

全世代型社会保障検討会議(第3回) 議事次第

日時:令和元年11月21日
17:15~18:15
場所:官邸4階大会議室

1. 開会
2. 有識者からのヒアリング
3. 閉会

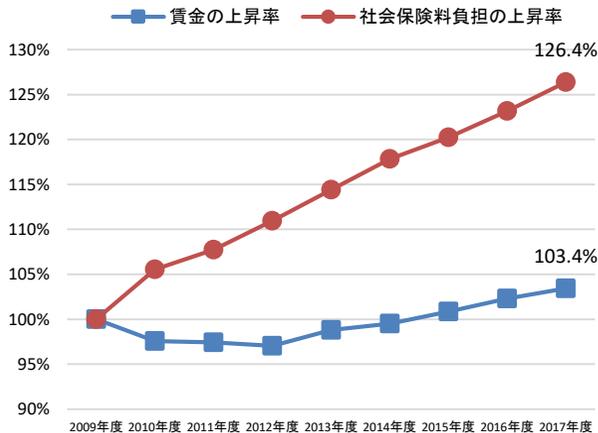
配布資料:

- 資料1 日本商工会議所 三村明夫氏提出資料
- 資料2 全国商工会連合会 森義久氏提出資料
- 資料3 日本労働組合総連合会 神津里季生氏提出資料
- 資料4 株式会社働きかた研究所 平田未緒氏提出資料
- 資料5 東京大学社会科学研究所 水町勇一郎氏提出資料

1. 賃金を上回るペースで社会保険料負担が上昇

○賃金を上回るペースで社会保険料負担が上昇し、個人消費に力強さが欠ける要因になっており、同時に企業負担も増えている

賃金と社会保険料負担の上昇率



出典:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」等から事務局作成

2. 中小企業への負担や対応すべき課題は山積

○事業主拠出金率引き上げ、軽減税率導入、最低賃金の引き上げや働き方改革への対応等、中小企業への負担や対応すべき課題は山積している

中小企業への負担、対応すべき課題(検討中を含む)

2018年	2019年		2020年		2021年	2022年	...	
4月1日	10月1日	10月初旬	2月~3月	4月1日	4月~5月	4月1日	4月1日	
事業主拠出金率引き上げ	消費税率引き上げ・軽減税率導入	地域別最低賃金の発効	軽減税率導入後初の申告 〔個人事業主〕	受動喫煙防止対策の義務化 時間外労働規制上限の発効	軽減税率導入後初の申告 〔法人〕	同一労働・同一賃金の導入	改正女活法における事業主行動計画の策定、情報公開等	適用拡大? (検討中) 短時間労働者に対する被用者保険の

※枠囲みは、コストアップとなる項目

3. 社会保障制度改革に関する基本的考え方

○アベノミクスにより「足元の安心」が確保されたなか、**政策の軸足を「将来の安心」へシフトすべき**

○社会保障制度の持続性への不安解消に向け、長期安定政権が確立されている今こそ、**痛みを伴う改革に真正面から取り組む絶好の機会**

○給付と負担に関する世代間の公平性の確保に向け、**高所得の高齢者の負担増や、事業主や子育て世代にかかる負担の抑制などの改革を国民的な議論の下で早急に進めるべき**

4. 主要項目に関する意見

(1) 医療

- 後期高齢者の自己負担割合の2割への引き上げ
- 受診時定額負担の導入
- 市販品と同一の有効成分の薬剤の保険適用からの除外
- 健康経営の推進など予防・健康づくりの促進による健康寿命の延伸等

(2) 介護

- 介護サービスの自己負担割合の原則2割への引き上げ 等

(3) 年金

- 在職老齢年金は、確実な代替財源を確保することを前提に、働き続けることにインセンティブが働く制度に見直し
- 私的年金制度の充実 等

(4) 高齢者雇用

- 高齢者は健康や意欲の面で個人差が大きいこと、中小企業は業務に幅がなく個人差に合わせた業務配置が難しいことを踏まえ、法制化に向けた審議ではこれらを十分に考慮した慎重な検討が必要

(5) 短時間労働者への被用者保険の適用拡大

- 多様な働き方や女性の社会進出を踏まえ、将来の安心を確保する社会保障制度の構築は大変重要であるが、一方で、**社会保険料の半分は、中小企業を含めた企業側が負担しているという実態もある**
- 適用拡大による、**短時間労働者1人あたりの事業主負担は年間約24~25万円(最低賃金を一気に1,000円まで引き上げた場合と概ね同程度のインパクト)**
- また、労使合意に基づく任意適用が進んでいないことから、第3号被保険者による就労調整がさらに進むことが予想され、**人手不足を加速させる恐れ**もある



**中小企業経営に大きなインパクトを及ぼしかねないため
慎重な議論が必要**

全世代型社会保障制度について



令和元年11月21日
全国商工会連合会

I. 商工会の概要

◇商工会とは

- ・地域で事業活動を行う商工業者の集まり
- ・地域に密着した唯一の総合経済団体

◇商工会の役割

- ・小規模企業の経営支援
経営支援実績：経営相談数278万件/年
経営指導員1人当たり会員数：195事業者
" 経営相談数：685件/年
(うち巡回相談数：392件/年)
- ・コミュニティビジネス等地域経済活性化の取組

会員 79.3万

他に青年部員 45,997人 女性部員 86,342人

市町村商工会 1,652

職員総数 10,263人 (1商工会平均6.2人)
うち経営指導員 4,065人

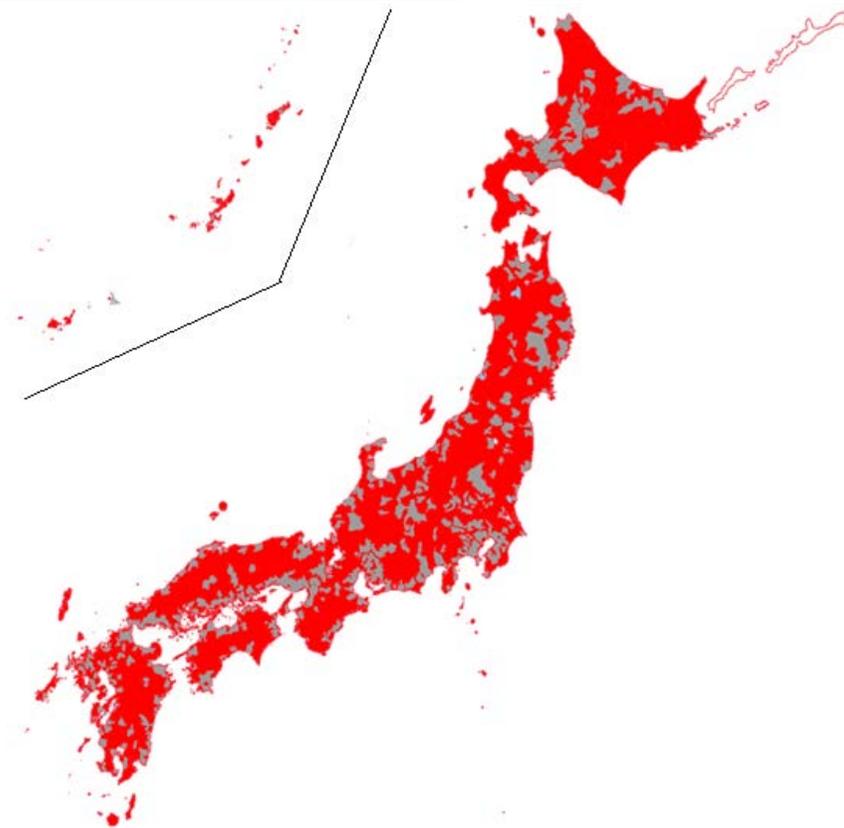
都道府県商工会連合会 47

職員総数 1,199人 (1県連平均25.5人)
うち専門経営指導員等 408人

全国商工会連合会

職員総数 44人

2019.4.1現在



■商工会地区（上図の赤い部分）は、国土の約3/4を占め、全商工業者の約1/3が存在する。

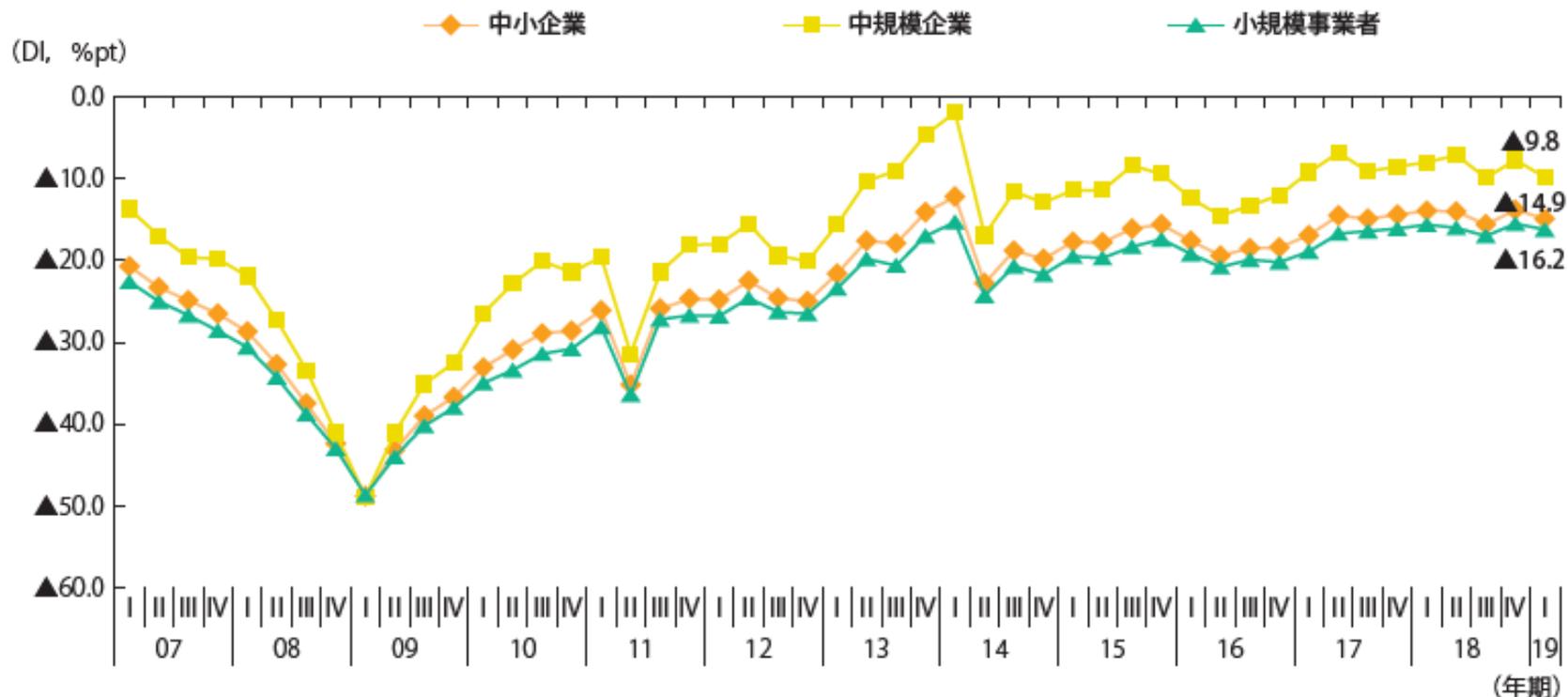
■商工会地域の課題

- ・地域間格差拡大
- ・地域コミュニティの弱体化
- ・生活者不便の増大等

■商工会は、商工会法（昭和35年5月20日法律第89号）に基づき設立された特別認可法人

Ⅱ. 中小・小規模企業を取り巻く現状 (1) 業況判断

中小企業の業況はリーマン・ショックの直後に大きく落ち込み、その後東日本大震災や消費税率引上げの影響でところどころ落ち込みはあるものの、その後は総じて緩やかな回復基調にあることが分かる。2018年の動きについては相次ぐ災害の影響もあり、第3四半期に一度落ち込んでいるものの、その後は回復基調に戻っている。



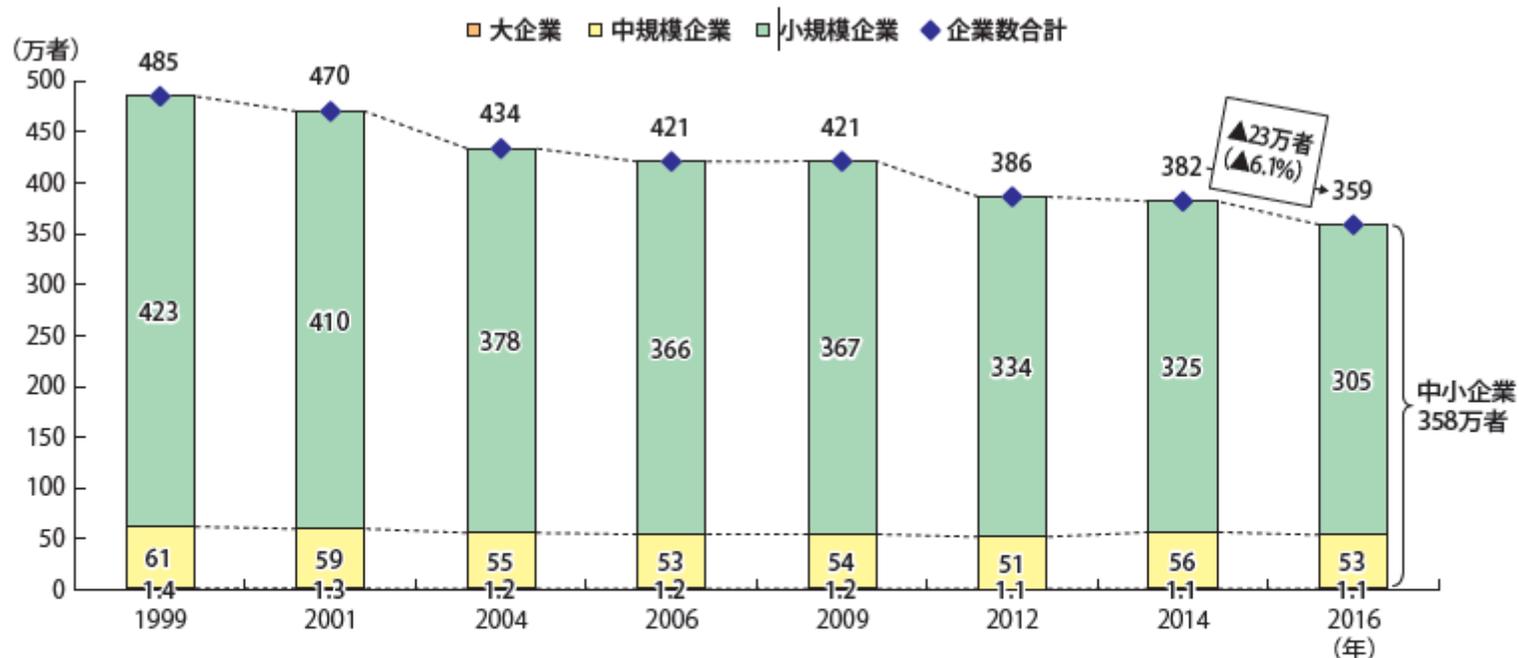
資料：中小企業庁・(独)中小企業基盤整備機構「中小企業景況調査」

(注)1. 景況調査の業況判断DIは、前期に比べて、業況が「好転」と答えた企業の割合(%)から、「悪化」と答えた企業の割合(%)を引いたもの。

2. ここでは、中小企業とは中小企業基本法第2条第1項の規定に基づく「中小企業者」、小規模事業者とは中小企業基本法第2条第5項の規定に基づく「小規模企業者」、中規模企業とは中小企業から小規模事業者を除いた企業をいう。

Ⅱ. 中小・小規模企業を取り巻く現状 (2) 企業数の推移

我が国の企業数の推移を確認すると、1999年以降は年々減少傾向にあり、直近の2016年には359万者となっている。このうち、中小企業は358万者であり、その内訳は小規模事業者305万者、中規模企業53万者となっている。2014年から2016年の2年の間に企業数は23万者と6.1%の減少となった。規模別に内訳を見ると、大企業が47者増加、中規模企業が3万者減少、小規模事業者が20万者減少しており、特に小規模事業者の減少数が大きいことが分かる。また、1999年を基準として規模別の減少率を見ても、小規模事業者は調査年毎にマイナス幅を拡大させており、減少傾向を強めている。



資料：総務省「平成11年、13年、16年、18年事業所・企業統計調査」、「平成21年、26年経済センサス - 基礎調査」、総務省・経済産業省「平成24年、28年経済センサス - 活動調査」再編加工

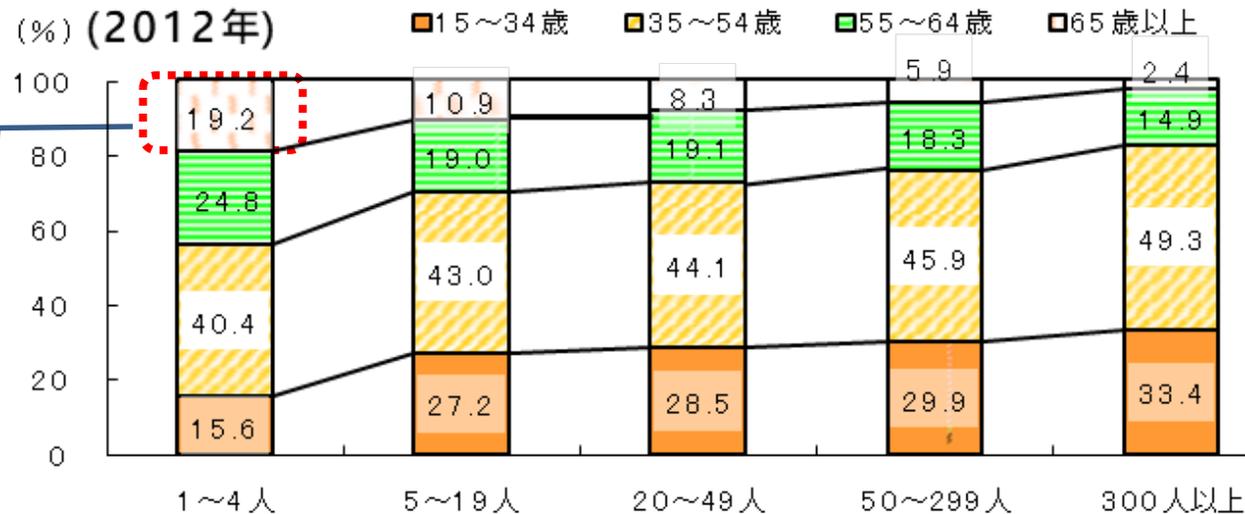
(注)1. 企業数=会社数+個人事業者数とする。

2. 経済センサスでは、商業・法人登記等の行政記録を活用して、事業所・企業の捕捉範囲を拡大しており、本社等の事業主が支所等の情報も一括して報告する本社等一括調査を実施しているため、「事業所・企業統計調査」による結果と単純に比較することは適切ではない。

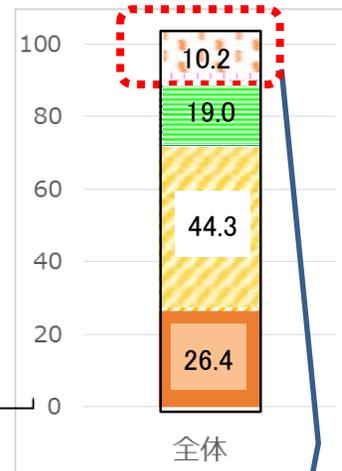
Ⅱ. 中小・小規模企業を取り巻く現状（3）多様な働き方の受け皿

○従業員1～4人の規模では従業員の2割弱（企業全体では約1割）が65歳以上となっているなど、企業規模が小さいほどシニア層を活用しており、多様な働き方を実現している。

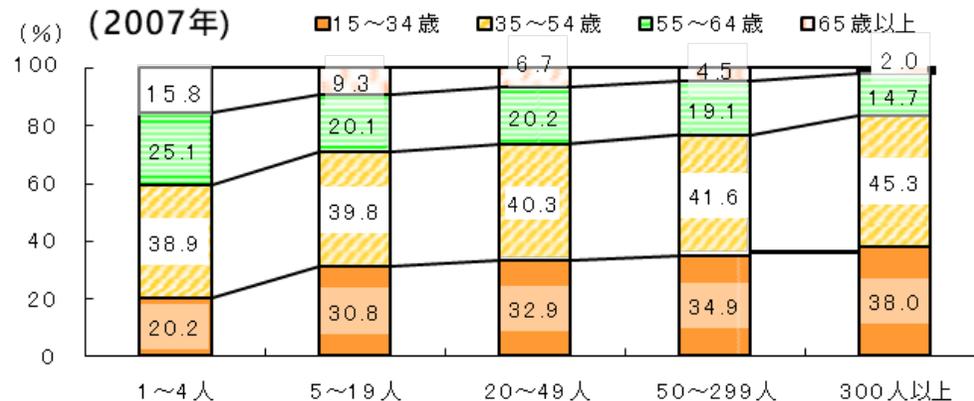
従業員規模別に見た、雇用者の年齢構成割合



従業員1～4人の小規模事業者の従業員の2割弱が65歳以上の高齢者となっている。



全体の従業員では1割程度が65歳以上の高齢者となっている。



Ⅱ. 中小・小規模企業を取り巻く現状 (4) 社会保障にかかる事業主負担

- 社会保険・労働保険等の負担増が中小・小規模企業の経営を圧迫している。
- 平成20年からの10年間で、事業主負担（社会保険・労働保険等）は、**従業員一人あたり約10万円増加している。**

(※) 事業主負担全体のうち、人件費は1.3%、社保・労保等は17.5%増加

- 従業員を1名雇用した場合の事業主負担のイメージ

<令和元年度>

事業主負担全体						
事業主負担(人件費)				事業主負担(社保・労保等)		
給与・賞与(3,898,224円)				(666,788円) 給与・賞与の約17%		
税	社保合計 (600,909円)		年金	健保	介護	雇用 労災 拠出金

<平成20年度>

事業主負担全体						
事業主負担(人件費)				事業主負担(社保・労保等)		
給与・賞与(3,849,511円)				(567,414円) 給与・賞与の約15%		
税	社保合計 (501,973円)		年金	健保	介護	雇用 労災

約10万円の負担増

- 注1 給与・賞与額は、中小企業が多く加入する協会けんぽ加入事業所の平均標準報酬月額と標準賞与額の平均を合算したもの
 注2 雇用保険については「建設業」区分で算出
 注3 労災保険については「建築事業」区分で算出

Ⅲ. 全世代型社会保障制度についての意見

1 中小・小規模事業者の社会保障の負担の軽減

- 厚生年金の適用拡大や医療費の増大による協会けんぽ等保険者の財政見通し等の悪化、子ども・子育て拠出金の引上げ等、厳しい経営環境の中小・小規模事業者への負担増が懸念される。
- 中小・小規模事業者に過度な負担が生じないよう、慎重な検討を行うとともに、社会保障制度全般について抜本的に見直し、中小・小規模事業者の負担の軽減を図るよう要望する。

2 人手不足・働き方改革・生産性向上へ対応するための支援強化

- 中小・小規模事業者の人手不足解消に向けて、生産性の向上や働き方改革への対応は不可避となっている。
- 一方で、最低賃金が3年連続大幅に引上げられたことと、深刻化する人手不足により、企業の人件費負担は重くなっている。
- 人手不足等に対して、全国津々浦々の中小・小規模事業者が着実に対応するため、支援環境を万全の状態とする環境整備と支援策の強化を要望する。

第3回全世代型社会保障検討会議における 連合の考え方

2019年11月21日



日本労働組合総連合会（連合）

社会保障・教育・税制における課題

- ・社会保障制度の機能強化や持続可能性の確保、教育制度の充実に向けた制度改革の動きは遅い
- ・基盤となるべき税制の機能も低下

社会保障

高齢化の
進行



現役世代の
負担増加

財政悪化

保育・介護の
なり手不足

教育

家庭の
経済状況
で進学断念



就労後の
学び直し
機会が少ない

貧困の
連鎖



急速な
技術革新



税制

社会の構造変化
働き方多様化

所得格差
の拡大



税

財政赤字の
拡大

将来世代へ
負担先送り

安心社会に向けた社会保障や教育制度の維持・充実に向けて

社会
保障

介護・保育現場の
人材不足

高齢期・失業時
の住まいの確保

医師・診療科の
偏在

など

現行の社会保障制度・教育制度では、課題が存在！

教育

中間層に対する
支援策が不足

家庭状況に
よる格差の存在

社会人の学び直し

など



積極的社会保障政策と参加型社会保障による包摂された持続可能な社会の実現

教育にかかる費用の無償化により、すべての子どもが学びたいことを学べる社会の実現

安心社会の実現に向け、社会保障や教育制度の維持・充実をはかるためには、
政府推計を上回る費用がより速い段階で必要となる。

社会保障基盤の整備

連合は、雇用形態の違いや企業規模の大小により社会保険への適用の有無が異なることは、働く者にとって不合理であることから、すべての労働者に社会保険（健康保険・厚生年金）を原則適用させることを求めています。

- 当面は、**企業規模要件を撤廃**し、適用基準として**労働時間要件**（週20時間以上）**または年収要件**（給与所得控除の最低保障額以上）**のいずれかに該当すれば社会保険に適用されるようにすべき**。あわせて、被扶養者の年収要件も現行の130万円から給与所得控除の最低保障額以上とすべき。
- **非適用業種を撤廃し、常時5人未満の個人事業所も適用対象とすべき**。
- **勤務期間要件**（勤務期間が「1年以上と見込まれること」）については、**雇用保険の適用基準とあわせ「31日以上」とし**、また、リカレント教育の推進等により学生像が多様化している現状を踏まえ、**学生を一律に適用除外とする要件は見直すべき**。
- 多重就労により生活している者について、その就労の実態に応じて適切に社会保険の適用と保障がなされるよう、対策を講ずべき。
- 日本年金機構の体制を強化し、未適用事業所の確実な適用を進めるべき。

社会保障—医療

連合は、全国いずれの地域に住む子ども、現役世代、高齢者など全世代が、将来にわたり安心して能力を発揮できるための基盤として、**地域偏在のない効率的な医療提供体制と応能負担原則による皆保険**、個人の幸福の追求の観点からの**予防・健康づくりの推進**、**患者本位の医療**の確立を求めています。

- **地域医療構想を着実に実現するため**には、患者の受診行動の変容を促すことを含め、**民間医療機関も含めた地域一体の取り組み**が欠かせない。そのため、政府の「骨太の方針2019」にもあるように、都道府県知事の権限を強化することによって、**適切な進捗管理と病床の機能分化を積極的に進めていくべき**である。
- 都道府県、診療科ごとに国が定めた医師数等の目安を超える圏域での保険医の登録や診療所の保険指定など、医療提供体制の改革を進めるべきであり、第196国会で成立した改正医療法等の趣旨である地域間の**医療偏在の解消に向け**、各医療圏における**医療資源の配置に係るコントロールの実効性を高めるべき**である。
- **皆保険を堅持**し、2002年改正健保法附則第2条にもとづき**7割給付を維持すべき**である。窓口負担は就学前は無料、その他は**年齢にかかわらず応能負担とすべき**である。後期高齢者医療制度についても、年齢ではなく負担能力に応じた負担とすべきであり、特に**低所得者に対して負担軽減など配慮**をすべきである。なお、**現役並み所得の判定基準**については、被保険者の安定した生活に支障をきたさぬよう**慎重に検討すべき**である。
- **受診時定額負担の導入**や**薬剤自己負担の引き上げ**は、所得の多寡による医療アクセスの格差を拡大させかねないため、**反対**である。
- カルテやレセプトの電子化を徹底し、すべての保険医療機関における明細書の無償発行を義務化するなど、**患者による自己の医療情報へのアクセスを保障すべき**である。また、医師や家族との情報共有を促進し、**患者の尊厳と自己決定権を尊重した医療を推進すべき**である。
- **予防・健康づくりの普及・促進**に向け、適切な情報提供にもとづく個人の主体的な意志を前提に、個々の健康状況等に応じた積極的な取り組みを評価する仕組みを創設すべきである。

社会保障一介護

連合は、将来にわたって良質な介護保険サービスが全国で利用し続けられるよう、人材育成と処遇改善を中心とした強力な介護人材確保対策と普遍的な介護保険制度への改革による**「介護離職ゼロ」社会の実現**を求めています。

- 介護人材の確保に向けて、すべての介護人材の全産業平均との賃金格差を是正するため、**さらなる処遇改善**を行う。その際、介護報酬による処遇改善加算の対象となるサービスと労働者を拡大し、介護職以外も含めた事業所全体の処遇改善をはかるべきである。
- 今後も9割給付を基本とし、現役並み所得者についても7割給付を最低限とし、**さらなる給付の引き下げは恒久的に実施すべきでない**。
- 現役並み所得相当の者に対する**高額介護サービス費**のあり方については、**生計維持に困難を来さぬことを前提に、応能負担**の考え方の強化に向け検討すべきである。
- 介護はサービスの利用期間が医療と比べ長期化する機会が多いため、**介護保険の利用者負担**のあり方については、参議院厚生労働委員会の附帯決議で「所得に対して過大な負担とならないよう十分配慮する」とされたことを踏まえて**慎重に検討すべき**である。
- **ケアプランの有料化**については、本来必要なサービスの利用が抑制されることがないよう、また、自立に資する適切なケアマネジメントを一層普及させる観点や、障害者総合支援法における計画相談支援との整合性などから、**慎重に検討すべき**である。
- いわゆる**軽度者への給付**の在り方については、適切な支援が受けられずに要介護者の重度化が進むとともに、家族等介護者の離職を増加させるおそれがあるため、**「介護離職ゼロ」の政府方針と総合事業の実施状況を踏まえ、慎重に検討すべき**である。
- 介護を必要とする様々な人を対象とした総合的・普遍的な制度へ介護保険制度を発展させるため、被保険者・受給者の範囲を拡大すべきである。

社会保障一年金

連合は、将来世代を含むすべての人が安心して暮らし続けられる真の皆年金の実現に向け、短時間労働者等への**社会保険の適用拡大**や**基礎年金の給付水準の改善**と**所得再分配機能の強化**等を求めています。

1. 基礎年金の給付水準の改善と所得再分配機能の強化について

- 団塊ジュニア世代が高齢期を迎えることになる2035年頃において、マクロ経済スライドの実施によって基礎年金の生活保障機能が低下することで低年金者が急増し、生活保護被保護世帯の増加にもつながりかねないことから、**基礎年金の給付水準の引き上げを行うべき**である。具体的には、基礎年金についてはマクロ経済スライド適用の在り方を見直すべきである。また、国民年金第1号被保険者の保険料の納付期間の上限を延長するとともに、基礎年金拠出金算定対象者の年齢上限を見直すべきである。
- そのほか、年金生活者支援給付金について、所得再分配機能の強化のため、給付額の増額、年金保険料を支払えなかった人への対応など**さらなる低所得者加算の充実について検討すべき**である。

2. 支給開始年齢と受給開始可能期間の選択幅の拡大について

- **支給開始年齢のさらなる引き上げは**、現在も65歳への年齢引き上げの途上にあることや、現行制度を前提に老後の生活を設計している現役世代に多大な影響を及ぼすことになること、公的年金制度に対する被保険者の信頼を著しく損ね、近年回復している国民年金保険料の納付率を再び低下させかねないことなどから、**反対する**。
- 受給開始可能期間の拡大について、60歳からの繰上げ受給は維持するとともに、**70歳以降への繰下げを可能とすること**については、65歳時点での給付水準を変更しないことに加え、**繰下げ増額率も財政中立を前提に検討すべき**である。

3. 在職老齢年金について

- 65歳以上の在職老齢年金（**高在老**）について、まずは65歳以降の就労抑制効果について明確なエビデンスに基づく検証を行うべきである。制度の見直しを行う場合には、**就労可能な者とそれ以外の者との公平性、公的年金の所得再分配機能、将来世代にかかわる年金財政への影響などを十分に踏まえた検討を行うべき**である。
- 60代前半の在職老齢年金（**低在老**）については、高齢者の就労、公的年金の再分配機能、年金財政への影響などを勘案し、**基準額の見直しを検討すべき**である。

高齢者の雇用について

- 意欲ある高齢者が年齢に関わりなく働き続けることのできる環境整備は非常に重要。
- 一方で、成長戦略実行計画で示された7つの選択肢には抽象度が高く、労働者保護の観点から疑問が残る項目も盛り込まれている。
- 働く者の法的保護を前提としつつ、高齢者の多様なニーズに対応し得る環境整備が必要。

高齢者雇用全般にかかる課題認識

- 2020年4月から施行される**同一労働同一賃金に関する法律への対応を確実に実施**し、希望者全員が65歳まで働くことのできる環境整備
- 職場におけるきめ細かな作業環境の改善や、安全と健康管理のための配慮事項の整理をはじめとする、**安全と健康の確保**が必要

70歳までの就業機会に向けた選択肢(成長戦略実行計画)に対する課題認識

- 「70歳までの就業機会の確保」が計画の目的であるならば、それぞれの選択肢の均衡を図りつつ、就業を希望する労働者にはその機会を**確実かつ継続的に提供**する枠組みとすることが必要。加えて、そうした枠組みを労使で作り上げる制度を構築しておくことが不可欠。

選択肢

課題認識

a. 定年廃止

b. 70歳までの定年延長

c. 継続雇用制度導入

d. 他の企業(子会社・関連会社以外の企業)への再就職の実現

e. 個人とのフリーランス契約への資金提供

f. 個人の起業支援

g. 個人の社会貢献活動参加への資金提供

- ・現行の65歳までの高年齢者雇用確保措置における課題を整理した上で、65歳以上の労働者に適用すべき
- ・個人のライフスタイルや就労への考え方、健康状況等が多様化することから、柔軟な労働条件をはじめとする職場環境の整備や、安全・健康への対策が必要

- ・企業の履行義務の範囲を明確にするとともに、本人の意思が十分に尊重される制度枠組みとすべき

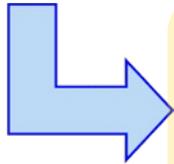
- ・フリーランスは、労働基準法や労働安全衛生法などが適用されず、働く者が保護されていないことはかねてから指摘されているところ。65歳以前の働き方においてその解消をはかることが必要

- ・「70歳までの就業機会の確保」という目的に鑑み、企業で就業する場合と同等程度、かつ継続的な支援を企業が行う制度枠組みとすべき

- ・「社会貢献活動」の具体的な基準を明確にした上で、企業で就業する場合と同等程度の資金提供とすべき

雇用によらない働き方への対応について

- 現行法下では、労働者性が否定されると、安全衛生や労働災害、失業手当など、何ら労働関連法規の保護を享受できない。
- その場合、労働関連法規上の使用者責任や社会・労働保険の適用逃れなどの問題も生じかねない。



- 本来雇用労働者であるべき者を「非雇用」で就労させることは「雇用の多様化」ではなく、日本社会を歪めかねない「雇用の劣化」
- 労働関係法規により保護されない就労者の法的保護の検討が不可欠

- 現在、雇用類似の働き方であっても、実態として労働者性が認められる者には、**労働関連法規の適用を徹底することは当然。**
- 本来「雇用」とすべき就労者を「非雇用」で就労させることへの罰則など、**対策を講じることが不可欠。**
- 今後、雇用類似就労者を労働政策上どのように保護するかについては、**労働者概念を拡張**することで対応すべき。
- 雇用関係はもとより、請負・委託などで働く者を含む「すべての働く者」が**安心して働くことができる社会基盤の構築が不可欠。**

より多くの人 が 就労を通じ支え合うために ～社会保険の適用拡大～

全世代型社会保障検討会議

2019年11月21日(木)



株式会社 **働きた** 研究所

所長 平田 未緒

社員が活躍し業績が伴う会社とは

魅力的！



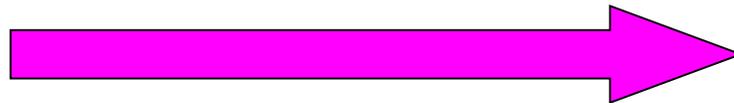
ここで働きたい！
続けたい！



相思相愛



共に働いてほしい！
続けてほしい！



相思相愛企業に共通する3ポイント

①働きやすさ(柔軟性・安定性／高)

ぬるま湯
(ラクチン、適当
そこそこ、納得)

相思相愛

(働きたい！ 続けたい！
貢献したい！)

②やりがい・自己成長
(働く価値・賃金／高)

③ コミュニ
ケーション
(情報共有・協働)

(低)

危機的
(入社して後悔
早く辞めたい)

燃え尽き
(自己投資、貢献、
夢追い、幻想)

(低)

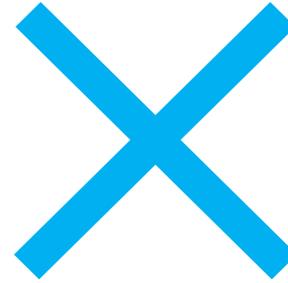
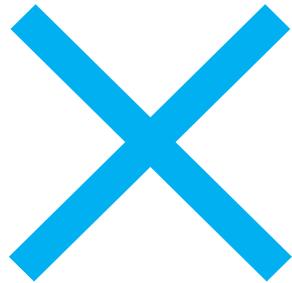
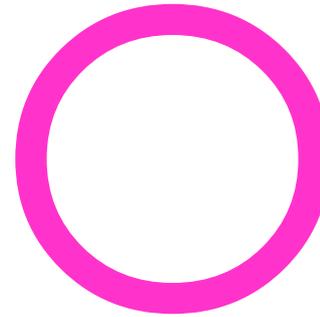
そもそも「働く」とは？

働ける(可能)

働く(応募する)

働きたくない(不選択)

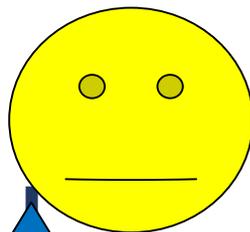
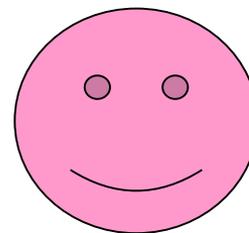
働きたい(希望・選択)



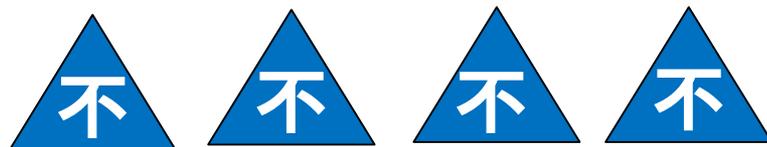
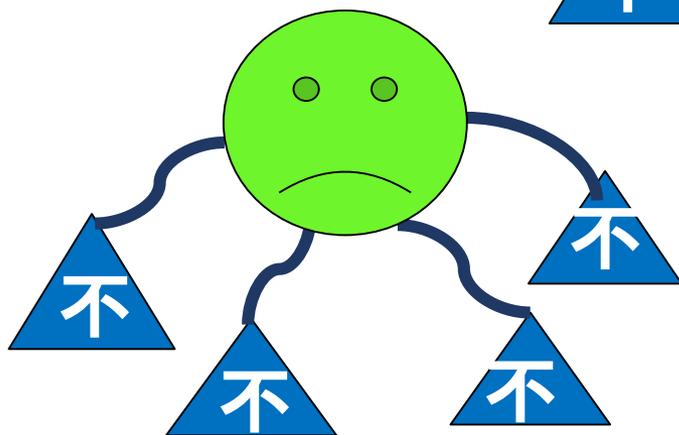
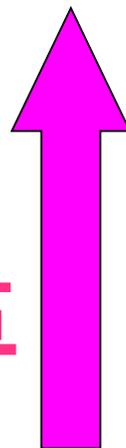
働けない(不可能)

働き方改革は「働ける」環境に作用

働ける・応募できる
(可能)

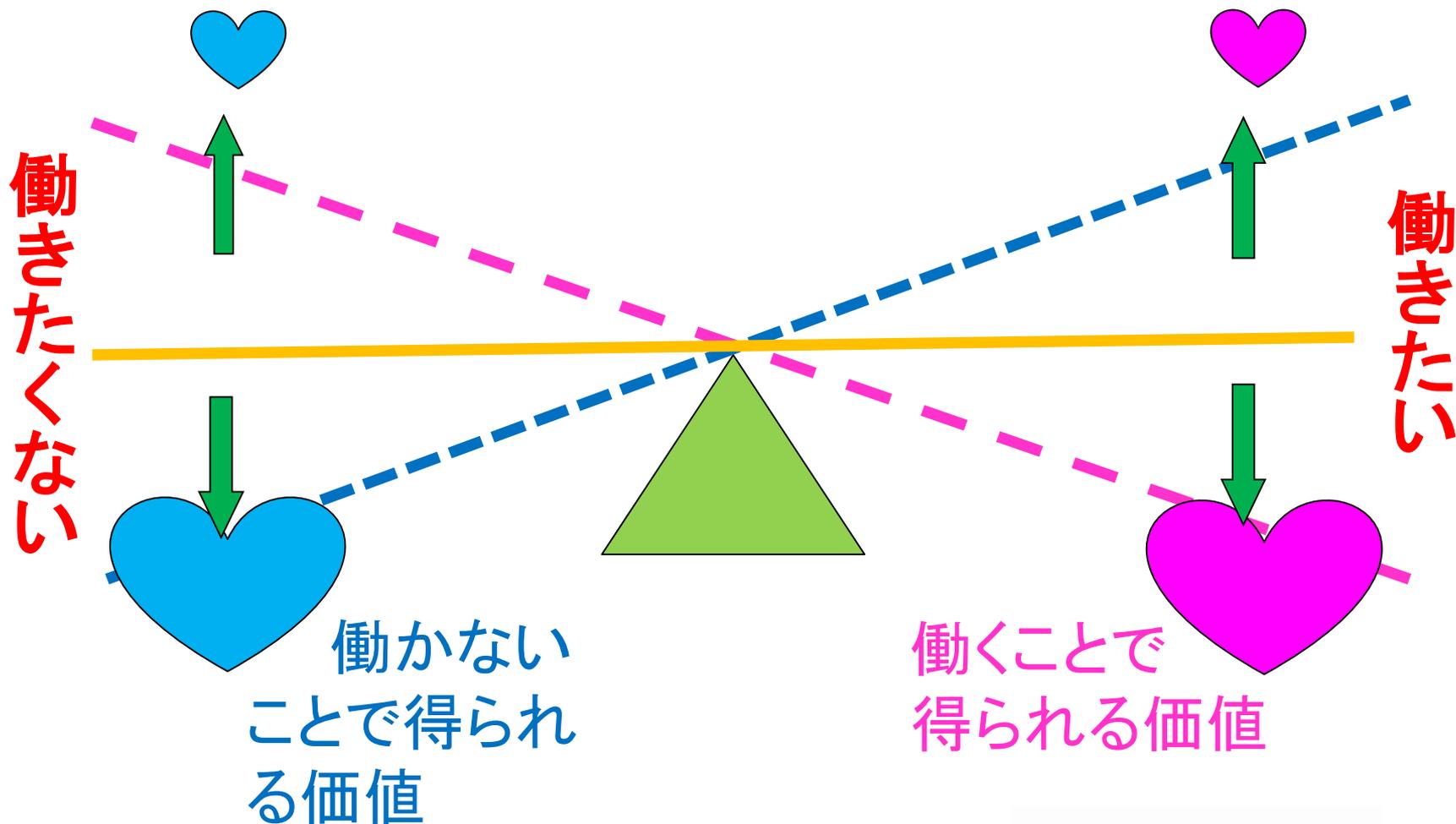


働き方改革



働けない(不可能)

「働きたい」は価値観によるシーソー



2方向の得られる価値

「(長く)働かない」ことで得られる価値(現在>未来)

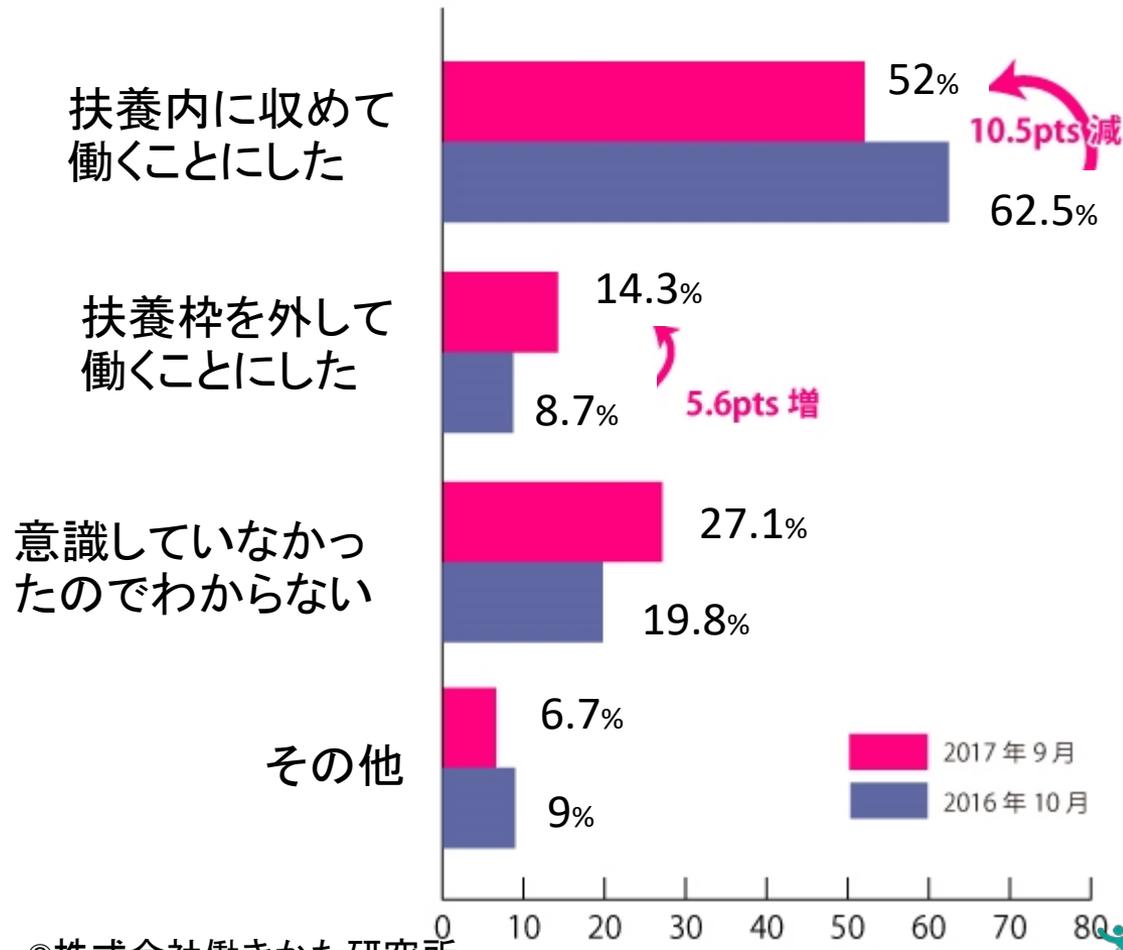
- ・時間的なゆとり
 - ・心のゆとり
 - ・自分で子育て・介護できる
 - ・家事が行き届く
 - ・安心・安全(新たな挑戦せずにすむ)
 - ・職場の人間関係で疲れない
 - ・叱られない(責任をもたなくてよい)
 - ・体力的に疲れない
-
- ・夫や家族の同意・好意
-
- ・税制的な優遇・3号被保険者

「働く」ことで得られる価値(現在 \leq 未来)

- <やりがい・自己成長>
 - ・賃金・経済的なゆとり
 - ・やりがい・自己成長
 - ・社会貢献・自己実現
 - ・経験・キャリア
 - ・社会的地位・自立
 - ・認め
 - ・福利厚生、社会保険への加入
-
- <コミュニケーション・参加・参画>
 - ・働く仲間
 - ・社会の一員としての実感(居場所)

短時間労働者における 「適用拡大」の価値

社会保険の適用範囲が拡大。あなたはどのような働き方を選びましたか？



資料出所:しゅふJOB総研

有効回答者数:406名
(2017年調査)

※在職中の者のうち、
もともと扶養を外していた者を除いた者

「相思相愛」企業事例

独自の「働き方改革」で人材獲得企業へ

事業内容 クリーニング一般加工および衣類のリフォーム

所在地 東京都足立区

<成果>

- 女性9割、勤続20～30年はザラ
- クチコミ・評判で、新工場での20名大量募集も難なく充足
- パートのスキル・能力を向上。正社員化したうち、2人は取締役
- 高価格を維持(スーツ ¥1,540・¥1,840・¥3,080)。値上げも検討

<対象>

- パート(主婦、高齢者、外国人) 正社員(外国人・パート登用を含む)

<ポイント>

- 経営理念は「喜久屋でよかった」
- 業務の効率化で「働きやすさ」を実現
- 評価と役割に応じた賃金で、適切に報い、モチベーションアップ
- 就学児は子連れ出勤OK 今後は保育費の補助も
- 会社は家族。深い愛情と「なんでも言える、透明度の高い」組織
- 縮小する日本から、海外展開へ(展望を開く)
- 人事ではなく「経営全体」で人を考える

「全世代型社会保障会議」への提言

- 国による社会保障が、労働者個人の勤務先により異なっている現状は不合理。従って企業規模要件の撤廃は必要
- 社会保険料の負担増となる中小企業への支援は、短時間労働者が「働きたくなる」ための、上司力の向上に関する内容が妥当
- 社会保険料を新たに負担する短時間労働者に対しては、以下の2つの観点からの支援が望ましい
 - 1, 個々の家庭事情(年収・家族・資産状況)
 - 2, 労働者自身の長期的キャリア意識の醸成
- 適用拡大は「未来の日本をどう創るのか？」というビジョンに基づき説明される必要

兼業・副業の促進をめぐる 論点整理

東京大学社会科学研究所
水町 勇一郎

I 兼業・副業をめぐる状況—その1：背景

- 兼業・副業を希望する者は増加傾向にある。社会的・政策的にも促進する必要性は高い（少子高齢化・人生100年時代のなかで多様な就業機会を保障、各人の創造性・生産性の向上、人手不足対策など）。
- 多くの企業は、兼業・副業を禁止または許可制に。本業への支障、情報漏洩・競業行為等への懸念とともに、労働時間規制がリスク要因に。
- 裁判例は、労働者の自由（私的生活の自由、職業選択の自由）を基本としつつ、労務提供に具体的な支障が生じる場合、競業行為等で企業への背信行為にあたる場合に限定して、制限は可能と解釈

I 兼業・副業をめぐる状況—その2：政府の対応

○政府は兼業の促進に関するガイドラインを策定（2018〔平成30〕年1月）。

→モデル就業規則の改定

（副業・兼業）

第68条 労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。

2 労働者は、前項の業務に従事するにあたっては、事前に、会社に所定の届出を行うものとする。

3 第1項の業務に従事することにより、次の各号のいずれかに該当する場合には、会社は、これを禁止又は制限することができる。

- ① 労務提供上の支障がある場合
- ② 企業秘密が漏洩する場合
- ③ 会社の名誉や信用を損なう行為や、信頼関係を破壊する行為がある場合
- ④ 競業により、企業の利益を害する場合

⇒「兼業・副業の自由」を原則とし、会社への届出制とするなかで、本業への支障や秘密漏洩等の懸念事項には対応。しかし、労働時間規制をめぐる懸念はなお残り、兼業・副業が大きく広がるには至っていない。

II 兼業・副業と労働時間規制—その1：労基法と解釈例規

○労基法38条1項「労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。」

←沿革：戦前の工場法3条3項「就業時間ハ工場ヲ異ニスル場合ト雖……之ヲ通算ス」

○解釈例規：本項の「事業場を異にする場合」には、同一の使用者の下で事業場を異にする場合のみならず、別使用者で事業場を異にする場合も含まれる（昭23・5・14基発769号、昭61・6・6基発333号）。

⇒兼業・副業を行うことによって、兼業・副業先での労働時間も通算され、労働時間の上限規制（月100時間未満、2～6か月平均で月80時間以下〔労基法36条〕）を超えたり、時間外労働の割増賃金（労基法37条）を支払わなければならない事態が生じる。

II 兼業・副業と労働時間規制—その2：有力学説

○異なる使用者間で誰が時間外労働をさせたことになるかの判定は困難であること、特定の使用者が36協定締結や割増賃金支払義務を負うとすることが合理的であること、通算規制の実効性確保は困難であること等を考慮し、本項の通算制は同一使用者の場合のみに適用され、使用者が異なる場合には適用されないと解釈すべきとする有力な学説あり（菅野和夫『労働法〔第11版補正版〕』（弘文堂、2017）464頁、荒木尚志『労働法〔第3版〕』（有斐閣、2016）187頁）。

II 兼業・副業と労働時間規制—その3：検討課題1

①時間外労働の上限規制（月100時間未満、2～6か月平均で月80時間以下〔労基法36条〕）について、複数企業にわたる労働時間（兼業・副業時間）を通算すべきか？

【フランス、ドイツ、イギリス】

○EU指令に基づく労働時間の上限時間（法定労働時間と時間外労働を合計して週48時間以下等）については、労働者の健康確保の観点から、兼業・副業時間も通算して規制対象としている。

○通算規制の遵守については、労働者の申告に基づいて上限規制を遵守し健康確保を図ることを使用者に求め、労働者が申告しないまたは虚偽の申告をした場合には使用者は責任を負わないとされることが多い。

⇒日本でも、労働者の健康確保の重要性からすると、上限規制については兼業・副業時間を通算して規制すべきではないか。その場合に、使用者が兼業・副業先を含めた労働時間を認識し、法令遵守・健康確保を図ることができるようにするための仕組み（労働者の申告制度等）を整えることが必要ではないか。

II 兼業・副業と労働時間規制—その4：検討課題2

②時間外労働の割増賃金規制（労基法37条）について、複数企業にわたる労働時間（兼業・副業時間）を通算すべきか？

【フランス、ドイツ、イギリス】

- 時間外労働の割増賃金規制については、いずれも企業（使用者）単位で時間が算定されており、複数企業にわたる労働時間の通算は行われていない。その根拠は国により異なる。
- ドイツとイギリスでは、時間外労働に対する割増賃金の支払義務は労働協約や労働契約に基づくものであり、その基礎となる労働時間は企業（労働契約）ごとに算定するものと解釈（契約の相対性）。
- フランスでは、時間外労働に対する割増賃金の支払義務の根拠は法律（労働法典）にあり、当該法律規定の解釈として、労働者がその自由な選択に基づき他の使用者の下で就労したとしても、使用者はこれによって割増賃金の支払責任を負うものではないと解釈。

II 兼業・副業と労働時間規制—その4：検討課題2〔続き〕

⇒日本法は、法律で時間外労働の割増賃金が定められている点ではフランス法と類似している。

- ①フランスにおける議論（労働者が自由に他の使用者との間で兼業・副業したとしてもこのことに関知していない使用者は割増賃金を支払う責任を負わない）
- ②日本の現行の時間外労働規制の複層性（労基法36条では、月100時間未満・平均80時間以下は企業を超えた労働者単位〔企業や事業場が異なる場合も通算〕、月45時間・年360時間・年720時間は事業場単位〔事業場や企業が異なる場合には通算しない〕となっており、労働時間が企業を超えて常に通算される制度となっているわけではない）
- ③日本における兼業・副業促進の政策的必要性（本資料スライド2）

→労働者が自らの自由な選択に基づき他の使用者の下で就労（兼業・副業）したことについて、使用者はその時間を通算して割増賃金の支払責任を負うものではないとすることが考えられるのではないか。そのうえで、労働者の健康確保については、労働安全衛生法等において労働者の申告等に基づく適切な対応を求める措置を講じることが考えられるのではないか。

Ⅲ むすび—法的対応の方向性

- 労働者の健康を確保しつつ、労働者から使用者への申告制度等を整備し、労使ともに安心して兼業・副業を行うことができるような制度を整えていくことが必要ではないか。