

平成24年12月26日(水)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (理事長 山口 浩一郎)
調査・解析部長 荻野 登
調査・解析部主任調査員補佐 渡辺 木綿子
(電話) 03 - 5903 - 6286 (URL) <http://www.jil.go.jp/>

「短時間労働者の多様な実態に関する調査」結果

労働政策研究・研修機構では、短時間労働者の多様な雇用管理状況や就労実態、社会保険が適用拡大された場合の対応動向などについて調査しました。このほど、調査結果がまとまりましたので公表致します。

- ・ 3割超のパートが、働くことを辞めると「日々の生活が維持できなくなる」
- ・ 有期パートでも「基本的に契約を更新する」事業所が過半数
- ・ 事業所の6割弱が「特段、支障がない」ので有期を無期に移行させていない

調査結果のポイント

多様な短時間労働者の雇用管理状況と就労実態について

<無期契約のパートについて契約期間を定めていない理由は長期勤続を期待しているからが約6割> (p5)

無期パートを雇用している事業所が、契約期間を定めていない(無期契約にしている)理由について聞くと、「長期勤続を期待しているから」が57.5%、「恒常的・定常的な業務に就かせているから」が49.9%、「雇用管理上、特に契約期間を定めることはしていないから」が28.8%、「正社員と同等の職務が任せられるから」が17.9% などとなった。

<有期契約のパートでも、「基本的に契約を更新する」事業所が過半数> (p6)

有期パートを雇用している事業所に、契約更新の考え方について聞くと、何らかの形で「更新する」割合が96.3%にのぼり、当該契約限りで「契約を更新することはない」割合は1.8%だった。何らかの形で「更新する」場合の内訳をみると、「基本的に契約を更新する」が56.3%と過半数を占め、以下、「業務量の変動に応じて契約を更新することがある」が15.5%、「やむを得ない場合には契約を更新しないことがある」が14.2%、「契約更新の考え方は定まっておらず、個別の状況に応じて判断する」が10.3%となっている。

<中長期に雇用する見込みのある有期パートでも、無期契約へ移行させないのは「現状で特段、支障がないから」が6割弱> (p6)

「基本的に契約を更新する」あるいは「やむを得ない場合には契約を更新しないことがある」と回答した事業所(70.5%。n=1,060)に、基本的には中長期の雇用を予定しながら、無期契約には移行させていない理由を聞くと(複数回答)、「現状で特段、支障がないから」(58.7%)が6割弱でもっとも多い。次いで、「いざというとき雇用調整できなくなるから」(29.2%)、「有期パート自身が望まないから」(25.1%)、「平均的な勤続年数は長くない(と見込んでいる)から」(15.7%) などとなっている。

<3割超の短時間労働者が、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> (p8)

短時間労働者に対し、働くことを辞めた場合の家計への影響について聞くと、「日々の生活が維持できなくなる」が32.3%、「日々の生活は何とかなるが、住宅ローン等の返済が難しくなる」が12.0%、「日々の生活は何とかなるが、学費・教育費や仕送りの捻出が難しくなる」が12.4% などとなり、短時間労働を辞めると、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を超えた。

社会保険の適用拡大に対する事業所・個人の対応について

<半数超の事業所が、社会保険が適用拡大されたら短時間労働者の雇用管理等を「見直す」と回答> (p16)

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事業所を対象に、短時間労働者に対して社会保険が適用拡大された場合、雇用のあり方や雇用管理を見直すかどうか聞くと、「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%となった。

<所定労働時間の長時間化を図る事業所と、短時間化を図る事業所がいずれも約3割> (p16)

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」事業所に、具体的な見直し内容を聞くと(複数回答)、「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、より多くの短時間労働者を雇用する」が32.6%、「短時間労働者を厳選し、各人に長時間働いてもらい雇用数を抑制する」が30.5%で拮抗している。このほか、「適用拡大要件にできるだけ該当しないよう、賃金・年収水準の設定を見直す」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する」が14.4%、「短時間労働者はできるだけ定年再雇用を活用する」が13.3%、「できるだけ正社員を採用する」が13.0% などとなった。

<厚生年金・健康保険の被保険者として加入することを「希望する」短時間労働者は、国民年金の第1号被保険者で約5割、第3号被保険者では約2割> (p18)

現在、国民年金の第1号被保険者あるいは第3号被保険者である短時間労働者(43.5%)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)になることを希望するか聞くと、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%、第3号被保険者では「希望する」が21.4%で、「希望しない」が78.0%となった。

<6割超の短時間労働者が、社会保険が適用拡大されたら働き方を「変えると思う」と回答> (p19)

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」が61.8%、「変えることはないと思う」が35.9%となった。「変えると思う」場合の具体的な内容をみると(複数回答)、「適用されるようかつ手取り収入が増えるよう時間を増やす」が26.7%、「適用されるよう働く時間を増やすが、手取り収入が減らない程度の時間増に抑える」が15.6%、「適用にならないよう働く時間を減らす」が14.5%、「正社員として働く」が8.7%、「分からない・何とも言えない」が8.0% などとなった。

<社会保険の適用を希望しているが、会社から労働時間の短時間化を求められた場合は、「他の会社を探す」「分からない・何とも言えない」「受け容れる」がそれぞれ3割程度> (p19)

現在、第2号被保険者ではないが、社会保険の適用要件の拡大に伴い、「適用されるよう働き方を変更する」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聞くと(複数回答)、「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% などとなった。

調査の概要

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）を把握するとともに、一定の就労要件を満たす短時間労働者に対し、社会保険が適用拡大された場合¹の対応動向や、それが短時間労働者の雇用に及ぼす影響等を探るため、事業所に対する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調査を実施した。本調査は、厚生労働省雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課からの要請に基づいている。

1．調査対象（標本）：

【事業所調査】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

【個人調査】上記事業所で就業している短時間労働者への配布を各事業所に依頼（5～29人規模で1枚、30～299人で3枚、300～999人で6枚、1000人以上で12枚の計6万2,860枚）

なお、本調査でいう「短時間労働者」とは、「（呼称に係わらず）1週間の所定労働時間が通常の労働者より短い労働者」をさす。

2．標本抽出法：民間機関が所有する事業所データベースを母集団に、産業・規模別に層化無作為抽出

3．調査項目数：事業所調査・個人調査それぞれ90問程度

4．調査方法：郵送配布・郵送回収（短時間労働者には事業所を通じて配布してもらい、本人から直接、郵送返却）

5．調査期間：平成24年7月12日～8月31日

6．有効回収数：【事業所調査】3,591（有効回収率23.9%）

【個人調査】5,317（有効回収率8.5%）

7．回答者の属性：巻末「回答者の属性」を参照

本資料は調査結果の要約版であり、全体については来年3月末を目途に公表予定。

¹「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（平成24年8月10日）に伴い、平成28年10月より、週当たり所定労働が20時間以上 月額賃金が8万8千円以上 勤務期間が1年以上 の短時間労働者（ただし、学生及び従業員数500人以下の企業に使用される者を除く。）に対して、厚生年金・健康保険が適用拡大されることになった。

調査結果の概要

多様な短時間労働者の雇用管理状況と就労実態について

【短時間労働者を雇用する事業所に対する調査結果】

1. 正社員・非正社員（短時間労働者等）の雇用状況

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77.8%だった（正社員のみ雇用している割合は20.7%）。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%）で、フルタイム労働者を雇用している割合は58.2%（同45.4%）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」と呼称）を雇用している割合は、95.7%（同63.8%）だった。

各人数記入欄に不備のなかった事業所（ $n = 2,033$ ）の集計で、その人数割合をみると、常用労働者数計（49万1,164人）を100として、正社員が69.1%に対し、非正社員が30.9%（短時間労働者が21.0%、フルタイム労働者が9.9%）、一般パートが20.4%などとなった。

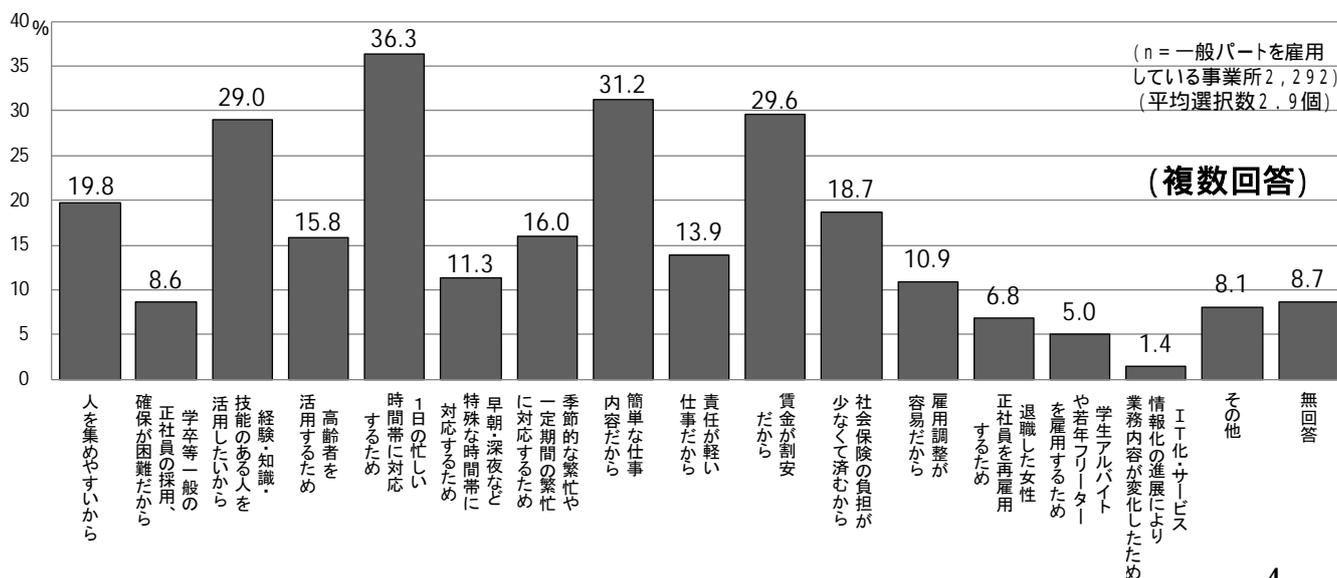
以降の設問は、短時間労働者のうち（かつて同社の正社員だった）定年再雇用パートを除いた、一般パートに関して回答してもらっている。

2. 一般パートを雇用している事業所における多様なパートの活用状況

（1）一般パートの雇用理由

一般パートを雇用している事業所（ $n = 2,292$ ）に、一般パートの雇用理由を聞くと（複数回答）「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%）などが多かった（第1図）。

第1図 一般パートの雇用理由



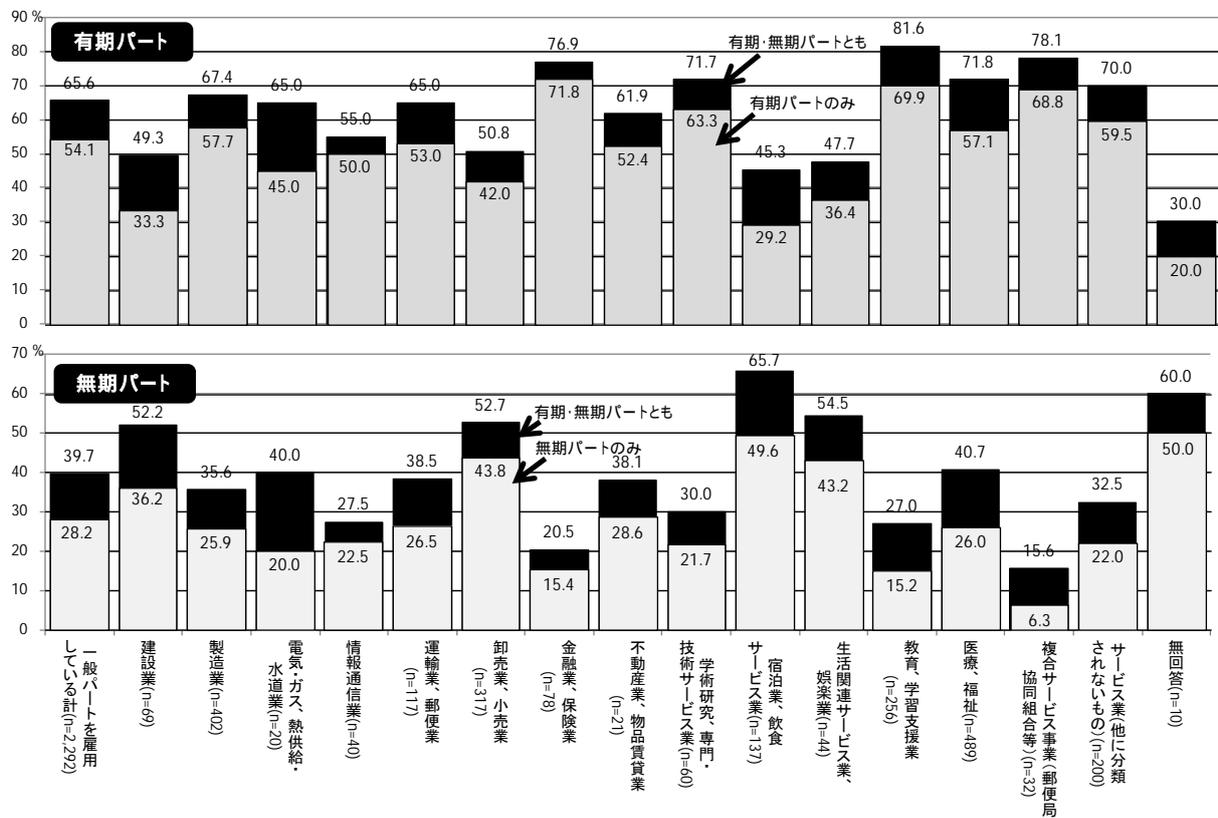
(2) 有期・無期パートの雇用状況

一般パートを雇用している事業所に対し、有期・無期別の雇用状況を聞くと、有期パートを雇用している事業所が65.6%（有期パートのみ雇用している事業所は54.1%）、無期パートを雇用している事業所が39.7%（無期パートのみ雇用している事業所は28.2%）、有期・無期パートとも雇用している事業所が11.5% などとなった。

各人数記入欄に不備のなかった事業所（n = 1,603）の集計で、その人数割合をみると、一般パート数計（11万4,866人）を100として、有期パートが92.2%、無期パートが7.8%となった。

有期・無期パートの雇用状況を業種別にみると、有期パートを雇用している事業所は相対的に、「教育、学習支援業」「複合サービス事業」「金融業、保険業」などに多く、無期パートについては「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「卸売業、小売業」などで多くなっている（第2図）。

第2図 業種別にみた有期・無期を雇用している事業所割合

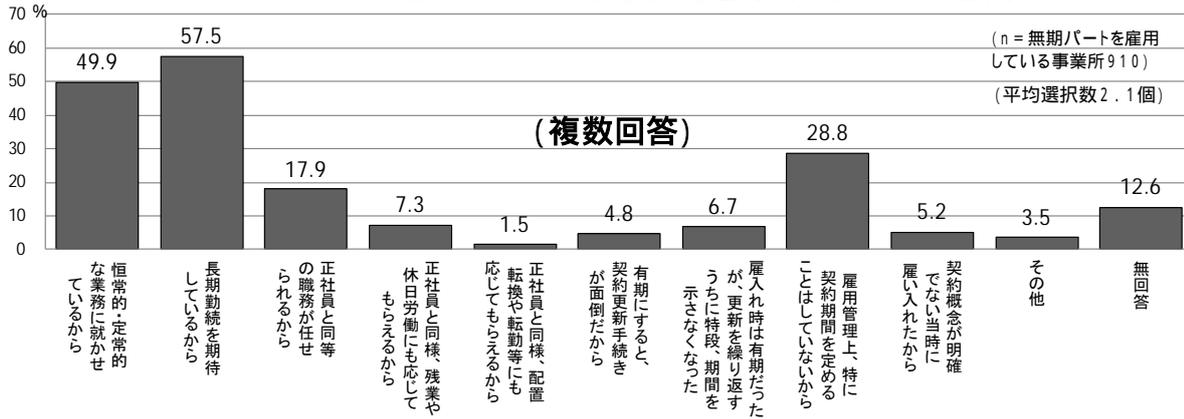


3. 有期・無期の契約の実態

(1) 無期パートの契約期間を定めていない理由

無期パートを雇用している事業所（n = 910）が、契約期間を定めていない（無期契約にしている）理由については（複数回答）、多い順に「長期勤務を期待しているから」が57.5%、「恒常的・定常的な業務に就かせているから」が49.9%、「雇用管理上、特に契約期間を定めることはしていないから」が28.8%、「正社員と同等の職務が任せられるから」が17.9% などとなった（第3図）。

第3図 無期パートの契約期間を定めていない理由



(2) 有期パートの契約更新に対する考え方

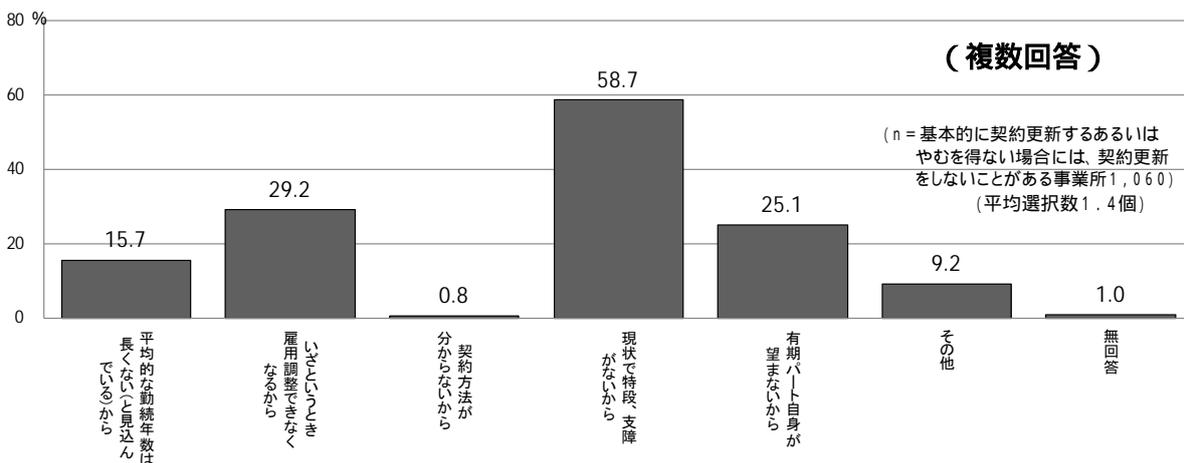
有期パートを雇用している事業所 (n = 1,504) に、契約更新に対する考え方を聞いたところ、何らかの形で更新する方針のある事業所が 96.3% にのぼった。「契約を更新することはない」と、有期契約を当該契約限りとし、更新を想定していない事業所は 1.8% だった。

契約を更新する事業所の内訳をみると、「基本的に契約を更新する」が 56.3% と過半数を占めた。次いで、「業務量の変動に応じて契約を更新することがある」が 15.5%、「やむを得ない場合には契約を更新しないことがある」が 14.2%、「契約更新の考え方は定まっておらず、個別の状況に応じて判断する」が 10.3% となっている。

(3) 有期パートでも基本的に中長期の雇用を予定しながら無期契約へ移行していない理由

「基本的に契約を更新する」あるいは「やむを得ない場合には契約を更新しないことがある」と回答した事業所 (70.5%。n = 1,060) に対して、基本的には中長期の雇用を予定しながら、無期契約には移行していない理由を聞くと、「現状で特段、支障がないから」(58.7%) が 6割弱でもっとも多く、次いで「いざというとき雇用調整できなくなるから」(29.2%)、「有期パート自身が望まないから」(25.1%)、「平均的な勤続年数は長くない(と見込んでいる)から」(15.7%) などとなった(第4図)。

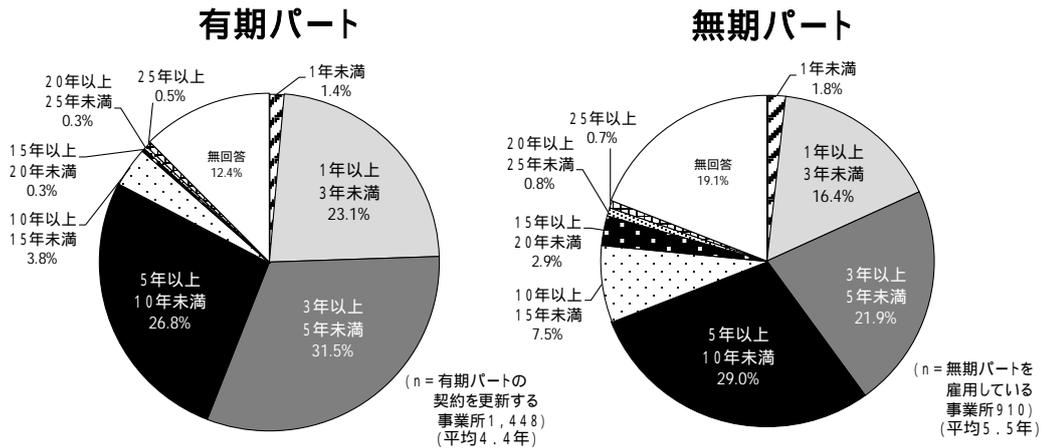
第4図 中長期の雇用を予定しながら無期契約へ移行していない理由



(4) 有期・無期パートの平均勤続年数

有期・無期パートそれぞれの勤続状況をみると、平均勤続年数については無期パートの方が、有期パートより長くなる傾向がみられる。有期パートでは「3年以上5年未満」(31.5%)、「5年以上10年未満」(26.8%)、「1年以上3年未満」(23.1%)などの順で多く、平均4.4年だった。無期パートでは、多い順に「5年以上10年未満」(29.0%)、「3年以上5年未満」(21.9%)、「1年以上3年未満」(16.4%)、「10年以上15年未満」(7.5%)などとなり、平均5.5年だった(第5図)。

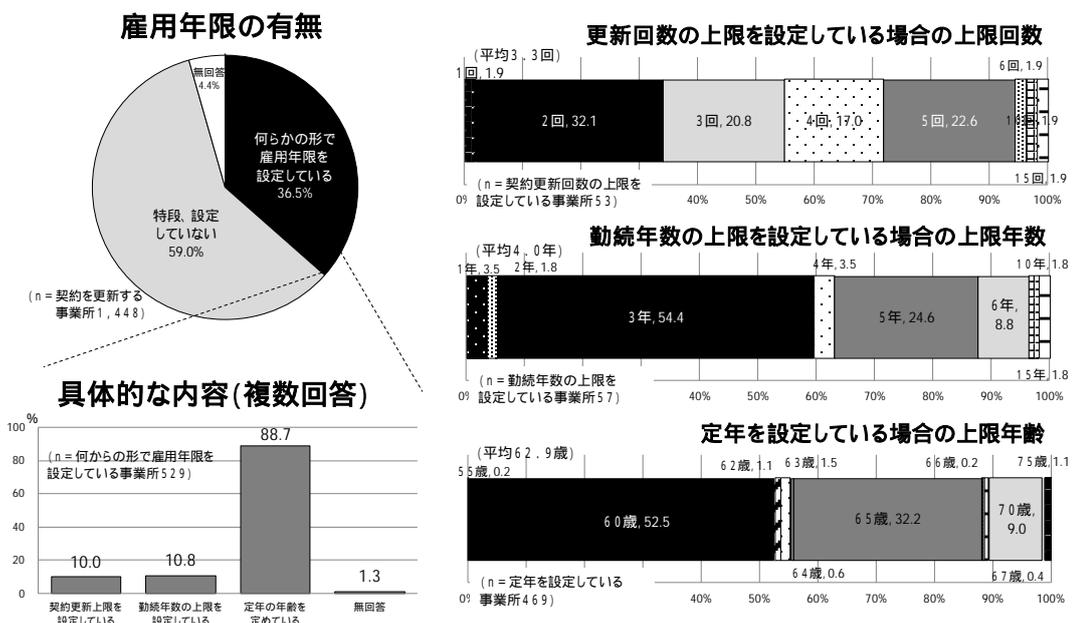
第5図 有期・無期パートの平均勤続年数



(5) 有期パートの雇用年限の設定状況

有期パートの契約を更新する事業所(96.3%、n = 1,448)に、契約の更新回数や勤続年数の上限について聞くと、何らかの形で「設定している」が36.5%、「特段、設定していない」が59.0%などとなった(第6図)。

第6図 有期パートの雇用年限の設定状況



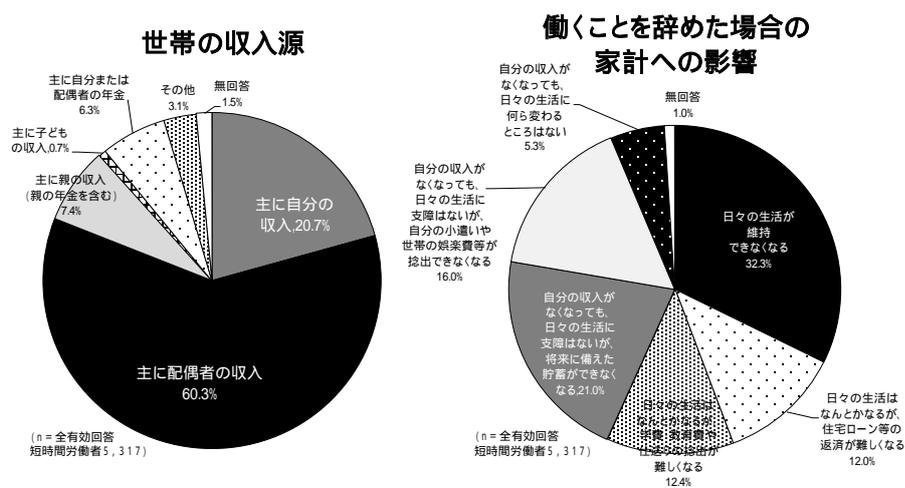
「設定している」場合の具体的な内容を見ると（複数回答）「定年年齢を定めている」が88.7%（うち60歳が52.5%、65歳が32.2%など）と多く、このほか「勤続年数上限がある」が10.8%（うち3年が54.4%、5年が24.6%など）、「更新回数の上限がある」が10.0%（うち2回までが32.1%、5回までが22.6%、3回までが20.8%など）となっている。

【短時間労働者に対する調査結果】

1. 世帯の収入源と自身が働くことを辞めた場合の家計への影響

短時間労働者に対して世帯の収入源を聞くと、「主に配偶者の収入」が60.3%を占める一方、「主に自分の収入」も20.7%と2割を超えた（第7図）。自身が働くことを辞めた場合の家計への影響については、「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、合わせて半数を超えている。

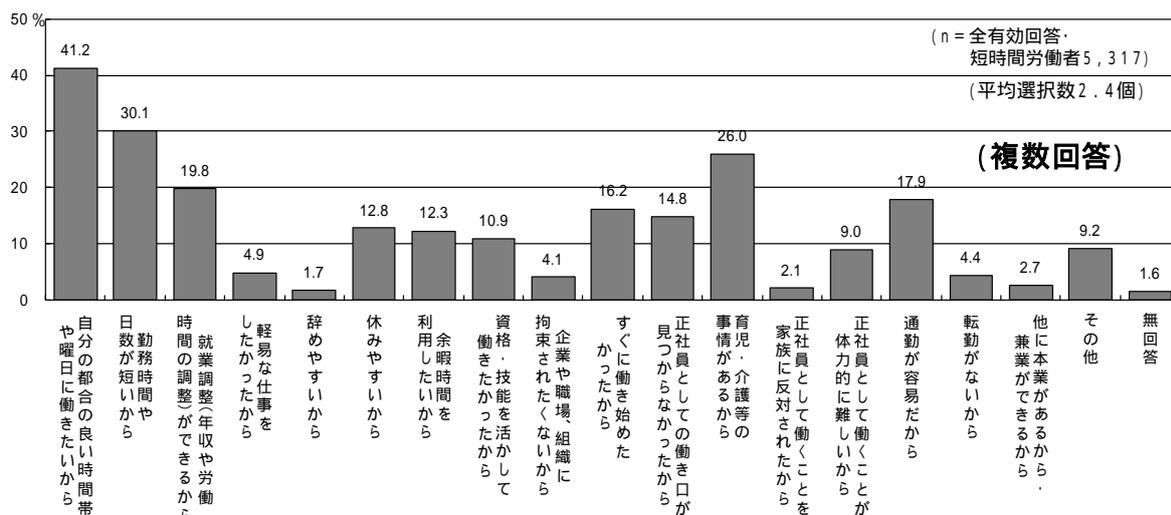
第7図 世帯の収入源と自身が働くことを辞めた場合の家計への影響



2. 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については（複数回答）「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%）、「休みやすいから」（12.8%）、「余暇時間を利用したいから」（12.3%）、「正社員として働くことが体力的に難しいから」（9.0%）などがあがった（第8図）。

第 8 図 短時間労働者という働き方を選んだ理由



3. 就業状況

従事している業務については(複数回答)多い順に「単純・定型業務」(40.4%)、「正社員等の補助業務」(39.6%)、「専門的知識・技術を必要とする業務」(25.6%)、「自身の判断が求められる業務」(18.8%)、「管理的な業務」(6.4%)、「部下や後輩の指導業務」(4.0%)、「その他」(2.6%)となっている。

これを有期・無期の契約別にみると、両者の差が大きい順に、「正社員等の補助業務」(有期で41.4%、無期で35.6%)、「自身の判断が求められる業務」(有期で19.7%、無期で17.1%)、「単純・定型業務」(有期で39.8%、無期で42.2%)、「専門的知識・技術を必要とする業務」(有期で26.1%、無期で25.2%)、「管理的な業務」(有期で6.1%、無期で7.5%)、「部下や後輩の指導業務」(有期で3.9%、無期で4.3%)、「その他」(有期で2.6%、無期で2.5%)となった。

役職に「就いている」割合は、3.6%(有期で3.1%、無期で4.6%)だった。

1日当たりの所定労働時間数は、平均6.0時間だった(有期で6.1時間、無期で5.8時間)。1週間当たりの出勤日数は平均4.5日(有期で4.5日、無期で4.6日)で、1週間当たりの所定労働時間数は平均27.2時間(有期で27.5時間、無期で26.3時間)となった。

残業が「頻繁にある」は3.6%、「たまにある」は22.8%で、「ほとんどない」が36.2%、「まったくない」が35.3%となっている。これを有期・無期の契約別にみると、残業が「ある」割合は有期で27.9%、無期で23.2%だった。

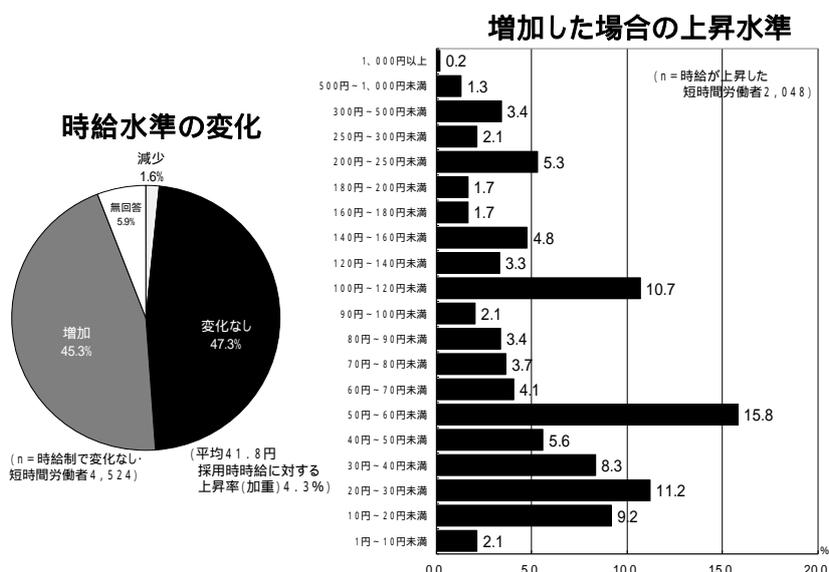
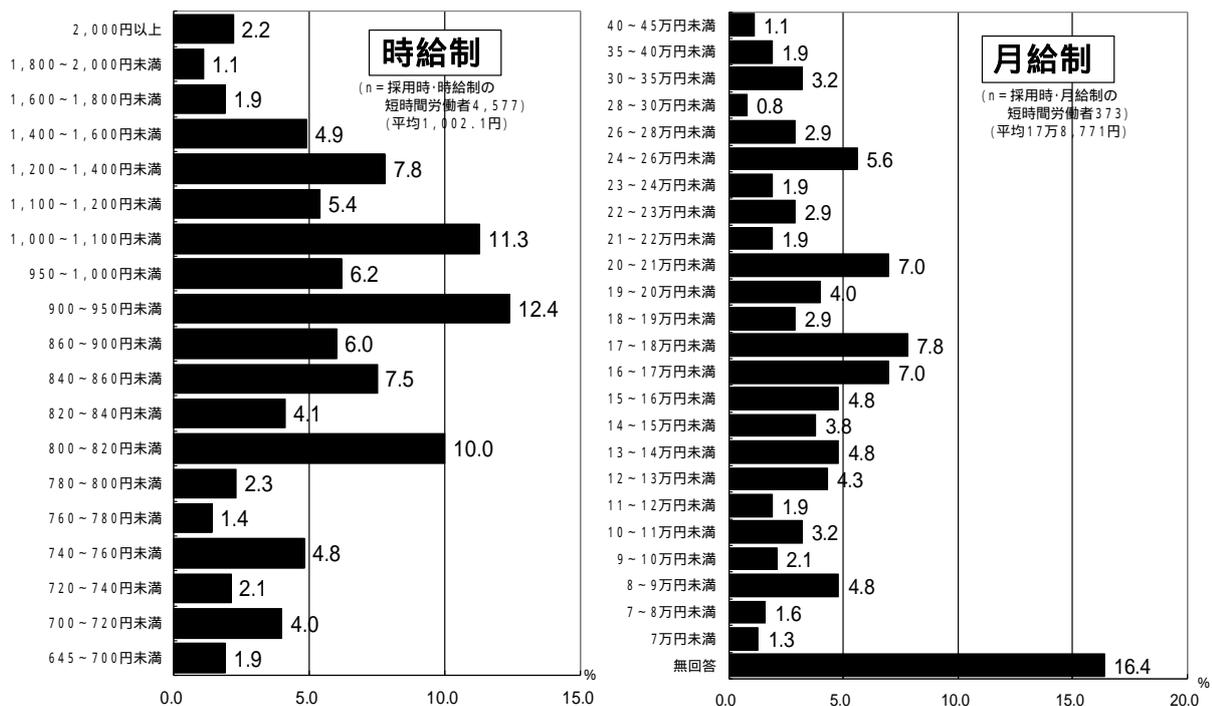
4. 現在の賃金水準と採用時からの変化

現在の賃金の支払形態は86.1%が「時給制」であり、このほか「月給制」が7.0%、「日給」が3.6%、「歩合給・その他」が0.7%となっている。

現在の賃金水準については、時給制では多い順に「900～950円未満」(12.4%)、「1,000～1,100円未満」(11.3%)、「800～820円未満」(10.0%)などとなり、平均1,002.1円だった。月給制では多い順に「17～18万円未満」(7.8%)、「16～17万円未満」及び「20～21万円未満」(ともに7.0%)などで、平均17万8,771円となっている(第9図)。

採用時・現在とも「時給制」である短時間労働者(n=4,524)で、時給水準の変化をみると、採用時より現在の方が「増加」しているケースが45.3%と半数弱で、「変化なし」が47.3%、「減少」が1.6%などとなった(第9図)。増加した場合の上昇幅は、「50～60円未満」が15.8%でもっとも多く、次いで「20～30円未満」が11.2%、「100～120円未満」が9.2%などとなり、平均41.8円だった。

第9図 時給制・月給制別にみた現在の賃金水準と採用時からの時給変化



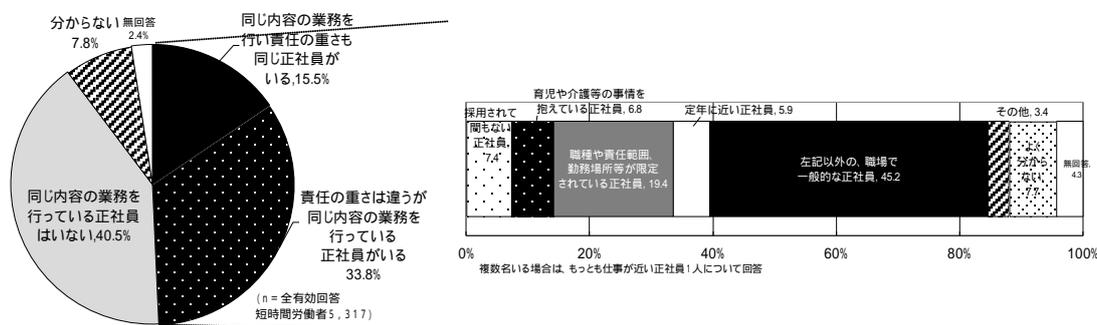
5. 正社員と比較した仕事の異同と賃金の納得性

(1) 同じ仕事をしている正社員の有無と正社員像

正社員との仕事の異同については、「同じ内容の業務を行い、責任の重さも同じ正社員がいる」が15.5%、「責任の重さは違うが、同じ内容の業務を行っている正社員がいる」が33.8%、「同じ内容の業務を行っている正社員はいない」が40.5%、「分からない」が7.8%などとなった(第10図)。

同じ仕事(少なくとも業務内容)をしている正社員がいる場合に、その正社員の主な類型は、「職種や責任範囲、勤務場所等が限定されている正社員」が19.4%、「採用されて間もない正社員」が7.4%、「育児・介護等の事情を抱えている正社員」が6.8%などとなっているものの、もっとも多いのはこれら以外の「一般的な正社員」(45.2%)だった。

第10図 同じ仕事をしている正社員の有無と正社員像

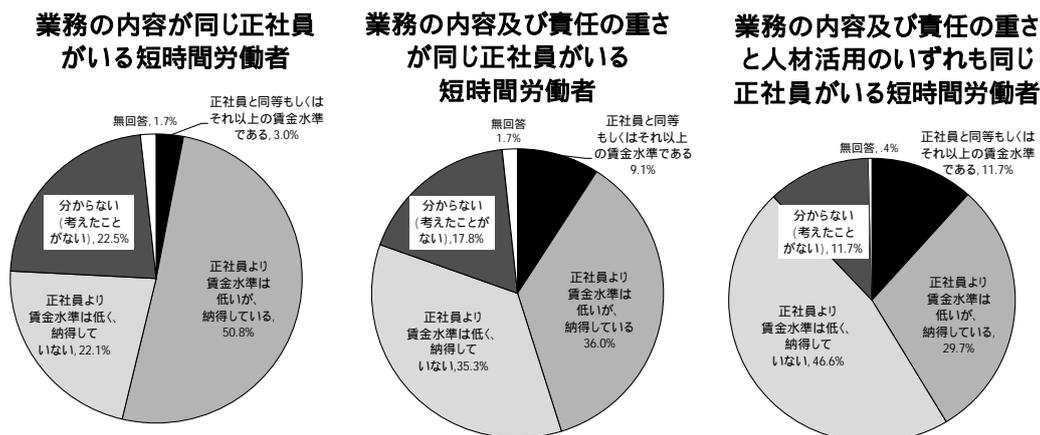


(2) 同じ仕事をしている正社員と比較した賃金水準の納得性

「同じ内容の業務を行い、責任の重さも同じ正社員がいる」あるいは「責任の重さは違うが、同じ内容の業務を行っている正社員がいる」と回答した短時間労働者に対して、同じ仕事を行っている正社員と比較した、自らの賃金水準について聞いた。その結果、全体では「正社員と同等もしくはそれ以上の賃金水準である」が4.9%、「正社員より賃金水準は低い」が46.1%、「正社員より賃金水準は低く納得していない」が26.2%、「分からない(考えたことがない)」が21.0%となった。

これを業務の内容及び責任の重さ、人材活用の異同別にみると、正社員との重複が大きくなるほど、「正社員と同等もしくはそれ以上の賃金水準である」及び「正社員より賃金水準は低く納得していない」割合が上昇する(第11図)。

第11図 業務・責任、人材活用の異同別・正社員と比較した賃金水準の納得性

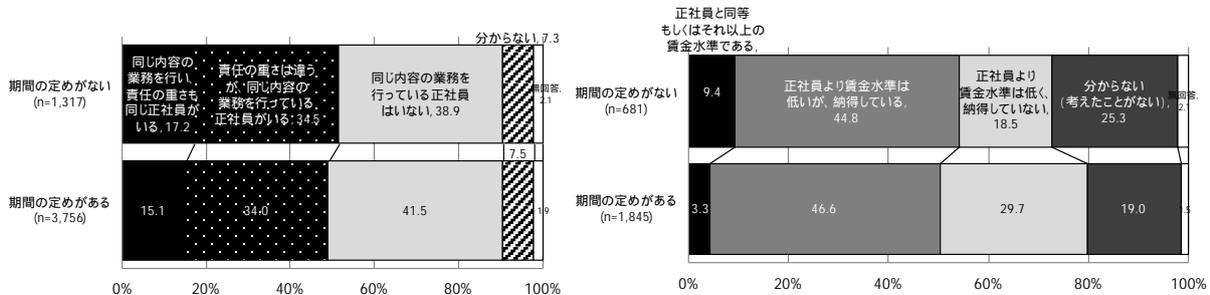


(3) 有期・無期の契約別にみた、同じ仕事をしている正社員の有無と 同正社員と比較した賃金水準の納得性

有期・無期の契約別にみると、「同じ内容の業務を行い、責任の重さも同じ正社員がいる」は有期で15.1%、無期で17.2%、「責任の重さは違うが、同じ内容の業務を行っている正社員がいる」は有期で34.0%、無期で34.5%となり、正社員と同じ仕事を行っている割合は、無期契約の短時間労働者の方がやや上回っている(第12図)。

同じ仕事を行っている正社員と比較した賃金水準を、有期・無期の契約別にみると、「正社員と同等もしくはそれ以上の賃金水準である」は有期で3.3%、無期で9.4%、「正社員より賃金水準は低いが納得している」は有期で46.6%、無期で44.8%、「正社員より賃金水準は低く納得していない」は有期で29.7%、無期で18.5%、「分からない(考えたことがない)」は有期で19.0%、無期で25.3%などとなった。

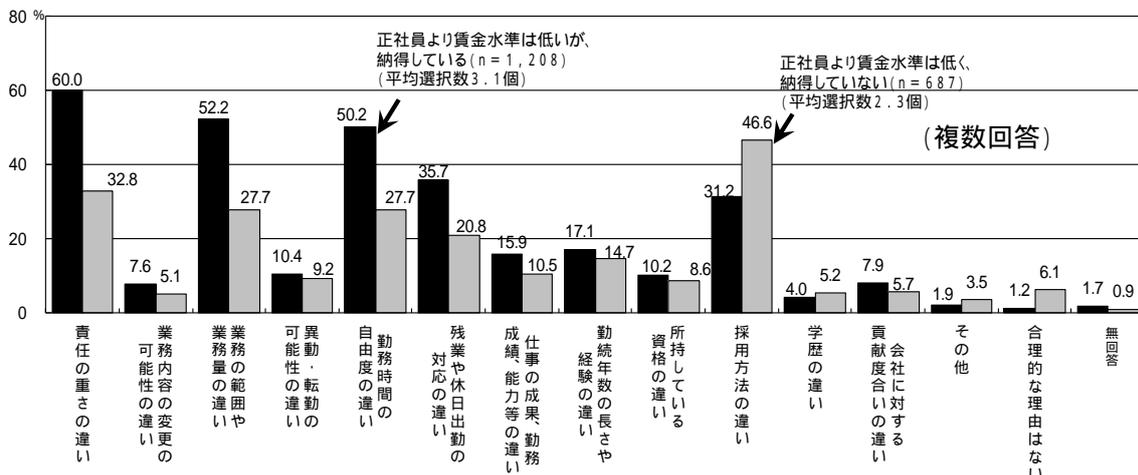
第12図 有期・無期の契約別にみた同じ仕事をしている
正社員の有無と同正社員と比較した賃金水準の納得性



(4) 正社員より賃金水準が低い理由

正社員より賃金水準が低い理由をどう考えるかについては(複数回答)「正社員より低くても納得している」場合は、「責任の重さの違い」(60.0%)や、「業務の範囲や業務量の違い」(52.2%)、「勤務時間の自由度の違い」(50.2%)、「残業や休日出勤の対応の違い」(35.7%)などをあげる割合が高い(第13図)。一方、「納得していない」場合には、「採用方法の違い」(46.6%)などによると考える割合が相対的に高くなっている。

第13図 正社員より賃金水準が低い理由をどう考えるか



6. 現在の仕事や会社に対する満足度

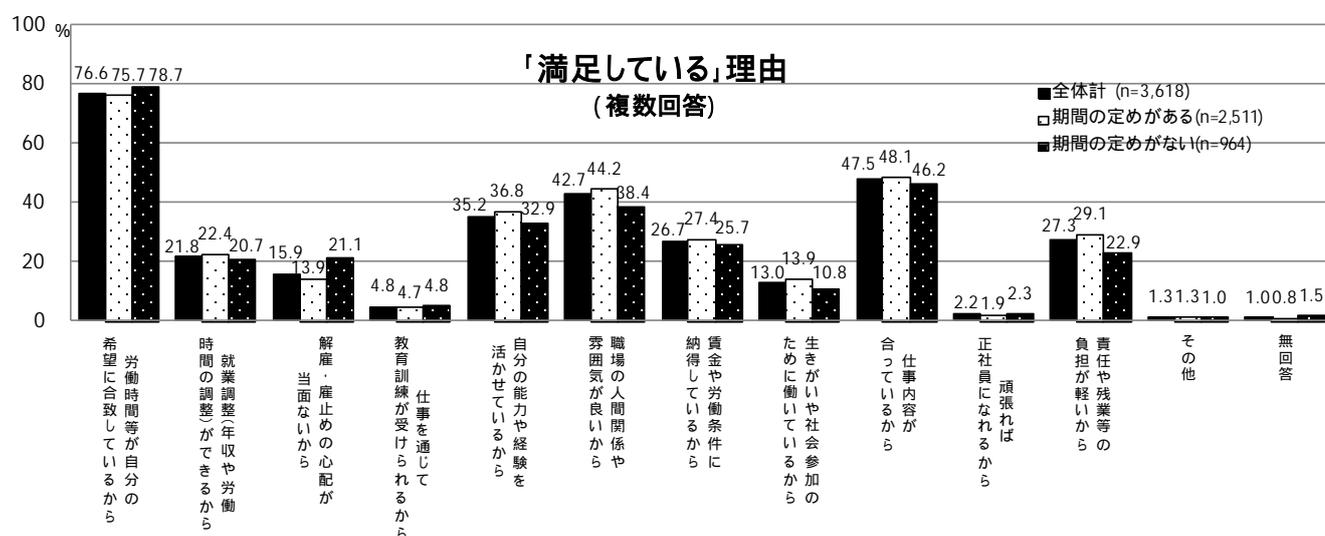
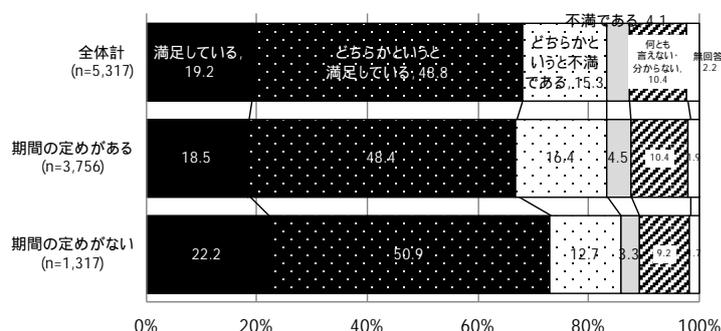
現在の会社や仕事に対する満足度については、「満足している」(19.2%)と「どちらかという満足している」(48.8%)が合わせて7割弱に対し、「不満である」(4.1%)と「どちらかという不満である」(15.3%)が合わせて2割弱などとなった(第14図)。

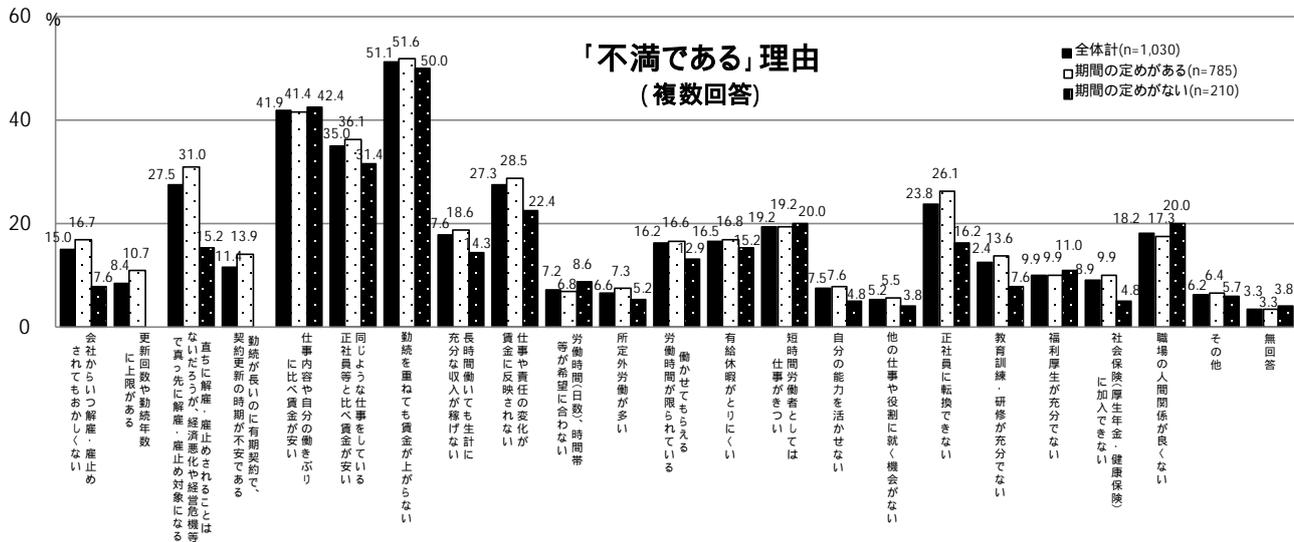
これを有期・無期の契約別にみると、無期契約の短時間労働者の方が、どちらかというを含め、「満足している」割合が相対的に高く、どちらかというを含め、「不満である」割合が相対的に低くなっている。

「満足している」理由(複数回答)を、有期と無期で比較してみると、両者の差がもっとも大きいのは「解雇・雇止めの心配が当面ないから」で、無期(21.1%)が有期(13.9%)を上回っている。

一方、「不満である」理由(複数回答)については、両者の差が大きい順に、「直ちに解雇・雇止めされることはないだろうが、経済悪化や経営危機等で真っ先に解雇・雇止めの対象になる」(有期31.0%、無期15.2%)、「勤続が長いのに有期契約で、契約更新の時期が不安である」(有期13.9%)、「更新回数や勤続年数に上限がある」(有期10.7%)、「正社員に転換できない」(有期26.1%、無期16.2%)、「会社からいつ解雇・雇止めされてもおかしくない」(有期16.7%、無期7.6%) などとなっており、いずれも有期が無期を上回っている。

第14図 現在の仕事や会社に対する満足度とその理由



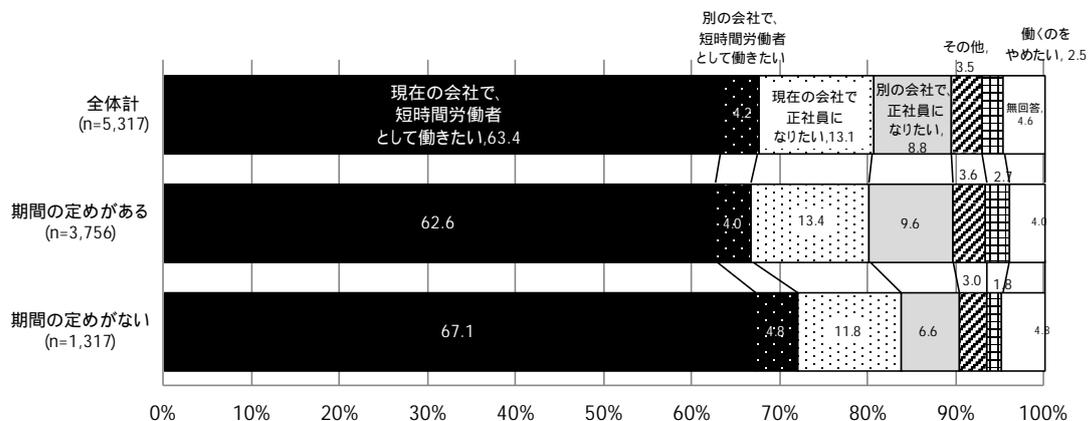


7. 今後の働き方に対する考え方

今後の働き方について聞くと、「現在の会社で短時間労働者として働きたい」が63.4%でもっとも多かった。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(第15図)。

これを有期・無期の契約別にみると、「短時間労働者として働きたい」割合が無期で相対的に高く、有期では相対的に「正社員になりたい」割合が高くなっている。

第15図 今後の働き方に対する考え方



8. 教育訓練や自主的な能力開発の状況

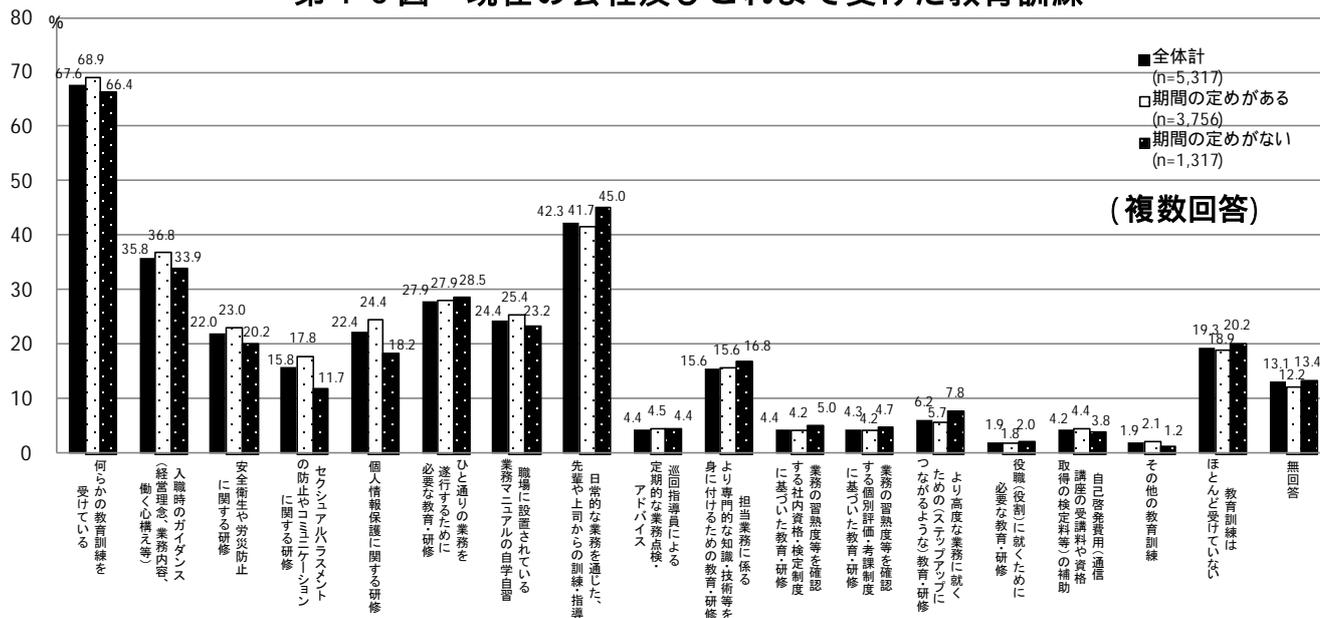
(1) 現在の会社で受けた教育訓練

現在の会社で受けた教育訓練をみると(複数回答)、多い順に「日常的な業務を通じた、先輩や上司からの訓練・指導」が42.3%、「入社時のガイダンス(経営理念、業務内容、働く心構え等)」が35.8%、「ひと通りの業務を遂行するために必要な教育・研修」が27.9%、「職場に設置されている業務マニュアルの自学自習」が24.4% などとなっている(第16図)。

これを有期・無期の契約別にみると、有期では「セクシュアルハラスメントの防止やコミュニケーションに関する研修」(有期17.8%、無期11.7%)

や「個人情報保護に関する研修」(有期24.4%、無期18.2%)、「入職時のガイダンス(経営理念、業務内容、働く心構え等)」(有期36.8%、無期33.9%)などが相対的に高くなっているのに対し、無期では「日常的な業務を通じた、先輩や上司からの訓練・指導」(有期41.7%、無期45.0%)や「担当業務に係るより専門的な知識・技術等を身に付けるための教育・研修」(有期15.6%、無期16.8%)、「より高度な業務に就くための(ステップアップにつながるような)教育・研修」(有期5.7%、無期7.8%)などが相対的に高くなっている。

第16図 現在の会社及びこれまで受けた教育訓練

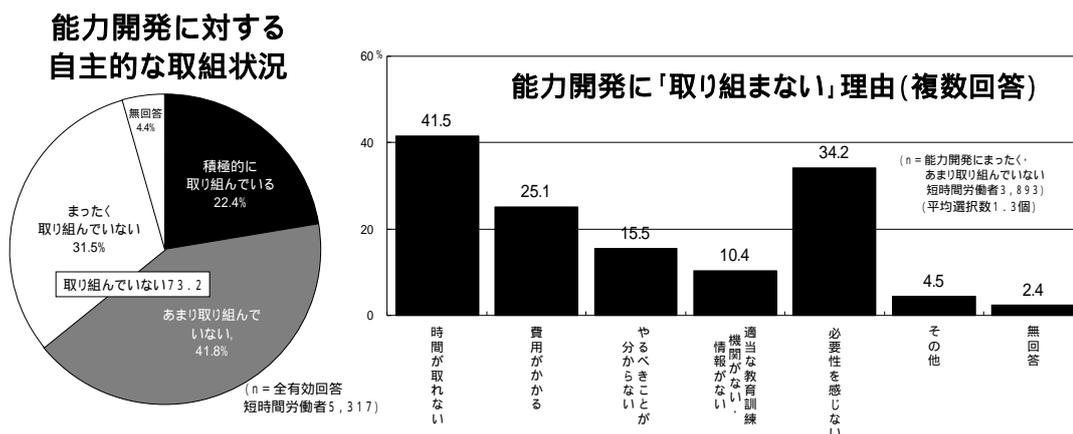


(2) 能力開発に対する自主的な取組状況

能力開発に対する自主的な取組状況については、「積極的に取り組んでいる」が22.4%で、「あまり取り組んでいない」が41.8%、「まったく取り組んでいない」が31.5%などとなった(第17図)。

「あまり・まったく取り組んでいない」理由としては(複数回答)「時間がとれない」(41.5%)、「必要性を感じない」(34.2%)などが多い。なお、能力開発に自主的に取り組んでいるほど、現在の時給水準は高くなる傾向がみられた。

第17図 能力開発に対する取組状況



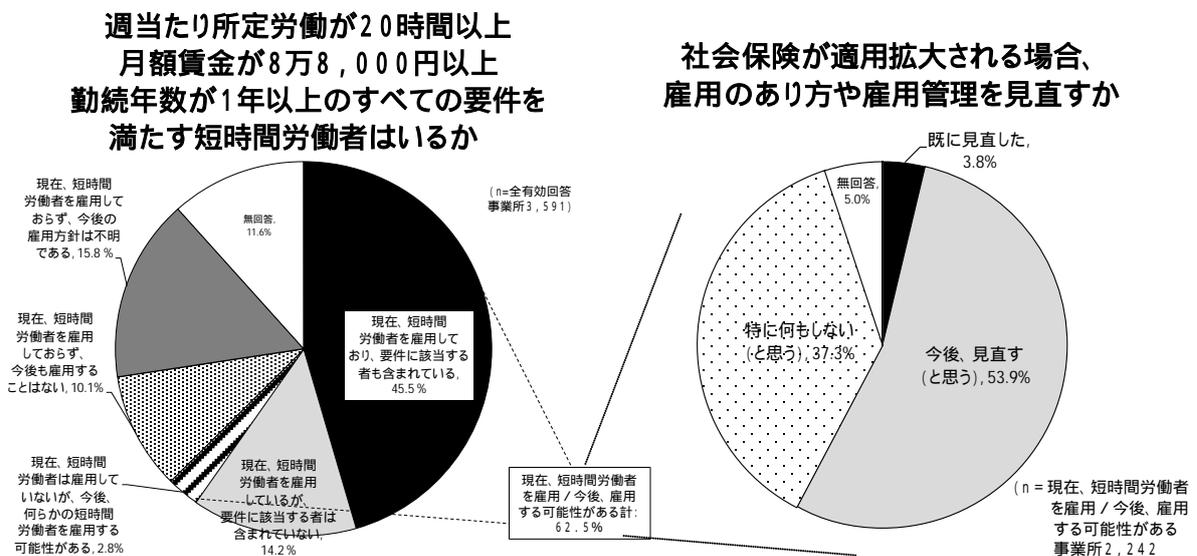
社会保険の適用拡大に対する事業所・個人の対応について

1. 事業所の対応意向

(1) 要件を満たす短時間労働者の有無

週当たり所定労働が20時間以上 月額賃金が8万8千円以上 勤務期間が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、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、要件を満たす者も含まれている」割合は45.5%、「現在、短時間労働者を雇用しているが、要件を満たす者は含まれていない」が14.2%、「現在、短時間労働者を雇用していないが今後、何らかの形で雇用する可能性がある」が2.8% などとなった（第18図）。

第18図 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

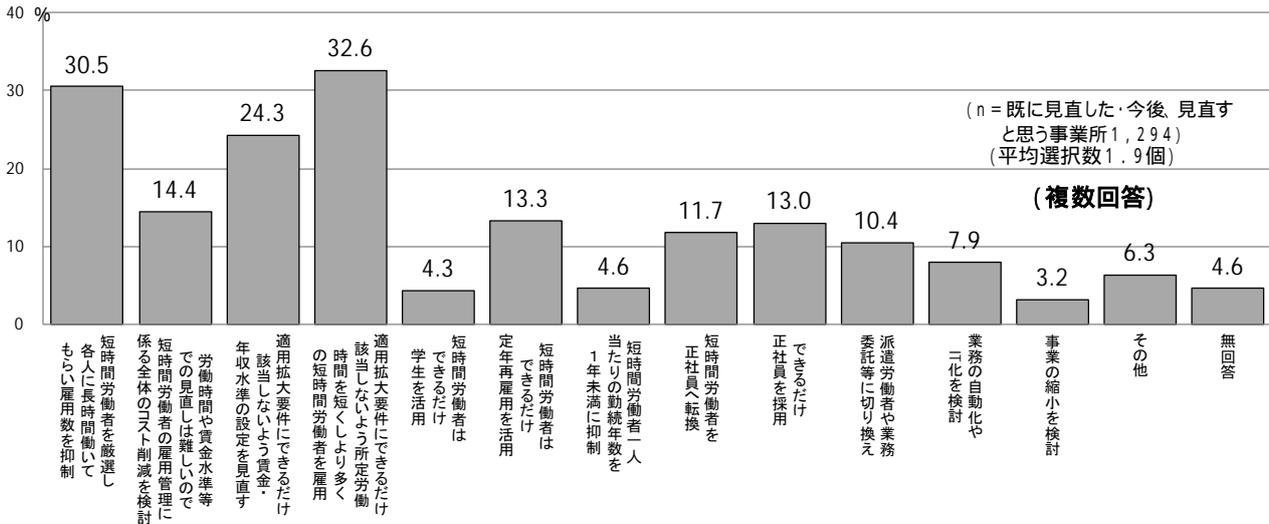


(2) 社会保険が適用拡大される場合の雇用管理等の見直し意向

(1)で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を対象に、社会保険が適用拡大された場合、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（第18図）。

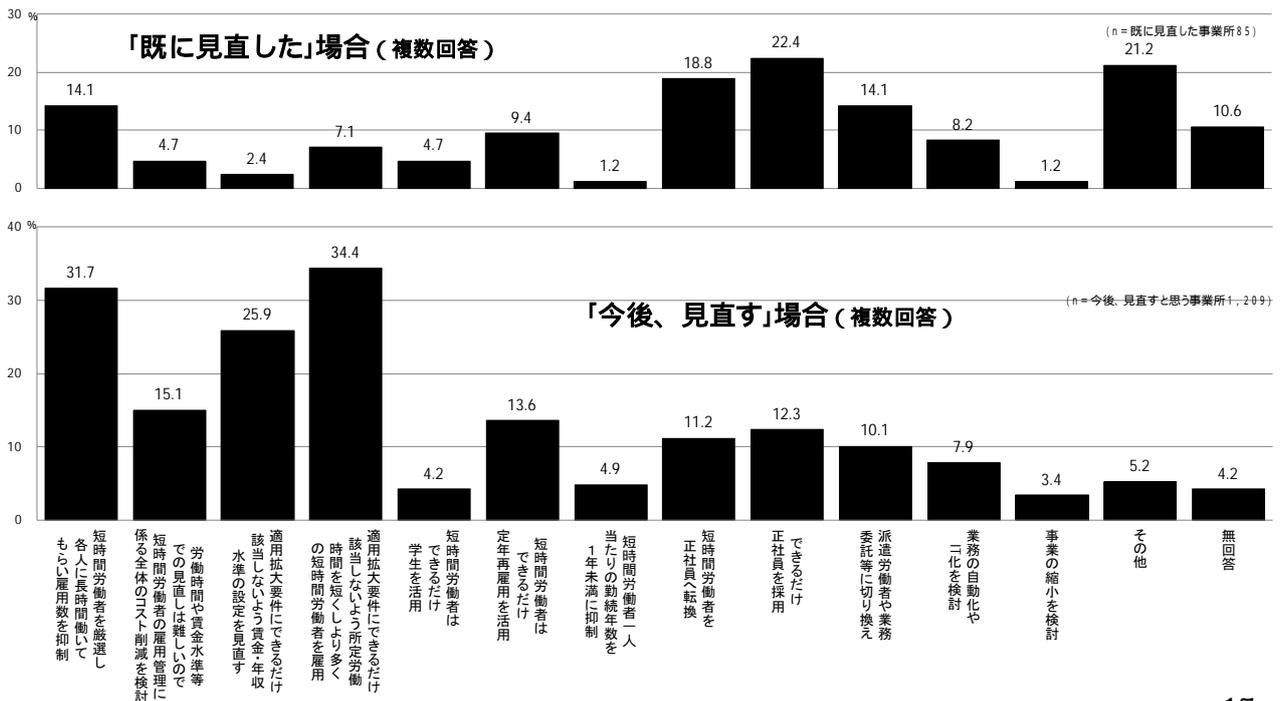
「既に見直した」あるいは「今後、見直す」場合の具体的な見直し内容については（複数回答）「適用拡大要件にできるだけ該当しないよう所定労働時間を短くし、より多くの短時間労働者を雇用する」が32.6%、「短時間労働者を厳選し、各人に長時間働いてもらい雇用数を抑制する」が30.5%、「適用拡大要件にできるだけ該当しないよう賃金・年収水準の設定を見直す」が24.3%、「労働時間や賃金水準等での見直しは難しいので、短時間労働者の雇用管理に係る全体的なコスト削減を検討する」が14.4%、「短時間労働者はできるだけ定年再雇用を活用」が13.3%、「できるだけ正社員を採用」が13.0% などとなっている（第19図）。

第19図 具体的な見直し内容



これを「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。一方、「今後、見直す(と思う)」場合は「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、より多くの短時間労働者を雇用する」(34.4%)や「短時間労働者を厳選し、各人に長時間働いてもらい雇用数を抑制する」(31.7%)、「適用拡大要件にできるだけ該当しないよう賃金・年収水準の設定を見直す」(25.9%)などが相対的に高くなっている(第20図)。

第20図 既に見直した・今後見直す別/具体的な見直し内容



2. 短時間労働者の対応意向

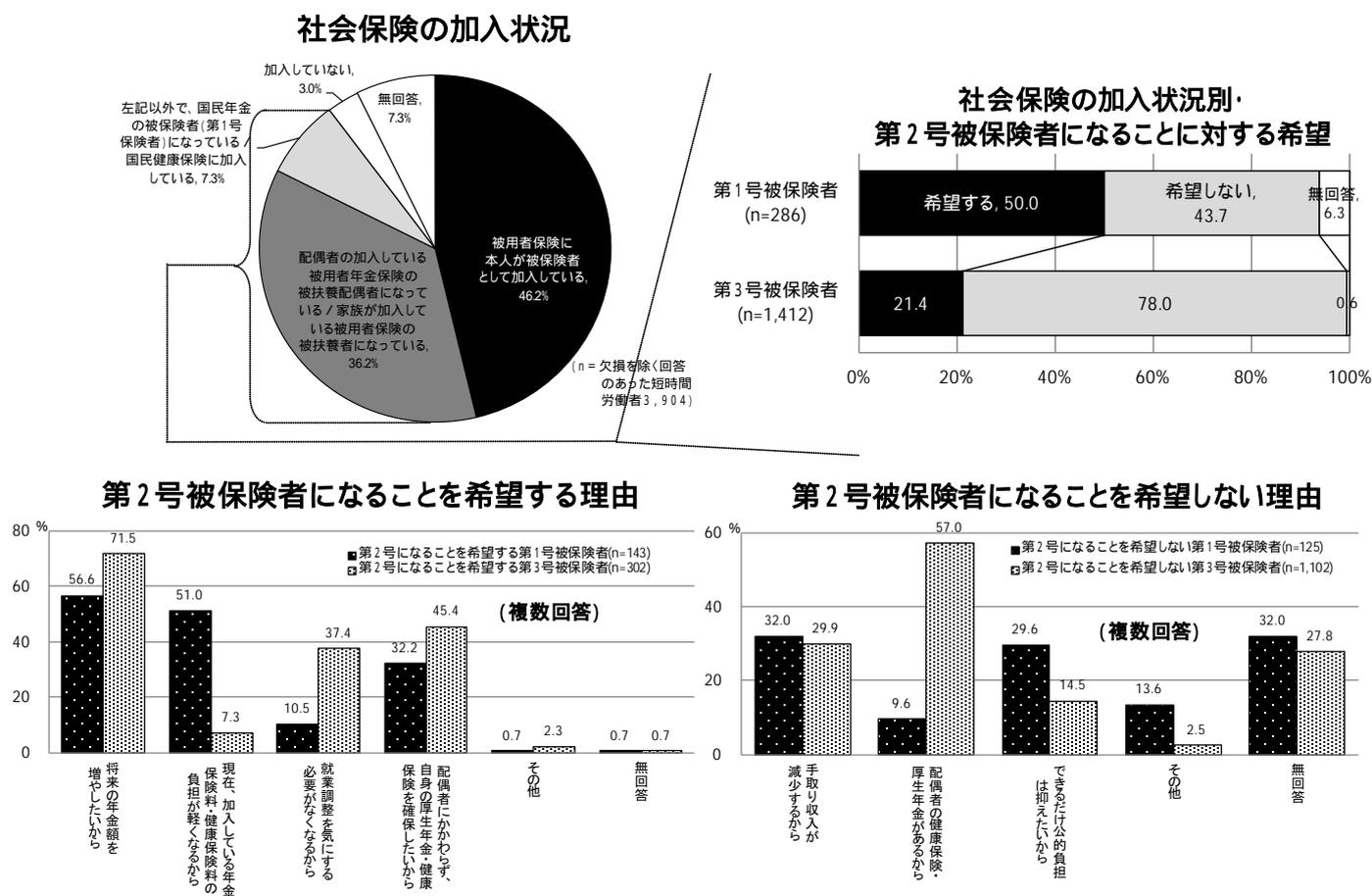
(1) 社会保険の加入状況と厚生年金・健康保険の被保険者になる希望の有無

社会保険の加入状況については、有効回答（欠損除く 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（加入率89.7%）。

そのうえで現在、国民年金の第1号被保険者あるいは第3号被保険者である短時間労働者（43.5%）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、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%、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（第21図）。

「希望する」理由としては（複数回答）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。

第21図 社会保険の加入状況と本人が被保険者として加入することに対する希望とその理由



一方、「希望しない」理由としては（複数回答）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。

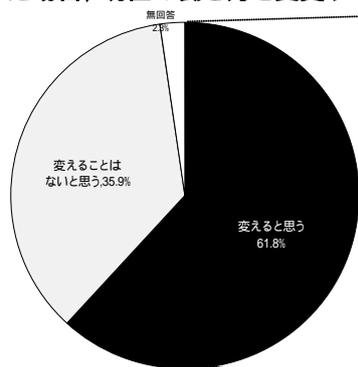
（2）社会保険が適用拡大された場合の働き方の変更意向と具体的内容

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」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（第22図）。

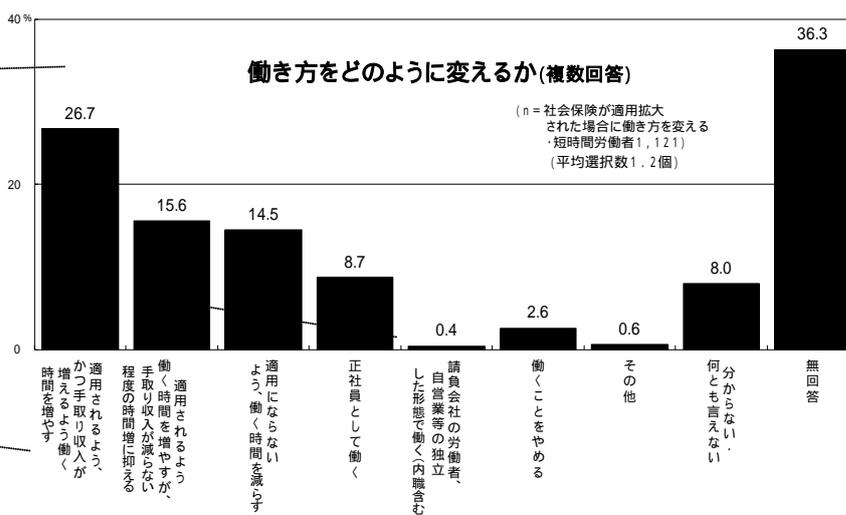
「変えると思う」と回答した短時間労働者を対象に、具体的な内容を聞くと（複数回答）「適用されるよう、かつ手取り収入が増えるよう働く時間を増やす」が26.7%で、以下、「適用されるよう働く時間を増やすが、手取り収入が減らない程度の時間増に抑える」が15.6%、「適用にならないよう働く時間を減らす」が14.5%、「正社員として働く」が8.7%、「分からない・何とも言えない」が8.0% などとなった（ただし無回答が多い点に留意が必要）。

第22図 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

厚生年金・健康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



(n = 厚生年金・健康保険の番号が一致して「2-4」と回答している短時間労働者1,814)

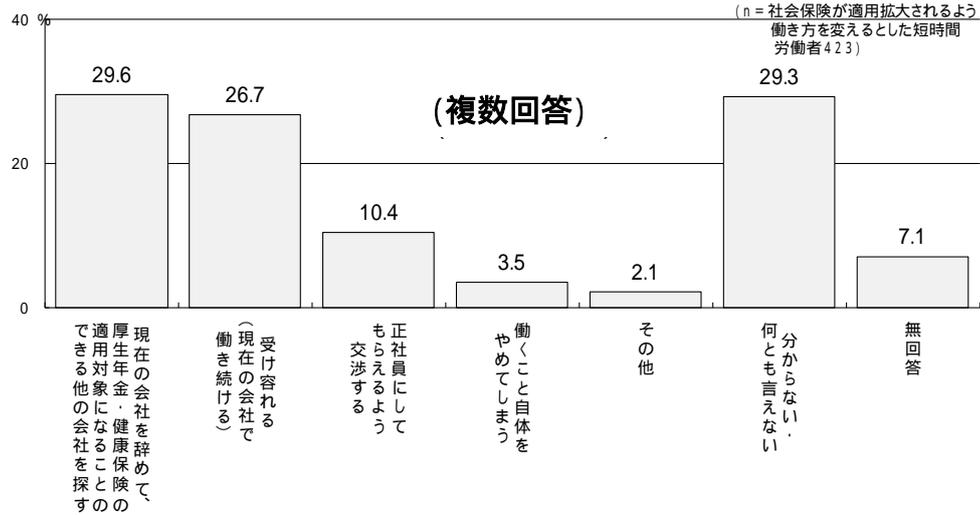


(n = 社会保険が適用拡大された場合に働き方を変える短時間労働者1,121)
(平均選択数1.2個)

（3）会社から労働時間の短時間化を求められた場合の対応

厚生年金・健康保険について現在、第2号被保険者でないものの、社会保険の適用要件の拡大を契機に、「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。その結果（複数回答）「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29.6%で、以下、「分からない・何とも言えない」（29.3%）、「受け容れる（現在の会社で働き続ける）」（26.7%）、「正社員にしてもらえるよう交渉する」（10.4%）などが続いている（第23図）。

第23図 会社から労働時間の短時間化を求められた場合の対応



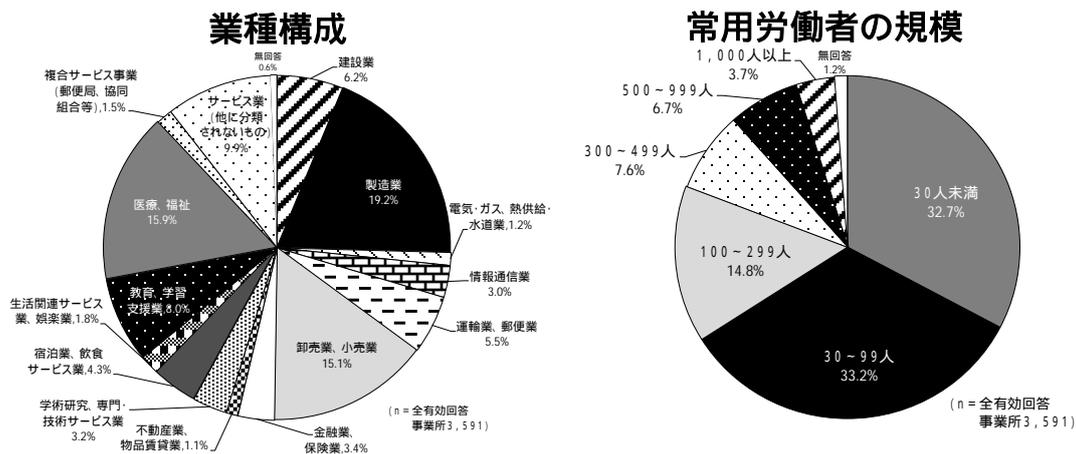
回答者の属性

1. 回答事業所のプロフィール

回答事業所 (n = 3,591) の産業構成は、サービス業計が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。

常用労働者の規模構成は、30~99人が33.2%、30人未満が32.7%、100~299人が14.8%で、いわゆる中小規模で8割を占める。

自社の他に事業所がある割合は58.2%。他事業所がある場合の企業全体の常用労働者規模は、300人未満の中小規模が約6割(58.1%)で、大規模が約4割(300~499人が15.5%、500~999人が13.6%、1,000人以上が12.2%)となっている。



2. 回答労働者のプロフィール

回答労働者 (n = 5,317) の属性をみると、女性が84.2%を占め、男性は15.3%だった。

年齢階級別には、「40~44歳」(15.9%)がもっとも多く、次いで「35~39歳」(14.2%)、「45~49歳」(13.9%)、「50~54歳」(1

1.5%)、「60～64歳」(11.1%)、「30～34歳」(9.3%)、「55～59歳」(8.6%) などとなっている(平均46.4歳)。

既婚者が77.2%で、未婚者が12.8%、離婚・死別が9.2%だった。

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。世帯年収については、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。

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」が57.0%。就業調整の内容としては(複数回答)「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%、「自身の収入に所得税がかからないよう103万円以下に抑えるようにしている」が41.7%などが多い。

雇用契約の状況をみると、「期間の定めがある」が70.6%、「定めがない」が24.8%だった。

