

参考資料3

**「働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会」
資料（適用拡大企業に対するアンケート結果）**

企業に対するアンケートの概要

アンケートの実施方法

①2016年10月から適用拡大の対象となった501人以上企業における適用拡大の影響や、②労使合意に基づく適用拡大を導入した目的や経緯等について、個別の企業から意見を求めるため、厚生労働省年金局においてアンケート調査を実施。

実施時期：2019年2月から3月

対象企業：2016年10月からの適用拡大の対象企業（大企業）49社、労使合意に基づく適用拡大の対象企業（中小企業）280社

回答数：大企業は28社（回収率57%）、中小企業は134社（回収率48%） ※2019年4月12日現在の状況

実施方法：郵送や電子メール等で質問票を送付することにより実施。

2016年10月からの適用拡大の対象企業（大企業）への質問

1. 社会保険（厚生年金保険・健康保険）の適用対象が一定の要件を満たす短時間労働者にも拡大されたことを受け、重点的に取り組まれた対応（従業員への制度周知、短時間労働者の労働時間の延長／短縮、人事制度の変更、人員補充／人員削減、省力化など）の内容や、その際に、工夫された点や苦勞された点があれば、できるだけ具体的にご教示ください。
2. 現在、短時間労働者への社会保険適用は、従業員数が500人超の企業に勤務していることが条件となっており、500人以下の企業とは社会保険料の負担面で違いがあります。こうした制度の下で生じている問題（人材確保面の影響、他社とのコスト競争力への影響など）があれば、できるだけ具体的にご教示ください。
3. 現在、短時間労働者のうち、①週労働時間20時間以上、②月額賃金8.8万円以上、③勤務期間1年以上見込み、④学生以外という4要件を満たす者が社会保険の適用対象となっています。こうした適用要件の下で生じている問題（就業調整への対応、労務管理面の事務負担など）があれば、できるだけ具体的にご教示ください。

労使合意に基づく適用拡大の対象企業（中小企業）への質問

1. 御社において、制度的には導入が任意であったにもかかわらず、短時間勤務の従業員であっても、社会保険（厚生年金保険・健康保険）に加入させることにした狙いやきっかけを教えてください。また、その狙いは実現したかどうか、差し支えない範囲で教えてください。
2. 社会保険に加入することについて、短時間勤務の従業員の受け止めはどのようなものでしたか。また、制度導入には労使合意が前提となっていますが、その際に苦勞された点があれば教えてください。
3. 短時間勤務の従業員を社会保険に加入させる判断をするにあたって、社会保険料負担の増加もあったと思いますが、これについてどのように考えましたか。

大企業からの回答例①（適用拡大が雇用・就労に与えた影響）

- ① 社会保険料負担増を嫌い労働時間を週20時間未満に変更するパートタイマーが増加する恐れから、社会保険(厚生年金・健康保険)加入のメリットについてパンフレットを作成し説明。厚生年金に加入すると、退職後に年金としてどの程度受け取れるのか、計算できる簡易シミュレーターを使って個別に相談。手取り給与を減らさないためには、労働時間をどの程度増やせばいいか、マトリックスを使って説明し、労働時間を増やす方向に誘導することで、会社としての総労働時間減少を食い止めた。【小売業】
- ② 全国の人事担当者向けに会議にて制度の周知をはかった。対象者に対し、個別に文章と日本年金機構のリーフレットを配布し、制度の周知をはかった。社会保険加入を機に、1日の所定労働時間の延長を提案した。手取り収入が減少するなどの理由から、社会保険加入を希望しない従業員に対して、労働時間短縮の措置をはかったことによる代替人員の確保に苦労した。【運輸業】
- ③ 勤務実績のデータを洗い出し、加入対象者に説明、加入の可否を回答してもらったアンケートを実施しました。加入したくないという人が多い一方で、その人の分、代わりに勤務しなければならない人が出てきてしまい負のスパイラル状態でした。現状の勤務状況から加入は免れないであろう人には根気強く説得をしました。【その他サービス業】
- ④ (前略)弊社では、勤務時間の柔軟性(自身の希望するシフトでの勤務)により、短時間労働者の採用優位性を確保しているため、弊社の意向ではなく、従業員の加入意思を最優先することとした。このため、加入要件の拡大後決定した後、加入要件を満たす可能性がある、全ての短時間労働者と面談を行い、社会保険に加入するか、労働時間を短縮するなどして加入しないこととするか、その利点と不利益な点を含め、個別に説明することに時間を要した。
なお、当初、加入要件を満たす可能性がある短時間労働者のうち、30%程度の短時間労働者が、労働時間を調整して、社会保険に加入しない意思を示したことから、500名程度の加入を見込んでいたが、本回答書の作成時点では、約1,200名が加入しているため、結果として、短時間労働者が労働時間を削減する等、労働時間の確保に対する影響は軽微であったと考えられる。(後略)【飲食業】
- ⑤ 全国に巡回研修を行い、管理者に周知を行いました。厚生年金加入となるので、将来の年金額に反映される点や傷病手当金などの制度を説明し、社会保険に加入する事が悪いことばかりではない点を伝えました。しかし、適用拡大時は501名以上の企業が対象となり、同じ働き方をしても他社では、社会保険へ加入しないで働けるという事で転職をされた方もおりました。当社は非常勤が10,000人以上を占める企業、また介護事業という事で採用が難しい点から苦労も多かったです。【医療・福祉】

大企業からの回答例②（企業規模要件に関する意見）

- ① 社会保険の加入を望まないスタッフが転職するケースが増えた。【小売業】
- ② やはり、同じ働き方をしても他社だと社会保険に加入しなくてよいとなると他社を選択されるケースは多くあるように思います。いくら制度のよい点をご案内しても目先の収入(手取り額)が多い方が魅力に思う方が多いのが現実だと思います。【医療・福祉】
- ③ 短時間労働者適用除外の同業他社へ労働者の流出。
社会保険料負担に伴い、派遣先へ料金交渉を行ったが難航した点。
(500人以下の企業は従来と同じ料金で問題ない為) 【その他サービス業】
- ④ 社保適用拡大により、約9%増の保険料負担があり人件費の増加につながっている。同業他社との競争が厳しい今日、とても大きな影響がある。【小売業】
- ⑤ 社会保険の適用範囲が拡大されたことにより、短時間労働者だけでも、社会保険の加入者が1,200名増加することとなった。昨年1年間で、弊社側の費用負担は、約2億円増加しており、同じ小売業の中小企業との間で、費用に関する負担は懸念される。
一方、弊社が、店舗の営業を委託しているフランチャイズ法人については、従業員数が500人以下の企業が多数を占めている。社会保険の加入範囲の拡大された場合、フランチャイズ法人の人件費高騰が懸念される場所である。
なお、弊社においては、従業員が501人名以上であり、短時間労働者であっても社会保険に加入できるが、直接、そのことによる採用面での利点は確認できていない。【飲食業】
- ⑥ グループ企業内において、親会社と子会社との間で適用の相違が生じたため、勤務先による不公平感。
新たに適用することを希望する者、希望しない者が混在する中で、労使合意による適用は難しいことから、グループ企業間において適用の相違を許容せざるを得なく、グループ企業内での人員の異動が柔軟にできない点。【金融・保険業】
- ⑦ 同じグループ企業であっても規模によって社会保険加入基準が異なっており、転籍後に本人から不満の声があり、結果退職となったケースがありました。【小売業】

大企業からの回答例③（賃金要件に関する意見）

- ① 採用当初は月額賃金を満たさず、社会保険適用外だった者が時給改定により対象となった場合に、本人の希望で勤務日数や時間を減らす事が多い。【宿泊業】
- ② 慢性的な残業(パートタイマーの労働時間延長)による月額賃金の変動で、適用要件(8.8万円)に掛ってしまうようなケースがあり、そのチェックにかなりの労力を割いている。また、パートタイマーは地域ごとの時給で賃金計算されることから、週20時間で社会保険の適用になるケースとならないケースが発生し、処遇に差が生じる。【小売業】
- ③ 月額賃金を加入基準とすることは地域差もあり、非常に分かりづらいという声があります。地域差、企業差を早急になくしていただきたい。
社会保険加入者が増え、加入手続きも増加しております。
最低賃金の上昇に伴い、これまでと同様の契約内容であっても月額賃金が増加し、社保加入対象者が増えております。その場合、社会保険に加入するか否か確認し、加入手続きもしくは就業調整の案内(本人ならびに上長)が必要となっております。
- 上記を確認するために上長と本人での面談実施や、契約内容を変更する場合は契約書を再度交わしたりといった事務負担が増加しています。【小売業】
- ④ 現行の社会保険の加入要件は、「週労働時間20時間以上」かつ「月額賃金8.8万円以上」と、労働時間と賃金の2重の要件が複雑であり、現場である店舗では、加入要件を判断する事務管理に手間が掛かっている。また、弊社では、予備的措置として、電子機器によるシステムで、加入要件を満たす者を一括して抽出しているが、この加入要件を中小企業に拡大した場合、こういったシステムを組むことは、大きな費用負担を強いられることから、現実的ではなく、一定の事務負担が増加するものと考える。
なお、現行では、「月額賃金」を加入要件の1つとすることで、最低賃金や採用時の賃金が比較的安価な地方において、週労働時間が20時間を超えた場合でも、労使協定による定めがなければ、勤務先で社会保険に加入できず、社会保障の不公平に繋がるとの考えもある。このことから、労働時間のみを加入要件とする等、加入要件を簡潔にする点については、必要以上に加入対象者を増やさない範囲で、検討の余地があると考えます。【飲食業】

大企業からの回答例④（その他の要件等に関する意見）

- ① 短時間労働者は2以上勤務者が多く、それぞれの年金事務所や健康保険組合とのやりとりが発生する為、社保加入日から手続きが完了するまで数ヶ月かかることも有り大変。弊社では2以上の対象者が63名ほど在籍しているので、毎月の保険料の計算や月返答あった際の手続きにも、時間や手間がかかるので、どうかしてもらいたいです。【小売業】
- ② 週労働時間20時間以上ということでWワークの人が多くなってきた。しかし、当の本人がWワークでも要件を満たすと両方の会社で社保加入になるということを知らず、手続きが遅れがちとなり、社会保険料の控除等に本人・会社ともに大きな影響がある。Wワーク者に社保加入の手続きが必要なことを周知徹底していただくとともに、選択届の書き方がわからないという問い合わせもあるので手続きの簡略化をしてほしい。保険料の計算や支払など会社としても非常に手間がかかり負担となっている。【小売業】
- ③ 二以上事業所勤務が発生している。そもそもの制度主旨とは違うのではと思っている。事務手続きが煩雑、且つ該当していることが判明したときには既に該当者が退職している事もある。ダブルワークをしているご本人も理解することが難しい社会保険制度だと思う。制度改善を希望する。【飲食業】
- ④ 1事業所で100名を超えるような組織もあるため、学生かどうかの個別確認が煩雑である。(卒業等)・本人の意思(配偶者の扶養範囲内での勤務希望)と会社の考える人員配置とのアンマッチが生じてしまう。
ダブルワークが発生する頻度が高まり、二以上事業所勤務届の手続き、相手方との確認等、事務負担が増加した。
【運輸業】
- ⑤ 弊社は旅行業に特化した人材派遣を行っております。事務派遣社員については、週の労働時間が明確な為問題はありませんが、添乗派遣社員については、添乗と添乗の合間に1週間の休暇が発生するケースや、シーズンに応じて繁閑の差があり、春～秋に派遣依頼が多数ある一方、冬は依頼数が少ない為、週20時間以上を継続的に維持できない社員が発生しております。過去の勤務状況より、平均週20時間以上勤務がある派遣社員は加入要件を満たすとして、社保加入していますが、喪失時の判断を迷う場面が多々あります。【その他サービス業】
- ⑥ 短時間・常用の社会保険加入者に分けられ、区分変更や月変等、管理面の事務負担増。【小売業】

中小企業からの回答例①（労使合意に基づく適用拡大の導入目的・契機）

- ① 正社員のみでは人員が足りない状況であり、弊社にとっては短時間勤務のできる従業員も大きな戦力と考えている。しかし売り手市場といわれて久しい昨今、やはり、時短勤務の募集にはなかなか人が集まらない。これを鑑み、現在の人員を大事にし、且つ新規人員の確保を考えて導入した。【娯楽業】
- ② パート勤務対象でも扶養の範囲での勤務の場合、制限がかかり思うような時間の勤務が難しかった。→扶養の額を気にせずにご自身の都合のみで働いてもらえる。【専門・技術サービス業】
- ③ 子育て・孫守・家事等、フルタイムで働けず、パートタイムで働く人が増えてきた中で、将来的に安定して働ける環境づくりの一環として、社会保険制度改正に伴い、従業員へ制度加入の意見を尋ねたところ、大多数が賛成であった。【医療・福祉】
- ④ 長く活躍してくれていた正社員が結婚を機に短時間労働者への雇用形態変更の申し出があり、そして「週20時間以上30時間未満」で社会保険加入を希望しました。また、その頃、短時間労働者の採用を必要としていた時期に人材紹介会社を通じて「週20時間以上」で社会保険加入希望があり、お断りせざるを得ない状況が続いておりました。社内で検討し、中小企業ではありますが、週20時間以上で社会保険加入できることで、大手企業と同じスタートラインに立てるのではと考え、この制度を導入することを決めました。その結果、制度導入後、週20時間以上の短時間労働者を立て続けに採用することができました。【小売業】
- ⑤ 短時間で働きたい障害者や難病、諸々の事情がある者の雇用や、短時間しか仕事のないホームヘルパーの雇用が多く、それらの人たちの待遇を保証し、より雇用を促進したいため。【医療・福祉】
- ⑥ 従業員(調剤師)の給与が高水準であるため、パートでも扶養に入れず国保に入られている従業員の福利厚生的な意味合いでの導入、かつ今後の従業員確保の狙い。社保に入れるということで従業員が入社時に選んでくれたという話も聞く。【その他のサービス業】
- ⑦ グループ会社の中には被保険者数が501人以上の事業所が存在し、既に制度を導入していた。適用拡大に伴い、グループ統一運用とし、グループ間の公平性が保たれるよう、労使合意の上で導入するに至った。【製造業】

中小企業からの回答例②（**短時間労働者の受け止め**）

- ① 実運用まで、半年程かかりましたが、受け止め方は様々でした。基準が下がったことで、喜ぶ人もいましたし、辞めていく人もいました。【娯楽業】
- ② ほとんどの社員から喜ばれ、感謝されています。（3号被保険者だった方はおられませんでした。）月々の出費が増えることに不安を感じる方も一部おられましたが（60歳以上の方）、将来年金の受給額が増えるメリットを説明すると理解が得られました。【卸売業】
- ③ 社会保険に加入することで、手取額が減額されることについて一部の職員から意見がありましたが、労働時間数の増により手取額を同等額にすること及び将来の年金を考え全員で賛成となりました。【医療・福祉】
- ④ 社会保険加入により健康保険料の負担も軽く又、将来の年金も増える事など従業員に喜ばれている。労使合意の苦労は特になかった。【不動産業】
- ⑤ 目先の賃金より、老後の保障や病気、ケガなど生活の保障の手厚さがある方が良いと賛同してくれた。【その他のサービス業】
- ⑥ 職員の受け止め方は良好で制度導入に対する労使合意もスムーズに行えた。加入するメリット、保険料の負担額等も伝え、制度導入にあたって、働く時間・日数については対象となる各職員の判断に任せた。加入しない職員は時間・日数を減らしたケースもある。すでに年金を支給されている年配の職員から「もらうようになってわかるけど、入っておいた方がよい」という助言もあった。【医療・福祉】
- ⑦ 加入の希望のあった従業員については問題はありませんでした。その他、条件にあたる従業員については、勤務時間を延ばそうか考えていた方々でしたので、今回の適用拡大の話は働き方を決めるきっかけになりました。労使合意については特に厳しい意見もなく、すすめることができました。【金融・保険業】
- ⑧ 勤務日数が各自のライフスタイルにより自由に選択でき毎年変更することができることから、大変好評です。労使合意については、従業員代表との協議の結果、従来の勤務形態より選択肢が増え、社員にも評判が良い、とのことで苦労する点は無かった。【建設業】

中小企業からの回答例③（社会保険料負担の増加についての考慮）

- ① 社会保険料の増加は覚悟のうえでの導入でしたので、現状としては納得のいく負担だと思っています。新規オープンしたクリニックでも、すぐにスタッフの方が辞めてしまい、大変な思いをする話はよく聞きます。その際の採用にかかる金銭的・実務的な負担を鑑みると、かえって少なく済んでいるのではないかと考えています。【医療・福祉】
- ② 「退職者補充のための採用以外や退職による利益(生産性)の低下」と「保険料増加」との比較をしたときに前者を減らすことを優先した。【不動産業】
- ③ 会社の利益等より、従業員の将来。会社はなくなっても従業員は残る。【金融・保険業】
- ④ 自分自身も社会保険に入っていた時期とそうでない時期がありますが、会社の負担が半分あるのはとてもありがたいことだと思っていました。逆の立場になってやはり従業員が安心して働ける(将来のことも含め)ことは何より大切だと思っていたので、金額の負担は使うべきお金だと思い、無駄だとは思いませんでした。【医療・福祉】
- ⑤ なんとか出来るように頑張ろうと考えています。スタッフがいなければ会社は成立しないので、働きたい人には働ける環境と、働いてもらった感謝を形にしたいとは常々思っていますが、売上がそれに応じて立つものでもない為、プレッシャーは本当に相当です。頑張ります。【情報通信業】
- ⑥ 弊社は、零細企業ですので、保険料負担には大変な思いがありました。コンクリート作業を中心に業務を行っていますので、毎日雇われる事がない中で、短期の方をかかえておくという事は、仕事を月に1~8日は、確保しなければならないので大変です。しかし、きちんと加入していれば、ゼネコンの作業もまかせてくれるので、お金では買えない信用、信頼が買えたと信じています。今では作業員にも安心、安全で作業できると喜ばれています。【建設業】
- ⑦ 公共事業を主体としている業者で本制度を知らなかったのか知っていても利用できなかったのかは分からないが、廃業していった会社を周りで見ている。会社を存続させる為に必要な経費であれば社会保険料の負担増にはやむを得ず、その負担増に耐えられない経営状況であれば廃業すべきと考える。しかし、個人レベルで考えると高齢の作業員は今更、払ったところで何の足しにもならないと考えており、規制の緩い民間工事へ流れている(民間需要が今の所ある為)。【建設業】
- ⑧ そこまで大きく変化しなかったため負担も吸収できる範囲だった。これが大多数の加入となると制度導入は無かったと考える。【生活関連サービス業】

大企業（500人超企業）へのアンケート結果 赤：企業規模要件、青：賃金要件、緑：その他要件、茶：就労への影響や企業としての対応

項番	業種	1. 社会保険（厚生年金保険・健康保険）の適用対象が一定の要件を満たす短時間労働者にも拡大されたことを受け、重点的に取り組まれた対応（従業員への制度周知、短時間労働者の労働時間の延長／短縮、人事制度の変更、人員補充／人員削減、省力化など）の内容や、その際に、工夫された点や苦勞された点があれば、できるだけ具体的にご教示ください。	2. 現在、短時間労働者への社会保険適用は、従業員数が500人超の企業に勤務していることが条件となっており、500人以下の企業とは社会保険料の負担面で違いがあります。こうした制度の下で生じている問題（人材確保面の影響、他社とのコスト競争力への影響など）があれば、できるだけ具体的にご教示ください。	3. 現在、短時間労働者のうち、①週労働時間20時間以上、②月額賃金8.8万円以上、③勤務期間1年以上見込み、④学生以外という4要件を満たす者が社会保険の適用対象となっています。こうした適用要件の下で生じている問題（就業調整への対応、労務管理面の事務負担など）があれば、できるだけ具体的にご教示ください。
1	小売業	短時間労働者の労働時間を短縮しました。短時間労働から社会保険加入の契約に変更した者も若干名いましたが、 労働力不足は大きく減少し、業務に支障 をきたすようになりました。	社会保険に加入しないために 500人以下の企業に転職 する短時間労働者がいました。	就業調整は現場で大きな負担となっています。短時間労働者が増加した分、 正社員の残業増加 等の負担が大きくなっています。
2	小売業	・社会保険料負担増を嫌い労働時間を週20時間未満に変更するパートタイマーが増加する恐れから、 社会保険(厚生年金・健康保険)加入のメリットについてパンフレットを作成し説明。 ・厚生年金に加入すると、退職後に 年金としてどの程度受け取れるのか、計算できる簡易シミュレーターを使って個別に相談。 ・手取り給与を減らさないためには、労働時間をどの程度増やせばいいか、マトリックスを使って説明し、 労働時間を増やす方向に誘導することで、会社としての総労働時間減少を食い止めた。	社会保険適用そのものを 人材確保面でのメリットと捉えて おり問題は感じないが、企業としての大幅な保険料負担増は予め経費として織り込んでおく必要があり、影響も大きい。	慢性的な残業(パートタイマーの労働時間延長)による月額賃金の変動で、適用要件(8.8万円)に掛ってしまうようなケースがあり、そのチェックにかなりの労力を割っている。 また、パートタイマーは地域ごとの時給で賃金計算されることから、 週20時間で社会保険の適用になるケースとならないケースが発生し、処遇に差が生じる。
3	小売業	制度周知のために、情報物を作成しました。 事前告知およびその時点での希望確認のための個人配布資料作成 契約変更面談での確認用資料作成(面談実施者向け) 加入者への告知ポスター(事業所内で掲示)	・ 同じグループ企業であっても規模によって社会保険加入基準が異なっており、転職後に本人から不満の声があり、結果退職となったケース がありました。 ・月額賃金を加入基準とすることは 地域差もあり、非常に分かりづらい という声があります。地域差、企業差を早急になくしていただきたい。	・社会保険加入者が増え、加入手続きも増加しております。 ・最低賃金の上昇に伴い、これまでと同様の契約内容であっても 月額賃金が増加し、社保加入対象者が増えて おります。その場合、社会保険に加入するかどうか確認し、加入手続きもしくは就業調整の案内(本人ならびに上長)が必要となっております。 ・上記を確認するために上長と本人での面談実施や、契約内容を変更する場合は契約書を再度交わしたりといった事務負担が増加しています。
4	宿泊業	新たに社会保険加入対象となる短時間労働者には個別に通知を作成し、担当より法改正の説明を行い、加入が必要な旨を理解していただき、改正後の働き方について検討していただいた。(結果としては勤務を減らす方が多かった) その中でも、聴覚障害者の方で資料等をお渡ししても、制度が複雑な為理解していただくのが難しく、通訳を雇って話し合いの場を設ける必要があったため、時間と費用がかかった。	主婦層の短時間労働者の多い事業所では、 社会保険対象外での勤務を希望する方が多いので人材確保に苦勞 している。	採用当初は月額賃金を満たさず、社会保険適用外だった者が 時給改定により対象となった場合に、本人の希望で勤務日数や時間を減らす事 が多い。
5	飲食サービス業	・制度については事業所の従業員に雇用契約時に説明を行った。 ・適用拡大により労働時間短縮へ調整する者もあり、人配置不足に対し 正社員の負担が増える 場合がある。	・弊社はグループ会社内の転籍がある。グループ内に適用拡大対象会社と対象外の会社がありその二社間をまたぐ転籍の場合、該当者への説明が生じる。 ・ 二以上事業所勤務 が発生している。そもそもの制度主旨とは違うのではと思っている。事務手続きが煩雑、且つ該当していることが判明したときには既に該当者が退職している事もある。 ダブルワークをしているご本人も理解することが難しい社会保険制度だ と思う。制度改善を希望する。	・適正に労働時間が守られているかどうか 月次で実績のチェックをするためデータの抽出や現場への注意喚起など事務作業の負担 が大きい。 ・ 一般と短時間労働者の区別が分かりづらい ようで、当初からわかりやすいフロー図を作成し案内しているが、それでも事務部門への確認のお問い合わせがあり時間を取られる。
6	生活関連サービス業	【対応】 社内イントラネットによる従業員への周知。社内発信文書による上長への周知。勉強会等での報知を実施。 【苦勞した点】 対象者の反発(社会保険への不信感)。それに伴う、対象者の労働時間減少による人員不足。社会保険に加入したくないので 定期昇給辞退により、周りの従業員との賃金不均衡。	【実際に発生した問題】 会社分割 (会社規模が減少)に伴い、それまで社会保険に加入できていた従業員が加入できなくなった。	導入当時は混乱があったが、現在は収束している。

大企業（500人超企業）へのアンケート結果 赤：企業規模要件、青：賃金要件、緑：その他要件、茶：就労への影響や企業としての対応

項番	業種	1. 社会保険（厚生年金保険・健康保険）の適用対象が一定の要件を満たす短時間労働者にも拡大されたことを受け、重点的に取り組まれた対応（従業員への制度周知、短時間労働者の労働時間の延長／短縮、人事制度の変更、人員補充／人員削減、省力化など）の内容や、その際に、工夫された点や苦勞された点があれば、できるだけ具体的にご教示ください。	2. 現在、短時間労働者への社会保険適用は、従業員数が500人超の企業に勤務していることが条件となっており、500人以下の企業とは社会保険料の負担面で違いがあります。こうした制度の下で生じている問題（人材確保面の影響、他社とのコスト競争力への影響など）があれば、できるだけ具体的にご教示ください。	3. 現在、短時間労働者のうち、①週労働時間20時間以上、②月額賃金8.8万円以上、③勤務期間1年以上見込み、④学生以外という4要件を満たす者が社会保険の適用対象となっています。こうした適用要件の下で生じている問題（就業調整への対応、労務管理面の事務負担など）があれば、できるだけ具体的にご教示ください。
7	製造業	（重点的に取り組んだ対応） ・全国の人事担当者向けに会議にて制度の周知をはかった。 ・対象者に対し、個別に文章と 日本年金機構のリーフレットを配布 し、制度の周知をはかった。 ・社会保険加入を機に、 1日の所定労働時間の延長を提案 した。 （苦勞した点） ・手取り収入が減少するなどの理由から、社会保険加入を希望しない従業員に対して、労働時間短縮の措置をはかったことによる代替人員の確保に苦勞した。	特にありません。	・労務管理面で、 労働時間管理の実務の負担が増加 した。 ・社会保険に加入しない範囲での勤務を希望する従業員にとって、労働時間を伸ばしたくても延ばせない状況にある。
8	運輸業	社員及び管理者への周知するためのツール、説明用資料の作成。 本人との齟齬が発生しないよう、扶養状況の確認や本人の希望については 複数回面談等を実施 し、確認。労働条件の変更については、契約時間の短縮は本人の希望を尊重し、契約時間の延長については事業所単位の人員配置状況に応じて対応。	特にありません。	・1事業所で100名を超えるような組織もあるため、 学生かどうかの個別確認が煩雑 である。（卒業等） ・本人の意思（配偶者の扶養範囲内での勤務希望）と会社の考える人員配置とのアンマッチが生じてしまう。 ・ダブルワークが発生する頻度が高まり、 二以上事業所勤務届の手続き、相手方との確認等、事務負担が増加 した。
9	運輸業	○適用とならないよう就労調整したいという労働者側の申出については、労働力確保の観点から対応せざるを得ない職場があった。	○同一労働条件の場合、社会保険適用となる企業の方が、手取り収入が少なくなるということを意識して労働者が他へ流出したという事例は確認できなかった。 ○募集・採用時には一定の影響があった可能性があるが、検証できない。	1と同じ状況が続く。労働需給は逼迫しており、働き手のニーズに添えていく必要があるが、 週労働時間20時間未満というニーズがあまりにも多い場合、業務内容によっては、従来以上に細分化する必要があり、そのことで生産性が低下する恐れ がある。
10	運輸業	重点的に取り組んだこと 社内の各部門における管理者会議等で、制度内容を十分に説明し、従業員への説明方法を共有した。特に、将来の年金が増える可能性と、保険料が増加することを明確に説明した。社内イントラネットに周知文を掲出した	法制度を適用するのみであり、特に影響等は認識していません。	法制度を適用するのみであり、特に問題は認識していません。
11	金融業	・短時間労働者全員に対し、説明会を行い周知したうえで、契約変更等の希望を募り対応した。	・もともと短時間でのパート労働者は、扶養控除等配偶者との兼ね合いもあり、社会保険を適用してまでの労働を望まないため、労働力や人材確保において多少の影響は出ている。	・現短時間労働者で、社会保険適用者は1名のみであり、特に不都合は感じていない。（日数調整等は本人に任せている）
12	金融業	・適用拡大対象者一人ひとりへの説明等 ・ 厚生年金保険の44年ルール適用者（長期加入者） が、週20時間以内の勤務を要望することによる就労時間の短い勤務タイプへの変更手続き負担が発生	・グループ企業内において、親会社と子会社との間で適用の相違が生じたため、勤務先による不公平感 ・ 新たに適用することを希望する者、希望しない者が混在する中で、労使合意による適用は難しい ことから、グループ企業間において適用の相違を許容せざるを得なく、 グループ企業内での人員の異動が柔軟にできない 点	・特段ございません

大企業（500人超企業）へのアンケート結果 赤：企業規模要件、青：賃金要件、緑：その他要件、茶：就労への影響や企業としての対応

項番	業種	1. 社会保険（厚生年金保険・健康保険）の適用対象が一定の要件を満たす短時間労働者にも拡大されたことを受け、重点的に取り組まれた対応（従業員への制度周知、短時間労働者の労働時間の延長／短縮、人事制度の変更、人員補充／人員削減、省力化など）の内容や、その際に、工夫された点や苦労された点があれば、できるだけ具体的にご教示ください。	2. 現在、短時間労働者への社会保険適用は、従業員数が500人超の企業に勤務していることが条件となっており、500人以下の企業とは社会保険料の負担面で違いがあります。こうした制度の下で生じている問題（人材確保面の影響、他社とのコスト競争力への影響など）があれば、できるだけ具体的にご教示ください。	3. 現在、短時間労働者のうち、①週労働時間20時間以上、②月額賃金8.8万円以上、③勤務期間1年以上見込み、④学生以外という4要件を満たす者が社会保険の適用対象となっています。こうした適用要件の下で生じている問題（就業調整への対応、労務管理面の事務負担など）があれば、できるだけ具体的にご教示ください。
13	運輸業	社員周知に当たっては、本社において周知資料を作成し、各適用事業所の所属長に対して社会保険の加入拡大に向けた制度周知を行うように文書指示した。 また、各適用事業所に勤務する社会保険未加入者のうち加入要件に該当することとなる社員を確認するように併せて指示し、当該確認の結果、加入要件に該当することとなる社員に対して、改めて周知資料を交付し、平成28年(2016年)10月1日以降、社会保険に加入する旨を通知した。	法定事項であることから、社会保険適用拡大に係る影響面について特段の調査・分析等は行っていない。	法定事項であることから、各適用事業所において上記ルールに基づき社会保険加入の申請を適切に行うよう指示している。 また、アンケート等を実施して社員への影響等を調査しているわけではないので、就業に与えた影響については把握していない。 なお、社会保険の被扶養者の要件は年間収入130万円未満とされている一方、上記4要件に該当した場合は、被保険者として加入することが求められている。全企業が上記4要件の適用を受けた場合は、加入者側だけでなく事務処理側の作業の明確化等の観点からも、 被保険者と被扶養者の要件(特に、賃金要件)を分かりやすく区分してほしい。
14	小売業	・雇用契約更新(3ヶ月毎)書類に概要説明書類を添付し、対象となるパートへ制度説明と社保加入の希望を確認。希望者はすべて加入とした。 ・会社としては経費増より労働力アップを優先して雇用確保に努める。 ・契約時間が長くキャリア歴も長い方から順次パートスキルアップ計画を実施(パートのリーダー化養成)。各人のモチベーションUPをさせると共に、会社としては生産力と定着率アップを目指す。	特になし(社保適用よりも大手の時給を大幅に上げての乱脈求人の方が怖い → 生産性の向上も伴わないのにそれが当たり前水準と働き手が思ってしまう。賃金を上げればインフレに転じるという考え方の妥当性が疑問。食品小売はご存知のとおり、一般人にとっては生活防衛のためのターゲットになっていて、BtoBがインフレに転じる中で業界的にデフレから脱却できない)。 談合して値上げすれば、公取規制の対象でそれもできない。中小は淘汰され消耗戦に陥るのみ。雇用・条件・レドオーシャン激化の中で労働集約型産業が成り立たなくなってくる。	家庭環境上(夫の扶養になっている)、社保に加入できない方の労働時間、および月収の管理、それに伴う時間調整での現場労働力不足。 中途半端な働き方では世帯としての収入が減るので労働時間を抑えて社保対象外となる働き方を指向する人も多い。
15	飲食サービス業	弊社では、短時間労働者が、各店舗で加入要件を満たした場合、または、同要件を満たすことが見込まれる短時間労働者が入社した場合、店舗責任者(店長)の判断により、本社に対して、社会保険の加入を申請する方法を取っている。このため、 全店舗の店長に対して、短時間労働者の社会保険(加入要件・加入の意義・申請方法)を教育 するため、研修などに取り組む必要があった。 また、弊社では、勤務時間の柔軟性(自身の希望するシフトでの勤務)により、短時間労働者の採用優位性を確保しているため、弊社の意向ではなく、従業員の加入意思を最優先することとした。このため、加入要件の拡大後が決定した後、加入要件を満たす可能性がある、 全ての短時間労働者と面談を行い、社会保険に加入するか、労働時間を短縮するなどして加入しないこととするか、その利点と不利益な点を含め、個別に説明することに時間を要した。 なお、当初、加入要件を満たす可能性がある短時間労働者のうち、30%程度の短時間労働者が、労働時間を調整して、社会保険に加入しない意思を示したことから、500名程度の加入を見込んでいたが、本回答書の作成時点では、約1,200名が加入しているため、結果として、短時間労働者が労働時間を削減する等、 労働時間の確保に対する影響は軽微であったと考えられる。 また、店長の不手際による 加入漏れがないよう、本社で一括して、月次で、短時間労働者の労働時間と賃金を確認 しており、加入要件を満たした場合は、店舗に加入申請を行うよう指示を行っている。社会保険の適用範囲が拡大されたため、このシステムを改修する必要があり、相当の経済的負担を負うことになった。	社会保険の適用範囲が拡大されたことにより、短時間労働者だけでも、社会保険の加入者が1,200名増加することとなった。昨年1年間で、弊社側の費用負担は、 約2億円増加しており、同じ小売業の中小企業との間で、費用に関する負担は懸念される。 一方、弊社が、店舗の営業を委託しているフランチャイズ法人については、従業員数が500人以下の企業が多数を占めている。社会保険の加入範囲の拡大された場合、 フランチャイズ法人の人件費高騰 が懸念されることである。 なお、弊社においては、従業員が501人名以上であり、短時間労働者であっても社会保険に加入できるが、直接、そのことによる採用面での利点は確認できていない。	弊社では、その雇用期間から、全ての短時間労働者について、勤務期間が1年を超える見込みであると扱い、かつ、昼間学生を除外した中から、短時間労働者の社会保険加入を判断しているため、労働時間と月額賃金の加入要件についてのみ回答する。 現行の社会保険の加入要件は、「週労働時間20時間以上」かつ「月額賃金8.8万円以上」と、 労働時間と賃金の2重の要件が複雑であり、現場である店舗では、加入要件を判断する事務管理に手間が掛かっている。 また、弊社では、予備的措置として、前述の通り、電子機器によるシステムで、加入要件を満たす者を一括して抽出しているが、この加入要件を 中小企業に拡大した場合、こういったシステムを組むことは、大きな費用負担を強いられることから、現実的ではなく、一定の事務負担が増加するもの と考える。 なお、現行では、「月額賃金」を加入要件の1つとすることで、 最低賃金や採用時の賃金が比較的安価な地方 において、週労働時間が20時間を超えた場合でも、労使協定による定めがなければ、勤務先で社会保険に加入できず、社会保障の不公平に繋がるとの考えもある。このことから、 労働時間のみを加入要件とする等、加入要件を簡潔にする点については、必要以上に加入対象者を増やさない範囲で、検討の余地 があると考える。

大企業（500人超企業）へのアンケート結果 赤：企業規模要件、青：賃金要件、緑：その他要件、茶：就労への影響や企業としての対応

項番	業種	1. 社会保険（厚生年金保険・健康保険）の適用対象が一定の要件を満たす短時間労働者にも拡大されたことを受け、重点的に取り組まれた対応（従業員への制度周知、短時間労働者の労働時間の延長／短縮、人事制度の変更、人員補充／人員削減、省力化など）の内容や、その際に、工夫された点や苦勞された点があれば、できるだけ具体的にご教示ください。	2. 現在、短時間労働者への社会保険適用は、従業員数が500人超の企業に勤務していることが条件となっており、500人以下の企業とは社会保険料の負担面で違いがあります。こうした制度の下で生じている問題（人材確保面の影響、他社とのコスト競争力への影響など）があれば、できるだけ具体的にご教示ください。	3. 現在、短時間労働者のうち、①週労働時間20時間以上、②月額賃金8.8万円以上、③勤務期間1年以上見込み、④学生以外という4要件を満たす者が社会保険の適用対象となっています。こうした適用要件の下で生じている問題（就業調整への対応、労務管理面の事務負担など）があれば、できるだけ具体的にご教示ください。
16	他に分類されないサービス業	勤務実績のデータを洗い出し、加入対象者に説明、加入の可否を回答してもらったアンケートを実施しました。加入したくないという人が多い一方で、その人のおかげに勤務しなければならない人が出てきてしまい負のスパイラル状態でした。現状の勤務状況から加入は免れないであろう人には根気強く説得をしました。	数年おきに監査もありますので、常日頃から従業員の勤務状況をチェックし、保険に加入しなければならない人は説得の上加入していただいています。具体的には、 毎月の給与が確定したらすぐに、勤務時間・賃金額をすべてチェックし、未加入で加入対象の従業員とは、保険加入について相談をしています。 ただ、当社は従業員数が3000人を超えますので、 管理には非常に苦勞します。 あとは、単純に加入したくない人が 勤務調整をするので、ますます人手不足に苦しんでいます。	金額の条件はとても管理が難しい と思います。社保加入しないようギリギリで管理していても、最低賃金の改定で加入条件満たしてしまうこともあります。また、このご時勢、人手不足のために勤務時間を延長せざるを得ない従業員が多々います。 病気やケガで一時的に休職している従業員がいると、その分誰かがたくさん働かざるを得ません。 そういう個々の事情まで、監査では考慮していただけるのでしょうか。
17	他に分類されないサービス業	・雇用契約制度の整備(月の平均稼働日数により、社保加入者・雇保加入者・未加入者別の雇用契約) ・従業員へ雇用契約制度改訂の説明会開催 ・事務担当者向けの手続方の説明会開催	短時間労働者適用除外の同業他社へ労働者の流出。 社会保険料負担に伴い、派遣先へ料金交渉を行ったが難航した点。 (500人以下の企業は従来と同じ料金で問題ない為)	弊社は旅行業に特化した人材派遣を行っております。事務派遣社員については、週の労働時間が明確な為問題はありません。 添乗派遣社員については、添乗と添乗の合間に1週間の休暇が発生するケースや、シーズンに応じて繁閑の差があり、春～秋に派遣依頼が多数ある一方、冬は依頼数が少ない為、週20時間以上を継続的に維持できない社員が発生しております。 過去の勤務状況より、平均週20時間以上勤務がある派遣社員は加入要件を満たすとして、 社保加入していますが、喪失時の判断を迷う場面が多々あります。 一例として ・閑散期に1か月間ほぼ仕事が無かったが、翌月に時間外勤務が60時間以上超えるような働き方をする場合 ・当初週20時間以上勤務を見込んで契約を交わしたが、本人の申出や出産・育児・介護・疾病以外の理由で紹介可能な仕事が激減してしまい、雇用契約満了まで、週20時間以上勤務が維持できない場合 ・月末にならないと平均週20時間以上勤務があるか分からない場合
18	小売業	短時間労働者が社保加入する際、対象者に対し制度周知させる為の説明はしましたが、その他は特にありません。(短時間労働者の勤務状態も以前と比べて、変わったこともほとんど無いと思います。)	特になし。	短時間労働者は2以上勤務者が多く、それぞれの年金事務所や健康保険組合とのやりとりが発生する為、社保加入日から手続きが完了するまで数ヶ月かかることも有り大変。 弊社では2以上の対象者が63名ほど在籍しているので、 毎月の保険料の計算や月返答あった際の手続きにも、時間や手間がかかるので、どうかしてもらいたいです。
19	小売業	H28年1月より従業員へ制度の周知 を行うとともに、ヒアリングを実施。この時点で約65%が加入を希望していた。弊社では10月に雇用契約の更新を行っているため、 9月に対象者に加入手続きのための書類提出を依頼し、順次手続きを行った。その時点で、10月からの各店舗における労働時間の大幅な調整が必要 となった。当初は加入を希望していたものが、直前で加入しないと言ってきたりして手続きがスムーズに行かない場合が少なからずあった。対象者の生活に直接影響を与えるだけに仕方がなかった。	社保適用拡大により、約9%増の保険料負担があり人件費の増加につながっている。 同業他社との競争が厳しい今日、とても大きな影響 がある。	①週労働時間20時間以上ということによってワークの人が多くなってきた。しかし、当の本人がワークでも要件を満たすと両方の会社で社保加入になるということを知らず、手続きが遅れがちとなり、社会保険料の控除等に本人・会社ともに大きな影響がある。 ワーク者に社保加入の手続きが必要ことを周知徹底していたくとも、選択届の書き方がわからないという問い合わせもあるので手続きの簡略化をしてほしい。 保険料の計算や支払など会社としても非常に手間がかかり負担となっている。②月額賃金8.8万円以上については、被扶養者の収入要件である130万円よりも少ないにもかかわらず加入となるので、被保険者に保険料の負担感がどうしても感じられるのではないのでしょうか？ また、月額賃金8.8万円以上で社保加入した場合、被扶養者に少なからず収入があった場合、被扶養者となれない場合があり、例えば学生でアルバイト収入が5万円あった場合扶養になれず、別途、国民健康保険に加入となると、余計に負担が増えるのではないのでしょうか？

大企業（500人超企業）へのアンケート結果 赤：企業規模要件、青：賃金要件、緑：その他要件、茶：就労への影響や企業としての対応

項番	業種	1. 社会保険（厚生年金保険・健康保険）の適用対象が一定の要件を満たす短時間労働者にも拡大されたことを受け、重点的に取り組まれた対応（従業員への制度周知、短時間労働者の労働時間の延長／短縮、人事制度の変更、人員補充／人員削減、省力化など）の内容や、その際に、工夫された点や苦労された点があれば、できるだけ具体的に教えてください。	2. 現在、短時間労働者への社会保険適用は、従業員数が500人超の企業に勤務していることが条件となっており、500人以下の企業とは社会保険料の負担面で違いがあります。こうした制度の下で生じている問題（人材確保面の影響、他社とのコスト競争力への影響など）があれば、できるだけ具体的に教えてください。	3. 現在、短時間労働者のうち、①週労働時間20時間以上、②月額賃金8.8万円以上、③勤務期間1年以上見込み、④学生以外という4要件を満たす者が社会保険の適用対象となっています。こうした適用要件の下で生じている問題（就業調整への対応、労務管理面の事務負担など）があれば、できるだけ具体的に教えてください。
20	小売業	H28.7～従業員へのアナウンス。個別相談窓口の開設。以降、対象者へ個別に案内文を送付、指導。 個人的に年金事務所の窓口へ相談に行く者もあり、 各年金事務所により回答が異なる ため加入手続きがとれない。 中小企業など適用拡大を知らない事業所に勤める家族からのクレームが増えた。	労働時間の変更、 社会保険の加入を望まないスタッフが転職 するケースが増えた。 時間給者がほとんどで勤務時間にもムラがある者が多く適正な保険料の徴収が難しい。	2以上勤務者 が多く、社会保険加入対象者となりやすく、社会保険加入後も保険料の徴収や算定などの各種手続きが煩雑になった。
21	飲食サービス業	・社内LANを使用し全従業員へ周知 ・配偶者の扶養範囲内で働いている従業員からの問合せが増えた事により電話対応等に費やす時間が増加	・社会保険加入を希望していなかった従業員の離職率が増加 ・適用拡大前と比較して人材確保が困難になった影響もあり、1人あたりの勤務時間が増加 ・ 最低賃金の適用額によっては同じ労働時間の従業員でも加入者と非加入者でわかれ、公平さに欠ける ・短時間労働者に対する適用範囲が 企業の規模によって異なるのは該当しない企業と比べて負担面で違いが大きいので見直していただきたい	・扶養範囲内であれば第3号被保険者となり、社会保険に加入せずとも老齢基礎年金の額に反映されるので、社会保険へ加入したがいらない従業員が増加する可能性がある ・ 離職率の増加 に伴いシフト調整に費やす時間が増加 ・社会保険加入者の増加に伴い会社が負担する社会保険料も増加
22	金融・保険業	・社会保険の加入基準と勤務時間管理の徹底を周知 ・ 新たに社会保険加入となる対象者について、時給の引き上げを実施。	子会社と親会社で対応が違う事への社員の不満 （子会社であれば加入しないが、親会社だと加入が必要、等	・ 社会保険に加入したくないパートの方が多く、加入できるようになったとのメッセージのギャップが大きい ・基準が4つあると社員には分かりにくく、特に106万円のみを強調した報道が多かったため、本来必要のない年収調整のための欠勤をする人が発生 ・会社としてはコストアップや健保財政の更なる悪化が懸念材料
23	金融・保険業	・勤務パターンや時給によって、社会保険の対象となる従業員とそうでない従業員がいたため、適用拡大の数か月前から所属長を通じて、丁寧に説明を実施した。 ・ニュース等で報道されていたため、当社の対応を決める前段階から人事部への問い合わせが多くあった。	特になし。	特になし
24	医療・福祉	全国に巡回研修を行い、管理者に周知を行いました。 厚生年金加入となるので、 将来の年金額に反映される点や傷病手当金などの制度を説明し、社会保険に加入する事が悪いことばかりではない点を伝えました。 しかし、適用拡大時は501名以上の企業が対象となり、同じ働き方をしても 他社では、社会保険へ加入しないで働けるという事で転職 をされた方もおりました。当社は非常勤が10,000人以上を占める企業、また介護事業という事で採用が難しい点から苦労も多かったです。	やはり、同じ働き方をしても 他社だと社会保険に加入しなくてよくなる と 他社を選択されるケースは多くある ように思います。いくら制度のよい点をご案内しても目先の収入（手取り額）が多い方が魅力に思う方が多いのが現実だと思えます。 既存従業員が稼働時間を減らすことになり、新規採用の必要性が生じ、求人コスト等も増加 することもあると考えられます。また人手不足から 既存従業員の負担増もある ように思います。	金額の管理が難しいです。月額賃金に何を含めるか考える必要 もあります。 可能であれば、②の要件をなくしてもらえると管理がしやすいです。 標準報酬月額に58,000～78,000があることにも矛盾を感じます。
25	他に分類されないサービス業	従業員への制度周知として、説明会の実施／社内イントラへの説明資料掲示／メール等を用いた定期的な注意喚起等を行った。 尚、適用拡大を契機とした、短時間労働者の労働時間延長／短縮や、人事制度の変更、人員補充／削減、省力化についての全社的な取り組みは行っていない。	500人以下の企業との実際の競合状況は把握できないが、社料料を負担する事による他社とのコスト競争力の影響はゼロではないと思われる。	一般⇄短時間／短時間⇄喪失 の変更要否確認や届出の手間、及びこれにあわせた雇用契約書や社内帳票の回収、社内DBの書き換え等の事務負担が生じている。
26	小売業	従業員周知について、適用拡大にあたりニュース等でも話題になっていたが、問い合わせが殺到。 加入要件に賃金要件も加わり、実態把握するのに処理工数の増加。 加入増に伴い、社会保険給付金等の処理件数が拡大前と比べ約1.7倍増。 処理件数増による社会保険実務担当者の増員。	就業調整をする従業員が多い印象。	加入者が徐々に増えているものの就業調整をする従業員が多い印象。 短時間・常用の社会保険加入者に分けられ、 区分変更や月変等、管理面の事務負担増。

大企業（500人超企業）へのアンケート結果 赤：企業規模要件、青：賃金要件、緑：その他要件、茶：就労への影響や企業としての対応

項番	業種	1. 社会保険（厚生年金保険・健康保険）の適用対象が一定の要件を満たす短時間労働者にも拡大されたことを受け、重点的に取り組まれた対応（従業員への制度周知、短時間労働者の労働時間の延長／短縮、人事制度の変更、人員補充／人員削減、省力化など）の内容や、その際に、工夫された点や苦勞された点があれば、できるだけ具体的にご教示ください。	2. 現在、短時間労働者への社会保険適用は、従業員数が500人超の企業に勤務していることが条件となっており、500人以下の企業とは社会保険料の負担面で違いがあります。こうした制度の下で生じている問題（人材確保面の影響、他社とのコスト競争力への影響など）があれば、できるだけ具体的にご教示ください。	3. 現在、短時間労働者のうち、①週労働時間20時間以上、②月額賃金8.8万円以上、③勤務期間1年以上見込み、④学生以外という4要件を満たす者が社会保険の適用対象となっています。こうした適用要件の下で生じている問題（就業調整への対応、労務管理面の事務負担など）があれば、できるだけ具体的にご教示ください。
27	他に分類されないサービス業	派遣会社であるため、まずは営業社員への説明会・研修を行った。1日に数百件の雇用契約(派遣)が決定するため、短時間要件で加入判定されるシステム開発を行った。また派遣労働者へはHP等で周知を行った。	社会保険に加入したくないという理由で週20時間未満の契約しか結ばないという派遣労働者が多い、以前は週30時間まで働いた人も、時間数を減らすようになった。	システム改修に1千万近くかかった。
28	無店舗小売業	当社としては、平成28年の法改正に伴い、週20時間未満、社会保険未加入者の従業員と週30時間以上、社会保険加入者の従業員の二極化を進めるべく、検討しておりました。しかし実際は、業務上の理由でのシフト調整等、また、個々の従業員のライフスタイルに沿う形でのシフト組み等があり、週20時間未満の従業員、週20時間以上30時間未満の従業員、週30時間以上の従業員の三極化しているのが実態です。未加入者、短時間被保険者、一般被保険者の三極化です。当然のことながら、平成28年10月の法改正より前から、短時間被保険者となり得る対象者を抽出し、社会保険の対象となることの周知を行ってきました。中には、社会保険に加入したくない者もあり、この場合には、勤務時間を減少する方向へ持っていくのですが、現場としては、勤務時間の減少に伴う他の従業員のアサイン、シフト調整等で苦勞したと聞いております。	「扶養の範囲内で働きたい」という従業員が多々あります。他社では、社会保険に加入しなくて良いのに、当社が特定事業所であるために社会保険の加入が必要となる場合、必然的に他社への就業を選ぶ傾向がございます。このため、500人以下の事業所についても、速やかに適用いただきたいと考えております。	勤務時間や学生でないという要件は、雇用保険の加入基準に統一され、分かり易くなったと考えております。以前、雇用保険にも短時間という区分があったものの、現在は廃止されております。しかし、雇用保険は廃止されたものの、今回の社会保険の改正で短時間区分が創設され、手続き面での煩雑さが生じており、事務負担が増え、委託費用の増加となっております。

中小企業（労使合意に基づく適用拡大企業）へのアンケート結果

項番	業種	1. 御社において、制度的には導入が任意であったにもかかわらず、短時間勤務の従業員であっても、社会保険（厚生年金保険・健康保険）に加入させることにした狙いやきっかけを教えてください。また、その狙いは実現したかどうか、差し支えない範囲で教えてください。	2. 社会保険に加入することについて、短時間勤務の従業員の受け止めはどのようなものでしたか。また、制度導入には労使合意が前提となっていますが、その際に苦労された点があれば教えてください。	3. 短時間勤務の従業員を社会保険に加入させる判断をするにあたって、社会保険料負担の増加もあったと思いますが、これについてどのように考えましたか。
1	娯楽業	弊社、常時500名といった基準にいくかいかないかのところでございました。実際500名は超えてはいませんでしたが、いつ超えるかわからない状態でしたので、事前に対応しようという話になった経緯がございます。正直、保険料負担が上がり苦しいです。事業所単位での基準であれば、500名のところはクリアしていたのですが、法人単位で考えなくてはというところに苦しめられました。	実運用まで、半年程かかりましたが、受け止め方は様々でした。基準が下がったことで、喜ぶ人もいましたし、辞めていく人もいました。	保険料負担についてはかなり厳しいです。これ以上要件を下げるという法案も出ていますが、弊社のような中小企業に近い大企業は対応できず、倒産を意識せざるを得ない状況になるかもしれません。労働者側ばかりではなく、企業のことも幅広く考えた制度作りを願います。
2	医療・福祉	本事業団には1週の所定労働時間が常時労働者のおおむね4分の3に該当する嘱託員が約90名在籍している。平成28年10月1日現在で被保険者である場合は経過措置により継続加入できるが、それ以降に採用した嘱託員については、被保険者になる事ができなくなり、同じ身分でありながら労働条件が異なる事となるため、これを防ぐために特定適用事業所申請を行った。	「1」で明記した理由を組合に話したところ、事業主として当然に行うことであり、当該申請により短時間労働者の労働条件の改善にもなると好意的であった。しかし、短時間勤務労働者の中には、扶養親族のままで働きたいという者も多くあり、勤務時間、勤務期間の短縮を求めてくる場合も多い。	当該特定適用事業所に申請した際は事業主の社会保険料の負担増に対する不安はあったが、「2」で明記したとおり、加入を望まない短時間勤務従業員も多く、現在は従来と比較して大幅に社会保険料の負担が増加したとは考えていない。今後においても現在の加入条件であれば事業主の社会保険料の負担額が大幅に増加する事はないと考えている。
3	その他のサービス業	当社はグループ企業ですが、2017年頃より特殊関係事業主として親会社の定年退職者を高齢者雇用安定法に定める再雇用先として拡大してきた経緯あり。その際、親会社で再雇用（短時間再雇用含む）された時と同じ条件を確保する為、短時間勤務となる再雇用者についても社会保険に加入できる環境を整備した。	・事業主の保険料負担などの点で将来の年金額も増える点を説明。比較的納得を頂けた。 ・再雇用先が子会社となることで不利益を発生させない為の措置ということで理解され合意も問題なく得ることができた。	グループ施策(継続雇用先の拡大)の為に必要と判断し経営層にも、そのように理解され、導入することができた。
4	教育・学習支援業	親会社から分社する際、労働者の労働条件をそのまま承継したということが1つです。もう1つは、当社のサービスは雇用している教師による質の高い指導です。その為、優秀な教師に少しでも安心して働いてもらい、会社としても優秀な人材に永く勤めていただきたいということです。また、家庭教師や塾教師という職業上、あまり長時間は勤務したくない、あるいはできないが社保には加入したいという方も多数いる為です。	前向きにとらえていただいたように感じます。合意に際して、特段苦労した点はありません。	上記にもある通り、1人でも多くの優秀な教師に勤務していただくことが会社の発展にもつながると考えている為、社会保険料の負担増は必要経費とらえています。
5	製造業	7時間の製造パートの方に5時間の契約をお願いする際に制度を導入しました。社会保険に入っていた方ばかりでしたので、不利益にならないように、また退職につながらないように、という狙いでした。社会保険が理由での退職者はおらず、狙いは実現したと考えます。	上記のような経緯ですので、特に不満が出ることはなく、労使合意もスムーズに進みました。	こちらも上記のような経緯ですので、社会保険料は減少しております。
6	その他のサービス業	当社は薬剤師の派遣を行っており、給与の高さから、且那様の扶養内に入ることが出来ず、週30Hの条件も満たす事が出来ず、国保にやむをえず加入している方々が数多くいました。週20Hから社保に加入できるという事にメリットを感じて、当社派遣薬剤師として就業する方が増加する狙いで適用し、実現しております。	反対意見はなかったため、苦労もありません。	元々、社会保険料の負担を想定して単価設定を行っている為、会社負担が増加するという発想自体ありません。

中小企業（労使合意に基づく適用拡大企業）へのアンケート結果

項番	業種	1. 御社において、制度的には導入が任意であったにもかかわらず、短時間勤務の従業員であっても、社会保険（厚生年金保険・健康保険）に加入させることにした狙いやきっかけを教えてください。また、その狙いは実現したかどうか、差し支えない範囲で教えてください。	2. 社会保険に加入することについて、短時間勤務の従業員の受け止めはどのようなものでしたか。また、制度導入には労使合意が前提となっていますが、その際に苦労された点があれば教えてください。	3. 短時間勤務の従業員を社会保険に加入させる判断をするにあたって、社会保険料負担の増加もあったと思いますが、これについてどのように考えましたか。
7	製造業	短時間勤務の従業員数の増加が見込まれておりましたので、今後、短時間勤務の従業員が社会保険に加入することによるメリット・デメリットを比較検討した結果、従業員にとって受けることのメリットが多いと判断し、導入に至りました。	社会保険料の負担が増えることを不服とする社員もおりましたが、加入することにより受けることのできるメリットをご説明し、納得していただくことができました。また、加入要件にあてはまるパート社員もおりましたが、扶養の範囲内での就業希望だったため、就労条件の調整を計りました。労使合意については、代表社員を選任し意見を求めましたが困難なく合意を得ることができました。	月々の保険料は増加となりましたが、加入に伴う組合健保の手厚い制度の利用や年金受給額の増加等のメリットの方が社員にとって有益になると考えております。
8	教育・学習支援業	分社前のグループは従業員が501人以上の規模であったので、週20時間以上、1年以上の雇用期間、賃金の月額などを踏まえて特定適用事業所に該当しておりました。しかし、分社は従業員の規模が小さくなり(500人以下)、特定適用事業所の必須項目を満たさなくなったものの、包括的な承継で分社が成立した経緯があったので、任意適用事業所の申出書を提出し、当該通知を受けた次第です。ややもすると、ネガティブな経緯と受け取られるかもしれませんが、上記の内容が正直な経緯です。	包括的な承継という前提で動いておりましたので、該当する従業員は安心しておりました。また、仲間の待遇を維持するための労使合意に苦労はありませんでした。言いかえると、好意的に賛同してくれました。	会社設立後、初年度の決算を迎える前なので、明確な所見は述べられませんが、会社負担分は大なり小なり影響してくると思われれます。
9	生活関連サービス業	従業員(調剤師)の給与が高水準であるため、パートでも扶養に入れず国保に入られている従業員の福利厚生的な意味合いでの導入、かつ今後の従業員確保の狙い。社保に入れるということで従業員が入社時に選んでくれたという話も聞く。	特段、苦労なく既に短時間勤務者を過去の経緯から社保加入させていたという点もあり、導入はスムーズでした。	そこまで大きく変化しなかったため負担も吸収できる範囲だった。これが大多数の加入となると制度導入は無かったと考える。
10	製造業	①人手不足が慢性化するなか、人材確保の観点から雇用環境改善(社会保障の充実)の一環として導入した。 ②短時間勤務者からは高評価を受けているが、弊社は主に造船所の仕事を請け負っている企業であるが、造船業は仕事量に波があるため、仕事量が少ない時期のシフト調整が難しく、適用要件である①88,000円/月、②20時間/週を確保できない月が生じるため、一度加入した従業員の“喪失手続き”をせざるを得ない状況が生まれるなど運用に苦慮している。	従業員は好意的に受け止めています。導入も比較的スムーズでした。	社会保険料の負担増については、人材確保、労働環境の向上、やむを得ない必要経費としてとらえている。雇用者と短時間勤務従業員が同意すれば、誰でも加入できるように要件緩和をして欲しい。
11	運輸業	親会社より関東の2拠点を事業譲渡を受け、元々その2拠点は週所定労働時間が20時間以上が社会保険加入対象であった為、転籍しても同条件で受け入れるのが最善策と考え適用しました。又、弊社も数年後には500名を超えることが見込まれる為、そのときに混乱しないようにした為です。	上記のとおり、条件を変えておりませんので混乱はありません。	事業譲渡を受けた事業所の収支は把握していましたので問題ありません。
12	医療・福祉	対象職員が各小学校校区毎の公民館に配置されており、その拠点となる公民館に同じく席を置いている公民館主事(行政で雇用)が既に社会保険加入となっていたため、市の担当課と協議を行い、受託事業費としての要求を行い、社会保険加入の拡充を図った。	個々での考えは様々であったと思うが、法人としての方針として、対象職員が定例で集まる会議等で、1年程前から社会保険への加入についての説明会を行い、周知を図り、理解を得るよう進めた。	上記の通り、説明会で保険料負担等の内容も含め、具体的な説明を行い、理解を得た。

中小企業（労使合意に基づく適用拡大企業）へのアンケート結果

項番	業種	1. 御社において、制度的には導入が任意であったにもかかわらず、短時間勤務の従業員であっても、社会保険（厚生年金保険・健康保険）に加入させることにした狙いやきっかけを教えてください。また、その狙いは実現したかどうか、差し支えない範囲で教えてください。	2. 社会保険に加入することについて、短時間勤務の従業員の受け止めはどのようなものでしたか。また、制度導入には労使合意が前提となっていますが、その際に苦労された点があれば教えてください。	3. 短時間勤務の従業員を社会保険に加入させる判断をするにあたって、社会保険料負担の増加もあったと思いますが、これについてどのように考えましたか。
13	建設業	ゼネコンの仕事をする為に、全員(社保)加入が条件だったためにやむをえず、加入しています。	加入には、反対意見が多かったので補助を支払い、負担の軽減につとめました。後、社会保険についてを周知する取組みを行いました。(制度を知らない人が多数いたので)	弊社は、零細企業ですので、保険料負担には大変な思いがありました。コンクリート作業を中心に業務を行っていますので、毎日雇われる事がない中で、短期の方をかかえておくという事は、仕事を月に1～8日は、確保しなければならないので大変です。しかし、きちんと加入していれば、ゼネコンの作業もまかせてくれるので、お金では買えない信用、信頼が買えたと感じています。今では作業員にも安心、安全で作業できると喜ばれています。
14	製造業	現在、弊社の短時間勤務者は23名のうち厚生年金加入者は20名。1日4時間では、会社としても扱いにくいので、今まで通り5.5時間かしくは6時間以上働いて頂くよう、個々に折衝した。言い換えれば、4時間/日では、契約しませんと言う事です。	従業員の受け止め方は、一応に国の取り決めなのではないか…と言うところでしょうか。	手を変え品を変え、年金受給を抑えようとする。厚労省の運用にうんざり。根本的に、(議員の削減や役人の削減も含め)財政を見直し、安心して老後が暮らせる世の中にして頂きたい。
15	宿泊業	本社としては任意でなかったのですが、たいへん困りました。外国籍のスタッフが多く加入のメリットなし。保険料は負担となり、結局週の労働時間を減らし(加入しない為)、現在、人手不足です。	従業員の受け止めにならず上記のように人手不足となっています。海外(外国)籍は加入免除になった方がいずれ国へ戻るのに社保はいらないと思います。	もちろん負担は原価が高くなり利益の減となっています。
16	その他のサービス業	被雇用者の生活の安定を確保し、労働生産性の向上を図るため。また国の方針でもあるため、弊組合の短時間勤務の従業員にヒアリングをしたところ、その大半から希望があったため。	主に障害者が賛同していた。制度導入の労使合意では、賛同者の中に障害者が多く占めていたため、本人へ説明がやや困難であった場合には、その保護者等へ連絡を取ったため、この作業に多くの時間を費やすこととなった。	人の雇用をするにあたり、それに伴う負担として考えた。被雇用者の生活の安定の確保のためには適切な処置であったと考えている。
17	娯楽業	会社全体で週20時間以上の労働者が500人以上になることが事前に予測出来た為、期のかわるタイミングでの加入を行った。	この制度を導入する前は25人の雇用保険のみの加入者がいらつしゃいました。個々の事情が違うので1人ずつに社会保険適用拡大の説明をし、合意の方のみ加入。扶養に入っている方には負担が大きくなる為、10人程度の方が20H未満への就労に切り換えとなり、アルバイトが少ない中、会社の労働力も減ってしまい運営に支障をきたしている。(→派遣労働者を雇うしなくなり、経費も負担となった)	色々な働き方の選択肢は必要なのに働く意欲の妨げになっているのも事実である。保険料の収支のバランスがとれていないのはわかるが、労働力が不足していく中、働く人達からの徴収のみならず、収めていない人達(生活保護他)の支出もおさえなくてはいけない。働いている人達が困窮するのはおかしい。
18	飲食業	送迎について、労働基準監督署と協議の上、当初勤務時間として扱うこととしましたが、便数が1日4本あり、定時運行している事から、勤務時間としてみなして良いとの判断をいただきました。これにより、6時間勤務の者が5時間勤務となり、社会保険の加入から外れる事になりましたが、労働者の不利益になると判断し、そのまま加入する事と致しました。なお、その後入社しました短時間勤務者についてもすべて加入しております。	特になし	元々、全員加入だった為、費用負担が増えた訳ではありませんが、現在は避難指示解除に伴い、短時間労働者の比率が高くなってきており少しずつ負担が増えている感覚があります。
19	医療・福祉	看護学生(働きながら学校に行く)を社保に加入させる為、実現した。	対象者へ説明し同意を得て加入した。満足していた。条件に「学生でないこと」があり、社労士に相談すると「加入できない」と言われた。健保組合に「学生は働いているのでグレーではないか？」と相談して、必要な書類などを聞いて用意をし、健保組合へ持参して加入ができた。	将来的に定着することにつながれば、特に問題はないと思う。

中小企業（労使合意に基づく適用拡大企業）へのアンケート結果

項番	業種	1. 御社において、制度的には導入が任意であったにもかかわらず、短時間勤務の従業員であっても、社会保険（厚生年金保険・健康保険）に加入させることにした狙いやきっかけを教えてください。また、その狙いは実現したかどうか、差し支えない範囲で教えてください。	2. 社会保険に加入することについて、短時間勤務の従業員の受け止めはどのようなものでしたか。また、制度導入には労使合意が前提となっていますが、その際に苦労された点があれば教えてください。	3. 短時間勤務の従業員を社会保険に加入させる判断をするにあたって、社会保険料負担の増加もあったと思いますが、これについてどのように考えましたか。
20	医療・福祉	従業員満足度向上のため。狙いは実現している。離職率は低下傾向がみえる。	全面的に賛成の従業員が大多数だった。労使合意に苦労した点はない。	対象者数が少なかった事もあり、費用の増加は特に問題視していなかった。
21	建設業	短時間勤務とはいえ、弊社に来ていただいてこちらの必要な時間だけ働いて頂いて、大切な労働者と考えております。加入の意思を伺い、他に加入されていない場合は加入して頂いております。	従業員の方は社会保険に対して高額というイメージが強かった様ですが、半額会社負担であることや、医療窓口の負担額が国保と同じであることを説明し加入を促しております。労使合意に関しても今の所問題なく合意頂いております。	短時間勤務の方は、スポットで製品を製造したいという弊社のニーズに答えてくれなくてはならない労働力です。「保険料が少しでも今後の保障に充てられるならば。」と考えております。
22	建設業	狙いは、建設業法でいう、専任技術者の確保。きっかけは、専任技術者は、事業所の社員であり、週3日以上勤務であれば確保できることから嘱託就業規則の改正を行った。退職後の継続雇用もフルタイム勤務(週5日制)では体がつき、というみんなの意見を採用して週4日勤務、週3日勤務、週5日勤務という従来のフルタイム勤務しかなかった、嘱託制度の改正です。役員会にも理解していただき制度改正を行い、退職者の殆どが制度を利用して、週3日(22時間45分)の勤務制で頑張っていたいただいております。	勤務日数が各自のライフスタイルにより自由に選択でき毎年変更することができることから、大変好評です。労使合意については、従業員代表との協議の結果、従来の勤務形態より選択肢が増え、社員にも評判が良い、とのことで苦労する点はなかった。	社会保険料の増加について、保険料負担より資格取得者の確保が優先であるため特に考えはなかった。
23	卸売業	任意といえど社会保険適用範囲が拡大された趣旨を鑑み、加入させたもの。	否定的意見が多かった。その為、合意していただくのに時間がかかった。	行政趣旨でもあり、必要な負担であると理解している。
24	不動産業	人材の流出防止の施策の1つとして短時間であっても社会保険に加入させることとした。詳細な検証まではしていないが以前と比較すると定着率は上がってきていると思われる。	特段反対意見はなかったように記憶している	「退職者補充のための採用コストや退職による利益(生産性)の低下」と「保険料増加」との比較をしたときに前者を減らすことを優先した。
25	その他のサービス業	狙い:社員の福利厚生充実のため きっかけ:グループ会社全体施策 国保より社員が負担する保険料が減るため目的は達成できたと考える。	当社は年齢が高い社員が多いため、社員の抵抗はほとんどありませんでした。労使合意についてもグループ会社全体施策ということもあり苦労はありませんでした。	やむを得ないと考えています。
26	医療・福祉	任意というより強制であったので狙いはない。	男性は社保加入に対してあまり反対は無いが、女性の場合、扶養のままを希望する人が多く、契約内容の変更や退職する人までおり、新たな採用に大変苦労した。今後も賃金UPしていくと現在在職中の人で未加入の場合、同じ事がおこると思うと短時間の社保加入はやめてほしい。	義務のため考えるもなにもない。社保以外に他の部分でどのように支出を削るか考えた。

中小企業（労使合意に基づく適用拡大企業）へのアンケート結果

項番	業種	1. 御社において、制度的には導入が任意であったにもかかわらず、短時間勤務の従業員であっても、社会保険（厚生年金保険・健康保険）に加入させることにした狙いやきっかけを教えてください。また、その狙いは実現したかどうか、差し支えない範囲で教えてください。	2. 社会保険に加入することについて、短時間勤務の従業員の受け止めはどのようなものでしたか。また、制度導入には労使合意が前提となっていますが、その際に苦労された点があれば教えてください。	3. 短時間勤務の従業員を社会保険に加入させる判断をするにあたって、社会保険料負担の増加もあったと思いますが、これについてどのように考えましたか。
27	医療・福祉	ブラック企業が問題となっている状況下において、当法人の健全性を強調する狙いと、人材確保の観点から従業員の福利厚生という意味でも導入しました。当法人が政府の方針通りの、健全で福利厚生の完備整った法人である事の目的は実現できたと思います。	当初導入する際は、週20時間以上、88,000円の基準をギリギリ満たしている従業員の理解が大変でしたが、導入する際に当該本人に個別に、基準値以上か未滿かを確認して選択してもらいましたので、労使合意等も比較的スムーズにいききました。	社会保険料負担は軽いものではありませんが、前述したとおり、人材確保や福利厚生の充実という観点から、実行しました。
28	宿泊業	本社の直営店舗と関連会社店舗の制度統一を目的として本社からの指導により加入させることになりました。	採用時は、扶養範囲内で、と希望しており、その契約で従事してもらっていましたが、繁忙期などの影響で多く働いてしまうこともあり、不本意ながら加入せざるを得ないことになってしまいました。逆に負担を掛けてしまったので入る、入らないは本人の意志に任せてほしいと思います。	年金事務所より、遡及との指示があり、遡及加入させました。会社負担分も多大なものです。分割入金など対応を考えていただきたいです。
29	宿泊業	人員の安定につながりました。	入れることになり、良かったという感じでした。	人員が安定できたので、負担は大きくなりましたが、良かったと思っています。
30	建設業	客先指示により、加入が必須になったため、実現致しました。	負担額について、納得させる事に苦労しました。	負担額が大きいので、やめようかと思っております。
31	医療・福祉	子育て・孫守・家事等、フルタイムで働けず、パートタイムで働く人が増えてきた中で、将来的に安定して働ける環境づくりの一環として、社会保険制度改正に伴い、従業員へ制度加入の意見を尋ねたところ、大多数が賛成であった。	対象者の大多数が加入希望であったが、その時点での負担増を心配する人には、2号保険と3号保険の説明を行い加入してもらった。	今はパートタイムでも、フルタイムで働けるようになった時も働き続けてくれるよう、環境整備の一環として考えている。
32	医療・福祉	人員確保の為。	大変喜ばれた。	少額投資で職員を辞職させないようにできるので問題ないと判断。
33	医療・福祉	人材難の中、従業員にとってより働きやすい労働環境を整備するための一環として導入を検討した。人件費が区の補助金や受託金等から賄われているので、区に予算化を要求し、認められたため、30年4月から導入した。狙いが実現したかどうかは分からない。	短時間勤務の従業員からは特に異論はなかった。また、区への次年度の予算要求の時期が8月なので、前々から社会保険適用拡大の話を従業員にしていたので、特に問題なく導入できた。	保険料負担が増えるが、将来もらえる年金が増えたり、傷病手当金等を利用できたり等、従業員にとって多くのメリットがあると考えた。

中小企業（労使合意に基づく適用拡大企業）へのアンケート結果

項番	業種	1. 御社において、制度的には導入が任意であったにもかかわらず、短時間勤務の従業員であっても、社会保険（厚生年金保険・健康保険）に加入させることにした狙いやきっかけを教えてください。また、その狙いは実現したかどうか、差し支えない範囲で教えてください。	2. 社会保険に加入することについて、短時間勤務の従業員の受け止めはどのようなものでしたか。また、制度導入には労使合意が前提となっていますが、その際に苦労された点があれば教えてください。	3. 短時間勤務の従業員を社会保険に加入させる判断をするにあたって、社会保険料負担の増加もあったと思いますが、これについてどのように考えましたか。
34	製造業	短時間勤務の賃金について大幅なベースアップ等に対応する代わりに、福利厚生面を充実（正社員と同等）する意味で該当する従業員を加入してもらった。	現行より社会保険料の負担が増加してしまう意見(60歳以降の従業員など)があった。また、在職老齢年金の支給停止に該当(60歳の女性従業員)してしまうので反対するとの意見もあったが、プラス面がある従業員が多数だったので納得してもらった。	上記1の考え通り
35	医療・福祉	短時間で働きたい障害者や難病、諸々の事情がある者の雇用や、短時間しか仕事のないホームヘルパーの雇用が多く、それらの人たちの待遇を保証し、より雇用を促進したいため。	加入できて良かったという声を多数頂いた。人によっては勤務時間の調整が必要になった。	事前加入対象となる従業員に聞きとりを行い、従業員が働きやすく、長く勤められる環境を整えるために必要だと考えた。
36	宿泊業	同じ名前の看板を掲げたホテルでも、運営している会社はグループ内でも様々あり、従業員数も異なる中で、不公平感をなくすため、500人未満の会社の従業員も加入することとした。	思ったより人数が伸びなかったのは、1日の勤務時間が(規定の)5時間と短く毎週4～5日の出勤という壁が高いものになったかとも思う。	社員だけでなく、パートの雇用も困難になっている今、社保加入させることで離職を防ぎ安定した雇用を保つ上での先行投資。
37	娯楽業	正社員のみでは人員が足りない状況であり、弊社にとっては短時間勤務のできる従業員も大きな戦力と考えている。しかし売り手市場といわれて久しい昨今、やはり、時短勤務の募集にはなかなか人が集まらない。これを鑑み、現在の人員を大事にし、且つ新規人員の確保を考えて導入した。	雇用形態を従業員側も選択(副業や扶養内など)することができるので、長期雇用につながっている。	社会保険料の増加はもちろん負担であるが、人員の確保という意味で必要不可欠だから。
38	卸売業	従業員の福利厚生充実のため。	ほとんどの社員から喜ばれ、感謝されています。(3号被保険者だった方はおられませんでした。) 月々の出費が増えることに不安を感じる方も一部おられましたが(60歳以上の方)、将来年金の受給額が増えるメリットを説明すると理解が得られました。	短時間以外の方と福利厚生面で公平を図れるのは良い事との認識です。
39	その他のサービス業	加入できることで、求職者を獲得できた。	多くの方に喜んでいただけた反面、元々20～30時間/週で勤務している方はとまどいもあったようだ。	多くの方に喜んでもらうこと、たくさんの方に当社を選んでもらうことを優先した。
40	医療・福祉	従前に年収130万円以上で加入していた週24時間勤務の職員との均衡を図るため、労使合意のうえ加入手続きを行った。	従業員には個別に加入について説明を行い、好意的に受け止めてもらい、加入手続きはスムーズに進んだ。労使合意についても問題はなかった。	事業主の負担増については必要不可欠であると判断した。
41	医療・福祉	福利厚生を向上させて、職員の定着化及び常勤職員への変更を期待した。職員の定着化が進みました。又数名のパート職員が常勤職員になってくれた。	職員には感謝されている。苦労は何もなかった。多くの職員が協力的だった。	社会保険料が増えるが、投資と思い負担している。職員の為には役立っている。

中小企業（労使合意に基づく適用拡大企業）へのアンケート結果

項番	業種	1. 御社において、制度的には導入が任意であったにもかかわらず、短時間勤務の従業員であっても、社会保険（厚生年金保険・健康保険）に加入させることにした狙いやきっかけを教えてください。また、その狙いは実現したかどうか、差し支えない範囲で教えてください。	2. 社会保険に加入することについて、短時間勤務の従業員の受け止めはどのようなものでしたか。また、制度導入には労使合意が前提となっていますが、その際に苦勞された点があれば教えてください。	3. 短時間勤務の従業員を社会保険に加入させる判断をするにあたって、社会保険料負担の増加もあったと思いますが、これについてどのように考えましたか。
42	小売業	短時間勤務者の雇用の為。	満足しています。	社会保険制度上やむを得ない。
43	医療・福祉	職員の福利厚生の上のため導入しました。	特にありません。	職員の福利厚生向上のため当然の事だと考えました。
44	医療・福祉	安心して長く働ける職場作りの為。	・7割以上の方が賛成されました。 ・説明会開催にあたり、勤務地・勤務時間等がさまざまであったので、調整や同意書の署名を頂くのに時間がかかりました。	労働力安定を確保する為に必須。
45	その他のサービス業	従業員の生活の一部を保障し、長く当社において勤務してもらう為に加入を決定した。	目先の賃金より、老後の保障や病気、ケガなど生活の保障の手厚さがある方が良いと賛同してくれた。	人手不足解消や求人募集の手続きなど事務処理の手間や時間より人員の定着を優先的に考えた。
46	医療・福祉	短時間勤務の従業員の希望であったので、制度が変わったので、それに応じたのみである。	少人数なので従業員の希望に添ったわけである。加入していない人も働いている。	完全に意見が合ったわけではないが、病院診療所では、患者から感染などの危険性もあるので、それには配慮した。
47	公務	H28. 10の法改正(被保険者資格取得の基準(4分の3基準)の明確化)後においても、4分の3基準を満たさない短時間労働者を被保険者としていたため、現状の状態を維持するために、労使合意を行い、「任意特定適用事業所」の申請を行ったところである。	既に加入済みであったため、特に問題はなかった。 しかし、法改正により、被保険者でなくなるという場合の方が、職員の同意を得ずらいのではないかと。	既に加入済みの職員については仕方ないが、短時間労働者の対象となるかどうか、微妙な職員は対象とならぬよう、1月の勤務日数を定めて対応している。やはり、保険料負担増は、極力抑制したいと考える。
48	その他のサービス業	社会保険への加入のきっかけは、各地区・地域における最低賃金の引上げによるものとなります。この間に短時間労働者の賃金体系を大きく見直すことに踏み切ったことが要因となります。また、その際、現在働かれている方が、より長く安心して働いていただけるように社会保険の加入も視野に入れ、労働条件の向上を図ろうとしたことが狙いです。	短時間勤務従業員の受け止めはご本人達も前向きに考えられ、また希望されていたこともあり、労使合意については大きな問題はありませんでした。	賃金体系の見直しに伴い、従業員を含め負担は発生しますが、労働組合としては、安定した働き方を目指していくためにも加入することが安心して働いていただけることを念頭に説明を行ってきました。これを機に働く者の安心、安定が企業の発展につながる事が他企業へのアピールになればと思います。

中小企業（労使合意に基づく適用拡大企業）へのアンケート結果

項番	業種	1. 御社において、制度的には導入が任意であったにもかかわらず、短時間勤務の従業員であっても、社会保険（厚生年金保険・健康保険）に加入させることにした狙いやきっかけを教えてください。また、その狙いは実現したかどうか、差し支えない範囲で教えてください。	2. 社会保険に加入することについて、短時間勤務の従業員の受け止めはどのようなものでしたか。また、制度導入には労使合意が前提となっていますが、その際に苦勞された点があれば教えてください。	3. 短時間勤務の従業員を社会保険に加入させる判断をするにあたって、社会保険料負担の増加もあったと思いますが、これについてどのように考えましたか。
49	その他のサービス業	私共は、年間予算の大半を行政からの補助金で運営する任意団体であり、地域の代表者が理事として運営に関与しており、実務に関しては、行政を定年退職した職員が事務局として担っておりますので、事務局職員の立場での回答となりますことを、ご了承くださいませようお願いいたします。法改正により、任意加入が制度化されてから、行政側との協議により加入をしたのですが、行政側は、常時500人以上の事業所として、直接的に雇用している短時間労働者の加入を29年度に実施しており、補助金交付団体であります、本団体の加入についても積極的に同意してもらっております。	事務局職員が加入を希望しておりましたので、特段の苦勞はありませんでした。	回答する立場にありませんが、行政として担うべき責務と判断されたのではと、思慮します。
50	医療・福祉	経営形態を変える為、正社員であった従業員の雇用形態をパートに変更しました。できるだけ労働条件を以前の状態に近いものにしたと考え、加入しました。	従業員が社会保険の加入を希望していたので、スムーズに加入することができました。	労働条件の改善につながるので、致し方ないと考えています。
51	専門・技術サービス業	パート勤務対象でも扶養の範囲での勤務の場合、制限がかかり思うような時間の勤務が難しかった。→扶養の額を気にせずにご自身の都合のみで働いてもらえる。	手取り額の減少を心配していた。→最低賃金の上昇で勤務時間も短くなるため、総額としては相違ない旨の説明。	従業員の不在が一番困るため投資として判断した。
52	学術研究	時間給の高い従業員は本人が年金、健康保険に加入になるため国民年金よりは厚生年金の方が条件が良いため。特に狙いはありません。	加入した者には受け止めは良かった。 (苦勞)雇用条件を変更してもらわなければならない者もあった。	中小企業だとそこまで負担するのは厳しいです。
53	専門・技術サービス業	業務上繁忙期が季節的であるため、フルタイム以外の有能な人材の確保・定着も重要課題となっており、その中で給与アップ等以外の付加条件をつけるうえで今回の制度を導入しました。結果として対象となる従業員全てが加入し、会社への帰属意識が高まったのではと感じております。	社会保険料と手取り額との兼ね合いが生じる年収130-150万円ゾーンのいわゆる「子育てパート主婦」従業員にとっては今後の働き方を含め大きな決断になったようです。この130万円の壁については「働だけ損をする」という労働者の意欲をネガティブに向かわせるもので、悩ましい問題だと思います。 労使合意で苦勞した点は特にありません。	これまでの弊社での実務経験や実績もあり、今後の活躍も期待したい人材の確保・定着のために必要なコストと考えました。しかしながら上記2でも述べた通り130万円の壁問題で、従業員が「損をする」と感じる事のないよう労働時間を出来る限り調整する(増やす)ことで生じた余剰コストがあることも事実です(それでも該当従業員の手取り額は社会保険加入前と同等)。もともと短時間でフレキシブルな働き方を労使ともに享受していたものが社会保険制度を拡充することでメリットもある半面、従業員の手取り額が減る、またはより多く働いても手取り額が変わらない、という状況が生じるのは非常に残念に感じます。
54	金融・保険業	もともと500人以上の会社(強制加入)から分社化したため、労働条件を変更しない条件だったため特に混乱なし。	上記同様もともと加入だったため混乱なし。	上記同様、特に混乱なし。
55	医療・福祉	・弊社は短時間労働者のほとんどが既に保険加入済みだったため、任意特定事業所となっても保険料負担増加はない。 ・週30時間以上の勤務時間を守るために勤務し、余剰人員となっていた場合があるので必要な勤務時間の削減が可能になる ・弊社は薬剤師が多く、短時間労働者の時給が高く夫の扶養範囲希望の場合、週に10時間程度しか勤務出来ず、かといって週30時間勤務はむずかしいといった求職者に対して、週20時間以上の勤務で保険加入できることは入社を決める際に良い判断材料となると考えたため概ね狙いは実現しました。	・週に30時間以上勤務しなくてはならない縛りがなくなり、気持ちが楽になったようでした ・労使合意はほとんどの者が賛成で特に苦勞はありませんでした。	・短時間労働者のほとんどが既に保険加入済だったため、保険料負担増加はありませんでした。

中小企業（労使合意に基づく適用拡大企業）へのアンケート結果

項番	業種	1. 御社において、制度的には導入が任意であったにもかかわらず、短時間勤務の従業員であっても、社会保険（厚生年金保険・健康保険）に加入させることにした狙いやきっかけを教えてください。また、その狙いは実現したかどうか、差し支えない範囲で教えてください。	2. 社会保険に加入することについて、短時間勤務の従業員の受け止めはどのようなものでしたか。また、制度導入には労使合意が前提となっていますが、その際に苦労された点があれば教えてください。	3. 短時間勤務の従業員を社会保険に加入させる判断をするにあたって、社会保険料負担の増加もあったと思いますが、これについてどのように考えましたか。
56	金融・保険業	弊社は大規模グループの子会社であり、グループ間での移籍が発生する場合があります、その際、労働条件の変更を避けるためです。	グループ職員の一員であるという意識があり、また、親子共に同一の労働組合であることから、特に問題は発生していません。	社保についての負担増はありますが、それ以上に短時間労働者を確保する際のメリットの方が大きいと考えました。
57	医療・福祉	任意であるため、特に狙いがあったわけではないが、制度を職員に周知したところ、加入希望者がいたため、導入することとした。	本人達が、どのように受け止め加入したかは、特に聞いていないためわからない。また、労使合意については、特に支障なくスムーズに導入に至った。	会社としての社会保険料の負担については、やむを得ないと考えた。ただし、今回の制度導入にあたっては、あくまで、「希望する」短時間労働者が加入するものと理解していた。しかし、管轄の年金事務所より、事業所として制度導入すると、以後、5要件を満たす短時間労働者は、「強制的に」社会保険に加入しなければならないと指摘された。そのため、現在、新規雇用や契約変更により5要件に該当する短時間労働者については、本人に加入が義務と説明し、加入いただいている。聞いてはいるが、事情により中には加入したくない短時間労働者もいるのではないかとと思われる。会社としては、加入させることに異議はないので、希望制にするなど柔軟な対応をお願いしたい。
58	専門・技術サービス業	【狙い・きっかけ】 短時間勤務者から「社会保険に加入したい」という旨の希望があり、それを契機として導入を検討した。 導入に至った決め手・狙いは「従業員満足度の向上のため」。 【狙いが実現したか否か】 実現した（従業員の満足度が向上した）。	【従業員の受け止め】 希望が受け入れられた事に対し、満足していた。 【労使合意において苦労した点】 特になし。	会社のコスト増大と、従業員の満足度や会社へのロイヤリティの向上をはかりかけた上で、後者の方が重要であると考えて導入に至った。
59	不動産業	親会社で2016年10月1日法改正により、すでに社会保険の加入対象が拡大になっていた為、当社にも親会社を定年後、再雇用されている人達の社会保険の扱いが違ふことはできるだけ避けたいので検討して欲しいといわれた為。	短時間勤務の従業員の方は厚生年金保険料を払わないといけなくなるが、健康保険料・介護保険料の自己負担分が安くなるので労使合意も問題ありませんでした。2017年4月に間に合うように準備をしようと思っていたのですが、なかなか厚労省が指針を出してくれなかったため、本人達に必要な書類等説明するのがぎりぎりになったのでのすこく焦った記憶があります。	親会社から加入を検討してほしいと言われる前から社会保険料負担の増加については検討していた為特に問題ありません。
60	製造業	親会社（従業員500人超）で働いていたある事業所の短時間労働者が、派遣会社で、親会社の定年退職者を派遣社員として雇用していた当社（従業員500人以下）に採用される時に、当時親会社で加入していた健保に引き続き加入したいという申し入れがあった。これに応える目的で、当時制度改正により可能となった任意特定適用事業所の申出を行った。	過半数従業員の代表である組合代表の意見は聞いたが、①短時間労働者は組合構成員ではなく、②当該事業所短時間労働者の総意としての申し入れであることから、特に反論はなく同意していただいた。	以上が経緯であるが、昨年の年金事務所の調査時に、任意特定適用事業所の申出を行った場合は、短時間労働者全員が社会保険に入らなければならないことを指摘された。届出当時から、短時間労働者も社会保険に入ることができるという認識であり、申し入れがあった事業所の短時間労働者は社会保険に加入したが、それ以外の事業所の短時間労働者（こちらが多数）は未加入のままであった。会社負担の増もであるが、本人負担の増を考えて2019年3月に任意特定適用事業所の取消申出を行った。
61	製造業	グループ会社の中には被保険者数が501人以上の事業所が存在し、既に制度を導入していた。適用拡大に伴い、グループ統一運用とし、グループ間の公平性が保たれるよう、労使合意の上で導入するに至った。	社会保険料の負担増加に対する反発が予想されたが、加入メリットや激変緩和措置についての説明を行い、納得してもらった上で、加入いただいた。グループの公平性を保つための導入だったので、労使合意については特に苦労は無かったと思います。	社会保険料負担の増加により手取り額が大きく減少しないよう給料の改定が必要だと考えました。

中小企業（労使合意に基づく適用拡大企業）へのアンケート結果

項番	業種	1. 御社において、制度的には導入が任意であったにもかかわらず、短時間勤務の従業員であっても、社会保険（厚生年金保険・健康保険）に加入させることにした狙いやきっかけを教えてください。また、その狙いは実現したかどうか、差し支えない範囲で教えてください。	2. 社会保険に加入することについて、短時間勤務の従業員の受け止めはどのようなものでしたか。また、制度導入には労使合意が前提となっていますが、その際に苦労された点があれば教えてください。	3. 短時間勤務の従業員を社会保険に加入させる判断をするにあたって、社会保険料負担の増加もあったと思いますが、これについてどのように考えましたか。
62	不動産業	60歳以上の高齢者が多く社会保険加入のメリットが享受できる。従業員からの退職申出もなく、愛社精神が高められた。	社会保険加入により健康保険料の負担も軽く又、将来の年金も増える事など従業員に喜ばれている。労使合意の苦労は特になかった。	当社の利益水準からして社会保険料増加の負担は少なく福利厚生の一環と考えれば全体的なプラス効果は大きいと思う。
63	専門・技術サービス業	現職の定着と求職者の好判断材料の一つとなることが狙いで以前から時間的制約があり加入したくてもできない話を数人から聞いていたため今回適用に踏み切った。現在までに新規・現職共に加入が特別な状態にあると思っている様子は残念ながら伺えない。	加入しなかった職員は問題ないが、扶養内の労働を決めていたり、保険料を負担に思う職員は逆に労働時間を削る結果となった。	会社としては厳しい状況のなか経費増となり労使折半という制度自体を疑問視することになった。
64	小売業	長く活躍してくれていた正社員が結婚を機に短時間労働者への雇用形態変更の申し出があり、そして「週20時間以上30時間未満」で社会保険加入を希望しました。また、その頃、短時間労働者の採用を必要としていた時期に人材紹介会社を通じて「週20時間以上」で社会保険加入希望があり、お断りせざるを得ない状況が続いておりました。社内で検討し、中小企業ではありますが、週20時間以上で社会保険加入ができることで、大手企業と同じスタートラインに立てるのではと考え、この制度を導入することを決めました。その結果、制度導入後、週20時間以上の短時間労働者を立て続けに採用することができました。	制度導入を検討していた時期に、週20時間以上週30時間未満の短時間労働者は数名であったこと、制度を導入することによって社会保険加入に変更になってしまう対象者もともと社会保険加入を希望していたことから、特に反対もなく署名をもらうことができました。	この制度を導入した方が、今後の採用活動の枠が増える可能性があること、また上記2の項目でもありますが、弊社では変更になる対象者が少なかったことから、この時期が1番よいと考え導入しました。
65	小売業	短時間でも加入希望が多かったため、それによって登録をしてくれる人もいと判断した。実際、短時間で社保加入できるために登録した人がいた。	加入に賛成する声が多かった。労使合意のための多数決を書類にて行うなどの事務作業が大変だった。	必要経費として捉えた。実際、思っていたほどのインパクトはなかった。
66	医療・福祉	パートや短時間勤務者であっても週平均20時間以上勤務している職員に加入を促したところ、該当する職員はほぼ全員加入した。 ・扶養内で働きたい職員は働く時間を抑える傾向にあり、その時間の制限を取り払い働く時間の増加につなげたい狙いがあった。短時間から一般へと区分変更する職員もいる。 ・看護師等、時給の高い職員は短時間労働者でも配偶者の扶養に入れないため、自分で国保料、国民年金保険料を納めていたケースが多く、こういった職員からの要望が強かった。	職員の受け止め方は良好で制度導入に対する労使合意もスムーズに行えた。 ・加入するメリット、保険料の負担額等も伝え、制度導入にあたって、働く時間・日数については対象となる各職員の判断に任せた。加入しない職員は時間・日数を減らしたケースもある。 ・すでに年金を支給されている年配の職員から「もうようになってわかるけど、入っておいた方がよい」という助言もあった。	法人として費用の増加は伴うが職員の雇用安定やモチベーションの向上を考えればやむを得ないこととして受け入れた。 ・実際に当社での制度導入にあたり新規に加入した職員は4名であり、その後も年度1～2名で負担増もあるが、人員確保につながっている。
67	医療・福祉	短時間勤務者より社会保険資格取得についての相談があり、任意特定適用事業所加入等について説明。当該職員の加入合意により決定。宿直的業務・夜間専従職員を高齢化・重度化する利用者支援を考慮し、夜間専門生活支援員と位置づけしサービス向上を図る。 1.長期勤務の期待(50代) 2.介護職員初任者研修課程修了(2名) 3.生活介護支援サービス・生活支援員の支援サービス充実(夜間勤務減等)	短時間勤務の該当者全員合意でスムーズに認定された。	(施設入所支援サービス) 夜間勤務従業員が生活支援員に認定され、夜間職員配置体制加算給付収入を充てる。
68	小売業	短時間労働者の求人をした時に「社会保険の加入はできるか?」という質問が多く見受けられた。新聞やネットなどで任意での導入の記事も読んでいたので自社でも導入しても良いと考えていた。また、従業員の中でも加入希望者がいる可能性があった。	実際に短時間労働者の中でも比較的長時間、また時給が高い従業員に社会保険加入のヒアリングをしたところ、加入したいという回答が得られたため、特に苦労した点はありません。	福利厚生のひとつと考えているので、気にしませんでした。
69	製造業	グループ企業組合健保の保険料・給付内容が、従業員にとって魅力があるため、親会社(大企業)と同様の取扱としたかった。厚年については、あまりメリットを感じていない。現状の短時間労働者は、当社では親会社定年後の再雇用のみ。	・大部分の人は健保のメリットに対し、好意的に受け止めた。 ・厚年の44年加入特例対象者もいるため、20時間未満の就業形態を新たに設立し、非加入とできるよう対応した。 ・対象が少人数のため、個別に説明、合意できたが、健保・年金の制度について、知識がないと対応が難しいように思う。	従業員処遇については、親会社と同様の取扱を基本と考え、負担増も受け入れている。ただし、厚年は負担に対し従業員本人へのメリットが計算上確認できず、回避したいと考えるのは普通とは思う。

中小企業（労使合意に基づく適用拡大企業）へのアンケート結果

項番	業種	1. 御社において、制度的には導入が任意であったにもかかわらず、短時間勤務の従業員であっても、社会保険（厚生年金保険・健康保険）に加入させることにした狙いやきっかけを教えてください。また、その狙いは実現したかどうか、差し支えない範囲で教えてください。	2. 社会保険に加入することについて、短時間勤務の従業員の受け止めはどのようなものでしたか。また、制度導入には労使合意が前提となっていますが、その際に苦労された点があれば教えてください。	3. 短時間勤務の従業員を社会保険に加入させる判断をするにあたって、社会保険料負担の増加もあったと思いますが、これについてどのように考えましたか。
70	その他のサービス業	採用活動にあたって「社会保険完備」というフレーズはとても有効だと考えています。「従業員に手厚く」がモットーの社長なので導入しました。結果、今のところ対象者には効果があったと思っています。	従業員の受け止めとしては(そもそも人数的に極少数)良好であったと思います。導入にあたって特に苦労したこともありません。	①でも記入しましたおりの社長なので社会保険料負担の増加に対して特に苦言を呈されることなく事務的に進めました。本当に極少数なので「増加」というほどの増加額にはなりません。
71	医療・福祉	少子高齢化や都市部への人材流出の影響が人材確保に大変苦慮している。短時間労働者でも社会保険に加入できるという条件で長く安心感を持って働いてもらえ、その間に家庭の事情や環境に変化があった場合、勤務時間の延長や常勤への雇用変更希望の申し出があるのではないかと考え導入。導入して2年だが勤務時間の延長の申し出があった。	導入前に短時間労働者に該当する働き方をしていた職員はおらず新規入職者からのスタートであったが、健康保険、厚生年金に加入できることはやはり安心感につながるようである。労使間の話し合いにおいても導入理由を好意的に受け止めており、苦慮した点はなかった。	保険料の負担増は経営的にたやすいことではないが、事業を継続維持し、従業員の生活を守る責任を果たす為にはやむを得ないと認識している。これからの保険年金制度が崩壊することがないよう切に希望する。
72	医療・福祉	短時間勤務職員が将来フルタイム勤務が可能になった場合でも本法人で継続勤務をしてもらい、優秀な人材確保を目的として導入した。その狙いは数時間ではあるが、多く増やして頂ける職員がいたため実現できた。	最初は給与手取額が減ってしまう等の不満の声をを出していたが、社会保険加入のメリットを説明するととても喜んでいて。制度導入に対しては雇用契約書にも記載しているため、特に苦労はなかった。	優秀な人材確保のため、長く本法人に勤務してもらい、利用者へのクオリティの高いサービス提供ができることから、収入も安定するものと考えている。
73	情報通信業	【きっかけ】 ・働き方の多様化により、所定より短い時間や少ない日数で勤務される社員が増加している。 ・副業している者の採用(副業採用という施策)も開始し、スキルを持つ者の採用力を強化(雇用機会の獲得を)したかった。 【狙い】 全社通達で記載した目的は「●●(会社名)に関わる多くの方が社会保険メリットを受けることで、より安心してチームに貢献できる環境をサポートするため」。 【実現】 契約社員、週3日勤務の者で、優秀なスキルをもつ者を採用できた。	【従業員の受け止め】 制度導入時、対象者が加入を希望している1名だったため特に異論なし。労使合議手続きのために、加入までに時間を要したため、その点は気になった様子だった。 【労使合意】 会社・短時間勤務者それぞれのメリット・デメリットを知りたいという従業員の声があり、その整理(従業員向けのわかりやすい資料)が必要だった。	・被保険者が常時501人を超えるの目に見えているため、現在500人以下の会社だからといって、今加入したい人が加入できないのは理想的ではない。 ・権利が得られる人には、社保メリットを受けられるようにし、健康・経済的な不安を取り除き、よりチームに貢献してもらえ環境にしたい。 ということから、501人を超えるまで先送りせず、導入を進めた。
74	専門・技術サービス業	・従業員の福利厚生制度充実の一環。 ・従業員の愛社精神、忠誠心の向上を図る。 ・一定程度の効果はあったものとする。	・従業員の希望で導入しており、特段の問題はなかった。 ・概ね好意的に捉えてくれている。	加入に際しては、保険料負担の増加がネックとなったが、損金として控除出来るのであれば、加入による効果の方が大きいと考えた。
75	医療・福祉	福利厚生のひとつとして。スタッフからの希望もあり。	喜んだ者も、巻き添えに苦しんだ者もあり、1名加入で全員が加入となるので、希望しない者まで加入させられている。	負担はスタッフの為なので、OKですが、本当は扶養内を希望する者には大きな負担となっています。
76	医療・福祉	・当社の社会保険労務士に勧められた為。 ・従業員2人のうち1人がそれまで正社員であり、社会保険に加入していたので、引き続き加入できるよう考えた。	・従業員が少ないので、特に問題はなかった。	・従業員の福利厚生に寄与できるなら良いと思う。 ・従業員からは手取が少なくなるので少々不満かもしれませんが。

中小企業（労使合意に基づく適用拡大企業）へのアンケート結果

項番	業種	1. 御社において、制度的には導入が任意であったにもかかわらず、短時間勤務の従業員であっても、社会保険（厚生年金保険・健康保険）に加入させることにした狙いやきっかけを教えてください。また、その狙いは実現したかどうか、差し支えない範囲で教えてください。	2. 社会保険に加入することについて、短時間勤務の従業員の受け止めはどのようなものでしたか。また、制度導入には労使合意が前提となっていますが、その際に苦労された点があれば教えてください。	3. 短時間勤務の従業員を社会保険に加入させる判断をするにあたって、社会保険料負担の増加もあったと思いますが、これについてどのように考えましたか。
77	医療・福祉	現代日本の経営において、優秀な人材に継続的に働いてもらうことは、ほとんどの業態が共通して抱える非常に大きな課題です。開業クリニックも例に漏れず、優秀な人材の確保は持続的な健全経営に関わる重要な要素です。 クリニック経営では、ドクター本人の実力・努力もさることながら、常に患者さんと身近に接するスタッフの質・人間性もとても大きな成功への要素となります。クリニック業界では、スタッフの雇用に対する持続性が非常に乏しく、何か納得がいかなければすぐに別のクリニックへ就職活動をするような現状があります。さらに、近年のITの発達により、スタッフは労働基準法などの雇用のに関する情報に対して、インターネット等で簡単に知ることができます。経営側の小さな対応のミスが、スタッフの解釈により大きな不信感に繋がることも多くなってきています。 当院では、むしろ積極的にスタッフの立場に立った対応を行うことで、モチベーションを上げてもらおう、つまりあって義務のないなかで、スタッフに対して社会保険加入が可能となるスタンスを示し、人材離れを防ぎ、より前向きな意識をもってもらおうと考えました。 現在のところ、辞める方も少なく、また小児科のスタッフであることを自覚した、とても柔和な対応をしてきています。短時間勤務のスタッフの社会保険加入が、当院がスタッフのことを大事に考えているという象徴的な事例の一つとして受け止めてもらうことができ、そのことが当院がこれまで一定の成功を収めることができている要素の一つなのではないかと考えます。	社会保険に加入することができるということで、喜んでもらえました。新規オープンの流れのなかで、スタッフのことを思つての提案でしたので、特に労使合意に苦労はありませんでした。	社会保険料の増加は覚悟のうえでの導入でしたので、現状としては納得のいく負担だと思つています。新規オープンしたクリニックでも、すぐにスタッフの方が辞めてしまい、大変な思いをする話によく聞きます。その際の採用にかかる金銭的・実務的な負担を鑑みると、かえって少なく済んでいるのではないかと考えています。
78	その他のサービス業	採用を検討していた人物が、短時間労働であっても社会保険を受けられることを熟知しており、要望され、就業の条件のひとつとして要望されたため、短時間労働者として社会保険の適用申請をし、採用した。	労働者側からの要望であり、また就業の条件でもあったので、労働者側の受け止めは、当然の権利であるとの受け止めであったようだ。	特別な技能を持つ優秀な人物を採用するにあたって、給与の額だけではなく、短時間労働者にも社会保険があることが、選択される条件として、良い方向となることを認識した。
79	金融・保険業	社員のやる気の向上と不安の解消。	自分(社長)が従業員だった場合に良い条件かどうかと思う事。	会社の利益等より、従業員の将来。会社はなくなっても従業員は残る。
80	専門・技術サービス業	社員にとってメリットがあると考えたため。	社員は喜んでおりました。	当社が小規模事業所なので、さほど抵抗なく導入しました。
81	医療・福祉	当社は介護事業を行っておりますが、事業の性格上、時間給の従業員が多く、また、労働時間も従来の加入要件では加入できませんでした。従業員からは、社会保険加入の希望が強く、そうした中で、短時間勤務での加入が可能となったので手続きを行いました。対象となる従業員は喜んでくれています。また、求人においても良い条件となっています。	従業員が少ないため、すぐに理解してもらえました。特に問題は生じておりません。	当社では、社会保険への加入を勧めており、会社の費用負担は、従業員への福利厚生のひとつと考えています。会社の義務であると思つています。
82	建設業	社会保険でないと現場に入れない仕事が多くなり、本人達に伝えたところ、他社にも働きに行っているため、弊社での平常通りの勤務を拒否されたので、やむを得ず短時間勤務に切り替えました。	社会保険に加入する事を拒まれましたが、現場に入れないので、社会保険事務所に相談しに行ったところ、短時間勤務があるという事を知りました。	負担が大きいです。技術職なので、覚える間、資格や時間がかかる為に入社してもすぐに退社するものも多く、社会保険がイヤで退社するものも多くなります。
83	小売業	会社自体、従業員15名中、短時間労働者に該当する者が5名と少なかつた為、社会保険と今までの国保とどちらが良いか、皆で考えてもらいました。全員が一致しないと、できない旨伝えましたが、すんなりと全員で加入することができました。会社が薬局であるということも皆の意識にはあり、さらに負担金が増えることも理解してもらいつつ、将来の年金のことをかんがえるとプラスになることに賛同してくれました。	制度導入にあたり、全員一致で決まりましたので、特に苦労はしておりません。	国保の時から、保険料、年金ともに半額に当たる金額を会社負担としていましたので、それ程大きな増加とはならず、問題なく変更することができました。

中小企業（労使合意に基づく適用拡大企業）へのアンケート結果

項番	業種	1. 御社において、制度的には導入が任意であったにもかかわらず、短時間勤務の従業員であっても、社会保険（厚生年金保険・健康保険）に加入させることにした狙いやきっかけを教えてください。また、その狙いは実現したかどうか、差し支えない範囲で教えてください。	2. 社会保険に加入することについて、短時間勤務の従業員の受け止めはどのようなものでしたか。また、制度導入には労使合意が前提となっていますが、その際に苦労された点があれば教えてください。	3. 短時間勤務の従業員を社会保険に加入させる判断をするにあたって、社会保険料負担の増加もあったと思いますが、これについてどのように考えましたか。
84	その他のサービス業	弊社の業務特性上、従業員の多くが20代から30代の女性で構成されております。この世代の女性につきましては、未婚の状態で入社され在籍中にご結婚をされることが多くございます。受け持って頂く業務も、経験が重要となる内容である為、勤務時間は短時間でも在社を継続して頂くことで、弊社の業績に大きく影響する事もあり、従業員にメリットがある、社会保険への加入を進めております。	従業員からは、喜ばれており、苦労はございませんでした。	1番目のご質問にて書かせていただきました通り、従業員の安定雇用の施策として、十分な効果がございます。その為に必要な支出であると考えております。
85	医療・福祉	現在、医療職は慢性的な人手不足に悩まされております。特に田舎のクリニックの人手不足は深刻で、一人抜けられると、次の人材確保に半年以上もかかっています。クリニックは女性中心の職場でもあり、長く安心して働けるようにも思っても、雇用主側の経済的不安から全員を正職員として雇い入れるのは大変で、当院は事務職を午前・午後のパートの4人で回すこととしました。しかしながら、1人抜けの際、皆の協力で3人で回すことができても、扶養内におさまるように資金を支払うとなると時間的に無理になってしまいます。皆、とてもよく働いてくれるので、ボーナスを少しでも、と思っても、扶養がということでは支払うこともできず、最低賃金を上げられると、時間を短縮せざるを得なくなりました。なので、今回1人抜けて、3人になったとき、扶養に入るよりも、世帯収入が減らないように計算し、ボーナスも少しでもお返しできるように考えた結果、短時間の社保の加入、短時間正規職員として働いてもらうようにしました。	現在3人となり、全員公務員の方の配偶者だったので、扶養内というのが、大前提で、入職された方だったので、現在のこちら側の状況と考えを正直に伝え、理解して下さい、こちらも世帯収入が減らない額を提示しました。1人抜け3人の状態での正職員登用でしたが、3人も旦那さんの職場に何度も問い合わせさせてくれて、落ちのないように協力してくれました。現在、3人のうち、1人は60歳をこえました、引き続き、社保加入で、働けることに感謝しております。こちらも働いてくれることに感謝しています。公務員(配偶者)の場合、年度の途中での切り替えが、すごく大変だと思います。	正直にお話します。私たちは、多額の借金をかかえております。(継承での開業ではなく、自分たちの開業でしたので)残念ながら、借金の分は、税金には控除されません。幸い患者さんが5年たち、ようやく安定してきましたが、来てくれればくれるほど取られる税金だけが追加してきます。税金の額は本当にすごいです、その使われ方には正直いささか「ギモン」を持っております。それより、だったらクリニックで一生懸命働いてくれるスタッフにお返ししたいと思っています。少しずつでもボーナスを増やしていきたいと思っているので、大事な人材には社保の分は喜んでお支払いしようと思っています。パートを雇うにも、扶養内だと医療職は時給が高いので、大変です。人数でまかなうにも人がいません。それで休み(5日連続とか)といっても、本当に大変です。中小企業はどうすればいいですか？田舎の開業医は大変です。
86	その他のサービス業	・人材の確保の為。 ・以前より勤務時間等が減った従業員もおりますが、制度の導入後も退職する者はいない。	・国民健康保険等に参加するより、保険料等が安くなる為、短時間勤務者は喜んでおられました。 ・労使合意は特に問題なく進められた。	保険料の増加も社会的には厳しいものがありましたが、それよりも人材確保の方が重要であった。
87	医療・福祉	短時間労働の従業員から社会保険に加入したいと申し出があり、短時間労働の従業員に聞き取りをしたところ、希望者が複数名いたので従業員のためになるのならと考え加入することになりました。また採用面でも社会保険の有無を聞かれることも多く、その際に入職していただくために有利に働くこともあるのではないかとこの思いもありました。今、現在そういった事例はありません。	希望していた従業員には歓迎されたが一部の従業員からは保険料負担により手取り額が減ることによる不満がでました。	従業員のためになり、働きがいのある職場になるのであれば保険料負担増もいたしかたないと考えました。又、対象者が大勢いるわけではないので、負担増の影響も軽微だと考えました。
88	医療・福祉	きっかけ:①平成29年4月、特定適用事業所に該当したこと②グループの統括病院を見做った。 狙い:福利厚生の実現	半数の者が加入を希望した。また、加入を希望した者は就労時間数を減らすことを余儀なくされた。	
89	製造業	いずれ500人以下の企業も導入が義務化されるとの考えでした。現状短時間労働者は、シニアスタッフを想定しており、即戦力を希望しています。よって、福利厚生でも一般社員並みとの考えで加入しました。	導入当時は正社員数名、短時間1名だったので、皆さん協力的で問題なし。	短時間であっても、労働内容は正社員と同じレベルの仕事なので、福利厚生面も同じように処遇するとの考えから実施。
90	医療・福祉	障害者総合支援法の居宅介護事業を行っているが、利用者個別の支援時間枠とヘルパーそれぞれの稼働希望・可能時間・曜日が必ずしもびつたりと一致せず、他事業所とかけもちで働いているヘルパーも多くみられる。もちろん、常勤化も働きかけてはいるが、中々条件等すり合わせが上手くいかない結果、いずれの事務所でも社会保険に加入できない状態になっている者がおり、その解消を図ろうと考えた。	概ね好意的に受け止められたが、社会保険の被扶養となっている状態を今後変えたくないと考えている従業員からは不安の声が出た。ただ現状の当事業所の時給ベースからすると被扶養となる分岐点と短時間労働で社会保険に加入する分岐点が近似しているので労働時間等トータルの管理として必要な相談をさせてもらうことで了承を得た。	人手不足の折、労働環境を整えることが労働者確保に最も大切なことと考えているので、必要な費用と考えた。
91	情報通信業	両親や、夫等の扶養家族という枠を超えて働きたいという本人の希望があり、弊社としても、そうしてもらえることが会社として望ましかった為。	「ありがとうございます。」という受け止め方です。特に苦労した点はありません。	なんとか出来るように頑張って働こうと考えています。スタッフがいないければ会社は成立しないので、働きたい人には働ける環境と、働いてもらった感謝を形にしたいとは常々思っていますが、売上がそれに応じて立つものでもない為、プレッシャーは本当に相当です。頑張ります。いいと考えています。
92	医療・福祉	長期にわたり勤務されていた人が短時間なら勤務出来ると言う事となり制度を利用して話し合いにて決定した。	話し合いにて解決。	別になし。

中小企業（労使合意に基づく適用拡大企業）へのアンケート結果

項番	業種	1. 御社において、制度的には導入が任意であったにもかかわらず、短時間勤務の従業員であっても、社会保険（厚生年金保険・健康保険）に加入させることにした狙いやきっかけを教えてください。また、その狙いは実現したかどうか、差し支えない範囲で教えてください。	2. 社会保険に加入することについて、短時間勤務の従業員の受け止めはどのようなものでしたか。また、制度導入には労使合意が前提となっていますが、その際に苦労された点があれば教えてください。	3. 短時間勤務の従業員を社会保険に加入させる判断をするにあたって、社会保険料負担の増加もあったと思いますが、これについてどのように考えましたか。
93	医療・福祉	社会福祉施設事業所ですが、若い人材を募集してもなかなか来ていただけない現状です。50歳以上の方が短時間勤務として働いてもらっていますが扶養者になれなくなってしまうとの声もある事と休まれるとローテーションが取れない事で短時間勤務の方の社会保険加入を考えました。加入した事で会社側では負担となりますが安心して働いてもらっています。	特になし。	負担もありますが施設を利用している人の命を預かっているのでやむを得ないと考えました。
94	小売業	弊社は薬局を経営している会社です。被扶養者となっているパート薬剤師の時給が高額(2,000円以上/時間)のため、労働時間を会社側、本人側が希望してもあつという間に扶養の範囲を超えてしまいます。そのため、11月、12月の繁忙期においても給与月額が扶養範囲を超えないようにお休みをもらうことができました。今回、当該制度導入を本人の意向を確認したところ、短時間労働者の社会保険加入を希望したため加入することとしました。加入後は労働時間、給与額を調整せずに勤務していただき業務に支障をきたすことはなくなりました。	従業員の受け止めは好意的で、是非お願いしますという事でした。労使合意についても労働者代表に説明したところ全く問題なく合意に至りました。	社会保険料負担増加は確かに会社にとって重荷となりました。しかしながら、薬局は特に薬剤師求人が厳しいところですが、短時間労働者でも社会保険加入できるという事が、弊社の人材募集に関しての「売り」となり、その後パート薬剤師が入社を決定してもらった際の動機の一要因となったようです。人材募集の利点となりますし、パート社員の福利厚生の一環として満足してもらっているのが良かったと思っています。
95	その他のサービス業	未加入者からの申し出があった為、H30.10月より短時間勤務者も加入。	特になし。	会社として負担増もありましたが特に問題はなし。
96	情報通信業	多種多様な働き方をサポートするため、また人材確保のために制度を導入。狙いは実現しております。	社員は良い人材を確保するためと理解している。	福利厚生の一環として考えている。
97	宿泊業	本社より発信があったため。パート清掃員に以前より社会保険加入希望者がいたためその狙いは実現しました。	扶養内勤務を希望しながらも実際の労働、賃金との関係で社会保険に加入しなければならないパートさんへの説得に苦労しました。	社会保険料負担の増加はいたしかたないと考えます。
98	建設業	様々な理由で常勤では働けない非常勤講師の方がいらっしゃいますが、会社の利益になる、貢献度の高い方に選んでいただける職場づくりの一環として始めました。有能な人材の確保、ゆくゆくは常勤になる意欲にもつながっていると思います。	様々な考えの方がいる中で皆さんに合意いただくのは難しいものですが、開始当初の対象者はお一人で、快諾していただきました。加入の意思がない方は終業時間をオーバーしないように調整は必要です。その後対象になったが加入のご希望ではなかった方も、一人ずつお話ししてお願いをすれば加入に同意していただきました。	日本語学校において大変重要なものは先生の質です。勤務態度の良い、時間数もたくさん入れていただいている先生には、会社として多少負担があってもいいという考えでした。ただし加入後はこれまで同様、週20時間以上は働いていただけるようお願いはしてあります。(学校ですので長期休暇時は時間数の確保はできません。)
99	医療・福祉	当社の短時間職員は、20代・30代の子育て世代が多く当社で雇用する期間に対する年金が受領できるように思い制度に加入しました。また、社会保険等も充実を図ることで、新しい短時間職員の確保及び将来において短時間職員が正社員になることを期待しております。	社会保険に加入することで、手取額が減額されることについて一部の職員から意見がりましたが、労働時間数の増により手取額を同等額にすること及び将来の年金を考え全員で賛成となりました。	社会保険料の増加は確かに経営的にはかなりの負担となっております。されど、職員に対する投資と考えております。また、事業計画において、当初より織り込んで試算しております。
100	医療・福祉	募集のしにくい職種であり高齢層がターゲットである為、最低賃金でも応募者が特典を感じられるようにした。	従業員には良好に受け止められた。	最低賃金かつ4名しか対象がいないのでそれほど負担ではないと考える。
101	専門・技術サービス業	週に20時間程度働いて頂ければ、足る営業的な業務の方々なので、都合がよかった。パート的業務で社会保険有りなので、採用もしやすい。	従業員の受け止めはいいと思います。後記に関しては、特に苦労していない。	少数ですので、負担は感じていない。
102	医療・福祉	・働きやすい環境づくり ・人材確保	特になし。	社会保険料の負担増加はやむを得ない事だと諦めるしかない。出来る事なら全体に引き下げてほしい。

中小企業（労使合意に基づく適用拡大企業）へのアンケート結果

項番	業種	1. 御社において、制度的には導入が任意であったにもかかわらず、短時間勤務の従業員であっても、社会保険（厚生年金保険・健康保険）に加入させることにした狙いやきっかけを教えてください。また、その狙いは実現したかどうか、差し支えない範囲で教えてください。	2. 社会保険に加入することについて、短時間勤務の従業員の受け止めはどのようなものでしたか。また、制度導入には労使合意が前提となっていますが、その際に苦労された点があれば教えてください。	3. 短時間勤務の従業員を社会保険に加入させる判断をするにあたって、社会保険料負担の増加もあったと思いますが、これについてどのように考えましたか。
103	医療・福祉	<p>・この制度は、従業員500人以上の事業所は強制適用に前年よりなっている。職員募集活動において雇用条件の差となってしまうと危惧した。そのための対抗策として導入したのが一つの事由。</p> <p>・もう一つの事由は、女性が長く働くにめには家庭環境(出産・復職・介護、複数の子供をもつこと等)に合わせた働き方を事業所が提供することが長く働いてもらう方法の一つと考えたこと。具体的に当社は、女性職員がほとんどであり、年齢層は、20歳代から30歳代が多く、勤務環境を維持できる職員はその後も40歳50歳60歳と継続勤務している。1例としては結婚・出産・復職を考えている女性の職場として適しているか否かが課題である。子供を育てながらのワークライフバランスを考えると正社員としての勤務よりパート職員としての勤務の方が適している期間が数年あることが想定される。従来であれば、退職して、非常勤での勤務日数・勤務時間を考慮した勤務先を探す。扶養控除の範囲での勤務先を探す。又は専業主婦になるの選択肢が多かったと推測する。そのことは当社で身に付けた勤務スキルを無駄にすることでもあり、当社にとっても勿体ないことである。このような、職員の変動の中で新たな募集と研修を繰り返すことよりも一定期間雇用形態を変更したい職員に対して選択肢を増やすことにより、長期的計画として当社勤務のスキルをもった職員を安定的に確保する方法の一つとして導入した。</p> <p>・実際の利用としては、雇用契約の変更と、この制度を雇用条件としたパート募集の両方である。実績は数人である。</p>	<p>・職員は、正職員・非常勤職員等のように雇用形態はいろいろである。</p> <p>・職員は、年齢や家庭環境やライフステージなどいろいろである。</p> <p>・職員は、独身、既婚、子供がいる(子供1人・2人以上等)などいろいろである。</p> <p>・職員は、個人のスキルや長所短所はいろいろである。</p> <p>・上記のようにいろいろな要因の中で、正職員の仕事と待遇・非常勤職員の仕事と待遇について、公平であることが望ましい。言い換えると、同じ雇用形態の職員同士で家庭環境の違いや変化で勤務条件の変更を容認できる範囲はある程度迄に限られる。</p> <p>・明確に雇用形態の変更を選択することにより、職員同士の容認範囲が広がることもあることは想定できる。選択肢は多いことが望まれている。</p> <p>・その結果として円滑な職場環境づくりに結び付くことを想定して説明し、職員の理解を得られた。</p>	<p>3. 短時間勤務の従業員を社会保険に加入させる判断をするにあたって、社会保険料負担の増加もあったと思いますが、これについてどのように考えましたか。</p> <p>・当社は、従業員雇用において安定したスキルの確保が最優先と考えている。</p> <p>・故に、採用についてはスキル優先(人柄を含む)である。</p> <p>・年間の職員変動による採用活動は適宜実施しており、年間通じて色々な職種の募集を常時おこなっている。</p> <p>・その中で、産休・育児職員は、7~8人常時いる状況である。</p> <p>・単価が高く短時間でも扶養の範囲を超えてしまう従業員の社会保険加入希望がある。</p> <p>・上記の状況と現状の財務収益状況から検討した結果、優先すべき事項との結論になり導入に至った。</p>
104	医療・福祉	<p>周知の通り、介護業界は慢性的な人手不足であり、それは介護職員に限らず福祉施設に勤務する看護職員や厨房職員においても同様の実情であります。今回の制度を導入した直接のきっかけは、パート勤務の看護職員の離職を食い止めることです。子育て中のパート勤務なので将来的には正職員になる見通しもあり、条件を満たしていれば短時間勤務で加入しても施設としての負担に問題はないと判断し、導入することを決定しました。そのため、パート看護職員の離職を防止することができました。</p>	<p>業界柄、社会保険制度そのものの理解が浅い職員、説明しても十分に消化できない職員や、自分に都合よく解釈してしまい、間違った理解をしてしまう職員もいます。今回の導入で短時間勤務で未加入だった職員(主に定年後の雇用延長者)に、加入の対象となる説明をすると、給料からの社会保険料控除による手取額の減少そのものに抵抗を感じる方がおり、説得するのに苦労しましたが、結果的にこれまで支払っていた国民健康保険料・国民年金保険料より保険料が低く抑えられることを確認し、納得に至りました。労使合意については、職員それぞれの署名を集める方法をとりましたが、制度そのものの理解が疎かのまま、周囲の流れに沿って署名している職員がほとんどのような印象を受けました。すでに加入している正職員にとっては何ら影響することもないので、関心が薄いのだと思います。</p>	<p>確かに事業主負担額が発生するのでその点は考慮せねばなりませんが、施設にとって財産となる人材流出を防ぐには致し方ないし、人員が不足すれば求人を行うにあたって、多額の広告料出費があるので、それらを踏まえれば負担額としての大きな問題はないと判断しました。</p>
105	複合サービス事業	<p>段階的に人数の少ない事業所も強制適用の対象になることを見越して。また、その時点での適用対象者が5名のみで費用負担や事務手続き負担が少ない状態で始められそだったため。</p>	<p>任意適用になった方、今まで年齢や病気で体が辛くても健康保険に入るためにフルタイムで入っていた方が契約更新時に週20時間以上の契約に変えることができたことと喜んでいただきました。職員組合による労使合意はもちろん内部会議で適用拡大の話が出た時も凡そ好意的な反応だったようです。</p>	<p>人件費の負担は増えましたが、弊組合が短時間労働者も社会保険適用していると知って求人に応募される方が増えるなど利点もありました。</p>
106	その他のサービス業	<p>H29年4月に親会社(被保険者数常時501人以上)からの転籍社員(短時間勤務)を受け入れるにあたり、社会保険に加入できないと当該社員に不利益が生じると考えたため。当該社員だけでなく従来から在籍している短時間勤務者にも将来受給する年金額の増加や健康保険料の負担軽減などのメリットがあることから加入させることとした。</p>	<p>転籍社員にとっては転籍前と条件が変わらないことから、特に意見等は無かった。従来から在籍している社員には、月々給与から控除される保険料のシュミレーションを行い、社会保険加入によるメリットを丁寧に説明することで理解を得ることができた。労使合意にあたっては、H29年3月時点で「同意書」等の様式が年金機構のホームページに掲載されておらず、手続きについて手探り状態だった点が苦労した。合意そのものについては全く問題なかった。</p>	<p>1. の回答の通り、「転籍社員を親会社と同じ雇用契約条件で受け入れる」ということが前提にあつたため、保険料事業者負担増は認識してはいたが、問題とはならなかった。</p>
107	製造業	<p>短時間勤務労働者が増加し、社会保険に加入したいという要望があつたので、労使協議し、導入することになりました。</p>	<p>皆さん加入を要望されていたので喜んでおりました。また労使協議では対象の方々が見られていた事もあり問題はありませんでした。</p>	<p>会社としては福利厚生の一環として考えております。</p>
108	製造業	<p>導入理由①将来もらえる年金が増える②医療保険の給付が充実する。会社も保険料を負担することにより自己負担が減るなど従業員の福利厚生の上向きに資する為。その狙いは実現したと評価しています。</p>	<p>・個別に意見を聞く範囲では、喜んでくれました。</p> <p>・労使合意に関する苦労はありません。従業員の福利厚生の為なので。苦労したのは導入に際しギリギリ17年3月まで適用手続きを聞いても行政からはっきりとしたやり方を教えてもらえなかった事です。</p>	<p>対象者は若干名であり、損益に与える影響は軽微と判断しました。</p>

中小企業（労使合意に基づく適用拡大企業）へのアンケート結果

項番	業種	1. 御社において、制度的には導入が任意であったにもかかわらず、短時間勤務の従業員であっても、社会保険（厚生年金保険・健康保険）に加入させることにした狙いやきっかけを教えてください。また、その狙いは実現したかどうか、差し支えない範囲で教えてください。	2. 社会保険に加入することについて、短時間勤務の従業員の受け止めはどのようなものでしたか。また、制度導入には労使合意が前提となっていますが、その際に苦労された点があれば教えてください。	3. 短時間勤務の従業員を社会保険に加入させる判断をするにあたって、社会保険料負担の増加もあったと思いますが、これについてどのように考えましたか。
109	医療・福祉	H29年4月1日より常時500人以下の事業所も制度拡大となったため該当する従業員を社会保険に加入しました。	時給が少ない従業員からの不満もありましたが、将来的に年金に関わることを説明し納得してもらいました。	公的年金制度の持続可能性の向上のためなので、同意するしかないと考えます。
110	医療・福祉	国保ではなく、社保に加入できるということが、当院で働いてもらう上で、本人が入職を決める上で、さらに常勤から非常勤になる時にやめずに残留してくれるメリットとして捉えてもらうため。また、採用する上でも短時間でも社保に加入できることをアピールするため。	フルタイムで働くことが、各々の事情で難しくなっても、短時間勤務でも社保に加入したままでいられるのであれば、辞めなくてすむので、是非パートとして残りたいという好意的な受け止め方であった。	人材の確保が難しいので、社会保険料を負担しても、優秀で信頼のおける職員に残ってもらう方のメリットとして事業所では認識しているので、特に異論はなかった。
111	金融・保険業	短時間勤務で雇入れた従業員より社会保険加入希望の依頼があったことから、従業員の福利厚生の上をを図ることもつながらと考へ、検討し、申出を行うこととしました。	加入の希望のあった従業員については問題はありませんでした。その他、条件にあたる従業員については、勤務時間を延ばそうか考えていた方々でしたので、今回の適用拡大の話は働き方を決めるきっかけになりました。労使合意については特に厳しい意見もなく、すすめることができました。	対象人数が多くなかったこともあり、また、当社は従業員の福利厚生充実を目指していたため、保険料負担は増加するが、大きな問題となることはありませんでした。
112	製造業	任意加入ではないグループ会社に倣って加入としました。社員にとってメリットもあるので、特段混乱せず、手続きを進められたと思います。	加入することによるメリットに対して、比較的好意的に受け取られたようですが、加入を希望しない社員に理解してもらうまで、説明の時間を要しました。	負担増よりも、社員の将来設計や、人材確保へのメリットを感じています。
113	医療・福祉	短時間勤務へ移行する際、社会保険へ加入する事を希望する職員がいたため、制度を導入した。狙いは実現したが、半年後には離職となった。	給料の高い職員は国保へ加入するより社保へ加入した方が保険料が安くなるが、扶養の範囲内で働きたい職員は、社保加入により手取り収入が減るため加入したくなければ減額し、退職金に加算する制度を導入した。	対象者は少数と思われたため、大きな問題ではないと考えた。
114	製造業	当時、人材確保に苦労していた事あり、今は子育てが忙しく短時間でしか働けない方を採用する事で、子育てが終わった際にフルタイムで働いていただけるのではないかと考えた。狙い通りに行くかは数年後に結果が分かります。	一部従業員からは「そんなに短時間で働かせてどうするのか？」という事も出たが、他社と同じ事をやっけても人材を確保できないという事で納得していただいた。	先行投資であると考えております。
115	医療・福祉	こちらは小児科クリニックです。看護師の確保が課題です。今まで主婦のパートで働いてもっていた数名の看護師が130万円以下で、サラリーマン扶養家族扱いで夫の保険でしたが、子どもが大学に進学したりして収入アップを目的で多くの時間働きたいという希望がありました。ただ、常勤にするには人数が多すぎるのでパート時間のある程度増やすことで、ある程度希望にそうすることにしました。週20～30時間程度です。看護師は引く手数多で、条件が悪いと他の医療機関に転職します。パート看護師確保のための対策の一環として加入してもらうことにしました。今のところ狙い通り他の医療機関に変わった人はいません。	従業員からの要望なので苦労はありませんでした。短時間労働者制度がない時代は、勤務時間が4分の3以上というルールを適用して一般被保険者になってもらいましたが、短時間労働者の制度ができてからは、保険料が安くなるのでお互いに得するということで短時間労働者になってもらいました。	当院はクリニックなので、社会保険のおかげで経営が成り立っています。社会保険の健全な運営のためには協力したいと常日頃考えております。また、社会保険料の負担は増えますが、私の場合個人経営ですので、所得が減って所得税が減ります。具体的には増額分のうち55%は所得税が減額になりますから、増額分のうち45%が実際の負担増です。
116	医療・福祉	・就業条件を改善することで、気持ち良く働けるため。 ・仕事に対する意識向上のため。 ・労使関係の信頼構築のため。	・健康保険、厚生年金保険加入は、大変ありがたいですとの反応でした。 この地域特性として、零細企業や自営業が多く、国保に加入しています。その為、事業主との保険料折半する社会保険への加入は生活費の面でありがたく受け止められています。また、加入に伴い、家族の扶養を希望する例も多くあります。 ・将来的な年金受取りについては、現実的な実感は薄いようです。	・当院の現在の事業運営状況においては、負担可能な程度であったと思います。
117	医療・福祉	同一法人の別事業所で加入の希望があったため。	20時間以上30時間未満の職員がいなかったため、特に苦労等はありませんでした。	長く働いていただきたいので、職員の希望にあわせ、負担することとしました。
118	製造業	会社の従業員数が7名と小さな会社で、福利厚生も親会社にも比較し十分とは言えない為。短時間勤務者は親会社をリタイアした人を雇用しています。	社会保険の加入に際しては短時間勤務の従業員の意向を確認した結果、導入して欲しいとの要望によるためです。	会社としては負担増にはなりますが上記理由により導入を決めました。

中小企業（労使合意に基づく適用拡大企業）へのアンケート結果

項番	業種	1. 御社において、制度的には導入が任意であったにもかかわらず、短時間勤務の従業員であっても、社会保険（厚生年金保険・健康保険）に加入させることにした狙いやきっかけを教えてください。また、その狙いは実現したかどうか、差し支えない範囲で教えてください。	2. 社会保険に加入することについて、短時間勤務の従業員の受け止めはどのようなものでしたか。また、制度導入には労使合意が前提となっていますが、その際に苦労された点があれば教えてください。	3. 短時間勤務の従業員を社会保険に加入させる判断をするにあたって、社会保険料負担の増加もあったと思いますが、これについてどのように考えましたか。
119	その他のサービス業	我が社短時間労働者3名のうち2名は、昨年6月より週26時間勤務となりました。それ以前は、週36時間～42時間勤務で、入社時より社会保険に加入していました。この2名は、駐車場出入口管理業務を担当しており、1名が午前中6時間勤務・もう1名が午後7時間勤務・一週間交代勤務体制でした。1名が休むと、もう1名が連続13時間勤務しなければなりませんでした。2名とも持病もあります。そこで、2名の了解を得て昨年6月より、もう1名増員し3名体制とし、週26時間勤務となりました。2名ともに社会保険加入継続の要望がありましたので、検討した結果、任意特定適用事業所を申出、3名とも短時間労働者として社会保険に加入しました。	2名とも社会保険加入継続を喜んでいました。そして3名とも高齢ですが、3名体制により退職時期を数年延ばすことが可能になりました。	2名とも、以前より収入が減るので、会社負担は仕方がないと思いました。
120	医療・福祉	弊社は通常の業務が午後から(月～金→13:30～18:00、日→9:00～17:00)という変則的な形態でこれをフルで出勤しても29.5Hと強制加入までギリギリ届かないという状況でした。ただ、看護師や介護経験者など専門的な人が必要なため社会保険に入れるという事は小さな会社ではあってもそれなりの責任感をもって継続して働いてもらえると考えて、加入しようことになりました。加入した1人は前職の育児休暇中でそこを退職してうちの保険に入り、1週間後に次の妊娠が発覚して現在育休中で、そこを退職してうちの保険に入り、1週間後に次の妊娠が発覚して現在育休中です。制度をうまく利用された感は正直あります。ただ、その後に入った3人のうち2人は今でも継続してよく働いてくれています。もう1人は退職しました。	当初の加入は1人のみでしたが、やはり将来の年金のことを考えて、入れることを喜んでくれました。小さな会社ですので対象となる従業員も少なかったため制度導入はスムーズでした。	自分自身も社会保険に入っていた時期とそうでない時期がありますが、会社の負担が半分あるのはとてもありがたいことだと思っていました。逆の立場になってやはり従業員が安心して働ける(将来のことも含め)ことは何より大切だと思っていたので、金額の負担は使うべきお金だと思い、無駄だとは思いませんでした。
121	小売業	定年などで常勤勤務から週3日勤務(契約社員)となる従業員に対応するため。	従業員は週3日勤務の場合、制度を利用しないと社会保険に加入できないことを知らなかった。制度導入の際、現在の社会保険制度について説明をしなければならぬ点は苦労した。	当社は該当する従業員が少ないので影響は少ない。
122	その他のサービス業	週5日のフルタイムの職員の雇用が思うように出来ないため、パートの職員の力を借りないと仕事を消化できない実状がありました。パート職員の雇用の安定を図る目的で制度を導入しました。	社会保険加入に関しては、職員からも要望がありましたので、積極的に導入を進めました。雇用主側も社会貢献を目指す団体のため、パート職員の待遇改善になる制度として前向きに考え導入しましたので、苦労したことはありません。	社会保険料の負担よりパート職員の安定雇用を第一と考えました。
123	医療・福祉	積極的に任意での加入をしたものではなく、短時間労働者が社会保険に加入していることについて社会保険労務士から週30時間未満の者は被保険者になれない旨の説明を受け、今から資格喪失をする訳にもいかないので、任意での適用の手続きを行った経緯がある。	上記の理由から労使合意については、何ら苦労はなかった。	社会保険料負担については、問題ないが、配偶者の健康保険の扶養範囲内で就労を希望する者(短時間労働者)もいるため、一度任意で適用してしまうと、週20時間以上が全て被保険者となる制度は、求人募集において、不利になってしまうという風に感じています。
124	電気・ガス・熱供給・水道業	昨今の人手不足は益々採用を困難にしています。よって従業員の定着を良くする為、従業員の意見を聞き導入致しました。又、会社負担分、手取額増加によりモチベーションアップにつながると思いました。	高齢者(65歳以上)の従業員が90%以上で、長時間勤務が難しく、短時間勤務での制度は歓迎され、苦労した点はありませんでした。	経費負担額は大丈夫と判断致しました。
125	小売業	社会保険の加入のきっかけは、パート薬剤師従業員がファイナンシャルプランナーと相談をして、厚生年金に入ったほうが良いとアドバイスされた。子供が3人いるのでこれからの将来、お金が必要とのことで打診をされた為。中小の薬局は慢性的な薬剤師不足になっているので、薬剤師従業員の満足を得て、退職をさせない為、福利厚生をかねて加入する事になった。狙いの実現は他のパート従業員も加入をする事により、他薬局との福利厚生での差別化が出来て、利益が出ている会社で余裕があれば、加入した方が良かったと思います。	従業員の受け止めは自己負担がありますが、将来の事を考えると良かったようです。労使合意は苦労する事はなかったです。	社会保険料の負担の増加は福利厚生の一環として考えれば、中小企業で従業員が他に転職をしないのを防止するには良かったと思います。ただ、利益が出ていないと出来ない事なので、一律に全国で導入すると判断するのは難しいと思います。
126	教育・学習支援業	従業員から申し出があったため。	加入を希望した従業員からは満足してもらえた。その他の従業員については加入希望者はいなかった。	加入希望した従業員は勤務期間も大変長く負担の増加も許容できた。

中小企業（労使合意に基づく適用拡大企業）へのアンケート結果

項番	業種	1. 御社において、制度的には導入が任意であったにもかかわらず、短時間勤務の従業員であっても、社会保険（厚生年金保険・健康保険）に加入させることにした狙いやきっかけを教えてください。また、その狙いは実現したかどうか、差し支えない範囲で教えてください。	2. 社会保険に加入することについて、短時間勤務の従業員の受け止めはどのようなものでしたか。また、制度導入には労使合意が前提となっていますが、その際に苦労された点があれば教えてください。	3. 短時間勤務の従業員を社会保険に加入させる判断をするにあたって、社会保険料負担の増加もあったと思いますが、これについてどのように考えましたか。
127	建設業	数年前から建設業に従事する作業員単価での社会保険加入が現場入場の条件となり、一人親方労災等でも問題ないとする元請業者もいるが、一人親方自体、どんな保険に加入していても入場不可とする大手ゼネコン等がある。それまで一人親方として従事していた作業員の行き場がなくなり、会社としても受注機会を逃す事になる為、社会保険への加入を検討していたが正規雇用する程の仕事量もなく、高齢の作業員をフルタイムで働かせる事には作業員本人も難色を示していた所に本制度を知り加入しました。本制度を利用する事で会社の経費増もフルタイムに比べ大きくなく、高齢の作業員や親の介護が必要な作業員も辞める事なく従事出来ており助かっている。	労使共にこうなれば良いと思っていた理想に近い制度だった為、特に苦労等はなかった。	公共事業を主体としている業者で本制度を知らなかったのか知っていても利用できなかったのかは分からないが、廃業していった会社を周り何社か見ていた。会社を存続させる為に必要な経費であれば社会保険料の負担増にはやむを得ず、その負担増に耐えられない経営状況であれば廃業すべきと考える。しかし、個人レベルで考えると高齢の作業員は今更、払ったところで何の足しにもならないと考えており、規制の緩い民間工事へ流れている(民間需要が今の所ある為)。
128	運輸業	弊社のような小企業な会社で、優秀な正社員を採用するのが難しい状況があり、良い人材の確保のため、短時間労働者を採用。彼らの希望もあり、社会保険に加入した。	彼らからの希望ということもあり、特に問題はなかった。	当然、費用負担が増加し、会社経営にとっては大きな出費となっている。しかしながら、やはり優秀な社員は必要であり、致し方ないと考えている。助成金等があれば幸いである。
129	金融・保険業	従業員本人が社会保険加入を希望しました。	特に問題はありませんでした。	従業員の希望だったので希望どおりにしました。
130	情報通信業	今回、新たに2名が社会保険に加入した。2名とも弊社に10年以上勤務しており、社業に大きく貢献してくれた。今回、その内の1人が子供の教育費用等でもっと働く必要が出た。働く時間が多くなると年収130万を超えてしまい、夫の扶養からも外れ、国民健康保険、年金等を自前で払うことになり、手取り額が大幅に減るとの話であった。継続して弊社で働きたいとの要望があり、社会保険に加入する事とした。加入により本人の懸念は解消されたと思われる。	もう1人はついでに社会保険に加入した事になるが、15年以上アルバイトとして働いており、それに報いる形で加入してもらった。本人も同意した。2名なので苦労した点は特になかったと思う。	社会保険料の増加は気にしたが、全員で4名なので何とかできると判断した。社長が年金受給が可能な年齢なので、最後は年金をあてにする事も考えている。
131	その他のサービス業	狙いは従業員の満足度を高め、長期勤務をしてもらうことです。当法人では福祉的な相談業務を行っており、社会保険制度などについても相談者に助言をすることも多いので、隗より始めよということから、社会保険の加入を検討しました。社会保険に加入した従業員が突然退職するといったこともなく、従業員が満足して働いていると思われるので、この狙いは実現したと言ってよいでしょう。	社会保険に加入することは従業員にとってメリットのあることなので、好意的に受け止められました。制度導入は労働者側からの要求でもあったので、労使合意に際し、苦労した点はありませんでした。	当法人は純粋な営利企業ではなく、事業に必要な費用を究極的には国家予算から配分されているため、社会保険料負担の増加は気になりませんでした。しかし、予算の他の部分を削り、社会保険料負担を年度の予算に組み込むのが難しかったです。また、当法人が直接国家予算の配分を受けているわけではなく、中央の法人から間接的に配分を受けているので、中央の法人がどう反応するかが心配でしたが、スムーズに進み安心しました。
132	その他のサービス業	第一にトラックが緑ナンバーのため社会保険が義務づけられていた為、働く条件として社会保険に加入したいという事なので、年金事務所に相談して、加入する事にしました。会社の仕事内容の都合により、時間数が足りなくて、短時間労働者という制度がなければ、なかなか社会保険加入には至らないと思うし、人を見つけるのが困難だと思う。	社会保険加入しているという事で安心感はあるみたいです。第1回の生活習慣病予防検診(会社負担)も受けられるので、健康面で喜んでいます。	1番大変ですが、働いてもらう人がいなければ始まらないので仕方なく思っています。給料が安いので、そのままだと辞められてしまうので、社会保険料部分は、会社で別の名目なるべく出してやるようにしています。
133	娯楽業	専門性の高い業種ですので、人員の確保が難しく、そして確保した人員がより長く働いてもらうことの難しさを痛感しています。良い人材によりよい環境で働いてもらう為には、会社負担もありますが、必要なことと考え制度導入しています。	従業員の方の希望がありましたので受け止めは良かったと思います。	①の回答と同様です。
134	建設業	私どもの会社では外国人実習生を受入れる予定がありました。技術指導の為、パートタイムでの雇用では不可との事でした。新機構の指導により、社会保険加入をもって社員と認めるとの事で加入となった。	外国人実習生受入れが前提だった為そのような事はなかった。また少人数の為そのようなことは考えづらい。	負担増は考えられたが、実習生受入れが前提。また彼らに技術を習得してもらい、母国の発展に貢献できるのであればわずかなものかと考えた。

中小企業（労使合意に基づく適用拡大企業）へのアンケート結果

項番	業種	1. 御社において、制度的には導入が任意であったにもかかわらず、短時間勤務の従業員であっても、社会保険（厚生年金保険・健康保険）に加入させることにした狙いやきっかけを教えてください。また、その狙いは実現したかどうか、差し支えない範囲で教えてください。	2. 社会保険に加入することについて、短時間勤務の従業員の受け止めはどのようなものでしたか。また、制度導入には労使合意が前提となっていますが、その際に苦労された点があれば教えてください。	3. 短時間勤務の従業員を社会保険に加入させる判断をするにあたって、社会保険料負担の増加もあったと思いますが、これについてどのように考えましたか。
135	設備工事業	<p>当社には、正社員以外にも「備員」と呼ばれる現場従業員が10名程おりました。そのほとんどが60歳を超えた高齢者ですが、森や藪の中に分け入り、樹木伐採や除草を行うのが主な仕事です。高圧送電線鉄塔の巡視路確保や、樹木が電線に干渉しないようにするため欠かすことのできないものです。</p> <p>その備員に、昨年の夏ごろ「電設健保に加入する資格を有していないため、脱退してもらう」という一方的な通達がありました。所定労働日数が要件を満たしていないからという理由でした。長年貢献して頂いている備員に、国保や国民年金に切り替えさせるという不利益を被らせてしまうことに痺りがありました。そこで「任意特定適用事業所」となることで社会保険加入対象者を拡充できるのであれば福利厚生への更なる充実にもなると思案し、申請をした次第です。その後について述べますと、備員は引き続き以前同様の社会保険に加入する運びとなりました。しかし、そこからは厄介でした。</p> <p>電設健保側からは「本当に条件を満たしているのか、3ヶ月は勤務条件をチェックする」という連絡があり、恐らく法的には根拠のない月々のレポートを求められ、それに対応しました。しかし、そのチェック期間の3ヶ月が過ぎるころ、「更に3ヶ月にわたってチェックが必要と判断した」との連絡があり、それにも対応しましたが、結果的に「数名は今後も要件を満たすことは期待できないため、脱退してもらう」との通達で、それ以上は当方も交渉や議論をする余地もないものと諦め、数名の脱退に必要な手続きを行いました。</p> <p>要件を満たさない備員は本年3月末で退職し、その影響もあつてか、要件を満たす数名も退職し、今後も現場に勤むという気概のあつて重要なスタッフを手放すことになりました。</p>	<p>当初「任意特定適用事業所」になることで備員も社員同様の社会保険に加入できると知らせた際は、「非常にありがたい」と感謝されました。国保や国民では自己負担額が高く、制度の質も悪いからということでした。</p> <p>建設業という特質で、今後も事務職のパートやアルバイト雇用も想定されることから、福利厚生への充実に取り組む企業であるとアピールできるという点からも、社員からの同意は得やすいものでした。</p>	<p>社会保険料の増加は確かにあるものの、その費用負担により社員のモチベーションが上がりにくくは維持されるのであれば、必要な経費と位置づけることで大きな問題にはなりません。</p> <p>今回、任意特定適用制度を利用したにも関わらず、結果的には健保側の不寛容もしくは制度の不備により、多くの備員が当社を離れてゆきました。</p> <p>社会保険料不払いによる社員への不利益を厭わずという企業もあるなかで、当社は保険料増加を享受し、福利厚生を拡充しようとしています。昨今の社会を取り巻く状況では、そうした企業は数多ある筈だと確信しています。</p> <p>制度利用を望む企業を排除するのではなく、受け入れることで健保も企業も社員も潤うのであれば、その制度が広く活用され、円滑に運用されるよう省庁の今後のご指導に期待いたしますとともに、制度の更なる改訂を望むものであります。</p> <p>多少批判めいた表現となった箇所もあろうかと存じますが、他意はございませんのでご容赦ください。</p>
136	医療業・保健衛生	<p>短時間勤務者のうち、社会保険加入を希望する職員が多くおり、加入により勤務意欲や長期の雇用を期待できると考えた。</p>	<p>社会保険加入について、とても喜んで受け入れられた。加入の前提として短時間勤務者に個別に面談を行い、同意を得ることができ、常勤を含めた対象者による労使合意となった。但し、一部家族の反対により、加入できない職員は20時間未満の勤務となっていました。</p>	<p>時代の流れと受け止め、職員が働きやすい環境となるよう、できる限りの対応はしたいと考えている。</p>
137	教育・学習支援業	<p>当社は平成29年9月15日に新設分割によって親会社から分割しました。その際に会社規模が縮小することによって社会保険に加入出来なくなる状態を避ける意味で短時間労働者の方々にも同意の上で適用しました。</p>	<p>苦労した点は特にありません。短時間の方々にも好意的に受け入れて頂いたと思います。</p>	<p>社会保険料の負担増は従業員の人材確保・育成・永年勤続などへの必要経費と考えております。</p>
138	社会保険・社会福祉・介護事業	<p>子育て世帯や60歳以上の従業員より要望があつた為。幅広い勤務時間の対応により、離職者が減り、入職者も増えている。</p>	<p>社会保険に加入したことによって不安な仕事ができ、また、その他の従業員の賛同も問題なく得られた。</p>	<p>プラスになることが多かったので、特に問題視していない。</p>
139	金属工業	<p>65歳以降の再雇用で時短になる方が多く、短時間勤務でも大きく条件を変更しないで雇用出来るように思い、導入しました。</p>	<p>社会保険に加入できる事を良く思う方と入りたくない方の意見が分かれました。</p>	<p>短時間加入の方は多くないので負担の増加は多くありませんでした。</p>
140	飲食料品以外の小売業	<p>パートタイムでも長時間働いている人が多かったため。</p>	<p>特に苦労した点はなかったです。パートの方から反対されることも無かったです。</p>	<p>正社員数が多くなかったため負担の増加については、特に考えてなかったです。</p>
141	宿泊業	<p>弊社は大手企業のグループ会社として、ビジネスホテル運営をしております。直営でもグループでも同じ待遇で働けるようにしており、今回導入する事になりました。</p>	<p>社会保険への加入を希望しないスタッフにとっては、迷惑な話ではありますが。例えば母子家庭や外国籍の方です。一部はダブルワークを希望し、多数は退職しました。その穴を埋めるためにかかった採用費用は1店舗だけで100万円ではききません。もっと労働者に選択できる余地が必要であつたと考えます。</p>	
142	医療業・保健衛生	<p>〇狙い…該当する職員にとっては有利な制度と考えた。従業員に有利な制度を取り入れることは雇用の強化にもつながると考えた。 〇きっかけ…別紙「厚生労働省・日本年金機構からのお知らせ」(「平成28年10月1日から厚生年金保険・健康保険の加入対象が広がっています!」)を指す。</p>	<p>該当する従業員にはうれしい制度と受け止められたようです。当制度導入にあたって特に労使合意で苦労したことはありません。但し、当制度導入が全て雇用の強化につながったわけではなく、逆に労働時間を20時間以下に減らす動きも一部に出てきました。この点については、今回該当となる時間帯の人は、どちらか希望する方を選ぶようにできるとありがたいです。</p>	<p>社会保険料の負担増については、従業員の確保に資するものとしてとらえました。</p>
143	社会保険・社会福祉・介護事業	<p>正職・パートにかかわらず、同一労働であれば社会保険は同一に受けてよからうという単純な理由です。それがパートのモチベーションを上げると考えました。また、離職率も減り、パートが正職になるきっかけになると考えました。</p>	<p>大変喜んだと思います。労使合意はアンケートを採り、全員の賛成を得、理事長も说得しました(当方:社会福祉法人)。会社負担(法人負担)が増えることが最大のネックでした。</p>	<p>私共は2つの施設(特養と老健)を運営している社会福祉法人で、零細企業、年商10億以下です。従ってその負担は社会福祉法人で、大企業と中小、そして我々のような零細企業に対しては企業(法人)負担に差をつけてほしい。即ち、国や地方自治体からせめて1/4の補助がほしいというのが我々の希望です。中小の企業が可能な金額でも零細企業には厳しい金額であるということを認識してほしいと思います。</p>
144	木製品・家具等製造業	<p>本来社員だった従業員です。人数も少なく、高齢者が多くなり、会社の受注も(木材関係)少なくなったため、労働時間の縮小をしました。社会保険は続けてほしいとの従業員と会社との合意。</p>	<p>会社の状況を従業員の方達も理解してくれているので、合意してくれています。</p>	

中小企業（労使合意に基づく適用拡大企業）へのアンケート結果

項番	業種	1. 御社において、制度的には導入が任意であったにもかかわらず、短時間勤務の従業員であっても、社会保険（厚生年金保険・健康保険）に加入させることにした狙いやきっかけを教えてください。また、その狙いは実現したかどうか、差し支えない範囲で教えてください。	2. 社会保険に加入することについて、短時間勤務の従業員の受け止めはどのようなものでしたか。また、制度導入には労使合意が前提となっていますが、その際に苦労された点があれば教えてください。	3. 短時間勤務の従業員を社会保険に加入させる判断をするにあたって、社会保険料負担の増加もあったと思いますが、これについてどのように考えましたか。
145	医療業・保健衛生	医療人材の慢性的な人手不足の中、短時間労働者も地域医療を担っていく中で貴重な人材です。福利厚生の充実が望ましいと考えました。目に見えた人材確保という目的の達成は確認できませんが、現在雇用している短時間労働者には喜んでもらっていると思います。	ほとんどの方はメリットを感じていたと思います。労使間合意については、特段困難なく、スムーズに合意が進みました。	人材確保、維持対策としてある程度の費用は必要だと思えます。地域の中でも福利厚生の充実した働きやすい職場として認知される1つのきっかけとなり、長期的に見てよい効果が出ればと期待しています。
146	金融・保険業	現在短時間労働で勤務している社員は、過去フルタイム勤務から職掌変更により短時間勤務に変更しています。社会保険に加入することによるメリット(年金額の増加、給付額の充実、保険料の労使折半等)も多いため、当制度の採用となりました。制度採用後も特段問題もなく、その狙いは一定実現したと考えています。	対象者は過去、社会保険に加入していた社員であり、制度について理解しており、また改めて丁寧にきちんと説明したことで納得して加入したとみています。労使合意についても上記経緯により、特段困った点はありません。	過去加入していた社員でもあり、当制度加入で享受できるメリットから保険料負担に関してはやむを得ないと考えています。