

平成30年2月23日(金)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (理事長 菅野 和夫)

労働政策研究所副所長 荻野 登

調査部 主任調査員 新井 栄三

調査部 主任調査員補佐 渡辺 木綿子

(電話) 03-5903-6286 (URL) <http://www.jil.go.jp/>

「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

事業所調査結果のポイント

(適用拡大に伴う雇用管理上の見直し状況) <4頁・図表2>

- ・ 一定の要件を満たす短時間労働者に対する社会保険の適用拡大が義務づけられた「特定適用事業所等」のうち、社会保険の適用拡大に伴い、雇用管理上、「見直しを行った」割合と「特に見直しを行わなかった」割合は、ともに1/3程度となった。
- ・ 「見直しを行った」事業所の内容を見ると(複数回答)、「対象者の所定労働時間を短縮した」等の適用回避策を実施した事業所が約7割あった一方、「所定労働時間を延長した」等の適用拡大策を実施した事業所が約6割あり、両方を実施した事業所が約半数となった。

(制度特例の活用意向) <8頁・図表5>

- ・ 「特定適用事業所等以外の事業所」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の認知度を尋ねたところ、半数以上が「内容まで知っている」と回答した。
- ・ 制度特例の適用を「既に申請した」か「申請する見通し」の事業所にその理由を尋ねると(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」が最多となった。

(更なる適用拡大への対応意向) <10頁・図表7>

- ・ 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」事業所に今後、社会保険の更なる適用拡大が行われた場合の対応を尋ねると、「適用拡大の内容や時期等にも依るが、基本的には短時間労働者の希望に基づき、出来るだけ加入してもらおう」が4割を超え、これに「何とも言えない・分からない」が1/3程度で続いた。
- ・ 「何とも言えない・分からない」と回答した事業所に対応方針の決定要素を尋ねると(複数回答)、「短時間労働者自身の希望」が5割超でもっとも多く、これに「労働力確保の状況や見通し」が5割程度で続いた。

短時間労働者調査結果のポイント

(適用拡大に伴う働き方の変化) <12頁・図表9、13頁・図表10>

- ・ 適用拡大前の第1号被保険者、第3号被保険者等のうち、社会保険の適用拡大に伴い、働き方が「変わった」者の半数以上が、「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」と回答し、「適用されないよう所定労働時間を短縮した」を上回った。社会保険に加入した理由としては(複数回答)、「もっと働いて収入を増やしたい」と「将来の年金額を増やしたい」がともに4割を超えた。
- ・ 働き方の変化を被保険者区分別に見ると、第1号被保険者は「所定労働時間を延長した」が2/3を超えたのに対し、第3号被保険者でも同様の回答が半数を超えた一方、「所定労働時間を短縮した」も1/3超となった。

○ 調査の概要¹

1. 調査の趣旨・目的

「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」（平成24年8月公布）に基づき、平成28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年以上のすべての要件を満たし、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」（平成28年12月公布）に伴い、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、事業所とそこで働く短時間労働者等を対象に、表題の調査（厚生労働省年金局及び雇用環境・均等局要請）を実施した。

2. 調査対象（標本の抽出）：

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（民間信用調査期間所有の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²。

3. 調査期間：平成29年7月21日～9月7日（原則として6月末現在の状況を記入）

4. 調査方法：郵送による調査票の配布・回収

5. 有効回答数：事業所 5,523社（27.6%）
短時間労働者 6,418人（11.5%）

6. 有効回答事業所・短時間労働者の属性：

| 事業所調査 | | 短時間労働者調査 | | 世帯主本人 | | | | |
|-------|----------------------|--------------------|---------------|----------------------|-------|----------------|----------------|-----|
| 主たる業種 | 建設業 | 100人以下 | 70.5 | 男性 | 22.2 | 世帯主の夫または妻 | 60.6 | |
| | 製造業 | 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 | 301～500人 | 3.5 | 無回答 | 0.2 | 世帯主の子ども | 6.4 | |
| | 情報通信業 | 501人以上 | 6.5 | ～19歳以下 | 0.1 | 世帯主の孫 | 0.1 | |
| | 運輸業・郵便業 | 無回答 | 1.5 | 20～24歳 | 1.5 | その他 | 1.4 | |
| | 卸売業・小売業 | 北海道 | 5.5 | 25～29歳 | 3.2 | 無回答 | 0.6 | |
| | 金融業・保険業 | 東北 | 9.0 | 30～34歳 | 6.4 | 65万円未満 | 7.2 | |
| | 不動産業・物品賃貸業 | 北関東・甲信 | 7.1 | 35～39歳 | 9.8 | 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 | 南関東 | 22.6 | 40～44歳 | 14.1 | 70万円以上80万円未満 | 3.6 | |
| | 宿泊業・飲食サービス業 | 北陸 | 5.7 | 45～49歳 | 13.8 | 80万円以上90万円未満 | 4.6 | |
| | 生活関連サービス業・娯楽業 | 東海 | 11.9 | 50～54歳 | 12.0 | 90万円以上100万円未満 | 8.6 | |
| | 教育・学習支援業 | 近畿 | 14.8 | 55～59歳 | 9.5 | 100万円以上103万円未満 | 9.1 | |
| | 医療・福祉 | 中国 | 7.8 | 60～64歳 | 14.3 | 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） | 四国 | 3.4 | 65歳以上 | 14.6 | 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） | 九州 | 10.6 | 無回答 | 0.7 | 141万円以上150万円未満 | 3.2 | |
| | 公務 | 労働関係 | 過半数代表の労働組合がある | 24.6 | 平均（歳） | 50.2 | 150万円以上195万円未満 | 9.6 |
| | その他 | 過半数代表ではないが、労働組合がある | 8.7 | 労働組合はないが、定期的に労使協議がある | 24.7 | 195万円以上330万円未満 | 13.6 | |
| | 無回答 | 労働組合も、定期的な労使協議もない | 38.1 | 労働組合も、定期的な労使協議もない | 38.1 | 330万円以上695万円未満 | 8.3 | |
| | サービス業計 | 無回答 | 3.9 | 無回答 | 0.4 | 695万円以上900万円未満 | 0.8 | |
| | | | | | | 900万円以上 | 0.3 | |
| | | | | | | 無回答 | 4.0 | |

¹ 本資料は、結果の概要を紹介するもの。その全容は、インタビュー調査結果も含めて5月を目途に公表予定である。

² 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）の優先順で配付をお願いした。

○ 調査結果の概要³

I 事業所調査結果の概要

1. 短時間労働者の雇用状況や社会保険の適用上の区分

(1) 短時間労働者を「雇用している」事業所の割合と雇用理由

全有効回答事業所（5, 523社）のうち、短時間労働者⁴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。

短時間労働者を「雇用している」事業所（3, 630社）を対象に、短時間労働者を雇用している理由を尋ねると（複数回答）、多かった順に「1日の忙しい時間帯に対応するため」（36.6%）、「経験・知識・技能のある人を活用したいから」（35.6%）、「正社員（フルタイム）の採用、確保が困難だから」（30.2%）、「女性や高齢者を活用するため」（29.7%）等となった（図表1）。

参考として、ほぼ同様の仕様で行った過去の調査（2012年7～8月に実査⁵）と比較すると、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3つを占めていたのに対し、今回の調査でも最上位こそ変わらないが、次いで「経験・知識・技能のある人を活用したいから」が挙がり、これに「正社員（フルタイム）の採用、確保が困難だから」が続くなど、短時間労働者の雇用環境が大きく変化している様子が見て取れる。

この間、「正社員（フルタイム）の採用、確保が困難だから」とする事業所が+21.6%と大幅に増加した一方、「仕事内容が簡単だから」（-11.0%）や「賃金が割安だから」（-8.2%）、「社会保険の負担が少なくて済むから」（-5.8%）等とする事業所が減少している。

図表1 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） | 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 | 36.3 | 1日の忙しい時間帯に対応するため | 36.6 + 0.3 |
| 仕事内容が簡単だから | 31.2 | 経験・知識・技能のある人を活用したいから | 35.6 + 6.6 |
| 賃金が割安だから（手当や賞与等が必要ないから） | 29.6 | 正社員（フルタイム）の採用、確保が困難だから | 30.2 + 21.6 |
| 経験・知識・技能のある人を活用したいから | 29.0 | 女性や高齢者を活用するため | 29.7 - |
| 人手を集めやすいから（採用手続きが簡単だから） | 19.8 | 人手を集めやすいから（採用手続きが簡単だから） | 21.4 + 1.6 |
| 社会保険の負担が少なくて済むから | 18.7 | 賃金が割安だから（手当や賞与等が必要ないから） | 21.4 - 8.2 |
| 高齢者を活用するため | 15.8 | 仕事内容が簡単だから | 20.2 - 11.0 |
| 季節的な繁忙や、突発的な繁忙に対応するため | 16.0 | 季節的な繁忙や、突発的な繁忙に対応するため | 16.2 + 0.2 |
| 責任が軽い仕事だから | 13.9 | 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） | 14.0 + 2.7 |
| 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） | 11.3 | 社会保険の負担が少なくて済むから | 12.9 - 5.8 |
| 雇用調整が容易だから | 10.9 | 責任が軽い仕事だから | 11.3 - 2.6 |
| 正社員（フルタイム）の採用、確保が困難だから | 8.6 | 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 | 9.7 - |
| 退職した女性正社員を再雇用するため | 6.8 | 学生アルバイトや若年フリーターを活用するため | 8.0 + 3.0 |
| 学生アルバイトや若年フリーターを活用するため | 5.0 | 雇用調整が容易だから | 7.9 - 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 | 1.4 | 外国人や障がい者を活用するため | 6.5 |
| その他 | 8.1 | その他 | 7.7 - 0.4 |
| 無回答 | 8.7 | 無回答 | 3.7 - 5.0 |
| 平均選択数(個) | 2.9 | 平均選択数(個) | 3.0 |

³ %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。

⁴ 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）」と定義した。

⁵ 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。

(2) 厚生年金・健康保険の適用上の区分

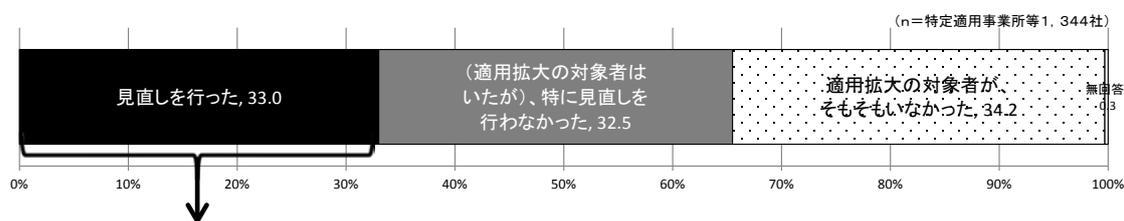
短時間労働者を「雇用している」事業所と「今後、雇用する予定がある」事業所を合わせた計3,786社(全有効回答事業所の68.5%)を対象に、社会保険(厚生年金・健康保険)の適用上の区分を尋ねると、①社会保険の適用拡大が義務づけられた「特定適用事業所等」(常時の雇用者規模が501人以上の企業に属する事業所であるか、規模を問わず国や地方公共団体の事業所)が1,344社(同24.3%)、②適用拡大の制度特例を活用することが出来る「特定適用事業所等以外の事業所」が2,316社(同41.9%)等となった。

2. 社会保険の適用拡大に伴う「特定適用事業所等」の対応状況

(1) 雇用管理上の見直し状況

このうち「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」事業所の割合は33.0%にとどまり、「(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2)。

図表2 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)



| 具体的な見直し内容(複数回答) | | 適用拡大策に相当 | 適用回避策に相当 |
|-----------------|--|----------|----------|
| 既存の対象者について | 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) | 選択肢1 | 57.6 |
| | 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 | 選択肢2 | 15.3 |
| | 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) | 選択肢3 | 66.1 |
| 新たな雇用者について | 新たな適用を回避するため、対象者の月額賃金(年収)の水準設定を引き下げた | 選択肢4 | 3.6 |
| | 新規求人に当たり、所定労働時間を(従前の設定より)延長した | 選択肢5 | 5.4 |
| | 新規求人に当たっては、出来るだけ正社員(短時間正社員を含む)で採用するようにした | 選択肢6 | 3.2 |
| | 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 | 選択肢7 | 15.8 |
| | 新規求人に当たり、月額賃金(年収)の水準設定を引き下げた | 選択肢8 | 1.6 |
| | 新規求人に当たり、雇用見込み期間を1年未満に抑制した | 選択肢9 | 0.2 |
| 業務のあり方等について | 出来るだけ、(適用除外の)学生を活用するようにした | 選択肢10 | 1.4 |
| | 出来るだけ、70歳以上の高齢者を活用するようにした | 選択肢11 | 0.2 |
| | 短時間労働者に任せていた業務を、派遣労働者の活用や業務委託に切り換えた | | 1.8 |
| | 短時間労働者に任せていた業務を、省力化(機械化・自動化等)した | | 1.8 |
| | 短時間労働者に任せていた業務(事業)の全部または一部を廃止した(海外移転を含む) | | 0.7 |
| その他 | 適用拡大に伴い、短時間労働者の福利厚生等を充実させた | | 7.4 |
| | 適用拡大に伴い、(短時間)労働者の福利厚生等を圧縮した | | - |
| | その他 | | 11.1 |
| 無回答 | | | 2.3 |
| 平均選択数(個) | | | 2.0 |

「見直しを行った」事業所（４４３社）を対象に、その時期を尋ねると、「平成２８年４～９月（半年前～直前）」が約６割（５８．２％）で、次いで「平成２８年１０月以降（適用拡大以降）」が２１．０％、「平成２７年１０月～平成２８年３月（１年～半年前）」が９．３％、「平成２７年９月以前（適用拡大の１年以上前）」が３．２％等となっている（無回答８．４％）。

「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％）あるいは「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（図表２）。

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」あるいは「対象者を正社員へ転換した」と回答した事業所の割合は６１．２％となっている。

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見ると、適用回避策を実施した事業所の割合が６９．５％に対し、適用拡大策を実施した事業所の割合は６３．２％と算出された。

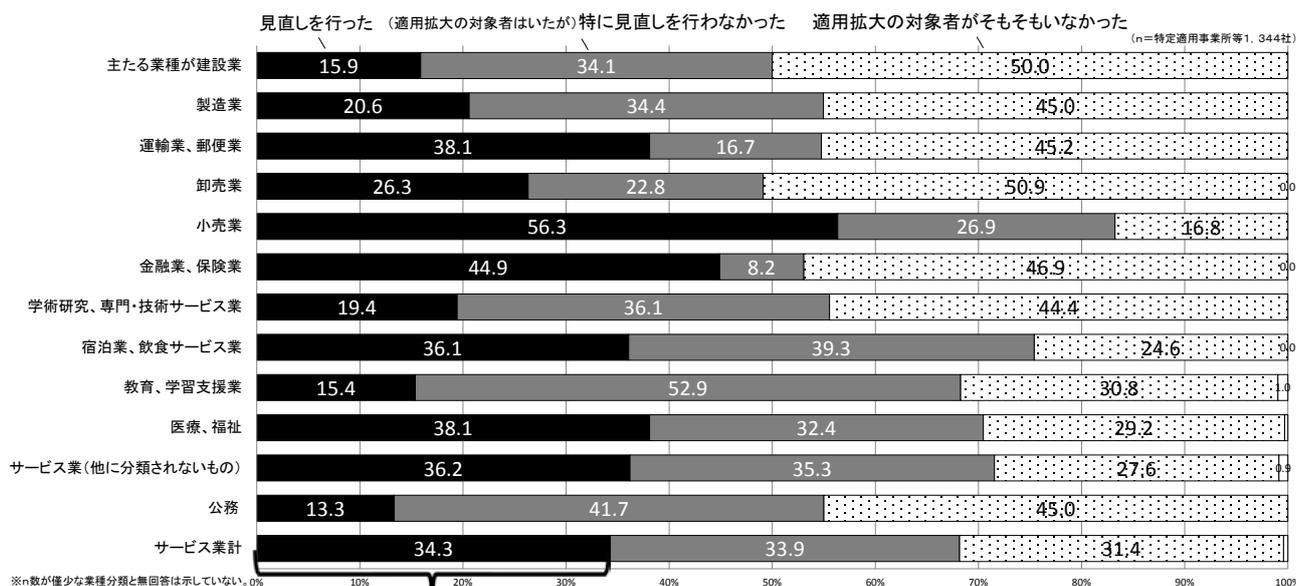
両者の組合せ状況としては、適用回避策のみを実施した事業所の割合が２１．７％、適用拡大策のみが１５．３％に対し、両方とも実施した事業所の割合が４７．９％と多くなっている。

こうした結果を主たる業種別にみると、「見直しを行った」割合は、「小売業」（５６．３％）や「金融業, 保険業」（４４．９％）等に多い（図表３）。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％）等に多くなっている。

具体的な見直し内容として（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（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）」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、「医療, 福祉」では「対象者を正社員（短時間正社員を含む）へ転換した」（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」あるいは「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」との回答を上回っている。

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（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）」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」については、「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。

図表3 事業所の属性別に見た、雇用管理上の見直し状況（上）と具体的な内容（下）
（事業所調査）



※n数が僅少な業種分類と無回答は示していない。0%

具体的な見直し内容（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（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） | 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 | 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） | 新たな適用を回避するため、対象者の月額賃金（年収）の水準設定を引き下げた | 新規求人に当たり、所定労働時間を（従前の設定より）延長した | 新規求人に当たっては、出来るだけ正社員（短時間正社員を含む）で採用するようにした | 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 | 適用拡大に伴い、（適用対象となる）短時間労働者の福利厚生等を充実させた | 「対象者の所定労働時間を延長した」/「対象者を正社員へ転換した」割合 | いわゆる適用拡大策を実施した割合 | いわゆる適用回避策を実施した割合 |
|-------------------|---|------------------------------------|---|--------------------------------------|-------------------------------|--|-------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|------------------|------------------|
| 建設業 | 28.6 | - | 71.4 | 14.3 | 7.1 | - | - | 14.3 | 28.6 | 28.6 | 71.4 |
| 製造業 | 44.4 | - | 74.1 | 7.4 | - | 3.7 | 3.7 | 7.4 | 44.4 | 44.4 | 74.1 |
| 運輸業、郵便業 | 43.8 | 18.8 | 75.0 | - | 6.3 | 6.3 | 25.0 | 6.3 | 56.3 | 56.3 | 81.3 |
| 卸売業 | 60.0 | - | 86.7 | 6.7 | 13.3 | - | 26.7 | 13.3 | 60.0 | 60.0 | 93.3 |
| 小売業 | 64.9 | 2.7 | 59.5 | 2.7 | 6.3 | 2.7 | 20.7 | 3.6 | 64.9 | 64.9 | 63.1 |
| 金融業、保険業 | 59.1 | 22.7 | 63.6 | 9.1 | 9.1 | - | 9.1 | 9.1 | 59.1 | 59.1 | 72.7 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | - | 14.3 | 42.9 | - | - | - | 14.3 | - | 14.3 | 14.3 | 42.9 |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 81.8 | 9.1 | 72.7 | 9.1 | - | - | 36.4 | 4.5 | 86.4 | 86.4 | 77.3 |
| 教育、学習支援業 | 31.3 | 18.8 | 56.3 | - | 18.8 | - | 18.8 | 18.8 | 50.0 | 62.5 | 62.5 |
| 医療、福祉 | 69.2 | 36.7 | 71.7 | - | 2.5 | 3.3 | 7.5 | 5.0 | 71.7 | 73.3 | 72.5 |
| サービス業（他に分類されないもの） | 42.9 | 16.7 | 61.9 | 7.1 | 7.1 | 9.5 | 21.4 | 9.5 | 57.1 | 64.3 | 69.0 |
| 公務 | 12.5 | - | 62.5 | - | - | - | 37.5 | 25.0 | 12.5 | 12.5 | 75.0 |
| サービス業計 | 54.8 | 11.9 | 63.1 | 6.0 | 6.0 | 4.8 | 23.8 | 10.7 | 61.8 | 67.1 | 68.4 |

※「見直しを行った」事業所の割合が少ないために、結果としてn数が僅かになる業種分類もある点には留意が必要である。また、具体的な見直し内容のうち、いずれの業種・規模区分も該当数がない8項目とその他、無回答は掲載を省略している。

※サービス業計は、「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」「複合サービス業（郵便局、協同組合等）」「その他サービス業（他に分類されないもの）」の合計。

（2）社会保険の適用を拡大・回避した理由

いわゆる適用拡大策を採った事業所（「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」あるいは「新たな適用拡大に伴い、対象者を正社員へ転換した」「新規求人に当たり、所定労働時間を延長した」「新規求人に当たっては、出来るだけ正社員（短時間正社員を含む）で採用するようにした」と回答した事業所）（計280社）を対象に、新たに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%）がもっとも多く、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%）等となった（図表4）。

一方、適用回避策を採った事業所（「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」あるいは「新たな適用を回避するため、対象者の月額賃金（年収）の水準設定を引き下げた」「新規求人に当たり、所定労働時間を短縮した」「新規求人に当たり、月額賃金（年収）の水準設定を引き下げた」「新規求人に当たり、雇用見込み期間を1年未満に抑制した」「出来るだけ、（適用除外の）学生を活用するようにした」「出来るだけ、70歳以上の高齢者を活用するようにした」と回答した事業所）（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%）等が続いた。

そこで、「短時間労働者自身が希望していないから」と回答した事業所（282社）を対象に、更にその理由は何だと思いか尋ねると（複数回答）、「健康保険の扶養から外れるから」（78.4%）や「配偶者控除を受けられなくなるから」（74.8%）が多く挙がり、次いで「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」（65.6%）や「手取り収入が減少するから」（64.9%）等となった。

図表4 社会保険の新たな適用を拡大・回避した理由（事業所調査）

| （%） | | （%） | |
|--|------|---------------------------------------|------|
| 新たに適用を拡大した理由（複数回答） | | 新たな適用を回避した理由（複数回答） | |
| 短時間労働者自身が希望したから | 78.2 | 短時間労働者自身が希望していないから | 91.6 |
| 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 | 総額人件費の増加につながるから | 18.5 |
| 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 | 親会社の意向やグループ会社の動向に準じるから | 1.0 |
| 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 | その他 | 0.6 |
| 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 | 無回答 | 6.2 |
| 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 | 平均選択数(個) | 1.2 |
| その他 | 1.8 | | |
| 無回答 | 1.4 | | |
| 平均選択数(個) | 2.1 | | |
| | | （%） | |
| | | ▶短時間労働者が希望しない(と思う)理由(複数回答) | |
| | | 健康保険の扶養から外れるから | 78.4 |
| | | 配偶者控除を受けられなくなるから | 74.8 |
| | | 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 | 65.6 |
| | | 手取り収入が減少するから | 64.9 |
| | | (育児や介護、病気等の事情で)働く時間を増やせないから | 28.7 |
| | | (自身で)社会保険に加入するメリットがわからないから | 17.7 |
| | | 周囲の動向を見てから、加入をどうするか決めようと思っているから | 2.1 |
| | | 会社側に(社会保険に加入したいという)希望を言い難いから | - |
| | | その他 | 3.2 |
| | | 無回答 | - |
| | | 平均選択数(個) | 3.4 |

（3）対象者がいた事業所における人数ベースの適用拡大状況

社会保険の適用拡大に当たり、「特定適用事業所等」で雇用管理上、「見直しを行った」あるいは「（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（計880社、全有効回答事業所の15.9%）を対象に、平成28年4月～平成29年3月末における、短時間労働者の適用拡大人数等を具体的に記入してもらった。

それに依ると、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、同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事業所当たりの平均で64.5人となった。

このうち、平成29年3月末迄の間に、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は平均14.7人(22.9%)、②週の所定労働時間を変えずに、あるいはやや延長して、20時間以上30時間未満で新たに適用された人が平均17.0人(26.4%)となっている。これに対し、③社会保険の適用を回避するため、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%)となった。

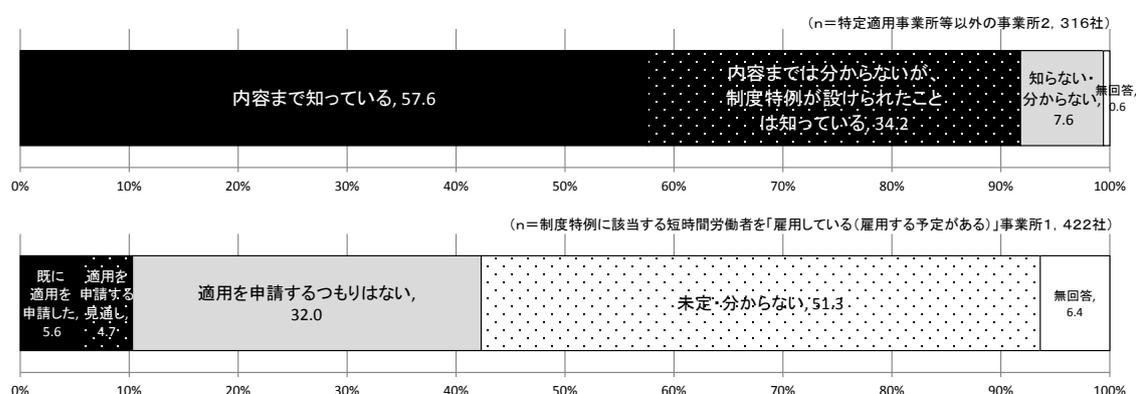
結果として、社会保険が新たに適用された人数割合は、平成28年4月時点で適用拡大要件を満たしていた対象者(64.5人)中、49.3%と算出される。

3. 社会保険の適用拡大に係る制度特例の新設に伴う、「特定適用事業所等以外の事業所」の対応状況

(1) 制度特例の認知度と活用意向

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%等となった(図表5)。

図表5 制度特例の認知度(上)と活用意向(下) (事業所調査)



また、「特定適用事業所等以外の事業所」(2,316社)のうち、制度特例に該当する、①週の所定労働時間が20時間以上30時間未満で、②月額賃金が8.8万円以上、③雇用(見込み)期間が1年以上のすべての要件を満たす、短時間労働者(学生は除く)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。

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%)を占めた。また、「適用を申請するつもりはない」も3割を超えた(32.0%)が、「既に適用を申請した」や「適用を申請する見通し」と回答した事業所も、それぞれ5.6%(全有効回答事業所の1.4%)、4.7%(同1.2%)見られた。

(2) 制度特例の適用を申請する・しない理由

社会保険の適用拡大に係る制度特例について、「既に適用を申請した」あるいは「適用を申請する見通し」と回答した事業所（計146社）を対象に、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7割を超えて多く、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%）等が続いた（図表6）。

一方、「適用を申請するつもりはない」あるいは「未定・分からない」とした事業所（計1,185社）を対象に、適用を申請しない（していない）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%）がもっとも多く、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%）等が挙げられた。

図表6 制度特例の適用を申請する（した）・しない（していない）理由
（事業所調査）

| (%) | | (%) | |
|-------------------------------|------|------------------------------|------|
| 制度特例の適用を申請した(する)理由(複数回答) | | 制度特例の適用を申請しない(していない)理由(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 | 短時間労働者自身が希望していないから | 61.4 |
| 短時間労働者自身が希望しているから | 36.3 | 任意だから(義務ではないから) | 44.7 |
| 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 | 総額人件費の増加につながるから | 32.3 |
| 親会社の意向やグループ会社の動向に準じるから | 6.2 | 労働者の同意を得るなど、手続きが大変だから | 12.6 |
| 企業イメージが向上するから | 4.8 | 親会社の意向やグループ会社の動向に準じるから | 11.3 |
| その他 | 7.5 | その他 | 4.6 |
| 無回答 | 1.4 | 無回答 | 4.7 |
| 平均選択数(個) | 1.6 | 平均選択数(個) | 1.8 |

4. 今後の更なる適用拡大⁶への対応意向

(1) 今後の更なる適用拡大への対応意向と新たに適用を拡大する理由等

短時間労働者を「雇用している」事業所か、「今後、雇用する予定がある」事業所を合わせた計3,786社を対象に、今後、社会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）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、「適用拡大の内容や時期等にも依るが、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おう」との回答が最多で4割を超えた（43.1%）（図表7）。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。

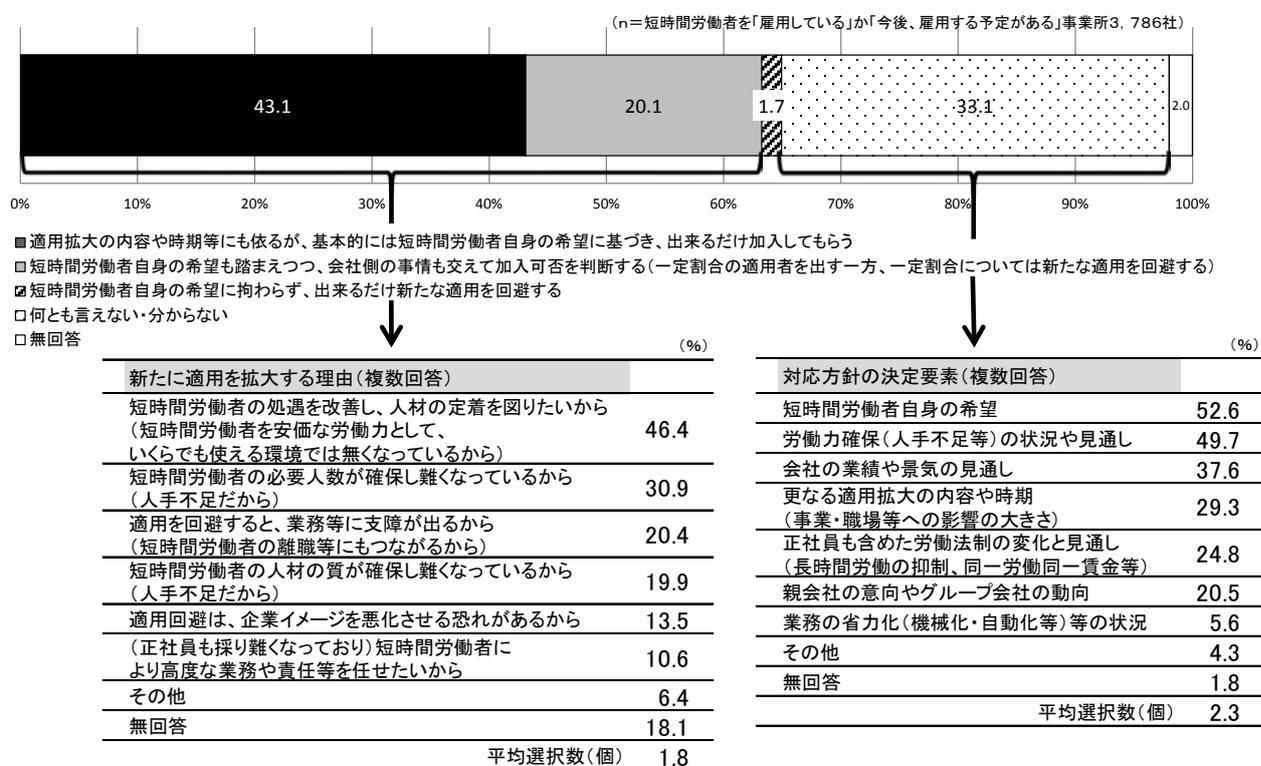
「適用拡大の内容や時期等にも依るが、基本的には短時間労働者自身の希望に基づき、出来るだけ加入してもらおう」あるいは「短時間労働者自身の希望も踏まえつつ、会社側の事情も交えて加入可否を判断する」と回答した事業所（計2,395社）を

⁶ 「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」(平成24年8月公布)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」ことが明記されている。

対象に、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%）もっとも多く、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）を対象に、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%）、これに「労働力確保（人手不足等）の状況や見通し」が半数程度（49.7%）で続き、次いで「会社の業績や景気の見通し」（37.6%）等が挙げられた。

図表7 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）



（2）社会保険の適用範囲に対する見方について

全有効回答事業所（5,523社）を対象に、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）ことについてどう思うか尋ねると、「納得できる」が11.2%、「どちらかといえば納得できる」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%）。なお、事業所の規模別にみると、「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く、301人以上では「納得できる」割合計を上回っている。

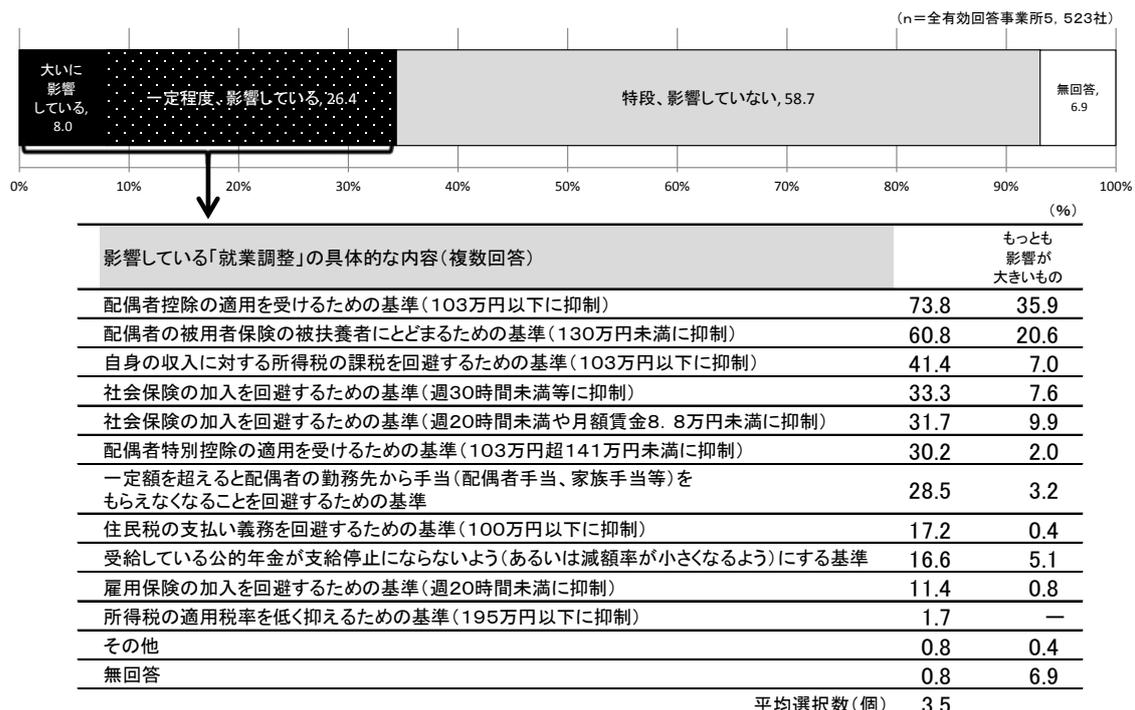
また、個人事業所の場合には、業種によって社会保険の適用事業所となるかどうかが変わる（クリーニングや飲食店、ビル清掃などサービス業の一部や、農林漁業等は強制でない）ことについてもどう思うか尋ねると、「納得できる」が9.4%、「どちらかといえば納得できる」が19.3%で、合わせて「納得できる」が計28.7%に対し、「どちらかといえば納得できない」は19.7%、「納得できない」は8.7%で、「納得できない」が計28.4%となった（他に「よく分からない」36.8%、無回答6.2%）。なお、これを業種別にみると、「納得できない」割合計は「生活関連サービス業, 娯楽業」（40.6%）や「小売業」（35.4%）、「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

5. 必要な労働力を確保する上での「就業調整」の影響

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」とする事業所が過半数（58.7%）を占めたものの、「大いに影響している」（8.0%）あるいは「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8）。

そこで、必要な労働力を確保する上で、「就業調整」が「大いに影響している」あるいは「一定程度、影響している」と回答した事業所（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%）がもっとも多く、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%）等となった。

図表8 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）



なお、「配偶者控除の適用を受けるための基準」あるいは「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%）となった。

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）」のいずれかを挙げ、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%）となっている。

なお、こうした基準のうち、もっとも影響が大きいものは何だと思うかについても尋ねると、「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）」（35.9%）がもっとも多く、これに「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）」（20.6%）等が続いた。

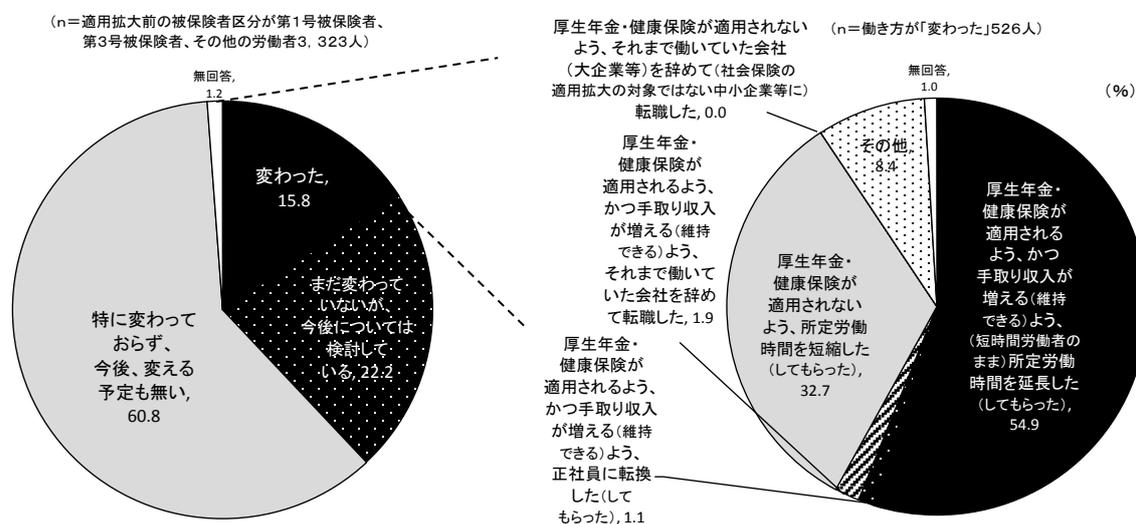
II 短時間労働者調査結果の概要

1. 社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化

全有効回答労働者のうち、適用拡大前の被保険者区分に有効回答が得られた、（第2号被保険者以外の）第1号被保険者、第3号被保険者、その他の労働者（計3,323人）で、社会保険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9）。

働き方が「変わった」場合に具体的にどう変化したかを見ると、もっとも多かったのは「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。

図表9 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）



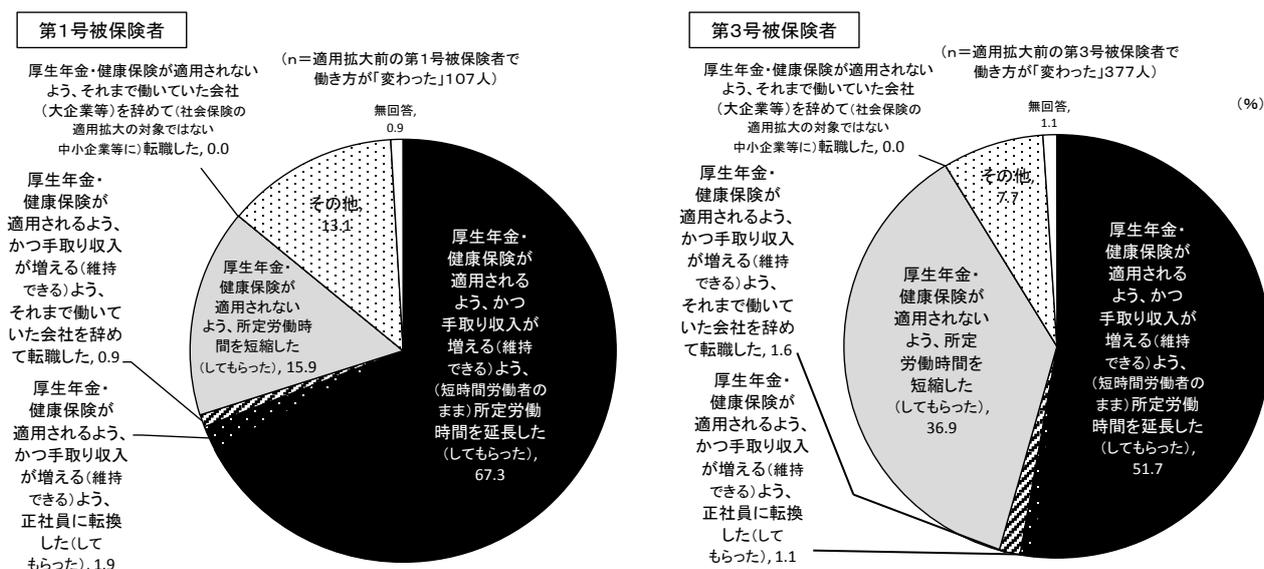
なお、被保険者区分別に見ると、第1号被保険者（648人）については、働き方が「変わった」割合が16.5%で、「まだ変わっていないが、今後については検討している」が22.2%、「特に変わっておらず、今後、変える予定も無い」が59.7%となった（無回答1.5%）。

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（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）」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（してもらった）」が15.9%、「その他」が13.1%等となっている（図表10）。

また、第3号被保険者（2,322人）でも、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」場合の具体的な内容についても、「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）」が半数を超えた（51.7%）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）」も1/3超（36.9%）となった。

図表10 被保険者区分別に見た働き方の変化（短時間労働者調査）



2. 厚生年金・健康保険に加入した・しなかった理由

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）」あるいは「正社員に転換した（してもらった）」「それまで働いていた会社を辞めて転職した」と回答した労働者（計305人）を対象に、厚生年金・健康保険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%）がもっとも多く、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%）等となった（図表11）。

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）」（あるいは「それまで働いていた会社（大企業等）を辞めて（社会保険の適用拡大の対象ではない中小企業等に）転職した」）労働者（計172人）を対象に、厚生年金・健康保険に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%）が最上位に挙がり、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%）等が続いた。

図表11 厚生年金・健康保険に加入した・しなかった理由（短時間労働者調査）

| (%) | | (%) | |
|-----------------------------------|------|---------------------------------------|------|
| 厚生年金・健康保険に加入した理由(複数回答) | | 厚生年金・健康保険に加入しなかった理由(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 | 配偶者控除を受けられなくなるから | 54.7 |
| 将来の年金額を増やしたいから | 44.3 | 健康保険の扶養から外れるから | 50.6 |
| 会社側から言われたから | 32.8 | 手取り収入が減少するから | 49.4 |
| 保険料の負担が軽くなるから | 22.6 | 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 |
| 周囲の人(家族や同僚等)に勧められたから | 10.2 | (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 |
| 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、病気等の事情で)働く時間を増やせないから | 16.9 |
| (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 | 会社側から言われたから | 11.0 |
| 障がい・遺族年金が充実するから | 1.0 | 周囲の人(家族や同僚等)に勧められたから | 4.1 |
| その他 | 7.2 | 周囲の動向を見てから、加入をどうするか決めようと思っているから | 1.7 |
| 無回答 | 1.3 | 会社側に(社会保険に加入したいという)希望を言い難かったから | 1.7 |
| 平均選択数(個) | 1.8 | その他 | 4.7 |
| | | 無回答 | 7.6 |
| | | 平均選択数(個) | 2.7 |

3. 社会保険への加入状況と更なる適用拡大に伴う働き方の変更意向

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、図表12の通りになった。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38.6%と算出された。また、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号被保険者のうち15.8%となった。

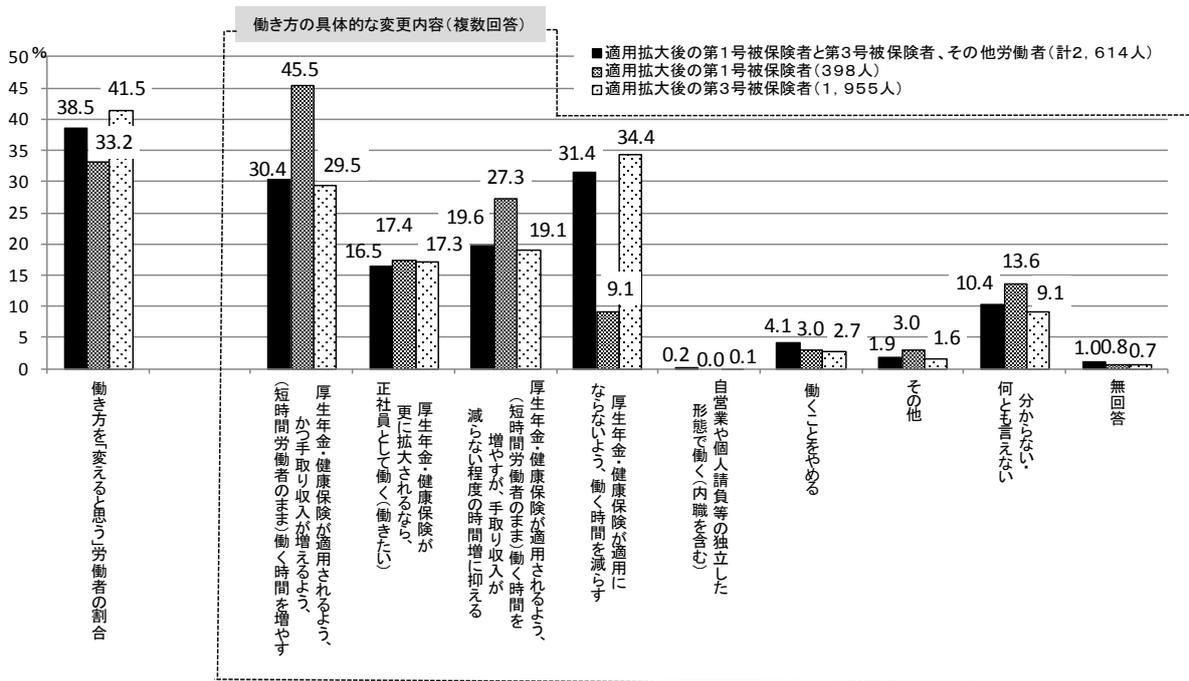
こうしたなか、適用拡大後の被保険者区分が第1号被保険者、第3号被保険者、その他の労働者（計2,614人）を対象に、社会保険の適用基準が今後、更に緩和され、自身の現在の働き方が適用対象となったらどうすると思うか尋ねると、「分からない」が4割を超えた（41.8%）ものの、働き方を「変えると思う」が38.5%に対し、「変えないと思う」（結果として、そのままの働き方で厚生年金・健康保険が適用になる）が15.6%となった（無回答4.2%）（図表12）。

働き方を「変えると思う」労働者（1,007人）を対象に、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、（短時間労働者のま

ま)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・健康保険が更に拡大されるなら、正社員として働く(働きたい)」(16.5%)等が続いた。

図表12 適用拡大前後の年金加入区分の変化(上)と更なる適用拡大に伴う働き方の変更意向(下)(短時間労働者調査)

| 適用拡大前 | (人) | (%) | 適用拡大後 | (人) | (%) | (差人数) | (差%) |
|--|-------|------|---------|-------|------|-------|-------|
| 第1号被保険者(20歳以上60歳未満で、第2号または第3号被保険者でない者) | 648 | 10.1 | 第1号被保険者 | 398 | 6.2 | -250 | -3.9 |
| 第2号被保険者(厚生年金に本人が加入している者) | 2,409 | 37.5 | 第2号被保険者 | 3,118 | 48.6 | 709 | +11.0 |
| 第3号被保険者(配偶者が加入する厚生年金の被扶養配偶者) | 2,322 | 36.2 | 第3号被保険者 | 1,955 | 30.5 | -367 | -5.7 |
| その他(60歳以上で、厚生年金に加入していない者等) | 353 | 5.5 | その他 | 261 | 4.1 | -92 | -1.4 |
| 無回答 | 686 | 10.7 | 無回答 | 686 | 10.7 | - | - |



なお、これを被保険者区分別に見ると、「変えようと思う」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%。また、「変えないと思う」(結果として、そのままの働き方で厚生年金・健康保険が適用になる)労働者の割合は、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については(複数回答)、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う、(短時間労働者のまま)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、(短時間労働者のまま)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・健康保険が更に拡大されるなら、正社員として働く(働きたい)」(17.4%)等となった。

これに対し、第3号被保険者では上位から、「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%)、「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」(2

9.5%)、「厚生年金・健康保険が適用されるよう、(短時間労働者のまま)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%)等となっている。

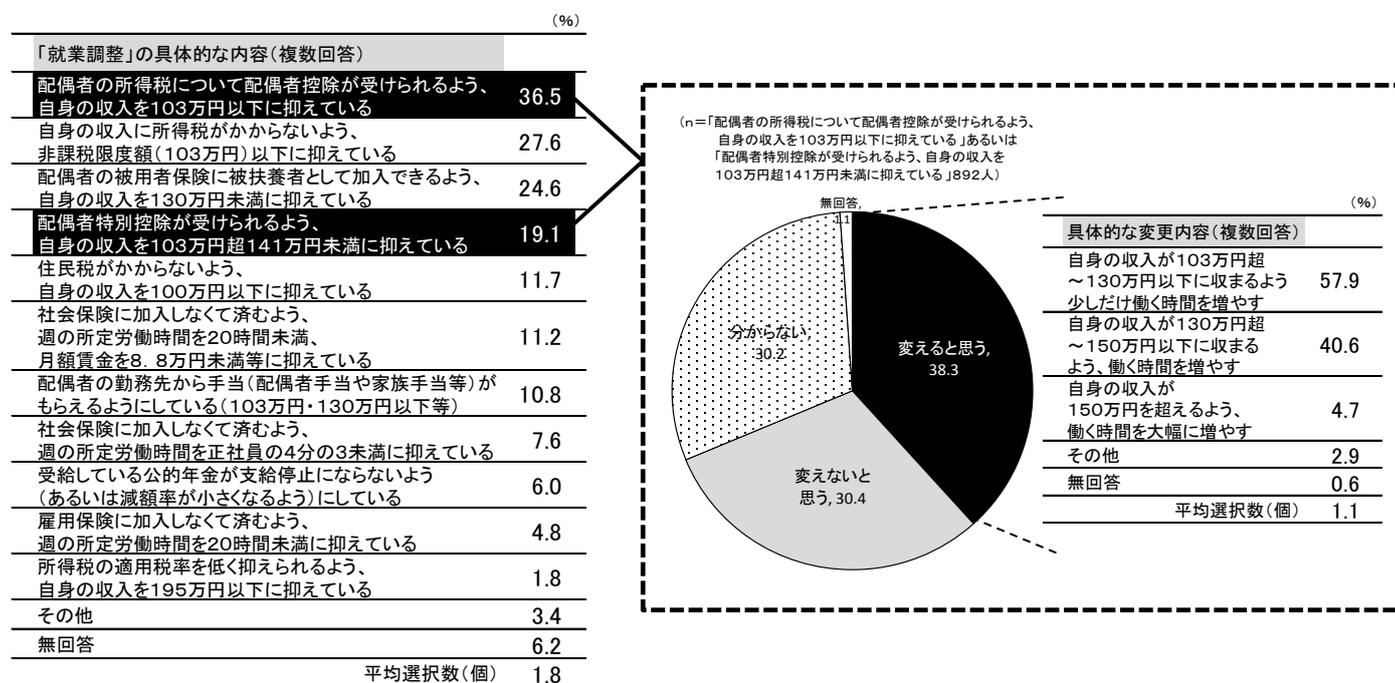
4. 「就業調整」の状況と配偶者控除等の年収上限の引上げへの対応意向

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、その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%)が最多で、これに「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%)等が続いた(図表13)。

なお、今回の適用拡大の要件である「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」割合は、11.2%(同3.0%)となっている。

図表13 「就業調整」の具体的な内容(左)と配偶者控除等を満額受けられる年収上限の引上げに伴う働き方の変更意向(右枠内)(短時間労働者調査)



こうしたなか、「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」あるいは「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」と回答した労働者(計892

人)を対象に、(2017年の税制改正に伴い)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思うか尋ねると、「(現在の働き方を)変えると思う」が38.3%に対し、「変えないと思う」が30.4%等となった(図表13)。

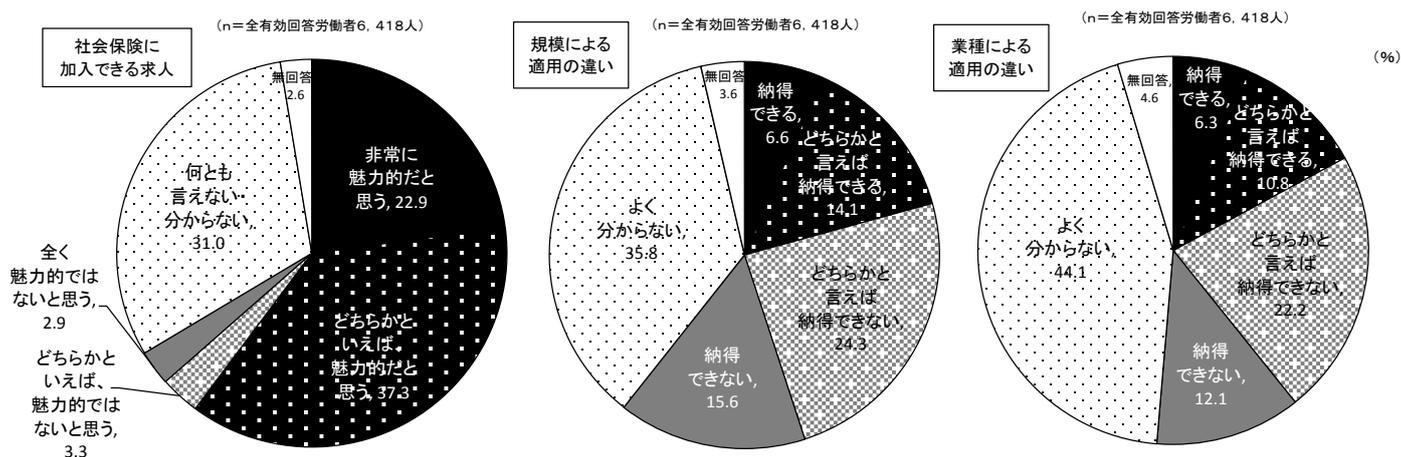
働き方を「変えると思う」労働者(342人)の変更内容としては(複数回答)、「自身の収入が103万円超~130万円以下に収まるよう少しだけ働く時間を増やす」(57.9%)がもっとも多く、これに「自身の収入が130万円超~150万円以下に収まるよう、働く時間を増やす」(40.6%)等が続いている。

5. 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

全有効回答労働者(6,418人)を対象に、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、「魅力的だと思う」とする労働者が計60.2%にのぼり、「魅力的ではないと思う」(計6.2%)を大きく上回った(図表14)。

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」が1/3を超えた(35.8%)ものの、「納得できる」とする労働者は計20.7%で、「納得できない」が計39.9%となった。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」とする労働者が計17.0%に対し、「納得できない」は計34.2%となった。

図表14 社会保険に加入できる求人に対する評価(左)や、社会保険の適用範囲が規模(中)や業種(右)で異なることに対する見方(短時間労働者調査)



6. 仕事の掛け持ち状況と通算適用に対する見解

全有効回答労働者(6,418人)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の掛け持ち状況を尋ねると、仕事の掛け持ちを「していない」との回答が大半を占めた(90.4%) (図表15)。

仕事の掛け持ちを「している」労働者は8.9%（568人）にとどまったが、これに具体的な掛け持ち内容を尋ねると（複数回答）、「パート・アルバイト等の短時間労働者（1週間の所定労働時間が正社員より短い）」（45.4%）がもっとも多く、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%）等が続いた。

仕事の掛け持ちを「している」理由としては（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%）が最多で、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%）、「仕事を頼まれ、断れなかったから」（20.1%）等となっている。

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」する短時間労働者も3割程度（29.8%）見られ、「望ましくないこと（必要ない）と思う」は14.6%等となった。

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（必要）だと思う」が4割を超えて（44.3%）もっとも多く、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（必要ない）と思う」（12.5%）が続く（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6割近い（58.5%）が、「望ましいこと（必要）だと思う」が23.4%に対し、「望ましくないこと（必要ない）と思う」は14.9%となった（無回答3.2%）。

図表15 仕事の掛け持ち状況（上）と掛け持ちしている理由（下右）
社会保険の通算適用に対する考え方（下左）（短時間労働者調査）

