

短時間労働者への社会保険適用等に関するヒアリング

質問項目に対する回答・考え方

平成23年10月24日

日本チェーンストア協会

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。

■チェーンストア業界におけるパート労働者は有期契約の短時間労働者であり、職務の内容、人材活用の仕組み、責任の重さ等のすべてにおいて正社員とパート労働者は異なっています。

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）。

■社会保険の適用の有無によって雇用管理の区分が設けられているわけではありません。しかし一般的に、労働時間の長いパート労働者のほうが習熟度を要求される責任ある業務を行うことがあり、その場合はより良い処遇を受ける傾向にあります。

【参考】会員企業におけるパート労働者数等の状況

- ・総延べ人数（推計） 約57万人
- ・平均勤続年数 5.2年
- ・平均年齢 44.9歳

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。

■チェーンストア業界におけるパート労働者の中心は主婦層であり、家計の生計の補助的な役割を担っているものと推測されます。なお、プライバシーの問題もあるため、生計の中心であるかどうかについては把握していません。

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。

■契約の段階において、130万円・103万円を意識して契約することが多く見られますが、その頻度は把握していません。

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は雇用管理を区分していません。

質問3. 適用拡大による雇用・企業経営への影響について

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。

■パート労働者においては、家計を支える等の理由により現在の手取り収入を重視している層が相当あり、特に週労働時間20時間程度のパート労働者にあつては、非課税限度額との関係によって労働時間の短縮を選択するものと考えられます。

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。

■より長い時間の勤務を希望するパート労働者がいることは想定されますが、一方で、家

庭の事情や個人の希望等によって長時間働くことができないパート労働者も相当数いるものと推測されます（⑥参照）。

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）。

■チェーンストア業界では業態間・店舗間の競争が激しく、長期化する景気低迷とも相まって長く前年同月割れの基調が続いており、個人消費回復の糸口は全く見えていません。社会保険の適用拡大に伴う新たな保険料負担の発生は、企業経営に深刻な影響を与えるとともに、パート労働者の手取り収入の減少が家計を直撃し、個人消費にも影響が及ぶことによってさらに企業の収益を圧迫し、そのことが多様な働き方を制約し、雇用機会の喪失につながるのではないかと考えます。

■業務内容や総人件費との関係から、週の契約時間を長時間化する場合と例えば20時間未満に短時間化することが考えられ、それらの勤務の組合せによって業務の効率化を図る等の方策を検討せざるを得なくなり、就労ニーズのミスマッチが起きて、雇用の機会が喪失するおそれもあります。

【参考】適用拡大に伴う会員企業の負担状況試算値

- ・パート労働者の総延べ人数（推計） 約57万人
- ・そのうち新たに社会保険適用対象となる者の延べ人数（推計） 約26万人
- ・会員企業の社会保険料負担増額 約360億円

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。

■新しい適用基準は、パート労働者と企業に新たな保険料負担を発生させ、このことがパート労働者の多様な働き方を阻害しかねません。また、短時間勤務を希望する者の場合、その勤務の開始段階において家庭の事情や仕事のミスマッチ等の自己都合によって退職をする例も多く、加入喪失手続きが多く発生することによって、企業ならびに社会保険事務所の事務負担の大幅な増加は避けられません。

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。

■企業が健保組合を組織している場合、健保組合の財政は危機的状況に陥るのではないかと考えられます。被保険者が増加して保険料収入が増加する面はありますが、それにも

増して、後期高齢者医療支援金や法定給付費が急激に増加し、独自の付加給付の見直しを迫られたり、解散に追い込まれる組合も多数出かねない状況になることを懸念します。そのことが結果的に協会けんぽの負担を増加させ、国の財政にも影響するのではないかと考えられます。

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。

■パート労働者においては、家計を支える等の理由により現在の手取り収入を重視している層が相当あり、特に週労働時間20時間程度のパート労働者にとっては、非課税限度額との関係によって自ら労働時間の短縮を選択するものと考えられます。

■一方、より長い時間の勤務を希望するパート労働者がいることも想定されますが、業務内容や総人件費との関係から、必ずしもすべての希望に応えられるわけではありません。例えば、週契約時間を30時間以上と20時間未満に区分して、それらの勤務の組合せによって業務の効率化を図る等の方策を検討せざるを得なくなり、就労ニーズのミスマッチが起きて、雇用の機会が喪失するおそれがあります。

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。

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。

■適用拡大に伴う企業の保険料負担増分については、現在の厳しい競争環境や経済水準を考えれば、商品・サービス価格への転嫁や純粋な企業負担は到底考えられません。結果的に人員の調整や総人件費の抑制等に取り組まざるを得なくなると考えます。

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。

■定着率は、パート労働者の事情によって決まる要素があり、社会保険の適用拡大と定着率との相関は薄いのではないかと考えます。

質問4. 適用拡大による影響を緩和する方策について

■適用拡大そのものについて反対であり、影響の緩和策についての回答はできかねます。

以上