

3. 社会保険料および事業主負担の適切性・正当性

(1) 社会保険と所得比例保険料・事業主負担

民間保険では保険料はリスク見合いで設定されるが、社会保険の場合には、一般に所得比例保険料であり事業主負担も賦課される。それでは、所得比例保険料や事業主負担は、社会保険であることから自動的に導き出されるのだろうか。答は否であり、広義の政策判断の問題であるというべきである。年金保険の場合には、老後における従前所得保障機能を確保するために所得比例保険料とするという説明もできないことはないが、医療保険についてはそのような説明はできず、定額保険料とすることも理論的にはあり得ない選択ではない。実際、ドイツのキリスト教民主同盟等は、所得再分配機能は税に委ね医療保険はリスク分散機能に徹するべきだという考え方により、フラットな「人頭保険料構想」を提唱している⁵。

しかし、筆者はやはり社会保険の場合（特に所得捕捉が的確に行える被用者保険の場合）には、所得比例保険料が基本であるとする。その理由は、社会保険の必須の要素である強制加入を維持するには、国民の公平感・納得感と合致する必要がある、ある程度の上下限を設けた上で所得比例保険料のほうが国民の「公平感」に合致するからである。事業主負担も、既述したとおり、その徴収根拠は、企業は人を雇用し利潤を得ており、その社会的責任として負担するものであり、それに加えて公的保険が存在することによる一定の恩恵を事業主も受けていることに基づくという説明が適切であると考えられる。

(2) 社会保険料および事業主負担の帰着・転嫁

ただし、規範的議論は以上のとおりだとしても、これらの負担が実際に誰に帰着・転嫁しているかは別問題である。そして、これは理論・実証いずれをとっても難しい問題である。ちなみに、これは健康保険創設時からつとに指摘されていた問題である（森1924,pp.190-191）⁶。

これについての経済学的分析等については、金子論文、酒井論文に譲るが、ここでは次のことのみを指摘しておきたい。部分均衡分析によれば、事業主負担割合をいかに決めよ

⁵ ただし、これは「能力に応じて拠出し必要に応じて給付する」という従来の考え方から大きく逸脱する考え方であり批判も強く、(むしろ国民皆保険〔市民保険〕を構想する社会民主党との間で議論が続いている。松本(2006)参照。

⁶ 原文は次のとおり（旧字体を新字体に改めた）。「財政学者が租税の終局の負担に基いて、間接税直接税の分類をなさんと欲して遂に之を為し得ざると同じく、保険料にも全く同一の事情がある。例へば健康保険の保険料に就て事業主の負担する部分が、或は事業主の負担として留まるか、或は賃銀に作用して労働者に転嫁されるか、或は生産費に加はって消費者に転嫁されるか、或は能率増進のために相殺されて何人の負担にも帰しないか。此等の事情は実に複雑を極むる幾多の社会事情によって、其の時々の模様によって変化を見るのである。従って前述の如き保険事故に対する責任論も、単に形式論たるに止まって、実際には何等の内容も有しないことになって了ふものである。」

うと経済学的な意味は同じである。これは正しい。しかし、①労働組合との交渉コスト等により賃金が下方硬直的であれば事業主負担の完全な後転は生じない、②企業の市場支配力が強い場合には事業主負担の全部または一部は消費者に前転される可能性がある、③事業主負担分が、労働者への後転分と消費者への前転分を足し併せた金額を上回れば、その差額は事業主（最終的には株主）に帰着する、と考えられる（大野 2005 参照）。

それでは、社会保険料を消費税に振り替えるとどうなるか。事業主負担軽減分が家計部分に転嫁されるため、あらゆる階層で負担増が生じるはずである。ただし、事業主負担の分が労働者の賃金アップに繋がれば、消費税アップによる物価上昇に伴う実質賃金の目減り分を相殺することになる（その反面、事業主からみれば事業主負担軽減のメリットが減殺される）。また、消費税アップにより物価上昇が生じれば年金額が物価スライドし高齢者負担の増加分が相殺される。さらに、消費税が確実に価格に転嫁されるとも限らない（当該産業の競争条件等による）。以上のとおり、消費税引上げの影響は複雑な経路を辿る。

以上を前提にしつつ、給与所得に一定率を乗じた社会保険料ないしは「賃金比例税」については、経済界を中心に次のような理由から、A：社会保障給付の増加の抑制、B：社会保険料ではなく消費税による負担への切替えるべきだ、という主張について考えてみる。

- ①. 社会保険料の増加は世代間の給付と負担の均衡の回復に反する。
- ②. 社会保険料の増加は商品価格の引上げに繋がり国際競争力を低下させる。
- ③. 社会保険料の増加は雇用創出を弱め失業率を上昇させる。

しかし、上記①については、Bを採ったからといって世代間の給付と負担の均衡が図られるかは程度問題であり、むしろ公的年金等控除等の影響のほうが大きいと考えられる。②については、実際には為替の影響（円高）のほうがはるかに大きい（『平成 16 年経済白書』pp.228-232 参照）。③については、Bを採っても、労働者の実質賃金目減り分を事業主が追加支出することとなれば雇用創出は弱まる。

要するに、Bの施策を採っても、①から③の効果は程度問題であり、筆者は、給付と負担のリンケージを強めるほうが、一方的な給付の引上げを規律しやすく適切であると考えている。特に医療保険については、医療供給体制の効率化に対する費用負担者のインセンティブをもたせ、value for money（拠出に見合った価値）を高めるには、負担を被用者・企業・株主に関わらせておくほうが適切なガバナンス機能の発揮という意味でも政策的に優れていると考える（島崎 2005b 参照）。

もっとも、現行制度の枠組みを前提にすれば、年金・医療・介護の公費負担部分は財源が不足するため、その分の財源調達のためには消費税率の引上げは早晚避けられないと考えられる。

（3）高齢者医療制度等への支援金支出の正当性

以上と文脈が若干異なるが、高齢者医療制度への支援金は、自らの被保険者でない者に対する拠出の強制であり、憲法 29 条で保障する財産権の侵害に当たるとのではないかとの議論がある。ちなみに、老人保健拠出金の場合も同様の議論はあるが、各保険者の共同事業

を市町村長が「肩代わり」されることになり、その「肩代わり」分の受益者負担金であるという説明が行われている。筆者は、高齢者医療制度への支援金も同様の構成が可能ではないかと考えている（島崎 2005a, pp.33-34）。つまり、職域保険と地域保険のそれぞれの高齢者部分が切り離され、これが高齢者医療制度として独立すれば、皆保険は、職域保険、地域保険、高齢者医療制度の3点によって支えられることになる。裏返していえば、皆保険を維持するため、新しい高齢者医療制度は、（仮にこれが創設されなかったとすれば）他の保険者が担うべき医療費部分を「肩代わり」していることになる。したがって、各保険者（およびそれを構成する事業主・被保険者）は、その「受益」に対する見返りとして、相応の責任（負担）は果たさなければならない。それが高齢者医療制度への支援金である。

4. 短時間労働者の社会保険料の賦課の在り方

(1) 問題状況

まず、問題状況を明らかにしておこう。

短時間労働者に対する厚生年金保険の適用については、2004年の年金制度改革の法律の附則で、「…企業及び被用者の雇用形態の選択にできる限り中立的な仕組みとなるよう、この法律後5年を目途として、総合的に検討が加えられ、その結果に基づき、必要な措置が講ぜられるものとする。」こととされている。元々、2004年の年金制度改革では、2号被保険者に該当するか否かの振分け基準である「4分の3」要件を「2分の1」に引下げることを提案したが、サービス産業界の強い反対に遭い、いわば「持ち越し」となった経緯がある。

(2) 対応方策

本来、雇用形態の中立性（産業間の中立性を含む）を確保するためには、賃金や労働時間の調整を生じさせないようにする必要があり、「2分の1」といった「壁」（段差）を設けないほうが望ましい。すなわち、短時間勤務でも所得比例の保険料・事業主負担を賦課すべきである。このためには、事業主に総賃金を外形標準として保険料率を乗じて社会保険料を拠出させることが考えられる（労働保険分野ではこの方式が採られている）。この場合、年金や医療保険では個人別管理が必要になるが、社会保険料をこの方式により拠出させることすれば（あるいは社会保険料拠出総額の検証を行うこととすれば）、事業主は各被保険者を「隠す」ことによるメリットは事業主にとっても被保険者にとっても全く存在しないから、適正な申請を行うものと考えられる。

しかし、この方式を採る場合、年金および医療保険の給付設計上、次のような悩ましい問題が生じることになる（なお、2004年の年金制度改革の際の議論に引き戻すため、以下の議論は2004年ベースの保険料率等で行っている）。

厚生年金の標準報酬の下限は98,000円である。これは週30時間勤務だとして時給は817円となる。仮に週20時間勤務だとすると、標準報酬の下限は65,000円となる。したがって、厚生年金の保険料は8,800円となる。1号被保険者の保険料は13,300円であるから、

これより遙かに安い保険料で1号被保険者より高い給付を受けることができるという逆転現象が生じることになってしまう（ちなみに下限が98,000円であれば、保険料は13,000円なので、ほぼ1号被保険者の保険料と等価であり、著しい逆転現象は生じない）。さらに、当該短時間労働者の配偶者を3号被保険者とし、その者の年金保険料を被用者全員で負担することとすれば、この矛盾は非常に大きくなる（このため、2004年の年金制度改革の際の議論では、短時間労働者の配偶者は3号被保険者としなないというのが厚生労働省の案であった）。なお、健保・厚年一体原則で適用するとすれば、安い保険料で健保の被扶養者になり得てしまうという問題も生じ、この逆転現象の問題はより「拡大」することになる。

以上の問題の解決は非常に「悩ましい」が、選択肢としては次の2つが考えられる。

- ①. 「壁」（段差）の問題が生じることは割り切った上で、「2分の1」で切り、上記の逆転現象が生じることもある程度「飲み込んで」しまう。ただし、当該短時間労働者の配偶者は年金の3号被保険者および健康保険の被扶養者としなない。
- ②. 3号被保険者問題にも手を付け、3号被保険者も1号被保険者と同様の保険料を支払わせる。短時間労働者には、1号被保険者の保険料と2号被保険者の保険料の差額部分を支払わせる。

筆者は、結論的には①の選択とすることもやむを得ないと考えるが、既述したように、賃金や労働時間の調整を生じさせないようにするためには②のほうが望ましく、この際3号被保険者問題にも踏み込み、これと一体的に検討することも必要ではないかと考える。

（参考文献）

- 江口隆裕（1996）『社会保障の基本原理を考える』有斐閣
- 大野吉輝（2005）「年金保険料負担の企業活動への影響」『年金と経済』Vol. 24.No2
- 荻野博司（2005）「企業と社会保険－「事業主負担」を考える」『年金と経済』Vol. 24.No2
- 厚生労働省（2002）「社会保障負担等の在り方に関する研究会」報告書
- 島崎謙治（2005a）「わが国の医療保険制度の歴史と展開」遠藤久夫・池上直己編著『医療経済・医療政策（第2巻）医療保険・診療報酬制度』勁草書房
- 島崎謙治（2005b）「健康保険組合と企業の関係－会計基準変更・企業再編の影響を手がかりにして－」日本社会保障学会編『社会保障法第19号』法律文化社
- 松本勝明（2006）「ドイツの社会保障の動向」『健康保険』2006年1月号
- 宮島洋（2004）「経済財政白書から」『週刊社会保障』No.2298
- 森荘三郎（1924）『健康保険法解説』有斐閣
- 森信茂樹（2003）『日本が生まれ変わる税制改革』中央公論新社
- エリアス・モシアロス他・一圓光彌監訳『医療財源論－ヨーロッパの選択』光生館
- スティグリッツ・戴下史郎訳（2004）『公共経済学（第2版）（下）』東洋経済新報社

III. 税制と社会保障における調査（企業調査）

税制と社会保障における調査

2006年2月

(企画) 税制と社会保障に関する研究会

(実施) 社団法人 中央調査社

現在、少子高齢化が進む中で、持続可能な社会保障制度を目指すための議論が行われています。例えば、年金制度については、基礎年金給付の1/3の国庫負担を給付の1/2まで引き上げ、そのための税財源を今後検討していくことになりました。このように税制と社会保障との関係が重要な検討課題になったことを踏まえ、当研究会では、企業の皆様方の対応を含めて税制と社会保障との在り方を調査研究して参りたいと考えております。

この度、お願いいたしますアンケートは、社会保障財源として仮に税制が変更された場合に、皆様方がどのように対応なさろうとしているのかをお伺いする調査です。具体的には「社会保険料負担に関する考え方と対応」「税及び社会保険料と製品価格の連動性」「社会保障制度の変化に伴う人事上の対応」などをお尋ねします。問いには、賃金の引き上げ・引き下げの予定や雇用計画に関連するものがあります。これについては、現在の経営状況で社会保険料や消費税が仮に変化した場合に貴社がとられると思われる対応をお答え下されば、幸いに存じます。

なお、この調査結果は、学術研究及び政策提言以外には使用いたしません。また、お答えはすべて数字で処理し、個々の企業名はわからないように致しますので、のちのちご迷惑をおかけするようなことは決してございません。お忙しいところ誠に恐縮ではございますが、何とぞ調査の趣旨をご理解の上、ご協力下さいますようお願いいたします。

【ご記入のお願い】

- 本調査は、総務部宛てに発送いたしましたが、他の部局の方がふさわしいと思われる場合、恐縮ですが、ご担当課にご回送の上ご回答いただければ幸いです。
- 回答は、すべてこの調査用紙に直接記入してください。あてはまる番号に○をつけるところと、具体的に文字や数字を記入していただくところがあります。
- 質問によっては、一部の方だけにお尋ねしているものがあります。この場合は恐れ入りますが指示に従ってお答えください。
- ご記入後は、同封の返信用封筒（切手は不要です）に入れて2月15日（水曜日）までにご投函いただきますようお願い申し上げます。

この調査についてのお問い合わせなどは、下記へお願いいたします。

社団法人 中央調査社 管理部

電話 (0120) 48-5351

〒104-0061 東京都中央区銀座6-16-12

記入される方のご所属、ご連絡先等をご記入願います。(後日、調査結果の概要をお送りさせていただきます)

社名			
所属		役職	
氏名		E-mail	
電話番号		FAX番号	

◆社会保険料の事業主負担に関する意識についてお尋ねします。

少子高齢化が進み、将来の社会保障の給付と負担を経済社会の発展と両立できるようにしていくことは、企業活動と働く人・退職した人の暮らしとに関わり、現在、多くの議論がされています。社会保障負担と税負担を合わせた国民負担率については、西ヨーロッパ諸国よりは低く、アメリカなどよりは高いのが現状です。

【問1】社会保障の給付について、年金改革やその他の制度改革を通じて、負担できる範囲内で給付していく方向が模索されていますが、このような社会保障の負担の在り方について、主にどのようにお考えですか。

(○は2つまで)

⑤⑥=01

1. 社会保障負担は経済成長率の範囲内か GDP の一定割合にするなど、明確なルールがあれば負担することもやむをえない。
2. 企業環境は厳しく、また将来どうなるかわからないので、社会保障負担はより小さくするように努めるべきだ。
3. 働く人の健康や退職者の生活も考えれば、必要な負担が増えることはやむを得ないが、負担は企業と働く人が公平に負担するべきだ。
4. 働く人の健康や退職者の生活も考えれば、必要な負担が増えることはやむを得ないが、負担は例えば消費税を利用するなど、企業への負担が重くならないようにするべきだ。
5. 西ヨーロッパ諸国に比べて社会保障負担が小さいので、働く女性の就業支援など企業に役立つものを含めた社会保障負担が増えることはやむをえない。

⑪
⑫

◆社会保険料の事業主負担が引き上げられた場合の貴社の対応についてお尋ねします。

2004年の年金改革では、将来世代と年金を受けている世代との公平性を考えて、給付を調整する新しいスライド制度を導入し、厚生年金保険料を2017年度以降、18.3%に固定することになりました。また高齢化の進展等により医療保険や介護保険の保険料が引き上げられることも考えられます。こうした社会保険料の引き上げに伴い、事業主負担が増大することに対して、貴社はどのように対応されるかをお尋ねします。

なお、我が国の社会保険制度においては、賃金の一定割合を保険料とし、事業主がその約半分(※1)を支払うことが義務づけられています。

(※1) 労災保険については全額事業主が負担。

【問 2】社会保険料の事業主負担が仮に次のように引き上げられた場合（※2）、貴社ではどのような対応をしますか。

可能性の高いもの上位 2 つまでを、次の(1)~(3)のそれぞれについてお答えください。（それぞれ〇は 2 つまで）

社会保険料の事業主負担（※3）が、	製品・商品価格を値上げする。	原材料価格を抑える。	従業員の賃金を削減する（※4）。	5。雇用量を削減する（※5）。	製品・商品価格も賃金・雇用量も変えない（＝利益分を減らす）。	
(1) 3%未満の小幅な引き上げの場合 →	1	2	3	4	5	⑬
(2) 3%以上の中程度の引き上げの場合 →	1	2	3	4	5	⑭
(3) 5%以上の大幅な引き上げの場合 →	1	2	3	4	5	⑮

1にひとつでも〇を付けた方	2にひとつでも〇を付けた方	3にひとつでも〇を付けた方	4にひとつでも〇を付けた方	5にひとつでも〇を付けた方
問2-①へ	4ページ 問3へ	問2-②aへ	3ページ 問2-③aへ	4ページ 問3へ

（※2）現在、ほぼ折半で負担している事業主負担の割合が上がった場合も含む

（※3）現在、医療保険・年金・雇用保険を合算した保険料の事業主負担は約 12%。

（※4）賞与（ボーナス）のカット及び当面ベースアップを行なわないといった対応も含む。

（※5）正規雇用量を減らして、パートタイマーなどの非正規雇用で代替するといった対応を含む。

問 2 で 1 と回答された方に伺います

【問 2-①】では、値上げする製品・商品の範囲はどの程度ですか。（〇はひとつ）

1. 製品・商品全般について値上げする。
2. 特定製品・商品についてのみ値上げする。

↳ 具体的な製品・商品の種類 []

⑯

問 2 で 3 と回答された方に伺います

【問 2-②a】では、どのような方法で削減しますか。最も可能性の高いものをお答えください。（〇はひとつ）

1. 賞与（ボーナス）を減らす。
2. ベースアップや定期昇給をしばらくの間凍結する。
3. 月給・週給・日給・時給等、賃金の基本給の部分を削減する。
4. 企業福利（法定外福利）を縮小する。

⑰

問2で3と回答された方に伺います(つづき)

【問2-②b】労働者カテゴリー（性、雇用形態といった従業員属性です）によって、削減の程度に違いをつけますか。

(○はひとつ)

- | | | |
|--------------------------------|--------|----------------|
| 1. 労働者カテゴリーによって違いをつける。 | —————▶ | 問2-②cへお進みください |
| 2. 労働者カテゴリーによって違いをつけず、一律に削減する。 | —————▶ | 4ページ問3へお進みください |

⑱

問2-②bで1と回答された方に伺います

【問2-②c】では、賃金を大きく削減するのは、どの属性の従業員ですか。(○はいくつでも)

	男性				女性			
	労務職		事務職		労務職		事務職	
	正規 労働者	非正規 労働者	正規 労働者	非正規 労働者	正規 労働者	非正規 労働者	正規 労働者	非正規 労働者
29歳以下	1	1	1	1	1	1	1	1
30～39歳	2	2	2	2	2	2	2	2
40～49歳	3	3	3	3	3	3	3	3
50～59歳	4	4	4	4	4	4	4	4
60歳以上	5	5	5	5	5	5	5	5

(用語の定義)

- ・労務職：生産工程従事者。販売以外のサービス従事者を含む。
- ・事務職：労務以外の全労働者。技術・専門・営業・販売職を含む。

⑲～

問2で4と回答された方に伺います

【問2-③a】雇用量を削減するとき、主にどのような方法をとりますか。(○は2つまで)

- | |
|--|
| 1. 主に既存従業員の人数を削減する。 |
| 2. 主に新規採用を手控え、定年退職などによる自然減少を待つ。 |
| 3. 主に既存正規従業員の人数を削減し（選択肢2のような対応を含む）、非正規労働者によって補う。 |
| 4. 主に既存従業員の労働時間を削減する。 |
| 5. 主に既存正規従業員の労働時間を削減し、非正規労働者によって補う。 |

【問2-③b】労働者カテゴリー（性、雇用形態といった従業員属性です）によって、削減の程度に違いをつけますか。

(○はひとつ)

- | | | |
|--------------------------------|--------|-------------------|
| 1. 労働者カテゴリーによって違いをつける。 | —————▶ | 4ページ問2-③cへお進みください |
| 2. 労働者カテゴリーによって違いをつけず、一律に削減する。 | —————▶ | 4ページ問3へお進みください |

問2で4と回答された方に伺います(つづき)

問2-③bで1と回答された方に伺います

【問2-③c】では、賃金を大きく削減するのは、どの属性の従業員ですか。(〇はいくつでも)

	男性				女性			
	労務職		事務職		労務職		事務職	
	正規 労働者	非正規 労働者	正規 労働者	非正規 労働者	正規 労働者	非正規 労働者	正規 労働者	非正規 労働者
29歳以下	1	1	1	1	1	1	1	1
30～39歳	2	2	2	2	2	2	2	2
40～49歳	3	3	3	3	3	3	3	3
50～59歳	4	4	4	4	4	4	4	4
60歳以上	5	5	5	5	5	5	5	5

(用語の定義)

- ・労務職：生産工程従事者。販売以外のサービス従事者を含む。
- ・事務職：労務以外の全労働者。技術・専門・営業・販売職を含む。

全員の方に伺います

【問3】社会保険料負担が、仮に大幅に引き下げられた場合、負担しなくてよくなった事業主負担額について、貴社ではどのような対応をしますか。(〇はひとつ)

1. 全額、賃金に上乗せする。
2. 一部、賃金に上乗せする。
3. 雇用量を増やす(※6)。
4. 製品・商品価格を引き下げる。
5. 賃金・雇用量は変化させず、内部留保にあてる。
6. 株主へ還元する。

(※6) 短時間非正規雇用を減らして、正規雇用を増やすといった対応も含む。

【問4】現在の基準では、労働時間が通常の3/4以下の短時間非正規労働者については社会保険への加入義務がないことになっていますが、社会保険料負担が全ての短時間非正規労働者について義務付けられた場合、貴社ではどのような対応をとりますか。最も可能性の高いものをお答えください。(〇はひとつ)

1. 短時間非正規労働者の雇用を減らす(もしくは正規雇用又は長時間労働で対応する)。
 2. 非正規労働者の賃金を下げる可能性がある。
 3. 従来通りの賃金で短時間非正規を雇い続け、雇用量を減らすことはない。
- 5 ページ問4-①へ
お進みください

問4で3と回答された方に伺います

【問4-①】では、その理由をお答えください。(〇はいくつでも)

1. 短時間非正規労働者は多く雇っておらず、(社会保険加入が義務付けられても) 大きなコスト負担にはならない。
2. 社会保険料は報酬比例なので、もともと賃金の安い短時間非正規労働者について支払いが義務付けられても、大きなコスト負担にはならない。
3. 短時間非正規労働者は、柔軟な労働時間で使用が可能なことから経営に不可欠であり、コストが増しても頼らざるをえない。
4. 企業の社会的責任として、適用義務範囲が変わっても非正規労働者の雇用や賃金を変えることはしない。
5. 上記以外の理由による。(具体的に _____)

以上のお答え中で最も重要視している理由(該当する番号をひとつだけご記入ください)

◆消費税が仮に引き上げられた場合の貴社の対応についてお尋ねします。

2004年の年金改革により、高齢化の進展で給付が増えることが予想される基礎年金については、国庫負担を1/3から1/2に引き上げることとされています。この国庫負担率の引上げに必要な財源として消費税率を引き上げて対応するという意見もあります。仮に、将来消費税が引き上げられた場合、貴社ではどのように対応されるのかお尋ねします。

【問5】現在5%の消費税の税率が仮に次のように引き上げられた場合、貴社ではどのような対応をしますか。可能性の高いもの上位2つまでを、次の(1)~(3)のそれぞれについてお答えください。(それぞれ〇は2つまで)

	製品・商品価格を値上げする。	原材料価格を抑える。	従業員の賃金を削減する(※7)。	8。雇用量を削減する(※8)。	製品・商品価格も賃金・雇用量も変えない(※利益分を減らす)。
現在5%の消費税の税率の引き上げが、					
(1) 小幅な2%の場合(消費税は全体で7%になる場合)	→ 1	2	3	4	5
(2) 中程度の3%の場合(消費税は全体で8%になる場合)	→ 1	2	3	4	5
(3) 大幅な5%以上の場合(消費税は全体で10%以上になる場合)	→ 1	2	3	4	5

1にひとつでも〇を付けた方	2にひとつでも〇を付けた方	3にひとつでも〇を付けた方	4にひとつでも〇を付けた方	5にひとつでも〇を付けた方
↓	↓	↓	↓	↓
6ページ 問5-①へ	7ページ 問6へ	6ページ 問5-②aへ	7ページ 問5-③aへ	7ページ 問6へ

(※7) 賞与(ボーナス)のカット及び当面ベースアップを行なわないといった対応も含む。

(※8) 正規雇用量を減らして、パートタイマーなどの非正規雇用で代替するといった対応を含む。

問5で1と回答された方に伺います

【問5-①】では、値上げする製品・商品の範囲はどの程度ですか。(〇はひとつ)

1. 製品・商品の全般について値上げする。
 - ▶ 消費税1%の値上げに対する、製品・商品の具体的な値上げ率 (_____ %)
2. 特定製品・商品についてのみ値上げする。
 - ▶ 具体的な製品・商品の種類 (_____)
 - ▶ 消費税1%の値上げに対する、製品・商品の具体的な値上げ率 (_____ %)

問5で3と回答された方に伺います

【問5-②a】では、どのような方法で削減しますか。最も可能性の高いものをお答えください。(〇はひとつ)

1. 賞与（ボーナス）を減らす。
2. ベースアップや定期昇給をしばらくの間凍結する。
3. 月給・週給・日給・時給等、賃金の基本給の部分を削減する。
4. 企業福利（法定外福利）を縮小する。

【問5-②b】労働者カテゴリー（性、雇用形態といった従業員属性です）によって、削減の程度に違いをつけますか。

(〇はひとつ)

1. 労働者カテゴリーによって違いをつける。 —————▶ 問5-②cへお進みください
2. 労働者カテゴリーによって違いをつけず、一律に削減する。 —————▶ 7ページ問6へお進みください

問5-②bで1と回答された方に伺います

【問5-②c】では、賃金を大きく削減するのは、どの属性の従業員ですか。(〇はいくつでも)

	男性				女性			
	労務職		事務職		労務職		事務職	
	正規労働者	非正規労働者	正規労働者	非正規労働者	正規労働者	非正規労働者	正規労働者	非正規労働者
29歳以下	1	1	1	1	1	1	1	1
30～39歳	2	2	2	2	2	2	2	2
40～49歳	3	3	3	3	3	3	3	3
50～59歳	4	4	4	4	4	4	4	4
60歳以上	5	5	5	5	5	5	5	5

(用語の定義)

- ・労務職：生産工程従事者。販売以外のサービス従事者を含む。
- ・事務職：労務以外の全労働者。技術・専門・営業・販売職を含む。

問5で4と回答された方に伺います

【問5-③a】雇用量を削減するとき、主にどのような方法をとりますか。(〇は2つまで)

1. 主に既存従業員の人数を削減する。
2. 主に新規採用を手控え、定年退職などによる自然減少を待つ。
3. 主に既存正規従業員の人数を削減し(選択肢2のような対応を含む)、非正規労働者によって補う。
4. 主に既存従業員の労働時間を削減する。
5. 主に既存正規従業員の労働時間を削減し、非正規労働者によって補う。

【問5-③b】労働者カテゴリー(性、雇用形態といった従業員属性です)によって、削減の程度に違いをつけますか。

(〇はひとつ)

1. 労働者カテゴリーによって違いをつける。 —————▶ 問5-③cへお進みください
2. 労働者カテゴリーによって違いをつけず、一律に削減する。 —————▶ 問6へお進みください

問5-③bで1と回答された方に伺います

【問5-③c】では、賃金を大きく削減するのは、どの属性の従業員ですか。(〇はひとつ)

	男性				女性			
	労務職		事務職		労務職		事務職	
	正規労働者	非正規労働者	正規労働者	非正規労働者	正規労働者	非正規労働者	正規労働者	非正規労働者
29歳以下	1	1	1	1	1	1	1	1
30～39歳	2	2	2	2	2	2	2	2
40～49歳	3	3	3	3	3	3	3	3
50～59歳	4	4	4	4	4	4	4	4
60歳以上	5	5	5	5	5	5	5	5

(用語の定義)

- ・労務職：生産工程従事者。販売以外のサービス従事者を含む。
- ・事務職：労務以外の全労働者。技術・専門・営業・販売職を含む。

◆育児休業制度等の適用を非正規にまで拡大することについてお尋ねします。

【問6】平成17年4月より、育児休業制度の適用対象が「期間を定めて雇用される者」にも拡大されましたが、新たに適用対象となった(有期契約の)労働者の間で、取得状況に変化はありますか。(〇はひとつ)

1. 取得する者が出てきた。
2. 正規労働者並に取得率が上がった。
3. 取得者はいまのところいない。

【問6-①】 それでは、従来から適用対象だった正規労働者の取得状況に変化はありましたか。(○はひとつ)

1. 取得状況が増えた。
2. あまり変わらない。
3. 取得状況が減った。

【問7】 「期間を定めて雇用される者」にまで育児休業制度の適用が拡大されたことで、今後それら有期契約の労働者を雇用することに関してどのようにお考えですか。(○はひとつ)

1. 新たに適用対象となったことで今後、育児休業取得状況が上がり、コスト負担が増すことが予想されるので、有期雇用形態を雇うメリットが少なくなった。
2. 今後も有期雇用形態を活用してゆくつもりだが、育児休業を取得することが高い確率で予想される労働者層の採用には消極的になるかもしれない。
3. 今まで通り、有期雇用を雇い続ける。

【問8】 貴社には労働組合がありますか。(○はひとつ)

1. ある → 組合組織率 (約 _____ %)
2. ない

次の最終ページまでご記入をお願いいたします。

◆最後に、御社についてお尋ねします

貴社の現在の雇用構成（人数）をご記入ください。※概数で結構です。

	男性			女性			合計（人）
	正規労働者 （人）	短時間非正 規労働者 （人）	長時間非正 規労働者 （人）	正規労働者 （人）	短時間非正 規労働者 （人）	長時間非正 規労働者 （人）	
29 歳以下 （人）							
30～39 歳 （人）							
40～49 歳 （人）							
50～59 歳 （人）							
60 歳以上 （人）							
合計（人）							

⑤⑥=02
⑪～・

・～・

⑤⑥=03
⑪～・

・～・

⑤⑥=04
⑪～・

・～・

⑤⑥=05
⑪～・

（用語の定義）

- ・短時間非正規労働者：（パートタイマー、アルバイト、準社員、嘱託、臨時社員等の名称に係わらず）1 週間の所定労働時間が正規労働者よりも短い（大まかに 3/4 以下の）労働者。
- ・長時間非正規労働者：正規労働者以外の労働者で 1 週間の所定労働時間が正規労働者と同じか長い労働者。

以上、ご協力ありがとうございました。記入もれがないかお確かめの上、返信用封筒にてご返送ください。

税制と社会保障における調査・GT表

問1. 社会保障負担の在り方について(MA2)

	総数	経済成長率の範囲内等ルールあれば負担もやむをえない	企業環境は厳しく負担は小さくするように努めるべき	社会保障負担は企業と働く人が公平に負担するべき	負担はやむをえないが企業に重くならないようするべき	社会保障負担が増えることはやむをえない	無回答
総数	64	15	14	18	39	4	1
(%)	64	23.4	21.9	28.1	60.9	6.3	1.6

問2(1). 保険料負担が引き上げられた場合の対応(3%未満の小幅な引き上げ)(MA2)

	総数	製品・商品価格を値上げする	原材料価格を抑える	従業員の賃金を削減する	雇用量を削減する	製品・商品価格も賃金・雇用量も変えない	無回答
総数	64	3	13	9	9	47	1
(%)	64	4.7	20.3	14.1	14.1	73.4	1.6

問2(2). 保険料負担が引き上げられた場合の対応(3%以上の中程度の引き上げ)(MA2)

	総数	製品・商品価格を値上げする	原材料価格を抑える	従業員の賃金を削減する	雇用量を削減する	製品・商品価格も賃金・雇用量も変えない	無回答
総数	64	5	16	14	16	37	0
(%)	64	7.8	25	21.9	25	57.8	0

問2(3). 保険料負担が引き上げられた場合の対応(5%以上の大幅な引き上げ)(MA2)

	総数	製品・商品価格を値上げする	原材料価格を抑える	従業員の賃金を削減する	雇用量を削減する	製品・商品価格も賃金・雇用量も変えない	無回答
総数	64	10	15	23	24	23	0
(%)	64	15.6	23.4	35.9	37.5	35.9	0

問2-1. 値上げする製品・商品の範囲(SA)

	該当者数	製品・商品全般について値上げする	特定製品・商品についてのみ値上げする	無回答
総数	11	11	0	0
(%)	11	100	0	0

問2-2a. 従業員の賃金を削減する方法(SA)

	該当者数	賞与(ボーナス)を減らす	ベースアップや定期昇給をしばらくの間凍結する	月給・週給・日給・時給など基本給の部分を削減する	企業福利(法定外福利)を縮小する	無回答
総数	23	13	7	0	3	0
(%)	23	56.5	30.4	0	13	0

問2-2b. 労働者カテゴリーによる削減程度の違いの有無(SA)

	該当者数	労働者カテゴリーによって違いをつける	労働者カテゴリーによって違いをつけず一律に削減する	無回答
総数	23	7	10	6
(%)	23	30.4	43.5	26.1

問2-2c. 賃金を大きく削減する従業員の属性(MA)

	該当者数	29歳以下	30~39歳	40~49歳	50~59歳	60歳以上	無回答
男性・労働者・正規労働者	7	2	2	3	3	1	3
(%)	7	28.6	28.6	42.9	42.9	14.3	42.9
労働者・非正規労働者	7	1	0	0	1	1	5
(%)	7	14.3	0	0	14.3	14.3	71.4
事務職・正規労働者	7	2	2	3	4	1	2
(%)	7	28.6	28.6	42.9	57.1	14.3	28.6
事務職・非正規労働者	7	1	0	0	2	2	4
(%)	7	14.3	0	0	28.6	28.6	57.1
女性・労働者・正規労働者	7	3	2	2	3	1	3
(%)	7	42.9	28.6	28.6	42.9	14.3	42.9
労働者・非正規労働者	7	1	0	0	1	1	5
(%)	7	14.3	0	0	14.3	14.3	71.4
事務職・正規労働者	7	3	2	2	3	1	3
(%)	7	42.9	28.6	28.6	42.9	14.3	42.9
事務職・非正規労働者	7	1	0	0	2	2	4
(%)	7	14.3	0	0	28.6	28.6	57.1

問2-3a. 雇用量を削減するための主な方法(MA2)

	該当者数	既存従業員の人数を削減する	新規採用を手控え定年退職などによる自然減少を待つ	既存正規従業員の人数を削減し非正規労働者により補う	既存従業員の労働時間を削減する	既存正規従業員の労働時間を削減し非正規により補う	無回答
総数	26	1	11	13	6	6	3
(%)	26	3.8	42.3	50	23.1	23.1	11.5

問2-3b. 労働者カテゴリーによる削減程度の違いの有無(SA)

	該当者数	労働者カテゴリーによって違いをつける	労働者カテゴリーによつて違いをつけず一律に削減する	無回答
総数	26	10	10	6
(%)	26	38.5	38.5	23.1

問2-3c. 賃金を大きく削減する従業員の属性(MA)

	該当者数	29歳以下	30~39歳	40~49歳	50~59歳	60歳以上	無回答
男性・正規労働者	10	0	0	1	5	3	5
(%)	10	0	0	10	50	30	50
女性・非正規労働者	10	1	1	1	4	3	6
(%)	10	10	10	10	40	30	60
専務職・正規労働者	10	0	0	0	3	3	6
(%)	10	0	0	0	30	30	60
専務職・非正規労働者	10	0	0	1	4	3	6
(%)	10	0	0	10	40	30	60
主任・正規労働者	10	0	0	1	4	2	6
(%)	10	0	0	10	40	20	60
主任・非正規労働者	10	1	1	1	4	3	6
(%)	10	10	10	10	40	30	60
事務職・正規労働者	10	0	0	0	3	3	6
(%)	10	0	0	0	30	30	60
事務職・非正規労働者	10	0	0	1	4	3	6
(%)	10	0	0	10	40	30	60

問3. 社会保険料の負担が引き下げられた場合の対応(SA)

	総数	全額、賃金に上乗せする	一部、賃金に上乗せする	雇用を増やす	製品・商品価格を引き下げる	賃金・雇用量は変化させず、内部留保にあてる	株主へ還元する	無回答
総数	64	2	18	9	2	30	2	1
(%)	64	3.1	28.1	14.1	3.1	46.9	3.1	1.6

問4. 社会保険が短時間非正規労働者に義務付けられた場合の対応(SA)

	総数	短時間非正規労働者の雇用を減らす	非正規労働者の賃金を下げる可能性がある	従来通り短時間非正規を雇い雇用量を減らすことはない	無回答
総数	64	20	4	40	0
(%)	64	31.3	6.3	62.5	0

問4-1. 短時間非正規の雇用量を減らさない理由(MA)

	該当者数	多くは雇っておらず大きなコスト負担にはならない	賃金が安いので義務付けられても大きな負担にならない	柔軟な労働時間で使用が可能なので頼らざるをえない	企業の社会的責任として雇用や賃金を変える事はない	その他の理由	無回答
総数	40	20	3	18	20	1	0
(%)	40	50	7.5	45	50	2.5	0

問4-1. 雇用を減らさない最大の理由(SA)

	該当者数	多くは雇っておらず大きなコスト負担にはならない	賃金が安いので義務付けられても大きな負担にならない	柔軟な労働時間で使用が可能なので頼らざるをえない	企業の社会的責任として雇用や賃金を変える事はない	その他の理由	無回答
総数	40	12	1	12	11	1	3
(%)	40	30	2.5	30	27.5	2.5	7.5

問5(1). 消費税の税率が引き上げられた場合の対応(小幅な2%)(MA2)

	総数	製品・商品 価格を値上 げする	原材料価格 を抑える	従業員の賃 金を削減す る	雇用量を削 減する	製品・商品 価格も賃 金・雇用量 も変えない	無回答
総数	64	15	20	3	3	40	1
(%)	64	23.4	31.3	4.7	4.7	62.5	1.6

問5(2). 消費税の税率が引き上げられた場合の対応(中程度の3%)(MA2)

	総数	製品・商品 価格を値上 げする	原材料価格 を抑える	従業員の賃 金を削減す る	雇用量を削 減する	製品・商品 価格も賃 金・雇用量 も変えない	無回答
総数	64	19	20	3	9	32	1
(%)	64	29.7	31.3	4.7	14.1	50	1.6

問5(3). 消費税の税率が引き上げられた場合の対応(大幅な5%以上)(MA2)

	総数	製品・商品 価格を値上 げする	原材料価格 を抑える	従業員の賃 金を削減す る	雇用量を削 減する	製品・商品 価格も賃 金・雇用量 も変えない	無回答
総数	64	25	20	6	13	24	0
(%)	64	39.1	31.3	9.4	20.3	37.5	0

問5-1. 値上げする製品・商品の範囲(SA)

	該当者数	製品・商品 全般につい て値上げす る	特定製品・ 商品につい てのみ値上 げする	無回答
総数	26	25	0	1
(%)	26	96.2	0	3.8

問5-1-1. (製品全般の)消費税1%の値上げに対する値上げ率

	該当者数	1%	2%	3%	4%	5~9%	10%以上	無回答	平均(%)
総数	25	20	0	0	0	0	0	5	1
(%)	25	80	0	0	0	0	0	20	1

問5-1-2. (特定製品の)消費税1%の値上げに対する値上げ率

	該当者数	1%	2%	3%	4%	5~9%	10%以上	無回答	平均(%)
総数	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(%)	0	0	0	0	0	0	0	0	0

問5-2a. 従業員の賃金を削減する方法(SA)

	該当者数	賞与(ボー ナス)を減ら す	ベースアッ プや定期昇 給をしばらく の間凍結す る	月給・週給 ・日給・時給 など基本給 の部分削減 する	企業福利 (法定外福 利)を縮小 する	無回答
総数	6	4	1	0	0	1
(%)	6	66.7	16.7	0	0	16.7

問5-2b. 労働者カテゴリーによる削減程度の違いの有無(SA)

	該当者数	労働者カテ ゴリーによつ て違いをつ ける	労働者カテ ゴリーによつ て違いをつ けず一律に 削減する	無回答
総数	6	2	2	2
(%)	6	33.3	33.3	33.3

問5-2c. 賃金を大きく削減する従業員の属性(MA)

	該当者数	29歳以下	30~39歳	40~49歳	50~59歳	60歳以上	無回答
男性・労働者・正規労働者	2	2	2	2	2	0	0
(%)	2	100	100	100	100	0	0
労働者・非正規労働者	2	0	0	0	0	0	2
(%)	2	0	0	0	0	0	100
専務職・正規労働者	2	2	2	2	2	0	0
(%)	2	100	100	100	100	0	0
専務職・非正規労働者	2	0	0	0	0	0	2
(%)	2	0	0	0	0	0	100
女性・労働者・正規労働者	2	2	2	2	2	0	0
(%)	2	100	100	100	100	0	0
労働者・非正規労働者	2	0	0	0	0	0	2
(%)	2	0	0	0	0	0	100
専務職・正規労働者	2	2	2	2	2	0	0
(%)	2	100	100	100	100	0	0
専務職・非正規労働者	2	0	0	0	0	0	2
(%)	2	0	0	0	0	0	100

問5-3a. 雇用量を削減するための主な方法(MA2)

	該当者数	既存従業員の人数を削減する	新規採用を 手控え定年 退職など による自然 減少を待つ	既存正規従 業員の人数 を削減し非 正規労働者 により補う	既存従業員 の労働時間 を削減する	既存正規従 業員の労働 時間を削減 し非正規に より補う	無回答
総数	13	2	6	8	0	2	1
(%)	13	15.4	46.2	61.5	0	15.4	7.7

問5-3b. 労働者カテゴリーによる削減程度の違いの有無(SA)

	該当者数	労働者カテ ゴリーによ つて違いを つける	労働者カテ ゴリーによ つて違いを つけず一律 に削減する	無回答
総数	13	3	3	7
(%)	13	23.1	23.1	53.8

問5-3c. 賃金を大きく削減する従業員の属性(MA)

	該当者数	29歳以下	30~39歳	40~49歳	50~59歳	60歳以上	無回答
男性・労働者・正規労働者	3	0	0	0	1	0	2
(%)	3	0	0	0	33.3	0	66.7
労働者・非正規労働者	3	1	1	1	1	1	2
(%)	3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	66.7
事務職・正規労働者	3	0	0	0	1	0	2
(%)	3	0	0	0	33.3	0	66.7
事務職・非正規労働者	3	0	0	0	0	0	3
(%)	3	0	0	0	0	0	100
女性・労働者・正規労働者	3	0	0	0	1	0	2
(%)	3	0	0	0	33.3	0	66.7
労働者・非正規労働者	3	1	1	1	1	1	2
(%)	3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	66.7
事務職・正規労働者	3	0	0	0	1	0	2
(%)	3	0	0	0	33.3	0	66.7
事務職・非正規労働者	3	0	0	0	0	0	3
(%)	3	0	0	0	0	0	100

問6. 育児休業制度適用拡大後の有期労働者の取得状況(SA)

	総数	取得する者 が出てきた	正規労働者 並に取得率 が上がった	取得者は まの ところ いない	無回答
総数	64	14	2	47	1
(%)	64	21.9	3.1	73.4	1.6

問6-1. 育児休業制度適用対象者拡大後の正規労働者の取得状況(SA)

	総数	取得状況が 増えた	あまり変わ りない	取得状況が 減った	無回答
総数	64	12	52	0	0
(%)	64	18.8	81.3	0	0

問7. 育児休業制度拡大後の有期労働者雇用への考え(SA)

	総数	育児休業状 況が上がり 負担が増す ため雇う利 点が少ない	有期雇用を 活用するが 採用は消極 的になるか もしれない	今まで通り 有期雇用を 雇い続ける	無回答
総数	64	4	19	37	4
(%)	64	6.3	29.7	57.8	6.3

問8. 労働組合の有無(SA)

	総数	ある	ない	無回答
総数	64	30	34	0
(%)	64	46.9	53.1	0

問8. 労働組合組織率

	該当者数	1~79%	80%以上	無回答	平均(%)
総数	30	12	12	6	71.5
(%)	30	40	40	20	71.5

雇用構成(男性*正規労働者)

	総数	0人	1~4人	5~9人	10~19人	20~29人	30~49人	50~99人	100~199人	200~299人	300人以上	無回答
29歳以下	64	2	2	2	7	3	8	16	6	5	4	9
(%)	64	3.1	3.1	3.1	10.9	4.7	12.5	25	9.4	7.8	6.3	14.1
30~39歳	64	0	2	2	4	1	5	14	11	7	9	9
(%)	64	0	3.1	3.1	6.3	1.6	7.8	21.9	17.2	10.9	14.1	14.1
40~49歳	64	1	3	2	7	5	8	10	8	9	2	9
(%)	64	1.6	4.7	3.1	10.9	7.8	12.5	15.6	12.5	14.1	3.1	14.1
50~59歳	64	2	5	6	7	4	5	13	9	2	2	9
(%)	64	3.1	7.8	9.4	10.9	6.3	7.8	20.3	14.1	3.1	3.1	14.1
60歳以上	64	30	11	6	6	2	0	0	0	0	0	9
(%)	64	46.9	17.2	9.4	9.4	3.1	0	0	0	0	0	14.1
合計	64	0	1	1	1	1	3	3	14	11	24	5
(%)	64	0	1.6	1.6	1.6	1.6	4.7	4.7	21.9	17.2	37.5	7.8

雇用構成(男性*短時間非正規労働者)

	総数	0人	1~4人	5~9人	10~19人	20~29人	30~49人	50~99人	100~199人	200~299人	300人以上	無回答
29歳以下	64	35	3	3	3	1	1	2	1	0	5	10
(%)	64	54.7	4.7	4.7	4.7	1.6	1.6	3.1	1.6	0	7.8	15.6
30~39歳	64	39	4	1	2	2	3	0	1	1	1	10
(%)	64	60.9	6.3	1.6	3.1	3.1	4.7	0	1.6	1.6	1.6	15.6
40~49歳	64	42	1	3	3	3	0	0	1	1	0	10
(%)	64	65.6	1.6	4.7	4.7	4.7	0	0	1.6	1.6	0	15.6
50~59歳	64	40	2	5	2	1	3	0	1	0	0	10
(%)	64	62.5	3.1	7.8	3.1	1.6	4.7	0	1.6	0	0	15.6
60歳以上	64	35	11	1	3	2	0	2	0	0	0	10
(%)	64	54.7	17.2	1.6	4.7	3.1	0	3.1	0	0	0	15.6
合計	64	25	15	4	2	2	0	2	3	1	5	5
(%)	64	39.1	23.4	6.3	3.1	3.1	0	3.1	4.7	1.6	7.8	7.8

雇用構成(男性*長時間非正規労働者)

	総数	0人	1~4人	5~9人	10~19人	20~29人	30~49人	50~99人	100~199人	200~299人	300人以上	無回答
29歳以下	64	33	6	3	4	2	4	1	0	1	0	10
(%)	64	51.6	9.4	4.7	6.3	3.1	6.3	1.6	0	1.6	0	15.6
30~39歳	64	34	6	7	4	1	2	0	0	0	0	10
(%)	64	53.1	9.4	10.9	6.3	1.6	3.1	0	0	0	0	15.6
40~49歳	64	34	8	5	5	2	0	0	0	0	0	10
(%)	64	53.1	12.5	7.8	7.8	3.1	0	0	0	0	0	15.6
50~59歳	64	29	11	5	4	2	1	1	0	1	0	10
(%)	64	45.3	17.2	7.8	6.3	3.1	1.6	1.6	0	1.6	0	15.6
60歳以上	64	26	9	6	6	4	2	1	0	0	0	10
(%)	64	40.6	14.1	9.4	9.4	6.3	3.1	1.6	0	0	0	15.6
合計	64	19	8	3	8	2	7	7	3	0	2	5
(%)	64	29.7	12.5	4.7	12.5	3.1	10.9	10.9	4.7	0	3.1	7.8

雇用構成(女性*正規労働者)

	総数	0人	1~4人	5~9人	10~19人	20~29人	30~49人	50~99人	100~199人	200~299人	300人以上	無回答
29歳以下	64	1	6	13	10	9	4	5	7	0	0	9
(%)	64	1.6	9.4	20.3	15.6	14.1	6.3	7.8	10.9	0	0	14.1
30~39歳	64	2	9	6	10	12	9	4	3	0	0	9
(%)	64	3.1	14.1	9.4	15.6	18.8	14.1	6.3	4.7	0	0	14.1
40~49歳	64	7	17	15	10	3	2	0	1	0	0	9
(%)	64	10.9	26.6	23.4	15.6	4.7	3.1	0	1.6	0	0	14.1
50~59歳	64	14	20	12	5	1	2	0	1	0	0	9
(%)	64	21.9	31.3	18.8	7.8	1.6	3.1	0	1.6	0	0	14.1
60歳以上	64	50	5	0	0	0	0	0	0	0	0	9
(%)	64	78.1	7.8	0	0	0	0	0	0	0	0	14.1
合計	64	0	3	3	6	4	16	15	8	2	2	5
(%)	64	0	4.7	4.7	9.4	6.3	25	23.4	12.5	3.1	3.1	7.8

雇用構成(女性*短時間非正規労働者)

	総数	0人	1~4人	5~9人	10~19人	20~29人	30~49人	50~99人	100~199人	200~299人	300人以上	無回答
29歳以下	64	26	7	3	3	3	0	2	1	4	5	10
(%)	64	40.6	10.9	4.7	4.7	4.7	0	3.1	1.6	6.3	7.8	15.6
30~39歳	64	17	18	3	1	1	3	2	2	1	6	10
(%)	64	26.6	28.1	4.7	1.6	1.6	4.7	3.1	3.1	1.6	9.4	15.6
40~49歳	64	27	7	2	3	2	1	3	2	2	5	10
(%)	64	42.2	10.9	3.1	4.7	3.1	1.6	4.7	3.1	3.1	7.8	15.6
50~59歳	64	30	7	0	3	3	1	2	2	4	2	10
(%)	64	46.9	10.9	0	4.7	4.7	1.6	3.1	3.1	6.3	3.1	15.6
60歳以上	64	35	9	2	5	1	0	0	2	0	0	10
(%)	64	54.7	14.1	3.1	7.8	1.6	0	0	3.1	0	0	15.6
合計	64	15	11	7	5	2	2	2	2	2	11	5
(%)	64	23.4	17.2	10.9	7.8	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	17.2	7.8