

# 関係団体へのヒアリングにおける主な意見

厚生労働省 保険局・年金局

2019年4月16日

# 目次

1. 短時間労働者に対する適用拡大についての意見	
① 事業主団体からの意見	1
② 労働者団体からの意見	8
2. 適用事業所の範囲についての意見	12
3. 多様な働き方（副業・兼業、雇用的自営等）についての意見	15

# 1-① 短時間労働者に対する適用拡大についての意見（事業主団体分）

（注）各団体の提出資料・発言をもとに事務局でとりまとめたもの。

論点	団体の見解
<p>（1）短時間労働者の就労実態や各業界の現状について</p>	<p>&lt;公益社団法人全国ビルメンテナンス協会&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 全国ビルメンテナンス協会に加盟している企業数は約2,700社、労働者数は約110万人。このうち、パート労働者が80万人。</li> <li>・ 地方では、総従業員が100名、150名というのは普通の規模。全国展開をしている企業は、総従業員何千人とか何万人というところもあるが、全体的に押し並べていくと、110万人の中の80%ぐらいがパート労働者であろうと思っている。</li> <li>・ 高齢の方を受け皿として業界は成り立っており、65歳以上が43%。業界の平均的な企業で推計したところ、使用者側だけで1万3000円の保険料負担となるが、これが給料から天引きとなったときに働く意欲の喪失という結果につながり、これだけの収入しかないのであれば、やめてゆっくりとしていたほうがいいのではないかなというようなことにつながる危惧がある。</li> <li>・ 慢性的な人材不足に加え、適用拡大によって働く意欲を削られるような格好のものが起こったときに、労働者がこれだけ減ってきているところに辞められると補充がきかない。そうなるとこの業界としては、M&amp;Aとかそれこそ廃業に持っていかなざるを得ないという企業がこれから多数出てくるのではないかな。</li> <li>・ 高齢の方がお孫さんにお小遣いをあげたい、家計の足しにしたいという思いと、2時間とか3時間の清掃現場で人が足りないと言うような働きたい人と働いて欲しいという、いわば、需要と供給がマッチしているのが現状。</li> <li>・ 労働者が急に退職したり病気で来られないなど、現場に穴があいた場合には、経営幹部の方たちが現場に赴き穴を埋め、事務所に戻ってデスクワークする。地方ではそういったことが普通に起こっているというのが現状。</li> <li>・ 官公庁の入札では最低制限価格などの設定がない地方自治体であったり国がまだまだあり、最低賃金以下で契約をしなければならない物件もまだまだたくさんある。仕事を確保するためにはそこまで踏み込まなければならず、一方で最低賃金が上がり、また、社会保険全般の適用拡大、見直しがあると、経費の負担が大き過ぎるので、発注者責任、発注者側に経費負担をどこまでお願いできるかということの法整備など、環境を整えていただかないと、適用拡大に対して真面目に向かい合って議論する環境にない。</li> </ul> <p>&lt;一般社団法人日本フードサービス協会&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 短時間労働者の比率は従業員数の91%を占めており、その内訳は、学生が46%、主婦が32%、フリーターや65歳以上の高齢者等が22%となっている。また、主婦の年齢層は、20～40歳代が69%で、子育て年代がその中心を占めている。</li> <li>・ 短時間労働者の月額賃金について、協会調査によると8万8000円未満が71%となっている。仮に適用要件の賃金要件の引き下げなどが行われた場合、適用拡大の対象者は相当の人数に上ることが予想される。</li> <li>・ 短時間労働者の勤続期間は、1年以上が58%、3カ月未満が13%、3カ月以上6カ月未満が11%、6カ月以上1年未満が18%となっている。</li> </ul>

- ・ 少子高齢化が急速に進行している現在、労働力の確保、特に短時間労働者の確保は一段と厳しくなっている。外食各社に人材確保として外国人留学生、就学生を含む学生や主婦のみならず、シニア世代など就労ニーズに合わせた就業形態の開発、業務プロセス全体の見直しによって、フルタイムで働けない人にも働けるような仕組みづくりを行い、こうした人材の豊かな知識あるいは経験を有効活用している企業が増加している。
- ・ 外食産業経営動向調査によると、今後の経営の圧迫要因として96.3%の企業が人件費の増加と回答。

#### <日本チェーンストア協会>

- ・ 業界の利益率は1～2%程度で、薄利多売の業界。
- ・ 長引くデフレを背景として、消費者は少しでも安いお店に行きたい、あるいは特売しているところを探して買い物をする節約志向が常態化しており、昨年の売り上げは2年続けて前年割れという厳しい状況。そういう中であって、人手不足を背景とした人件費アップは各社の経営を圧迫している。
- ・ 企業側からすればパート労働者の方々の確保は事業遂行上、必須。実際にパートが採用できずに店の開店を延期したとか、そういうケースも出てきている。したがって、人件費などのコストアップが経営を圧迫している面はあるが、それ以上にパート労働者の方々に来ていただくことが喫緊の課題。
- ・ 将来の年金給付の確実性について確信が持てないという問題のみならず、自分のライフスタイル、家族構成に照らしても健康保険と合わせて月々1万数千円もの負担は望まないと考えるパート労働者が多い。

#### <一般社団法人全国スーパーマーケット協会>

- ・ 業界は約1,000社の企業群で2万店舗あり、売り上げ規模は約30兆円。この中で中小・小規模企業が非常に多く、およそ半分が年商50億円未満、従業員が100名未満であり、保有店舗数は7割近くが10店舗以下。
- ・ パート、アルバイトの総数はおよそ35万人。全従業員に占めるパート、アルバイトの割合は約75%程度
- ・ 業界は3カ月連続で売上高の既存店前年同月比がマイナスとなっており、長期的に見れば非常にダウントレンド。10月の消費税増税や軽減税率で、事務にかかるコストが増大することが予想され、中小・小規模企業の低迷が顕著。また、中小零細企業の営業利益は1%前半から1%を切る水準で推移しており、売り上げの低迷が加わることで、直近ではより一層低下していると推察。
- ・ 年々人手不足が深刻になり、充足定員の18%の不足との結果が出ている。最も足りない部門はレジ部門で、惣菜部門、水産部門のような加工技術を必要とする部門も大変不足。また、全国的な人手不足の影響あるいは最低賃金の引き上げなどの影響を受けて、時給の上昇が続いている。人が足りないということで時給を上げざるを得ない。時給を上げてもなかなか集まっていけないというのが実態。

#### <一般社団法人日本惣菜協会>

- ・業界のパートタイマー比率89.6%で、外国人比率が6.4%、社員比率が4.0という比率になるのではないかと。あと、パートの中の比率は、女性労働者の方々が大半を占める。
- ・有効求人倍率は平均1.54と言われているが、食料品製造業は2.78と異常な人手不足という状況。
- ・食品の製造業の生産性の平均が約1000万ちょっとだが、寿司、弁当、調理パン製造等は、約500万を切るという生産性の低さがある。鮮度保持の観点から地元の製造販売会社による労働集約型産業ということで、小規模の事業者が全国各地に存在。
- ・一方で人口動態、食生活の変化により市場規模は拡大をしており、一昨年は10兆円を超えた。市場規模拡大に伴い、高齢者の定年延長とか、時短労働者の活躍とか、外国人労働者の採用で、本当に苦労しながらやっている。
- ・このような中で、働き方改革ということで有休の取得、残業の削減、また、最低賃金の増加、そして消費税増税に伴ういろいろな設備投資や、食品衛生法の改正が行われ、また、HACCP導入に当たって各工場も衛生管理を充実しなければいけないという環境で、表示法の改正が連続して行っているが、これらは全て企業側のコストアップ。

#### <一般社団法人『民間事業者の質を高める』全国介護事業者協議会>

- ・当団体は、設立後約20年の時間が経っており、現在では全国で400余りの中小の介護事業者の方たちに加盟していただいている団体。当団体を含め、介護業界には6団体が存在する。
- ・介護業界は、継続的な人材不足が現在も続いており、介護労働安定センターのデータによると、4年連続介護人材が不足している。
- ・一方で、きちんと保険料を支払って、自分の将来のためにということで、働く時間も拡大し、収入も多く得たいという職員も増えつつあるのが現状で、先般の拡大によって、部分的にはあるが、二極化が生まれたというのが私どもの業界団体の認識。
- ・介護業界の課題として、職員の安定率、継続した勤務状況についての安定化ということが非常に不安定な業界。事業所における職員の出入りが非常に激しい業界。離職を減らすため。職員向けの教育・研修・啓発、こういった活動を全国展開している。ライセンスを取得して職員になってからの教育が現在不足していると感じており、継続的な教育・研修を通じてより長く勤めていただける、戦力化をしていくということに取り組んでいる。
- ・短時間労働者の属性について、女性が圧倒的に多く、8割から9割近くが女性。年齢は50歳代が平均。シングルマザーの方も業界としては非常に多い。また、手取り収入を一番気にすることによって社会保険加入に拒否傾向がある。

(2) これまでの適用拡大が、働き方の

#### <一般社団法人日本フードサービス協会>

- ・平成28年10月以降の短時間労働者の1週間の所定労働時間について、20時間未満が69%となっている。平成23年度の調査では56.1%と

変化を含め、短時間労働者や企業にどのような影響を与えたかについて

いう結果になっており、平成28年度10月以降、20時間未満で働く短時間労働者の方々が増加している。適用拡大の影響が、第3号被保険者に影響を強く及ぼして、就労調整の強いインセンティブを与えてしまっていることの顕れではないか。

- ・平成28年10月以降の適用拡大が就労調整を生み、結果として労働力不足の原因になったかどうかについても調査した結果、①労働力不足の原因となっている」と回答した企業が36%、②「どちらかという労働力不足の原因となっている」が42%、労働力不足に影響はないという回答が21%という結果になっており、①と②を合計した約8割の企業で労働力不足の原因になったと回答している。
- ・短時間労働者が社会保険の適用拡大を望まない理由として、「手取り収入が減るから」が90%、「健康保険の扶養から外れるから」が79%、「配偶者控除を受けられなくなるから」が51%、「配偶者の会社から家族手当が支給されなくなるから」が47%となっている。
- ・就労調整の理由について、厚生年金保険は保険料負担に対して老後の年金額もふえる一方で、パートで健康保険に加入していても既に配偶者の健康保険に加入している場合も多いということが挙げられ、この場合、保険料負担が増えるだけになってしまうことが多く、健康保険料を含めた社会保険料の負担と受益のバランスについて、否定的に捉えているということが窺える。
- ・平成29年4月からの労使合意による適用拡大の選択肢に対して、93%の企業が適用事業所にならなかったと回答。その最大の理由は、「2分の1以上の合意がなかった」となっており、企業側としては、人手不足の現状下でできる限り長く働いてもらうことを望んでいるが、短時間労働者のほうが適用拡大を望んでいないというような状況になっている。
- ・保険料支払いによる手取り収入の減少を何とかカバーしようとすると、週5時間の労働時間延長が必要になるが、第3号被保険者は専業主婦で子育てであったり家事、いろいろなところで何とか時間を捻出しながら夫の収入、家計を補助しており、週5時間単純に時間をふやせばいいではないかと言っても、なかなか現実はそうはいかない。そうなるそうといった方々が、時間を減らそうと、若干収入が減っても社会保険料の負担がないという状態にすれば手取り収入は大きくは減らないではないかと。むしろ就労時間短縮の方にインセンティブが働いてしまうというのも現実。

#### <日本チェーンストア協会>

- ・適用拡大に伴って、企業、働き手側双方に保険料負担が重くのしかかったことは言うまでもない。企業によって従業員の構成なども違うので、定量的、統計的なことは申し上げられないが、非公式に聞くと、数億円あるいは数十億円の単位でコスト増になっている企業も少なくない。利益率ぎりぎりで行っている中、極めて厳しい経営圧迫要因となっている。もしこの時間あるいは金額に着目して、さらなる拡大がされたら、小売業界にとって極めて深刻な事態を招くものと言わざるを得ない。
- ・企業の社会保険料負担増については、仮に適用拡大がなければこれらを賃金に回すこともできたわけで、働く側にとってみても適用拡大は給料をもらう機会のロスになったともいえるのではないかと。

#### <一般社団法人全国スーパーマーケット協会>

- ・適用拡大の対象従業員がいた企業が51店舗以上で9割以上。26店舗以上で7割以上という結果が出た。また、対象従業員につい

- ては、労働時間を短縮するなどして適用外としたのはおよそ4分の1、特に調整を行わずそのまま適用したのが4分の3だった。
- ・また、対応した企業の意向は、働き手さんの希望に任せるとする判断が過半数を超えている。調整を行おうとした企業は17%にとどまった。
- ・これまでの社会保険適用の拡大は労働時間の短縮につながった例は少ない。

#### <一般社団法人日本惣菜協会>

- ・協会の調査によると、働く時間を少なくして適用除外とした対象者が53%、時間を延長して収入をしっかりと確保して対象になったという方が47%という結果。現状よりも働く時間を少なくして適用外と判断した人が多いということは、また労働力不足に拍車をかけるという結果になったということだと認識。
- ・17年の事業者の純利益は、社会保険料のアップとして約5%の営業利益に影響があったと聞いている。

#### <一般社団法人『民間事業者の質を高める』全国介護事業者協議会>

- ・介護業界は、一般の生活水準よりも非常に低いと言われているが、どうしても社会保険に加入するということに対して抵抗がある職員が全国的に見られているのが現状。保険料を支払わないためにどういう働き方をしたらいいのだろうかという声も出ている。
- ・適用されるように労働時間を延ばした者と、適用されないよう労働時間を短縮した者の二極化が進んだことによって、今まで比較的長い時間働いていた職員が短い時間変わったというケースもあり、保険に加入する、しないというところが念頭に立っての話だが、現場で働く職員の労働時間が短くなるということで労働力が不足し、そこに採用のコストがさらにかかっている状況。通常の人材不足に、一部拍車をかけるような形で採用コストがかかっているところが現在見受けられる。
- ・一方で、加入をすることによって、短時間の多様化する働き方というところにおいては、現場の勤務シフト等々を工夫する事業所さんも多数出てきており、働き手にとっては非常に多様化に対応できる形になり、かつ、保険に加入というところについても一部促進ができたという会員の声も聞かれている。
- ・業界全体で保険に加入することのメリットの啓蒙というのがどこまでできているかというところ、まだまだ足りないのではないかと思います。加入することによってこういう生活やこういう未来が待っているというところが、業界としてもまだまだビジョン化ができていないというのが私どもがこれから取り組むべき課題なのかなと認識している。一方で、経営者の立場からすると、そこを前面に押すことによってむしろ人が離れていくのではないかと思います経営者も中にはいる。

#### <公益社団法人全国ビルメンテナンス協会>

- ・最低賃金がこの4年間で780円から874円へ上がっており、今後も1,000円近くまで引き上げていこうという話がある中で、地方に至ってはそこまでの契約更新をしていくだけのオーナー側にも余力がない。企業規模要件は501人のままにさせていただくか、発注者が御協力いただけるよ

(3) 現在設定されている要件によって

生じている問題や改善すべき点、また、今後、更に適用範囲を拡大していく際の課題について

うな方向づくりをしていただきたい。

#### <一般社団法人日本フードサービス協会>

- ・ 企業規模要件について、働き方に中立なのかどうかというと、非常に協会としては疑問を持っているところ。501人というバーを引くこと自体が、前回の適用拡大のときに問題だったと思う。そもそもパートで働いている方は、自分の会社が501人以上かどうかというのはなかなかわからない。勤めて初めて適用拡大の対象の事業所かどうかでわかるわけだが、そもそも501人以上という規模が適正かどうかというのは、正直問題だと思う。
- ・ 技術革新、経営革新への努力を行い、人件費、食材費、物流費など、さまざまなコスト増に対応してきたところ。しかしながら、接客、調理など、外食産業は、人的サービスがその根幹にあり、特に人件費の削減は限界に来ているというのが現状。これ以上の適用拡大による事業主の負担増は、企業収益の大幅な落ち込みや赤字経営を強いられることになる。
- ・ 厚生年金保険は保険料負担に対して老後の年金額もふえる一方で、パートで健康保険に加入していても既に配偶者の健康保険に加入している場合も多く、この場合、保険料負担が増えるだけになってしまうことが多く、健康保険料を含めた社会保険料の負担と受益のバランスについて、否定的に捉えているということが窺える。
- ・ 社会保険の適用拡大を厚生年金、健康保険一体で考えるのではなく、例えば健康保険については、引き続き夫の扶養となることを認めることや、適用拡大に伴う健康保険料負担増に対する軽減措置なども必要だと考えている。就労調整インセンティブの解消を伴わない適用拡大には反対という立場。
- ・ 第1号被保険者については、適用拡大というのはメリットだと感じる方々もいるのではないかと考えている。今の御指摘で学生についても猶予してやるよりも、むしろ適用になって払ったほうが将来の年金が多いのではないかと考える方々がいるというのは事実ではないかと感じる。就労調整も学生、主婦、専業主婦、いろいろな層がいるので、それぞれの層にとって適用拡大はメリットのほうが非常に大きいというような制度であれば、検討し得るのではないかと考えている。
- ・ まず適用拡大ありきで議論を行う前に、国民年金の未加入・未納問題、国民年金の空洞化対策など、抜本的な取り組みが必要。年金制度には国民の根強い不信感もあり、国民年金の空洞化対策など抜本的な議論もお願いしたい。

#### <日本チェーンストア協会>

- ・ 501人という要件は大問題と思っている。企業側から見たら501人というところで競争条件がゆがめられるし、働く側から見て従業員の規模、その大小によって社会保険の扱いが異なるのは合理的ではない。501人以上の企業にとっては、「500人以下の企業に人をとられてしまって、人手の確保が一層困難になってしまった」との声もある。従業員要件はまずもって見直すべき課題。
- ・ 中小企業の経営負担への配慮であれば、適用要件に差をつけるのではなく、適用に伴う経営負担について支援するという別の政策ツールを考えることがあってもよいのではないかと考えている。メルクマールとしてどこかで線を引かなければいけない場合であっても、この500人という要件は実

態に合っていないと思う。

- ・ 金額、時間に着目したさらなる適用拡大については反対。さらなる適用拡大は、少ない手取りの人々に対する負担の追加ということになり、そこまでして働かなくていい、労働をむしろ減らす誘導になってしまうのではないかと考えている。
- ・ 配偶者控除の引き上げを要望してきて、昨年から150万になった。しかし、働き手からすればあちらの壁が遠のいても、社会保険の壁が残っていれば、結局、就労調整が働くことは変わらない。協会としては、就労調整防止の観点からは、制度間の整合性を持って、例えば社会保険について150万への引き上げを要望している。
- ・ 現行制度の拡大による強制加入にこだわらず、任意の加入を広げていく選択肢も政策としてあり得るのではないか。

#### <一般社団法人全国スーパーマーケット協会>

- ・ 多くのパート、アルバイトの労働力に支えられ、かつ、決して順調とは言えない経営を強いられている中小スーパーマーケットに対して、社会保険料の負担がふえるということは大変厳しい。
- ・ 社会保険の適用拡大は今の時点で考えてみると非常に困難。これは決して経営者がやりたくないということではなくて、1%の純利益の中でそれ以上の経費をかけるということは、大変厳しいということ。
- ・ 企業負担を軽減する措置とか、あるいは国家予算を大きく見直していただくというような切り口も必要なのではないか。

#### <一般社団法人日本惣菜協会>

- ・ 適用拡大は特に地方に多い中小企業者への企業負担の増大ということで、経営が悪化するおそれがある。また、地方の短時間労働者の雇用機会を失わせることになり、人手不足による業界発展の阻害要因にもなるのではないかと認識。
- ・ 現行制度の適用拡大にすることは、短時間労働者や事業者の負担増大を示しており、特にこの時期に企業経営に大きなダメージを与えるのは確実。また、働きやすい環境を整えることとは逆行するという結果が出ているため、本件につきましては慎重な対応をお願いしたい。

#### <一般社団法人『民間事業者の質を高める』全国介護事業者協議会>

- ・ 適用拡大の対象となった事業所の中には、シフトの効率化とか、そういったところによって保険料の負担の偏りを抑えるなど、工夫されている事業所も多々ある。
- ・ 人の出入りが多い業界ということもあるので、できれば保険料率とか、あるいは税との制度の何らかの統一化、あるいは連動等々で工夫をしていただければ、中小の事業所としても非常にありがたいという声は聞かれている。また、この適用の範囲を拡大することによって、保険料率を下げた幅広く徴収するところについては、業界団体としても非常に賛成という声が聞かれている。

## 1-② 短時間労働者に対する適用拡大についての意見（労働者団体分）

（注）各団体の提出資料・発言をもとに事務局でとりまとめたもの。

論点	団体の見解
<p>（1）短時間労働者の就労実態や各業界の現状について</p>	<p>&lt;UAゼンセン&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 組合員は約178万人、うち100万人強がいわゆる短時間組合員。うち、女性は約85万人。</li> <li>・ 短時間組合員の属性について、男性の平均年齢は46.4歳で、若年層、30代未満と60歳以上の方が多い。独身は70.5%。女性は平均年齢47.6歳で、30代、40代、50代といったいわゆる主婦層が多い。独身は32.6%。</li> </ul> <p>&lt;特定非営利活動法人しんぐるまざあず・ふぉーらむ&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 離婚件数と離婚率はここ数年は下がっており、最近では22万組ぐらい。母子世帯数は大体横ばい。</li> <li>・ 日本ではひとり親家庭の相対的な貧困率が非常に高く、50.8%であるということが言われており、その特徴として就労率は非常に高い（81.8%）。また、就労収入は若干上がってきており、10年前が170万円、5年前が180万円で、平成28年で200万円。</li> <li>・ パート（短時間）で働いている場合、月収10万円ぐらいで働いている方が非常に多い。短時間で通勤時間の短い仕事につく傾向がある。シングルマザーだから、被扶養の範囲内で働く必要はないが、労働市場に用意されている仕事は被扶養（者向け）の仕事なわけで、ここに吸い込まれていく。</li> <li>・ これ以上働くといろいろな壁があると思っておられ、不利になるかもしれないとか、子供との時間が減るのもかわいそうだとか、いろいろなことをおっしゃる結果、教育費の不足であって、子供に十分な教育を受けさせるような余裕がないということになる。また、パートで働いていらっしゃる方というのは、その職場でいろいろな人間関係にさらされるのでいい人間関係のところだったら、そこに長くいたいという気持ちになり、移りたくないんだということをおっしゃることもある。</li> <li>・ 健康保険料を払えず保険証がない世帯や、国民年金の保険料を払えず非加入と答えている世帯がある。医療費助成制度があっても、医療保険への加入が経済的に難しければ受診できない。</li> <li>・ シングルマザーの場合、配偶者控除の壁、社会保険適用の壁、児童扶養手当の全部支給の壁、住民税非課税ラインの壁、児童扶養手当の一部支給の壁のために、収入が押し下げられてきたというのがシングルマザーの現実。</li> </ul> <p>&lt;全国コミュニティ・ユニオン連合会&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 全国ユニオンというのは、個人加盟の労働組合の連合体で、約2,800人が加入している。</li> <li>・ 短時間労働者の属性として、外国人とか高齢者の方に加えて、最近では精神障害等でお休みをされて、その後、再就職をする際に、なかなか正規で働けないということで、非正規で、病気や一定の障害を抱えたまま短時間で働くという方も非常に多くなっているという印象。</li> <li>・ 加入要件を満たしているにもかかわらず加入していないというような声を、未だにたくさん寄せられている。</li> </ul>

- ① 同じ派遣先で就労を継続しているにもかかわらず、系列の複数の派遣会社を2ヶ月毎に退職して再就職しているように処理して社会保険加入を免れていた。
- ② 会社を分割してそれぞれを500人以下とすることで社会保険加入を免れていた。
- ③ 外国人労働者に対して、社会保険への加入を希望しない旨の書面を作成し、署名・押印をさせていた。
- ④ 産前休暇に入る直前に社会保険未加入であることを知り、遡及加入を申し出た。しかし、2年間遡及加入すると高額になるため支払えず、出産手当金の受給が滞っている。

(2) これまでの適用拡大が、働き方の変化を含め、短時間労働者や企業にどのような影響を与えたかについて

#### <UAゼンセン>

- ・ 「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」、それぞれ3分の1程度の割合。(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月実施した緊急アンケート結果より)
- ・ 扶養範囲を超えないように働くために労働時間を減らして、いわゆる年末に休みを調整したりして、人手不足と業務負担増につながっているという意見や、適用拡大自体は理解するけれども、税制との違い等々で現場では非常にわかりづらいという意見、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ふえてよかったというような意見があった。(同アンケート結果より)
- ・ 働く時間を短くすると、職場に迷惑がかかるということもあり、時給を上げなくても結構ですというような方も出てきている。
- ・ 短時間勤務の組合員が時間調整をした結果、それを補うために正社員組合員たちに荷重が非常にかかっているという話も出てきている。

(3) 現在設定されている要件によって生じている問題や改善すべき点、また、今後、更に適用範囲を拡大していく際の課題について

#### <UAゼンセン>

- ・ 基本的には収入がある方にはしっかりと社会保険の適用をしていただきたい。現在の社会保障制度には就労抑制をする機能があると思うので、被用者には被用者保険が適用されることを前提として、年金で言えば1号被保険者、3号被保険者のあり方を含め、将来ビジョンをしっかりと検討していただき、全体として就労促進につながる制度を構築していただくことを望んでいる。
- ・ 適用拡大については、厚生年金と健康保険、それぞれ違いがあるので、それぞれに合わせてなぜ適用拡大が必要なのかということをしかりと論議をしていただきたい。
- ・ 企業規模要件については撤廃すべきである。やはり労働者の側に立ってみると、同じ収入、労働時間で働いていて、勤め先が変わることによって年金に加入できるとか加入できないということについては、納得性がないのではないかと。
- ・ 収入要件については基本的には所得がある方には全員加入をしていただくという考えではあるが、現状の制度を前提とすると、最低賃金とか、1号被保険者、3号被保険者とどう整合性をとっていくのかということを整理した上で、そこに整合的な金額となるよう慎重に検討をしていく必要があるのではないかと。また、決まった際には扶養者の基準も同じ基準にする必要があると考えている。

- ・ 労働時間要件、勤務期間要件、学生の適用除外等々については、これも適用拡大をしていく方向性で、ただし、いろいろ実務面で障害がないような仕組みにすることを前提に検討をしていただきたい。
- ・ 企業の負担を軽減し、いわゆる収入調整の問題等のことも踏まえて、キャリアアップ助成金の拡充や、税・社会保障一体として、就労抑制がなく、就労促進につながる仕組みで適用拡大を図っていただきたい。
- ・ 健康保険について、保険制度全体で考えたときに、現状の被扶養者の方が医療リスクで保険を受ける場合は、誰かが負担をしているということには間違いのないわけで、その負担をどういう形でしていくのかということを慎重に御検討いただきたい。適用拡大して低い保険料の保険者がふえてしまう健康保険組合もあれば、その被扶養者が外れて財政的にはプラスになる健康保険組合もあり、全体で考えていただいて、我々としては基本的には所得がある方は適正な負担をした健康保険制度にすべきだという考え。

#### <特定非営利活動法人しんぐるまざあず・ふぉーらむ>

- ・ 社会保険の適用拡大に賛成。ほかの壁とも関係するが、働く時間を長くして、就労収入を上げたいと思っている方がいるが、そのことをどう企業の中とか官公庁の中に実現するのかというのが必要。その結果、収入が上がっていくという道があり、働き手の不足の中で総労働時間が上昇することにもなると思っている。
- ・ もう一つ、被扶養の立場で社会保険の適用になっていない者について、働く以上は、企業主も、働いている方も社会保険料を払うという道筋をつくっていくことが、2階建て部分の年金があるということで老後の安定等大きな支えになる。また、傷病手当金が受けられるとか、障害年金の厚生年金の可能性とか、遺族年金等が基礎年金部分だけでなく出るというようなことで、不安定な生活の中により安定した部分ができる。

#### <全国コミュニティ・ユニオン連合会>

- ・ 将来より今という方々の考え方というのは、現時点で得ている賃金そのものが多くないということに問題があるのではないかと思う。これは労働組合の課題でもあるが、同一労働同一賃金をこれからも推進をしていくというスタンスがないと、働いている人の負担が多くなっていくという状況、その負担感を募らせていくという状況というのは変わっていかないのではないかと思う。
- ・ ライフスタイルが多様化していく中で、世帯を条件にして設定している今の年金制度については、やはり無理が来ているのではないかなという印象を持っていて、これはやはり世帯から個人へという、個人という単位に切りかえていくということを、国としてそういう方向性なんだということを示していただくことが必要なのではないか。
- ・ 年金制度に対する不信感がいまだにすごく根強い状況。払っていても結局もらえないのではないかということを考えている人たちは非常に多いという印象を持っている。そうではないのだということと、必ず年金というのは将来はね返って自分のところでもらえるのだということとあわせて、社会保障の考え方、相互扶助、みんなで助け合いながら、それぞれ応分の負担をして老後の生活なりを支えていくという基本的な考え方をもっと周知をしてもいいのではないか。

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>・保険料の徴収方法そのものも将来的には見直していくことは考えたほうがいいのか。例えば、労働保険では賃金の総額に保険料を掛けて、それで毎年年度更新という形でやっているが、場合によってはそれに類するような取り扱いということも検討に入れてもいいのではないか。逃れられないというようなやり方も場合によっては必要なのではないか。</li><li>・会社側だけではなくて、働いている方にもあると思うが、目の前の損得勘定だけを考えて、社会保険に入ったほうが得だろうとか、そういうような考え方にどうしてもなってしまう。それは社会保険の考え方としてそもそも違うのだということで、そういう両者の意識というものを根本からなくし、そこを逃さないような保険料の徴収の仕組みは必要なのかなと思う。</li><li>・社会保険に適正に加入させようというよりも雇用でない働かせ方を増やそうとしていることを危惧する。</li></ul> |
|---|

## 2 適用事業所の範囲についての意見

(注) 各団体の提出資料・発言をもとに事務局でとりまとめたもの。

論点	団体の見解
(1) 現状	<p>&lt;全国社会保険労務士会連合会&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・社会保険労務士会の前年の登録者数は全国で4万2039人で、年2.2%ぐらい増えている。内訳として、開業登録をして実際に社労士の業務を専門としているのが2万6422人で全体の62%。社会保険労務士の資格を持って、社労士事務所及び一般企業の中で仕事をしている勤務内社労士が37%で4割弱。</li> <li>・基本的には個人事務所だが、最近は社会保険労務士法人として法人の事業所が増えてきており、現在1,640ぐらい。</li> <li>・現状、5人以上の職員を雇っている社労士事務所は任意包括適用されていると思われる。法人化していれば1人以上でも社会保険に強制加入となる。</li> </ul> <p>&lt;一般社団法人全国生活衛生同業組合中央会&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・生活衛生関係営業というのは、理容、美容、クリーニング、飲食業など、国民生活に極めて密着した営業で、「生活衛生関係営業の運営の適正化及び振興に関する法律」に基づいて政令で規定された18業種をいう。</li> <li>・生活衛生業について、国内の全事業所560万の約2割で、124万事業所ほど。中小企業、小規模の事業所が多く、個人事業者が64%を占めており、その個人事業者のうちの92%が従業員4人以下の事業所。</li> <li>・人材確保の状況について、昨年10月から12月期に実施した日本政策金融公庫のアンケート調査によると、一番比率が高いのは、変わらないという62.7%で、次に、人材確保をしにくくなったというのが36.7%（回答数：3,061人）</li> <li>・従業員の確保がしにくくなった理由、これは複数回答で、一番多いのが、新規に募集しても応募がない、少ないという81.8%、次が新規募集の際に求められる待遇面（給与・休暇等）の水準が高いで37%。その次に高いのが、新規に雇用した者が定着せずに辞めてしまうで30.9%（回答数：1,115人）</li> <li>・従業員の過不足感について、一番比率の多いのは、適正で56.7%。次に、やや不足というのが24.4%、不足だというのは15.4%。やや不足ということで、不足は傾向としては言えるのだと思うが、適正だ、こんなものだろうと思っている事業者の方も多い（回答数：3,061人）</li> </ul>
(2) 適用事業所化すること	<p>&lt;UAゼンセン&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働者の側に立てば、同じ収入、同じ労働時間でも、勤め先によって年金に加入できるとか加入できないということについては、納得性</li> </ul>

との影響や課題と今後の要望事項

がないのではないかと。あわせて、現在非適用となっている5人未満の事業所についても、同じ考え方から適用していくべきではないかと考えている。

<全国社会保険労務士会連合会>

- ・社会保険が実際は強制加入でなければいけない企業であるにもかかわらず、進まないのは、会社負担の問題が一番大きいかと思っている。
- ・個人事業で16業種に該当する場合ということで社会保険から除外されているところもあるが、例えば農業法人というの最近広がってきているが、農業法人だけではなくて、農業、畜産含めて適用することによって、働いている方の生活が安定すると思っている。
- ・就職先の規模や業種によって社会保険制度の加入できるのかできないのかということによって不公平が生じるのは間違いない。
- ・優秀な人材で、きちんと働きたい、安定した職業を希望するという方は、社会保険完備かどうか必ず確認する。社会保険の適用拡大はマスト。社会保険に加入することによって、傷病手当金の生活の保障や、公的年金について国民年金の約倍の年金が支給されるというところから、押し進めていくべき。
- ・社会保険労務士会としては、個人事業所で5人以上であれば強制加入になったほうが、そこで働く人にとってもよろしいのではないかと考えている。
- ・社労士事務所として5人以上の職員が働いているところは、社会保険の負担について収入的にも安定しているので、問題はないと思う。

<一般社団法人全国生活衛生同業組合中央会>

- ・厚生年金保険、健康保険の適用を受けるということになれば、従業員は将来受ける年金がふえ、保険料は事業主との折半となることから、国民年金などと比較すると、恐らく少ない金額、少ない負担ということで従業員にはメリットがあるのだろうと考えている。このため、法定福利への加入は従業員の生活の安定につながるので、人材確保にもよい影響があると考えている。
- ・生活衛生業の個人事業主が適用拡大になった場合の課題について、1つは社会保険料の負担、2つは、従業員5人が社会保険に加入した場合には、事業主負担は年間で約130万円、一方で個人事業主の平均の営業利益は約291万円で、年収の約45%の事業主負担が新たに生じてくる。これは経営の悪化も懸念されるぐらいの影響がある。
- ・生活衛生業は、個人事業主もみずから店頭に立って仕事をしているということが小規模のお店では多く、早朝の仕入れ、開店から閉店までの営業、そしてお店が終わった後、経営の管理事務なんかも実際行っている。ここに社会保険の適用拡大ということになると、社会保険手続きの事務負担も加わり大変。
- ・生活衛生業が適用業種となった場合の懸念点について、常時雇用者を4人以下として適用から外れようという雇用調整が横行する可能性がある。アンケート調査で少し聞いてみたら、頭数を減らして適用除外になろうという答えが一番多かった。また、雇用調整の結果、適正な人員が配置されないと衛生管理がおろそかになる恐れもある。

- ・雇用調整により業員が少なくなると、その分の仕事を事業主とか家族従業員が長時間労働によって補うということになりかねない。
- ・雇用調整によって人手が不足するというので、営業時間を短縮して対応しようというところも出てくると思われるが、そうすると収益は当然減少するので、事業主負担が払えないということで、雇用調整廃業になるのではないか。
- ・適用拡大によって事業主負担をどうやって賄うかというときに、従業員の給与を抑制することも十分考えられる。給与そのものを下げなくても、昇給が見送られるとか、働く方にとっては不利益になっていく可能性がある。
- ・生活衛生業は、総理官邸からも、生活衛生業、サービス業の収益力を上げ、生産性を向上しないといけないということで、補助金などもいただいて、今、徹底的にてこ入れをしているという状況。そのような中、社会保険適用拡大によって、事業主負担を含む人件費の比率がますます拡大するということになると、生産性にもやはり大きな影響を及ぼす。
- ・業界としては社会保険の加入は勧めるべきであるというのは、総論的には了解をしているところ。個人事業主であっても、社会保険制度のメリット、福利厚生の上昇という観点から、労使で合意の上で加入している事業所も少なくない。
- ・美容師の資格を持った方を従業員に採用しようとしても、美容師の養成学校、美容学校は社会保険の適用事業所以外には生徒を紹介しないというようなことが今起こっており、このため、特に16業種の中でも美容業界におきましては社会保険適用を義務化すべきではないかというような意見も上がっている。
- ・しかしながら適用拡大によって事業主の保険料負担がふえるということは、多くの小規模の生活衛生の営業者は、その経営実態から見ますとなかなか非現実的な負担と言わざるを得ないというのが業界の認識。年金制度は将来のための制度で、適用拡大による経費負担によって社会保険廃業とか社会保険破産などが零細な個人事業者に起こらないように、現在の生活が脅かされないように検討が進むことを祈っている。
- ・福利厚生を充実して従業員の満足度を向上するとともに、新規従業員を確保していく観点から、特に法定の福利制度（厚生年金、健康保険等）への対応、受け入れが必要である。一方、事業主負担を賄うことが困難な状況にある事業者に強制的に適用するということは現時点ではできない。

また、現在、生活衛生業の収益力、生産性の向上、働き方改革を進めるために、総理官邸、厚労省からも御指導、補助金・助成金等をいただき、業界の体力向上を全業種一丸となって今取り組んでいる最中であるため、現行制度を維持しつつ事業主負担に対応できない事業者の経営改善を支援して、法定福利の適用を進めていくということに前向きに取り組んでいくというのが私ども業界の考え方。

### 3 多様な働き方（副業・兼業、雇用的自営等）についての意見

（注）各団体の提出資料・発言をもとに事務局でとりまとめたもの。

論点	団体の見解
(1) 現状	<p>＜一般社団法人プロフェッショナル&amp;パラレルキャリア・フリーランス協会＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・国内にフリーランスは440万人いて（リクルートワークス研究所のデータによる）、就労人口の7%に当たる。</li> <li>・そのうちの300万人が独立系フリーランス（※協会の定義では、特定の会社や組織の看板を使わない形、特定組織に専従しない形で自分の名前で仕事をして対価を得ている方のこと。法人成りしている経営者、個人事業主、開業届を出さずに各種オンラインサービスを使い、すき間の時間で業務委託の仕事をしている方も含む）で、140万人が副業系フリーランス（※協会の定義では、パート・アルバイトも含めどこかと雇用関係を持ちながら、プラス自分の名前で業務委託等により仕事をしている方のこと）と言われている。</li> <li>・フリーランスになった理由は、裁量、場所、時間の自由、能力発揮の機会、ワーク・ライフ・バランス等を求めてフリーランスになった方が非常に多くいる一方で、自身の健康、子育てとの両立、勤め先の事情、介護との両立、そういった非自発的な理由でフリーランスになった方もいる。フリーランスがふえているが、その大きな割合を占めているのはいわゆる副業系のフリーランスではないか。</li> </ul> <p>＜一般社団法人『民間事業者の質を高める』全国介護事業者協議会＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・兼業・副業はいろいろな事業者さんで起きている。その中で、正規雇用への誘導ということについては、どの加盟企業も行っているのが現状。一方で、兼業している状況を見ると、あるところでは昼間中心に働いて、お休みの前の日とか時間の余裕があるときには夜専門でお仕事をしている、こういう働き方をして一定の収入を得ている介護職員というのは非常に多い。この2つの収入を足すと、1つの事業所で正規雇用で働くよりも実は収入が多いというところで、そういう働き方を選んでいる介護職員もいる。</li> </ul>
(2) 課題と今後の要望事項	<p>＜UAゼンセン＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・副業・兼業について、一つの企業で15時間、一つの企業で15時間働けば、通算30時間働くわけなので、そういった仕組みを構築していただくことを望んでいる。</li> </ul> <p>＜一般社団法人プロフェッショナル&amp;パラレルキャリア・フリーランス協会＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・柔軟な働き方を選びたいのに踏み出せない、もしくは続けられないという人がたくさんいる。フリーランスの課題としては仕事上のトラブル対策、仕事上のリスク対策、そして生活健康のリスク対策があり、生活健康のリスク対策の中で非常によく上がる問題が健康保険、出産・介護のセーフティーネット、労災といったところ。</li> </ul>

- ・シニアの方も誰もがフリーランスになり得ることもあるし、一億総活躍の中で子育て中の女性とか、介護と両立する男女問わずそういった中で誰もが自律的なキャリアを築く、フリーランスになり得る可能性があるということで、働き方に中立な社会保険制度の実現をしていただきたい。
- ・協会が一番実現したいことは国保組合をつくること。厚生年金は国民年金基金やiDeCoで支援制度があるのでまずはその周知を優先し、労災に関しても協会です得保障制度を提供しているので、優先度が高いのは健康保険。国保組合をつくることができれば、傷病手当金や出産手当金等の給付を考えていけるため。
- ・法人化については、法人設立時の資金や、リテラシーという問題もありハードルが高い。独立が一方向ではなく、一時的に例えば子育てとか介護と両立するためにフリーになったけれども、また会社員に戻るとか、双方向の流動化できる社会が理想と思っており、会社をつくって、たたんでということをやわやわしくなくとも、同じように社会保険適用されるほうが望ましい。