

JILPT 調査シリーズ

No. 243

2024 年 6 月

「社会保険の適用拡大への対応状況等に関する調査」（企業郵送調査）及び「働き方に関するアンケート調査」（労働者 Web 調査）結果

The Japan Institute
for
Labour Policy and Training



「社会保険の適用拡大への対応状況等に関する調査」(企業郵送調査)及び「働き方に関するアンケート調査」(労働者 Web 調査)結果

ま え が き

就労形態の多様化等を背景に、「被用者にふさわしい保障の実現」「働き方や雇用の選択を歪めない制度の構築」「社会保障の機能強化」に向けて、短時間労働者に対する厚生年金・健康保険の適用拡大が進められてきた。

適用拡大は、企業等の経営や短時間労働者の行動に及ぼす影響等も考慮し、企業等の規模に応じ段階的に行われており、各時点で、企業や短時間労働者が実際にどう対応したのかなど、できる限り速やかな状況把握が求められる。

そこで、当機構では（2022年10月の適用拡大に伴い）2022年11～12月にアンケート調査を実施し、集計結果を取りまとめた。調査にご協力いただいた多くの方々に感謝申し上げますとともに、政策形成の基礎資料としてご活用いただければ幸いである。

2024年6月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 藤 村 博 之

調査担当者

氏 名	所 属	担 当
なかはら しんいち 中原 慎一	労働政策研究・研修機構 調査部(統計解析担当)部長(当時)	統括
わたなべ ゆうこ 渡邊 木綿子	労働政策研究・研修機構 調査部(統計解析担当)次長	調査・執筆
たわだ ともみ 多和田 知実	労働政策研究・研修機構 調査部(統計解析担当)調査員	調査補助

目 次

第 1 部 調査の概要	1
1. 調査の趣旨・目的	1
2. 調査対象（標本）及び調査方法	2
(1) 「社会保険の適用拡大への対応状況等に関する調査」（企業郵送調査）	2
(2) 「働き方に関するアンケート調査」（労働者 Web 調査）	2
3. 調査項目	2
(1) 「社会保険の適用拡大への対応状況等に関する調査」（企業郵送調査）	2
(2) 「働き方に関するアンケート調査」（労働者 Web 調査）	2
4. 本調査から分かること	3
(1) 「社会保険の適用拡大への対応状況等に関する調査」（企業郵送調査）について	3
(2) 「働き方に関するアンケート調査」（労働者 Web 調査）について	3
第 2 部 「社会保険の適用拡大への対応状況等に関する調査」（企業郵送調査）結果の概要	5
1. 有効回答企業の属性	5
2. 短時間労働者の雇用状況等と短時間労働者を雇用している理由、活用上の課題	6
3. 常用雇用者 501 人以上企業の適用拡大（2016 年 10 月～）への対応状況	9
4. 常用雇用者 101～500 人企業の適用拡大（2022 年 10 月～）への対応状況	10
(1) 要件を満たす短時間労働者（対象者）の雇用状況と適用拡大に際した調整方針	10
(2) 適用拡大に対応するための雇用管理上の見直し状況	13
(3) 適用拡大に伴う短時間労働者の「雇用者数」や「所定労働時間の平均的な長さ」の変化	14
(4) 「キャリアアップ助成金」の活用状況や活用しない理由等	17
5. 常用雇用者 100 人以下企業の適用拡大や制度特例の認知度と活用状況・意向	18
(1) 常用雇用者 100 人以下企業の適用拡大や制度特例の認知度	18
(2) 常用雇用者 100 人以下企業の制度特例の活用状況・意向	18
6. 常用雇用者 51～100 人の企業の適用拡大（2024 年 10 月～）への対応意向	19
7. 更なる適用拡大が行われた場合の対応意向	20
第 3 部 「働き方に関するアンケート調査」（労働者 Web 調査）結果の概要	23
1. 有効回答労働者の属性	23
2. 有効回答労働者の就業状況	23

3. 短時間労働者という形態で働いている理由と、厚生年金・健康保険に加入できる条件の 求人受止め方	26
4. 短時間労働者にも厚生年金・健康保険が適用されること等の認知度	28
5. 常用雇用者 101～500 人企業に勤務する短時間労働者の適用拡大（2022 年 10 月～）へ の対応状況	29
(1) 適用拡大に伴う働き方や厚生年金・健康保険の適用状況の変化	29
(2) 適用拡大に伴う社会保険の種類の変化	31
(3) 適用拡大に伴う所定労働時間の延長・短縮幅や月額賃金水準の増減幅	33
6. 常用雇用者 51～100 人企業に勤務する短時間労働者の適用拡大（2024 年 10 月～）へ の対応意向	33
7. 今後、更なる適用拡大が行われた場合の対応意向	34
< 付属資料 > ①調査票	38
< 付属資料 > ②統計表	73

第 1 部 調査の概要

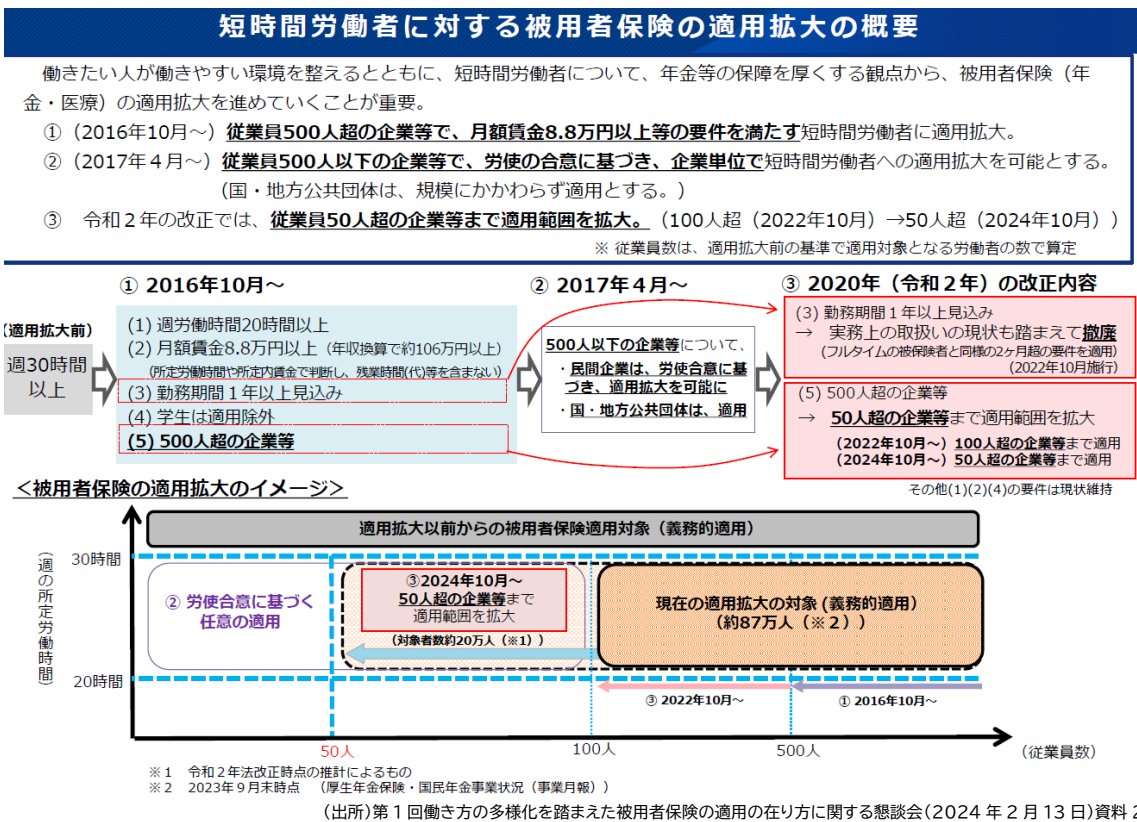
1. 調査の趣旨・目的

法改正に伴い、短時間労働者に対する厚生年金・健康保険の適用範囲は、①週の所定労働時間 20 時間以上、②月額賃金 8.8 万円以上、③雇用見込み期間 2 ヶ月超を満たす場合（学生は適用除外）に拡大され、常用労働者数（厚生年金の被保険者数）が 501 人以上の企業等では 2016 年 10 月 1 日から、101 人以上の企業等では 2022 年 10 月 1 日から順次適用され、51 人以上の企業等でも 2024 年 10 月 1 日から適用される（図表 1-1）。

なお、厚生年金の被保険者数が基準に満たない（2024 年 10 月 1 日からは 50 人以下の）企業等であっても、労使合意に基づき、短時間労働者の適用拡大の対象事業所（任意特定適用事業所）となることができる仕組みも、2017 年 4 月 1 日から導入されている。

本調査は、こうした一連の改正に対して企業や短時間労働者がどのように対応したのか等、喫緊の実態を把握し、次期年金制度改革に向けた検討に資するため¹、厚生労働省年金局年金課からの研究要請に基づき、実施したものである。

図表 1-1 短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大の概要



¹ 「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律」（令和2年法律第40号）の附則第2条第2項で、「政府は、この法律の公布の日以後初めて作成される国民年金法第4条の3第1項に規定する財政の現況及び見通し、厚生年金保険法第2条の4第1項に規定する財政の現況及び見通し等を踏まえ、厚生年金保険及び健康保険の適用範囲について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずる」とされている。

2. 調査対象(標本)及び調査方法

(1)「社会保険の適用拡大への対応状況等に関する調査」(企業郵送調査)

16 産業（農林漁業、公務を除く）に於ける、全国の 5 人以上規模の企業 2 万社（民間信用調査機関所有の企業データベースから、産業・規模別に層化無作為抽出²）を対象に、調査票を配布・回収した（郵送法）。

実査期間は 2022 年 11 月 11 日～2023 年 1 月 3 日であり、有効回答数は 8,697 社（有効回答率 43.5%）となった。

(2)「働き方に関するアンケート調査」(労働者 Web 調査)

インターネット調査会社の登録モニターを対象に、国内に居住する 18～69 歳で学生を除く、勤め先の通常労働者（いわゆる正社員）より所定労働時間の短い短時間労働者³（パートタイマー・アルバイト、契約社員・嘱託、派遣労働者⁴）1 万人の回答を、性別・年齢層別に層化割付回収した。

実査期間は 2022 年 11 月 22 日～12 月 2 日であり、有効回答数は 10,000 人⁵となった。

3. 調査項目

(1)「社会保険の適用拡大への対応状況等に関する調査」(企業郵送調査)

主な調査項目は、企業概要、短時間労働者の雇用理由や活用上の課題、厚生年金・健康保険の適用拡大の認知度、制度特例の認知度と活用意向、適用拡大要件を満たす短時間労働者の雇用状況、対象者との調整方針、新たな適用の推進理由や適用回避理由、適用拡大に対応するための雇用管理上の見直し状況、短時間労働者の人数や所定労働時間の平均的な長さの変化、今後の更なる適用拡大への対応意向等である（詳細は＜付属資料＞①調査票参照）。

(2)「働き方に関するアンケート調査」(労働者 Web 調査)

主な調査項目は、個人属性、短時間労働者という形態で働いている理由、勤め先の業種や規模、週あたり所定労働時間の長さや月額賃金水準など労働条件、適用拡大の認知度、適用拡大に伴う働き方や社会保険の加入状況の変化、厚生年金・健康保険に加入した理由や加入しなかった理由、厚生年金・健康保険の適用基準が今後、更に緩和され、自身の現在の働き方が対象になった場合の対応意向等である（詳細は＜付属資料＞①調査票参照）。

² なお、常用雇用者 101 人以上の企業の回答票も一定数確保するため、（産業分布については経済センサス通りの分布を踏襲しつつ）101 人以上の企業層にやや厚めに配布した。そのため、回収の偏りを含め、産業・規模の分布を補正したウェイトバック集計（産業・規模とも明確な回答があったケースが集計対象。WB 後と表示）結果も、参考として示す。

³ 適用拡大に当たり、フルタイム労働者（正社員含む）に転換したようなケースは含まれない。

⁴ 派遣元会社に雇用される短時間労働者としての派遣労働者を含む。

⁵ 層化割付回収のため、有効回答率は示さない。

4. 本調査から分かること

本調査の結果の概要については、第2部以降で見てゆくが、予め本調査から分かることをまとめると次のようになる。

(1)「社会保険の適用拡大への対応状況等に関する調査」(企業郵送調査)について

- ・ 2022年10月より適用拡大対象となった常用雇用者101～500人の企業で、要件を満たす短時間労働者(対象者)が「いる」場合に、新たに厚生年金・健康保険が適用されるのに伴い、対象者と概ねどのような方針で調整を行ったか尋ねると、「できるだけ／どちらかといえば、適用する」との回答が6割を超え、概ね前向きに対応されている様子が明らかとなった⁶。
- ・ 厚生年金・健康保険の適用を推進した理由としては(複数回答)、「法律改正で決まったことだから(ありのまま、法令を遵守するため)」が、「短時間労働者自身が、希望したから」等の回答を上回り、また、厚生年金・健康保険の適用を回避した(する)理由については(複数回答)、「短時間労働者自身が希望しないから」が9割超と、「人件費の増加につながるから」(1割)を大きく上回った。
- ・ なお、「できるだけ／どちらかといえば、適用する」方針で対応した企業ほど、短時間労働者の必要な労働力確保の悪化が抑制されるとともに、適用拡大後の現在、短時間労働者を活用する上で課題になっていること(複数回答)についても、「労働力確保(人手不足)」や「最低賃金引上げへの対応」「同一労働同一賃金ルールへの対応」等を挙げた割合が相対的に少なく、課題は「特になし」との回答が多くなった。
- ・ 一方、2024年10月より適用拡大されることとなっている常用雇用者51～100人の企業で、要件を満たす短時間労働者(対象者)が「いる」場合に、新たに厚生年金・健康保険が適用されるのに伴い、対象者と概ねどのような方針で調整を行うか尋ねると、「未定・わからない」や無回答が未だ多く、対応方針を決めかねている様子が浮き彫りになった。適用拡大に当たっては相応の対応準備(加入対象者の把握、対応方針の検討、社内通知、従業員とのコミュニケーション、書類の作成・届出等⁷)を要することから、利用可能な支援策(「専門家活用支援事業」「キャリアアップ助成金」等⁸)とともに、速やかに周知徹底する必要があるだろう。

(2)「働き方に関するアンケート調査」(労働者 Web 調査)について

- ・ 常用雇用者101～500人の企業に勤務する短時間労働者を対象に、2022年10月から

⁶ (結果として)2022年10月末時点において、2022年9月末と比較すると、特定適用事業所数は約5万所、短時間労働者である被保険者数は約16万人の増加となった(厚生年金保険・国民年金事業月報(速報))。

⁷ <https://www.gov-online.go.jp/useful/article/202209/2.html> 参照。

⁸ <https://www.mhlw.go.jp/tekiyoukakudai/jigyonushi/#支援制度> 参照。

の適用拡大に伴う自身の働き方や社会保険の適用状況の変化について尋ねると、「厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増える（維持できる）よう、所定労働時間を延長した（してもらった）」及び「所定労働時間はそのまま、厚生年金・健康保険が適用された」割合が、「厚生年金・健康保険が適用されないよう、所定労働時間を短縮した（してもらった）」割合を上回った。適用拡大前の社会保険（年金）の加入状況別にみると、「国民年金に加入（第1号被保険者）」していた短時間労働者では、厚生年金・健康保険に新たに加入した割合が回避した割合を大きく上回ったのに対し、「配偶者が加入する被用者年金の被扶養配偶者（第3号被保険者）」だった短時間労働者は、加入と回避が同程度となった。

- ・ なお、厚生年金・健康保険に加入した理由（複数回答）としては、「勤め先から（加入するよう）言われたから」との他動的な理由が最多で、「将来の年金額を増やしたいから」や「保険料の負担が軽くなるから」「収入を増やしたい（維持したい）から」「（加入や収入に関係なく）現在の働き方を維持したい（所定労働時間を減らしたくない）から」等、短時間労働者自身が考え、敢えて選択した理由群を上回る結果となった。この点、（目先の収支に依らず）厚生年金・健康保険に加入するメリットについて、短時間労働者に十分理解され、今後の働き方を考えてもらう一助となるよう、「社会保険適用拡大特設サイト⁹」（年金額・保険料シミュレーションやタイプ別加入例等を掲載・紹介）や、自身の年金額の試算に「公的年金シミュレーター¹⁰」の利用を促進する必要がある。
- ・ 一方、短時間労働者という形態で働いている理由（複数回答）として、「就業調整（年収や労働時間の調整）ができるから」を挙げた割合は、1週間当たりの所定労働時間が「16時間以上 20 時間未満」で最多となった。また、厚生年金・健康保険に加入できる条件の求人についてどのように感じるか尋ねると、所定労働時間が長いほど「魅力的だと思う」との回答割合が高まるのに対し、所定労働時間が短いほど「魅力的ではないと思う」との回答が多く、「週 16 時間以上 20 時間未満」で最多となっている。こうした中、短時間労働者がいわゆる「年収の壁」を意識せずに働くことができる環境づくりに向けた「年収の壁・支援強化パッケージ¹¹」が策定された（2023 年 9 月、全世代型社会保障構築本部決定）。これに伴い、短時間労働者の働き方の選好がどのように変わるのか、（そうした支援策の無い 2022 年に把握した状況との比較を含め）引き続き、その動向を注視する必要がある。

⁹ <https://www.mhlw.go.jp/tekiyoukakudai/> 参照。

¹⁰ https://www.mhlw.go.jp/stf/kouteki_nenkin_simulator.html 参照。

¹¹ https://www.mhlw.go.jp/stf/taiou_001_00002.html 参照。

第2部 「社会保険の適用拡大への対応状況等に関する調査」 (企業郵送調査)結果の概要¹²

1. 有効回答企業の属性

全有効回答企業（n=8,697 社）の属性をみると、本社の所在地（地域ブロック（OECD 類型¹³）別）は「南関東」が 19.8%、「東海」が 11.8%、「近畿」が 11.7%、「九州・沖縄」が 11.2%等となった。また、主たる業種については、「サービス業計¹⁴」が 20.5%、「医療・福祉」が 17.3%、「製造業」が 16.5%、「卸売業、小売業」が 16.3%、「建設業」が 13.4%等となった。また、雇用者¹⁵の人数規模については、「100 人以下」が 82.5%で、「101～500 人」が 12.2%、「501 人以上」が 2.6%となった。

全有効回答企業のうち、社会保険（厚生年金・健康保険）の「適用事業所である」割合は 98.8%で、これ（n=8,590 社）を対象に 2019 年度と比較した 2021 年度の経常利益額の増減状況を尋ねると、「増加計」が 27.6%に対し「横ばい（±5%未満の増減）」が 21.7%、「減少計」が 43.3%等となった。

図表 2-1 有効回答企業の属性

		n=8,697	WB後			n=8,697	WB後
本社の所在地	北海道	5.9	6.8	雇用者規模	100人以下	82.5	95.3
	東北	9.4	10.5		101～500人	12.2	3.9
	北関東・甲信	7.9	9.0		501人以上	2.6	0.8
	南関東	19.8	19.2		無回答	2.7	-
	北陸	6.8	6.9	常用の人数割合	25%未満	8.0	10.8
	東海	11.8	11.7		25%以上50%未満	7.5	7.3
	近畿	11.7	11.5		50%以上75%未満	13.9	13.1
	中国	6.9	7.1		75%以上	65.5	66.3
	四国	3.4	3.5		無回答	5.1	2.4
	九州・沖縄	11.2	10.6	経営組織	株式会社、有限会社、相互会社	78.2	84.3
	無回答	5.1	3.1		会社以外の法人	17.6	12.8
主たる業種別	鉱業、採石業、砂利採取業	0.2	0.1		それ以外	2.0	2.7
	建設業	13.4	13.9		無回答	2.2	0.2
	製造業	16.5	14.4	厚生年金・健康保険	適用事業所である	98.8	98.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	0.7	0.1		適用事業所ではない	1.2	2.0
	情報通信業	1.8	1.7		無回答	-	-
	運輸業、郵便業	4.5	3.4			n=8,590	WB後
	卸売業、小売業	16.3	20.9	利益額と比較した2019年度の経常増減	大幅に（+15%以上）増加	12.0	10.5
	金融業、保険業	0.8	0.8		やや（+5%以上15%未満）増加	15.6	15.4
	不動産業、物品賃貸業	1.6	2.9		横ばい（±5%未満の増減）	21.7	21.4
	学術研究、専門・技術サービス業	3.0	4.2		やや（-5%以上15%未満）減少	16.6	17.4
	宿泊業、飲食サービス業	6.0	11.4		大幅に（-15%以上）減少	26.7	30.4
	生活関連サービス業、娯楽業	2.2	4.0		企業の設立から4年未満	1.0	1.1
	教育、学習支援業	3.5	2.4		無回答	6.3	3.9
	医療、福祉	17.3	13.7		増加計	27.6	25.9
	複合サービス事業（郵便局、協同組合など）	0.3	0.1		減少計	43.3	47.8
	サービス業（他に分類されないもの）	8.8	6.0				
	その他	0.4	-				
	無回答	2.5	-				
	サービス業計	20.5	25.7				

¹² %表示は全て n（回答）数から算出し、小数点以下第 2 位を四捨五入している。

¹³ OECD Regional Database に基づく。

¹⁴ 「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、協同組合など）」「サービス業（他に分類されないもの）」の合計（以降、同様）。

¹⁵ 調査票で「正社員・それ以外を問わず、直接雇用されている、すべての労働者（契約期間が 1 ヶ月未満は除く）の合計」と定義した（以降、同様）。

2. 短時間労働者の雇用状況等と短時間労働者を雇用している理由、活用上の課題

全有効回答企業のうち、社会保険（厚生年金・健康保険）の適用事業所であり、かつ、2022年11月1日現在で短時間労働者¹⁶を「雇用している」割合は、66.6%となった（図表 2-2-1）。これ（n=5,792 社）を対象に、短時間労働者を雇用している理由について尋ねると（複数回答）、「1日の忙しい時間帯に対応するため」（38.3%）がもっとも多く、次いで「女性や高齢者を活用するため」（32.7%）、「正社員（フルタイム）の採用、確保が困難だから」（27.2%）、「経験・知識・技能のある人を活用したいから」（20.8%）、「仕事内容が簡単だから」（19.6%）等が挙げられた。

図表 2-2-1 短時間労働者の雇用状況等と短時間労働者を雇用している理由、活用上の課題

		(%)																
		厚生年金・健康保険																
		適用事業所である	適用事業所ではない															
計	8,697	98.8	1.2															
WB後	—	98.0	2.0															
		(%)																
		短時間労働者																
		雇用している	雇用していない	無回答														
		66.6	31.2	0.9														
		60.0	37.0	1.1														
		(%)																
		短時間労働者を雇用している理由（複数回答）																
		1日の忙しい時間帯に対応するため	女性や高齢者を活用するため	正社員（フルタイム）の採用、確保が困難だから	経験・知識・技能のある人を活用したいから	仕事内容が簡単だから	季節的な繁忙や、突発的な繁忙に対応するため	人手を集めやすいから（採用手続きが簡単だから）	早朝・深夜など特殊な時間帯に対応するため（長い営業時間に対応するため）	社会保険料の負担が少なくて済むから	責任が軽い仕事だから	（仕事や責任、人材活用の違いに基づき）待遇が抑えられるから（手当や賞与、退職金等）	雇用調整しやすいから	学生アルバイトやフリーターを活用するため	法律上の雇用義務（高齢者雇用安定法や育児・介護休業法、その他配置基準等）に対応するため	外国人や障がい者を活用するため	その他	無回答
計	5,792	38.3	32.7	27.2	20.8	19.6	16.3	13.7	12.4	11.6	10.5	10.2	9.1	8.5	5.3	3.6	12.3	0.9
WB後	—	39.6	31.3	27.0	19.0	20.5	17.5	12.1	9.1	12.4	9.8	8.9	9.3	9.1	3.6	2.2	11.4	0.8
		(%)																
		厚生年金・健康保険に加入できる条件が掲げられた求人の人材確保に対する有効性																
		非常に有効だと思う	どちらかといえば有効だと思う	何とも言えないわからない	どちらかといえば、関係ないと思う	まったく、関係ないと思う	無回答	有効だと思う計	関係ないと思う計									
計	5,792	8.0	31.0	30.9	17.5	8.4	4.3	39.0	25.9									
WB後	—	9.2	32.7	30.9	15.9	7.1	4.3	41.9	22.9									
		(%)																
		活用上の課題（複数回答）																
		課題がある計	労働力確保（人手不足）	最低賃金引上げへの対応	就業調整（による就労制限）	同一労働同一賃金ルールへの対応（賞与や諸手当の支給、定年再雇用者の待遇等）	新型コロナウイルス禍の影響（事業展開や企業業績、景気見通し等）	自動化、省力化等との両立	その他	特にない	無回答							
計	5,792	73.4	39.8	29.6	27.0	21.3	13.0	4.1	3.3	22.2	4.4							
WB後	—	72.9	40.4	28.6	24.4	17.6	16.6	4.1	3.0	22.8	4.3							
		(%)																
		（正社員それ以外を問わず）常用雇用者の人数規模																
		100人以下	101～500人	501人以上	無回答													
計	5,792	81.4	14.0	2.8	1.8													
WB後	—	92.2	4.8	1.0	2.1													

¹⁶ 調査票で「パートタイマー、アルバイト、契約社員・嘱託、再雇用社員など呼称を問わず、直接雇用されている、週の所定労働時間が通常の労働者（いわゆる正社員）より短い労働者」と定義した。

また、厚生年金・健康保険に加入できる条件が掲げられた求人の人材確保に対する有効性について尋ねると、「非常に有効だと思う」と「どちらかといえば、有効だと思う」を合わせて有効だと思う計が 39.0%に対し、「どちらかといえば、関係ないと思う」と「まったく、関係ないと思う」を合わせて関係ないと思う計が 25.9%となった。

また、短時間労働者を活用する上で課題になっていることについても尋ねると（複数回答）、「労働力確保（人手不足）」（39.8%）がもっとも多く、これに「最低賃金引上げへの対応」（29.6%）、「就業調整（による就労制限）」（27.0%）、「同一労働同一賃金ルールへの対応（賞与や諸手当の支給、定年再雇用者の待遇等）」（21.3%）等が続いた。

その上で、正社員・それ以外を問わず、「常用雇用者¹⁷」の人数規模について尋ねると、「100人以下」が 81.4%で、「101～500人」が 14.0%、「501人以上」が 2.8%となった。以降、この常用雇用者の人数規模別に、①週の所定労働時間 20 時間以上、②月額賃金 8.8 万円以上、③雇用見込み期間 2 ヶ月超のすべての要件を満たす、短時間労働者（学生除く）に対する、厚生年金・健康保険の段階的な適用拡大への対応状況・意向等について見てゆく（図表 2-2-2）。

図表 2-2-2 短時間労働者に対する厚生年金・健康保険の適用拡大の経緯



なお、企業属性や短時間労働者の雇用状況等について、常用雇用者の人数規模別でも確認しておく、次のような特徴がみられた（図表 2-2-3）。まず、主たる業種については、常用雇用者が 100 人以下など小規模な企業になるほど、「建設業」や「学術研究, 専門・技術サービス業」「宿泊業, 飲食サービス業」等の割合がやや高いのに対し、501 人以上など大規模な企業になるほど「運輸業, 郵便業」や「金融業, 保険業」「教育, 学習支援業」「医療, 福祉」「サービス業（他に分類されないもの）」等の割合がやや高まる傾向が見て取れる。また、経営組織については、小規模な企業ほど「株式会社, 有限会社, 相互会社」の割合が高く、大規模な企業ほど「会社以外の法人¹⁸」の割合が高い。

¹⁷ 調査票で「フルタイムの労働者+週の労働時間及び月の労働日数がフルタイムの 3/4 以上の労働者」と定義した（以降、同様）。

¹⁸ 選択肢に「公益財団・社団法人、一般財団・社団法人、学校・宗教・医療法人、協同組合、信用金庫等」と注釈した。

図表 2-2-3 常用雇用者の人数規模別にみた企業属性や短時間労働者の雇用状況等

		主たる業種																			
		鉱業、 採石業、 砂利採取業	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	サービス業 (他に分類さ れないもの)	その他	無回答	サービス 業計	
計	5792	0.2	6.8	17.1	0.4	1.3	3.3	16.0	0.8	1.2	2.5	8.2	2.7	4.4	23.3	0.4	8.4	0.5	2.4	22.3	
100人以下	4713	0.2	7.2	16.5	0.4	1.2	2.8	16.7	0.6	1.3	2.5	9.0	2.8	4.3	23.1	0.1	8.3	0.5	2.6	22.7	
101～500人	812	0.1	4.7	20.9	0.9	1.6	5.7	12.2	1.7	0.5	2.3	5.0	2.5	5.0	24.0	1.6	9.0	0.6	1.6	20.4	
501人以上	162	-	3.7	14.2	-	1.2	6.2	16.7	3.1	1.2	0.6	4.3	2.5	5.6	24.1	4.9	10.5	-	1.2	22.8	

		経営組織			
		株式会社、有限 会社、相互会社	会社以外の法人	それ以外	無回答
計	5792	72.3	23.2	2.2	2.3
100人以下	4713	73.6	21.5	2.4	2.5
101～500人	812	65.8	32.0	0.7	1.5
501人以上	162	65.4	34.0	-	0.6

(%)

		2021年度の経常利益額の2019年度と比較した増減								
		大幅に (+15%以上) 増加	やや(+5% 以上15% 未満)増加	横ばい (±5%未満 の増減)	やや(-5% 以上15% 未満)減少	大幅に (-15%以上) 減少	企業の設立 から4年未満	無回答	増加計	減少計
計	5792	12.5	16.1	21.0	16.7	26.8	1.0	6.0	28.6	43.5
100人以下	4713	11.0	16.1	20.9	17.3	28.1	1.0	5.7	27.1	45.3
101～500人	812	18.7	16.0	20.7	14.7	21.6	1.2	7.1	34.7	36.2
501人以上	162	26.5	17.3	20.4	9.3	18.5	-	8.0	43.8	27.8

(%)

短時間労働者を雇用している理由（複数回答）

		1日の忙しい時間帯に対応するため	早朝・深夜など特殊な時間帯に対応するため（長い営業時間に対応するため）	季節的な繁忙や、突発的な繁忙に対応するため	正社員（フルタイム）の採用、確保が困難だから	経験・知識・技能のある人を活用したいから	人手を集めやすいから（採用手続きが簡単だから）	仕事内容が簡単だから	責任が軽い仕事だから	（仕事や責任、人材活用の違いに基づき）待遇が抑えられるから（手当や賞与、退職金等）	社会保険料の負担がなくて済むから	法律上の雇用義務（高年齢者雇用安定法や育児・介護休業法、その他配置基準等）に対応するため	雇用調整しやすから	女性や高齢者を活用するため	学生アルバイトやフリーターを活用するため	外国人や障がい者を活用するため	その他	無回答
計	5792	38.3	12.4	16.3	27.2	20.8	13.7	19.6	10.5	10.2	11.6	5.3	9.1	32.7	8.5	3.6	12.3	0.9
100人以下	4713	38.1	11.1	15.8	27.5	20.2	13.5	19.7	10.0	9.8	12.8	4.3	9.1	32.3	8.4	2.1	12.3	0.5
101～500人	812	39.4	19.2	17.5	26.8	23.8	15.1	20.4	13.3	12.6	7.1	9.2	9.1	35.5	9.1	8.7	13.8	0.6
501人以上	162	43.8	20.4	25.9	23.5	27.8	16.7	17.9	13.6	12.3	4.3	16.7	11.7	34.0	8.0	21.0	8.0	1.2

		厚生年金・健康保険に加入できる条件が掲げられた求人の人材確保に対する有効性							
		非常に、 有効だ と思う	どちらか と い え ば、 有 効 だ と 思 う	何とも 言 え な い ・ わ か ら な い	どちら か と い え ば、 関 係 な い と 思 う	まったく、 関係ない と 思 う	無回答	有効だ と 思 う 計	関係ない と 思 う 計
計	5792	8.0	31.0	30.9	17.5	8.4	4.3	39.0	25.9
100人以下	4713	8.6	31.9	30.6	16.8	7.8	4.4	40.4	24.5
101～500人	812	3.8	26.1	31.7	23.2	11.7	3.6	29.9	34.9
501人以上	162	8.6	30.9	34.6	11.7	11.1	3.1	39.5	22.8

		短時間労働者を活用する上での課題(複数回答)									
		課題 あり計	労働力確 保(人手 不足)	就業調整 (による就 労制限)	新型コロナ禍の 影響(事業展 開や企業業 績、景気見通 し等)	最低賃金 引上げへの 対応	同一労働同一賃 金ルールへの 対応(賞与や諸手 当の支給、定 年再雇用者 の待遇等)	自動化、 省力化等 との両立	その他	特 に な い	無 回 答
計	5792	73.4	39.8	27.0	13.0	29.6	21.3	4.1	3.3	22.2	4.4
100人以下	4713	73.2	39.8	25.8	13.6	29.5	20.4	4.0	3.5	22.2	4.5
101～500人	812	74.4	39.5	32.3	10.0	30.3	25.2	4.8	2.8	21.9	3.7
501人以上	162	74.1	38.9	35.2	8.0	33.3	32.1	4.3	1.9	21.6	4.3

また、2021年度の経常利益額の、2019年度（新型コロナウイルス感染症の発生前）と比較した増減については、小規模な企業ほど「大幅に（－15%以上）減少」をはじめ減少した割合が高いのに対し、大規模な企業になるほど「大幅に（＋15%以上）増加」をはじめとし、増加した割合が高まる顕著な傾向が見て取れる。

短時間労働者を雇用している理由については（複数回答）、小規模な企業になるほど「正社員（フルタイム）の採用、確保が困難だから」や「社会保険料の負担が少なくて済むから」の回答割合が高い。一方、大規模な企業ほど「1日の忙しい時間帯に対応するため」や「早朝・深夜など特殊な時間帯に対応するため（長い営業時間に対応するため）」「季節的な繁忙や、突発的な繁忙に対応するため」「経験・知識・技能のある人を活用したいから」「人手を集めやすいから（採用手続きが簡単だから）」「責任が軽い仕事だから」「法律上の雇用義務（高年齢者雇用安定法や育児・介護休業法、その他配置基準等）に対応するため」「外国人や障がい者を活用するため」を挙げる割合が高くなっている。

また、厚生年金・健康保険に加入できる条件が掲げられた求人の人材確保に対する有効性について、有効だと思う割合は、常用雇用者の人数規模が「100人以下」と「501人以上」で高く、（今般の適用拡大で対象となった）「101～500人以下」で顕著に低い（その分、「関係ないと思う」割合が高い）ことが分かる¹⁹。

短時間労働者を活用する上での課題については（複数回答）、小規模な企業ほど「労働力確保（人手不足）」や「新型コロナ禍の影響（事業展開や企業業績、景気見通し等）」等を挙げた割合が高いほか、「特になし」とする割合もやや高い。これに対し、大規模な企業ほど「就業調整（による就労制限）」や「最低賃金引上げへの対応」「同一労働同一賃金ルールへの対応（賞与や諸手当の支給、定年再雇用者の待遇等）」を挙げる割合が高くなっている。

3. 常用雇用者 501人以上企業の適用拡大(2016年10月～)への対応状況

フォローアップの意味で、2016年10月より適用拡大対象となった常用雇用者 501人以上の企業（n=162社）に、要件を満たす短時間労働者（対象者）の雇用状況を尋ねると、「2016年10月当時も、現在もいる」割合は81.5%となった（図表2-3）。

これ（n=132社）を対象に、2016年10月当時と2022年11月現在の各時点で、対象者と概ねどのような方針で調整を行った（行っている）か尋ねると、2016年10月当時²⁰は「できるだけ、適用する」が58.3%で、「中立（短時間労働者の意向にまかせる）」が29.5%等となった。一方、2022年11月現在については、「できるだけ、適用する」が68.2%で、「中立（短時間労働者の意向にまかせる）」が27.3%等となった。

¹⁹ 常用雇用者 101～500 人以下の企業では、直近に今般の適用拡大が実施されたことにより、新たな加入を回避した短時間労働者がいたことによる影響も考えられる（30 頁の図表 3-5-1 参照）。

²⁰ 2016 年当時と現在の 2 時点のみの比較であることや、回顧形式の設問であることに留意されたい。

図表 2-3 要件を満たす短時間労働者(対象者)の雇用状況と調整方針の変化

		要件を満たす短時間労働者(対象者)					(%)	
		2016年10月当時 も、現在もいる	2016年10月当時 はいないが、 現在はいる	2016年10月当時 はいたが、 現在はいない	2016年10月当時 も、現在もいない	無回答		
計	162	81.5	5.6	3.7	8.0	1.2		
WB後	-	78.9	5.6	5.0	9.5	1.1		

		厚生年金・健康保険の新たな適用に伴う対象者との調整方針 (2016年10月当時)							(%)	
		できるだけ、 適用する	どちらかとい えば、適用する	中立 (短時間 労働者の意向に まかせる)	どちらかとい えば、適用しない	できるだけ、 適用しない	何とも 言えない・ わからない	2016年10月当 時は、対象事業 所ではなかった	無回答	
計	132	58.3	3.8	29.5	1.5	-	3.0	3.8	-	
WB後	-	59.7	4.4	27.0	1.2	-	3.0	4.7	-	

		厚生年金・健康保険の新たな適用に伴う対象者との調整方針 (2022年11月現在)							(%)	
		できるだけ、 適用する	どちらかとい えば、適用する	中立 (短時間 労働者の意向に まかせる)	どちらかとい えば、適用しない	できるだけ、 適用しない	何とも 言えない・ わからない	無回答		
計	132	68.2	2.3	27.3	-	-	1.5	0.8		
WB後	-	68.8	3.1	24.8	-	-	2.1	1.1		

		2022年11月現在					(%)	
		できるだけ、 適用する	どちらかとい えば、適用する	中立 (短時間労働 者の意向にまかせる)	何とも言えない・ わからない	無回答		
12 00 月1 当 6 時 年	できるだけ、適用する	57.6	-	-	-	0.8		
	どちらかといえば、適用する	1.5	2.3	-	-	-		
	中立 (短時間労働者の意向にまかせる)	3.8	-	25.0	0.8	-		
	どちらかといえば、適用しない	1.5	-	-	-	-		
	何とも言えない・わからない	0.8	-	1.5	0.8	-		
	2016年10月当時は、対象事業所ではなかった	3.0	-	0.8	-	-		

4. 常用雇用者 101～500 人企業の適用拡大(2022 年 10 月～)への対応状況

(1)要件を満たす短時間労働者(対象者)の雇用状況と適用拡大に際した調整方針

短時間労働者の厚生年金・健康保険の適用範囲が、2022 年 10 月より拡大された。その対応状況について把握するため、常用雇用者 101～500 人の企業 (n=812 社) を対象に、要件を満たす短時間労働者 (対象者) の雇用状況について尋ねると「いる」割合は 77.6%で、「改正前はいたが、現在はいない」が 8.1%、「改正前も、現在もいない」が 8.6%となった (図表 2-4-1-1)。

その上で、対象者が「いる」企業 (n=630 社) に、新たに厚生年金・健康保険が適用されるのに伴い、対象者と概ねどのような方針で調整を行った(行う)か尋ねると、「できるだけ、適用する」が 55.1%、「どちらかといえば、適用する」が 7.6%で、合わせて適用する割合が計 62.7%となった。また、「中立 (短時間労働者の意向にまかせる)」が 34.3%となったほか、「できるだけ、適用しない」(0.5%)と「どちらかといえば、適用しない」(0.3%)を合わせて、適用しないは計 0.8%となった。概ね前向きに対応されている様子が明らかとなった形だが、こうした結果を常用雇用者 501 人以上の企業の回答結果 (図表 2-3 に於ける 2022 年 11 月現在の回答状況) と比較すると、適用する割合計は 101～500 人企業の方が 7.8 ポイント低く、「中立 (短時間労働者の意向にまかせる)」の割合が 7.0 ポイント高くなっている。

その上で、対象者と「できるだけ、適用する」「どちらかといえば、適用する」あるいは「中立（短時間労働者の意向にまかせる）」の方針で調整した（する）企業（n=611社）を対象に、厚生年金・健康保険の適用を推進した（する）理由について尋ねると（複数回答）、「法律改正で決まったことだから（ありのまま、法令を遵守するため）」（66.0%）との回答がもっとも高く、「短時間労働者自身が、希望した（している）から」（45.8%）を上回った。

また、これらに「短時間労働者の必要人数を確保したいから（人手不足だから、求人の優位性を高めたいから）」（25.5%）、「短時間労働者の待遇を改善し、定着を図りたいから」（23.1%）、「短時間労働者により長い労働時間、働いてもらいたいから」（20.1%）、「適用を回避すると、業務等に支障が出るから（離職等につながるから）」（11.3%）等が続いた。

一方、対象者と「できるだけ、適用しない」「どちらかといえば、適用しない」あるいは「中立（短時間労働者の意向にまかせる）」の方針で調整した（する）企業（n=221社）に、短時間労働者に対して厚生年金・健康保険が新たに適用されることを回避した（する）理由について尋ねると（複数回答）、「短時間労働者自身が希望しないから」が91.0%にのぼり、次いで「人件費の増加につながるから」が10.0%等となった。

こうした結果を主な業種別にみると²¹、「できるだけ、適用する」をはじめ、「どちらかといえば、適用する」を合わせて適用する割合は、相対的には「製造業」で高く、「サービス業

図表 2-4-1-1 要件を満たす短時間労働者（対象者）の雇用状況と適用拡大に際した調整方針等

		(%)			
		要件を満たす短時間労働者（対象者）			
		いる	改正前はいたが、 現在はいない	改正前も、 現在もない	無回答
計	812	77.6	8.1	8.6	5.7
WB後	—	78.6	8.6	8.4	4.4

		(%)						
		厚生年金・健康保険の新たな適用に伴う対象者との調整方針						
		できるだけ、 適用する	どちらか と い え ば、 適用する	中立（短時間 労働者の意向 にまかせる）	どちらか と い え ば、 適用しない	できるだけ、 適用しない	未定・ わからない	無回答
計	630	55.1	7.6	34.3	0.3	0.5	0.6	1.6
WB後	—	54.9	8.1	33.6	0.4	0.5	0.9	1.7

		(%)										
		厚生年金・健康保険の適用を新たに推進した（する）理由（複数回答）										
		短時間労働者の 必要人数を確保 したいから（人手 不足だから、求人 の優位性を 高めたいから）	短時間労働者 により長い労働 時間、働いても らいたいから	短時間労働者 の待遇を改善 し、定着を図り たいから	短時間労働者 自身が、希望 した（してい る）から	適用を回避する と、業務等に 支障が出るから （離職等につな がるから）	週20時間未 満では、雇用 保険も適用 されないから	法律改正で 決まったこと だから（ありの まま、法令を 遵守するため）	親会社の 方針やグル ープ会社の 動向に 準じるから	企業イメージが 向上するから （適用回避は、 企業イメージが 悪化するから）	その他	無回答
計	611	25.5	20.1	23.1	45.8	11.3	7.0	66.0	1.5	2.1	1.5	2.5
WB後	—	24.8	19.8	21.9	45.7	11.3	6.3	65.2	1.8	1.7	1.7	2.5

		(%)				
		厚生年金・健康保険の新たな適用を回避した（する）理由（複数回答）				
		人件費の増加に つながるから	短時間労働者自身 が希望しないから	親会社の方針やグル ープ会社の動向に準 じるから	その他	無回答
計	221	10.0	91.0	0.5	5.4	4.5
WB後	—	10.5	90.6	0.6	5.2	5.2

²¹ 巻末の＜付属資料＞に全クロス集計表が掲載されているため、本文中では主な業種等のみ取り上げる。

計」の中でも、特に「宿泊業,飲食サービス業²²」で低いことが分かる（図表 2-4-1-2）。

また、厚生年金・健康保険の適用を推進した（する）理由については、業種を問わず、「法律改正で決まったことだから（ありのまま、法令を遵守するため）」がもっとも高く、これに「短時間労働者自身が、希望した（している）から」等が続いた。なお、「宿泊業,飲食サービス業」等で敢えて適用する場合には、「短時間労働者の必要人数を確保したいから（人手不足だから、求人の優位性を高めたいから）」や「短時間労働者の待遇を改善し、定着を図りたいから」等、適用拡大を人材確保に活かそうとする傾向が他業種より強い様子も窺える。一方、厚生年金・健康保険が新たに適用されることを回避した（する）理由として「人件費の増加につながるから」を挙げた割合は、「卸売業,小売業」や「宿泊業,飲食サービス業」等で高くなっている。

図表 2-4-1-2 主な業種別にみた適用拡大に際した調整方針等

(要件を満たす短時間労働者がいる企業)	厚生年金・健康保険の新たな適用に伴う対象者との調整方針 (%)								
	できるだけ、適用する	どちらかといえば、適用する	中立（短時間労働者の意向にまかせる）	どちらかといえば、適用しない	できるだけ、適用しない	未定・わからない	無回答	適用する計	適用しない計
計 (n=630)	55.1	7.6	34.3	0.3	0.5	0.6	1.6	62.7	0.8
製造業 (n=126)	64.3	7.1	25.4	-	0.8	0.8	1.6	71.4	0.8
卸売業,小売業 (n=74)	56.8	8.1	29.7	-	1.4	1.4	2.7	64.9	1.4
運輸業,郵便業 (n=37)	51.4	10.8	29.7	2.7	-	-	5.4	62.2	2.7
医療,福祉 (n=171)	51.5	5.3	43.3	-	-	-	-	56.7	-
サービス業計 (n=121)	43.8	9.9	43.8	0.8	0.8	-	0.8	53.7	1.7
うち、宿泊業,飲食サービス業 (n=26)	30.8	7.7	57.7	-	-	-	3.8	38.5	-

(厚生年金・健康保険の適用を推進した（する）企業)	厚生年金・健康保険の適用を推進した（する）理由（複数回答） (%)										
	短時間労働者の必要人数を確保したいから（人手不足だから、求人の優位性を高めたいから）	短時間労働者により長い労働時間、働いてもらいたいから	短時間労働者の待遇を改善し、定着を図りたいから	短時間労働者自身が、希望した（している）から	適用を回避すると、業務等に支障が出るから（離職等につながるから）	週20時間未満では、雇用保険も適用されないから	法律改正で決まったことだから（ありのまま、法令を遵守するため）	親会社の方針やグループ会社の動向に準じるから	企業イメージが向上するから（適用回避は、企業イメージが悪化するから）	その他	無回答
計 (n=611)	25.5	20.1	23.1	45.8	11.3	7.0	66.0	1.5	2.1	1.5	2.5
製造業 (n=122)	21.3	15.6	16.4	41.0	5.7	4.1	62.3	0.8	1.6	2.5	3.3
卸売業,小売業 (n=70)	25.7	30.0	24.3	48.6	12.9	1.4	65.7	1.4	-	1.4	1.4
運輸業,郵便業 (n=34)	17.6	5.9	26.5	35.3	23.5	5.9	52.9	8.8	2.9	5.9	2.9
医療,福祉 (n=171)	33.3	28.1	26.3	60.2	15.2	14.0	60.8	-	2.3	0.6	2.3
サービス業計 (n=118)	27.1	16.1	21.2	41.5	11.0	4.2	74.6	1.7	2.5	0.8	3.4
うち、宿泊業,飲食サービス業 (n=25)	52.0	24.0	44.0	60.0	24.0	4.0	60.0	-	4.0	-	4.0

(厚生年金・健康保険の適用を回避した（する）企業)	厚生年金・健康保険の新たな適用を回避した（する）理由（複数回答） (%)				
	人件費の増加につながるから	短時間労働者自身が希望しないから	親会社の方針やグループ会社の動向に準じるから	その他	無回答
計 (n=221)	10.0	91.0	0.5	5.4	4.5
製造業 (n=33)	6.1	87.9	-	3.0	9.1
卸売業,小売業 (n=23)	21.7	100.0	-	4.3	-
運輸業,郵便業 (n=12)	8.3	91.7	8.3	-	8.3
医療,福祉 (n=74)	6.8	93.2	-	4.1	2.7
サービス業計 (n=55)	12.7	87.3	-	10.9	3.6
うち、宿泊業,飲食サービス業 (n=15)	20.0	100.0	-	-	-

²² n 数僅少なから、顕著な特徴がみられるため、敢えて触れる。

(2)適用拡大に対応するための雇用管理上の見直し状況

常用雇用者 101～500 人で、要件を満たす短時間労働者（対象者）が「いる」企業（n=630 社）を対象に、適用拡大に対応するために雇用管理上、何らかの見直しを行ったか尋ねると、「見直しを行った（行う）」割合が 38.1%に対し、「行っていない（行わない）」が 44.0%で、「未定・わからない」が 10.3%となった（図表 2-4-2）。

「見直しを行った（行う）」企業（n=240 社）を対象に、具体的にどのような見直しを行った（行う）か尋ねると（複数回答）、「対象者の所定労働時間を延長（これに伴う人数抑制含む）」が 73.3%に対し、「対象者の所定労働時間を短縮（これに伴う人数増大含む）」は 60.4%で、これに「対象者を正社員へ転換」（8.3%）、「新規求人にあたり、所定労働時間を延長（これに伴う人数抑制含む）」（7.1%）、「新規求人にあたり、所定労働時間を短縮（これに伴う人数増大含む）」（4.6%）等が続いた。

なお、こうした回答を適用推進あるいは適用回避の目的別に分類すると、「見直しを行った（行う）」企業のうち、「適用推進のための見直しのみ行った」割合は 35.4%で、「適用推進・回避のための両方の見直しを行った」が 44.2%、「適用回避のための見直しのみ行った」が 17.1%等となった。

図表 2-4-2 適用拡大に対応するための雇用管理上の見直し状況

(%)					
厚生年金・健康保険に対応するための雇用管理上の見直し					
	見直しを行った（行う）	行っていない（行わない）	未定・わからない	無回答	
計	630	38.1	44.0	10.3	7.6
WB後	-	38.9	43.4	10.5	7.2

具体的な内容（複数回答）																	(%)						
適用推進のため								適用回避のため								その他	無回答						
（対象者の所定労働時間を延長）	対象者を正社員へ転換	抑制を含む	時間延長	新規求人	だ規正社員を採り、	新規求人	（対象者の所定労働時間を延長）	（対象者の所定労働時間を短縮）	引下げ	対象者の月額賃金の設定を	増大含む	時間短縮	新規求人	の新規求人	の新規求人	学規求人を活用、（適用除外の）	高年齢者を活用、70歳以上の派遣	労働者や業務委託に切換え	化（機械化等）	短時間労働者の仕事を、省力	を、廃止・削減の仕事（事業）	その他	無回答
計	240	73.3	8.3	7.1	3.3	60.4	0.8	4.6	0.4	0.4	0.4	0.4	0.8	0.4	0.4	0.8	0.4	-	0.8	-	3.8	0.8	
WB後	-	74.0	9.4	8.3	3.6	60.7	0.8	4.4	0.5	0.4	0.4	0.4	0.8	0.4	0.4	0.8	0.4	-	0.8	-	3.2	0.6	

(%)					
具体的な内容の分類					
	適用推進のための見直しのみ行った	適用推進・回避のための両方の見直しを行った	適用回避のための見直しのみ行った	その他のみ行った	無回答
計	240	35.4	44.2	17.1	2.5
WB後	-	35.5	45.1	16.6	2.2

(3)適用拡大に伴う短時間労働者の「雇用者数」や「所定労働時間の平均的な長さ」の変化

常用雇用者 101～500 人で、要件を満たす短時間労働者（対象者）が「いる」企業（n=630 社）に、厚生年金・健康保険の適用拡大に伴い、短時間労働者の「雇用者数」がどのように変化したか尋ねると、「増加（+10%以上）した」（0.3%）あるいは「やや増加（+5%以上 10%未満）した」（4.4%）が計 4.8%に対し、「減少（-10%以下）した」（0.3%）あるいは「やや減少（-5%以下 10%未満）した」（3.7%）は計 4.0%で、「横ばい（±5%未満）で推移した」が 77.8%となった（図表 2-4-3-1）。

同様に、短時間労働者の「所定労働時間の平均的な長さ」については、「大幅に（+15%以上）長くなった」（0.3%）あるいは「やや（+5%以上 15%未満）長くなった」（10.0%）が計 10.3%に対し、「大幅に（-15%以下）短くなった」（0.8%）あるいは「やや（-5%以下 15%未満）短くなった」（9.5%）は計 10.3%で、「横ばい（±5%未満）で推移した」が 65.6%となった。

総じて「必要な労働力の確保状況」については、「改善した」が 2.4%に対し「悪化した」は 10.5%で、「変わらない」が 71.4%、「何とも言えない・わからない」が 11.3%となった。

図表 2-4-3-1 適用拡大に伴う短時間労働者の「所定労働時間の平均的な長さ」等の変化

		(%)									
		短時間労働者の「雇用者数」の変化									
		増加 (+10% 以上) した	やや増加 (+5% 以上10% 未満) した	横ばい (±5% 未満) で 推移した	やや減少 (-5% 以下10% 未満) した	減少 (-10% 以下) した	何とも 言えない・ わからない	無回答	増加した 計	減少した 計	
計	630	0.3	4.4	77.8	3.7	0.3	9.5	4.0	4.8	4.0	
WB後	-	0.3	3.9	78.4	3.8	0.3	9.0	4.2	4.2	4.1	

		(%)									
		短時間労働者の「所定労働時間の平均的な長さ」の変化									
		大幅に (+15% 以上) 長く なった	やや(+5% 以上15% 未満) 長く なった	横ばい (±5% 未満) で 推移した	やや(-5% 以下15% 未満) 短く なった	大幅に (-15% 以下) 短く なった	何とも 言えない・ わからない	無回答	長くなった 計	短くなった 計	
計	630	0.3	10.0	65.6	9.5	0.8	7.8	6.0	10.3	10.3	
WB後	-	0.4	10.2	65.8	9.4	0.8	7.4	5.9	10.6	10.2	

		(%)				
		必要な労働力の確保状況の変化				
		改善した	変わらない	悪化した	何とも言えない・ わからない	無回答
計	630	2.4	71.4	10.5	11.3	4.4
WB後	-	2.4	71.4	10.3	11.2	4.7

こうした結果を主たる業種別にみると、短時間労働者の「雇用者数」及び「所定労働時間の平均的な長さ」とも業種を問わず、「横ばい（±5%未満）で推移した」との回答が多く、「必要な労働力の確保状況」についても「変わらない」が多くなっている（図表 2-4-3-2）。

その上で、「必要な労働力の確保状況」について「悪化した」との割合は、相対的には「製造業」で少なく、サービス業の中でも特に「宿泊業,飲食サービス業」で多い。「宿泊業,飲食サービス業」では、適用拡大に伴い短時間労働者の「所定労働時間の平均的な長さ」が「大

幅に／やや短くなった」一方、「雇用者数」が「増加／やや増加した」との回答が多くなっており、職場でより所定労働時間の短い短時間労働者が増加する等の変化を生じている様子が窺える。

図表 2-4-3-2 業種別にみた短時間労働者の「所定労働時間の平均的な長さ」等の変化

(常用雇用者101～500人で 要件を満たす 短時間労働者がいる企業)	厚生年金・健康保険の適用拡大に伴う短時間労働者の「雇用者数」の変化								
	増加 (+10% 以上)した	やや増加 (+5% 以上10% 未満)した	横ばい (±5% 未満)で 推移した	やや減少 (-5% 以下10% 未満)した	減少 (-10% 以下)した	何とも 言えない・ わからない	無回答	増加 した計	減少 した計
	(%)								
計 (n=630)	0.3	4.4	77.8	3.7	0.3	9.5	4.0	4.8	4.0
製造業 (n=126)	-	3.2	80.2	3.2	0.8	9.5	3.2	3.2	4.0
卸売業,小売業 (n=74)	1.4	1.4	71.6	1.4	-	14.9	9.5	2.7	1.4
運輸業,郵便業 (n=37)	-	5.4	75.7	8.1	-	2.7	8.1	5.4	8.1
医療,福祉 (n=171)	-	5.8	78.9	4.1	0.6	7.6	2.9	5.8	4.7
サービス業計 (n=121)	0.8	5.8	71.9	5.8	-	12.4	3.3	6.6	5.8
うち、宿泊業,飲食サービス業 (n=26)	3.8	11.5	50.0	7.7	-	23.1	3.8	15.4	7.7

(常用雇用者101～500人で 要件を満たす 短時間労働者がいる企業)	短時間労働者の「所定労働時間の平均的な長さ」の変化								
	大幅に (+15% 以上)長く なった	やや(+5% 以上15% 未満)長く なった	横ばい (±5% 未満)で 推移した	やや(-5% 以下15% 未満)短く なった	大幅に (-15% 以下)短く なった	何とも 言えない・ わからない	無回答	長く なった計	短く なった計
	(%)								
計 (n=630)	0.3	10.0	65.6	9.5	0.8	7.8	6.0	10.3	10.3
製造業 (n=126)	0.8	12.7	64.3	7.9	1.6	7.9	4.8	13.5	9.5
卸売業,小売業 (n=74)	-	10.8	55.4	8.1	1.4	14.9	9.5	10.8	9.5
運輸業,郵便業 (n=37)	-	10.8	62.2	13.5	-	2.7	10.8	10.8	13.5
医療,福祉 (n=171)	-	8.2	66.1	12.9	1.2	5.3	6.4	8.6	2.9
サービス業計 (n=121)	0.8	10.7	62.8	12.4	-	8.3	5.0	11.6	12.4
うち、宿泊業,飲食サービス業 (n=26)	-	11.5	46.2	19.2	-	11.5	11.5	11.5	19.2

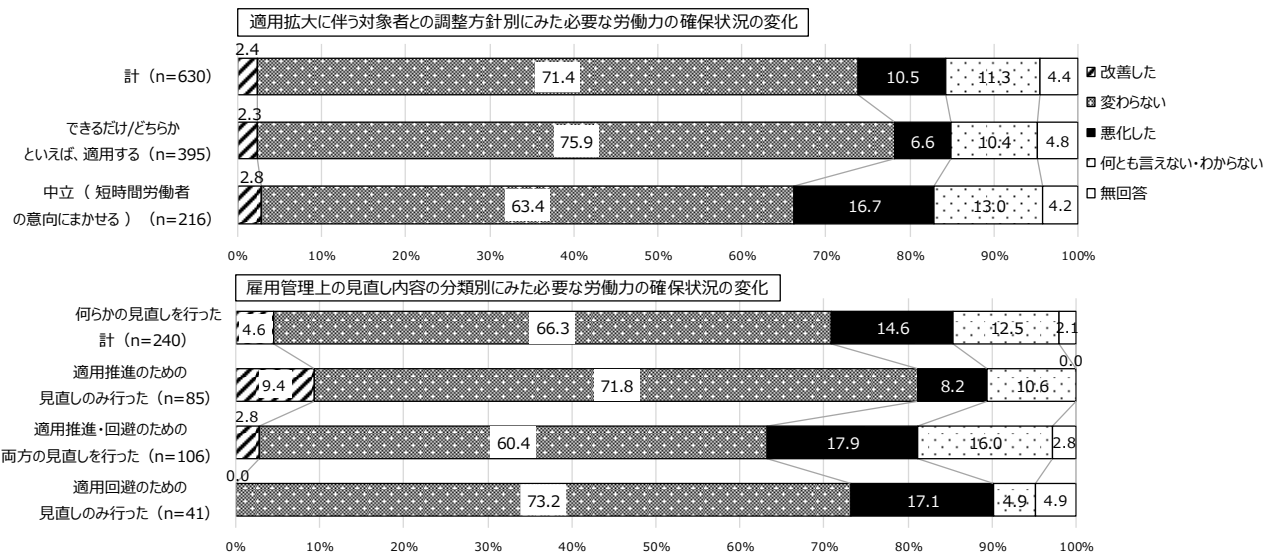
(常用雇用者101～500人で 要件を満たす 短時間労働者がいる企業)	『必要な労働力の確保状況』				
	改善した	変わらない	悪化した	何とも言えない・ わからない	無回答
	(%)				
計 (n=630)	2.4	71.4	10.5	11.3	4.4
製造業 (n=126)	1.6	75.4	6.3	13.5	3.2
卸売業,小売業 (n=74)	2.7	63.5	6.8	16.2	10.8
運輸業,郵便業 (n=37)	-	75.7	10.8	5.4	8.1
医療,福祉 (n=171)	2.9	71.9	12.9	8.2	4.1
サービス業計 (n=121)	1.7	66.1	15.7	13.2	3.3
うち、宿泊業,飲食サービス業 (n=26)	7.7	57.7	19.2	11.5	3.8

なお、短時間労働者の「必要な労働力の確保状況」について、(1) でみた調整方針との関係をみると、「できるだけ／どちらかといえば、適用する」方針で対応した企業ほど、「悪化した」割合が抑制されていることが分かる(図表 2-4-3-3)。また、(2) でみた雇用管理上の見直し内容(分類別)との関係についても調べると、「適用推進のための見直しのみ行った」企業では、必要な労働力確保が「悪化した」割合が抑制されるとともに、「改善した」との回答が「悪化した」を上回っている。

同様に、適用拡大後の現在、短時間労働者を活用する上で課題になっていること(複数回答)との関係についてもみると、「できるだけ／どちらかといえば、適用する」方針で対応した企業や「適用推進のための見直しのみ行った」企業では、「労働力確保(人手不足)」や「最低賃金引上げへの対応」「同一労働同一賃金ルールへの対応」等を挙げた割合が相対的に少な

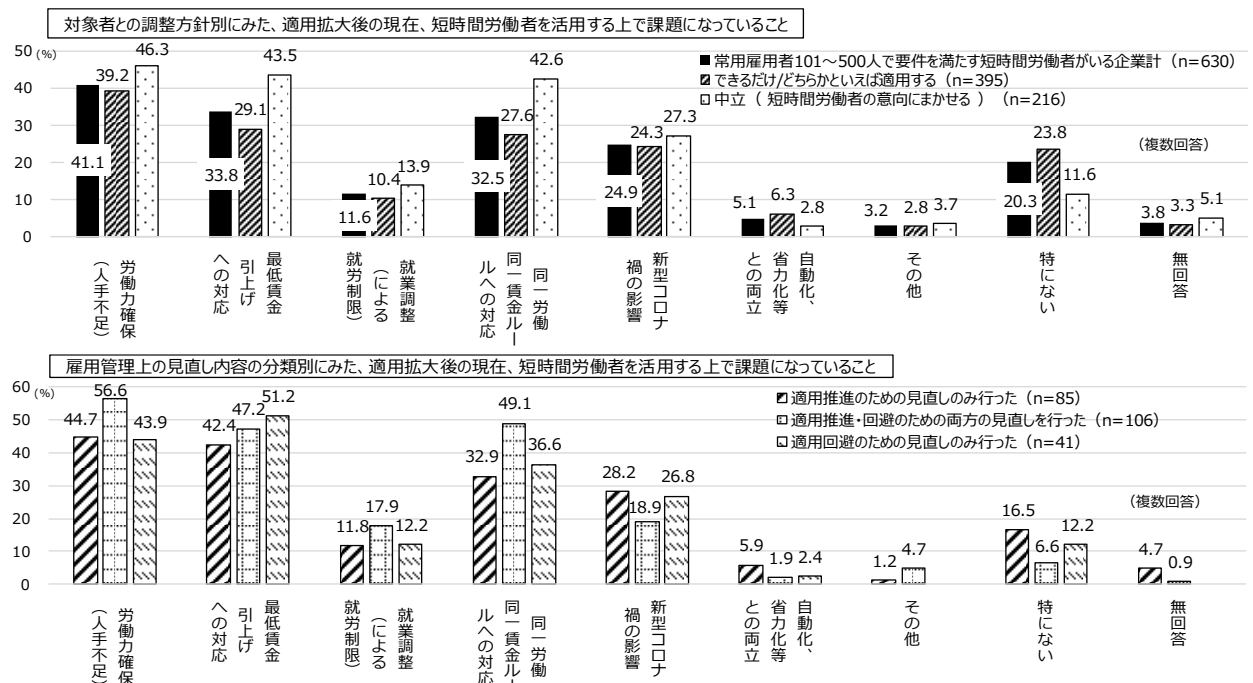
く、課題は「特にない」との回答が多くなった²³（図表 2-4-3-4）。

図表 2-4-3-3 適用拡大に伴う調整方針や雇用管理上の見直し内容別にみた必要な労働力の確保状況



図表 2-4-3-4 適用拡大に伴う調整方針や雇用管理上の見直し内容別にみた

適用拡大後の現在、短時間労働者を活用する上で課題になっていること



²³ なお、2021年度の経常利益額の2019年度（新型コロナウイルス感染症の発生前）と比較した増減状況について、「できるだけ／どちらかといえば、適用する」方針で対応した企業（増加34.2%、横ばい21.0%、減少35.9%等）と「中立（短時間労働者の意向にまかせる）」（同順に32.4%、21.8%、38.4%等）の間で、目立った相違はみられない。

(4)「キャリアアップ助成金」の活用状況や活用しない理由等

常用雇用者 101～500 人で、要件を満たす短時間労働者（対象者）が「いる」企業のうち、短時間労働者に対する厚生年金・健康保険の適用拡大に伴い、対象者と「できるだけ、適用する」「どちらかといえば、適用する」あるいは「中立（短時間労働者の意向にまかせる）」の方針で調整した（する）企業（n=611 社）を対象に、「キャリアアップ助成金²⁴」の活用状況について集計すると、「既に活用」が 2.8%、「今後、活用予定」が 9.3%に対し、「活用予定なし」が 37.3%、「未定・わからない」が 46.8%となった（図表 2-4-3-5）。

その上で、「活用予定なし」と回答した企業（n=228 社）に、活用しない理由についても尋ねると（複数回答）、「特に必要ないから」（36.8%）に続き、「支給要件（昇給）が厳しいから」（31.1%）や「支給要件（所定労働時間の延長）が厳しいから」（30.3%）、「助成金制度があることを知らなかったから」（16.2%）、「手続きが面倒だから」（13.6%）等が挙げられた。

一方、短時間労働者に対する厚生年金・健康保険の適用拡大に伴い、対象者に「できるだけ、適用しない」「どちらかといえば、適用しない」あるいは「中立（短時間労働者の意向にまかせる）」の方針で調整した（する）企業（n=221 社）に対しても、「キャリアアップ助成金²⁵」の認知度を尋ねると、「知っている」割合が半数を超えた（57.5%）ものの、「知らない」との回答も 40.3%となった。

図表 2-4-4 「キャリアアップ助成金」の活用状況や活用しない理由等

		(%)				
		厚生年金・健康保険の適用を、新たに推進した（する）場合の「キャリアアップ助成金」の活用状況（予定）				
		既に、活用	今後、活用予定	活用予定なし	未定・わからない	無回答
計	611	2.8	9.3	37.3	46.8	3.8
WB後	—	2.5	9.3	38.1	46.2	3.9

		「活用予定なし」の場合に、活用しない理由（複数回答）							
		特に必要ないから	助成金制度があることを知らなかったから	手続きが面倒だから	支給要件（所定労働時間の延長）が厳しいから	支給要件（昇給）が厳しいから	助成金の受給資格がないから（労働関係の法令違反等）	その他	無回答
計	228	36.8	16.2	13.6	30.3	31.1	1.8	10.5	0.9
WB後	—	38.5	15.4	13.6	29.1	29.7	2.4	10.1	0.1

		(%)		
		厚生年金・健康保険の新たな適用を回避した（する）場合の「キャリアアップ助成金」制度の認知度		
		知っている	知らない	無回答
計	221	57.5	40.3	2.3
WB後	—	57.6	40.2	2.2

²⁴ 設問中で「短時間労働者の週の所定労働時間を 3 時間以上延長し、新たに厚生年金・健康保険を適用した場合や、短時間労働者の手取り収入が減少しないよう一定額以上、昇給したうえで、週の所定労働時間を 1～3 時間未満の範囲で延長して、新たに厚生年金・健康保険を適用した場合には、「キャリアアップ助成金」が支給される可能性がある」と説明した。

²⁵ 設問中で「短時間労働者の週の所定労働時間を延長し、新たに厚生年金・健康保険を適用した場合等に支給される可能性がある」と説明した。

5. 常用雇用者 100 人以下企業の適用拡大や制度特例の認知度と活用状況・意向

(1) 常用雇用者 100 人以下企業の適用拡大や制度特例の認知度

常用雇用者 100 人以下の企業（n=4,713 社）を対象に、厚生年金・健康保険の適用拡大の認知度について尋ねると、「内容まで知っている」割合が 52.7%に対し、「内容まではわからないが、改正が行われたことは知っている」は 39.0%で、「知らない・わからない」が 7.3%となった（図表 2-5-1）。

また、常用雇用者 100 人以下の企業であっても労使合意に基づき申請することで、要件を満たす短時間労働者に厚生年金・健康保険を適用することができる制度特例の認知度についても尋ねると、「内容まで知っている」との回答は 34.4%で、「内容まではわからないが、制度特例が設けられたことは知っている」が 41.5%に対し、「知らない・わからない」が 23.0%となった。

図表 2-5-1 常用雇用者 100 人以下企業の適用拡大や制度特例に対する認知度

(%)					
		適用拡大の認知度			
		内容まで 知っている	内容までは わからないが、 改正が行われた ことは知っている	知らない・ わからない	無回答
計	4,713	52.7	39.0	7.3	1.0
WB後	—	47.2	43.0	8.6	1.2

(%)					
		制度特例の認知度			
		内容まで 知っている	内容までは わからないが、制度 特例が設けられた ことは知っている	知らない・ わからない	無回答
4,713	34.4	41.5	23.0	1.0	
—	30.6	43.7	24.5	1.2	

(2) 常用雇用者 100 人以下企業の制度特例の活用状況・意向

常用雇用者 100 人以下の企業のうち、要件を満たす短時間労働者（対象者）を「雇用している」割合は 57.9%で、これ（n=2,729 社）を対象に制度特例の活用状況・意向について尋ねると、「既に申請して適用済または申請中」との回答が 18.0%で、「適用を申請する見通し」が 10.6%に対し、「適用を申請するつもりはない」が 27.0%、「未定・わからない」が 41.7%となった（図表 2-5-2）。

なお、制度特例の「適用を申請するつもりはない」企業（n=738 社）の理由としては（複数回答）、「短時間労働者自身が希望しない（と思う）から」（68.4%）がもっとも多く、これに「任意だから（義務ではないから）」（48.5%）や「人件費の増加につながるから」（37.5%）等が続いた。

また、制度特例の「適用を申請するつもりはない」あるいは「未定・わからない」企業（n=1,877 社）に、短時間労働者の週の所定労働時間を延長し、新たに厚生年金・健康保険を適用する場合等には「キャリアアップ助成金」が支給される制度の認知度についても尋ねると、「知っている」との回答は 32.7%で、「知らない」が 66.6%となった。

図表 2-5-2 常用雇用者 100 人以下企業の制度特例の活用状況・意向

(%)				
要件を満たす短時間労働者（対象者）				
		いる	いない	無回答
計	4,713	57.9	41.8	0.3
WB後	—	50.5	49.1	0.3

(%)						
制度特例の活用状況・意向						
		既に申請して 適用済または 申請中	適用を申請 する見通し	適用を申請 するつもり はない	未定・ わからない	無回答
計	2,729	18.0	10.6	27.0	41.7	2.6
WB後	—	20.2	9.4	26.5	41.0	2.9

(%)								
適用を申請しない理由（複数回答）								
		任意だから （義務では ないから）	人件費の 増加につな がるから	短時間労働 者自身が 希望しない （と思う）から	労働者の 同意を得る など、手続きが 大変だから	親会社の方針 やグループ 会社の動向に 準じるから	その他	無回答
計	738	48.5	37.5	68.4	8.9	1.2	11.9	0.1
WB後	—	46.0	36.3	69.0	8.4	1.0	13.6	0.2

(%)				
「キャリアアップ助成金」の認知度				
		知っている	知らない	無回答
計	1,877	32.7	66.6	0.6
WB後	—	27.8	71.5	0.7

6. 常用雇用者 51～100 人の企業の適用拡大(2024 年 10 月～)への対応意向

短時間労働者の厚生年金・健康保険の適用範囲が、2024 年 10 月より更に拡大される見通しとなっている。その対応意向について把握するため、常用雇用者 51～100 人で要件を満たす短時間労働者（対象者）を「雇用している」企業（n=540 社）を対象に、新たに厚生年金・健康保険が適用されるのに伴い、対象者と概ねどのような方針で調整を行うか尋ねると、「できるだけ、適用する」が 28.1%、「どちらかといえば、適用する」が 12.0%で合わせて 40.2%に対し、「中立（短時間労働者の意向にまかせる）」は 22.4%で、「どちらかといえば、適用しない」（4.3%）と「できるだけ、適用しない」（3.9%）が計 8.1%となった（図表 2-6）。こうした結果を、2022 年 10 月より既に適用拡大されている常用雇用者 101～500 人の企業の回答傾向と比較すると、「未定・わからない」（18.5%）や無回答（10.7%）が多く、調整方針を未だ決めかねている様子が窺える。

その上で、対象者と「できるだけ、適用する」「どちらかといえば、適用する」あるいは「中立（短時間労働者の意向にまかせる）」の方針で調整する企業（n=338 社）に、厚生年金・健康保険の適用を新たに推進する理由について尋ねると（複数回答）、「法律改正で決まったことだから（ありのまま、法令を遵守するため）」（55.0%）がもっとも多く、次いで「短時間労働者の待遇を改善し、定着を図りたいから」（32.5%）、「短時間労働者自身が、希望しているから」（31.4%）、「短時間労働者により長い労働時間、働いてもらいたいから」（19.5%）、「短時間労働者の必要人数を確保したいから（人手不足だから、求人の優位性を高めたいか

ら)」(17.5%)等が挙げた。

また、対象者と「どちらかといえば、適用しない」「できるだけ、適用しない」あるいは「中立（短時間労働者の意向にまかせる）」の方針で調整する企業（n=165社）に対して、厚生年金・健康保険の新たな適用を回避する理由について尋ねると（複数回答）、「短時間労働者自身が希望しないから」が8割を超え（82.4%）、これに「人件費の増加につながるから」（30.9%）等が続いた。

なお、こうした結果についても常用雇用者101～500人の企業の回答傾向と比較すると、厚生年金・健康保険の適用を推進する場合の理由として（複数回答）、「法律改正で決まったことだから（ありのまま、法令を遵守するため）」や「短時間労働者自身が、希望しているから」等を挙げた割合は、常用雇用者51～100人の企業の方が10ポイント以上低い。一方、適用を回避する理由として（複数回答）、「短時間労働者自身が希望しないから」を挙げた割合は20ポイント以上、高くなっている。

図表 2-6 要件を満たす短時間労働者(対象者)の雇用状況と適用拡大に際した調整方針等

		厚生年金・健康保険の新たな適用に伴う対象者との調整方針								
		できるだけ、適用する	どちらかといえば、適用する	中立（短時間労働者の意向にまかせる）	どちらかといえば、適用しない	できるだけ、適用しない	未定・わからない	無回答		
計	540	28.1	12.0	22.4	4.3	3.9	18.5	10.7		
WB後	-	29.0	11.9	22.8	4.3	3.8	18.1	10.1		

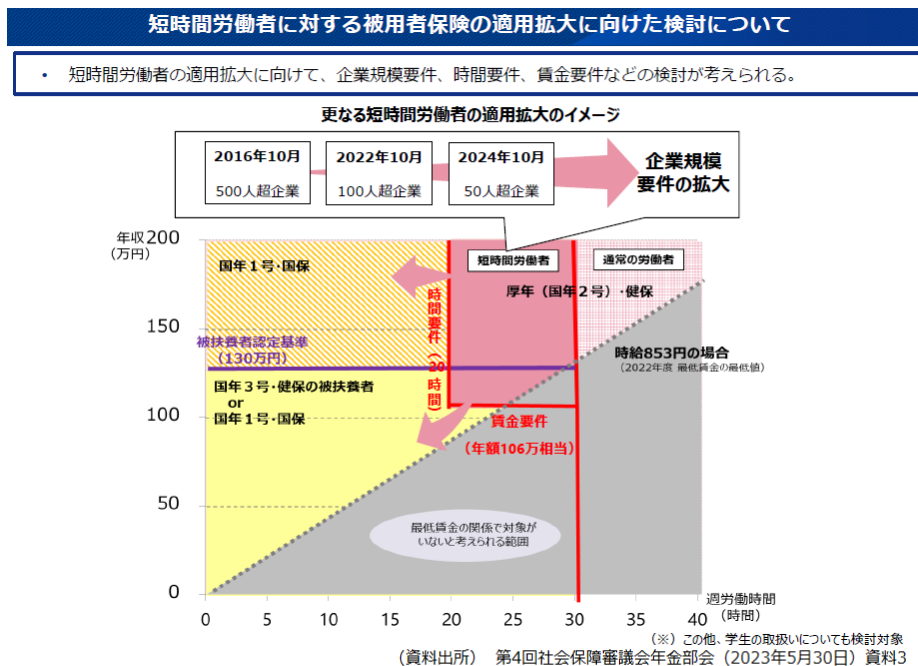
		厚生年金・健康保険の適用を新たに推進する理由（複数回答）												
		短時間労働者の必要人数を確保したいから（人手不足だから、求人の優位性を高めたいから）	短時間労働者により長い労働時間、働いてもらいたいから	短時間労働者の待遇を改善し、定着を図りたいから	短時間労働者自身が希望した（している）から	適用を回避すると、業務等に支障が出るから（離職等につながるから）	週20時間未満では、雇用保険も適用されないから	法律改正で決まったことだから（ありのまま、法令を遵守するため）	親会社の方針やグループ会社の動向に準じるから	企業イメージが向上するから（適用回避は、企業イメージが悪化するから）	その他	無回答		
計	338	17.5	19.5	32.5	31.4	8.0	5.0	55.0	2.7	2.7	1.8	5.6		
WB後	-	17.4	19.3	32.4	31.1	7.8	4.6	53.1	3.0	2.8	1.9	5.4		

		厚生年金・健康保険の新たな適用を回避する理由						
		人件費の増加につながるから	短時間労働者自身が希望しないから	親会社の方針やグループ会社の動向に準じるから	その他	無回答		
計	165	30.9	82.4	2.4	5.5	2.4		
WB後	-	31.5	81.0	2.7	6.7	1.9		

7. 更なる適用拡大が行われた場合の対応意向

短時間労働者に対する厚生年金・健康保険の適用拡大を巡っては、厚生労働省の社会保障審議会年金部会で、引き続きの検討がなされている（図表 2-7-1）。

図表 2-7-1 短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大に向けた検討について



そこで、短時間労働者を「雇用している」企業（ $n=5,792$ 社）を対象に今後、厚生年金・健康保険の更なる適用拡大（「例えば、規模要件や賃金要件の廃止、労働時間要件の引下げ等」と明記）が行われた場合に、どのような対応を行うと思うか尋ねると、「短時間労働者自身の希望に基づき、適用を推進する」が37.0%に対し、「短時間労働者自身の希望を踏まえつつ、会社側の事情も交えて適用可否を判断する」が43.2%で、「短時間労働者自身の希望に関係なく、適用を回避する」が1.2%、「何とも言えない・わからない」が15.6%となった（図表2-7-2）。

その上で、「短時間労働者自身の希望に基づき、適用を推進する」企業（ $n=2,143$ 社）に、厚生年金・健康保険の適用を推進する理由について尋ねると（複数回答）、「ありのまま、法令を遵守するため」（53.7%）がもっとも多く、これに「短時間労働者の待遇を改善し、定着を図りたいから」（37.0%）、「短時間労働者自身が、希望している（と思う）から」（30.8%）、「短時間労働者の必要人数を確保したいから（人手不足だから、求人の優位性を高めたいから）」（24.8%）、「短時間労働者により長い労働時間、働いてもらいたいから」（17.3%）等が続いた。

こうした結果を常用雇用者の人数規模別にみると²⁶、規模が大きくなるほど「短時間労働

²⁶ 段階的な適用拡大に伴い、回答する企業の常用雇用者の人数規模に応じて「更なる適用拡大」の捉え方が異なるため、2016年10月から適用拡大となった501人以上企業、2022年10月から及び2024年10月から適用拡大となった（なる）51～500人の企業、現行要件での適用拡大対象外の50人以下企業の3区分で示す。

者自身の希望に基づき、適用を推進する」との回答が多く、その場合の推進理由についても（複数回答）、「ありのまま、法令を遵守するため」等の回答が多い。一方、規模が小さいほど、対応意向として「短時間労働者自身の希望を踏まえつつ、会社側の事情も交えて適用可否を判断する」等が多くなるほか、「短時間労働者自身の希望に基づき、適用を推進する」場合の理由としても「短時間労働者の待遇を改善し、定着を図りたいから」等の回答割合が高まる傾向が見て取れる。

なお、こうした結果を、雇用者に占める「常用の人数割合」別に展開してみると、「短時間労働者自身の希望に基づき、適用を推進する」との回答は、各規模区分の中でも「常用の人数割合」が高い企業ほど多い結果となっている。

図表 2-7-2 更なる適用拡大が行われた場合の対応意向と新たに推進する場合の理由

		(%)				
		今後、厚生年金・健康保険の更なる適用拡大が行われた場合の対応意向				
(短時間労働者を雇用している企業)		短時間労働者自身の希望に基づき、適用を推進する	短時間労働者自身の希望を踏まえつつ、会社側の事情も交えて適用可否を判断する	短時間労働者自身の希望に関係なく、適用を回避する	何とも言えない・わからない	無回答
計 (n=5,792)		37.0	43.2	1.2	15.6	2.9
WB後		34.0	44.4	1.4	17.4	2.8
用 常 者 用 数 雇	①50人以下 (n=3,998)	33.1	45.1	1.4	17.5	2.8
	②51人以上～500人以下 (n=1,527)	45.4	40.1	0.5	10.9	3.1
	③501人以上 (n=162)	52.5	32.1	1.2	11.1	3.1
常 雇 用 者 に 数 占 割 め 合 る	①の50%未満 (n=962)	24.7	51.1	2.1	18.4	3.6
	50%以上 (n=2,770)	36.0	43.2	1.2	17.2	2.5
	②の50%未満 (n=133)	34.6	45.1	3.0	13.5	3.8
	50%以上 (n=1,325)	47.5	38.9	0.3	10.3	2.9
	③の75%未満 (n=37)	51.4	35.1	-	8.1	5.4
	75%以上 (n=122)	54.1	31.1	1.6	10.7	2.5

※表側の「無回答」は掲載略。③は50%区分ではn数が少ないこともあり、違いが見られないため75%区分で示す。

		(%)							
		厚生年金・健康保険の適用を推進する理由（複数回答）							
(短時間労働者自身の希望に基づき、適用を推進する企業)		短時間労働者の必要人数を確保したいから（人手不足だから、求人優位性を高めたいから）	短時間労働者により長い労働時間、働いてもらいたいから	短時間労働者の待遇を改善し、定着を図りたいから	短時間労働者自身が、希望している（と思う）から	適用を回避すると、業務等に支障が出るから（離職等につながるから）	ありのまま、法令を遵守するため	企業イメージが向上するから（適用回避は、企業イメージが悪化するから）	その他
計 (n=2,143)		24.8	17.3	37.0	30.8	4.7	53.7	5.0	1.3
WB後		24.2	15.7	38.9	31.1	3.7	49.4	5.0	1.3
用 常 者 用 数 雇	50人以下 (n=1,324)	25.8	16.2	41.8	30.4	3.5	46.5	5.5	1.6
	51人以上～500人以下 (n=693)	22.1	18.9	29.4	32.6	6.6	66.2	4.2	-
	501人以上 (n=85)	23.5	16.5	22.4	27.1	8.2	67.1	3.5	-
常 雇 用 者 に 数 占 割 め 合 る	①の50%未満 (n=238)	36.1	18.9	50.0	30.7	7.1	45.8	9.7	0.8
	50%以上 (n=996)	23.0	15.2	39.9	29.9	2.8	46.9	4.3	1.9
	②の50%未満 (n=46)	32.6	26.1	28.3	26.1	10.9	76.1	8.7	-
	50%以上 (n=629)	21.0	18.3	30.0	33.5	6.4	65.5	3.7	0.5
	③の75%未満 (n=19)	31.6	15.8	5.3	10.5	15.8	78.9	-	5.3
	75%以上 (n=66)	21.2	16.7	27.3	31.8	6.1	63.6	4.5	3.0

第3部 「働き方に関するアンケート調査」(労働者 Web 調査)結果の概要

1. 有効回答労働者の属性

全有効回答労働者 (n=10,000 人) の属性をみると、男性が 23.5% に対し、女性が 76.5% となった (図表 3-1)。年齢層は 40～60 歳代が各 20% 台で、合わせて約 3/4 となっている (平均値 48.6 歳、中央値 49 歳)。婚姻状況については、「既婚 (配偶者がいる、事実婚含む)」が 58.6% で、「未婚 (配偶者はいない)」が 30.3%、「離婚・死別 (配偶者はいない)」が 11.1% となった。

なお、これらを組み合わせてみると、男性 (n=2,347 人) では「60 歳代」が 4 割超 (42.0%) で、かつ「既婚 (配偶者がいる、事実婚含む)」者が 3 割超 (32.4%) となっている。また、女性 (n=7,653 人) では「40～60 歳代」が 7 割を超え (75.9%)、かつ「既婚 (配偶者がいる、事実婚含む)」者が半数超 (53.2%) となっている。

世帯人数については、「2 人」が 33.1%、「3 人以上」が 51.4% 等と複数が 8 割を超え、「世帯主である」割合は 30.3% となった。また、2021 年の世帯全体の年収は、「300 万円以下」が 25.2%、「300 万円超 600 万円以下」が 27.5% で、合わせて半数超となっている (なお、「わからない」を除くと「300 万円以下」が 33.6%、「300 万円超 600 万円以下」が 36.8%、「600 万円超」が 29.6% となり、「600 万円以下」計で約 7 割になる)。

図表 3-1 有効回答労働者の属性

性別	男性	23.5	者被 有扶 無養	健康保険上の被扶養者がいる	47.1
	女性	76.5		いない	41.4
年齢 層別	～20歳代	10.3	の 2 の 世 0 年 帯 2 収 全 1 体 年	わからない	11.5
	30歳代	15.4		300万円以下	25.2
	40歳代	24.7		300万円超600万円以下	27.5
	50歳代	23.9		600万円超	22.2
	60歳代	25.7		わからない	25.2
	平均値	48.6	居住 地 域	北海道	5.4
	中央値	49		東北	5.2
	標準偏差	12.9		北関東・甲信	6.1
状 婚 況 姻	既婚 (配偶者がいる、事実婚含む)	58.6		南関東	33.9
	未婚 (配偶者はいない)	30.3		北陸	3.2
	離婚・死別 (配偶者はいない)	11.1		東海	12.6
人 世 数 帯	1人 (あなたのみ)	15.5		近畿	18.4
	2人	33.1		中国	4.9
	3人以上	51.4		四国	2.3
否 主 世 主 か 帯	世帯主である	30.3		九州・沖縄	7.9
	世帯主ではない	69.7			

2. 有効回答労働者の就業状況

全有効回答労働者 (n=10,000 人) の就業状況をみると、就業形態²⁷については、「パートタイマー・アルバイト」が 85.4% を占め、「契約社員・嘱託」が 10.2%、「派遣労働者」が 4.4% となった (図表 3-2-1)。なお、現在の勤め先の正社員として定年を迎えた「再雇用社

²⁷ 調査画面上で、複数の仕事を掛け持ちしている場合は、「主な仕事 (収入がもっとも高い仕事)」について記入するよう注釈した。

員である」割合は、4.4%となった。

勤め先の主な業種については、宿泊業を含めて「サービス業計²⁸」（24.0%）がもっとも多く、これに「卸売業、小売業」（18.3%）、「医療、福祉」（12.9%）等が続いた。自身の仕事の職種については、「事務的な仕事」（22.9%）がもっとも多く、次いで「サービスの仕事」（19.9%）、「販売の仕事」（16.6%）等が挙げた。

1週間あたりの所定労働時間については、「週 16 時間未満」が 25.6%、「週 16 時間以上 20 時間未満」が 24.4%、「週 20 時間以上 30 時間未満」が 24.8%、「週 30 時間以上フルタイム²⁹未満」が 25.2%となった。また、月額賃金（月収のうち残業代や諸手当、交通費等を除いた、いわゆる基本給部分）の水準については、「月 10 万円未満」が 63.2%を占め、「月 10 万円以上 15 万円未満」が 21.7%、「月 15 万円以上」が 15.1%となった。

契約期間については、「有期雇用」が 50.5%、「期間の定めはない（無期契約）」が 35.0%等で、労働組合に「加入している」割合は 16.4%となった。

図表 3-2-1 有効回答労働者の就業状況

			(%)		
就業形態	パートタイマー・アルバイト	85.4			
	契約社員・嘱託	10.2			
	派遣労働者	4.4			
	再雇用社員である	4.4			
勤め先の主な業種	建設業	1.9	自身の仕事の職種	管理的な仕事	0.7
	製造業	9.7		専門的・技術的な仕事	9.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	0.8		事務的な仕事	22.9
	情報通信業	1.6		販売の仕事	16.6
	運輸業	4.1		サービスの仕事	19.9
	卸売業、小売業	18.3		保安の仕事	1.1
	金融業、保険業	2.6		生産工程の仕事	6.8
	不動産業、物品賃貸業	1.3		輸送・機械運転の仕事	1.0
	宿泊業	1.1		建設・採掘の仕事	0.4
	飲食サービス業	7.5		運搬・清掃・包装等の仕事	9.0
	生活関連サービス業、娯楽業	3.2	その他の仕事	11.8	
	その他サービス業	12.2	労働の時間	週16時間未満	25.6
	教育、学習支援業	6.7		週16間以上20時間未満	24.4
	医療、福祉	12.9		週20時間以上30時間未満	24.8
	郵便局、協同組合	1.0		週30時間以上フルタイム未満	25.2
	その他	12.3	金月水額賃	月10万円未満	63.2
	わからない	3.0		月10万円以上15万円未満	21.7
	サービス業計（宿泊業含む）	24.0		月15万円以上	15.1
		期契約	有期雇用	50.5	
			期間の定めはない（無期契約）	35.0	
		組労働	わからない	14.5	
			加入している	16.4	
			加入していない	83.6	

なお、こうした結果を性別や年齢層との関係でみると、就業形態について男性（n=2,347人）では「パートタイマー・アルバイト」が約 7 割（69.1%）で、「契約社員・嘱託」が 24.8%等に対し、女性（n=7,653人）では「パートタイマー・アルバイト」が約 9 割（90.4%）を占めている（図表 3-2-2）。また、若年層ほど「パートタイマー・アルバイト」の割合が高く（「～20 歳代」で 90.0%～「60 歳代」で 78.9%）、高齢層ほど「契約社員・嘱託」の割

²⁸ 「宿泊業」「飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「その他サービス業」の合計（以降、同様）。

²⁹ 調査画面上に於いて、本調査で「フルタイム」とは、勤め先の正社員と同じ所定労働時間の長さを指す、と定義した。

合が高まる傾向が見て取れる（「～20 歳代」で 6.2%～「60 歳代」で 18.7%）。

勤め先の主な業種について性別にみると、男女とも「サービス業計」が男性で 23.5%、女性で 24.1%ともっとも多いが、次いで、男性では「卸売業,小売業」（14.2%）、「製造業」（13.4%）等となったのに対し、女性では「卸売業,小売業」（19.5%）に続き、「医療,福祉」（14.8%）等が挙げられている。年齢層別にみると、「卸売業,小売業」（「～20 歳代」で 19.5%～「60 歳代」で 16.2%）や「飲食サービス業」（「～20 歳代」で 14.5%～「60 歳代」で 3.7%）等については、若年層ほど高まる傾向が見て取れる。これに対し、「その他サービス業」（「～20 歳代」で 10.7%～「60 歳代」で 14.8%）や「教育,学習支援業」（「～20 歳代」で 4.7%～「60 歳代」で 8.7%）等については、高齢層ほど高くなっている。

自身の仕事の職種について性別にみると、男性では相対的に「運搬・清掃・包装等の仕事」（14.8%）等の割合が高いのに対し、女性では「事務的な仕事」（25.8%）や「販売の仕事」（18.0%）等が高くなっている。また、年齢層別にみると、「販売の仕事」（「～20 歳代」で 22.3%～「60 歳代」で 13.4%）や「サービスの仕事」（「～20 歳代」で 26.7%～「60 歳代」で 18.0%）等については、若年層ほど高いのに対し、「専門的・技術的な仕事」（「～20 歳代」で 6.0%～「60 歳代」で 13.3%）や「事務的な仕事」（「～20 歳代」で 10.9%～「50 歳代」で 28.3%）等については、高齢層ほど高くなっている。

1 週間あたりの所定労働時間について性別にみると、男性では「週 20 時間以上」計が 6 割を超える（64.4%）のに対し、女性では「週 20 時間未満」計が半数超（54.4%）となっている。年齢層別にみると 20 歳代を除き、若年層になるほど「週 20 時間以上」の割合が高まる（「～30 歳代」で 54.5%～「60 歳代」で 48.0%）一方、高齢層ほど「週 20 時間未満」の割合が高まる（「30 歳代」で 45.5%～「60 歳代」で 52.0%）傾向が見て取れる。

月額賃金（月収のうち残業代や諸手当、交通費等を除いた、いわゆる基本給部分）の水準について性別にみると、男性では「月 10 万円以上」の割合計が半数超（56.3%）に対し、女性では「月 10 万円未満」が約 7 割（69.2%）となっている。また、年齢層別にみると、「月 10 万円以上 15 万円未満」の割合は、「～20 歳代」（24.6%）～「50 歳代」（20.1%）まで、若年層になるほど高く、「月 15 万円以上」は「30 歳代」（13.3%）～「60 歳代」（18.5%）と高齢層ほど高い結果となっている。

契約期間について性別にみると、男性では「有期雇用計」が 6 割近い（58.2%）のに対し、女性で「有期雇用計」は半数程度（48.2%）で、その分、「期間の定めはない（無期契約）」が 3 割超（37.7%）となっている。年齢層別にみると、「有期雇用計」（「30 歳代」（42.3%）～「60 歳代」（64.0%））、「期間の定めはない（無期契約）」（「～20 歳代」（26.6%）～「50 歳代」（41.5%））とも高齢層ほど高いのに対し、契約期間が「わからない」割合は、若年層ほど高まる（「～20 歳代」で 30.5%～「60 歳代」で 6.9%）傾向が見て取れる。

なお、労働組合に「加入している」割合については女性でやや高く（17.4%）、若年層ほど高くなっている（「～20 歳代」で 25.7%～「60 歳代」で 11.1%）。

図表 3-2-2 性別や年齢層別にみた有効回答労働者の就業状況

						就業形態										契約期間							
						パートタイム・アルバイト		契約社員・嘱託		派遣労働者								有期雇用計		期間の定めはない(無期契約)		わからない	
計		10,000		85.4		10.2		4.4								50.5		35.0		14.5			
性別	男性	2,347		69.1		24.8		6.1								58.2		26.2		15.6			
	女性	7,653		90.4		5.7		3.8								48.2		37.7		14.1			
年齢層別	～20歳代	1,031		↑90.0		6.2		3.8								43.0		26.6		↑30.5			
	30歳代	1,540		89.6		6.1		4.3								42.3		35.5		22.2			
	40歳代	2,471		87.9		6.9		5.2								46.4		38.0		15.5			
	50歳代	2,389		85.2		8.9		↓5.9								48.9		↓41.5		9.6			
	60歳代	2,569		78.9		↓18.7		2.5								↓64.0		29.1		6.9			

勤め先の主な業種																				
		建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	宿泊業	飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	その他サービス業	教育、学習支援業	医療、福祉	郵便局、協同組合	その他	わからない	サービス業計(宿泊業含む)	
計		10,000	1.9	9.7	0.8	1.6	4.1	18.3	2.6	1.3	1.1	7.5	3.2	12.2	6.7	12.9	1.0	12.3	3.0	24.0
性別	男性	2,347	2.6	13.4	1.0	3.1	8.2	14.2	1.4	2.0	1.4	4.9	2.5	14.6	5.9	6.5	1.0	13.4	3.8	23.5
	女性	7,653	1.7	8.5	0.8	1.1	2.8	19.5	3.0	1.0	1.0	8.3	3.4	11.4	7.0	14.8	0.9	11.9	2.7	24.1
年齢層別	～20歳代	1,031	1.5	7.4	0.7	1.6	3.7	↑19.5	0.9	0.7	1.6	↑14.5	4.5	10.7	4.7	8.9	0.8	10.3	8.2	31.2
	30歳代	1,540	1.1	10.5	0.8	2.2	4.3	19.2	1.6	0.9	1.5	10.1	3.7	10.8	4.9	13.5	0.8	9.9	4.0	26.2
	40歳代	2,471	1.9	10.3	0.8	1.3	4.4	19.1	2.8	1.1	0.7	8.7	3.0	11.0	6.5	12.9	0.7	11.8	3.1	23.5
	50歳代	2,389	2.4	10.0	0.8	1.4	4.3	18.6	3.7	1.0	0.9	5.8	3.1	11.9	6.8	13.9	1.2	12.6	1.6	21.8
	60歳代	2,569	2.1	9.3	0.9	1.6	3.7	16.2	2.8	2.1	1.1	3.7	2.6	↓14.8	↓8.7	13.2	1.1	14.6	1.4	22.2

自身の仕事の職種												労働組合			
		管理的な仕事	専門的・技術的な仕事	事務的な仕事	販売の仕事	サービスの仕事	保安の仕事	生産工程の仕事	輸送・機械運転の仕事	建設・採掘の仕事	運搬・清掃・包装等の仕事	その他の仕事	加入している	加入していない	
計		10,000	0.7	9.9	22.9	16.6	19.9	1.1	6.8	1.0	0.4	9.0	11.8	83.6	
性別	男性	2,347	1.4	9.5	13.2	12.2	17.4	4.0	8.9	3.2	1.3	14.8	14.0	87.1	
	女性	7,653	0.4	10.0	25.8	18.0	20.7	0.2	6.1	0.3	0.2	7.2	11.1	82.6	
年齢層別	～20歳代	1,031	1.1	6.0	10.9	↑22.3	↑26.7	0.7	5.6	0.8	0.9	10.2	14.9	↑17.4	74.3
	30歳代	1,540	0.1	8.9	19.3	18.8	22.9	0.5	8.6	0.5	0.3	9.2	11.0	25.7	78.4
	40歳代	2,471	0.4	8.9	26.3	16.8	19.9	0.4	7.6	0.5	0.4	8.8	10.0	21.6	74.3
	50歳代	2,389	0.5	9.4	↓28.3	16.1	17.1	0.6	7.0	0.5	0.3	9.2	11.0	16.3	83.7
	60歳代	2,569	1.2	↓13.3	21.5	13.4	18.0	2.8	5.2	2.3	0.4	8.3	13.6	14.6	85.4

週の所定労働時間						月額賃金水準				
		週16時間未満	週16時間以上20時間未満	週20時間以上30時間未満	週30時間以上フルタイム未満	週20時間未満計	週20時間以上計	月10万円未満	月10万円以上15万円未満	月15万円以上
計		10,000	25.6	24.4	24.8	25.2	50.0	63.2	21.7	15.1
性別	男性	2,347	19.9	15.7	24.6	39.8	35.6	43.7	28.2	28.0
	女性	7,653	27.4	27.0	24.9	20.7	54.4	69.2	19.6	11.2
年齢層別	～20歳代	1,031	23.3	24.6	24.8	27.3	47.9	61.8	↑24.6	13.6
	30歳代	1,540	20.8	24.7	25.2	29.3	45.5	62.4	24.3	13.3
	40歳代	2,471	23.6	26.1	25.1	25.1	49.7	65.5	20.6	13.9
	50歳代	2,389	25.5	26.3	24.6	23.6	51.8	65.3	20.1	14.6
	60歳代	2,569	31.5	20.6	24.5	23.5	↓52.0	48.0	21.3	↓18.5

3. 短時間労働者という形態で働いている理由と、厚生年金・健康保険に加入できる条件の求人の受止め方

全有効回答労働者（n=10,000 人）を対象に、短時間労働者という形態で働いている理由について尋ねると（複数回答）、「自分の都合の良い日や時間帯に働きたいから」（50.6％）との回答がもっとも多く、これに「時間を有効に使えるから」（26.0％）、「労働時間や出勤

日数が短いから」(24.8%)、「休みやすいから」(20.2%)、「正社員として働くことが体力的に難しいから」(13.9%)、「就業調整（年収や労働時間の調整）ができるから」(13.3%)、「軽易な仕事をしたいから」(13.0%)、「通勤が容易だから」(12.6%)、「正社員としての働き口が見つからなかったから」(12.3%)等が続いた（図表 3-3-1）。

こうした結果を性別にみると、男性（n=2,347）では女性に比べ、「正社員としての働き口が見つからなかったから」(19.4%)や「軽易な仕事をしたいから」(18.3%)等の回答が多いのに対し、女性(n=7,653)では「自分の都合の良い日や時間帯に働きたいから」(54.1%)をはじめ、相対的に「就業調整（年収や労働時間の調整）ができるから」(14.7%)や「育児・介護等の事情があるから」(14.3%)等が多くなっている。また、年齢層別でもみると、「時間を有効に使えるから」や「労働時間や出勤日数が短いから」「通勤が容易だから」等については、高齢層になるほど回答割合が高まる傾向が見られるが、「就業調整（年収や労働時間の調整）ができるから」については 50 歳代で最多（16.9%）となっている。一方、「休みやすいから」や「辞めやすいから」等の回答については、若年層になるほど多い。

なお、1 週間当たりの所定労働時間の長さ別でみると、「自分の都合の良い日や時間帯に働きたいから」や「時間を有効に使えるから」等の回答割合は、所定労働時間が短いほど回答割合が高まるのに対し、「正社員としての働き口が見つからなかったから」等については、所定労働時間が長いほど高くなっている。また、「就業調整（年収や労働時間の調整）ができるから」については、所定労働時間が短いほど回答が多く、「週 16 時間以上 20 時間未満」で最多（19.5%）となっている。

図表 3-3-1 短時間労働者という形態で働いている理由

		短時間労働者という形態で働いている理由（複数回答）																			(%)
		自分の都合の良い日や時間帯に働きたいから	時間を有効に使えるから	労働時間や出勤日数が短いから	休みやすいから	正社員として働くことが体力的に難しいから	就業調整（年収や労働時間の調整）ができるから	軽易な仕事をしたいから	通勤が容易だから	正社員としての働き口が見つからなかったから	育児・介護等の事情があるから	転職がないから	企業や職場、組織に拘束されたくないから	すぐに働き始めたから	正社員として働くことを家族に反対されているから	辞めやすいから	資格・技能を活かして働きたいから	他に本業があるから・副業できるから	その他		
計		10,000	50.6	26.0	24.8	20.2	13.9	13.3	13.0	12.6	12.3	11.5	7.8	6.6	6.6	1.0	4.5	4.4	3.7	4.6	
性別	男性	2,347	39.2	23.6	23.1	16.5	11.6	8.5	18.3	12.2	19.4	2.4	8.9	7.9	7.2	0.6	5.9	4.3	5.0	7.5	
	女性	7,653	54.1	26.7	25.3	21.3	14.5	14.7	11.4	12.7	10.1	14.3	7.4	6.3	6.4	1.1	4.1	4.4	3.2	3.8	
年齢層別	～20歳代	1,031	46.1	19.3	16.6	23.8	13.8	8.6	13.1	8.2	15.6	8.9	6.1	7.8	10.1	1.0	7.9	3.4	8.4	5.4	
	30歳代	1,540	51.0	21.7	20.1	25.3	12.0	10.8	14.7	8.3	13.5	21.6	8.0	6.4	7.1	1.0	6.2	2.3	5.0	3.5	
	40歳代	2,471	55.7	25.8	22.9	23.9	13.4	14.1	12.7	10.4	11.7	18.0	7.0	7.0	6.4	1.2	4.6	3.4	3.2	3.6	
	50歳代	2,389	52.4	26.6	25.2	16.9	15.8	16.9	11.3	13.0	12.0	7.7	7.2	6.2	6.6	1.5	3.6	3.9	2.8	4.3	
	60歳代	2,569	45.6	30.8	32.2	15.2	13.6	12.5	13.8	18.5	11.1	3.9	9.6	6.3	5.1	0.4	3.0	7.5	2.2	6.4	
所定労働時間	週16時間未満	2,563	61.4	29.6	29.3	19.2	14.4	11.9	16.0	11.9	6.4	12.1	6.4	6.7	4.3	4.4	6.0	3.8	1.1	4.8	
	週16時間以上20時間未満	2,436	58.0	29.4	30.1	20.6	13.8	19.5	11.6	12.6	7.5	14.1	6.6	6.3	5.9	4.4	3.5	3.0	1.4	3.6	
	週20時間以上30時間未満	2,481	48.4	26.5	25.4	21.6	16.0	14.8	12.6	13.8	11.9	12.4	7.7	6.9	7.3	4.2	4.0	3.7	1.0	4.5	
	週30時間以上フルタイム未満	2,520	34.6	18.5	14.4	19.3	11.2	7.1	11.6	12.0	23.3	7.7	10.4	6.7	8.9	5.2	3.9	4.0	0.5	5.6	

また、全有効回答労働者（n=10,000 人）を対象に、厚生年金・健康保険に加入できる条件の求人についてどのように感じるか尋ねると、「わからない・何とも言えない」が 34.2%

となったものの、「非常に魅力的だと思う」が15.5%、「どちらかといえば、魅力的だと思う」が30.2%で合わせて45.7%に対し、「どちらかといえば、魅力的ではないと思う」(11.6%)と「まったく魅力的ではないと思う」(8.5%)は計20.1%となった(図表3-3-2)。

こうした結果を性別にみると、魅力的だと思うとの回答は、女性より男性で多くなっている。また、年齢層別にみると、魅力的だと思う割合は、40～60歳代にかけて高まる傾向が見られる一方、若年層になるほど「わからない・何とも言えない」が多くなる。なお、1週間当たりの所定労働時間の長さ別でもみると、所定労働時間が長いほど「魅力的だと思う」との回答が多いのに対し、所定労働時間が短いほど「魅力的ではないと思う」が多く、「週16時間以上20時間未満」で最多(27.1%)となっている。

図表 3-3-2 厚生年金・健康保険に加入できる求人の受止め方

			厚生年金・健康保険に加入できる条件の求人の魅力度合い (%)						
			非常に魅力的 だと思う	どちらかといえば、 魅力的だと思う	どちらかといえば、 魅力的では ないと思う	まったく魅力的 ではないと思う	わからない・ 何とも言えない	魅力的だと 思う計	魅力的では ないと思う計
計			10,000	15.5	30.2	11.6	8.5	34.2	20.1
性 別	男性	2,347	19.1	32.0	9.5	5.3	34.0	51.1	14.9
	女性	7,653	14.4	29.6	12.2	9.4	34.2	44.1	21.7
年 齢 層 別	～20歳代	1,031	15.7	24.2	11.3	5.8	43.0	40.0	17.1
	30歳代	1,540	15.4	26.9	11.6	8.5	37.5	42.3	20.1
	40歳代	2,471	12.9	29.0	11.7	10.1	36.3	41.9	21.9
	50歳代	2,389	15.7	31.0	12.9	8.8	31.5	46.7	21.8
	60歳代	2,569	17.9	34.9	10.4	7.6	29.2	52.8	18.0
所 定 時 間 労働	週16時間未満	2,563	8.8	26.9	12.6	9.4	42.3	35.7	22.0
	週16時間以上20時間未満	2,436	8.7	27.1	14.1	13.1	37.0	35.9	27.1
	週20時間以上30時間未満	2,481	17.3	33.4	11.0	7.9	30.4	50.7	18.9
	週30時間以上フルタイム未満	2,520	27.1	33.4	8.7	3.7	27.1	60.5	12.4

4. 短時間労働者にも厚生年金・健康保険が適用されること等の認知度

全有効回答労働者(n=10,000人)を対象に、短時間労働者にも厚生年金・健康保険が適用されること³⁰の認知度を尋ねると、「知っている」との回答は57.9%で、「知らない・わからない」が42.1%となった(図表3-4)。性別にみると、「知っている」との回答は男性(52.9%)より女性(59.4%)の方がやや多い。また、年齢層別にみると、「知っている」割合は「20歳代」の37.3%～「60歳代」の67.5%まで、年齢層が上昇するほど高まる傾向が見て取れる。

なお、全有効回答労働者のうち2022年10月より適用拡大対象となった、常用雇用者101～500人の企業に勤務する³¹短時間労働者(n=1,476人)に限定してみると、「知っている」

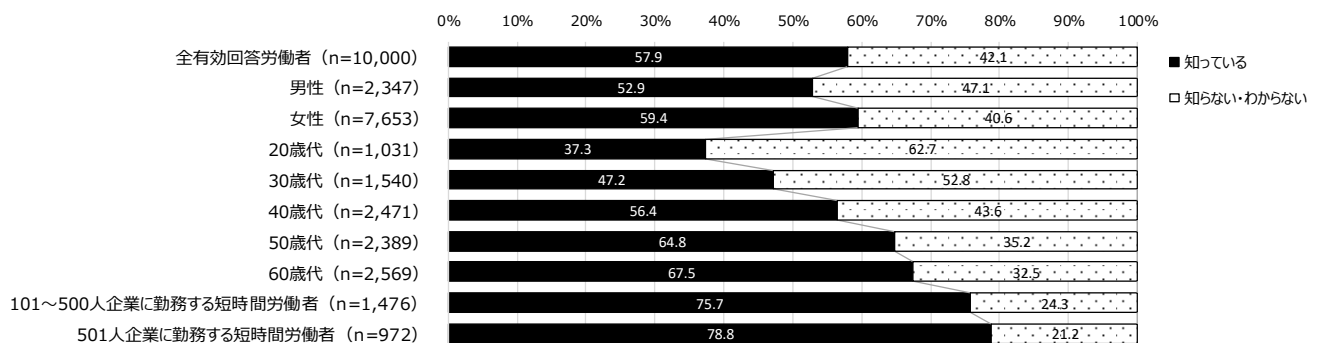
³⁰ 設問文中で、厚生年金・健康保険が適用されている事業所に勤務する短時間労働者については、基本的に週の所定労働時間が30時間以上の「常用雇用者」であれば適用される。また、一定規模の企業に勤務する場合は、①週の所定労働時間20時間以上、②月額賃金8.8万円以上、③雇用見込み期間2ヶ月超のすべての要件を満たす短時間労働者(学生除く)にも適用されることを説明した。

³¹ 勤め先の常用雇用者の人数規模が「わからない」場合は、企業全体の雇用者数と週所定労働時間が30時間未満の短時間労働者にも厚生年金・健康保険が適用され始めた時期から推定されるケースを含む(任意適用事業所は含まない)。

との回答は 75.7%で、「知らない・わからない」が 24.3%となった（なお、適用拡大前からの厚生年金・健康保険適用者を除くと（n=1,163）、「知っている」割合は 74.8%で、「知らない・わからない」が 25.2%になる）。

こうした認知度は、2016 年 10 月より適用拡大対象となっている、常用雇用者 501 人以上の企業に勤務する短時間労働者（n=972 人）で「知っている」との回答（78.8%）と同程度であり、今般の適用拡大でも過去同様の浸透が図られていたことが分かる。

図表 3-4 短時間労働者にも厚生年金・健康保険が適用されること等の認知度



5. 常用雇用者 101～500 人企業に勤務する短時間労働者の適用拡大(2022 年 10 月～)への対応状況

(1)適用拡大に伴う働き方や厚生年金・健康保険の適用状況の変化

全有効回答労働者のうち、常用雇用者 101～500 人企業に勤務する短時間労働者を対象に、2022 年 10 月からの適用拡大に伴い自身の働き方（所定労働時間の長さ）や社会保険の適用状況に変化があったか尋ねると（適用拡大前からの厚生年金・健康保険適用者を除く n=1,163 人で集計）、「厚生年金・健康保険は適用されておらず、今後も働き方を変える予定はない」が 41.4%となったものの、「厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増える（維持できる）よう、所定労働時間を延長した（してもらった）」が 6.4%、「所定労働時間はそのまま、厚生年金・健康保険が適用された」が 14.5%で合わせて 21.0%に対し、「厚生年金・健康保険が適用されないよう、所定労働時間を短縮した（してもらった）」は 12.0%で、「厚生年金・健康保険は適用されておらず、働き方にも変化はないが、今後については検討している」³²が 21.0%となった³³（図表 3-5-1）。

³² 最低賃金の上昇に伴い、現行の働き方でも今後、対象となって来るようなケース等も含まれるとみられる。

³³ なお、2022 年 10 月前に適用拡大対象となる働き方をしていた短時間労働者（n=383 人）で集計してみると、「厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増える（維持できる）よう、所定労働時間を延長した（してもらった）」が 19.6%、「所定労働時間はそのまま、厚生年金・健康保険が適用された」が 44.1%で合わせて約 2/3 に対し、「厚生年金・健康保険が適用されないよう、所定労働時間を短縮した（してもらった）」は 36.3%と算出される。

図表 3-5-1 適用拡大に伴う働き方や厚生年金・健康保険の適用状況の変化

							(%)					
自身の働き方（所定労働時間の長さ）や社会保険の適用状況の変化												
厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増える（維持できる）よう、所定労働時間を延長した（してもらった）※所定労働時間を延長できる会社への転職を含む		所定労働時間はそのまま、厚生年金・健康保険が適用された		厚生年金・健康保険が適用されないよう、所定労働時間を短縮した（してもらった）※所定労働時間を短縮できる会社への転職を含む		厚生年金・健康保険は適用されておらず、働き方にも変化はないが、今後については検討している	厚生年金・健康保険は適用されておらず、今後も働き方を変える予定はない	その他				
計	1,163	6.4	14.5	12.0	21.0	41.4	4.6					
							(%)					
厚生年金・健康保険に加入した理由（複数回答）												
保険料の負担が軽くなるから	将来の年金額を増やしたいから	障がい・遺族年金が充実するから	医療給付（傷病や出産時の手当金）が充実するから	収入を増やしたい（維持したい）から	（加入や収入に関係なく）現在の働き方を維持したい（所定労働時間を減らしたくない）から	（育児や介護の負担、病気の軽減等で）、より長く働けるようになったから	勤め先から（加入するよう）言われたから	周囲の人（家族や同僚等）に勧められたから	その他			
計	244	25.4	27.9	3.7	4.5	20.5	15.6	3.7	44.3	2.0	3.3	
									(%)			
厚生年金・健康保険に加入しなかった理由（複数回答）												
手取り収入が減少するから	加入するメリットがわからないから	配偶者控除を受けられなくなるから	配偶者の勤め先から手当（配偶者手当や家族手当等）が支給されない恐れがあるから	健康保険の扶養から外れるから	（育児や介護、病気等の事情で）働く時間を増やせないから	勤め先から（加入しないよう）言われたから	周囲の人（家族や同僚等）に勧められたから	勤め先に（加入したいという）希望を言い難かったから	周囲の動向を見てから、どうするか決めようと思っているから	その他		
計	139	56.1	22.3	43.9	15.8	37.4	16.5	6.5	7.2	3.6	3.6	2.2
											(%)	
月額賃金の減少を補うための他社との掛け持ちや副業の状況												
他の勤め先でも働き始めた		上記以外の、副業を始めた		特に何もしていない								
計	139	5.0	7.2	87.8								

「厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増える（維持できる）よう、所定労働時間を延長した（してもらった）」あるいは「所定労働時間はそのまま、厚生年金・健康保険が適用された」と回答した労働者（n=244人）に、厚生年金・健康保険に加入した理由について尋ねると（複数回答）、「勤め先から（加入するよう）言われたから」（44.3%）がもっとも多く、これに「将来の年金額を増やしたいから」（27.9%）、「保険料の負担が軽くなるから」（25.4%）、「収入を増やしたい（維持したい）から」（20.5%）、「（加入や収入に関係なく）現在の働き方を維持したい（所定労働時間を減らしたくない）から」（15.6%）等が続いた。

一方、「厚生年金・健康保険が適用されないよう、所定労働時間を短縮した（してもらった）」労働者（n=139人）にも、厚生年金・健康保険に加入しなかった理由について尋ねると（複数回答）、「手取り収入が減少するから」（56.1%）がもっとも多く、次いで「配偶者控除を受けられなくなるから³⁴」（43.9%）、「健康保険の扶養から外れるから³⁵」（37.4%）、「加入す

³⁴ 「税制上、いわゆる『103万円の壁』は解消している（かつては、配偶者控除の適用がなくなることにより世帯の手取り収入の逆転現象が生じていたが、配偶者の所得の大きさに応じて、控除額を段階的に減少させる配偶者特別控除の仕組みがあるため、配偶者の収入が103万円及び150万円を超えた場合でも、世帯の手取り収入の逆転現象は生じない仕組みとなっている）」（内閣府男女共同参画局・第20回計画実行・監視専門調査会（2022年12月22日開催）資料1）が、この点の浸透が充分、図られていない（誤解されたままになっている）恐れがある。

³⁵ 被扶養者対象の健康診断（配偶者健診）等のメリットもある。

るメリットがわからないから」(22.3%)、「(育児や介護、病気等の事情で)働く時間を増やせないから」(16.5%)、「配偶者の勤め先から手当(配偶者手当や家族手当等)が支給されない恐れがあるから」(15.8%)等となった。

なお、「厚生年金・健康保険が適用されないよう、所定労働時間を短縮した(してもらった)」短時間労働者(n=139人)に、月額賃金の減少を補うため、他社との掛け持ちや副業を始めたかについても尋ねると、「他の勤め先でも働き始めた」は5.0%、「上記以外の、副業を始めた」は7.2%で、「特に何もしていない」が87.8%となった。

(2)適用拡大に伴う社会保険の種類の変化

(1)で「厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増える(維持できる)よう、所定労働時間を延長した(してもらった)」あるいは「所定労働時間はそのまま、厚生年金・健康保険が適用された」と回答した労働者(n=244人)に、以前の社会保険(年金)の種類について尋ねると、「国民年金に加入(第1号被保険者)」が49.6%で、「配偶者が加入する被用者年金の被扶養配偶者(第3号被保険者)」が32.8%、「その他」が17.6%となった。こうした回答を踏まえ、(1)の調査結果について、改めて適用拡大前の社会保険(年金)の種類別にみると、「国民年金に加入(第1号被保険者)」していた労働者(n=511人)では、「厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増える(維持できる)よう、所定労働時間を延長した(してもらった)」が6.3%、「所定労働時間はそのまま、厚生年金・健康保険が適用された」が17.4%、「厚生年金・健康保険が適用されないよう、所定労働時間を短縮した(してもらった)」が6.8%となった(図表3-5-2-1)。

これに対し、「配偶者が加入する被用者年金の被扶養配偶者(第3号被保険者)」だった労働者(n=417人)については、「厚生年金・健康保険が適用されないよう、所定労働時間を短縮した(してもらった)」が17.7%と第1号被保険者に比べて顕著に多く、「厚生年金・健

図表 3-5-2-1 以前の社会保険(年金)の種類別にみた働き方等の変化

(%)

自身の働き方(所定労働時間の長さ)や社会保険の適用状況の変化						
		厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増える(維持できる)よう、所定労働時間を延長した(してもらった)※所定労働時間を延長できる会社への転職を含む	所定労働時間はそのまま、厚生年金・健康保険が適用された	厚生年金・健康保険が適用されないよう、所定労働時間を短縮した(してもらった)※所定労働時間を短縮できる会社への転職を含む	厚生年金・健康保険は適用されておらず、働き方にも変化はないが、今後については検討している	厚生年金・健康保険は適用されておらず、今後も働き方を変える予定はない
計	1,163	6.4	14.5	12.0	21.0	41.4
上記のうち、以前の社会保険(年金)について						
国民年金に加入(第1号被保険者)	511	6.3	17.4	6.8	26.4	39.5
配偶者が加入する被用者年金の被扶養配偶者(第3号被保険者)	417	7.7	11.5	17.7	18.9	42.7
その他※	235	4.7	13.6	12.8	12.8	43.4

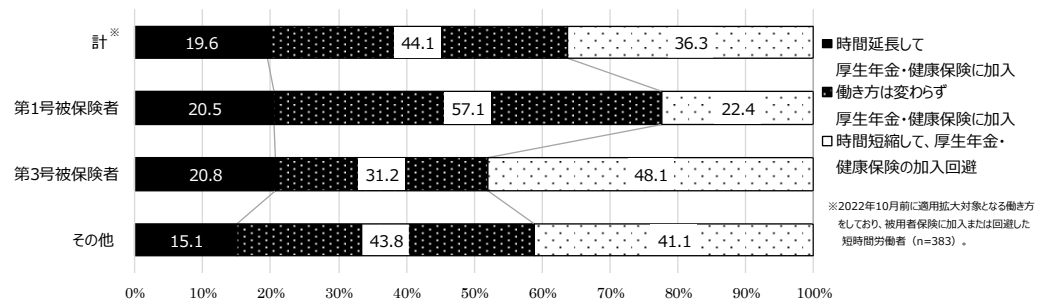
※60歳以上の第1～3号被保険者でない者や加入状況不明等が含まれる。

康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増える（維持できる）よう、所定労働時間を延長した（してもらった）」が 7.7%、「所定労働時間はそのまま、厚生年金・健康保険が適用された」が 11.5%となった。

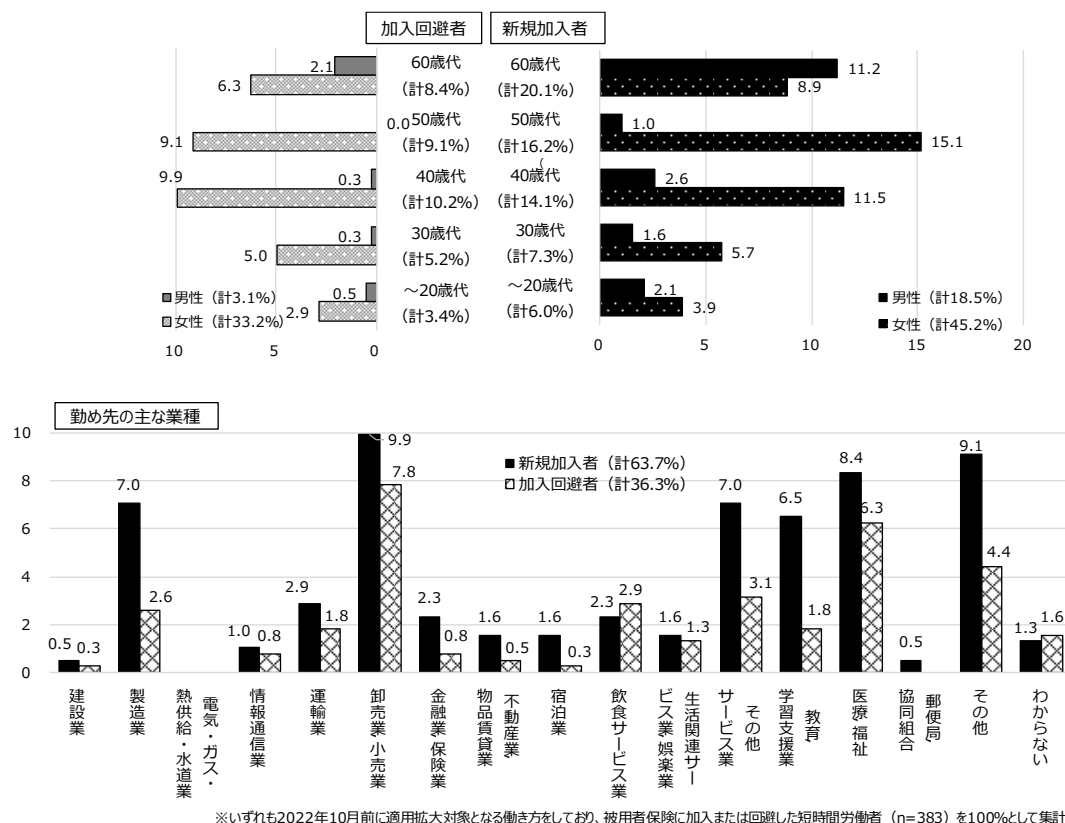
なお、こうした結果を、2022 年 10 月前に適用拡大対象となる働き方をしており、被用者保険に加入または回避した短時間労働者（n=383 人）ベースで算出し直すと、第 1 号被保険者だった者については 7 割超、第 3 号被保険者だった者は半数超が、厚生年金・健康保険に新たに加入したことが分かる（図表 3-5-2-2）。

また、性別×年齢層の構成をみると、新規加入者には男女とも 60 歳代の高齢者や、女性の 50 歳代、40 歳代など中高年女性が多く、加入回避者には女性が多い（図表 3-5-2-3）。

図表 3-5-2-2 適用拡大前の被保険者種類別にみた働き方や厚生年金・健康保険加入状況の変化



図表 3-5-2-3 厚生年金・健康保険の新規加入者・加入回避者の属性分布



更に、勤め先の主な業種別にみると、新規加入者には「卸売業,小売業」や「医療,福祉」「製造業」「その他サービス業」等が多いのに対し、加入回避者には「卸売業,小売業」や「医療,福祉」等が多くなっている。

(3)適用拡大に伴う所定労働時間の延長・短縮幅や月額賃金水準の増減幅

なお、(1)で「厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増える(維持できる)よう、所定労働時間を延長した(してもらった)」労働者(n=75人)に、1週間の所定労働時間の長さをどれくらい延長したかについても尋ねると、「週2時間未満」が29.3%、「週2時間以上4時間未満」が14.7%で、週4時間未満が計44.0%であるのに対し、「週4時間以上6時間未満」が29.3%、「週6時間以上8時間未満」が18.7%、「週8時間以上」が8.0%で、週4時間以上が合わせて半数超(56.0%)となった。

こうした延長に伴い、月額賃金水準がどれくらい増加したかについては、「月1万円未満」が38.7%、「月1万円以上2万円未満」が21.3%で、月2万円未満が計6割に対し、「月2万円以上3万円未満」が32.0%、「月3万円以上」が8.0%で、月2万円以上が計4割となった。

一方、「厚生年金・健康保険が適用されないよう、所定労働時間を短縮した(してもらった)」労働者(n=139人)に、1週間の所定労働時間の長さをどれくらい短縮したか尋ねると、「週2時間未満」が34.5%、「週2時間以上4時間未満」が21.6%で、週4時間未満が合わせて半数を超えた(56.1%)のに対し、「週4時間以上6時間未満」が17.3%、「週6時間以上8時間未満」が14.4%、「週8時間以上」が12.2%で、週4時間以上が計43.9%となった。

また、こうした短縮に伴い、月額賃金水準がどれくらい減少したかについては、「月1万円未満」が43.9%、「月1万円以上2万円未満」が30.2%で、月2万円未満が7割を超えた(74.1%)のに対し、「月2万円以上3万円未満」が15.8%、「月3万円以上」が10.1%で、月2万円以上が計25.9%となった。

6. 常用雇用者 51~100 人企業に勤務する短時間労働者の適用拡大(2024 年 10 月~)

への対応意向

全有効回答労働者のうち、常用雇用者 51~100 人の企業に勤務する短時間労働者を対象に、2024 年 10 月からの適用拡大に向けて、自身の働き方(所定労働時間の長さ等)をどうすると思うか尋ねると(既に厚生年金・健康保険が適用されている者を除く n=524 人で集計)、「わからない・何とも言えない」が7割を超え(73.1%)、大半が未だ対応方法を決めかねている様子が浮き彫りになった。

その上で、「厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増える（維持できる）よう、所定労働時間を延長する」が 5.0%、「働き方（所定労働時間）はそのまま、厚生年金・健康保険に加入する」が 3.2%で、適用を受容する割合計が 8.2%に対し、「厚生年金・健康保険が適用されないよう、所定労働時間を短縮する」として、適用を回避する割合は 3.8%で、「働き方（所定労働時間）は現状のままでも、厚生年金・健康保険は適用されない」が 13.7%となった（図表 3-6）。

図表 3-6 適用拡大に伴う働き方や厚生年金・健康保険の適用意向

		働き方（所定労働時間の長さ等）をどう思うか					
		厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増える（維持できる）よう、所定労働時間を延長する※所定労働時間を延長できる会社への転職を含む	働き方（所定労働時間）はそのまま、厚生年金・健康保険に加入する	厚生年金・健康保険が適用されないよう、所定労働時間を短縮する※所定労働時間を短縮できる会社への転職を含む	働き方（所定労働時間）は現状のままでも、厚生年金・健康保険は適用されない	わからない・何とも言えない	その他
計	524	5.0	3.2	3.8	13.7	73.1	1.1

7. 今後、更なる適用拡大が行われた場合の対応意向

現在、「国民年金に加入（第 1 号被保険者）」「配偶者が加入する被用者年金の被扶養配偶者（第 3 号被保険者）」あるいは「その他」と回答した短時間労働者（n=6,998 人）に、厚生年金・健康保険の適用基準が今後、更に緩和され、自身の現在の働き方（所定労働時間等）が対象になったらどうすると思うか尋ねると、「わからない・何とも言えない」が半数を超えた（56.1%）ものの、「厚生年金・健康保険が更に拡大されるなら、正社員として働く（働きたい）」が 6.0%、「厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増える（維持できる）よう所定労働時間を延長する（所定労働時間を延長できる会社への転職を含む）」が 7.4%、「働き方（所定労働時間）はそのまま、厚生年金・健康保険に加入する」が 11.5%で、これらを合わせて適用拡大を受容する割合が、計 24.9%となった（図表 3-7-1）。

これに対し、「厚生年金・健康保険が適用されないよう、所定労働時間を短縮する（所定労働時間を短縮できる会社への転職を含む）」は 13.8%、「自営業や個人請負等の独立した形態で働く（内職を含む）」は 1.3%、「働くことをやめる」は 3.1%で、これらを合わせて適用拡大を回避する割合は、計 18.2%となっている。

属性別にみると、厚生年金・健康保険の適用を受容する回答は、「国民年金に加入（第 1 号被保険者）」（30.0%）や「男性」（28.1%）等でやや多い。これに対し、適用を回避する回答は、「配偶者が加入する被用者年金の被扶養者（第 3 号被保険者）」（28.6%）をはじめ、「～20 歳代」（8.3%）～「60 歳代」（21.7%）まで、年齢層が上昇するほど多くなる傾向が見て取れる。

図表 3-7-1 今後、更なる適用拡大が行われた場合の働き方の変化についての意向

自身の働き方（所定労働時間の長さ）や社会保険の適用状況の変化											（％）	
	計	厚生年金・健康保険が更に拡大されるなら、正社員として働く（働きたい）	厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増える（維持できる）よう、所定労働時間を延長する※所定労働時間を延長できる会社への転職を含む	働き方（所定労働時間）はそのまま、厚生年金・健康保険に加入する	厚生年金・健康保険が適用されないよう、所定労働時間を短縮する※所定労働時間を短縮できる会社への転職を含む	自営業や個人請負等の独立した形態で働く（内職を含む）	働くことをやめる	わからない・何とも言えない	その他	（正社員化を含む）	厚生年金・健康保険の適用回避（離職含む）	厚生年金・健康保険の適用回避計
計	6,998	6.0	7.4	11.5	13.8	1.3	3.1	56.1	0.8	24.9	18.2	
上記のうち、性別について												
男性	1,470	7.2	6.1	14.8	4.7	2.0	3.6	60.9	0.7	28.1	10.3	
女性	5,528	5.7	7.7	10.6	16.2	1.1	3.0	54.8	0.8	24.1	20.3	
年齢層について												
～20歳代	811	10.5	8.8	10.0	4.4	1.1	2.7	62.1	0.4	29.2	8.3	
30歳代	1,104	8.2	9.6	9.0	9.8	1.4	2.6	59.1	0.4	26.7	13.8	
40歳代	1,755	6.6	10.0	10.8	16.2	0.9	2.2	52.9	0.3	27.5	19.3	
50歳代	1,651	5.1	6.8	12.8	17.8	1.3	2.2	52.8	1.0	24.8	21.4	
60歳代	1,677	2.6	3.1	13.3	14.5	1.7	5.5	57.8	1.4	19.0	21.7	
現在の社会保険（年金）の加入状況について												
国民年金に加入（第1号被保険者）	3,250	7.2	7.3	15.5	7.2	1.7	2.9	57.5	0.7	30.0	11.8	
配偶者が加入する被用者年金の被扶養配偶者（第3号被保険者）	2,350	5.5	9.4	7.9	25.2	0.6	2.8	47.8	0.7	22.9	28.6	
その他	1,398	4.0	4.1	8.2	10.1	1.4	4.3	66.9	0.9	16.4	15.8	

その上で、「厚生年金・健康保険が更に拡大されるなら、正社員として働く（働きたい）」「厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増える（維持できる）よう所定労働時間を延長する」あるいは「働き方（所定労働時間）はそのまま、厚生年金・健康保険に加入する」と回答した労働者（n=1,743人）に、厚生年金・健康保険に加入する理由を尋ねると（複数回答）、「将来の年金額を増やしたいから」（55.1%）がもっとも多く、これに「保険料の負担が軽くなるから」（45.7%）、「収入を増やしたい（維持したい）から」（33.0%）、「（加入や収入に関係なく）現在の働き方を維持したいから」（16.8%）、「医療給付（傷病や出産時の手当金）が充実するから」（15.3%）等が続いた（図表 3-7-2）。

属性別にみると、「収入を増やしたい（維持したい）から」との回答は、「30歳代」（43.7%）～「60歳代」（19.4%）まで、年齢層が低下するほど多くなる傾向がみられる。また、「国民年金に加入（第1号被保険者）」している短時間労働者（n=976人）では、「保険料の負担が軽くなるから」（57.4%）や「将来の年金額を増やしたいから」（55.3%）等の回答が多いのに対し、「配偶者が加入する被用者年金の被扶養者（第3号被保険者）」の短時間労働者（n=538人）については「将来の年金額を増やしたいから」（59.7%）に加え、「収入を増やしたい（維持したい）から」（43.1%）等が多くなっている³⁶。

³⁶ なお、「配偶者が加入する被用者年金の被扶養者（第3号被保険者）」でも、「保険料の負担が軽くなるから」（25.1%）との回答が一定程度みられ、誤解の恐れも危惧される（勿論、130万円を超えて働く場合に、国民年金保険料を全額自己負担する場合より、厚生年金・健康保険に労使折半で加入した方が安いという意味で選択したケース等もあるとみられる）。

図表 3-7-2 今後、更なる適用拡大が行われた場合に厚生年金・健康保険に加入する理由・加入しない理由

		厚生年金・健康保険に加入する理由（複数回答）							(%)	
		保険料の負担が軽くなるから	将来の年金額を増やしたいから	障がい・遺族年金が充実するから	医療給付（傷病や出産時の手当金）が充実するから	収入を増やしたい（維持したい）から	（加入や収入に関係なく）現在の働き方を維持したいから	その他		
計	1,743	45.7	55.1	8.0	15.3	33.0	16.8	0.7		
上記のうち、性別について										
男性	413	58.1	50.8	13.6	20.3	24.5	17.7	1.0		
女性	1,330	41.9	56.4	6.2	13.8	35.6	16.5	0.6		
年齢層について										
～20歳代	237	53.6	38.8	11.4	14.3	32.5	14.3	1.3		
30歳代	295	49.8	57.3	8.8	14.9	43.7	13.9	0.3		
40歳代	482	39.2	62.2	9.8	14.1	40.5	18.7	0.6		
50歳代	410	39.8	60.5	5.9	14.6	27.3	16.6	1.0		
60歳代	319	53.6	47.3	4.7	19.1	19.4	18.8	0.3		
現在の社会保険（年金）の加入状況について										
国民年金に加入（第1号被保険者）	976	57.4	55.3	9.1	17.6	28.8	16.7	0.7		
配偶者が加入する被用者年金の被扶養配偶者（第3号被保険者）	538	25.1	59.7	5.6	11.9	43.1	16.0	0.6		
その他	229	44.5	43.2	8.7	13.5	27.1	19.2	0.9		

		厚生年金・健康保険に加入しない理由（複数回答）									(%)	
		手取り収入が減少するから	加入するメリットがわからないから	配偶者控除を受けられなくなるから	配偶者の勤め先から手当（配偶者手当や家族手当等）が支給されない恐れがあるから	健康保険の扶養から外れるから	（育児や介護、病気等の事情で）働く時間を増やせないから	勤め先に（加入したいという）希望を言い難いから	周囲の動向を見てから、どうするか決めようと思っているから	その他		
計	1,275	53.0	28.9	39.7	14.8	32.3	12.8	5.1	6.7	4.5		
上記のうち、性別について												
男性	152	44.1	37.5	5.3	2.0	5.3	5.9	8.6	20.4	5.9		
女性	1,123	54.2	27.7	44.3	16.6	36.0	13.7	4.6	4.9	4.3		
年齢層について												
～20歳代	67	52.2	19.4	16.4	4.5	20.9	22.4	11.9	16.4	-		
30歳代	152	67.1	24.3	42.1	13.8	32.9	24.3	5.3	4.6	1.3		
40歳代	339	60.5	26.8	48.1	22.7	40.4	15.6	3.5	4.4	2.9		
50歳代	353	52.1	25.5	48.2	19.8	37.7	12.2	5.1	5.9	4.5		
60歳代	364	41.2	37.6	26.9	4.9	21.4	4.1	5.2	8.8	8.0		
現在の社会保険（年金）の加入状況について												
国民年金に加入（第1号被保険者）	382	50.5	31.7	17.0	4.5	6.5	12.3	6.8	11.5	5.2		
配偶者が加入する被用者年金の被扶養配偶者（第3号被保険者）	672	57.9	25.6	59.8	23.7	53.3	15.3	3.6	2.4	2.8		
その他	221	42.5	33.9	17.6	5.9	13.1	5.9	6.8	11.8	8.1		

一方、「厚生年金・健康保険が適用されないよう、所定労働時間を短縮する」「自営業や個人請負等の独立した形態で働く（内職を含む）」あるいは「働くことをやめる」と回答した労働者（n=1,275人）に対しても、厚生年金・健康保険に加入しない理由を尋ねると（複数回答）、「手取り収入が減少するから」（53.0%）がもっとも多く、これに「配偶者控除を受けられなくなるから³⁷」（39.7%）、「健康保険の扶養から外れるから」（32.3%）、「加入するメリットがわからないから」（28.9%）等が続いた。

属性別にみると、「手取り収入が減少するから」については「30歳代」（67.1%）～「60歳代」（41.2%）まで、年齢層が低下するほど多くなる傾向がみられる。また、「配偶者控除を受けられなくなるから」については「30歳代」（42.1%）～「50歳代」（48.2%）で4割を超え、「健康保険の扶養から外れるから」についても「30歳代」（32.9%）～「50歳代」

³⁷ 注釈 34 参照。

(37.7%)で多い。関連して現在、「配偶者が加入する被用者年金の被扶養配偶者（第3号被保険者）」の場合（n=672人）は、「手取り収入が減少するから」（57.9%）に加え、「配偶者控除を受けられなくなるから」（59.8%）や「健康保険の扶養から外れるから」（53.3%）等の回答が、いずれも半数を超えて多くなっている³⁸。

³⁸ なお、「国民年金に加入（第1号被保険者）」している場合（n=382人）でも、「手取り収入が減少するから」（50.5%）や「加入するメリットがわからないから」（31.7%）との回答が一定程度みられ、誤解の恐れも懸念される（ただし、保険料が天引きされるようになるため、勤め先からの手取り収入が減少するという意味で選択したケース等もあるとみられる）。