



2015.03.30 撮影

## ◎社会保険適用拡大、 会社の対応について

平成 24 年 8 月、「公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律」が成立し、平成 28 年 10 月から短時間労働者に対する社会保険の適用範囲が拡大されることになりました。

現在、短時間労働者の社会保険の適用は、同種の業務を行う労働者の労働日数と労働時間と比較して、以下の要件にいずれも該当すると認められた場合に、対象となります。

### 短時間労働者の社会保険適用要件

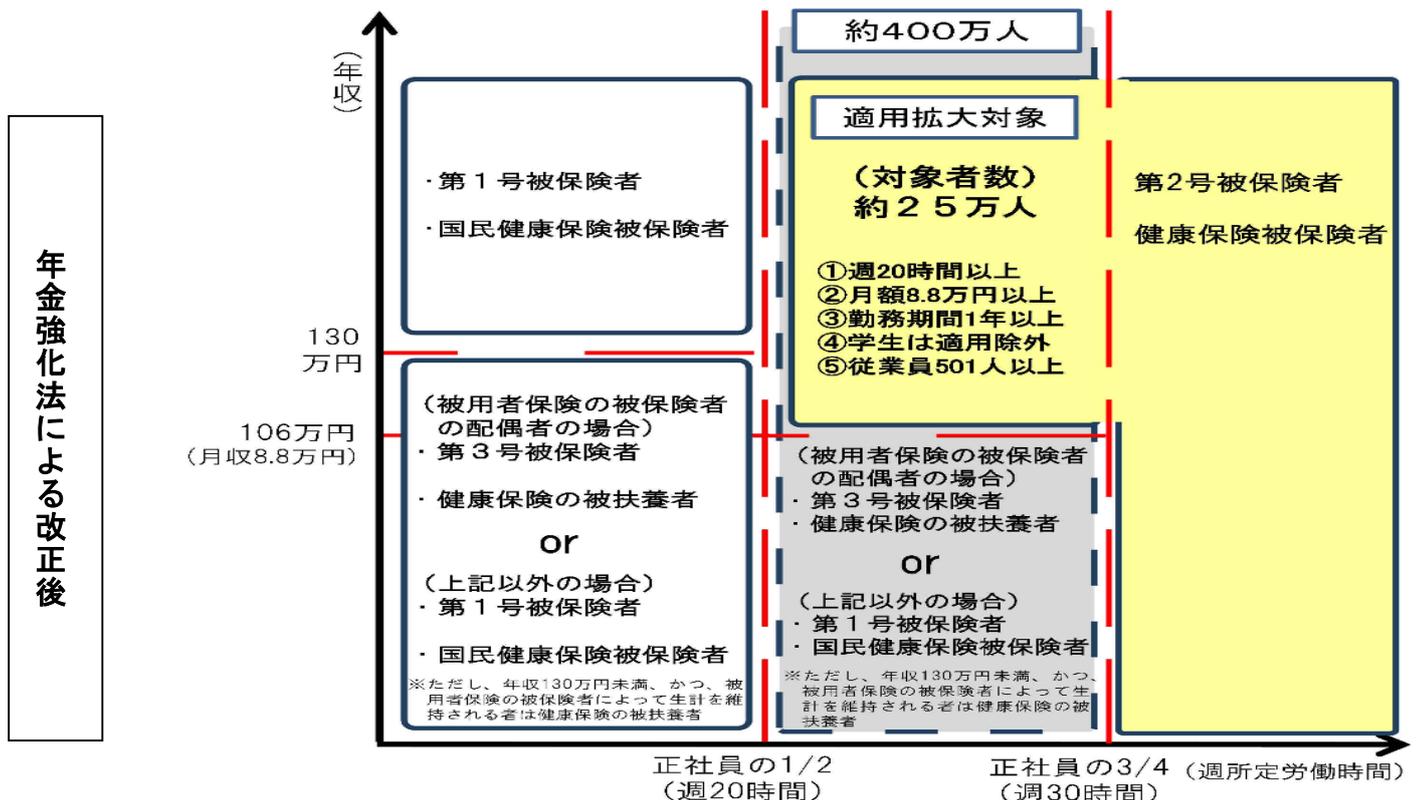
#### 【現在】

- ① 1日または1週間の所定労働時間が一般社員の4分の3以上の方
- ② 1ヵ月の所定労働日数が一般社員の4分の3以上の方

#### 【平成 28 年 10 月以降】

- ① 週の所定労働時間が 20 時間以上の方
- ② 賃金が月額 8.8 万円（年収 106 万円）以上の方
- ③ 勤務期間が 1 年以上見込まれる方

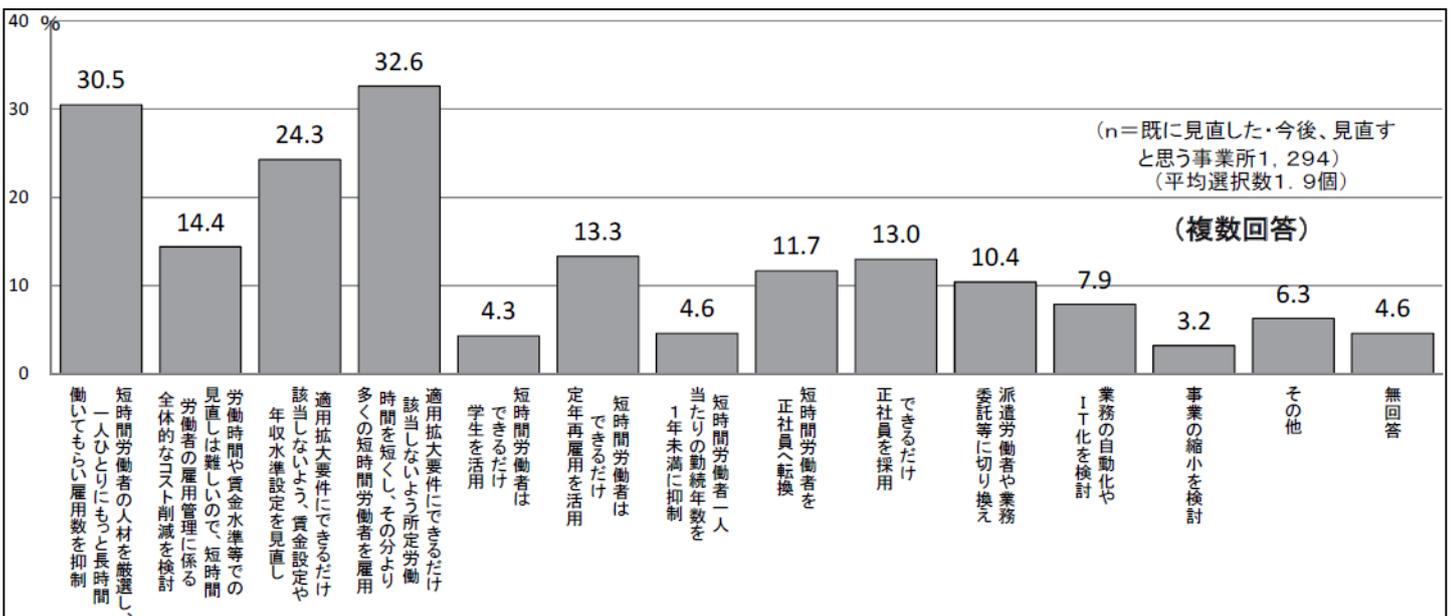
※ 学生は適用対象外、規模 501 人以上の企業が強制適用対象、約 25 万人の加入者増の見込み。



それでは、短時間労働者は今回の改正をどのように考えているのでしょうか？独立行政法人労働政策研究・研修機構が行った調査によると、短時間労働者が社会保険の適用要件に該当することになった場合、社会保険の加入を「希望する」と答えた割合が26.5%なのに対し、「希望しない」と答えた割合が72.0%という結果が出ています。

また、「社会保険の適用基準が拡大された場合に現在の働き方を変更するか」という質問に対しては、61.8%の短時間労働者が「変えると思う」と回答しており、短時間労働者を多く雇う事業所にとっては雇用の在り方について考え直す必要があると言えます。

しかしながら、上記の調査において短時間労働者を雇用している、または今後雇用する可能性があると回答した事業所を対象に、雇用のあり方や雇用管理を見直すか聞いたところ、「今後、見直す」「特に何もしない」という企業が9割を占めており、社会保険の適用拡大に対する具体的な対応はまだなされていないというのが現状です。



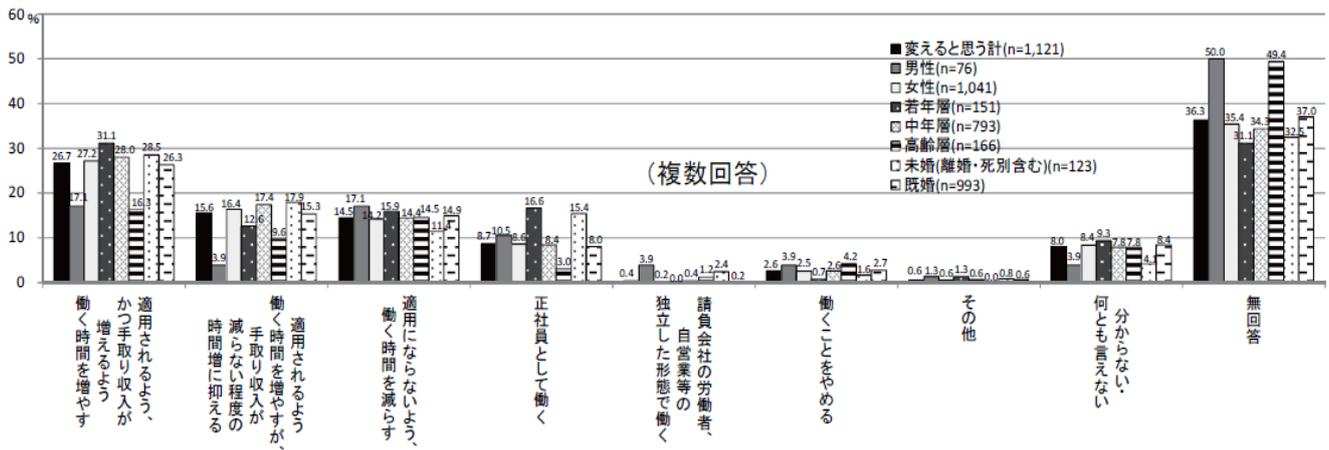
(資料：独立行政法人労働政策研究・研修機構「社会保険の適用拡大が短時間労働に与える影響調査」)

社会保険の適用拡大は先のことであり、「501人以上の企業」と対象は大企業に絞られています。政府は施行後3年を目処として、「この法律の施行の状況を勘案し、基礎年金の最低保障機能の強化その他の事項について総合的に検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする」と示しています。

「多様な働き方」という考え方がクローズアップされている昨今ですが、この改正を機会に社会保険の加入要件に関わらず、短時間労働者の希望を受け止めながら、より労働者が生き生きと働ける環境の醸成について改めて考えてみてはいかがでしょうか。

## ◎社会保険適用拡大、 短時間労働者が希望する雇用形態について

社会保険の適用基準が拡大された場合に、短時間労働者は、現在の働き方をどのようにしたいのか？働き方を「変えると思う」と考えている方が61.8%と多数を占めていますが、具体的な変更内容の希望は以下のような構成になっています。



(資料：独立行政法人労働政策研究・研修機構「社会保険の適用拡大が短時間労働に与える影

## ◎労働組合から見る労働の現場の課題と取組について

### ◇労働組合の現状について

労働組合の組織率は減少の一途をたどり、平成26年6月30日現在の推定組織率は17.5%と、過去最低記録を更新しました。この理由は、旧来、構成員たる正社員が組織を下支えしていたところ、近年、パートタイマー等の非正規労働者を活用する企業が増え、企業内から企業外の労働組合へと受け皿が移ったためですが、推定組織率に占めるパートタイム労働者の割合は6.7%と、5年前より1.1ポイント上昇するなど、年々増加の傾向です。

### ◇課題に対する取組例について

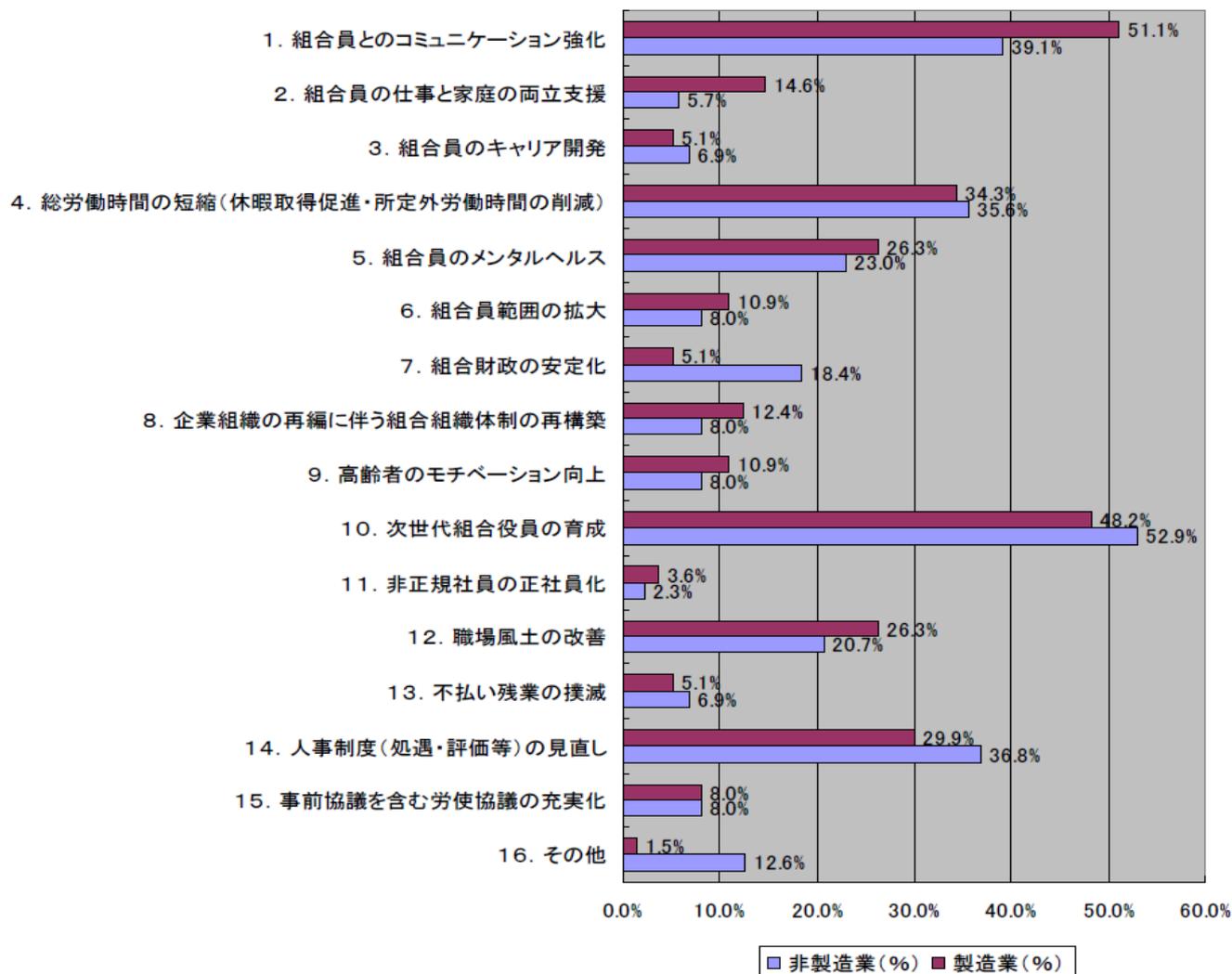
ここで、(公財)日本生産性本部実施の「労働組合が抱える課題とその取り組み」のアンケート調査結果を参考に、労務管理の面から労働組合の課題に対する取組例を見てみましょう。

このアンケートで「過去3年間を振り返って、労使コミュニケーションはどう変化しているか」という問いに対して、77.4%が「良くなっている」との回答をしています。労使間や組合員間などコミュニケーションを促進させる事により、問題の共有や意思疎通が円滑に行われ、業務を効率的かつ正確に遂行することができます。		
課題1	コミュニケーション強化	取組事例
		労使協議会および労使懇談会の実施増
		職場懇談会、階層別懇談会の実施
		組織内のつながりを意識させるセミナー等の企画・実施
		社内インフラの利用、双方向コミュニケーション活動の展開
		ダイバーシティ推進委員会の発足

残業による長時間労働は、割増賃金の増加など企業の問題だけではなく、労働者にとっても生産性の低迷やメンタルヘルス不全を引き起こす原因です。短時間でより高い成果を上げるための活動と位置付け、現状分析と改善活動が必要です。		
課題2	総労働時間の短縮 (休暇取得促進・所定外労働時間の削減)	取組事例
		労使で「適正な労働時間管理」「年次有給休暇の取得促進」「メンタルヘルスケア」を重点的に協議、発信しながら推進
		現場実態把握と所属長・人事部への報告・改善
		交替勤務制度(4直3交替制)の導入で、総実労働時間の削減
		定時退社日の設定、残業パトロール、勤務間インターバル制度の試行導入

以上は、労働組合だけでなく使用者としても労務管理上の課題として把握し対応する必要があります。労働組合は「労働者の地位の向上」を目的としていますが、組織率の低下する現代においては、企業が主体的に「労働者の地位の向上」を図り、リスクを削減すると共に、労使協調のもと、生産性を向上させていくという役割が求められているのかもしれません。

### 直面する課題(複数回答)



(資料：(公財)日本生産性本部実施の「労働組合が抱える課題とその取り組み」)



青山霊園各所にて  
2015. 3. 30 撮影

ご意見・ご質問などは、お気軽にお問い合わせください。次号は4月30日に配信いたします。(石田久男)