

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 御中 「民間事業者の質を高める」
一般社団法人 全国介護事業者協議会
短時間労働者への社会保険適用等に関する質問回答書

平成23年10月20日

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。**

理想を言えば、正規雇用・非正規雇用に関わらずすべての労働者が、年金・健康保険・雇用保険の適用となり、健康や老後に対する社会的な不安が緩和されることが望ましい。しかしこの問題はわが国の社会保障制度全体のあり方を視野に入れて考えるべき事案であり、また、パート労働者に対する社会保険の適用拡大が、前述した問題への有効な手段であるかについては慎重な議論が必要である。

現行の給付以上の要素がない中で、ただ保険料のみ徴収されることは被保険者の負担増と企業の負担増となる。国民生活と企業経営への経済的影響があまりにも大きすぎることから、現在の経済情勢下での適用拡大は時期尚早であると考ええる。

また、適用拡大による負担増によって、企業側は人件費の単価増を人数減で補う可能性が高く、パート労働者の雇用削減につながりかねない。被保険者の方でも、負担増を敬遠して離職する、あるいは労働時間を縮小する層が一定数発生することは確実であり、適用拡大が結果的にパート労働者の離職・労働時間縮小につながるようでは本末転倒である。

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企業として、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。

年金制度の充実に関して異論を唱えるものではない。しかし、パート労働者の50%以上は世帯構成員として世帯収入の補填のため被扶養者として就労しており、基礎年金の支給を受けられる。問題は、フリーターや世帯主としての被用者であるが、これは現状の国民年金への加入を推し進めることが必要と考える。

現状、常勤者の3/4以上の者については、収入に関しても応分のものがあって適用している状況であるが、現在の厚生年金の最低等級98,000円の本人負担額8,042円/月が扶養等に係らず適用されることは、低所得層にとっては相当厳しいものがあると思われる。仮に健保のように低い等級設定を行っても4,500円～5,800円（8.206%）程度の本人負担が生じることとなる。生活への影響が危惧されるところである。

また、国民年金には保険料免除制度があり、前年所得が以下の計算式で計算した金額の範囲内であれば免除の対象となる。

（扶養親族等の数+1）×35万円+22万円

例：単身世帯の場合57万円まで

扶養1人の場合で92万円まで

仮に、最低賃金で、週20時間勤務すると、

東京 837円×20時間×30日/7日×12ヶ月=860,914円

沖縄 645円×20時間×30日/7日×12ヶ月=663,429円

となり、週20時間程度の勤務の場合は充分全額控除の対象となる。また別に一部控除の制度もある。

単身フリーターのような低所得層にとっては、将来の年金より今現在の生活が切実な問題である。もちろん、保険料全額免除を受けた場合、将来の年金は全額免除期間相当分は半額となるため、基礎年金だけでは将来の年金生活も厳しいものがある。

また、国民健康保険についても、たとえば東京23区在住の単身者で当該収入層の保険料負担は月額3,000円強であり、年金と合わせての負担増は生活への影響が小さくない。

その上、保険料の減額・減免制度がある（市町村ごとで制度が異なる）。

たとえば、横浜市の場合は所得330,000円（給与収入から給与所得控除を控除後の金額）以下であれば、被保険者均等割額の7割が減額される。（※世帯合算所得）

このように、単身のフリーターや母子家庭の短時間労働者の場合、国民年金も国民健康保険料も免除や軽減措置があり、被用者保険の対象となつて一律徴収されることの負担増は大きく、将来の年金のために、現在の生活が脅かされることにもなりかねない。

また、事業主から見ても、これらの状況になれば負担が直接事業活動へ影響することから慎重な議論が必要と考える。

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。

そもそも、適用拡大することに関して優先順位があるものとする。まず、国民年金の1号保険者からの保険料を100%徴収する努力があつての検討であるべきで、財源の不足をこの適用拡大で埋めるといふような制度では、徴収しやすい第2、第3号被保険者と企業へのしわ寄せを増すばかりであり、とても承服できる改正ではない。

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、少なくとも中立的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。

質問の対象となるのはごく一部の被保険者の話である。われわれの産業で働く者は、世帯収入の補填のため2号保険者となり、最小の家計負担を計算して社会参加しており、保障拡大のない負担を2号保険者と企業にだけ押し付けることには反対である。現在の日本における就業規則、給与規定等は扶養者への配慮を多く取り入れており、また、税制に関しても、社会保険の加入に関してもこの点が拘束されており、多くの2号保険者が不利益にならない選択をするのは当然のことと思われる。よって、この点を解消しないで保険料の徴収のみを先行させることは非常に危険であると言わざるを得ない。

それとは別に、専業主婦の中に潜在する「働きたいけれど働けない層」を労働市場に誘導する措置は講じるべきである。働きたい人が働けないことは、確かに、労働者の能力発揮や企業の生産性向上の機会を損ね、社会経済にマイナスの影響を与えている。しかしながら、彼らと労働市場との間にある障壁は決して社会保険の適用制限だけではない。在宅介護の仕組みがまだまだ不十分であることや、近所に乳幼児を預けられる安価な保育園がないことは、それ以上に大きな障壁ではないのか。これらの障壁への対応と比べて、パート労働者の社会保険適用拡大がどれだけの重要度・優先度を持つのかは疑問の残るところである。

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。

生産人口が減少することが現実のこととなる今、当然その労働意欲を抑制する130時間制限は撤廃することが必要であると考え。それと併せて、前述した不利益を最小限に抑制する施策をご検討願いたい。

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。

労働集約型産業が様々な企業努力を重ねて国内の多くの労働者を雇用し続けている中で、製造業が生産拠点を海外に移し国外で労働力を確保するようになって久しい。今回の適用拡大は当然国内の労働集約型産業に対しより大きな負担を強いるものであり、非常に不公平なものであると言わざるを得ない。政府には、労働集約型産業の内需拡大と国内雇用に対する貢献に改めて評価の目を向けていただき、当該産業に対し、税制による負担軽減措置や産業別の補助金制度などの不公平是正措置を講じていただきたいと考える。

たとえば、訪問介護のような介護サービスを実施している企業は、そもそも介護報酬が時間で支給されているため登録型（非常勤）介護員による就労が全体の87%を占めており、構造的に多くの雇用を生み出している。それゆえに本件の実施によって事業主負担が急増し、介護事業継続への大きな懸念となりうる。こういった労働集約型産業の実情をご理解いただいた上で、必要な措置を講じられたい。

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貴企業 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。

基本的に正社員は、業務の役割分担をしているが、パート労働者は、業務・管理業務等は担当させていない場合が多い。しかし、人材の有効活用という意味で、パート労働者にも正社員の業務を担当させている例もある。一般的に、パート労働者の勤続年数は短い、休み等、個人の都合に合わせて取得しやすいこともあって、地方においてはむしろ長い場合もある。

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）パート労働者として、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）。

長時間パートと短時間パートの職務内容・人材活用の仕組み・賃金は基本的に同じである。労働時間の長短によって受け持つ業務内容が変わることはなく、従って賃金も同一であり、その活用方法にも差異はない。われわれの産業の場合、本人の希望でパートとして就労するケースが多く、3/4稼働のパート労働者は総じて勤務の柔軟性を望んでいる。また、それ以下のパート労働者は扶養の範囲内での就労希望者が多く、年末になると本人からの就労調整が働いて事業主側としてはもっとも苦慮するところとなる。

③ 貴企業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。

一概には言えないが、当協議会仮名事業所の給与データから判断すると、介護事業の場合は15%程度が当該層であると思われる。

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。

介護事業を例にとれば、第3号被保険者と雇用保険のみ適用者をその層と見なした場合、全体の85%がその該当者となる。企業経営への影響としては、扶養控除を念頭に置いた年末の本人希望による就労調整への対応が、事業主側としてもっとも苦慮するところとなっている。訪問介護事業所内では常勤者または管理者がそのフォローに回ることとなり、管理業務に支障をきたすケースも出ている。

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。

基本的に社会保険の適用の有無で雇用管理は分けていない。

介護事業の場合は、子育てや親の介護などの家庭的な制約を抱えながら働いている者も多いことから、フルタイム労働に移行する社員は限定的であると思われる。むしろ保険適用による負担増を敬遠して労働時間を抑制する層が増加する可能性が高い。

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。

適用拡大時の家庭環境（総収入や家族構成等）や社会情勢（消費税や所得税等の増税、保険料率の改定、扶養控除の廃止等）によっても大きく異なると思われるが、社会保険の適用拡大によって労働時間を抑える者と労働時間を伸ばす者に二極化することが考えられる。

介護事業において労働時間を抑える可能性が十分にある。実際には現在のパート労働者の職員があくまで扶養控除の範囲の中での労働を求めている点があげられる。

加盟事業所のケースでは、年齢構成のグラフから30～40歳を子育て世代と仮説した場合、全体の26%がこれに該当し扶養控除内に移行するのではないかと考えられる。しかし、現実的には40～45歳においても可能性は十分にあり、これを含めると可能性は46%まで移行するとも考えられる。

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。

適用拡大を実施した場合、当然、保険料負担以上の収入を求める社員が生じると考えられる給与により保険料は異なるが現在の三法適用者の負担額（23,600円）を考えると、それ以上の収入を求めると考えられる。時給換算で考えた場合、1人あたり20時間程度労働時間増が必要と考える。

その場合に、45～50歳以上の20%～38%の範囲の中で就業時間を増やすことを希望する者が出る可能性がある。

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）。

加盟一企業の試算によれば、人件費率80%強・パート比率40%強の企業において、今回の社会保険の適用拡大によるコスト増によって、営業利益が4割弱減少することがわかった。これは企業の存続すら揺るがしかねない多大な影響である。今回のような制度改正は、労働集約型産業に大きな打撃を与えることを如実に物語っている。これだけの影響規模を価格に上乗せする、または、事業主の負担とすることは出来ないため、企業間に多少の差はあるとはいえ、多くの加盟企業が対策に苦慮することは間違いない。

いずれにしても、パート労働者の就業管理を行うことで企業努力を重ねて事業経営をしている事業主や、そういう労働者によって支えられている産業にとって、労働時間を抑制するパート社員の発生、あるいは究極全員常勤社員を雇用することに近い環境になることは、そもそも事業が成り立たなくなることを意味する。また、常勤では対応しきれないところにパート労働者の雇用が生まれている背景もあり、結果的にはパート労働者の就業機会も減少することにもなりかねない。

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。

適用拡大による事務負担についても、保険適用の事務作業として社会保険庁への手続き件数が増え、人材サービス事業者にとってはある程度の影響が出ると言える。

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。

社会保険の適用拡大によって生じるあらゆる影響を想定し、また、その対応策を行政が中心となって構築していく必要がある。

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。

社会保険の適用拡大によって、常勤社員（週40時間）の常勤社員と短時間勤務（週20時間未満）のパート社員の二極化が進むものと思われる。また、業務時間を抑制することはいたずらに社員数を増やす事につながり、かえって労務管理のコストが増大することも考えられる。一方で、企業の保険料負担増加によって雇用者数のコントロールも余儀なくされるため、労働者の雇用機会を閉ざしてしまう結果となることも想像に難くない。

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。

保険料負担増を理由に派遣労働者を増やすといった対応は考えにくいのではないかと

負担増といっても派遣料金と比較した場合、派遣料金の方がコストとしては上と考えればしないのではないかと。

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。

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。

適用拡大を考えた場合、保険料負担増分は事業主の負担となる。価格に転嫁することは難しく（介護事業の場合は公定価格であるため不可能）、賃金の調整も簡単ではない為、基本的にはそのまま企業の負担増になると思われる。いずれにしても、保険料負担増をすべて事業主が吸収することは困難であり、雇用コントロール等の対応手段を取らなければならないことが想定される。

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。

パート社員においては、処遇が改善されて定着率が高まることはないと考え。パート社員の働く理由（退職理由）は処遇だけではなく、職場環境や家庭環境、生計の中心となる者の（家族）環境等、様々なファクターに左右されるからであり、処遇はその一要素に過ぎないからである。例えば、パート社員の賃金を引き上げた年と前後の年とを比較した場合、退職率に変化はなかったという加盟事業所のデータもある。結果的に企業の生産性に貢献する可能性は低いものと考え。

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。

年金・医療保険の問題は、わが国の社会保障制度全体のあり方を視野に入れて考えるべき事案であり、パート労働者に対する社会保険の適用拡大がこの問題への有効な手段であるかについてははなはだ疑問である。これまで述べてきたように、適用拡大によって、企業負担増による新たな雇用調整、労働者自身による労働時間抑制、低所得者への経済的圧迫、等々、多くの企業・労働者が危惧すべき事態に陥る可能性があり、この景気低迷の状況下で真に優先すべき施策であるのか、まだまだ十分な議論が必要である。適用拡大は、国民生活と企業経営への経済的影響があまりにも大きすぎるため、少なくとも現在のデフレ状況の終息を見極めたうえで導入を検討すべき施策ではないか考える。

また、デフレ状況終息後の導入にあたっては、十分な激変緩和措置が必要であり、たとえば適用拡大された層に対しては、保険の加入を労働者が選択できるようにするなどの柔軟な措置が必要であると考え。また、パート労働者を多数雇用する企業に対しても、手厚い対策が講じられるべきである。

ひとつ危惧するべき問題として、複数事業所勤務の場合の社会保険の取扱いがある。

社会保険の場合、2社で加入要件に該当した場合は本人が選択した方の社会保険に加入し、2社分の賃金を合算した標準報酬月額で保険料が決定され、保険料は両者で按分負担することになる。2社で働く場合、いずれも週20時間未満の所定労働時間に抑え、社会保険適用を回避する可能性もあるが、仮に週20時間ずつの所定労働時間で2社と契約する者が出ると、両社合算で社会保険料が決定されることになる。

2社を掛け持ちして週20時間ずつ働く者が発生した場合、2社間にまたがる複雑な事務が発生することが考えられる。まず、上述した合算判定をどのような手続で行うのか。次に、どちらの事業所で加入させるかという主・副の判断基準をどうするのか。また、主となった事業所は、おそらく副の事業所から保険料を預かって自事業所分と合算した上で納めることになるが、その事務手続きはどのような手順で行うのか。この2社は業種が異なることも十分にありえる。これらの複雑な事務は、イコール新たなコストであり、この費用を誰が負担するのか。パート労働者を多数雇用する企業はより大きい事務コストを抱えることになるのか。運用にあたっては様々な課題があると考えられる。