

(事業所用調査票)

社会保険の適用拡大への対応状況等に関する調査

<調査へのご協力のお願い>

- 本調査は、厚生労働省所管の調査研究機関である 独立行政法人 労働政策研究・研修機構(※)が、厚生労働省(年金課、雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課、職業安定局派遣・右開労働対策推進企画課)からの研究要請を受けて実施するものです。今後の政策に反映するための、重要な調査となりますので、ご多忙のなか誠に恐縮に存じますが、ご協力のほど何卒お願い申し上げます(※http://www.jil.go.jp)。
- 調査票は、信用調査機関が所有するデータベースに登録されている全国の事業所から、無作為に抽出・配付しています。ご回答はすべて敬慮化され、統計的に処理されます。貴社名はもとより、個別の情報が他に漏れることは一切、ございませんので、ありのままをご記入ください。
- この調査は、事業所を単位として行います。本社、支社、営業所、工場、店舗等ごとに、別の事業所となりますので、ご回答は(問1の付図及び問7を除き) 貴事業所の分のみにご記入ください。
- ご回答は、「問\*へお進みください」といった抜粋に注意しながら、順を追って次の設問へお進みください。また、「1つに○」該当すべてに○「複数記入」など、方法の指定に沿いながらご回答ください。なお、○を付す際は、選択肢の番号を○で囲んでください。「その他」を選択される場合は、具体的な内容を( )にご記入ください。
- 特に断りのない場合、平成29年6月末現在の状況についてご記入ください。ご回答が済みましたら、同封の返信用封筒(切手は不要)へ入れ、平成29年8月9日(水曜)までに、郵便ポストにご投函ください。
- 調査票の発送、回収、入力力は、実査機関である株式会社 タイム・エージェンツに委託しています。ご不明点等はご照会内容に応じ、下記の担当までお願い申し上げます。

【調査の趣旨・内容について】

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
調査部 担当：渡辺、新井、荻野  
(TEL: 03-5903-6286/6287/6281) (土日祝日を除く9:00~17:30)

【調査票の記入方法・締め切りなど実査について】

株式会社 タイム・エージェンツ  
調査本部 担当：小平、高田、穂谷、上田  
(TEL: 03-5459-1590) (土日祝日を除く10:00~18:00)

I 貴事業所の概要について

問1. 貴事業所について教えてください。

1. 建設業 2. 製造業 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 4. 情報通信業 5. 運輸業、郵便業 6. 卸売業 7. 小売業 8. 金融業、保険業 9. 不動産業、物品賃貸業 10. 学術研究、専門・技術サービス業 11. 宿泊業、飲食サービス業 12. 生活関連サービス業、娯楽業 13. 教育、学習支援業 14. 医療、福祉 15. 複合サービス事業 (郵便局、協同組合など) 16. サービス業 (他に分類されないもの) 17. 公務* 18. その他 (具体的に)	主たる業種 (事業が複数ある場合でも、売上高が最も大きい1つのみに○)
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------

貴事業所における 雇用人の規模 (1つに○)	1. 30人以下 2. 31~100人 3. 101~300人 4. 301~500人 5. 501~1,000人 6. 1,001人以上
------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------

所在地 (都道府県名を記入)	都道府県名 ( )
-------------------	-----------

付問. (貴事業所を含めた)企業全体について教えてください。

(貴事業所を含めた)企業全体の雇用人の規模(1つに○)	1. 30人以下 2. 31~100人 3. 101~300人 4. 301~500人 5. 501~1,000人 6. 1,001人以上
-----------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------

直前の事業年度の経常利益額 <sup>3</sup> (1つに○)	1. 赤字(マイナス) 2. 5万円未満 3. 5万円以上1億円未満 4. 1億円以上5億円未満 5. 5億円以上10億円未満 6. 10億円以上
-----------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------

上記経常利益額の3年前との比較(1つに○)	1. 大幅に(+15%以上)増加した 2. やや(+5%以上15%未満)増加した 3. 横ばい(+5%未満の増減)で推移した 4. やや(-5%以上15%未満)減少した 5. 大幅に(-15%以上)減少した 6. 事業所の設立から4年未満である
-----------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

労使関係(1つに○)	1. 過半数代表の労働組合がある 2. 過半数代表ではないが、労働組合がある 3. 労働組合はないが、定期的に労使協議がある 4. 労働組合も、定期的な労使協議もない
------------	----------------------------------------------------------------------------------------------

労働組合がある場合の組合員範囲(該当すべてに○)	1. 正社員(無期契約) <sup>4</sup> 2. (1の)定年後、再雇用人 3. フルタイム労働者(1, 2以外) 4. 短時間労働者(1, 2以外)
--------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------

1 公務(国または地方公共団体)については、調査票の「雇用人」や「労働者」「社員」といった文言を「職員」に、また、「雇用」「任用」に、「賞金」「給与」や「報酬」に読み替えてご回答ください。なお、「経常利益」に関しては、空欄で構いません。

2 次の①~③のいずれかに該当する者の人数規模とします①(契約)期間を定めて雇用されている者、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日以上雇用された者。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まれます。なお、貴事業所が派遣する場合、派遣中の雇用人についても上記①~③のいずれかに該当すれば、含めてください(登録しているだけの者は含まないでください)。

3 「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、棚卸料、雑損など営業活動以外で発生した費用)。

4 短時間正社員を含みます。

II 短時間労働者の雇用状況等について

問2. 貴事業所では、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、短時間労働者を雇用していますか（それぞれ1つに○）。※パート、準社員、嘱託など呼称は問いません。また、貴企業内の正社員を定年退職した再雇用者についても、週の所定労働時間が短い場合は短時間労働者に含めてください。

1. 雇用している  
2. 雇用していない

付問. 全雇用者に占める、短時間労働者の人数割合はどれくらいですか。  
 1. 1割未満  
2. 1割以上3割未満  
3. 3割以上5割未満  
4. 5割以上7割未満  
5. 7割以上9割未満  
6. 9割以上

→ 問3へお進みください。

付問. 今後、短時間労働者を雇用する予定はありますか（1つに○）。  
 1. ある  
2. ない（未定・分らないを含む）

→ 問13へお進みください。

問3. 短時間労働者（定年再雇用者を含む）を雇用している理由は、何ですか（該当すべてに○）。

- 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
- 経験・知識・技能のある人を活用したいから
- 1日の忙しい時間帯に対応するため
- 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）
- 季節的な繁忙や、突発的な繁忙に対応するため
- 仕事内容が簡単だから
- 責任が軽い仕事だから
- 賃金が割安だから（手当や賞与等が必要ないから）
- 社会保険の負担が少なくて済むから
- 雇用調整が容易だから
- 女性や高齢者を活用するため
- 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
- 学生アルバイトや若年フリーターを活用するため
- 外国人や障がい者を活用するため
- その他（具体的に

問4. 短時間労働者（定年再雇用者を含む）を活用している職種は、何ですか（該当すべてに○）。

- 管理職
- 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）
- 事務職
- 販売職（営業を含む）
- 製造・生産工程職
- カービズ職（介護関係）
- カービズ職（飲食関係）
- カービズ職（その他）
- 警備・保安職
- その他

付問. 上記で○を付けたうち、人数がもっとも多い職種は何ですか（番号を記入）。（ ）

問5. 短時間労働者の平均勤続年数は、どれくらいですか（数値を記入）。  
 ( ) 年 ( ) 月 ( ) 日

付問. 短時間労働者のうち、勤続年数が5年以上の人数割合は、どれくらいですか（数値を記入）。  
 ( ) % くらい

問6. 短時間労働者（定年再雇用者を含む）の、国民年金（基礎年金）の加入状況について伺います。

付問①. 被保険者区分は、どうなっていますか（該当者がいる欄すべてに人数を記入）。

- 第1号被保険者 ( ) 人
  - 第2号被保険者 ( ) 人
  - 第3号被保険者 ( ) 人
  - その他（※） ( ) 人
- ※60歳以上で厚生年金に加入していない者等。

付問②. 被保険者区分ごとに、年収（貴社からの給与収入）の分布を教えてください（番号に○でも可）。  
 （該当者がいる欄すべてに人数を記入、算出が難しい場合は番号に○でも可）。

	第1号被保険者	第2号被保険者	第3号被保険者	その他
6.5万円未満	1( )人	1( )人	1( )人	1( )人
6.5万円以上 7.0万円未満	2( )人	2( )人	2( )人	2( )人
7.0万円以上 8.0万円未満	3( )人	3( )人	3( )人	3( )人
8.0万円以上 9.0万円未満	4( )人	4( )人	4( )人	4( )人
9.0万円以上 10.0万円未満	5( )人	5( )人	5( )人	5( )人
10.0万円以上 10.3万円未満	6( )人	6( )人	6( )人	6( )人
10.3万円以上 1.30万円未満	7( )人	7( )人	7( )人	7( )人
1.30万円以上 1.41万円未満	8( )人	8( )人	8( )人	8( )人
1.41万円以上 1.50万円未満	9( )人	9( )人	9( )人	9( )人
1.50万円以上 1.95万円未満	10( )人	10( )人	10( )人	10( )人
1.95万円以上	11( )人	11( )人	11( )人	11( )人

問7. 厚生年金・健康保険の適用上の区分を、教えてください（1つに○）。

強制適用事業所		任意適用事業所	非適用事業所
企業全体における常時の雇員規模が501人以上の事業所 規模を問わず、国や地方公共団体の事業所	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(常時の雇員数が4人以下、5人以上でもサービスタの一部(ワンマン作業、飲食店、ビル清掃等)や農業、漁業等)
1	2	3	4

本調査では「特定適用事業所等」とします。問9へお進みください。  
 「特定適用事業所等以外の事業所」とします。問8へお進みください。

<sup>9</sup> 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。

Ⅲ 社会保険の適用拡大への対応状況等について

問8. 短時間労働者（定年再雇用者を含む）に対する、社会保険の適用についてお伺いします。厚生年金・健康保険の適用基準は、「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）とされていますが、平成28年（昨年）12月に年金改革法が成立し、平成29年4月1日から、労使合意に基づき企業単位で、一定の要件（付問①の※）を満たす短時間労働者に対する適用拡大が、利用できるようになりました。こうした制度特例が設けられたことを、ご存知ですか（1つに○）。

1. 内容まで知っている
2. 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
3. 知らない・分からない

付問①. 貴事業所では、こうした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8万8,000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）を雇用していますか（雇用する予定はありますか）（1つに○）。

1. 雇用している（雇用する予定がある）
2. 雇用していない（雇用する予定はない）

→ 問13へお進みください。

付問②. こうした制度特例を、活用はありますか（1つに○）。

1. 既に適用を申請した
2. 適用を申請する見通し
3. 適用を申請するつもりはない
4. 未定・分からない

付問（i）. 適用を申請した（する）理由は、何ですか（該当すべてに○）。

1. 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
2. 短時間労働者自身が希望しているから
3. 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
4. 親会社の意向やグループ会社の動向に準じるから
5. 企業イメージが向上するから
6. その他（具体的に）

→ 問13へお進みください。

付問（ii）. 適用を申請しない（していない）理由は、何ですか（該当すべてに○）。

1. 総額人件費の増加につながるから
2. 短時間労働者自身が希望していないから
3. 労働者の同意を得るなど、手続が大変だから
4. 任意だから（義務ではないから）
5. 親会社の意向やグループ会社の動向に準じるから
6. その他（具体的に）

付問（iii）. 常時の雇用者規模が501人以上の企業では、一定の要件を満たす短時間労働者に対して、厚生年金・健康保険の適用が拡大されました。これを回避する目的で、平成24年8月からこの間に、分社化や常時の雇用者規模の抑制等を行いましたか（1つに○）。

1. 上記を目的の一つとする分社化等を行った
2. 上記を目的としない（分らないを含む）が、分社化等を行った
3. 分社化等は特段、行っていない

— 回答後は、問13へお進みください。 —

Ⅲ 社会保険の適用拡大への対応状況等について

問9. 短時間労働者（定年再雇用者を含む）に対する、社会保険の適用についてお伺いします。厚生年金・健康保険の適用範囲は、平成28年（昨年）10月1日（規模500人以下の地方公共団体にについては平成29年4月1日）より、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時間以上で、②月額賃金が8万8,000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者（但し学生は除く）に拡大されました。これに対応するため、貴事業所では雇用管理上、何らかの見直しを行いましたか（1つに○）。

1. 見直しを行った → 付問①へお進みください。
2. (適用拡大の対象者が、特に見直しを行わなかった) → 問11へお進みください。
3. 適用拡大の対象者が、そもそもいなかった → 問13へお進みください。

付問①. 具体的には、どのような見直しを行いましたか（該当すべてに○）。

既存の 対象者 について	1. 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 雇用者 について	1. 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
	2. 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		2. 新たな適用拡大に伴い、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）
	3. 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		3. 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
	4. 新たな適用を回避するため、対象者の月額賃金（年収）の水準設定を延長した		4. 新たな適用を回避するため、対象者の月額賃金（年収）の水準設定を延長した
	5. 新規求人に当たり、所定労働時間を（従前の設定より）延長した		5. 新規求人に当たり、所定労働時間を（従前の設定より）延長した
	6. 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		6. 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
	7. 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		7. 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
	8. 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		8. 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
	9. 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		9. 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
	10. 出来るだけ、（適用除外の）学生を活用するようにした		10. 出来るだけ、（適用除外の）学生を活用するようにした
	11. 出来るだけ、70歳以上の高齢者を活用するようにした		11. 出来るだけ、70歳以上の高齢者を活用するようにした
	12. 短時間労働者に任せていた業務を、派遣労働者の活用や業務委託に切り換えた		12. 短時間労働者に任せていた業務を、派遣労働者の活用や業務委託に切り換えた
	13. 短時間労働者に任せていた業務を、省力化（機械化・自動化等）した		13. 短時間労働者に任せていた業務を、省力化（機械化・自動化等）した
	14. 短時間労働者に任せていた業務（事業）の全部または一部を廃止した（海外移転を含む）		14. 短時間労働者に任せていた業務（事業）の全部または一部を廃止した（海外移転を含む）
	15. 適用拡大に伴い、（適用対象となる）短時間労働者の福利厚生等を充実させた		15. 適用拡大に伴い、（適用対象となる）短時間労働者の福利厚生等を充実させた
	16. 適用拡大に伴い、（短時間）労働者の福利厚生等を圧縮した		16. 適用拡大に伴い、（短時間）労働者の福利厚生等を圧縮した
	17. その他（具体的に）		17. その他（具体的に）

付問②. 上記で○を付けたうち、もっとも優先した見直しは何ですか（番号を記入）。（ ）

付問③. 上記の見直しを、いつ頃、行いましたか（主なもの1つに○）。

1. 平成27年9月以前（適用拡大の1年以上前）
2. 平成27年10月～平成28年3月（1年～半年前）
3. 平成28年4～9月（半年前～直前）
4. 平成28年10月以降（適用拡大以降）

— 上記の付問①で、選択肢1～2あるいは5～6を選択した場合は、付問の（i）と（ii）もご回答ください。  
 選択肢3～4あるいは7～11を選択した場合は、付問の（iii）～（v）もご回答ください。  
 その上で、いずれも回答後は、問10へお進みください。 —

— 上記の付問①で、選択肢12～16のみを選択した場合は、問11へお進みください。 —

問10. 適用拡大の対象となる短時間労働者に対しては、いつ頃、説明を行いましたか(1つに○)。

1. 平成27年9月以前(適用拡大の1年以上前) 3. 平成28年4～9月(半年前～直前)
2. 平成27年10月～平成28年3月(1年～半年前) 4. 平成28年10月以降(適用拡大以降)

問11. 平成28年4月(適用拡大の半年前)～平成29年3月末(適用拡大の半年後)までの1年間に  
おける、厚生年金・健康保険の適用の拡大状況について教えてください(該当欄に数値を記入※)。

平成28年4月時点で、適用拡大の要件を満たしていた短時間労働者(定年再雇用者を含む)は( )人

このうち、適用拡大(平成28年10月)を経て、平成29年3月末までに下記の対応を行った人数は・・・

所定労働時間を週30時間以上に延長して、新たに厚生年金・健康保険が適用された人	( )	人①
所定労働時間を変えずに、あるいはやや延長して週20時間未満で、新たに厚生年金・健康保険が適用された人	( )	人②
厚生年金・健康保険の適用を回避するため、所定労働時間を短縮した人	( )	人
退職した(厚生年金・健康保険の適用拡大を理由とするものに限らない)人	( )	人

平成28年5月以降～平成29年3月末までに、  
所定労働時間を延ばすなどして、新たに厚生年金・健康保険が適用された人は( )人③  
新たに採用(定年再雇用を含む)して、厚生年金・健康保険が適用された人は( )人④

上記①～④(＝新たに厚生年金・健康保険が適用された人)の、以前の被保険者区分は、  
第1号被保険者が( )%、第2号被保険者が( )%、  
第3号被保険者が( )%、その他が( )%、程度  
※%の記入は、おおよその割合で構いません(該当部分の合算が100%にならない場合は、集計時に放致します)。

問12. 厚生年金・健康保険の適用拡大(平成28年(昨年)10月1日)(規模500人以下の地方公共  
団体については平成29年4月1日)に伴い、短時間労働者(定年再雇用者を含む)の平均的な  
所定労働時間の長さや雇用者数は、どのように変化しましたか(契約期間等に合わせ、前倒して  
見直しした場合も含め、適用拡大を主な理由とする過去1年程度の変化についてご回答ください)  
(それぞれ1つに○)。

<平均的な所定労働時間の長さ>	<雇用者数>
1. 大幅に(+15%以上)長くなった	1. 増加(+10%以上)した
2. やや(+5%以上15%未満)長くなった	2. やや増加(+5%以上10%未満)した
3. 横ばい(±5%未満)で推移した	3. 横ばい(±5%未満)で推移した
4. やや(-5%以下15%未満)短くなった	4. やや減少(-5%以下10%未満)した
5. 大幅に(-15%以下)短くなった	5. 減少(-10%以下)した

付問①. 適用拡大後、短時間労働者の必要な総労働力を、確保できていますか(1つに○)

1. できています
2. できていないが、今後については不安
3. できていない

付問②. 適用拡大後の職場の変化として、次のa～eにどの程度、当てはまりますか(それぞれ1つに○)。

	非常に当てはまる	どちらかと言えはまる	どちらかと言えはまる	全く当てはまらない	何とも言えない・分からない
a. 短時間労働者の脱着意欲が高まった	1	2	3	4	5
b. 短時間労働者の定着率が高まった	1	2	3	4	5
c. 短時間労働者の求職者数が増えた	1	2	3	4	5
d. 短時間労働者の求職者の質が上がった	1	2	3	4	5
e. 正社員の残業時間(残業代)が減った	1	2	3	4	5

付問(i). 新たに適用を拡大した理由は、何ですか(該当すべてに○)。

1. 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
2. 短時間労働者自身が希望したから
3. 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)
4. 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
5. 週20時間未満では、雇用保険も適用対象外になってしまいうから
6. 適用回避は、企業イメージを悪化させる恐れがあるから
7. その他(具体的に )

付問(ii). 短時間労働者の週の所定労働時間を5時間以上延長し、新たに厚生年金・健康保険を適用  
した場合や、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、新たに厚生年金・健康  
保険を適用した場合には、「キャリアアップ助成金」(1人当たり2,850～24万円)が支給  
される可能性があります(※)。問9の対応に当たり、これを活用しましたか(1つに○)。

1. 活用した

2. 活用しなかった

付問. 活用しなかった理由は、何ですか(該当すべてに○)。

1. 特に必要なかったから
2. 助成金制度があることを知らなかったから
3. 手続きが面倒だから
4. 支給要件(週の所定労働時間の延長)が厳しいから
5. 支給要件(賃金規定等の増額)が厳しいから
6. 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. その他(具体的に )

付問(iii). 新たな適用を回避した理由は、何ですか(該当すべてに○)。

1. 総額人件費の増加につながるから
2. 短時間労働者自身が希望していないから
3. 親会社の意向やグループ会社の動向に準じるから
4. その他(具体的に )

付問(iv). 上記で2を選択した場合、短時間労働者が社会保険の適用を希望しない理由は、  
何だと思いますか(該当すべてに○)。

1. 手取り収入が減少するから
2. 配偶者控除を受けられなくなるから
3. 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
4. 健康保険の扶養から外れるから
5. (育児や介護、病気の事情で)働く時間を増やせないから
6. (自身で)社会保険に加入するメリットがわからないから
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
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っっているから
9. その他(具体的に )

付問(v). 短時間労働者の週の所定労働時間を延長し、新たに厚生年金・健康保険を適用した場合には、  
「キャリアアップ助成金」が支給される可能性ががあります(詳細は付問(ii)の※)。こうした  
制度があることを、ご存知でしたか(1つに○)。

1. 知っていた
2. 知らなかった

**IV 社会保険の今後の適用拡大等について**

問 1 3. 今後、厚生年金・健康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、貴事業所ではどのような対応を行うと思いますか（1つに○）。

1. 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、出来るだけ加えよう → 付問①、回答後は問 1 4へ
2. 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） → 付問①～③へ
3. 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 → 付問②及び③へ
4. 何とも言えない・分からない → 付問④へ

付問①. 新たに適用を拡大する理由は、何ですか（該当すべてに○）。

1. 短時間労働者の必要人数が確保し難しくなるから（人手不足だから）
2. 短時間労働者の人材の質が確保し難しくなるから（人手不足だから）
3. 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るから）
4. （正社員も採り難しくなっており）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  
（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）
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）
6. 適用回避は、企業イメージを悪化させる恐れがあるから
7. その他（具体的に）

付問②. どのような方法で、適用を回避（一部適用・一部回避を含む）しますか（該当すべてに○）。

1. 短時間労働者を厳選し、適用拡大の対象者にはもつ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）
2. 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）短時間労働者を雇用する
3. 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
4. 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
5. 短時間労働者に任せている業務（事業）を廃止する（海外転移を含む）
6. その他（具体的に）

付問③. そうした対応で、事業所経営に必要な労働力を充分、確保できると思いますか（1つに○）。

1. 問題なく、確保できると思う
2. （今後の状況によっては）実際には／実際には）難しい（確保できない）と思う
3. 何とも言えない・分からない

付問④. 対応方針は、どのような要素に依存して決まってくると思いますか（該当すべてに○）。

1. 労働力確保（人手不足等）の状況や見通し
2. 会社の業績や景気の見通し
3. 更なる適用拡大の内容や時期（事業・職種等への影響の大きさ）
4. 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）
5. 短時間労働者自身の希望
6. 業務の省力化（機械化・自動化等）等の状況
7. 親会社の意向やグループ会社の動向
8. その他（具体的に）

問 1 4. 社会保険の適用範囲に対する見方について、教えてください。

付問①. 個人事業所の場合、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ることに ついて、どう思いますか（1つに○）。

1. 納得できる
2. どちらかと言えば納得できる
3. どちらかと言えば納得できない
4. 納得できない
5. よく分からない

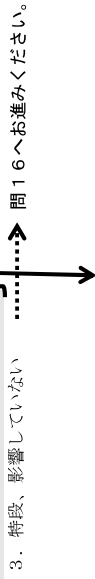
付問②. 企業の規模によって、短時間労働者に対する社会保険の適用範囲が異なり、企業間で競争条件が異なることについて、どう思いますか（1つに○）。

1. 納得できる
2. どちらかと言えば納得できる
3. どちらかと言えば納得できない
4. 納得できない
5. よく分からない

**V 短時間労働者の就業調整に対する見方等について**

問 1 5. 貴事業所が必要な労働力を確保する上で、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」はどの程度、影響していますか（1つに○）。

1. 大いに影響している
2. 一定程度、影響している
3. 特段、影響していない



付問①. 「就業調整」には多様な種類がありますが、貴事業所にとってはどの基準（所得税や社会保険、年金の支給等に係る適用基準）が、影響していると思いますか（該当すべてに○）。

1. 住民税の支払い義務を回避するための基準（100万円以下に抑制）
2. 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（10.3万円以下に抑制）
3. 配偶者控除の適用を受けるための基準（10.3万円以下に抑制）
4. 配偶者特別控除の適用を受けるための基準（10.3万円超14.1万円未満に抑制）
5. 配偶者の被用者保険の被共済者にとどまるための基準（130万円未満に抑制）
6. 雇用保険の加入を回避するための基準（週20時間未満に抑制）
7. 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）
8. 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）
9. 所得税の適用税率を低く抑えるための基準（19.5万円以下に抑制）
10. 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
11. 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）にする基準
12. その他（具体的に）

付問②. 上記で○を付けたうち、もっとも影響が大きい基準は何だと思いますか（番号を記入）。

6 常時5人以上の雇用者が働いている事務所、工場、商店等の個人事業所は、社会保険の適用事業所となりますが、サービス業の一部（クリーニング業、飲食店、ピカピカ屋等）や農業、漁業等は、その限りではありません（なお、これらの事業所も、厚生労働大臣の認可を受けることにより、任意適用事業所となります）。

**Ⅶ 兼業・副業規制等について**

問 1 8. 貴事業所では、兼業・副業規制（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）を定めていますか（1つに○）。

- 1. 就業規則で定めている
- 2. 内部の規程で定めている
- 3. 特段、定めていない

付問①. 兼業・副業規制の適用範囲を、教えてください（該当すべてに○）

正社員 (無期契約) *	(正社員の) 定年後、再雇用者	フルタイム労働者 (1, 2以外)	短時間労働者 (1, 2以外)
1	2	3	4

\*短時間正社員を含みます。

付問②. 規制の有無に依らず、貴事業所として兼業・副業の実態をどの程度、把握していますか（1つに○）。

- 1. ほとんど把握している
- 2. ある程度、把握している
- 3. 把握していない

付問③. 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）を適算して、社会保険の適用可否を判断することについて、どのように考えますか（それぞれ1つに○）。

A. 兼業・副業の 拡大につながる	1	2	3	4	5	B. 兼業・副業の 抑制につながる
A. 人材の確保・定着につながる	1	2	3	4	5	B. 人材の流出につながる
A. 社会保険料負担の増加よりも、 人材の確保を優先したい	1	2	3	4	5	B. 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

Q. 本調査にご協力いただいた御礼として、調査結果の 要約版報告書（無料）の送付を希望されますか。	1	希望する	2	希望しない
G. 社会保険の適用拡大への対応状況について、貴社を訪問し、 より詳しいお話を伺いすることは可能でしょうか。	1	応じて良い	2	応じたくない

○ 上記のいずれかで「1」と回答された場合は、ご送付先・ご連絡先を教えてください。

貴社名：  
ご住所：  
TEL：  
e-mail：  
ご記入者のお名前：

ご回答いただき、誠に有り難うございました。  
添付の返信用封筒（切手不要）へ入れ、平成29年8月9日（水曜）までにポストにご投函ください。

問 1 6. 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、貴事業所ではどのように感じていますか（1つに○）。

- 1. 非常に有効だと思う
- 2. どちらかといえば有効だと思う
- 3. 何とも言えない・分からない
- 4. どちらかといえば関係ないと思う
- 5. 全く関係ないと思う

**Ⅷ 配偶者手当の状況について**

問 1 7. 貴事業所では、配偶者手当（※）を支給していますか（1つに○）。

※配偶者がいる労働者を対象に、支給している手当を指します。「配偶者手当」「家族手当」「扶養手当」等、名称は問いません。

1. 支給している

2. 過去5年間に廃止した

3. 以前（5年以上前）から、支給していない

問 1 8へ  
お進みください。

付問①. 過去5年間に、見直しを行いましたか（1つに○）。

- 1. 見直し（縮小）を行った
- 2. 見直し（拡充）を行った
- 3. 見直しは特段、行っていない

付問②. 今後、見直しの予定はありますか（1つに○）。

- 1. 見直しを予定している
- 2. 見直しの予定はないが、今後検討する
- 3. 見直しは、全く考えていない

付問①及び②とも「3」を選択された場合は、  
付問（ii）へお進みください。

付問（i）. どのような見直しを行いましたか（どのような見直しを予定していますか）  
（該当すべてに○）。

- 1. 基本給に配偶者手当の原資を充当
- 2. 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
- 3. 資格や能力等に応じて支給する手当に、配偶者手当の原資を充当
- 4. 配偶者手当の支給対象要件（収入要件）の引上げ
- 5. 配偶者手当の支給水準の引下げ
- 6. 配偶者手当の廃止
- 7. その他（具体的に

付問（ii）. 貴事業所の配偶者手当に、収入要件はありますか（過去5年間に廃止した場合、収入要件はありますか）（1つに○）。

- 1. ある（あった）
- 2. ない（なかった）

付問. 現在、支給している配偶者手当の、収入要件はどうなっていますか（1つに○）。

- 1. 1.0万円（配偶者控除の適用を受けるための基準）
- 2. 1.30万円（配偶者の被用者保険の被扶養者にとどまるための基準）
- 3. 1.50万円（配偶者控除等を満額受けるための基準（※年より引上げ予定）
- 4. その他（具体的に