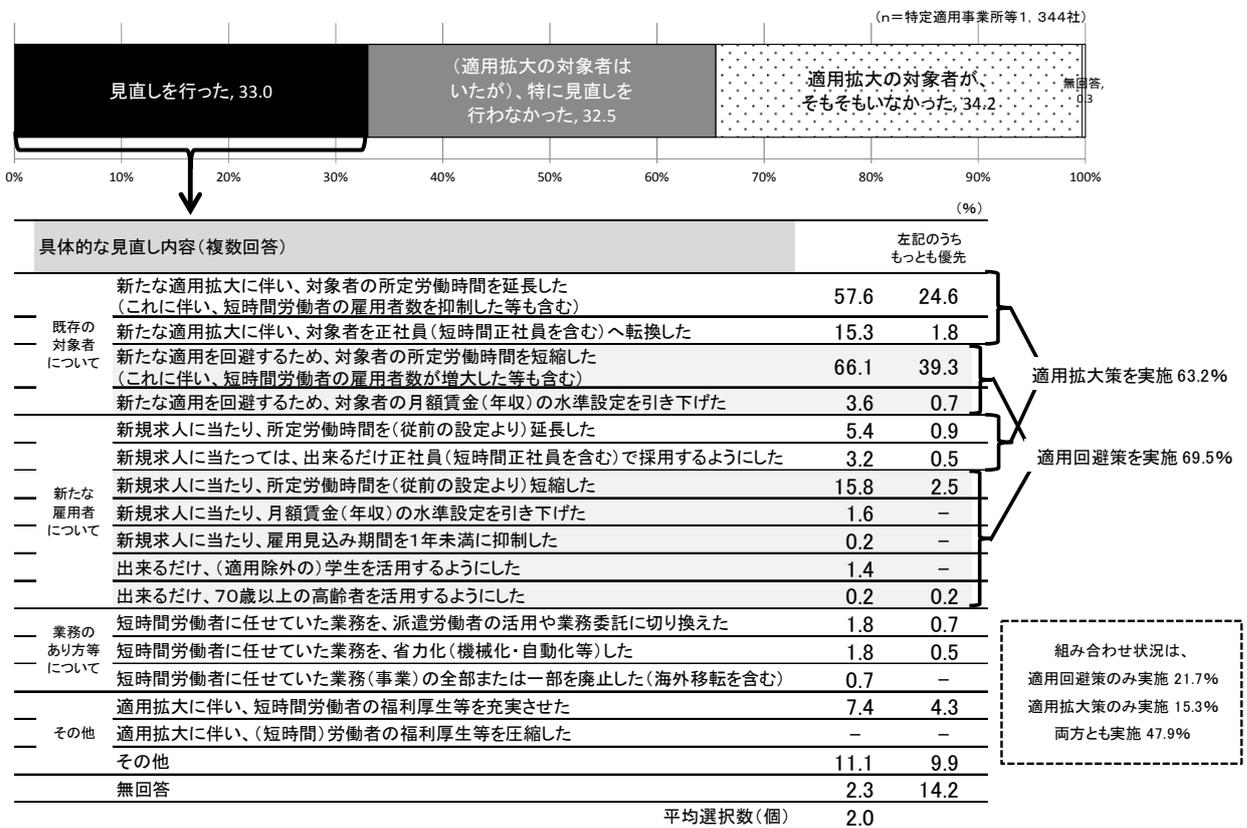


第3章 考察（アンケート調査結果を通じて）

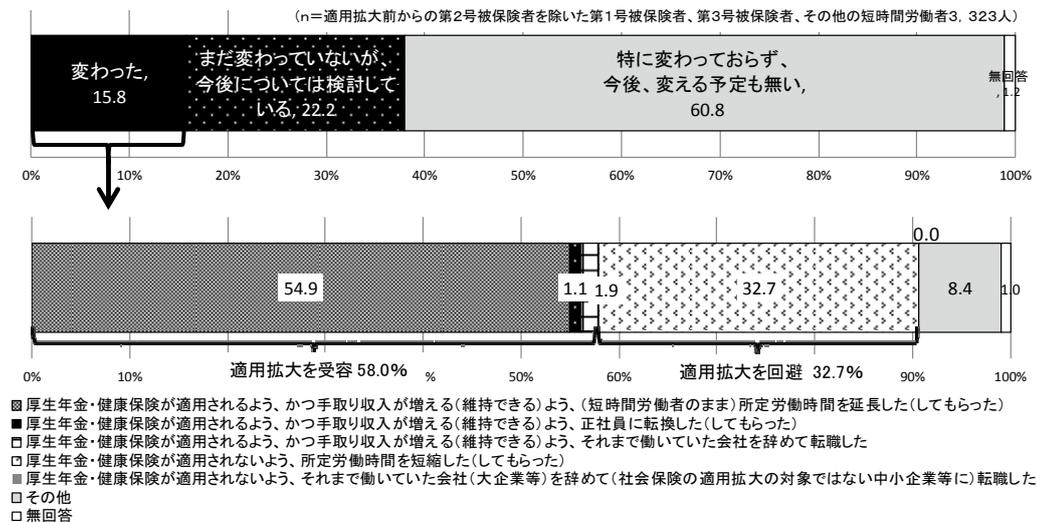
「公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律」（平成24年8月公布）に基づき、平成28年10月1日から、常時の雇用者規模が501以上の企業で、社会保険の適用範囲が、①週の所定労働時間が20時間以上、②月額賃金が8.8万円以上、③雇用（見込み）期間が1年以上のすべての要件を満たし、学生でない短時間労働者に拡大された。また、「公的年金制度の持続可能性の向上を図るための国民年金法等の一部を改正する法律」（平成28年12月公布）により、平成29年4月1日からは、その適用対象に国・地方公共団体が追加されるとともに、500人以下の企業についても労使合意により企業単位で、上記の要件を満たす短時間労働者に対する適用拡大が任意で選択できるようになった。

こうした制度改正に伴い、事業所における短時間労働者の雇用管理のあり方や、短時間労働者自身の働き方（就業調整等）にはどのような変化が見られるのか。その実態を把握するため、事業所とそこで働く短時間労働者等を対象にアンケート調査を実施した。一連の結果は第2章で概観した通りだが、本調査の中核となる社会保険の適用拡大を巡る労使の対応状況を改めて眺めると、今般の適用拡大を前向きに受け止めた事業所や短時間労働者も、決して少なくなかった事実を確認することが出来る（図表39及び40）。

図表39 社会保険の適用拡大を巡る事業所の対応状況



図表 40 社会保険の適用拡大を巡る短時間労働者の対応状況



即ち、社会保険の適用拡大に対応するため、雇用管理上の「見直しを行った」事業所は1/3程度(33.0%)となったが、その具体的な内容(複数回答)として「対象者の所定労働時間を延長した」か「対象者を正社員へ転換した」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」割合(66.1%)と近接する結果となった。また、「(適用拡大の対象者はいたが)、特に見直しを行わなかった」として、社会保険の適用拡大を制度化通りに受容した事業所も、雇用管理上の「見直しを行った」事業所と同程度(32.5%)見られた。

一方、社会保険の適用拡大を機に働き方が「変わった」短時間労働者(15.8%)のうち、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)」割合が過半数(54.9%)を占め、「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)」割合(32.7%)を大きく上回った¹⁶。

こうした傾向は、厚生労働省年金局が取り纏めた、実際の加入状況とも一致している。平成29年11月末時点で2万9,995社の特定適用事業所における短時間労働者36万7,794人が、新たに厚生年金・健康保険に加入しており(参考資料1)、法制定当初に想定された約25万人を上回っている。なお、短時間被保険者の標準報酬月額分布についても、施行直後とその1年後の比較で、10.4万円以下の層が減少する一方、11.0万円以上の層が増加している(参考資料2)。社会保険の適用拡大に伴い長時間化を志向するなどして、標準報酬月額を増やした短時間被保険者も少なくない様子が窺える。

¹⁶ なお、「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、正社員に転換した(してもらった)」との回答は1.1%に留まるが、調査票の配布バイアスによる影響もあるのではないかと考えられる。

参考資料 1 社会保険の適用拡大の実施状況

- ① 501人以上の企業(特定適用事業所)で、一定要件[※]を満たす短時間労働者に適用拡大。(平成28年10月～)
 - ② 500人以下の企業で、労使の合意に基づく申出により、短時間労働者への適用拡大を実施。(平成29年4月～)
(国・地方公共団体は、規模にかかわらず適用とする。)
- ※(1)週労働時間20時間以上、(2)月額賃金8.8万円以上、(3)勤務期間1年以上の見込み、(4)学生でないこと の4要件

○501人以上の企業における短時間労働者の適用拡大(平成28年10月～)

【これまでの取組】

- ① 平成28年10月13日～11月10日にかけて、年金事務所において把握した特定適用事業所の情報をもとに、短時間労働者の資格取得届の提出がない特定適用事業所に対して電話による届出勧奨を実施。
- ② 平成28年3月末までに、電話勧奨により短時間労働者の雇用ありと回答があったにも関わらず、短時間被保険者の届出がない特定適用事業所に対して、事業所調査を実施。

【今後の予定】

- ③ ②4により事業所調査を行った以外の特定適用事業所についても、平成30年9月までには、全事業所の調査を実施予定。

特定適用事業所数	29,995事業所	(平成29年11月末時点)
適用となった被保険者数	367,794人	

○500人以下の企業における短時間労働者の適用拡大(平成29年4月～)

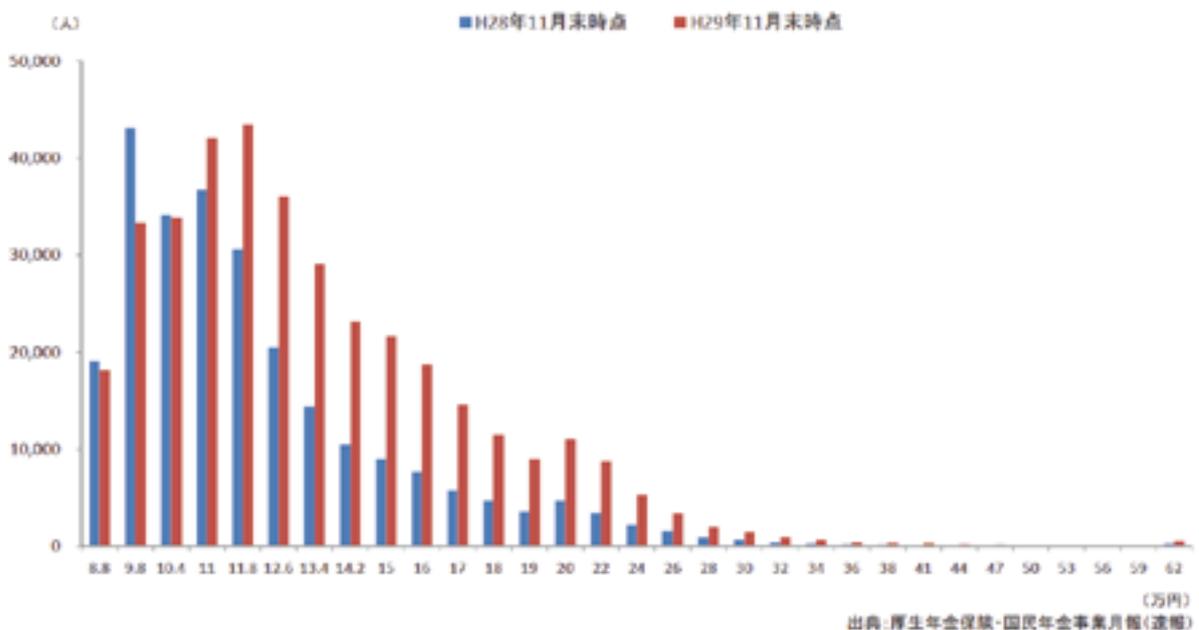
【これまでの取組】

500人以下の企業における短時間労働者の適用拡大については、労使合意に基づき、事業主の申出があって適用となるため、次の周知広報を行い、制度利用を促進。

- ① 平成29年2月に、全ての適用事業所に対して、事業主向け制度周知のリーフレットを送付。
- ② 平成29年3月に、労使合意の手続等について示した「労使合意に基づく適用拡大Q&A集」の公表、厚生労働省HP及び日本年金機構HPの適用拡大の専用ページを更新。また、全ての適用事業所に対して、一般の方向けの制度周知のリーフレットを送付。
- ③ 平成29年5月～6月に、全国312年金事務所でも事業主向けに開催する算定基礎説明会の際に制度周知を実施。
- ④ 平成30年1月に、全国312年金事務所に、制度周知のポスターを掲示。

任意特定適用事業所数	2,037事業所	(平成29年11月末時点)
適用となった被保険者数	2,976人	

参考資料 2 短時間被保険者の標準報酬月額別分布



資料出所:いずれも、第1回社会保障審議会年金部会(平成30年4月4日開催)資料2-1より引用。

それでは、社会保険の適用拡大を前向きに受け止めた事業所や短時間労働者も、少なくなかったのは何故だろうか（第1節）。また、社会保険の更なる適用拡大について、平成31年9月迄に検討することが求められる中、事業所や短時間労働者は今後、どのように対応する意向なのだろうか（第2節）。本章ではそうした観点から、アンケート調査結果に係る若干の考察を試みたい。

第1節 社会保険の適用拡大を前向きに受け止めた事業所や短時間労働者も少なくなかったのは何故か

1. どのような事業所が、どういった理由で適用拡大策を採ったのか

社会保険の今般の適用拡大を、前向きに受け止めた事業所も少なくなかったのは何故だろうか。その理由を探るため、①社会保険の適用拡大の対象となる短時間労働者がいた事業所の特徴、②（対象者がいて）雇用管理上の見直しを行った事業所の特徴、③（雇用管理上の見直しを行った場合に）適用拡大策を実施した事業所の特徴を確認する。

まず、①と②についてクロス集計で見たものが、**図表 41** である¹⁷。ここから、対象となる短時間労働者がいた事業所¹⁸（右端の列）は、主たる業種別には「小売業」や「宿泊業、飲食サービス業」「サービス業（他に分類されないもの）」「医療、福祉」等で多かったことが分かる。そうした結果は、週20～30時間の短時間労働者の産業分布にも合致している（4頁・参考資料3）。また、301人以上では事業所の規模が大きいほど、対象となる短時間労働者がいた割合も高まる様子が見て取れる。

事業所の所在地別には、大阪を含む「近畿」や、全国の事業所の1割強が集積する東京都が含まれる「南関東」等で高くなっている。また、全雇用者に占める短時間労働者の人数割合が、特に「5割以上」で高い。短時間労働者の職種（複数回答）については、「サービス職（飲食関係）」や「警備・保安職」「サービス職（介護関係）」「販売職（営業を含む）」「清掃等労務職」等を活用している事業所で高くなっている。

その上で、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」事業所の割合をみると、「小売業」や「金融業、保険業」「運輸業、郵便業」「医療、福祉」等で高いことが分かる。事業所の規模別では目立った特徴が見出せないが、「501～1,000人」では高い。また、事業所の所在地別にみると、「南関東」や「東海」「四国」「北海道」等で高くなっている。全雇用者に占める短時間労働者の人数割合別では、「5割以上」で高い。更に、短時間労働者の職種（複数回答）については、「サービス職（飲食関係）」や「販売職（営業を含む）」「サービス職（介護関係）」「サービス職（その他）」等を活用している事業所で、雇用管理上の「見直しを行った」事業所の割合が高くなっている。

¹⁷ 本章を通じ、n数が限定的なカテゴリについては（仮に相対的な割合が高くても）敢えて触れない。

¹⁸ 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」事業所の合計。

図表 41 対象となる短時間労働者がいた事業所や雇用管理上の見直しを行った事業所の特徴

		全体計より10%以上高い					5%以上高い	(%)
		特定適用 事業所数	見直しを 行った	(適用拡大の 対象者はいたが)、 特に見直しを 行わなかった	適用拡大の 対象者が、 そもそも いなかった	無回答	適用拡大の 対象者が いた計	
計		1344	33.0	32.5	34.2	0.3	65.5	
主たる業種別	建設業	88	15.9	34.1	50.0	-	50.0	
	製造業	131	20.6	34.4	45.0	-	55.0	
	電気・ガス・熱供給・水道業	14	7.1	42.9	42.9	7.1	50.0	
	情報通信業	9	-	22.2	77.8	-	22.2	
	運輸業、郵便業	42	38.1	16.7	45.2	-	54.8	
	卸売業	57	26.3	22.8	50.9	-	49.1	
	小売業	197	56.3	26.9	16.8	-	83.2	
	金融業、保険業	49	44.9	8.2	46.9	-	53.1	
	不動産業、物品賃貸業	23	30.4	39.1	30.4	-	69.6	
	学術研究、専門・技術サービス業	36	19.4	36.1	44.4	-	55.6	
	宿泊業、飲食サービス業	61	36.1	39.3	24.6	-	75.4	
	生活関連サービス業、娯楽業	14	35.7	21.4	42.9	-	57.1	
	教育、学習支援業	104	15.4	52.9	30.8	1.0	68.3	
	医療、福祉	315	38.1	32.4	29.2	0.3	70.5	
	複合サービス事業(郵便局、協同組合等)	18	44.4	11.1	44.4	-	55.6	
	サービス業(他に分類されないもの)	116	36.2	35.3	27.6	0.9	71.6	
	公務	60	13.3	41.7	45.0	-	55.0	
	その他	3	33.3	33.3	33.3	-	66.7	
	サービス業計		245	34.3	33.9	31.4	0.4	68.2
事業所規模別	30人以下	223	21.1	20.6	57.0	1.3	41.7	
	31~100人	481	35.3	30.6	34.1	-	65.9	
	101~300人	247	34.4	30.8	34.4	0.4	65.2	
	301~500人	82	32.9	31.7	35.4	-	64.6	
	501~1,000人	157	38.2	40.1	21.7	-	78.3	
	1,001人以上	126	30.2	55.6	14.3	-	85.7	
事業所の所在地別	北海道	75	38.7	26.7	34.7	-	65.3	
	東北	106	23.6	34.0	42.5	-	57.5	
	北関東・甲信	89	33.7	25.8	39.3	1.1	59.6	
	南関東	324	43.2	27.5	29.0	0.3	70.7	
	北陸	51	27.5	39.2	33.3	-	66.7	
	東海	164	39.0	26.2	34.8	-	65.2	
	近畿	213	27.2	44.1	28.2	0.5	71.4	
	中国	99	28.3	32.3	39.4	-	60.6	
	四国	41	39.0	24.4	34.1	2.4	63.4	
九州	174	21.8	38.5	39.7	-	60.3		
全雇用者に占める 短時間労働者の 人数割合	1割未満	535	21.5	34.0	44.1	0.4	55.5	
	1割以上3割未満	326	33.1	37.4	29.1	0.3	70.6	
	3割以上5割未満	133	38.3	27.8	33.8	-	66.2	
	5割以上7割未満	131	55.0	27.5	16.8	0.8	82.4	
	7割以上9割未満	116	58.6	23.3	18.1	-	81.9	
	9割以上	23	56.5	34.8	8.7	-	91.3	
短時間労働者を活用している 職種 (複数回答)	管理職	37	27.0	45.9	27.0	-	73.0	
	専門・技術職(医療関係)	208	30.8	43.3	26.0	-	74.0	
	専門・技術職(教育関係)	100	17.0	52.0	30.0	1.0	69.0	
	専門・技術職(その他)	192	20.3	49.5	30.2	-	69.8	
	事務職	723	33.7	35.0	31.1	0.1	68.7	
	販売職(営業を含む)	205	49.8	27.8	22.0	0.5	77.6	
	サービス職(介護関係)	188	47.9	29.8	22.3	-	77.7	
	サービス職(飲食関係)	125	60.0	27.2	12.0	0.8	87.2	
	サービス職(その他)	117	47.0	28.2	24.8	-	75.2	
	警備・保安職	61	37.7	44.3	18.0	-	82.0	
	製造・生産工程職	126	27.8	44.4	27.8	-	72.2	
	輸送・運転職	71	32.4	21.1	45.1	1.4	53.5	
	建設・採掘職	26	11.5	46.2	42.3	-	57.7	
清掃等労務職	268	38.4	38.8	22.8	-	77.2		
その他	112	26.8	33.0	40.2	-	59.8		

総じてみると、対象となる短時間労働者がいた事業所では、今般の適用拡大に伴い、雇用管理上の「見直しを行った」割合も高い傾向にあることが分かる。但し、対象となる短時間労働者がいた事業所の割合は必ずしも高くないのに、雇用管理上の「見直しを行った」割合が高い属性群（例えば「金融業、保険業」等）や、逆に対象となる短時間労働者がいた事業所

の割合は高いのに、雇用管理上の「見直しを行った」割合が一定程度に留まる属性群（例えば「宿泊業,飲食サービス業」や「サービス業（他に分類されないもの）」「1,001人以上」「近畿」「警備・保安職」や「製造・生産工程職」等）も見受けられ、属性等による特徴として興味深いところである。

こうした結果を踏まえつつ、属性間の影響を統制した上での規定要因について調べるため、適用拡大の対象となる短時間労働者の有無を被説明変数とし、業種や事業所規模、その他の属性を説明変数とするロジスティック分析¹⁹を行うと、**図表 42**の通りになった。

図表 42 適用拡大の対象となる短時間労働者がいた事業所の特徴

被説明変数: 「いた」=1, 「いなかった」=0	モデル1		モデル2		モデル3		モデル4		モデル5	
	b	S.E								
主たる業種ダミー(建設業)										
製造業	0.199	0.276			-0.258	0.297	-0.248	0.307	-0.263	0.309
運輸業,郵便業	0.191	0.376			-0.039	0.398	-0.035	0.408	-0.385	0.415
卸売業	-0.035	0.340			0.034	0.359	-0.135	0.381	-0.194	0.373
小売業	1.603	0.286 ***			1.686	0.299 ***	1.809	0.317 ***	0.850	0.346 *
金融業,保険業	0.123	0.357			0.426	0.387	0.466	0.401	0.044	0.401
宿泊業,飲食サービス業	1.121	0.366 **			1.238	0.385 **	1.295	0.400 **	0.729	0.440 †
教育,学習支援業	0.797	0.301 **			0.511	0.318	0.517	0.329	-0.002	0.349
医療,福祉	0.881	0.247 ***			0.959	0.261 ***	1.000	0.273 ***	0.516	0.285 †
サービス業(他に分類されないもの)	0.953	0.298 **			0.803	0.314 *	0.784	0.325 *	0.432	0.340
事業所規模ダミー(30人以下)										
31~100人			0.971	0.167 ***	1.133	0.196 ***	1.148	0.205 ***	1.116	0.210 ***
101~300人			0.950	0.191 ***	1.215	0.225 ***	1.227	0.234 ***	1.337	0.240 ***
301~500人			0.915	0.268 **	1.624	0.325 ***	1.669	0.333 ***	1.585	0.335 ***
501人以上			1.803	0.205 ***	2.258	0.246 ***	2.237	0.253 ***	2.429	0.266 ***
事業所の所在地ダミー(東北)										
北海道							0.290	0.377		
北関東,甲信							0.240	0.368		
南関東							0.631	0.280 *		
北陸							0.600	0.441		
東海							0.542	0.313 †		
近畿							0.617	0.300 *		
中国							0.209	0.336		
九州							0.158	0.317		
全雇用者に占める短時間労働者の人数割合ダミー (3割以上5割未満)										
1割未満									-0.529	0.251 *
1割以上3割未満									0.135	0.258
5割以上7割未満									0.521	0.339
7割以上									0.714	0.358 *
定数	0.000	0.213	-0.312	0.136 *	-1.164	0.275 ***	-1.614	0.367 ***	-0.681	0.367 †
有効数	1157		1312		1130		1088		1068	
-2対数尤度(最終)	1396.469		1610.698		1274.395		1208.280		1158.684	
χ^2	65.567	***	85.462	***	161.805	***	173.048	***	182.172	***
Nagelkerke R^2	0.077		0.087		0.185		0.205		0.219	

注) ()はレファレンス・グループ。***: $p < 0.001$, **: $p < 0.01$, *: $p < 0.05$, †: $p < 0.1$ 。

¹⁹ 被説明変数が質的変数である場合の回帰分析(一般化線形モデル)の一種。

まず、主たる業種（モデル 1）については、「建設業」と比較して、「小売業」や「宿泊業、飲食サービス業」「サービス業（他に分類されないもの）」「医療、福祉」では統計的に有意に、適用拡大の対象となる短時間労働者が見られたことが分かる。「建設業」と比べた「小売業」や「宿泊業、飲食サービス業」「サービス業（他に分類されないもの）」「医療、福祉」のオッズはそれぞれ $e^{1.603}$ (4.970) 倍、 $e^{1.121}$ (3.067) 倍、 $e^{0.953}$ (2.594) 倍、 $e^{0.881}$ (2.413) 倍である。

また、事業所の規模（モデル 2）については、「30 人以下」と比較していずれの規模でも正の有意な効果が確認できるが、特に 501 人以上で偏回帰係数が大きい。なお、事業所の規模に主たる業種を追加すると（モデル 3）、大規模になるほどオッズ比（ $\exp(b)$ ）も高まる傾向が浮かび上がる。「30 人以下」と比較したオッズは、31～100 人で $e^{1.133}$ (3.106) 倍、101～300 人で $e^{1.215}$ (3.372) 倍、301～500 人で $e^{1.624}$ (5.074) 倍、501 人以上で $e^{2.258}$ (9.567) 倍となっており、主たる業種変数をコントロールすることで、事業所の規模自体が持つ効果の傾向が現れたと考えられる。なお、事業所規模の追加で「教育、学習支援業」の有意性は消失する。「教育、学習支援業」の特徴は、事業所の規模の特徴で擬制されていたと見られる。

その上で、これらに事業所の所在地を追加すると（モデル 4）、「東北」と比較して、「南関東」や「近畿」で正の有意な効果が確認できる。これに代えて、全雇用者に占める短時間労働者の人数割合を投入すると（モデル 5）、これが高まるほど適用拡大の対象者も見られやすかったことが分かる。なお、主たる業種で確認された「小売業」や「宿泊業、飲食サービス業」「サービス業（他に分類されないもの）」「医療、福祉」等の有意性は、短時間労働者の人数割合を追加することで低下・消失し、偏回帰係数も小さくなる。業種の特徴として観察されていた事象は、短時間労働者の人数割合の高さに由来する側面が大きいと考えられる。

同様に、社会保険の適用拡大に伴う雇用管理上の見直しを行ったか否かを被説明変数とし、業種や事業所規模、その他の属性を説明変数とするロジスティック分析を行うと、**図表 43**の通りになった。

主たる業種については（モデル 1）、「建設業」と比較して「金融業、保険業」や「小売業」「運輸、郵便業」「医療、福祉」で正の有意な効果が確認でき、社会保険の適用拡大に伴う雇用管理上の見直しが行われやすかったと解釈できる。一方、事業所の規模については、有意性が見られない。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どうかについて、事業所の規模による影響は大きくないと判断できる。

また、事業所の所在地ダミーを追加すると（モデル 2）、「東北」と比べて「南関東」や「東海」では正の有意な効果が確認できる。これに代えて、全雇用者に占める短時間労働者の人数割合を投入すると（モデル 3）、「3 割以上 5 割未満」と比べて、「3 割未満」では負の有意な効果が確認でき、社会保険の適用拡大に伴う雇用管理上の見直しはむしろ行われ難かったことが分かる。短時間労働者の人数割合が限定的な事業所では、社会保険の適用拡大に際し、雇用管理上の見直しを行わずに受容したところも少なくなかったということだろう。

図表 43 雇用管理上の見直しを行った（行わなかった）事業所の特徴

被説明変数: 「見直しを行った」=1, 「行わなかった」=0	モデル1		モデル2		モデル3		モデル4	
	b	S.E	b	S.E	b	S.E	b	S.E
主たる業種ダミー（建設業）								
製造業	0.229	0.411	0.103	0.425	0.166	0.419	0.312	0.443
運輸業、郵便業	1.347	0.575 *	1.400	0.593 *	1.367	0.605 *	1.292	0.607 *
卸売業	0.851	0.507 †	0.337	0.550	0.747	0.525	1.014	0.572 †
小売業	1.501	0.371 ***	1.511	0.390 ***	0.868	0.414 *	1.213	0.427 **
金融業、保険業	2.545	0.638 ***	2.291	0.654 ***	2.185	0.647 **	2.457	0.666 ***
宿泊業、飲食サービス業	0.693	0.446	0.658	0.463	0.071	0.483	-0.057	0.522
教育、学習支援業	-0.493	0.441	-0.521	0.462	-1.010	0.469 *	-0.635	0.479
医療、福祉	0.948	0.355 **	0.966	0.372 **	0.534	0.375	0.439	0.404
サービス業（他に分類されないもの）	0.759	0.398 †	0.696	0.414 †	0.305	0.422	0.411	0.437
事業所規模ダミー（30人以下）								
31～100人	0.266	0.283	0.160	0.304	0.075	0.305	0.096	0.319
101～300人	0.254	0.310	0.107	0.330	0.173	0.330	0.295	0.349
301～500人	0.378	0.401	0.260	0.420	0.612	0.424	0.606	0.441
501人以上	0.067	0.297	-0.145	0.316	0.132	0.319	0.260	0.335
事業所の所在地ダミー（東北）								
北海道			0.800	0.441 †				
北関東、甲信			0.339	0.434				
南関東			0.878	0.332 **				
北陸			0.298	0.504				
東海			0.831	0.375 *				
近畿			-0.233	0.352				
中国			0.209	0.416				
九州			-0.024	0.388				
全雇用者に占める短時間労働者の人数割合ダミー （3割以上5割未満）								
1割未満					-1.066	0.311 **		
1割以上3割未満					-0.640	0.302 *		
5割以上7割未満					0.149	0.346		
7割以上					0.042	0.354		
短時間労働者を雇用している理由ダミー								
人手を集めやすいから（採用手続きが簡単だから）							-0.295	0.217
正社員（フルタイム）の採用、確保が困難だから							0.405	0.203 *
経験・知識・技能のある人を活用したいから							-0.273	0.192
1日の忙しい時間帯に対応するため							0.548	0.190 **
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）							0.466	0.259 †
季節的な繁忙や、突発的な繁忙に対応するため							0.067	0.241
仕事内容が簡単だから							0.139	0.282
責任が軽い仕事だから							0.444	0.338
賃金が割安だから（手当や賞与等が必要ないから）							0.127	0.225
社会保険の負担が少なく済むから							0.692	0.303 *
雇用調整が容易だから							0.451	0.320
女性や高齢者を活用するため							0.303	0.199
法律上の雇用義務（高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							-0.771	0.290 **
学生アルバイトや若年フリーターを活用するため							-0.286	0.305
外国人や障がい者を活用するため							0.104	0.325
その他							0.236	0.322
定数	-0.964	0.405 *	-1.211	0.514 *	0.049	0.501	-1.236	0.469 **
有効数	755		728		725		722	
-2対数尤度（最終）	970.657		905.822		901.356		843.216	
χ^2	75.295	***	103.048	***	102.205	***	156.087	***
Nagelkerke R^2	0.127		0.176		0.175		0.259	

注) ()はレファレンス・グループ。***: $p < 0.001$, **: $p < 0.01$, *: $p < 0.05$, †: $p < 0.1$ 。

なお、雇用管理上の見直しを行った事業所の動機を探るため、更に、短時間労働者を雇用している理由（複数回答）も投入してみると（モデル 4）、「社会保険の負担が少なくて済むから」や「1日の忙しい時間帯に対応するため」「正社員（フルタイム）の採用、確保が困難だから」と回答した事業所では正の有意な効果が確認できる。そうした事業所では、社会保険の適用拡大が、短時間労働者の雇用管理のあり方を見直す契機に繋がりがやすかったことを示唆しているのではないかと思料される。一方、「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」を挙げた事業所では負の有意な効果が見られ、社会保険の適用拡大に伴う雇用管理上の見直しは、むしろ行われ難かったことが分かる。法令遵守（コンプライアンス）のために短時間労働者を雇用しているような事業所では、社会保険の適用拡大に際し、雇用管理上の見直しには踏み込まずに淡々と対応したところも多かったということだろう。

その上で、この節の冒頭（③）に挙げた、雇用管理上の見直しを行った場合に適用拡大策を実施した事業所の特徴についてクロス集計結果でみると、主たる業種別では「宿泊業,飲食サービス業」や「生活関連サービス業,娯楽業」「医療,福祉」等の事業所で、何らかの適用拡大策を実施した割合が高くなっている（**図表 44**）。これらに加え、「小売業」等でも何らかの適用拡大策を実施した事業所の割合が、何らかの適用回避策を実施した割合を上回っている。また、全雇用者に占める短時間労働者の人数割合別にみると、「1割未満」は何らかの適用回避策を実施した事業所の割合が大いに優勢だが、「9割以上」では適用拡大策が優勢に転じている。

短時間労働者を雇用している理由（複数回答）との関連では、「雇用調整が容易だから」や「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）」「人手を集めやすいから（採用手続きが簡単だから）」「正社員（フルタイム）の採用、確保が困難だから」等を挙げた事業所で、何らかの適用拡大策を実施した割合が高い。なお、これらの事業所では同時に、何らかの適用回避策を実施した割合も高くなっており、適用拡大で対応する短時間労働者もいれば、適用を回避する短時間労働者もいるといった具合に、両者の組合せで対応した様子が窺える。

こうした結果を、何らかの適用拡大策を実施したか否かを被説明変数とするロジスティック分析で確認すると、**図表 45**の通りになった。主たる業種別では「建設業」と比較して、「宿泊業,飲食サービス業」や「医療,福祉」「小売業」等で正の有意な効果が見られ、何らかの適用拡大策が採られやすかったことが分かる（モデル 1）。これに全雇用者に占める短時間労働者の人数割合を追加すると（モデル 2）、「小売業」の有意性が消失する。また、「宿泊業,飲食サービス業」や「医療,福祉」でも、有意性が低下するとともに偏回帰係数も小さくなる。「小売業」等の有意性は、主たる業種としての特徴というより、短時間労働者の人数割合の高さによる影響が大きいと考えられる。

図表 44 適用拡大策を実施した事業所の特徴

		 全体計より10%以上高い 5%以上高い (%)						
		何らかの 見直しを 行った 特定適用 事業所数	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)	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	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)	新規求人 に 当り、 所定労働 時間を (従前の 設定より) 短縮した	何らかの 適用拡大策を 実施	何らかの 適用回避策を 実施
計		443	57.6	15.3	66.1	15.8	63.2	69.5
主たる業種別	建設業	14	28.6	-	71.4	-	28.6	71.4
	製造業	27	44.4	-	74.1	3.7	44.4	74.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	-	-	-	-	-	-
	情報通信業	-	-	-	-	-	-	-
	運輸業、郵便業	16	43.8	18.8	75.0	25.0	56.3	81.3
	卸売業	15	60.0	-	86.7	26.7	60.0	93.3
	小売業	111	64.9	2.7	59.5	20.7	64.9	63.1
	金融業、保険業	22	59.1	22.7	63.6	9.1	59.1	72.7
	不動産業、物品賃貸業	7	28.6	-	71.4	14.3	42.9	71.4
	学術研究、専門・技術サービス業	7	-	14.3	42.9	14.3	14.3	42.9
	宿泊業、飲食サービス業	22	81.8	9.1	72.7	36.4	86.4	77.3
	生活関連サービス業、娯楽業	5	60.0	-	60.0	20.0	80.0	60.0
	教育、学習支援業	16	31.3	18.8	56.3	18.8	62.5	62.5
	医療、福祉	120	69.2	36.7	71.7	7.5	73.3	72.5
	複合サービス事業(郵便用、協同組合等)	8	87.5	-	62.5	12.5	87.5	62.5
	サービス業(他に分類されないもの)	42	42.9	16.7	61.9	21.4	64.3	69.0
	公務	8	12.5	-	62.5	37.5	12.5	75.0
	その他	1	-	-	-	-	-	-
	サービス業計		84	54.8	11.9	63.1	23.8	69.0
事業所規模別	30人以下	47	40.4	12.8	46.8	6.4	44.7	51.1
	31~100人	170	64.7	28.8	67.6	12.9	72.4	71.8
	101~300人	85	55.3	4.7	63.5	16.5	58.8	67.1
	301~500人	27	48.1	7.4	81.5	18.5	51.9	81.5
	501~1,000人	60	56.7	6.7	68.3	20.0	63.3	68.3
	1,001人以上	38	52.6	5.3	65.8	28.9	57.9	73.7
事業所の所在地別	北海道	29	55.2	3.4	65.5	13.8	58.6	65.5
	東北	25	56.0	-	56.0	8.0	56.0	60.0
	北関東・甲信	30	56.7	6.7	73.3	6.7	63.3	73.3
	南関東	140	54.3	30.0	63.6	10.7	59.3	65.7
	北陸	14	71.4	14.3	42.9	35.7	85.7	64.3
	東海	64	62.5	15.6	70.3	14.1	67.2	71.9
	近畿	58	58.6	6.9	69.0	20.7	63.8	70.7
	中国	28	60.7	17.9	60.7	17.9	75.0	71.4
	四国	16	93.8	-	93.8	6.3	100.0	93.8
	九州	38	42.1	5.3	68.4	39.5	47.4	76.3
短時間労働者の 人数割合 の 全雇用者に 占める割合	1割未満	115	33.9	7.0	61.7	7.8	40.9	63.5
	1割以上3割未満	108	63.9	5.6	55.6	19.4	69.4	63.0
	3割以上5割未満	51	64.7	13.7	76.5	17.6	74.5	78.4
	5割以上7割未満	72	79.2	48.6	88.9	15.3	83.3	91.7
	7割以上9割未満	68	63.2	13.2	66.2	19.1	63.2	66.2
	9割以上	13	76.9	7.7	61.5	46.2	84.6	76.9
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)	125	76.0	34.4	81.6	21.6	81.6	87.2
	正社員(フルタイム)の採用、確保が困難だから	158	67.7	33.5	75.3	12.7	73.4	79.1
	経験・知識・技能のある人を活用したいから	161	62.7	33.5	77.0	10.6	68.3	80.1
	1日の忙しい時間帯に対応するため	234	69.2	23.5	71.8	17.5	72.6	75.6
	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)	109	82.6	39.4	86.2	16.5	83.5	88.1
	季節的な繁忙や、突発的な繁忙に対応するため	124	60.5	36.3	69.4	11.3	64.5	71.8
	仕事内容が簡単だから	137	59.9	29.9	70.1	13.1	63.5	73.0
	責任が軽い仕事だから	102	64.7	39.2	73.5	11.8	64.7	74.5
	賃金が割安だから(手当や賞与等が必要ないから)	158	63.9	25.3	70.3	12.0	65.2	72.8
	社会保険の負担が少なくて済むから	113	62.8	37.2	74.3	22.1	66.4	76.1
	雇用調整が容易だから	77	79.2	53.2	88.3	11.7	85.7	93.5
	女性や高齢者を活用するため	153	48.4	15.7	66.0	17.6	54.9	70.6
	法律上の雇用義務(高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	47	55.3	34.0	78.7	12.8	59.6	83.0
学生アルバイトや若年フリーターを活用するため	66	45.5	4.5	47.0	12.1	47.0	53.0	
外国人や障がい者を活用するため	48	62.5	31.3	79.2	16.7	64.6	81.3	
その他	30	50.0	3.3	60.0	13.3	56.7	66.7	

図表 45 適用拡大策を実施した（しなかった）事業所の特徴

被説明変数: 「何らかの適用拡大策を実施した」=1,「しなかった」=0	モデル1		モデル2		モデル3	
	b	S.E	b	S.E	b	S.E
業種ダミー(建設業)						
製造業	0.702	0.721	0.539	0.758	0.433	0.787
運輸業,郵便業	0.819	0.826	0.641	0.861	0.788	0.908
卸売業	1.098	0.820	0.972	0.863	0.592	0.892
小売業	1.445	0.643 *	0.806	0.706	1.670	0.728 *
金融業,保険業	1.393	0.754 †	1.108	0.794	0.892	0.814
宿泊業,飲食サービス業	2.792	0.877 **	1.935	0.923 *	2.408	0.966 *
教育,学習支援業	1.273	0.810	0.804	0.851	0.892	0.879
医療,福祉	1.808	0.640 **	1.421	0.675 *	1.098	0.709
サービス業(他に分類されないもの)	1.267	0.688 †	0.643	0.730	0.887	0.756
事業所規模ダミー(30人以下)						
31~100人	1.093	0.402 **	1.063	0.432 *	0.950	0.455 *
101~300人	0.419	0.432	0.595	0.462	0.675	0.490
301~500人	0.677	0.584	0.997	0.621	0.683	0.673
501人以上	0.715	0.425 †	0.821	0.460 †	0.722	0.475
全雇用者に占める短時間労働者の人数割合ダミー (3割以上5割未満)						
1割未満			-1.273	0.427 **		
1割以上3割未満			-0.176	0.427		
5割以上7割未満			0.245	0.498		
7割以上			-0.337	0.466		
短時間労働者を雇用している理由ダミー						
人手を集めやすいから(採用手続きが簡単だから)					0.578	0.358
正社員(フルタイム)の採用、確保が困難だから					0.016	0.311
経験・知識・技能のある人を活用したいから					0.215	0.310
1日の忙しい時間帯に対応するため					0.556	0.287 †
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)					0.884	0.419 *
季節的な繁忙や、突発的な繁忙に対応するため					-0.113	0.372
仕事内容が簡単だから					-0.246	0.427
責任が軽い仕事だから					0.134	0.494
賃金が割安だから(手当や賞与等が必要ないから)					0.246	0.341
社会保険の負担が少なくて済むから					-0.887	0.401 *
雇用調整が容易だから					1.146	0.546 *
女性や高齢者を活用するため					-0.504	0.294 †
法律上の雇用義務(高齢者雇用安定法や 育児・介護休業法、その他配置基準等)に対応するため					-0.487	0.485
学生アルバイトや若年フリーターを活用するため					-1.348	0.414 **
外国人や障がい者を活用するため					-0.248	0.492
その他					-0.461	0.506
定数	-1.563	0.692 *	-0.706	0.802	-1.357	0.778 †
有効数	389		379		378	
-2対数尤度(最終)	473.737		436.071		397.505	
χ^2	32.228	**	53.884	**	91.592	***
Nagelkerke R^2	0.109		0.183		0.296	

注) ()はレファレンス・グループ。***: $p < 0.001$, **: $p < 0.01$, *: $p < 0.05$, †: $p < 0.1$ 。

その上で、短時間労働者の人数割合についてみると、「3割以上5割未満」と比べて「1割未満」では負の有意な効果が見られ、適用拡大策を採り難かったことが分かる。全雇用者に占める短時間労働者の人数割合に限られれば、業務運営上の依存度合いも大きくないと見られ、敢えて適用拡大策に打って出る必要も無かったということだろう。

なお、短時間労働者を雇用している理由（複数回答）も投入すると（モデル3）、「雇用調整が容易だから」や「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）」等については正の有意な効果が確認できるのに対し、「社会保険の負担が少なくて済むから」や「学生アルバイトや若年フリーターを活用するため」等については偏回帰係数がマイナスで、むしろ適用拡大策を実施し難かったことが分かる（学生アルバイトについては、そもそも適用除外である）。

こうしたなか、短時間労働者の人数割合や雇用している理由に代えて、事業所の所在地変数を投入すると、「北陸」や「中国」「東海」では1%水準で正の有意な効果が見られ、適用拡大策を実施しやすかったことが分かる（図表46）。そこで、社会保険の適用拡大直前の人材需要の状況を、「一般職業紹介状況（平成28年9月分）」で確認すると、全地域の中で「東海」（1.60倍）が最も高く、これに「北陸」と「中国」（ともに1.59倍）が続いている。これらの地域では当時、とりわけ人手不足感が強かった様子が窺える。

図表46 適用拡大策の実施と事業所の所在地、有効求人倍率の関係

被説明変数:「何らかの適用拡大策を実施した」=1, 「しなかった」=0	モデル4		モデル5	
	b	S.E	b	S.E
業種ダミー(建設業)				
製造業	0.471	0.759	0.660	0.735
運輸業,郵便業	0.951	0.855	0.971	0.841
卸売業	-0.052	0.932	0.987	0.835
小売業	1.467	0.681 *	1.550	0.658 *
金融業,保険業	1.134	0.800	1.243	0.768
宿泊業,飲食サービス業	2.974	0.917 **	3.075	0.902 **
教育,学習支援業	1.515	0.861 †	1.540	0.846 †
医療,福祉	1.963	0.671 **	2.016	0.659 **
サービス業(他に分類されないもの)	1.136	0.717	1.265	0.703 †
事業所規模ダミー(30人以下)				
31~100人	1.361	0.429 **	1.187	0.409 **
101~300人	0.726	0.460	0.502	0.438
301~500人	0.900	0.621	0.711	0.595
501人以上	0.984	0.453 *	0.849	0.435 †
事業所の所在地ダミー(北海道)				
東北	0.314	0.614		
北関東,甲信	0.763	0.608		
南関東	0.238	0.455		
北陸	1.964	0.929 *		
東海	1.276	0.550 *		
近畿	0.681	0.537		
中国	1.328	0.654 *		
九州	0.103	0.567		
有効求人倍率(対数)			3.210	1.004 **
定数	-2.431	0.867 **	-2.786	0.811 **
有効数	372		388	
-2対数尤度(最終)	440.391		461.169	
χ^2	49.186	***	42.719	***
Nagelkerke R ²	0.169		0.143	

注) ()はレファレンス・グループ。***: $p < 0.001$, **: $p < 0.01$, *: $p < 0.05$, †: $p < 0.1$ 。

そこで、社会保険の適用拡大を前向きに受け止めた事業所も少なくなかった背景には、人手不足の影響があるのではないかと推測し、事業所の所在地情報に当てはめた都道府県別の有効求人倍率（平成 28 年 9 月）の対数値を説明変数に投入して、改めてロジスティック分析を行うとモデル 5 の通りになった。これに基づけば、事業所が有効求人倍率（対数）の高い地域に所在しているほど、確かに何らかの適用拡大策を採りやすかったのであり、そのオッズは $e^{3.210}$ （24.786）倍と極めて高い。

第 2 章で見た通り、事業所が社会保険の適用を新たに拡大した理由（複数回答）では、「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%）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）」（39.6%）等が挙げられている。

社会保険の適用拡大を前向きに受け止めた事業所も少なくなかった背景には、平成 24 年 12 月に始まった景気の回復局面が、「いざなぎ景気」（高度成長期）を超えて戦後 2 番目の長さを記録する中、有効求人倍率が 44 年ぶりの水準で高止まるなど、まさに完全雇用とも言えるタイミングで、社会保険の適用拡大がスタートしたことがプラスに寄与したと言えるのではないだろうか。

なお、事業所が短時間労働者を雇用する上での環境変化について、短時間労働者を「雇用している」事業所（3,630 社）を対象にその理由を尋ねた結果をみると（複数回答）、回答の多かった順に「1 日の忙しい時間帯に対応するため」（36.6%）、「経験・知識・技能のある人を活用したいから」（35.6%）、「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%）等となっている（図表 47）。

こうした結果を、参考として、ほぼ同様の仕様で行った過去の調査（2012 年 7～8 月に実査²⁰）と比較すると、約 5 年前は、①1 日の忙しい時間帯に対応するため、②仕事内容が簡単だから、③賃金が割安だから（手当や賞与等が必要ないから）が上位 3 つを占めていたのに対し、今回の調査でも最上位こそ変わらないが、これに「経験・知識、技能のある人を活用したいから」や「正社員（フルタイム）の採用、確保が困難だから」が続くなど、短時間労働者の雇用環境が大きく変化している様子が見て取れる。

この間、「正社員（フルタイム）の採用、確保が困難だから」とする事業所が +21.6 ㊦と大幅に増加する一方、「仕事内容が簡単だから」（-11.0 ㊦）や「賃金が割安だから」（-8.2 ㊦）、「社会保険の負担が少なくて済むから」（-5.8 ㊦）等とする事業所は軒並み減少した。深刻な人手不足の中、正社員（フルタイム）の不足をカバーするために、短時間労働者を活用するような事業所が着実に増えていたことが、社会保険の適用拡大に当たっても前向きな対応へと舵を切らせた動機の一つになったのではないだろうか。

²⁰ 調査シリーズNo.105「短時間労働者の多様な実態に関する調査」結果。

図表 47 過去の調査と比較した事業所が短時間労働者を「雇用している」理由

2012年調査(複数回答)		今回調査(複数回答)		(96)
				同一項目がある 場合のポイント差
1日の忙しい時間帯に対応するため	36.3	1日の忙しい時間帯に対応するため	36.6	+ 0.3
経験・知識・技能のある人を活用したいから	29.0	経験・知識・技能のある人を活用したいから	35.6	+ 6.6
正社員(フルタイム)の採用、確保が困難だから	8.6	正社員(フルタイム)の採用、確保が困難だから	30.2	+ 21.6
高齢者を活用するため	15.8	女性や高齢者を活用するため	29.7	—
退職した女性正社員を再雇用するため	6.8	—	—	—
人手を集めやすいから(採用手続きが簡単だから)	19.8	人手を集めやすいから(採用手続きが簡単だから)	21.4	+ 1.6
賃金が割安だから(手当や賞与等が必要ないから)	29.6	賃金が割安だから(手当や賞与等が必要ないから)	21.4	- 8.2
仕事内容が簡単だから	31.2	仕事内容が簡単だから	20.2	- 11.0
季節的な繁忙や、突発的な繁忙に対応するため	16.0	季節的な繁忙や、突発的な繁忙に対応するため	16.2	+ 0.2
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)	11.3	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	+ 2.7
社会保険の負担が少なくて済むから	18.7	社会保険の負担が少なくて済むから	12.9	- 5.8
責任が軽い仕事だから	13.9	責任が軽い仕事だから	11.3	- 2.6
—	—	法律上の雇用義務(高齢者雇用安定法や 育児・介護休業法、その他配置基準等)に対応するため	9.7	—
学生アルバイトや若年フリーターを活用するため	5.0	学生アルバイトや若年フリーターを活用するため	8.0	+ 3.0
雇用調整が容易だから	10.9	雇用調整が容易だから	7.9	- 3.0
—	—	外国人や障がい者を活用するため	6.5	—
IT化・サービス化の進展により業務内容が変化したから	1.4	—	—	—
その他	8.1	その他	7.7	- 0.4
無回答	8.7	無回答	3.7	- 5.0
平均選択数(個)	2.9	平均選択数(個)	3.0	

※選択肢の順序は、今回調査の降順に合わせている。

2. どのような短時間労働者がどういった理由で、社会保険に新たに加入したのか

それでは、短時間労働者の側でも、社会保険の適用拡大を前向きに受け止めた人が少なくなかったのは何故だろうか。社会保険が適用されるように働き方を変更したのが、そもそもどういった属性の短時間労働者だったのかをクロス集計結果でみると、社会保険が適用されるように働き方を変更した割合は、「男性」より「女性」でやや高くなっている(図表 48)。また、婚姻状況では、「未婚」や「離婚・死別」で高い。年齢層別では特に「中年層(35～44歳)」で高くなっている。

適用拡大前の被保険者区分との関連では、「第1号被保険者」で7割を超えて高いが、「第3号被保険者」でも半数を超えている。短時間労働者という形態で働いている理由(複数回答)との関連では、「他に本業があるから・副業できるから」や「すぐに働き始めたいから」「正社員としての働き口が見つからなかったから」等を挙げている場合に、社会保険が適用されるように働き方を変更した割合も高いことが分かる。正社員として働く機会を見付けられず、やむを得ず短時間労働者で働いているようなケースでは、社会保険の適用拡大が相応の待遇改善に繋がった可能性もあるのではないかと思料される。

現在の職種別では「専門・技術職(医療関係)」や「サービス職(飲食関係)」等に就いている場合で、社会保険が適用されるように働き方を変更した割合が高くなっている。「医療、福祉」や「宿泊業、飲食サービス業」等の事業所で、何らかの適用拡大策が採られやすかった結果とも整合的である。また、仕事の掛け持ちを「している」方が、社会保険が適用されるように働き方を変更した割合も高い。仕事の掛け持ちを「していない」よりも、所定労働時間を延長する余地が大きかったということだろう。

図表 48 社会保険が適用されるように働き方を変更した短時間労働者の特徴

調査項目	適用拡大前の被保険者区分が第2号被保険者以外(第1号被保険者、第3号被保険者、その他の)短時間労働者数	社会保険の適用拡大に伴い、働き方が「変わった」割合	働き方が「変わった」短時間労働者数	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、正社員に転職した(してもらった)			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)			その他 無回答	全体計より10%以上高い		5%以上高い	
				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、正社員に転職した(してもらった)	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、正社員に転職した(してもらった)	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、正社員に転職した(してもらった)	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)	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)	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)		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)	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)	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)	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)
計	3323	15.8	526	54.9	1.1	1.9	32.7	8.4	1.0	58.0	32.7	58.0	32.7	
性別														
男性	351	12.0	42	47.6	2.4	-	42.9	7.1	-	50.0	42.9	50.0	42.9	
女性	2967	16.3	483	55.5	1.0	2.1	31.9	8.5	1.0	58.6	31.9	58.6	31.9	
状況														
既婚	2893	15.8	456	53.3	1.3	1.1	35.3	7.9	1.1	55.7	35.3	55.7	35.3	
未婚	233	15.0	35	71.4	-	5.7	11.4	11.4	-	77.1	11.4	77.1	11.4	
離婚・死別	185	18.4	34	58.8	-	8.8	20.6	11.8	-	67.6	20.6	67.6	20.6	
年齢層														
若年層(〜34歳)	345	10.4	36	55.6	-	-	30.6	13.9	-	55.6	30.6	55.6	30.6	
中年層1(35〜44歳)	987	18.6	184	62.5	1.1	3.3	26.1	6.5	0.5	66.8	26.1	66.8	26.1	
中年層2(45〜54歳)	1108	16.4	182	52.7	1.6	1.6	34.6	7.7	1.6	56.0	34.6	56.0	34.6	
高齢層1(55〜64歳)	605	15.5	94	48.9	-	1.1	35.1	13.8	1.1	50.0	35.1	50.0	35.1	
高齢層2(65歳以上)	249	10.0	25	40.0	4.0	-	56.0	-	-	44.0	56.0	44.0	56.0	
被保険者区分														
第1号被保険者	648	16.5	107	67.3	1.9	0.9	15.9	13.1	0.9	70.1	15.9	70.1	15.9	
第3号被保険者	2322	16.2	377	51.7	1.1	1.6	36.9	7.7	1.1	54.4	36.9	54.4	36.9	
その他	353	11.9	42	52.4	-	7.1	38.1	2.4	-	59.5	38.1	59.5	38.1	
理由														
自分の都合の悪い日や時間帯に働きたいから	1541	14.9	230	56.5	1.7	0.4	35.2	5.7	0.4	58.7	35.2	58.7	35.2	
労働時間や出勤日数が短いから	1080	12.1	131	47.3	1.5	-	42.0	8.4	0.8	48.9	42.0	48.9	42.0	
就業調整(年収や労働時間の調整)ができるから	862	15.2	131	35.1	3.1	-	55.7	5.3	0.8	38.2	55.7	38.2	55.7	
軽易な仕事をしたいから	161	6.8	11	54.5	-	-	27.3	18.2	-	54.5	27.3	54.5	27.3	
辞めやすいから	59	8.5	5	60.0	-	-	20.0	20.0	-	60.0	20.0	60.0	20.0	
休みやすいから	569	16.5	94	56.4	1.1	2.1	31.9	8.5	-	59.6	31.9	59.6	31.9	
資格・技能を活かして働きたいから	945	14.7	139	50.4	1.4	6.5	41.7	6.5	-	51.8	41.7	51.8	41.7	
時間や働き方を自由に働きたいから	244	14.8	36	44.4	5.6	5.6	33.3	11.1	3.6	55.6	33.3	55.6	33.3	
企業や職場、組織に拘束されたくないから	132	21.2	28	60.7	-	-	28.6	7.1	-	60.7	28.6	60.7	28.6	
正社員としての働き方が見つからなかったから	97	19.6	19	63.2	-	10.5	26.3	-	-	73.7	26.3	73.7	26.3	
すぐ働き始めたいから	350	22.9	80	62.5	1.3	5.0	17.5	11.3	2.5	68.8	17.5	68.8	17.5	
育児・介護等の事情があるから	1090	15.8	172	55.2	1.7	1.7	32.0	8.1	1.2	58.7	32.0	58.7	32.0	
正社員として働くことを家族に反対されているから	108	17.6	19	42.1	-	-	52.6	5.3	-	42.1	52.6	42.1	52.6	
正社員として働くことが体力的に難しいから	471	17.4	82	57.3	-	1.2	26.8	13.4	1.2	58.5	26.8	58.5	26.8	
通勤が容易だから	390	13.8	54	51.9	-	-	38.9	9.3	-	51.9	38.9	51.9	38.9	
転職がないから	198	18.2	36	63.9	-	2.8	27.8	5.6	-	66.7	27.8	66.7	27.8	
他に本業があるから、副業できるから	102	16.7	17	76.5	-	5.9	-	17.6	-	82.4	-	82.4	-	
その他	229	17.9	41	51.2	-	2.4	19.5	24.4	2.4	53.7	19.5	53.7	19.5	
職種														
管理職	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
専門・技術職(医療関係)	295	19.3	57	75.4	-	3.5	10.5	8.8	1.8	78.9	10.5	78.9	10.5	
専門・技術職(教育関係)	100	10.0	10	40.0	10.0	-	30.0	20.0	-	50.0	30.0	50.0	30.0	
専門・技術職(その他)	141	14.2	20	60.0	-	-	30.0	10.0	-	60.0	30.0	60.0	30.0	
事務職	1222	17.7	216	48.1	1.4	2.3	36.6	10.2	1.4	51.9	36.6	51.9	36.6	
販売職(営業を含む)	227	22.5	51	60.8	-	-	37.3	2.0	-	60.8	37.3	60.8	37.3	
サービス職(介護関係)	291	12.4	36	52.8	-	5.6	25.0	16.7	-	58.3	25.0	58.3	25.0	
サービス職(飲食関係)	130	8.5	11	63.6	-	-	27.3	3.8	-	72.7	27.3	72.7	27.3	
サービス職(その他)	227	23.3	53	62.3	1.9	9.1	32.1	-	-	64.2	32.1	64.2	32.1	
整備・保安職	17	5.9	1	100.0	-	-	-	-	-	100.0	-	100.0	-	
製造・生産工程職	215	11.2	24	54.2	-	-	45.8	-	-	54.2	45.8	54.2	45.8	
輸送・運転職	46	8.7	4	50.0	-	-	25.0	25.0	-	50.0	25.0	50.0	25.0	
建設・探掘職	3	66.7	2	100.0	-	-	-	-	-	100.0	-	100.0	-	
清掃等労働職	143	4.2	6	33.3	-	-	33.3	16.7	16.7	33.3	33.3	33.3	33.3	
その他	218	13.8	30	50.0	-	-	43.3	6.7	-	50.0	43.3	50.0	43.3	
仕事の内容が掛け持ちしている	278	13.3	37	67.6	-	10.8	10.8	10.8	-	78.4	10.8	78.4	10.8	
していない	3039	16.0	487	54.2	1.2	1.2	34.1	8.2	1.0	56.7	34.1	56.7	34.1	

こうした結果を、ロジスティック分析で確認するとどうなるだろうか（図表 49）。社会保険が適用されるように働き方を変更したか否かを被説明変数とし、説明変数に性別と年齢層を投入しても特徴は見られない（モデル 1）。但し、婚姻状況を追加すると（モデル 2）、「既婚」と比較して、「未婚」では正の有意な効果が確認でき、社会保険が適用されるように働き方を変更しやすかったことが分かる。なお、適用拡大前の被保険者区分の追加に伴い、「35～44 歳」層等の有意性が点灯する（モデル 3）。適用拡大前の被保険者区分変数をコントロールすることで、年齢層自体の効果が顕在化したものと考えられる。

図表 49 社会保険が適用されるように働き方を変更した（しなかった）短時間労働者の特徴

被説明変数:「適用されるように働き方を変更した」=1,「しなかった」=0	モデル1		モデル2		モデル3		モデル4	
	b	S.E	b	S.E	b	S.E	b	S.E
性別ダミー(男性)								
女性	0.025	0.393	0.266	0.427	0.470	0.416	0.256	0.468
年齢層ダミー(65歳以上)								
～34歳	0.448	0.581	0.036	0.617	0.851	0.603	-0.063	0.642
35～44歳	0.942	0.511 †	0.727	0.532	1.461	0.536 **	0.569	0.573
45～54歳	0.505	0.513	0.311	0.532	1.018	0.537 †	0.137	0.569
55～64歳	0.248	0.505	0.064	0.518	0.556	0.516	-0.261	0.563
婚姻状況ダミー(既婚)								
未婚			1.024	0.447 *				
離婚・死別			0.562	0.389				
適用拡大前の被保険者区分ダミー(その他)								
第1号被保険者					0.394	0.401		
第3号被保険者					-0.724	0.377 †		
短時間労働者という形態で働いている理由ダミー								
自分の都合の良い日や時間帯に働きたいから							0.271	0.210
労働時間や出勤日数が短いから							-0.542	0.235 *
就業調整(年収や労働時間の調整)ができるから							-1.184	0.231 ***
軽易な仕事をしたいから							-0.157	0.725
辞めやすいから							0.872	1.022
休みやすいから							0.126	0.260
時間を有効に使えるから							-0.346	0.226
資格・技能を活かして働きたいから							-0.016	0.396
企業や職場、組織に拘束されたくないから							0.695	0.485
すぐに働き始めたいから							0.437	0.572
正社員としての働き口が見つからなかったから							0.385	0.301
育児・介護等の事情があるから							-0.076	0.231
正社員として働くことを家族に反対されているから							-0.569	0.504
正社員として働くことが体力的に難しいから							0.254	0.280
通勤が容易だから							-0.288	0.339
転職がないから							0.928	0.442 *
他に本業があるから・副業できるから							1.327	0.709 †
その他							-0.349	0.365
仕事の掛け持ちダミー(していない)								
仕事の掛け持ちをしている								
定数	-0.248	0.418	-0.362	0.424	-0.645	0.510	0.176	0.472
有効数	516		516		516		510	
-2対数尤度(最終)	688.865		681.042		670.671		625.850	
χ^2	10.685	†	18.507	*	28.879	***	66.588	***
Nagelkerke R^2	0.028		0.047		0.073		0.165	

注) ()はレファレンス・グループ。***: $p < 0.001$, **: $p < 0.01$, *: $p < 0.05$, †: $p < 0.1$ 。

また、短時間労働者という形態で働いている理由（複数回答）との関連では、「就業調整（年収や労働時間の調整）ができる」ことや、「労働時間や出勤日数が短い」こと等にメリットを感じている場合には負の有意な効果が見られ、社会保険が適用されるようには働き方を変更し難かったと解釈できる（モデル4）。

一方、仕事の掛け持ちについては（モデル5）、これを「している」方が有意に、社会保険が適用されるように働き方を変更しやすかったように見える（図表50）。その上で、これに適用拡大前の被保険者区分を追加するとその有意性は消失するが（モデル6）、仕事の掛け持ちと第1号被保険者区分の交互作用項を投入すると、仕事の掛け持ちの有意性が復活して偏回帰係数も大きくなる（モデル7）。

即ち、適用拡大前の第1号被保険者で仕事の掛け持ちをしていたようなケースは、社会保険が適用されるようには働き方を変更し難かったものの、（第3号被保険者やその他等で）仕事の掛け持ちを「している」こと自体については、むしろ社会保険が適用されるように働き方を変える方向へ作用したと言えるだろう。

図表50 仕事の掛け持ちと働き方の変更状況の関係

被説明変数:「適用されるように働き方を変更した」=1,「しなかった」=0	モデル5		モデル6		モデル7	
	b	S.E	b	S.E	b	S.E
性別ダミー(男性)						
女性	0.113	0.404	0.481	0.421	0.476	0.420
年齢層ダミー(65歳以上)						
~34歳	0.222	0.590	0.638	0.614	0.793	0.622
35~44歳	0.738	0.520	1.249	0.549 *	1.384	0.555 *
45~54歳	0.321	0.521	0.817	0.548	0.933	0.555 †
55~64歳	0.079	0.514	0.397	0.526	0.540	0.534
適用拡大前の被保険者区分ダミー(その他)						
第1号被保険者			0.397	0.403	0.663	0.425
第3号被保険者			-0.623	0.380	-0.595	0.388
仕事の掛け持ちダミー(していない)						
仕事の掛け持ちをしている	0.966	0.415 *	0.653	0.428	1.838	0.762 *
仕事の掛け持ちをしている×第1号被保険者(交互作用項)					-2.375	0.954 *
定数	-0.200	0.427	-0.575	0.514	-0.755	0.527
有効数	514		514		514	
-2対数尤度(最終)	680.065		665.880		658.775	
χ^2	15.934	*	30.119	***	37.224	***
Nagelkerke R^2	0.041		0.077		0.094	

注) ()はレファレンス・グループ。***: $p < 0.001$, **: $p < 0.01$, *: $p < 0.05$, †: $p < 0.1$ 。

そうしたなか、社会保険が適用されるように働き方を変更した理由（複数回答）を属性別に眺めると、「男性」で回答割合が高いのは「保険料の負担が軽くなるから」や「会社側から言われたから」等となっている（図表51）。一方、「女性」で顕著に高いのは「将来の年金額を増やしたいから」や「もっと働いて収入を増やしたい（維持したい）から」等である。

年齢層別にみると、「もっと働いて収入を増やしたい（維持したい）から」については、若年層になるほど高まる傾向が見て取れる。逆に、「将来の年金額を増やしたいから」については64歳以下で、高齢層になるほど高い。また、「保険料の負担が軽くなるから」についても、中年層以上で年齢層が上がるほど高くなっている。

婚姻状況別では「未婚」や「離婚・死別」で、「保険料の負担が軽くなるから」の回答割合が高い。また、「未婚」では「会社側から言われたから」等も高いのに対し、「離婚・死別」では「将来の年金額を増やしたいから」等が高くなっている。

図表 51 短時間労働者の属性別にみた社会保険が適用されるように働き方を変更した理由

属性	社会保険が適用されるように働き方を変更した短時間労働者数	理由											平均選択数
		保険料の負担が軽くなるから	将来の年金額を増やしたいから	障がい・遺族年金が充実するから	医療給付（傷病や出産時の手当金）が充実するから	もっと働いて収入を増やしたい（維持したい）から	（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	会社側から言われたから	周囲の人（家族や同僚等）に勧められたから	その他	無回答		
計	305	22.6	44.3	1.0	6.9	44.9	4.9	32.8	10.2	7.2	1.3	1.8	
性別													
男性	21	52.4	28.6	-	9.5	19.0	-	42.9	4.8	4.8	-	1.6	
女性	283	20.1	45.2	1.1	6.7	46.6	5.3	32.2	10.2	7.4	1.4	1.8	
婚姻状況													
既婚	254	19.3	43.3	1.2	5.5	46.9	4.3	33.1	9.4	5.9	1.2	1.7	
未婚	27	37.0	44.4	-	14.8	37.0	3.7	40.7	18.5	7.4	3.7	2.1	
離婚・死別	23	39.1	52.2	-	13.0	30.4	13.0	21.7	4.3	21.7	-	2.0	
年齢層													
若年層（～34歳）	20	20.0	30.0	-	10.0	60.0	-	25.0	15.0	5.0	-	1.7	
中年層1（35～44歳）	123	13.8	41.5	0.8	4.9	48.0	7.3	32.5	11.4	10.6	1.6	1.7	
中年層2（45～54歳）	102	23.5	49.0	1.0	9.8	47.1	3.9	37.3	9.8	3.9	2.0	1.9	
高齢層1（55～64歳）	47	36.2	53.2	2.1	6.4	31.9	4.3	19.1	6.4	8.5	-	1.7	
高齢層2（65歳以上）	11	54.5	18.2	-	-	18.2	-	63.6	-	-	-	1.5	
前回の被保険者区分													
第1号被保険者	75	49.3	46.7	2.7	6.7	32.0	4.0	41.3	10.7	5.3	4.0	2.1	
第3号被保険者	205	12.7	42.0	0.5	5.4	50.7	5.9	31.2	10.2	7.8	0.5	1.7	
その他	25	24.0	56.0	-	20.0	36.0	-	20.0	8.0	8.0	-	1.7	
短時間労働者という形態で働いている理由													
自分の都合の良い日や時間帯に働きたいから	135	24.4	40.0	0.7	8.1	48.9	3.7	34.8	10.4	7.4	3.0	1.8	
労働時間や出勤日数が短いから	64	31.3	45.3	1.6	4.7	35.9	4.7	40.6	9.4	7.8	-	1.8	
就業調整（年収や労働時間の調整）ができるから	50	30.0	48.0	-	6.0	52.0	4.0	44.0	16.0	4.0	-	2.0	
軽易な仕事をしたいから	6	50.0	33.3	-	-	33.3	-	50.0	16.7	-	-	1.8	
辞めやすいから	3	33.3	-	-	-	33.3	-	66.7	-	-	-	1.3	
休みやすいから	56	23.2	42.9	1.8	3.6	44.6	8.9	39.3	10.7	5.4	-	1.8	
時間を有効に使えるから	72	29.2	38.9	1.4	6.9	40.3	4.2	38.9	15.3	2.8	1.4	1.8	
資格・技能を活かして働きたいから	20	35.0	75.0	-	10.0	45.0	10.0	35.0	10.0	-	-	2.2	
企業や職場、組織に拘束されたくないから	17	23.5	47.1	-	5.9	35.3	5.9	52.9	23.5	5.9	-	2.0	
すぐに働き始めたいから	14	14.3	42.9	-	7.1	71.4	-	28.6	-	-	7.1	1.8	
正社員としての働き口が見つからなかったから	55	25.5	43.6	-	5.5	43.6	3.6	38.2	10.9	5.5	1.8	1.8	
育児・介護等の事情があるから	101	17.8	45.5	1.0	6.9	43.6	6.9	29.7	7.9	10.9	2.0	1.7	
正社員として働くことを家族に反対されているから	8	12.5	37.5	-	-	12.5	-	50.0	25.0	25.0	-	1.6	
正社員として働くことが体力的に難しいから	48	22.9	47.9	-	8.3	43.8	2.1	39.6	8.3	8.3	-	1.8	
通勤が容易だから	28	32.1	42.9	3.6	3.6	42.9	7.1	46.4	17.9	10.7	-	2.1	
転動がないから	24	37.5	70.8	4.2	12.5	54.2	4.2	20.8	25.0	12.5	-	2.4	
他に本業があるから・副業できるから	14	28.6	35.7	-	7.1	35.7	7.1	50.0	14.3	-	-	1.8	
その他	22	27.3	45.5	4.5	18.2	63.6	4.5	13.6	18.2	13.6	-	2.1	
現在の職種													
管理職	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
専門・技術職（医療関係）	45	22.2	42.2	2.2	8.9	33.3	13.3	28.9	11.1	11.1	-	1.7	
専門・技術職（教育関係）	5	40.0	60.0	-	-	40.0	-	80.0	-	-	-	2.2	
専門・技術職（その他）	12	25.0	33.3	-	8.3	50.0	-	33.3	25.0	8.3	-	1.8	
事務職	112	13.4	40.2	0.9	5.4	47.3	2.7	38.4	7.1	6.3	0.9	1.6	
販売職（営業を含む）	31	22.6	58.1	-	9.7	45.2	-	25.8	12.9	3.2	3.2	1.8	
サービス職（介護関係）	21	23.8	42.9	-	4.8	52.4	14.3	23.8	4.8	9.5	-	1.8	
サービス職（飲食関係）	8	37.5	37.5	-	-	50.0	-	50.0	12.5	12.5	12.5	2.3	
サービス職（その他）	34	29.4	47.1	2.9	8.8	58.8	8.8	14.7	8.8	8.8	2.9	1.9	
警備・保安職	1	-	-	-	-	-	-	100.0	-	-	-	1.0	
製造・生産工程職	13	30.8	61.5	-	15.4	38.5	-	30.8	-	7.7	-	1.8	
輸送・運転職	2	50.0	100.0	-	-	50.0	-	-	-	-	-	2.0	
建設・採掘職	2	50.0	-	-	-	50.0	-	-	-	-	-	1.0	
清掃等労務職	2	100.0	-	-	-	-	-	100.0	-	-	-	2.0	
その他	15	33.3	46.7	-	6.7	26.7	-	33.3	33.3	6.7	-	1.9	
副業・兼業													
仕事の掛け持ちをしている	29	48.3	41.4	3.4	3.4	34.5	3.4	34.5	13.8	6.9	-	1.9	
していない	276	19.9	44.6	0.7	7.2	46.0	5.1	32.6	9.8	7.2	1.4	1.8	

社会保険が適用されるように働き方を変更した理由（複数回答）について、適用拡大前の被保険者区分別にみると、「第1号被保険者」では「保険料の負担が軽くなるから」や「会社側から言われたから」等の回答割合が相対的に高いのに対し、「第3号被保険者」では「もっと働いて収入を増やしたい（維持したい）から」等が高くなっている。

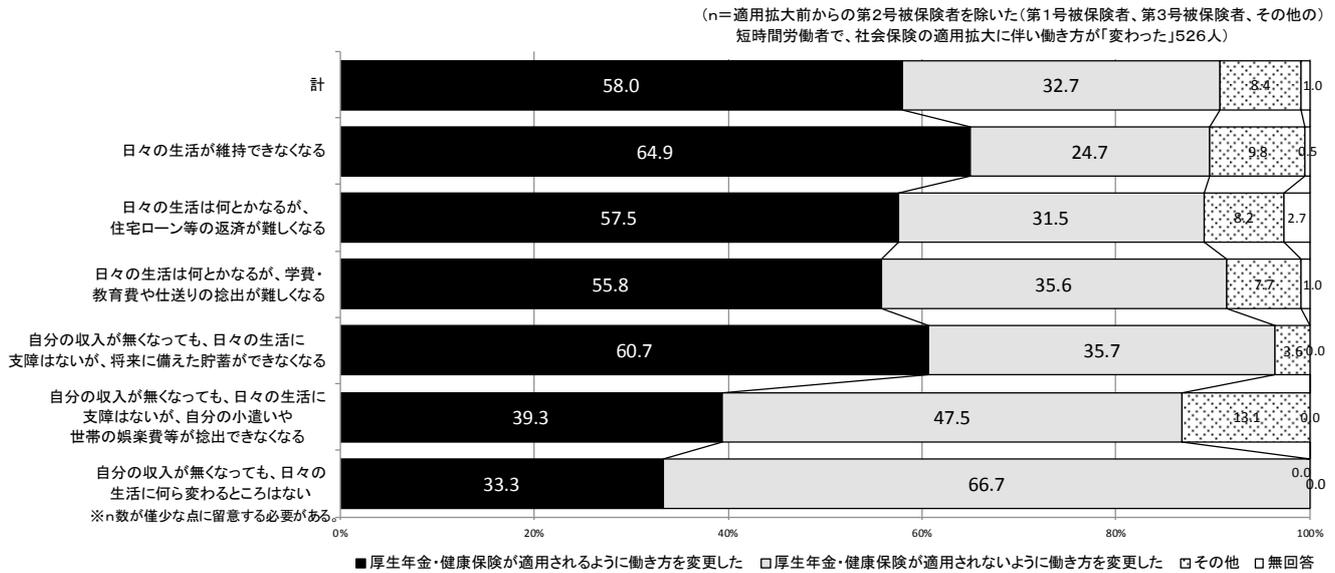
また、社会保険が適用されるように働き方を変更したのは「会社側から言われたから」とする割合は、短時間労働者という形態で働いている理由（複数回答）に、「就業調整（年収や労働時間の調整）ができるから」や「労働時間や出勤日数が短いから」「正社員として働くことが体力的に難しいから」「休みやすいから」「時間を有効に使えるから」「正社員としての働き口が見つからなかったから」等を挙げている場合で高い。更に、仕事の掛け持ちを「している」場合は、「保険料の負担が軽くなるから」等の回答割合が顕著に高くなっている。

総じてみると、社会保険の適用拡大を前向きに受け止めた短時間労働者も少なくなかった背景には、事業所が適用拡大に踏み切った理由（複数回答）の最上位に「短時間労働者自身が希望したから」が挙げられる中で、「男性」や「第1号被保険者」「未婚」については、相対的に「保険料の負担が軽くなるから」や「会社側から言われたから」等、また、「女性」や「若年層」では「もっと働いて収入を増やしたい（維持したい）から」や「将来の年金額を増やしたいから」等、更に、「離婚・死別」では「将来の年金額を増やしたいから」や「保険料の負担が軽くなるから」等、また、「第3号被保険者」では「もっと働いて収入を増やしたい（維持したい）から」等といった具合に多様な思惑で、社会保険に加入した（加入が志向された）事実があると言えるだろう。

このほか属性ではないが、自身が働くのを辞めた場合の家計に対する影響を尋ねた設問と、社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化の関係を調べると、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」とする短時間労働者ほど、今般の適用拡大に際しても社会保険が適用されるように働き方を変更し、対して家計に余裕がある人ほど、適用を回避した（社会保険が適用されないように働き方を変更した）傾向が見て取れる（**図表 52-1**）。「もっと働いて収入を増やしたい（維持したい）から」や「保険料の負担が軽くなるから」といった理由にも関係すると見られるが、適用回避を企図して所定労働時間を短くすると「日々の生活が維持できなくなる」ため、そもそもそうした選択肢が取り難かったことを示唆しているのではないかと思料される。

こうした関係性は、ロジスティック分析でも確認することが出来る（**図表 52-2**）。即ち、性別や年齢、適用拡大前の被保険者区分といった基礎的な属性をコントロールしても、自身が働くのを辞めると家計に深刻な影響が及ぶ短時間労働者は、社会保険が適用されるように働き方を変更していると解釈できる。その意味で、働くのを辞めると「日々の生活が維持できなくなる」とする短時間労働者が、第2号被保険者以外（第1号被保険者、第3号被保険者、その他）に占める割合でも約3割（28.6%）にのぼっている現実が、社会保険の適用拡大を前向きに受け止めた人も少なくなかった（ように見える）結果に寄与した可能性もあると言えるだろう。

図表 52-1 自身が働くのを辞めた場合に家計に及ぼす影響と働き方の変更状況の関係



図表 52-2 社会保険が適用されるように働き方を変更した人の特徴

被説明変数:「適用拡大されるように働き方を変更した」=1,「しなかった」=0	b	S.E
性別ダミー(男性)		
女性	0.177	0.433
年齢層ダミー(65歳以上)		
~34歳	0.874	0.615
35~44歳	1.533	0.554 **
45~54歳	1.126	0.554 *
55~64歳	0.649	0.529
適用拡大前の被保険者区分ダミー(その他)		
第1号被保険者	0.462	0.410
第3号被保険者	-0.666	0.385 †
自身が働くのを辞めた場合の家計に対する影響ダミー(小遣いや娯楽費等の捻出が出来なくなる)		
日々の生活が維持できなくなる	0.965	0.306 **
日々の生活は何とかなるが、住宅ローン等の返済が難しくなる	0.779	0.365 *
日々の生活は何とかなるが、学費・教育費や仕送りの捻出が難しくなる	0.722	0.342 *
自分の収入が無くなっても、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	0.914	0.348 **
定数	-1.265	0.562 *
有効数	513	
-2対数尤度(最終)	654.925	
χ^2	40.725	***
Nagelkerke R^2	0.103	

注) ()はレファレンス・グループ。***: $p < 0.001$, **: $p < 0.01$, *: $p < 0.05$, †: $p < 0.1$ 。

なお、自身が働くのを辞めた場合の家計に対する影響ダミーのリファレンスは、「自分の収入が無くなっても、日々の生活に支障はないが、自分の小遣いや世帯の娯楽費等が捻出できなくなる」と「自分の収入が無くなっても、日々の生活に何ら変わるところはない」(n数僅少)を統合したものの。

なお、単純集計結果では読み取れないが、「働き方を変更しない」ことで結果として、社会保険が適用された短時間労働者も一定数、存在すると見られる点にも留意する必要がある。

適用拡大前からの第2号被保険者以外(の第1号被保険者あるいは第3号被保険者、その他)の短時間労働者(3,323人)を100として、社会保険の適用拡大に伴い働き方は「まだ変わっていないが、今後については検討している」ないし「特に変わっておらず、今後、変

える予定も無い」と回答した割合は83.0%となった。その上で、適用拡大後は第2号被保険者に転換した割合を算出すると10.7%になる(図表53)。即ち、適用拡大前からの第2号被保険者以外に占める割合で約1割が、「働き方を変更しない」まま新たに社会保険適用者に加わった計算になる。後述のインタビュー調査結果の個別事例でも観察されたように、必ずしも手取り収入の減少を敬遠するばかりではない短時間労働者の存在が、今般の適用拡大に際しても新規加入者を嵩上げする方向で働いた可能性があると言えるだろう。

図表 53 「働き方を変更しない」ことで社会保険が適用された短時間労働者の存在

適用拡大前の第1号被保険者あるいは第3号被保険者、その他の短時間労働者	3,323人
社会保険の適用拡大に伴い、働き方は	
「まだ変わっていないが、今後については検討している」	
ない「特に変わっておらず、今後、変える予定も無い」	2,758人
適用拡大後の第2号被保険者	355人

また、社会保険の適用(加入)如何に影響するわけではないが、今回の調査では図らずも、適用拡大前から第2号被保険者だった短時間労働者に対しても、所定労働時間の更なる延長といった影響が及んでいる可能性が窺えた。この点、(短時間被保険者全体の標準報酬月額分布が、より高額にシフトしているという事実²¹(59頁)にも関連して)本節の最後で触れておきたい。

今般の適用拡大に際しては、少なくとも特定適用事業所等で働く場合は、従来の「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、「①週の所定労働時間が20時間以上、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」に緩和された要件で、社会保険に加入することが出来るようになった。そこで、社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化を尋ねるに当たっても、適用拡大前からの第2号被保険者が(社会保険に加入したまま)所定労働時間を短縮する可能性も含めて把握するため、敢えて全有効回答労働者を対象に調査した経緯がある。

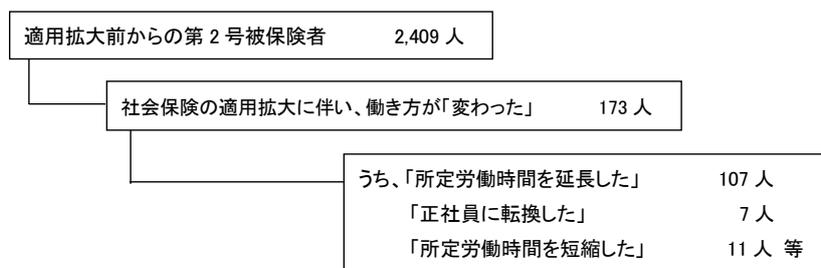
結果として、適用拡大前からの第2号被保険者(2,409人(100))を対象に集計を試みると、第2号被保険者でも働き方が「変わった」人が7.2%見られ、その具体的な内容としては図らずも、(調査票設計時に想定していた「所定労働時間を短縮した」の0.5%を大きく上回る)4.4%が「所定労働時間を延長した(してもらった)」と回答していた(図表54)。

即ち、適用拡大前からの第2号被保険者に対しても、事業所側から所定労働時間を更に延長する要請等が行われた可能性もあると考量される。事業所の立場に立てば、社会保険の適用拡大に伴い、所定労働時間を短縮する人も現れて人手不足に拍車が掛かる中、既に社会保

²¹ 参考資料2はあくまで短時間被保険者についての集計であり、正社員やフルタイムに転換したような人については含まれていない。そのため、適用拡大前の短時間労働者ベースで見れば、更に上振れする余地もあると見られる。

険に加入し、一定程度（週 30 時間以上等）働いてきた人に、所定労働時間の更なる上乗せを依頼することは蓋然的であり、極めて現実的・合理的な選択と言えるだろう。調査の設計時には予期しなかった余波に他ならないが、今般の適用拡大に伴う影響・効果として留意する必要があると思われる。

図表 54 適用拡大前からの第 2 号被保険者に対する影響



なお、こうした結果を受けて、就業調整の状況はどう変化したのだろうか。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」割合は 1/4 程度（27.1%）に留まり、「行っていない」とする割合が 7 割を超えた（70.9%）。就業調整を「行っている」短時間労働者（1,741 人）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」との回答（36.5%）が最も多く、これに「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」（27.6%）や「配偶者の社会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%）等が続いた。なお、今般の適用拡大の要件に該当する「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%（全有効回答労働者の 3.0%）となった。

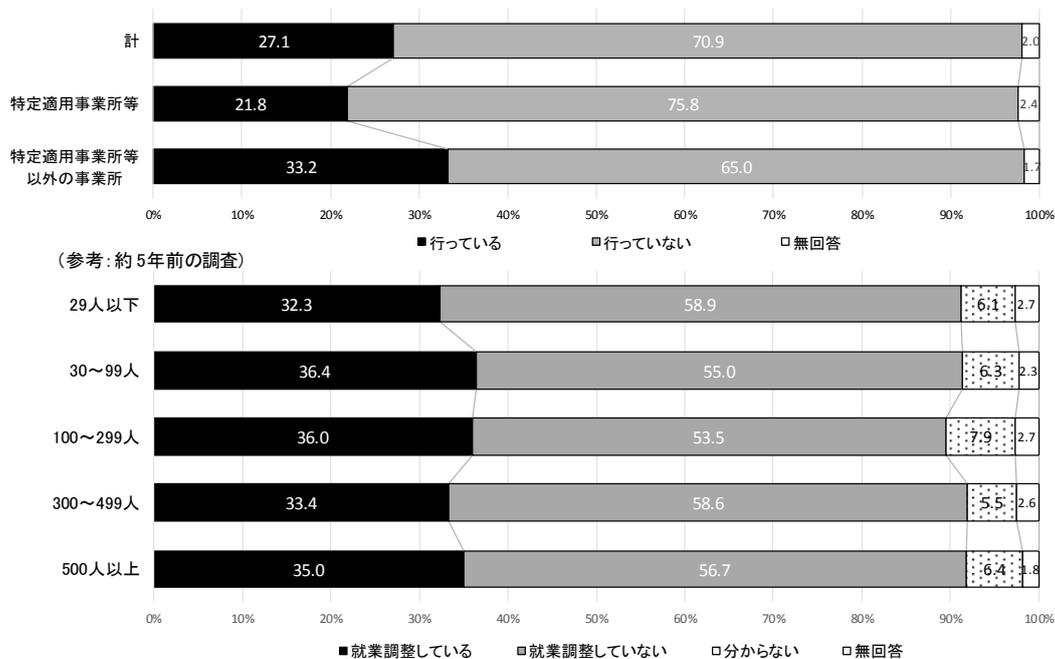
そうした結果を、事業所とそこで働く短時間労働者のマッチングデータを用い、特定適用事業所等とそれ以外の事業所の間で比較すると、「特定適用事業所等以外の事業所」では、就業調整を「行っている」短時間労働者の割合が 33.2%に対し、「行っていない」割合は 65.0%となった（図表 55）。これに対し、「特定適用事業所等」では、就業調整を「行っている」割合が 21.8%に対し、「行っていない」割合は 75.8%である。即ち、「特定適用事業所等」ではそれ以外の事業所に比べて、就業調整を「行っている」割合が 10 割以上下回り、その分、「行っていない」割合が高くなっている。

参考として、過去（2012 年）の調査²²データを再集計し、企業規模と短時間労働者の就業調整の間の関係も調べたが、企業規模によって就業調整を「している」割合に大きな違いは

²² 調査シリーズNo.105「短時間労働者の多様な実態に関する調査」結果。同調査も、事業所とそこで働く短時間労働者を対象に調査している。但し、短時間労働者に対する調査票は、（調査の目的上）①雇用契約の期間の定めがない無期パート、②雇用契約の期間の定めがある有期パート、③（無期・有期を問わず）定年再雇用パートの優先順で、事業所に配布をお願いした点が、今回の調査とは異なる点に留意する必要がある。

見られなかった。一方、今回の調査では、501人以上の企業等傘下の「特定適用事業所等」とそれ以外で明確な差異が見られたことから、社会保険の適用拡大は短時間労働者の「就業調整」行動を緩やかにする効果があった²³ ²⁴、と言えるのではないだろうか。

図表 55 特定適用事業所とそれ以外で比較した「就業調整」の状況（上）
過去の調査データの再集計による企業規模と「就業調整」の関係（下）



第2節 社会保険の更なる適用拡大が行われる場合、事業所や短時間労働者はどのように対応する意向なのか

「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）の附則第2条には、「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（参考資料）。即ち、更なる「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の拡大」についても、「高齢期における職業生活の多様性に応じ、一人一人の状況を踏まえた年金受給の在り方」や「高所得者の年金給付の在り方及び公的年金等控除を含めた年金課税の在り方の見直し」等とともに、2018～19年度に掛けて集中的な検討が行われることになっている。こうしたなか、事業所やそこで働く短時間労働者は今後、社会保険の更なる適用拡大が行われた場合には、どのように対応する意向なのだろうか。

²³ 社会保険の適用を回避するため、特定適用事業所等以外の事業所に転職している影響もあると見られる。

²⁴ 勿論、最低賃金の上昇や、短時間労働者に占める定年再雇用者の割合の増加等、短時間労働者の「就業調整」行動に影響し得る、この間の状況変化も無視できない。

参考資料 年金法成立後の検討規定

<p>公的年金制度の持続可能性の向上を図るための国民年金法等の一部を改正する法律(平成28年12月26日法律第114号)</p> <p>(検討)</p> <p>第二条 政府は、この法律の施行後速やかに、この法律の施行の状況等を勘案し、公的年金制度を長期的に持続可能な制度とする取組を更に進め、社会経済情勢の変化に対応した保障機能を一層強化し、並びに世代間及び世代内の公平性を確保する観点から、公的年金制度及びこれに関連する制度について、持続可能な社会保障制度の確立を図るための改革の推進に関する法律(平成二十五年法律第百十二号)第六条第二項各号に掲げる事項その他必要な事項(次項に定める事項を除く。)について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。</p> <p>2 (略)</p>
<p>持続可能な社会保障制度の確立を図るための改革の推進に関する法律(平成25年12月13日法律第112号)</p> <p>(公的年金制度)</p> <p>第六条 (略)</p> <p>2 政府は、公的年金制度を長期的に持続可能な制度とする取組を更に進め、社会経済情勢の変化に対応した保障機能を強化し、並びに世代間及び世代内の公平性を確保する観点から、公的年金制度及びこれに関連する制度について、次に掲げる事項その他必要な事項について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。</p> <p>一 国民年金法(昭和三十四年法律第百四十一号)及び厚生年金保険法(昭和二十九年法律第百十五号)の調整率に基づく年金の額の改定の仕組みの在り方</p> <p>二 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の拡大</p> <p>三 高齢期における職業生活の多様性に応じ、一人一人の状況を踏まえた年金受給の在り方</p> <p>四 高所得者の年金給付の在り方及び公的年金等控除を含めた年金課税の在り方の見直し</p>
<p>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10日法律第62号)</p> <p>(検討等)</p> <p>第二条 (略)</p> <p>2 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、平成三十一年九月三十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。</p>

資料出所:第1回社会保障審議会年金部会(平成30年4月4日開催)資料2-1より引用。

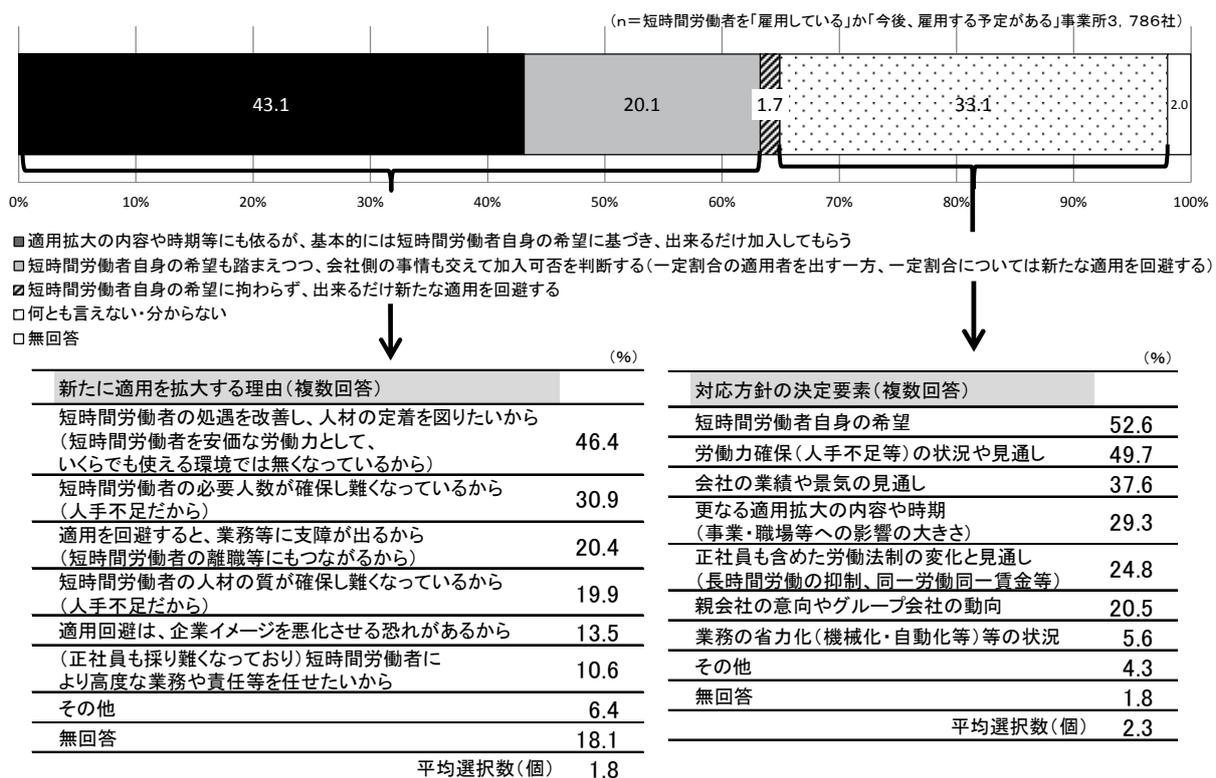
1. 事業所の行動を規定する要因は何か

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か尋ねた結果をみると、「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56**)。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。このように、更なる適用拡大に対しても、事業所が概ね前向きな対応姿勢を示しているのは何故だろうか。

「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」あるいは「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)」と回答した事業所(計2,395社)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」が4割を超えて(46.4%)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。即ち、更なる適用拡大に対しても事業所が概ね前向きな対応姿勢を示している背景には、人手不足が深刻化する中、「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」という認識の高まりがあると見られる。

図表 56 今後の更なる適用拡大への事業所の対応意向(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)



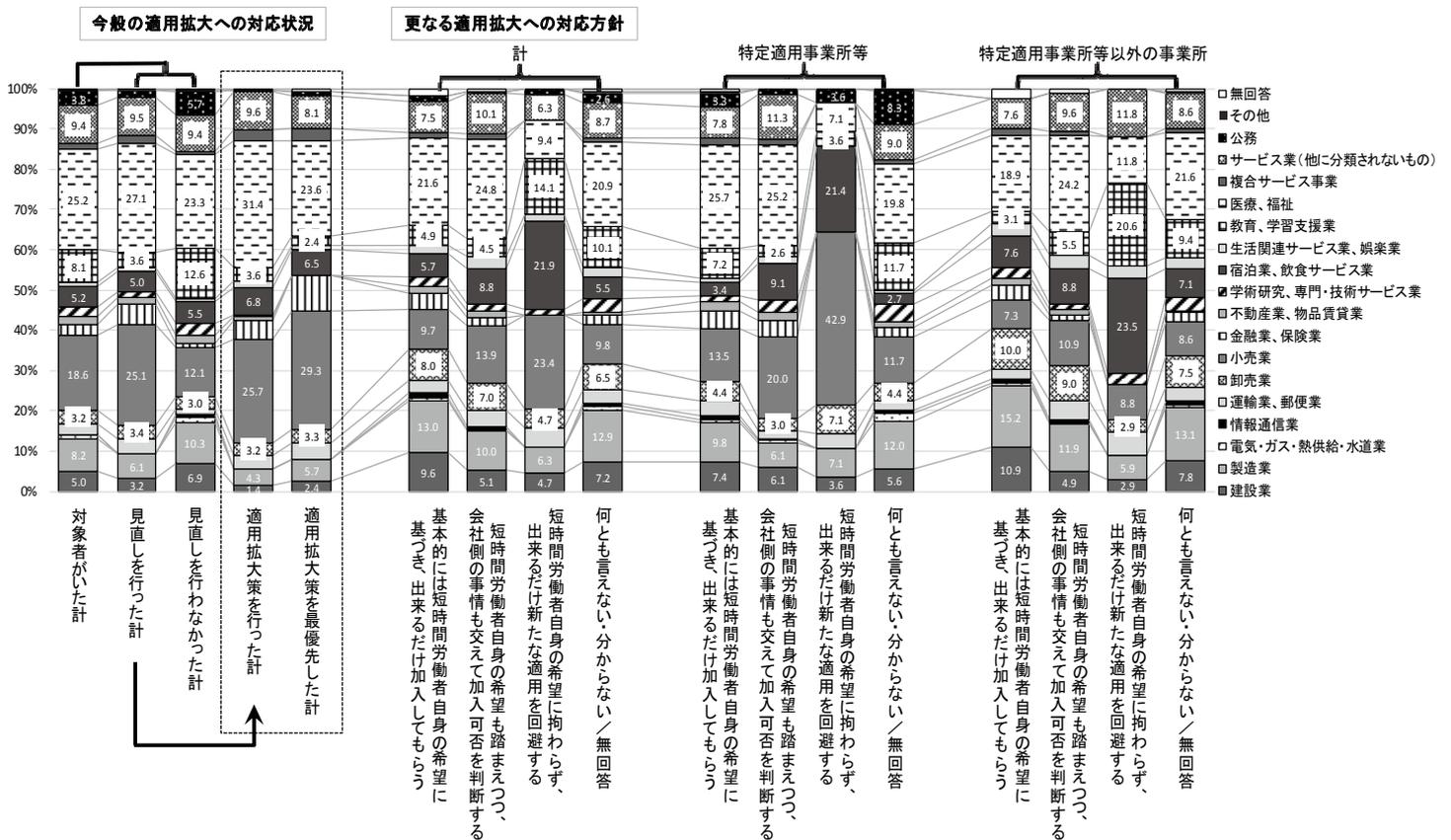
今般の適用拡大では、これを前向きに受容した事業所も少なからず見られたところだが、それでは、更なる適用拡大に際しても、同様の対応が期待できるということだろうか。事業所の行動特性の一つとして「主たる業種」に着目し、今般の適用拡大に当たっての対応状況や、更なる適用拡大に際しての対応方針別に業種構成を調べると、図表 57 の通りになった。

結果をみると、今般の適用拡大に伴い「何らかの適用拡大策を行った」事業所は、対象者も多かった「医療、福祉」や「小売業」等で多く構成されていたことが分かる。これに対し、更なる適用拡大に当たっての対応方針を「特定適用事業所等」に限定してみると、「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」との前向きな回答は、「医療、福祉」等で引き続き多いものの「小売業」等では一定程度に留まる様子が見て取れる。「小売業」や「宿泊業、飲食サービス業」等ではむしろ、「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」や「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」といった、後向きな回答ほど構成割合が高い。総じて、適用拡大を主導した今般とは異なり、更なる適用拡大に対しては慎重な姿勢を崩していないと言えるだろう。

また、「特定適用事業所等以外の事業所」についてみると、「製造業」や「建設業」「卸売業」等では、「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」等の前向きな回答を行った事業所での構成割合ほど高まる傾向が読み取れるのに対し、「宿泊業、飲食サービス業」や「教育、学習支援業」等ではむしろ、「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」等の後向きな回答事業所での構成割合が高くなっている。更なる適用拡大の検討に当たっては、今般の対応とは異なる様相にも充分、配慮した調整が求められると言えるだろう。

図表 57 今般の適用拡大への対応状況と更なる適用拡大への対応方針の業種別構成比較



それでは、社会保険の更なる適用拡大に当たり、事業所の行動を規定する要因は何だろうか。クロス集計結果を確認すると、「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」との回答は、「不動産業、物品賃貸業」や「金融業、保険業」「複合サービス事業（郵便局、協同組合）」「建設業」等で多くなっている（図表 58）。

図表 58 事業所の属性別にみた更なる適用拡大への対応方針

		■ 全体計より10%以上高い		■ 5%以上高い		(%)		
		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」事業所数	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	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	
計		3786	43.1	20.1	1.7	33.1	2.0	
主たる業種別	建設業	295	53.2	13.2	1.0	31.5	1.0	
	製造業	464	45.9	16.4	0.9	34.7	2.2	
	電気・ガス・熱供給・水道業	26	42.3	11.5	-	42.3	3.8	
	情報通信業	34	50.0	14.7	-	35.3	-	
	運輸業、郵便業	126	39.7	23.8	2.4	30.2	4.0	
	卸売業	272	47.8	19.5	1.1	29.0	2.6	
	小売業	409	38.6	25.9	3.7	29.6	2.2	
	金融業、保険業	112	58.0	15.2	-	25.9	0.9	
	不動産業、物品賃貸業	51	58.8	23.5	-	15.7	2.0	
	学術研究、専門・技術サービス業	101	39.6	12.9	1.0	45.5	1.0	
	宿泊業、飲食サービス業	247	37.7	27.1	5.7	28.3	1.2	
	生活関連サービス業、娯楽業	87	39.1	26.4	1.1	32.2	1.1	
	教育、学習支援業	257	31.1	13.2	3.5	51.0	1.2	
	医療、福祉	825	42.7	22.9	0.7	30.9	2.8	
	複合サービス事業(郵便局、協同組合等)	50	54.0	20.0	-	26.0	-	
	サービス業(他に分類されないもの)	319	38.2	24.1	1.3	34.8	1.6	
	公務	62	37.1	4.8	1.6	53.2	3.2	
	その他	6	50.0	-	-	50.0	-	
	サービス業計		804	39.3	23.6	2.5	33.3	1.2
	事業所規模別	30人以下	915	41.7	22.0	2.1	31.8	2.4
31~100人		1522	41.6	20.4	1.1	35.0	1.9	
101~300人		797	42.8	20.5	2.6	32.6	1.5	
301~500人		173	46.2	16.8	1.2	34.1	1.7	
501~1,000人		186	58.1	12.9	1.1	25.3	2.7	
1,001人以上		129	45.7	17.1	0.8	33.3	3.1	
事業所の所在地別	北海道	211	33.2	22.7	1.4	39.8	2.8	
	東北	315	41.9	17.8	1.6	36.5	2.2	
	北関東・甲信	282	48.6	20.6	1.1	27.3	2.5	
	南関東	842	48.7	18.8	1.3	29.1	2.1	
	北陸	220	39.1	20.5	1.4	37.3	1.8	
	東海	474	45.4	24.1	1.5	27.6	1.5	
	近畿	559	41.7	18.1	2.1	36.1	2.0	
	中国	300	44.3	19.3	2.3	32.7	1.3	
	四国	128	39.8	26.6	0.8	31.3	1.6	
九州	408	36.5	19.4	2.9	39.0	2.2		
全雇用者に占める短時間労働者の人数割合	1割未満	1614	48.6	16.2	0.9	32.2	2.0	
	1割以上3割未満	917	39.6	22.6	1.3	34.6	2.0	
	3割以上5割未満	417	35.5	22.1	1.2	40.0	1.2	
	5割以上7割未満	329	37.7	27.4	4.6	27.7	2.7	
	7割以上9割未満	247	36.8	28.7	4.0	30.0	0.4	
	9割以上	50	44.0	32.0	-	20.0	4.0	
	短時間労働者(複数回答)を活用している職種	管理職	104	37.5	16.3	2.9	39.4	3.8
専門・技術職(医療関係)		408	44.6	18.9	0.7	33.1	2.7	
専門・技術職(教育関係)		224	36.6	13.8	2.7	45.1	1.8	
専門・技術職(その他)		456	48.7	13.2	1.1	35.3	1.8	
事務職		1728	45.5	19.2	1.0	32.8	1.5	
販売職(営業を含む)		458	45.9	20.7	3.1	28.8	1.5	
サービス職(介護関係)		535	39.8	25.4	0.4	32.0	2.4	
サービス職(飲食関係)		365	38.9	27.7	4.4	27.7	1.4	
サービス職(その他)		304	34.5	33.9	0.3	29.6	1.6	
警備・保安職		141	38.3	19.9	2.1	39.0	0.7	
製造・生産工程職		441	42.4	20.9	1.8	33.3	1.6	
輸送・運転職		236	37.7	23.7	2.1	34.7	1.7	
建設・採掘職		48	54.2	22.9	-	20.8	2.1	
清掃等労務職		705	42.6	21.1	2.0	32.2	2.1	
その他		315	39.7	20.3	1.0	37.1	1.9	
短時間労働者(複数回答)を雇用している理由		人手を集めやすいから(採用手続きが簡単だから)	777	40.8	27.9	1.5	28.7	1.0
	正社員(フルタイム)の採用、確保が困難だから	1098	44.9	21.3	2.0	30.1	1.7	
	経験・知識・技能のある人を活用したいから	1292	45.7	17.5	1.2	33.9	1.7	
	1日の忙しい時間帯に対応するため	1329	41.0	24.6	1.6	31.2	1.7	
	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)	507	42.6	24.7	0.6	30.2	2.0	
	季節的な繁忙や、突発的な繁忙に対応するため	587	43.3	23.0	2.9	28.8	2.0	
	仕事内容が簡単だから	732	45.4	26.0	1.1	26.4	1.2	
	責任が軽い仕事だから	412	47.3	25.7	0.7	25.2	1.0	
	賞金が割安だから(手当や賞与等が必要ないから)	778	40.2	28.5	1.7	28.8	0.8	
	社会保険の負担が少なくて済むから	469	33.7	33.5	5.3	26.7	0.9	
	雇用調整が容易だから	287	41.1	26.5	2.1	28.9	1.4	
	女性や高齢者を活用するため	1079	44.9	24.6	1.5	27.2	1.8	
	法律上の雇用義務(高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	353	46.7	19.0	1.1	31.7	1.4	
	学生アルバイトや若年フリーターを活用するため	290	42.4	28.3	3.1	24.8	1.4	
外国人や障がい者を活用するため	237	42.2	24.9	1.3	31.2	0.4		
その他	281	46.3	15.3	0.7	36.3	1.4		

これに対し、「宿泊業,飲食サービス業」や「生活関連サービス業,娯楽業」「小売業」など所定労働時間の短い短時間労働者を多く抱える業種群では、「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、一定割合について新たな適用を回避する）」等と回答する事業所の割合が相対的に高く、慎重な対応姿勢を崩していない様子が確認できる。

事業所の規模別にみると、1,000人以下では小規模ほど「会社側の事情も交えて加入可否を判断する」との回答が多くなる一方、大規模ほど「出来るだけ加入してもらおう」と回答する割合が概ね増加する傾向が見て取れる。事業所の所在地別では、「南関東」や「北関東・甲信」等で前向きな回答が多いが、「四国」等では慎重な見方も多い。また、全雇用者に占める短時間労働者の人数割合別にみると、前向きな回答は「1割未満」と「9割以上」の両極で多くなっている。そうした中で、全雇用者に占める短時間労働者の人数割合が高まるほど、「会社側の事情も交えて加入可否を判断する」との回答が概ね増加する傾向が読み取れる。更に、短時間労働者を活用している職種（複数回答）については、前向きな回答は「建設・採掘職」や「専門・技術職（その他）」等が多いことが分かる。これに対し、「サービス職」ではその他、飲食関係、介護関係のいずれも慎重な見方が多くなっている。

短時間労働者を雇用している理由（複数回答）との関連をみると、「社会保険の負担が少なくて済むから」を挙げた事業所では前向きな回答が少なく、慎重な見方も多い傾向が際立っている。一連の属性のうち、「出来るだけ加入してもらおう」から、「会社側の事情も交えて加入可否を判断する」と「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」を差し引いてマイナスになるのは、「社会保険の負担が少なくて済むから」と回答した事業所だけである。社会保険の負担回避を目的に、短時間労働者を雇用してきたような事業所では、更なる適用拡大に当たっても回避行動を取ろうとする傾向が強いということだろう。このほか、「賃金が割安だから（手当や賞与等が必要ないから）」や「学生アルバイトや若年フリーターを活用するため」「人手を集めやすいから（採用手続きが簡単だから）」「雇用調整が容易だから」「仕事内容が簡単だから」「責任が軽い仕事だから」等を挙げた事業所でも、「会社側の事情も交えて加入可否を判断する」との回答が相対的には多くなっている。

こうした結果を踏まえつつ、属性間の影響を統制した上での規定要因を調べるため、「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」と回答したか否か（対照は「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）」ないし「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」で「何とも言えない・分からない」を除く）を被説明変数とし、業種や事業所規模、その他の属性を説明変数とするロジスティック分析を行うと、**図表 59**の通りになった²⁵。

²⁵ 本来的には「何とも言えない・分からない」をリファレンスとする多項ロジット分析を行うべきだが、解釈が難しくなるため、敢えて被説明変数を簡素化して二項ロジスティック分析を採用した。

結果をみると、主たる業種については、「製造業」と比較して、「宿泊業、飲食サービス業」や「小売業」「サービス業（他に分類されないもの）」「医療、福祉」等、所定労働時間の短い短時間労働者が多い業種群の偏回帰係数が軒並み有意にマイナスで、「出来るだけ加入してもらおう」方針は採り難いことが分かる（モデル1）。

一方、事業所規模の関連では、「501人以上」で正の有意な効果が見られる。これに社会保険の適用上の区分を追加すると、「特定適用事業所等」では統計的に有意に「出来るだけ加入してもらおう」方針が採られやすいことが分かる（モデル2）。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）という要件の下、社会保険の適用を回避してきた短時間労働者の行動は、週の所定労働時間が20時間以上かつ月額賃金8.8万円以上等へ大幅に引き下げられた今般の適用拡大に伴い、一定程度抑制される状況となっている（78～79頁）。そうした「特定適用事業所等」では、従前の基準をベースに未だ相当数の適用回避者を抱える「特定適用事業所等以外の事業所」と比較して、更なる適用拡大に対する抵抗感も幾分、和らいでいるということかも知れない。あるいは、今般の適用拡大による加入実績を踏まえて「出来るだけ加入してもらおう」方針で臨んでも大きな問題は惹起しないと考えている「特定適用事業所等」や、深刻化する人手不足等からもう「出来るだけ加入してもらおう」方針で臨むしかないと構えている「特定適用事業所等」等も、多いことを示唆しているのではないかと思料される。

また、事業所の所在地を投入すると、「北海道」に比べて「南関東」では「出来るだけ加入してもらおう」方針が採られやすいようである（モデル3）。なお、代わりに都道府県別の有効求人倍率（平成29年6月）の対数値を、説明変数に投入しても有意性は見られない。地域の労働力需給が逼迫していること自体については、対応方針の選択に及ぼしている影響は大きくないと考えられる。

これに代えて、全雇用者に占める短時間労働者の人数割合を投入すると、主たる業種の有意性が低下・消失したりするが（モデル4）、「3割以上5割未満」と比較して、「1割未満」では「出来るだけ加入してもらおう」方針が採られやすいのに対し、「5割以上7割未満」では採り難いことが分かる。短時間労働者の人数割合が少なければ、人件費の増加等に対する影響も限定的なため、「出来るだけ加入してもらおう」方針も検討しやすいということだろう。

また、短時間労働者を雇用している理由（複数回答）との関連では、「社会保険の負担が少なくて済むから」と回答している事業所では、「出来るだけ加入してもらおう」方針を採り難いようである（モデル5）。また、「人手を集めやすいから（採用手続きが簡単だから）」や「賃金が割安だから（手当や賞与等が必要ないから）」等としている事業所でも、負の有意な効果が確認できる。なお、「社会保険の負担が少なくて済むから」としている事業所で、「出来るだけ加入してもらおう」方針を採り難いという関係性は、直前の事業年度における経常利益の状況や、過去3年間の経常利益額の推移等を追加統制しても殆ど変化が見られない。このことは、経営指標等に係わらず、あくまで社会保険の負担回避に拘って行動するような事業所の存在を、示唆しているのではないかと懸念される。

図表 59 更なる適用拡大に「出来るだけ加入」方針を採る事業所の特徴

被説明変数:「出来るだけ加入してもらう」=1, 「会社側の事情も交えて加入可否を判断する」 あるいは「出来るだけ新たな適用を回避する」=0	モデル1		モデル2		モデル3		モデル4		モデル5		
	b	S.E.	b	S.E.	b	S.E.	b	S.E.	b	S.E.	
主たる業種ダミー(製造業)											
建設業	0.383	0.221 †	0.335	0.225	0.339	0.225	0.304	0.226	0.268	0.237	
運輸業,郵便業	-0.517	0.267 †	-0.575	0.273 *	-0.526	0.273 †	-0.346	0.275	-0.396	0.292	
卸売業	-0.086	0.210	-0.131	0.213	-0.154	0.214	-0.031	0.214	-0.055	0.223	
小売業	-0.744	0.182 ***	-0.844	0.188 ***	-0.729	0.189 ***	-0.437	0.201 *	-0.545	0.205 **	
金融業,保険業	0.353	0.306	0.218	0.309	0.338	0.309	0.499	0.316	0.503	0.327	
宿泊業,飲食サービス業	-0.800	0.207 ***	-0.826	0.210 ***	-0.777	0.214 ***	-0.576	0.227 *	-0.675	0.235 **	
教育,学習支援業	-0.457	0.234 †	-0.508	0.238 *	-0.524	0.242 *	-0.223	0.245	-0.487	0.251 †	
医療,福祉	-0.410	0.162 *	-0.452	0.165 **	-0.448	0.167 **	-0.195	0.173	-0.305	0.184 †	
サービス業(他に分類されないもの)	-0.592	0.198 **	-0.602	0.201 **	-0.607	0.203 **	-0.393	0.211 †	-0.554	0.214 **	
事業所規模ダミー(101~300人)											
30人以下	0.042	0.136	0.129	0.139	0.032	0.140	-0.017	0.141	0.008	0.146	
31~100人	0.067	0.122	0.098	0.124	0.100	0.125	0.078	0.125	0.121	0.129	
301~500人	0.436	0.251 †	0.289	0.257	0.464	0.254 †	0.427	0.258 †	0.396	0.265	
501人以上	0.715	0.202 ***	0.444	0.213 *	0.756	0.207 ***	0.708	0.208 **	0.698	0.213 **	
社会保険の適用上の区分ダミー (特定適用事業所等以外)											
特定適用事業所等			0.475	0.108 ***							
事業所の所在地ダミー(北海道)											
東北					0.187	0.264					
北関東,甲信					0.226	0.267					
南関東					0.487	0.231 *					
北陸					0.176	0.285					
東海					-0.063	0.242					
近畿					0.206	0.242					
中国					0.431	0.266					
九州					0.036	0.253					
全雇用に占める短時間労働者の人数割合 ダミー(3割以上5割未満)											
1割未満							0.353	0.167 *			
1割以上3割未満							-0.050	0.168			
5割以上7割未満							-0.453	0.207 *			
7割以上							-0.186	0.210			
短時間労働者を雇用している理由ダミー											
人手を集めやすいから (採用手続きが簡単だから)									-0.300	0.119 *	
正社員(フルタイム)の採用,確保が 困難だから									0.157	0.115	
経験・知識・技能のある人を活用したいから									0.175	0.112	
1日の忙しい時間帯に対応するため									-0.176	0.112	
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)									0.154	0.148	
季節的な繁忙や,突発的な繁忙に 対応するため									0.136	0.145	
仕事内容が簡単だから									0.002	0.148	
責任が軽い仕事だから									0.333	0.180 †	
賃金が割安だから (手当や賞与等が必要ないから)									-0.260	0.131 *	
社会保険の負担が少なくて済むから									-0.733	0.155 ***	
雇用調整が容易だから									0.007	0.188	
女性や高齢者を活用するため									-0.065	0.108	
法律上の雇用義務(高齢者雇用安定法や 育児・介護休業法,その他配置基準等)に 対応するため									0.166	0.175	
学生アルバイトや若年フリーターを 活用するため									0.123	0.184	
外国人や障がい者を活用するため									-0.349	0.191 †	
その他									0.402	0.209 †	
定数	0.869	0.153 ***	0.727	0.157 ***	0.663	0.258 *	0.615	0.215 **	0.895	0.182 ***	
有効数	2131		2072		2036		2020		1966		
・2対数尤度(最終)	2670.190		2586.953		2530.623		2516.115		2406.795		
χ^2	76.832	***	87.042	***	84.63	***	104.487	***	137.6	***	
Nagelkerke R^2	0.049		0.057		0.056		0.069		0.093		

注) ()はレファレンス・グループ。***: $p < 0.001$, **: $p < 0.01$, *: $p < 0.05$, †: $p < 0.1$ 。

なお、調査結果の概要（18～20頁）で見たように、本設問は回答事業所の性質によって2種類の意味合いを持つと考えられる。即ち、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」では、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時間以上といった労働時間要件の引下げ等を連想し得るのに対し、現行では任意選択に留まる「特定適用事業所等以外の事業所」の場合は、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）を起点にした適用拡大を想起するだろう。そこで、「特定適用事業所等」と「特定適用事業所等以外の事業所」の間で、その行動を規定する要因に相違があるかも確認する。

まず、「特定適用事業所等」についてみると、「製造業」と比較して、「宿泊業,飲食サービス業」や「小売業」等ではやはり、「出来るだけ加入してもらおう」方針を採り難いことが分かる（モデル1）（図表60）。一方、「501人以上」の事業所では「出来るだけ加入してもらおう」方針が採られやすい。これに全雇用者に占める短時間労働者の人数割合を追加すると、「1割未満」でも正の有意な効果が確認できる（モデル2）。

これに代えて、短時間労働者を雇用している理由（複数回答）を投入すると、「学生アルバイトや若年フリーターを活用するため」「経験・知識・技能のある人を活用したいから」「季節的な繁忙や突発的な繁忙に対応するため」等を挙げた「特定適用事業所等」では、「出来るだけ加入してもらおう」方針が採られやすい（モデル3）。これに対し、「人手を集めやすいから（採用手続きが簡単だから）」や「女性や高齢者を活用するため」「賃金が割安だから（手当や賞与等が必要ないから）」等については、「出来るだけ加入してもらおう」方針を採り難いようである。

他方、「特定適用事業所等以外の事業所」についてもみると、「建設業」等では「出来るだけ加入してもらおう」方針が採られやすいのに対し、「運輸業,郵便業」や「小売業」「サービス業（他に分類されないもの）」「宿泊業,飲食サービス業」「医療,福祉」等では軒並み、「出来るだけ加入してもらおう」方針を採り難いことが分かる（モデルi）。このうち、「小売業」や「宿泊業,飲食サービス業」については、「特定適用事業所等」にも共通して慎重な見方に留まっている。更に、全雇用者に占める短時間労働者の人数割合を投入すると、「5割以上7割未満」でも、負の有意な効果が確認できる（モデルii）。

また、短時間労働者を雇用している理由（複数回答）を投入すると、「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）」等を挙げた「特定適用事業所等以外の事業所」では、「出来るだけ加入してもらおう」方針が採られやすいようである。これに対し、「社会保険の負担が少なくて済むから」や「1日の忙しい時間帯に対応するため」等については、むしろ負の有意な効果が読み取れる（モデルiii）。この点、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」では、「社会保険の負担が少なくて済むから」の有意性が点灯しておらず、任意選択に留まる「特定適用事業所等以外の事業所」とは対照的な結果となっている。

図表 60 更なる適用拡大に「出来るだけ加入」「特定適用事業所等」方針を採る「特定適用事業所等」及び「特定適用事業所等以外の事業所」の特徴

業種ダミー(製造業)	特定適用事業所等						特定適用事業所等以外の事業所					
	モデル1		モデル2		モデル3		モデル1		モデル2		モデル3	
	b	S.E	b	S.E	b	S.E	b	S.E	b	S.E	b	S.E
建設業	-0.049	0.415	-0.125	0.422	-0.358	0.454	0.551	0.272 *	0.455	0.281	0.553	0.293 †
運輸業 郵便業	0.284	0.576	0.464	0.590	0.215	0.614	-0.930	0.331 **	-0.773	0.341 *	-0.743	0.363 *
卸売業	0.023	0.494	0.271	0.505	0.100	0.533	-0.155	0.237	-0.147	0.242	-0.028	0.254
小売業	-0.841	0.341 *	-0.178	0.389	-0.786	0.395 *	-0.761	0.241 **	-0.611	0.256 *	-0.660	0.270 *
金融業 保険業	-0.216	0.471	0.082	0.488	-0.054	0.527	0.701	0.446	0.846	0.478 †	0.983	0.496 *
宿泊業 飲食サービス業	-1.424	0.411 **	-0.942	0.454 *	-1.499	0.472 **	-0.537	0.246 *	-0.357	0.273	-0.254	0.289
教育 学習支援業	0.545	0.495	1.193	0.542 *	0.557	0.568	-1.000	0.300 **	-0.842	0.310 **	-0.997	0.318 **
医療福祉	-0.302	0.326	0.109	0.355	-0.163	0.376	-0.517	0.194 **	-0.372	0.207 †	-0.495	0.223 *
サービス業(他に分類されないもの)	-0.635	0.379 †	-0.308	0.404	-0.726	0.414 †	-0.543	0.241 *	-0.347	0.258	-0.435	0.265
事業所規模ダミー(30人以下)												
31~100人	0.302	0.267	0.284	0.281	0.362	0.285	-0.008	0.166	-0.067	0.174	-0.186	0.181
101~300人	0.268	0.217	0.347	0.226	0.439	0.235 †	-0.025	0.153	-0.043	0.157	-0.047	0.164
301~500人	0.461	0.391	0.285	0.403	0.441	0.423	0.105	0.355	0.216	0.367	0.017	0.383
501人以上	0.638	0.262 *	0.566	0.274 *	0.767	0.285 **	-0.790	0.633	-0.640	0.641	-0.873	0.648
全雇用者に占める短時間労働者の人数割合ダミー (0割以上5割未満)												
1割未満			0.825	0.305 **					0.181	0.210		
1割以上5割未満			0.290	0.303					-0.189	0.211		
5割以上7割未満			-0.281	0.336					-0.604	0.280 *		
7割以上			-0.079	0.345					-0.431	0.289		
短時間労働者を雇用している理由ダミー												
人手を集めやすいから(採用手続きが簡単だから)					-0.961	0.212 ***					0.029	0.155
正社員(フルタイム)の採用、確保が困難だから					0.142	0.218					0.047	0.148
経験・知識・技能のある人を活用したいから					0.669	0.209 **					-0.121	0.145
1日の忙しい時間帯に対応するため					0.086	0.189					-0.340	0.145 *
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)					-0.166	0.265					0.452	0.200 *
季節的な繁忙や、突発的な繁忙に対応するため					0.664	0.263 *					-0.278	0.195
仕事内容が簡単だから					-0.037	0.288					0.007	0.187
責任が軽い仕事だから					0.410	0.338					-0.022	0.231
賃金が割安だから(手当や賞与等が必要ないから)					-0.513	0.246 *					-0.186	0.166
社会保険の負担が少なくて済むから					-0.441	0.278					-0.993	0.199 ***
雇用調整が容易だから					-0.104	0.329					-0.251	0.260
女性や高齢者を活用するため					-0.603	0.199 **					0.205	0.138
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					-0.049	0.295					0.246	0.234
学生アルバイトや若年フリーターを活用するため					0.675	0.310 *					-0.183	0.263
外国人や障がい者を活用するため					-0.202	0.320					-0.507	0.272 †
その他					0.545	0.379					0.413	0.268
定数	1,019	0.323 **	0.293	0.419	1,023	0.370 **	0.827	0.181 ***	0.770	0.265 **	1,057	0.232 ***
有効数	807		769		763		1265		1193		1178	
-2対数尤度(最終)	917.662		860.999		811.649		1631.730		1529.041		1448.874	
χ^2	45.050	**	63.295	**	108.538	**	56.248	**	71.602	**	124.510	**
Nagelkerke R^2	0.078		0.113		0.189		0.059		0.079		0.136	

注)()はレヴァレンス・グループ。***:p<0.001, **:p<0.01, *:p<0.05, †:p<0.1。

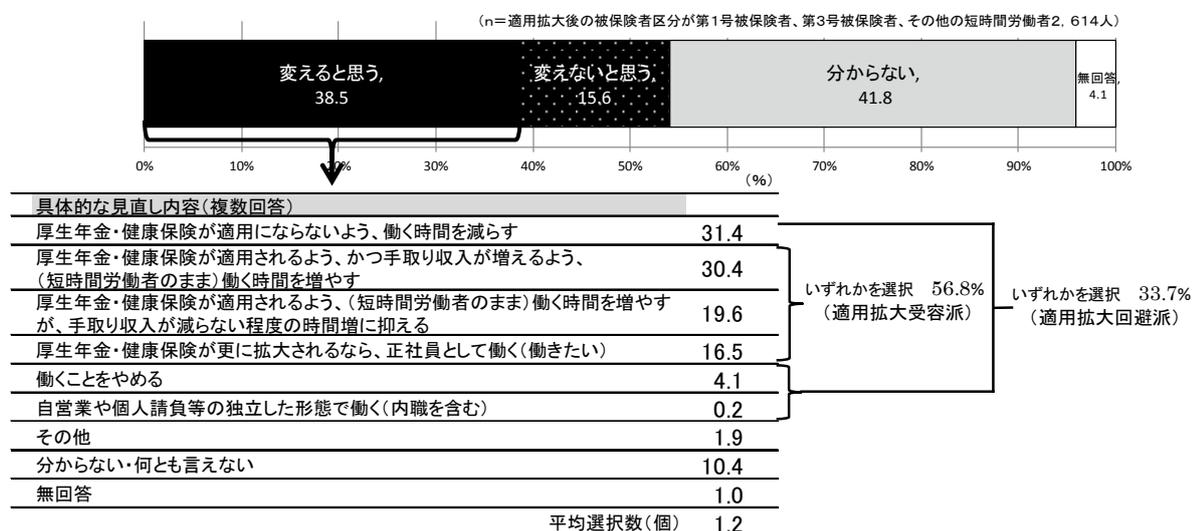
このように、更なる適用拡大に当たっては、「適用拡大の内容や時期等にも依るが、基本的には短時間労働者自身の希望に基づき、出来るだけ加入してもらおう」と前向きな対応姿勢を示す事業所が多く見られる一方で、「短時間労働者自身の希望も踏まえつつ、会社側の事情も交えて加入可否を判断する（一定割合の適用者を出す一方、一定割合については新たな適用を回避する）」等と慎重な見方に留まる事業所も少なくない様子が浮き彫りになっている。そうしたなか、対応方針は「何とも言えない・分からない」と回答した事業所（1,252社）を対象に、どのような要素に依存して決まってくると思うか尋ねた結果をみると（複数回答）、「短時間労働者自身の希望」（52.6%）が最も多く、これに「労働力確保（人手不足等）の状況や見通し」（49.7%）や「会社の業績や景気の見通し」（37.6%）「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%）等が続いている。

即ち、社会保険の更なる適用拡大に当たっては、「短時間労働者自身の希望」次第で対応方針が変化すると考えている事業所も多いということだろう。そこで以降は、更なる適用拡大が行われる場合に、短時間労働者自身はどのように対応しようとしているのか、また、その行動を規定する要因は何か等について確認したい。

2. 短時間労働者の行動を規定する要因は何か

本調査では、事業所調査と同様に、短時間労働者に対しても、社会保険の更なる適用拡大が行われた場合の対応意向について尋ねている。それによると、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集計すると、「分からない」との回答が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」は15.6%となった（図表61）。

図表 61 今後の更なる適用拡大への短時間労働者の対応意向



働き方を「変えない」ことで、結果として社会保険が適用になり、手取り収入は減少する。そうした因果関係を確かに認識しているのか、また、当面は「変えない」としても今後、働き方を徐々に見直して行くのではないかなど、真意を推し量り切れなところもあるが、今般の適用拡大でも働き方を維持したまま、社会保険が適用された短時間労働者が一定程度、観察されたところである（76～77頁）。経済的には不合理な行動のように思われるが、現行の働き方には会社との関係性や職場の人間関係、生活との折合いなど多様な周辺要素も絡んでいることだろう。そうした働き方の継続を、手取り収入の減少より優先させる傾向が見られたとしても不思議は無い。そしてそれは、更なる適用拡大を考える上でも、興味深い事象であると言えるだろう。

その上で、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尋ねた結果もみると（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。これらのうち、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」のいずれかを選択した、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%で、更なる適用拡大に際しても受容派が優勢となっている²⁶。

なお、短時間労働者に対する調査票については、事業所を通じて配布をお願いした経緯がある。その際、短時間労働者が複数いる場合には、①社会保険の適用拡大の対象者（適用拡大に伴う正社員への転換者を含む）、②①より週の所定労働時間が短い者、③その他（週30時間以上等の第2号被保険者を含む）の優先順で配布を依頼した。そうしたことから、短時間労働者に対する調査結果は、配布時のバイアスを逃れられない点に留意する必要があるが、少なくとも回収票からは、今般の適用拡大を前向きに受け止めた短時間労働者もいたこと、また、更なる適用拡大に当たっても決して後向きな回答ばかりではないこと等が確認されたところである。

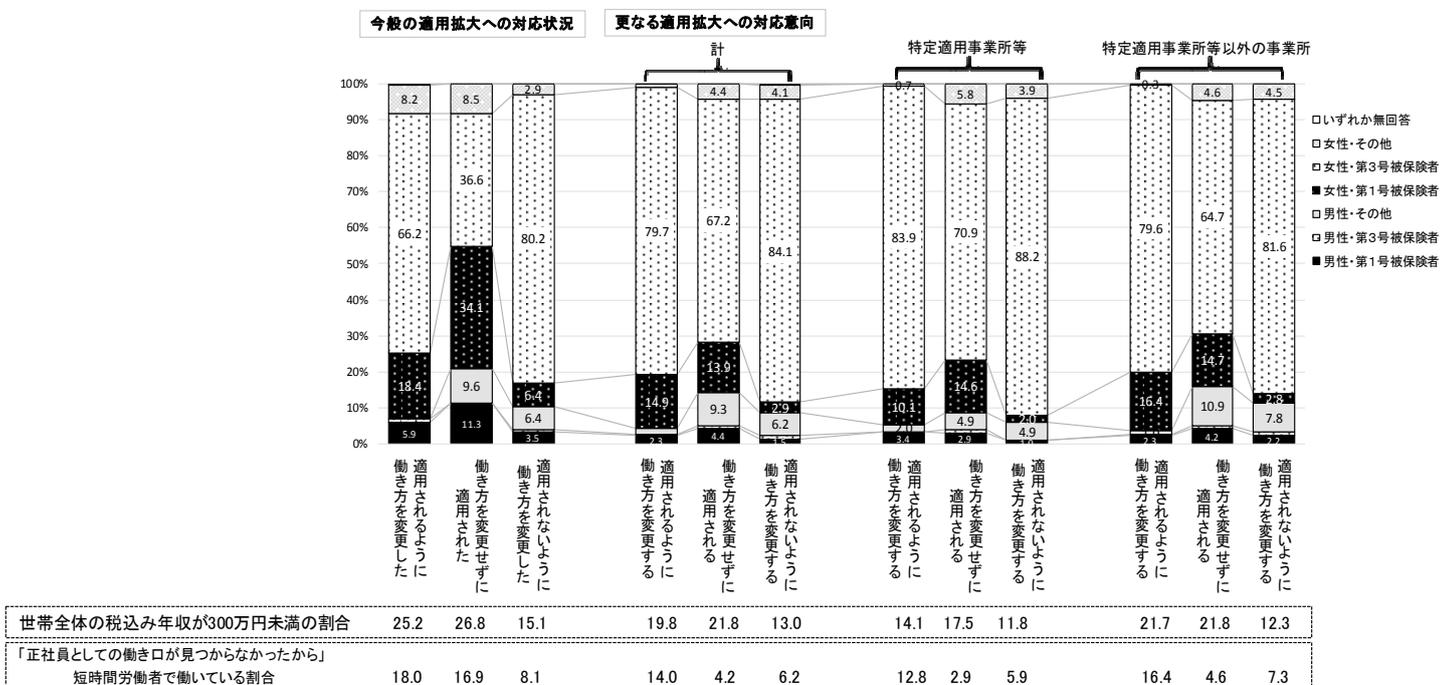
それでは、どのような短時間労働者が、社会保険の適用に前向きな意向を示したのだろうか。今般の適用拡大に伴う対応状況や、更なる適用拡大に当たっての対応意向別に、短時間労働者の主な属性（性別×被保険者区分）構成を調べると、**図表 62**の通りになった。回収

²⁶ なお、多肢（平均選択数1.2）のため両者の重複も確認すると、更なる適用拡大の受容と回避に跨がって回答している割合は1.4%となっている。

票全体の特徴として、女性の第3号被保険者が占める割合が多いが、そうした中でも今般の適用拡大に際して、「適用されるように働き方を変更した²⁷」人や「働き方を変更せずに適用された」人では、男女とも「第1号被保険者」の割合が高いことが分かる。そしてこうした傾向は、更なる適用拡大への対応意向についても（やや弱まるものの）同様に見て取れる（なお、マッチングデータを用い、特定適用事業所等とそれ以外の事業所に分けても大きな違いは無い）。

また、短時間労働者の行動を左右する属性として、例えば、世帯全体の税込み年収に着目すると、「300万円未満」の割合は、社会保険が「適用されるように働き方を変更した」人や「働き方を変更せずに適用された」人ほど高く、一方で「適用されないように働き方を変更した²⁸」人では低いことが分かる。そしてこうした傾向は、更なる適用拡大に当たっての対応意向でも、読み取ることが出来る。更に、短時間労働者という形態で働いている理由の一つとして、「正社員としての働き口が見つからなかったから」を挙げた割合についても、特に今般の適用拡大では、社会保険が「適用されるように働き方を変更した」人や「働き方を変更せずに適用された」人ほど高く、一方で「適用されないように働き方を変更した」人では低くなっている。そしてこうした傾向は、更なる適用拡大に当たっても、正社員としての働き口が見つからなかったから短時間労働者で働いている割合が、少なくとも「適用されるように働き方を変更する」人で高い点は共通している。このように、短時間労働者については更なる適用拡大に際しても、今般と近似したような動きが予測される場所である。

図表 62 今般の適用拡大への対応状況と更なる適用拡大への対応意向の属性別構成比較



27 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）働き方を増やす」か「（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」か「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）」のいずれか。

28 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。

それでは、社会保険の更なる適用拡大に当たり、短時間労働者の行動を規定する要因は何だろうか。まず、クロス集計で見たものが**図表 63**である。

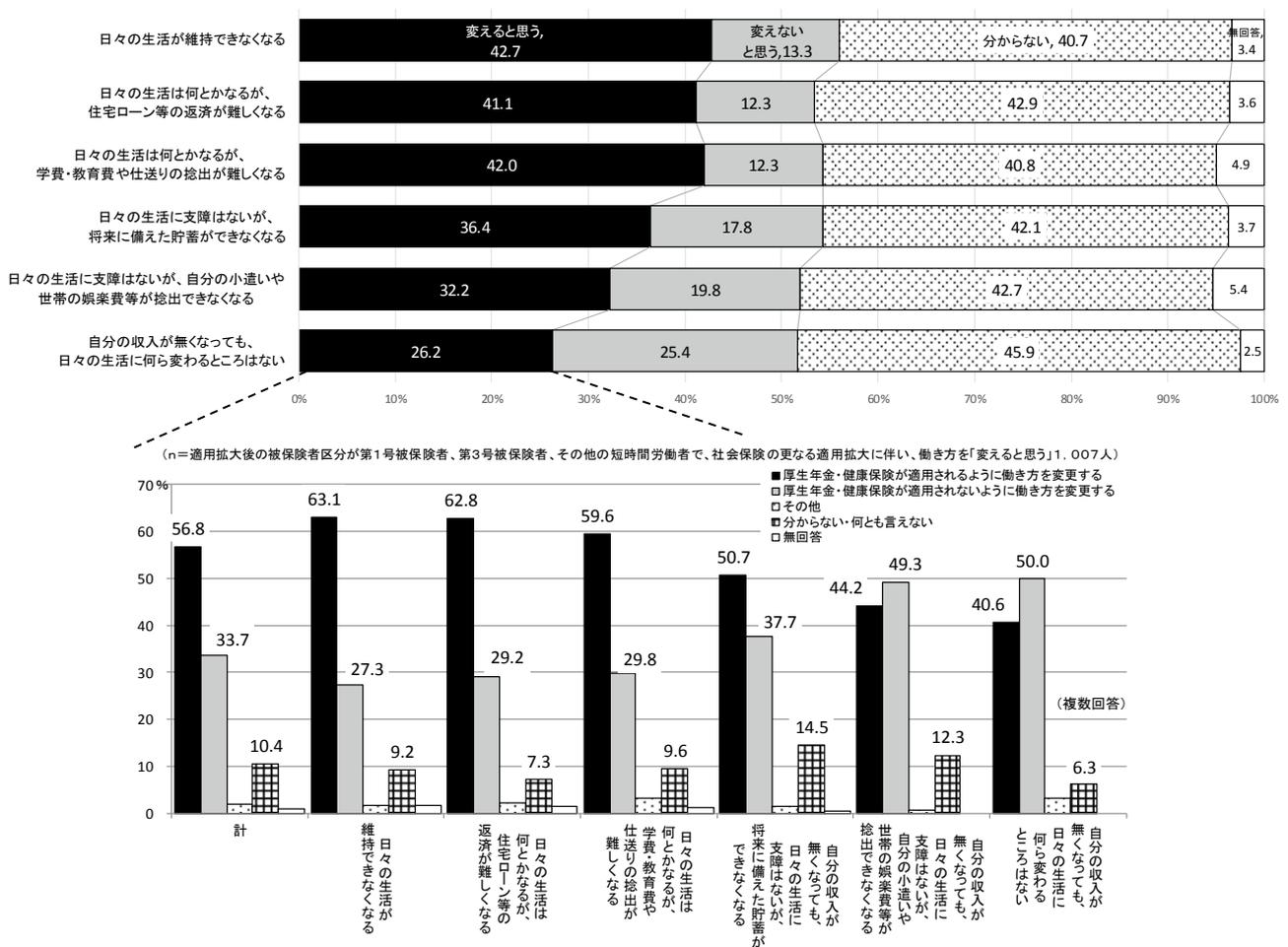
図表 63 短時間労働者の属性別にみた更なる適用拡大への対応意向

属性	適用拡大後の第1号被保険者、第2号被保険者、その他の短時間労働者数	意向				変えると思う短時間労働者数	理由										
		変えると思う	変えないと思う	分からない	無回答		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よう、(短時間労働者のまま)働(働きたい)を増やす	厚生年金・健康保険が更なる適用される(短時間労働者のまま)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	厚生年金・健康保険が適用されない(短時間労働者のまま)働く時間を減らす	自営業や個人請負等の形態で働く(内職を含む)	働くことをやめる	その他	分からない何とも言えない	無回答	適用されるよう働き方を考える(全体に占める割合)	社会保険に加入する計(変えないと思う) + 適用されるよう働き方を考える(全体に占める割合)
計	2614	38.5	15.6	41.8	4.1	1007	30.4	16.5	19.6	31.4	0.2	4.1	1.9	10.4	1.0	21.9	37.5
性別																	
男性	252	27.8	23.4	44.0	4.8	70	18.6	5.7	14.3	30.0	1.4	15.7	2.9	21.4	1.4	9.9	33.3
女性	2358	39.7	14.8	41.5	4.0	935	31.3	17.2	20.0	31.4	0.1	3.2	1.8	9.6	1.0	23.2	38.0
婚姻状況																	
既婚	2321	39.6	15.6	40.5	4.3	920	29.7	15.9	19.1	33.0	0.2	4.1	2.0	9.9	1.0	22.1	37.7
未婚	156	23.1	16.0	58.3	2.6	36	44.4	25.0	25.0	13.9	-	2.8	-	13.9	-	16.7	32.7
離婚・死別	126	36.5	17.5	44.4	1.6	46	37.0	21.7	23.9	13.0	-	2.2	2.2	17.4	2.2	25.4	42.9
年齢層																	
若年層(～34歳)	287	38.3	11.5	48.1	2.1	110	32.7	19.1	18.2	30.0	0.9	0.9	1.8	9.1	1.8	24.0	35.5
中年層1(35～44歳)	762	47.0	11.5	38.6	2.9	358	34.4	21.2	20.7	25.1	-	2.0	1.4	8.4	0.8	31.1	42.7
中年層2(45～54歳)	890	39.1	14.9	41.3	4.6	348	29.9	16.7	21.3	35.1	-	3.2	2.3	8.3	0.6	22.1	37.1
高齢層1(55～64歳)	459	30.5	22.4	42.3	4.8	140	26.4	6.4	16.4	39.3	-	7.1	1.4	17.9	1.4	12.2	34.6
高齢層2(65歳以上)	190	21.1	26.3	46.3	6.3	40	7.5	-	7.5	30.0	2.5	30.0	5.0	27.5	2.5	3.2	29.5
区分																	
第1号被保険者	398	33.2	18.8	43.5	4.5	132	45.5	17.4	27.3	9.1	-	3.0	3.0	13.6	0.8	24.9	43.7
第3号被保険者	1955	41.5	14.2	40.6	3.7	811	29.5	17.3	19.1	34.4	0.1	2.7	1.6	9.1	0.7	23.5	37.7
その他	261	24.5	21.5	47.9	6.1	64	10.9	4.7	9.4	39.1	1.6	23.4	3.1	20.3	4.7	5.4	26.8
現在の職種																	
管理職	9	22.2	33.3	44.4	-	2	-	-	-	50.0	-	-	-	50.0	-	-	33.3
専門・技術職(医療関係)	173	46.8	13.9	34.7	4.6	81	37.0	16.0	29.6	24.7	-	3.7	3.7	8.6	1.2	30.6	44.5
専門・技術職(教育関係)	71	33.8	12.7	52.1	1.4	24	33.3	25.0	29.2	25.0	-	4.2	4.2	8.3	-	22.5	35.2
専門・技術職(その他)	99	31.3	19.2	47.5	2.0	31	45.2	12.9	19.4	22.6	3.2	9.7	9.7	-	-	20.2	39.4
事務職	961	45.7	13.6	37.4	3.3	439	25.1	21.0	18.7	34.2	0.2	1.8	1.1	9.6	0.9	26.1	39.8
販売職(営業を含む)	178	36.0	16.3	43.3	4.5	64	31.3	9.4	23.4	32.8	-	3.1	-	9.4	1.6	19.1	35.4
サービス職(介護関係)	253	36.8	21.3	36.0	5.9	93	36.6	10.8	25.8	22.6	-	1.1	-	11.8	1.1	23.7	45.1
サービス職(飲食関係)	120	28.3	15.8	50.8	5.0	34	38.2	11.8	20.6	20.6	-	2.9	5.9	11.8	2.9	16.7	32.5
サービス職(その他)	178	39.3	17.4	42.1	1.1	70	34.3	14.3	17.1	34.3	-	8.6	-	4.3	1.4	22.5	39.9
警備・保安職	12	-	33.3	50.0	16.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	33.3
製造・生産工程職	191	36.1	12.0	46.1	5.8	69	30.4	7.2	13.0	30.4	-	4.3	1.4	21.7	-	16.8	28.8
輸送・運転職	36	19.4	25.0	47.2	8.3	7	42.9	14.3	-	14.3	-	-	14.3	-	14.3	11.1	36.1
建設・採掘職	1	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
清掃等労働職	124	19.4	16.1	59.7	4.8	24	25.0	12.5	8.3	41.7	-	20.8	-	8.3	-	7.3	23.4
その他	176	31.8	17.6	46.6	4.0	56	30.4	17.9	14.3	41.1	-	14.3	5.4	16.1	-	14.2	31.8
短時間労働者という形態で働いている理由																	
自分の都合の良い日や時間帯に働きたいから	1259	38.4	17.5	40.3	3.8	483	27.7	12.4	23.6	34.8	0.2	3.9	1.4	11.4	0.6	20.9	38.4
労働時間や出勤日数が短いから	888	35.8	20.0	39.5	4.6	318	23.0	9.7	21.4	43.1	0.6	5.7	1.9	11.3	1.6	16.7	36.7
就業調整(年収や労働時間の調整)ができるから	774	42.5	15.0	39.3	3.2	329	24.6	10.9	20.4	43.5	0.6	4.3	1.8	10.6	0.6	19.5	34.5
軽易な仕事をしたいから	139	33.1	18.7	41.7	6.5	46	19.6	6.5	15.2	43.5	2.2	6.5	2.2	15.2	2.2	11.5	30.2
辞めやすいから	49	22.4	20.4	44.9	12.2	11	18.2	18.2	18.2	36.4	-	-	-	18.2	-	10.2	30.6
休みやすいから	465	41.3	15.3	38.9	4.5	192	30.7	15.6	20.8	32.3	-	3.6	2.1	11.5	-	23.2	38.5
時間を有効に使えるから	767	34.6	18.6	41.6	5.2	265	28.3	7.9	23.0	38.1	0.8	5.7	1.9	12.8	0.4	16.6	35.2
資格・技能を活かして働きたいから	176	39.8	18.2	37.5	4.5	70	31.4	8.6	30.0	24.3	1.4	4.3	2.9	11.4	1.4	22.7	40.9
企業や職場、組織に拘束されたくないから	92	35.9	17.4	41.3	5.4	33	27.3	3.0	27.3	27.3	-	6.1	-	24.2	3.0	17.4	34.8
すぐに働き始めたいから	73	43.8	9.6	41.1	5.5	32	37.5	18.8	21.9	21.9	-	-	-	9.4	-	30.1	39.7
正社員としての働き口が見つからなかったから	224	49.6	7.6	38.4	4.5	111	32.4	37.8	16.2	17.1	-	2.7	-	9.0	1.8	35.7	43.3
育児・介護等の事情があるから	869	47.1	11.3	38.8	2.9	409	35.0	18.1	22.7	27.4	-	1.7	3.2	8.3	0.7	30.6	41.9
正社員として働くことを家族に反対されているから	88	42.0	19.3	33.0	5.7	37	29.7	21.6	13.5	35.1	-	2.7	2.7	5.4	-	25.0	44.3
正社員として働くことが体力的に難しいから	367	33.8	18.3	41.7	6.3	124	22.6	9.7	28.2	37.9	-	4.8	3.2	8.9	0.8	17.7	36.0
通勤が容易だから	337	31.5	16.0	47.5	5.0	106	21.7	9.4	17.9	46.2	-	6.6	1.9	10.4	0.9	13.6	29.7
転動がないから	159	36.5	16.4	42.8	4.4	58	13.8	10.3	19.0	50.0	-	8.6	-	5.2	-	14.5	30.8
他に本業があるから・副業できるから	71	36.6	25.4	36.6	1.4	26	50.0	3.8	38.5	3.8	-	-	7.7	15.4	3.8	28.2	53.5
その他	162	37.0	18.5	42.0	2.5	60	31.7	20.0	13.3	30.0	-	8.3	5.0	10.0	-	19.8	38.3
自身が働くのを待たない場合の影響																	
日々の生活が維持できなくなる	686	42.7	13.3	40.7	3.4	293	33.1	22.2	18.1	25.9	-	2.0	1.7	9.2	1.7	27.0	40.2
日々の生活は何かなくなるが、住宅ローン等の返済が難しくなる	333	41.1	12.3	42.9	3.6	137	31.4	15.3	22.6	29.2	-	2.2	2.2	7.3	1.5	25.8	38.1
日々の生活は何かなくなるが、学費・教育費や仕送りの支出が難しくなる	448	42.0	12.3	40.8	4.9	188	34.6	18.1	18.6	29.3	-	1.1	3.2	9.6	1.1	25.0	37.3
自分の収入が無くなっても、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	568	36.4	17.8	42.1	3.7	207	26.6	12.6	22.2	35.3	0.5	4.8	1.4	14.5	0.5	18.5	36.3
自分の収入が無くなっても、日々の生活に支障はないが、自分の小遣いや世帯の娯楽費等が捻出できなくなる	429	32.2	19.8	42.7	5.4	138	23.9	10.1	18.1	40.6	0.7	10.9	0.7	12.3	-	14.2	34.0
自分の収入が無くなっても、日々の生活に何ら変わることはない	122	26.2	25.4	45.9	2.5	32	21.9	9.4	15.6	46.9	-	15.6	3.1	6.3	-	10.7	36.1
仕事への掛け持ちをしている	198	40.9	19.2	37.9	2.0	81	45.7	16.0	33.3	13.6	1.2	1.2	3.7	6.2	1.2	31.3	50.5
していない	2410	38.3	15.4	42.2	4.1	924	29.1	16.6	18.4	32.8	0.1	4.3	1.7	10.8	1.0	21.2	36.5

結果を確認すると、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ても「働き方を変えない」（結果として、そのままの働き方で社会保険が適用になる）か、社会保険が適用されるように「働き方を変える」と回答した短時間労働者の割合が高いのは「男性」より「女性」である。また、婚姻状況では「離婚・死別」、年齢層は「中年層（35～44歳）」で高い。現在の職種については、「サービス職（介護関係）」や「専門・技術職（医療関係）」等で高くなっている。現在の被保険者区分別には「第1号被保険者」で4割超と高いが、「第3号被保険者」でも1/3を超えている。また、短時間労働者という形態で働いている理由（複数回答）との関連では、「他に本業があるから・副業できるから」のほか、「正社員として働くことを家族に反対されているから」や「正社員としての働き口が見つからなかったから」等を挙げている場合で高い。仕事の掛け持ちについてはこれを「している」方が、更なる適用拡大に際しても加入する意向が高いようである。

なお、属性ではないが、自身が働くのを辞めた場合の家計に対する影響との関係も確認すると、「日々の生活が維持できなくなる」人ほど働き方を「変えると思う」と回答し、一方で「日々の生活に何ら変わるところはない」人ほど「変えないと思う」とする割合が高まる傾向が見て取れる（図表64）。

図表 64 自身が働くのを辞めた場合の家計への影響別にみた
更なる適用拡大に伴う働き方の変更意向



こうした結果を踏まえつつ、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ても「働き方を変えない」（結果として、そのままの働き方で社会保険が適用になる）か、社会保険が適用されるように「働き方を変える」と回答したか否かを被説明変数とするロジスティック分析を行うと、**図表 65-1** 及び **2** の通りになった。まず、性別と年齢層を投入しても特徴は見られない（モデル 1）（**図表 65-1**）。更なる適用拡大に際し、社会保険に加入するかどうかについて、性別や年齢層の影響は大きくないようである。

その上で、婚姻状況を追加すると、「既婚」と比較して「未婚」や「離婚・死別」では、正の有意な効果が確認できる（モデル 2）。また、現在の被保険者区分を投入すると、「第 1 号被保険者」で有意に偏回帰係数が大きい（モデル 3）。更に、短時間労働者という形態で働いている理由（複数回答）を投入すると、「他に本業があるから・副業できるから」としている場合で、正の有意な効果が見て取れる（モデル 4）。

図表 65-1 更なる適用拡大に際し、社会保険に加入する（しない）人の特徴

被説明変数:「社会保険が適用されるように働き方を変えるか、変えずに適用になる」=1, 「社会保険が適用されないように働き方を変える」=0	モデル1		モデル2		モデル3		モデル4	
	b	S.E	b	S.E	b	S.E	b	S.E
性別ダミー(男性)								
女性	-0.019	0.244	0.109	0.262	0.106	0.282	0.032	0.262
年齢層ダミー(65歳以上)								
~34歳	0.424	0.326	0.235	0.347	0.444	0.392	0.305	0.344
35~44歳	0.502	0.296 †	0.442	0.314	0.544	0.368	0.412	0.315
45~54歳	0.296	0.293	0.242	0.311	0.319	0.365	0.299	0.309
55~64歳	0.149	0.288	0.060	0.302	0.003	0.334	0.142	0.300
婚姻状況ダミー(既婚)								
未婚			0.950	0.365 **				
離婚・死別			0.670	0.310 *				
適用拡大後の被保険者区分ダミー(その他)								
第1号被保険者					1.082	0.324 **		
第3号被保険者					-0.013	0.323		
短時間労働者という形態で働いている理由ダミー								
自分の都合の良い日や時間帯に働きたいから							0.049	0.124
労働時間や出勤日数が短いから							-0.123	0.128
就業調整(年収や労働時間の調整)ができるから							-0.594	0.128 ***
軽易な仕事をしたいから							-0.393	0.266
辞めやすいから							0.569	0.538
休みやすいから							0.006	0.159
時間を有効に使えるから							-0.093	0.136
資格・技能を活かして働きたいから							0.107	0.234
企業や職場、組織に拘束されたくないから							-0.162	0.337
すぐに働き始めたいから							-0.001	0.385
正社員としての働き口が見つからなかったから							0.281	0.225
育児・介護等の事情があるから							0.052	0.139
正社員として働くことを家族に反対されているから							0.178	0.326
正社員として働くことが体力的に難しいから							0.105	0.176
通勤が容易だから							-0.150	0.195
転職がないから							-0.235	0.255
他に本業があるから・副業できるから							0.995	0.451 *
その他							-0.159	0.248
定数	0.504	0.229 *	0.400	0.237 †	0.273	0.235	0.708	0.256 **
有効数	1403		1400		1403		1395	
-2対数尤度(最終)	1724.015		1706.703		1690.565		1673.767	
χ ²	6.841		18.694	**	40.291	***	49.583	**
Nagelkerke R ²	0.007		0.019		0.040		0.049	

注) ()はレファレンス・グループ。***: p<0.001、**: p<0.01、*: p<0.05、†: p<0.1。

図表 65-2 更なる適用拡大に際し、社会保険に加入する（しない）人の特徴（続き）

被説明変数:「社会保険が適用されるように働き方を変えるか、変えずに適用になる」=1、「社会保険が適用されないように働き方を変える」=0	モデル5		モデル6		モデル7		モデル8	
	<i>b</i>	<i>S.E</i>	<i>b</i>	<i>S.E</i>	<i>b</i>	<i>S.E</i>	<i>b</i>	<i>S.E</i>
性別ダミー(男性)								
女性	0.054	0.261	-0.244	0.513	0.071	0.249	0.135	0.284
年齢層ダミー(65歳以上)								
～34歳	0.463	0.34	0.822	0.584	0.375	0.329	0.398	0.392
35～44歳	0.61	0.312 †	0.977	0.552 †	0.463	0.298	0.504	0.369
45～54歳	0.405	0.309	0.643	0.551	0.238	0.296	0.266	0.365
55～64歳	0.16	0.304	0.459	0.546	0.103	0.290	-0.020	0.334
就業調整の有無ダミー(していない)								
就業調整している	-0.797	0.127 ***						
適用拡大後の被保険者区分ダミー(その他)								
第1号被保険者							1.001	0.327 **
第3号被保険者							0.025	0.326
就業調整の具体的な内容ダミー								
住民税がかからないよう、自身の収入を100万円以下に抑えている			0.061	0.247				
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			-0.042	0.185				
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			-0.190	0.184				
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			0.145	0.194				
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			-0.082	0.186				
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			-0.010	0.377				
社会保険に加入しなくて済むよう、週の所定労働時間を正社員の4の3未満に抑えている			-0.880	0.308 **				
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			-0.466	0.230 *				
所得税の適用税率を低く抑えられるよう、自身の収入を195万円以下に抑えている			0.002	0.869				
配偶者の勤務先から手当(配偶者手当や家族手当等)がもらえるようにしている(103万円・130万円以下等)			0.244	0.237				
受給している公的年金が支給停止にならないよう(あるいは減額率が小さくなるよう)にしている			-0.310	0.640				
その他			0.504	0.602				
仕事の掛け持ちダミー(していない)								
仕事の掛け持ちをしている					0.929	0.259 ***	0.682	0.265 *
定数	0.850	0.243	0.213	0.537	0.407	0.231	0.223	0.236
有効数	1384		762		1400		1400	
⁻² 対数尤度(最終)	1656.255		978.092		1703.128		1677.841	
χ^2	45.982	***	29.361	*	22.269	**	47.556	***
Nagelkerke R^2	0.046		0.052		0.022		0.047	

注) ()はレファレンス・グループ。***: $p < 0.001$, **: $p < 0.01$, *: $p < 0.05$, †: $p < 0.1$ 。

一方、短時間労働者という形態で働いている理由（複数回答）として、「就業調整（年収や労働時間の調整）ができるから」を挙げている場合は負の有意な効果が確認でき、就業調整にメリットを感じている短時間労働者は、更なる適用拡大に当たっても社会保険には加入し難いことが示唆されている。そこで、就業調整の状況やその具体的な内容（複数回答）も投入してみると、「就業調整している」人は有意に偏回帰係数がマイナスで（モデル5）、中でも「社会保険に加入しなくて済むよう」に就業調整をしている人は頑なに、社会保険には加入し難い様子が浮き彫りになっている（モデル6）（図表 65-2）。一見して当然の結果のように思えるが、配偶者控除や所得税、住民税等による就業調整をコントロールしても、残り続ける両者の強固な相関は、あくまで社会保険の加入回避を追求し、その余地が残される限りこれに固執して行動するような人が存在することを、示唆しているのではないかと懸念される。

なお、仕事の掛け持ち状況も投入すると、これを「している」方が有意に、社会保険に加入しやすいことが分かる（モデル7）。現在の被保険者区分も追加すると、有意性・係数ともやや低下するが、仕事の掛け持ちを「している」方が、更なる適用拡大に当たっても加入しやすい傾向は引き続き確認することが出来る（モデル8）。

その上で、上記では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ても「働き方を変えない」（結果として、そのままの働き方で社会保険が適用になる）ことと、社会保険が適用されるように「働き方を変える」ことを同義に扱ったが、（社会保険の加入如何ではなく）「働き方を変えない」ことを志向するケースと、「社会保険が適用される」ように意図して「働き方を変える」ケースの間にはやや距離感があるようにも思われる。そこでその相違を確認するため、改めて、社会保険が適用されるように「働き方を変える」こと（対照は「働き方を変えない」に設定）を被説明変数とするロジスティック分析を行うと、**図表 66**の通りになった。

まず、性別と年齢層を投入すると、「高齢層（65歳以上）」との比較ではどの年齢層も正の有意な効果を示すが、そのオッズは「中年層（35～44歳）」が $e^{3.002}$ （20.117）倍で、次いで「若年層（～34歳）」が $e^{2.759}$ （15.787）倍、「中年層（45～54歳）」が $e^{2.404}$ （11.063）倍等となっている（モデル1）。これに婚姻状況や被保険者区分を追加しても、有意性は見られない。一方、短時間労働者という形態で働いている理由（複数回答）を追加すると、「正社員としての働き口が見つからなかったから」や「育児・介護等の事情があるから」を挙げている場合は、社会保険が適用されるように働き方を変えやすいことが分かる（モデル2）。これに対し、「労働時間や出勤日数が短いから」等としている場合は有意に偏回帰係数がマイナスで、むしろ社会保険が適用されるようには働き方を変更し難いようである。

なお、属性ではないが、自身が働くのを辞めた場合の家計に対する影響も追加してみると、被保険者区分を統制しても有意に、「日々の生活が維持できなくなる」ほど偏回帰係数も大きく、社会保険が適用されるように働き方を変えやすいことが分かる（モデル3）。自身が働くのを辞めても「日々の生活に何ら変わるところはない」人と比べて、「日々の生活が維持できなくなる」人のオッズは $e^{1.304}$ （3.685）倍、「日々の生活は何とかなるが、学費・教育費や仕送りの捻出が難しくなる」は $e^{1.085}$ （2.959）倍等となっている。この点、自身の現在の働き方が適用対象になっても「働き方を変えない」（結果として、そのままの働き方で社会保険が適用になる）か、社会保険が適用されるように「働き方を変える」と回答したか否かを被説明変数とするロジスティック分析では、何ら有意性が見られなかったことと対照的である。「正社員としての働き口が見つからなかったから」短時間労働者で働いているような人や、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」ような人等は、更なる適用拡大に際しても、意図して社会保険が適用されるように働き方を変えやすい様子が浮き彫りになっている。

図表 66 社会保険が適用されるように働き方を変更する（変更しない）人の特徴

被説明変数:「社会保険が適用されるように働き方 を変える」=1,「働き方を変えない(結果的に適用になる)」=0	モデル1		モデル2		モデル3	
	b	S.E.	b	S.E.	b	S.E.
性別ダミー(男性)						
女性	0.175	0.308	0.023	0.341	0.316	0.346
年齢層ダミー(65歳以上)						
~34歳	2.759	0.510 ***	2.598	0.573 ***	2.598	0.566 ***
35~44歳	3.002	0.487 ***	2.914	0.552 ***	2.796	0.545 ***
45~54歳	2.404	0.484 ***	2.474	0.548 ***	2.282	0.540 ***
55~64歳	1.427	0.485 **	1.472	0.545 **	1.358	0.521 **
短時間労働者という形態で働いている理由ダミー						
自分の都合の良い日や時間帯に働きたいから			-0.231	0.155		
労働時間や出勤日数が短いから			-0.520	0.160 **		
就業調整(年収や労働時間の調整)ができるから			0.085	0.169		
軽易な仕事をしたいから			-0.078	0.376		
辞めやすいから			-0.368	0.674		
休みやすいから			0.122	0.197		
時間を有効に使えるから			-0.234	0.168		
資格・技能を活かして働きたいから			0.196	0.282		
企業や職場、組織に拘束されたくないから			0.019	0.459		
すぐに働き始めたいから			0.603	0.486		
正社員としての働き口が見つからなかったから			1.529	0.309 ***		
育児・介護等の事情があるから			0.733	0.166 ***		
正社員として働くことを家族に反対されているから			-0.137	0.362		
正社員として働くことが体力的に難しいから			-0.048	0.214		
通勤が容易だから			-0.248	0.255		
転職がないから			-0.256	0.349		
他に本業があるから・副業できるから			-0.114	0.362		
その他			-0.080	0.308		
就業調整の有無ダミー(していない)						
就業調整している						
適用拡大後の被保険者区分ダミー(その他)						
第1号被保険者					0.301	0.426
第3号被保険者					-0.008	0.442
自身が辞めた場合の家計に対する影響ダミー(自分の 収入が無くなっても、日々の生活に何ら変わるところはない)						
日々の生活が維持できなくなる					1.304	0.380 **
日々の生活は何とかなるが、 住宅ローン等の返済が難しくなる					1.158	0.405 **
日々の生活は何とかなるが、 学費・教育費や仕送りの捻出が難しくなる					1.085	0.393 **
自分の収入が無くなっても、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					0.618	0.383
自分の収入が無くなっても、日々の生活に支障はないが、 自分の小遣いや世帯の娯楽費等が捻出できなくなる					0.509	0.397
定数	-2.182	0.447 ***	-2.075	0.510 ***	-3.141	0.583 ***
有効数	972		965		957	
-2対数尤度(最終)	1197.150		1100.289		1153.198	
χ^2	124.530	***	212.481	***	148.919	***
Nagelkerke R^2	0.162		0.266		0.194	

注)()はレファレンス・グループ。***: $p < 0.001$, **: $p < 0.01$, *: $p < 0.05$, †: $p < 0.1$ 。

こうした結果についても、事業所調査と同様の理由で、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、「特定適用事業所等」とそれ以外で働いているケースに分けて、社会保険が適用されるように「働き方を変える」人の特徴を確認すると、図表 67 の通りになった。

図表 67 「特定適用事業所等」あるいは「特定適用事業所等以外の事業所」で社会保険が適用されるように働き方を変更する人の特徴

被説明変数:「社会保険が適用されるように働き方を変える」=1、「働き方を変えない(結果的に適用になる)」=0 性別ダミー(男性)	特定適用事業所等				特定適用事業所等以外の事業所							
	モデル1		モデル2		モデル1		モデル3					
	b	S.E	b	S.E	b	S.E	b	S.E				
年齢層ダミー(65歳以上)	-1.288	0.883	-1.358	0.915	-1.289	0.888	0.453	0.482	0.449	0.473	0.645	0.490
~34歳	4.529	1.452 **	4.591	1.406 **	4.141	1.466 **	1.888	0.775 *	1.968	0.754 **	1.695	0.799 *
35~44歳	4.484	1.394 **	4.492	1.349 **	3.951	1.404 **	2.116	0.760 **	2.191	0.730 **	1.827	0.784 *
45~54歳	3.623	1.392 **	3.464	1.349 *	3.191	1.398 *	1.606	0.755 *	1.868	0.723 *	1.468	0.778 †
55~64歳	3.299	1.352 *	3.177	1.319 *	2.978	1.354 *	0.343	0.740	0.647	0.724	0.359	0.764
適用拡大後の被保険者区分ダミー(その他)	-0.233	0.986			-0.377	0.993	1.480	0.652 *			1.419	0.665 *
第1号被保険者	-0.038	0.987			-0.065	0.991	1.063	0.676			1.023	0.690
第3号被保険者												
短時間労働者という形態で働いている理由ダミー												
自分の都合の良い日や時間帯に働きたいから			-0.186	0.327							-0.435	0.217 *
労働時間や出勤日数が短いから			-0.882	0.338 **							-0.574	0.223 *
就業調整(年収や労働時間の調整)ができるから			0.328	0.344							0.276	0.243
軽易な仕事をしたいから			0.439	0.823							-0.180	0.494
辞めやすいから			1.374	1.435							-1.186	0.926
休みやすいから			0.191	0.411							0.191	0.272
時間を有効に使えるから			-0.474	0.347							0.016	0.239
資格・技能を活かして働きたいから			0.876	0.496 †							-0.254	0.428
企業や職種、組織に拘束されたくないから			-0.177	0.855							0.298	0.651
すぐに働き始めたいから			-0.916	1.475							0.610	0.582
正社員としての働き口が見つからなかったから			1.627	0.688 *							1.745	0.406 ***
育児・介護等の事情があるから			-0.361	0.353							1.107	0.235 ***
正社員として働くことを家族に反対されているから			-0.415	0.646							0.505	0.601
正社員として働くことが体力的に難しいから			0.128	0.448							-0.109	0.301
通勤が容易だから			0.049	0.596							-0.629	0.362 †
転動がないから			-0.429	0.780							-0.281	0.469
他に本業があるから・副業できるから			-0.557	0.698							-0.495	0.548
その他			-0.055	0.605							-0.148	0.408
自身が辞めた場合の家族に対する影響ダミー(自分の収入が無くなったも、日々の生活に何ら変わるところはない)												
日々の生活が維持できなくなる					0.890	0.787					1.697	0.570 **
日々の生活は何とかなるが、住宅ローン等の返済が難しくなる					0.954	0.827					1.706	0.610 **
日々の生活は何とかなるが、学費・教育費や仕送りの捻出が難しくなる					1.235	0.787					1.333	0.595 *
自分の収入が無くなったも、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					0.644	0.787					0.670	0.577
自分の収入が無くなったも、日々の生活に支障はないが、自分の心遣いや世帯の娯楽等が捻出できなくなる					0.754	0.789					0.678	0.600
定数	-2.115	1.080 †	-1.673	1.120	-2.509	1.247 *	-2.771	0.723 ***	-1.983	0.684 **	-3.936	0.917 ***
有効数	250		247		244		536		535		529	
-2対数尤度(最終)	306.090		278.048		298.410		650.922		580.226		615.681	
χ^2	32.699	***	57.529	***	32.580	**	84.472	***	153.524	***	110.148	***
Nagelkerke R ²	0.165		0.280		0.168		0.195		0.334		0.252	

注)0はレファレンス・グループ。***:p<0.001, **:p<0.01, *:p<0.05, †:p<0.1。

即ち、被保険者区分や自身が辞めた場合の家計に対する影響を巡っては、「特定適用事業所等」（短時間労働者の週当たり所定労働時間の長さは平均値で 19.8 時間、中央値で 20 時間。週当たり実労働時間の長さは平均値で 20.9 時間、中央値で 20 時間）では有意性が見られないものの、「特定適用事業所等以外の事業所」（同順に 22.5 時間、24 時間、23.5 時間、24 時間）では、「第 1 号被保険者」（モデル i）や自身が辞めると「日々の生活が維持できなくなる」など家計に及ぼす影響が大きいほど（モデル iii）、社会保険が適用されるように働き方を変更しやすいことが分かる。一方、短時間労働者として働いている理由（複数回答）との関連では、いずれの事業所群でも「正社員としての働き口が見つからなかったから」と回答している場合に、正の有意な効果が確認できる。一方、「労働時間や出勤日数が短いから」等についてはむしろ、社会保険が適用されるようには働き方を変更し難いようである。

このように、社会保険の更なる適用拡大に際しては、事業所・短時間労働者の双方より前向きな回答が少なからず寄せられたが、両者の意向がともに「加入」で合致している割合を算出すると、**図表 68** の通りになる。これによれば、「特定適用事業所等」で雇用されている適用拡大後の第 2 号被保険者以外（696 人（100））のうち、更なる適用拡大に伴い社会保険に加入する意向を示している割合は 36.2%だが、「出来るだけ加入してもらおう」方針の事業所に雇用されている割合は 18.5%（希望者の約半数）と算出される。

また、「特定適用事業所等以外の事業所」に雇用されている適用拡大後の第 2 号被保険者（1, 455 人（100））のうち、更なる適用拡大に伴い社会保険に加入する意向を示している割合は 37.3%だが、「出来るだけ加入してもらおう」方針の事業所に雇用されている割合は 12.0%（希望者の約 1/3）と算出された。更なる適用拡大に当たっては、短時間労働者の加入希望がより多く実現できるような方向性での検討が求められると言えるだろう。

図表 68 更なる適用拡大時の対応意向の労使マッチング度合い

