

# **被用者保険の適用拡大の実施企業に対する アンケート調査結果の概要**

**厚生労働省 年金局**

**2019年4月16日**

# 目次

|                                  |    |
|----------------------------------|----|
| <b>1. アンケートの概要</b> . . . . .     | 3  |
| <b>2. 大企業からの回答例</b>              |    |
| - 適用拡大が雇用・就労に与えた影響 . . . . .     | 4  |
| - 企業規模要件に関する意見 . . . . .         | 5  |
| - 賃金要件に関する意見 . . . . .           | 6  |
| - その他の要件等に関する意見 . . . . .        | 7  |
| <b>3. 中小企業からの回答例</b>             |    |
| - 労使合意に基づく適用拡大の導入目的・契機 . . . . . | 8  |
| - 短時間労働者の受け止め . . . . .          | 9  |
| - 社会保険料負担の増加についての考慮 . . . . .    | 10 |

# 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い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ぬ。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せんが、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事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って働こうと考えています。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。いいと考えています。【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るので、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は何社か見ていた。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)。【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】