

平成23年11月9日

短時間労働者への社会保険適用等に関するヒアリング回答書

情報産業労働組合連合会

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。

⇒ 基本的には、パート労働者を適用除外とする合理的な理由はないと考える。
日雇い労働者ならびに極めて短時間の労働者等を除き、全ての労働者に社会保険は適用されるべきと考える。

- 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。

⇒ そもそも、現在の基礎年金の水準では、単身者の場合「健康で文化的な最低限度の生活」を維持できるのか疑問であり、パート労働であっても社会的貢献を果たしてきた労働者の生活安定は図られるべきであり、被用者年金への加入を義務付ける必要があると考える。

（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。

⇒ 本来は被用者保険に加入しなければならないと明記されているのであれば、基本的に違法であることの是非を論議する必要があるのか疑問であり、適用に向けた施策が講じられるべきである。

仮に、就労時間等により猶予されている労働者であっても、「健康で文化的な最低限度の生活」の確保に向けて加入の促進が図られるべきである。

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。

⇒ 雇用する労働者の内、日雇いもしくは極めて短時間の労働者等を除いて、全ての労働者を適用対象とすべき。

逆に考えるならば、週の労働時間が30時間未満を適用除外とする合理的かつ納得性のある理由はないと考える。

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。

⇒ これまでの少子高齢化に加えて、日本が人口減社会となり生産年齢人口の減少が問題視されていることを踏まえれば、外国人労働者の受け入れを論議するよりも先に生産年齢人口における就業率の引き上げが検討されるべきと考える。

そのためには、「就業調整」の必要のない社会保険制度が求められると考える。

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。

⇒ 制度改定によって極端なライフプランの見直しを求めることは、対象者の年齢によって救済措置は必要であるものの、社会保険の制度においては世帯を単位と

する（扶養・被扶養という区分）のではなく、個々人の履歴によって社会保険の制度は適用されるべきと考える。

- 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るべきとの考え方について、どう考えるか。

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。

⇒ パート労働者については、オペレーター業務や清掃等の業務が多く、正社員の業務とは異なっている者が多い。したがって、人材活用の仕組みも異なっている。ただし、休日労働も含む時間外労働の発生などについては、正社員等と変わらないとの意識を持つ者が多い。

責任の範囲についても、パートの約半数（49.5%）は「正社員と同じ」と回答している。

企業側の認識においても、「作業方法等が標準化されている仕事」については、60%以上の企業（130社/214社）において正社員もパートも同様に行うと回答している。また、「正社員が行っている仕事と全くもしくはほとんど同じ仕事をしているパートの有無」について、多数いるが29.9%（64社/214社）、一部にいるが53.3%（114社/214社）と回答しており、正社員と同等の仕事をしているパート等はいないとの回答は13.6%（29社/214社）に過ぎない。

<情報労連「パート等に関するアンケート調査」2007年9月による>

- 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）。

⇒ 概ね「法的に権利を有するパート等に適用」されている。（92%以上）

<情報労連「パート等に関するアンケート調査」2007年9月による>

- 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。

⇒ 働く理由について、パート労働者の内43.6%（2つ以内の複数回答）が「主たる生活費」と回答しているとともに、週35時間を超えるパートでは60.6%（2つ以内の複数回答）となっている。

「家計の補助」との回答は、パート労働者の全体で37.0%（2つ以内の複数回答）の回答であるとともに、週35時間を超えるパートでは27.5%（2つ以内の複数回答）に過ぎない。

<情報労連「パート等に関するアンケート調査」2007年9月による>

- 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。

⇒ 企業調査において「就労調整を必要とするものはいない」との回答が過半数の54.7%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。

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。

⇒ 日雇いもしくは極めて短期間あるいは短時間の労働者を除き少ないと考える。
非正規労働者全体の内、働く理由が「主たる生活費」と回答した者の場合、半数近く（48.3%）が正社員になりたいと希望している。

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。

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）。

⇒ 企業による直接雇用が避けられ、個人への業務委託に切り替えることが懸念される。実態的に、直接雇用と同様の指揮命令を受けながら、契約書類上では請負契約とされるケースが既に行われている。

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。

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。

⇒ 後期高齢者医療制度については、リスクの高い者を対象とする制度であること

から、公費負担による制度への見直しが図られるべきであり、社会保険としてのリスク分担となっていないと考える。

同様に、本来被用者保険でカバーすべき労働者を地域保険である国民健康保険に加入させておくことも、社会保険としてのリスク分担となっていないと考える。

- 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。
 - 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。
 - 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。
 - 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。
- ⇒ ⑥～⑩について、事業主の対応を予測することは極めて困難である。ただし、違法あるいは脱法行為があれば指導するのが行政の役目であると考える。

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。
- ⇒ ①～④について、企業規模等を考慮した激変緩和策は必要と考えるが、社会的リスクを分散させて負担するという社会保険の原則を踏まえるなら、全ての企業等に適用されるべきと考える。

以上