

## 一般社団法人日本フードサービス協会

**質問 1. 短時間労働者の雇用を取り巻く環境変化、企業経営に与える影響について**

いうまでもなく、外食産業は人的サービスの比重が大きく、質の高いサービスを提供するためには優れた従業員確保、人材育成が必要であり、生産性の向上とともに労働環境の改善と活力のある職場づくりが外食産業にとって欠かせない。

このような状況下で少子高齢化が進行し、労働力確保、特に短時間労働者の確保は一段と厳しくなっている。

そのため、外国人留学生・就学生を含む学生や主婦のみならずシニア世代やリタイア者など就労ニーズに合わせた就業形態の開発や業務プロセス全体の見直しによって、フルタイムで働けない人にも働けるような仕組みづくりを行い、こうした人材の豊かな知識や経験を有効活用している企業が増加している。

特に、外食産業は女性スタッフに支えられているといっても過言ではなく、これからも女性活躍の推進は重要な取り組みで、出産、子育てを終えた主婦層に継続して働いてもらえるよう短時間労働者の正社員化の推進など、さらなる戦力化に向けた取り組みも増加している。

またシニア世代には能力を発揮して活躍してもらえるよう、本人の希望などを踏まえ、働き方の仕組みを工夫することも必要で、既に企業においては、シニア世代が働きやすい店舗開発、職場環境の整備等にも着手している。

また、企業経営に与える影響として、協会の「外食産業経営動向調査」（平成 29 年 3 月刊）の調査結果によれば、経営の圧迫要因として 96.3%の企業が「人件費の増加」を指摘している。

**質問 2. これまでの適用拡大が、働き方の変化を含め、短時間労働者や企業にどのような影響を与えたか**

- 平成 30 年 7 月に会員企業を対象に実施した協会調査によると、短時間労働者の比率は従業員数の 91%を占めている。その内訳は、「学生」が 46%、「主婦」が 32%、「フリーターや 65 歳以上の高齢者等」が 22%となっている。「主婦」の年齢層は、20 歳～40 歳代が 69%で、子育て年代がその中心を占める。
- 平成 28 年 10 月以降の短時間労働者の 1 週間の所定労働時間は、「20 時間未満」が 69%となっており（平成 23 年調査によると 56.1%）、20 時間未満で働く短時間労働者が増加している。
- また、短時間労働者の月額賃金については、同調査では、88,000 円未満が 71%となって

おり、仮に適用要件である賃金要件の引下げが行われた場合、適用拡大対象者は相当の人数に上がることが予想される。

- ・ちなみに、短時間労働者の勤続期間については1年以上が58%、3ヵ月未満が13%、3ヵ月以上6ヵ月未満が11%、6ヵ月以上1年未満が18%となっている。
- ・平成28年10月以降の適用拡大が就労調整を生み、結果として労働力不足の原因となったかについては、①「労働力不足の原因となっている」が36%、②「どちらかという労働力不足の原因となっている」が42%、「労働力不足に影響はないと思う」が21%という結果になっており、①と②を合計した約8割の企業が労働力不足の原因となったと回答している。
- ・短時間労働者が社会保険の適用拡大を望まない理由としては、「手取り収入が減るから」が90%、「健康保険の扶養から外れるから」が79%、「配偶者控除を受けられなくなるから」が51%、「配偶者の会社から家族手当が支給されなくなるから」が47%という結果になっている。
- ・また、これらを反映してか、平成29年4月からの労使合意による適用拡大の選択肢に対し、93%の企業が適用事業所にならなかったと回答しており、その最大の理由は、「2分の1以上の合意がなかった」と回答している。企業側は人手不足の現状下で、できる限り長く働いてもらうことを望んでいるが、短時間労働者側が適用拡大を望んでいない状況が窺える。
- ・これ以上の適用拡大については、「反対」が81%、「どちらともいえない」が17%で、「賛成」は僅かに1%となっている。

### 質問3. 現在設定されている要件によって生じている問題や改善すべき点について。

- ・就労調整の理由については、質問2で回答したが、厚生年金保険は、保険料負担に対して老後の年金額も増える一方、パートで健康保険に加入しても、すでに配偶者の健康保険に加入している場合が多いので、保険料負担が増えるだけになってしまうため、健康保険料を含めた社会保険料負担と受益のバランスについて否定的に捉えていることが窺える。
- ・就労調整の理由として、他に「配偶者控除の適用を受けられなくなる」があるが、配偶者控除については平成30年から税制が改正され、いわゆる「103万円の壁」は緩和されたとも言えるが、適用拡大はこうした総合的な政策と一体で就労調整インセンティブの解消と歩調を合わせて慎重に検討すべきである。社会保険の適用拡大を厚生年金・健康保険の一体で考えるのではなく、例えば、健康保険については引き続き夫の扶養となることを認めることや適用拡大に伴う健康保険料負担増に対する軽減措置なども必要と考える。協会としては、就労調整インセンティブの解消を伴わない適用拡大には反対である。

- ・まず、適用拡大ありきで議論を行う前に、国民年金の未加入・未納問題、国民年金の空洞化対策など、抜本的な取り組みが必要である。年金制度には国民の根強い不信感もあり、国民年金の空洞化対策など抜本的な議論が必要。

**質問4. 事業主負担の増加について、これまでの適用拡大においてどのように対応してきたのか。今後、更に適用拡大していく際の課題について。**

外食企業においては、「飲食業」から「外食産業」へと産業化を辿る過程で、これまで様々な課題に対して多様な取り組み、多様な手法を取り入れ、技術革新、経営革新への努力を行い、人件費、食材費、物流費など様々なコスト増に対応してきた。しかしながら、接客、調理など、外食産業は人的サービスがその根幹にあり、特に人件費の削減は限界にきている。これ以上の適用拡大による事業主の負担増は企業収益の大幅な落ち込みや赤字経営を強いられことになる。

前述のとおり、外食産業は従業員数の9割以上が短時間労働者であり、協会調査によると、その7割強が月額賃金8万8千円未満である。これ以上の適用拡大を行えば、一気に社会保険の適用者が増加し、企業収益に極めて大きなダメージをもたらすことは確実である。

仮に、適用拡大を行えば、

※短時間労働者の多様な働き方や雇用機会を奪いかねない。

※短時間労働者の家計を圧迫し、個人消費にマイナスをもたらし、景気に悪影響を与える。さらに、出産に対する抑止力も働き、少子化を助長することにもつながりかねない。

※保険料のさらなる増大により特に中小企業が太宗を占める地方の外食企業は経営危機に追い込まれる、延いては地方の雇用にも大きな打撃を与えかねない。

※外食産業は日本農業の最大のユーザーであり、農業のパートナーとして欠くことのできない産業であり、適用拡大による外食企業の経営悪化は、日本の農業や食品産業など関連産業にもマイナスの影響を及ぼす。

※標準報酬月額の高い短時間労働者が健康保険に加入することにより健康保険組合の財政悪化に繋がる。