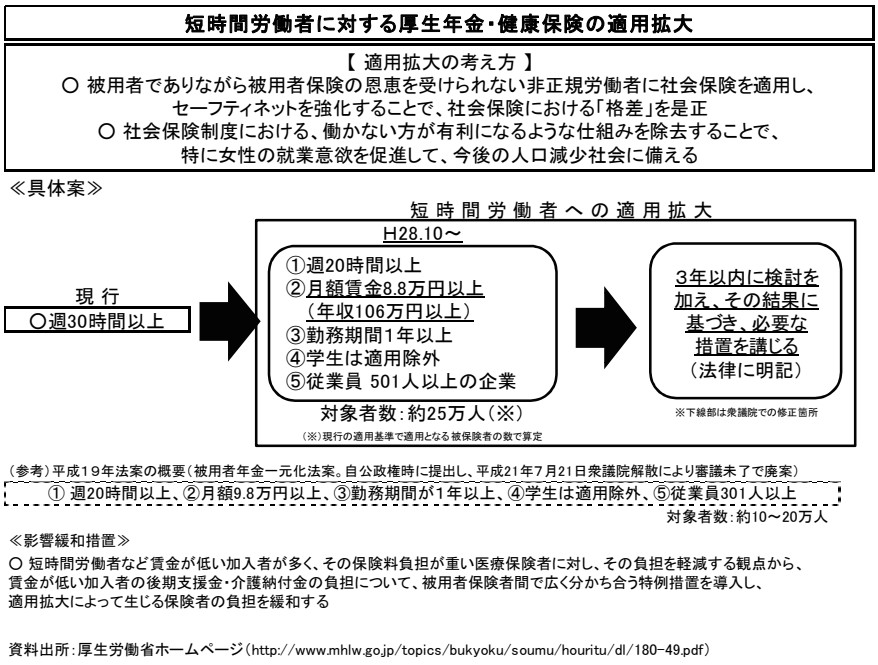
第１章　調査の概要

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ると思うか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すると思うか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№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ご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

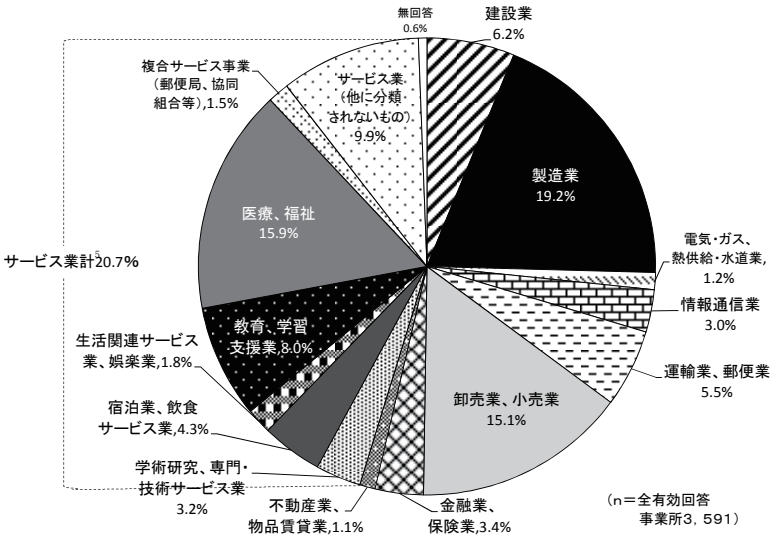
有効回答事業所（n=3,591）の主な属性は、以下の通りである。

（１）業種

業種構成は、上位からサービス業計[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**）。

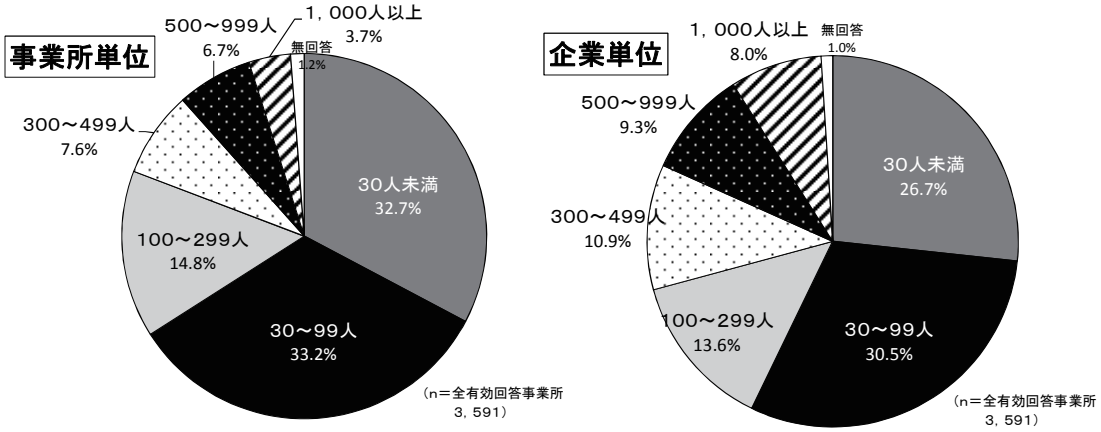
自社の他に事業所がある割合は 58.2%で、他事業所がある場合の企業全体の常用労働者数は、300 人未満規模が 58.1%、300～499 人規模が 15.5%、500～999 人規模が 13.6%、1,000 人以上規模が 12.2%となった。

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

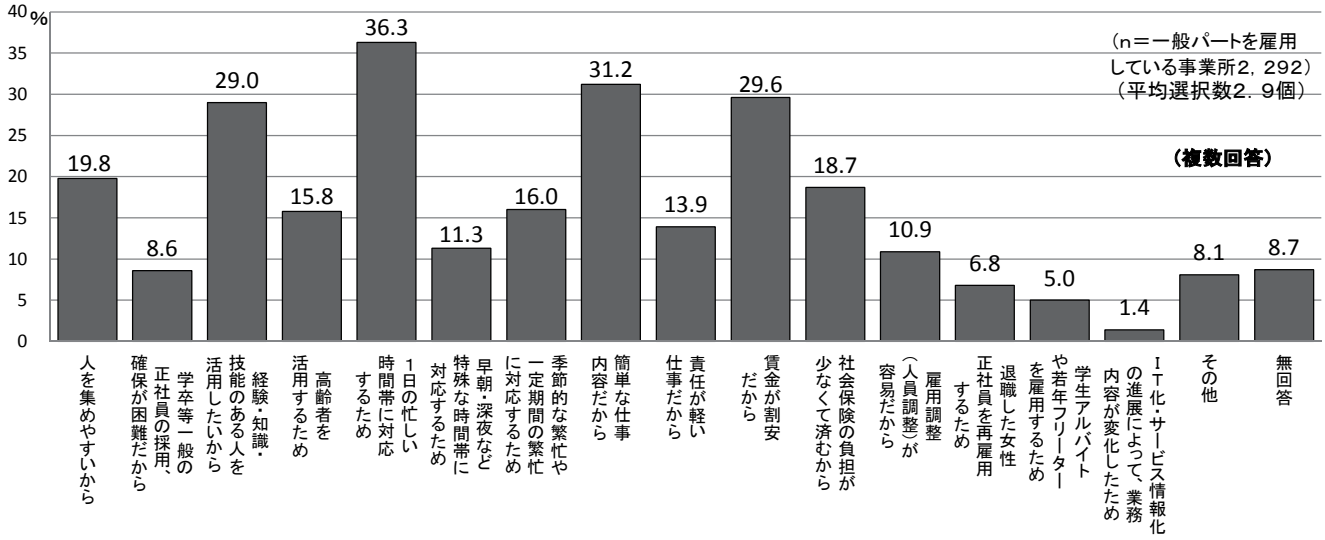


（３）短時間労働者を雇用している理由

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。

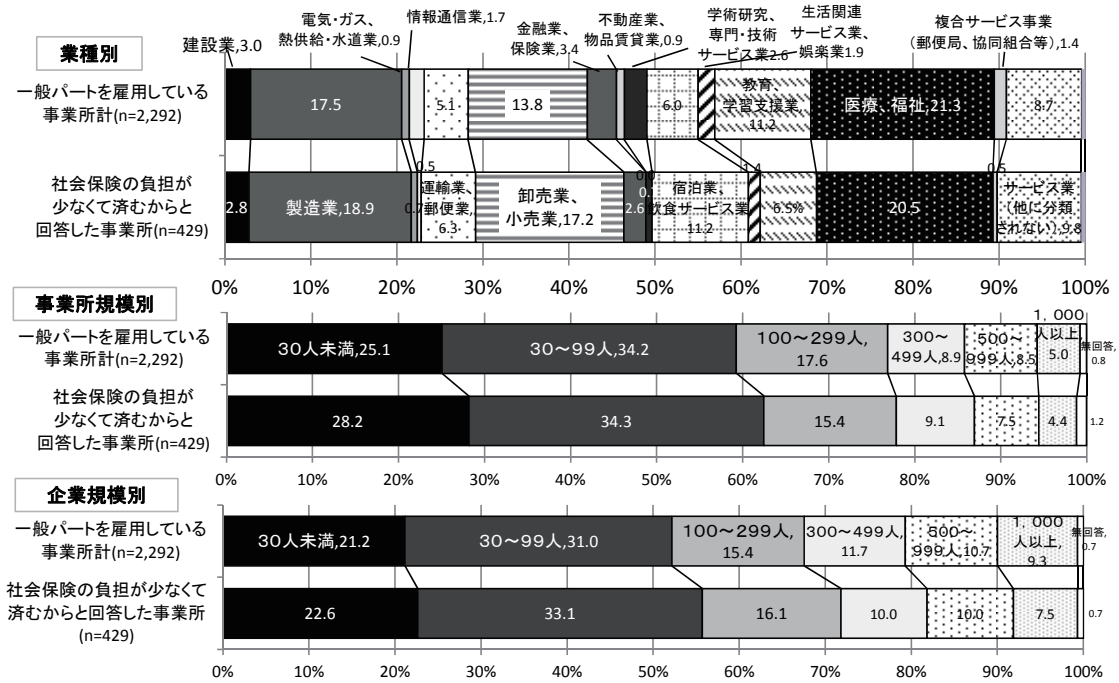
一般パートを雇用している事業所（n=2,292）に対して、一般パートの雇用理由（複数回答）を聞くと、多い順に「1 日の忙しい時間帯に対応するため」（36.3%）、「簡単な仕事内容だから」（31.2%）、「賃金が割安だから」（29.6%）、「経験・知識・技能のある人を活用したいから」（29.0%）、「人を集めやすいから」（19.8%）、「社会保険の負担が少なくて済むから」（18.7%）などとなった（**図表４**）。

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

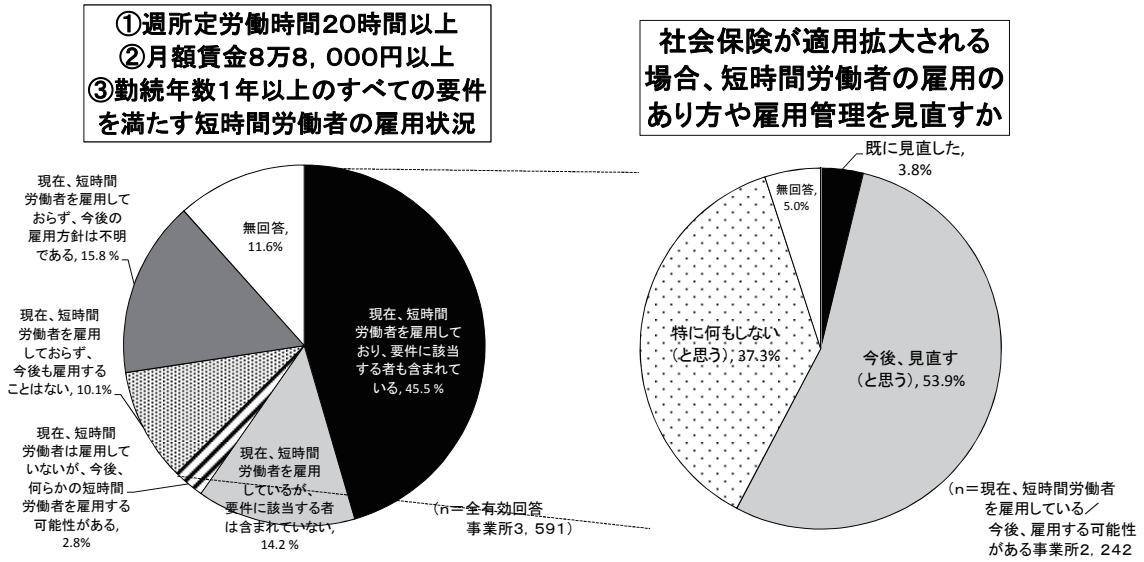


２．社会保険の適用拡大要件を満たす短時間労働者の有無と、社会保険が適用拡大される場合の雇用管理等の見直し意向

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。

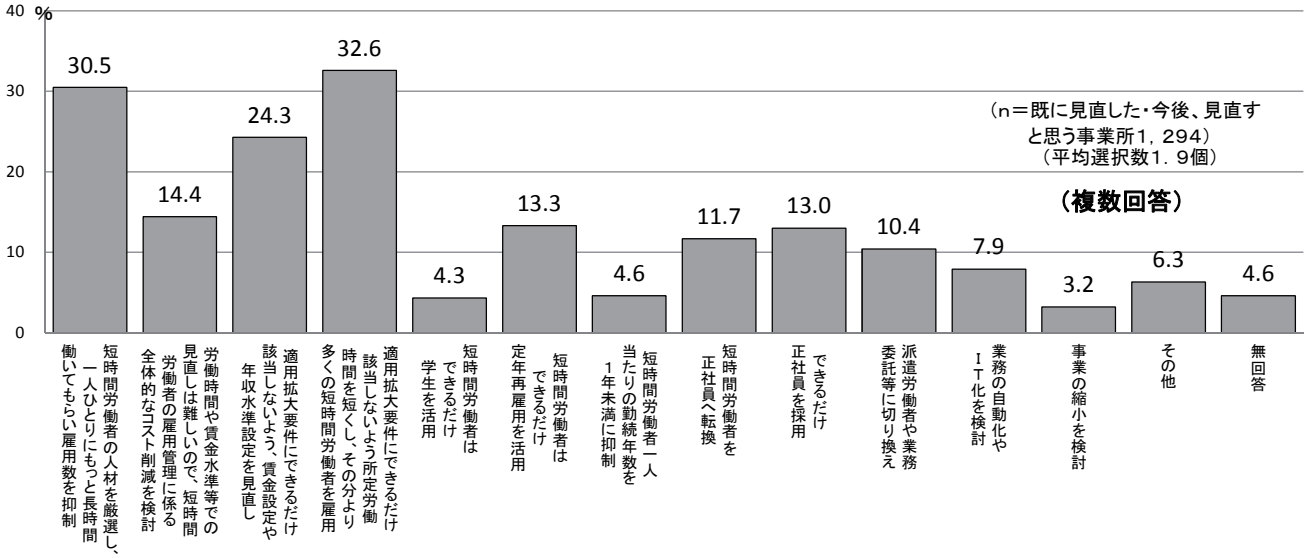
図表６　社会保険の適用拡大要件を満たす短時間労働者の有無と雇用管理等の見直し意向



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

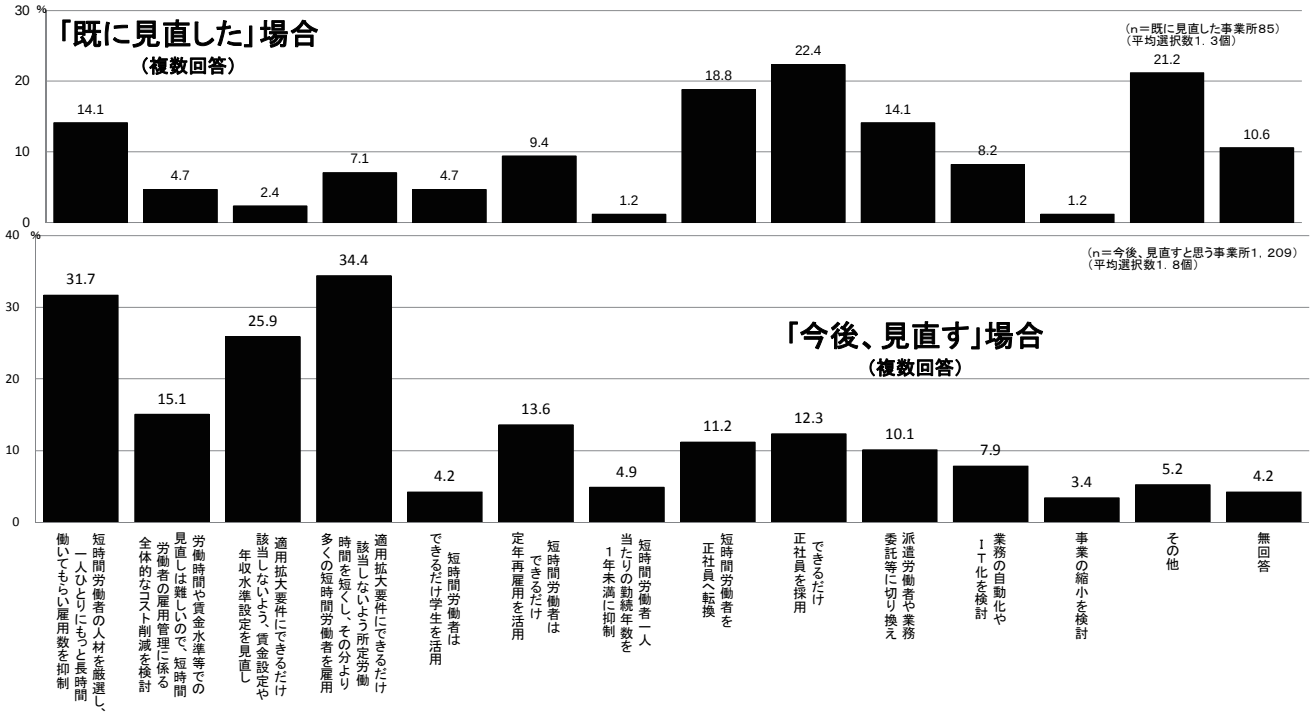


これを、短時間労働者の雇用管理等の見直し内容を「既に見直した」「今後、見直す（と思う）」別にみると、「既に見直した」場合（n=85）は「できるだけ正社員を採用」（22.4%）や「短時間労働者を正社員へ転換」（18.8%）などの回答割合が相対的に高い（**図表８**）。

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。

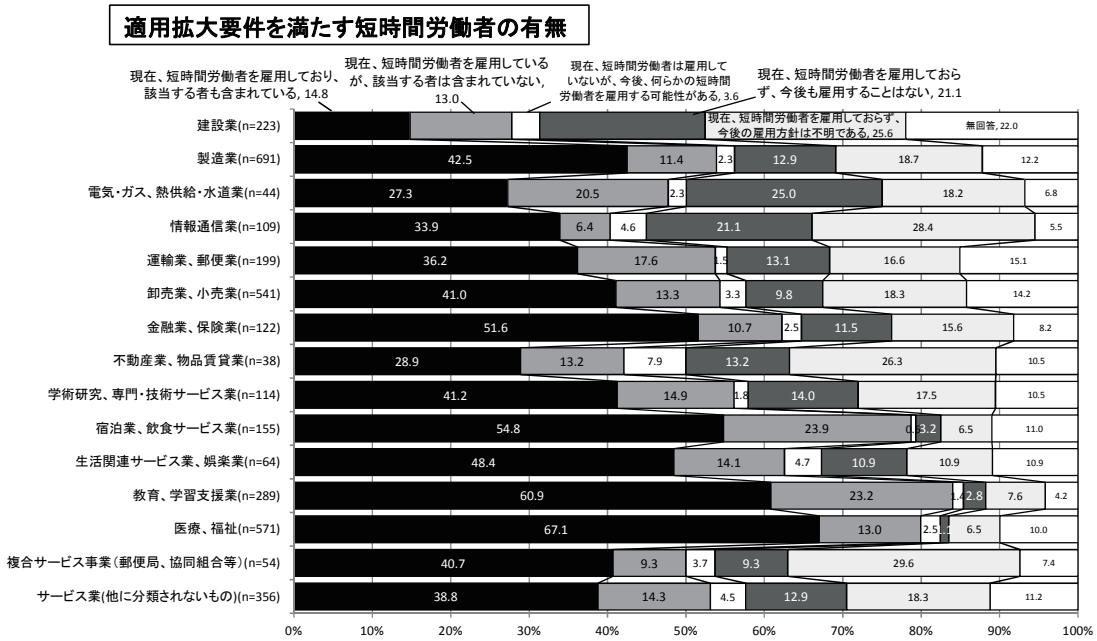
図表８　既に見直した・今後見直す場合別・雇用管理等の具体的な見直し内容



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。

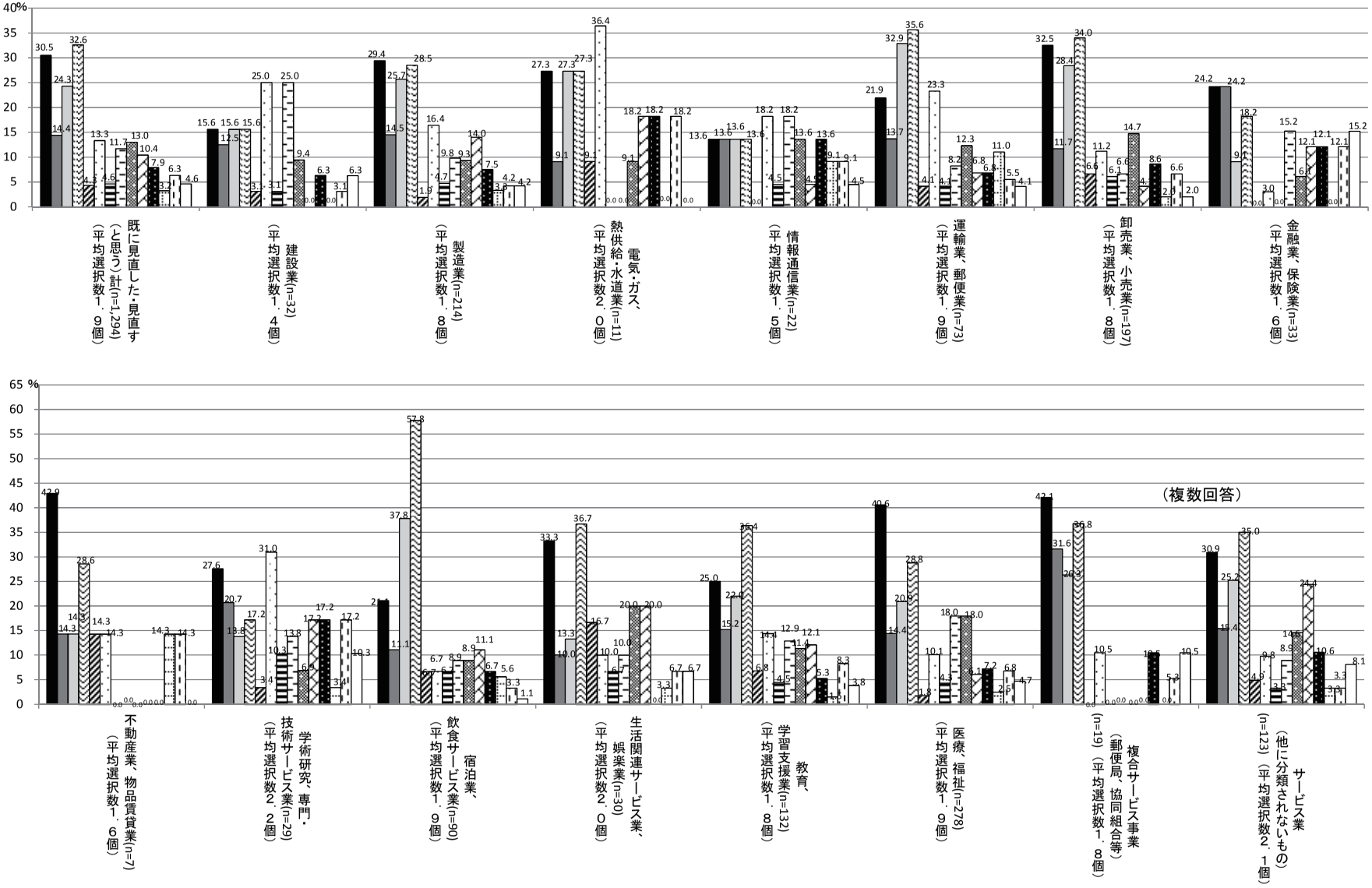
また、製造業やサービス業（他に分類されないもの）でも「適用拡大要件にできるだけ該当しないよう所定労働時間を短くし、その分より多くの短時間労働者を雇用」と「短時間労働者の人材を厳選し、一人ひとりにもっと長時間働いてもらい雇用数を抑制」が同程度に高いほか、製造業では「できるだけ定年再雇用を活用」、サービス業（他に分類されないもの）では「派遣労働者や業務委託等に切り換え」といった、他の労働力を活用する傾向も相対的に強くなっている。

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」あるいは「今後、見直す（と思う）」と回答した事業所を対象に集計

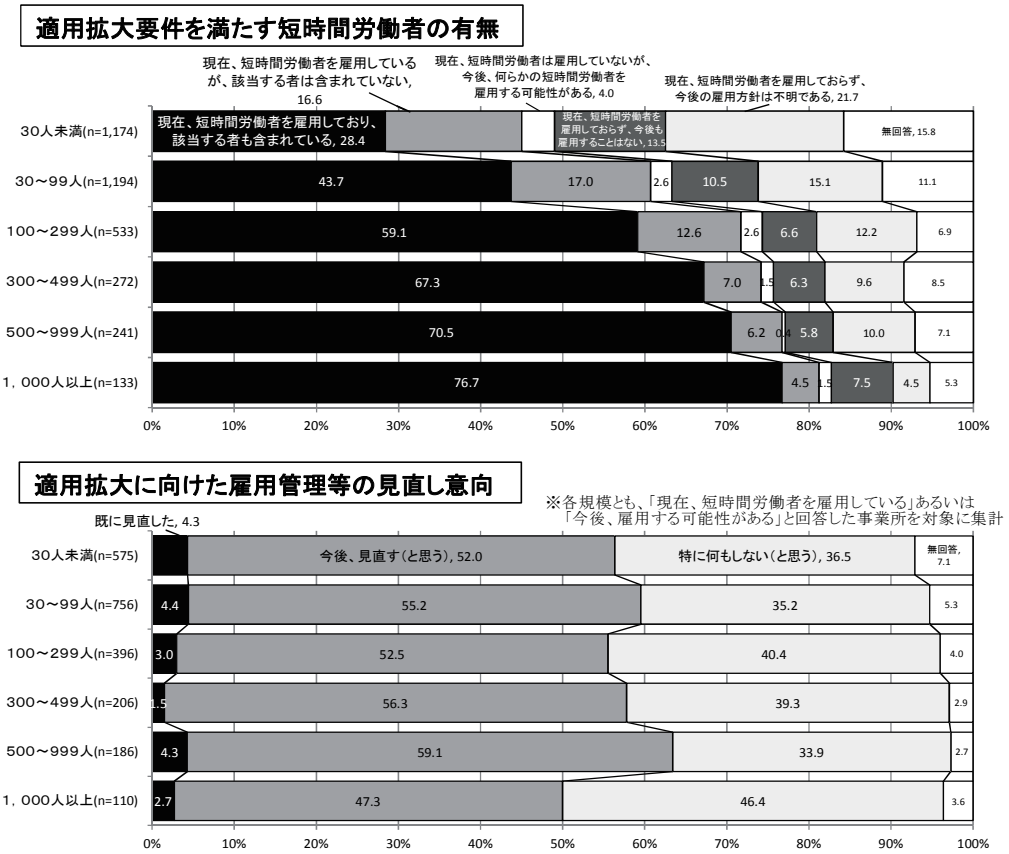


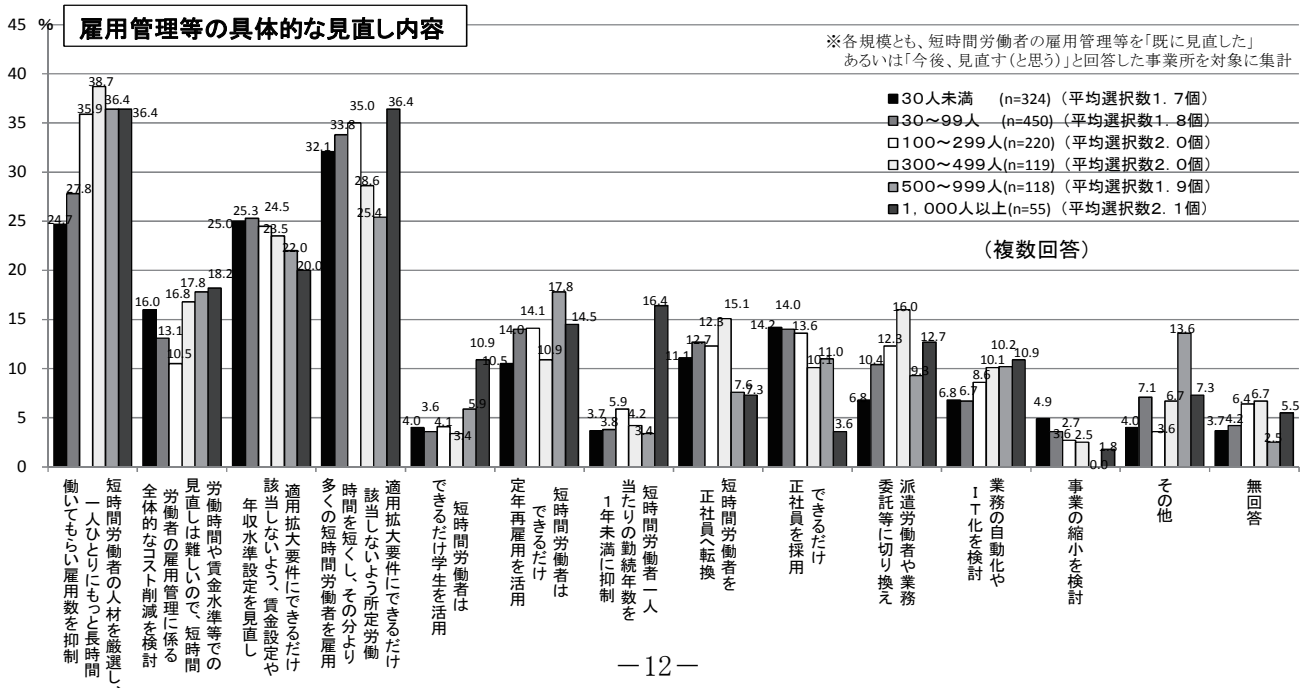
５．常用労働者の規模別にみた、社会保険の適用拡大に伴う短時間労働者の雇用管理等の見直し意向

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。

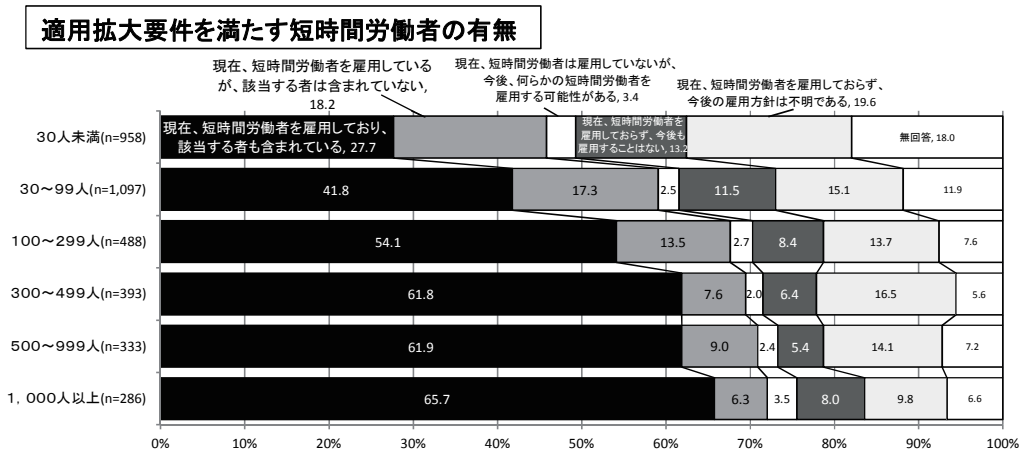
まず、社会保険の適用拡大要件を満たす短時間労働者を現に雇用している事業所及び企業は、大規模ほど多くなっている（図表１１及び図表１２）。

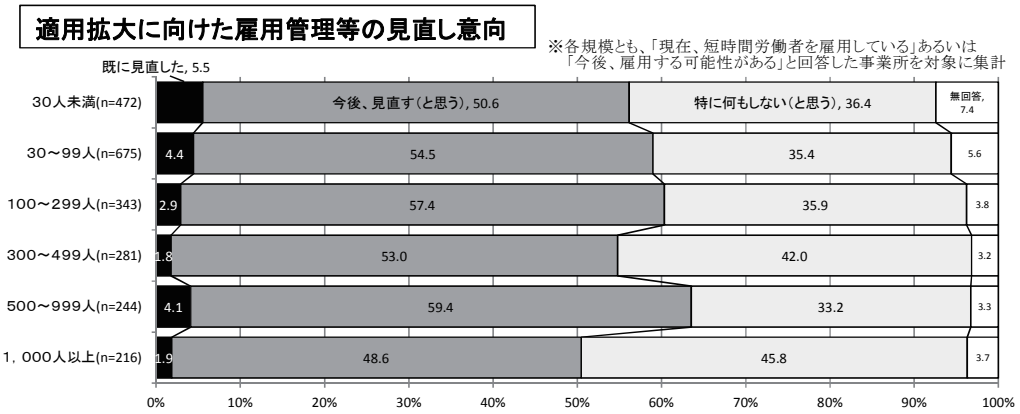
図表１１　事業所規模別にみた社会保険の適用拡大に伴う雇用管理等の見直し意向

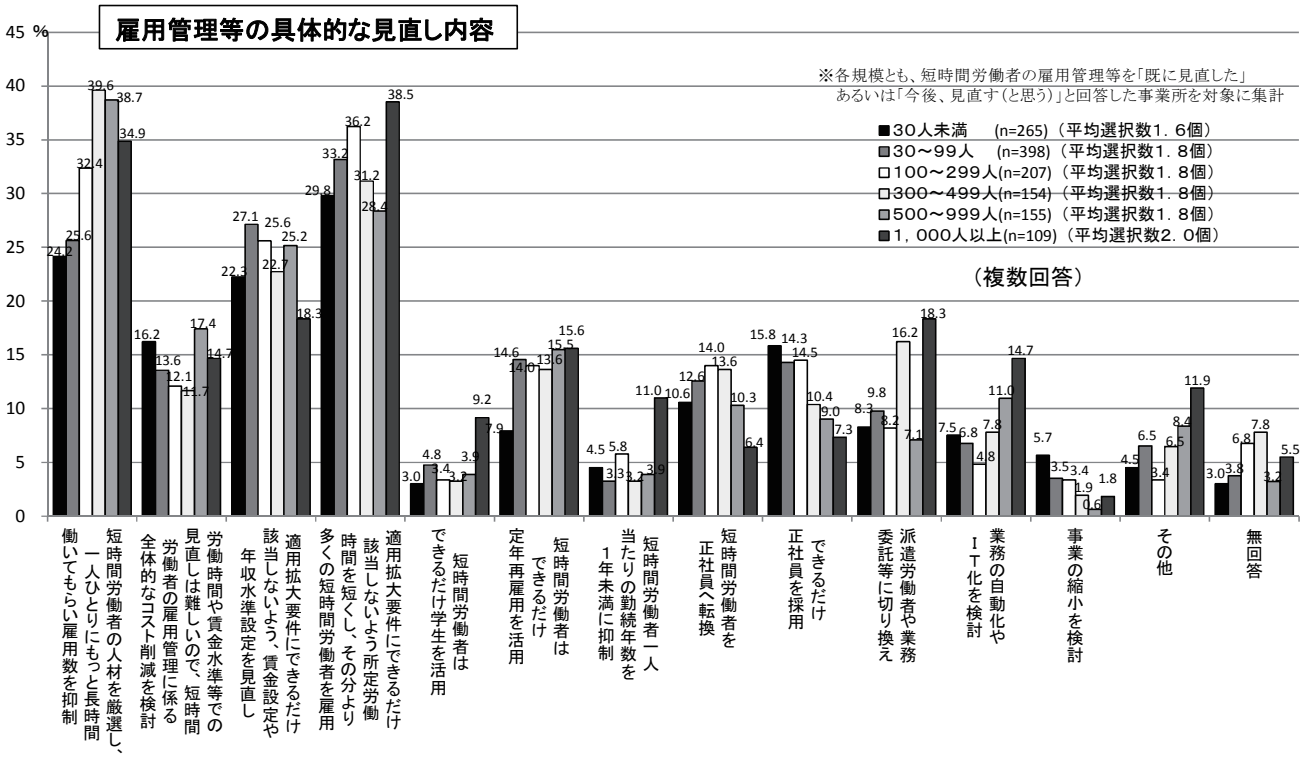




図表１２　企業規模別にみた社会保険の適用拡大に伴う雇用管理等の見直し意向







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１１及び図表１２**）。

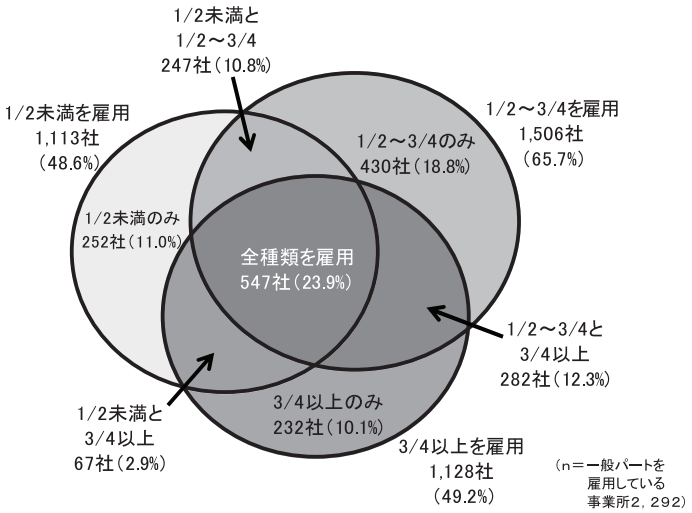
「既に見直した」あるいは「今後、見直す（と思う）」場合の具体的な見直し内容（複数回答）としては、規模を問わず「短時間労働者の人材を厳選し、一人ひとりにもっと長時間働いてもらい雇用数を抑制」や「適用拡大要件にできるだけ該当しないよう所定労働時間を短くし、その分より多くの短時間労働者を雇用」の割合が高い。そのうえで、両者を規模別に比較すると、99 人以下では短時間化（で雇用者数を増やす）の方が上回っており、300 人以上 999 人以下では長時間化（で雇用者数を減らす）の方が上回っている。

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

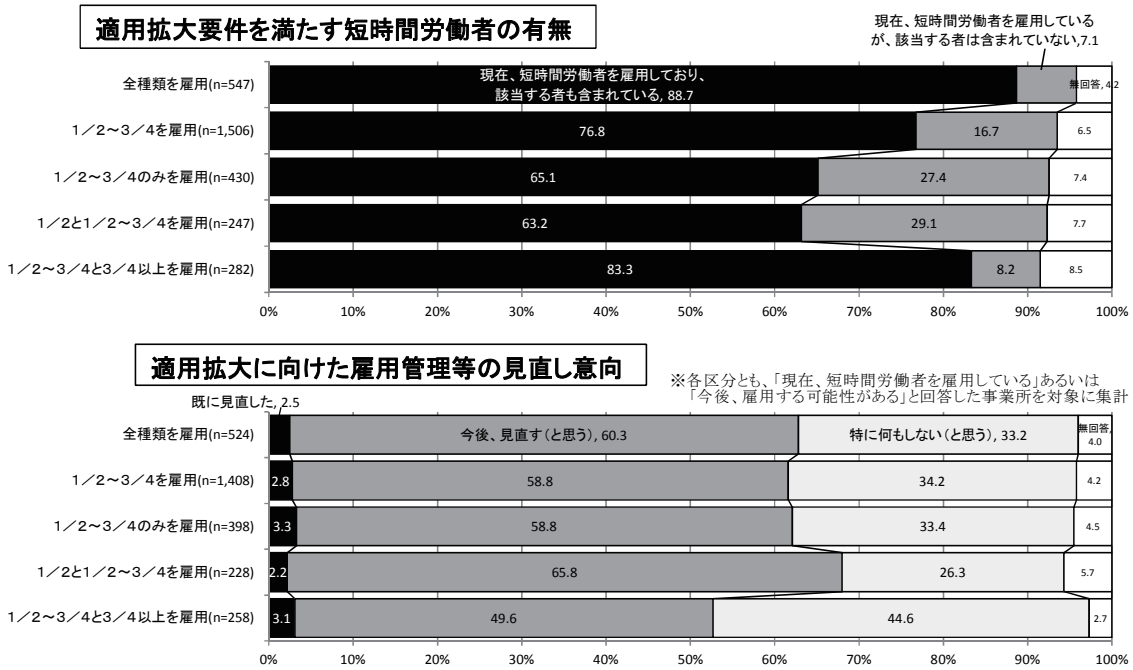
一般パートを雇用している事業所（n=2,292）に、正社員の 1 週間当たりの所定労働時間と比較した一般パートの所定労働時間の割合別の雇用状況を聞くと、1／2 未満の一般パートを雇用している事業所が 48.6％、1／2 以上 3／4 未満の一般パートを雇用している事業所は 65.7％、3／4 以上の一般パートを雇用している事業所は 49.2％などとなり、全種類の一般パートを雇用している事業所は 23.9％だった（**図表１３**）。

図表１３　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 以上をともに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。

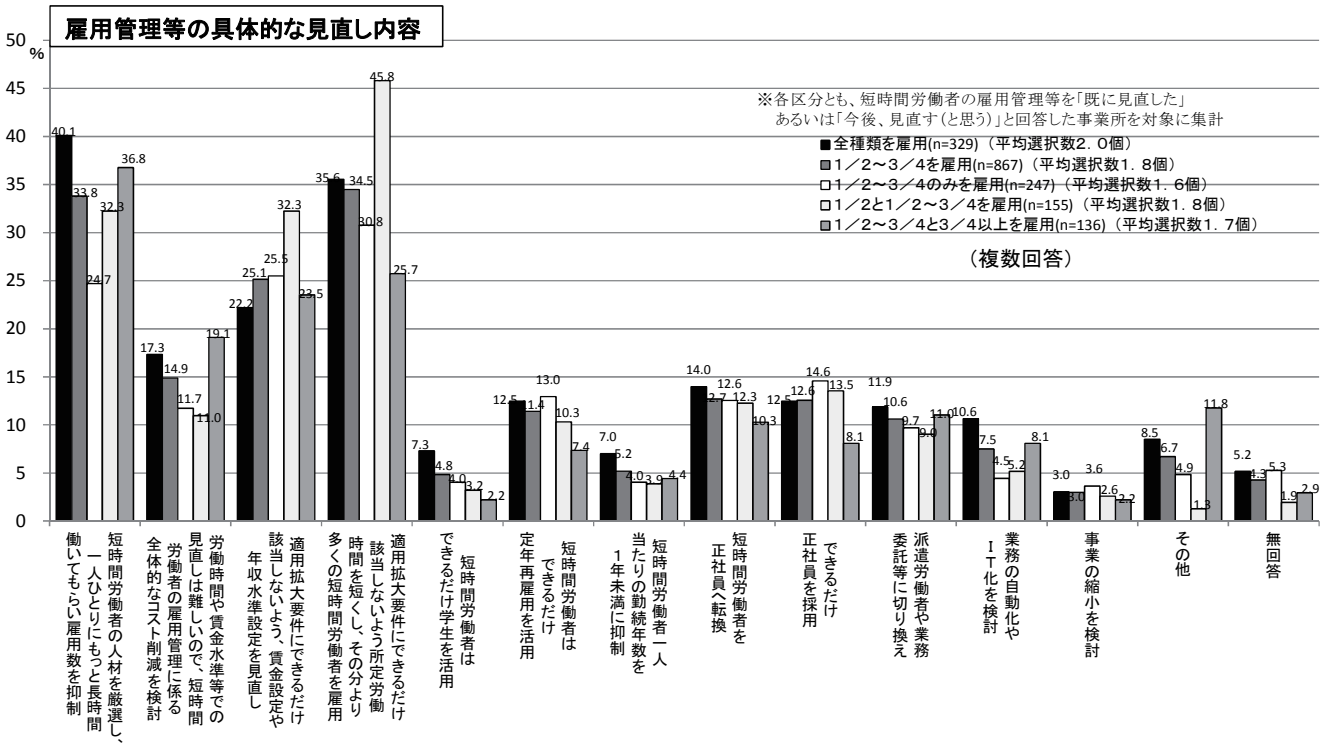
一方、1／2～3／4 に加え、今般の適用拡大が施行されても、社会保険が適用されない者が多いとみられる 1／2 未満をともに雇用している事業所では、「今後、見直す（と思う）」割合が 65.8%に上昇。「特に何もしない（と思う）」が 26.3%に低下するなど、雇用管理等の見直し姿勢が相対的に強くなっている。

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」を、「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。

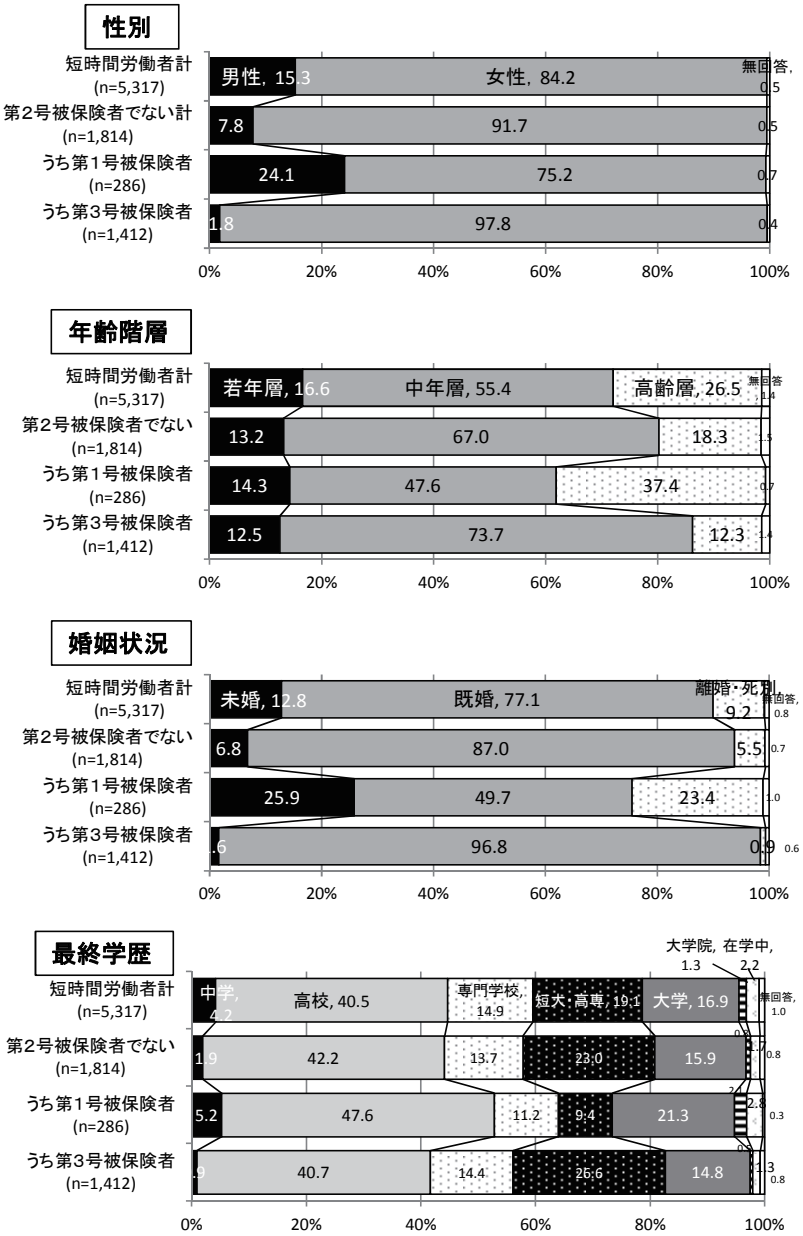
第２節　短時間労働者に対する調査結果

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

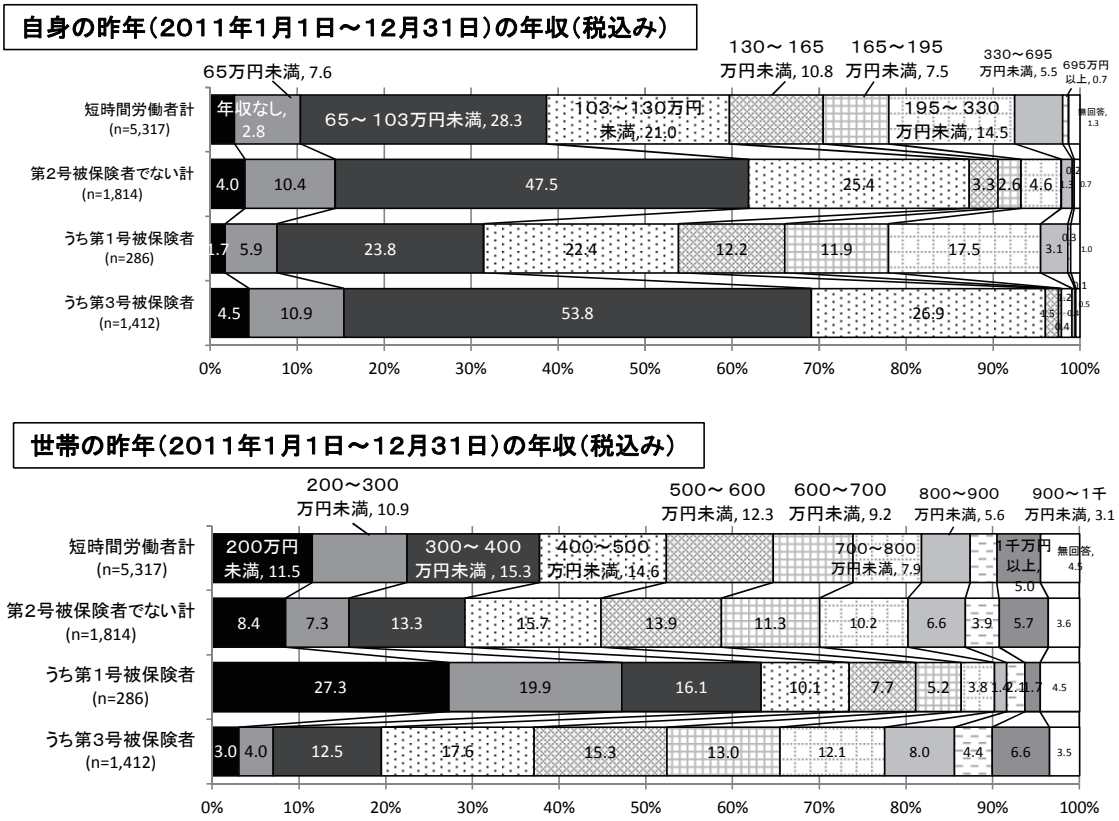


（２）昨年における自身の年収と世帯年収

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

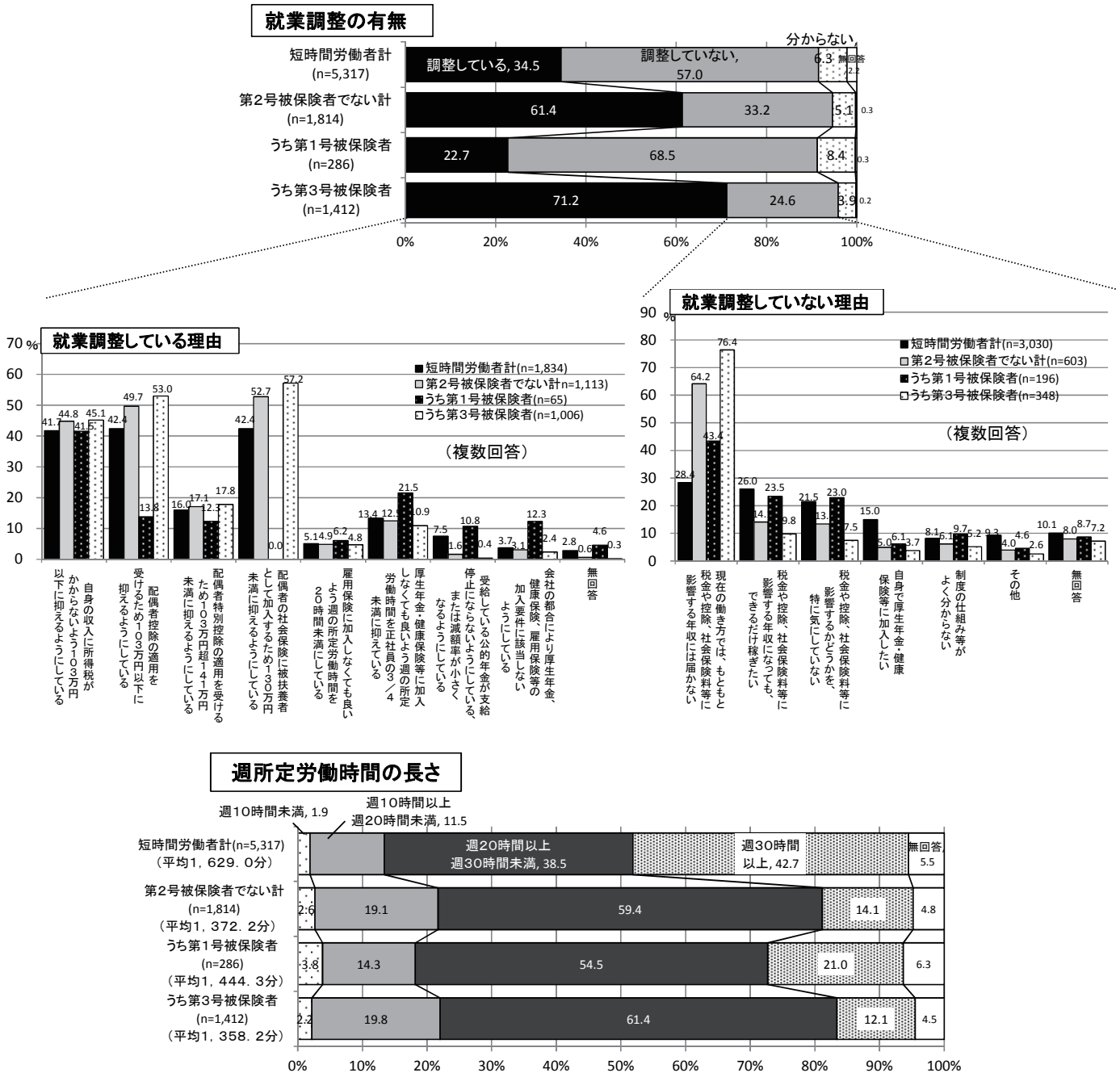
就業調整（年収や労働時間の調整）を「している」割合は 34.5%で、「していない」割合は 57.0%だった（**図表１８**）。

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%などと多い。

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



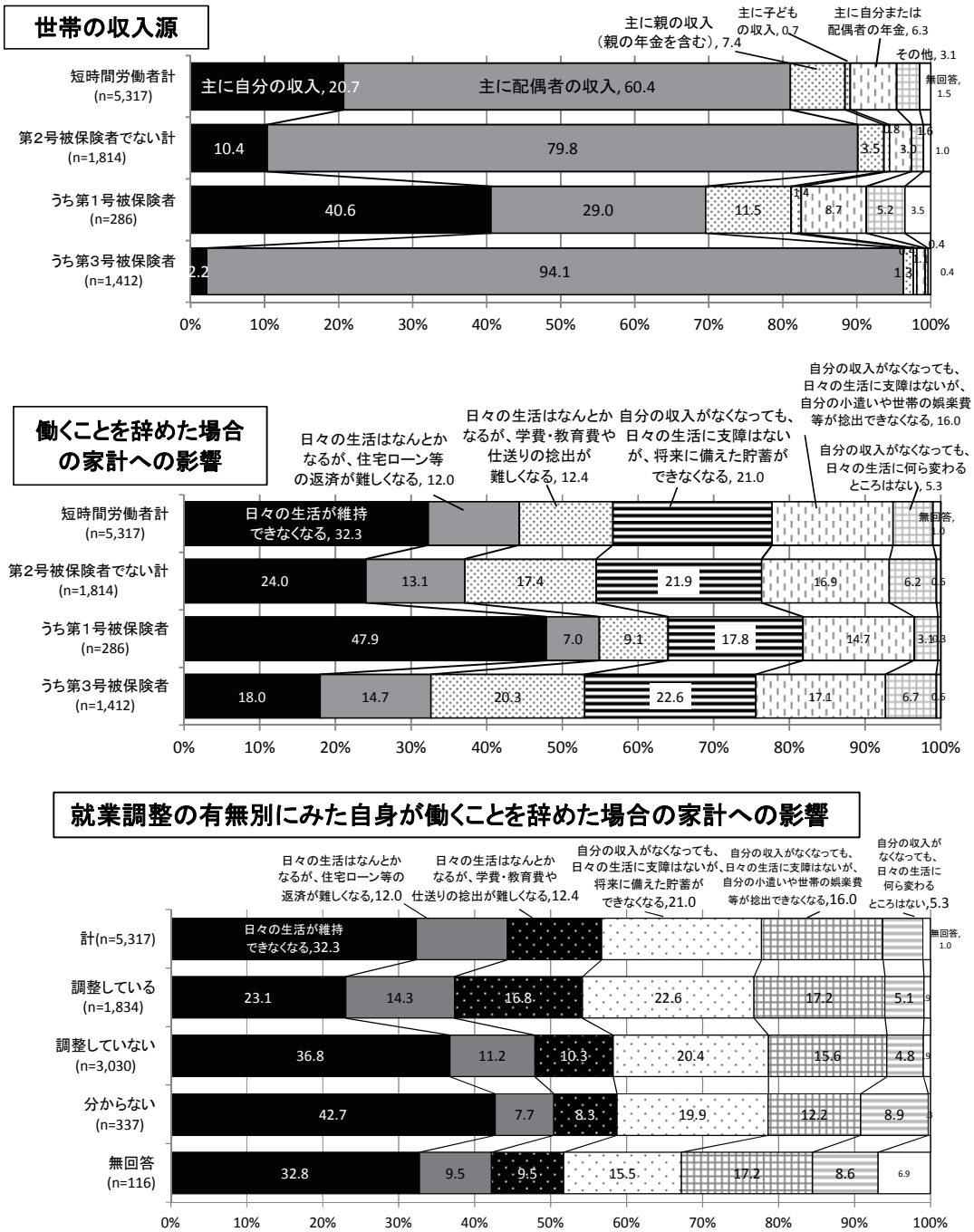
（４）世帯の収入源と自身が働くことを辞めた場合の家計に対する影響

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

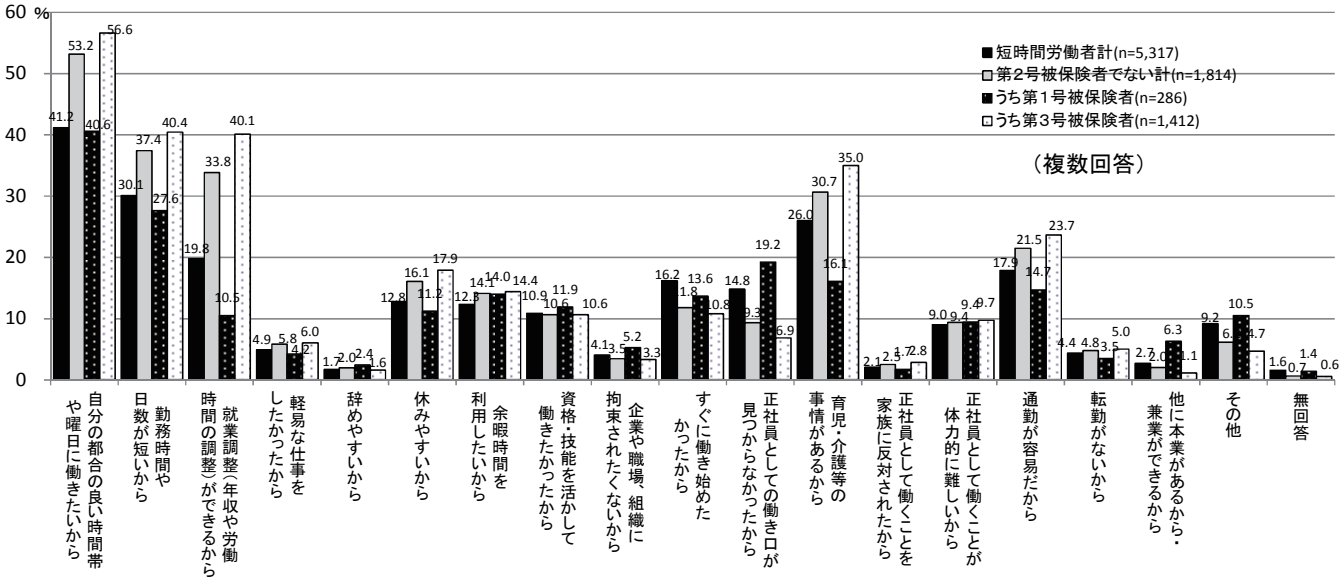


なお、就業調整との関係をみると、就業調整をしている場合であっても、23.1%が働くことを辞めると「日々の生活が維持できなくなる」と回答している。短時間労働者と言っても様相は多様であり、家計補助的に働く者が多いとされてきた就業調整パートであっても、もはや家計に欠かせない働き方となっている者もいる様子が浮き彫りになっている。

（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**）。

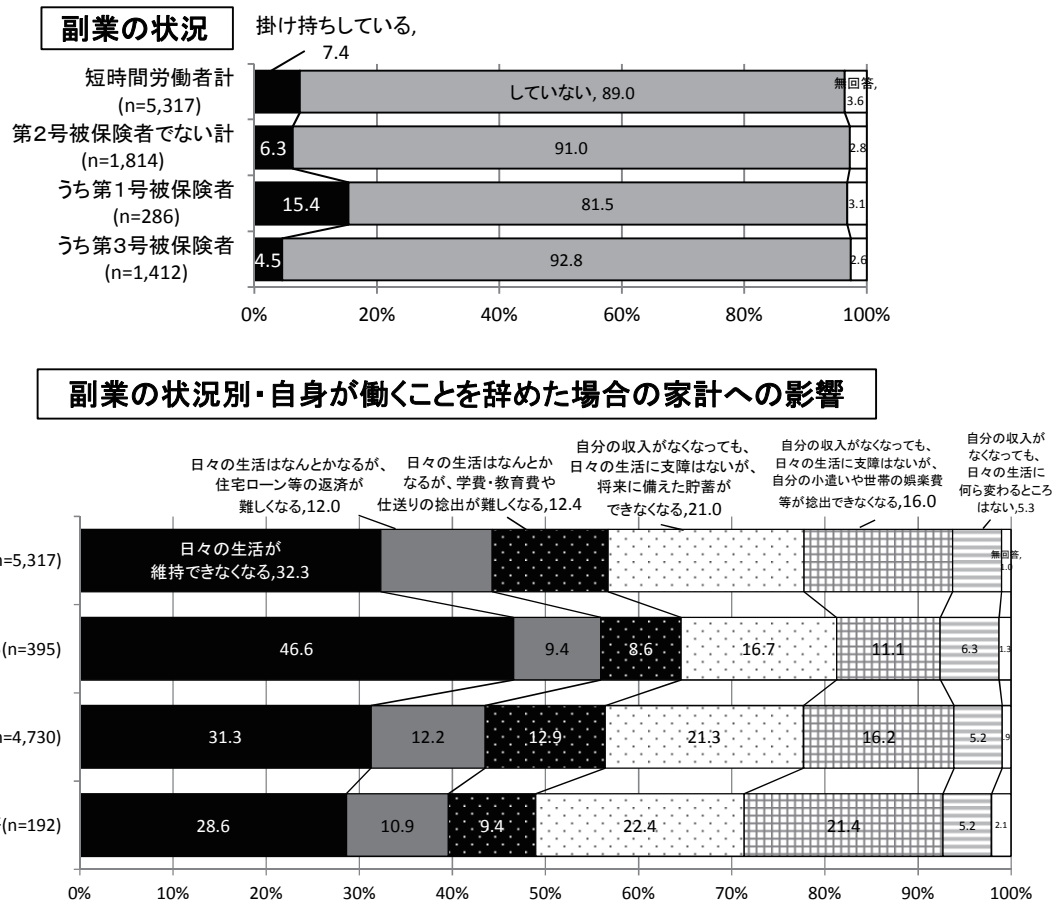
図表２０　現在の会社で短時間労働者という働き方を選んだ理由



（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２１　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

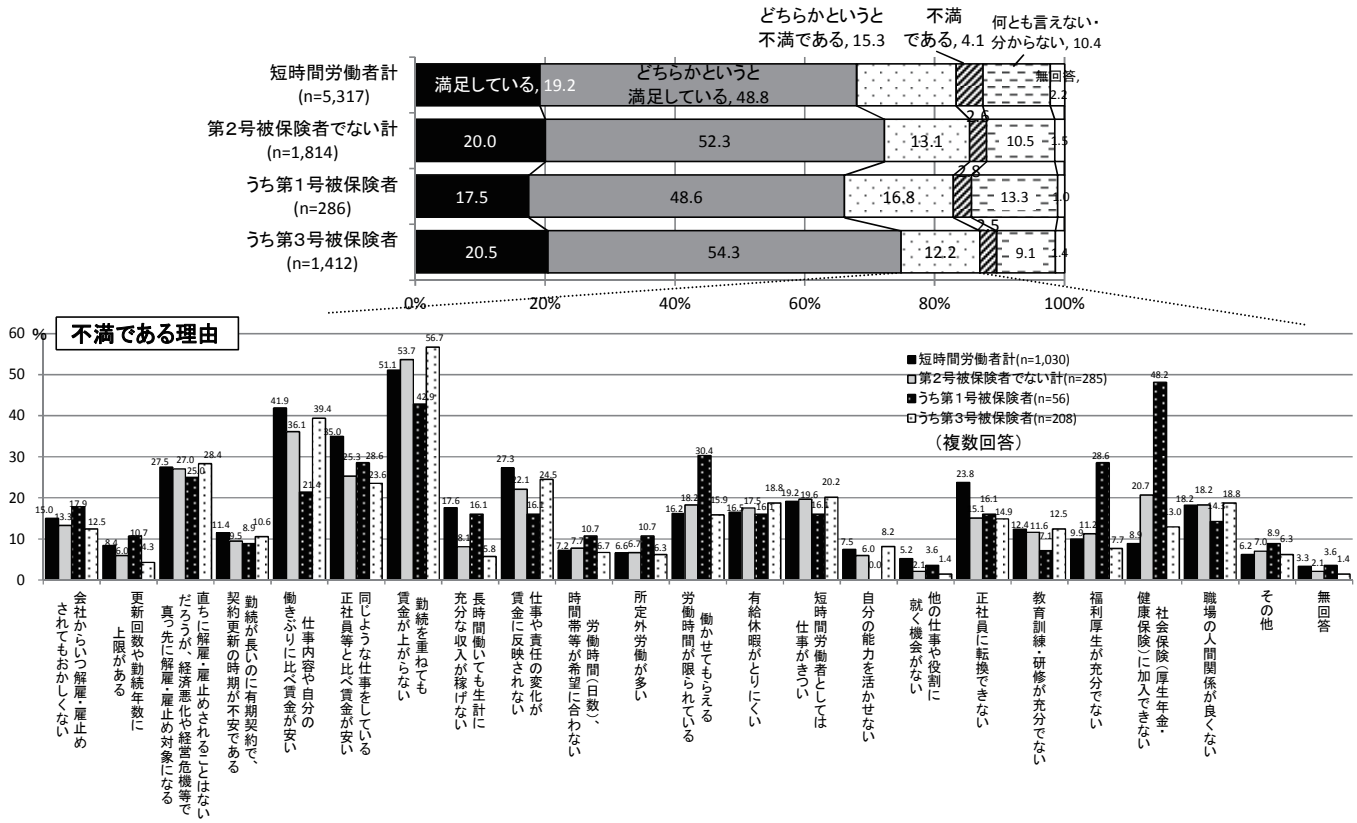
今回の調査で、現在の仕事・会社に対する満足度を聞くと、「満足」が合わせて７割弱に対し、「不満」は合わせて２割弱となった（**図表２２**）。

「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。

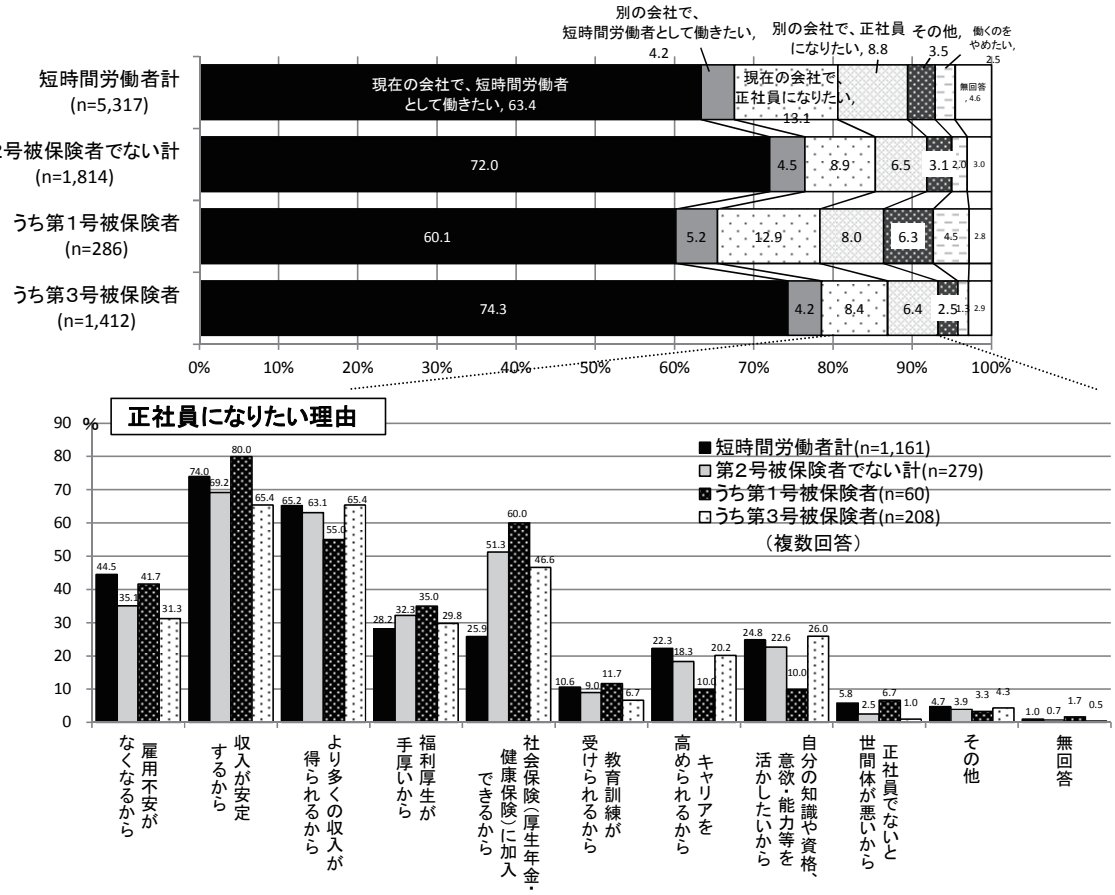
また、今後の働き方に対する希望として、もっとも多かったのは「現在の会社で、短時間労働者として働きたい」で 63.4%、次いで「現在の会社で、正社員になりたい」（13.1%）、「別の会社で正社員になりたい」（8.8%）、「別の会社で短時間労働者として働きたい」（4.2%）などとなった（**図表２３**）。

「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%）などが挙がった。

図表２２　現在の仕事・会社に対する満足度と不満である理由



図表２３　今後の働き方に対する希望と正社員になりたい理由



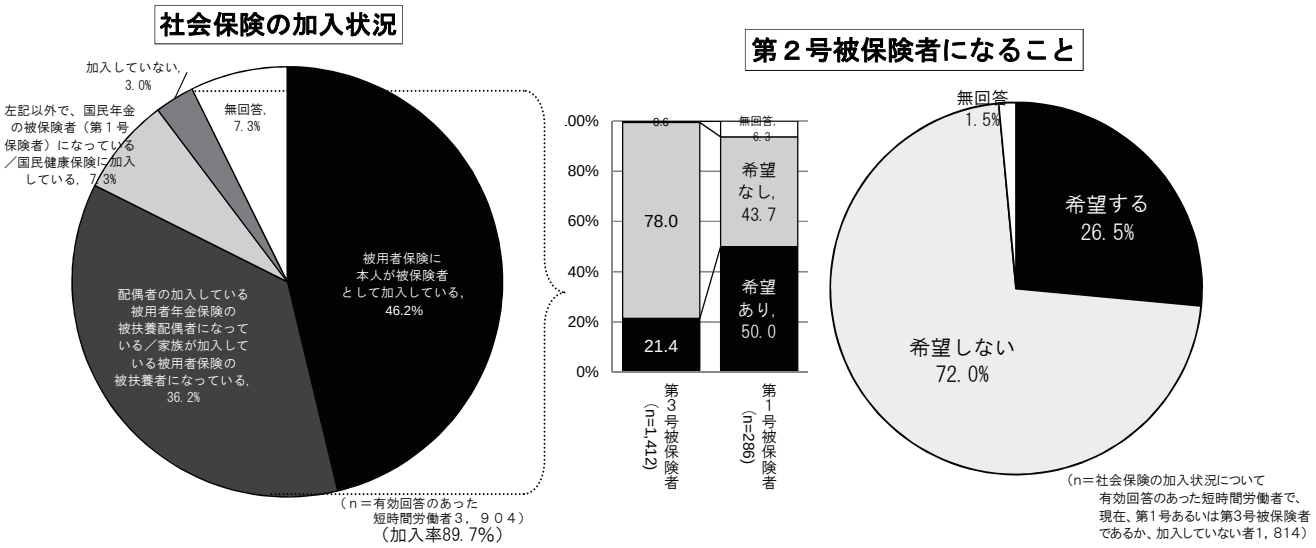
２．社会保険の加入状況と自身が厚生年金・健康保険の被保険者になる希望の有無

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。

---

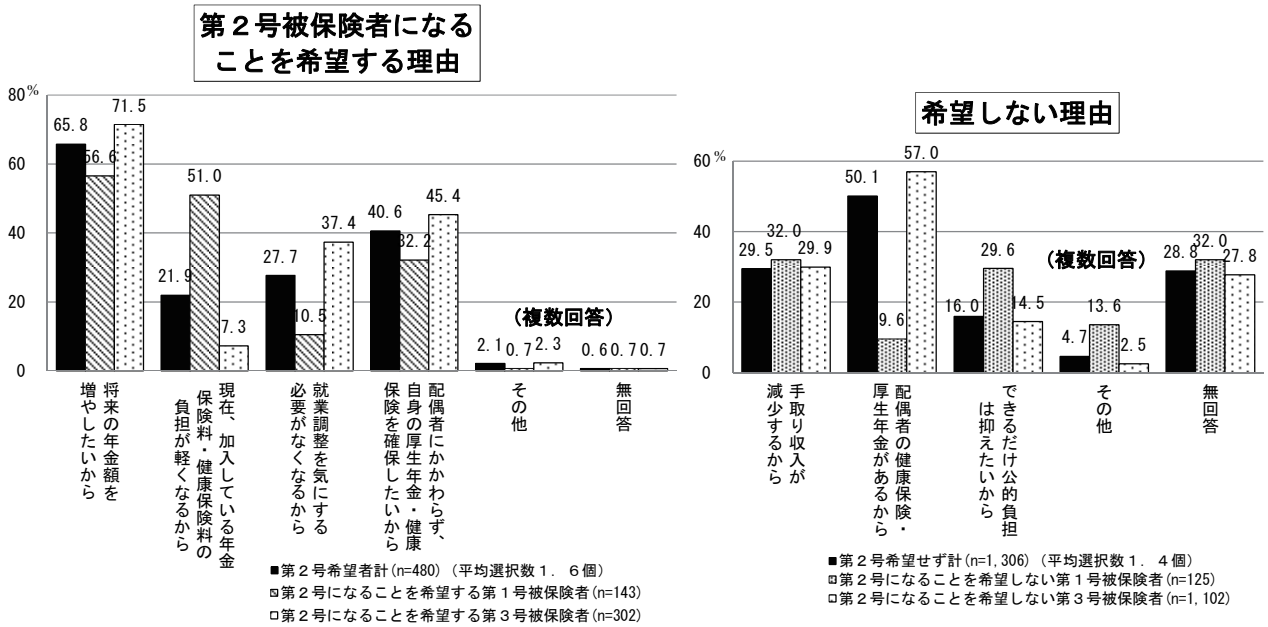
6 年金保険と健康保険のいずれかのみ回答があったケースについて、両方とも同一番号の回答と仮定したサンプル（n=4,977）を持って集計することも可能だが、その結果は付属統計表に掲載するにとどめ、本文では信頼性の高い中核的なデータとして、社会保険の加入状況を尋ねた問いで、年金保険と健康保険の加入番号が一致していたサンプル（n=3,904）を用いて集計した結果を示す。

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。

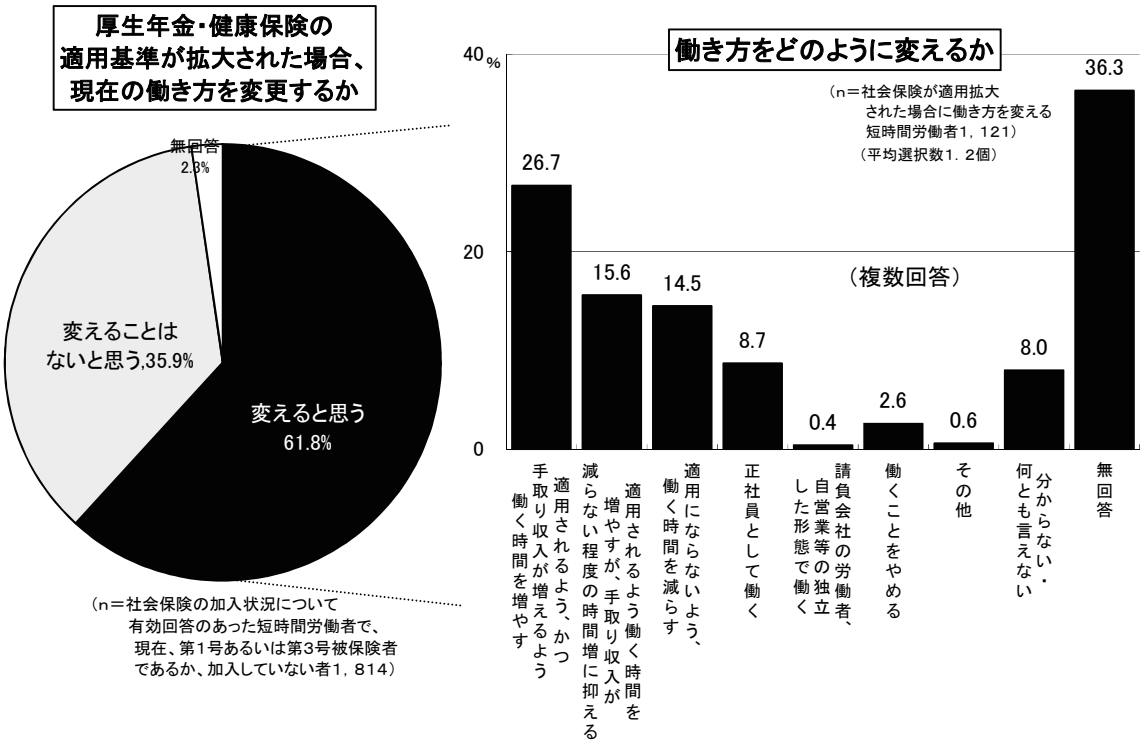
そのうえで、同該当者（n=636）が厚生年金・健康保険の被保険者（国民年金の第 2 号被保険者）となることをどの程度希望しているかみると、「希望する」割合が 32.2%で、「希望しない」割合が 66.4%などとなった。

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）。

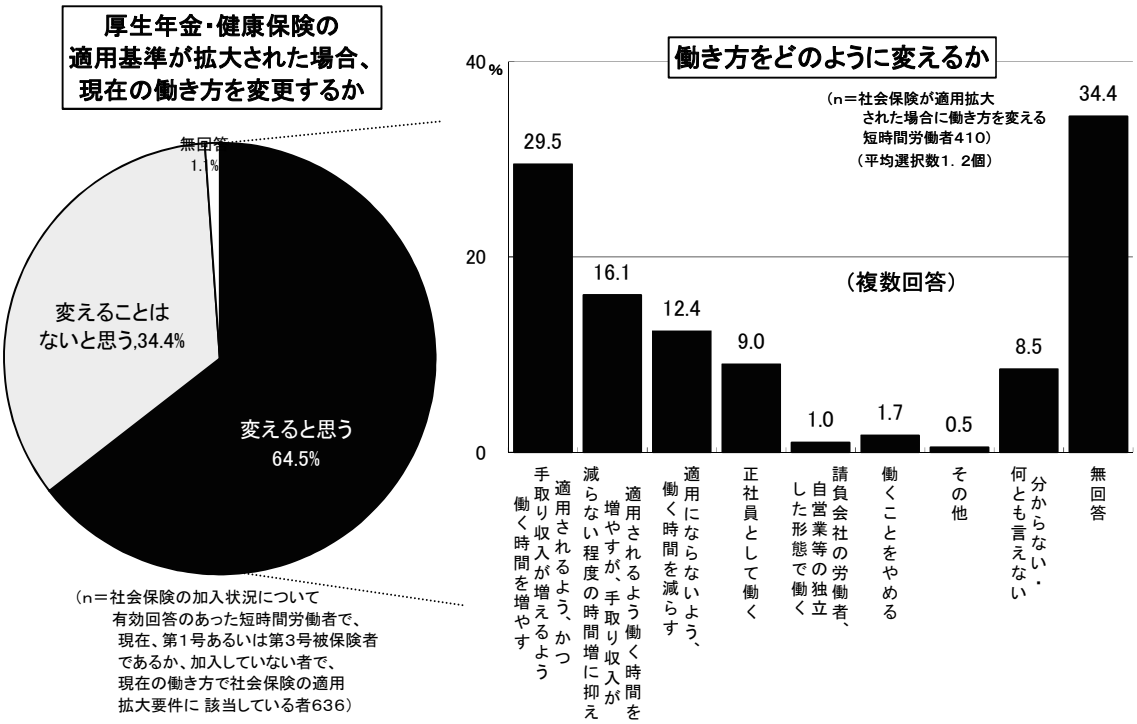
図表２６　社会保険の適用要件が拡大された場合の働き方の変更内容



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２７　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



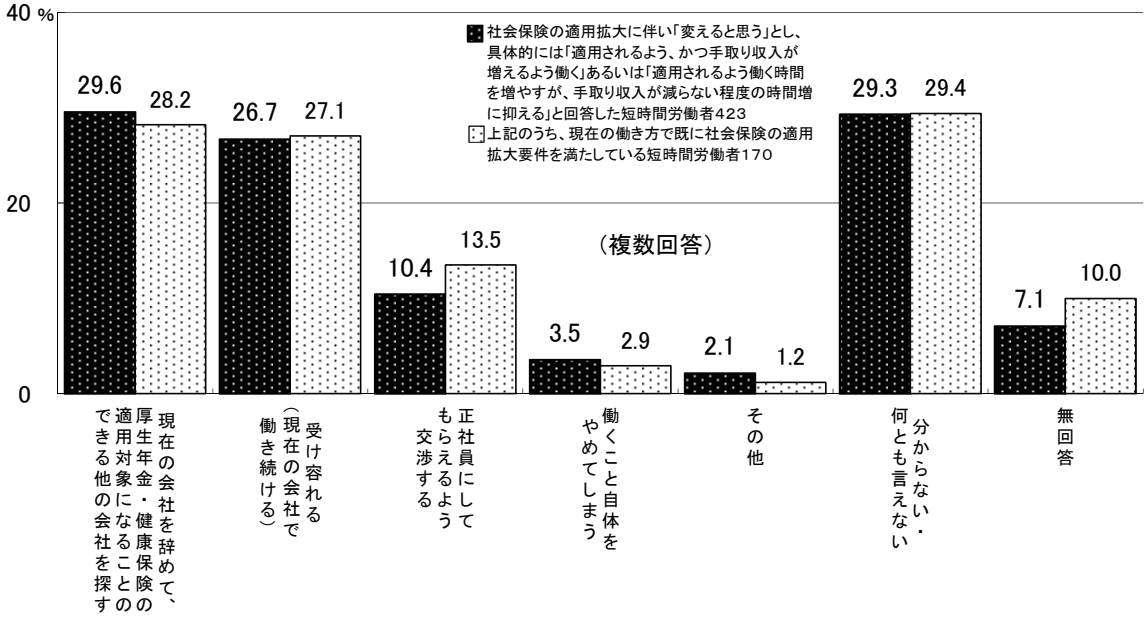
５．会社から労働時間の短縮を求められた場合の対応

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２８）。

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２８　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。

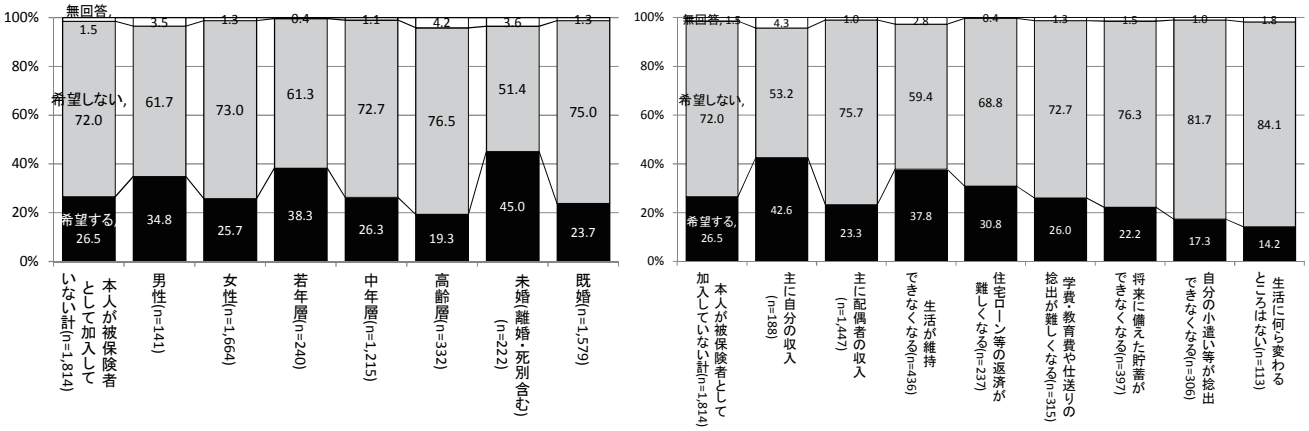
（１） 性別、年齢階層別、婚姻状況別、世帯の収入源と自身が働くことを辞めた場合の家計に対する影響別

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。

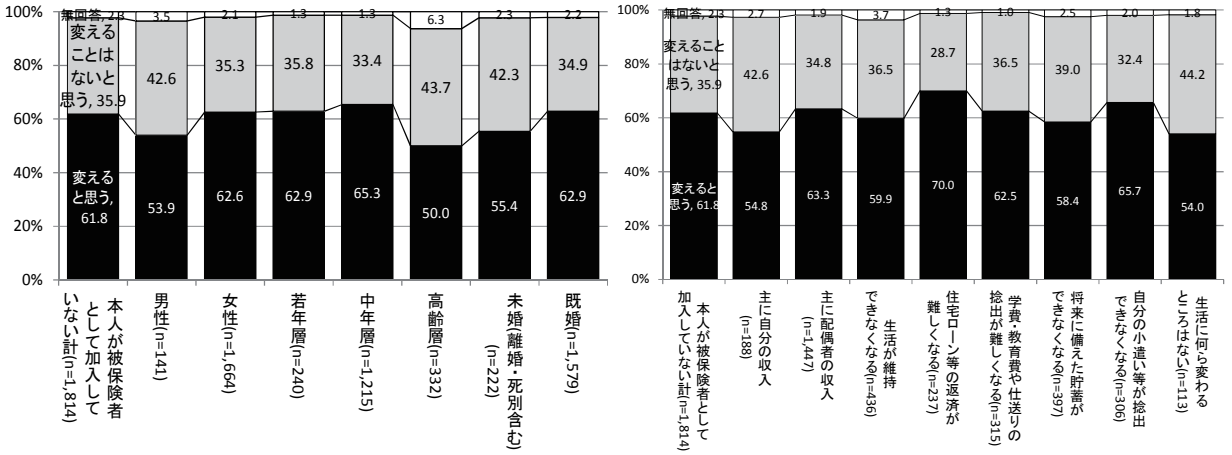
世帯の収入源別にみると、「主に配偶者の収入」(23.3%) よりは、「主に自分の収入」(42.6%) である方が、希望する割合が高い。また、自身が辞めた場合の家計に対する影響別には、「生活が維持できなくなる」（37.8%）から、「生活に何ら変わるところはない」（14.2%）まで、逼迫度合いが高まるほど第 2 号被保険者になることを希望する割合が高くなっている。

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%）よりは女性（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%）よりは、「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%）などで、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%）などで多くなっている。

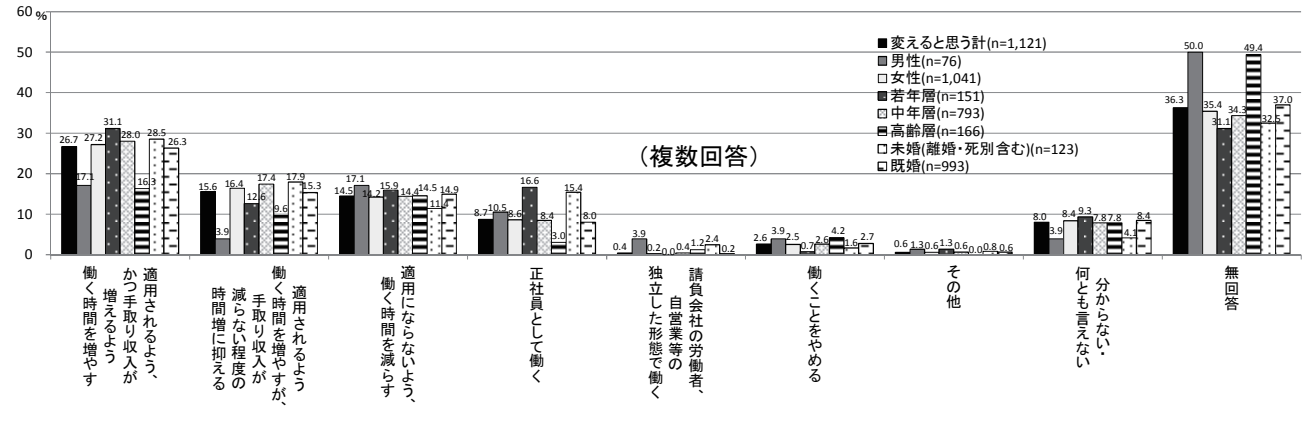
そのうえで、「適用されるよう、かつ手取り収入が増えるよう働く時間を増やす」については、男性（17.1%）よりは女性（27.2%）で、高齢層（16.3%）よりは若年層（31.1%）や

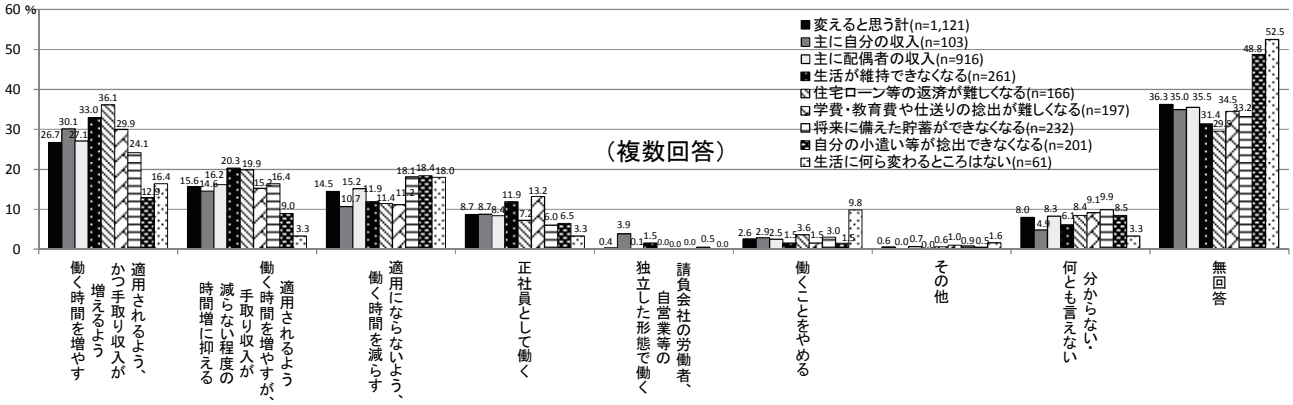
中年層（28.0%）で高い。また、「適用されるよう働く時間を増やすが、手取り収入が減らない程度の時間増に抑える」についても、男性（3.9%）よりは女性（16.4%）で、高齢層（9.6%）よりは中年層（17.4%）で高くなっている。さらに、「適用されるよう、かつ手取り収入が増えるよう働く時間を増やす」割合や「適用されるよう働く時間を増やすが、手取り収入が減らない程度の時間増に抑える」割合については、自身が辞めた場合の家計逼迫度合いが高まるほど高い（「生活が維持できなくなる」でそれぞれ 33.0%、20.3%）結果となっている。

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３１　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

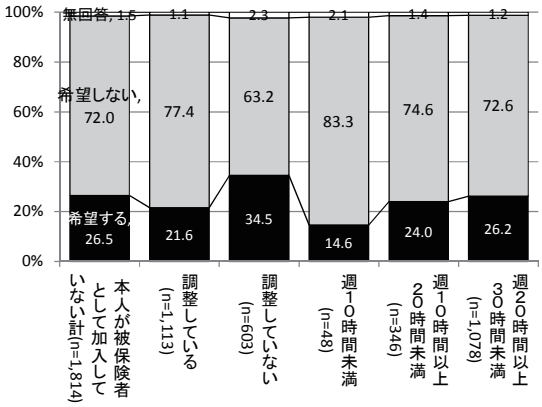




（２） 就業の状況別

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３２**）。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３２　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

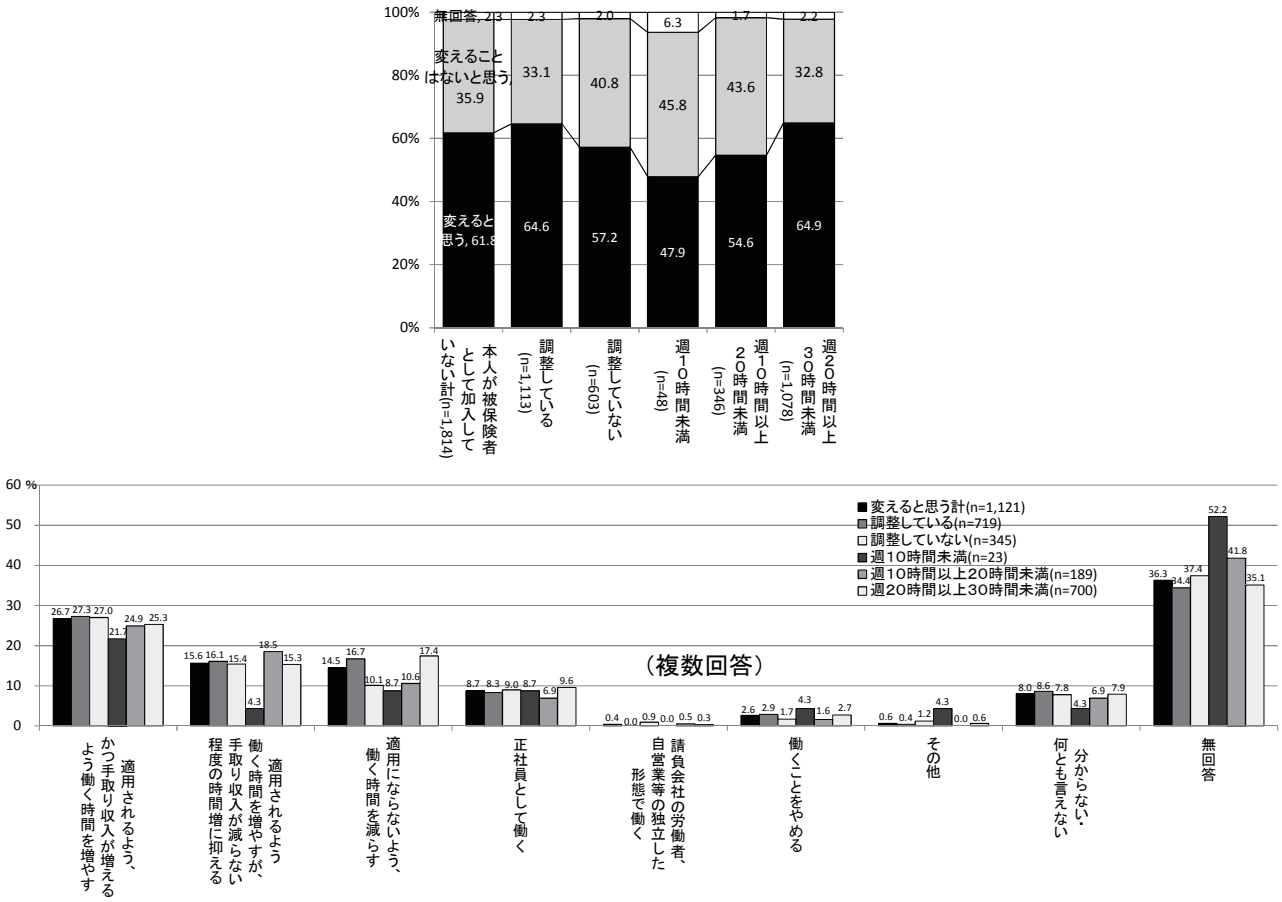


こうしたなか、社会保険の適用拡大に伴い、現在の働き方を「変えると思う」割合は、就業調整を「している」場合（64.6%）の方が、「していない」場合（57.2%）より高くなっている（**図表３３**）。また、週所定労働時間が長くなるほど働き方を「変えると思う」割合も高く、「週 10 時間未満」で 47.9%に対し、「週 20 時間以上 30 時間未満」で 64.9%などとなっている。

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。

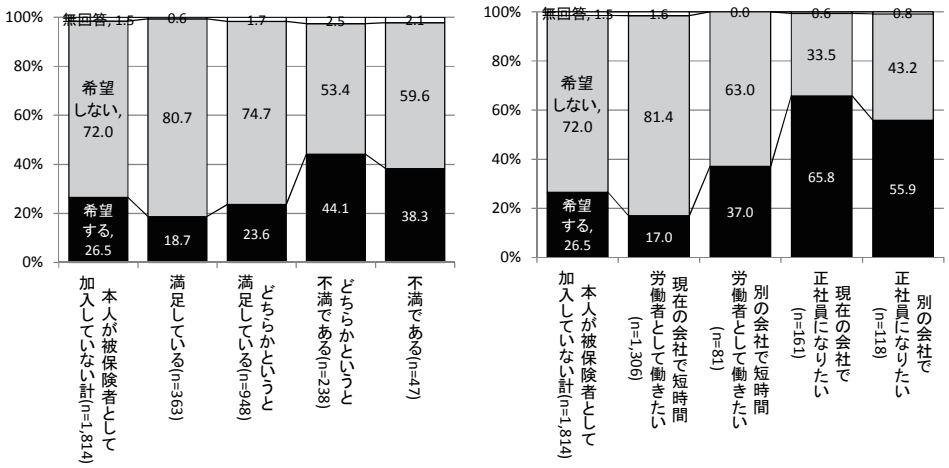
図表３３　就業の状況別にみた社会保険の適用拡大に伴い働き方を変更する意向と「働き方を変えると思う」場合の具体的な変更内容



（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

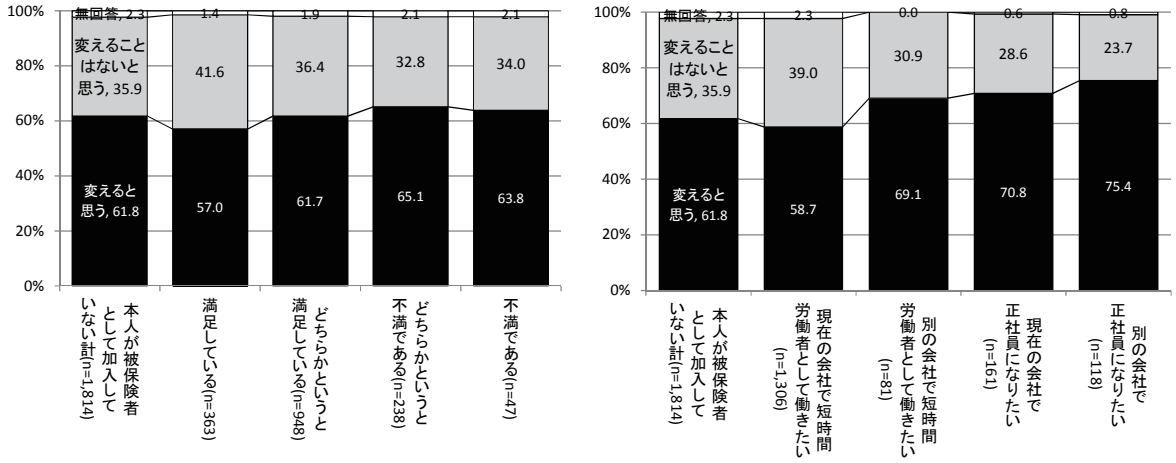
同様に、自らが厚生年金・健康保険の被保険者（国民年金の第 2 号被保険者）となることを「希望する」割合を、現在の仕事・会社に対する満足度別にみると、満足している場合（満足 18.7%、どちらかというと満足 23.6%）よりは、不満である場合（どちらかというと不満 44.1%、不満 38.3%）の方が、希望する割合は高くなっている（**図表３４**）。また、今後の働き方に対する希望別では、「現在の会社で正社員になりたい」場合に希望する割合（65.8%）がもっとも高く、「短時間労働者として働きたい」場合（現在の会社で 17.0%、別の会社で 37.0%）よりは、「正社員になりたい」場合（現在の会社で 65.8%、別の会社で 55.9%）の方が高い結果となっている。

図表３４　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

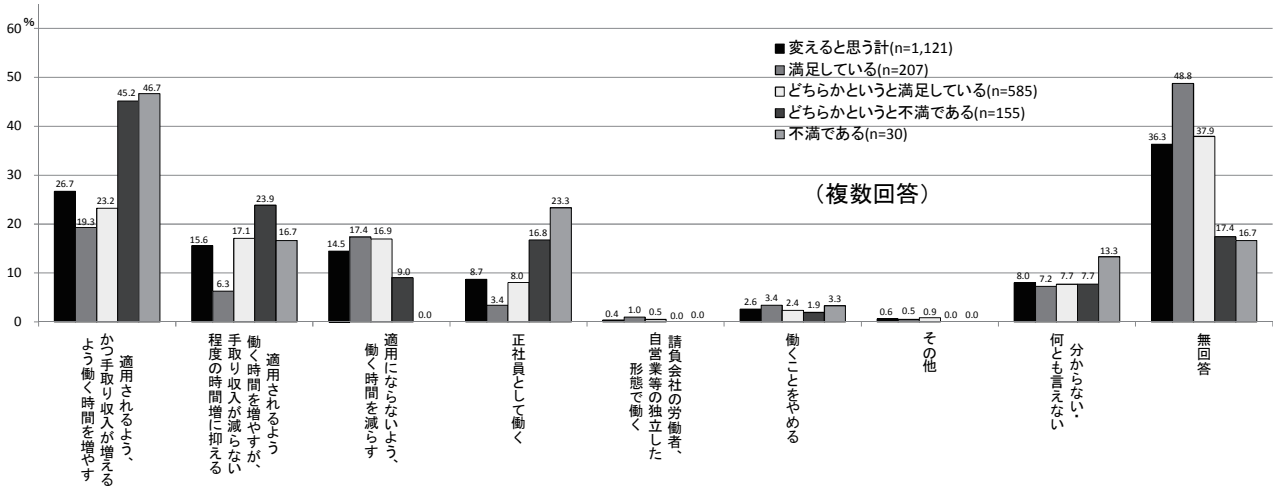
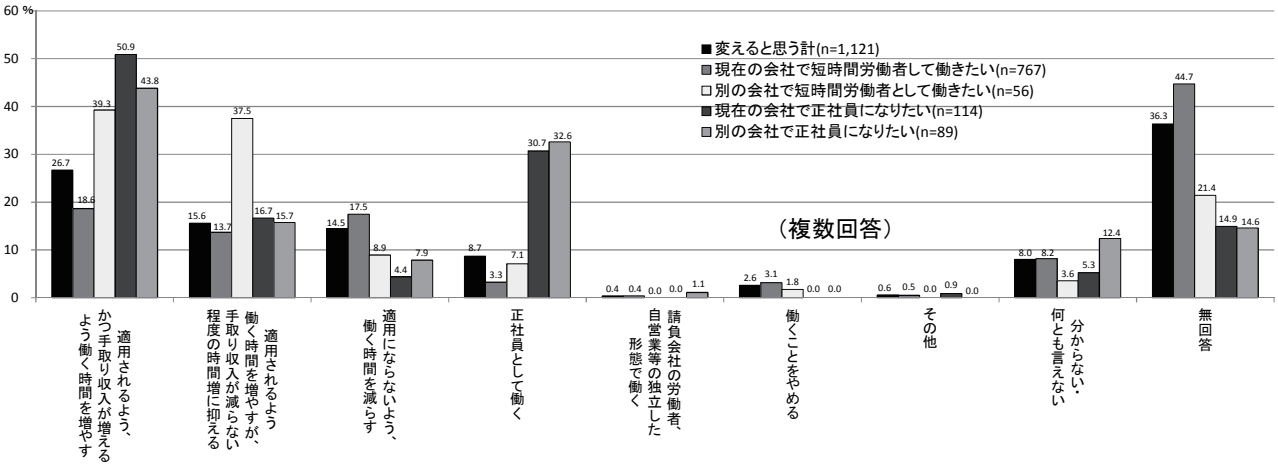


こうしたなか、社会保険の適用拡大に伴い現在の働き方を「変えると思う」割合は、現在の仕事・会社に対する満足度にかかわらず 5～6 割である（**図表３５**）。今後の働き方に対する希望別にみると、「短時間労働者として働きたい」場合（現在の会社で 58.7%）よりは「正社員になりたい」場合（現在の会社で 70.8%）で、また、「現在の会社で働きたい」よりは「別の会社で働きたい」場合（短時間で 69.1%、正社員で 75.4%）で、現在の働き方を「変えると思う」割合が高くなっている。

図表３５　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・会社に「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３６**）。

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３６　満足度や今後の働き方の希望別にみた「働き方を変えると思う」場合の具体的な変更内容