

Press Release

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

令和5年5月16日(火曜)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (理事長 藤村 博之)
調査部 (統計解析担当) 部長 中原 慎一
次長 渡邊 木綿子
調査員 多和田 知実
(電話) 03-5903-6266 (URL) <https://www.jil.go.jp>

「社会保険の適用拡大への対応状況等に関する調査」(企業郵送調査)
及び「働き方に関するアンケート調査」(労働者 Web 調査) 結果
2022年10月～の適用拡大は「できるだけ、適用する」方針で調整した企業が半数超
厚生年金・健康保険に新たに加入した短時間労働者の割合は、適用を回避した割合を上回る

企業郵送調査結果のポイント

2022年10月より適用拡大対象となった企業の対応状況 <p6 図表 -3>

2022年10月より適用拡大対象となった企業で、要件を満たす短時間労働者(対象者)が「いる」場合(n=630社)に、新たに厚生年金・健康保険が適用されるのに伴い、対象者と概ねどのような方針で調整を行ったか尋ねると、「できるだけ、適用する」が55.1%、「どちらかといえば、適用する」が7.6%、「中立(短時間労働者の意向にまかせる)」が34.3%等となった。

厚生年金・健康保険の適用を新たに推進した場合(n=611社)の理由としては(複数回答)「法律改正で決まったことだから(ありのまま、法令を遵守するため)」(66.0%)がもっとも多く、次いで「短時間労働者自身が、希望したから」(45.8%)、「短時間労働者の必要人数を確保したいから(人手不足だから、求人への優位性を高めたいから)」(25.5%)等が挙げられた。

2024年10月より適用拡大対象となる企業の対応意向 <p11 図表 -9>

2024年10月より適用拡大される見通しとなっている企業で、要件を満たす短時間労働者(対象者)が「いる」場合(n=540社)に、新たに厚生年金・健康保険が適用されるのに伴い、対象者と概ねどのような方針で調整を行うか尋ねると、「できるだけ、適用する」が28.1%、「どちらかといえば、適用する」が12.0%、「中立(短時間労働者の意向にまかせる)」が22.4%等となった。

労働者 Web 調査結果のポイント

適用拡大に伴う働き方や厚生年金・健康保険の適用状況の変化 <p14 図表 -2、p16 図表 -3>

2022年10月より適用拡大対象となった企業に勤務する短時間労働者(n=1,163人)を対象に、自身の働き方や社会保険の適用状況の変化について尋ねると、「厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増える(維持できる)よう、所定労働時間を延長した(してもらった)」(6.4%)と「所定労働時間はそのまま、厚生年金・健康保険が適用された」(14.5%)が合わせて21.0%に対し、「厚生年金・健康保険が適用されないよう、所定労働時間を短縮した(してもらった)」は12.0%等で、「厚生年金・健康保険は適用されておらず、働き方にも変化はないが、今後については検討している」が21.0%等となった。

なお、適用拡大前の社会保険(年金)の加入状況別にみると、第1号被保険者(n=511人)では「厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増える(維持できる)よう、所定労働時間を延長した(してもらった)」と「所定労働時間はそのまま、厚生年金・健康保険が適用された」が合わせて23.7%に対し、「厚生年金・健康保険が適用されないよう、所定労働時間を短縮した(してもらった)」が6.8%となったが、第3号被保険者(n=417人)では同順に19.2%、17.7%となっている。

○ 調査の概要¹

1. 調査の趣旨・目的

法改正に伴い、①週の所定労働時間 20 時間以上、②月額賃金 8.8 万円以上、③雇用見込み期間 2 ヶ月超のすべての要件を満たす、パート・アルバイトなどの短時間労働者²（学生除く）に対する社会保険（厚生年金・健康保険）の適用範囲が拡大され、常用雇用者³の人数規模が 501 人以上の企業に対しては 2016 年 10 月～、101 人以上の企業は 2022 年 10 月～適用され、51 人以上の企業にも 2024 年 10 月～適用される見通しとなっている（参考図表）。

本調査は、その対応状況・意向等について把握するとともに、次期年金制度改革に於ける引き続きの適用拡大に向けた検討⁴に資するため、厚生労働省年金局年金課からの研究要請に基づき実施したものである。

参考図表 社会保険（厚生年金・健康保険）の適用範囲の拡大状況・見通し

2016年9月迄		2016年10月～	2017年4月～	2022年10月～
適用対象要件	短時間労働者の週の所定労働時間30時間以上	適用拡大	適用拡大	適用拡大
		2016年10月～	2017年4月～	2022年10月～
常用雇用者501人以上の企業		適用拡大(義務)開始	→	→
101人～500人の企業			特例適用(任意)開始	適用拡大(義務)開始
51人～100人の企業			特例適用(任意)開始	→
50人以下の企業			特例適用(任意)開始	適用拡大(義務)開始

2. 調査対象（標本）及び調査方法

（企業郵送調査）

16 産業（農林漁業、公務除く）に於ける、全国の雇用者規模 5 人以上の企業 2 万社（民間信用調査機関所有の企業データベースから、産業・雇用者規模別に層化無作為抽出⁵）を対象に、調査票を配布・回収した（郵送法）。

（労働者 Web 調査）

インターネット調査会社の登録モニターを対象に、国内に居住する 18～69 歳で学生を除く、勤め先の通常労働者（いわゆる正社員）より所定労働時間の短い短時間労働者（パートタイマー・アルバイト、契約社員・嘱託、派遣労働者⁶）1 万人分の回答を、性別・年齢層別に層化割付回収した。

¹ 本資料は調査結果の概要(速報)を紹介するものであり、その全容は後日、調査シリーズに取り纏めて公表予定である。

² パートタイマー、アルバイト、契約社員・嘱託、再雇用社員など呼称を問わず、直接雇用されている、週の所定労働時間が通常の労働者（いわゆる正社員）より短い労働者。

³ フルタイムの労働者+週の労働時間及び月の労働日数がフルタイムの 3/4 以上の労働者。

⁴ 「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律」（令和 2 年法律第 40 号）の附則第 2 条第 2 項で、「政府はこの法律の公布の日以後初めて作成される国民年金法第 4 条の 3 第 1 項に規定する財政の現況及び見通し、厚生年金保険法第 2 条の 4 第 1 項に規定する財政の現況及び見通し等を踏まえ、厚生年金保険及び健康保険の適用範囲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」とされている。

⁵ なお、常用雇用者 101 人以上の企業の回答票も一定数確保するため、（産業分布については経済センサス母集団通りの分布を踏襲しつつ）雇用者規模については 101 人以上の企業層にやや厚めに配布した。そのため、回収の偏りを含め、産業・雇用者規模の分布を経済センサス母集団通りに補正したウェートバック集計（産業・雇用者規模とも明確な回答があったケースが集計対象となる）結果（WB 後）も参考として示す。

⁶ 派遣元会社に雇用される短時間労働者としての派遣労働者を含む。

3. 実査期間

(企業郵送調査) 令和4年11月11日～令和5年1月3日

(労働者 Web 調査) 令和4年11月22日～12月2日

4. 有効回答数 (企業郵送調査) 8,697社 (有効回答率 43.5%)

(労働者 Web 調査) 10,000人⁷

5. 有効回答企業・有効回答短時間労働者の属性

有効回答企業の属性			n=8,697	WB後	
本社の所在地	北海道		5.9	6.8	
	東北		9.4	10.5	
	北関東・甲信		7.9	9.0	
	南関東		19.8	19.2	
	北陸		6.8	6.9	
	東海		11.8	11.7	
	近畿		11.7	11.5	
	中国		6.9	7.1	
	四国		3.4	3.5	
	九州・沖縄		11.2	10.6	
	無回答		5.1	3.1	
	主たる業種別	鉱業、採石業、砂利採取業		0.2	0.1
		建設業		13.4	13.9
製造業			16.5	14.4	
電気・ガス・熱供給・水道業			0.7	0.1	
情報通信業			1.8	1.7	
運輸業、郵便業			4.5	3.4	
卸売業、小売業			16.3	20.9	
金融業、保険業			0.8	0.8	
不動産業、物品賃貸業			1.6	2.9	
学術研究、専門・技術サービス業			3.0	4.2	
宿泊業、飲食サービス業			6.0	11.4	
生活関連サービス業、娯楽業			2.2	4.0	
教育、学習支援業			3.5	2.4	
医療、福祉			17.3	13.7	
複合サービス事業 (郵便局、協同組合など)			0.3	0.1	
サービス業 (他に分類されないもの)			8.8	6.0	
その他			0.4	-	
無回答			2.5	-	
サービス業計			20.5	25.7	

		n=8,697	WB後
雇用者数の規模	100人以下	82.5	95.3
	101～500人	12.2	3.9
	501人以上	2.6	0.8
	無回答	2.7	-
常用割合	25%未満	8.0	10.8
	25%以上50%未満	7.5	7.3
	50%以上75%未満	13.9	13.1
	75%以上	65.5	66.3
	無回答	5.1	2.4
経営組織	株式会社、有限会社、相互会社	78.2	84.3
	会社以外の法人	17.6	12.8
	それ以外	2.0	2.7
	無回答	2.2	0.2
厚生年金健康保険	適用事業所である	98.8	98.0
	適用事業所ではない	1.2	2.0
	無回答	-	-

		n=8,590 (雇用事業所のみ)	WB後
比較した増減	2020年度と2019年度の経常利益		
	大幅に(+15%以上)増加	12.0	10.5
	やや(+5%以上15%未満)増加	15.6	15.4
	横ばい(±5%未満の増減)	21.7	21.4
	やや(-5%以上15%未満)減少	16.6	17.4
	大幅に(-15%以上)減少	26.7	30.4
	企業の設立から4年未満	1.0	1.1
	無回答	6.3	3.9
	増加計	27.6	25.9
	減少計	43.3	47.8

*雇用者数=正社員+それ以外を問わず、直接雇用されている、すべての労働者(契約期間が1ヶ月未満は除く)の合計と定義した。また、常用の人数割合は、雇用者総数に占める、正社員+それ以外を問わず「フルタイムの人数」と「週の労働時間(※88分)及び月の労働日数がフルタイムの3/4以上の人数」の割合と定義した。

有効回答労働者の属性		n=10,000
性別	男性	23.5
	女性	76.5
年齢層別	～20歳代	10.3
	30歳代	15.4
	40歳代	24.7
	50歳代	23.9
	60歳代	25.7
	平均値	48.6
	標準偏差	12.9
状況婚姻	既婚(配偶者がいる、事実婚含む)	58.6
	未婚(配偶者はいない)	30.3
	離婚・死別(配偶者はいない)	11.1
否主世帯か	世帯主である	30.3
	世帯主ではない	69.7
人世帯	1人(あなたのみ)	15.5
	2人	33.1
	3人以上	51.4
者被有扶無養	健康保険上の被扶養者がいる	47.1
	いない	41.4
	わからない	11.5
全体の世帯年収	2021年度	
	300万円以下	25.2
	300万円超600万円以下	27.5
	600万円超	22.2
2022年度		
わからない※	25.2	

		(%)
居住地域	北海道	5.4
	東北	5.2
	北関東・甲信	6.1
	南関東	33.9
	北陸	3.2
	東海	12.6
	近畿	18.4
	中国	4.9
	四国	2.3
	九州・沖縄	7.9
	就業形態	パートタイマー・アルバイト
契約社員・嘱託		10.2
派遣労働者		4.4
自身の仕事の職種	管理的な仕事	0.7
	専門的・技術的な仕事	9.9
	事務的な仕事	22.9
	販売の仕事	16.6
	サービスの仕事	19.9
	保安の仕事	1.1
	生産工程の仕事	6.8
	輸送・機械運転の仕事	1.0
	建設・採掘の仕事	0.4
	運搬・清掃・包装等の仕事	9.0
	その他の仕事	11.8
勤め先の主な業種	建設業	1.9
	製造業	9.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	0.8
	情報通信業	1.6
	運輸業	4.1
	卸売業、小売業	18.3
	金融業、保険業	2.6
	不動産業、物品賃貸業	1.3
	宿泊業	1.1
	飲食サービス業	7.5
生活関連サービス業、娯楽業	3.2	
組合労働	その他サービス業	12.2
	教育、学習支援業	6.7
	医療、福祉	12.9
	郵便局、協同組合	1.0
	その他	12.3
	わからない	3.0
	サービス業計(宿泊業含む)	24.0
	加入している	16.4
	加入していない	83.6
	期間契約	有期雇用
期間の定めはない(無期契約)		35.0
わからない	14.5	

*「わからない」を除くと、「300万円以下」33.6%、「300万円超600万円以下」36.8%、「600万円超」29.6%となる。

⁷ 層化割付回収のため、有効回答率は示さない。

○ 調査結果の概要⁸

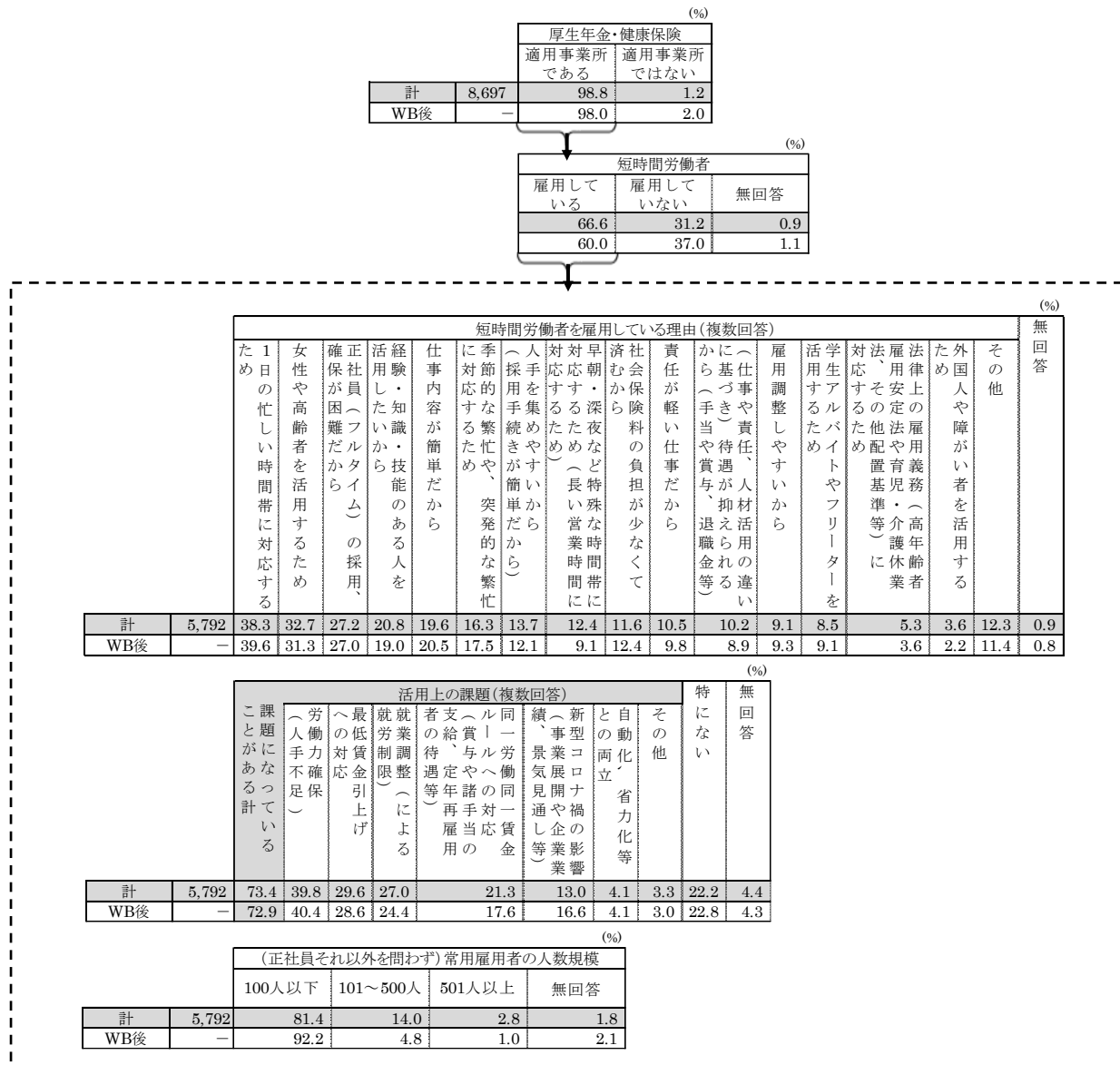
I 企業郵送調査結果の概要

1. 短時間労働者の雇用状況等と短時間労働者を雇用している理由や活用上の課題

全有効回答企業（n=8,697社）のうち、社会保険（厚生年金・健康保険）の「適用事業所である」割合は98.8%で、更に、2022年11月1日現在で短時間労働者⁹を「雇用している」割合は66.6%となった（図表I-1）。

厚生年金・健康保険が適用されており、かつ、短時間労働者を「雇用している」企業（n=5,792社）を対象に、短時間労働者を雇用している理由について尋ねた結果をみると（複数回答）、「1日の忙しい時間帯に対応するため」（38.3%）がもっとも多く、これに「女性や高齢者を活用するため」（32.7%）、「正社員（フルタイム）の採用、確保が困難だから」（27.2%）、「経験・知識・技能のある人を活用したいから」（20.8%）、「仕事内容が簡単だから」（19.6%）等が続いた。

図表 I-1 短時間労働者の雇用状況等



⁸ %表示は全てn(回答)数から算出し、小数点以下第2位を四捨五入している。

⁹ 注釈2の通り、定義した。

また、短時間労働者を活用する上で課題になっていることについても尋ねると（複数回答）、「労働力確保（人手不足）」（39.8%）がもっとも多く、次いで「最低賃金引上げへの対応」（29.6%）、「就業調整（による就労制限）」（27.0%）、「同一労働同一賃金ルールへの対応（賞与や諸手当の支給、定年再雇用者の待遇等）」（21.3%）等が挙げられた。

こうしたなか、厚生年金・健康保険が適用されており、かつ、短時間労働者を「雇用している」企業（n=5,792社）に、正社員・それ以外を問わず、「常用雇用者¹⁰」の人数規模について尋ねると、「501人以上」が2.8%、「101～500人」が14.0%、「100人以下」が81.4%となった。以降、この常用雇用者の人数規模別に、①週の所定労働時間20時間以上、②月額賃金8.8万円以上、③雇用見込み期間2ヶ月超のすべての要件を満たす、短時間労働者（学生除く）に対する、厚生年金・健康保険の段階的な適用拡大への対応状況・意向等について見てゆく。

2. 常用雇用者501人以上企業の適用拡大（2016年10月～）への対応状況

まず、フォローアップの意味で、2016年10月より適用拡大対象となった常用雇用者501人以上の企業（n=162社）に、要件を満たす短時間労働者（対象者）の雇用状況を尋ねると、「2016年10月当時も、現在もいる」割合は81.5%となった（図表I-2）。これ（n=132社）を対象に、2016年10月当時と2022年11月現在の各時点で、対象者と概ねどのような方針で調整を行った（行っている）か尋ねると、2016年10月当時¹¹は「できるだけ、適用する」が58.3%で、「中立（短時間労働者の意向にまかせる）」が29.5%等となった。一方、2022年11月現在については、「できるだけ、適用する」が68.2%で、「中立（短時間労働者の意向にまかせる）」が27.3%等となった。

図表 I-2 要件を満たす短時間労働者（対象者）の雇用状況と調整方針の変化

		要件を満たす短時間労働者（対象者）						
		2016年10月当時も、現在もいる	2016年10月当時はいないが、現在はいる	2016年10月当時はいたが、現在はいない	2016年10月当時も、現在もいない	無回答		
計	162	81.5	5.6	3.7	8.0	1.2		
WB後	-	78.9	5.6	5.0	9.5	1.1		

		厚生年金・健康保険の新たな適用に伴う対象者との調整方針（2016年10月当時）							
		できるだけ、適用する	どちらかといえば、適用する	中立（短時間労働者の意向にまかせる）	どちらかといえば、適用しない	できるだけ、適用しない	何とも言えない・わからない	2016年10月当時は、対象事業所ではなかった	無回答
計	132	58.3	3.8	29.5	1.5	-	3.0	3.8	-
WB後	-	59.7	4.4	27.0	1.2	-	3.0	4.7	-

		厚生年金・健康保険の新たな適用に伴う対象者との調整方針（2022年11月現在）						
		できるだけ、適用する	どちらかといえば、適用する	中立（短時間労働者の意向にまかせる）	どちらかといえば、適用しない	できるだけ、適用しない	何とも言えない・わからない	無回答
計	132	68.2	2.3	27.3	-	-	1.5	0.8
WB後	-	68.8	3.1	24.8	-	-	2.1	1.1

		2022年11月現在				
		できるだけ、適用する	どちらかといえば、適用する	中立（短時間労働者の意向にまかせる）	何とも言えない・わからない	無回答
1200月16年当時	できるだけ、適用する	57.6	-	-	-	0.8
	どちらかといえば、適用する	1.5	2.3	-	-	-
	中立（短時間労働者の意向にまかせる）	3.8	-	25.0	0.8	-
	どちらかといえば、適用しない	1.5	-	-	-	-
	何とも言えない・わからない	0.8	-	-	1.5	0.8
	2016年10月当時は、対象事業所ではなかった	3.0	-	-	0.8	-

¹⁰ 注釈3の通り、定義した。

¹¹ 2016年当時と現在の2時点のみの比較であることや、回顧形式の設問であることに留意されたい。

なお、常用雇用者 501 人以上の企業 (n=162 社) に今後、厚生年金・健康保険の更なる適用拡大(「例えば、規模要件や賃金要件の廃止、労働時間要件の引下げ等」と明記)が行われた場合に、どのような対応を行うと思うかについても尋ねると、「短時間労働者自身の希望に基づき、適用を推進する」が 52.5%に対し、「短時間労働者自身の希望を踏まえつつ、会社側の事情も交えて適用可否を判断する」が 32.1%で、「短時間労働者自身の希望に関係なく、適用を回避する」が 1.2%、「何とも言えない・わからない」が 11.1%となった(詳細は 11 頁・図表 I-10 参照)。

3. 常用雇用者 101~500 人企業の適用拡大(2022 年 10 月~)への対応状況

(1) 要件を満たす短時間労働者(対象者)の雇用状況と適用拡大に際した調整方針

短時間労働者の厚生年金・健康保険の適用範囲が、2022 年 10 月より拡大された。その対応状況について把握するため、常用雇用者 101~500 人の企業 (n=812 社) を対象に、要件を満たす短時間労働者(対象者)の雇用状況について尋ねると「いる」割合は 77.6%で、「改正前はいたが、現在はいない」が 8.1%、「改正前も、現在もない」が 8.6%となった(図表 I-3)。

その上で、対象者が「いる」企業 (n=630 社) に、新たに厚生年金・健康保険が適用されるのに伴い、対象者と概ねどのような方針で調整を行った(行う)か尋ねると、「できるだけ、適用する」が 55.1%、「どちらかといえば、適用する」が 7.6%で、合わせて「適用する」が計 62.7%となった。また、「中立(短時間労働者の意向にまかせる)」が 34.3%となったほか、「できるだけ、適用しない」(0.5%)と「どちらかといえば、適用しない」(0.3%)を合わせて「適用しない」は計 0.8%となった。

図表 I-3 要件を満たす短時間労働者(対象者)の雇用状況と適用拡大に際した調整方針等

		要件を満たす短時間労働者(対象者)				厚生年金・健康保険の新たな適用に伴う対象者との調整方針							厚生年金・健康保険の適用を新たに推進した(する)理由(複数回答)											厚生年金・健康保険の新たな適用を回避した(する)理由				
		いる	改正前はいたが、 現在はいない	改正前も、 現在もない	無回答	できるだけ、 適用する	どちらかとい えば、 適用する	中立(短時間 労働者の意向 にまかせる)	どちらかとい えば、 適用しない	できる だけ、 適用しない	未定・ わからない	無回答	短時間労働者の 必要人数を確保 したいから(人手 不足だから、求人 の優位性を 高めたいから)	短時間労働者 により長い労働 時間、働いても らいたいから	短時間労働者 の待遇を改善 し、定着を図り たいから	短時間労働者 自身が、希望 した(してい る)から	適用を回避する と、業務等に 支障が出るから (離職等につな がるから)	週20時間未満 では、雇用 保険も適用 されないから	法律改正で 決まったこと だから(あり のまま、法令を 遵守するため)	親会社の方針 やグループ 会社の動向に 準じるから	企業イメージが 向上するから (適用回避は、 企業イメージが 悪化するから)	その他	無回答	人件費の 増加に つながるから	短時間労働 者自身が希 望しないから	親会社の方針 やグループ 会社の動向に 準じるから	その他	無回答
計	812	77.6	8.1	8.6	5.7	55.1	7.6	34.3	0.3	0.5	0.6	1.6	25.5	20.1	23.1	45.8	11.3	7.0	66.0	1.5	2.1	1.5	2.5	10.0	91.0	0.5	5.4	4.5
WB後	-	78.6	8.6	8.4	4.4	54.9	8.1	33.6	0.4	0.5	0.9	1.7	24.8	19.8	21.9	45.7	11.3	6.3	65.2	1.8	1.7	1.7	2.5	10.5	90.6	0.6	5.2	5.2

こうしたなか、対象者と「できるだけ、適用する」「どちらかといえば、適用する」あるいは「中立（短時間労働者の意向にまかせる）」の方針で調整した（する）企業（n=611社）を対象に、厚生年金・健康保険の適用を新たに推進した（する）理由について尋ねると（複数回答）、「法律改正で決まったことだから（ありのまま、法令を遵守するため）」（66.0%）や「短時間労働者自身が、希望した（している）から」（45.8%）が多く、これに「短時間労働者の必要人数を確保したいから（人手不足だから、求人優位性を高めたいから）」（25.5%）、「短時間労働者の待遇を改善し、定着を図りたいから」（23.1%）、「短時間労働者により長い労働時間、働いてもらいたいから」（20.1%）、「適用を回避すると、業務等に支障が出るから（離職等につながるから）」（11.3%）等が続いた。

他方、対象者と「できるだけ、適用しない」「どちらかといえば、適用しない」あるいは「中立（短時間労働者の意向にまかせる）」の方針で調整した（する）企業（n=221社）に、短時間労働者に対して厚生年金・健康保険が新たに適用されることを回避した（する）理由について尋ねると（複数回答）、「短時間労働者自身が希望しないから」が91.0%で、次いで「人件費の増加につながるから」（10.0%）等が挙げられた。

（2）適用拡大に対応するための雇用管理上の見直し状況

常用雇用者 101～500人で、要件を満たす短時間労働者（対象者）が「いる」企業（n=630社）を対象に、適用拡大に対応するために雇用管理上、何らかの見直しを行ったか尋ねると、「見直しを行った（行う）」が38.1%に対し、「行っていない（行わない）」が44.0%で、「未定・わからない」が10.3%となった（図表I-4）。

図表 I-4 適用拡大に対応するための雇用管理上の見直し状況

		厚生年金・健康保険に対応するための雇用管理上の見直し (%)			
		見直しを行った（行う）	行っていない（行わない）	未定・わからない	無回答
計	630	38.1	44.0	10.3	7.6
WB後	-	38.9	43.4	10.5	7.2

		具体的な内容（複数回答） (%)														無回答										
		適用推進のため							適用回避のため							その他	無回答									
		対象者の所定労働時間抑制を含む	対象者を正社員へ転換	抑制を含む	時間延長	新規求人採用	正社員に採用	（これに伴う人数増大含む）	（これに伴う人数増大含む）	引下げ	対象者の月額賃金の設定を	増大を含む	新規求人にあたり、所定労働時間を短縮	設定を引下げ	新規求人にあたり、月額賃金の	期間を2ヶ月未満に抑制	新規求人にあたり、雇用見込み	学生をだけ、（適用除外の）	高齢者を活用	できるだけ、70歳以上の労働者や業務委託に切換え	（機械化・自動化等）	短時間労働者の仕事を、省力化	を、廃止・削減	短時間労働者の仕事（事業）	その他	無回答
計	240	73.3	8.3	7.1	3.3	60.4	0.8	4.6	0.4	0.4	0.4	0.8	0.4	0.4	0.8	0.4	0.4	0.4	0.4	-	0.8	-	3.8	0.8		
WB後	-	74.0	9.4	8.3	3.6	60.7	0.8	4.4	0.5	0.4	0.8	0.4	0.4	0.8	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	-	0.8	-	3.2	0.6		

		具体的な内容の分類 (%)				
		適用推進のための見直しのみ行った	適用推進・回避のための両方の見直しを行った	適用回避のための見直しのみ行った	その他のみ行った	無回答
計	240	35.4	44.2	17.1	2.5	0.8
WB後	-	35.5	45.1	16.6	2.2	0.6

「見直しを行った(行う)」企業 (n=240 社) に、具体的にどのような見直しを行った(行う)か尋ねると(複数回答)、「対象者の所定労働時間を延長(これに伴う人数抑制含む)」が 73.3% に対し、「対象者の所定労働時間を短縮(これに伴う人数増大含む)」は 60.4% で、これに「対象者を正社員へ転換」(8.3%) や「新規求人にあたり、所定労働時間を延長(これに伴う人数抑制含む)」(7.1%) 等が続いた。

なお、こうした回答を適用推進・回避の目的別に分類すると、「見直しを行った(行う)」企業 (n=240 社) のうち、「適用推進のための見直しのみ行った」割合は 35.4% で、「適用推進・回避のための両方の見直しを行った」が 44.2%、「適用回避のための見直しのみ行った」が 17.1% 等となっている。

(3) 適用拡大に伴う短時間労働者の「雇用者数」や「所定労働時間の平均的な長さ」の変化

常用雇用者 101~500 人で、要件を満たす短時間労働者(対象者)が「いる」企業 (n=630 社) を対象に、厚生年金・健康保険の適用拡大に伴い、短時間労働者の「雇用者数」がどのように変化したか尋ねると、「増加(+10%以上)した」(0.3%) あるいは「やや増加(+5%以上 10%未満)した」(4.4%) が計 4.8% に対し、「減少(-10%以下)した」(0.3%) あるいは「やや減少(-5%以下 10%未満)した」(3.7%) は計 4.0% で、「横ばい(±5%未満)で推移した」が 77.8% となった(図表 I-5)。

図表 I-5 適用拡大に伴う短時間労働者の「雇用者数」等の変化

		短時間労働者の「雇用者数」の変化 (%)							増加した計	減少した計
		増加(+10%以上)した	やや増加(+5%以上10%未満)した	横ばい(±5%未満)で推移した	やや減少(-5%以下10%未満)した	減少(-10%以下)した	何とも言えない・わからない	無回答		
計	630	0.3	4.4	77.8	3.7	0.3	9.5	4.0	4.8	4.0
WB後	-	0.3	3.9	78.4	3.8	0.3	9.0	4.2	4.2	4.1

		短時間労働者の「所定労働時間の平均的な長さ」の変化 (%)							長くなった計	短くなった計
		大幅に(+15%以上)長くなった	やや(+5%以上15%未満)長くなった	横ばい(±5%未満)で推移した	やや(-5%以下15%未満)短くなった	大幅に(-15%以下)短くなった	何とも言えない・わからない	無回答		
計	630	0.3	10.0	65.6	9.5	0.8	7.8	6.0	10.3	10.3
WB後	-	0.4	10.2	65.8	9.4	0.8	7.4	5.9	10.6	10.2

同様に、短時間労働者の「所定労働時間の平均的な長さ」については、「大幅に(+15%以上)長くなった」(0.3%) あるいは「やや(+5%以上 15%未満)長くなった」(10.0%) が計 10.3% に対し、「大幅に(-15%以下)短くなった」(0.8%) あるいは「やや(-5%以下 15%未満)短くなった」(9.5%) は計 10.3% で、「横ばい(±5%未満)で推移した」が 65.6% となった。

なお、短時間労働者の「所定労働時間の平均的な長さ」について、(2) で雇用管理上の「見直しを行った(行う)企業」の見直し内容の分類別にみると、「適用推進のための見直しのみ行った」企業 (n=85 社) では「長くなった」が計 35.3% に対し、「短くなった」は計 2.4% となっている。一方、「適用回避のための見直しのみ行った」企業 (n=41 社) では「長くなった」が計 0.0% に対し、「短くなった」は計 24.4% となった。こうしたなか、「適用推進・回避のための両方の見直しを行った」企業 (n=106 社) では、「長くなった」が計 14.2% に対し、「短くなった」は計 17.9% となっている(図表 I-6)。

図表 I-6 雇用管理上の「見直しを行った（行う）企業」の見直し内容の分類別にみた
適用拡大に伴う短時間労働者の「所定労働時間の平均的な長さ」の変化

	短時間労働者の「所定労働時間の平均的な長さ」の変化 (%)									
	大幅に (+15% 以上)長く なった	やや(+5% 以上15% 未満)長く なった	横ばい (±5% 未満)で 推移した	やや(-5% 以下15% 未満)短く なった	大幅に (-15% 以下)短く なった	何とも 言えない・ わからない	無回答	長くなった 計	短くなった 計	
計	240	0.4	18.3	55.0	12.5	1.7	5.8	6.3	18.8	14.2
適用推進のための見直しのみ行った	85	1.2	34.1	45.9	1.2	1.2	4.7	11.8	35.3	2.4
適用回避のための見直しのみ行った	41	-	-	61.0	24.4	-	9.8	4.9	-	24.4
適用推進・回避のための両方の見直しを行った	106	-	14.2	59.4	15.1	2.8	5.7	2.8	14.2	17.9

※「その他のみ行った」と無回答は掲載略。

4. 常用雇用者 100 人以下企業の適用拡大や制度特例の認知度と活用状況・意向

(1) 常用雇用者 100 人以下企業の適用拡大や制度特例の認知度

常用雇用者 100 人以下の企業 (n=4,713 社) を対象に、厚生年金・健康保険の適用拡大の認知度について尋ねると、「内容まで知っている」が 52.7%に対し、「内容まではわからないが、改正が行われたことは知っている」は 39.0%で、「知らない・わからない」が 7.3%となった。

また、労使合意に基づき申請することで、常用雇用者 100 人以下の企業であっても要件を満たす短時間労働者に厚生年金・健康保険を適用することができる制度特例 (2017 年 4 月～適用開始 (任意)) の認知度についても尋ねると、「内容まで知っている」は 34.4%で、「内容まではわからないが、制度特例が設けられたことは知っている」が 41.5%、「知らない・わからない」が 23.0%となった (図表 I-7)。

図表 I-7 常用雇用者 100 人以下企業の適用拡大や制度特例に対する認知度

	適用拡大の認知度 (%)				制度特例の認知度 (%)						
	内容まで 知っている	内容までは わからないが、 改正が行われた ことは知っている	知らない・ わからない	無回答	内容まで 知っている	内容までは わからないが、制度 特例が設けられた ことは知っている	知らない・ わからない	無回答			
計	4,713	52.7	39.0	7.3	1.0	4,713	34.4	41.5	23.0	1.0	
WB後	-	47.2	43.0	8.6	1.2	WB後	-	30.6	43.7	24.5	1.2

(2) 常用雇用者 100 人以下企業の制度特例の活用状況・意向

常用雇用者 100 人以下の企業 (n=4,713 社) のうち、要件を満たす短時間労働者 (対象者) を「雇用している」割合は 57.9%で、これ (n=2,729 社) を対象に制度特例の活用状況・意向について尋ねると、「既に申請して適用済または申請中」が 18.0%で、「適用を申請する見通し」が 10.6%に対し、「適用を申請するつもりはない」が 27.0%、「未定・わからない」が 41.7%となった (図表 I-8)。

なお、制度特例の「適用を申請するつもりはない」企業 (n=738 社) の理由としては (複数回答)、「短時間労働者自身が希望しない (と思う) から」(68.4%) がもっとも多く、これに「任意だから (義務ではないから)」(48.5%)、「人件費の増加につながるから」(37.5%) 等が続いている。

図表 I-8 常用雇用者 100 人以下企業の制度特例の活用状況・意向

		要件を満たす短時間労働者(対象者)			制度特例の活用状況・意向				
		いる	いない	無回答	既に申請して 適用済または 申請中	適用を申請 する見通し	適用を申請 するつもり はない	未定・ わからない	無回答
計	4,713	57.9	41.8	0.3	18.0	10.6	27.0	41.7	2.6
WB後	-	50.5	49.1	0.3	20.2	9.4	26.5	41.0	2.9

		適用を申請しない理由(複数回答)						
		任意だから (義務では ないから)	人件費の 増加につな がるから	短時間労働 者自身が 希望しない (と思う)から	労働者の 同意を得る など、手続き が大変だから	親会社の方針 やグループ 会社の動向に 準じるから	その他	無回答
計	738	48.5	37.5	68.4	8.9	1.2	11.9	0.1
WB後	-	46.0	36.3	69.0	8.4	1.0	13.6	0.2

5. 常用雇用者 51~100 人企業の適用拡大 (2024 年 10 月~) への対応意向

(1) 要件を満たす短時間労働者(対象者)の雇用状況と適用拡大に際した調整方針

短時間労働者の厚生年金・健康保険の適用範囲が、2024 年 10 月より更に拡大される見通しとなっている。その対応意向について把握するため、常用雇用者 51~100 人で、要件を満たす短時間労働者(対象者)を「雇用している」企業 (n=540 社) を対象に、新たに厚生年金・健康保険が適用されるのに伴い、対象者と概ねどのような方針で調整を行うか尋ねると、「できるだけ、適用する」が 28.1%、「どちらかといえば、適用する」が 12.0%で合わせて 40.2%に対し、「中立(短時間労働者の意向にまかせる)」は 22.4%で、「どちらかといえば、適用しない」(4.3%)と「できるだけ、適用しない」(3.9%)が計 8.1%となった(図表 I-9)。なお、こうした結果を、2022 年 10 月より既に適用拡大されている常用雇用者 101~500 人企業の回答傾向と比較すると、「未定・わからない」(18.5%)や無回答(10.7%)が多くなっている。

その上で、対象者と「できるだけ、適用する」「どちらかといえば、適用する」あるいは「中立(短時間労働者の意向にまかせる)」方針で調整する企業 (n=338 社) に、厚生年金・健康保険の適用を新たに推進する理由について尋ねると(複数回答)、「法律改正で決まったことだから(ありのまま、法令を遵守するため)」(55.0%)がもっとも多く、次いで「短時間労働者の待遇を改善し、定着を図りたいから」(32.5%)、「短時間労働者自身が、希望しているから」(31.4%)、「短時間労働者により長い労働時間、働いてもらいたいから」(19.5%)、「短時間労働者の必要人数を確保したいから(人手不足だから、求人優位性を高めたいから)」(17.5%)等が挙げられた。

また、対象者と「どちらかといえば、適用しない」「できるだけ、適用しない」あるいは「中立(短時間労働者の意向にまかせる)」方針で調整する企業 (n=165 社) に対して、厚生年金・健康保険の新たな適用を回避する理由について尋ねると(複数回答)、「短時間労働者自身が希望しないから」が 8 割を超え(82.4%)、これに「人件費の増加につながるから」(30.9%)等が続いた。

図表 I -9 要件を満たす短時間労働者（対象者）の雇用状況と適用拡大に際した調整方針等

		厚生年金・健康保険の新たな適用に伴う対象者との調整方針 (%)						
		できるだけ、適用する	どちらかといえば、適用する	中立（短時間労働者の意向にまかせる）	どちらかといえば、適用しない	できるだけ、適用しない	未定・わからない	無回答
計	540	28.1	12.0	22.4	4.3	3.9	18.5	10.7
WB後	-	29.0	11.9	22.8	4.3	3.8	18.1	10.1

		厚生年金・健康保険の適用を新たに推進する理由（複数回答） (%)										
		短時間労働者の必要人数を確保したいから（人手不足だから、求人優位性を高めたいから）	短時間労働者により長い労働時間、働いてもらいたいから	短時間労働者の待遇を改善し、定着を図りたいから	短時間労働者自身が、希望した（している）から	適用を回避すると、業務等に支障が出るから（離職等につながるから）	週20時間未満では、雇用保険も適用されないから	法律改正で決まったことだから（ありのまま、法令を遵守するため）	親会社の方針やグループ会社の動向に準じるから	企業イメージが向上するから（適用回避は、企業イメージが悪化するから）	その他	無回答
計	338	17.5	19.5	32.5	31.4	8.0	5.0	55.0	2.7	2.7	1.8	5.6
WB後	-	17.4	19.3	32.4	31.1	7.8	4.6	53.1	3.0	2.8	1.9	5.4

		厚生年金・健康保険の新たな適用を回避する理由 (%)				
		人件費の増加につながるから	短時間労働者自身が希望しないから	親会社の方針やグループ会社の動向に準じるから	その他	無回答
計	165	30.9	82.4	2.4	5.5	2.4
WB後	-	31.5	81.0	2.7	6.7	1.9

6. 更なる適用拡大が行われた場合の対応意向

短時間労働者を「雇用している」企業（n=5,792社）を対象に今後、厚生年金・健康保険の更なる適用拡大（「例えば、規模要件や賃金要件の廃止、労働時間要件の引下げ等」と明記）が行われた場合に、どのような対応を行うと思うか尋ねると、「短時間労働者自身の希望に基づき、適用を推進する」が37.0%に対し、「短時間労働者自身の希望を踏まえつつ、会社側の事情も交えて適用可否を判断する」が43.2%で、「短時間労働者自身の希望に関係なく、適用を回避する」が1.2%、「何とも言えない・わからない」が15.6%となった（図表 I -10）。

図表 I -10 更なる適用拡大が行われた場合の対応意向と新たに推進する理由

		今後、厚生年金・健康保険の更なる適用拡大が行われた場合の対応意向 (%)					
		短時間労働者自身の希望に基づき、適用を推進する	短時間労働者自身の希望を踏まえつつ、会社側の事情も交えて適用可否を判断する	短時間労働者自身の希望に関係なく、適用を回避する	何とも言えない・わからない	無回答	
計	5,792	37.0	43.2	1.2	15.6	2.9	
WB後	-	34.0	44.4	1.4	17.4	2.8	
内訳	常用雇用者50人以下	3,998	33.1	45.1	1.4	17.5	2.8
	常用雇用者51人以上～500人以下	1,527	45.4	40.1	0.5	10.9	3.1
	常用雇用者501人以上	162	52.5	32.1	1.2	11.1	3.1

		厚生年金・健康保険の適用を新たに推進する理由（複数回答） (%)										
		短時間労働者の必要人数を確保したいから（人手不足だから、求人優位性を高めたいから）	短時間労働者により長い労働時間、働いてもらいたいから	短時間労働者の待遇を改善し、定着を図りたいから	短時間労働者自身が、希望している（と思う）から	適用を回避すると、業務等に支障が出るから（離職等につながるから）	ありのまま、法令を遵守するため	企業イメージが向上するから（適用回避は、企業イメージが悪化するから）	その他	無回答		
計	2,143	24.8	17.3	37.0	30.8	4.7	53.7	5.0	1.3	2.5		
WB後	-	24.2	15.7	38.9	31.1	3.7	49.4	5.0	1.3	2.9		
内訳	常用雇用者50人以下	1,324	25.8	16.2	41.8	30.4	3.5	46.5	5.5	1.6	3.1	
	常用雇用者51人以上～500人以下	693	22.1	18.9	29.4	32.6	6.6	66.2	4.2	-	1.7	
	常用雇用者501人以上	85	23.5	16.5	22.4	27.1	8.2	67.1	3.5	3.5	-	

その上で、「短時間労働者自身の希望に基づき、適用を推進する」企業（n=2,143 社）に、厚生年金・健康保険の適用を新たに推進する理由について尋ねると（複数回答）、「ありのまま、法令を遵守するため」（53.7%）がもっとも多く、これに「短時間労働者の待遇を改善し、定着を図りたいから」（37.0%）、「短時間労働者自身が、希望している（と思う）から」（30.8%）、「短時間労働者の必要人数を確保したいから（人手不足だから、求人優位性を高めたいから）」（24.8%）、「短時間労働者により長い労働時間、働いてもらいたいから」（17.3%）等が続いた。

こうした結果を常用雇用者の人数規模別にみると¹²、規模が大きくなるほど「短時間労働者自身の希望に基づき、適用を推進する」との回答が多く、その場合の推進理由についても（複数回答）、「ありのまま、法令を遵守するため」等の回答が多い。一方、規模が小さいほど、対応意向として「短時間労働者自身の希望を踏まえつつ、会社側の事情も交えて適用可否を判断する」等が多いほか、「短時間労働者自身の希望に基づき、適用を推進する」場合の理由については「短時間労働者の待遇を改善し、定着を図りたいから」等が多くなる傾向がみられる。

II 労働者 Web 調査結果の概要

1. 短時間労働者という形態で働いている理由と、厚生年金・健康保険に加入できる条件の求人の受止め方

全有効回答労働者（n=10,000 人）を対象に、短時間労働者という形態で働いている理由について尋ねると（複数回答）、「自分の都合の良い日や時間帯に働きたいから」（50.6%）がもっとも多く、これに「時間を有効に使えるから」（26.0%）、「労働時間や出勤日数が短いから」（24.8%）、「休みやすいから」（20.2%）、「正社員として働くことが体力的に難しいから」（13.9%）、「就業調整（年収や労働時間の調整）ができるから」（13.3%）、「軽易な仕事をしたいから」（13.0%）、「通勤が容易だから」（12.6%）、「正社員としての働き口が見つからなかったから」（12.3%）、「育児・介護等の事情があるから」（11.5%）等が続いた（図表Ⅱ-1）。

こうした結果を、1週間当たりの所定労働時間の長さ別にみると、「自分の都合の良い日や時間帯に働きたいから」や「時間を有効に使えるから」等については、所定労働時間が短いほど回答が多いのに対し、「正社員としての働き口が見つからなかったから」等については、所定労働時間が長いほど回答が多い。なお、「就業調整（年収や労働時間の調整）ができるから」については、所定労働時間が短いほど回答が多く、「週 16 時間以上 20 時間未満」で最多（19.5%）となっている。

また、全有効回答労働者（n=10,000 人）を対象に、厚生年金・健康保険に加入できる条件の求人についてどのように感じるか尋ねると、「わからない・何とも言えない」が 34.2%となったものの、「非常に魅力的だと思う」が 15.5%、「どちらかといえば魅力的だと思う」が 30.2%で合わせて 45.7%に対し、「どちらかといえば、魅力的ではないと思う」（11.6%）と「まったく魅力的ではないと思う」（8.5%）が計 20.1%となった。こうした結果についても 1週間当たりの所定労働時間の長さ別にみると、所定労働時間が長いほど「魅力的だと思う」との回答が多い。これに対し、所定労働時間が短いほど「魅力的ではないと思う」が多く、「週 16 時間以上 20 時間未満」で最多（27.1%）となっている。

¹² 段階的な適用拡大に伴い、回答する企業の常用雇用者の人数規模に応じて「更なる適用拡大」の捉え方が異なる恐れがあるため、2016 年 10 月～適用拡大となった 501 人以上企業、2022 年 10 月～及び 2024 年 10 月～適用拡大となった（なる）51～500 人企業、現行要件での適用拡大対象外の 50 人以下企業の 3 区分で示している。

図表Ⅱ-1 短時間労働者という形態で働いている理由や
厚生年金・健康保険に加入できる条件の求人の受止め方

(%)

		短時間労働者という形態で働いている理由(複数回答)																						
		自分の都合の良い日や時間帯に働きたいから	時間を有効に使えるから	短労働時間や出勤日数が	休みやすいから	体力的に難しいから	正社員として働くことが	就業調整(年収や労働時間の調整)ができるから	軽易な仕事をしたいから	通勤が容易だから	見つけなかったから	正社員としての働き口があるから	育児・介護等の事情があるから	転動がないから	企業や職場、組織に拘束されたくないから	すぐに働き始めたから	辞めやすいから	働きたいから	資格・技能を活かして	副業できるから	他に本業があるから	家族に反対されているから	正社員として働くことを	その他
計	10,000	50.6	26.0	24.8	20.2	13.9	13.3	13.0	12.6	12.3	11.5	7.8	6.6	6.6	6.6	4.5	4.4	3.7	3.7	1.0	1.0	4.6		
週所定労働時間16時間未満	2,563	↑61.4	↑29.6	29.3	↓19.2	14.4	11.9	16.0	↑11.9	6.4	12.1	6.4	6.7	4.3	4.4	6.0	3.8	1.1	4.8					
週16時間以上20時間未満	2,436	58.0	↑29.4	↑30.1	20.6	13.8	↑19.5	11.6	12.6	7.5	↑14.1	6.6	6.3	5.9	4.4	3.5	3.0	1.4	3.6					
週20時間以上30時間未満	2,481	48.4	26.5	25.4	↓21.6	16.0	14.8	12.6	↓13.8	11.9	12.4	7.7	6.9	7.3	4.2	4.0	3.7	1.0	4.5					
週30時間以上フルタイム未満	2,520	↓34.6	↓18.5	↓14.4	19.3	11.2	7.1	11.6	12.0	↓23.3	7.7	↓10.4	6.7	↓8.9	5.2	3.9	4.0	0.5	5.6					

(%)

		厚生年金・健康保険に加入できる条件の求人の魅力度合い						
		非常に魅力的だと思う	どちらかといえば、魅力的だと思う	どちらかといえば、魅力的ではないと思う	まったく魅力的ではないと思う	わからない・何とも言えない	魅力的だと思う計	魅力的ではないと思う計
計	10,000	15.5	30.2	11.6	8.5	34.2	45.7	20.1
週所定労働時間16時間未満	2,563	8.8	26.9	12.6	9.4	↑42.3	35.7	22.0
週16時間以上20時間未満	2,436	8.7	27.1	↑14.1	↑13.1	37.0	35.9	↑27.1
週20時間以上30時間未満	2,481	17.3	↓33.4	11.0	7.9	30.4	50.7	18.9
週30時間以上フルタイム未満	2,520	↓27.1	33.4	8.7	3.7	27.1	↓60.5	12.4

2. 短時間労働者にも厚生年金・健康保険が適用されることの認知度と自身の勤め先での適用状況

全有効回答労働者 (n=10,000 人) を対象に、短時間労働者にも厚生年金・健康保険が適用されること¹³の認知度を尋ねると、「知っている」との回答は 57.9%で、「知らない・わからない」が 42.1%となった。

なお、全有効回答労働者のうち 2022 年 10 月より適用拡大対象となった、常用雇用者 101～500 人企業に勤務する¹⁴短時間労働者 (n=1,476 人) に限定してみると、「知っている」との回答は 75.7%で、「知らない・わからない」が 24.3%となっている。同様に、2016 年 10 月より適用拡大対象となった常用雇用者 501 人以上企業に勤務する短時間労働者 (n=972 人) に限定すると、「知っている」との回答は 78.8%で、「知らない・わからない」が 21.2%となった。

3. 常用雇用者 101～500 人企業に勤務する短時間労働者の適用拡大 (2022 年 10 月～) への対応状況

(1) 適用拡大に伴う働き方や厚生年金・健康保険の適用状況の変化

全有効回答労働者のうち、常用雇用者 101～500 人企業に勤務する¹⁴短時間労働者 (適用拡大前からの厚生年金・健康保険適用者を除く n=1,163 人) を対象に、2022 年 10 月～の適用拡大に

¹³ 厚生年金・健康保険が適用されている事業所に勤務する短時間労働者については、基本的に週の所定労働時間が 30 時間以上の「常用雇用者」であれば適用される。また、一定規模の企業に勤務する場合は、①週の所定労働時間 20 時間以上、②月額賃金 8.8 万円以上、③雇用見込み期間 2 ヶ月超のすべての要件を満たす短時間労働者 (学生除く) にも適用されることを注釈した。

¹⁴ 勤め先の常用雇用者の人数規模が「わからない」場合は、企業全体の雇用者数と週所定労働時間が 30 時間未満の短時間労働者にも厚生年金・健康保険が適用され始めた時期から推定されるケースを含む。

に伴い、自身の働き方（所定労働時間の長さ）や社会保険の適用状況に変化があったか尋ねると、「厚生年金・健康保険は適用されておらず、今後も働き方を変える予定はない」が41.4%となったものの、「厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増える（維持できる）よう、所定労働時間を延長した（してもらった）」が6.4%、「所定労働時間はそのまま、厚生年金・健康保険が適用された」が14.5%で合わせて21.0%に対し、「厚生年金・健康保険が適用されないよう、所定労働時間を短縮した（してもらった）」は12.0%で、「厚生年金・健康保険は適用されておらず、働き方にも変化はないが、今後については検討している」が21.0%となった¹⁵（図表Ⅱ-2）。

なお、「厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増える（維持できる）よう、所定労働時間を延長した（してもらった）」あるいは「所定労働時間はそのまま、厚生年金・健康保険が適用された」と回答した労働者（n=244人）の属性を調べると、「男性」が29.1%で、「女性」が70.9%となっている。更に、年齢を掛け合わせてみると、男性（n=71人）では「60歳代」が60.6%と多いのに対し、女性（n=173人）では「50歳代」が33.5%、「40歳代」が25.4%、「60歳代」が19.7%等となり、今般の適用拡大に伴い厚生年金・健康保険に加入した短時間労働者には、女性や高齢者が多いことが分かる。

図表Ⅱ-2 適用拡大に伴う働き方や厚生年金・健康保険の適用状況の変化

自身の働き方(所定労働時間の長さ)や社会保険の適用状況の変化 (%)												
	厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増える(維持できる)よう、所定労働時間を延長した(してもらった)※所定労働時間を延長できる会社への転職を含む	所定労働時間はそのまま、厚生年金・健康保険が適用された	厚生年金・健康保険が適用されないよう、所定労働時間を短縮した(してもらった)※所定労働時間を短縮できる会社への転職を含む	厚生年金・健康保険は適用されておらず、働き方にも変化はないが、今後については検討している	厚生年金・健康保険は適用されておらず、今後も働き方を変える予定はない	その他						
計	1,163	6.4	14.5	12.0	21.0	41.4						
厚生年金・健康保険に加入した理由(複数回答) (%)												
	保険料の負担が軽くなるから	将来の年金額を増やしたいから	障がい・遺族年金が充実するから	医療給付(傷病や出産時の手当金)が充実するから	収入を増やしたい(維持したい)から	(加入や収入に関係なく)現在の働き方を維持したい(所定労働時間を減らしたくない)から	(育児や介護の負担、病気の軽減等で、より長く働けるようになったから	勤め先から(加入するよう)言われたから	周囲の人(家族や同僚等)に勧められたから	その他		
計	244	25.4	27.9	3.7	4.5	20.5	15.6	3.7	44.3	2.0	3.3	
厚生年金・健康保険に加入しなかった理由(複数回答) (%)												
	手取り収入が減少するから	加入するメリットがわからないから	配偶者控除を受けられなくなるから	配偶者の勤め先から手当(配偶者手当や家族手当等)が支給されないと恐れがあるから	健康保険の扶養から外れるから	(育児や介護、病気等の事情で)働く時間が増やせないから	勤め先から(加入しないよう)言われたから	周囲の人(家族や同僚等)に勧められたから	勤め先に(加入したい)という希望を言いつつ、断ったから	周囲の動向を見てから、どうするか決めようと思っているから	その他	
計	139	56.1	22.3	43.9	15.8	37.4	16.5	6.5	7.2	3.6	3.6	2.2
月額賃金の減少を補うための他社との掛け持ちや副業の状況 (%)												
	他の勤め先でも働き始めた	上記以外の、副業を始めた	特に何もしていない									
計	139	5.0	7.2	87.8								
今後の意向 (%)												
	厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増える(維持できる)よう、所定労働時間を延長したい※所定労働時間を延長できる会社への転職を含む	働き方(所定労働時間)はそのまま、厚生年金・健康保険に加入したい	今後も厚生年金・健康保険が適用されないよう、所定労働時間を短縮したい※所定労働時間を短縮できる会社への転職を含む	わからない・何とも言えない	その他							
計	244	25.4	21.3	16.4	36.1	0.8						

¹⁵ なお、自身の働き方（所定労働時間の長さ）や社会保険の適用状況に変化があったかについて、「厚生年金・健康保険は適用されておらず、今後も働き方を変える予定はない」と回答した労働者（n=681人）を除いて集計してみると、「厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増える（維持できる）よう、所定労働時間を延長した（してもらった）」が11.0%、「所定労働時間はそのまま、厚生年金・健康保険が適用された」が24.8%で合わせて約1/3に対し、「厚生年金・健康保険が適用されないよう、所定労働時間を短縮した（してもらった）」は20.4%で、「厚生年金・健康保険は適用されておらず、働き方にも変化はないが、今後については検討している」が35.8%と算出される。

こうしたなか、「厚生年金・健康保険は適用されておらず、働き方にも変化はないが、今後については検討している」労働者（n=244人）に、今後の意向についても掘り下げて尋ねると、「わからない・何とも言えない」が36.1%でもっとも多く、「厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増える（維持できる）よう、所定労働時間を延長したい（所定労働時間を延長できる会社への転職を含む）」が25.4%、「働き方（所定労働時間）はそのまま、厚生年金・健康保険に加入したい」が21.3%で、「今後も厚生年金・健康保険が適用されないよう、所定労働時間を短縮したい（所定労働時間を短縮できる会社への転職を含む）」が16.4%となった。

また、「厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増える（維持できる）よう、所定労働時間を延長した（してもらった）」あるいは「所定労働時間はそのまま、厚生年金・健康保険が適用された」と回答した労働者（n=244人）に、厚生年金・健康保険に加入した理由について尋ねると（複数回答）、「勤め先から（加入するよう）言われたから」（44.3%）がもっとも多く、これに「将来の年金額を増やしたいから」（27.9%）、「保険料の負担が軽くなるから」（25.4%）、「収入を増やしたい（維持したい）から」（20.5%）、「（加入や収入に関係なく）現在の働き方を維持したい（所定労働時間を減らしたくない）から」（15.6%）等が続いた。

一方、「厚生年金・健康保険が適用されないよう、所定労働時間を短縮した（してもらった）」労働者（n=139人）にも、厚生年金・健康保険に加入しなかった理由について尋ねると（複数回答）、「手取り収入が減少するから」（56.1%）がもっとも多く、次いで「配偶者控除を受けられなくなるから」（43.9%）、「健康保険の扶養から外れるから」（37.4%）、「加入するメリットがわからないから」（22.3%）、「（育児や介護、病気等の事情で）働く時間を増やせないから」（16.5%）、「配偶者の勤め先から手当（配偶者手当や家族手当等）が支給されない恐れがあるから」（15.8%）等となった。

なお、「厚生年金・健康保険が適用されないよう、所定労働時間を短縮した（してもらった）」労働者（n=139人）に、月額賃金の減少を補うため、他社との掛け持ちや副業を始めたかについても尋ねると、「他の勤め先でも働き始めた」は5.0%、「上記以外の、副業を始めた」は7.2%で、「特に何もしていない」が87.8%となっている。

（２）適用拡大に伴う社会保険の種類の変化

（１）で「厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増える（維持できる）よう、所定労働時間を延長した（してもらった）」あるいは「所定労働時間はそのまま、厚生年金・健康保険が適用された」と回答した労働者（n=244人）に、以前の社会保険（年金）の種類について尋ねると、「国民年金に加入（第1号被保険者）」が49.6%で、「配偶者が加入する被用者年金の被扶養配偶者（第3号被保険者）」が32.8%、「その他」が17.6%となった。

こうした回答を踏まえつつ、（１）の調査結果について適用拡大前の社会保険（年金）の種類別に改めてみると、「国民年金に加入（第1号被保険者）」していた労働者（n=511人）については、「厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増える（維持できる）よう、所定労働時間を延長した（してもらった）」が6.3%、「所定労働時間はそのまま、厚生年金・健康保険が適用された」が17.4%、「厚生年金・健康保険が適用されないよう、所定労働時間を短縮した（してもらった）」が6.8%となっている（**図表Ⅱ-3**）。また、（適用とはならない場合に）「厚生年金・健康保険は適用されておらず、働き方にも変化はないが、今後については検討している」が26.4%、「厚生年金・健康保険は適用されておらず、今後も働き方を変える予定はない」が39.5%となった。

これに対し、「配偶者が加入する被用者年金の被扶養配偶者（第3号被保険者）」だった労働者（n=417人）については、「厚生年金・健康保険が適用されないよう、所定労働時間を短縮した（してもらった）」が17.7%と第1号被保険者に比べて多く、「厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増える（維持できる）よう、所定労働時間を延長した（してもらった）」が7.7%、「所定労働時間はそのまま、厚生年金・健康保険が適用された」が11.5%となっている。また、（適用とはならない場合に）「厚生年金・健康保険は適用されておらず、今後も働き方を変える予定はない」が42.7%と第1号被保険者に比べて多く、「厚生年金・健康保険は適用されておらず、働き方にも変化はないが、今後については検討している」が18.9%となった。

なお、「厚生年金・健康保険は適用されておらず、働き方にも変化はないが、今後については検討している」労働者に、今後の意向も含めた見通しを尋ねた結果と統合して参考集計してみると、「国民年金に加入（第1号被保険者）」していた労働者（n=511人）については、「厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増える（維持できる）よう、所定労働時間を延長した（してもらった）／延長したい」との回答が11.5%、「所定労働時間はそのまま、厚生年金・健康保険が適用された／加入したい」が24.5%で、厚生年金・健康保険の適用を受容する回答が3割超となった。これに対し、「配偶者が加入する被用者年金の被扶養配偶者（第3号被保険者）」だった労働者（n=417人）については、「厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増える（維持できる）よう、所定労働時間を延長した（してもらった）／延長したい」（13.7%）と「所定労働時間はそのまま、厚生年金・健康保険が適用された／加入したい」（13.9%）を合わせても3割を下回り、「厚生年金・健康保険が適用されないよう、所定労働時間を短縮した（してもらった）／短縮したい」が20.9%等となっている。

図表Ⅱ-3 以前の社会保険（年金）の種類別にみた働き方等の変化

		自身の働き方(所定労働時間の長さ)や社会保険の適用状況の変化 (%)					
		厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増える(維持できる)よう、所定労働時間を延長した(してもらった)※所定労働時間を延長できる会社への転職を含む	所定労働時間はそのまま、厚生年金・健康保険が適用された	厚生年金・健康保険が適用されないよう、所定労働時間を短縮した(してもらった)※所定労働時間を短縮できる会社への転職を含む	厚生年金・健康保険は適用されておらず、働き方にも変化はないが、今後については検討している	厚生年金・健康保険は適用されておらず、今後も働き方を変える予定はない	その他
計	1,163	6.4	14.5	12.0	21.0	41.4	4.6
上記のうち、以前の社会保険(年金)について							
国民年金に加入(第1号被保険者)	511	6.3	17.4	6.8	26.4	39.5	3.5
配偶者が加入する被用者年金の被扶養配偶者(第3号被保険者)	417	7.7	11.5	17.7	18.9	42.7	1.4
その他※	235	4.7	13.6	12.8	12.8	43.4	12.8
※以前の社会保険(年金)の種類不明を含む。							
		(参考集計)自身の働き方や社会保険の適用状況の変化と今後の意向(統合) (%)					
		厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増える(維持できる)よう、所定労働時間を延長した(してもらった)／厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増える(維持できる)よう、所定労働時間を延長したい	所定労働時間はそのまま、厚生年金・健康保険が適用された／働き方(所定労働時間)はそのまま、厚生年金・健康保険に加入したい	厚生年金・健康保険が適用されないよう、所定労働時間を短縮した(してもらった)／今後も厚生年金・健康保険が適用されないよう、所定労働時間を短縮したい	厚生年金・健康保険は適用されておらず、今後も働き方を変える予定はない	わからない・何とも言えない	その他
計	1,163	11.8	19.0	15.4	41.4	7.6	4.8
上記のうち、以前の社会保険(年金)について							
国民年金に加入(第1号被保険者)	511	11.5	24.5	11.7	39.5	9.0	3.7
配偶者が加入する被用者年金の被扶養配偶者(第3号被保険者)	417	13.7	13.9	20.9	42.7	7.2	1.7
その他	235	8.9	16.2	13.6	43.4	5.1	12.8

4. 今後、更なる適用拡大が行われた場合の対応意向

現在、「国民年金に加入（第1号被保険者）」「配偶者が加入する被用者年金の被扶養配偶者（第3号被保険者）」あるいは「その他」と回答した労働者（n=6,998人）に、厚生年金・健康保険の適用基準が今後、更に緩和され、自身の現在の働き方（所定労働時間等）が対象になったらどうすると思うか尋ねると、「わからない・何とも言えない」が半数を超えた（56.1%）ものの、「厚生年金・健康保険が更に拡大されるなら、正社員として働く（働きたい）」が6.0%、「厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増える（維持できる）よう所定労働時間を延長する（所定労働時間を延長できる会社への転職を含む）」が7.4%、「働き方（所定労働時間）はそのまま、厚生年金・健康保険に加入する」が11.5%で、合わせて適用拡大を受容する割合が計24.9%となった（図表Ⅱ-4）。これに対し、「厚生年金・健康保険が適用されないよう、所定労働時間を短縮する（所定労働時間を短縮できる会社への転職を含む）」は13.8%、「自営業や個人請負等の独立した形態で働く（内職を含む）」は1.3%、「働くことをやめる」は3.1%で、合わせて適用拡大を回避する割合は計18.2%となっている。

属性別にみると、厚生年金・健康保険の適用を受容する回答は、「国民年金に加入（第1号被保険者）」（30.0%）や「男性」（28.1%）等でやや多い。これに対し、適用を回避する回答は、「配偶者が加入する被用者年金の被扶養者（第3号被保険者）」（28.6%）を始め、「～20歳代」（8.3%）～「60歳代」（21.7%）迄、年齢層が上昇するほど多くなる傾向が見て取れる。

図表Ⅱ-4 今後、更なる適用拡大が行われた場合の働き方の変化についての意向

	自身の働き方(所定労働時間の長さ)や社会保険の適用状況の変化										何とも 言えない ・その他計		
	厚生年金・健康保険が更に拡大されるなら、正社員として働く(働きたい)	厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増える(維持できる)よう、所定労働時間を延長する※所定労働時間を延長できる会社への転職を含む	働き方(所定労働時間)はそのまま、厚生年金・健康保険に加入する	厚生年金・健康保険が適用されないよう、所定労働時間を短縮する※所定労働時間を短縮できる会社への転職を含む	自営業や個人請負等の独立した形態で働く(内職を含む)	働くことをやめる	わからない・何とも言えない	その他	厚生年金・健康保険の適用受容計(正社員化を含む)	厚生年金・健康保険の適用回避計(離職を含む)	何とも言えない・その他計	わからない・何とも言えない・その他計	
計	6,998	6.0	7.4	11.5	13.8	1.3	3.1	56.1	0.8	24.9	18.2	56.9	
上記のうち、性別について													
男性	1,470	7.2	6.1	14.8	4.7	2.0	3.6	60.9	0.7	28.1	10.3	61.6	
女性	5,528	5.7	7.7	10.6	16.2	1.1	3.0	54.8	0.8	24.1	20.3	55.6	
年齢層について													
～20歳代	811	10.5	8.8	10.0	4.4	1.1	2.7	62.1	0.4	29.2	8.3	62.5	
30歳代	1,104	8.2	9.6	9.0	9.8	1.4	2.6	59.1	0.4	26.7	13.8	59.5	
40歳代	1,755	6.6	10.0	10.8	16.2	0.9	2.2	52.9	0.3	27.5	19.3	53.2	
50歳代	1,651	5.1	6.8	12.8	17.8	1.3	2.2	52.8	1.0	24.8	21.4	53.8	
60歳代	1,677	2.6	3.1	13.3	14.5	1.7	5.5	57.8	1.4	19.0	21.7	59.3	
現在の社会保険(年金)の加入状況について													
国民年金に加入(第1号被保険者)	3,250	7.2	7.3	15.5	7.2	1.7	2.9	57.5	0.7	30.0	11.8	58.2	
配偶者が加入する被用者年金の被扶養配偶者(第3号被保険者)	2,350	5.5	9.4	7.9	25.2	0.6	2.8	47.8	0.7	22.9	28.6	48.5	
その他	1,398	4.0	4.1	8.2	10.1	1.4	4.3	66.9	0.9	16.4	15.8	67.8	

その上で、「厚生年金・健康保険が更に拡大されるなら、正社員として働く（働きたい）」「厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増える（維持できる）よう所定労働時間を延長する」あるいは「働き方（所定労働時間）はそのまま、厚生年金・健康保険に加入する」と回答した労働者（n=1,743人）に、厚生年金・健康保険に加入する理由を尋ねると（複数回答）、「将来の年金額を増やしたいから」（55.1%）がもっとも多く、これに「保険料の負担が軽くなるから」（45.7%）、「収入を増やしたい（維持したい）から」（33.0%）、「(加入や収入に関係なく)現在の働き方を維持したいから」（16.8%）、「医療給付（傷病や出産時の手当金）が充実するから」（15.3%）等が続いた（図表Ⅱ-5）。

属性別にみると、「収入を増やしたい（維持したい）から」との回答は、「60歳代」の19.4%

～「30歳代」の43.7%迄、年齢層が低下するほど多くなる傾向がみられる。また、「国民年金に加入（第1号被保険者）」している労働者（n=976人）では、「保険料の負担が軽くなるから」（57.4%）や「将来の年金額を増やしたいから」（55.3%）等が多いのに対し、「配偶者が加入する被用者年金の被扶養者（第3号被保険者）」の労働者（n=538人）については「将来の年金額を増やしたいから」（59.7%）に加え、「収入を増やしたい（維持したい）から」（43.1%）等の回答が多くなっている。

一方、「厚生年金・健康保険が適用されないよう、所定労働時間を短縮する」「自営業や個人請負等の独立した形態で働く（内職を含む）」あるいは「働くことをやめる」と回答した労働者（n=1,275人）に対しても、厚生年金・健康保険に加入しない理由を尋ねると（複数回答）、「手取り収入が減少するから」（53.0%）がもっとも多く、これに「配偶者控除を受けられなくなるから」（39.7%）、「健康保険の扶養から外れるから」（32.3%）、「加入するメリットがわからないから」（28.9%）等が続いた。

属性別にみると、「手取り収入が減少するから」については「60歳代」の41.2%～「30歳代」の67.1%迄、年齢層が低下するほど多くなる傾向がみられる。また、「配偶者控除を受けられなくなるから」は、「30歳代」（42.1%）～「50歳代」（48.2%）で4割を超え、「健康保険の扶養から外れるから」についても「30歳代」（32.9%）～「50歳代」（37.7%）で多い。関連して現在、「配偶者が加入する被用者年金の被扶養配偶者（第3号被保険者）」の場合は、「手取り収入が減少するから」（57.9%）に加え、「配偶者控除を受けられなくなるから」（59.8%）や「健康保険の扶養から外れるから」（53.3%）等の回答がいずれも半数を超えて多くなっている。

図表Ⅱ-5 今後、更なる適用拡大が行われた場合に厚生年金・健康保険に加入する理由・加入しない理由

		厚生年金・健康保険に加入する理由(複数回答)								
		保険料の負担が軽くなるから	将来の年金額を増やしたいから	障がい・遺族年金が充実するから	医療給付(傷病や出産時の手当金)が充実するから	収入を増やしたい(維持したい)から	(加入や収入に関係なく)現在の働き方を維持したいから	その他		
計	1,743	45.7	55.1	8.0	15.3	33.0	16.8	0.7		
上記のうち、性別について										
男性	413	58.1	50.8	13.6	20.3	24.5	17.7	1.0		
女性	1,330	41.9	56.4	6.2	13.8	35.6	16.5	0.6		
年齢層について										
～20歳代	237	53.6	38.8	11.4	14.3	32.5	14.3	1.3		
30歳代	295	49.8	57.3	8.8	14.9	43.7	13.9	0.3		
40歳代	482	39.2	62.2	9.8	14.1	40.5	18.7	0.6		
50歳代	410	39.8	60.5	5.9	14.6	27.3	16.6	1.0		
60歳代	319	53.6	47.3	4.7	19.1	19.4	18.8	0.3		
現在の社会保険(年金)の加入状況について										
国民年金に加入(第1号被保険者)	976	57.4	55.3	9.1	17.6	28.8	16.7	0.7		
配偶者が加入する被用者年金の被扶養配偶者(第3号被保険者)	538	25.1	59.7	5.6	11.9	43.1	16.0	0.6		
その他	229	44.5	43.2	8.7	13.5	27.1	19.2	0.9		

		厚生年金・健康保険に加入しない理由(複数回答)								
		手取り収入が減少するから	加入するメリットがわからないから	配偶者控除を受けられなくなるから	配偶者の勤め先から手当(配偶者手当や家族手当等)が支給されない恐れがあるから	健康保険の扶養から外れるから	(育児や介護、病気等の事情で)働く時間を増やせないから	勤め先に(加入したいという)希望を言い難いから	周囲の動向を見てから、どうするか決めようと思っているから	その他
計	1,275	53.0	28.9	39.7	14.8	32.3	12.8	5.1	6.7	4.5
上記のうち、性別について										
男性	152	44.1	37.5	5.3	2.0	5.3	5.9	8.6	20.4	5.9
女性	1,123	54.2	27.7	44.3	16.6	36.0	13.7	4.6	4.9	4.3
年齢層について										
～20歳代	67	52.2	19.4	16.4	4.5	20.9	22.4	11.9	16.4	-
30歳代	152	67.1	24.3	42.1	13.8	32.9	24.3	5.3	4.6	1.3
40歳代	339	60.5	26.8	48.1	22.7	40.4	15.6	3.5	4.4	2.9
50歳代	353	52.1	25.5	48.2	19.8	37.7	12.2	5.1	5.9	4.5
60歳代	364	41.2	37.6	26.9	4.9	21.4	4.1	5.2	8.8	8.0
現在の社会保険(年金)の加入状況について										
国民年金に加入(第1号被保険者)	382	50.5	31.7	17.0	4.5	6.5	12.3	6.8	11.5	5.2
配偶者が加入する被用者年金の被扶養配偶者(第3号被保険者)	672	57.9	25.6	59.8	23.7	53.3	15.3	3.6	2.4	2.8
その他	221	42.5	33.9	17.6	5.9	13.1	5.9	6.8	11.8	8.1