

## 日本百貨店協会会員企業ヒアリング結果

## 百貨店のパート労働者の雇用状況

- ・ 従業員全体に占めるパート労働者割合は企業により様々であり、契約社員等を活用することによりパート労働者をほとんど雇用していない企業がある一方、販売業務、事務等の業務にパート労働者を多数雇用している企業もある。
- ・ パート労働者についても社会保険加入を前提として採用する等により就業調整が行われる割合が限定的なところもあれば、パート労働者の一定割合が就業調整を行っているところもある。

## 【就業調整の状況】

- ヒアリングを実施した企業の中では、全パート労働者に占める就業調整をしている従業員の割合は、高い企業で20%程度であり、ほとんどいない企業も複数あった。
- 就業調整が行われていない企業において就業調整が行われない理由は、年間所定労働時間を事前に定めてシフトを組んでいるからということであった。
- 就業調整が主に行われる時期は11月、12月であった。

## 【就業調整の問題点及び対応】

- 就業調整が行われることに伴い不足する労働力の確保に労力を要している。
- 就業調整を行ったパート労働者の代替要員を確保できず、フルタイム勤務者の残業で対応している。

## 【就業調整に対する各企業の工夫】

- 年末の繁忙期に就業調整を行う傾向があるため、従業員に対しては、年初より計画的に勤務するようお願いしている。
- 半年経過時、また9ヶ月経過時に給与担当者から本人および部門責任者へ年初からの給与支給累計金額の伝達を行うようにしている。
- パート労働者の残業が生じないようにしている。
- 就業調整が行われるのを防ぐため、募集の段階から扶養の範囲内で働くことを前提とした勤務時間の契約と、週28時間以上の勤務に加え社会保険の加入を前提とした契約の2通りの採用を行っている。
- 長期的な労働力確保のため、扶養の範囲内か年収や時間の制約なしといった二者択一の働き方ではなく、育児中の勤務時間のバリエーションを数種類事前に設定し、フルタイムへの就業への道筋を作るようにしている。

**【配偶者手当の見直しが進んだ場合の就業調整への影響】**

一定の効果は期待され、多少の緩和は見込まれるという意見と、緩和されると思わないとの意見がある。いずれにせよ就業調整の主要因は税制・社会保障制度であるとの認識を持っており、税制・社会保障制度と併せて見直されれば、より効果は高まると考えられる。

※協会加盟企業のうち、ご協力いただいた一部の企業からの回答結果である。