

## JILPT 調査

## 社会保険の適用拡大に、事業所や短時間労働者はどう対応したのか

——「社会保険の適用拡大への対応状況等に関する調査」（事業所調査）及び「社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化等に関する調査」（短時間労働者調査）結果より

調査部

「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月公布）に基づき、2016年10月1日より、常時の雇用者規模が501人以上の企業で、社会保険（厚生年金・健康保険）の適用範囲が、これまでの週の所定労働時間が通常の労働者の（概ね）4分の3以上（一般に週30時間以上等）から、①週の所定労働時間が20時間以上、②月額賃金が8.8万円以上、③雇用（見込み）期間が1年以上の全ての要件を満たし、学生でない短時間労働者に拡大された。また、「公的年金制度の持続可能性の向上を図るための国民年金法等の一部を改正する法律」（2016年12月公布）を受け、500人以下の企業についても、労使合意に基づき企業単位で、上記の要件を満たす短時間労働者に対する適用拡大が選択できるようになった。

こうした制度改正に伴い、事業所における短時間労働者の雇用管理のあり方や、短時間労働者自身の働き方（就業調整等）にはどのような変化が見られるのか。その実態を把握するため、当機構では事業所とそこで働く短時間労働者等を対象に、昨夏、標記調査を実施した。本稿では、同調査結果のハイライトを紹介したい<sup>（注1）</sup>。

## I 事業所に対する調査結果

### 1 短時間労働者の雇用状況と社会保険の適用上の区分

調査は、16産業（農林漁業、鉱業を除き、公務を含む）における、5人以上規模の全国の事業所2万社（民間信用調査機関が所有するデータベースから、産業・規模別に層化無作為抽出）と、そこで働く短時間労働者約5.6万人を対象に、2017年7月21日に調査票を郵送（原則として6月末現在の状況について記入を依頼）し、9月7日まで回収した。有効回収数は、事業所が5,523社（有効回答率にして27.6%）、短時間労働者が6,418人（短時間労働者の雇用有無に係わらない配布ベースで同11.5%）である。各属性は、本稿末尾に掲載の表の通りとなった。

まず、事業所に対する調査結果を見ると、全有効回答事業所のうち、短時間労働者（本調査では「週の所定労働時間が通常の労働者<いわゆる正社員>より短い労働者<定年再雇用者も含む>」と定義）を「雇用している」割合は65.7%で、「今後、雇用する予定がある」割合は2.8%となった<sup>（注2）</sup>。

これらを合わせた計3,786社（全有効回答事業所の

68.5%）を対象に、社会保険（厚生年金・健康保険）の適用上の区分を尋ねると、今般、短時間労働者に対する適用拡大が義務づけられた「特定適用事業所等」（常時の雇用者規模が501人以上の企業に属する事業所か、規模を問わず国や地方公共団体の事業所）が1,344社（同24.3%）で、労使合意を基に適用拡大の制度特例を活用することが出来る「特定適用事業所等以外の事業所」（「特定適用事業所等」以外の強制適用事業所か、任意の適用事業所か、非適用の事業所）が2,316社（同41.9%）等となった。

### 2 社会保険の適用拡大に伴う「特定適用事業所等」における対応状況

雇用管理上の「見直しを行った」事業所は1／3程度  
 その上で、「特定適用事業所等」（1,344社）を対象に、社会保険の適用拡大に伴い雇用管理上、何らかの見直しを行ったか尋ねると、「見直しを行った」事業所は33.0%で、「（適用拡大の対象者はいたが）、特に見直しを行わなかった」が32.5%、「適用拡大の対象者がそもそもいなかった」が34.2%等となった（図表1）。社会保険の今般の適用拡大に伴い、雇用管理上の「見直しを行った」割合は、「特定適用事業所等」の1／3程度にとどまり、適用拡大の対象者がいても「特に

見直しを行わなかった」事業所も、少なくともなかったことが分かる。

「見直しを行った」事業所(443社)を対象に、具体的にはどのような見直しを行ったか尋ねると(複数回答)、「新たな適用を回避するため、対象者の所定労働時間を短縮した(これに伴い、短時間労働者の雇用者数が増大した等も含む)」(66.1%)や、「新たな適用拡大に伴い、対象者の所定労働時間を延長した(これに伴い、短時間労働者の雇用者数を抑制した等も含む)」(57.6%)との回答が多く、これに「新

規求人に当たり、所定労働時間を(従前の設定より)短縮した」(15.8%)や「新たな適用拡大に伴い、対象者を正社員(短時間正社員を含む)へ転換した」(15.3%)等が続いた。

なお、「対象者の所定労働時間を延長した」か「対象者を正社員へ転換した」のいずれかを回答した事業所の割合を算出すると61.2%で、「新たな適用を回避するため、対象者の所定労働時間を短縮した」事業所の割合に近接している。

見直し内容を、いわゆる適用拡大策(選択肢の1~2,5~6のいずれか)と適用回避策(選択肢の3~4,7~11のいずれか)に分類して回答傾向を眺めると、適用回避策を実施した事業所の割合が69.5%に対し、適用拡大策を実施は63.2%と算出された。複数回答のため両者の組合せ状況も調べると、適用回避策のみを実施した事業所が21.7%に対し、適用拡大策のみ実施は15.3%で、両方とも実施が半数弱(47.9%)と多い。今般の適用拡大に際しては、適用回避策とともに適用拡大策も実施して、人材の確保に努めた事業所も多かったことが分かる。

図表1 社会保険の適用拡大に伴う、雇用管理上の見直し状況(上)と「見直しを行った」場合の具体的な内容(下)(事業所調査)

(n=特定適用事業所等1,344社)



「見直しを行った」事業所割合が多いのは「小売業」等

こうした結果を主たる業種別に見ると、「見直しを行った」事業所の割合は、「小売業」(56.3%)や「金融業、保険業」(44.9%)等に多くなっている。一方、「(適用拡大の対象者はいたが)、特に見直しを行わなかった」割合は、「教育、学習支援業」(52.9%)や「公務」(41.7%)等に多い。

具体的な見直し内容を見ると(複数回答)、「新たな適用拡大に伴い、対象者の所定労働時間を延長した」事業所の割合は、「宿泊業、飲食サービス業」(81.8%)や「医療、福祉」(69.2%)等に多く、特に「医療、福祉」では「対象者を正社員へ転換した」割合(36.7%)も多くなっている。なお、新たな適用拡大に伴い、「対象者の所定労働時間を延長した」ないし「対象者を正社員へ転換した」割合は、「宿泊業、飲食サービス業」(86.4%)に多く、「小売業」(64.9%)とともに「新たな適用を回避するため、対象者の所定労働時間を短縮した」割合を上回っている。一方、「新たな適用を回避するため、対象者の所定労働時間を短縮した」事

業所の割合は、「卸売業」(86.7%)や「運輸業,郵便業」(75.0%)、「製造業」(74.1%)等に多い。また、「新規求人に当たり、所定労働時間を短縮した」割合は、「公務」(37.5%)や「宿泊業,飲食サービス業」(36.4%)等に多くなっている。

### 適用を拡大した理由のトップは「短時間労働者自身が希望したから」

いわゆる適用拡大策を実施した事業所(計280社)を対象に、社会保険の適用を拡大した理由を尋ねると(複数回答)、「短時間労働者自身が希望したから」(78.2%)が最も多かった。次いで、「短時間労働者の処遇を改善し、人材の確保・定着を図りたいから」(45.4%)、「適用を回避すると、業務等に支障が出るから(短時間労働者の離職等にもつながるから)」(39.6%)、「適用回避は、企業イメージを悪化させる恐れがあるから」(16.4%)、「短時間労働者がより長い労働時間、働く動機になると思うから」(14.6%)、「週20時間未満では、雇用保険も適用対象外になってしまうから」(10.0%)等が挙げられた。

一方、適用回避策を採用した事業所(計308社)に対しても、新たな適用を回避した理由を尋ねると(複数回答)、「短時間労働者自身が希望していないから」(91.6%)が圧倒的に多く、これに「総額人件費の増加につながるから」(18.5%)や「親会社の意向やグループ会社の動向に準じるから」(1.0%)等が続いた。

### 2016年4月時点の対象者数の半数程度に、新たに社会保険を適用

「特定適用事業所等」で雇用管理上、「見直しを行った」か「(適用拡大の対象者はいたが)、特に見直しを行わなかった」事業所に対しては、平成28年4月～平成29年3月末までの間における、短時間労働者の具体的な適用拡大等状況についても記入してもらった。それによると、該当する数値記入欄全てに有効回答が得られた事業所(476社、全有効回答事業所の8.6%)の集計で、平成28年4月時点で適用拡大要件を満たしていた短時間労働者数は、1事業所当たり平均64.5人と算出された。

これを母数に、社会保険の適用拡大に伴い、短時間労働者の所定労働時間数や加入状況がどう変化したか見ると、平成29年3月末までに、①週の所定労働時

間を30時間以上に延長して新たに社会保険が適用された人が平均14.7人(22.9%)、②週の所定労働時間を変えずにあるいはやや延長する程度で、20時間以上30時間未満で新たに社会保険が適用された人が平均17.0人(26.4%)となった。一方、③社会保険の適用を回避するために週の所定労働時間を短縮した人は平均24.0人(37.2%)で、④適用拡大を理由とするものに限らず退職した人が平均8.7人(13.5%)となっている。結果として、今般の適用拡大に伴い、社会保険が新たに適用された人数割合は、平成28年4月時点の対象者の半数程度(49.3%)と算出された。

### 3 制度特例の新設に伴う「特定適用事業所等以外の事業所」における対応状況

#### 適用を「既に申請した」か「申請する見通し」の事業所は一定程度

一方、「特定適用事業所等以外の事業所」(2,316社)を対象に、労使合意に基づき、社会保険の適用拡大を行うことができる制度特例が設けられたことを知っているか尋ねると、「内容まで知っている」割合は57.6%で、「内容までは分からないが、制度特例が設けられたことは知っている」が34.2%、「知らない・分からない」が7.6%となった(無回答0.6%)。

こうしたなか、「特定適用事業所等以外の事業所」で、適用拡大要件を満たす短時間労働者を「雇用している(雇用する予定がある)」事業所は61.4%(1,422社、全有効回答事業所の25.7%)となった。そこで、これを対象に制度特例を活用する意向があるか尋ねると、「未定・分からない」とする事業所が過半数(51.3%)を占め、「適用を申請するつもりはない」も3割を超えた(32.0%)ものの、「既に適用を申請した」(5.6%)あるいは「適用を申請する見通し」(4.7%)の事業所も、一定程度見られた(無回答6.4%)。

#### 申請理由は「短時間労働者の処遇を改善し、人材の確保・定着を図りたいから」が最多

「既に適用を申請した」か「適用を申請する見通し」の事業所(計146社)を対象に、制度特例の申請理由を尋ねると(複数回答)、「短時間労働者の処遇を改善し、人材の確保・定着を図りたいから」(72.6%)が最も多く、これに「短時間労働者自身が希望しているから」(36.3%)や「短時間労働者がより長い労働時間、

働く動機になると思うから」(30.8%)、「親会社の意向やグループ会社の動向に準じるから」(6.2%)、「企業イメージが向上するから」(4.8%)等が続いた。

一方、「適用を申請するつもりはない」または「未定・分からない」と回答した事業所(計1,185社)にもその理由を尋ねると(複数回答)、「短時間労働者自身が希望していないから」(61.4%)が最も多く、次いで「任意だから(義務ではないから)」(44.7%)、「総額人件費の増加につながるから」(32.3%)、「労働者の同意を得るなど、手続きが大変だから」(12.6%)、「親会社の意向やグループ会社の動向に準じるから」(11.3%)等が挙げられた。

#### 4 今後のさらなる適用拡大への対応意向

「短時間労働者の希望に基づき、出来るだけ加入してもらう」が最多で約4割

「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」には、「政府は、短時間労働者に対する厚生年金保険及び健康保険の適用範囲について、平成31年9月30日までに検討を加え、その結果に基づき、必要な措置を講ず

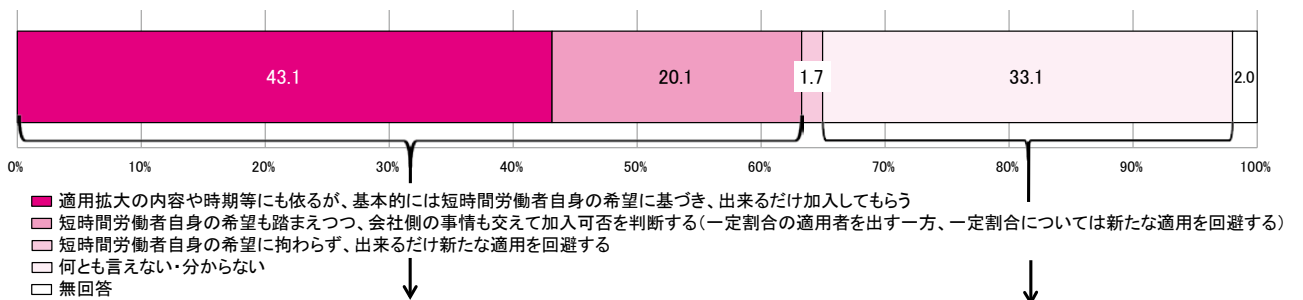
る」ことも明記されている。

そこで、短時間労働者を「雇用している」か「今後、雇用する予定がある」事業所の計3,786社を対象に、今後、社会保険のさらなる適用拡大(例えば、規模要件や賃金要件の廃止、労働時間要件の引下げ等)が行われた場合には、どのような対応を行うと思うか尋ねると、「適用拡大の内容や時期等にもよるが、基本的には短時間労働者自身の希望に基づき、出来るだけ加入してもらう」との回答が最多で4割を超えた(43.1%) (図表2)。次いで「何とも言えない・分からない」(33.1%)が挙げられたが、これに続くのは「短時間労働者自身の希望も踏まえつつ、会社側の事情も交えて加入可否を判断する(一定割合の適用者を出す一方、一定割合については新たな適用を回避する)」(20.1%)で、「短時間労働者自身の希望に拘わらず、出来るだけ新たな適用を回避する」は僅少(1.7%)にとどまった。

「適用拡大の内容や時期等にもよるが、基本的には短時間労働者自身の希望に基づき、出来るだけ加入してもらう」ないし「短時間労働者自身の希望も踏まえつつ、会社側の事情も交えて加入可否を判断する」と

図表2 今後の更なる適用拡大への対応意向(上)と新たに適用を拡大する理由(下左)、対応方針の決定要素(下右)(事業所調査)

(n=短時間労働者を「雇用している」か「今後、雇用する予定がある」事業所3,786社)



新たに適用を拡大する理由(複数回答)	
短時間労働者の処遇を改善し、人材の定着を図りたいから(短時間労働者を安価な労働力として、いくらでも使える環境では無くなっているから)	46.4
短時間労働者の必要人数が確保し難しくなっているから(人手不足だから)	30.9
適用を回避すると、業務等に支障が出るから(短時間労働者の離職等にもつながるから)	20.4
短時間労働者の人材の質が確保し難しくなっているから(人手不足だから)	19.9
適用回避は、企業イメージを悪化させる恐れがあるから(正社員も採り難しくなっており)短時間労働者により高度な業務や責任等を任せたいから	13.5
その他	6.4
無回答	18.1
平均選択数(個)	1.8

対応方針の決定要素(複数回答)	
短時間労働者自身の希望	52.6
労働力確保(人手不足等)の状況や見通し	49.7
会社の業績や景気の見通し	37.6
更なる適用拡大の内容や時期(事業・職場等への影響の大きさ)	29.3
正社員も含めた労働法制の変化と見通し(長時間労働の抑制、同一労働同一賃金等)	24.8
親会社の意向やグループ会社の動向	20.5
業務の省力化(機械化・自動化等)等の状況	5.6
その他	4.3
無回答	1.8
平均選択数(個)	2.3

回答した事業所（計2,395社）に対し、社会保険の新たな適用を拡大する理由を尋ねると（複数回答）、「短時間労働者の処遇を改善し、人材の定着を図りたいから（短時間労働者を安価な労働力として、いくらでも使える環境では無くなっているから）」が4割を超えて（46.4%）最も多く、これに「短時間労働者の必要人数が確保し難くなっているから（人手不足だから）」（30.9%）等が続いた。

また、「何とも言えない・分からない」とした事業所（1,252社）に対しても、対応方針はどのような要素に依存して決まってくると思うか尋ねると（複数回答）、最多は「短時間労働者自身の希望」で半数を超え（52.6%）、次いで「労働力確保（人手不足等）の状況や見通し」（49.7%）、「会社の業績や景気の見通し」（37.6%）等となった。

### 短時間労働者の雇用理由は「正社員（フルタイム）の採用、確保が困難だから」が大幅に増加

このように、社会保険の今般の適用拡大に伴う対応状況を見ても、今後のさらなる適用拡大への対応意向でも、企業の前向きな対応姿勢が目立つのは何故だろうか。その背景を探るため、短時間労働者を「雇用している」事業所（3,630社）に尋ねた雇用理由（複数回答）を、ほぼ同様の仕様で行った過去の調査（2012年7～8月に実査<sup>注3)</sup>）結果と比較しながら見ると、

図表3の通りになった。

すなわち、約5年前は、①1日の忙しい時間帯に対応するため、②仕事内容が簡単だから、③賃金が割安だから（手当や賞与等が必要ないから）が上位三つを占めていたのに対し、今回の調査でも、最上位こそ「1日の忙しい時間帯に対応するため」（36.6%）で変わらないが、これに続くのは「経験・知識・技能のある人を活用したいから」（35.6%）や「正社員（フルタイム）の採用、確保が困難だから」（30.2%）で、短時間労働者の雇用環境がこの間、大きく変容している様子が見て取れる。「正社員の採用、確保が困難だから」、短時間労働者を雇用しているとする事業所が+21.6ポイントと大幅に増加する一方、「仕事内容が簡単だから」（-11.0ポイント）や「賃金が割安だから」（-8.2ポイント）、「社会保険の負担が少なくて済むから」（-5.8ポイント）等とする事業所が軒並み減少した。社会保険の適用拡大に企業が思いの外、前向きな対応姿勢を示している背景には、取り巻く環境変化があると言えるだろう。

## 5 社会保険の適用範囲に対する見解

規模による違いに「納得できない」割合は、大規模な事業所ほど高い

一方、短時間労働者に対する社会保険の適用範囲が、企業の規模によって異なる（競争条件が企業間で異なる）ことについてもどう思うか尋ねると、全有効回答

図表3 短時間労働者を「雇用している」理由（事業所調査）

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

事業所(5,523社)のうち、「納得できる」とした割合が11.2%、「どちらかと言えば納得できる」が27.8%で、合わせて「納得できる」が計39.0%に対し、「どちらかといえば納得できない」は22.1%、「納得できない」は8.7%で、「納得できない」が計30.8%となった(他に「よく分からない」27.4%、無回答2.8%)。全体では、「納得できる」とした事業所と「納得できない」事業所の割合が拮抗する形となったが、

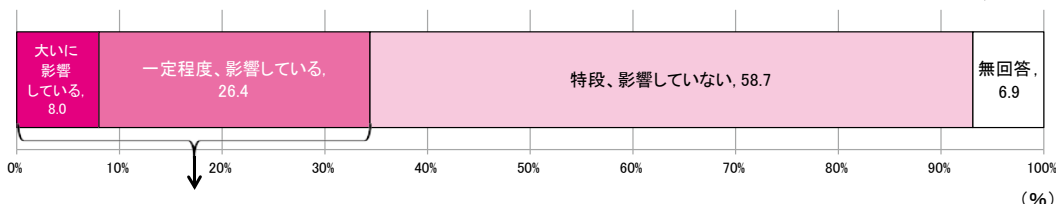
これを事業所の規模別に見ると、「納得できない」割合計は「30人以下」で29.0%、「31～100人」で30.1%、「101～300人」で30.9%、「301～500人」で36.9%、「501人以上」で38.8%と規模が大きいほど高い。特に、301人以上では、「納得できない」割合計が「納得できる」割合計を上回っている。

**業種による違いに「納得できない」割合は、「生活関連サービス業、娯楽業」等で高い**

また、個人事業所の場合には、業種によって社会保険の適用事業所となるかどうかが変わってくる(クリーニングや飲食店、ビル清掃などサービス業の一部や、農林漁業等は強制でない)ことについてもどう思うか尋ねると、「納得できる」が9.4%、「どちらかと言えば納得できる」が19.3%で、合わせて「納得できる」とする事業所が計28.7%に対し、「どちらかといえば納得できない」は19.7%、「納得できない」は8.7%で、「納得できない」事業所の割合が計28.4%となった(他に「よく分からない」36.8%、無回答6.2%)。なお、これを業種別に見ると、「納得できない」割合計は「生活関連サービス業、娯楽業」(40.6%)や「小売業」(35.4%)、「情報通信業」(34.1%)等で高く、いずれも「納得できる」割合計を上回っている。

図表4 必要な労働力を確保する上での「就業調整」の影響とその内容(事業所調査)

(n=全有効回答事業所5,523社)



影響している「就業調整」の具体的な内容(複数回答)	もっとも影響が大きいもの	
配偶者控除の適用を受けるための基準(103万円以下に抑制)	73.8	35.9
配偶者の被用者保険の被扶養者にとどまるための基準(130万円未満に抑制)	60.8	20.6
自身の収入に対する所得税の課税を回避するための基準(103万円以下に抑制)	41.4	7.0
社会保険の加入を回避するための基準(週30時間未満等に抑制)	33.3	7.6
社会保険の加入を回避するための基準(週20時間未満や月額賃金8.8万円未満に抑制)	31.7	9.9
配偶者特別控除の適用を受けるための基準(103万円超141万円未満に抑制)	30.2	2.0
一定額を超えると配偶者の勤務先から手当(配偶者手当、家族手当等)をもらえなくなることを回避するための基準	28.5	3.2
住民税の支払い義務を回避するための基準(100万円以下に抑制)	17.2	0.4
受給している公的年金が支給停止にならないよう(あるいは減額率が小さくなるよう)にする基準	16.6	5.1
雇用保険の加入を回避するための基準(週20時間未満に抑制)	11.4	0.8
所得税の適用税率を低く抑えるための基準(195万円以下に抑制)	1.7	—
その他	0.8	0.4
無回答	0.8	6.9
平均選択数(個)	3.5	

## 6 必要な労働力を確保する上での「就業調整」の影響

「影響している」事業所は1/3超、「配偶者控除の適用を受けるための基準(103万円以下に抑制)」が最多

全有効回答事業所(5,523社)を対象に、短時間労働者が所得税や社会保険、年金の支給等を意識して労働時間の長さ等を調整するいわゆる「就業調整」が、必要な労働力を確保する上でどの程度、影響しているか尋ねると、「特段、影響していない」が過半数(58.7%)を占めたものの、「大いに影響している」(8.0%)ないし「一定程度、影響している」(26.4%)と回答した事業所が合わせて1/3を超えた(図表4)。そこで、必要な労働力を確保する上で、「就業調整」が「影響している」とした事業所(計1,900社)を対象に、具体的にはどの基準(所得税や社会保険、年金の支給等に係る適用基準)が影響していると思うか尋ねると(複数回答)、「配偶者控除の適用を受けるための基準(103万円以下に抑制)」(73.8%)が最も多く、次いで「配偶者の社会保険の被扶養者にとどまるための基準(130万円未満に抑制)」(60.8%)、「自身の収入に対する所得税の課税を回避するための基準(103万円以下に抑制)」(41.4%)等が挙げられた。

なお、「配偶者控除の適用を受けるための基準」か「自身の収入に対する所得税の課税を回避するための基準」のいずれかを挙げ、結果として「103万円以下に抑制」することが「影響している」とした事業所の割合は、81.2%（全有効回答事業所に占める割合では27.9%）と算出される。また、「配偶者の社会保険の被扶養者にとどまるための基準（130万円未満に抑制）」や「社会保険の加入を回避するための基準（週30時間未満等に抑制）」「社会保険の加入を回避するための基準（週20時間未満や月額賃金8.8万円未満に抑制）」のいずれかを選択し、結果として社会保険の加入要件が「影響している」とする事業所の割合は82.5%（同28.4%）となった。

## II 短時間労働者に対する調査結果

### 1 社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化

働き方が「変わった」者の半数以上が「所定労働時間を延長した」と回答

本調査では、事業所側だけでなく、そこで働く短時間労働者に対しても、社会保険の適用拡大への対応状況等を尋ねている。

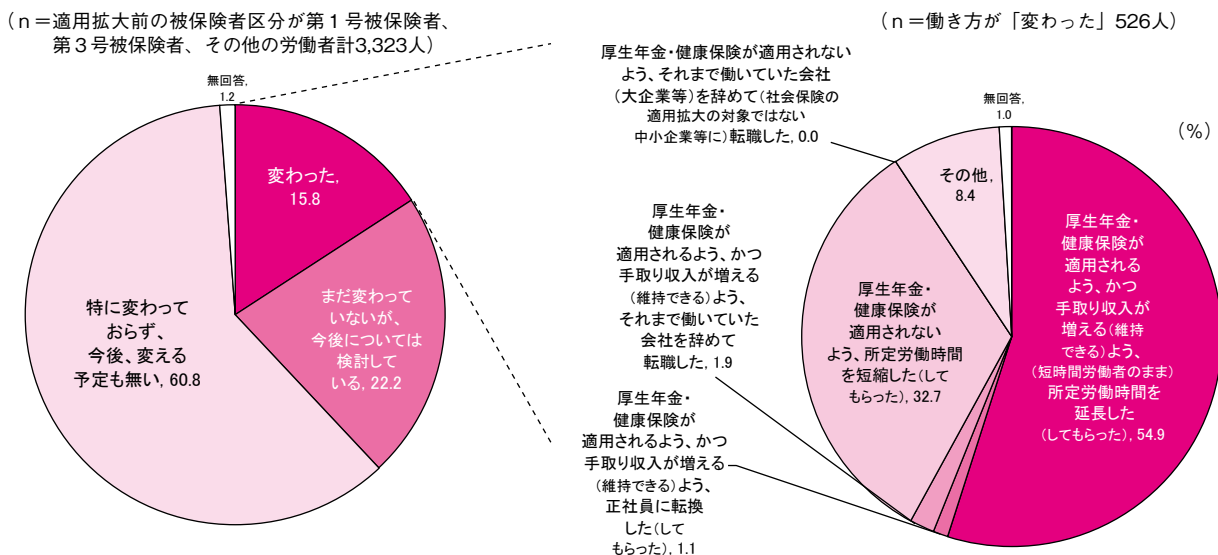
それによると、全有効回答労働者<sup>(注4)</sup>のうち、適用拡大前の被保険者区分にも有効回答が得られた第1号被保険者、第3号被保険者、その他の計3,323人で、

社会保険の今般の適用拡大に伴う働き方の変化を見ると、自身の働き方が「変わった」とする割合は15.8%で、「まだ変わっていないが、今後については検討している」が22.2%等となった（図表5）。働き方が「変わった」場合に具体的にどう変化したかについては、最多は「厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増える（維持できる）よう、（短時間労働者のまま）所定労働時間を延長した（してもらった）」で半数を超え（54.9%）、これに「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）」（32.7%）等が続いた。

なお、これを被保険者区分別に見ると、第1号被保険者（648人）では、働き方が「変わった」割合が16.5%で、「まだ変わっていないが、今後については検討している」が22.2%、「特に変わっておらず、今後、変える予定も無い」が59.7%となった（無回答1.5%）。働き方が「変わった」場合の具体的な内容としては、「厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増えるよう、所定労働時間を延長した」が2/3を超え（67.3%）、次いで「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」が15.9%、「その他」が13.1%等となっている。

また、第3号被保険者（2,322人）についても、働き方が「変わった」割合は16.2%で、「まだ変わっていないが、今後については検討している」が24.1%、「特に変わっておらず、今後、変える予定も無い」が58.7%となった（無回答1.0%）。働き方が「変わった」

図表5 社会保険の今般の適用拡大に伴う働き方の変化（短時間労働者調査）



場合の具体的な内容としては、「厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増えるよう、所定労働時間を延長した」が半数を超えた(51.7%)ものの、「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」も1/3を超え(36.9%)、「その他」が7.7%等となっている。

### 加入理由、「もっと働いて収入を増やしたい(維持したい)から」が最多

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した」か「正社員に転換した」か「それまで働いていた会社を辞めて転職した」短時間労働者(計305人)を対象に、社会保険に新たに加入した理由を尋ねると(複数回答)、「もっと働いて収入を増やしたい(維持したい)から」(44.9%)が最も多く、次いで「将来の年金額を増やしたいから」(44.3%)、「会社側から言われたから」(32.8%)、「保険料の負担が軽くなるから」(22.6%)、「周囲の人(家族や同僚等)に勧められたから」(10.2%)、「医療給付(傷病や出産時の手当金)が充実するから」(6.9%)、「(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」(4.9%)等が挙げられた。

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」ないし「それまで働いていた会社を辞めて転職した」労働者(計172人)に対しても、加入しなかった理由(複数回答)を尋ねると、「配偶者控除を受けられなくなるから」(54.7%)が最も多く、これに「健康保険の扶養から外れるから」(50.6%)や「手取り収入が減少するから」(49.4%)、「配偶者の会社から手当(配偶者手当や家族手当等)が支給されない恐れがあるから」(29.7%)、「(自身で保険料を納めて)加入するメリットが分からないから」(28.5%)、「(育児や介護、病気等の事情で)働く時間を増やせないから」(16.9%)、「会社側から言われたから」(11.0%)、「周囲の人(家族や同僚等)に勧められたから」(4.1%)等が続いた。

## 2 さらに適用拡大に伴う働き方の変更意向

自身が対象になったら、働き方を「変えると思う」が4割弱で、働く時間を「減らす」と「増やす」が拮抗  
社会保険の適用拡大前後における、全有効回答労働

者(6,418人)の被保険者区分の変化を整理すると、適用拡大前は、第1号被保険者が648人(構成比で10.1%)、第2号被保険者が2,409人(37.5%)、第3号被保険者が2,322人(36.2%)、その他が353人(5.5%)に対し、適用拡大後は第1号被保険者が398人(6.2%)、第2号被保険者が3,118人(48.6%)、第3号被保険者が1,955人(30.5%)、その他が261人(4.1%)となった(いずれも無回答は686人(10.7%))。結果として、適用拡大前の第1号被保険者から、適用拡大後の第2号被保険者に移行した人は250人で、適用拡大前の第1号被保険者に占める割合では4割弱(38.6%)と算出された。同様に、第3号被保険者から第2号被保険者に移行した人は367人で、適用拡大前の第3号被保険者の1/6程度(15.8%)となった。

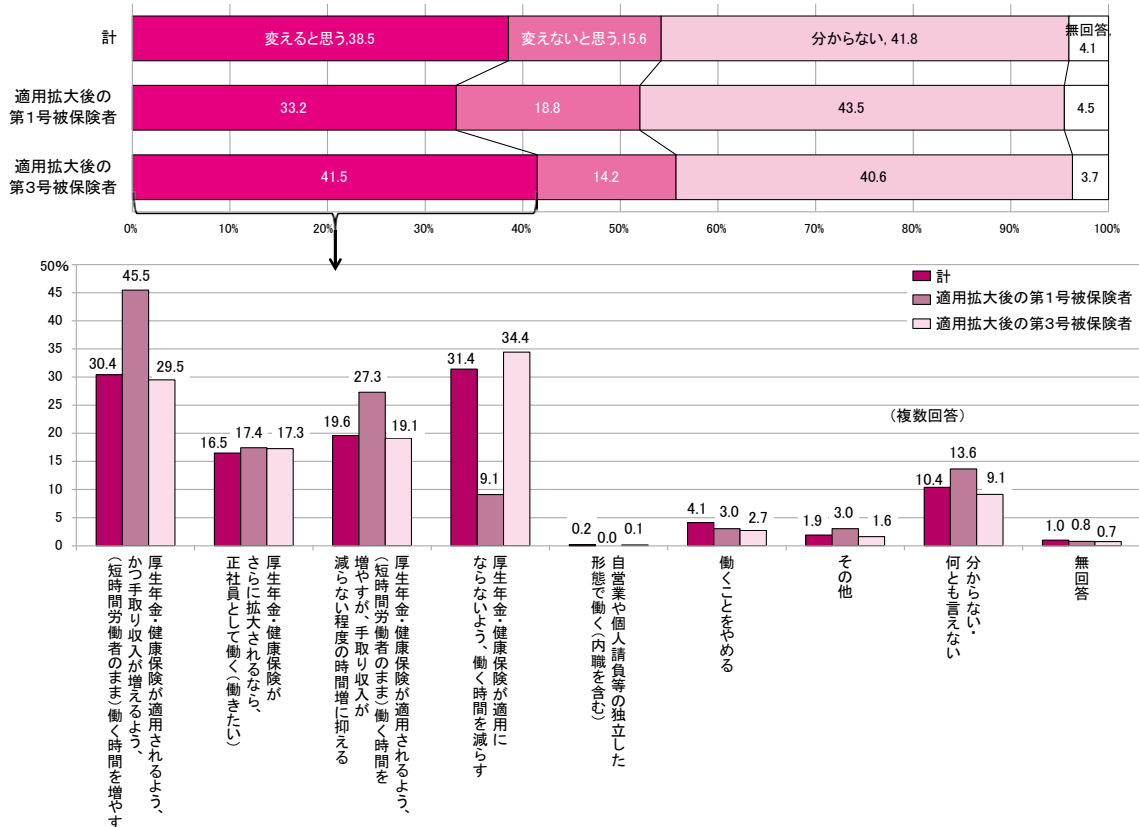
こうしたなか、適用拡大後の被保険者区分が第1号被保険者、第3号被保険者、その他の短時間労働者計2,614人を対象に、社会保険の適用基準が今後、さらに緩和され、自身の現在の働き方が適用対象となったらどう思うか尋ねると、「分からない」が4割を超えた(41.8%)ものの、働き方を「変えると思う」が38.5%に対し、「変えないと思う」(結果として、そのままの働き方で社会保険が適用になる)は15.6%となった(無回答4.2%)。働き方を「変えると思う」労働者(1,007人)にどのように変更すると思うか尋ねると(複数回答)、「厚生年金・健康保険が適用にならないよう、働く時間を減らす」(31.4%)と「厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増えるよう、(短時間労働者のまま)働く時間を増やす」(30.4%)が拮抗する形で、これに「厚生年金・健康保険が適用されるよう働く時間を増やすが、手取り収入が減らない程度の時間増に抑える」(19.6%)や「厚生年金・健康保険がさらに拡大されるなら、正社員として働く(働きたい)」(16.5%)等が続いた(図表6)。

なお、被保険者区分別に見ると「変えると思う」労働者の割合は、第1号被保険者で33.2%に対し、第3号被保険者では41.5%となっている。また、「変えないと思う」は第1号被保険者で18.8%に対し、第3号被保険者では14.2%等となった。その上で、働き方をどのように変更すると思うか(複数回答)について、第1号被保険者では上位から、「厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増えるよ



図表6 さらなる適用拡大に伴う働き方の変更意向（短時間労働者調査）

(n=適用拡大後の第1号被保険者と第3号被保険者、その他の労働者計2,614人)



う働く時間を増やす」(45.5%)、「厚生年金・健康保険が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」(27.3%)、「厚生年金・健康保険がさらに拡大されるなら、正社員として働く」(17.4%)等の順となった。これに対し、第3号被保険者では、「厚生年金・健康保険が適用にならないよう、働く時間を減らす」(34.4%)が最も多く、これに、「厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増えるよう働く時間を増やす」(29.5%)、「厚生年金・健康保険が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」(19.1%)等が続いた。

### 3 「就業調整」の状況と配偶者控除等に係る制度改正への対応意向

#### 就業調整を「行っている」割合は1/4超

全有効回答労働者(6,418人)のうち、就業調整(年収や労働時間の調整)を「行っている」割合は27.1%で、「行っていない」が70.9%となった(無回答2.0%)。

就業調整を「行っている」労働者(1,741人)を対象に具体的な内容を尋ねると(複数回答)、「配偶者の

所得税について配偶者控除が受けられるよう、自身の収入を103万円以下に抑えている」(36.5%) (全有効回答労働者の9.9%) が最も多く、次いで「自身の収入に所得税がかからないよう、非課税限度額(103万円)以下に抑えている」(27.6%) (同7.5%) や「配偶者の社会保険に被扶養者として加入できるよう、自身の収入を130万円未満に抑えている」(24.6%) (同6.7%)、「配偶者特別控除が受けられるよう、自身の収入を103万円超141万円未満に抑えている」(19.1%) (同5.2%)、「住民税がかからないよう、自身の収入を100万円以下に抑えている」(11.7%) (同3.2%)、「社会保険に加入しなくて済むよう、週の所定労働時間を20時間未満、月額賃金を8.8万円未満等に抑えている」(11.2%) (同3.0%)、「配偶者の勤務先から手当(配偶者手当や家族手当等)がもらえるようにしている(103万円・130万円以下等)」(10.8%) (同2.9%)等となっている。

配偶者控除等を満額受けられる年収上限の引き上げに伴い、「(働き方を)変えると思う」は約4割

こうしたなか、「配偶者控除が受けられるよう」あ

るいは「配偶者特別控除が受けられるよう」に、就業調整している短時間労働者（計892人）に対して、配偶者控除等を満額受けられる年収の上限が2018年1月より（103万円から）150万円に引き上げられることに伴い、自身の働き方をどうすると思うか尋ねると、「（現在の働き方を）変えると思う」との回答が38.3%で、「変えないと思う」が30.4%、「分からない」が30.2%となった（無回答1.1%）。働き方を「変えると思う」場合（342人）の変更内容としては（複数回答）、「自身の収入が103万円超～130万円以下に収まるよう少しだけ働く時間を増やす」（57.9%）が最も多く、これに「自身の収入が130万円超～150万円以下に収まるよう、働く時間を増やす」（40.6%）、「自身の収入が150万円を超えるよう、働く時間を大幅に増やす」（4.7%）等が続いた。

#### 4 社会保険に加入できる求人の評価や、社会保険の適用範囲に対する見方

##### 6割超が社保加入の求人を「魅力的だと思う」

事業所調査と同様に、短時間労働者に対しても、社会保険の適用範囲等に対する見方を尋ねている。

全有効回答労働者（6,418人）を対象に、まず、社会保険に加入できる条件が掲げられた求人についてどう感じているか尋ねると、「非常に魅力的だと思う」が22.9%、「どちらかといえば魅力的だと思う」が37.3%で、合わせて「魅力的だと思う」短時間労働者が6割を超えた（計60.2%）。これに対し、「全く魅力的ではないと思う」は2.9%、「どちらかといえば魅力的ではないと思う」は3.3%で、「魅力的ではないと思う」は計6.2%にとどまり、「魅力的だと思う」割合計が「魅力的ではないと思う」割合計を大きく上回った（他に「何とも言えない・分からない」31.0%、無回答2.6%）。

こうしたなか、短時間労働者に対する社会保険の適用範囲が、企業の規模によって異なることについてどう思うか尋ねると、「よく分からない」との回答が1/3を超えた（35.8%）ものの、「納得できる」とする短時間労働者が計20.7%（「納得できる」6.6%+「どちらかといえば納得出来る14.1%」）に対し、「納得できない」は計39.9%（「納得できない」15.6%+「どちらかといえば納得できない」24.3%）で、「納得できない」が「納得できる」を上回った（無回答3.6%）。

また、個人事業所に勤める場合に、（同じ働き方でも）業種によって社会保険が適用されるかどうかが変わってくることについてどう思うかも尋ねると、「よく分からない」が4割を超えた（44.1%）ものの、「納得できる」が計17.0%（「納得できる」6.3%+「どちらかと言えば納得できる」10.8%）に対し、「納得できない」は計34.2%（「納得できない」12.1%+「どちらかと言えば納得できない」22.2%）で、「納得できない」が「納得できる」の2倍程度となった。

#### 5 仕事の掛け持ち状況と社会保険の通算適用に対する見解

##### 「望ましい」が3割程度で「望ましくない」を上回る

働き方改革の一環として、兼業や副業が注目されている。厚生労働省でも本年1月には、「ガイドライン」や「モデル就業規則」を策定して、その普及促進を図っている。そこで、本調査でも全有効回答労働者（6,418人）を対象に、現在の会社での仕事以外に他の会社でも働いたり、本業・副業を持つなど仕事を掛け持ちしているか尋ねると、仕事の掛け持ちを「している」短時間労働者は8.9%（568人）となった。その内容としては（複数回答）、「パート・アルバイト等の短時間労働者」（45.4%）が多く、これに「自営業や個人請負など独立した形態（内職を含む）」（29.9%）や「家業（農業を含む）の手伝い」（12.7%）、「会社等の役員」（3.0%）等が続く。また、仕事を掛け持ちしている理由については（複数回答）、「一つの仕事では、日々の生活を維持できないから」（40.5%）が最も多く、次いで「自身が活躍できる場や人脈を拡げたいから」（25.2%）、「時間を有効に活用したいから」（23.2%）等が挙げられた。

こうしたなか、掛け持ちしている仕事の労働条件（所定労働時間の長さや月額賃金等）を通算して、社会保険の適用を判断することについてどう考えるか尋ねると、「何とも言えない・分からない」との回答が半数を超えた（51.9%）ものの、「望ましいこと（必要）だと思う」も3割程度（29.8%）見られ、「望ましくないこと（必要ない）と思う」（14.6%）を上回った（無回答3.7%）。被保険者区分別に見ると、第1号被保険者では「望ましいことだと思う」が4割を超え（44.3%）、これに「何とも言えない・分からない」（40.9%）、「望ましくないことと思う」（12.5%）が

続いている（無回答2.3%）。一方、第3号被保険者では「何とも言えない・分からない」が約6割にのぼった（58.5%）が、「望ましいことだと思う」が23.4%に対し、「望ましくないことと思う」は14.9%で（無回答3.2%）、やはり「望ましいことだと思う」が「望ましくないことと思う」を上回った。

（主任調査員補佐・渡辺木綿子、主任調査員・新井栄三、労働政策研究所副所長・荻野登）

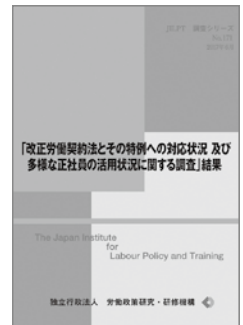
【注】

- その概要は、2月23日に当機構ホームページ（<http://www.jil.go.jp/press/documents/20180223.pdf>）でも公表済みである。なお、分析を含めた全容は、2018年5月を目途に調査シリーズとして刊行予定。
- 本稿で示す%表示は、全てn（回答）数から算出し、少数点以下第2位を四捨五入している。
- 調査シリーズNo.105「短時間労働者の多様な実態に関する調査」結果。
- 調査票は、短時間労働者（定年再雇用者を含む）が複数名いる場合は、①厚生年金・健康保険の適用拡大の対象者、②①より週の所定労働時間が短い者、③その他（第2号被保険者を含む）の優先順で配布を依頼した。

事業所調査		事業所の規模 (%)		短時間労働者調査		世帯主本人 (%)		
主たる業種	建設業	12.7	100人以下	70.5	男性	22.2	世帯主の夫または妻	60.6
	製造業	13.0	101~300人	18.0	女性	77.7	世帯主の父または母	0.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	0.8	301~500人	3.5	無回答	0.2	世帯主の子ども	6.4
	情報通信業	1.5	501人以上	6.5	年齢層		世帯主の孫	0.1
	運輸業・郵便業	3.8	無回答	1.5	~19歳以下	0.1	その他	1.4
	卸売業・小売業	19.2	北海道	5.5	20~24歳	1.5	無回答	0.6
	金融業・保険業	3.5	東北	9.0	25~29歳	3.2	65万円未満	7.2
	不動産業・物品賃貸業	1.7	北関東・甲信	7.1	30~34歳	6.4	65万円以上70万円未満	1.9
	学術研究・専門・技術サービス業	3.0	南関東	22.6	35~39歳	9.8	70万円以上80万円未満	3.6
	宿泊業・飲食サービス業	5.0	北陸	5.7	40~44歳	14.1	80万円以上90万円未満	4.6
	生活関連サービス業・娯楽業	1.7	東海	11.9	45~49歳	13.8	90万円以上100万円未満	8.6
	教育・学習支援業	5.2	近畿	14.8	50~54歳	12.0	100万円以上103万円未満	9.1
	医療・福祉	16.0	中国	7.8	55~59歳	9.5	103万円以上130万円未満	20.7
	複合サービス業（郵便局協同組合等）	1.2	四国	3.4	60~64歳	14.3	130万円以上141万円未満	4.5
	その他サービス業（他に分類されないもの）	8.7	九州	10.6	65歳以上	14.6	141万円以上150万円未満	3.2
	公務	1.4	無回答	1.6	平均（歳）	50.2	150万円以上195万円未満	9.6
	その他	0.3	過半数代表の労働組合がある	24.6	婚姻状況		195万円以上330万円未満	13.6
無回答	1.2	過半数代表ではないが、労働組合がある	8.7	既婚	80.9	330万円以上695万円未満	8.3	
サービス業計	19.7	労働組合はないが、定期的に労使協議がある	24.7	未婚	10.2	695万円以上900万円未満	0.8	
		労働組合も、定期的な労使協議もない	38.1	離婚・死別	8.5	900万円以上	0.3	
		無回答	3.9	無回答	0.4	無回答	4.0	

調査シリーズ No.171

# 「改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査」結果



A4判 162頁 2017年6月26日発行 ISBN978-4-538-86174-6

定価：1,800円＋税

本調査では、①改正労契法の無期転換ルールや有期・無期契約労働者間の不合理な労働条件の相違禁止ルールに対して、企業がどう対応しようとしているのか、②改正労契法の特例（高度専門職及び高齢者）はどの程度、活用されようとしているのか、③無期転換等により、その増加が見込まれている多様な正社員の活用状況や今後のニーズ、雇用管理上の課題等はどうなっているのか等について、約9600社の回答を基に調査・分析しています。

執筆者 渡辺 木綿子 調査部主任調査員補佐（政策課題担当）

◆お求めは書店、または当機構までお申込みください。

独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT） 成果普及課 〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

TEL: 03-5903-6263 FAX: 03-5903-6115 当機構へのお申込みは Web または FAX で承ります。 <http://www.jil.go.jp>

