

## 第4章 インタビュー調査結果の概要

### 第1節 社会保険の適用拡大に伴う各社の対応状況

企業や労働組合にインタビュー調査した個別の事例記録は、第3節（106～134頁）の通りだが、ここでは「社会保険の適用拡大に伴い、短時間労働者の雇用管理をいつ、どのように見直したか」あるいは「職場にその後、どのような影響が及んでいるか」といった、主要な論点に係る概要を総覧することとしたい。

まず、飲食サービス業の企業A社（短時間労働者数1万8,656人（雇用者の78.7%））では、今般の適用拡大要件を満たしているパートの仮に全員（1,786人（短時間労働者の9.6%））が、社会保険に加入するとして法定福利費を算出したところ、月額4,500万円程度（年間では5億円以上）も増加することが判明し、経営上、強い危機感を覚えたという。

そこで、適用拡大の1年ほど前に当たる2015年11月に、対象となるパートに制度改定を案内しながらアンケート調査を実施した。結果を集約すると、約3/4のパートが社会保険の適用を回避するため、労働時間を短縮したいと回答し、このままでは労働力不足に陥りかねないと、むしろ事業継続上の危機感を強めたという。

そうしたなか、人事部門は取り纏めた調査結果を2016年2月、店舗経営を統括する営業部門に周知した。営業部門では、店長を指導する立場にある各マネージャー（複数の店舗を担当）が、パートの契約更新（3月）に向けた個別面談（対応意向の聴き取り）を進めていった。労働時間の延長を希望していたパートについては、早い営業所では同時点から契約を切り換えた。人事部門がそうした対応状況を集約して再度、営業部門に報告（8月）し、最終的な労働時間の長短化を調整しながら、適用拡大目前の契約更新（2016年9月）に反映していった。

結果として、2016年10月時点で、新たな社会保険加入者は325人（対象者の18.2%）に留まった。社会保険料を負担しても損をせず、現行をやや上回る手取りになるような労働時間に延長する（配偶者の年収にもよるが、週5時間程度増やす）人が多かった。一方で、残りの1,461人（同81.8%）については、週20時間未満ギリギリに貼り付く形（週5日→4日勤務への変更等）で短縮する人が多かったという。

その後、全体ベースでは、平成28年4月時点の総労働時間数が平均93時間30分程度だったのに対し、平成29年4月時点では90時間20分程度まで（3時間程度）短縮される結果になった。また、パートの雇用者数については、不足する労働力分を見越して求人も増やしていたそうだが、そもそも人手が集まり難い状況にあったため、平成28年4月時点の1万6,757人から、平成29年4月時点でも1万7,183人まで、この間400人程度の増加に留まっている。総じて、適用拡大後は人手不足が加速し、対応する正社員（約2,350人）の残業代が1割程度、増額になっているという。

次に、飲食サービス業の企業 B 社（短時間労働者 1 万 5,972 人（雇用者の 62.4%））では、適用拡大の半年程前（2016 年 3 月頃）から、平均的に週 20 時間以上働く「B パート」を対象に、社内報で情報を提供しつつ相談窓口も設置しながら、計画的に契約変更手続きを進めていったという。

具体的には、これまで A（週 30 時間以上）、B（週 20 時間以上 30 時間未満）、C（週 20 時間未満）の 3 段階に区分してきたパート区分が、A（週 20 時間以上）と C（週 20 時間未満）の 2 段階に集約されること等を告知した。その上で、B パートの勤務時間そのまま A パートになると、時給 900 円×1 日当たりの実働 6 時間×週 4 日勤務の場合で、手取りは月額 9 万 3,460 円から、（社会保険料が差し引かれて）7 万 8,460 円まで落ち込んでしまうこと、一方で C パート内に収める働き方（1 日当たりの実働 3.8 時間×週 5 日等）では、7 万 8,517 円しか稼げないこと、そこでむしろ、10 月以降は 1 日当たりの実働 8 時間×週 5 日のフルタイム勤務に変更することで、手取りを 13 万 3,100 円までアップできること等を紹介し（図表 69）、「暮らしをもっと豊かにする」勤務時間の見直しを積極的に呼び掛けた。

図表 69 短時間労働者の働き方の見直しを支援する企業 B 社の社内報（イメージ）



結果として、2016年9月時点で「週20時間以上30時間未満」の要件を満たしていたBパート1,395人（短時間労働者の8.7%）のうち、①週契約を30時間以上に延長して新たに社会保険が適用された人が386人（27.7%）、②週契約時間の長さを変えずに適用された人が78人（5.6%）、③適用を回避するため、週契約時間を短縮した人が279人（20.0%）、④離職した（自己都合含む）人が327人（23.4%）となった（残りは学生だったり、パート区分と実際の働き方が異なる人等）。これに伴い、保険料負担が2.5～3億円増加するとともに、所定労働時間の短縮者や予期せぬ離職者の発生により、営業時間の短縮に追い込まれた孤立店もあった。また、正社員やパートの社会保険加入者にシフトの穴埋め負担（特に深夜）等が押し掛かっており、繁忙から新規採用者等への店舗教育が疎かになりつつあるという。

次に、専門小売業のC社（短時間労働者2,408人（雇用者の26.9%））では、当初はグループ全社に所属するパート等（社会保険に非加入・雇用保険には加入の計922人（短時間労働者の38.3%））が適用拡大の対象だと思い込み、「週契約労働時間を短縮する人が増えれば、相当な人手不足に陥りかねない」と危機感を覚えたという。そこで、パート等の組合役員にも相談しながら、労働組合自らパンフレットを作成し、2015年12月に全員に配布した（図表70）。

図表70 短時間労働者の働き方の見直しを支援するC社労働組合のパンフレット(イメージ)

**○雇用契約書を確認してみよう！**

< パート等雇用契約書(例) >

**パート等雇用契約書**

社員No	123645-7	生年月日	〇〇〇〇/〇/〇
氏名	労働 花子	入社年月日	〇〇〇〇/〇/〇
性別	女	学歴	政策大学卒
現住所	〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23		
連絡先	自宅 03-5903-6286	組合	加入

株式会社〇〇〇〇(以下、会社)は、上記の者を雇用するに当たり、次の通り雇用契約を締結する。

- 1. 契約期間** 期間の定めあり(2015年11月16日～2016年5月15日迄とする)
  - ・期間満了と同時に本契約は終了する。
  - ・次の事項を動かし、更新する場合がある。
  - ・契約期間満了時の業務量、勤務成績、態度、能力、会社の経営状況、従事している業務の進捗状況等
  - ・労働状況が著しく不慮である場合、身体もしくは精神の故障・障害により業務に耐えられない場合等。
  - ・労働契約第25条(解雇)・第26条(解雇上の解雇)の解雇事由に該当する場合は、雇用契約の更新を行わない。
- 2. 就業場所・業務内容**  
(所属) C社 (担当及び業務) 〇〇売場〇〇係  
・所属長の指示に基づき、他の店舗へ転任に行く場合がある。
- 3. 勤務時間・休日休暇**

曜日	始業・終業の時刻(勤務時間)	実労働時間	休憩	所定労働時間・日数
	10:00～18:00	7時間	60分	月105時間・15日
				↑ A 月間契約時間

・就業時間の変更等については、事前に告知の上、勤務時間を変更することがある。また、会社は所定労働時間を超えて労働させることがある。  
・始業15分前・終業15分後にタイムカードの打刻を行った場合は、時間給及び時間外労働手当の算定対象とはしない。  
・年次有給休暇・特別休暇については、労働契約第13条から第17条に定める日数を申し出により取得できるものとする。  
・その他、労働時間・休憩時間については、労働契約第25条～第26条に定める。

- 4. 賃金**
  - グレード 3
  - 時給(税込) 900円  
リーダー手当 100円

← C 合計時給 1,000円  
(※時給にはグレード料給、特別手当、277円給、リーダー手当を含む。)

  - 契約期間における昇降給は無し(契約更新時に昇降給を受ける場合(該当する))
  - 通勤交通費 6ヶ月定期(電車 18,620円) ← E 交通費 18,620円÷6=3,103円  
・通勤交通費は、労働契約第25条に基づき実費を支給する。ただし、  
・マイカー通勤手当は、労働契約第25条・マイカー通勤規定により支給する。期中に変更する場合もある。

**通勤経路**

電走路線名	西武新宿線	(自宅最寄) 〇〇〇駅～上石神井駅
バス会社名	(自宅最寄)	停留所～ 停留所

現在の加入状況を確認しよう！

**○週の所定労働時間を確認しよう**

A 月間契約時間	+	4.3	=>	B 週の所定労働時間
105時間				24.4時間

**○月収(概算)を計算しよう**

A 月間契約時間	×	C 時給	=>	D 月収(概算)
105時間		1,000円		10万5,000円

**○標準報酬月額を確認しよう**

D 月収(概算)	+	E 交通費(※月間)	=>	報酬月額
10万5,000円		3,103円		10万8,103円
				↓
				標準報酬月額
				110,000円

**○保険料を計算してみよう**

**I. C社健康保険料** (C社健康保険に加入予定の場合)

標準報酬月額	×	C社健康保険自己負担率	=>	C社健康保険料
110,000円		3.69%		4,059円

**II. C社介護保険料** (C社健康保険に加入予定の場合)

標準報酬月額	×	C社健康保険自己負担率	=>	C社介護保険料
110,000円		0.62%		682円

**III. 厚生年金保険料**

標準報酬月額	×	厚生年金保険自己負担率	=>	厚生年金保険料
110,000円		8.914%		9,805円

**IV. 雇用保険料**

D 月収(概算)	×	雇用保険自己負担率	=>	雇用保険料
10万5,000円		0.5%		525円

その上で、対象者の意向を調査すると、加入したい・したくないとの回答が半々の状況だったが、加入を希望した人には男性のフリーターや長期勤続の主婦、ダブルワーカー等が多く、「保険料負担が軽くなって有り難い」や「これで思いっきり働くことができる」など、適用拡大を歓迎する声も多かったという。

そうした中で、契約更改に向けて適用拡大の内容を詳しく確認していた矢先、行政発行の解説パンフレットで、今般の適用拡大は 501 人以上の企業が対象であることに気が付いた（2016 年 4 月）。慌てて照会して結局、対象者はグループの中でも純粋持株会社で働く人（数人）だけに限定されることが判明し、パート等組合員の大半をガッカリさせてしまうことになった。

但し、こうした検討を契機に 2016 年 4 月から、労働組合の加入範囲を、①勤続 1 年以上経過し、②週契約労働時間が 10.7 時間以上で月間勤務日数が 10 日以上（月換算では 46.2 時間以上）に拡大することが出来た。社会保険の適用を回避するため、週契約労働時間を短縮する人が現れれば、組合員数の減少に直結してしまうとの危機感から、組織強化に先回りで対応する運びとなった。

最後に、総合小売業の D 社（短時間労働者 1 万 2,667 人（雇用者の 79.7%））では、今般の適用拡大に際し、パート本人の希望を最優先することを原則に、労使で協力しながら 1 年半ほど前より、加入のメリット・デメリットを解説するパンフレットを作成し、全パート（と全正社員）に配布した。その上で、2015 年 6 月の契約更新（個人面談）段階で、対象パート本人の希望を聴き取り、12 月の契約更改で会社側の意向を示し、2016 年 6 月の契約更改で、先 2 回の個人面談を踏まえた最終確認を行う（この時点で考えが纏まらなかった人等についても、9 月末ギリギリまで臨時的な契約更改に応じる）といった具合に、丁寧な調整を重ねていった。

そうしたなか、同社では今般の適用拡大を契機に、パートの人事処遇制度も改定した。これまでは、週 20 時間未満（S パート）、週 20 時間以上 28 時間未満（M）、週 30 時間以上（L）の 3 タイプに分類し、区分に応じて就ける仕事や役割等に制限を設けてきたが、今後は労働時間の長さによらず、能力や経験に応じてレギュラー→キャリア→リーダー→チーフ等といった具合に、仕事や役職等（正社員とポストを共有）へ登用する仕組みに改定した。

結果として、M パート（今般の適用拡大対象）2,059 人（短時間労働者の 16.3%）のうち、週契約労働時間を延長した人が 613 人（29.8%）に対し、短縮した人は 730 人（35.5%）で、変更しなかった人が 716 人（34.8%）となった。図らずも、週契約労働時間を変更しないまま社会保険が適用された人が多い印象だったそうだが、週契約労働時間を短縮する人も 1/3 を超えたことで、労働組合は組織縮小の危機に直面した（組織率が 53→47%まで低下した）。そこで、やはり全員を組織化する必要があるという思いを新たにし、2017 年の定期大会（9 月）で加入要件を全員、かつ 65 歳までに拡大する方針を決定した。

## 第2節 各社の取り組みから分かること

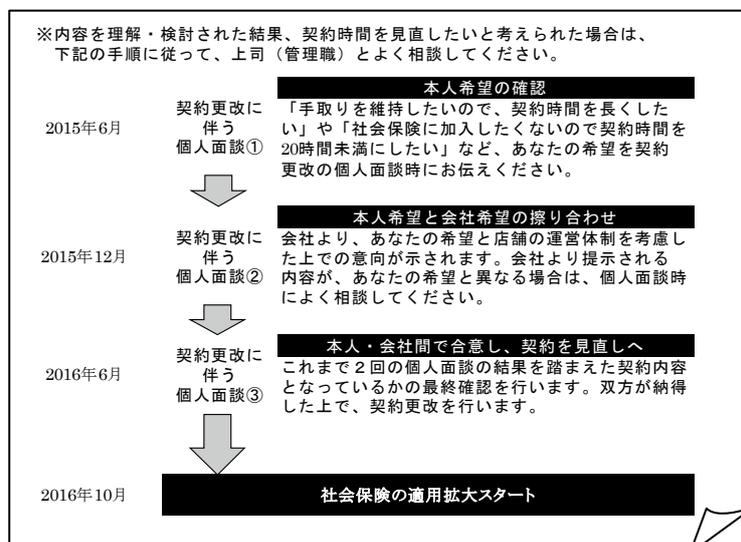
このように、インタビュー調査では社会保険の今般の適用拡大を巡り、企業や労働組合が様々なアプローチで、対応方法を模索した様子が浮き彫りになった。

結果として、企業B社のように今般の適用拡大を、短時間労働者に働き方を見直してもらおう好機と捉え、所定労働時間の長時間化を積極的に推奨したところが見られる一方、企業A社のように時間を掛けて意向の擦り合わせを行いながら、法定福利費の増加を出来るだけ抑制しようとするところも見られた。また、D社労働組合のように、今般の適用拡大を踏まえて、短時間労働者の一層の能力発揮を促す人事処遇制度の抜本改定に漕ぎ着けたところもあった。

そうしたなか、各社に共通していたのは適用拡大後、短時間労働者から特段、不満等が寄せられていないという点だった。それには確かに理由があり、いずれの企業・労働組合とも相談窓口を設置しながら、短時間労働者の疑問等への丁寧な対応に尽力していた。その際、企業B社やC社労働組合、D社労働組合等のように、短時間労働者の理解を助け、働き方の見直しに資するような手引き等を独自に作成する取り組みも見られた。こうした取り組みは、政策上大いに参考となるものであり、行政が汎用的な資料素材を提供するなどして、企業労使の対応を支援することで、制度改正をより円滑に浸透できるのではないかと考量された。

また、短時間労働者から特段、不満等が寄せられていない理由には、短時間労働者に対する説明や意向の聴き取り、全体的な調整等に、適用拡大の1年半～半年前から、入念に準備して臨んでいる点も挙げられるだろう。例えばD社労働組合では、3段階ステップ（図表71）で丁寧な調整を重ねていた。その上で、いずれの企業・労働組合とも、短時間労働者本人の希望を最優先することを原則に据え、加入のメリット・デメリットや自身で考えるべきこと・家族と相談すべきこと等を提示したり、シミュレーターを設置したりして、働き方を具体的に見直せるような工夫等を施しながら、短時間労働者の選択・決定を促していた。

図表 71 D社がパートに提示した契約見直しのスケジュール（イメージ）



そうした中で、アンケート調査結果でも確認されたように、新たに社会保険料が徴収されたとしても、現行の働き方を継続する短時間労働者が、結果として少なくない事実には驚かされた。例えばD社労働組合によれば、所定労働時間を変更せず、新たに社会保険に加入した人が1/3を超えた。その後、こんな筈では無かったというような、短時間労働者からの不満等も特段、寄せられていないと言い、予想外の結果にD社労働組合も驚きを持って受け止めていた。

このことは、短時間労働者が今後、周囲の動向等も踏まえながら働き方を徐々に修整していく（社会保険の今般の適用拡大の影響が、すべて掃き出されるまでにはもう少し時間を要する）ことを意味しているのかも知れない。あるいは、すべての短時間労働者が必ずしも、目先の経済合理性を重視するばかりでは無いこと等を示唆している可能性もある。いずれにしても今後、考察を深めたい興味深い事象が明らかになった。

なお、社会保険の今般の適用拡大に当たっては、これを回避した短時間労働者も多かったが、第1号被保険者等で歓迎する向きがあったことも事実だろう。そのため、同じグループ企業でも例えばA社やC社のように、501人以上という規模要件があるために、社会保険の適用拡大の対象になる人とならない人が出て、不公平感を生じている様子も窺えた。そうした不公平感を解消するには、制度特例の適用を申請するという方法があるものの、（義務ではないこと等を理由に）積極的に対応する姿勢は見られなかった。

一方、適用拡大後の職場の有りようについては、企業A社や企業B社が人手不足の加速と、それを補うための（正社員や社会保険が適用されている短時間労働者等の）残業の増加を指摘している。また、短時間労働者に対するアンケート調査結果でも確認されたように、適用拡大前から第2号被保険者だった人に対して所定労働時間の更なる延長といった、予期せぬ影響が及んでいる可能性も示唆された。こうしたことは今後、社会保険の更なる適用拡大の検討に当たり、出来るだけ短時間労働者の回避行動を生じないような内容にすることや、発効のタイミングへの配慮等が求められること等を示唆しているのではないかと思料される。

また、適用拡大後の職場の有りように関連して、C社労働組合・D社労働組合とも、組織化範囲の拡大に漕ぎ着けていた。今般の適用拡大に伴い、所定労働時間を短縮する短時間労働者が多く現れれば、組織縮小に陥りかねないという危機感からだが、結果としてより所定労働時間の短い短時間労働者の意見等についても、今後は労働組合に吸い上げられやすくなるという副次的な効果が見込まれる。

### 第3節 個別事例記録

#### 事例1 企業A社（飲食サービス業）

##### ① 短時間労働者の活用状況（数字は2017年6月末時点のデータに基づく）

- 全雇用者数・・・（グループ連結）2万3,694人  
短時間労働者数・・・1万8,656人（全雇用者数の78.7%）
- 短時間労働者が従事している職務及び処遇状況  
短時間労働者（以下「パート」と呼称）の大半は、常勤の栄養士・調理師（正社員等）の下で食事の盛付けや配膳、食器の洗浄・収納等を行う、調理補助業務に従事している（そのため主婦が中心である）。職場の数は業務の受託契約に依存して変化するが、現在は全国約1,800ヶ所に及んでいる。また、職場の種類は、概ね同社の売上高構成（事業所給食が約半数で、病院・老健施設が3割弱、ホテル・レストラン等が2割程度）に則っている。  
パートの出勤体系は、例えば工場併設の社員食堂で働く場合では9～14時の1日5時間×週2日以上等、オフィス社員食堂内で働く場合は9～15時15分までの1日6時間15分×週3日以上等、また、病院や老健施設で働く場合は5～10時や13～18時の1日5時間×週2日以上等、学校給食で働くケースでは7～16時30分の中で実働7.75時間×週5日等といった具合に、主婦等が空いた時間で働きやすい多様な設定がなされている。  
処遇は、基本時給＋時間外・深夜、休日出勤手当のほか、賞与や交通費（規定内）が支給されている。また、制服・靴の貸与や健康管理プログラムの利用、同社が経営する飲食店等の社員割引、慶弔見舞金（結婚、出産、香典、傷病）や災害見舞金等の福利厚生もある。
- 短時間労働者のうち、1年未満に離職する人数割合  
直近13ヶ月以内に離職したパートの総数で、5,923人（对在籍者数で約32%）  
勤続年数が5年以上の人数割合・・・6,477人（在籍者数の約35%）
- 短時間労働者のうち雇用保険の加入者数・・・1万1,968人（在籍者数の64.2%）  
短時間労働者の公的年金の加入状況と（昨年）の年収分布の関係

	第2号被保険者	構成比	左記以外	構成比	計	構成比
65万円未満	143	7.6	2,682	35.9	2,825	30.2
65万円以上 70万円未満	8	0.4	325	4.4	333	3.6
70万円以上 80万円未満	16	0.9	823	11.0	839	9.0
80万円以上 90万円未満	20	1.1	1,073	14.4	1,093	11.7
90万円以上 100万円未満	30	1.6	1,134	15.2	1,164	12.5
100万円以上 103万円未満	5	0.3	388	5.2	393	4.2
103万円以上 130万円未満	202	10.8	770	10.3	972	10.4
130万円以上 141万円未満	147	7.8	82	1.1	229	2.5
141万円以上 150万円未満	91	4.8	43	0.6	134	1.4
150万円以上 195万円未満	522	27.8	103	1.4	625	6.7
195万円以上	695	37.0	43	0.6	738	7.9
計	1,879	100.0	7,466	100.0	9,345	100.0

※グループのうち、今般の適用拡大の対象企業で集計したもの。  
※第2号被保険者で年収が低い人は、2016年の途中入社等である。

構成比は%、それ以外は人数

## ② 社会保険の適用拡大に伴う、短時間労働者の雇用管理の見直し状況

- ・ 社会保険の適用拡大に伴い、短時間労働者の雇用管理をいつ、どのように見直したか。そうした見直し方針を選択した理由は何か。

2015年11月に、対象となるパートに対して「来年10月に、社会保険の適用拡大が行われますが、どのように考えますか？」といった告知と意向調査を実施した。アンケートでは、「自身で加入している場合（第1号被保険者）はこうなります」「配偶者の扶養に入っている場合（第3号被保険者）はこうです」といった具合にモデルケースや働き方のシミュレーションを示しながら、今後、働き方をどう変えていきたいかを具体的に記入してもらった。これを基に、仮に希望者が全員加入した場合には、法定福利費がどの程度、増額になるかの試算を行い、営業部に配信した（2016年2月）。営業部では、20程度の拠点を束ねる各マネージャーが、パートの3・9月の契約更新に向けた内部調整を行っていった。

アンケート結果によれば、約75%のパートが労働時間を短縮し、社会保険の適用を回避したいと回答していたので、このままでは労働力不足に陥りかねないとの強い危機感を持った。そこで、増員対策も挺入れしつつ、既に労働時間の延長を希望していたパートについては、早い営業所では2016年3月時点から契約を切り換えていった。その結果を再度、人事部で収集して営業部に配信した（2016年8月）。これを踏まえ、9月の契約更新に向けた個別面談では、10月以降の働き方を最終的にどうするかを擦り合わせを行った。

- ・ 見直しを行う上で、直面した課題はあるか。

意向調査を行うに当たり、適用拡大要件を満たすパート（1,786人）の仮に全員が、社会保険に加入した場合の法定福利費を算出したところ、月額4,500万円程度（年間では5億円以上）のコスト増になることが判明した。このままでは営業利益が持って行かれてしまうと危惧する一方、適用回避で人手不足になれば日々の事業運営が成り立たなくなるというジレンマもある中で、いかに赤字転落を防ぎつつ、事業継続に支障を来さないようにするかのバランスを図ることに苦心した。パート自身の希望を最優先しつつ、人手不足が出来るだけ深刻にならないよう、事業運営上、欠かせない人については長時間化を働き掛ける等しながら、約半年の時間を掛けて丁寧に調整を進めていった。

- ・ 雇用管理の見直しに当たり、労働組合や短時間労働者の意見等を聴取・反映したか。

労働組合（正社員約2,350人中、オープンショップで16.6%が加入。パートは未加入。上部団体無し）には、定期的な労使協議会の中で報告したが、関心が寄せられたのは、経費負担の増加が経営状況に与えるインパクトだった。正社員には、業績に連動した賞与が支給されるため、収益の悪化を懸念したと見られる。

パートに対しては、先述した通り対象者に個別に案内しながら、意向の聴き取りを行っていった。全社的な対応方針として、本人の希望は最大限尊重するスタンスにあったので、制度の改定や調整に係る不満等は特段、寄せられなかった。なお、本部でも電話で問合せ

に応じたが、配偶者の年収も含めてどのような働き方が得なのかといった相談や、例えばこんな風に働き方を変更すると保険料負担や税扶養はどうなるかといった相談が中心だった。

### ③ 社会保険の適用拡大前後における、短時間労働者の就業状況の変化

- ・ 社会保険の適用拡大の対象となった、短時間労働者の働き方はどう変化したか。

2016年10月14日時点で325人（対象者の18.2%）が、新たに社会保険に加入した。大半は、社会保険料を負担しても損をせず、現行をやや上回る手取りになるような労働時間（配偶者の年収にもよるが、週5時間程度の増加等）に延長した。一方で、残りの1,461人（81.8%）については、適用を回避するため、週20時間未満ギリギリに貼り付く形（週5日→4日勤務へ変更等）で労働時間を短縮した。

結果として、法定福利費も月額600万円弱の増額に抑えられた。そもそも第1号被保険者だった人については、第2号被保険者に転換した方が断然、得なので長時間化へ流れ、一方で第3号被保険者だった人についてはほぼ短時間化を選択した形ではないかと思う。なお、適用拡大の対象者で、これを理由に離職した人はいなかった。

- ・ 社会保険の適用拡大に伴う雇用管理の見直し前後（例えば平成28年4月時点と、平成29年4月時点等の比較）で、短時間労働者の雇用者数はどう変化したか。また、所定労働時間の長さの人数分布はどう変化したか。

労働時間の長さの人数分布についてはデータを持ち合わせていないが、全パートベースでは平成28年4月時点の労働時間数が平均93時間30分程度だったのに対し、平成29年4月時点のそれは90時間20分程度に（結果として平均3時間程度）短縮している。また、パートの雇用者数は、不足する労働力分を見越して求人も増やしたが、そもそも人が採れない状況にあったため、社会保険の適用拡大前後で大きく増えたわけではない。パートの雇用者数は、平成28年4月時点の1万6,757人から、平成29年4月時点で1万7,183人まで（426人）増加しているが、受注の増減等の影響もあるため、社会保険の適用拡大のみによる効果がどの程度かは一概に言えないだろう。

なお、正社員も増やしており、2017年入社は昨年比約50人増の250人（栄養士200人、調理師30人、総合職20人）を採用した。2018年入社についても300人以上の採用計画を立てている。

### ④ キャリアアップ助成金の活用状況

- ・ 上記②の見直しに当たり、キャリアアップ助成金を活用したか。

キャリアアップ助成金に限らず、助成金関係は全く受給できていない。

- ・ **キャリアアップ助成金を、活用しなかった理由は何か。**

事業自体が業務受託契約で成り立っているため、日常的に事業所閉鎖（競争入札で落札できない、顧客都合で社員食堂が閉鎖される等）が発生する。事業所給食の場合、パートの多くは職場に根付いており、近隣の拠点を案内しても断られてしまう（同じ仲間で、慣れた職場で働きたいというニーズが強い）。パート自身にとっては失業することなく、処遇・労働条件も引き継がれて、新たな落札者に雇用されるだけだが、そうした場合でも事業主都合による解雇（事業所閉鎖のため）で一律に処理している。失業手当の不正受給にはつながらないし、5年後のコンペで受託契約を取り返す可能性もあり、パートの心象を悪くしたくない等の思いからだが、結果として助成金の受給要件が満たせなくなってしまう。

- ・ **キャリアアップ助成金の改善策等**

助成金の不支給要件として、事業主都合による解雇の中身を見てもらいたい。また、解雇者を一切、出さないのではなく、対雇用者数で何%以下に抑える等に緩和していただければ有り難い。

## ⑤ 社会保険の適用拡大後の職場の状況

- ・ **社会保険の適用拡大に伴う雇用管理の見直し後、職場に変化はあるか。**

労働力確保（新規採用、離職・定着等）の状況はどうか。

パートの80%以上が短時間化を選択したことで、人手不足が加速している。特に、365日×毎日3食が必要な老健施設で深刻になっている。朝食の準備には6時～、昼食の準備には10時～、夕食の準備には15時～の勤務が必要で、しかも通勤の便が悪いところが多い。どうしても近隣の住民に頼らざるを得ないが、これまでも求人を出し続けて採れていない。時給を引き上げ、人材の繋ぎ止めも強化しつつ、新規採用を梃入れしているが、労働力需給が逼迫しており、どうしても不足する分は常勤の社員（正社員等）が、勤務時間を長くして（通常のシフト勤務→12時間の通し勤務等で）フォローしている状態（残業時間数が平均20時間程度）である。習熟を要する難しい仕事ではないので、人手不足以外の支障は特段、出ていないが、結果として残業代の総額が1割程度、増加している。

- ・ **社会保険の適用拡大に伴う雇用管理の見直しの効果や課題を、どのように考えているか。**

対象のパートにシミュレーション等を提示しながら、丁寧な調整を行っていたので、適用拡大後も（例えば「手取りが予想外に減った。働き方を再度、変更したい」等の）苦情は寄せられておらず、下準備をしっかりと行って良かったと考えている。

## ⑥ 社会保険の更なる適用拡大等への見解

- 今後、社会保険の更なる適用拡大が行われた場合には、どのような対応を行うと思うか。そうした対応方針を採る理由は何か。

一般の適用拡大は501人以上が要件となっていたため、現状ではグループ全社が対象になっているわけではない。そのため、特例の適用を申請する余地もあるわけだが、先述の意向調査で明らかのように、主婦層が中心のパートの大半には、社会保険に是非、自身で加入したいというニーズ自体が少ないので、恐らく検討することは無いだろう（なお、500人以下の企業に対する特例の適用が開始されて以降、パートから1件、「私は対象にならないのでしょうか」といった問合せも受けたが、対象ではない分社勤務だった）。また、仮に3要件のうち賃金要件が無くなった場合には、地方で適用を免れているパート層（時給が1,000円未満（週20時間でも8万円程度））に影響が出て来るだろう。

社会保険の更なる適用拡大が行われても、基本的にパートの希望を重視する姿勢で臨むことになると思うが、今回の顛末からしても賛成という人は少ないだろう。労働時間要件が極端に短くなってしまえば、もう諦めて関係なく働き始めるのかも知れないが、社会保険だけでなく、税扶養の問題が現前としてある。今回の適用拡大に際しても、当初は加入を希望していたのに、世帯として税負担がこれだけ増加すると知った途端、「そんなことになるなら労働時間を短縮します」という人が多かった。

- 社会保険の適用範囲が、業種や規模で異なることについてどう考えるか。

対象外の事業所で働く短時間労働者は、同じ働き方でも加入できなくて可哀想とは思ふものの、保険料負担が無い事業所は不公平だとか、そういうことについて考えたことがそもそもない。

- 副業・兼業先の労働条件を通算して、社会保険の適用可否を判断することについてどう考えるか。

弊社（A社）のパートは主婦が中心なので、そもそも掛け持ち就労している人が多くないのではないかと見ている。とはいえ現在でも、2つの企業で社会保険の適用要件を満たす働き方をしているパートが数人いるが、選択届を提出してもらい、保険料を按分して納付書もそれぞれ届いて・・・と事務的に非常に煩雑だと感じている。こうした手続きをもっとシンプルにする必要があると思うが、仮に副業・兼業先の労働条件を通算して社会保険の適用可否を判断する場合、最大の問題は本人が副業・兼業しているか否かをどのような方法で把握するかではないか（自己申告で構わないのか、年末調整のデータから判断するのか、マイナンバーで一括管理するか等）。手続き面がクリアになれば、働いてもらった分だけ按分して支払うのは構わないと思うが、企業に副業・兼業の把握責任まで負わせるのは難しいだろう。

- ・ **社会保険のあり方に係る政策要望等**

年金を下支えする裾野を増やしたいという社会的な要請は理解するが、それならば第3号被保険者のあり方や税扶養の関係を併行して見直すべきではないか。また、標準報酬月額（等級制による報酬範囲）という考え方も古いし、分かり難いと感じている。労働保険のように賃金総額の何%等で徴収することは出来ないか。社会保険制度は全体として、仕組みが複雑で、手続きも煩雑である。

### ⑦ 短時間労働者の今後の活用のあり方

- ・ **短時間労働者の就業調整は、貴社の事業運営にどの程度、影響を及ぼしているか。**

130万円の壁（配偶者の被用者保険の扶養範囲内に留まりたいニーズ）の影響は間違いなくある。最近住民税も上がっており、100万円の壁を気にする人も増えている。給与は月末の翌月15日払いだが、11月15日を過ぎると就業調整を意識した相談が増え始める。例年、問合せが多いので、給与明細に源泉徴収の累計額を掲載するようにしている。

- ・ **配偶者控除等を満額受けられる年収の上限が、現在の103万円から150万円に引き上げられることに伴う影響（短時間労働者の行動変化に伴う労働力需給等）をどうみるか。**

パートの働き方を変えるインパクトは大きくない（労働時間が増える余地はあるが、130万円の壁は厚いため103万円→130万円まで）だろうが、弊社（A社）では配偶者に対する家族手当の支給額が大きいため、同手当の支払い基準がこれに伴い引き上がると、労務費に与える影響が相当大きくなるかも知れない（労働組合が要求する可能性があるだろう）。

- ・ **短時間労働者の雇用管理で現在、直面している課題と短時間労働者に係る政策要望等**

最低賃金の引上げの影響が非常に大きい。全パートの月間労働時間が延べ約193万時間なので、最賃が10円引き上がるだけでも月額1,900万円の労務費増になる（北海道等では、パートの半数は最賃で働いている）。一方で、就業調整しているパートは、最賃の引上げに伴い働ける労働時間数も短くなってしまうため、弊社（A社）としては労務費増のメリットが無い。セントラルキッチン（集中調理）化など業務の効率化や、高齢者の活用（既に65歳以上が約4,270人で、うち70～74歳が889人、75～79歳が83人等。65歳以上で初めて入社するような人も採用しないと、事業運営が立ち行かない）にも注力しているが、慢性的な人手不足が改善されていない。業務受託契約では、メニュー料金の設定権限は顧客にあることも多いため、労務費の上昇分をどう吸収するかが大きな課題となっている。

## 事例2 企業B社（飲食サービス業）

## ① 短時間労働者の活用状況（数字は2017年4月時点のデータに基づく）

- 全雇用者数・・・2万5,603人  
短時間労働者数・・・1万5,972人（全雇用者数の62.4%）

- 短時間労働者が従事している職務及び処遇状況

短時間労働者（以下「パート」と呼称）は全員（男性：女性＝45：55程度）、店舗従業員として接客や調理、洗い物等に従事している（国内約1,200店舗）。必須の業務項目を修得する度にチャレンジャー→パートナー→サポーター→リーダーへランクアップする制度（時給は最大250円アップ）を導入しており、正社員の約9割がパートからの登用を含めた経験者である。

出勤体系は8～17時、17～23時、23～翌8時のフルタイム・シフト制から、週1日×1日3時間～個人都合に合わせた時間分まで多様な働き方がある。パート（1年契約毎更新）に定年は無く（無期転換後は70歳定年制を検討中）、最高齢では70歳台半ばまでの就労実績がある。

処遇としては、基本時給＋ランクアップ制度に基づく能力手当が支給されるほか、食事補助や従業員割引、制服一部貸与がある。

- 短時間労働者のうち、1年未満に離職する人数割合・・・約5割  
勤続年数が5年以上の人数割合・・・約4割
- 短時間労働者のうち雇用保険の加入者数・・・3,550人（短時間労働者数の22.2%）  
短時間労働者の公的年金の加入状況と（昨年）年収分布の関係

構成比は%、それ以外は人数

	第2号被保険者 (Aキャスト)	構成比	左記以外 (Cキャスト)	構成比	計	構成比
65万円未満	55	1.5	11,413	91.9	11,468	71.8
65万円以上 70万円未満	15	0.4	292	2.4	307	1.9
70万円以上 80万円未満	19	0.5	339	2.7	358	2.2
80万円以上 90万円未満	31	0.9	182	1.5	213	1.3
90万円以上 100万円未満	40	1.1	88	0.7	128	0.8
100万円以上 103万円未満	7	0.2	15	0.1	22	0.1
103万円以上 130万円未満	145	4.1	81	0.7	226	1.4
130万円以上 141万円未満	96	2.7	9	0.1	105	0.7
141万円以上 150万円未満	120	3.4	2	0.0	122	0.8
150万円以上 195万円未満	998	28.1	1	0.0	999	6.3
195万円以上	2,024	57.0	0	0.0	2,024	12.7
計	3,550	100.0	12,422	100.0	15,972	100.0

※2017年4月在籍者で集計。期中で区分変更が発生している。

## ② 社会保険の適用拡大に伴う、短時間労働者の雇用管理の見直し状況

- 社会保険の適用拡大に伴い、短時間労働者の雇用管理をいつ、どのように見直したか。そうした見直し方針を選択した理由は何か。

平均的に週 20 時間以上働く「B パート」を主な対象として、事前に社内報（2016 年 3 月頃発行）で情報を提供したり、各店長に対しても会議等で集まってもらった際に説明するなどして、計画的に契約変更手続きを進めていった。その際、労働時間の短縮化による適用回避ではなく、むしろ労働時間を延長して社会保険にも加入してもらえよう積極的な案内（推奨）を行った。

例えば、ある社内報では「いいこといっぱい、目指そう！A パート」と題し、A パート（週 30 時間労働）になると、長く働く分だけ当然、収入が増えることや、社会保険・共済会に加入できること、社会保険はセット加入で国民健康保険とは異なり保険料の半額を会社が負担すること等を説明した。東京都在住の場合の収入と将来の年金シミュレーションも提示しながら、「家計にゆとりを持ちたい方は、この機会に考えてみて」と呼び掛け、相談窓口も設置した（図表）。

図表 社内報（イメージ） 1

いいこといっぱい、目指そう！A パート		
<p>&lt; A パートのいいこと &gt;</p> <p>その1：当然、働いた分だけ収入が増える！</p> <p>その2：将来受け取る年金が増える！（下記）</p> <p>その3：産休・育休中も安心！</p> <p><small>（出産育児一時金の支給（一律42万円。配偶者を扶養している男性も対象）、出産手当金の支給（出産予定日から起算した産前42日＋産後56日の98日分の休業補償が女性本人に）、産休・育休中の社会保険料の免除（法定産前休暇～産後休業終了または育児休業終了まで、健康保険料・厚生年金保険料が免除される）、雇用保険（1年以上加入等の条件を満たせば、育児給付金が受け取れる）</small></p> <p>その4：病気や怪我をしても、治療に専念！</p> <p><small>（病気や怪我で4日以上休んだ場合、日額の2/3の傷病手当金が支給される。1つの病気で1年6ヶ月まで。健康保険に1年以上加入していれば、退職しても支給）</small></p> <p>その5：福利厚生が利用できる！</p> <p><small>（慶弔・見舞い給付だけでなく、財形貯蓄や住宅相談、ライフサポート、レジャー割引券等、共済会にも加入できる）</small></p>		
<p>&lt; B 社人事担当より &gt;</p> <p>「健康保険や厚生年金に加入」＝「経済的な負担」と感じる方もいるかも知れませんが、健康保険には傷病手当金や出産手当金の支給というメリットもあります。また、国会では「パート労働者に対する社会保険の適用拡大」法案が通過しており、2016年10月以降の実施が決定しています。収入が増え、年金で将来の手取りも増えるAパート。家計にゆとりを持ちたい方は、この機会に考えてみてはいかがでしょうか。</p> <p>ご相談窓口 本部人事 平日9：00～17：00 フリーダイヤル〇〇〇〇-〇〇〇〇</p>		
収入と将来の年金シミュレーション（年額）		
（東京都の場合の税率で試算）		
（円）		（円）
年収	A パート※	B パート
収入	2,112,000	1,200,000
健康保険	95,800	0
介護保険	18,576	0
厚生年金	184,896	0
雇用保険	10,560	6,300
所得税	38,604	8,185
住民税	84,709	23,870
手取り	1,678,775	1,161,645
月の手取り	139,898	96,804
※時給1,000円で8時間×22日×12ヶ月と想定。		
受取り年金額		
加入（働いた）期間	A パート （基礎年金＋厚生年金）	B パート （基礎年金のみ）
30年	1,145,887	772,800
25年	1,083,705	772,800
20年	1,021,524	772,800
15年	959,343	772,800
10年	897,162	772,800
5年	834,981	772,800

また、社内報第2弾では「働くならやっぱり、A パート」と題して、セーフティネットの強化や女性の就業意欲の促進を目的に、2016年10月から社会保険の加入要件が変わる

こと、これに伴いこれまでは A (週 30 時間以上)、B (週 20 時間以上 30 時間未満)、C (週 20 時間未満) の 3 段階に分類されていたパート区分が、A (週 20 時間以上) と C (週 20 時間未満) の 2 区分に変更されること等を案内した (図表)。

図表 社内報 (イメージ) 2

### 働くなら、やっぱり A パート

今年10月から、社会保険の適用が拡大されます。それに伴い、A,B,Cの3段階に分かれていたパート区分が2段階に変わります。これを機に勤務時間を見直し、暮らしをもっと豊かにしませんか？

**なぜ、制度が変わるの？**

社会保険(厚生年金・健康保険)の加入要件が変わります。  
週30時間以上  
⇒週20時間以上かつ月額賃金8.8万円以上  
(従業員数501人以上の事業所が対象)

社会保険の適用が拡大されるのは・・・  
① 非正規社員の現在～将来に渡るセーフティネットの強化  
② 女性の就業意欲の促進

**パート区分はどう変わるの？**

10月以降は週間勤務目安20時間を境に、(これまでの3区分から)2区分になります。

Cパート

Bパート  
(週20時間)

Aパート  
(週30時間以上)

}

Cパート

Aパート  
(週20時間以上)

<引かれるのは、将来に備えるため！社会保険は、Aパートのいいこと(メリット)！?>

**そもそも社会保険って何ですか？**

病気や老齢など、生活を大きく変化させることがあった場合に、一定の補助を受けられる公共の制度

	医療保険	国民健康保険 健康保険
	年金保険	国民年金保険 厚生年金
	雇用保険	
	労働者災害補償保険	

	国民健康保険	健康保険
加入対象者	65歳未満の自営業者等	本人と扶養家族(一定の年収まで)
保険料負担	全額自己負担	半額を会社が負担
保険料の上がり方	世帯毎(平等割)・加入人数(均等割)・世帯の総収入(所得割)で計算	給料に比例。扶養家族の人数は関係無し
保険料増額の上限	年間53万円(介護保険料は含まない)が上限	給与に比例して増額
年金との関係	別途、自身で国民年金への加入が必要	健康保険とセットで厚生年金にも加入

**実際、どれだけもらえるの？**

専業主婦が、Cパート(Bパート)から、Aパートになった時期によって、年金の受給額がどのように変わるかを試算。  
例: 標準報酬月額(月給を一定の範囲毎にいくつかの等級にまとめたもの)を18万円(時給1,000円×8時間×22日出勤=176,000円)と想定。  
なお、結婚以前の年金加入期間は無し。その場合の、厚生年金加入期間で見た退職後の年金受取額は・・・

加入期間	30年	25年	20年	15年	10年	5年
受給額(月額)	31,091	25,909	20,727	15,545	10,364	5,182
受給額(年額)	373,087	310,905	248,724	186,543	124,362	62,181

※旧兼率で表示。

5年と30年では受取額が全然違う！  
基礎年金だけでは40年加入しても年額約80万円にしかならない。  
60～69歳の2人以上世帯の支出は月平均約29.2万円(総務省・2013年家計調査報告)。  
将来楽したいなら、早めにAパートも・・・

< B 社人事担当より >  
平成28年10月より、社会保険の適用拡大が始まります。  
配偶者の健康保険の扶養家族にいるための収入が変わるため、いわゆる「扶養の範囲内で働く」ことを見直す機会になります。  
現在、Bパートの方は、Aパートになるのか、Cパートになるのかをご自身で選択していただけます。Aパートは社会保険や所得税等を納めることとなりますが、手取りを増やすことが出来ます。また、様々なメリットも享受でき、将来受け取る年金額が増える可能性もあります。  
是非、Aパートへの区分変更を、ご家族とご検討ください。

ご相談窓口 本部人事 平日9:00～17:00  
フリーダイヤル〇〇〇〇-〇〇〇〇

その上で、Bパートの勤務時間(週 20 時間以上 30 時間未満)のまま A パートになると、時給 900 円×1 日実働 6 時間×週 4 日勤務の場合で手取り月額 93,460 円だったものが、新たに健康保険料、介護保険料、厚生年金保険料が差し引かれて手取り月額 78,460 円まで落ち込んでしまうこと、また、Cパート内に収める働き方に変更(1日実働 3.8 時間×週 5 日等)すると、手取りは月額 78,517 円になってしまうこと、そこで 10 月以降はむし

ろ 1 日実働 8 時間×週 5 日のフルタイム勤務に変更することで、手取りが月額 133,100 円まで増やせること等を紹介し、「暮らしをもっと豊かにする」勤務時間の見直しを積極的に呼び掛けた（図表）。

図表 社内報（イメージ）3



社会保険の適用拡大への対応に当たっては、パート自身の意思や選択が重要だと考え、一斉加入あるいは一律回避といった予断は持たずに、まずは正しい情報を提供するよう尽力した。結果として仮にコスト負担が高まったとしても、社会保障や福利厚生面で優遇することで、(業界の特性上)慢性的な人手不足のなか、着実な労働力確保につなげようと制度改定を前向きに受け止めた。

- ・ **見直しを行う上で、直面した課題はあるか。**

コスト負担の増加や人員確保の問題に直面した。社会保険の適用拡大に伴い、保険料負担が2.5~3億円増加する一方、勤務時間の短縮や、「社会保険が適用にならない会社に転職したい」等の理由で、退職者(通常は自然減を含む)が発生した。結果として、1店舗当たり平均の必要人員数が、(他にダブルワークの制限や時間外労働の算出方法の見直しを行ったこと等も影響して)これまでより2人ほど増加した。

- ・ **雇用管理の見直しに当たり、労働組合や短時間労働者の意見等を聴取・反映したか。**

ユニオン(これまでパートは対象外だったが、Aパートを組織化中で2018年4月には実現の見通し)に対しては、事前に情報を提供して労使確認を行った。労働組合からは、法令を遵守し、パートの意思・選択を尊重するよう要請された。また、パート自身に対しては、先述の社内報を通じて案内して相談窓口も設けたが、意見のようなものは特段、寄せられなかった。なお、パートと実際に接し、契約更改を行うのは店長(採用権限委譲)のため、適用拡大の半年ほど前から、店長会議など様々な場面を通じて説明を行い、面談時の留意事項等を指導した。

パートの契約更改は通常1年単位だが、社会保険の適用拡大に際しては柔軟な対応を行い、本人の変更意思が確定次第、随時1ヶ月単位で反映していった。2016年10月1日付けで契約内容が改まるよう、予め手続きしたパートが多かったが、週契約は20時間未満ながら、突発的な顧客の増減等により、実際の勤務実績が週20時間以上に及んでしまうパートも出てきた。弊社(B社)では2ヶ月単位で所定労働時間を調整しているため、契約更改のための面談など、結果として調整のピークが12月頃まで続くこととなった(現在はひとまず落ち着いている)。

### ③ 社会保険の適用拡大前後における、短時間労働者の就業状況の変化

- ・ **社会保険の適用拡大の対象となった、短時間労働者の働き方はどう変化したか。**

2016年9月時点で、週20時間以上30時間未満の要件を満たしていたパート1,395人(Bパート(週契約20時間以上30時間未満)+Cパート(週契約20時間以下)だが、実際の働き方が要件を満たした人)のうち、

週契約を30時間以上に延長して新たに社会保険が適用された人が386人(27.7%)  
 週契約時間の長さをほぼ変えずに新たに社会保険が適用された人が78人(5.6%)  
 社会保険の適用を回避するため、週契約を短縮した人が279人(20.0%)  
 離職した(自己都合を含む)人が327人(23.4%)  
 他に学生だったり、パート区分と実際の働き方が異なる等の事情で、  
 週30時間以上の勤務実績があるが社会保険に加入していない人が83人(5.9%)  
 週20時間以上30時間の勤務実績で社会保険に加入していない人が226人(16.2%)  
 逆に、週20時間未満の勤務実績だが社会保険に加入している人が16人(1.1%)  
 となった。

なお、判定が複雑になるため、同社では社会保険の適用拡大は週契約時間要件を重視しており、勤続要件や賃金要件での選別(除外)は行っていない。最賃の上昇や店舗時給の多様性、ランクアップ制度による個別時給の上昇等があるため、月額8.8万円以上か否かの線引きは困難と考えている。

また、対象者を社会保険に加入させていない場合は、2年間に遡って保険料が徴収され、大きな経営リスクになり得るため、区分要件と勤務実績が合致していないパート(社会保険に加入しているのにAパートではない者)についても、速やかに是正を図るよう店長に指導している。

- ・ 社会保険の適用拡大に伴う雇用管理の見直し前後(例えば平成28年4月時点と、平成29年4月時点等の比較)で、短時間労働者の雇用者数はどう変化したか。また、所定労働時間の長さの人数分布はどう変化したか。

店舗のスクラップ・アンド・ビルドの影響もあるため、社会保険の適用拡大の影響のみを取り出すという訳にはいかないが、パート全体の雇用者数は2016年4月時点の計1万3,398人から、1年後の2017年4月時点で計1万5,972人に増加している。週契約時間の長さの人数分布は下表の通りである。

2016年4月時点			2017年4月時点		
Aパート (週30時間以上)	Bパート (週20時間以上 30時間未満)	Cパート (週20時間未満)	Aパート (週20時間以上)	Bパート	Cパート (週20時間未満)
2,510	836	10,052	3,550	—	12,422
13,398			15,972		

#### ④ キャリアアップ助成金の活用状況

- ・ 上記②の見直しに当たり、キャリアアップ助成金を活用したか。  
 確認はしたが、活用はしていない。

- ・ **キャリアアップ助成金を、活用しなかった理由は何か。**  
 既に「多様な正社員コース」（社会保険の適用拡大と合わせて10人まで）で受給枠を使い切っていたため。
- ・ **キャリアアップ助成金の改善策等**  
 短時間労働者の労働時間延長コースの適用枠を、他コースとの合算ではなく単独で設けていただけると有り難い。助成金は他にも、障がい者雇用の「特定求職者雇用開発助成金」等を活用しているが、キャリアアップ助成金については見直しが（ハローワークの担当者が混乱するほど）多過ぎると感じている。また、厚労省や東京都など行政横断的に、最新でどういった助成メニューがあるかを一覧できるような資料（ホームページ等）があると良いと思う。手続き面では、本人の印鑑など、書類の作成に時間と手間が掛かる。助成金毎に異なっているフォーマットも統一するなどして、手続きをより簡素化・効率化すれば活用が進むのではないかと。

#### ⑤ 社会保険の適用拡大後の職場の状況

- ・ **社会保険の適用拡大に伴う雇用管理の見直し後、労働力確保（新規採用、離職・定着等）の状況はどうか。**  
 新規採用は前年比110%程度で推移しており、増加傾向にある。ただ、先述した通り必要人員数も増えているため、充足できていない（人員の不足感は依然として強い）。定着にもあまり変化が無く、社会保険の適用拡大による効果等は特に実感できていない。
- ・ **社会保険の適用拡大に伴う雇用管理の見直し後、職場に変化はあるか。**  
 週契約時間の短縮者の増加や離職者も出た影響から、正社員やパートの社会保険加入者にシフトの穴埋め負担（特に深夜）等が押し掛かっている。結果として、正社員が更に多忙化し、新規採用者等に対する店舗での教育面等が疎かになっている恐れもある。
- ・ **社会保険の適用拡大に伴う雇用管理の見直しの効果や課題を、どのように考えているか。**  
 店舗の在籍者数をもっと増やして教育を挺入れし、店舗運営力を上げていかなければならないが、人員不足から店長が思うようなシフトを組めず、教育の機会も増やせていないことが課題である。

#### ⑥ 社会保険の更なる適用拡大等への見解

- ・ **今後、社会保険の更なる適用拡大が行われた場合には、どのような対応を行うと思うか。そうした対応方針を採る理由は何か。**

今般の適用拡大でも、勤務時間の短縮者や想定外の離職者が発生した。結果として孤立店で深夜営業の中止等、営業時間の短縮に追い込まれた店舗もある。将来もらえる年金額が増えるなどいくら案内しても、明日使えるお金が減るという意識が強いと感じている。専門部署や試験店舗では、洗い物のロボット化や汚れない壁など省力化の研究も進めているが、現段階では抜本的な解決策が見出せていない。そのため、社会保険が対象者を拡げることになれば、更なるコスト増とともに、人員確保の困難化が懸念される。

- ・ **副業・兼業先の労働条件を通算して、社会保険の適用可否を判断することについてどう考えるか。**

2016年度は、パート区分の適正化とともに、ダブルワークへの対応も行った。副業・兼業しているパートには就労証明書を提出してもらい、過重労働防止（安全管理）のため、他社でフルタイム勤務をしている場合は、弊社（B社）での勤務を月間30時間以内に制限する調整を行った。

社会保険の適用についても、副業・兼業先を通算して判断するというのは、個人間の公平性からすれば当然のことだろう。また、結果として健康被害のリスクを低減させることにも寄与するだろうが、コスト負担の増加リスクが懸念される。また万一、企業側に副業・兼業の事実が適切に報告されていなかった場合は、未払いリスクが派生する恐れ等にも留意する必要があるだろう。

#### ⑦ 短時間労働者の今後の活用のあり方

- ・ **短時間労働者の就業調整は、貴社の事業運営にどの程度、影響を及ぼしているか。**  
配偶者控除を意識した103万円の壁の影響が大きいのではないかと。早い人は10月くらいから就業調整に入ってしまう（12月になると、正社員や社会保険適用のパートしかいなくなる）。
- ・ **配偶者控除等を満額受けられる年収の上限が、現在の103万円から150万円に引き上げられることに伴う影響（短時間労働者の行動変化に伴う労働力需給等）をどうみるか。**  
多少プラスに働くことはあるかも知れない。
- ・ **短時間労働者の雇用管理で現在、直面している課題と短時間労働者に係る政策要望等**  
指針や法令等には引き続き適切に対応していくが、雇用環境は非常に厳しい状況が継続すると見込んでいる。そのため、無期転換ルールに対しても、無期契約化（65歳期末で定年）を許容する方向で制度変更を考えている。これまでも、（数値責任を持つ）地域限定の正社員区分（新卒採用以外では上長の推薦と適性検査で内部登用）はあったが、2017年3月から新たに（数値責任を負わない）職務限定の正社員区分（新卒採用のほか上長の

推薦のみで内部登用)も創設し、正社員の間口を一気に広げた。社会的な信用として、正社員になりたいというニーズは根強い。そうした枠組みも活用しながら、パートを始めとする必要な人員を確保したいと考えている。

このほか、パートに留まらず、全体的な雇用管理上の課題として、残業の是正(過重労働の防止)や外国人(パートの3%程度、主要都市のみ)の適正管理、社会保険対象者の妥当なパート区分への変更等にも、引き続き対応したいと考えている。

### 事例3 C社労働組合（小売業）

#### ① 短時間労働者の活用状況

- ・ 全雇用者数・・・8,952人  
短時間労働者数・・・2,408人（全雇用者数の26.9%）
  
- ・ 短時間労働者が従事している職務及び処遇状況  
社員区分には、G（全国正社員）、L（地域限定正社員）、T（いわゆるパート・アルバイト、以下「パート等」と呼称）、S1（デザイナー）、S2（障害者雇用）、E（定年再雇用）の6種類がある。このうち、短時間労働者に当たるパート等には、長期・短期アルバイトから学生、ロング・ショートのパートまで、多様な働き方が含まれている。  
いわゆる正社員はグループ籍で、グループの事業全体に従事する（異動の可能性のある）のに対し、いわゆるパート・アルバイトは傘下の各社籍（契約）で、カード事業（店舗でのカード関係事務やコールセンター・カスタマーセンターでの問合せ対応等、約5割）や、物流事業（倉庫等で商品のピッキング等、約3割）、店舗（約30）での販売補助員やフードコート等の運営員（約2割）等に従事している。  
出勤体系は、社会保険の適用者であれば1日7時間×15日や1日5.5時間×20日等が多い。一方、非適用者については1日3時間×週3日や1日2時間×毎日早朝だけ、1日7時間×日曜だけなど、個別ニーズに応じる形で多様なバリエーションがある。  
処遇としては、基本時給（昇給制度あり）のほか、交通費実費の支給や社員割引制度、社員食堂の利用、正社員登用制度がある。パート等から地域限定正社員や全国正社員への登用制度（2008年に改定）については毎年4・10月に、目標管理制度の評価要件を満たし、上長推薦を得たパート等を対象に、1次試験（SPI筆記）→人事面接で選別する。30～40人程度が受験し、最終的に1～2人まで絞る狭き門。中途採用を行っていない（同制度の導入に伴ってやめた）ので、実質的に唯一の中途採用窓口になっている。
  
- ・ 短時間労働者のうち、1年未満に離職する人数割合・・・毎年15%程度が入れ代わる  
勤続年数が5年以上の人数割合・・・パート等の70%程度
  
- ・ 短時間労働者のうち社会保険×雇用保険の加入者数  
社会保険（週28時間以上）かつ雇用保険とも加入 759人（31.5%）  
社会保険に非加入・雇用保険には加入 922人（38.3%）  
雇用保険にも非加入 727人（30.2%）

## ② 社会保険の適用拡大に伴う、短時間労働者の雇用管理の見直し状況

- ・ 社会保険の適用拡大に伴い、短時間労働者の雇用管理をいつ、どのように見直したか。そうした見直し方針を選択した理由は何か。

当初は、グループ全社に所属するパート等（社会保険に非加入・雇用保険には加入の計922人）が適用拡大の対象者だと思い込み、「これは大変なことになる。週契約労働時間が短縮されれば、相当な人手不足に陥りかねない」と強い危機感を覚えた。

そこで、社会保険の適用拡大について、どのように案内すれば皆に正しく伝わるかを、パート等の組合役員（20人強）に相談しながらアイデアを出してもらい、労働組合自ら『社会保険の適用拡大で何が変わるのか？』というパンフレットを作成し、2015年12月（適用拡大の1年前）にすべてのパート等に配布した。

パンフレットには、①何故、制度が変わるのかという目的（非正規労働者のセーフティネットを強化し、社会保険における格差を是正すること。また、働かない方が有利になる仕組みを除去することで、特に女性の就業意欲を促進し、今後の人口減少社会に備えること等と説明）、②社会保険の役割や種類、適用対象者の範囲、保険料等、③弊社（C社）グループとしての対応姿勢（2016年10月時点の契約書の内容で判断されるため、2016年5/16～2016年11/15の契約が関係してくること、また、2015年12月現在では明確な対応方針が出ていないこと等）、④厚生年金や健康保険組合に加入するメリット（健保組合独自の $+\alpha$ 付加給付が得られること等）、⑤雇用契約書での週契約労働時間や月収（概算）、標準報酬月額の確認方法（図表）、⑥法改正に該当するか否かの確認方法、⑦その他、雇用保険（加入するには週20時間以上働いている必要があること）や、税法上の扶養要件など世帯で確認する必要があること（配偶者控除額（年収103万円未満）、配偶者特別控除額（年収141万円未満）、配偶者手当・家族手当（支給基準は税法上の扶養が多いとされるが、配偶者（扶養者）の会社によって異なること等）、⑧保険料の計算方法——など一連の情報と問合せ先を明記し、雇用契約書を確認しながら、将来を見据えた働き方の検討に役立て欲しいというメッセージを発信した。

その上で、対象者の意向を収集してみると、加入したい・したくないとの回答が半々の状況だった。加入を希望した人には、男性のフリーターや長期勤続の主婦、ダブルワーカー（そもそも第1号被保険者として加入していた人）等が多く、「保険料負担が軽くなって有り難い」や「これで思いっきり働くことが出来る」等、適用拡大を歓迎する声が多かった。

そうした中で、とりわけカード事業では人手不足感が強かった（1,100円程度の高時給求人でも応募者が少ない）ため、契約更改（5・11月）に向けてどうしようかと悩んでいた矢先、厚労省発行の解説パンフレットを眺めていて今般の適用拡大が、企業体として501人以上規模が対象であることに気が付いた（2016年4月頃）。組合員にもアナウンスしていた手前、急いで厚労省や上部団体（産業別組織）等に照会したが、結局、対象者は持株会社で働くパート等（数人）だけに限定されることが判明した。

図表 パンフレットのの一部 (イメージ)

**○雇用契約書を確認してみよう!**

< パート等雇用契約書 (例) >

**パート等雇用契約書**

社員No	123645-7	生年月日	〇〇〇〇/〇/〇
氏名	労働 花子	入社年月日	〇〇〇〇/〇/〇
性別	女	学歴	政策大学卒
現住所	〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23		
連絡先	自宅 03-5903-6286	組合	加入

株式会社〇〇〇〇 (以下、会社) は、上記の者を雇用するに当たり、次の通り雇用契約を締結する。

1. 契約期間 期間の定めあり (2015年11月16日～2016年5月15日迄とする)

・期間満了と同時の本契約は終了する。  
 ・次の事項を勘案し、更新する場合は、  
 契約期間満了時の業務量、勤務成績、態度、能力、会社の経営状況、従事している業務の進捗状況等  
 ※勤務状況が著しく不十分である場合、身体もしくは精神の健康・障害により業務に耐えられない場合等、  
 労働協約第29条(解雇)・第30条(経営上の解雇)の解雇事由に該当する場合は、雇用契約の更新を行わない。

2. 就業場所・業務内容 (所属) C社 (担当及び業務) 〇〇売場〇〇係  
 ・所属長の指示に基づき、他の担当へ応援に行く場合がある。

3. 勤務時間・休日休暇

曜日	始業・終業の時刻(勤務時間)	実労働時間	休憩	所定労働時間・日数
	10:00～18:00	7時間	60分	月105時間・15日
				A 月間契約時間

・就業時間の変更に伴い、事前に告知の上、勤務時間を変更することがある。また、会社は所定労働時間を超過して労働させることがある。  
 ・始業15分前、終業15分後にタイムカードの打刻を行った場合は、時間給及び時間外勤務手当の算定対象とはしない。  
 ・年末有給休暇・特別休暇については、労働協約第41条から第44条に定める日数を申し出により取得できるものとする。  
 ・その他、労働時間・休憩時間については、労働協約第29条～第30条に定める。

4. 賃金

(1) グレード 3  
 (2) 時給(税込) 900円  
 リーダー手当 100円  
 ※時給にはグレード時給、特別加算、エリア加算、リーダー手当を含む。  
 ※法定時間外、深夜及び休日労働に対する割増賃金は、労働協約第29条・第30条～第31条に定める。  
 ・曜日時間加算あり(土日・祝日及び平日午後を時給100%、リーダー手当を除く時給の150%割増加算)。

(3) 契約期間における昇降給は無し(契約更新時に昇降給する場合があります)  
 (4) 通勤交通費 6ヶ月定期(電車 18,620円)  
 ※通勤交通費は、労働協約第29条に基づき実費を支給する。ただし、  
 ・マイカー通勤手当は、労働協約第29条・マイカー通勤規定により支給する。原則に支給する場合はある。

**C 合計時給 1,000円**  
**E 交通費 18,620円 ÷ 6 = 3,103円**

通勤経路	
電車路線名	西武新宿線 (自宅最寄り) 〇〇〇駅～上石神井駅
バス会社名	(自宅最寄り) 停留所～ 停留所

現在の加入状況を確認しよう!

○週上の所定労働時間を確認しよう

A 月間契約時間	+	4.3	=>	B 週の所定労働時間
105時間				24.4時間

○月収(概算)を計算しよう

A 月間契約時間	×	C 時給	=>	D 月収(概算)
105時間		1,000円		10万5,000円

○標準報酬月額を確認しよう

D 月収(概算)	+	E 交通費(※月間)	=>	報酬月額
10万5,000円		3,103円		10万8,103円
↓				
標準報酬月額				
110,000円				

○保険料を計算してみよう

I. C社健康保険料 (C社健康保険に加入予定の場合)

標準報酬月額	×	C社健康保険自己負担率	=>	C社健康保険料
110,000円		3.69%		4,059円

II. C社介護保険料 (C社健康保険に加入予定の場合)

標準報酬月額	×	C社健康保険自己負担率	=>	C社介護保険料
110,000円		0.62%		682円

III. 厚生年金保険料

標準報酬月額	×	厚生年金保険自己負担率	=>	厚生年金保険料
110,000円		8.914%		9,805円

IV. 雇用保険料

D 月収(概算)	×	雇用保険自己負担率	=>	雇用保険料
10万5,000円		0.5%		525円

・ 見直しを行う上で、直面した課題はあるか。

パート等のうち、要件を満たす人は全員(1,871人、パート等の77.7%)、ユニオン・ショップ協定で労働組合(グループ傘下全社で単一の組織)に加入している(2010年より)。加入要件は、上部団体の会費等を含め、組合費を負担してもらっても問題無い区切りとして、勤続1年以上経過し、週契約労働時間が10.7時間以上(月換算では46.2時間)で、月間勤務日数が10日以上に設定した。こうした要件に引き下げたのは2016年であり、社会保険の適用拡大が見直しの契機になった。社会保険の適用を回避するため、週契約労働時間を短縮する人が多く現われれば、組合員数の減少につながりかねないと危惧し、適用拡大が施行される前に先回りで組合員範囲の拡大に漕ぎ着けた。

なお、結果として持株会社に勤務するパート等だけに社会保険が適用拡大されることになったため、「同じ働き方をしているのに何故、グループ会社では適用されないのか・・・」というジレンマが生じた。また当初、適用拡大対象として説明していただけに、「えっ、結局入れないんですか?」とガッカリさせてしまう結果にもなった。

- ・ 雇用管理の見直しに当たり、労働組合や短時間労働者の意見等を聴取・反映したか。

労働組合では、先述のパンフレットの作成・配布・説明等を通じて、パート等組合員の意見等を収集した。また、会社側も独自に、適用拡大が行われたら働き方をどう変えるか等についてのアンケートやヒアリング（特にカード事業）を実施した模様である。

労働組合としては、社会保険に出来るだけ多くの人が加入できるようにすべきという基本的な考えは持ちながらも、個々の立場に立ってみれば、第3号被保険者もいるし、配偶者の会社から家族手当をもらっている人もいるため、パート等自身の希望を最優先してもらいたいスタンスを採った。それで仮に人手不足に陥った場合は、正社員の配置変更（職域開発）も含めて検討すること（正社員には育児短時間勤務の人も多いため、カスタマーセンターやコールセンター等はむしろ、一般の店舗小売より働きやすい側面もある）、また、正社員が担当する以上はどう付加価値を付けていくかといったことも、議論する必要があるだろうと考えていた。

### ③ 社会保険の適用拡大前後における、短時間労働者の就業状況の変化

- ・ 社会保険の適用拡大の対象となった、短時間労働者の働き方はどう変化したか。

結局、働き方の変化が生じたのは数人に留まったが、対象者は全員、週契約労働時間の延長（パート等の上限である3/4程度）へ流れ、社会保険の新たな適用者に加わった。

- ・ 社会保険の適用拡大に伴う雇用管理の見直し前後（例えば平成28年4月時点と、平成29年4月時点等の比較）で、短時間労働者の雇用者数はどう変化したか。また、所定労働時間の長さの人数分布はどう変化したか。

対象者が限定的だったため、雇用者数・所定労働時間の人数分布とも大きな変化はない。

### ④ キャリアアップ助成金の活用状況

- ・ 上記②の見直しに当たり、キャリアアップ助成金を活用したか。

キャリアアップ助成金の活用は、当初から検討しなかった。

- ・ キャリアアップ助成金を、活用しなかった理由は何か。

これに限らず、助成金を積極的に活用していこうという雰囲気自体が無い。助成金については、比較的規模の小さい企業に向けたものとの認識があるため、その活用に対する関心は労使とも薄い。

## ⑤ 社会保険の更なる適用拡大等への見解

- ・ 今後、社会保険の更なる適用拡大が行われた場合には、どのような対応を行うと思うか。そうした対応方針を採る理由は何か。

少なくとも特例については、現時点で検討する必要はないと考えている。今般の適用拡大に際して聴き取りを行ったところ、パート等組合員の中には希望しない人も多くいることが判明したため、法的な義務ではないものを先んじて検討する必要はないだろうと考えている。今般の適用拡大に当たっても、大手流通他社の動向がなかなか見え難く、また、自前健保（赤字財政）の運営が苦しい中では、法定通りに粛々とする（法定以上のことはやらない）ことを労使で確認していた。今後の適用拡大に際しても、同じような考え方やプロセスで臨むことになるだろう。

- ・ 社会保険の適用範囲が、業種や規模で異なることについてどう考えるか。  
特段、考えたことが無い。
- ・ 副業・兼業先の労働条件を通算して、社会保険の適用可否を判断することについてどう考えるか。

働く人の立場からすれば良いことだと思うが、パート等の中にも加入したい人とそうでない人はいるだろう。例えば、夜間や早朝等に多いサラリーマン等は、兼業・副業していることを本業の企業には知られたくないという人等もいるかも知れない。また、会社側の視点に立つと、副業・兼業の実態をどうやって正確に把握するのか、保険料負担の按分など事務手続きが煩雑になるのではないかといった課題が懸念される。

- ・ 社会保険のあり方に係る政策要望等

本来的には、短時間労働者も全員、社会保険に加入すべきだと考えている（働いた分に比例して保険料を支払い、将来のセーフティネットも得られるようにすべきである）。そうした中で現行は、女性にとっては社会保険や税金の関係でその行動が歪められている。社会保険のあり方を見直すに当たっては、やはり第3号被保険者の問題等、女性の働き方を歪めている原因を取り除く方向で検討すべきだろう。

なお、社会保険に加入していない人の先行き不安や働くことに対するシビアな見方は、正社員とは全く異なると感じている。今回の適用拡大で、パート等組合員に「貴方たちの将来のため・・・」といくら説明しても、「少子高齢化で財政が覚束ないから、加入の裾野を拡大したいのでしょうか？」と見透かされてたじろいだ。社会保険の更なる適用拡大に当たっては、説明できるようなメリット（特に健康保険）等をしっかり担保して欲しい。

## ⑥ 短時間労働者の今後の活用のあり方

- ・ 短時間労働者の就業調整は、貴社の事業運営にどの程度、影響を及ぼしているか。

配偶者の被用者保険（特に健康保険）に留まるため、あるいは夫の会社から配偶者手当を受給するための「130万円の壁」の影響が大きい。12月の特に後半になると挙って働けなくなってしまふ（休んでしまふ）ため、正社員やパート等で長く働ける人が穴埋めをしなければならず、（特に物流事業で）繁忙化が深刻になる。また、募集時給やいわゆる春闘で時給が上がる度に、パート等の働く時間が減ってしまうジレンマもある。

- ・ 配偶者控除等を満額受けられる年収の上限が、現在の103万円から150万円に引き上げられることに伴う影響（短時間労働者の行動変化に伴う労働力需給等）をどうみるか。

配偶者手当の受給要件が一緒に引き上がれば、少なくとも130万円の壁までは週契約労働時間が増えるだろう。控除等の事情が無ければ、目一杯働いて稼ぎたいという人は主婦層にも多いと感じている。

- ・ 短時間労働者の雇用管理の見直し意向

今春の統一賃金闘争で、（政府が提示した同一労働同一賃金ガイドライン案等を受けた）均衡・均等のあり方について、労使でしっかり検討していく必要があると提起し、会社側からも今後、議論していきたいとする回答を得ている。パート等の側からすれば、同じ作業をしていると主張するだろうが、社員G等からすれば役割や責任が明らかに異なっている。そうした線引きを明確にした上で、同一労働同一賃金が確保されるようにしていこうという大枠の考え方は労使で一致している。

また、2018年4月からは無期転換申込権も発生してくるため、関連する制度見直しを検討している。基本的には無期転換を受け容れるとともに、必要な労働条件として傷病や育児・介護等に伴う休職期間（半年毎契約のため、これまでは更新時点で休職していれば契約満了退職の扱いになっていたが、無期契約化に伴い処遇休職できる制度）を導入しようとしている（2017年8月にも労使協定の見通し）。

- ・ 短時間労働者に係る政策要望等

短時間労働者を審議会等の委員に含めるなどして、当事者の声が政策にもっと直接、反映されるようにして欲しい。短時間労働者の処遇政策を、自らの原資引下げにつなげたくない正社員が議論しているために、均等・均衡のあり方の問題解決が進まないのではないか。短時間労働者の納得性を高めるには、当事者の視点をもっと取り入れる必要があるだろう。と言うのも、パート等と話すとき、思いも寄らなかったことに不満を感じていることに気づかされる。例えば、始業時刻の前後10分には残業代が発生しないことに、時間給で働くパート等は納得がいかない。固定給の正社員なら何でもないと思えるようなことでも、時間給契約のパート等にとっては大きな問題で、不満を鬱積させていたりする。

## 事例4 D社労働組合（小売業）

### ① 短時間労働者の活用状況（数字は2017年1月末時点のデータ）

- 全雇用者数・・・1万5,387人  
（うち正社員2,144人（組合員は約1,500人）＋定年後再雇用者576人）  
短時間労働者数・・・1万2,667人（全雇用者数の79.7%）

#### 短時間労働者が従事している職務及び処遇状況

短時間労働者（「パート」と呼称）は、店舗（関西を中心に約90店舗）の運営に関わる業務全般（レジ・サービス、接客応対、品出し・発注、商品陳列・演出、商品加工、日付チェック・鮮度管理、クリンネス、荷受・在庫整理）に従事している（男性は1割未満で、子育て後の50代女性を中心である。フリーターもいるが、一時期よりかなり減少している）。また、意欲的なパートについては、販売計画や発注権限等を担うチーフ職（主任クラス）まで任せる制度（チーフ代行に500人弱、チーフには数人）や、正社員への転換制度等もある。

出勤体系は、6:30～0:15までの間に、1日3時間以上×週2日以上～勤務可で、多様な働き方が選択できる（最少で週1日・2時間から働き始められる。かつては土日に勤務できることを求めていたが、そうした要件ではもう人が採れなくなっており、どのような希望でも働ければ基本的に許容している）。パートは店舗毎契約のため、他の店舗に異動することは原則無い。

処遇としては基本時給に加えて、賞与（チーフ代行で年間1ヶ月、チーフで年間2ヶ月）が支給されている。また、交通費は全額支給で社割制度や、要件を満たせば共済加入等もある。

- 短時間労働者のうち、1年未満に離職する人数割合・・・2～3割  
勤続年数が5年以上の人数割合・・・約5割
- 短時間労働者のうち雇用保険の加入者数・・・8,191人  
短時間労働者のうち社会保険の加入者数・・・3,737人

### ② 社会保険の適用拡大に伴う、短時間労働者の雇用管理の見直し状況

- 社会保険の適用拡大に伴い、短時間労働者の雇用管理をいつ、どのように見直したか。そうした見直し方針を選択した理由は何か。

社会保険の適用拡大を巡っては、本人の希望を最優先することを原則に、労使で協力して1年半ほど前から、加入のメリット・デメリットを解説するパンフレットを作成し、全

パート（と全正社員）に配布した。パンフレットでは、①社会保険の適用拡大に係る法改正内容（週契約 20 時間以上 30 時間未満で、月額賃金要件等を満たす人が新たな加入対象になること等）から、②そもそも社会保険とは何か（病気や怪我、死亡、障がい、失業といった誰にでも起こり得るトラブルに遭った人や、その家族が生活に困窮しないよう、労働者や事業主、国がそれぞれ保険料や負担金等を出し合い、現金・現物の給付を行うことが役割であること等を説明）、また、③加入した場合のメリットはどのようなものか（同社の健康保険や厚生年金保険の詳細を説明）、④保険料（負担のシミュレーション）（図表）、⑤契約内容の見直しスケジュール等を紹介し、「皆さんの働き方に関わることで、よく読んで理解を深めてください」と呼び掛けた。

図表 パンフレットの一部分（イメージ）

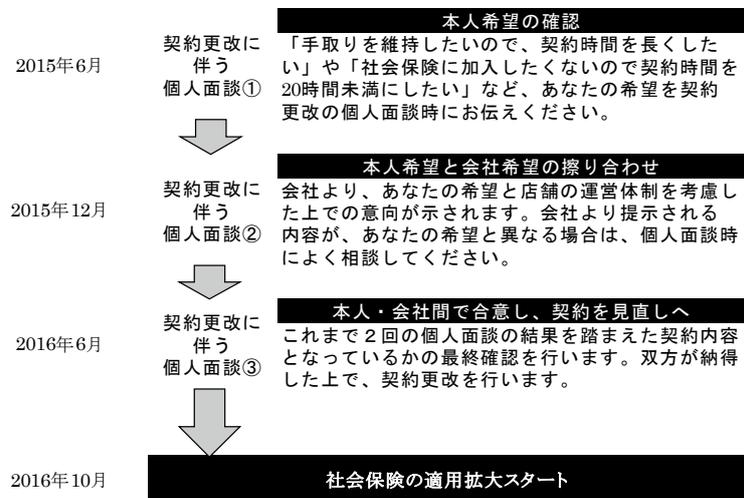
保険料負担のシミュレーション		
週契約20時間以上30時間未満の方は、社会保険の加入メリットや支払い保険料を勘案して、今後の働き方について検討してください。		
※月収10万円（残業代や通勤手当を含む）の場合の保険料負担の変化		
	現在、国民年金第1号被保険者の方 （単身者、自営業者の妻、母子家庭の母等）	現在、国民年金第3号被保険者の方 （サラリーマンの配偶者）
健康D 保険	個人により違いはありますが、現在と今後の保険料支払額に、大きな増減はありません。	現在 0円 → 今後 月額6,000円
厚生 年金	現在 月額15,000円 → 今後 月額9,000円（6,000円減少）	現在 0円 → 今後 月額9,000円

※イントラ上で公開しているファイルで、個人別の試算が可能です。

その上で、個々のパート（6ヶ月毎契約更新）に対しては、2015年6月段階の契約更新（個人面談）で本人の希望を聴き取り、2015年12月の契約更改（同）で会社より店舗の運営体制も考慮した上での意向を提示し、2016年6月の契約更改で先2回の個人面談を踏まえた契約内容になっているかの最終確認を行う（なお、この時点で考えが纏まらなかった人や、その後、心変わりした人に対しても、9月末ギリギリまで臨時的な契約更改に応じる）——といった具合に、丁寧に調整を重ねていった（図表）。自らの働き方や世帯の生計に影響する大きな問題にも係わらず、パンフレット等だけでは理解が及ばない恐れが高いため、また、店舗の人員過不足状況によっては、必ずしも希望者全員の社会保険加入を受け容れられない恐れもあり得る（但し、店舗は常態として人手不足）ため、店長にはお互いの希望を出し合い、パートとの間で十分に意思疎通を図ってから、双方が納得した段階で最終契約へと進むよう指導した。また、期間中はイントラにシミュレーターも掲載し、個別の事情に照らしながら、今後の働き方を具体的に検討・確認してもらえよう工夫した。

図表 パートに提示された契約見直しのスケジュール（イメージ）

※内容を理解・検討された結果、契約時間を見直したいと考えられた場合は、下記の手順に従って、上司（管理職）とよく相談してください。



・ 見直しを行う上で、直面した課題はあるか。

2009年当時から、パートについても全員、組織化しようという基本方針を決定しつつも、まずは第一段階として、賃金等の関係からメリットを感じてもらいやすい「週契約労働時間で20時間以上」（7千人弱）を組織化した経緯がある。これに伴い、（当時の十数%から一気に）52～53%（過半数超え）まで急上昇した組織率が、今般の適用拡大に伴う週契約労働時間の短縮者の発生に伴い、組織縮小の危機に直面した（実際、短時間化を選択したパートの発生に伴い、47%まで低下した）。

パートを組織化しているのに過半数にも届かないのは労働組合としての存在意義が問われかねないと危機感を抱き、やはり全員を組織化する必要があるという思いを強くした。また、折しもパートの定年が2017年に（60歳から）65歳へ引き上げられた。そこで2017年の定期大会（9月）で、加入要件を全員かつ65歳までに拡大する方針を決定した。

以降、組合役員が職場を巡回しながら説明会を開催しているが、（ユニオン・ショップ協定以前から雇用されている既存の）パートの説得（個人同意）にはやや苦戦している。週20時間未満層は、就業調整の壁があるので時給を上げてもらわなくて良いし、組合費を支払うくらいなら他社で働くなどと反発する人も少なくない。結果として、加入拒否も多少出てしまうかも知れないが、2018年の定期大会で少なくとも要件上は、全員加入（但し学生アルバイトは除く）が実現する見通しとなっている。

なお、正社員も60歳で定年後は1年毎更新のフルタイム契約社員になり、65歳以降はパート（うち、65歳以降の再雇用者は470人）と同じ、週20時間未満の働き方ができるようになっている（現在、50人強）。また、パートの定年が65歳に引き上げられたことから、正社員についても早急に、65歳定年への引上げが課題になっている（いずれも最終定年は70歳の見通しである）。

- ・ 雇用管理の見直しに当たり、労働組合や短時間労働者の意見等を聴取・反映したか。

社会保険の適用拡大に併せて、パートの人事処遇制度を改定した。これまでは週 20 時間未満 (S パート)、週 20 時間以上 28 時間未満 (M パート)、週 30 時間以上 (L パート) の 3 タイプに分類し、同区分に応じて就ける仕事や役割等に制限を設けてきた (役職に就けるのは L パートのみ)。だが、社会保険の適用拡大 (週 20 時間以上等への引下げ) に伴い、労働時間の長さではなく (S~L 区分は取払い)、能力や経験に応じてレギュラー→キャリア→リーダー (チーフ代行) →チーフ等といった具合 (1 年間の能力評価の蓄積や面接試験など登用要件はあるが、ステップを上がるのに労働時間の長さも勤続年数でも制限していない) に、仕事や役職等 (正社員と限りあるポストを共有) へ登用する (チーフの更に上の、マネージャーや副店長等を任せる場合は正社員へ転換する) 仕組みに改定した。

労働組合としては、かねてより労働時間の長さで活躍範囲を制限する必要はないのではないかという課題提起してきたが、会社側としても社会保険の適用拡大や同一労働同一賃金の議論、また、正社員採用も厳しいほどの人手不足など取り巻く環境変化に伴い、十数年ぶりに制度を抜本的に見直すことで一致した。今後は「パートナー」と呼称まで刷新し、全員が社員という意識を高め、労働時間の長さ等による差別をなくして分け隔てなく教育し、長く働き続けてもらいたいという姿勢を表明するに至った。

こうしたことが前提にあったため、社会保険の適用拡大に当たっても、本人の希望を最優先することを労使で確認し、加入希望者がいれば店舗の運営上、問題が無い限り、積極的に入ってもらって構わないとするスタンスで、1 年半ほど前から丁寧に調整を重ねていった。人事処遇に係る全体的な制度改定の一環だったため、念入りに情報提供したものの、社会保険の適用拡大については大きな意見が無く、出来れば入りたくないなどといった声が散見されるに留まった。

逆に一連の制度改定が、能力評価段階を細分化 (3 段階→5 段階) して、時給の昇給幅の上限 (S パートは 30 円まで、それ以上は M、L にならないと上がれない等) を引き上げたり (最高 60 円まで等)、定年を延長しつつ正社員への登用のハードルも引き下げる (難解だった正社員登用のステップを簡素化し、チーフ職に登用されれば上長推薦と役員面接だけで登用される仕組みへ改定) など、パートがこれまで不満に感じ、労働組合が改善要求に掲げてきたようなことを概ね網羅する内容だったため、全体としては大いに歓迎された。

### ③ 社会保険の適用拡大前後における、短時間労働者の就業状況の変化

- ・ 社会保険の適用拡大の対象となった、短時間労働者の働き方はどう変化したか。

上部団体 (産業別組織) の総合小売部会の平均像と同じ、長時間化と短時間化、変更無しが同程度という結果になった (これを機に辞めた人や辞めると言い出す人はいなかった)。具体的には、対象となった週 20 時間以上 28 時間未満の M パート 2,059 人のうち、

週契約労働時間を延長した人が 613 人 (29.8%) に対し、短縮した人が 730 人 (35.5%)、変更しなかった人が 716 人 (34.8%) となった。長時間化した人は、中途半端に延長するより、社会保険料を支払っても手取り収入がこれまでより増えるよう、週当たりで 10 時間増など一気に突き抜ける人が多かったようだ。

こうした結果は、労働組合が事前（適用拡大の 1 年ほど前）に行ったアンケート調査とほぼ同様（長時間化と短時間化が 1 : 1 くらい）の傾向だったが、変更無しの割合は想定よりやや上回った感がある。週契約労働時間を変更しないと、社会保険料が差し引かれる分、単純に手取り収入が減ってしまうことになるが、これが予想外に多かったという印象で、本当に制度を理解して選択したのかやや心配に感じてもある（ただ、これまでのところそうした不満等は寄せられていない）。また、これまでと同じ週契約労働時間で、社会保険料の事業主負担分が多く掛かってしまうだけの人が予想外に多かった点については、健保組合の財政悪化懸念を含め、会社側も課題意識は持っているようである。

- **社会保険の適用拡大に伴う雇用管理の見直し前後（例えば平成 28 年 4 月時点と、平成 29 年 4 月時点等の比較）で、短時間労働者の雇用者数はどう変化したか。また、所定労働時間の長さの人数分布はどう変化したか。**

雇用者数は変化していない。所定労働時間数の変化はデータを持ち合わせていないが、社会保険の適用拡大前後で、少なくともパート全体の月例賃金総額はほぼ横ばいで推移しているため、総体として大きな変化は出ていないのだろう。長時間パートも増えたわけだが、正社員を含めてそもそも人手不足だったため、店舗運営がラクになったというような実感は全く無い（実際には助けられているのだろうが、そもそもの人手不足に掻き消されてしまっている。正社員もパートも定年再雇用者が増えており、職場が高齢化している影響もあるかも知れない）。

#### ④ キャリアアップ助成金の活用状況

- **上記②の見直しに当たり、キャリアアップ助成金を活用したか。**  
活用していない。
- **キャリアアップ助成金を、活用しなかった理由は何か。**  
店舗閉鎖の発生が避けられない（希望者については他の店舗へ異動させているが、過密地域では全員という訳にもいかず、必ず解雇者が出てしまう）ため、申請資格が無いと聴いている。
- **キャリアアップ助成金の改善策等**  
流通業界の事情も加味し、解雇要件を緩和してもらえると有り難い。

### ⑤ 社会保険の適用拡大後の職場の状況

- ・ 社会保険の適用拡大に伴う雇用管理の見直し後、職場に変化はあるか。  
 労働力確保（新規採用、離職・定着等）の状況はどうか。  
 人事処遇制度の改定と同時期だったため、週契約労働時間を長くして社会保険も適用され、時給も上がりやすくなったことから、よりステップアップを目指して頑張りたいという組合員も増えているのではないかと。
- ・ 社会保険の適用拡大に伴う雇用管理の見直しの効果や課題を、どのように考えているか。  
 一般の適用拡大は中途半端だったと感じている。流通業界としてはコスト高など悩ましい側面もあるが、やはり出来るだけ早急に、短時間労働者全員を対象とする制度へ改定するのが理想形だと考えている。緩和要件を徐々に引き下げると、例えば先般、報道された年収 65 万円未満等に萎縮した働き方をするようなパートが現れて、人手不足が深刻化するだろう。働く以上は皆が社会保険や雇用保険に加入する、そういう環境を整備して欲しい。

### ⑥ 社会保険の更なる適用拡大等への見解

- ・ 今後、社会保険の更なる適用拡大が行われた場合には、どのような対応を行うと思うか。  
 そうした対応方針を採る理由は何か。  
 どういう要件になっても、本人にメリット・デメリットを説明し、納得を得てから加入してもらい、今回のやり方をなぞるような対応になると思う。
- ・ 社会保険の適用範囲が、業種や規模で異なることについてどう考えるか。  
 企業体力の問題もあるので慎重に検討する必要があるだろうが、基本的に適用除外はあまり設けるべきではないと考えている。負担の不公平感が云々といった問題よりも、人手不足が深刻な現状からすれば、大手で働くのは損とばかりに適用除外の企業へと人手が流れてしまうのが辛い。
- ・ 副業・兼業先の労働条件を通算して、社会保険の適用可否を判断することについてどう考えるか。  
 弊社（D社）にも副業・兼業規制がある。同業他社に限らずあらゆるものを含め、パートであっても原則、禁止されている（が、あえて厳しく把握しないようにしている）。社会保険の適用に当たり、副業・兼業先をすべて通算して判断することは、当然と言えば当然のことなのだろうが、これを追求すると現行の副業・兼業規制のままでは、解雇しなければならないような人が出て来てしまうかも知れない点が心配である。

- ・ 社会保険のあり方に係る政策要望等  
特に無い。

### ⑦ 短時間労働者の今後の活用のあり方

- ・ 短時間労働者の就業調整は、貴社の事業運営にどの程度、影響を及ぼしているか。  
特に 103 万円の壁の影響が大きいと感じている。給与明細に通算でどれだけ働いたかを明示しているため、上限が近づいた人はチーフ職等に申告し、11 月頃からどんどん休みに入っていく。例年、年末になると職場が回らなくなるので、年初から少しずつ調整しておけば良いと思うのだが、兎に角、人手不足なので働けるうちはどんどんシフトに入ってもらい、最終的に正社員に負担が押し掛かる悪循環が続いている。
- ・ 配偶者控除等を満額受けられる年収の上限が、現在の 103 万円から 150 万円に引き上げられることに伴う影響（短時間労働者の行動変化に伴う労働力需給等）をどうみるか。  
社会保険の適用拡大に伴う 106 万円の上限があるので、少なくとも弊社（D 社）の場合、大きな影響は無いのではないかと。配偶者手当の支給要件が、103 万円に設定されているケースも多い（なお、弊社（D 社）では 5 年前に子女老親手当に統合し、配偶者手当自体は廃止している）ため、これをもらうために 103 万円の壁に貼り付いているパートもいる。
- ・ 短時間労働者の雇用管理で現在、直面している課題と短時間労働者に係る政策要望等  
最低賃金が上がるとその分、既存の在籍者の時給も必ず、連動して引き上げなければならない労使協定があるため、人件費に与えるインパクトが非常に大きい（かつては、最低賃金を上回っている人は現行水準に吸収する形で対応していたため、新入パートとベテランパートが同水準になって反発が起り、連動した引上げをルール化するに至った経緯がある）。  
時給が上がれば上がるほど、パートは働ける時間が短くなる。一方で、少子高齢化等に伴い、ただでさえ人手が採れない。正社員には時間外手当が増えるという側面もあるが、流石に悲鳴が上がっており、このままでは事業運営が立ち行かないと、昨年「働き方改革」にも精力的に取り組み始めた。日常的な業務をすべて洗い出して無駄が無い点検しているほか、プロセスセンター（工場での中央調理等）の活用や、パートも含めた教育の挺入れ、定休日の創設（現行は正月も含めて年中無休だが、店舗毎に定休日があれば当該日の正社員等を他の店舗に配置できるため）など、考え得る限りのことに取り組んでいる。  
最低賃金の引上げや同一労働同一賃金のガイドライン案、生産性の向上に向けた働き方改革等、社会の動向に同調する形で、弊社（D 社）も労働時間の長さによらず、能力等に応じて仕事や役職を任せていく制度改定に舵を切ったが、本来的にそうした状態を目指す

べきだったと考えている（パートの底上げなのか、正社員の底上げなのか…いずれにしてもバランスが重要になると感じている）。

2018年4月以降、本格化する無期転換申込権の発生に対しては、法定通り通算5年を超えた人に無期契約化を認める構え（先の制度改定時にパンフレットにも明記して案内済み）だが、組合員の間で無期転換に対する理解は殆ど無いとみている（労働組合が働き掛けなければ、自ら無期転換を希望する人は殆どいないだろう）。そのため、労働組合から、無期転換しても損になることは無いと推奨しようとしていた矢先、有期契約の場合は満了退職後、直ぐ失業手当が支払われるのに対し、無期契約になると自己都合退職扱いになるため、失業手当の支給に制限が出て来るのではないかという話を耳にした。現状でも、有期契約の反復更新が続いており、既に簡単には雇止めできない状態にある。そうした中で、パートにとってあえて無期転換を推奨するメリットが果たしてあるのか、上部団体（産業別組織）の指導も仰ぎながら、積極的なアプローチを当面保留している状況にある。