

2022年10月 社会保険適用拡大に関する企業調査

TOPICS

対象企業の最多対応策

既存の従業員で対象となる者に対し

「新たに適用とならないよう対象者の労働時間を短縮する」 44.4%

株式会社アイデム
東日本事業本部 データリサーチチーム

調査概要

- ◆調査目的
2022年10月1日施行の社会保険の適用拡大について、お取引企業様の対応を知り、よりよい提案とサポートにつなげる
- ◆調査対象
弊社お取引企業さま
- ◆調査期間
2021/12/17~2021/12/22
- ◆調査方法
インターネットリサーチ
- ◆有効回答数
298

※調査結果は小数点第2位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合があります。

回答者属性1

業種	%	n
建設業	3.4	10
製造業	26.2	78
情報通信業	0.7	2
運輸業	3.7	11
卸売業	6.4	19
小売業	5.0	15
金融・保険・不動産業	1.0	3
飲食店・宿泊業	4.0	12
医療・福祉業	13.4	40
教育・学習支援業	0.3	1
生活関連サービス・娯楽業	3.4	10
その他のサービス業	26.5	79
官公庁・地方公共団体・公益法人	1.3	4
その他の業種	4.7	14
計	100.0	298

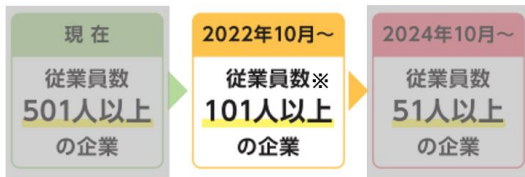
従業員規模	%	n
29人以下	14.8	44
30~99人	12.1	36
100~299人	22.1	66
300~999人	30.5	91
1000人以上	19.8	59
計	100.0	298

回答者属性2

回答者に、自社は2022年10月1日から始まる短時間労働者への社会保険の適用拡大が新たに義務付けられる事業所か聞いた。

全体、業種別、従業員規模別の内訳は右のようになっている。

新たに対象となる企業



※ 従業員数は以下のA+Bの合計 [現在の厚生年金保険の適用対象者]

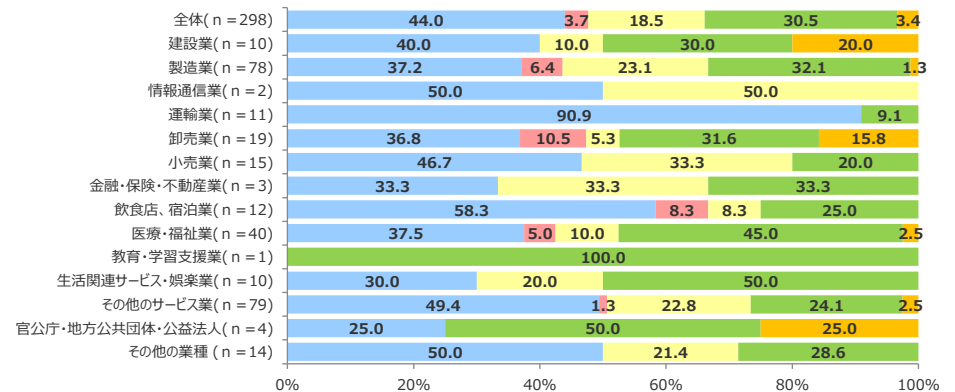


新たな加入対象者



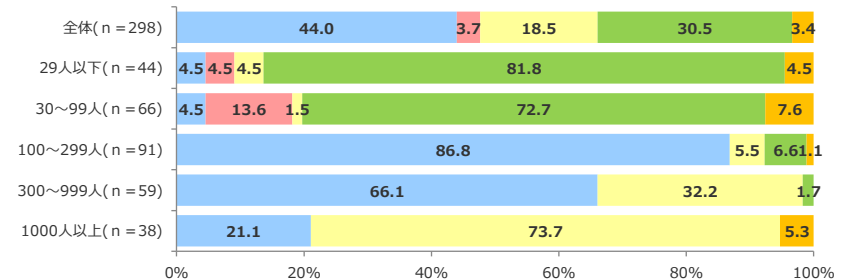
社会保険の適用拡大が新たに義務付けられる事業所か：業種別

- 新たに義務付けられる事業所である (従業員数※101~500人)
- 新たに義務付けられる事業所ではないが、労使合意等で適用拡大する予定 (従業員数※100人以下)
- すでに義務付けられている事業所である (従業員数※501人以上、またはそれ以下の規模でも労使合意等で定めてすでに適用)
- 新たに義務付けられる事業所ではなく、労使合意等で定めて適用拡大する予定もない (従業員数※100人以下)
- わからない



社会保険の適用拡大が新たに義務付けられる事業所か：従業員規模別

- 新たに義務付けられる事業所である (従業員数※101~500人)
- 新たに義務付けられる事業所ではないが、労使合意等で適用拡大する予定 (従業員数※100人以下)
- すでに義務付けられている事業所である (従業員数※501人以上、またはそれ以下の規模でも労使合意等で定めてすでに適用)
- 新たに義務付けられる事業所ではなく、労使合意等で定めて適用拡大する予定もない (従業員数※100人以下)
- わからない



新たに適用拡大を実施する事業所

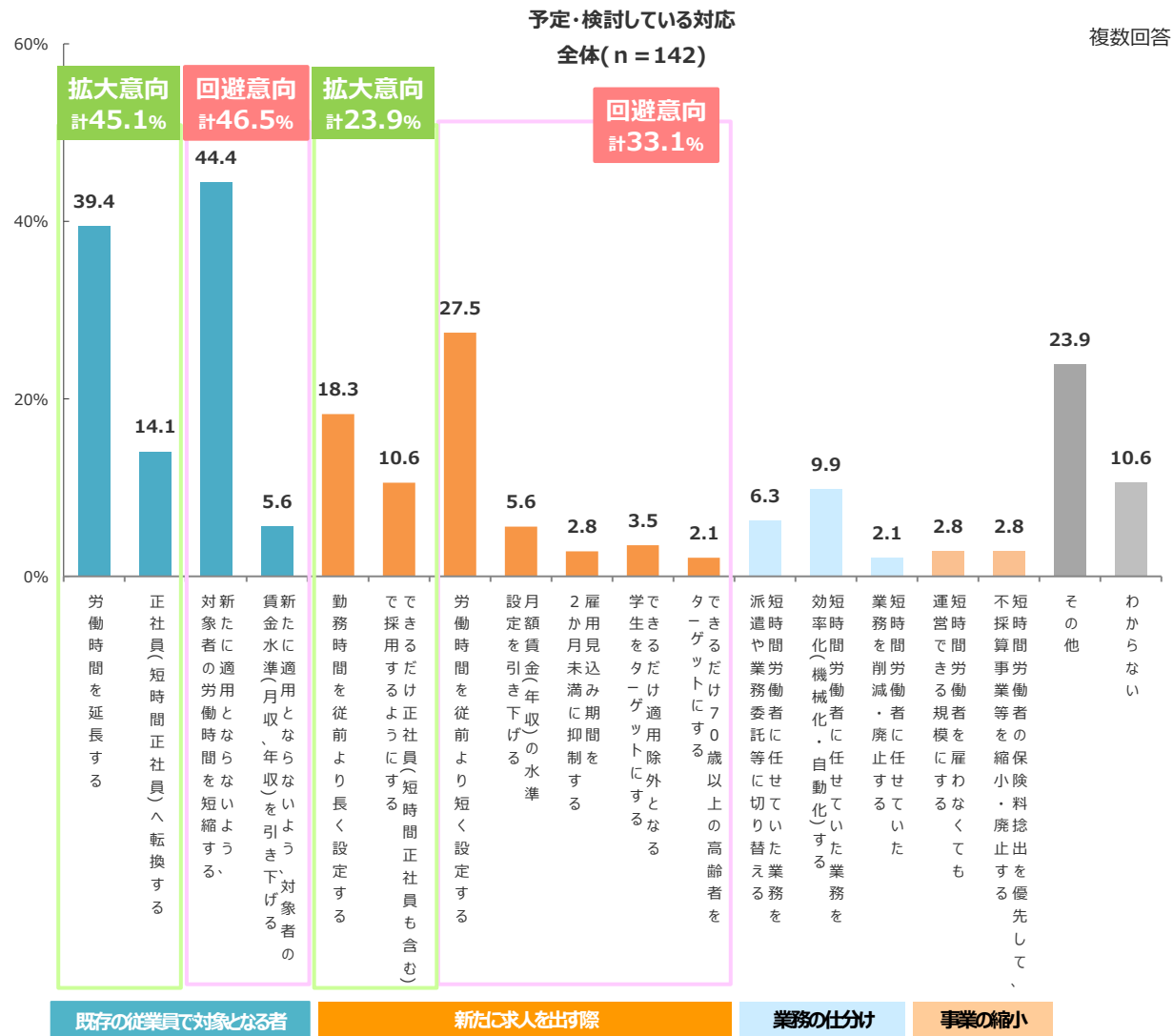
予定・検討している対応

2022年10月からの社会保険の適用拡大に関し「新たに義務付けられる事業所である」、または「新たに義務付けられる事業所ではないが、労使合意等で適用拡大する予定」とした回答者に、自社で予定・検討している対応を聞いた。

最も多かったのは、既存の従業員で対象となる者に対し「新たに適用とならないよう、対象者の労働時間を短縮する」で44.4%だった。短時間労働者側にも「扶養内で働きたい」というニーズが一定数あるため、それに配慮している可能性もある。

既存の従業員に対して、社会保険の適用を回避したい意向が見える選択肢を選んだ（以下、回避意向）回答者は46.5%、反対に、社会保険の適用拡大を進めたい意向が見える選択肢を選んだ（以下、拡大意向）回答者は45.1%と同程度となっている。

一方、新たに求人を出す際に、適用回避意向のある回答者は33.1%、反対に、適用拡大意向のある回答者は23.9%だった。新規求人の際には、適用回避意向を持つ企業が若干多いようだ。



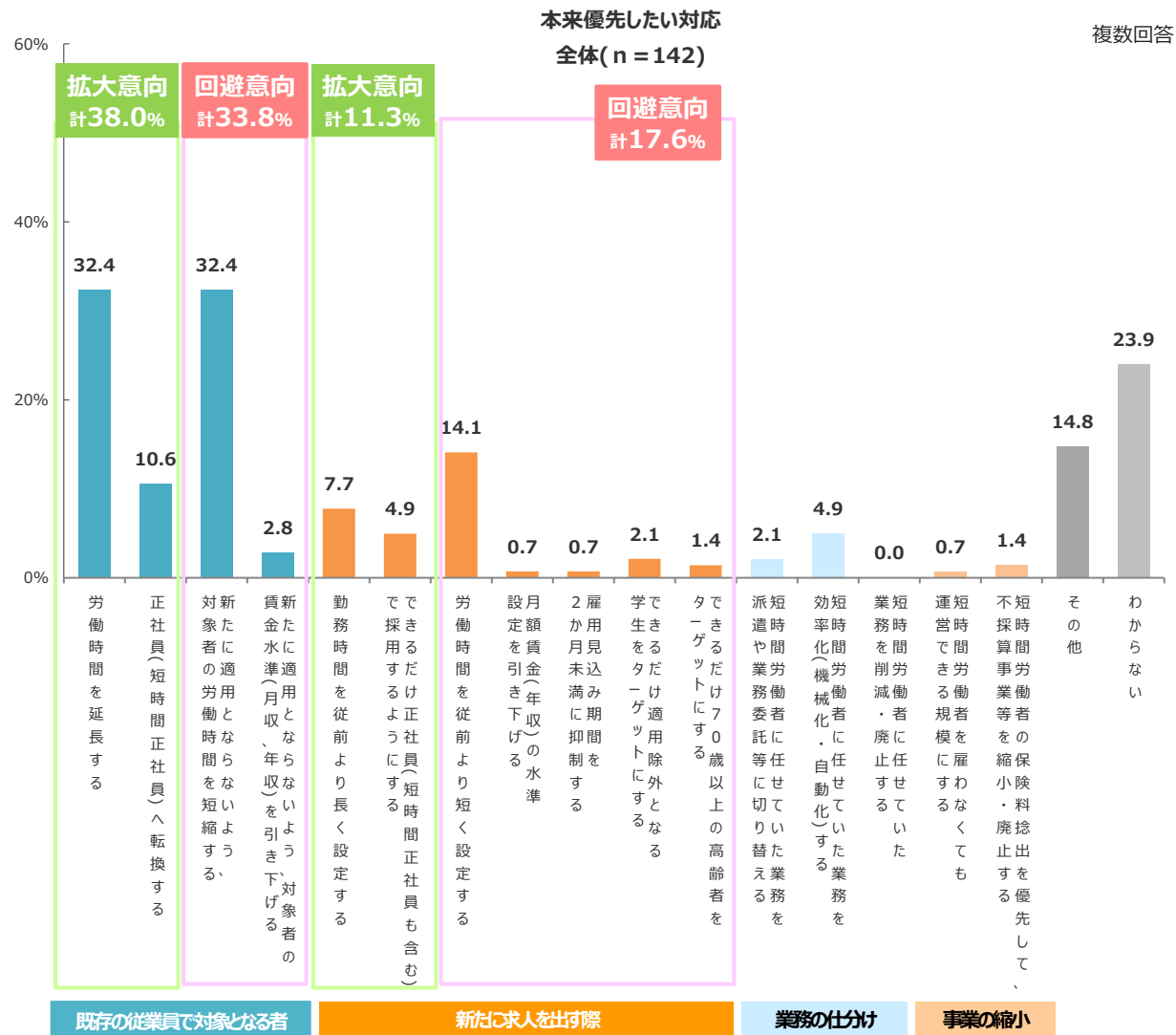
新たに適用拡大を実施する事業所

本来優先したい対応

2022年10月から社会保険の適用拡大に関し「新たに義務付けられる事業所である」、または「新たに義務付けられる事業所ではないが、労使合意等で適用拡大する予定」とした回答者に、本来優先したい対応を上位3つまで回答してもらった。

最も多かったのは、既存の従業員で対象となる者に対し「労働時間を延長する」と「新たに適用とならないよう、対象者の労働時間を短縮する」で、それぞれ32.4%だった。

既存の従業員に対する対応が優先されているようだ。



すでに適用拡大が義務付けられた事業所

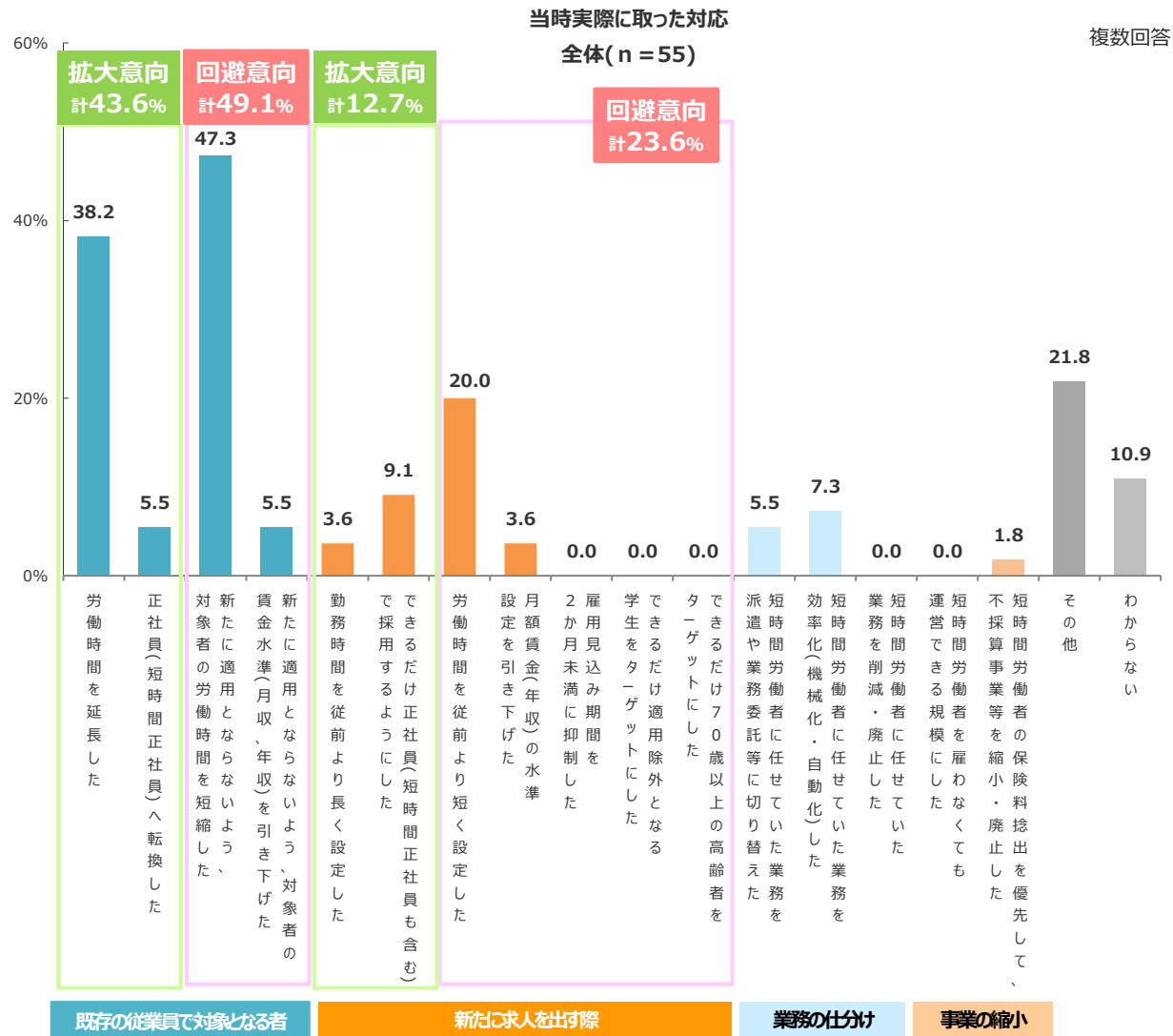
当時実際に取った対応

2022年ではなく、2016年10月の社会保険の適用拡大時に「すでに義務付けられている事業所である（従業員数501人以上、またはそれ以下の規模でも労使合意等で定めてすでに適用）」とした回答者に、当時自社で実際に取った対応を聞いた。

最も多かったのは、既存の従業員に対し「新たに適用とならないよう、対象者の労働時間を短縮した」で47.3%だった。次点も、既存の従業員に対する対応で「労働時間を延長した」38.2%だった。

既存の従業員に対して、適用回避意向のある回答者は49.1%だった。短時間労働者側にも「扶養内で働きたい」というニーズが一定数あるため、それに配慮していた可能性もある。反対に、適用拡大意向のある回答者は43.6%となっている。

一方、新たに求人を出す際に、適用回避意向のある回答者は23.6%、反対に、適用拡大意向のある回答者は12.7%だった。新規求人の際には、適用回避意向を持っていた企業が若干多いようだ。



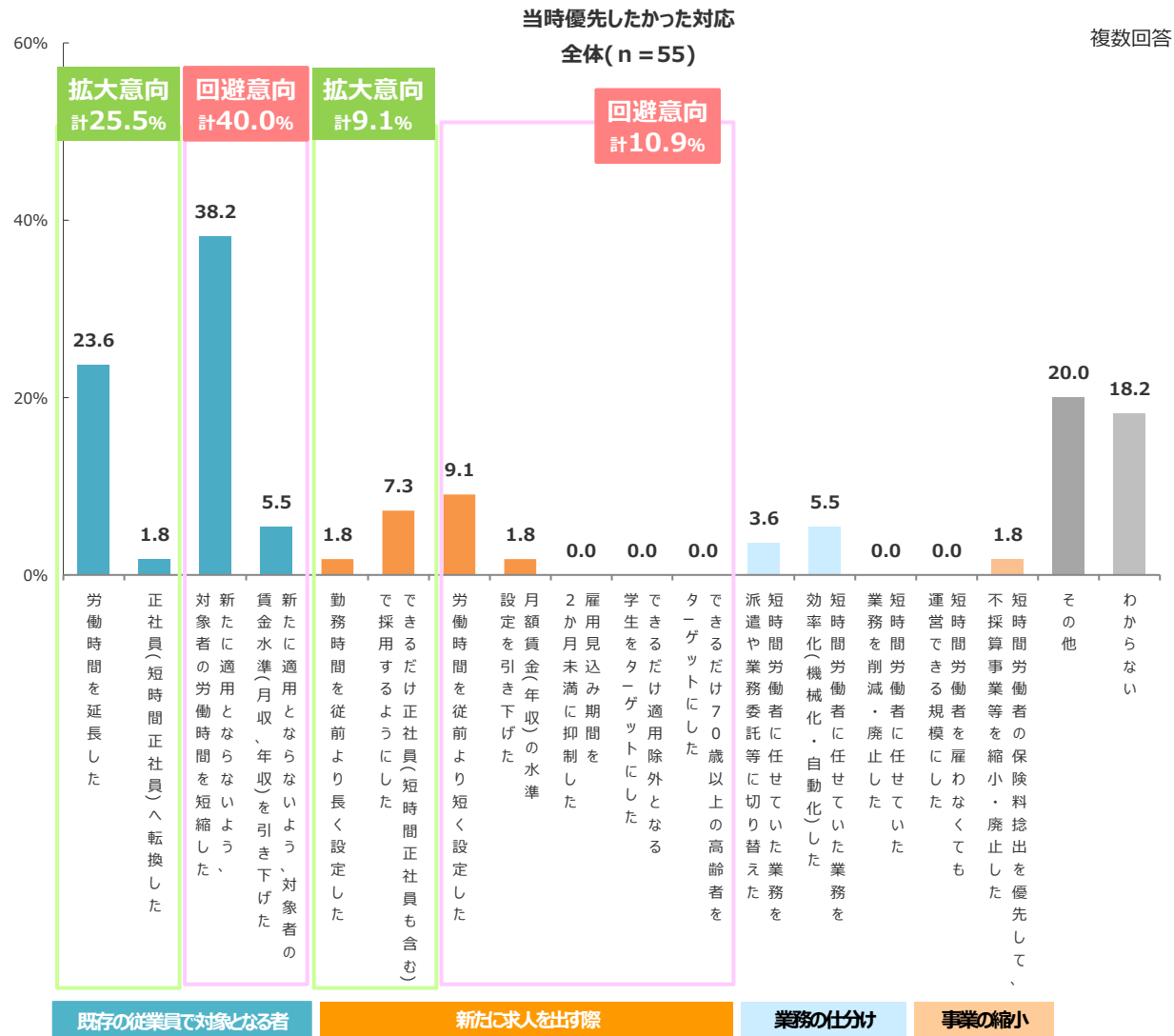
すでに適用拡大が義務付けられた事業所

当時優先したかった対応

2022年ではなく、2016年10月以降すでに適用拡大が義務付けられ（従業員数501人以上、またはそれ以下の規模でも労使合意等で定め）ている事業所に対し、当時、自社で優先したかった対応を上位3つまで回答してもらった。

最も多かったのは、既存の従業員で対象となる者に対し「新たなる適用とならないよう、対象者の労働時間を短縮した」で38.2%だった。次点も、既存の従業員に対する対応で「労働時間を延長した」で23.6%となっている。

既存の従業員に対する対応を優先したようだ。



新たな適用拡大が 対象外の事業所

予想される対応

2022年10月からの社会保険の適用拡大に関し「新たに義務付けられる事業所ではなく、労使合意等で定めて適用拡大する予定もない」とした回答者に、今後、自社でも社会保険の適用拡大が義務付けられることになった場合、どのような対応が予想されるか聞いた。

最も多かったのは、既存の従業員で対象となる者に対し「新たに適用とならないよう、対象者の労働時間を短縮する」で36.3%、新たに求人を出す際に「労働時間を従前より短く設定する」で31.9%となっている。

既存の従業員、新規求人の双方に対しても、適用回避意向のある回答者がそれぞれ39.6%、35.2%と、適用拡大意向の割合より高い。

2022年10月の適用拡大対象事業所ではない事業所は、従業員数100人以下など規模が小さい事業所が多い。そのため、短時間労働者の社会保険料負担の増加は影響が大きく、新たな適用を回避したい意向が見取れる。

