

日本チェーンストア協会  
日本百貨店協会  
日本スーパーマーケット協会  
提出資料

# 厚生労働省・年金部会「パート労働者の厚生年金適用に関するWG」 追加ヒアリング事項への回答

平成19年2月14日

日本チェーンストア協会

日本百貨店協会

日本スーパーマーケット協会

## 1. 企業の雇用管理制度及びパート労働者の実態について

(1) 労働組合からのヒアリングにおいては、パート労働者でも残業がある人や、正社員と同じ仕事をしている人も多いという意見がありました。

については、貴業界において、正社員とパート労働者を分ける上での考え方、職務内容や人材活用の仕組み、処遇といった点での仕組み上の違いがあればご教示願います。

また、正社員に近いパート労働者とそれ以外のパート労働者などの複数の雇用管理区分を設けている場合には、その内容についてもご教示願います。

さらに、賃金額について、正社員とパート労働者の比較を行うため、正社員とパート労働者それぞれの賃金額（月額）の現状についても平均値・分布等をご教示願います。

- 小売業においては、一般的に、曜日・時間帯による来客数の変化に対応した従業員の配置が必要であり、その中で習熟度を要する業務と要しない業務等に区分・整理して、全体の業務を組み立てるといった特性があります。また、業態によって異なりますが、業務には全体のマネジメント業務からレジ業務のような比較的単純なものまで幅広い内容のものがあります。
- そこに、個人の希望や都合に応じて時間や曜日を選択して短時間の勤務を行いたいというパート労働者のニーズに応えられるというベースがあります。
- また、パート労働は、家庭等の個人の都合に軸足を置いた働き方であり、職種、勤務地、勤務時間帯、拘束度等に対するパート労働者本人のニーズをもとに事業者と契約を結んでいるものであるといえます。
- 正社員とパート労働者の処遇の違いは、業務の質、内容、責任の重さといった内容の違いに加え、パート労働者については、現行の税制や、勤務する時間数と時間帯、勤務する曜日、通勤の利便性等を考慮した中での勤務地・職種等について、ある程度個人の希望が優先される形で、その採用や処遇が行われていると考えられます。
- このような状況の下、経験できる職務の幅は正社員に比して自ずと制約されるため、賃金は個人の職務に応じた職務給になっているのが一般的であるといえます。

(2) 労働組合からのヒアリングにおいては、パート労働者でも雇用期間が長期にわたる人も多いという意見がありました。

については、貴業界において、雇用契約期間や勤続期間が長いパート労働者と短いパート労働者とで、職務内容や人材活用の仕組み、処遇といった点で違いがあればご教示願います。

●勤続期間が長期にわたることによって、昇給昇格、福利厚生等の面において優遇されることはありません。

しかし、その期間に発揮した能力や貢献の度合いに基づいて、毎年の昇給額を決定する賃金制度を採用したり、スーパー等では生鮮加工等の技術向上に伴って時給や賞与額等に反映させる仕組みを実施している場合もあります。

●結果として、長期間勤めることによる経験の積み重ねや習熟によって、長期間勤続する者が短期間勤務の者に比して賃金レベルが高くなることは多々あります。しかし、厚生年金への加入・未加入に応じて職務内容や人材活用の仕組み等が変わることはありません。

(3) 労働組合からのヒアリングにおいては、労働時間が短くても時間当たりの仕事に対する姿勢は正社員と変わらないという意見がありました。

については、貴業界において、労働時間の長いパート労働者（例えば既に厚生年金が適用されている人）と短いパート労働者（例えば厚生年金が適用されていない人）とで、職務内容や人材活用の仕組み、処遇といった点で違いがあればご教示願います。

●パート労働者の1日当たり・1週間当たりの契約勤務時間は、個人の希望や都合を基本的に事業者の希望をある程度合致させた中で、個別に決定しています。また、業態にもよりますが、商品陳列やレジ業務等短時間勤務者が十分に戦力となる業務もあり、勤務時間の長短による処遇の差異はありません。

●基本的に労働時間の長短と働く姿勢の優劣に関係はないものと考えますが、労働時間の長いパート労働者のほうが就労に対する意識が比較的高く、業態によっては結果的に習熟度を要求される責任ある業務を行うこともあります。

●短時間での契約を希望するパート労働者の人材活用を有効に行うため、「短時間でも十分可能な職務を与える。」「短時間勤務者を業務のシフトに組み込み、1日の業務計画を組み立てる。」等の工夫に努めています。

(4) 事業主団体からのヒアリングでは、パート労働者は主婦、高齢者、学生など、就労働機や意欲の面でも多様な面があるとの指摘がありました。さらに、こうしたパート労働者の実態は、業界ごとでも多様であると考えられます。

実態が様々であるパート労働者への適用拡大を検討する上では、所定労働時間のみに着目するのではなく、その他の労働条件や属性について、互いにどのような関係になっているかを把握することも有意義と考えられます。

については、貴業界のパート労働者について、

①所定労働時間と賃金額（月額）との相関関係

②所定労働時間と雇用契約期間との相関関係

③所定労働時間と「学生」「主婦」「有職者」といった属性との相関関係

④賃金額（月額）と「学生」「主婦」「有職者」といった属性との相関関係

について既存の資料などがあればご提供ください。

※対応できるデータは集計しておりません。

(5) 事業主団体からのヒアリングでは、規模の小さい企業ほどパート労働者比率が高いという指摘があった一方、大企業でもパート労働者比率が高い例も報告いただき、企業規模とパート労働者比率（全労働者におけるパート労働者の割合）との関係が必ずしも明らかにはなっていないところではあります。

そこで、貴業界において、資本金額や常用労働者数といった企業規模とパート労働者比率の関係について、既存の資料などがありましたら、ご提供ください。

※対応できるデータは集計しておりません。

## 2. お聞きしたい論点について

(1) パート労働者を多く雇用し、パート労働者に支えられている業態として、パート労働者の老後の所得保障のあり方はどうあるべきと考えますか。特に、パート労働者に多いフリーター層の老後の所得保障の必要性をどう考えますか。

●流通・サービス業界におけるパート労働者は主婦層が大半で、老後の所得保障については、その多くの者は第3号被保険者として確保されているか、また契約時間が長い者は厚生年金等に加入して確保されていると理解しています。

●また、「パート労働者にフリーター層が多い」との実態は確認されておらず、少ないものと思われそうです。

●老後の所得保障は、パート労働者、フリーターという視点で論じるのではなく、現在の生活設計、貯蓄、老後の生活設計等を十分に考慮した上で、基本的に各個人の単位で準備を行うことが肝要であり、国の政策として議論されるべきものと考えます。

●パート労働者等で高い意欲や能力を持つ者は、正社員としての働き方ができるか否かを

基本とした上で、パート労働者から契約社員、契約社員から正社員に登用したり、またパート労働者から正社員に登用しやすい制度等を導入してきており、結果として、老後の所得保障の確保にも寄与できるものと考えます。

(2) パート労働者を多く雇用することで事業主負担を負わない事業者と、正社員を中心に雇用する事業主との間で、保険料負担が公平になっていないという指摘がありますが、どう考えますか。

- 流通・サービス業界は、生産技術の高度化や海外への工場移転等による空洞化により就業者の構造的変化が進展する中で、多様な就労ニーズの受け皿・セーフティネットとしての役割を担い、労働市場を支えてきたものと考えています。
- 現行の社会保障制度の下で生じている事業主間・産業間の負担の差異は、産業構造が大きく変化してきた結果としての「差異」であり、決して「公平になっていない」という指摘は理解しかねます。
- また、パート労働者の労働時間は個人の選択に基づいており、その結果として事業主間の社会保険料負担に格差が発生しているものと考えます。
- 流通・サービス業界は、長時間勤務を希望するパート労働者についてはこれを積極的に受け入れており、パート労働者を多く雇用するか否かで事業主の保険料負担の公平・不公平を判断すること自体が問題であると考えます。

(3) 仮にパート労働者に対する厚生年金の適用拡大が行われた場合には、貴業界の事業主は、一般的にどのような対応をとると考えられますか。

- 業種業態によって影響度は異なるとは思いますが、適用拡大に伴う大きな負担増は企業経営そのものに深刻な影響を与え、人件費の負担増が雇用の維持継続を困難にする可能性があると考えます。さらには、将来的な雇用の不安定化につながることも強く懸念しています。
- パート労働者・事業者双方が保険料負担の軽減を図ろうと、より短時間勤務化する場合とより長時間勤務化する場合の二極化が進むものと考えられます。
- 事業者よりもむしろパート労働者が保険料負担の軽減を図ろうと、新しい適用基準に基づいて、自ら、労働時間の調整（長短の両方向）、年収額の調整（増減の両方向）、あるいは退職等の選択を行うことが考えられます。
- 一方、事業者としても、現在の多様な働き方の選択肢をやむなく狭めざるをえません。総人件費の枠は決まっているため、人員の調整、福利厚生費まで含めた人件費全体の見直し等を迫られることにもなるものと考えます。

(4) 仮に適用拡大が行われたとした場合に、パート労働者一人当たりの労働時間を調整して保険料の負担を避けようとしても、労働市場におけるパート労働者の供給には限界があること、また、雇用管理が煩雑になりかえってコストがかかると考えられることから、実際にそのような対応を行う事業主は少ないのではないかと考えられますが、どうでしょうか。

●働く側と雇用する側のニーズのマッチングを長い時間をかけて形成してきた現行の労働市場において、適用拡大を強行することによって生ずる混乱は大きな損失であると考えます。事業者が負担できる総人件費には限界があり、保険料負担軽減の行動をとらざるを得ないことから、結果として子育てや介護、その他の事情により短時間勤務を選択して家庭等と仕事を両立させてきた多くのパート労働者の行き場を奪うこととなります。

●パート労働者の側にも、労働時間を見直し保険料負担を回避しようとする行動が現れるのではないかと考えられます。

1週間当たりの契約時間数については、パート労働者が各々税金や社会保険料、扶養を考慮して決定しており、その調整の主導権はパート労働者自身を持っているものと考えます。特に主婦であるパート労働者にとって、働く意欲自体をそいでしまうことにつながり、正社員を含めて人材確保が難しい流通・サービス業界においては、パート労働者の確保が一層困難になるものと思料します。

(5) 先日のヒアリングでは、仮に適用拡大が行われた場合でも、価格に転嫁することはできないとの見解がありましたが、適用拡大に伴う保険料負担がすべての事業者に一律に課されるのであれば、特定の事業者・業界だけが競争上不利になることは考えにくいと思いますが、どうでしょうか。

●現下の厳しい経営環境を考えると事業者にとって大きな経営コストの増加であり、企業経営そのものの先行き不安となることが問題であるといえます。多くの企業の存続問題につながりかねない深刻な問題と考えます。

(6) パート労働者への厚生年金の適用拡大に当たっては、医療保険についても、被用者として健康保険の適用を受けるようにすべきとの指摘がありますが、これについてどう考えますか。

●パート労働者、特に主婦のパート労働者にとって全くメリットが享受できないと思われます。

●健保組合経営の健全性、流動性が高く入退出が激しいパート労働者の就労実態を全く無視した、極めて実務的視点を欠いた議論であるといわざるを得ません。

(7) 国民年金保険料の未納対策については、廃案となった国民年金事業運営改善法案において、事業主のご協力に関する規定が置かれるなどしていたところですが、事業主の協力についてどう考えますか。

- 保険料徴収は、基本的に社会保険庁等国の果たすべき責務と考えます。
- 平成 18 年 2 月に社会保険庁の年金収納対策に対して、
  - ・国民年金の収納対策について事業者が可能な範囲で協力すべきことは十分理解できるが、任意の協力事項とはいえ、本来国が行うべき納付勧奨策を事業者にしわ寄せ、過重な負担を強いるものであること
  - ・国民年金の未加入や未納等の問題は、パート労働者のプライバシーに触れる恐れもあり、自社で雇用する労働者であるとともにその地域に居住する住民としての配慮を欠くことはできないこと等について意見等を述べたところです。

以上