

Q.

パートタイム労働者でも各種保険に加入する必要があるのでしょうか？

A.

正社員、パートタイム労働者等の名称にかかわらず、一定の要件に該当すれば、加入させなければなりません。

今年、5年に一度行われる年金改正の年にあたり、最大の焦点であったパートタイム労働者に対する厚生年金加入条件の引き下げが、当面は見送られたのも記憶に新しいところですが、次回改正時に、どういう形になるか情勢を絶えず見守る必要があります。個人的には、このパートタイム労働者の社会保険加入拡大は、今後の人口統計を考えた場合、時間の問題だと認識しています。その前にやるべき事をやると言う前提条件はもちろんつきますが、また税制においても、配偶者特別控除の制度が廃止され、パートタイム労働者の各種優遇措置の減少化は今後も確実に進んでいくでしょう。このパートタイム労働者の社会保険加入拡大の問題は、ただ単に労使の保険料負担が増えるのみでなく、高齢労働者の年金受給額が減少するという副作用をもたらします。所謂、在職老齢年金の取扱いです。現在、多くの企業では、在職老齢年金の取扱いを避けるために就業調整(3/4ルール)を行っていません。社会保険加入拡大は、この高齢労働者に深刻な影響を与えることとなります。新聞報道によりますと、在職老齢年金の取扱いも高齢労働者の就業意欲を損なわないような仕組みに一部改正される予定とありました。今後増加が予想されるパートタイム労働者ですが、社会保障制度の複雑化に伴い、より一層の労務管理が求められる時代になりそうです。

●パートタイム労働者とは？

パートタイム労働者という名称は法律上存在しません。法律上は『短時間労働者』として次のように規定されています。「この法律において短時間労働者とは、一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者(括弧内省略)の一週間の所定労働時間に比し短い労働者をいう。」要するに正社員に比べて労働時間が短い者を総称して『短時間労働者』と定義しています。ここで、労働者の呼称について、簡単に整理してみましよう。(いずれも法律上の明確な定義づけはされていません。)

- ① 正社員
期間の定めのない労働契約で、終身雇用的な長期勤務を前提とした労働者。賃金形態は月給あるいは日給月給のケースが多い
- ② パートタイマー
正社員の補助的業務または定型的業務を主として行い、賃金形態は時間給、雇用期間是有期契約を主とした労働者
- ③ アルバイト
生活補助的に働くケースが多く、繁忙時に一時的に雇用されることも多い。学生が学業と両立しながら行う時に使われることも。近年、パートタイマーとの明確な区分が曖昧になってきている。
- ④ 嘱託社員
通常は、定年退職した者を改めて雇用するケースが多い。この場合、本人の年金受給をどうするか考慮する必要があります。
- ⑤ 契約社員
専門的知識・特殊技能を持った者を一定期間雇用する形態が多い。ただ契約形態が、「請負」、「委任」のケースもあるので注意が必要
- ⑥ 外注社員(請負契約)
請負契約が形式的に過ぎず、実態として指揮

命令関係が当事者間に生じていれば、各種保険、労働基準法も原則適用されます。労務管理の現場では誤った取扱いが散見されます。この場合、企業側に大きなリスクを抱えることになるのは言うまでもありません。

●各種保険の適用基準

公的保険は、前記①～⑥の呼称にかかわらず適用条件を満たせば包括加入が原則です。法定除外規定は、紙面の都合上省略します。

- ① 社会保険(健康保険、厚生年金)
包括加入が原則です。実務上はパートタイム労働者に対する「3/4ルール」の取扱いがポイントになります。各企業の就業実態に沿った取扱いが必要です。
- ② 雇用保険
週所定労働時間が20時間以上であれば原則加入の取扱いになります。一般/短時間労働者被保険者では失業手当の受給要件が異なりますので、資格取得時には注意が必要です。
- ③ 労災保険
1日だけのアルバイトにも原則適用されます。適用範囲が前記2つの保険に比べて広くなります。

●留意点

パートタイム労働者の各種保険の適用は前記のとおりですが、労働基準法に関しては原則適用されず。解雇、有給休暇、法定休暇、労働時間、休日、賃金といった重要な労働条件も正社員に準じた規制を受けます。労働基準法の規制を直接受けられない民事上の債権債務関係に関して正社員と異なる取扱いをする場合は、その旨を明示することも労務管理上、また企業防衛上も重要になります。