

2019年2月26日

働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会

UAゼンセン

1. UAゼンセンの組織現勢（第7回定期大会：2018年9月19日現在）

正社員組合員	700,096人	（うち女性244,085人、34.9%）
短時間組合員	1,038,760人	（うち女性850,540人、81.9%）
計	1,783,856人	（短時間組合員比率58.2%）

2. 短時間組合員の実態

(1) 短時間組合員の属性

※UAゼンセン2017年「組合員意識調査」¹より「短時間・派遣組合員」の回答結果から引用

① 平均年齢・平均勤続年数・配偶者の有無

	平均年齢	平均勤続年数	独身	既婚
男性	46.4歳	6.5年	70.5%	28.9%
女性	47.6歳	8.6年	32.6%	66.6%

※女性の短時間・派遣組合員で既婚と答えた人のうち74.4%が「夫・正社員」

② 労働時間・賃金

	推定所定労働時間	毎月の賃金（平均値）
男性	34.2時間	133,586円
女性	29.4時間	107,043円

(2) 短時間組合員の働き方

※UAゼンセン2017年「組合員意識調査」より「短時間・派遣組合員」の回答結果から引用

① 短時間組合員として働く理由

女性パートタイマーの約半数は「通勤時間が短い（51.3%）」「休暇が取りやすい（49.4%）」「異動や転勤がない（47.7%）」を選択（複数回答）。

② 不本意非正規（正社員として働けなかった）割合

短時間・派遣組合員男女計で24.2%、男性では36.7%、女性では22.3%。

短時間・派遣組合員の独身女性では31.2%、シングルマザーでは30.9%。

③ 所得税の年収調整状況

短時間・派遣組合員の既婚女性で夫が正社員の場合、約3分の1が「休みなどを取って年収調整をしている（35.6%）」。年収調整している人でも「時給など賃金を上げてほしい（67.0%）」と思っている。

3. 前回の社会保険適用拡大に際しての対応

(1) 2016年10月の適用拡大直後の状況 ※緊急アンケート結果²より

- ✓ 労働時間については、「労働時間を増やした人」が多い組合、「労働時間を変更しなかった人」が多い組合、「労働時間を減らした人」が多い組合の割合は、ほぼ3

¹ UAゼンセン全加盟組合の組合員の2%を対象に実施。「短時間・派遣組合員」は18,761枚配布し、有効回収枚数は13,148枚（男性12.8%、女性85.7%、性別無回答1.5%）。

² 流通部門、総合サービス部門の組合を中心に、2016年11月～2017年1月実施。回答組合は191組合、うち適用拡大の対象者がいる組合は150組合（78.5%）。

分の1ずつ。

- ✓ 適用拡大に際して労働時間を変更した人がいる場合、「全員希望どおり」「半分以上希望どおり」と回答した組合は86%、離職した人がいると回答した組合は23%、制度を使って正社員になった人がいると回答した組合は3%。
- ✓ 「扶養範囲」を超えないように働くため、労働時間を減らし、特に年末の人手不足と業務負担増につながっている。(自由記入欄より)
- ✓ 社会保険適用拡大自体は理解するが、一方で税制上の配偶者控除の問題もあり、国の政策として中途半端で、現場では分かりづらい。103万円と106万円を混同した理解の方が多かった。(自由記入欄より)
- ✓ 「長時間働けるようになってよかった」「寡婦の方には新しい働き方の選択の機会が増え前向きな方もいる」との意見もあった。(自由記入欄より)

(4) 直近の連合調査³結果

- ✓ 社会保険の適用を避けるために、短時間労働者について企業で行われたこと(3つ以内選択)として、「所定労働時間を短縮した」と回答した組合は16.2%あったが、55.5%が「適用をさけることはしていない」と回答。

4. UAゼンセンの意見

- (1) UAゼンセンは、中期ビジョンの挑戦の一つとして「一人ひとりが希望する働き方を選択でき、能力を發揮し、十分な生活を営める雇用をつくる」ことに取り組んでいる。年齢や性別、家族構成等の違いにかかわらず、個々人の意欲と能力に応じて働くことができ、必要な人には適切な支援を行える社会とすることをめざしている。現在の社会保障制度には就労抑制する機能がある。被用者には被用者保険が適用されることを前提とし1号被保険者および3号被保険者の在り方も含め、将来ビジョンを示し、全体として就労促進につながる制度とすべきである。
- (2) さらなる適用拡大にあたっては、厚生年金保険、健康保険それぞれについて、その必要性と合理性を議論する必要がある。
- (3) 企業規模要件については、撤廃すべきである。転職する場合や、専業主婦が再就職しようとする場合など、企業における被保険者の数によって適用となるかならないかが決まるのは問題である。現在非適用となっている5人未満の事業所の労働者にも適用することが必要である。
- (4) 収入要件については、最低賃金の動向、1号被保険者、3号被保険者との関係等を踏まえ、将来を見据え、統合的な金額とするよう慎重に検討する必要がある。その場合、扶養者の基準も同じ基準にする必要がある。
- (5) 労働時間要件、勤務期間要件、学生の適用除外については、企業の実務面で障害がないしくみにすることを前提に、適用の拡大を検討すべきである。
- (6) 副業・兼業について、企業の実務面で障害がないしくみにすることを前提に、労働時間や賃金を通算して評価する仕組みを作ることが必要と考える。

³ 連合「社会保険の適用拡大に関する調査」(2018年4月実施)。短時間労働者がいると回答したUAゼンセン173組合の回答結果より。

(7) 企業の負担を軽減し、広く社会保険の適用をはかるため、キャリアアップ助成金等の支援制度の支給申請上限人数を設けず条件にあてはまる実人数とするともに、周知を強化する必要がある。

以 上