

「社会保険の適用拡大が短時間労働に与える影響調査」結果
—短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に伴い、
事業所や労働者はどのように対応する意向なのか—

The Japan Institute
for
Labour Policy and Training



「社会保険の適用拡大が短時間労働に与える影響調査」結果
—短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に伴い、
事業所や労働者はどのように対応する意向なのか—

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

「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」が2012年8月に成立し、短時間労働者に対する社会保険の適用範囲が拡大されることとなった。厚生年金・健康保険の被保険者（国民年金の第2号被保険者）として、2016年10月以降はこれまでの週所定労働時間30時間以上に加え、新たに週所定労働時間20時間以上、月額賃金8万8千円以上、勤務期間1年以上のすべての要件を満たす短時間労働者（ただし、学生及び従業員数500人以下の企業に使用される者は除く）も対象になる。

短時間労働者に対する社会保険の適用拡大をめぐるっては、この間、数次にわたり検討が重ねられ、2007年には短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大を含む被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律案が国会に提出されたものの、衆議院の解散により廃案になった等の経緯がある。こうしたなか、今般の法律の成立を受け労使はどう行動する意向なのか、短時間労働者の雇用管理にどのような影響があるのかなどを把握するため、本研究では事業所とそこで雇用されている短時間労働者の双方に対するアンケート調査と、企業及び労働組合を対象としたインタビュー調査を実施した。

結果をみると、短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に向けた事業所の対応・検討は既に始められており、「適用拡大要件にできるだけ該当しないよう所定労働時間を短くし、その分より多くの短時間労働者を雇用」する方向性や、「短時間労働者の人材を厳選し、一人ひとりにもっと長時間働いてもらい雇用数を抑制」する方向性のほか、他の労働力の活用などが模索されている。これに伴い、適用拡大対象の短時間労働者の働き方も、長時間化と短時間化の二極化が進展し、新たに社会保険が適用されるようになる者が現れる一方、雇用保険の対象からも外れてしまう者が増加する恐れもあることが示唆されている。

本報告書が、今後の政策論議の活性化に資すれば幸いである。調査の実施に当たり、ご協力いただいた多くの事業所・短時間労働者の方々に厚く御礼申し上げたい。

2013年8月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 菅野和夫

担当者

荻野	登	調査・解析部部长
新井	栄三	調査・解析部主任調査員
渡辺	木綿子	調査・解析部主任調査員補佐（執筆）

目 次

第1章 調査の概要	1
第1節 調査の趣旨.....	1
第2節 調査の方法.....	1
1. アンケート調査.....	1
2. インタビュー調査.....	3
第2章 アンケート調査結果の概要	4
第1節 短時間労働者を雇用する事業所に対する調査結果	4
1. 有効回答事業所の主な属性.....	4
(1) 業種.....	4
(2) 常用労働者規模.....	4
(3) 短時間労働者を雇用している理由.....	5
2. 社会保険の適用拡大要件を満たす短時間労働者の有無と、社会保険が適用 拡大される場合の雇用管理等の見直し意向.....	6
3. 雇用管理等の具体的な見直し内容.....	7
4. 業種別にみた、社会保険の適用拡大に伴う短時間労働者の雇用管理等の見直し 意向.....	9
5. 常用労働者の規模別にみた、社会保険の適用拡大に伴う短時間労働者の雇用 管理等の見直し意向.....	12
6. 正社員の所定労働時間と比較した割合別の一般パートの雇用状況でみた、社会 保険の適用拡大に伴う短時間労働者の雇用管理等の見直し意向.....	14
第2節 短時間労働者に対する調査結果	17
1. 有効回答労働者の主な属性.....	17
(1) 性別、年齢階級、婚姻状況、最終学歴.....	17
(2) 昨年における自身の年収と世帯年収.....	18
(3) 就業の状況.....	18
(4) 世帯の収入源と自身が働くことを辞めた場合の家計に対する影響.....	19
(5) 現在の会社で短時間労働者という働き方を選んだ理由.....	21
(6) 副業の状況.....	21
(7) 現在の仕事・会社に対する満足度と今後の働き方に対する希望.....	22
2. 社会保険の加入状況と自身が厚生年金・健康保険の被保険者になる希望の有無..	24
3. 社会保険の適用拡大要件の該当有無.....	25
4. 社会保険が適用拡大された場合に働き方を変更する意向と具体的内容.....	26

5. 会社から労働時間の短縮を求められた場合の対応	27
6. 主な属性別にみた自身が被保険者になる希望と適用拡大に伴い働き方を変更する意向	28
(1) 性別、年齢階層別、婚姻状況別、世帯の収入源と自身が働くことを辞めた場合の家計に対する影響別	28
(2) 就業の状況別	31
(3) 現在の仕事・会社に対する満足度と今後の働き方に対する希望別	32
第3章 インタビュー調査結果の概要	35
第1節 社会保険が適用拡大された場合、どのような企業行動・方針を採るか	35
第2節 そうした企業行動・方針を採る上での課題は何か	36
第3節 調整期間はどの程度要するか	37
第4節 代替措置の可能性	37
第4章 アンケート調査及びインタビュー調査結果をめぐる考察	38
第1節 社会保険の適用拡大に伴い、短時間労働者の雇用管理はどう変わるのか	38
第2節 社会保険の適用拡大に伴い、短時間労働者の働き方はどう変わるのか	43
第3節 まとめと政策的インプリケーション	47
付属資料	
① 調査票	51
② 付属統計表	65
③ インタビュー調査記録	89

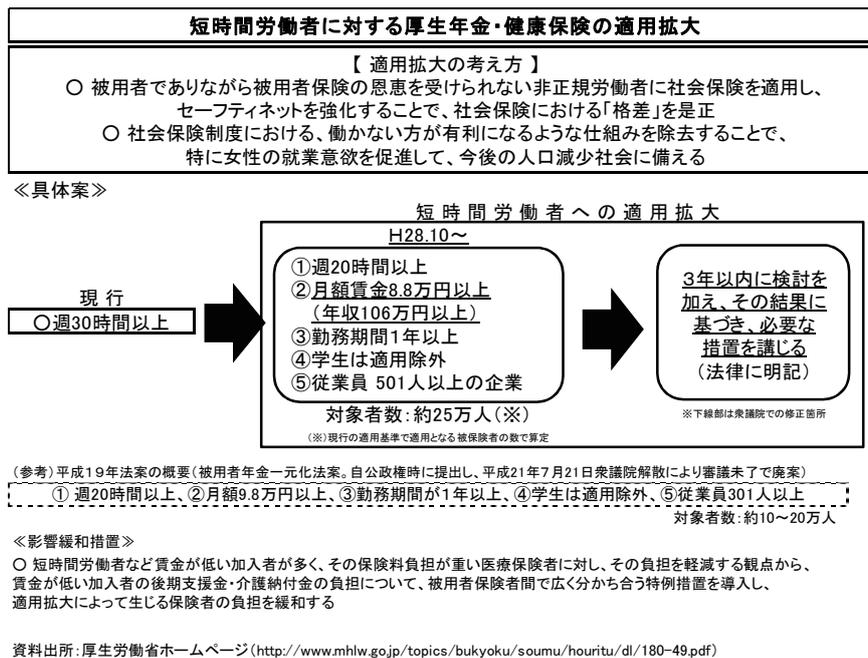
第1章 調査の概要

第1節 調査の趣旨

社会保険の適用拡大が短時間労働者の雇用管理に及ぼす影響や、社会保険が適用拡大された場合の短時間労働者の対応意向等を探るため、事業所に対するアンケート調査、及び同事業所に雇用されている短時間労働者を対象としたアンケート調査を実施した。また、社会保険の適用拡大の対象となる短時間労働者が多いとされる小売業、サービス業(とりわけ宿泊、外食、介護等)等については、より具体的な状況を把握するため、企業及び労働組合を対象としたインタビュー調査も行った。

なお、本調査は厚生労働省雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課からの緊急要請に基づいている。

参考 「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」(2012年8月10日成立)の概要



第2節 調査の方法

1. アンケート調査

調査対象(標本)は、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業・郵便業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業・物品賃貸業、学術研究・専門技術サービス業、宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業・娯楽業、教育・学習支援業、医療・福祉、複合サービス事業、サービス業(他に分類されないもの)——の15産業分類における、全国の常用労働者5人以上の事業所15,000社である。民間信用調査機関が所有する事

業所データベースを母集団とし、経済センサスの構成比に基づき、産業・規模別に層化無作為抽出した。

また、同事業所で就業している短時間労働者¹（5～29人規模で1枚、30～299人で3枚、300～999人で6枚、1,000人以上で12枚の計6万2,860枚）²への配布を各事業所に依頼した。

調査項目は、調査票（付属資料）の通り、事業所調査で3問、短時間労働者調査で6問である。事業所に対しては、①社会保険の適用拡大要件（国会上程中の法案要件）を満たす短時間労働者はいるか②短時間労働者に対して社会保険が適用拡大される場合、雇用のあり方や雇用管理を見直すか③見直す場合、どのような内容かを尋ねた。

短時間労働者に対しては、①自身が厚生年金・健康保険の被保険者になることを希望するか②希望する・しない理由は何か③厚生年金・健康保険の適用基準が変更され、週当たりの所定労働時間が20時間以上等の要件を満たせば適用されるようになるとしたら、現在の働き方を変えようと思うか④働き方を変更する場合、どのような内容か⑤現在の会社から、厚生年金・健康保険が適用されないよう労働時間を短くすることを求められたらどう思うか⑥週所定労働時間20時間以上、月額賃金8万8千円以上、勤続1年以上のすべての要件（ただし学生は除く）に該当するかといった、一連の事項を尋ねている。

なお、本アンケート調査では、短時間労働者の多様な雇用管理状況や、就労実態（特に無期・有期労働契約による違い等）も把握している。そのため、上記調査項目に加えて、事業所については多様な短時間労働者の雇用状況や無期・有期労働契約別にみた雇用管理の実態など、個別・短時間労働者については就労条件・契約状況や現在の処遇、仕事に係る満足度や今後の働き方に対する意向など、それぞれ90問程度の調査結果もある³ことから、分析の必要に応じて適宜活用する。

調査期間は2012年7月12日～8月31日であり、2012年7月1日時点の状況を尋ねている。調査方法は郵送配布・郵送回収⁴で、有効回収数は事業所が3,591社（有効回収率23.9%）、短時間労働者が5,317人（有効回収率8.5%）となった。

¹ 「（パートタイマーやアルバイト、臨時社員、嘱託など呼称にかかわらず）1週間の所定労働時間が通常の労働者より短い労働者」と定義した。

² 短時間労働者のうち、①雇用契約の期間の定めがない者（ただし定年再雇用は除く）（＝「無期パート」）②無期パート全員に配布しても未だ調査票が余っている場合や、短時間労働者はすべて雇用契約の期間の定めがある者（＝「有期パート」）の場合は、有期パート（ただし定年再雇用は除く）③前記①②のパート全員に配布しても未だ調査票が余っている場合や、短時間労働者はすべて定年再雇用の場合は、定年再雇用パート——の優先順で配布を依頼した（①～③とも複数名いる場合は、事業所規模5～29人ではもっとも労働時間の長い人、事業所規模30人以上では労働時間の長さの人数分布に応じ偏りが出ないように適宜配布を依頼した）。

³ 一連の単純集計結果は2012年12月26日に記者発表している（<http://www.jil.go.jp/institute/research/2012/105.htm>）。また、短時間労働者の多様な雇用管理状況や就労実態（特に有期・無期契約による違い等）については、調査シリーズNo.105の『短時間労働者の多様な実態に関する調査』結果—無期パートの雇用管理の現状はどうなっているのか（2013年5月）で詳しく報告している。

⁴ 短時間労働者には事業所に選定・配布してもらい、本人から直接、郵送返却を受けた。

2. インタビュー調査

小売業（総合スーパー（GMS）及び百貨店）、外食サービス業、宿泊サービス業、介護サービス業、運輸・郵便業における3企業5労組を対象に、訪問聴き取り調査を行った（図表1）。

調査項目は、社会保険の適用拡大が短時間労働に与える影響をどうみるか——企業の行動・方針とそうした行動・方針を採る上での課題、短時間労働者の行動意向等である。

なお、インタビュー調査は「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」の成立（8月10日）を挟む7～9月に実施することとなり、また、施行は2016年10月と先であることから、各企業・労組とも対応方針の検討さえ儘ならない中でお回答をお願いすることとなったため、収集情報はあくまで各調査日時点のものに過ぎない点に留意する必要がある。

図表1 インタビュー調査の実施要領

事例	業種	調査日	対象	聴き手
A	小売業（GMS）	7/13, 16:00～17:50	企業	新井栄三、渡辺木綿子
B	小売業（GMS）	7/19, 13:00～15:00	労組	荻野登、渡辺木綿子
C	小売業（百貨店）	8/28, 11:00～12:45	労組	新井栄三、渡辺木綿子
D	外食サービス業	7/30, 10:00～11:45	労組	新井栄三、渡辺木綿子
E	宿泊サービス業	9/11, 15:00～16:40	企業	荻野登、渡辺木綿子
F	介護サービス業	8/29, 11:00～12:20	企業	新井栄三、渡辺木綿子
G	介護サービス業	8/20, 14:00～15:10	労組	新井栄三、渡辺木綿子
H	運輸・郵便業	8/23, 14:00～15:30	労組	新井栄三、渡辺木綿子

※企業インタビューについては人事部マネージャークラス、労組インタビューは三役クラスにご対応いただいた。

第2章 アンケート調査結果の概要

第1節 短時間労働者を雇用する事業所に対する調査結果

1. 有効回答事業所の主な属性

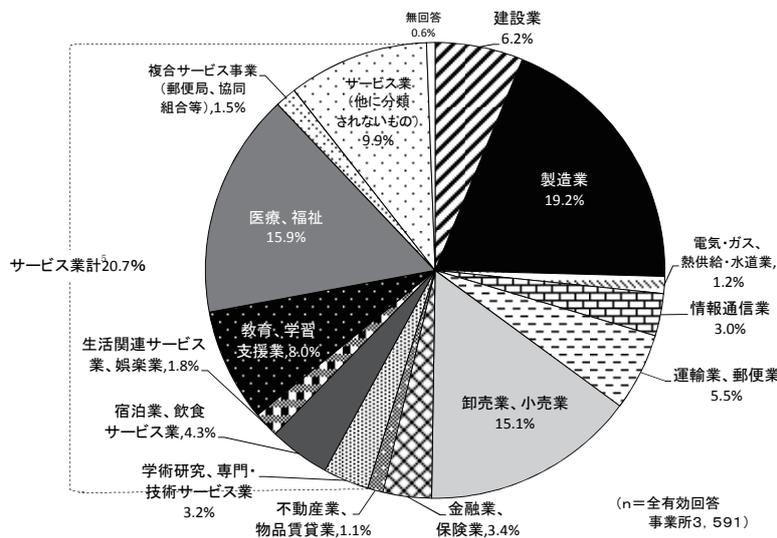
有効回答事業所（n=3,591）の主な属性は、以下の通りである。

（1）業種

業種構成は、上位からサービス業⁵が20.7%、製造業が19.2%、医療・福祉が15.9%、卸売業、小売業が15.1%、教育、学習支援業が8.0%などとなった。（図表2）。

経済センサスの構成比と比較すると、卸売業・小売業やサービス業等の割合がやや少なく、医療・福祉や製造業、教育・学習支援業等の割合がやや多くなっている。

図表2 有効回答事業所の業種構成



（2）常用労働者規模

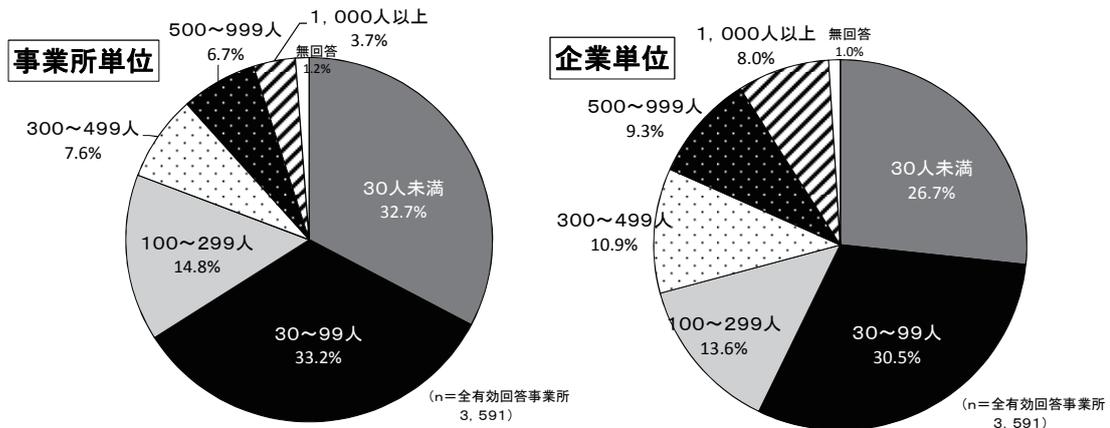
事業所の常用労働者数をみると、多い順に30～99人規模が33.2%、30人未満規模が32.7%、100～299人規模が14.8%などとなっており、いわゆる中小規模で8割を占めている（図表3）。

自社の他に事業所がある割合は58.2%で、他事業所がある場合の企業全体の常用労働者数は、300人未満規模が58.1%、300～499人規模が15.5%、500～999人規模が13.6%、1,000人以上規模が12.2%となった。

これらのことから、有効回答サンプル全体の企業規模分布を算出すると、多い順に30～99人規模が30.5%、30人未満規模が26.7%、100～299人規模が13.6%で、中小規模が7割となっている。

⁵ 「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「複合サービス事業（郵便局、協同組合等）」「サービス業（他に分類されないもの）」の合計。

図表3 常用労働者の規模構成

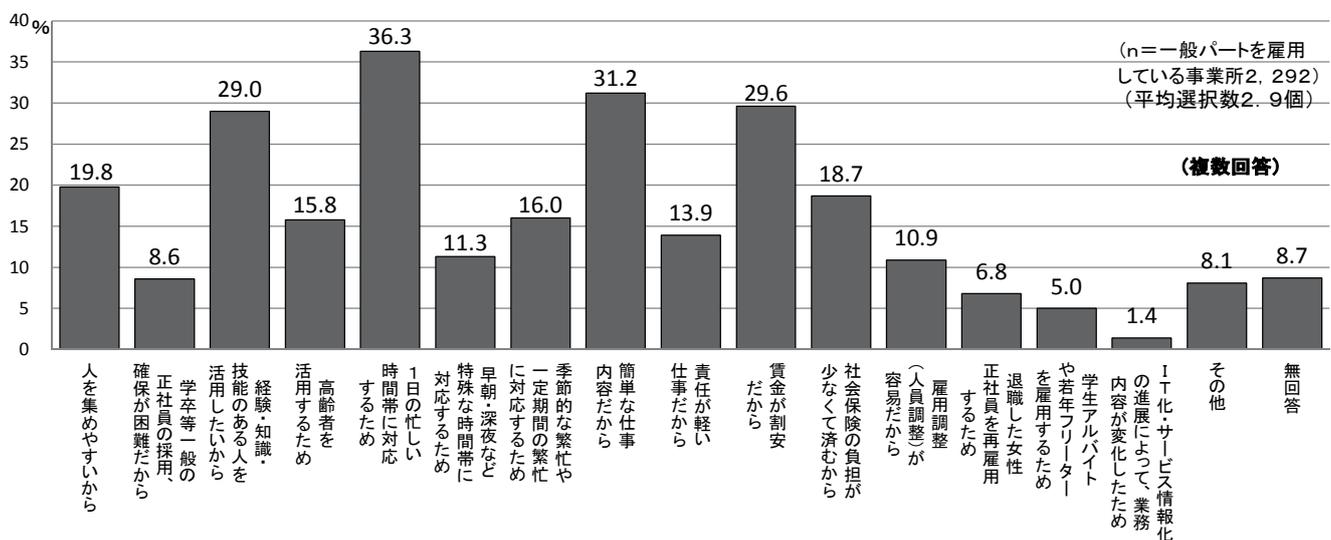


(3) 短時間労働者を雇用している理由

有効回答事業所 (n=3,591) のうち、非正社員を雇用している割合は77.9%だった。非正社員を雇用している事業所 (n=2,797) のうち、短時間労働者を雇用している割合は85.6% (事業所全体の66.7%) だった。短時間労働者を雇用している事業所 (n=2,395) のうち、定年再雇用パートを除く短時間労働者 (以下、「一般パート」という) を雇用している割合は、95.7% (同63.8%) だった。

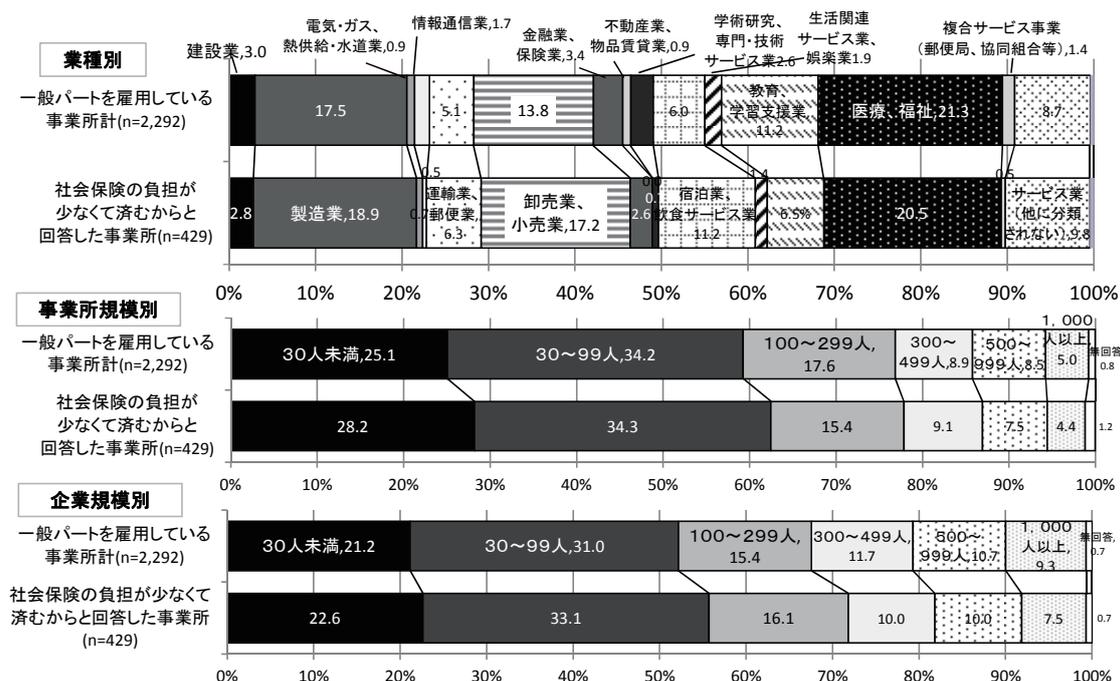
一般パートを雇用している事業所 (n=2,292) に対して、一般パートの雇用理由 (複数回答) を聞くと、多い順に「1日の忙しい時間帯に対応するため」(36.3%)、「簡単な仕事内容だから」(31.2%)、「賃金が割安だから」(29.6%)、「経験・知識・技能のある人を活用したいから」(29.0%)、「人を集めやすいから」(19.8%)、「社会保険の負担が少なくて済むから」(18.7%) などとなった (図表4)。

図表4 一般パートを雇用している理由



「社会保険の負担が少なくて済むから」と回答した事業所（n=429）の属性をみると、一般パートを雇用している事業所計と比較して、「宿泊業、飲食サービス業」や「卸売業、小売業」などの割合が相対的に高い（図表5）。また、事業所、企業の常用労働者規模では、相対的に規模の小さい事業所、企業において、「社会保険の負担が少なくて済むから」と回答した割合がやや高くなっている。

図表5 「社会保険の負担が少なくて済むから」と回答した事業所の属性

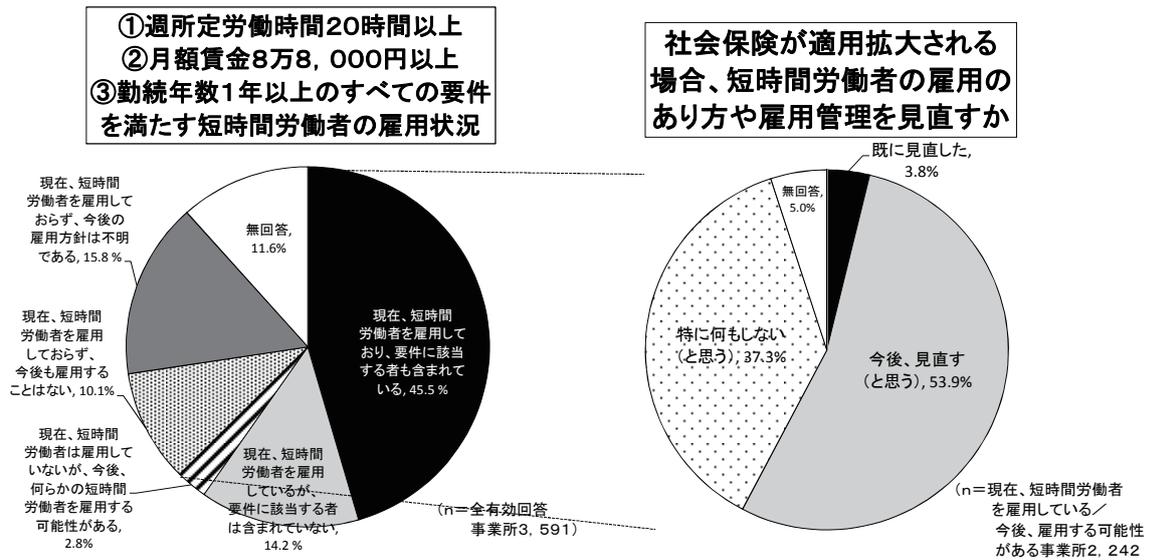


2. 社会保険の適用拡大要件を満たす短時間労働者の有無と、社会保険が適用拡大される場合の雇用管理等の見直し意向

①週所定労働時間 20 時間以上②月額賃金 8 万 8 千円以上③勤続年数 1 年以上のすべての要件を満たす、短時間労働者の雇用状況を聞くと、有効回答事業所（n=3,591）のうち「現在、短時間労働者を雇用しており、要件に該当する者も含まれている」割合は 45.5%、「現在、短時間労働者を雇用しているが、要件に該当する者は含まれていない」が 14.2%、「現在、短時間労働者は雇用していないが今後、何らかの短時間労働者を雇用する可能性がある」が 2.8%などとなった（図表6）。

短時間労働者を雇用している、または今後、雇用する可能性があると回答した事業所（n=2,242）を対象に、社会保険が適用拡大された場合、短時間労働者の雇用のあり方や雇用管理を見直すか聞いたところ、「既に見直した」が 3.8%、「今後、見直す（と思う）」が 53.9%、「特に何もしない（と思う）」が 37.3%などとなった。

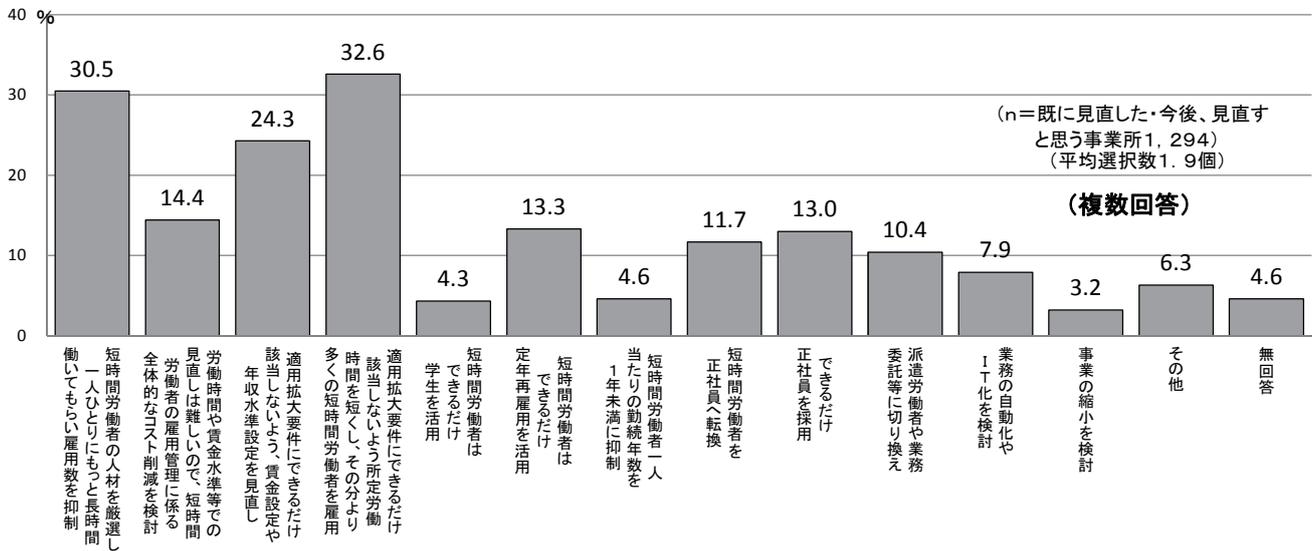
図表6 社会保険の適用拡大要件を満たす短時間労働者の有無と雇用管理等の見直し意向



3. 雇用管理等の具体的な見直し内容

「既に見直した」あるいは「今後、見直す(と思う)」場合(n=1,294)の具体的な見直し内容(複数回答)については、「適用拡大要件にできるだけ該当しないよう所定労働時間を短くし、その分より多くの短時間労働者を雇用」が32.6%、「短時間労働者の人材を厳選し、一人ひとりにもっと長時間働いてもらい雇用数を抑制」が30.5%、「適用拡大要件にできるだけ該当しないよう、賃金設定や年収水準設定を見直し」が24.3%、「労働時間や賃金水準等での見直しは難しいので、短時間労働者の雇用管理に係る全体的なコスト削減を検討(教育訓練費用や福利厚生等の圧縮等)」が14.4%、「短時間労働者はできるだけ定年再雇用を活用」が13.3%、「できるだけ正社員を採用」が13.0%、「短時間労働者を正社員へ転換」が11.7%、「派遣労働者や業務委託等に切り換え」が10.4%などとなった(図表7)。

図表7 雇用管理等の具体的な見直し内容

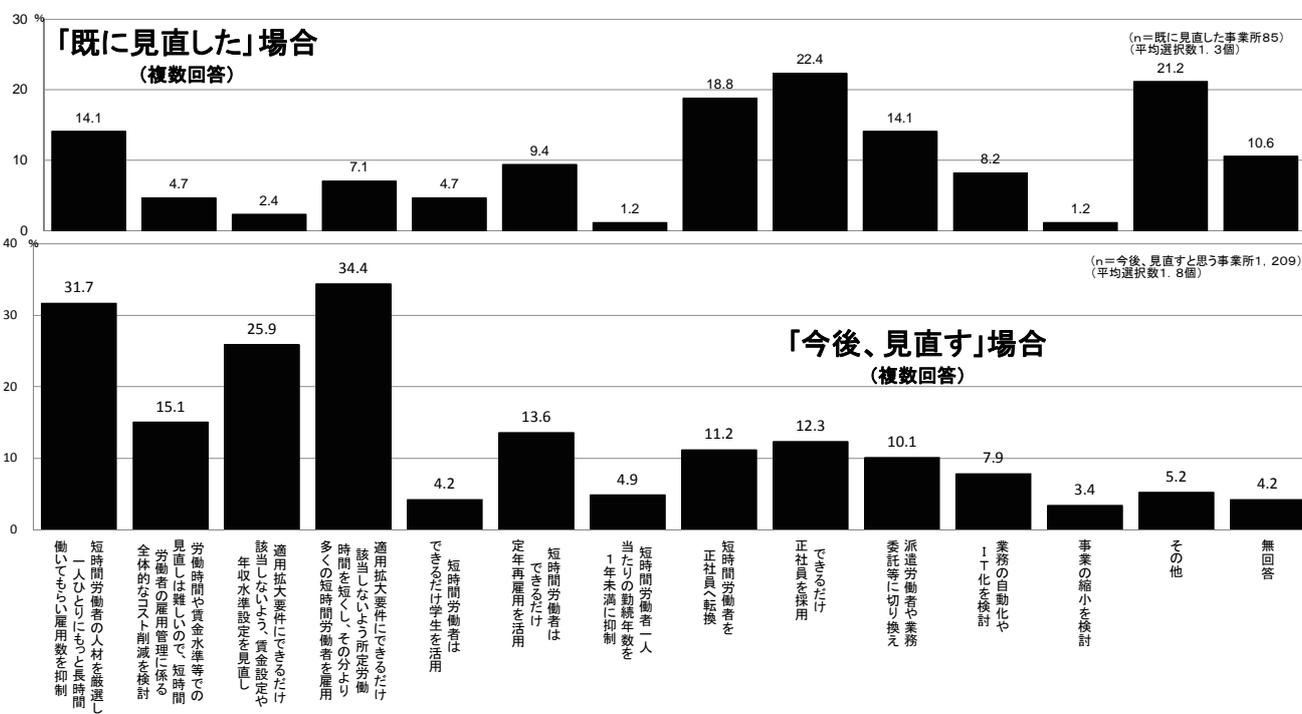


これを、短時間労働者の雇用管理等の見直し内容を「既に見直した」「今後、見直す（と思う）」別にみると、「既に見直した」場合（n=85）は「できるだけ正社員を採用」（22.4%）や「短時間労働者を正社員へ転換」（18.8%）などの回答割合が相対的に高い（図表8）。

これに対し、「今後、見直す（と思う）」場合（n=1,209）は「適用拡大要件にできるだけ該当しないよう所定労働時間を短くし、その分より多くの短時間労働者を雇用」（34.4%）や「短時間労働者の人材を厳選し、一人ひとりにもっと長時間働いてもらい雇用数を抑制」（31.7%）、
「適用拡大要件にできるだけ該当しないよう、賃金設定や年収水準設定を見直し」（25.9%）、
「労働時間や賃金水準等での見直しは難しいので、短時間労働者の雇用管理に係る全体的なコスト削減を検討（教育訓練費用や福利厚生等の圧縮等）」（15.1%）といった回答の割合が相対的に高くなっている。

なお、その他の自由記述欄をみると、「既に見直した」場合（その他 21.2%）は「新規募集の際、社会保険の適用拡大要件に該当しない者を採用するようにした」などが挙げられている。一方、「今後、見直す（と思う）」場合（その他 5.2%）は「具体的な内容は未定であり、これから検討する」や「予備で確保してきた人員を減らし、今後は必要最低人数で運営するようにする」「本人と相談し、意向に添う形で調整する」「グループ親会社の指示に従う」などといった記述があった。

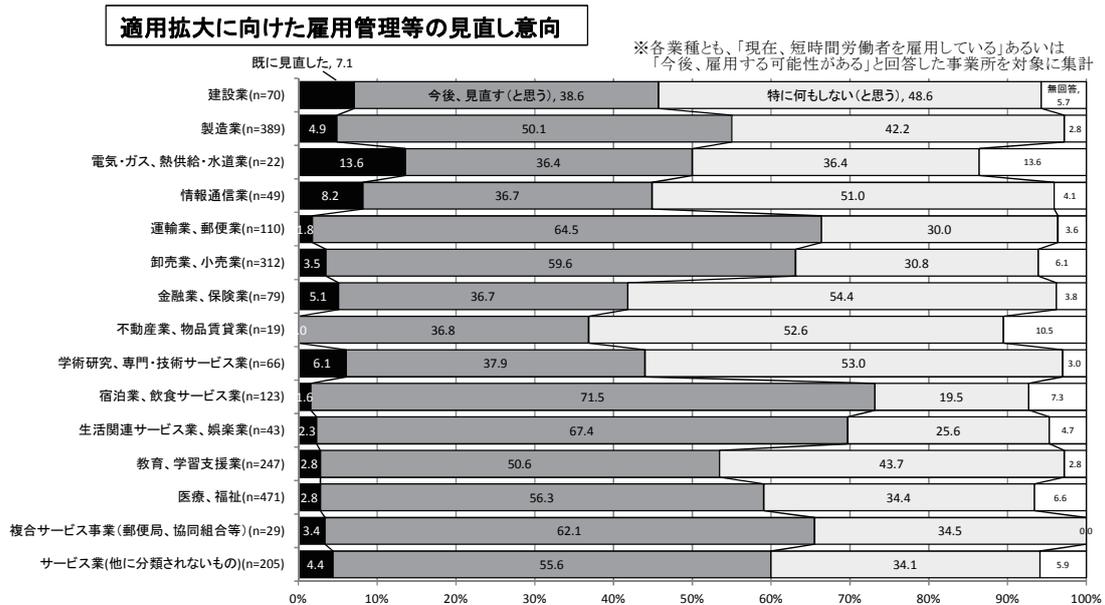
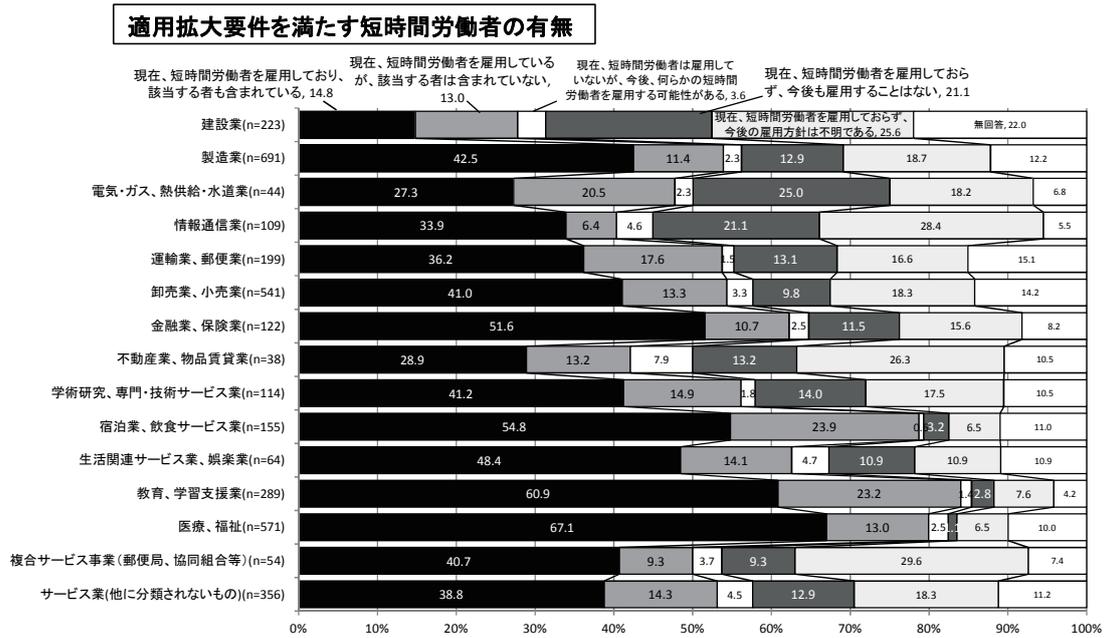
図表8 既に見直した・今後見直す場合別・雇用管理等の具体的な見直し内容



4. 業種別にみた、社会保険の適用拡大に伴う短時間労働者の雇用管理等の見直し意向

上記2及び3の内容について業種別にみると、社会保険の適用拡大要件を満たす短時間労働者を現に雇用している事業所の割合は、「医療、福祉」のほか、「教育、学習支援業」「宿泊業、飲食サービス業」「金融業、保険業」「生活関連サービス業、娯楽業」「製造業」「学術研究、専門・技術サービス業」「卸売業、小売業」などで相対的に高くなっている（図表9）。

図表9 業種別にみた、社会保険の適用拡大に伴う雇用管理等の見直し意向



また、短時間労働者を雇用している、または今後、雇用する可能性があるとは回答した事業所に対して、社会保険が適用拡大された場合に、短時間労働者の雇用のあり方や雇用管理を見直すかについて聞いた結果では、「宿泊業、飲食サービス業」や「生活関連サービス業、娯楽業」「運輸業、郵便業」「複合サービス事業」「卸売業、小売業」といった業種で、「今後、見直す（と思う）」割合が高くなっている。

「既に見直した」あるいは「今後、見直す（と思う）」場合の具体的な見直し内容（複数回答）について、宿泊業、飲食サービス業では「適用拡大要件にできるだけ該当しないよう所定労働時間を短くし、その分より多くの短時間労働者を雇用」や「適用拡大要件にできるだけ該当しないよう、賃金設定や年収水準設定を見直し」を選択する傾向が強い（図表10）。

これに対し、卸売業、小売業では「適用拡大要件にできるだけ該当しないよう所定労働時間を短くし、その分より多くの短時間労働者を雇用」や「適用拡大要件にできるだけ該当しないよう、賃金設定や年収水準設定を見直し」を挙げる事業所が多いものの、それらと同程度に「短時間労働者の人材を厳選し、一人ひとりにもっと長時間働いてもらい雇用数を抑制」を挙げる事業所が多くみられる点で違いがある。

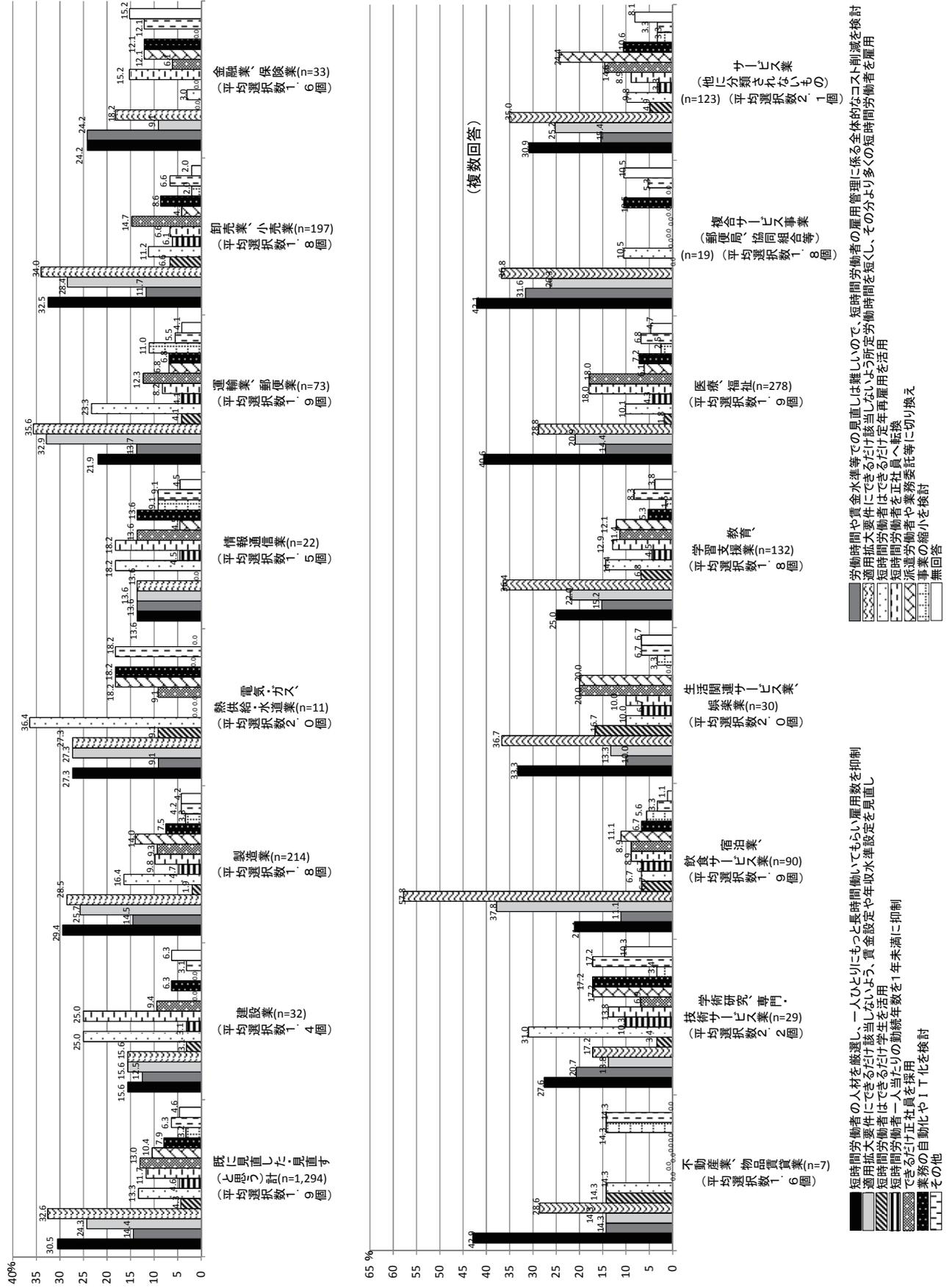
また、製造業やサービス業（他に分類されないもの）でも「適用拡大要件にできるだけ該当しないよう所定労働時間を短くし、その分より多くの短時間労働者を雇用」と「短時間労働者の人材を厳選し、一人ひとりにもっと長時間働いてもらい雇用数を抑制」が同程度に高いほか、製造業では「できるだけ定年再雇用を活用」、サービス業（他に分類されないもの）では「派遣労働者や業務委託等に切り換え」といった、他の労働力を活用する傾向も相対的に強くなっている。

一方、医療、福祉では「短時間労働者の人材を厳選し、一人ひとりにもっと長時間働いてもらい雇用数を抑制」傾向が強い。

総じて、社会保険の適用拡大に伴う対応意向は、業種ごとに異なっている。

図表 10 業種別にみた、社会保険の適用拡大に伴う雇用管理等の具体的な見直し内容

※各業種とも、短時間労働者の雇用管理等を「既に見直した」と回答する(と思う)と回答した事業所を対象に集計

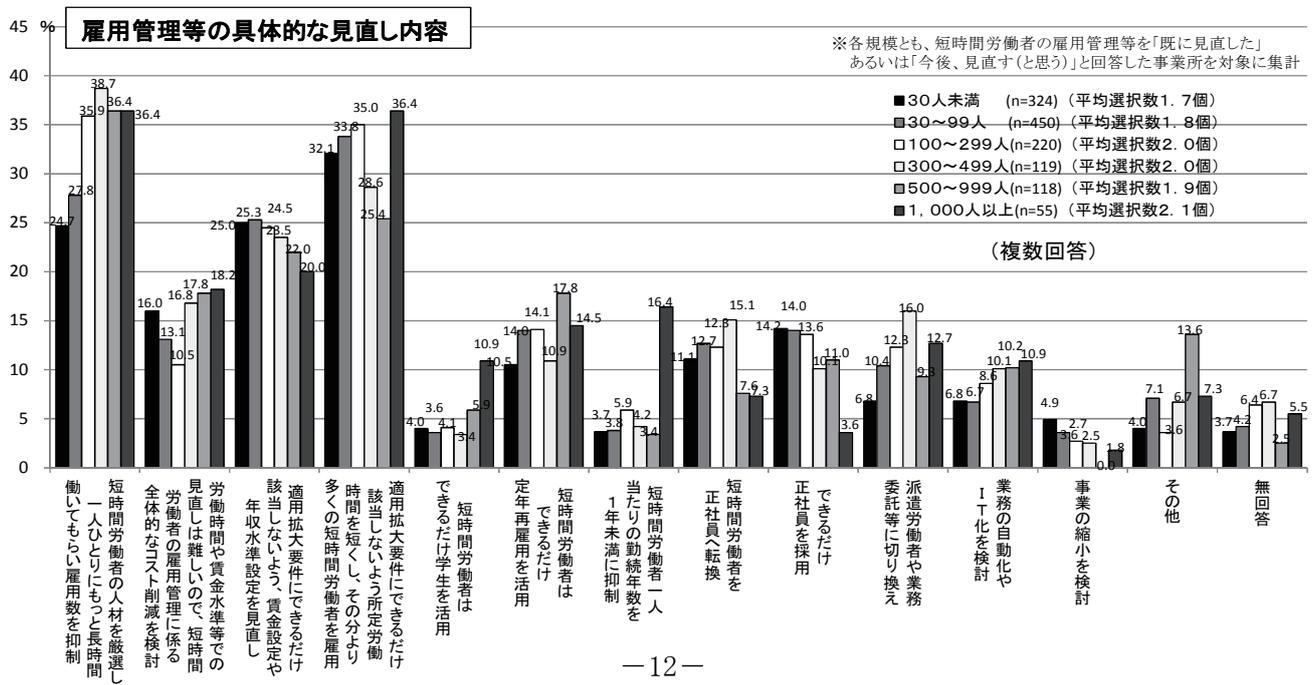
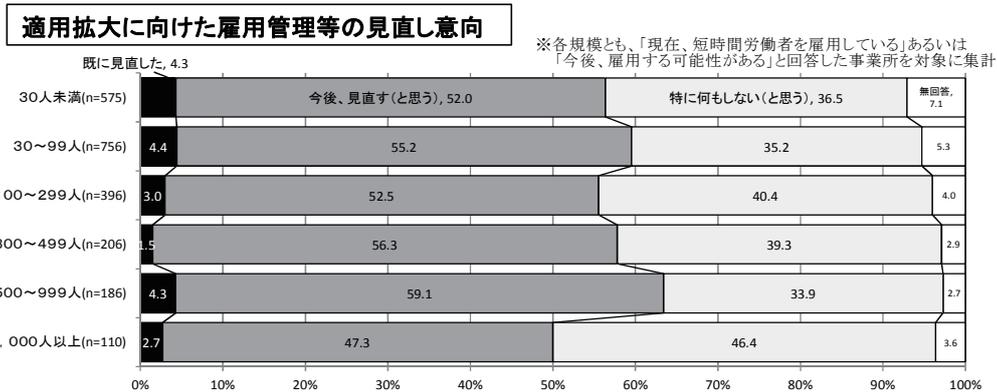
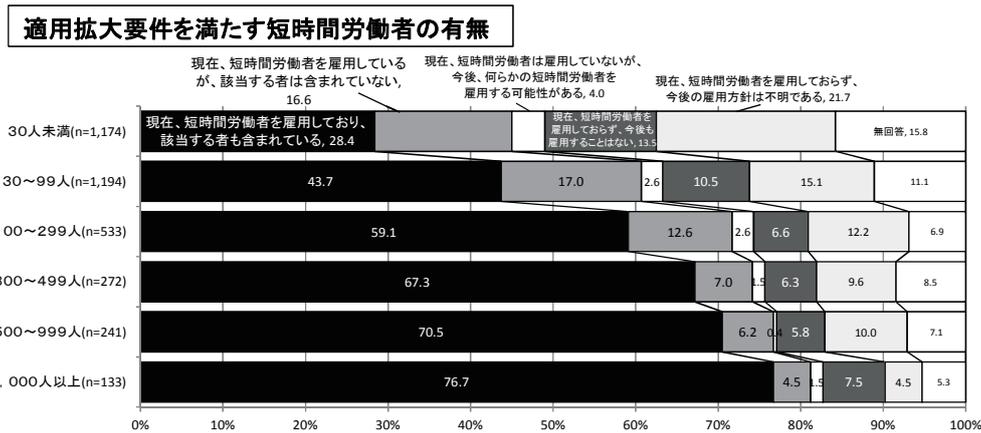


5. 常用労働者の規模別にみた、社会保険の適用拡大に伴う短時間労働者の雇用管理等の見直し意向

同様に、上記2と3の内容を事業所規模及び企業規模別にみる。

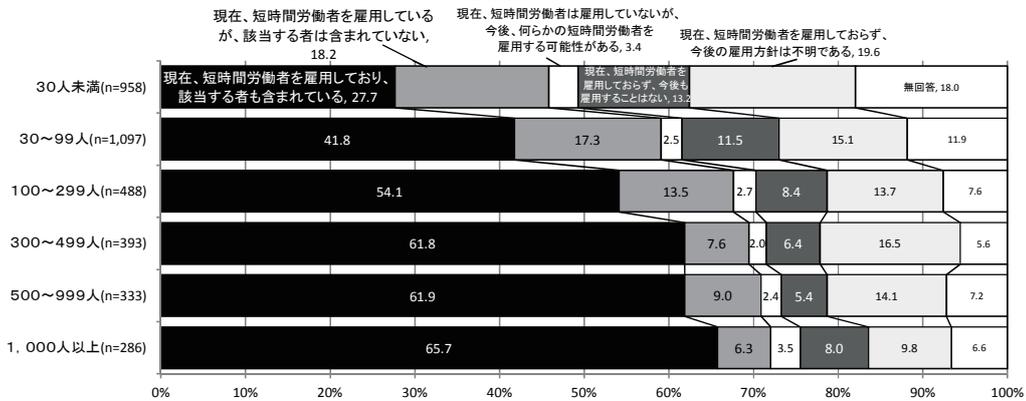
まず、社会保険の適用拡大要件を満たす短時間労働者を現に雇用している事業所及び企業は、大規模ほど多くなっている（図表11及び図表12）。

図表11 事業所規模別にみた社会保険の適用拡大に伴う雇用管理等の見直し意向

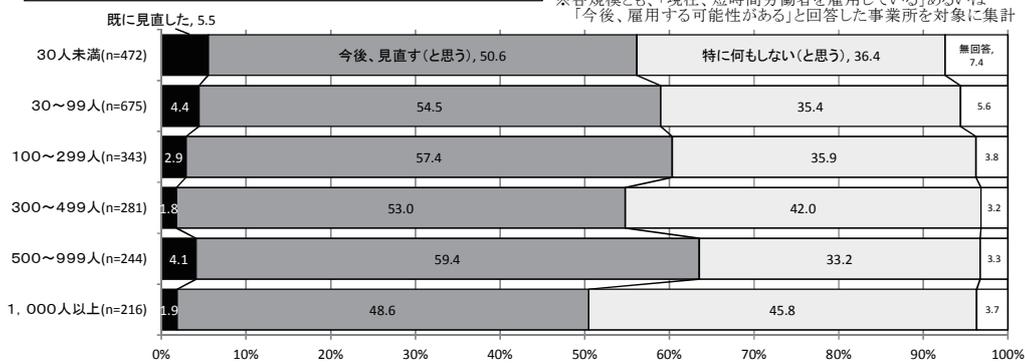


図表 1 2 企業規模別にみた社会保険の適用拡大に伴う雇用管理等の見直し意向

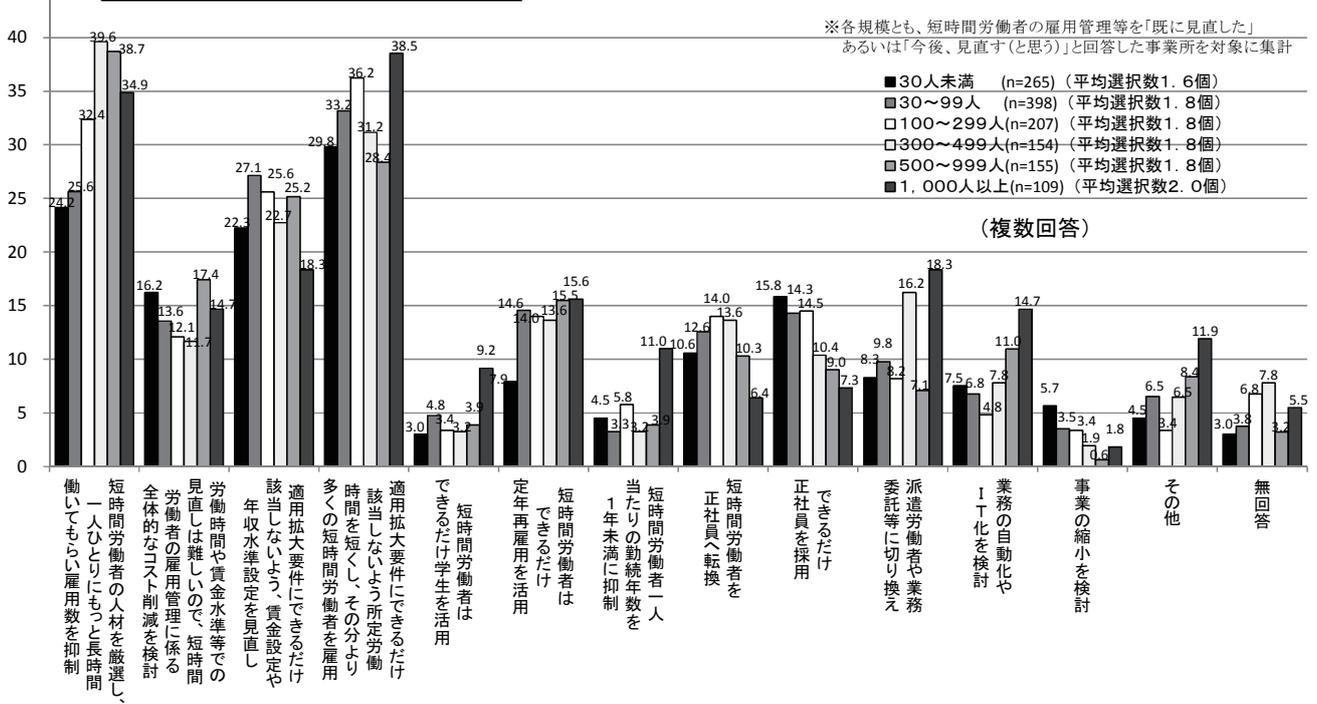
適用拡大要件を満たす短時間労働者の有無



適用拡大に向けた雇用管理等の見直し意向



雇用管理等の具体的な見直し内容



また、短時間労働者を雇用している、または今後、雇用する可能性があると回答した事業所及び企業を対象に、社会保険が適用拡大された場合に、短時間労働者の雇用のあり方や雇用管理を見直すか聞いたところ、「今後、見直す（と思う）」割合は、事業所、企業のいずれでみても、1,000人以上で相対的に低くなっており、500～999人規模で高くなっているほかは、おおむね50%強となっている（図表1.1及び図表1.2）。

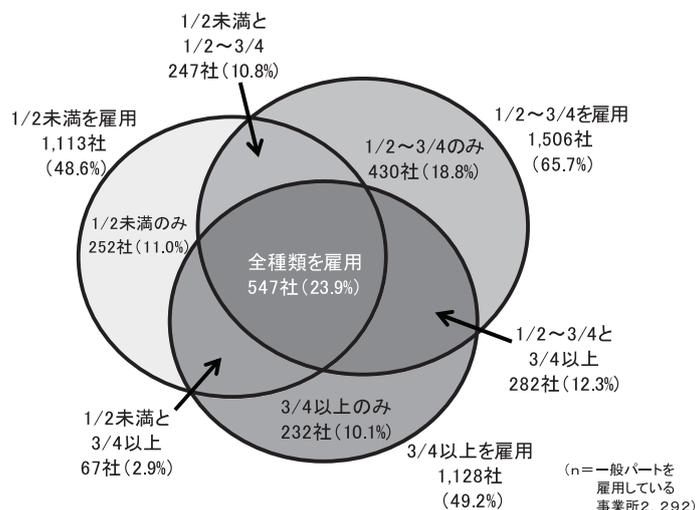
「既に見直した」あるいは「今後、見直す（と思う）」場合の具体的な見直し内容（複数回答）としては、規模を問わず「短時間労働者の人材を厳選し、一人ひとりにもっと長時間働いてもらい雇用数を抑制」や「適用拡大要件にできるだけ該当しないよう所定労働時間を短くし、その分より多くの短時間労働者を雇用」の割合が高い。そのうえで、両者を規模別に比較すると、99人以下では短時間化（で雇用者数を増やす）の方が上回っており、300人以上999人以下では長時間化（で雇用者数を減らす）の方が上回っている。

このほか、事業所、企業のいずれも規模が小さいほど「できるだけ正社員を採用」する割合が高くなる傾向がみられるほか、規模が大きいくほど「業務の自動化やIT化を検討」する割合が高くなる傾向がみられる。また、1,000人以上規模では「短時間労働者1人当たりの勤続年数を1年未満に抑制」する割合や、「短時間労働者はできるだけ学生を活用」する割合も相対的に高くなっている。

6. 正社員の所定労働時間と比較した割合別の一般パートの雇用状況でみた、社会保険の適用拡大に伴う短時間労働者の雇用管理等の見直し意向

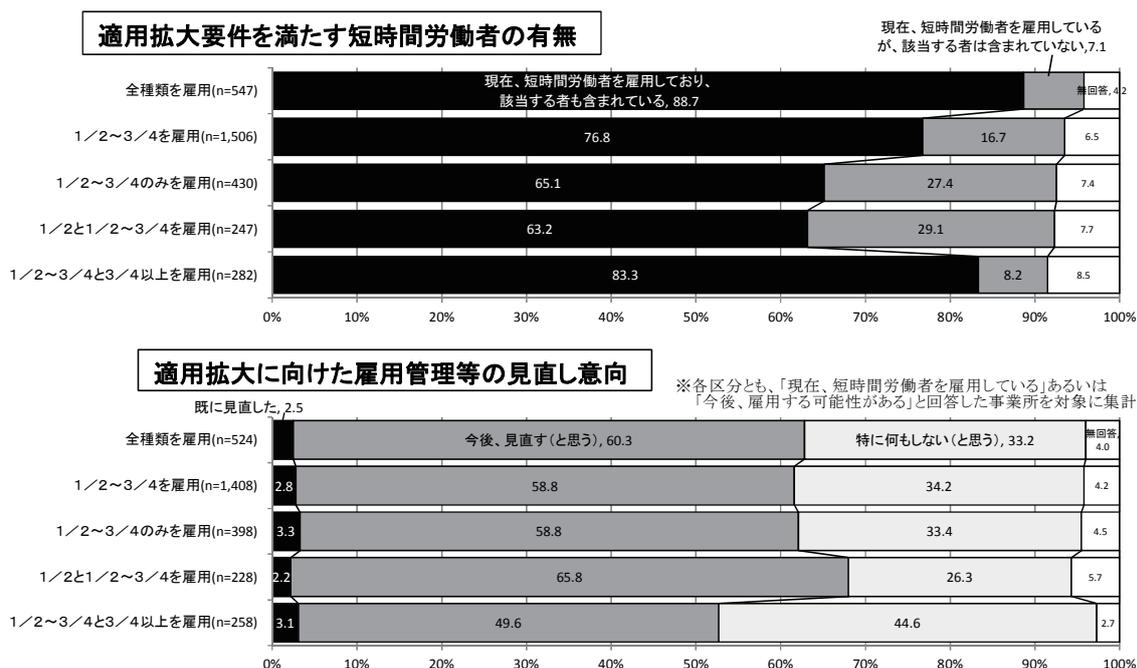
一般パートを雇用している事業所（n=2,292）に、正社員の1週間当たりの所定労働時間と比較した一般パートの所定労働時間の割合別の雇用状況を聞くと、1/2未満の一般パートを雇用している事業所が48.6%、1/2以上3/4未満の一般パートを雇用している事業所は65.7%、3/4以上の一般パートを雇用している事業所は49.2%などとなり、全種類の一般パートを雇用している事業所は23.9%だった（図表1.3）。

図表1.3 正社員の労働時間と比較した割合別パートの雇用状況



これを踏まえ、正社員の所定労働時間と比較した割合別パートの雇用状況別に、社会保険の適用拡大に伴う雇用管理等の見直し意向をみると、今般の適用拡大対象者が多く含まれるとみられる1/2~3/4のみを雇用している事業所では、「今後、見直す(と思う)」割合が58.8%で、「特に何もしない(と思う)」が33.4%などとなっている(図表14)。

図表14 正社員の所定労働時間と比較した割合別パートの雇用状況でみた社会保険の適用拡大に伴う雇用管理等の見直し意向



これに対し、1/2~3/4に加えて、既に社会保険が適用されている者が多いとみられる3/4以上をととも雇用している事業所では、「今後、見直す(と思う)」割合が49.6%に減少し、「特に何もしない(と思う)」が44.6%まで増加するなど、今般の社会保険の適用拡大に伴う、雇用管理等の見直し姿勢は相対的に弱いことが分かる。

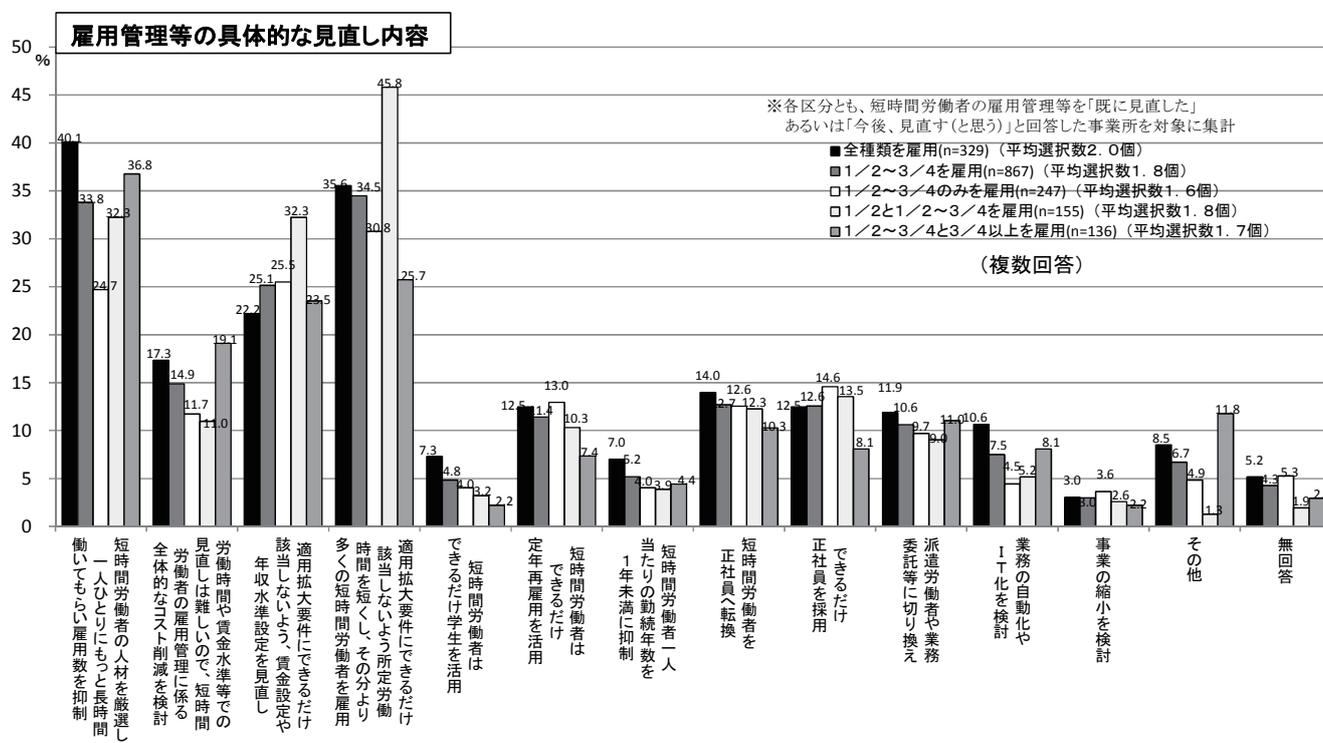
一方、1/2~3/4に加え、今般の適用拡大が施行されても、社会保険が適用されない者が多いとみられる1/2未満をととも雇用している事業所では、「今後、見直す(と思う)」割合が65.8%に上昇。「特に何もしない(と思う)」が26.3%に低下するなど、雇用管理等の見直し姿勢が相対的に強くなっている。

そのうえで、具体的な見直し内容(複数回答)をみると、正社員の所定労働時間の1/2~3/4の短時間労働者のみを雇用する事業所では、「適用拡大要件にできるだけ該当しないよう所定労働時間を短くし、その分より多くの短時間労働者を雇用」「適用拡大要件にできるだけ該当しないよう、賃金設定や年収水準設定を見直し」「短時間労働者の人材を厳選し、一人ひとりにもっと長時間働いてもらい雇用数を抑制」の順に意向が高い(図表15)。

一方、1/2~3/4に加えて1/2未満の短時間労働者を雇用している事業所では、「適用拡

大要件にできるだけ該当しないよう所定労働時間を短くし、その分より多くの短時間労働者を雇用」を選択する割合がより高くなっている。これに対し、1/2~3/4に加えて3/4以上の短時間労働者を雇用している事業所では、「適用拡大要件にできるだけ該当しないよう所定労働時間を短くし、その分より多くの短時間労働者を雇用」や「適用拡大要件にできるだけ該当しないよう、賃金設定や年収水準設定を見直し」、「短時間労働者の人材を厳選し、一人ひとりにもっと長時間働いてもらい雇用数を抑制」が上回っており、「労働時間や賃金水準等での見直しは難しいので、短時間労働者の雇用管理に係る全体的なコスト削減を検討(教育訓練費用や福利厚生等の圧縮等)」も相対的に高くなっている。

図表 15 正社員の所定労働時間と比較した割合別パートの雇用状況でみた
社会保険の適用拡大に伴う雇用管理等の具体的な見直し内容



総じて、今般の適用拡大対象者が多く含まれるとみられる1/2~3/4についてどう対応するかを検討するに当たり、事業所は既に社会保険が適用されている者も多いとみられる3/4以上や、今般の適用拡大が施行されても社会保険が適用されない者が多いとみられる1/2未満の雇用状況などを踏まえながら、それらと馴染みやすい雇用管理手法を選択しやすい結果となっている。

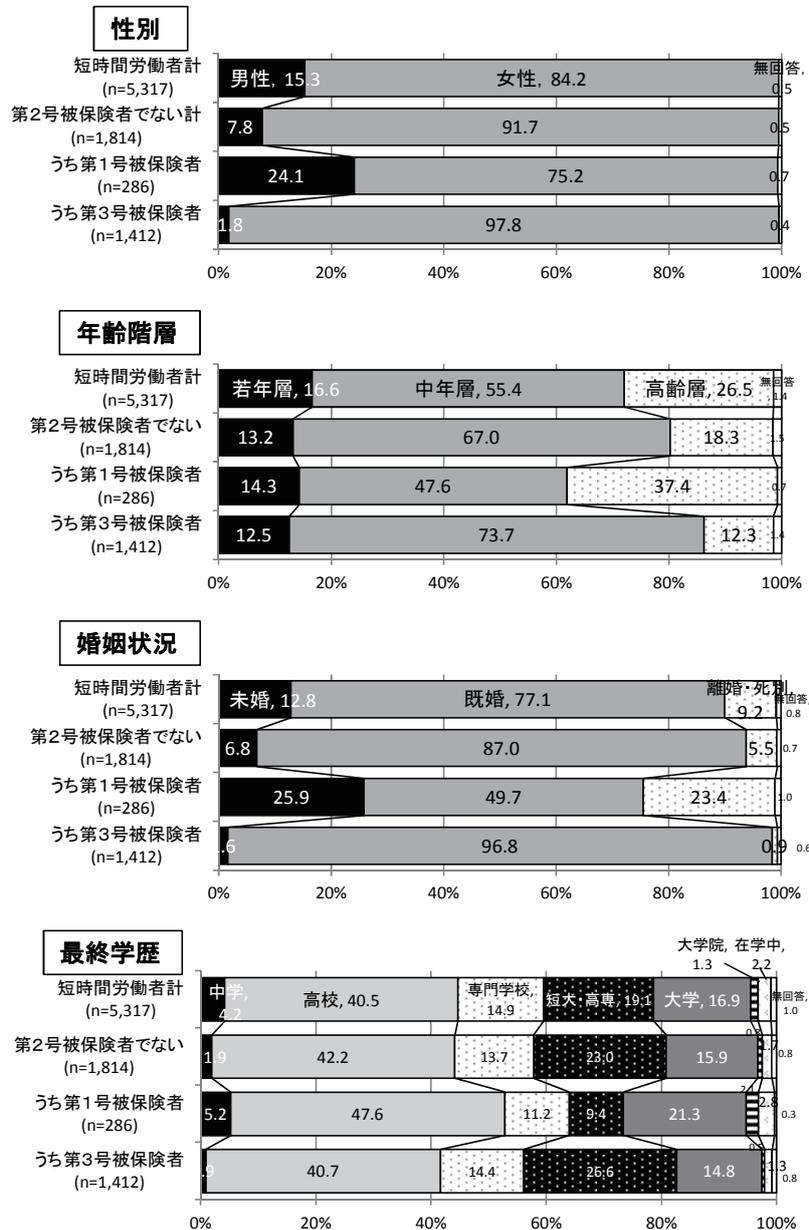
第2節 短時間労働者に対する調査結果

1. 有効回答労働者の主な属性

(1) 性別、年齢階級、婚姻状況、最終学歴

回答のあった短時間労働者（n=5,317）の属性は、以下の通りである（図表16）。性別は、女性が84.2%を占め、男性は15.3%だった。年齢階層別には中年層（35～54歳）が55.4%で、次いで高齢層（55歳以上）が26.5%、若年層（34歳以下）が16.6%の順となっている。婚姻状況については、既婚者が77.1%で、未婚者が12.8%、離婚・死別が9.2%だった。最終学歴は、「高校」卒が40.5%でもっとも多く、これに「短大・高専」卒（19.1%）、「大学」卒（16.9%）、「専門学校」卒（14.9%）などと続いている。

図表16 回答者の属性

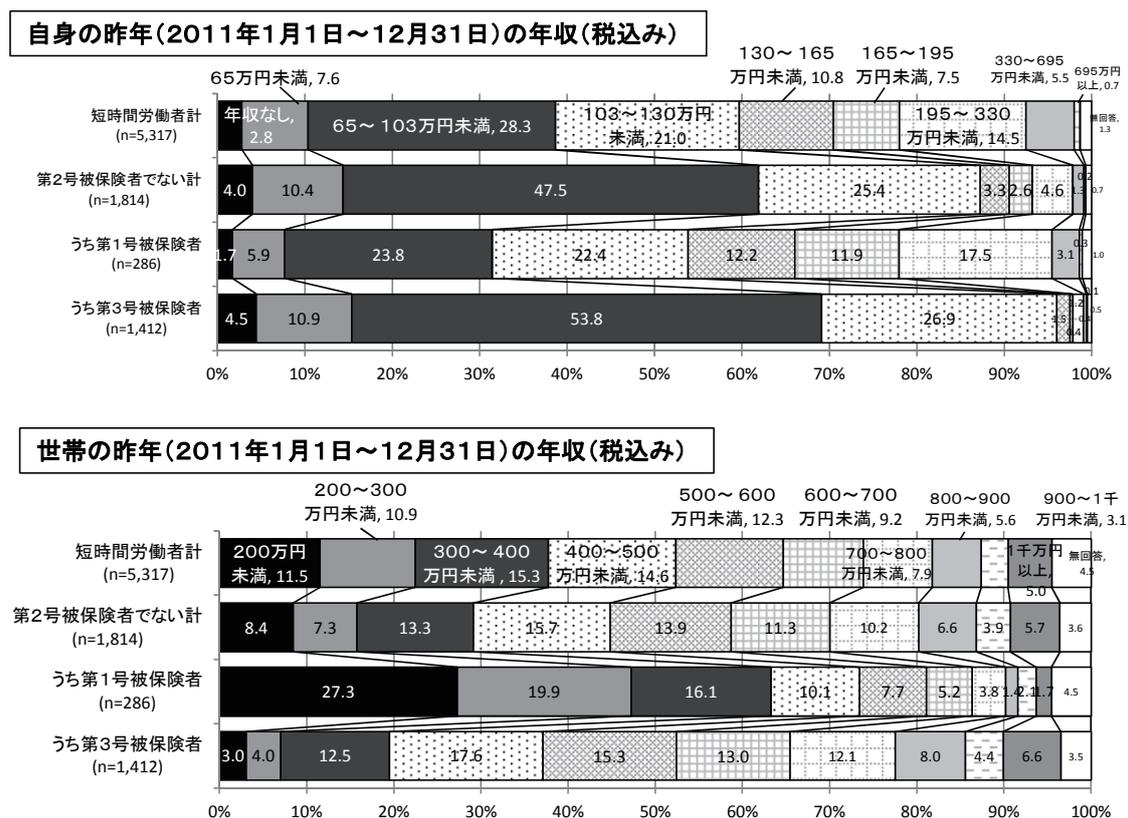


(2) 昨年における自身の年収と世帯年収

昨年の自身の年収水準は、多い順に「65～103 万円未満」(28.3%)、「103～130 万円未満」(21.0%)、「195～330 万円未満」(14.5%) などとなった(図表17)。

世帯年収(税込み)については、多い順に「300～400 万円未満」(15.3%)、「400～500 万円未満」(14.6%)、「500～600 万円未満」(12.3%)、「200 万円未満」(11.5%) などとなっている。

図表17 昨年における自身の年収と世帯年収



(3) 就業の状況

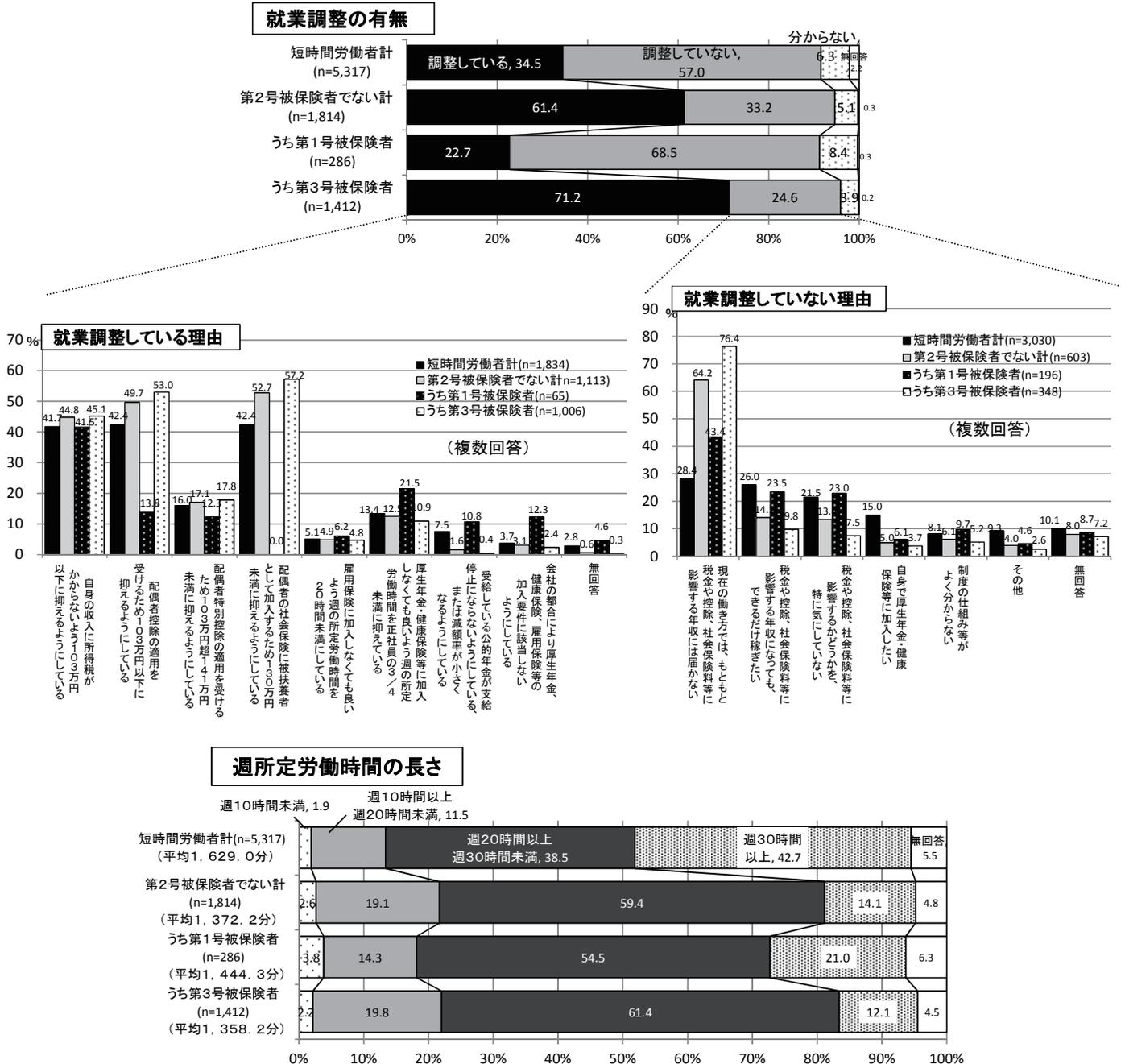
就業調整(年収や労働時間の調整)を「している」割合は34.5%で、「していない」割合は57.0%だった(図表18)。

就業調整している場合(n=1,834)の内容(複数回答)としては、「配偶者控除の適用を受けるため103万円以下に抑えるようにしている」と「配偶者の社会保険に被扶養者として加入するため130万円未満に抑えるようにしている」がともに42.4%で、「自身の収入に所得税がかからないよう103万円以下に抑えるようにしている」が41.7%などが多い。

一方、就業調整していない(n=3,030)理由(複数回答)としては、「現在の働き方ではもともと税金や控除、社会保険料等に影響する年収には届かない」(28.4%)、「税金や控除、社会保険料等に影響する年収になってもできるだけ稼ぎたい」(26.0%)、「税金や控除、社会保険料等に影響するかどうかを特に気にしていない」(21.5%)などの順で多くなっている。

また、合わせて週所定労働時間の長さについては、「週 30 時間以上」が 42.7%でもっとも多く、次いで「週 20 時間以上週 30 時間未満」が 38.5%で、これらで 8 割超を占めた。以下、「週 10 時間以上週 20 時間未満」が 11.5%、「週 10 時間未満」が 1.9%となっている。

図表 18 就業の状況



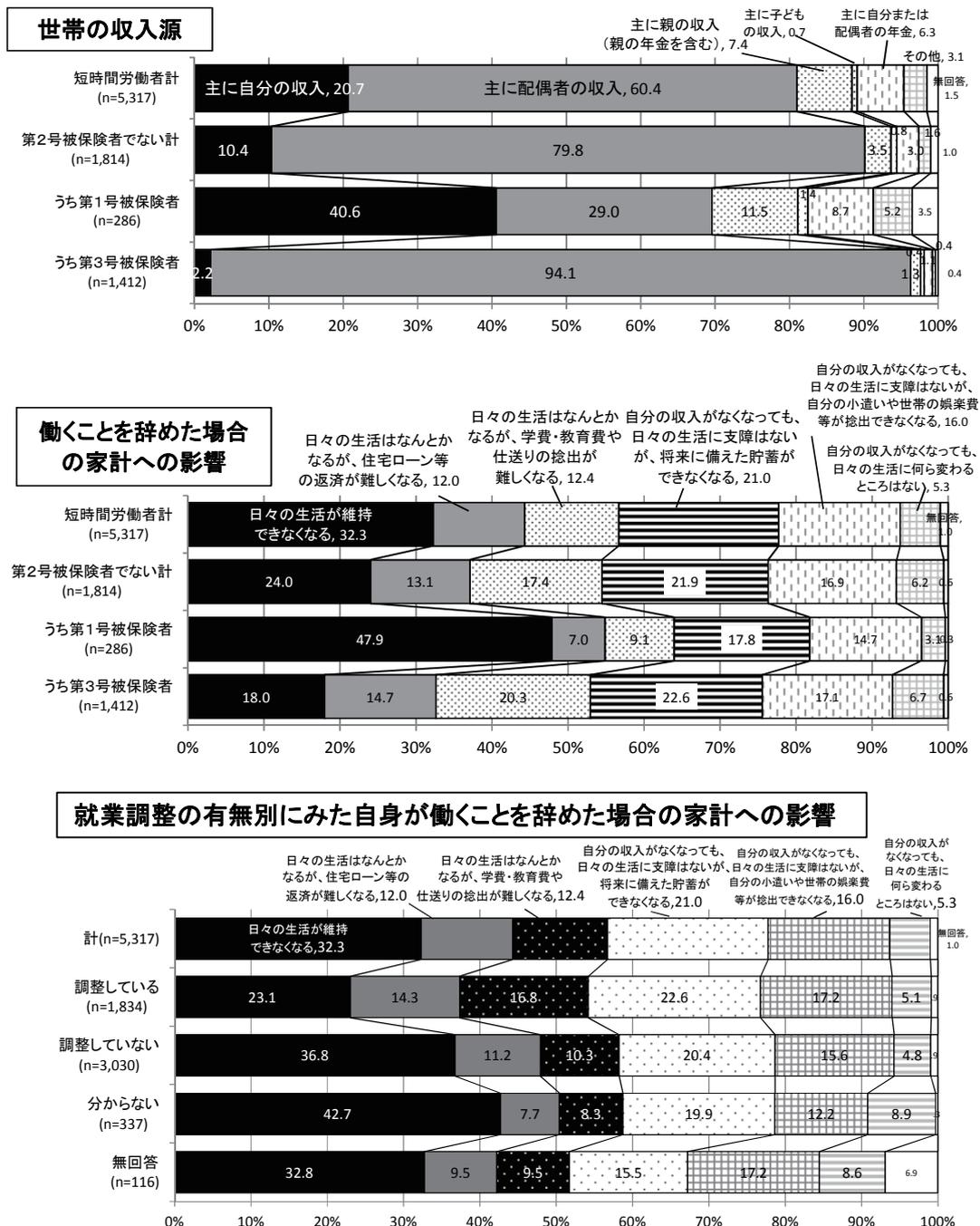
(4) 世帯の収入源と自身が働くことを辞めた場合の家計に対する影響

世帯の収入源については、「主に配偶者の収入」が 60.4%にのぼり、次いで「主に自分の収入」(20.7%)、「主に親の収入 (親の年金を含む)」(7.4%)、「主に自分または配偶者の年

金」(6.3%)などの順となっている(図表19)。

また、自身が働くことを辞めた場合の家計に対する影響については、「日々の生活が維持できなくなる」が32.3%で3割を超え、「日々の生活はなんとかなるが住宅ローン等の返済が難しくなる」が12.0%、「日々の生活はなんとかなるが、学費・教育費や仕送りの捻出が難しくなる」が12.4%で、辞めると家計の必要経費を賄うのが難しくなるとの回答が、合わせて半数超にのぼっている。

図表19 自身の年収水準と働くことを辞めた場合の家計への影響、就業調整との関係

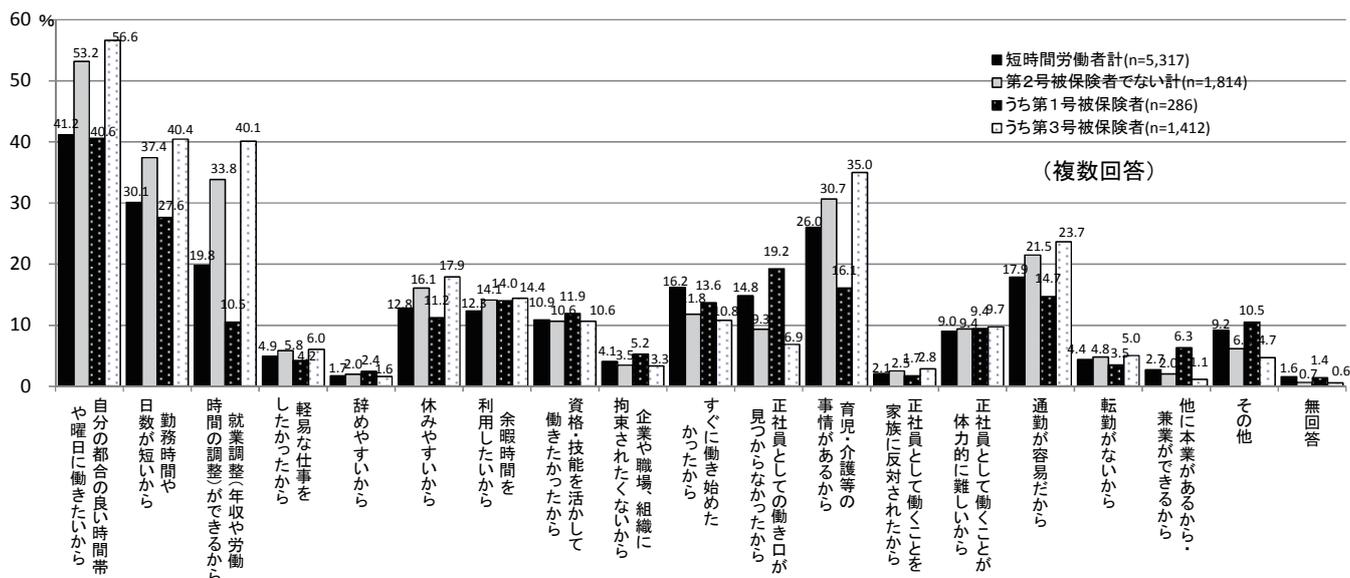


なお、就業調整との関係を見ると、就業調整をしている場合であっても、23.1%が働くことを辞めると「日々の生活が維持できなくなる」と回答している。短時間労働者と言っても様相は多様であり、家計補助的に働く者が多いとされてきた就業調整パートであっても、もはや家計に欠かせない働き方となっている者もいる様子が浮き彫りになっている。

(5) 現在の会社で短時間労働者という働き方を選んだ理由

現在の会社で短時間労働者という働き方を選んだ理由（複数回答）については、「自分の都合の良い時間帯や曜日に働きたいから」（41.2%）がもっとも多く、以下、「勤務時間や日数が短いから」（30.1%）、「育児・介護等の事情があるから」（26.0%）、「就業調整（年収や労働時間の調整）ができるから」（19.8%）、「通勤が容易だから」（17.9%）、「すぐに働き始めたかったから」（16.2%）、「正社員としての働き口が見つからなかったから」（14.8%）などとなっている（図表20）。

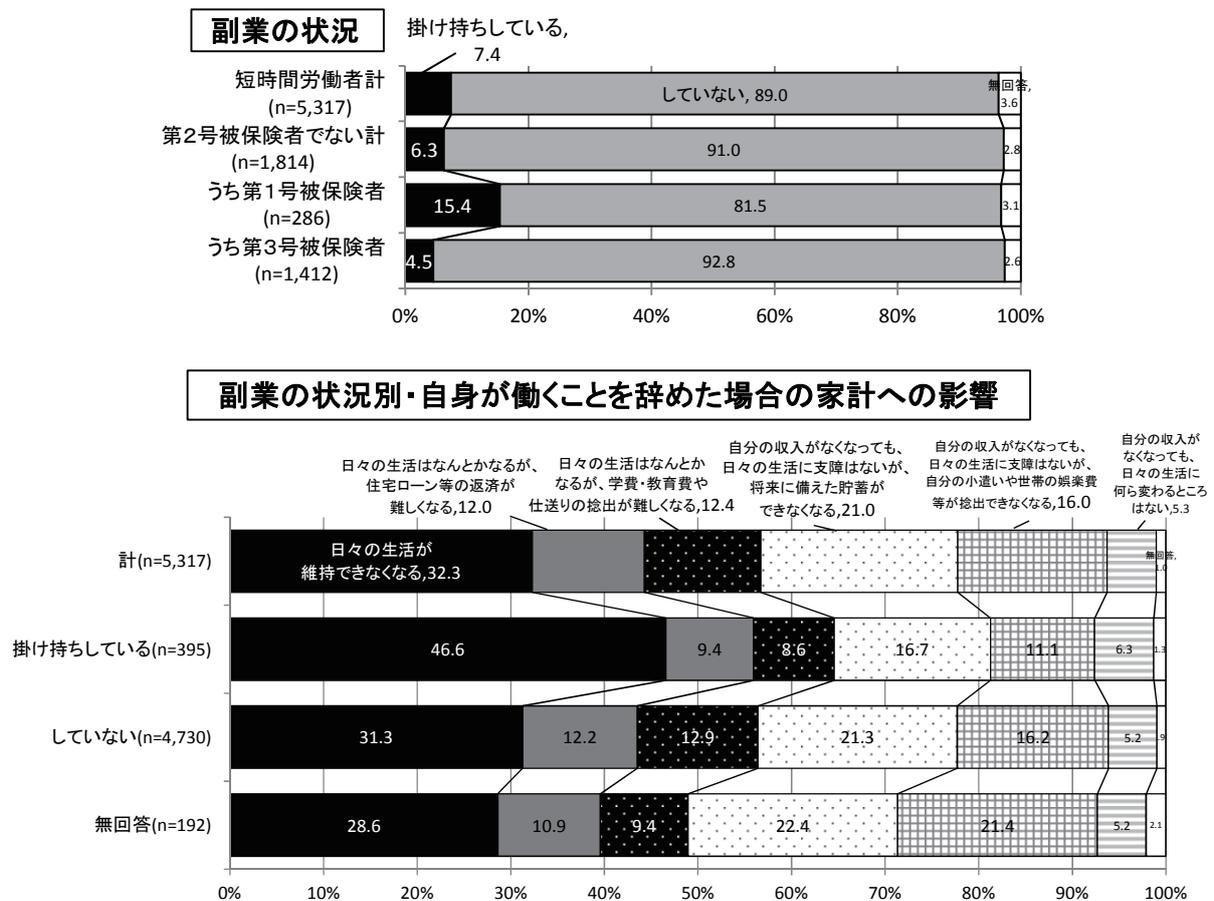
図表20 現在の会社で短時間労働者という働き方を選んだ理由



(6) 副業の状況

現在、2つ以上の仕事（会社、副業等）を掛け持ちしているか聞くと、「している」が7.4%で、「していない」が89.0%などとなった（図表21）。掛け持ちしている仕事の就業形態（複数回答）については、「パートタイム労働者」が58.0%でもっとも多く、「自営業等の独立した形態」（22.0%）、「家業の手伝い」（16.7%）などと続く。副業の有無別に、自身が働くことを辞めた場合の家計への影響についてみると、現在2つ以上の仕事を掛け持ちしている短時間労働者は、自身が働くことを辞めた場合に「日々の生活が維持できなくなる」割合が46.6%にのぼっている。

図表 2 1 副業の状況と副業状況別・自身が働くことを辞めた場合の家計への影響



(7) 現在の仕事・会社に対する満足度と今後の働き方に対する希望

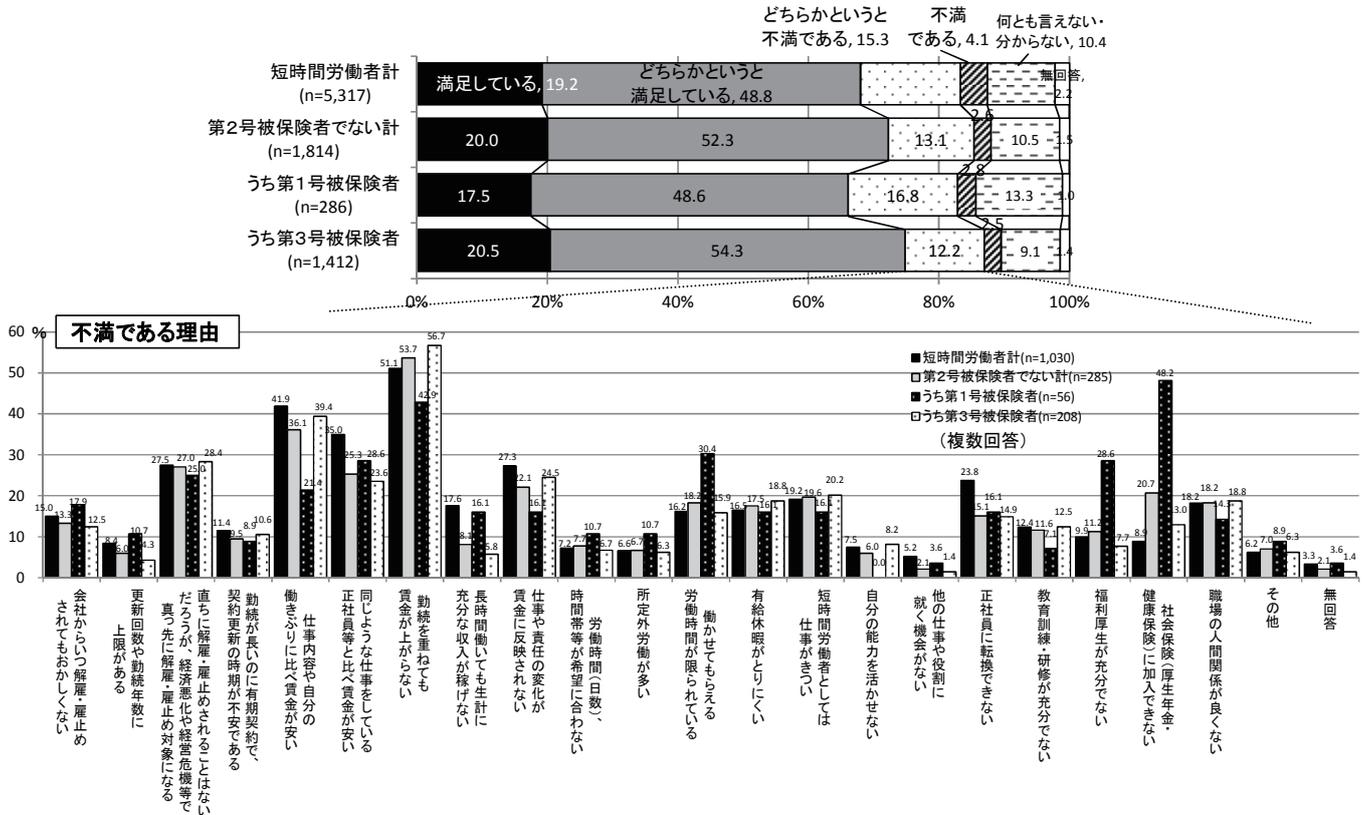
今回の調査で、現在の仕事・会社に対する満足度を聞くと、「満足」が合わせて7割弱に対し、「不満」は合わせて2割弱となった(図表22)。

「不満である」理由(複数回答)については、「勤続を重ねても賃金が上がらない」(51.1%)がもっとも多く、「仕事内容や自分の働きぶりに比べ賃金が安い」(41.9%)、「同じような仕事をしている正社員等と比べ賃金が安い」(35.0%)などが続くが、「社会保険(厚生年金・健康保険)に加入できない」とする割合も8.9%ある。

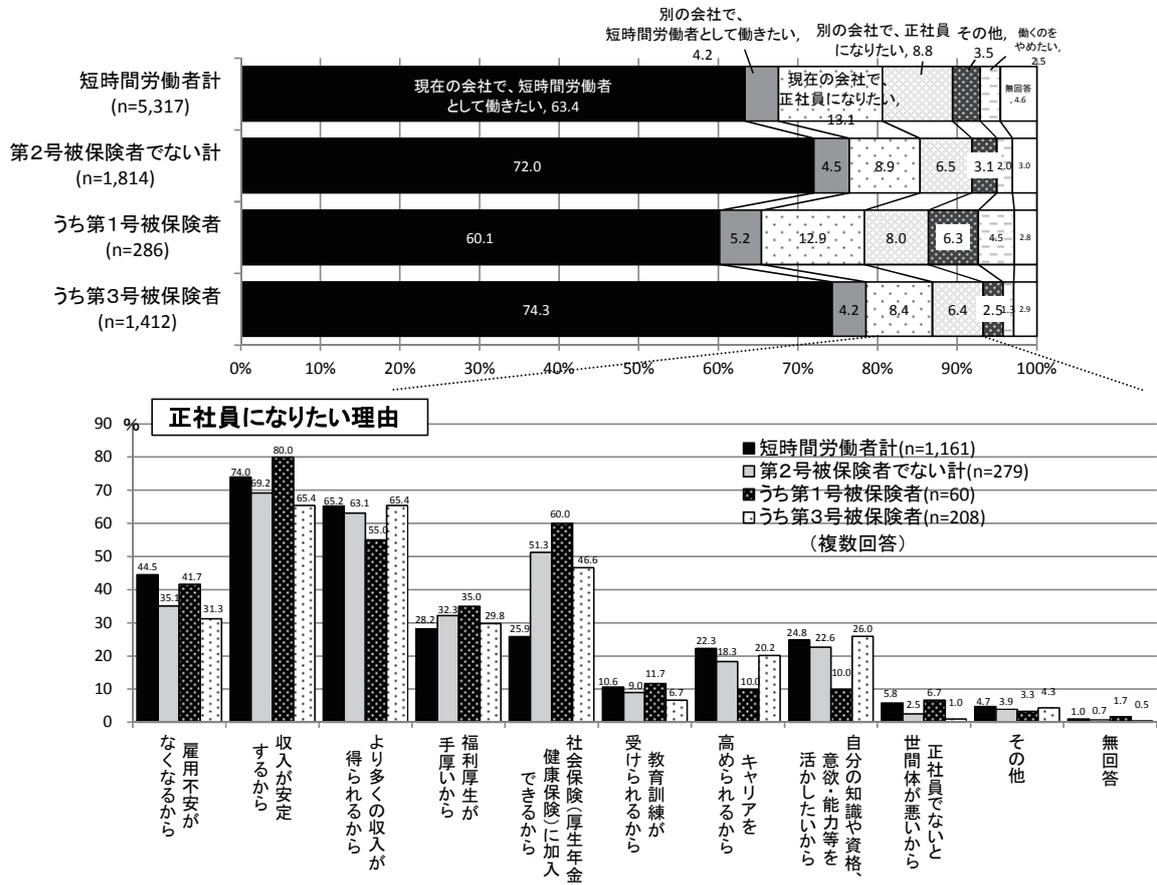
また、今後の働き方に対する希望として、もっとも多かったのは「現在の会社で、短時間労働者として働きたい」で63.4%、次いで「現在の会社で、正社員になりたい」(13.1%)、「別の会社で正社員になりたい」(8.8%)、「別の会社で短時間労働者として働きたい」(4.2%)などとなった(図表23)。

「正社員になりたい」と回答した短時間労働者に理由(複数回答)を聞くと、多い順に「収入が安定するから」(74.0%)、「より多くの収入が得られるから」(65.2%)、「雇用不安がなくなるから」(44.5%)、「福利厚生が手厚いから」(28.2%)、「社会保険(厚生年金・健康保険)に加入できるから」(25.9%)などが挙げられた。

図表 2 2 現在の仕事・会社に対する満足度と不満である理由



図表 2 3 今後の働き方に対する希望と正社員になりたい理由



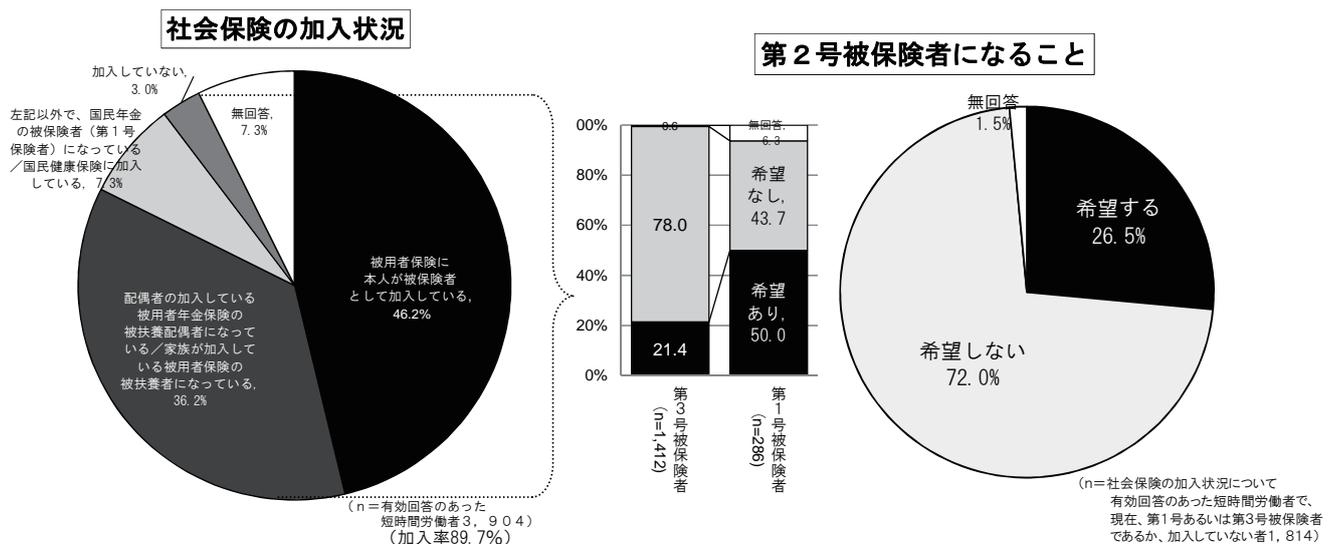
2. 社会保険の加入状況と自身が厚生年金・健康保険の被保険者になる希望の有無

社会保険の加入状況については、有効回答⁶（n=3,904）の集計で、「被用者保険に本人が被保険者として加入している」が46.2%、「配偶者の加入している被用者年金保険の被扶養配偶者になっている等」が36.2%、「国民年金の被保険者になっている等」が7.3%、「加入していない」が3.0%などとなった。

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

これを現在の社会保険の加入状況別にみると、国民年金の第1号被保険者で「希望する」割合は50.0%、「希望しない」割合は43.7%、国民年金の第3号被保険者では「希望する」割合が21.4%、「希望しない」割合が78.0%などとなった（図表24）。

図表24 社会保険の加入状況と本人が被保険者加入することに対する希望



自らが厚生年金・健康保険の被保険者（国民年金の第2号被保険者）となることを「希望する」理由（複数回答）については、「将来の年金額を増やしたいから」（65.8%）のほか、「配偶者にかかわらず自身の厚生年金・健康保険を確保したいから」（40.6%）、「就業調整を気にする必要がなくなるから」（27.7%）などが多くなっている。

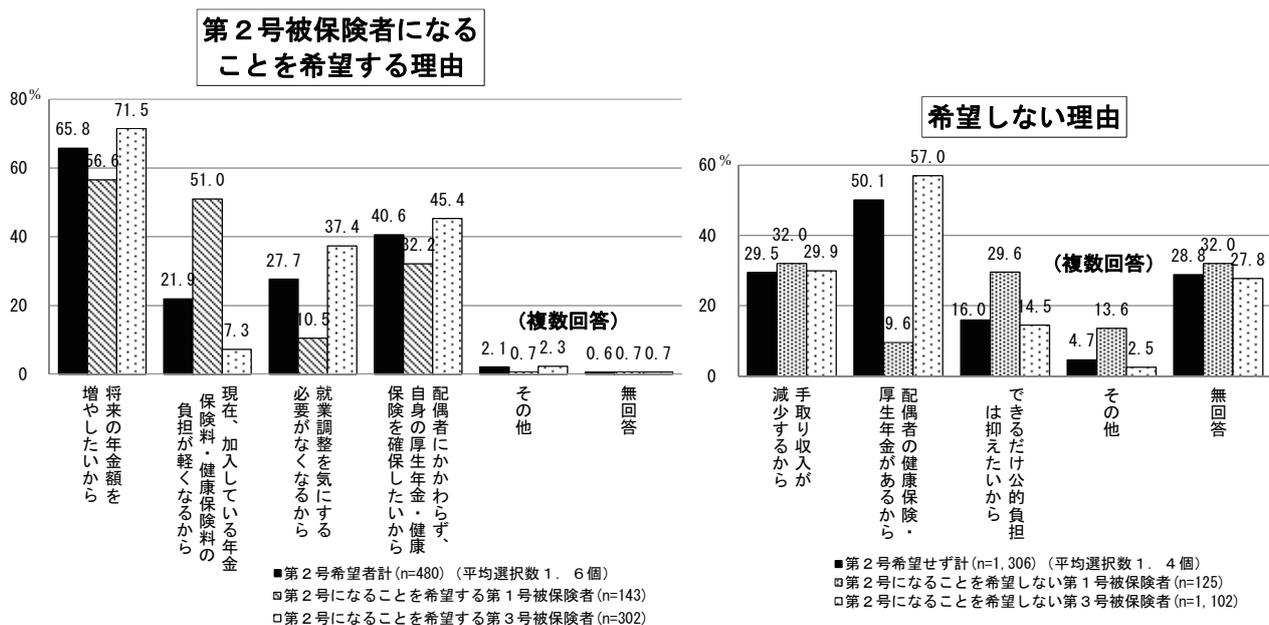
⁶ 年金保険と健康保険のいずれかのみ回答があったケースについて、両方とも同一番号の回答と仮定したサンプル（n=4,977）を持って集計することも可能だが、その結果は付属統計表に掲載するにとどめ、本文では信頼性の高い中核的なデータとして、社会保険の加入状況を尋ねた問いで、年金保険と健康保険の加入番号が一致していたサンプル（n=3,904）を用いて集計した結果を示す。

一方、「希望しない」理由では、「配偶者の健康保険・厚生年金があるから」(50.1%)をはじめ、「手取り収入が減少するから」(29.5%)も多くなっているが、「希望しない」理由については無回答(28.8%)も多い点に留意が必要である(図表25)。

これらを現在の社会保険の加入状況別にみると、「希望する」理由として第1号被保険者では、「将来の年金額を増やしたいから」(56.6%)や「現在、加入している年金保険料・健康保険料の負担が軽くなるから」(51.0%)などが多く、第3号被保険者では「将来の年金額を増やしたいから」(71.5%)や「配偶者にかかわらず自身の厚生年金・健康保険を確保したいから」(45.4%)などが多い。

一方、「希望しない」理由(複数回答)としては、第1号被保険者では「手取り収入が減少するから」(32.0%)や「できるだけ公的負担は抑えたいから」(29.6%)などが多く、第3号被保険者では「配偶者の健康保険・厚生年金があるから」(57.0%)のほか、「手取り収入が減少するから」(29.9%)などが多くなっている。

図表25 第2号被保険者になることを希望する・しない理由



3. 社会保険の適用拡大要件の該当有無

現在の働き方について、①週所定労働時間 20 時間以上②月額賃金 8 万 8 千円以上③勤続年数 1 年以上のすべての要件に該当するか聞くと、(社会保険の加入状況について有効回答のあった短時間労働者で現在、第1号あるいは第3号被保険者であるか、非加入である者(n=1,814)を母数として)、「該当する」割合は 35.1%だった。

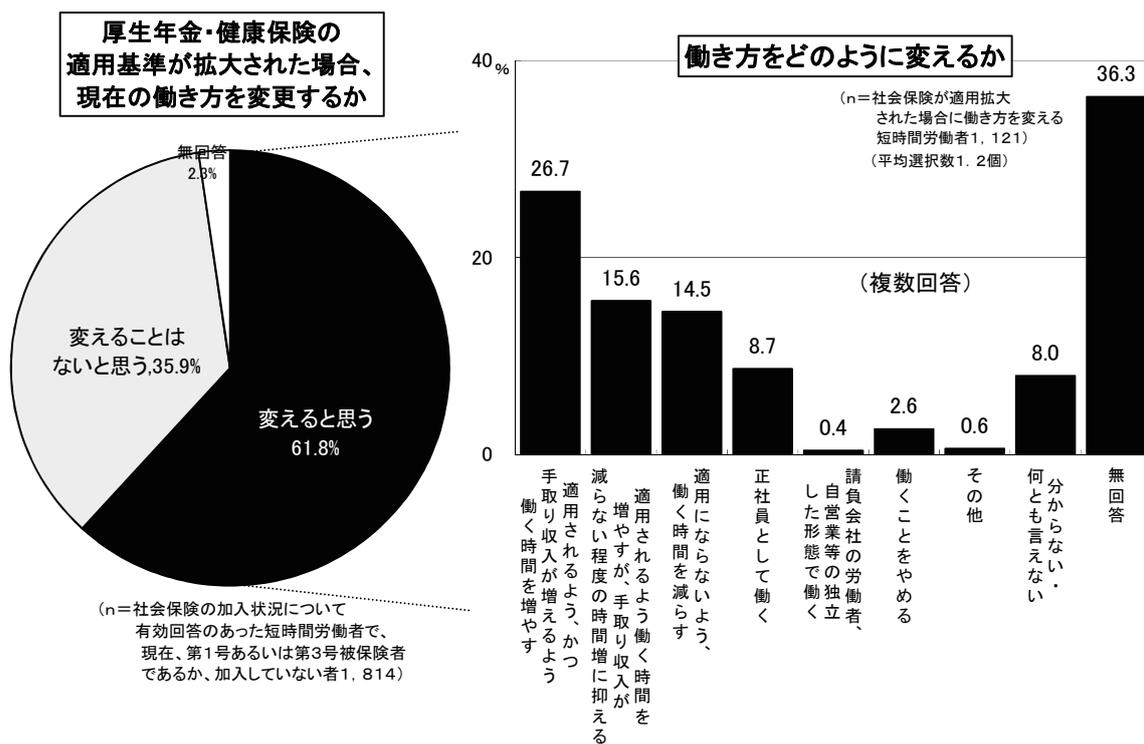
そのうえで、同該当者 (n=636) が厚生年金・健康保険の被保険者(国民年金の第2号被保険者)となることをどの程度希望しているかみると、「希望する」割合が 32.2%で、「希望しない」割合が 66.4%などとなった。

4. 社会保険が適用拡大された場合に働き方を変更する意向と具体的内容

社会保険の加入状況について有効回答のあった短時間労働者で現在、国民年金の第1号あるいは第3号被保険者であるか、加入していない者（n=1,814）を対象に、社会保険の適用要件が拡大された場合、現在の働き方を変更するか聞くと、「変えると思う」短時間労働者が61.8%、「変えることはないと思う」が35.9%などとなった（図表26）。

「変えると思う」と回答した短時間労働者（n=1,121）を対象に、具体的な内容（複数回答）を聞くと、「適用されるよう、かつ手取り収入が増えるよう働く時間を増やす」が26.7%で、以下、「適用されるよう働く時間を増やすが、手取り収入が減らない程度の時間増に抑える」が15.6%、「適用にならないよう働く時間を減らす」が14.5%、「正社員として働く」が8.7%、「分からない・何とも言えない」が8.0%などとなった（ただし無回答（36.3%）が多い点に留意が必要である）。

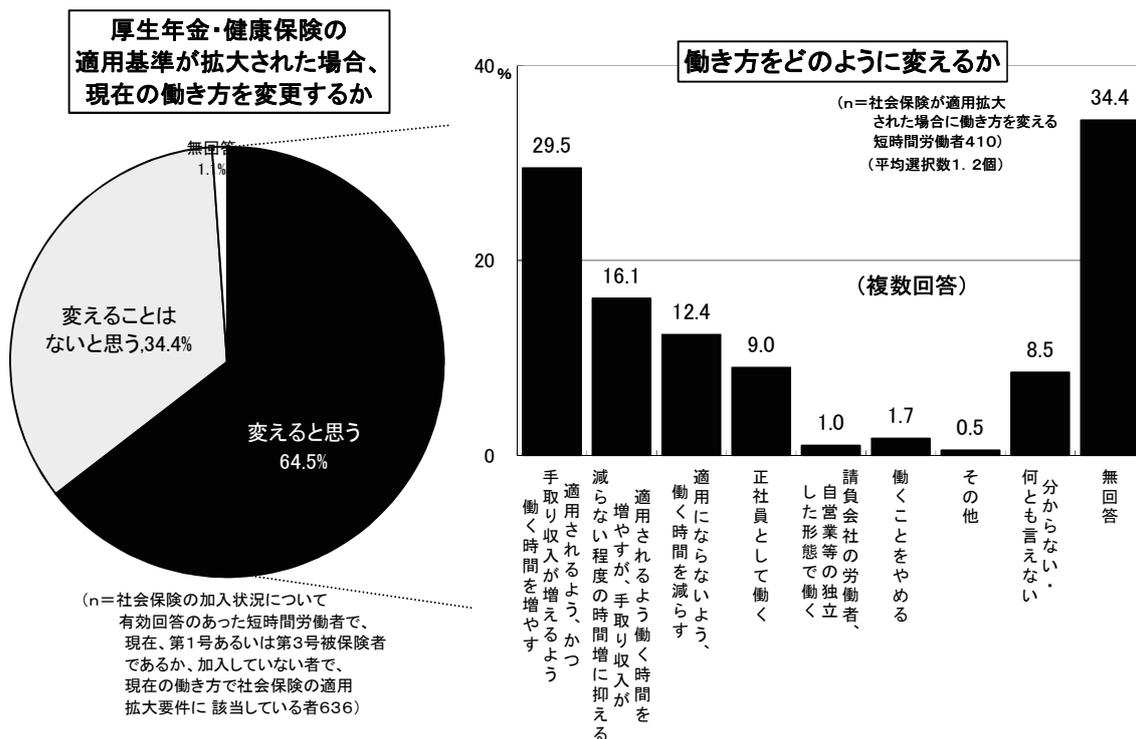
図表26 社会保険の適用要件が拡大された場合の働き方の変更内容



これを現在の働き方で既に社会保険の適用拡大要件を満たしている短時間労働者（n=636）だけでみると、社会保険の適用要件が拡大された場合、現在の働き方を変更するかについては、「変えると思う」が64.5%、「変えることはないと思う」が34.4%などとなった（図表27）。

「変えると思う」と回答した短時間労働者（n=410）の具体的な内容（複数回答）をみると、「適用されるよう、かつ手取り収入が増えるよう働く時間を増やす」が29.5%でもっとも多く、次いで「適用されるよう働く時間を増やすが、手取り収入が減らない程度の時間増に抑える」が16.1%、「適用にならないよう、働く時間を減らす」が12.4%、「正社員として働く」が9.0%、「分からない・何とも言えない」が8.5%などとなっている。

図表 2 7 現在の働き方で社会保険の適用拡大要件に該当している者だけでみた社会保険の適用要件が拡大された場合の働き方の変更内容



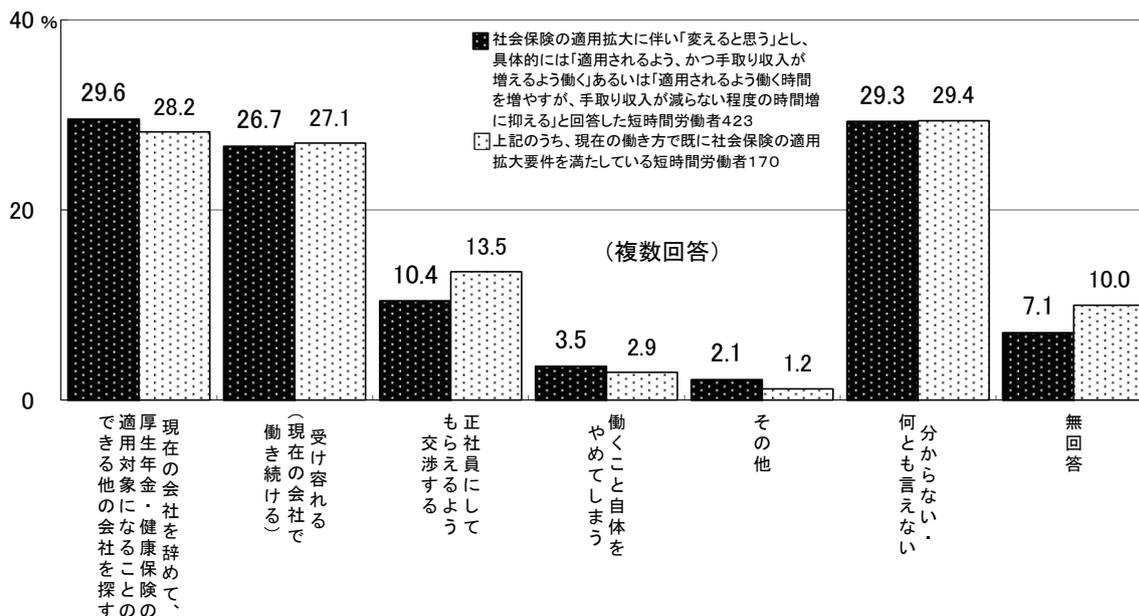
5. 会社から労働時間の短縮を求められた場合の対応

社会保険の適用要件が拡大された場合に、現在の働き方を「変えると思う」と回答し、その具体的な内容として「適用されるよう、かつ手取り収入が増えるよう働く」あるいは「適用されるよう働く時間を増やすが、手取り収入が減らない程度の時間増に抑える」と回答した短時間労働者（n=423）を対象に、会社から社会保険が適用されないよう、労働時間を短くすることを求められた場合の対応についても聞いた（図表 2 8）。

その結果（複数回答）、「現在の会社を辞めて、厚生年金・健康保険の適用対象になることのできる他の会社を探す」が29.6%、「分からない・何とも言えない」が29.3%、「受け容れる（現在の会社で働き続ける）」が26.7%、「正社員にしてもらえるよう交渉する」が10.4%などとなっている。

これを現在の働き方で既に社会保険の適用拡大要件を満たしている短時間労働者（n=170）だけでみると（複数回答）、「分からない・何とも言えない」が29.4%、「現在の会社を辞めて社会保険の適用対象になることのできる他の会社を探す」が28.2%、「受け容れる（現在の会社で働き続ける）」が27.1%、「正社員にしてもらえるよう交渉する」が13.5%などとなった。

図表 2 8 会社から労働時間の短時間化を求められた場合の対応



6. 主な属性別にみた自身が被保険者になる希望と適用拡大に伴い働き方を変更する意向

上記2～4の一連の結果を、短時間労働者の属性別にみる。

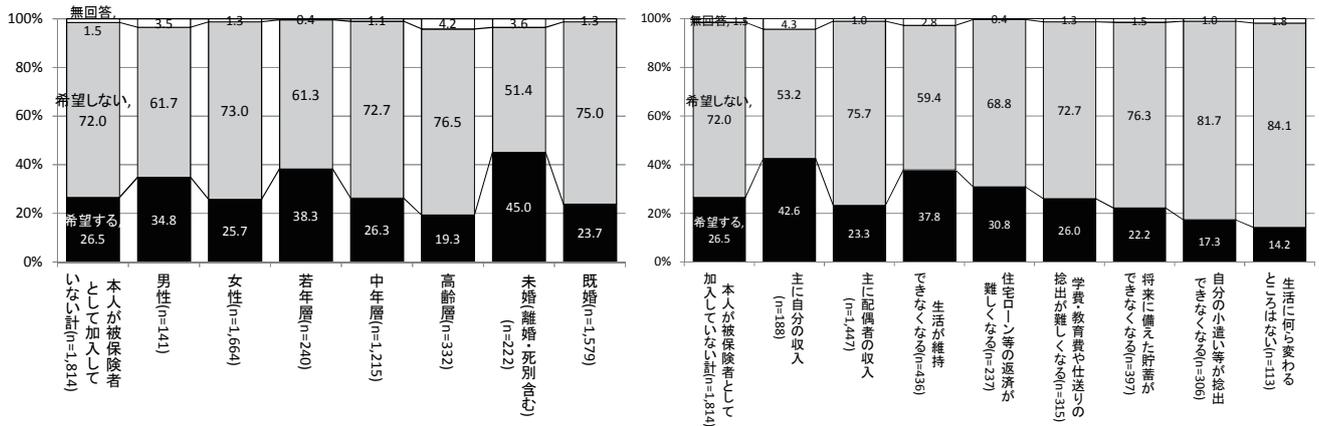
(1) 性別、年齢階層別、婚姻状況別、世帯の収入源と自身が働くことを辞めた場合の家計に対する影響別

まず、自らが厚生年金・健康保険の被保険者（国民年金の第2号被保険者）となることに対する希望を属性別にみると、女性（25.7%）よりは男性（34.8%）の方が、希望する割合が高くなっている（図表29）。

また、高齢層（19.3%）より若年層（38.3%）、中年層（26.3%）の方が、既婚者（23.7%）よりは未婚者（45.0%）の方が、希望する割合が高い。

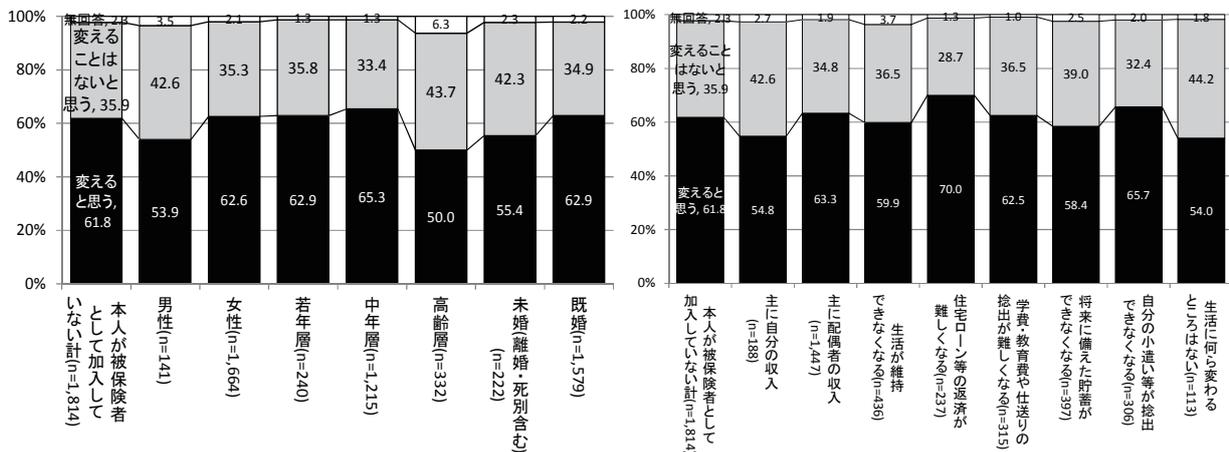
世帯の収入源別にみると、「主に配偶者の収入」（23.3%）よりは、「主に自分の収入」（42.6%）である方が、希望する割合が高い。また、自身が辞めた場合の家計に対する影響別には、「生活が維持できなくなる」（37.8%）から、「生活に何ら変わるところはない」（14.2%）まで、逼迫度合いが高まるほど第2号被保険者になることを希望する割合が高くなっている。

図表 29 主な属性別にみた第2号被保険者になることに対する希望



こうしたなか、社会保険の適用拡大に伴い、現在の働き方を「変えると思う」割合は、男性 (53.9%) よりも女性 (62.6%) で高い (図表 30)。また、若年層 (62.9%) や中年層 (65.3%) で高く、高齢層 (50.0%) で相対的に低い。世帯の収入源が「主に自分の収入」である場合 (54.8%) よりも、「主に配偶者の収入」である場合 (63.3%) の方が高く、自身が働くことを辞めた場合に「住宅ローン等の返済が難しくなる」場合 (70.0%) や、「自分の小遣い等が捻出できなくなる」場合 (65.7%) など、働き方を変更する意向が相対的に高くなっている。

図表 30 主な属性別にみた社会保険の適用拡大に伴い働き方を変更する意向



働き方を「変えると思う」場合の具体的な内容については (複数回答)、いずれの属性でも「無回答」がもっとも多い (図表 31)。無回答はとりわけ男性 (50.0%) や高齢層 (49.4%)、自身が辞めた場合に「生活に何ら変わるところはない」場合 (52.5%) や、「自分の小遣い等が捻出できなくなる」場合 (48.8%) など多くなっている。

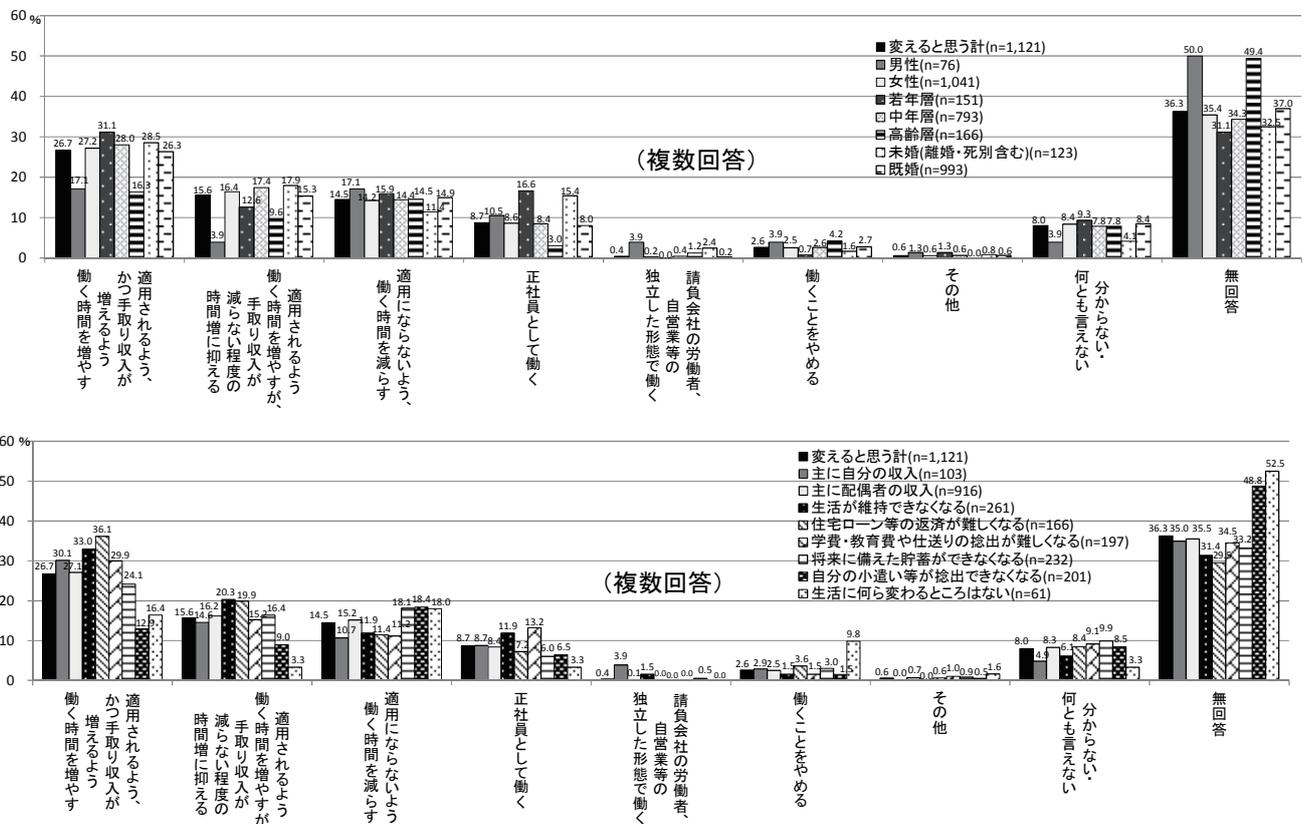
そのうえで、「適用されるよう、かつ手取り収入が増えるよう働く時間を増やす」については、男性 (17.1%) よりも女性 (27.2%) で、高齢層 (16.3%) よりも若年層 (31.1%) や

中年層（28.0%）で高い。また、「適用されるよう働く時間を増やすが、手取り収入が減らない程度の時間増に抑える」についても、男性（3.9%）よりは女性（16.4%）で、高齢層（9.6%）よりは中年層（17.4%）で高くなっている。さらに、「適用されるよう、かつ手取り収入が増えるよう働く時間を増やす」割合や「適用されるよう働く時間を増やすが、手取り収入が減らない程度の時間増に抑える」割合については、自身が辞めた場合の家計逼迫度合いが高まるほど高い（「生活が維持できなくなる」でそれぞれ33.0%、20.3%）結果となっている。

一方、「適用にならないよう、働く時間を減らす」については、性別、年齢層、婚姻状況などの属性を問わず、15%前後である。また、世帯の収入源が「主に配偶者の収入」である場合や、自身が辞めた場合の家計に対する影響がそれほど大きくない（将来に備えた貯蓄ができなくなる、自分の小遣い等が捻出できなくなる、生活に何ら変わるところはない）場合に相対的に高い。

「正社員として働く」については、若年層（16.6%）や未婚者（離婚・死別含む）（15.4%）のほか、自身が辞めると「生活が維持できなくなる」場合（11.9%）で相対的に高い。これに対し、「働くことをやめる」は、「生活に何ら変わるところはない」場合（9.8%）で高くなっている。

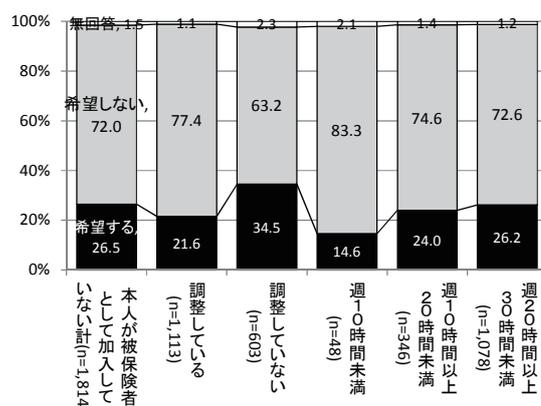
図表 3 1 主な属性別にみた「働き方を変えると思う」場合の具体的な変更内容



(2) 就業の状況別

自らが厚生年金・健康保険の被保険者（国民年金の第2号被保険者）となることに対する希望を就業の状況別にみると、「希望する」割合は就業調整を「している」場合（21.6%）より、「していない」場合（34.5%）で相対的に高い（図表3-2）。また、「週20時間以上30時間未満」で26.2%に対し、「週10時間未満」で14.6%と、週所定労働時間が長くなるほど高くなっている。

図表3-2 就業の状況別にみた第2号被保険者になることに対する希望

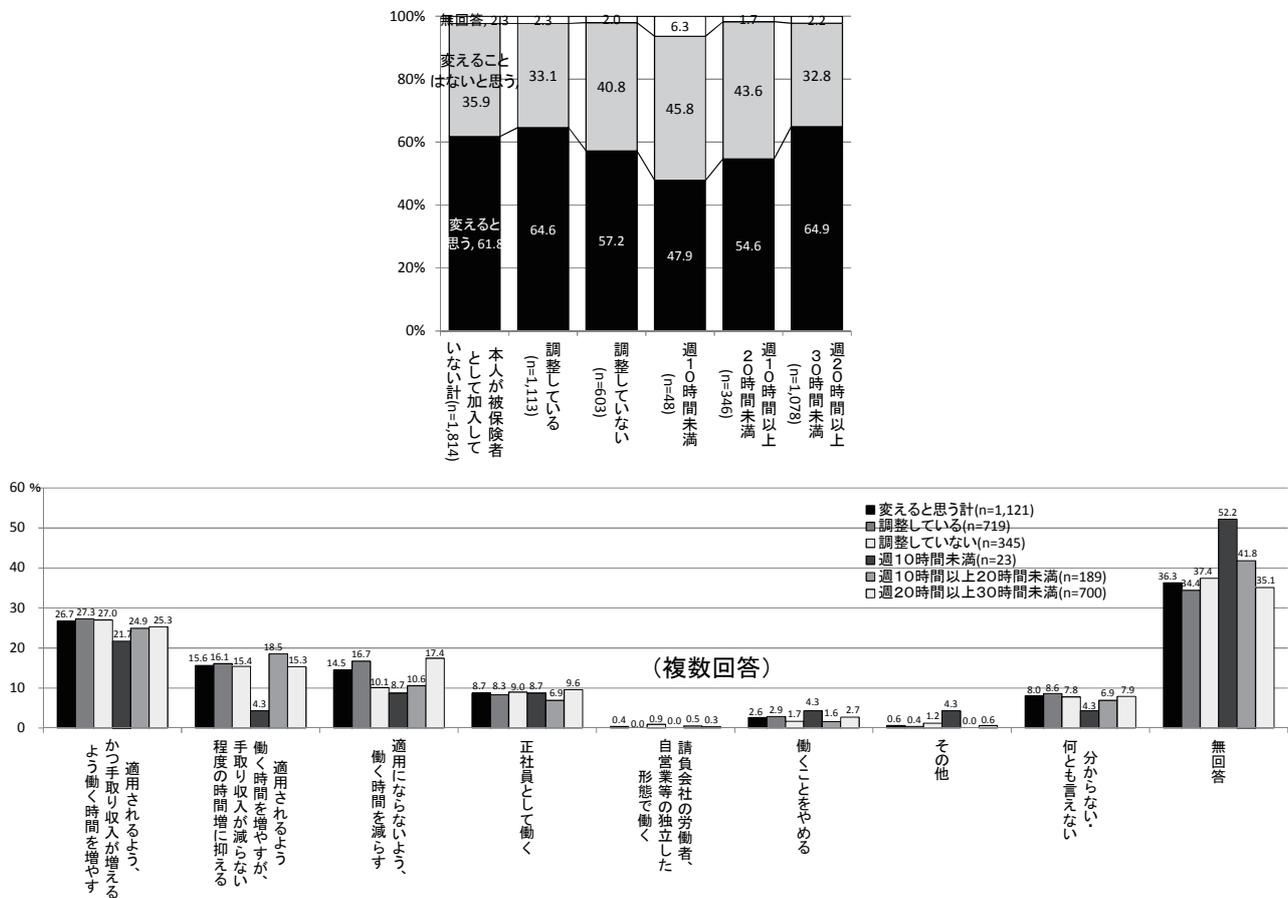


こうしたなか、社会保険の適用拡大に伴い、現在の働き方を「変えると思う」割合は、就業調整を「している」場合（64.6%）の方が、「していない」場合（57.2%）より高くなっている（図表3-3）。また、週所定労働時間が長くなるほど働き方を「変えると思う」割合も高く、「週10時間未満」で47.9%に対し、「週20時間以上30時間未満」で64.9%などとなっている。

働き方を変更する場合の具体的な内容（複数回答）については、就業の状況にかかわらず「無回答」がもっとも多い。そのうえで、「適用されるよう、かつ手取り収入が増えるよう働く時間を増やす」及び「適用されるよう働く時間を増やすが、手取り収入が減らない程度の時間増に抑える」については週10時間未満を除き、就業調整の有無や週所定労働時間の長さにかかわらず、それぞれの割合は20%半ば、10%半ばである。

いずれも「週10時間未満」で低くなっているものの、「週10時間未満」のうち社会保険の適用拡大に伴い週所定労働時間20時間以上などの要件を満たせば、国民年金の第2号被保険者になれるのであれば「適用されるよう、かつ手取り収入が増えるよう働く時間を増やす」割合も、一定程度（21.7%）あることが分かる。同様に、「週10時間以上20時間未満」でも、「適用されるよう、かつ手取り収入が増えるよう働く時間を増やす」割合（24.9%）が、「週20時間以上30時間未満」（25.3%）と同程度あるなど、今般の社会保険の適用拡大は、現状の働き方による対象者にとどまらず、短時間労働者全般の就業調整や働き方に広く影響を及ぼす可能性があることを示唆している。

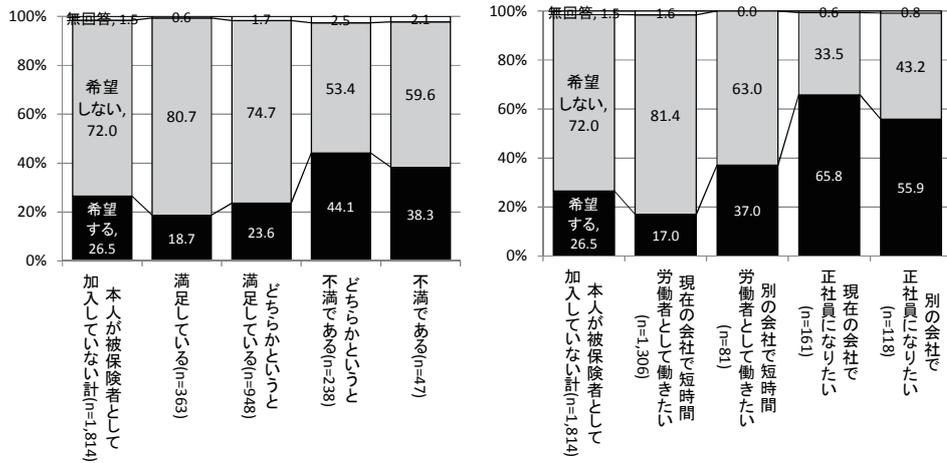
図表 3 3 就業の状況別にみた社会保険の適用拡大に伴い働き方を変更する意向と「働き方を変えと思う」場合の具体的な変更内容



(3) 現在の仕事・会社に対する満足度と今後の働き方に対する希望別

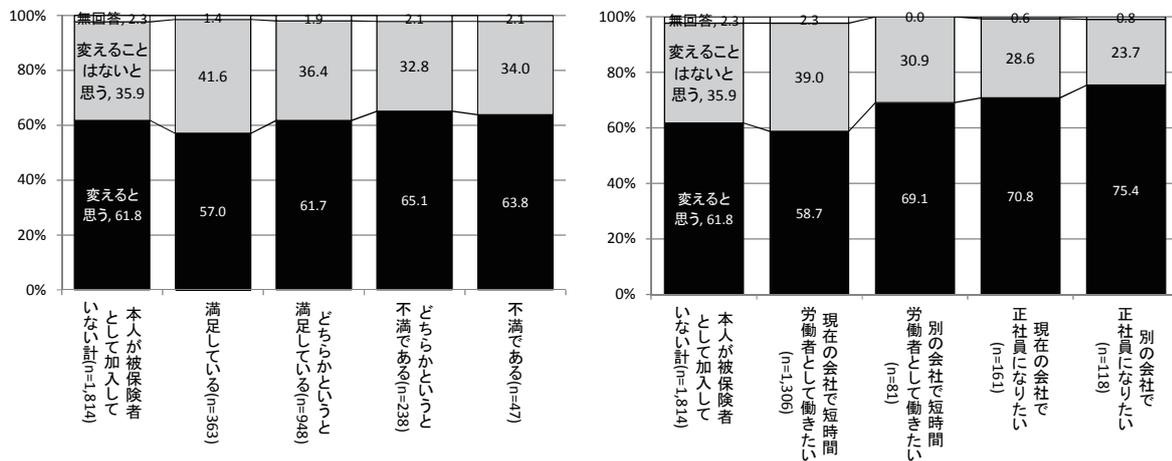
同様に、自らが厚生年金・健康保険の被保険者（国民年金の第2号被保険者）となることを「希望する」割合を、現在の仕事・会社に対する満足度別にみると、満足している場合（満足 18.7%、どちらかという満足 23.6%）よりは、不満である場合（どちらかという不満 44.1%、不満 38.3%）の方が、希望する割合は高くなっている（図表 3 4）。また、今後の働き方に対する希望別では、「現在の会社で正社員になりたい」場合に希望する割合（65.8%）がもっとも高く、「短時間労働者として働きたい」場合（現在の会社で 17.0%、別の会社で 37.0%）よりは、「正社員になりたい」場合（現在の会社で 65.8%、別の会社で 55.9%）の方が高い結果となっている。

図表 3 4 満足度や今後の働き方の希望別にみた第 2 号被保険者になることに対する希望



こうしたなか、社会保険の適用拡大に伴い現在の働き方を「変えると思う」割合は、現在の仕事・会社に対する満足度にかかわらず 5~6 割である（図表 3 5）。今後の働き方に対する希望別にみると、「短時間労働者として働きたい」場合（現在の会社で 58.7%）よりは「正社員になりたい」場合（現在の会社で 70.8%）で、また、「現在の会社で働きたい」よりは「別の会社で働きたい」場合（短時間で 69.1%、正社員で 75.4%）で、現在の働き方を「変えると思う」割合が高くなっている。

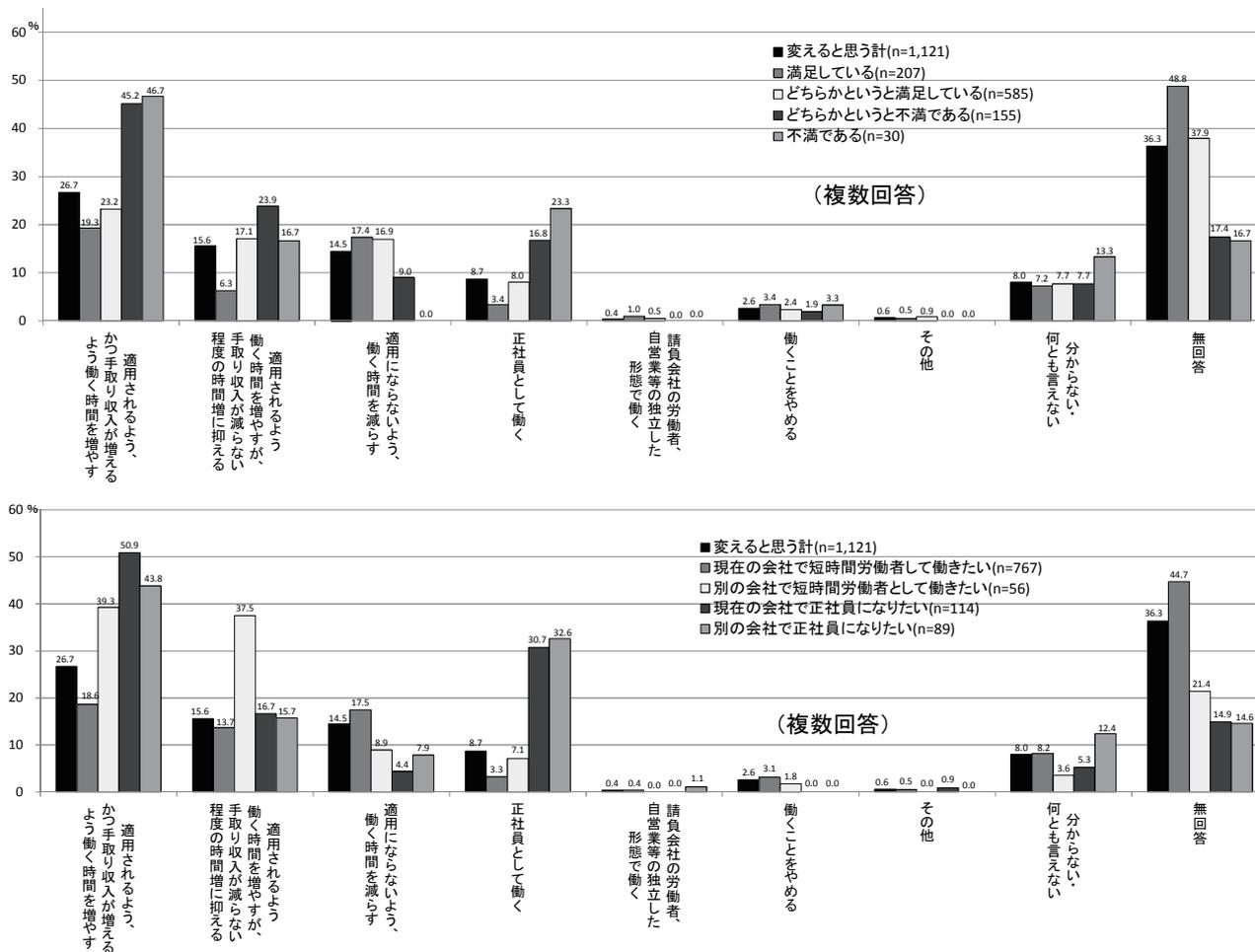
図表 3 5 満足度や今後の働き方の希望別にみた社会保険の適用拡大に伴い働き方を変更する意向



そのうえで、働き方を「変えると思う」場合の具体的な内容（複数回答）をみると、「適用されるよう、かつ手取り収入が増えるよう働く時間を増やす」や「正社員として働く」については、現在の仕事・会社「満足」の場合（それぞれ 19.3%、3.4%）より、「不満」の場合（それぞれ 46.7%、23.3%）で高くなっている。一方、「適用にならないよう働く時間を減らす」については、「不満」の場合（0.0%）より「満足」の場合（17.4%）で高い。なお、「満足」の場合は、無回答割合（48.8%）も高くなっている（図表 3 6）。

今後の働き方の希望別にみると、「適用されるよう、かつ手取り収入が増えるよう働く時間を増やす」割合は、「短時間労働者として働きたい」場合（現在の会社で18.6%、別の会社で39.3%）より、「正社員になりたい」場合（現在の会社で50.9%、別の会社で43.8%）で高い。また、「適用されるよう働く時間を増やすが、手取り収入が減らない程度の時間増に抑える」については、「別の会社で短時間労働者として働きたい」場合（37.5%）で、高い結果となっている。

図表 3 6 満足度や今後の働き方の希望別にみた「働き方を変えたいと思う」場合の具体的な変更内容



第3章 インタビュー調査結果の概要

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

図表37 インタビュー調査対象企業における短時間労働者の活用概要

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

第1節 社会保険が適用拡大された場合、どのような企業行動・方針を採るか

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

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

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

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

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

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

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

第2節 そうした企業行動・方針を採る上での課題は何か

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

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

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

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

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

て「恐らく広告費用負担が増加するだろう」とのことだった。

第3節 調整期間はどの程度要するか

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

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

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

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

第4節 代替措置の可能性

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

図表38 代替措置の可能性

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

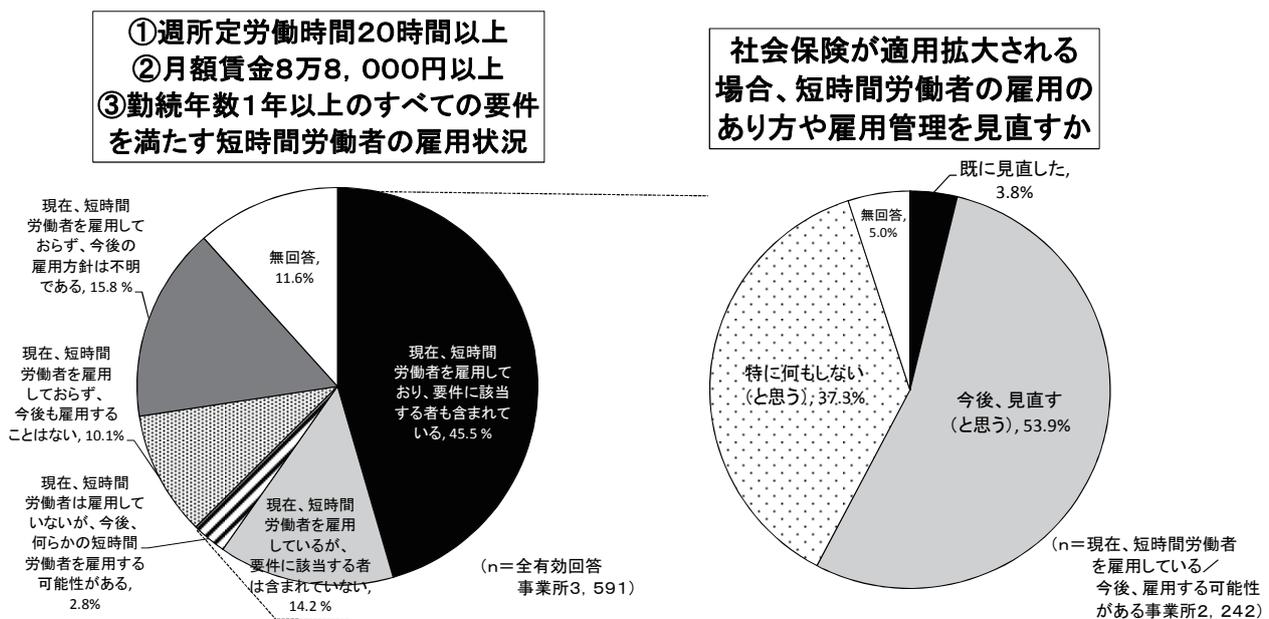
第4章 アンケート調査及びインタビュー調査結果をめぐる考察

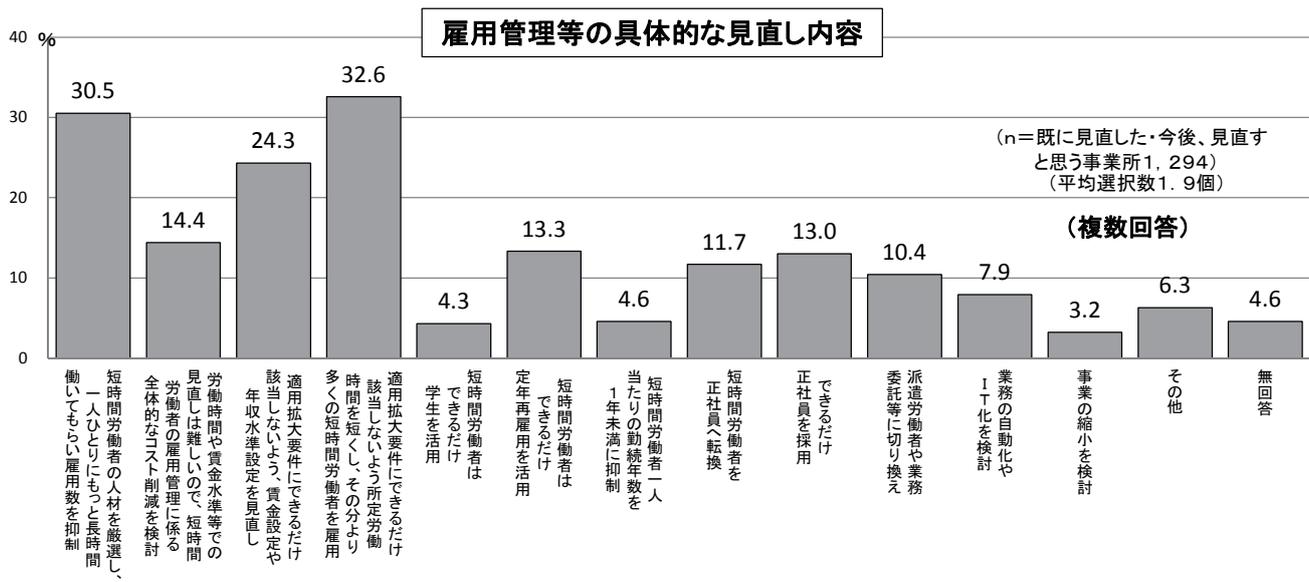
第1節 社会保険の適用拡大に伴い、短時間労働者の雇用管理はどう変わるのか

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

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

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

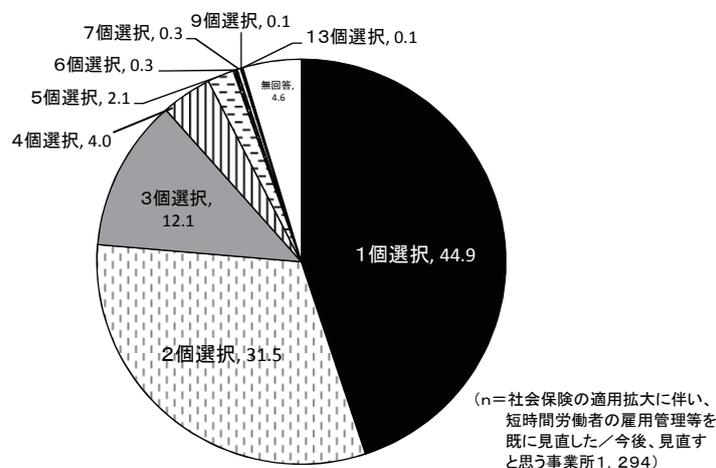




さらに、「短時間労働者はできるだけ定年再雇用を活用」(13.3%)や「できるだけ正社員を採用」(13.0%)、「派遣労働者や業務委託等に切り換え」(10.4%)のように、他の労働力を活用することも選択肢の一つになっている。なお、「業務の自動化やIT化を検討」(7.9%)や「事業の縮小を検討」(3.2%)などを通じ、雇用調整の可能性もある様子がうかがえる。

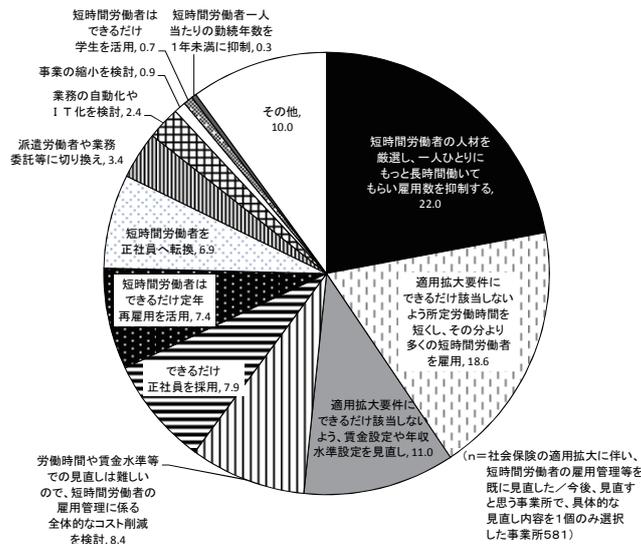
そのうえで、同設問は複数選択肢であり、実際に平均選択数は1.9個となっていることから、事業所の見直しの方向性をさらに詳しくみる必要がある。そこで、複数回答のパターンを集計すると(付属統計表・事業所票第8表)、「1個選択」が44.9%と半数弱にのぼり、以下、「2個選択」が31.5%、「3個選択」が12.1%と、これらで約9割を占めることが分かった(図表40)。

図表40 雇用管理等の見直し内容の複数選択数の内訳



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

図表 4 1 1 個選択事業所の選択内容



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

図表 4 2 2 個及び 3 個選択事業所の選択内容

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

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

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

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

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

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

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

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

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

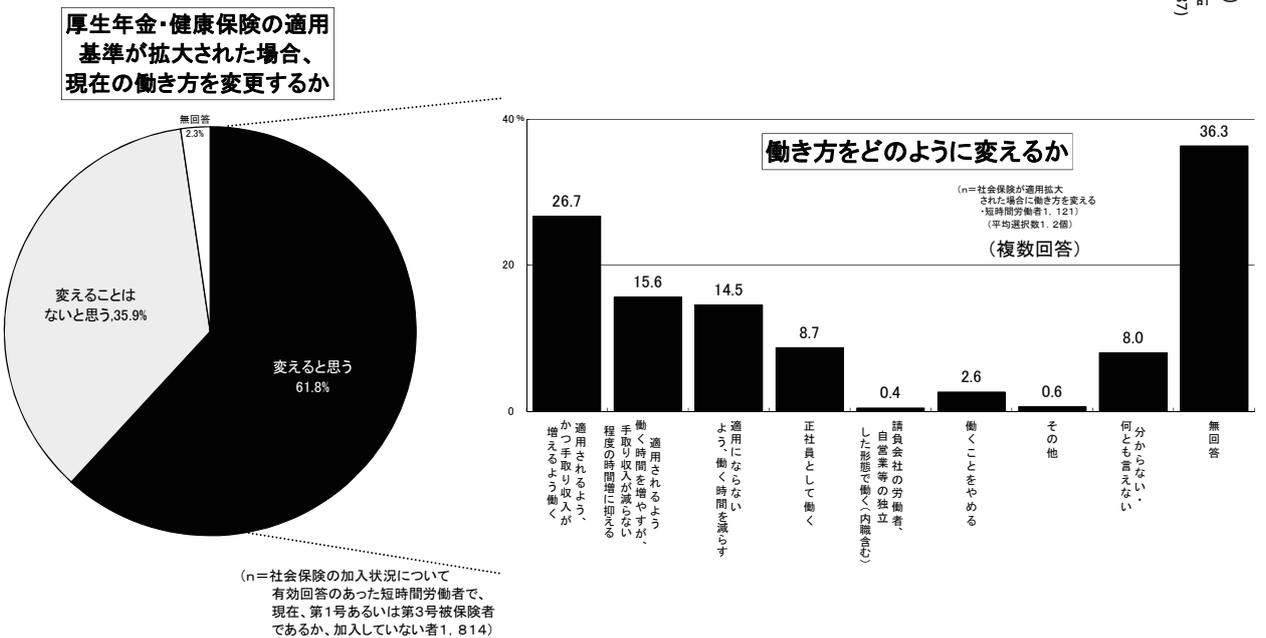
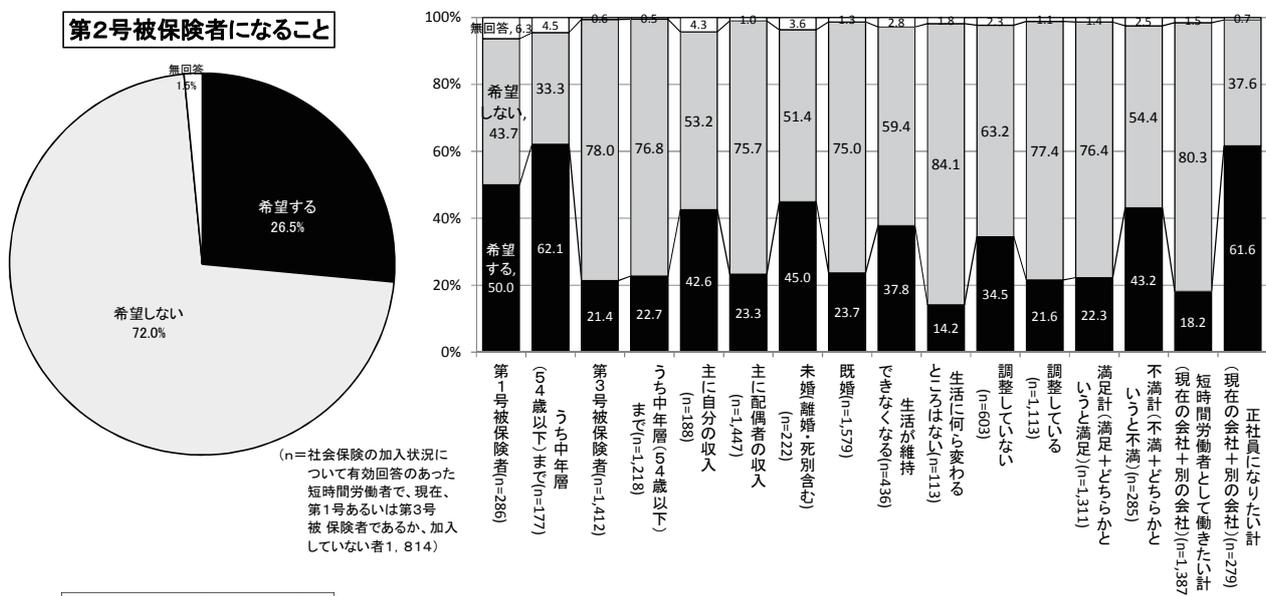
ただ、雇用縮小しか考えていない(「業務の自動化や I T 化を検討」あるいは「事業の縮小を検討」のいずれかのみを選択しているか、いずれも選択している) 事業所については、1.5%と僅少だった。

第2節 社会保険の適用拡大に伴い、短時間労働者の働き方はどう変わるのか

今回の調査で、社会保険の加入状況について有効回答のあった短時間労働者で現在、国民年金の第1号あるいは第3号被保険者であるか、加入していない者（n=1,814）を対象に、厚生年金・健康保険の被保険者（国民年金の第2号被保険者）となることを希望するか聞くと、「希望する」割合が26.5%、「希望しない」割合が72.0%となった（図表4-3）。

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

図表4-3 社会保険の適用拡大に伴う短時間労働者の働き方の見直し意向



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

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

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

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

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

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

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

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

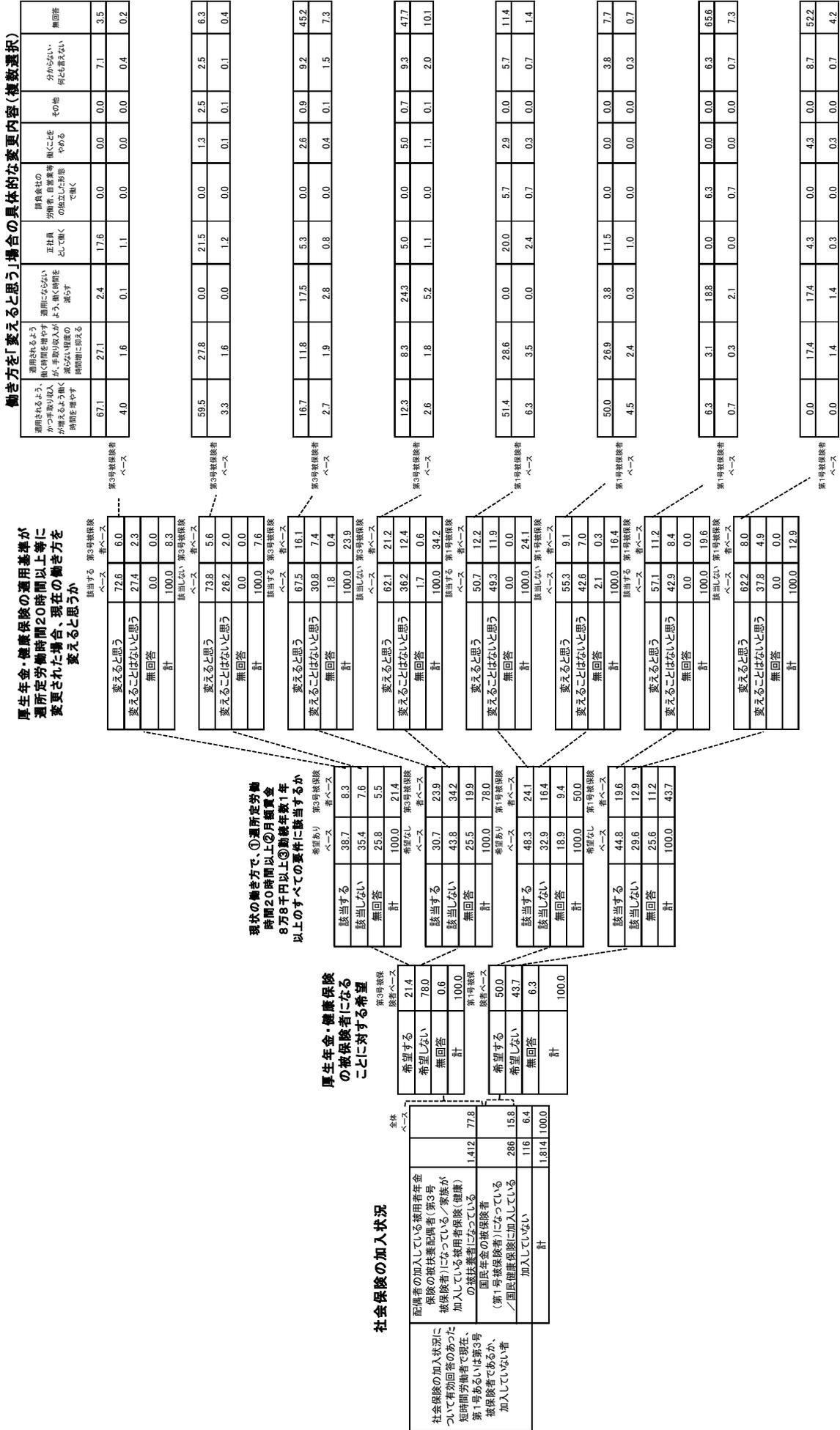
同様に、国民年金の第 3 号被保険者（n=1,412）において、第 2 号被保険者になることを希望しない割合は 78.0%にのぼるが、このうち現状の働き方でも要件に該当しないのは 43.8%（第 3 号被保険者ベースでは 34.2%）であり、現状の働き方のままだと該当する 30.7%（同 23.9%）については本来、働き方を変更しなければならないところ、このうち実際に「変えると思う」割合は 67.5%（同 16.1%）で、「変えることはないと思う」割合が 30.8%（同 7.4%）となっている。

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

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

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

図表 4 4 第 2 号被保険者になる希望と働き方を変更する意向の関係



第3節 まとめと政策的インプリケーション

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

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

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

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

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

付属資料

(4) 「一般パート」についてお答えください。

(4) - 1, 一般パートの1週間当たりの所定労働時間は、正社員の所定労働時間と比較してどれくらいの割合ですか。所定労働時間の割合ごとに、該当する一般パートの人数を記入してください(人数を記入。該当者がいない場合は「0」と記入)。

2分の1未満	人
2分の1以上4分の3未満	人
4分の3以上	人

(4) - 2, 一般パートが担当している職種はどのようなものですか(該当すべてに○)。

1 管理的な仕事	2 専門的・技術的な仕事	3 事務的な仕事
4 販売の仕事	5 サービスの仕事	6 保安の仕事
7 生産工程の仕事	8 輸送・機械運転の仕事	9 建設・採掘の仕事
10 運搬・清掃・包装等の仕事	11 その他の仕事	

このうち、一般パートの人数がもっとも多い職種はどれですか(○をつけた番号の中から1つだけ記入)。

--

(4) - 3, 一般パートの雇用理由をお答えください(該当すべてに○)。

人を集めやすいから	1
学卒等一般の正社員の採用、確保が困難だから	2
経験・知識・技能のある人を活用したいから	3
1日の忙しい時間帯に対応するため	4
早朝・深夜など特殊な時間帯に対応するため	5
季節的な繁忙や一定期間の繁忙に対応するため	6
簡単な仕事内容だから	7
責任が軽い仕事だから	8
賃金が割安だから	9
社会保険の負担が少なくて済むから	10
雇用調整(人員調整)が容易だから	11
退職した女性正社員を再雇用するため	12
高齢者を活用するため	13
学生アルバイトや若年フリーターを雇用するため	14
IT化・サービス情報化の進展によって、業務内容が変化したため	15
その他(具体的に)	16

3 詳しい内容は、別添の記入要領の「職種分類表」をご参照ください。

(4) - 4, 一般パートの中に、契約期間の定めがない労働者は含まれていますか(1つだけ○)。いる場合は人数も記入。

含まれている	1	人
含まれていない	2	人

以下、「無期パート」と呼びます。
 期間(5)へ進んでください。
 期間(6)へ進んでください。

(5) 「無期パート」についてお答えください。

(5) - 1, 契約期間を定めていない(無期にしている)理由は何ですか(該当すべてに○)。

恒常的・定常的な業務に就かせているから	1
長期勤務を期待しているから	2
正社員と同等の職務(仕事内容、責任、役職等)が任せられるから	3
正社員と同様、残業や休日労働にも応じてもらえるから	4
正社員と同様、配置転換や転勤等にも応じてもらえるから	5
有期にすると、契約更新手続きが面倒だから	6
雇入れ時は有期だったが、更新を繰り返すうちに特段、期間を示さなくなった	7
雇用管理上、特に契約期間を定めることはしていないから	8
契約概念が明確でない当時(パートタイム労働法等の施行前等)に雇い入れたから	9
その他(具体的に)	10

(5) - 2, 「無期パート」の勤続年数はどうなっていますか(それぞれ数値を記入)。

平均で 年 最長で 年

(5) - 3, 「無期パート」の所定労働時間をご記入ください(それぞれ数値を記入)。

1日当たりの所定労働時間(休憩時間を除く)	1週間当たりの所定労働時間(休憩時間を除く)
平均	平均
時間	時間
分	分
最長	最長
時間	時間
分	分

(5) - 4, 「無期パート」が残業することはありますか(1つだけ○)。残業がある場合は数値も記入。

ある 1 1週間当たり

ない 2 平均 時間 分

付間、残業がある場合、残業に対する割増賃金はどのように支給していますか(1つだけ○)。

1 法定通り、1日8時間を上回る時間に対して割増賃金を支給している (正社員の所定労働時間が8時間未満の場合)
2 正社員の所定労働時間を上回る時間に対して割増賃金を支給している
3 無期パートの個別の契約時間を上回る時間に対して割増賃金を支給している
4 その他

(5) - 5, 「無期パート」に任せているのは、どのような業務ですか(該当すべてに○)。

1	単純・定型業務	2	正社員等の補助業務
3	労働者自身の判断が求められる業務	4	部下や後輩の指導業務
5	管理的な業務	6	専門的知識・技術を必要とする業務
7	その他		

(5) - 6, 「無期パート」の中に、正社員と業務内容及び責任の重さが、ほぼ同じ人はいますか(1つだけ○。いる場合は人数も記入)。

いる	1	人
いない	2	人

(5) - 7, 「無期パート」の中に、正社員と人材活用(配置転換や転勤の有無とその範囲)が、ほぼ同じ人はいますか(1つだけ○。いる場合は人数も記入)。

いる	1	人
いない	2	人

(5) - 8, 「無期パート」の中に、正社員と業務内容及び責任が同じで、人材活用(配置転換や転勤の有無とその範囲)もほぼ同じ人はいますか(1つだけ○。いる場合は人数も記入)。

いる	1	人
いない	2	人

(5) - 9, 「無期パート」の平均的な処遇状況について教えてください。

賃金の支払形態(該当すべてに○)	1	時給制	2	月給制	3	日給制	4	その他
賃金額	1時間当たり		円					
※月給制、日給制の場合は時間給に換算してください。								
▶付問、正社員の基本賃金(手当含む)に対する割合はどれくらいですか(1つだけ○)。								
1		正社員より高い		2		正社員と同じ(賃金差はない)		
3		正社員の8割以上		4		正社員の6割以上8割未満		
5		正社員の6割未満						
賃金額を決定する上で勘案している要素(該当すべてに○)	1	業務の内容	2	責任の程度	3	意欲、能力	4	経験
	5	成果	6	勤続年数	7	資格、技術	8	本人の事情(就業調整等)
	9	地域の賃金相場	10	最低賃金	11	曜日、時間帯	12	異動・転勤の有無
	13	その他						

昇給の有無(1つだけ○)	1	定期的な昇給があり得る	2	不定期に昇給があり得る
	3	昇給することはない		
賞与(1つだけ○)	1	原則として全員に支給	2	一部のみに支給
	3	支給していない		
退職金(1つだけ○)	1	規程により支給	2	規程はないが支給
	3	支給していない		
教育訓練(該当すべてに○)	1	入職時にガイダンス(OFF-JT)を行っている		
	2	日常的な業務を通じた計画的な教育訓練(OJT)を行っている		
	3	職務遂行に必要な能力を付与する教育訓練(OFF-JT)を行っている		
	4	キャリアアップのための教育訓練(OFF-JT)を行っている		
	5	自己啓発費用を補助している		
	6	教育訓練・研修はほとんど行っていない		

(5) - 10, 「無期パート」から正社員への転換措置※を実施していますか(1つだけ○)。

※正社員募集情報の周知、正社員配置時の応募機会の付与、試験制度等の実施を指します。転換実績は問いません。

実施している	1	付問、過去3年間に正社員への応募・転換実績がありますか(1つだけ○)。
実施していない	2	
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		

付問、実施していない理由は何ですか(該当すべてに○)。

1	労働者自身が望まない
2	無期パートは雇用の安定や処遇の水準が既に正社員並みである
3	フルタイム勤務や残業、転勤など正社員として働く要件が満たせない
4	正社員に転換するには能力が不足している
5	正社員に転換すると、いざいざというとき雇用調整がしにくくなる
6	正社員の必要数が限られている
7	その他(具体的に)

(5) - 11, 貴事業所の一般パートの中には、無期パートのほか、「有期パート」(契約期間の定めがある労働者)は含まれていますか(1つだけ○)。

含まれている	1	設問(6)へ進んでください。
含まれていない	2	設問(7) - 1へ進んでください。

(6) 「有期パート」についてお答えください。

(6) - 1, 「有期パート」の1回当たりの契約期間の長さはどうなっていますか(複数のケースがある場合、もっとも人数が多いケースに1つだけ○)。

1	1ヶ月以内	2	1ヶ月超～3ヶ月未満	3	3ヶ月
4	3ヶ月超～6ヶ月未満	5	6ヶ月	6	6ヶ月超～1年未満
7	1年	8	1年超～3年未満	9	3年以上

(6) - 2, 「有期パート」の契約更新に対する考え方はどれに近いですか(1つだけ○)。

1	契約を更新することはない
2	業務量の変動に応じて、契約を更新することがある
3	やむを得ない場合には、契約を更新しないことがある
4	基本的に契約を更新する
5	契約更新の考え方は定まっておらず、個別の状況に応じて判断する

期間(6) - 7へ進んでください。

付間、上記「3」あるいは「4」を選択した場合には中長期の雇用を予定しているにもかかわらず、無期契約へ移行させないのはどうですか(該当すべてに○)。

1	平均的な勤続年数は長くない(と見込んでいる)から
2	いざというとき雇用調整できなくなるから
3	契約方法が分からないから
4	現状で特段、支障がないから
5	有期パート自身が望まないから
6	その他(具体的に)

(6) - 3, 「有期パート」の契約の更新手続きは主にどのようになっていますか(1つだけ○)。

1	労働者から申し出がない限り、自動更新としている
2	更新の都度、契約書を交わしているが、期間満了後に締結するなど形式的なものである
3	更新の都度、労働者に労働条件の変更等を確認しているが、変更がなければ特段、契約書までは交わしていない
4	更新の都度、労働者に労働条件の変更等を確認し、変更がなくても毎回、契約書を交わしている
5	その他(具体的に)

(6) - 4, 「有期パート」の実際の契約更新回数、平均的にどれくらいですか(1つだけ○)。

1	1回	2	2回	3	3～5回
4	6～10回	5	11回以上		

(6) - 5, 「有期パート」の勤続年数はどうなっていますか。また、勤続年数が3年以上、5年以上の有期パートが有期パート全体に占める割合はどれくらいですか(それぞれ数値を記入)。

平均で		年	最長で		年
勤続3年以上の割合		%	勤続5年以上の割合		%

(6) - 6, 「有期パート」について、契約の更新回数や勤続年数の上限、定年を設定していますか(1つだけ○。設定している場合は数値も記入)。

何らかを設定している	1	更新回数上限がある場合		回まで
特段、設定していない	2	勤続年数上限がある場合		年まで
		定年を定めている場合		歳まで

(6) - 7, 「有期パート」の所定労働時間をご記入ください(それぞれ数値を記入)。

1日当たりの所定労働時間(休憩時間を除く)		1週間当たりの所定労働時間(休憩時間を除く)	
平均	時間	平均	時間
最長	時間	最長	時間

(6) - 8, 「有期パート」が残業することはありますか(1つだけ○。残業がある場合は数値も記入)。

ある	1	1週間当たり		時間
ない	2	平均		時間

付間、残業がある場合、残業に対する割増賃金はどのように支給していますか(1つだけ○)。

1	法定通り、1日8時間を上回る時間に対して割増賃金を支給している (正社員の所定労働時間が8時間未満の場合)
2	正社員の所定労働時間を上回る時間に対して割増賃金を支給している
3	有期パートの個別の契約時間を超える時間に対して割増賃金を支給している
4	その他

(6) - 9, 「有期パート」に任せているのは、どのような業務ですか(該当すべてに○)。

1	単純・定型業務	2	正社員等の補助業務
3	労働者自身の判断が求められる業務	4	部下や後輩の指導業務
5	管理的な業務	6	専門的知識・技術を必要とする業務
7	その他		

(6) - 10, 「有期パート」の中に、正社員と業務内容及び責任の重さがほぼ同じ人はいいますか
(1つだけ○。いる場合は人数も記入)。

いる	1	人
いない	2	人

(6) - 11, 「有期パート」の中に、正社員と人材活用(配置転換や転勤の有無とその範囲)がほぼ同じ人はいいますか(1つだけ○。いる場合は人数も記入)。

いる	1	人
いない	2	人

(6) - 12, 正社員と業務内容及び責任が同じで、人材活用(配置転換や転勤の有無とその範囲)もほぼ同じ人はいいますか(1つだけ○。いる場合は人数も記入)。

いる	1	人
いない	2	人

(6) - 13, 「有期パート」の平均的な処遇状況について教えてください。

賃金の支払形態 (該当すべてに○)	1	時給制	2	月給制	3	日給制	4	その他
賃金額	1時間当たり <input type="text"/> 円							
※月給制、日給制の場合は時間給に換算してください。								
付問、正社員の基本賃金(手当含む)に対する割合はどれくらいですか(1つだけ○)。								
1		正社員より高い		2		正社員と同じ(賃金差はない)		
3		正社員の8割以上		4		正社員の6割以上8割未満		
5		正社員の6割未満						
賃金額を決定する上で 勘案している要素 (該当すべてに○)	1	業務の内容	2	責任の程度	3	意欲、能力	4	経験
5		成果	6	勤続年数	7	資格、技術	8	本人の事情(就業調整等)
9		地域の賃金相場	10	最低賃金	11		曜日、時間帯	12
13		異動・転勤の有無						
昇給の有無								
1		定期的な昇給があり得る		2		不定期に昇給があり得る		
3		昇給することはない						
賞与(1つだけ○)	1	原則として全員に支給		2		一部のみに支給		
3		支給していない						
退職金(1つだけ○)	1	規程により支給		2		規程はないが支給		
3		支給していない						

教育訓練 (該当すべてに○)	1	入職時にガイダンス(OFF-JT)を行っている
※OFF-JTとは、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練を指します。		
2	2	日常的な業務を通じた計画的な教育訓練(OJT)を行っている
3	3	職務遂行に必要な能力を付与する教育訓練(OFF-JT)を行っている
4	4	キャリアアップのための教育訓練(OFF-JT)を行っている
5	5	自己啓発費用を補助している
6	6	教育訓練・研修はほとんど行っていない

(6) - 14, 「有期パート」から正社員への転換措置を実施していますか(1つだけ○)。

※正社員募集情報の周知、正社員配置時の応募機会の付与、試験制度等の実施を指します。転換実績は問いません。

実施している	1	付問、過去3年間に正社員への応募・転換実績がありますか (1つだけ○。応募・転換実績がある場合、数値も記入)。
実施していない	2	
1 応募者がおり、実際に転換した実績もある		
→ 対応募者転換比率は <input type="text"/> % ※ 転換者数 ÷ 応募者数 × 100		
2 応募者はいしたが、転換した実績はない		
3 そもそも応募者がいない		
4 その他(具体的に)		

付問、実施していない理由は何ですか(該当すべてに○)。

1	労働者自身が望まない
2	有期パートの処遇水準は既に正社員並みである
3	フルタイム勤務や残業、転勤など正社員として働く要件が満たせない
4	正社員に転換するには能力が不足している
5	正社員に転換すると、いざいざというとき雇用調整がしにくくなる
6	正社員の必要数が限られている
7	その他(具体的に)

(7) 以下は正社員及び「一般パート(定義はp2)」全般の制度適用状況についてお答えください。

(7) - 1, 一般パート全般に対する就業規則※の適用状況はどうなっていますか。

※就業規則とは、事業所におけるその労働者の労働条件の具体的細目や、労働者の守るべき職場規律を定めたものを指します。

1	短時間労働者専用の就業規則がある
2	事業所全体の就業規則に短時間労働者の規定も盛り込まれている
3	正社員用の就業規則を短時間労働者にも適用している
4	短時間労働者に適用する就業規則・規定はない
5	事業所に就業規則自体がない(作成中含む)

付問、就業規則・規程の中に
就業規則はありますか。
ある場合、適用はどのようになっていますか(1つだけ○)。

1	就業規則があり、正社員・一般パートとも適用されている
2	就業規則はあるが、正社員にのみ適用されている
3	就業規則はない

4 「就業規則」とは「会社の許可なく他人に雇い入れられること」や「在職のまま他の職業に従事すること」等の禁止を指します。

(7) - 2, 貴事業所には、下記のような各種処遇制度(少なくとも正社員に適用されているもの)があります。また、同制度がある場合、一般パートにも適用されますか(該当すべてに○)。

各種処遇制度	制度あり (正社員に適用)	一般パート にも適用	各種処遇制度 (正社員に適用)	制度あり (正社員に適用)	一般パート にも適用
人事評価・考課	1	1	健康診断	11	11
職務、職能等資格制度	2	2	人間ドックの補助	12	12
通勤手当	3	3	慶弔休暇	13	13
皆勤・精勤手当	4	4	慶弔祝金・見舞金等	14	14
役職手当	5	5	社員食堂	15	15
家族手当	6	6	更衣室	16	16
住宅手当	7	7	休憩室	17	17
賞与	8	8	託児施設	18	18
退職金	9	9	保養所・運動施設	19	19
企業年金	10	10	共済会への加入	20	20

付問 i, 「6. 家族手当」に○をつけた場合に伺います。家族手当は、配偶者の収入金額を支給条件としていますか(1つだけ○)。

1	している
2	していない

支給条件としている場合、具体的に年間収入条件金額はいくらですか(1つだけ○)。

1	103万円(税制上の被扶養者の収入限度額)
2	130万円(社会保険上の被扶養者の収入限度額)
3	141万円(配偶者特別控除の収入限度額)
4	その他(具体的に)

付問 ii, 「2. 職務、職能等資格制度」を、正社員と一般パートの両方に適用している場合に伺います。どのような制度ですか(1つだけ○)。

1	正社員と一般パートの制度は、共通である
2	基本的に別建ての制度だが一部共通する資格がある
3	別建ての制度だが、一般パートも途中から正社員の制度に乗り入れられることができる
4	一般パートの制度は、正社員とはまったく異なる

1~3を選択した場合に伺います。一般パートが昇格できる資格(等級)等上限はどうなっていますか(1つだけ○)。

1	正社員と同じまたは同等の資格(等級)等まで就くことができる
2	正社員と同じまたは同等の資格(等級)等までは就くことができない

(7) - 3, 正社員の基本賃金は、どのような要素で決定していますか。またそのうち、5年前よりも重視するようになったもの、重視しなくなったものはありませんか(それぞれ1~10の該当すべてに○)。

正社員の基本賃金	職務	役割	人材活用 (転勤等)	成果	能力	経験	勤続年数	家族状況	年齢	その他
勘案しているもの	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5年前よりも重視	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5年前より重視せず	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

(7) - 4, 一般パート全般(いる場合)の基本賃金は、どのような要素で決定していますか。またそのうち、5年前よりも重視するようになったもの、重視しなくなったものはありませんか(それぞれ1~10の該当すべてに○)。

一般パートの基本賃金	職務	役割	人材活用 (転勤等)	成果	能力	経験	勤続年数	家族状況	年齢	その他
勘案しているもの	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5年前よりも重視	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5年前より重視せず	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

(8) 現在、短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に向けた見直しは、国会で審議されています(平成24年6月現在)。これに関連してお伺いします。

(8) - 1, 貴事業所に、①適当なり所定労働時間が20時間以上②月額賃金が8万8,000円以上③勤続年数が1年以上、のすべての要件を満たす短時間労働者はいますか(学生は除く)。

1	現在、短時間労働者を雇用しており、上記に該当する者も含まれている →具体的に何人ですか。() →これを貴事業所の正社員の(労働時間の長さや生産性を加味した)要員数に換算する と何人になりますか。()
2	現在、短時間労働者を雇用しているが、上記に該当する者は含まれていない
3	現在、短時間労働者は雇用していないが、今後、(上記該当も含めて)何らかの短時間労働者を雇用する可能性がある
4	現在、短時間労働者を雇用しておらず、今後も雇用することははない
5	現在、短時間労働者を雇用しておらず、今後の雇用方針は不明である

(8) - 2, 短時間労働者に対して社会保険が適用拡大される場合、短時間労働者の雇用のあり方や雇用管理を見直しますか(1つだけ○)。

1	既に見直した
2	今後、見直す(と思う)
3	特に何もしない(と思う)

付問、見直し内容は次のどれですか(該当すべてに○)。

1	短時間労働者の人材を厳選し、一人ひとりにもっと長時間働いてもらい雇用数を抑制	2	労働時間や賃金水準等での見直しは難しいので、短時間労働者の雇用管理に係る全体的なコスト削減を検討(教育訓練費用や福利厚生等の圧縮等)
3	適用拡大要件にできるだけ該当しないよう、賃金設定や年取水準設定を見直し時間を短く、その分より多くの短時間労働者を雇用	4	適用拡大要件にできるだけ該当しないよう所定労働時間を短く、その分より多くの短時間労働者を雇用
5	短時間労働者はできるだけ学生を活用	6	短時間労働者はできるだけ定年再雇用を活用
7	短時間労働者一人当たりの勤続年数を1年未満に抑制	8	短時間労働者を正社員へ転換
9	できるだけ正社員を採用	10	派遣労働者や業務委託等に切り換え
11	業務の自動化やIT化を検討	12	事業の縮小を検討
13	その他(具体的に)		

質問は以上です。ご記入が終わりましたら、別添の【返信用封筒】(切手不要)へ入れ、平成24年7月27日(金)までに郵便ポストに投函してください。ご協力、有難うございました。

事業所ご記入欄		
①	②	③

【短時間労働者の多様な実態に関する調査・個人票】

【調査の趣旨】

この調査は、短時間労働者の雇用管理の現状やそのあり方に対するご意見を把握するため、労働政策研究・研修機構(※)が、厚生労働省雇用均等・児童家庭局の要請を受けて行っているものです。

今後の政策形成に反映する重要な調査となりますので、お忙しいなか恐縮ではございますが、ご回答へのご協力のほど卒直しくお願い申し上げます。

【ご記入にあたってのお願い】

- この調査はパートタイマー、アルバイト、臨時社員、嘱託等の名称にかかわらず、正社員以外で労働時間が短い「短時間労働者」を対象に、就労状況等をお伺いするものです。調査では、特にことわりがない限り、平成24年7月1日現在の状況についてご記入ください。
- ご記入に当たりましては、特にことわりのない限り該当する選択肢を1つ選び、番号を○で囲んでください。また、特にことわりのない限り、順を追って次の設問へお進みください。数値につきましては右詰めでご記入ください。
- この調査票に記入された事項は、すべて数値化され統計的に処理します。個人が特定されたり、個別の情報が他に漏れることは一切ありませんので、ありのままをご記入ください。
- ご記入が終わりましたら、別添の【返信用封筒】へ入れ、平成24年7月27日(金)までに郵便ポストに投函してください(切手は不要です。受取人払いで当方が負担致します)。なお、返信先の住所は、調査票の発送・回収作業部分を委託している受託機関(株式会社日本統計センター)宛となっておりますが、当機関が主体となり調査・分析を行うものには間違いございません(HP上の告知をご確認いただけます)。
<http://www.jil.go.jp/information/enquete/index.htm>

○この調査に関するお問合せは下記までお願い申し上げます。

【調査票の送付・回収など実査について】

株式会社日本統計センター 担当: 門川、菊地
TEL 03-3861-5391 FAX 03-3866-4944
受付時間 平日 9:00~17:30



【調査票の趣旨・内容について】

労働政策研究・研修機構 調査・解析部 担当: 渡辺、荻野
TEL 03-5903-6286 FAX 03-5903-6116
受付時間 平日 9:00~17:30

※労働政策研究・研修機構は、厚生労働省所管の調査研究機関であり、労働政策の立案に資する調査研究や、労働についての情報収集・提供等を行っております(<http://www.jil.go.jp>)。

I 基礎情報

(1) あなたの属性について教えてください。

(1)-1, 性別 (1つだけ○してください)

男性	1
女性	2

(1)-2, 年齢 (平成24年7月1日現在) (数値をご記入ください)

満	
---	--

(1)-3, 婚姻状況 (1つだけ○してください)

未婚	1
既婚	2
離婚・死別	3

(1)-4, 最終学歴 (1つだけ○してください)

中学	1	2	3	4	5	6	7
高校	2	3	4	5	6	7	
専門学校	3	4	5	6	7		
短大・高専	4	5	6	7			
大学	5	6	7				
大学院	6	7					
在学中	7						

付問, 現在, 在学している学校 (1つだけ○してください)

中学	1	2	3	4	5	6
高校	2	3	4	5	6	
専門学校	3	4	5	6		
短大・高専	4	5	6			
大学	5	6				
大学院	6					

(2) あなたの生活環境について教えてください。

(2)-1, あなたは現在, 自分を含めて何人でお住まいですか (数値をご記入ください)。

人数	
----	--

付問, どなたと同居していますか (○はいくつでも)。

配偶者	1	2	3	4	5
子ども	2	3	4	5	6
親	3	4	5	6	7
兄弟姉妹	4	5	6	7	8
その他	5	6	7	8	9

2人以上の場合

子がいる場合

付問, 末子の年齢はいくつですか (1つだけ○)。

3歳未満	1	2	3	4	5	6
3歳以上	2	3	4	5	6	7
小学校就学前 (1~3年生)	3	4	5	6	7	8
小学校低学年 (4~6年生)	4	5	6	7	8	9
小学校高学年 (中学生)	5	6	7	8	9	10
高校生以上	6	7	8	9	10	11

(2) - 2, あなたの世帯の生活は、主に何に依っていますか(1つだけ○してください)。

1	主に自分の収入	2	主に配偶者の収入
3	主に親の収入(親の年金を含む)	4	主に子ども収入
5	主に自分または配偶者の年金	6	その他

(2) - 3, あなたの世帯の昨年(平成23年1月1日～12月31日)の年収(税込み)は、どれくらいでしたか(1つだけ○してください)。

～	200～	300～	400～	500～	600～	700～	800～	900～	1千
200万	300万	400万	500万	600万	700万	800万	900万	1千	1千
円未満	万円								
									以上
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

(2) - 4, あなた自身の昨年(平成23年1月1日～12月31日)の年収(税込み)は、どれくらいでしたか(1つだけ○してください)。※複数の収入があった場合は、合算した金額をお答えください。

年収	65万	65～	103～	130～	165～	195～	330～	695
なし	円未満	103万	130万	165万	195万	330万	695万	万円
		円未満	円未満	円未満	円未満	円未満	円未満	以上
1	2	3	4	5	6	7	8	9

(2) - 5, あなたが働くのを辞めると、家計はどうなりますか(1つだけ○してください)。

1	日々の生活が維持できなくなる
2	日々の生活はなんとかなるが、住宅ローン等の返済が難しくなる
3	日々の生活はなんとかなるが、学費・教育費や仕送りの検出が難しくなる
4	自分の収入がなくなっても、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
5	自分の収入がなくなっても、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
6	自分の収入がなくなっても、日々の生活に何ら変わることはない

(3) あなたのキャリアについて教えてください。

(3) - 1, あなたはこれまで、何回転職しましたか(数値をご記入ください)。

※勤め人から自営業、自由業、内職等になった場合や、その逆についても転職とみなしてください。ただし、卒業の合間のアルバイトは除いてください。

転職回数 回

●0回の場合、次ページ設問(3) - 3へお進みください。

●1回以上の場合、下記(3) - 2へお進みください。

(3) - 2, 現在の会社に入る前までに、経験したことのある就業形態は何ですか(該当すべてに○してください)。そのうち、現在の会社に入る直前に働いていた時の就業形態は何ですか(1つだけ○してください)。

就業形態の種類	これまでに経験したことのある就業形態(○はいくつでも)	現在の会社に入る直前の就業形態(1つだけ○)
正社員	1	1
フルタイム契約労働者(1週間の所定労働時間の長さが正社員とほぼ同じ)	2	2
パートタイム労働者(1週間の所定労働時間の長さが正社員より短い)	3	3
派遣労働者	4	4
請負会社の労働者	5	5
自営業等の独立した形態(内職含む)	6	6
会社などの役員	7	7
家業(農業含む)の手伝い	8	8

※あるいは3はアルバイトや臨時社員、嘱託等名称に関わらず、所定労働時間の長さで選んでください。

付問①, 前職の勤続期間はどれくらいでしたか(数値をご記入ください)。

年 月

付問②, 前職はどのような形で辞めましたか(1つだけ○してください)。

1	自分から退職を申し出た	次ページの「自分から退職を申し出た」理由(付問②)にもお答えください。
2	会社から解雇・雇止めされた	次ページの設問(3) - 3へお進みください。
3	自営業を廃業した、家業の手伝いを辞めた	

付問③、「自分から退職を申し出た」理由は何ですか(該当すべてに○してください)。

他の仕事もしてみたかったから	1
夫の転勤や子の入学等に伴う引越して通えなくなつたから	2
もっと良い賃金・労働条件の仕事に移りたかったから	3
労働時間(日数)、時間帯等がもっと希望に沿う仕事に移りたかったから	4
キャリアアップしたかったから	5
妊娠・育児や介護・看護等の事情で働き方を変える必要があったから	6
自身の病気や体調不良で働き方を変える必要があったから	7
職場の人間関係が悪化したから	8
何となく	9
その他()	10

(3) - 3, あなたは現在、2つ以上の仕事(会社、副業等)を掛け持ちしていますか
(1つだけ○してください)。

掛け持ちしている	1
していない	2

付問、掛け持ちしている仕事は何ですか(○はいくつでも)。

正社員	1
フルタイム契約労働者(1週間の所定労働時間の長さが正社員とほぼ同じ)	2
パートタイム労働者(1週間の所定労働時間の長さが正社員より短い)	3
派遣労働者	4
請負会社の労働者	5
自営業等の独立した形態(内職含む)	6
会社などの役員	7
家業(農業含む)の手伝い	8

II 就労条件・契約状況

(1) (現在の会社で)短時間労働者という働き方を選んだ理由は何ですか
(該当すべてに○してください)。

自分の都合の良い時間帯や曜日に働きたいから	1
勤務時間や日数が短いから	2
就業調整(年収や労働時間の調整)ができるから	3
軽易な仕事をしたかったから	4
辞めやすいから	5
休みやすいから	6
余暇時間を利用したいから	7
資格・技能を活かして働きたかったから	8
企業や職場、組織に拘束されたくないから	9
すぐに働き始めたかったから	10
正社員としての働き口が見つからなかったから	11
育児・介護等の事情があるから	12
正社員として働くことを家族に反対されたから	13
正社員として働くことが体力的に難しいから	14
通勤が容易だから	15
転職がないから	16
他に本業があるから・兼業ができるから	17
その他	18

(2) あなたが現在の会社で短時間労働者として働き始めてから、どれくらいの期間になりますか
(1つだけ○してください)。

1	6ヶ月未満	2	6ヶ月以上1年未満	3	1年以上3年未満
4	3年以上5年未満	5	5年以上10年未満	6	10年以上

(3) 現在の雇用契約についてお答えください。

(3) - 1, 現在の雇用契約は、雇用期間の定めのある契約ですか(1つだけ○してください)。

期間の定めがある	1
期間の定めがない	2
分からない	3

設問(3) - 2へお進みください。

設問(3) - 5へお進みください。

(3) - 2, 現在の雇用契約における雇用契約期間はどれくらいですか(数値をご記入ください)。

年 ヶ月 日
 不明の場合は右の箱に○してください。

(3) - 3, 雇入れ時に、雇用契約の更新の有無や更新方法について明示されましたか(1つだけ○してください)。

明示された	書面により明示され、かつ口頭で説明を受けた	1
	書面を渡されたのみで、口頭による説明はなかった	2
	書面は渡されず、口頭でのみ説明を受けた	3
	雇用契約の更新有無や更新方法については一切、説明を受けていない	4

(3) - 4, これまでに雇用契約の更新はありましたか(1つだけ○してください)。

まだ初めての雇用期間の途中
 雇用契約を更新した
 回数 回
 更新回数(数値をご記入ください)
 更新した場合は 回

付問, 更新時には労働条件を明示されましたか(1つだけ○)。

明示された	書面により明示され、かつ口頭で説明を受けた	1
	書面を渡されたのみで、口頭による説明はなかった	2
	書面は渡されず、口頭でのみ説明を受けた	3
	労働条件については一切、説明を受けていない	4

(3) - 5, 1週間当たりの出勤日数はどれくらいですか(数値をご記入ください)。

1週間の出勤日数 日

付問, 出勤することが多い曜日はどれですか

(該当すべてに○してください)。

月曜	火曜	水曜	木曜	金曜	土曜	日曜	祝日	決まっていない
1	2	3	4	5	6	7	8	9

(3) - 6, 1日当たりの所定労働時間はどれくらいですか(数値をご記入ください)。

1日の所定労働時間数 時間 分
 (残業を含めないでください)

付問①, 主に出勤する時間帯は決まっていますか(1つだけ○してください)。

1 2
 3 4 5
 6 7 8 9 10

付問②, 働くことが多い時間帯はどれですか(該当すべてに○してください)。

1	2	3	4	5
早朝 (4時以降～ 8時まで)	午前中 (8時以降～ 12時まで)	午後 (12時以降～ 17時まで)	夕方 (17時以降～ 22時まで)	深夜 (22時以降～ 翌日4時まで)

付問③, 残業を命じられることはありませんか(1つだけ○してください)。

1	2	3	4
頻繁にある	たまにある	ほとんどない	まったくない

(3) - 7, あなたの賃金は現在、どのように決められていますか(主なものに1つだけ○してください)。また、採用時と現在の金額はそれぞれいくらですか(数値をご記入ください)。

賃金の支払形態(1つだけ○)		採用時(数値を記入)		現在(数値を記入)	
1	時間給	→	1時間	円	1時間
2	日給	→	1日	円	1日
3	月給	→	1ヶ月	円	1ヶ月
4	歩合給・その他	→	1ヶ月平均	円	1ヶ月平均

(3) - 8, 賞与の支給はありますか(1つだけ○してください)。

1 ある
 2 ない
 3 分からない
 付問, 直近の支給額はいくらでしたか(数値を記入)。
 万 円

Ⅲ 就労状況と現在の処遇

(1) あなたの現在の職種はどのようなものですか(1つだけ○してください)。

1	管理的な仕事	2	専門的・技術的な仕事	3	事務的な仕事
4	販売の仕事	5	サービスの仕事	6	保安の仕事
7	生産工程の仕事	8	輸送・機械運転の仕事	9	建設・採掘の仕事
10	運搬・清掃・包装等の仕事	11	その他の仕事()		

(2) あなたが従事しているのはどのような業務ですか(該当すべてに○してください)。

1	単純・定型業務	2	正社員等の補助業務
3	自身の判断が求められる業務	4	部下や先輩の指導業務
5	管理的な業務	6	専門的知識・技術を必要とする業務
7	その他()		

(3) あなたは現在、何らかの役職に就いていますか(1つだけ○してください)。

1	就いている
2	就いていない

付問、役職は次のどれに近いですか(1つだけ○)。

1	正社員と同様の役職(同じ役職に就いている正社員もいる)
2	正社員が不在時にその代理を務める役割
3	他の短時間労働者の指導・管理を行うリーダー的な役割
4	その他

(4) あなたの職場に、あなたと同じ仕事をしている正社員はいますか(1つだけ○してください)。

1	同じ内容の業務を行い、責任の重さも同じ正社員がいる
2	責任の重さは違うが、同じ内容の業務を行っている正社員がいる
3	同じ内容の業務を行っている正社員はいない
4	分からない

付問、同じ仕事をしている正社員は、どのような人ですか(それぞれ1つだけ○してください)。

※複数名いる場合は、業務内容や責任がもっとも近い正社員1人を思い浮かべてお答えください。

性別	1	男性	2	女性		
年齢	1	25歳未満	2	25歳以上～30歳未満	3	30歳代
	4	40歳代	5	50歳代	6	60歳代
タイプ	1	採用されて間もない正社員	2	育児や介護等の事情を抱えている正社員		
	3	職種や責任の範囲、勤務場所等が限定されている正社員	4	定年に近い正社員		
	6	その他()	5	1～4以外の、職場で一般的な正社員		
			7	よく分からない		

(5) 同じ仕事をしている正社員と比較して、あなたの賃金水準をどう思いますか(1つだけ○してください)。

1	正社員と同等もしくはそれ以上の賃金水準である
2	正社員より賃金水準は低いが、納得している
3	正社員より賃金水準は低く、納得していない
4	分からない(考えたことがない)

付問、(5)で「2. 賃金水準は低い」が、納得している「または」3. 賃金水準が低く、納得していない」を選択した場合、同じ仕事をしている正社員より賃金水準が低いのは、どのような理由によると思いますか(該当すべてに○してください)。

1	責任の重さの違い	2	業務内容の変更の可能性の違い
3	業務の範囲や業務量の違い	4	異動・転勤の可能性の違い
5	勤務時間の自由度の違い	6	残業や休日出勤の対応の違い
7	仕事の成果、勤務成績、能力等の違い	8	勤続年数の長さや経験の違い
9	所持している資格の違い	10	採用方法の違い
11	学歴の違い	12	会社に対する貢献度合いの違い
13	その他()	14	合理的な理由はない(=1～13に該当なし)

(6) 賃金以外の処遇等で、仕事と同じ正社員と取扱いが異なっており、納得できないものがありますか(1つだけ○してください)。

1	ある
2	特にない

付問、「ある」場合、具体的内容は何か(該当すべてに○してください)。

1	昇進・昇格(キャリア・アップ)	14	財産形成制度
2	定期的な昇給	15	看護休暇
3	仕事をすることで必要な教育訓練	16	慶弔休暇
4	キャリアアップに必要な教育訓練	17	慶弔祝金・見舞金等
5	人事評価・考課	18	雇入時健康診断
6	通勤手当	19	定期健康診断
7	精勤手当	20	人間ドックの補助
8	役職手当	21	託児施設の利用
9	家族手当	22	保養所・運動施設の利用
10	住宅手当	23	社員食堂の利用
11	賞与	24	更衣室・休憩室の利用
12	退職金・企業年金	25	社内行事への参加
13	共済会への加入	26	その他()

(7) 現在の会社で、自分の処遇(賃金、教育訓練、福利厚生施設等)について、事業主や人事担当者等に説明を求めたことはありませんか(それぞれ1つだけ○してください)。

説明を求めたことがある	1
説明を求めたことはない	2

付問,説明を求めた結果、納得のいく説明はありましたか。

説明があり納得した	1
説明があったが納得しなかった	2
相談を聞くだけで説明はなかった	3

説明(8)へお進みください。

付問,説明を求めたことがないのはなぜですか(該当すべてに○してください)。

説明を求めような疑問、不満等はないから	1
説明を求めても、取り合ってくれないから	2
説明を求めても、きつと状況は改善しないから	3
説明を求めて不利益な取扱いをされるのが怖いから	4
誰に説明を求めれば良いかわからないから	5
その他()	6

(8) 正社員の中に、あなたと人材活用(配置転換や転勤の有無とその範囲)

が同じ正社員はいますか(1つだけ○してください)。

1	いる
2	いない

(9) 正社員の中に、あなたと業務内容及び責任、さらに人材活用(配置転換や転勤の有無とその範囲)がすべて同じ人はいますか

(1つだけ○してください)。

1	いる
2	いない

IV 現在の仕事に対する満足度や今後の働き方に対する意向

(1) 現在の会社や仕事について、満足していますか(1つだけ○してください)。

満足している	どちらかというと満足している	どちらかというと不満である	不満である	何とも言えない	分からない
1	2	3	4	5	6

付問①,満足している理由は何ですか(該当すべてに○してください)。

付問②,満足している理由は何ですか(該当すべてに○してください)。

1	労働時間等が自分の希望に合致しているから
2	就業調整(年収や労働時間の調整)ができるから
3	解雇・雇止め心配が当面ないから
4	仕事を通じて教育訓練が受けられるから
5	自分の能力や経験を活かしているから
6	職場の人間関係や雰囲気が良いから
7	賃金や労働条件に納得しているから
8	生きがいや社会参加のために働いているから
9	仕事内容が合っているから
10	頑張れば正社員になれるから
11	責任や残業等の負担が軽いから
12	その他()

付問③へお進みください。

付問②,どのような不満(あるいは不安)ですか(該当すべてに○してください)。

1	会社からいつ解雇・雇止めされてもおかしくない	2	更新回数や勤続年数に上限がある
3	直ちに解雇・雇止めされることはないだろうが、経済悪化や経営危機等で真っ先に解雇・雇止め対象になる	4	勤続が長いのに有期契約で、契約更新の時期が不安である
5	仕事内容や自分の働きぶりに比べ賃金が安い	6	同じような仕事をしている正社員等と比べ賃金が安い
7	勤続を重ねても賃金が上がらない	8	長時間働いても生計に充分な収入が稼げない
9	仕事や責任の変化が賃金に反映されない	10	労働時間(日数)、時間帯等が希望に合わない
11	所定外労働が多い	12	働かせてもらえる労働時間が限られている
13	有給休暇がとりにくい	14	短時間労働者としては仕事があつて
15	自分の能力を活かせない	16	他の仕事や役割に就く機会がない
17	正社員に転換できない	18	教育訓練・研修が充分でない
19	福利厚生が充分でない	20	社会保険(厚生年金・健康保険)に加入できない
21	職場の人間関係が良くない	22	その他()

(2) 不満(あるいは不安)を事業主や人事担当者等に相談したことはありませんか(それぞれ1つだけ○してください)。

相談したことがある	1
相談したことはない	2

付問,相談した結果、納得のいく説明はありましたか。

説明があり納得した	1
説明があったが納得しなかった	2
相談を聞くだけで説明はなかった	3

説明(3)へお進みください。

付問,なぜ相談しないのですか(該当すべてに○してください)。

相談するほどの不満(あるいは不安)ではないから	1
相談しようとしても、取り合ってくれないから	2
相談しても、きつと状況は改善しないから	3
相談して解雇・雇止めされるのが怖いから	4
相談して(解雇・雇止め以外の)不利益な取扱いをされるのが怖いから	5
相談窓口がないから(誰に相談したら良いかわからないから)	6
周囲の人間関係に配慮すると相談できない	7
相談内容が職場内で公になる恐れがあるから	8
その他()	9

(3) 今後の働き方について、どのように考えていますか(1つだけ○してください)。

短時間労働者で仕事を続けたい	現在の会社で	1	付間、正社員になりたいのはどうしてですか(○はいくつでも)。
正社員になりたい	別の会社で	2	
その他(自営業をしたい、正社員以外でフルタイム契約社員になりたい等)	現在の会社で	3	
働くのをやめたい	別の会社で	4	
		5	
		6	

雇用不安がなくなるから	1
収入が安定するから	2
より多くの収入が得られるから	3
福利厚生が手厚いから	4
社会保険(厚生年金・健康保険)に加入できるから	5
教育訓練を受けられるから	6
キャリアを高められるから	7
自分の知識や資格、意欲・能力等を活かしたいから	8
正社員でない世間体が悪いから	9
その他	10

(4) あなたはこれまで、現在の会社の中で、正社員への採用・転換に応募した経験や、正社員になれるよう事業主等に願った経験はありますか。また、今後の意向はどうですか(それぞれ1つだけ○してください)。

これまで	1	正社員の新規採用時に応募したことがある
	2	正社員への転換機会・制度に応募したことがある
	3	機会・制度に関係なく、正社員になりたいと事業主等に願ったことがある
	4	以上のような経験はない
今後	1	機会があれば(再)応募したい(あるいは願っている)
	2	機会があっても(再)応募することはない(願っていない)
	3	分からない・考えたことがない

(5) 正社員として次のような働き方が可能なら、どれを選びたいですか(1つだけ○してください)。

※該当が複数ある場合は、もっとも当てはまるものを1つだけ選んでください。

労働時間の長さや残業の有無が選べる正社員	1
勤務地が限定されている正社員	2
従事する職種が限定されている正社員	3
役職に就く範囲が限定されている正社員	4
上記のような限定要件がない正社員	5
どのような種類の正社員でも正社員にはなりたくない	6

(6) あなたはこれまで、短時間労働者として働く中で、どのような教育訓練を受けましたか。また、現在の会社ではどのような教育訓練を受けましたか(それぞれ該当すべてに○してください)。

※なお現在の会社が、短時間労働者として働く初めての職場の場合は、「現在の会社で受けた教育訓練」欄のみご記入ください。

教育訓練の内容	これまで受けた教育訓練	現在の会社で受けた教育訓練
入職時のガイダンス(経営理念、業務内容、働く心構え等)	1	1
安全衛生や防災に関する研修	2	2
セクシュアルハラスメントの防止やコミュニケーションに関する研修	3	3
個人情報保護に関する研修	4	4
ひと通りの業務を遂行するために必要な教育・研修	5	5
職場に設置されている業務マニュアルの自学自習	6	6
日常的な業務を通じた、先輩や上司からの訓練・指導	7	7
巡回指導員による定期的な業務点検・アドバイス	8	8
担当業務に係るより専門的な知識・技術等を身に付けるための教育・研修	9	9
業務の習熟度等を確認する社内資格・検定制度に基づいた教育・研修	10	10
業務の習熟度等を確認する個別評価・考課制度に基づいた教育・研修	11	11
より高度な業務に就くための(ステップアップにつながるような)教育・研修	12	12
役職(役割)に就くために必要な教育・研修	13	13
自己啓発費用(通信講座の受講料や資格取得の検定料等)の補助	14	14
その他の教育訓練()	15	15
教育訓練はほとんど受けていない	16	16

(7) あなたは現在、自分の職業能力開発に積極的に取り組んでいますか

(1つだけ○してください)。

付間、取り組まない理由は何か(該当すべてに○)。

積極的に取り組んでいる	1	時間が取れない	1
あまり取り組んでいない	2	費用がかかる	2
まったく取り組んでいない	3	やるべきことが分からない	3
		適当な教育訓練機関がない・情報がない	4
		必要性を感じない	5
		その他()	6

Ⅲ 就業調整、社会保険加入等

(1) あなたは短時間労働者として働く上で、就業調整(年収や労働時間の調整)を行っていますか(1つだけ○してください)。

調整している	1	次のページの付間①へお進みください。
調整していません	2	
分からない	3	

付問①、調整の具体的な内容は何ですか(該当すべてに○してください)。

自身の収入に所得税がかからないよう103万円以下に抑えるようにしている	1
配偶者控除の適用を受けるため103万円以下に抑えるようにしている	2
配偶者特別控除の適用を受けるため103万円超141万円未満に抑えるようにしている	3
配偶者の社会保険(厚生年金・健康保険)に被扶養者として加入するため130万円未満に抑えるようにしている	4
雇用保険に加入しなくても良いよう週の所定労働時間を20時間未満にしている	5
厚生年金・健康保険等に加入しなくても良いよう、週の所定労働時間を正社員の3/4未満に抑えている	6
受給している公的年金が支給停止にならないようにしている、または減額率が小さくなるようにしている	7
会社の都合により厚生年金、健康保険、雇用保険等の加入要件に該当しないようにしている	8

付問②、調整していない理由は何ですか(該当すべてに○してください)。

現在の働き方では、もとと税金や控除、社会保険料等に影響する年取には届かない	1
税金や控除、社会保険料等に影響する年取になっても、できるだけ稼ぎたい	2
税金や控除、社会保険料等に影響するどうかを、特に気にしていない	3
自身で厚生年金・健康保険等に加入したい(自身の社会保険として確保したい)	4
制度の仕組み等がよく分からない	5
その他	6

(2) 社会保険の加入状況についてお答えください。

(2) -1、あなたは現在、社会保険にどのような形で加入していますか(それぞれ1つだけ○)。

	厚生年金保険	健康保険
被用者保険に本人が被保険者として加入している(別の会社で加入している場合も含む)	1	1
配偶者の加入している被用者年金保険の被扶養配偶者(第3号被保険者)になっている/家族が加入している被用者保険(健康)の被扶養者になっている	2	2
上記以外で、国民年金の被保険者(第1号被保険者)になっている/国民健康保険に加入している	3	3
加入していない	4	4

(2) -2、上記で2~4と回答した場合に伺います。

① あなた自身が、厚生年金・健康保険の被保険者になることを希望しますか(1つだけ○)。

希望する	1	次ページの付問 i へお進みください。
希望しない	2	次ページの付問 ii へお進みください。

付問 i、希望する理由は何ですか(該当すべてに○してください)。

将来の年金額を増やしたいから	1
現在、加入している年金保険料・健康保険料の負担が軽くなるから	2
就業調整を気にする必要がなくなるから	3
配偶者にかかわらず、自身の厚生年金・健康保険を確保したいから	4
その他()	5

付問 ii、希望しない理由は何ですか(該当すべてに○してください)。

手取り収入が減少するから	1
配偶者の健康保険・厚生年金があるからできるだけの負担は抑えたいから	2
その他()	3
()	4

② 厚生年金・健康保険の適用基準が変更され、適当の所定労働時間が20時間以上等の要件を満たせば、厚生年金・健康保険が適用されるようになるとしたら、あなたは現在の働き方を変えたいと思いますか(1つだけ○してください)。

変えたいと思う	1	以下の付問 i 及び ii へお進みください。
変えることはないと思う	2	(2) -3へお進みください。

付問 i、働き方をどう変えたいと思いますか(該当すべてに○してください)。

適用されるよう、かつ手取り収入が増えるよう働く時間を増やす	1
適用されるよう、かつ手取り収入が増えるよう働く時間を増やす	2
適用にならないよう、働く時間を減らす	3
請負会社の労働者、自営業等の独立した形態で働く(内職含む)	4
その他()	5
適用されるよう働く時間を増やすが、手取り収入が減らない程度の時間増に抑える	6
正社員として働く	7
働くことをやめる	8
分からない・何とも言えない	9

付問 ii、現在の会社から厚生年金・健康保険が適用されないよう、労働時間を短くすることを求めたら、あなたはどうか(該当すべてに○してください)。

現在の会社を辞めて、厚生年金・健康保険の適用対象になることのできる他の会社を探す	1
正社員にしてもらえるよう交渉する	2
その他()	3
受け容れる(現在の会社で働き続ける)	4
働くこと自体をやめてしまう	5
分からない・何とも言えない	6

(2) -3、あなたは、①週当たり所定労働時間が20時間以上②月額賃金が8万8,000円以上

③勤続年数が1年以上、のすべての要件を満たす短時間労働者に該当しますか(学生は除きます)(1つだけ○してください)。

該当する	1	該当しない	2
------	---	-------	---

質問は以上です。ご記入が終わりましたら、別添の【返信用封筒】(切手不要)へ入れ、平成24年7月27日(金)までに郵便ポストに投函してください。ご協力いただき、有難ございました。

『短時間労働者の多様な実態に関する調査【事業所票】』 付属統計表

第1表 (2) : 業種(15択/SA)

	合計	建設業	製造業	電気・ガス・水道業 熱供給	情報通信業	運輸業 郵便業	卸売業 小売業	金融業 保険業	不動産業 物品賃貸業	学術研究 専門・技術サービス業	宿泊業 飲食サービス業	生活関連サービス業 娯楽業	教育 学習支援業	医療 福祉	複合サービス事業 (郵便局・協同組合等)	サービス業 (他に分類されないもの)	無回答
有効回答・事業所計	3,591 100.0	223 6.2	691 19.2	44 1.2	109 3.0	199 5.5	541 15.1	122 3.4	38 1.1	114 3.2	155 4.3	64 1.8	289 8.0	571 15.9	54 1.5	356 9.9	21 0.6

第2表 (3)-1 : 常用労働者規模

事業所ベース

	合計	30人未満	30~99人	100~299人	300~499人	500~999人	1,000人以上	無回答
有効回答・事業所計	3,591 100.0	1,174 32.7	1,194 33.2	533 14.8	272 7.6	241 6.7	133 3.7	44 1.2

企業ベース

	合計	30人未満	30~99人	100~299人	300~499人	500~999人	1,000人以上	無回答
有効回答・事業所計	3,591 100.0	958 26.7	1,097 30.5	488 13.6	393 10.9	333 9.3	286 8.0	36 1.0

第3表 (4)-1 : 正社員の所定労働時間と比較した割合別パートの雇用状況

	パート労働者を雇用している計	所定労働時間の1未満を割る	所定労働時間の1以上2未満を割る	所定労働時間の2以上3未満を割る	所定労働時間の3以上4未満を割る	所定労働時間の4以上5未満を割る	所定労働時間の5以上6未満を割る	所定労働時間の6以上7未満を割る	所定労働時間の7以上8未満を割る	所定労働時間の8以上9未満を割る	所定労働時間の9以上10未満を割る	所定労働時間の10以上を割る
有効回答・事業所計	2,292 100.0	1,113 48.6	1,506 65.7	1,128 49.2	252 11.0	430 18.8	232 10.1	247 10.8	282 12.3	67 2.9	547 23.9	

第4表 (4)-3 : 短時間労働者(定年再雇用パートを除いた「一般パート」)の雇用理由(16択/MA-A)

	パート労働者を雇用している計	人を集めやすいから	学卒等一般の正社員から採用が困難だから	経験・知識・技能のある人を活用したいから	高齢者を活用するため	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	季節的な繁忙や一定期間の業務に集中するため	簡単な仕事内容だから	責任が軽い仕事だから	賃金が割安だから	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	退職した女性正社員を再雇用するため	学生アルバイトや若年フリーターを雇用するため	IT化・サービス情報化の進展によって、業務内容が変化したため
有効回答・事業所計	2,292 100.0	454 19.8	198 8.6	664 29.0	361 15.8	833 36.3	259 11.3	366 16.0	714 31.2	319 13.9	679 29.6	429 18.7	250 10.9	156 6.8	115 5.0	33 1.4

	その他	無回答	平均選択数
有効回答・事業所計	186 8.1	199 8.7	2.9

『短時間労働者の多様な実態に関する調査【事業所票】』 付属統計表

第5表 (8) - 1 : ①週当たり所定労働時間が20時間以上、②月額賃金が8万8,000円以上、③勤続年数が1年以上、のすべての要件を満たす短時間労働者の有無 (5択/SA)

	合計	雇用している(雇用の可能性あり)				現在、短時間労働者を雇用している可能性はない	現在、短時間労働者を雇用している可能性はない	現在、短時間労働者を雇用している可能性はない	無回答
		計	雇用している(雇用の可能性あり)	現在、短時間労働者を雇用している可能性はない	現在、短時間労働者を雇用している可能性はない				
有効回答・事業所計	3,591	2,242	1,633	510	99	363	569	417	
業種別	100.0	62.4	45.5	14.2	2.8	10.1	15.8	11.6	
建設業	223	70	33	29	8	47	57	49	
製造業	100.0	31.4	14.8	13.0	3.6	21.1	25.6	22.0	
電気・ガス、熱供給・水道業	691	389	294	79	16	89	129	84	
情報通信業	100.0	56.3	42.5	11.4	2.3	12.9	18.7	12.2	
運輸業、郵便業	109	49	37	7	5	23	31	6	
卸売業、小売業	199	110	72	35	3	26	33	30	
金融業、保険業	100.0	55.3	36.2	17.6	1.5	13.1	16.6	15.1	
不動産業、物品賃貸業	541	312	222	72	18	53	99	77	
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	57.7	41.0	13.3	3.3	9.8	18.3	14.2	
宿泊業、飲食サービス業	122	79	63	13	3	14	19	10	
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	64.8	51.6	10.7	2.5	11.5	15.6	8.2	
教育、学習支援業	38	19	11	5	3	5	10	4	
複合サービス事業(郵便局、協同組合等)	100.0	50.0	28.9	13.2	7.9	13.2	26.3	10.5	
サービス業(他に分類されないもの)	114	66	47	17	2	16	20	12	
無回答	100.0	57.9	41.2	14.9	1.8	14.0	17.5	10.5	
事業所の規模別	155	123	85	37	1	5	10	17	
30人未満	100.0	79.4	54.8	23.9	0.6	3.2	6.5	11.0	
30～99人	64	43	31	9	3	7	7	7	
100～299人	100.0	67.2	48.4	14.1	4.7	10.9	10.9	10.9	
300～499人	289	247	176	67	4	8	22	12	
500～999人	100.0	85.5	60.9	23.2	1.4	2.8	7.6	4.2	
1,000人以上	571	471	383	74	14	6	37	57	
無回答	100.0	82.5	67.1	13.0	2.5	1.1	6.5	10.0	
30人未満	958	472	265	174	33	126	188	172	
30～99人	100.0	49.3	27.7	18.2	3.4	13.2	19.6	18.0	
100～299人	1,097	675	458	190	27	126	166	130	
300～499人	100.0	61.5	41.8	17.3	2.5	11.5	15.1	11.9	
500～999人	488	343	264	66	13	41	67	37	
1,000人以上	100.0	70.3	54.1	13.5	2.7	8.4	13.7	7.6	
無回答	393	281	243	30	8	25	65	22	
30人未満	100.0	71.5	61.8	7.6	2.0	6.4	16.5	5.6	
30～99人	333	244	206	30	8	18	47	24	
100～299人	100.0	73.3	61.9	9.0	2.4	5.4	14.1	7.2	
300～499人	286	216	188	18	10	23	28	19	
500～999人	100.0	75.5	65.7	6.3	3.5	8.0	9.8	6.6	
1,000人以上	36	11	9	2	0.0	4	8	13	
無回答	100.0	30.6	25.0	5.6	0.0	11.1	22.2	36.1	
所定労働時間割合別の雇用状況	1,113	1,035	760	275	-	-	-	78	
1/2未満を雇用	100.0	93.0	68.3	24.7	-	-	-	7.0	
1/2～3/4を雇用	1,506	1,408	1,156	252	-	-	-	98	
3/4以上を雇用	100.0	93.5	76.8	16.7	-	-	-	6.5	
1/2未満のみ雇用	1,128	1,040	949	91	-	-	-	88	
1/2～3/4のみ雇用	100.0	92.2	84.1	8.1	-	-	-	7.8	
3/4以上のみ雇用	252	223	67	156	-	-	-	29	
1/2～3/4のみ雇用	100.0	88.5	26.6	61.9	-	-	-	11.5	
3/4以上のみ雇用	430	398	280	118	-	-	-	32	
1/2+1/2～3/4	100.0	92.6	65.1	27.4	-	-	-	7.4	
1/2+3/4+3/4以上	232	198	177	21	-	-	-	34	
1/2+3/4+3/4以上	100.0	85.3	76.3	9.1	-	-	-	14.7	
全種類を雇用	247	228	156	72	-	-	-	19	
無回答	100.0	92.3	63.2	29.1	-	-	-	7.7	
3/4以上のみ雇用	282	258	235	23	-	-	-	24	
1/2+3/4+3/4以上	100.0	91.5	83.3	8.2	-	-	-	8.5	
全種類を雇用	67	60	52	8	-	-	-	7	
無回答	100.0	89.6	77.6	11.9	-	-	-	10.4	
全種類を雇用	547	524	485	39	-	-	-	23	
無回答	100.0	95.8	88.7	7.1	-	-	-	4.2	

○現在、短時間労働者を雇用しており、該当する者も含まれている場合に、該当する短時間労働者を正社員に換算した場合の人数記入欄に係る集計

事業所数	常用労働者数	正社員数	正社員以外数	労働時間	再雇用者	パート	新短時間労働者対象の圧縮率			
							未1/2	未3/4	以上	
有効回答※事業所計	885	237,083	171,027	66,056	40,046	1,233	38,813	16,202	10,841	11,770
								3,480	2,394	68.8

※(3)の常用労働者内訳、(4)の一般パート内訳、(8)の該当短時間労働者及び正社員換算のいずれの数値記入間にも、無回答や矛盾回答のない事業所

『短時間労働者の多様な実態に関する調査【事業所票】』 付属統計表

第6表 (8) - 2 : 短時間労働者に対して社会保険が適用拡大される場合、雇用のあり方や雇用管理の見直しの有無 (3 択 / S A)

	可また短 能時は 間労働 あり者 計後雇 用す る	見直した・見直す(と思う)			特 に 何 も し な い (と 思 う)	無 回 答
		計	既 に 見 直 し た	今 後 、 見 直 す (と 思 う)		
計	2,242 100.0	1,294 57.7	85 3.8	1,209 53.9	836 37.3	112 5.0
業 種 別						
建設業	70 100.0	32 45.7	5 7.1	27 38.6	34 48.6	4 5.7
製造業	389 100.0	214 55.0	19 4.9	195 50.1	164 42.2	11 2.8
電気・ガス、熱供給・ 水道業	22 100.0	11 50.0	3 13.6	8 36.4	8 36.4	3 13.6
情報通信業	49 100.0	22 44.9	4 8.2	18 36.7	25 51.0	2 4.1
運輸業、郵便業	110 100.0	73 66.4	2 1.8	71 64.5	33 30.0	4 3.6
卸売業、小売業	312 100.0	197 63.1	11 3.5	186 59.6	96 30.8	19 6.1
金融業、保険業	79 100.0	33 41.8	4 5.1	29 36.7	43 54.4	3 3.8
不動産業、物品賃貸業	19 100.0	7 36.8	-	7 36.8	10 52.6	2 10.5
学術研究、専門・ 技術サービス業	66 100.0	29 43.9	4 6.1	25 37.9	35 53.0	2 3.0
宿泊業、飲食サービス業	123 100.0	90 73.2	2 1.6	88 71.5	24 19.5	9 7.3
生活関連サービス業、 娯楽業	43 100.0	30 69.8	1 2.3	29 67.4	11 25.6	2 4.7
教育、学習支援業	247 100.0	132 53.4	7 2.8	125 50.6	108 43.7	7 2.8
医療、福祉	471 100.0	278 59.0	13 2.8	265 56.3	162 34.4	31 6.6
複合サービス事業 (郵便局、協同組合等)	29 100.0	19 65.5	1 3.4	18 62.1	10 34.5	-
サービス業 (他に分類されないもの)	205 100.0	123 60.0	9 4.4	114 55.6	70 34.1	12 5.9
無回答	8 100.0	4 50.0	-	4 50.0	3 37.5	1 12.5
事 業 所 の 常 用 労 働 者 規 模 別						
30人未満	575 100.0	324 56.3	25 4.3	299 52.0	210 36.5	41 7.1
30～99人	756 100.0	450 59.5	33 4.4	417 55.2	266 35.2	40 5.3
100～299人	396 100.0	220 55.6	12 3.0	208 52.5	160 40.4	16 4.0
300～499人	206 100.0	119 57.8	3 1.5	116 56.3	81 39.3	6 2.9
500～999人	186 100.0	118 63.4	8 4.3	110 59.1	63 33.9	5 2.7
1,000人以上	110 100.0	55 50.0	3 2.7	52 47.3	51 46.4	4 3.6
無回答	13 100.0	8 61.5	1 7.7	7 53.8	5 38.5	-
企 業 の 常 用 労 働 者 規 模 別						
30人未満	472 100.0	265 56.1	26 5.5	239 50.6	172 36.4	35 7.4
30～99人	675 100.0	398 59.0	30 4.4	368 54.5	239 35.4	38 5.6
100～299人	343 100.0	207 60.3	10 2.9	197 57.4	123 35.9	13 3.8
300～499人	281 100.0	154 54.8	5 1.8	149 53.0	118 42.0	9 3.2
500～999人	244 100.0	155 63.5	10 4.1	145 59.4	81 33.2	8 3.3
1,000人以上	216 100.0	109 50.5	4 1.9	105 48.6	99 45.8	8 3.7
無回答	11 100.0	6 54.5	0 0.0	6 54.5	4 36.4	1 9.1
所 定 労 働 時 間 制 合 別 バ ー ト の 雇 用 状 況						
1/2未満を雇用	1,035 93.0	637 61.5	29 2.8	608 58.7	347 33.5	51 4.9
1/2～3/4を雇用	1,408 93.5	867 61.6	39 2.8	828 58.8	482 34.2	59 4.2
3/4以上を雇用	1,040 92.2	577 55.5	44 4.2	533 51.3	423 40.7	40 3.8
1/2未満のみ雇用	223 88.5	119 53.4	5 2.2	114 51.1	90 40.4	14 6.3
1/2～3/4のみ雇用	398 92.6	247 62.1	13 3.3	234 58.8	133 33.4	18 4.5
3/4以上のみ雇用	198 85.3	78 39.4	17 8.6	61 30.8	111 56.1	9 4.5
1/2+1/2～3/4	228 92.3	155 68.0	5 2.2	150 65.8	60 26.3	13 5.7
1/2～3/4と3/4 以上	258 91.5	136 52.7	8 3.1	128 49.6	115 44.6	7 2.7
1/2+3/4以上	60 89.6	34 56.7	6 10.0	28 46.7	23 38.3	3 5.0
全種類を雇用	524 95.8	329 62.8	13 2.5	316 60.3	174 33.2	21 4.0

『短時間労働者の多様な実態に関する調査【事業所票】』 付属統計表

第8表 (8) - 2付問：見直し内容（10択／MA-A）の選択パターン

選択数内訳

1個選択	2個選択	3個選択	4個選択	5個選択	6個選択	7個選択	9個選択	13個選択	無回答	計
581	407	157	52	27	4	4	1	1	60	1,294
44.9	31.5	12.1	4.0	2.1	0.3	0.3	0.1	0.1	4.6	100.0

1個選択の内訳

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	計
	最も短時間労働者の人件費を抑制するために	雇用の見直しやコスト削減に際して労働者の権利を確保する	労働時間や賃金水準等を設定し見直しを行う	短時間労働者の雇用を拡大する	短時間労働者は学生を活用できる	短時間労働者は定年再雇用を活用	短時間労働者を1人当たり1年未満に抑制	短時間労働者を正社員へ転換	正社員を採用	派遣労働者や業務委託等に切り換え	業務の自動化やIT化	事業の縮小を検討	その他	
	128	49	64	108	4	43	2	40	46	20	14	5	58	581
全体 (n=1,294) ベース	9.9	3.8	4.9	8.3	0.3	3.3	0.2	3.1	3.6	1.5	1.1	0.4	4.5	44.9
1個選択 (n=581) ベース	22.0	8.4	11.0	18.6	0.7	7.4	0.3	6.9	7.9	3.4	2.4	0.9	10.0	100.0

2個の選択内訳

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	n計	%計 (全体)	%計 (n=407)
1-2		16	25	35	2	11	1	17	13	11	5	5	2	143	11.1	35.1
2			8	20	0	6	1	1	5	2	6	1	2	52	4.0	12.8
3				56	3	8	2	2	10	7	4	4	2	98	7.6	24.1
4					6	21	5	6	7	10	5	3	0	63	4.9	15.5
5						2	1	0	0	0	0	0	0	3	0.2	0.7
6							1	2	2	1	4	1	1	12	0.9	2.9
7								1	0	1	0	0	0	2	0.2	0.5
8									14	3	1	0	0	18	1.4	4.4
9										5	2	0	0	7	0.5	1.7
10											5	1	0	6	0.5	1.5
11												1	1	2	0.2	0.5
12													1	1	0.1	0.2
13														0	0.0	0.0
計														407	31.5	100.0

3個の選択内訳

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	n計	%計 (全体)	%計 (n=157)
1-2			3	0	0	0	0	2	0	2	4	0	0	11	0.9	7.0
1-3				10	0	0	2	0	3	1	3	0	1	20	1.5	12.7
1-4					2	1	3	1	2	4	3	0	2	18	1.4	11.5
1-5						0	3	0	0	1	0	0	0	4	0.3	2.5
1-6							0	2	3	0	0	0	0	5	0.4	3.2
1-7								0	1	0	0	0	0	1	0.1	0.6
1-8									5	1	0	0	0	6	0.5	3.8
1-9										3	0	0	1	4	0.3	2.5
1-10											2	0	0	2	0.2	1.3
2-3				5	0	2	0	2	1	1	0	0	0	11	0.9	7.0
2-4					2	2	1	1	1	0	1	0	0	8	0.6	5.1
2-6							0	1	0	0	0	0	1	2	0.2	1.3
2-7								0	0	0	0	0	1	1	0.1	0.6
2-8									1	0	1	0	0	2	0.2	1.3
2-10											0	1	0	1	0.1	0.6
2-11												1	0	1	0.1	0.6
3-4					1	6	3	0	3	6	3	1	0	23	1.8	14.6
3-5						0	0	0	0	0	0	1	0	1	0.1	0.6
3-6							0	1	0	3	0	0	0	4	0.3	2.5
3-7								0	0	0	0	1	0	1	0.1	0.6
3-8									1	1	0	0	0	2	0.2	1.3
3-10										1	1	1	0	2	0.2	1.3
4-5						1	3	0	0	0	0	0	0	4	0.3	2.5
4-7							0	0	1	1	0	0	0	2	0.2	1.3
4-8									2	1	1	1	0	5	0.4	3.2
4-9										1	1	0	0	2	0.2	1.3
4-10											1	1	0	2	0.2	1.3
5-6						0	0	0	0	1	0	0	0	1	0.1	0.6
5-8									1	0	0	0	0	1	0.1	0.6
5-10											0	0	1	1	0.1	0.6
6-7							1	0	0	0	0	0	0	1	0.1	0.6
6-8									2	1	2	1	0	6	0.5	3.8
6-10											1	0	0	1	0.1	0.6
8-9										0	1	0	0	1	0.1	0.6
計														157	12.1	100.0

『短時間労働者の多様な実態に関する調査【事業所票】』 付属統計表

4個の選択内訳

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	n計	%計 (全体)	%計 (n=52)
1-2-3				5	0	1	0	0	0	0	0	0	0	6	0.5	11.5
1-2-4					1	0	0	0	0	1	0	0	0	2	0.2	3.8
1-3-4					1	2	0	2	1	0	1	0	0	7	0.5	13.5
1-3-5						0	0	0	0	0	1	0	0	1	0.1	1.9
1-3-6							0	0	1	0	0	0	0	1	0.1	1.9
1-3-7							0	0	0	2	0	0	0	2	0.2	3.8
1-4-5					2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0.2	3.8
1-4-6							0	0	1	1	0	0	0	2	0.2	3.8
1-4-7								1	0	0	0	0	0	1	0.1	1.9
1-4-8									1	0	0	0	0	1	0.1	1.9
1-6-8									3	0	0	0	0	3	0.2	5.8
1-10-12													1	1	0.1	1.9
2-3-4					0	1	0	0	0	1	1	0	0	3	0.2	5.8
2-4-6							1	0	0	0	0	0	0	1	0.1	1.9
2-6-7								0	0	0	1	0	0	1	0.1	1.9
2-8-9									0	1	0	0	0	1	0.1	1.9
3-4-6							2	0	0	1	0	0	0	3	0.2	5.8
3-4-7								2	0	0	0	0	0	2	0.2	3.8
3-4-10											1	0	0	1	0.1	1.9
3-6-8									1	0	0	0	0	1	0.1	1.9
4-5-8									1	0	0	0	0	1	0.1	1.9
4-5-11												0	1	1	0.1	1.9
4-7-8									1	0	0	0	0	1	0.1	1.9
5-10-11												1	0	1	0.1	1.9
6-8-9										1	2	0	0	3	0.2	5.8
6-9-11												0	1	1	0.1	1.9
8-9-10											1	0	1	2	0.2	3.8
														52	4.0	100.0

5個の選択内訳

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	n計	%計 (全体)	%計 (n=52)
1-2-3-4					0	0	0	1	0	0	2	0	0	3	0.2	11.1
1-2-3-6							0	0	0	0	1	1	0	2	0.2	7.4
1-2-3-9										0	1	0	0	1	0.1	3.7
1-2-4-10											1	0	0	1	0.1	3.7
1-3-4-5						1	1	0	0	1	0	0	0	3	0.2	11.1
1-3-4-6						0	0	0	0	1	0	0	0	1	0.1	3.7
1-3-4-7								0	0	0	1	0	0	1	0.1	3.7
1-3-4-8									1	0	0	0	0	1	0.1	3.7
1-4-5-7								0	0	0	0	0	1	1	0.1	3.7
1-4-6-7								0	0	1	0	0	0	1	0.1	3.7
1-5-7-8									1	0	0	0	0	1	0.1	3.7
1-6-8-9										0	1	0	0	1	0.1	3.7
2-3-4-7								0	0	1	0	0	0	1	0.1	3.7
2-3-4-11												1	0	1	0.1	3.7
2-4-7-8									1	0	0	0	0	1	0.1	3.7
2-6-10-11												1	0	1	0.1	3.7
3-4-5-7								0	1	0	0	0	0	1	0.1	3.7
3-4-6-10												0	1	1	0.1	3.7
3-4-7-10											0	1	0	1	0.1	3.7
3-6-7-8									1	0	0	0	0	1	0.1	3.7
4-5-6-9										1	0	0	0	1	0.1	3.7
8-9-10-11												1	0	1	0.1	3.7
														27	2.1	100.0

6個の選択内訳

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	n計	%計 (全体)	%計 (n=4)
1-2-3-4-6							0	0	0	1	0	0	0	1	0.1	25.0
1-2-3-4-10												0	1	0	0.1	25.0
1-3-4-6-10												1	0	0	0.1	25.0
2-4-6-9-10												1	0	0	0.1	25.0
														4	0.3	100.0

7個の選択内訳

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	n計	%計 (全体)	%計 (n=4)
1-2-3-4-5-8							0	0	1	0	1	0	0	1	0.1	25.0
1-3-4-5-7-8											1	0	0	0	0.1	25.0
2-3-4-5-8-9												1	1	0	0.2	50.0
														4	0.3	100.0

9個の選択内訳

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	n計	%計 (全体)	%計 (n=4)
	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0.1	100.0

13個の選択内訳

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	n計	%計 (全体)	%計 (n=4)
	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.1	100.0

『短時間労働者の多様な実態に関する調査【個人票】』 付属統計表

<回答労働者のプロフィール>

第1表 I(1)-1: 性別(2択/SA)

	合計	男性	女性	無回答
有効回答・短時間労働者計	5,317 100.0	812 15.3	4,477 84.2	28 0.5
年金保険と健康保険の 最大有効回答・短時間労働者計	4,977 100.0	677 13.6	4,272 85.8	28 0.6
第2号被保険者でない 短時間労働者計	1,814 100.0	141 7.8	1,664 91.7	9 0.5
社保 加入 別				
現在、第1号被保険者	286 100.0	69 24.1	215 75.2	2 0.7
現在、第3号被保険者	1,412 100.0	25 1.8	1,381 97.8	6 0.4
未加入	116 100.0	47 40.5	68 58.6	1 0.9

第2表 I(1)-2: 年齢(数値記入)及び年齢階層

	合計	19歳以下	20歳 22歳 24歳	25歳 29歳	30歳 34歳	35歳 39歳	40歳 44歳	45歳 49歳	50歳 54歳	55歳 59歳	60歳 64歳	65歳以上	無回答	平均年齢
有効回答・短時間労働者計	5,317 100.0	19 0.4	111 2.1	258 4.9	493 9.3	754 14.2	844 15.9	741 13.9	609 11.5	457 8.6	588 11.1	366 6.9	77 1.4	46.4
年金保険と健康保険の 最大有効回答・短時間労働者計	4,977 100.0	13 0.3	93 1.9	242 4.9	472 9.5	727 14.6	819 16.5	718 14.4	588 11.8	435 8.7	486 9.8	310 6.2	74 1.5	46.0
第2号被保険者でない 短時間労働者計	1,814 100.0	3 0.2	33 1.8	66 3.6	138 7.6	276 15.2	342 18.9	329 18.1	268 14.8	176 9.7	103 5.7	53 2.9	27 1.5	45.3
社保 加入 別														
現在、第1号被保険者	286 100.0	1 0.3	10 3.5	13 4.5	17 5.9	28 9.8	40 14.0	37 12.9	31 10.8	38 13.3	41 14.3	28 9.8	2 0.7	48.7
現在、第3号被保険者	1,412 100.0	2 0.1	12 0.8	46 3.3	117 8.3	239 16.9	292 20.7	284 20.1	226 16.0	129 9.1	37 2.6	8 0.6	20 1.4	44.3
未加入	116 100.0	0 0.0	11 9.5	7 6.0	4 3.4	9 7.8	10 8.6	8 6.9	11 9.5	9 7.8	25 21.6	17 14.7	5 4.3	49.3

	合計	若年層 (34歳以下)	中年層 (35歳 44歳以上)	高齢層 (45歳以上)	無回答
有効回答・短時間労働者計	5,317 100.0	881 16.6	2,948 55.4	1,411 26.5	77 1.4
年金保険と健康保険の 最大有効回答・短時間労働者計	4,977 100.0	820 16.5	2,852 57.3	1,231 24.7	74 1.5
第2号被保険者でない 短時間労働者計	1,814 100.0	240 13.2	1,215 67.0	332 18.3	27 1.5
社保 加入 別					
現在、第1号被保険者	286 100.0	41 14.3	136 47.6	107 37.4	2 0.7
現在、第3号被保険者	1,412 100.0	177 12.5	1,041 73.7	174 12.3	20 1.4
未加入	116 100.0	22 19.0	38 32.8	51 44.0	5 4.3

第3表 I(1)-3: 婚姻状況(3択/SA)

	合計	未婚	既婚	死離別婚・	無回答
有効回答・短時間労働者計	5,317 100.0	683 12.8	4,098 77.1	491 9.2	45 0.8
年金保険と健康保険の 最大有効回答・短時間労働者計	4,977 100.0	622 12.5	3,873 77.8	439 8.8	43 0.9
第2号被保険者でない 短時間労働者計	1,814 100.0	123 6.8	1,579 87.0	99 5.5	13 0.7
社保 加入 別					
現在、第1号被保険者	286 100.0	74 25.9	142 49.7	67 23.4	3 1.0
現在、第3号被保険者	1,412 100.0	23 1.6	1,367 96.8	13 0.9	9 0.6
未加入	116 100.0	26 22.4	70 60.3	19 16.4	1 0.9

『短時間労働者の多様な実態に関する調査【個人票】』 付属統計表

第4表 I (1) - 4 : 最終学歴 (7 択 / SA)

	合計	中学	高校	専門学校	高専・ 短大	大学	大学院	在学中	無回答
有効回答・短時間労働者計	5,317 100.0	222 4.2	2,151 40.5	792 14.9	1,017 19.1	900 16.9	67 1.3	115 2.2	53 1.0
年金保険と健康保険の 最大有効回答・短時間労働者計	4,977 100.0	202 4.1	2,005 40.3	750 15.1	977 19.6	838 16.8	57 1.1	98 2.0	50 1.0
第2号被保険者でない 短時間労働者計	1,814 100.0	35 1.9	766 42.2	248 13.7	417 23.0	289 15.9	14 0.8	30 1.7	15 0.8
社保 現在、第1号被保険者	286 100.0	15 5.2	136 47.6	32 11.2	27 9.4	61 21.3	6 2.1	8 2.8	1 0.3
加入 現在、第3号被保険者	1,412 100.0	13 0.9	575 40.7	204 14.4	375 26.6	209 14.8	7 0.5	18 1.3	11 0.8
別 未加入	116 100.0	7 6.0	55 47.4	12 10.3	15 12.9	19 16.4	1 0.9	4 3.4	3 2.6

第5表 I (2) - 2 : 世帯の収入源 (6 択 / SA)

	合計	の主 収入に 自分	の主 収入に 配偶者	を(主 親の 親の 年金 収入)	の主 収入に 子ども	配 ま 主 た は 自 分 の 年 金	そ の 他	無 回 答
有効回答・短時間労働者計	5,317 100.0	1,103 20.7	3,209 60.4	391 7.4	36 0.7	335 6.3	163 3.1	80 1.5
年金保険と健康保険の 最大有効回答・短時間労働者計	4,977 100.0	971 19.5	3,112 62.5	348 7.0	35 0.7	285 5.7	146 2.9	80 1.6
第2号被保険者でない 短時間労働者計	1,814 100.0	188 10.4	1,447 79.8	64 3.5	14 0.8	54 3.0	29 1.6	18 1.0
社保 現在、第1号被保険者	286 100.0	116 40.6	83 29.0	33 11.5	4 1.4	25 8.7	15 5.2	10 3.5
加入 現在、第3号被保険者	1,412 100.0	31 2.2	1,329 94.1	19 1.3	6 0.4	16 1.1	6 0.4	5 0.4
別 未加入	116 100.0	41 35.3	35 30.2	12 10.3	4 3.4	13 11.2	8 6.9	3 2.6

第6表 I (2) - 3 : 世帯の昨年 (平成23年1月1日~12月31日) の年収 (税込み) (10 択 / SA)

	合計	未 2 満 0 0 万 円	未 3 2 満 0 0 万 円	未 4 3 満 0 0 万 円	未 5 4 満 0 0 万 円	未 6 5 満 0 0 万 円	未 7 6 満 0 0 万 円	未 8 7 満 0 0 万 円	未 9 8 満 0 0 万 円	未 1 9 満 千 0 万 円	以 上 1 千 万 円	無 回 答
有効回答・短時間労働者計	5,317 100.0	614 11.5	577 10.9	813 15.3	778 14.6	654 12.3	490 9.2	420 7.9	299 5.6	163 3.1	268 5.0	241 4.5
年金保険と健康保険の 最大有効回答・短時間労働者計	4,977 100.0	553 11.1	524 10.5	757 15.2	738 14.8	606 12.2	477 9.6	404 8.1	291 5.8	157 3.2	245 4.9	225 4.5
第2号被保険者でない 短時間労働者計	1,814 100.0	153 8.4	133 7.3	242 13.3	285 15.7	252 13.9	205 11.3	185 10.2	120 6.6	71 3.9	103 5.7	65 3.6
社保 現在、第1号被保険者	286 100.0	78 27.3	57 19.9	46 16.1	29 10.1	22 7.7	15 5.2	11 3.8	4 1.4	6 2.1	5 1.7	13 4.5
加入 現在、第3号被保険者	1,412 100.0	43 3.0	56 4.0	176 12.5	249 17.6	216 15.3	184 13.0	171 12.1	113 8.0	62 4.4	93 6.6	49 3.5
別 未加入	116 100.0	32 27.6	20 17.2	20 17.2	7 6.0	14 12.1	6 5.2	3 2.6	3 2.6	3 2.6	5 4.3	3 2.6

第7表 I (2) - 4 : 自身の昨年 (平成23年1月1日~12月31日) の年収 (税込み) (9 択 / SA)

	合計	年 収 な し	年収あり									無 回 答
			計	未 6 5 万 円	未 1 6 5 3 万 円	未 1 1 0 3 万 円	未 1 1 6 3 万 円	未 1 1 9 6 5 万 円	未 1 3 9 0 5 万 円	未 1 6 3 5 0 万 円	以 上 6 9 5 万 円	
有効回答・短時間労働者計	5,317 100.0	149 2.8	5,097 95.9	406 7.6	1,504 28.3	1,115 21.0	574 10.8	399 7.5	769 14.5	293 5.5	37 0.7	71 1.3
年金保険と健康保険の 最大有効回答・短時間労働者計	4,977 100.0	143 2.9	4,764 95.7	372 7.5	1,425 28.6	1,050 21.1	552 11.1	384 7.7	721 14.5	234 4.7	26 0.5	70 1.4
第2号被保険者でない 短時間労働者計	1,814 100.0	73 4.0	1,729 95.3	188 10.4	862 47.5	460 25.4	60 3.3	48 2.6	84 4.6	23 1.3	4 0.2	12 0.7
社保 現在、第1号被保険者	286 100.0	5 1.7	278 97.2	17 5.9	68 23.8	64 22.4	35 12.2	34 11.9	50 17.5	9 3.1	1 0.3	3 1.0
加入 現在、第3号被保険者	1,412 100.0	63 4.5	1,342 95.0	154 10.9	759 53.8	380 26.9	21 1.5	5 0.4	17 1.2	5 0.4	1 0.1	7 0.5
別 未加入	116 100.0	5 4.3	109 94.0	17 14.7	35 30.2	16 13.8	4 3.4	9 7.8	17 14.7	9 7.8	2 1.7	2 1.7

『短時間労働者の多様な実態に関する調査【個人票】』 附属統計表

第16表 V(2)-1: 社会保険の加入状況(4択/S A)

	合計	加入している				加入していない	無回答
		計	加被加入している	被用者として加入している	の保険加入している		
有効回答・短時間労働者計	5,317	4,116	2,090	1,664	362	372	829
厚生年金保険	100.0	77.4	39.3	31.3	6.8	7.0	15.6
有効回答・短時間労働者計	5,317	4,380	2,038	1,694	648	123	814
健康保険	100.0	82.4	38.3	31.9	12.2	2.3	15.3
年金保険と健康保険の最大有効回答・短時間労働者計(厚生年金保険)	4,977	4,023	2,065	1,651	307	125	829
年金保険と健康保険の最大有効回答・短時間労働者計(健康保険)	4,977	4,043	1,970	1,575	498	120	814
上記についていずれか一方が無回答のケースにもう一方の回答を当て嵌めた場合	4,977	4,563	2,230	1,814	519	129	285
うち第2号被保険者でない短時間労働者計	2,747	2,333	-	1,814	519	129	285
厚生年金保険・健康保険の回答が一致している短時間労働者計	3,904	3,503	1,805	1,412	286	116	-
うち第2号被保険者でない短時間労働者計	1,814	1,698	-	1,412	286	116	-
	100.0	93.6	-	77.8	15.8	6.4	-

第17表 IV(1): 現在の会社や仕事についての満足度(5択/S A)

	合計	満足			不満			何とも分らない	無回答
		計	満足している	どちらか満足	計	どちらか不満	不満である		
有効回答・短時間労働者計	5,317	3,618	1,023	2,595	1,030	814	216	553	116
	100.0	68.0	19.2	48.8	19.4	15.3	4.1	10.4	2.2
年金保険と健康保険の最大有効回答・短時間労働者計	4,977	3,367	932	2,435	985	779	206	515	110
	100.0	67.7	18.7	48.9	19.8	15.7	4.1	10.3	2.2
第2号被保険者でない短時間労働者計	1,814	1,311	363	948	285	238	47	190	28
	100.0	72.3	20.0	52.3	15.7	13.1	2.6	10.5	1.5
社保加入別									
現在、第1号被保険者	286	189	50	139	56	48	8	38	3
	100.0	66.1	17.5	48.6	19.6	16.8	2.8	13.3	1.0
現在、第3号被保険者	1,412	1,056	289	767	208	172	36	128	20
	100.0	74.8	20.5	54.3	14.7	12.2	2.5	9.1	1.4
未加入	116	66	24	42	21	18	3	24	5
	100.0	56.9	20.7	36.2	18.1	15.5	2.6	20.7	4.3

第18表 IV(1)付問①: 現在の会社や仕事に「満足している」場合の理由(12択/MA-A)

	満足計	合自労働時間等から	が労働時間調整(年取や)	か就業調整(年取や)	か解雇から配属が当雇止め	受教育訓練が通るから	経自験活かして	労働場が人間関係	納賃金や労働条件	働参生がたいや社	合仕事内容から	な頑張れば正社員	責任が軽い等	その他	無回答	平均選択数
有効回答・短時間労働者計	3,618	2,770	787	576	173	1,275	1,545	967	471	1,718	81	989	47	35	3.2	
	100.0	76.6	21.8	15.9	4.8	35.2	42.7	26.7	13.0	47.5	2.2	27.3	1.3	1.0		
年金保険と健康保険の最大有効回答・短時間労働者計	3,367	2,574	739	545	167	1,171	1,459	892	440	1,607	79	931	42	35	3.2	
	100.0	51.7	14.8	11.0	3.4	23.5	29.3	17.9	8.8	32.3	1.6	18.7	0.8	0.7		
第2号被保険者でない短時間労働者計	1,311	1,097	458	191	54	402	574	366	147	606	20	377	9	10	3.3	
	100.0	83.7	34.9	14.6	4.1	30.7	43.8	27.9	11.2	46.2	1.5	28.8	0.7	0.8		
社保加入別																
現在、第1号被保険者	189	134	20	37	11	70	78	54	34	104	4	58	2	2	3.2	
	100.0	70.9	10.6	19.6	5.8	37.0	41.3	28.6	18.0	55.0	2.1	30.7	1.1	1.1		
現在、第3号被保険者	1,056	907	428	149	42	310	466	297	106	473	16	302	6	8	3.3	
	100.0	85.9	40.5	14.1	4.0	29.4	44.1	28.1	10.0	44.8	1.5	28.6	0.6	0.8		
未加入	66	56	10	5	1	22	30	15	7	29	0	17	1	0	2.9	
	100.0	84.8	15.2	7.6	1.5	33.3	45.5	22.7	10.6	43.9	0.0	25.8	1.5	0.0		

『短時間労働者の多様な実態に関する調査【個人票】』 付属統計表

第19表 IV(1) 付問②：現在の会社や仕事に「不満である」場合の理由(22択/MA-A)

	不満計	お・会・社からいつ解雇も	更新回数や勤務年数に上限がある	悪化や経営危機等で先	直ちに解雇・雇止めされる	勤務が長いのに有期	賃金が安い	仕事内容や自分の	賃金が安い	同じような仕事と	賃金が上がらない	勤務が重くても	賃金が上がらない	長計に充分な収入が	賃金が反映されない	労働時間・日数、	所定外労働が多い	労働時間が	有給休暇が
有効回答・短時間労働者計	1,030	154	87	283	117	432	361	526	181	281	74	68	167	170					
年金保険と健康保険の最大有効回答・短時間労働者計	100.0	15.0	8.4	27.5	11.4	41.9	35.0	51.1	17.6	27.3	7.2	6.6	16.2	16.5					
第2号被保険者でない短時間労働者計	285	38	17	77	27	103	72	153	23	63	22	19	52	50					
現在、第1号被保険者	56	10	6	14	5	12	16	24	9	9	6	6	17	9					
現在、第3号被保険者	208	26	9	59	22	82	49	118	12	51	14	13	33	39					
未加入	21	2	2	4	0	9	7	11	2	3	2	0	2	2					

	短時間労働者	活かせない能力を	機働役他	転正換	充研教	充分	充分	充分	充分	充分	充分	充分	充分	充分	充分	平均選択数
有効回答・短時間労働者計	198	77	54	245	128	102	92	187	64	34	4.1					
年金保険と健康保険の最大有効回答・短時間労働者計	19.2	7.5	5.2	23.8	12.4	9.9	8.9	18.2	6.2	3.3	3.3					
第2号被保険者でない短時間労働者計	56	17	6	43	33	32	59	52	20	6	3.6					
現在、第1号被保険者	9	0	2	9	4	16	27	8	5	2	4.0					
現在、第3号被保険者	42	17	3	31	26	16	27	39	13	3	3.6					
未加入	5	0	1	3	3	0	5	5	2	1	3.3					

第20表 IV(3)：今後の働き方に対する考え方(3択/S-A)

	合計	短時間労働者を続けたい			正社員になりたい			その他	やめたのを	無回答
		計	と短時間労働者	と短時間労働者	計	な正社員	な正社員			
有効回答・短時間労働者計	5,317	3,592	3,371	221	1,161	694	467	187	132	245
年金保険と健康保険の最大有効回答・短時間労働者計	4,977	421	320	101	435	224	211	59	35	35
第2号被保険者でない短時間労働者計	1,814	1,387	1,306	81	279	161	118	57	36	55
現在、第1号被保険者	286	187	172	15	60	37	23	18	13	8
現在、第3号被保険者	1,412	1,109	1,049	60	208	118	90	35	19	41
未加入	116	91	85	6	11	6	5	4	4	6

第21表 IV(3) 付問：今後の働き方で「正社員になりたい」場合の理由(10択/MA-A)

	働きた	な雇	す取	得取	手福	に年	受教	高キ	活意	世正	そ	無	平均
有効回答・短時間労働者計	1,161	517	859	757	327	301	123	259	288	67	54	12	3.1
年金保険と健康保険の最大有効回答・短時間労働者計	435	219	330	308	114	101	59	104	128	25	18	2	3.2
第2号被保険者でない短時間労働者計	279	98	193	176	90	143	25	51	63	7	11	2	3.1
現在、第1号被保険者	60	25	48	33	21	36	7	6	6	4	2	1	3.1
現在、第3号被保険者	208	65	136	136	62	97	14	42	54	2	9	1	3.0
未加入	11	8	9	7	7	10	4	3	3	1	0	0	4.7

『短時間労働者の多様な実態に関する調査【個人票】』 付属統計表

第22表 V(2)-2①：厚生年金・健康保険の被保険者になることについての希望の有無(2択/SA)

	いと本人 なしてが 計加被 入保 し険 て者	希 望 す る	希 望 し な い	無 回 答
年金保険と健康保険の番号一致 回答で第2号被保険者でない計	1,814 100.0	480 26.5	1,306 72.0	28 1.5
年金保険と健康保険の最大有効 回答で第2号被保険者でない計	2,462 100.0	661 26.8	1,739 70.6	62 2.5
社 保 加 入 別				
現在、第1号被保険者	286 100.0	143 50.0	125 43.7	18 6.3
現在、第3号被保険者	1,412 100.0	302 21.4	1,102 78.0	8 0.6
未加入	116 100.0	35 30.2	79 68.1	2 1.7
性 別				
男性	141 100.0	49 34.8	87 61.7	5 3.5
女性	1,664 100.0	428 25.7	1,214 73.0	22 1.3
無回答	9 100.0	3 33.3	5 55.6	1 11.1
年 齢 階 層 別				
若年層	240 100.0	92 38.3	147 61.3	1 0.4
中年層	1,215 100.0	319 26.3	883 72.7	13 1.1
高齢層	332 100.0	64 19.3	254 76.5	14 4.2
無回答	27 100.0	5 18.5	22 81.5	- -
婚 姻 状 況 別				
未婚(離婚・死別含む)	222 100.0	100 45.0	114 51.4	8 3.6
既婚	1,579 100.0	375 23.7	1,184 75.0	20 1.3
無回答	13 100.0	5 38.5	8 61.5	- -
同 居 子 別				
同居している子ども がいる	1,284 100.0	326 25.4	941 73.3	17 1.3
同居している子ども はいない	494 100.0	144 29.1	340 68.8	10 2.0
同居者数・同居者の いずれか無回答	36 100.0	10 27.8	25 69.4	1 2.8
世 帯 の 収 入 源 別				
主に自分の収入	188 100.0	80 42.6	100 53.2	8 4.3
主に配偶者の収入	1,447 100.0	337 23.3	1,096 75.7	14 1.0
主に親の収入	64 100.0	33 51.6	30 46.9	1 1.6
主に子どもの収入	14 100.0	3 21.4	11 78.6	- -
主に自分または配偶者の 年金	54 100.0	11 20.4	40 74.1	3 5.6
その他	29 100.0	12 41.4	17 58.6	- -
無回答	18 100.0	4 22.2	12 66.7	2 11.1
仕 事 を 辞 め た 場 合 の 影 響 別				
生活が維持できなくなる	436 100.0	165 37.8	259 59.4	12 2.8
住宅ローン等の返済が 難しくなる	237 100.0	73 30.8	163 68.8	1 0.4
学費・教育費や仕送りの 捻出が難しくなる	315 100.0	82 26.0	229 72.7	4 1.3
将来に備えた貯蓄が できなくなる	397 100.0	88 22.2	303 76.3	6 1.5
自分の小遣い等が捻出 できなくなる	306 100.0	53 17.3	250 81.7	3 1.0
生活に何ら変わるところ はない	113 100.0	16 14.2	95 84.1	2 1.8
無回答	10 100.0	3 30.0	7 70.0	- -
就 業 調 整 別				
調整している	1,113 100.0	240 21.6	861 77.4	12 1.1
調整していない	603 100.0	208 34.5	381 63.2	14 2.3
分からない	93 100.0	31 33.3	61 65.6	1 1.1
無回答	5 100.0	1 20.0	3 60.0	1 20.0
週 所 定 労 働 時 間 別				
週10時間未満	48 100.0	7 14.6	40 83.3	1 2.1
週10時間以上	346 100.0	83 24.0	258 74.6	5 1.4
週20時間以上	1,078 100.0	282 26.2	783 72.6	13 1.2
週30時間以上	255 100.0	85 33.3	166 65.1	4 1.6
無回答	87 100.0	23 26.4	59 67.8	5 5.7

仕事・ 会 社 に 対 す る 満 足 度 別				
満足している	363 100.0	68 18.7	293 80.7	2 0.6
どちらかという満足 している	948 100.0	224 23.6	708 74.7	16 1.7
どちらかという不満 である	238 100.0	105 44.1	127 53.4	6 2.5
不満である	47 100.0	18 38.3	28 59.6	1 2.1
何とも言えない・ 分からない	190 100.0	59 31.1	130 68.4	1 0.5
無回答	28 100.0	6 21.4	20 71.4	2 7.1
転 職 経 験 別				
不満の内容として社会保険に 加入できないと回答	78 100.0	63 80.8	11 14.1	4 5.1
転職経験あり	1,638 100.0	425 25.9	1,188 72.5	25 1.5
転職経験なし	124 100.0	37 29.8	85 68.5	2 1.6
無回答	52 100.0	18 34.6	33 63.5	1 1.9
今 後 の 働 き 方 に 対 す る 希 望 別				
現在の会社で、 短時間労働者として働きたい	1,306 100.0	222 17.0	1,063 81.4	21 1.6
別の会社で、 短時間労働者として働きたい	81 100.0	30 37.0	51 63.0	0 0.0
現在の会社で、 正社員になりたい	161 100.0	106 65.8	54 33.5	1 0.6
別の会社で、 正社員になりたい	118 100.0	66 55.9	51 43.2	1 0.8
その他	57 100.0	31 54.4	24 42.1	2 3.5
働くのをやめたい	36 100.0	10 27.8	25 69.4	1 2.8
無回答	55 100.0	15 27.3	38 69.1	2 3.6
正社員になりたい理由として 社会保険に加入できると回答	143 100.0	114 79.7	28 19.6	1 0.7
適 用 対 象 別				
該当する	636 100.0	205 32.2	422 66.4	9 1.4
該当しない	716 100.0	162 22.6	545 76.1	9 1.3
無回答	462 100.0	113 24.5	339 73.4	10 2.2

『短時間労働者の多様な実態に関する調査【個人票】』 付属統計表

第23表 V(2) - 2①付問 i : 被保険者を「希望する」理由(5択/MA-A)

	希望する計	増やしたいから	将来の年金額を	年金負担が軽くなるから	現在加入している年金保険料・健康保険料	必要調整を気にするから	就業調整を気にするから	保険を確保したいから	自身の厚生年金・健康保険を確保したいから	配偶者にかかわらず、その他	無回答	平均選択数			
年金保険と健康保険の番号一致回答で第2号被保険者でない計	480	316	105	133	195	10	3	1.6	100.0	65.8	21.9	27.7	40.6	2.1	0.6
年金保険と健康保険の最大有効回答で第2号被保険者でない計	661	411	152	159	273	18	11	1.5	100.0	62.2	23.0	24.1	41.3	2.7	1.7
現在、第1号被保険者	143	81	73	15	46	1	1	1.5	100.0	56.6	51.0	10.5	32.2	0.7	0.7
現在、第3号被保険者	302	216	22	113	137	7	2	1.6	100.0	71.5	7.3	37.4	45.4	2.3	0.7
未加入	35	19	10	5	12	2	0	1.4	100.0	54.3	28.6	14.3	34.3	5.7	0.0
性別															
男性	49	24	20	7	10	2	1	1.3	100.0	49.0	40.8	14.3	20.4	4.1	2.0
女性	428	291	84	126	184	8	2	1.6	100.0	68.0	19.6	29.4	43.0	1.9	0.5
無回答	3	1	1	-	1	-	-	1.0	100.0	33.3	33.3	-	33.3	-	-
年齢階層別															
若年層	92	57	27	27	37	2	1	1.6	100.0	62.0	29.3	29.3	40.2	2.2	1.1
中年層	319	220	57	96	131	8	-	1.6	100.0	69.0	17.9	30.1	41.1	2.5	-
高齢層	64	36	20	10	25	-	2	1.5	100.0	56.3	31.3	15.6	39.1	-	3.1
無回答	5	3	1	-	2	-	-	1.2	100.0	60.0	20.0	-	40.0	-	-
婚姻状況別															
未婚(離婚・死別含む)	100	55	46	8	27	3	-	1.4	100.0	55.0	46.0	8.0	27.0	3.0	-
既婚	375	257	58	125	167	7	3	1.7	100.0	68.5	15.5	33.3	44.5	1.9	0.8
無回答	5	4	1	-	1	-	-	1.2	100.0	80.0	20.0	-	20.0	-	-
同居している子どもがいる別	326	215	51	105	141	6	3	1.6	100.0	66.0	15.6	32.2	43.3	1.8	0.9
同居している子どもはいない別	144	94	51	28	50	3	-	1.6	100.0	65.3	35.4	19.4	34.7	2.1	-
同居者数・同居者のいずれか無回答	10	7	3	-	4	1	-	1.5	100.0	70.0	30.0	-	40.0	10.0	-
世帯の収入源別															
主に自分の収入	80	40	40	7	21	2	1	1.4	100.0	50.0	50.0	8.8	26.3	2.5	1.3
主に配偶者の収入	337	240	42	117	152	7	2	1.7	100.0	71.2	12.5	34.7	45.1	2.1	0.6
主に親の収入	33	20	12	6	9	1	-	1.5	100.0	60.6	36.4	18.2	27.3	3.0	-
主に子どもの収入	3	2	-	-	2	-	-	1.3	100.0	66.7	-	-	66.7	-	-
主に自分または配偶者の年金	11	7	3	2	3	-	-	1.4	100.0	63.6	27.3	18.2	27.3	-	-
その他	12	5	7	-	7	-	-	1.6	100.0	41.7	58.3	-	58.3	-	-
無回答	4	2	1	1	1	-	-	1.3	100.0	50.0	25.0	25.0	25.0	-	-
仕事															
生活が維持できなくなる	165	94	57	41	68	4	2	1.6	100.0	57.0	34.5	24.8	41.2	2.4	1.2
住宅ローン等の返済が難しくなる	73	47	10	21	35	1	1	1.6	100.0	64.4	13.7	28.8	47.9	1.4	1.4
学費・教育費や仕送りの捻出が難しくなる	82	55	12	33	31	2	-	1.6	100.0	67.1	14.6	40.2	37.8	2.4	-
将来に備えた貯蓄ができなくなる	88	71	17	19	29	2	-	1.6	100.0	80.7	19.3	21.6	33.0	2.3	-
自分の小遣い等が捻出できなくなる	53	41	6	16	24	1	-	1.7	100.0	77.4	11.3	30.2	45.3	1.9	-
生活に何ら変わるところはない	16	7	3	2	7	-	-	1.2	100.0	43.8	18.8	12.5	43.8	-	-
無回答	3	1	-	1	1	-	-	1.0	100.0	33.3	-	33.3	33.3	-	-
就業調整別															
調整している	240	159	26	102	107	6	2	1.7	100.0	66.3	10.8	42.5	44.6	2.5	0.8
調整していない	208	133	72	26	79	4	1	1.5	100.0	63.9	34.6	12.5	38.0	1.9	0.5
分からない	31	23	7	5	9	-	-	1.4	100.0	74.2	22.6	16.1	29.0	-	-
無回答	1	1	-	-	-	-	-	1.0	100.0	100.0	-	-	-	-	-
週所定労働時間別															
週10時間未満	7	6	2	1	3	-	-	1.7	100.0	85.7	28.6	14.3	42.9	-	-
週10時間以上	83	52	14	23	34	3	1	1.5	100.0	62.7	16.9	27.7	41.0	3.6	1.2
週20時間未満	282	186	56	85	121	5	1	1.6	100.0	66.0	19.9	30.1	42.9	1.8	0.4
週20時間以上	85	56	26	20	28	2	1	1.6	100.0	65.9	30.6	23.5	32.9	2.4	1.2
週30時間以上	23	16	7	4	9	-	-	1.6	100.0	69.6	30.4	17.4	39.1	-	-
無回答	23	16	7	4	9	-	-	1.6	100.0	69.6	30.4	17.4	39.1	-	-

仕事・会社に対して	満足している	68	45	15	16	23	1	1	1.5
対する	どちらかという満足	100.0	66.2	22.1	23.5	33.8	1.5	1.5	-
	どちらかという不満	224	152	39	70	93	5	2	1.6
満足度	不満である	100.0	67.9	17.4	31.3	41.5	2.2	0.9	-
	何とも言えない・分からない	105	65	25	28	51	2	-	1.6
別	不満の内容として社会保険に加入できないと回答	100.0	61.9	23.8	26.7	48.6	1.9	-	-
	転職経験あり	18	13	4	7	8	-	-	1.8
転職経験別	転職経験なし	100.0	72.2	22.2	38.9	44.4	-	-	-
	無回答	59	37	21	10	20	1	-	1.5
今後	現在の会社で、短時間労働者として働きたい	100.0	62.7	35.6	16.9	33.9	1.7	-	-
	別の会社で、短時間労働者として働きたい	6	4	1	2	-	1	-	1.3
働き方	現在の会社で、正社員になりたい	100.0	66.7	16.7	33.3	-	16.7	-	-
	別の会社で、正社員になりたい	63	46	16	14	34	-	-	1.8
希望別	働くのをやめたい	100.0	73.0	25.4	22.2	54.0	-	-	-
	無回答	425	285	84	124	184	7	3	1.6
適用対象別	該当する	100.0	67.1	19.8	29.2	43.3	1.6	0.7	-
	該当しない	37	21	12	5	7	3	0	1.3
対象別	正社員になりたい理由として社会保険に加入できると回答	100.0	58.8	32.4	13.5	18.9	8.1	0.0	1.5
	無回答	18	10	9	4	4	0	0	1.5
現在	現在の会社で、正社員になりたい	100.0	55.6	50.0	22.2	22.2	0.0	0.0	-
	別の会社で、正社員になりたい	222	143	42	64	89	6	1	1.6
今後	現在の会社で、正社員になりたい	100.0	64.4	18.9	28.8	40.1	2.7	0.5	-
	別の会社で、正社員になりたい	30	18	12	9	11	1	1	1.7
働き方	現在の会社で、正社員になりたい	100.0	60.0	40.0	30.0	36.7	3.3	3.3	-
	別の会社で、正社員になりたい	106	74	21	32	39	2	-	1.6
希望別	働くのをやめたい	100.0	69.8	19.8	30.2	36.8	1.9	-	-
	無回答	66	48	12	18	35	-	-	1.7
適用対象別	該当する	100.0	72.7	18.2	27.3	53.0	-	-	-
	該当しない	31	21	10	4	9	1	-	1.5
対象別	正社員になりたい理由として社会保険に加入できると回答	100.0	67.7	32.3	12.9	29.0	3.2	-	-
	無回答	10	4	4	2	6	-	-	1.6
適用対象別	該当する	100.0	40.0	40.0	20.0	60.0	-	-	-
	該当しない	15	8	4	4	6	-	1	1.5
対象別	正社員になりたい理由として社会保険に加入できると回答	100.0	53.3	26.7	26.7	40.0	-	6.7	-
	無回答	114	88	23	31	54	1	-	1.8
適用対象別	該当する	100.0	77.2	20.2	27.2	47.4	0.9	-	-
	該当しない	205	125	55	59	71	3	2	1.5
対象別	該当する	100.0	61.0	26.8	28.8	34.6	1.5	1.0	-
	該当しない	162	115	30	41	76	4	-	1.6
対象別	該当する	100.0	71.0	18.5	25.3	46.9	2.5	-	-
	無回答	113	76	20	33	48	3	1	1.6
対象別	該当する	100.0	67.3	17.7	29.2	42.5	2.7	0.9	-
	無回答	113	76	20	33	48	3	1	1.6

『短時間労働者の多様な実態に関する調査【個人票】』 付属統計表

第24表 V(2) - 2①付問ii : 被保険者になることを「希望しない」理由(4択/MA-A)

	希望しない計	減少する取入から	が配偶者の健康年金	抑えたい負担だけ	その他	無回答	平均選択数
年金保険と健康保険の番号一致回答で第2号被保険者でない計	1,306 100.0	385 29.5	654 50.1	209 16.0	61 4.7	376 28.8	1.4
年金保険と健康保険の最大有効回答で第2号被保険者でない計	1,739 100.0	487 28.0	809 46.5	277 15.9	95 5.5	523 30.1	1.0
社保加入別							
現在、第1号被保険者	125 100.0	40 32.0	12 9.6	37 29.6	17 13.6	40 32.0	0.9
現在、第3号被保険者	1,102 100.0	330 29.9	628 57.0	160 14.5	28 2.5	306 27.8	1.0
未加入	79 100.0	15 19.0	14 17.7	12 15.2	16 20.3	30 38.0	0.7
性別							
男性	87 100.0	21 24.1	4 4.6	19 21.8	13 14.9	35 40.2	1.1
女性	1,214 100.0	363 29.9	649 53.5	189 15.6	46 3.8	340 28.0	1.4
無回答	5 100.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	2 40.0	1 20.0	1.3
年齢階層別							
若年層	147 100.0	47 32.0	69 46.9	30 20.4	4 2.7	43 29.3	1.4
中年層	883 100.0	295 33.4	469 53.1	139 15.7	30 3.4	243 27.5	1.5
高齢層	254 100.0	40 15.7	107 42.1	38 15.0	25 9.8	83 32.7	1.2
無回答	22 100.0	3 13.6	9 40.9	2 9.1	2 9.1	7 31.8	1.1
婚姻状況別							
未婚(離婚・死別含む)	114 100.0	38 33.3	13 11.4	25 21.9	23 20.2	30 26.3	1.2
既婚	1,184 100.0	343 29.0	638 53.9	183 15.5	36 3.0	345 29.1	1.4
無回答	8 100.0	4 50.0	3 37.5	1 12.5	2 25.0	1 12.5	1.4
同居している子どもがいる	941 100.0	286 30.4	495 52.6	142 15.1	28 3.0	268 28.5	1.4
同居している子どもはいない	340 100.0	91 26.8	149 43.8	62 18.2	30 8.8	101 29.7	1.4
同居者数・同居者のいずれか無回答	25 100.0	8 32.0	10 40.0	5 20.0	3 12.0	7 28.0	1.4
世帯の収入源別							
主に自分の収入	100 100.0	27 27.0	9 9.0	21 21.0	15 15.0	34 34.0	0.7
主に配偶者の収入	1,096 100.0	326 29.7	630 57.5	166 15.1	32 2.9	297 27.1	1.1
主に親の収入	30 100.0	13 43.3	5 16.7	6 20.0	1 3.3	10 33.3	0.8
主に子どもの収入	11 100.0	2 18.2	1 9.1	1 9.1	2 18.2	6 54.5	0.6
主に自分または配偶者の年金	40 100.0	10 25.0	7 17.5	9 22.5	4 10.0	17 42.5	0.8
その他	17 100.0	5 29.4	2 11.8	3 17.6	5 29.4	5 29.4	0.9
無回答	12 100.0	2 16.7	-	3 25.0	2 16.7	7 58.3	0.6
仕事を辞めた場合の影響別							
生活が維持できなくなる	259 100.0	99 38.2	89 34.4	58 22.4	20 7.7	78 30.1	1.0
住宅ローン等の返済が難しくなる	163 100.0	63 38.7	80 49.1	35 21.5	6 3.7	47 28.8	1.1
学費・教育費や送りの捻出が難しくなる	229 100.0	71 31.0	139 60.7	35 15.3	1 0.4	56 24.5	1.1
将来に備えた貯蓄ができなくなる	303 100.0	83 27.4	163 53.8	45 14.9	14 4.6	78 25.7	1.0
自分の小遣い等が捻出できなくなる	250 100.0	53 21.2	124 49.6	28 11.2	12 4.8	88 35.2	0.9
生活に何ら変わることはない	95 100.0	15 15.8	56 58.9	6 6.3	6 6.3	27 28.4	0.9
無回答	7 100.0	1 14.3	3 42.9	2 28.6	2 28.6	2 28.6	1.1
就業調整別							
調整している	861 100.0	268 31.1	471 54.7	137 15.9	21 2.4	237 27.5	1.4
調整していない	381 100.0	98 25.7	159 41.7	62 16.3	38 10.0	114 29.9	1.3
分からない	61 100.0	18 29.5	22 36.1	10 16.4	2 3.3	24 39.3	1.4
無回答	3 100.0	1 33.3	2 66.7	-	-	1 33.3	1.5
週所定労働時間別							
週10時間未満	40 100.0	8 20.0	15 37.5	6 15.0	3 7.5	16 40.0	1.3
週10時間以上	258 100.0	57 22.1	141 54.7	43 16.7	13 5.0	74 28.7	1.4
週20時間未満	783 100.0	242 30.9	399 51.0	122 15.6	32 4.1	223 28.5	1.4
週20時間以上	166 100.0	62 37.3	73 44.0	31 18.7	9 5.4	48 28.9	1.5
無回答	59 100.0	16 27.1	26 44.1	7 11.9	4 6.8	15 25.4	1.2

仕事・社会に対する満足度別	満足している	293 100.0	68 23.2	151 51.5	44 15.0	12 4.1	87 29.7	0.9
	どちらかという満足している	708 100.0	220 31.1	360 50.8	109 15.4	27 3.8	207 29.2	1.0
	どちらかという不満である	127 100.0	47 37.0	64 50.4	26 20.5	12 9.4	24 18.9	1.2
	不満である	28 100.0	12 42.9	12 42.9	9 32.1	3 10.7	7 25.0	1.3
	何とも言えない・分からない	130 100.0	31 23.8	56 43.1	16 12.3	6 4.6	47 36.2	0.8
	無回答	20 100.0	7 35.0	11 55.0	5 25.0	1 5.0	4 20.0	1.2
転職経験別	社会保険に加入できないという不満あり	11 100.0	5 45.5	4 36.4	3 27.3	2 18.2	3 27.3	1.3
	転職経験あり	1,188 100.0	368 31.0	607 51.1	186 15.7	55 4.6	331 27.9	1.0
	転職経験なし	85 100.0	14 16.5	27 31.8	17 20.0	4 4.7	37 43.5	0.7
	無回答	33 100.0	3 9.1	20 60.6	6 18.2	2 6.1	8 24.2	0.9
今後働き方の希望別	現在の会社で、短時間労働者として働きたい	1,063 100.0	289 27.2	548 51.6	167 15.7	43 4.0	322 30.3	1.0
	別の会社で、短時間労働者として働きたい	51 100.0	16 31.4	27 52.9	10 19.6	3 5.9	9 17.6	1.1
	現在の会社で、正社員になりたい	54 100.0	23 42.6	24 44.4	9 16.7	6 11.1	11 20.4	1.2
	別の会社で、正社員になりたい	51 100.0	30 58.8	21 41.2	13 25.5	2 3.9	8 15.7	1.3
	その他	24 100.0	9 37.5	10 41.7	2 8.3	3 12.5	7 29.2	1.0
	働くのをやめたい	25 100.0	7 28.0	7 28.0	3 12.0	2 8.0	10 40.0	0.8
	無回答	38 100.0	11 28.9	17 44.7	5 13.2	2 5.3	9 23.7	0.9
	正社員になりたい理由として社会保険に加入できると回答	28 100.0	19 67.9	14 50.0	7 25.0	3 10.7	3 10.7	1.5
適用対象別	該当する	422 100.0	144 34.1	189 44.8	89 21.1	19 4.5	124 29.4	1.5
	該当しない	545 100.0	165 30.3	286 52.5	69 12.7	23 4.2	154 28.3	1.4
	無回答	339 100.0	76 22.4	179 52.8	51 15.0	19 5.6	98 28.9	1.3

『短時間労働者の多様な実態に関する調査【個人票】』 付属統計表

第25表 V(2)-2②: 厚生年金・健康保険の適用基準が変更された場合、現在の働き方を変更するか(2択/SA)

	いと本人が加保しなくていい計	変えると思う	変えるとは思わない	無回答
年金保険と健康保険の番号一致回答で第2号被保険者でない計	1,814 100.0	1,121 61.8	652 35.9	41 2.3
年金保険と健康保険の最大有効回答で第2号被保険者でない計	2,462 100.0	1,491 60.6	889 36.1	82 3.3
社保加入別				
現在、第1号被保険者	286 100.0	159 55.6	118 41.3	9 3.1
現在、第3号被保険者	1,412 100.0	897 63.5	489 34.6	26 1.8
未加入	116 100.0	65 56.0	45 38.8	6 5.2
性別				
男性	141 100.0	76 53.9	60 42.6	5 3.5
女性	1,664 100.0	1,041 62.6	588 35.3	35 2.1
無回答	9 100.0	4 44.4	4 44.4	1 11.1
年齢階層別				
若年層	240 100.0	151 62.9	86 35.8	3 1.3
中年層	1,215 100.0	793 65.3	406 33.4	16 1.3
高齢層	332 100.0	166 50.0	145 43.7	21 6.3
無回答	27 100.0	11 40.7	15 55.6	1 3.7
婚姻状況別				
未婚(離婚・死別含む)	222 100.0	123 55.4	94 42.3	5 2.3
既婚	1,579 100.0	993 62.9	551 34.9	35 2.2
無回答	13 100.0	5 38.5	7 53.8	1 7.7
同居している子どもがいる	1,284 100.0	824 64.2	437 34.0	23 1.8
同居している子どもはいない	494 100.0	278 56.3	199 40.3	17 3.4
同居者数・同居者のいずれか無回答	36 100.0	19 52.8	16 44.4	1 2.8
世帯の収入源別				
主に自分の収入	188 100.0	103 54.8	80 42.6	5 2.7
主に配偶者の収入	1,447 100.0	916 63.3	504 34.8	27 1.9
主に親の収入	64 100.0	42 65.6	21 32.8	1 1.6
主に子どもの収入	14 100.0	10 71.4	4 28.6	-
主に自分または配偶者の年金	54 100.0	28 51.9	24 44.4	2 3.7
その他	29 100.0	14 48.3	14 48.3	1 3.4
無回答	18 100.0	8 44.4	5 27.8	5 27.8
仕事の影響別				
生活が維持できなくなる	436 100.0	261 59.9	159 36.5	16 3.7
住宅ローン等の返済が難しくなる	237 100.0	166 70.0	68 28.7	3 1.3
学費・教育費や送迎の捻出が難しくなる	315 100.0	197 62.5	115 36.5	3 1.0
将来に備えた貯蓄ができなくなる	397 100.0	232 58.4	155 39.0	10 2.5
自分の小遣い等が捻出できなくなる	306 100.0	201 65.7	99 32.4	6 2.0
生活に何ら変わるところはない	113 100.0	61 54.0	50 44.2	2 1.8
無回答	10 100.0	3 30.0	6 60.0	1 10.0
就業調整別				
調整している	1,113 100.0	719 64.6	368 33.1	26 2.3
調整していない	603 100.0	345 57.2	246 40.8	12 2.0
分からない	93 100.0	55 59.1	36 38.7	2 2.2
無回答	5 100.0	2 40.0	2 40.0	1 20.0
週所定労働時間別				
週10時間未満	48 100.0	23 47.9	22 45.8	3 6.3
週10時間以上	346 100.0	189 54.6	151 43.6	6 1.7
週20時間未満	1,078 100.0	700 64.9	354 32.8	24 2.2
週30時間未満	255 100.0	159 62.4	92 36.1	4 1.6
週30時間以上	87 100.0	50 57.5	33 37.9	4 4.6
無回答				

仕事・社会に対する満足度別	満足している	363 100.0	207 57.0	151 41.6	5 1.4
転職経験別	どちらかという満足している	948 100.0	585 61.7	345 36.4	18 1.9
	どちらかという不満である	238 100.0	155 65.1	78 32.8	5 2.1
転職経験別	不満である	47 100.0	30 63.8	16 34.0	1 2.1
	何とも言えない・分からない	190 100.0	128 67.4	54 28.4	8 4.2
転職経験別	無回答	28 100.0	16 57.1	8 28.6	4 14.3
	社会保険に加入できないという不満あり	78 100.0	54 69.2	23 29.5	1 1.3
転職経験別	転職経験あり	1,638 100.0	1,024 62.5	579 35.3	35 2.1
	転職経験なし	124 100.0	70 56.5	50 40.3	4 3.2
転職経験別	無回答	52 100.0	27 51.9	23 44.2	2 3.8
	現在の会社で、短時間労働者として働きたい	1,306 100.0	767 58.7	509 39.0	30 2.3
働き方に対する希望別	別の会社で、短時間労働者として働きたい	81 100.0	56 69.1	25 30.9	0 0.0
	現在の会社で、正社員になりたい	161 100.0	114 70.8	46 28.6	1 0.6
働き方に対する希望別	別の会社で、正社員になりたい	118 100.0	89 75.4	28 23.7	1 0.8
	その他	57 100.0	41 71.9	14 24.6	2 3.5
働き方に対する希望別	働くのをやめたい	36 100.0	23 63.9	12 33.3	1 2.8
	無回答	55 100.0	31 56.4	18 32.7	6 10.9
適用対象別	正社員になりたい理由として社会保険に加入できると回答	143 100.0	103 72.0	40 28.0	0 0.0
	該当する	636 100.0	410 64.5	219 34.4	7 1.1
適用対象別	該当しない	716 100.0	445 62.2	255 35.6	16 2.2
	無回答	462 100.0	266 57.6	178 38.5	18 3.9

『短時間労働者の多様な実態に関する調査【個人票】』 附属統計表

第26表 V(2)-2②付問i:働き方の変更内容(8択/MA-A)

	変えると思う計	手取り収入が増えるよう、かつ働く時間を増やす	適用されるよう、かつ手取り収入が増えるよう、働く時間を増やすが、働かなくなる	適用されるよう、働く時間を減らす	正社員として働く	形態で働く 自営業者等の独立した	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	平均選択数
年金保険と健康保険の番号一致 回答で第2号被保険者でない計	1,121 100.0	299 26.7	175 15.6	162 14.5	98 8.7	5 0.4	29 2.6	7 0.6	90 8.0	407 36.3	1.2
年金保険と健康保険の最大有効 回答で第2号被保険者でない計	1,491 100.0	391 26.2	241 16.2	193 12.9	129 8.7	5 0.3	33 2.2	10 0.7	134 9.0	555 37.2	0.8
社保 現在、第1号被保険者	159 100.0	49 30.8	30 18.9	14 8.8	18 11.3	4 2.5	3 1.9	0 0.0	11 6.9	50 31.4	0.8
加入 現在、第3号被保険者	897 100.0	234 26.1	135 15.1	142 15.8	74 8.2	1 0.1	26 2.9	6 0.7	75 8.4	329 36.7	0.8
別 未加入	65 100.0	16 24.6	10 15.4	6 9.2	6 9.2	0 0.0	0 0.0	1 1.5	4 6.2	28 43.1	0.7
性別 男性	76 100.0	13 17.1	3 3.9	13 17.1	8 10.5	3 3.9	3 3.9	1 1.3	3 3.9	38 50.0	1.2
女性	1,041 100.0	283 27.2	171 16.4	148 14.2	90 8.6	2 0.2	26 2.5	6 0.6	87 8.4	369 35.4	1.2
無回答	4 100.0	3 75.0	1 25.0	1 25.0	-	-	-	-	-	-	1.3
年齢 若年層	151 100.0	47 31.1	19 12.6	24 15.9	25 16.6	-	1 0.7	2 1.3	14 9.3	47 31.1	1.3
階層 中年層	793 100.0	222 28.0	138 17.4	114 14.4	67 8.4	3 0.4	21 2.6	5 0.6	62 7.8	272 34.3	1.2
高齢層	166 100.0	27 16.3	16 9.6	24 14.5	5 3.0	2 1.2	7 4.2	-	13 7.8	82 49.4	1.1
無回答	11 100.0	3 27.3	2 18.2	-	1 9.1	-	-	-	1 9.1	6 54.5	1.4
婚姻 未婚(離婚・死別含む)	123 100.0	35 28.5	22 17.9	14 11.4	19 15.4	3 2.4	2 1.6	1 0.8	5 4.1	40 32.5	1.2
既婚	993 100.0	261 26.3	152 15.3	148 14.9	79 8.0	2 0.2	27 2.7	6 0.6	83 8.4	367 37.0	1.2
無回答	5 100.0	3 60.0	1 20.0	-	-	-	-	-	2 40.0	-	1.2
同居 同居している子ども がいる	824 100.0	228 27.7	142 17.2	110 13.3	75 9.1	2 0.2	21 2.5	3 0.4	71 8.6	292 35.4	1.2
同居している子ども はいない	278 100.0	64 23.0	31 11.2	48 17.3	22 7.9	3 1.1	6 2.2	4 1.4	18 6.5	111 39.9	1.2
同居者数・同居者の いずれか無回答	19 100.0	7 36.8	2 10.5	4 21.1	1 5.3	-	2 10.5	-	1 5.3	4 21.1	1.1
世帯 主に自分の収入	103 100.0	31 30.1	15 14.6	11 10.7	9 8.7	4 3.9	3 2.9	-	5 4.9	36 35.0	0.8
収入 主に配偶者の収入	916 100.0	248 27.1	148 16.2	139 15.2	77 8.4	1 0.1	23 2.5	6 0.7	76 8.3	325 35.5	0.8
源 主に親の収入	42 100.0	12 28.6	3 7.1	5 11.9	9 21.4	-	-	-	4 9.5	17 40.5	0.8
別 主に子どもの収入	10 100.0	2 20.0	2 20.0	1 10.0	-	-	1 10.0	-	1 10.0	4 40.0	0.7
主に自分または配偶者の 年金	28 100.0	-	1 3.6	5 17.9	1 3.6	-	2 7.1	-	3 10.7	17 60.7	0.4
その他	14 100.0	3 21.4	4 28.6	-	2 14.3	-	-	1 7.1	1 7.1	4 28.6	0.8
無回答	8 100.0	3 37.5	2 25.0	1 12.5	-	-	-	-	-	4 50.0	0.8
仕事 生活が維持できなくなる	261 100.0	86 33.0	53 20.3	31 11.9	31 11.9	4 1.5	4 1.5	-	16 6.1	82 31.4	0.9
住宅ローン等の返済が 難しくなる	166 100.0	60 36.1	33 19.9	19 11.4	12 7.2	-	6 3.6	1 0.6	14 8.4	49 29.5	0.9
学費・教育費や仕送りの た捻出が難しくなる	197 100.0	59 29.9	30 15.2	22 11.2	26 13.2	-	3 1.5	2 1.0	18 9.1	68 34.5	0.8
将来に備えた貯蓄が できなくなる	232 100.0	56 24.1	38 16.4	42 18.1	14 6.0	-	7 3.0	2 0.9	23 9.9	77 33.2	0.8
自分の小遣い等が捻出 できなくなる	201 100.0	26 12.9	18 9.0	37 18.4	13 6.5	1 0.5	3 1.5	1 0.5	17 8.5	98 48.8	0.6
生活に何ら変わるところ はない	61 100.0	10 16.4	2 3.3	11 18.0	2 3.3	-	6 9.8	1 1.6	2 3.3	32 52.5	0.6
無回答	3 100.0	2 66.7	1 33.3	-	-	-	-	-	-	1 33.3	1.0
就業 調整している	719 100.0	196 27.3	116 16.1	120 16.7	60 8.3	-	21 2.9	3 0.4	62 8.6	247 34.4	1.2
調整していない	345 100.0	93 27.0	53 15.4	35 10.1	31 9.0	3 0.9	6 1.7	4 1.2	27 7.8	129 37.4	1.2
分からない	55 100.0	10 18.2	6 10.9	6 10.9	7 12.7	2 3.6	2 3.6	-	1 1.8	30 54.5	1.4
無回答	2 100.0	-	-	1 50.0	-	-	-	-	-	1 50.0	1.0
週10時間未満	23 100.0	5 21.7	1 4.3	2 8.7	2 8.7	-	1 4.3	1 4.3	1 4.3	12 52.2	1.2
週10時間以上 20時間未満	189 100.0	47 24.9	35 18.5	20 10.6	13 6.9	1 0.5	3 1.6	-	13 6.9	79 41.8	1.2
週20時間以上 30時間未満	700 100.0	177 25.3	107 15.3	122 17.4	67 9.6	2 0.3	19 2.7	4 0.6	55 7.9	246 35.1	1.2
週30時間以上	159 100.0	57 35.8	28 17.6	13 8.2	12 7.5	1 0.6	2 1.3	2 1.3	14 8.8	51 32.1	1.2
無回答	50 100.0	13 26.0	4 8.0	5 10.0	4 8.0	1 2.0	4 8.0	-	7 14.0	19 38.0	1.2

『短時間労働者の多様な実態に関する調査【個人票】』 付属統計表

仕事・会社に対する満足している	207	40	13	36	7	2	7	1	15	101	0.6
どちらかという満足している	585	136	100	99	47	3	14	5	45	222	0.8
どちらかという不満である	155	70	37	14	26	-	3	-	12	27	1.1
不満である	30	14	5	-	7	-	1	-	4	5	1.0
何とも言えない・分からない	128	35	16	12	10	-	3	1	14	45	0.7
無回答	16	4	4	1	1	-	1	-	-	7	0.7
社会保険に加入できないという不満あり	54	33	17	-	11	-	-	-	1	4	1.2
転職経験あり	1,024	282	165	150	94	4	24	6	83	362	0.8
転職経験なし	70	9	6	11	3	1	3	1	3	37	0.5
無回答	27	8	4	1	1	0	2	0	4	8	0.7
現在の会社で、短時間労働者として働きたい	767	143	105	134	25	3	24	4	63	343	0.7
別の会社で、短時間労働者として働きたい	56	22	21	5	4	-	1	-	2	12	1.0
現在の会社で、正社員になりたい	114	58	19	5	35	-	-	1	6	17	1.1
別の会社で、正社員になりたい	89	39	14	7	29	1	-	-	11	13	1.1
その他	41	23	8	2	3	1	1	-	4	5	1.0
働くのをやめたい	23	5	3	4	-	-	1	1	2	9	0.7
無回答	31	9	5	5	2	0	2	1	2	8	0.8
正社員になりたい理由として社会保険に加入できると回答	103	61	23	2	33	-	-	1	4	9	1.2
該当する	410	121	66	51	37	4	7	2	35	141	1.2
該当しない	445	100	60	79	38	-	17	4	33	173	1.2
無回答	266	78	49	32	23	1	5	1	22	93	1.2

『短時間労働者の多様な実態に関する調査【個人票】』 付属統計表

第27表 V(2)-2②付問ii：会社から厚生年金・健康保険が適用されないよう労働時間を短くすることを求められた場合の対応（6択/MA-A）

	適用される時間を増やす計	現在厚生年金・健康保険が適用されている会社に健康保険を辞めて、他の会社を探さず	現在厚生年金・健康保険が適用されている会社に健康保険を辞めて、他の会社を探さず（現在の会社で働ける）	受ける（現在の会社で働ける）	交渉する	正社員にしてもらえるよう	やめたくて辞めよう	その他	何とも言えない・分からない	無回答	平均遅延数
年金保険と健康保険の番号一致 回答で第2号被保険者でない計	423 100.0	125 29.6	113 26.7	44 10.4	15 3.5	9 2.1	124 29.3	30 7.1	1.0		
社保加入別											
現在、第1号被保険者	73 100.0	21 28.8	18 24.7	7 9.6	3 4.1	2 2.7	21 28.8	7 9.6	1.0		
現在、第3号被保険者	327 100.0	95 29.1	89 27.2	35 10.7	9 2.8	6 1.8	99 30.3	23 7.0	1.0		
未加入	23 100.0	9 39.1	6 26.1	2 8.7	3 13.0	1 4.3	4 17.4	-	1.1		
性別											
男性	14 100.0	4 28.6	4 28.6	1 7.1	-	-	4 28.6	2 14.3	0.9		
女性	406 100.0	120 29.6	109 26.8	42 10.3	14 3.4	9 2.2	119 29.3	28 6.9	1.0		
無回答	3 100.0	1 33.3	-	1 33.3	1 33.3	-	1 33.3	-	1.3		
年齢階層別											
若年層	61 100.0	20 32.8	10 16.4	10 16.4	3 4.9	-	18 29.5	5 8.2	1.0		
中年層	321 100.0	94 29.3	85 26.5	31 9.7	11 3.4	7 2.2	98 30.5	22 6.9	1.0		
高齢層	37 100.0	10 27.0	18 48.6	2 5.4	-	2 5.4	6 16.2	3 8.1	1.0		
無回答	4 100.0	1 25.0	-	1 25.0	1 25.0	-	2 50.0	-	1.3		
婚姻状況別											
未婚(離婚・死別含む)	53 100.0	18 34.0	10 18.9	6 11.3	2 3.8	1 1.9	17 32.1	3 5.7	1.0		
既婚	367 100.0	106 28.9	103 28.1	38 10.4	12 3.3	8 2.2	106 28.9	27 7.4	1.0		
無回答	3 100.0	1 33.3	-	-	1 33.3	-	1 33.3	-	1.0		
同居子別											
同居している子どもがいる	332 100.0	103 31.0	86 25.9	41 12.3	13 3.9	8 2.4	94 28.3	22 6.6	1.0		
同居している子どもはいない	84 100.0	22 26.2	26 31.0	2 2.4	1 1.2	1 1.2	27 32.1	7 8.3	0.9		
同居者数・同居者のいずれか無回答	7 100.0	-	1 14.3	1 14.3	1 14.3	-	3 42.9	1 14.3	1.0		
世帯の収入源別											
主に自分の収入	43 100.0	16 37.2	10 23.3	5 11.6	1 2.3	-	10 23.3	4 9.3	1.0		
主に配偶者の収入	352 100.0	102 29.0	98 27.8	36 10.2	12 3.4	9 2.6	103 29.3	25 7.1	1.0		
主に親の収入	14 100.0	5 35.7	1 7.1	3 21.4	1 7.1	-	5 35.7	-	1.1		
主に子どもの収入	4 100.0	-	2 50.0	-	-	-	2 50.0	-	1.0		
主に自分または配偶者の年金	1 100.0	-	-	-	-	-	1 100.0	-	1.0		
その他	6 100.0	2 33.3	1 16.7	-	-	-	3 50.0	-	1.0		
無回答	3 100.0	-	1 33.3	-	1 33.3	-	-	1 33.3	0.7		
仕事を辞めた場合の影響別											
生活が維持できなくなる	120 100.0	38 31.7	32 26.7	15 12.5	5 4.2	2 1.7	35 29.2	7 5.8	1.1		
住宅ローン等の返済が難しくなる	82 100.0	26 31.7	14 17.1	9 11.0	3 3.7	3 3.7	26 31.7	6 7.3	1.0		
学費・教育費や仕送りの捻出が難しくなる	82 100.0	25 30.5	21 25.6	8 9.8	2 2.4	3 3.7	24 29.3	11 13.4	1.0		
将来に備えた貯蓄ができなくなる	83 100.0	21 25.3	27 32.5	7 8.4	3 3.6	-	24 28.9	5 6.0	1.0		
自分の小遣い等が捻出できなくなる	42 100.0	12 28.6	13 31.0	5 11.9	1 2.4	1 2.4	11 26.2	1 2.4	1.0		
生活に何ら変わることはない	12 100.0	3 25.0	5 41.7	-	-	-	4 33.3	-	1.0		
無回答	2 100.0	-	1 50.0	-	1 50.0	-	-	-	1.0		
就業調整別											
調整している	272 100.0	80 29.4	78 28.7	27 9.9	9 3.3	7 2.6	76 27.9	19 7.0	1.0		
調整していない	136 100.0	43 31.6	32 23.5	16 11.8	4 2.9	2 1.5	42 30.9	10 7.4	1.0		
分からない	15 100.0	2 13.3	3 20.0	1 6.7	1 13.3	-	6 40.0	1 6.7	0.9		
無回答	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
週所定労働時間別											
週10時間未満	6 100.0	1 16.7	-	1 16.7	1 16.7	-	3 50.0	-	1.0		
週10時間以上	73 100.0	21 28.8	16 21.9	3 4.1	5 6.8	2 2.7	26 35.6	3 4.1	1.0		
週20時間未満	256 100.0	83 32.4	71 27.7	32 12.5	6 2.3	5 2.0	67 26.2	16 6.3	1.0		
週20時間以上	75 100.0	18 24.0	23 30.7	8 10.7	2 2.7	1 1.3	23 30.7	9 12.0	1.0		
週30時間以上	13 100.0	2 15.4	3 23.1	-	1 7.7	1 7.7	5 38.5	2 15.4	0.9		
無回答	-	-	-	-	-	-	-	-	-		

『短時間労働者の多様な実態に関する調査【個人票】』 付属統計表

仕事・会社	満足している	51	6	26	3	-	1	11	5	0.9
	100.0	11.8	51.0	5.9	-	-	2.0	21.6	9.8	
社に	どちらかという満足している	205	58	54	22	6	4	71	13	1.1
	100.0	28.3	26.3	10.7	2.9	2.0	34.6	6.3		
対	どちらかという不満である	94	38	15	15	3	3	22	7	1.0
	100.0	40.4	16.0	16.0	3.2	3.2	23.4	7.4		
する	不満である	18	4	5	1	3	-	4	1	0.9
	100.0	22.2	27.8	5.6	16.7	16.7	-	22.2	5.6	
る	何とも言えない・分からない	49	18	11	3	2	-	15	4	1.0
	100.0	36.7	22.4	6.1	4.1	4.1	-	30.6	8.2	
満足度	無回答	6	1	2	-	1	1	1	-	1.0
	100.0	16.7	33.3	-	16.7	16.7	16.7	-	-	
別	社会保険に加入できないという不満あり	46	13	13	5	5	2	10	2	1.0
	100.0	28.3	28.3	10.9	10.9	4.3	21.7	4.3		
転職経験	転職経験あり	398	121	109	42	14	9	113	27	1.0
	100.0	30.4	27.4	10.6	3.5	2.3	28.4	6.8		
別	転職経験なし	14	3	2	1	-	-	6	2	0.9
	100.0	21.4	14.3	7.1	-	-	42.9	14.3		
無回答	無回答	11	1	2	1	1	-	5	1	0.9
	100.0	9.1	18.2	9.1	9.1	-	45.5	9.1		
今後	現在の会社で、短時間労働者として働きたい	218	39	80	10	5	3	79	16	1.0
	100.0	17.9	36.7	4.6	2.3	1.4	36.2	7.3		
働	別の会社で、短時間労働者として働きたい	35	18	4	3	6	-	6	1	1.1
	100.0	51.4	11.4	8.6	17.1	-	17.1	2.9		
方	現在の会社で、正社員になりたい	71	19	16	27	2	2	18	5	1.2
	100.0	26.8	22.5	38.0	2.8	2.8	25.4	7.0		
に	別の会社で、正社員になりたい	51	30	4	3	1	1	7	6	0.9
	100.0	58.8	7.8	5.9	2.0	2.0	13.7	11.8		
す	その他	27	12	4	1	-	2	6	2	0.9
	100.0	44.4	14.8	3.7	-	7.4	22.2	7.4		
る	働くのをやめたい	7	2	1	-	1	-	3	-	1.0
	100.0	28.6	14.3	-	14.3	-	42.9	-		
希望	無回答	14	5	4	-	-	1	5	-	1.1
	100.0	35.7	28.6	-	-	7.1	35.7	-		
別	正社員になりたい理由として社会保険に加入できると回答	79	32	15	16	3	2	16	6	1.1
	100.0	40.5	19.0	20.3	3.8	2.5	20.3	7.6		
適用	該当する	170	48	46	23	5	2	50	17	1.0
	100.0	28.2	27.1	13.5	2.9	1.2	29.4	10.0		
対象	該当しない	142	50	41	12	4	2	34	8	1.0
	100.0	35.2	28.9	8.5	2.8	1.4	23.9	5.6		
別	無回答	111	27	26	9	6	5	40	5	1.0
	100.0	24.3	23.4	8.1	5.4	4.5	36.0	4.5		

『短時間労働者の多様な実態に関する調査【個人票】』 付属統計表

第28表 V(2)-3: ①週当たり所定労働時間が20時間以上②月額賃金が8万8,000円以上
③勤続年数が1年以上、のすべての要件を満たすかの該当有無(2択/SA)

	合計	す 該 る 当	し 該 な い	無 回 答
年金保険と健康保険の番号一致 回答で第2号被保険者でない計	1,814 100.0	636 35.1	716 39.5	462 25.5
年金保険と健康保険の最大有効 回答で第2号被保険者でない計	2,462 100.0	874 35.5	948 38.5	640 26.0
社 保 加 入 別				
現在、第1号被保険者	286 100.0	130 45.5	88 30.8	68 23.8
現在、第3号被保険者	1,412 100.0	457 32.4	595 42.1	360 25.5
未加入	116 100.0	49 42.2	33 28.4	34 29.3
性 別				
男性	141 100.0	69 48.9	34 24.1	38 27.0
女性	1,664 100.0	564 33.9	680 40.9	420 25.2
無回答	9 100.0	3 33.3	2 22.2	4 44.4
年 齢 階 層 別				
若年層	240 100.0	70 29.2	100 41.7	70 29.2
中年層	1,215 100.0	419 34.5	496 40.8	300 24.7
高齢層	332 100.0	139 41.9	109 32.8	84 25.3
無回答	27 100.0	8 29.6	11 40.7	8 29.6
婚 姻 状 況 別				
未婚(離婚・死別含む)	222 100.0	84 37.8	77 34.7	61 27.5
既婚	1,579 100.0	548 34.7	637 40.3	394 25.0
無回答	13 100.0	4 30.8	2 15.4	7 53.8
同 居 子 居 別				
同居している子ども がいる	1,289 100.0	457 35.5	532 41.3	300 23.3
同居している子ども はいない	447 100.0	150 33.6	159 35.6	138 30.9
同居者数・同居者の いずれか無回答	78 100.0	29 37.2	25 32.1	24 30.8
世 帯 の 収 入 源 別				
主に自分の収入	188 100.0	95 50.5	57 30.3	36 19.1
主に配偶者の収入	1,447 100.0	484 33.4	598 41.3	365 25.2
主に親の収入	64 100.0	15 23.4	27 42.2	22 34.4
主に子どもの収入	14 100.0	3 21.4	5 35.7	6 42.9
主に自分または配偶者の 年金	54 100.0	22 40.7	19 35.2	13 24.1
その他	29 100.0	10 34.5	8 27.6	11 37.9
無回答	18 100.0	7 38.9	2 11.1	9 50.0
仕 事 を 辞 め 場 合 の 影 響 別				
生活が維持できなくなる	436 100.0	183 42.0	173 39.7	80 18.3
住宅ローン等の返済が 難しくなる	237 100.0	103 43.5	88 37.1	46 19.4
学費・教育費や送りの 検出が難しくなる	315 100.0	110 34.9	135 42.9	70 22.2
将来に備えた貯蓄が できなくなる	397 100.0	129 32.5	159 40.1	109 27.5
自分の小遣い等が検出 できなくなる	306 100.0	78 25.5	120 39.2	108 35.3
生活に何ら変わるところ はない	113 100.0	28 24.8	39 34.5	46 40.7
無回答	10 100.0	5 50.0	2 20.0	3 30.0
就 業 調 整 別				
調整している	1,113 100.0	424 38.1	434 39.0	255 22.9
調整していない	603 100.0	186 30.8	242 40.1	175 29.0
分からない	93 100.0	26 28.0	38 40.9	29 31.2
無回答	5 100.0	-	2 40.0	3 60.0
週 所 定 労 働 時 間 別				
週10時間未満	48 100.0	-	-	48 100.0
週10時間以上 20時間未満	346 100.0	-	-	346 100.0
週20時間以上 30時間未満	1,078 100.0	431 40.0	592 54.9	55 5.1
週30時間以上	255 100.0	172 67.5	77 30.2	6 2.4
無回答	87 100.0	33 37.9	47 54.0	7 8.0

仕事・会社に対する満足度	満足している	363 100.0	118 32.5	129 35.5	116 32.0
転職経験別	どちらかという満足している	948 100.0	325 34.3	385 40.6	238 25.1
	どちらかという不満である	238 100.0	106 44.5	90 37.8	42 17.6
転職経験別	不満である	47 100.0	13 27.7	20 42.6	14 29.8
	何とも言えない・分からない	190 100.0	64 33.7	83 43.7	43 22.6
転職経験別	無回答	28 100.0	10 35.7	9 32.1	9 32.1
	社会保険に加入できないという不満あり	78 100.0	30 38.5	23 29.5	25 32.1
転職経験別	転職経験あり	1,638 100.0	569 34.7	666 40.7	403 24.6
	転職経験なし	124 100.0	47 37.9	38 30.6	39 31.5
	無回答	52 100.0	20 38.5	12 23.1	20 38.5
今後働きたい別	現在の会社で、短時間労働者として働きたい	1,306 100.0	439 33.6	520 39.8	347 26.6
	別の会社で、短時間労働者として働きたい	81 100.0	30 37.0	25 30.9	26 32.1
	現在の会社で、正社員になりたい	161 100.0	73 45.3	60 37.3	28 17.4
	別の会社で、正社員になりたい	118 100.0	46 39.0	50 42.4	22 18.6
希望別	その他	57 100.0	17 29.8	27 47.4	13 22.8
	働くのをやめたい	36 100.0	12 33.3	10 27.8	14 38.9
	無回答	55 100.0	19 34.5	24 43.6	12 21.8
正社員になりたい理由として 社会保険に加入できると回答	143 100.0	57 39.9	59 41.3	27 18.9	

『短時間労働者の多様な実態に関する調査【個人票】』 付属統計表

第29表 V(2)-1: 社会保険の加入状況×V(2)-2①: 厚生年金・健康保険の被保険者になることについての希望の有無×V(2)-3: ①週当たり所定労働時間が20時間以上②月額賃金が8万8,000円以上③勤続年数が1年以上、のすべての要件を満たすかの該当有無×V(2)-2②: 厚生年金・健康保険の適用基準が変更された場合、現在の働き方を変更するかの有無×V(2)-2②付問i: 働き方の変更内容

※%はすべてn=1,814ベースで算出したもの

社会保険の加入状況	厚生年金・健康保険の被保険者になることについての希望	厚生年金・健康保険の適用基準が変更された場合、現在の働き方を変更するか			合計	
		変えると思う	変えることはないと思う	無回答		
配偶者の加入している被用者年金保険の被扶養配偶者になっている/家族が加入している被用者保険の被扶養者になっている	希望する	該当する	85	32	-	117
			4.7	1.8	-	6.4
		該当しない	79	28	-	107
			4.4	1.5	-	5.9
		無回答	53	23	2	78
		2.9	1.3	0.1	4.3	
		計	217	83	2	302
			12.0	4.6	0.1	16.6
	希望しない	該当する	228	104	6	338
			12.6	5.7	0.3	18.6
		該当しない	300	175	8	483
			16.5	9.6	0.4	26.6
		無回答	149	124	8	281
		8.2	6.8	0.4	15.5	
		計	677.0	403.0	22.0	1,102.0
		37.3	22.2	1.2	60.7	
無回答	該当する	2	-	-	2	
		0.1	-	-	0.1	
	該当しない	1	2	2	5	
		0.1	0.1	0.1	0.3	
	無回答	-	1	-	1	
	-	0.1	-	0.1		
	計	3	3	2	8	
		0.2	0.2	0.1	0.4	
合計	該当する	315	136	6	457	
		17.4	7.5	0.3	25.2	
	該当しない	380	205	10	595	
		20.9	11.3	0.6	32.8	
	無回答	202	148	10	360	
	11.1	8.2	0.6	19.8		
	計	897	489	26	1,412	
		49.4	27.0	1.4	77.8	
左記以外で、国民年金の被保険者(第1号被保険者)になっている/国民健康保険に加入している	希望する	該当する	35	34	-	69
			1.9	1.9	-	3.8
		該当しない	26	20	1	47
			1.4	1.1	0.1	2.6
		無回答	19	8	-	27
		1.0	0.4	-	1.5	
		計	80	62	1	143
			4.4	3.4	0.1	7.9
	希望しない	該当する	32	24	-	56
			1.8	1.3	-	3.1
		該当しない	23	14	-	37
			1.3	0.8	-	2.0
		無回答	18	12	2	32
		1.0	0.7	0.1	1.8	
		計	73	50	2	125
		4.0	2.8	0.1	6.9	
無回答	該当する	1	4	-	5	
		0.1	0.2	-	0.3	
	該当しない	1	0	3	4	
		0.1	0.0	0.2	0.2	
	無回答	4	2	3	9	
	0.2	0.1	0.2	0.5		
	計	6	6	6	18	
		0.3	0.3	0.3	1.0	
合計	該当する	68	62	-	130	
		3.7	3.4	-	7.2	
	該当しない	50	34	4	88	
		2.8	1.9	0.2	4.9	
	無回答	41	22	5	68	
	2.3	1.2	0.3	3.7		
	計	159	118	9	286	
		8.8	6.5	0.5	15.8	
加入していない	希望する	該当する	12	7	-	19
			0.7	0.4	-	1.0
		該当しない	2	5	1	8
			0.1	0.3	0.1	0.4
		無回答	6	2	-	8
		0.3	0.1	-	0.4	
		計	20	14	1	35
			1.1	0.8	0.1	1.9
	希望しない	該当する	14	14	-	28
			0.8	0.8	-	1.5
		該当しない	13	11	1	25
			0.7	0.6	0.1	1.4
		無回答	17	6	3	26
		0.9	0.3	0.2	1.4	
		計	44	31	4	79
		2.4	1.7	0.2	4.4	
無回答	該当する	1	-	1	2	
		0.1	-	0.1	0.1	
	計	1	-	1	2	
		0.1	-	0.1	0.1	
合計	該当する	27	21	1	49	
		1.5	1.2	0.1	2.7	
	該当しない	15	16	2	33	
		0.8	0.9	0.1	1.8	
	無回答	23	8	3	34	
	1.3	0.4	0.2	1.9		
	計	65	45	6	116	
		3.6	2.5	0.3	6.4	

希望する	該当する	132	73	-	205
		7.3	4.0	-	11.3
該当しない		107	53	2	162
		5.9	2.9	0.1	8.9
無回答		78	33	2	113
		4.3	1.8	0.1	6.2
計		317	159	4	480
		17.5	8.8	0.2	26.5
希望しない	該当する	274	142	6	422
		15.1	7.8	0.3	23.3
該当しない		336	200	9	545
		18.5	11.0	0.5	30.0
無回答		184	142	13	339
		10.1	7.8	0.7	18.7
計		794	484	28	1,306
		43.8	26.7	1.5	72.0
無回答	該当する	4	4	1	9
		0.2	0.2	0.1	0.5
該当しない		2	2	5	9
		0.1	0.1	0.3	0.5
無回答		4	3	3	10
		0.2	0.2	0.2	0.6
計		10	9	9	28
		0.6	0.5	0.5	1.5
合計	該当する	410	219	7	636
		22.6	12.1	0.4	35.1
該当しない		445	255	16	716
		24.5	14.1	0.9	39.5
無回答		266	178	18	462
		14.7	9.8	1.0	25.5
計		1,121	652	41	1,814
		61.8	35.9	2.3	100.0

『短時間労働者の多様な実態に関する調査【個人票】』 附属統計表

※%はすべてn=1,814ベースで算出したもの

社会保険の加入状況	厚生年金・健康保険の被保険者になることについての希望	①適当なり所定労働時間が20時間以上②月額賃金が8万8,000円以上③勤続年数が1年以上のすべての条件を満たすか	働き方を「変えると思う」計	具体的な変更内容（複数選択）									
				適用されるよう、かつ手取り収入が増えるよう働く時間を増やす	適用されるよう働く時間を増やすが、手取り収入が増えない程度に働く時間を増やす	適用にならないよう、働く時間を減らす	正社員として働く	請負会社の労働者、自営業者の独立した形態で働く	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	
配偶者の加入している被用者年金保険の被扶養配偶者になっている／家族が加入している被用者保険の被扶養者になっている	希望する	該当する	85 4.7	57 3.1	23 1.3	2 0.1	15 0.8	-	-	-	-	6 0.3	3 0.2
		該当しない	79 4.4	47 2.6	22 1.2	0 0.0	17 0.9	-	1 0.1	2 0.1	2 0.1	5 0.3	
		無回答	53 2.9	33 1.8	19 1.0	3 0.2	9 0.5	-	-	-	-	4 0.2	2 0.1
		計	217 12.0	137 7.6	64 3.5	5 0.3	41 2.3	-	1 0.1	2 0.1	2 0.1	12 0.7	10 0.6
		希望しない	228 12.6	38 2.1	27 1.5	40 2.2	12 0.7	-	6 0.3	2 0.1	2 0.1	21 1.2	103 5.7
	希望しない	該当する	300 16.5	37 2.0	25 1.4	73 4.0	15 0.8	-	15 0.8	2 0.1	28 1.5	143 7.9	
		該当しない	149 8.2	22 1.2	19 1.0	24 1.3	6 0.3	1 0.1	4 0.2	-	13 0.7	71 3.9	
		無回答	677 37.3	97 5.3	71 3.9	137 7.6	33 1.8	1 0.1	25 1.4	4 0.2	62 3.4	317 17.5	
		計	2 0.1	-	-	-	-	-	-	-	-	1 0.1	1 0.1
		無回答	1 0.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 0.1
	合計	該当する	315 17.4	95 5.2	50 2.8	42 2.3	27 1.5	-	6 0.3	2 0.1	28 1.5	107 5.9	
		該当しない	380 20.9	84 4.6	47 2.6	73 4.0	32 1.8	-	16 0.9	4 0.2	30 1.7	149 8.2	
		無回答	202 11.1	55 3.0	38 2.1	27 1.5	15 0.8	1 0.1	4 0.2	-	17 0.9	73 4.0	
		計	897 49.4	234 12.9	135 7.4	142 7.8	74 4.1	1 0.1	26 1.4	6 0.3	75 4.1	329 18.1	
		希望する	35 1.9	18 1.0	10 0.6	-	7 0.4	2 0.1	1 0.1	-	-	2 0.1	4 0.2
	希望しない	該当する	26 1.4	13 0.7	7 0.4	1 0.1	3 0.2	-	-	-	-	1 0.1	2 0.1
		該当しない	19 1.0	12 0.7	4 0.2	-	6 0.3	-	-	-	-	2 0.1	-
		無回答	80 4.4	43 2.4	21 1.2	1 0.1	16 0.9	2 0.1	1 0.1	-	5 0.3	6 0.3	
		計	32 1.8	2 0.1	1 0.1	6 0.3	-	2 0.1	-	-	-	2 0.1	21 1.2
		希望しない	23 1.3	-	4 0.2	4 0.2	1 0.1	-	1 0.1	-	2 0.1	12 0.7	
無回答	該当する	18 1.0	2 0.1	4 0.2	1 0.1	1 0.1	-	-	-	2 0.1	9 0.5		
	該当しない	73 4.0	4 0.2	9 0.5	11 0.6	2 0.1	2 0.1	1 0.1	-	6 0.3	42 2.3		
	無回答	1 0.1	-	-	-	-	-	-	-	-	1 0.1		
	計	1 0.1	-	-	-	-	-	-	-	-	1 0.1		
	無回答	4 0.2	2 0.1	-	2 0.1	-	-	1 0.1	-	-	-		
合計	該当する	68 3.7	20 1.1	11 0.6	6 0.3	7 0.4	4 0.2	1 0.1	-	4 0.2	26 1.4		
	該当しない	50 2.8	13 0.7	11 0.6	5 0.3	4 0.2	-	1 0.1	-	3 0.2	15 0.8		
	無回答	41 2.3	16 0.9	8 0.4	3 0.2	7 0.4	-	1 0.1	-	4 0.2	9 0.5		
	計	159 8.8	49 2.7	30 1.7	14 0.8	18 1.0	4 0.2	3 0.2	-	11 0.6	50 2.8		
	希望する	12 0.7	6 0.3	4 0.2	-	2 0.1	-	-	-	-	1 0.1	-	
希望しない	該当する	2 0.1	1 0.1	1 0.1	-	1 0.1	-	-	-	-	-		
	該当しない	6 0.3	5 0.3	1 0.1	-	1 0.1	-	-	-	1 0.1	-		
	無回答	20 1.1	12 0.7	6 0.3	-	4 0.2	-	-	-	2 0.1	-		
	計	14 0.8	-	1 0.1	3 0.2	1 0.1	-	-	-	2 0.1	7 0.4		
	希望しない	13 0.7	2 0.1	1 0.1	1 0.1	1 0.1	-	-	-	-	9 0.5		
無回答	該当する	17 0.9	2 0.1	2 0.1	2 0.1	-	-	-	1 0.1	-	11 0.6		
	該当しない	44 2.4	4 0.2	4 0.2	6 0.3	2 0.1	-	-	1 0.1	2 0.1	27 1.5		
	無回答	1 0.1	-	-	-	-	-	-	-	-	1 0.1		
	計	1 0.1	-	-	-	-	-	-	-	-	1 0.1		
	無回答	27 1.5	6 0.3	5 0.3	3 0.2	3 0.2	-	-	-	3 0.2	8 0.4		
合計	該当する	15 0.8	3 0.2	2 0.1	1 0.1	2 0.1	-	-	-	-	9 0.5		
	該当しない	23 1.3	7 0.4	3 0.2	2 0.1	1 0.1	-	-	1 0.1	1 0.1	11 0.6		
	無回答	65 3.6	16 0.9	10 0.6	6 0.3	6 0.3	-	-	1 0.1	4 0.2	28 1.5		
	計	1 0.1	-	-	-	-	-	-	-	-	1 0.1		
	無回答	1 0.1	-	-	-	-	-	-	-	-	1 0.1		

『短時間労働者の多様な実態に関する調査【個人票】』 付属統計表

合計	希望する	該当する	132	81	37	2	24	2	1	-	9	7
			7.3	4.5	2.0	0.1	1.3	0.1	0.1	-	0.5	0.4
		該当しない	107	61	30	1	21		1	2	3	7
			5.9	3.4	1.7	0.1	1.2	0.0	0.1	0.1	0.2	0.4
	無回答		78	50	24	3	16	-	-	-	7	2
			4.3	2.8	1.3	0.2	0.9	-	-	-	0.4	0.1
		計	317	192	91	6	61	2	2	2	19	16
			17.5	10.6	5.0	0.3	3.4	0.1	0.1	0.1	1.0	0.9
	希望しない	該当する	274	40	29	49	13	2	6	2	25	131
			15.1	2.2	1.6	2.7	0.7	0.1	0.3	0.1	1.4	7.2
		該当しない	336	39	30	78	17	-	16	2	30	164
			18.5	2.1	1.7	4.3	0.9	-	0.9	0.1	1.7	9.0
	無回答		184	26	25	27	7	1	4	1	15	91
			10.1	1.4	1.4	1.5	0.4	0.1	0.2	0.1	0.8	5.0
		計	794	105	84	154	37	3	26	5	70	386
			43.8	5.8	4.6	8.5	2.0	0.2	1.4	0.3	3.9	21.3
	無回答	該当する	4	-	-	-	-	-	-	-	1	3
			0.2	-	-	-	-	-	-	-	0.1	0.2
		該当しない	2	-	-	-	-	-	-	-	-	2
			0.1	-	-	-	-	-	-	-	-	0.1
無回答		4	2	-	2	-	-	1	-	-	-	
		0.2	0.1	-	0.1	-	-	0.1	-	-	-	
	計	10	2	-	2	-	-	1	-	1	5	
		0.6	0.1	-	0.1	-	-	0.1	-	0.1	0.3	
合計	該当する	410	121	66	51	37	4	7	2	35	141	
		22.6	6.7	3.6	2.8	2.0	0.2	0.4	0.1	1.9	7.8	
	該当しない	445	100	60	79	38	-	17	4	33	173	
		24.5	5.5	3.3	4.4	2.1	-	0.9	0.2	1.8	9.5	
無回答		266	78	49	32	23	1	5	1	22	93	
		14.7	4.3	2.7	1.8	1.3	0.1	0.3	0.1	1.2	5.1	
	計	1121	299	175	162	98	5	29	7	90	407	
		61.8	16.5	9.6	8.9	5.4	0.3	1.6	0.4	5.0	22.4	

事例 A 小売業(総合スーパー等) ※企業インタビュー

① パートタイム労働者の雇用者数

3万4,572人(女性が9割超、中高年主婦が大半)

上記のフルタイム換算人数は2万5,400~500人程度

② パートタイム労働者の所定労働時間と月額賃金の分布

(人)

所定労働時間 \ 月額賃金	6万円未満	6~8万円未満	8~10万円未満	10~12万円未満	12~14万円未満	14~16万円未満	16万円以上
週30時間以上	0	0	23	1,245	5,082	6,138	2,968
25~30時間未満	0	164	2,140	3,238	855	91	27
20~25時間未満	2	3,968	5,841	461	11	0	37
週20時間未満	677	1,235	315	14	8	4	8

③ パートタイム労働者に対する雇用保険・社会保険の適用状況

雇用保険適用率は93.4%(3万2,291人)

社会保険適用率(週30時間以上勤務)は44.7%(1万5,456人)

④ 社会保険の適用拡大に伴う新規対象者数

最大1万2,701人

⑤ 上記対象者のフルタイム社員換算数

新規対象者を平均週25時間勤務と仮定した場合、週40時間のフルタイム換算では7,938人に相当する。

⑥ 社会保険が適用拡大された場合、どのような企業行動・方針を採ると考えるか。

そうした行動・方針を採る上での課題と職場への影響をどうみるか。

現状、週25時間未満のパートタイム労働者には、ライフ重視で扶養範囲内の就労を希望する主婦が圧倒的に多い。この層は、引き続き社会保険料の負担を回避したいと考えるだろうから、週25時間未満のうちとくに週20~23時間程度の人については、所定労働時間を週19時間程度に短縮する相談をさせてもらう可能性がある。

というのも、週25時間未満のパートタイム労働者は、顧客が来店するピークタイムに、ある程度余裕を持って配置している応援要員であることが多い。これまでは、ピークタイムの3時間

だけ人手が必要な場合でも、本人にある程度の年収水準を手にしてもらえるよう、5時間のシフトを組むなどしてきたが、この部分は本人に了承してもらえればすぐ削減可能である。営業時間を10～21時とした場合、正社員9時間とパートタイム労働者4時間をセットにできればもっとも人件費効率が良い。現在は、このような求人だと人が集まらないが、社会保険の適用拡大を機に応じてもらえるようになる可能性はあるだろう。

ただ、こうした変更は、現在の売場の枠組みを壊すことにつながってしまう。ピークタイムを挟み、シフトが1～2時間程度ずつ重複する、余裕あるシフト体制を組んできたが、各人がギリギリの所定労働時間になれば、交代時の連絡・引き継ぎをどうするか、職場のコミュニケーションをどう図るか、売場のモラルをどう維持するかなど、しばらくは混乱が避けられないだろう。所定労働時間を短くする人ばかりだと、売場が回らなくなってしまうため、より短い人を増やす一方、それらにつき一定割合で、労働時間を長くする人を確保する必要があるかもしれない。

その意味で現状、週25時間以上働いているパートタイム労働者については、所定労働時間をもう少し延ばしてもらえないか打診することがあり得るだろう。また、社会保険の適用を希望し、長時間働けるパートタイム労働者が一定数確保できれば、例えば1人1日5時間×4人で運営していたような売場を、1人1日7時間×3人に集約してしまうことも、選択肢の一つとして考えられるだろう。

⑦ 調整期間はどの程度要するか。

労働時間を短くする・長くする対象者については、当方から社会保険の適用拡大施行前に新たな働き方を提案し、意向を伺いながら調整することになるだろう。そのタイミングは、各人の契約期間(6ヶ月単位)に合わせなければならないが、シフトの組み方や契約状況は店舗毎に異なっている。そのため、全社的な対応方針(考え方)を示したうえで、総額人件費が前年度と大きく変わらないようになどの縛りをかけつつ、具体的には各店舗で調整してもらうことになる。

また、弊社から新たな働き方を提案し、パートタイム労働者自身に今後のライフスタイルを含めてどうしたいか考えてもらう時間も必要だろうし、結果として自然減がどの程度になるかを見極める期間も必要になるかも知れない。

企業方針はできるだけ早く立案しなければならないが、事業・営業計画への影響(及びこれに伴う顧客の支障等)をはじめ、各店舗の事情やパートタイム労働者を組織化している労働組合への配慮など、関係方面が多すぎて困惑しており、未だ検討が進んでいない。施行まで時間はあるが、その間、パートタイム労働者の新規補充をできるだけ抑制しつつ、他社の動向も踏まえながら提案等のタイミングを窺うことになるだろう。

⑧ パートタイム労働者はどのような行動を志向すると考えるか。

現状、週25時間未満の人については、生活重視で就業調整志向が強いいため、社会保険の適用拡大に際しても、引き続き限られた時間・収入内で働くことを希望するだろう。第3号被保険者

のままでいた方が、将来の報酬比例部分の少額の年金受給より現在の保険料負担がない分、得だと考えるパートタイム労働者は多いし、とくに健康保険は扶養のままでいたい、どうしても自身で加入したくないというニーズが多いようだ。

一方、週 30 時間近く働いている人については、既に扶養範囲から外れているので、社会保険の適用拡大に伴い手取収入が減少することのないよう、恐らくは契約時間の延長を希望するだろう。ただ、現在の経営状況からすれば、長くする人を単純に増やすわけにはいかない（本人が延ばしたいと希望しても、単純に受け容れられるものではない）。労働時間等について何も提案しなければ、手取収入の減少に直結するため、ある程度は自然減も見込めるだろう。長くする人の分、退職者も出ることや、総労働時間数が減少する必要がある。

⑨ 適用拡大に伴う社会保険料負担の増加にどう対応するか。

社会保険料負担は現在、120 数億円にのぼるが、このままの就業状態で適用拡大に至れば、年間 30 億円近い上乘せになってしまい、非常に深刻な問題である。社会保険料の負担増ができるだけ小さく抑えられるよう（パートタイム労働者の人件費負担が現在と変わらないよう）、当事者に働き方を変更してもらうことが前提になる。

⑩ 高齢者や学生の活用強化を考えるか。

高齢者の活用は検討せざるを得ないが、外部からの雇用というより、定年を迎えた社員の再雇用などにより長年培ってきた経験・能力を活かすことが中心になるだろう。

一方、学生の活用（現在、5 千人程度）は有望だが、学業優先のため、多くは夕方から翌日に備える品出し・陳列や、閉店のための作業要員である。逆にそこが、昼間就労を希望する主婦との組み合わせで都合が良いが、学生は増やしたくてもなかなか採れない（年々、減少している）状況にある。また、テスト期間や就職活動期になると一斉に休んでしまうため、パートタイム労働者のように発注権限や売場責任等を任せるわけにはいかない。やはり、これを主幹的に活用することは難しいだろう。

⑪ 所定労働時間を短く設定し、残業で対応してもらう方法を考えるか。

考えられない。

⑫ 社会保険の適用を回避したいパートタイム労働者が、貴企業のグループ他社等で働くことを希望した場合どうするか。また、手取収入の減少を補うため、他の企業で働くことに兼業規制をかけることはあるか。

パートタイム労働者で現状、弊社の複数店舗を掛け持ちして働いている人はいない。そもそも徒歩圏に複数店舗があることは稀で、基本的に電車等で移動しなければならなくなる。ライフ重視であればこそ、そこまでの時間（コスト）をかけて、あえて掛け持ちすることは合理的でない。

今後も希望自体ないだろうが、仮にあったとしても、保険料の支払いを回避するために弊社内で兼業したいというのは、違法であり認められない。

社会保険の適用は回避したいが、もっと働きたいために他社と兼業したいというのは、社会通念上、また倫理面からも認められることではないと考えざるを得ない。

⑬ パートタイム労働者として働く最低要件は、どこまで短縮可能か。

現在は1日3時間・週2日以上から可能である。生産性等の観点から、今後もこれ未満は難しいだろう。

⑭ 社会保険の適用拡大に伴う事業主支援策として希望することはあるか。

そもそも社会保険の適用拡大に大反対であったことを強調しておきたい。

そのうえで悩ましいのは、所定労働時間を週20時間未満にすると、雇用保険の適用要件も満たせなくなってしまう点である。社会保険には加入したくないが、雇用保険にだけは加入しておきたいというニーズは確かにある。弊社の場合、平均勤続年数は4～5年で、夫の転勤に伴い退職したり、引っ越し先でまた働き始めたりする人が多い。企業にとってはコスト負担になってしまうが、雇用保険の適用要件を週20時間未満に引き下げられれば、引き続き社会保険には加入せず、雇用保険には加入しながら働きたいという、就業調整志向のパートタイム労働者のニーズには合致する。社会保険の適用拡大に伴い、パートタイム労働があまり稼げない働き方に萎縮したうえ、最低限のセーフティネットからも漏れ落ちてしまってよいのだろうか。

また、社会保険の適用拡大に関連して期待することは、公的年金の仕組みについて、分かりやすく周知することである。国民年金第1号被保険者であっても、新たに今後、厚生年金に加入して、一体いくら年金が追加になるというのか。保険料を支払う側に立って、公正・中立に制度内容を解説してくれるような資料があれば、パートタイム労働者自身が今後の働き方を考える上での判断材料になると思う。

そのうえで、抜本的には公的年金・健康保険の制度・財政両面からの建て直しをお願いしたい。中でも、企業健保の財政は深刻である。高齢者の自己負担割合等は早急に是正していただきたい。協会けんぽに移行せざるを得なくなれば、正社員も含めて影響が甚大である。

事例B 小売業(総合スーパー等) ※労働組合インタビュー

① パートタイム労働者の雇用者数

10万9,750人(8割は就業調整しながら働く主婦。他はフリーターや兼業農家、失業中のつなぎ就労、自営業の収入補填等)

※雇用保険適用者以上は、すべて組織化済みである

② パートタイム労働者の所定労働時間と月額賃金、勤続年数の分布

(人)

所定労働時間	月額賃金						
	6万円未満	6~8万円未満	8~10万円未満	10~12万円未満	12~14万円未満	14~16万円未満	16万円以上
週30時間以上	0	0	46	644	2,705	4,973	7,355
25~30時間未満	0	243	6,193	10,065	3,288	738	343
20~25時間未満	10	6,428	20,837	6,874	699	105	151
週20時間未満	3,627	8,985	6,405	774	79	45	89

勤続年数	1年未満	1年以上(目)	2年目	3年目	4年目	5年目	
在籍人数	1,049	11,631	8,279	10,120	10,338	10,616	
	6~10年目	11~15年目	16~20年目	21~25年目	26~30年目	31~35年目	36年目以上~最長47年目
	32,139	16,336	6,081	1,973	543	223	422

③ パートタイム労働者に対する雇用保険・社会保険の適用状況

雇用保険適用率 50.6% (5万5,544人)

社会保険適用率(月間120時間以上勤務) 14.8% (1万6,254人)

④ 社会保険の適用拡大に伴う新規対象者数

最大4万9,293人

⑤ 上記対象者のフルタイム社員換算数

週40時間のフルタイムに換算すると、最小2万7,225人~最大3万3,387人に相当する。

⑥ 社会保険が適用拡大された場合、どのような企業行動・方針を採ると考えるか。

そうした行動・方針を採る上での課題と職場への影響をどうみるか。

本人意思を尊重することを前提に、各店舗の要員計画に基づきつつ、契約時間を見直すことになると思う。恐らくは、より短い契約時間を志向するタイプと、より長い契約時間を志向するタイプへの二極化を推進することになるのではないかと。二極化の影響は、職場のさまざまなところに出るだろう。例えば、シフト作成が非常に難しくなるだろうし、コミュニケーションの取り方も課題になる。ただ、弊社は現状でも、所定労働時間の短いパート社員が大半を占めている。朝・昼・夕礼を行ったり、連絡ノートや掲示板をフル活用するなど、さまざまなノウハウを持っているため乗り越えられるだろう。

⑦ 調整期間はどの程度要するか。

労使による検討は既に始まっているが、具体的な話はこれからである。社会保険の適用拡大に当たっては、まず、対象となる全国の組合員にアンケート調査を行い、今後の働き方に係る意向を正確に把握する必要がある。そのうえで、各店舗に要員計画を出してもらい、本人希望とのミスマッチがあれば適宜、調整することになる。調整は恐らく、より短時間を志向する人はそのままの店舗で継続勤務してもらい、要員を上回った場合は、より長時間を志向する人に近隣店舗への異動も含めて対応してもらうことになるだろう。契約時間数の切換えなど具体的な調整は、施行の遅くても半年～1年前の契約から行うことになるだろう。

⑧ パートタイム労働者はどのような行動を志向すると考えるか。

産業別組織が実施したアンケート調査からは、現在のところ「よくわからない」という声が多い。収入を重視し「より長時間で働きたい・日給月給に転換したい」というニーズと、所得制限（第3号被保険者）があることから「短時間で働きたい」という両方のニーズがある。労組としては本人の意向を最優先するよう要求していくが、パート社員はそのまま地域の重要な顧客に他ならない。そのことは会社側もよく理解しており、強制的に働き方を変更させることはないと考えられる。

⑨ 適用拡大に伴う社会保険料負担の増加にどう対応するか。

実際には長時間化と短時間化のバランスを取り、適用拡大に伴う新たな社会保険料負担をできるだけ抑制するよう工夫することになるだろう。現状の長時間／短時間比率は、各店舗ですべて異なっていると考えてよい。地域性や吸収合併の経緯、店舗の寿命、業態、開店当初の雇用情勢などさまざまな理由に依っている。

本人の希望と、長時間化／短時間化のバランスが合致しない場合の対応が課題である。近隣店舗への異動も含め、最大限調整することになる。なお、これまでも店舗間異動にとどまらず、店舗販売員からネットスーパー事業のピックアップ人材へ、また、各人の趣味を活かし、サイクルや手芸などの専門店員へといった具合に、いわゆるGM・SM事業から成長分野への再配置を行

ってきた経験がある。

そのうえで、仮に持ち出しが出てしまったとしても、適用拡大に伴う社会保険料負担の増加分の吸収先として、賞与や福利厚生削減等を行うことは、労組として認められない。社会保険が適用拡大され、保険料負担が増加することは、労働価値の増減にはまったく関係ないからである。

⑩ 高齢者や学生の活用強化を考えるか。

弊社は既に65歳定年制を実現している。そのため、基本的には定年まで働き続けることができる。一部、60歳で働き方を変更し、時給制に転換することを希望する者もいるが、65歳まで働き続けることはできる。

一方、学生をコアの労働力として考えることは今後もないだろう。学生は、あくまで学業の合間のアルバイトとして、急な欠勤等も多い。小売業に携わる者として必要な教育を充分行うことはできない。

⑪ 所定労働時間を短く設定し、残業で対応してもらおう方法を考えるか。

弊社はコンプライアンスを重視しているため、選択肢になり得ない。

⑫ 社会保険の適用を回避したいパートタイム労働者が、貴企業のグループ他社等で働くことを希望した場合どうするか。また、手取収入の減少を補うため、他の小売業で働くことに兼業規制をかけることはあるか。

兼業農家や他社との掛け持ちはあるが、弊社の複数店舗を掛け持ちしている人は、(恐らく)いない。兼業規制は、正社員にはあるがパート社員にまで厳しくは求めている。ダブルジョブをする場合は申請書を提出してもらっている程度であり、今後もその姿勢に変わりないだろう。

⑬ パートタイム労働者として働く最低要件は、どこまで短縮可能か。

週1日×1日2~3時間(年間所定労働48日)から可能としているが、実態としてそこまで短いケースはない。実際には、週3日×1日3時間(年間所定労働72日)程度が最小であり、コアは月100時間前後である。

⑭ 社会保険の適用拡大に伴う事業主支援策として希望することはあるか。

もっとも希望するのは、事業主負担の激変緩和措置である。

また、パートタイム労働者全般の支援策として、適切な仕事に就くための転職支援環境も整備してもらいたい。小売各社で培った能力を横串するような技能評価制度や、小売業に共通する基礎知識等を入職前に予め学べる教育体系などがあると良い。現在は、小売各社で何十年勤務していても、ひとたび他社へ移ればまた一から学び直さなければならない。転職が多い産業だからこそ、また、パートタイム労働者の能力形成に対するインセンティブを高めるためにも、身に付けた技能や知識等を持ち運べる仕組み(証明含め)が必要である。

事例C 小売業(百貨店) ※労働組合インタビュー

① パートタイム労働者の雇用者数

3,633 人 (全社員に占める割合は 30.7%)

2007 年以降、学生アルバイト以外をユニオンショップで組織化済み

② パートタイム労働者の所定労働時間や勤続年数と月額賃金の分布

(人)

月額賃金 所定労働時間	6 万円 未満	6~8 万円未満	8~10 万円未満	10~12 万円未満	12~14 万円未満	14~16 万円未満	16 万円 以上
週 30 時間以上	0	0	0	60	395	1,207	1,315
25~30 時間未満	0	0	4	53	163	13	1
20~25 時間未満	0	15	141	29	0	0	0
週 20 時間未満	8	197	32	0	0	0	0

(人)

月額賃金 勤続年数	6 万円 未満	6~8 万円未満	8~10 万円未満	10~12 万円未満	12~14 万円未満	14~16 万円未満	16 万円 以上
25~30 年未満	1	0	3	1	2	0	0
20~25 年未満	0	14	20	3	43	40	51
15~20 年未満	0	26	13	13	39	95	91
10~15 年未満	1	38	31	24	74	221	106
5~10 年未満	2	76	49	26	176	382	351
5 年未満	4	58	61	75	224	482	717

③ パートタイム労働者に対する雇用保険・社会保険の適用状況

雇用保険適用率は 93.5% (3,396 人)

社会保険適用率は 81.9% (2,977 人)

④ 社会保険の適用拡大に伴う新規対象者数

211 人

⑤ 上記対象者のフルタイム社員換算数

124 人

⑥ 社会保険が適用拡大された場合、どのような企業行動・方針を採ると考えるか。

そうした行動・方針を採る上での課題と職場への影響をどうみるか。

旧百貨店X社と旧百貨店Y社の経営統合に伴い、人事制度も雇用形態毎に一本化することになった。正社員（6,200人強）については2010年4月、月給制契約社員（約2,000人）は2012年4月に実施済みで、残る時給制契約社員についても、契約更新のタイミングに当たる2012年10月に統合することが決まっている。

新制度は、旧百貨店X社の制度体系をベースにしているが、これは既に社会保険の適用拡大にも対応した設計になっている（図参照）。そのため、社会保険に新たに加えるかもしれない対象者は、旧百貨店Y社を中心に派生し、最大211人（うち60歳以降37人）となっている。この層は10月以降、週20時間未満（厚生年金・健康保険・雇用保険とも非加入）の働き方か、週28時間以上（いずれも加入）の働き方のどちらかを選ばなければならない。

職場への影響としては、仮に週20時間未満の働き方を選択した人が多かった場合、代替要員をうまく補充できなければ、現場運営に支障をきたす恐れもある。



⑦ 調整期間はどの程度要するか。

現在、各店舗で上長が再雇用契約に向けた面接を進めている。その中では、週20時間以上28時間未満の契約者に対し、本人の意向重視で働き方を選択してもらっている。仮にこれまで週20時間未満（いずれも非加入）だった人が、今後は週28時間以上（いずれも加入）の働き方を希望し、社会保険料等のコスト負担が増加したとしても、経営統合に伴う人事処遇制度改正であり、基本的に本人の意思を尊重する原則を労使で確認している。

⑧ パートタイム労働者はどのような行動を志向すると考えるか。

新制度への移行に先立ち、労組が説明会を行ったところ、扶養範囲を意識している週20～24時間就労の主婦層については、引き続き社会保険の適用を回避できる働き方を選択したいという

意向が強かったようだ。ただその時に寄せられたのは、週 20 時間未満になると雇用保険はどうなるのか、付随する労働条件として有給休暇の日数はどうなるのか、といった質問だったが、事業会社統合に伴う人事制度の改正であり、また一部の職場においては経過措置を設けたことで、大きな混乱もなく受け容れられた。

⑨ 適用拡大に伴う社会保険料負担の増加にどう対応するか。

適用拡大に伴う社会保険料負担の増加分を、どこかで吸収するという考え方はない。企業の 3 ヶ年計画に基づく戦略を推進することで生産性向上を推進し、収益の向上を図るというスタンスである。

⑩ 高齢者や学生の活用強化を考えるか。

定年再雇用者についても、旧百貨店 Y 社では現職のまま月給制で再雇用してきたが、人事制度改定を機に、時給制で再雇用する旧百貨店 X 社の方式へ統合することとなった。退職 1 年前に面接し、引き続き弊社本体に所属しながら、後方支援事務やフロア販売等に従事するか、再就職支援会社を活用するか決めてもらう。実質的には健康状態のチェック程度であり、現在 600 人を擁している。

一方、学生アルバイトは、御中元・歳暮期など繁忙期を中心に採用している。

⑪ 所定労働時間を短く設定し、残業で対応してもらう方法を考えるか。

考えない制度設計を行っている。

⑫ パートタイム労働者として働く最低要件は、どこまで短縮可能か。

現実として、週 10 時間勤務（1 日 5 時間×週 2 日）も存在するが、筆耕など特殊技能を持つレアケースである。

⑬ 社会保険の適用拡大に伴う事業主支援策として希望することはあるか。

これを前提とした事業主支援方策などは考えていない。

事例D 外食サービス ※労働組合インタビュー¹

① パートタイム労働者の雇用者数

パートタイム労働者（3ヶ月毎契約更新）は4,104人（うち、フルタイム（1年毎契約更新）は5人）。半数は就業調整主婦（昼間中心だが深夜もいる）で、他は夕方～閉店作業は学生、フリーター等。できるだけ長く働きたいという人には母子家庭が多い。

パートタイム労働者をフルタイム換算すると1,560人になる。

高校生を除く勤務3ヶ月目以上の全員を、ユニオンショップで組織化している。

② パートタイム労働者の所定労働時間と月額賃金の分布

(人)

所定労働時間 \ 月額賃金	6万円未満	6～8万円未満	8～10万円未満	10～12万円未満	12～14万円未満	14～16万円未満	16万円以上
週30時間以上	2	1	5	10	15	38	113
25～30時間未満	4	15	38	40	12	5	2
20～25時間未満	29	36	48	32	7	3	0
週20時間未満	2,311	746	386	157	36	9	4

③ パートタイム労働者に対する雇用保険・社会保険の適用状況

雇用保険適用率は11.1%（455人）

社会保険適用率（※）は2.3%（96人）

※月の出勤日数が16日以上かつ1日の平均労働時間が5.5時間以上という基準を超える月が、3ヶ月連続または6ヶ月間で4回超える場合に加入。

④ 社会保険の適用拡大に伴う新規対象者数

275人

⑤ 上記対象者のフルタイム社員／正社員換算数

フルタイム非正社員（契約社員）に換算すると165人

正社員の生産性を含めた要員に換算すると135人

¹ フードサービスチェーンの経営ほか、食材加工や販売システムの開発等を手掛ける、外食サービス大手（雇用総数約4.7万人）傘下の、あるレストランブランドの状況について話を聞いている。

⑥ 社会保険が適用拡大された場合、どのような企業行動・方針を採ると考えるか。

そうした行動・方針を採る上での課題と職場への影響をどうみるか。

社会保険料負担が増加（試算では2～3千万円アップ）すれば、それだけ営業利益が減ってしまう。だから、会社としては適用拡大要件にできるだけ抵触しないよう、1人当たりの所定労働時間を短縮し、より多くのパートタイム労働者を雇用するよう、店長に具体的な対応を求めるだろう。

現在、全国に約250店を展開しているが、正社員は店長として各店舗1人の配置にとどまっている。これにパートタイム労働者13～15人を加え、毎日11～24時・365日営業のシフトを回している。こうしたなか、パートタイム労働者の大半の所定労働時間を、週20時間未満に抑制しなければならなくなれば、常時平均20人ほど雇用しておく必要があるだろう。現在の需給環境なら、週20時間未満の求人でも充足可能だろうが、今後の情勢次第で人手不足に陥った場合は、そのまま正社員店長の残業に直結するのではないかと懸念している。社長の英断で2年前、営業時間が深夜2時から0時まで短縮され、正社員店長もようやく休暇を取りやすくなったが、社会保険の適用拡大を契機に、再び元の状態へ戻ってしまう恐れもある。

また、パートタイム労働者の雇用総数を増やせばその分、正社員店長の業務負担の増加や、採用・教育コストの増加につながるのは間違いない。外食産業では、せっかく教育しても半数は1年以内に辞めてしまう。残る人の勤続年数も、学生の期間だけとか、子どもの教育費がかかる間とか、夫の転勤までなど平均5年程度にとどまっている。だから、常時20人のパートタイム労働者を確保しておくには、正社員店長は1ヶ月に2人位ずつ新規に採用し、教育を施していかなければならない。週4日ほどシフトに入れれば1ヶ月程度でトレーニー（初級資格レベル）を卒業できるところ、所定労働時間がそもそも短いから、一人前にするまで相当な時間を要するだろう。結果として、やはり正社員店長の過重労働に直結してしまうことが危惧される。

⑦ 調整期間はどの程度要するか。

社会保険の適用拡大の話が持ち上がってから、会社側はこの間、新規契約時の所定労働時間の長さを、できるだけ短く設定するよう指導してきている。思い起こせば8年前。当時も社会保険の適用拡大の話があって、労組としてはパートタイム労働者の組織化をどうすべきか大変悩んだ覚えがある。結局、適用拡大が頓挫したので無事、組織化を果たすことができた。その後、適用拡大の話自体が下火になり、労使で議論することもなくなった。だが、3年ほど前から再び政策課題として注目されるようになったため、会社側は店長に契約時間の短縮を求めてきた。競合他社の事情も熟知しているが、外食業界ではいずれの企業も同様の回避行動で、既に対策を講じてきている。

一方、現在週20～30時間未満で働いているパートタイム労働者の意向確認や契約の見直しについては、（貢献給評価の期間単位である）3ヶ月毎の面接時に行くことになるだろうから、恐らくは施行1年ほど前から徐々に話を切り出すのではないかと。ただその前に、契約時間をむしろ延

長し、より高い責任を担ってもら「スウィング・マネジャー制度」(後述)を確立しておく必要もある。そうした準備も含めると、施行 2~3 年前からプロジェクトを立ち上げ、労使で検討を進める必要があるだろう。

⑧ パートタイム労働者はどのような行動を志向すると考えるか。

現状でも、103・130 万円の壁があるが、ギリギリ超えるくらいでは結局、少ない労働時間で働いていた時より手取収入は減少する、元を取るにはこれくらい長く働かないと意味がない(長く働いてもらうにはやはり、来店数の多い土日も含まざるを得ない)と説明をすると、このまま適用外の働き方で良いですと引き下がる人が圧倒的に多い。だから、既に働いている人でも、具体的な話になればその多くが、適用外を希望するのではないか。

正社員店長にとっての課題はむしろ、時間帯責任者を任せてきたような人の動向である。正社員の週休 2 日制を担保するため、パートタイム労働者のベテランに、時間帯責任者を任せている。休暇や会議・研修等での不在日は、例えば 10~17 時と 17~24 時で 2 人の時間帯責任者を配置し、正社員が基本 12~21 時でシフトに入れる場合は、その前後に 10~12 時と 21~24 時の時間帯責任者といった具合である。恐らくは一定の選別をかけ、一部はより長い契約時間に変更し、スウィング・マネジャーを任せることになるだろうが、全員を持ち上げられるわけではない。当然にして契約時間を短縮してもらわざるを得ない人も出て、「それなら辞めます」と言われてしまうと大きな痛手だ。パートタイム労働者のベテランが一気に減ると、時間帯責任者が確保できなくなり、正社員の就労環境の悪化につながってしまうだろう。

⑨ 適用拡大に伴う社会保険料負担の増加にどう対応するか。

会社側の意向で、正社員店長を、2~3 店舗を巡回管理してそれらの売上高等数値責任を担う存在へと押し上げる一方、各店ではスウィング・マネジャーという運営責任のみを担う契約社員を、増やそうとしている最中にある。だから、これからは働きぶりが優秀で、契約時間の延長や社会保険の新規適用が許容できるようなパートタイム労働者については、どんどんスウィング・マネジャーに採用し、一方で正社員店長はこれらを束ねる存在へと絞り込むことで、結局は全体的なコストダウンにつなげていくのだと思う。

労組としては、正社員数と契約社員数が逆転する日が到来するのではないかと、非常に危機感を強めている。現在、スウィング・マネジャーを任されている 5 人はいずれも能力が高く、売上高ベスト 10 に名を連ねている。こうした中で、正社員と契約社員(2010 年に制度導入)は一体何が違うのか、その違いを踏まえ契約社員の処遇はどうあるべきか(時給制から月給制への切換えや、昇給のあり方(現在は 3 年目に 1 度だけ)、退職金の整備等)につき、労使で現在、検討を進めている。

⑩ 高齢者や学生の活用強化を考えるか。

外食業界はそもそも、定年まで働き続ける人が多くない（定年退職者は年間数人に過ぎない）。再雇用後は、基本的に店舗でそのまま働くことになるが、希望者がほとんどいない。定年に至ってまで、現場で働くのは体力的にきつい。また、高齢者の現場活用は、顧客層が若い弊社では、営業的になかなか難しい側面もある。そこで、改正高齢法への対応に当たっては、配送や清掃等の分野で新会社を起ち上げ、高齢者をそちらで活用しようという動きがある。

学生街の店舗なら、これを主力に据えるような求人も可能だろう。また、最近では学生アルバイトから正社員への採用を希望する人も増えており、会社側は歓迎している向きもあるので、戦略的に学生の活用を強化することも選択肢の1つではあると思う。とはいえ如何せん、学生の採りやすさは地域に依っている。また、365日営業なのに夏季休暇や就職活動等で一斉に休まれることを覚悟して対応策を考えねばならず、やはりこればかりに頼るわけにもいかないだろう。

⑪ 所定労働時間を短く設定し、残業で対応してもらおう方法を考えるか。

外食の場合、できるだけ長く働ける人ばかりに依存するのは危険である。人数を絞り込んで長く働いてもらった方が、運営管理上、望ましいように思うかもしれないが、長時間のシフトを期待していた人が突然、病気等で休んでしまうと、その日の営業が立ち行かない。不慣れな代役を立てれば、顧客のクレームを免れず、それが嫌なら正社員店長が穴埋めするしかない。こうした危険を冒すよりは、仮に一人が休んでも、もう一人に残業で対応してもらえるよう、できるだけ短いシフトに設定し、2人分でカバーする編成にしておく方が無難である。だから外食の場合、社会保険の適用拡大に伴って、契約時間を短くして欲しいとパートタイム労働者に求めやすくなることは、少なくともシフト編成上は実はメリットでもある。

⑫ 社会保険の適用を回避したいパートタイム労働者が、貴企業のグループ他社等で働くことを希望した場合どうするか。また、手取収入の減少を補うため、他の外食業で働くことに兼業規制をかけることはあるか。

現時点で、弊社グループ内の外食店舗を掛け持ちしている人がいるというのは聞いたことがない。競合他社とうちの掛け持ちはよく耳にする。競合他社であっても兼業規制はない。正直なところ、ホール業務はどこも同じで、注文を取る器械は同一会社の製品だったりする。キッチン周りの情報流出は少し怖いところもあるが、逆に競合他社の良い調理システムについてアドバイスを受け改善した経験もある。

先述したように、現在週20～30時間未満で働いている人で、契約社員に転換するほどの資質はないが、店舗の日常的な運営には慣れているような熟練者から、「社会保険の適用拡大に伴い、契約時間が短縮され、この程度しか稼げなくなるなら辞めます」と言われることを、店長はもっとも恐れている。こうした人をつなぎ止めるため、別会社であるグループ内他社の求人を紹介するようなことは、今後は充分考えられるだろう。現行でも、閉店時等はグループ内にとどまらず、

上部団体の産業別組織に加盟する労働組合の企業との間で再就職斡旋を行っており、組合員から感謝されている。

⑬ パートタイム労働者として働く最低要件は、どこまで短縮可能か。

契約時間の短縮に伴い、パートタイム労働者の募集時の就労最低要件も下げられてきている。現状は、週2日・1日4時間から就労可能としており、土日のいずれかに働ければ、実際にこの要件で採用している。最低要件で働く人には、中小企業の正社員と掛け持ちしている人が多いようだ。これ以上の短縮はなかなか難しいが、強いて言えば、土日の深夜に22～1時くらいの3時間程度までならあり得ると思う。

⑭ 社会保険の適用拡大に伴う事業主支援策として希望することはあるか。

まずは、事業所規模で適用が分かれる不公平感を解消してもらいたい。500人未満の個人レストランは影響なしで、外食チェーン大手のみ損害を被るといのは何とも不公平ではないか。また、適用対象者を金額で区切るのもおかしい。首都圏と関西では時給が100円違う。首都圏では知名度と売上高は稼げるが、利益率は関西の方が断然高い。パートタイム労働者にとっては、関西の方が1割多い労働時間分、長く働けることになる。外食業界で働くパートタイム労働者には、この仕事を単なる稼ぎ口としてではなく、顧客と接する喜びと感じている人が多くみられる。組合に対する要望でも、時給の引上げより店長からの正当な貢献評価等が多いくらいだ。そうした中で、社会保険の適用拡大要件のために、契約時間を短縮してもらわざるを得ない人が、とりわけ首都圏など時給が高い地域で多く出てしまうことは、外食業界が好きなパートタイム労働者の就労モチベーションには大きなマイナスである。

また、これに関連する政策要望としては、パートタイム労働者に自信を持って、新たにこれだけ保険料を負担すると、将来給付もこんなに増えるということ、明快に説明できるようにしてもらいたい。もし本当にパートタイム労働者自身のためになるというなら、事業所と労働者の折半ではなく、3:7にもできるはずではないか。現在は、組合員から聴かれた場合、労組として回答に窮してしまう状態であり、そもそも今般の適用拡大には大反対だ。パートタイム労働という働き方は昨今、いわゆる家計補助から、これがないと家計が維持できない不可欠なものへと大きく変化している。彼らの立場からすれば、細切れであまり稼げない労働を社会に蔓延させる改悪に他ならない。

我われ外食産業は、国内の雇用情勢の下支えに貢献していると自負している。最近では、就業調整主婦でも夫の収入+αの余剰金として働く人ばかりでない。夫の収入が低下し、住宅ローンや子どもの教育費などを賄い切れないため、夫が帰宅後入れ替わりで深夜のシフトに入り、家計を補填している人も少なくない。そうした人がもっと働きやすいよう、弊社の社長はもっと保育園を増やして欲しいと主張している。社会保険の適用拡大に伴い、希望する人がもっと働けるような環境を整備してもらいたい。

事例E 宿泊サービス業 ※企業インタビュー

① パートタイム労働者の雇用者数

1,536 人

② パートタイム労働者の勤続年数

勤続年数は、1～2 年が半数超であり、5 年以下で 88.0%を占める。

(人)

勤続年数	1 年未満	1 年	2 年	3 年	4 年	5 年
在籍人数	66	554	312	152	136	78

③ パートタイム労働者に対する雇用保険・社会保険の適用状況

雇用保険適用率（週 20 時間以上）は 20.4%

社会保険適用率² は 20.4%

④ 社会保険の適用拡大に伴う新規対象者数

弊社としても、社会保険の適用拡大に伴い、被保険者がどれくらい増加するかは重大な関心事項である。今回のインタビュー調査を機に、現有人員（8/27 時点）に適用拡大要件を当てはめて試算してみたところ、被保険者は現在の 2,179 人（正社員+契約社員³ で 1,866 人、サービスクリエイター（有料職業紹介の配膳人）で 200 人、直接雇用のアルバイト（学生中心だがフリーターや主婦等）で 113 人）に加え、新たに 248 人⁴（内訳：サービスクリエイター178 人、アルバイト 70 人）が対象になることが判明した。実務担当レベルでは、一体何人になるのだろうと恐れていたが、サービスクリエイターでは登録 1,206 人のうち少なくとも平成 24 年 4～7 月の勤務実績で月間 80 時間以上に該当する 178 人（15%）、アルバイトでは雇用している 330 人のうち既に社会保険適用者が 113 人、学生・実習生が 91 人で、所定労働時間 80 時間未満が 56 人という状況だったため、新たな適用対象は 70 人（21%）と限られることが分かりやや安堵した。

² 同社の就業パターンに当てはめた適用基準として、①週所定労働時間は 31.5 時間相当（1 ヶ月の所定労働時間 126 時間以上（2,024 時間÷12 ヶ月＝168 時間の 4 分の 3））②1 ヶ月の労働日数が 16 日以上（365 日－112 日＝253 日÷12 ヶ月＝21.08 日の 4 分の 3）③月額賃金が 13.2 万円以上（時給下限 1,050 円×126 時間＝13 万 2,300 円（月額）、13.2 万円×12 ヶ月＝158 万 7,600 円（概算年収））④2 ヶ月以内の期間を定めて雇用される者は左記①～③を満たしていても適用除外にできる、と設定している。

³ 1 年毎更新の有期契約労働者。働き方は正社員に近いが、職種・事業所限定である。正社員転換制度（3 年以上勤務し、所属長の推薦等要件を満たした場合に受験可）も整備されている。新卒採用で契約社員から入職した者が多く出た年があり、約 250 人にのぼっているが、来年以降は減少見込みである。

⁴ 少なくとも直近 4 ヶ月における労働時間実績から、影響を最大に見積もった場合。さらに勤続年数要件を加味すれば、対象者は減少する可能性がある。

⑤ 上記対象者のフルタイム社員換算数

新規対象者を週 20 時間勤務と仮定すると、フルタイム換算では 118 人に相当

⑥ 社会保険が適用拡大された場合、どのような企業行動・方針を採ると考えるか。

そうした行動・方針を採る上での課題と職場への影響をどうみるか。

ホテルは人で成り立っている産業である。安定したサービスを提供するには、人材の質を担保しなければならない。各人の契約時間を短くし、より多くの人を集めてシフトを回す、という可能性もまったくないわけではない。だが、契約時間を短縮するとフリーターなどは手取収入が減って生活できなくなり、他社へ流れてしまうだろう。弊社のようなホテルが求める人材像に合致する人は、都内でもなかなか採れないのが現状である。また、パートタイム労働者と言っても、社会には多様な仕事がある中で、服装やメイクなどの規律も厳しいホテルの仕事は敬遠されがちでもある。こうして考えると、やはり今働いてくれている人を大切にしながら、社会保険加入に対する本人の意向を充分尊重しつつ、契約時間を個別に見直していくことになるのではないか。

⑦ 調整期間はどの程度要するか。

個別の交渉・擦り合わせは、施行直前になると思う。

⑧ パートタイム労働者はどのような行動を志向すると考えるか。

パートタイム労働者自身の意向は、正直なところ分からない。結果的に手取収入は減っても、労使折半で将来年金が増えるのなら、現行通りの契約時間でよいと考える人もいるだろうし、一方で手取収入が減る分、もっと働いて補填しなければならないと思う人もいるだろう。

いずれにしろ、重要法案が次々と可決されていく中で、我々としても 10 年先を見据えて適正人員を再計算し、非正社員の活用設計図を描き直さなければならないときに来ている。

⑨ 適用拡大に伴う社会保険料負担の増加にどう対応するか。

アルバイト 70 人については標準報酬平均 160 千円、サービスクリエイター 178 人については同 200 千円が適用になると仮定して試算すると、会社の負担増は年間 7,566 千円にのぼる。現在の年間負担額 933 百万円（平成 23 年度実績）の約 8% 増に相当し、決して小さい額ではない。

必要経費の 4 割が人件費である現状を踏まえれば、やはり固定・臨時比率を変更せざるを得ない。臨時比率を高めるには、パートタイム労働者等に任せる業務のあり方から見直さなければならず、大幅な制度改定を行う必要があるだろう。

⑩ 高齢者や学生の活用強化を考えるか。

定年再雇用者については受け皿子会社があり、希望すれば 65 歳まで勤務できる環境が整って

いる。職務保障は行っておらず、これまで事務方だった人も、再雇用後は派遣労働者として、フロアに勤務することもある。ただ人数規模は限られるため、これを主力に据えることはない。

学生中心の運営は考えられない。就職活動やテストなどでいつ休むか、行動が予測仕切れない。学生を戦力にするには、業務を細分化しなければならない。また、学生がたくさん働きたい時期とホテルの繁閑期をどう合わせるか。例えば夏休みなど、学生がシフトに入りたい時期は、弊社の閑散期である。

⑪ 契約期間を短くすることを考えるか。

現在の契約期間は、初回3ヶ月後、6ヶ月毎更新になっている。既に3回目の契約時まで、社会保険の支払いが猶予されるので、恐らく現状を変えることはないだろう。また、弊社では契約更新時に時給改定があり得る旨を謳っている。少なくとも在籍者にはそうした文化が根付いているため、契約期間を短縮すると、労働者に時給アップの期待まで与え兼ねない。契約期間が短くなれば、それだけ更新事務も必要になるわけで、実務担当からすれば煩雑過ぎて考えられない。

⑫ パートタイム労働者として働く最低要件は、どこまで短縮可能か。

現在は1日3時間・週2日以上から可能である。今後もこれ以下は、生産性等の観点から難しいと思う。

⑬ 社会保険の適用拡大に伴う事業主支援策として希望することはあるか。

社会保険の適用間口がだいぶ広がってしまい、ホテル業界では、決起集会も開いたが成立してしまった。通過時は号外が出たほどの衝撃だった。もはや言ってもしょうがないことだが、これを前提とした事業主支援策などについては、考えたこともなかった。

そのうえで、行政に強く望むことは円高の解消や観光立国に向けた支援方策である。在庫が持てない商売だからこそ、稼働に応じて雇用を変動せざるを得ない。日本人によるホテル需要は週末や休日しかない。平日を埋めてくれる外国人がもっと来日するよう、政府を上げ刺激策を展開してもらいたい。

厚生労働行政にお願いしたいことは、これから非正社員の適正人員の再計算や、制度設計を描き直す中で出てくると思う。

事例F 介護サービス(訪問・通所介護や関連事業等) ※企業インタビュー

① パートタイム労働者の雇用者数

1,968人(全社員2,505人中78.6%。正社員の所定労働時間(月間168時間)に換算すると481人)(パートタイム労働者の8割以上は訪問介護事業に従事する登録型ヘルパーであり、50~60台女性が圧倒的に多い)

② パートタイム労働者の所定労働時間や勤続年数と月額賃金の分布

(人)

月額賃金 所定労働時間	6万円未満	6~8万円未満	8~10万円未満	10~12万円未満	12~14万円未満	14~16万円未満	16万円以上
週30時間以上	3	1	0	2	10	17	66
25~30時間未満	0	0	0	12	5	5	31
20~25時間未満	2	6	15	9	25	26	19
週20時間未満	1,161	238	157	82	51	18	7

(人)

月額賃金 勤続年数	6万円未満	6~8万円未満	8~10万円未満	10~12万円未満	12~14万円未満	14~16万円未満	16万円以上
10年以上	55	10	10	4	4	4	13
5年以上10年未満	490	116	81	49	45	30	57
3年以上5年未満	92	28	20	4	12	5	12
1年以上3年未満	250	57	36	31	16	13	28
1年未満	279	34	25	17	15	14	13

③ パートタイム労働者に対する雇用保険・社会保険の適用状況

雇用保険適用率 12.9% (254人)

社会保険適用率 5.0% (99人)

④ 社会保険の適用拡大に伴う新規対象者数

129人

⑤ 上記対象者のフルタイム社員換算数

平均週25時間勤務と仮定した場合、フルタイム(月間168時間)の要員に換算すると約80人に相当する。

⑥ 社会保険が適用拡大された場合、どのような企業行動・方針を採ると考えるか。

そうした行動・方針を採る上での課題と職場への影響をどうみるか。

適用拡大要件にできるだけ抵触しないよう、所定労働時間を短縮し、その分より多くのパートタイム労働者を雇用することになると思う。その場合、現在は求人を行ってもなかなか人が集まらない（とりわけ訪問介護ヘルパー。不人気職種であり、働く側にも大手志向がある）状況のため、必要人員をどう確保するかが課題になる（恐らく、広告費用負担が増加するだろう）。また、所定労働時間が短い人が増えれば、勤怠管理も大変になると思う。

そこで、こうした対応が難しい場合はパートタイム労働者の雇用管理に関する、全体的なコスト削減を検討する可能性もある。例えば、健康診断における会社負担の削減や、慶弔見舞金のカットなどが考えられる。現在は、会社が負担している子宮ガン健診を自己負担に戻すことや、孫の出産・結婚等まで含め、手厚く支給している慶弔見舞金を見直すことなどが選択肢としてあり得る。ただ、こうした対応だと社会保険の適用拡大の対象でない人にも影響が及んでしまう。結果として、従業員が不満を募らせ、他社に流出してしまう恐れもあるし、労働組合が反対運動を起こす恐れも危惧される。こうして考えると、やはり該当者の所定労働時間を短縮し、適用を回避することでそもそもコストアップさせない方が最良と思われる。

ただ、そうは言っても所定労働時間を短くすることで、既に加している雇用保険から抜けてもらうのは忍びない。女性が多いため、雇用保険は失業時だけでなく、育児休業中の助成などで役立っている。自己負担も必要な社会保険には加入してもらわなくてよいが、雇用保険にだけは入っておきたいというニーズは少なくない。当社としても、そこは強行するわけにはいかず、本人との話し合いで丁寧に対応することになるだろう。本人が希望したから単純に認めるというわけではなく、シビアに判断することになるが、あくまで社会保険が適用されない、これまで通りの働き方を続けたい人も結構いるだろうから、バランスをみて調整したい。

⑦ 調整期間はどの程度要するか。

当社の方針とパートタイム労働者の意向を擦り合わせる調整期間は、少なくとも6ヶ月～1年程度は必要になると思う。

⑧ パートタイム労働者はどのような行動を志向すると考えるか。

パートタイム労働者自身の行動意向は非常に読みづらい。個別に聞いてみないと何とも言えない。

⑨ 適用拡大に伴う社会保険料負担の増加にどう対応するか。

先述した通り、適用拡大に伴いそもそもコストアップさせないよう、最大限努力しなければならない。

⑩ 高齢者や学生の活用強化を考えるか。

正社員・パートタイム労働者とも既に 65 歳定年制であり、その後も 1 年契約毎更新（正社員は嘱託社員）で、75 歳まで働いてもらえる環境が整っている。体力や勤務態度に不安があれば、当社判断で再雇用しなくてよいという規定も設けているが、実際には希望者全員が再雇用されている。65 歳を超えてもほぼ全員が再雇用を希望し、70 歳少し手前で退職する人が多いが、最高齢で 72～73 歳まで勤務している実績もある。その意味で、高齢者は既に重要な戦力になっているし、今後これが主力になっていくこともあり得るだろう。ただその場合、労働災害をいかに防止するかが課題である。高齢者は業務中に腰を痛めたとか、通勤途上で自転車が横転し負傷したとか労災申請が増えている。身体機能の衰えは避けられないので、ここをどうフォローしていくかが課題とみている。

一方、学生アルバイトの活用は、現状は整骨院事業のみとなっている。これまでは単純に、介護専門学校を学生を活用することなど考えたこともなかった。学生アルバイトが、社会保険の適用拡大の対象外ということであれば、今後は選択肢の一つになり得るかもしれない。

⑪ 契約期間を短くする方法を考えるか。

契約期間は現在、1 年毎更新となっている。1 年未満で離職する人も少なくなく、当社としては人材確保のため、初回契約締結時から 1 年に設定してきた。だが、1 年雇用見込みとなった時点から保険料負担がかかってくるということであれば、人件費の節約のため、契約期間（とりわけ初回）をもっと短く変更することは充分、考えられるだろう。

⑫ 社会保険の適用を回避したいパートタイム労働者が、貴企業のグループ他社等で働くことを希望した場合どうするか。また、手取収入の減少を補うため、他の介護業で働くことに兼業規制をかけることはあるか。

正社員の兼業は原則禁止だが、パートタイム労働者については管理者がシフトを組む上で把握している程度である。介護サービス業界では、兼業者が非常に多い。社会保険の適用拡大に伴う所定労働時間の短縮によって、結果として他社と兼業をするパートタイム労働者が増えても当社としては構わない。

⑬ パートタイム労働者として働く最低要件は、どこまで短縮可能か。

当社でパートタイム労働者として働くための要件は、訪問介護の場合で 1 日 1 時間・週 1 日から、通所介護で 1 日 4 時間・週 1 日からとなっている。人材確保のため、できるだけ働きやすい要件まで緩和しており、これ以上短縮することは難しいと思う。

⑭ 社会保険の適用拡大に伴う事業主支援策として希望することはあるか。

社会保険の適用拡大に伴う行政支援策として希望するのは、介護業界に特化した就職フェアの

開催や、教育訓練でヘルパー資格を修得した人を企業に紹介する仕組みの整備など。現状、正社員・非正社員を問わずとにかく人手不足であり、社会保険の適用拡大に伴い、ますます熾烈化するであろう人材獲得を支援して欲しい。

また、引き続きパートタイム労働者の活躍を促進するために必要な施策として、介護の処遇改善加算の継続のほか、キャリア形成促進助成金（教育訓練支援給付）や、特定求職者雇用開発助成金（高齢者、母子家庭）が非常に助かっているので、継続してもらいたい。

JILPT 調査シリーズ No.114

「社会保険の適用拡大が短時間労働に与える影響調査」結果
—短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に伴い、
事業所や労働者はどのように対応する意向なのか—

発行年月日 2013年8月12日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

(照会先) 調査・解析部 TEL:03-5903-6286

印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2013 JILPT

* 調査シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)