

労働政策審議会・労働条件分科会

- ① 直近の開催状況
第 99 回 2月29日（水） 「労働契約法の一部を改正する法律案要綱」について
(諮問)
- ② 議論の状況等（資料No. 1-2）
労働契約法の一部を改正する法律案要綱（諮問）
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 12 回 2月13日（月） 短時間労働者の社会保険適用に関する論点
- ② 議論の状況等（資料No. 1-3）
短時間労働者への社会保険適用等に関する特別部会（第12回）
説明資料（一部抜粋）



厚生労働省発基0229第1号

労働政策審議会

会長 諏訪 康雄 殿

厚生労働省設置法(平成11年法律第97号)第9条第1項第1号の規定に基づき、別紙「労働契約法の一部を改正する法律案要綱」について、貴会の意見を求める。

平成24年2月29日

厚生労働大臣 小宮山 洋子

労働契約法の一部を改正する法律案要綱

第一 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換

一 同一の利用者との間で締結された二以上の有期労働契約（契約期間の始期の到来前のものを除く。第一において同じ。）の契約期間を通算した期間（二において「通算契約期間」という。）が五年を超える労働者が、当該利用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなすものとする。この場合において、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件（当該労働条件（契約期間を除く。）について別段の定めがある部分を除く。）とするものとする。

二 当該利用者との間で締結された一の有期労働契約の契約期間が満了した日以後最初に到来する当該利用者との間で締結された有期労働契約（以下二において「次契約」という。）の契約期間の始期が当該満了した日の翌々日以後である場合であつて、当該満了した日の翌日から次契約の契約期間の初日の前日まで

の期間が六月（当該一の有期労働契約の契約期間（当該一の有期労働契約の契約期間を含む二以上の有期労働契約の契約期間が連続しているものとして厚生労働省令で定める基準に該当する場合は、これらの契約期間を通算した期間。二において同じ。）が一年に満たない場合にあつては、当該一の有期労働契約の契約期間に二分の一を乗じて得た期間を基礎として厚生労働省令で定めるところにより算定した期間）以上であるもの（二において「空白期間」という。）があるときは、当該空白期間の初日（空白期間が二以上あるときは、当該空白期間の初日のうち最も遅い日）前に契約期間が満了した有期労働契約の契約期間は、通算契約期間に算入しないものとする。

第三 有期労働契約の更新等

有期労働契約であつて一又は二のいずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であつて、使用者が当該申込みを拒絶することが、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ときは、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなすものとする。

一 当該有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであつて、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること。

二 当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものであると認められること。

第三 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止

有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（第三において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであつてはならないものとする。

第四 その他

その他所要の規定の整備を行うものとする。

第五 附則

一 施行期日

この法律は、公布の日から施行するものとする。ただし、第一及び第三並びに第五の二及び三は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行するものとする。

二 経過措置

第一は、第一の施行の日以後の日を契約期間の初日とする期間の定めのある労働契約について適用し、第一の施行の日前の日が初日である期間の定めのある労働契約の契約期間は、第一の一の通算契約期間には、算入しないものとする。

三 検討規定

政府は、第一の施行後八年を経過した場合において、第一について、その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。



労 審 発 第 6 4 1 号
平成23年12月26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が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。

短時間労働者への社会保険適用等に 関する特別部会（第12回）

説明資料

平成24年2月13日

適用拡大の論点に関する これまでの主な意見

社会保障・税一体改革素案における記載

第3章 具体的改革内容(改革項目と工程)

3. 医療・介護等②

(2) 短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大

○ 4. II (6)の短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大に併せ、被用者保険の適用拡大を実施する。

☆ 被用者保険の適用対象となる者の具体的範囲、短時間労働者が多く就業する企業への影響に対する配慮等の具体的制度設計について、適用拡大が労働者に与える影響や雇用への影響にも留意しつつ、実施時期も含め検討する。平成24年通常国会への法案提出に向けて、関係者の意見を聴きながら検討する。

4. 年金

II 現行制度の改善

(6) 短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大

○ 働き方に中立的な制度を目指し、かつ、現在国民年金に加入している 非正規雇用者の将来の年金権を確立するため、厚生年金適用事業所で使用される短時間労働者について、厚生年金の適用を拡大する。

3. (2)の被用者保険への適用拡大と併せて実施する。

☆ 厚生年金の適用対象となる者の具体的範囲、短時間労働者が多く就業する企業への影響に対する配慮等の具体的制度設計について、適用拡大が労働者に与える効果や雇用への影響にも留意しつつ、実施時期も含め検討する。平成24年通常国会への法案提出に向けて、関係者の意見を聴きながら検討する。

☆ 第3号被保険者制度の見直し、配偶者控除の見直しとともに、引き続き総合的な検討を行う。

（これまでの主な意見）

※下線部は第11回特別部会で追加された意見（次頁以降に同じ。）

- ・被用者は被用者にふさわしい社会保障を確保する観点から、原則としてすべての短時間労働者に適用拡大が行われるべきであるが、当面の対応として、労働時間や収入に基づいた適用基準により適用拡大を図っていくべきではないか。
- ・短時間労働者の働き方は様々であるが、適用基準の検討に当たっては、短時間労働者といえども労働者であり、広く労働者にふさわしい社会保険の適用対象としていくことを基本とすべき。これは、短時間労働者が広く社会保険の支え手になることにもつながるのではないか。
- ・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。
- ・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ぬ。
- ・中小企業については、その経営、雇用等の状況から、適用除外とするべき。

○平成19年法案の内容を参考に、以下の項目について検討

- ・週の労働時間
- ・賃金水準
- ・雇用期間・雇用見込み期間
- ・労働者の属性(学生)
- ・企業規模（→ 適用拡大の論点Ⅲ）
- ・その他

○週の労働時間

（現在の基準）

- ・1日又は1週の所定労働時間及び1月の所定労働日数が当該事業所において同種の業務に従事する通常の就労者の所定労働時間及び所定労働日数のおおむね4分の3以上である就労者については、原則として健康保険及び厚生年金保険の被保険者として取り扱う

平成19年法案における取扱い

- ・週の所定労働時間が20時間以上であること

（考え方）

- 「時間」は有限（万人にとって1日は24時間）であり、一般に、特定の時間には1つの活動しか行い得ないことから、ある短時間労働者が厚生年金・健康保険の適用対象にふさわしい「被用者」としての実態を備えているか否か、事業主の事業活動と一定以上の関係性を有しているか否かを判断する基準として、事業所における拘束時間、すなわち「労働時間」の長短は、最も基本的な要素になる。
- こうした観点からは、平均的に見て労働時間が相当程度短い者については適用を除外することが考えられる。具体的基準としては、当面は、雇用保険の短時間就労者の取扱いを考慮して「週の所定労働時間が20時間以上の者」とすることが適当。

※（考え方）は、パート労働者の厚生年金適用に関するワーキンググループ報告書（平成19年3月）の抜粋（一部修正含む）。

以下、特段の記載がない限り同様。

（これまでの主な意見）

- ・雇用保険制度でも20時間を適用基準としていること、労働時間が20時間以上の者と20時間未満の者とでその属性が異なっていることから、20時間は一つのベースとなるのではないか。
- ・短時間労働者の働き方は様々であるが、適用基準の検討に当たっては、短時間労働者といえども労働者であり、広く労働者にふさわしい社会保険の適用対象としていくことを基本とすべき。これは、短時間労働者が広く社会保険の支え手になることにもつながるのではないか。
- ・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。
- ・適用基準を考える際には、労働者としての企業や社会に対する貢献度を考慮すべきであり、その観点から、労働時間と雇用期間は基準に用いることが適当ではないか。

○賃金水準

平成19年法案における取扱い

・賃金が月額98,000円以上であること

(考え方)

- 国民年金保険料と厚生年金保険料の最低水準との均衡に留意し、一定額以上の賃金を得ていることをメルクマールとすることが考えられる。
- 新たに適用を受ける短時間労働者が厚生年金・健康保険が適用されている他の労働者との間で連帯感が保てるかどうかという観点からも、一定額以上の賃金を得ていることをメルクマールとすることも考えられる。
- 賃金額が相当程度低い労働者から本人負担分の保険料を徴収すると、これまで保険料の負担を求められていなかった短時間労働者にとっての負担感は無視できない要素になる。
- 事業主が一定以上の賃金を支払っていることを、事業活動への当該短時間労働者の貢献のメルクマールとすることも考えられる。

(これまでの主な意見)

- ・被用者は被用者にふさわしい社会保障を確保する観点から、原則としてすべての短時間労働者に適用拡大が行われるべきであるが、当面の対応として、労働時間や収入に基づいた適用基準により適用拡大を図っていくべきではないか。
- ・適正なセーフティ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。
- ・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。

（これまでの主な意見）

- ・賃金水準は、就業調整を招くおそれがあるし、労務管理も煩雑になるので、基本的には設定しない方が良いが、設定する場合には、最低賃金ベースである程度の時間就労すれば適用となるくらいの水準に設定すべき。
- ・本来的には年収要件や勤務期間要件は必要なく、週20時間という労働時間の要件を基本とすべきであるが、現実的な観点から段階的に適用拡大を図る必要があるのではないか。
- ・第1号被保険者である被用者について適用拡大を図る観点から賃金水準を検討すべき。収入分布をみると80万～90万に27%あり、現実的な基準案になるのではないか。
- ・賃金水準を考慮する際、年金財政への影響や、標準報酬下限引き下げに伴う国民年金の保険料とのバランスを踏まえるべきではないか。
- ・適用基準の設定によりどのような者が対象となるのかを示しながら検討を行うべき。

○雇用期間・雇用見込み期間

（現在の基準）

- ・臨時に使用される者であって、2月以内の期間を定めて使用される者は厚生年金・健康保険の被保険者としない。

平成19年法案における取扱い

- ・勤務期間が1年以上であること
（考え方）

- パート労働者は、一般的に正社員（フルタイム労働者）に比べて、入職・離職が激しく、勤続期間が短いなど、流動性が高い実態にある。事業主団体からも、「パート労働者は正社員に比べて企業定着率が低い」という指摘があった。
- あまりに頻繁に入離職を行う者について事業主に負担を求めることは、事務手続に係る事業主負担が過大になるおそれがある。
- 以上のことから、新たに適用対象となるパート労働者については、当面、雇用保険など他制度の例も参考にしつつ、現在適用されている臨時雇用者の適用要件（2か月）よりある程度長い一定以上の勤務期間を要件として設定することも考えられる。

（これまでの主な意見）

- ・雇用保険の適用基準を参考とする場合でも、雇用見込みの基準(31日以上)については、企業の適用事務が繁雑になるため、慎重な検討が必要である。
- ・通常の被保険者の要件(2か月以上)に合わせることを本来の考え方であるが、短時間労働者の雇用期間の現実を踏まえて検討を行うこともできるのではないか。

（これまでの主な意見）

- ・社会保険料は雇用保険のような概算払いではなく、短期間で離転職を繰り返す短時間労働者に社会保険を適用する事務負担の増大は深刻に考えることが必要。
- ・年金・医療保険は雇用保険と異なり、資格喪失後に、労働者側でも、国民年金の被保険者資格の種別変更や、国民健康保険等への加入制度の変更が生じるため、資格管理の問題も考慮した検討が必要。

○学生の取扱い

平成19年法案における取扱い

- ・学生は適用対象外とする。

※大学、短大、高校、高専、専修学校、各種学校（1年以上課程）等の学生

（考え方）

学生については、アルバイト収入を基礎として厚生年金による長期の所得保障を行う必要性は必ずしも高くないこと。（「パート労働者に対する厚生年金適用の拡大について」平成19年4月26日社会保障審議会年金部会資料）

※労働時間が20時間～30時間である短時間労働者約400万人のうち、学生は40万人程度である。

（これまでの主な意見）

- ・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。
- ・学生がアルバイトを終了するたびに資格変更が生じる可能性があり、企業にとっても本人にとっても手続きが煩雑となるおそれがあることから、例えば昼間学生は適用除外とする考え方はあるのではないか。
- ・外国人留学生の取扱いについても考慮して検討するべき。
- ・学生を適用除外とすることは実務上煩雑であると考えられる。一定の労働時間があるのであれば、学生であっても被用者であると言えるのではないか。
- ・現行の「4分の3」基準においては、学生を対象外としていないこととの均衡を考慮すべき。

○年金の受給資格を満たしている60歳以上の者の取扱い

（現在の基準）

・短時間労働者ではない被保険者については、適用事業所に勤務すれば厚生年金は70歳まで強制適用

（※）健康保険は74歳までは強制適用（被用者保険に入らない場合は国保）、75歳からは後期高齢者医療制度に加入

平成19年法案における取扱い

・特段の措置は講じていない。

（これまでの主な意見）

- ・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。
- ・65歳までの雇用継続を義務づけていくのであれば、60歳以上の者の働き方も多様化することが見込まれる。業種によって影響はあるかも知れないが、適用の対象とするべき。
- ・週20時間以上働いていれば労働者と言えることから、属性を考慮する必要はない。
- ・支給開始年齢の引上げが行われていること、65歳以上の調整基準は46万円であることから、在職老齢年金を考慮してもさほど影響はないのではないか。

○第3号被保険者の取扱い(追加)

平成19年法案における取扱い

- ・特段の措置は講じていない。

(これまでの主な意見)

- ・社会保険の適用拡大により、被用者である第3号被保険者の数は相当程度縮減することが見込まれる。その上で、第3号被保険者制度の在り方全体については別途検討を行うべき。
- ・第3号被保険者を適用拡大の対象とすると企業への影響が大きい。セーフティネットの拡大という目的からは第3号被保険者は適用拡大の対象から外すべきではないか。
- ・第3号被保険者を適用対象外とすることは、事業主負担を回避するために企業が第3号被保険者しか雇用しないということにもなりかねず、むしろ社会的な影響が大きいのではないか。
- ・パート労働者への調査結果からすれば、必ずしも第3号被保険者のままで良いという者ばかりではない。適用拡大は属性を問わず中立的に行うべき。

○医療保険に関する論点

- ・地域保険に、本来被用者保険に加入すべき被用者が多く加入している現状
- ・医療保険では、どの制度に加入しても同じ医療給付が受けられる
- ・被用者保険の被保険者は現金給付（傷病手当金、出産手当金）を受けられる

平成19年法案における取扱い

- ・厚生年金・健康保険ともに同一の適用基準とした。

（これまでの主な意見）

- ・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。
- ・医療保険は制度間の被保険者の移動が全体に影響を与えるため、適用拡大による医療保険制度全体の姿がどうなるかについて確認することが必要。

- 短時間労働者が、保険料の負担増を避けるため、新たな基準以下の就業（労働時間の短縮等）に移行する可能性
- 企業が、事業主負担を抑えるため、雇用自体を抑制したり、短時間労働者に新たな基準以下の就業（労働時間の短縮等）を求めたりする可能性
- 短時間労働者の処遇面（給与等）に与える影響

（これまでの主な意見）

- ・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ぬ。
- ・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はあり得る。

- 「企業規模」による取扱いの差異
- 「業種」による取扱いの差異
- 企業の事業主負担の激変緩和策の必要性
- 社会保険の適用事務負担
- 医療保険者の財政悪化
- 負担の大きい業種や企業に対する雇用政策、産業政策

平成19年法案における取扱い

①施行まで一定の期間をおき、従業員が300人以下の中小零細事業主には新たな基準の適用を猶予。

②業種については、特段の措置を講じず。

(考え方)

- 適用拡大によって事業主に新たに生じる保険料負担コストは、中長期的には十分調整可能であると考えられるが、短期的には事業主にとっての金銭的なコストが一時的に増大することは確実。
- 企業経営に重大な影響を及ぼして雇用にも悪影響が生じることは望ましくないことから、激変を緩和するような配慮措置が考えられる。
- まず適用拡大に当たって、事業主がこれまで長期間にわたって構築してきた人材配置の仕組みや賃金水準の見直しを行うための時間を確保できるよう、施行まで十分な期間を設けることが考えられる。
- また、厚生年金は被用者の老後の所得保障のための仕組みであり、本来は就業する企業の属性にかかわらず、すべての被用者が適用を受けることが望ましいが、適用拡大による影響は規模の小さい企業の方が相対的に大きいと考えられることから、適用拡大に当たっては一定規模未満の中小企業について、一定期間適用を猶予する措置を設けることが考えられる。

（これまでの主な意見）

- ・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。
- ・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はないか。
- ・中小企業の多くは、社会保険適用拡大に伴う負担を商品価格に転嫁することは難しいのではないか。
- ・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。
- ・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。
- ・中小企業については、その経営、雇用等の状況から、適用除外とするべき。
- ・分かりやすさや公平性の観点から、すべての企業を対象にすべきである。
- ・適用除外は設けるべきではないが、激変緩和の観点から段階的な拡大があり得るのではないか。
- ・段階的拡大のほかに保険料率を当初は軽減することも一案だが、年金はともかく医療保険では対応が難しい。システム上の問題もあるのではないか。
- ・その事業所が適用対象であるか否かが明らかとなるような基準であるべき。

（これまでの主な意見）

- ・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。
- ・適用拡大により負担が重くなる健保もある一方で、被扶養者が減ることにより負担が減る健保もある。そうした変化を踏まえた支援措置を考えるべき。
- ・医療保険は保険者ごとに保険料率が異なる。協会けんぽに加入している中小零細の事業主の方が高い保険料率を負担している点について配慮が必要である。
- ・適用拡大による公費削減効果があると思われることから、それを用いて激変緩和の観点から何らかの財政措置が考えられるのではないか。

具体的な基準について

1. 適用拡大の対象となる短時間労働者の範囲

○ **労働時間**については、あまりに短時間の労働者まで対象にするのではなく、雇用保険と同様に、週所定労働時間が20時間以上の者を対象とすることが考えられるのではないか。

○ **勤務期間**については、短時間労働者は出入りが多く、事業主から事務負担への懸念が示されていることや、厚生年金と国民年金、健康保険と国民健康保険に出入りを繰り返すことになれば本人の手間もかかる(届出漏れ等のおそれもある)点が雇用保険と異なること等を考慮すれば、例えば6か月以上の勤務期間がある者を対象とするようなことが必要ではないか。

なお、勤務期間を適用条件として定める場合でも、過去にその期間働いてきた者だけでなく、契約段階で、今後その期間働くことが見込まれる者も対象とする必要があるのではないか。

(参考)

- ・ 通常の労働者の適用基準は「2か月以上」とされている。
- ・ 雇用保険は、平成19年当時は「1年以上」、平成21年度から「6か月以上」となり、平成22年度から「31日以上」と段階的に見直されている。

2. 賃金水準や企業規模を基準とする場合の影響 ①対象者数（推計）

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 第12回

1. 賃金水準

選択肢(例)	考え方	人数
①月額9.8万円(年収117万円)	平成19年法案の基準、厚生年金の標準報酬下限	40万人程度
②月額8.6万円(年収103万円)	所得税非課税となる水準	90万人程度
③月額6.7万円(年収80万円)	・1号被保険者の相当部分をカバーし3号被保険者の就業調整も起きにくい水準(週20時間労働の場合) ・最低賃金(全国加重平均)相当(週20時間労働の場合)	250万人程度
④月額5.4万円(年収65万円)	・給与所得控除の最低保障額 ・最低賃金(全国最低額)相当(週20時間労働の場合)	300万人程度
⑤設定しない		370万人程度

2. 企業規模

選択肢(例)	考え方	人数
①301人以上	・平成19年法案の基準 ・中小企業基本法における典型的な中小企業	150万人程度
②101人以上	・障害者雇用促進法の障害者雇用納付金対象企業、次世代育成支援推進対策法の次世代育成支援対策計画の作成対象企業(いずれも301人以上から拡大)	220万人程度

注1)「人数」は、週の所定労働時間が20時間以上のすべての者を適用対象とした場合の人数(370万人)の内訳であり、雇用期間6月未満の者は除いて試算している。

注2)1の選択肢(例)の①～④については学生を除外している。

※なお、企業規模については、短時間労働者の人数の変動が激しいこと、短時間労働者の雇用を控える効果を避けることか

20 ら、通常の労働者である被保険者数により判定することを想定。

1. 賃金水準

選択肢(例)	医療保険の財政影響(2015年度)					厚生年金の財政影響 (制度成熟時。括弧内は収入・支出の内訳)
	協会けんぽ	健保組合	共済組合	市町村国保	公費(うち国費)	
①月額9.8万円 (年収117万円)	70億円	200億円	▲50億円	▲60億円	▲400億円 (▲300億円)	ほぼ変化なし (1,100億円・1,100億円)
②月額8.6万円 (年収103万円)	100億円	300億円	▲100億円	▲200億円	▲700億円 (▲600億円)	▲100億円 (2,000億円・1,900億円)
③月額6.7万円 (年収80万円)	500億円	800億円	▲400億円	▲900億円	▲1,900億円 (▲1,400億円)	▲200億円 (4,900億円・4,700億円)
④月額5.4万円 (年収65万円)	600億円	900億円	▲500億円	▲1,100億円	▲2,200億円 (▲1,600億円)	ほぼ変化なし (5,200億円・5,200億円)
⑤設定しない	600億円	1,000億円	▲700億円	▲1,200億円	▲2,500億円 (▲1,800億円)	200億円 (6,500億円・6,800億円)

2. 企業規模

選択肢(例)	医療保険の財政影響(2015年度)					厚生年金の財政影響 (制度成熟時。括弧内は収入と支出の内訳)
	協会けんぽ	健保組合	共済組合	市町村国保	公費(うち国費)	
①301人以上	▲300億円	1,200億円	▲300億円	▲500億円	▲1,200億円 (▲900億円)	100億円 (2,600億円・2,700億円)
②101人以上	▲200億円	1,400億円	▲400億円	▲700億円	▲1,700億円 (▲1,300億円)	100億円 (3,900億円・4,100億円)

注1) 週の所定労働時間が20時間以上の者を対象としており、雇用期間6カ月未満の者を除いて試算している。

注2) 1の選択肢(例)の①～④については学生を除外している。

注3) 「医療保険の財政影響」は2015年度推計値であり、プラスは財政悪化、マイナスは財政改善である。また、介護納付金による影響を含む。

注4) 「厚生年金の財政影響」は制度成熟時を想定した単年度収支の粗い推計値であり、プラスは財政悪化、マイナスは財政改善である(基礎年金拠出金分は、基礎年金単価に代わるものとして国民年金の最終保険料月額16,900円を使用して計算)。なお、国民年金はいずれの選択肢においてもほぼ変化なし。

注5) 「厚生年金の財政影響」は同欄括弧内の「収入」と「支出」の差であるが、端数処理のため必ずしも一致しない。

	取扱いを考える際の留意点	人数
①学生の取扱い	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学業が主体である時期であり、年金保障については卒業してからという考え方がある。 ○ 適用拡大の対象外とした場合、本人は国民年金の納付猶予制度の対象となり、また、企業にとって社会保険料の事業主負担がないため、他の労働者(同年代のフリーター等)の採用への影響が懸念される。 ○ 短期・短時間のアルバイトが多いとの指摘もあるが、それは別の条件設定で解決することも考えられる。 	40万人程度
②高齢者(年金受給者)の取扱い	<ul style="list-style-type: none"> ○ 既に年金受給権を得ているので新たな年金保障は必要ない、という考え方がある一方、加入すれば、退職後の年金給付は増額となる。 ○ 年金受給者でも、医療保険については、国民健康保険等に加入して保険料を負担している。 ○ 適用拡大の対象外とした場合、企業にとって社会保険料の事業主負担がないため、他の労働者(特に50代後半の労働者)の採用への影響が懸念される。 ※ なお、通常の労働者では、60歳以上の者も区別なく厚生年金に加入している。 	60万人程度
③主婦(第3号被保険者)の取扱い	<ul style="list-style-type: none"> ○ 主たる生計を担っている者ではなく、基礎年金に加えた新たな年金保障は必要ないという考え方がある。 ○ 適用拡大の対象外とした場合、企業にとって社会保険料の事業主負担がないため、他の労働者(シングルマザー等)の採用への影響が懸念される。 	170万人程度

注)「人数」は、週の所定労働時間が20時間以上のすべての者を適用対象とした場合の人数(370万人)の内訳であり、雇用期間6月未満の者は除いて試算している。

※ 適用拡大に伴い、事業主にとっての負担の変化、医療保険者の負担の変化等が生じることを踏まえ、雇用管理の見直し等のための実施準備期間を設けることを含め、激変を緩和し、適用拡大を円滑に進めるための配慮措置の検討が必要。

○ 事業主への配慮については、どのような事業主に対し、どのような理由で、どのような配慮が必要か。

(事業主の例)

- ・適用拡大により新たに厚生年金・健康保険の適用を受ける短時間労働者が多く就業し、経営への影響が大きい事業主

(配慮の理由の例)

- ・雇用に与える影響を抑える
- ・事務負担を軽減する

○ 医療保険者への配慮については、どのような医療保険者に対し、どのような理由で、どのような配慮が必要か。

(保険者の例)

- ・適用拡大による財政悪化に対応するため、保険料率の大幅な引き上げが必要となる保険者