

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	適用拡大 (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	適用拡大 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)	適用拡大 (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	適用拡大 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	適用拡大 (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 —

1. 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。
2. 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。
3. 「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。
4. 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。
5. 調査票の発送・回収・入力は、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○）。

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

- | | |
|----------------|----------------|
| 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○）。

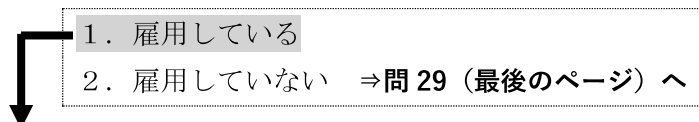
- | | |
|-------------------------|---------------------|
| 1. 非常に、有効（魅力的）だと思う | 4. どちらかといえば、関係ないと思う |
| 2. どちらかといえば、有効（魅力的）だと思う | 5. まったく、関係ないと思う |
| 3. 何とも言えない・わからない | |

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）
- 1 0. 社会保険料の負担が少なくて済むから
- 1 1. 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
- 1 2. 雇用調整しやすいから
- 1 3. 女性や高齢者を活用するため
- 1 4. 学生アルバイトやフリーターを活用するため
- 1 5. 外国人や障がい者を活用するため
- 1 6. 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、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. 特にない

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, (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。 —