

## 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

### 事業主団体及び労働組合からのヒアリング

#### 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。

社会保険のあり方に関して、税金なども含めた一体改革の骨格が示された上で、パート労働者（短時間労働者）への適用範囲を検討することに異論はないが、そうした前提が無い中で、部分的な検討をすることには違和感を感じる。

また、今回対象としている30h-20h/wの就業をするパート労働者（短時間労働者）の属性からして適用を拡大することで、老後の生活保障に直接結びつくとは考えにくい。

- 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高い。

パート労働者を多く雇用している業種として、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。

国民年金の第1号被保険者かつ30h-20h/wの就業をするパート労働者（短時間労働者）の実態について明らかにされたい。

当方の理解では、30h-20h/wの就業をするパート労働者（短時間労働者）は、「扶養枠を活用している配偶者層」「年金受給とのバランス確保を目的とするシニア層」「学生」などが主軸と考えている。

#### ・若年フリーター層

無期・有期を問わず社会保険の適用が可能な30h時間以上の就労に導くことが至急の対策ではないか。社会保険の適用が可能な30h以上の勤務が可能にも関わらず、何らかの制約のために20h-30h/wしか就労できない者が、果たしてどの程度存在するのか。そもそも本人の志向により短時間労働を選択しているのであれば、社会保険の適用拡大によって解決すべき問題とは考えにくい。

#### ・母子家庭

何らかの制約がある対象者の支援は必要であると考えますが、あくまでも支援に対して社会的共感が得られる対象者向けの施策として検討すべきである。従って、個々の事情によらない一律的な適用拡大の理由にならないと考える。

#### (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。

「本来被用者保険に加入すべき被用者でありながら」という表現は、社会保険に関するこれまでの歴史的な制度・施策に反した前提ではないだろうか。

また、前述した適用拡大の対象者は、その属性上、別の医療保障に加入していると考えられる。

- 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。

適用拡大すること自体に疑問が残るが、仮に適用拡大する場合を考えると適用基準がシンプルであることは必須事項である。

20h-30h/w の就労をする者の中には、常時、20h-30h/w の就労をする者だけでなく、例えば、月の前半のみの就労をする者や数ヶ月内で数週間のみの就労をするものなど多様な就業形態がある。月間の労働時間が契約上 20h×4w 以上などの解り易い基準にならない限り、運用不能である

- 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」との考え方には一定の理解を示せるが、税や他の社会保障制度を切り離して、社会保険制度のみを持って論じようとするには無理がある。

また、「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」とあるが、一律的な労働価値観による拙速な判断はできない。

21 世紀の経済活動においては、労働者の多様な就業ニーズと企業活動の合理性が相互に作用し、ワークシェアリングが浸透するなど、社会ニーズに対応した就業システムが既に発展している事実から目をそらすべきではない。

- 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。

前述しているように、そもそも社会保険の適用を拡大することに疑問が残るが、「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」に関しては、育児や介護などへの支援の拡大と合わせた議論をすべきと考える。

- 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。

「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」には理解を示せる。

但し、従業員に占める短時間労働者の割合の大小が不公平だとは考えない。何故なら、企業における短時間労働者の活用割合は、事業の事情に応じた必然であり、また労働市場において働く者のニーズと調和した結果であるから。

## 質問2. 短時間就業の派遣労働者の就業実態・雇用管理の実態について

- ① 短時間就業の派遣労働者のうち、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。

家計の担い手ではない者：71.0%（当協会スタッフアンケート調査）

※「生計の中心ではないものの生計を維持する必要から就業しているパート労働者」という対象の定義が明確化されていないため回答できない。例えば、最低限の衣食住をまかなうため等の定義が必要。

- ② 短時間就業の派遣労働者について、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分の3以上」に該当しないよう、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。

概ねのケースで就労時間の調整が生じている。そのことによる企業経営への影響は軽微である。

- ③ 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短時間就業の派遣労働者の雇用管理や人材管理のあり方を変更することは考えられるか。

前述しているように、企業活動においては事業の事情による合理的な判断において、雇用の内容が決定され採用・配置がされる。社会保障の適用有無を最優先した採用・配置で事業運営をすることは難しい。むしろ、働く側による就業時間の調整（短縮）希望に応じる結果として、雇用管理や人材管理の方法を変更せざるを得なくなることが危惧される。

### 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派遣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派遣労働者の主な属性（第3号被保険者、学生など）は何か。

大半のケースで労働時間の抑制が予想される。

属性においても、第3号被保険者を中心に大半のケースが就業調整を行うと考えられる。

- 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短時間就業の派遣労働者の場合には、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。

一部により長い時間働くことで、社会保険料の負担による手取り額の減少を補填しようとする者が発生する可能性は否定できない。しかし、その発生は、あくまで一部と予想され、多いとは考えにくい。

- ③ 短時間就業の派遣労働者への適用拡大が行われた場合の労働者派遣事業を行う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）。

企業経営への影響は大きい。

短時間就業の派遣契約はフルタイムの派遣契約と比較して、請求額に占める原価や営業コストの割合が高く収益率が低い。一方、社会保険の適用が拡大されても派遣先への請求料金に転嫁することは難しく、そもそも低い収益率が更に悪化する。企業努力で吸収できなくなれば、派遣労働者の時給に影響が及ぶ可能性もある。（派遣労働者の時給賃金は一般的にパート・アルバイトと比較して高いケースが多いが、これを維持することが難しくなる可能性がある）

④ 適用拡大に伴う派遣元事業所の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。

派遣元事業所の事務負担は激増することが必至であり、単純に適用拡大しても実際問題として対応できない。何故なら、

(1) 短時間労働の特徴・属性

a) 短時間労働者の勤務形態の特徴

- ・シフト勤務など週・月により就業時間が大幅に異なる勤務が多い。
- ・勤務時間帯により時給が異なるケースが多い。
- ・業務の繁閑などにより、勤務時間数の増減が発生する。

b) 短時間労働者の雇用契約の特徴

- ・1年未満の短期間の雇用契約が多い。
- ・入退社が頻繁に繰り返される。
- ・仕事がある時のみ、雇用契約を結ぶケースが多い。
- ・ダブルワーク（ケースによってはトリプルワーク）などの就業をする者が少なくない。

c) 短時間労働者の属性

- ・扶養枠内で就業する被保険者の配偶者が多い。
- ・学生が多数存在する。
- ・60歳以上の高齢者も多い。

(2) 想定される問題点

- a) 入退社の繰り返しなど、週20時間以上の勤務をする労働者を継続的に特定することが難しい。
- b) 給与額が月によって大きく変動するため、算定基準の適用に無理や不公平が生じる。
- c) 属性に応じた適用基準が不明確
- d) また、契約によっては同月内の入退社が繰り返されるため、加入対象とできない。
- e) ダブルワークなど当該雇用主だけでは加入対象か否か、判断不能なケースが少なくない。
- f) 給与支払いが発生しない月が発生するため、保険料を控除できないことがある。
- g) また、給与額が少ない月は、所得税や雇用保険に加えて保険料を控除できないこともある。

(3) 雇用主・労働者の実務上の負担増

a) 雇用主の実務上の負担

- ・社会保険事務所への異動届が増大する。（一労働者あたり複数回提出も多発）
- ・上記2の問題点を解決する明確な適用基準が設定されない限り、対応不能。また、対応するとしても事務工数が莫大になる。
- ・適用基準が明確になった場合でも、給与計算システムなどの改良に莫大なコストと数年に及ぶ期間が必要になる。
- ・中堅中小企業の中には、事務コストの増大やシステム投資に耐えられない企業が発生する可能性がある。

b) 労働者の実務上の負担増

- ・就業の有無、就業時間の増減によって、厚生年金保険と国民年金保険の切替手続きや第3号被保険者への切替手続きが発生する。  
（短時間労働者によっては、毎月のように両保険の切替手続きが発生する可能性がある。）

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。

健保組合財政への影響は大きい。適用拡大の対象者の健康保険料が小額であるにもかかわらず、医療費は従前の加入者と同様に生じるため、財政の悪化は必至と考えられる。

加えて、上記④に前述したように加入・脱退の手続き事務が莫大に発生するコスト増大の影響も大きい。

- ⑥ 適用拡大を実施した場合に、派遣元事業所の事業主が、社会保険の適用を避けるために、個別の派遣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。

派遣元事業所の事業主による労働時間の抑制は考えにくい。

派遣契約は派遣先の業務内容や事業所運営などを反映して成立し、その契約に従事する派遣労働者との労働契約も派遣契約に準じて締結されている。従って、派遣元事業所の事業主の恣意的な判断で調整することは原則としてない。

- ⑦ 適用拡大を実施した場合に、一般の事業主が、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。

「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。

社会保険料の増加分を支払うとしても外部人材に置き換えることで、増大する管理事務コストを削減できるメリットがある。

更に、派遣労働者や業務請負の外部人材への置き換えを超えて、業務の海外シフトが加速する可能性が高い。

- ⑧ 適用拡大による負担増に対応するために、派遣元事業所の事業主が、個々のパート労働者の労働時間を減らす代わりに、人数を増やして受注業務量に対応することが考えられるか。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。

質問2の③で前述しているように、企業活動においては事業の事情による合理的な判断において、雇用の内容が決定され採用・配置がされる。社会保障の適用有無を最優先した採用・配置で事業運営をすることは難しい。むしろ、働く側による就業時間の調整（短縮）希望に応じる結果として、雇用管理や人材管理の方法を変降せざるを得なくなることが危惧される。これは、派遣元事業主においても同様である。

「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」とあるが、社会保険の適用を拡大することが更に労働力を減少させることになると考えられる。

- ⑨ 適用拡大を実施した場合に、派遣元事業所の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か。例えば、派遣料金に転嫁するか、派遣労働者に支払う賃金額を調整して対応するか、派遣元事業所の事業主の純粋な負担とするか。

質問3の③で前述しているように、派遣料金への転嫁は難しい。一方で、派遣労働者の処遇を守ることは必然であるため、派遣元事業所の事業主の純粋な負担が主流になる。但し、収益への影響が大きいため、経営体力が保てなくなれば派遣労働者の賃金額に影響が出る可能性は否定できない。

- 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、短期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、短時間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。

質問の可能性には期待できない。短時間労働者の多くは、その属性からして将来の保障よりも現在の配偶者の扶養控除なども総合した収入を大事にしていることから、社会保険の適用拡大にともなって定着率などが向上する割合は大きくないと考えられる。



- 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。

適用を拡大すること自体に疑問があるため、社会保険制度の中での方策を考えることに無理がある。むしろ、社会保障・税の一体改革の基本となる考え方をしっかりと設計し、国民から指示を得られた段階で、個別の対象に対する方策を検討すべきではないか。仮に適用を拡大する場合には、当然のことながら企業経営に生じる影響は規模の大小を問わず10年単位の長期にわたって緩和すべきであり、日本経済の国際競争力を減速させない保障を持つことが肝要だと考える。

- 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。

法人税の大幅減税など、単に社会保険料の増大を補填する範囲にとどまらず、その事務コストの増大、将来の雇用意欲の減退回避、海外とのコスト差額までを視野においた対策が肝要と考える。

- 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。

前述したように、短時間労働者の就労形態更には多様性に富み、抽象度の高い適用基準では事務業務は対応不能になる。また、これまでの先例を考えても、各地の公的出先機関により判断が異なる結果を生み、全国に事業所を持つ企業などでは、一制度であるにもかかわらず出先機関の判断別の事務処理を強要されることになる。従って、いたずらに網羅性を狙って抽象度の高い適用基準とするのではなく、「1年以上の雇用見込みが有り、常時、週20時間以上の労働契約がある」などシンプルかつ判断が分かれぬ適用基準を設け、企業の事務コストを抑えるとともに、短期労働者の望む多様な働き方に制約をかけないことが必須である。

- 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。

適用を拡大する場合に十分な移行期間を設けることは必然である。但し、前述した各種の問題がどのように解決されるかによって、そもそも適用を拡大すべきか否か、また拡大するとしても、十分な移行期間がどの程度の期間になるかは自ずと異なる。