

## スポット

### パートの社保加入で議論開始

## 段階的に規模要件を引下げか

パートに対する社会保険（健保・厚年）の適用拡大ですが、いよいよ法改正に向けた議論が始まります。

企業規模501人以上の大企業については、既に平成28年10月から、加入要件が週の労働時間20時間以上その他に拡大されています。次のターゲットは、中小以下の企業です。

遡ると、適用拡大の話は西暦2000年代に入った頃に始まりました。平成13年（2004年）には、厚労省の「雇用と年金に関する研究会」が報告書をまとめています。その後、「ねじれ国会」など政治の問題もあり、紆余曲折を重ねましたが、「年金機能強化法」の成立により、大企業での実施が決まりました。当然ながら、「その後、中小・零

細企業をどうするか」という問題が生じます。改正法の附則では、「平成31年（令和元年）9月30日までに検討を加え、その結果に基づき、必要な措置を講じる」と定められていました。

そういう意味では、拡大はいわば既定路線です。

法改正論議が本格化する直前の9月、厚労省設置の検討会（働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会）が報告を発表します（本稿執筆時点では、議論の整理の段階）。

検討会の名称からも分かるとおり、論点は「企業規模要件の引き下げ」「加入条件のさらなる緩和」「第3号被保険者の取扱い」「複数就労者へ

の適用」など多岐にわたります。

しかし、焦点が「規模要件」にあるのは明白です。財政面だけみても、厚生年金の保険料率は年々引き上げられてきましたが、平成29年で頭打ちです。収入増には、被保険者の拡大が欠かせません。

一方、中小・零細企業では、社会保険料の負担増は企業経営に直接的な影響を及ぼすので、その緩和策が求められます。

段階的な引下げが穏当なところでしょうが、どのようなスケジュール案が提出されるか、今後の議論から目を離せません。

2019

11



# 正規社員との格差

知って得する



## 賃金実務

パート・有期雇用労働法では、均衡・均等処遇の原則を定めています。このうち均衡処遇（第8条）については、「不合理な待遇の禁止」という文言が用いられています。

第8条に関しては「同条の効果により、非正規社員の待遇が正社員と同一になるものではないが、不合理があれば、権利侵害（不法行為）として損害賠償が認められる」という解釈が示されています（平31・1・30雇均0130第1号）。

事業主としては、ガイドライン（平30・厚労省告示第430号）等に則り不合理の是正を進める必

同一労働同一賃金の達成に向け、事業主は不合理の是正を図る必要がありますが、実際問題として、正社員と比べ、どの程度の差があるのでしようか。厚生省の賃金構造基本統計調査によると、男性の・正社員の賃金ピークが44万円なのに対し、非正規は26万円という水準にとどまっています。

要があります。どの程度の修正が必要かは、判例等も踏まえながら慎重に判断していくほかありません。

## ピークで6割強の水準 難しい「合理性」判断

が、現実問題として、どの程度の格差が存在するのでしょうか。

厚生労働省の平成30年賃金構造基本統計調査により、具体的な数字を確認してみましょう。

雇用形態別所定内賃金をみると、正社員・正職員が32万3900円

なのに対し、それ以外は20万9400円という水準です。正社員・正職員を100とすると、それ以外は64・6となります。

これを大きいとみるか否かは意見が割れるところかもしれません。しかし、性別・年齢別の集計をみると、格差はさらに広がります。

男性・正社員等の場合、賃金カーブのピークは50～54歳層の43万9900円です（下図）。一方、男性・それ以外のピークは60～64歳層の25万8800円です。

正社員・ピークを100とすると、

それ以外は58・8という水準です。

職務の内容や人材活用の仕組みが異なるとはいえ、賃金差に合理性があるのか否か、経営者としても再考が求められるところではないでしょうか。

図 雇用形態、性、年齢階級別賃金（平成30年）

