

平成23年10月24日

短時間労働者への社会保険適用等に関する質問回答書

日本スーパーマーケット協会

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

- ① パート労働者（短時間労働者）に対する社会保険の適用拡大の必要性についてどう考えるか。
- ② 被用者には、被用者にふさわしい年金・医療保険を確保すべきとの考え方について、どう考えるか。
(年金について) 社会保険が適用されていないパート労働者のうち、特に国民年金の第1号被保険者は老後に所得が十分に確保できない可能性が強い。パート労働者を多く雇用している業種として、パート労働者の老後の所得保障のあり方をどう考えるか。特に、パート労働者の中でも、若年フリーター層や母子家庭の母の老後の所得保障のあり方をどう考えるか。
(医療保険について) 本来被用者保険に加入すべき被用者でありながら、地域保険に加入し、事業主が費用（保険料）の半額を負担する被用者保険の適用を受けられないパート労働者の医療保障のあり方をどう考えるか。
- ③ 適用拡大する場合の新たな適用基準のあり方についてどう考えるか。企業の事務負担の軽減及び行政による適切な適用の観点からは、適用基準をできる限り簡潔なものにすることが適当との指摘をどう考えるか。
- ④ 社会保険制度における、働かない方が有利になるような壁を除去し、就労促進型、少なくとも中立なものに転換すべきとの考え方について、どう考えるか。現行の適用基準による「就業調整」の発生が、働くことを希望する労働者の能力発揮や企業の生産性向上の機会を損ね、ひいては社会経済にマイナスの影響を与えている可能性について、どう考えるか。
- ⑤ 社会保険の適用拡大に併せて第3号被保険者・被扶養配偶者の認定基準（年収130万円）の見直しを行うことについてどう考えるか。
- ⑥ 企業の社会保険料負担を業種や雇用形態によって異ならない公平なものにするべきとの考え方について、どう考えるか。

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。

- 食品スーパーマーケットの業界の特徴として、年間で業績が大きく変化する業界です。来店客の増減によるものであり、月別、週別、曜日別、時間帯別に変化する業界です。これに伴って発生する仕事と仕事量が大きく変化します。したがって効果的に運用するには、これらに対応した労働時間を割り当てる必要が出てきます。その結果が、4時間程度の労働力を単位として必要な仕事と必要な時間を割り当てることでした。この単位が、各業務を遂行するに最善であり、アイドルタイムを生まず効率的であり、業界で働きたいと願うパート労働者の希望と合ってここまで来たわけです。
- また、生活者は生活に習熟し、その地域にあった商品やサービスを要求するようになりました。パート労働者は地域に住む生活者といった視点での企画立案への参画、業務改善の提案など定型的な業務をこなすことにとどまらず、新たな役割への期待が高まっております。
- 各社とも職務、人材活用の仕組み、責任の範囲など正社員と同じ運用への制度づくりが進んできており、転勤、異動、突然の時間外労働などへの対応のあり方が大きな違いと思われれます。
- 平均的な勤続年数は、協会に加盟している何社かの平均は5年程度です。加盟社全体の平均ではありませんが、業界の概要であると考えます。

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）。

- 職務内容において管理的な職務を担当する者が労働時間を長く契約しております。管理的な仕事を遂行するということから、結果として責任の程度は高くなり、賃金など処遇面においても高くなる傾向はあります。
- 基本的に、保険加入者と非加入者との間で処遇の差はありません。

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。

- 働き方に関してははっきりとした意思を確認することはできません。しかしながら103万対策、130万対策を希望する主婦であるパート労働者が多いという事実から類推しますとその家計における役割が補助的なものである割合は70～80%程度と推察できます。
- 家計の可処分所得が減少の一途をたどる中で、家計を支えるために手取り額を高めたいという意識が高まっていることもございます。

- 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。
- パート労働者自身と所属上長の間で年間での調整を進めていますが、それでも年末に（給与の締日と支払日の関係で11月度に発生するケースもある）就労時間調整が発生することがあります。他の社員がカバーを強いられることもあります。就労時間調整が生じていることは把握していますが、その割合については把握できていません。
 - 責任ある職務を最後まで遂行したいが、年収130万円の枠のため就労時間をコントロールせざるを得ないパート労働者もおります。一部には賞与の増額や時給改定を辞退するケースもあります。
 - また、世帯主が勤める会社の家族手当の支給基準に大きく左右されております。
- 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。
- 社会保険の適用の有無で雇用管理は分けていることはありません。ただし、就労調整を希望するパート労働者への対応から設けられている場合があるかも知れません。

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。
- 新たな適用基準以下に労働時間を抑える可能性に関する数値は把握できておりません。適用拡大実施後の具体的なメリットとデメリットが具体的に比較できるようになってからでないとパート労働者の対応も考えられない状況とも思われます。
- 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。
- 前述のように業界が求める労働時間と自分に便利な時間や期間で働きたいという個々人の事情や希望に応じた勤務を望む人が多数であります。しかし、最近では長引く不況感や震災の

影響などを受け、手取り収入額の確保を求める求職者が増えていることも事実です。したがって、企業の求める就業条件とのアンマッチを生み出しております。

■なお、適用拡大の具体的な内容を説明できず、より長い時間を働くことを希望するパート労働者がどれほどいるかは把握できておりません。

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）。**

■社会保険料の急激な増加は、企業規模や経営形態にかかわらず企業経営に多大な影響を与えます。したがって経営体質の強化を迫る努力が始まります。少子高齢化が進行し、競合激化の中でのデフレ経済が改善しない中にある場合は、売上総利益を伸ばす施策には限界がありますので、総合的に無駄の排除を進め、一般管理費の縮小に着手しなくてはならないと考えます。

■業界の特徴として、一般管理の中で人件費、店舗施設費、販促費が大きなウェイトを占めておりますので、短期的には、これらをシビアにコントロールするものと考えられます。

■長期的には、ビジネスモデルの変化などでの対応を図ると考えられます。例えば、店内加工の比率を下げ、メーカーや産地加工比率を上げることにより店内作業の削減を図る、営業時間の見直し等です。

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。**

■勤続年数が比較的短く、特に1～3年未満勤続者の退職率は高いものがあります。適用拡大の要件によっては資格の得喪に関する事務負担は大きなものになると考えます。企業規模や経営形態の違いは少ないと思われます。

過去10年間での退職者状況からみますと、退職者の76.8%が勤続3年未満でやめているというデータもございます。

■複雑化する制度に関するパート労働者からの問い合わせも増えると考えられます。

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。**

■健保組合財政に関する具体的な数値など把握はできておりません。ただ、現状でも厳しい状況である健保組合もあると聞いております。医療保険の適用拡大によって、保険者の年齢構成に急激なひずみを生じるとの懸念があります。

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。**

■当面は経営コストをコントロールする動きもみられると考えられます。ただ、必要労働時間を確保し、保有能力を評価する観点から労働時間を長くしてもらうケースと短くしてもらうケースが生じることは考えられます。程度は把握できておりません。

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。

■店舗運営にはそれぞれの企業運営に必要な個別の技術、知識と積み上げた経験が不可欠で、俄かに派遣や請負への転換は現実的ではありません。

■労働者の派遣や業務を請負う企業が決して多いわけではありません。カート回収や清掃業務、また生鮮部門技術者やレジチェッカーなど特殊な技能を有する者に限られ、業界として十分に整備されている状態ではありません。なによりも、派遣元が派遣者の社会保険加入義務を負うならば、派遣元に支払う代金に反映されることから、人員を増やすといった対応には繋がらないのではないかと考えられます。

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。

■人数を増やして業務量に対応することも考えられますが、雇用管理の煩雑さなどから対応は難しいと想定されます。ご指摘の対応をとった場合、地方の企業にとりましては人員不足に陥る可能性は高いと考えられると思います。

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。

■保険料負担増分については、厳しい競争環境の下、デフレ経済は長引いており、生活者の年間所得も減じている現状の中では商品価格に転嫁することは極めて困難であります。

■したがって、純粋に事業主の負担として吸収していかなければならないと考えます。一方では、管理費全般の見直しを実施し、総合的な生産性向上に努めることが不可欠になると考えられます。

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。

■総合的な処遇改善は、能力、業績を反映した給与体系の構築、教育訓練への参加機会の創出などと考えます。適用拡大がそのまま定着率などのつながるとは考え難く、現状では仕事のやり甲斐や働き甲斐といったことが生産性を押し上げている面が多いようです。

質問4. 適用拡大による影響を緩和する方策

- ① 適用拡大を実施する場合に、保険料負担の増加により企業経営に生じる影響を緩和することが必要と考えるか。その際、社会保険制度の中ではどのような方策が考えられるか。
- ② 社会保険制度における方策のほかに、当面の負担が大きくなる業種や企業に対する雇用政策、産業政策として取り得る方策として、どのようなものが考えられるか。
- ③ 適用拡大を実施した場合の事務負担の緩和策として、どのような方策が考えられるか。
- ④ 適用拡大を実施するまでに十分な移行期間を設けることにより、雇用管理の仕組みを見直して適用拡大による影響を緩和することができる可能性について、どう考えるか。

■拡大適用に関して抜本的改革をご検討頂くことをお願いするもので、与件が変更になるでしょうから、その過程での議論事項と認識致します。

以上