

厚生労働省社会保障審議会短時間労働者への社会保険適用等に関する特別部会
短時間労働者への社会保険適用等に関するヒアリングへの回答

平成23年10月24日
日本百貨店協会

質問1. パート労働者への社会保険適用のあり方について

☞流通3団体の統一意見として別途回答します。

質問2. パート労働者の就業実態・雇用管理の実態について

① 貴業種で就業するパート労働者の職務内容や人材活用の仕組み、責任の範囲、平均的な勤続年数は、正社員と比較してどのような違いがあるか。

☞当業界におけるパート労働者は、あくまでも有期の短時間勤務者であって、正社員と同様の業務をさせていることはなく、その職務内容は、定型的業務・補助的業務にとどまっています

《参 考：当協会会員企業におけるパート労働者の現状》

○人 数 25,601人（女性：23,702人、男性：1,899人）
○平均勤続年数 女性： 7. 1年、男性： 4. 8年
○平均年齢 女性：47. 4歳、男性：45. 6歳

② 貴業種において、労働時間の長い（所定労働時間が正社員の4分の3以上で既に社会保険が適用されている）パート労働者と、労働時間の短い（4分の3未満で社会保険が適用されていない）パート労働者とで、職務内容や人材活用の仕組み、賃金など処遇の面でどのような違いがあるか（雇用管理を分けているか）。

☞労働時間の長短で、職務内容や人材活用の仕組み、処遇といった点で違いはないと思われます。

③ 貴業種で就業するパート労働者のうち、生計の中心ではなく、その家計における役割が補助的なものであるパート労働者の割合はどの程度か。また、生計の中心として、または中心ではないものの生計を維持する必要性から就業しているパート労働者の割合はどの程度か。

☞当業界におけるパート労働者の5割程度は、すでに厚生年金に加入しています。残る約5割のパート労働者の多くが、第3号被保険者であることから、生計の中心ではなく、その家計における役割は補助的なものであると思われます。

- ④ 貴業種において、年収が130万円に届かないよう、または就労時間が「正社員の4分の3以上」に該当しないよう、パート労働者自身が就労時間を調整するケースは、どの程度の頻度で生じているか。企業経営への影響はどうか。

☞当業界における女性のパート労働者には、年収を130万円及び103万円以内に就労時間を調整しているケースが多くみられます。

- ⑤ 社会保険の適用の有無でパート労働者の雇用管理を分けている場合、その理由は何か。適用拡大が実施された場合に、新たな適用基準にあわせて雇用管理や人材活用のあり方を変更することは考えられるか。

質問3. 適用拡大による雇用・企業経営への影響

- ① 適用拡大を実施した場合に、社会保険の適用を避けるためにパート労働者自身が新たな適用基準以下に労働時間を抑える可能性はどの程度考えられるか。その際、主に就業調整を行うと考えられるパート労働者の主な属性（第3号被保険者、学生など）は何か。

☞当業界における適用拡大対象者は、その多くが第3号被保険者であることから、配偶者の扶養から外れることを避け、自ら新しい適用基準以下に労働時間を抑えたり、退職等の選択を行う可能性が大きいものと思われます。

☞また、当業界において、最近増加しているパート労働者の属性として、60歳を超えた社員に対する再雇用制度を活用したケースがあります。これは、高齢者雇用促進に向けての取り組みですが、活用実態として、在職老齢年金の仕組みの中で報酬月額を一定範囲内に納めることから短時間の勤務となっています。今回の適用拡大により、このケースが対象となれば、ようやく起動に乗ってきた現役社員と再雇用高齢社員との仕事の役割分担等に支障をきたす恐れがあると思われます。

- ② 適用拡大を実施した場合、保険料負担を避けるために就業調整を行う者が生じる一方で、より長い時間働くことを希望する者もいると考えられるが、どうか。特に、生活を維持するために就業しているパート労働者の場合には、一般的に本人分の保険料負担が減少する第1号被保険者のみならず、第3号被保険者であっても、保険料負担による手取り減分を確保する必要性や、就業調整の必要がなくなることにより、より長い時間勤務して収入を増やすことを望む者も多いと考えられるのではないかと。

☞より長く働くことを希望しないパート労働者は、育児期間中の世代に多くみられ、その理由として、託児・育児施設不足やその経済的負担増があげられます。さらに流通業に従事する者の場合、土日祝祭日・夜間の受け入れ先に困窮する状況が続いています。

- ③ パート労働者への適用拡大が行われた場合の企業経営への影響はどうか。企業の規模や経営形態により違いはあるか。影響がある場合に、事業主は一般的にどのような対応をとると考えられるか（短期的な対応と中長期的な対応）。

☞業界を取り巻く環境は厳しく、総人件費枠は決まっているため、人員の整理、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と考えられます。特に、地方の中小規模の企業においては、その影響は著しいと思われる。

- ④ 適用拡大に伴う事務負担についての影響をどう考えるか。それは、企業の規模や経営形態により違いはあるのか。

- ⑤ 医療保険の適用拡大を実施した場合には、保険者に新たな後期高齢者医療支援金や介護給付費納付金の負担が生じることや、複数事業所で適用を受ける者が増えること、健保組合財政に影響が生じることが考えられるが、こうした問題をどう考えるか。

☞医療保険の適用拡大によって、第3号被保険者が加入した場合、その企業健保組合における保険者の年齢構成に急激なひずみを生じ、財政をひっ迫し存続も危ぶまれる懸念があります。

- ⑥ 適用拡大を実施した場合に、事業主側が、社会保険の適用を避けるために、個別のパート労働者の希望にかかわらず、新たな適用基準以下に労働時間を抑える可能性はどの程度考えられるか。

☞個別のパート労働者の希望は尊重されと考えますが、地方の中小規模の企業においては、現在の多様な働き方の選択肢をやむなく整理を行うところあると思われます。

- ⑦ 適用拡大を実施した場合に、事業主側が、保険料の負担増に対応するために、直接雇用のパート労働者の人数を減らし、派遣労働者や業務請負の人数を増やすといった対応を

することは考えられるか。

- ⑧ 適用拡大による負担増に対応するために、事業主側が、個々のパート労働者の労働時間を減らす代わりに、人数を増やして業務量に対応することが考えられるか。この場合、労働市場におけるパート労働者全体の人数には限りがあること、また、雇用管理が複雑になり、かえってコスト増となることから、実際にそのような対応は難しいのではないかと考えられるが、どうか。

☞事業主側の事情というより、パート労働者の都合（家族環境・将来設計等）に応じて就労調整が行われ、人員不足に陥る可能性はあります。特に、地方の中小規模の企業ほど要員の確保は困難であると考えます。

- ⑨ 適用拡大を実施した場合に、事業主は保険料負担増分について、当面どのように対応するか。例えば、製品・サービスの価格に転嫁するか、パート労働者に支払う賃金額を調整して対応するか、事業主の純粋な負担とするか。

☞価格転嫁、事業主の純粋な負担は考えられず、特に、地方の中小規模の企業では、パート労働者に支払う賃金額の調整を行わざるを得ないと考えます。また、これまで以上に採用を控える動きとなり、その結果、若年層の未就業率が高まってしまう恐れがあると思われます。

- ⑩ 適用拡大により短期的には企業の保険料負担が増加するが、中長期的には、パート労働者の処遇が総合的に改善されて定着率が高まることや、就業調整の必要性が低くなり事業主側の職業訓練へのインセンティブが高まることを通じて、パート労働者の職業能力が高まり、ひいては企業の生産性に貢献する可能性について、どう考えるか。

☞当業界では、現状においてパート労働者の定着率が高くなってきており、パート労働法の基準を上回るような処遇・インセンティブを提供しているところも多くみられます。しかしながら、今回の適用拡大は、当業界におけるその対象者（大半が第3号被保険者）にとって、定着率が高まる要素となるとは考えられません。

質問4. 適用拡大による影響を緩和する方策

☞影響の緩和策についてはお答えできません。

以 上