

参考資料

厚生労働省 保険局・年金局

2019年9月20日

参考資料 目次

1. 基本的な考え方	4
・適用拡大にかかるこれまでの経緯	5
・適用拡大に関する検討規定	6
・短時間労働者に対する適用拡大に関する最近の政府方針	7
・現行の適用要件の考え方	8
・社会保障審議会年金部会における主な意見①～③	9
・適用拡大を考えるに当たっての視点	12
2. これまでの適用拡大の結果及び影響	13
・短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大の概要	14
・短時間被保険者数及び対象事業所の推移	15
・被用者保険の適用状況の見取り図	16
・短時間被保険者の性別・年齢階級別分布	17
・短時間被保険者の適用拡大以前の公的年金の加入状況	18
・国民年金第1号被保険者の保険料納付状況	19
・短時間被保険者の業種別分布	20
・短時間被保険者の適用拡大前の被保険者区分	21
・労使合意に基づく適用拡大の導入状況	22
・厚生年金保険の適用促進にかかる取組	23
・（参考）短時間労働者向けリーフレット	24
3. 労働政策研究・研修機構（JILPT）による調査結果	25
・（独）労働政策研究・研修機構（JILPT）調査の概要	26
・適用拡大に伴う企業の雇用管理の見直し状況	27
・労使合意に基づく適用拡大の利用状況	28
・今後の更なる適用拡大への対応意向	29
・（参考）事業所が短時間労働者を雇用している理由	30
・（参考）必要な労働力を確保する上での就業調整の影響	31
・適用拡大に伴う短時間労働者の働き方の変化	32
・被用者保険の加入・非加入を選択した理由	33
・適用拡大によって厚生年金適用となった元第1号被保険者の特徴	34
・第3号被保険者の適用拡大への対応の特徴	35
・自身が働くのを辞めた場合に家計に及ぼす影響と働き方の変更状況の関係	36
・（参考）配偶者控除等の見直しに伴う働き方の変更意向	37

4. 関係団体へのヒアリング結果	38
・ヒアリングに御協力いただいた団体一覧	39
・ヒアリング結果のまとめ	40
・短時間労働者に対する適用拡大についての意見(事業主団体分)	44
・短時間労働者に対する適用拡大についての意見(労働者団体分)	51
・適用事業所の範囲についての意見	55
・多様な働き方(副業・兼業、雇用的自営)についての意見	58
5. 適用拡大企業に対するアンケート結果	60
・企業に対するアンケートの概要	61
・大企業からの回答例	62
・中小企業からの回答例	66
・大企業(500人超企業)へのアンケート結果一覧表	69
・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一覧表	75
6. 今後の対応の可能性	95
・近年の雇用環境	96
・中小企業の経営環境	97
・他制度における中小企業への適用の経緯	98
・短時間被保険者の業種別分布及び企業の社会保険料負担規模	99
・業種別のパート労働者の雇用状況	100
・被用者保険適用となることによる給付・負担の主な変化	101
・短時間労働者の社会保険制度への加入状況	102
・国民年金第1号被保険者の就業状況	103
・雇用者として働く国民年金第1号被保険者の基本属性	104
・母子世帯の就業状況等	105
・国民年金第3号被保険者の就労状況	106
・個人の働き方と社会保険の適用区分	107
・非正規雇用者の年収分布と就業調整の状況	108
・短時間労働者による就業調整	109
・月額賃金8.8万を挟んだ短時間労働者の属性の違い	110
・税制の動向(配偶者控除等の見直しと本人の所得税負担)	111
・国年第3号被保険者にとっての被扶養者認定基準と被用者保険の適用基準の意味	112
・賃金上昇と被扶養者認定基準の関係	113
・短時間労働者の賃金上昇の意味	114
・学生アルバイトの就労状況と学生除外要件	115
・勤務期間要件の実態	116

7. 適用事業所の範囲	117
・被用者保険の適用事業所について	118
・適用業種・非適用業種の分類	119
・被用者保険の適用事業所に関する国会答弁	120
・被用者保険の強制適用事業所の変遷	121
・非適用業種における個人事業所の規模	122
8. 複数就業者に対する被用者保険適用のあり方	123
・働き方改革における雇用類似の働き方や副業・兼業の位置づけ	124
・副業・兼業の動向	125
・複数の事業所で被用者保険適用となっている者の実態(4. つづき)	126
・短時間労働者が副業・兼業を行う理由等	127
・複数事業所で被用者保険の適用要件を満たす者の適用事務	128
・複数の事業所で雇用される者に対する雇用保険の適用に関する検討会	129
・同検討会の報告書の概要	130
・雇用保険の適用について	131
9. 雇用類似の働き方への対応	132
・雇用類似の働き方に関する現状について	133
・雇用類似の働き方の者に関する試算結果	134
・「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」における意見	135
・社会保険制度上の事業主の取扱いについて	136
10. 医療保険制度に関する資料	137
・医療保険制度の概要	138
・医療保険の各保険者の比較	139
・被用者保険(医療保険)における各保険者の概要	140
・適用拡大に伴う医療保険における加入者移動(イメージ)	141
・適用拡大と医療保険の関係について	142
・(参考) 前回の適用拡大における健康保険組合への財政支援等	143
・(参考) 適用拡大に伴う補助金の交付組合について	144
11. 年金制度に関する資料	145
・年金制度の仕組み	146
・公的年金制度における保険料負担と年金給付	147
・(参考) 私的年金の拠出限度額	148
12. 2019(令和元)年財政検証の結果について	149
・2019(令和元)年財政検証の結果のポイント	150
・オプション試算の内容	151

1. 基本的な考え方

適用拡大にかかるこれまでの経緯

1.平成16年改正

平成14年度に、多様な働き方に対応できる中立的な年金制度を検討するために、「雇用と年金に関する研究会」が開催され、厚生年金の適用対象者を「週所定労働時間が20時間以上または年収（年間賃金）65万円以上」とする見直し案が報告された。

この報告を踏まえ、年金部会において議論の結果、「**今回の適用拡大においては、週の所定労働時間が一定以上（具体的には週20時間以上）の者を適用することが適当**」との意見が取りまとめられた。

→ 「国民年金法等の一部を改正する法律」の附則に、「施行後5年を目途として、総合的に検討が加えられ、その結果に基づき必要な措置を講じる」との**検討規定が置かれるにとどまった**。

2.平成19年改正法案

「被用者年金一元化法案」において、厚生年金の適用対象者を「**①週所定労働時間が20時間以上、②月額賃金9.8万円以上、③勤務期間1年以上、④学生は適用除外、⑤従業員規模が301人以上**」とすることを提案。

→ 最終的に**衆議院解散に伴い廃案**となった。

3.平成24年改正

「年金機能強化法」において、厚生年金の適用対象者を「**①週所定労働時間が20時間以上、②月額賃金7.8万円以上、③勤務期間1年以上、④学生は適用除外、⑤従業員規模が501人以上**」とすることを提案。

→ **三党合意により修正（月額賃金8.8万円以上）の上で可決成立**し、平成28年10月より施行。

なお、附則に「政府は、短時間労働者に対する厚生年金保険及び健康保険の適用範囲について、平成31年9月30日までに検討を加え、その結果に基づき、必要な措置を講ずる」とこととした**検討規定が置かれた**。

4.平成28年改正

「持続可能性向上法」において、「**従業員500人以下の企業に対し、労使の合意に基づき適用拡大を可能**」にすることを提案。

→ **可決成立**し、平成29年4月より施行。

適用拡大に関する検討規定

公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律（平成24年8月10日法律第62号）

（検討等）

第二条 （略）

- 2 政府は、**短時間労働者に対する厚生年金保険及び健康保険の適用範囲について、平成三十一年九月三十日までに検討を加え、その結果に基づき、必要な措置を講ずる。**

持続可能な社会保障制度の確立を図るための改革の推進に関する法律（平成25年12月13日法律第112号）

（公的年金制度）

第六条 （略）

- 2 政府は、公的年金制度を長期的に持続可能な制度とする取組を更に進め、社会経済情勢の変化に対応した保障機能を強化し、並びに世代間及び世代内の公平性を確保する観点から、公的年金制度及びこれに関連する制度について、次に掲げる事項その他必要な事項について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。
 - 一 国民年金法（昭和三十四年法律第百四十一号）及び厚生年金保険法（昭和二十九年法律第百十五号）の調整率に基づく年金の額の改定の仕組みの在り方
 - 二 **短時間労働者に対する厚生年金保険及び健康保険の適用範囲の拡大**
 - 三 高齢期における職業生活の多様性に応じ、一人一人の状況を踏まえた年金受給の在り方
 - 四 高所得者の年金給付の在り方及び公的年金等控除を含めた年金課税の在り方の見直し

公的年金制度の持続可能性の向上を図るための国民年金法等の一部を改正する法律（平成28年12月26日法律第114号）

（検討）

第二条 政府は、この法律の**施行後速やかに**、この法律の施行の状況等を勘案し、公的年金制度を長期的に持続可能な制度とする取組を更に進め、社会経済情勢の変化に対応した保障機能を一層強化し、並びに世代間及び世代内の公平性を確保する観点から、公的年金制度及びこれに関連する制度について、**持続可能な社会保障制度の確立を図るための改革の推進に関する法律（平成二十五年法律第百十二号）第六条第二項各号に掲げる事項**その他必要な事項（次項に定める事項を除く。）**について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。**

2 （略）

短時間労働者に対する適用拡大に関する最近の政府方針

働き方改革実行計画（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定） 抄

6. 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備

（2）多様な女性活躍の推進

また、働きたい人が就業調整を意識せずに働くことができる環境をつくる。

配偶者控除等については、配偶者の収入制限を103万円から150万円に引き上げる。なお、若い世代や子育て世帯に光を当てていく中で、個人所得課税の改革について、その税制全体における位置づけや負担構造のあるべき姿について検討し、丁寧に進めていく。

就業調整を意識しなくて済む仕組みの構築は、税制だけで達成できるものではない。短時間労働者の被用者保険の適用拡大の円滑な実施を図るとともに、更なる適用拡大について必要な検討を行い、その結果に基づいて必要な措置を講ずる。

高齢社会対策大綱（平成30年2月16日閣議決定） 抄

第2 分野別の基本的施策

1 就業・所得

1) 社会保障

ウ 働き方に中立的な年金制度の構築

働きたい人が働きやすい環境を整えるとともに、短時間労働者に対する年金などの保障を厚くする観点から、短時間労働者の就労実態や企業への影響等を勘案しつつ、更なる被用者保険の適用拡大に向けた検討を着実に進める。

骨太の方針2018（平成30年6月15日閣議決定） 抄

4. 主要分野ごとの計画の基本方針と重要課題

（1）社会保障

（生涯現役、在宅での看取り等）

働き方の多様化を踏まえ、勤労者が広く被用者保険でカバーされる勤労者皆保険制度※の実現を目指して検討を行う。その際、これまでの被用者保険の適用拡大及びそれが労働者の就業行動に与えた影響についての効果検証を行う。

※被用者保険の更なる適用拡大。

現行の適用要件の考え方

①週の所定労働時間が20時間以上あること

- 短時間労働者が被用者保険の適用対象にふさわしい「被用者」としての実態を備えているかどうか等を判断する基準として、一定の労働時間を基準とするものであり、雇用保険法の適用基準の例も参考にしながら設定された。

②賃金が月額8.8万円（年収106万円相当）以上であること

- 正社員等とのバランスや、国民年金第1号被保険者の負担や給付の水準とのバランスを図る観点から、一定額以上の賃金を得ていることを基準とした。
- 「年金機能強化法」の当初の政府案では月額7.8万円以上とされていたところ、国会審議の過程で修正が行われ、月額8.8万円以上とされた経緯がある。その際、月額7.8万円以上の人から厚生年金を適用した場合に、定額の国民年金保険料よりも低い負担で、基礎年金に加えて報酬比例部分の年金が受けられることが不公平ではないかとの意見が出ている。

③勤務期間が1年以上見込まれること

- 短時間労働者の場合、フルタイム労働者に比べて異動（雇用の開始・終了）が頻繁であるため、事業主の事務負担が過重にならないようにする観点から定められている。

（注）なお、雇用期間が1年未満である場合においても、以下のいずれかに該当する場合は、本要件を満たすものとして取り扱っている。

- ・ 就業規則、雇用契約書等においてその契約が更新される旨または更新される場合がある旨が明示されている
- ・ 同一の事業所において同様の雇用契約に基づき雇用されている者が更新等により1年以上雇用された実績がある

④学生を適用対象外とすること

- 学生はパート労働市場における重要な労働供給源であるが、短期間で資格変更が生じるため手続きが煩雑となるとの考えから、適用対象外としている。

⑤規模501人以上の企業を強制適用対象とすること

- 中小の事業所への負担を考慮して、激変緩和の観点から段階的な拡大を進めていくために設定されたもの。そのため、本要件については、法律本則に規定された他の要件と異なり、改正法の附則に当分の間の経過措置として規定。

（注1）企業規模のカウントは、厚生年金保険の通常の被保険者数（1週の所定労働時間及び1月の所定労働日数が、通常の就労者の4分の3以上であれば適用）ベースで行われる。

（注2）法人事業所の場合、企業規模の判断は、事業所単位ではなく、法人単位で行われる。このため、資本関係があり、一体的に経営される企業グループであっても、各法人単位で規模501人以上を満たさない場合は、強制適用対象とはならない。

社会保障審議会年金部会における主な意見①

(注) 以下20～22ページの記載は、2018年4月以降の社会保障審議会年金部会における各委員からの意見を、議事録をもとに厚生労働省年金局において整理したもの。

1. 短時間労働者に対する適用拡大に関する意見

A.

- ・ (2015年1月の年金部会における)「議論の整理」で示された方向に応じて、**当面は労働時間や賃金要件をさらに引き下げ、該当者を多くしていくという考え方に基づいて進めていくことが重要。**
- ・ 1年以上という**勤務期間の要件**は、基本的には2ヶ月以上の雇用期間を要件にすべき。
- ・ **学生**だからといって一律に適用除外にするという考え方は修正していく必要がある。
- ・ **企業規模要件**はあくまでも暫定的なものであるということなので、当然引き下げていくことが重要。

B.

- ・ 働きたい人が就労調整を意識しないで働く環境を整えていくことは必要であり、**適用拡大についてさらに検討を進めることは重要だが、短時間労働者の就労調整や雇用の動向、影響を受ける企業の収益のインパクトを適切に把握し、検証していくことが必要。**
- ・ 年金だけではなく**医療保険制度に対する影響**についても十分考慮し、精査すべき。
- ・ 検証を通じて影響を確認することが前提だが、**500人以上の企業規模要件を撤廃することは考えられる選択肢。**

C.

- ・ **これまでの適用拡大の検証が極めて大事。**これまでの適用拡大により発生した事業主負担の総額や年金・医療保険財政への影響額を明らかにするとともに、今後の適用拡大のケースに応じた負担の試算を示した上で、議論を進めて頂きたい。
- ・ 中小企業は深刻な人材不足に見舞われており、人件費が上がっている中で社会保険料がさらに上がるのは厳しいとの声がある。検討の際は、**中小企業の現状を十分に勘案していただきたい。**また、**短時間労働者を多数雇用している卸売、小売業等特定の業種**は、特に大きな影響が出ることが予想されるため、**関係者からヒアリングを行うなど丁寧な議論を進めていただきたい。**

D.

- ・ 就業調整をしている方がもっと長く働くことができるように、日本の年金や医療の保障は働く上で大変大切であるということを、働く側に知ってもらうことも必要。
- ・ **適用拡大を進めることに基本賛成だが、中小企業への適用拡大を進めていくと滞納事業所が増えてくることが懸念される。**

E.

- ・ 501人以上の企業規模要件について、企業側の論理でいえば、保険料負担に配慮して急速に拡大するのは厳しいという話になるが、**労働者側の観点に立って考えると、中小企業で働いている従業員の方が賃金や雇用が不安定なのであれば、将来的な経済不安を軽減するためには、本来的には中小企業でこそ適用拡大が重要であるという可能性を考慮して検討した方がよい。**

社会保障審議会年金部会における主な意見②

1. 短時間労働者に対する適用拡大に関する意見（続）

F.

- 自身の収入が被用者保険の賦課対象にならない第3号被保険者は、様々な歪みの原因となっているのではないか。共働き世帯が感じる不公平感もさることながら、保険料の負担義務がある単身者やシングルマザー等の就労条件に影響を与えていることも考えられる。社会的な公正という観点から、社会保険が企業や就労者本人に裁定機会を提供することは、決して好ましくない。

G.

- 適用拡大は未納を減少させて、本人の年金水準を引き上げて、社会保障財政を安定させることによって年金水準を引き上げて、そして働き方にもニュートラルな影響を与えることが確認されているわけですから、政策方針としては2号を増やして1号、3号を減少させるというのが正しい。
- 今まで適用されなかった人たちが既得権みたいになってしまうと問題。もし見直しに反対であるならば、単に今まで守られて、経済利益があったから守るべきというような話では駄目であり、積極的な意味があるのか問われる。
- 短時間労働者の8.8万円の報酬の下限について、国民年金とのバランスだという説明がありましたが、本当にこのバランスを考える必要があるのか、財政構造上の問題も含めて一度ちゃんと整理すべき。

H.

- 適用拡大を考えるに当たって、被用者にふさわしい保障の実現と働き方や雇用の選択を歪めない制度の構築というのが特に重要。
- 3号から2号に行くという部分では給付面も変化があるので、給付の面をもっと強調して知ってもらうべきではないか。
- 不公平感を感じさせないようにするためにも、適用拡大を進めて第3号を縮小していく中で、その後（の第3号被保険者制度）についても時期を見て徐々に早めに議論を進めていくことも必要ではないか。

I.

- 働く人のサイド、生活者のサイドから見ると、適用拡大は絶対正義なところがある。
- 適用拡大はこれまで何度も挑戦してうまくいかなかったが、今回は、労働市場が逼迫し、適用拡大が基礎年金の給付水準にプラスに作用するという視点が加わり、また、生産性革命が唱えられているといった条件が過去と違うので、非常に前向きに考えていいのではないか。

J.

- 経済社会が大きなトレンドとしても変わっていくことがほぼわかっているので、就業行動をゆがめる慣行や慣習や制度は見直していくべき。
- （2015年1月の年金部会における）「議論の整理」における「まずは被用者保険の適用拡大を進めつつ、第3号被保険者制度の縮小・見直しに向けたステップを踏んでいくことが重要」という記載は、引き続き年金部会で必要なメッセージではないか。

K.

- 適用拡大についても、原理原則を大事にし、被用者は全員適用拡大すると、そして、こういうタイムスケジュールでやるのだという強い決意のもとに、どういう段階を踏んで、より摩擦が少なくやっていくのかという議論をやるべき。

社会保障審議会年金部会における主な意見③

2. 適用事業所の範囲に関する意見

L.

- フルタイム労働者であるにもかかわらず、被用者保険の適用が任意になっている一部の業種や、5人未満の従業員が働いている個人事業所についても、適用を検討していくことが必要。

M.

- 非適用業種は、昭和28年に設定されたものであり、これを引き続き非適用と考えるのかどうか、徹底的に議論し直す必要がある。
- 適用事業所について、16業種に列挙して適用しているということだが、これに対して雇用保険の適用事業は業態規模の如何を問わず、労働者を雇用する全ての事業になり、暫定的に以下の部分は任意適用とすると書いている。何で違うのか。保険の給付の性格の違いはあると思うし、経緯が違うと思うが、雇用保険のように包括的な定義法制をすると何か問題があるのか少し調べていただきたい。

N.

- 現在、いろいろな業種業態があり、状況も変わっているので、線引きについて改めて精査すべき。どういう事業所で働くかにより社会保険制度の取扱いや給付内容が変わらぬよう、適用事業所の範囲を考えることも必要。

3. 働き方の多様化に関する意見

O.

- いわゆる雇用的自営と言われる人たちを含め、まずは労働法制における整理が必要かと思うが、年金保険についても、せっかく適用拡大しても、この分野に流れていくことがあると目的が達成できないと思うので御留意いただきたい。

P.

- 雇用類似の働き方について、労働者性の範囲とか、社会保障等の保護内容などについても、議論の中でみていくことは必要。

Q.

- 短時間と短時間で複数の就労を重ねている方々について、今、社会保険は労働時間の通算はされないし、そのほかの課題も法的に未解決なものがある中、副業・兼業を積極的に推進するというものではないと考えるが、事業所ごとに判断されている要件などは、見直しの検討が必要ではないか。また、雇用類似の方々についても、社会保険の適用となり、十分な給付が受けられるような枠組みのあり方についても検討すべき。

R.

- 副業をした場合、例えば半分半分で働いて、一つの生計をなしているという場合に、どのように年金を拠出していただくのか、それとも所得が1円でもあれば年金に拠出してもらうのか、そういうことも議論すべき。

S.

- 労働市場の中で今、世界的に起こっている変化というのは、新しい自営業、いわゆるフリーランスが増えている。直ちにということではないが、中長期的にはこの問題は大きくなるので、しっかりウォッチをしていくことが重要。

適用拡大を考えるに当たっての視点

これまでの審議会等における議論や最近の政府の方針から、我が国の経済社会において適用拡大を進めることの意義は以下のように整理できるのではないかな。

1. 被用者にふさわしい保障の実現

- 被用者でありながら国民年金（原則定額負担、定額給付）・国民健康保険加入となっている者に対して、被用者による支えあいの仕組みである厚生年金保険による保障（報酬額に応じた労使折半の保険料負担、報酬比例の上乗せ給付）や健康保険による保障（病気や出産に対する傷病手当金や出産手当金の支給）を提供する。

2. 働き方や雇用の選択を歪めない制度の構築

- 労働者の働き方や企業による雇い方の選択において、社会保険制度における取扱いによって選択を歪められたり、不公平を生じたりすることがないようにし、働きたい人の能力発揮の機会や企業運営に必要な労働力が確保されやすいようにする。

3. 社会保障の機能強化（適切な再分配機能の維持）

- 今後、マクロ経済スライドにより公的年金の給付水準の調整が進んでいく中、適用拡大を進めることは、報酬比例給付により保障を厚くすることになる。加えて、現行の仕組みの下、どのような働き方であっても共通に保障される給付である基礎年金の水準の確保、及び、年金制度における再分配機能の維持にもつながる。

4. 人生100年時代・一億総活躍社会・働き方改革への対応

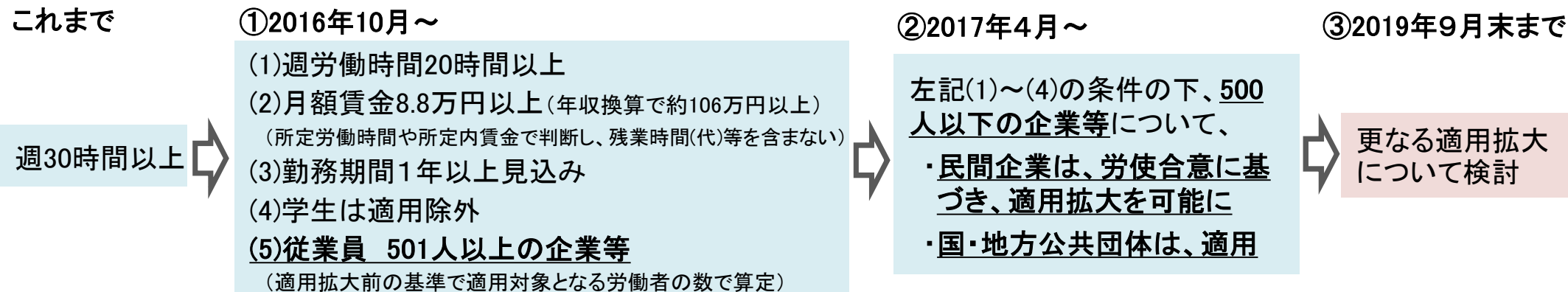
- 今後の生産年齢人口の急速な減少、寿命の延伸による人生の長期化、高齢期の健康や体力の向上により、時間等に制約を持ちこれまで労働参加率が高くなかった子育て期や中高年齢層の女性、高齢期の男性の労働参加が進み、個々の家計においても、また、経済全体においても、その比重と役割を増していくと見込まれる。
- こうした中で、これまでのように主たる家計維持者のフルタイム就労だけでなく、多様な働き手による短時間就労も含めた多様な働き方を保障の体系に組み込み、長期化する人生に対応した年金権の構築や医療保障の充実を可能とする。

2. これまでの適用拡大の結果及び影響

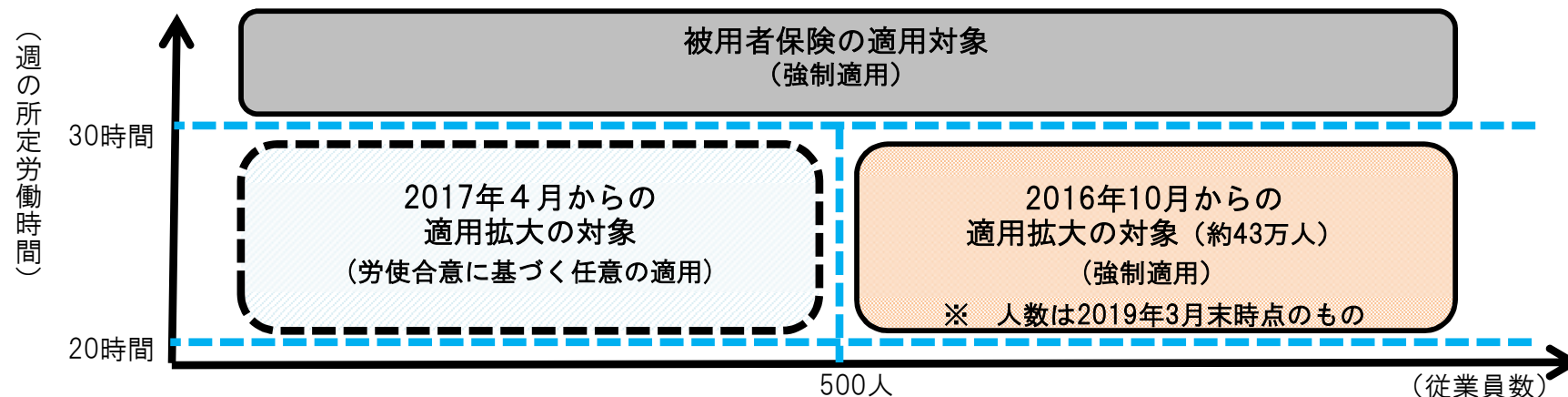
短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大の概要

働きたい人が働きやすい環境を整えるとともに、短時間労働者について、年金等の保障を厚くする観点から、被用者保険（年金・医療）の適用拡大を進めていくことが重要。

- ①（2016年10月～）501人以上の企業で、月収8.8万円以上等の要件を満たす短時間労働者に適用拡大。
- ②（2017年4月～）500人以下の企業で、労使の合意に基づき、企業単位で、短時間労働者への適用拡大を可能とする。（国・地方公共団体は、規模にかかわらず適用とする）
- ③（2019年9月末までに）更なる適用拡大について検討を加え、その結果に基づき、必要な措置を実施。

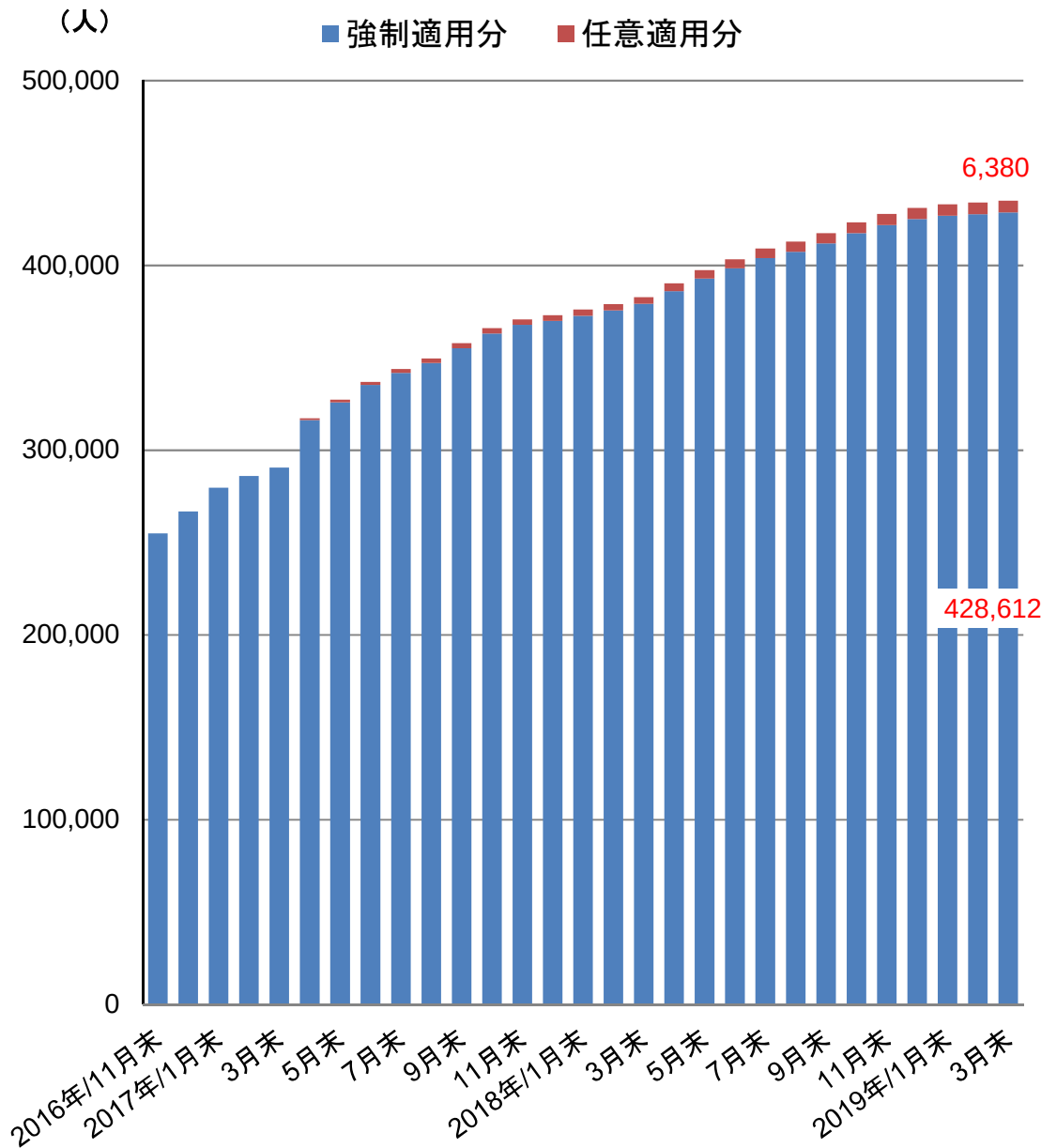


<被用者保険の適用拡大のイメージ>

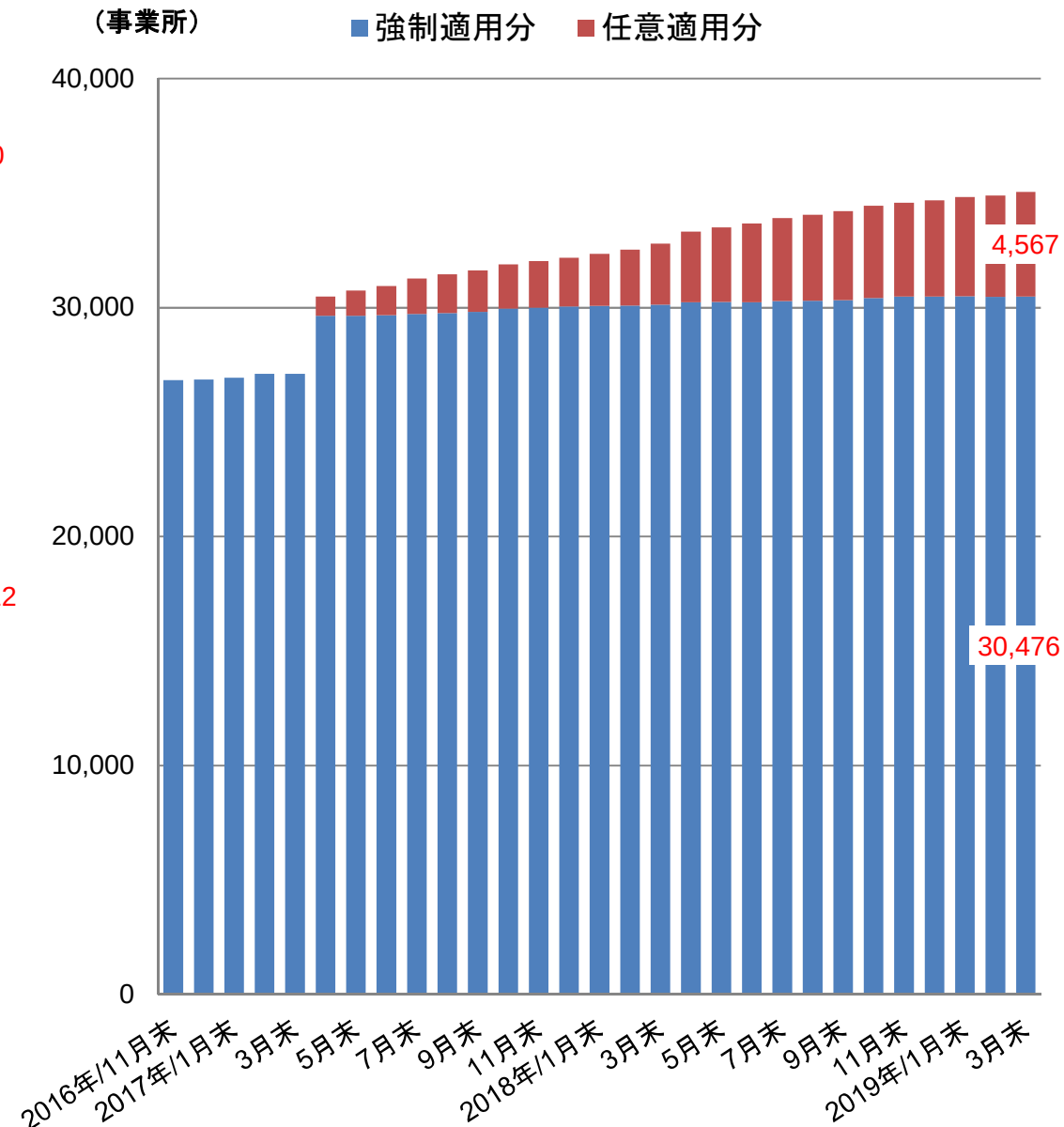


短時間被保険者数及び対象事業所の推移

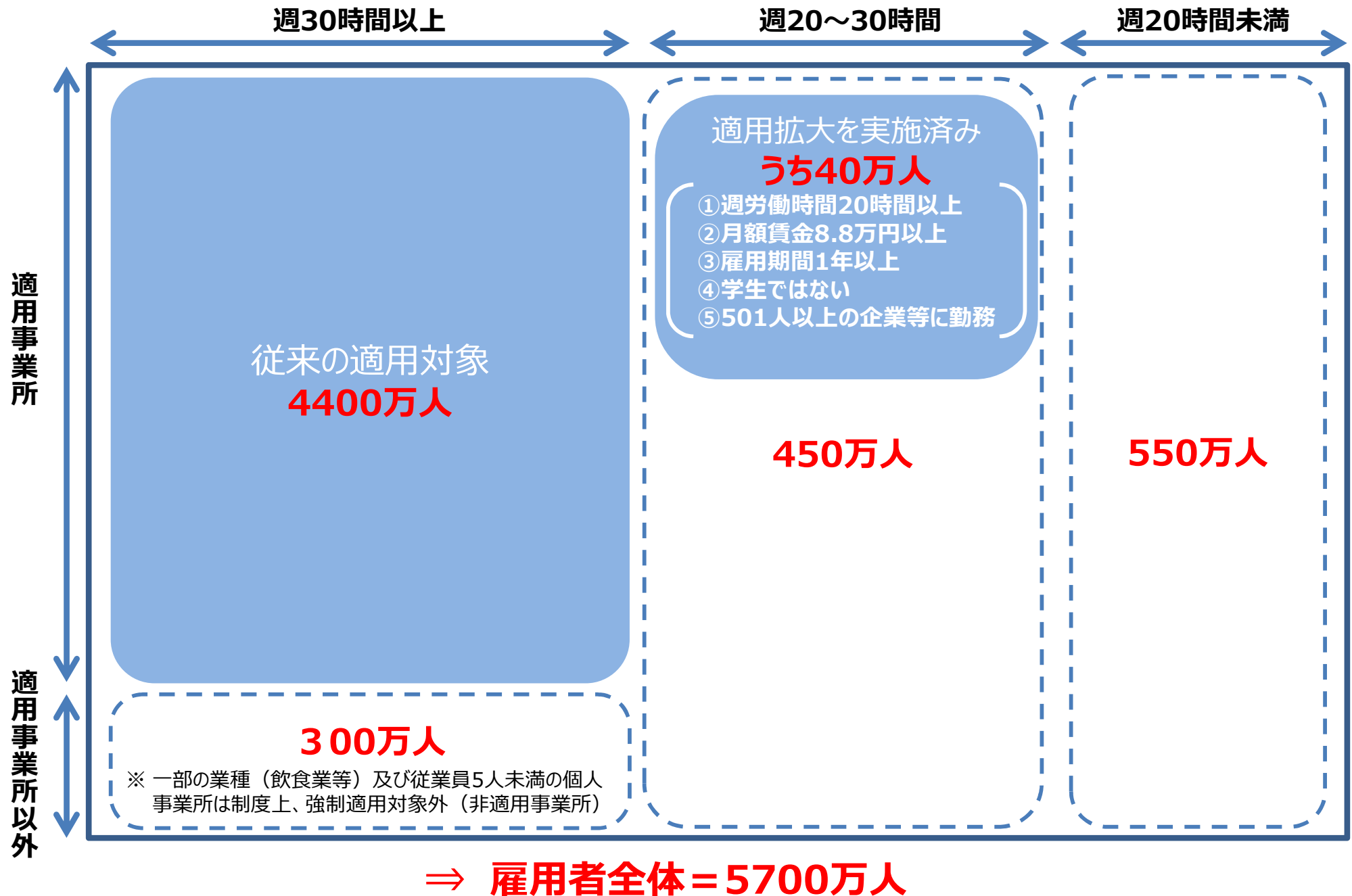
短時間被保険者数



特定適用事業所数



被用者保険の適用状況の見取り図

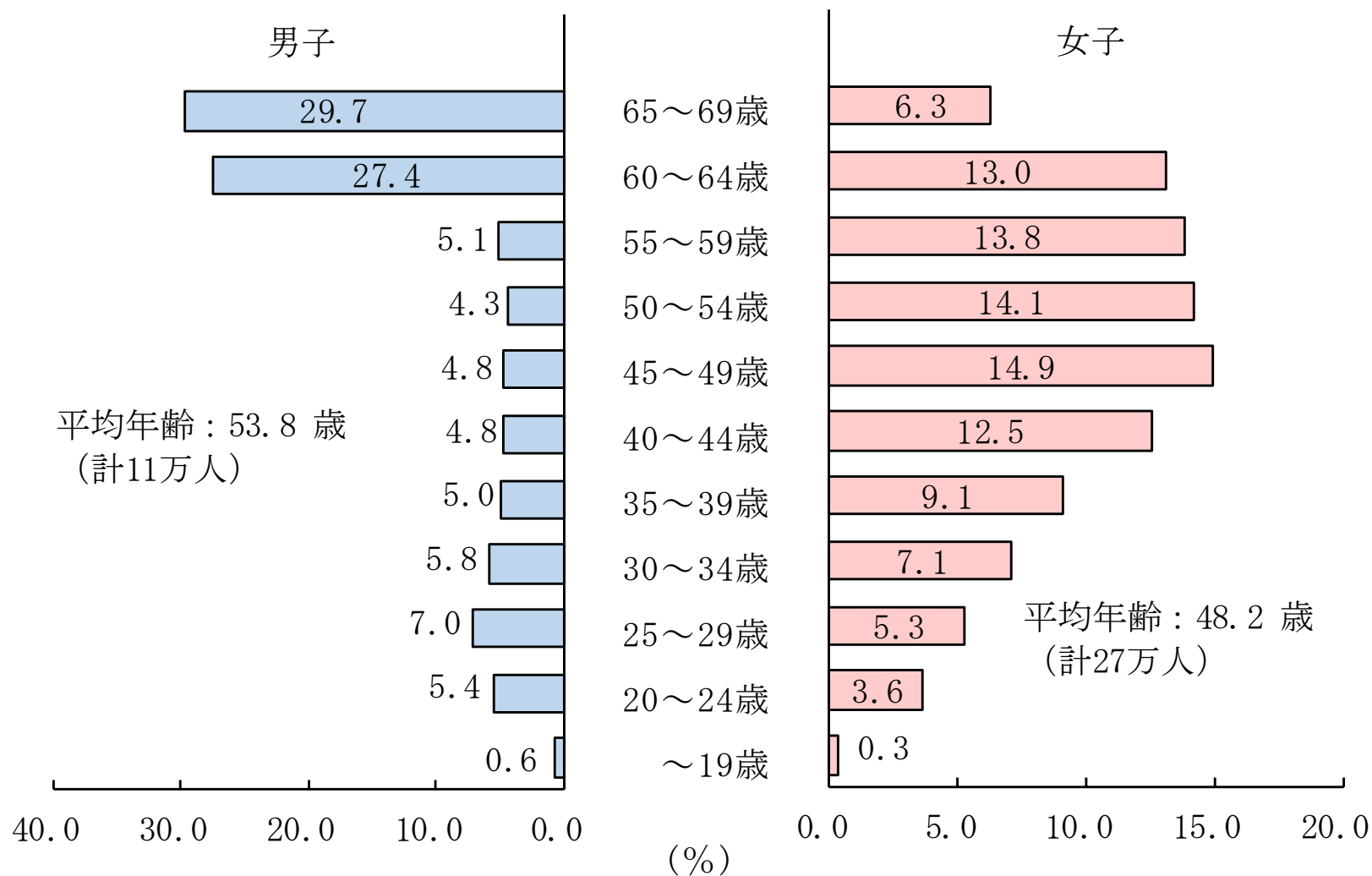


(注) 「労働力調査2018年4～8月平均」の特別集計を用いて推計したもの。なお、厚生年金の被保険者年齢の上限である70歳以上の雇用者は除いている。

短時間被保険者の性別・年齢階級別分布

- 適用拡大によって厚生年金加入となった者の多くは女性または高齢者であり、適用拡大はこうした者を厚生年金の支え手に加える効果をもたらしている。

短時間被保険者の性別・年齢階層別分布



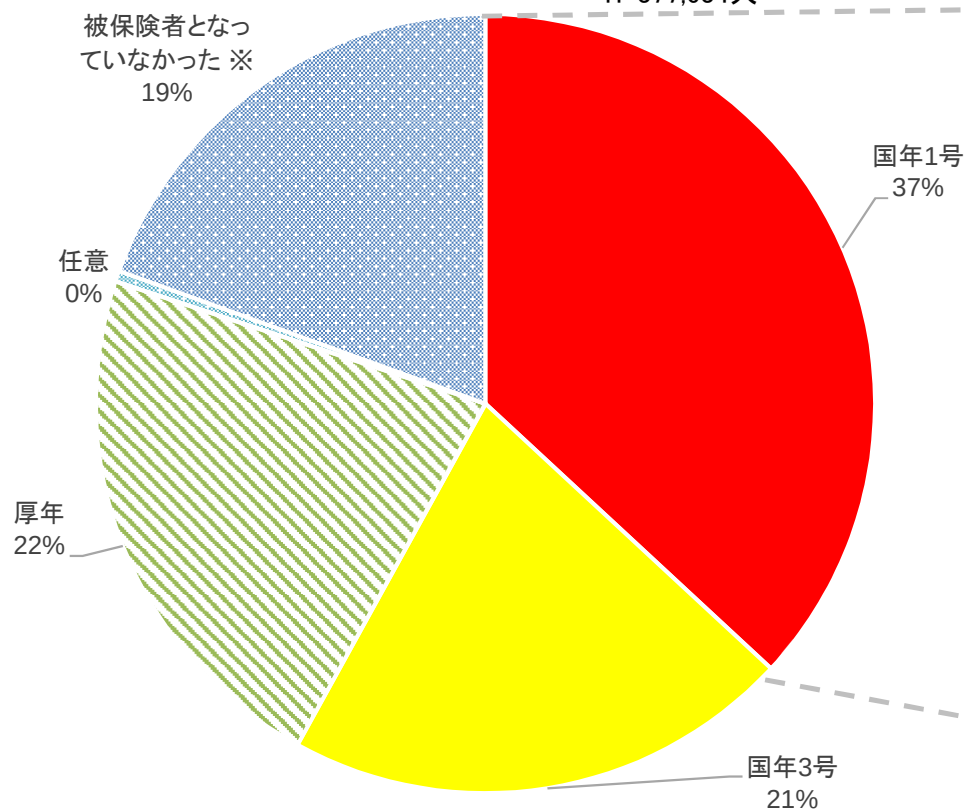
(出所) 平成29年度厚生年金保険・国民年金事業の概況

短時間被保険者の適用拡大以前の公的年金の加入状況

- 2017年末時点の短時間被保険者を対象に、適用拡大施行前の2015年末時点の公的年金の加入状況等について、日本年金機構が保有する被保険者データを特別に集計した。
- この結果によると、適用拡大によって厚生年金加入となった者のうち約4割が国民年金第1号被保険者で、その約半数が保険料を免除または未納の状態であった。

短時間被保険者の適用拡大前の
公的年金被保険者区分

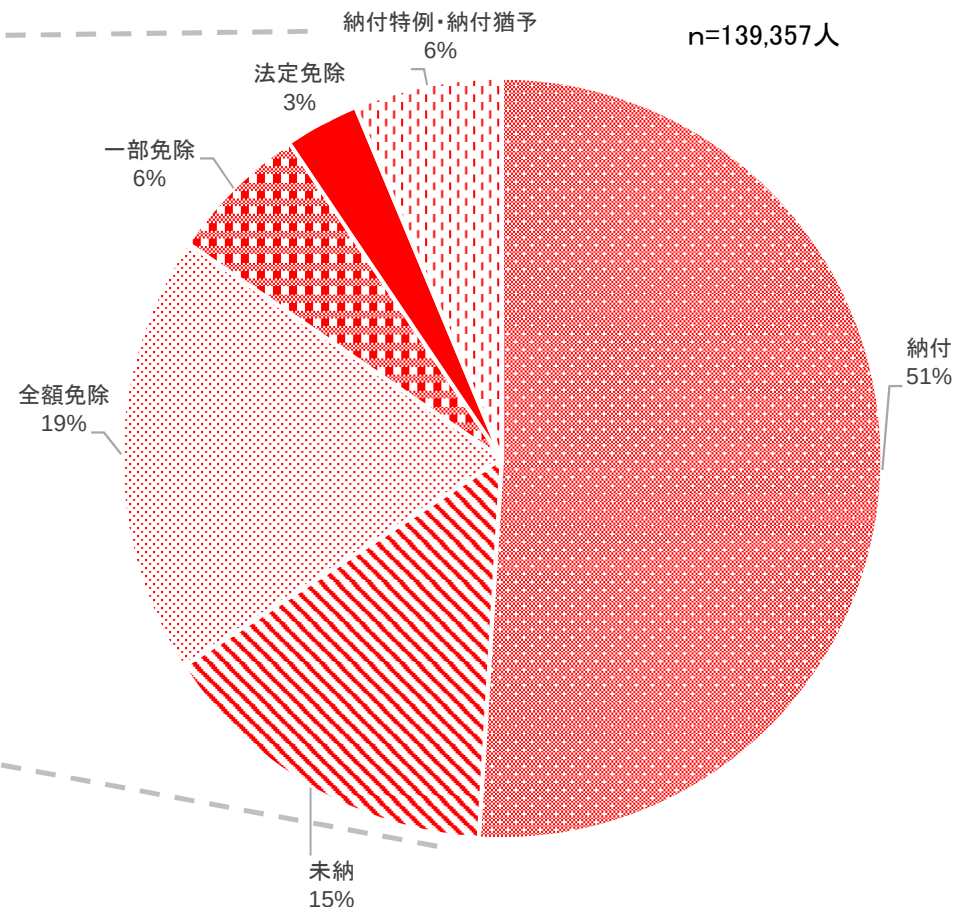
n=377,634人



(※)「被保険者となっていなかった」は年齢が20歳未満または60歳以上の者など

元第1号被保険者の
国民年金保険料の納付状況

n=139,357人

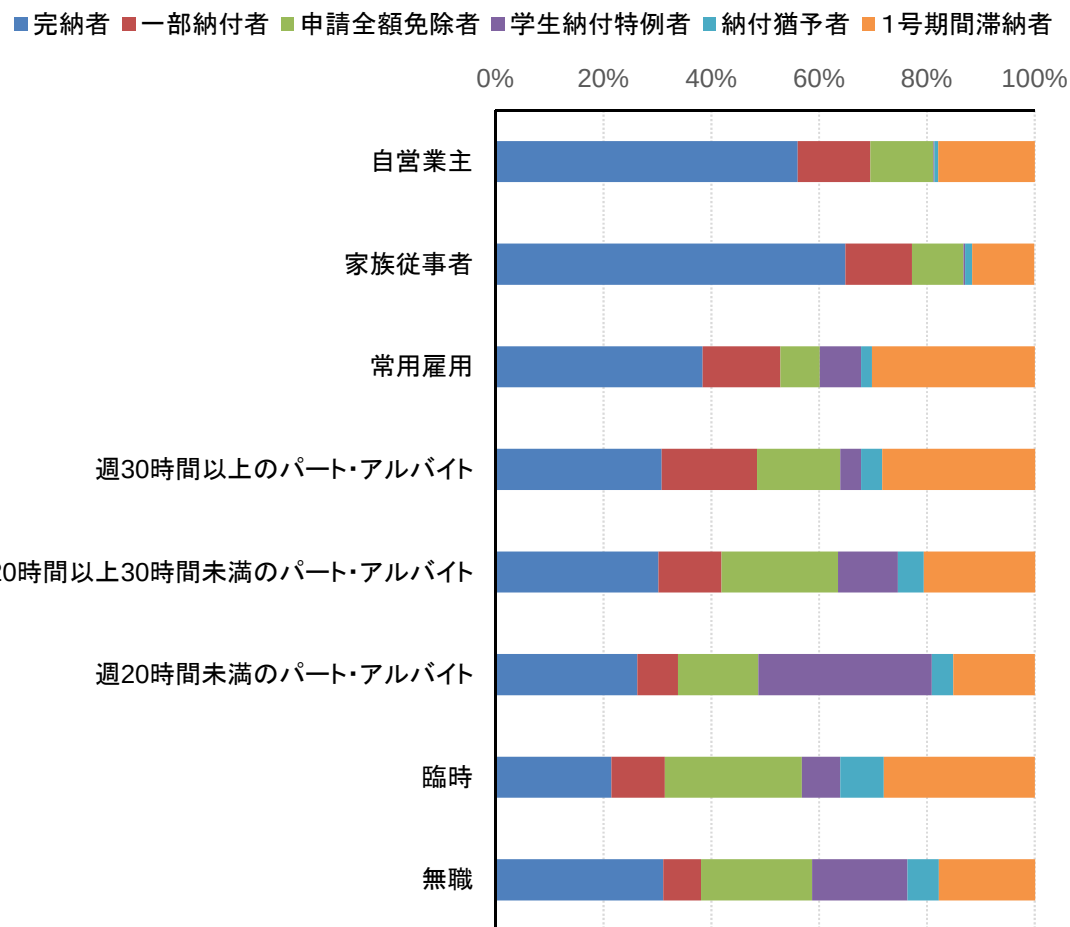


※ 適用拡大前の被保険者区分は平成27年末時点のもの。また、国民年金保険料の納付状況は今回の調査実施時点での平成27年12月分の納付状況。

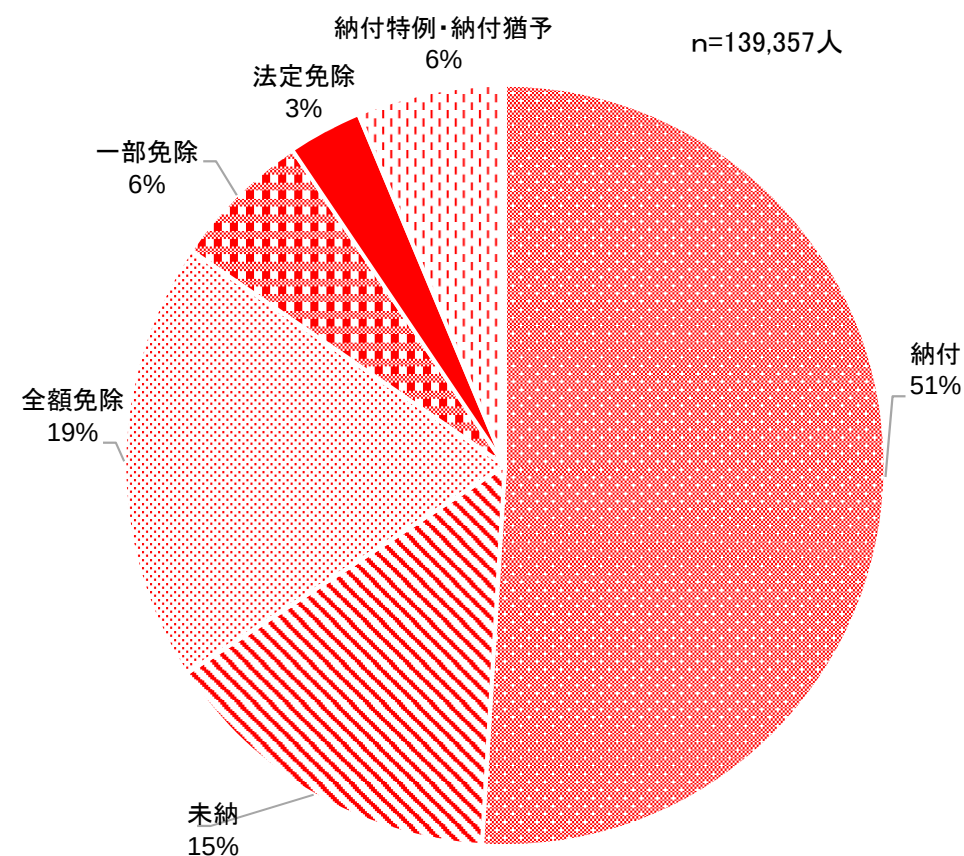
国民年金第1号被保険者の保険料納付状況

- 国民年金第1号の保険料納付状況を就業状況別にみると、自営業主や家族従事者に比べ、雇用者（常用雇用やパート・アルバイト）は完納者の割合が少なくなっている。
- 前回の適用拡大によって厚生年金加入となった元国民年金第1号の国民年金保険料納付状況をみると、約半数が保険料を免除または未納の状態であった。

就業状況別 国民年金第1号の保険料納付状況



前回の適用拡大によって厚生年金加入となった元国民年金第1号の国民年金保険料の納付状況



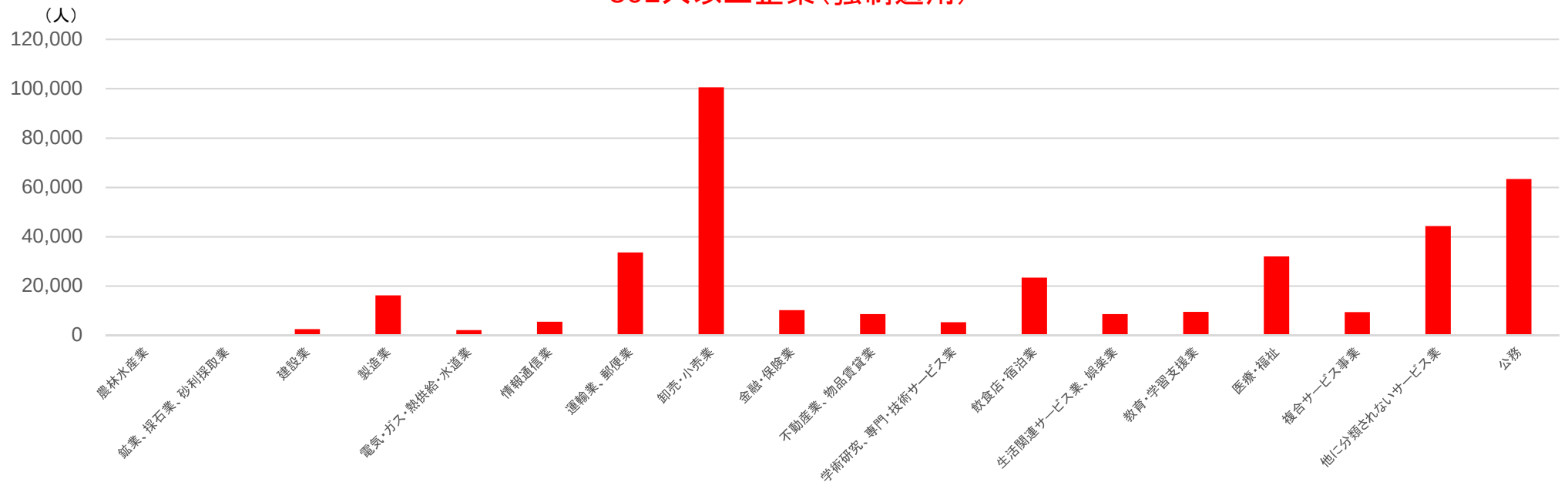
※ 2015～16年度の納付対象月の保険料のうち、すべてを納付した者を「完納者」、一部を納付した者を「一部納付者」、全く納付していない者を「1号期間滞納者」としている。また、「申請全額免除」、「学生納付特例者」、「納付猶予者」はそれぞれ2016年度末の状況で区分している。

（出所）厚生労働省「国民年金被保険者実態調査（2017年）」

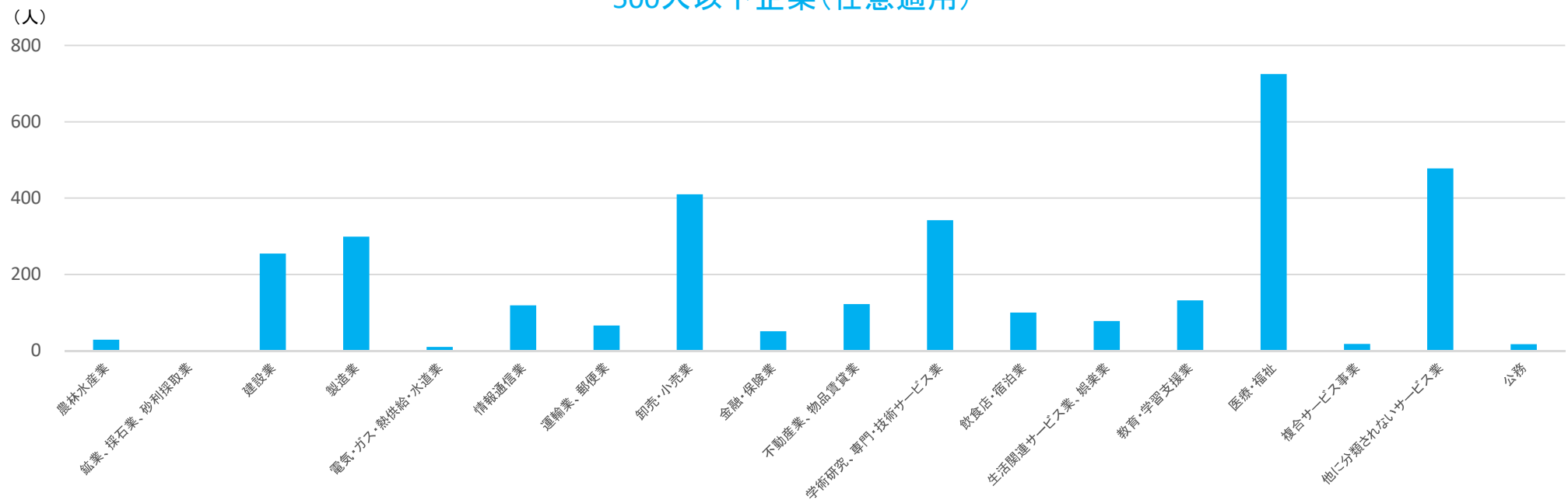
※ 適用拡大前の被保険者区分は2015年末時点のもの。また、国民年金保険料の納付状況は今回の調査実施時点での2015年12月分の納付状況。

短時間被保険者の業種別分布

501人以上企業（強制適用）



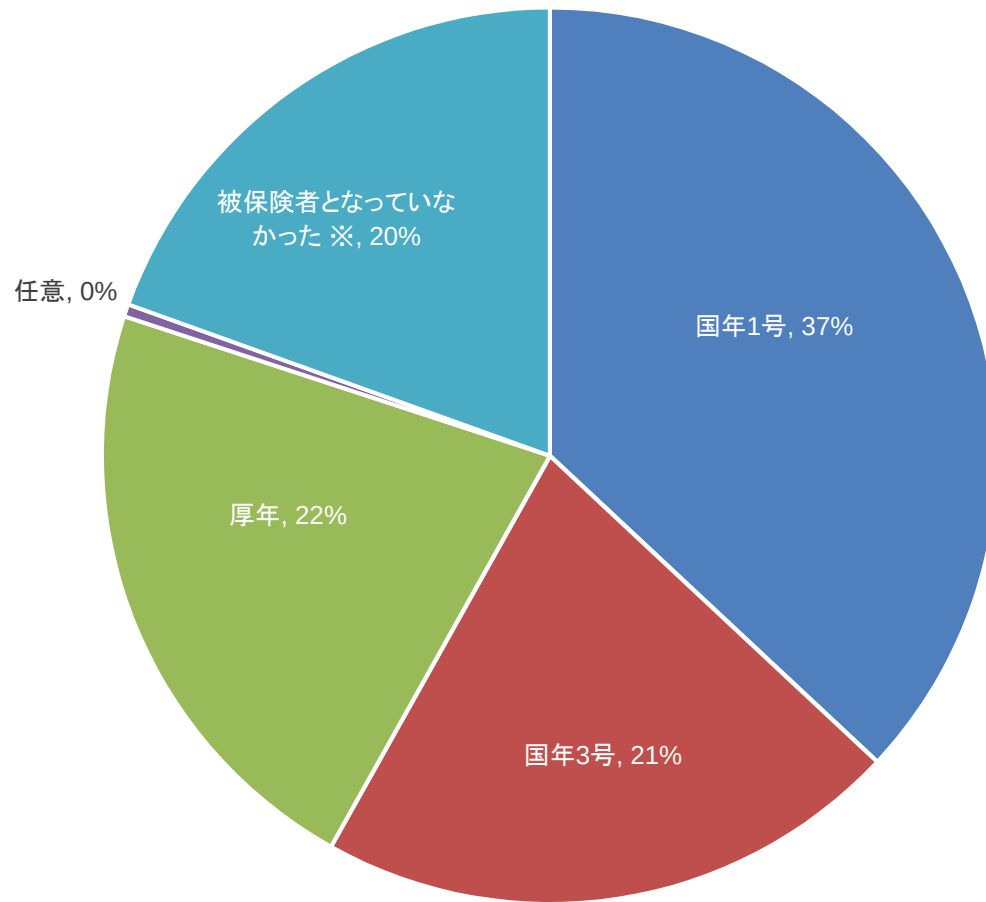
500人以下企業（任意適用）



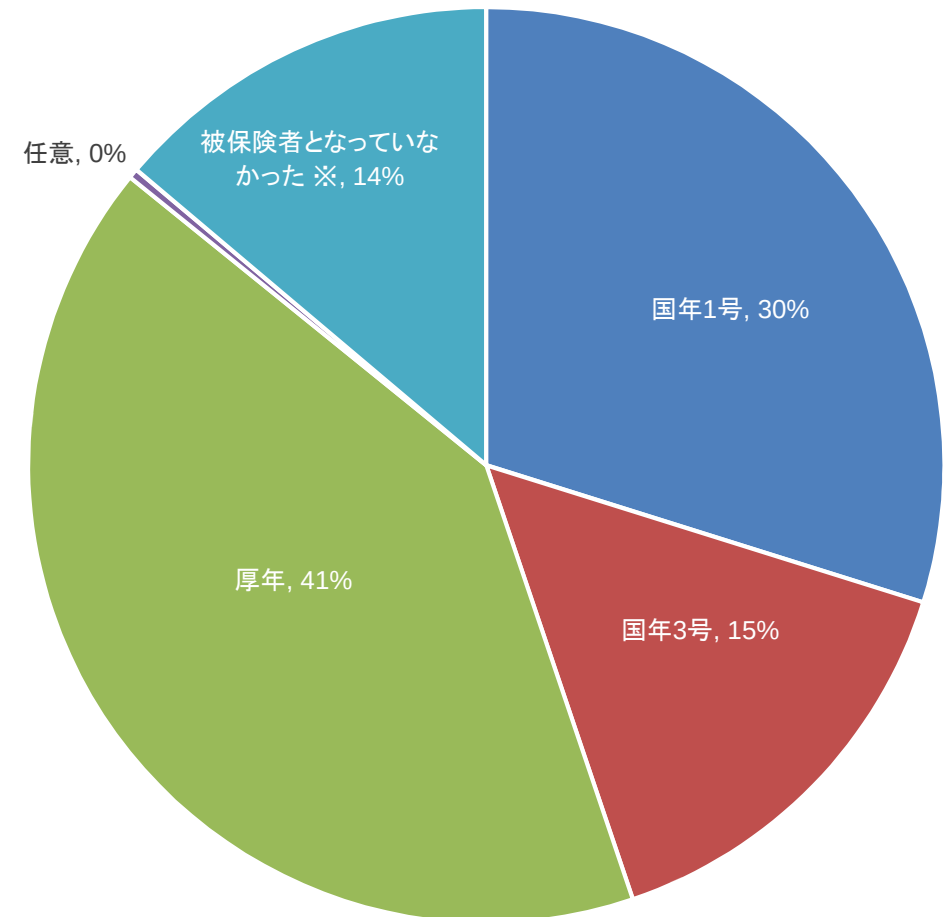
※2017年末時点の短時間被保険者を対象に、適用拡大施行前の2015年末時点の公的年金の加入状況等について、日本年金機構が保有する被保険者データを特別に集計したもの。

短時間被保険者の適用拡大前の被保険者区分

501人以上企業(強制適用)



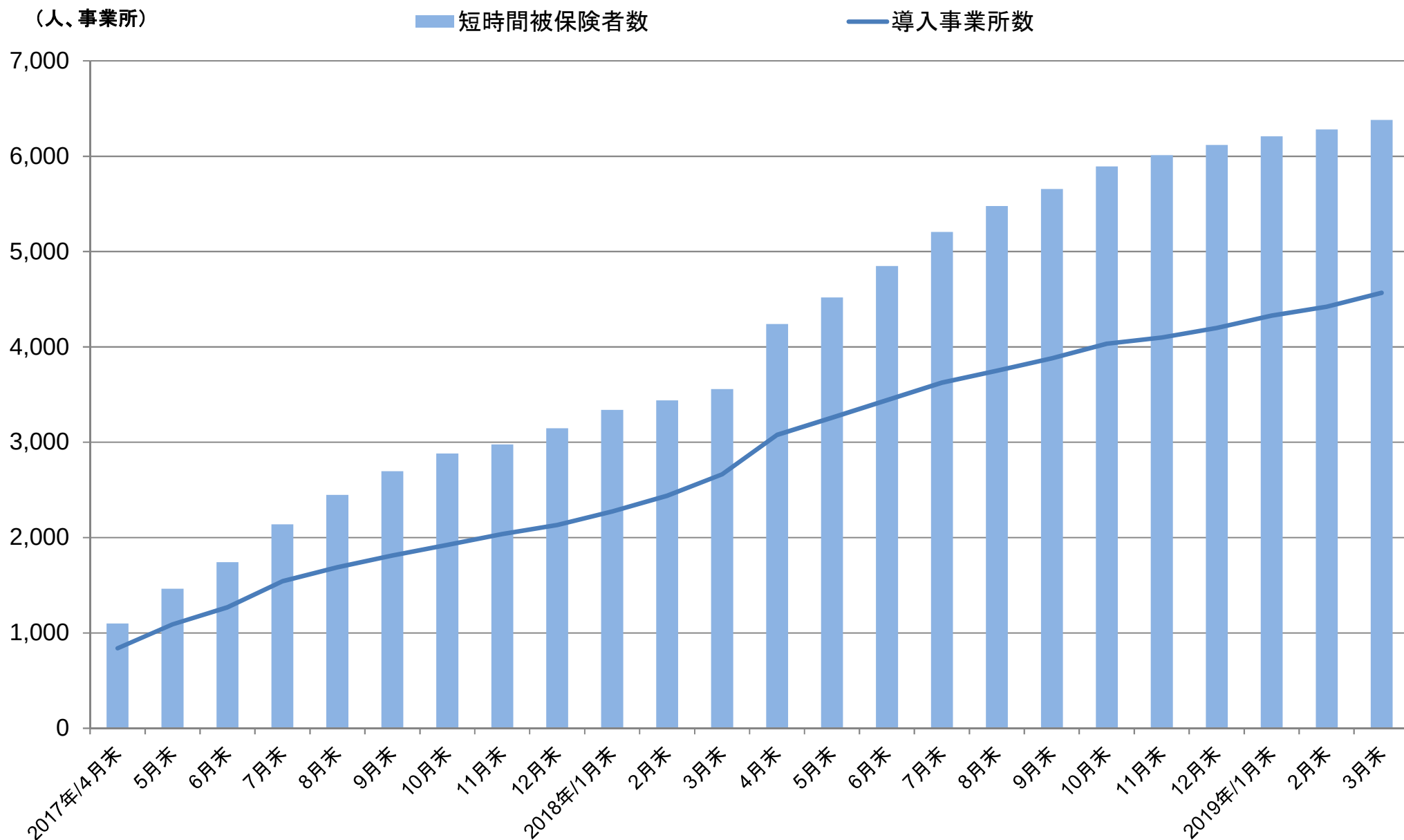
500人以下企業(任意適用)



(※)「被保険者となっていない」は年齢が20歳未満または60歳以上の者など

※2017年末時点の短時間被保険者を対象に、適用拡大施行前の2015年末時点の公的年金の加入状況等について、日本年金機構が保有する被保険者データを特別に集計したもの。

労使合意に基づく適用拡大の導入状況



(出所) 厚生年金保険・国民年金事業月報(速報)

厚生年金保険の適用促進に係る取組

未適用事業所に対する適用促進

- 従来より、雇用保険適用事業所情報（平成14年度～）、法人登記簿情報（平成24年度～）を活用し、未適用の可能性のある事業所を把握し、加入指導に取り組んできた。
- **平成27年度**からは、**国税庁より、従業員を雇い給与を支払っている法人事業所の情報の提供を受け**、これを加入指導に活用することにより、更なる適用促進の取組を進めている。
- 適用促進にあたっては、**加入すべき被保険者数が多い法人事業所から、優先的に加入指導の取組を推進している。**
 - ・加入すべき被保険者数10人以上の法人事業所：平成30年9月末までに適用。（新たに判明したものは半年までを目途に適用。以下も同様。）
 - ・加入すべき被保険者数5～9人の法人事業所：平成31年9月末までを目途に適用を進める。
 - ・加入すべき被保険者数が5人未満であって事業主とその家族以外の従業員を雇用する法人事業所：平成31年9月末までを目途に適用を進める。

年度	H25	H26	H27	H28	H29
新規適用事業所数	91,457	113,430	157,184	182,422	165,007
うち、加入指導により適用した事業所数	19,099	39,704	92,550	115,105	99,064
加入指導により適用した被保険者数	56,329	123,649	239,024	265,002	228,970

適用事業所に対する事業所調査

- **被保険者の資格や標準報酬等の詳細な確認等を総合的に行う総合調査を強化**することにより、未適用従業員に係る適用漏れの防止及び届出の適正化を推進している。

年度	H25	H26	H27	H28	H29
総合調査実施数	98,106	185,856	210,959	297,777	323,986
調査により適用した被保険者数	18,178	14,713	13,170	9,007	19,241

これまでの取組による適用状況

厚生年金の適用の可能性がある者（国民年金被保険者実態調査における推計）

約200万人程度
〔H26.3末時点〕

→

約156万人程度（※）
〔H29.3末時点〕

※適用拡大により対象となった
短時間労働者約12万人程度を含む

厚生年金の適用の可能性がある法人事業所（国税庁情報に基づく調査対象）

約97万件
〔H27.3末時点〕

→

約40万件
〔H30.9末時点〕

↑

約21万件
〔この間に新たに厚生年金の適用の可能性があると判明した法人事業所〕

(参考) 短時間労働者向けリーフレット

短時間(パート等)で働く皆さまへ

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!

(社会保険の適用拡大)

※平成29年4月1日からは、労使で合意がなされた場合、従業員500人以下の会社でも加入対象が広がります。

1. 何が変わったのですか?

平成28年10月から、週30時間以上働く方に加え、従業員501人以上の会社で週20時間以上働く方などにも厚生年金保険・健康保険(社会保険)の加入対象が広がりました。

さらに、平成29年4月からは、従業員500人以下の会社で働く方も、労使で合意すれば社会保険に加入できるようになり、より多くの方がより厚い保障を受けることができます。

2. 加入する(適用になる)メリットは?

① 将来もらえる年金が増えます

全国民共通の基礎年金に加えて、報酬比例の年金(厚生年金)が終身でもらえます。

モデルケース(月額88,000円)	保険料	増える年金額(目安)
40年間加入	月額8,000円/年額96,000円	月額19,300円/年額231,500円 × 終身
20年間加入	月額8,000円/年額96,000円	月額9,700円/年額115,800円 × 終身
1年間加入	月額8,000円/年額96,000円	月額500円/年額6,000円 × 終身

＜保険料と年金額のモデルケース(40年間加入)＞ ※金額は月額

※月収が増えると年金額も増えます。また受取開始後も、物価や賃金により上下するほか、少子高齢化による調整(減額)があります。



② 障害がある状態になった場合なども、より多くの年金がもらえます

厚生年金保険に加入中に万一障害がある状態になった場合に、「障害厚生年金」が支給されます。また、万一お亡くなりになった場合も、ご遺族の方に「遺族厚生年金」が支給されます。

③ 医療保険(健康保険)の給付も充実します

ご自身の勤め先で健康保険に加入すると、賃金に応じた毎月の保険料(上記モデルケースでは、月額4,400円)で、ケガや出産によって仕事を休まなければならない場合に、賃金の3分の2程度の給付を受け取ることができます(傷病手当金、出産手当金)。

④ 会社も保険料を支払います。一部の方は保険料が安くなる場合があります

会社もあなたのために同じ額の保険料を支払います。つまり、自身が支払った保険料の2倍の額が支払われていることになり、それが将来の厚生年金につながります。また、現在ご自身で国民年金や国民健康保険の保険料を支払っている方は、自身が支払う保険料が安くなる場合があります。



厚生労働省



日本年金機構
Japan Pension Service

Ver.1.3

3. どんな人が新たに加入することになったの?

平成29年4月から、従業員数が500人以下の会社で働く方も、労使で合意がなされれば、社会保険に加入することができるようになりました!

以下の(1)～(5)の要件を全て満たす短時間労働者の方が対象です。お手もとに雇用契約書や労働条件通知書、給与明細書などをご用意の上、ご確認ください。

(1) 1週間あたりの決まった労働時間が20時間以上であること

※労働時間の中に残業時間は含めません。あらかじめ働くことが決まっている労働時間(所定労働時間)をご確認ください。

(2) 1ヶ月あたりの決まった賃金が88,000円以上であること

※賃金の中に賞与、残業代、通勤手当などは含まれません。あらかじめ決まっている賃金(所定内賃金)をご確認ください。契約書等で不明な場合は、例えば「時間給×週の所定労働時間×52週÷12か月」で計算します。

(3) 雇用期間の見込みが1年以上であること

※雇用期間が1年未満である場合であっても、就業規則や雇用契約書の書面においてその期間が更新される場合がある旨が明示されている場合などを含みます。

(4) 学生でないこと

※ただし、夜間、通信、定時制の学生の方は対象となります。

(5) 以下のいずれかに該当すること

① 従業員数が501人以上の会社(特定適用事業所[※])で働いている

② 従業員数が500人以下の会社で働いていて、社会保険に加入することについて労使で合意がなされている

(※) 正社員の方など、すでに社会保険の対象となっている従業員の数で数えます。当てはまるか不明の場合は、日本年金機構ホームページの「適用事業所検索システム」(https://www.nenkin.go.jp/so/search_section/)で確認ください。

4. 従業員500人以下の会社の場合、労使の合意はどのように行いますか?

・労使の合意とは、短時間労働者の方が社会保険に加入することについて、同意対象者(※1)の2分の1以上の同意を得た上で、事業主が、管轄の年金事務所(※2)に申出することを行います。

(※1) 厚生年金保険の被扶養者である方々と上記(1)～(4)の要件を全て満たす方を指します。

(※2) 健康保険組合に加入している場合は、健康保険組合に対しても申出を行う必要があります。

・同意対象者の過半数で組織する労働組合や過半数を代表する者がいる場合には、そうした方々の同意も有効です。

・社会保険の加入を希望する短時間労働者の方は、お勤めの会社の労働組合の事務局の方や労使協定の代表者の方などにご相談ください。

5. その他気を付けておくべきポイント

・社会保険の被扶養者(第3号被保険者)かどうかを判断する年収130万円の基準に変更はありませんが、年収130万円未満であっても、上の加入要件に当てはまる方は、被扶養者とはならず、自身で厚生年金保険・健康保険に加入することになります。

・配偶者が勤めている会社から支給される扶養手当(家族手当等)の支給要件については、その会社にお問い合わせください。

・厚生年金保険・健康保険の加入手続は勤め先の会社を通して行いますが、現在ご自身で国民健康保険に加入している方は、国民健康保険の資格喪失の届出をご自身で行う必要があります。詳しくは、お住まいの市町村にお尋ねください。

また、現在、配偶者の健康保険に加入している被扶養者の方も、資格喪失の届出を配偶者の会社を通じて行う必要がありますので、その旨を配偶者の会社に申し出てください。

6. より詳しく知りたい方へ

労使での合意の手続きなど、社会保険の適用拡大についての詳しい内容は、厚生労働省のホームページをご覧ください。また、最寄りの年金事務所にお尋ねください。

厚生労働省ホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/2810teikyoukakudai/>

こちらのQRコードからも入れます →



3. 労働政策研究・研修機構(JILPT)による 調査結果

(独)労働政策研究・研修機構(JILPT)調査の概要

調査の実施方法

社会保険の適用拡大に伴い、事業所における短時間労働者の雇用管理の在り方や、短時間労働者自身の働き方（就業調整等）にどのような変化がみられるか、その実態を把握するため、事業所とそこで働く短時間労働者を対象に実施。

調査対象：16産業（農林漁業、鉱業を除き、公務を含む。）における、5人以上規模の全国の事業所2万社と、そこで働く短時間労働者約5.6万人

調査期間：2017年7月21日～9月7日

実施方法：郵送による調査票の配布・回収

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

（参考）JILPTホームページ：<http://www.jil.go.jp/institute/research/2018/182.html>

有効回答事業所の主な属性

主たる業種	建設業	12.7	(%)
	製造業	13.0	
	電気・ガス・熱供給・水道業	0.8	
	情報通信業	1.5	
	運輸業、郵便業	3.8	
	卸売業、小売業	19.2	
	金融業、保険業	3.5	
	不動産業、物品賃貸業	1.7	
	学術研究、専門・技術サービス業	3.0	
	宿泊業、飲食サービス業	5.0	
	生活関連サービス業、娯楽業	1.7	
	教育、学習支援業	5.2	
	医療、福祉	16.0	
	複合サービス業（郵便局、協同組合等）	1.2	
	その他サービス業（他に分類されないもの）	8.7	
	公務	1.4	
	その他	0.3	
	無回答	1.2	
	サービス業計	19.7	
常用雇用者規模	30人以下	32.5	
	31～100人	38.0	
	101～300人	18.0	
	301～500人	3.5	
	501～1,000人	3.9	
	1,001人以上	2.6	
	無回答	1.5	

有効回答労働者の主な属性

（参考）2017年就業構造基本調査の「パート・アルバイト」の属性

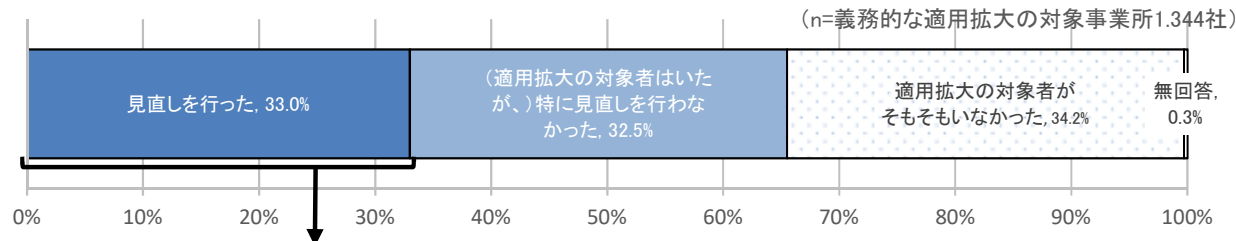
性別	男性	22.2	22.7	(%)
	女性	77.7	77.3	
	無回答	0.2	—	
年齢層	～19歳以下	0.1	5.0	
	20～24歳	1.5	9.5	
	25～29歳	3.2	5.0	
	30～34歳	6.4	6.3	
	35～39歳	9.8	7.8	
	40～44歳	14.1	10.8	
	45～49歳	13.8	11.4	
	50～54歳	12.0	9.9	
	55～59歳	9.5	8.9	
	60～64歳	14.3	9.5	
	65歳以上	14.6	16.1	
	無回答	0.7	—	
	平均（歳）	50.2	—	
婚姻状況	既婚	80.9	73.2(注)	
	未婚	10.2	26.8	
	離婚・死別	8.5	—	
	無回答	0.4	—	

（注）「離婚・死別」を含む値。

適用拡大に伴う企業の雇用管理の見直し状況

- 適用拡大に伴い雇用管理上の見直しを行った事業所の中では、「所定労働時間の延長」等の適用拡大策と、「所定労働時間の短縮」等の適用回避策の両方を実施した事業所が多い。
- 見直しの理由としては、適用拡大策だけでなく、適用回避策についても短時間労働者の希望を踏まえたとの回答が多くを占め、コスト回避を企図した見直しは限定的であった。

適用拡大策に伴う雇用管理の見直しの有無及び内容

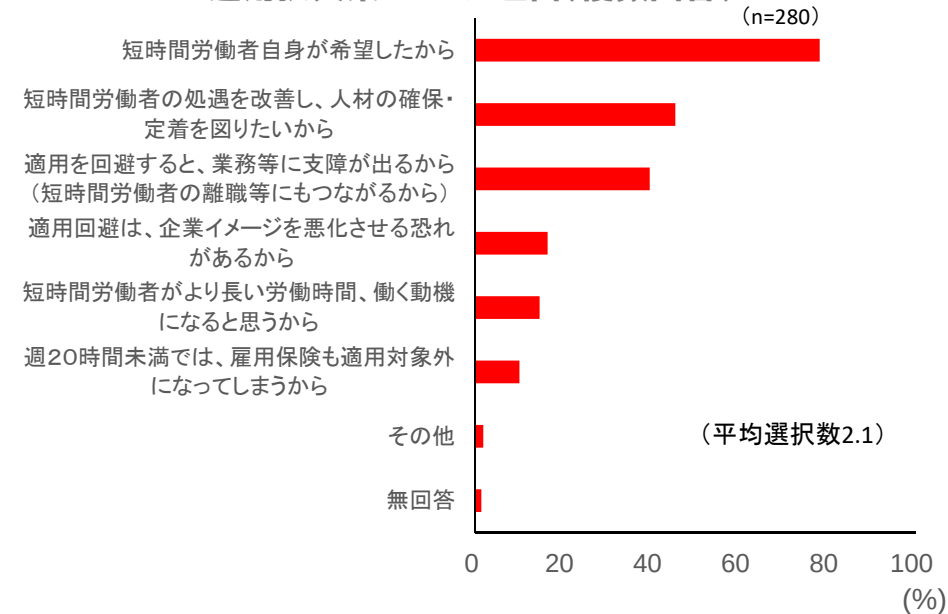


具体的な見直し内容(複数回答)		適用拡大策に相当	適用回避策に相当	
既存の対象者について	新たな適用拡大に伴い、対象者の所定労働時間を延長した（これに伴い、短時間労働者の雇用者数を抑制した等も含む）	選択肢1		57.6
	新たな適用拡大に伴い、対象者を正社員（短時間正社員を含む）へ転換した	選択肢2		15.3
	新たな適用を回避するため、対象者の所定労働時間を短縮した（これに伴い、短時間労働者の雇用者数が増大した等も含む）		選択肢3	66.1
	新たな適用を回避するため、対象者の月額賃金（年収）の水準設定を引き下げた		選択肢4	3.6
新たな雇用者について	新規求人に当たり、所定労働時間を（従前の設定より）延長した	選択肢5		5.4
	新規求人に当たっては、出来るだけ正社員（短時間正社員を含む）で採用するようにした	選択肢6		3.2
	新規求人に当たり、所定労働時間を（従前の設定より）短縮した		選択肢7	15.8
	新規求人に当たり、月額賃金（年収）の水準設定を引き下げた		選択肢8	1.6
	新規求人に当たり、雇用見込み期間を1年未満に抑制した		選択肢9	0.2
	出来るだけ、（適用除外の）学生を活用するようにした		選択肢10	1.4
	出来るだけ、70歳以上の高齢者を活用するようにした		選択肢11	0.2

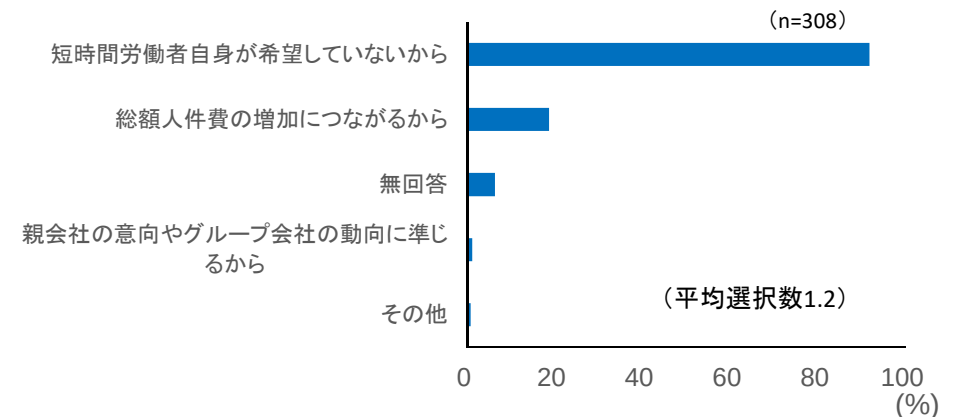
63.2% 69.5%

両方実施が47.9%

適用拡大策をとった理由(複数回答)



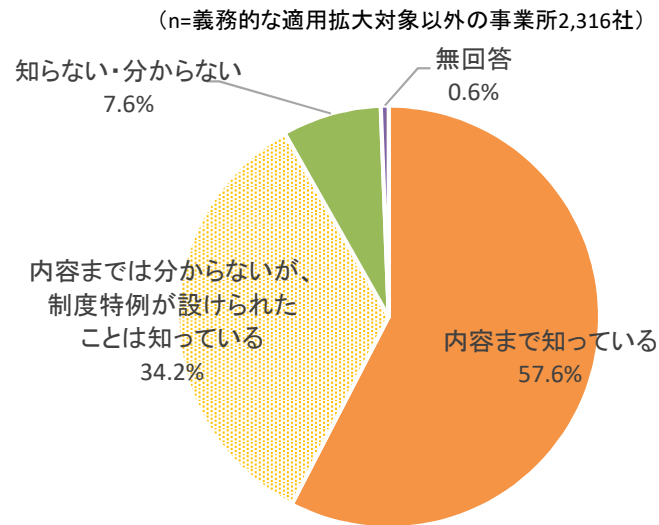
適用回避策をとった理由(複数回答)



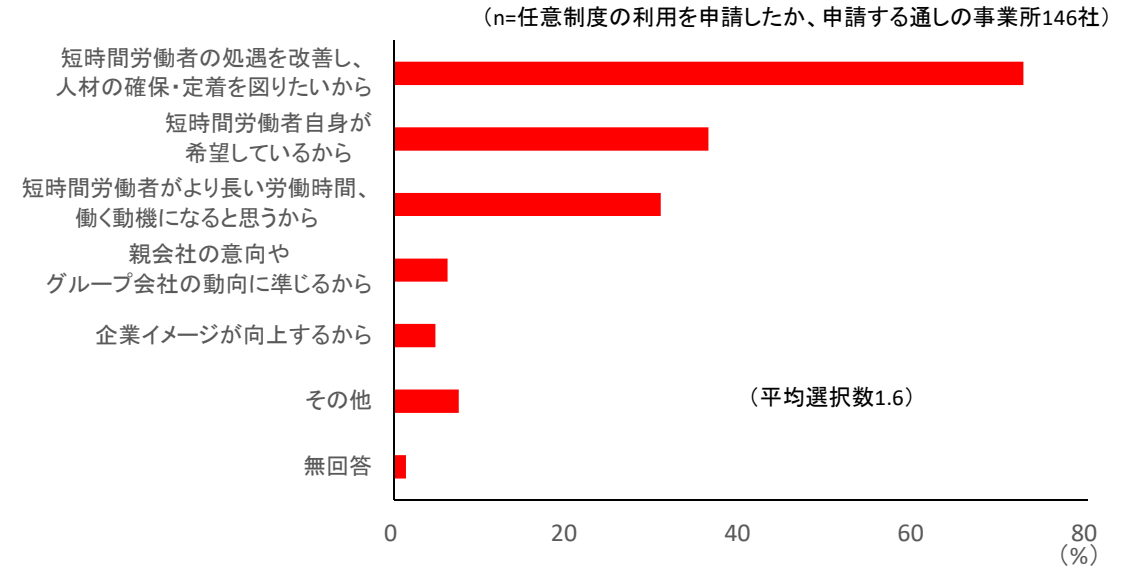
労使合意に基づく適用拡大の利用状況

- 労使合意に基づく適用拡大(任意制度)は、多くの事業所において認知されているものの、制度を利用する意向を有しているとの回答はごく一部にとどまる。
- 利用／不利用のいずれの理由についても、短時間労働者の意向を踏まえたものとする回答が多い。

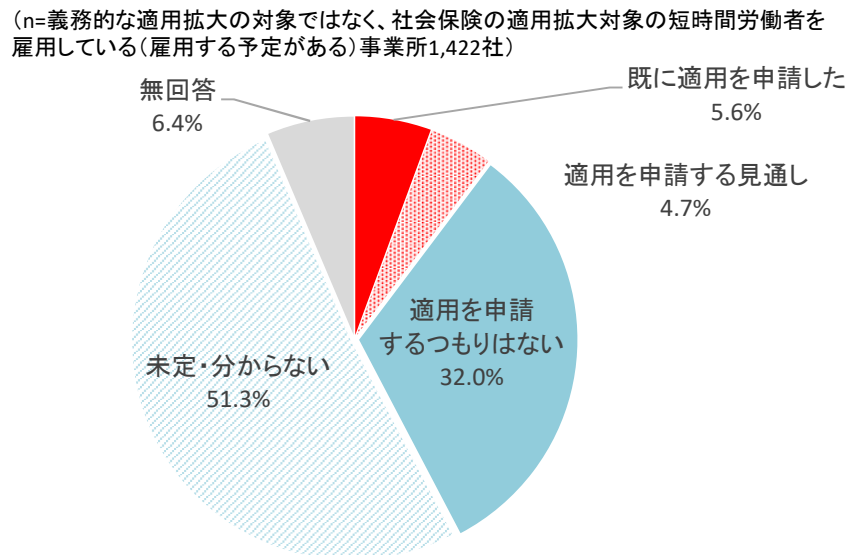
任意制度の認知度



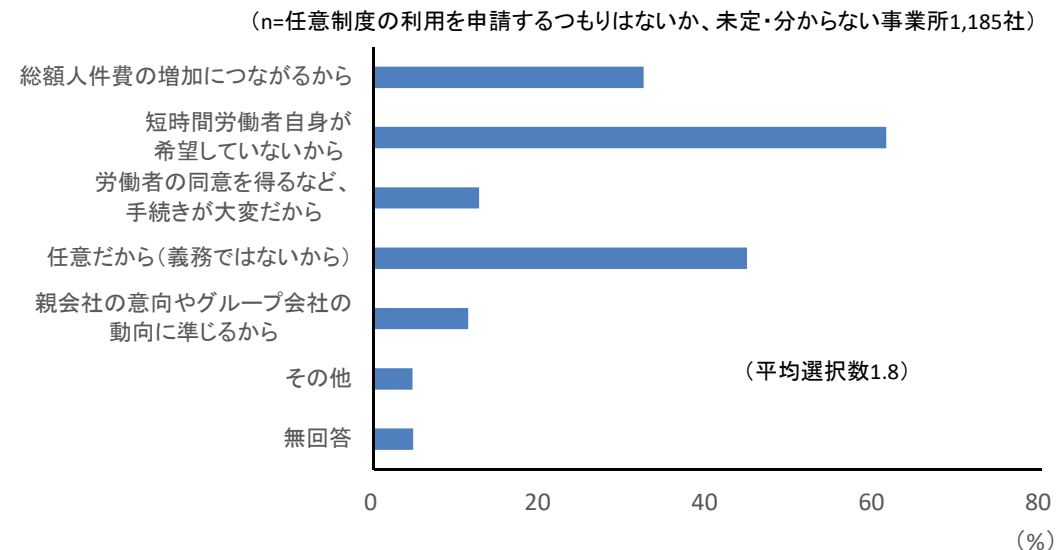
任意制度の利用を申請した(する)理由(複数回答)



任意制度の活用意向



任意制度の利用を申請しない(していない)理由(複数回答)

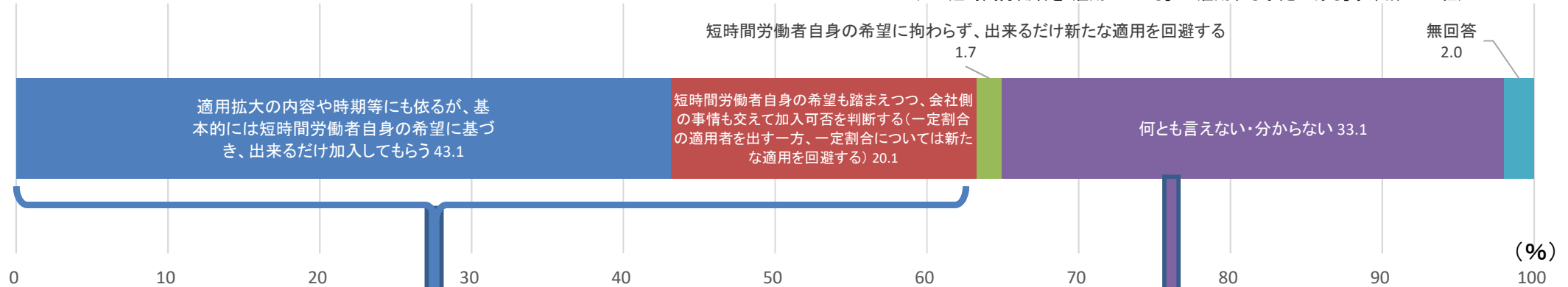


今後の更なる適用拡大への対応意向

- 今後の更なる適用拡大への対応意向について尋ねたところ、人材の確保等を重視して、「基本的には短時間労働者自身の希望に基づき、出来るだけ加入してもらう」との回答が4割を超えた。

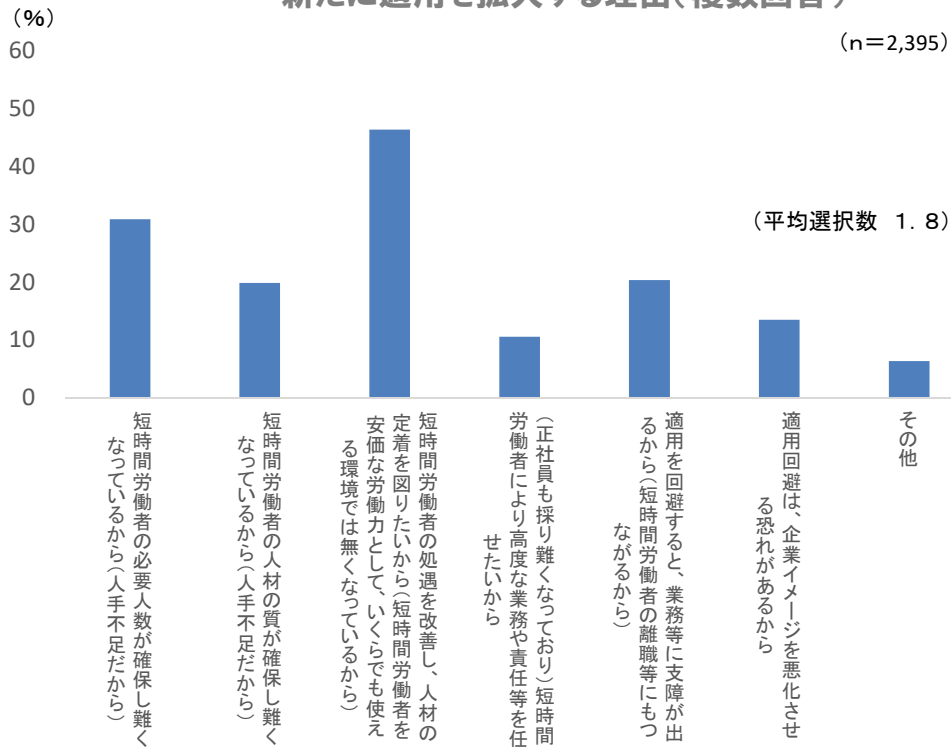
今後の更なる適用拡大への対応意向

(n=短時間労働者を「雇用している」か「雇用する予定がある」事業所3,786社)



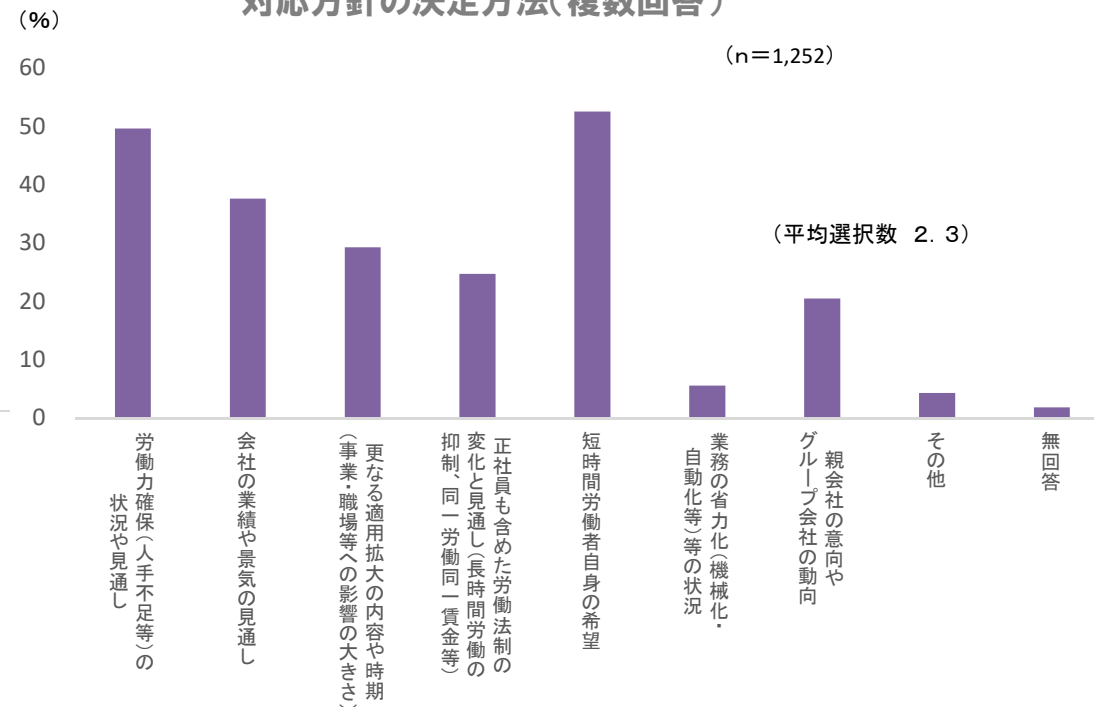
新たに適用を拡大する理由(複数回答)

(n=2,395)



対応方針の決定方法(複数回答)

(n=1,252)

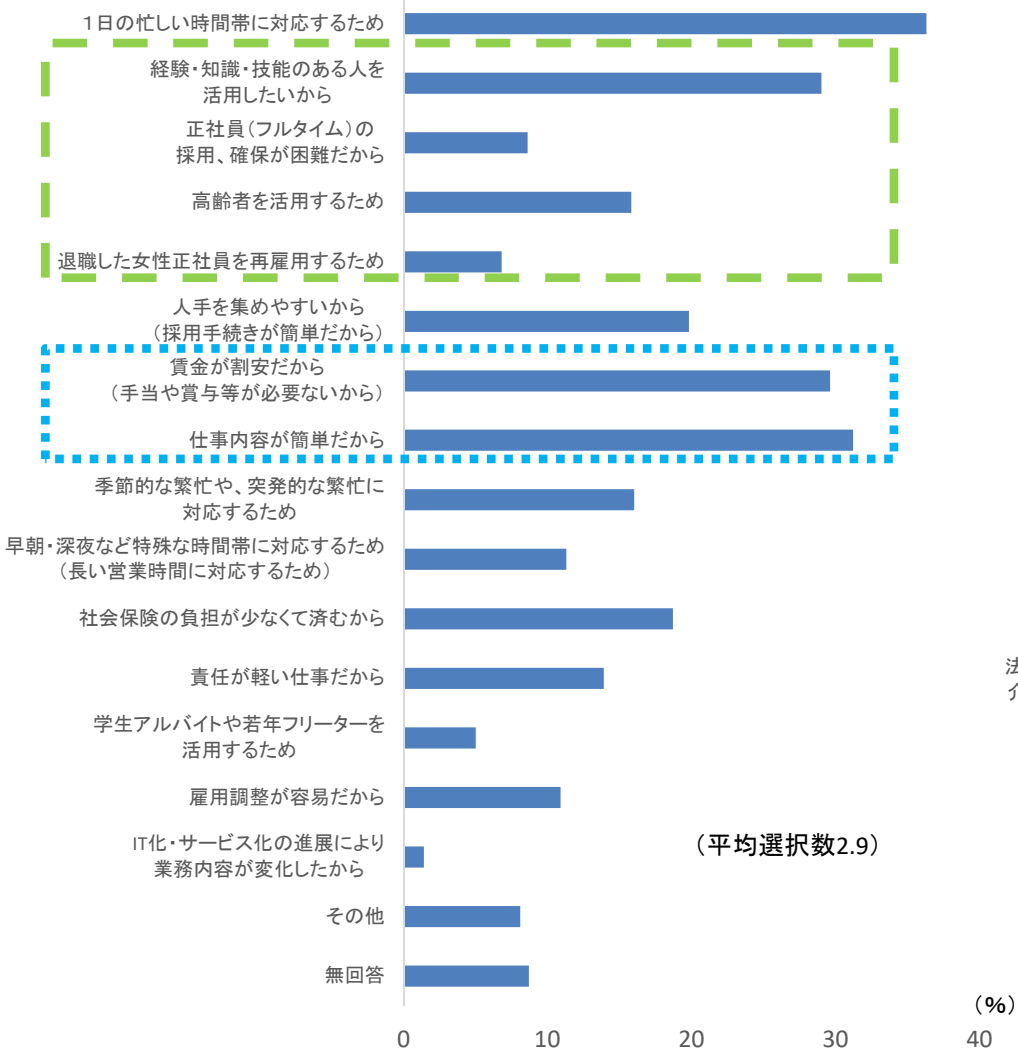


（参考）事業所が短時間労働者を雇用している理由

- 短時間労働者を雇用する理由について、ほぼ同様の仕様で行った2012年調査と比較をすると、今回は、①1日の忙しい時間帯に対応するため、②仕事内容が簡単だから、③賃金が割安だから、が上位を占めていたのに対し、今回調査では、最上位こそ変わらないものの、「経験・知識、技能のある人を活用したいから」や「正社員（フルタイム）の採用、確保が困難だから」が続いた。

2012年調査（複数回答）

（n＝定年再雇用パートを除く短時間労働者を雇用している事業所2,292社）



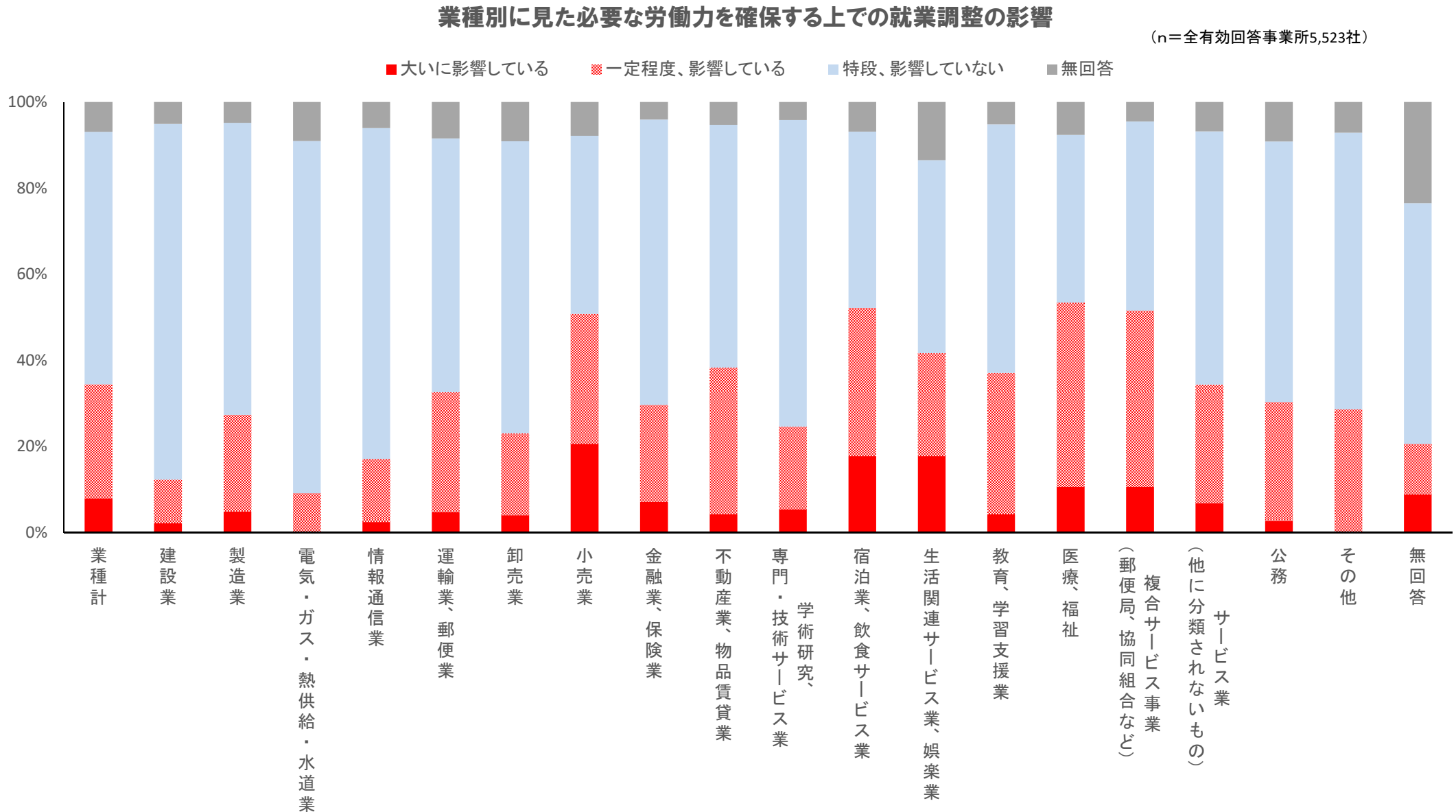
今回調査（複数回答）

（n＝短時間労働者を雇用している事業所3,630社）



（参考） 必要な労働力を確保する上での就業調整の影響

- 「就業調整」が必要な労働力を確保する上でどの程度、影響しているかを尋ねたところ、「大いに影響している」または「一定程度、影響している」との回答は約1／3にとどまったものの、小売業、宿泊・飲食サービス業、医療・福祉といった短時間労働者を多く雇用する業種においては約半数にのぼった。

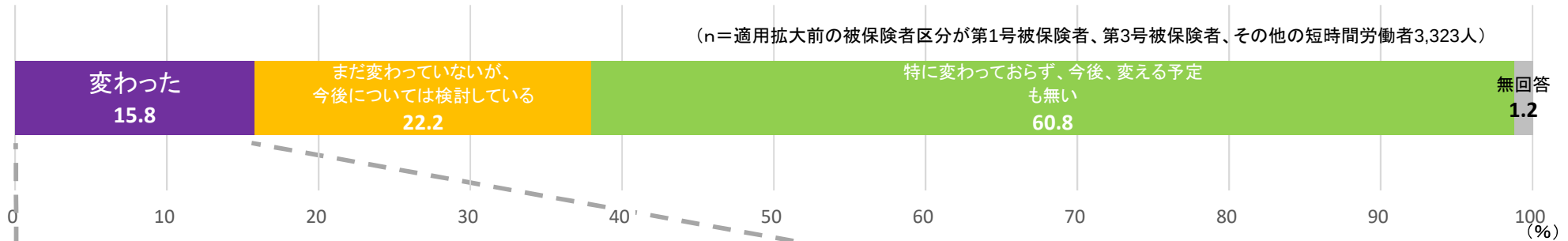


適用拡大に伴う短時間労働者の働き方の変化

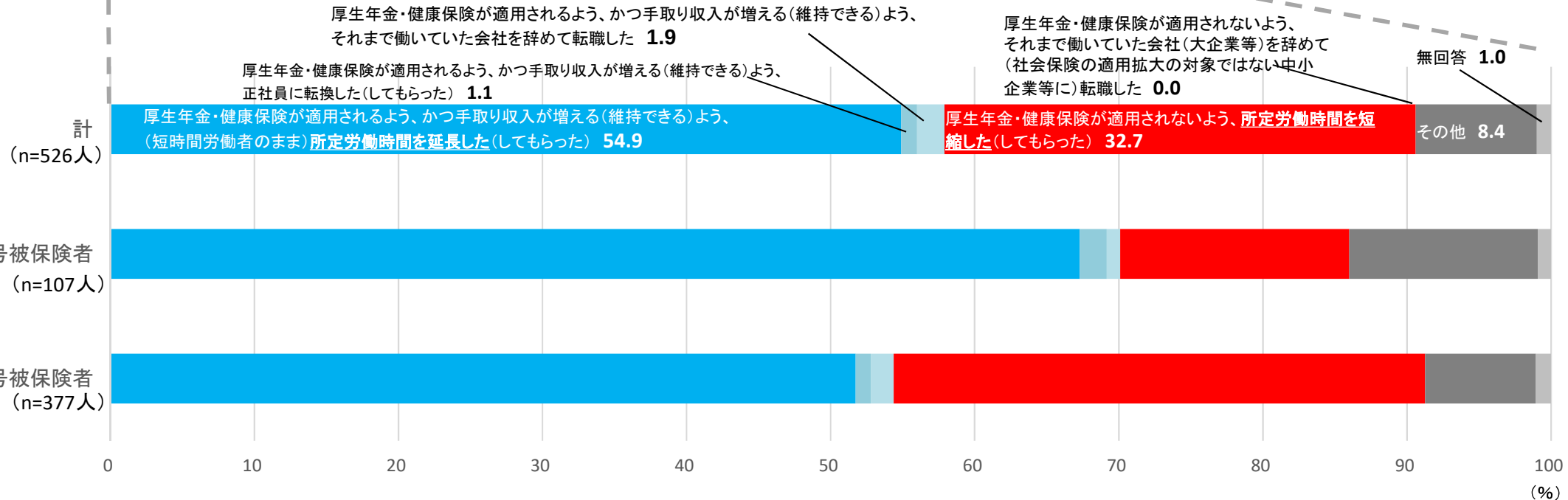
- 適用拡大によって働き方を変えた者のうち、所定労働時間を延長している者が短縮している者を上回っている。労働時間を延長する動きは、適用拡大前に第3号被保険者であった者よりも、第1号被保険者であった者において顕著となっている。

働き方の変化の有無

(n=適用拡大前の被保険者区分が第1号被保険者、第3号被保険者、その他の短時間労働者3,323人)



働き方の変化の内容



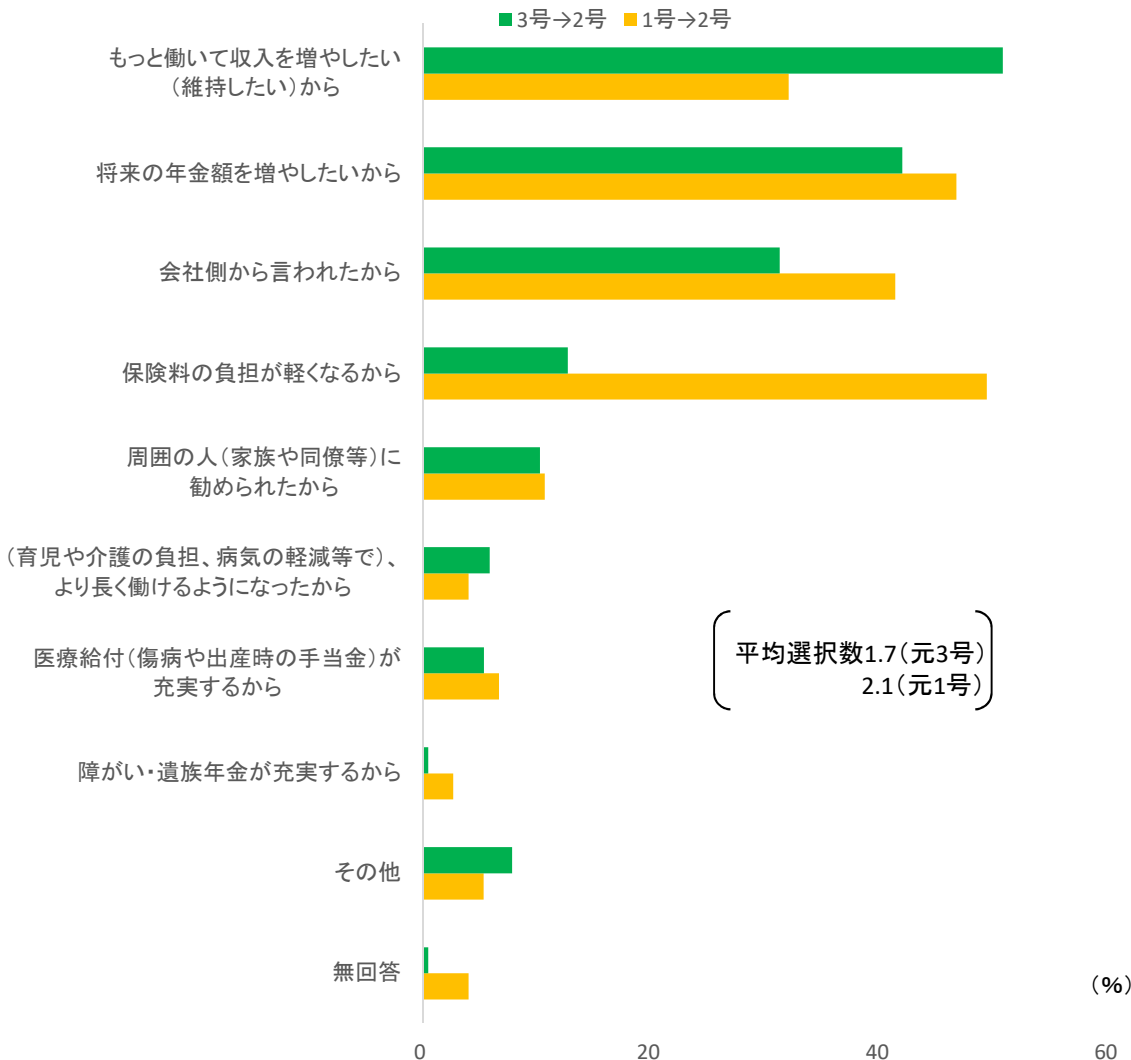
※ 義務的な適用拡大の対象事業所に働く者に限定して、働き方の変化を見ると、働き方が変わった割合は31.1%となる。しかし、働き方の変化の内容については大きな相違はない。

被用者保険への加入・非加入を選択した理由

- 被用者保険に加入した理由としては、元第1号被保険者にとっては保険料負担の減少、元第3号被保険者にとっては収入の維持・増加が目立つほか、両者に共通して、年金給付の充実や会社からの要請が多く挙げられた。
- 加入しなかった理由としては、税・社会保険制度上の扶養から外れることを避けたいとする回答が目立った。

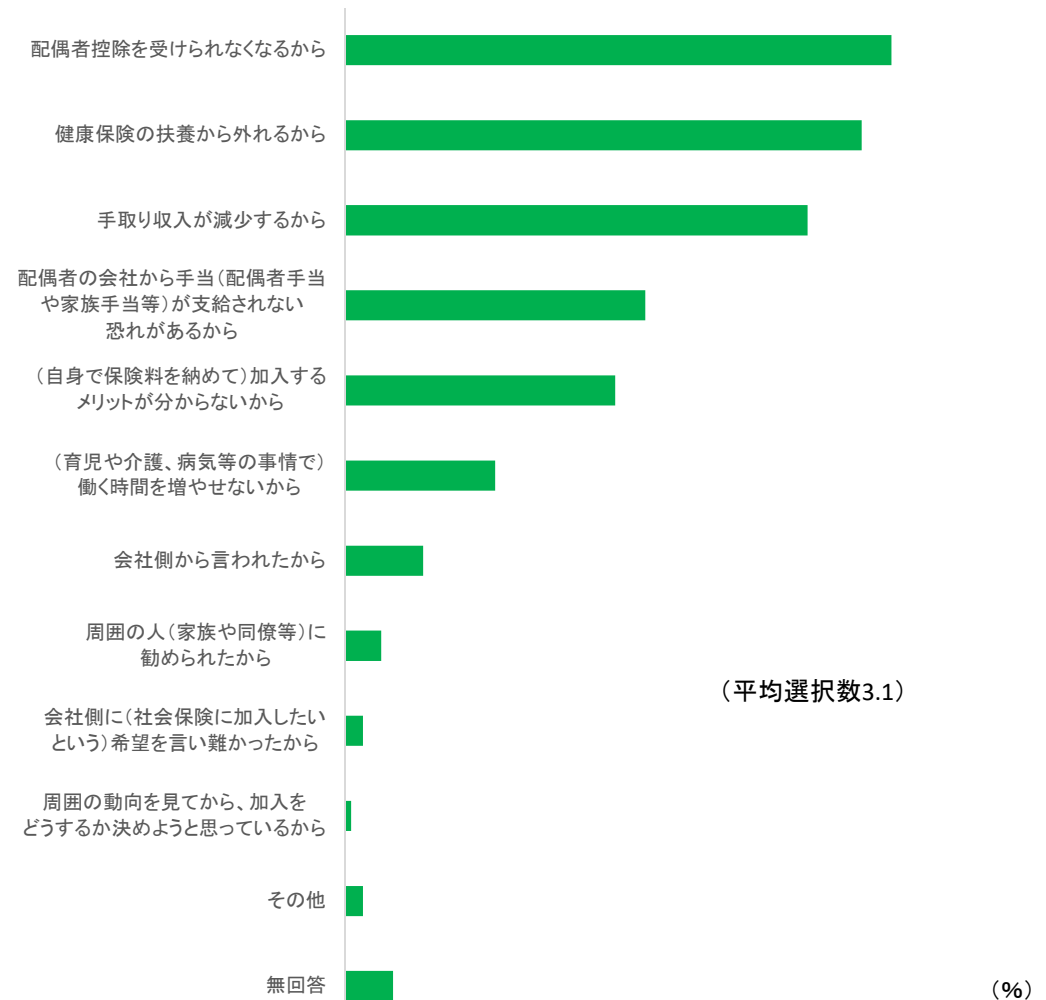
被用者保険に加入した理由（複数回答）（元3号被保険者・元1号被保険者）

（n=適用拡大で新たに被用者保険に加入した者のうち、労働時間を延長する等の働き方の変更を行った元3号被保険者205人、元1号被保険者75人）



被用者保険に加入しなかった理由（複数回答）（元3号被保険者）

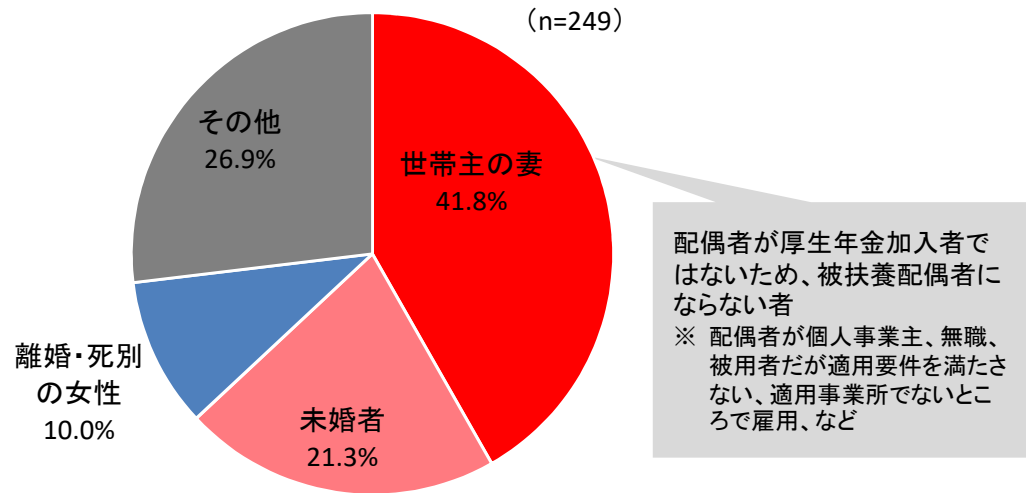
（n=適用拡大を受けて、被用者保険が適用されないよう労働時間を短縮する等の働き方の変更を行った元3号被保険者139人）



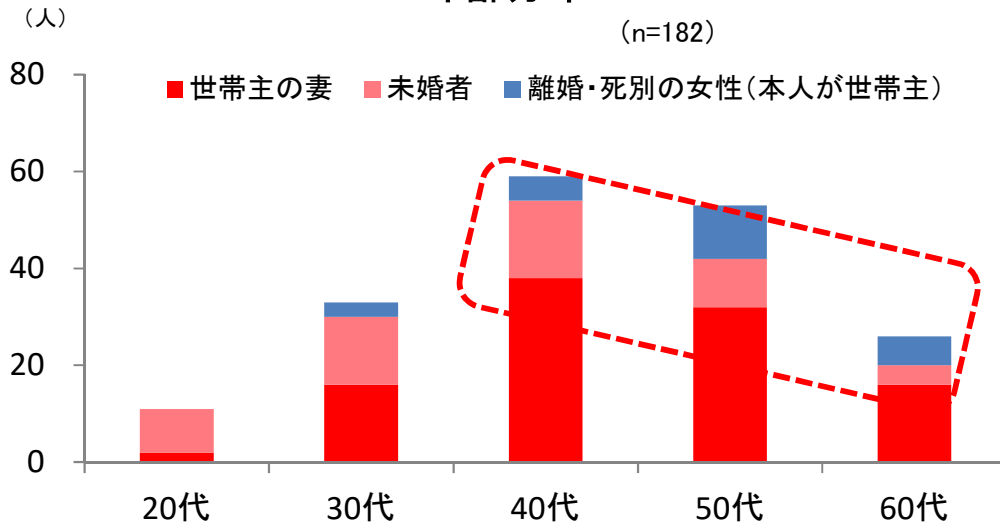
適用拡大によって厚生年金適用となった元第1号被保険者の特徴

- 適用拡大によって厚生年金加入となった者のうち、それまで国民年金第1号被保険者であった者には、「世帯主の妻」、「未婚者」、「離婚・死別の女性」が多く含まれている。
- また、世帯年収はバラツキが大きいですが、離婚・死別の女性や未婚者を中心に、低い年収帯に多く分布している。

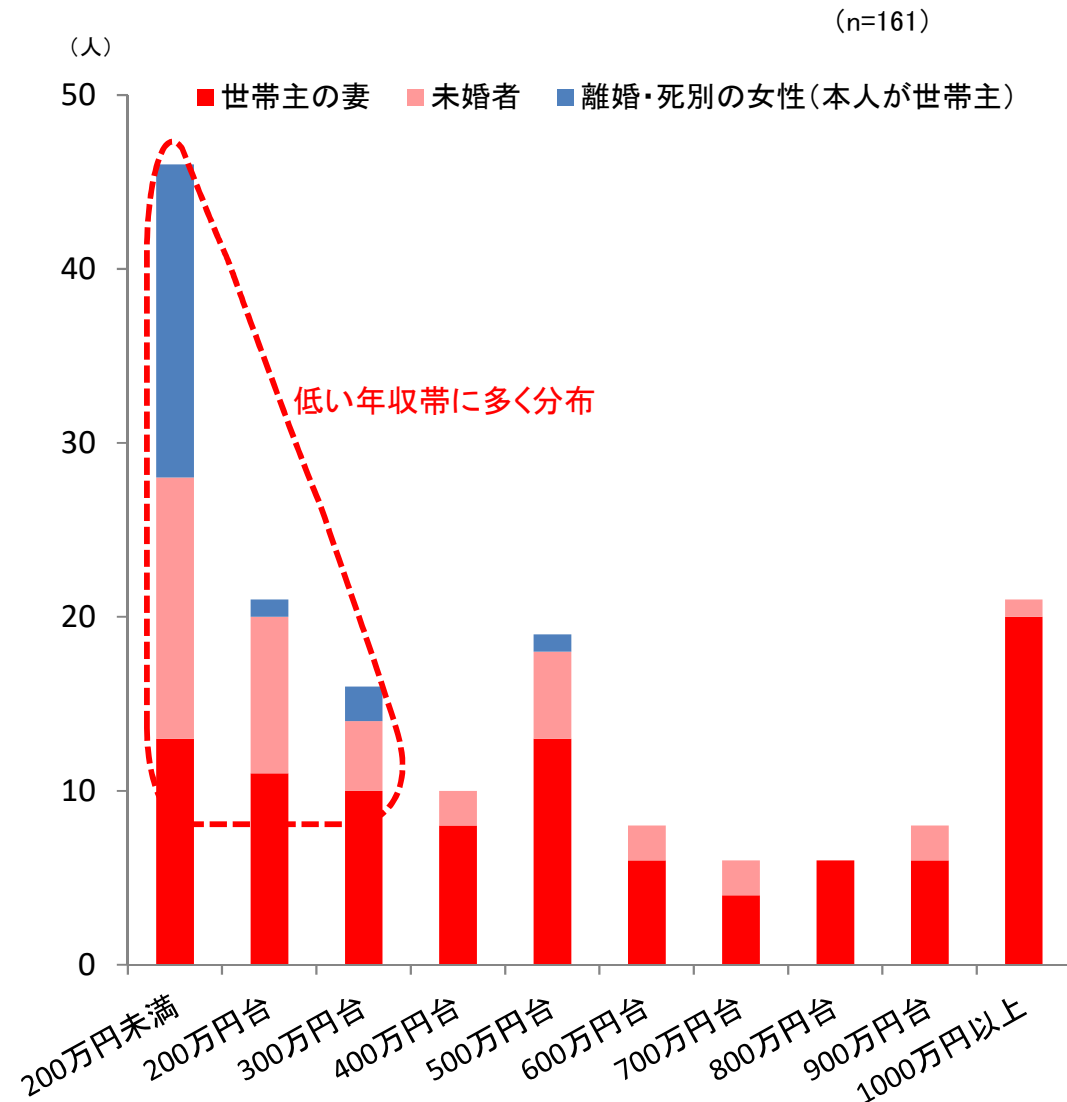
元1号被保険者の属性



年齢分布



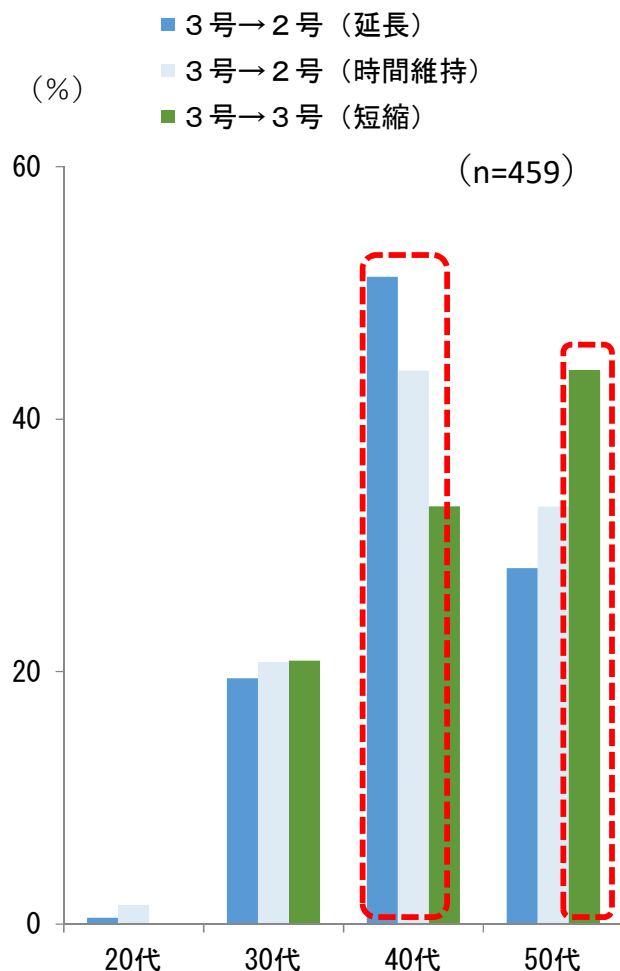
元1号被保険者の世帯年収の分布



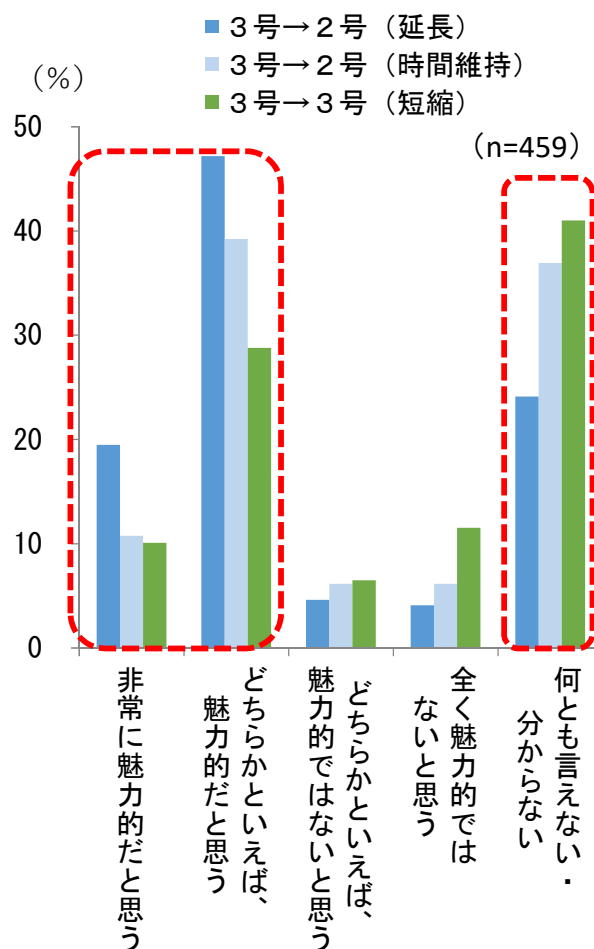
第3号被保険者の適用拡大への対応の特徴

- 第3号被保険者の適用拡大への対応は、年齢や社会保険加入の捉え方によって影響を受けていることが窺われる。
- また、適用を回避した者と比べて、適用を受容した者の中には世帯年収が少ない者が多く含まれている。

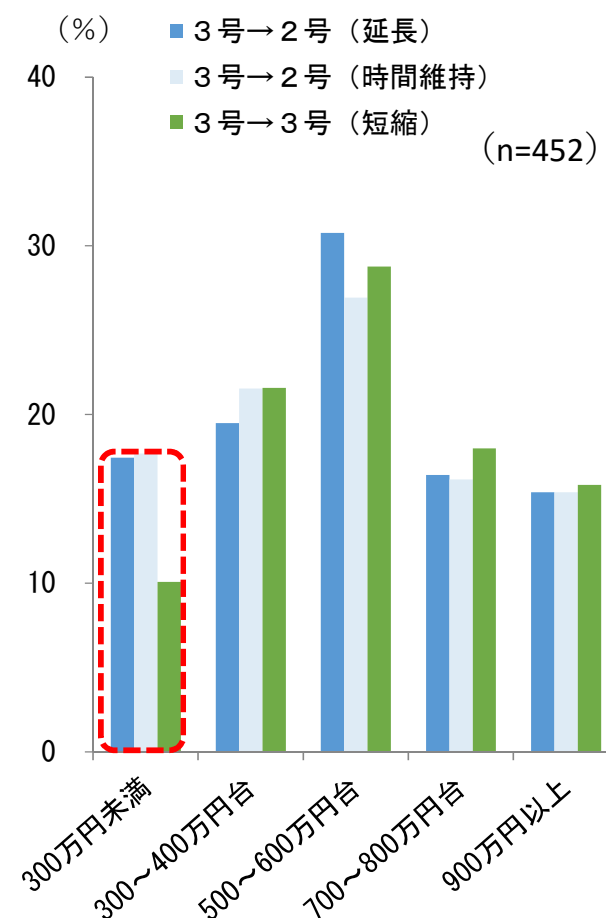
年齢分布



社会保険加入求人の魅力度



世帯年収の分布



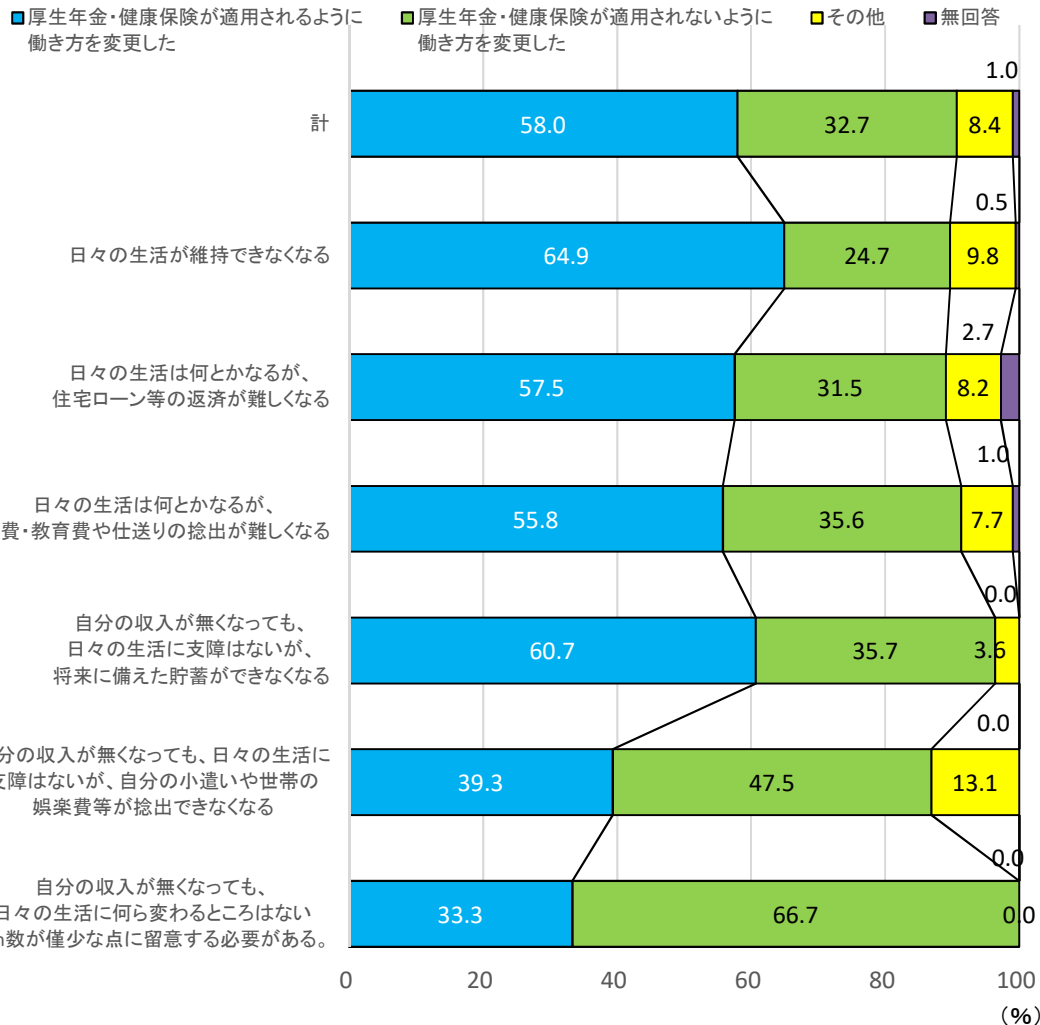
※3号→2号(延長)、3号→2号(時間維持)、3号→3号(短縮)の各カテゴリーに占める割合

自身が働くのを辞めた場合に家計に及ぼす影響と働き方の変更状況の関係

- 自身が働くのを辞めると「日々の生活が維持できなくなる」とする短時間労働者ほど、今般の適用拡大に際しても社会保険が適用されるように働き方を変更し、対して家計に余裕がある人ほど、適用を回避した傾向にある。
- また、性別や年齢、適用拡大前の被保険者区分といった基礎的な属性をコントロールしても、自身が働くのを辞めると家計に深刻な影響が及ぶ短時間労働者は、社会保険が適用されるように働き方を変更していることがロジスティック分析からも確認できる。

自身が働くのを辞めた場合に家計に及ぼす影響と働き方の変更状況の関係

(n=適用拡大前からの第2号被保険者を除いた(第1号被保険者、第3号被保険者、その他の)短時間労働者で、社会保険の適用拡大に伴い働き方が「変わった」526人)



社会保険が適用されるように働き方を変更した人の特徴

被説明変数:「適用拡大されるように働き方を変更した」=1
「しなかった」=0

	b	S.E.
性別ダミー(男性)		
女性	0.177	0.433
年齢層ダミー(65歳以上)		
～34歳	0.847	0.615
35～44歳	1.533	0.554 **
45～54歳	1.126	0.554 *
55～64歳	0.649	0.529
適用拡大前の被保険者区分ダミー(その他)		
第1号被保険者	0.462	0.41
第3号被保険者	-0.666	0.385 †
自身が働くのを辞めた場合の家計に対する影響ダミー (小遣いや娯楽費等の捻出が出来なくなる)		
日々の生活が維持できなくなる	0.965	0.306 **
日々の生活はなんとかできるが、住宅ローン等の返済が難しくなる	0.779	0.365 *
日々の生活はなんとかできるが、学費・教育費や仕送りの捻出が難しくなる	0.722	0.342 *
自分の収入が無くなっても、日々の生活に支障はないが、将来に備えた貯蓄ができなくなる	0.914	0.348 **
定数	-1.265	0.562 *
有効数	513	
-2対数尤度(最終)	654.925	
X ²	40.725	***
Nagelkerke R ²	0.103	

注) () はレファレンス・グループ。***: p<0.001, **: p<0.01, *: p<0.05, †: p<0.1。

なお、自身が働くのを辞めた場合の家計に対する影響ダミーのレファレンスは、「自分の収入が無くなっても、日々の生活に支障はないが、自分の小遣いや世帯の娯楽費等が捻出できなくなる」と「自分の収入が無くなっても、日々の生活に何ら変わるところはない」(n数僅少)を統合したもの。

（参考）配偶者控除等の見直しに伴う働き方の変更意向

- 配偶者控除等を満額受けられる年収の上限が、2018年1月より103万円から150万円に引き上げられたことに伴い、自身の働き方をどうするかと尋ねると、「（現在の働き方）変えると思う」が「変えないと思う」を上回った。
- 変更内容としては、「自身の収入103万円超～130万円以下に収まるよう、働く時間を増やす」（57.9%）が最多となった。

就業調整の具体的内容(複数回答)

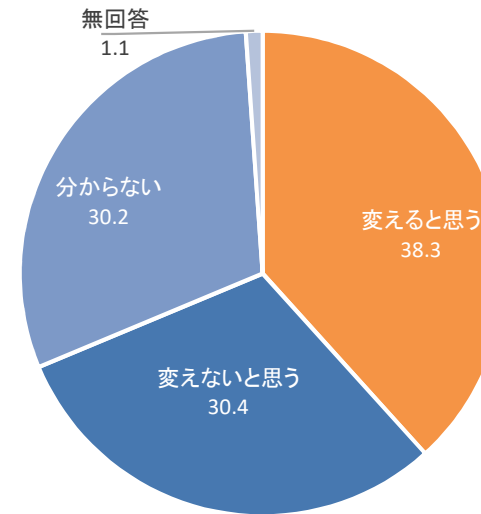
(n=就業調整を行っている短時間労働者1,741人)

	(%)
配偶者の所得税について配偶者控除が受けられるよう、自身の収入を103万円以下に抑えている	36.5
自身の収入に所得税がかからないよう、非課税限度額（103万円）以下に抑えている	27.6
配偶者の被用者保険に被扶養者として加入できるよう、自身の収入を130万円未満に抑えている	24.6
配偶者特別控除が受けられるよう、自身の収入を103万円超141万円未満に抑えている	19.1
住民税がかからないよう、自身の収入を100万円以下に抑えている	11.7
社会保険に加入しなくて済むよう、週の所定労働時間を20時間未満、月額賃金を8.8万円未満等に抑えている	11.2
配偶者の勤務先から手当（配偶者手当や家族手当等）がもらえるようにしている（103万円・130万円以下等）	10.8
社会保険に加入しなくて済むよう、週の所定労働時間を正社員の4分の3未満に抑えている	7.6
受給している公的年金が支給停止にならないよう（あるいは減額率が小さくなるよう）にしている	6.0
雇用保険に加入しなくて済むよう、週の所定労働時間を20時間未満に抑えている	4.8
所得税の適用税率を低く抑えられるよう、自身の収入を195万円以下に抑えている	1.8
その他	3.4
無回答	6.2

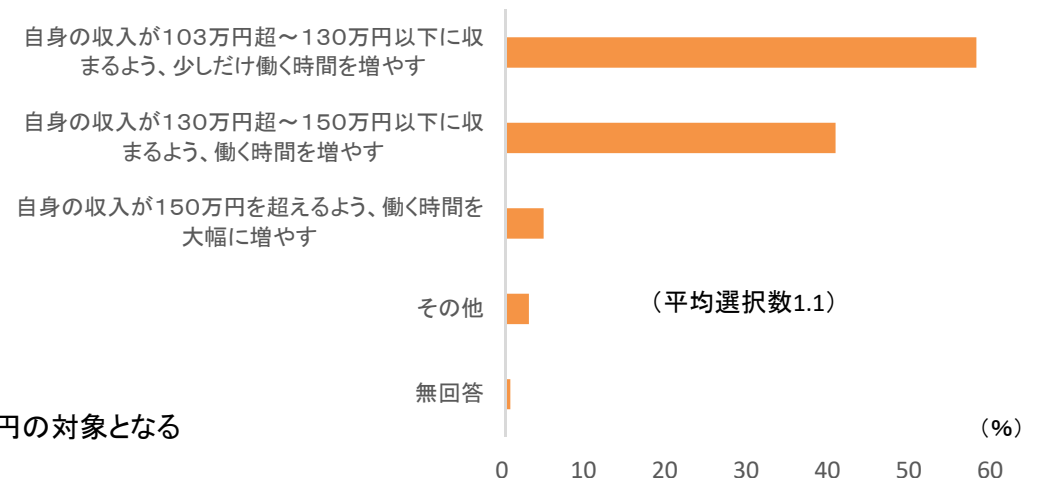
(注) 平均選択数は1.8

配偶者控除等の見直しに伴う働き方の変更意向

(n=配偶者の所得税について配偶者控除又は配偶者特別控除が受けられるよう就業調整を行っている者892人)



具体的な変更内容(複数回答)



※ 2017年の税制改正に伴い、2018年分の所得税から、所得控除額38万円の対象となる配偶者の給与収入の上限は、103万円から150万円に引き上がっている。

4. 関係団体に対するヒアリング結果

ヒアリングにご協力頂いた団体一覧

1. 第2回懇談会 (2月26日(火)15時～17時)

- ・ 公益社団法人全国ビルメンテナンス協会
- ・ 一般社団法人日本フードサービス協会
- ・ 日本チェーンストア協会
- ・ 一般社団法人日本スーパーマーケット協会
- ・ UAゼンセン(全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟)

2. 第3回懇談会 (3月12日(火)14時～16時30分)

- ・ 特定非営利活動法人しんぐるまざあず・ふぉーらむ
- ・ 全国社会保険労務士会連合会
- ・ 一般社団法人全国スーパーマーケット協会
- ・ 一般社団法人日本惣菜協会
- ・ 一般社団法人プロフェッショナル & パラレルキャリア・フリーランス協会

3. 第4回懇談会 (3月26日(火)15時～17時)

- ・ 一般社団法人『民間事業者の質を高める』全国介護事業者協議会
- ・ 一般社団法人全国生活衛生同業組合中央会
- ・ 全国コミュニティ・ユニオン連合会

《短時間労働者の多様性と保障の在り方》

- 多くの団体の説明からは、パート労働者として働く方の中には、従来から多くを占めていた主婦層のほか、シングルマザーを含めた単身者、シニア層、外国人、学生や病気や障害等の事情を抱えて働く方など、非常に多様な属性の者が含まれることが窺われた。
- 労働者団体からは、収入のある者は自ら被用者保険に加入することを基本的な考え方として、被用者保険の更なる適用拡大を進めるべきという意見があった。
- また、適用拡大を通じて、就労時間を延ばし、就労収入の増加を希望している者を後押しするとともに、現在、扶養の範囲内で就労していく者を含めて、働く以上は労使で必要な負担をし、その上で、老齢年金に加えて、障害・遺族年金や健康保険の傷病手当金も含めた被用者保険の保障を受けることで、様々なライフイベントがある中でも生活の安定が図られる状況を作っていくことが重要との意見があった。

《短時間労働者の就労促進／抑制》

- 多くの使用者団体からは、近年のパート労働市場における需給逼迫により、事業運営に必要な労働力の確保が極めて重要な経営課題になっているとの指摘があった。
- また、短時間労働者のうち、主婦層（国民年金第3号被保険者、健康保険被扶養者）やシニア層（国民年金の加入義務なし）については、手取り収入の維持を重視し、保険料負担が発生しない範囲で就労しようとする傾向が根強いとの指摘が多くあった。
- こうした主婦層等の就業行動については、企業の事業運営の制約要因となるとともに、正社員等の他の従業員の負担となっているとの指摘があった。また、こうした行動を誘発している制度的要因が、構造的に、単身者等の他のパート労働者の就労条件に対してマイナスに作用しているとの指摘もあった。
- こうした状況を踏まえて、使用者団体からは、更なる適用拡大の実施が労働力の確保をより困難にすることを懸念する意見が出されたほか、労働者団体を含めて、社会保険制度を就労促進につながるような制度設計となることを求める意見が多くあった。

《企業の社会保険料負担》

- ・ パート労働市場の需給環境や近年の最低賃金の引上げを反映したパート賃金の上昇が企業における人件費の上昇を招き、特にパート比率の高い労働集約的産業においては、経営に深刻な影響を与えているとの指摘があった。
- ・ これを踏まえて、使用者団体からは、今後の検討において、社会保険料負担の増加が企業経営に与える影響を踏まえた慎重な検討や、社会保険料負担の増加を価格に転嫁できるような環境整備を求める意見があった。

《これまでの適用拡大の影響・効果》

- ・ 2016年10月の501人以上の企業を対象とした適用拡大を受けて、多くの企業は労働力の確保を優先し、従業員の意向を重視しつつ、できるだけ労働時間を延長・維持してもらう方向で対応したとの説明があった。
- ・ こうした状況のもと、パート労働者の中には、被用者保険適用を受容した上で、保険料負担に伴う手取り収入の減少を補うための就労時間の延長と、保険料負担を回避するための就労時間の短縮という両方向の動きが発生したとの報告があった。
- ・ なお、全体としていずれの動きの影響が大きかったのかについて、使用者団体からは、就労時間を短縮する動きが目立ち、労働力不足に拍車がかかったとの意見と、就労時間を短縮する動きは限定的であったとの意見の双方があった。
- ・ 短時間労働者を多く雇用する労働集約的な産業においては、利益率が低い中、適用拡大に伴う社会保険料負担の増加は企業経営に対して無視できない影響を与えたとの意見があった。

《短時間労働者に対する適用要件等》

- 企業規模要件については、労働者団体から、企業規模によって社会保険の加入に差異が生まれることは合理性を欠くとして撤廃を求める意見があっただけでなく、使用者団体からも、公平な競争条件の確保等の観点から見直しを求める意見があった。
- 他方、中小企業経営への配慮の観点から、企業規模要件の見直しについて慎重な検討を求める意見、中小企業を適用拡大の対象とする場合には企業負担の軽減等も検討すべきとの意見や、適用した上でそれに伴う経営負担を支援することで対応すべきとの意見があった。
- 労働時間や賃金に着目した更なる適用拡大については、使用者団体からは、一層の就業抑制や人件費の増加を懸念して慎重な検討を求める意見があったのに対し、労働者団体からは、各適用要件を緩和し、全体として被用者保険の適用範囲を拡大していくべきとする意見があった。
- 健康保険の取り扱いについて、使用者団体からは、被扶養となっている者にとっては自ら健康保険に加入するメリットが乏しく、厚生年金と合わせて健康保険の適用範囲を拡大することは就労抑制につながるとして特別な対応を求める意見があった一方、労働者団体からは、被扶養者に係る医療保険給付は、保険制度全体で考えた場合には誰かが負担しているわけであり、基本的には所得がある方には適正な負担をしてもらうべきという意見があった。
- 加えて、就業促進やライフスタイルの多様化への対応の必要性を念頭に、単なる短時間労働者に対する適用要件の議論だけでなく、国民年金制度や第3号被保険者制度の在り方を含めた抜本的な検討を求める意見があった。
- また、企業による雇用判断に中立的な社会保険制度としていく観点から、従業員全体の総報酬に対して保険料を賦課するという労働保険に類似した仕組みに切り替えていくことも必要との意見もあった。

《適用事業所の範囲》

- ・ いわゆる非適用業種においても、労働者の生活の安定の観点からは被用者保険に加入することが望ましく、また、社会保険完備かは、優秀な人材できちんとした職業を希望する方が必ず確認する事項であることから、人材確保の観点からも義務的な適用事業所の範囲の拡大を進めていくべきであるとの意見があった。
- ・ また、労働者団体からは、勤務先の業種や企業規模によって、働く者の社会保険制度上の取り扱いに差異が生じるのは問題であり、業種や規模にかかわらずすべての事業所を適用事業所とすべきであるとの意見があった。
- ・ ある非適用業種の業界団体からは、5人以上雇用しているところは、收入的にも安定しており、強制適用としても問題ないとの意見があった。
- ・ また、別の非適用業種の団体からは、従業員の生活の安定を図り、必要な人材を確保していく観点から、被用者保険適用を広げていくことが重要であるが、零細事業者の経営状況を踏まえると、一律に適用を強制するのではなく、現行制度を維持した上で、経営改善を支援することで任意適用できる事業所を増やしていくべきとの意見があった。

《働き方の多様化》

- ・ 副業・兼業について、複数の勤務先における労働時間を通算して被用者保険の適用要件を判断する仕組みとする方が望ましいとの意見があった。
- ・ 雇用的自営業者の生活健康のリスク対策における課題としては健康保険、出産・介護のセーフティネット、労災がある。年金については国民年金基金やiDeCoといった既存の制度があるので、優先度が高いのは健康保険であり、具体的には、国保組合を作り、傷病手当金や出産手当金等の給付を得られるようにしたいとの意見があった。

1－① 短時間労働者に対する適用拡大についての意見（事業主団体分）

（注）各団体の提出資料・発言をもとに事務局でとりまとめたもの。

論点	団体の見解
（１）短時間労働者の就労実態や各業界の現状について	＜公益社団法人全国ビルメンテナンス協会＞ ・ 全国ビルメンテナンス協会に加盟している企業数は約2,700社、労働者数は約110万人。このうち、パート労働者が80万人。 ・ 地方では、総従業員が100名、150名というのは普通の規模。全国展開をしている企業は、総従業員何千人とか何万人というところもあるが、全体的に押し並べていくと、110万人の中の80％ぐらいがパート労働者であろうと思っている。 ・ 高齢の方を受け皿として業界は成り立っており、65歳以上が43％。業界の平均的な企業で推計したところ、使用者側だけで1万3000円の保険料負担となるが、これが給料から天引きとなったときに働く意欲の喪失という結果につながり、これだけの収入しかないのであれば、やめてゆっくりとしていたほうがいいのかというようなことにつながる危惧がある。 ・ 慢性的な人材不足に加え、適用拡大によって働く意欲を削がれるような格好のものが起こったときに、労働者がこれだけ減ってきているところに辞められると補充がきかない。そうなるとこの業界としては、M&Aとかそれこそ廃業に持っていかなざるを得ないという企業がこれから多数出てくるのではないかと。 ・ 高齢の方がお孫さんにお小遣いをあげたい、家計の足しにしたいという思いと、2時間とか3時間の清掃現場で人が足りないと言うような働きたい人と働いて欲しいという、いわば、需要と供給がマッチしているのが現状。 ・ 労働者が急に退職したり病気で来られないなど、現場に穴があいた場合には、経営幹部の方たちが現場に赴き穴を埋め、事務所に戻ってデスクワークする。地方ではそういったことが普通に起こっているというのが現状。 ・ 官公庁の入札では最低制限価格などの設定がない地方自治体であったり国がまだまだあり、最低賃金以下で契約をしなければならない物件もまだまだたくさんある。仕事を確保するためにはそこまで踏み込まなければならず、一方で最低賃金が上がり、また、社会保険全般の適用拡大、見直しがあると、経費の負担が大き過ぎるので、発注者責任、発注者側に経費負担をどこまでお願いできるかということの法整備など、環境を整えていただかないと、適用拡大に対して真面目に向かい合って議論する環境にない。 ＜一般社団法人日本フードサービス協会＞ ・ 短時間労働者の比率は従業員数の91％を占めており、その内訳は、学生が46％、主婦が32％、フリーターや65歳以上の高齢者等が22％となっている。また、主婦の年齢層は、20～40歳代が69％で、子育て年代がその中心を占めている。 ・ 短時間労働者の月額賃金について、協会調査によると8万8000円未満が71％となっている。仮に適用要件の賃金要件の引き下げなどが行われた場合、適用拡大の対象者は相当の人数に上がることが予想される。 ・ 短時間労働者の勤続期間は、1年以上が58％、3カ月未満が13％、3カ月以上6カ月未満が11％、6カ月以上1年未満が18％となっている。

- ・ 少子高齢化が急速に進行している現在、労働力の確保、特に短時間労働者の確保は一段と厳しくなっている。外食各社に人材確保として外国人留学生、就学生を含む学生や主婦のみならず、シニア世代など就労ニーズに合わせた就業形態の開発、業務プロセス全体的見直しによって、フルタイムで働けない人にも働けるような仕組みづくりを行い、こうした人材の豊かな知識あるいは経験を有効活用している企業が増加している。
- ・ 外食産業経営動向調査によると、今後の経営の圧迫要因として96.3%の企業が人件費の増加と回答。

<日本チェーンストア協会>

- ・ 業界の利益率は1～2%程度で、薄利多売の業界。
- ・ 長引くデフレを背景として、消費者は少しでも安いお店に行きたい、あるいは特売しているところを探して買い物をする節約志向が常態化しており、昨年の売り上げは2年続けて前年割れという厳しい状況。そういう中であって、人手不足を背景とした人件費アップは各社の経営を圧迫している。
- ・ 企業側からすればパート労働者の方々の確保は事業遂行上、必須。実際にパートが採用できずに店の開店を延期したとか、そういうケースも出てきている。したがって、人件費などのコストアップが経営を圧迫している面はあるが、それ以上にパート労働者の方々に来ていただくことが喫緊の課題。
- ・ 将来の年金給付の確実性について確信が持てないという問題のみならず、自分のライフスタイル、家族構成に照らしても健康保険と合わせて月々1万数千円もの負担は望まないと考えるパート労働者が多い。

<一般社団法人全国スーパーマーケット協会>

- ・ 業界は約1,000社の企業群で2万店舗あり、売り上げ規模は約30兆円。この中で中小・小規模企業が非常に多く、およそ半分が年商50億円未満、従業員が100名未満であり、保有店舗数は7割近くが10店舗以下。
- ・ パート、アルバイトの総数はおよそ35万人。全従業員に占めるパート、アルバイトの割合は約75%程度
- ・ 業界は3カ月連続で売上高の既存店前年同月比がマイナスとなっており、長期的に見れば非常にダウントレンド。10月の消費税増税や軽減税率で、事務にかかるコストが増大することが予想され、中小・小規模企業の低迷が顕著。また、中小零細企業の営業利益は1%前半から1%を切る水準で推移しており、売り上げの低迷が加わることで、直近ではより一層低下していると推察。
- ・ 年々人手不足が深刻になり、充足定員の18%の不足との結果が出ている。最も足りない部門はレジ部門で、惣菜部門、水産部門のような加工技術を必要とする部門も大変不足。また、全国的な人手不足の影響あるいは最低賃金の引き上げなどの影響を受けて、時給の上昇が続いている。人が足りないということで時給を上げざるを得ない。時給を上げてもなかなか集まっていけないというのが実態。

(2) これまでの適用拡大が、働き方の	＜一般社団法人日本惣菜協会＞ ・業界のパートタイマー比率89.6%で、外国人比率が6.4%、社員比率が4.0という比率になるのではないかと。あと、パートの中での比率は、女性労働者の方々が大半を占める。 ・有効求人倍率は平均1.54と言われているが、食料品製造業は2.78と異常な人手不足という状況。 ・食品の製造業の生産性の平均が約1000万ちょっとだが、寿司、弁当、調理パン製造等は、約500万を切るという生産性の低さがある。鮮度保持の観点から地元の製造販売会社による労働集約型産業ということで、小規模の事業者が全国各地に存在。 ・一方で人口動態、食生活の変化により市場規模は拡大をしており、一昨年は10兆円を超えた。市場規模拡大に伴い、高齢者の定年延長とか、時短労働者の活躍とか、外国人労働者の採用で、本当に苦勞しながらやっている。 ・このような中で、働き方改革ということで有休の取得、残業の削減、また、最低賃金の増加、そして消費税増税に伴ういろいろな設備投資や、食品衛生法の改正が行われ、また、HACCP導入に当たって各工場も衛生管理を充実しなければいけないという環境で、表示法の改正が連続して行っているが、これらは全て企業側のコストアップ。 ＜一般社団法人『民間事業者の質を高める』全国介護事業者協議会＞ ・当団体は、設立後約20年の時間が経っており、現在では全国で400余りの中小の介護事業者の方たちに加盟していただいている団体。当団体を含め、介護業界には6団体が存在する。 ・介護業界は、継続的な人材不足が現在も続いており、介護労働安定センターのデータによると、4年連続介護人材が不足している。 ・一方で、きちんと保険料を支払って、自分の将来のためにということで、働く時間も拡大し、収入も多く得たいという職員も増えつつあるのが現状で、先般の拡大によって、部分的にはあるが、二極化が生まれたというのが私どもの業界団体の認識。 ・介護業界の課題として、職員の安定率、継続した勤務状況についての安定化ということが非常に不安定な業界。事業所における職員の出入りが非常に激しい業界。離職を減らすため。職員向けの教育・研修・啓発、こういった活動を全国展開している。ライセンスを取得して職員になってからの教育が現在不足していると感じており、継続的な教育・研修を通じてより長く勤めていただける、戦力化をしていくということに取り組んでいる。 ・短時間労働者の属性について、女性が圧倒的に多く、8割から9割近くが女性。年齢は50歳代が平均。シングルマザーの方も業界としては非常に多い。また、手取り収入を一番気にすることによって社会保険加入に拒否傾向がある。 ＜一般社団法人日本フードサービス協会＞ ・平成28年10月以降の短時間労働者の1週間の所定労働時間について、20時間未満が69%となっている。平成23年度の調査では56.1%と
----------------------------	--

変化を含め、短時間労働者や企業にどのような影響を与えたかについて	いう結果になっており、平成28年度10月以降、20時間未満で働く短時間労働者の方々が増加している。適用拡大の影響が、第3号被保険者に影響を強く及ぼして、就労調整の強いインセンティブを与えてしまっていることの顕れではないか。 - 平成28年10月以降の適用拡大が就労調整を生み、結果として労働力不足の原因になったかどうかについても調査した結果、①労働力不足の原因となっている」と回答した企業が36%、②「どちらかという労働力不足の原因となっている」が42%、労働力不足に影響はないという回答が21%という結果になっており、①と②を合計した約8割の企業で労働力不足の原因になったと回答している。 - 短時間労働者が社会保険の適用拡大を望まない理由として、「手取り収入が減るから」が90%、「健康保険の扶養から外れるから」が79%、「配偶者控除を受けられなくなるから」が51%、「配偶者の会社から家族手当が支給されなくなるから」が47%となっている。 - 就労調整の理由にについて、厚生年金保険は保険料負担に対して老後の年金額もふえる一方で、パートで健康保険に加入していても既に配偶者の健康保険に加入している場合も多いということが挙げられ、この場合、保険料負担が増えるだけになってしまうことが多く、健康保険料を含めた社会保険料の負担と受益のバランスについて、否定的に捉えているということが窺える。 - 平成29年4月からの労使合意による適用拡大の選択肢に対して、93%の企業が適用事業所にならなかったと回答。その最大の理由は、「2分の1以上の合意がなかった」となっており、企業側としては、人手不足の現状下でできる限り長く働いてもらうことを望んでいるが、短時間労働者のほうが適用拡大を望んでいないというような状況になっている。 - 保険料支払いによる手取り収入の減少を何とかカバーしようとすると、週5時間の労働時間延長が必要になるが、第3号被保険者は専業主婦で子育てであったり家事、いろいろなところで何とか時間を捻出しながら夫の収入、家計を補助しており、週5時間単純に時間をふやせばいいではないかと言っても、なかなか現実はそうはいかない。そうなるとそういった方々が、時間を減らそうと、若干収入が減っても社会保険料の負担がないという状態にすれば手取り収入は大きくは減らないではないかと。むしろ就労時間短縮の方にインセンティブが働いてしまうというのも現実。 ＜日本チェーンストア協会＞ - 適用拡大に伴って、企業、働き手側双方に保険料負担が重くのしかかったことは言うまでもない。企業によって従業員の構成なども違うので、定量的、統計的なことは申し上げられないが、非公式に聞くと、数億円あるいは数十億円の単位でコスト増になっている企業も少なくない。利益率ぎりぎりで行っている中、極めて厳しい経営圧迫要因となっている。もしこの時間あるいは金額に着目して、さらなる拡大がされたら、小売業界にとって極めて深刻な事態を招くものと言わざるを得ない。 - 企業の社会保険料負担増については、仮に適用拡大がなければこれらを賃金に回すこともできたわけで、働く側にとってみても適用拡大は給料をもらう機会のロスになったともいえるのではないかと。 ＜一般社団法人全国スーパーマーケット協会＞ - 適用拡大の対象従業員がいた企業が51店舗以上で9割以上。26店舗以上で7割以上という結果が出た。また、対象従業員につい
---	--

(3) 現在設定されている要件によって	ては、労働時間を短縮するなどして適用外としたのはおよそ4分の1、特に調整を行わずそのまま適用したのが4分の3だった。 ・また、対応した企業の意向は、働き手さんの希望に任せるとする判断が過半数を超えている。調整を行おうとした企業は17%にとどまった。 ・これまでの社会保険適用の拡大は労働時間の短縮につながった例は少ない。 <一般社団法人日本惣菜協会> ・協会の調査によると、働く時間を少なくして適用除外とした対象者が53%、時間を延長して収入をしっかりと確保して対象になったという方が47%という結果。現状よりも働く時間を少なくして適用外と判断した人が多いということは、また労働力不足に拍車をかけるという結果になったということだと認識。 ・17年の事業者の純利益は、社会保険料のアップとして約5%の営業利益に影響があったと聞いている。 <一般社団法人『民間事業者の質を高める』全国介護事業者協議会> ・介護業界は、一般の生活水準よりも非常に低いと言われているが、どうしても社会保険に加入するということに対して抵抗がある職員が全国的に見られているのが現状。保険料を支払わないためにどういう働き方をしたらいいのだろうかという声も出ている。 ・適用されるように労働時間を延ばした者と、適用されないよう労働時間を短縮した者の二極化が進んだことによって、今まで比較的長い時間働いていた職員が短い時間に変わったというケースもあり、保険に加入する、しないというところが念頭に立っての話だが、現場で働く職員の労働時間が短くなるということで労働力が不足し、そこに採用のコストがさらにかかっている状況。通常の人材不足に、一部拍車をかけるような形で採用コストがかかっているということが現在見受けられる。 ・一方で、加入をすることによって、短時間の多様化する働き方というところにおいては、現場の勤務シフト等々を工夫する事業所さんも多数出てきており、働き手にとっては非常に多様化に対応できる形になり、かつ、保険に加入というところについても一部促進ができたという会員の声も聞かれている。 ・業界全体で保険に加入することのメリットの啓蒙というのがどこまでできているかという、まだまだ足りないのではないかなと思う。加入することによってこういう生活やこういう未来が待っているというところが、業界としてもまだまだビジョン化ができていないというのが私どもがこれから取り組むべき課題なのかなと認識している。一方で、経営者の立場からすると、そこを前面に押すことによってむしろ人が離れていくのではないかなと思う経営者も中にはいる。 <公益社団法人全国ビルメンテナンス協会> ・最低賃金がこの4年間で780円から874円へ上がっており、今後も1,000円近くまで引き上げていこうという話がある中で、地方に至ってはそこまでの契約更新をしていくだけのオーナー側にも余力がない。企業規模要件は501人のままにさせていただくか、発注者が御協力いただけるよ
----------------------------	---

生じている問題や改善すべき点、また、今後、更に適用範囲を拡大していく際の課題について	うな方向づくりをしていただきたい。 ＜一般社団法人日本フードサービス協会＞ ・ 企業規模要件について、働き方に中立なのかどうかという、非常に協会としては疑問を持っているところ。501人というバーを引くこと自体が、前回の適用拡大のときに問題だったと思う。そもそもパートで働いている方は、自分の会社が501人以上かどうかというのはなかなかわからない。勤めて初めて適用拡大の対象の事業所かどうかがでわかるわけだが、そもそも501人以上という規模が適正かどうかというのは、正直問題だと思う。 ・ 技術革新、経営革新への努力を行い、人件費、食材費、物流費など、さまざまなコスト増に対応してきたところ。しかしながら、接客、調理など、外食産業は、人的サービスがその根幹にあり、特に人件費の削減は限界にきているというのが現状。これ以上の適用拡大による事業主の負担増は、企業収益の大幅な落ち込みや赤字経営を強いられることになる。 ・ 厚生年金保険は保険料負担に対して老後の年金額もふえる一方で、パートで健康保険に加入していても既に配偶者の健康保険に加入している場合も多く、この場合、保険料負担が増えるだけになってしまうことが多く、健康保険料を含めた社会保険料の負担と受益のバランスについて、否定的に捉えているということが窺える。 ・ 社会保険の適用拡大を厚生年金、健康保険一体で考えるのではなく、例えば健康保険については、引き続き夫の扶養となることを認めることや、適用拡大に伴う健康保険料負担増に対する軽減措置なども必要だと考えている。就労調整インセンティブの解消を伴わない適用拡大には反対という立場。 ・ 第1号被保険者については、適用拡大というのはメリットだと感じる方々もいるのではないかと考えている。今の御指摘で学生についても猶予してやるよりも、むしろ適用になって払ったほうが将来の年金が多いのではないかと考える方々がいるというのは事実ではないかと感じる。就労調整も学生、主婦、専業主婦、いろいろな層があるので、それぞれの層にとって適用拡大はメリットのほうが非常に大きいというような制度であれば、検討し得るのではないかと考えている。 ・ まず適用拡大ありきで議論を行う前に、国民年金の未加入・未納問題、国民年金の空洞化対策など、抜本的な取り組みが必要。年金制度には国民の根強い不信感もあり、国民年金の空洞化対策など抜本的な議論もお願いしたい。 ＜日本チェーンストア協会＞ ・ 501人という要件は大問題と思っている。企業側から見たら501人というところで競争条件がゆがめられるし、働く側から見て従業員の規模、その大小によって社会保険の扱いが異なるのは合理的ではない。501人以上の企業にとっては、「500人以下の企業に人をとられてしまって、人手の確保が一層困難になってしまった」との声もある。従業員要件はまずもって見直すべき課題。 ・ 中小企業の経営負担への配慮であれば、適用要件に差をつけるのではなく、適用に伴う経営負担について支援するという別の政策ツールを考えることがあってもよいのではないかと考えている。メルクマールとしてどこかで線を引かなければいけない場合であっても、この500人という要件は実
---	--

態に合っていないと思う。

- ・ 金額、時間に着目したさらなる適用拡大については反対。さらなる適用拡大は、少ない手取りの人々に対する負担の追加ということになり、そこまでして働かなくていい、労働をむしろ減らす誘導になってしまうのではないかと考えている。
- ・ 配偶者控除の引き上げを要望してきて、昨年から150万になった。しかし、働き手からすればあちらの壁が遠のいても、社会保険の壁が残っていれば、結局、就労調整が働くことは変わらない。協会としては、就労調整防止の観点からは、制度間の整合性を持って、例えば社会保険について150万への引き上げを要望している。
- ・ 現行制度の拡大による強制加入にこだわらず、任意の加入を広げていく選択肢も政策としてあり得るのではないか。

＜一般社団法人全国スーパーマーケット協会＞

- ・ 多くのパート、アルバイトの労働力に支えられ、かつ、決して順調とは言えない経営を強いられている中小スーパーマーケットに対して、社会保険料の負担がふえるということは大変厳しい。
- ・ 社会保険の適用拡大は今の時点で考えてみると非常に困難。これは決して経営者がやりたくないということではなくて、1%の純利益の中でそれ以上の経費をかけるということは、大変厳しいということ。
- ・ 企業負担を軽減する措置とか、あるいは国家予算を大きく見直していただくというような切り口も必要なのではないか。

＜一般社団法人日本惣菜協会＞

- ・ 適用拡大は特に地方に多い中小企業者への企業負担の増大ということで、経営が悪化するおそれがある。また、地方の短時間労働者の雇用機会を失わせることになり、人手不足による業界発展の阻害要因にもなるのではないかと認識。
- ・ 現行制度の適用拡大にすることは、短時間労働者や事業者の負担増大を示しており、特にこの時期に企業経営に大きなダメージを与えるのは確実。また、働きやすい環境を整えることとは逆行するという結果が出ているため、本件につきましては慎重な対応をお願いしたい。

＜一般社団法人『民間事業者の質を高める』全国介護事業者協議会＞

- ・ 適用拡大の対象となった事業所の中には、シフトの効率化とか、そういったところによって保険料の負担の偏りを抑えるなど、工夫されている事業所も多々ある。
- ・ 人の出入りが多い業界ということもあるので、できれば保険料率とか、あるいは税との制度の何らかの統一化、あるいは連動等々で工夫をしていただければ、中小の事業所としても非常にありがたいという声は聞かれている。また、この適用の範囲を拡大することによって、保険料率を下げても幅広く徴収するところについては、業界団体としても非常に賛成という声が聞かれている。

1-② 短時間労働者に対する適用拡大についての意見（労働者団体分）

（注）各団体の提出資料・発言をもとに事務局でとりまとめたもの。

論点	団体の見解
（１）短時間労働者の就労実態や各業界の現状について	＜UAゼンセン＞ ・ 組合員は約178万人、うち100万人強がいわゆる短時間組合員。うち、女性は約85万人。 ・ 短時間組合員の属性について、男性の平均年齢は46.4歳で、若年層、30代未満と60歳以上の方が多い。独身は70.5%。女性は平均年齢47.6歳で、30代、40代、50代といったいわゆる主婦層が多い。独身は32.6%。 ＜特定非営利活動法人しんぐるまざあず・ふぉーらむ＞ ・ 離婚件数と離婚率はここ数年は下がっており、最近では22万組ぐらい。母子世帯数は大体横ばい。 ・ 日本ではひとり親家庭の相対的な貧困率が非常に高く、50.8%であるということが言われており、その特徴として就労率は非常に高い（81.8%）。また、就労収入は若干上がってきており、10年前が170万円、5年前が180万円で、平成28年で200万円。 ・ パート（短時間）で働いている場合、月収10万円ぐらいで働いている方が非常に多い。短時間で通勤時間の短い仕事につく傾向がある。シングルマザーだから、被扶養の範囲内で働く必要はないが、労働市場に用意されている仕事は被扶養（者向け）の仕事なわけで、ここに吸い込まれていく。 ・ これ以上働くといろいろな壁があると思っておられ、不利になるかもしれないとか、子供との時間が減るのもかわいそうとか、いろいろなことをおっしゃる結果、教育費の不足であって、子供に十分な教育を受けさせるような余裕がないということになる。また、パートで働いていらっしゃる方というのは、その職場でいろいろな人間関係にさらされるのでいい人間関係のところだったら、そこに長くいたいという気持ちになり、移りたくないんだということをおっしゃることもある。 ・ 健康保険料を払えず保険証がない世帯や、国民年金の保険料を払えず非加入と答えている世帯がある。医療費助成制度があっても、医療保険への加入が経済的に難しければ受診できない。 ・ シングルマザーの場合、配偶者控除の壁、社会保険適用の壁、児童扶養手当の全部支給の壁、住民税非課税ラインの壁、児童扶養手当の一部支給の壁のために、収入が押し下げられてきたというのがシングルマザーの現実。 ＜全国コミュニティ・ユニオン連合会＞ ・ 全国ユニオンというのは、個人加盟の労働組合の連合体で、約2,800人が加入している。 ・ 短時間労働者の属性として、外国人とか高齢者の方に加えて、最近では精神障害等でお休みをされて、その後、再就職をする際に、なかなか正規で働けないということで、非正規で、病気や一定の障害を抱えたまま短時間で働くという方も非常に多くなっているという印象。 ・ 加入要件を満たしているにもかかわらず加入していないというような声を、未だにたくさん寄せられている。

(2) これまでの適用拡大が、働き方の変化を含め、短時間労働者や企業にどのような影響を与えたかについて (3) 現在設定されている要件によって生じている問題や改善すべき点、また、今後、更に適用範囲を拡大していく際の課題について	① 同じ派遣先で就労を継続しているにもかかわらず、系列の複数の派遣会社を2ヶ月毎に退職して再就職しているように処理して社会保険加入を免れていた。 ② 会社を分割してそれぞれを500人以下とすることで社会保険加入を免れていた。 ③ 外国人労働者に対して、社会保険への加入を希望しない旨の書面を作成し、署名・押印をさせていた。 ④ 産前休暇に入る直前に社会保険未加入であることを知り、遡及加入を申し出た。しかし、2年間遡及加入すると高額になるため支払えず、出産手当金の受給が滞っている。 <UAゼンセン> ・「労働時間を増やした人が多い組合」、「労働時間を変更しなかった人が多い組合」、「労働時間を減らした人が多い組合」、それぞれ3分の1程度の割合。(流通部門、総合サービス部門の組合を中心に、2016年11月～2017年1月実施した緊急アンケート結果より) ・扶養範囲を超えないように働くために労働時間を減らして、いわゆる年末に休みを調整したりして、人手不足と業務負担増につながっているという意見や、適用拡大自体は理解するけれども、税制との違い等々で現場では非常にわかりづらいという意見、長時間働けるようになってよかった、寡婦の方には新しい働き方の選択の機会がふえてよかったというような意見があった。(同アンケート結果より) ・働く時間を短くすると、職場に迷惑がかかるということもあり、時給を上げなくても結構ですというような方も出てきている。 ・短時間勤務の組合員が時間調整をした結果、それを補うために正社員組合員たちに荷重が非常にかかっているという話も出てきている。 <UAゼンセン> ・基本的には収入がある方にはしっかりと社会保険の適用をしていただきたい。現在の社会保障制度には就労抑制をする機能があると思うので、被用者には被用者保険が適用されることを前提として、年金で言えば1号被保険者、3号被保険者のあり方を含め、将来ビジョンをしっかりと検討していただき、全体として就労促進につながる制度を構築していただくことを望んでいる。 ・適用拡大については、厚生年金と健康保険、それぞれ違いがあるので、それぞれに合わせてなぜ適用拡大が必要なのかということをしかりと論議をしていただきたい。 ・企業規模要件については撤廃すべきである。やはり労働者の側に立ってみると、同じ収入、労働時間で働いていて、勤め先が変わることによって年金に加入できるとか加入できないということについては、納得性がないのではないかな。 ・収入要件については基本的には所得がある方には全員加入をしていただくという考えではあるが、現状の制度を前提とすると、最低賃金とか、1号被保険者、3号被保険者とどう整合性をとっていくのかということを整理した上で、そこに整合的な金額となるよう慎重に検討をしていく必要があるのではないかな。また、決まった際には扶養者の基準も同じ基準にする必要があると考えている。
---	---

- ・ 労働時間要件、勤務期間要件、学生の適用除外等々については、これも適用拡大をしていく方向性で、ただし、いろいろ実務面で障害がないような仕組みにすることを前提に検討をしていただきたい。
- ・ 企業の負担を軽減し、いわゆる収入調整の問題等のことも踏まえて、キャリアアップ助成金の拡充や、税・社会保障一体として、就労抑制がなく、就労促進につながる仕組みで適用拡大を図っていただきたい。
- ・ 健康保険について、保険制度全体で考えたときに、現状の被扶養者の方が医療リスクで保険を受ける場合は、誰かが負担をしているということには間違いないわけで、その負担をどういう形でしていくのかということを慎重に御検討いただきたい。適用拡大して低い保険料の保険者がふえてしまう健康保険組合もあれば、その被扶養者が外れて財政的にはプラスになる健康保険組合もあり、全体で考えていただいて、我々としては基本的には所得がある方は適正な負担をした健康保険制度にすべきだという考え。

＜特定非営利活動法人しんぐるまざあず・ふぉーらむ＞

- ・ 社会保険の適用拡大に賛成。ほかの壁とも関係するが、働く時間を長くして、就労収入を上げたいと思っている方がいるが、そのことをどう企業の中とか官公庁の中に実現するのかというのが必要。その結果、収入が上がっていくという道があり、働き手の不足の中で総労働時間が上昇することにもなっている。
- ・ もう一つ、被扶養の立場で社会保険の適用になっていない者について、働く以上は、企業主も、働いている方も社会保険料を払うという道筋をつくっていくことが、2階建て部分の年金があるということで老後の安定等大きな支えになる。また、傷病手当金が受けられるとか、障害年金の厚生年金の可能性とか、遺族年金等が基礎年金部分だけでなく出るというようなことで、不安定な生活の中により安定した部分ができる。

＜全国コミュニティ・ユニオン連合会＞

- ・ 将来より今という方々の考え方というのは、現時点で得ている賃金そのものが多くないということに問題があるのではないかと思う。これは労働組合の課題でもあるが、同一労働同一賃金をこれからも推進をしていくというスタンスがないと、働いている人の負担が多くなっていくという状況、その負担感を募らせていくという状況というのは変わっていかないのではないかと思う。
- ・ ライフスタイルが多様化していく中で、世帯を条件にして設定している今の年金制度については、やはり無理が来ているのではないかなという印象を持っていて、これはやはり世帯から個人へという、個人という単位に切りかえていくということを、国としてそういう方向性なんだということを示していただくことが必要なのではないか。
- ・ 年金制度に対する不信感がいまだにすごく根強い状況。払っていても結局もらえないのではないかということを考えている人たちは非常に多いという印象を持っている。そうではないのだということと、必ず年金というのは将来はね返って自分のところでもらえるのだということとあわせて、社会保障の考え方、相互扶助、みんなで助け合いながら、それぞれ応分の負担をして老後の生活なりを支えていくという基本的な考え方をもっと周知をしてもいいのではないか。

- | | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">・保険料の徴収方法そのものも将来的には見直していくことは考えたほうがいいのか。例えば、労働保険では賃金の総額に保険料を掛けて、それで毎年年度更新という形でやっているが、場合によってはそれに類するような取り扱いということも検討に入れてもいいのではないか。逃れられないというようなやり方も場合によっては必要なのではないか。・会社側だけではなくて、働いている方にもあると思うが、目の前の損得勘定だけを考えて、社会保険に入ったほうが得だろうとか、そういうような考え方にどうしてもなってしまう。それは社会保険の考え方としてそもそも違うのだということで、そういう両者の意識というものを根本からなくし、そこを逃さないような保険料の徴収の仕組みは必要なのかなと思う。・社会保険に適正に加入させようというよりも雇用でない働かせ方を増やそうとしていることを危惧する。 |
|--|---|

2 適用事業所の範囲についての意見

(注) 各団体の提出資料・発言をもとに事務局でとりまとめたもの。

論点	団体の見解
(1) 現状	＜全国社会保険労務士会連合会＞ ・社会保険労務士会の前年の登録者数は全国で4万2039人で、年2.2%ぐらい増えている。内訳として、開業登録をして実際に社労士の業務を専門としているのが2万6422人で全体の62%。社会保険労務士の資格を持って、社労士事務所及び一般企業の中で仕事をしている勤務内社労士が37%で4割弱。 ・基本的には個人事務所だが、最近は社会保険労務士法人として法人の事業所が増えてきており、現在1,640ぐらい。 ・現状、5人以上の職員を雇っている社労士事務所は任意包括適用されていると思われる。法人化していれば1人以上でも社会保険に強制加入となる。 ＜一般社団法人全国生活衛生同業組合中央会＞ ・生活衛生関係営業というのは、理容、美容、クリーニング、飲食業など、国民生活に極めて密着した営業で、「生活衛生関係営業の運営の適正化及び振興に関する法律」に基づいて政令で規定された18業種をいう。 ・生活衛生業について、国内の全事業所560万の約2割で、124万事業所ほど。中小企業、小規模の事業所が多く、個人事業者が64%を占めており、その個人事業者のうちの92%が従業員4人以下の事業所。 ・人材確保の状況について、昨年10月から12月期に実施した日本政策金融公庫のアンケート調査によると、一番比率が高いのは、変わらないという62.7%で、次に、人材確保をしにくくなったというのが36.7%（回答数：3,061人） ・従業者の確保がしにくくなった理由、これは複数回答で、一番多いのが、新規に募集しても応募がない、少ないという81.8%、次が新規募集の際に求められる待遇面（給与・休暇等）の水準が高いで37%。その次に高いのが、新規に雇用した者が定着せずに辞めてしまうで30.9%（回答数：1,115人） ・従業者の過不足感について、一番比率の多いのは、適正で56.7%。次に、やや不足というのが24.4%、不足だというのは15.4%。やや不足ということで、不足は傾向としては言えるのだと思うが、適正だ、こんなものだろうと思っている事業者の方も多い（回答数：3,061人）
(2) 適用事業所化すること	＜UAゼンセン＞ ・労働者の側に立てば、同じ収入、同じ労働時間でも、勤め先によって年金に加入できるとか加入できないということについては、納得性

との影響や課題と今後の要望事項

がないのではないか。あわせて、現在非適用となっている5人未満の事業所についても、同じ考え方から適用していくべきではないか考えている。

＜全国社会保険労務士会連合会＞

- ・社会保険が実際は強制加入でなければいけない企業であるにもかかわらず、進まないのは、会社負担の問題が一番大きいかと思っています。
- ・個人事業で16業種に該当する場合ということで社会保険から除外されているところもあるが、例えば農業法人というの最近広がってきているが、農業法人だけではなくて、農業、畜産含めて適用することによって、働いている方の生活が安定すると思っている。
- ・就職先の規模や業種によって社会保険制度の加入できるのかできないのかということによって不公平が生じるのは間違いない。
- ・優秀な人材で、きちんと働きたい、安定した職業を希望するという方は、社会保険完備かどうか必ず確認する。社会保険の適用拡大はマスト。社会保険に加入することによって、傷病手当金の生活の保障や、公的年金について国民年金の約倍の年金が支給されるというところから、推し進めていくべき。
- ・社会保険労務士会としては、個人事業所で5人以上であれば強制加入になったほうが、そこで働く人にとってもよろしいのではないかと考えている。
- ・社労士事務所として5人以上の職員が働いているところは、社会保険の負担について収入的にも安定しているので、問題はないと思う。

＜一般社団法人全国生活衛生同業組合中央会＞

- ・厚生年金保険、健康保険の適用を受けるということになれば、従業員は将来受ける年金がふえ、保険料は事業主との折半となることから、国民年金などと比較すると、恐らく少ない金額、少ない負担ということで従業員にはメリットがあるのだろうと考えている。このため、法定福利への加入は従業員の生活の安定につながるので、人材確保にもよい影響があると考えている。
- ・生活衛生業の個人事業主が適用拡大になった場合の課題について、1つは社会保険料の負担、2つは、従業員5人が社会保険に加入した場合には、事業主負担は年間で約130万円、一方で個人事業主の平均の営業利益は約291万円で、年収の約45%の事業主負担が新たに生じてくる。これは経営の悪化も懸念されるぐらいの影響がある。
- ・生活衛生業は、個人事業主もみずから店頭に立って仕事をしているということが小規模のお店では多く、早朝の仕入れ、開店から閉店までの営業、そしてお店が終わった後、経営の管理事務なんかも実際行っている。ここに社会保険の適用拡大ということになると、社会保険手続きの事務負担も加わり大変。
- ・生活衛生業が適用業種となった場合の懸念点について、常時雇用者を4人以下として適用から外れようという雇用調整が横行する可能性がある。アンケート調査で少し聞いてみたら、頭数を減らして適用除外になろうという答えが一番多かった。また、雇用調整の結果、適正な人員が配置されないと衛生管理がおろそかになる恐れもある。

- ・雇用調整により業員が少なくなると、その分の仕事を事業主とか家族従業員が長時間労働によって補うということになりかねない。
- ・雇用調整によって人手が不足するということで、営業時間を短縮して対応しようというところも出てくると思われるが、そうすると収益は当然減少するので、事業主負担が払えないということで、雇用調整廃業になるのではないか。
- ・適用拡大によって事業主負担をどうやって賄うかというときに、従業員の給与を抑制することも十分考えられる。給与そのものを下げなくても、昇給が見送られるとか、働く方にとっては不利益になっていく可能性がある。
- ・生活衛生業は、総理官邸からも、生活衛生業、サービス業の収益力を上げ、生産性を向上しないといけないということで、補助金などもいただいて、今、徹底的にてこ入れをしているという状況。そのような中、社会保険適用拡大によって、事業主負担を含む人件費の比率がますます拡大するということになると、生産性にもやはり大きな影響を及ぼす。
- ・業界としては社会保険の加入は勧めるべきであるというのは、総論的には了解をしているところ。個人事業主であっても、社会保険制度のメリット、福利厚生の上という観点から、労使で合意の上で加入している事業所も少なくない。
- ・美容師の資格を持った方を従業員に採用しようとしても、美容師の養成学校、美容学校は社会保険の適用事業所以外には生徒を紹介しないというようなことが今起こっており、このため、特に16業種の中でも美容業界におきましては社会保険適用を義務化すべきではないかというような意見も上がっている。
- ・しかしながら適用拡大によって事業主の保険料負担がふえるということは、多くの小規模の生活衛生の営業者は、その経営実態から見ますとなかなか非現実的な負担と言わざるを得ないというのが業界の認識。年金制度は将来のための制度で、適用拡大による経費負担によって社会保険廃業とか社会保険破産などが零細な個人事業主に起こらないように、現在の生活が脅かされないように検討が進むことを祈っている。
- ・福利厚生を充実して従業員の満足度を向上するとともに、新規従業員を確保していく観点から、特に法定の福利制度（厚生年金、健康保険等）への対応、受け入れが必要である。一方、事業主負担を賄うことが困難な状況にある事業者に強制的に適用するということは現時点ではできない。

また、現在、生活衛生業の収益力、生産性の向上、働き方改革を進めるために、総理官邸、厚労省からも御指導、補助金・助成金等をいただき、業界の体力向上を全業種一丸となって今取り組んでいる最中であるため、現行制度を維持しつつ事業主負担に対応できない事業者の経営改善を支援して、法定福利の適用を進めていくということに前向きに取り組んでいくというのが私ども業界の考え方。

3 多様な働き方（副業・兼業、雇用的自営等）についての意見

（注）各団体の提出資料・発言をもとに事務局でとりまとめたもの。

論点	団体の見解
（１）現状	＜一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会＞ ・国内にフリーランスは440万人いて（リクルートワークス研究所のデータによる）、就労人口の7％に当たる。 ・そのうちの300万人が独立系フリーランス（※協会の定義では、特定の会社や組織の看板を使わない形、特定組織に専従しない形で自分の名前で仕事をして対価を得ている方のこと。法人成りしている経営者、個人事業主、開業届を出さずに各種オンラインサービスを使い、すき間の時間で業務委託の仕事をしている方も含む）で、140万人が副業系フリーランス（※協会の定義では、パート・アルバイトも含めどこかと雇用関係を持ちながら、プラス自分の名前で業務委託等により仕事をしている方のこと）と言われている。 ・フリーランスになった理由は、裁量、場所、時間の自由、能力発揮の機会、ワーク・ライフ・バランス等を求めてフリーランスになった方が非常に多くいる一方で、自身の健康、子育てとの両立、勤め先の事情、介護との両立、そういった非自発的な理由でフリーランスになった方もいる。フリーランスがふえているが、その大きな割合を占めているのはいわゆる副業系のフリーランスではないか。 ＜一般社団法人『民間事業者の質を高める』全国介護事業者協議会＞ ・兼業・副業はいろいろな事業者さんで起きている。その中で、正規雇用への誘導ということについては、どの加盟企業も行っているのが現状。一方で、兼業している状況を見ると、あるところでは昼間中心に働いて、お休みの前の日とか時間の余裕があるときには夜専門でお仕事をしている、こういう働き方をして一定の収入を得ている介護職員というのは非常に多い。この2つの収入を足すと、1つの事業所で正規雇用で働くよりも実は収入が多いというところで、そういう働き方を選んでいる介護職員もいる。
（２）課題と今後の要望事項	＜UAゼンセン＞ ・副業・兼業について、一つの企業で15時間、一つの企業で15時間働けば、通算30時間働くわけなので、そういった仕組みを構築していただくことを望んでいる。 ＜一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会＞ ・柔軟な働き方を選びたいのに踏み出せない、もしくは続けられないという人がたくさんいる。フリーランスの課題としては仕事上のトラブル対策、仕事上のリスク対策、そして生活健康のリスク対策があり、生活健康のリスク対策の中で非常によく上がる問題が健康保険、出産・介護のセーフティーネット、労災といったところ。

- | | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">・シニアの方も誰もがフリーランスになり得ることもあるし、一億総活躍の中で子育て中の女性とか、介護と両立する男女問わずそういった中で誰もが自律的なキャリアを築く、フリーランスになり得る可能性があるということで、働き方に中立な社会保険制度の実現をしていただきたい。・協会が一番実現したいことは国保組合をつくること。厚生年金は国民年金基金やiDeCoで支援制度があるのでまずはその周知を優先し、労災に関しても協会で所得保障制度を提供しているので、優先度が高いのは健康保険。国保組合をつくることができれば、傷病手当金や出産手当金等の給付を考えていけるため。・法人化については、法人設立時の資金や、リテラシーという問題もありハードルが高い。独立が一方向ではなく、一時的に例えば子育てとか介護と両立するためにフリーになったけれども、また会社員に戻るとか、双方向の流動化できる社会が理想と思っており、会社をつくって、たたんでということをわざわざしなくても、同じように社会保険適用されるほうが望ましい。 |
|--|---|

5. 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ありました。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くありました。【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する。
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する。【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。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。【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】

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。
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。 ・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が否か確認し、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、 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、労働時間を延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業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業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)。 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。	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 が懸念されるところである。 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。
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、その人の分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。	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、 管理には非常に苦労します。 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で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？

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。
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ありすぎる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くありました。	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っています。 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、及びこれにあわせて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ありました。実際500名は超えてはいませんが、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週所の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りと好意的であった。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いる場合も多い。	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、旦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ので、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、分社後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、会社負担分は大人り小なり影響してくると思われます。
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の意味合いでの導入、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	対象職員が各小中学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やいました。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)の支出もおさえしていくべきである。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はあります。
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おり、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。	短時間勤務者の方は、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)では体がきつい、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います。	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無かった。	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:社員の福利厚生の実施のため 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思う。	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、同じ事が起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、基準値以上か未満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。	事前に参加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の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。
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昇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は必須。
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。
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願っています。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、特段の苦労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いと考え、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。 (苦労)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「働くだけ損をする」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。 労使合意で苦労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」と感じることは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不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 became 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労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。	グループ職員の一人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おりません。	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にかけた上で、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	親会社が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えることで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ご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ると判断した。実際、短時間で社保加入できるよう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「もうようになつてわかるけど、入っておいの方がよい」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に考え、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、回避したいと思うのは普通とは思う。

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でも記入しましたと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た。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人を超えるのも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らる環境にしたい。 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、つまりあえ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、とても柔らかな対応をしてくれています。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おり、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ったの提案でしたので、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。
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勤めており、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っています。
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、社会保険がいや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名と少なかった為、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と思っても、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人抜けた際、皆の協力で3人で回すことができて、扶養内におさまるように賃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な考えた結果、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を考えを正直に伝え、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人とも旦那さんの職場に何度も問い合わせしてくれて、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歳をこえましたが、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増加してきます。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そ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・曜日が必ずしもぴたりと一致せず、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るつもりで考えています。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。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年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、貢献度の高い方を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が。）
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。	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	・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。 ・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。 ・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。	・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。 ・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。 ・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。 ・職員は、個人のスキルや長所短所はいろいろである。 ・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。 ・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。 ・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。	・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。 ・故に、採用についてはスキル優先（人柄を含む）である。 ・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。 ・その中で、産休・育休職員は、7～8人常時いる状況である。 ・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。 ・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。
104	医療・福祉	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。	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われず。	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。
105	複合サービス事業	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が始められそうだったため。	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もらえました。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。	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。
106	その他のサービス業	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。	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。	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ったため、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。
107	製造業	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ったので、労使協議し、導入することになりました。	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望まれていた事もあり問題はありませんでした。	会社としては福利厚生の一環として考えております。
108	製造業	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向上に資する為。その狙いは実現したと評価しています。	・個別に意見を聞く範囲では、喜んでくれました。 ・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。	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。

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に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の向上を図ることにもつながると考え、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の実を指しているため、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てい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、ある程度希望にそいうことになりました。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なりました。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事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こと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、加入してもらうことにしました。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ない点は苦労した。	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ら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で何社か見ていた。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名なので何とかないと判断した。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、随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、会社で別の名目に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	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。 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憚りがありました。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の変更に必要となると思案し、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。 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「数名は今後と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。 要件を満たさない備員は本年3月末で退職し、その影響もあってか、要件を満たす数名も退職し、今後も現場に勤し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。	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。 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、福利厚生の実現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。	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ったりもし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。 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。 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くある筈だと確信しています。 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。 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。
136	医療業・保健衛生	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、加入により勤労意欲や長期の雇用を期待できると考えた。	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。	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。
137	教育・学習支援業	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。	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。	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。
138	社会保険・社会福祉・介護事業	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。	社会保険に加入したことによって不安なく仕事ができ、また、その他の従業員の賛同も問題なく得られた。	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。
139	金属工業	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。	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。	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。
140	飲食料品以外の小売業	パートタイムでも長時間働いている人が多かったので。	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。	正社員数が多くなかったので負担の増加については、特に考えてなかったです。
141	宿泊業	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います。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。	社会保険への加入を希望しないスタッフにとっては、迷惑な話でしかありません。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。	
142	医療業・保健衛生	○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つながると思った。 ○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。）	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たとありがたいです。	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。
143	社会保険・社会福祉・介護事業	正職・パートにかかわらず、同一労働であれば社会保障は同一に受けてよ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。	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、理事長も説得しました（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。	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。
144	木製品・家具等製造業	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）少なくなった為、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。	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。	

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

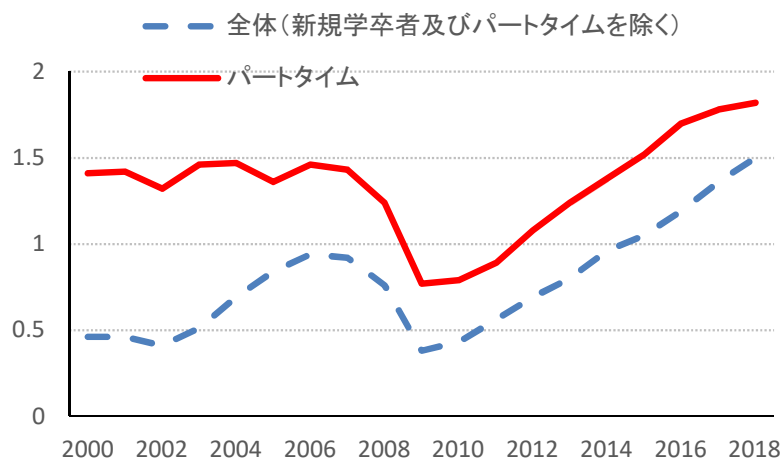
項番	業種	1. 御社において、制度的には導入が任意であったにもかかわらず、短時間勤務の従業員であっても、社会保険（厚生年金保険・健康保険）に加入させることにした狙いやきっかけを教えてください。また、その狙いは実現したかどうか、差し支えない範囲で教えてください。	2. 社会保険に加入することについて、短時間勤務の従業員の受け止めはどのようなものでしたか。また、制度導入には労使合意が前提となっていますが、その際に苦労された点があれば教えてください。	3. 短時間勤務の従業員を社会保険に加入させる判断をするにあたって、社会保険料負担の増加もあったと思いますが、これについてどのように考えましたか。
145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

6. 今後の対応の可能性

近年の雇用環境

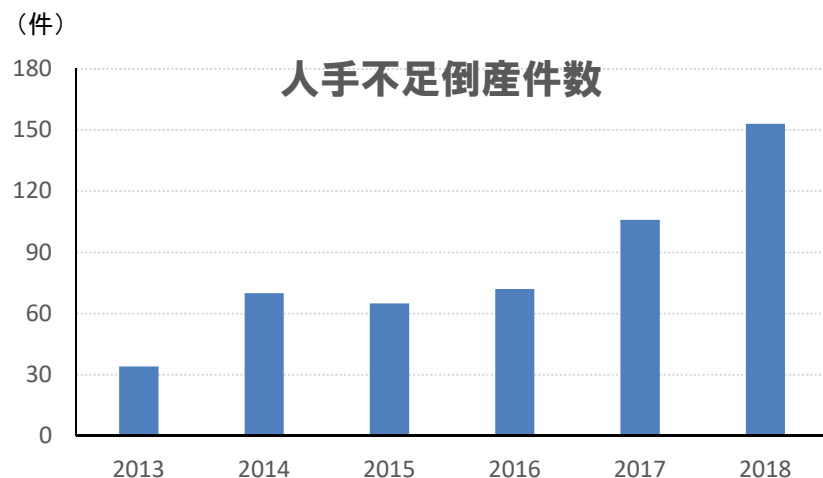
- 近年、パートタイムの有効求人倍率は年々上昇しており、長期的に見ても非常に高い水準にある。
- こうした中、企業の人手不足感が強まっており、特に短時間労働者を多く雇用する業界においてその傾向が顕著となっている。また、企業規模が小さくなるほど、人手不足感が強い。

有効求人倍率



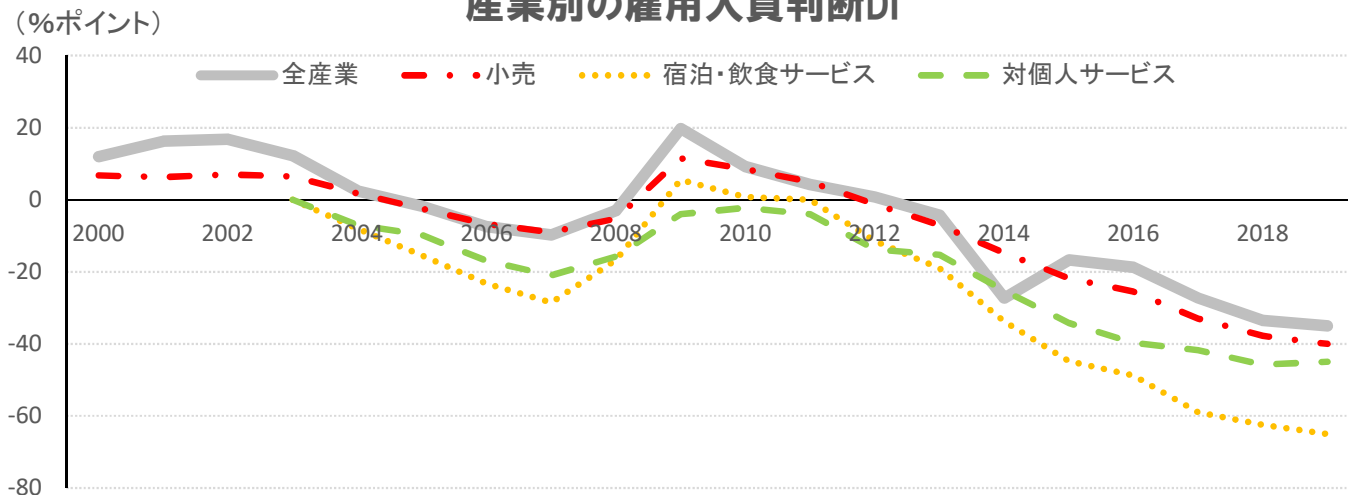
(出所)厚生労働省「一般職業紹介状況」

人手不足倒産件数

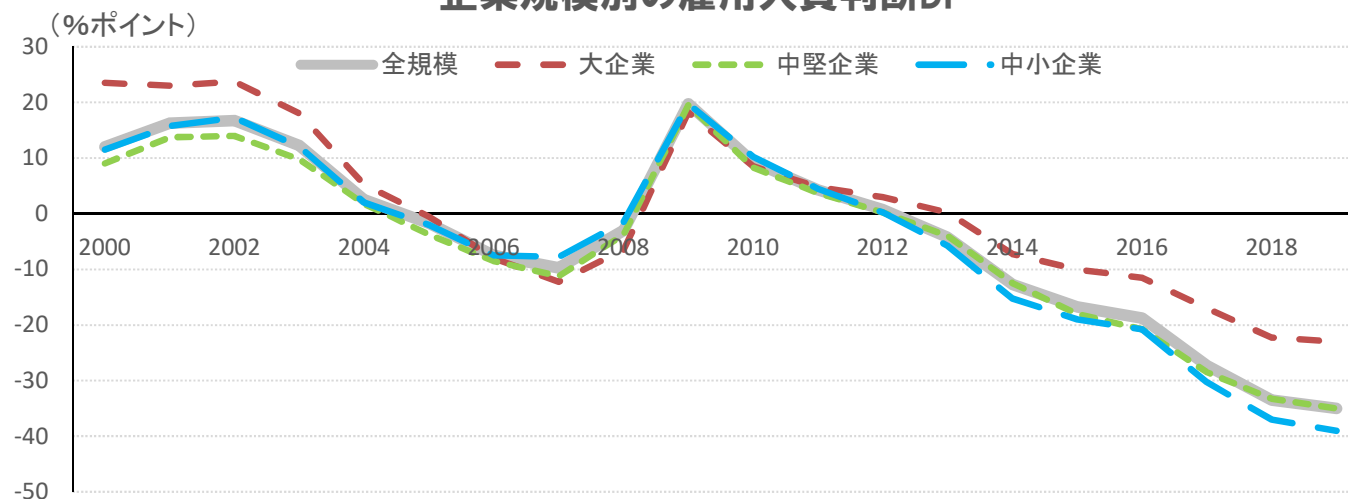


※ 従業員の離職や採用難等により収益が悪化したことなどを要因とする倒産(個人事業主含む、負債1000万円以上、法的整理)を「人手不足倒産」と定義
(出所)帝国データバンク「人手不足倒産」の動向調査

産業別の雇用人員判断DI



企業規模別の雇用人員判断DI

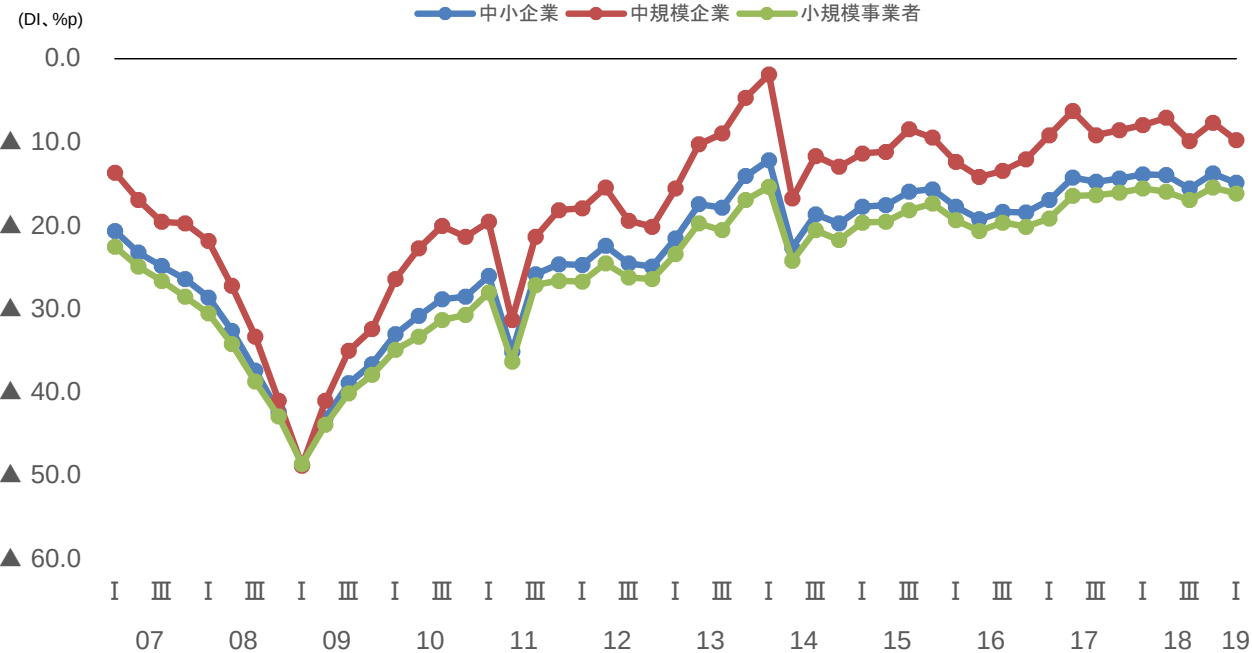


(注)雇用人員判断D.I.は、「過剰」(回答社数構成比)－「不足」(回答社数構成比)。

(出所)日本銀行「全国企業短期経済観測調査」

中小企業の経営環境

企業規模別業況判断DIの推移

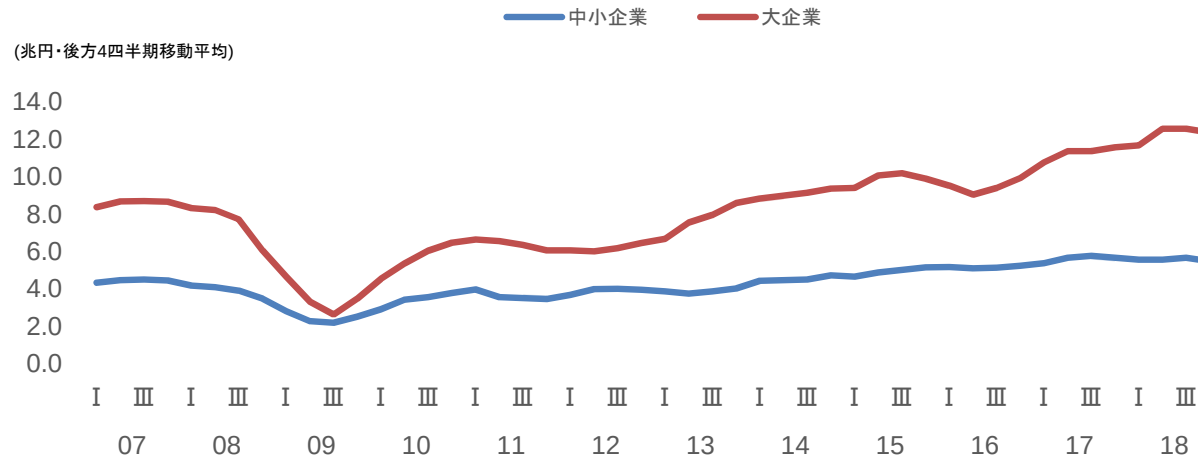


資料：中小企業庁・(独)中小企業基盤整備機構「中小企業景況調査」

(注) 1.景況調査の業況判断DIは、前期に比べて、業況が「好転」と答えた企業の割合(%)から、「悪化」と答えた企業の割合(%)を引いたもの。

2.ここでは、中小企業とは中小企業基本法第2条第1項の規定に基づく「中小企業者」、小規模事業者とは中小企業基本法第2条第5項の規定に基づく「小規模企業者」、中規模企業とは中小企業から小規模事業者を除いた企業をいう。

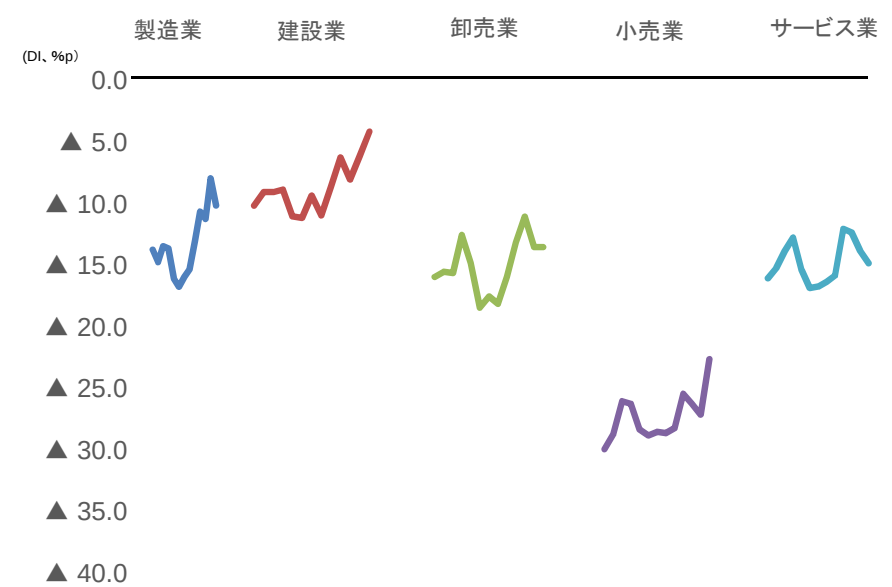
企業規模別経常利益の推移



資料：財務省「法人企業統計調査季報」

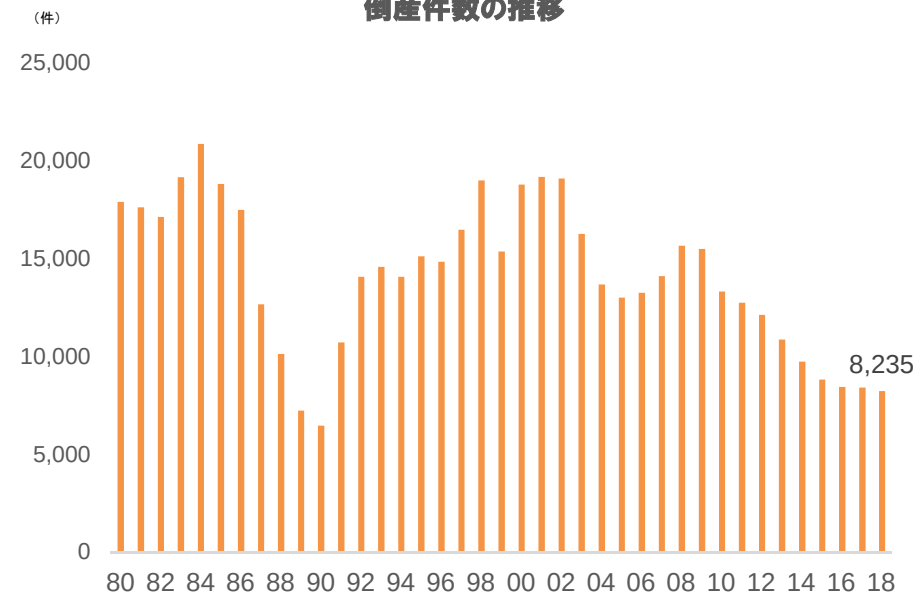
(注)ここでいう大企業とは資本金10億円以上の企業、中小企業とは資本金1千万円以上1億円未満の企業とする。

業種別業況判断DIの推移



資料：中小企業庁・(独)中小企業基盤整備機構「中小企業景況調査」(注)2015年1-3月期～2018年1-3月期。

倒産件数の推移



資料：(株)東京商エリサーチ「倒産月報」

他制度における中小企業への適用の経緯

1.労働基準法

① 法定労働時間週40時間制

- ・昭和22年法制定 週48時間制(法32条) ※ただし常時使用の労働者が「9人以下」の商業、接客娯楽業等については、週54時間制。
- ・昭和62年法改正 週40時間労働制を本則（法32条）に定める。労働時間の実態を踏まえ政令により「段階的適用」（法附則131条）。一定の規模以下、一定の業種は、政令にて一定の猶予期間を設定できることとされた（法40条）。
- ・昭和63年 週46時間制実施（法附則131条）。ただし一部事業には猶予措置（週48時間）、特例措置（週54時間）を設定。
- ・平成 3年 週44時間制実施。猶予措置（週46時間）と特例措置（週48時間）の時間短縮。
- ・平成 5年 常時使用の労働者「100人以上」の事業場の週44時間制実施。
- ・平成 5年法改正 週40時間労働制の平成6年4月1日実施と、猶予措置は平成9年3月31日までとすることを制定。特例措置の時間短縮。
- ・平成 6年 週40時間制実施。猶予措置（週44時間）と特例措置（週46時間）は時間を短縮するものの引き続き設定。また、一定の従業員規模の事業所には、従前の時間要件を継続させる1年間限定の経過措置も設定された。
- ・平成 7年 経過措置を終了。
- ・平成 9年 **猶予措置廃止により週40時間制全面実施**。特例措置の時間短縮（週46時間）
- ・平成 13年 特例措置の時間短縮(週44時間) → **現行の内容**

② 時間外労働の上限規制（原則として月45時間、年360時間。臨時的な特別な事情がある場合でも上回ることができない上限を設定）

- ・平成31年 4月 大企業への施行
- ・令和 2年 4月 中小企業（※業種により設定された「資本金の額または出資の総額」と「常時使用する労働者の数」のいずれかが一定の基準を満たせば、中小企業に該当すると判断される。なお、事業場単位でなく、企業単位で判断される。）への適用開始

2.次世代育成支援対策推進法

○ 一般事業主行動計画の策定

制定当初は301人以上の規模の事業主を対象としていた（平成15年制定。平成17年 4月 1 日施行）。

→その後の法改正で、101人以上の規模の事業主に対して策定する義務を負わせた（平成20年12月制定。平成23年 4月 1 日施行）。

※一般事業主行動計画とは、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、
(1) 計画期間、(2) 目標、(3) 目標達成のための対策及びその実施時期を定めるもの。

3.高年齢者等の雇用の安定等に関する法律

○ 65歳までの継続雇用制度の導入に関し、対象者の基準について労使協定を締結するための協議が整わない時の経過措置

301人以上の企業は、平成21年 3月31日まで。

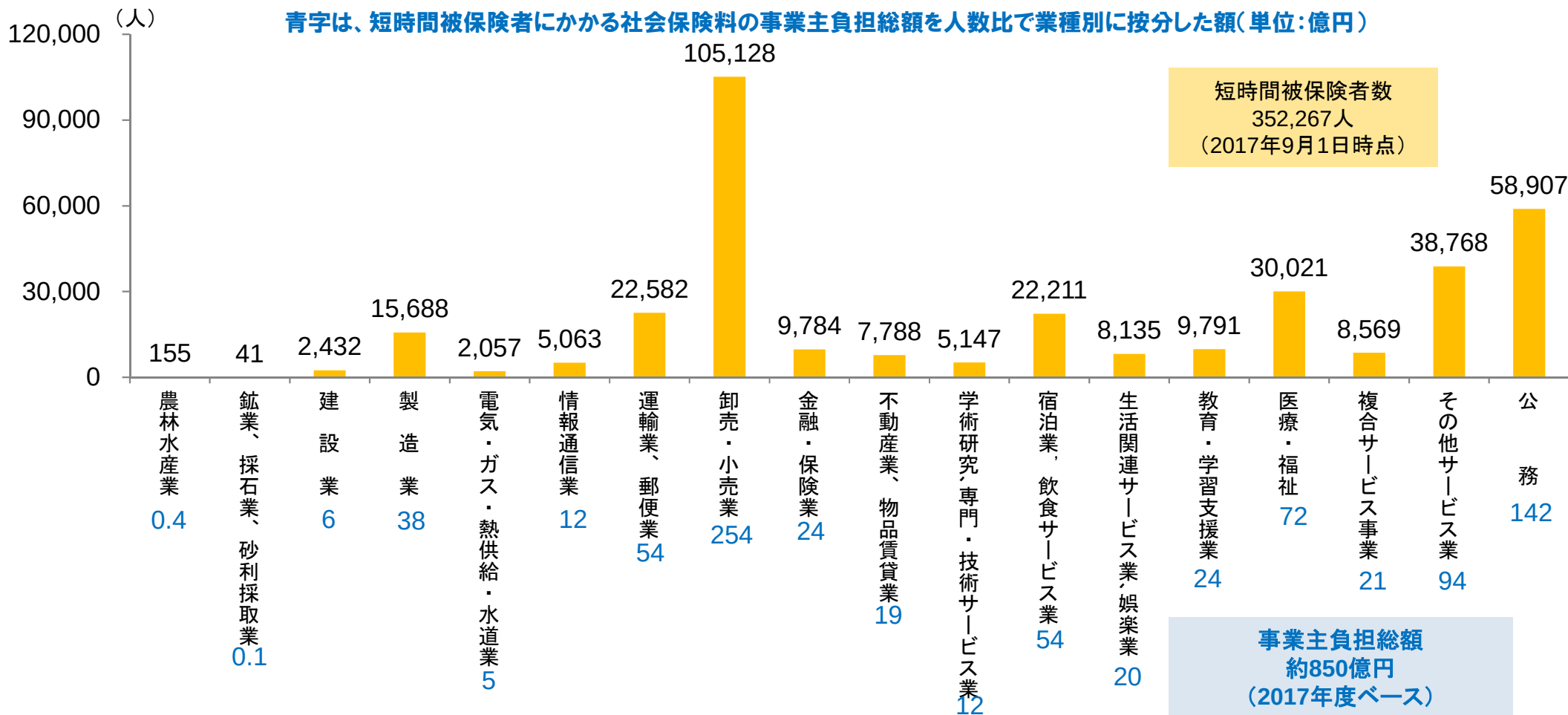
300人以下の企業は、平成23年 3月31日まで。

短時間被保険者の業種別分布及び企業の社会保険料負担規模

- 短時間被保険者数の業種別分布をみると、卸売・小売業が突出しているほか、その他サービス業、医療・福祉にも多く分布している。
- 被用者保険の適用拡大に伴う社会保険料の事業主負担総額は、年間約850億円と見込まれる(2017年度)。

短時間被保険者数の業種別分布

青字は、短時間被保険者にかかる社会保険料の事業主負担総額を人数比で業種別に按分した額(単位:億円)



※ 短時間被保険者数は、強制適用分と任意適用分の合計。

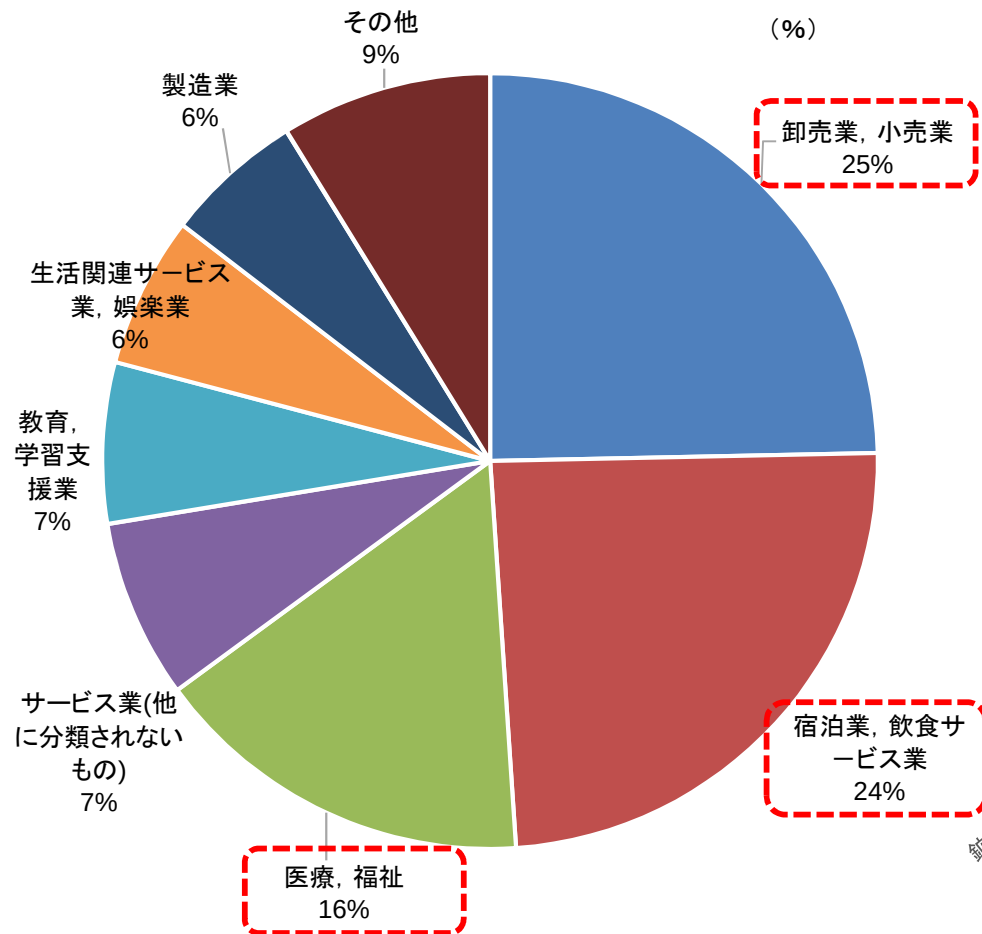
(出所) 厚生年金保険 業態別・規模別適用状況調(平成29年9月1日現在)
第79回社会保障審議会年金数理部会資料

- 事業主負担総額は、短時間被保険者にかかる厚生年金の標準報酬月額総額と標準賞与総額の合計額(2017年度分)に、厚生年金と健康保険の事業主負担分の保険料率(それぞれ9.15%、5%(協会けんぽの平均料率))を乗じたもの。
- 各業種の事業主負担額は、全業種の事業主負担額を、短時間被保険者数の業種別分布(2017年9月1日現在)によって機械的に按分したもの(業種ごとの報酬水準の差異は考慮していない)。

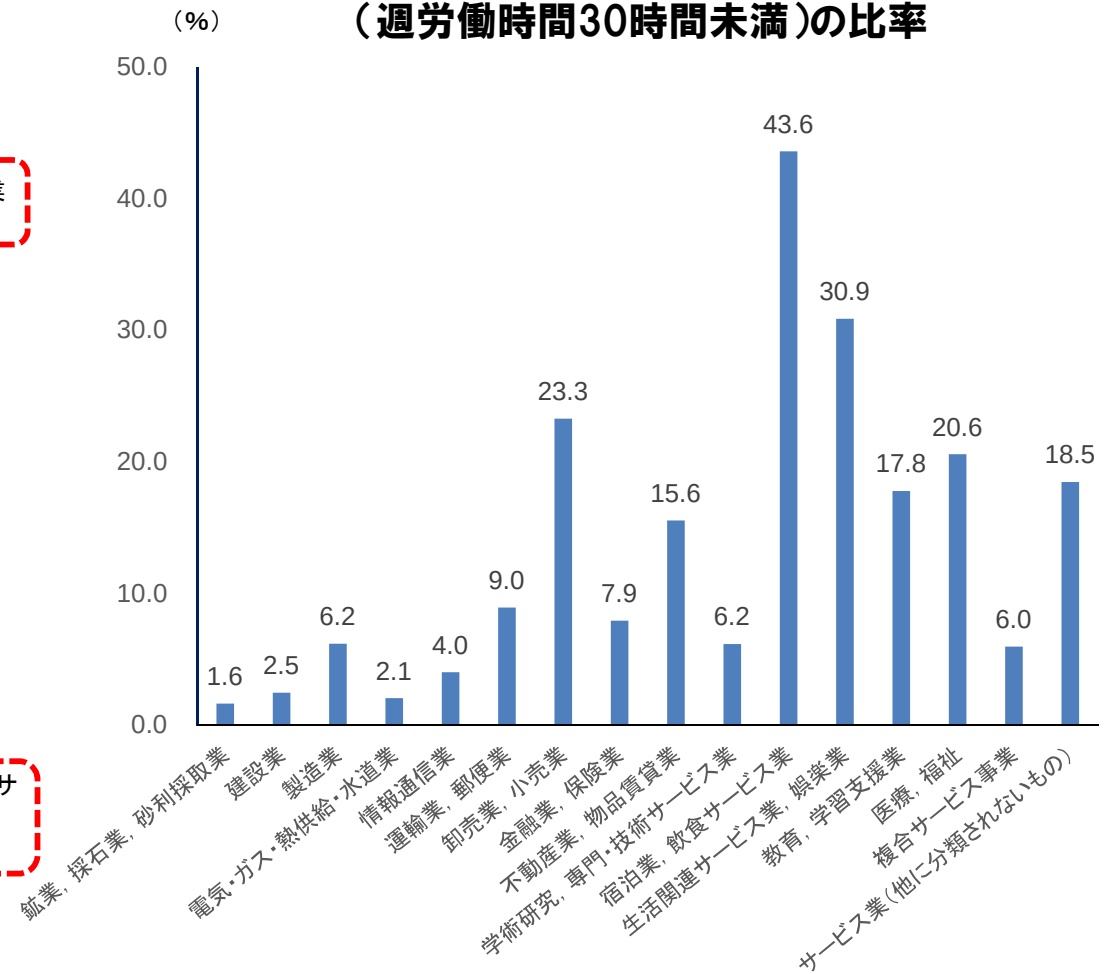
業種別のパート労働者の雇用状況

- パート労働者は「卸売業・小売業」、「宿泊業・飲食サービス業」、「医療・福祉」といった一部の業種に偏在しており、こういった業種は従業員に占める短時間労働者の比率も高い。
- このような特定の業種の企業に対して、短時間労働者に対する適用拡大の影響が大きい。

**パート労働者
(週労働時間30時間未満)の業種別分布**



**業種別のパート労働者
(週労働時間30時間未満)の比率**



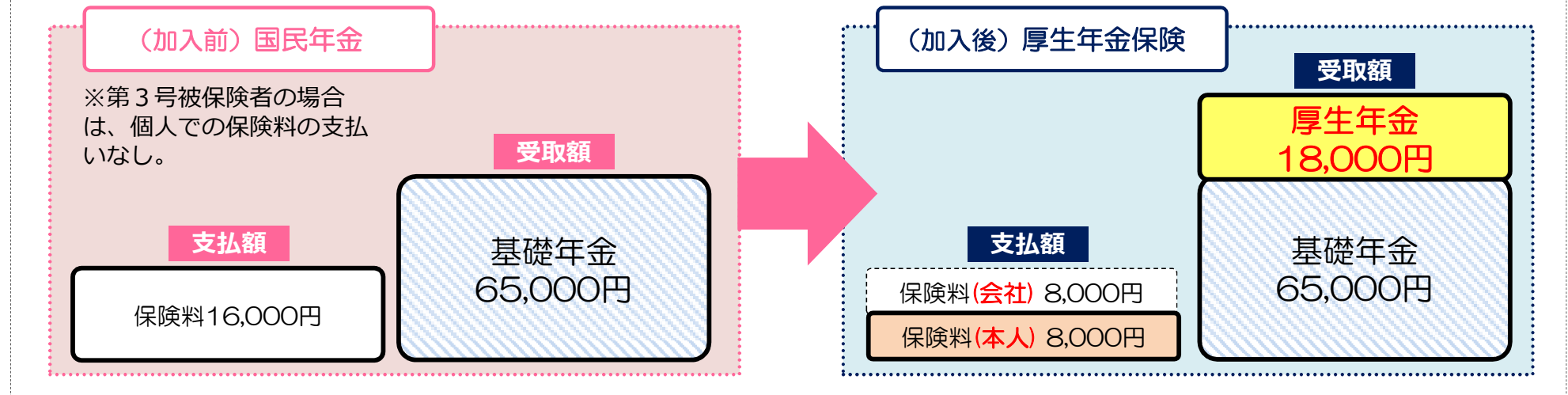
被用者保険適用となることによる給付・負担の主な変化

老後の生活保障の充実

- 全国民共通の老齢基礎年金に加えて、**報酬比例の老齢厚生年金**を受給できる。

モデルケース（月収88,000円）	保険料	増える年金額（目安）
40年間加入	月額8,000円／年額96,000円	月額18,200円／年額218,800円 × 終身
20年間加入	月額8,000円／年額96,000円	月額 9,100円／年額109,400円 × 終身
1年間加入	月額8,000円／年額96,000円	月額 500円／年額5,500円 × 終身

<保険料と年金額のモデルケース（40年間加入）> ※金額は月額



その他のメリット

- 報酬に比例した保険料負担（**応能負担**）。また、保険料負担は労使折半。
- 加入者が障害がある状況になった場合には**障害厚生年金**、また、死亡した場合には遺族に対する**遺族厚生年金**を受給できる。
- 勤務先で健康保険に加入することで、病気、ケガ及び出産によって仕事を休まなければならない場合に、**傷病手当金**または**出産手当金**を受給できる。

短時間労働者の社会保険制度への加入状況

- 短時間労働者の中には、最多となる「国年3号・健保被扶養者」の他にも、年金制度上は国年1号や非加入、医療保険制度上は国保加入などがおり、保障の内容や保険料負担の状況は多様である。

週実労働時間20～30時間未満の雇用者の社会保険への加入状況(全体を1000とした場合)

		公的年金の加入状況						
		国年1号		国年2号	国年3号	公的年金に加入していない		
		学生	学生以外			20～60歳未満	60～70歳未満 20歳未満	70歳以上
		・学生納付特例を利用可能	・国民年金保険料を負担 ・基礎年金のみ保障		・個人として保険料負担なし ・基礎年金のみ保障	・将来的に無年金・低年金の可能性	・厚年加入の場合、保険料負担が発生する一方、年金も増額。	・厚年被保険者の年齢要件を満たさない。
医療保険の加入状況	国民健康保険 ・国民健康保険料を負担	5	111	0	1	14	116	21
	健康保険加入者本人	0	0	208	0	0	26	6
	健康保険被扶養者 ・個人として保険料負担なし	9	23	0	371	8	48	3
	その他 (後期高齢者医療制度等)	0	3	3	1	4	3	15

(注) 週の実際の労働時間(残業を含む)が20～30時間の雇用者(契約期間1月未満の者を除く)について、医療保険及び公的年金の加入状況等に応じて集計したもの。

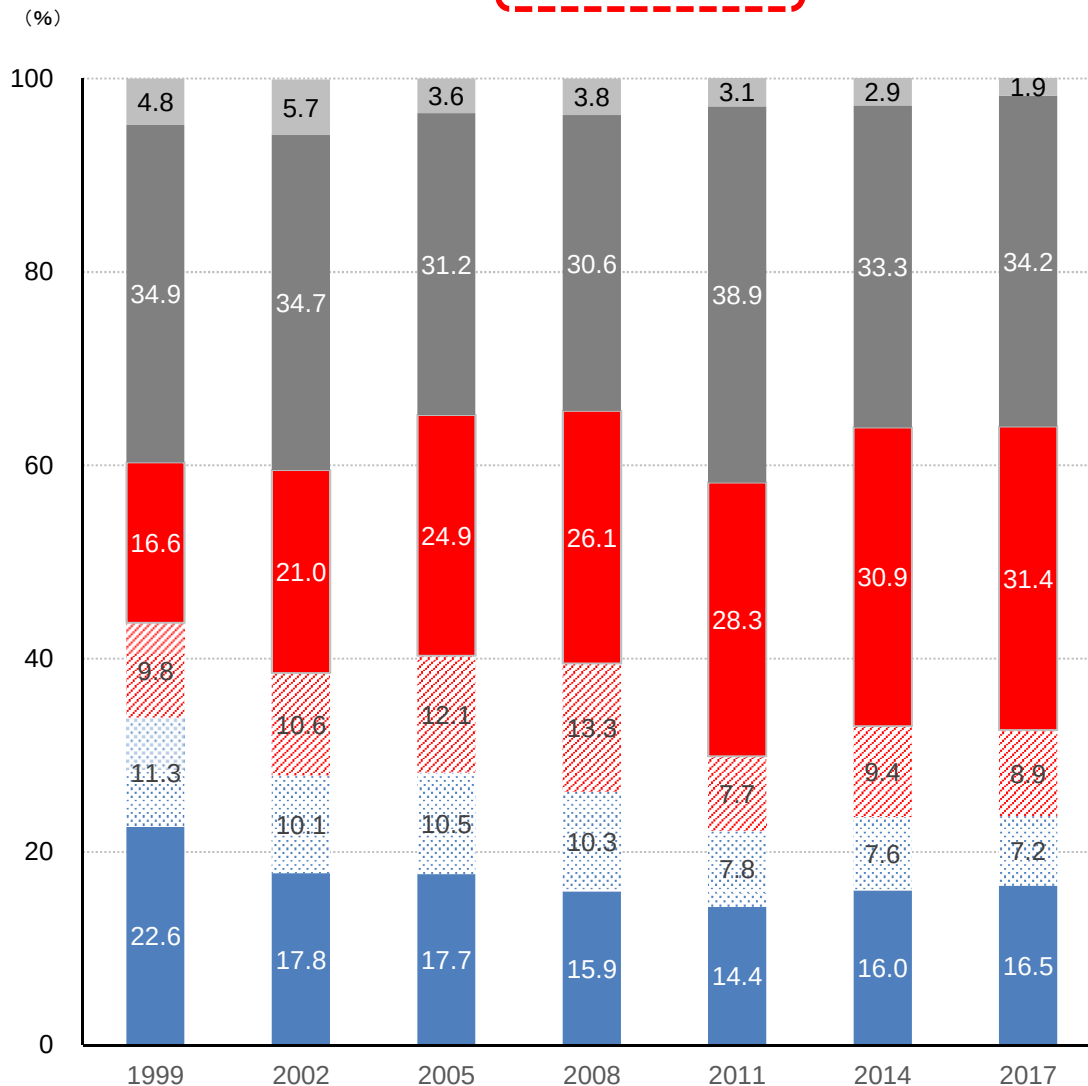
(出所) 厚生労働省「国民生活基礎調査(平成28年)」の調査票情報を平成30年度厚生労働行政推進調査事業費補助金「高齢期を中心とした生活・就労の実態調査」において独自集計したもの

国民年金第1号被保険者の就業状況

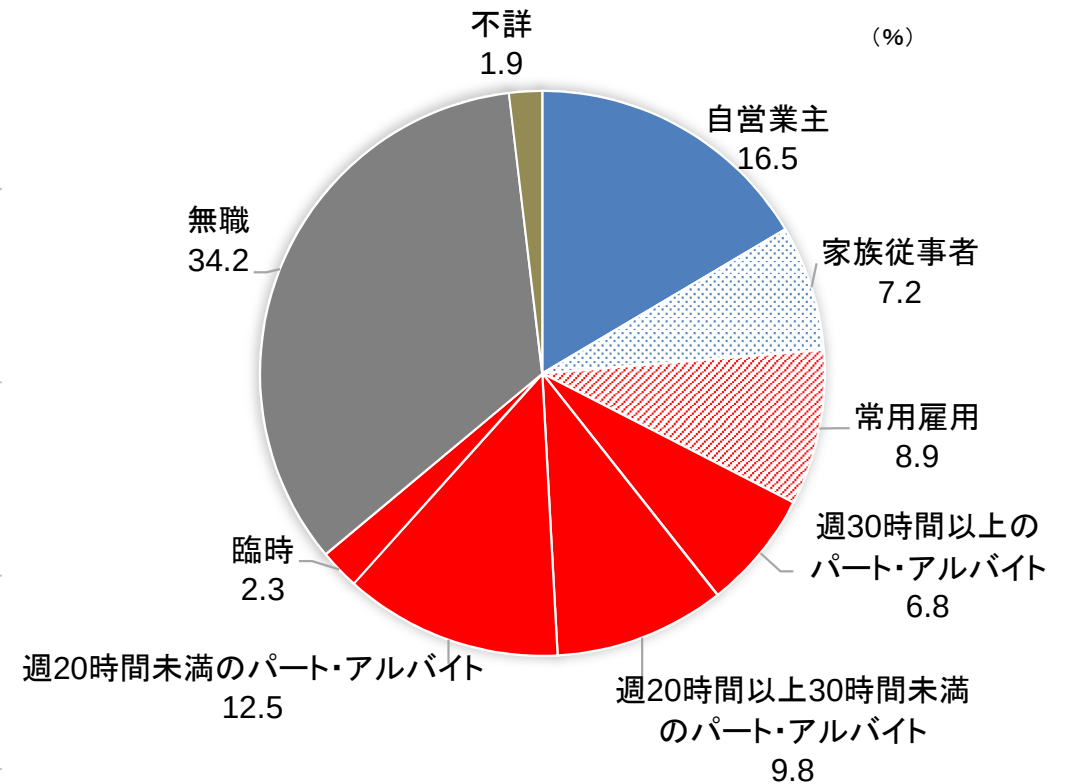
- 雇用者でありながら厚生年金保険には加入できず、自営業者等と同様に国民年金加入となっている者が、国民年金第1号の4割近くを占めるに至っている。

国民年金第1号の就業状況の推移

■自営業主 ■家族従事者 ■常用雇用 ■臨時・パート ■無職 ■不詳



直近の国民年金第1号の就業状況 (2017年調査)



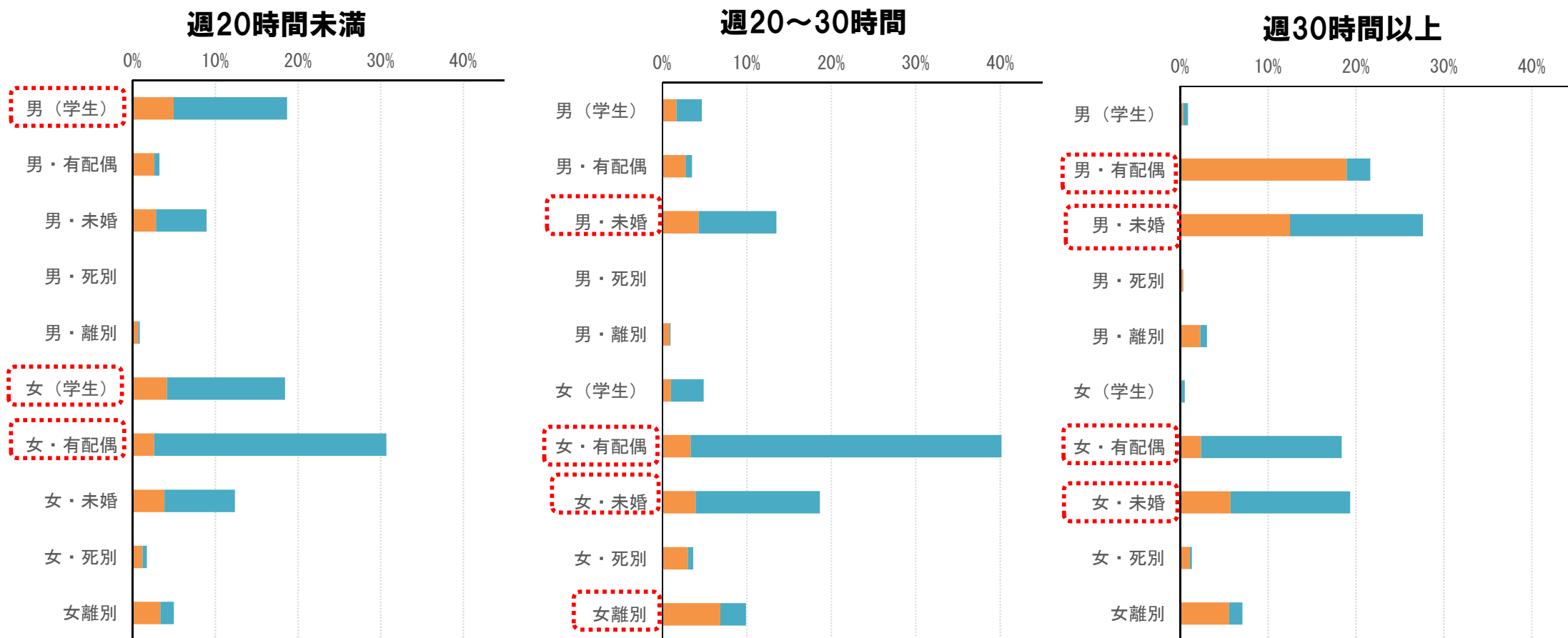
(出所)厚生労働省「国民年金被保険者実態調査」

雇用者として働く国民年金第1号被保険者の基本属性

- 国民年金第1号の属性を週実労働時間別にみると、共通して「配偶者ありの女性」が多い一方、週20時間未満では「学生」、週20時間以上では「未婚の男女」や「離別の女性」、特に週30時間以上では「配偶者ありの男性」の比率が高い。
- 週実労働時間が30時間以上の国民年金第1号には、世帯における最多所得者が比較的高い割合で含まれている。

週実労働時間別 雇用者として働く国民年金第1号の基本属性

■ 最多所得者 ■ 生計補助者



(注1) 週の実際の労働時間(残業を含む)別に、雇用者(契約期間1月未満の者を除く)の①在学状況・性別・配偶者の状況および②世帯における最多所得者が否かを集計したもの。

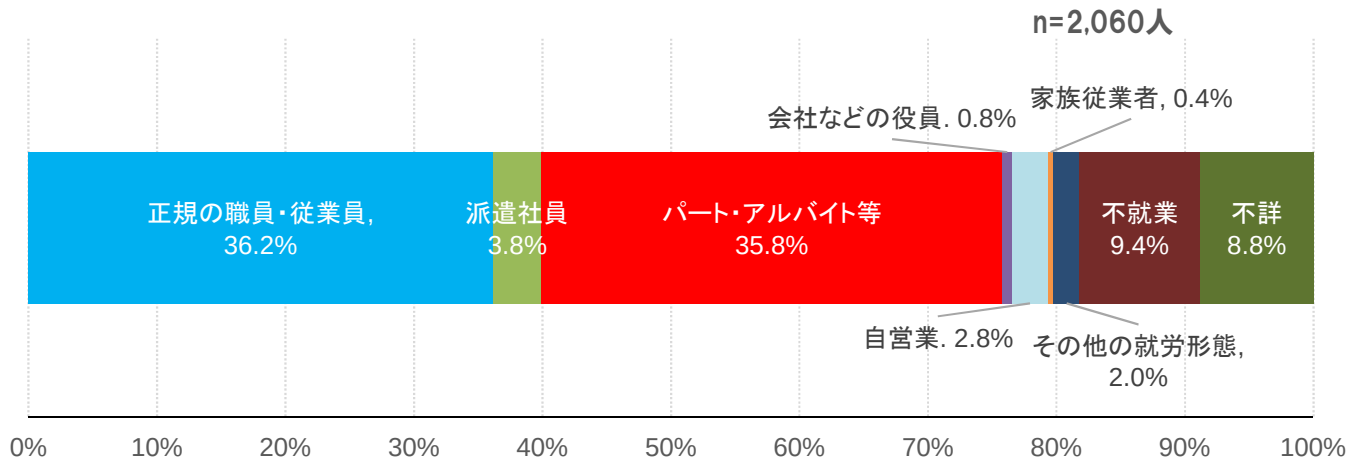
(注2)「男(学生)」と「女(学生)」以外の区分には学生は含まない。

(出所)厚生労働省「国民生活基礎調査(平成28年)」の調査票情報を平成30年度厚生労働行政推進調査事業費補助金「高齢期を中心とした生活・就労の実態調査」において独自集計したもの

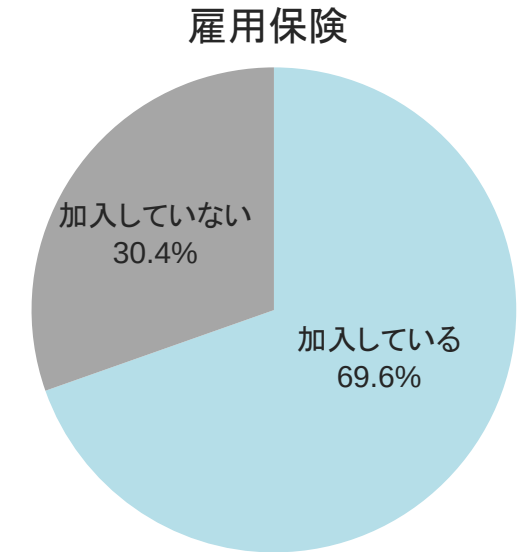
母子世帯の就業状況等

- 母子世帯の母の就業状況を見ると、約8割が就業しており、そのうち、「パート・アルバイト等」が約半数となっている。年間収入を見ると、「正規の職員・従業員」の平均年間就労収入は305万円、「パート・アルバイト等」では、133万円となっている。
- また、社会保険の加入状況をみると、雇用保険に加入しているが厚生年金に加入していない者が一定数見られる。

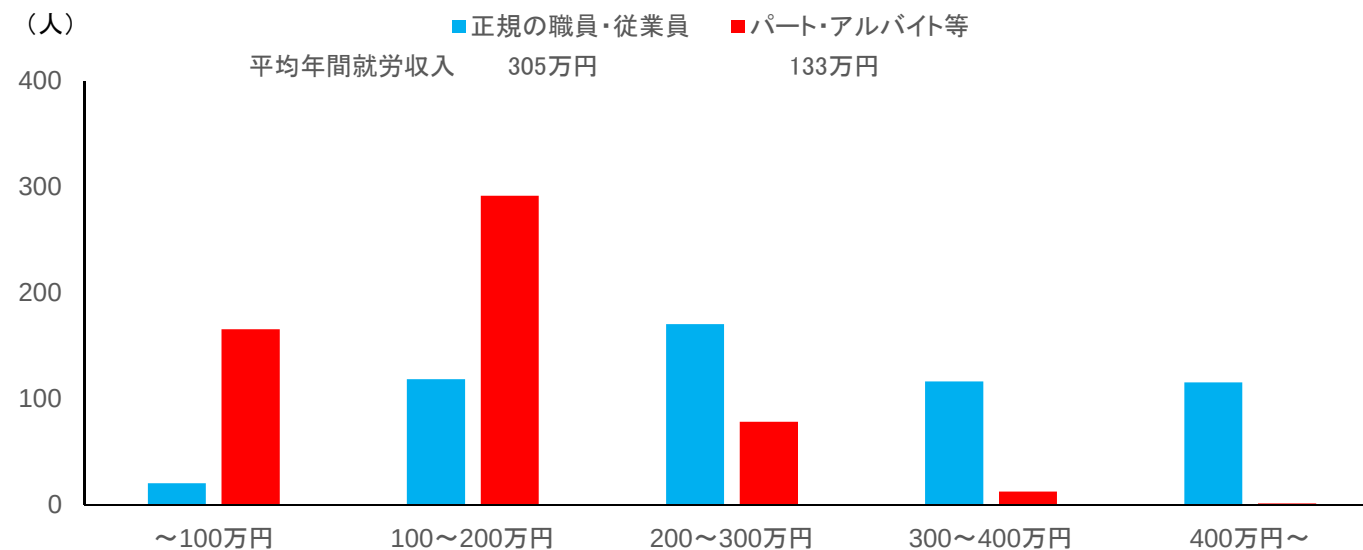
母子世帯の母の就業状況



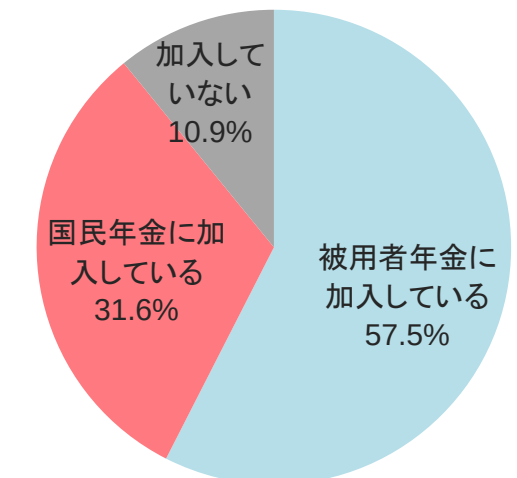
母子世帯の社会保険の加入状況



従業上の地位別の年間収入



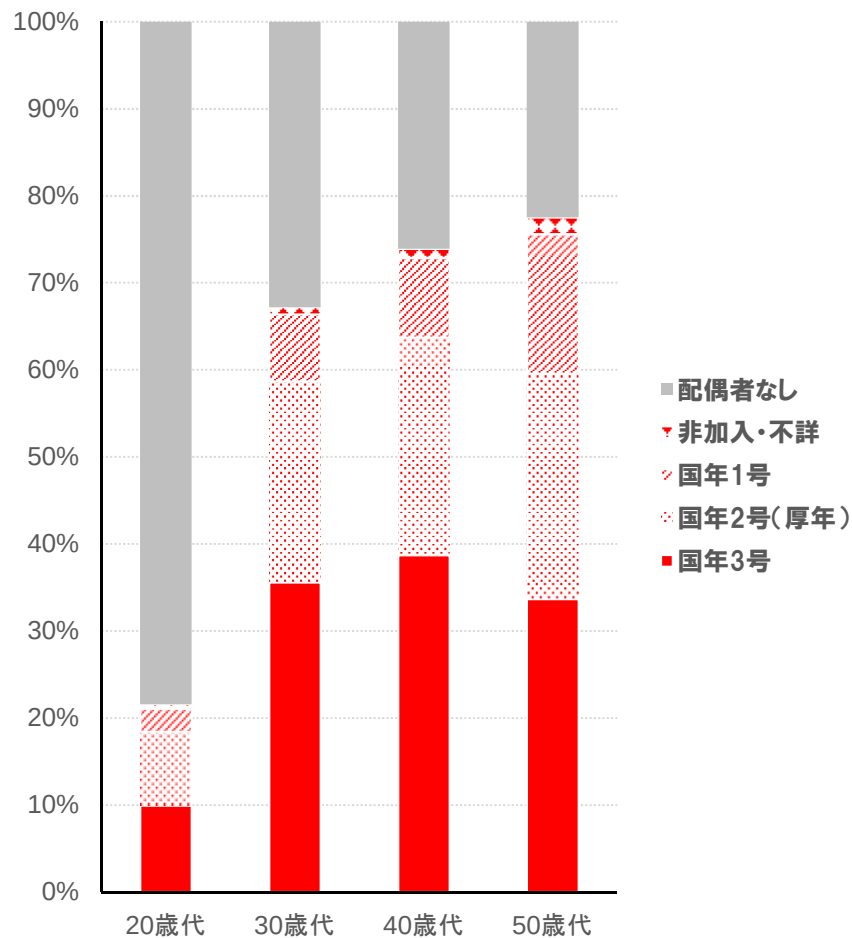
公的年金



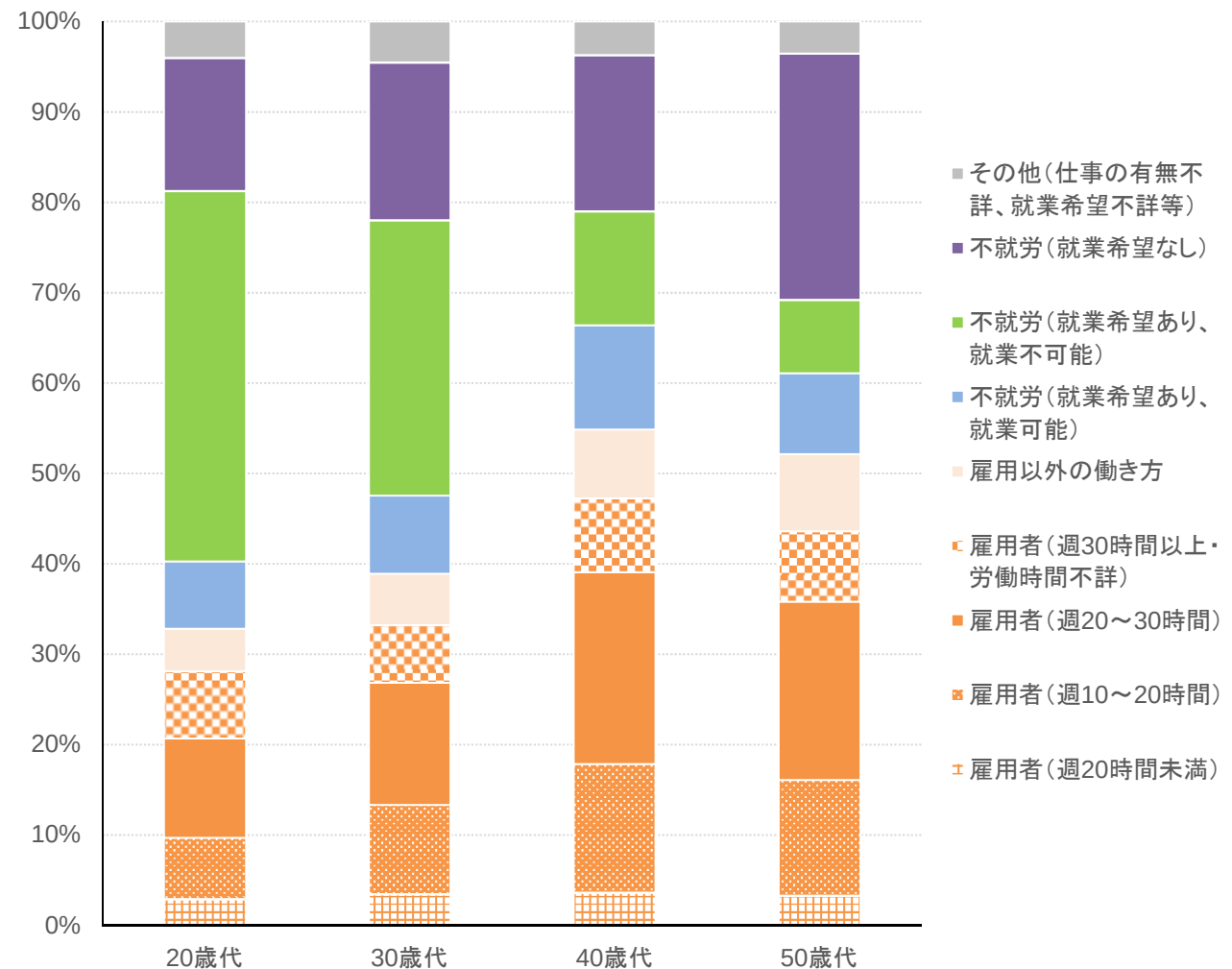
国民年金第3号被保険者の就労状況

- 女性全体の約3割、配偶者ありの女性の約半数が国民年金第3号となっており、国民年金第3号制度は公的年金制度上の女性の大きな受け皿となっている。
- 国民年金第3号の就業状況をみると、20～30歳代の者には、就労を希望しているにもかかわらず、出産・育児等の理由で就労していない者が多いが、40～50歳代の者には、就労する者が多く、また、その労働時間も長くなる傾向がある。

女性の配偶者の有無、及び
配偶者ありの公的年金加入状況



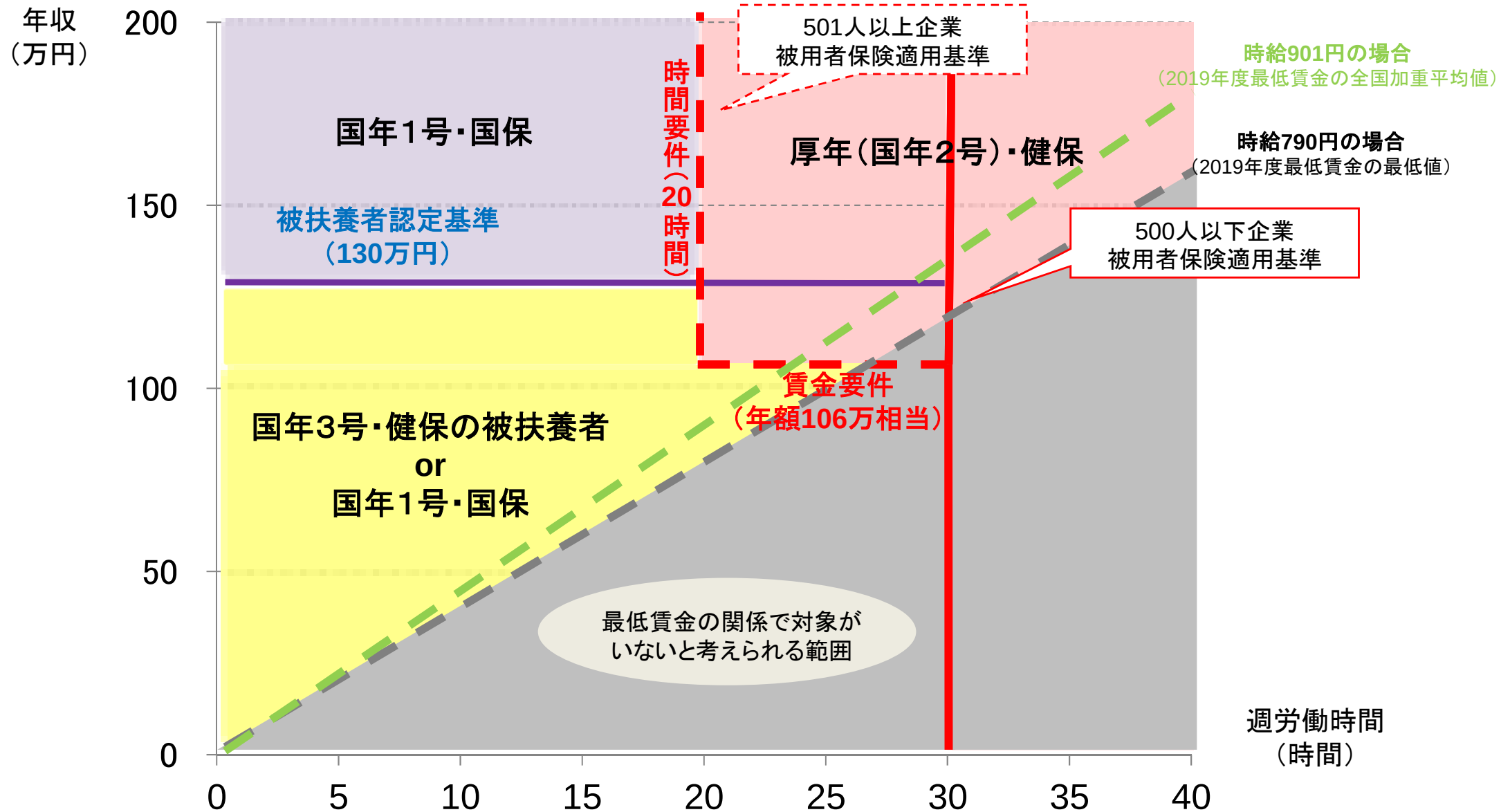
国民年金第3号の就業状況及び就業希望等



(出所)厚生労働省「国民生活基礎調査(平成28年)」の調査票情報を平成30年度厚生労働行政推進調査事業費補助金「高齢期を中心とした生活・就労の実態調査」において独自集計したもの

個人の働き方と社会保険の適用区分

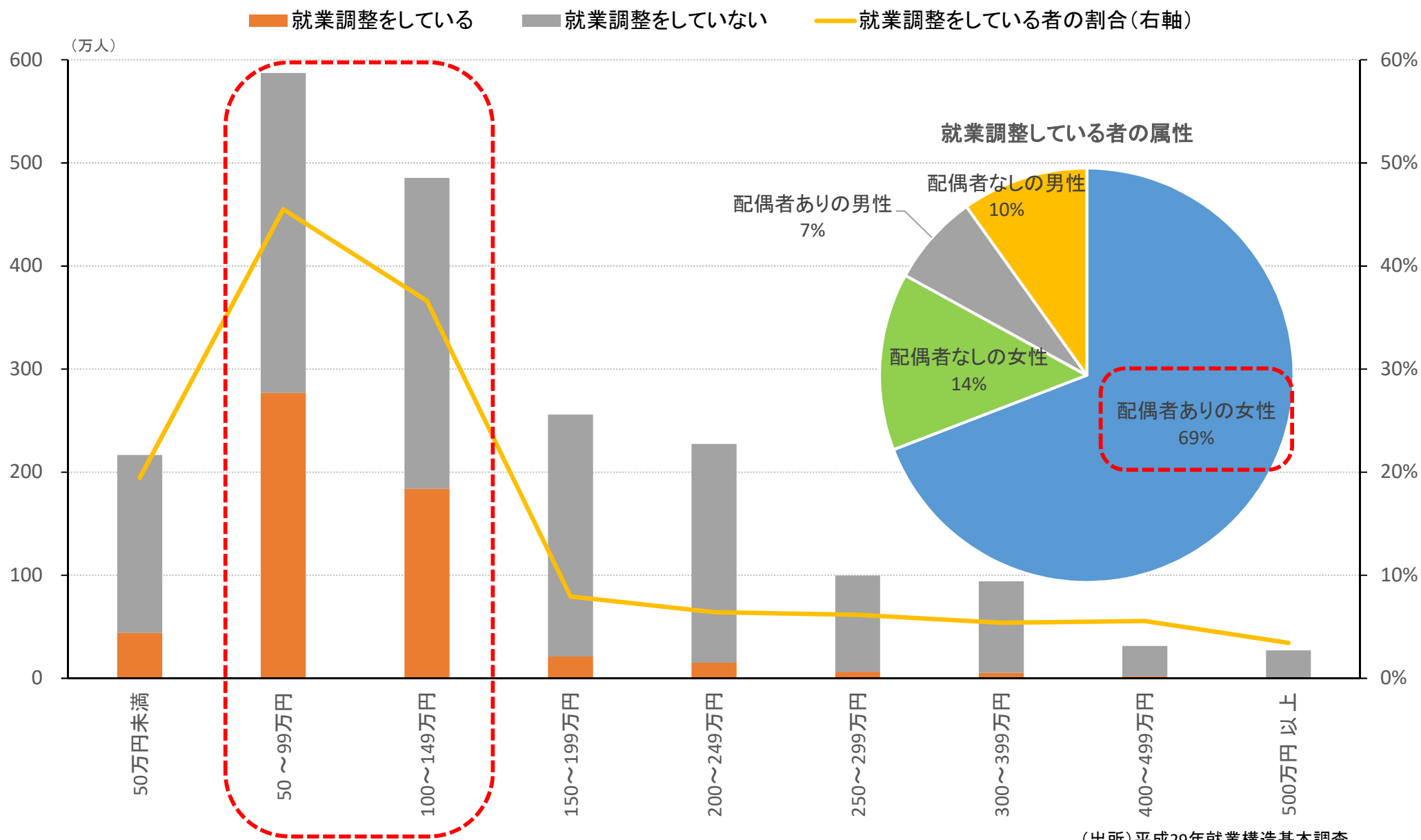
- 短時間労働者の社会保険制度上の適用区分は、各自の働き方(労働時間及び収入)や扶養者の有無によって異なり、どの区分に属するかによって給付・負担の内容に差異が生まれることになる。



(注)被用者保険の適用基準としての賃金要件については、所定内給与から通勤手当等を除いた月額賃金で判断されるのに対して、被扶養者認定基準については年間の総収入金額で判断されることに留意が必要。

非正規雇用者の年収分布と就業調整の状況

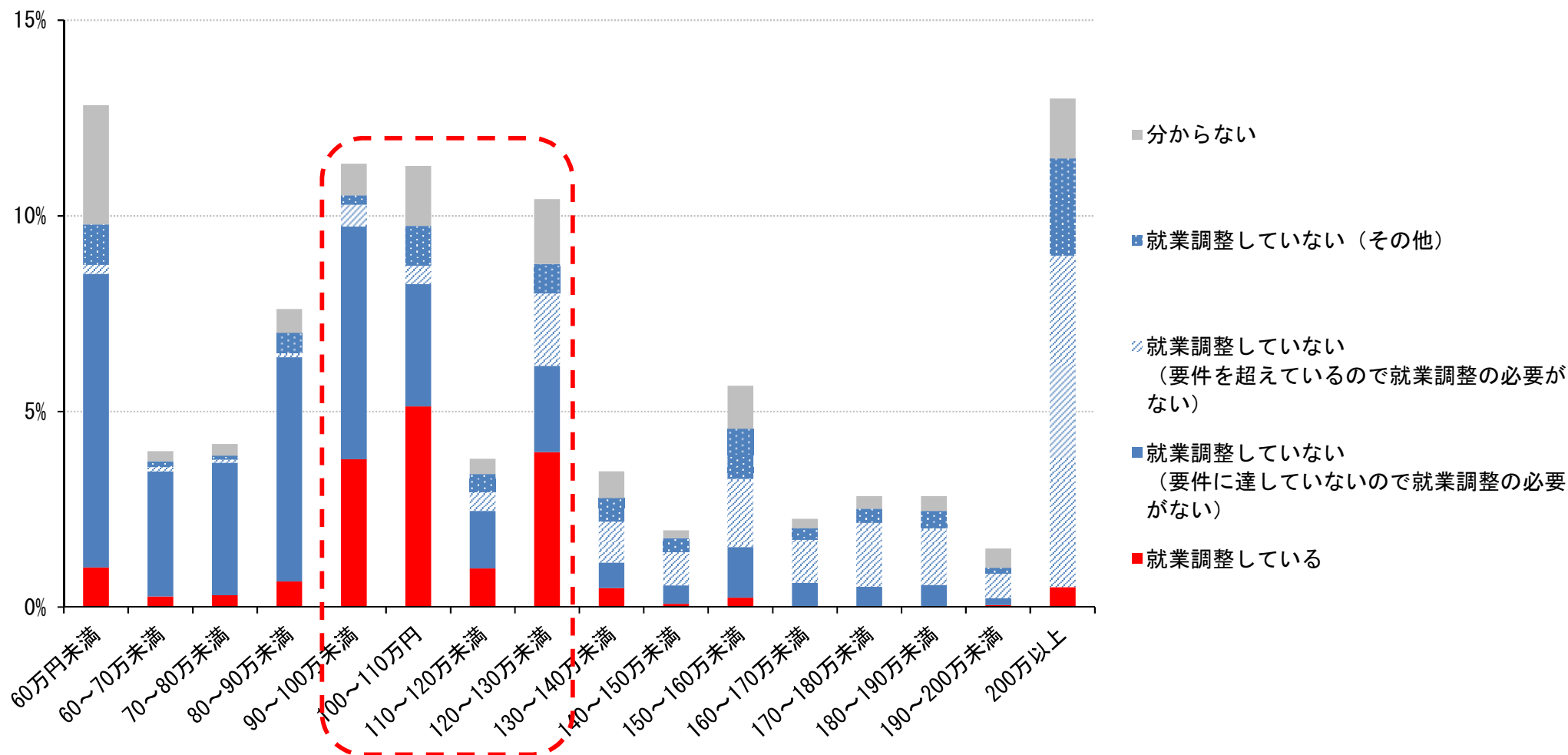
- 年収50～149万円の非正規雇用者のうち、約4割が就業調整を行っている。また、就業調整をしている非正規雇用者のうち、約7割が配偶者ありの女性。



短時間労働者による就業調整

- パート労働者の年収分布をみると、100万円前後と120万円台に「山」がみられるが、そのうち一定割合の者は就業調整を行っている。
- すなわち、税・社会保険制度等における各種の年収基準（いわゆる壁）が、短時間労働者に就労を抑制させる方向に作用していると考えられる。

パート労働者の年収分布（就業調整の状況別）



（注）年収は「昨年1年間にパートとして働いた年収（税込）」。

ただし、「昨年のパート収入なし」及び「不明」である者は除いてある

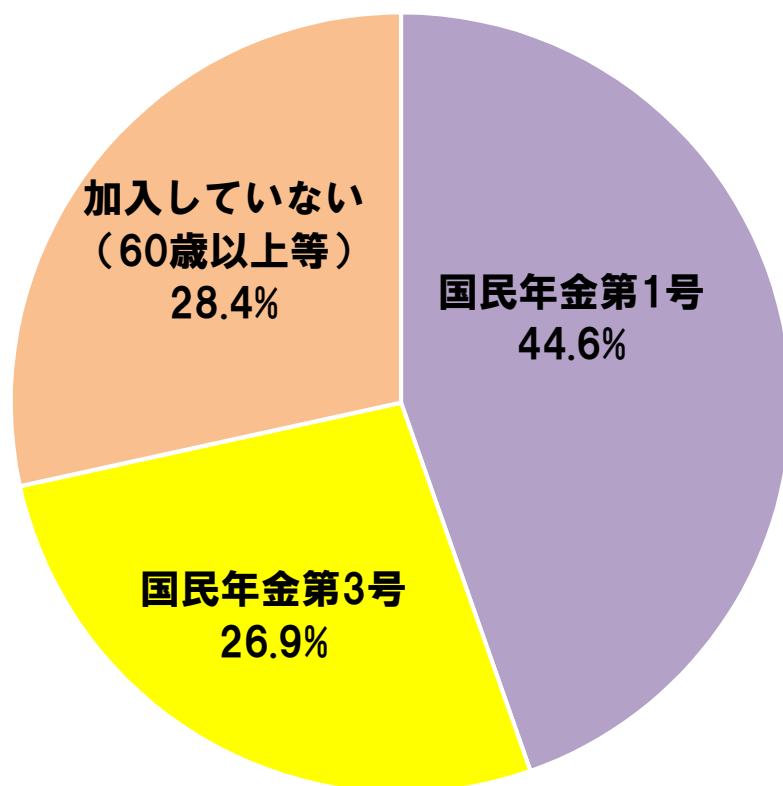
（出所）厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査（平成28年）」の調査票情報を年金局において独自集計したもの

月額賃金8.8万を挟んだ短時間労働者の属性の違い

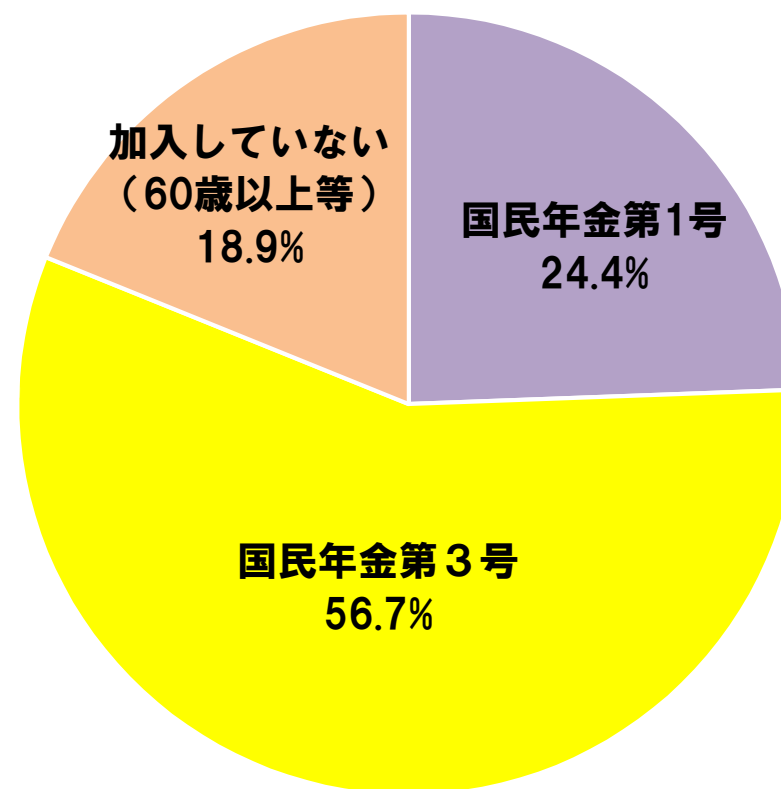
- 週労働時間20時間以上の短時間労働者の中で、月額賃金が8.8万円（現行の賃金要件）以上の者の半数近くは国民年金第1号であるのに対して、8.8万円未満の者の過半数は、比較的適用回避を図る傾向が強い国民年金第3号とみられ、月額賃金8.8万円を挟んで短時間労働者の属性には大きな違いが見られる。

週所定労働時間20時間以上の短時間労働者の公的年金の加入状況

月額賃金8.8万円以上



月額賃金8.8万円未満



（注）正規の職員・従業員を除く。また、フルタイムの者、週労働時間20時間未満の者を除く。
国民年金第2号を除く。

税制の動向(配偶者控除等の見直しと本人の所得税負担)

- 税制においては、働きたい人が就業調整を意識しなくて済む仕組みを構築する観点から、主たる生計維持者の配偶者控除等の対象となる配偶者の給与収入の上限額の見直し(103万円 → 150万円)を実施した。
- 一方、配偶者自身の給与収入についての非課税限度額(103万円)については変更がなく、これを超えた分は課税される。

《主たる生計維持者の所得から控除》

- 所得控除額 38 万円の対象となる配偶者の給与収入の上限額
- 配偶者控除等が適用される者の収入制限

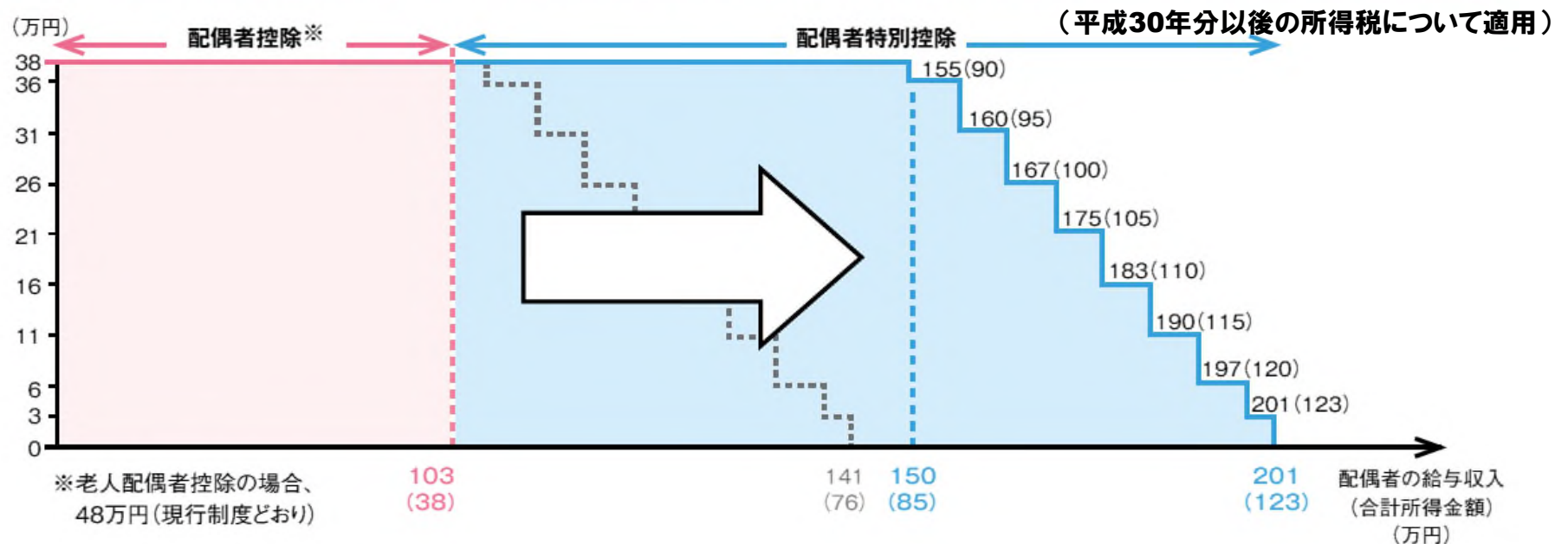
《改正前》

《改正後》

103万円 → 150万円

制限なし → 1,120万円超で控除額が逡減

(例) 納税者本人の給与収入が1,120万円以下の場合(合計所得金額が900万円以下の場合)



《配偶者自身の所得税負担》

(出所) 財務省「平成29年度税制改正」より

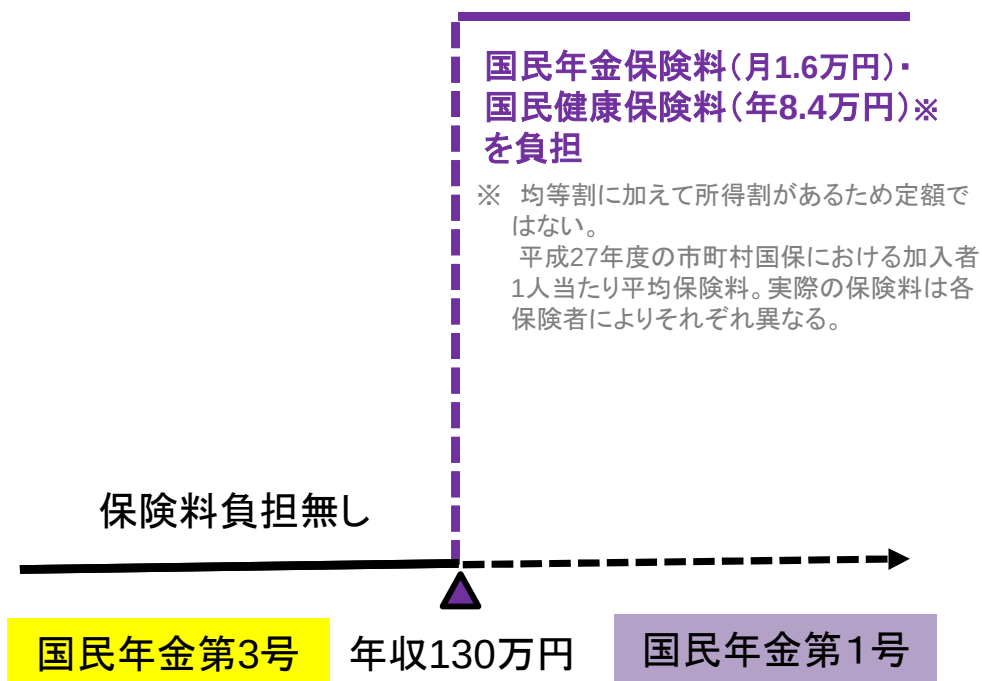
- 所得税の非課税限度額である103万円(65万円(基礎控除) + 38万円(給与所得控除))については変更なし。これを超える給与収入については課税される。

国民年金第3号被保険者にとっての被扶養者認定基準と被用者保険の適用基準の意味

- 被扶養者認定基準と被用者保険の適用基準はしばしば混同されるが、被用者保険の適用基準の方が、基準を超えた場合に生じる保険料負担の変化は少なく、また、それに伴う反対給付があり、両者の性質が大きく異なる。

被扶養者認定基準を超えることによる変化

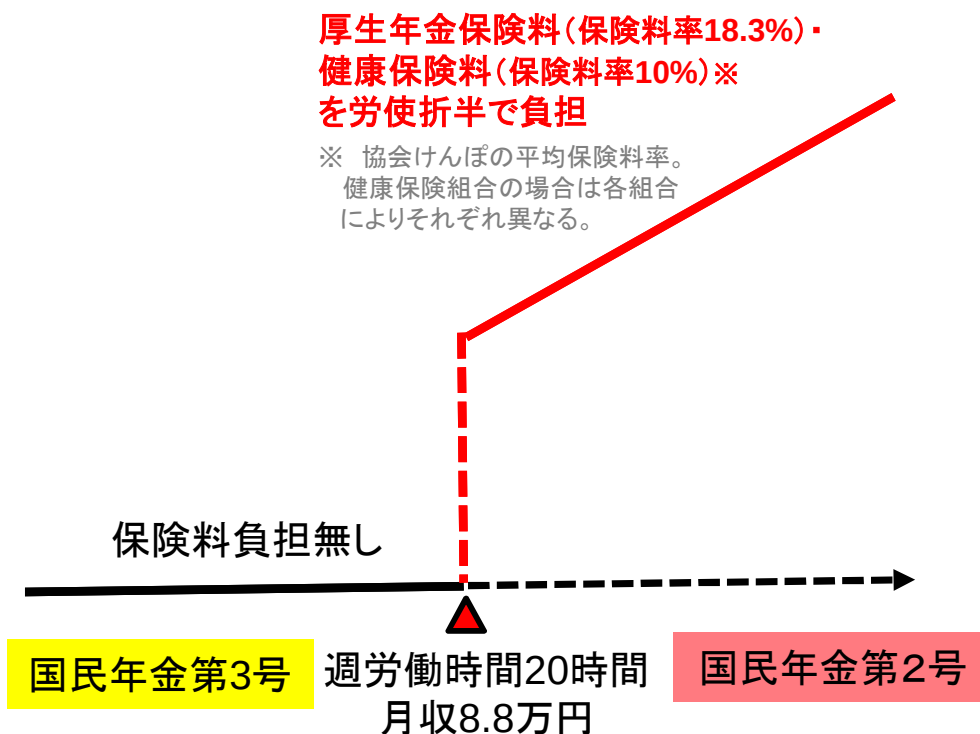
《保険料負担の変化》



《給付面の変化》

- 自身で保険料の負担をすることによる給付の充実はほとんどない。

被用者保険の適用基準を満たすことによる変化

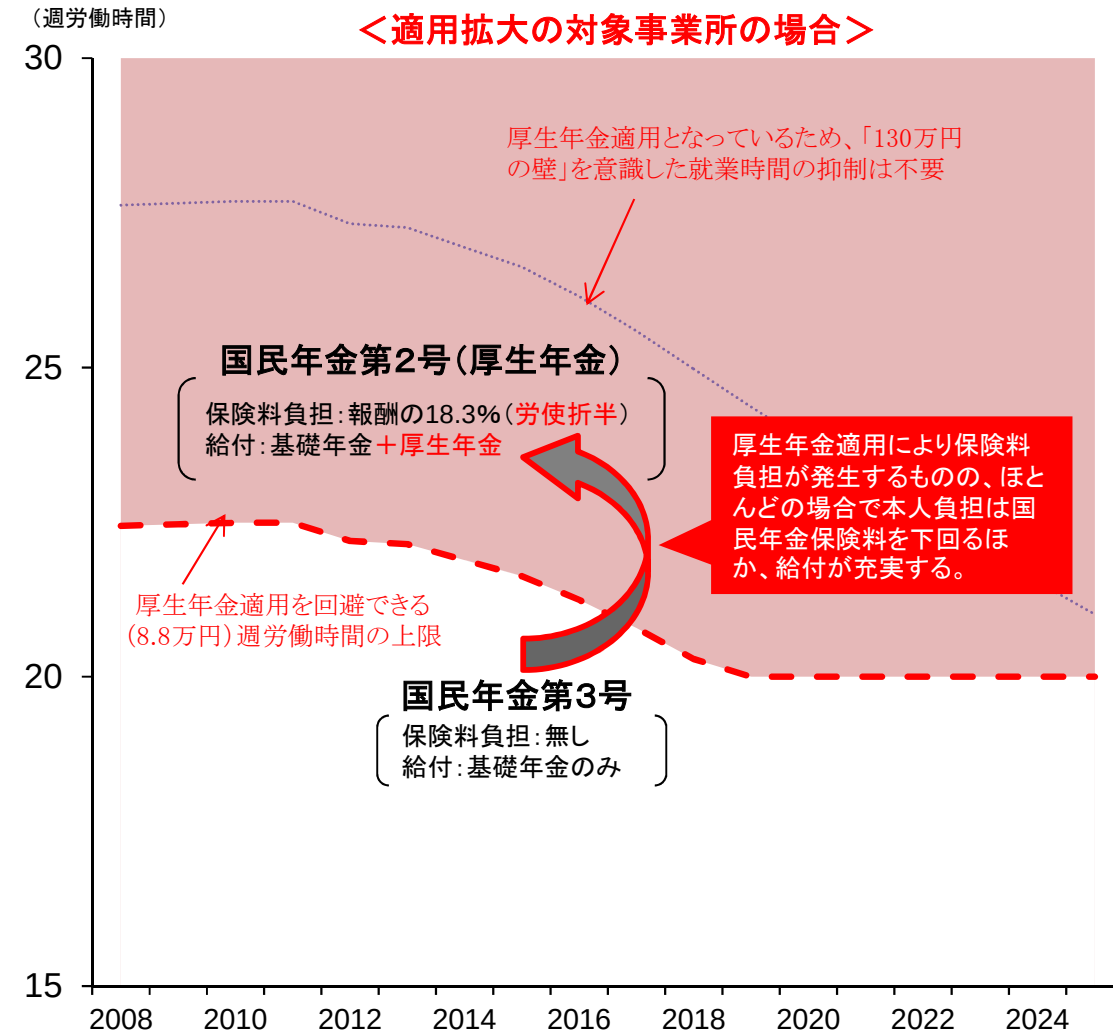
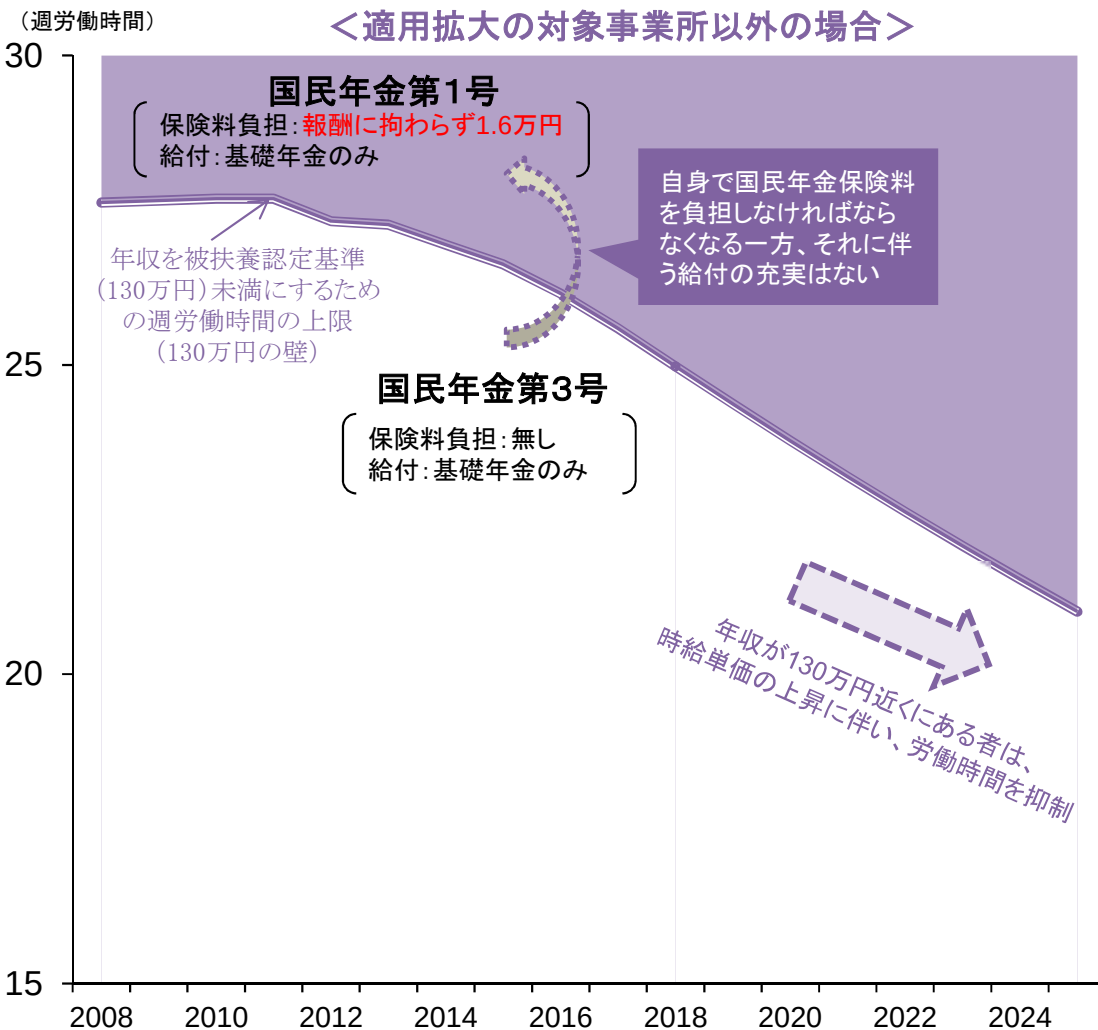


- 基礎年金に加えて、報酬比例の厚生年金が保障される。
- 傷病手当金や出産手当金を受けとれる。

賃金上昇と被扶養者認定基準の関係

- 短時間労働者の時給単価の上昇が継続する場合、年収を被扶養者認定基準未満に抑えることが可能な労働時間は、引き続き減少していくことが見込まれる。
- そのような中、適用拡大を実施すると、130万円を超える前に既に被用者保険適用となっているため、130万円の壁を意識した就業調整は不要となる。

時給単価の上昇に伴う、社会保険の適用基準に達する労働時間の変化(イメージ)



(注1) 短時間労働者(正社員・正職員を除く。また、10人未満企業の短時間労働者は除く。)の1時間当たり所定内給与の中央値をもとに計算。

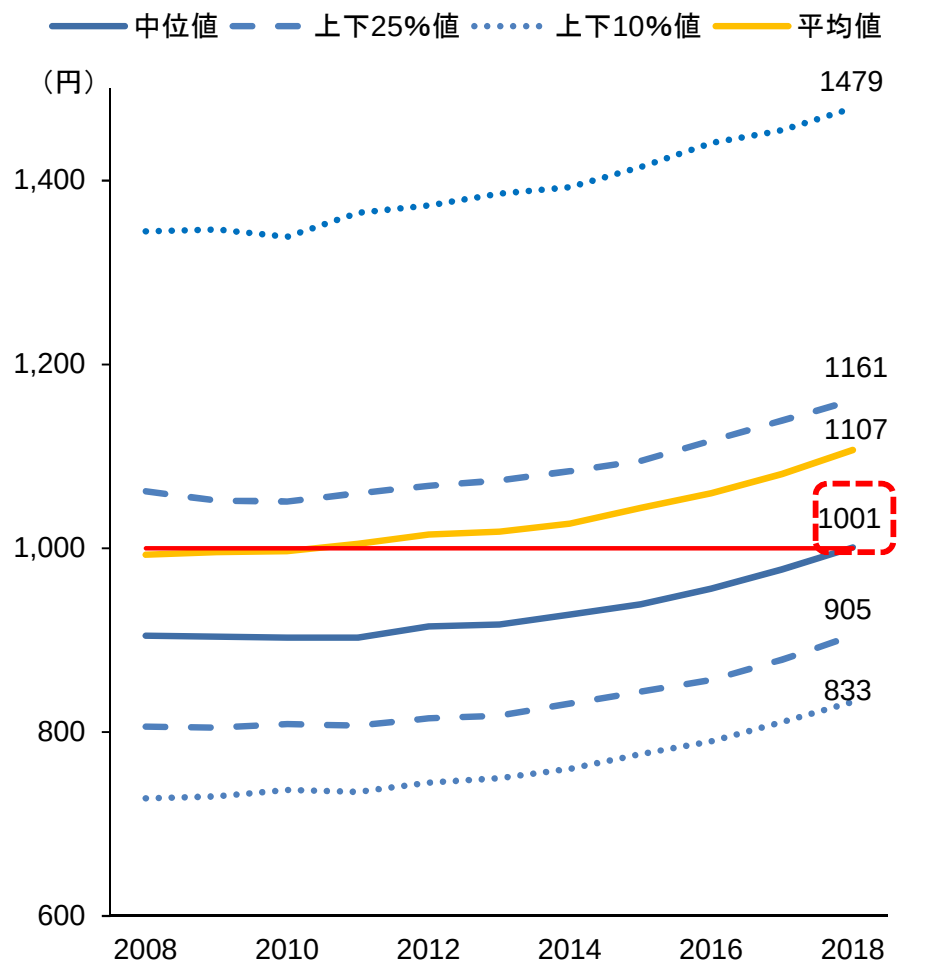
(注2) 2019年以降については、1時間当たりの所定内給与の上昇率を2.5%(2018年実績)と仮定した場合の試算値。

(出典) 賃金構造基本統計調査(平成20~30年)をもとに作成

短時間労働者の賃金上昇の意味

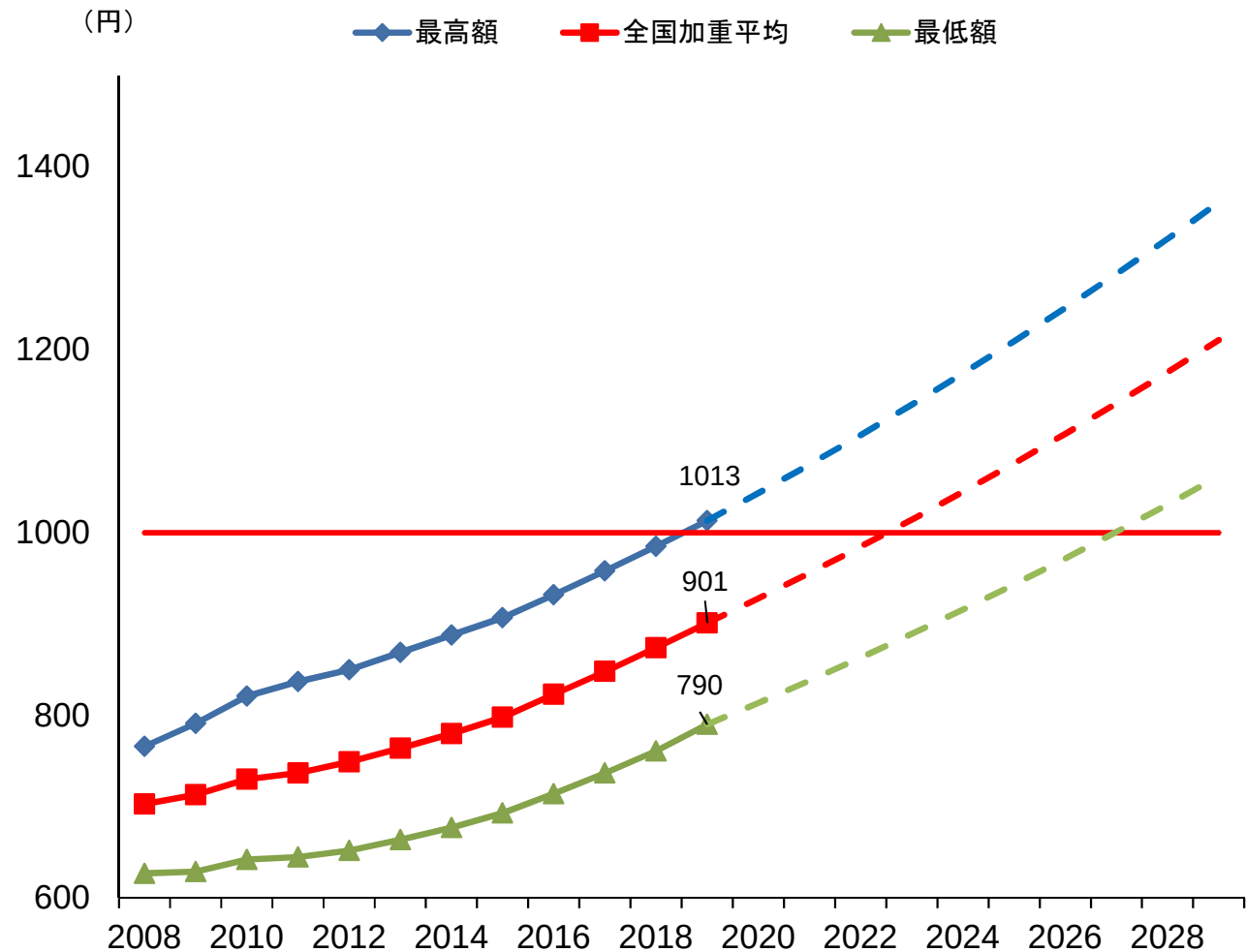
- 近年、短時間労働者の時給単価は上昇ペースを速めており、その結果として、より短い労働時間で、収入を基準とした就業調整が意識されやすくなる状況が生じている（就業調整の強まり）。
- また、政府は、最低賃金について、年率3%程度を目途として引き上げていくことで、全国加重平均が1000円となることを目指す方針を掲げている。時給単価が約1000円を超えてくると、週20時間（時間要件）の就労で、当然に月額賃金が賃金要件を上回る状態となる。

短時間労働者の一時間あたり所定内給与の推移



(注) 正社員・正職員を除く。また、10人未満企業の短時間労働者を除く。
(出所) 賃金構造基本統計調査(平成20～30年)

最低賃金の推移

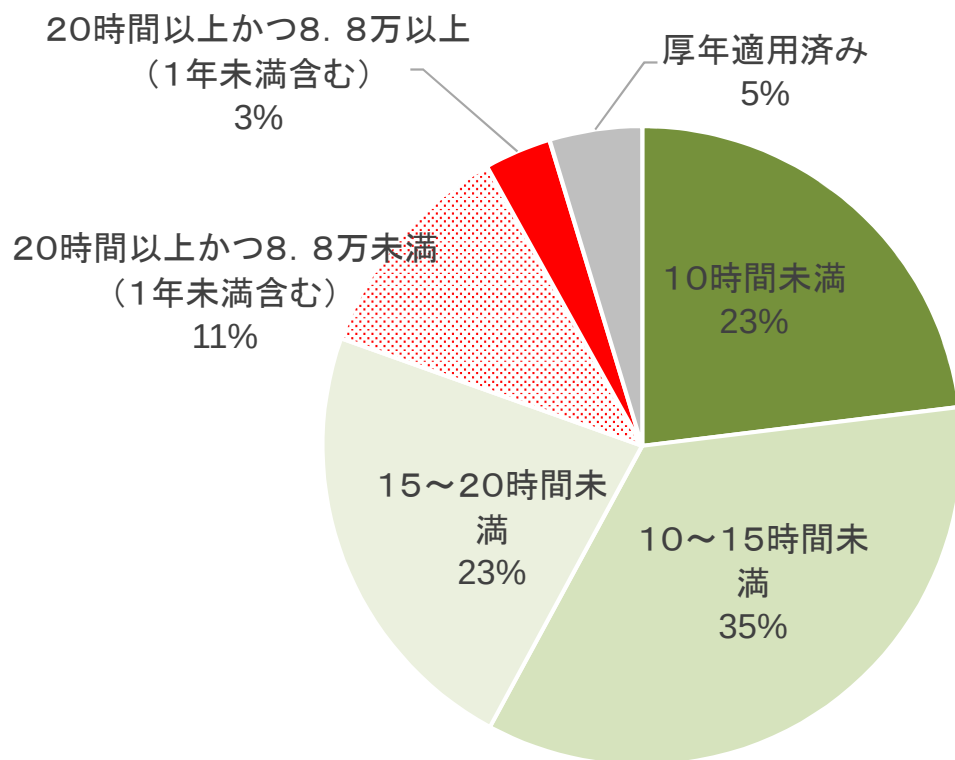


(注) 2020年以降については年率3%で上昇すると仮定した場合の試算値

学生アルバイトの就労状況と学生除外要件

- 学生アルバイトの多くは、時間要件(週労働時間20時間以上)及び賃金要件(月額賃金8.8万円以上)を満たさない働き方をしており、学生除外要件のみによって適用を外れている学生アルバイトは限られるとみられる。
- 学生を扶養している親は、特定扶養控除(63万円)を受けられるが、その対象となる学生自身の給与収入の上限は103万円となっている。

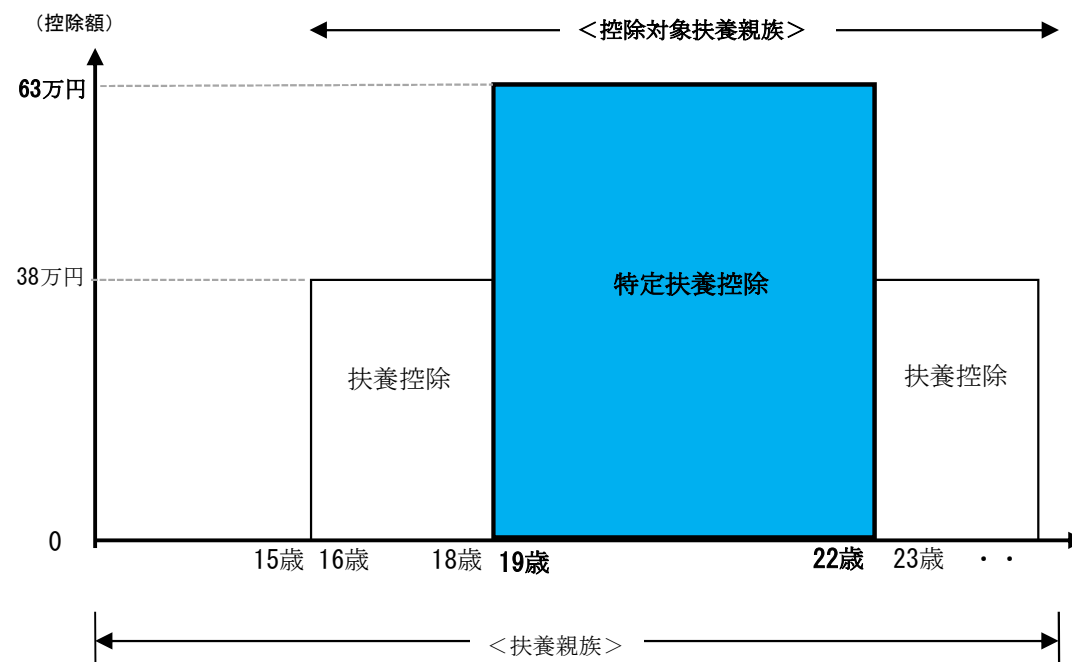
学生長期アルバイトの週労働時間



(注)対象は、学生のうち長期のパート・アルバイト(おおむね2か月を超える期間を定めて雇用される者)に従事する者。

(出所) 厚生労働省「公的年金加入状況等調査(平成28年)」の調査票情報を年金局において独自集計したもの

扶養控除の控除額



※上記のほか、老人扶養控除(控除対象扶養親族のうち、その歳の12月31日現在の年齢が70歳以上)があり、控除額は以下のとおり。

①同居老親等以外の者・・・控除額48万円

②同居老親等・・・控除額58万円

勤務期間要件の実態

- 勤務期間要件については、契約上の雇用期間が1年以上である場合だけでなく、契約上の雇用期間が1年未満であったとしても、更新の可能性がある場合には「1年以上見込み」として取り扱うこととされている。
- 実際、契約上の雇用期間が1年未満の者の多くが、契約更新の結果として1年以上在籍している。

※ なお、現状については、厚生年金保険法上、臨時で使用されている者は、2月以上使用されるのであれば、被保険者として適用される。

「短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用拡大Q&A」

Q 雇用期間が1年未満である場合は、雇用期間が継続し1年以上見込まれることとして取り扱われることはないのか。

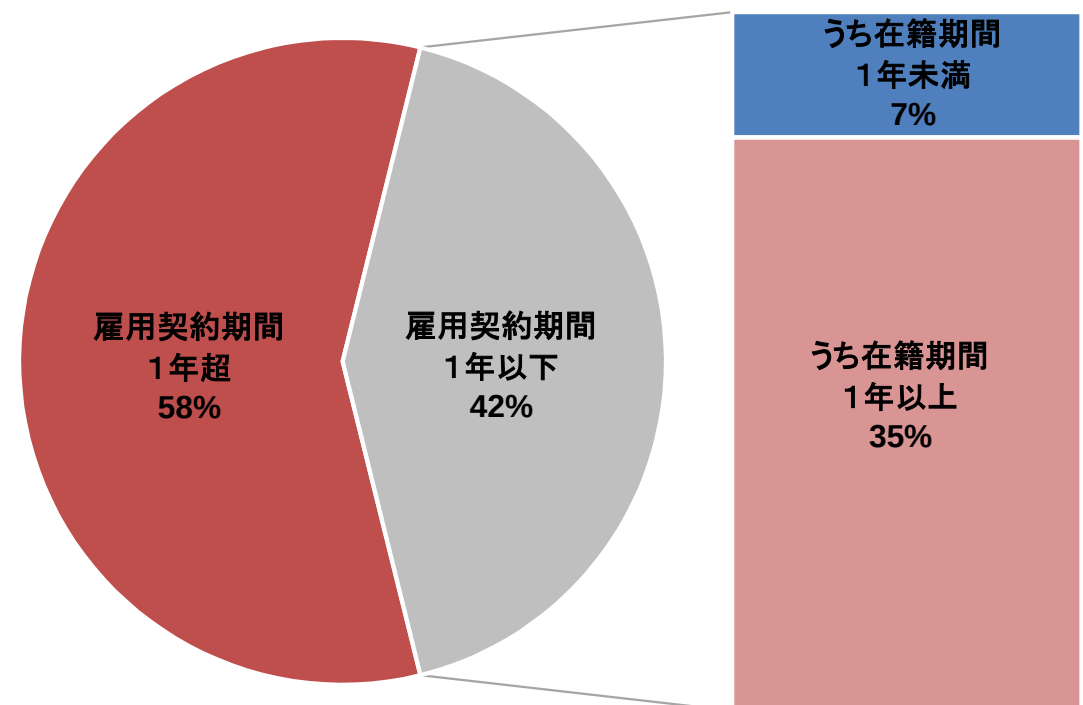
A 雇用期間が1年未満である場合にあっては、次の(ア)(イ)のいずれかに該当するときは、雇用期間が継続して1年以上見込まれることとして取り扱います。

(ア) 就業規則、雇用契約書等その他書面においてその契約が更新される旨又は更新される場合がある旨が明示されていること

(イ) 同一の事業所において同様の雇用契約に基づき雇用されている者が更新等により1年以上雇用された実績があること

ただし、(ア)(イ)のいずれかに該当するときであっても、労使双方により、1年以上雇用しないことについて合意しているときは、雇用期間が継続して1年以上見込まれないこととして取り扱います。

短時間労働者の雇用契約期間及び在籍期間



(注) 不詳を除いて集計している。

(出所)「就業構造基本統計調査」(平成29年)

7. 適用事業所の範囲

被用者保険の適用事業所について

- ・ 常時1名以上使用される者がいる、法人事業所(A)・・・**強制適用**
- ・ 常時5名以上使用される者がいる、法定16業種に該当する個人の事業所(B)・・・**強制適用**
- ・ 上記以外(C)・・・**強制適用外**(労使合意により任意に適用事業所となることは可能＝**任意包括適用**)

	法人	個人事業主	
		常時5人以上の者を使用する事業所	5人未満の事業所
法定16業種(※)	強制適用事業所 (A)	(B)	
上記以外の業種(非適用業種) 例: 第一次産業(農林水産業等) 接客娯楽業(旅館、飲食店等) 法務業(弁護士、税理士等) 宗教業(寺院、神社等) サービス業(飲食店・理美容店)			(C) 任意包括適用

※ 健康保険法3条3項1号及び厚生年金保険法6条1項1号に規定する以下の業種。

- ① 物の製造、加工、選別、包装、修理又は解体の事業
- ② 土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業
- ③ 鉱物の採掘又は採取の事業
- ④ 電気又は動力の発生、伝導又は供給の事業
- ⑤ 貨物又は旅客の運送の事業
- ⑥ 貨物積みおろしの事業
- ⑦ 焼却、清掃又はと殺の事業
- ⑧ 物の販売又は配給の事業

- ⑨ 金融又は保険の事業
- ⑩ 物の保管又は賃貸の事業
- ⑪ 媒介周旋の事業
- ⑫ 集金、案内又は広告の事業
- ⑬ 教育、研究又は調査の事業
- ⑭ 疾病の治療、助産その他医療の事業
- ⑮ 通信又は報道の事業
- ⑯ 社会福祉法に定める社会福祉事業及び更生保護事業法に定める更生保護事業

強制適用事業所

…… 約225万事業所

任意包括適用事業所

… 約9万事業所

注: 適用事業所数は、2019年3月現在

適用業種・非適用業種の分類

日本標準産業分類（大分類）	適用業種・非適用業種（個人事業主である場合）の区分
農業、林業	非適用業種
漁業	非適用業種
鉱業、採石業、砂利採取業	適用業種
建設業	適用業種
製造業	適用業種
電気・ガス・熱供給・水道業	適用業種
情報通信業	適用業種
運輸業、郵便業	適用業種
卸売業、小売業	適用業種
金融業、保険業	適用業種
不動産、物品賃貸業	適用業種
学術研究、 専門・技術サービス	学術研究業、広告業は適用業種。 専門サービス業のうち、興信所は適用業種。士業（法律事務所、特許事務所、公認会計事務所等）、デザイン業、経営コンサルタント業等は非適用業種。 技術サービス業のうち、獣医業、土木建築サービス業等は適用業種。写真業は非適用業種。
宿泊業、飲食サービス業	非適用業種
生活関連サービス業、娯楽業	生活関連サービス業のうち、旅行業、火葬・墓地管理業は適用業種。洗濯・理容・美容・浴場業は非適用業種。 娯楽業（映画館、スポーツ施設提供業等）は、非適用業種。
教育、学習支援業	適用業種（各種学校、図書館、動物園、学習塾等）
医療、福祉	適用業種（病院、助産所、社会福祉事業団体、介護施設等）
複合サービス事業	適用業種（郵便局、協同組合）
他に分類されないサービス業	廃棄物処理、自動車整備、と畜場等は適用業種。 警備業、政治・経済・文化団体、宗教等は非適用業種。

※日本標準産業分類における分類に厚生年金保険法の適用業種の一般的な分類をあてはめたものであるが、実際の適用については個別の事業所の実態を判断し適用することとなるため、上記の区分と一致しない場合がある。

※「学術研究、専門・技術サービス」「生活関連サービス業、娯楽業」「他に分類されないサービス業」については大分類で区分できないため、日本標準産業分類の中分類、小分類又は細分類における分類で区分している。

被用者保険の適用事業所の範囲に関する国会答弁

昭和60年4月23日 参・社会労働委員会

○高杉迪忠君（略）五人未満事業所を適用の対象とできなかった理由です、法人であれ何であれ。同じ社会保険でも、(略)労働保険の雇用保険や労災保険というのはこれは全面適用なんですね。どうして厚生の方では全面適用にならないかというのはこれは不思議でならないんですよ。どうなんですか。

○政府委員(長尾立子君) (略)五人未満事業所の場合には、単にその事業所としての規模が小規模であるということではございませんで、雇用されておりますという事実の確認、把握というのが大変難しいということがあります。具体的には、御家族でお仕事をしておられて、そこにだれかほかの御家族以外の方を雇用されておるといような実態でございますと、移動率も非常に激しいということもございまして、また、雇用されておりますことの証拠といえますか、名簿等が大変不十分である、就業規則等もないといような(略)要素があるわけでございます。

それで厚生年金の場合には、先生御承知のように、非常に長期間にわたってその方の標準報酬を決定いたしまして、その記録をずっと保険者側はとっていくということをやっておるわけでございます。したがって、ただいま申し上げましたような状況でございますと、雇用されている方の標準報酬を決定いたしまして、それをずっとこちらの方で記録していくといようなことの事務処理上の体制がなかなかとりがたいという要素があるわけでございます。

先生御指摘のように、確かに労働保険の方はこういった五人未満事業所についての適用をやっておるわけでございますが、御承知のように、労働保険の場合にはその標準報酬といったようなものがいわば事後に把握するということはあるわけでございますけれども、保険料は四月から三月までの一年間に支払った総賃金をもとにしてその年の五月に申告して納付するという仕組みをとっております、こういった仕組みの違いであるとか、そういう保険としての性格の違いがあるということではないかと思っております。(略)

○高杉迪忠君（略）先ほど大臣から法人ということでお話がありました。しからばその法人に限った理由、その理由はどこにあるんですか。

○政府委員(長尾立子君) (略)適用拡大に伴います適用技術上の困難性ということを考えますと、法人になっておりますと先ほど来申し上げておりますように帳簿類等もある程度のものが備えられておるとか、事務処理上もある程度の明確さがあるのではないかというふうに考えるわけでございます。例えば五人未満でございますと、御家族じゅうでお仕事をやっていらっしゃると、そこに家族以外の雇用者が何人か入っておられるといようなケースが多いかと思うのでございますが、個人の場合には、例えば御夫婦で御商売をおやりになっている場合に、奥様分のサラリーといような、奥様は雇用者という形ではっきりととらえられているかどうかということが個人の場合にはなかなか明確になっておらないのではないかと、法人の場合はその点はある程度の仕分けをしていただいておりますのではないかとございまして、つまり、雇用実態の把握というものが法人になっておられる場合には比較的容易なのではないかとか、その事業所としての事務処理能力が一定程度の期待ができる、それから公簿等によりまして事業所としての成立そのものがある程度確認できるといようなことがございまして、今回は法人の事業所を強制適用対象として拡大をするということにいたしましたものでございまして。

それで、個人の事業所につきましては、今申し上げましたように家族ぐるみでなさっておられるといような形が非常に多いのではないかと、思いますので、適用上大変困難な問題があると思いますが、法人の事業所の適用が円滑に行われました後の将来の検討課題としては引き続き研究させていただきたいと思っております。個人の事業所の中でもそういったもののしっかりしているところがあるんじゃないかという御指摘もございまして、この点につきましては、当面任意包括適用制度を活用させていただきたいと思っております。

被用者保険の強制適用事業所の変遷

【健康保険】

大正11年制度創設時

強制適用対象:工場法・鉱業法の適用を受ける事業所

任意包括対象:①物の製造、②土木・建設、③鉱物採掘、④電気、⑤運送、⑥貨物積卸

昭和9年改正

強制適用対象:①物の製造、③鉱物採掘、④電気、⑤運送(陸送のみ)のうち、常時5人以上使用する事業所を追加。(②土木・建設、⑥貨物積卸は任意包括対象のまま)

昭和16年改正

強制適用対象:⑤運送(航空機)、⑥貨物積卸、⑦焼却・清掃を追加(常時5人以上)
(②土木・建設は任意包括対象のまま)

昭和17年改正

強制適用対象:職員健康保険法の対象(⑧物の販売、⑨金融・保険、⑩保管・賃貸、⑪媒介周旋、⑫集金)、常時5人以上使用する法人(業種は問わない)を追加。
任意包括対象:業種の限定を撤廃。(健康保険のみ)

昭和28年改正

強制適用対象:②土木等、⑬教育・研究、⑭医療、⑮通信・報道、⑯社会福祉を追加(常時5人以上)

※社会保障制度審議会からは、60年改正にあたり「基礎年金の導入に伴い、5人以上の事業所等の被用者との不均衡が拡大する」ことから、「この問題(5人未満事業所)の解決に着手する」ことが強く求められていた。その上で、対象を「法人」に限った理由としては、雇用実態の把握が比較的容易であること、事業所の事務処理能力が一定程度期待できること、公簿により事業所の成立等が確認できることが挙げられている。

昭和59年改正(健保)、昭和60年改正(厚年)

5人未満事業所等のうち、「法人」の事業所を強制適用対象に。

【厚生年金保険】

※主として中小企業における事業主の保険料の負担能力の点を考慮して10人以上使用の事業所に限定し、女子についてはその勤続期間が短いことから強制被保険者の対象から除くこととされた。



昭和17年制度創設時(労働者年金保険)

原則として、健康保険の強制被保険者が被保険者。ただし、常時10人未満の事業所、女子等は適用除外とされていた。

昭和19年改正(厚生年金保険法)

強制適用対象として、常時5人以上を使用する事業所、女子を追加し、任意包括の制度も設け、健康保険法と同じ枠組みとなった。

昭和44年改正

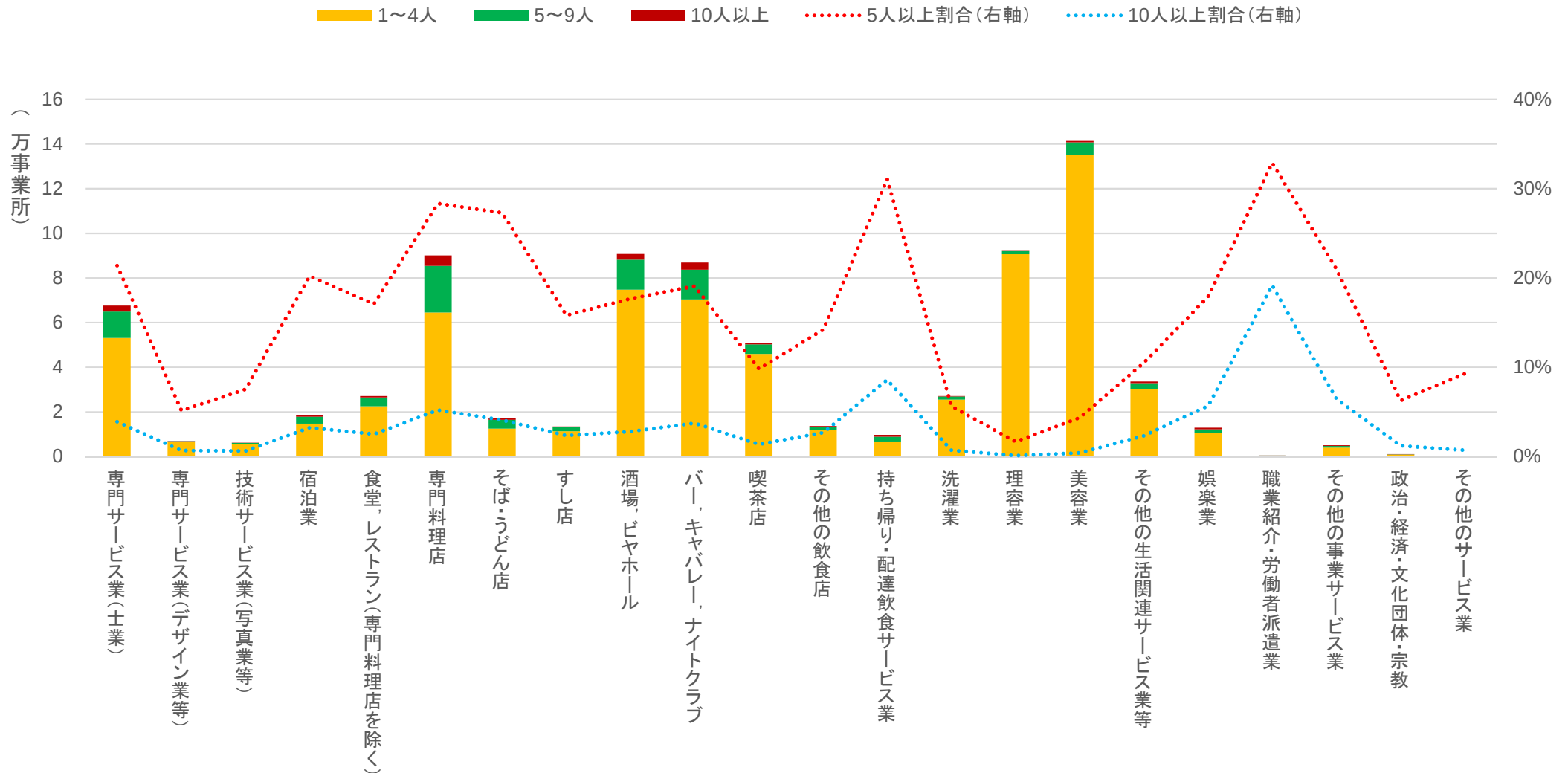
附則で、「政府は、常時5人以上の従業員を使用しないことにより厚生年金保険の適用事業所とされていない事業所について、他の社会保険制度との関連も考慮しつつ、適用事業所とするための効率的方策を調査研究し、その結果に基づいて、すみやかに、必要な措置を講ずる」旨規定。

非適用業種における個人事業所の規模

- 非適用業種の個人事業所の規模を見ると、多くの業種については、従業者数10人以上の事業所は5%未満となっている。

※「従業者」は、当該事業所に所属して働いているすべての者（常用雇用者のほか、個人事業主、無給の家族従業者、臨時雇用者を含む）。被用者保険制度上、強制適用事業所となる基準である「常時5名以上」の判断ではカウントされない者を含むことに留意が必要である。

非適用業種における従業者数別の個人事業所数



8. 複数就業者に対する被用者保険適用のあり方

働き方改革における雇用類似の働き方や副業・兼業の位置づけ

働き方改革実行計画（2017年3月28日 働き方改革実現会議決定）抄

5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

テレワークは、時間や空間の制約にとらわれることなく働くことができるため、子育て、介護と仕事の両立の手段となり、多様な人材の能力発揮が可能となる。副業や兼業は、新たな技術の開発、オープンイノベーションや起業の手段、そして第2の人生の準備として有効である。我が国の場合、テレワークの利用者、副業・兼業を認めている企業は、いまだ極めて少なく、その普及を図っていくことは重要である。

他方、これらの普及が長時間労働を招いては本末転倒である。労働時間管理をどうしていくかも整理する必要がある。ガイドラインの制定など実効性のある政策手段を講じて、普及を加速させていく。

（1）雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援（略）

（2）非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手の支援

事業者と雇用契約を結ばずに仕事を請け負い、自宅等で働くテレワークを「非雇用型テレワーク」という。インターネットを通じた仕事の仲介事業であるクラウドソーシングが急速に拡大し、雇用契約によらない働き方による仕事の機会が増加している。こうした非雇用型テレワークの働き手は、仕事内容の一方的な変更やそれに伴う過重労働、不当に低い報酬やその支払い遅延、提案形式で仮納品した著作物の無断転用など、発注者や仲介事業者との間で様々なトラブルに直面している。

非雇用型テレワークを始めとする雇用類似の働き方が拡大している現状に鑑み、その実態を把握し、政府は有識者会議を設置し法的保護の必要性を中長期的課題として検討する。（後略）

（3）副業・兼業の推進に向けたガイドラインや改定版モデル就業規則の策定

副業・兼業を希望する方は、近年増加している一方で、これを認める企業は少ない。労働者の健康確保に留意しつつ、原則副業・兼業を認める方向で、副業・兼業の普及促進を図る。

副業・兼業のメリットを示すと同時に、これまでの裁判例や学説の議論を参考に、就業規則等において本業への労務提供や事業運営、会社の信用・評価に支障が生じる場合等以外は合理的な理由なく副業・兼業を制限できないことをルールとして明確化するとともに、長時間労働を招かないよう、労働者が自ら確認するためのツールの雛形や、企業が副業・兼業者の労働時間や健康をどのように管理すべきかを盛り込んだガイドラインを策定し、副業・兼業を認める方向でモデル就業規則を改定する。

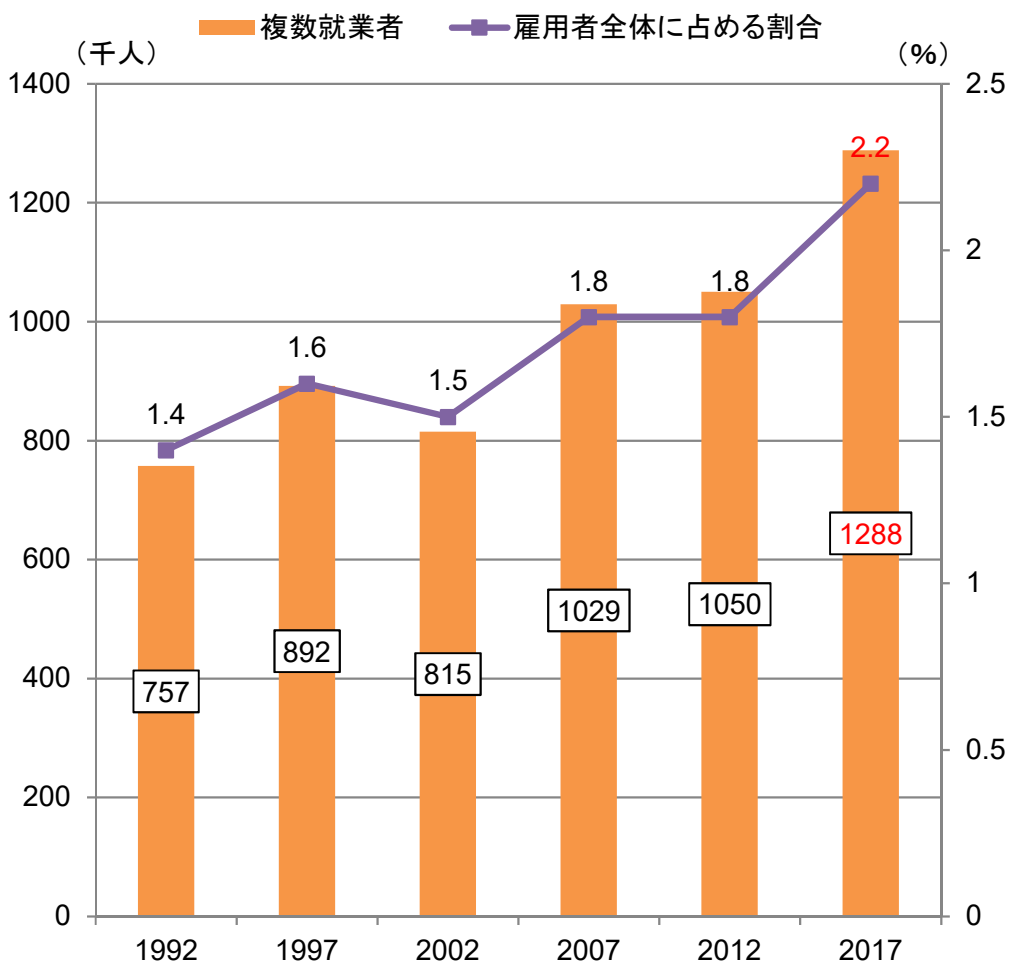
また、副業・兼業を通じた創業・新事業の創出や中小企業の人手不足対応について、多様な先進事例の周知啓発を行う。

さらに、複数の事業所で働く方の保護等の観点や副業・兼業を普及促進させる観点から、雇用保険及び社会保険の公平な制度の在り方、労働時間管理及び健康管理の在り方、労災保険給付の在り方について、検討を進める。

副業・兼業の動向

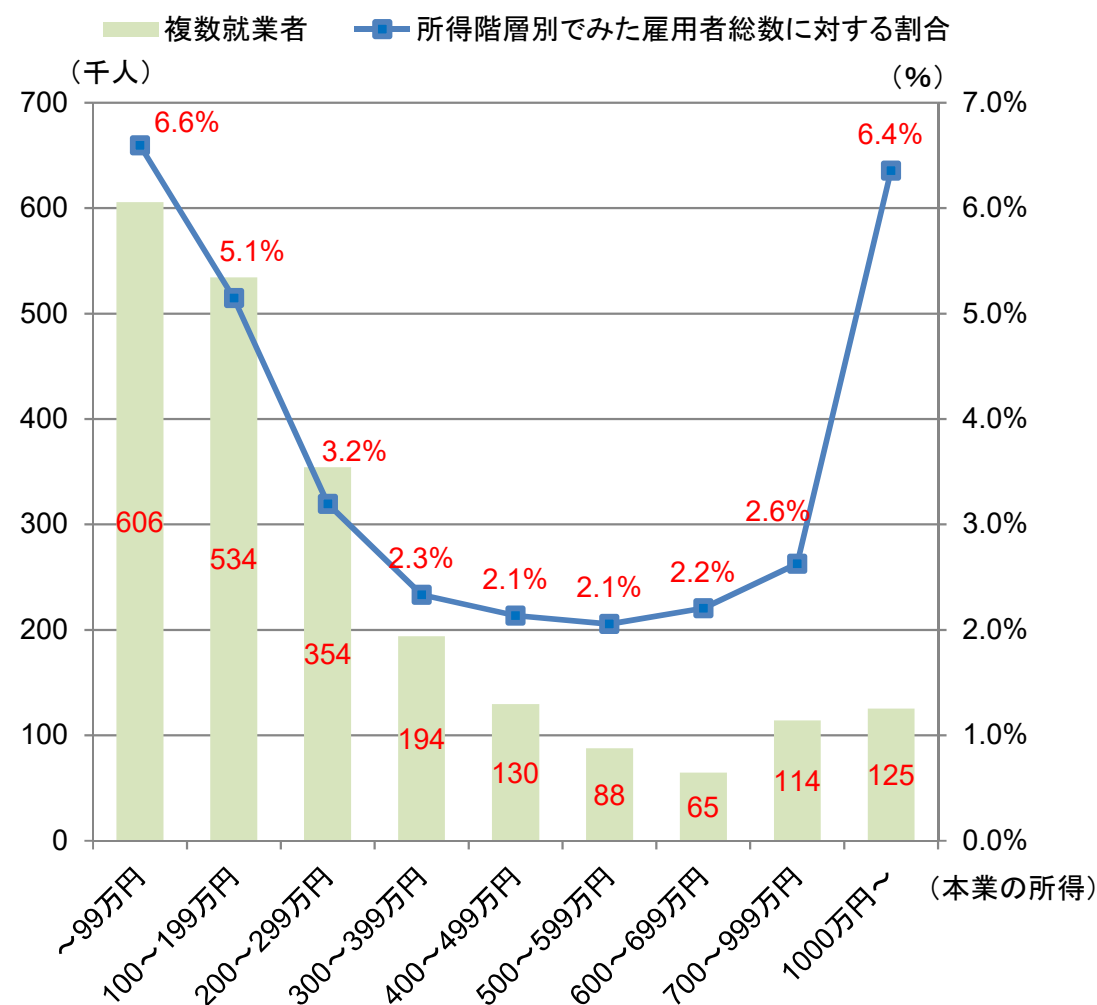
- 近年、複数就業者のうち本業も副業も雇用者である者は、増加傾向にある。
- 本業の所得階級別にみると、複数就業者には比較的所得の低い者が多い。一方、各所得階級の雇用者に占める複数就業者の割合でみた場合、低所得層と高所得層において副業を持つ割合が高い。

複数就業者数(雇用×雇用)の変化



※「雇用者」には、「会社などの役員(会社の社長、取締役、監査役、団体・公益法人や独立行政法人の理事・監事などの役職にある者)」も含まれている。

複数就業者の本業の所得階級別分布

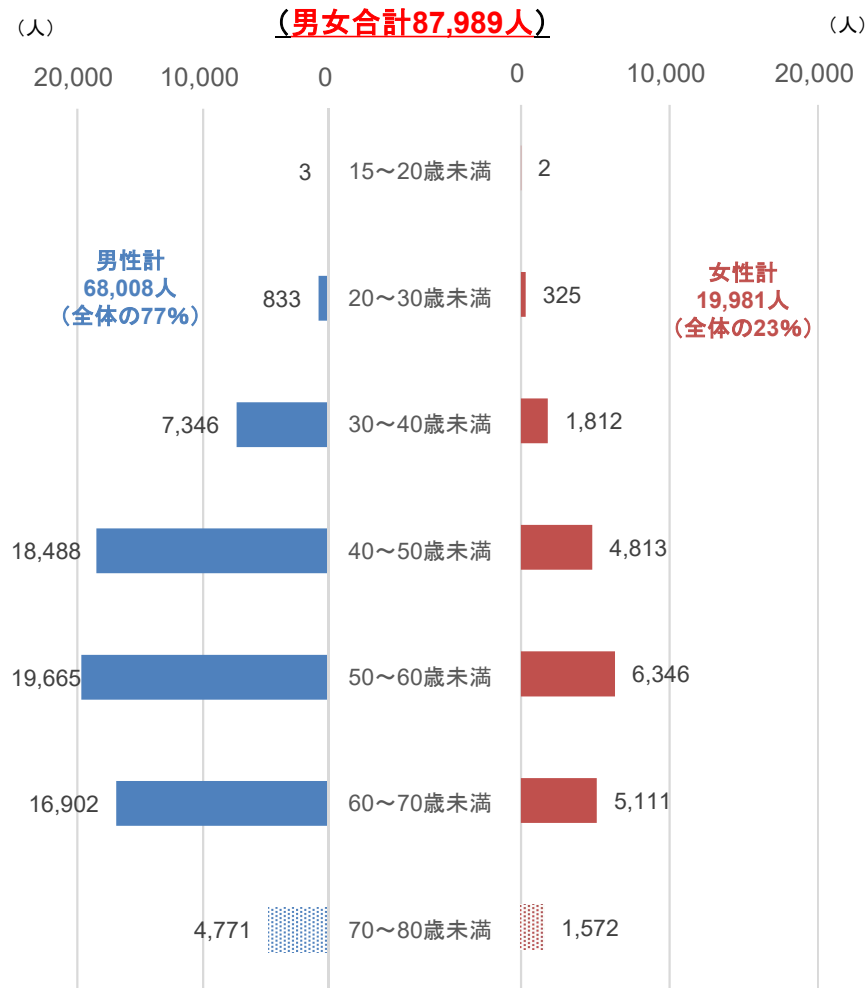


(注) 本業については雇用者。副業については雇用者だけでなく自営業主及び家族従事者を含む。

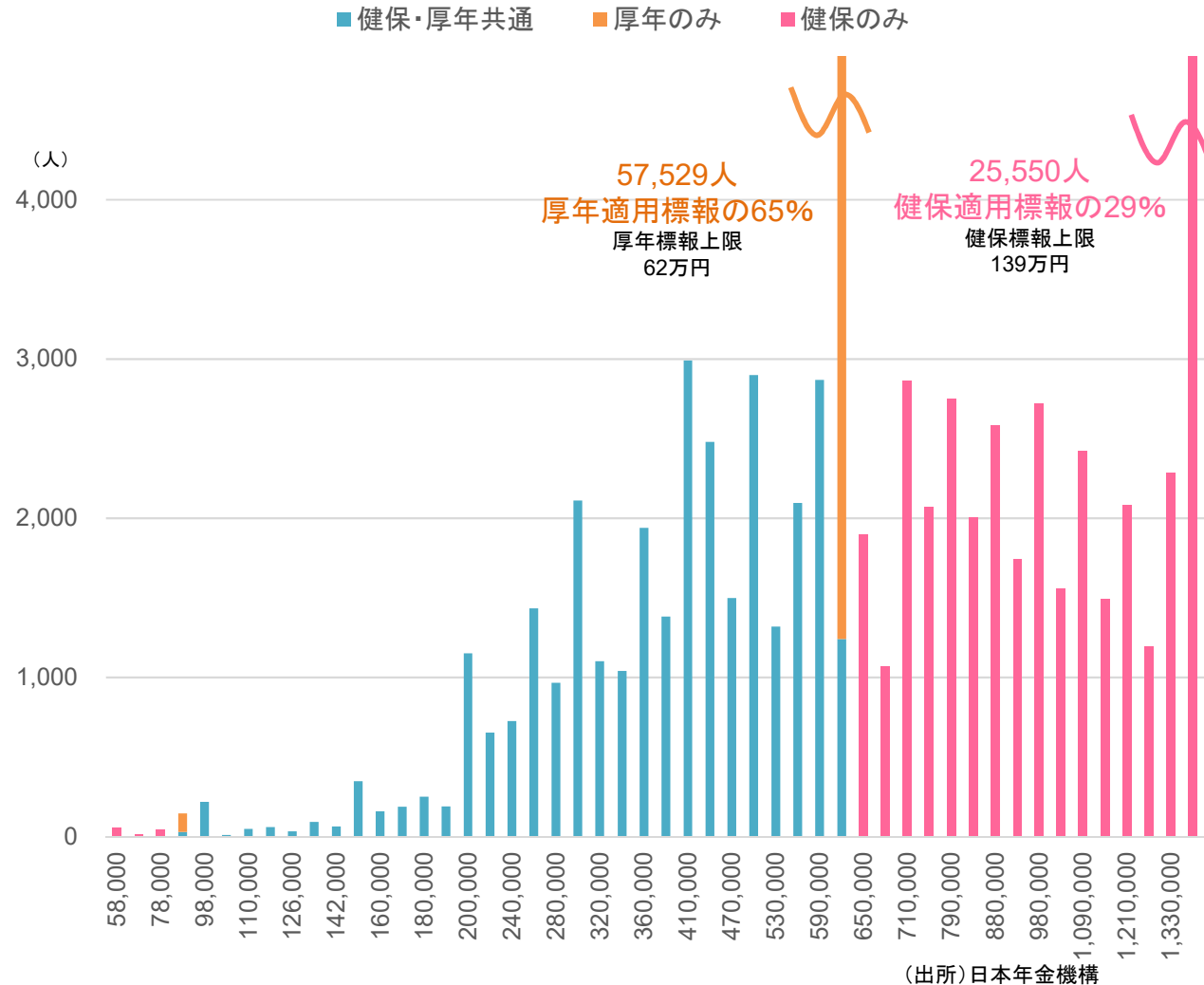
複数の事業所で被用者保険適用となっている者の実態

- 日本年金機構が保有する被保険者データを特別に集計したところ、2018年10月末時点で、複数事業所で厚生年金適用となっている者は約88,000名となっている。
- 複数事業所で厚生年金適用となっている者には男性かつ中高齢の者が多く、また、標準報酬月額が高い傾向にある。

性別・年齢階級別の分布



標準報酬月額の分布

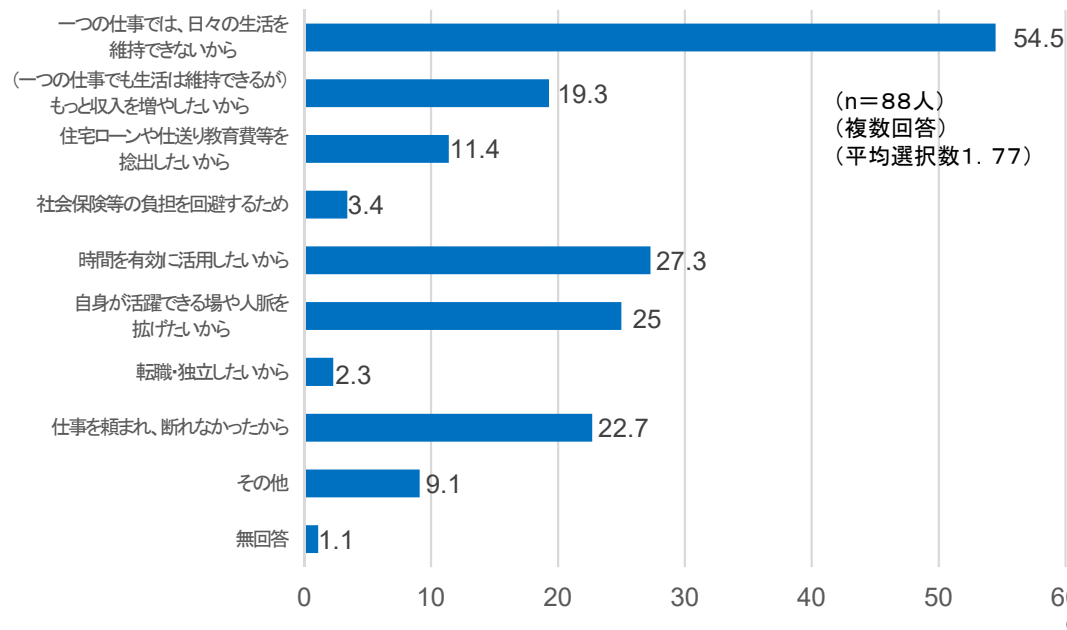


短時間労働者が副業・兼業を行う理由等

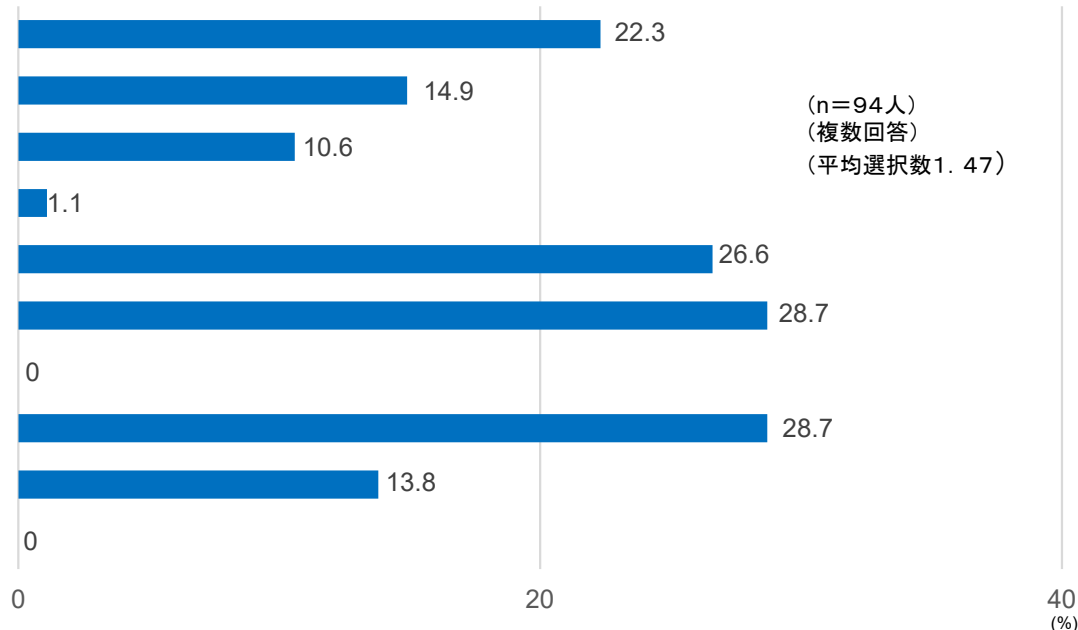
- JILPT調査によると、短時間労働者が副業・兼業を選択する理由としては、国民年金第1号の場合は「一つの仕事では、日々の生活を維持できないから」が最も多かったのに対して、国民年金第3号の場合はそうした回答は比較的少ない。
- また、労働時間を通算して社会保険の適用を判断することについては、国民年金第1号は望ましいと考える者が多い。一方、国民年金第3号は何とも言えないとの回答が最も多かった。

●副業・兼業を選択する理由

<国民年金第1号>



<国民年金第3号>

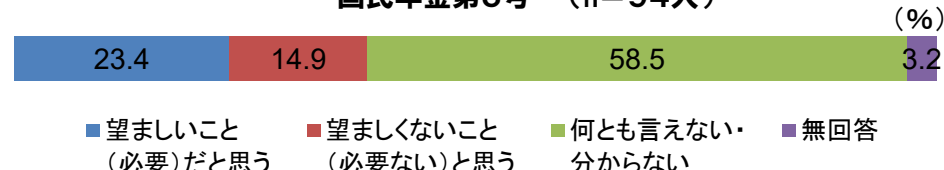


●労働時間通算して社会保険を適用されることについて

国民年金第1号 (n=88人)



国民年金第3号 (n=94人)



複数事業所で被用者保険の適用要件を満たす者の適用事務

適用判断

健康保険・厚生年金の適用要件※は事業所ごとに判断する（合算しない）

※ 適用事業所で使用され、以下のいずれかの条件を満たす者

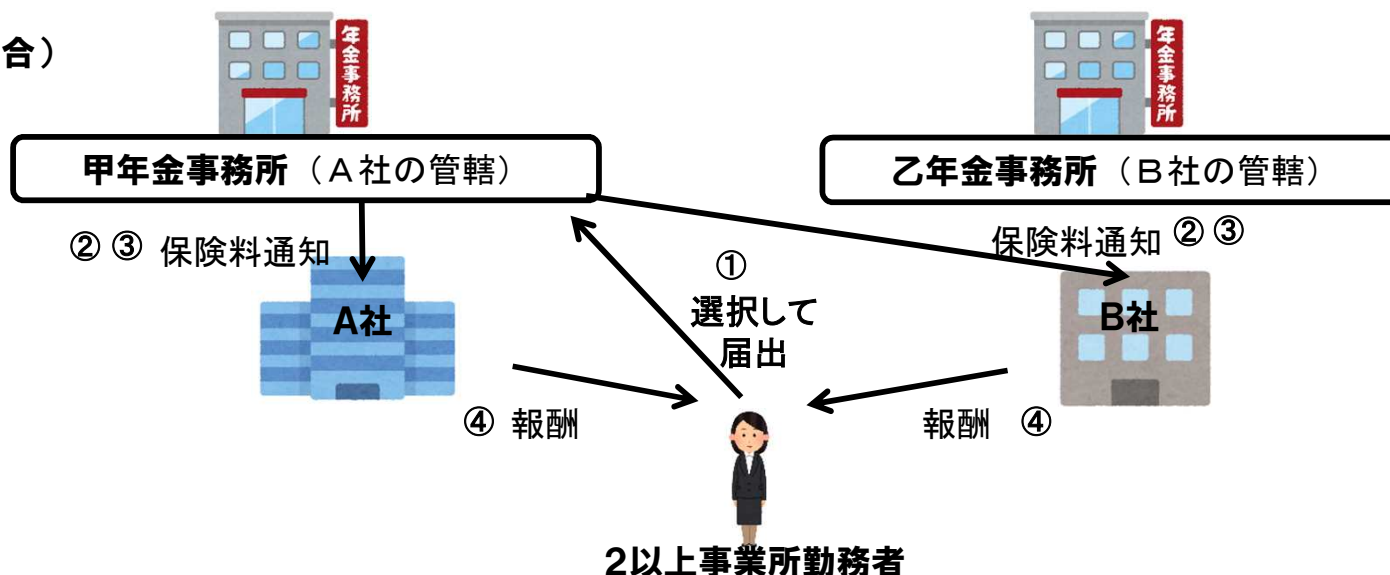
- ① 週所定労働時間等が通常の労働者の4分の3以上（所定労働時間が40時間の場合には30時間）の者
- ② 週所定労働時間が20時間以上、月額賃金8.8万円以上等の要件を満たす者
（従業員501人以上の企業、及び、従業員500人以下で労使合意を行った企業のみ）

適用手続き

複数の適用事業所で適用要件を満たす被保険者については、

- ① 被保険者が、各事業所にかかる医療保険者や管轄の年金事務所を選択し、届出を行う
- ② 選択された医療保険者・年金事務所で各事業所の報酬月額を合算して標準報酬月額を定める
- ③ 各事業所が負担する保険料（事業主負担分・被用者分）を算出し、選択された医療保険者・年金事務所から各事業所に通知
- ④ 各事業所が毎月の保険料を支払い（報酬から天引き）

（年金手続きの場合）



（注）健康保険の保険者が複数にまたがる場合は、被保険者がいずれか一つを選択する

複数の事業所で雇用される者に対する雇用保険の適用に関する検討会

1. 開催趣旨

雇用保険部会報告等を踏まえ、複数の事業所で雇用される者（いわゆるマルチジョブホルダー）に対する雇用保険の適用の在り方について、専門的、技術的観点から検討するもの。

（参考）雇用保険部会報告書（平成28年12月13日）

- マルチジョブホルダーについては、複数の職場で就労することにより雇用保険が適用される週所定労働時間20 時間以上となる者のセーフティネットの必要性について議論がある中で、仮にマルチジョブホルダーについて適用を行う場合には技術的な論点、雇用保険制度そのもののあり方との関係など専門的に検討する課題があることから、専門家による検討会を設置し、検討を進めていくことが必要である。

2. 検討事項

マルチジョブホルダーへの雇用保険の適用の在り方について、以下の事項を中心に検討を行う。

- (1) 複数の事業所で働く者の実態
- (2) 失業についての考え方
- (3) 考えられる適用の方策や論点、課題の整理 等

3. 参集者

（座長） 岩村正彦 東京大学大学院法学政治学研究科教授
酒井正 法政大学経済学部教授
渡邊絹子 筑波大学ビジネスサイエンス系准教授
中野妙子 名古屋大学大学院法学研究科教授

4. 開催実績

第1回	平成30年1月31日(水)	第5回	平成30年11月21日(水)
第2回	平成30年7月26日(木)	第6回	平成30年12月3日(月)
第3回	平成30年9月27日(木)	第7回	平成30年12月26日(水)
第4回	平成30年10月17日(水)		

複数の事業所で雇用される者に対する雇用保険の適用に関する検討会報告書の概要

- マルチジョブホルダーに対する雇用保険の適用について、専門的な観点から、その必要性や適用する場合に考えられる制度設計を議論。マルチジョブホルダーへの雇用保険の適用を検討・推進するならば、本人からの申出に基づいて複数事業所の週所定労働時間を合算して適用する方式を、一定の対象者層を抽出し試行的に導入することが考えられること等を提言。

マルチジョブホルダーの現状

就業構造基本調査

- ▶ 本業も副業も雇用である労働者は増加傾向。2017年で約129万人（男性：約57.0万 女性：約71.8万）。本業の雇用形態は、「パート」、「正社員」が多い。

JILPT調査

- ▶ 調査では、就業者13万人のうち副業をしていると回答した者は、9,299人。うち、雇用保険が適用されておらず週所定労働時間を合算すると20時間以上となると考えられる者が371人（9,299人の4.0%）。その世帯状況や収入、就業形態等を分析。

関係者ヒアリング

- ▶ ダブルワークは長時間労働が見えにくい等の課題の指摘。

適用の必要性

- ▶ 雇用保険制度の趣旨（自らの労働により賃金を得て生計を維持する労働者が失業した場合の生活の安定等を図る制度）や、適用により生ずる事務コスト等に照らして、適用の必要性は、直ちには高いとは評価できない。
- ▶ マルチジョブホルダー全体を雇用保険の適用拡大によって保護するよりも、むしろ、そのうち雇用の安定化の必要性が高い者に対しては、求職者支援制度をはじめとする各種の施策を活用した支援が適当。

考えられる適用・給付の制度設計

適用に関する制度設計

- ▶ 基準引下げ方式（適用基準となる週所定労働時間（20時間）を下げて適用）
⇒ 雇用保険制度の趣旨からは合理性の説明が困難。また、現行の被保険者の給付要件を引き下げることとなる。
- ▶ 合算方式（複数事業所の週所定労働時間を合算して適用）
⇒ 雇用保険は強制適用が原則だが、行政や事業所が労働時間を把握できず、現行の事業所届出を起点とする適用は実行可能性が低い。本人からの申出を起点に適用せざるを得ない。

給付に関する制度設計

- ▶ 基本手当方式（失業認定を行い、給付日数の範囲で失業している日に支給）
⇒ 収入がある場合の減額等の仕組みが、マルチジョブホルダーになじまない可能性。
- ▶ 一時金方式（一定の給付日数分を一時金として支給）

【考察】

- 現状、実行可能性があるのは、
 - ・ 本人からの申出を起点に合算方式で適用
 - ・ 一時金方式で給付となるが、逆選択やモラルハザードが懸念。
- 今後、マルチジョブホルダーへの雇用保険の適用を検討、推進していくならば、一定の対象層を抽出し、試行的に制度導入を図ることが考えられる。
この場合、適用による行動変化や、複数事業所の労働時間を把握・通算する方法に関する検討状況を踏まえつつ、改めて制度の在り方を検討することが考えられる。

(参考) 雇用保険の適用について

1. 雇用保険の適用範囲

- 雇用保険の適用事業に雇用される労働者を被保険者としている。ただし、
 - ① 1週間の所定労働時間が20時間未満である者
 - ② 同一の事業主に継続して31日以上雇用されることが見込まれない者については被保険者とならない（適用除外）
- 雇用保険は、自らの労働により賃金を得て生計を立てている労働者が失業した場合の生活の安定等を図る制度であり、その趣旨に鑑み、保護の対象とする労働者を一定の者に限っている。

一般に保険とは、同種類の偶発的な事故による危険にさらされている人々がこの危険の分散を図るために危険集団を構成するものであるが、雇用保険制度においては、この同種類の危険にさらされている人々として、週の法定労働時間が40時間であること等を考慮し、20時間を適用の下限としている。

2. 2以上の雇用関係にある労働者の雇用保険の適用の取扱い

- 同時に2以上の雇用関係にある労働者については、当該2以上の雇用関係のうち、当該労働者が生計を維持するに必要な主たる賃金を受ける1の雇用関係についてのみ、被保険者となる。
 - ※被保険者資格に係る当該1の雇用関係については、週所定労働時間が20時間以上などの適用要件を満たすことが必要。
 - ※1の雇用関係が解除されたとしても、他の雇用関係が被保険者となりえる形で維持されていれば、雇用保険制度の保険事故である「失業状態」には当たらず、給付は行われない。

⇒ **事業主ごとに見た場合に20時間以上でなければ、合計が20時間以上であったとしても適用対象外。**

【例】



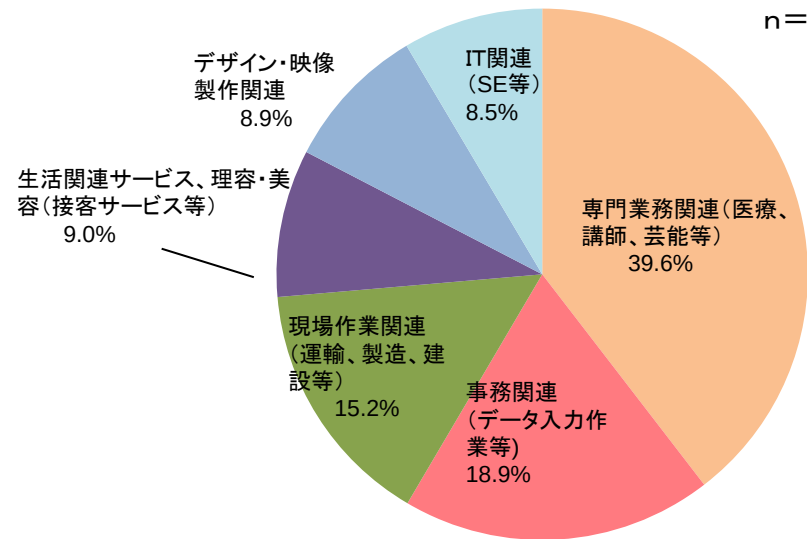
9. 雇用類似の働き方への対応

雇用類似の働き方に関する現状について

- 独立自営業者（雇用されない形で業務を依頼され、かつ、自身も人を雇わずに報酬を得ている者（※））に関する労働政策研究・研修機構（JILPT）の調査によると、その業務は専門業務のほか事務や現場作業などが多く、また、積極的な理由で独立自営業者となっている者が多い。
 - 独立自営業者を続ける上での問題点としては「収入が不安定」「仕事を失った時の失業保険のようなものがない」等が多い。
- ※個人商店主、雇用主、農林業従事者を除く、自営業・フリーランス・個人事業主・クラウドワーカーの仕事で収入を得た者

1年間に最も多く行った仕事内容

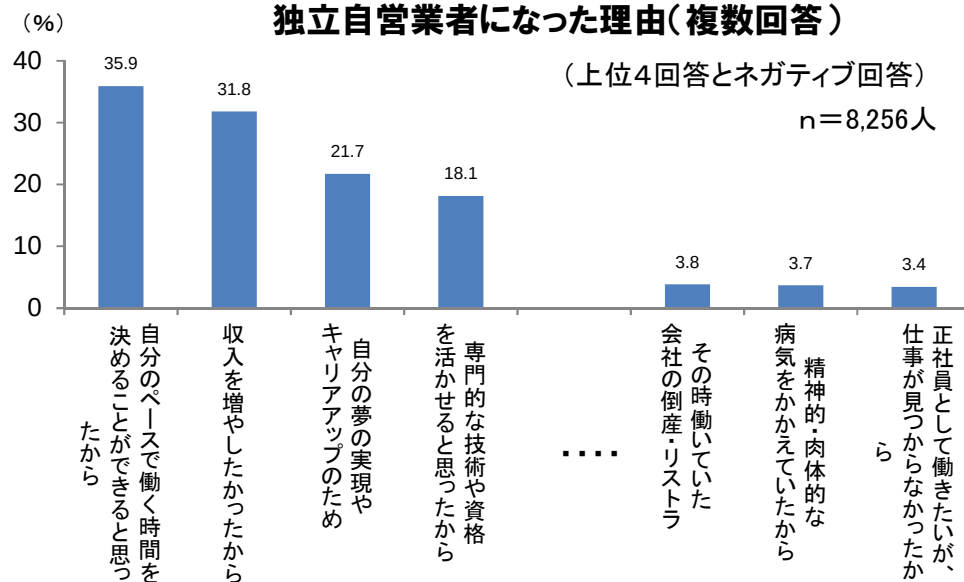
n=8,256人



独立自営業者になった理由（複数回答）

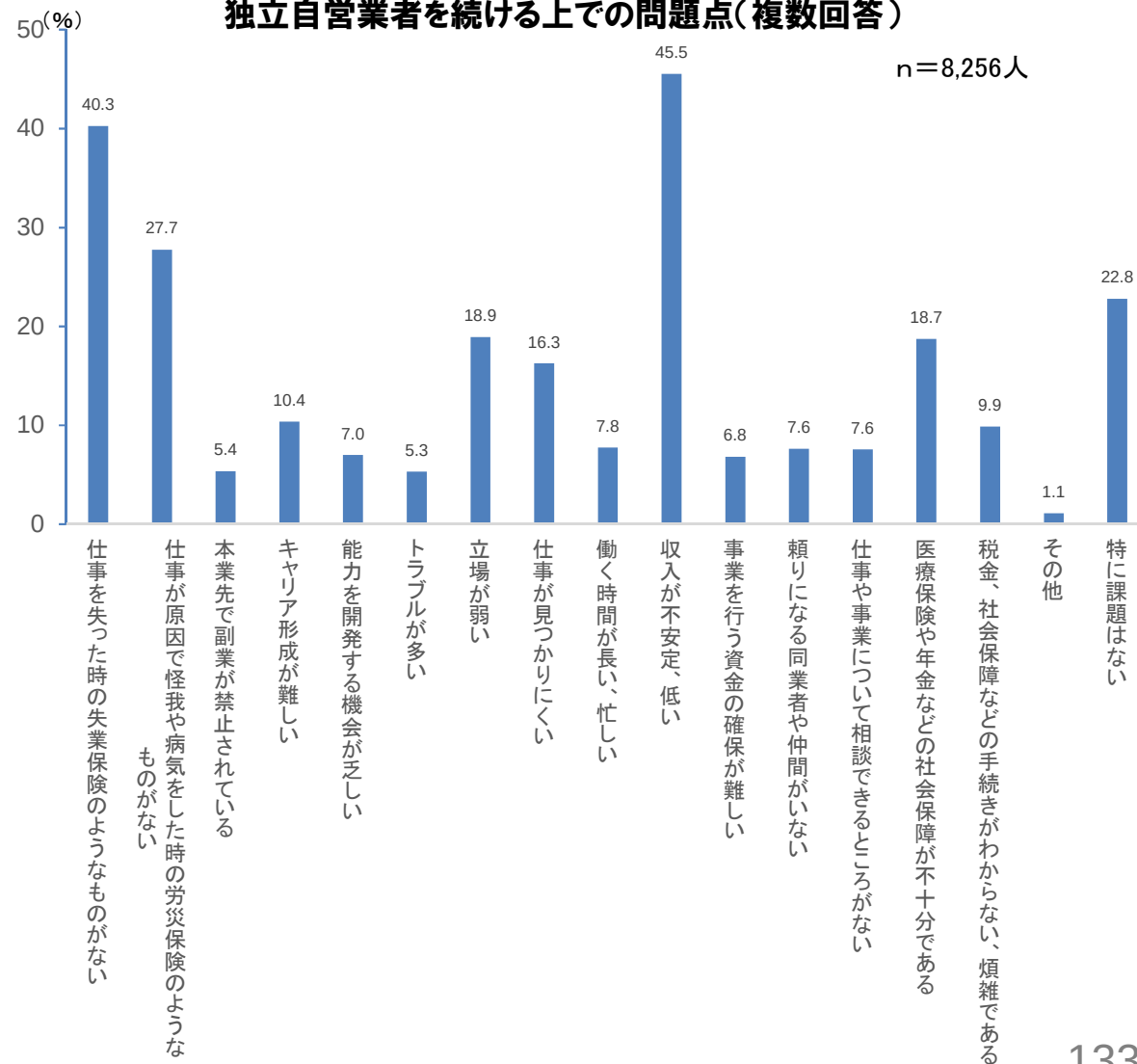
（上位4回答とネガティブ回答）

n=8,256人



独立自営業者を続ける上での問題点（複数回答）

n=8,256人



雇用類似の働き方の者に関する試算結果

（個人請負型の就業者の人数）

○発注者から仕事の委託を受け、主として個人で役務を提供し、その対償として報酬を得る者に関し、人数を試算。

※「雇用類似の働き方」については、「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」で検討中であり、現時点で対象者は決まっていないことに留意が必要

○調査内容にて把握された条件に基づき、試算した結果は以下のとおり。

※インターネット調査（調査会社からWebモニターに対し、広く協力を依頼）を用い、平成29年就業構造基本調査（総務省）の分布に基づく母集団拡大補正（ウェートバック集計）を行い、雇用類似の働き方の者等に関する人数の試算等を行ったもの

※調査の詳細については、独立行政法人労働政策研究・研修機構 雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等（速報）（第9回「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」資料3-1）を参照

※インターネット調査であることや、各設問の条件に該当すると回答した者の人数を試算していること等に留意が必要

全体
（本業＋副業）

・「ふだん、何か収入になる仕事をしている」者を対象

・収入になる仕事の内容（2つ以上している場合には、収入次点の仕事まで）を確認

・ここでの「自身で事業等を営んでいる者」は、「法人（会社など）の経営者」「個人事業主」「個人業務請負・受託」「自由業、フリーランス」「インディペンデント・コントラクター」「クラウドワーカー」「自営型テレワーカー、在宅ワーカー」「シルバー人材センターの会員」「内職」「農家や漁業者」を選択した者

自身で事業等を営んでいる者

約538万人

雇われない働き方（※）

※「個人業務請負・受託」「自由業、フリーランス」「インディペンデント・コントラクター」「クラウドワーカー」「自営型テレワーカー、在宅ワーカー」「シルバー人材センターの会員」「内職」を選択した者

約188万人

法人の経営者、個人事業主で「店主」ではない者

（「法人（会社など）の経営者」「個人事業主」で、自身の店舗を構えて、主に一般の消費者を相手に、商品・サービスの販売や飲食の提供等を行っている「店主」ではない者）

約202万人

従業員を常時使用していない

※家族従業員のみ使用する場合を含む

約367万人

発注者から「業務・作業の依頼（委託）」を受けて行う仕事

約228万人

主に「事業者」を直接の取引先（※）

※主な取引先が仲介事業者自身の者や仲介事業者を通じているが主な相手先は「分からない」という者も含む

約170万人

主に「一般の消費者」を直接の取引先

約58万人

「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」における意見

令和元年5月21日開催 第11回「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」資料3より

これまでの議論等の整理③

1. セーフティネット関係

(1) 総論

- 雇用労働者との間にどのような相違があるかについて確認し、それが合理的なものかどうかを考えた上で、保護の必要性を考える必要があるのではないか。また、規制や保護を検討するに当たっては、対象者の範囲とともに、対象者の人数規模も考える必要があるのではないか。
- 人的従属性、経済的従属性、社会的要請等、保護の必要性が何に基づくものなのかを議論した上で、保護の要否や費用負担の在り方等の制度設計について議論する必要があるのではないか。
- さらに、雇用労働と雇用類似の働き方を行き来する場合や、今後、技術進歩等に伴う新しい形態の雇用類似の働き方が出てきた場合等にも対応できるようにすべきとの指摘も踏まえつつ、雇用類似の働き方の特性を踏まえた検討が必要ではないか。

(4) 社会保障等

- 私傷病による休業時の傷病手当金については、健康保険と国民健康保険との間で取扱いに差異があるといった指摘があった。他方、給付を検討する際には、負担もセットで検討すべきであり、給付に差異があっても、それが何に基づいた差異なのかも合わせて考えるべきではないかといった指摘や、医療保険については、財源の問題が非常に大きいといった指摘があったことも踏まえ、どのように考えるか。

社会保険制度上の事業主の取扱いについて

個人事業主の社会保険適用について

- 現行法上、厚生年金の被保険者資格を有する者は、適用事業所に「使用される者」とされている。個人事業主（雇用類似の働き方をする者もこれに含まれる）については、「使用する者」を觀念することができないことから、厚生年金の被保険者資格を有しないと解釈されており、通常、国民年金第1号被保険者となる。
 - ※ 厚生年金保険法（抄）
第9条 適用事業所に使用される七十歳未満の者は、厚生年金保険の被保険者とする。
- 個人事業主等にも所得比例の年金制度を設けることについては、1960年に創設された国民年金の検討段階から議論されていたが、対象者の収入等が多様であり、公平で正確な保険料の賦課が難しいことを理由として、国民年金の保険料及び年金給付は定額とされた経緯がある。

法人の経営者に対する被用者保険適用について

- 雇用類似の働き方をする場合を含めて、法人形態で事業を営む場合は、法人と経営者本人が法律上別人格であることから、「法人に使用される者」として、経営者についても厚生年金の適用対象となる。
- その場合、法人から経営者本人に対する報酬が、保険料の賦課ベースとなる。

国民年金第1号被保険者の自助努力を支援する仕組み

- 公的年金としては基礎年金のみの保障となるが、老後の所得確保を支援するため、（例）のような各種制度が用意されている。
 - （例） 付加年金
国民年金基金
個人型確定拠出年金（イデコ）

10. 医療保険に関する資料

医療保険制度の概要

後期高齢者医療制度

約16兆円

- ・75歳以上
- ・約1,750万人
- ・保険者数: 47(広域連合)

前期高齢者財政調整制度(約1,700万人)約7兆円(再掲)※3

国民健康保険

(市町村国保+国保組合)

- ・自営業者、年金生活者、
非正規雇用者等
- ・約3,340万人
- ・保険者数: 約1,900

約10兆円

協会けんぽ(旧政管健保)

- ・中小企業のサラリーマン
- ・約3,950万人
- ・保険者数: 1

約6兆円

健康保険組合

- ・大企業のサラリーマン
- ・約2,880万人
- ・保険者数: 約1,400

健保組合・共済等 約5兆円

共済組合

- ・公務員
- ・約850万人
- ・保険者数: 85

※1 加入者数・保険者数、金額は、平成30年度予算ベースの数値。

※2 上記のほか、経過措置として退職者医療(対象者約23万人)がある。

※3 前期高齢者数(約1,700万人)の内訳は、国保約1,280万人、協会けんぽ約310万人、健保組合約90万人、共済組合約10万人。

医療保険の各保険者の比較

	市町村国保	国保組合	協会けんぽ	組合健保	共済組合	後期高齢者 医療制度
保険者数 (平成27年度末)	1,716	164	1	1,405	85	47
加入者数 (平成27年度末)	3,182万人 (1,941万世帯)	286万人	3,716万人 〔被保険者2,158万人 被扶養者1,559万人〕	2,914万人 〔被保険者1,581万人 被扶養者1,332万人〕	877万人 〔被保険者450万人 被扶養者427万人〕	1,624万人
加入者平均年齢 (平成27年度)	51.9歳	39.7歳	36.9歳	34.6歳	33.1歳	82.3歳
加入者一人当たり 医療費(平成27年度)	35.0万円	19.7万円	17.4万円	15.4万円	15.7万円	94.9万円
加入者一人当たり 平均所得(※1) (平成27年度)	84万円 〔一世帯当たり 140万円〕	371万円 〔一世帯当たり(※2) 769万円 (平成25年)〕	145万円 〔一世帯当たり(※3) 249万円〕	211万円 〔一世帯当たり(※3) 387万円〕	235万円 〔一世帯当たり(※3) 456万円〕	80万円
加入者一人当たりの 保険料の賦課対象 となる額(平成27年度)	68万円(※4) 〔一世帯当たり 112万円〕	－(※5)	220万円(※6) 〔一世帯当たり(※3) 379万円〕	300万円(※6) 〔一世帯当たり(※3) 552万円〕	328万円(※6) 〔一世帯当たり(※3) 637万円〕	67万円(※4)
加入者一人当たり 平均保険料 (平成27年度)(※7) 〈事業主負担込〉	8.4万円 〔一世帯当たり 13.9万円〕	15.7万円	10.9万円<21.9万円> 〔被保険者一人当たり 18.8万円<37.7万円>〕	12.2万円<26.7万円> 〔被保険者一人当たり 22.4万円<49.2万円>〕	14.0万円<27.9万円> 〔被保険者一人当たり 27.1万円<54.3万円>〕	6.7万円
			健康保険料率10.00%	健康保険料率9.03%	健康保険料率9.24%	
公費負担	給付費等の50% ＋保険料軽減等	給付費等の40% (※8)	給付費等の16.4%	後期高齢者支援金等の 負担が重い保険者等 への補助(※10)	なし	給付費等の約50% ＋保険料軽減等
公費負担額(※9) (平成30年度予算案ベース)	4兆3,784億円 (国3兆1,581億円)	2,521億円 (全額国費)	1兆1,745億円 (全額国費)	737億円 (全額国費)		8兆374億円 (国5兆1,449億円)

(※1) 市町村国保及び後期高齢者医療制度については、「総所得金額(収入総額から必要経費、給与所得控除、公的年金等控除を差し引いたもの)及び山林所得金額」に「雑損失の繰越控除額」と「分離譲渡所得金額」を加えたものを
年度平均加入者数で除したもの。(市町村国保は「国民健康保険実態調査」、後期高齢者医療制度は「後期高齢者医療制度被保険者実態調査」のそれぞれの前年所得を使用している。)
国保組合については、「市町村民税課税標準額(総所得金額等から基礎控除のほか所得控除(扶養控除、配偶者控除等)を控除した金額)」に、「基礎控除」と「基礎控除を除く所得控除(扶養控除、配偶者控除等)」
(総務省「平成26年度市町村税課税状況等の調」による「給与所得及び営業等所得を受給する納税者の課税標準額」の段階別の所得控除額(基礎控除を除く)を納税義務者数で除したものを使用して試算した額)を足した参考値である。
協会けんぽ、組合健保、共済組合については、「標準報酬総額」から「給与所得控除に相当する額」を除いたものを、年度平均加入者数で除した参考値である。

(※2) 一世帯当たりの額は加入者一人当たりの額に平均世帯人数を乗じたものである。(※3) 被保険者一人当たりの金額を指す。

(※4) 旧ただし書き方式による課税標準額(保険料の算定基礎)。旧ただし書き方式は、後期高齢者医療制度や多くの市町村国保の保険料の算定基礎を計算する際に用いられている方式で、(※2)から基礎控除等を差し引いたものである。

(※5) 国保組合ごとに所得の算出方法や保険料の計算方法が大きく異なるため、記載しない。平成26年度所得調査結果における業種別の市町村民税課税標準額は、医師国保717万円、歯科医師国保225万円、薬剤師国保242万円、
一般業種国保126万円、建設関係国保79万円。全体の平均額は、各組合の被保険者数を勘案して算定した額であり、242万円となっている。

(※6) 標準報酬総額を加入者数で割ったものである。

(※7) 加入者一人当たり保険料額は、市町村国保・後期高齢者医療制度は現年分保険料調定額、被用者保険は決算における保険料額を基に推計。保険料額に介護分は含まない。

(※8) 平成30年度予算案ベースにおける平均値。(※9) 介護納付金・特定健診・特定保健指導等に対する負担金・補助金は含まれていない。(※10) 共済組合も補助対象となる。

被用者保険(医療保険)における各保険者の概要

健康保険組合

健康保険法に基づき、健康保険事業を行う
公法人（平成30年3月末：1,394組合）

- ・ 単一組合：1企業により組織された組合
（被保険者数：700人以上）
- ・ 総合組合：同種同業の事業主等で組織
された組合（被保険者数：3,000人以上）

それぞれの組合で保険料水準は異なる
（平成30年度平均：9.2%）

加入者数：2,936万人（平成30年3月末）
（被保険者1,649万人、被扶養者1,299万人）

健保組合が解散すると、当該健保組合の被保険者等は協会けんぽに加入することとなり、協会けんぽは被用者保険のセーフティーネットとしての役割を果たしている。

協会けんぽ(全国健康保険協会)

健康保険法に基づき、自らは健康保険組合の設立が困難である中小・零細企業の労働者とその家族が加入できるよう、設立された保険者

都道府県支部ごとに保険料率を設定
（平成30年度平均：10.0%）

加入者数：3,893万人（平成30年3月末）
（被保険者2,320万人、被扶養者1,573万人）

共済組合

共済各法に基づき、国家公務員や地方公務員、
私立学校教職員等を対象として設立された保険者
（平成27年3月末現在：85組合）

それぞれの組合で保険料水準は異なる（平成25年度平均：国
共済8.2%、地共済9.4%、私学共済7.4%）

加入者数：877万人（平成27年3月末）
（被保険者450万人、被扶養者427万人）

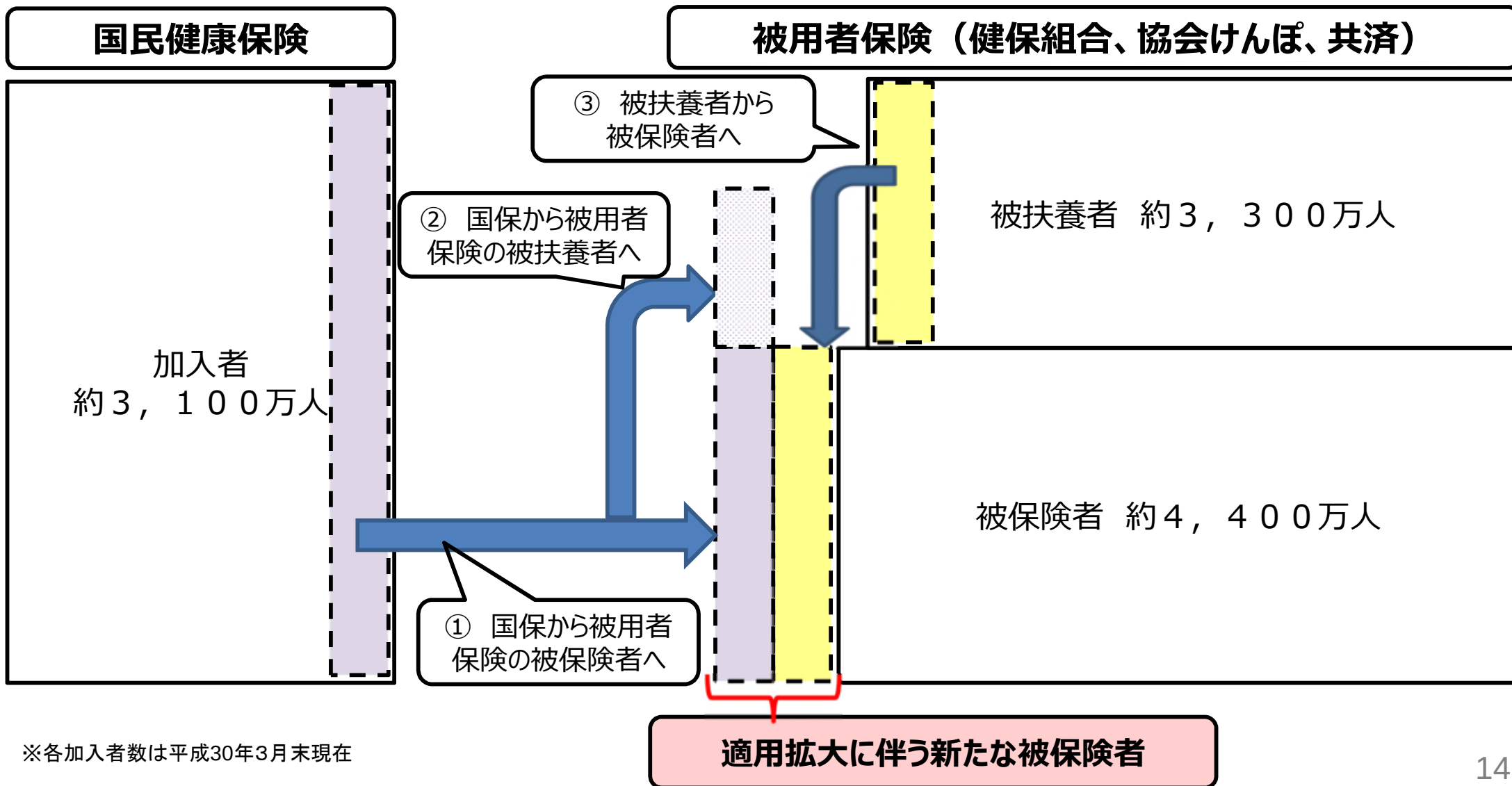
加入者は、適用事業所に使用される者及びその被扶養者等

- ・ 適用事業所・・・国、地方公共団体、法人事業所、又は土木・建築、医療等の強制適用業種である従業員5人以上の個人事業所
- ・ 使用される者・・・所定労働時間、所定労働日数が当該事業所で同種の業務に従事する通常の就業者と比べて、概ね3/4以上の者

適用拡大に伴う医療保険における加入者移動（イメージ）

適用拡大により、医療保険加入者は下記の3通りの移動が考えられる。

- ① 国民健康保険の被保険者から被用者保険の被保険者への移動
- ② 国民健康保険の被保険者から①の被扶養者への移動
- ③ 被用者保険の被扶養者から被用者保険の被保険者への移動



適用拡大と医療保険の関係について

(加入者の保険者間の移動)

- 適用拡大によって、短時間労働者(国民健康保険の被保険者もしくは被用者保険の被扶養者であった者)が被用者保険の被保険者となる。
- 当該短時間労働者(国民健康保険の被保険者であった者)が扶養する家族(国民健康保険の被保険者であった者)も、親族関係や生計維持関係等の要件を満たせば、被用者保険の被扶養者となる。

(医療保険財政に与える影響)

- 被用者保険では新たな加入者の保険料が入る一方で、保険給付費及び高齢者医療費等の拠出金の負担が増加する。
- その結果、新たな保険料収入に比して保険給付費等の負担が大きくなる保険者においては財政が悪化する。(前回の適用拡大の際には、健保組合への財政支援等を実施した。)
- 国民健康保険では加入者が被用者保険に移ることに伴い保険料収入が減る一方で、保険給付費及び高齢者医療費等の拠出金の負担は減少する。

(参考) 前回の適用拡大における健康保険組合への財政支援等

適用拡大に伴う法定給付費の増加に着目した健保組合への財政支援【予算措置】 (高齢者医療運営円滑化等補助金 短時間労働者の適用拡大に伴う財政支援事業)

・概要

平成28年10月より短時間労働者の適用拡大が施行されたことに伴い、加入者が増加し、財政が逼迫する恐れのある健康保険組合に対して、法定給付費の増加に着目した財政支援を行う。

※交付基準: ①短時間労働者(*)が全被保険者に占める割合((28年度)3%以上、(29年度～)2%以上)、②保険料率(一般保険料率と調整保険料率の計が9.7%超)、③法定給付費に係る所要保険料率の上昇(対27年度比+0.15%ポイント超)、④準備金保有率(300%未満)
(*)平成28年4月1日以降に被保険者資格を取得した4分の3基準を満たす短時間労働者を含む。

※補助金の対象となるのは、被保険者に占める短時間労働者の割合が相対的に高く、平均標準報酬月額が相対的に低いような健康保険組合

・予算額

28年度11億円、29年度18億円、30年度16億円

・実績(決算ベース)

28年度は8組合、29年度は15組合に対して補助金を交付

短時間労働者の適用拡大に伴う医療保険等における激変緩和措置【保険者間の財政調整】

・概要

短時間労働者には低所得者が多いことに鑑み、各保険者に加入者数で按分されている後期支援金・介護納付金(加入者割相当分)の算定において、報酬額10.1万円未満の者とその被扶養者の人数(特定加入者)を1人ではなく0.01人で補正する。

なお、この激変緩和措置は、全面総報酬割導入までの経過措置(後期支援金は平成29年度、介護納付金は平成32年度から全面総報酬割)

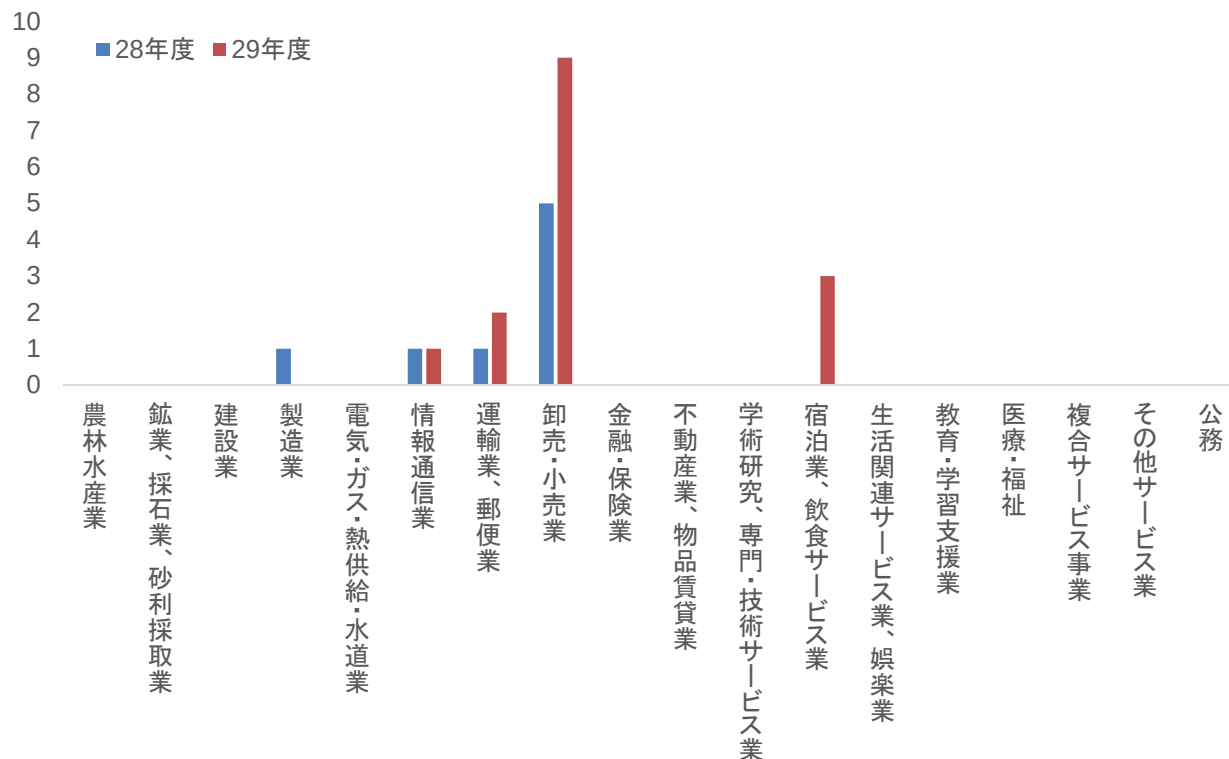
(参考) 適用拡大に伴う補助金の交付組合について

(補助金交付組合の形態)

	28年度	29年度(※)
総合組合	1	2 (0)
単一組合	7	13 (5)
計	8	15 (5)

(※)29年度のカッコ内の数字は28年度においても補助金交付先組合であった組合の数(内数)

(補助金交付組合の業種)



(補助金交付組合平均と全組合平均の比較)

	28年度		29年度	
	補助金交付組合平均	全組合平均	補助金交付組合平均	全組合平均
短時間労働者が被保険者に占める割合(※1)	7.5%	1.0%	7.3%	1.1%
平均標準報酬月額(※2)	246,844円	370,930円	243,204円	370,509円
保険料率(※3)	10.28%	9.11%	10.12%	9.17%

(※1)対象組合の短時間労働者(4分の3基準を満たさないが20時間要件等を満たして被保険者資格を取得した被保険者)の総数(28年度3月末時点、29年度年間平均)が被保険者の総数(年間平均)に占める割合。

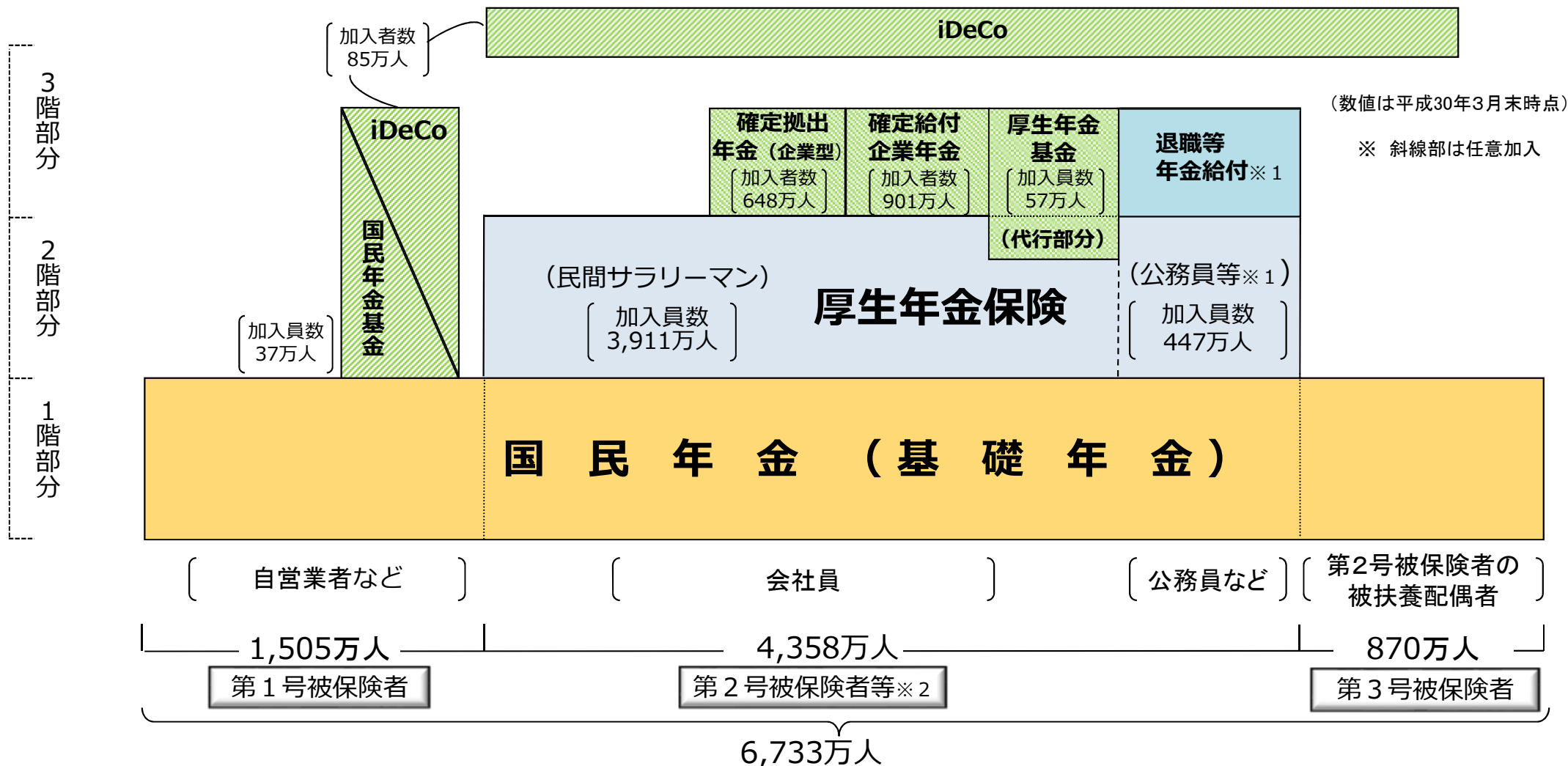
(※2)対象組合の総標準報酬月額を被保険者の総数で除したもの(保険料免除者を除く)。

(※3)調整保険料率を含む保険料率の2月末現在の対象組合の単純平均値。

11. 年金制度に関する資料

年金制度の仕組み

- 現役世代は全て国民年金の被保険者となり、高齢期となれば、基礎年金の給付を受ける。(1階部分)
- 民間サラリーマンや公務員等は、これに加え、厚生年金保険に加入し、基礎年金の上乗せとして報酬比例年金の給付を受ける。(2階部分)
- また、希望する者は、iDeCo(個人型確定拠出年金)等の私的年金に任意で加入し、さらに上乗せの給付を受けることができる。(3階部分)



※ 1 被用者年金制度の一元化に伴い、平成27年10月1日から公務員および私学教職員も厚生年金に加入。また、共済年金の職域加算部分は廃止され、新たに退職等年金給付が創設。ただし、平成27年9月30日までの共済年金に加入していた期間分については、平成27年10月以後においても、加入期間に応じた職域加算部分を支給。

※ 2 第2号被保険者等とは、厚生年金被保険者のことをいう(第2号被保険者のほか、65歳以上で老齢、または、退職を支給事由とする年金給付の受給権を有する者を含む)。

公的年金制度における保険料負担と年金給付

	国民年金制度	厚生年金制度
保険料負担	月16,410円(H31.4～) →平成17年度から毎年280円ずつ引上げ。 →平成29年度以降、16,900円(平成16年度価格)で固定。 ※産前産後期間の保険料免除の開始に伴い、平成31年度以降は17,000円(平成16年度価格) ※所得水準に応じて、保険料の免除制度あり。	その月の報酬×18.3%(H29.9～) (労使折半) →平成17年度から毎年0.354%ずつ引き上げ。 →平成29年9月以降、18.3%で固定。 ※数値は民間被用者(第1号厚生年金被保険者)のもの ※月34万円稼いでいる人であれば、<u>本人が</u>、月々31,110円(34万×18.3%×1/2)負担。
	受給資格期間(10年※)を満たすことが必要 ※平成29年8月から受給資格期間を25年から10年に短縮	
年金給付	基礎年金(老齢)(65歳～) 給付額は、保険料を納付した期間で決定する。 (満額は定額) 月 65,008円 × $\frac{\text{保険料を納付した月数}}{480\text{月}}$ (令和元年度満額) ※ 保険料全額免除期間=1/2月 又は 1/3月として計算	厚生年金(老齢)(65歳～) 給付額は、現役時代の報酬と被保険者期間で決定。(報酬比例) 平均標準報酬 × $\frac{5.481}{1,000}$ × 被保険者期間(月数) ÷ 12 賞与を含む。過去の賃金は現在価値に評価。 (賃金スライド)
	平均額: 月5.6万円	1人当たり平均額: 月14.9万円 (基礎含む)

（参考）私的年金の拠出限度額

	企業型も確定給付型も実施していない場合	企業型のみを実施している場合	企業型を実施し、規約で個人型への加入を認めている場合	企業型と確定給付型を実施している場合	企業型と確定給付型を実施し、企業型の規約で個人型の加入を認めている場合	確定給付型のみを実施している場合	
個人型 月額6.8万円 (年額81.6万円) ※国民年金基金等との合算枠 国民年金基金	個人型 月額2.3万円 (年額27.6万円) (注2)	企業型 月額5.5万円 (年額66万円) (注1)	個人型 月額2万円 (年額24万円)	企業型 月額2.75万円 (年額33万円) (注1)	個人型 月額1.2万円 (年額14.4万円)	個人型 月額1.2万円 (年額14.4万円)	個人型 月額1.2万円 (年額14.4万円)
			企業型 月額3.5万円 (年額42万円)	確定給付型 〔厚生年金基金、確定給付企業年金、私学共済など〕		国家公務員共済組合 地方公務員共済組合	
	厚生年金保険						
	国民年金(基礎年金)						
国民年金 第1号被保険者	国民年金 第2号被保険者等(注3)					国民年金 第3号被保険者	

(注1) 拠出限度額の範囲内で事業主拠出に加え、加入者も拠出可能(マッチング拠出)。ただし、加入者拠出は事業主拠出を超えない範囲内でのみ可能。

(注2) 企業年金を実施していない従業員100人以下の事業主は、拠出限度額の範囲内で加入者拠出に加え、事業主も拠出可能(中小事業主掛金納付制度)。

(注3) 国民年金第2号被保険者等とは、厚生年金被保険者のことをいう(第2号被保険者のほか、65歳以上で老齢、または、退職を支給事由とする年金給付の受給権を有する者を含む)。

12. 2019(令和元)年財政検証の結果について

2019(令和元)年財政検証結果のポイント

第9回社会保障審議会
年金部会
2019年8月27日

資料 1

2004(平成16)年年金制度改革における年金財政のフレームワーク

少子高齢化が進行する中、将来世代の負担が過重なものとなることを避けるために、将来にわたって保険料水準を固定しつつ、その範囲内で給付を賄えるよう「マクロ経済スライド」により年金の給付水準を調整する仕組みを導入。これにより、長期的な給付と負担のバランスをとりつつ、将来にわたって年金の給付水準を確保。

- ①上限を固定した上での保険料の引上げ（保険料水準の上限： 国民年金17,000円※（2004年度価格）、厚生年金18.3%）
 - ②基礎年金国庫負担の2分の1への引上げ ③積立金の活用（概ね100年間で財政均衡を図る方式とし、積立金を活用して後世代の給付に充当）
- ⇒ 財源の範囲内で給付水準を自動調整する仕組み（マクロ経済スライド）の導入

（※）産前産後期間の保険料免除による保険料の引き上げ100円分含む。

人口や経済の動向

財政検証

少なくとも5年ごとに、
○ 財政見通しの作成
○ マクロ経済スライドの開始・終了年度の見通しの作成
を行い、年金財政の健全性を検証する

→ 次の財政検証までに所得代替率が50%を下回ると見込まれる場合には、給付水準調整の終了その他の措置を講ずるとともに、給付及び負担の在り方について検討を行い、所要の措置を講ずる

2019(令和元)年財政検証結果のポイント <新しい将来推計人口と幅広い経済前提の設定に基づき試算。また、オプション試算も実施>

- ①経済成長と労働参加が進むケース（ケースⅠ～Ⅲ）では、
 - ・ マクロ経済スライド終了時に、**所得代替率は50%以上を維持**
 - ・ マクロ経済スライド調整期間において、新規裁定時の年金額は、**モデル年金ベースでは物価上昇分を割り引いても増加**

- ②経済成長と労働参加が一定程度進むケース（ケースⅣ・Ⅴ）では、
 - ・ 2040年代半ばに所得代替率50%に到達する。
（その後も機械的に調整した場合、マクロ経済スライド終了時に、所得代替率は40%台半ば）
 - ・ マクロ経済スライド調整期間において、新規裁定時の年金額は、モデル年金ベースでは物価上昇分を割り引いても概ね横ばいないし微減

※ 経済成長と労働参加が進まないケースⅥでは、機械的に調整した場合、2052年度に国民年金の積立金がなくなり、完全賦課方式に移行。ただし、ケースⅥは、長期にわたり実質経済成長率▲0.5%が続く設定であり、年金制度のみならず、日本の経済・社会システムに幅広く悪影響が生じ、回避努力が必要。

オプション試算A（被用者保険の更なる適用拡大）
・ 適用拡大を125万人、325万人、1,050万人の3つのケースで試算

⇒ **適用拡大は、所得代替率や、基礎年金の水準確保に効果が大い。**

オプション試算B（保険料拠出期間の延長と受給開始時期の選択）

- ・ 基礎年金の加入期間の延長
- ・ 在職老齢年金の見直し
- ・ 厚生年金の加入年齢の上限の引上げ
- ・ 就労延長と受給開始時期の選択肢の拡大について試算

⇒ **就労期間・加入期間を延長することや、繰下げ受給を選択することは、年金の水準確保に効果が大い。**

⇒ **経済成長と労働参加を促進することが、年金の水準確保のためにも重要**

オプション試算の内容

オプションA …被用者保険の更なる適用拡大

適用拡大①(125万人ベース)：被用者保険の適用対象となる現行の企業規模要件を廃止した場合

・所定労働時間週20時間以上の短時間労働者の中で、一定以上の収入(月8.8万円以上)のある者(125万人)に適用拡大し、短時間労働者の中で適用される者の比率が一定と仮定した場合

適用拡大②(325万人ベース)：被用者保険の適用対象となる現行の賃金要件、企業規模要件を廃止した場合

・対象外となる者を除いて、所定労働時間週20時間以上の短時間労働者全体に適用拡大。学生、雇用契約期間1年未満の者、非適用事業所の雇用者については対象外。

適用拡大③(1,050万人ベース)：一定の賃金収入(月5.8万円以上)がある全ての被用者へ適用拡大した場合

・学生、雇用契約期間1年未満の者、非適用事業所の雇用者についても適用拡大の対象。(雇用者の中で月5.8万円未満の者のみ対象外)

オプションB …保険料拠出期間の延長と受給開始時期の選択

- ① **基礎年金の拠出期間延長：**基礎年金給付算定時の納付年数の上限を現在の40年(20～60歳)から45年(20～65歳)に延長し、納付年数が伸びた分に合わせて基礎年金が増額する仕組みとした場合
- ② **在職老齢年金の見直し：**65歳以上の在職老齢年金の仕組みを緩和・廃止した場合
- ③ **厚生年金の加入年齢の上限の引き上げ：**厚生年金の加入年齢の上限を現行の70歳から75歳に延長した場合
- ④ **就労延長と受給開始時期の選択肢の拡大：**受給開始可能期間の年齢上限を現行の70歳から75歳まで拡大した場合、65歳を超えて70歳、75歳まで就労した者が、受給開始時期の繰下げを選択すると給付水準がどれだけ上昇するかを試算。
- ⑤ **就労延長と受給開始時期の選択肢の拡大(オプションB-④に①～③の制度改革を加味)：**上記①～③の制度改革を仮定した上で、受給開始可能期間の年齢上限を現行の70歳から75歳まで拡大した場合、65歳を超えて70歳、75歳まで就労した者が、受給開始時期の繰下げを選択すると給付水準がどれだけ上昇するかを試算。

注：上記④、⑤の試算において、70歳以上の繰下げ増額率は、現行の繰下げ増額率(1月当たり0.7%)を使用すると仮定

※ 参考試算として、2016年年金改革法による年金額改定ルールの効果进行計算

⇒ 2016年年金改革法による年金額改定ルールの見直し、「賃金が低下時に賃金変動に合わせて改定」、「マクロ経済スライド調整の見直し(キャリーオーバー)」のいずれも、マクロ経済スライドによる給付水準調整期間を短縮し、将来の年金受給者の給付水準の改善に寄与することを確認。

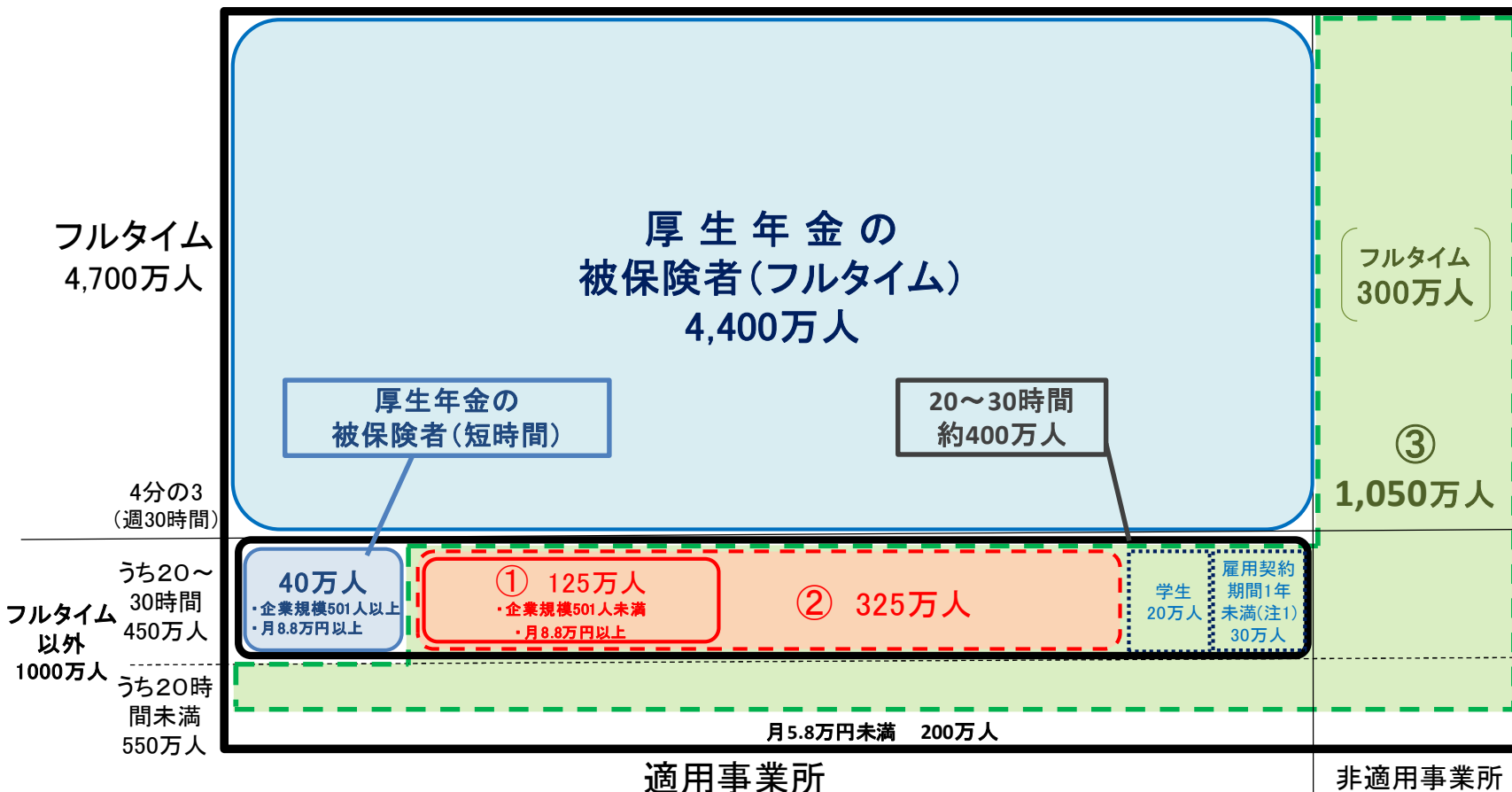
2019年財政検証オプション試算結果(オプションA)

○ 「被用者保険の適用拡大」が年金の給付水準を確保する上でプラス（特に、基礎年金にプラス）であることを確認

オプションA 被用者保険の更なる適用拡大を行った場合の適用拡大対象者数【2018年度時点】

〔雇用者全体〕 5,700万人

※70歳以上を除く



【適用拡大者数(万人)】

	計	1号→2号	3号→2号	非加入→2号
適用拡大①	125	45	40	40
適用拡大②	325	90	155	80
適用拡大③	1,050	400	350	300

試算結果

給付水準調整後の
所得代替率

<>内は基礎年金分

現行: ケースⅠ、Ⅲ、Ⅴ
51.9%、50.8%、44.5%
<26.7%、26.2%、21.9%>

適用拡大①

125万人ベース
(企業規模要件を廃止した場合)
52.4%、51.4%、45.0%
<27.2%、26.8%、22.4%>

適用拡大②

325万人ベース
(賃金要件、企業規模要件を廃止した場合)
52.8%、51.9%、45.4%
<27.8%、27.6%、22.9%>

適用拡大③

1,050万人ベース
(一定の賃金収入以上の全被用者へ拡大)
56.2%、55.7%、49.0%
<31.6%、31.9%、27.2%>

注1. 雇用契約期間1年未満の者のうち更新等で同一事業所で1年以上雇用されている者は除いている。

注2. 「労働力調査2018年平均」、「平成28年公的年金加入状況等調査」、「平成29年就業構造基本調査」の特別集計等を用いて推計したもの。

オプションAー① 被用者保険の更なる適用拡大を行った場合

① 被用者保険の適用対象となる企業規模要件を廃止(約125万人拡大)

- 被用者保険の適用対象となる企業規模要件を廃止(125万人ベース)した場合
 所定労働時間週20時間以上の短時間労働者の中で、一定以上の収入(月8.8万円以上)のある者(125万人)に適用拡大し、その後は、短時間労働者の中で適用される者の比率が一定と仮定した場合
- ・月8.8万円未満の者、学生、雇用契約期間1年未満の者、非適用事業所の雇用者については適用拡大の対象外。
 - ・試算の便宜上、2024年4月に更なる適用拡大を実施した場合として試算。また、更なる適用拡大による就労の変化は見込んでいない。

	現行の仕組み		適用拡大した場合 (125万人)
	給付水準調整終了後の標準的な厚生年金の所得代替率		
	給付水準調整の終了年度		
ケースⅠ	51.9% (2046) 〔 比例:25.3% (調整なし) 基礎:26.7% (2046) 〕	+0.5%	52.4% (2045) 〔 比例:25.2% (2021) 基礎:27.2% (2045) 〕
ケースⅢ	50.8% (2047) 〔 比例:24.6% (2025) 基礎:26.2% (2047) 〕	+0.5%	51.4% (2046) 〔 比例:24.5% (2025) 基礎:26.8% (2046) 〕
ケースⅤ	44.5% (2058) 〔 比例:22.6% (2032) 基礎:21.9% (2058) 〕	+0.4%	45.0% (2057) 〔 比例:22.5% (2032) 基礎:22.4% (2057) 〕

注1:人口の前提は、中位推計(出生中位、死亡中位)

注2:国民年金の納付率は、納付率の低い短時間労働者が厚生年金適用となるため0.2%程度上昇する前提。

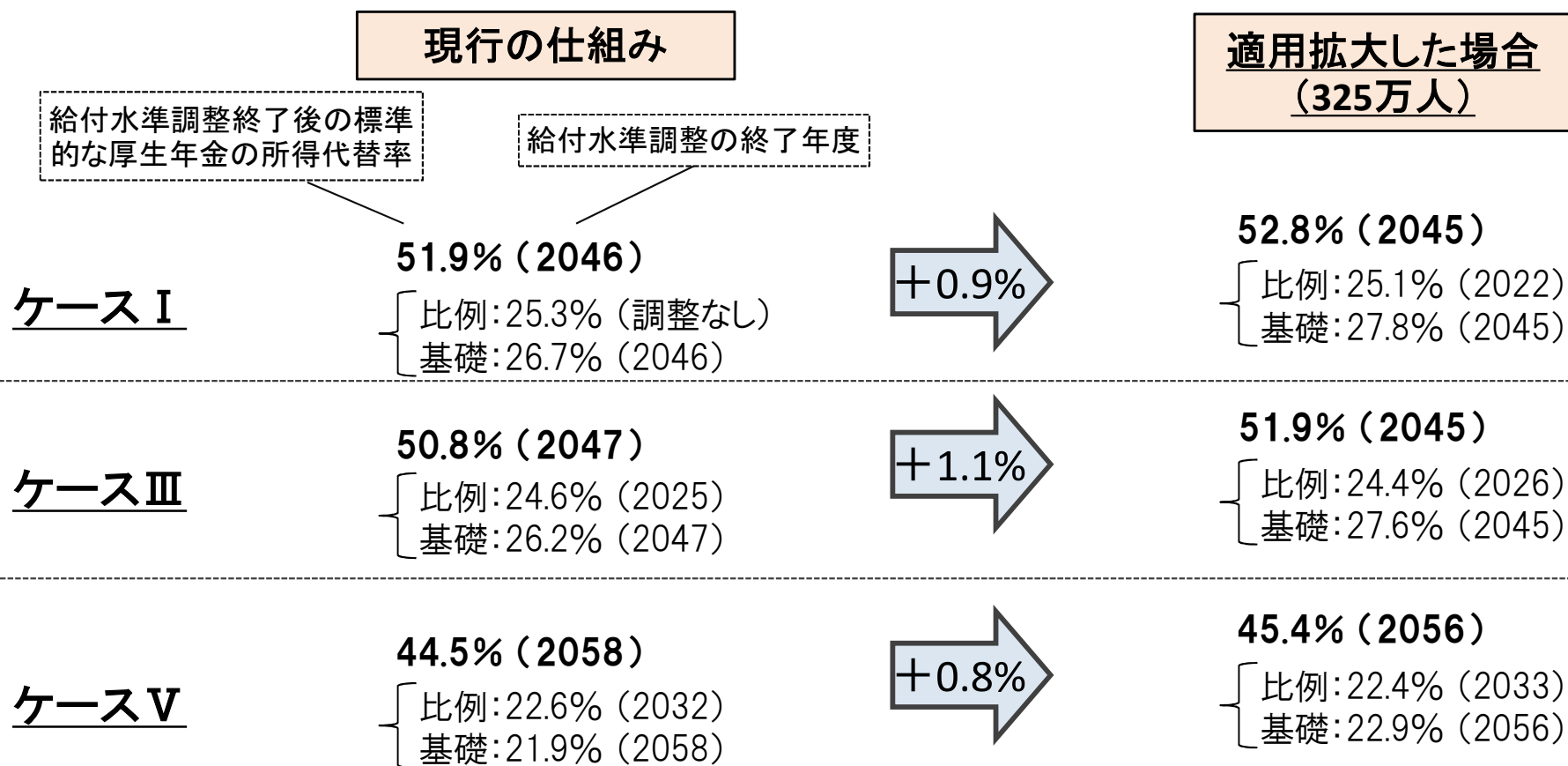
オプションAー② 被用者保険の更なる適用拡大を行った場合

② 被用者保険の適用対象となる賃金要件、企業規模要件を廃止(約325万人拡大)

○ 被用者保険の適用対象となる賃金要件、企業規模要件を廃止(325万人ベース)した場合

対象外となる者を除いて、所定労働時間週20時間以上の短時間労働者全体に適用拡大

- ・学生、雇用契約期間1年未満の者、非適用事業所の雇用者については適用拡大の対象外。
- ・試算の便宜上、2024年4月に更なる適用拡大を実施した場合として試算。また、更なる適用拡大による就労の変化は見込んでいない。



注1: 人口の前提は、中位推計(出生中位、死亡中位)

注2: 国民年金の納付率は、納付率の低い短時間労働者が厚生年金適用となるため0.4%程度上昇する前提。

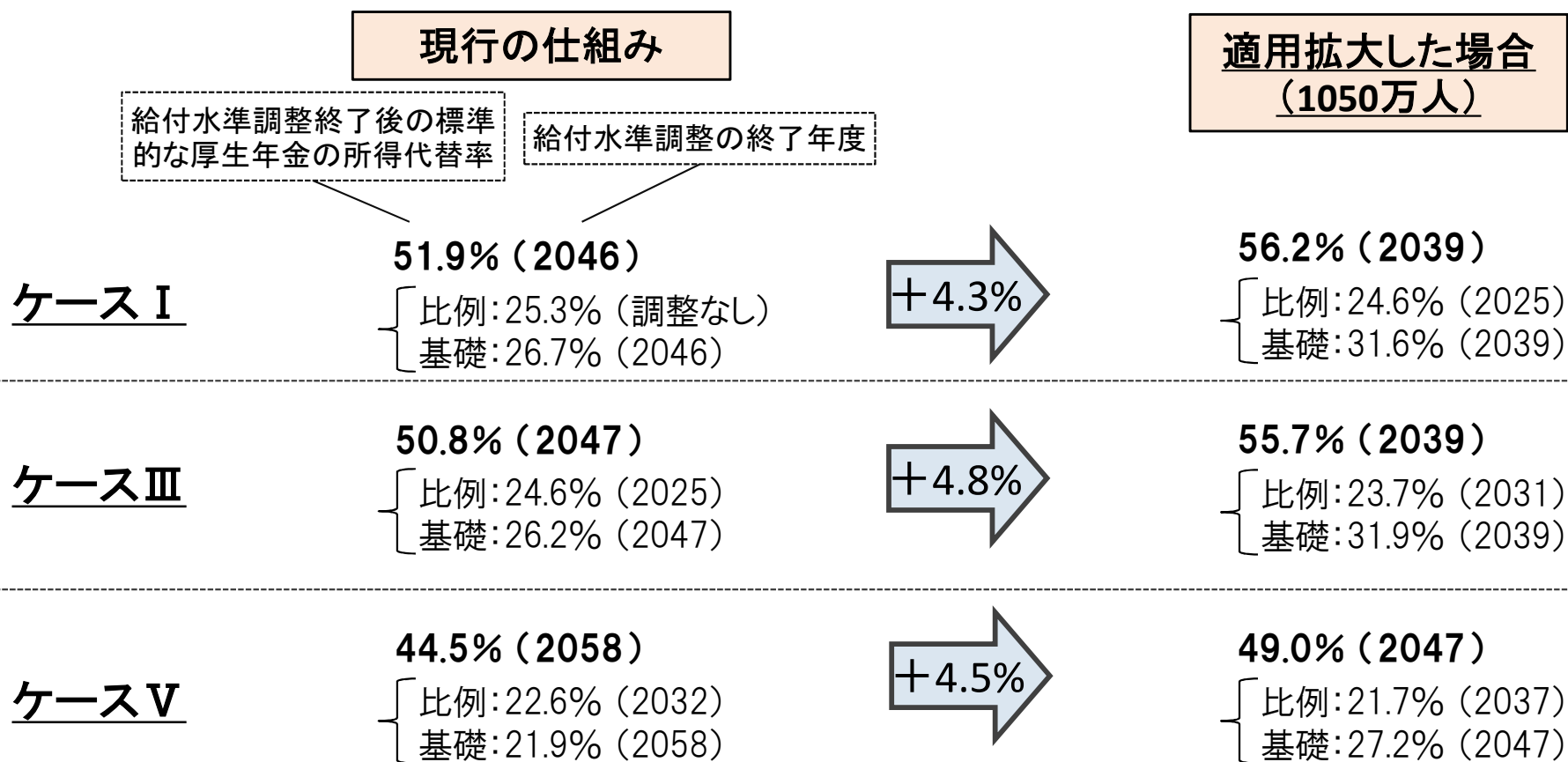
オプションAー③ 被用者保険の更なる適用拡大を行った場合

③ 一定以上の収入のある全雇用者を適用(約1,050万人拡大)

○ 一定以上の収入のある全雇用者を適用(1,050万人ベース)した場合

一定以上の収入(月5.8万円以上)のある、全ての雇用者に適用拡大

- ・雇用者の中で月5.8万円未満の者のみ適用拡大の対象外。学生、雇用契約期間1年未満の者、非適用事業所の雇用者についても適用拡大の対象。
- ・試算の便宜上、2024年4月に更なる適用拡大を実施した場合として試算。また、更なる適用拡大による就労の変化は見込んでいない。



注1: 人口の前提は、中位推計(出生中位、死亡中位)

注2: 国民年金の納付率は、納付率の低い短時間労働者等が厚生年金適用となるため2.4%程度上昇する前提。