

労働政策審議会・労働条件分科会

① 直近の開催状況

第 95 回 12月 5日 (月)

第 96 回 12月14日 (水)

第 97 回 12月19日 (月)

第 98 回 12月26日 (月)

有期労働契約について

② 議論の状況等 (資料No. 1-2)

有期労働契約の在り方について (建議)

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

① 直近の開催状況

第 8 回 11月17日 (木)

第 9 回 11月30日 (水)

第 10 回 12月22日 (木)

短時間労働者への社会保険適用を巡る現状及び論点

② 議論の状況等 (資料No. 1-3)

これまでの議論の整理 (案)



労 審 発 第 6 4 1 号
平成 2 3 年 1 2 月 2 6 日

厚生労働大臣
小 宮 山 洋 子 殿

労働政策審議会
会長 諏 訪 康 雄

有期労働契約の在り方について（建議）

本審議会は、標記について検討を行った結果、下記のとおり結論に達したので、厚生労働省設置法第9条第1項第3号の規定に基づき、建議する。

記

別添の労働条件分科会の報告のとおり。

別添

平成23年12月26日

労働政策審議会

会長 諏訪 康雄 殿

労働条件分科会

分科会長 岩村 正彦

有期労働契約の在り方について（報告）

本分科会は、標記について、別紙のとおり報告を取りまとめたので、厚生労働大臣に建議すべきである。

有期労働契約の在り方について（報告）

有期労働契約の在り方について、労働政策審議会労働条件分科会において平成22年10月26日以後、17回にわたり検討を行い、精力的に議論を深めてきたところである。

労働契約の期間の定めは、パート労働、派遣労働などを含め、いわゆる正社員以外の多くの労働形態に関わる労働契約の要素であるが、労働市場における非正規労働者の割合が増大している中で、有期労働契約の利用に関する明確なルールがないことによる問題として、有期契約労働者の立場からは雇止めへの不安や処遇に対する不満が多く指摘されている。

また、有期労働契約が雇用機会の確保や業務量の変動への対応に一定の役割を果たす一方で、労働者の継続的な能力形成や処遇の改善における課題も指摘されている。

こうした有期労働契約の利用に関する課題に対処するためには、有期労働契約の適正な利用のためのルールを明確化していく必要が高まっていると考えられる。

このような考え方に基づき当分科会において検討した結果、有期労働契約の締結、更新、終了等に関するルールについて、下記のとおり結論に達したので、報告する。

この報告を受けて、厚生労働省において、次期通常国会における労働契約法の改正をはじめ所要の措置を講ずることが適当である。

記

1 有期労働契約の締結への対応

有期労働契約は、合理的な理由がない場合（例外事由に該当しない場合）には締結できないような仕組みとすることについては、例外業務の範囲をめぐる紛争多発への懸念や、雇用機会の減少の懸念等を踏まえ、措置を講ずべきとの結論には至らなかった。

2 有期労働契約の長期にわたる反復・継続への対応

有期契約労働者の雇用の安定や有期労働契約の濫用的利用の抑制のため、有期労働契約が、同一の労働者と使用者との間で5年（以下「利用可能期間」という。）を超えて反復更新された場合には、労働者の申出により、期間の定めのない労働契約に転換させる仕組み（転換に際し、期間の定めを除く労働条件は、別段の定めのない限り従前と同一とする。）を導入することが適当である。

この場合、同一の労働者と使用者との間で、一定期間において有期労働契約が再度締結された場合、反復更新された有期労働契約の期間の算定において、従前の有期労働契約と通算されないこととなる期間（以下「クーリング期間」という。）を定めることとし、クーリング期間は、6月（通算の対象となる有期労働契約の

期間（複数ある場合にあつては、その合計）が1年未満の場合にあつては、その2分の1に相当する期間）とすることが適当である。

また、制度の運用にあたり、利用可能期間到達前の雇止めの抑制策の在り方については労使を含め十分に検討することが望まれる。

さらに、制度導入後に締結又は更新された有期労働契約から、利用可能期間の算定を行うこととすることが適当である。

なお、この仕組みによる期間の定めのない労働契約への転換が初めて生じ得る時期から3年を経過した場合において、利用可能期間満了前の雇止めに懸念された議論の過程を踏まえ、施行の状況を勘案し、期間の定めのない労働契約に転換させる仕組みについて検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずることとすることが適当である。

3 「雇止め法理」の法定化

有期労働契約があたかも無期労働契約と実質的に異ならない状態で存在している場合、又は労働者においてその期間満了後も雇用関係が継続されるものと期待することに合理性が認められる場合には、客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当であると認められない雇止めについては、当該契約が更新されたものとして扱うものとした判例法理（いわゆる「雇止め法理」）について、これを、より認識可能性の高いルールとすることにより、紛争を防止するため、その内容を制定法化し、明確化を図ることが適当である。

4 期間の定めを理由とする不合理な処遇の解消

有期契約労働者の公正な処遇の実現に資するため、有期労働契約の内容である労働条件については、職務の内容や配置の変更の範囲等を考慮して、期間の定めを理由とする不合理なものと認められるものであつてはならないこととすることが適当である。

5 契約更新の判断基準

有期労働契約の継続・終了に係る予測可能性と納得性を高め、もって紛争の防止に資するため、契約更新の判断基準は、労働基準法第15条第1項後段の規定による明示をすることとすることが適当である。

6 1回の契約期間の上限等

労働基準法第14条の1回の契約期間の上限については、現行の規制の見直しの有無について引き続き検討することが適当である。

7 その他

雇止め予告を法律上の義務とすること及び有期労働契約締結時に「有期労働契約を締結する理由」を明示させることについては、措置を講ずべきとの結論には至らなかった。

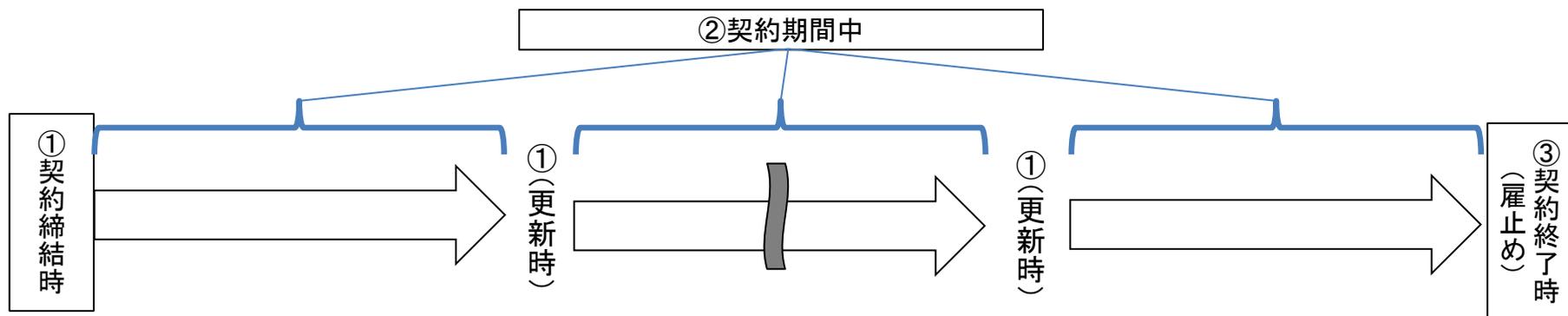
これまでの労働政策審議会（労働条件分科会）の検討経過

参考1

開催日	検討内容
○第82回(H22.10.26)	<ul style="list-style-type: none"> ・有期労働契約を検討することについて(平成15年労基法改正時の検討条項、平成18年12月の労政審答申等) ・有期労働契約に関する検討スケジュール ・有期労働契約研究会報告書の説明
○第83回(H22.11.29) ○第84回(H23.2.3)	【総論】
○第85回(H23.2.23) ○第86回(H23.3.8) (※東日本大震災の影響により、2か月程度議論を中断。) ○第87回(H23.5.31)	【各論1】 契約の締結及び終了 <ol style="list-style-type: none"> (1) 有期労働契約の機能や実態について (2) 有期労働契約の締結事由や更新回数・利用可能期間について (3) 有期労働契約の雇止め法理(解雇権濫用法理の類推適用の法理)について (4) 労働条件明示等の契約締結時の手続に関連する課題について (5) 有期労働契約の終了(雇止め等)に関する課題について
○第88回(H23.6.17)	【各論2】 契約期間中の処遇や雇用管理 <ol style="list-style-type: none"> (1) 均等・均衡待遇について (2) 正社員への転換の推進について
○第89回(H23.6.27)	【各論3】 その他(1回の契約期間の上限等) <ol style="list-style-type: none"> (1) 1回の契約期間の上限等について (2) その他
○第90回(H23.7.21)	<ul style="list-style-type: none"> ・有期労働契約に関する議論の中間的な整理について (※ H23.8.3「有期労働契約に関する議論の中間的な整理について」公表)
○第91回(H23.9.14)	<ul style="list-style-type: none"> ・有期労働契約に関する実態調査について
○第92回(H23.10.24)	<ul style="list-style-type: none"> ・有期労働契約について
○第93回(H23.11.8) ○第94回(H23.11.24) ○第95回(H23.12.5)	<ul style="list-style-type: none"> ・有期労働契約について (論点(案)について議論)
○第96回(H23.12.14)	<ul style="list-style-type: none"> ・有期労働契約について(論点(改訂)について議論)
○第97回(H23.12.19) ○第98回(H23.12.26)	<ul style="list-style-type: none"> ・有期労働契約について(報告(案)について議論)

我が国の有期労働契約の現行法制

参考2



※大臣告示＝有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準(平成15年10月22日厚生労働省告示第357号)

※労基法の規定については罰則規定あり(附則第137条を除く)。

大臣告示の規定については、労基法第14条第3項に基づき、行政官庁の助言、指導の対象。

① 契約締結時・更新時

<1回の契約期間の上限>

○原則3年(例外:5年(高齢者、専門的知識を有する者等))【労働基準法第14条】

<契約条件の明示>

○労働契約の期間に関する事項等は書面により明示しなければならない。【労働基準法第15条】

○更新の有無、更新の判断基準を明示しなければならない。【大臣告示第1条】

※短時間労働者について、昇給の有無、退職手当の有無及び賞与の有無を文書の交付等により明示しなければならない。【短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第6条】

<契約期間についての配慮>

○使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない。【労働契約法第17条第2項】

○(1回以上更新し、かつ通算1年を超えて継続勤務している者に限り)更新しようとする場合においては、契約の実態、労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければならない。【大臣告示第4条】

<黙示の更新>

○雇用の期間が満了した後労働者が引き続きその労働に従事する場合において、使用者がこれを知りながら異議を述べないときは、従前の雇用と同一の条件で更に雇用をしたものと推定する。【民法第629条】

*同一の条件に期間の定めも含まれるか否か、すなわち無期契約となるか有期契約となるかについては、裁判例、学説ともに争いがある。

②契約期間中

<契約期間中の解雇、解除>

○やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。

【労働契約法第17条第1項】

*「やむを得ない事由」は解雇権濫用法理における「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当である」と認められる場合よりも狭いと解される(平成20年1月23日基発第0123004号)。

○当事者が雇用の期間を定めた場合であっても、やむを得ない事由があるときは、各当事者は、直ちに契約の解除をすることができる。

【民法第628条】

*1回の契約期間の上限を原則1年から3年に延長した平成15年の労働基準法一部改正の際、同法附則第3条に規定する措置が講じられるまでの間、契約期間の初日から1年経過後は、使用者に申し出ることにより、労働者はいつでも退職することができるとされている。

【労働基準法附則第137条】

<均衡待遇等>

○労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

【労働契約法第3条第2項】

※短時間労働者について、通常の労働者と同視すべき者に対する差別的取扱いの禁止、通常の労働者との均衡を考慮した賃金決定・教育訓練の実施、福利厚生施設の利用機会の付与、通常の労働者への転換措置、短時間労働者から求めがあった場合の待遇に関する説明責任 【短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第8条～第13条】

*「通常の労働者と同視すべき者」とは、職務の内容及び人材活用の仕組みや運用等が通常の労働者と同じであって、契約期間が無期(実質無期を含む)である短時間労働者をいう。

③契約終了時

<雇止め予告>

○(3回以上更新されているか、1年を超えて継続して雇用されている者に限り)雇止めする場合、30日前までに雇止め予告をしなければならず、労働者が請求した場合は遅滞なく雇止め理由の証明書を交付しなければならない。【大臣告示第2条、第3条】

<解雇権濫用法理の類推適用>

○有期労働契約であっても、期間の定めのない契約と実質的に異なる状態に至っている契約である場合や、反復更新の実態、契約締結時の経緯等から雇用継続への合理的期待が認められる場合は、更新拒否(雇止め)について、解雇権濫用法理が類推適用され、客観的理由を欠き社会的に相当と認められない雇止めの場合、更新拒絶の効力が否定され、当該契約が更新したものと扱われる。

【雇止め法理(判例法理)】

労働条件分科会委員名簿

(五十音順、敬称略)

平成23年12月26日現在

区分	委員氏名	現職名
公益代表	○ アラキ 効志 荒木 尚志	東京大学大学院法学政治学研究科教授
	◎ イワムラ マサヒコ 岩村 正彦	東京大学大学院法学政治学研究科教授
	ケンシウ エイコ 権丈 英子	亜細亜大学大学院経済学研究科教授
	タシマ ヨウコ 田島 優子	さわやか法律事務所弁護士
	ムラカキ ナカシ 村中 孝史	京都大学大学院法学研究科教授
	モリシマ トモヒロ 守島 基博	一橋大学大学院商学研究科教授
	ヤマカワ リウイチ 山川 隆一	慶應義塾大学大学院法務研究科教授
労働者代表	クドウ サシ 工藤 智司	日本基幹産業労働組合連合会事務局長
	シマダ ヒサ信 島田 尚信	UIゼンセン同盟副会長
	シンタニ ノブユキ 新谷 信幸	日本労働組合総連合会総合労働局長
	タカマツ ノブユキ 高松 伸幸	全日本運輸産業労働組合連合会副執行委員長
	ナカシマ ヨウコ 中島 裕子	全日本自動車産業労働組合総連合会常任執行委員
	ミヤモト レイイチ 宮本 礼一	JAM副書記長
	ヤスナガ 効夫 安永 貴夫	日本労働組合総連合会副事務局長
使用者代表	イケダ トモヒコ 池田 朝彦	東運レジャー株式会社代表取締役社長
	イヅミ カズナリ 伊丹 成一	新日本製鐵株式会社人事・労政部部长
	イトウ アキラ 伊藤 聡	ユニー株式会社取締役執行役員業務本部人事教育部長
	タナカ ヤスヨ 田中 恭代	株式会社旭化成アビリティ代表取締役社長
	ミウラ イチヨウ 三浦 一洋	全国中小企業団体中央会調査部長兼国際部長
	ミヤチ トモエ 宮地 知英	株式会社大丸松坂屋百貨店 本社業務本部人事部スタッフ人事要員構造改革担当
	ワジマ シンブ 輪島 忍	日本経済団体連合会 労働法制本部主幹

◎:分科会長 ○:分科会長代理

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

これまでの議論の整理（案）

平成23年12月22日

1. 特別部会の開催経過

- 本特別部会では、去る9月1日に第1回の会合を開催し、事務局から提示した「想定される主な論点」をもとに、社会保険適用を巡る現状及び論点に関する議論を開始した。
- 第2回特別部会（9月21日）では、事務局から提示した「適用拡大に関する考え方」をもとに、社会保険適用拡大に関する考え方について議論を行った。
- 第3回特別部会（9月30日）では、所定労働時間が20時間から30時間の短時間労働者の就労実態について有識者からヒアリングを行うとともに、事業主団体・労働組合等からのヒアリングにおいて聴取すべき事項について議論を行った。
- 第4回（10月13日）、第5回（10月24日）、第6回（10月27日）及び第7回（11月9日）の特別部会では、事業主団体、労働組合、母子家庭団体など、社会保険の適用拡大の当事者である事業主及び労働者の立場を代表する団体からヒアリングを行った。ヒアリングに際しては、事務局から事前に提示した質問に対して文書での回答を求めるとともに、特別部会の場において口頭での説明の後、質疑応答を行った。ヒアリングを実施した団体は以下のとおり。
 - ・第4回（10月13日）：（事業主団体）日本フードサービス協会、（労働組合）日本サービス・流通労働組合連合
 - ・第5回（10月24日）：（事業主団体）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、全国生活衛生同業組合中央会、全国介護事業者協議会、日本人材派遣協会、（労働組合）UIゼンセン同盟、（その他）NPO法人しんぐるまざあず・ふぉーらむ
 - ・第6回（10月27日）：（事業主団体）全国乗用自動車連合会、全国ビルメンテナンズ協会、日本在宅介護協会、（労働組合）全日本自治団体労働組合、（その他）全国母子寡婦福祉団体協議会

・第7回（11月9日）：（労働組合）情報産業労働組合連合会、（その他）国民健康保険中央会

○ 第8回（11月17日）及び第9回（11月30日）の特別部会では、ヒアリングにおいて各団体から出された見解をもとに、社会保険適用を巡る現状と論点について、とりまとめに向けた議論を行った。

2. 社会保険の適用拡大に関する考え方

○ 本特別部会における議論の出発点として、第2回の会議において短時間労働者に対する社会保険の適用拡大の考え方について、以下の3点を整理し、これを念頭に議論を進めることとした。

① 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ではないか。

- ・ 一般労働者に比べて賃金が低い傾向にある非正規労働者は、被扶養配偶者でなければ、自身で国民年金や国民健康保険に加入する者が多いが、保険料の負担感が重い。
- ・ 厚生年金の適用を受けることで、国民年金の保険料に比べ低額の保険料負担で、将来、基礎年金に加えて厚生年金を受けられるようになる。また、健康保険の適用を受けることで、保険診療に加えて傷病手当金、出産手当金の支給を受けられるようになる。平均的な受給期間を考えれば、社会保険の適用による生涯の受給額は負担額を上回る。

② 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ではないか。

- ・ 短時間労働者の中には、被扶養配偶者認定基準（年収130万円未満）を意識して、就業時間を調整している者も多い。これにより、女性を中心とした短時間労働者の能力の発揮が妨げられており、人口減少社会での貴重な労働力である女性の社会進出が阻害されている、という批判がある。
- ・ 適用拡大により被保険者となる短時間労働者は、被扶養配偶者認定基準（年収130万円未満）を意識して就業調整を行う必要がなくなり、より長時間・長期間にわたり企業活動に貢献できるなど、収入の上限を意識して働き方を変えるのではなく、個々人が自らの生き方や家庭の状況に応じて、主体的に働き方を選択できる社会に近づくと考えられる。

③ 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とするべきではないか。

- ・ 短時間労働者を多く雇用する業種は、短時間労働という働き方を希望する者の選択肢となっている一方で、正社員を中心に雇用する業種と比べて社会保険料の負担が軽く、人件費を相対的に低く抑えられる。業種間で短時間労働者の雇用率に大きな差がある中、社会保険の適用を受けない短時間労働者がいることにより、企業・産業間の競争に非中立的な側面が生じていることが考えられる。
- ・ 適用拡大により、企業・産業間の公平な社会保険料負担の実現が図られる。また、適用拡大により被保険者となる短時間労働者がより長時間・長期間にわたり企業活動に貢献することで、中長期的に企業の労働生産性を向上させる可能性もある。

○ 第2回の会議においては、今後ヒアリング等も行いながら議論を深める中で、考え方を整理していくことになった。

3. 社会保険の適用拡大に関するこれまでの議論の概要

(1) 適用拡大に対する基本的な考え方について

①ヒアリングの概要

○ 事業主団体からは、以下のような意見が寄せられた。

- ・ 適用拡大には反対。年金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。(飲食業、小売業)
- ・ 既にセーフティーネットのある被扶養配偶者など、適用を望まない者が多い。(飲食業)
- ・ 保障を必要とする人たちに対する政策の必要性は理解するが、社会保障全体の枠組みの中で議論すべき。(小売業)

○ 労働組合などからは、以下のような意見が寄せられた。

- ・ 均等・均衡待遇の実現に向けて労働時間による差別を是正することが必要で、すべての雇用労働者に社会保険を適用する方向で検討すべき。(飲食業の労組、小売業の労組)

- ・ 被用者でありながら国民年金・国民健康保険に加入している者にも、十分な老後の所得保障や、傷病手当金や出産手当金を含めた医療保障を確保すべき。(介護業の労組)
- ・ 現在の被扶養配偶者についても、離婚などのリスクを考えれば適用拡大のメリットはある。(母子家庭団体)

②委員の意見の概要

○ 以下のような議論があった。

- ・ 就職難の中で非正規を選択せざるを得なかった者に対して必要な保障を行うための改革を目指すべき。
- ・ 正規雇用の多い業種が負担している社会保険料について、短時間労働者を多く雇用している業種はその負担を免れている不公平がある。
- ・ 本人たちが望まないなら適用するべきではないという考え方は社会保険の議論では適当でない。
- ・ 格差問題への対応や、短時間労働者の処遇の改善など、政策パッケージの一つとして適用拡大は位置づけられるべきであり、この問題を単体で考えるべきではない。
- ・ 現在ある問題点については解決に取り組むべきであり、年金制度の抜本改革が先決との意見は採れない。
- ・ 適正なセーフティーネットに入っていない者を中心に考えるなど適用拡大の対象を明確化すべき。
- ・ 企業の事業への影響を含めた長期的・全体的な視点で考えるべき。
- ・ 総理大臣の指示や国会答弁に「中小企業の雇用等への影響にも配慮」とあることに留意が必要である。
- ・ 短時間労働者への社会保険適用拡大に伴う事業主負担は、商品価格や賃金に転嫁される可能性もあるため、事業主の負担増と単純に言うことはできないのではないか。
- ・ 適用基準は、平成19年の被用者年金一元化法案に盛り込まれた内容を議論の出発点として、雇用保険並みの基準としていくべきではないか。

(2) 短時間労働者の就労実態及び適用拡大の短時間労働者の働き方に対する影響について

①ヒアリングの概要

- 事業主団体からは、以下のような意見が寄せられた。
 - ・ 年末に集中する就業調整が労働力供給に支障を来している。(介護業)
 - ・ 現行制度における就業調整の発生は、短時間労働者側の被扶養配偶者認定基準内での就労の選択によるものであるから、適用拡大は更なる就業調整をもたらすおそれがある。(飲食業、小売業)
- 労働組合などからは、以下のような意見が寄せられた。
 - ・ 事業主団体も指摘しているが、年末に集中する就業調整が労働供給に支障を来している。(介護業の労組)
 - ・ 主たる生計の担い手で正社員志向が強い短時間労働者など、社会保険適用を望む者は多く、適用拡大は必ずしも就業調整にはつながらない。(情報サービス業の労組)
 - ・ 母子家庭の短時間労働者はすべて、生計の担い手であり適用対象となるべき。(母子家庭団体)

②委員の意見の概要

- 以下のような議論があった。
 - ・ 被扶養配偶者認定基準によって働き方が制限されることは良くない。
 - ・ 現行制度を前提とした現在の各個人の働き方の選択は尊重されるべきであり、被扶養配偶者認定基準の見直しの議論には直ちに結びつくものではないのではないか。
 - ・ 長期的には人口減少社会の中で就業人口を増やせるような、また、所得階層の中間層を厚くしていけるような制度を構築することが必要である。
 - ・ 雇用への影響が避けられず、地域経済や国際競争力の維持といった観点からも考えなければならない。
 - ・ 従来は同じ労働時間である者が、適用拡大を機に、能力があって延長される者と、能力がなくて短縮される者に分かれるおそれがある。

(3) 適用拡大の企業経営に対する影響について

①ヒアリングの概要

- 事業主団体からは、以下のような意見が寄せられた。
 - ・ 中小零細企業には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廃業の増加が避けられない。(生活衛生業)
 - ・ 企業のセーフティーネットや経過措置の整備がなければ経営が成り立たない。(ビルメンテナンス業)
- 労働組合などからは、以下のような意見が寄せられた。
 - ・ 影響緩和措置は必要ではあるが、それがなければ適用拡大はできないということにはならない。(飲食業の労組、小売業の労組)
 - ・ 企業負担が賃金に転嫁されることが心配である。(飲食業の労組、小売業の労組)
 - ・ 雇用調整を防ぐための政策が必要である。(母子家庭団体)

②委員の意見の概要

- 以下のような議論があった。
 - ・ 保険料率の段階的に引き上げが既に行われていることによって企業の社会保険料負担は増大している一方で、リーマン・ショックや東日本大震災の影響で収益が減少しているため、困窮している中小企業への配慮が必要である。
 - ・ 公平性の確保やセーフティーネットの拡充は重要だが、産業・業種の実態を見つつ検討しなければ、目的とした政策効果が実現できず、むしろ逆の結果を生じてしまうおそれがある。
 - ・ 社会保険料は企業にとって当然負担すべき必要コストであって、どう軽減するかという視点ではなく、企業が負担できるようにどう支援するかという視点で考える必要がある。
 - ・ 適用拡大によって現在発生している就業調整が緩和されれば、人材活用の向上を通じて企業経営が改善されることもありうる。
 - ・ タイミングが悪いという意見はいつでも出てくる話であり、適用拡大という政策は遂行しなければならない。

(4) その他

①ヒアリングの概要

- 事業主団体からは、以下のような意見が寄せられた。
 - ・ 年金を受給しながら働く者への配慮が必要である。(タクシー・ハイヤー業)
 - ・ 適用拡大が行われれば、現行制度をもとに構築してきたビジネスモデルが壊れてしまう。(飲食業)
 - ・ シンプルで判断が分かれにくい透明性のある基準を設定してほしい。(人材派遣業)

②委員の意見の概要

- 以下のような議論があった。
 - ・ 適用拡大に当たっては、医療保険者ごとの財政への影響を十分に考慮すべき。
 - ・ 適用拡大によって被扶養配偶者の手続などの事務が煩雑になる。
 - ・ 2以上事業所で働く短時間労働者が増加することにより事務が煩雑になるといった問題もある。
 - ・ 第3号被保険者制度や配偶者控除制度の見直しや短時間労働者対策など、関連する政策との整合性を図りつつ検討することが必要である。

4. これまでの議論における論点の整理

- これまで4回に渡り、計17団体から実施したヒアリングを通じて、短時間労働者の就業実態や、適用拡大が雇用・企業経営に与える影響、事業主団体・労働組合の適用拡大に対する考え方を相当程度把握したのではないかと。
- また、委員間の議論を通じて、社会保険の適用拡大については、一定の理解が示されたのではないかと。
- ただし、社会保険の適用拡大に当たっては、具体的にどの範囲の人を対象者とするかについて以下のような議論があり、現時点では意見の集約には至っていないのではないかと。
 - ・ 短時間労働者の年金保障・医療保障の確立のために、適用範囲を可能な限り広く設定すべき。

- ・ 適用拡大が実施された場合に就業調整が発生する可能性や、経済状況、特に中小企業や短時間労働者を多く雇用する企業の事業主に生じる保険料及び事務負担、医療保険者（被用者保険）への財政影響を十分考慮すべき。
 - ・ 被用者である第1号被保険者のうち、主たる生計者である者については、確実に適用拡大を行うべき。
 - ・ 適用拡大の目的を明確にした上で、第3号被保険者や学生、受給者などについて、適用拡大の必要性を考えるべき。とりわけ、第3号被保険者を対象とすることは社会的影響が大きいのではないか。
 - ・ 労働者としての自覚があって働いているのか否か、といった点についても考慮すべき。
 - ・ 労働者にも事業主にもわかりやすい適用基準を設定すべき。
 - ・ 同じ働き方をしているも勤務先によって適用の有無が分かれる、といった労働者間の不公平がないような基準設定を目指すほか、適用逃れが起こらないようにすべき。
- 第3号被保険者・被扶養配偶者の認定基準である「年収130万円未満」の見直しについては、以下のような議論があり、現時点では意見の集約には至っていないのではないか。
- ・ 認定基準は女性の活躍を阻害しており、女性労働力の確保を政策誘導として行うためにも、引き下げるべき。
 - ・ 短時間労働者に社会保険の適用を拡大していくことで、被用者間の保険料の公平な負担が図られるのではないか。
 - ・ 認定基準のみが女性の働き方の決定に作用しているものではないことから、女性の就労の促進を図るためには社会保険の認定基準の見直しに限らない議論が必要である。
 - ・ 健康保険では被扶養者の保険の適用を維持するために被扶養者の認定基準を引き上げてきた経緯があることに留意すべき。
 - ・ 給付内容が変わらないのに保険料だけが増加することについて国民への十分な説明が必要であり、慎重に対応すべき。

- このほか、厚生年金に関する論点として、以下の点について議論が必要ではないか。
 - ・ 厚生年金の標準報酬の下限（現行月額 98,000 円）を維持するか、それとも短時間労働者の収入実態を考慮して引き下げるか。引下げ後の下限は、新たに適用となる短時間労働者のみに限定するか。
 - ・ 国民年金保険料を負担する第 1 号被保険者との負担と給付のバランスをどう考えるか。

- 厳しい医療保険財政の中、保険者の負担増をどう考えるかという点については、以下のような議論があり、現時点では意見の集約には至っていないのではないか。
 - ・ いずれの医療保険者（被用者保険）も財政状況は厳しく、特に健保組合については、これ以上負担が増えれば解散する可能性もある。
 - ・ 適用拡大に当たっては、保険者や労使間の合意形成が重要である。
 - ・ 適用拡大により被保険者の人数が増えると、後期高齢者支援金等の支出が増すこととなるため、保険者の負担が増加することとなる。
 - ・ 適用拡大の基準について検討するには、財政影響の試算が必要であり、提示の上で議論を行うべきである。
 - ・ 医療保険に財政影響があることはわかるが、公平性の議論とは分けて考えるべきである。適用拡大を行うことにより、社会保険をライフスタイルに中立的な制度とすることは重要である。

- 適用拡大により企業経営に生じうる影響を緩和するための措置に関しては、例えば段階的に適用拡大を行うなど、一定の配慮を行うことが必要であるという点については概ね同意が得られたのではないか。

- 本特別部会においては、これらの論点について引き続き議論を進め、速やかに結論を得ていくべきではないか。