

2012年3月19日

## 短時間労働者等への社会保険の適用拡大に向けた制度見直しについて

短時間労働者への社会保険適用等に関する特別部会委員  
小島 茂

被用者には被用者にふさわしい社会保障を確保する観点から、原則すべての短時間労働者及び短期間雇用者に社会保険を適用すべきです。これは、短時間労働者など非正規労働者の均等待遇の確保、社会保険の支え手の拡大、低年金・無年金者や無保険者の解消をはかり、「皆年金・皆保険」制度の新たな50年に向けた第一歩でもあります。

そのため、下記の制度見直し、資格管理事務等の改善・見直しをはかる必要があります。

### 記

#### 1. 社会保険適用にかかわる制度見直し

##### (1) 未適用業種の労働者への適用拡大に向けた適用業種（法定16業種）の見直し

常用雇用でありながら国民年金第1号被保険者となっている労働者は、第1号被保険者のうち約1割強（13.3%；平成20年国民年金被保険者実態調査）を占めている。また、市町村国保の加入世帯の35%が被用者世帯である（平成21年度国民健康保険実態調査）。この人たちは、5人未満の個人事業所、旅館・飲食業や法務業など未適用業種で働く労働者である。この人たちは、短時間労働者と同様に本来、社会保険の被保険者であるべきである。

そのため、現在の適用・未適用業種の実態を把握し、すべての雇用労働者が社会保険の適用となるよう、5人未満事業所や法定16適用業種を見直す必要がある。

##### (2) 適用・加入を事業所単位から業種・地域での包括加入、個人単位の適用方式へ

雇用労働者の社会保険への加入は、現行の事業所を通じた方式に加え、業種や一定の地域による包括適用方式（地域型健保組合、派遣健保など同業種の総合健保組合などが参考）、また、労働者個人の申請に基づく加入方式（健保の任意継続加入制度や、ドイツの医療保険者選択制などが参考）を検討する。なお、労働者個人による申請・加入の際にも、保険料は事業主負担と併せて事業主を通じて納付する必要がある。

##### (3) 事業主の保険料納付の労働保険方式（「ペイロール・タックス」）への転換

雇用形態や労働時間によって、社会保険の適用、非適用に区分される現状の是正・解消に向け、労働保険の保険料納付方式を参考に、全従業員への給与支払総額に一定率の保険料を賦課する方式（米国の「ペイロール・タックス」等を参考）に転換する。

この事業主の保険料納付制度と、次の(4)の「僅少労働者を雇う事業主の保険料納付義務化」との組み合わせで検討すべきである。

##### (4) 僅少労働者を雇う事業主の保険料負担義務化と本人の任意拠出制度（ドイツの制度を参考）の検討

ドイツでは、僅少賃金労働者（月収 400 ユーロ以下）は社会保険の加入義務が免除されているが、事業主には保険料負担（年金、医療保険）が義務付けられている（包括保険料として事業主負担＋被保険者相当分）。なお、年金保険は、事業主負担（15%）と法定保険料率（19.9%）との差額分（4.9%）を僅少賃金労働者が任意で拠出できる。

このドイツの制度を参考に、「一定の年収・月収以下」で未適用となる低賃金労働者を雇う事業主には、保険料負担（厚生年金、医療保険）を義務付け、厚生年金については、将来の年金給付に反映できるよう本人が任意で保険料を拠出できる制度などを検討すべきである。

#### (5) 中小・零細事業所の事務負担軽減のため「社会保険事務組合」制度の創設

中小・零細事業所の事務負担の軽減、及び社会保険の加入促進をはかるため、現行の労働保険事務組合（労働保険の加入届出、保険料の申告・納付等の事務を事業主団体・商工会・社労士団体等に委託）と同様に「社会保険事務組合」制度を創設する。

## 2. 短時間・短期間労働者の適用拡大にともなう資格管理事務等の改善・見直し

短期間労働者の適用拡大にともない、資格取得・喪失事務の負担軽減、及び短期間労働者における健康保険の現金給付受給要件の改善・見直しを検討する必要がある。

### (1) 保険料納付（1ヶ月単位）と取得・喪失届け日の統一（毎月1日の基準日設定）

保険料納付は1ヶ月単位であるが、資格の取得・喪失届出は、変更が生じたその都度（5日以内）の届出となっているため、事務が繁雑になっている。

また、高額療養費についても、月途中で保険者が変われば月内の医療費の通算が出来ず、高額療養費の償還ができない問題もある。あるいは、月途中で資格喪失では健康保険証の回収が困難な場合もあり、医療機関も保険者に医療費請求ができないケースも出てくる。

これらの問題を是正・解消するため、保険料の納付単位（1ヶ月）に合わせて、資格の取得・喪失届出を毎月1日に限定（基準日を設定）して管理する仕組みにすべきである。なお、死亡等の場合は、その発生時に喪失届出を行う必要がある。

### (2) 短期間雇用者の健康保険における被保険者期間の通算制度の導入

現行の健康保険制度では、資格喪失後の現金給付（傷病手当金、出産手当金）は、資格喪失までに継続して1年以上の加入期間が必要である。そのため、短期間雇用者（1年未満）は、退職（雇用期間内）までに傷病手当金を受けているか、受給資格を満たしていても、退職（資格喪失）とともに受給できなくなる。また、3日間の待機期間中に退職（資格喪失）をした場合は、1年以上加入期間があっても傷病手当金は受給できない問題もある。

短期間雇用（反復契約更新）の被保険者の立場から、これらの問題を是正・解消するため、健康保険制度においても、雇用保険と同様に、被保険者期間の通算制度の導入を検討すべきである。

以上