

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、 <b>労働力不足は大きく減少し、業務に支障</b> 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 <b>500人以下の企業に転職</b> 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、 <b>正社員の残業増加</b> 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、 <b>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。</b> ・厚生年金に加入すると、退職後に <b>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。</b> ・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、 <b>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。</b>	社会保険適用そのものを <b>人材確保面でのメリットと捉えており</b> 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。	<b>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。</b> 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、 <b>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。</b>
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)	・ <b>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</b> がありました。 ・月額賃金を加入基準とすることは <b>地域差もあり、非常に分かりづらい</b> 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 <b>月額賃金が増加し、社保加入対象者が増えて</b> 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。
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、 <b>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</b> 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 <b>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</b> 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 <b>正社員の負担が増える</b> 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。 ・ <b>二以上事業所勤務</b> 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。 <b>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</b> 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 <b>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。</b> ・ <b>一般と短時間労働者の区別が分かりづらい</b> 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 <b>定期昇給辞退により、周りの従業員との賃金不均衡。</b>	【実際に発生した問題】 <b>会社分割</b> (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 <b>日本年金機構のリーフレットを配布</b> し、制度の周知をはかった。 ・社会保険加入を機に、 <b>1日の所定労働時間の延長を提案</b> 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、 <b>労働時間管理の実務の負担が増加</b> 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伸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 <b>複数回面談等を実施</b> 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、 <b>学生かどうかの個別確認が煩雑</b> 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、 <b>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</b> 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。労働需給はひっ迫しており、働き手のニーズに応じていく必要があるが、 <b>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</b> 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 ・ <b>厚生年金保険の44年ルール適用者（長期加入者）</b> 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 ・ <b>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</b> 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、 <b>グループ企業内での人員の異動が柔軟にできない</b> 点	・特段ございません
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者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、加入者だけでなく事務処理側の作業の明確化等の観点からも、 <b>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</b> してほしい。

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。
14	小売業	<p>・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。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p>	<p>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の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)。</p> <p>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・レッ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。</p>	<p>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。</p>
15	飲食サービス業	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>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られる。</p> <p>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られる。</p>
16	他に分類されないサービス業	<p>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う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、その人のか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。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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たら、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。</p>

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。
17	他に分類されないサービス業	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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)</li> <li>・従業員へ雇用契約制度改訂の説明会開催</li> <li>・事務担当者向けの手続方の説明会開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・短時間労働者適用除外の同業他社へ労働者の流出。</li> <li>・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)</li> </ul>	<p>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。</p> <p>一例として</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・閑散期に1か月間ほぼ仕事がなかったが、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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>
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。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？
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。

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。
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る従業員が増える可能性がある ・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。 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ません。	500人以下の企業との実際の競合状況は把握できないが、社保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。
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く、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。

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。
28	無店舗小売業	<p>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。</p> <p>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、シフト調整等で苦労したと聞いております。</p>	<p>「扶養の範囲内で働きたい」という従業員が多々おります。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。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p>