

<付属資料>①調査票

厚生労働省要請研究

社会保険の適用拡大への対応状況等に関する調査

— ご協力をお願い —

法律改正に伴い、パート・アルバイトなど短時間労働者に対する、社会保険（厚生年金・健康保険）の適用範囲が、週の所定労働時間 20 時間以上、月額賃金 8.8 万円以上、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）に拡大されました。こうした改正が、常用雇用者 501 人以上の企業は 2016 年 10 月、101 人以上の企業は 2022 年 10 月、51 人以上の企業は 2024 年 10 月から適用されています（下図）。また、いわゆる『年収の壁』を意識した就業調整に対し、短時間労働者が年収の壁を意識せずに働ける環境作りを後押しするため、2023 年 10 月より『年収の壁・支援強化パッケージ』が始まっています。本調査は、こうした改正・施策への事業主・労働者の対応状況等を把握するため、厚生労働省年金局年金課からの研究要請に基づき、同省所管の調査研究機関である独立行政法人 労働政策研究・研修機構（<https://www.jil.go.jp>）が実施するものです。

民間信用調査機関が保有する企業データベースより抽出された企業等を対象に調査票を配布し、ご協力をお願いしています。ご記入いただいた内容は統計的に処理され、貴社名が特定されたり、回答がそのまゝの形で公表されることは一切、ありません。調査結果は、今後の労働政策を検討する上での重要な基礎資料となりますので、要務ご多端のところ誠に恐縮ですが、ご回答にご協力賜りますようお願い申し上げます。

2016年 9月迄	2016年10月～ 短時間労働者に対する適用拡大 (501人以上の企業等に適用義務化)	2017年4月～ 任意適用開始	2022年10月～ 101人以上の企業に適用義務化	2023年10月～ 年収の壁・支援強化 パッケージが利用可能に	2024年10月～ 51人以上の企業に 適用義務化
週30時間 以上	(1) 週労働時間20時間以上 (2) 月額賃金※8.8万円以上 (年収換算で約106万円以上) ※所定労働時間や所定内賃金で判断し、 残業代等を含まない (3) 勤務期間1年以上見込み (4) 学生は適用除外 (5) 常用雇用者501人以上の企業等	500人以下の企業等 についても 民間企業は 労使合意に基づき 適用拡大可能に (国・地方公共団体は適用)	(1) 週労働時間20時間以上 (2) 月額賃金8.8万円以上 (3) 勤務期間2ヶ月超見込み (4) 学生は適用除外 (5) 常用雇用者101人以上の企業	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) ②130万円の壁対策 ③配偶者手当への対応	(1)～(4)は左記同様 (5) 常用雇用者 51人以上の企業

— ご記入にあたって —

- 特にことわりのない限り、本年（2024 年）**11 月 1 日現在**の状況をご記入ください。
- 本調査は、**企業を単位**として行います。そのため、本社だけでなく支店や出張所、工場、研究所、店舗、営業所など、**すべての事業所を含めた全体の状況**についてご記入ください。
- 「1 つに○」「該当すべてに○」など回答方法に留意しながら、前から順にご記入ください。
- 終了後は返信用封筒に入れ、本年（2024 年）**11 月 29 日（金曜）まで**に、郵便ポストにご投函ください。
- 調査票の発送・回収・入力、民間の調査機関である株式会社日本統計センターに委託しています。記入方法などのご不明点は、下記までお問い合わせください。

【 お問合せ窓口 】＜専用フリーダイヤル・無料＞ **0120-121-621**

受付時間 土日・祝日を除く 9:00～12:00／13:00～18:00

FAX : **03-3866-4944** / Email : **chosa3[a]ntc-ltd.com**

(調査主体) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 担当：渡邊

(調査票の発送・回収・入力委託先) 株式会社日本統計センター 担当：原田、仁平 10820548(10)



I 貴社の概要について

問1, 本社の所在地は、どこですか（都道府県名を記入）。 （ ）

問2, 主たる業種は、何ですか（1つに○）。

- | | |
|------------------|--------------------------|
| 1. 鉱業、採石業、砂利採取業 | 10. 学術研究、専門・技術サービス業 |
| 2. 建設業 | 11. 宿泊業、飲食サービス業 |
| 3. 製造業 | 12. 生活関連サービス業、娯楽業 |
| 4. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 13. 教育、学習支援業 |
| 5. 情報通信業 | 14. 医療、福祉 |
| 6. 運輸業、郵便業 | 15. 複合サービス事業（郵便局、協同組合など） |
| 7. 卸売業、小売業 | 16. サービス業（他に分類されないもの） |
| 8. 金融業、保険業 | 17. その他（ ） |
| 9. 不動産業、物品賃貸業 | |

問3, 経営組織について、教えてください（1つに○）。

- | | |
|-------------------|-------------------|
| 1. 個人経営 | 4. 会社以外の法人※1 |
| 2. 株式会社、有限会社、相互会社 | 5. 外国に本社・本店等がある会社 |
| 3. 合名会社、合資会社、合同会社 | 6. 法人でない団体※2 |

※1 公益財団・社団法人、一般財団・社団法人、
学校・宗教・医療法人、協同組合、信用金庫等。
※2 法人格のない労働組合、後援会、協議会等。

付問, 労使関係について、教えてください（1つに○）。

- | |
|----------------------------|
| 1. 過半数代表の労働組合がある |
| 2. 過半数代表ではないが、労働組合がある |
| 3. 労働組合はないが、定期的に労使協議を行っている |
| 4. 労働組合はなく、定期的な労使協議も行っていない |

問4, 近年の業況の推移について、教えてください（各事業年度1つに○）。

	2021 年度	2022 年度	2023 年度	現在
非常に良い	1	1	1	1
良い	2	2	2	2
平年並み	3	3	3	3
悪い	4	4	4	4
非常に悪い	5	5	5	5

問5, 雇用者の人数規模※は、どれくらいですか（1つに○）。

※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めてください。）

- | | |
|-----------|-------------|
| 1. 10人以下 | 4. 51～100人 |
| 2. 11～30人 | 5. 101～500人 |
| 3. 31～50人 | 6. 501人以上 |

付問, 上記の雇用者のうち、常用の人数割合※はどれくらいですか（1つに○）。

$$\text{※} \frac{\text{正社員・それ以外を問わず} + \frac{\text{フルタイムの人数} \times \text{週の労働時間(残業含む)と月の労働日数がフルタイムの3/4以上の人数}}{\text{雇用者総数}} \times 100 (\%)$$

- | | |
|----------------|----------------|
| 1. 25%未満 | 3. 50%以上 75%未満 |
| 2. 25%以上 50%未満 | 4. 75%以上 |

問6, 総売上高に占める人件費の割合※の推移について、教えてください（各事業年度1つに○）。

$$\text{※} \frac{\text{人件費}^{(注)}}{\text{総売上高}} \times 100 (\%)$$

(注) 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

	2021年度	2022年度	2023年度	現在
10%未満	1	1	1	1
10%以上 20%未満	2	2	2	2
20%以上 30%未満	3	3	3	3
30%以上 40%未満	4	4	4	4
40%以上 50%未満	5	5	5	5
50%以上	6	6	6	6

問7, 貴社は、厚生年金・健康保険の適用事業所※ですか（1つに○）。

※正社員に、厚生年金・健康保険が適用されていれば「適用事業所」です。

1. はい
2. いいえ ⇒問29（最後のページ）へ

付問, 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、貴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ますか（1つに○）。

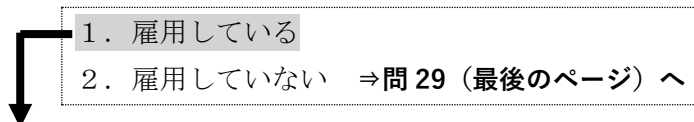
- | | |
|-------------------------|---------------------|
| 1. 非常に、有効（魅力的）だと思う | 4. どちらかといえば、関係ないと思う |
| 2. どちらかといえば、有効（魅力的）だと思う | 5. まったく、関係ないと思う |
| 3. 何とも言えない・わからない | |

II 短時間労働者の雇用状況

— 本調査では、短時間労働者を次のように定義します。ご確認の上で、お進みください —

短時間労働者	パートタイマー・アルバイト、契約社員・嘱託、再雇用社員など呼称を問わず、直接雇用されている、 <u>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</u>
--------	---

問 8、現在、短時間労働者を雇用していますか（1 つに○）。



付問、短時間労働者を雇用している理由は、何ですか（該当すべてに○）。

1. 1 日の忙しい時間帯に対応するため
2. 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）
3. 季節的な繁忙や、突発的な繁忙に対応するため
4. 正社員（フルタイム）の採用、確保が困難だから
5. 経験・知識・技能のある人を活用したいから
6. 人手を集めやすいから（採用手続きが簡単だから）
7. 仕事内容が簡単だから
8. 責任が軽い仕事だから
9. （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）
10. 社会保険料の負担が少なくて済むから
11. 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
12. 雇用調整しやすいから
13. 女性や高齢者を活用するため
14. 学生アルバイトやフリーターを活用するため
15. 外国人や障がい者を活用するため
16. その他（具体的に

問 9、短時間労働者の、1 週間当たりの所定労働時間の分布は、どうなっていますか。

	短時間労働者がいる所定労働時間 （該当すべてに○）	（左記のうち）最多人数の 所定労働時間（1 つに○）
週 5 時間未満	1	1
週 5 時間以上 10 時間未満	2	2
週 10 時間以上 15 時間未満	3	3
週 15 時間以上 20 時間未満	4	4
週 20 時間以上 25 時間未満	5	5
週 25 時間以上 30 時間未満	6	6
週 30 時間以上	7	7

問 10、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ご存じですか（1 つに○）。

1. 内容まで知っている

2. 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

3. 知らない・わからない

問 11、短時間労働者に占める、厚生年金・健康保険の適用者割合※の推移について、教えてください（各事業年度 1 つに○）。

$$\text{※} \quad \frac{\text{短時間労働者のうち、厚生年金・健康保険が適用されている人数}^{(注)}}{\text{短時間労働者全体の人数}} \times 100 (\%)$$

(注) 1 週間の所定労働時間または 1 月の所定労働日数が通常の労働者の 4 分の 3 以上の短時間労働者、及び、常用雇用者が 51 人以上の企業については、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）の合計。

	2021 年度	2022 年度	2023 年度	現在
10%未満	1	1	1	1
10%以上 20%未満	2	2	2	2
20%以上 30%未満	3	3	3	3
30%以上 40%未満	4	4	4	4
40%以上 50%未満	5	5	5	5
50%以上 60%未満	6	6	6	6
60%以上 70%未満	7	7	7	7
70%以上 80%未満	8	8	8	8
80%以上 90%未満	9	9	9	9
90%以上	1 0	1 0	1 0	1 0

付問、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、教えてください（各事業年度 1 つに○）。

	2021 年度	2022 年度	2023 年度	現在
900 円未満	1	1	1	1
900 円以上 1,000 円未満	2	2	2	2
1,000 円以上 1,100 円未満	3	3	3	3
1,100 円以上 1,200 円未満	4	4	4	4
1,200 円以上 1,300 円未満	5	5	5	5
1,300 円以上 1,400 円未満	6	6	6	6
1,400 円以上 1,500 円未満	7	7	7	7
1,500 円以上 1,600 円未満	8	8	8	8
1,600 円以上 1,700 円未満	9	9	9	9
1,700 円以上 1,800 円未満	1 0	1 0	1 0	1 0
1,800 円以上	1 1	1 1	1 1	1 1

問 12, 雇用者のうち、『常用雇用者』の人数規模※を教えてください（1つに○）。

※ 正社員・フルタイムの人数 + 週の労働時間(残業含む)と月の労働日数がフルタイムの3/4以上の人数
それ以外を問わず

(問5付問(1)で回答した『常用の人数割合』に相当する、人数規模をお伺いするものです。)

1. 10人以下	4. 51～100人	} 問 15 (7 ページ) へ
2. 11～30人	5. 101～500人	
3. 31～50人	6. 501人以上	

III 厚生年金・健康保険の適用拡大に伴う制度特例の活用状況等について

問 13, 常用雇用者が『50人以下』の企業に伺います。労使合意に基づき申請することで、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、自社の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を、ご存じですか（1つに○）。

- 1. 内容まで知っている
- 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
- 3. 知らない・わからない

問 14, 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）を雇用していますか（1つに○）。

- 1. 雇用している
- 2. 雇用していない ⇒ ☆問 23 (9 ページ) へ

付問(1), 厚生年金・健康保険の適用拡大に伴う制度特例を、活用する意向はありますか（1つに○）。

- 1. 既に申請して適用済または申請中 ⇒ 問 16 (7 ページ) へ
- 2. 適用を申請する見通し ⇒ ☆問 23 (9 ページ) へ
- 3. 適用を申請するつもりはない
- 4. 未定・わからない ⇒ ☆問 23 (9 ページ) へ

付問(2), 適用を申請しない理由は、何ですか（該当すべてに○）。

- 1. 任意だから（義務ではないから）
- 2. 人件費の増加につながるから
- 3. 短時間労働者自身が、希望しない（と思う）から
- 4. 労働者の同意を得るなど、手続きが大変だから
- 5. 親会社の方針やグループ会社の動向に準じるから
- 6. その他（具体的に

回答後は、☆問 23 (9 ページ) へ

IV 厚生年金・健康保険の適用拡大への対応状況等について

問 15, 常用雇用者が『51 人以上』の企業に伺います。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（学生除く）、短時間労働者（対象者）の雇用状況を、教えてください（1 つに○）

1. 雇用している

2. 雇用していない ⇒ ☆問 23（9 ページ）へ

問 16, 上記の短時間労働者に（新たに）厚生年金・健康保険が適用されるのに伴い、対象者とおおむねどのような方針で、調整を行いましたか（行っていますか）（1 つに○）。

※常用雇用者が『101 人以上』の企業は、現在の方針をお答えください。

1. できるだけ、適用する

2. どちらかといえば、適用する

3. 中立（短時間労働者の意向にまかせる）

4. どちらかといえば、適用しない

5. できるだけ、適用しない

6. 未定・わからない

問 17, 上記の短時間労働者に（新たに）厚生年金・健康保険が適用されるのに伴い、実施した取組はありますか（該当すべてに○）。※対象者を含む全員に、実施した場合も含みます。

1. 対象者に、適用拡大の概要等についての説明資料を配布

2. 対象者に、適用拡大の概要等についての説明会を実施

3. 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

4. 対象者からの、個別の相談・問合せに対応

5. 対応方法について、社会保険労務士等に相談

6. 対象者の賃金を引き上げ

7. 対象者の福利厚生（健康診断、特別休暇、住宅手当等）を充実

8. その他（具体的に

）

9. 特になし

問 18, 結果として、上記の短時間労働者（対象者）のうちどの程度が、厚生年金・健康保険に加入しましたか（1 つに○）。※常用雇用者が『101 人以上』の企業は、現在の状況をお答えください。

1. 対象者全員が加入

2. 対象者の 8 割以上（全員未満）が加入

3. 対象者の半数以上 8 割未満が加入

4. 対象者の 2 割以上半数未満が加入

5. 対象者の（1 人以上）2 割未満が加入

6. 加入なし ⇒ 問 20（8 ページ）へ

問 19（8 ページ）へ

問 19, (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) 理由は、何ですか (該当すべてに○)。

1. 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)
2. 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
3. 短時間労働者の待遇を改善し、定着を図りたいから
4. 短時間労働者自身が、希望した (している) から
5. 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)
6. 週 20 時間未満では、雇用保険も適用されないから
7. 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)
8. 親会社の方針やグループ会社の動向に、準じるから
9. 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)
10. その他 (具体的に)

問 20, 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) 理由は、何ですか (該当すべてに○)。 ※問 18 で『1. 対象者全員が加入』と回答した場合は、問 20 を飛ばして問 21 へお進みください。

1. 人件費の増加に、つながるから
2. 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)
3. 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)
4. 親会社の方針やグループ会社の動向に、準じるから
5. その他 (具体的に)

問 21, 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いましたか (1 つに○)。 ※常用雇用者が『101 人以上』の企業は、現在の状況をお答えください。

- | | | |
|-----------------|------------------|-------------|
| 1. 見直しを行った (行う) | 2. 行っていない (行わない) | 3. 未定・わからない |
|-----------------|------------------|-------------|



付問, 具体的に、どのような見直しを行いましたか (該当すべてに○)。

適用推進のため	1. 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)
	2. 対象者等を正社員へ転換
	3. 新規求人にあたり、所定労働時間を延長 (これに伴う人数抑制含む)
	4. 新規求人にあたり、できるだけ正社員を採用
適用回避のため	5. 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)
	6. 対象者等の月額賃金の設定を引下げ
	7. 新規求人にあたり、所定労働時間を短縮 (これに伴う人数増大含む)
	8. 新規求人にあたり、月額賃金の設定を引下げ
	9. 新規求人にあたり、雇用見込み期間を 2 ヶ月未満に抑制
	10. できるだけ、(適用除外の) 学生や 70 歳以上の高齢者を活用
	11. 短時間労働者の仕事を、派遣労働者や業務委託に切換え、機械化・自動化
	12. その他 (具体的に)

問 22, 厚生年金・健康保険の適用拡大に伴い、現在、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』は、どのように変化しましたか（それぞれ1つに○）。

	雇用者数	所定労働時間の平均的な長さ
増加（+10%以上）	1	1
やや増加（+5%以上 10%未満）	2	2
横ばい（±5%未満）	3	3
やや減少（-5%以下 10%未満）	4	4
減少（-10%以下）	5	5
何とも言えない・わからない	6	6

付問, 総じて、必要な労働力の確保状況は、どうなりましたか（1つに○）。

1. 改善した 2. 変わらない 3. 悪化した 4. 何とも言えない・わからない

V 厚生年金・健康保険の今後の適用拡大への対応意向等について

☆問 23, 常用雇用者の人数規模に応じた設問文に従い、ご回答ください。

※常用雇用者が『50人以下』の企業に伺います。

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、貴社で働く、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いますか（1つに○）。

※常用雇用者が『51人以上』の企業に伺います。

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いますか（1つに○）。

1. 短時間労働者自身の希望に基づき、適用を推進する ⇒付問(1)へ
 2. 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）⇒付問(1) 及び (2)へ
 3. 短時間労働者自身の希望に関係なく、適用を回避する ⇒付問(2) (10 ページ) へ
 4. 何とも言えない・わからない⇒問 24 (10 ページ) へ

付問(1), 厚生年金・健康保険の新たな適用を、推進する理由は何ですか（該当すべてに○）。

1. 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）
 2. 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
 3. 短時間労働者の待遇を改善し、定着を図りたいから
 4. 短時間労働者自身が、希望している（と思う）から
 5. 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）
 6. ありのまま、法令を遵守するため
 7. 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）
 8. その他（具体的に _____）

回答後は 10 ページへ

問 23 で 1 と回答は問 24 へ、問 23 で 2 と回答は付問(2)へ

付問(2), 厚生年金・健康保険の新たな適用を、回避する理由は何ですか（該当すべてに○）。

1. 人件費の増加に、つながるから
2. 短時間労働者自身が、希望しない（と思う）から
3. 親会社の方針やグループ会社の動向に、準じるから
4. その他（具体的に

)

VI 『年収の壁・支援強化パッケージ』の活用状況等について

問 24, 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作りに向け、2023 年 10 月から、『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を、ご存じですか（1つに○）。

1. 知っている
2. 知らない

VI-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

問 25, 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）』（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）が支給される可能性があることをご存じですか（1つに○）。

1. 既に、活用している
2. 知っている、今後、活用予定
3. 知っているが、活用予定なし ⇒問 26（11 ページ）へ
4. 知らないが、今後、活用を検討したい ⇒問 27（11 ページ）へ
5. 知らないし、今後も活用予定なし ⇒問 26（11 ページ）へ

付問(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）』を申請するに当たり、どのメニューを活用しましたか（該当すべてに○）。

※問 25 で 2 と回答した場合は今後、活用予定のメニューをお答えください。

1. 労働時間延長メニュー
2. 手当等支給メニュー
3. 併用メニュー

付問(2), 『キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）』の取組前後で、短時間労働者の厚生年金・健康保険適用者数は、どの程度、増加しましたか（増加すると見込んでいますか）（1つに○）。

1. +20%以上、増加
2. +10%以上 20%未満、増加
3. +5%以上 10%未満、増加
4. +5%未満、増加
5. 変化なし
6. 何とも言えない・わからない

回答後は、問 27（11 ページ）へ

問 26, 『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、『活用予定なし』（問 25 で 3 あるいは 5）と回答した場合に伺います。活用しない理由は、何ですか（該当すべてに○）。

1. 対象となる短時間労働者が、いないから
2. 短時間労働者自身が、労働時間の延長を希望しないから
3. 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
4. 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
5. 短時間労働者に、個別に希望を聞く時間がとれないから
6. 制度の詳細を調べるのが、面倒だから
7. 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
8. 制度内容は理解しているが、申請手続きを行う人手がないから
9. 支給要件（所定労働時間の延長や賃上げ）が、厳しいから
10. 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）
11. 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
12. 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）
13. その他（具体的に

VI-② 『130 万円の壁対策』の活用状況等について

問 27, 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）をご存じですか（1つに○）。

1. 既に、活用している
2. 知っている、今後、活用予定 ⇒問 29（12 ページ）へ
3. 知っているが、活用予定なし ⇒問 28（12 ページ）へ
4. 知らないが、今後、活用を検討したい ⇒問 29（12 ページ）へ
5. 知らないし、今後も活用予定なし ⇒問 28（12 ページ）へ

付問(1),短時間労働者のうち、一時的な収入変動に係る事業主証明を発行した人数割合は、どれくらいですか。（1つに○）。

1. 全員に発行
2. 8割以上、（全員未満）に発行
3. 半数以上、8割未満に発行
4. 2割以上、半数未満に発行
5. （1人以上）、2割未満に発行
6. わからない

付問(2),『130 万円の壁対策』に伴い、短時間労働者の『就業調整』はどの程度、緩和されましたか（1つに○）。

- | | |
|-------------|------------------|
| 1. 大いに緩和された | 3. 変化なし |
| 2. やや緩和された | 4. 何とも言えない・わからない |

回答後は、問 29（12 ページ）へ

問 28, 『130 万円の壁の対策』について、『活用予定なし』（問 27 で 3 あるいは 5）と回答した場合に伺います。活用しない理由は、何ですか（該当すべてに○）。

1. 対象となる短時間労働者が、いないから
2. 短時間労働者自身が、労働時間の延長を希望しないから
3. 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
4. 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
5. 時限措置だから（一時的な対応に過ぎないから）
6. その他（具体的に

)

VI-③ 『配偶者手当への対応』について

問 29, 次の各時点における、『配偶者手当※』の支給状況を教えてください（各時点 1 つに○）。

※配偶者がいる者を対象に支給している手当とし、「扶養手当」「家族手当」等、名称は問いません。

	2023 年 9 月末	現在
配偶者の収入額を支給要件とする「配偶者手当」を支給	1	1
上記以外の要件のみで「配偶者手当」を支給	2	2
「配偶者手当」の支給なし	3	3

問 30, 2023 年 10 月以降、これまでに『配偶者手当』の見直しを行いましたか（1 つに○）。

1. 行った
2. 行っていない ⇒ 付問②へ

付問①, 見直しを行った理由について、教えてください（該当すべてに○）。

1. 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
2. 役割・職務に応じた賃金とするため
3. 成果・業績に応じた賃金とするため
4. 厚生労働省のリーフレット※を見たため ※<https://www.mhlw.go.jp/content/001158767.pdf>
5. 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）
6. 労務費を削減するため
7. 従業員の見直しニーズがあったため
8. その他（具体的に

)

付問②, 見直しを行っていない理由について、教えてください（該当すべてに○）。

1. 特に、理由はない（検討の必要性を感じないため等）
2. 見直しの手順が、わからないため
3. 見直しに向けた検討を行う、人手が足りないため
4. 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
5. 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）
6. 今後、検討するため（賃金全体を見直す中で対応予定等）
7. その他（具体的に

)

— 調査は終了です（投函へ）。ご協力いただき、誠に有り難うございました。—

0 50 100(%)

「働き方に関するアンケート調査」

このアンケート調査では「社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化」や「今後の適用拡大に対する考え方」等について伺います。そのため、ご自身の社会保険の現在の加入状況を、あらかじめご確認いただくとともに、「社会保険の適用拡大」の詳細がわからない場合は、【厚生労働省・社会保険適用拡大特設サイト】
(<https://www.mhlw.go.jp/tekiyoutakudai/dai1hihokensha/>)もご参照ください。

また、アンケート調査の中では、月収や年収、個人属性(分析に必要な範囲)等についても伺いますが、ご回答はすべて個人が特定できないよう処理した上で、使用いたします。ご協力いただける場合は、「次へ」ボタンを押して回答を始めてください。

次へ

0 50 100(%)

0 50 100(%)

SC1

性別を、教えてください。

- 1 ☐ 男性
2 ☐ 女性

次へ

0 50 100(%)

SC2

現在、何歳ですか。

歳

次へ

DUMMY6

画面制御用

※実査時非表示

1 ○ 1

次へ

SC3

あなたは、学生ですか。

- 1 ☐ はい
2 ☐ いいえ

次へ

0 50 100(%)

0 50 100(%)

SC4

現在の就業形態・状況を、教えてください。

※複数の仕事を掛け持ちしている場合は、「主な仕事(収入がもっとも高い仕事)」についてお答えください。また、勤め先が複数ある場合は、「主な勤め先」での状況について教えてください。(以降、同じ)

- 1 ☐ 正社員(役員を除く)
2 ☐ パートタイマー・アルバイト
3 ☐ 契約社員・嘱託
4 ☐ 派遣労働者
5 ☐ 自営業(個人事業主)・内職
6 ☐ 家業の手伝い、その他
7 ☐ 働いていない(求職活動中を含む)

次へ

0 50 100(%)

0 50 100(%)

0 50 100(%)

SC5

あなたは、現在の勤め先の正社員として、定年を迎えた「再雇用社員」ですか。
※別の会社で定年を迎え、現在の会社に再就職した場合は「いいえ」を選択してください。

- 1 ☐ はい(再雇用社員である)
- 2 ☐ いいえ

次へ

0 50 100(%)

0 50 100(%)

SC6_1

現在、居住している地域を教えてください。

--- ▼

SC6_2

現在の勤め先の所在地を、教えてください。

--- ▼

次へ

0 50 100(%)

0 50 100(%)

SC7_1

現在の勤め先は、2年前(2022年12月時点)に、働いていた会社と同じですか。

※同じ会社でも、合併・吸収、事業譲渡など、大きな変化があった場合は「異なる」とお考えください。

- 1 ☐ 同じ
- 2 ☐ 異なる(その後、転職した)
- 3 ☐ わからない、覚えていない

SC7_2

現在の勤め先は、昨年の夏(2023年7月時点)に、働いていた会社と同じですか。

※同じ会社でも、合併・吸収、事業譲渡など、大きな変化があった場合は「異なる」とお考えください。

- 1 ☐ 同じ
- 2 ☐ 異なる(その後、転職した)
- 3 ☐ わからない、覚えていない

次へ

0 50 100(%)

0 50 100(%)

SC8

あなたの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)は、どれくらいですか。

※複数の仕事を掛け持ちしている場合は、「主な勤め先」での契約内容について教えてください。

- 1 ☐ 週10時間未満
- 2 ☐ 週10時間以上、20時間未満
- 3 ☐ 週20時間以上、30時間未満
- 4 ☐ 週30時間以上、フルタイム未満
- 5 ☐ フルタイム(勤め先の正社員と同じ所定労働時間の長さ)
- 6 ☐ わからない

次へ

0 50 100(%)

アンケート画面開始

Q1

あなたの現在の婚姻状況を、教えてください。

- 1 ☐ 既婚(配偶者がいる、事実婚を含む)
- 2 ☐ 未婚(配偶者はいない)
- 3 ☐ 離婚・死別(配偶者はいない)

次へ

Q2

あなたは、世帯主ですか。世帯人数(単身・複数)も、教えてください。

- 1 ☐ 私の世帯は1人(私のみ)で、私が世帯主
- 2 ☐ 私の世帯は2人以上で、私が世帯主
- 3 ☐ 私の世帯は2人以上で、私は世帯主ではない

次へ

0 50 100(%)

Q3_1

世帯員の中に、18歳未満の子どもはいますか。

- 1 ☐ いる
2 ☐ いない

Q3_2

世帯員の中に、健康保険上の被扶養者はいますか。

- 1 ☐ いる
2 ☐ いない

次へ

0 50 100(%)

0 50 100(%)

Q4

あなたの最終学歴を、教えてください。

- 1 ☐ 中学校卒
2 ☐ 高校卒
3 ☐ 専修学校、各種学校卒
4 ☐ 高等専門学校卒、短大卒
5 ☐ 四年制大学卒
6 ☐ 大学院修了

次へ

0 50 100(%)

0 50 100(%)

Q5

2023年(昨年)の、あなたの個人年収(税込)※を教えてください。

※税金や社会保険料を差し引く前の、**額面(総支給額)**をお答えください。

- 1 ○ 100万円以下
- 2 ○ 100万円超、103万円以下
- 3 ○ 103万円超、106万円以下
- 4 ○ 106万円超、130万円以下
- 5 ○ 130万円超、150万円以下
- 6 ○ 150万円超、195万円以下
- 7 ○ 195万円超、201万円以下
- 8 ○ 201万円超、300万円以下
- 9 ○ 300万円超、450万円以下
- 10 ○ 450万円超、600万円以下
- 11 ○ 600万円超

次へ

0 50 100(%)

0 50 100(%)

Q6

2023年(昨年)の、世帯全体の年収(税込)※を教えてください。

※あなたも含めた、すべての世帯員の年収を合計した金額をお答えください。

- 1 ○ 300万円以下
- 2 ○ 300万円超、450万円以下
- 3 ○ 450万円超、600万円以下
- 4 ○ 600万円超、750万円以下
- 5 ○ 750万円超、900万円以下
- 6 ○ 900万円超
- 7 ○ わからない

次へ

0 50 100(%)

0 50 100(%)

Q8

あなたは現在、就業調整(年収・月収や労働時間の調整)をしていますか。

- 1 ☐ 年収・月収を意識して、就業調整している
- 2 ☐ 労働時間を意識して、就業調整している
- 3 ☐ 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
- 4 ☐ 就業調整していない
- 5 ☐ わからない

次へ

0 50 100(%)

0 50 100(%)

Q7

あなたの世帯の家計は現在、どのような状況にありますか。

- 1 ☐ 十分に、ゆとりがある
- 2 ☐ いくらか、ゆとりがある
- 3 ☐ あまり、ゆとりがない
- 4 ☐ まったく、ゆとりがない

次へ

0 50 100(%)

0 50 100(%)

Q9

就業調整している理由を、教えてください。(いくつでも)

- 1 ☐ 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
- 2 ☐ 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
- 3 ☐ 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
- 4 ☐ 一定の収入を超えると、配偶者控除が無くなるから
- 5 ☐ 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
- 6 ☐ 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
- 7 ☐ 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
- 8 ☐ 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
- 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
- 10 ☐ 年金の減額を避けるため、減額率を抑えるため
- 11 ☐ 所得税率を、抑えるため
- 12 ☐ 会社から、言われているから
- 13 ☐ 配偶者から、言われているから
- 14 ☐ 周りが、そうしているから(友人、同僚、SNS情報等)
- 15 ☐ 何となく、その方が得だと思うから
- 16 ☐ その他

次へ

0 50 100(%)

0 50 100(%)

Q10

就業調整上、(これ以下に抑えようと)意識している、個人年収の水準を教えてください。

- 1 ☐ 100万円以下 (住民税の支払いが発生する年収)
- 2 ☐ 103万円以下 (所得税の支払いが発生する年収)
- 3 ☐ 106万円以下 (健康保険・厚生年金保険に加入する年収)
- 4 ☐ 130万円以下 (配偶者の被扶養者からはずれ、国民健康保険・国民年金の保険料の支払いが発生する年収)
- 5 ☐ 150万円以下 (配偶者の所得控除に関係する年収(配偶者控除))
- 6 ☐ 180万円以下 (60歳以上の方について、配偶者の被扶養者からはずれ、国民健康保険の保険料の支払いが発生する年収)
- 7 ☐ 195万円以下 (所得税の税率に関係する年収)
- 8 ☐ 201万円以下 (配偶者の所得控除に関係する年収(配偶者特別控除))
- 9 ☐ (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 (在職老齢年金の支給停止に関する月額)
- 10 ☐ その他

次へ

0 50 100(%)

0 50 100(%)

就業調整上、いわゆる「年収103万円の壁」に関する認知度を教えてください。

Q11_1

自身の年収が「103万円」を超えると、所得税の納税義務が生じますが、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※されることをご存じですか。

※課税所得が195万円未満迄は5%。

- 1 ☐ 知っている
- 2 ☐ 知らない、わからない

Q11_2

会社員は、配偶者の年収が一定以下であれば、配偶者控除や配偶者特別控除を受けることができ、所得税・住民税が抑制されます。

これに関連して、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※、受けられることをご存じですか。

※103万円以下の場合の配偶者控除と同額。

- 1 ☐ 知っている
- 2 ☐ 知らない、わからない

Q11_3

「年収103万円の壁」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※ことを、ご存じですか。

※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歳迄に受給できる)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。

- 1 ☐ 知っている
- 2 ☐ 知らない、わからない

次へ

0 50 100(%)

0 50 100(%)

Q12

あなたが現在、短時間労働者という形態で、働いている理由は何ですか。

(いくつでも)

- 1 ☐ 自分の都合の良い日や時間帯に、働きたいから
- 2 ☐ 時間を有効に使えるから
- 3 ☐ 労働時間や出勤日数が短いから
- 4 ☐ 就業調整(年収や労働時間の調整)が、できるから
- 5 ☐ 定型的な仕事や、責任の少ない仕事をしたいから
- 6 ☐ 資格・技能を活かして、働きたいから
- 7 ☐ 通勤が容易だから
- 8 ☐ 休みやすいから
- 9 ☐ すぐに働き始めたかったから
- 10 ☐ 辞めやすいから
- 11 ☐ 正社員としての働き口が見つからなかったから、正社員にならないから
- 12 ☐ 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
- 13 ☐ 正社員として働くことが、体力的に難しいから
- 14 ☐ 育児や介護、家事負担があるから
- 15 ☐ 病気や障がい等の事情があるから
- 16 ☐ 定年後の再雇用だから、高齢だから
- 17 ☐ 他に本業があるから、副業できるから
- 18 ☐ その他

次へ

0 50 100(%)

0 50 100(%)

Q13

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場合、現状以上に働くことを希望しますか。

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教えてください。

- 1 ☐ 働くことを希望し、実際にもっと働ける
- 2 ☐ 働くことを希望するが、実際には働けない
- 3 ☐ 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
- 4 ☐ 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
- 5 ☐ 働くことを希望しないし、実際に働けない
- 6 ☐ 働くことを希望しないし、実際に働けるかどうかはわからない

次へ

0 50 100(%)

0 50 100(%)

以降、あなたの現在の勤め先や仕事、労働条件について伺います。

※複数の仕事を掛け持っている場合は、「主な勤め先」での状況について教えてください。(以降、同じ)

Q14

勤め先の主な業種を、教えてください。

※派遣労働者の方は、派遣先の会社についてお答えください。

- 1 ☐ 建設業
- 2 ☐ 製造業
- 3 ☐ 電気・ガス・熱供給・水道業
- 4 ☐ 情報通信業
- 5 ☐ 運輸業、郵便業
- 6 ☐ 卸売業、小売業
- 7 ☐ 金融業、保険業
- 8 ☐ 不動産業、物品賃貸業
- 9 ☐ 学術研究、専門・技術サービス業
※学術・開発研究機関、法律事務所、デザイン業、経営コンサルタント業、翻訳業、広告業、獣医療、測量業、機械設計業等
- 10 ☐ 宿泊業、飲食サービス業
- 11 ☐ 生活関連サービス業、娯楽業
※洗濯・理容・美容・浴場業、旅行業、冠婚葬祭業、映画館、劇団、ゴルフ場、フィットネスクラブ、遊園地、パチンコホール、カラオケボックス等
- 12 ☐ 教育、学習支援業
- 13 ☐ 医療、福祉
- 14 ☐ 複合サービス事業(郵便局、協同組合)
- 15 ☐ サービス業(他に分類されないもの)
※廃棄物処理業、自動車整備業、機械修理業、職業紹介・労働者派遣業、ビルメンテナンス業、警備業、コールセンター業等
- 16 ☐ 農業、林業、漁業
- 17 ☐ その他(鉱業、採石業、砂利採取業、公務(他に分類されるものを除く)等)

次へ

0 50 100(%)

0 50 100(%)

Q15

勤め先の経営形態について、教えてください。

- 1 ☐ 法人
- 2 ☐ 個人事業所
- 3 ☐ わからない

次へ

0 50 100(%)

0 50 100(%)

Q16

勤め先の、次の人数規模について、教えてください。

※派遣労働者の方は、派遣元の会社(派遣会社)についてお答えください。

Q16_1

企業全体の雇用者数

※複数の事業所がある場合は、すべて合算した人数をお答えください。また、正社員だけでなく、パート・アルバイトなどすべての人数を含めてください。

- 1 ☐ 4人以下
- 2 ☐ 5人以上、9人以下
- 3 ☐ 10人以上、50人以下
- 4 ☐ 51人以上、100人以下
- 5 ☐ 101人以上、500人以下
- 6 ☐ 501人以上
- 7 ☐ わからない

Q16_2

上記のうち、週の所定労働時間が30時間未満の人を除いた、常用雇用者数

- 1 ☐ 4人以下
- 2 ☐ 5人以上、9人以下
- 3 ☐ 10人以上、50人以下
- 4 ☐ 51人以上、100人以下
- 5 ☐ 101人以上、500人以下
- 6 ☐ 501人以上
- 7 ☐ わからない

次へ

0 50 100(%)

次へ

0 50 100(%)

Q17

現在の仕事の、職種を教えてください。

※職種分類表をご参照ください。

0 50 100(%)

■職種分類表

職種	職種内容
1 管理的な仕事	課（課相当を含む）以上の組織の管理的仕事に従事する者。例えば、部長、課長、支店長、工場長など
2 専門的・技術的な仕事	高度の専門的水準において、科学的知識を応用した技術的な仕事に従事する者、及び医療・法律・芸術その他の専門的な仕事に従事する者。例えば、科学研究者、機械・電気技術者、一般建築士、プログラマー、システムエンジニア、医師、薬剤師、看護師、栄養士、福祉相談員、保育士、介護支援相談員、公認会計士、税理士、教員、記者、編集者、デザイナー、写真家、速記者など
3 事務的な仕事	一般に課長（課長相当職を含む）以上の職務にある者の監督を受けて、庶務・文書・人事・会計・調査・企画・運輸・通信・生産関連・営業販売・外勤に関する事務、及び事務用機械操作の仕事に従事する者。例えば、一般事務員、旅行会社カウンター係、案内係、フロント、集金人、メーター検針員、オペレーター、道路料金係など
4 販売の仕事	商品（サービスを含む）・不動産・証券などの売買、売買の仲立・取次・代理などの仕事、保険外交、商品の売買・製造などに関する取引上の勧誘・交渉・受注の仕事に従事する者。例えば、一般商店・コンビニエンスストア・スーパー・デパートなどの販売店員、レジ係、商品販売外交員、保険外交員、スーパー店長、新聞拡張員、不動産仲介人など
5 サービスの仕事	理容・美容・クリーニング・調理・接客・娯楽など個人に対するサービス、居住施設・ビルなどの管理サービス、及びその他サービスの仕事に従事する者。例えば、理容・美容師、クリーニング工、調理人、配膳係、接客係、ホームヘルパー、ベビーシッター、駐車場・ビル管理人、寮管理人、ツアーコンダクター、広告ビラ配達員など
6 保安の仕事	社会・個人・財産の保護、法と秩序の維持などの仕事に従事する者。例えば、守衛、警備員、監視員、建設現場誘導員など
7 生産工程の仕事	生産設備の制御・監視の仕事、機械・器具・手動具などを用いて原料・材料を加工する仕事、各種の機械器具を組立・調整・修理・検査する仕事、製版・印刷・製本の作業、生産工程で行われる仕事に関連する仕事、及び生産に類似する技能的な仕事に従事する者。例えば、生産設備制御・監視員、製品製造・加工処理工、機械組立・修理工、自動車整備工、製品検査工など
8 輸送・機械運転の仕事	機関車・電車・自動車・船舶・航空機などの運転・操縦の仕事、及びその他の関連する仕事、並びに定置機関・機械、及び建設機械を操作する仕事に従事する者。例えば、電車運転士、バス運転者、営業用乗用自動車運転者、貨物自動車運転者、航海士・運航士、水先人、機関士、航空機操縦士など
9 建設・採掘の仕事	建設の仕事、電気工事にかかる作業を行う仕事、ダム・トンネルの掘削などの仕事、鉱物の探査・試掘・採掘・採取・選鉱の仕事に従事する者（ただし、建設機械を操作する仕事に従事する者は「輸送・機械運転の仕事」）。例えば、とび職、鉄筋工、大工、ブロック積工、タイル張工、屋根ふき工、左官、畳工、配管工、通信線架線工、電気工事従事者、土木従事者、坑内採鉱員など
10 運搬・清掃・包装等の仕事	主に身体を使って行う定型的な作業のうち、運搬・配達・梱包・清掃・包装等に従事する者。例えば、船内・沿岸・陸上での荷役・運搬従事者、倉庫現場員、配達員、清掃従事者、包装工など

- 1 ○ 管理的な仕事
- 2 ○ 専門的・技術的な仕事
- 3 ○ 事務的な仕事
- 4 ○ 販売の仕事
- 5 ○ サービスの仕事
- 6 ○ 保安の仕事
- 7 ○ 生産工程の仕事
- 8 ○ 輸送・機械運転の仕事
- 9 ○ 建設・採掘の仕事
- 10 ○ 運搬・清掃・包装等の仕事
- 11 ○ 農林・漁業の仕事

0 50 100(%)

Q18

勤め先との間の、**1回あたりの契約期間**の長さ(直近)を教えてください。

※派遣労働者の方は、派遣元の会社(派遣会社)との契約期間をお答えください。

- 1 ☐ 2ヶ月以下
- 2 ☐ 2ヶ月超～6ヶ月未満
- 3 ☐ 6ヶ月
- 4 ☐ 6ヶ月超～1年未満
- 5 ☐ 1年
- 6 ☐ 1年超
- 7 ☐ 期間の定めはない(無期契約)
- 8 ☐ わからない

次へ

0 50 100(%)

0 50 100(%)

Q19

勤め先での勤続年数を、教えてください。

※派遣労働者の方は、派遣元の会社(派遣会社)での勤続年数をお答えください。

- 1 ☐ 6ヶ月以内
- 2 ☐ 6ヶ月超～1年以内
- 3 ☐ 1年超～3年以内
- 4 ☐ 3年超～5年以内
- 5 ☐ 5年超～10年以内
- 6 ☐ 10年超

次へ

0 50 100(%)

DUMMY3
画面制御用
※実査時非表示

1 ○ 1

次へ

0 50 100(%)

0 50 100(%)

DUMMY4
整合確認用
※実査時非表示

0 50 100(%)

正 不正
解 解

1	Q14	1○	2○
2	Q15	1○	2○
3	Q16_1	1○	2○
4	Q16_2	1○	2○
5	Q19	1○	2○

次へ

0 50 100(%)

0 50 100(%)

Q20

あなたは現在、労働組合に加入していますか。

※派遣労働者の方は、勤め先=派遣元の会社(派遣会社)としてお答えください。

- 1 ☐ 勤め先の、労働組合に加入している
- 2 ☐ 勤め先以外の、労働組合(職種別や地域のユニオン等)に加入している
- 3 ☐ 加入していないが、勤め先の労働組合の加入資格はある
- 4 ☐ 加入しておらず、勤め先の労働組合の加入資格もない(勤め先に労働組合なしを含む)
- 5 ☐ 加入しておらず、勤め先の労働組合の加入資格はわからない(労働組合の有無不明を含む)

次へ

0 50 100(%)

0 50 100(%)

Q21

時給額(1時間当たりの換算額※)を、教えてください。

※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」をお答えください。

- 1 ☐ ～900円未満
- 2 ☐ 900～950円未満
- 3 ☐ 950～1,000円未満
- 4 ☐ 1,000～1,050円未満
- 5 ☐ 1,050～1,100円未満
- 6 ☐ 1,100～1,150円未満
- 7 ☐ 1,150～1,200円未満
- 8 ☐ 1,200～1,300円未満
- 9 ☐ 1,300～1,400円未満
- 10 ☐ 1,400～1,500円未満
- 11 ☐ 1,500～1,600円未満
- 12 ☐ 1,600～1,700円未満
- 13 ☐ 1,700～1,800円未満
- 14 ☐ 1,800～1,900円未満
- 15 ☐ 1,900～2,000円未満
- 16 ☐ 2,000～2,500円未満
- 17 ☐ 2,500～3,000円未満
- 18 ☐ 3,000円以上

次へ

0 50 100(%)

0 50 100(%)

Q22_1

勤め先からの、あなたの平均的な月収(税金や社会保険料を差引く前の額面)を教えてください。

※「主な勤め先」からの月収に限りです。

- 1 ☐ 月5万円未満
- 2 ☐ 月5万円以上、7.5万円未満
- 3 ☐ 月7.5万円以上、8.8万円未満
- 4 ☐ 月8.8万円以上、10万円未満
- 5 ☐ 月10万円以上、12.5万円未満
- 6 ☐ 月12.5万円以上、15万円未満
- 7 ☐ 月15万円以上、17.5万円未満
- 8 ☐ 月17.5万円以上、20万円未満
- 9 ☐ 月20万円以上

Q22_2

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※)を、教えてください。

※時間給×1ヶ月の所定労働時間+役職手当等。

- 1 ☐ 月5万円未満
- 2 ☐ 月5万円以上、7.5万円未満
- 3 ☐ 月7.5万円以上、8.8万円未満
- 4 ☐ 月8.8万円以上、10万円未満
- 5 ☐ 月10万円以上、12.5万円未満
- 6 ☐ 月12.5万円以上、15万円未満
- 7 ☐ 月15万円以上、17.5万円未満
- 8 ☐ 月17.5万円以上、20万円未満
- 9 ☐ 月20万円以上

次へ

0 50 100(%)

0 50 100(%)

Q23

短時間労働者にも厚生年金・健康保険が適用されることを、知っていますか。

※厚生年金・健康保険が適用されている事業所にお勤めの場合、基本的に、週の所定労働時間が30時間以上の「常用雇用者」であれば適用されます。

更に、一定規模の企業にお勤めの場合は、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ヶ月超という、すべての要件を満たす短時間労働者(学生除く)にも適用されます。

- 1 ☐ 知っている
- 2 ☐ 知らない、わからない

次へ

0 50 100(%)

0 50 100(%)

Q24

あなたは現在、社会保険(年金 及び 医療保険)に、どのような形で加入していますか。

Q24_1
年金

- 1 ☐ 国民年金に加入(第1号被保険者)
- 2 ☐ 厚生年金に加入(第2号被保険者)
- 3 ☐ 厚生年金に加入する配偶者の被扶養者(第3号被保険者)
- 4 ☐ その他

Q24_2
医療保険

- 1 ☐ 国民健康保険に加入
- 2 ☐ 健康保険に加入
- 3 ☐ 健康保険に加入する家族の被扶養者
- 4 ☐ その他

次へ

0 50 100(%)

0 50 100(%)

Q25

パート・アルバイトなどの短時間労働者※に対する厚生年金・健康保険の適用範囲が、2024年(本年)10月に、常用雇用者数51人以上の企業まで拡大されました。これに伴い、あなたの働き方(所定労働時間の長さ)や社会保険の適用状況に、変化はありましたか。

※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ヶ月超という、すべての要件を満たす場合に限ります。

- 1 ☐ 上記の適用拡大に関係なく、以前から厚生年金・健康保険が適用されている
- 2 ☐ 厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増える(維持できる)よう、所定労働時間を延長した(してもらった)
※所定労働時間を延長できる会社への転職を含む
- 3 ☐ 所定労働時間はそのまま、厚生年金・健康保険が適用された
- 4 ☐ 厚生年金・健康保険が適用されないよう、所定労働時間を短縮した(してもらった)
※所定労働時間を短縮できる会社への転職を含む
- 5 ☐ 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
- 6 ☐ 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
- 7 ☐ その他(具体的に _____)

次へ

0 50 100(%)

0 50 100(%)

Q26

今後、どのようにしたいと考えていますか。

- 1 ☐ 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
- 2 ☐ 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
- 3 ☐ 今後も厚生年金・健康保険が適用されないよう、所定労働時間を短縮したい
※所定労働時間を短縮できる会社への転職を含む
- 4 ☐ 何とも言えない、わからない
- 5 ☐ その他(具体的に)

次へ

0 50 100(%)

0 50 100(%)

Q27

現在、「厚生年金に加入(第2号被保険者)」している、と回答した方に伺います。
あなたは現在の勤め先で、他の被保険者区分から「厚生年金に加入(第2号被保険者)」に転換しましたか。(あるいは、「厚生年金に加入(第2号被保険者)」するため、他の勤め先から転換しましたか)

- 1 ☐ 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
- 2 ☐ 「厚生年金に加入(第2号被保険者)」するため、現在の勤め先に転換した
- 3 ☐ 転換・転職していない、被保険者区分に変化はない

次へ

0 50 100(%)

0 50 100(%)

Q28

厚生年金・健康保険が適用される以前の、あなたの社会保険(年金 及び 医療保険)の種類は何でしたか。

Q28_1
年金

- 1 ☐ 国民年金に加入(第1号被保険者)
- 2 ☐ 厚生年金に加入する配偶者の被扶養者(第3号被保険者)
- 3 ☐ その他

Q28_2
医療保険

- 1 ☐ 国民健康保険に加入
- 2 ☐ 健康保険に加入する家族の被扶養者
- 3 ☐ その他

次へ

0 50 100(%)

0 50 100(%)

Q29

厚生年金・健康保険に加入した(する)理由を、教えてください。(いくつでも)

- 1 ☐ 保険料の負担が軽くなるから
- 2 ☐ 将来の年金額を増やしたいから
- 3 ☐ 障がい・遺族年金が充実するから
- 4 ☐ 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
- 5 ☐ 収入を増やしたい(維持したい)から
- 6 ☐ (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
- 7 ☐ より長い時間、働けるようになったから
- 8 ☐ 年末や繁忙期に、就業時間を調整したくないから
- 9 ☐ 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
- 10 ☐ 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)
- 11 ☐ 「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)
- 12 ☐ 「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、パッケージを利用して得だったから)
- 13 ☐ 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
- 14 ☐ 勤め先から(加入するよう)言われたから、勧められたから
- 15 ☐ 職場の同僚等が加入したから、同僚等に勧められたから
- 16 ☐ 家族に加入を勧められたから
- 17 ☐ その他(具体的に)

次へ

0 50 100(%)

0 50 100(%)

Q30

厚生年金・健康保険に加入しなかった(しない)理由を、教えてください。(いくつでも)

- 1 ☐ 手取り収入が減少するから
- 2 ☐ 加入するメリットがわからないから
- 3 ☐ 配偶者控除を受けられなくなるから、配偶者特別控除が遡減されるから
- 4 ☐ 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
- 5 ☐ 健康保険の扶養から外れるから
- 6 ☐ 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
- 7 ☐ (育児や介護、病気等の事情で)働く時間を増やせないから
- 8 ☐ 勤め先から(加入しないよう)言われたから
- 9 ☐ 周囲の人(家族や同僚等)に勧められたから
- 10 ☐ 勤め先に(加入したいという)希望を言い難かったから
- 11 ☐ 周囲の動向を見てから、どうするか決めようと思っているから
- 12 ☐ その他(具体的に)

次へ

0 50 100(%)

0 50 100(%)

Q31_1

厚生年金・健康保険への加入に伴い、1週間の所定労働時間はどれくらい長くなりましたか。

- 1 ☐ 週2時間未満
- 2 ☐ 週2時間以上、4時間未満
- 3 ☐ 週4時間以上、6時間未満
- 4 ☐ 週6時間以上、8時間未満
- 5 ☐ 週8時間以上

Q31_2

厚生年金・健康保険への加入回避に伴い、1週間の所定労働時間はどれくらい、短くなりましたか。

- 1 ☐ 週2時間未満
- 2 ☐ 週2時間以上、4時間未満
- 3 ☐ 週4時間以上、6時間未満
- 4 ☐ 週6時間以上、8時間未満
- 5 ☐ 週8時間以上

次へ

0 50 100(%)

0 50 100(%)

Q32

所定労働時間をどれくらい延長するか考えるにあたり、目安にしたこと(もっとも近いもの)はありますか。

- 1 ☐ 働く時間を、新たに支払う年金保険料の半分くらい、増やすこと
- 2 ☐ 働く時間を、新たに支払う年金保険料の全額分相当、増やすこと
- 3 ☐ 働く時間を、新たに支払う年金保険料を差引いても手取り増になるくらい、増やすこと
- 4 ☐ 特に目安はない、出来るだけ増やせるよう、会社に依頼した
- 5 ☐ 特に目安はない、会社に言われるまま延長した
- 6 ☐ その他(具体的に _____)

次へ

0 50 100(%)

0 50 100(%)

Q33

月額賃金の減少を補うため、あるいは時間に余裕が出来たことに伴い、他社との掛持ちや副業を始めたりましたか。(いくつでも)

- 1 ☐ 他の勤め先でも働き始めた
- 2 ☐ もともと副業していた他の勤め先で、働く時間を増やした
- 3 ☐ 上記以外の、副業を始めた
- 4 ☐ 特に何もしていない

次へ

0 50 100(%)

0 50 100(%)

Q34

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よう、2023年(昨年)10月より「年収の壁・支援強化パッケージ」がスタートしたことをご存じですか。

(いくつでも)

「年収の壁・支援強化パッケージ」のうち、

- 1 ☐ 106万円の壁対策(キャリアアップ助成金)について、知っている
- 2 ☐ 130万円の壁対策(事業主の証明による被扶養者認定)について、知っている
- 3 ☐ 配偶者手当の対策について、知っている
- 4 ☐ どれも知らない、わからない

次へ

0 50 100(%)

0 50 100(%)

「130万円の壁対策(事業主の証明による被扶養者認定)」の、利用状況・見通しについてお伺いします。

Q35_1

これまでに、利用したことはありますか。

- 1 ☐ ある
- 2 ☐ ない
- 3 ☐ わからない

Q35_2

今後、利用する予定はありますか。

- 1 ☐ ある
- 2 ☐ ない
- 3 ☐ わからない

次へ

0 50 100(%)

0 50 100(%)

Q36

「130万円の壁対策(事業主の証明による被扶養者認定)」について、利用したことが「ない」、または今後、利用する予定が「ない/わからない」理由を、教えてください。
(いくつでも)

- 1 ☐ 就業調整しておらず、利用する必要がないから
- 2 ☐ 社会保険に既に参加しているから、今後加入する見込みだから
- 3 ☐ 具体的な手続きがわからないから、手続きが面倒だから
- 4 ☐ 実際に認定されるか、わからないから
- 5 ☐ 収入の増加が、今後も続く見込みだから(年収が恒常的に130万円を超える見込みだから)
- 6 ☐ 時限措置だから(一時的な対応に過ぎないから)
- 7 ☐ その他(具体的に)
- 8 ☐ 特に理由はない(考えたことがない等)

次へ

0 50 100(%)

0 50 100(%)

Q37

現在の勤め先で働き始めてから、あなたの仕事や労働条件等に、次のような変化はありましたか。(いくつでも)

- 1 ☐ 時間給や月額賃金が、アップした
- 2 ☐ 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
- 3 ☐ 新たに諸手当が支給されたり、支給額がアップした
- 4 ☐ 有給休暇や福利厚生、その他の労働条件が、改善された
- 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
- 6 ☐ 以前より難しい仕事を、任されるようになった
- 7 ☐ 役職に登用された、役職がアップした
- 8 ☐ 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
- 9 ☐ 上記のような変化はない

次へ

0 50 100(%)

0 50 100(%)

Q38

現在の勤め先での仕事や労働条件について、満足度を教えてください。

- 1 ☐ 満足
- 2 ☐ どちらかといえば、満足
- 3 ☐ 何とも言えない
- 4 ☐ どちらかといえば、不満
- 5 ☐ 不満

次へ

0 50 100(%)

0 50 100(%)

Q39

厚生年金・健康保険の適用基準が今後、更に緩和され、次のようになった場合、ご自身の働き方をどう思いますか。

Q39_1

企業の規模の要件が緩和され、あなた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8.8万円以上が適用対象になったら

- 1 ☐ 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)
- 2 ☐ 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
- 3 ☐ 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
- 4 ☐ 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
- 5 ☐ 自営業や個人請負等の独立した形態で働く(内職を含む)
- 6 ☐ 働くことをやめる
- 7 ☐ 何とも言えない、わからない
- 8 ☐ その他(具体的に)

Q39_2

週の所定労働時間や賃金要件が更に引き下げられ、あなたの現在の働き方が適用対象になったら

- 1 ☐ 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)
- 2 ☐ 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
- 3 ☐ 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
- 4 ☐ 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
- 5 ☐ 自営業や個人請負等の独立した形態で働く(内職を含む)
- 6 ☐ 働くことをやめる
- 7 ☐ 何とも言えない、わからない
- 8 ☐ その他(具体的に)

次へ

0 50 100(%)

0 50 100(%)

Q40

厚生年金・健康保険に加入する理由を、教えてください。(いくつでも)

- 1 ☐ 保険料の負担が軽くなるから
- 2 ☐ 将来の年金額を増やしたいから
- 3 ☐ 障がい・遺族年金が充実するから
- 4 ☐ 医療給付(傷病や出産時の手当金)が充実するから
- 5 ☐ 収入を増やしたい(維持したい)から
- 6 ☐ (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
- 7 ☐ その他(具体的に _____)

次へ

0 50 100(%)

0 50 100(%)

Q41

厚生年金・健康保険に加入しない理由を、教えてください。(いくつでも)

- 1 ☐ 手取り収入が減少するから
- 2 ☐ 加入するメリットがわからないから
- 3 ☐ 配偶者控除を受けられなくなるから、配偶者特別控除が通減されるから
- 4 ☐ 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
- 5 ☐ 健康保険の扶養から外れるから
- 6 ☐ 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
- 7 ☐ (育児や介護、病気等の事情で)働く時間を増やせないから
- 8 ☐ 勤め先に(加入したいという)希望を言い難いから
- 9 ☐ 周囲の動向を見てから、どうするか決めようと思うから
- 10 ☐ その他(具体的に _____)

次へ

0 50 100(%)

0 50 100(%)

Q42_1

厚生年金・健康保険に加入する条件の求人について、あなたはどのように感じますか。

- 1 ☐ 非常に、魅力的だと思う
- 2 ☐ どちらかといえば、魅力的だと思う
- 3 ☐ どちらかといえば、魅力的ではないと思う
- 4 ☐ まったく、魅力的ではないと思う
- 5 ☐ 何とも言えない、わからない

次へ

0 50 100(%)

0 50 100(%)

DUMMY1

各処置半数出し分け用

※非表示

1 ☐ 1

次へ

0 50 100(%)

DUMMY2

Q42_2表示処置

※非表示

1 ○ 処置1

2 ○ 処置2

次へ

0 50 100(%)

0 50 100(%)

一生の間には、加齢、事故による障がい、生計維持者の死亡、経済状況の変化など様々な要因で、自立した生活が困難になるリスクがあります。そうしたリスクに個人だけで備えるには限界があるため、世代を超えて支え合う仕組みが社会保険制度です。

Q42_2

厚生年金に加入すると、例えば月額賃金8.8万円の場合で、厚生年金保険料の月額8,100円で10年間加入すれば、年金受給額(目安)が月額4,400円×終身、20年間加入すれば月額8,900円×終身が、国民年金(基礎年金)に上乗せ支給されます。

また、併せて加入する健康保険により、病休期間中の「傷病手当金※」や、産休期間中の「出産手当金※」の支給制度も適用されるようになります(※給与の2/3相当)。

こうした厚生年金・健康保険に、加入する条件の求人について、あなたはどのように感じますか。

- 1 ○ 非常に、魅力的だと思う
- 2 ○ どちらかといえば、魅力的だと思う
- 3 ○ どちらかといえば、魅力的ではないと思う
- 4 ○ まったく、魅力的ではないと思う
- 5 ○ 何とも言えない、わからない

次へ

0 50 100(%)

0 50 100(%)

Q43

「公的年金」の仕組みや役割などについて、次の中から、正しいと思うものを選択してください。(いくつでも)

- 1 ☐ 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
- 2 ☐ 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
- 3 ☐ 生涯にわたり(終身)、年金を受給できる
- 4 ☐ 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
- 5 ☐ 保険料の納付状況に応じて、年金額が変動する
- 6 ☐ 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
- 7 ☐ 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
- 8 ☐ 「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
- 9 ☐ 「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
- 10 ☐ 上記の中に、正しい記述はない

次へ

0 50 100(%)

0 50 100(%)

Q44

あなたは、どちらの記述の方が、より魅力的に感じますか。

Q44_1

A:月当たり9,000円、増額される⇔B:年間で10万8,000円、増額される

- 1 ☐ A
- 2 ☐ どちらかと言えばA
- 3 ☐ どちらも同じ(感じ方に違いはない)
- 4 ☐ どちらかと言えばB
- 5 ☐ B
- 6 ☐ 何とも言えない、わからない

Q44_2

A:労使で折半する⇔B:会社が半分、負担する

- 1 ☐ A
- 2 ☐ どちらかと言えばA
- 3 ☐ どちらも同じ(感じ方に違いはない)
- 4 ☐ どちらかと言えばB
- 5 ☐ B
- 6 ☐ 何とも言えない、わからない

Q44_3

A:年額10万円が終身、増額される⇔B:年額10万円が、平均寿命で20年以上、増額される

- 1 ☐ A
- 2 ☐ どちらかと言えばA
- 3 ☐ どちらも同じ(感じ方に違いはない)
- 4 ☐ どちらかと言えばB
- 5 ☐ B
- 6 ☐ 何とも言えない、わからない

次へ

下記に該当する数値を、記入してください。

Q45_1

あなたは普段、外出時に、天気予報の降水確率が何%以上で、傘をもって出かけますか。

%

Q45_2

50%の確率で 10 万円が当たる「くじ」があります。
当たれば、賞金は今日すぐに支払われますが、外れた場合はゼロです。
あなたはこの「くじ」を、いくらなら買いますか。

万円

Q45_3

現在 5万円をもらえる権利があります。
半年間、待つとももらえる金額が増加する場合、半年後にいくらになれば、待っても良い
と思いますか。

万円

Q45_4

現在 100 万円をもらえる権利があります。
1 年間、待つとももらえる金額が増加する場合、1年後にいくらになれば、待っても良い
と思いますか。

万円

以上で終了です。ご協力、誠に有り難うございました。

送信