

第3章 インタビュー調査結果の概要

インタビュー調査では、社会保険の適用拡大の2016年10月施行に向けて、企業がどのような対応を行っていくかについて、企業及び労働組合に対してより詳細な聴き取りを行った。インタビュー調査対象企業における、短時間労働者の活用状況は下記の通りである（図表37）。

図表37 インタビュー調査対象企業における短時間労働者の活用概要

| | A社(企業) | B社(労働組合) | C社(労働組合) | D社(労働組合) | E社(企業) | F社(企業) |
|--------------------------------|-----------------|--|--------------|---|------------------------|-----------------|
| 業種 | 小売業 (総合スーパー) | 小売業 (総合スーパー) | 小売業 (百貨店) | 外食サービス業 | 宿泊サービス業 | 介護サービス業 |
| パートタイム労働者の実雇用者数 | 3万 4,572人 | 10万 9,750人 | 3,633人 | 4,104人 | 1,536人 | 1,968人 |
| 主な属性 | 女性が9割超、中高年主婦が大半 | 8割は就労調整主婦、他はフリーターや兼業農家、失業中のつなぎ就労、自営業の収入補填等 | 若年女性、中高年齢女性 | 半数は就業調整主婦(昼間中心)、他(夕方～閉店作業)は学生、フリーター、母子家庭等 | アルバイトは学生中心だが主婦やフリーター等も | 50～60台女性が圧倒的に多い |
| 雇用保険加入率 | 93.4% | 50.6% | 93.5% | 11.1% | 20.4% | 12.9% |
| 社会保険加入率 | 44.7% | 14.8% | 81.9% | 2.3% | 20.4% | 5.0% |
| 適用拡大に伴う新規適用対象者数(現在の働き方ベース) | 最大1万 2,701人 | 最大4万 9,293人 | 211人 | 275人 | 248人 | 129人 |
| 新規適用対象者が実雇用者数に占める割合(拡大時の最大影響率) | 36.7% | 44.9% | 5.8% | 6.7% | 16.1% | 6.6% |
| 新規適用対象者のフルタイム換算数(正社員換算数) | 7,938人 | 最少2万 7,225人～ 最多3万 3,387人 | 124人 | 165人 (135人) | 118人 | 80人 |

第1節 社会保険が適用拡大された場合、どのような企業行動・方針を採るか

社会保険が適用拡大された場合、どのような企業行動・方針を採ると考えるか聞くと、A社やB社(ともに小売業)では短時間化とともに、長時間化を志向する考えであるのに対し、D社(外食サービス業)やF社(介護サービス業)では短時間化を志向する考えであり(あるいは既に志向しつつあり)、E社(宿泊サービス業)は本人の意向重視で、いずれの選択肢も採り得るとの回答だった。

具体的にみると、B社(小売業)では「本人意思を尊重することを前提に、各店舗の要員計画に基づき契約時間を見直すことになる。恐らくは、より短い契約時間を志向するタイプと、より長い契約時間を志向するタイプへの二極化を推進することになるのではないかと。長時間化と短時間化のバランスを取り、コストアップをできるだけ抑制するよう工夫する」としている。

A社(小売業)でも「週25時間未満のパートタイム労働者には、ライフ重視で扶養範囲内の就労を希望する主婦が圧倒的に多いため、とくに週20～23時間程度の人には週19時間程度に短縮する相談をさせてもらう可能性がある」とし、また「所定労働時間を短くする人

ばかりだと、売場が回らなくなってしまうため、より短い人を増やす一方、それらにつき一定割合で、労働時間を長くする人を確保する必要があるかもしれない」などとしている。

一方、D社（外食サービス業）では、「適用拡大要件にできるだけ抵触しないよう、1人当たりの所定労働時間を短縮し、より多くのパートタイム労働者を雇用する」意向である。「社会保険の適用拡大の話が持ち上がってから、会社側は既に、新規契約時の所定労働時間の長さを、できるだけ短く設定するよう指導してきている。競合他社の事情も熟知しているが、外食業界ではいずれの企業も同様に対策を講じている」という。

また、F社（介護サービス業）でも、「適用拡大要件にできるだけ抵触しないよう所定労働時間を短縮し、その分より多くのパートタイム労働者を雇用することになる」としつつ、「現在は求人が充足できない状況だから、こうした対応が難しい場合はパートタイム労働者の雇用管理に関する、全体的なコスト削減を検討する可能性もある」としている。

E社（宿泊サービス業）については、求める人材の質を確保するため、「今働いてくれている人を大切にしながら、社会保険加入に対する本人の意向を充分尊重しつつ、契約時間を個別に見直していくことになる」とみている。

第2節 そうした企業行動・方針を採る上での課題は何か

第1節で挙げてもらったような企業行動・方針を採ると仮定した場合、課題となることは何かについても聞いた。B社（小売業）では「本人の希望と長時間化／短時間化のバランスが合致しない場合の対応が課題であり、近隣店舗への異動も含め、最大限調整することになる」とし、また、細切れ労働の増加に伴い「シフト作成が非常に難しくなる」ほか、「コミュニケーションの取り方も課題になる」とのことだった。

同様に、A社（小売業）でも、「(これまでは)シフトが1～2時間程度ずつ重複する、余裕あるシフト体制を組んできたが、各人がギリギリの所定労働時間になれば、交代時の連絡・引継ぎをどうするか、職場のコミュニケーションをどう図るか、売場のモラルをどう維持するかなど、しばらくは混乱が避けられないだろう」とみる。

加えて、「悩ましいのは、所定労働時間を週20時間未満にすると、雇用保険の適用要件も満たせなくなってしまう点である。社会保険には加入したくないが、雇用保険にだけは加入しておきたいというニーズは確かにある」という。

D社（外食サービス業）は「現在の需給環境なら、週20時間未満の求人でも充足可能だろうが、今後の情勢次第で人手不足に陥った場合はそのまま、正社員店長の残業に直結するのではないかと懸念する」とし、さらに、平均勤続年数の短い業界ならではの課題として、「パートタイム労働者の雇用総数を増やせばその分、採用・教育コストの増加につながる」とのことだった。

F社（介護サービス業）では、「現在は求人を行ってもなかなか人が集まらない状況（とりわけ訪問介護ヘルパー）のため、必要人員をどう確保するかが課題」であり、対応方策とし

て「恐らく広告費用負担が増加するだろう」とのことだった。

第3節 調整期間はどの程度要するか

社会保険の適用拡大に伴う、個別・短時間労働者の契約労働時間の切換えなど、具体的な調整にどの程度の期間を要するかについては、業種を問わず、施行の遅くとも半年～1年前の契約から開始することになるという回答だった。

ただ、契約労働時間を切り換えると言っても、パートタイム労働者比率が高い職場の場合は、それを可能にする環境をあらかじめ整備しておく必要もある。

そこで、社会保険の適用拡大に伴う調整の一環として、「多くのパートの短時間化を円滑に進めるためにも、細切れ労働の間をつなぐ役割を果たせるような長時間化・多能工パートを育てておく必要がある」といった声や、「働きぶりが優秀で、社会保険の新規適用が許容できるようなパートについては、契約時間の延長だけでなく、スウィング・マネジャーとして運営責任も担ってもらえるよう、契約社員の処遇制度について労使で検討を進めている」などといった声も聞かれた。

また、「非正社員の活用をめぐる重要法案が次々と成立するなか、10年先を見据えて適正人員を再計算し、非正社員活用の設計図を描き直さなければならない時に差し掛かっており、そのための準備はもう始めなければならない」などとする見方もあった。

第4節 代替措置の可能性

社会保険の適用拡大に伴い、代替措置を採る可能性について、インタビュー調査の聴き手側で考えつく範囲のものを聞いたところ、「兼業の推奨・許容」や「契約期間の短縮化」については、可能性があるという結果だった（図表38）。

図表38 代替措置の可能性

| 代替措置 | A社 | B社 | D社 | E社 | F社 |
|-----------|---|--|---|---|--|
| 再雇用や学生の活用 | 学生の活用は有望だが、増やしたくもなかなか採れず主観的な活用は難しい | 既に65歳定年制。学生は急な欠勤等も、多いため、コアの労働力として考えることは今後もない | そもそも定年まで勤め続ける人が多くない。最近では正社員採用を希望する若者も増えており、学生の活用強化も一つの選択肢 | 再雇用者は派遣労働者としてフロア勤務。ただし人数に限られるため、主力に据えることはない。学生は就職活動やテストなど行動が予測仕切れない | 既に65歳定年・75歳まで再雇用制。ただ、高齢者は労災等で現状以上は難しい。学生の活用は今後、選択肢の一つ |
| 残業で対応 | 考えられない | 選択肢にならない | 考えない | 考えない | 考えない |
| 兼業の推奨 | 保険料の支払いを回避するため、弊社内で兼業したいというのは違法であり、認められない | 兼業規制は、パート社員にまで厳しく求めている。ダブルジョブ時は申請書を提出してもらった程度であり、今後その姿勢に変わりはない | 現状でも競合他社との掛持ち多数。(契約社員に転換する必要は感じないが)日常的な店舗運営には不可欠な熟練者から収入補填を求められたら、グループ他社の紹介も充分考えられる | 兼業規制はないが結果として弊社でフルタイムに近く働いているパートが多い | 兼業規制はなく管理者がシフトを組む上で把握している程度。介護業界は兼業が非常によく多い。収入補填のための兼業は当社は構わない |
| 契約期間の短縮化 | 現状6ヶ月。雇用規模が大きく労務管理が煩雑になるので期間短縮は考えない | 現状6ヶ月(基幹パートは1年)。労務管理が煩雑になるので期間短縮は考えない | 現状、既に3ヶ月毎更新 | 現状、初回3ヶ月の後、6ヶ月契約毎更新。3回目の契約時まで、社会保険の支払いが猶予されるので、現状は恐らく変えない | 離職防止のため現状は初回から1年契約だが、今後は期間短縮の可能性が大いにあり得る |

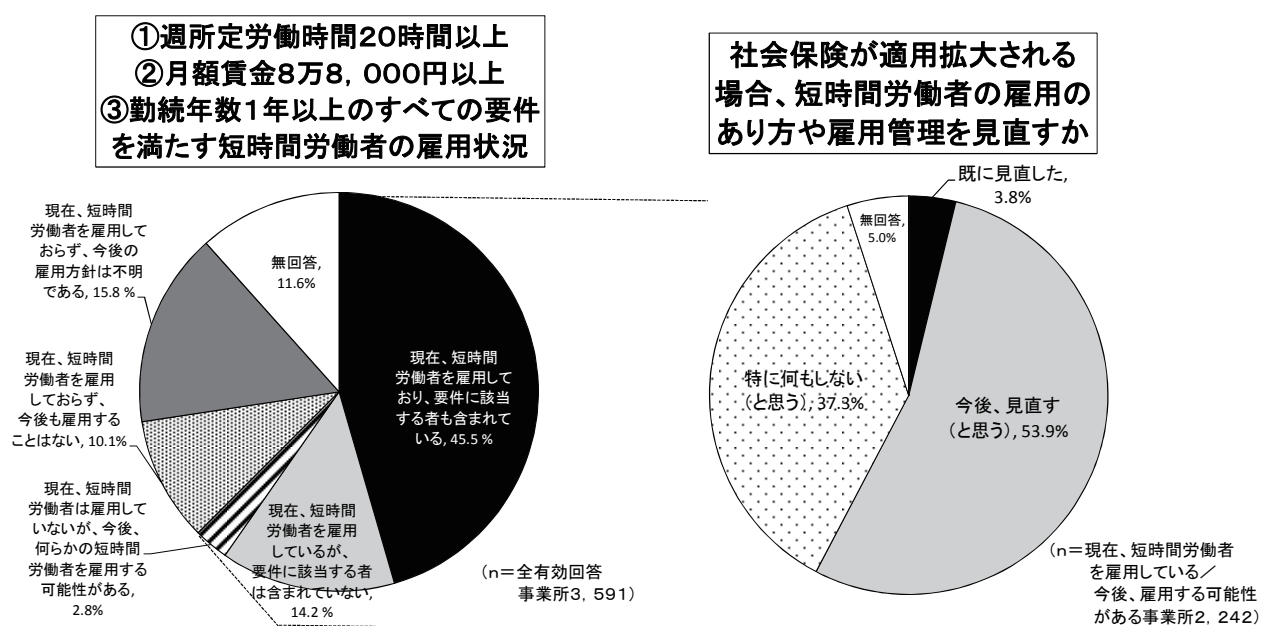
第4章 アンケート調査及びインタビュー調査結果をめぐる考察

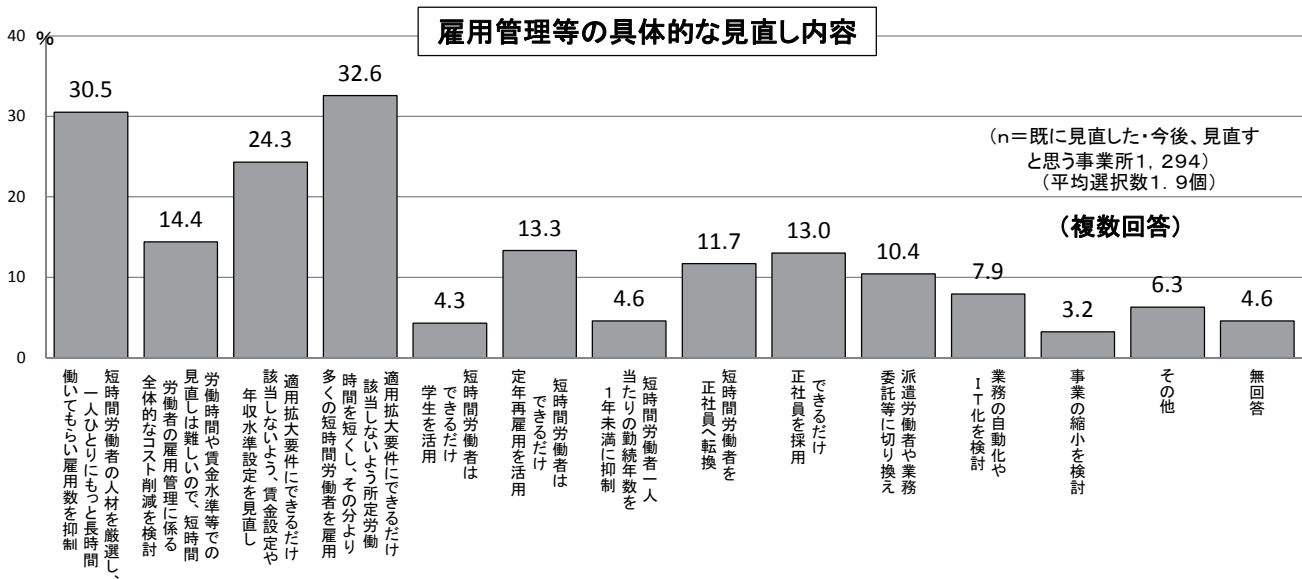
第1節 社会保険の適用拡大に伴い、短時間労働者の雇用管理はどう変わるのか

今回の調査で、①週所定労働時間 20 時間以上②月額賃金 8 万 8 千円以上③勤続年数 1 年以上のすべての要件を満たす短時間労働者を雇用しているか、あるいは今後雇用する可能性のある事業所（62.5%、n=2,242）に対して、社会保険が適用拡大された場合に、雇用のあり方や雇用管理を見直すか聞いたところ、「既に見直した」が 3.8%、「今後、見直す（と思う）」が 53.9%、「特に何もしない（と思う）」が 37.3%などとなり、半数超の事業所が今後、何らかの見直しを行う考えであることが明らかになった。

「既に見直した」あるいは「今後、見直す（と思う）」場合（n=1,294）の具体的な内容（複数回答）としては、「適用拡大要件にできるだけ該当しないよう、一人ひとりの所定労働時間を短くし、その分より多くの短時間労働者を雇用」（32.6%）や、「短時間労働者の人材を厳選し、一人ひとりにもっと長時間働いてもらい雇用数を抑制」（30.5%）など、短時間化・長時間化する方向性が模索されている。加えて、「適用拡大要件にできるだけ該当しないよう、賃金設定や年収水準設定を見直し」（24.3%）や、「労働時間や賃金水準等での見直しは難しいので、短時間労働者の雇用管理に係る全体的なコスト削減を検討」（14.4%）といった、適用拡大の対象者にとどまらない、短時間労働者全体の賃金・年収水準設定や、雇用管理の全体的なコスト削減なども模索されていた（図表 3 9）。

図表 3 9 社会保険の適用拡大に伴う短時間労働者の雇用管理等の見直し意向（再掲）

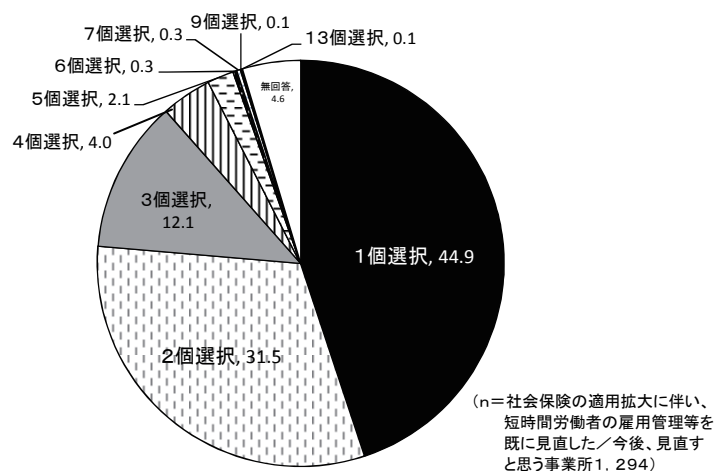




さらに、「短時間労働者はできるだけ定年再雇用を活用」(13.3%)や「できるだけ正社員を採用」(13.0%)、「派遣労働者や業務委託等に切り換え」(10.4%)のように、他の労働力を活用することも選択肢の一つになっている。なお、「業務の自動化やIT化を検討」(7.9%)や「事業の縮小を検討」(3.2%)などを通じ、雇用調整の可能性もある様子がうかがえる。

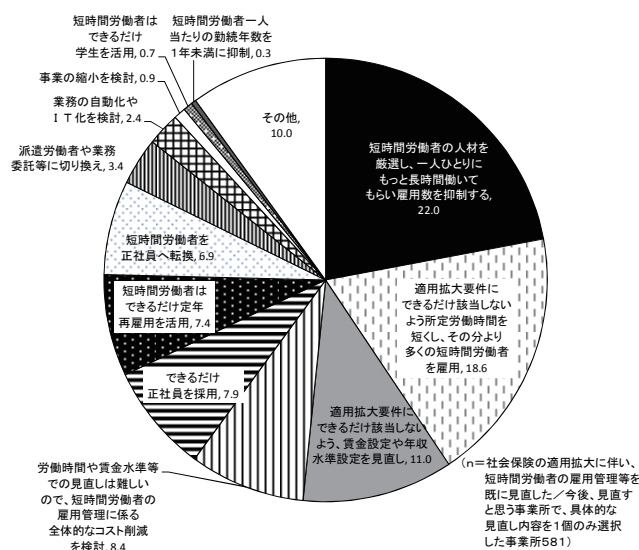
そのうえで、同設問は複数選択肢であり、実際に平均選択数は1.9個となっていることから、事業所の見直しの方向性をさらに詳しくみる必要がある。そこで、複数回答のパターンを集計すると(付属統計表・事業所票第8表)、「1個選択」が44.9%と半数弱にのぼり、以下、「2個選択」が31.5%、「3個選択」が12.1%と、これらで約9割を占めることが分かった(図表40)。

図表40 雇用管理等の見直し内容の複数選択数の内訳



このうち、まず「1 個選択」の事業所 (n=581) の選択内容をみると、「短時間労働者の人材を厳選し、一人ひとりにもっと長時間働いてもらい雇用数を抑制」が 22.0% (n=1,294 の全体をベースとすると 9.9%) でもっとも多かった。次いで、「適用拡大要件にできるだけ該当しないよう所定労働時間を短くし、その分より多くの短時間労働者を雇用」が 18.6% (同 8.3%)、「適用拡大要件にできるだけ該当しないよう、賃金設定や年収水準設定を見直し」が 11.0% (同 4.9%) —— などとなっている (図表 4 1)。

図表 4 1 1 個選択事業所の選択内容



次に、「2 個選択」の事業所 (n=407) の選択内容についてみると、上位から①「適用拡大要件にできるだけ該当しないよう、賃金設定や年収水準設定を見直し」及び「適用拡大要件にできるだけ該当しないよう所定労働時間を短くし、その分より多くの短時間労働者を雇用」が 13.8% (n=1,294 の全体をベースとすると 4.3%) ②「短時間労働者の人材を厳選し、一人ひとりにもっと長時間働いてもらい雇用数を抑制」及び「適用拡大要件にできるだけ該当しないよう所定労働時間を短くし、その分より多くの短時間労働者を雇用」が 8.6% (同 2.7%) ③「短時間労働者の人材を厳選し、一人ひとりにもっと長時間働いてもらい雇用数を抑制」及び「適用拡大要件にできるだけ該当しないよう、賃金設定や年収水準設定を見直し」が 6.1% (同 1.9%) ④「適用拡大要件にできるだけ該当しないよう所定労働時間を短くし、その分より多くの短時間労働者を雇用」及び「短時間労働者はできるだけ定年再雇用を活用」が 5.2% (同 1.6%) ⑤「労働時間や賃金水準等での見直しは難しいので、短時間労働者の雇用管理に係る全体的なコスト削減を検討」及び「適用拡大要件にできるだけ該当しないよう所定労働時間を短くし、その分より多くの短時間労働者を雇用」が 4.9% (1.5%) —— などとなっている (図表 4 2)。

図表 4 2 2 個及び 3 個選択事業所の選択内容

| | | 短時間労働者の人材を厳選し、一人ひとりにもっと長時間働いてもらい雇用数を抑制する | 労働時間や賃金水準等での見直しは難しいので、短時間労働者の雇用管理に係る全体的なコスト削減を検討 | 適用拡大要件にできるだけ該当しないよう、賃金設定や年収水準設定を見直し | 適用拡大要件にできるだけ該当しないよう、所定労働時間を短くし、その分より多くの短時間労働者を雇用 | 短時間労働者はできるだけ学生を活用 | 短時間労働者はできるだけ定年再雇用を活用 | 短時間労働者一人当たりの勤続年数を1年未満に抑制 | 短時間労働者を正社員へ転換 | できるだけ正社員を採用 | 派遣労働者や業務委託等に切り換え | 業務の自動化やIT化を検討 | 事業の縮小を検討 | その他 |
|------|----|--|--|-------------------------------------|--|-------------------|----------------------|--------------------------|---------------|-------------|------------------|---------------|----------|-----|
| 2個選択 | 1 | 13.8 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | 8.6 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | 6.1 | | | | | | | | | | | | |
| | 4 | 5.2 | | | | | | | | | | | | |
| | 5 | 4.9 | | | | | | | | | | | | |
| | 6 | 4.2 | | | | | | | | | | | | |
| | 7 | 3.9 | | | | | | | | | | | | |
| | 8 | 3.4 | | | | | | | | | | | | |
| | 9 | 2.7 | | | | | | | | | | | | |
| | 10 | 2.5 | | | | | | | | | | | | |
| 3個選択 | 1 | 6.4 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | 3.8 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | 3.8 | | | | | | | | | | | | |
| | 4 | 2.5 | | | | | | | | | | | | |
| | 5 | 2.5 | | | | | | | | | | | | |

さらに、「3 個選択」の事業所 (n=157) の選択内容をみると、多い順に、①「短時間労働者の人材を厳選し、一人ひとりにもっと長時間働いてもらい雇用数を抑制」及び「適用拡大要件にできるだけ該当しないよう、賃金設定や年収水準設定を見直し」及び「適用拡大要件にできるだけ該当しないよう所定労働時間を短くし、その分より多くの短時間労働者を雇用」が 6.4% (n=1,294 の全体をベースとすると 0.8%) ②「適用拡大要件にできるだけ該当しないよう、賃金設定や年収水準設定を見直し」及び「適用拡大要件にできるだけ該当しないよう所定労働時間を短くし、その分より多くの短時間労働者を雇用」と、「短時間労働者はできるだけ定年再雇用を活用」あるいは「派遣労働者や業務委託等に切り換え」がそれぞれ 3.8% (同 0.5%) ——などとなっている。

このほか、4 個選択以上の選択内容は、n=1,294 の全体をベースとしていずれも 0.5% 以下の分布である。

こうしてみると、「2 個選択」以上の事業所の中には、今般の社会保険の適用拡大に伴い、所定労働時間の長時間化を志向する方向性と、所定労働時間の短時間化を志向する方向性を、同時に選択しているケースもあることが分かる。現時点では、複数の方策を採り得るという意味合いでの回答も勿論あるだろうが、インタビュー調査結果 (35～36 ページ参照) によれば、「所定労働時間を短くする人ばかりだと、売場が回らなくなってしまうため、より短い人を増やす一方、それらにつき一定割合で、労働時間を長くする人を確保する必要があるかもしれない」との見方もあった。

以上を踏まえ、雇用管理等の見直し内容に係るすべての回答結果 (n=1,294) を、同系列と考えられるカテゴリーに集約してみると、今般の社会保険の適用拡大に伴い、現時点では短時間労働者の働き方を長時間化・厳選化する方向性しか考えていない(「短時間労働者の人材

を厳選し、一人ひとりにもっと長時間働いてもらい雇用数を抑制」あるいは「短時間労働者を正社員へ転換」のいずれかのみを選択しているか、いずれも選択している) 事業所は 14.3%と算出された。

これに対し、適用拡大要件に該当しないよう、短時間・短期間化したり、賃金等を見直す方向性しか考えていない(「適用拡大要件にできるだけ該当しないよう、賃金設定や年収水準設定を見直し」「適用拡大要件にできるだけ該当しないよう所定労働時間を短くし、その分より多くの短時間労働者を雇用」あるいは「短時間労働者1人当たりの勤続年数を1年未満に抑制」のいずれかのみを選択しているか、これらの中から組み合わせ選択している) 事業所は 18.5%と算出される。

総じて、現時点では短時間労働者の働き方を長時間化・厳選化する方向性より、適用拡大要件に該当しないよう、短時間・短期間化したり賃金等を見直す方向性が、相対的にはやや優勢な結果となっている。

また、現時点で他の労働力を活用する方向性しか考えていない(「短時間労働者はできるだけ学生を活用」あるいは「短時間労働者はできるだけ定年再雇用を活用」「できるだけ正社員を採用」「派遣労働者や業務委託等に切り換え」のいずれかのみを選択しているか、これらの中から組み合わせ選択している) 事業所も、1割弱(9.6%)みられる。

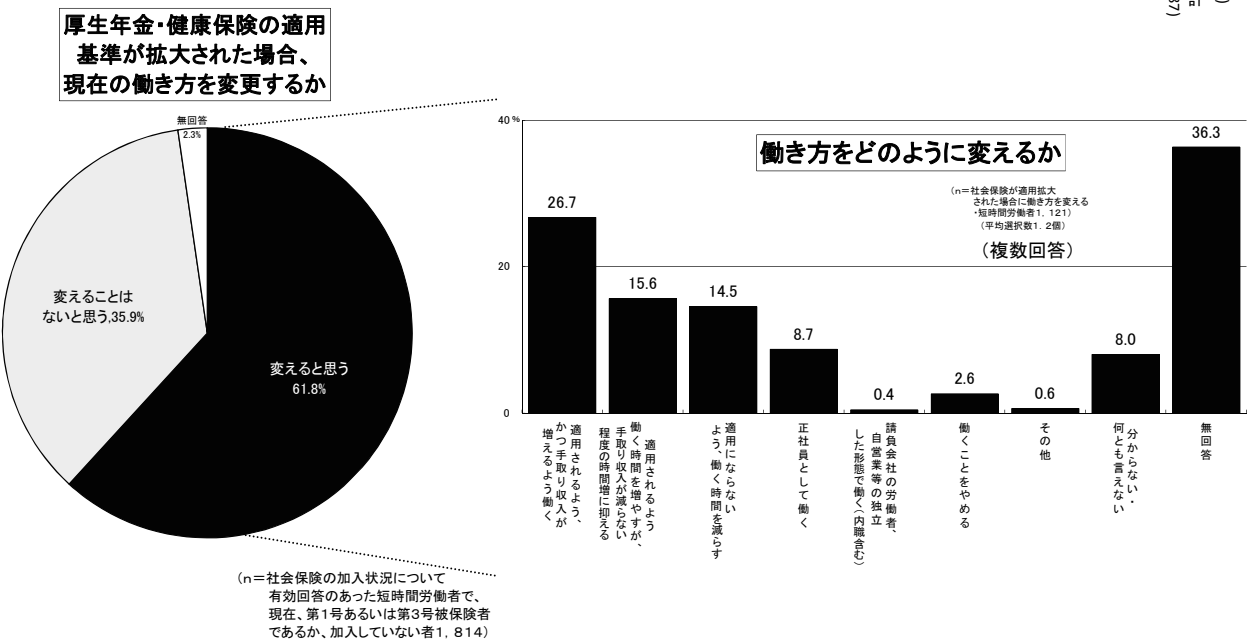
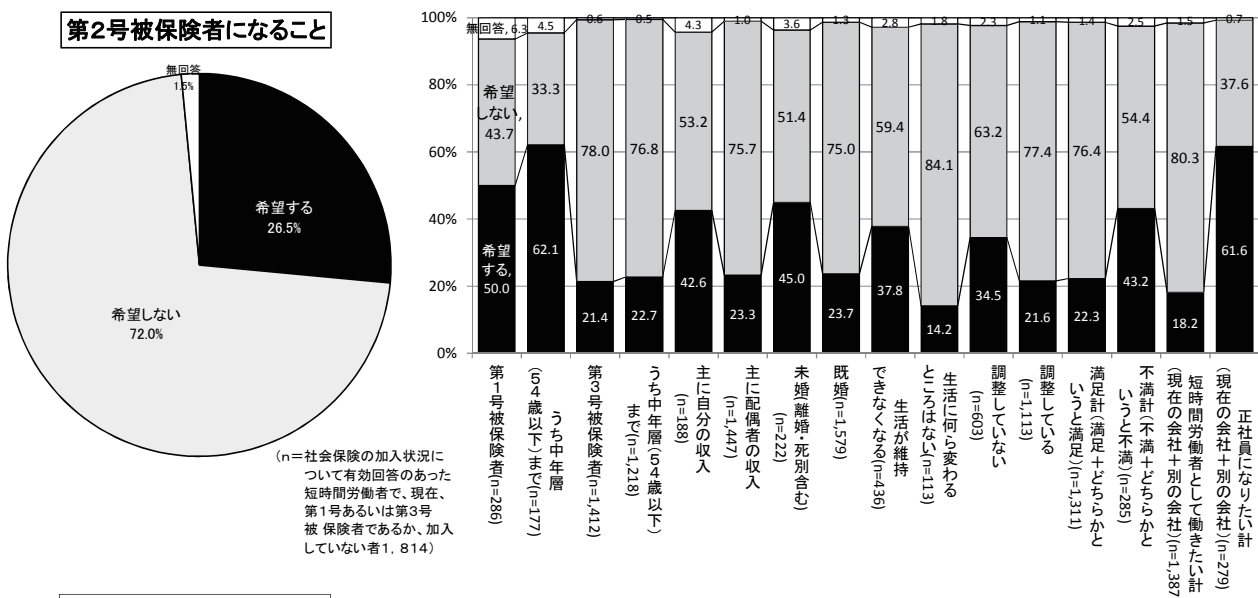
ただ、雇用縮小しか考えていない(「業務の自動化やIT化を検討」あるいは「事業の縮小を検討」のいずれかのみを選択しているか、いずれも選択している) 事業所については、1.5%と僅少だった。

第2節 社会保険の適用拡大に伴い、短時間労働者の働き方はどう変わるのか

今回の調査で、社会保険の加入状況について有効回答のあった短時間労働者で現在、国民年金の第1号あるいは第3号被保険者であるか、加入していない者 (n=1,814) を対象に、厚生年金・健康保険の被保険者 (国民年金の第2号被保険者) となることを希望するか聞くと、「希望する」割合が26.5%、「希望しない」割合が72.0%となった (図表4.3)。

現在の社会保険の加入状況別にみると、「希望する」割合は、国民年金の第1号被保険者で50.0%、国民年金の第3号被保険者では21.4%となっている。これを、さらに中年層 (54歳以下) まででみると、「希望する」割合は、国民年金の第1号被保険者で62.1%、国民年金の第3号被保険者で22.7%となる。

図表4.3 社会保険の適用拡大に伴う短時間労働者の働き方の見直し意向



「希望する」割合を属性別にみると、未婚者（離婚・死別含む）で45.0%、世帯の収入源が「主に自分」である者で42.6%、自身が働くのを辞めると「生活が維持できなくなる」者で37.8%などと高くなっているが、就業調整している場合でも希望するケースが21.6%あるなど、短時間労働者と一口に言ってもその就業実態は、非常に多様である様相を反映した結果となっている。

また、現在の仕事・会社に「不満」である場合（不満及びどちらかという不満計43.2%）や、「正社員になりたい」場合（現在の会社で及び別の会社で計66.1%）にも、希望割合は高くなっている。

社会保険の適用基準が拡大された場合に、現在の働き方を変更するか聞くと、「変えると思う」短時間労働者が61.8%、「変えることはないと思う」が35.9%となった。「変えると思う」場合の具体的な変更内容（複数回答）としては、無回答が36.3%と多い点に留意を要するが、「適用されるよう、かつ手取り収入が増えるよう働く時間を増やす」が26.7%、「適用されるよう働く時間を増やすが、手取り収入が減らない程度の時間増に抑える」が15.6%、「適用にならないよう働く時間を減らす」が14.5%、「正社員として働く」が8.7%、「分からない・何とも言えない」が8.0%——などとなっている（平均選択数は1.2個）。

そのうえで、厚生年金・健康保険の被保険者（国民年金の第2号被保険者）となる希望はあるか、社会保険の適用拡大要件に該当するか、社会保険の適用拡大に伴い働き方を変更するか、変更する場合どのような内容か、といった一連の回答を精査した（図表44）。

その結果、第2号被保険者になりたいという希望はあっても、現状の働き方で要件に該当していない場合は、実際に働き方を変えるまでには至らないケースもみられるようである。具体的には、国民年金の第1号被保険者（n=286）において、第2号被保険者になることを希望する割合は50.0%だが、このうち現状の働き方で要件に該当しているのは48.3%（第1号被保険者ベースでは24.1%）であり、該当しない32.9%（同16.4%）については本来、働き方を変更しなければならないところ、このうち実際に「変えると思う」割合は55.3%（同9.1%）にとどまっていて、「変えることはないと思う」割合が49.3%（同7.0%）となっている。

同様に、国民年金の第3号被保険者（n=1,412）において、第2号被保険者になることを希望する割合は21.4%だが、このうち現状の働き方で要件に該当しているのは38.7%（第3号被保険者ベースでは8.3%）であり、該当しない35.4%（同7.6%）については本来、働き方を変更しなければならないところ、このうち実際に「変えると思う」割合は73.8%（同5.6%）で、「変えることはないと思う」割合が26.2%（同2.0%）となっている。

一方、第2号被保険者になることを希望しなくても、現状の働き方（＝労働時間の長さやそれに伴う収入等）を変えることはないだろうとするケースもみられるようである。具体的には、国民年金の第1号被保険者（n=286）において、第2号被保険者になることを希望しない割合は43.7%だが、このうち現状の働き方でも要件に該当しないのは29.6%（第1号被保険者ベースでは12.9%）であり、現状の働き方のままだと該当する44.8%（同19.6%）につ

いては本来、働き方を変更しなければならないところ、このうち実際に「変えると思う」割合は 57.1%（同 11.2%）にとどまっています、「変えることはないと思う」割合が 42.9%（同 8.4%）となっている。

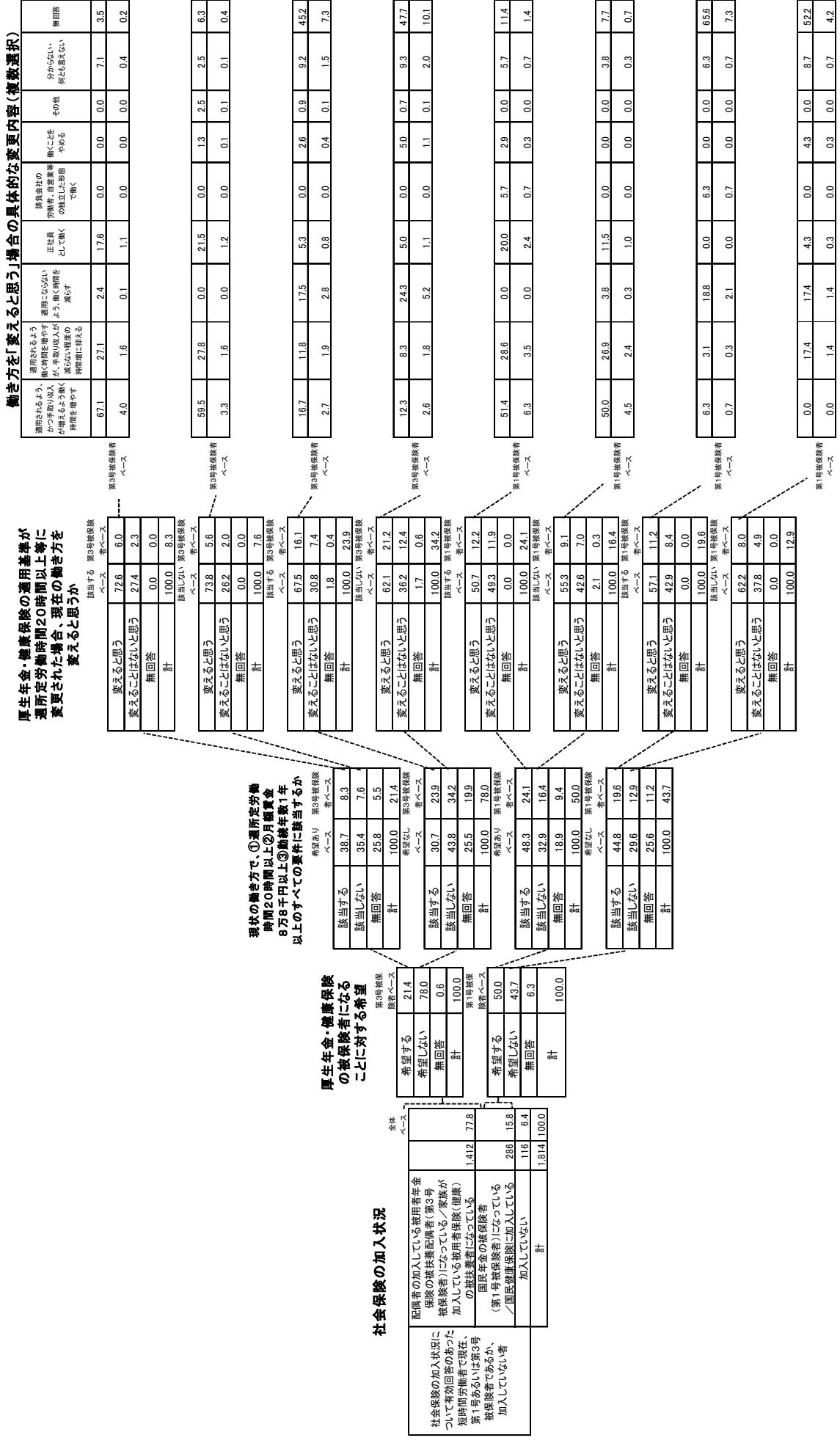
同様に、国民年金の第 3 号被保険者（n=1,412）において、第 2 号被保険者になることを希望しない割合は 78.0%にのぼるが、このうち現状の働き方でも要件に該当しないのは 43.8%（第 3 号被保険者ベースでは 34.2%）であり、現状の働き方のままだと該当する 30.7%（同 23.9%）については本来、働き方を変更しなければならないところ、このうち実際に「変えると思う」割合は 67.5%（同 16.1%）で、「変えることはないと思う」割合が 30.8%（同 7.4%）となっている。

そのうえで、現段階で本人の第 2 号被保険者への加入希望があり、かつ働き方も希望に矛盾なく変更する意向である割合はどの程度かみると、国民年金の第 1 号被保険者で 31.9%⁷、第 3 号被保険者では 13.7%⁸となっている。

⁷ 国民年金の第 1 号被保険者（n=286）で、現段階において第 2 号被保険者への加入希望がある場合に、これと矛盾のない働き方とするには、現状の働き方で適用拡大要件に該当していれば、今後の働き方を「変えることはないと思う」（11.9%）を選択するか、矛盾のない範囲で「変えると思う」（12.2%から希望があることを前提とすると矛盾回答に相当する「自営業等で働く」0.7%及び「働くことをやめる」0.3%を除く）を選択することとなる。また、第 2 号被保険者になることを「希望する」が、現状の働き方で適用拡大要件に該当していない場合は、今後の働き方を「変えると思う」（9.1%から矛盾回答となる「適用にならないよう働く時間を減らす」0.3%を除く）を選択することとなる。これらを総じて 31.9%となる。

⁸ 国民年金の第 3 号被保険者（n=1,412）で、現段階において第 2 号被保険者への加入希望がある場合に、これと矛盾のない働き方とするには、現状の働き方で適用拡大要件に該当していれば、今後の働き方を「変えることはないと思う」（2.3%）を選択するか、矛盾のない範囲で「変えると思う」（6.0%から希望があることを前提とすると矛盾回答に相当する「適用にならないよう働く時間を減らす」0.1%を除く）を選択することとなる。また、第 2 号被保険者になることを「希望する」が、現状の働き方で適用拡大要件に該当していない場合は、今後の働き方を「変えると思う」（5.6%から矛盾回答となる「働くことをやめる」0.1%を除く）を選択することとなる。これらを総じて 13.7%となる。

図表 4-4 第2号被保険者になる希望と働き方を変更する意向の関係



第3節 まとめと政策的インプリケーション

事業所とそこで働く短時間労働者の両方の視点からみた今回の調査結果を踏まえると、社会保険の適用拡大に伴い、事業所は短時間労働者の働き方を長時間化・厳選化する方向や短時間化・雇用増加する方向、また、他の労働力を活用する方向などへ見直す意向となっている。

これに対し、社会保険の加入状況について有効回答のあった短時間労働者で現在、国民年金の第1号あるいは第3号被保険者か、加入していない者のうち、短時間労働者自身が厚生年金・健康保険の被保険者（国民年金の第2号被保険者）になることを希望する割合は、全体では4人に1人（第1号被保険者の2人に1人、第3号被保険者の5人に1人超）となっているが、社会保険の適用に伴い、手取り収入が増えるようあるいは減らない程度に、働く時間を増やしたいと考えている短時間労働者は、企業から労働時間の短縮を求められた場合、約3割が転職すると回答している。

労使の現場では、事業所と短時間労働者の双方の意向を踏まえつつ、丁寧な調整が必要となろう。

また、今回の調査結果を基にすると、今般の社会保険の適用拡大に伴い、短時間労働という働き方は今後、長時間化する層と短時間化する層に、さらに二極化が進むと予測される。そして、長時間化する層については、より高度な業務や責任を任されるようになる可能性が指摘されていることから、処遇や労働条件が適切に確保されるか注視していく必要がある。一方、短時間化する層については、現状より所定労働時間が断片化される分、軽易な業務を任されるようになる可能性が考えられる。これらの層については特に、結果として能力向上の機会不足などに陥らぬよう、充分注意していく必要がある。なお、週20時間未満になることで、雇用保険の対象から外れる短時間労働者が増える可能性があることにも留意する必要がある。

今般の社会保険の適用拡大は、これまで就業調整を行ってきた者も含め、その行動を大きく変える可能性を包含している。短時間労働者の雇用管理等や働き方の変容について、引き続き観察・把握することが重要である。