

2011年10月24日

社会保障審議会短時間労働者への社会保険適用等に関する
特別部会ヒアリングへの回答

UI ゼンセン同盟

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

<総論>

1. 適用拡大の必要性・適用基準の在り方についての考え方

すべての労働者に年金・医療をはじめとする社会的セーフティネットの保障がされるべきであり、その観点から必要と考える。

適用基準については、原則としてすべての労働者への適用を目指すべきである。しかしながら、激変緩和として、当面は労働時間要件・収入要件を設けることは必要である。

また、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も年収要件を65万円未満に引き下げ、将来的には適用要件の撤廃を目指すべきである。

社会保険の完全適用という面では、パートタイム・派遣・請負・契約労働者のみならず、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されるよう取り組まなければならない。

2. 就労促進・就業調整の観点からの考え方

働くことを希望する人たちにとって、就労促進という効果が出るのであれば良い。むしろ事業主による「就業調整」が発生することが懸念される。就業調整は制度変更によって発生する過渡期的なものであると考えられるので、直接、間接的に労働者に不利益が発生することがないように措置をとることが必要であると考えられる。

適用拡大を進めるにあたっては、適用のがれのための新たな基準以下に労働時間を抑えようとする事態が起こらないよう労働者保護措置のために企業負担を緩和することが必要である。

就労促進にあたっては、対象者に対する社会保険加入の意義、メリットについて、十分な周知を行うとともに、社会保障についての信頼性を確保していくことが重要

である。

<個別ヒアリング項目に対する回答>

- 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。

⇒すべての労働者に年金・医療をはじめとする社会的セーフティネットの保障がされるべきであり、その観点から必要と考える。

- 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。

⇒被用者の観点で公平・公正な制度とすべきである。流通・外食産業を含むチェーン業界においては、主たる生計費の稼ぎ手が1号被保険者であることは一般的には考えづらい。調査結果では存在しない。

（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。

⇒加入すべき被用者は加入している。

- 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。

⇒すべての労働者が社会保険適用となるようにすべき。

- 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。

⇒働くことを希望する人たちにとって、就労促進という効果が出るのであれば良い。

UI ゼンセン同盟流通部会のパートタイム労働者意識調査報告書（2001年12月実施）によると、年収200万円以上を希望する者は62.8%に達する。むしろ事業主による「就業調整」が発生することが懸念される。就業調整は過渡期的なものであると考えられるので、定着するまでの間、直接、間接的に労働者に不利益が発生することがないように措置をとることが必要であると考えられる。企業の適用のがれのための新たな基準以下に労働時間を抑えようとする事態が起こらないよう有期雇用法整備等も含めた一体的な労働者保護措置が必要である。

また、就労促進（新規・時間延長）にあたっては、対象者に対する社会保険加入の意義、メリットについて、十分な周知を行うとともに、社会保障についての信頼性を確保していくことが重要である。

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。

⇒年収130万円未満を年収65万円未満に引き下げ、将来的には、全て働く者が社会保険適用となるよう制度改革が必要である。

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。

⇒そうすべきであるが、移行時に発生する労働者、企業への負担を緩和する必要がある。

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

<まとめ>

1. 雇用管理（職務内容・人材活用の仕組み）について

パート労働法施行に前後し、とりわけパートの戦力化を指向する企業は新しい制度を導入した。雇用契約区分にとらわれず、正社員とパートタイマーを連結した一体的な人事制度、正社員登用制度を活用している企業もある。労働時間の長さで雇用管理を分けているケースは少なく、仕事内容の結果として長時間と短時間に分か

れているというのが実情だと認識している。それに伴い、正社員と単純定型業務のパートタイマーとは仕事の内容を明確に区別ができるようになった。同時に、それぞれの家庭環境や志向にあった働き方を選択できる方向に向かっている。

社会保険の適用の有無と雇用管理が直接リンクしているケースは少ないと考えている。仕事の内容で分かれており、その結果として社会保険適用の有無の線引きと合致しているというのが実情。仕事の内容とは、時間で分解できる単純定型作業を主に行うなどの仕事に人をつけるケース、売り場や商品の管理や顧客の管理などの人に仕事が付いているケースなどに分類できるが、後者のほうが長時間となるケースが多い。企業としては、コストの関係から社会保険の適用とならないパートタイム労働者を中心とした作業組み立てを行っていると思われる。

2. 就業実態について

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パート労働者の割合、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などは把握していないが、UI ゼンセン同盟流通部会のパートタイム労働者意識調査報告書（2009年12月実施）によると、調査対象となったパートタイム労働者の内、1日の労働時間7H以下で働いている者は48.8%であり、月契約時間は、128H～160Hの範囲が35.7%となっておりボリュームゾーンである。年収調整を行っていると答えた者は32%。45.4%が130万円未満の年収となっている。

これらの結果から、少なくとも3割強のパートタイム労働者が社会保険の適用の有無によって契約時間をコントロールしていることがうかがわれる。厚生年金に加入したい者が19.1%（加入したくないという者が16.4%、加入している者が64.5%）であることを勘案すると、自主的な年収調整のみならず、企業による就労調整も少なからず行われているのではないかと推察される。

<個別ヒアリング項目に対する回答>

- 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。
⇒パート労働法の施行とともに、パートの戦力化を指向する企業は、雇用契約形態にとらわれず、いわゆる正社員とパートタイマーを連結した人事制度を導入した企業もあれば、正社員登用制度を活用している企業もある。また、単純定型業務

のみに特化している企業もある。企業の人事戦略によって千差万別。

＜勤続年数比較データ：UIゼンセン同盟流通部会パートタイム労働者意識調査報告書（2009年12月実施）より＞

5年未満 43.9%、5年以上10年未満 29.5%、10年以上15年未満 16.5%、
15年以上20年未満 6.1%、20年以上25年未満 2.5%、25年以上30年未満 0.9%

- 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）。

⇒社会保険の適用・非適用のみで雇用管理を分けているケースは少ない。

- 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。

⇒生計費維持が必要な方々は長時間働く傾向がある。

- 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。

⇒UIゼンセン同盟流通部会のパートタイム労働者意識調査報告書（2001年12月実施）によると、調査対象となったパートタイム労働者の内、1日の労働時間7H以下で働いている者は48.8%であり、月契約時間は、128H～160Hの範囲が35.7%となっておりボリュームゾーンである。年収調整を行っていると答えた者は32%。45.4%が130万円未満の年収となっている。

- 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。

⇒社会保険の適用の有無で雇用管理が分かれているケースは少ないと考えている。仕事の内容で分かれており、その結果として社会保険適用の有無の線引きと合致しているというのが実情。仕事の内容とは、時間で分解できる単純定型作業を主に行

うなどの仕事に人をつけるケース、売り場や商品、顧客の管理などの人に仕事が付いているケースなどに分類できるが、後者のほうが長時間となるケースが多い。

質問3. 適用拡大による雇用・企業経営への影響

〈まとめ〉

1. 想定される就業調整について

(1) 労働者自身による就業調整

1) 時間を短くする者

配偶者の収入が世間相場に比較して一定以上高い場合、中途半端にしか時間延長できず手取りが減る場合は、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ある。

そのような就業調整を行うと考えられるパート労働者の主な属性は、UI ゼンセン同盟流通部会パートタイム労働者意識調査報告書(2009年12月実施)における、希望年収が200万円未満の労働者である可能性が強く、その割合は37.2%である。

ただし、自主的にそのような選択をできる労働者は少ないと考えられる。むしろ、事業主に一方的に変更を要請され、契約更改時に混乱する恐れが強い。

2) 時間を長くする者

適用要件が緩和されれば、収入を増やすために働く時間を長くすることを希望するパートタイム労働者は増えると思われる。しかしながら、企業のオペレーションとしては、現状の労働時間で運営可能であることと、パートタイム労働者が働く時間を増やすことによって新たに発生するコストを勘案すれば、企業による労働者の選別によって労働時間を抑えようとする動きが想定される。

UI ゼンセン同盟流通部会パートタイム労働者意識調査報告書(2009年12月実施)における、希望年収200万円以上を求める労働者は62.8%。一方、実際に200万円以上の年収がある者は18.8%。希望年収と現実にはギャップが大きく、これを調整しつつ定着をはかるには時間がかかり、労使双方に負担が発生すると思われる。

(2) 事業主の都合による就業調整

事業主は、短期的にはコスト維持のために、企業負担分の社会保険料に見合った就業調整を行うことが想定される。企業のパート比率の高さに比例して人件費負担

が増加する。負担を価格に転嫁することは現実的には容易でないと考えられるので、作業の見直しや人員の見直しなどによって、人件費コスト全体で負担を吸収するような動きになることが想定され、そうなれば労働者に直接、間接の不利益が発生する。

<個別ヒアリング項目に対する回答>

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。

⇒第3号被保険者や学生はもともと労働時間が短いので、そのようになるケースは多いでしょう。そのような属性で分類するよりも、当該労働者の暮らし向きから検討すべきである。配偶者の収入が世間相場に比較して一定以上高い場合や家庭の事情で中途半端にしか時間延長できず、手取りが減る場合に労働時間を抑えることとなるでしょう。ただし、企業ニーズと希望労働時間がマッチングするかどうかは不明。

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。

⇒適用要件が緩和されれば、適用前（保険料負担前）の手取り確保のため等、収入を増やすために働く時間を長くするパートタイム労働者は増えると思われる。

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）。

⇒事業主は、短期的にはコスト維持のために、企業負担分の社会保険料に見合った就労調整を行うことが想定される。企業のパート比率の高さに比例して人件費負担が増加する。負担を価格に転嫁することは容易でないと考えられるので、作業の見直しや人員の見直しなどによって、人件費コスト全体で負担を吸収するような動

きになることが想定され、そうなれば労働者に直接、間接の不利益が発生する。

- 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。

⇒企業の規模、経営形態によって違いがあるとは思えない。

- 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。

⇒年金と医療はセットであるという考え方を堅持する前提で、短期的負担は段階的に吸収していくべき。また、公平公正の観点から財政調整における後期高齢者医療支援金等の人数割の問題点を克服する必要がある。

- 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。

⇒相当程度考えられる。作業見直しなどを行いオペレーションの変更をして、契約更改を求められる可能性が高い。

- 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。

⇒考えられるが、望ましいことではない。現実的には発生しないと思われる。

- 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。

⇒難しいが、必要となれば、作業の定型化、単純化を進める工夫を行えば十分可能と考えられる。その際、収入を確保しようとする労働者は、望ましいことではないが、非自発的にダブルジョブ、トリプルジョブといった働き方を選択するもの

が増えるのではないか。

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。⇒現実的には、コスト削減しなければならない場合に、もっとも影響を受けるのは「経費」である。まずは経費、とりわけ人件費を調整し、次に利益が出ていれば、その範囲で吸収、価格への転嫁は最後になると思われる。

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。

⇒そうなるような政策が必要。現状では、長時間契約者と適用基準外の短時間契約者に分割され、格差が大きくなると思われる。

質問4. 適用拡大による影響を緩和する方策

<総論>

労働組合としては、適用拡大の負の側面の影響を抑えたい。具体的には、雇用を確保すること、収入水準（労働時間及び単価）を確保することを前提に、社会保険制度を支え、メリットを享受できる環境作りをしたいと考える。

事業主は、コストを増加させないこと、現状のオペレーションを維持・向上させるための対応をすると想定される。

まずは、事業主と適用対象者に社会保険加入の意義、メリットについて十分な周知をおこなうとともに、社会保障についての信頼性を確保していく事が重要である。

また、適用拡大を進めるにあたっては企業負担を緩和する激変緩和および適用のがれのため新たな基準以下に労働時間を抑えようとする事態がおこらないよう労働者保護措置が必要である。

具体的には、一定期間（5年程度）の減免措置を講じる。一定期間の意味合いは、

有期雇用法制等の雇用労働法制が整備され、社会保障についての信頼性を確保していくことを前提とした税・社会保障制度の一体改革の姿が見えること、社会保険適用拡大の意義とメリットを周知しつつ、労働者の生活設計、企業としての受け入れ準備、行政のサポートを行う期間とする。適用の時期を明確に定め、急激な費用負担を緩和するための社会保険料の減免措置を設ける。

新規に社会保険の適用となる急激に増加する費用の緩和をはかる。なお、緩和措置においては労働者が希望しない契約時間の短縮等の変更の発生を防止するための手立を組み合わせる検討を要望する。

<個別ヒアリング項目に対する回答>

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。

⇒短時間パートを多く抱える企業には大きな負担となり、事業継続そのものの見直しさえ発生しかねないと考えられる。今回、変化の対象となる週 20H~30H のパートタイマーは、全体の 50%程度存在するというデータもあり、混乱が想定される。ソフトランディングさせるため、段階的な適用基準の拡大などの時間と施策が必要。

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。

⇒新たに発生するコストは利益の拡大で吸収していく。利益幅は、売上拡大、価格転嫁、経費削減によって拡大させる。その実現のために政策的に公平・公正に関与できることを行う。

雇用政策としては、労働契約法、パート労働法の徹底した周知と厳格適用等が考えられる。

産業政策としては、人事管理システム等の導入など関係する経費への補助などを検討できないか。

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。

⇒期間を設けるのみならず、移行後の枠組みと、移行時に留意しなければならないガイドラインをあらかじめ示しておく。その上で周知期間、経過措置を十分とり、その後効果的なサポート施策を導入する。

以上

2011年10月24日

社会保障審議会短時間労働者への社会保険適用等に関する
特別部会ヒアリングへの回答への補足

質問1.

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。

⇒被用者の観点で公平・公正な制度とすべきである。流通・外食産業を含むチェーン業界においては、主たる生計費の稼ぎ手が1号被保険者であることは一般的には考えづらい。調査結果では存在しない。

<以下補足>

実態としては、企業としても、長い時間の契約が可能なパートタイム労働者に対する需要が高く、労働者の家庭環境などにより希望される長時間契約の申し出に応じている。したがって、寡婦、若年フリーター等の働き手については社会保険適用となる労働時間で働いていると認識している。

しかしながら、さまざまな理由で、労働者の意思に反して労働時間を抑えられているケースが一般的にあるのであれば、そのようなことがないように対応すべきである。

今後の適用拡大の考え方の流れの中で、ルールに則って同様の対応をするべきである。

(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。

⇒加入すべき被用者は加入している。

<以下補足>

後段部分については、(年金について)と同様。