

第4回 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

— 制度見直しに関する意見 —

第1 全国生活衛生同業組合中央会の意見・要望 …… 資料1

第2 意見提出依頼をいただいた事項について …… 資料1

(別添資料)

1. 厚生年金適用拡大について …… 資料2

2. 賃金引上げ・社会保険加入「検討」しませんか？(パンフレット) …… 資料3

社会保険の適用拡大に関する意見・要望

一般社団法人 全国生活衛生同業組合中央会

平素より生活衛生同業組合の活動へのご理解、ご指導を賜り感謝申し上げます。

この度、検討が進められている「働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応」(社会保険の適用拡大)につきまして、当中央会の意見・要望を提出いたしますので、生活衛生業界の状況、特に、小規模事業者がおかれている実情を十分にご理解いただくとともに、小規模事業者が納得できる検討を進めていただくよう衷心よりお願い申し上げます。

私ども、全国生活衛生同業組合中央会は16業種の生活衛生事業者の同業組合連合会(全国組織)によって構成されており、国民生活に極めて密着した生活衛生営業が適正かつ健全に運営されるとともに良好な衛生水準の維持・向上に務め、国民の福祉に資することを目的として、様々な事業を実施しています。

生活衛生業は、国内全産業約560万事業所の概ね2割124万施設を占め、わが国経済の基盤や雇用面においても大きな役割を担っています。また、生活衛生業界は、多くの中小企業・小規模事業者によって構成されており、特に小規模事業者は経営基盤が脆弱で、社会保険の適用拡大にも対応できにくい状況におかれています。

さらに、事業の特殊性、営業規模や従業員数も様々であることから、これまでも様々な制度改正等にあたり生活衛生業の特殊性を踏まえてご説明・ご要望し、特段のご理解を賜って参りました。

この度の検討について、私どもの基本的な考えは、① 福利厚生を充実して従業員の満足度を向上するとともに、新規従業員を確保していく観点から、特に、法定の福利制度(厚生年金、健康保険等)への対応、受入が必要であること、② 一方、事業主負担を賄うことが困難な状況にある事業者が強制的に適用することはできないこと、③ 現在、生活衛生業の収益力、生産性の向上、さらに働き方改革を進めるため、総理官邸、厚生労働省からのご指導、補助金・助成金等によるご支援をいただいで業界の体力向上に全業種が取り組んでいることから、事業主負担に対応できない事業者の経営改善を支援しつつ法定福利の適用を進めていくこと等を念頭に前向きに取り組んでいくことです。

このため、生活衛生営業に対する厚生年金、健康保険制度の適用については、現行制度を維持しつつ、各業種の特性に応じた対応が可能な仕組みとしていただくよう強く求めます。なお、個人事業主の任意包括適用につきましては、引き続き事業主負担が可能な事業者の加入促進を図って参ります。

(生活衛生同業組合連合会 16業種)

- ・全国理容生活衛生同業組合連合会
- ・全日本美容業生活衛生同業組合連合会
- ・全国興行生活衛生同業組合連合会
- ・全国クリーニング生活衛生同業組合連合会
- ・全国公衆浴場業生活衛生同業組合連合会
- ・全国旅館ホテル生活衛生同業組合連合会
- ・全国麺類生活衛生同業組合連合会
- ・全国氷雪販売業生活衛生同業組合連合会
- ・全国食肉生活衛生同業組合連合会
- ・全国飲食業生活衛生同業組合連合会
- ・全国すし商生活衛生同業組合連合会
- ・全国食鳥肉販売業生活衛生同業組合連合会
- ・全国喫茶飲食生活衛生同業組合連合会
- ・全国中華料理生活衛生同業組合連合会
- ・全国社交飲食業生活衛生同業組合連合会
- ・全国料理業生活衛生同業組合連合会

第2 意見提出依頼をいただいた事項について

生活衛生関係営業は、国民生活に極めて密着した営業として「生活衛生関係営業の運営の適正化及び振興に関する法律」(昭和32年6月法律第164号)に基づき、政令において18業種が規定されています。

また、同法に基づき同業組合の設立が認められており、現在、次の16業種の組合が設立され、各営業者の健全な経営と良好な衛生水準の維持・向上に務めることにより、我が国の公衆衛生の向上及び増進、並びに国民生活の安定に寄与しています。

◇ 生活衛生同業組設立業種 …… ①すし、②めん類、③中華、④社交、⑤料理、⑥一般飲食、⑦喫茶、⑧食鳥肉、⑨食肉、⑩氷雪、⑪理容、⑫美容、⑬興行、⑭ホテル・旅館、⑮公衆浴場、⑯クリーニング

生活衛生業(約124万事業所)は中小企業、小規模事業者が多く、個人事業者が64%を占め、そのほとんどが従業員4人以下(92%)の事業所です。

そのような業種について、社会保険制度の見直しに関してご質問をいただいたので、16業種の生活衛生同業組合の実情や意見、要望等について取りまとめ、次のとおりお答えします。

<質問1>

労働市場が全体として需給が逼迫していますが、貴業界における最近の人材確保の状況について、実態をお聞かせください。

1. 雇用動向 ※ 生活衛生関係営業 景気動向に関するアンケート(H30.10~12月期 (株)日本政策金融公庫)

(1) 従業者の確保をめぐる環境(回答数:3,061人)

① 確保しやすくなった 18人(0.6%) ② 変わらない 1,920人(62.7%) ③ 確保しにくくなった 1,123人(36.7%)

(2) 従業者の確保がしにくくなった理由【複数回答】 (回答数:1,115人)

- | | |
|---|--------------|
| ① 新規に雇用した者が定着せずに辞めてしまう | 344人 (30.9%) |
| ② 新規に募集をしても応募がない、少ない | 912人 (81.8%) |
| ③ 新規募集の際に、応募はあるものの、意欲・能力等の面で求める人材がいない、少ない | 323人 (29.0%) |
| ④ 新規募集の際に、求められる待遇面(給与・休暇等)の水準が高い | 413人 (37.0%) |
| ⑤ 従業者が高齢化し、健康上の理由等から辞めてしまう | 232人 (20.8%) |
| ⑥ 従業者が独立、または他社に引き抜かれてしまう | 70人 (6.3%) |
| ⑦ その他 | 67人 (6.0%) |

(3) 従業者の過不足感 (回答数:3,061)

- | | | | | | |
|--------|--------------|--------|--------------|------|----------------|
| ① 不足 | 472人 (15.4%) | ② やや不足 | 747人 (24.4%) | ③ 適正 | 1,737人 (56.7%) |
| ④ やや過剰 | 88人 (2.9%) | ⑤ 過剰 | 17人 (0.6%) | | |

これらの調査結果が示すように、人材確保が難しくなっている状況があるものの、募集しても応募がない、応募があっても処遇面(給与、休暇等)の水準が折り合わない実情が見て取れる。

また、上記調査以外でも、東京都内の観光スポットの人気そば店が時給1500円でアルバイトを募集しても応募がないにもかかわらず、隣駅の駅前カフェでは時給900円の募集にアルバイト希望者が殺到するなど、雇用動向の変化、複雑さが見られる。

2. 外国人労働力の受入れ

2019年4月からの外国人材受入新制度については、生活衛生業界としても業種によっては大変期待していますが、小規模事業者にとっては、日本人同様の賃金、処遇が必要であることや、不都合が生じた場合の責任、その他業種毎の事情もあるなど、制度への一律の対応は難しく、業種の特性・事情に応じた対応が望まれる(制度が複雑である上、十分周知されていない。)

<質問 2>

被用者保険の適用事業所となった場合、一般的に、従業員は社会保険(年金・医療保険)の負担・給付面でメリットを受けることとなりますが、そうした変化が従業員の生活の安定及び事業主の人材確保に与える影響について、ご意見をお聞かせください。

- ・ 厚生年金保険、健康保険の適用を受けることとなれば従業員は将来受けとる年金が増え、かつ保険料は事業主との折半となるため、国民年金と比較して少ない金額の納付(負担)となり、従業員のメリットと考えられます。
- ・ このため、法定福利への加入は従業員の生活の安定に繋がり、人材確保に良い影響を与えると考えられます。

○ 日本政策金融公庫 生活衛生関係営業 景気動向等に関するアンケート(H30.10～12月期)

【雇用動向について】

従業員の定着化に向けた取り組みで効果的なもの【複数回答】(回答数:1,324人)

① 勤務時間の削減	369人(27.9%)	⑨ 教育・研修の充実	61人(4.6%)
② 休日・休暇の増加	462人(34.9%)	⑩ 昇給・昇格基準の明確化	81人(6.1%)
③ 短時間労働制の導入	173人(13.1%)	⑪ 経営理念、経営方針等の共有	81人(6.1%)
④ フレックスタイム制等の導入	82人(6.2%)	⑫ 職場内のコミュニケーション活性化	372人(24.7%)
⑤ 再雇用制度の導入	45人(3.4%)	⑬ 裁量権の拡大	26人(2.0%)
⑥ 休暇制度の導入 (育児休暇・介護休暇等)	47人(3.5%)	⑭ その他	21人(1.6%)
⑦ 賃金の引き上げ	623人(47.1%)	⑮ 特にない	120人(9.1%)
⑧ 福利厚生の充実	179人(13.5%)		

<質問 3>

現行制度では、法定された16の業種に該当する場合には、個人事業所であっても従業員を5人以上雇用していれば、被用者保険の適用事業所となっています。

他の業種の事業所と比較した場合に、貴団体の加盟業種における従業員5人以上の個人事業所に被用者保険を適用することについて、どのような問題や課題があるかについて、ご意見をお聞かせください。

- <別添> 資料2を用いて説明。
- 他業種の事業所との比較については、他業種の実態を十分把握できないため困難ですが、法定16業種の「常時5人以上の者を使用する事業所」の個人事業主の中には、非適用業種(任意包括適用)に対して不公平感を持つ方がいることは想像できます。
また、任意包括適用業種の従業員の中には、法定福利の適用を望む者がいることも事実です。
- 一方、適用事業者の中には、事業主負担が経営上の負担となって適用除外となることを検討している者がいることも事実です。