

事業主団体・労働組合等からのヒアリングにおける各団体の見解（概要） **未定稿**

（注）各団体の提出資料・発言をもとに事務局でとりまとめたもの。

論点	団体の見解
（１）適用拡大に対する基本的な考え方について	【事業主団体】 ＜日本フードサービス協会＞ ・もっと根本的に適用拡大という政策のもつ性質について議論をすべき。 ・制度の抜本改革なくして適用拡大を議論することはできない。一体改革のグランドデザインの中での位置づけを説明すべきであり、適用拡大ありきとならないようにしてほしい。 ・被用者には社会保険を適用すべきという考え方は理解するが、当業界には赤字企業が多く、また、短期就労の者が多いことから、実態把握・事務手続が煩雑となるので、困難。 ・誰のために被用者年金の枠組みを拡大するのか、十分に議論すべき。 ・主婦の年金は世帯単位で夫とシェアしていけばよい。 ＜日本チェーンストア協会・日本スーパーマーケット協会・日本百貨店協会＞ ・適用拡大には反対。年金制度の抜本改革の中で議論すべき問題。 ・母子家庭など気の毒な状況にある人たちに対して何らかの政策が必要であることは理解するが、安心社会の実現に向けては、適用拡大だけを議論するのではなく、社会保障全体で議論すべき。 ・医療保険の問題も、医療政策全体の中で議論すべき。 ・業界としてはパート労働者の能力を活用する方向で取り組んでいるし、これからも必要なところに労働力を投入していきたいとは考えているが、適用拡大は企業負担が大きすぎる。 ＜全国生活衛生同業組合中央会＞ ・適用拡大には原則としては賛成だが、会員企業の経営は厳しく、3点の懸念がある。1点目は、零細企業に重い保険料負担が課されること、2点目は、さらなる就業調整により超短時間労働者が生まれること、3点目は、超短時間労働者の増加が技能の蓄積やサービスの質に悪影響を及ぼ

(1) 適用拡大に対する基本的な考え方について (続き)	すこと、である。 <全国介護事業者協議会> ・非正規労働者の保障が拡充されることには賛成だが、このタイミングでの適用拡大は疑問。そもそも、週 20 時間以上 30 時間未満の者は保険料を徴収するには所得が少なく、慎重に議論すべき。 ・第 1 号被保険者でも基礎年金は受けられるのに、低所得のパート労働者まで厚生年金が受けられるようにすべきかどうかは疑問。かえって、新基準でも企業負担を受けられぬ人に不公平感を与える結果になるのではないか。 ・国民年金には保険料免除制度もあるので、必ずしも国民年金がよくないとは言えない。 <日本人材派遣協会> ・適用拡大には原則賛成で、協力したいが、公平性のみならず経済への影響も踏まえて検討すべきで、現時点で賛意は示せない。派遣法の動き等、今後の有期労働の在り方と併せて議論すべき。 <全国乗用自動車連合会> ・過半のパート労働者は社会保険の適用を望んでおらず、その意思を尊重すべき。 ・特に、当業界に多い、既に年金を受給しながら働いている 60 歳以上の定時制乗務員は、加入を望んでいないのではないか。 <全国ビルメンテナンス協会> ・適用拡大は業界の生死にかかわる。実施に当たっては、企業のセーフティーネットや経過措置をつけてもらわないと成り立たなくなるという危機感を持っている。 ・労働者のモチベーションを高めるという適用拡大の意義は、理解する。 <日本在宅介護協会> ・当業界のパート労働者のほとんどは第 3 号被保険者・被扶養配偶者であり、年金・健保のセーフティーネットは既にあるため、基本的には適用拡大に反対。 ・標準報酬月額が 98,000 円に満たないような者まで、本当に被用者としての保障をする必要があるのか、疑問がある。 ・当業界のパート労働者には第 3 号被保険者・被扶養配偶者が多く、130 万円を意識した就業調整
--	--

(1) 適用拡大に対する基本的な考え方について (続き)	が年末に集中し、中小事業所を中心に人手不足が発生してしまう。被扶養配偶者認定基準を見直してほしい。 ・被扶養配偶者認定基準に関する事業者の立場は複数あり、人手確保に支障を来さぬよう、低くすべきという立場のほか、パート労働者を集めるために被扶養の枠を広げるよう、高くすべきという立場もある。 【労働組合】 <日本サービス・流通労働組合連合> ・均等均衡待遇の実現のほか、多様な働き方の実現も運動方針のひとつ。同一労働同一賃金の考え方に基づいて、労働時間による差別を是正すべきであり、適用拡大は重要な課題。 ・パート労働者が希望していないのではないかという論点については、制度が十分に理解されているかという点を十分に考慮すべき。例えば、新入社員には、事業主負担の存在を知らない者も多い。 ・企業側も経営上の事情はあろうが、現在の状況は是正しなければならないので、必要支援策を講じながら、適用拡大を進めていくことが必要。 ・現在、被用者でありながら国民年金に加入している者にも、十分な老後の所得保障を行うべき。 ・第3号被保険者制度は、パート労働者の働き方を歪めており、将来的には廃止も含めて見直しを図るべき。労働時間による差別をなくしていきたい。 <UIゼンセン同盟> ・組合の基本方針は、業種や企業規模により働き方を左右されないようにすることにあり、すべての労働者にセーフティーネットの整備を行うことが必要。 ・社会保険については、原則全ての労働者が適用を受けるべきであるが、適用拡大にあたり、労働時間要件や収入要件が設定されるとしても、すべての労働者に社会保険を適用していく過程にあるものであれば是認されよう。 <全日本自治団体労働組合> ・適用拡大は必要であり、基本的にはすべての雇用労働者に社会保険を適用すべき。
--	--

**(1) 適用拡大に対する基本的な考え方について
(続き)**

- ・国民年金の給付だけでは介護保険の1割負担を行えず、利用を控える受給者もいるという状況。厚生年金の適用拡大により、できるだけ将来の給付を厚くすべき。
- ・医療保険に関しても、介護業界に多い女性労働者が、出産手当金や傷病手当金の受給による所得保障や育児休業中の保険料免除を受けられるようにすることで、離職を防ぐ環境を整備すべき。
- ・リーマンショック以後、もともと正社員でありながら、失業して非正規として介護業界に転職し、社会保険適用を受けられなくなるという者も増えており、適用拡大が望まれる。
- ・現行制度下では、就業調整の発生で年末に瞬間的な人手不足が生じるので、改善が必要。
- ・各業種が公平に負担することについても賛成。

<情報産業労働組合連合会>

- ・パートを適用除外にする法的必然性はないものと考えている。極めて短時間・短期間の契約であるもののみを除けば良いのではないか。
- ・社会貢献を果たしてきたパートも、厚生年金への加入を義務付けられるべき。
- ・社会全体でのリスク分散という社会保険の理念に基づけば、少子高齢化社会にあっては、なるべく多くの者に保険料を負担してもらうことが適当であり、事業主側にも適正な負担を求めたい。

【その他の団体】

<NPO法人しんぐるまざあず・ふぉーらむ>

- ・パート労働者が社会保険の適用除外対象であっても、被扶養配偶者はメリットを享受できるが、シングルマザーは国民健康保険や国民年金の重い負担を強いられている。
- ・国年の免除を受けている者も多いが、こうした者は将来の年金額が少なくなってしまう。したがって、適用拡大には基本的に賛成。
- ・女性が離婚して、被扶養を外れて母子世帯に移行する際に、経済的に不安定になる例も多い。1年に25万組が離婚する中にあっては、被扶養配偶者にも社会保険適用を受けるメリットはある。

<全国母子寡婦福祉団体協議会>

- ・母子世帯の大半は独立した生計の担い手で、養育費などを賄うために就労が必須であり、社会保険に加入できるようにすべく、雇用保険並みに適用範囲を拡大していくことが必要。

(1) 適用拡大に対する基本的な考え方について (続き)	・厚生年金に移行すれば、保険料負担が下がり、安定した老後になると考えられる。被用者には被用者としての年金・医療保険を確保すべき。 ・同時に、年金制度への不信に対して、十分な説明をして必要性を認識してもらう取り組みや、基礎年金の最低保障機能の強化等、国民皆保険、皆年金への取り組みをしてほしい。 ・医療保険については、生計の担い手にもかかわらずパート労働者として働かざるを得ない者について、常用労働者と同様の待遇、事業主の保険料負担を受けられるようにしてほしい。出産手当金、傷病手当金という厚い保障が受けられるようになる。 ・就業調整がなくなるようにする必要はあるが、母子家庭はそれ以前の問題。就労意欲は高く、子どもの将来のため、一生懸命に働いている。企業の負担格差もなくすべき。 <国民健康保険中央会> ・産業構造の変化の中で医療保険制度の一本化を目指しつつも、被用者保険との二本立てが続く現在の状況下では、被用者を被用者保険に入れることには異論はない。 ・しかし、被用者は国保では比較的高い所得階層にいるうえ、医療費も相対的にかからない者であるから、適用拡大によって国保の財政体質が悪化することが懸念される。前期高齢者及び後期高齢者医療制度の調整の影響とあわせ、市町村国保への財政影響を慎重に見極める必要がある。
(2) パート労働者の就労実態について	【事業主団体】 <日本フードサービス協会> ・外食産業では、495万人の労働者を雇用しており、その88%にあたる454万人がパート労働者。 ・昭和40年代から、郊外の住宅地の幹線道路沿いを中心に展開して多様な働き方を提案し、1日4時間程度から働ける機会を、主婦や学生、フリーターに提供してきた。 ・外食産業のパート労働者の48.6%を主婦が占めている。 ・所定労働時間を見ると、週20時間以上30時間未満の者が全体の30.9%を占めている。 ・勤続期間を見ると、パート労働者の流動性は極めて高く、4割が1年以内に辞めてしまう。 ・パート労働者の標準報酬月額については、98,000円未満となっている者が63.9%を占めている。 ・パート労働者の正社員化と週30時間以上就労を推進することで、社会保険の適用を望む者は適用を受けられるようにしており、既に多くの社会保険料を負担している。

**(2) パート労働者の就労
実態について (続き)**

- ・就業調整については、パート労働者側が被扶養配偶者は認定基準内の労働を選択している。必ずしも事業主ばかりが調整を行っているわけではない。
- ・現在のパート労働者の働き方は、多様化する就業時間帯ニーズにも合致している。
- ・能力開発やリーダーシップの育成は最重要課題だが、仕事の掛け持ちや子育てとの両立を希望し、短時間就労を選択する者も多い。事業主は長く働いてほしいと積極的にアピールしている。

<日本チェーンストア協会・日本スーパーマーケット協会・日本百貨店協会>

- ・パート労働者の大部分は、家計のやりくりや子どもの塾通いの費用捻出のために働いていると推察するし、そもそも、年金制度が理解困難である中で、本人たちが適用拡大を望んでいるか不明。
- ・食料品中心のスーパーマーケット業界では、12月や8月は売り上げが大きくなるなど、売り上げピークと来客数は大きく変動するので、これに従って従業員数も調整する必要がある。
- ・こうした企業側の事情と、長時間働きたいものの育児や介護のためにそれができない主婦の事情とが一致して、現在のスーパーマーケット業界のビジネスモデルが出来上がっている。
- ・パート労働者は有期雇用であり、正規労働者と同様に扱うことはできない。
- ・現状、加盟企業のパート労働者の数は、契約社員を除き、合計で2万6千人ほどとなるが、その90%以上が女性。
- ・パート労働者の半数が既に社会保険の適用を受けている。残りの大部分は3号であり、家計において補助的な役割を担っているものと考えている。
- ・女性パートには育児中の者も多く、流通業の事業主は土日祝祭日や夜間は人繰りに困っている。
- ・パート労働者が家計において主たる役割を担っているかどうかは、個別に把握しきれていない。
- ・社会保険の適用で見れば、32歳ぐらいまでは社会保険の加入率は半々、それ以降65歳まででは加入していない人が多い。
- ・主婦パートは所得税の103万円基準と社会保険の130万円基準を意識して、1月から累計収入を計算し、12月に就業調整を行う。
- ・この就業調整が、店の運営に支障を来すほどのものであることから、パート労働者には、家計において補助的な役割を担っている者が多いものと思う。

<全国生活衛生同業組合中央会>

- ・会員企業のうち、従業員5人未満の企業は70%、7人未満の企業は86.1%に上り、人件費率が高い。また、パート労働者比率は67%に達している。

**(2) パート労働者の就労
実態について (続き)**

- ・当業界のパート労働者の実態としては、学生、主婦、高齢者が多く、事業所と労働者双方の都合に合わせて就労時間が選択されており、給与支給額は低く、社会保険適用を望まない者も多い。
- ・飲食業では、昼は主婦、夕方以降は学生が主力となっている。また、クリーニングは衣替えの時期に多くの労働力が必要になる。
- ・パート労働者についてはシフト制を組むことがほとんどであり、就業時間の見通しを立てることが困難であることから、社会保険の適用は難しい。
- ・適用事業所は2割程度であるが、業種によってバラつきがある。被保険者の比率も同様の割合。

<日本人材派遣協会>

- ・派遣健保加入者は3割程度。行政通達で、派遣先事業所側も派遣労働者の社会保険加入状況を確認することもあり、適用率は80%前後と、直接雇用のパートやアルバイトよりも高い。

<全国介護事業者協議会>

- ・介護業界のパート労働者は、1号も15%いるものの、3号の方が多数。
- ・適用拡大にあたり、現在の厚生年金の標準報酬下限にあたる98,000円に月収が満たない者の数がどの程度となるかということ懸念している。
- ・週20時間以上30時間未満の働き方を選択する者の属性は30時間以上の者とは異なり、主婦や高齢者、学生が主軸で、ワーク・ライフ・バランスや就労能力を考慮して選択している者が多い。
- ・現状は、社会保険の適用を望む者は適用を受けており、適用を望まない者は適用を受けていない、というところであろう。

<全国乗用自動車連合会>

- ・タクシー乗務員の平均年齢は年々上がってきており、大阪では60歳を超え、全体でも50歳代後半が多い。定時制(短時間)乗務員も増えており、全乗務員の13.9%を占めている。
- ・そのほとんどである87.6%が60歳以上。時間別に見ると、週20時間以上30時間未満の乗務員が3万人程度。年齢別に見ると、60～70歳の人が4割強。
- ・定年退職者については通常の所定労働時間の4分の3未満で雇用して、社会保険の適用から外すという事業所もある。

**(2) パート労働者の就労
実態について（続き）**

<全国ビルメンテナンス協会>

- ・パート労働者の属性は、年齢では 65 歳以上が 27.9%、55～64 歳が 41.5%、54 歳以下が 30.6% という構成。男女比では、男性が 43.9%、女性が 56.1% という構成。
- ・傾向としては、パートが増えて常勤が減ってきており、17 年に逆転している。
- ・現状では、事業所における平均人数で、パートが 201 人、常勤が 127 人となっている。
- ・低年金・無年金で働く者も在職老齢年金を意識して就業調整している者もいるが、中には生きがいを求めて働く者や健康維持のために働く者もあり、70 歳まで雇用する企業もある。

<日本在宅介護協会>

- ・処遇面の差については、パート労働者と通常の労働者との間にさほどの差はないというのが実態。
- ・ヘルパーが生計の中心となることは難しいと考えている。介護労働安定センターの調査では、ヘルパーの 57% が、自分以外が生計を維持していると回答している。
- ・手取りを確保したいので労働保険にも入りたくないという労働者は多く、こうした者にも会社のコンプライアンスの観点から入ってもらっている、というのが実態。
- ・配偶者と共同で生計を維持している者のことも考えると、生計を維持する役割を果たしているヘルパーは 5 割になるが、共働きであるような者は、大抵、既に社会保険適用を受けている。

【労働組合】

<日本サービス・流通労働組合連合>

- ・パート労働者の意識調査で、パートとして働く理由については、「家計にゆとりを持たせるため」が 53.4%、「主たる生計者として生活を維持するため」が 17.4%、となっている。
- ・加えて、パート労働者は一般社員よりも愛社精神が強い傾向にあり、家計においても企業においても基幹労働力となりつつある。
- ・同調査では、社会保険に加入できないことを不満な点に挙げる者の割合は 7.5% 程度だが、母集団に加入者が多く含まれており、現在未適用で適用を望んでいる者は少なくないものと言える。

<UIゼンセン同盟>

- ・組合員に占める短時間労働者の割合は 49% に上っている。

**(2) パート労働者の就労
実態について (続き)**

- ・週 20 時間以上 30 時間未満労働の者 600 人程度からヒアリングを実施したが、非世帯主が 85%、就業調整をしている者は 7 割程度、ということだった。
- ・一方、適用拡大の是非については、わからないとする者が 49.7%、残りのうち賛成・反対それぞれ 20%程度という状況で、年金制度に関する理解を深める取り組みが重要と考えている。
- ・厚生年金に加入したくない者の具体的理由は、「3 号がよいから」が 4 割強程度を占める。

<全日本自治団体労働組合>

- ・措置の時代は日中 8 時間労働をベースにサービスをしていたところ、いまは生活に即したサービスをするよう、週 4 日以下の労働者も基幹的役割を果たしており、必要な保障をつけてほしい。
- ・解雇・倒産で転職してきている者が多いが、無資格の方がいきなり正規・常勤というのは難しい。結果的に社会保険に入らず、年金の受給資格を満たさないという者さえいる。
- ・若年層は増えてきているが、賃金が低いので、共働き世帯の者はまだしも、転職して非正規で働いているというような者の中には、より高い賃金を求めて離職せざるを得ない者もいる。
- ・介護サービスの質の向上については、教育訓練で取り組んでいるが、現場での O J T がほとんどで、教育の担い手が育ちきっていないというのが実情。社会的な支えが必要である。

<情報産業労働組合連合会>

- ・正社員とは業務が異なることが多く、人材活用の仕組みも異なる。
- ・しかし、時間外労働の発生などについては、正社員と変わらないとする者が多く、責任の範囲についてもパート労働者の 49.5%が正社員と同じと回答している。
- ・92%の事業主が、パート労働者に対して適正な社会保険適用を行っている、と回答している。
- ・パートで働く理由については、かつて「家計の補助」とする者が多かったが、2006 年に実施した調査では、43.6%が「主たる生活費」と回答している。さらに、いわゆるフルタイムパートに限れば、60.6%が「主たる生活費」と回答している。

【その他の団体】

<NPO 法人しんぐるまざあず・ふぉーらむ>

- ・120 万世帯の母子家庭のうち、半数近くが非正規労働者として就労している。さらに、その 3 割

(2) パート労働者の就労実態について (続き)	は社会保険に入っていない。 ・就業抑制は、女性の能力向上を抑制するほか、社会にとってもマイナス。現行制度の下で、女性は働ける業種が限られ、不安定な働き方を強いられている例も多い。 ・シングルマザーには 100 万円前後の収入しかない者も多い。国民年金の未加入は 17.5%に上るという悲惨な状況。適用拡大は、シングルマザーにとって大きな意味を持つ。 ・シングルマザーが短時間就労を選択する理由のひとつに、育児負担などを考慮して、離婚後のファーストステップとしたいから、ということが挙げられる。 <全国母子寡婦福祉団体協議会> ・母子世帯の母のうち、就労している者の割合は 78.8%で下落傾向にある一方、パート労働者の比率は 54.9%で増加傾向にある。その大半が短時間就労で社会保険に加入できない状況。 ・母子世帯が短時間就労を選択する理由としては、小さい子どもの面倒を見なければならず、短時間しか就労できないこと、企業側の意図によって正社員枠に入り込めないことなどが挙げられる。 ・就労する業種については、スーパー・コンビニなどのレジ・販売が最も多い。その他に多いものとしては、介護、製造、事務、調理、飲食、配達と続く。 ・母子世帯の意識としては、子どもが小さいからという理由がある人以外は、長時間就労を望んでいるのが実態。
(3) 適用拡大のパート労働者の働き方に対する影響について	【事業主団体】 <日本フードサービス協会> ・適用拡大は、手取り収入の確保のために被扶養配偶者として働くことを望み、保険料を徴収されるなら退職するという者の就業機会を損ない、地域経済に打撃を与える。 ・パート労働者の多くは、適用を望んでおらず、8割が反対している。年金はあてにならず、手取り収入を確保したいと考えている。 ・週所定労働時間20時間まで適用拡大が行われれば、厚労省が試算している400万人の対象人数のうち、100万人が外食産業に及ぶ。 ・パート労働者の適用拡大への反対理由は、「夫の年金があり、手取りが減少するのが嫌」が 60%程度、「将来の年金はあてにならない」が 45%、「少しでも収入を増やしたい」が 40%。

(3) 適用拡大のパート労働者の働き方に対する影響について (続き)	<日本チェーンストア協会・日本スーパーマーケット協会・日本百貨店協会> ・適用拡大によって発生する社会保険料負担は家計を圧迫するだろう。 ・企業側もデフレ経済下で厳しい状況にあり、事業主負担が急増すれば就業時間や従業員の採用を調整せざるを得なくなる。 ・適用拡大が行われれば、パート労働者はさらに就業調整をする可能性がある。 <全国介護事業者協議会> ・適用拡大をしても、新たな就業調整が発生するなどの悪影響ばかり大きくなるのではないか。 ・適用拡大により、就労時間の選択が二極化することが想定されるので、配慮措置が必要。 <日本人材派遣協会> ・事業主と労働者の双方にとって、社会保険の脱退と加入の繰り返しは面倒であるはず。 <全国乗用自動車連合会> ・タクシー業界のパート労働者には年金受給者が多く、適用拡大が行われれば、在職老齢年金が適用され、望まない者まで適用されるという矛盾が発生する。 【労働組合】 <日本サービス・流通労働組合連合> ・適用拡大によってパート労働者がさらなる就業調整を行うのではないか、という点については、被用者全員に被用者保険を適用していく過程で発生するというものであれば、是認されるのではないか。 <UIゼンセン同盟> ・適用拡大には総論は賛成であると言えるが、細部に課題も多く、事業主が指摘する企業経営への課題は労働者にも影響する。税、医療、年金を全体でどう負担するかという議論を深めるべき。
--	---

(3) 適用拡大のパート労働者の働き方に対する影響について (続き)	<全日本自治団体労働組合> ・就業調整は、年末に特に発生しており、サービス低下をひきおこしている。 ・独身の 40～50 代のパート労働者も多いが、こうした者は訪問介護の主力であり、社会保険の適用拡大によって生活の安定が図ることが必要。 <情報産業労働組合連合会> ・働く理由を「主たる生活費」と回答した者の場合、半数近くが正社員を希望しており、概ね、パート労働者であっても、就業調整はせず社会保険適用を受けたいとする者が多いと考えるべき。 【その他の団体】 <全国母子寡婦福祉団体協議会> ・適用拡大がなされれば、遺族年金や傷病手当金といった面で、パート労働者が享受できる保障が拡大される。
(4) 適用拡大の企業経営に対する影響について	【事業主団体】 <日本フードサービス協会> ・外食産業は、労働集約型の産業であり、人件費率が高く薄利しか得られない産業。それでも多くの雇用を受け入れてきているので、適用拡大は、企業を赤字・倒産に追い込みかねない。 ・加盟企業のうち、上場企業でも粗利は 0.5% から 1 % 程度しかなく、70 社中 13 社が営業赤字、25 社が赤字決算。適用拡大で、14 社が営業赤字、39 社が赤字決算になると試算している。 ・居酒屋やファストフードのこれまでのビジネスモデルでは、雇用創出、消費経済への貢献を図ってきている。適用拡大が行われれば、このビジネスモデルが崩壊してしまう。 ・外食産業は、食料生産・食品加工・運輸業と、1～3 次をまたぐ産業で、市場規模は 24 兆円を超えている。また、肉や野菜、米などの大部分を国内供給に依存しており、8 兆円規模の国内農業需要を担っている。したがって、適用拡大は日本の農業や関連産業に影響を与えることが必至。 ・地方の中小店舗の雇用も懸念材料。コスト削減の手段がなく、つぶれるしかない。業界全体で

（４）適用拡大の企業経営 に対する影響について （続き）	400 万人程度いるパート労働者のうち、100 万人程度が適用拡大の対象となってしまう。 ・現状、16 万人が加入する健康保険組合に対し、さらに 10 数万人が新たに加入することとなるが、保険料収入より経費の方が大きくなり、行き詰まることが想定される。 ・適用拡大が行われれば、アウトソーシングは国内から国外へと逃避してしまう。 ・デフレの影響を強く受けており、負担を商品に転嫁するために値段を上げた途端に客が来なくなってしまう。現在の利益の大部分が、適用拡大による負担増でほとんどゼロになってしまう。 ・協会企業は厚生年金と健康保険合計で 3,000 億円程度の負担増になると見込んでいる。現在、業界全体の利益が小さく、顧客にコストを転嫁せざるを得ない。転嫁できなければ撤退しかない。 <日本チェーンストア協会・日本スーパーマーケット協会・日本百貨店協会> ・当業界では高齢者雇用を多く受け入れており、近年、高齢世代を退職再雇用で短時間労働者とし、現役社員への世代交代を行うための意識改革を行うシステムを構築してきたが、適用拡大が行われれば、このシステムを見直さなければいけない。 <全国生活衛生同業組合中央会> ・材料費を削れば客が離れてしまうので、労働コストを削るしかない。 ・社会保険料を払えるか払えないかという瀬戸際にある企業も多く、適用拡大が行われれば社会保険廃業ということもありうる。 <全国介護事業者協議会> ・介護業界は労働集約型の産業で、海外に労働力を求める産業もある中でも国内雇用を担っているというのに、費用負担をこの業界に押しつけるのはどうか。 ・適用拡大による負担増については、公定価格制度をとっている以上、価格転嫁が難しく、基本的には全て企業負担となってしまうので、配慮してほしい。 ・訪問介護事業では、時間単位で介護報酬がつくこともあって多くの社員が時間雇用となっており、こうした者にまで適用拡大が行われれば、負担増の幅が大きい。 <日本人材派遣協会> ・適用拡大の結果、就業調整が起これば、社会保険料の負担者は増えず、企業の労働力確保にも支障が出て、日本の競争力低下や海外への産業の逃避を招くおそれがある。ひいては新卒市場にも
--	--

（４）適用拡大の企業経営 に対する影響について （続き）	影響が出かねない。 ・週 20 時間以上 30 時間未満労働の者には離職者が多いことを考えると、事務負担も大きい。 <全国乗用自動車連合会> ・週所定労働時間 20 時間まで適用拡大された場合、業界全体で 60 億円の負担増となる。 ・現在、労働条件の改善のために減車を進めており、全国で 2 万数千台を減車もしくは休車している。乗務員になるべく高い給料を支払おうとしているが、経済低迷や震災の影響から厳しい状況であり、この負担増は重い。 ・中小零細事業者にとっては経営への影響も大きい。 <全国ビルメンテナンス協会> ・適用拡大が行われれば、個人請負化が進み、雇用が壊れることも懸念される。現在でも、法令違反をして従業員に国民年金加入を強いる企業もあり、協会としては指導しつつも苦慮しているところ、これに拍車がかかるおそれがある。 <日本在宅介護協会> ・適用拡大がなされれば介護報酬だけの対応で足りるのか、というところを憂慮している。なお、報酬については介護保険の分科会で検討していただいている。 【労働組合】 <日本サービス・流通労働組合連合> ・影響緩和策については、具体的なアイデアは持ち合わせていないが、緩和措置の有無は適用拡大の前提にはならない。 <UIゼンセン同盟> ・個人の就業調整以上に企業の雇用調整の可能性に留意する必要がある。事業主は、社会保険料の負担増分について、現在の経済状況で商品価格に転嫁することは困難なので、企業負担の増大が賃金への転嫁が起こるのではないか。
--	---

(4) 適用拡大の企業経営 に対する影響について (続き)	・医療保険制度においては、高齢者医療に関する財政調整があり、各保険者が被保険者数に応じた負担を行う構造になっているので、業種によっては、適用拡大により過大な負担を強いられるおそれがある。 ・流通業にはパート労働者が多いが、これは業界の発展の経緯によるところがあり、悪意によるものではないので、必要な経過措置を設けてほしい。 <全日本自治団体労働組合> ・適用拡大による事務負担は現場でも大変だということは事実だが、それで事業に影響が出るということはないのではないか。 ・適用拡大によって事業主側が労働時間を抑制する可能性については、介護業界が労働力不足の状況にあることから、考えにくい。 ・派遣や業務請負にするということも、考えられない。派遣は、直接雇用の人数が減れば介護報酬も下がるほか、単価が高い。業務請負は、法制度上不可能。 ・適用拡大に伴う費用への事業主の対応として、雇用調整は、サービス低下につながるので考えづらい。さらに、従業員数に最低基準が定められているため、人員を削るということもやりづらい。 ・結局、事業主の保険料負担増に対する対応としては、サービス維持のためにも、基準をまもりつつ、事業拡大を行うしかないだろう。 <情報産業労働組合連合会> ・雇用調整によって直接雇用が減ることを心配している。もともと、工事関係の一人親方は個人請負だが、この個人請負がオペレーターや清掃まで拡大するのではと懸念している。 【その他の団体】 <全国母子寡婦福祉団体協議会> ・適用拡大による事業主の保険料負担増は、細切れ雇用や雇用機会削減といった雇用調整を招く恐れがあるので、雇用政策も併せて行ってほしい。
---	---

(5) その他	【事業主団体】 <日本フードサービス協会> ・総務省の報告によると 70 万の未適用事業所は既にフリーライダーとなっており、こちらの対策が先決。 ・国民年金保険料の代行収納には協力していきたいと考えている。 ・社会保険料控除の存在は、パート労働者の負担軽減に貢献するものではあっても、企業の負担軽減には貢献しない。 <全国生活衛生同業組合中央会> ・廃業が多い理由については、不況で客が来ないことのほか、跡継ぎがいないことも挙げられる。不況下で経営の見通しが立たず、なおさら跡継ぎが減ってしまっている状況。また、料金の過当競争も大きな理由の一つ。 ・大企業と異なり、シェアを守るのに苦労している。パート労働者を使いたくても使えない、というところさえある。 <全国介護事業者協議会> ・130 万円の被扶養配偶者認定基準の引き下げについては、年末の就業調整を減らせるし、処遇改善にもなるので、賛成したい。 ・支援策については、税制面での優遇が上げられる。人件費率が高く経常利益が少ないので、人件費率が低いところとの扱いを変えてほしい。 <日本人材派遣協会> ・適用拡大に際しては、事務負担も考慮して、可能な限りシンプルな基準を設定してほしい。 ・判断が分かれにくい透明性のある基準が設けられれば、事務負担は軽減されるだろう。 <全国乗用自動車連合会> ・女性乗務員を増やしていかないと、特に地方部は労働力が不足してしまうという問題意識はある。ただ、厚生年金の適用よりも、2 種免許取得や、被扶養配偶者認定基準の方が大きなハードルになっていると考えている。女性の働きやすい労働市場形成は歓迎する。
----------------	---

(5) その他（続き）	<全国ビルメンテナンス協会> ・特に公的部門において、社会保険料が払えるような発注金額を出してほしい。最低賃金を超えない発注金額が出るケースがあるが、公的部門がこのような矛盾したことを行えば、民間も追従してしまうので、改善してほしい。 <日本在宅介護協会> ・資本力がない小さな事業所では、顧客側・労働者側双方のニーズに合わせるために、短時間労働者の活用が必要。 【労働組合】 <日本サービス・流通労働組合連合> ・未適用事業所対策も十分に行うことで、すべての被用者が被用者保険の恩恵を受けられるようにしていくべき。 ・労使交渉によって社会保険適用の基準を下げる例は承知していない。社会保険適用は、企業負担が重く、組合も法定外まで負担しろとは言えないので、適用拡大という制度的な対応が必要。 <UIゼンセン同盟> ・130万円の被扶養配偶者認定基準については、将来撤廃することを前提に、65万円程度まで引き下げるのが妥当。5人未満事業所へ適用を拡大することも必要。 ・企業負担については、なるべく、全体で広く負担を吸収するようにして、労働者に不利益が及ばないようにほしいと思う。企業負担は特に膨大なので、緩和することが必要だろう。 ・適用拡大による影響緩和策については、労組としては、収入水準の確保を前提とすべく、短期的な負の側面を緩和する措置が必要であると考えており、具体的には、5年程度の保険料減免措置を講じることが考えられる。 ・労使交渉による社会保険適用対策については、個別の労組において、非正規社員の契約更改時に、週30時間以上の就労を希望する者の支援をしているほか、グレーゾーンにある者については適用がなされるよう取り組んでいるが、いずれも長時間労働を望む者への対応が中心。 ・負担緩和策のひとつとして、雇用管理のコンピュータのコストなどを補助して、労働者への負担
--------------------	---

(5) その他（続き）	がかからないように配慮するといったことが考えられる。 <情報産業労働組合連合会> ・適用基準の在り方について、30 時間や 20 時間といった基準を設ければ、必ず、その基準に少しだけ満たない者が生じるが、こうした者を適用除外とする理由があるのか、疑問である。 ・適用拡大した場合の激変緩和策については、企業規模を考慮して中小企業に対して実施するに限らず、パートの多い大企業にも配慮することが必要であると考えている。 ・労使交渉による社会保険適用対策については、残念ながら、情報労連の調査では明らかになっていない。しかし、大手の組合では、雇用保険の適用要件である 20 時間を超えたら社会保険を適用させる、という取り組みをしているところもあるとのこと。 【その他の団体】 <NPO 法人しんぐるまざあず・ふぉーらむ> ・片働きの優遇は、離婚時に大きなリスクを残す。先進国で日本だけが M 字カーブのある国。子育てと就労の両立を促進し、他人に生活を委ねる必要のない制度を構築して、離婚時の悩みも軽減されるようにすべき。 <国民健康保険中央会> ・適用基準の在り方については、短時間労働者への説明の観点からも、また、現場の混乱を避けて保険料の徴収や給付を確実に行うためにも、できるだけ簡単なものとすべき。 ・適用拡大に合わせた被扶養配偶者認定基準の見直しについては、給付は改善しないにもかかわらず新たに国保保険料を負担する者が発生するおそれがある。これまでの引き上げ過程とは別の考え方で変更するのであれば、丁寧な説明が必要。
---------------------------	---