2011年10月13日

短時間労働者への社会保険適用等に関する質問回答書

日本サービス・流通労働組合連合

質問1. パート労働者への社会保険適用のあり方について

① パート労働者（短時間労働者）に対する社会保険の適用拡大の必要性についてどう考えるか。

- パート労働者（短時間労働者）に対する社会保険の適用拡大の方向性については、労働者の将来に対する不安を払拭するとともに、老後における生活格差を拡大させないためにも、基本的には雇用形態や労働時間に関わらず全ての雇用労働者が社会保険に加入できるよう、法制度上の整備をはかることが必要です。非正規労働者が、長い間、厚生年金に加入できずに国民年金だけであれば、やがて高齢期において生活が困窮する可能性は高く、ましてや、国民年金保険料を納付できていない非正規労働者は、基礎年金すら満足に受け取ることができないこととなります。
- また、人口減少、少子高齢化が進む中で、労働力の確保が急務の課題となっています。とくに女性の就業率の向上が求められますが、現在、出産や育児、介護など環境整備が不十分な状況等により、女性の労働力が十分に発揮されていません。こうした中で、現行の社会保障制度は、例えば第3号被保険者制度など「働かない方が有利」という制度設計が少なくなく、結果として女性の就労抑制をひき起こすことにもつながっています。
- 市町村国保の世帯主の職業別構成割合において、自営業・農林水産業は昭和40年代には約6割でしたが、近年15%程度で推移している一方で、年金生活者等無職者の割合が大幅に増加するとともに、被用者は約2割から約3割に増加しています。非正規労働者が3分の1以上を占める状況となる中、経済社会情勢、労働情勢の変化に対応した制度へと変革する必要があります。

② 被用者には、被用者にふさわしい年金・医療保険を確保すべきとの考え方について、どう考えるか。

（年金について）社会保険が適用されていないパート労働者のうち、特に国民年金の第1号被保険者は老後に所得が十分に確保できない可能性が強い。パート労働者を多く雇用している業種の労働組合として、パート労働者の老後の所得保障のあり方をどう考えるか。特に、パート労働者の中でも、若年フリーター一層や母子家庭の母の老後の所得保障のあり方をどう考えるか。

- 非正規労働者が、長い間、厚生年金に加入できずに国民年金だけであれば、やがて高齢期において生活が困窮する可能性は高く、ましてや、国民年金保険料を納付できていない非正規労働者は、基礎年金すら満足に受け取ることができないこととなります。被用者には被用者にふさわしい年金保険を確保すべきと考えます。

（医療保険について）本来被用者保険に加入すべき被用者でありながら、地域保険に加入し、事業主が費用（保険料）の半額を負担する被用者保険の適用を受けられないパート労働者の医療保障のあり方をどう考えるか。

- 健保に比して高い保険料負担とともに、健保における出産手当金や傷病手当金といった休業補償を受けることができないことは被用者としての権利が享受できていないといった課題があると考えます。

③ 適用拡大する場合の新たな適用基準のあり方についてどう考えるか。企業の事務負担の軽減及び行政による適切な適用の観点からは、適用基準をできる限り簡潔なものにすることが適当との指摘をどう考えるか。

□基本的には雇用形態や労働時間に関わらず全ての雇用労働者が社会保険の完全適用を目指すべきです。但し、保険料の急激な増加が企業経営に影響を与えることが懸念されることから、当面は一定の適用基準を設けるべきです。その基準としては、企業の事務負担の軽減、適正な適用の観点から、労働時間要件を 20 時間以上とすべきと考えます。加えて、第 3 号被保険者・被扶養者の認定基準の見直しとともに、給与所得控除の最低保障である 65 万円をベースに年収要件を持たせ、年収面からも適用拡大を図るべきと考えます。

□一方で、適用拡大にあたっては、激変緩和措置（経過措置、奨励・支援制度の実施、労働時間要件・収入要件の段階的な拡大など）を検討するとともに、適用逃れを防ぐべく、近い将来すべての雇用労働者に厚生年金を適用する方向性を明確に示すこととあわせて、労働者が申し出た場合を除き、現状の契約労働時間を週 20 時間以下に変更することを禁止する措置を講じるべきと考えます。

④ 社会保険制度における、働かない方が有利になるような壁を除去し、就労促進型、少なくとも中立なものに転換すべきとの考え方について、どう考えるか。現行の適用基準による「就業調整」の発生が、働くことを希望する労働者の能力発揮や企業の生産性向上の機会を損ね、ひいては社会経済にマイナスの影響を与えている可能性について、どう考えるか。

□人口減少、少子高齢化が進む中で、労働力の確保が急務の課題となっています。とくに女性の就業率の向上が求められますが、現在、出産や育児、介護など環境整備が不十分な状況等により、女性労働力は十分に発揮されていません。こうした中で、現行の社会保障制度は、例えば第 3 号被保険者制度など、働かない方が有利という制度設計が少なくなく、いわゆる壁の除去が必要と考えます。

⑤ 社会保険の適用拡大に併せて第 3 号被保険者・被扶養配偶者の認定基準（年収 130 万円）の見直しを行うことについてどう考えるか。

□働き方やライフスタイルに中立な社会保障制度を実現するためには、社会保険の適用拡大とともに、いわゆる働くことに対する壁といわれる第 3 号被保険者・被扶養配偶者の認定基準（年収 130 万）については見直すべきと考えます。

⑥ 企業の社会保険料負担を業種や雇用形態によって異なる公平なものにすべきとの考え方について、どう考えるか。

□社会保険料負担が、企業や業種間において公平性を欠いているといった考え方がありますが、一方で、パート労働者を多く雇用している産業においては雇用の受け皿としての責任を果たしてきているといえます。

□そうした中で適用拡大を進める上では、激変緩和措置（経過措置、奨励・支援制度の実施、労働時間要件・収入要件の段階的な拡大など）を検討するとともに、適用逃れを防ぐべく、近い将来すべての雇用労働者に厚生年金を適用する方向性を明確に示すこととあわせて、労働者が申し出た場合を除き、現状の契約労働時間を週 20 時間以下に変更することを禁止する措置を講じるべきと考えます。

□また、企業の社会保険料負担を雇用形態によって異なる公平なものにすべきとの考え方については同様の認識であり、雇用労働者にふさわしい社会保険が確保されるべきと考えます。

質問2. パート労働者の就業実態・雇用管理の実態について

① 貴組合の業種で就業するパート労働者の職務内容や人材活用の仕組み、責任の範囲、平均的な勤続年数は、正社員と比較してどのような違いがあるか。

□平均勤続年数は以下の通りです。(2010年 JSD-UI ゼンセン同盟労働条件白書より)

	正社員			契約社員（フルタイム）			パートタイマー		
	男	女	男女計	男	女	男女計	男	女	男女計
百貨店業種	18.7	15.7	17.0	9.4	5.2	6.1	3.2	8.4	8.3
GMS 業種	15.7	11.5	13.9	6.3	4.2	5.5	5.9	8.6	7.6
SM 業種	13.3	10.0	12.7	3.4	4.1	4.4	4.0	6.8	6.9
家電業種	9.4	6.2	9.0				2.5	4.2	4.9
計	14.5	11.2	13.4	8.6	5.0	5.9	3.7	7.6	7.0

□職務、人材活用の仕組み、責任の範囲など定量的、定性的に分析できるデータは持ち合わせていません。ただし、職務や人材活用の仕組みを基準とした賃金水準の実態は集約しています。また、人材活用の仕組みでは「広域配転義務」の有無や、責任の範囲においては突発的な時間外労働等への対応のあり方が関わるものと思われます。転勤、異動、突然の時間外労働など将来明示できない契約が正社員には前提としてあることがパート労働者との違いに大きく関わるものと思われます。

□この間、企業は人件費抑制のためにいわゆる正規雇用社員から非正規へのシフトを図ってきました。このためパート労働者の業務量は拡大し、その役割は高まっており、定型的な業務をこなすことにとどまらず、生活者といった視点での企画立案への参画、業務改善の提案など、パート労働者の果たす役割は企業の収益向上に大きく寄与していると言えます。

② 労働時間の長い（所定労働時間が正社員の4分の3以上で既に社会保険が適用されている）パート労働者と、労働時間の短い（4分の3未満で社会保険が適用されていない）パート労働者とで、職務内容や人材活用の仕組み、賃金など処遇の面でどのような違いがあるか（雇用管理が分かれているか）。

□労働時間を切り口とした職務内容、人材活用の仕組みの違いを分析できるデータは持ち合わせていませんが、労働時間が長いパート労働者ほど、職務内容においては責任の程度が高く、賃金など処遇面においても高くなる傾向があると考えます。

③ 貴組合の業種で就業するパート労働者のうち、生計の中心ではなく、その家計における役割が補助的なものであるパート労働者の割合はどの程度か。また、生計の中心として、または中心ではないものの生計を維持する必要性から就業しているパート労働者の割合はどの程度か。

□サービス流通連合が実施している 2010 年意識調査において、パート労働者のうち、生計の中心ではなく、その家計における役割が補助的なものであると応えたパート労働者の割合は 53.4%と半数を超えています。また、主たる生計者として生活を維持するために働いているパート労働者の割合は 17.4%となっています。

□家計の可処分所得が減少の一途をたどる中において、パート労働者が家計を支える重要な役割を担っているものと考えます。

④ 年収が 130 万円に届かないよう、または就労時間が「正社員の 4 分 3 以上」に該当しないよう、パート労働者自身が就労時間を調整するケースは、どの程度の頻度で生じているか。企業経営への影響はどうか。

パート労働者自身が就労時間を調整しているとの事象があることは把握していますが、その割合については把握できていません。

企業経営への影響といった観点では、とくに年末に就労時間調整が多く発生することから、いわゆる正社員が残業で職場運営を行っているとの事象も起きています。

⑤ 社会保険の適用の有無でパート労働者の雇用管理が分かれている場合、その理由は何か。適用拡大が実施された場合に、新たな適用基準にあわせて雇用管理や人材活用のあり方が変更されることは考えられるか。

社保適用による雇用管理は、企業の負担と就労調整を希望するパートタイマーへの対応から設けられている場合が多いと考えられますが、労働組合としては、パート労働者の均等・均衡待遇に向けて、賃金などの処遇や働き方の改善、そして、社会保険適用の取り組みを進めなければならぬと認識しています。

質問3. 適用拡大による雇用・企業経営への影響

① 適用拡大を実施した場合に、社会保険の適用を避けるためにパート労働者自身が新たな適用基準以下に労働時間を抑える可能性はどの程度考えられるか。その際、主に就業調整を行うと考えられるパート労働者の主な属性（第3号被保険者、学生など）は何か。

□適用拡大の実施により、パート労働者自身が新たな適用基準以下に労働時間を抑える可能性は否定できません。しかしながら、社会保険の適用拡大や第3号被保険者・被扶養配偶者の認定基準を見直さず放置しておくことは、働くことを阻害する要因を放置することと同義と考えます。就業調整といった問題を解消する一方で、社会保険を必要とし、且つ、働き続ける必要のある労働者をできる限りカバーし、拡大することが重要と考えます。

② 適用拡大を実施した場合、保険料負担を避けるために就業調整を行う者が生じる一方で、より長い時間働くことを希望する者もいると考えられるが、どうか。特に、生活を維持するために就業しているパート労働者の場合には、一般的に本人分の保険料負担が減少する第1号被保険者のみならず、第3号被保険者であっても、保険料負担による手取り減分を確保する必要性や、就業調整の必要がなくなることにより、より長い時間勤務して収入を増やすことを望む者も多いと考えられるのではないか。

□サービス流通連合が実施している2010意識調査において、パート労働者のうち、「働く時間が短い」といった不満を持っている割合は12.6%、また、「社会保険に加入できない」といった方で不満をもっている人の割合は7.5%となっています。なお、調査にあたっては、適用拡大を実施することを前提に質問していないため、前提要件が変われば、より長い時間を働くことを希望するパート労働者がさらに高まると考えられます。

③ パート労働者への適用拡大が行われた場合の企業経営への影響はどうか。企業の規模や経営形態により違いはあるか。影響がある場合に、事業主は一般的にどのような対応をとると考えられるか（短期的な対応と中長期的な対応）。

□社会保険料の急激な増加が企業経営に影響を与えることが懸念されることから、当面は一定の適用基準を設けるべきです。また、適用拡大にあたっては、激変緩和措置（経過措置、奨励・支援制度の実施、労働時間要件・収入要件の段階的な拡大など）を検討することが必要と考えます。一方で、適用逃れを防ぐべく、近い将来すべての雇用労働者に厚生年金を適用する方向性を明確に示すこととあわせて、労働者が申し出た場合を除き、現状の契約労働時間を週20時間以下に変更することを禁止する措置を講じるべきと考えます。

④ 適用拡大に伴う事務負担についての影響をどう考えるか。それは、企業の規模や経営形態により違いはあるのか。

□適用拡大にあたっては、企業の規模、事務負担への影響を十分に踏まえ、基準設定、緩和措置等の検討が必要と考えます。とりわけ、資格の得喪においては一定のルールづくりを行うとともに、採用・退職日調整が行われないようにすることが必要と考えます。

⑤ 医療保険の適用拡大を実施した場合には、保険者に新たな後期高齢者医療支援金や介護給付費納付金の負担が生じることや、複数事業所で適用を受ける者が増えること、健保組合財政に影響が生じることが考えられるが、こうした問題をどう考えるか。

医療保険の適用拡大を行うことにより、被用者保険は 400 万人の適用拡大対象人数分のうち約半分（被扶養者から移動する 180 万人は除かれるので）の影響となりますが、財政面の問題については十分に検討する必要があると考えます。

⑥ 適用拡大を実施した場合に、事業主側が、社会保険の適用を避けるために、個別のパート労働者の希望にかかわらず、新たな適用基準以下に労働時間を抑える可能性はどの程度考えられるか。

労働組合として懸念するのは、事業主側から、新たな適用基準以下に労働時間を抑えることを強制されるリスクや、パートタイム労働契約の更新時に新たな適用基準に満たない労働条件への一方的な切り下げが行われる危険性がある点です。

適用逃れを防ぐべく、近い将来すべての雇用労働者に厚生年金を適用する方向性を明確に示すこととあわせて、労働者が申し出た場合を除き、現状の契約労働時間を週 20 時間以下に変更することを禁止する措置を講じるべきと考えます。

⑦ 適用拡大を実施した場合に、事業主側が、保険料の負担増に対応するために、直接雇用のパート労働者の人数を減らし、派遣労働者や業務請負の人数を増やすといった対応をすることは考えられるか。

仮に事業主が指摘の対応をとった場合、派遣元が雇用主として派遣者の社会保険加入義務を負い、最終的に派遣先が派遣元に支払う代金に反映されることから、事業主の単純な行動には繋がらないのではないかと考えます。

⑧ 適用拡大による負担増に対応するために、事業主側が、個々のパート労働者の労働時間を減らす代わりに、人数を増やして業務量に対応することは考えられるか。この場合、労働市場におけるパート労働者全体の人数には限りがあること、また、雇用管理が複雑になり、かえってコスト増となることから、実際にそのような対応は難しいのではないかと考えられるが、どうか。

ご指摘の内容については、人数を増やして業務量に対応することも想定されますが、労働市場におけるパート労働者全体数といった問題や雇用管理の煩雑さ等から対応は難しいと考えます。

⑨ 適用拡大を実施した場合に、事業主は保険料負担増分について、当面どのように対応すると考えられるか。例えば、製品・サービスの価格に転嫁するか、パート労働者に支払う賃金額を調整して対応するか、事業主の純粋な負担とするか。

保険料負担増分については、コストに見合った適正な価格を設定する意味合いから、価格に転嫁することがあるべき対応と考えますが、長引くデフレ経済下の厳しい競争環境のもとでは困難と考えます。したがって、保険料負担については、事業主負担として吸収していかなければならないと考えますが、一方で、激変緩和措置（経過措置、奨励・支援制度の実施、労働時間要件・収入要件の段階的な拡大など）を検討することが不可欠と考えます。

⑩ 適用拡大により短期的には企業の保険料負担が増加するが、中長期的には、パート労働者の処遇が総合的に改善されて定着率が高まることや、就業調整の必要性が低くなり事業主側の職業訓練へのインセンティブが高まることを通じて、パート労働者の職業能力が高まり、ひいては企業の生産性に貢献する可能性について、どう考えるか。

同様の認識です。

質問4. 適用拡大による影響を緩和する方策

- ① 適用拡大を実施する場合に、保険料負担の増加により企業経営に生じる影響を緩和することが必要と考えるか。その際、社会保険制度の中ではどのような方策が考えられるか。
- ② 社会保険制度における方策のほかに、当面の負担が大きくなる業種や企業に対する雇用政策、産業政策として取り得る方策として、どのようなものが考えられるか。
- ③ 適用拡大を実施した場合の事務負担の緩和策として、どのような方策が考えられるか。
- ④ 適用拡大を実施するまでに十分な移行期間を設けることにより、雇用管理の仕組みを見直して適用拡大による影響を緩和することができる可能性について、どう考えるか。

パートタイム労働者の比率が高い業種もあることから、社会保険適用拡大に伴い、企業業種・業態や事業規模、雇用形態のあり方等によって影響が異なることは理解します。しかし、働く者の立場からすれば、業種や雇用形態等によって社会保険適用の有無が区分されることなく、事業規模や業種等にかかわらず、等しく社会保障を受けられることが基本でなければならぬと考えます。そのためにも完全適用の実施時期を明確にした上で、一定の経過措置及び奨励・支援制度等を検討すべきと考えます。

以 上