

# <オプション調査> 社会保険適用拡大と育児・介護休業法の対応について

※小数点第2位四捨五入処理のため、構成比の合計が100%にならない場合があります。

- 実施期間：2022年12月20日～2023年1月31日
- 調査対象：岡山県中小企業家同友会会員企業
- 対象期間：2022年10月-12月期
- 調査方法：会員専用サイトアンケートにて配信、自計記入を求めた
- 回答企業数：498社のうち、92社（建設11社、製造28社、流通・商業22社、サービス業ほか31社）
- 回答率：18.5%
- 従業員数（中央値）：正規従業員9人、臨時・パート・アルバイト1.5人

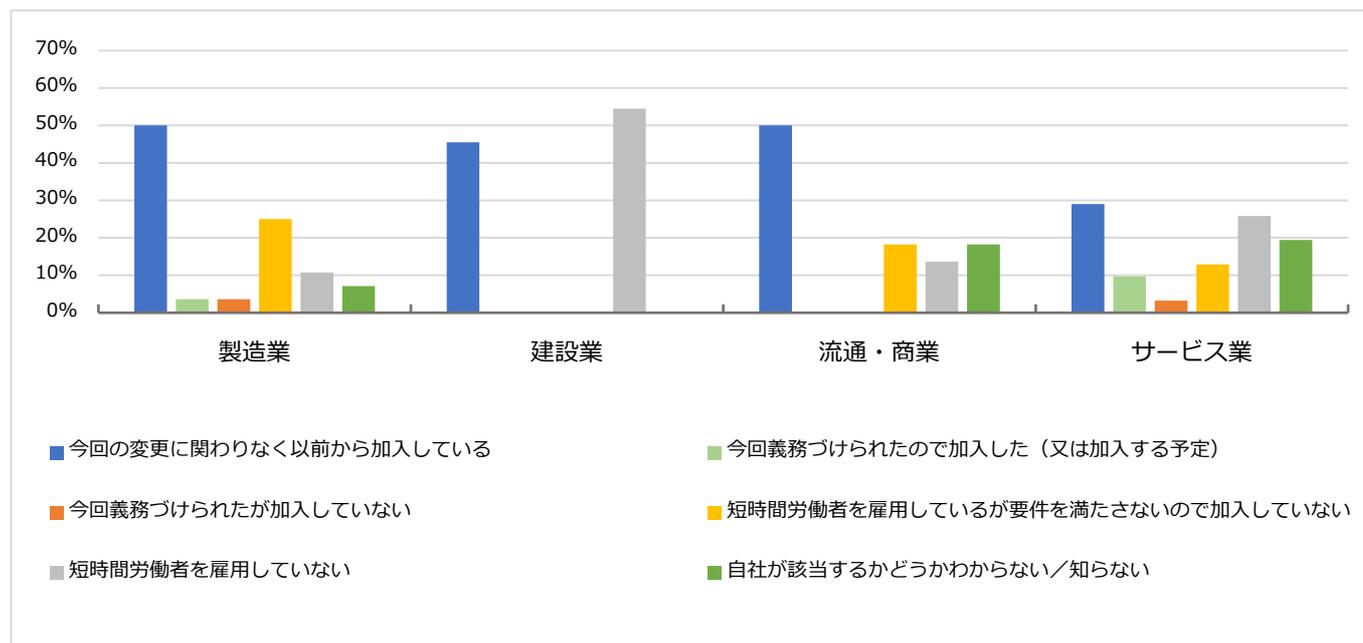
## 【1】2022年10月から適用が拡大された短時間労働者の健康保険・厚生年金保険の加入についての対応状況（択一回答）



項目	件数
今回の変更に関わりなく以前から加入している	39
今回義務づけられたので加入した（又は加入する予定）	4
今回義務づけられたが加入していない	2
今回は義務づけられていないが加入した（又は加入する予定）	0
短時間労働者を雇用しているが要件を満たさないので加入していない	15
短時間労働者を雇用していない	20
自社が該当するかどうかわからない／知らない	12

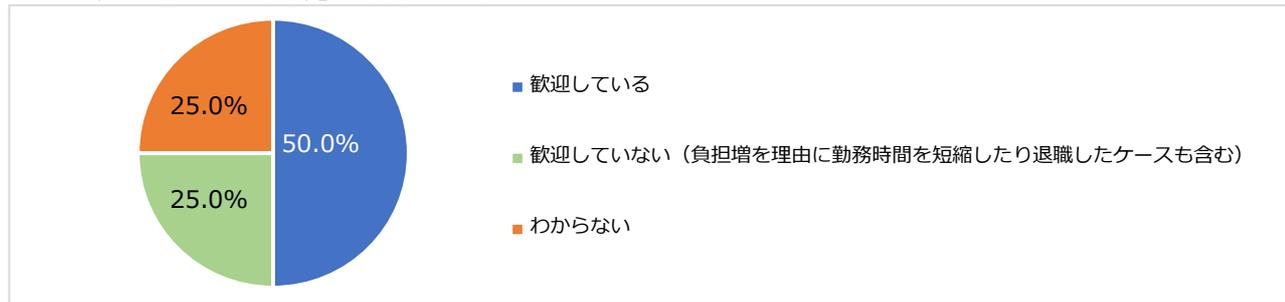
有効回答数 92

## <業種別>



**【2】適用拡大に伴い短時間労働者の負担額が生じますが、当人はどのように受け止めているようですか？**

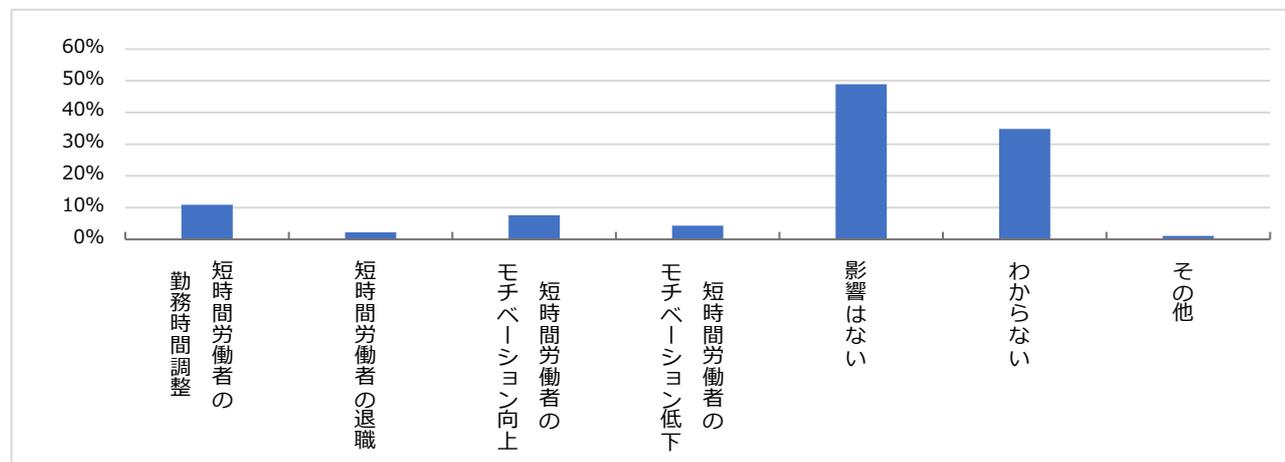
※【1】で「今回義務づけられたので加入した（又は加入する予定）」、「今回は義務づけられていないが加入した（又は加入する予定）」と回答した方



項目	件数
歓迎している	2
歓迎していない（負担増を理由に勤務時間を短縮したり退職したケースも含む）	1
わからない	1

有効回答数 4

**【3】（社会保険料や事務の会社負担増の他に）経営にどのような影響がありましたか？又は予想されますか？**  
(複数選択)



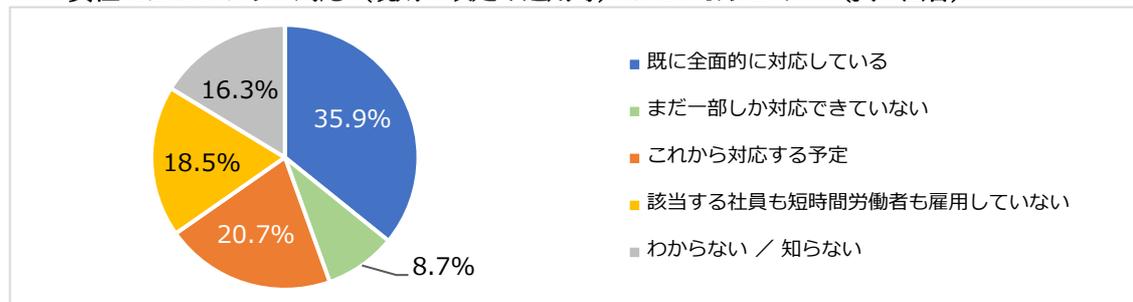
回答者数：92

項目	件数	割合	項目	件数	割合
短時間労働者の勤務時間調整	10	10.9%	影響はない	45	48.9%
短時間労働者の退職	2	2.2%	わからない	32	34.8%
短時間労働者のモチベーション向上	7	7.6%	その他	1	1.1%
短時間労働者のモチベーション低下	4	4.3%			

**【4】2024年からは更に社員数50人以上の会社にまで適用が拡大される予定ですが、現行の社会保険制度に関するご意見があればご記入ください。**

回答者No.	内容
4	社会保険の適用拡大自体に反対するものではないが、この間の社会保険料増額は、個人にとっても企業にとっても大きな負担になっている。「増税」と聞けば世論も反対するが、当たり前のように社会保険料の負担をジワジワと増やされ続けていることに対しては無自覚な国民が多いのではないかと。社会保険の適用を拡大するよりも先に、「パート年収の壁」や「所得税1億円の壁」などを解消すべきであり、順番が違う。あまつさえ民間企業に賃上げを求める前に国としてすべきことがあるだろう。
29	社会保険制度で賄われる無駄をなくしてほしい。
38	今後、少人数の企業にまで影響があるかが不明。
50	いずれにしても国の方針として拡大されていきますので、弊社では先を見越して対応し、労働基準監督署に届け出をしています。しかし、業務遂行にはそれなりの弊害が発生することは確かです。
53	パート女性の多くは被保険者を希望しています。
65	可能な限り社員には社会保険に加入して頂く方向で進めている。
66	保障のコストが上がっても良い人材を確保し、付加価値の高いサービスを提供し、発展させるにはどうすればよいかを経営者は絶えず考えなければいけない。それと同時に金融機関は将来性を加味した資金調達の判断をしてほしい。

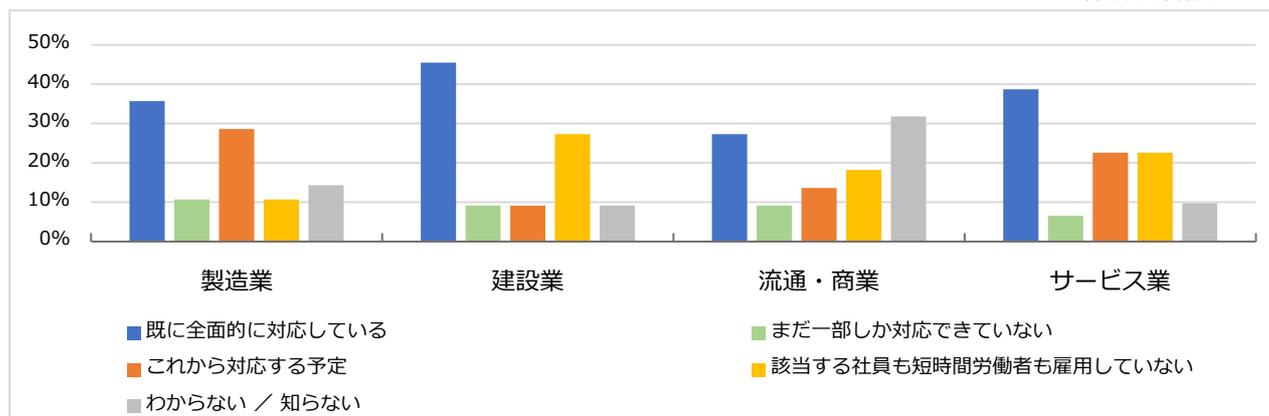
【5】2022年4月から育児・介護休業法が変更され、10月からは出生時育児休業とそれらの分割取得等も可能になりました。貴社ではどのように対応（規則の改定や運用等）していますか？（択一回答）



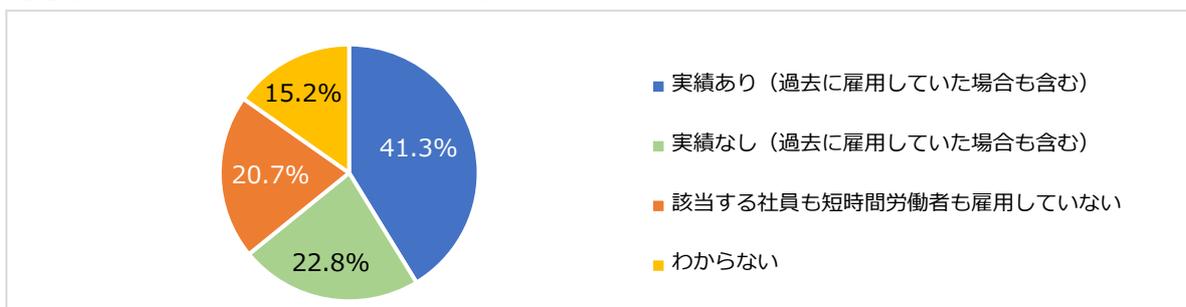
項目	件数	項目	件数
既に全面的に対応している	33	該当する社員も短時間労働者も雇用していない	17
まだ一部しか対応できていない	8	わからない / 知らない	15
これから対応する予定	19		

有効回答数 92

<業種別>



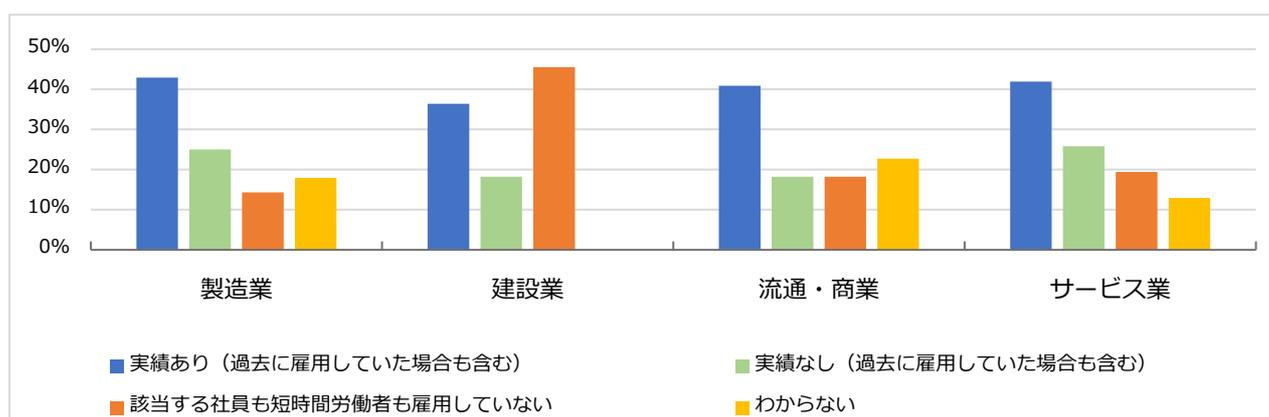
【6】貴社の育児休業・介護休業の取得実績についてご回答ください（択一回答）



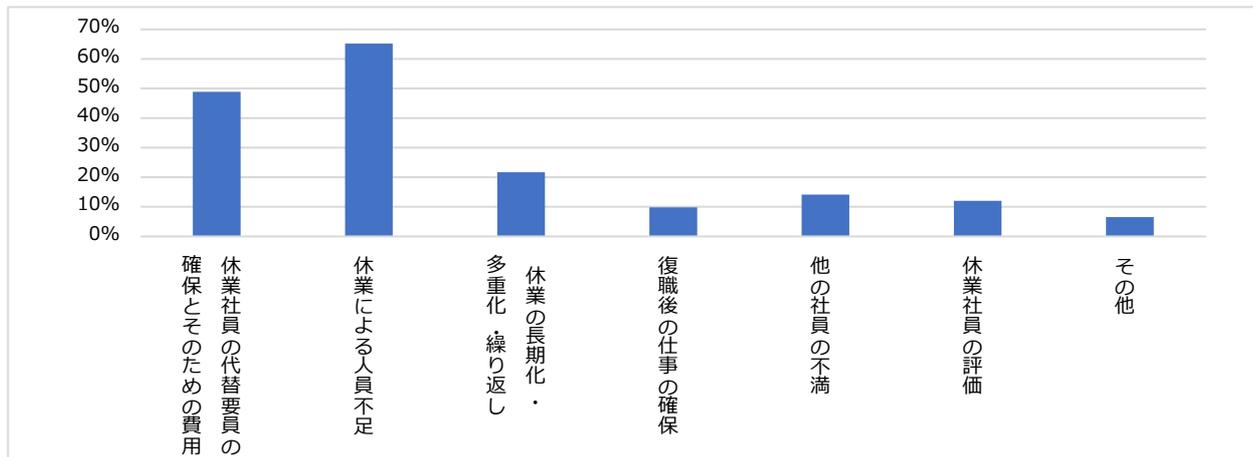
項目	件数
実績あり（過去に雇用していた場合も含む）	38
実績なし（過去に雇用していた場合も含む）	21
該当する社員も短時間労働者も雇用していない	19
わからない	14

有効回答数 92

<業種別>



【7】 取得実績の有無に関わらず育児休業・介護休業に関する悩みや懸念点は何ですか？（複数選択）



回答者数：92

項目	件数	割合
休業社員の代替要員の確保とそのため費用	45	48.9%
休業による人員不足	60	65.2%
休業の長期化・多重化・繰り返し	20	21.7%
復職後の仕事の確保	9	9.8%
他の社員の不満	13	14.1%
休業社員の評価	11	12.0%
その他	6	6.5%

【8】 育児・介護休業法についてご意見があればご記入ください

回答者No.	内容
4	制度や法律の文章が複雑怪奇で全く意味不明。何かあった時に文句を言われたくない役人が自分たちの保身と組織の防衛を優先して起草した官僚的悪文の典型であり、普通の人間は絶対に解読できない。「相手にわかりやすく伝える」ことをはじめから放棄しており、言葉として成立するための最低限の要件すら欠いている。つまり、対応しようにも何を書いているのか意味不明なので対応のしようがない。こんなものを根拠にルール違反を指摘される側はたまったものではない。各種申請書のフォーマット類にしても、本来は必要最低限の様式でいいはずだが、厚労省が配布しているものは必要以上に盛ったものになっていて不適切である。社員の数が少なく若い世代ばかりのスタートアップ企業などは、一度に複数人の社員が育休を取得したり、育休明けすぐに第二子・第三子を続けて授かったりした場合は、代替要員を確保できず廃業に追い込まれる可能性すらある。支援金では人材不足はフォローできない。本来は喜ばしがるべき社員の懐胎や出産の報に接した際、「おめでとう」と素直に言うことを躊躇わせるような制度はどう考えてもおかしい。中小企業の現実にもっと目を向けてもらいたい。
17	社内で意見を出し合って協力し、仕事を継続していける体制を築いていくことが重要ではないかと考えます。
29	なんでもかんでも法律で縛りすぎ。できる会社はどんどんやって差別化に使えばいい。できない会社はしなければ良い。
36	少子化対策の一環として必要だと思う。ただ法制化だけではなく、家庭内の努力（一番には男性の家事・育児参加）も必要だと考えます。
39	複雑すぎて、理解ができない！
50	男女均等法やセクハラ防止法など、魅力ある企業づくりに欠かせない事項です。現状のリスクはありますが、企業風土を変えていくことが不可欠だと思います。
53	この件に限らず、休日制度が多すぎる。年間の勤務日はトータルで何日になるのか。
65	可能な限り、社員には育児・介護について就業規則として利用して頂く方向で進めている。
79	特に問題なく、企業がかかわらなければ少子化対策、高齢化対策は解決しない。