

# 社会保険適用基準拡大・配偶者控除引き上げに 関する調査

2017年4月20日

株式会社 **アイテム** 人と仕事研究所

## ▼社会保険適用基準拡大・配偶者控除引き上げ時の働き方 (P10)

【労働者調査】現103万円収入制限者の働き方

- ・・・60.6%が「106万円を目安に働く」
- 配偶者控除の新上限「150万円を目安」は24.4%

現130万円収入制限者の働き方

- ・・・配偶者控除の新上限「150万円を目安に働く」が59.5%
- 社保加入要件未達の「106万円を目安」は24.3%

## ▼社会保険適用基準拡大への対応 (P11)

【事業所調査】「社会保険に加入させる方針」の事業所は71.5%

## ▼社会保険適用基準拡大の影響 (P13)

【事業所調査】2016年10月の社会保険適用基準拡大を受けて

退職者が「いた」事業所 (多い順)

- ・・・“社会保険に加入させる方針”の特定適用事業所では24.0%
- ・・・“社会保険に加入させない方針”の非特定適用事業所では19.5%

## ▼非正規従業員の定着状況 (P15)

【事業所調査】パート・アルバイトが「定着している」事業所割合

“社会保険に加入させる方針”事業所 80.3%

契約社員が「定着している」事業所割合

“社会保険に加入させる方針”事業所 85.5%

それぞれ“社会保険に加入させない方針”事業所より+10ポイント

株式会社 **アイテム**

〒160-0022 東京都新宿区新宿1-4-10 アイテム本社ビル

お問い合わせ：広報担当 / 望月・栗木

電話 03-5269-8780

メール [kouhousitu@aidem.co.jp](mailto:kouhousitu@aidem.co.jp)

調査担当 / 岸川・小杉・古橋

# 目次

●	調査概要		・・・・・・・・ p.3
1	【労働者調査】	1週間の労働時間	・・・・・・・・ p.5
2	【労働者調査】	個人年収	・・・・・・・・ p.6
3	【労働者調査】	世帯年収	・・・・・・・・ p.7
4	【労働者調査】	収入制限をしているか	・・・・・・・・ p.8
5	【労働者調査】	社会保険の加入状況	・・・・・・・・ p.9
6	【労働者調査】	社会保険適用基準拡大・配偶者控除引き上げ時の働き方	・・・・・・・・ p.10
7	【事業所調査】	社会保険適用基準拡大時の対応	・・・・・・・・ p.11
8	【事業所調査】	社会保険適用基準拡大の実際の影響	・・・・・・・・ p.13
9	【事業所調査】	非正規従業員の定着状況	・・・・・・・・ p.14
10	【事業所調査】	非正規従業員に対する勤続期待	・・・・・・・・ p.16
11	【事業所調査】	想定する勤続期間	・・・・・・・・ p.17
●	参考資料		
I	【労働者調査】	正社員意向	・・・・・・・・ p.19
II	【労働者調査】	限定正社員意向	・・・・・・・・ p.20
III	【事業所調査】	正社員登用・限定正社員制度の有無	・・・・・・・・ p.21

# 調査概要

## 事業所調査編

<b>調査対象</b>	従業員規模30人以上の企業で、＜パート・アルバイト＞もしくは＜契約社員＞を6人以上雇用している企業。回答者は、経営者層、または正社員で人事・総務関連部署の部長・課長・係長クラスに限定
<b>調査方法</b>	株式会社インテージの登録モニターを利用したインターネット調査
<b>調査期間</b>	2017年3月10日～13日
<b>有効回答</b>	554人
<b>内訳</b>	下表参照

※調査は小数点以下第2位を四捨五入しているため、結果が100.0%にならない場合があります。

【1】従業員規模

	実数 (n)	割合 (%)
全体	554	100.0
30～99人	113	20.4
100～299人	112	20.2
300～999人	114	20.6
1,000～2,999人	103	18.6
3,000人以上	112	20.2

【2】雇用している雇用形態  
：従業員規模別

従業員規模別	n =	割合 (%)		
		正社員・正職員	パート・アルバイト	契約社員
全体	554	100.0	87.5	61.2
30～99人	113	100.0	92.0	42.5
100～299人	112	100.0	88.4	58.0
300～999人	114	100.0	85.1	66.7
1,000～2,999人	103	100.0	90.3	68.0
3,000人以上	112	100.0	82.1	71.4

【3】業種

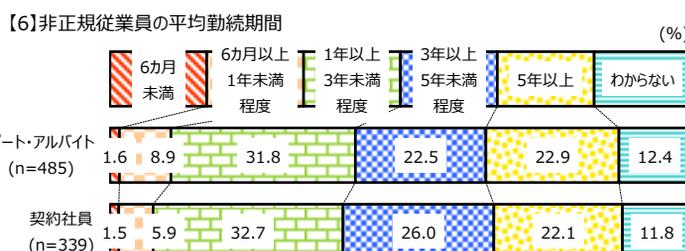
	実数 (n)	割合 (%)
全体	554	100.0
建設業	36	6.5
製造業	117	21.1
情報通信業	28	5.1
運輸業	43	7.8
卸売業	27	4.9
小売業	37	6.7
金融・保険・不動産業	62	11.2
飲食店・宿泊業	24	4.3
医療・福祉業	54	9.7
教育・学習支援業	16	2.9
生活関連サービス・娯楽業	16	2.9
その他のサービス業	78	14.1
その他の業種	16	2.9

【4】非正規従業員（パート・アルバイト・契約社員等）比率  
：業種別

業種別	n =	割合 (%)				
		20%未満	20～40%未満	40～60%未満	60～80%未満	80%以上
全体	554	49.1	20.0	12.3	11.4	7.2
建設業	36	83.3	16.7	0.0	0.0	0.0
製造業	117	65.8	17.1	10.3	2.6	4.3
情報通信業	28	78.6	10.7	0.0	3.6	7.1
運輸業	43	41.9	23.3	14.0	11.6	9.3
卸売業	27	59.3	14.8	3.7	18.5	3.7
小売業	37	35.1	10.8	18.9	27.0	8.1
金融・保険・不動産業	62	37.1	33.9	16.1	4.8	8.1
飲食店・宿泊業	24	20.8	4.2	16.7	37.5	20.8
医療・福祉業	54	46.3	29.6	16.7	7.4	0.0
教育・学習支援業	16	50.0	18.8	18.8	6.3	6.3
生活関連サービス・娯楽業	16	18.8	37.5	6.3	18.8	18.8
その他のサービス業	78	29.5	21.8	16.7	19.2	12.8
その他の業種	16	56.3	0.0	12.5	25.0	6.3

【5】事業所種別

	実数 (n)	割合 (%)
全体	554	100.0
特定適用事業所	248	44.8
非特定適用事業所	306	55.2



# —労働者調査編—

<b>調査対象</b>	パート・アルバイト・契約社員として働き、現在の勤務先に6か月以上勤続している20代～40代男女
<b>調査方法</b>	株式会社インテージの登録モニターを利用したインターネット調査
<b>調査期間</b>	2017年3月7日～9日
<b>有効回答</b>	679人
<b>内訳</b>	下表参照

※調査は小数点以下第2位を四捨五入しているため、結果が100.0%にならない場合があります。

【1】雇用形態：男女年齢別

	n =	パート・アルバイト	契約社員	(%)
全体	679	69.1	30.9	
女性（既婚）20-29歳	112	97.3	2.7	
女性（既婚）30-39歳	114	83.3	16.7	
女性（既婚）40-49歳	111	77.5	22.5	
女性（未婚）20-29歳	54	72.2	27.8	
女性（未婚）30-39歳	57	38.6	61.4	
女性（未婚）40-49歳	61	50.8	49.2	
男性20-29歳	56	80.4	19.6	
男性30-39歳	55	56.4	43.6	
男性40-49歳	59	18.6	81.4	

【2】現在の勤務先での勤続年数：男女雇用形態別

		n =	6か月以上 1年未満	1年以上 2年未満	2年以上 3年未満	3年以上 5年未満	5年以上	(%)
全体	全体	679	9.7	19.9	15.0	21.9	33.4	
	パート・アルバイト	469	12.8	21.5	17.7	21.3	26.7	
	契約社員	210	2.9	16.2	9.0	23.3	48.6	
女性（既婚）	全体	337	10.1	22.0	18.4	18.4	31.2	
	パート・アルバイト	290	11.7	22.8	19.7	19.0	26.9	
	契約社員	47	0.0	17.0	10.6	14.9	57.4	
女性（未婚）	全体	172	7.6	19.2	12.8	26.2	34.3	
	パート・アルバイト	92	10.9	22.8	13.0	23.9	29.3	
	契約社員	80	3.8	15.0	12.5	28.8	40.0	
男性	全体	170	11.2	16.5	10.6	24.7	37.1	
	パート・アルバイト	87	18.4	16.1	16.1	26.4	23.0	
	契約社員	83	3.6	16.9	4.8	22.9	51.8	

【3】年齢：男女雇用形態別

		n =	20-29歳	30-39歳	40-49歳	平均値 (歳)	中央値 (歳)	(%)
全体	全体	679	32.7	33.3	34.0	35.4	35.0	
	パート・アルバイト	469	41.2	31.6	27.3	34.1	33.0	
	契約社員	210	13.8	37.1	49.0	38.4	39.0	
女性（既婚）	全体	337	33.2	33.8	32.9	35.6	36.0	
	パート・アルバイト	290	37.6	32.8	29.7	35.0	34.5	
	契約社員	47	6.4	40.4	53.2	39.2	41.0	
女性（未婚）	全体	172	31.4	33.1	35.5	35.1	35.0	
	パート・アルバイト	92	42.4	23.9	33.7	33.8	33.0	
	契約社員	80	18.8	43.8	37.5	36.6	36.0	
男性	全体	170	32.9	32.4	34.7	35.5	35.0	
	パート・アルバイト	87	51.7	35.6	12.6	31.5	29.0	
	契約社員	83	13.3	28.9	57.8	39.8	42.0	

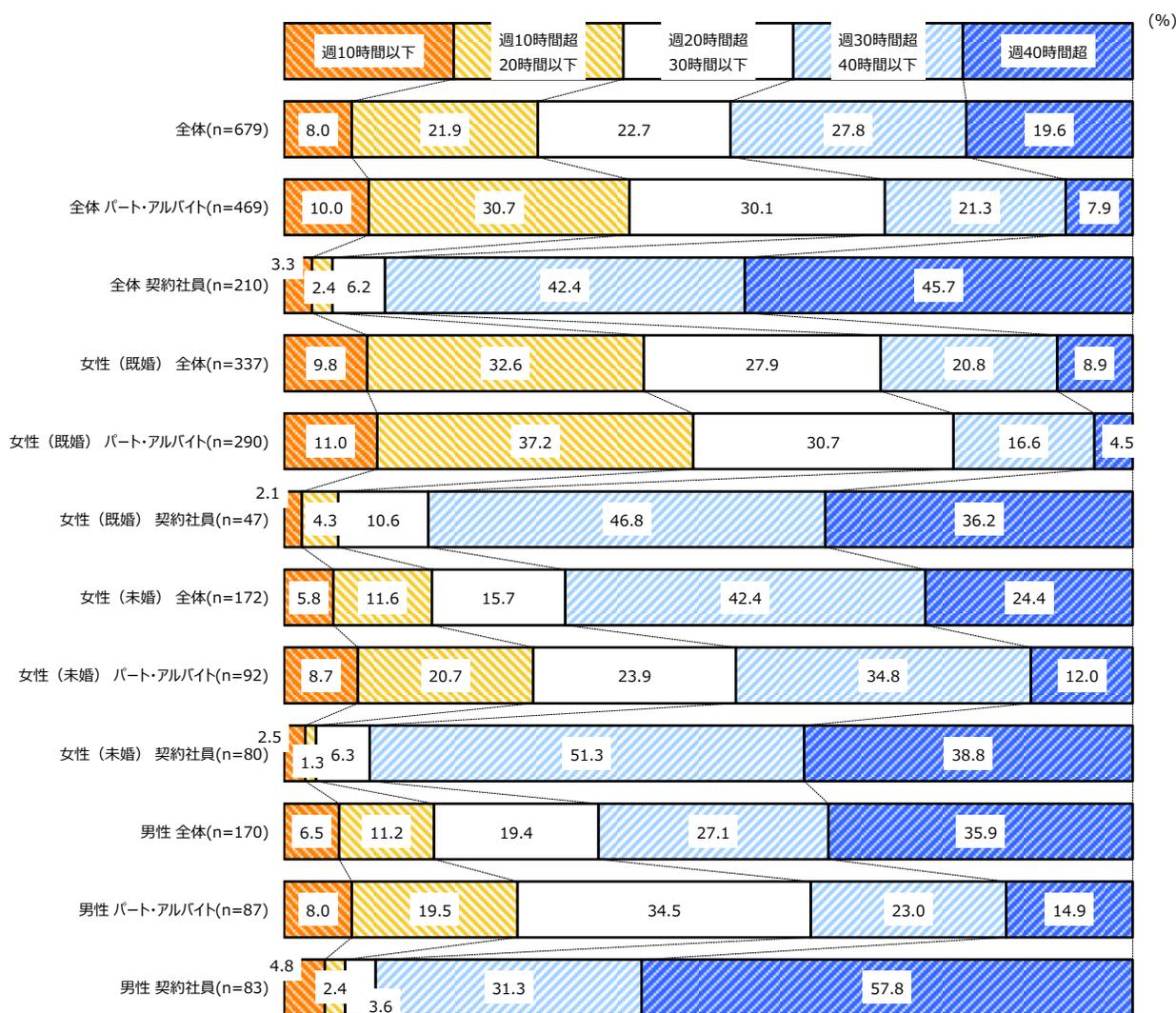
# 1. 【労働者調査】1週間の労働時間

労働者に、現在の勤務先での1週間の労働時間を聞いた。

「パート・アルバイト」では、「週10時間超20時間以下」「週20時間超30時間以下」が、それぞれ30.7%、30.1%だった。同じパート・アルバイトでも、男女または婚姻状況によって労働時間の傾向は異なっており、週30時間以下の労働時間の者の割合は、「女性（既婚）パート・アルバイト」が78.9%、「女性（未婚）パート・アルバイト」53.3%、「男性パート・アルバイト」62.0%となっていた。

「契約社員」は、「週30時間超40時間以下」「週40時間超」がそれぞれ42.4%、45.7%となっており、「パート・アルバイト」よりも労働時間が長い傾向があった（図1）。

【図1】1週間の労働時間：男女雇用形態別



## 2. 【労働者調査】個人年収

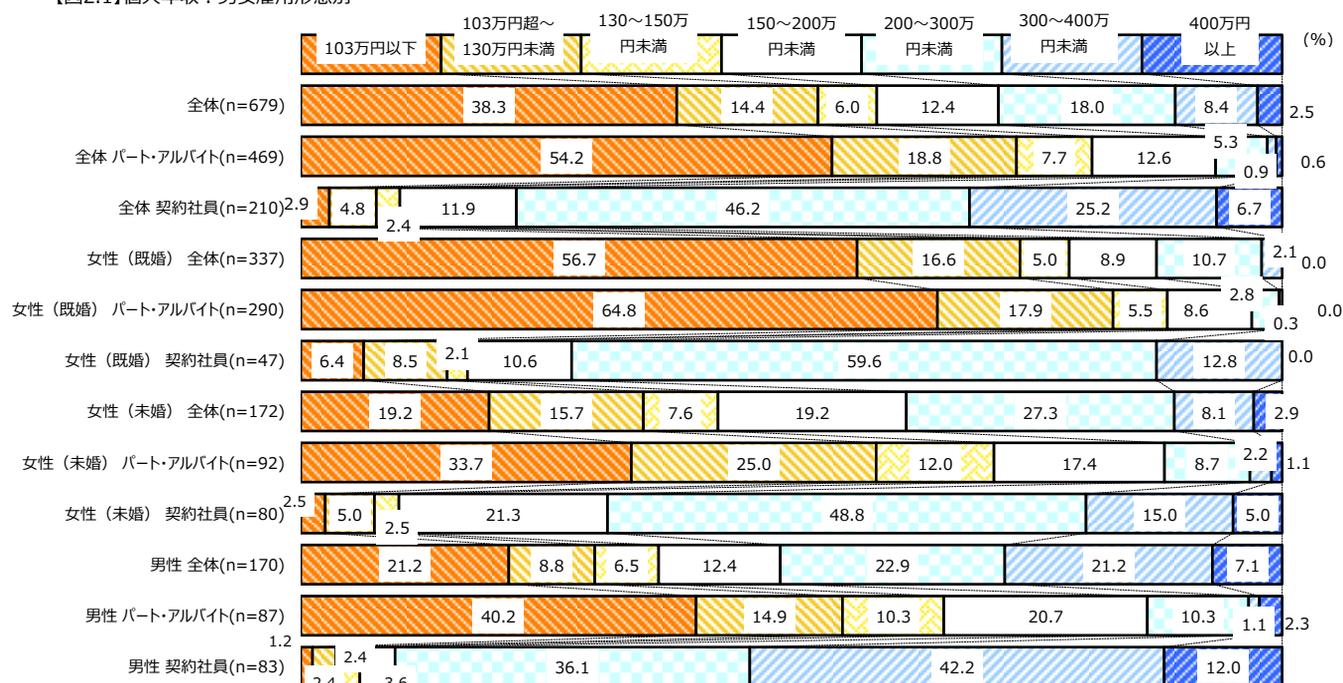
労働者に、昨年1年間（2016年1～12月）のおおよその年収を聞いた。

「パート・アルバイト」では、半数を超える54.2%が「103万円以下」と回答している。次点は「103万円超～130万円未満」で18.8%だった。「女性（既婚）パート・アルバイト」では、64.8%が「103万円以下」と回答しており、配偶者控除を意識している者が多いことがうかがえる。一方、同じパート・アルバイトでも「女性（未婚）パート・アルバイト」では、「103万円以下」の者は33.7%に留まっており、既婚女性よりも年収が高い傾向がある。

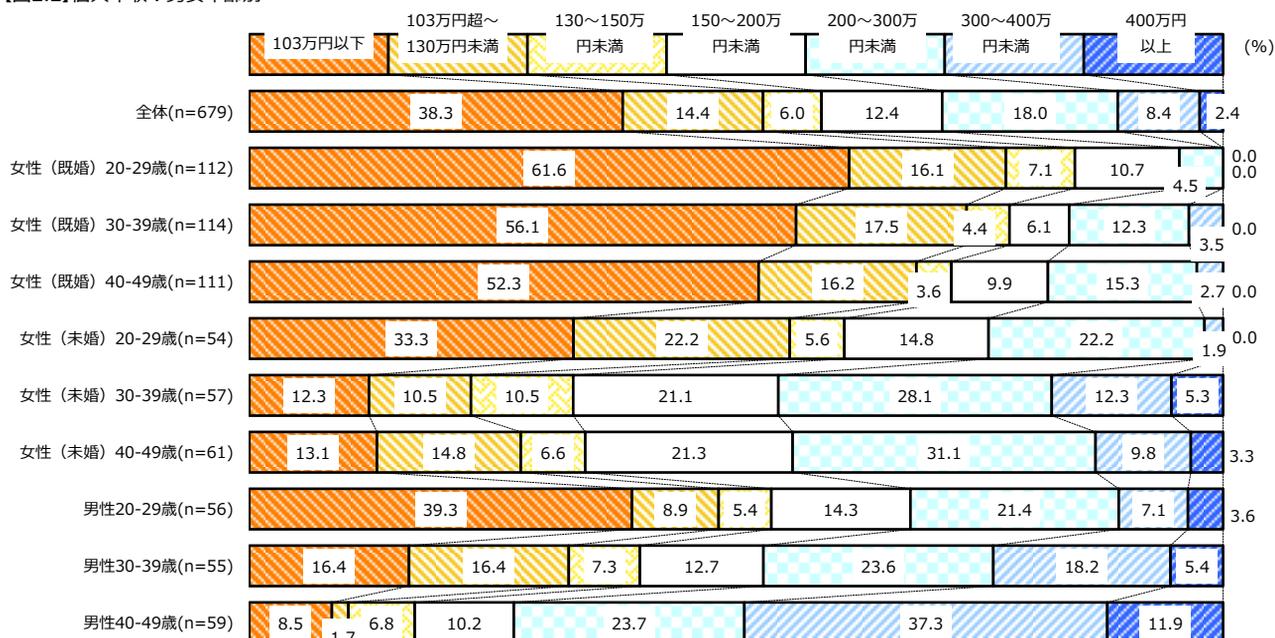
「契約社員」で働く者の個人年収は、「200～300万円未満」が46.2%、「300～400万円未満」が25.2%となっている（図2.1）。

男女年齢別に見ると、男女問わず年齢が下がるほど個人年収も低くなる傾向がある。「20-29歳」は「103万円以下」の割合が最も高かった。また、男性で個人年収が300万円以上の者の割合は、「男性20-29歳」では10.7%、「男性30-39歳」では23.6%だった（図2.2）。

【図2.1】個人年収：男女雇用形態別



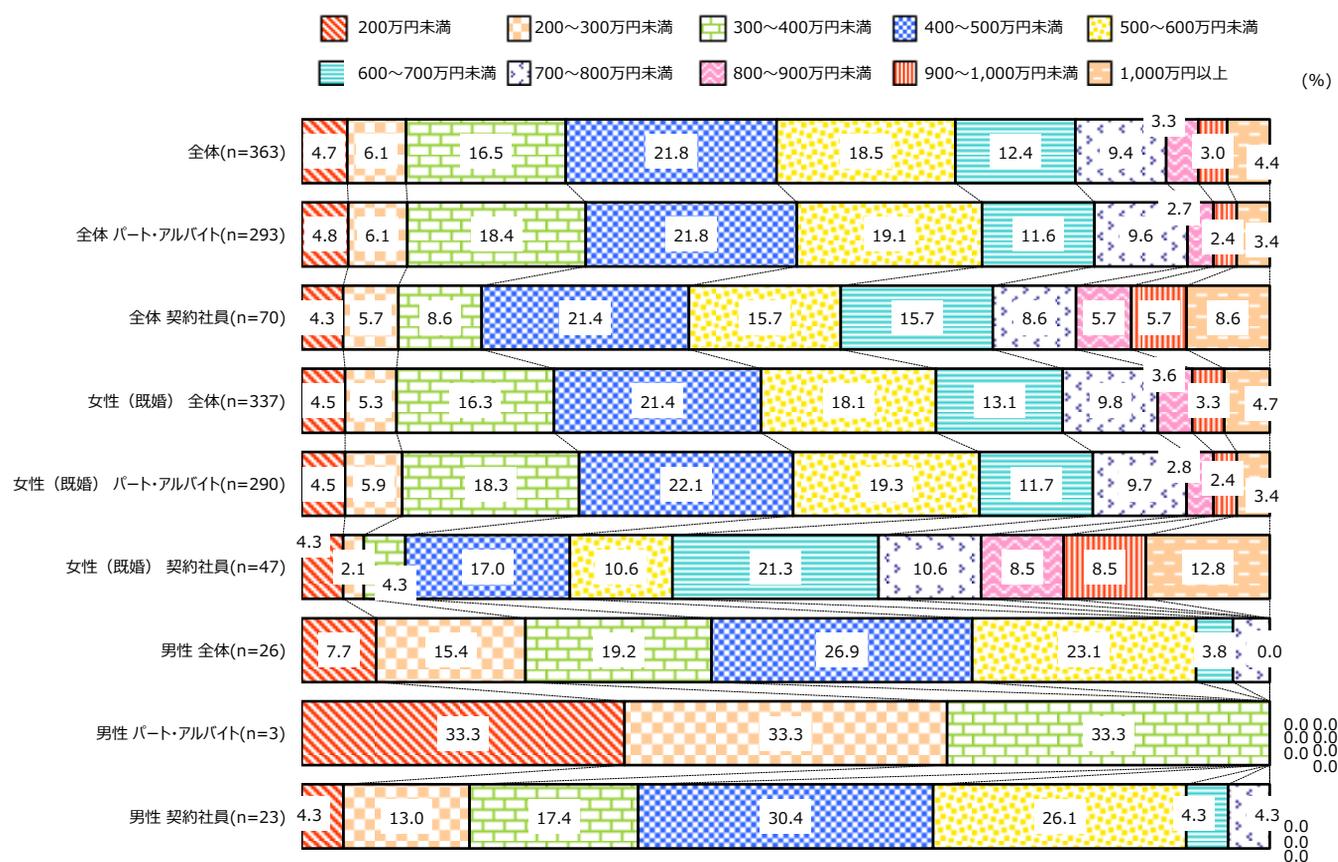
【図2.2】個人年収：男女年齢別



### 3. 【労働者調査】世帯年収

既婚の労働者に、自身と配偶者の収入を合わせた昨年1年間（2016年1～12月）のおおよその世帯年収を聞いた。  
 「パート・アルバイト」と「契約社員」とともに、最多年収帯は「400～500万円未満」で約21%となっている。世帯年収が500万円未満の割合は、「パート・アルバイト」51.1%、「契約社員」40.0%となり、「契約社員」の世帯の方が世帯年収が高い傾向がある（図3）。

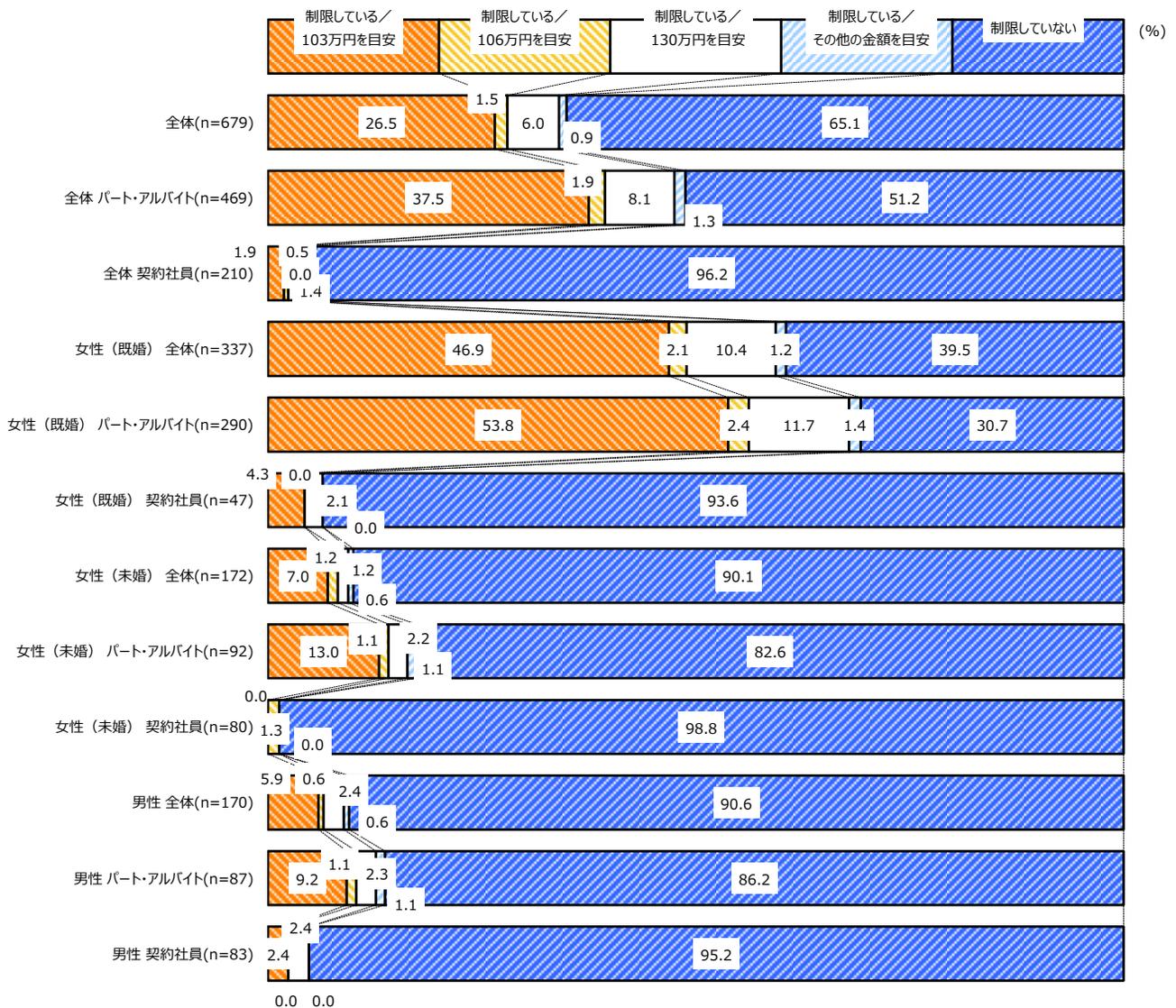
【図3】世帯年収：男女雇用形態別



## 4. 【労働者調査】収入制限をしているか

労働者に、収入を制限しながら働いているかを聞くと、「パート・アルバイト」の48.8%が「制限している」と回答した。「女性（既婚）パート・アルバイト」では半数以上の53.8%が「制限している／103万円を目安」と回答しており、配偶者控除を意識している者が多いことがうかがえる。「女性（既婚）パート・アルバイト」以外は、収入を「制限していない」が8～9割となっている（図4）。

【図4】収入制限をしているか：男女雇用形態別

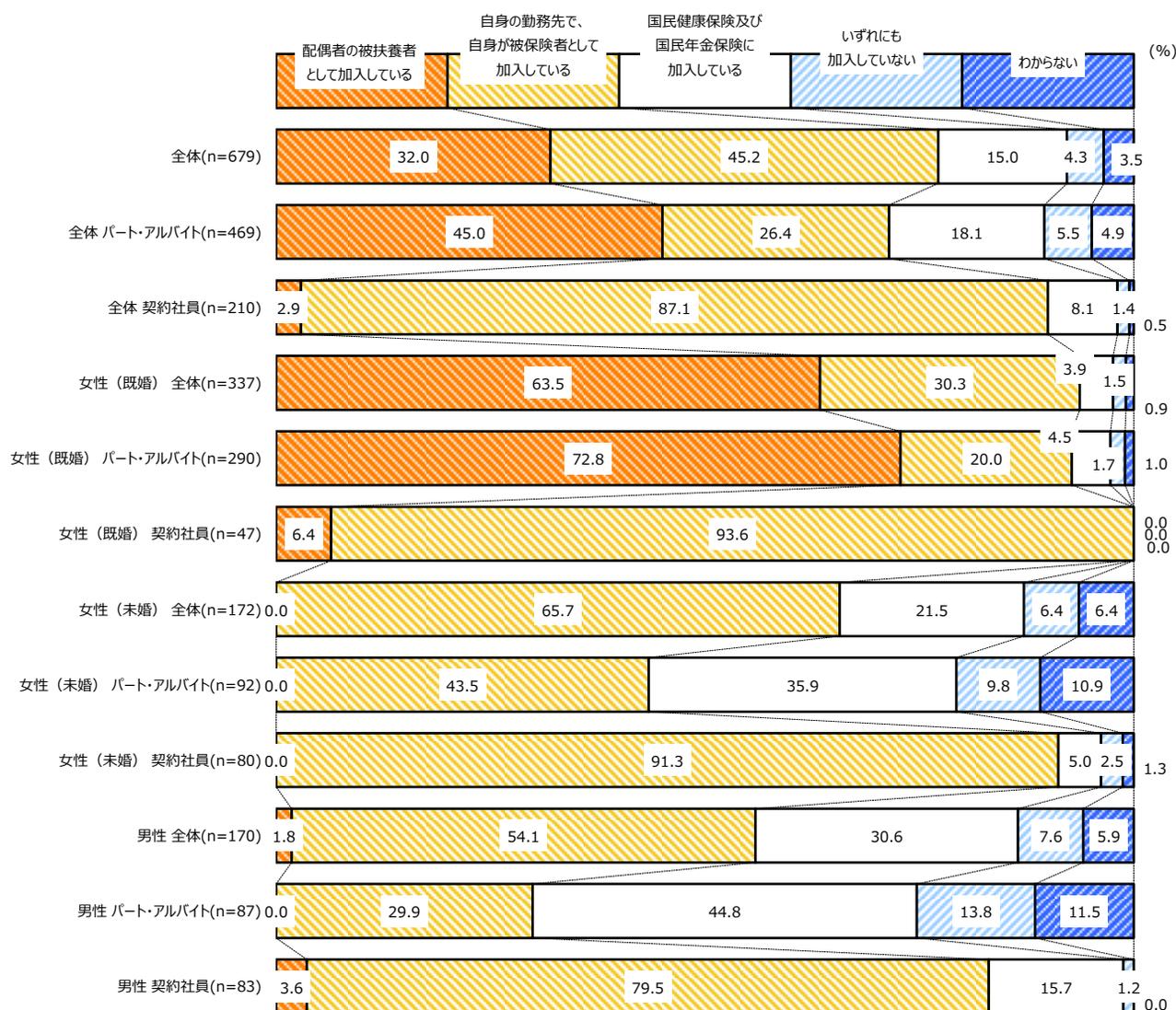


# 5. 【労働者調査】社会保険の加入状況

労働者に、厚生年金・健康保険（以下、社会保険）の加入状況について聞いた。「パート・アルバイト」は「配偶者の被扶養者として加入している」者が45.0%と半数に近い。一方、「契約社員」は、「自身の勤務先で、自身が被保険者として加入している」が87.1%を占めていた。「国民健康保険及び国民年金保険に加入している」者の割合は、「パート・アルバイト」よりも低くなっている。

「女性（既婚）パート・アルバイト」では、「配偶者の被扶養者として加入している」が72.8%で最多、「自身の勤務先で、自身が被保険者として加入している」は20.0%となっている。一方、「女性（未婚）パート・アルバイト」では、「自身の勤務先で、自身が被保険者として加入している」が43.5%と最も多いものの、「国民健康保険及び国民年金保険に加入している」者も35.9%に上った。「男性パート・アルバイト」では、「国民健康保険及び国民年金保険に加入している」者が最多の44.8%となり、「自身の勤務先で、自身が被保険者として加入している」者は29.9%だった（図5）。

【図5】社会保険の加入状況：男女雇用形態別



# 社会保険適用基準拡大・

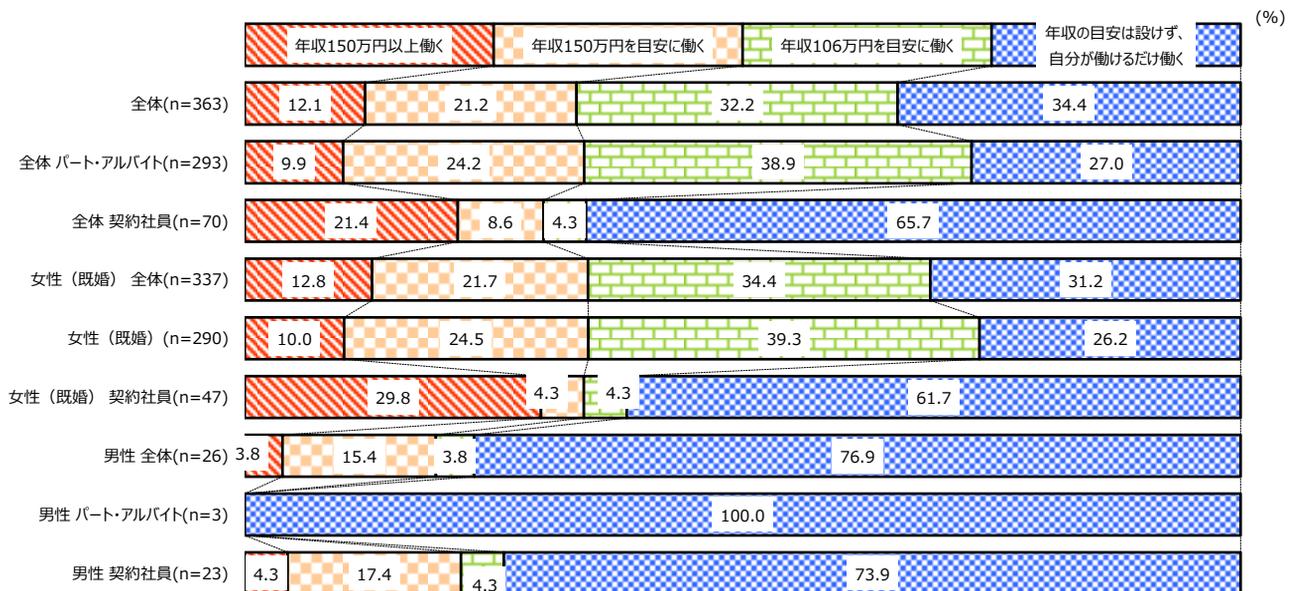
## 6. 【労働者調査】 配偶者控除引き上げ時の働き方

現在、配偶者控除について、優遇措置を受けられる収入の上限が103万円から150万円に引き上げられる方向で見直しが図られている（以下、配偶者控除引き上げ）。また、社会保険の加入要件が緩和され、将来的には106万円以上働く自身で社会保険料の支払いが発生する可能性がある（以下、社会保険適用基準拡大）。既婚の労働者に、前述のような状況になったとき、どのくらいの年収を目安に働くか聞いた。

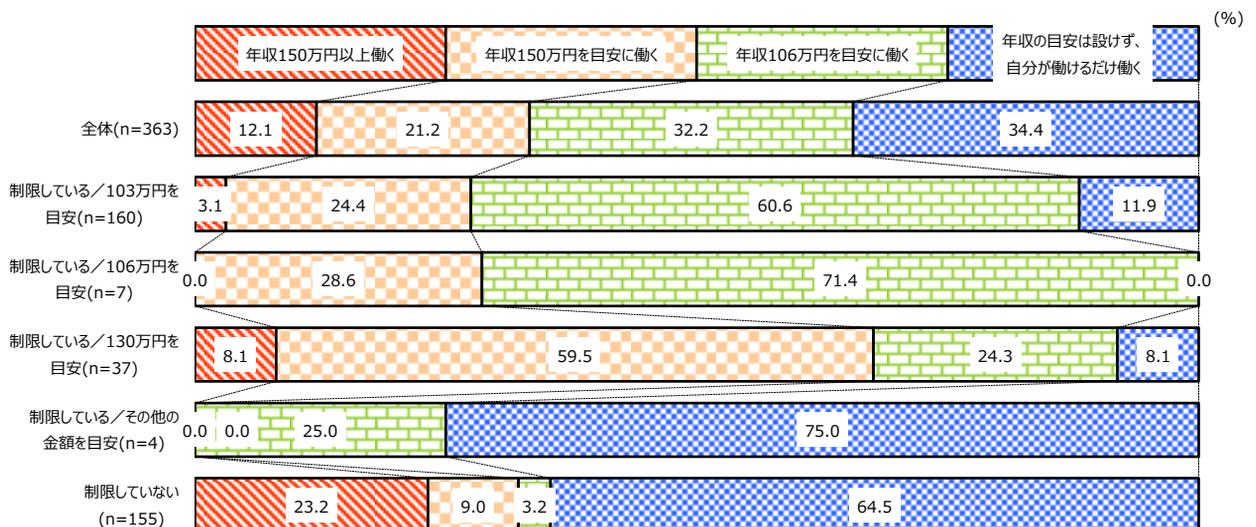
「パート・アルバイト」では、「年収106万円を目安に働く」が38.9%で最多となった。以降は、「年収の目安は設けず、自分が働けるだけ働く」が27.0%、「年収150万円を目安に働く」24.2%となっている。一方、「契約社員」は、「年収の目安は設けず、自分が働けるだけ働く」が65.7%となっている（図6.1）。

収入制限状況別に見ると、収入について現在「制限している／103万円を目安」の者では、60.6%が「年収106万円を目安に働く」と回答した。現在、配偶者控除を意識していると思われる層の中で、配偶者控除引き上げ予定額の150万円まで働く意思のある者は24.4%に留まっている。また、「制限している／130万円を目安」の者では、59.5%が「年収150万円を目安に働く」と回答しており、今以上に働く意欲があるようだ（図6.2）。

【図6.1】配偶者控除引き上げ・社会保険適用基準拡大時の働き方：男女雇用形態別



【図6.2】配偶者控除引き上げ・社会保険適用基準拡大時の働き方：収入制限状況別



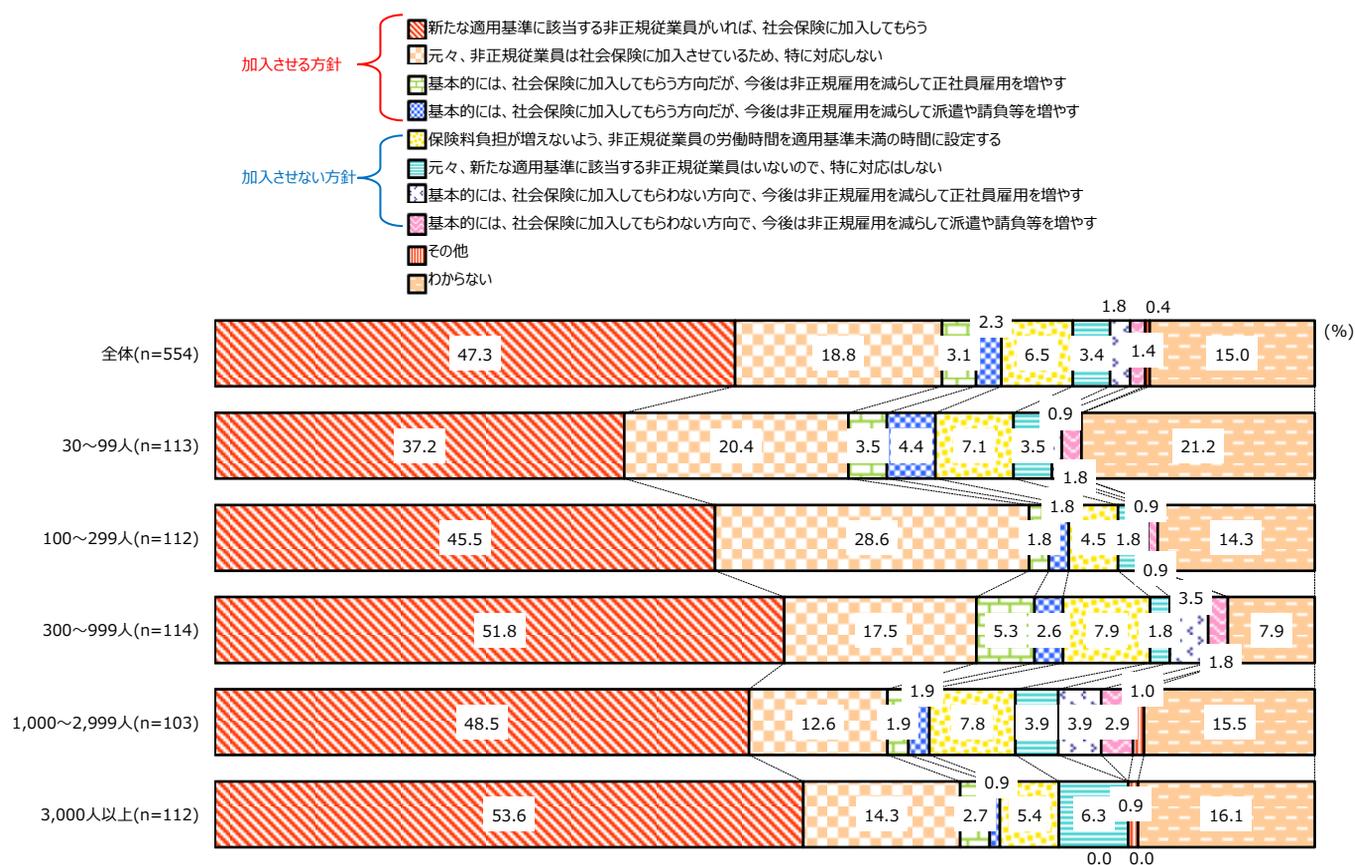
# 7. 【事業所調査】社会保険適用基準拡大時の対応

2013年に法改正が行われ、今後「週20時間以上」で「年収106万円以上」で働く労働者は、社会保険に加入する方向となっている。すでに、2016年10月から被保険者が501人以上いる企業（特定適用事業所）では上記が適用となっている。これらを踏まえ、社会保険の適用基準が上記のように拡大された場合、どのような対応をとるのか事業所に聞いた。

最も多かったのは、「新たな適用基準に該当する非正規従業員がいれば、社会保険に加入してもらう」で47.3%だった。次点は「元々、非正規従業員は社会保険に加入させているため、特に対応しない」で18.8%だった。「わからない」という回答も15.0%に上った。

従業員規模別に見ると、「30～99人」の企業では、「新たな適用基準に該当する非正規従業員がいれば、社会保険に加入してもらう」の回答割合が37.2%と他の規模の事業所よりも低くなっていた。また、「わからない」の割合が21.2%で他の規模の企業よりも高いのも特徴である（図7）。

【図7】社会保険適用基準拡大時の対応：従業員規模別



非正規従業員比率別に見ると、非正規従業員比率「20%以上」の企業では「社会保険に加入させる方針」の事業所割合が73.8%に上り、「20%未満」の事業所よりも高くなっている。

業種別に見ると、「教育・学習支援業」「製造業」「医療・福祉業」の順に、「社会保険に加入させる方針」の事業所割合が高くなっていた。

事業所種別で見ると、特定適用事業所では「新たな適用基準に該当する非正規従業員がいれば、社会保険に加入してもらう」が51.6%で非特定適用事業所（43.8%）よりも高く、「元々、非正規従業員は社会保険に加入させているため、特に対応しない」が16.1%で非特定適用事業所（20.9%）よりも低いことから、2016年10月の適用基準拡大を受けて、新たに対応を取った事業所が一定数あることがうかがえる（表7）。

【表7】社会保険適用基準拡大時の対応：属性別

		n =	社会保険に加入させる方針	新たな適用基準に該当する非正規従業員がいれば、社会保険に加入してもらう	元々、非正規従業員は社会保険に加入させているため、特に対応しない	元々、非正規従業員は社会保険に加入して非正規雇用の割合を増やす	基本的には、社会保険に加入してもらう方向だが、今後は非正規雇用の割合を増やして派遣や請負を増やす	社会保険に加入しない方針	保険料負担が増えないよう、非正規従業員の労働時間を適用基準未満の時間に設定する	元々、新たな適用基準に該当する非正規従業員はいないので、特に対応はしない	基本的には、社会保険に加入してもらう方向で、今後は非正規雇用の割合を増やして派遣や請負を増やす	その他	わからない	
全体		554	71.5	47.3	18.8	3.1	2.3	13.2	6.5	3.4	1.8	1.4	0.4	15.0
比率別	20%未満	272	69.1	42.6	20.6	4.0	1.8	14.3	6.3	3.3	2.6	2.2	0.4	16.2
	20%以上	282	73.8	51.8	17.0	2.1	2.8	12.1	6.7	3.5	1.1	0.7	0.4	13.8
業種別	建設業	36	72.2	47.2	16.7	8.3	0.0	13.9	8.3	2.8	2.8	0.0	2.8	11.1
	製造業	117	78.6	54.7	19.7	2.6	1.7	10.3	3.4	6.0	0.0	0.9	0.0	11.1
	情報通信業	28	71.4	35.7	21.4	7.1	7.1	7.1	3.6	0.0	0.0	3.6	0.0	21.4
	運輸業	43	69.8	41.9	25.6	0.0	2.3	18.6	16.3	2.3	0.0	0.0	0.0	11.6
	卸売業	27	59.3	37.0	14.8	7.4	0.0	22.2	14.8	0.0	3.7	3.7	0.0	18.5
	小売業	37	59.5	40.5	13.5	2.7	2.7	16.2	8.1	2.7	0.0	5.4	2.7	21.6
	金融・保険・不動産業	62	69.4	50.0	14.5	3.2	1.6	16.1	6.5	1.6	4.8	3.2	0.0	14.5
	飲食店・宿泊業	24	75.0	54.2	16.7	4.2	0.0	8.3	4.2	4.2	0.0	0.0	0.0	16.7
	医療・福祉業	54	77.8	46.3	24.1	1.9	5.6	11.1	1.9	3.7	5.6	0.0	0.0	11.1
	教育・学習支援業	16	93.8	75.0	12.5	0.0	6.3	6.3	6.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	生活関連サービス・娯楽業	16	75.0	50.0	25.0	0.0	0.0	12.5	0.0	6.3	0.0	6.3	0.0	12.5
	その他のサービス業	78	66.7	43.6	17.9	2.6	2.6	11.5	6.4	2.6	2.6	0.0	0.0	21.8
	その他の業種	16	50.0	31.3	18.8	0.0	0.0	25.0	12.5	12.5	0.0	0.0	0.0	25.0
事業所種別	特定適用事業所	248	72.1	51.6	16.1	2.4	2.0	12.9	7.7	2.0	1.6	1.6	0.8	14.1
	非特定適用事業所	306	70.9	43.8	20.9	3.6	2.6	13.5	5.6	4.6	2.0	1.3	0.0	15.7

# 8. 【事業所調査】社会保険適用基準拡大の実際の影響

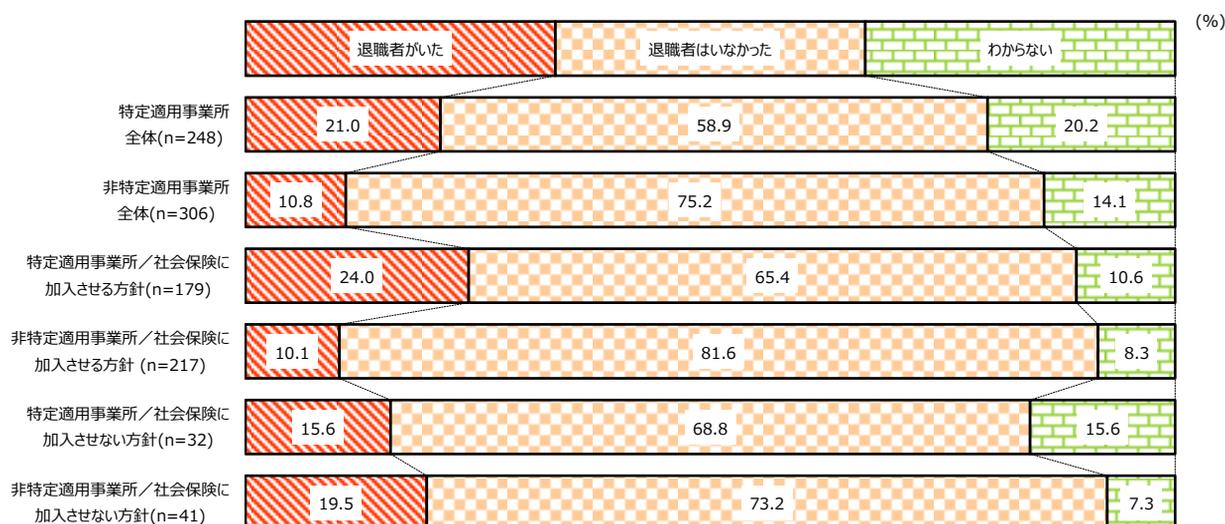
事業所に、2016年10月以降一部企業の社会保険の適用基準拡大を受けて、そのことを理由に退職したパート・アルバイト・契約社員が自社にいたかを聞いた。

「退職者がいた」事業所の割合は、「特定適用事業所」で21.0%、「非特定適用事業所」で10.8%だった。

事業所種別と社会保険適用基準拡大時の対応（「その他」「わからない」を除く）を併せて見ると、「退職者がいた」事業所の割合は、「特定適用事業所／社会保険に加入させる方針」の事業所で24.0%となっており、次点は「非特定適用事業所／社会保険に加入させない方針」の事業所で19.5%となっている。社会保険に加入したくない労働者は“加入させる方針”の事業所から、一方、社会保険に加入したい労働者は、“加入させない方針”の事業所から、それぞれ一定数流出していることがうかがえる（図8.1）。

また、「事業所種別」「社会保険適用基準拡大時の対応」「非正規従業員比率」を掛け合わせて見た。＜特定適用事業所／社会保険に加入させる方針＞の事業所では、非正規従業員比率が高い（20%以上）事業所の方が、「退職者がいた」割合が高い（図8.2）。一方、＜非特定適用事業所／社会保険に加入させない方針＞の事業所では、非正規従業員比率が低い（20%未満）事業所の方が、「退職者がいた」割合が高くなっていた（図8.5）。

【図8.1】社会保険適用基準拡大の実際の影響：事業所種別ごとの社会保険適用基準拡大時の対応別



【図8.2】社会保険適用基準拡大の実際の影響

：＜特定適用事業所／社会保険に加入させる方針＞事業所  
非正規従業員比率別 (%)



【図8.3】社会保険適用基準拡大の実際の影響

：＜非特定適用事業所／社会保険に加入させる方針＞事業所  
非正規従業員比率別 (%)



【図8.4】社会保険適用基準拡大の実際の影響

：＜特定適用事業所／社会保険に加入させない方針＞事業所  
非正規従業員比率別 (%)



【図8.5】社会保険適用基準拡大の実際の影響

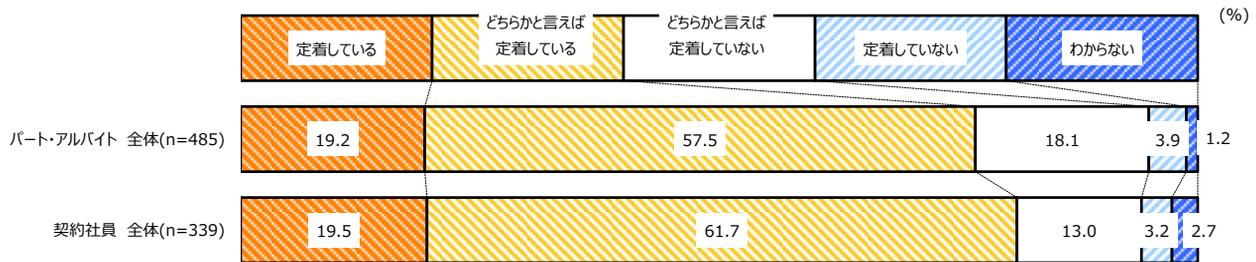
：＜非特定適用事業所／社会保険に加入させない方針＞事業所  
非正規従業員比率別 (%)



# 9. 【事業所調査】非正規従業員の定着状況

事業所に、自社で採用したパート・アルバイト・契約社員の定着状況について聞いた。「定着している」と「どちらかと言えば定着している」の合計値は、「パート・アルバイト」で76.7%、「契約社員」で81.2%となっている（図9.1、表9.1、表9.2）。

【図9.1】非正規従業員の定着状況



【表9.1】パート・アルバイトの定着状況：属性別

		n =	※定着している 1	い定着していない な着いて ※2	わ か ら な い
全体		485	76.7	22.1	1.2
従業員規模別	30~99人	104	80.8	19.2	0.0
	100~299人	99	75.8	23.2	1.0
	300~999人	97	77.3	21.6	1.0
	1,000~2,999人	93	72.0	26.9	1.1
	3,000人以上	92	77.2	19.6	3.3
比率別	20%未満	223	83.4	15.2	1.3
	20%以上	262	71.0	27.9	1.1
業種別	建設業	29	79.3	20.7	0.0
	製造業	98	79.6	17.3	3.1
	情報通信業	13	76.9	15.4	7.7
	運輸業	39	64.1	35.9	0.0
	卸売業	25	92.0	8.0	0.0
	小売業	34	88.2	8.8	2.9
	金融・保険・不動産業	54	70.4	27.8	1.9
	飲食店・宿泊業	24	70.8	29.2	0.0
	医療・福祉業	53	75.5	24.5	0.0
	教育・学習支援業	14	92.9	7.1	0.0
	生活関連サービス・娯楽業	16	75.0	25.0	0.0
	その他のサービス業	73	74.0	26.0	0.0
	その他の業種	13	69.2	30.8	0.0

※1：「どちらかと言えば定着している」を含む  
※2：「どちらかと言えば定着していない」を含む

【表9.2】契約社員の定着状況：属性別

		n =	※定着している 1	い定着していない な着いて ※2	わ か ら な い
全体		339	81.2	16.2	2.7
従業員規模別	30~99人	48	79.2	14.6	6.3
	100~299人	65	76.9	21.5	1.5
	300~999人	76	78.9	18.4	2.6
	1,000~2,999人	70	87.1	11.4	1.4
	3,000人以上	80	82.5	15.0	2.5
比率別	20%未満	177	86.4	11.3	2.3
	20%以上	162	75.3	21.6	3.1
業種別	建設業	30	93.3	6.7	0.0
	製造業	82	84.1	13.4	2.4
	情報通信業	25	84.0	8.0	8.0
	運輸業	29	69.0	31.0	0.0
	卸売業	16	81.3	18.8	0.0
	小売業	21	76.2	19.0	4.8
	金融・保険・不動産業	38	92.1	7.9	0.0
	飲食店・宿泊業	7	100.0	0.0	0.0
	医療・福祉業	23	78.3	17.4	4.3
	教育・学習支援業	9	66.7	33.3	0.0
	生活関連サービス・娯楽業	6	83.3	16.7	0.0
	その他のサービス業	42	69.0	23.8	7.1
	その他の業種	11	72.7	27.3	0.0

※1：「どちらかと言えば定着している」を含む  
※2：「どちらかと言えば定着していない」を含む

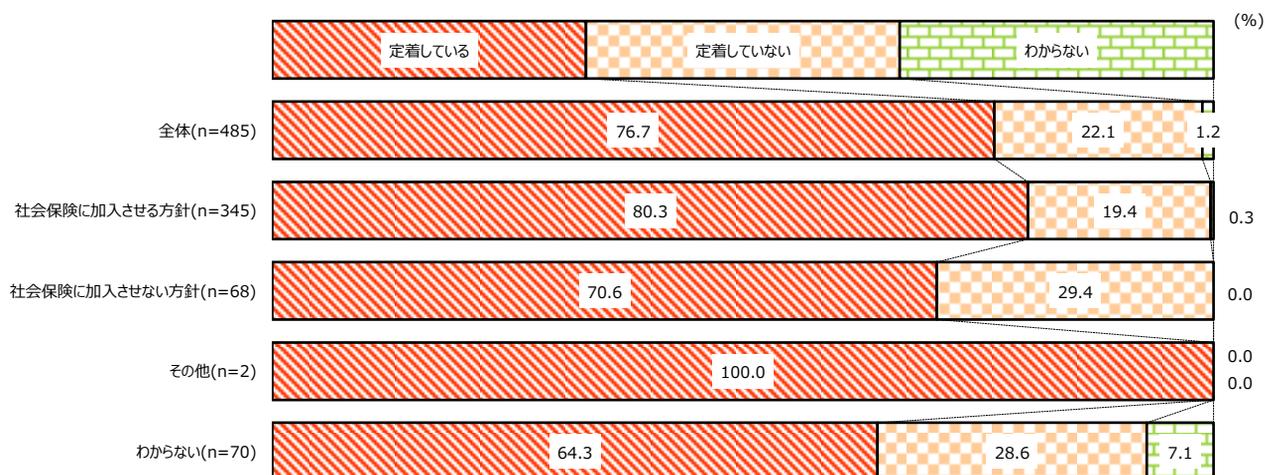
さらに、パート・アルバイト・契約社員の定着状況を、社会保険適用基準拡大時の対応別に見た。

「パート・アルバイト」の定着状況については、「定着している（どちらかと言えば含む、以下同）」と回答した事業所の割合は、「社会保険に加入させる方針」の事業所で80.3%となり、「社会保険に加入させない方針」の事業所の70.6%を約10ポイント上回っていた（図9.2）。

「契約社員」の定着状況についても同様の傾向があり、「定着している」と回答した事業所割合は「社会保険に加入させる方針」の事業所で85.5%、「社会保険に加入させない方針」の事業所で76.9%となっている（図9.3）。

「社会保険に加入させる方針」の事業所の方が、雇用形態にかかわらず非正規従業員の定着率は良いようだ。

【図9.2】パート・アルバイトの定着状況：社会保険適用基準拡大時の対応別



【図9.3】契約社員の定着状況：社会保険適用基準拡大時の対応別



# 10. 【事業所調査】非正規従業員に対する勤続期待

事業所に、パート・アルバイト・契約社員の勤続について、「同じ人にできるだけ長く働いてもらいたい」と「同じ人に一定期間働いてもらえればよい」のどちらの考えに近いかを聞いた。

「同じ人にできるだけ長く働いてもらいたい（どちらかと言えば含む、以下同）」は、「パート・アルバイト」で83.5%、「契約社員」で80.5%となり、ともに長期勤続を期待している様子がうかがえる（図10.1）。

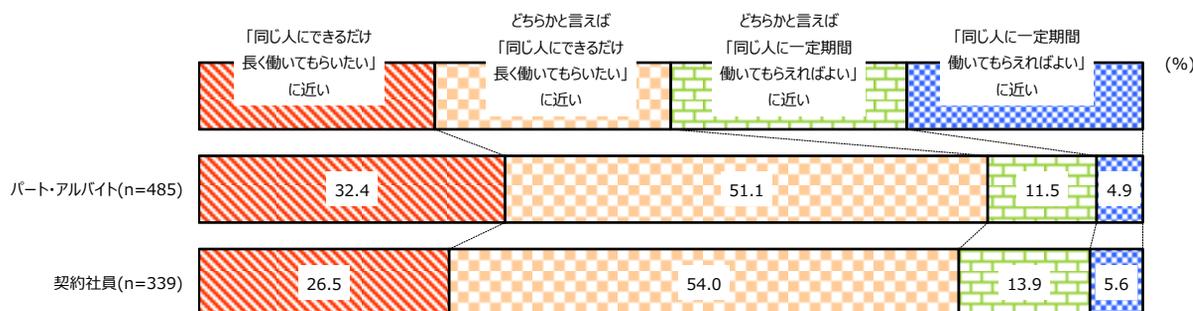
さらに、社会保険適用基準拡大時の対応との関係を見た。

「パート・アルバイト」について、「同じ人にできるだけ長く働いてもらいたい」と考える事業所のうち、「社会保険に加入させる方針」の事業所は72.8%だった。「同じ人に一定期間働いてもらえればよい」と考える事業所では、「社会保険に加入させる方針」の事業所は62.5%で、「同じ人にできるだけ長く働いてもらえればよい」と考える事業所よりも10.3ポイント低くなっている（図10.2）。

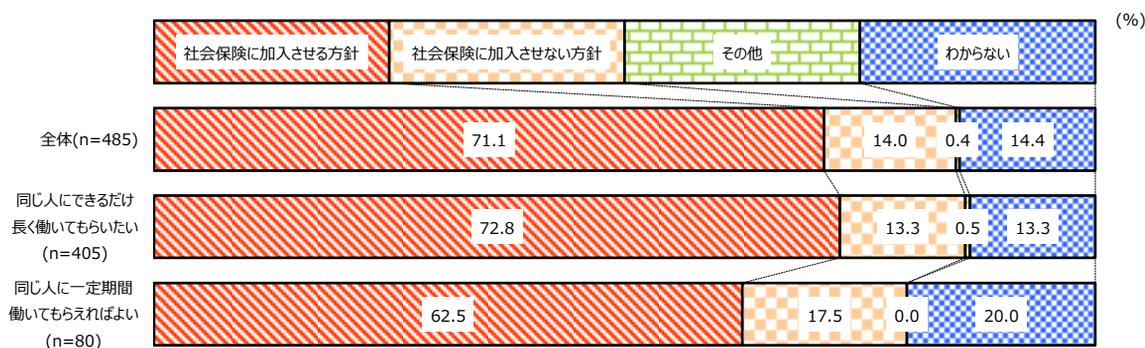
「契約社員」も同様の傾向があり、「同じ人にできるだけ長く働いてもらいたい」と考える事業所では、「社会保険に加入させる方針」の事業所割合が76.2%となり、「同じ人にできるだけ長く働いてもらいたい」と考える事業所よりも15.6ポイント高かった（図10.3）。

雇用形態にかかわらず、非正規従業員の長期勤続を期待している事業所は、社会保険への加入を進める傾向が強いようだ。

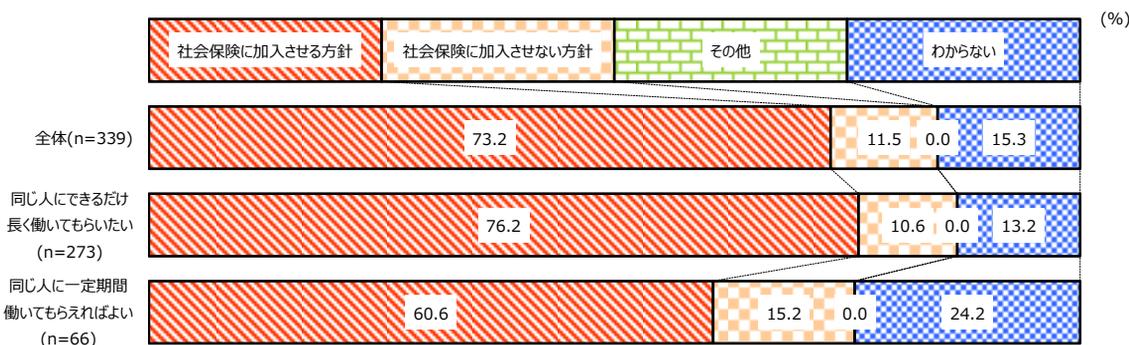
【図10.1】非正規従業員に対する勤続期待



【図10.2】パート・アルバイト 社会保険適用基準拡大時の対応：パート・アルバイトに対する勤続期待別



【図10.3】契約社員 社会保険適用基準各々大時の対応：契約社員に対する勤続期待別



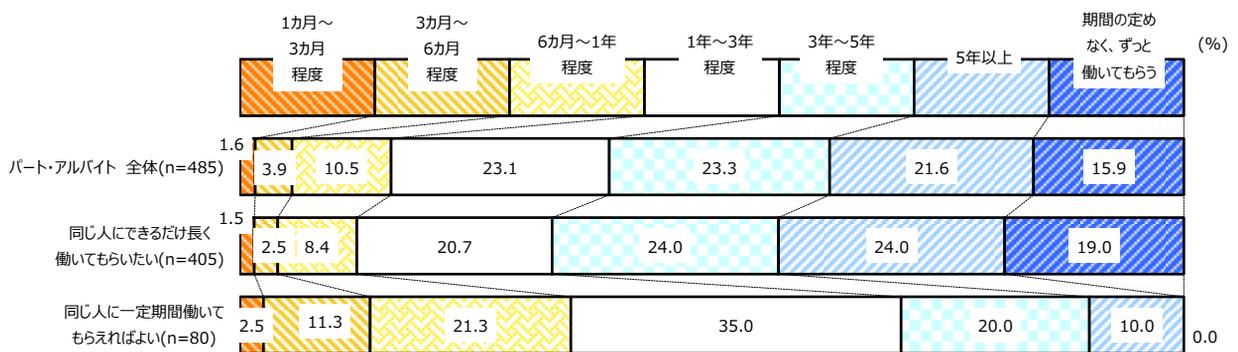
# 11. 【事業所調査】想定する勤続期間

「10 非正規従業員に対する勤続期待」で聞いた、“できるだけ長く”または“一定期間”の勤続について想定している期間を聞いた。

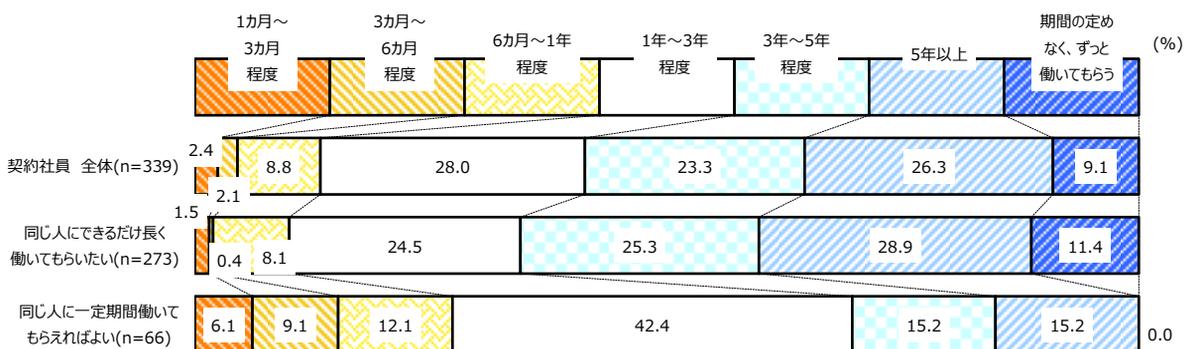
「パート・アルバイト」の勤続について「同じ人にできるだけ長く働いてもらいたい（どちらかと言えばも含む、以下同）」と考えている事業所では、「3年～5年程度」「5年以上」がそれぞれ24.0%で最多となっている。一方、「同じ人に一定期間働いてもらえればよい（どちらかと言えばも含む、以下同）」では、「1年～3年程度」が35.0%で最多だった。また、“1年以下”の期間を想定している事業所は合計で35.1%に上る（図11.1）。

「契約社員」の勤続について「同じ人にできるだけ長く働いてもらいたい」と考えている事業所では、回答が多かった順に「5年以上」が28.9%、「3年～5年程度」25.3%となっている。一方、「同じ人に一定期間働いてもらえればよい」では、「1年～3年程度」が42.4%で最多だった。契約社員は、パート・アルバイトに比べて元々の労働契約期間が長いこともあり、事業所が想定する勤続期間はパート・アルバイトよりも長い傾向がある（図11.2）。

【図11.1】パート・アルバイトに期待する勤続期間：パート・アルバイトに対する勤続期待別



【図11.2】契約社員に期待する勤続期間：契約社員に対する勤続期待別



**【労働者調査】**  
正社員意向・限定正社員意向

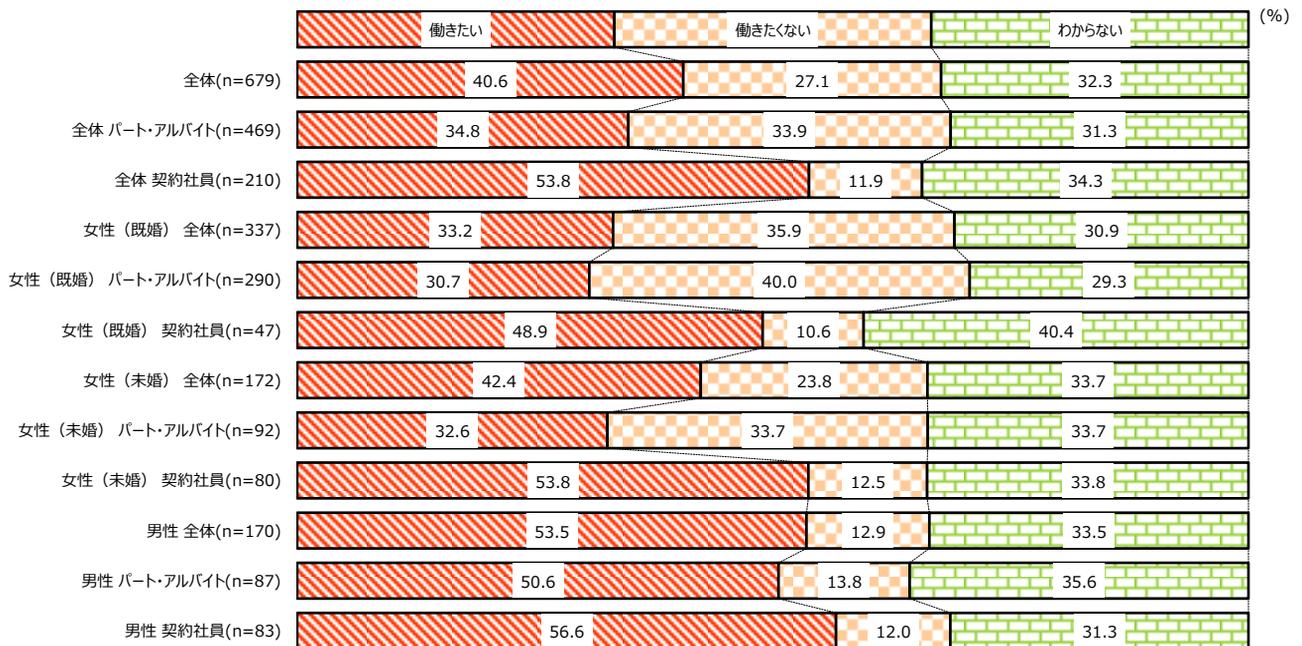
**【事業所調査】**  
正社員登用制度・  
限定正社員制度の有無

# I. 【労働者調査】正社員意向

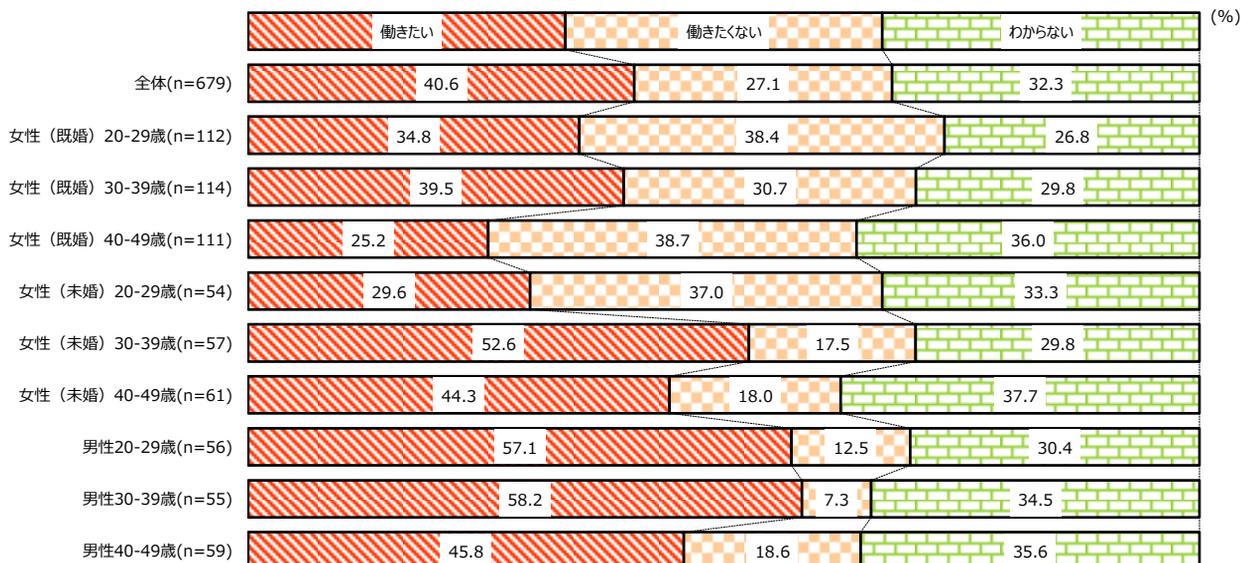
労働者に、将来的に正社員・正職員で働きたいと思うかを聞いた。「働きたい」という回答は、「パート・アルバイト」では34.8%、「契約社員」では53.8%となり、「契約社員」で働くの方が正社員意向が強い。また、同じ契約社員でも「女性（既婚） 契約社員」<「女性（未婚） 契約社員」<「男性 契約社員」の順に「働きたい」の回答割合が高くなっている（図 I.1）。

また、男女年齢別に見ると、男女または婚姻状況を問わず「30-39歳」の層で、他の年齢層よりも「働きたい」の回答割合が最も高くなっている（図 I.2）。

【図 I.1】正社員意向：男女雇用形態別



【図 I.2】正社員意向：男女年齢別



## Ⅱ. 【労働者調査】限定正社員意向

労働者に、限定正社員（職種・職務限定／勤務地限定／勤務時間限定）という働き方が今後整備されたら働きたいと思うかを聞いた。

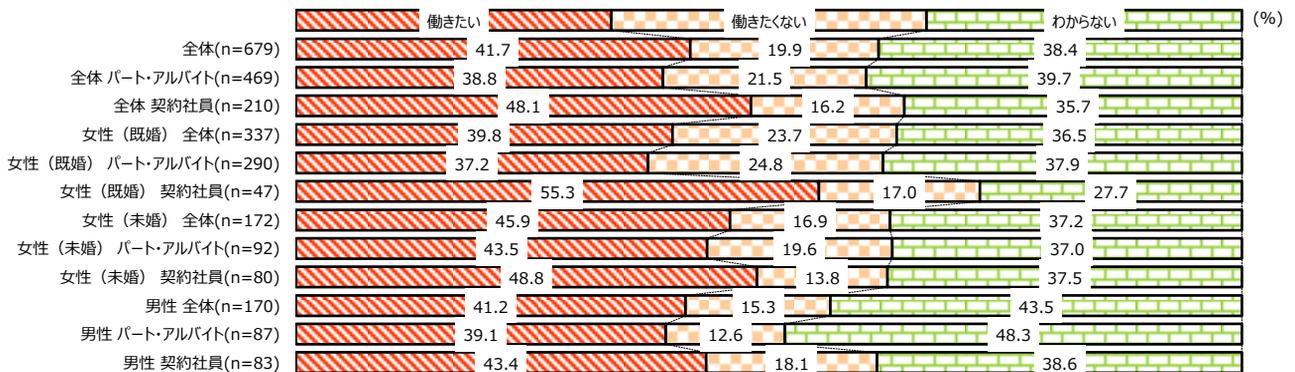
「（１）職種・職務が限定された限定正社員」について、「パート・アルバイト」では38.8%、「契約社員」では48.1%が「働きたい」と回答した。特に「女性（既婚） 契約社員」でその意向が強い（図Ⅱ.1）。

「（２）勤務地が限定された限定正社員」について、「働きたい」と回答した者の割合は「パート・アルバイト」で48.8%、「契約社員」で57.6%となった。特に「女性（既婚） 契約社員」でその意向が強く、66.0%に上った（図Ⅱ.2）。

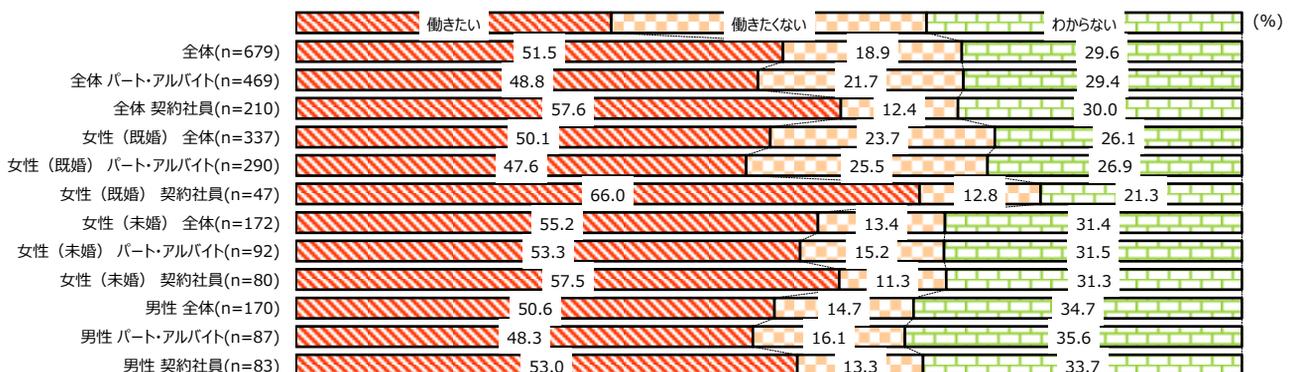
「（３）勤務時間が限定された限定正社員」については、「パート・アルバイト」の47.3%、「契約社員」の42.4%が「働きたい」と回答した。（１）（２）と異なり、「契約社員」よりも「パート・アルバイト」の方が「働きたい」の回答割合が高いのが特徴である（図Ⅱ.3）。

「パート・アルバイト」は（２）（３）（１）、「契約社員」は（２）（１）（３）の順に、「働きたい」の意向が強くなっている。

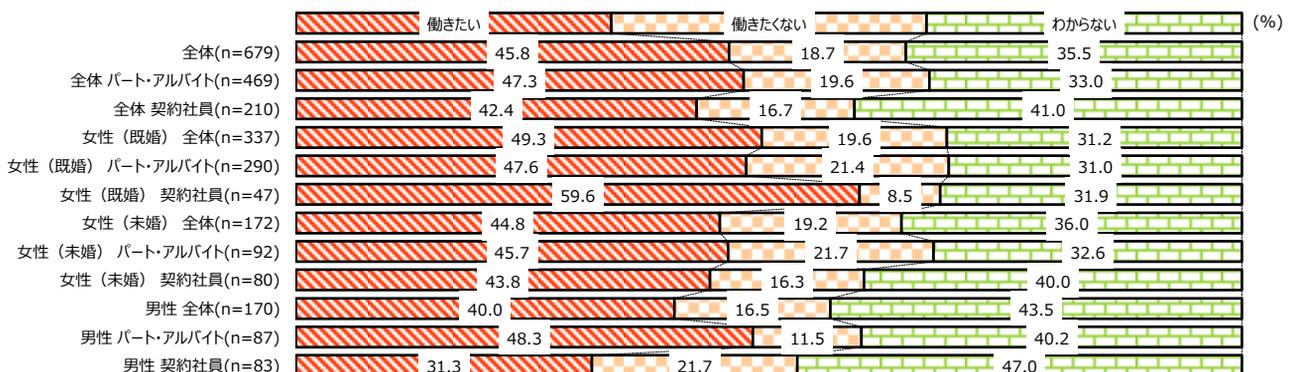
【図Ⅱ.1】（１）職種・職務が限定された限定正社員で働きたいか：男女雇用形態別



【図Ⅱ.2】（２）勤務地が限定された限定正社員で働きたいか：男女雇用形態別



【図Ⅱ.3】（３）勤務時間が限定された限定正社員で働きたいか：男女雇用形態別



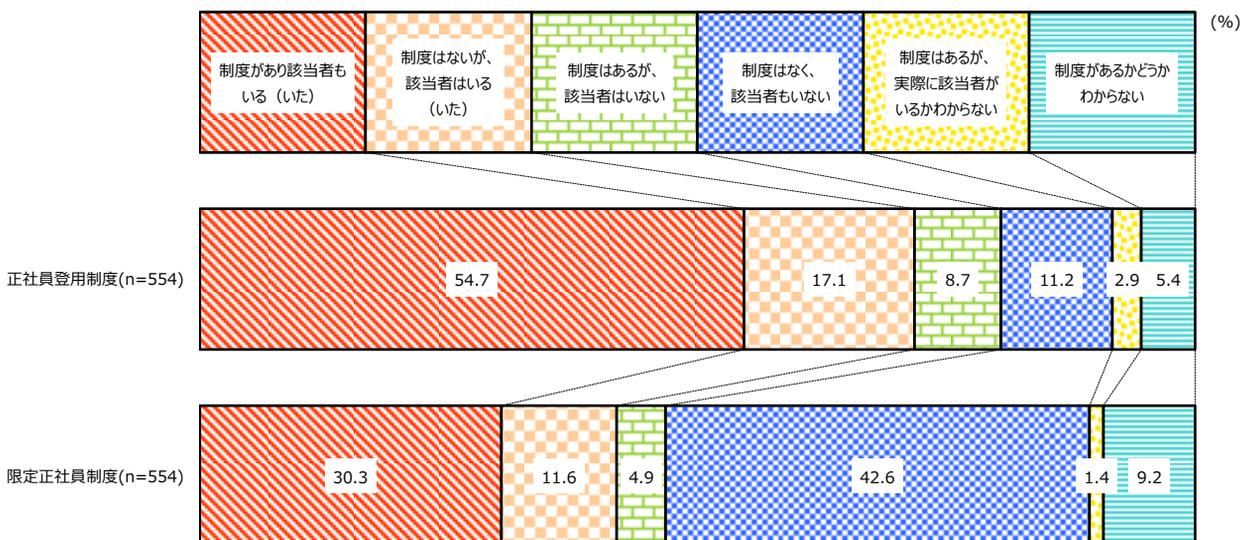
### Ⅲ. 【事業所調査】正社員登用・限定正社員制度の有無

事業所に、自社のパート・アルバイト・契約社員を正社員に登用する制度や職種・勤務地・勤務時間等を限定しつつも正社員として働ける限定正社員制度があるかを聞いた。

「正社員登用制度」については、「制度があり該当者もいる（いた）」が54.7%、「制度はないが、該当者はいる（いた）」が17.1%となり、合わせて71.8%の事業所で正社員登用の実績があった。

「限定正社員制度」については、「制度があり該当者もいる（いた）」が30.3%、「制度はないが、該当者はいる（いた）」が11.6%となり、制度の有無にかかわらず実績がある事業所は41.9%だった（図Ⅲ）。

【図Ⅲ】正社員登用・限定正社員制度の有無



アイテムは1970年に創業して以来、「人材採用」の側面から、企業経営のサポートをしてまいりました。その求人媒体事業を通じ、大手企業とは異なる“中小企業の「人」に関する課題”をつかみ、アイテムならではの情報・サービスをお届けしているのが、人と仕事研究所です。

人と仕事研究所では、「採用後の人材を活かし、企業力を高めていただく」ため 専用WEBサイトで、企業取材記事に加え下記コンテンツを提供しています。

アイテム人と仕事研究所WEBサイト <https://apj.aidem.co.jp/>

▼パート・アルバイト労働者とパート・アルバイト雇用企業の実態調査

『パートタイマー白書』 <https://apj.aidem.co.jp/examine/list/1/>

▼新卒採用の“今”がわかる 就職活動学生や新卒採用企業の実態調査

『就職活動に関する学生調査』『新卒採用に関する企業調査』  
<https://apj.aidem.co.jp/enquete/list/1/>

▼パート・アルバイト時給の平均・相場をしりたい

平均時給検索システム <https://apj.aidem.co.jp/marketdata/>  
『パートタイマーの募集時平均時給 月次レポート』 <https://apj.aidem.co.jp/wage/list/1/>

▼経験・職種・役職別に職場の悩みをピンポイントで解決

アイテムビジネスセミナー <https://apj.aidem.co.jp/seminar/feature.html>  
講師派遣（オリジナル研修） <https://apj.aidem.co.jp/seminar/lecturer.html>