JILPT　調査シリーズ
No.268
2026 年 8 月

「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

The Japan Institute for Labour Policy and Training

独立行政法人　労働政策研究・研修機構

JILPT 調査シリーズ No.268
2026 年 8 月

「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

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

ま　え　が　き

就労形態の多様化等を背景に「被用者にふさわしい保障の実現」「働き方や雇用の選択を歪めない制度の構築」「社会保障の機能強化」に向けて、短時間労働者に対する厚生年金保険・健康保険の適用範囲は、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場合（学生は適用除外）に順次拡大され、厚生年金の被保険者 501 人以上の企業等では 2016 年 10 月 1 日から、また、厚生年金の被保険者 101～500 人の企業等では 2022 年 10 月 1 日から、更に、厚生年金の被保険者 51～100 人の企業等にも 2024 年 10 月 1 日から適用された。

こうした中、社会保険料負担が発生し、手取り収入が減少することを理由に就業調整を行う、いわゆる「年収の壁」への当面の対応策として、2023 年 10 月より「年収の壁・支援強化パッケージ」(「キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース)」の新設、事業主の証明による被扶養者認定の円滑化、企業の配偶者手当の見直し促進）が取り纏められ、「年収の壁」を意識せずに働くことができるような環境づくり支援も進められてきた。

そうした一連の施策に対する企業や短時間労働者の対応状況等について把握するため、当機構では厚生労働省年金局年金課からの研究要請を受け、調査シリーズ No.243 に続く実態把握・分析を行った。

本調査結果が、今後の政策形成に資すれば幸いである。併せて、調査にご協力いただいた多くの方々に、深く感謝を申し上げたい。

2026 年 8 月

独立行政法人 労働政策研究 ・ 研修機構
理事長　　藤　村　博　之

担　当　者

氏　名	所　属	担　当
長山（ながやま）　直樹（なおき）	労働政策研究・研修機構 調査部（統計解析担当）部長	管理
渡邊（わたなべ）　木綿子（ゆうこ）	労働政策研究・研修機構 調査部（統計解析担当）次長	調査・執筆

目　次

第1部　調査の概要 ･･ 1
１．調査の趣旨・目的 ･･ 1
２．調査対象（標本）及び調査方法 ･･ 6
(1) 企業郵送調査 ･･ 6
(2) 労働者 Web 調査 ･･ 7
(3) 実査期間 ･･ 7
(4) 有効回答数 ･･ 7
３．調査項目 ･･ 7
(1) 企業郵送調査 ･･ 7
(2) 労働者 Web 調査 ･･ 8
４．本調査から分かること ･･ 9

第2部　企業郵送調査結果の概要 ･･ 14
１．有効回答企業の属性 ･･ 14
２．厚生年金・健康保険に加入できる条件の求人の人材確保における有効性 ･････････ 15
３．短時間労働者の雇用状況や雇用理由 ･････････････････････････････････････ 16
４．短時間労働者に対する厚生年金・健康保険の適用拡大の認知度と、週所定労働時間や時給水準の分布変化、厚生年金・健康保険の適用者割合の推移 ･･････････････ 17
(1) 短時間労働者に対する厚生年金・健康保険の適用拡大の認知度 ･･････････････ 17
(2) 短時間労働者の週所定労働時間や時給水準の分布変化、厚生年金・健康保険の適用者割合の推移 ･･ 18
５．常用雇用者 51～100 人企業の適用拡大への対応状況等 ･･････････････････････ 21
(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、適用に伴い実施した取組内容 ･･････････････････････････････････････ 21
(2) 厚生年金・健康保険の適用を推進した（加入を認めた）理由、適用を回避した（全員加入とは ならなかった）理由 ･･････････････････････････････････ 23
(3) 適用拡大に対応するための雇用管理上の見直し状況 ･･････････････････････ 25
(4) 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 ･･ 26
６．更なる適用拡大が行われた場合の対応意向 ･･････････････････････････････ 27
７．「年収の壁・支援強化パッケージ」の認知度と活用状況・意向 ･･････････････ 29
(1)「キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース)」について ･･････････ 29
(2)「130 万円の壁対策」について ･･ 32

(3)「配偶者手当への対応」について ･･･ 33

第3部　労働者 Web 調査結果の概要･･･ 35
１．有効回答労働者の属性 ･･･ 35
２．勤め先や仕事・労働条件の状況 ･･･ 36
３．短時間労働者という形態で働いている理由や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等 ･･･ 38
(1) 短時間労働者という形態で働いている理由 ･････････････････････････････ 38
(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等･････････ 38
４．適用拡大への対応状況と厚生年金・健康保険に加入した理由 ･････････････ 41
(1) 常用雇用者 51～100 人企業に勤務する短時間労働者の適用拡大（2024 年 10 月～）への対応状況･･･ 41
(2) 常用雇用者 101 人以上企業に勤務する短時間労働者の被保険者区分の転換状況 42
(3) 厚生年金・健康保険に加入した（したい）理由と加入者の特徴･････････････ 42
５．今後、更なる適用拡大が行われた場合の対応意向 ･････････････････････････ 44
(1) 常用雇用者 50 人以下企業で適用拡大が行われた場合 ･････････････････････ 44
(2) 常用雇用者 51 人以上企業等で自身の現在の働き方が適用対象になった場合･･･ 46
(3) 厚生年金・健康保険に加入する・しない理由 ･････････････････････････････ 47
６．就業調整の状況や就業調整の必要がなくなった場合の就業希望等･････････････ 49
(1) 就業調整（年収・月収や労働時間の調整）の状況や意識している年収水準････ 49
(2) いわゆる「103 万円の壁」についての認知度 ･････････････････････････････ 50
(3) 就業調整している理由 ･･･ 51
(4) 就業調整の必要がなくなった場合の就業希望 ･････････････････････････････ 53
(5) 第２号被保険者への転換者の特徴 ― 適用外の被保険者区分にとどまる者との比較で ･･･ 56

＜付属資料＞①調査票 ･･･ 62
＜付属資料＞②統計表 ･･･ 106

第1部　調査の概要

1. 調査の趣旨･目的

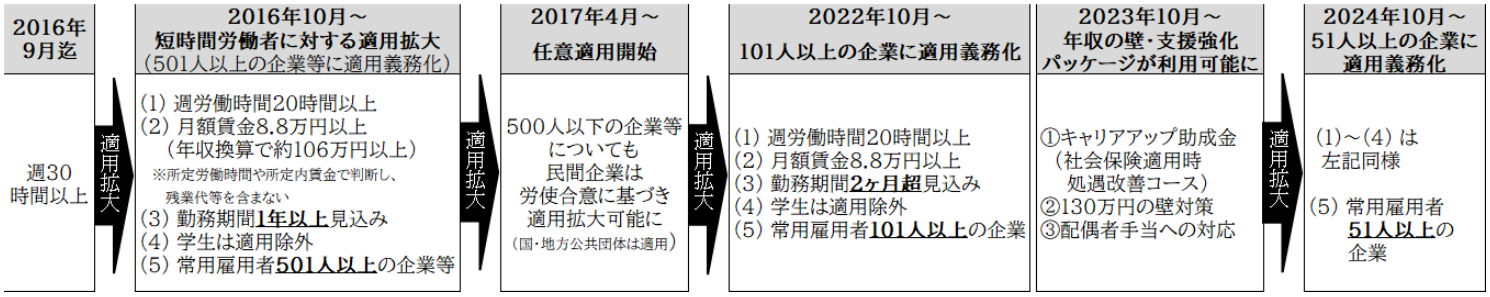
パート・アルバイト等の短時間労働者[1]に対する厚生年金・健康保険の適用を巡っては、就労形態の多様化等を背景に検討が行われてきたが､企業経営への影響にかかる懸念等もあり、その取組みは企業における厚生年金の被保険者[2]の人数規模に応じて順次、段階的に進められてきた経緯がある（図表 1-1）。

「被用者にふさわしい保障の実現」「働き方や雇用の選択を歪めない制度の構築」「社会保障の機能強化」に向けて、2012 年の年金法改正に伴い、短時間労働者に対する厚生年金・健康保険の適用拡大がスタートしたのは 2016 年 10 月 1 日からであり、まずは厚生年金の被保険者 501 人以上の企業等で働く、①週の所定労働時間が 20 時間以上、②月額賃金が 8.8 万円以上、③勤務期間 1 年以上のすべての要件を満たす場合（学生除く）に適用された。

また、2016 年の年金法改正に伴い、2017 年 4 月 1 日から、国・地方公共団体で、その規模にかかわらず、上記要件を満たす短時間労働者に対する厚生年金・健康保険の適用が義務化されるとともに、厚生年金の被保険者 500 人以下の企業等でも、労使合意があれば事業所単位で適用することができる制度が導入された。

その後、2020 年の年金法改正に伴い、上記要件のうち③が撤廃され（フルタイムの被保険者と同様に雇用見込み期間 2 ヶ月超に変更され)、①週の所定労働時間が 20 時間以上、②月額賃金が 8.8 万円以上、③雇用見込み期間が 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）を対象に、厚生年金の被保険者 101～500 人の企業等については 2022 年 10 月 1 日から、同様に、厚生年金の被保険者 51～100 人の企業等でも 2024 年 10 月 1 日から、適用が拡大された。

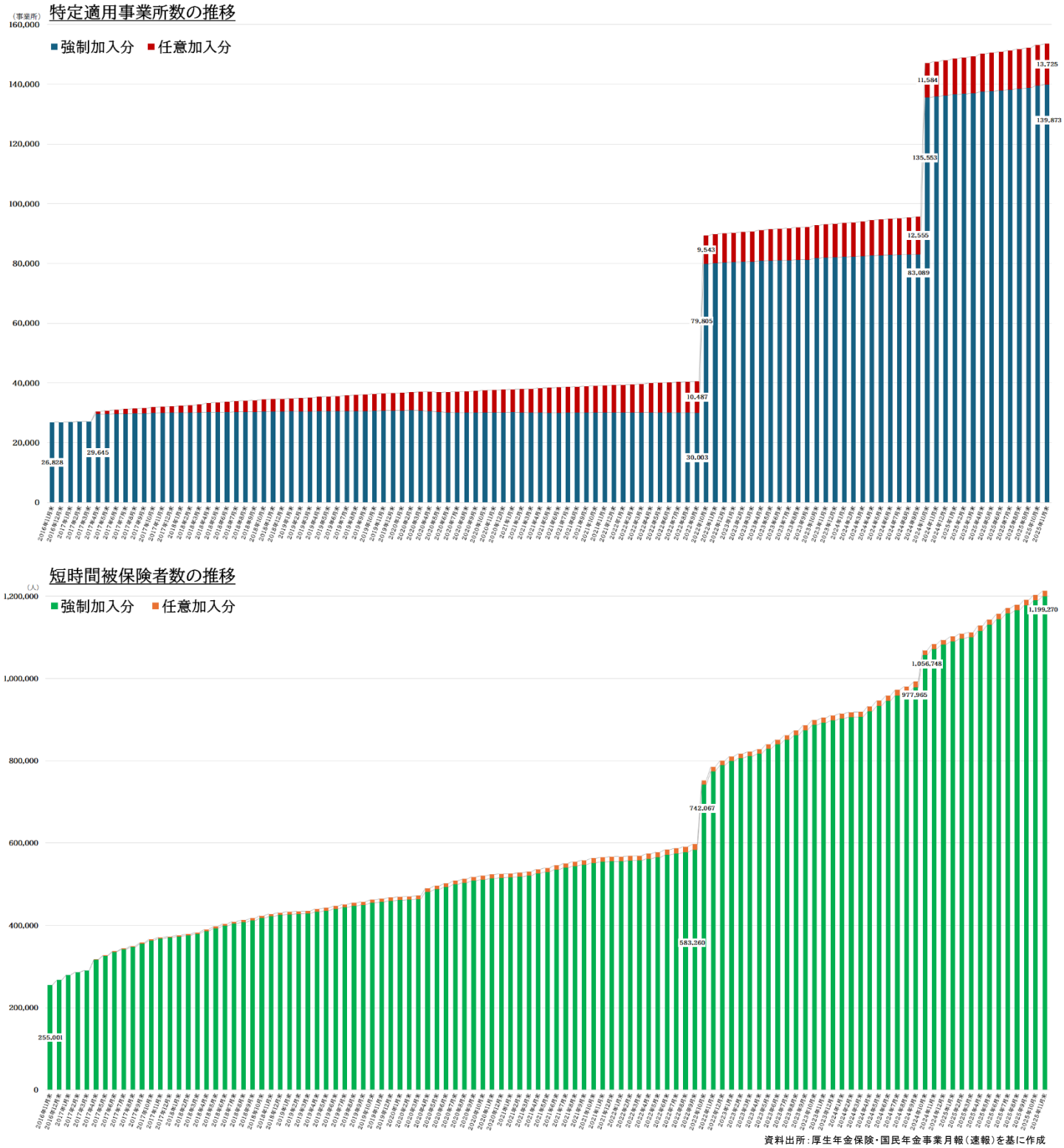
図表 1-1　短時間労働者に対する厚生年金保険･健康保険の適用拡大経緯



[1] 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。
[2] 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。

結果として、短時間労働者に厚生年金・健康保険を適用する義務がある特定適用事業所数は、任意加入分と合わせて約 15 万事業所となり、実際に加入した短時間被保険者数も約 120 万人まで増加した（図表 1-2）。

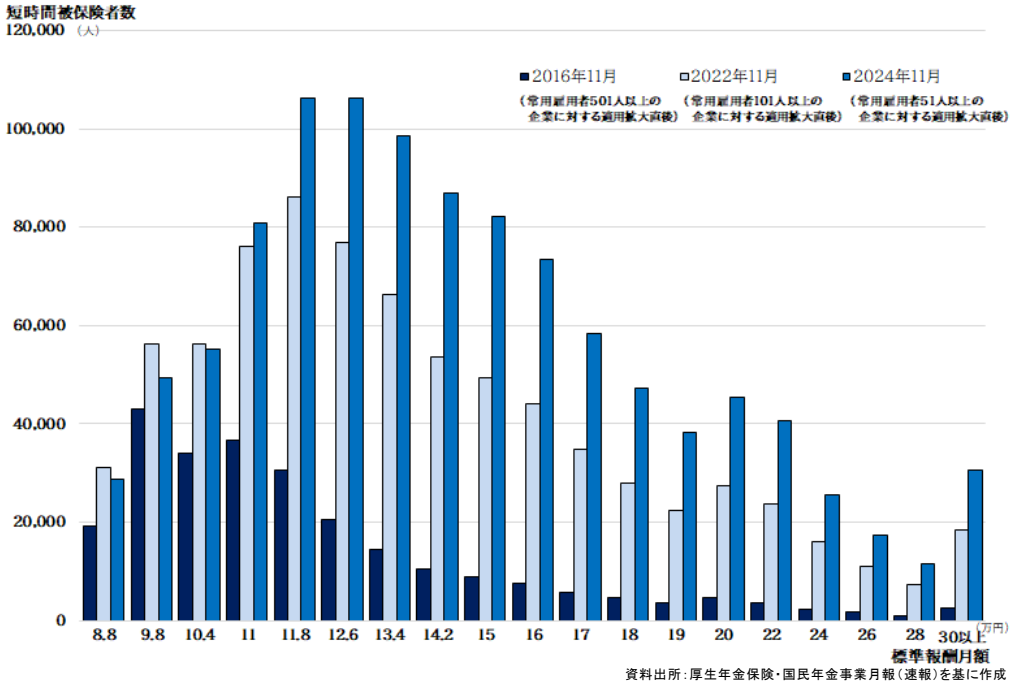
図表 1-2　特定適用事業所数と短時間被保険者数の推移



資料出所：厚生年金保険・国民年金事業月報（速報）を基に作成

また、短時間被保険者の標準報酬月額分布は、適用拡大が開始された 2016 年当時から 2020 年、2022 年と時点が進むにつれ右上方に遷移しており、適用拡大が加入者の収入増を伴いながら進んでいる様子が見て取れる（図表 1-3）。

図表 1-3 短時間被保険者の標準報酬月額分布の推移



資料出所：厚生年金保険・国民年金事業月報（速報）を基に作成

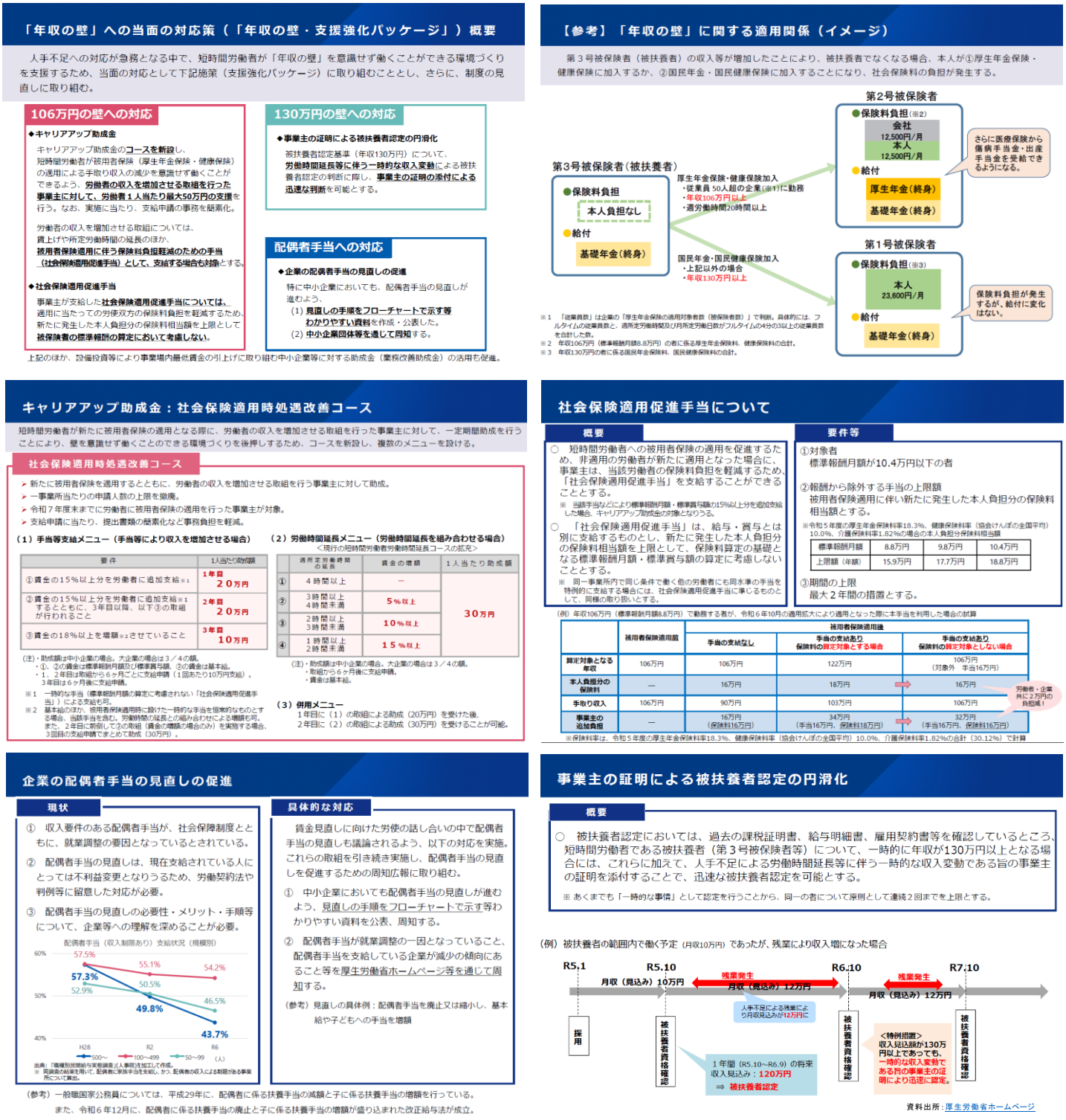
なお、厚生年金の被保険者 101～500 人の企業等への適用拡大後、人手不足への対応が急務となる中、社会保険料負担が発生し、手取り収入が減少することを理由に就業調整を行う、いわゆる「年収（106・130 万円）の壁」への当面の対応策として、2023 年 10 月より「年収の壁・支援強化パッケージ」（「106 万円の壁対応」及び「130 万円の壁対応」「配偶者手当への対応」）が実施された[3]（図表 1-4）。

このうち、「106 万円の壁対応」では、キャリアアップ助成金に「社会保険適用時処遇改善コース」を新設し、短時間労働者への厚生年金・健康保険の適用に際し、収入を増加させる取組（賃上げによる基本給の増額、所定労働時間の延長、社会保険適用促進手当（社会保険料算定対象外）などの手当等の支給のいずれか）を行った事業主に対し、短時間労働者 1 人当たり最大 50 万円の支援を行うこととした。

[3] 全世代型社会保障構築本部決定（2023 年 9 月 27 日）で、「いわゆる「年収の壁」への当面の対応については、別紙に掲げる「年収の壁・支援強化パッケージ」（厚生労働省）に基づき、今後、所要の手続を経た上で、関係者と連携し、着実に進めていくものとする。」とされ、「当面の対応として、本年 10 月から、（１）106 万円の壁への対応（①キャリアアップ助成金のコースの新設、②社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外）、（２）130 万円の壁への対応（③事業主の証明による被扶養者認定の円滑化）、（３）配偶者手当への対応（④企業の配偶者手当の見直し促進）を進め、年収の壁を意識せずに働くことのできる環境づくりを後押しするとともに、さらに、制度の見直しに取り組む」こととされた。

一方、「130 万円の壁対応」では、短時間労働者が繁忙期に労働時間を延ばすなどして一時的に収入が上がったとしても、事業主がその旨を証明することで、迅速な被扶養者認定を可能とする仕組みが設けられた。また、「配偶者手当への対応」では、見直しの手順をフローチャートで示す等の資料が作成・公表されるなどした。

図表 1-4 「年収の壁･支援強化パッケージ」の概要



こうした一連の施策のうち「106 万円の壁対応」については、「キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）」の活用状況が公表されており、2025 年 3 月末までの累計で、支給決定件数が計 4,259 件、支給決定人数が 13,303 人となっている（図表 1-5）。

なお、最低賃金が上昇する中、いわゆる「年収の壁」による就業調整とのかかわりも指摘されてきた、パートタイム労働者一人あたりの総実労働時間の減少については、近年、下げ止まりの様相を呈し、年収の上昇傾向もうかがえる状況となっている（図表 1-6）。

図表 1-5「106 万円の壁対応」の活用状況

キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）支給実績（※速報値）

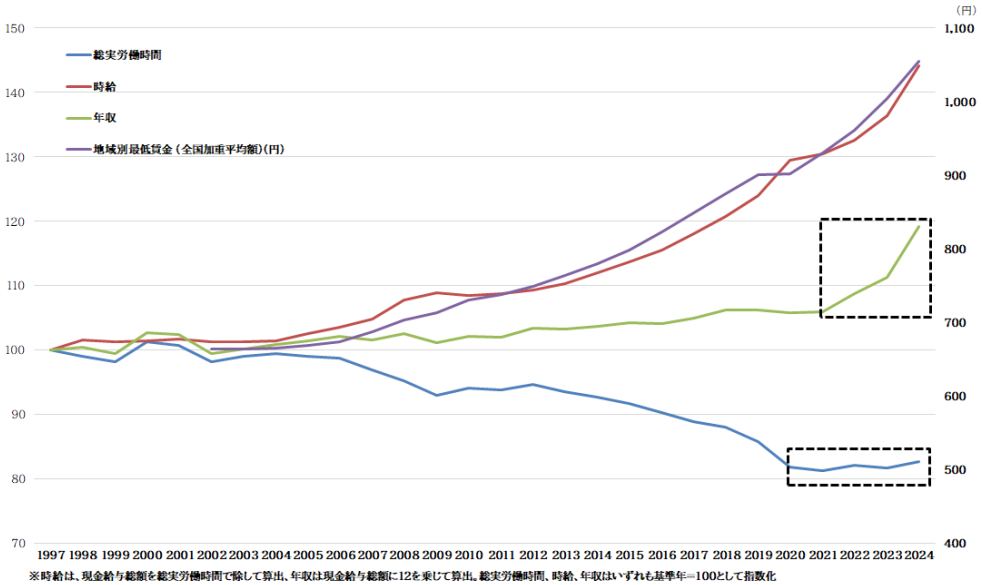
令和７年３月末時点

メニュー別支給決定件数、人数、金額※1						社会保険適用時処遇改善コース支給決定件数、人数（合計）
手当等支給メニュー		労働時間延長メニュー		併用メニュー		
中小企業※2	大企業	中小企業	大企業	中小企業	大企業	
92件	47件	2,630件	1,429件	45件	16件	4,259件
139件		4,059件		61件		
465人	200人	4,743人	7,154人	643人	98人	13,303人
665人		11,897人		741人		
0.6億円	0.2億円	14.2億円	16.1億円	0.6億円	758万円	31.8億円
0.8億円		30.3億円		0.7億円		

※１ 支給申請時に事業主が選択したメニューにて計上。
※２雇用関係助成金においては、資本金の額または常時雇用する労働者の数によって決定する（業種により異なる）。

資料出所：厚生労働省ホームページ

図表 1-6　パートタイム労働者の時給、年収、総実労働時間の推移

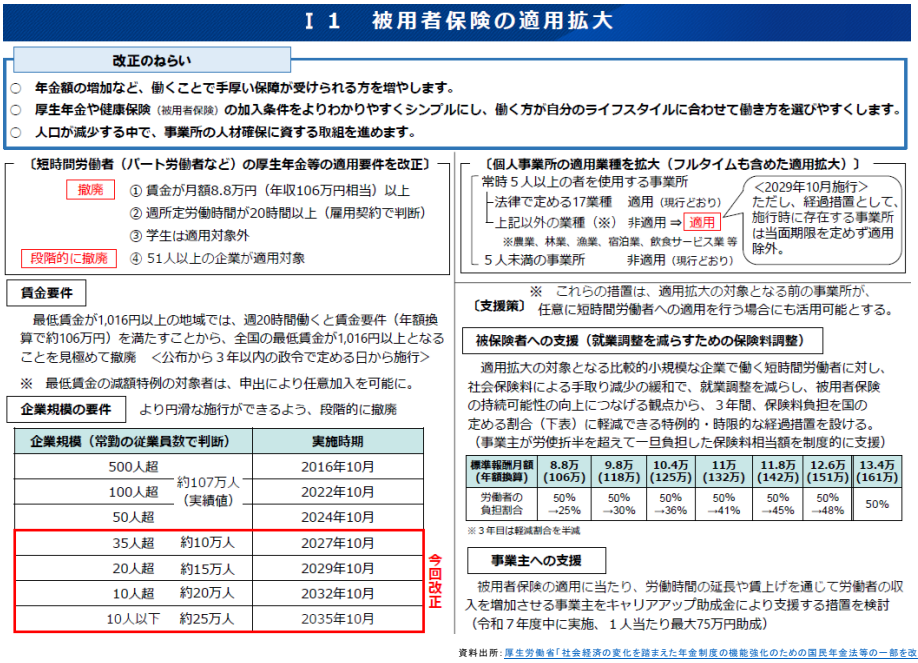


※時給は、現金給与総額を総実労働時間で除して算出、年収は現金給与総額に12を乗じて算出。総実労働時間、時給、年収はいずれも基準年=100として指数化
（資料出所）毎月勤労統計調査(5人以上、パートタイム労働者、調査産業計)等を基に作成

こうした中、本調査は厚生労働省年金局年金課からの研究要請に基づき、2024 年 10 月からの適用拡大や「年収の壁・支援強化パッケージ[4]」に対する、企業及び短時間労働者の対応状況・意向等について、(2024 年 6 月に取り纏めた調査シリーズ No.243 に続き）把握したものである。

なお、今回の調査では「今後、更なる適用拡大が行われた場合の対応意向」についても尋ねているが、実査後、第 217 回国会（常会）で成立した年金制度改正法により、短時間労働者に対する適用要件の一つである、月額賃金が 8.8 万円以上（年収 106 万円相当）については、公布から 3 年以内の政令で定める日[5]に撤廃される[6]とともに、現行は 51 人以上となっている企業規模要件についても、2027 年より段階的に撤廃されることとなった（図表 1-7)。

図表 1-7　年金制度改正法の概要(抜粋)



Ⅰ１　被用者保険の適用拡大

改正のねらい

○ 年金額の増加など、働くことで手厚い保障が受けられる方を増やします。
○ 厚生年金や健康保険（被用者保険）の加入条件をよりわかりやすくシンプルにし、働く方が自分のライフスタイルに合わせて働き方を選びやすくします。
○ 人口が減少する中で、事業所の人材確保に資する取組を進めます。

〔短時間労働者（パート労働者など）の厚生年金等の適用要件を改正〕

撤廃
① 賃金が月額8.8万円（年収106万円相当）以上
② 週所定労働時間が20時間以上（雇用契約で判断）
③ 学生は適用対象外

段階的に撤廃
④ 51人以上の企業が適用対象

賃金要件

最低賃金が1,016円以上の地域では、週20時間働くと賃金要件（年額換算で約106万円）を満たすことから、全国の最低賃金が1,016円以上となることを見極めて撤廃　<公布から３年以内の政令で定める日から施行>

※　最低賃金の減額特例の対象者は、申出により任意加入を可能に。

企業規模の要件　より円滑な施行ができるよう、段階的に撤廃

企業規模（常勤の従業員数で判断）		実施時期
500人超	約107万人（実績値）	2016年10月
100人超		2022年10月
50人超		2024年10月
35人超	約10万人	2027年10月
20人超	約15万人	2029年10月
10人超	約20万人	2032年10月
10人以下	約25万人	2035年10月

今回改正

〔個人事業所の適用業種を拡大（フルタイムも含めた適用拡大）〕

常時５人以上の者を使用する事業所
- 法律で定める17業種　適用（現行どおり）
- 上記以外の業種（※）　非適用 ⇒ 適用
  ※農業、林業、漁業、宿泊業、飲食サービス業 等

５人未満の事業所　非適用（現行どおり）

<2029年10月施行>
ただし、経過措置として、施行時に存在する事業所は当面期限を定めず適用除外。

※　これらの措置は、適用拡大の対象となる前の事業所が、任意に短時間労働者への適用を行う場合にも活用可能とする。

〔支援策〕

被保険者への支援（就業調整を減らすための保険料調整）

適用拡大の対象となる比較的小規模な企業で働く短時間労働者に対し、社会保険料による手取り減少の緩和で、就業調整を減らし、被用者保険の持続可能性の向上につなげる観点から、３年間、保険料負担を国の定める割合（下表）に軽減できる特例的・時限的な経過措置を設ける。
（事業主が労使折半を超えて一旦負担した保険料相当額を制度的に支援）

標準報酬月額（年額換算）	8.8万（106万）	9.8万（118万）	10.4万（125万）	11万（132万）	11.8万（142万）	12.6万（151万）	13.4万（161万）
労働者の負担割合	50%→25%	50%→30%	50%→36%	50%→41%	50%→45%	50%→48%	50%

※３年目は軽減割合を半減

事業主への支援

被用者保険の適用に当たり、労働時間の延長や賃上げを通じて労働者の収入を増加させる事業主をキャリアアップ助成金により支援する措置を検討
（令和７年度中に実施、１人当たり最大75万円助成）

資料出所：厚生労働省「社会経済の変化を踏まえた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等の法律の概要」

2. 調査対象(標本)及び調査方法

(1)企業郵送調査

16 産業（日本標準産業分類の大分類のうち農業・林業、漁業及び公務除く）にお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・

---

[4] 「130 万円の壁対応」については、当該短時間労働者から各健康保険組合への申請・認定になるため、その活用状況はアンケート調査等で把握する必要がある。

[5] 2026 年 10 月撤廃予定。

[6] なお、所得税がかかり始める「課税最低限」についても、2025 年分から 103 万円→160 万円へ大幅に引上げられた。更に、物価連動に伴う基礎控除（本則）の引上げ（58 万円→62 万円)、給与所得控除の最低保障額の引上げ（65 万円→69 万円)、基礎控除の特例拡大等に伴い、2026 年分から 160 万→178 万円へ引上げられている（財務省「令和 8 年度 税制改正の大綱」)。

雇用者規模別に層化無作為抽出[7]）を対象に、調査票を配布・回収した（郵送法）。

(2)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[8]）1 万人分の回答を、性別・年齢層別に層化割付回収した。

(3)実査期間

（企業郵送調査）　2024 年 11 月 14 日～2025 年 1 月 7 日

（労働者 Web 調査）　2024 年 11 月 26 日～12 月 7 日

(4)有効回答数

（企業郵送調査）　9,067 社（有効回答率 45.3%）

（労働者 Web 調査）　10,000 人[9]

3. 調査項目

(1)企業郵送調査

主な調査項目は、①企業概要（本社の所在地、主たる業種、経営組織、労使関係、近年の業況推移、雇用者の人数規模、雇用者に占める常用の人数割合、総売上高に占める人件費割合の推移）の他、②厚生年金・健康保険の適用状況とその人材確保有効性、③短時間労働者の雇用状況と雇用している理由、④短時間労働者に対する厚生年金・健康保険適用拡大の認知度、⑤短時間労働者の 1 週間当たりの所定労働時間分布と短時間労働者の中で最多人数の時給水準の推移、⑥短時間労働者に占める厚生年金・健康保険適用者割合の推移、⑦常用雇用者が 50 人以下の企業における任意に短時間労働者を適用できる制度（特例）の認知度、活用意向、活用しない場合の理由、⑧常用雇用者 51 人以上の企業における要件を満たす短時間労働者（対象者）の雇用状況、対象者との調整方針、適用に伴い実施した取組内容、対象者中の加入割合、厚生年金・健康保険の適用を推進した・回避した各理由、適用拡大に対応す

[7] 常用 51 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 51 人以上の企業層にやや厚めに配布した。そのため、図表中では基礎集計結果とともに、回収の偏りを含めた産業・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）結果も示す。また、本調査シリーズでは基礎集計結果を中心に紹介しつつ、前回 2022 年度調査との比較等、必要に応じて WB 集計結果も紹介する。なお、判別の為、WB 集計結果の引用時は「WB 後」と表記する。

[8] 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。

[9] 就業構造基本調査に基づく性別・年齢層別の層化割付通りのため、WB 集計も行わない。

るために実施した雇用・労務管理上の見直し内容、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、必要な労働力の確保状況の変化、⑨厚生年金・健康保険の今後の適用拡大に向けた対応意向、適用を推進する・回避する各理由、⑩「年収の壁・支援強化パッケージ」の認知度と、このうち「キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース)」の活用状況と適用者数の変化、「130 万円の壁対策」の活用状況と事業主証明を発行した人数割合、就業調整の緩和状況、「配偶者手当」の支給状況と 2023 年 10 月以降の見直し状況、見直しを行った・行っていない各理由――等、大問で全 30 問である（詳細は＜付属資料＞①調査票参照)。

(2)労働者 Web 調査

主なスクリーニング調査項目は、性別、年齢、就業形態・状況、居住地域、1 週間の所定労働時間等、大問で全 8 問である。

その上で、本調査項目は、①回答者属性（上記に加えて婚姻状況、世帯状況、最終学歴、2023 年の個人年収・世帯年収、家計の状況、危険回避度・時間選好率）の他、②就業調整の実施状況と就業調整している場合の理由、(これ以下に抑えようと) 意識している個人年収水準、「103 万円の壁」に関する認知度、③短時間労働者という就業形態で働いている理由と、就業調整を行う必要がなくなった場合により長い労働時間働くことの希望・実現性、④勤め先の状況（主な業種、経営形態、人数規模)、⑤仕事の状況（職種、1 回当たりの契約期間の長さ（直近)、勤続年数、労働組合の加入状況)、⑥労働条件（時給額（1 時間当たり換算額)、平均的な月収（税金や社会保険料を差引く前の額面)、月収のうち残業代や交通費等を除いた月額賃金額（いわゆる基本給額))、⑦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、社会保険（年金及び医療保険）の加入状況、⑧常用雇用者 51 人以上の勤め先における働き方（所定労働時間の長さ）や社会保険の適用状況の変化や今後の意向、⑨⑧以外の勤め先で厚生年金に加入（第 2 号被保険者）している場合の他の被保険者区分からの転換状況と、⑧や⑨で変化・転換する以前の被保険者区分、⑩厚生年金・健康保険に加入した・しなかった各理由と加入あるいは回避に伴う 1 週間の所定労働時間の長さの変化、所定労働時間の延長に当たり目安にしたこと、他社との掛持ちや副業の実施状況、⑪「年収の壁・支援強化パッケージ」の認知度と、このうち「130 万円の壁対策」の利用状況・見通し、利用しない理由、⑫現在の勤め先で働き始めてからの仕事や労働条件等の変化とその満足度、⑬厚生年金・健康保険の更なる適用拡大に対する働き方の変更意向、加入する・しない各理由、⑭厚生年金・健康保険に加入する条件の求人の魅力度合、⑮「公的年金」の仕組みや役割等についての認知度――等、大問で全 45 問である（詳細は＜付属資料＞①調査票参照)。

4. 本調査から分かること

(1) 短時間労働者を「雇用している」企業（n=6,062 社）に、短時間労働者に対する厚生年金・健康保険の適用範囲が、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場合（学生除く）に拡大されたことを知っているか尋ねると、「内容まで知っている」が 64.8%、「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」が 28.9%、「知らない・わからない」が 4.4%となった。「内容まで知っている」割合は、既に適用拡大の対象となっている 51 人以上企業で高く、常用雇用者数が大規模になるほど高まる傾向が見て取れる。一方、調査時点で適用拡大の対象となっていない（任意適用は可能な）50 人以下企業では「内容まで知っている」が 53.8%、「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」が 37.9%となっており、引き続き、内容までの周知が求められる。

(2) 2024 年 10 月より適用拡大対象となった常用雇用者 51～100 人の企業で、要件を満たす短時間労働者（対象者）が「いる」場合（n=667 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 60.0%、「どちらかといえば、適用する」が 5.1%で、これらを合わせて「適用する計」が 65.1%に対し、「中立（短時間労働者の意向にまかせる）」が 30.6%で、「できるだけ、適用しない」（0.4%）と「どちらかといえば、適用しない」（0.6%）を合わせて「適用しない計」が 1.0%となった。対象者の加入があった場合に厚生年金・健康保険の適用を推進した（加入を認めた）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）」（60.5%）がもっとも多く、これに「短時間労働者自身が、希望した（している）から」（43.3%）、「短時間労働者の待遇を改善し、定着を図りたいから」（26.6%）、「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」（24.4%）、「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）」（23.4%）等が続いた。

(3) 同様に、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（n=709 社）では「できるだけ、適用する」が 62.9%、「どちらかといえば、適用する」が 5.2%で、合わせて「適用する計」が 68.1%に対し、「中立（短時間労働者の意向にまかせる）」が 29.3%となった他、「できるだけ、適用しない」（0.4%）と「どちらかといえば、適用しない」（0.4%）を合わせて「適用しない計」が 0.8%となった。

(4) こうした結果((2)(3))を前回の調査結果と比較してみると、51～100 人企業については対応意向の回答ながら、2022 年度の調査当時は「適用する計」が約 4 割にとどまり、「未定・分からない」や無回答が約 3 割あったのに対し、今回 2024 年度調査では

「適用する計」が約 2／3 と顕著に増加している。また、101～500 人企業の「適用する計」の割合も、10 ポイント近い上昇となっている。

(5) 常用雇用者の人数規模が 50 人以下の企業群（n=4,107 社）に今後、すべての要件（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）を満たす短時間労働者（対象者）について、50 人以下の企業でも厚生年金・健康保険が適用されることとなった場合に、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 40.3%、「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（一定割合に適用推進する一方、一定割合の適用を回避する）」が 34.6%、「短時間労働者自身の希望に関係なく、適用を回避する」が 4.1%で、「何とも言えない・わからない」が 20.2%となった。他方、常用雇用者の人数規模が 51 人以上の企業群（n=1,759 社）を対象に、今後、厚生年金・健康保険の更なる適用拡大（労働時間要件の引下げや賃金要件の廃止）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 47.0%、「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（同）」が 25.8%、「短時間労働者自身の希望に関係なく、適用を回避する」が 0.9%で、「何とも言えない・わからない」が 25.7%となった。

(6) 短時間労働者を「雇用している」企業（n=6,062 社）に、短時間労働者がいわゆる「年収の壁」を意識せずに働くことができる環境づくりに向けて、2023 年 10 月より「年収の壁・支援強化パッケージ」（特別な施策）が実施されていること（全般）の認知度について尋ねると、「知っている」割合は約半数（50.7%）となった。その上で、短時間労働者の所定労働時間の延長や昇給（賃上げ）、手当支給を通じて新たに厚生年金・健康保険を適用した場合には、「キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）」が支給される可能性があることを知っているか尋ねると、「既に、活用している」が 3.3%、「知っている、今後、活用予定」が 5.2%に対し、「知っているが、活用予定なし」が 41.2%でもっとも多く、「知らないが、今後、活用を検討したい」が 29.4%、「知らないし、今後も活用予定なし」が 18.5%となった。なお、活用している又は活用予定の企業に、その取組前後で短時間労働者の厚生年金・健康保険適用者数がどの程度、増加したか（増加すると見込んでいるか）についても尋ねると、「変化なし」が 29.3%、「何とも言えない・わからない」が 24.3%となる一方、「＋5%未満、増加」（14.7%）をはじめ、増加したとの回答も計 33.0%となった。

(7) 同様に、短時間労働者を「雇用している」企業（n=6,062 社）に、繁忙期に労働時間を

延ばすなどして短時間労働者の収入が一時的に上がっても、事業主がその旨を証明することで、引き続き、扶養に入り続けられる仕組み（130 万円の壁対策）を知っているかについても尋ねると、「既に、活用している」が 6.5%、「知っている、今後、活用予定」が 10.3%に対し、「知っているが、活用予定なし」が最多の 38.9%で、「知らないが、今後、活用を検討したい」が 26.9%、「知らないし、今後も活用予定なし」が 13.9%となった。なお、「130 万円の壁対策」の活用に伴い、 短時間労働者の「就業調整」がどの程度、緩和されたかについても尋ねると、「変化なし」が 39.1%、「何とも言えない・わからない」が 25.6%となったが、「やや緩和された」（22.8%）と 「大いに緩和された」（9.1%）を合わせて「緩和された計」も 32.0%となった。

(8) 全有効回答労働者（n=10,000 人）で、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について尋ねた結果をみると、「知っている」との回答は 64.7%で「知らない・わからない」が 35.3%となった。「知っている」との回答は、勤め先の常用雇用者の人数規模が小さくなるほど低下する傾向がみられ、2024 年 10 月から適用対象の 51～100 人企業に勤務する短時間労働者（n=439 人）では 72.2%となったが、50 人以下企業（61.7%）も含めた周知徹底が求められる。

(9) また、全有効回答労働者（n=10,000 人）で「公的年金」の仕組みや役割などについての理解度を尋ねた結果をみると（正しいと思うものをすべて選択）、正答率の高い順に「学生を含めた 20 歳以上の国民は、国民年金に加入する義務がある」（61.4%）、「保険料の納付状況に応じて、年金額が変動する」（49.3%）、「『ねんきんネット』という、年金の支払い記録や将来年金の見込額などを、パソコンやスマートフォンから確認できるサービスがある」（45.9%）、「生涯にわたり（終身）、年金を受給できる」（45.1%）となった。総じて、何らかの正答があった割合は 8 割を超えた（81.8%）ものの、全問正答の割合は 1 割程度（11.3%）にとどまり、引き続き、公的年金制度全般にかかる周知の取組が求められる。

(10) 常用雇用者 51～100 人の企業に勤務する短時間労働者（n=322 人）を対象に、自身の働き方や社会保険（厚生年金・健康保険）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）」（3.4%）「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」（13.4%）を合わせて 16.8%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 10.9%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 29.8%等となった。また、厚生年金・健康保険に加入した（今後、加入したいを含

む）理由について尋ねると（複数回答)、「将来の年金額を増やしたいから」(30.4%）がもっとも多く、これに「より長時間、働けるようになったから」(23.9%)、「保険料の負担が軽くなるから」(22.8%）等が続いた。

(11) 全有効回答労働者のうち、現在の社会保険（年金）の種類が「国民年金に加入（第 1 号被保険者)」「厚生年金に加入する配偶者の被扶養配偶者（第 3 号被保険者)」あるいは「その他」で、常用雇用者 50 人以下企業に勤務する短時間労働者（n=2,731 人）を対象に、厚生年金・健康保険適用の企業規模要件が緩和され、自身の働く事業所でも週の所定労働時間 20 時間以上かつ月額賃金 8.8 万円以上が対象になった場合の対応意向について尋ねると、「何とも言えない、わからない」が 52.8%となったものの、「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 6.3%、「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よう、(短時間労働者のまま）働く時間を延ばす」及び「厚生年金・健康保険が適用されるよう、(短時間労働者のまま）働く時間を延ばすが、手取り収入が減らない程度の増加に抑える」がともに 9.8%で、総じて適用を受容する割合が計 26.0%に対し、「厚生年金・健康保険が適用にならないよう、働く時間を短くする」が 15.3%、「自営業や個人請負等の独立した形態で働く（内職を含む)」が 1.5%、「働くことをやめる」が 3.0%で、これらを合わせて適用を回避する割合が計 19.8%となった。こうした結果を、現在の社会保険（年金）の種類別にみると、「国民年金に加入（第 1 号被保険者)」している場合は、適用受容計（27.2%）が適用回避計（14.8%）を 10 ポイント以上、上回るのに対し、「厚生年金に加入する配偶者の被扶養者（第 3 号被保険者)」では、両者が同程度（同順に 27.3%、27.0%）で拮抗している。

(12) 全有効回答労働者（n=10,000 人）で、就業調整（年収・月収や労働時間の調整）の状況について尋ねた結果をみると、「年収・月収を意識して、就業調整している」が 19.5%、「労働時間を意識して、就業調整している」が 7.5%、「年収・月収と労働時間のどちらも意識して、就業調整している」が 10.5%で、総じて就業調整している割合は 37.5%（うち年収・月収を意識が 29.9%、労働時間を意識が 18.0%）となった。なお、こうした結果を世帯の家計状況別にみると、就業調整している割合は、家計にゆとりがあるほど高まる傾向が見て取れる。また、「年収・月収」を意識して就業調整している場合（n=2,992 人）に、(これ以下に抑えようと）意識している個人年収水準についても尋ねると、「103 万円以下」(28.8%）や「100 万円以下」(27.6%）が多く、これに「130 万円以下」(21.8%)、「106 万円以下」(9.0%）が続いた。家計状況にかかわらず、「100 万円以下」及び「103 万円以下」が多く、これらの合算がいずれも半数超となった。

(13) 現在、就業調整している場合（n=3,745 人）に、仮に年収や労働時間によって就業調整を行う必要がなくなったら、現状以上に働くことを希望するかについて、育児や介護、家事負担、健康上の理由等、実際により長い労働時間、働くことが可能かどうかも含めて尋ねると、総じて働くことを希望する割合は計 64.7%となったが、「働くことを希望するが、実際に働けるかどうかはわからない」(27.0%）との回答も多く、「働くことを希望し、実際にもっと働ける」は 28.3%となった。なお、「働くことを希望しないが、働こうと思えば、実際にはもっと働ける」は 20.4%で、合わせて希望の有無にかかわらず、実際にもっと働ける割合は計 48.7%となった。こうした結果を世帯の家計状況との関連でみると、家計にゆとりがないほど、総じて働くことを希望する割合が高まるものの、「働くことを希望し、実際にもっと働ける」との差も大きくなることが分かる。一方、家計にゆとりがあるほど、「働くことを希望しないが、働こうと思えば、実際にはもっと働ける」との回答が概ね高まる傾向が見て取れる。

第2部 企業郵送調査結果の概要[10]

1. 有効回答企業の属性

全有効回答企業（n=9,067 社）の属性をみると、主たる業種については「サービス業計」が合わせて 20.9%で、これに「製造業」(16.3%)、「卸売業、小売業」(16.2%)、「医療、福祉」（16.1%）が 16%台で続いた（図表 2-1）。

雇用者[11]の人数規模については、「50 人以下」で 7 割を超え(71.8%)、「51～100 人」(12.5%)、「101～500 人」（11.3%）を合わせて 95%超となった。

また、労使関係については、「過半数代表の労働組合がある」(3.8%)、「過半数代表ではないが、労働組合がある」（2.0%）を合わせて労働組合がある割合は約 6%にとどまったが、「労働組合はないが、定期的に労使協議を行っている」(32.1%）と合算して労働組合又は定期的な労使協議がある割合は 1／3 超となった。

図表 2-1 全有効回答企業の属性

		基礎集計	WB集計
主たる業種別	鉱業、採石業、砂利採取業	0.2	0.1
	建設業	13.7	14.5
	製造業	16.3	13.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	0.7	0.1
	情報通信業	2.1	2.1
	運輸業、郵便業	4.5	3.7
	卸売業、小売業	16.2	19.8
	金融業、保険業	0.7	0.8
	不動産業、物品賃貸業	1.9	3.3
	学術研究、専門・技術サービス業	3.2	4.7
	宿泊業、飲食サービス業	6.0	9.5
	生活関連サービス業、娯楽業	2.2	3.8
	教育、学習支援業	3.6	2.5
	医療、福祉	16.1	14.7
	複合サービス事業(郵便局、協同組合など)	0.4	0.1
	サービス業(他に分類されないもの)	9.2	6.5
	その他	0.3	-
	無回答	2.8	-
	サービス業計※	20.9	24.6
雇用者規模※	50人以下	71.8	89.5
	51～100人	12.5	5.3
	101～500人	11.3	4.5
	501人以上	1.9	0.7
	無回答	2.5	-
労使関係	過半数代表の労働組合がある	3.8	2.2
	過半数代表ではないが、労働組合がある	2.0	1.1
	労働組合はないが、定期的に労使協議を行っている	32.1	29.5
	労働組合はなく、定期的な労使協議も行っていない	57.8	65.2
	無回答	4.3	2.0
	労働組合または定期的な労使協議あり計	37.9	32.8

(%)

		基礎集計	WB集計
本社の所在地	北海道	6.0	6.7
	東北	11.1	11.9
	北関東・甲信	8.4	8.6
	南関東	20.1	19.4
	北陸	6.9	6.8
	東海	11.6	11.0
	近畿	13.0	12.7
	中国	7.3	7.5
	四国	3.6	3.6
	九州・沖縄	12.0	11.8
	無回答	0.0	0.0
現在の業況	非常に良い	2.8	2.9
	良い	17.1	17.2
	平年並み	41.8	41.7
	悪い	24.5	25.9
	非常に悪い	8.9	10.1
	無回答	5.0	2.3
	2021年度と比較して改善	24.9	27.3
	2021年度と変わらない	45.2	45.1
	2021年度と比較して悪化	23.6	23.9
	無回答	6.3	3.8
総売上高に占める人件費の割合	30%未満	41.4	43.7
	30%以上50%未満	25.0	27.5
	50%以上	23.7	21.5
	無回答	9.8	7.4
	2021年度と比較して上昇	9.3	10.1
	2021年度と変わらない	70.1	70.3
	2021年度と比較して低下	9.5	10.8
	無回答	11.0	8.8

※「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「複合サービス事業(郵便局、協同組合など)」「サービス業(他に分類されないもの)」の合計。

本社の所在地については、南関東が約 1／5(20.1%)で、「近畿」(13.0%)、「東海」(11.6%)と合わせて 4 割超となった。

[10] %表示はすべて（WB 集計ではなく基礎集計の）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。

[11] 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（人材派遣会社の場合は、他社に派遣している労働者も含む）と定義した。

また、現在の業況については、「平年並み」が 41.8%で、「非常に良い」(2.8%) と「良い」(17.1%) が合わせて約 1／5 に対し、「非常に悪い」(8.9%) と「悪い」(24.5%) を合わせて約 1／3 となった。なお、2021 年度の業況（同じく 5 カテゴリから選択）と比較すると、「変わらない」が 45.2%となる中、「改善」が 24.9%に対し「悪化」が 23.6%となった。

総売上高に占める人件費[12]の割合については、「30%未満」が 41.4%、「30%以上 50%未満」が 25.0%で、合わせて 50%未満が約 2／3 となった。なお、2021 年度の人件費割合（同じく 6 カテゴリから選択）と比較すると、「変わらない」が 70.1%となる中、「上昇」が 9.3%に対し「低下」が 9.5%となった。

2. 厚生年金･健康保険に加入できる条件の求人の人材確保における有効性

全有効回答企業（n=9,067 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 98.5%となった（図表 2-2）。

厚生年金・健康保険の適用事業所（n=8,930 社）を対象に、厚生年金・健康保険に加入できる条件が掲げられた求人が、自社の人材確保に有効（魅力的）かどうかについて、どのように考えているか尋ねると、「非常に、有効（魅力的）だと思う」(13.6%) と「どちらかといえば、有効（魅力的）だと思う」(36.4%) を合わせて「有効だと思う計」が半数（50.0%）に対し、「関係ないと思う計」が 24.9%、「何とも言えない･わからない」が 21.4%となった。

なお、雇用者の人数規模別[13]にみると、「有効だと思う計」の割合は小規模企業ほど高くなっている。

図表 2-2 厚生年金･健康保険の適用状況等

(%)

		厚生年金･健康保険		
		適用事業所である	適用事業所ではない	無回答
計	9,067	98.5	1.3	0.3
WB後	－	98.2	1.7	0.2

(%)

		厚生年金･健康保険に加入できる条件の求人の人材確保における有効性							
		非常に、有効(魅力的)だと思う	どちらかといえば、有効(魅力的)だと思う	何とも言えない･わからない	どちらかといえば、関係ないと思う	まったく、関係ないと思う	無回答	有効だと思う計	関係ないと思う計
計	8,930	13.6	36.4	21.4	15.5	9.5	3.6	50.0	24.9
WB後	－	14.9	38.4	22.0	14.4	9.0	1.3		
雇用者規模 50人以下	6,404	15.1	38.8	22.1	13.7	8.9	1.4	53.9	22.5
雇用者規模 51～100人	1,120	11.1	34.2	23.0	18.3	12.1	1.3	45.3	30.4
雇用者規模 101～500人	1,024	10.0	33.1	18.9	24.6	11.8	1.6	43.1	36.4
雇用者規模 501人以上	168	8.9	25.6	23.8	28.0	11.9	1.8	34.5	39.9

[12] 人件費＝役員給与＋役員賞与＋従業員給与＋従業員賞与＋福利厚生費と定義。

[13] 規模内訳の結果については、すべて（WB 集計ではない）基礎集計に基づく。また、人数規模無回答の掲載は省略する。

3. 短時間労働者の雇用状況や雇用理由

全有効回答企業（n=9,067 社）のうち、厚生年金・健康保険の適用事業所で 2024 年 11 月 1 日現在、短時間労働者[14]を「雇用している」割合は 66.9%となった（図表 2-3）。

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=6,062 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ると（複数回答）、「1 日の忙しい時間帯に対応するため」（34.3%）がもっとも多く、これに「女性や高齢者を活用するため」（30.8%）、「正社員（フルタイム）の採用、確保が困難だから」（28.3%）、「経験・知識・技能のある人を活用したいから」（22.8%）、「仕事内容が簡単だから」（18.6%）、「人手を集めやすいから（採用手続きが簡単だから）」（17.2%）、「季節的な繁忙や、突発的な繁忙に対応するため」（16.9%）、「社会保険料の負担が少なくて済むから」（15.9%）、「早朝・深夜など特殊な時間帯に対応するため（長い営業時間に対応するため）」（12.3%）、「（仕事や責任、人材活用の違いに基づき）待遇が抑えられるから（手当や賞与、退職金等）」（11.9%）等が続いた（平均選択数 2.7）。

なお、こうした結果を雇用者の人数規模別にみると、「1 日の忙しい時間帯に対応するため」や「正社員（フルタイム）の採用、確保が困難だから」など、大規模企業になるほど回答割合が高まるものが多くみられる一方、「社会保険料の負担が少なくて済むから」については、小規模企業ほど高くなっている。

図表 2-3 短時間労働者の雇用状況等

（%）

		厚生年金･健康保険の適用事業所 短時間労働者		
		雇用している	雇用していない	無回答
計	9,067	66.9	31.3	0.3
WB後	－	61.3	36.4	0.4

（%）

		短時間労働者を雇用している理由（複数回答）																	無回答
		1日の忙しい時間帯に対応するため	早朝・深夜など特殊な時間帯に対応するため（長い営業時間に対応するため）	季節的な繁忙や、突発的な繁忙に対応するため	正社員（フルタイム）の採用、確保が困難だから	経験・知識・技能のある人を活用したいから	人手を集めやすいから（採用手続きが簡単だから）	仕事内容が簡単だから	責任が軽い仕事だから	（仕事や責任、人材活用の違いに基づき）待遇が抑えられるから（手当や賞与、退職金等）	社会保険料の負担が少なくて済むから	法律上の雇用義務（高年齢者雇用安定法や育児・介護休業法、その他配置基準等に対応するため	雇用調整しやすいから	女性や高齢者を活用するため	学生アルバイトやフリーターを活用するため	外国人や障がい者を活用するため	その他	
計	6,062	34.3	12.3	16.9	28.3	22.8	17.2	18.6	10.5	11.9	15.9	5.7	11.6	30.8	9.2	3.7	11.2	2.1
WB後	－	34.1	9.2	17.3	27.4	21.8	16.1	19.1	9.9	11.0	17.6	4.4	11.7	28.9	9.2	2.3	10.3	2.4
雇用者規模 50人以下	3,856	32.5	8.4	16.2	26.7	22.0	15.9	18.4	9.5	11.1	17.9	4.2	11.9	29.6	7.7	1.6	10.9	2.3
51～100人	935	35.1	15.6	16.8	29.2	24.2	16.5	18.9	11.9	12.8	12.8	6.7	10.4	33.2	9.2	4.5	12.6	1.4
101～500人	959	38.8	22.0	17.9	32.1	23.7	21.5	19.9	13.0	14.5	11.1	9.4	11.5	33.4	13.2	9.1	11.6	2.1
501人以上	165	45.5	24.2	29.7	33.3	27.3	26.1	21.2	11.5	16.4	10.3	15.2	15.2	31.5	18.2	21.8	5.5	2.4

（%）

		（正社員それ以外を問わず）常用雇用者の人数規模				
		50人以下	51～100人	101～500人	501人以上	無回答
計	6,062	67.7	13.9	13.1	1.9	3.2
WB後	－	84.5	6.1	5.6	0.8	2.9

[14] 注釈 1 の通り、定義した。

また、短時間労働者を「雇用している」企業（n=6,062 社）に、正社員・それ以外を問わず「常用雇用者[15]」の人数規模について尋ねると、「50 人以下」が 67.7%、「51～100 人」が 13.9%、「101～500 人」が 13.1%、「501 人以上」が 1.9%となった。

4. 短時間労働者に対する厚生年金･健康保険の適用拡大の認知度と、週所定労働時間や時給水準の分布変化、厚生年金･健康保険の適用者割合の推移

(1)短時間労働者に対する厚生年金･健康保険の適用拡大の認知度

短時間労働者を「雇用している」企業（n=6,062 社）に、短時間労働者に対する厚生年金・健康保険の適用範囲が、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場合（学生除く）に拡大されたことを知っているか尋ねると、「内容まで知っている」が 64.8%、「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」が 28.9%、「知らない・わからない」が 4.4%となった（図表 2-4）。

なお、「内容まで知っている」割合は、既に適用拡大の対象となっている 51 人以上企業で高く、常用雇用者の人数規模が大きくなるほど高まる傾向が見て取れる。一方、調査時点で適用拡大の対象となっていない（任意適用は可能な）50 人以下企業では「内容まで知っている」が 53.8%、「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」が 37.9%となっている。

また、50 人以下企業（n=4,107 社）に、労使合意に基づき申請することで、上記①～③のすべての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（任意適用）を知っているかについても尋ねると、「内容まで知っている」が 41.2%、「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 39.6%、「知らない・わからない」が 16.1%となった。なお、前回 2022 年度の調査結果と比較して、認知度はともに改善しているものの、引き続き、制度の内容周知が求められる。

図表 2-4 短時間労働者に対する厚生年金･健康保険の適用拡大の認知度

(%)

			短時間労働者に対する適用拡大の認知度			
			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
計		6,062	64.8	28.9	4.4	1.9
WB後		－	56.0	35.7	5.9	2.4
常用雇用者規模	50人以下	4,107	53.8	37.9	6.0	2.3
	51～100人	845	87.8	9.9	1.2	1.1
	101～500人	796	93.3	5.0	0.4	1.3
	501人以上	118	94.9	5.1	-	-
前回2022年度調査の100人以下計(WB後)			47.2	43.0	8.6	1.2
今回2024年度調査の100人以下計(WB後)			53.3	37.9	6.2	2.5

(%)

		制度特例(任意適用)の認知度			
		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
50人以下計	4,107	41.2	39.6	16.1	3.0
WB後	－	39.2	40.5	17.1	3.2
10人以下	1,824	34.4	43.7	18.5	3.4
11～30人	1,450	44.6	37.0	15.8	2.7
31～50人	833	50.4	35.4	11.4	2.8
前回2022年度調査の50人以下計(WB後)		29.6	44.3	24.9	1.2
今回2024年度調査の50人以下計(WB後)		39.2	40.5	17.1	3.2

[15] 注釈 2 の通り、定義した。

(2)短時間労働者の週所定労働時間や時給水準の分布変化、厚生年金・健康保険の適用者割合の推移

短時間労働者を「雇用している」企業（n=6,062 社）に、短時間労働者の 1 週間当たりの所定労働時間の長さについて尋ねると、短時間労働者がいるすべての所定労働時間区分（複数回答）では、「週 15 時間以上 20 時間未満」が約半数（50.8%）でもっとも多く、次いで「週 20 時間以上 25 時間未満」(43.0%)、「週 10 時間以上 15 時間未満」(34.7%)、「週 25 時間以上 30 時間未満」(33.8%)、「週 30 時間以上」(33.7%）となった（平均選択数 1.4）(図表 2-5)。

また、上記のうち最多人数の所定労働時間区分（択一）では、「週 15 時間以上 20 時間未満」が約 1／4（24.9%）でもっとも多く、これに「週 20 時間以上 25 時間未満」(16.6%)、「週 30 時間以上」(16.0%）が続き、総じて「週 20 時間未満計」が 49.1%、「週 20 時間以上計」が 43.9%となった。

図表 2-5 短時間労働者の 1 週間当たりの所定労働時間の長さ

(%)

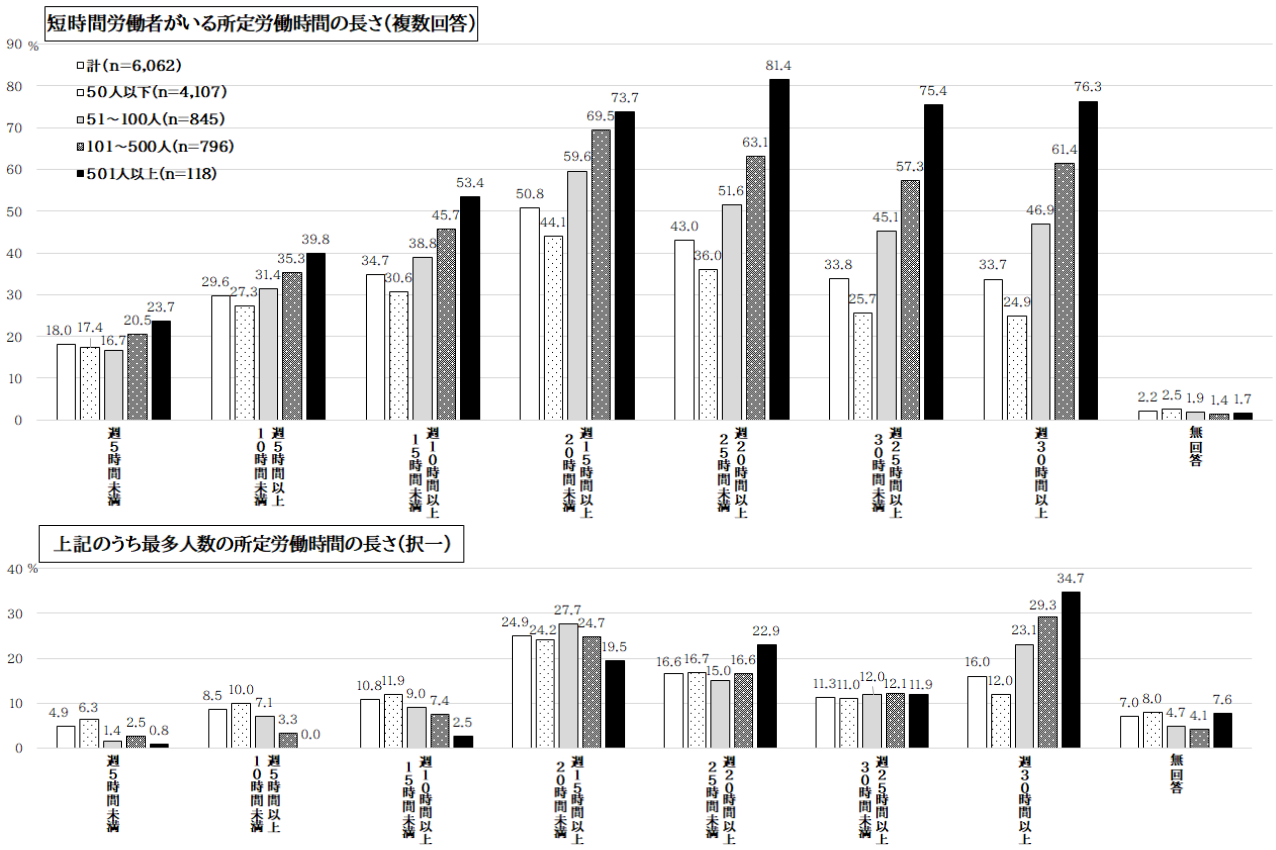
		短時間労働者がいる所定労働時間の長さ(複数回答)									
		週5時間未満	週5時間以上10時間未満	週10時間以上15時間未満	週15時間以上20時間未満	週20時間以上25時間未満	週25時間以上30時間未満	週30時間以上	無回答	週20時間未満計	週20時間以上計
計	6,062	18.0	29.6	34.7	50.8	43.0	33.8	33.7	2.2	73.3	64.0
WB後	－	17.1	27.0	29.7	44.0	34.9	25.0	24.9	2.7	71.9	55.9

		上記のうち最多人数の所定労働時間の長さ(択一)									
		週5時間未満	週5時間以上10時間未満	週10時間以上15時間未満	週15時間以上20時間未満	週20時間以上25時間未満	週25時間以上30時間未満	週30時間以上	無回答	週20時間未満計	週20時間以上計
計	6,062	4.9	8.5	10.8	24.9	16.6	11.3	16.0	7.0	49.1	43.9
WB後	－	6.3	10.2	11.8	24.3	15.7	10.6	12.9	8.3	52.5	39.1

こうした結果を常用雇用者の人数規模別にみると、短時間労働者がいるすべての所定労働時間区分(複数回答)では、501 人以上企業のピークが「週 20 時間以上 25 時間未満」(81.4%)で、これに「週 30 時間以上」(76.3%)、「週 25 時間以上 30 時間未満」(75.4%)、「週 15 時間以上 20 時間未満」(73.7%）が続く（平均選択数 2.8）のに対し、500 人以下企業群のピークは、いずれも「週 15 時間以上 20 時間未満」となった（図表 2-6)。具体的にみると、割合の高い順に、101～500 人企業では「週 15 時間以上 20 時間未満」(69.5%)、「週 20 時間以上 25 時間未満」(63.1%)、「週 30 時間以上」(61.4%）等（平均選択数 2.5)、51～100 人企業では「週 15 時間以上 20 時間未満」(59.6%)、「週 20 時間以上 25 時間未満」(51.6%)、「週 30 時間以上」(46.9%）等（平均選択数 2.2)、50 人以下企業では「週 15 時間以上 20 時間未満」(44.1%)、「週 20 時間以上 25 時間未満」(36.0%)、「週 10 時間以上 15 時間未満」(30.6%）等（平均選択数 1.7）となっている。

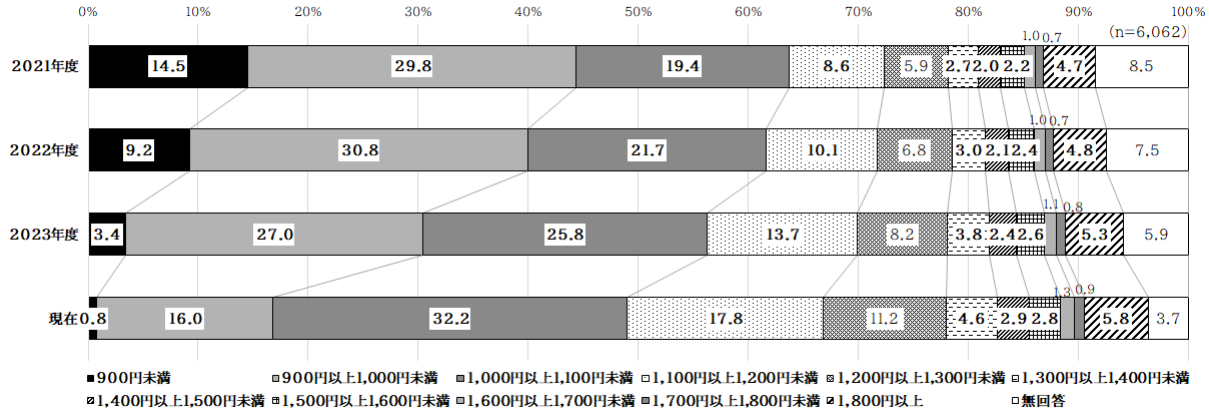
また、上記のうち最多人数の所定労働時間区分（択一）では、101 人以上企業群のピークが「週 30 時間以上」(501 人以上企業で 34.7%、101～500 人企業で 29.3%）に対し、100 人以下企業群のピークは「週 15 時間以上 20 時間未満」(51～100 人企業で 27.7%、50 人以下企業で 24.2%）となった。

図表 2-6 常用雇用者の規模別にみた短時間労働者の１週間当たりの所定労働時間の長さ



短時間労働者を「雇用している」企業（n=6,062 社）に、短時間労働者の中で最多人数の時給水準（月給の場合は時間当たり換算）の推移について尋ねると、2021 年度～現在にかけて 1,000 円未満の割合が低下し、「1,000 円以上 1,100 円未満」や「1,100 円以上 1,200 円未満」など、1,000 円以上の割合が高まってきた様子が見て取れる[16]（図表 2-7）。

図表 2-7 短時間労働者の中で最多人数の時給水準の推移



[16] 最低賃金の全国加重平均額（当該年度の引き上げ後）は、2021 年度が 930 円、2022 年度が 961 円、2023 年度が 1,004 円、2024 年度が 1,055 円となっている（参考）。

なお、短時間労働者の中で最多人数の「現在」の時給水準を、常用雇用者の人数規模別にみると、500 人以下企業群では「1,000 円以上 1,100 円未満」がもっとも多いのに対し（101～500 人企業で 30.9%、51～100 人企業で 32.7%、50 人以下企業で 32.4%）、501 人以上企業では「1,100 円以上 1,200 円未満」（25.4%）が最多となっている（図表 2-8）。

現在の分布と 2021 年度の分布を比較して、こうした選択肢の階級を横断するような上昇があった割合を算出すると、50 人以下企業が 54.9%、501 人以上企業が 59.3%に対し、51～100 人企業では 62.1%、101～500 人企業では 62.6%とやや高くなっており、（近年、厚生年金・健康保険の適用拡大対象となった）51～500 人企業群でより活発に、時給水準の引き上げが行われた様子がうかがえる。

図表 2-8 常用雇用者の規模別にみた短時間労働者の中で最多人数の時給水準の推移

（%）

			現在											
			900円未満	900円以上1,000円未満	1,000円以上1,100円未満	1,100円以上1,200円未満	1,200円以上1,300円未満	1,300円以上1,400円未満	1,400円以上1,500円未満	1,500円以上1,600円未満	1,600円以上1,700円未満	1,700円以上1,800円未満	1,800円以上	無回答
計		6,062	0.8	16.0	32.2	17.8	11.2	4.6	2.9	2.8	1.3	0.9	5.8	3.7
WB後		－	0.9	16.1	32.4	16.8	11.1	4.6	3.5	3.0	1.3	1.0	5.2	4.1
常用雇用者規模	50人以下	4,107	0.9	16.1	32.4	16.9	11.1	5.0	3.3	2.9	1.3	1.1	5.2	3.8
	51～100人	845	0.4	15.5	32.7	17.5	11.2	4.4	2.4	2.7	1.3	0.8	7.8	3.3
	101～500人	796	0.8	15.2	30.9	20.5	11.8	3.3	2.0	3.4	1.3	0.5	7.0	3.4
	501人以上	118	-	17.8	21.2	25.4	12.7	1.7	0.8	0.8	3.4	-	11.9	4.2

また、短時間労働者を「雇用している」企業（n=6,062 社）に、短時間労働者に占める厚生年金・健康保険の適用者割合（短時間労働者全体の人数に占める、短時間労働者のうち厚生年金･健康保険が適用されている人数）の推移について尋ねると、2021 年度～現在にかけて、特に 101～500 人企業及び 51～100 人企業を中心に、着実に上昇してきた様子がうかがえる（図表 2-9）。

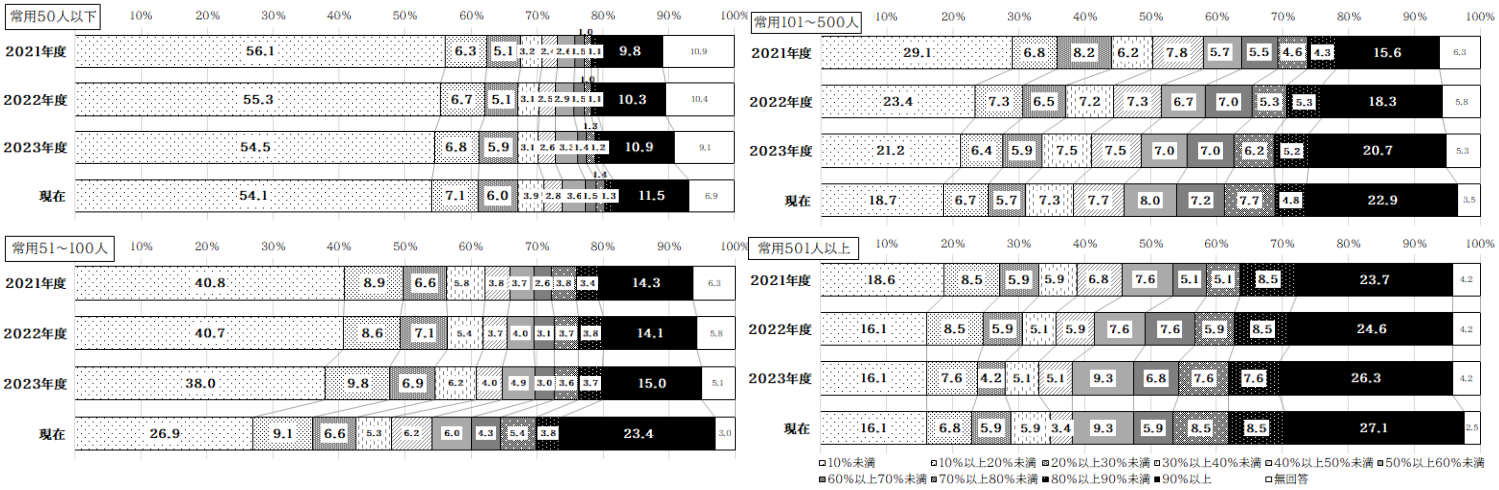
「現在」の適用者割合を常用雇用者の人数規模別にみると、（任意適用対象の）50 人以下企業では「10%未満」がもっとも多く 54.1%となっている。これに対し、（適用拡大がなされた）51～100 人企業でも「10%未満」が 26.9%でもっとも多いが、101 人以上企業群の最多は「90%以上」（101～500 人企業で 22.9%、501 人以上企業で 27.1%）であり、特に（厚生年金・健康保険の適用拡大がなされた）51 人以上企業群では「90%以上」が 2 割超となっている。

また、現在の分布と 2021 年度の分布を比較して、こうした選択肢の階級を横断するような上昇があった割合を算出すると、（任意適用対象の）50 人以下企業が 10.5%、（2016 年 10 月の適用拡大より時間が経過した）501 人以上企業が 17.8%に対し、（2022 年 10 月から適用拡大が行われた）101～500 人企業では 36.9%、（2024 年 10 月から適用拡大が行われた）51～100 人企業では 35.6%となり、51～500 人企業群でより顕著に適用者割合が増加してきたことが分かる。

図表 2-9　常用雇用者の規模別にみた短時間労働者に占める厚生年金･健康保険の適用者割合の推移

（%）

全体計		10%未満	10%以上20%未満	20%以上30%未満	30%以上40%未満	40%以上50%未満	50%以上60%未満	60%以上70%未満	70%以上80%未満	80%以上90%未満	90%以上	無回答
2021年度	6,062	49.4	6.9	5.9	4.1	3.5	3.3	2.3	2.0	2.0	11.2	9.4
WB後	－	54.1	5.5	5.1	3.7	2.9	2.8	1.6	1.4	1.4	10.4	11.1
2022年度	6,062	48.1	7.2	5.7	4.1	3.5	3.7	2.6	2.1	2.2	11.9	8.9
WB後	－	53.2	5.8	5.0	3.6	2.8	3.1	1.7	1.5	1.5	11.0	10.7
2023年度	6,062	46.8	7.2	6.2	4.2	3.6	4.1	2.5	2.4	2.2	12.8	7.9
WB後	－	52.4	5.8	5.4	3.7	3.0	3.5	1.7	1.7	1.6	11.8	9.6
現在	6,062	44.6	7.4	6.2	4.7	4.1	4.7	2.7	3.0	2.3	14.7	5.8
WB後	－	51.4	6.2	5.4	4.1	3.3	3.9	1.8	2.1	1.5	13.0	7.3



5. 常用雇用者 51～100 人企業の適用拡大への対応状況等

(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、適用に伴い実施した取組内容

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（常用雇用者 101～500 人企業）に続き、2024 年 10 月から 51～100 人企業にも、更に拡大された。その対応状況について把握するため、まず、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）の雇用状況について尋ねると、短時間労働者を「雇用している」企業のうち、当該短時間労働者（対象者）を「雇用している」割合は、51～100 人企業（n=845 社）で 78.9%、101～500 人企業（n=796 社）で 89.1%となった（図表 2-10）。

当該短時間労働者を「雇用している」場合に、（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、51～100 人企業（n=667 社）では「できるだけ、適用する」が 60.0%、「どちらかといえば、適用する」が 5.1%で、これらを合わせて「適用する計」が 65.1%に対し、「中立（短時間労働者の意向にまかせる)」が 30.6%で、「できるだけ、適用しない」（0.4%）と「どちらかといえば、適用しない」（0.6%）を合わせて「適用しない計」が 1.0%となった。

同様に、101～500 人企業（n=709 社）では「できるだけ、適用する」が 62.9%、「どちらか

といえば、適用する」が 5.2%で、合わせて「適用する計」が 68.1%に対し、「中立（短時間労働者の意向にまかせる）」が 29.3%となった他、「できるだけ、適用しない」（0.4%）と「どちらかといえば、適用しない」（0.4%）を合わせて「適用しない計」が 0.8%となった。

図表 2-10 対象となる短時間労働者の雇用状況と適用拡大に際した調整方針等

（%）

			短時間労働者を「雇用している」企業 対象となる短時間労働者		
			雇用している	雇用していない	無回答
計		1,759	84.6	15.2	0.2
WB後		－	84.4	15.4	0.2
常用雇用者規模	51～100人	845	78.9	20.7	0.4
	101～500人	796	89.1	10.8	0.1
	501人以上	118	94.9	5.1	-

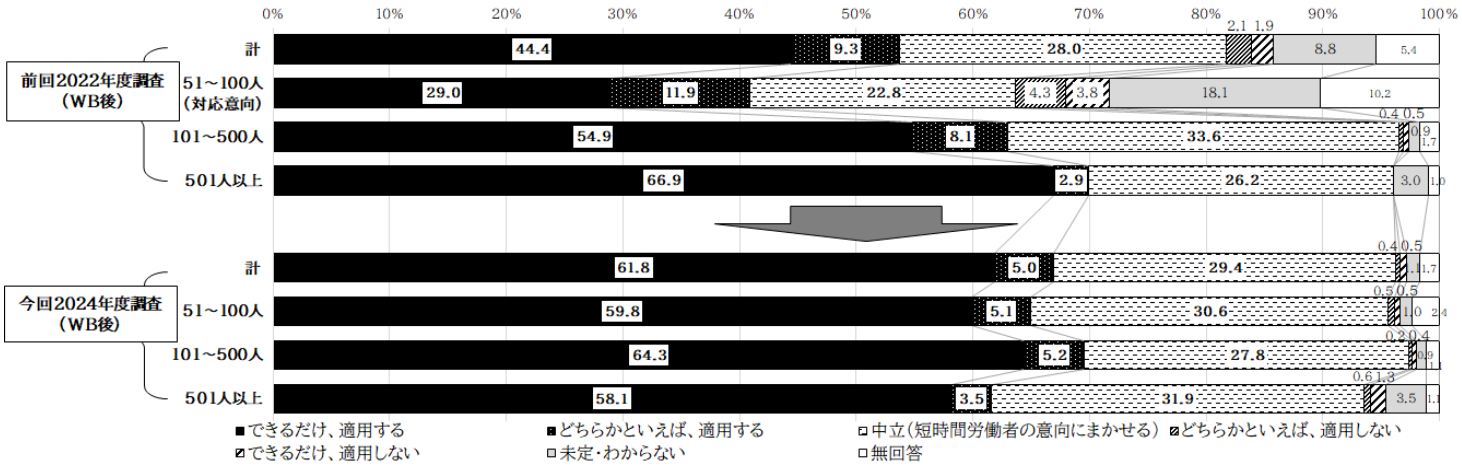
（%）

			（新たに）厚生年金・健康保険が適用されるの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	何とも言えない・わからない	無回答	適用する計	適用しない計
計		1,488	61.2	5.0	30.2	0.5	0.5	1.1	1.5	66.2	1.1
WB後		－	61.8	5.0	29.4	0.4	0.5	1.1	1.7	66.9	0.9
常用雇用者規模	51～100人	667	60.0	5.1	30.6	0.6	0.4	1.0	2.2	65.1	1.0
	101～500人	709	62.9	5.2	29.3	0.4	0.4	0.8	0.8	68.1	0.8
	501人以上	112	57.1	3.6	33.0	0.9	1.8	2.7	0.9	60.7	2.7

なお、こうした結果を WB 後で前回の調査結果と比較してみると、51～100 人企業は対応意向の回答ながら、2022 年度の調査当時は「適用する計」が約 4 割にとどまり、「未定・分からない」や無回答が約 3 割あったのに対し、今回 2024 年度調査では「適用する計」が約 2／3 と顕著に増加した様子が見て取れる（図表 2-11）。

また、2022 年 10 月からの適用拡大後、101～500 人企業の「できるだけ、適用する」割合も、前回 2022 年度調査の 54.9%から、今回 2024 年度調査では 64.3%と 10 ポイント近い上昇となっている。

図表 2-11 前回 2022 年度と今回 2024 年度で比較した対象者の適用に際した調整方針



一方、2016 年 10 月からの適用拡大後、10 年近くが経過する 501 人以上企業の「できるだけ、適用する」割合については、前回 2022 年度調査の 68.8%から今回 2024 年度調査では 58.1%とむしろ低下し、「中立（短時間労働者の意向にまかせる）」が増加している。501 人以上企業は集計 n 数が限定されるが、スタンス変化の可能性もうかがわれ、今後の動向を注視する必要がある。

当該短時間労働者（対象者）を「雇用している」場合に、（新たに）厚生年金・健康保険が適用されるのに伴い実施した取組について尋ねると（複数回答）、常用雇用者の人数規模を問わず「対象者からの、個別の相談・問合せに対応」（51～100 人企業で 56.8%、101～500 人企業で 55.6%、501 人以上企業で 45.5%）がもっとも多く、次いで「対象者に、適用拡大の概要等についての説明資料を配布」（同順に 43.6%、43.9%、35.7%）、「対象者に、対応意向についてのアンケートや聴き取りを実施」（同順に 38.7%、32.2%、21.4%）、「対応方法について、社会保険労務士等に相談」（同順に 24.9%、17.5%、4.5%）、「対象者に、適用拡大の概要等についての説明会を実施」（同順に 20.7%、15.7%、9.8%）等となった（図表 2-12）。

総じて、何らかの取組を実施した企業割合は 51～100 人企業で 84.3%（平均選択数 2.2）、101～500 人企業で 84.5%（平均選択数 1.9）と 8 割を超えたのに対し、適用拡大から約 10 年を経過する 501 人以上企業では[17]「特にない」も 28.6%と 3 割近い（平均選択数 1.5）。

図表 2-12 厚生年金･健康保険の対象者への適用に伴い実施した取組

（%）

			対象者に、適用拡大の概要等についての説明資料を配布	対象者に、適用拡大の概要等についての説明会を実施	対象者に、対応意向についてのアンケートや聴き取りを実施	対象者からの、個別の相談・問合せに対応	対応方法について、社会保険労務士等に相談	対象者の賃金を引き上げ	対象者の福利厚生（健康診断、特別休暇、住宅手当等）を充実	その他	特にない	無回答	実施した取組がある計
計		1,488	43.1	17.5	34.3	55.4	19.8	7.6	4.8	2.6	15.6	1.1	83.3
WB後		－	42.3	17.7	33.9	53.8	19.2	7.4	4.4	2.7	16.8	1.3	81.9
常用雇用者規模	51～100人	667	43.6	↑20.7	↑38.7	↑56.8	↑24.9	↑10.9	↑5.2	2.8	↓14.2	1.5	84.3
	101～500人	709	43.9	↑15.7	↑32.2	↑55.6	↑17.5	↑5.4	↑4.9	2.4	↓14.8	0.7	84.5
	501人以上	112	35.7	↑9.8	↑21.4	↑45.5	↑4.5	↑1.8	↑0.9	1.8	↓28.6	0.9	70.5

(2)厚生年金･健康保険の適用を推進した(加入を認めた)理由、適用を回避した(全員加入とはならなかった)理由

当該短時間労働者（対象者）を「雇用している」場合に、そのうちどの程度が（新たに）厚生年金・健康保険に加入したかについても尋ねると、51～100 人企業（n=667 社）では「全員が加入」が半数超（51.6%）で、これに「8 割以上（全員未満）が加入」（13.3%）等が続

[17] なお、適用拡大時点から時間が経過するにつれ、「対象者」の考え方も変化し得る（501 人以上企業等の対象者は、直近で適用拡大がなされた 51～100 人企業等のそれとは異なり得る）点に留意する必要がある。501 人以上企業等では、例えば試用期間中の短時間労働者や労働時間を延長し得るかどうか見極めている短時間労働者、賃金要件のみを満たしていなかった短時間労働者等が「対象者」になると思料される。

いた（図表 2-13）。同様に、101～500 人企業（n=709 社）でも、「全員が加入」が半数近く（49.2%）、「8 割以上（全員未満）が加入」が 19.2%等で、501 人以上企業（n=112 社）[18]では、「全員が加入」が 53.6%、「8 割以上（全員未満）が加入」が 16.1%等となった。

当該短時間労働者（対象者）の厚生年金・健康保険加入（1 人以上）があった場合（51～100 人企業で 89.7%の n=598 社、101～500 人企業で 93.1%の n=660 社、501 人以上企業で 86.6%の n=97 社）に、（新たな）厚生年金・健康保険の適用を推進した（加入を認めた）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）」(51～100 人企業で 60.5%、101～500 人企業で 66.1%、501 人以上企業で 76.3%）がもっとも多く、次いで「短時間労働者自身が、希望した（している）から」（同順に 43.3%、38.8%、35.1%）の他、「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）」（同順に 23.4%、23.6%、19.6%）や「短時間労働者の待遇を改善し、定着を図りたいから」（同順に 26.6%、19.1%、9.3%）、「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」（同順に 24.4%、20.3%、13.4%）等となった（平均選択数は同順に 2.0、1.9、1.7）。

図表 2-13 厚生年金･健康保険の適用を推進した(加入を認めた)理由

適用を回避した(全員加入とはならなかった)理由

(%)

			短時間労働者(対象者)の加入状況							
			全員が加入	8割以上（全員未満）が加入	半数以上8割未満が加入	2割以上半数未満が加入	(1人以上)2割未満が加入	加入なし	無回答	加入あり計
計		1,488	50.6	16.3	9.7	7.6	6.8	7.3	1.7	91.1
WB後		－	52.0	15.7	9.4	7.3	6.6	6.9	2.0	91.0
常用雇用者規模	51～100人	667	51.6	13.3	9.7	8.2	6.7	8.2	2.1	89.7
	101～500人	709	49.2	19.2	9.7	8.0	6.9	5.8	1.1	93.1
	501人以上	112	53.6	16.1	9.8	0.9	6.3	10.7	2.7	86.6

(%)

			(新たな)厚生年金･健康保険の適用を推進した(加入を認めた)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(適用を回避すると企業イメージが悪化するから)	その他	無回答
計		1,355	23.2	21.6	21.7	40.5	8.4	4.0	64.4	1.8	2.1	2.8	0.9
WB後		－	22.0	20.9	21.2	39.9	8.0	4.2	64.3	2.1	2.1	2.8	0.8
常用雇用者規模	51～100人	598	23.4	24.4	26.6	43.3	8.9	4.0	60.5	0.8	1.3	2.8	1.2
	101～500人	660	23.6	20.3	19.1	38.8	8.2	4.5	66.1	2.6	2.9	2.6	0.6
	501人以上	97	19.6	13.4	9.3	35.1	7.2	-	76.3	2.1	1.0	4.1	1.0

(%)

			厚生年金･健康保険の適用を回避した(全員加入とはならなかった)理由(複数回答)					
			人件費の増加に、つながるから	短時間労働者が、加入を希望しないから(費用負担回避傾向、就業調整継続等)	短時間労働者が、労働時間の延長を希望しないから(家事･育児、介護、病気、副業等)	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		710	3.1	77.6	45.9	0.3	5.1	6.8
WB後		－	2.7	78.1	46.2	0.3	5.1	6.6
常用雇用者規模	51～100人	309	4.9	77.3	45.6	0.6	7.1	6.5
	101～500人	352	1.7	79.0	47.4	－	3.1	6.8
	501人以上	49	2.0	69.4	36.7	－	6.1	8.2

[18] 注釈 17 同様。

なお、常用雇用者の人数規模別の傾向として、「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）」については大規模企業になるほど回答割合が高まるのに対し、「短時間労働者自身が、希望した（している）から」や「短時間労働者の待遇を改善し、定着を図りたいから」「短時間労働者により長い労働時間、働いてもらいたいから」については、小規模企業ほど高くなっている。

他方、当該短時間労働者（対象者）の厚生年金・健康保険非加入（1 人以上）があった場合（51～100 人企業で 46.3%の n=309 社、101～500 人企業で 49.6%の n=352 社、501 人以上企業で 43.8%の n=49 社）に、厚生年金・健康保険の適用を回避した（全員加入とはならなかった）理由についても尋ねると（複数回答）、常用雇用者の人数規模にかかわらず、「短時間労働者が、加入を希望しないから（費用負担回避傾向、就業調整継続等）」（51～100 人企業で 77.3%、101～500 人企業で 79.0%、501 人以上企業で 69.4%）がもっとも多く、これに「短時間労働者が、労働時間の延長を希望しないから（家事・育児、介護、病気、副業等）」（同順に 45.6%、47.4%、36.7%）等が続いた（平均選択数は同順に 1.4、1.4、1.2）。

(3)適用拡大に対応するための雇用管理上の見直し状況

当該短時間労働者（対象者）を雇用している場合に、厚生年金・健康保険の適用拡大に対応するため、短時間労働者の雇用・労務管理上、何らかの見直しを行った（行う）か尋ねると、「見直しを行った（行う）」割合は、常用雇用者 51～100 人企業（n=667 社）で 38.2%、101～500 人企業（n=709 社）で 32.7%、501 人以上企業（n=112 社）で 19.6%となった（図表 2-14）。

「見直しを行った（行う）」場合（51～100 人企業で n=255 社、101～500 人企業で n=232 社、501 人以上企業で n=22 社）に、どのような見直しを行った（行う）かについても尋ねると（複数回答）、51～500 人企業群では適用推進のために「対象者等の所定労働時間を延長（これに伴う人数抑制含む）」（51～100 人企業で 64.3%、101～500 人企業で 62.5%）が 6 割超でもっとも多いのに対し、501 人以上企業では適用回避のために「対象者等の所定労働時間を短縮（これに伴う人数増大含む）」が 8 割超（81.8%）で最多となった（平均選択数は同順に 1.5、1.6、1.7）。

こうした結果を適用推進・回避の目的別に分類すると、51～500 人企業群では「適用推進のための見直しのみ行った」割合や「適用推進・回避の両方の見直しを行った」割合が高く、「適用推進のための見直しを行った計」が「適用回避のための見直しを行った計」を上回っている。一方、501 人以上企業では「適用推進・回避の両方の見直しを行った」割合や「適用回避のための見直しのみ行った」割合が高く、「適用回避のための見直しを行った計」が「適用推進のための見直しを行った計」を大きく上回った。

図表 2-14 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状況			
			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		1,488	34.2	55.2	8.5	2.2
WB後		−	34.4	54.9	8.3	2.4
常用雇用者規模	51～100人	667	38.2	50.4	8.4	3.0
	101～500人	709	32.7	57.4	8.5	1.4
	501人以上	112	19.6	69.6	8.9	1.8

(%)

			具体的な内容(複数回答)												
			適用推進のため				適用回避のため							その他	無回答
			対象者等の所定労働時間を延長し(含む)人数抑制	対象者等を正社員へ転換	所定労働時間を短縮し(含む)人数増加	新規求人があり、正社員として採用	対象者等の所定労働時間を短縮し(含む)人数増加	新規求人があり、所定労働時間の下げ幅を引き上げ	新規求人があり、月額賃金の設定を引き下げ	新規求人があり、雇用見込みの期間を2ヶ月未満に抑制	新規求人があり、適用除外(学生や7歳以上の高齢者)を活用	短時間労働者の仕事を派遣や委託業務に切り換え、機械化・自動化			
計		509	63.1	11.8	6.9	7.3	53.2	2.4	5.1	0.4	0.6	1.6	1.8	4.7	0.2
WB後		−	63.0	11.6	6.6	7.4	52.9	2.7	4.7	0.5	0.6	1.4	2.1	4.8	0.2
常用雇用者規模	51～100人	255	64.3	11.0	5.5	6.7	49.4	4.3	4.3	0.4	−	2.4	0.8	4.7	0.4
	101～500人	232	62.5	13.8	8.2	8.6	54.7	0.4	5.6	0.4	1.3	0.9	2.6	4.3	−
	501人以上	22	54.5	−	9.1	−	81.8	−	9.1	−	−	−	4.5	9.1	−

(%)

			見直しの目的別分類						
			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	無回答	適用推進のための見直しを行った計	適用回避のための見直しを行った計
計		509	39.7	37.1	19.8	3.1	0.2	76.8	57.0
WB後		−	39.9	37.1	19.5	3.3	0.2	77.0	56.6
常用雇用者規模	51～100人	255	42.7	32.9	20.4	3.5	0.4	75.7	53.3
	101～500人	232	39.7	40.5	17.2	2.6	−	80.2	57.8
	501人以上	22	4.5	50.0	40.9	4.5	−	54.5	90.9

(4)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

当該短時間労働者（対象者）を「雇用している」場合に、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」や「所定労働時間の平均的な長さ」がどのように変化したか尋ねると、いずれも「横ばい（±5%未満)」が最多となったものの、常用雇用者 51～500 人企業群では「増加（+10%以上)」と「やや増加（+5%以上 10%未満)」を合わせた「増加計」が、「減少（-10%以下)」と「やや減少（-5%以下 10%未満)」を合わせた「減少計」を上回り、特に「所定労働時間の平均的な長さ」の「増加計」が、51～100 人企業（n=667 社）で 14.4%、101～500 人企業（n=709 社）で 11.7%となった（図表 2-15)。

これに対し、501 人以上企業（n=112 社）では「雇用者数」及び「所定労働時間の平均的な長さ」のいずれも「減少計」が「増加計」を上回った他、「何とも言えない・わからない」が 2 割超となっている。

図表 2-15　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

（%）

			短時間労働者の「雇用者数」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								
			増加（+10%以上）	やや増加（+5%以上10%未満）	横ばい（±5%未満）	やや減少（−5%以下10%未満）	減少（−10%以下）	何とも言えない・わからない	無回答	増加計	減少計	増加（+10%以上）	やや増加（+5%以上10%未満）	横ばい（±5%未満）	やや減少（−5%以下10%未満）	減少（−10%以下）	何とも言えない・わからない	無回答	増加計	減少計
計		1,488	1.6	5.3	71.4	2.2	1.5	14.0	4.0	6.9	3.7	2.4	10.0	61.4	6.0	2.4	12.6	5.1	12.4	8.5
WB後		−	1.7	5.0	71.6	2.1	1.5	14.0	4.1	6.8	3.6	2.6	10.1	61.7	5.9	2.3	12.5	4.8	12.7	8.2
常用雇用者規模	51～100人	667	1.5	4.8	74.5	1.2	1.5	11.7	4.8	6.3	2.7	3.1	11.2	59.7	5.7	3.3	10.8	6.1	14.4	9.0
	101～500人	709	1.8	6.3	70.2	3.1	1.3	14.7	2.5	8.2	4.4	2.0	9.7	63.8	5.9	1.8	13.0	3.8	11.7	7.8
	501人以上	112	0.9	1.8	60.7	2.7	2.7	23.2	8.0	2.7	5.4	0.9	4.5	57.1	8.9	0.9	20.5	7.1	5.4	9.8

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」常用雇用者の人数規模が 50 人以下の企業群（n=4,107 社）を対象に、今後、すべての要件（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）を満たす短時間労働者（対象者）に、50 人以下の企業でも厚生年金・健康保険が適用されることとなった場合に、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 40.3%、「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（一定割合に適用推進する一方、一定割合の適用を回避する）」が 34.6%、「短時間労働者自身の希望に関係なく、適用を回避する」が 4.1%で、「何とも言えない・わからない」が 20.2%となった（図表 2-16）。

なお、常用雇用者の人数規模別の傾向をみると、50 人以下でもより規模が大きいほど「短時間労働者自身の希望に基づき、適用を推進する」割合や「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（同）」割合が高く、より小規模になるほど「何とも言えない・わからない」割合等が高くなっている。

一方、常用雇用者の人数規模が 51 人以上の企業群（n=1,759 社）を対象に、今後、厚生年金・健康保険の更なる適用拡大（労働時間要件の引下げや賃金要件の廃止）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 47.0%、「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（同）」が 25.8%、「短時間労働者自身の希望に関係なく、適用を回避する」が 0.9%で、「何とも言えない・わからない」が 25.7%となった。なお、常用雇用者の人数規模別の傾向として、（50 人以下の企業群とは異なり）より大規模企業になるほど、「何とも言えない・わからない」が高くなっている。

こうした中、「短時間労働者自身の希望に基づき、適用を推進する」あるいは「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（同）」場合（50 人以下の企業群で n=3,076 社、51 人以上の企業群で n=1,280 社）に、厚生年金・健康保険の新たな適用を推進する理由について尋ねると（複数回答）、常用雇用者の人数規模を問わず、「ありのまま、法令を遵守するため」（同順に 41.8%、63.9%）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」（同順に 36.9%、26.3%）や「短時間労働者自

身が、希望している（と思う）から」（同順に 29.3%、30.9%）、「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）」（同順に 27.5%、28.5%）等が続いた（平均選択数は同順に 1.8、1.9）。なお、「ありのまま、法令を遵守するため」の回答割合は大規模企業になるほど高まるのに対し、小規模企業では「短時間労働者の待遇を改善し、定着を図りたいから」等が高くなっている。

図表 2-16 更なる適用拡大が行われた場合の対応意向とその理由

(%)

			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（一定割合に適用推進する一方、一定割合の適用を回避する）	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
今後、短時間労働者に対する厚生年金・健康保険の適用範囲が、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場合（学生除く）に拡大された場合、どのような対応を行うと思うか	**50人以下計**	**4,107**	**40.3**	**34.6**	**4.1**	**20.2**	**0.8**
	WB後	**－**	**40.2**	**33.5**	**4.5**	**20.6**	**1.1**
	10人以下	1,824	36.5	34.0	5.2	23.3	1.0
	11～30人	1,450	43.0	34.6	3.7	17.9	0.8
	31～50人	833	44.2	35.5	2.6	17.3	0.4
今後、厚生年金・健康保険の更なる適用拡大（労働時間要件の引下げや賃金要件の廃止）が行われた場合には、どのような対応を行うと思うか	**51人以上計**	**1,759**	**47.0**	**25.8**	**0.9**	**25.7**	**0.6**
	WB後	**－**	**47.8**	**25.0**	**0.9**	**25.7**	**0.6**
	51～100人	845	45.9	27.8	1.1	24.6	0.6
	101～500人	796	49.6	23.1	0.8	25.8	0.8
	501人以上	118	37.3	28.8	0.8	33.1	-

		厚生年金・健康保険の新たな適用を推進する理由（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
50人以下計	**3,076**	**27.5**	**22.3**	**36.9**	**29.3**	**6.8**	**41.8**	**4.3**	**1.9**	**5.3**
WB後	－	**26.4**	**20.6**	**37.1**	**28.8**	**6.8**	**40.7**	**4.6**	**1.9**	**5.7**
10人以下	1,286	26.5	19.4	36.1	27.4	7.2	38.1	4.5	2.1	6.3
11～30人	1,126	27.7	24.2	40.1	31.4	6.5	41.3	4.1	2.1	4.3
31～50人	664	29.2	24.7	33.1	29.2	6.5	50.0	4.1	1.2	5.0
51人以上計	**1,280**	**28.5**	**22.3**	**26.3**	**30.9**	**8.8**	**63.9**	**2.8**	**1.1**	**2.4**
WB後	－	**26.9**	**21.2**	**25.7**	**30.5**	**8.2**	**63.9**	**2.9**	**1.1**	**2.4**
51～100人	623	28.7	23.8	30.0	32.6	8.7	58.9	1.9	1.3	3.0
101～500人	579	28.5	21.6	24.0	29.9	7.8	67.7	3.8	1.0	1.7
501人以上	78	26.9	15.4	14.1	25.6	17.9	75.6	2.6	－	2.6

(%)

		厚生年金・健康保険の新たな適用を回避する理由（複数回答）				
		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（と思う）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
50人以下計	**1,589**	**47.1**	**57.5**	**1.1**	**4.8**	**18.1**
WB後	－	46.0	57.0	0.8	4.5	18.6
10人以下	716	48.2	54.3	0.4	4.9	18.4
11～30人	555	44.9	59.5	0.9	4.3	18.9
31～50人	318	48.7	61.3	3.1	5.3	16.0
51人以上計	**469**	**28.4**	**72.9**	**1.7**	**2.1**	**13.2**
WB後	－	27.1	73.2	1.8	1.9	13.3
51～100人	244	29.9	70.9	2.0	0.8	14.3
101～500人	190	24.7	73.2	1.6	4.2	13.2
501人以上	35	37.1	85.7	－	－	5.7

また、「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（同）」あるいは「短時間労働者自身の希望に関係なく、適用を回避する」場合（50 人以下の企業群で n=1,589 社、51 人以上の企業群で n=469 社）に、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も尋ねると（複数回答）、「短時間労働者自身が、希望しない（と思う）から」（同順に 57.5%、72.9%）がもっとも多く、これに「人件費の増加に、つながるから」（同順に 47.1%、28.4%）等が続いた（平均選択数は同順に 1.1、1.7）。

7.「年収の壁・支援強化パッケージ」の認知度と活用状況・意向

人手不足への対応が急務となる中、短時間労働者がいわゆる「年収の壁」（人数規模が 51 人以上等で適用要件を満たす場合は、厚生年金・健康保険加入に伴う「106 万円の壁」、左記以外の場合は国民年金・国民健康保険加入に伴う「130 万円の壁」）を意識せずに働くことができる環境づくりに向けて、2023 年 10 月より「年収の壁・支援強化パッケージ」（特別な施策）が実施された（4 頁・図表 1-4）。

こうした中、短時間労働者を「雇用している」企業（n=6,062 社）を対象に、「年収の壁・支援強化パッケージ」の認知度について尋ねると、「知っている」割合は約半数（50.7%）となった。常用雇用者の人数規模別では、10 人以下企業の 42.5%から 501 人以上企業の 76.3%まで、大規模企業になるほど高まる傾向が見て取れる（図表 2-17）。

図表 2-17 「年収の壁・支援強化パッケージ」の認知度

（%）

			知っている	知らない	無回答
計		6,062	50.7	47.0	2.2
WB後		－	46.2	51.4	2.4
常用雇用者規模	10人以下	1,824	42.5	55.1	2.4
	11～30人	1,450	45.0	53.0	2.0
	31～50人	833	51.3	46.8	1.9
	51～100人	845	58.0	39.5	2.5
	101～500人	796	68.7	29.1	2.1
	501人以上	118	76.3	22.9	0.8

(1)「キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）」について

短時間労働者を「雇用している」企業（n=6,062 社）に、短時間労働者の所定労働時間の延長や昇給（賃上げ）、手当支給を通じて新たに厚生年金・健康保険を適用した場合には、「キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）」が支給される可能性があることを知っているか尋ねると、「既に、活用している」が 3.3%、「知っている、今後、活用予定」が 5.2%に対し、「知っているが、活用予定なし」が 41.2%でもっとも多く、「知らないが、今後、活用を検討したい」が 29.4%、「知らないし、今後も活用予定なし」が 18.5%となった（図表 2-18）。

「既に、活用している」あるいは「知っている、今後、活用予定」の場合（n=518 社）に[19]、申請に当たり活用した（活用予定の）メニューについても尋ねると（複数回答）、「労働時間延長メニュー」が 42.3%でもっとも多く、次いで「手当等支給メニュー」（36.1%）、「併用メニュー」（21.2%）となった（平均選択数 1.1）。

また、取組前後で短時間労働者の厚生年金・健康保険適用者数がどの程度、増加したか（増加すると見込んでいるか）についても尋ねると、「変化なし」が 29.3%、「何とも言えない・わからない」が 24.3%となったが、「＋5%未満、増加」（14.7%）をはじめ増加した割合も計 33.0%となった。

図表 2-18 「キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）」の活用状況・意向とその効果

（%）

			「キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）」の活用状況・意向									
			既に、活用している	知っている、今後、活用予定	知っているが、活用予定なし	知らないが、今後、活用を検討したい	知らないし、今後も活用予定なし	無回答	知っている（既に活用含む）計	知らない計	今後、活用予定・検討したい計	活用予定なし計
計		6,062	3.3	5.2	41.2	29.4	18.5	2.3	49.7	47.9	34.6	59.7
WB後		－	2.9	4.5	36.3	31.1	22.3	2.9	43.7	53.4	35.6	58.6
常用雇用者規模	10人以下	1,824	2.6	3.6	31.7	32.8	25.9	3.3	37.9	58.7	36.3	57.7
	11～30人	1,450	3.6	5.9	34.0	35.4	18.8	2.3	43.4	54.3	41.3	52.8
	31～50人	833	3.0	5.2	43.9	29.8	17.3	0.8	52.1	47.1	34.9	61.2
	51～100人	845	5.1	6.2	51.5	22.8	12.8	1.7	62.7	35.6	29.0	64.3
	101～500人	796	4.0	6.5	60.4	17.3	10.2	1.5	71.0	27.5	23.9	70.6
	501人以上	118	1.7	4.2	63.6	18.6	11.0	0.8	69.5	29.7	22.9	74.6

		活用した（活用予定の）メニュー（複数回答）			
		労働時間延長メニュー	手当等支給メニュー	併用メニュー	無回答
計	518	42.3	36.1	21.2	7.9
WB後	－	34.3	42.5	20.8	9.8

（%）

		取組前後における短時間労働者の厚生年金・健康保険適用者数の増加状況（見込み含む）							
		＋20%以上、増加	＋10%以上20%未満、増加	＋5%以上10%未満、増加	＋5%未満、増加	変化なし	何とも言えない・わからない	無回答	増加計
計	518	3.3	5.2	9.8	14.7	29.3	24.3	13.3	33.0
WB後	－	2.9	4.7	8.1	12.1	32.9	24.2	15.1	27.8

（%）

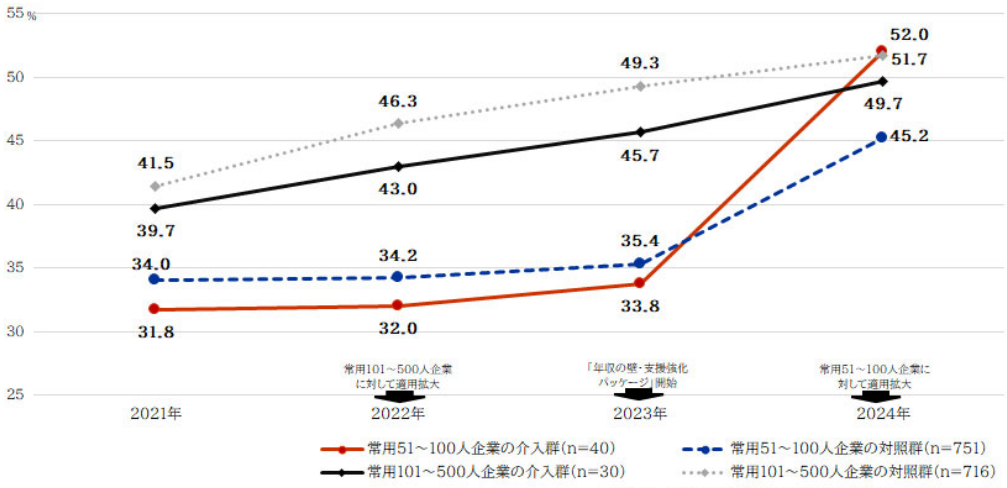
			「キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）」を活用しない理由（複数回答）													
			対象となる短時間労働者が、いないから	短時間労働者自身が、労働時間の延長を希望しないから	短時間労働者自身が、扶養の範囲内で働くことを希望するから	短時間労働者自身が、配偶者手当の関係で収入の増加を希望しないから	短時間労働者に、個別に希望を聞く時間がとれないから	制度の詳細を調べることが、面倒だから	社会保険適用促進手当を、就業規則に規定するのが大変だから	制度内容は理解しているが、申請手続を行う人手がないから	支給要件（所定労働時間の延長や賃上げ）が、厳しいから	申請から助成金支給までに時間がかかるから（長期間、取り組む必要があるから）	既存の厚生年金・健康保険加入者との間で、不公平感が生じるから	時限措置だから（社会保険制度の今後の見通しが立たないと使えないから）	その他	無回答
計		3,621	46.7	33.6	35.1	16.7	1.4	6.5	6.4	7.1	15.1	9.0	6.2	9.7	5.0	2.5
WB後		－	50.8	33.7	34.0	15.6	0.9	6.3	5.3	6.0	12.1	7.5	4.1	7.8	4.7	2.8
常用雇用者規模	10人以下	1,052	56.0	33.1	33.3	14.7	0.8	6.9	5.0	5.6	10.6	7.1	2.6	6.8	4.2	3.3
	11～30人	766	46.9	37.1	37.6	17.5	0.9	6.1	4.0	5.4	11.7	7.3	3.9	8.7	5.1	2.1
	31～50人	510	44.5	34.9	40.4	19.6	0.4	5.7	5.1	7.5	17.6	9.6	3.9	11.0	4.9	2.9
	51～100人	543	43.5	30.2	26.9	15.3	1.8	7.4	7.4	8.3	17.9	11.2	9.4	9.2	4.4	1.8
	101～500人	562	37.2	32.6	37.4	16.2	3.4	5.9	11.2	9.3	22.6	11.7	13.0	13.7	6.4	1.8
	501人以上	88	38.6	27.3	30.7	23.9	2.3	3.4	10.2	12.5	18.2	10.2	18.2	18.2	6.8	1.1

[19] 結果として n 数が限定される設問については、敢えて規模別に展開しない。

一方、「キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）」について「知っているが、活用予定なし」あるいは「知らないし、今後も活用予定なし」と回答した場合（n=3,621社）に活用しない理由についても尋ねると（複数回答）、「対象となる短時間労働者が、いないから」（46.7%）がもっとも多く、これに「短時間労働者自身が、扶養の範囲内で働くことを希望するから」（35.1%）、「短時間労働者自身が、労働時間の延長を希望しないから」（33.6%）、「短時間労働者自身が、配偶者手当の関係で収入の増加を希望しないから」（16.7%）等が続いた（平均選択数 2.0）。

こうした中、「106 万円の壁対応」の効果について掘り下げるため、4.（2）でみた「短時間労働者に占める厚生年金・健康保険の適用者割合」について、選択肢 1（10%未満）に 5、選択肢 2（10%以上 20%未満）に 15、選択肢 3（20%以上 30%未満）に 25、選択肢 4（30%以上 40%未満）に 35、選択肢 5（40%以上 50%未満）に 45、選択肢 6（50%以上 60%未満）に 55、選択肢 7（60%以上 70%未満）に 65、選択肢 8（70%以上 80%未満）に 75、選択肢 9（80%以上 90%未満）に 85、選択肢 10（90%以上）に 95 を割当てスケール変数化した上で、本対策の主要な対象となった常用雇用者 51～100 人企業及び 101～500 人企業別に、「キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）」の活用有無で比較すると、図表 2-19 の通りになった。

図表 2-19 「キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）」の活用有無による短時間労働者に占める厚生年金・健康保険の適用者割合の推移



※2021～24年の適用者割合に有効回答があった企業で集計

※「令和5年版労働経済白書」の推計により、最低賃金の引上げが被用者保険の適用水準を大きく超えて働くパートタイム労働者の割合を上昇させる可能性のあることが示唆されているため、参考として企業所在地の最低賃金の引上げ率も併せて示す

最低賃金の対前年引上げ率（平均%）	2021年	2022年	2023年	2024年
常用51～100人企業の介入群(n=40)	3.22	3.43	4.43	5.26
常用51～100人企業の対照群(n=751)	3.22	3.45	4.44	5.32
常用101～500人企業の介入群(n=30)	3.23	3.44	4.43	5.27
常用101～500人企業の対照群(n=716)	3.19	3.42	4.40	5.26

すなわち、その効果は 2024 年 10 月からの適用拡大と同時に本対策（2023 年 10 月より）を利用することができた、常用雇用者 51～100 人企業のパッケージ活用有り企業（介入群）で大きかった可能性があり、対照群では短時間労働者に占める厚生年金・健康保険の適用者割合が 2023⇒2024 年にかけて約 10 ポイント上昇したのに対し、介入群では更に約 8 ポイントの上乗せとなる、約 18 ポイントの上昇がみられた。

一方、2022 年 10 月の適用拡大後に本対策の実施が決定された（利用可能となった）、常用雇用者 101～500 人企業のパッケージ活用有り企業（介入群）では、2023⇒2024 年にかけて対照群の上昇幅が 2.7 ポイントに対し、介入群は 4.0 ポイントとなったが、同規模の適用拡大前から 2021⇒2024 年でみると、対照群が 10.2 ポイントの上昇に対し介入群も 10.0 ポイント上昇と大きな相違はみられなかった。

(2)「130 万円の壁対策」について

短時間労働者を「雇用している」企業（n=6,062 社）に、繁忙期に労働時間を延ばすなどして短時間労働者の収入が一時的に上がっても、事業主がその旨を証明することで、引き続き、扶養に入り続けられる仕組み（130 万円の壁対策）を知っているかについても尋ねると、「既に、活用している」が 6.5%、「知っている、今後、活用予定」が 10.3%に対し、「知っているが、活用予定なし」が最多の 38.9%で、「知らないが、今後、活用を検討したい」が 26.9%、「知らないし、今後も活用予定なし」が 13.9%となった（図表 2-20）。

「既に、活用している」場合（n=394 社）に、一時的な収入変動にかかる事業主証明を発行した、短時間労働者の人数割合がどれくらいか尋ねると、「(1 人以上)、2 割未満に発行」が約半数（50.5%）で、「わからない」が 18.8%等となった。

また、「130 万円の壁対策」に伴い、短時間労働者の「就業調整」がどの程度、緩和されたかについても尋ねると、「変化なし」が 39.1%、「何とも言えない・わからない」が 25.6%となったが、「やや緩和された」（22.8%）と「大いに緩和された」（9.1%）を合わせて「緩和された計」も 32.0%となった。

なお、「130 万円の壁対策」について「知っているが、活用予定なし」あるいは「知らないし、今後も活用予定なし」と回答した場合（n=3,202 社）に、活用しない理由を尋ねると（複数回答）、「対象となる短時間労働者が、いないから」（58.8%）がもっとも多く、これに「短時間労働者自身が、労働時間の延長を希望しないから」（37.7%）、「時限措置だから（一時的な対応に過ぎないから）」（12.4%）等が続いた（平均選択数 1.3）。

図表 2-20 「130 万円の壁対策」の活用状況・意向とその効果

(%)

		「130万円の壁対策」の活用状況・意向									
		既に、活用している	知っている、今後、活用予定	知っているが、活用予定なし	知らないが、今後、活用を検討したい	知らないし、今後も活用予定なし	無回答	知っている(既に活用含む)計	知らない計	今後、活用予定・検討したい計	活用予定なし計
計	6,062	6.5	10.3	38.9	26.9	13.9	3.5	55.7	40.8	37.2	52.8
WB後	−	6.1	9.6	34.5	29.5	16.1	4.2	50.2	45.6	39.1	50.7
常用雇用者規模 10人以下	1,824	5.8	7.7	32.6	30.1	19.0	4.8	46.1	49.1	37.8	51.5
11～30人	1,450	6.9	11.0	33.6	32.0	13.2	3.4	51.4	45.2	43.0	46.8
31～50人	833	7.0	11.0	40.1	27.7	11.6	2.5	58.1	39.4	38.8	51.7
51～100人	845	5.2	10.8	45.7	21.9	13.6	2.8	61.7	35.5	32.7	59.3
101～500人	796	7.0	12.1	54.5	16.0	8.2	2.3	73.6	24.1	28.0	62.7
501人以上	118	13.6	13.6	55.9	10.2	6.8	−	83.1	16.9	23.7	62.7

		短時間労働者のうち、時的な収入変動に係る事業主証明を発行した人数割合						
		全員に発行	8割以上、(全員未満)に発行	半数以上、8割未満に発行	2割以上、半数未満に発行	(1人以上)、2割未満に発行	わからない	無回答
計	394	12.9	3.3	3.0	4.1	50.5	18.8	7.4
WB後	−	17.0	3.7	3.6	4.5	44.4	17.7	9.1

(%)

		「就業調整」の緩和状況					
		大いに緩和された	やや緩和された	変化なし	何とも言えない・わからない	無回答	緩和された計
計	394	9.1	22.8	39.1	25.6	3.3	32.0
WB後	−	11.5	23.9	37.7	24.0	2.9	35.4

(%)

		「130万円の壁対策」を活用しない理由(複数回答)						
		対象となる短時間労働者が、いないから	短時間労働者自身が、労働時間の延長を希望しないから	制度の詳細を調べることや、手続きが面倒だから、仕組みが複雑だから	健康保険組合や協会けんぽで、被扶養として認定されるかわからないから	時限措置だから(一時的な対応に過ぎないから)	その他	無回答
計	3,202	58.8	37.7	9.7	5.5	12.4	3.7	3.5
WB後	−	62.0	35.8	8.7	4.9	10.9	3.7	3.8
常用雇用者規模 10人以下	940	64.7	33.7	9.7	5.0	11.3	3.7	4.1
11～30人	678	58.4	38.5	8.1	4.7	11.5	3.5	4.6
31～50人	431	58.7	40.1	8.1	4.9	14.2	3.9	3.2
51～100人	501	57.5	34.5	10.2	4.8	12.2	3.0	2.6
101～500人	499	53.3	42.7	11.0	7.6	13.6	4.0	2.2
501人以上	74	51.4	41.9	12.2	10.8	14.9	2.7	−

(3)「配偶者手当への対応」について

「年収の壁・支援強化パッケージ」では、配偶者の勤め先の「配偶者手当」を受給するため、103 万円等の収入額要件を超えないようにする就業調整（働き控え）の抑制に向けて、企業に制度見直しを提起している。そこで、全有効回答企業（n=9,067 社）における「配偶者手当」の支給状況についても把握すると、2023 年 9 月末時点で「配偶者の収入額を支給要件とする配偶者手当を支給」していた割合が 18.7%（WB 後 14.0%）に対し、現在の同割合は▲0.5 ポイント（WB 後▲0.3 ポイント）の 18.2%（WB 後 13.7%）となった（図表 2-21）。

また、それ以外の要件のみの場合を含め、2023 年 9 月末時点で「配偶者手当」を支給していた割合が 33.9%（WB 後 27.8%）に対し、現在、「配偶者手当」を支給している割合は 32.7%（WB 後 26.9%）で、2023 年 9 月末時点と比較すると▲1.2 ポイント（WB 後▲0.9 ポイント）

となった。

こうした中、2023 年 9 月末時点で「配偶者手当」を支給していた場合（n=3,072 社）に、2023 年 10 月以降、調査時点までの、「配偶者手当」にかかる見直し状況について尋ねると、何らかの見直しを「行った」割合は 6.5%（WB 後 7.0%）で、見直しを行った場合（n=199 社）の理由としては（複数回答）[20]、「こどもや高齢者、障がいがある親族等を対象とする手当を拡充するため」が 45.7%（WB 後 48.4%）でもっとも多く、これに「役割・職務に応じた賃金とするため」の 23.6%（WB 後 24.3）等が続いた（平均選択数 1.4）。

一方、配偶者手当の見直しを「行っていない」（93.2%）場合（n=2,862 社）の理由についても尋ねると（複数回答）、「特に、理由はない（検討の必要性を感じないため等）」が 63.3%（WB 後 64.8%）でもっとも多く、次いで「引き続き、同様の配偶者手当（配偶者の収入額を支給要件とすること等）が必要と考えるため」が 17.1%（WB 後 17.1%）、「今後、検討するため（賃金全体を見直す中で対応予定等）」が 10.1%（WB 後 8.8%）等となった（平均選択数 1.0）。

図表 2-21 「配偶者手当」の支給・見直し状況とその理由

(%)

			2023年9月末				現在				2023年9月末と比較した支給増減	
			「配偶者手当」を支給	うち配偶者の収入額を支給要件として支給	「配偶者手当」の支給なし	無回答	「配偶者手当」を支給	うち配偶者の収入額を支給要件として支給	「配偶者手当」の支給なし	無回答		うち収入額要件あり
計		9,067	33.9	18.7	52.8	13.3	32.7	18.2	53.3	14.0	▲ 1.2	▲ 0.5
WB後		−	27.8	14.0	56.9	15.2	26.9	13.7	57.9	15.3	▲ 0.9	▲ 0.3
雇用者規模	10人以下	2,811	20.1	8.6	61.4	18.5	19.8	9.0	64.0	16.2	▲ 0.3	0.4
	11～30人	2,450	30.1	15.5	55.8	14.1	28.7	14.5	55.8	15.5	▲ 1.4	▲ 1.0
	31～50人	1,252	41.9	23.0	46.3	11.8	41.1	22.6	45.8	13.2	▲ 0.8	▲ 0.4
	51～100人	1,130	48.7	28.3	43.7	7.6	46.8	27.5	42.0	11.2	▲ 1.9	▲ 0.8
	101～500人	1,027	54.3	36.5	40.3	5.4	51.4	34.9	39.8	8.8	▲ 2.9	▲ 1.6
	501人以上	168	48.2	33.9	48.8	3.0	47.6	34.5	47.0	5.4	▲ 0.6	0.6

(%)

			2023年10月以降における「配偶者手当」の見直し状況		
			行った	行っていない	無回答
計		3,072	6.5	93.2	0.4
WB後		−	7.0	92.6	0.5
雇用者規模	10人以下	565	7.3	91.7	1.1
	11～30人	737	9.0	90.9	0.1
	31～50人	524	6.3	93.7	−
	51～100人	550	4.2	95.5	0.4
	101～500人	558	5.0	94.6	0.4
	501人以上	81	7.4	92.6	-

(%)

			「配偶者手当」の見直しを行っていない理由（複数回答）							
			特に、理由はない（検討の必要性を感じないため等）	見直しの手順が、わからないため	見直しに向けた検討を行う、人手が足りないため	引き続き、同様の配偶者手当（配偶者の収入額を支給要件とすること等）が必要と考えるため	従業員の見直しニーズがないため（過去、検討した際に反対があった等）	今後、検討するため（賃金全体を見直す中で対応予定等）	その他	無回答
計		2,862	63.3	2.1	1.7	17.1	3.0	10.1	3.8	2.4
WB後		−	64.8	2.5	1.5	17.1	2.9	8.8	3.7	2.3
雇用者規模	10人以下	518	65.4	2.7	1.2	17.4	2.5	7.9	3.5	1.9
	11～30人	670	69.0	2.7	1.3	15.5	2.5	7.2	3.1	2.1
	31～50人	491	62.1	2.0	2.6	16.7	3.1	11.2	3.9	3.3
	51～100人	525	64.6	1.9	0.6	16.4	2.9	9.7	4.2	2.3
	101～500人	528	56.4	1.3	2.3	20.5	3.6	12.5	4.5	2.7
	501人以上	75	52.0	1.3	6.7	14.7	4.0	24.0	4.0	1.3

(%)

			「配偶者手当」の見直しを行った理由（複数回答）								
			こどもや高齢者、障がいがある親族等を対象とする手当を拡充するため	役割・職務に応じた賃金とするため	成果・業績に応じた賃金とするため	厚生労働省のリーフレットを見たため	国の方針として、定められているため（配偶者の働き方に、影響させないため等）	労務費を削減するため	従業員の見直しニーズがあったため	その他	無回答
計		199	45.7	23.6	18.6	2.0	16.6	1.0	17.1	14.6	1.0
WB後		−	48.4	24.3	21.3	2.2	16.8	0.9	17.9	13.7	0.8

第3部 労働者 Web 調査[20]結果の概要

1. 有効回答労働者の属性

全有効回答労働者（n=10,000 人）の属性をみると、「男性」が 18.6%に対し「女性」が 81.4%となった（図表 3-1）。年齢層については、「～30 歳代」「40 歳代」「50 歳代」「60 歳代」が同程度で、それぞれ 23.1%、24.8%、25.8%、26.4%となった。

婚姻状況については、「既婚（配偶者がいる、事実婚含む）」が約 6 割（60.3%）で、「未婚（配偶者はいない）」が 28.8%、「離婚・死別（配偶者はいない）」が 10.8%となった。

世帯人数については「1 人（単身）」が 16.6%で、「世帯は 2 人以上」が 8 割超（n=8,341 人）となった。このうち、世帯員（自身も含む）の中に「18 歳未満の子がいる」割合は 20.6%、「健康保険上の被扶養者がいる」割合は 33.7%となった。

最終学歴については、「中学校・高校卒」が約 4 割（39.8%）で、次いで「短大・高等専門学校卒」が 31.4%、「四年制大学卒、大学院修了」が 28.8%となった。

居住地域については、多い順に「南関東」（33.0%）、「近畿」（18.8%）、「東海」（12.7%）、「九州・沖縄」（7.3%）等となった。

2023 年の世帯年収は、「300 万円以下」（25.0%）と「300 万円超 600 万円以下」（28.4%）を合わせて 5 割超となった。また、家計の状況については、「あまり、ゆとりがない」との回答が最多（42.9%）となる中、「充分にゆとりがある」（3.4%）と「いくらか、ゆとりがある」（29.5%）を合わせてゆとりがある計が約 1／3 に対し、「あまり、ゆとりがない」（42.9%）と「まったくゆとりがない」（24.3%）を合わせてゆとりがない計が約 2／3 となった。

図表 3-1 全有効回答労働者の属性

性別	男性	18.6
	女性	81.4
年齢層別	～20歳代	8.3
	30歳代	14.8
	40歳代	24.8
	50歳代	25.8
	60歳代	26.4
	平均値(歳)	49.4
	中央値(歳)	50.0
	標準偏差(STDEV)	12.5
婚姻状況	既婚(配偶者がいる、事実婚含む)	60.3
	未婚(配偶者はいない)	28.8
	離婚・死別(配偶者はいない)	10.8
世帯人数	世帯は1人(私のみ)	16.6
	世帯は2人以上で、私が世帯主	15.6
	世帯は2人以上で、私は世帯主ではない	67.9
世帯員が2人以上	18歳未満の子がいる	20.6
	いない	62.9
	健康保険上の被扶養者がいる	33.7
	いない	49.7

(%)

最終学歴	中学校・高校卒	39.8
	短大・高等専門学校卒	31.4
	四年制大学卒、大学院修了	28.8
居住地域（OECD編型）	北海道	5.6
	東北	6.0
	北関東・甲信	6.2
	南関東	33.0
	北陸	3.2
	東海	12.7
	近畿	18.8
	中国	5.1
	四国	2.3
	九州・沖縄	7.3
2023年の世帯年収	300万円以下	25.0
	300万円超600万円以下	28.4
	600万円超	24.3
	わからない	22.4
家計の状況	充分に、ゆとりがある	3.4
	いくらか、ゆとりがある	29.5
	あまり、ゆとりがない	42.9
	まったく、ゆとりがない	24.3

[20] 調査への回答にあたっては、自身の社会保険の加入状況について予め確認するとともに、「社会保険の適用拡大」の詳細がわからない場合には、「厚生労働省・社会保険適用拡大サイト」も参照するよう注釈した。

2. 勤め先や仕事・労働条件の状況

全有効回答労働者（n=10,000 人）で勤め先[21]の主な業種をみると、「サービス業計」が 28.1%でもっとも多く、次いで「卸売業、小売業」(20.9%)、「医療、福祉」(13.6%)、「製造業」(9.8%)等となった（図表 3-2）。また、勤め先の「企業全体の雇用者数」については、「わからない」が 23.2%となったが、「50 人以下」が 32.2%で、これに「501 人以上」の 25.1%等が続いた。

現在の就業形態・状況[22]については、「パートタイマー・アルバイト」が約 9 割（87.3%）となった。自身の仕事の職種については、「サービスの仕事」が 27.5%でもっとも多く、次いで「事務的な仕事」(22.9%)、「販売の仕事」(17.9%)、「専門的・技術的な仕事」(10.7%)等の順となった。

1 週間あたりの所定労働時間（残業時間・休憩時間を含まない、雇用契約書等で定められた労働時間）については、「週 20 時間未満」が半数を超え（53.0%）、「週 20 時間以上 30 時間未満」（26.0%）と合わせて約 8 割となった。また、時給額（1 時間当たりの換算額[23]）については、「～1,000 円未満」が 18.5%、「1,000～1,050 円未満」が 17.6%、「1,050～1,100 円未満」が 14.8%で、これらで半数超となっている。総じて、平均的な月収（税金や社会保険料を差引く前の額面、「主な勤め先」からの月収に限る）については、「月 7.5 万円以上、10 万円未満」（37.1%）がもっとも多く、これに「月 5 万円以上、7.5 万円未満」（13.5%）や「月 10 万円以上、12.5 万円未満」（12.1%）等が続いた。

勤め先での勤続年数については、「3 年以内計」が約 1／3（33.4%）に対し、「5 年超～10 年以内」（23.1%）と「10 年超」（26.6%）を合わせて 5 年超が約半数となった。

図表 3-2 勤め先や仕事・労働条件の状況

勤め先の主な業種	建設業	2.1
	製造業	9.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	0.9
	情報通信業	1.5
	運輸業、郵便業	4.4
	卸売業、小売業	20.9
	金融業、保険業	2.5
	不動産業、物品賃貸業	1.3
	学術研究、専門・技術サービス業	1.4
	宿泊業、飲食サービス業	9.7
	生活関連サービス業、娯楽業	4.4
	教育、学習支援業	6.3
	医療、福祉	13.6
	複合サービス事業（郵便局、協同組合）	1.1
	サービス業（他に分類されないもの）	11.6
	農業、林業、漁業	0.6
	その他	8.1
	サービス業計	28.1
経営形態	法人	61.7
	個人事業所	15.3
	わからない	23.0

企業全体の雇用者数	50人以下	32.2
	51人以上、100人以下	8.9
	101人以上、500人以下	10.6
	501人以上	25.1
	わからない	23.2
就業形態	パートタイマー・アルバイト	87.3
	契約社員・嘱託	8.4
	派遣労働者	4.2
自身の仕事の職種	管理的な仕事	0.8
	専門的・技術的な仕事	10.7
	事務的な仕事	22.9
	販売の仕事	17.9
	サービスの仕事	27.5
	保安の仕事	1.0
	生産工程の仕事	7.6
	輸送・機械運転の仕事	1.1
	建設・採掘の仕事	0.3
	運搬・清掃・包装等の仕事	9.9
	農林、漁業の仕事	0.4
労働組合	加入している	16.6
	加入していない	83.5

(%)

週所定労働時間	週20時間未満	53.0
	週20時間以上30時間未満	26.0
	週30時間以上フルタイム未満	21.1
	フルタイム（勤め先の正社員と同じ）	－
時給額（1時間当たり換算額）	～1,000円未満	18.5
	1,000～1,050円未満	17.6
	1,050～1,100円未満	14.8
	1,100～1,150円未満	9.7
	1,150～1,200円未満	9.8
	1,200～1,300円未満	11.4
	1,300～1,400円未満	5.5
	1,400～1,500円未満	3.2
	1,500円以上	9.5
平均的な月収	月5万円未満	9.9
	月5万円以上、7.5万円未満	13.5
	月7.5万円以上、10万円未満	37.1
	月10万円以上、12.5万円未満	12.1
	月12.5万円以上、15万円未満	9.3
	月15万円以上	18.1
勤続年数	3年以内計	33.4
	3年超～5年以内	16.9
	5年超～10年以内	23.1
	10年超	26.6

[21] 派遣労働者の場合は「派遣先の会社」について回答するよう依頼した。
[22] 複数の仕事を掛持ちしている場合は、「主な仕事（収入がもっとも高い仕事）」「主な勤め先での契約内容」について回答するよう依頼した（以降、同様）。
[23] 月給制の場合は、月収のうち残業代や諸手当、交通費等を除いた、いわゆる「基本給部分」÷月間の「所定労働時間」で回答するよう注釈した。

なお、現在の勤め先で働き始めてから、自身の仕事や労働条件等に変化があったか尋ねると（複数回答）、「時間給や月額賃金が、アップした」（46.9%）が最も多く、これに「新たに賞与・ボーナスが支給されたり、支給額がアップした」及び「有給休暇や福利厚生、その他の労働条件が改善された」が同率（6.3%）で続き、総じて何らかの変化があった割合が半数超（53.3%）となった（平均選択数 1.4）（図表 3-3）。

勤続年数別にみると、「時間給や月額賃金が、アップした」割合は長期勤続になるほど概ね高まる傾向がみられ、「6 ヶ月以内」で 23.2%に対し「5 年超～10 年以内」で 53.8%となっている。また、「新たに賞与・ボーナスが支給されたり、支給額がアップした」割合及び「有給休暇や福利厚生、その他の労働条件が改善された」割合についても、1 年超で勤続が長くなるほど高くなっている。

こうした中、現在の勤め先での仕事や労働条件についての満足度についても尋ねると、「何とも言えない」が 37.8%となる中、「満足」（9.1%）と「どちらかといえば、満足」（31.1%）を合わせて満足計が約 4 割（40.2%）に対し、「どちらかといえば、不満」（13.4%）と「不満」（8.7%）を合わせた不満計は 22.0%で、満足計が不満計を大きく上回った。そうした傾向は勤続年数別でみても一貫しており、6 ヶ月超についてはいずれの満足計も 4 割を超えている。

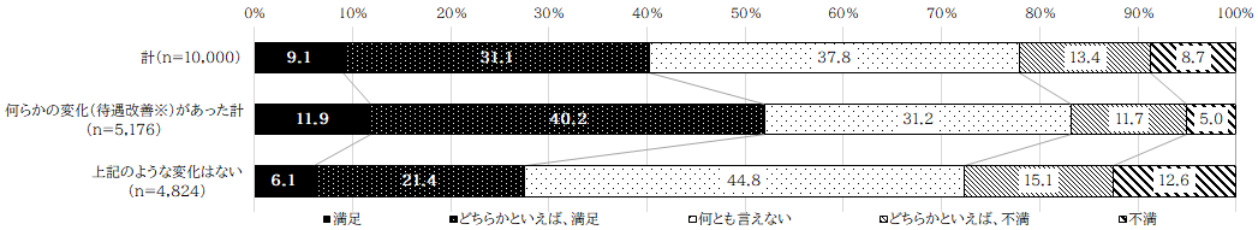
なお、こうした結果を掛け合わせると、何らかの待遇改善があった場合は、「何とも言えない」や不満計の割合が低下し、満足計が半数超と、変化がない場合を 20 ポイント以上上回っている。

図表 3-3 現在の勤め先で働き始めてからの仕事や労働条件等の変化と満足度

		何らかの変化があった計	現在の勤め先で働き始めてからの仕事や労働条件等の変化（複数回答）								左記のような変化はない
			時間給や月額賃金が、アップした	新たに賞与・ボーナスが支給されたり、支給額がアップした	新たに諸手当が支給されたり、支給額がアップした	有給休暇や福利厚生、その他の労働条件が、改善された	教育訓練、能力開発が行われるようになった、内容が充実した	以前より難しい仕事を、任されるようになった	役職に登用された、役職がアップした	正社員転換制度が設けられた、転換基準が緩和された、転換人数が拡大した	
計	10,000	53.3	46.9	6.3	4.1	6.3	1.7	5.5	0.6	0.7	46.7
勤続年数別											
6ヶ月以内	650	29.5	23.2	2.9	2.8	3.2	2.2	5.1	0.8	1.2	70.5
6ヶ月超～1年以内	700	41.4	29.6	5.4	3.6	5.0	3.0	7.0	0.6	1.1	58.6
1年超～3年以内	1,989	52.4	44.6	5.1	3.4	4.5	1.8	5.3	0.6	0.6	47.6
3年超～5年以内	1,694	55.7	48.5	6.1	3.7	5.8	1.4	6.3	0.6	1.0	44.3
5年超～10年以内	2,308	59.2	53.8	6.7	4.7	6.5	1.3	5.8	0.5	0.4	40.8
10年超	2,659	56.1	52.1	7.9	4.7	9.1	1.6	4.4	0.6	0.8	43.9

（%）

	現在の勤め先での仕事や労働条件の満足度						
	満足	どちらかといえば、満足	何とも言えない	どちらかといえば、不満	不満	満足計	不満計
計	9.1	31.1	37.8	13.4	8.7	40.2	22.0
勤続年数別							
6ヶ月以内	11.1	27.2	38.9	12.3	10.5	38.3	22.8
6ヶ月超～1年以内	9.7	30.6	37.0	12.3	10.4	40.3	22.7
1年超～3年以内	9.3	31.3	38.7	12.8	7.9	40.6	20.8
3年超～5年以内	8.1	32.5	37.3	13.6	8.4	40.6	22.1
5年超～10年以内	8.4	31.7	37.4	14.0	8.4	40.2	22.4
10年超	9.4	30.7	37.6	13.7	8.6	40.1	22.3



※「時間給や月額賃金が、アップした」「新たに賞与・ボーナスが支給されたり、支給額がアップした」「新たに諸手当が支給されたり、支給額がアップした」「有給休暇や福利厚生、その他の労働条件が、改善された」「教育訓練、能力開発が行われるようになった、内容が充実した」「正社員転換制度が設けられた、転換基準が緩和された、転換人数が拡大した」のいずれかを選択。

3. 短時間労働者という形態で働いている理由や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等

(1)短時間労働者という形態で働いている理由

全有効回答労働者（n=10,000 人）で、現在、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た結果をみると（複数回答）、「自分の都合の良い日や時間帯に、働きたいから」（46.4%）がもっとも多く、これに「時間を有効に使えるから」（25.5%）や「労働時間や出勤日数が短いから」（20.2%）、「休みやすいから」（19.3%）、「育児や介護、家事負担があるから」（17.8%）、「正社員として働くことが、体力的に難しいから」（17.2%）等が続いた（平均選択数 2.4）（図表 3-4）。

こうした結果を 1 週間の所定労働時間別にみると、「自分の都合の良い日や時間帯に、働きたいから」は長さに依らず最多で、所定労働時間がより短いほど回答割合が高まる（週 30 時間以上フルタイム未満で 30.4%⇒週 10 時間未満で 54.7%）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、正社員になれないから」等については、所定労働時間が長いほど高くなっている（週 10 時間未満で 5.2%⇒週 30 時間以上フルタイム未満で 16.8%）。

図表 3-4 短時間労働者という形態で働いている理由

(%)

		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	労働時間や出勤日数が短いから	就業調整（年収や労働時間の調整）ができるから	定型的な仕事や、責任の少ない仕事をしたいから	資格・技能を活かして、働きたいから	通勤が容易だから	休みやすいから	すぐに働き始めたかったから	辞めやすいから	正社員としての働き口が見つからなかったから、正社員になれないから	正社員のようにフルタイムや異動あり等で働きたくないから、組織に拘束されたくないから	正社員として働くことが、体力的に難しいから	育児や介護、家事負担があるから	病気や障がい等の事情があるから	定年後の再雇用だから、高齢だから	他に本業があるから、副業できるから	その他
計	10,000	46.4	25.5	20.2	8.7	13.7	4.3	12.4	19.3	5.1	4.3	9.1	12.8	17.2	17.8	7.6	4.8	2.2	8.7
週10時間未満	1,204	↑54.7	25.9	22.5	4.7	12.5	6.2	11.3	17.2	5.3	4.5	5.2	8.8	15.4	15.3	10.4	4.8	2.6	9.6
週10時間以上20時間未満	4,094	53.4	↑28.6	↑26.2	↑13.7	↑14.3	3.8	12.9	20.3	4.0	4.1	5.3	12.3	19.3	↑22.5	7.6	4.6	1.7	6.7
週20時間以上30時間未満	2,596	44.6	26.8	19.1	7.8	13.8	4.2	13.5	20.3	5.3	4.0	10.7	12.6	18.7	17.4	8.4	5.1	2.2	7.9
週30時間以上フルタイム未満	2,106	30.4	17.9	8.7	2.3	13.2	4.1	10.7	17.4	6.8	4.8	↓16.8	↓16.0	12.2	10.4	5.0	5.0	3.1	13.1

(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等

全有効回答労働者（n=10,000 人）で、短時間労働者にも厚生年金・健康保険が適用されること[24]の認知度について尋ねた結果をみると、「知っている」との回答は 64.7%で「知らない・わからない」が 35.3%となった（図表 3-5）。

「知っている」との回答は、勤め先の常用雇用者の人数規模が小さくなるほど低下する傾向がみられ、2024 年 10 月から適用対象の 51～100 人企業に勤務する短時間労働者（n=439 人）

[24] 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。

では 72.2%となったが、50 人以下企業（61.7%）も含めた周知徹底が求められる。

図表 3-5 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

(%)

		知っている	知らない、わからない
計	10,000	64.7	35.3
常用50人以下	3,372	61.7	38.3
51人～100人	439	72.2	27.8
101～500人	404	77.5	22.5
501人以上	952	82.4	17.6
わからない	4,833	61.6	38.4

また、全有効回答労働者（n=10,000 人）で、「公的年金」の仕組みや役割などについての理解度を尋ねた結果をみると（正しいと思うものをすべて選択）、正答率の高い順に「学生を含めた 20 歳以上の国民は、国民年金に加入する義務がある」（61.4%）、「保険料の納付状況に応じて、年金額が変動する」（49.3%）、「『ねんきんネット』という、年金の支払い記録や将来年金の見込額などを、パソコンやスマートフォンから確認できるサービスがある」（45.9%）、「生涯にわたり（終身）、年金を受給できる」（45.1%）となった（図表 3-6）。総じて、何らかの正答があった割合は 8 割を超えた（81.8%）（正答があった者の中での平均正答数 4.6／9 問）ものの、全問正答の割合は 1 割程度（11.3%）となった（平均正答数[25]3.7／9 問）。厚生年金・健康保険の適用拡大に伴い今後の働き方を考える上でも、「保険料の納付状況に応じて、年金額が変動する」こと等、引き続き、公的年金制度全般にかかる周知の取組が求められる。

何らかの正答があった割合を性別にみると、「女性」（81.9%）が「男性」（81.5%）をやや上回るが、全問正答の割合は「女性」（10.6%）より「男性」（14.0%）の方が高い。また、年齢層別にみると、何らかの正答があった割合は年齢層が上昇するほど高く「60 歳代」で約 9 割（90.2%）となったが、～30 歳代までは 6 割台にとどまり、平均正答数も～20 歳代で 1.7、30 歳代で 2.6 となっている。現在の就業形態・状況別にみると、何らかの正答があった割合、うち全問正答の割合とも、「契約社員・嘱託」（同順に 84.6%、16.4%）で高いが、「派遣労働者」（同順に 77.1%、9.2%）ではやや低い。また、1 週間あたりの所定労働時間別では、概ねいずれの設問についても「週 10 時間以上、20 時間未満」や「週 20 時間以上、30 時間未満」で高く、何らかの正答があった割合もともに 8 割を超えている（同順に 83.5%、83.9%）。

一方、勤め先の主な業種別にみると、何らかの正答があった割合は、高い順に「学術研究、専門・技術サービス業」（91.3%）、「電気・ガス・熱供給・水道業」（88.4%）、「教育、学習支援業」（87.7%）、「金融業、保険業」（86.3%）、「不動産業、物品賃貸業」（85.7%）となった。これに対し、正答率が低いのは「宿泊業、飲食サービス業」（78.9%）や「製造業」（79.2%）、「農業、林業、漁業」（79.7%）、「サービス業（他に分類されないもの）」（81.0%）、「生活関連

[25] 選択肢 1～9 はいずれも正しくその選択数は正答数を表す。

サービス業、娯楽業」（81.1%）等となった。関連して、自身の仕事の職種別では、「保安の仕事」（89.7%）や「専門的・技術的な仕事」（86.4%）、「事務的な仕事」（86.1%）で高いのに対し、「生産工程の仕事」（76.2%）や「サービスの仕事」（77.8%）では低い。また、常用雇用者の人数規模別では、大規模になるほど正答率、平均正答数とも高くなっている。

図表 3-6 公的年金制度全般に対する理解度

（%）（個）

		学生を含めた20歳以上の国民は、国民年金に加入する義務がある	現役世代が、年金を受給する高齢者を扶養する制度（賦課方式）である	生涯にわたり（終身）、年金を受給できる	年金を受け取るには、保険料納付済等期間が10年以上、必要である	保険料の納付状況に応じて、年金額が変動する	けがや病気※で障がい者になった場合、現役世代も含めて障害年金が支給される※がんや糖尿病、心疾患、呼吸器疾患による障害、精神障害等も含まれる	被保険者が不慮の事故や病気で亡くなった場合、その収入で生活していた配偶者や子等に遺族年金が支給される	「ねんきんネット」という、年金の支払い記録や将来年金の見込額などを、パソコンやスマートフォンから確認できるサービスがある	「公的年金シミュレーター」という、働き方・暮らし方の変化に応じて将来受給可能な年金額を簡単に試算できるツールがある	左記の中に、正しい記述はない	何らか正答あり計	うち、全問正答	平均正答数
計	10,000	61.4	37.9	45.1	34.8	49.3	36.5	38.5	45.9	23.3	18.2	81.8	11.3	3.7
性別														
男性	1,857	60.5	40.8	51.9	35.8	49.0	37.1	35.8	44.1	26.6	18.5	81.5	14.0	3.8
女性	8,143	61.7	37.2	43.6	34.6	49.4	36.4	39.1	46.3	22.6	18.1	81.9	10.6	3.7
年齢層別														
～20歳代	826	36.1	19.5	17.7	14.5	23.6	20.1	13.1	19.5	10.4	↑35.4	64.6	2.5	1.7
30歳代	1,482	42.3	27.9	24.7	24.5	35.1	27.7	25.4	31.4	16.6	30.6	69.4	5.6	2.6
40歳代	2,475	59.6	33.7	36.7	31.6	45.5	32.4	33.6	42.7	20.1	19.5	80.5	8.4	3.4
50歳代	2,582	70.4	42.7	51.5	38.7	55.0	40.3	44.8	52.6	25.2	13.0	87.0	13.7	4.2
60歳代	2,635	↓73.1	↓48.3	↓66.9	↓46.2	↓63.3	↓46.9	↓52.2	↓58.8	↓32.3	↓9.8	↓90.2	↓17.5	↓4.9
現在の就業形態・状況別														
パートタイマー・アルバイト	8,734	61.6	37.5	44.5	34.5	49.3	36.6	38.6	45.7	22.6	18.2	81.8	10.9	3.7
契約社員・嘱託	843	63.1	45.0	54.4	38.7	52.1	38.6	41.3	51.1	31.9	15.4	84.6	16.4	4.2
派遣労働者	423	54.6	31.0	40.2	32.9	44.2	30.7	31.4	40.0	20.8	22.9	77.1	9.2	3.3
1週間あたりの所定労働時間別														
週10時間未満	1,204	54.9	36.5	43.1	32.9	42.7	36.5	36.5	42.0	↑24.0	23.8	76.2	11.2	3.5
週10時間以上、20時間未満	4,094	↑64.3	↑40.0	↑47.2	↑35.8	↑51.6	↑37.8	↑41.2	↑48.7	23.5	16.5	83.5	11.4	3.9
週20時間以上、30時間未満	2,596	63.1	37.4	45.1	35.3	50.2	36.3	38.2	46.5	23.1	16.1	83.9	11.0	3.8
週30時間以上、フルタイム未満	2,106	57.5	35.1	42.4	33.4	47.3	34.4	34.8	42.0	23.0	20.9	79.1	11.4	3.5
勤め先の主な業種別														
建設業	206	64.6	42.2	47.6	38.3	50.0	39.3	41.3	50.5	29.6	17.0	83.0	16.5	4.0
製造業	979	55.4	33.1	41.9	33.0	44.6	34.3	33.7	43.1	19.1	20.8	79.2	9.1	3.4
電気・ガス・熱供給・水道業	86	48.8	31.4	54.7	30.2	44.2	29.1	34.9	41.9	29.1	11.6	88.4	9.3	3.4
情報通信業	153	56.2	32.7	41.8	33.3	42.5	34.0	29.4	44.4	26.8	19.6	80.4	15.0	3.4
運輸業、郵便業	444	61.5	38.3	44.1	31.5	49.3	35.6	34.9	44.4	21.2	17.1	82.9	11.7	3.6
卸売業、小売業	2,090	64.6	38.1	45.0	34.9	50.6	34.8	39.4	48.2	20.7	15.8	84.2	9.8	3.8
金融業、保険業	248	64.9	47.6	48.4	39.1	57.3	41.9	41.9	52.8	32.7	13.7	86.3	17.7	4.3
不動産業、物品賃貸業	133	66.2	45.9	57.9	39.8	56.4	43.6	47.4	53.4	28.6	14.3	85.7	15.0	4.4
学術研究、専門・技術サービス業	138	73.2	60.9	58.7	45.7	67.4	50.7	56.5	62.3	39.1	8.7	91.3	19.6	5.1
宿泊業、飲食サービス業	971	57.8	30.2	39.0	31.4	44.9	29.9	31.4	38.2	18.2	21.1	78.9	6.7	3.2
生活関連サービス業、娯楽業	435	58.9	32.2	39.8	30.8	44.1	36.1	35.9	39.8	21.1	18.9	81.1	9.2	3.4
教育、学習支援業	628	70.2	48.7	54.0	42.8	58.9	45.7	47.9	53.0	31.1	12.3	87.7	16.9	4.5
医療、福祉	1,357	64.2	41.3	47.9	36.6	52.9	40.2	44.9	49.7	27.0	16.3	83.7	12.6	4.0
複合サービス事業（郵便局、協同組合）	105	64.8	37.1	52.4	34.3	48.6	33.3	42.9	45.7	21.9	18.1	81.9	13.3	3.8
サービス業（他に分類されないもの）	1,159	61.8	38.5	46.6	35.2	49.7	38.0	38.5	46.1	24.5	19.0	81.0	11.9	3.8
農業、林業、漁業	59	61.0	30.5	47.5	32.2	47.5	40.7	42.4	42.4	23.7	20.3	79.7	11.9	3.7
その他	809	51.7	32.8	38.9	31.0	40.5	32.6	30.9	38.4	20.8	28.8	71.2	10.3	3.2
仕事の職種別														
管理的な仕事	75	52.0	34.7	37.3	26.7	29.3	26.7	24.0	33.3	20.0	21.3	78.7	6.7	2.8
専門的・技術的な仕事	1,067	68.2	46.8	54.0	41.3	57.9	43.7	49.0	53.0	30.9	13.6	86.4	16.0	4.4
事務的な仕事	2,288	68.0	44.8	49.9	39.9	55.4	42.0	45.9	53.3	28.5	13.9	86.1	15.3	4.3
販売の仕事	1,789	62.4	36.8	44.0	35.2	50.1	34.5	38.8	47.7	20.6	16.4	83.6	9.1	3.7
サービスの仕事	2,748	55.7	32.2	40.0	30.6	43.6	31.5	31.9	39.0	20.2	22.2	77.8	8.6	3.2
保安の仕事	97	57.7	42.3	55.7	36.1	46.4	39.2	36.1	43.3	24.7	10.3	89.7	12.4	3.8
生産工程の仕事	762	54.3	31.4	41.1	30.7	44.2	33.9	32.4	40.7	17.5	23.8	76.2	8.7	3.3
輸送・機械運転の仕事	112	58.9	37.5	53.6	31.3	47.3	34.8	37.5	42.0	24.1	17.9	82.1	13.4	3.7
建設・採掘の仕事	34	64.7	20.6	41.2	23.5	23.5	23.5	23.5	29.4	20.6	20.6	79.4	8.8	2.7
運搬・清掃・包装等の仕事	985	59.7	35.3	42.3	31.8	46.9	36.6	34.1	43.7	21.4	21.4	78.6	10.4	3.5
農林、漁業の仕事	43	65.1	34.9	51.2	25.6	48.8	46.5	44.2	44.2	23.3	20.9	79.1	9.3	3.8
常用雇用者の人数規模別														
50人以下	3,372	59.9	36.6	45.1	34.1	47.0	36.6	37.2	43.7	22.2	↑17.0	83.0	10.9	3.6
51人以上100人以下	439	58.1	39.2	46.5	39.4	48.5	35.8	38.5	45.6	26.4	14.6	85.4	13.2	3.8
101人以上500人以下	404	68.6	↓49.0	54.0	40.1	56.4	45.0	46.3	55.2	33.4	13.4	86.6	↓19.1	4.5
501人以上	952	↓73.7	48.9	↓57.9	↓42.0	↓61.4	↓47.1	↓50.3	↓60.4	↓35.3	9.2	↓90.8	18.2	↓4.8
わからない	4,833	59.8	35.5	41.8	33.0	48.0	33.8	36.5	43.9	20.6	21.6	78.4	9.3	3.5

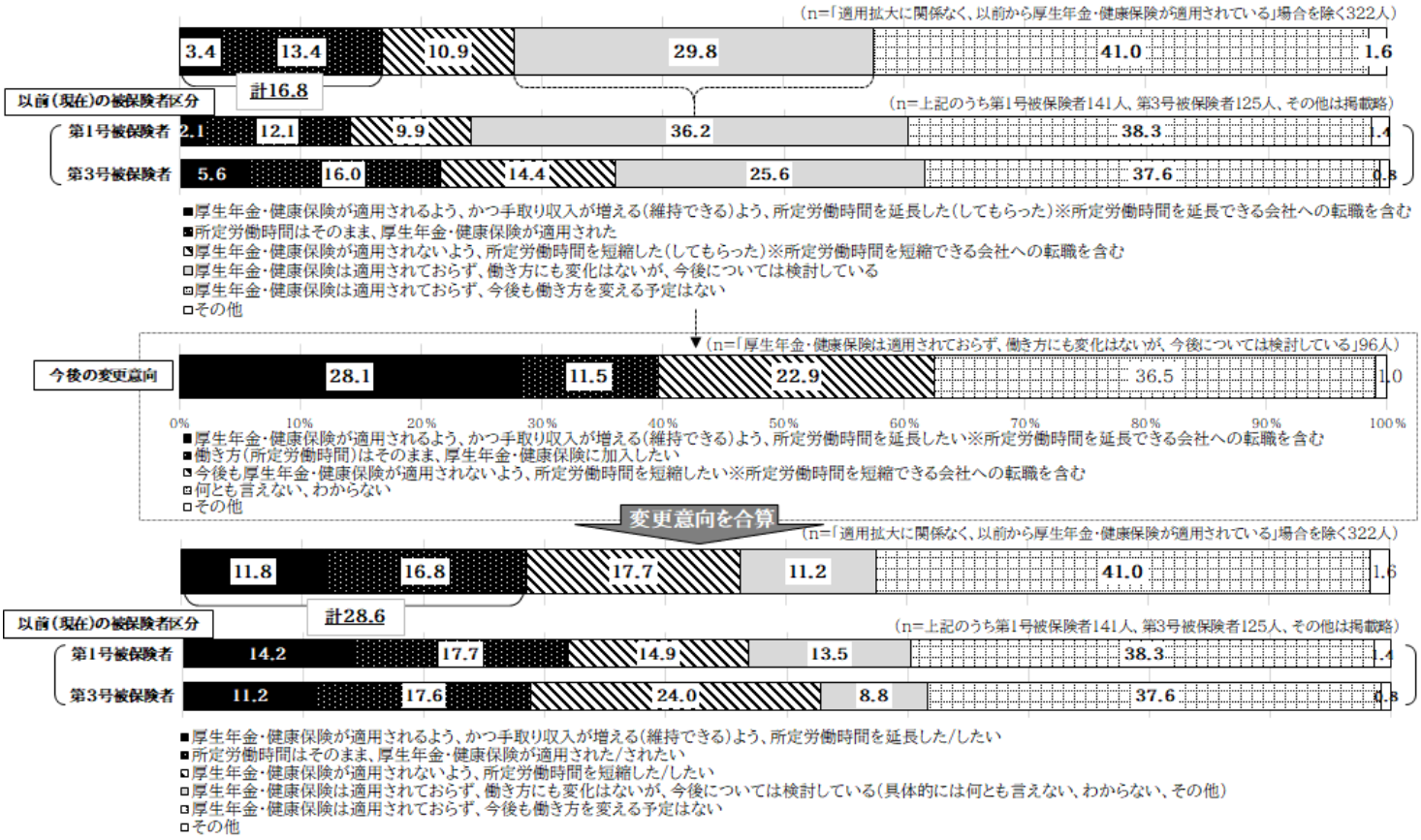
4. 適用拡大への対応状況と厚生年金・健康保険に加入した理由

(1)常用雇用者 51～100 人企業に勤務する短時間労働者の適用拡大(2024 年 10 月～)への対応状況

全有効回答労働者のうち、常用雇用者 51～100 人企業に勤務する短時間労働者（適用拡大前からの厚生年金・健康保険適用者を除く、n=322 人）を対象に、2024 年 10 月からの適用拡大に伴い、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 41.0%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 3.4%、「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 13.4%で合わせて 16.8%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 10.9%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 29.8%となった（図表 3-7）。

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」場合（n=96 人）に、今後の変更意向についても尋ねると「何とも言えない・

図表 3-7　51～100 人企業に勤務する短時間労働者の適用拡大への対応状況



わからない」が 36.5%となったが、「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」が 28.1%、「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 11.5%に対し、「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」が 22.9%となった。

こうした結果を合算集計すると、「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）／したい」が 11.8%、「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／されたい」が 16.8%で合わせて 28.6%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）／したい」が 17.7%等となっている。

(2)常用雇用者 101 人以上企業に勤務する短時間労働者の被保険者区分の転換状況

全有効回答労働者のうち、常用雇用者 101 人以上企業に勤務し、「厚生年金に加入（第 2 号被保険者）」している短時間労働者（n=648 人）に、現在の勤め先での被保険者区分の転換状況について尋ねると、「他の被保険者区分から、『厚生年金に加入（第 2 号被保険者）』に転換した」が 30.4%、「『厚生年金に加入（第 2 号被保険者）』するため、現在の勤め先に転職した」が 11.4%で合わせて 41.8%に対し、「転換・転職していない、被保険者区分に変化はない」が 58.2%となった（図表 3-8）。

図表 3-8 101 人以上企業に勤務する短時間労働者の被保険者区分の転換状況

(%)

		他の被保険者区分から、「厚生年金に加入（第2号被保険者）」に転換した	「厚生年金に加入（第2号被保険者）」するため、現在の勤め先に転職した	転換・転職していない、被保険者区分に変化はない	他の被保険者区分から、転換／転職した計
計	648	30.4	11.4	58.2	41.8
常用101～500人	203	25.6	17.7	56.7	43.3
501人以上	445	32.6	8.5	58.9	41.1

(3)厚生年金･健康保険に加入した(したい)理由と加入者の特徴

（1）で厚生年金・健康保険が適用された／今後の意向として適用されるようにしたい場合[26]、あるいは（2）で他の被保険者区分から転換・転職して加入した場合（n=363 人）に、厚生年金・健康保険に加入した（したい）理由について尋ねると（複数回答）、「将来の年金額を増やしたいから」（36.6%）がもっとも多く、これに「保険料の負担が軽くなるから」

[26] 常用雇用者 51～100 人企業に勤務する短時間労働者で「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」と回答した場合、また、今後の意向として「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）」あるいは「働き方（所定労働時間）はそのまま、厚生年金・健康保険に加入したい」と回答した場合。

（27.8%）、「勤め先から（加入するよう）言われたから、勧められたから」（22.9%）、「より長い時間、働けるようになったから」（20.9%）、「収入を増やしたい（維持したい）から」（19.0%）、「社会保険の適用が、拡大されたから（会社が、対象事業所になったから）」（13.5%）、「病気やケガ、出産の際の保障（傷病手当金や出産手当金）が充実するから」（11.0%）等が続いた（平均選択数 2.0）（図表 3-9）。

図表 3-9 厚生年金・健康保険に加入した（したい）理由

（%）

		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	病気やケガ、出産の際の保障（傷病手当金や出産手当金）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	より長い時間、働けるようになったから	年末や繁忙期に、就業時間を調整したくないから	賃金（時給等）が上がったから、賃金が上がったのに労働時間を減らすのは意味がないから	社会保険の適用が、拡大されたから（会社が、対象事業所になったから）	「年収の壁・支援強化パッケージ」がスタートしたから（パッケージがなければ、入らなかったかも知れない）	「年収の壁・支援強化パッケージ」がスタートしたから（もともと入るつもりだったが、パッケージを利用できて得だったから）	これ以上、労働時間を減らすと、保育所等の預入条件を満たせなくなるから	勤め先から（加入するよう）言われたから、勧められたから	職場の同僚等が加入したから、同僚等に勧められたから	家族に加入を勧められたから	その他
計	363	27.8	36.6	5.0	11.0	19.0	10.5	20.9	7.2	8.8	13.5	3.0	1.7	0.6	22.9	3.0	3.9	4.1
常用51～100人	92	22.8	30.4	4.3	12.0	16.3	13.0	23.9	12.0	8.7	15.2	2.2	－	1.1	10.9	4.3	4.3	4.3
101～500人	88	27.3	43.2	5.7	11.4	19.3	18.2	20.5	8.0	9.1	17.0	5.7	3.4	－	25.0	5.7	4.5	2.3
501人以上	183	30.6	36.6	4.9	10.4	20.2	5.5	19.7	4.4	8.7	10.9	2.2	1.6	0.5	27.9	1.1	3.3	4.9

常用雇用者の人数規模別にみると、いずれも最多は「将来の年金額を増やしたいから」（常用 51～100 人で 30.4%、101～500 人で 43.2%、501 人以上で 36.6%）であり、次いで 51～100 人企業に勤務している場合は「より長い時間、働けるようになったから」（23.9%）や「保険料の負担が軽くなるから」（22.8%）、また、101 人以上企業では「保険料の負担が軽くなるから」（101～500 人で 27.3%、501 人以上で 30.6%）や「勤め先から（加入するよう）言われたから、勧められたから」（同順に 25.0%、27.9%）となった。「保険料の負担が軽くなるから」や「収入を増やしたい（維持したい）から」については、大規模になるほど回答割合が高まるのに対し、「より長い時間、働けるようになったから」については小規模ほど高くなっている。

なお、最低賃金の上昇が続く中、「賃金（時給等）が上がったから、賃金が上がったのに労働時間を減らすのは意味がないから」（8.8%）や、2023 年 10 月より「『年収の壁・支援強化パッケージ』がスタートしたから（パッケージがなければ、入らなかったかも知れない）」（3.0%）等の回答も確認された。平均選択数は常用雇用者 51～100 人企業が 1.9、101～500 人企業が 2.3、501 人以上企業が 1.9 となった。

また、（１）で厚生年金・健康保険が適用された／今後の意向として適用されるようにしたい場合、あるいは（２）で他の被保険者区分から転換・転職して加入した場合（n=363 人）の、加入以前（現在[27]含む）の社会保険（年金）の種類については、「国民年金に加入（第 1 号被保険者）」が 45.5%に対し、「厚生年金に加入する配偶者の被扶養者（第 3 号被保険者）」

[27] 今後の意向として適用されるようにしたいと回答した場合。

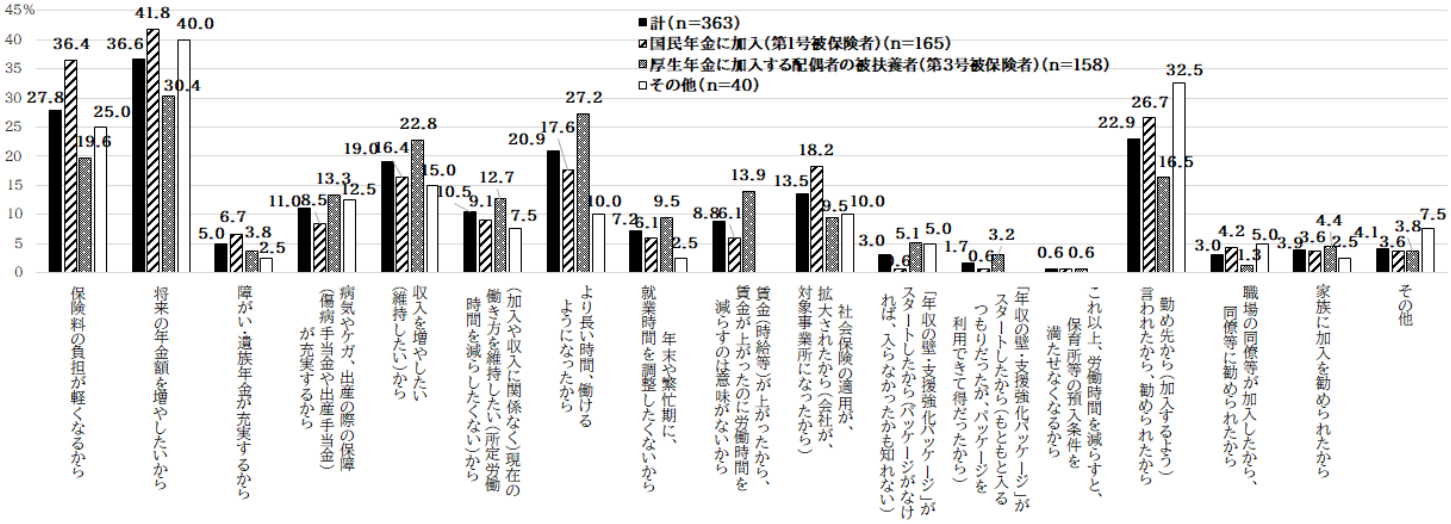
が 43.5%、「その他[28]」が 11.0%となった（図表 3-10）。

厚生年金・健康保険に加入した（したい）理由（複数回答）について、こうした被保険者区分別でもみると、いずれも「将来の年金額を増やしたいから」（「国民年金に加入（第 1 号被保険者）」で 41.8%、「厚生年金に加入する配偶者の被扶養者（第 3 号被保険者）」で 30.4%等）がもっとも多く、次いで「国民年金に加入（第 1 号被保険者）」している場合は「保険料の負担が軽くなるから」（36.4%）や「勤め先から（加入するよう）言われたから、勧められたから」（26.7%）等（平均選択数 2.1）、「厚生年金に加入する配偶者の被扶養者（第 3 号被保険者）」では、「より長い時間、働けるようになったから」（27.2%）や「収入を増やしたい（維持したい）から」（22.8%）等（平均選択数 2.0）となっている。

図表 3-10 以前(現在含む)の社会保険(年金)の種類と厚生年金･健康保険に加入した理由

(%)

		以前(現在含む)の社会保険(年金)の種類		
		国民年金に加入（第1号被保険者）	厚生年金に加入する配偶者の被扶養者（第3号被保険者）	その他
計	363	45.5	43.5	11.0
常用51～100人	92	48.9	39.1	12.0
101～500人	88	39.8	45.5	14.8
501人以上	183	46.4	44.8	8.7



5. 今後、更なる適用拡大が行われた場合の対応意向

(1)常用雇用者 50 人以下企業で適用拡大が行われた場合

全有効回答労働者のうち、現在の社会保険（年金）の種類が「国民年金に加入（第 1 号被保険者）」「厚生年金に加入する配偶者の被扶養配偶者（第 3 号被保険者）」あるいは「その

[28] なお、「その他」には国民年金の被保険者とならない 60 歳以上の者や、自身の被保険者区分が分からない者等が含まれている。

他」で、常用雇用者 50 人以下企業[29]に勤務する短時間労働者（n=2,731 人）に、厚生年金・健康保険適用の企業規模要件が緩和され、自身の働く事業所でも週の所定労働時間 20 時間以上かつ月額賃金 8.8 万円以上が対象になった場合の対応意向について尋ねると、「何とも言えない、わからない」が 52.8%となったものの、「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 6.3%、「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よう、（短時間労働者のまま）働く時間を延ばす」及び「厚生年金・健康保険が適用されるよう、（短時間労働者のまま）働く時間を延ばすが、手取り収入が減らない程度の増加に抑える」がともに 9.8%で、総じて適用を受容する割合が計 26.0%に対し、「厚生年金・健康保険が適用にならないよう、働く時間を短くする」が 15.3%、「自営業や個人請負等の独立した形態で働く（内職を含む）」が 1.5%、「働くことをやめる」が 3.0%で、合わせて適用を回避する割合が計 19.8%となった（図表 3-11）。

図表 3-11　50 人以下企業で現行の働き方要件で適用拡大が行われた場合の対応意向

（%）

		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よう、（短時間労働者のまま）働く時間を延ばす	厚生年金・健康保険が適用されるよう、（短時間労働者のまま）働く時間を延ばすが、手取り収入が減らない程度の増加に抑える	厚生年金・健康保険が適用にならないよう、働く時間を短くする	自営業や個人請負等の独立した形態で働く（内職を含む）	働くことをやめる	何とも言えない、わからない	その他	厚生年金・健康保険の適用受容計（正社員化含む）	厚生年金・健康保険の適用回避計（離職含む）
常用50人以下に勤務計	2,731	6.3	9.8	9.8	15.3	1.5	3.0	52.8	1.4	26.0	19.8
性別											
男性	450	10.4	8.7	11.6	7.6	2.2	4.2	54.9	0.4	30.7	14.0
女性	2,281	5.5	10.0	9.5	16.8	1.4	2.8	52.4	1.6	25.0	21.0
年齢層別											
～20歳代	218	17.9	12.8	6.9	6.4	1.4	2.8	51.4	0.5	37.6	10.6
30歳代	385	8.1	9.1	9.9	11.2	2.3	4.7	54.3	0.5	27.0	18.2
40歳代	713	6.3	12.3	12.8	15.4	0.8	2.0	48.5	1.8	31.4	18.2
50歳代	779	5.0	9.9	10.1	18.6	1.2	3.0	51.3	0.9	25.0	22.7
60歳代	636	3.0	6.3	7.1	16.5	2.4	3.3	59.1	2.4	16.4	22.2
現在の社会保険（年金）の加入状況別											
国民年金に加入（第1号被保険者）	1,259	8.2	9.6	9.4	9.0	2.3	3.5	56.9	1.1	27.2	14.8
厚生年金に加入する配偶者の被扶養配偶者（第3号被保険者）	1,103	4.8	11.2	11.2	23.8	0.7	2.4	44.2	1.5	27.3	27.0
その他	369	4.6	6.2	7.0	11.1	1.4	3.0	64.5	2.2	17.9	15.4
現在の勤め先で働き始めてからの仕事や労働条件等の変化別											
待遇改善あり計※	1,353	7.0	12.0	13.0	19.0	1.6	2.4	43.2	1.6	32.1	23.1
変化無し	1,378	5.7	7.6	6.7	11.6	1.5	3.6	62.3	1.2	20.0	16.6
「公的年金」の仕組みや役割などについての理解度別											
何らか正答あり計	2,243	6.8	11.3	11.1	17.3	1.8	2.6	47.4	1.7	29.1	21.8
正答無し	488	4.3	3.1	4.1	5.7	0.4	4.7	77.7	－	11.5	10.9

※「時間給や月額賃金が、アップした」「新たに賞与・ボーナスが支給されたり、支給額がアップした」「新たに諸手当が支給されたり、支給額がアップした」「有給休暇や福利厚生、その他の労働条件が、改善された」「教育訓練、能力開発が行われるようになった、内容が充実した」「正社員転換制度が設けられた、転換基準が緩和された、転換人数が拡大した」のいずれかを選択。

こうした結果を、現在の社会保険（年金）の種類別にみると、「国民年金に加入（第 1 号被保険者）」している場合は、適用受容計（27.2%）が適用回避計（14.8%）を 10 ポイント以上、上回ったのに対し、「厚生年金に加入する配偶者の被扶養者（第 3 号被保険者）」では、

[29] 調査上は、規模不明の場合も同様に尋ねているが、本資料では常用雇用者 50 人以下に限定した集計結果を示す。

両者が同程度（同順に 27.3%、27.0%）で拮抗している。また、「時間給や月額賃金が、アップした」や「新たに賞与・ボーナスが支給されたり、支給額がアップした」など、現在の勤め先で働き始めてからの仕事や労働条件等の変化別にみると、何らか変化があった場合には適用受容計（32.1%）が適用回避計（23.1%）を大きく上回った。更に、「公的年金」の仕組みや役割などについての理解度との関連でみると、何らか正答がある場合は適用受容計（29.1%）が適用回避計（21.8%）を上回っているのに対し、正答が無い場合には両者が拮抗し、「何とも言えない、わからない」が 3／4 超（77.7%）となっている。

(2)常用雇用者 51 人以上企業等[30]で自身の現在の働き方が適用対象になった場合

現在の社会保険（年金）の種類が「国民年金に加入（第 1 号被保険者)」「厚生年金に加入する配偶者の被扶養配偶者（第 3 号被保険者)」あるいは「その他」で、常用雇用者 51 人以上あるいは規模不明の企業に勤務する短時間労働者（n=4,568 人）に、厚生年金・健康保険の適用要件である週の所定労働時間要件や賃金要件が更に引き下げられ、自身の現在の働き方が対象になった場合の対応意向についても尋ねると、「何とも言えない、わからない」が 54.2%となったものの、「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 3.7%、「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よう、（短時間労働者のまま）働く時間を延ばす」が 9.1%、「厚生年金・健康保険が適用されるよう、(短時間労働者のまま)働く時間を延ばすが、手取り収入が減らない程度の増加に抑える」が 8.8%で、総じて適用を受容する割合が計 21.5%に対し、「厚生年金・健康保険が適用にならないよう、働く時間を短くする」が 18.7%、「自営業や個人請負等の独立した形態で働く（内職を含む)」が 0.9%、「働くことをやめる」が 3.7%で、合わせて適用を回避する割合が計 23.3%となった（図表 3-12)。

現在の社会保険（年金）の種類別にみると、「国民年金に加入（第 1 号被保険者)」している場合は、適用受容計（24.6%）が適用回避計（16.8%）を上回ったのに対し、「厚生年金に加入する配偶者の被扶養者(第 3 号被保険者)」は、適用回避計(31.4%)が適用受容計(23.0%)を上回っている。

また、常用雇用者の人数規模別では、小規模になるほど適用受容計の割合が高まり、500 人以下で適用回避計を上回っている（同順に、常用 501 人以上で 25.6%＜34.7%⇒101～500 人で 34.3%＞24.9%、51～100 人で 36.9%＞23.5%)。

なお、現在の勤め先で働き始めてからの仕事や労働条件等の変化や、「公的年金」の仕組みや役割などについての理解度との関連については、(1) でみた常用雇用者 50 人以下企業で現行要件での適用拡大が行われた場合の回答結果と異なり、いずれも適用回避計が適用受容計をやや上回る結果となっている。

---

[30] 50 人以下企業に勤務する場合も同様に尋ねているが、本資料では（1）以外での集計結果を示す。

図表 3-12　51 人以上企業等で自身の現在の働き方が適用対象になった場合の対応意向

（%）

		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よう、（短時間労働者のまま）働く時間を延ばす	厚生年金・健康保険が適用されるよう、（短時間労働者のまま）働く時間を延ばすが、手取り収入が減らない程度の増加に抑える	厚生年金・健康保険が適用にならないよう、働く時間を短くする	自営業や個人請負等の独立した形態で働く（内職を含む）	働くことをやめる	何とも言えない、わからない	その他	厚生年金・健康保険の適用受容計（正社員化含む）	厚生年金・健康保険の適用回避計（離職含む）
常用51人以上に勤務あるいは規模不明計	4,568	3.7	9.1	8.8	18.7	0.9	3.7	54.2	1.0	21.5	23.3
性別											
男性	749	6.8	6.7	5.7	8.7	0.9	6.1	64.2	0.8	19.2	15.8
女性	3,819	3.1	9.5	9.4	20.7	0.8	3.3	52.2	1.0	22.0	24.8
年齢層別											
～20歳代	398	↑8.5	10.1	5.8	6.8	1.0	3.3	↑64.3	0.3	24.4	11.1
30歳代	711	5.5	9.6	9.8	12.0	1.4	2.7	58.5	0.6	24.9	16.0
40歳代	1,126	4.7	12.3	11.1	16.3	0.7	3.2	51.2	0.5	↑28.2	20.2
50歳代	1,169	2.4	10.1	9.2	↓25.5	0.4	2.8	48.8	0.8	21.7	28.7
60歳代	1,164	1.3	4.2	6.4	22.4	1.0	6.0	56.5	2.1	11.9	↓29.5
現在の社会保険（年金）の加入状況別											
国民年金に加入（第1号被保険者）	1,872	5.4	10.6	8.7	12.2	0.9	3.7	57.7	0.9	24.6	16.8
厚生年金に加入する配偶者の被扶養配偶者（第3号被保険者）	1,882	2.4	9.9	10.7	27.3	0.8	3.3	44.7	0.9	23.0	31.4
その他	814	2.7	3.7	4.7	13.8	1.0	4.8	67.9	1.5	11.1	19.5
常用雇用者の人数規模別											
常用51～100人	268	6.7	16.8	13.4	17.5	1.9	4.1	38.4	1.1	↑36.9	23.5
101～500人	201	7.5	9.0	17.9	21.4	0.5	3.0	39.8	1.0	34.3	24.9
501人以上	507	3.4	11.0	11.2	↓27.6	1.2	5.9	37.7	2.0	25.6	↓34.7
わからない	3,592	3.3	8.2	7.6	17.4	0.8	3.5	58.5	0.8	19.1	21.6
現在の勤め先で働き始めてからの仕事や労働条件等の変化別											
待遇改善あり計※	2,409	3.2	11.5	11.5	24.6	0.8	2.4	44.8	1.2	26.2	27.9
変化無し	2,159	4.3	6.3	5.7	12.1	0.9	5.2	64.7	0.7	16.4	18.2
「公的年金」の仕組みや役割などについての理解度別											
何らか正答あり計	3,669	4.3	10.6	10.4	21.6	1.0	3.6	47.4	1.1	25.3	26.2
正答無し	899	1.4	2.9	2.0	6.7	0.4	4.2	82.0	0.3	6.3	11.3

※「時間給や月額賃金が、アップした」「新たに賞与・ボーナスが支給されたり、支給額がアップした」「新たに諸手当が支給されたり、支給額がアップした」「有給休暇や福利厚生、その他の労働条件が、改善された」「教育訓練、能力開発が行われるようになった、内容が充実した」「正社員転換制度が設けられた、転換基準が緩和された、転換人数が拡大した」のいずれかを選択。

(3)厚生年金・健康保険に加入する・しない理由

（1）あるいは（2）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よう、（短時間労働者のまま）働く時間を延ばす」あるいは「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よう、（短時間労働者のまま）働く時間を延ばすが、手取り収入が減らない程度の増加に抑える」と回答した場合（n=1,693 人）に、厚生年金・健康保険に加入する理由について尋ねると（複数回答）、「将来の年金額を増やしたいから」（47.3%）がもっとも多く、これに「保険料の負担が軽くなるから」（38.4%）、「収入を増やしたい（維持したい）から」（37.2%）等が続いた（平均選択数 1.6）（図表 3-13）。

男性や「国民年金に加入（第 1 号被保険者）」している場合は、「保険料の負担が軽くなるから」や「将来の年金額を増やしたいから」が多いのに対し、女性や「厚生年金に加入する配偶者の被扶養者（第 3 号被保険者）」では、「将来の年金額を増やしたいから」や「収入を増やしたい（維持したい）から」が多くなっている。また、50 歳代まで、年齢層が上昇するほど「将来の年金額を増やしたいから」が高まるのに対し、年齢層が低下するほど「収入を増やしたい（維持したい）から」が高くなっている。

更に、常用雇用者の人数規模が 500 人以下では「将来の年金額を増やしたいから」がもっ

とも多いのに対し、501 人以上では「収入を増やしたい（維持したい）から」が最多となっている。また、「収入を増やしたい（維持したい）から」や「（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」の回答割合については、既に適用拡大がなされている 51 人以上でより大規模になるほど高い。

一方、(1) あるいは (2) で「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」と回答した場合（n=1,605 人）に、厚生年金・健康保険に加入しない理由を尋ねると（複

図表 3-13 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／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（所定労働時間を減らしたくない）から	その他
計	1,693	38.4	47.3	7.2	13.9	37.2	16.1	1.1
性別								
男性	282	50.0	41.1	15.2	19.9	30.5	13.1	0.4
女性	1,411	36.1	48.5	5.6	12.7	38.6	16.7	1.2
年齢層別								
～20歳代	179	41.9	38.5	12.3	15.1	41.3	8.9	－
30歳代	281	42.7	40.9	8.9	12.5	42.7	14.9	1.4
40歳代	541	34.2	51.9	7.0	15.2	37.2	18.3	1.3
50歳代	449	35.9	52.8	6.0	11.8	35.9	15.6	1.1
60歳代	243	44.9	40.7	4.1	15.6	30.5	18.5	0.8
現在の社会保険（年金）の加入状況別								
国民年金に加入（第1号被保険者）	803	50.4	48.2	10.5	16.2	33.1	14.8	0.7
厚生年金に加入する配偶者の被扶養配偶者（第3号被保険者）	734	24.8	48.5	3.8	10.5	42.4	18.3	1.4
その他	156	40.4	37.2	6.4	17.9	34.0	12.2	1.3
常用雇用者の人数規模別								
常用50人以下	709	41.9	45.8	8.5	13.5	33.4	15.4	1.1
51人～100人	99	29.3	48.5	12.1	14.1	33.3	14.1	－
101～500人	69	40.6	44.9	2.9	20.3	34.8	17.4	2.9
501人以上	130	36.2	46.2	6.9	10.0	49.2	18.5	0.8
わからない	686	36.3	49.1	5.7	14.3	39.7	16.5	1.0

(%)

		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、配偶者特別控除が逓減されるから	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	障がい者厚生年金や老齢厚生年金の定額部分（加給含む）が支給停止になるから	（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うから	その他
計	1,605	52.5	24.8	25.4	11.2	33.6	2.6	13.3	4.5	7.1	5.2
性別											
男性	181	49.7	28.2	1.1	0.6	5.0	7.7	6.6	8.8	13.8	6.6
女性	1,424	52.8	24.4	28.4	12.5	37.3	1.9	14.2	4.0	6.3	5.1
年齢層別											
～20歳代	67	38.8	25.4	11.9	6.0	13.4	9.0	16.4	9.0	20.9	－
30歳代	184	59.2	25.5	21.7	9.2	23.9	2.7	30.4	6.0	5.4	2.2
40歳代	357	60.8	20.4	26.9	16.2	38.7	0.8	17.1	3.6	7.3	2.8
50歳代	513	55.4	25.5	31.0	14.8	44.8	1.6	12.3	5.7	5.8	4.9
60歳代	484	42.6	26.9	21.5	5.0	24.6	3.9	4.8	2.9	7.0	9.3
現在の社会保険（年金）の加入状況別											
国民年金に加入（第1号被保険者）	500	53.8	25.0	10.6	2.2	6.4	3.8	11.2	7.2	10.6	6.2
厚生年金に加入する配偶者の被扶養配偶者（第3号被保険者）	889	55.3	24.3	38.4	18.7	53.9	0.8	15.5	3.1	3.9	2.8
その他	216	37.5	26.4	6.0	0.9	13.4	6.9	9.3	4.2	12.0	13.0
常用雇用者の人数規模別											
常用50人以下	541	51.4	22.2	24.2	9.1	33.5	3.7	14.6	5.2	7.6	4.1
51人～100人	63	52.4	23.8	27.0	15.9	34.9	－	9.5	4.8	11.1	9.5
101～500人	50	62.0	28.0	22.0	6.0	34.0	2.0	14.0	4.0	6.0	6.0
501人以上	176	46.6	21.6	26.1	10.8	30.7	2.8	13.1	4.0	6.3	8.5
わからない	775	53.9	27.2	26.1	12.6	34.3	1.9	12.8	4.3	6.7	4.9

数回答)、「手取り収入が減少するから」(52.5%)がもっとも多く、これに「健康保険の扶養から外れるから」(33.6%)、「配偶者控除を受けられなくなるから、配偶者特別控除が逓減されるから」(25.4%)や「加入するメリットがわからないから」(24.8%)が続いた(平均選択数 1.8)。

女性や「厚生年金に加入する配偶者の被扶養者(第 3 号被保険者)」では、「健康保険の扶養から外れるから」や「配偶者控除を受けられなくなるから、配偶者特別控除が逓減されるから」が顕著に高い。また、年齢層を問わず、「手取り収入が減少するから」が最多となる中、「健康保険の扶養から外れるから」や「配偶者控除を受けられなくなるから、配偶者特別控除が逓減されるから」については 50 歳代まで、年齢層が上昇するほど高くなっている。

6.就業調整の状況や就業調整の必要がなくなった場合の就業希望等

(1)就業調整(年収・月収や労働時間の調整)の状況や意識している年収水準

全有効回答労働者(n=10,000 人)で、就業調整(年収・月収や労働時間の調整)の状況について尋ねた結果をみると、「年収・月収を意識して、就業調整している」が 19.5%、「労働時間を意識して、就業調整している」が 7.5%、「年収・月収と労働時間のどちらも意識して、就業調整している」が 10.5%で、総じて就業調整している割合は 37.5%(うち年収・月収を意識が 29.9%、労働時間を意識が 18.0%)[31]となった(図表 3-14)。

こうした結果を現在の社会保険(年金)の加入状況別にみると、就業調整している割合は「国民年金に加入(第 1 号被保険者)」が 31.6%に対し、「厚生年金に加入する配偶者の被扶養配偶者(第 3 号被保険者)」が約 2 倍の 64.9%(中でも「年収・月収を意識して、就業調整している」が 39.5%)となったが、第 3 号被保険者でも約 3 割は特に「就業調整していない」ことも分かる。なお、世帯の家計状況別にみると、就業調整している割合は家計にゆとりがあるほど、また、2023 年の世帯全体の年収が高水準になるほど、高まる傾向が見て取れる。

その上で、「年収・月収を意識して」就業調整している場合(n=2,992 人)に、(これ以下に抑えようと)意識している個人年収水準についても尋ねると、「103 万円以下」(28.8%)や「100 万円以下」(27.6%)が多く、これに「130 万円以下」(21.8%)、「106 万円以下」(9.0%)が続いた。こうした結果を現在の社会保険(年金)の加入状況別にみると、「国民年金に加入(第 1 号被保険者)」では「100 万円以下」(32.5%)がもっとも高く、「103 万円以下」(27.6%)が続く。これに対し、「厚生年金に加入する配偶者の被扶養配偶者(第 3 号被保険者)」では「103 万円以下」(33.1%)がもっとも高く、次いで「100 万円以下」(28.0%)や「130 万円以下」(27.6%)となっている。また、世帯の家計状況にかかわらず、「100 万円以下」や「103 万円以下」が多くこれらで半数を超えるが、2023 年の世帯全体の年収が高水準になるほど、

[31] 「令和 4 年就業構造基本調査」における 20~69 歳のパート総数のうち、就業調整している者の割合は 36.7%となっている(第 66 表)。

「130 万円以下」の割合が高まる傾向も見て取れる。

図表 3-14　就業調整（年収・月収や労働時間の調整）の状況

（%）

		就業調整（年収・月収や労働時間の調整）の状況					
		年収・月収を意識して、就業調整している	労働時間を意識して、就業調整している	年収・月収と労働時間のどちらも意識して、就業調整している	就業調整していない	わからない	就業調整している計
計	10,000	19.5	7.5	10.5	53.6	9.0	37.5
世帯の家計状況別							
まったく、ゆとりがない	2,434	14.4	6.0	9.7	56.1	13.8	30.1
あまり、ゆとりがない	4,285	19.2	7.7	11.4	52.7	9.0	38.3
いくらか、ゆとりがある	2,946	23.1	8.4	9.9	53.3	5.3	41.4
充分に、ゆとりがある	335	27.5	8.7	8.4	49.9	5.7	44.5
2023年の世帯全体の年収水準別							
300万円以下	2,496	11.7	7.3	8.1	64.3	8.6	27.0
300万円超600万円以下	2,835	21.3	8.0	12.3	54.3	4.1	41.6
600万円超900万円以下	1,576	27.4	8.2	13.2	47.8	3.4	48.8
900万円超	850	28.2	7.8	12.6	48.7	2.7	48.6
わからない	2,243	17.0	6.6	8.0	46.7	21.7	31.6
現在の社会保険（年金）の加入状況別（第2号被保険者を除く）							
国民年金に加入（第1号被保険者）	3,131	14.3	8.5	8.8	57.0	11.4	31.6
厚生年金に加入する配偶者の被扶養配偶者（第3号被保険者）	2,985	39.5	8.3	17.2	31.1	4.1	64.9
その他	1,183	13.7	6.9	7.6	51.9	19.9	28.2

（%）

		（これ以下に抑えようと）意識している個人年収水準									
		100万円以下	103万円以下	106万円以下	130万円以下	150万円以下	180万円以下	195万円以下	201万円以下	（年収ではなく月額で）年金と賃金を合わせて月50万円以下	その他
計	2,992	27.6	28.8	9.0	21.8	2.3	1.7	1.1	2.3	1.2	4.3
世帯の家計状況別											
まったく、ゆとりがない	586	28.8	28.0	8.5	21.0	1.9	1.7	1.4	2.7	1.0	4.9
あまり、ゆとりがない	1,312	27.4	30.0	10.1	20.7	2.4	1.7	1.0	2.2	0.9	3.7
いくらか、ゆとりがある	974	26.7	27.7	7.6	25.1	2.4	1.5	1.0	1.8	1.7	4.4
充分に、ゆとりがある	120	30.8	28.3	9.2	10.8	3.3	3.3	1.7	5.0	0.8	6.7
2023年の世帯全体の年収水準別											
300万円以下	492	37.6	19.7	8.9	11.6	3.3	3.0	2.4	4.1	1.0	8.3
300万円超600万円以下	952	26.6	29.3	11.0	20.3	2.2	1.4	1.4	2.0	1.8	4.1
600万円超900万円以下	640	22.5	32.3	7.5	27.3	1.9	2.0	0.8	2.5	0.8	2.3
900万円超	347	27.4	27.7	6.6	28.8	2.0	1.2	0.6	3.2	0.6	2.0
わからない	561	26.4	32.4	8.6	22.5	2.5	1.1	0.2	0.5	1.2	4.6
現在の社会保険（年金）の加入状況別（第2号被保険者を除く）											
国民年金に加入（第1号被保険者）	724	32.5	27.6	8.8	12.6	2.9	2.5	2.3	3.6	0.8	6.4
厚生年金に加入する配偶者の被扶養配偶者（第3号被保険者）	1,690	28.0	33.1	9.4	27.6	0.7	0.5	0.1	0.1	0.2	0.4
その他	252	35.3	27.4	8.3	13.9	2.8	3.6	0.4	2.0	1.6	4.8

(2)いわゆる「103 万円の壁」についての認知度

（これ以下に抑えようと）意識している個人年収水準として「100 万円以下」や「103 万円以下」が多いことについては、何となく損かも知れないという思込みにより就業調整が行われている恐れもあるとの指摘がなされている[32]。

そこで、いわゆる「103 万円の壁」の認知度についても尋ねると、「年収・月収を意識して」就業調整している場合（n=2,992 人）に、①自身の年収が「103 万円」を超えると納税義務が生じる所得税は、年収全体ではなく 103 万円を超えた部分にのみ課税[33]されることを「知っ

[32] 近藤絢子「「年収の壁」問題：データに基づく丁寧な議論を」「「年収の壁」問題の視点「103 万円の壁」過剰に意識」等。

[33] 課税所得が 195 万円未満までは 5%であることを注釈した。

ている」割合は 69.8%、また、②会社員の所得が 900 万円以下であれば、配偶者の年収が「103 万円」を超えても 150 万円以下なら配偶者特別控除が満額（103 万円以下の場合の配偶者控除と同額）受けられることを「知っている」割合は 55.3%、③「103 万円」等を超えて働くかどうかで、生涯年収とともに受給できる年金額にも大きな差が生じること[34]を「知っている」割合は 60.3%となった（図表 3-15）。

こうした結果を、（これ以下に抑えようと）意識している個人年収水準別にみると、「130 万円以下」を意識している場合と比較して、特に「103 万円以下」を意識している場合（n=861 人）の認知度は、①で約 2／3（67.6%）、②で約半数（52.5%）、③で約 6 割（59.3%）にとどまった。すなわち、①は「103 万円の壁」による課税影響が大きくないこと、②は 103 万円を超えても 150 万円までは世帯としての手取り逆転は無いこと、③は 103 万円等を超えて働くかどうかで自身の年金受給額も大きく左右されること（厚生年金に加入（第 2 号被保険者へ転換）すれば、老齢基礎年金だけでなく老齢厚生年金（報酬比例部分）が加算され、老後資金を増額できる可能性があること、自身で厚生年金に加入すれば健康保険の手厚い給付（傷病手当金、出産手当金）も受けられること等）について、必ずしも充分には理解されておらず、認識不足等のまま就業調整している恐れのある割合も少なくない様子が浮き彫りになった。

図表 3-15　いわゆる「103 万円の壁」に関する認知度

（%）

		自身の年収が「103万円」を超えた部分にのみ課税されること		会社員の所得が900万円以下であれば、配偶者の年収が「103万円」を超えても150万円以下なら配偶者特別控除が満額受けられること		「103万円」等を超えて働くかどうかで、生涯年収とともに受給できる年金額にも大きな差が生じること	
		知っている	知らない、わからない	知っている	知らない、わからない	知っている	知らない、わからない
計	2,992	69.8	30.2	55.3	44.7	60.3	39.7
（これ以下に抑えようと）意識している個人年収水準別							
100万円以下	825	66.7	33.3	52.0	48.0	59.3	40.7
103万円以下	861	67.6	32.4	52.5	47.5	59.3	40.7
106万円以下	268	70.9	29.1	56.3	43.7	60.4	39.6
130万円以下	651	73.4	26.6	60.8	39.2	62.5	37.5
150万円以下	70	70.0	30.0	57.1	42.9	54.3	45.7
180万円以下	51	68.6	31.4	66.7	33.3	64.7	35.3
195万円以下	33	75.8	24.2	66.7	33.3	72.7	27.3
201万円以下	69	73.9	26.1	56.5	43.5	63.8	36.2
（年収ではなく月額で）年金と賃金を合わせて月50万円以下	36	91.7	8.3	72.2	27.8	61.1	38.9
その他	128	75.0	25.0	50.8	49.2	57.8	42.2

(3)就業調整している理由

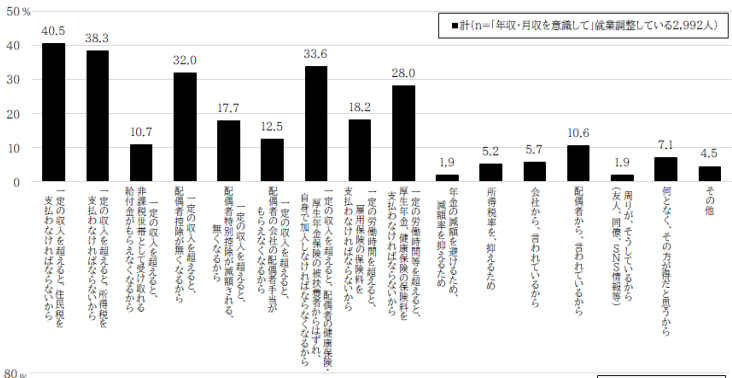
現在、就業調整している場合（n=3,745 人）にその理由も尋ねると（複数回答）、「一定の収入を超えると、住民税を支払わなければならないから」（38.0%）がもっとも多く、これに「一定の収入を超えると、所得税を支払わなければならないから」（36.1%）が続いた（図表 3-16）。

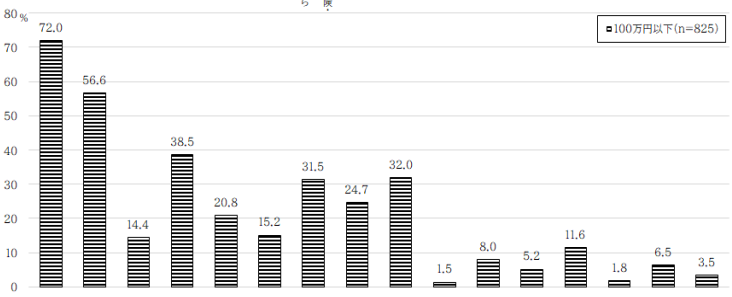
[34] 東京都くらし方会議の試算によると、出産に伴い 31 歳で退職し、育児期間を経て 41 歳で再就職する場合、年収 300 万円で働けば（22 歳の就職時点からの）生涯年収は約 3.8 億円、（65～89 歳に受給できる）年金は約 9 千万円に対し、年収 100 万円で働くと生涯年収は約 3.5 億円、年金は約 7 千万円になることを例示した。

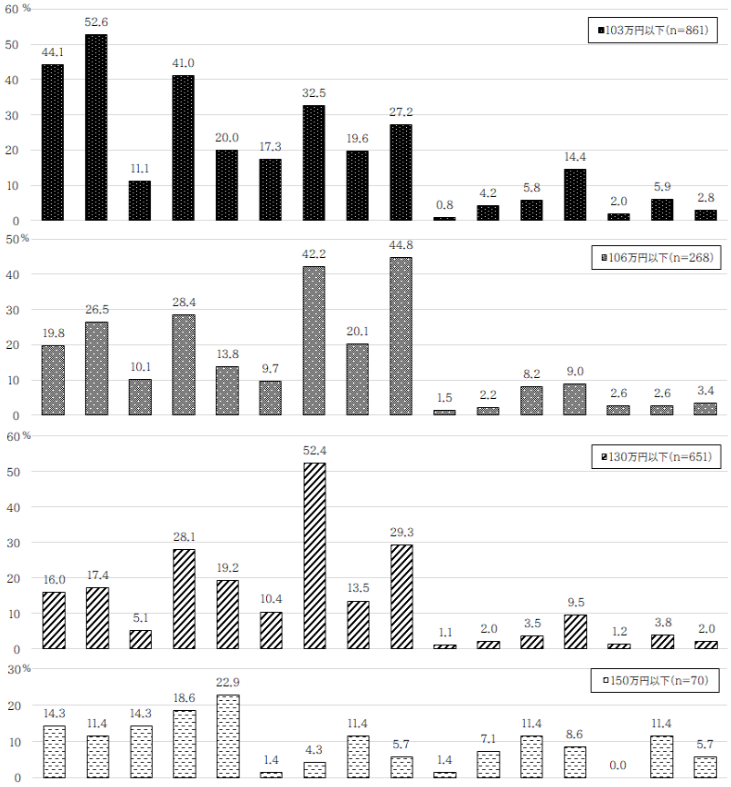
図表 3-16 就業調整している理由

（%）

		一定の収入を超えると、住民税を支払わなければならないから	一定の収入を超えると、所得税を支払わなければならないから	一定の収入を超えると、非課税世帯として受け取れる給付金がもらえなくなるから	一定の収入を超えると、配偶者控除が無くなるから	一定の収入を超えると、配偶者特別控除が減額される、無くなるから	一定の収入を超えると、配偶者の会社の配偶者手当がもらえなくなるから	一定の収入を超えると、配偶者の健康保険・厚生年金保険の被扶養者からはずれ、自身で加入しなければならなくなるから	一定の労働時間を超えると、雇用保険の保険料を支払わなければならないから	一定の労働時等を超えると、厚生年金、健康保険の保険料を支払わなければならないから	年金の減額を避けるため、減額率を抑えるため	所得税率を、抑えるため	会社から、言われているから	配偶者から、言われているから	周りが、そうしているから（友人、同僚、SNS情報等）	何となく、その方が得だと思うから	その他	平均選択数
計	3,745	38.0	36.1	10.5	28.9	15.5	11.1	29.8	17.0	26.5	2.2	5.5	7.0	9.7	2.1	7.5	6.1	2.5
世帯の家計状況別																		
まったく、ゆとりがない	732	41.3	36.1	14.3	24.2	12.7	9.8	25.4	19.3	28.0	2.0	7.2	8.9	7.7	2.6	7.2	8.6	2.6
あまり、ゆとりがない	1,643	38.8	38.6	10.7	30.7	16.3	11.9	32.1	17.6	28.2	2.1	5.1	7.4	10.3	1.7	7.2	6.1	2.6
いくらか、ゆとりがある	1,221	34.9	33.3	7.7	30.6	16.9	11.2	30.6	15.3	24.5	2.4	4.9	5.6	10.2	2.0	7.7	4.5	2.4
充分に、ゆとりがある	149	39.6	30.9	12.1	16.8	10.1	6.0	20.1	12.8	16.1	2.0	6.0	4.7	8.1	4.0	10.1	8.1	2.1
2023年の世帯全体の年収水準別																		
300万円以下	675	42.4	32.7	20.1	6.5	2.7	1.3	5.6	18.1	23.4	3.9	9.0	9.2	3.6	2.8	10.8	11.4	2.0
300万円超600万円以下	1,180	38.1	37.1	9.5	32.3	17.4	10.8	31.4	16.4	27.2	2.6	4.6	7.4	8.6	1.5	6.6	5.2	2.6
600万円超900万円以下	769	34.7	36.5	6.9	35.9	18.6	15.2	39.7	16.5	27.7	0.9	5.5	5.7	12.6	1.6	5.9	3.9	2.7
900万円超	413	36.3	35.6	5.8	38.7	24.0	17.9	45.5	19.4	29.3	1.0	3.9	4.4	15.7	2.4	7.3	4.1	2.9
わからない	708	38.3	37.3	9.5	31.1	16.4	12.3	30.4	16.1	25.1	2.0	4.7	7.1	10.6	2.7	7.6	6.4	2.6
（これ以下に抑えようと）意識している個人年収水準別（年収・月収を意識して就業調整している場合）																		
100万円以下	825	72.0	56.6	14.4	38.5	20.8	15.2	31.5	24.7	32.0	1.5	8.0	5.2	11.6	1.8	6.5	3.5	3.4
103万円以下	861	44.1	52.6	11.1	41.0	20.0	17.3	32.5	19.6	27.2	0.8	4.2	5.8	14.4	2.0	5.9	2.8	3.0
106万円以下	268	19.8	26.5	10.1	28.4	13.8	9.7	42.2	20.1	44.8	1.5	2.2	8.2	9.0	2.6	2.6	3.4	2.4
130万円以下	651	16.0	17.4	5.1	28.1	19.2	10.4	52.4	13.5	29.3	1.1	2.0	3.5	9.5	1.2	3.8	2.0	2.1
150万円以下	70	14.3	11.4	14.3	18.6	22.9	1.4	4.3	11.4	5.7	1.4	7.1	11.4	8.6	－	11.4	5.7	1.5
現在の社会保険（年金）の加入状況別（第2号被保険者を除く）																		
国民年金に加入（第1号被保険者）	990	42.4	37.7	15.4	11.0	5.2	2.4	6.7	18.1	23.9	2.1	8.6	9.7	5.4	3.6	11.8	10.2	2.1
厚生年金に加入する配偶者の被扶養配偶者（第3号被保険者）	1,937	40.1	40.5	7.0	45.4	24.2	19.1	51.6	18.8	32.2	0.4	3.2	4.6	14.2	1.3	3.5	1.5	3.1
その他	334	38.0	32.0	15.0	9.9	6.0	1.2	9.0	17.1	28.1	4.5	5.4	9.3	3.0	2.1	10.5	7.2	2.0







次いで、「一定の収入を超えると、配偶者の健康保険・厚生年金保険の被扶養者からはずれ、自身で加入しなければならなくなるから」(29.8%)、「一定の収入を超えると、配偶者控除が無くなるから」(28.9%)、「一定の労働時間等を超えると、厚生年金、健康保険の保険料を支払わなければならないから」(26.5%)、「一定の労働時間を超えると、雇用保険の保険料を支払わなければならないから」(17.0%)、「一定の収入を超えると、配偶者特別控除が減額される・無くなるから」(15.5%) 等が挙がった (平均選択数 2.5)。

現在の社会保険 (年金) の加入状況別にみると、「国民年金に加入 (第 1 号被保険者)」では「一定の収入を超えると、住民税を支払わなければならないから」(42.4%) がもっとも高く、「一定の収入を超えると、所得税を支払わなければならないから」(37.7%) や「一定の労働時間等を超えると、厚生年金、健康保険の保険料を支払わなければならないから」(23.9%) 等が続く。一方、「厚生年金に加入する配偶者の被扶養配偶者 (第 3 号被保険者)」では半数超 (51.6%) が「一定の収入を超えると、配偶者の健康保険・厚生年金保険の被扶養者からはずれ、自身で加入しなければならなくなるから」を挙げ、次いで「一定の収入を超えると、配偶者控除が無くなるから」(45.4%)、「一定の収入を超えると、所得税を支払わなければならないから」(40.5%) 等となっている。

世帯の家計状況別にみると、家計にゆとりがないほど「一定の収入を超えると、住民税を支払わなければならないから」や「一定の収入を超えると、所得税を支払わなければならないから」「一定の収入を超えると、非課税世帯として受け取れる給付金がもらえなくなるから」等を挙げる割合が高まる傾向が見て取れる。

また、2023 年の世帯全体の年収が高水準になるほど、「一定の収入を超えると、配偶者の健康保険・厚生年金保険の被扶養者からはずれ、自身で加入しなければならなくなるから」や「一定の労働時間等を超えると、厚生年金、健康保険の保険料を支払わなければならないから」「一定の収入を超えると、配偶者控除が無くなるから」「一定の収入を超えると、配偶者特別控除が減額される、無くなるから」等を挙げる割合が高くなっている。

こうした中、「年収・月収を意識して」就業調整している場合に、(これ以下に抑えようと) 意識している個人年収水準 (～150 万円以下まで抜粋) と就業調整している理由の関係についてもみると、意識している個人年収水準が低下するほどより多くの複合的な理由を回答しており、年収の壁としての厚みを増す様子がうかがえる。なお、割合自体は限定的ながら、「配偶者から、言われているから」については「100 万円以下」や「103 万円以下」で、相対的にはやや高いことも分かる。

(4)就業調整の必要がなくなった場合の就業希望

現在、就業調整している場合 (n=3,745 人) に、仮に年収や労働時間によって就業調整を行う必要がなくなったら、現状以上に働くことを希望するかについて、育児や介護、家事負担、健康上の理由等、実際により長い労働時間、働くことが可能かどうかも含めて尋ねると、

総じて働くことを希望する割合は計 64.7%となったが、「働くことを希望するが、実際に働けるかどうかはわからない」（27.0%）との回答も多く、「働くことを希望し、実際にもっと働ける」割合は 28.3%となった[35]（図表 3-17）。なお、「働くことを希望しないが、働こうと思えば、実際にはもっと働ける」は 20.4%で、希望の有無にかかわらず実際にもっと働けるとの回答は計 48.7%となっている。

こうした結果を年齢層別にみると、働くことを希望する割合は、若年層ほど概ね高まる傾向がみられるが、「働くことを希望し、実際にもっと働ける」との差は「30 歳代」（42.2 ポイント差）で高い。また、「働くことを希望しないが、働こうと思えば、実際にはもっと働ける」割合は、高齢層になるほど概ね高まり「60 歳代」で 4 人に一人以上（27.0%）となっている。

更に、短時間労働者という形態で働いている理由（複数回答）との関係でみると、「働くことを希望し、実際にもっと働ける」割合は、「すぐに働き始めたかったから」（39.6%）や「正社員としての働き口がみつからなかったから、正社員になれないから」（37.2%）が高いのに対し、「病気や障がい等の事情があるから」（11.2%）、「定年後の再雇用だから、高齢だから」（16.1%）や「正社員として働くことが、体力的に難しいから」（17.4%）では低い。なお、働くことを希望する割合と「働くことを希望し、実際にもっと働ける」割合の差がもっとも開いたのは「病気や障がい等の事情があるから」（53.2 ポイント差）で、次いで「育児や介護、家事負担があるから」及び「正社員としての働き口が見つからなかったから、正社員になれないから」（ともに 43.3 ポイント差）となった。

こうした中、世帯の家計状況別では、家計にゆとりがないほど働くことを希望する割合が高まるものの、「働くことを希望し、実際にもっと働ける」との差も大きくなることが分かる。一方、家計にゆとりがあるほど、「働くことを希望しないが、働こうと思えば、実際にはもっと働ける」との回答が、概ね高まる傾向も見て取れる。

現在の社会保険（年金）の加入状況別でみると、「働くことを希望し、実際にもっと働ける」割合は、「厚生年金に加入する配偶者の被扶養配偶者（第 3 号被保険者）」で約 3 割（29.9%）ともっとも高い。「働くことを希望しないが、働こうと思えば、実際にはもっと働ける」との回答と合わせて半数を超え（50.6%）、潜在的な労働力としての大きさがうかがえる。

また、「年収・月収を意識して」就業調整している場合（n=2,992 人）に、（これ以下に抑えようと）意識している個人年収水準（～150 万円以下まで）との関係についてもみると、「働くことを希望し、実際にもっと働ける」割合は「130 万円以下」（35.3%）でもっとも高く、これに「103 万円以下」（31.9%）が続く。

---

[35] なお、「就業調整」を行う有配偶パート女性の多くが、働き損にならないのであれば現在より年収が多くなるように働きたいかについて「そう思う」としているとの調査結果もみられるが、今回の調査ではそうした希望と実際に就業可能か否かの実現性の間には乖離がある様子も浮き彫りになった。この点、「税・社会保険の影響を受けやすい既婚女性パートタイム労働者でも、税・社会保険よりもむしろ、個人の好みや家庭の事情で労働時間を抑制する人が多い。この結果は、仮に、税・社会保険による『年収の壁』をなくしたとしても、労働時間調整を抑制する効果は限定的であることを示唆する」といった指摘もみられる（児玉直美・桃田翔平（2024）「最低賃金上昇は労働時間を抑制するか？」『日本労働研究雑誌』№771,pp84-100）。

図表 3-17 就業調整の必要がなくなった場合の就業希望

(%)

		働くことを希望し、実際にもっと働ける	働くことを希望するが、実際には働けない	働くことを希望するが、実際に働けるかどうかはわからない	働くことを希望しないが、働こうと思えば、実際にはもっと働ける	働くことを希望しないし、実際に働けない	働くことを希望しないし、実際に働けるかどうかもわからない	働くことを希望する計	実際にもっと働けるとの差	希望にかかわらず実際にもっと働ける計
計	3,745	28.3	9.4	27.0	20.4	7.7	7.2	64.7	36.4	48.7
性別										
男性	414	30.0	9.9	25.1	20.8	6.0	8.2	65.0	35.0	50.7
女性	3,331	28.1	9.3	27.2	20.4	8.0	7.1	64.6	36.6	48.4
年齢層別										
～20歳代	289	35.3	13.5	25.3	14.2	3.5	8.3	74.0	38.8	49.5
30歳代	545	25.7	13.0	29.2	19.8	5.1	7.2	67.9	42.2	45.5
40歳代	1,057	30.8	9.1	29.5	17.5	7.2	5.9	69.4	38.6	48.3
50歳代	1,101	30.0	7.4	26.3	20.6	9.0	6.7	63.7	33.7	50.6
60歳代	753	21.4	8.6	23.5	27.0	↓10.2	9.3	53.5	32.1	48.3
短時間労働者という形態で働いている理由別										
自分の都合の良い日や時間帯に、働きたいから	2,035	25.9	8.5	26.0	24.4	7.9	7.3	60.4	34.5	50.3
時間を有効に使えるから	1,104	25.7	8.6	27.4	25.7	7.5	5.1	61.7	36.0	51.4
労働時間や出勤日数が短いから	871	20.7	7.8	27.7	29.0	8.4	6.4	56.1	35.5	49.7
就業調整（年収や労働時間の調整）が、できるから	868	27.6	6.8	29.0	22.2	8.4	5.9	63.5	35.8	49.9
定型的な仕事や、責任の少ない仕事をしたいから	519	19.5	8.5	26.8	29.9	7.7	7.7	54.7	35.3	49.3
資格・技能を活かして、働きたいから	169	29.0	13.6	24.3	22.5	7.7	3.0	66.9	37.9	51.5
通勤が容易だから	447	24.8	7.2	31.3	23.7	7.6	5.4	63.3	38.5	48.5
休みやすいから	851	23.5	8.9	28.0	23.7	8.2	7.6	60.4	36.9	47.2
すぐに働き始めたかったから	164	39.6	10.4	27.4	9.1	4.3	9.1	77.4	37.8	48.8
辞めやすいから	163	21.5	8.6	31.3	25.2	6.7	6.7	61.3	39.9	46.6
正社員としての働き口が見つからなかったから、正社員になれないから	215	37.2	13.0	30.2	8.8	6.0	4.7	80.5	43.3	46.0
正社員のようにフルタイムや異動あり等で働きたくないから、組織に拘束されたくないから	483	23.2	7.2	27.3	26.3	8.3	7.7	57.8	34.6	49.5
正社員として働くことが、体力的に難しいから	748	17.4	9.4	32.5	17.9	13.9	9.0	59.2	41.8	35.3
育児や介護、家事負担があるから	952	26.4	11.3	31.9	15.9	9.3	5.1	69.6	43.3	42.2
病気や障がい等の事情があるから	269	11.2	16.4	36.8	10.4	14.5	10.8	64.3	53.2	21.6
定年後の再雇用だから、高齢だから	112	16.1	8.9	32.1	28.6	8.0	6.3	57.1	41.1	44.6
他に本業があるから、副業できるから	79	31.6	10.1	16.5	21.5	10.1	10.1	58.2	26.6	53.2
その他	204	41.2	3.4	20.6	12.3	5.9	16.7	65.2	24.0	53.4
世帯の家計状況別										
まったく、ゆとりがない	732	31.6	↑11.7	28.7	14.3	6.8	6.8	↑72.0	↑40.4	45.9
あまり、ゆとりがない	1,643	28.4	9.2	↑29.9	17.3	8.0	7.1	67.6	39.1	45.7
いくらか、ゆとりがある	1,221	25.4	8.5	23.5	↓27.4	7.9	7.2	57.4	32.0	52.8
充分に、ゆとりがある	149	34.2	7.4	14.8	26.8	7.4	↓9.4	56.4	22.1	↓61.1
2023年の世帯全体の年収水準別										
300万円以下	675	25.8	12.6	26.4	18.4	9.3	7.6	64.7	39.0	44.1
300万円超600万円以下	1,180	29.3	9.1	26.7	20.5	7.4	7.0	65.1	35.8	49.8
600万円超900万円以下	769	↓30.2	9.4	27.2	19.6	7.8	5.9	66.7	36.5	49.8
900万円超	413	30.0	6.3	24.0	25.2	8.0	6.5	60.3	30.3	55.2
わからない	708	25.8	8.8	29.7	20.2	6.6	8.9	64.3	38.4	46.0
現在の社会保険（年金）の加入状況別（第2号被保険者を除く）										
国民年金に加入（第1号被保険者）	990	25.5	11.3	28.9	19.6	7.6	7.2	65.7	40.2	45.1
厚生年金に加入する配偶者の被扶養配偶者（第3号被保険者）	1,937	29.9	6.8	27.0	20.7	8.4	7.2	63.8	33.8	50.6
その他	334	22.8	11.7	27.2	21.9	7.8	8.7	61.7	38.9	44.6
（これ以下に抑えようと）意識している個人年収水準別（年収・月収を意識して就業調整している場合）										
100万円以下	825	20.7	8.7	28.2	↑22.4	11.0	8.8	57.7	37.0	43.2
103万円以下	861	31.9	7.9	25.6	20.2	6.9	7.5	65.4	33.4	52.1
106万円以下	268	26.9	13.4	31.0	17.2	6.7	4.9	↓71.3	44.4	44.0
130万円以下	651	35.3	7.8	27.8	17.1	6.8	5.2	71.0	35.6	52.4
150万円以下	70	27.1	12.9	30.0	18.6	5.7	5.7	70.0	42.9	45.7
自身の年収が「103万円」を超えた部分にのみ課税されること										
知っている	2,089	30.3	8.6	26.8	20.1	7.5	6.8	65.6	35.3	50.4
知らない、わからない	903	26.8	9.7	26.6	20.0	8.1	8.7	63.1	36.3	46.8
会社員の所得が900万円以下であれば、配偶者の年収が「103万円」を超えても150万円以下なら配偶者特別控除が満額受けられること										
知っている	1,654	30.5	8.5	26.4	20.2	7.9	6.5	65.4	34.9	50.7
知らない、わからない	1,338	27.7	9.4	27.1	20.0	7.4	8.5	64.1	36.5	47.6
「103万円」等を超えて働くかどうかで、生涯年収とともに受給できる年金額にも大きな差が生じること										
知っている	1,804	29.9	7.9	27.2	19.7	8.4	6.9	65.1	35.1	49.6
知らない、わからない	1,188	28.1	10.4	25.9	20.7	6.6	8.2	64.5	36.4	48.8

一方、「働くことを希望するが、実際には働けない」（13.4%）や「働くことを希望するが、実際に働けるかどうかはわからない」（31.0%）との回答は「106 万円以下」でやや高く、働くことを希望する割合と実際にもっと働ける割合の差も 44.4 ポイントと大きくなっている。

なお、いわゆる「103 万円の壁」にかかる認知度別にみると、働くことを希望する割合、うち実際に働ける割合とも、①納税義務が生じる所得税は、年収全体ではなく 103 万円を超えた部分にのみ課税されることを「知っている」場合で 65.6%、30.3%と「知らない、わからない」場合のそれを上回った（同順に 63.1%、26.8%）。

(5)第2号被保険者への転換者の特徴 ― 適用外の被保険者区分にとどまる者との比較で

2 頁・図表 1-2 や 3 頁・図表 1-3 でみたように、厚生年金・健康保険の適用拡大に伴い、第 2 号被保険者への転換が進み、その就業拡大も顕著となっているものの、引き続き、就業調整等を通じて適用外の被保険者区分にとどまる短時間労働者も少なくない。そこで最後に、常用雇用者 51 人以上の企業に勤務する短時間労働者（n=1,795 人）で、第 1 号被保険者や第 3 号被保険者から第 2 号被保険者へ転換したケース群（以降、「転換者」）と、第 1 号被保険者や第 3 号被保険者にとどまるケース群（以降、「残存者」）との間で、どういった相違がみられるのか比較してみたい。

まず、基礎的な属性等についてみると、性別は第 1 号被保険者、第 3 号被保険者とも、残存者より転換者で男性割合が高くなっている（図表 3-18）。年齢層については、第 1 号被保険者からの転換者は 50 歳代以上の割合が、残存者を大きく上回っている。婚姻状況をみると、第 1 号被保険者は残存者より転換者の方が、「配偶者はいない（未婚、離婚・死別）」割合が高い。また、第 3 号被保険者からの転換者の約 4 人に一人は「配偶者はいない（未婚、離婚・死別）」としており、離婚（事実婚の解消含む）・死別に伴う転換も一定程度あるとみられる。

関連して、世帯の状況が「1 人」の割合は転換者で高い。また、2023 年の世帯全体の年収についても、残存者より転換者で低い傾向がみられ、「300 万円以下」の割合は第 1 号被保険者からの転換者で残存者を 7 ポイント上回る 42.1%、第 3 号被保険者からの転換者で残存者を 17.5 ポイント上回る 20.8%となっている。家計の状況についても、「充分に、ゆとりがある」あるいは「いくらか、ゆとりがある」割合計は残存者より転換者で低く、第 1 号被保険者からの転換者で残存者を 2.7 ポイント下回る 32.1%、第 3 号被保険者からの転換者で残存者を 10.5 ポイント下回る 36.9%となった。

総じて、適用拡大に際しては相対的には男性や、子育て等を終えた女性など 50 歳代以上で、受容しやすい傾向があることが分かる。また、単身を含めて家計にゆとりがないほど、（適用回避する余裕はなく）受容しやすい様子がうかがえる。

その上で現在、短時間労働者という形態で働いている理由（複数回答）についてみると、第 1 号被保険者、第 3 号被保険者とも、転換者は残存者より「自分の都合の良い日や時間帯に、働きたいから」や「労働時間や出勤日数が短いから」、また、特に第 3 号被保険者からの

転換者では「就業調整（年収や労働時間の調整）が、できるから」等の「短時間勤務・就業調整」理由が、顕著に低くなっている。具体的には、第 1 号被保険者からの転換者で 54.3%、第 3 号被保険者からの転換者で 60.4%と、残存者をそれぞれ 16.6 ポイント、17.3 ポイント下回っている。

図表 3-18 社会保険の加入状況・経緯別にみた基礎的な属性等

（%）

		常用雇用者51人以上の企業に勤務計	国民年金に加入（第1号被保険者）	厚生年金に加入（第2号被保険者）	左記のうち 第1号被保険者から転換	左記のうち 第3号被保険者から転換	厚生年金に加入する配偶者の被扶養者（第3号被保険者）	その他
n		1,795	405	819	140	149	399	172
性別	男性	25.4	28.9	30.9	31.4	14.1	2.3	44.8
	女性	74.6	71.1	69.1	68.6	85.9	97.7	55.2
年齢層	～30歳代	19.6	29.4	17.6	21.4	14.8	13.8	19.2
	40歳代	20.9	20.5	20.6	18.6	26.2	27.6	8.1
	50歳代以上	59.5	50.1	61.8	60.0	59.1	58.6	72.7
婚姻状況	配偶者がいる（既婚、事実婚を含む）	61.9	41.7	54.8	35.0	75.2	100.0	55.2
	配偶者はいない（未婚、離婚・死別）	38.1	58.3	45.2	65.0	24.8	-	44.8
世帯の状況	1人	19.5	24.7	24.8	32.9	16.1	1.0	25.0
	2人以上	80.5	75.3	75.2	67.1	83.9	99.0	75.0
子の有無	（世帯員が2人以上で）18歳未満の子が含まれている	18.0	15.8	14.0	8.6	21.5	32.8	7.6
	いない	62.5	59.5	61.2	58.6	62.4	66.2	67.4
2023年の世帯全体の年収	300万円以下	25.0	35.1	28.3	42.1	20.8	3.3	35.5
	300万円超600万円以下	32.5	33.1	31.5	31.4	31.5	34.6	30.8
	600万円超900万円以下	19.4	14.1	18.7	15.0	24.8	28.1	15.7
	900万円超	12.3	6.4	11.0	5.0	14.8	22.6	8.7
	わからない	10.8	11.4	10.5	6.4	8.1	11.5	9.3
家計のゆとり	充分に、ゆとりがある	5.1	6.2	5.0	3.6	5.4	4.5	4.1
	いくらか、ゆとりがある	35.1	28.6	33.8	28.6	31.5	42.9	38.4
	あまり、ゆとりがない	39.9	43.7	38.9	38.6	45.6	40.6	34.3
	まったく、ゆとりがない	19.9	21.5	22.2	29.3	17.4	12.0	23.3
	ゆとりがある計	40.2	34.8	38.8	32.1	36.9	47.4	42.4
現在、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	42.1	51.6	32.0	42.1	38.3	54.1	40.1
	時間を有効に使えるから	26.1	29.1	22.5	21.4	28.2	30.6	26.2
	労働時間や出勤日数が短いから	20.3	23.5	12.9	20.7	13.4	29.6	26.7
	就業調整（年収や労働時間の調整）が、できるから	8.9	10.4	2.7	2.1	6.7	21.1	7.0
	定型的な仕事や、責任の少ない仕事をしたいから	14.8	17.3	12.9	16.4	12.8	14.8	18.0
	資格・技能を活かして、働きたいから	5.1	7.7	4.5	2.1	6.7	3.0	6.4
	通勤が容易だから	13.7	13.1	14.2	18.6	16.1	11.5	18.0
	休みやすいから	18.8	17.5	17.6	16.4	17.4	24.1	15.7
	すぐに働き始めたかったから	5.8	5.9	7.3	9.3	10.1	3.0	4.7
	辞めやすいから	3.2	5.4	2.9	3.6	3.4	2.0	1.7
	正社員としての働き口が見つからなかったから、正社員になれないから	12.1	8.9	18.2	28.6	11.4	4.8	8.1
	正社員のようにフルタイムや異動あり等で働きたくないから、組織に拘束されたくないから	14.6	15.3	16.1	18.6	17.4	12.0	11.6
	正社員として働くことが、体力的に難しいから	18.3	19.8	14.7	20.7	13.4	26.3	14.0
	育児や介護、家事負担があるから	16.2	15.3	10.7	8.6	12.1	33.1	5.2
	病気や障がい等の事情があるから	6.1	8.9	5.0	10.0	4.0	5.8	5.8
	定年後の再雇用だから、高齢だから	8.1	5.9	10.1	4.3	4.7	2.5	16.9
	他に本業があるから、副業できるから	2.5	4.4	2.1	2.9	2.7	0.8	4.1
	その他	8.2	4.9	10.9	8.6	8.7	4.0	12.8
	短時間勤務・就業調整計※1	61.4	70.9	48.7	54.3	60.4	77.7	62.2
	軽易な仕事、勤務の容易さ計※2	37.7	37.8	36.8	39.3	41.6	39.3	38.4
	正社員・多様な正社員計※3	36.2	34.3	39.3	53.6	32.2	35.8	26.7
	育児・介護、家事負担、病気・高齢計※4	29.3	27.9	25.5	22.9	19.5	39.3	27.3
	資格・技能、本業・副業、その他計※5	15.0	16.0	16.7	12.1	17.4	7.3	22.1
最終学歴	中学校卒,高校卒	32.5	34.6	32.5	27.1	42.3	30.1	33.7
	高専修学校、各種学校卒,高等専門学校卒、短大卒	29.1	26.9	27.5	28.6	24.8	36.3	25.0
	四年制大学卒,大学院修了	38.4	38.5	40.0	44.3	32.9	33.6	41.3
短時間労働者にも厚生年金・健康保険が適用されること	知っている	78.8	70.6	84.2	92.1	84.6	82.5	63.4
	知らない、わからない	21.2	29.4	15.8	7.9	15.4	17.5	36.6
「公的年金」の仕組みや役割にかかる認知度	何らかの正解有り	88.5	88.6	89.9	92.1	89.3	90.2	77.9
	上記のうち、全問正解	17.2	12.8	18.1	17.9	12.1	17.8	21.5
	正解無し	11.5	11.4	10.1	7.9	10.7	9.8	22.1
	平均正解数	4.46	4.11	4.55	4.85	3.95	4.62	4.50
社保加入求人の魅力度	魅力的だと思う（どちらかといえば、含む）	48.1	44.0	65.9	70.0	57.7	24.3	27.9
	何とも言えない、わからない	24.2	28.9	14.8	15.0	14.1	32.8	38.4
	魅力的ではないと思う（どちらかといえば、含む）	27.7	27.2	19.3	15.0	28.2	42.9	33.7

※1「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」「労働時間や出勤日数が短いから」「就業調整（年収や労働時間の調整）が、できるから」のいずれか選択計。
※2「定型的な仕事や、責任の少ない仕事をしたいから」「通勤が容易だから」「休みやすいから」「すぐに働き始めたかったから」「辞めやすいから」のいずれか選択計。
※3「正社員としての働き口が見つからなかったから、正社員になれないから」「正社員のようにフルタイムや異動あり等で働きたくないから、組織に拘束されたくないから」「正社員として働くことが、体力的に難しいから」のいずれか選択計。
※4「育児や介護、家事負担があるから」「病気や障がい等の事情があるから」「定年後の再雇用だから、高齢だから」のいずれか選択計。
※5「資格・技能を活かして、働きたいから」「他に本業があるから、副業できるから」「その他」のいずれか選択計。

また、第1号被保険者からの転換者では4人に一人以上（28.6%）が「正社員としての働き口が見つからないから、正社員になれないから」を挙げ、残存者を19.7ポイント上回っている。これに「正社員のようにフルタイムや異動あり等で働きたくないから、組織に拘束されたくないから」や「正社員として働くことが、体力的に難しいから」を合わせた「正社員・多様な正社員」理由が、第1号被保険者からの転換者で半数超（53.6%）と残存者を19.3ポイント上回っている。

総じて、「短時間勤務・就業調整」のメリットを重視する場合ほど、引き続き適用外の被保険者区分にとどまりやすい傾向が見て取れる中で、第3号被保険者からの転換者は、残存者と比較して「育児・介護、家事負担、病気・高齢」や「短時間勤務・就業調整」を理由とする割合が低いことから、育児・介護等の理由がなくなるなどして、就業調整する必要性が低下した場合に、第2号被保険者へ転換しやすい様子がうかがえる。これに対し、第1号被保険者については、本来的には正社員程度まで働くことを希望するような「正社員・多様な正社員」理由を挙げている場合に、第2号被保険者へ転換しやすいことが分かる。

なお、短時間労働者に対する厚生年金・健康保険の適用範囲が、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場合（学生除く）に拡大されたことを「知っている」割合は、第1号被保険者、第3号被保険者ともに転換者より残存者で低くなっている。特に第1号被保険者では、（既に厚生年金・健康保険が適用されている）転換者が92.1%に対し、残存者では70.6%と20ポイント以上、低くなっている。また、「公的年金」全般の仕組みや役割等についても、第1号被保険者では残存者で何らかの正解有りが88.6%、うち全問正解が12.8%、平均正解数が4.11と、転換者のそれ（同順に92.1%、17.9%、4.85）を下回っている。一方、第3号被保険者では残存者で何らかの正解有りが90.2%、うち全問正解が17.8%、平均正解数が4.62と、転換者のそれ（同順に89.3%、12.1%、3.95）を上回った。

総じて、第1号被保険者の中には、短時間労働者に対する厚生年金・健康保険適用の認識不足により、転換機会を逸失しているケース等もあるのではないかと懸念される。一方、第3号被保険者の中には制度等を一定程度理解した上で、行動選好しているケース等もあるとみられる。

次に、現在の仕事や労働条件等について、勤め先の所在地を地域別最低賃金の目安ランク別にみると、第1号被保険者からの転換者は残存者より「Aランク」の割合がやや高いのに対し、第3号被保険者からの転換者は残存者より「Bランク」や「Cランク」の割合が高くなっている[36]（図表3-19）。

[36] 「Aランク」は埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪、「Bランク」は北海道、宮城、福島、茨城、栃木、群馬、新潟、富山、石川、福井、山梨、 長野、岐阜、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、奈良、和歌山、島根、岡山、広島、山口、徳島、香川、愛媛、福岡、「Cランク」は青森、岩手、秋田、山形、鳥取、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄。

図表 3-19 社会保険の加入状況・経緯別にみた現在の仕事や労働条件等

（%）

		常用雇用者51人以上の企業に勤務計	国民年金に加入（第1号被保険者）	厚生年金に加入（第2号被保険者）	左記のうち 第1号被保険者から転換	左記のうち 第3号被保険者から転換	厚生年金に加入する配偶者の被扶養者（第3号被保険者）	その他
n		1,795	405	819	140	149	399	172
勤め先の所在地域ブロック	北海道	6.2	6.7	6.1	7.9	5.4	6.3	5.2
	東北	5.6	6.9	6.5	6.4	10.1	4.0	2.3
	北関東・甲信	5.6	4.2	5.4	6.4	8.1	6.3	8.7
	南関東	36.3	38.3	36.1	37.1	32.9	32.1	42.4
	北陸	2.8	2.7	2.8	2.9	2.7	3.8	1.2
	東海	13.5	12.3	13.3	12.1	10.1	15.5	12.2
	近畿	16.3	16.5	15.9	16.4	13.4	17.3	15.1
	中国	4.4	4.0	4.0	3.6	4.7	5.5	4.7
	四国	2.3	1.7	2.4	2.1	2.7	2.0	3.5
	九州・沖縄	7.0	6.7	7.4	5.0	10.1	7.3	4.7
最低賃金の目安ランク別	Aランク	53.3	54.6	52.4	56.4	43.6	50.9	60.5
	Bランク	39.8	38.8	39.3	34.3	47.0	44.1	34.9
	Cランク	6.9	6.7	8.3	9.3	9.4	5.0	4.7
勤め先の業種	建設業	1.9	2.0	2.3	0.7	2.7	1.3	1.2
	製造業	11.8	10.1	15.0	14.3	12.1	9.0	6.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	1.6	1.5	2.1	2.1	2.0	0.8	1.7
	情報通信業	2.5	1.0	3.8	5.0	2.0	1.8	1.7
	運輸業、郵便業	6.5	8.6	6.0	7.9	3.4	6.0	5.2
	卸売業、小売業	19.3	21.5	16.4	20.7	21.5	21.8	22.1
	金融業、保険業	6.2	3.2	7.0	7.1	10.7	8.3	4.7
	不動産業、物品賃貸業	1.6	1.0	2.3	3.6	2.0	1.0	1.2
	学術研究、専門・技術サービス業	1.9	0.5	2.0	2.1	1.3	3.0	2.9
	宿泊業、飲食サービス業	6.2	8.9	4.3	6.4	4.7	7.8	5.8
	生活関連サービス業、娯楽業	3.7	5.2	2.4	2.9	0.7	5.0	2.9
	教育、学習支援業	5.5	9.9	3.4	2.1	3.4	4.8	6.4
	医療、福祉	10.6	7.7	11.2	5.0	13.4	12.8	9.9
	複合サービス事業（郵便局、協同組合）	1.4	1.2	1.8	0.7	3.4	1.0	1.2
	サービス業（他に分類されないもの）	10.8	10.9	10.5	11.4	8.7	10.0	13.4
	農業,林業,漁業	0.1	-	0.1	0.7	-	-	-
	その他	8.4	6.9	9.4	7.1	8.1	5.8	13.4
	サービス業計	24.1	26.7	21.0	23.6	18.8	26.8	26.2
現在の仕事の職種	管理的な仕事	0.9	0.5	1.2	2.1	-	-	2.3
	専門的・技術的な仕事	11.3	11.9	11.5	5.0	10.1	8.3	16.3
	事務的な仕事	30.1	17.8	37.0	35.7	36.9	32.6	20.3
	販売の仕事	17.3	21.0	13.8	17.9	16.1	19.5	19.8
	サービスの仕事	21.7	26.4	17.9	19.3	17.4	25.1	20.9
	保安の仕事	1.9	1.2	2.9	4.3	2.0	0.3	2.3
	生産工程の仕事	7.0	8.4	6.8	7.1	6.7	6.5	5.2
	輸送・機械運転の仕事	1.3	1.0	1.8	1.4	2.7	0.3	2.3
	建設・採掘の仕事	0.4	1.2	0.2	-	0.7	-	0.6
	運搬・清掃・包装等の仕事	8.1	10.6	6.7	7.1	7.4	7.5	9.9
	農林、漁業の仕事	-	-	-	-	-	-	-
勤め先の雇用者規模	51人以上、100人以下	13.7	17.0	12.1	7.9	11.4	13.0	15.1
	101人以上、500人以下	23.5	23.2	25.0	21.4	22.8	20.3	23.8
	501人以上	61.5	57.5	61.7	70.0	64.4	65.9	59.9
	わからない	1.3	2.2	1.2	0.7	1.3	0.8	1.2
契約期間の長さ	有期契約	66.6	63.7	70.5	72.9	70.5	59.6	71.5
	無期契約	29.8	31.1	27.5	26.4	26.2	36.6	22.1
	わからない	3.6	5.2	2.1	0.7	3.4	3.8	6.4
現在の勤め先での勤続年数	3年以内	29.2	32.6	28.7	37.9	23.5	24.6	34.3
	3年超～5年以内	16.0	20.5	14.0	15.7	17.4	14.5	18.6
	5年超～10年以内	23.5	22.0	23.2	22.9	24.2	27.1	20.3
	10年超	31.3	24.9	34.1	23.6	34.9	33.8	26.7
労働組合加入状況	加入している	25.1	25.7	30.3	29.3	31.5	18.3	14.5
	加入していない	74.9	74.3	69.7	70.7	68.5	81.7	85.5
時給水準	～1,000円未満	11.5	15.8	9.5	8.6	10.1	11.5	11.0
	1,000～1,100円未満	28.6	27.9	25.0	25.0	32.2	36.6	29.1
	1,100～1,200円未満	20.2	21.2	18.4	30.0	18.8	22.6	20.9
	1,200～1,400円未満	19.7	19.5	21.0	19.3	24.2	18.3	16.9
	1,400円以上	19.9	15.6	26.0	17.1	14.8	11.0	22.1
現在の勤め先で働き始めてからの仕事や労働条件等の変化（複数回答）	時間給や月額賃金が、アップした	49.8	47.7	46.9	52.9	47.0	59.9	45.3
	新たに賞与・ボーナスが支給されたり、支給額がアップした	9.9	9.1	11.4	12.1	10.7	9.8	5.2
	新たに諸手当が支給されたり、支給額がアップした	6.0	7.4	6.5	7.1	8.7	4.8	3.5
	有給休暇や福利厚生、その他の労働条件が、改善された	9.6	11.6	10.3	15.0	10.7	8.8	3.5
	教育訓練、能力開発が行われるようになった、内容が充実した	3.1	5.2	2.8	2.1	5.4	2.0	2.3
	以前より難しい仕事を、任されるようになった	7.1	9.1	6.7	8.6	6.7	7.8	2.9
	役職に登用された、役職がアップした	0.9	1.2	0.9	0.7	1.3	1.0	0.0
	正社員転換制度が設けられた、転換基準が緩和された、転換人数が拡大した	1.4	2.0	1.2	0.7	2.0	1.8	0.6
	上記のような変化はない	40.5	40.7	42.6	37.1	34.2	32.6	48.3
	何らかの待遇改善があった計※	57.6	57.3	55.6	61.4	63.8	65.2	50.6

※「時間給や月額賃金が、アップした」「新たに賞与・ボーナスが支給されたり、支給額がアップした」「新たに諸手当が支給されたり、支給額がアップした」「有給休暇や福利厚生、その他の　労働条件が、改善された」「教育訓練、能力開発が行われるようになった、内容が充実した」「正社員転換制度が設けられた、転換基準が緩和された、転換人数が拡大した」のいずれか選択計。

勤め先の業種については、第 1 号被保険者、第 3 号被保険者とも（適用拡大が順次、大規模企業から行われていること等にも関連して）、転換者は残存者より「製造業」や「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」等の割合がやや高く、「サービス業」全般や「運輸業、郵便業」「教育、学習支援業」等の割合が低い。また、勤め先の雇用者規模について、第 1 号被保険者からの転換者は、残存者より「501 人以上」の割合が高くなっている。

現在の仕事の職種については、第 1 号被保険者、第 3 号被保険者とも、転換者は残存者より「事務的な仕事」等の割合が高いのに対し、「サービスの仕事」等の割合は低く、労働力需給に左右され難い定型的な仕事等から転換しやすい傾向もうかがえる。

契約期間の長さについては、第 1 号被保険者、第 3 号被保険者とも、転換者は残存者より「有期契約」である割合が高い。また、勤続年数については、第 1 号被保険者からの転換者は残存者と比較して「3 年以内」の割合が高いのに対し、第 3 号被保険者からの転換者では「3 年超～5 年以内」等がやや高くなっている。

労働組合の加入状況については、第 1 号被保険者、第 3 号被保険者とも、転換者の加入率が残存者より高い。特に、第 3 号被保険者からの転換者は 31.5%と、残存者を 13.2 ポイント上回っている。また、時給水準（1 時間当たり換算額）については、残存者より転換者で高い分布傾向がみられ、第 1 号被保険者からの転換者は残存者と比較して 1,100 円以上、第 3 号被保険者からの転換者は同 1,200 円以上の割合が厚くなっている。

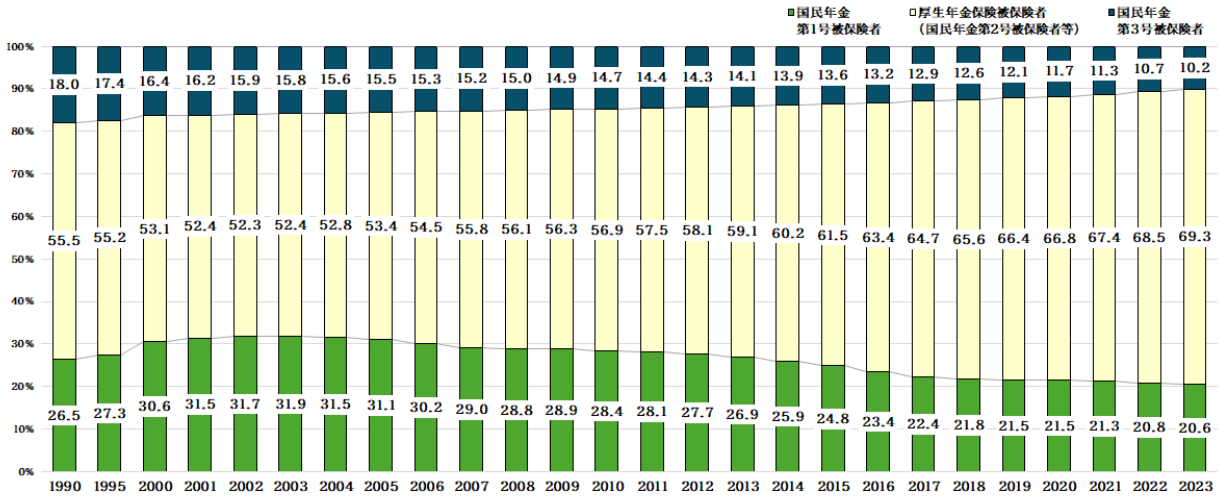
現在の勤め先で働き始めてから仕事や労働条件等に変化があったか（複数回答）については、近年の最低賃金上昇を背景にいずれも「時間給や月額賃金がアップした」との回答が多いが、転換者では「新たに賞与・ボーナスが支給されたり、支給額がアップした」や「有給休暇や福利厚生、その他の労働条件が、改善された」も 1 割台となっている。総じて、第 1 号被保険者からの転換者では、何らかの待遇改善があった割合が 61.4%と、残存者を 4.1 ポイント上回った。一方、第 3 号被保険者からの転換者では 63.8%と残存者（65.2%）をやや下回るが、残存者は時間給や月額賃金アップが中心で、「新たに賞与・ボーナスが支給されたり、支給額がアップした」や「新たに諸手当が支給されたり、支給額がアップした」等の回答は転換者で高く、（転換したことで年収抑制等の必要も無くなり）多様な恩恵を享受している様子が見て取れる。

これまでの厚生年金・健康保険の適用拡大の取組もあり、公的年金被保険者総数に占める第 1 号被保険者数、第 3 号被保険者数の割合は緩やかに低下し、第 2 号被保険者数が漸増してきた（図表 3-20）。また、第 3 号被保険者の就業率は大きく上昇し（1998 年 34.4%⇒2022 年 55.7%）、公的年金被保険者総数に占める第 3 号被保険者数もピーク時より概ね半減した（図表 3-21）。

そうした中で、第 3 号被保険者については、社会経済の変化を踏まえた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等の法律（令和 7 年法律第 74 号）の附則におい

て「政府は、第三号被保険者（国民年金法第七条第一項第三号に規定する第三号被保険者をいう。以下この項において同じ。）の在り方について国民的な議論が必要であるという認識の下、その議論に資するような第三号被保険者の実情に関する調査研究を行い、その在り方について検討を行うものとする」とされているように、更なる実態把握等が求められている。

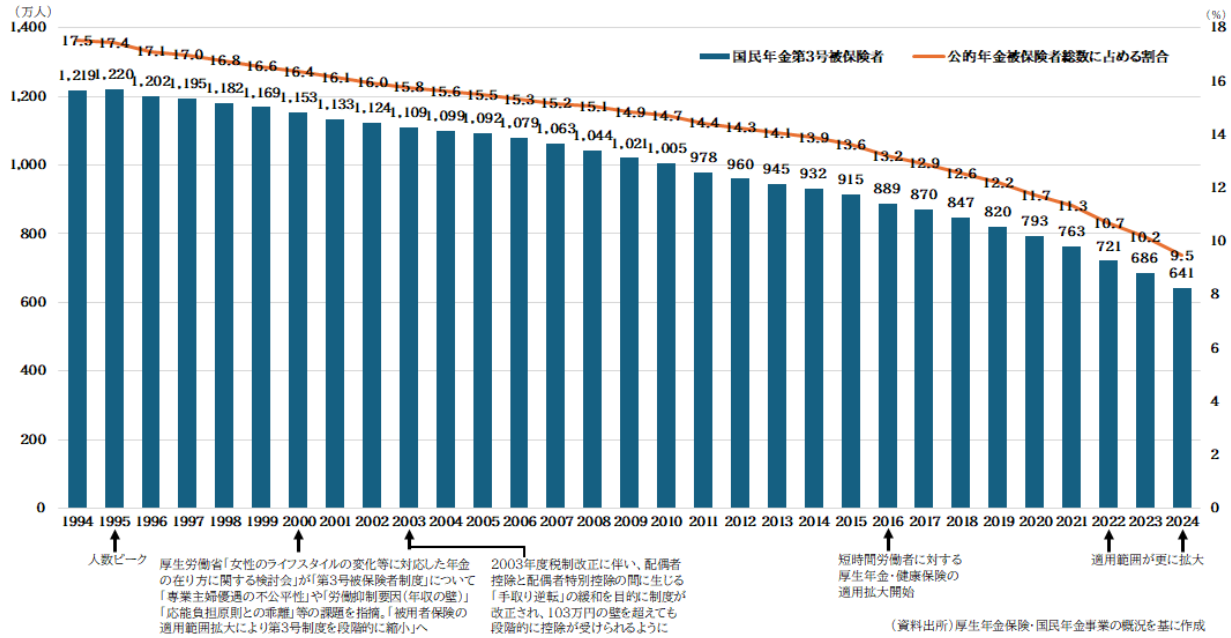
図表 3-20 公的年金被保険者の構成比の推移



（注）国民年金第1号被保険者には任意加入被保険者を含む。厚生年金被保険者は、国民年金第2号被保険者の他、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被保険者を含む。厚生年金保険の第1号被保険者は、2014年度以前は厚生年金保険の被保険者、2015年度以降は第1号厚生年金被保険者を計上。厚生年金保険の第2～4号被保険者は、2014年度以前は共済組合の組合員、2015以降は第2～4号厚生年金被保険者を計上。

（資料出所）厚生労働省基礎統計（厚生年金保険・国民年金事業の概況等）を基に作成

図表 3-21 第3号被保険者数と公的年金被保険者総数に占める割合の推移



（資料出所）厚生年金保険・国民年金事業の概況を基に作成