

# 適用拡大の労働者への影響について

- 前回の適用拡大の際には、就業調整した人より労働時間を延ばした人の方が多い。
- 実際に適用を受けた短時間労働者の収入は増加傾向。

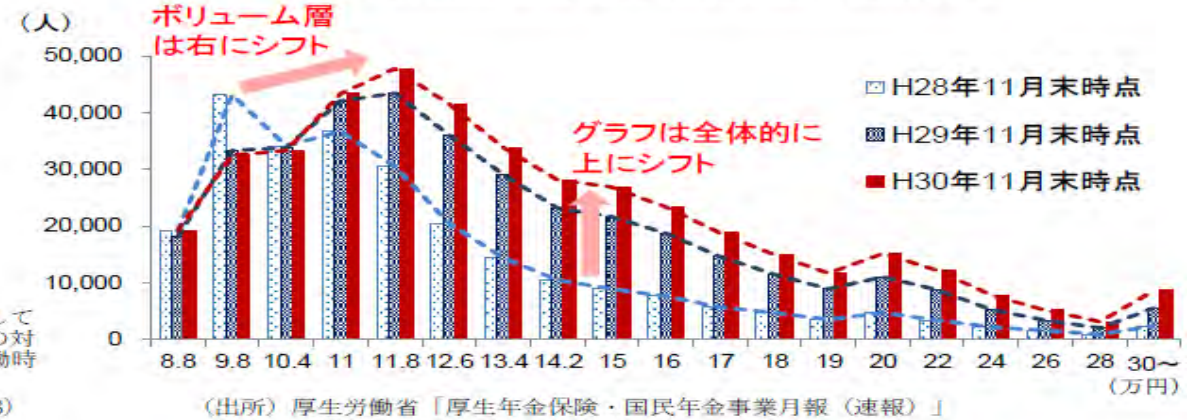
適用拡大に際して働き方を変えた者の具体的な変更内容



(注) 調査に回答した短時間労働者から元々厚生年金加入者だった者を除いた3,323人のうち、適用拡大に際して「働き方が変わった」と回答した15.8% (526人) の内訳の数値。なお、上記3,323人の中には、適用拡大の対象となった者のほか、義務的適用拡大の対象でない企業(従業員500人以下の企業等)に勤務する者、労働時間や賃金などで適用要件をそもそも満たしていない者も含まれる点に留意。

(出所) 労働政策研究・研修機構 (JILPT) 「社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化等に関する調査」(2018)

短時間被保険者の標準報酬月額別分布



- 社会保険加入のメリットや働き方の変化について企業が従業員に丁寧に説明することが、就業調整の回避に有効。

## 前回の適用拡大の対象企業における好事例

- ✓ 社会保険加入のメリットについてパンフレットを作成し説明。厚生年金に加入すると、退職後に年金としてどの程度受け取れるのか、計算できる簡易シミュレーターを使って個別に相談。手取り給与を減らさないためには、労働時間をどの程度増やせばいいか、マトリクスを使って説明し、労働時間を増やす方向に誘導することで、会社としての総労働時間減少を食い止めた。【小売業】
- ✓ 全国の人事担当者向けに会議にて制度の周知をはかった。対象者に対し、個別に文章と日本年金機構のリーフレットを配布し、制度の周知をはかった。社会保険加入を機に、1日の所定労働時間の延長を提案した。【運輸業】
- ✓ 加入要件を満たす可能性がある全ての短時間労働者と面談を行い、社会保険に加入するか、労働時間を短縮するなどして加入しないこととするか、その利点と不利益な点を含め、個別に説明することに時間を要した。結果として、短時間労働者が労働時間を短縮する等、労働時間の確保に対する影響は軽微であった。【飲食業】

(出所) 厚生労働省実施の企業アンケート(2019年2~3月)中、2016年10月からの適用拡大の対象企業(大企業)の回答より(※趣旨を変えずに文章を縮約している部分がある)

➡ 適用拡大を更に進めるに当たり、労働者本人への周知・企業から従業員への説明支援のための取組を行う。

# 居酒屋ねんきん談義第7夜その2

## 『Web年金時代』（2019年2月25日）

ゲスト 出口治明さん@社会保障審議会年金部会委員

- **出口**：50人超規模の企業まで適用の対象を下げても、所得代替率で見た効果は+0.2ポイントほどほとんど影響がありません。それは痛みがないレベルまで下げただけの話であって、適度大に広がらなければ、影響の痛みはそれほど大きくないのでは？というわけではなく、この国は歴史は長いので、滅んだ王朝だ、世界に進むとから、ぼくは50人超規模とか、25人超規模とかでいいという話ではないと思います。
- **権丈**：今回の年金部会の「議論の整理」には、「企業規模要件が2012年改正法附則に「当分の間」の措置要件の撤廃に位置づけられている」ことが記されています。あれから8年経って、いままじりな規模要件の撤廃に位置づけられる時間は何年間必要なのでしょう。今回50人超規模にまで適用拡大しても大変な抵抗が経済界からあったのですが、あの拡大による負担増は、人数ベースで2.2%、標準報酬総額ベースで0.8%程度。抵抗勢力はゴネ得ですね。だから、50人超規模まで来たのだから立派だとかいう話をしばしば聞きますけど、市民の間でそういう感覚ができてあがることはよくないですね。