

第2章 アンケート調査結果の概要

第1節 事業所に対する調査結果の概要

1. 有効回答事業所の主な属性

全有効回答事業所（5,523 社）の主な属性は、下記の通りである。

主たる業種は、上位から、サービス業計³が 19.7%、卸売業、小売業が 19.2%、医療、福祉が 16.0%、製造業が 13.0%等となった（図表 1）。なお、サービス業の中では、「その他サービス業（他に分類されないもの）」（8.7%）や「宿泊業、飲食サービス業」（5.0%）等が多い。

事業所の雇用者規模は、30 人以下（32.5%）と 31～100 人（38.0%）の「100 人以下」計で約 7 割にのぼり、これに 101～300 人（18.0%）を合わせた「300 人以下」計で 9 割近い。

所在地は、「南関東ブロック」が 2 割超（22.6%）で、次いで多かった順に「近畿ブロック」（14.8%）、「東海ブロック」（11.9%）、「九州ブロック」（10.6%）等となっている。

図表 1 有効回答事業所の主な属性

主たる業種	建設業	12.7	直前の事業年度の経常利益額（注2）	赤字（マイナス）	11.2
	製造業	13.0		5千万円未満	19.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	0.8		5千万円以上1億円未満	8.8
	情報通信業	1.5		1億円以上5億円未満	25.1
	運輸業、郵便業	3.8		5億円以上10億円未満	9.2
	卸売業、小売業	19.2		10億円以上	15.1
	金融業、保険業	3.5	3年前との比較 企業全体の	無回答	11.6
	不動産業、物品賃貸業	1.7		大幅に（＋15%以上）増加した	22.4
	学術研究、専門・技術サービス業	3.0		やや（＋5%以上15%未満）増加した	16.1
	宿泊業、飲食サービス業	5.0		横ばい（±5%未満の増減）で推移した	19.4
	生活関連サービス業、娯楽業	1.7		やや（－5%以上15%未満）減少した	11.6
	教育、学習支援業	5.2		大幅に（－15%以上）減少した	17.5
	医療、福祉	16.0	労使関係	事業所の設立から4年未満である	0.7
	複合サービス業（郵便局、協同組合等）	1.2		無回答	12.3
	その他サービス業（他に分類されないもの）	8.7		過半数代表の労働組合がある	24.6
	公務	1.4		過半数代表ではないが、労働組合がある	8.7
	その他	0.3		労働組合はないが、定期的に労使協議がある	24.7
	無回答	1.2		労働組合も、定期的な労使協議もない	38.1
雇用者（事業所）の規模	サービス業計	19.7		無回答	3.9
	30人以下	32.5	場合の組合員範囲 （複数回答）	正社員（無期契約）（注3）	98.0
	31～100人	38.0		正社員（無期契約）の定年後、再雇用者	26.5
	101～300人	18.0		フルタイム労働者（正社員以外）	21.1
	301～500人	3.5		短時間労働者（正社員以外）	17.5
	501～1,000人	3.9		無回答	0.5
	1,001人以上	2.6		平均選択数（個）	1.6
事業所の所在地	無回答	1.5			
	北海道	5.5			
	東北	9.0			
	北関東・甲信	7.1			
	南関東	22.6			
	北陸	5.7			
	東海	11.9			
	近畿	14.8			
	中国	7.8			
	四国	3.4			
	九州	10.6			
	無回答	1.6			

（注1）①（契約）期間を定めずに雇用されている者、②1ヶ月を超える期間を定めて雇用されている者、③日々または1ヶ月以内の期間で雇用されている者のうち、平成29年4月と5月にそれぞれ18日以上雇われた者と定義。なお、（ⅰ）役員や事業主の家族でも、常時勤務して、一般の労働者や他の労働者と同じ給与規則で毎月の給与が支払われている者、（ⅱ）1週間の所定労働時間がいわゆるフルタイムの正社員（通常の労働者）より短い短時間労働者で、上記①～③のいずれかに該当する者も含む。貴事業所が派遣元の場合は、派遣中の雇用者についても上記①～③のいずれかに該当すれば含む（登録しているだけの者は含めない）とした。

（注2）経常利益額＝「営業利益」（「売上総利益」－「販売費及び一般管理費」）＋「営業外収益」（受取利息、受取配当金、有価証券の売却益など営業活動以外で発生した収益）－「営業外費用」（支払利息・割引料、雑損失など営業活動以外で発生した費用）と定義した。

（注3）短時間正社員も含むとした。

³ 「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「複合サービス業（郵便局、協同組合等）」「その他サービス業（他に分類されないもの）」の合計。

企業全体でみた労使関係については、「過半数代表の労働組合がある」割合が約 1/4 (24.6%) で、「過半数代表ではないが、労働組合がある」が 8.7%、「労働組合はないが、定期的に労使協議がある」が 24.7%、「いずれもない」が 38.1%等となった。総じて、過半数代表を問わず、「労働組合がある」割合計は 1/3 で、「労働組合」または「労使協議」がある割合計が 6 割弱 (58.0%) となっている。なお、「労働組合がある」事業所 (1,840 社) のうち、(正社員以外の) 短時間労働者が組合員範囲に含まれている割合は 17.5% (全有効回答事業所ベースでは 5.8%) 等となった。

2. 短時間労働者の雇用状況と国民年金（基礎年金）の加入状況

(1) 短時間労働者の雇用状況

短時間労働者を「週の所定労働時間が通常の労働者（いわゆる正社員）より短い労働者（定年再雇用者も含む）」と定義して雇用状況を尋ねると、全有効回答事業所 (5,523 社) のうち、短時間労働者を「雇用している」割合は 65.7% で、「今後、雇用する予定がある」割合が 2.8% となった。

短時間労働者を「雇用している」事業所 (3,630 社) に、その雇用状況を掘り下げて尋ねると、全雇用者に占める短時間労働者の人数割合については、「1 割未満」が半数弱 (44.5%) で、これに「1 割以上 3 割未満」(25.3%)、「3 割以上 5 割未満」(11.5%) 等が続き、「5 割未満」計で 8 割を超えた（図表 2）。

また、短時間労働者を活用している職種としては（複数回答）、多かった順に「事務職」(47.6%)、「サービス職」（いずれか選択）⁴（計 29.5%）、「専門・技術職」（いずれか選択）⁵（計 27.3%）等となった。なお、サービス職の中では「介護関係」(14.7%)、専門・技術職では「(医療・教育関係以外の) その他」(12.6%) が最も多くなっている。

活用職種の中から、人数が最も多い職種は何かについても尋ねると、「サービス職」（いずれか選択）（計 22.7%）が最多で、これに「事務職」(20.4%) や「専門・技術職」（同）（計 16.9%）、「製造・生産工程職」(9.2%)、「販売職（営業を含む）」(8.4%) 等が続いた。

短時間労働者の平均勤続年数については、「5 年以上 10 年未満」が約 1/3 (32.8%) で、「10 年以上」(12.8%) と合わせて「5 年以上」計が半数弱となった。平均値で約 6 年 (72.3 ヶ月)、中央値で約 4.9 年 (59.0 ヶ月) と算出された。なお、短時間労働者全体のうち、勤続年数が 5 年以上の人が占める人数割合については、「1～40%」計が 3 割超 (31.3%) で、平均値で 38.4%、中央値で 36.0% と算出された。

⁴ 「サービス職（介護関係）」「サービス職（飲食関係）」「サービス職（その他）」の合計。

⁵ 「専門・技術職（医療関係）」「専門・技術職（教育関係）」「専門・技術職（その他）」の合計。

こうしたなか、短時間労働者を雇用している理由については（複数回答）、「1日の忙しい時間帯に対応するため」（36.6%）が最も多く、これに「経験・知識・技能のある人を活用したいから」（35.6%）や「正社員（フルタイム）の採用、確保が困難だから」（30.2%）、「女性や高齢者を活用するため」（29.7%）、「人手を集めやすいから（採用手続きが簡単だから）」及び「賃金が割安だから（手当や賞与等が必要ないから）」（ともに21.4%）、「仕事内容が簡単だから」（20.2%）、「季節的な繁忙や突発的な繁忙に対応するため」（16.2%）、「早朝・深夜など特殊な時間帯に対応するため（長い営業時間に対応するため）」（14.0%）、「社会保険の負担が少なくて済むから」（12.9%）、「責任が軽い仕事だから」（11.3%）等が続いた。

図表2 短時間労働者の雇用状況（短時間労働者を雇用している事業所）

短時間労働者の 人数割合	1割未満	44.5	平均勤続年数の 短時間労働者の	1年未満	3.1
	1割以上3割未満	25.3		1年以上3年未満	18.1
	3割以上5割未満	11.5		3年以上5年未満	24.7
	5割以上7割未満	9.1		5年以上10年未満	32.8
	7割以上9割未満	6.8		10年以上	12.8
	9割以上	1.4		無回答	8.5
	無回答	1.5		平均値(年)	6.0
				中央値(年)	4.9
			5年以上勤続年数の 人数割合	0%	18.5
				1～20%	14.5
短時間労働者を活用している職種 (複数回答)	管理職	2.9		21～40%	16.9
	専門・技術職(医療関係)	11.2		41～60%	18.8
	専門・技術職(教育関係)	6.2		61～80%	9.2
	専門・技術職(その他)	12.6		81～100%	11.3
	事務職	47.6		無回答	10.8
	販売職(営業を含む)	12.6		平均値(%)	38.4
	サービス職(介護関係)	14.7		中央値(%)	36.0
	サービス職(飲食関係)	10.1	短時間労働者を雇用している理由 (複数回答)	人手を集めやすいから(採用手続きが簡単だから)	21.4
	サービス職(その他)	8.4		正社員(フルタイム)の採用、確保が困難だから	30.2
	警備・保安職	3.9		経験・知識・技能のある人を活用したいから	35.6
	製造・生産工程職	12.1		1日の忙しい時間帯に対応するため	36.6
	輸送・運転職	6.5		早朝・深夜など特殊な時間帯に対応するため (長い営業時間に対応するため)	14.0
	建設・採掘職	1.3		季節的な繁忙や突発的な繁忙に対応するため	16.2
	清掃等労務職	19.4		仕事内容が簡単だから	20.2
	その他	8.7		責任が軽い仕事だから	11.3
	無回答	3.2		賃金が割安だから (手当や賞与等が必要ないから)	21.4
	平均選択数(個)	1.8		社会保険の負担が少なくて済むから	12.9
活用職種の中で人数が多い職種	専門・技術職計(いずれか選択)	27.3		雇用調整が容易だから	7.9
	サービス職計(いずれか選択)	29.5		女性や高齢者を活用するため	29.7
	管理職	0.7		法律上の雇用義務(高年齢者雇用安定法や育児・ 介護休業法、その他配置基準等)に対応するため	9.7
	専門・技術職(医療関係)	5.9		学生アルバイトや若年フリーターを活用するため	8.0
	専門・技術職(教育関係)	4.4		外国人や障がい者を活用するため	6.5
	専門・技術職(その他)	6.6		その他	7.7
	事務職	20.4		無回答	3.7
	販売職(営業を含む)	8.4		平均選択数(個)	3.0
	サービス職(介護関係)	11.5			
	サービス職(飲食関係)	6.0			
	サービス職(その他)	5.2			
	警備・保安職	1.0			
	製造・生産工程職	9.2			
	輸送・運転職	2.5			
	建設・採掘職	0.7			
	清掃等労務職	6.3			
	その他	4.7			
	無回答	6.6			
	専門・技術職計(いずれか選択)	16.9			
	サービス職計(いずれか選択)	22.7			

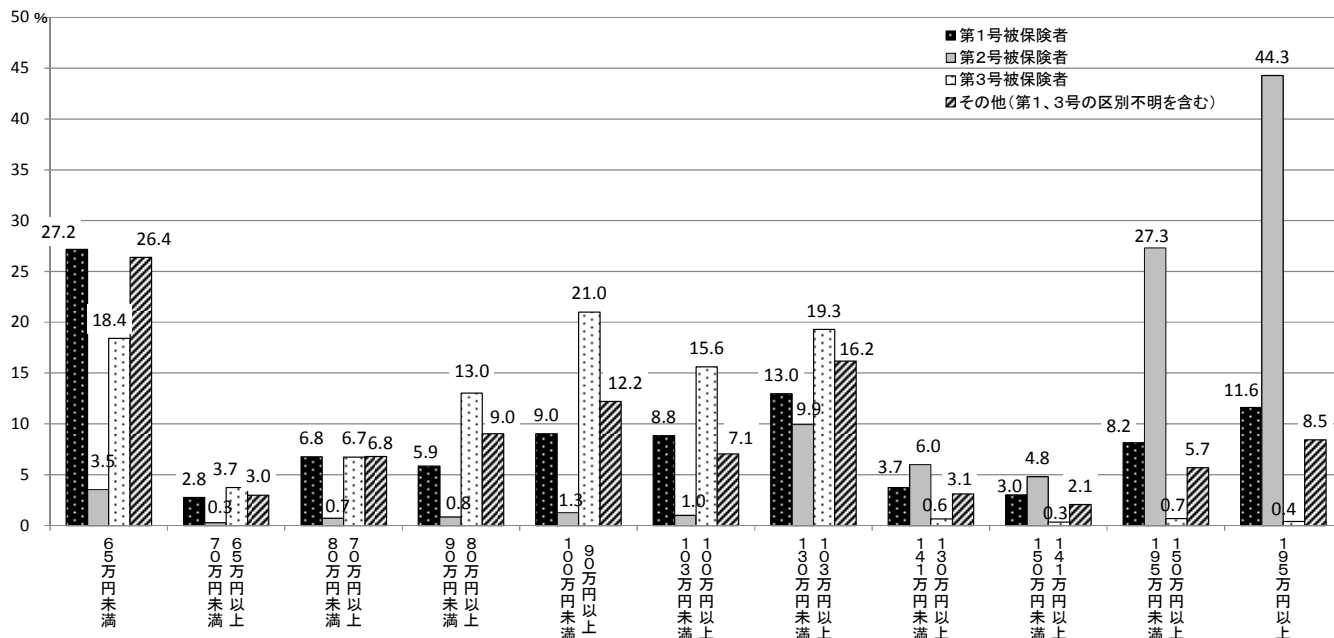
(2) 短時間労働者の国民年金（基礎年金）への加入状況

短時間労働者を「雇用している」事業所（3,630 社）に対して、短時間労働者の国民年金（基礎年金）への加入状況を尋ねると、「第 1 号被保険者」を雇用している事業所の割合（該当者欄に 0 人を除く数値記入があったもの、もしくは「いる」旨を示す○記入があったもの）は 31.8%で、同様に「第 2 号被保険者」が 45.8%、「第 3 号被保険者」が 42.4%、「その他⁶」が 32.7%等となった（但し、無回答も 18.7%と少なくない点に留意が必要である）。

これらの組合せ状況としては、1 種類のみが 1/3 超（34.9%）で、2 種類が 26.8%、3 種類が 14.1%、4 種類が 5.4%となっている。1 種類のみを詳しくみると、「第 2 号被保険者」のみが 13.6%で最も多く、次いで「第 3 号被保険者」のみが 8.0%、「第 1 号被保険者」のみが 7.1%、「その他」のみが 6.1%となった。2 種類については、「第 2 号被保険者と第 3 号被保険者」の組合せ（7.5%）が最多で、これに「第 2 号被保険者とその他」（6.0%）、「第 1 号被保険者と第 3 号被保険者」（5.0%）、「第 3 号被保険者とその他」（3.7%）、「第 1 号被保険者と第 2 号被保険者」（2.6%）、「第 1 号被保険者とその他」（2.0%）が続く。

被保険者区分毎に、年収分布⁷（通常であれば平成 28 年度分）も尋ねると、該当する人数記入欄すべてに（0 人を含めて）有効回答が得られた 2,086 社の集計で、図表 3 の通りになった。

図表 3 短時間労働者の被保険者区分別にみた年収分布



⁶ 「60 歳以上で厚生年金に加入していない者等」と注釈したが、その後、調査票に記入する際の間合せ電話で、短時間労働者の被保険者区分が、（同社で第 2 号被保険者に加入させている者以外）分からないとした事業所についても、（第 2 号被保険者以外を）一括して「その他」に記入してもらった経緯がある。

⁷ 同事業所からの年収分布は、その特性上、（確定している）昨年度の状況が記入されている。なお、年間途中での入離職（新規採用、契約満了、解雇）や定年再雇用・完全退職のほか、被保険者区分の変更もあり得るため、被保険者区分に係わらない多様性が見込まれる点には留意する必要がある。

即ち、第1号被保険者では「65万円未満」(27.2%)が最多で、これに「103万円以上130万円未満」(13.0%)や「195万円以上」(11.6%)等が続いた。一方、第2号被保険者では「195万円以上」(44.3%)や「150万円以上195万円未満」(27.3%)等が多い。また、第3号被保険者では、「90万円以上100万円未満」(21.0%)と「103万円以上130万円未満」(19.3%)が多く、次いで「65万円未満」(18.4%)や「100万円以上103万円未満」(15.6%)、「80万円以上90万円未満」(13.0%)等の順となった。

総じて、第1号被保険者では年収分布のバラつきが大きいことが分かる。また、第2号被保険者では「150万円以上」が7割を超えている。第3号被保険者では、「100万円未満」が合わせて6割を超え、「103万円未満」計で3/4超となっている。

3. 社会保険の適用上の事業所区分

短時間労働者を「雇用している」事業所と「今後、雇用する予定がある」事業所を合わせた計3,786社(全有効回答事業所の68.5%)を対象に、社会保険の適用上の区分を尋ねると、①一般の適用拡大が義務づけられた「特定適用事業所等」(常時の雇用者規模⁸が501人以上の企業に属する事業所であるか、規模を問わず国や地方公共団体の事業所)が1,344社(35.5%)(全有効回答事業所の24.3%)で、②適用拡大の制度特例を活用することが出来る「特定適用事業所等以外の事業所」(①以外の強制適用事業所か、任意の適用事業所か、非適用の事業所)⁹が2,316社(61.2%)(全有効回答事業所の41.9%)等となった(図表4)。

図表4 社会保険の適用上の事業所区分

強制適用事業所		任意適用事業所	非適用事業所	特定適用事業所等 以外と 見られる 事業所	無回答	
企業全体における 常時の雇用者規模 が 501人以上の事業所	左記 以外の (強制適用) 事業所	厚生年金・健康保険への加入が、 法律で義務づけられているわけでは ないが、従業員の半数以上が同意し、 事業主が申請して、厚生労働大臣の 認可を受け、適用されるように なった事業所	厚生年金・健康保険への加入が、 法律で義務づけられておらず、 任意適用事業所でもない 個人事業所(常時の雇用者が 4人以下、5人以上でも サービス業の一部(クリーニング業、飲食店、 ビル清掃業等)や農業、漁業等)			
規模を問わず、国や 地方公共団体の事業所						
35.5	41.3	12.2	1.5	6.2	3.3	100.0 (%)
1,344	1,562	462	58	234	126	3,786 (社)
特定適用事業所等		特定適用事業所等以外の事業所				
計 61.2(%)、2,316(社)						

⁸ 通常の労働者(いわゆるフルタイムの正社員)と、週の所定労働時間が通常の労働者の3/4以上かつ1ヶ月間の所定労働日数が3/4以上の短時間労働者の合計と注釈した。

⁹ なお、社会保険の適用上の事業所区分に係る設問は無回答だったが、分岐後、「特定適用事業所等以外の事業所」用の一連の設問に有効回答が得られた事業所数が一定程度(234社)見られたため、「特定適用事業所等以外と見られる事業所」に位置づけ、集計に含めた。

4. 社会保険の適用拡大に伴う「特定適用事業所等」の対応状況

(1) 雇用管理上の見直し状況

社会保険の今般の適用拡大が義務づけられた「特定適用事業所等」(1,344 社)を対象に、これに伴い雇用管理上、何らかの見直しを行ったかを尋ねると、「見直しを行った」事業所の割合は 33.0%に留まり、「(適用拡大の対象者はいたが)、特に見直しを行わなかった」(32.5%)と同程度になった(図表 5)。また、「適用拡大の対象者が、そもそもいなかった」事業所の割合は 34.2%だった。

「見直しを行った」事業所(443 社)を対象に、具体的にはどのような見直しを行ったかを尋ねると(複数回答)、「新たな適用を回避するため、対象者の所定労働時間を短縮した(これに伴い、短時間労働者の雇用者数が増大した等も含む)」(66.1%)あるいは「新たな適用拡大に伴い、対象者の所定労働時間を延長した(これに伴い、短時間労働者の雇用者数を抑制した等も含む)」(57.6%)との回答が多く、これに「新規求人に当たり、所定労働時間を(従前の設定より)短縮した」(15.8%)や「新たな適用拡大に伴い、対象者を正社員(短時間正社員を含む)へ転換した」(15.3%)、「その他¹⁰」(11.1%)等が続いた。

図表 5 社会保険の適用拡大に伴う、雇用管理上の見直し状況



¹⁰ 自由記述としては、例えば「本人の希望に応じた(長時間化・短時間化等を反映した)雇用区分へ再度、振り分けを行った(雇用区分を新設した)」「該当者と話し合い、業務との擦合せも行った上で契約内容を見直した」等の自由記述が見られた。

なお、新たな適用拡大に伴い、「対象者の所定労働時間を延長した」ないし「対象者を正社員へ転換した」と回答した事業所の割合は 61.2%と算出され、「新たな適用を回避するため、対象者の所定労働時間を短縮した」事業所の割合と近接している。

見直し内容を、(業務のあり方等に係る項目を除き) いわゆる適用拡大策(選択肢の 1, 2, 5, 6 のいずれか)と、適用回避策(選択肢の 3, 4, 7~11 のいずれか)に分類して回答傾向を眺めると、適用回避策を実施した事業所の割合が 69.5%に対し、適用拡大策を実施した事業所の割合は 63.2%と算出された。両者の組合せ状況としては、適用回避策のみを実施した事業所の割合が 21.7%、適用拡大策のみが 15.3%に対し、両方とも実施した事業所が 47.9%と多くなっている。

その上で、こうした見直しのうち最も優先したものを尋ねると、「新たな適用を回避するため、対象者の所定労働時間を短縮した」が最多で約 4 割(39.3%)となり、これに「新たな適用拡大に伴い、対象者の所定労働時間を延長した」(24.6%)や「その他」(9.9%)等が続いた。

また、「見直しを行った」事業所(443 社)にその時期を尋ねると、「平成 28 年 4~9 月(適用拡大の半年前~直前)」が約 6 割(58.2%)で、次いで多かった順に「平成 28 年 10 月以降(適用拡大以降)」が 21.0%、「平成 27 年 10 月~平成 3 月(適用拡大の 1 年~半年前)」が 9.3%、「平成 27 年 9 月以前(適用拡大の 1 年以上前)」が 3.2%等となった。

(2) 社会保険の適用を拡大・回避した理由

いわゆる適用拡大策を実施した事業所(「新たな適用拡大に伴い、対象者の所定労働時間を延長した」あるいは「新たな適用拡大に伴い、対象者を正社員へ転換した」「新規求人に当たり、所定労働時間を延長した」「新規求人に当たっては、出来るだけ正社員(短時間正社員を含む)で採用するようにした」と回答した事業所)(計 280 社)を対象に、社会保険の適用を新たに拡大した理由を尋ねると(複数回答)、「短時間労働者自身が希望したから」(78.2%)が最も多く、次いで「短時間労働者の処遇を改善し、人材の確保・定着を図りたいから」(45.4%)、「適用を回避すると、業務等に支障が出るから(短時間労働者の離職等にもつながるから)」(39.6%)等が挙げた(図表 6)。

一方、いわゆる適用回避策を実施した事業所(「新たな適用を回避するため、対象者の所定労働時間を短縮した」あるいは「新たな適用を回避するため、対象者の月額賃金(年収)の水準設定を引き下げた」「新規求人に当たり、所定労働時間を短縮した」「新規求人に当たり、月額賃金(年収)の水準設定を引き下げた」「新規求人に当たり、雇用見込み期間を 1 年未満に抑制した」「出来るだけ、(適用除外の)学生を活用するようにした」「出来るだけ、70 歳以上の高齢者を活用するようにした」と回答した事業所)(計 308 社)に対しても、社

会保険の新たな適用を回避した理由を尋ねると（複数回答）、「短時間労働者自身が希望していないから」（91.6%）が圧倒的に多く、これに「総額人件費の増加につながるから」（18.5%）等が続いた。

そこで、「短時間労働者自身が希望していないから」と回答した事業所（282 社）に、更にその理由は何だと思うか尋ねると（複数回答）、「健康保険の扶養から外れるから」（78.4%）や「配偶者控除を受けられなくなるから」（74.8%）が多く、これに「配偶者の会社から手当（配偶者手当や家族手当等）が支給されない恐れがあるから」（65.6%）や「手取り収入が減少するから」（64.9%）等が続いた。

図表 6 社会保険の新たな適用を拡大・回避した理由

新たに適用を拡大した理由(複数回答)		新たな適用を回避した理由(複数回答)	
	(%)		(%)
短時間労働者自身が希望したから	78.2	短時間労働者自身が希望していないから	91.6
短時間労働者の処遇を改善し、人材の確保・定着を図りたいから	45.4	総額人件費の増加につながるから	18.5
適用を回避すると、業務等に支障が出るから (短時間労働者の離職等にもつながるから)	39.6	親会社の意向やグループ会社の動向に準じるから	1.0
適用回避は、企業イメージを悪化させる恐れがあるから	16.4	その他	0.6
短時間労働者がより長い労働時間、働く動機になると思うから	14.6	無回答	6.2
週20時間未満では、雇用保険も適用対象外になってしまうから	10.0	平均選択数(個)	1.2
その他	1.8		(%)
無回答	1.4	➡短時間労働者が希望しない(と思う)理由(複数回答)	
平均選択数(個)	2.1	健康保険の扶養から外れるから	78.4
		配偶者控除を受けられなくなるから	74.8
		配偶者の会社から手当(配偶者手当や家族手当等)が支給されない 恐れがあるから	65.6
		手取り収入が減少するから	64.9
		(育児や介護、病気等の事情で)働く時間を増やせないから	28.7
		(自身で)社会保険に加入するメリットがわからないから	17.7
		周囲の動向を見てから、加入をどうするか決めようと思っているから	2.1
		会社側に(社会保険に加入したいという)希望を言い難いから	-
		その他	3.2
		無回答	-
		平均選択数(個)	3.4

(3) キャリアアップ助成金の活用状況

非正規雇用労働者（短時間労働者を含む）の処遇改善等に向けた、事業主の自主的な取り組みを促すため、「キャリアアップ助成金制度」が設けられている。その中に、社会保険の今般の適用拡大に伴う支援策（「短時間労働者労働時間延長コース」）として、短時間労働者の週の所定労働時間を 5 時間以上延長し、社会保険を新たに適用した場合には 1 人当たり 19 万円（大企業は 14 万 2,500 円）¹¹、また、短時間労働者の手取り収入が減少しないよう、賃金規定等を改定して 2%以上増額し、かつ週の所定労働時間を 1 時間以上 5 時間未満の範囲で延長して、社会保険を新たに適用した場合等には 1 人当たり 3 万 8,000 円～15 万 2,000 円（大企業は 2 万 8,500 円～11 万 4,000 円）の助成金が、支給される仕組み（1 年度 1 事業所当たり 15 人が申請上限¹²）がある。

¹¹ 生産性の向上が認められる場合は更に上乘せがあり得るが、詳細は割愛する。

¹² なお、平成 32 年 3 月 31 日までの間、支給額の増額や暫定措置の設定、上限人数の緩和が行われている。

そこで、いわゆる適用拡大策を実施した事業所（計 280 社）を対象に、(1) の雇用管理上の見直しに当たり「キャリアアップ助成金」を活用したかを尋ねると、「活用した」割合が一定程度（4.6%）見られたものの、大半（88.9%）は「活用しなかった」と回答した。その上で、「キャリアアップ助成金」を「活用しなかった」事業所（249 社）にその理由を尋ねると（複数回答）、最も多かったのは「助成金制度があることを知らなかったから」で 4 割を超え（41.4%）、次いで「特に必要なかったから」（26.1%）や「手続きが面倒だから」（21.7%）、「支給要件（賃金規程等の増額）が厳しいから」（12.9%）、「助成金の受給資格がないから（労働関係の法令違反がある等）」（7.6%）、「支給要件（週の所定労働時間の延長）が厳しいから」（7.2%）、その他（7.2%）等が挙げた。

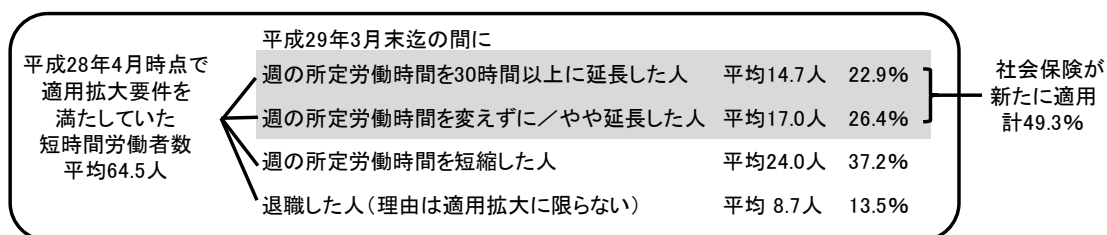
なお、いわゆる適用回避策を実施した事業所（計 308 社）に対しても、「キャリアアップ助成金」の認知度を尋ねると、「知らなかった」割合が半数を超え（51.0%）、「知っていた」割合（39.0%）を上回った。

（4）対象者がいた事業所における人数ベースの適用拡大状況

社会保険の適用拡大に伴い、雇用管理上の「見直しを行った」あるいは「（適用拡大の対象者はいたが）、特に見直しを行わなかった」事業所を対象に、平成 28 年 4 月～平成 29 年 3 月末における、短時間労働者の適用拡大人数等も具体的に記入してもらった。それによると、該当する数値記入欄すべてに有効回答が得られた事業所（476 社）の集計で、平成 28 年 4 月時点で適用拡大要件を満たしていた短時間労働者数は、1 事業所当たりの平均で 64.5 人と算出された。このうち、平成 29 年 3 月末までの間に、①週の所定労働時間を 30 時間以上に延長して、新たに社会保険が適用された人は平均 14.7 人（22.9%）、②週の所定労働時間を変えずに、あるいはやや延長して、20 時間以上 30 時間未満で新たに適用された人が平均 17.0 人（26.4%）となった（図表 7）。

これに対し、③社会保険の適用を回避するため、週の所定労働時間を短縮した人は平均 24.0 人（37.2%）で、④適用拡大を理由とするものに限らず、退職した人が平均 8.7 人（13.5%）となった。結果として、社会保険が新たに適用された人数割合は、平成 28 年 4 月時点で適用拡大要件を満たしていた対象者（64.5 人）中、半数程度（49.3%）と算出された。

図表 7 平成 28 年 4 月に適用拡大要件を満たしていた短時間労働者のその後 1 年間の動き

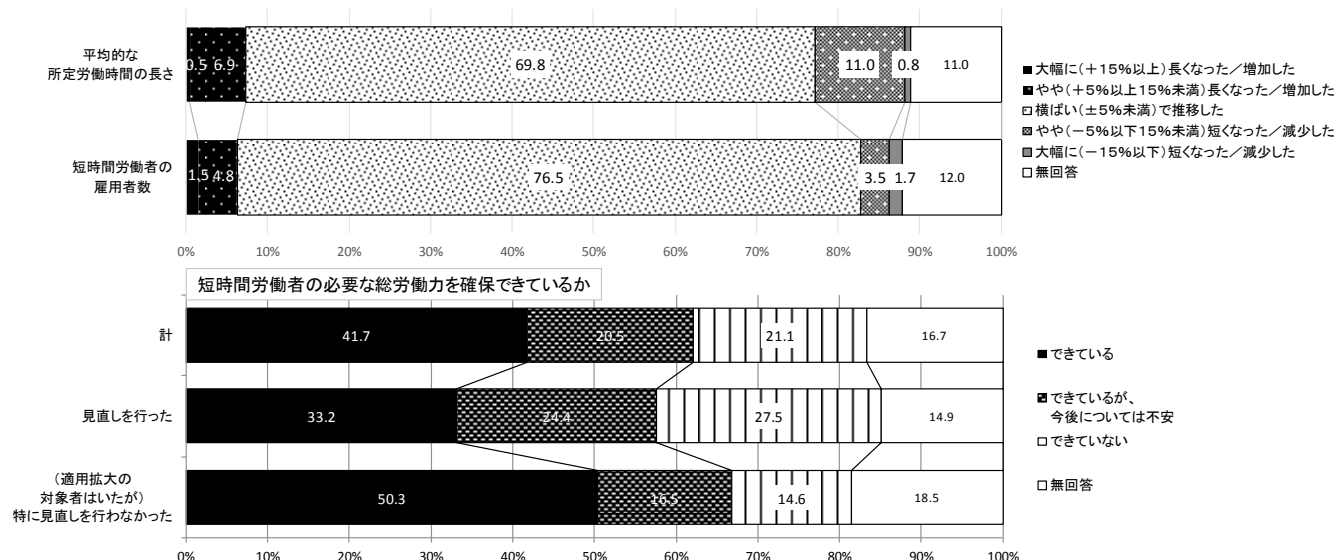


(5) 社会保険の適用拡大に伴う所定労働時間の長さや雇用者数、職場の変化

社会保険の適用拡大に伴い、雇用管理上の「見直しを行った」か「(適用拡大の対象者はいたが)、特に見直しを行わなかった」事業所(計 880 社)を対象に、適用拡大の前後で、短時間労働者の平均的な所定労働時間の長さがどう変化したかを尋ねると、「横ばい(±5%未満)で推移した」が約 7 割(69.8%)で、「大幅に／やや長くなった」事業所(計 7.4%)や「大幅に／やや短くなった」事業所(計 11.8%)は一定程度に留まった(図表 8)。また、適用拡大前後の短時間労働者の雇用者数についても、「横ばい(±5%未満)で推移した」が 3/4 を超え(76.5%)、「大幅に／やや増加した」(計 6.3%)や「大幅に／やや減少した」(計 5.2%)と回答した事業所は限定的だった。

こうしたなか、適用拡大後、短時間労働者の必要な総労働力を確保できているかについても尋ねると、「できている」とした事業所が 4 割を超え(41.7%)、「できていない」(21.1%)を上回った。但し、「できているが、今後については不安」との回答も 2 割程度(20.5%)見られた。なお、雇用管理上の見直しの実施状況別にみると、必要な総労働力を確保「できている」割合は、「見直しを行った」事業所(33.2%)より、「(適用拡大の対象者はいたが)、特に見直しを行わなかった」事業所(50.3%)の方が上回っている。

図表 8 短時間労働者の所定労働時間の長さや雇用者数の変化、必要な総労働力の確保状況



なお、適用拡大後の職場の変化として、短時間労働者の「求職者数が増えた」かについては、「何とも言えない・分からない」が半数(47.0%)に迫る中で、「当てはまる」が計 2.3%に対し「当てはまらない」は計 42.8%で、「当てはまらない」が大きく上回る結果となった。同様に、「求職者の質が上がった」かについても、「何とも言えない・分からない」が過半数(56.0%)を占める中、「当てはまる」が計 1.5%に対し、「当てはまらない」は計 35.0%となっている。

また、短時間労働者の「就労意欲が高まった」かについても、「何とも言えない・分からない」(56.3%)が最多となったが、「当てはまる」が計 9.4%に対し「当てはまらない」は計 26.9%で、求職者の人数や質の変化よりは「当てはまる」割合が若干、高まるものの、やはり「当てはまらない」が上回る結果となっている。同様に、「定着率が高まった」かについても、「何とも言えない・分からない」が半数を超える(53.5%)中、「当てはまる」が計 9.4%に対し「当てはまらない」は計 29.5%となった。

総じて、深刻な人手不足等の影響もあり、事業所にとっては、適用拡大の効果を実感し難い状況となっていることが分かる。

5. 社会保険の適用拡大に係る制度特例の新設に伴う、「特定適用事業所等以外の事業所」の対応状況

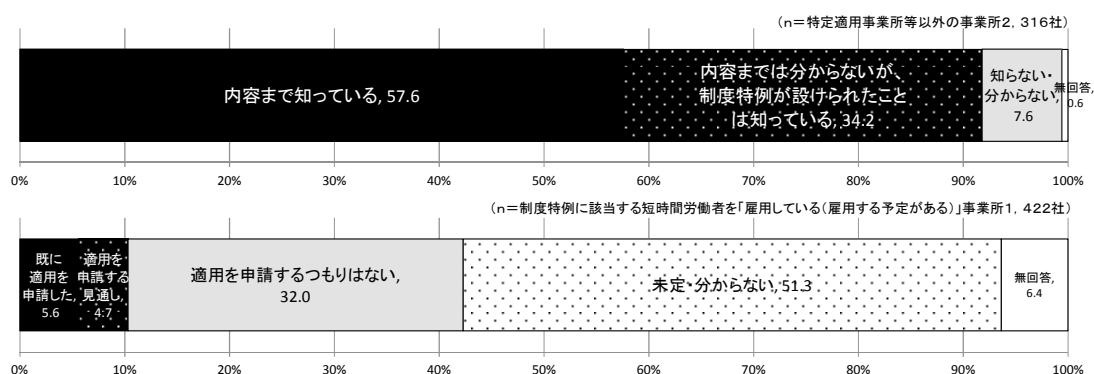
(1) 制度特例の認知度と活用意向

「特定適用事業所等以外の事業所」(2,316 社)を対象に、労使合意に基づき社会保険の適用拡大を行うことが出来る制度特例が設けられたことを知っているかを尋ねると、「内容まで知っている」割合が半数を超えた(57.6%)(**図表 9**)。また、「内容までは分からないが、制度特例が設けられたことは知っている」が1/3超(34.2%)等となった。

「特定適用事業所等以外の事業所」のうち、制度特例に該当する①週の所定労働時間が 20 時間以上 30 時間未満で、②月額賃金が 8.8 万円以上、③雇用(見込み)期間が 1 年以上のすべての要件を満たす、短時間労働者(学生は除く)を「雇用している(雇用する予定がある)」割合は 61.4%(1,422 社、全有効回答事業所の 25.7%)となった。

これを対象に、制度特例を活用する意向があるかを尋ねると、「未定・分からない」とする事業所が過半数(51.3%)を占めた。また、「適用を申請するつもりはない」も 3 割を超えた(32.0%)ものの、「既に適用を申請した」や「適用を申請する見通し」の事業所も、それぞれ 5.6%(全有効回答事業所の 1.4%)、4.7%(同 1.2%)見られた。

図表 9 制度特例の認知度(上)と活用意向(下)



(2) 制度特例の適用を申請する・しない理由

社会保険の適用拡大に係る制度特例について、「既に適用を申請した」あるいは「適用を申請する見通し」と回答した事業所（計 146 社）を対象に、その申請理由を尋ねると（複数回答）、「短時間労働者の処遇を改善し、人材の確保・定着を図りたいから」が最多で 7 割を超えた（72.6%）（図表 10）。これに「短時間労働者自身が希望しているから」（36.3%）や「短時間労働者がより長い労働時間、働く動機になると思うから」（30.8%）等が続いた。

一方、「適用を申請するつもりはない」あるいは「未定・分からない」とした事業所（計 1,185 社）に対しても、適用を申請しない（していない）理由を尋ねると（複数回答）、「短時間労働者自身が希望していないから」（61.4%）が最も多く、次いで「任意だから（義務ではないから）」（44.7%）や「総額人件費の増加につながるから」（32.3%）等が挙げられた。

図表 10 制度特例の適用を申請する（した）・しない（していない）理由

（％）		（％）	
制度特例の適用を申請した（する）理由（複数回答）		制度特例の適用を申請しない（していない）理由（複数回答）	
短時間労働者の処遇を改善し、人材の確保・定着を図りたいから	72.6	短時間労働者自身が希望していないから	61.4
短時間労働者自身が希望しているから	36.3	任意だから（義務ではないから）	44.7
短時間労働者がより長い労働時間、働く動機になると思うから	30.8	総額人件費の増加につながるから	32.3
親会社の意向やグループ会社の動向に準じるから	6.2	労働者の同意を得るなど、手続きが大変だから	12.6
企業イメージが向上するから	4.8	親会社の意向やグループ会社の動向に準じるから	11.3
その他	7.5	その他	4.6
無回答	1.4	無回答	4.7
平均選択数（個） 1.6		平均選択数（個） 1.8	

(3) 社会保険の適用拡大を回避するための分社化等の実施状況

なお、社会保険の今般の適用拡大を回避する目的で、（企業全体としての規模を 500 人以下にする）分社化や雇用者数の抑制等が行われていないかについても検証するため、制度特例の「適用を申請するつもりはない」あるいは「未定・分からない」と回答した事業所（計 1,185 社）を対象に、そうした措置の実施状況を尋ねたところ、「回避を目的の一つとする分社化等を行った」事業所は見られなかった。一方で、「回避を目的とするものではない（分からないを含む）が、分社化等を行った」とする事業所が僅少（0.9%）ながらあったものの、「分社化等は特段、行っていない」（76.5%）との回答が大半を占めた（但し、無回答が 22.5% となった点には留意する必要がある）。

6. 今後の更なる適用拡大への対応意向

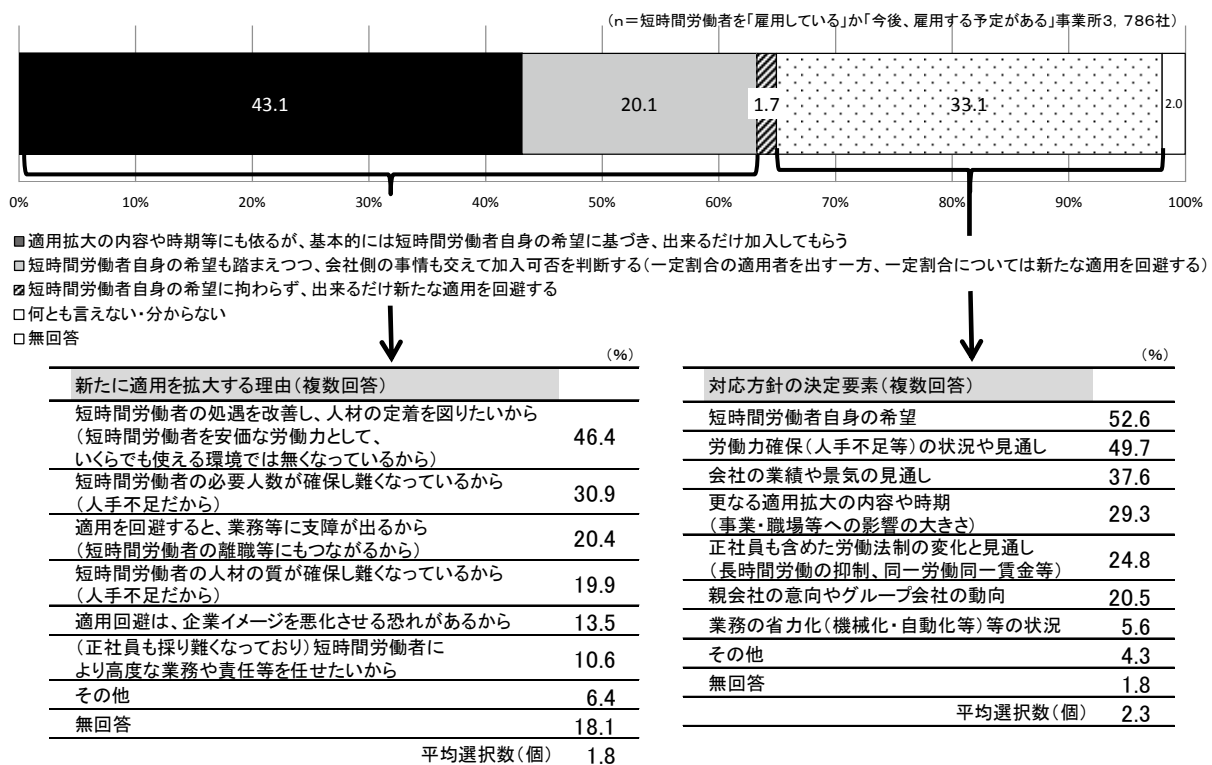
(1) 今後の更なる適用拡大への対応意向と新たに適用を拡大する理由、適用を回避する場合の方法と対応方針の決定要素

「公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律」（平成 24 年 8 月公布）には、「政府は、短時間労働者に対する厚生年金保険及び

健康保険の適用範囲について、平成 31 年 9 月 30 日までに検討を加え、その結果に基づき、必要な措置を講ずる」ことが明記されている。

そこで、本調査でも、短時間労働者を「雇用している」か「今後、雇用する予定がある」事業所（計 3,786 社）を対象に、今後、社会保険の更なる適用拡大（例えば、規模要件や賃金要件の廃止、労働時間要件の引下げ等）が行われた場合には、どのような対応を行うと思うかを尋ねると、「適用拡大の内容や時期等にも依るが、基本的には短時間労働者自身の希望に基づき、出来るだけ加入してもらおう」との回答が最多で 4 割を超えた（43.1%）（図表 11）。次いで「何とも言えない・分からない」（33.1%）が挙げたが、これに続くのは「短時間労働者自身の希望も踏まえつつ、会社側の事情も交えて加入可否を判断する（一定割合の適用者を出す一方、一定割合については新たな適用を回避する）」の約 2 割（20.1%）で、「短時間労働者自身の希望に拘わらず、出来るだけ新たな適用を回避する」は僅少（1.7%）に留まった。

図表 11 今後の更なる適用拡大への対応意向（上）と
新たに適用を拡大する理由（下左）、対応方針の決定要素（下右）



その上で、「適用拡大の内容や時期等にも依るが、基本的には短時間労働者自身の希望に基づき、出来るだけ加入してもらおう」ないし「短時間労働者自身の希望も踏まえつつ、会社側の事情も交えて加入可否を判断する」と回答した事業所（計 2,395 社）を対象に、新たな適用を拡大する理由を尋ねると（複数回答）、「短時間労働者の処遇を改善し、人材の定着を図りたいから（短時間労働者を安価な労働力として、いくらかでも使える環境では無くなって

いるから)」が 4 割超（46.4%）で最も多く、これに「短時間労働者の必要人数が確保し難くなっているから（人手不足だから）」（30.9%）や「適用を回避すると、業務等に支障が出るから（短時間労働者の離職等にもつながるから）」（20.4%）、「短時間労働者の人材の質が確保し難くなっているから（人手不足だから）」（19.9%）等が続いた。人手不足が深刻化する中、事業所の間では「短時間労働者を安価な労働力として、いくらでも使える環境では無くなっている」との認識が高まっている様子が窺える。

また、「何とも言えない・分からない」と回答した事業所（1,252 社）を対象に、対応方針がどのような要素に依存して決まってくると思うかを尋ねると（複数回答）、「短時間労働者自身の希望」（52.6%）と「労働力確保（人手不足等）の状況や見通し」（49.7%）がともに半数程度で多く挙がり、これに「会社の業績や景気の見通し」（37.6%）や「更なる適用拡大の内容や時期（事業・職場等への影響の大きさ）」（29.3%）、「正社員も含めた労働法制の変化と見通し（長時間労働の抑制、同一労働同一賃金等）」（24.8%）等が続いた。

一方、「短時間労働者自身の希望も踏まえつつ、会社側の事情も交えて加入可否を判断する（一定割合の適用者を出す一方、一定割合については新たな適用を回避する）」あるいは「短時間労働者自身の希望に拘わらず、出来るだけ新たな適用を回避する」とした事業所（計 826 社）に対しても、どのような方法で適用を回避（一部適用・一部回避を含む）するかについて尋ねると（複数回答）、最も多かったのは「短時間労働者を厳選し、適用拡大の対象者にはもっと長く働いてもらう一方、雇用者数を抑制する（正社員（短時間正社員）への転換を含む）」で半数を超え（56.7%）、これに「適用要件に該当しないよう、短時間労働者の所定労働時間等を短くし、その分、より多くの（適用要件に該当しない）短時間労働者等を雇用する」（43.9%）、「短時間労働者に任せている業務を、省力化（機械化・自動化等）する」（13.6%）、「短時間労働者に任せている業務を、派遣契約や業務委託に切り換える」（8.7%）、「短時間労働者に任せている業務（事業）を廃止する（海外移転を含む）」（0.9%）等が続いた。

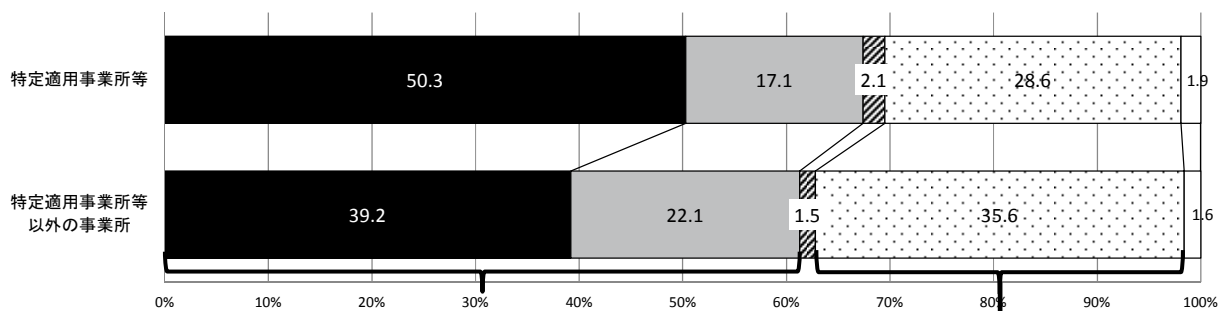
また、そうした対応で事業所経営に必要な労働力を充分、確保できると思うかについては、「何とも言えない・分からない」が半数を占めた（51.6%）ものの、「問題なく、確保できると思う」との回答は 14.9%に留まり、「（今後の状況によっては／実際には）難しい（確保できない）と思う」とした事業所がその倍近く（30.5%）で上回った。

なお、今後の更なる適用拡大への対応意向を尋ねた設問については、「特定適用事業所等」と「特定適用事業所等以外の事業所」のいずれに該当するかで 2 種類の意味合いを持つと考えられる。即ち、社会保険の今般の適用拡大が義務づけられている「特定適用事業所等」で、今後の更なる適用拡大と聞けば「月額賃金 8.8 万円以上」という賃金要件の引下げや、「週の所定労働時間が 20 時間以上」とされている労働時間要件の引下げ等を思い浮かべるだろうと考えられるのに対し、「特定適用事業所等以外の事業所」では（週の所定労働時間が通常の

労働者の（概ね）4分の3以上（一般に週30時間以上等）から）、今般の適用拡大要件への緩和（①週の所定労働時間が20時間以上かつ②月額賃金が8.8万円以上、かつ③雇用（見込み）期間が1年以上への引下げないし、企業規模要件の撤廃）等を想起するかも知れない。

そこで、一連の結果を「特定適用事業所等」（1,344社）と「特定適用事業所等以外の事業所」（2,316社）で改めて眺めると、「適用拡大の内容や時期等にも依るが、基本的には短時間労働者自身の希望に基づき、出来るだけ加入してもらう」との回答は、「特定適用事業所等以外の事業所」（39.2%）より「特定適用事業所等」（50.3%）で多いことが分かる（図表12）。その分、「特定適用事業所等以外の事業所」では「何とも言えない・分からない」（35.6%）や「短時間労働者自身の希望も踏まえつつ、会社側の事情も交えて加入可否を判断する（一定割合の適用者を出す一方、一定割合については新たな適用を回避する）」（22.1%）が多くなっている。

図表12 事業所の特性別にみた今後の更なる適用拡大への対応意向



- 適用拡大の内容や時期等にも依るが、基本的には短時間労働者自身の希望に基づき、出来るだけ加入してもらう
 □ 短時間労働者自身の希望も踏まえつつ、会社側の事情も交えて加入可否を判断する（一定割合の適用者を出す一方、一定割合については新たな適用を回避する）
 ▨ 短時間労働者自身の希望に拘わらず、出来るだけ新たな適用を回避する
 □ 何とも言えない・分からない
 □ 無回答

新たに適用を拡大する理由（複数回答）	特定適用事業所等 (%)	特定適用事業所等以外の事業所 (%)
短時間労働者の処遇を改善し、人材の定着を図りたいから（短時間労働者を安価な労働力として、いくらでも使える環境では無くなっているから）	40.7	50.5
短時間労働者の必要人数が確保し難くなっているから（人手不足だから）	35.8	28.4
適用を回避すると、業務等に支障が出るから（短時間労働者の離職等にもつながるから）	24.0	18.6
短時間労働者の人材の質が確保し難くなっているから（人手不足だから）	23.0	18.4
適用回避は、企業イメージを悪化させる恐れがあるから（正社員も採り難くなっており）短時間労働者により高度な業務や責任等を任せたいから	19.0	10.2
その他	8.8	11.8
無回答	8.1	4.9
平均選択数（個）	14.7	20.2
平均選択数（個）	1.9	1.8

対応方針の決定要素（複数回答）	特定適用事業所等 (%)	特定適用事業所等以外の事業所 (%)
短時間労働者自身の希望	42.4	57.9
労働力確保（人手不足等）の状況や見通し	46.6	50.8
会社の業績や景気の見通し	26.3	43.1
更なる適用拡大の内容や時期（事業・職場等への影響の大きさ）	29.7	29.5
正社員も含めた労働法制の変化と見通し（長時間労働の抑制、同一労働同一賃金等）	22.7	25.5
親会社の意向やグループ会社の動向	24.0	18.7
業務の省力化（機械化・自動化等）等の状況	4.9	6.2
その他	7.6	3.0
無回答	2.6	1.2
平均選択数（個）	2.1	2.4

こうしたなか、新たに適用を拡大する理由については（複数回答）、「特定適用事業所等」か「特定適用事業所等以外の事業所」かを問わず、同様の回答傾向となっている。即ち、「短時間労働者の処遇を改善し、人材の定着を図りたいから（短時間労働者を安価な労働力として、いくらでも使える環境では無くなっているから）」との回答（「特定適用事業所等」で

40.7%、「特定適用事業所等以外の事業所」で 50.5%）が最も多く、これに「短時間労働者の必要人数が確保し難くなっているから（人手不足だから）」（同順に 35.8%、28.4%）や「適用を回避すると、業務等に支障が出るから（短時間労働者の離職等にもつながるから）」（同順に 24.0%、18.6%）、「短時間労働者の人材の質が確保し難くなっているから（人手不足だから）」（同順に 23.0%、18.4%）等が続いている。

一方、「何とも言えない・分からない」場合に、対応方針がどのような要素に依存して決まってくると思うかについては（複数回答）、「特定適用事業所等」では「労働力確保（人手不足等）の状況や見通し」が半数程度（46.6%）で最も多く、次いで「短時間労働者の希望」（42.4%）や「更なる適用拡大の内容や時期（事業・職場等への影響の大きさ）」（29.7%）等が挙げた。これに対し、「特定適用事業所等以外の事業所」では「短時間労働者の希望」（57.9%）が最多で、これに「労働力確保（人手不足等）の状況や見通し」（50.8%）や「会社の業績や景気の見通し」（43.1%）等が続く。

なお、どのような方法で適用を回避（一部適用・一部回避を含む）するかについて（複数回答）、「特定適用事業所等」では「適用要件に該当しないよう、短時間労働者の所定労働時間等を短くし、その分、より多くの（適用要件に該当しない）短時間労働者等を雇用する」（56.6%）が最も多く、これに「短時間労働者を厳選し、適用拡大の対象者にはもっと長く働いてもらう一方、雇用者数を抑制する（正社員（短時間正社員）への転換を含む）」（52.7%）が同程度で続いた。一方、「特定適用事業所等以外の事業所」では「短時間労働者を厳選し、適用拡大の対象者にはもっと長く働いてもらう一方、雇用者数を抑制する（正社員（短時間正社員）への転換を含む）」が最多で 6 割近く（58.4%）、次いで「適用要件に該当しないよう、短時間労働者の所定労働時間等を短くし、その分、より多くの（適用要件に該当しない）短時間労働者等を雇用する」（38.6%）や「短時間労働者に任せている業務を、省力化（機械化・自動化等）する」（15.4%）等が挙げた。

また、そうした対応で、事業所経営に必要な労働力を充分、確保できると思うかについては、社会保険の適用上の事業所区分によらず回答傾向が似通っており、「何とも言えない・分からない」が半数程度（「特定適用事業所等」で 48.1%、「特定適用事業所等以外の事業所」で 52.6%）で、これに「（今後の状況によっては／実際には）難しい（確保できない）」と思う」（同順に 32.2%、30.4%）等が続いた。

（2）社会保険に加入できる求人の有効性と社会保険の適用範囲に対する見方

全有効回答事業所（5,523 社）を対象に、社会保険に加入できる条件が掲げられた求人が、人材の確保に有効かどうかについてどう感じているかを尋ねると、「非常に／どちらかといえば有効だと思う」割合計が半数近く（47.7%）、これに「何とも言えない・分からない」（25.8%）と「全く／どちらかといえば関係ないと思う」割合計（23.9%）がともに 1/4 程度で続い

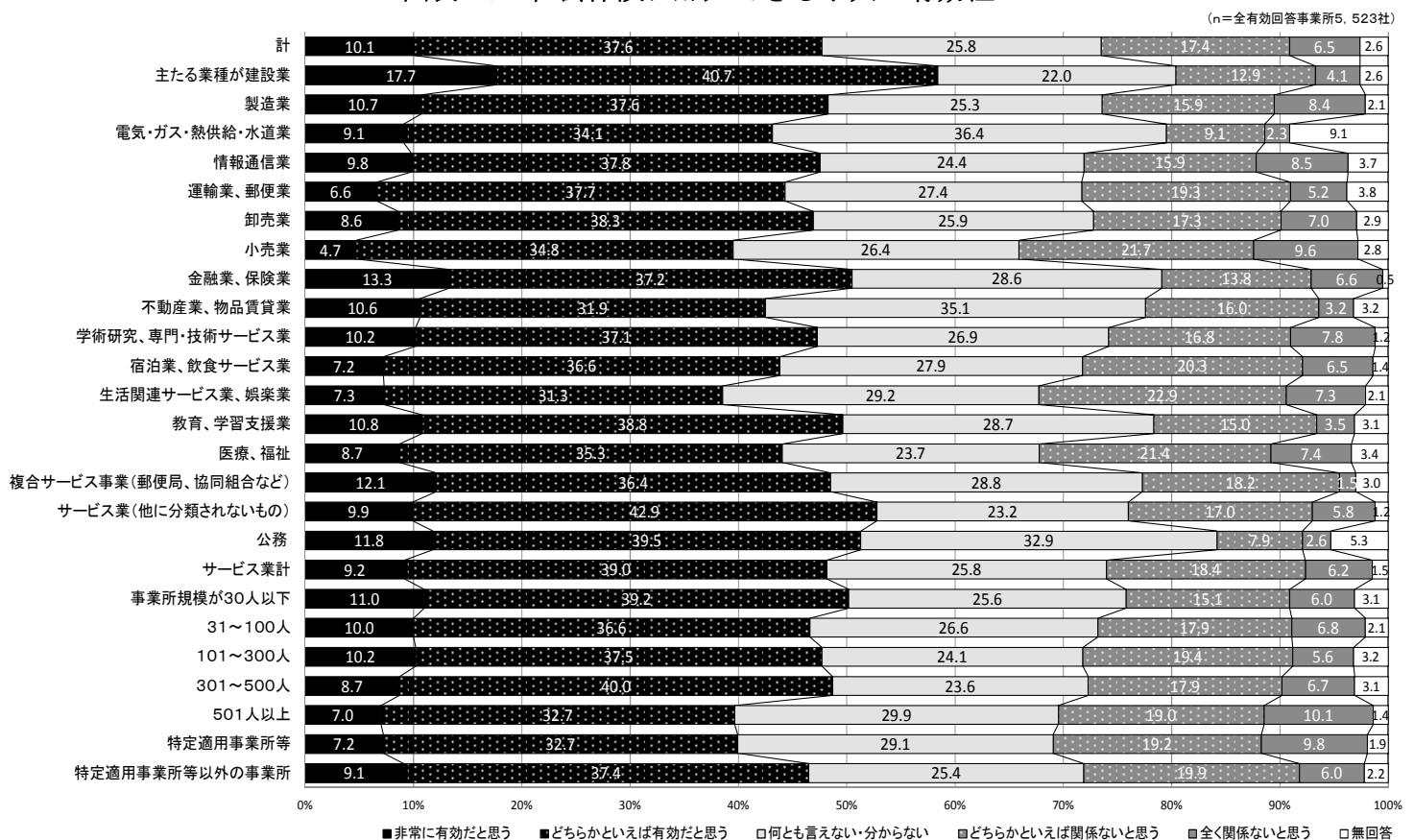
た（図表 13）。

主たる業種別にみると、「有効だと思う」割合計は「建設業」（58.4%）や「サービス業（他に分類されないもの）」（52.8%）、「公務」（51.3%）、「金融業、保険業」（50.5%）等で半数を超えている。一方、「関係ないと思う」割合計は、「小売業」（31.3%）や「生活関連サービス業、娯楽業」（30.2%）、「医療、福祉」（28.9%）等でやや高い。

また、事業所の規模別にみると、「有効だと思う」割合計は「30 人以下」で半数を超え（50.2%）、「関係ないと思う」割合計（21.1%）を大きく上回った。また、「有効だと思う」割合計は、「500 人以下」では軒並み 4 割を超えているが、「501 人以上」で 39.7%と急減し、その分、「関係ないと思う」割合計（29.1%）等がやや高くなっている。

なお、社会保険の適用上の事業所区分によらず、「有効だと思う」割合計が優勢だが、特に「特定適用事業所等以外の事業所」で「有効だと思う」割合計（46.5%）が、「関係ないと思う」割合計（25.9%）を大きく上回った。

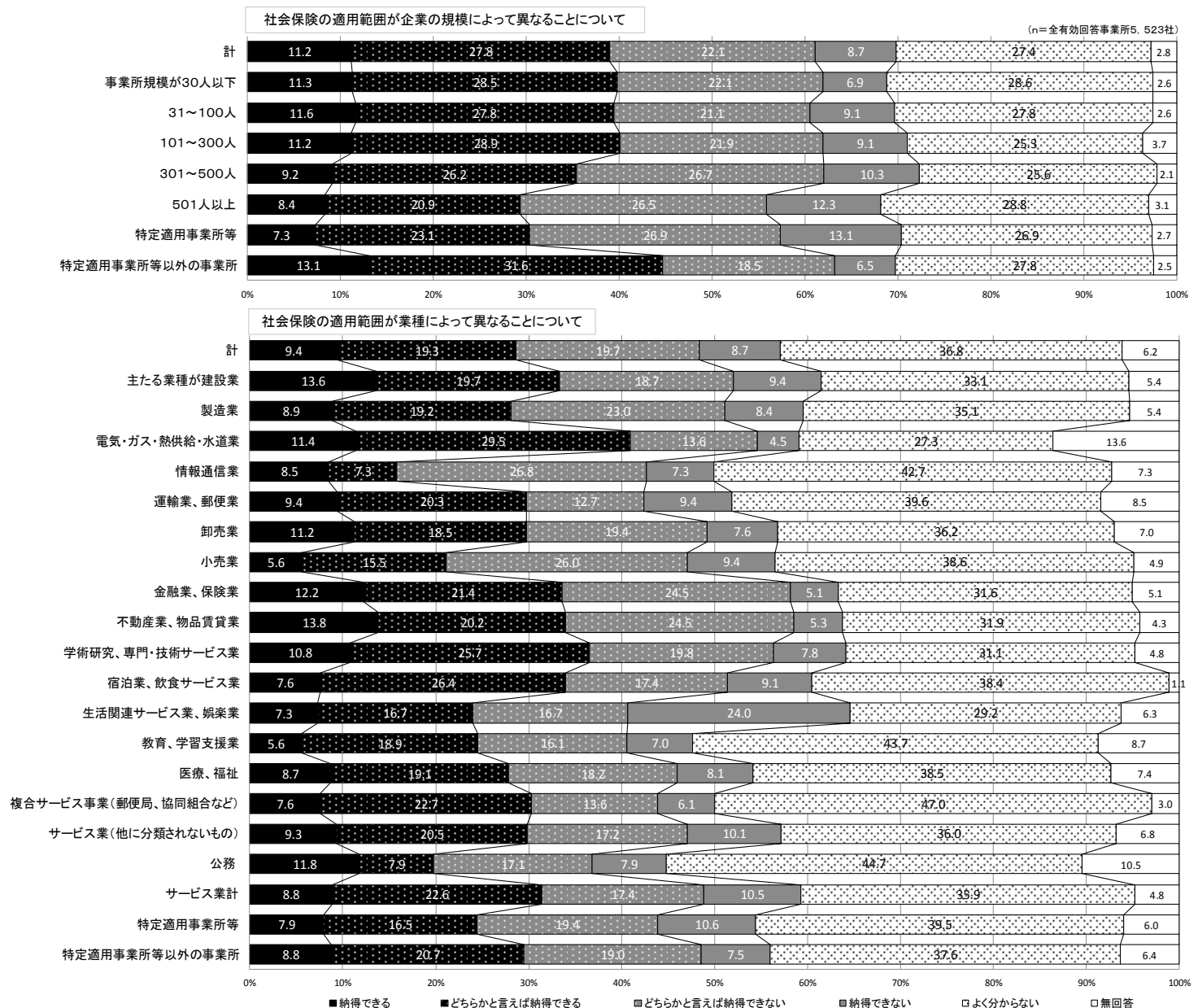
図表 13 社会保険に加入できる求人の有効性



こうしたなか、全有効回答事業所（5,523 社）に対し、短時間労働者に対する社会保険の適用範囲が、企業の規模によって異なる（競争条件が企業間で異なる）ことについてどう思うかを尋ねると、「納得できる（どちらかと言えばを含む）」割合計が 39.0%で、「納得でき

ない（同）」割合計（30.8%）を上回った¹³（図表 14）。但し、事業所の規模別にみると、「納得できない」割合計は「30 人以下」で 29.0%、「31～100 人」で 30.1%、「101～300 人」で 30.9%、「301～500 人」で 36.9%、「501 人以上」で 38.8%と規模が大きいほど高い。特に「301 人以上」では、「納得できない」割合計が「納得できる」割合計（「301～500 人」で 35.4%、「501 人以上」で 29.3%）を上回っている。なお、社会保険の今般の適用拡大が義務づけられた「特定適用事業所等」では、「納得できない」割合計が 40.0%となり、「納得できる」割合計（30.4%）を 10 割程度上回った。

図表 14 社会保険の適用範囲に対する見方



¹³ 社会保険の強制適用事業所等で「納得できない」としている場合には、企業間で競争条件が異なる不公平感があり「納得できない」こと等、一方で現行は非適用の事業所等で「納得できない」としている場合は、労働力の確保上に支障が出るなどして「納得できない」こと等、事業所の置かれた立場によって意味合いが異なる点に留意が必要である。

また、個人事業所の場合には、業種によって社会保険の適用事業所となるかどうかが変わってくる（クリーニングや飲食店、ビル清掃などサービス業の一部や、農林漁業等は強制でない）ことについてもどう思うかを尋ねると、「納得できる」割合計が 28.7%に対し、「納得できない」割合計も 28.4%で拮抗する結果となった。

但し、主たる業種別にみると、「納得できない」割合計は「生活関連サービス業,娯楽業」（40.6%）や「小売業」（35.4%）、「情報通信業」（34.1%）等で高く、いずれも「納得できる」割合計（「生活関連サービス業,娯楽業」で 24.0%や「小売業」で 21.2%、「情報通信業」で 15.9%）を上回っている。

7. 必要な労働力を確保する上での「就業調整」の影響

全有効回答事業所（5,523 社）を対象に、短時間労働者が所得税や社会保険、年金の支給等を意識して労働時間の長さ等を調整する、いわゆる「就業調整」が必要な労働力を確保する上でどの程度、影響しているかを尋ねると、「特段、影響していない」とする割合が過半数（58.7%）を占めたものの、「大いに影響している」（8.0%）あるいは「一定程度、影響している」（26.4%）と回答した事業所が合わせて 1/3 を超えた（図表 15）。

そこで、必要な労働力を確保する上で「就業調整」が「大いに影響している」ないし「一定程度、影響している」と回答した事業所（計 1,900 社）を対象に、具体的にはどの基準（所得税や社会保険、年金の支給等に係る適用基準）が影響していると思うかも尋ねると（複数回答）、「配偶者控除の適用を受けるための基準（103 万円以下に抑制）」（73.8%）が最も多く、次いで「配偶者の被用者保険の被扶養者にとどまるための基準（130 万円未満に抑制）」（60.8%）、「自身の収入に対する所得税の課税を回避するための基準（103 万円以下に抑制）」（41.4%）等が挙げられた。

なお、「配偶者控除の適用を受けるための基準」あるいは「自身の収入に対する所得税の課税を回避するための基準」のいずれかを挙げ、結果として「103 万円以下に抑制」することが「影響している」とした事業所の割合は、81.2%（全有効回答事業所に占める割合では 27.9%）と算出された。また、「配偶者の被用者保険の被扶養者にとどまるための基準（130 万円未満に抑制）」や「社会保険の加入を回避するための基準（週 30 時間未満等に抑制）」「社会保険の加入を回避するための基準（週 20 時間未満や月額賃金 8.8 万円未満に抑制）」のいずれかを挙げ、結果として社会保険の加入要件が「影響している」とする事業所の割合は 82.5%（同 28.4%）となっている。

こうした基準のうち、最も影響が大きいものは何だと思うかについても尋ねると、「配偶者控除の適用を受けるための基準（103 万円以下に抑制）」（35.9%）が最多で、これに「配偶者の社会保険の被扶養者にとどまるための基準（130 万円未満に抑制）」（20.6%）等が続いた。

図表 15 必要な労働力を確保する上での「就業調整」の影響とその内容



以上の結果を主たる業種別にみると、必要な労働力を確保する上で「就業調整」が「(大いにないし一定程度)、影響している」割合計は、「医療,福祉」(53.4%)や「宿泊業,飲食サービス業」(52.2%)、「複合サービス事業」(51.5%)、「小売業」(50.7%)で半数超と高くなっている(図表 16)。また、事業所の規模が大きくなるほど、「影響している」割合も高い(「30人以下」で27.2%～「501人以上」で45.0%)。

その上で、影響している「就業調整」の具体的な内容としては(複数回答)、「公務」を除く全産業で「配偶者控除の適用を受けるための基準(103万円以下に抑制)」が最多となっている。中でも、「複合サービス事業」(88.2%)や「生活関連サービス業,娯楽業」(87.5%)、「不動産業,物品賃貸業」(86.1%)、「小売業」(83.8%)では8割を超えて特に高い。これに続くのは「配偶者の被用者保険の被扶養者にとどまるための基準(130万円未満に抑制)」で、中でも「生活関連サービス業,娯楽業」(80.0%)を始め、「不動産業,物品賃貸業」(72.2%)「公務」(69.6%)や「小売業」(68.3%)、「宿泊業,飲食サービス業」(66.0%)、「医療,福祉」(64.9%)、「複合サービス事業」(64.7%)、「教育,学習支援業」(62.3%)等で6割を超えている。なお、平均選択数をみると、「小売業」(4.1)や「生活関連サービス業,娯楽業」(4.0)等で多く、多様な就業調整が「影響している」様子が窺える。

また、事業所の規模別でも、「配偶者控除の適用を受けるための基準(103万円以下に抑制)」が最多で、総じて7割を超えた。これに、いずれの規模でも「配偶者の被用者保険の被扶養者にとどまるための基準(130万円未満に抑制)」が続き、更に500人以下の企業では「自身の収入に対する所得税の課税を回避するための基準(103万円以下に抑制)」等、

一方で 501 人以上の企業では「社会保険の加入を回避するための基準（週 20 時間未満や月額賃金 8.8 万円未満に抑制）等が挙げられた。

図表 16 主たる業種や事業所の規模別にみた「就業調整」の影響とその内容

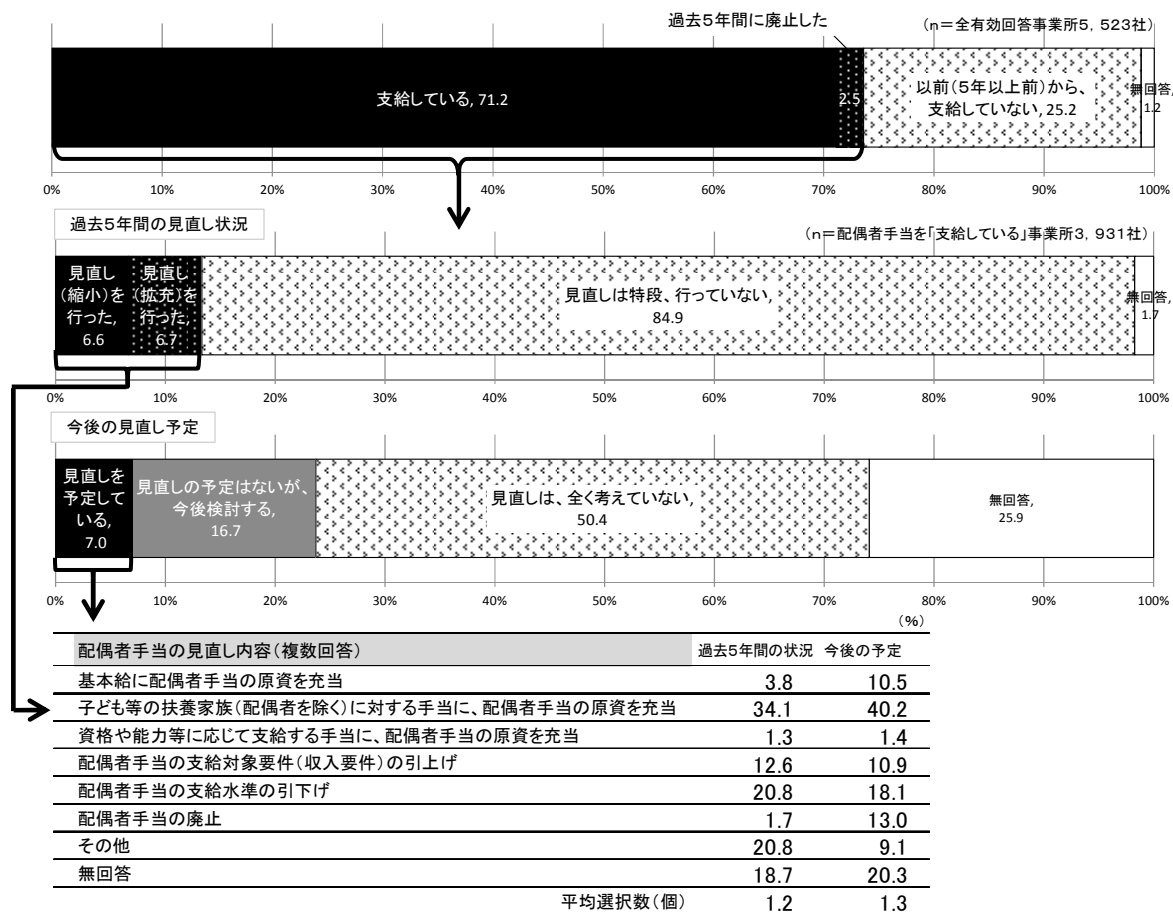
(%)																		
必要な労働力を確保する上での「就業調整」の影響					「就業調整」が影響している場合の具体的な内容(複数回答)													
	大いに影響している	一定程度、影響している	特段、影響していない	無回答	配偶者控除の適用を受けるための基準	配偶者の被用者保険の被扶養者にとどまるための基準	自身の収入に対する所得税の課税を回避するための基準	社会保険の加入を回避するための基準(週30時間未満等)	社会保険の加入を回避するための基準(週20時間未満等)	配偶者特別控除の適用を受けるための基準	一定額を超えると配偶者の勤務先から手当をもらえなくなることを回避するための基準	住民税の支払い義務を回避するための基準	受給している公的年金が支給停止にならないようにする基準	雇用保険の加入を回避するための基準	所得税の適用税率を低く抑えるための基準	その他	無回答	平均選択数
計	8.0	26.4	58.7	6.9	73.8	60.8	41.4	33.3	31.7	30.2	28.5	17.2	16.6	11.4	1.7	0.8	0.8	3.5
建設業	2.1	10.1	82.6	5.1	52.3	41.9	36.0	34.9	26.7	23.3	15.1	19.8	29.1	14.0	3.5	2.3	2.3	3.1
製造業	4.9	22.4	67.8	4.9	66.8	53.1	39.8	32.7	23.5	24.5	17.9	12.2	19.4	9.2	0.5	1.0	-	3.0
電気・ガス・熱供給・水道業	-	9.1	81.8	9.1	25.0	25.0	-	50.0	-	-	-	-	25.0	-	-	-	-	1.3
情報通信業	2.4	14.6	76.8	6.1	71.4	57.1	28.6	42.9	14.3	28.6	14.3	7.1	21.4	-	-	-	-	2.9
運輸業、郵便業	4.7	27.8	59.0	8.5	60.9	43.5	27.5	37.7	27.5	27.5	11.6	11.6	31.9	7.2	1.4	1.4	-	2.9
卸売業	4.0	19.0	67.8	9.1	72.7	59.5	33.9	37.2	25.6	29.8	27.3	14.0	19.0	11.6	0.8	1.7	0.8	3.4
小売業	20.6	30.1	41.4	7.9	83.8	68.3	54.6	25.8	45.8	32.1	49.8	25.1	10.3	7.0	0.7	-	0.4	4.1
金融業、保険業	7.1	22.4	66.3	4.1	77.6	53.4	50.0	41.4	29.3	17.2	41.4	19.0	19.0	20.7	-	-	-	3.7
不動産業、物品賃貸業	4.3	34.0	56.4	5.3	86.1	72.2	33.3	27.8	33.3	52.8	19.4	5.6	30.6	11.1	2.8	2.8	-	3.8
学術研究、専門・技術サービス業	5.4	19.2	71.3	4.2	65.9	46.3	24.4	34.1	43.9	19.5	22.0	14.6	26.8	12.2	-	-	-	3.1
宿泊業、飲食サービス業	17.8	34.4	40.9	6.9	72.2	66.0	43.8	39.6	20.1	35.4	22.9	16.0	8.3	11.8	4.2	-	0.7	3.4
生活関連サービス業、娯楽業	17.7	24.0	44.8	13.5	87.5	80.0	42.5	42.5	30.0	35.0	15.0	22.5	22.5	20.0	2.5	-	-	4.0
教育、学習支援業	4.2	32.9	57.7	5.2	72.6	62.3	34.9	36.8	36.8	24.5	24.5	13.2	7.5	13.2	4.7	0.9	-	3.3
医療、福祉	10.6	42.8	38.9	7.7	75.3	64.9	39.5	30.0	33.2	31.7	34.0	19.0	11.6	10.6	1.1	1.1	1.3	3.6
複合サービス事業(郵便局、協同組合など)	10.6	40.9	43.9	4.5	88.2	64.7	50.0	26.5	35.3	23.5	23.5	5.9	20.6	11.8	5.9	-	-	3.6
サービス業(他に分類されないもの)	6.8	27.5	58.8	6.8	77.1	54.8	50.0	37.3	27.7	33.7	19.3	18.1	25.3	15.7	0.6	1.2	2.4	3.7
公務	2.6	27.6	60.5	9.2	60.9	69.6	17.4	26.1	47.8	34.8	34.8	4.3	17.4	26.1	4.3	-	-	3.4
サービス業計	10.6	28.5	54.0	6.9	76.2	60.9	44.7	37.4	27.5	32.2	20.7	16.5	19.1	14.1	2.4	0.5	1.2	3.6
30人以下	6.3	20.9	64.7	8.1	74.6	62.4	38.2	34.2	24.9	32.1	25.2	15.5	14.7	12.1	2.9	0.6	1.6	3.4
31～100人	8.2	28.5	56.8	6.5	70.9	56.9	41.4	33.0	30.8	29.0	26.8	18.1	15.5	11.4	1.4	0.5	0.6	3.4
101～300人	9.1	26.4	57.8	6.7	75.0	62.8	45.7	35.8	33.0	29.5	32.4	19.6	18.8	10.8	1.1	0.9	-	3.7
301～500人	6.7	37.4	53.3	2.6	77.9	61.6	40.7	29.1	31.4	27.9	30.2	19.8	17.4	15.1	1.2	2.3	1.2	3.6
501人以上	8.9	36.0	49.4	5.6	78.9	67.1	38.5	29.2	51.6	30.4	38.5	13.7	23.0	9.3	1.2	1.2	0.6	3.9

8. 配偶者手当の支給状況

短時間労働者の「就業調整」には、「一定額を超えると配偶者の勤務先から手当（配偶者手当、家族手当等）をもらえなくなることを回避するための基準」も一定の影響を及ぼしている。こうしたなか、配偶者手当を巡っては『日本再興戦略』改訂 2015 で「官の見直しの検討とあわせて、労使に対しその在り方の検討を促す」とされたことを受け、厚生労働省に「女性の活躍促進に向けた配偶者手当の在り方に関する検討会」が設置（平成 27 年 12 月）され、「パートタイム労働で働く配偶者の就業調整につながる配偶者手当（配偶者の収入要件がある配偶者手当）については、配偶者の働き方に中立的な制度となるよう見直しを進めることが望まれる」などとする、報告書（平成 28 年 4 月）が取り纏められた経緯がある。

そこで、本調査でも、「配偶者手当」を「配偶者がいる労働者を対象に支給している手当（「配偶者手当」「家族手当」「扶養手当」等、名称は問わない）」と定義して、その支給状況を尋ねると、全有効回答事業所（5,523 社）のうち、「配偶者手当」を「支給している」割合は 71.2% となった。また、「過去 5 年間に廃止した」事業所の割合は 2.5% で、「以前（5 年以上前）から支給していない」が 25.2% だった（図表 17）。

図表 17 配偶者手当の支給・見直し状況



その上で、配偶者手当を「支給している」か「過去 5 年間に廃止した」（＝かつては支給していた）事業所（4,067 社、全有効回答事業所の 73.6%）を対象に、配偶者手当を支給する上での収入要件の有無を尋ねると、収入要件が「ある（あった）」割合は約 2/3（65.5%、同 48.3%）を占めた。収入要件が「ある（あった）」場合（2,665 社）の内容としては、「103 万円（配偶者控除の適用基準）」に設定している（していた）事業所が過半数（50.4%）で、「130 万円（配偶者の被用者保険の被扶養者にとどまるための基準）」が 4 割超（43.0%）、「150 万円（配偶者控除等を満額受けるための基準（来年より引上げ予定））」が 1.2%等となっている。

こうしたなか、配偶者手当を「支給している」事業所（3,931 社）に対して、過去 5 年間の見直し状況も尋ねると、「見直し（縮小）を行った」割合が 6.6%で、「見直し（拡充）を行った」が 6.7%となった。また、今後についても「見直しを予定している」事業所が 7.0%で、「見直しの予定はないが、今後検討する」が 16.7%等となっている。

それぞれ具体的な見直し内容を尋ねると（複数回答）、過去 5 年間に「見直し（縮小あるいは拡充）を行った」事業所（計 13.4%、525 社）では、「子ども等の扶養家族（配偶者を除く）に対する手当に、配偶者手当の原資を充当」（34.1%）が最も多く、これに「配偶者手当の支給水準の引下げ」や「その他」（ともに 20.8%）、「配偶者手当の支給対象要件（収入要件）の引上げ」（12.6%）等が続いた。同様に、今後の「見直しを予定している」事業所（276 社）でみても、「子ども等の扶養家族（配偶者を除く）に対する手当に、配偶者手当の原資を充当」（40.2%）が最も多く、次いで「配偶者手当の支給水準の引下げ」（18.1%）や「配偶者手当の廃止」（13.0%）等が挙げられた。

そうした結果を主たる業種別にみると、「配偶者手当」を「支給している」事業所の割合は、「教育,学習支援業」（90.6%）や「複合サービス事業（郵便局、協同組合など）」（87.9%）等で高くなっている。また、事業所の規模別には、「301 人以上」（「301～500 人」で 76.4%、「501 人以上」で 74.3%）で高い。

配偶者手当を「支給している」場合の過去 5 年間ににおける見直し状況として、「見直し（縮小あるいは拡充）を行った」事業所の割合は「公務」（77.8%）で突出して高く、これに「教育,学習支援業」（21.6%）等が続いた。また、「見直し（縮小あるいは拡充）を行った」事業所の割合は規模が大きいほど高く、「300 人以下」で 12.5%に対し「301～500 人」では 17.4%、「501 人以上」で 21.8%となっている。

具体的な見直し内容として（複数回答）、「公務」や「教育,学習支援業」で多かったのは「子ども等の扶養家族（配偶者を除く）に対する手当に、配偶者手当の原資を充当」（公務 54.8%、教育,学習支援業 58.9%）や「配偶者手当の支給水準の引下げ」（同順に 45.2%、32.1%）等である。事業所規模の関連でみると、「子ども等の扶養家族（配偶者を除く）に対する手当に、配偶者手当の原資を充当」については、「300 人以下」計が 30.8%に対し「301 人以上」計で 48.8%と高くなる。また、「配偶者手当の支給水準の引下げ」については、「1,000 人以下」計が 20.0%に対し「1,001 人以上」計で 40.9%と高くなっている。

9. 兼業・副業の規制状況や社会保険の通算適用に対する見方

働き方改革の一環として、兼業や副業が注目されている。「働き方改革実行計画」（平成 29 年 3 月、働き方改革実現会議決定）を踏まえ、厚生労働省では企業等が現行の法令下でどういった事項に留意すべきかを纏めた「ガイドライン」や「モデル就業規則」を策定（平成 30

年1月)し、その普及促進を図っている。そこで、本調査でも事業所における兼業・副業規制等の実態や、社会保険の通算適用に対する見方を把握した。

兼業・副業規制を「許可なく他人に雇入れられることや、在職のまま他の職業に従事すること等の禁止」と定義して、全有効回答事業所(5,523社)に規定状況を尋ねると、「就業規則で定めている」とする割合が7割を超え(72.5%)、「内部の規程で定めている」(4.7%)と合わせて3/4を超えた(図表18)。

兼業・副業規制を設けている場合(4,260社)の適用範囲としては(複数回答)、「正社員(無期契約)(短時間正社員を含む)」が9割超(93.9%)で、次いで「(正社員の)定年後、再雇用者」が63.5%、「(上記以外の)フルタイム労働者」が43.6%、「(上記以外の)短時間労働者」が30.6%等となっている。

図表18 兼業・副業規制の規程状況や実態の把握状況

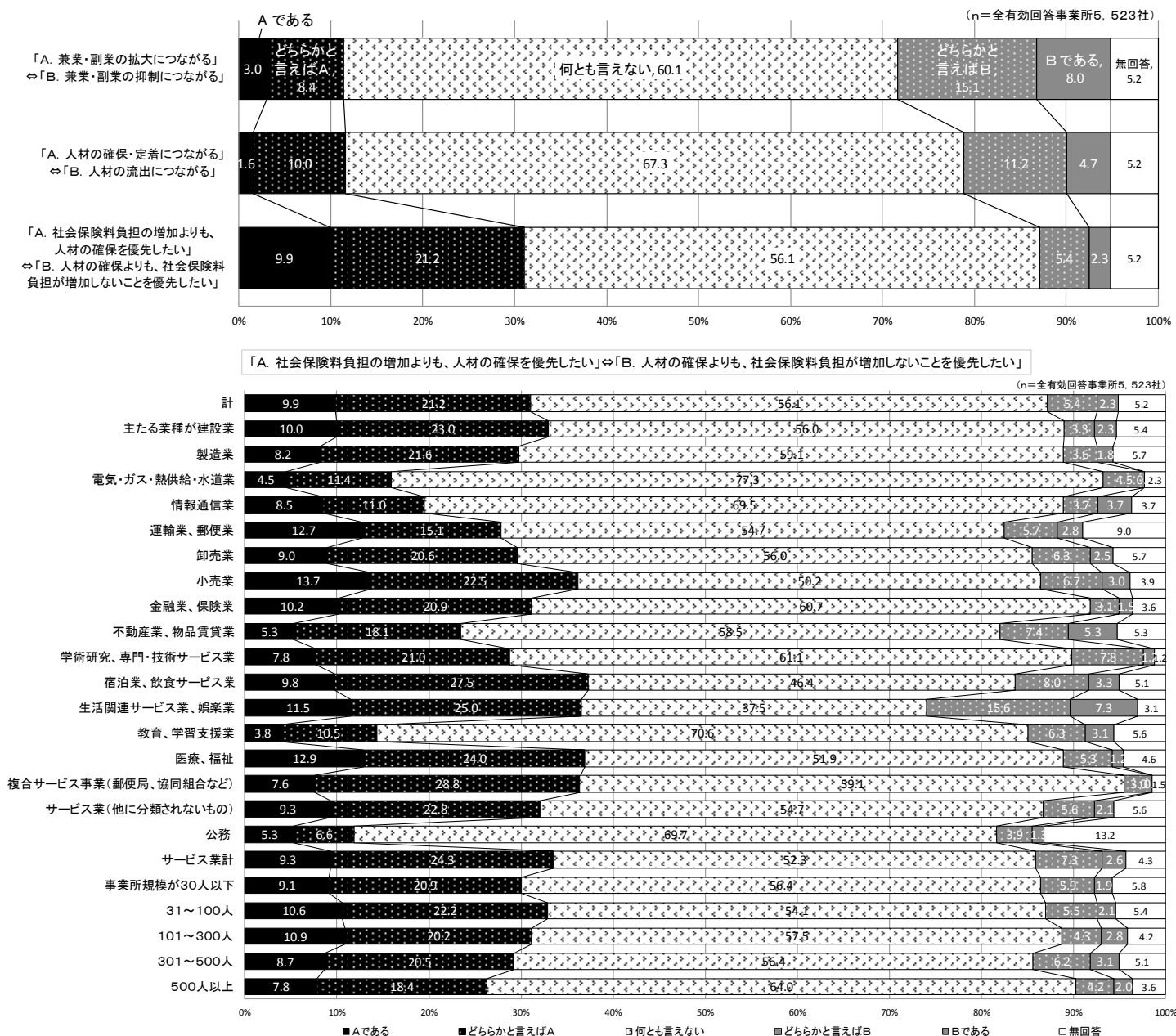


なお、全有効回答事業所(5,523社)を対象に、上記規制の有無によらず、兼業・副業の実態をどの程度、把握しているかを尋ねると、「ほとんど把握している」とする割合は1/4程度(24.0%)に留まったが、「ある程度、把握している」(36.3%)と合わせると6割程度となった。これを規定状況と掛け合わせると、兼業・副業規制を設けている事業所(4,260

社)でも、実態を「把握していない」割合が3割を超えた(31.0%、全有効回答事業所に占める割合では23.9%)。逆に、兼業・副業規制は設けていない事業所(929社)でも、実態を「ほとんど・ある程度、把握している」割合は45.3%(同7.6%)となった。

こうしたなか、一般に、労働者が兼業・副業を行っている場合に、兼業・副業先の労働条件(所定労働時間の長さや月額賃金等)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のように考えるかを尋ねると、図表19の通りになった。即ち、いずれの項目も「何とも言えない」が最も多かったが、兼業・副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が、「兼業・副業の抑制につながる」と考える事業所が計23.2%で、「兼業・副業の拡大につながる」(計11.5%)を上回る結果となった。

図表19 兼業・副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係る見解



「人材の確保・定着につながる」（計 11.6%）か「人材の流出につながる」（計 15.9%）かについては拮抗しているが、後者がやや優勢となっている。また、人材の確保と社会保険料負担の増加のどちらを優先させるかについては、「社会保険料負担の増加よりも、人材の確保を優先したい」が 3 割を超え（計 31.1%）、「人材の確保よりも、社会保険料負担が増加しないことを優先したい」（計 7.7%）を大きく上回った。

なお、「社会保険料負担の増加よりも、人材の確保を優先したい」とする事業所の割合は、すべての業種や規模で「人材の確保よりも、社会保険料負担が増加しないことを優先したい」との回答を上回っている。また、「社会保険料負担の増加よりも、人材の確保を優先したい」とする事業所の割合は、特に「宿泊業,飲食サービス業」（37.3%）や「医療,福祉」（36.9%）、「生活関連サービス業,娯楽業」（36.5%）、「複合サービス事業」（36.4%）、「小売業」（36.1%）等で高くなっている。

第2節 短時間労働者に対する調査結果の概要

1. 有効回答労働者の主な属性

全有効回答労働者（6,418人）の主な属性は、下記の通りである。

性別は、「女性」が3/4以上（77.7%）を占め、「男性」が2割程度（22.2%）となっている（図表20）。年齢は、40歳台が約1/4（計27.9%）で、50歳台（計21.5%）と合わせて約半数である。これに30歳台（計16.2%）を合わせると、約2/3を占める。

婚姻状況については、「既婚」が8割を超え（80.9%）、「未婚」は1割程度（10.2%）、「離婚・死別」が1割弱（8.5%）となった。続柄は、「世帯主の夫または妻」が6割を超え（60.6%）、これに「世帯主本人」（30.3%）等が続く。

図表20 有効回答労働者の主な属性

性別

男性

22.2

女性

77.7

無回答

0.2

年齢層

～19歳以下

0.1

20～24歳

1.5

25～29歳

3.2

30～34歳

6.4

35～39歳

9.8

40～44歳

14.1

45～49歳

13.8

50～54歳

12.0

55～59歳

9.5

60～64歳

14.3

65歳以上

14.6

無回答

0.7

平均(歳)

50.2

婚姻状況

既婚

80.9

未婚

10.2

離婚・死別

8.5

無回答

0.4

同居者数

1人(同居者無し)

7.0

2人

26.6

3人

25.3

4人

24.4

5人以上

13.3

無回答

3.3

平均(人)

3.2

場合の同居者がいる被扶養者数

0人(被扶養者無し)

41.4

1人

23.8

2人

12.6

3人以上

13.1

無回答

9.1

平均(人)

1.0

(複数回答の種類)

同居者の種類

配偶者

78.8

子ども

66.8

親

18.7

兄弟姉妹

3.2

その他

3.1

無回答

3.7

続柄

世帯主本人

30.3

世帯主の夫または妻

60.6

世帯主の父または母

0.5

世帯主の子ども

6.4

世帯主の孫

0.1

その他

1.4

無回答

0.6

自身の昨年1年間の税込年収

65万円未満

7.2

65万円以上70万円未満

1.9

70万円以上80万円未満

3.6

80万円以上90万円未満

4.6

90万円以上100万円未満

8.6

100万円以上103万円未満

9.1

103万円以上130万円未満

20.7

130万円以上141万円未満

4.5

141万円以上150万円未満

3.2

150万円以上195万円未満

9.6

195万円以上330万円未満

13.6

330万円以上695万円未満

8.3

695万円以上900万円未満

0.8

900万円以上

0.3

無回答

4.0

世帯の昨年1年間の税込年収

200万円未満

16.2

200万円以上300万円未満

7.4

300万円以上400万円未満

10.7

400万円以上500万円未満

10.0

500万円以上600万円未満

10.6

600万円以上700万円未満

9.1

700万円以上800万円未満

6.5

800万円以上900万円未満

5.0

900万円以上1,000万円未満

4.0

1,000万円以上

5.9

無回答

14.6

子ども番下の年齢

3歳未満

8.6

3歳以上～小学校就学前

12.2

小学校低学年(1～3年生)

9.7

小学校高学年(4～6年生)

9.8

中学生

9.8

高校生以上

46.9

無回答

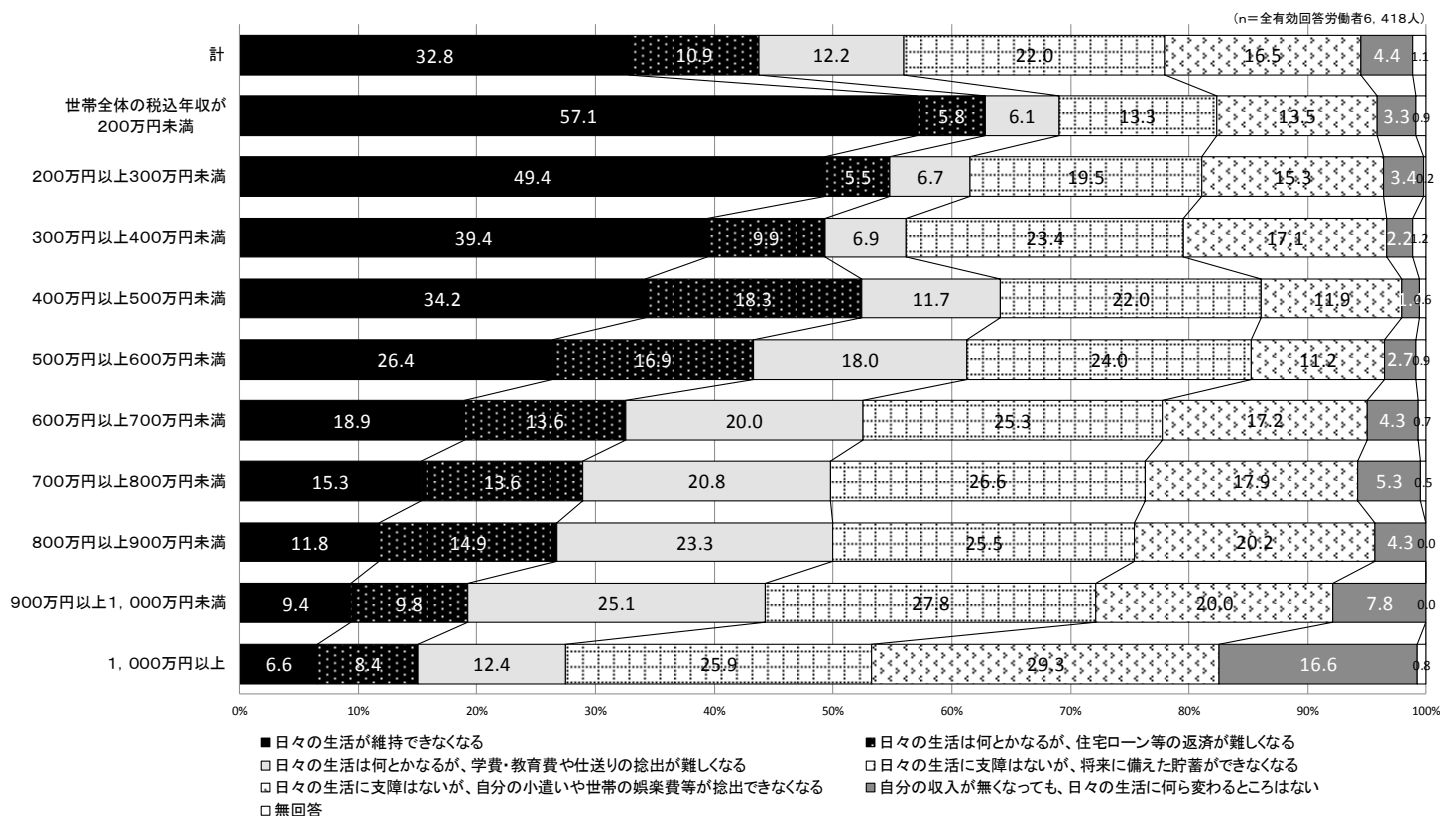
3.0

自身の昨年1年間（平成28年1月1日～12月31日）の税込年収（仕事を掛け持ちしている場合はすべて合算）は、「103万円以上130万円未満」が2割超（20.7%）で最も多く、次いで「195万円以上330万円未満」が13.6%等となった。総じて「100万円未満」計で1/4を超え（25.9%）、「100万円以上130万円未満」の約3割（29.8%）と合わせると、これらで半数を超えている。また、「195万円未満」を合わせると7割超（計73.0%）で、「330万円未満」計で85%超（計86.5%）を占めている。

世帯全体の昨年1年間（同）の税込年収については、「200万円未満」が約1/6（16.2%）で最も多く、これに「300万円以上400万円未満」（10.7%）や「500万円以上600万円未満」（10.6%）、「400万円以上500万円未満」（10.0%）等が続いた（なお、世帯年収については無回答が14.6%と少なくない点に留意する必要がある）。総じて、「300万円未満」計が約1/4（計23.7%）で、「600万円未満」計で半数超（計54.9%）となった。

こうしたなか、自身が働くのを辞めると家計がどうなるかを尋ねると、「日々の生活が維持できなくなる」との回答が3割を超え（32.8%）、これに「日々の生活に支障はないが、将来に備えた貯蓄ができなくなる」（22.0%）等が続いた（図表21）。なお、自身が働くのを辞めると「日々の生活が維持できなくなる」か、日々の生活は何とかなくても「住宅ローン等の返済」や「学費・教育費や仕送りの捻出」が難しくなるとの回答が、合わせて半数超（55.9%）となっている。

図表21 自身が働くのを辞めた場合の家計に対する影響



なお、「日々の生活が維持できなくなる」との回答は、「男性」の「中年層」（35～44 歳で 75.4%、45～54 歳で 67.4%）や「若年層」（～34 歳で 51.8%）が多い。また、婚姻状況別にみると、「未婚」（52.7%）や「離婚・死別」（66.7%）の、特に「女性」（71.2%）で多くなっている。

更に、世帯全体の昨年 1 年間の税込年収との関係を見ると、「日々の生活が維持できなくなる」との回答は、「300 万円未満」計で半数を超える（54.7%）など、世帯全体の年収水準が低いほど増加する傾向が見て取れる。

2. 短時間労働者としての就業状況

全有効回答労働者（6,418 人）を対象に、短時間労働者という形態で働いている理由を尋ねると（複数回答）、「自分の都合の良い日や時間帯に働きたいから」（39.5%）が最も多く、次いで「労働時間や出勤日数が短いから」（30.0%）や「育児・介護等の事情があるから」（27.3%）、「時間を有効に使えるから」（26.9%）、「就業調整（年収や労働時間の調整）ができるから」（18.6%）、「休みやすいから」（15.1%）、「正社員として働くことが体力的に難しいから」（12.7%）、「正社員としての働き口が見つからなかったから」（12.1%）等が挙げられた（図表 22）。

現在の会社での就労状況を尋ねると、職種（複数の仕事をしている場合でも主なものの一つ）については、多かった順に「事務職」（33.8%）、「専門・技術職」（計 18.6%）、「サービス職」（計 17.6%）等となっている。

雇用契約に「期間の定めがある」（有期契約である）割合は約 3/4（74.7%）を占め、「期間の定めはない」が 18.6%、「分からない」が 5.5%等となった。なお、現在の会社で正社員として定年を迎えた、「定年再雇用者」である割合は 13.2%となっている。

現在の会社で短時間労働者として働き始めてからの勤続年数については、「1 年以上 3 年未満」（27.2%）が最も多く、これに「5 年以上 10 年未満」（20.6%）等が続いた。総じて「3 年未満」計で 4 割を超え（計 43.1%）、「5 年未満」計で約 6 割（計 59.7%）となった。

1 日の所定労働時間の（平均的な）長さは「7 時間以上」（計 32.5%）が最多で、これに「5 時間以上 6 時間未満」（24.2%）や「6 時間以上 7 時間未満」（20.1%）、「4 時間以上 5 時間未満」（15.6%）等が続いた。平均値では 5.9 時間、中央値では 6 時間と算出された。

残業することが「ある」割合は 32.2%で、その場合の 1 日の残業時間の（平均的な）長さは、平均値で 1 時間 3 分、中央値で 45 分と算出された。

1 週間の（平均的な）出勤日数は、「5 日（以上含む）」が半数超（54.7%）で、これに「4 日」（24.4%）や「3 日」（15.6%）等が続いた。平均値で 4.4 日、中央値では 5 日と算出された。

図表 22 短時間労働者としての就労状況

	(%)
現在の会社からの税込月収(平均)	
～5万円未満	2.2
5万円以上6万円未満	2.2
6万円以上7万円未満	4.3
7万円以上8万円未満	8.2
8万円以上9万円未満	14.9
9万円以上10万円未満	8.6
10万円以上11万円未満	10.3
11万円以上12万円未満	4.5
12万円以上13万円未満	5.9
13万円以上14万円未満	4.0
14万円以上15万円未満	3.3
15万円以上16万円未満	4.6
16万円以上17万円未満	2.6
17万円以上18万円未満	2.0
18万円以上19万円未満	2.2
19万円以上20万円未満	1.4
20万円以上21万円未満	2.7
21万円以上22万円未満	0.7
22万円以上23万円未満	0.8
23万円以上24万円未満	0.6
24万円以上25万円未満	0.6
25万円以上26万円未満	0.8
26万円以上27万円未満	0.4
27万円以上28万円未満	0.4
28万円以上29万円未満	0.3
29万円以上30万円未満	0.1
30万円以上	1.9
無回答	9.4
平均(円)	119,917.2
中央(円)	100,000.0
賞与の支給	
ある	41.7
ない	55.3
分からない	2.2
無回答	0.8
直近1年間の支給額	
3万円未満	22.9
3万円以上5万円未満	14.4
5万円以上10万円未満	20.4
10万円以上15万円未満	12.5
15万円以上20万円未満	4.9
20万円以上	18.7
無回答	6.2
平均(円)	128,292.8
中央(円)	60,000.0

こうしたなか、1 日の所定労働時間の（平均的な）長さと、1 週間の（平均的な）出勤日数とともに有効回答が得られたケースで、週当たり所定労働時間の長さを集計すると、「週 20 時間以上 25 時間未満」が約 3 割(29.7%)で、次いで「週 25 時間以上 30 時間未満」(20.3%)が挙がり、これらの「週 20 時間以上 30 時間未満」計で半数となっている。平均値では週 25.6 時間、中央値では 25 時間と算出された。

更に、1 日の残業時間の（平均的な）長さにも有効回答が得られたケースで、週当たり実労働時間の長さを集計すると、「週 20 時間以上 25 時間未満」（25.9%）が最も多く、これに「週 25 時間以上 30 時間未満」（20.1%）や「週 35 時間以上」（17.3%）、「週 30 時間以上 35 時間未満」（16.6%）等が続いた。平均値で週 26.9 時間、中央値では 25 時間と算出された。

その上で、現在の会社からの（平均的な）税込み月収については、「8 万円以上 9 万円未満」（14.9%）が最多で、次いで多かった順に「10 万円以上 11 万円未満」（10.3%）、「9 万円以上 10 万円未満」（8.6%）、「7 万円以上 8 万円未満」（8.2%）等となっている。総じて、7～11 万円計で 4 割を超え（42.0%）、平均値で 11 万 9,917.2 円、中央値では 10 万円と算出された。

税込み月収から税金や社会保険料等を除いた（平均的な）手取りの月収については、「8 万円以上 9 万円未満」（17.1%）が最も多く、これに「7 万円以上 8 万円未満」（11.1%）等が続いた。平均値で 10 万 4,702.2 円、中央値では 9 万円と算出された。

また、賞与の支給が「ある」割合は 41.7%となったが、その場合の直近 1 年間の支給額は「5 万円未満」計で 1/3 を超え（37.3%）、これに「5 万円以上 10 万円未満」（20.4%）や「10 万円以上 15 万円未満」（12.5%）等が続いた。平均値で 12 万 8,292.8 円、中央値では 6 万円と算出された。

3. 社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化

全有効回答労働者のうち、適用拡大前からの第 2 号被保険者を除いた第 1 号被保険者、第 3 号被保険者、その他¹⁴の短時間労働者（計 3,323 人）を対象に、社会保険の適用拡大に伴う働き方の変更状況をみると、自身の働き方が「変わった」とする割合は 15.8%で、「まだ変わっていないが、今後については検討している」が 22.2%、「特に変わっておらず、今後、変える予定も無い」が 60.8%等となった（図表 23）。

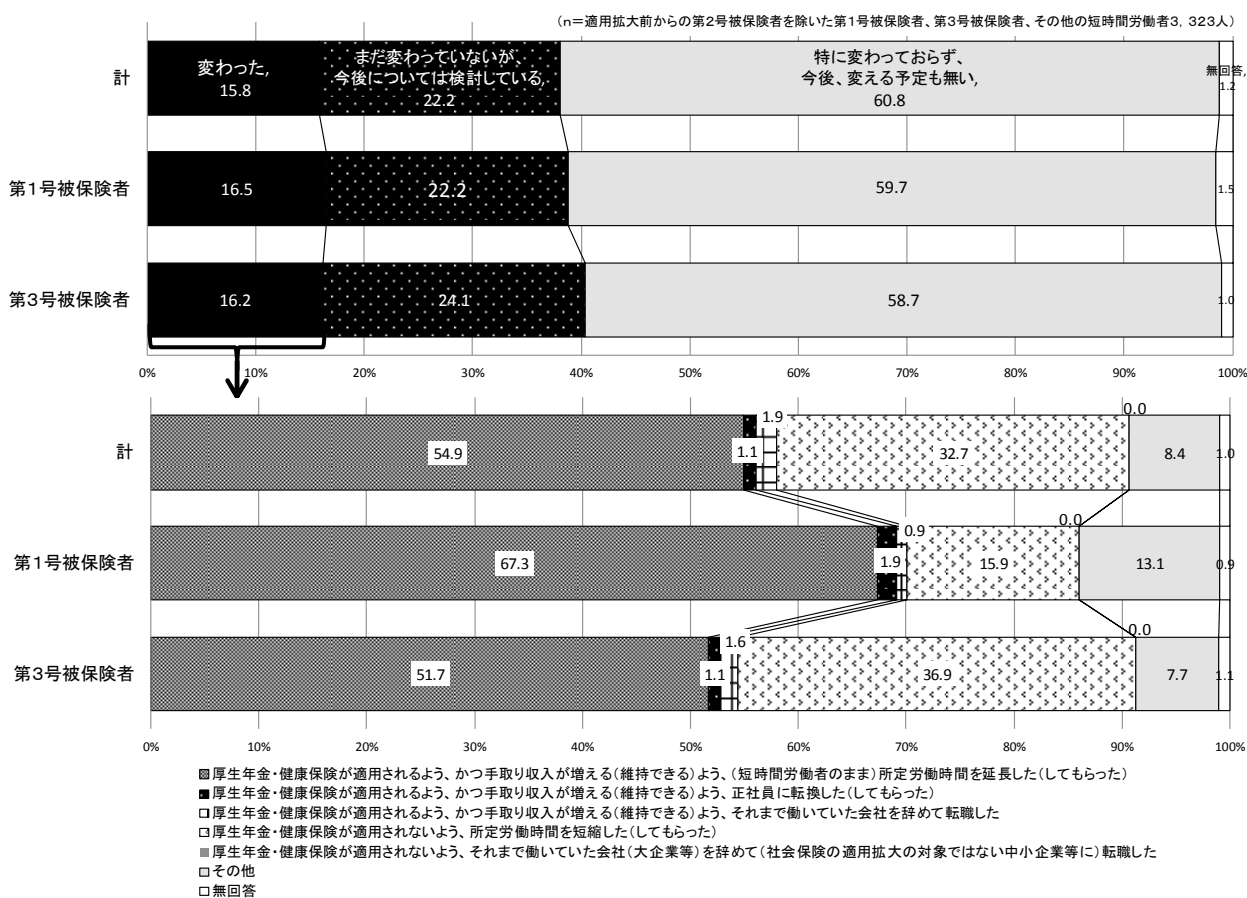
働き方が「変わった」場合（526 人）の具体的な内容としては、「厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増える（維持できる）よう、（短時間労働者のまま）所定労働時間を延長した（してもらった）」が最多で半数を超え（54.9%）、これに「厚生年金・健康保険が適用されないよう、所定労働時間を短縮した（してもらった）」（32.7%）等が続いた。

こうした結果を適用拡大前の被保険者区分別にみると、第 1 号被保険者（648 人）については、働き方が「変わった」割合が 16.5%で、「まだ変わっていないが、今後については検討している」が 22.2%等となっている。働き方が「変わった」場合（107 人）の具体的な内容としては、「厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増える（維持できる）よう、（短時間労働者のまま）所定労働時間を延長した（してもらった）」が 2/3 を超え（67.3%）、これに「厚生年金・健康保険が適用されないよう、所定労働時間を短縮した（してもらった）」（15.9%）や「その他」（13.1%）等が続いた。

¹⁴ 60 歳以上で厚生年金に加入していない人など第 1 号～第 3 号被保険者「以外」になる。なお、未納者については、制度上は第 1 号被保険者（加入義務）の未払いという位置づけになるが、今回の調査では敢えてそうした注釈等は行わなかったため、「その他」に○を付している可能性もあると見られる。

また、第3号被保険者（2,322人）についても、働き方が「変わった」割合は16.2%で、「まだ変わっていないが、今後については検討している」が24.1%等となった。働き方が「変わった」場合（377人）の具体的な内容としては、「厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増える（維持できる）よう、（短時間労働者のまま）所定労働時間を延長した（してもらった）」が半数を超えた（51.7%）ものの、「厚生年金・健康保険が適用されないよう、所定労働時間を短縮した（してもらった）」も1/3を超えた（36.9%）。

図表 23 社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化



4. 社会保険に加入した・しなかった理由

厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増える（維持できる）よう、「（短時間労働者のまま）所定労働時間を延長した（してもらった）」あるいは「正社員に転換した（してもらった）」「それまで働いていた会社を辞めて転職した」と回答した場合（計305人）を対象に、社会保険に加入した理由を尋ねると（複数回答）、「もっと働いて収入を増やしたい（維持したい）から」（44.9%）が最も多く、これに「将来の年金額を増やしたいから」（44.3%）や「会社側から言われたから」（32.8%）、「保険料の負担が軽くなるから」（22.6%）等が続いた（図表24）。

一方で社会保険が適用されないよう、「所定労働時間を短縮した（してもらった）」あるいは「それまで働いていた会社（大企業等）を辞めて（社会保険の適用拡大の対象ではない中小企業等に）転職した」場合（計 172 人）にも、社会保険に加入しなかった理由を尋ねると（複数回答）、「配偶者控除を受けられなくなるから」（54.7%）や「健康保険の扶養から外れるから」（50.6%）が多くいずれも半数を超え、次いで「手取り収入が減少するから」（49.4%）、「配偶者の会社から手当（配偶者手当や家族手当等）が支給されない恐れがあるから」（29.7%）、「（自身で保険料を納めて）加入するメリットが分からないから」（28.5%）等が挙げた。

図表 24 社会保険に加入した・しなかった理由

(%)			
厚生年金・健康保険に加入した理由(複数回答)	計	第1号被保険者	第3号被保険者
もっと働いて収入を増やしたい(維持したい)から	44.9	32.0	50.7
将来の年金額を増やしたいから	44.3	46.7	42.0
会社側から言われたから	32.8	41.3	31.2
保険料の負担が軽くなるから	22.6	49.3	12.7
周囲の人(家族や同僚等)に勧められたから	10.2	10.7	10.2
医療給付(傷病や出産時の手当金)が充実するから	6.9	6.7	5.4
(育児や介護の負担、病気の軽減等で)より長く働けるようになったから	4.9	4.0	5.9
障がい・遺族年金が充実するから	1.0	2.7	0.5
その他	7.2	5.3	7.8
無回答	1.3	4.0	0.5
平均選択数(個)	1.8	2.1	1.7

(%)			
厚生年金・健康保険に加入しなかった理由(複数回答)	計	第1号被保険者	第3号被保険者
配偶者控除を受けられなくなるから	54.7	11.8	65.5
健康保険の扶養から外れるから	50.6	5.9	61.9
手取り収入が減少するから	49.4	23.5	55.4
配偶者の会社から手当(配偶者手当や家族手当等)が支給されない恐れがあるから	29.7	5.9	36.0
(自身で保険料を納めて)加入するメリットが分からないから	28.5	5.9	32.4
(育児や介護、病気の事情で)働く時間を増やせないから	16.9	17.6	18.0
会社側から言われたから	11.0	29.4	9.4
周囲の人(家族や同僚等)に勧められたから	4.1	-	4.3
周囲の動向を見てから、加入をどうするか決めようと思っているから	1.7	11.8	0.7
会社側に(社会保険に加入したいという)希望を言い難かったから	1.7	-	2.2
その他	4.7	5.9	2.2
無回答	7.6	-	5.8
平均選択数(個)	2.7	1.2	3.1

こうした結果を適用拡大前の被保険者区分別にみると、第1号被保険者（75人）が社会保険に加入した理由としては（複数回答）、「保険料の負担が軽くなるから」が約半数（49.3%）で最も多い。次いで、「将来の年金額を増やしたいから」（46.7%）や「会社側から言われたから」（41.3%）等も、4割超と多く挙げられている。これに対し、第3号被保険者（205人）では「もっと働いて収入を増やしたい（維持したい）から」が半数を超えて最も多く（50.7%）、これに「将来の年金額を増やしたいから」（42.0%）や「会社側から言われたから」（31.2%）等が続いた。

一方、社会保険に加入しなかった理由（複数回答）について、第1号被保険者（17人）では「会社側から言われたから」（29.4%）が最多で、これに「手取り収入が減少するから」（23.5%）等が続く。また、第3号被保険者（139人）では、「配偶者控除を受けられなくなるから」（65.5%）や「健康保険の扶養から外れるから」（61.9%）が6割を超えて多く、次いで「手取り収入が減少するから」（55.4%）等が挙げられた。

5. 適用拡大前後でみた所定労働時間や出勤日数の変化

なお、社会保険の適用拡大に伴い、働き方が「変わった」場合には、働き方が変化する以前の1日の所定労働時間や残業時間の長さ、1週間の出勤日数についても尋ねている。そこで、適用拡大前後のそれらについて、ともに有効回答が得られたケース（296人）で集計すると、全体では、社会保険の適用拡大以前の1日の所定労働時間が、平均値で5.6時間（中央値で5.5時間）、残業時間が平均値で14分（中央値で0分）、1週間の出勤日数が平均値で4.5日（中央値で5.0日）となっていたのに対し、適用拡大後の1日の所定労働時間は平均値で6.0時間（中央値で6.0時間）、残業時間は平均値で18.4分（中央値で0分）、1週間の出勤日数は平均値で4.6日（中央値で5.0日）と算出された。即ち、社会保険の適用拡大前後で、全体では1日の所定労働時間が平均値で28.2分（中央値で30分）、残業時間が平均値で4.3分（中央値で0分）、1週間の出勤日数が平均値で0.1日（中央値で0日）長くなったことになる。

1日の所定労働時間と1週間の出勤日数から、週当たりの所定労働時間を算出すると、社会保険の適用拡大前が平均値で24.6時間（中央値で25.0時間）だったのに対し、適用拡大後は平均値で27.5時間（中央値で27.5時間）となり、平均値で2.9時間（中央値で2.5時間）延びた計算になる。また、残業時間を加えて週当たりの実労働時間を集計すると、社会保険の適用拡大前が平均値で25.6時間（中央値で25時間）に対し、適用拡大後は平均値で28.9時間（中央値で28時間）と、平均値で3.3時間（中央値で3.0時間）延びている。

こうした結果を、働き方の変更内容別にみると図表25の通りになった。即ち、「厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増える（維持できる）よう、（短時間労働者のまま）所定労働時間を延長した（してもらった）」場合、社会保険の適用拡大前には1日の所定労働時間が平均値で5.5時間（中央値で5.5時間）、1週間の出勤日数が4.4日（中央値で5.0日）等となっていたのに対し、適用拡大後は1日の所定労働時間が平均値で6.4時間（中央値で6.5時間）と1時間ほど延びている。一方、1週間の出勤日数は平均値で4.8日（中央値で5.0日）と、適用拡大後もほぼ横ばいで推移しており、社会保険が適用されるように働き方を変更した場合には、（1週間の出勤日数を増やすより）1日の所定労働時間を延長して対応したケースが多かったと見られる。結果として、週当たりの所定労働時間は、適用拡大前の平均値で24.2時間（中央値で24.0時間）から、適用拡大後は平均値で30.4時間（中央値で30.0時間）と6時間ほど長くなり、適用拡大前より対象だった（概ね）4分の3

以上（一般に週 30 時間以上等）と同程度まで引き上げられている様子が窺える。

これに対し、「厚生年金・健康保険が適用されないよう、所定労働時間を短縮した（してもらった）」場合には、社会保険の適用拡大前は 1 日の所定労働時間が平均値で 5.6 時間（中央値で 5.5 時間）、1 週間の出勤日数が 4.5 日（中央値で 5.0 日）等となっていたのに対し、適用拡大後は 1 日の所定労働時間が平均値で 5.1 時間（中央値で 5.0 時間）と 30 分ほど短縮され、1 週間の出勤日数も平均値で 4.2 日（中央値で 4.0 日）と中央値では 1 日ほど減少した。この点、社会保険が適用されないように働き方を変更した場合には、1 週間の出勤日数も減らして対応したケースが多かったと見られ、結果として週当たりの所定労働時間は、適用拡大前の平均値で 25.1 時間（中央値で 25.0 時間）から、適用拡大後の平均値で 20.9 時間（中央値で 20.0 時間）まで 4～5 時間ほど短縮されたことが分かる。

図表 25 働き方の変更内容別にみた適用拡大前後の所定労働時間の長さ等の変化

		1日の所定労働時間 (時間)		1日の残業時間 (分)		1週間の出勤日数 (日)		週当たりの所定労働時間 (時間)		週当たりの実労働時間 (時間)	
		平均値	中央値	平均値	中央値	平均値	中央値	平均値	中央値	平均値	中央値
厚生年金・健康保険が適用されるよう、 かつ手取り収入が増える(維持できる)よう、 (短時間労働者のまま) 所定労働時間を 延長した(してもらった)	適用拡大前	5.5	5.5	13.6	0.0	4.4	5.0	24.2	24.0	25.2	25.0
	適用拡大後	6.4	6.5	20.7	10.0	4.8	5.0	30.4	30.0	32.0	32.0
	差	0.9	1.0	7.0	10.0	0.3	-	6.2	6.0	6.8	7.0
厚生年金・健康保険が適用されないよう、 所定労働時間を 短縮した(してもらった)	適用拡大前	5.6	5.5	14.5	0.0	4.5	5.0	25.1	25.0	26.1	25.0
	適用拡大後	5.1	5.0	11.2	0.0	4.2	4.0	20.9	20.0	21.7	21.0
	差	-0.5	-0.5	-3.3	0.0	-0.4	-1.0	-4.1	-5.0	-4.4	-4.0

6. 現在、「特定適用事業所等」で働く短時間労働者だけでみた働き方の変化

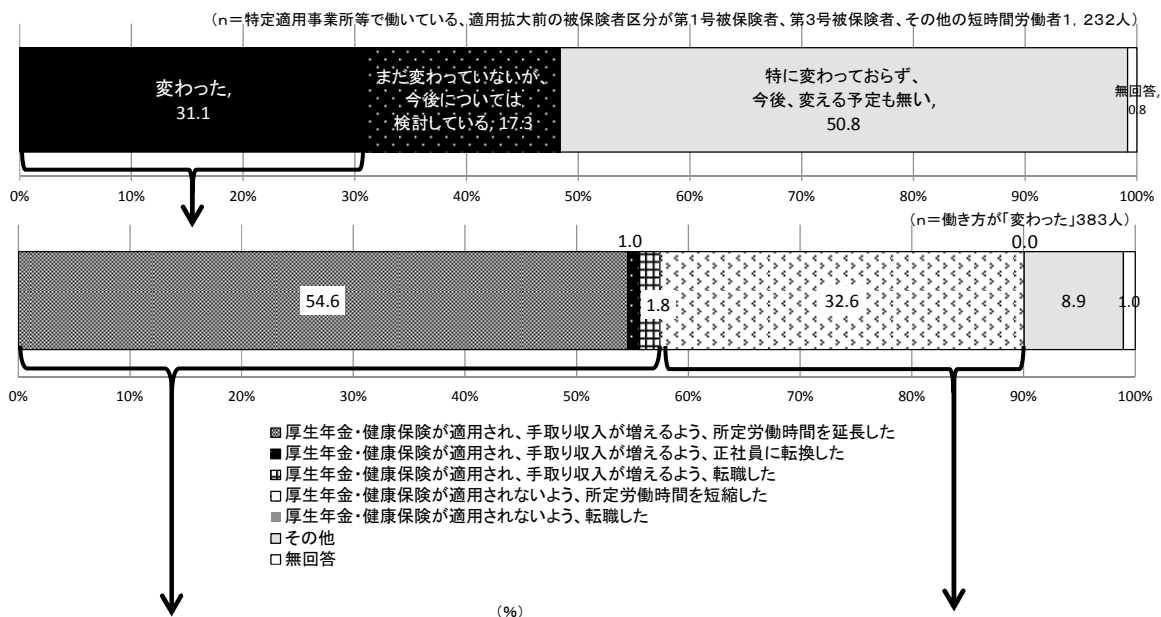
社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化としては、これを契機に転職することも考えられるため、35 頁の 3.では（事業所の性質に係わらず）適用拡大前からの第 2 号被保険者を除く、第 1 号被保険者、第 3 号被保険者、その他の短時間労働者を広く対象としたところだが、本来的には、適用拡大が義務づけられた「特定適用事業所等」で働く（適用拡大時点で働いていた）、短時間労働者が対象の中心になるはずである。

そこで、事業所と短時間労働者の双方から有効回答が得られたケースに限定されるが、両者のマッチングデータを形成して現在、「特定適用事業所等」で働いている、適用拡大前からの第 2 号被保険者を除いた第 1 号被保険者、第 3 号被保険者及びその他の短時間労働者（計 1,232 人）を対象に、改めて社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化をみると、働き方が「変わった」とする割合は 31.1%で、「まだ変わっていないが、今後については検討している」が 17.3%等となった（図表 26）。働き方が「変わった」場合（383 人）の具体的な内容としては、「厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増える（維持できる）よう、（短時間労働者のまま）所定労働時間を延長した（してもらった）」が半数を超えた（54.6%）一方、「厚生年金・健康保険が適用されないよう、所定労働時間を短縮した（してもらった）」も 1/3 程度（32.6%）となっている。

その上で、社会保険に加入した理由としては（複数回答）、「将来の年金額を増やしたいから」（46.4%）が最も多く、「もっと働いて収入を増やしたい（維持したい）から」との回答（44.5%）を上回った。これに「会社側から言われたから」（34.1%）や「保険料の負担が軽くなるから」（22.3%）等が続いた。一方、社会保険に加入しなかった理由としては（複数回答）、「配偶者控除を受けられなくなるから」（52.0%）が最多で、次いで「健康保険の扶養から外れるから」（50.4%）や「手取り収入が減少するから」（48.0%）等が挙がっている。

総じて現在、「特定適用事業所等」で働いている短時間労働者のみに限定すると、働き方が「変わった」割合等については大きな変動（増加等）が見られるものの、その具体的な内容や社会保険に加入した・しなかった理由については、適用拡大前の被保険者区分が第1号被保険者、第3号被保険者、その他の短時間労働者を広く対象として集計した結果と、そう大きな相違は無いことが分かる。

図表 26 「特定適用事業所等」で働く短時間労働者だけでみた
働き方の変化と社会保険に加入した・しなかった理由



厚生年金・健康保険に加入した理由(複数回答)	
将来の年金額を増やしたいから	46.4
もっと働いて収入を増やしたい(維持したい)から	44.5
会社側から言われたから	34.1
保険料の負担が軽くなるから	22.3
周囲の人(家族や同僚等)に勧められたから	10.9
医療給付(傷病や出産時の手当金)が充実するから	6.4
(育児や介護の負担、病気の軽減等で)より長く働けるようになったから	4.5
障がい・遺族年金が充実するから	0.9
その他	6.4
無回答	0.9
平均選択数(個)	1.8

厚生年金・健康保険に加入しなかった理由(複数回答)	
配偶者控除を受けられなくなるから	52.0
健康保険の扶養から外れるから	50.4
手取り収入が減少するから	48.0
配偶者の会社から手当(配偶者手当や家族手当等)が支給されない恐れがあるから	31.2
(自身で保険料を納めて)加入するメリットが分からないから	28.8
(育児や介護、病気等の事情で)働く時間を増やせないから	16.0
会社側から言われたから	12.0
周囲の人(家族や同僚等)に勧められたから	4.0
会社側に(社会保険に加入したいという)希望を言い難かったから	2.4
周囲の動向を見てから、加入をどうするか決めようと思っているから	1.6
その他	3.2
無回答	9.6
平均選択数(個)	2.5

7. 社会保険の適用拡大前後における被保険者区分や手取り月収等の変化

社会保険の適用拡大前後における、全有効回答労働者（6,418 人）の被保険者区分の変化を整理すると、**図表 27** の通りになった。即ち、適用拡大前は第 1 号被保険者が 10.1%、第 2 号被保険者が 37.5%、第 3 号被保険者が 36.2%、その他が 5.5% 等だったのに対し、適用拡大後は第 1 号被保険者が 6.2%、第 2 号被保険者が 48.6%、第 3 号被保険者が 30.5%、その他が 4.1% 等となっている。

結果として、適用拡大前の第 1 号被保険者から、適用拡大後の第 2 号被保険者に移行した人は 250 人で、適用拡大前の第 1 号被保険者に占める割合では 38.6% と算出された。また、第 3 号被保険者から第 2 号被保険者に移行した人は 367 人で、適用拡大前の第 3 号被保険者のうち 15.8% と算出される。

図表 27 適用拡大前後における被保険者区分の変化

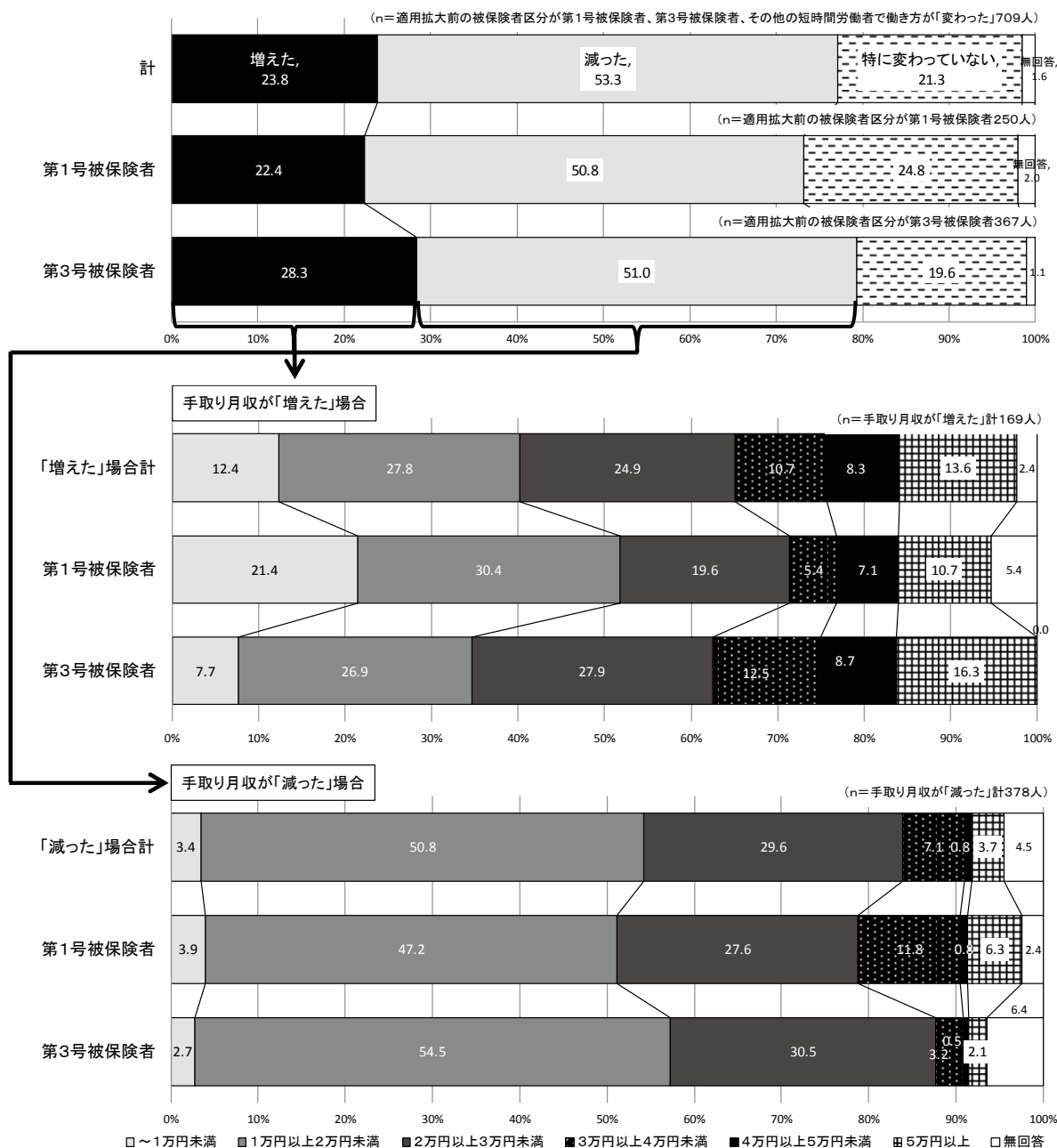
適用拡大前	(人)	(%)		適用拡大後	(人)	(%)	(差人数)	(差%)
第1号被保険者(20歳以上60歳未満で、第2号または第3号被保険者でない者)	648	10.1		第1号被保険者	398	6.2	-250	-3.9
第2号被保険者(厚生年金に本人が加入している者)	2,409	37.5		第2号被保険者	3,118	48.6	709	+11.0
第3号被保険者(配偶者が加入する厚生年金の被扶養配偶者)	2,322	36.2		第3号被保険者	1,955	30.5	-367	-5.7
その他(60歳以上で、厚生年金に加入していない者等)	353	5.5		その他	261	4.1	-92	-1.4
無回答	686	10.7		無回答	686	10.7	-	-

こうしたなか、社会保険の適用拡大前後で、被保険者区分が「変わった」人（計 709 人）を対象に、税金や社会保険料を除いた「手取りの月収」がどう変化したかを尋ねると、「減った」割合が半数を超え（53.3%）、「増えた」割合（23.8%）と「特に変わっていない」割合（21.3%）が同程度となった（**図表 28**）。これを適用拡大前の被保険者区分別にみると、手取りの月収が「減った」割合は、第 1 号被保険者と第 3 号被保険者のいずれも半数程度だが、第 1 号被保険者では「特に変わっていない」割合が 1/4 程度（24.8%）に対し、第 3 号被保険者では「増えた」割合が約 3 割（28.3%）と多くなっている。

増減があった場合（547 人）に、その増減幅がどの程度だったかについても尋ねると、増減いずれも「1 万円以上 2 万円未満」（「増えた」場合で 27.8%、「減った」場合で 50.8%）が最も多く、次いで「2 万円以上 3 万円未満」（「増えた」場合で 24.9%、「減った」場合で 29.6%）等が挙げられた。なお、「減った」場合（378 人）には、これらと「～1 万円未満」（3.4%）を合わせた、「～3 万円未満」計で約 8 割を占めている。一方、「増えた」場合（169 人）には、「～1 万円未満」（12.4%）と合わせて「～3 万円未満」計は約 2/3 で、これに「5 万円以上」（13.6%）や「3 万円以上 4 万円未満」（10.7%）等が続いた。即ち、手取りの月収が「増えた」場合には「減った」場合より多様な分布が見られ、「増えた」場合の平均値は 2 万 6,968.5 円、中央値は 2 万円と算出された。これに対し、「減った」場合の平均値は 2 万 674.2 円で、中央値は 1 万 7,000 円となった。

こうした結果を被保険者区分別にみると、第1号被保険者から第2号被保険者に移行したケースでは、増減いずれも「1万円以上2万円未満」（「増えた」30.4%、「減った」47.2%）が最も多く、これに「2万円以上3万円未満」（「増えた」19.6%、「減った」27.6%）等が続く。なお、「増えた」場合には「～1万円未満」も2割超（21.4%）と多く、平均値で2万3,317.0円、中央値では1万5,000円と算出された。これに対し、「減った」場合の平均値は2万3,726.4円で、中央値では1万7,500円となった。

図表 28 被保険者区分が「変わった」人の適用拡大前後における手取りの月収の変化



一方、第3号被保険者から第2号被保険者に移行したケースでも、増減とも「1万円以上2万円未満」（「減った」54.5%、「増えた」26.9%）が最多で、次いで「2万円以上3万円未満」（「減った」30.5%、「増えた」27.9%）等が挙げた。但し、「増えた」場合では「5万円以上」（16.3%）や「3万円以上4万円未満」（12.5%）等も多く、平均値で2万1,625.0円、中央値では2万2,500円と算出された。また、「減った」場合の平均値は2万1,506.4円で、中央値は1万8,150円となった。

なお、手取りの月収が「減った」場合（378人）に、減少分を補うために他の会社でも働いたり、副業を始めたか否かを尋ねると、「始めていない」との回答が94.2%にのびたものの、「他の会社でも働き始めた」（0.8%）や「（左記以外の）副業を始めた」（3.4%）といった回答も僅少なが確認された。

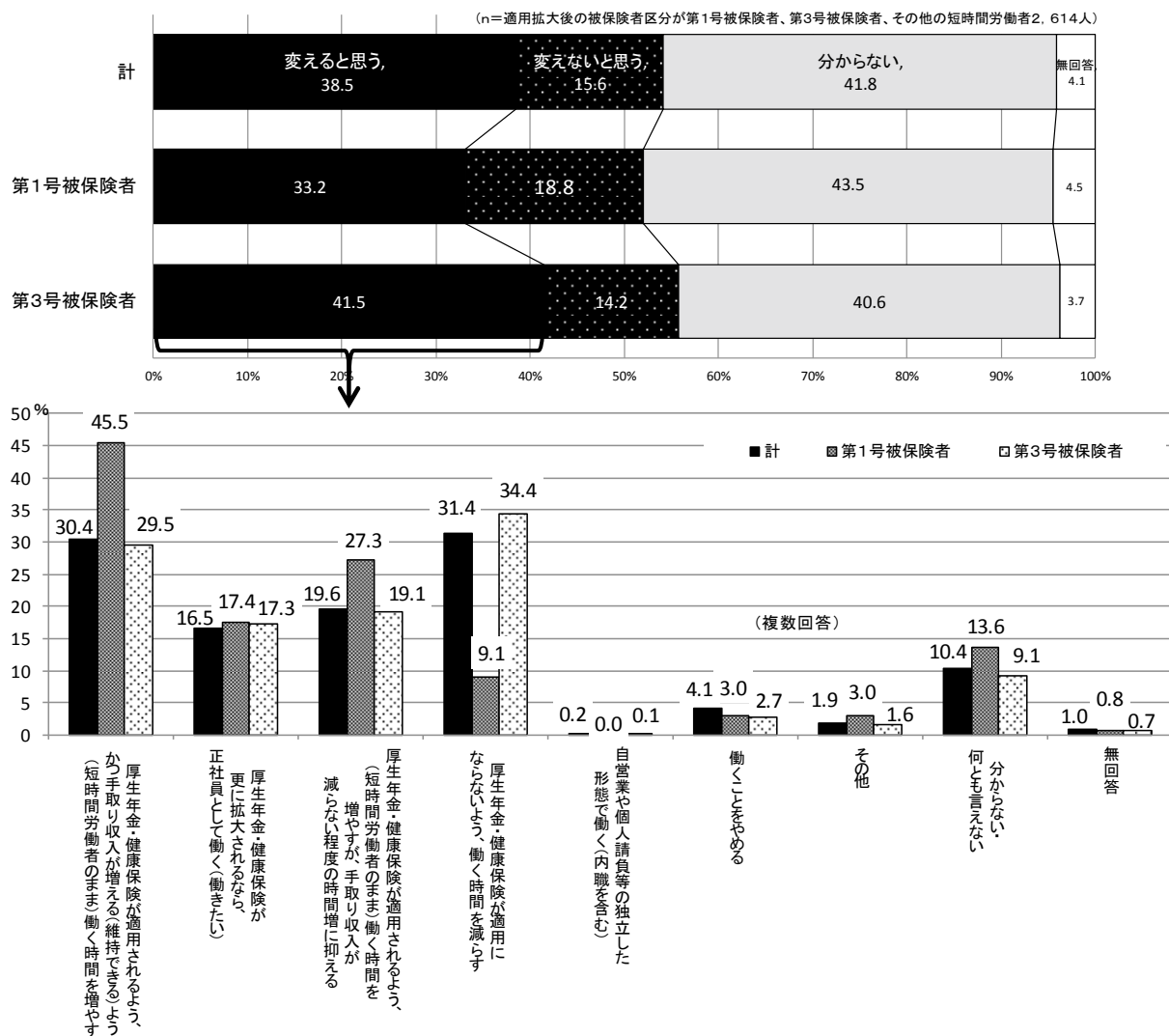
これを被保険者区分別にみると、第1号被保険者でも「始めていない」が89.0%と大勢を占める中、「他の会社でも働き始めた」との回答が1.6%で、「（左記以外の）副業を始めた」が6.3%と、減少分を補うために何らかの行動を取った割合がやや高くなっている。一方、第3号被保険者では「始めていない」が96.3%にのぼり、「他の会社でも働き始めた」との回答は無く、「（左記以外の）副業を始めた」が2.7%等となった。

8. 更なる適用拡大に伴う働き方の変更意向

適用拡大後の被保険者区分が第1号被保険者、第3号被保険者、その他の短時間労働者（計2,614人）を対象に、社会保険の適用基準が今後、更に緩和され、自身の現在の働き方が適用対象になったらどう思うかを尋ねると、「分からない」が4割を超えた（41.8%）ものの、働き方を「変えると思う」が38.5%に対し、「変えないと思う」（結果として、そのままの働き方で社会保険が適用になる）が15.6%となった（図表29）。

働き方を「変えると思う」場合（1,007人）に、どのように変更すると思うかについても尋ねると（複数回答）、「厚生年金・健康保険が適用にならないよう、働く時間を減らす」（31.4%）と「厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増える（維持できる）よう、（短時間労働者のまま）働く時間を増やす」（30.4%）が拮抗する形で、これに「厚生年金・健康保険が適用されるよう、（短時間労働者のまま）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」（19.6%）や「厚生年金・健康保険が更に拡大されるなら、正社員として働く（働きたい）」（16.5%）等が続いた。なお、厚生年金・健康保険が適用されるように「働く時間を増やす」か「正社員として働く（働きたい）」か「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」のいずれかを回答した、更なる適用拡大を受け容れる割合は56.8%と算出された。これに対し、厚生年金・健康保険が適用にならないように「働く時間を減らす」か「自営業や個人請負等の独立した形態で働く」か「働くことをやめる」のいずれかを回答し、更なる適用拡大を回避するとした割合は33.7%となった。

図表 29 被保険者区分別にみた更なる適用拡大に伴う働き方の変更意向



こうした結果を被保険者区分別にみると、働き方を「変えると思う」割合は、第1号被保険者（398人）が33.2%に対し、第3号被保険者（1,955人）では41.5%となった。一方、「変えないと思う」（結果として、そのままの働き方で社会保険が適用になる）とした割合は、第1号被保険者で18.8%に対し、第3号被保険者では14.2%等となっている。

働き方を「変えると思う」場合に、どのように変更するかについては（複数回答）、第1号被保険者（132人）では「厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増える（維持できる）よう、（短時間労働者のまま）働く時間を増やす」（45.5%）が最も多く、これに「厚生年金・健康保険が適用されるよう、（短時間労働者のまま）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」（27.3%）や「厚生年金・健康保険が更に拡大されるなら、正社員として働く（働きたい）」（17.4%）等が続いた。なお、選択肢を分類すると、更なる適用拡大を受け容れる割合が75.0%に対し、更なる適用拡大を回避する割合が11.4%と算出される。

一方、第3号被保険者（811人）では「厚生年金・健康保険が適用にならないよう、働く時間を減らす」（34.4%）が最多で、次いで多かった順に「厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増える（維持できる）よう、（短時間労働者のまま）働く時間を増やす」（29.5%）、「厚生年金・健康保険が適用されるよう、（短時間労働者のまま）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」（19.1%）等となった。なお、選択肢を分類すると、更なる適用拡大を受け容れる割合が56.6%に対し、更なる適用拡大を回避する割合は35.6%と算出された。

9. 社会保険に加入する・しない理由

働き方を「変えると思う」とし、その具体的な内容として（複数回答）、「厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増える（維持できる）よう、（短時間労働者のまま）働く時間を増やす」や「厚生年金・健康保険が更に拡大されるなら、正社員として働く（働きたい）」「厚生年金・健康保険が適用されるよう、（短時間労働者のまま）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」を挙げた短時間労働者と、働き方を「変えないと思う」（結果として、そのままの働き方で社会保険が適用になる）と回答した短時間労働者（計981人）を対象に、社会保険への加入を希望する理由を尋ねると（複数回答）、「将来の年金額を増やしたいから」（47.0%）が最も多く、これに「収入を増やしたい（維持したい）から」（38.9%）や「保険料の負担が軽くなるから」（32.2%）等が続いた（図表30）。

一方、働き方を「変えると思う」中で、「厚生年金・健康保険が適用にならないよう、働く時間を減らす」あるいは「自営業や個人請負等の独立した形態で働く（内職を含む）」「働くことをやめる」と回答した短時間労働者（計339人）に対しても、社会保険への加入を希望しない理由を尋ねると（複数回答）、「手取り収入が減少するから」（61.1%）が最も多く、次いで「健康保険の扶養から外れるから」（55.2%）や「配偶者控除を受けられなくなるから」（48.4%）等が挙げた。

こうした結果を被保険者区分別にみると、第1号被保険者（174人）が社会保険への加入を希望する理由としては（複数回答）、「保険料の負担が軽くなるから」が最多で半数を超え（54.0%）、これに「将来の年金額を増やしたいから」（48.3%）や「収入を増やしたい（維持したい）から」（34.5%）等が続いた。これに対し、第3号被保険者（737人）では、「将来の年金額を増やしたいから」（49.3%）や「収入を増やしたい（維持したい）から」（42.5%）等が挙げた。

一方、社会保険への加入を希望しない理由（複数回答）について、第1号被保険者（15人）では「手取り収入が減少するから」（60.0%）が多くなっている。また、第3号被保険者（289人）では「健康保険の扶養から外れるから」（64.0%）や「手取り収入が減少するから」（63.7%）が多く、これに「配偶者控除を受けられなくなるから」（56.1%）等が続く。

図表 30 社会保険への加入を希望する・しない理由

(%)			
厚生年金・健康保険への加入を希望する理由(複数回答)	計	第1号被保険者	第3号被保険者
将来の年金額を増やしたいから	47.0	48.3	49.3
収入を増やしたい(維持したい)から	38.9	34.5	42.5
保険料の負担が軽くなるから	32.2	54.0	25.5
医療給付(傷病や出産時の手当金)が充実するから	9.9	13.2	8.7
障がい・遺族年金が充実するから	4.1	7.5	3.4
その他	4.7	4.6	4.1
無回答	16.0	10.3	16.6
平均選択数(個)	1.6	1.8	1.6

(%)			
厚生年金・健康保険への加入を希望しない理由(複数回答)	計	第1号被保険者	第3号被保険者
手取り収入が減少するから	61.1	60.0	63.7
健康保険の扶養から外れるから	55.2	-	64.0
配偶者控除を受けられなくなるから	48.4	-	56.1
配偶者の会社から手当(配偶者手当や家族手当等)が支給されない恐れがあるから	28.9	-	33.9
(育児や介護、病気等の事情で)働く時間を増やせないから	28.0	-	31.5
(自身で)加入するメリットが分からないから	26.5	20.0	28.0
周囲の動向を見てから、加入をどうするか決めようと思うから	2.9	6.7	2.8
会社側に(社会保険に加入したいという)希望を言い難いから	2.7	-	3.1
その他	8.0	26.7	4.2
無回答	3.2	6.7	3.1
平均選択数(個)	2.7	1.2	3.0

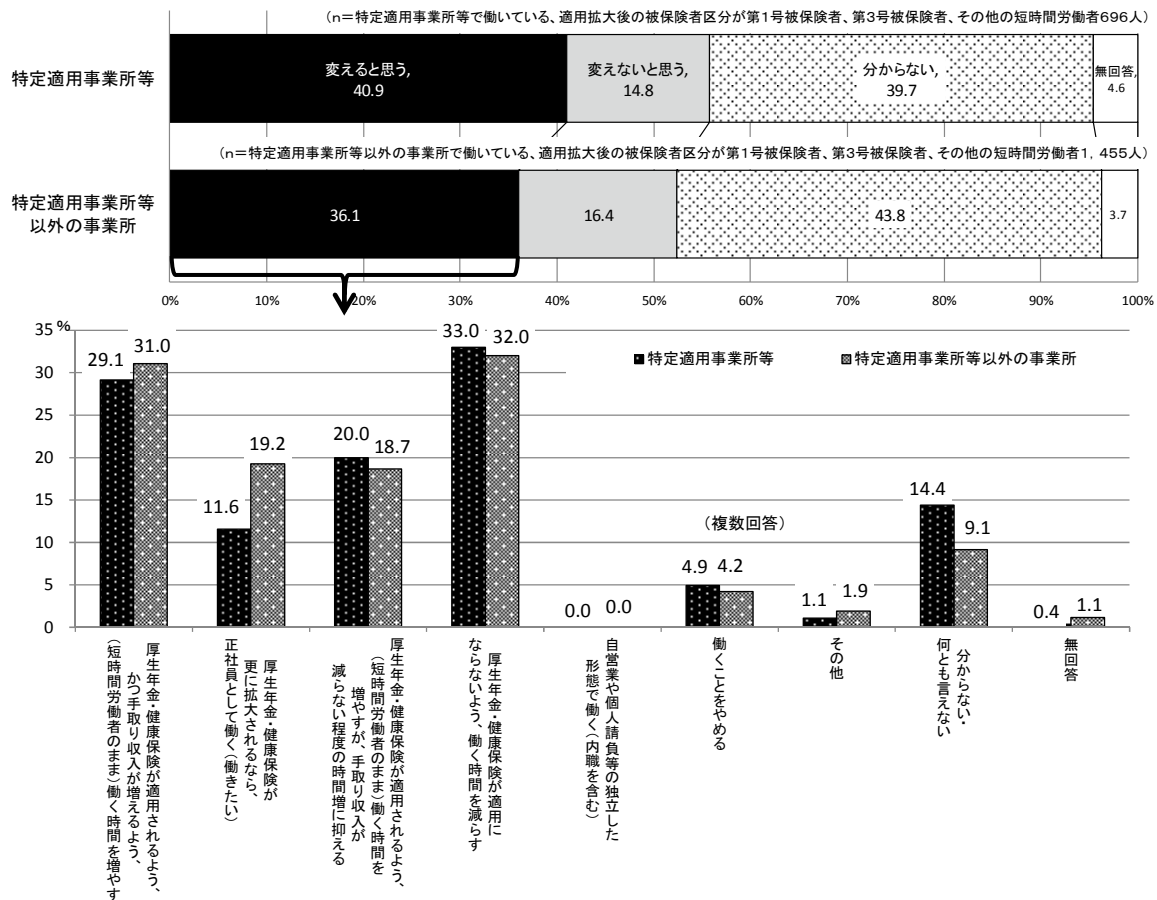
10. 特定適用事業所等とそれ以外でみた更なる適用拡大に伴う働き方の変更意向等

なお、本設問については、事業所調査と同様に、短時間労働者の置かれた状況によって 2 種類の意味合いを持つと考えられる。即ち、「特定適用事業所等」で働いている場合には、一般の適用拡大後の(週 20 時間未満等の)働き方で、社会保険が適用されることになった場合を思い浮かべるだろう。一方、「特定適用事業所等以外の事業所」で働いていれば、社会保険の適用要件が未だ、通常労働者の概ね 3/4 (一般に週 30 時間) 以上であることを前提に、それ未満で適用されることになった場合を想定して回答するだろう。

そこで、一連の結果について事業所とそこで働く短時間労働者のマッチングデータを用い、改めて「特定適用事業所等」とそれ以外でみると図表 31 の通りになった。即ち、「特定適用事業所等」で働く適用拡大後の第 1 号被保険者、第 3 号被保険者、その他の短時間労働者(696 人)のうち、更なる適用拡大に伴い働き方を「変えると思う」割合は 40.9%で、「変えないと思う」(結果として、そのままの働き方で社会保険が適用になる)割合が 14.8%等となった。

働き方を「変えると思う」場合(285 人)の具体的な内容としては(複数回答)、「厚生年金・健康保険が適用にならないよう、働く時間を減らす」(33.0%)が最も多く、次いで多かった順に「厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増えるよう、(短時間労働者のまま)働く時間を増やす」(29.1%)、「厚生年金・健康保険が適用されるよう、(短時間労働者のまま)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」(20.0%)等となっている。なお、選択肢を分類すると、更なる適用拡大を受け容れる割合が 52.3%に対し、更なる適用拡大を回避する割合は 35.8%と算出された。

図表 31 特定適用事業所等とそれ以外でみた更なる適用拡大に伴う働き方の変更意向



これに対し、「特定適用事業所等以外の事業所」で働いている場合（1,455 人）でみると、働き方を「変えると思う」割合は 36.1%で、「変えないと思う」（同）が 16.4%等となった。働き方を「変えると思う」場合（525 人）の具体的な内容としては（複数回答）、「厚生年金・健康保険が適用にならないよう、働く時間を減らす」（32.0%）と「厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増えるよう、（短時間労働者のまま）働く時間を増やす」（31.0%）が拮抗する形で、これに「厚生年金・健康保険が更に拡大されるなら、正社員として働く（働きたい）」（19.2%）や「厚生年金・健康保険が適用されるよう、（短時間労働者のまま）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」（18.7%）等が続いた。なお、選択肢を分類すると、更なる適用拡大を受け容れる割合が 57.9%に対し、更なる適用拡大を回避する割合は 34.1%と算出された。

総じてみると、「特定適用事業所等」か否かで回答傾向が大きく変わる訳ではないが、「特定適用事業所等」で働いている方が、更なる適用拡大に当たり、働き方を「変えると思う」割合がやや高くなっている。一方、「特定適用事業所等以外の事業所」で働いている場合に「分からない」とする割合や、働き方を「変えないと思う」（結果として、そのままの働き方で社会保険が適用になる）割合がやや高い。その上で、具体的な内容（複数回答）については、

「特定適用事業所等」（更なる適用拡大を受容一回避で 16.5 割合差）より「特定適用事業所等以外の事業所」（同 23.8 割合差）の方が、更なる適用拡大を受け容れる意向を示す短時間労働者が多くなっている。

こうしたなか、社会保険への加入を希望する理由については（複数回答）、「特定適用事業所等」もそれ以外も、回答が多かった選択肢の順序は同様となったが、「特定適用事業所等」で働いている方が「将来の年金額を増やしたいから」とする割合が半数を超えて（50.4%）高く、「特定適用事業所等以外の事業所」で働いている場合のそれ（45.4%）を上回っている（図表 32）。その分、「特定適用事業所等以外の事業所」で働いている場合は、「収入を増やしたい（維持したい）から」とする割合が 4 割を超えて（41.7%）高く、「特定適用事業所等」で働いている場合のそれ（32.9%）を上回った。

図表 32 特定適用事業所等とそれ以外でみた社会保険への加入を希望する・しない理由

(%)		
厚生年金・健康保険への加入を希望する理由（複数回答）	特定適用事業所等	特定適用事業所等以外の事業所
将来の年金額を増やしたいから	50.4	45.4
収入を増やしたい（維持したい）から	32.9	41.7
保険料の負担が軽くなるから	30.2	31.9
医療給付（傷病や出産時の手当金）が充実するから	10.3	10.3
障がい・遺族年金が充実するから	3.2	5.2
その他	4.4	5.0
無回答	17.5	16.4
平均選択数（個）	1.6	1.7

(%)		
厚生年金・健康保険への加入を希望しない理由（複数回答）	特定適用事業所等	特定適用事業所等以外の事業所
手取り収入が減少するから	58.8	62.0
健康保険の扶養から外れるから	56.9	54.7
配偶者控除を受けられなくなるから	52.9	45.8
配偶者の会社から手当（配偶者手当や家族手当等）が支給されない恐れがあるから	30.4	29.1
（育児や介護、病気等の事情で）働く時間を増やせないから	28.4	29.1
（自身で）加入するメリットが分からないから	28.4	26.8
周囲の動向を見てから、加入をどうするか決めようと思うから	2.0	1.7
会社側に（社会保険に加入したいという）希望を言い難いから	1.0	2.2
その他	7.8	9.5
無回答	3.9	2.8
平均選択数（個）	2.8	2.7

11. 「就業調整」の状況と配偶者控除等の年収上限の引上げへの対応意向

全有効回答労働者（6,418 人）のうち、就業調整（年収や労働時間の調整）を「行っている」割合¹⁵は 1/4 程度（27.1%）で、「行っていない」割合が 7 割を超えた（70.9%）（図表 33）。

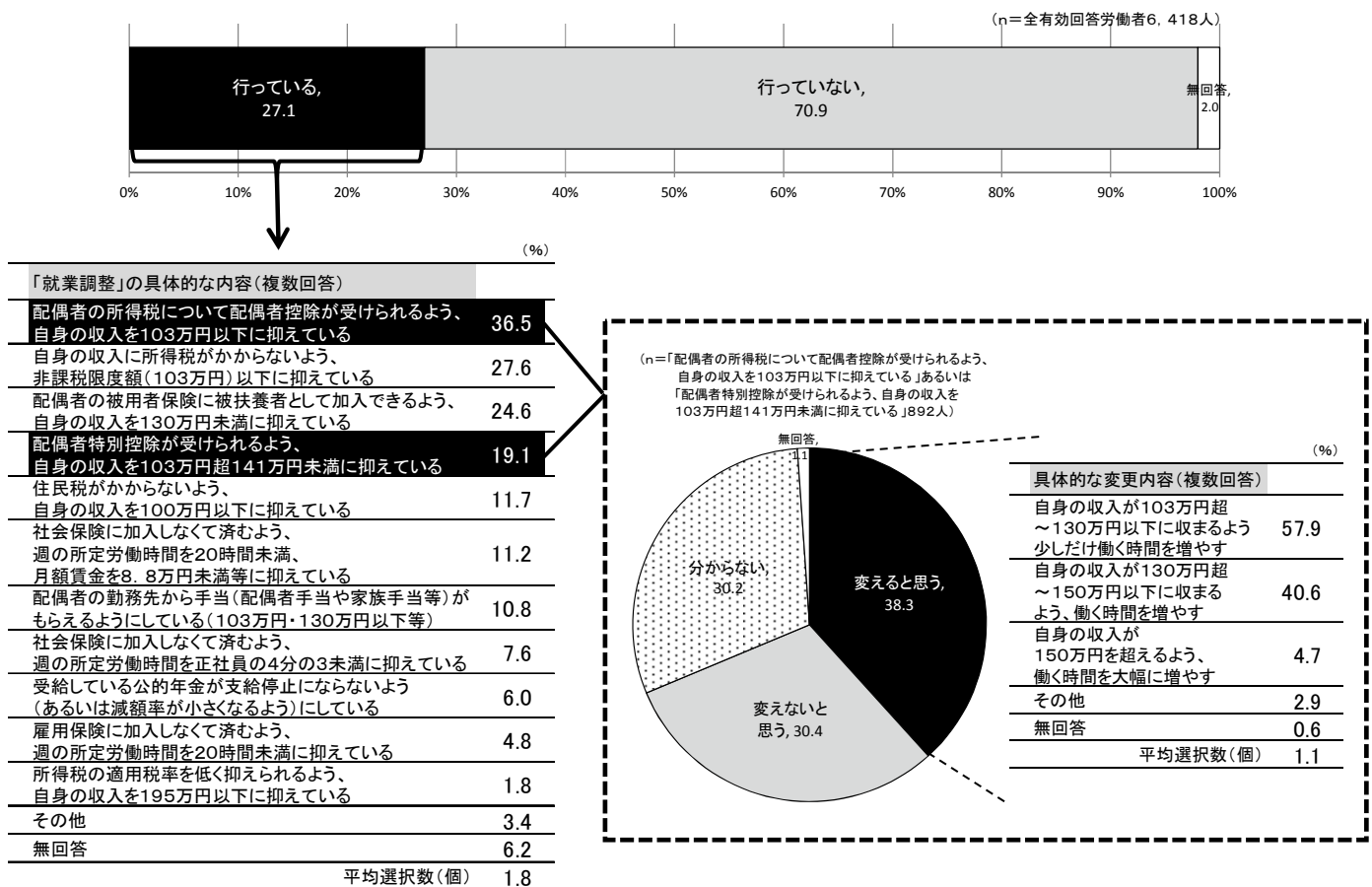
就業調整を「行っている」短時間労働者（1,741 人）を対象に、その具体的な内容を尋ねると（複数回答）、「配偶者の所得税について配偶者控除が受けられるよう、自身の収入を 103 万円以下に抑えている」（36.5%）（全有効回答労働者の 9.9%）が最も多く、これに「自身

¹⁵ 会社の都合で就業調整している場合でも、該当する調整内容に○を付してもらった。

の収入に所得税がかからないよう、非課税限度額（103 万円）以下に抑えている」（27.6%）（同 7.5%）や「配偶者の被用者保険に被扶養者として加入できるよう、自身の収入を 130 万円未満に抑えている」（24.6%）（同 6.7%）等が続いた。

なお、今般の適用拡大の要件を示す「社会保険に加入しなくて済むよう、週の所定労働時間を 20 時間未満、月額賃金を 8.8 万円未満等に抑えている」割合は 11.2%（同 3.0%）となった。

図表 33 「就業調整」の状況（上）と具体的な内容（下左）と
配偶者控除等を満額受けられる年収上限の引上げに伴う働き方の変更意向（点線枠内）



こうしたなか、「配偶者の所得税について配偶者控除が受けられるよう、自身の収入を 103 万円以下に抑えている」あるいは「配偶者特別控除が受けられるよう、自身の収入を 103 万円超 141 万円未満に抑えている」と回答した場合（計 892 人）を対象に、（2017 年の税制改正に伴い）配偶者控除等を満額受けられる年収の上限が、2018 年 1 月より（103 万円から）150 万円に引き上げられることに伴い、自身の働き方をどう思うかを尋ねると、「（現在の働き方を）変えると思う」が 38.3%に対し、「変えないと思う」が 30.4%等となった（図表 33）。

働き方を「変えると思う」場合（342 人）の変更内容としては（複数回答）、「自身の収入

が 103 万円超～130 万円以下に収まるよう少しだけ働く時間を増やす」(57.9%) が最も多く、これに「自身の収入が 130 万円超～150 万円以下に収まるよう、働く時間を増やす」(40.6%) 等が続いた。

12. 特定適用事業所等とそれ以外でみた「就業調整」等の状況

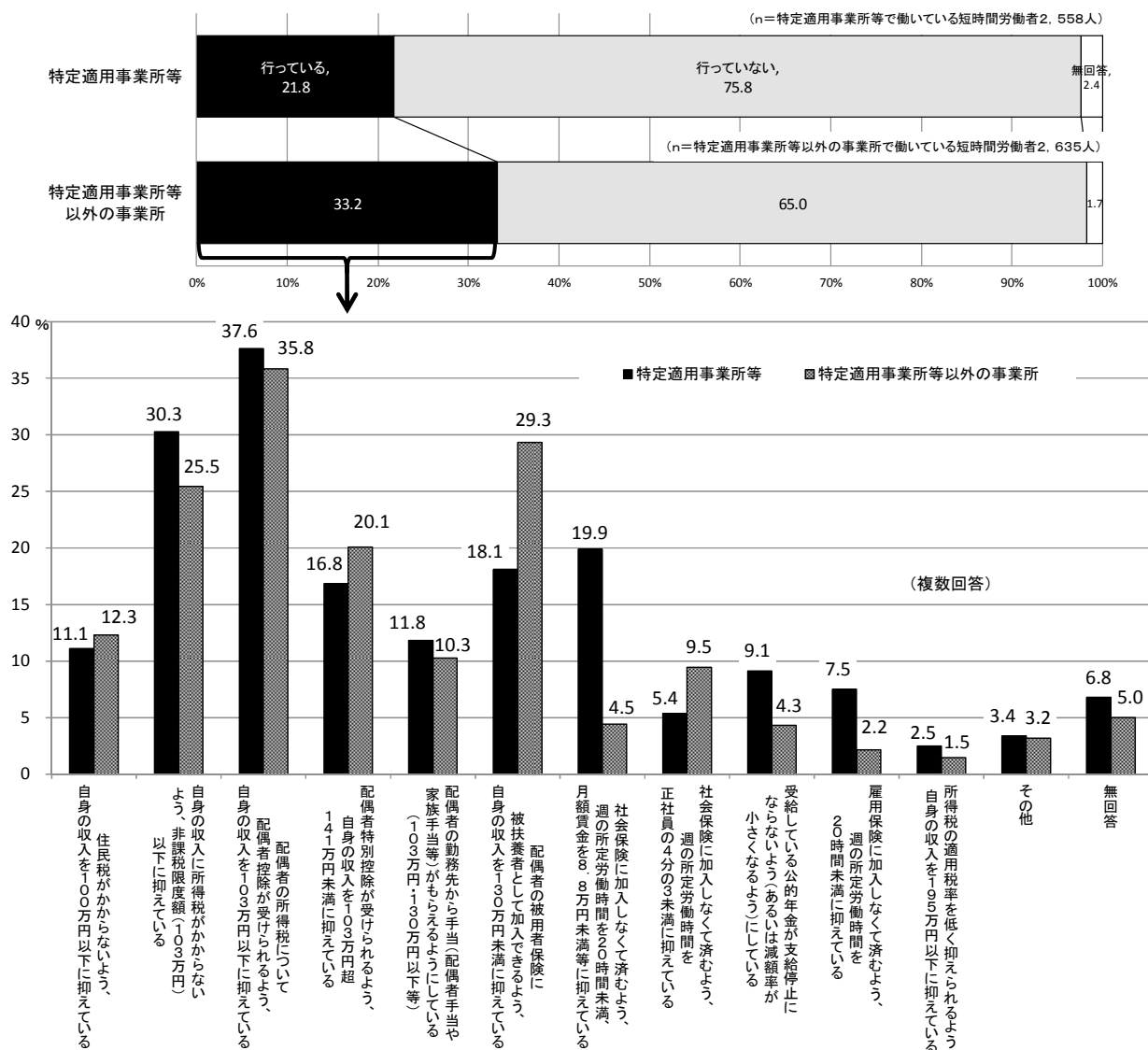
「就業調整」の状況についても、社会保険の今般の適用拡大の影響を強く受けているだろう「特定適用事業所等」と、制度特例の適用はあるもののその影響は未だ大きくない「特定適用事業所等以外の事業所」の間で、その様相は異なっていると推測される。

そこで、「就業調整」の状況を「特定適用事業所等」とそれ以外で分けてみると、就業調整を「行っている」割合は、「特定適用事業所等」で約 1/5 (21.8%) と、「特定適用事業所等以外の事業所」の約 1/3 (33.2%) を 10 割以上下回った(図表 34)。その上で、就業調整の具体的な内容としては(複数回答)、「配偶者の被用者保険に被扶養者として加入できるよう、自身の収入を 130 万円未満に抑えている」との回答が、「特定適用事業所等」で減少する一方、「社会保険に加入しなくて済むよう、週の所定労働時間を 20 時間未満、月額賃金を 8.8 万円未満等に抑えている」(19.9%) 割合が出現し、また、「自身の収入に所得税がかからないよう、非課税限度額(103 万円)以下に抑えている」(30.3%) や「雇用保険に加入しなくて済むよう、週の所定労働時間を 20 時間未満に抑えている」(7.5%) といった回答も多くなっている。

こうしたなか、「配偶者の所得税について配偶者控除が受けられるよう、自身の収入を 103 万円以下に抑えている」あるいは「配偶者特別控除が受けられるよう、自身の収入を 103 万円超 141 万円未満に抑えている」場合を対象に、配偶者控除等を満額受けられる年収の上限が引き上げられることに伴う働き方の変更意向を集計すると、「特定適用事業所等」(計 283 人)では「(現在の働き方を)変えると思う」が約 1/3 (33.6%) に対し、「変えないと思う」が 30.0%で「分からない」が 34.3%等となった。働き方を「変えると思う」場合(95 人)の変更内容としては(複数回答)、「自身の収入が 103 万円超～130 万円以下に収まるよう少しだけ働く時間を増やす」(51.6%) が半数超で、次いで「自身の収入が 130 万円超～150 万円以下に収まるよう、働く時間を増やす」が 42.1%、「自身の収入が 150 万円を超えるよう、働く時間を大幅に増やす」が 5.3%等となっている。

一方、「特定適用事業所等以外の事業所」(計 453 人)では、「(現在の働き方を)変えると思う」が 4 割を超え(40.4%)、「変えないと思う」が 32.0%で「分からない」が 26.9%等となった。働き方を「変えると思う」場合(183 人)の変更内容としては(複数回答)、「自身の収入が 103 万円超～130 万円以下に収まるよう少しだけ働く時間を増やす」が 6 割近く(59.6%)、これに「自身の収入が 130 万円超～150 万円以下に収まるよう、働く時間を増やす」(41.0%) や「自身の収入が 150 万円を超えるよう、働く時間を大幅に増やす」(4.9%) 等が続いた。

図表 34 特定適用事業所等とそれ以外でみた「就業調整」の状況等



13. 転職経験と社会保険に加入できる求人に対する評価

全有効回答労働者(6,418人)を対象に転職経験を尋ねると、転職経験が「ある」割合は72.7%で、「ない」が24.8%等となった。転職経験が「ある」場合(4,664人)の転職回数は平均値で2.7回、中央値で2.0回と算出された。最も長く働いた会社での勤続年数はどの程度かも尋ねると、「5年以上10年未満」(28.3%)が最多で、これに「10年以上15年未満」(18.5%)や「5年未満」(15.1%)等が続いた。

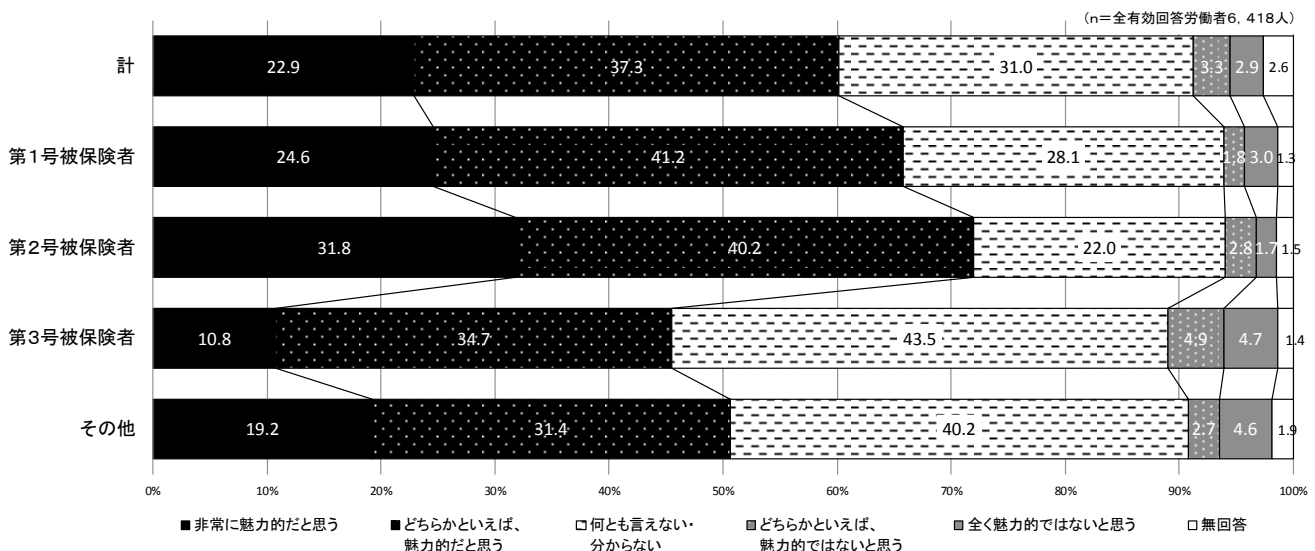
こうしたなか、全有効回答労働者(6,418人)を対象に、社会保険に加入できる条件が掲げられた求人についてどう感じているかを尋ねると、「魅力的だと思う(どちらかといえばを含む)」とする割合計が6割を超え(60.2%)、「魅力的ではないと思う(同)」割合計(6.2%)

を大きく上回った（図表 35）。

属性別にみると、「魅力的だと思う」とする割合は、男性の中年層（35～44 歳で 71.0%、45～54 歳で 68.5%）や、男女とも～34 歳の若年層（男性で 66.1%、女性で 66.2%）等が高い。また、（年齢に関係する）「未婚」（70.1%）だけでなく、「離婚・死別」（67.0%）でも高くなっている。

更に、短時間労働者として働いている理由（複数回答）で、「正社員としての働き口が見つからなかったから」（77.4%）や「他に本業があるから・副業できるから」（74.2%）等を挙げている場合も高い。また、現在の被保険者区分別にみると、「第 2 号被保険者」（72.0%）で最も高く、これに「第 1 号被保険者」（65.8%）が続くが、「第 3 号被保険者」でも半数弱（45.5%）が「魅力的だと思う」と回答した。

図表 35 社会保険に加入できる求人に対する評価



14. 社会保険の適用範囲に対する見方

短時間労働者に対する社会保険の適用範囲が、企業の規模によって異なることについてどう思うかを尋ねると、「よく分からない」が 1/3 を超えた（35.8%）ものの、「納得できる（どちらかと言えばを含む）」とする割合が計 20.7%に対し、「納得できない（同）」がその 2 倍程度に当たる計 39.9%となった。

同様に、個人事業所に勤める場合に、（同じ働き方でも）業種によって社会保険が適用されるかどうかが変わってくるについてどう思うかも尋ねると、「よく分からない」が 4 割を超えた（44.1%）ものの、「納得できる」割合が計 17.0%に対し、「納得できない」がその約 2 倍の計 34.2%となっている（図表 36）。

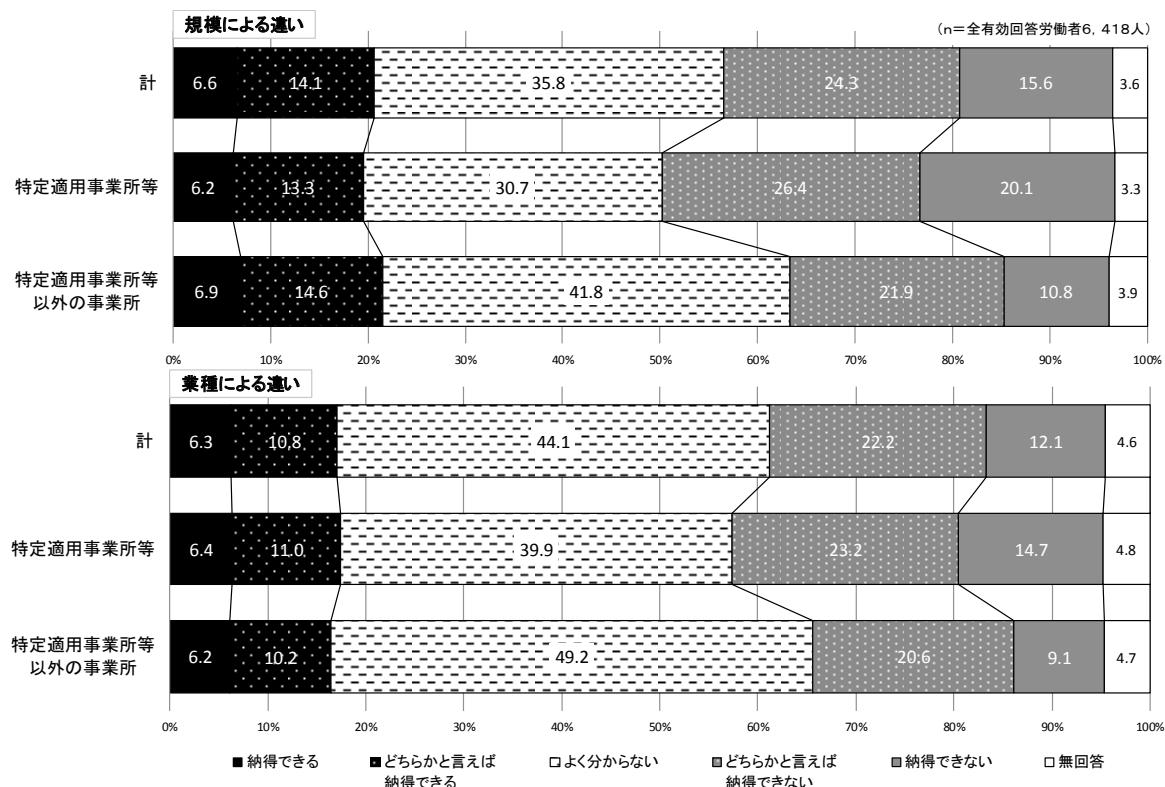
こうした結果を属性別にみると、社会保険の適用範囲が企業の規模によって異なることに

ついて「納得できない」とする割合計は、女性の中年層（45～54歳で44.2%、35～44歳で43.5%）等でやや高い。また、（同じ働き方でも）業種によって適用されるかどうかが変わってくることにしても、女性の中年層（45～54歳で37.1%、35～44歳で36.5%）では「納得できない」とする割合計がやや高くなっている。

短時間労働者という形態で働いている理由との関連でみると、「納得できない」とする割合計は、いずれも「正社員としての働き口が見つからなかったから」（規模51.4%、業種44.3%）や「すぐに働き始めたいから」（規模45.6%、業種42.5%）等で高い。また、職種別では、「専門・技術職（医療関係）」（規模47.6%、業種40.4%）や「専門・技術職（教育関係）」（規模47.0%、業種39.9%）、「事務職」（規模46.9%、業種41.0%）等で高くなっている。

なお、今般の適用拡大が義務づけられた「特定適用事業所等」とそれ以外で比較すると、「納得できない」とする割合計は、ともに「特定適用事業所等」で働いている場合（規模46.5%、業種37.9%）が、「特定適用事業所等以外の事業所」で働いている場合（規模32.7%、業種29.7%）を大きく上回った。なお、社会保険の適用範囲に「納得できない」という回答には、自身が適用されない（恐れがある）不利益等に「納得できない」という思いや、適用義務が課されない人がいる不公平感等に「納得できない」との思い等、多様な意味合いが含まれていると見られるが、「特定適用事業所等」で働いている場合のそれは、後者を示唆しているのではないかと考えられる。

図表 36 社会保険の適用範囲が規模や業種で異なることに対する見方



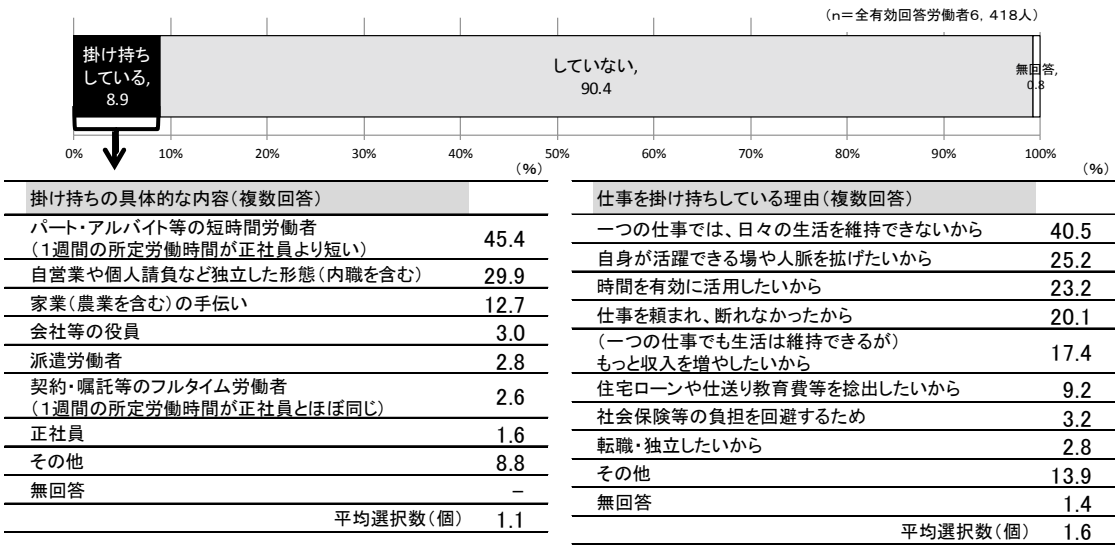
15. 仕事の掛け持ち状況と社会保険の通算適用に対する見解

全有効回答労働者（6,418 人）を対象に、現在の会社での仕事以外に他の会社でも働いたり、本業・副業を持つなど仕事の掛け持ち状況を尋ねると、仕事の掛け持ちを「していない」との回答が大半を占めた（90.4%）（図表 37）。

仕事の掛け持ちを「している」短時間労働者は 8.9%に留まったが、属性別にみると「男性の中年層」（45～54 歳で 26.1%、35～44 歳で 20.3%）や、男女とも～34 歳の「若年層」（男性で 18.8%、女性で 10.6%）等に多くなっている。また、（年齢にも関連して）「未婚」（19.5%）に多いが、「離婚・死別」（14.0%）等でもやや多い。

その上で、仕事の掛け持ちをしている場合（568 人）に、具体的な掛け持ち内容を尋ねると（複数回答）、「パート・アルバイト等の短時間労働者（1 週間の所定労働時間が正社員より短い）」（45.4%）が最も多く、これに「自営業や個人請負など独立した形態（内職を含む）」（29.9%）や「家業（農業を含む）の手伝い」（12.7%）等が続いた。男女別にみると、男性では「自営業や個人請負など独立した形態（内職を含む）」（32.2%）や「家業（農業を含む）の手伝い」（17.8%）等がやや多いのに対し、女性では「パート・アルバイト等の短時間労働者」（49.5%）が多いといった特徴が見られる。

図表 37 仕事の掛け持ち状況と掛け持ちの内容や理由



仕事の掛け持ちを「している」理由としては（複数回答）、「一つの仕事では、日々の生活を維持できないから」（40.5%）が最多で、次いで「自身が活躍できる場や人脈を拡げたいから」（25.2%）、「時間を有効に活用したいから」（23.2%）、「仕事を頼まれ、断れなかったから」（20.1%）等が挙がった。

仕事を掛け持ち「している」ことを、勤務先に報告しているかについては、「している」とする割合が約 7 割（69.7%）となる一方、「していない」も 1/4 程度（26.6%）見られた。

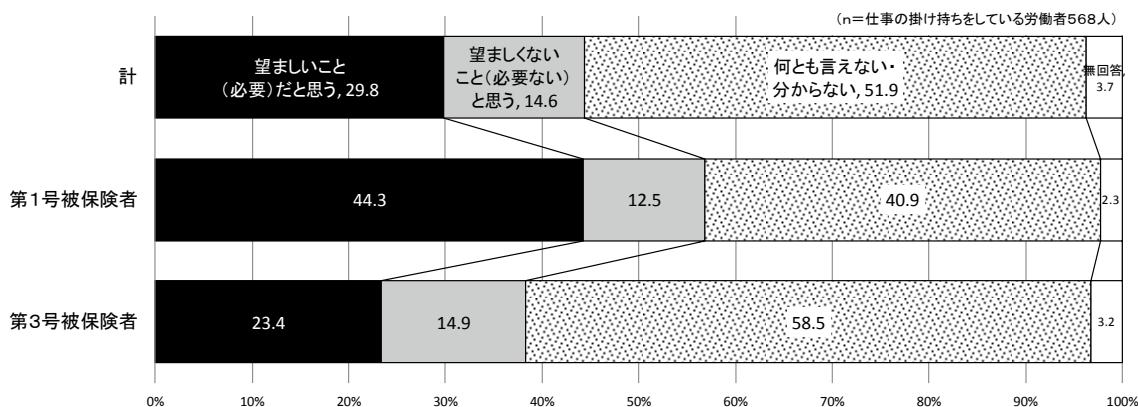
掛け持ちしている仕事に、1 週間に（平均して）どの程度、従事しているかを尋ねると、最も多かったのは「5 時間以上 10 時間未満」（20.8%）で、これに「10 時間以上 15 時間未満」（14.3%）が続き、合わせて 1/3 を超えた。次いで多かったのは「15 時間以上 20 時間未満」（10.7%）や「3 時間以上 5 時間未満」（10.4%）で、総じて「10 時間未満」計で 4 割を超え（43.3%）、「20 時間未満」計で 2/3 超（68.3%）となっている。なお、平均値で 12.8 時間、中央値では 10.0 時間と算出された。

掛け持ちしている仕事による（平均的な）月収については、「5 万円以上 10 万円未満」（22.7%）が最多で、これに「3 万円以上 5 万円未満」（17.4%）や「1 万円以上 3 万円未満」（16.5%）等が続いた。総じて「5 万円未満」計で 4 割を超え（45.1%）、「10 万円未満」計で 2/3 超（67.8%）となった。平均値で 6 万 832.5 円、中央値では 4 万 3.5 円と算出された。

なお、こうした結果を、仕事を掛け持ち「している」ことを勤務先に報告しているか否かでみると、勤務先に報告「している」場合には、掛け持ちしている仕事への 1 週間の（平均した）従事時間が平均値で 13.6 時間（中央値で 10 時間）、掛け持ちしている仕事による（平均的な）月収が、平均値で 6 万 7,358.5 円（中央値で 5 万円）となったのに対し、勤務先に報告「していない」場合には、同順に平均値で 10.1 時間（中央値で 8 時間）、平均値で 4 万 4,692.2 円（中央値で 3 万円）と算出された。即ち、従事する時間が短かったり、それによる月収が低い場合には、仕事の掛け持ちを勤務先に報告しない傾向もあると見られる。

こうしたなか、仕事の掛け持ちをしている短時間労働者（568 人）を対象に、掛け持ちしている仕事の労働条件（所定労働時間の長さや月額賃金等）を通算して、社会保険の適用を判断することについてどう考えるかを尋ねると、「何とも言えない・分からない」との回答が半数を超えた（51.9%）ものの、「望ましいこと（必要）だと思う」する労働者も 3 割程度（29.8%）見られ、「望ましくないこと（必要ない）と思う」との回答はその半分程度の 14.6% 等となった（図表 38）。

図表 38 社会保険の通算適用に対する考え方



属性別にみると、「望ましいこと（必要）だと思う」との回答は、「世帯主の夫（男性）」（50.0%）や「世帯主の妻（女性）」（34.3%）等に多い。また、現在の被保険者区分別にみると、第1号被保険者では「望ましいこと（必要）だと思う」が4割を超えて（44.3%）最も多く、これに「何とも言えない・分からない」（40.9%）、「望ましくないこと（必要ない）と思う」（12.5%）等が続く。一方、第3号被保険者では「何とも言えない・分からない」が6割近い（58.5%）が、「望ましいこと（必要）だと思う」が23.4%に対し、「望ましくないこと（必要ない）と思う」は14.9%となった。

16. 「個人型確定拠出年金（iDeCo）」の利用状況

平成29年1月から、専業主婦や公務員を含めて基本的に20歳以上60歳未満のすべての人が、「個人型確定拠出年金（iDeCo）」を利用できるようになった。そこで、本調査でもその利用状況・意向を尋ねると、全有効回答労働者（6,418人）のうち、「個人型確定拠出年金（iDeCo）」を「既に利用している」とする割合は2.7%で、「今後、利用する予定がある」も1.5%に留まった。最も多かったのは「利用しておらず、今後の予定もない」で4割を超えた（46.0%）が、「未だ利用していないが、今後については分からない」も同程度（44.2%）となった。