

関係団体へのヒアリングにおける主な意見

※資料化にあたり、各団体の提出資料・発言をもとに事務局においてとりまとめたもの。

1. ヒアリングにご協力頂いた団体一覧・・・P3

2. ヒアリング結果の概要

①短時間労働者に対する適用範囲の在り方・・・P4

I 短時間労働者の就労の実態について・・・P4

- ・ 雇用・就労状況
- ・ 業界等を取り巻く環境変化

II 適用拡大の影響・課題について・・・P11

- ・ 過去の適用拡大が短時間労働者や企業に与えた影響
- ・ 現在の短時間労働者の適用要件に関する課題
- ・ 更なる適用拡大が行われる場合の影響見込み
- ・ 適用拡大への対応を行う上で、有効と考えられる取組・支援

②個人事業所に係る適用範囲の在り方・・・P21

I 個人事業所における労働者の就労の実態について・・・P21

II 適用拡大の影響・課題について・・・P22

③働き方の多様化を踏まえた被用者保険の在り方・・・P23

- ・ 多様な働き方を行う労働者（複数の事業所勤務、フリーランス、ギグワーカー等）の実態
- ・ 働き方が多様化することで生じる被用者保険の適用に関する課題

ヒアリングにご協力頂いた団体一覧

1. 第2回懇談会 令和6年3月7日（木）

- 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
- 特定非営利活動法人しんぐるまざあず・ふぉーらむ
- 一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会

2. 第3回懇談会 令和6年3月18日（月）

- 日本チェーンストア協会
- 一般社団法人日本惣菜協会
- 一般社団法人全国ハイヤー・タクシー連合会
- U A ゼンセン

3. 第4回懇談会 令和6年4月15日（月）

- 一般社団法人日本フードサービス協会
- 一般社団法人日本フランチャイズチェーン協会
- 一般社団法人全国生活衛生同業組合中央会
- 一般社団法人全国農業協同組合中央会
- 一般社団法人全国農業会議所
- 全国水産加工業協同組合連合会

① 短時間労働者に対する適用範囲の在り方

I 短時間労働者の就労の実態について（雇用・就労状況） 1

論点	団体の意見
I 短時間労働者の就労の実態について（雇用・就労状況）	<p>【日本チェーンストア協会】</p> <ul style="list-style-type: none">・今年1月の数字で、従業員数は52万6000人、うち正社員が11万人、パート労働者は8時間換算で41万4472人であり、正社員よりパート労働者のほうが圧倒的に多いという業態。・チェーンストア業界にとって短時間労働者は重要な経営資源であり、従業員の80%超を占めている。主婦層を中心に、推計延べ66.5万人が就労している。自由な期間・時間に柔軟に働くことができる多様な就労機会を提供し、短時間労働者の活躍の機会の確保に努めている。 <p>【一般社団法人日本フードサービス協会】</p> <ul style="list-style-type: none">・店舗数は55万店、事業所数は全体で三十数万所と推定。・短時間労働者数は、総従業員数405万人のうち約90%であり、約350万人。そのうち、専業主婦パートの比率が約40%、推定で140万人とみなしている。・外食産業で働く短時間労働者について、学生が3割。今から20年ほど前は、専業主婦パートの方より学生の方が構成が多かったと思う。 <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">・介護労働実態調査によると、（法人の介護事業所の）従業員数について、全体で19名以下が27.8%、20名以上49名以下が18%であり、45.8%の法人が50名未満の法人。その中でも訪問系、施設系、居宅介護支援では、19名以下がそれぞれ36.6%、29.1%、64.5%で最も高く、施設系は100名以下、居住系は500名以上が最も高く、それぞれ42.0%、25.4%。法人種別で見ると民間企業の66.3%が50名未満の法人となっており、民間の中小企業の割合が非常に多いというようなデータとなっている。・同調査によると、（介護事業所で働く労働者の）1週間の所定労働時間について、35時間以上が60%、20時間以上35時間未満が14.2%、20時間未満が15.5%。その中で、訪問介護職員は35時間以上が37.1%、20時間未満が33.8%。介護職員は35時間以上が64%、20時間未満が10.8%となっている。訪問介護については、家政婦紹介等からの流れで訪問介護事業所をやっている事業所が非常に多く残っており、登録ヘルパーといった非常勤で働いている方がまだまだ多く、そちらが正規雇用に至っていないというケースがやはり多いため、どうしても短時間労働者が多い。 <p>【一般社団法人日本惣菜協会】</p> <ul style="list-style-type: none">・中小零細が惣菜製造業には多く、食品製造業は約110～130万人の就労者がいると推測される中、惣菜製造業界ではお弁当・惣菜の盛りつけ作業従事者が約30～40万人と言われている。その貴重な労働力として、高齢者、主婦、外国人労働者の方々も働いている。外国人労働者は特に技能実習生、最近では特定技能という方々に本当に力を発揮していただいております、その多くは短時間労働者である。

① 短時間労働者に対する適用範囲の在り方

I 短時間労働者の就労の実態について（雇用・就労状況） 2

論点	団体の意見
I 短時間労働者の就労の実態について（雇用・就労状況）	<p>【一般社団法人日本フランチャイズチェーン協会】</p> <ul style="list-style-type: none">・フランチャイズ加盟店全体では大規模加盟店の割合より、1店舗から4～5店舗の小規模加盟店の数が圧倒的に多い。・店舗数については、全国で約25万店、うちコンビニエンスストアが約5万7000店ということで、非常に多い。 <p>【一般社団法人全国ハイヤー・タクシー連合会】</p> <ul style="list-style-type: none">・（ドライバーの）平均年齢は地方に行くのと約64歳、東京は現状として約54歳である。女性のドライバーも増えたということで、今、東京の都市部を中心に高齢者から若い人に移行しているのが実態。・（全国101か所の運賃ブロックの地域のうち）100か所が運賃申請を行い、96か所が運賃認可になっているという実態の中で、何とか労働条件を上げて労働者を集めている。 <p>【全国水産加工業協同組合連合会】</p> <ul style="list-style-type: none">・水産加工業の出荷額は約3兆4千億円、約14万人の従業者。国内消費仕向け量（国産・輸入）の約7割が水産加工向け。・経営体の従業員規模別の割合は、従業員規模1～3人で29.1%、4～9人で21%、10～19人で21.4%、20～29人で11.8%であり、従業員29人以下で8割を占め、零細な事業者が多い。また、経営体は、従業者数4人以上9人以下の小規模階層を中心として減少傾向。水産加工業は、経営基盤が脆弱な中小・零細規模の経営体が太宗を占め、出荷額に対する原材料使用額の割合が高く、収益性も低い。・従業者数について、国勢調査より、平成7年は24万人であったが、令和2年は15万人となっており近年減少傾向。水産加工業の就業構造は、高齢化が進んでおり、水産食料品製造業における65歳以上の構成比は18.1%。・令和元年度時点で2万人程度が外国人技能実習生として実習中である。コロナ禍によりその数は減少。技能実習生の国籍は、ベトナムが約6割、中国が2割を占めている。・協会内のアンケート結果より、回答のあった39社のうち、短時間従業員の確保状況について、「大変不足している」と回答したのは0社、「不足している」が15社、「足りている」が24社。・同アンケート結果より、短期従業員の確保の考え方について、「短時間よりはフルタイムで採用したい」と回答したのは24社、「短時間従業員でも積極的に雇用したい」が13社、「業務上、短時間従業員のほうが効率的である」が0社。他方で、「短時間従業員のほうが採用しやすく、さらに確保したい」、「短時間従業員の希望優先」がそれぞれ1社。・人を確保しなければいけないものの、コスト負担や、事務負担も総務部門が充実していないため懸念がある。

① 短時間労働者に対する適用範囲の在り方

I 短時間労働者の就労の実態について（雇用・就労状況） 3

論点	団体の意見
I 短時間労働者の就労の実態について（雇用・就労状況）	<p>【一般社団法人全国生活衛生同業組合中央会】</p> <ul style="list-style-type: none">・ 生衛業の事業所数(944,603事業所)は、全民営事業所数(5,156,063事業所)の18.3%であり、従業者数は10.1%。・ 生衛業の法人事業所数 357,593が全法人事業所数の10.3%であるのに対し、個人事業所数は586,122で全個人事業所数の35.7%を占めており、生衛業は個人事業者が多い。・ 生衛業の個人事業所は生衛業全体の62%であり、経営基盤の脆弱な事業者が多数を占めている。一方、令和5年労働力調査(総務省)によると短時間労働者(非正規従業員)は全雇用者の35%であり、生衛業においては約204万人と推計される。・ 全産業の事業所(公務除く)における従業者49人以下の事業所数は約495万でその割合は96%、生衛業の飲食店は98.6%、宿泊業は93.4%、洗濯・理容・美容・浴場業については99.2%。これらのデータからも生衛業が小規模事業者によって営まれている実態が明らかであり、短時間労働者の被用者保険の適用が従業員50人以下まで拡大されることになれば、その影響は計り知れない。 <p>【一般社団法人全国農業協同組合中央会・一般社団法人全国農業会議所】</p> <ul style="list-style-type: none">・ 約20年間で「個人経営体のうち主業経営体（うち65歳未満の農業専従者がいる）」は5割以下に減少している一方、「法人その他団体経営体」は増加。・ 農業総産出額は同水準だが農地面積は約10%減少しており一経営体当たりの規模は拡大。 <p>【特定非営利活動法人しんぐるまざあず・ふぉーらむ】</p> <ul style="list-style-type: none">・ ひとり親家庭の状況について、シングルマザー、母子世帯が大体令和3年の全国調査では120万世帯弱、シングルファーザー、父子世帯が14万世帯くらい。母子世帯の平均就労年収は、238万円という低い数字だが、徐々に上がっている。・ 当団体が会員に実施したウェブ調査結果によると、回答者127人のうち、パートタイムで働く人は70%で、パートで働く理由のトップは、「育児・介護の事情があるから」であった。・ 同調査より、加入状況について、「被用者保険に本人が被保険者として加入している」が59%、「免除手続きをしている」が25%、「第1号被保険者になって国民健康保険に加入している」が13%であった。

① 短時間労働者に対する適用範囲の在り方

I 短時間労働者の就労の実態について（業界等を取り巻く環境変化） 1

論点	団体の意見
I 短時間労働者の就労の実態について（業界等を取り巻く環境変化）	<p>【日本チェーンストア協会】</p> <ul style="list-style-type: none">・ コロナ禍を経て、人材確保は困難な状況にある。・ ある会員社の場合、自営のグループ健康保険組合を持っているが、もはや事実上赤字の状態であり、短時間労働者が加入する以前に、65歳以上の高齢者の拠出金の課題もあり、経営環境としては非常に厳しく、協会けんぽよりも保険料率が高い状況。 <p>【一般社団法人日本フードサービス協会】</p> <ul style="list-style-type: none">・ 3年以上に及ぶコロナの影響により外食産業は大きな打撃を受けた。飲食店の廃業、時短営業等による大幅な売上減少、店舗閉鎖、経営悪化等によって外食産業の市場規模は大幅な縮小を余儀なくされた。こうした厳しい状況の中で外食各社は従業員の雇用・生活を守ることを最優先としてきた。昨年5月にコロナの感染症法上の分類が5類に移行し、日常の暮らしに身近な行動制限がなくなり、人流の戻りやインバウンドの回復、ペントアップ需要など、経済活動が正常化し、外食産業は令和5年春以降、回復基調となった。しかし、外食需要が回復する中で深刻な人手不足など経営環境は現在も不透明な状況。・ 一方、食材、資材費、光熱費、人件費、労務費、物流費などが上昇し、しかも高止まり、もしくは堅調傾向にあり、事業環境はますます厳しさを増している。 <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">・ 介護業界は求人倍率が16倍と非常に高く、特に訪問介護においては83.5%の事業所が人材不足と回答している。・ 給与についても全体の平均賃金との差は依然として開いたままであり、処遇改善を実施しても周辺の賃上げには追い付くことができず、人材の流出に歯止めが利かない状況である。・ 地方部では介護職は未だに最低賃金と同水準という求人も少なくない。訪問介護事業所の倒産件数も過去最多を更新しており、収入を増やすための財源の確保が厳しい状況がそのまま労働者の処遇に反映し、悪い循環となっている。また、今年の報酬改定も訪問介護はマイナス改定を受けており、他の業種に比べてもかなり厳しい状況が続いていると言わざるを得ないという状況。 <p>【一般社団法人日本惣菜協会】</p> <ul style="list-style-type: none">・ コロナの一時期を除いて、女性の社会進出、また、世帯数の変化、少子高齢化の影響を受けて、食品の消費の中では外部化比率がどんどん上がっている。家庭内食も外食もシュリンクしている中では、中食・惣菜が極めて毎年伸張しており、2022年は前年比3.5%増の10兆4000億円ということで、昨年も順調に伸びており、多分10兆円の後半の数字が出るのではないかと見ている。・ 一時的なコスト負担よりも労働力を確保したいという声のほうが大きい。・ この時間までしか、この年収までしか働かないという選択をされる方が多い。

① 短時間労働者に対する適用範囲の在り方

I 短時間労働者の就労の実態について（業界等を取り巻く環境変化） 2

論点	団体の意見
I 短時間労働者の就労の実態について（業界等を取り巻く環境変化について）	<p>【一般社団法人日本フランチャイズチェーン協会】</p> <ul style="list-style-type: none">・ コロナによる落ち込みから少しずつ回復には向かっている。業種によって違いはあり、全体的に回復には向かっているが、原材料あるいはエネルギーコストの急激な上昇、最低賃金の上昇に伴う賃金の上昇等、小規模な事業者にとっては、非常に現況は厳しい。 <p>【一般社団法人全国ハイヤー・タクシー連合会】</p> <ul style="list-style-type: none">・ 現状として、コロナの影響で約20%の定時制乗務員を含めたドライバーがいなくなり、30万人いたドライバーが今は24万人しか全国でいない。その中で、4月1日から自動車運送業における残業の上限規制が適用になる。・ 一般の人が自家用を持ち込んで、第一種運転免許で、流し営業はせず、事前確定運賃の下で料金を収受しながら新しい運送をする制度（ライドシェア）が、4月の下旬からスタートする予定（東京、横浜、横須賀、京都、名古屋）。・ 発地から目的地まできちんと決まった形のお客様のみ、事業者の責任において主に20時間未満の短時間労働者を活用した採用における一般の自家用自動車を活用した事業、もしくはタクシーの遊休車両、余っているタクシーを変化させた自家用有償運送として登録した車、これを新しい制度の中で、雇用をきちんとした中で安心安全を担保して、20時間未満の中でタクシー不足を解消しようということで、いよいよ4月の初めからスタート。 <p>新しい制度下で働くドライバーについては、雇用という形を取らなければ安心安全は担保できないと考え、採用を基に20時間未満の社会保険をかけない短時間労働者を自家用有償運送のドライバーとして採用していく。この部分の中で社会保険が適用拡大になってしまうと、この制度すらも今後、危うくなる。</p> <p>このような方が社会保険加入の要件を満たした場合、法律に則りお互いが社会保険料を払っていくということになると思うが、あまりメリットがないため、今回の制度においてドライバーとして雇用される方は、パートの方の面接が非常に増えてきている。</p> <p>【全国水産加工業協同組合連合会】</p> <ul style="list-style-type: none">・ 水産加工業の主要原料である国産のサンマ、スルメイカ、サケ、サバ等は、近年、水揚げ数量の減少、価格の高騰が顕著。・ 一方、世界各国における水産物の消費拡大、円安の影響から、水産物の輸入量は減少しているが、輸入金額は増加。輸入水産物の価格が高騰。・ 水産加工製品の製造数量は、人口減少に加えて、価格が高い、調理が面倒などの理由から「魚離れ」が進む中、低迷状態が続いている。・ 海洋環境の変動による漁獲量の減少等による原材料の確保の困難、原材料価格の高騰等による売上高・利益率の低下、従業員確保の困難等が課題。

① 短時間労働者に対する適用範囲の在り方

I 短時間労働者の就労の実態について（業界等を取り巻く環境変化） 3

論点	団体の意見
I 短時間労働者の就労の実態について（業界等を取り巻く環境変化について）	<p>【一般社団法人全国生活衛生同業組合中央会】</p> <ul style="list-style-type: none">・売上は概ねコロナ前の状況に戻っているが、長引く物価高騰(光熱費、原材料費)等により、採算(収益)ベースをみると、まだまだコロナ前には戻り切れず、多くの生衛業の小規模事業者は引き続き厳しい状況に置かれており、事業者の中には多額のコロナ関係の負債（コロナ融資の返済等）を抱えて苦しんでいる者がいる。このため、これらの状況を改善する政府の様々な施策、補助金等の支援を受けているものの、業種や地域によっては厳しい状況が続いている。・人手不足の状況を有効求人倍率（厚生労働省職業安定局 令和6年2月分一般職業紹介状況）でみると、全職業計(常用(パート含む))の有効求人倍率 1.26に対して、「生活衛生サービス職業従事者」は 3.32、「飲食物調理従事者」2.80、「接客・給仕職業従事者」2.97となっており、生衛業が人手不足の状況にある。・短時間労働者の給与水準を「令和5年賃金構造基本統計調査」の「正社員・正職員以外」に関するデータでみると、全産業平均月額が 226,600円(対前年+2.4%)であるのに対して宿泊業・飲食サービス業は 197,400円(対前年+6.7%)で、内訳は男性が 214,100円(対前年+3.4%)、女性は188,700円(対前年+7.7%)となっており男女の賃金格差がみられるものの女性の賃上げが目立つ。・宿泊業・飲食サービス業においては、正社員・正職員全体の平均月額が 284,100円（対前年▲0.4%）であるのに対して短時間労働者の賃金月額は正社員・正職員の 69.5%。 <p>【一般社団法人全国農業協同組合中央会・一般社団法人全国農業会議所】</p> <ul style="list-style-type: none">・農林業センサスより、常雇者数規模別の経営体割合をみると、20人以上規模が7.2%であり、小さな法人が多いが、その7.2%で雇い入れ人数の約半数の48.1%を雇用されているということであるため、法人経営体も小さなところと大きなところが二極化しているというのが実態。・臨時パートの方をたくさん雇用しているところ、就業調整もある中で人手が本当に足りておらず、結局地域で分母を増やして、長く働いてもらうよう働きかけを行っているが、やはり農村部で人手が足りないため、外国人労働者の方が増えている。

① 短時間労働者に対する適用範囲の在り方

I 短時間労働者の就労の実態について（業界等を取り巻く環境変化） 4

論点	団体の意見
I 短時間労働者の就労の実態について (業界等を取り巻く環境変化について)	<p>【UAゼンセン】</p> <ul style="list-style-type: none">・（UAゼンセン2022年「組合員意識調査」の「短時間・契約組合員」の回答結果によると）短時間組合員（組合員185万人のうち111万人が、いわゆる短時間組合員）の平均勤続年数は10年弱であり、長く勤めている方が多い。労働時間は35時間以上働いている方が半数以上を占めており、長い時間働いている方が多い。また、既婚女性で夫が正社員の場合は、年収調整しているという方が36.7%。・（「UAゼンセン組合員の生活実態と意識 2023年」によると）UAゼンセンの組合員でいうと、多くは既に第2号被保険者になっている。理由として、より短時間の方は組合に組織されていない場合もあるからということだが、適用拡大が進んだということも多くあると思う。 <p>短時間組合員111万人の中の一番大きなボリュームを占めているのは、女性の既婚者であり、第3号被保険者の方が3割弱いて、就業調整されている方も3割。一方で、それ以外の属性の方、女性で独身の方とか、一人親の方、パートの男性の方は第2号被保険者が8割ぐらいになるので非常に多く、就業調整をしている方は1割未満であり、属性によって随分意識は違う。</p> <p>パートタイマーの既婚者の方は第3号被保険者が多いが、パートの既婚者の方の世帯収入は600万ぐらいあるため、そのような実態を踏まえて、自らの働き方を決めているのだろうと思っている。</p>

① 短時間労働者に対する適用範囲の在り方

Ⅱ 適用拡大の影響・課題について（過去の適用拡大が与えた影響） 1

論点	団体の意見
Ⅱ 適用拡大の影響・課題について (過去の適用拡大が与えた影響)	<p>【日本チェーンストア協会】</p> <ul style="list-style-type: none">・2016年10月の社会保険適用拡大により、短時間労働者は長時間化する層と20時間未満に抑制する層に二分化し、抑制する層の不足分を充足しきれずに人手不足が加速した。・パート労働者の雇用の窓口として、声として大きいのは雇用保険の壁。最低賃金の上昇によって20時間で雇用保険に入りながら社会保険に入らない働き方が選択できず、おおよそ9割の方が雇用保険を諦め、社会保険にも入らないという選び方をしている。 <p>【一般社団法人日本フードサービス協会】</p> <ul style="list-style-type: none">・適用拡大により、新たに社会保険に加入となった方は、約2割から3割あったのではないかと推定。その多くがフリーターの方、シングルマザーの方であり、会社にとっては、人材の定着、確保につながり、働く方にとっては、将来のキャリアアップのステップになるということで、とてもいい流れになった。一方、主婦のパートの方が、多くは加入せず、就業調整を行った。・2016年（平成28年）に501人以上の企業が適用対象になった後に実施した協会調査（令和2年）によると、週20時間未満での就労を選択した短時間労働者が「予想以上に多かった」と回答した企業が14%、「多かった」と回答した企業が36%となっており、適用拡大が人手不足の原因の一つとなったと言える。 <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">・過去の適用拡大について、東京都の場合、最低賃金が1,113円であるため、週20時間以上は即88,000円以上となることを意味しており、手取り重視の方は、勤務時間調整をすることになる。企業は、それに伴い労働時間の抑制を求められることになり、労働量の減少に加え、調整の手間を要することになる。代替が効かない場合は、売上の減少となる。・在宅介護の場合、資格が必須のサービスであるため、迅速な補充はもとより、現状の有効求人倍率約16倍の状況下では採用自体がうまくいかず、業容縮小となる。 <p>【一般社団法人日本惣菜協会】</p> <ul style="list-style-type: none">・協会内のアンケートにて、過去の適用拡大が与えた影響を尋ねた（複数回答）ところ、9.4%が良い影響があったと答え、その内容については「安定的に長期雇用が出来ている」が挙げられた。・一方で、21.9%が悪い影響があったと答え、その内容については「働く時間を調整する手間の増加」、「所得制限によって働く時間を短くしたため、会社の経費負担が増加」、「扶養内に抑える為に勤務時間数を減らすパートが増え、人手不足の加速」などが挙げられた。・適用拡大により、20時間以内の就労時間で働きたいという方々が多くあり、さらに人手不足に拍車がかかることもあり、一時的に業務負担が増加することになるため、従業員にも比較的評判がよくない。 <p>【一般社団法人日本フランチャイズチェーン協会】</p> <ul style="list-style-type: none">・本年10月から適用される企業規模51人以上については、15～20店舗以上運営する大規模加盟店が該当すると想定している。（現在の企業規模要件下において、）今の加盟法人についてはそこまで大きな影響を受けていない。

① 短時間労働者に対する適用範囲の在り方

Ⅱ 適用拡大の影響・課題について（過去の適用拡大が与えた影響） 2

論点	団体の意見
Ⅱ 適用拡大の影響・課題について (過去の適用拡大が与えた影響)	<p>【一般社団法人全国生活衛生同業組合中央会】</p> <ul style="list-style-type: none">・メリットとして、「事業者は適用拡大による社会保険の完備により、適用外の事業所と比較し求人面で有利となった」、「従業員が社会保険の恩恵を得ることができた」ことが挙げられる。・デメリットとして、「保険料の事業主負担がコロナ禍、物価高騰等により甚大な影響を受けた事業者の過重となった」、「社会保険事務に係る管理・事務処理費用等が新たに生じた」、「労働者は保険料負担により手取り給料が減るため、事業者は人手確保のため賃金を上げざるを得ず、経営面でさらに苦境に立つことになった（年収の壁を意識する働き方は継続した）」ことが挙げられる。・このような状況においても、やはり年収の壁を意識する働き方というのは、引き続き存在している。 <p>【特定非営利活動法人しんぐるまざあず・ふぉーらむ】</p> <ul style="list-style-type: none">・過去の適用拡大の影響について、当団体が会員へ実施したウェブ調査結果によると、回答者127人のうち、社会保険の適用拡大について、35%の方が「経験した」と答えている。・同調査より、「適用拡大の経験はあなたにとってよかったか」という質問に対して、「よかった」という回答が41%、「よくなかった」が26%、「わからない」が26%、「良い面もあり少し困る面もある」が7%。 「よかった」という経験については、「手取りは減ったが、会社が半分支払いをしてもらえりし、社会保険の保険証を持つことができちゃんと働いているあかしのよう自己肯定感が上がりました。また、けがをして就労できない期間、傷病手当金を頂けて助かりました。年金の足しになる安心がありました」、「国保に入るよりいいし、子どもも扶養に入れることができる」、「制限がなくなり収入が増えた 社保加入によって国保と国民年金の負担額が減った」、「今現在の収入が減る」などの理由が挙げられた。・「よくなかった」という経験については、「収入が中途半端だったので保険料を引かれると手取りが少ないので、独り親としての生活が苦しかった。」、「年金、社保に入ったのはよかったが、もともとの給料より2万円以上減ってしまった。そのため、生活費で精いっぱい食費まで回らなくなってしまい、生活困難になって家賃滞納に陥ってしまった」などの理由が挙げられた。・同調査より、国民健康保険に加入している方と免除手続をしている方などに向けて、「あなたは社会保険の加入を希望しますか」ということを聞いたところ、「希望する」は59%、「希望しない」は41%。 「希望する」理由として、「将来の年金額を増やしたいから」、「現在加入している年金保険料、健康保険料の負担が軽くなるから」、「傷病手当金などもらえる権利ができるから」が挙げられた。「希望しない」理由として、「手取り収入が減少するから」、「できるだけ負担は減らしたいから」、「年金制度をあまり信頼していないから」が挙げられた。 <p>【UAゼンセン】</p> <ul style="list-style-type: none">・過去の適用拡大について、平成28（2016）年からの適用拡大以降、UAゼンセンでは労働条件闘争方針に盛り込み、適用逃れがないようにすること、短時間組合員の意向を聞くこと等各企業労使で取り組んできた結果、適用となった短時間組合員が増えた。・一方で、短時間組合員の中には、第3号被保険者のままでよいという人も多い。週20時間未満に就業調整したことにより雇用保険の適用外となった人も一定程度おり、短時間労働者の中にはこちらの影響も大きいと聞く。

① 短時間労働者に対する適用範囲の在り方

Ⅱ 適用拡大の影響・課題について（短時間労働者の適用要件に関する課題） 1

論点	団体の意見
Ⅱ 適用拡大の影響・課題について (短時間労働者の適用要件に関する課題)	<p>【日本チェーンストア協会】</p> <ul style="list-style-type: none">・ 現行の社会保険の適用要件や税制・社会保険制度等が複雑であることに加え、最近の賃上げや最低賃金の急激な上昇は、むしろ短時間労働者の労働時間の抑制につながり、人手不足がさらに深刻化している。・ これまでの適用拡大による負担の発生によって、柔軟に働くことができる20～25時間程度の短時間労働層を直撃したことにより、柔軟かつ多様に働くことができる短時間労働の利便が毀損されている。・ 企業のほうは人手不足が今も深刻になっており、確かに負担はもちろん大きいですが、むしろ働き手を求めている。それに対して、パート労働者のほうが自分の御家庭の事情、各々の事情、年代によっても、ある意味で今さら（社会保険に）入るインセンティブはないという方も含めて、むしろパート労働者たちのほうが社会保険に入るのを嫌がる。・ 社会保険の適用要件について、会員企業それぞれに、人手不足の深刻さを背景として、「壁を意識し得ないほどの引き下げを望む意見」と「上記の適用拡大前の水準まで引き上げを望む意見」の両方向が存在する。短時間労働者側から見ても、本人の年代や世帯の構成、自由に働くことができる時間のあり方等々、個々人が抱える事情や地域の状況に応じて、新たに社会保険に加入するメリット・デメリットはまちまちであり、特にチェーンストア業界において多くを占めている50～60歳代の短時間労働者にとって、ほとんどメリットは見い出せない。・ 規模要件については同じ制度であれば、そこで区切り、差をつけるのは不公平だろうと思っている。ある会社（の企業規模）が51人、隣のスーパーが49人、こうしたときに49人のほうに（パート労働者が）流れていく。バランスの問題があると思うが、制度としては規模要件にかかわらず同じにし、その上で、特に零細企業の負担感が多いということであれば、助成のような形で、そこを補う形のほうがフェア、あるいは競争条件をゆがめないのではないかとと思っている。 <p>【一般社団法人日本フードサービス協会】</p> <ul style="list-style-type: none">・ 将来年金の受給があると言っても、年収の壁を超えると、いきなり社会保険料負担が生じ、手取りが大きく減少するためインパクトが大きい。・ 主婦のパートの方は、基礎年金の受給は確保されているため、（被用者）保険に加入することに対して、あまりメリットを感じていない。・ 被用者保険に加入することで健康保険の扶養から外れることについては、今の被扶養者のままでよく、被保険者になる必要なし、もっと言えば、健康保険料を新たに支払うのは、損しているようなイメージが強くある。・ 年収の壁を超えて、一定の所得を維持するためには、大きく超える必要があり、就業時間も増やして、キャリアアップもして大きく増やしていく必要があるが、主婦パートの方々には、そもそも養育、介護等もあり、週20時間を超えて大きく働けないという方は、就業調整をした方がよいと判断する。

① 短時間労働者に対する適用範囲の在り方

Ⅱ 適用拡大の影響・課題について（短時間労働者の適用要件に関する課題） 2

論点	団体の意見
Ⅱ 適用拡大の影響・課題について (短時間労働者の適用要件に関する課題)	<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">・そもそも社保の適用自体は従業員の将来の安心のためには悪いことではなく、経営者にとって従業員の安心を考えることは本来本分である。従業員にとっても折半であり、その点に感謝をしつつ将来の安心につながると考えられることが重要。しかしながら、現状は、ネガティブなものとしてとらえられている状況があり、そのマインドセットを改善することが最優先と考える。・社会保険料を「負担」と表現されていることに違和感を覚える。「負担」は本来、「背負わされるもの」ではなく、言い換えれば「責任」の意。お互いさまに支え合う責任を個人、法人ともに担っているとの解釈に至るよう、小手先の施策（やり方）の議論だけではなく、イメージをポジティブなものにすること（あり方）の議論をすべき。 <p>【一般社団法人日本惣菜協会】</p> <ul style="list-style-type: none">・時給が毎年上がっている一方、年収は壁があることによって一定であるため、月間の労働時間は減少するということであり、そういう面では、適用拡大よりも、年収の壁への課題のほうが大きいと感じる。企業においては、一時的に負担が増えても、今はどちらかという労働力を確保したいというのが実態ではないかと思う。 <p>【一般社団法人全国生活衛生同業組合中央会】</p> <ul style="list-style-type: none">・被扶養者のまま働きたい労働者を確保するため、事業者は労働時間、労働日数の減少で対応せざるを得ず、シフトや人員配置の見直しが必要となるなど稼働率を維持するために頭を悩めている。 <p>【UAゼンセン】</p> <ul style="list-style-type: none">・現在の適用要件に関する課題として、「月額8.8万円」について、12か月換算の106万円が「壁」ととらえられており、さらに住民税や所得税の「壁」とひとくくりにされて100万円近傍で年収を調整している人が一定程度いる。・企業規模により適用要件が変わることで、転職により年金の適用が変わることは、労働者にとって不合理である。・年金制度の趣旨を考えると労働者本人の要件ではなく、企業規模要件をいつまでも設けていることは、憲法14条の法の下での平等の観点からも問題である。・企業に対して社会保険料の負担をしないで雇用したいというインセンティブを与えている。雇用管理ソフトの進化でより細切れの働き方が広がる恐れもある。

① 短時間労働者に対する適用範囲の在り方

Ⅱ 適用拡大の影響・課題について（更なる適用拡大が行われる場合の影響） 1

論点	団体の意見
Ⅱ 適用拡大の影響・課題について (更なる適用拡大が行われる場合の影響)	<p>【日本チェーンストア協会】</p> <ul style="list-style-type: none">年代や世帯の構成、働くことができる時間の自由度等の個々人の事情、地域の状況によって社会保険に加入するメリット・デメリットはまちまちであることに加え、大変複雑な現行制度の下で、賃金要件や時間要件に着目して画一的に適用拡大を図ることで、個々人の生活や企業の事業活動にとっても短期かつ中長期に大きな影響を及ぼし、負担感も大きなものとなる。拙速に適用拡大を進めても持続可能であるか否か疑問が大きく、慎重に検討すべきである。 <p>【一般社団法人日本フードサービス協会】</p> <ul style="list-style-type: none">外食産業において影響は大きい。小規模個人での事業所は、特に地方において主婦パートの比率が非常に高いため、就業調整が起こるとより人手不足が深刻化する。また、小規模、個人での事業者は、いろいろな保険料の折半支払い、労務対応費用など、比率的に大きな負担増となり、経営を圧迫することにもなるため、有効施策が打てるように万全の体制で慎重な対応をお願いしたい。週 20 時間を仮に 15 時間に引き下げた場合、短時間労働者はどのような選択を行うかについても企業へ調査したところ、「15 時間未満で働く」と回答した企業が 41%、「15 時間以上働く」と回答した企業が 15%となっており、線引きをしても新たな「壁」が生じる。また、標準報酬月額基準を引き下げた場合には、現行の国民年金保険加入者との不公平を助長することとなるため、国民年金保険の改正も必要。 <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">これまでと同様、手取り重視の方の勤務時間調整、それに伴う労働量の減少、調整の手間増大、代替が効かない場合の売上減少、採用活動に伴うコスト増大。今回（令和 6 年 10 月の適用拡大）は 50 人とさらに小企業体に影響することになるため、経営側が制度を深く把握し説明を行うことが簡単ではなく、勤務時間調整などの上記フローを展開することもままならないことが予想され、適切な事務処理ができないことや、完遂できないことによる閉業等も出てくるものと考える。 <p>【一般社団法人日本惣菜協会】</p> <ul style="list-style-type: none">協会内のアンケートにて、さらなる適用拡大が行われた場合の影響を尋ねた（複数回答）ところ、37.5%が「悪い影響がある」と答えた。その内容について、「企業側の負担が増大」、「短時間勤務希望者の減少」、「扶養内で抑える選択をせざるを得ない世帯の方が、働きたくても働けない状況になる」、「働ける条件が限られてきてしまう」、「労働者の社会保険料徴収の抵抗感が強く、求人応募が集まりにくくなる可能性がある」などが挙げられた。 <p>【一般社団法人日本フランチャイズチェーン協会】</p> <ul style="list-style-type: none">小規模経営者にとっては非常に過酷と言える環境が続くことは間違いなく、また、1 店舗の経営と 10 店舗以上では経営基盤や収益構造が異なり、企業規模を撤廃した場合の小規模経営店への影響は非常に大きい。勤務時間要件を 15 時間あるいは 10 時間に引き下げた場合には、さらに人手不足になることは明白であり、今の段階では、賛成し兼ねる。人手不足に対しての支援策については、直接加盟店を支援する形がよい。煩雑な作業はなかなかできない。

① 短時間労働者に対する適用範囲の在り方

Ⅱ 適用拡大の影響・課題について（更なる適用拡大が行われる場合の影響） 2

論点	団体の意見
Ⅱ 適用拡大の影響・課題について (更なる適用拡大が行われる場合の影響)	<p>【一般社団法人全国ハイヤー・タクシー連合会】</p> <ul style="list-style-type: none">・新しい制度下において、20時間未満の（被用者保険の対象とならない）短時間労働者を自家用有償運送のドライバーとして採用するにあたって、この部分の中で社会保険の適用拡大が行われると、この制度が今後危うくなる。初めは2年許可制であるが、タクシー不足が続いている限り、タクシーが足りない地域を指定した中で、一種免許における一般の自家用自動車を利用した新しい事業が続く。このような実態をご理解いただきたい。 <p>【全国水産加工業協同組合連合会】</p> <ul style="list-style-type: none">・協会内のアンケート結果（複数回答）より、回答のあった39社のうち、被用者保険の拡大に対する影響について、「労使の合意で既に取り入れており、特に支障はない」と回答したのは6社、「短時間労働者の意向に沿ったものであれば対応していきたい」が16社、「小規模事業者では、年金保険の事務手続きが複雑で困る」が7社、「労務費のコストアップに影響がある」が11社、「短時間労働者の意向に沿ったものでなければ、労働時間の短縮につながることであり、業務上影響が生じる」が8社。 <p>【一般社団法人全国生活衛生同業組合中央会】</p> <ul style="list-style-type: none">・2024年10月からの従業員数51人以上の適用拡大の場合は、生衛業の中でも主に旅館・ホテルや大規模飲食店が対象になると想定しているが、今後さらに従業員数50人以下も対象にすると小規模事業者の多い生衛業としては大きな影響を受け、事業主負担の増加により更なる債務超過に陥るなど、厳しい経営を強いられる事業者が増加するため、大きな反発が生じる。・人手不足の中、更なる適用拡大を行えば、労働者、事業者双方の負担が増え、労働者はより労働条件の良い事業所に流出し、経営基盤の脆弱な事業所は人手不足が加速して経営の維持すら難しくなることが予想される。・（地方は、）都市部と比較すると、非常に採用がしづらい。パート、アルバイトの皆様にも少しでも長く勤めてもらえるように、職場環境の改善などに取り組んでいるが、苦労して雇用した方々に、長く勤めてもらうために、被用者保険の拡大というのは重要。・月額8万8千円の標準報酬月額、週労働時間等の改正は、被扶養者として就業を希望する人手を減少させ、事業所の労働力不足を助長するため反対。 <p>【一般社団法人全国農業協同組合中央会・一般社団法人全国農業会議所】</p> <ul style="list-style-type: none">・短時間労働者に対する適用拡大については、雇用者50人超の農業経営体の割合が少ないため、大きな問題となっていない。更なる見直しにより対象となる経営体は多くなっていくと課題等が出てくることも想定される。 <p>【UAゼンセン】</p> <ul style="list-style-type: none">・更なる適用拡大が行われた場合、企業規模要件の拡大についてはこれまでの適用拡大時と同程度の影響ではないか。・法定最賃が時給1100円を超えれば週20時間で月額8.8万円を超える。その時点以降は労働時間要件を拡大しなければ「106万円の壁」から「週20時間の壁」になると思われる。 法定最賃が時給1350円を超えると週20時間で年収130万円を超える。それ以降は、20時間未満への就業調整をする労働者が増えることになる。法定最低賃金が時給1500円になれば、週18時間程度で年収130万円に達する。・賃金要件を大幅に拡大し、週10時間程度で賃金要件を超えるようになれば、就業調整は大幅に減少するのではないか。その際、第1号被保険者とのバランスの問題が生じるので、そちらも含めて検討すべき。

① 短時間労働者に対する適用範囲の在り方

Ⅱ 適用拡大の影響・課題について（適用拡大に有効な取組・支援） 1

論点	団体の意見
Ⅱ 適用拡大の影響・課題について (適用拡大に有効な取組・支援)	<p>【日本チェーンストア協会】</p> <ul style="list-style-type: none">・ 現行制度の下での賃金・時間要件に着目した適用拡大のメリット・デメリットをきめ細かく検証する必要がある一方、短時間労働層や若年層のみならず、国民各層にとってはあまりに複雑な制度であるため、「わかりやすい制度」かつ「加入のモチベーション向上につながる制度」に抜本的に改正する必要がある。その点を横に置いて、制度維持のため、給付年齢の引き上げ等が議論されるたびに、新たに加入するインセンティブは失われ、制度不信が増大している。 <p>【一般社団法人日本フードサービス協会】</p> <ul style="list-style-type: none">・ 社会保障審議会年金部会で「企業規模要件の撤廃」「個人事業所の非適用事業種の解消」が大きな重要課題として議論されている。しかし、外食産業はチェーン展開を志向する企業のみならず、小規模・個人での営業形態が圧倒的に多く、こうした小規模・個人店に大きな影響を及ぼすことから慎重に議論すべきである。さらに、週労働時間 20 時間未満の短時間労働者への適用拡大についても議論されているが、そのためには、まず「企業規模要件の撤廃」「個人事業所の非適用事業種の解消」の課題を最優先して解決すべきである。・ (被用者保険に加入することで) 手取りが一気に減少しないように、収入に応じて保険料率をぐっと下げる、もしくは、その後累進にするなど、移行期を設定してインパクトをうまく緩和するような施策を取っていただきたい。また、キャリアアップ助成金は個人に直接支給する制度にし、さらに拡充、手続簡略化をお願いしたい。・ 『将来の年金より今の現金』という考えを払拭する必要がある、安心して加入できるよう、社会保険制度、特に年金制度の方向性をしっかりと固め、国民に周知徹底し、大いにメリットありと認識してもらうことが重要。・ 健康保険について、配偶者の扶養から外れることについては、被扶養者のままか被保険者となるか、主婦パートの方にオプションをつけていただきたい。必ずしも年金と健康保険にセットで加入しなくてもいいのではないのか。・ 会社としては、人材確保、人材定着ということで良い面もある一方、保険料の負担がある。また、新たに本件専任の労務担当を雇用していくなどの対応も必要であり、業務、経費の大幅増となるため、何らかの助成金を一定期間お願いしたい。さらに、無料の相談窓口、社労士の派遣、制度の説明、セミナー開催、きめ細かいフォローアップをお願いしたい。・ 週労働時間 20 時間未満の短時間労働者への適用拡大について、年金部会での意見として、雇用保険の新たな加入基準である週 10 時間を参考に社会保険の適用拡大を進めるべきという意見がある。これに対しては、前述のとおり新たな「壁」が生じることになる。また、標準報酬月額 8.8 万円 (106 万円) の引き下げについても下げられるのではないのか、との意見もある。しかしながら、この場合、現行の国民年金の保険料との関係で不公平を助長することになる。年金制度の抜本改革に向けては、基礎年金の全額税方式を検討し、併せて必要な財源について社会保障と税の一体改革の中で検討を行うべきである。・ 就業時間については、どの時間で設定しても、やはり壁ができてしまうということになり、また、増えるマルチワーカーの実態を把握できないということになる。収入のある方は、思い切って何らかの負担をする、少額であってもそういう形(強い累進制)が望ましい。・ 学生の短時間労働者を適用するのかどうかについては、まだ検討していない状況であり、学生の考えをもう少し聞いてみる必要がある。

① 短時間労働者に対する適用範囲の在り方

Ⅱ 適用拡大の影響・課題について（適用拡大に有効な取組・支援） 2

論点	団体の意見
Ⅱ 適用拡大の影響・課題について (適用拡大に有効な取組・支援)	<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">・ シンプルな仕組みとすることが特に中小企業体においては、何よりの支援である。複雑な仕組みであれば、専門家に頼るということと、そこにさらにコストがかかってくるため、結果的に中小企業体がより難しくなる。例えば、「●●の壁」が出来ないよう、労働時間や企業規模を問わず、すべての就労者に対し一律の保険料を課す（あるいは企業規模別「大手」「中堅」「中小企業」の料率）ことで余計なことを考えることが減るのではないかと考える。・ 合わせて、税制についても、働く必要性がない者に対する各種優遇措置等（配偶者控除等）を廃し、わかりやすい体系とする。・ また、DXにおいて、事務コストの削減を図ってもらいたい。介護はかなり国・自治体からの指定の様式の書類を提出することが多く、補助金なども申請手順の煩雑さが結果的に担当部署を持たない中小企業では難しい面となっているため、こうした手間を要するものは極力なくして欲しい。これらの結果として、面倒な手間を省くことでコスト削減（土業への事務手続代行委託料等）につながり、その分を保険料に充当すると考えれば、経営上の負荷感は抑制できるのではないかと考える。・ 補助金について、自社で頑張ったキャリアアップの仕組みがおざなりになってしまう、社員にとっても非常に分かりにくくなってしまいうという現状がある。会社に裁量を持たせる形での内容で補助金とかも組み立ててもらいたい。・ なお、在宅介護については、公定価格（介護報酬）であり、今般の報酬改定では、訪問介護は基本報酬マイナスとなっていることから、次回変更は運営費を一層捻出することに対して大変厳しい状況となることが予想される。報酬改定においては、こうしたことが加味されていないようであれば、該当者数に応じた基本報酬の上乗せを実施してもらいたい。 <p>【一般社団法人日本惣菜協会】</p> <ul style="list-style-type: none">・ 協会内のアンケートにて、有効と考えられる取組・支援を尋ねたところ、「手続きの更なる簡素化」、「様々な個人的要件を考慮できる簡便なシミュレーションシステム」、「更に人材不足が加速するので、人材不足を打破する支援」、「社会保険加入により手取り金額が減少するため、就労者個人に対する給付金」、「分かりやすい説明資料」が挙げられた。・ 適用拡大にかかる補助金は複雑な書類を出さなくてはならず、評判が悪い。シミュレーションについては、協会からも啓蒙活動を行いたい。また、分かりやすい説明について、基本的にはしっかり理解して説明をするのが会社の責任であるものの、中小企業ではしっかりと知識を持った人がいない可能性はある。 <p>【一般社団法人日本フランチャイズチェーン協会】</p> <ul style="list-style-type: none">・ 今後更に適用拡大が進むのであれば、小規模店への影響を鑑み、いきなり企業規模撤廃ではなく 25 人または 20 人等段階的な措置を是非講じてもらいたい。

① 短時間労働者に対する適用範囲の在り方

Ⅱ 適用拡大の影響・課題について（適用拡大に有効な取組・支援） 3

論点	団体の意見
Ⅱ 適用拡大の影響・課題について (適用拡大に有効な取組・支援)	<p>【全国水産加工業協同組合連合会】</p> <ul style="list-style-type: none">・協会内のアンケート結果より、適用拡大に有効な取組・支援について、「短時間労働者への保険加入の説明時間を省くため、制度の詳しい内容を記載したリーフレット・チェックシート等の周知・広報の拡充」、「社会保険等の手続き代行サポート、キャリアアップ助成金の相談・申請サポート」、「専門家の方に相談できる環境の充実」などの要望があった。・基本的には、製造事業者として、市場の需要、ニーズに応じて従業員を確保して、安定的に生産していくことが基本であり、目指しているため、こういった好循環の流れの中で、従業員にも必要な手当、措置はしっかりしていきたい、大切だとは考えている。一方で、水産加工業を取り巻く情勢においては、非常に厳しい環境となっている。多くが地方の小規模な零細企業であり、被用者保険の拡大等に当たっては、労務費のコストの上昇、事務手続の負担に加え、短時間労働者の活用の縮小にならないかなど、懸念を有している。 <p>【一般社団法人全国生活衛生同業組合中央会】</p> <ul style="list-style-type: none">・社会保障制度を維持していくために適用拡大が必要不可欠であり、労働者、事業者にとってもメリットがあることを周知し、労働者に納得・実感させることができる施策。・労働者にとっては「年収の壁」との関係が改善され、様々な働き方を選択しても社会保険の公平感が保たれる仕組みであることを納得させられる施策。・生衛業の事業者にとっては、事業主負担等を吸収できる収益向上を図ることが優先課題であり、そのための支援策の実行が不可欠。・社会保障制度、社会保険制度を維持していく観点からは、社会保険の適用拡大が必要であることは生衛業界としても理解するが、影響が大きいため公平性を保つ慎重な議論、検討をお願いする。・美容業は、美容師養成施設等から社会保険が完備されていない事業所に新たな美容師は紹介できないとする動きもあり、全日本美容業生活衛生同業組合連合会は美容所の社会保険適用を推進しているが、小規模事業者が多い生衛業においては、適用拡大による新たな事業主負担に対応できない脆弱な事業者も多いため、慎重な検討と有効な支援策の実施を求める。・「年収の壁」問題、被扶養者対象外の影響への対応も重要。・事業所ごとに個別事情があるため、現場の生の声を拾っていただき、よりいい制度設計にさせていただけるよう願う。・コロナのときも支援金、協力金をいただけることになっていたが、その情報はテレビで知っているものの、例えば、スマホもパソコンもなく誰も教えてくれないから申請しなかったみたいなのがかった。社会保険適用拡大についても同じことであると思うが、もっと積極的に周知を行っていく必要がある。 <p>【一般社団法人全国農業協同組合中央会・一般社団法人全国農業会議所】</p> <ul style="list-style-type: none">・更なる適用拡大が行われる場合、課題等が生じることが想定されるため、制度導入には十分な周知と準備の時間をとっていただくことが必要ではないか。

① 短時間労働者に対する適用範囲の在り方

Ⅱ 適用拡大の影響・課題について（適用拡大に有効な取組・支援） 4

論点	団体の意見
Ⅱ 適用拡大の影響・課題について (適用拡大に有効な取組・支援)	<p>【特定非営利活動法人しんぐるまざあず・ふぉーらむ】</p> <ul style="list-style-type: none">・「国民年金と同様に収入の低いひとり親は被用者保険にかかる保険料負担を免除してほしい」という声が結構あった。一方では、「週労働時間要件を15時間以上に広げ社会保険に加入した上で、副業の時間を取りやすいようにしてほしい」というような声もあった。他方、「手取り収入が減るのが非常に抵抗感があるため、働き損に感じられる制度設計はやめてほしい」という回答もあった。・やはりひとり親の方の可処分所得を上げていけるような総合的な制度が必要なのかなと思う。壁対策で行っているような臨時的な施策というのであれば、ひとり親の世帯の方たちに対して何らかの減免措置というのは可能なのかなのか。 <p>【UAゼンセン】</p> <ul style="list-style-type: none">・働き方に中立な制度となる将来ビジョンを示すこと。・適用拡大のスケジュールを早期に示すこと。 例えば、法定最賃の引き上げにあわせて労働時間要件を拡大していく。法定最賃が時給1500円になれば週15時間、時給2000円になれば週11時間で8.8万円を超える。・法定最賃をスピード感をもって引き上げていくこと。そして、引上げの明確な水準目標と期限を示し、企業、労働者に働き方の検討を促すこと。・厚生年金保険、健康保険それぞれについて、その必要性和合理性を整理し、対象者に丁寧に説明をしていくこと。また、雇用保険のことも併せて説明をすること。キャリアアップ助成金の社会保険適用時処遇改善コースの活用にあたり、改めて企業と従業員の間で社会保険の適用についてコミュニケーションが進んだ例がある。それらの事例を活用すること。 組合員本人も、なぜ就業調整しているのか、しっかりと理解した上でそういう行動を取っていない場合も多く、きちんと会社が説明すれば、「であれば、労働時間を伸ばしましょう」と言う方もそれなりの数がいると聞いており、ぜひそういったことを参考にしていっていいのではないかと。・健康保険については正直、本人が被保険者であっても被扶養者であっても窓口で払う割合は全く変わらないので、傷病手当金や出産時の給付があるといっても、組合員にはほとんどメリットとしては感じられない。一方、年金については、これからますます長寿化が進んでいく中で、終身年金としてもらえる金額は非常に大事になるため、その点はしっかりと説明をすべき。

② 個人事業所に係る適用範囲の在り方

I 個人事業所における労働者の就労の実態について

論点	団体の意見
I 個人事業所における労働者の就労の実態について	<p>【一般社団法人全国生活衛生同業組合中央会】</p> <ul style="list-style-type: none">・全産業に占める個人事業所(1,640,810)は31.8%で、生衛業においては宿泊業は34.0%だが、飲食店は62.4%、洗濯・理容・美容・浴場業にあつては75.0%であり、個人事業所が多くを占めている。 <p>【一般社団法人全国農業協同組合中央会・一般社団法人全国農業会議所】</p> <ul style="list-style-type: none">・農業を主業としている個人事業主は20万人、いわゆる兼業農家・自給的農家である「その他経営体・農家」が150万。大きく、この20年で減っている。一方、「法人その他団体経営体」は3万8000組織、特に法人は3万1000法人と増加している。・農業は個人経営体が多数を占め、また零細規模の経営体が多いため、農業就業者に占める雇用者の割合は、全産業に比べてきわめて低くなっている。・農林業センサスより、農家数から自給農家を引いた約100万人のうち、3.4%の方が雇入れをされているということで、約15万6000人くらいの方が、常雇で雇われていると考えられる。・常雇者数規模別の経営体割合をみると、20人以上規模が7.2%であり、小さな法人が多いが、その7.2%で雇入れ人数の約半数の48.1%を雇用しているということであるため、法人経営体も小さなところと大きなところが二極化しているというのが実態。一方、個人経営体については、1人、2人から4人で約94%を占めており、5人以下の常雇用の経営体が約9割以上となっている。・農家数の多くを占める稲作経営体はあまり雇用していないが、園芸、施設園芸、畜産、養鶏、養豚、牛などの経営体では常雇い、雇用を大変多くしているため、個人事業所の適用範囲の見直しを行った場合、品目・地域によっては、絶対数は少ないものの影響が出るようになると思われる。・29歳以下、30歳から39歳で40%弱、農業全体で見ると、40歳以下は10%程度であるが、雇われている方は若くなっている。・家族・血縁者、地縁者の労働力が減少する中、労働市場からの雇用が必要となっているが、農村地域の立地が多いことや全産業に比べて給与水準が低い等のため、深刻な人手不足の状況にある。・農業における常用雇用の方について、農業が労基法上時間等が適用除外になっているため、変形時間労働制のような感じで、忙しいときには若干労働時間が多いが、農閑期の冬には時間数が少ない方もいれば、他品目を経営に入れて、周年で仕事を作ろうと努力して周年雇用を維持する方が多いと認識。・臨時なり、パート労働者はたくさん雇用しており、就業調整もある中で、地域で短期で働いてくれる方の分母を増やし、少しでも良いから働いてほしいと努力しているが、農村部では人が足りなくなっており、外国人の方が増えているというのが実態であると認識。

② 個人事業所に係る適用範囲の在り方

Ⅱ 適用拡大の影響・課題について

論点	団体の意見
Ⅱ 適用拡大の影響・課題について	<p>【一般社団法人全国生活衛生同業組合中央会】</p> <ul style="list-style-type: none">・ 生衛業は、健康保険法、厚生年金保険法に規定する17業種ではなく、また、個人事業所は非適用業種（任意包括適用）とされており、被用者保険の適用を受けることは可能となっているため、現状で特に問題は生じていない。・ 生衛業を法定17業種に加えることは反対。・ 生衛業の、特に小規模な店の方が、（非適用業種となっていることについて）承知しているかどうかという点、恐らく承知はしていないと思うが、ただ、制度改正して、事業主負担を払ってもらった途端に、大騒ぎになると思うため、配慮が必要。・ 美容業は、美容師養成施設等から社会保険が完備されていない事業所に新たな美容師は紹介できないとする動きもあり、全日本美容業生活衛生同業組合連合会は美容所の社会保険適用を推進しているが、小規模事業者が多い生衛業においては、適用拡大による新たな事業主負担に対応できない脆弱な事業者も多いため、慎重な検討と有効な支援策の実施を求める。（再掲） <p>【一般社団法人全国農業協同組合中央会・一般社団法人全国農業会議所】</p> <ul style="list-style-type: none">・ 個人事業所の適用範囲の見直しについては、農業は非適用業種となっているが、5人以上の事業所の割合が他業者と比べきわめて低いとはいえ、地域・品目によっては影響が出てくるのが想定される。・ 個人事業所が社会保険に加入することによるメリットは大きいですが、デメリットも想定される。・ 特に、農業は季節により賃金の変動することもあり、社会保険の事務負担が大きく経営に押し掛かってくるのが想定される。人口の少ない地域に立地することが多い経営体の支援を誰がどのように行っていくのかが大きな課題となる。・ また、農業での働き方は多様であり、働く人の意識も経済的状況も様々であるため、社会保険に加入することにより働きやすい職場となるのかどうかは現場に即して慎重に検討すべきではないか。・ 若い雇用労働者は将来的には独立就農を目指している方も多く、農業者年金の加入を望む方もいる。5人未満（の経営体）がほとんどであるが、これが厚生年金の適用になった場合は農業者年金を脱退することになるため、大きな影響があることになると考えている。・ 農業では個人事業所の外国人の雇用も増えているが、外国人が社会保険の加入を望んでいるのかも考慮しなくてはならない。・ 労働保険との関係として、5人以上は労災、労働保険は適用されているが、労災保険には1人でも雇用したら入るべきだと考えている。その意味では、労災保険の強制加入が先で、その後が被用者保険ではないかと考えている。 <p>【UAゼンセン】</p> <ul style="list-style-type: none">・ 年金制度の趣旨を考えると労働者本人の要件ではなく、雇用主が法人か個人かにより適用を決めることは、憲法14条の法の下等の観点から問題である。適用を決める上で、事務処理能力等が問題になる時代ではない。仮に問題になるなら、ならないような環境整備をするべき。

③働き方の多様化を踏まえた被用者保険の在り方 多様な働き方を行う労働者の実態と被用者保険の適用に生じる課題 (多様な働き方を行う労働者の実態) 1

論点	団体の意見
<p>働き方の多様化が進展することに伴う課題について (多様な働き方を行う労働者(※)の実態)</p> <p>※複数の事業所勤務、フリーランス、ギグワーカー等</p>	<p>【一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・フリーランス新法(フリーランス・事業者間取引適正化等法)によると、(フリーランスとは、)実店舗がなく、雇い人もいない事業主や1人社長で自身の経験や知識、スキルを活用して収入を得る者。そして、業務委託の相手方である事業者で従業員を使用しない者という定義がされている。しかし、フリーランス当事者の認識としては、必ずしもこの業務委託で仕事をしている方のみならず、例えば翻訳の方であれば出版契約という形になっていたり、文化芸術業界であればマネジメント契約というような形の契約になっている方もいる。 ・当協会の調査より、ギグワークをメインの収入源にしている方はフリーランス全体の約5%程度。 ・フリーランスの人数増加の社会的背景として、一つは、ノートパソコンとかスマートフォン一つあればどこでも仕事ができる、マッチングサービスもできてきて、無料のSaaSのサービスも出てきて開業のためのイニシャルコストがかからないというところで、独立・副業の敷居が低下している。 ・昨年の総務省の就業構造基本調査によると、フリーランス人口は基幹統計として257万人いると言われており、派遣社員の人数を超えたとのこと。また、2020年の内閣官房の調査では推計で462万人ということで、この差分は隠れ副業というか統計に表れてこないが実際副業をやっている方によるものではないかなというように見ている。 ・フリーランスと一口に言っても非常に多様で、職種や働き方、年収なども様々である。その中の共通点として、働き方の裁量と経済的自立性を前提に事業リスクを負う責任と覚悟を持った自律的な働き方ということで、この自律して雇われずに働きたいという思いの方が非常に増えている。 ・これまでは事業所などに登録し仕事をしていた業態も、オンラインで簡単にお客さんを見つけられるようになってきているので、toCで働いているフリーランスも増えていると認識している。 <p>【一般社団法人日本フードサービス協会】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・マッチングサイト、アプリの浸透により、空いている時間に仕事をする方もどんどん増えており、複数の事業所で掛け持ちして仕事をしている方が増えている。20代、30代、男性が目立つが、他の年代、女性にも広がりつつあり、マルチワーカーの方に対し、現場では、マルチワーカーかどうか分からないという状況。 <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"> ・介護業界でも複数の事業所で業務委託という働き方や、単発でのマッチングサービスを利用するという働き方が若い方を中心に増えてきているが、マッチングサービスについては施設での働き方に限定され、在宅の介護保険サービスでは活用ができないため、依然として在宅分野では人手が足りない状況が続いている。 ・働き方が多様化することで生じる課題について、複数の事業所での勤怠時間について本人からの申告も無く、中小企業が多い民間の介護事業者では管理が困難である。保険料の負担についても労使折半ではあるが、どこが保険料を負担するかなど納得感のある分かりやすい仕組みが無いと法人としてはネガティブなイメージが先行し、適用が難しいと考えられる。 ・社会保険の仕組みや、あるいはこういった働き方のリスクを理解しないままに業務委託契約やフリーランスとして働いている方も散見される。社会保険の仕組みなどの情報がしっかりと届いた上で、働く方が働き方を選択できるようにしていかなければいけない。

③働き方の多様化を踏まえた被用者保険の在り方 多様な働き方を行う労働者の実態と被用者保険の適用に生じる課題 (多様な働き方を行う労働者の実態) 2

論点	団体の意見
<p>働き方の多様化が進展することに伴う課題について (多様な働き方を行う労働者(※)の実態)</p> <p>※複数の事業所勤務、フリーランス、ギグワーカー等</p>	<p>【一般社団法人全国生活衛生同業組合中央会】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「令和4年度フリーランス実態調査」(内閣府、厚生労働省等調査)をみると集計総数2,119名のうち、職業別従事者は「生活衛生サービス職業」2.4%、「飲食物調理」0.7%、「接待・給仕職業」1.0%。 ・「副業・兼業の現状」(厚生労働省 平成29年調)でみると集計数9,299人のうち、収入の最も多い副業として「宿泊業・飲食サービス業」は9.4%。 ・(公財)全国生活衛生営業指導センターの経営状況調査(2023年4~6月期)をみると、6月末時点の1店舗に従事する平均臨時雇用従事者(短時間労働者)は、理容 1.4人、美容 1.5人に対して旅館・ホテルは 20.7人、一般飲食 6.1人、料理(料亭)7.2人。一方、社交飲食業(バー、スナック等)は3.5人でコロナ禍前の平成28年6月末の4.8人を下回り、コロナ禍等による生活様式の変化の影響が感じられる。 <p>【特定非営利活動法人しんぐるまざあず・ふぉーらむ】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当団体が会員に実施したウェブ調査結果によると、回答者127人のうち、仕事の掛け持ちをしていない方が78%、残りはパートタイム、あるいはそのほかの就労の形態で副業をしていた。副業をする理由として、「転職を考えて次の仕事を少しやってみるため」、「もともと仕事がない、あるいは子供の送迎が必須で頼れる人もいないため、本業だけでは生活できないと思ったから」、あるいは「お子さんの療育を考えると昼の仕事がないので夜働いている」、「保育園を利用できる条件を満たすため」など色々な内容が挙げられた。

③働き方の多様化を踏まえた被用者保険の在り方

多様な働き方を行う労働者の実態と被用者保険の適用に生じる課題

(働き方が多様化することで生じる被用者保険の適用に関する課題) 1

論点	団体の意見
<p>働き方の多様化が進展することに伴う課題について (働き方が多様化することで生じる被用者保険の適用に関する課題)</p>	<p>【一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会】</p> <ul style="list-style-type: none">・文化芸術、軽貨物、放送・出版業界、エステやリラクゼーション業界といった業界は偽装フリーランスがよく指摘されがちな業界であり、そういったところはしっかりとまず被用者性、労働者性を見て適用していくことが大事と考える。・2022年に当協会が行った大規模調査において、フードデリバリー配達員、約1万4000人に回答してもらったところ、直近1か月でも2つ以上のプラットフォームを使っているという方が45%くらいいた。グループインタビューにおいては、特に労働者保護を求めている、むしろ労務管理されてシフトで働くことが難しかったり体調を壊したり、介護・育児との両立など様々な理由でようやく働ける働き方を見つけたのに、企業に雇用主面をされるのは困るというような意見もあったところ。適用にあたっては、そういった多様な意見があるということ踏まえて考えていかなければいけない。・働き方に中立な社会保障のニーズについて、働き方の違いにかかわらず社会保障が提供される必要を感じている方が95.7%、他方で、法人成りして協会けんぽと厚生年金に加入することについて、実際の保険料の支払いシミュレーションを見せた上で聞いたところ、加入意向が5割以下に減る。この背景として、労使折半がない中で保険料負担が厳しいというような声が自由回答から見てとれる。また、50代の方はこの先の積み立て期間が比較的短く割に合わないといった理由で、こういった結果(50代・配偶者有：加入意向36.8%、50代・配偶者無：加入意向33.3%)になっていた。 加入したい理由としては、「国民健康保険の保険料負担が大きいため」、「傷病手当金・出産手当金の安心感が大きいため」、「職種によって国保組合の有無で格差があるから」、「遺族年金、障害年金で会社員と差があるため」などが挙がっている。 加入したいと思わない理由としては、「労使折半がない中で保険料支払額が高過ぎるため」、「今の収入から考えて支払いが難しい」などが挙がっている。・フリーランスの誰しもが発注者へ保険料負担を求めているわけではない。もちろん、一部の準従属労働者や偽装フリーランスはしっかり発注者が労使折半で負担するのが筋だが、多くのフリーランスは非連続的に不特定多数の事業者と取引をしているため、特定の発注者に社会保険料を負担してもらうような関係性ではないと感じる。また、自律して働くということを志向してフリーランスになっている方も多いため、社会保険料を負担してもらうというパターンリスティックな関係性が、取引の関係性に影響を及ぼすのではないかと懸念する声もある。・短時間労働者への適用拡大が進んでいる中で、スタッフを雇用で雇わなければいけない業種はどんどん社保負担が増えていくが、IT業界のように必ずしも雇用でなくても人材が活躍できる業界は業務委託での人材活用が増えてきている。副次的に社保逃れができてしまう会社と、どうしても業態上、指揮監督が必要で社保支払い負担が増えていく業界との不公平というのがどんどん広がって全体的に見て企業からの社会保険料徴収も減っていつてしまうのではないかとということも気になっているところ。・マイナンバー導入が進んでいる中で、個人の所得を捕捉して社会保険料も納付してもらう仕組みができるのであれば、必ずしも企業を通じて徴収しなくても、個人は個人で納めて、企業の側も雇っている従業員の数ではなく、売上や利益等に応じて税納付をして、その中で社保財源化していくというようなことも考え得るのではないかと。また、マイナンバーに加えて、源泉徴収に似たような仕組みで、所得の捕捉と納付漏れの防止ができないかと思う。・現在も法人成りすれば被用者保険に入れるが、厳密には法人経営者は被用者ではない中で、個人事業主でも被用者として入れるようにするという選択肢もあるのではないかと。ただ、この場合、労使折半がない中で、保険料を払うのはきついという方もいるので、一番良い方法かはわからない。

③働き方の多様化を踏まえた被用者保険の在り方 多様な働き方を行う労働者の実態と被用者保険の適用に生じる課題 (働き方が多様化することで生じる被用者保険の適用に関する課題) 2

論点	団体の意見
<p>働き方の多様化が進展することに伴う課題について (働き方が多様化することで生じる被用者保険の適用に関する課題)</p>	<p>【日本チェーンストア協会】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・チェーンストア業界において、複数の事業所での勤務については、自営業との兼業や家計収入を支えるための兼業を行っている例はある。複数事業所での勤務によって、労働時間が適正に把握されず、不公平ではないかとの声がある。 <p>【一般社団法人日本フードサービス協会】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・マルチワーカーへの課題を抜本的に改正するには、収入のある全ての人加入する、所得比例年金制度のようにすることが必要であり、健保組合における被扶養の仕組みを同時に見直していくことも重要。 ・もちろん主婦パートの方々が就業調整をしないよう、適用となった方々が不利益を被らないよう、移行期を設定し、然るべくソフトランディング施策を講じてほしい。 <p>【一般社団法人全国生活衛生同業組合中央会】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人手不足の中、最近の民間企業によるギグワーカーを提供する仕組みは、生衛業にとっても使い勝手が良く、飲食業をはじめ、宿泊業においても活用されている。この仕組みによる従業員確保は被用者保険の事業主負担が生じず、人材も即戦力の能力を有し、雇用することも可能であるため、今後ますます活用されるものと想像される。事業者にとって利用しやすく、労働者も時間の有効活用で収入を得られるが、労働者の社会保障、社会保険の面からは検討が必要。 ・短時間労働者が社会保障、社会保険の公平感を実感し、多様な働き方が進む制度を求める。 <p>【一般社団法人全国農業協同組合中央会・一般社団法人全国農業会議所】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・農業においても、アグリツアー、産地間連携バイト、1日農業バイト、副業、そして農福連携など、従来あまり例のなかった働き方も一般化してきているため、働く人も雇用者もともに留意しなければならないことが増えている。 ・このため、農業における社会保険制度は複雑だが、さらに様々な新たな制度等が導入される中で、「働く人が選択する」ことを担保していくためには、保険制度等について、多様な働く人々や家族経営の事業主など、誰が読んでも理解できるかつシンプルな手引書等の作成と周知が必要である。 <p>【UAゼンセン】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・UAゼンセンには12000人以上の外国籍組合員がいる。そのうち、外食産業で働く組合員のアンケートでは、3割程度が複数の勤務先で働いているとの調査結果がある。(UAゼンセン外国人労働者の雇用・生活状況に関する調査報告書2023年3月) ・同じ労働時間、賃金で働いた場合でも、複数事業所の保険適用の状況により、労働者本人の保険適用や保険料が異なる。 ・フリーランスの一部などで、労働基準法上の労働者に該当しない場合でも、被用者保険の保障を適用したほうが良い場合があると思われる。