

レートなどの直接的な要因の次元と絡めて議論するのは、いささか疑問である。

次に平成 17 年度の年次報告では、政府支出(あるいは政府消費)規模が経済成長率にマイナスの影響を与えることが OECD 諸国の 1988 年から 2003 年までのパネル・データに基づいて分析されている。(表 2 参照)

推計式: 実質GDP成長率

$$= \alpha + \beta_1(\text{政府支出}) + \beta_2(\text{キャッチアップ率}) + \beta_3(\text{経済開放度}) + \beta_4(\text{高齢化率}) + \varepsilon_{i,t}$$

キャッチアップ率: 一人当たり実質GDP、経済開放度: 輸出入額/GDP

表2 政府の規模と経済成長率との関連性

被説明変数	実質GDP成長率				実質GDP成長率 (前方3期移動平均)		
	ケース1	ケース2	ケース3	ケース4	ケース5	ケース6	ケース7
政府支出	-0.201* (-6.89)	-0.216* (-7.13)	-0.216* (-7.14)		-0.202* (-7.97)	-0.206* (-7.34)	-0.224* (-7.79)
政府消費				-0.698* (-6.11)			
政府 固定資本形成				-0.019 (0.11)			
キャッチアップ率		-0.117* (-8.67)	-0.117* (-8.70)	-0.166* (-8.32)		-0.095* (-7.73)	-0.106* (-8.36)
経済開放度		0.066* (6.03)	0.066* (6.04)	0.097* (6.59)		0.062* (6.52)	0.063* (6.51)
高齢化率			-0.059 (-1.49)	-0.006 (-0.08)			0.140 (1.48)
R ²	0.351	0.458	0.461	0.433	0.525	0.598	0.616
420	420	420	420	365	364	364	356

(出典) 内閣府「平成17年版経済財政白書」第2章第1節、2-1-6表

(備考) 1. データは、OECD「National Accounts」より

2. 推計期間は、ケース1から4までは1988年から2003年、ケース5から7までは1988年から2001年。

3. ()内はt値、*は係数が1%水準で有意であることを示す。

さしあたり同年次報告では社会保障の負担(税及び社会保険料)は経済成長の抑制要因と大まかに捉えているように見える。もちろん、同年次報告においても次のようなモデル設定による結果が異なる可能性への指摘もある。すなわち「内閣府の日本経済中長期展望モデル(MDs_{sr}KI)のシミュレーションによると、社会保障の給付・負担の削減は、当初、若年者と比べ消費性向の高い高齢者の可処分所得を低下させるために、消費を減少させマクロ経済の成長率を押し下げる。しかし、その後は、年金給付が削減された高齢者の労働参加率が高まるとともに、企業による社会保険雇主負担の軽減が設備投資を増加させ、中長期的には実質成長率を押し上げる方向に働くとの結果となっている。」(4/11 ページ)との指摘がある。しかし、前段の論理は私が分析したように正しいものだが、後段の論理はあくまで経済学的な類推であろう。すなわち企業の設備投資等を決定する要因としては、雇用者賃金や社会保険料負担という労働コストよりは労働生産性が重要でむしろ、法人税率など税制的要因の方が大きく、更にいえば景気動向による投資意欲が決定的であると思われる。

また、国民負担率が経済成長にマイナス的影響を与える結論については「未だ結論すべきでない」とする私も国立社会保障・人口問題研究所の研究成果もあるので、次にそれを紹介してみる。昨年度の分担研究報告、山本克也「経済成長と政府支出の関係」平成17年度校正労働科学研究費補助金政策科学推進研究事業『税制と社会保障に関する研究』（平成17年度総括報告書所収、88～99頁参照）によれば、1960年代、70年代、80年代においては、政府最終消費支出が年代初めにGDPを押し上げ、むしろ正の相関関係が存在し、各年代の終わりに息切れする関係が見られるが、1990年代～2000年代ではバブル経済崩壊後の長期不況時代では必ずしもそうした関係は見あたらないとしている。ただし、長期的には明確な負の相関関係が存在するわけではないとしている。

これは、日本銀行調査統計局の実証分析(古川、高川、植村(2000)「国民負担率と経済成長—OECD諸国のパネル・データを用いた実証分析」日本銀行統計調査局ワーキングペーパーNo. 00-6)への政府支出面に限った部分的反論ともなっている。ちなみに、この実証分析では、(1)国民負担率が1%上昇すれば成長率が0.30%低下し、潜在的国民負担率が1%上昇すれば成長率は0.27%低下する。(2)国民負担率が1%上昇すると資本ストックの伸び率が0.41%低下、潜在的国民負担率が1%上昇すると資本ストックの伸び率が0.36%低下する。—などといったドグマ的結論を出しているが、先にみた岩村康志氏(専修大学教授)の批判のみならず、実証的にも茂呂賢吾氏が論文「政府規模と経済成長—先進国パネル分析に見る負の相関の検証」(2004, ESRI, Discussion Paper Series No. 103)で次のように修正しているものである。すなわち「政府の規模と経済成長の負の関係は安定的である。(略)社会保障関連支出や利払い費等の移転支出についても経済成長率と負の関係を持つ結果が多く得られたが、そのマイナス効果は政府消費等に比べると小さい場合が多い。」と指摘している。(表2参照)

上に上げた山本克也による反証は、この茂呂論文を更に検証し、統計的な分析手法によって「仮に国民負担率と経済成長率に正の相関があっても、移動平均をとれば逆の関係、つまり国民負担率と経済成長率に負の関係を導くこともできる」(前掲山本論文)と延べている。このように見てくると、国民負担率の抑制が経済成長率にプラスの影響を与えるとか、逆に国民負担率の上昇が経済成長率にマイナスの影響を与えるという断定的結論を出すのは、その因果関係がブラック・ボックスの中に閉じ込められている以上、きわめて安直で危険な見解であるように思われる。

第6節 社会保障と税制の在り方を検討するための国民負担率の概念構成

—「実質的国民負担率」の提唱—

ここで潜在的国民負担率(ないし国民負担率)をいわば因数分解して、分母の税負担($T=T_i+T_g$)及び社会保障負担($S=S_i+S_g$)のうち、年金、失業手当、公的扶助などとして社会保障の現金給付(I)として収入に転化する部分($T_i+S_i=I$)を差し引くと、年金賦課方式などをおして、 S_i と T_i は全て所得に転化するの、財政赤字(O)を加えた残りの部分(T_g+S_g+O)が真の潜在的な実質的国民負担となる。

[実質的国民負担率の用法]

$$\begin{aligned} \text{実質的国民負担率} &= \frac{\text{(a)租税負担}+\text{(b)社会保障負担}-\text{(d)社会保障現金給付分}}{\text{国民所得}} \\ &= \text{租税負担率}+\text{社会保障負担率}-\text{所得保障還元率} \end{aligned}$$

[潜在的な実質的国民負担率の用法]

$$\text{潜在的な実質的国民負担率の用法} = \frac{\text{(a)租税負担}+\text{(b)社会保障負担}+\text{(c)財政赤字}-\text{(d)社会保障現金給付分}}{\text{国民所得}}$$

(注) (a)(b)(c)は財基法6条12項6号の当該箇所を示し、(d)は本稿で新たに加えた。

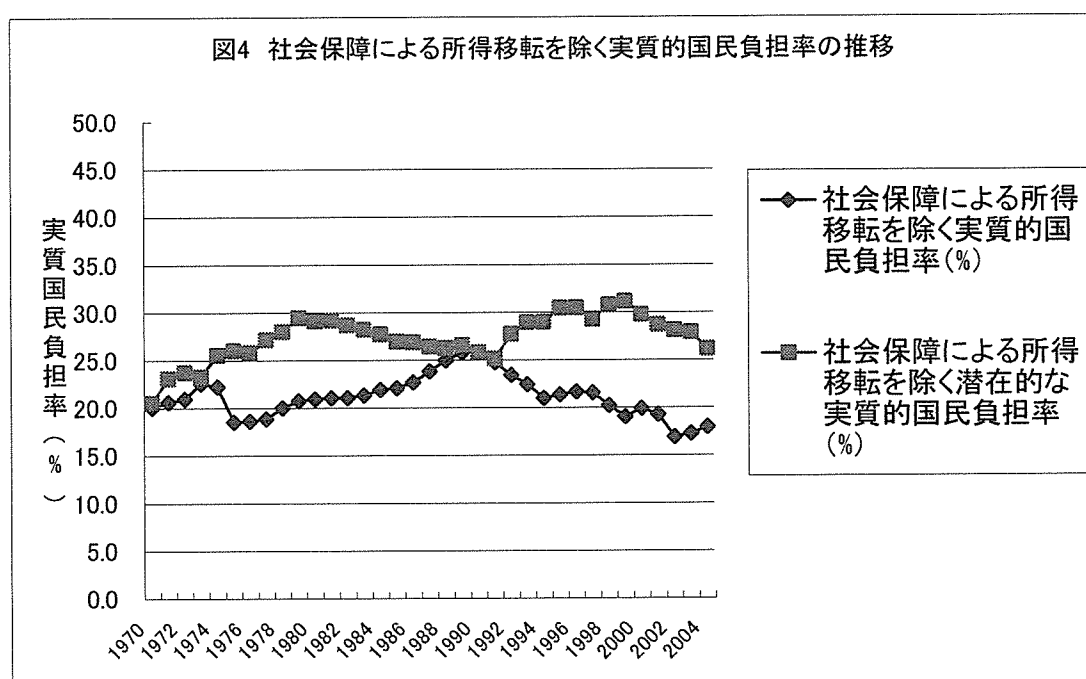
2002年度の数値を使えば、潜在的国民負担は名目的には国民負担 131.2 兆円プラス財政赤字 39.8 兆円の計 171.0 兆円であるが、それから現物社会移転以外の社会給付(年金、失業給付等)54.1 兆円を引くと 116.9 兆円が実質的国民負担となる。これを国民所得 362.8 兆円で割ると、この潜在的な実質的国民負担率は 32.2%となり、名目的な潜在的国民負担率 47.1%より 14.9 ポイント低くなる。他方、社会保障の現金給付 54.1 兆円が国民所得 NI362.8 兆円の 14.9%を占めるが、これは、税(T)と社会保険料(S)が年金等の所得保障(I)に転化した比率、いわば所得保障還元率であり、先の潜在的国民負担率の名目額と実質額の差の割合に一致する。年齢制度が成熟化し、少子高齢化が進めば当然ながら年金生活者数と年金受給額が増大するので、実質的な潜在的国民負担率がそれほど増加しないか、むしろ減少しても、名目的な潜在的国民負担率は年金給付の増大に比例して引き上げられることが十分に予想される。逆にいえば、それを除く潜在的な実質的な国民負担は、社会サービスへの社会保険料負担と所得保障以外の様々な歳出への税負担と財政赤字の状況に依存している。つまり、いずれにしても従来の国民負担率はきわめて名目的であり、国民負担率イコール実質的国民負担率プラス所得保障還元率であるから、所得保障還元率だけ実質的国民負担率より大きくなっている。

所得保障還元率は高齢人口の自然増に規定される年金給付増で、その抑制が極めて困難であるが、実質的国民負担率は、一方では制度の円滑な効率的運用や生活習慣病予防策等の徹底などの積極的な対応で十分に抑制可能であり、他方では、公共事業費、ODA、防衛費その他の社会保障以外の歳出抑制と赤字国債の縮小という、いわば消極的抑制によっても削減可能となる。ちなみに、安田火災記念財団の国民負担率研究会は国民負担率の推移を社会保障政策のあり方の選択肢で、4 ケースに分けて推計¹²しているが、市場型以外は全て国民負担率が 2050 年には 50%を超え、現行型では 60%に達してしまうとみている。しかし、わが国の実質的国民負担率は、近年はむしろ減少していることが見落とされている。

¹² 安田火災記念財団叢書 No.59『社会保障制度と国民負担率 (1998 年度研究報告)』64 頁

この実質的国民負担率の推移を図4のように1970年代から今日（2004年度）まで見ると、実質的国民負担率は1970年代初めにやや下がり、その後緩やかに上昇し、1990年ごろに反転し、むしろ今日に至るまで15～20%の間で次第に低下しており、名目的国民負担率の拡大化の傾向とは正反対の動きを見せていることが分かる。通常のように各目的国民負担率のみをみて、所得保障還元率を無視すると、こうした動きは必ずしも捉えられないのである。なお潜在的および実質的国民負担率はいずれにせよ財政赤字の推移にも規定されつつ、ほぼ横ばいないし上昇の動きを見せている。

いずれにしても名目的国民負担率の幻影におびえることなく、かつ実質的国民負担率をあくまで政策的目安の一つとして、我が国も厚みのある社会保障改革のバックアップによって、むしろ国民に安心感を与え、勤労意欲を引き出して、21世紀型イノベーションを展開し、国民の教育水準を引き上げ、企業の投資行動を刺激し、技術革新を行って労働生産性を上昇させ、円高対策を適切に行って国内外の市場開拓を旺盛に行えば、経済活力と国際競争力の向上を実現し、それなりに高い経済成長を促すこともできるのではなかろうか。



(出典) 財務省「国民負担率の推移(対国民所得比)」(<http://www.mof.go.jp/jouhou/syukei/futan.htm>)、及び内閣府経済社会総合研究所「国民経済計算」より、国立社会保障・人口問題研究所 京極高宣・金子能宏作成。(注) 現物社会移転以外の社会給付は、1980年～2004年までは平成14年版、15年版、16年版「国民経済計算確報」の所得の第2次分配勘定における現物社会移転以外の社会給付、1970～1979年は平成12年版「国民経済計算確報」付表の一般政府から家計への移転の明細表(社会保障関係)による。

IV. 税制と社会保障に関する中小企業調査

税制と社会保障に関する中小企業調査

調査概要

1. 調査の趣旨

社会保障負担と税負担を合わせた国民負担率と経済成長との動向が注目される今日、税制と社会保障との関係の在り方を、企業行動を踏まえて調査研究することは重要な課題である。とくに、基礎年金の国庫負担を 1/3 から 1/2 に引き上げることが予定され、その財源に消費税を利用することが検討されているため、社会保障負担と税制が企業の価格に及ぼす影響（転嫁と帰着）を分析することが、検討課題の一つである。この調査では、こうした課題に応えるために、上場企業のうち製造業、卸・小売業の企業を対象にアンケート調査を行うこととする。

主な調査内容は、次の通り。①社会保険料負担に関する意識、②税及び社会保険料と製品価格の連動性（転嫁と帰着を価格と雇用の両面からみるため）、③社会保障制度の変化に伴う人事上の対応など。

これらの点について、日本全体の縮図になるよう、「帝国データバンク・企業データ COSMOS（全国）」のうち、中小企業法の定める規模の企業から無作為抽出した中小企業に対してアンケート調査を実施し、調査結果に基づくデータ・ベースの作成、及びその基本集計等を実施した。なお、本年度は、昨年度、大企業を対象に調査を行ったことを踏まえ、中小企業を対象に調査を行った。

2. サンプル設計および調査手順

- (1) 調査地域：全国
- (2) 調査対象：中小企業法の定義する中小企業規模の会社のうち製造業及び卸・小売業。
- (3) 標本選択と標本数：「帝国データバンク・企業データ COSMOS（全国）」の中から、中小企業法の定める規模の企業から、中小企業を無作為に 1500 サンプル選択。
- (4) 調査票の企画・作成：調査票の原案を、研究班メンバーと受託者（社団法人・中央調査社）が共同して作成し、研究協力者（外部有識者）の意見に基づく修正等を経た後に完成版を作成し、これを用いて調査を実施した。
- (4) 調査方法：郵送法
- (5) 調査時期 平成 19 年 1 月下旬～2 月上旬。回収サンプル数 350（有効回答率 23.3%）。

3. 調査結果の概要

・社会保障負担に対する企業のとらえ方

社会保障負担の在り方についての企業のとらえ方は、企業環境は厳しく負担は小さくするよう努めるべきという回答の割合が 26.3%であったのに対して、負担はやむをえないが企業に重くならないようにするべきという回答が最も多く 56.9%、次いで社会保障負担は企業と働く人

が公平に負担すべきという回答が 27.7%あり、社会保障負担を受け入れつつもこれについて配慮を求めていることが理解できる。

・社会保険料の引き上げに対する企業の対応を通じた価格と賃金への影響

社会保険料が引き上げられた場合の対応は、保険料率の引き上げ幅に応じた対応が異なることが分かった。調査対象企業に、社会保険料の引き上げが仮に 3%未満である場合、3%以上 5%未満である場合、5%以上である場合についての対応をそれぞれ尋ねたところ、次のような結果を得た。まず引き上げ幅が 3%未満の場合には、製品・商品価格も賃金・雇用量も変えないという回答が最も多く 56.3%、次いで雇用量を削減するという回答が 19.4%であった。これに対して、社会保険料の引き上げ幅が 3%以上 5%未満の場合には、製品・商品価格も賃金・雇用量も変えないという回答の割合が 32.6%に下がり、従業員の賃金を削減するという回答が 15.7%、製品・商品価格を値上げするという回答が 16%、合わせて 31.7%と変えないという回答率と同水準の割合を示すようになる。さらに、引き上げ幅が 5%以上の場合には、製品・商品価格も賃金・雇用量も変えないという回答の割合が 18%まで下がり、代わりに雇用量を削減するという回答が 32.9%、従業員の賃金を削減するという回答が 21.4%、製品・商品価格を値上げするという回答が 18%となった。これに対して、原材料価格を抑えるという回答は 8.6%と低い値を示した。

以上から、社会保険料の引き上げが仮にあった場合、その引き上げ幅が比較的小さい場合（例えば 3%未満）には、主に製品・商品価格も賃金・雇用量も変えない対応がとられ、社会保険料引き上げの転嫁・帰着が起こる可能性が低いのに対して、その引き上げ幅があがると（例えば 3%以上）、雇用量の削減や従業員の賃金の引き上げで対応する割合が大きくなり、保険料負担の後転がまず生じ、さらに引き上げ幅が大きくなると（例えば 5%以上）、製品・商品価格への転嫁の可能性が大きくなることが理解できる。

このように、転嫁・帰着の実態は、企業レベルでは、社会保険料の引き上げ幅に依存していることに留意する必要がある。引き上げ幅が大きい場合に見られる従業員の賃金の削減について、より詳しく尋ねたところ、ボーナスを減らすという回答の割合が 50%、ベースアップや定期昇給を一時的に凍結するという回答が 28.2%となり、決まって支給される賃金の削減にまで踏み込んだ対応は取らないことがわかった。これに対して、製品・商品価格の引き上げで対応すると回答した企業について、その仕方をより詳しく尋ねると、製品・商品価格全般について値上げするという回答が 77%に達した。したがって、保険料率の引き上げ幅が仮に大きくなるとすると、賃金に対する後転の影響は短期的には決まって支給される賃金レベルでは生じないため、賃金上昇による物価上昇への影響はないが、製品・商品価格への前転の影響による物価上昇の可能性はある。

・社会保険料の引き上げに対する企業の対応を通じた雇用量への影響

社会保険料の引き上げに対して、雇用量を削減するという対応を示した企業について、雇用量を削減する主な方法を尋ねたところ、新規採用を手控え定年退職など自然減少をまつという回答が最も多く 47.1%であり、ついで既存正規従業員を削減し非正規労働者により補うという回答が 36.4%、既存正規従業員の労働時間を減らして非正規労働者により補うという回答が

14. 6%であった。保険料引き上げに対する企業の対応として雇用調整を取る場合には、正規従業員と非正規労働者との代替が生じる可能性がある。非正規労働者もカバーできるように社会保障制度改革を進めるために、社会保障財政を安定化させる手段として社会保険料負担を引き上げる方法は、かえってカバーすべき非正規労働者の雇用を増やすというサイクルを生じる可能性があるため、引き上げ幅の検討においても、社会保険料負担の帰着の視点は重要であることが理解できる。

・消費税率の引き上げに対する企業の対応を通じた価格と賃金への影響

現在、社会保障の財源として利用することが議論されている消費税率が引き上げられた場合の対応は、引き上げ幅にかかわらず価格転嫁が生じる可能性があることが分かった。調査対象企業に、消費税率の引き上げが仮に2%の場合、3%の場合、5%以上の場合についての対応をそれぞれ尋ねたところ、次のような結果を得た。まず引き上げ幅が2%の場合には、製品・商品価格も賃金・雇用量も変えないという回答が最も多く45.4%であるが、ついで高い割合を示した回答は製品・商品価格を引き上げるという回答(31.7%)であった。この点は、社会保険料の引き上げの場合と異なる点である。消費税率の引き上げ幅が3%の場合には、製品・商品価格も賃金・雇用量も変えないという回答の割合が35.1%に下がり、製品・商品価格を引き上げるという回答が36.3%の割合になる。従業員の賃金を削減する・原材料価格を抑制するという後転を示す回答は合わせて21.8%であり、雇用量を削減するという帰着を示す回答は9.1%であり、これらの対応の割合が大きかった社会保険料引き上げの場合と異なっている。さらに、引き上げ幅が5%以上の場合には、製品・商品価格も賃金・雇用量も変えないという回答の割合は24%まで下がり、代わりに製品・商品価格を引き上げるという回答が44.6%にまであがる。従業員の賃金を削減する・原材料価格を抑制するという後転を示す回答は合わせて18%に下がり、雇用量を削減するという帰着を示す回答は9.7%となった。

4. 調査結果の考察

・社会保障給付費で最も大きな割合を占める年金制度のマクロ経済スライドにおける物価スライドの影響を考えると、保険料負担の引き上げにより、転嫁・帰着の影響を通じて物価上昇に影響が出る可能性があることには留意すべきであろう。そのためにも、社会保険料負担の転嫁・帰着に対する効果の分析と検討については、経済環境の変化に応じてフォローアップを続けることが重要であると考えられる。

・社会保障の財源として消費税を利用するためその税率を引き上げる場合が仮にあるとすれば、その引き上げ幅が比較的小さい場合でも大きい場合でも、製品・商品価格の引き上げによる対応が取られやすく、物価水準への転嫁の可能性に留意することが必要である。

税制と社会保障に関する中小企業調査

2007年1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「社会保障負担に関する考え方と対応」(税及び社会保障料と製品価格の運動性)「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障料や消費税が仮に変化した場合に貴社がどうと思われる対応をお答え下さい、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り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い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、総務部迄に発送いたしますが、他の部局の方がふさわしいと思われる場合、恐縮ですが、ご担当課にご同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、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8日(木曜日)までにご返願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
 カード付 (0120) 48-5351
 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		役職	
所属		氏名	E-mail
氏名		電話番号	FAX番号

◆ 社会保障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歓迎されていますが、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、明確なルールが定め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得ない。

◆ 社会保障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。こうした社会保障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、貴社はどうのように対応されるかをお尋ねします。

なお、我が国の社会保障制度においては、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(1)～(3)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。可能性としてもとも考えられるもの(1番目)と次に考えられるもの(2番目)に、それぞれ1つずつ○を付けてください。(可能性として考えられるものが1つしか無い場合は、2番目の欄には○を付かず、1番目のみお答えください)

(1) 社会保険料の事業主負担(※3)の引き上げが、3%未満の小幅な引き上げの場合

	1番目	2番目
製品・商品価格を値上げする。	1	1
従業員の賃金を削減する(※4)	2	2
雇用量を削減する(※5)	3	3
原材料価格を抑える。	4	4
上記のような対応は行わない(=利益分を減らす)	5	5

(2) 社会保険料の事業主負担の引き上げが、3%以上の中程度の引き上げの場合

	1番目	2番目
製品・商品価格を値上げする。	1	1
従業員の賃金を削減する。	2	2
雇用量を削減する。	3	3
原材料価格を抑える。	4	4
上記のような対応は行わない(=利益分を減らす)	5	5

(3) 社会保険料の事業主負担の引き上げが、5%以上の大幅な引き上げの場合

	1番目	2番目
製品・商品価格を値上げする。	1	1
従業員の賃金を削減する。	2	2
雇用量を削減する。	3	3
原材料価格を抑える。	4	4
上記のような対応は行わない(=利益分を減らす)	5	5

(※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)のカット及び当面ペースアップを行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も含む。

問2(1)～(3)の回答によって、次にお答えいただく質問が異なります。

- 「1 製品・商品価格を値上げする」にひとつでも○を付けた方 → 問2-①へ
- 「2 従業員の賃金を削減する」にひとつでも○を付けた方 → 問2-②aへ
- 「3 雇用量を削減する」にひとつでも○を付けた方 → 次ページ問2-③aへ
- 「4 原材料価格を抑える」か「5 上記のような対応は行わない」のみに○を付けた方 → 次ページ問3へ

問2(1)～(3)でひとつでも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。(○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 []

問2(1)～(3)でひとつでも2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。(○はひとつ)

- 1 賞与(ボーナス)を減らす。
- 2 ペ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2-②b 労働者の種類(例えば性別、正規かパートタイムか)の雇用形態の別などの従業員属性)によって、削減の程度に違いをつけますか。(○はひとつ)

- 1 労働者の種類によって違いをつける。
- 2 労働者の種類によって違いをつけず、一律に削減する。 → 次ページ問3へ

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					
	労働職		事務職			労働職		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	1	1	1
30～39歳	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
40～49歳	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
50～59歳	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60歳以上	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

(用語の定義)

- ・労働職：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：労働以外の全労働者。技術・専門・営業・販売職を含む。

問2(1)～(3)でひとつでも3と回答された方に伺います

問2-③a 雇用数を削減するとき、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 労働者の種類(例えば性別、正規かパートタイムかの雇用形態の別などの従業員属性)によって、削減の程度に違いをつけますか。(○はひとつ)

- 1 労働者の種類によって違いをつける。
- 2 労働者の種類によって違いをつけず、一律に削減する。 → 問3へ

問2-③c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。(○はいくつでも)

	男性				女性			
	労働職		事務職		労働職		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)

- ・労働職：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：労働以外の全労働者。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、負担が大きくな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。(○はひとつ)

- 1 全額、賃金に上乘せする。
- 2 一部、賃金に上乘せする。
- 3 雇用数を増やす(※6)。
- 4 製品・商品価格を引き下げる。
- 5 賃金・雇用数は変化させず、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、労働時間が通常の労働者の3/4以下(およそ30時間以下)の短時間労働者については厚生年金等の社会保険への加入義務がないことになっていますが、貴社における非正規労働者(パート・タイマー・契約社員等)の労働時間の状況は次のうちどれですか。(○はひとつ)

- 1 非正規労働者のうち、労働時間が週30時間以上の者がほとんどである。
- 2 非正規労働者のうち、労働時間が週30時間以上の者が半数以上である。
- 3 非正規労働者のうち、労働時間が週30時間以上の者は半数以下である。
- 4 非正規労働者のうち、労働時間が週30時間以上の者はほとんどいない。

問5 厚生年金においては年収が180万円以下の場合、第3号被保険者として配偶者の保険料負担のみによって、将来、年金給付が受けられることとなります。貴社で働く非正規労働者に占める第3号被保険者の割合はどのくらいですか。(○はひとつ)

- 1 非正規労働者のうち、第3号被保険者がほとんどである。
- 2 非正規労働者のうち、第3号被保険者が半数以上である。
- 3 非正規労働者のうち、第3号被保険者は半数以下である。
- 4 非正規労働者のうち、第3号被保険者はほとんどいない。

問6 従来、社会保険適用が免除されていた短時間非正規労働者についても、適用範囲の拡大によって加入が義務付けられた場合(たとえば適用除外となる労働時間が通常労働者の1/2になるなど)、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。(○はひとつ)

- 1 非正規労働者の労働時間を調整して社会保険が適用されないようにする。
 - 2 非正規労働者の割合自体を減らす(正規雇用への置き換えを含む)。
 - 3 労働者の賃金を下げる可能性がある。
 - 4 従来通りの賃金で短時間非正規を雇い続け、その雇用量も労働時間も減らすことはない。
- 次ページ問7へ

問6で4と回答された方に伺います

問6-① では、その理由をお答えください。(○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、コストが増しても顧らざるをえない。
 - 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：)
- 以上のお答えの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。

全員の方向に伺います

問7 現在5%の消費税の税率が仮に次の(1)～(3)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。可能性として最も考えられるもの(1番目)と次に考えられるもの(2番目)に、それぞれ1つずつ○を付けてください。(可能性として考えられるものが1つしか無い場合は、2番目の欄には○を付けず、1番目のみをお答えください)

(1) 5%である現在の消費税からの引き上げが、2%の小幅な引き上げの場合(消費税は全体で7%になる場合)

	1番目	2番目
製品・商品価格を値上げする。	1	1
従業員の賃金を削減する(※7)。	2	2
雇用量を削減する(※8)。	3	3
原材料価格を抑える。	4	4
上記のような対応は行わない。 (=利益分を減らす)	5	5

(2) 5%である現在の消費税からの引き上げが、3%の中程度の引き上げの場合(消費税は全体で8%になる場合)

	1番目	2番目
製品・商品価格を値上げする。	1	1
従業員の賃金を削減する。	2	2
雇用量を削減する。	3	3
原材料価格を抑える。	4	4
上記のような対応は行わない。 (=利益分を減らす)	5	5

(3) 6%である現在の消費税からの引き上げが、5%以上の大幅な引き上げの場合(消費税は全体で10%以上になる場合)

	1番目	2番目
製品・商品価格を値上げする。	1	1
従業員の賃金を削減する。	2	2
雇用量を削減する。	3	3
原材料価格を抑える。	4	4
上記のような対応は行わない。 (=利益分を減らす)	5	5

(※7) 貸与(ボーナス)のカット及び当面ベースアップを行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も含む。

問7(1)～(3)の回答によって、次にお答えいただく質問が異なります。

- 「1 製品・商品価格を値上げる」にひとつでも○を付けた方 → 問7-①へ
- 「2 従業員の賃金を削減する」にひとつでも○を付けた方 → 8 ページ問7-②aへ
- 「3 雇用量を削減する」にひとつでも○を付けた方 → 9 ページ問7-③aへ
- 「4 原材料価格を抑える」か「5 上記のような対応は行わない」のみに○を付けた方 → 10 ページ問8へ

問7(1)～(3)でひとつでも1と回答された方に伺います

問7-① では、値上げする製品・商品の範囲はどの程度ですか。(○はひとつ)

- 1 製品・商品の全般について値上げる。
 - ↳ 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7(1)～(3)でひとつでも2と回答された方に伺います

問7-2a 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。(○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7-2b 労働者の種類（例えば性別、正規かパートタイムかの雇用形態の別などの従業員属性）によって、削減の程度に違いをつける。(○はひとつ)

- 1 労働者の種類によって違いをつける。
- 2 労働者の種類によって違いをつけず、一律に削減する。 → 10ページ問8へ

→ 問7-2bで1と回答された方に伺います

問7-2c 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		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	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	1	1	1	1	1
30～39歳	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
40～49歳	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
50～59歳	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60歳以上	5	5	5	5	5	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7(1)～(3)でひとつでも3と回答された方に伺います

問7-3a 雇用量を削減するとき、主にご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（選別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7-3b 労働者の種類（例えば性別、正規かパートタイムかの雇用形態の別などの従業員属性）によって、削減の程度に違いをつける。(○はひとつ)

- 1 労働者の種類によって違いをつける。
- 2 労働者の種類によって違いをつけず、一律に削減する。 → 次ページ問8へ

→ 問7-3bで1と回答された方に伺います

問7-3c 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。(○はいくつでも)

	男性						女性						
	労務職		事務職		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	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	1	1	1	1	1
30～39歳	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
40～49歳	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
50～59歳	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60歳以上	5	5	5	5	5	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。

全員の方に伺います

問8 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)労働者の中で、取得状況に変化はありますか。(○はひとつ)

- 1 取得する者が出してきた。
- 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8-① 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9 「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際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、コスト負担が増える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りました。
- 2 今後も有期雇用形態を活用してゆくつもりですが、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10 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 ①～. ⑤⑥=03 ①～. ⑤⑥=04 ①～. ⑤⑥=05 ①～.

(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(たまかに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。

税制と社会保障に関する中小企業調査 単純集計結果

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で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努めるべき	社会保障負担は企業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にするべき	社会保障負担が増えることはやむをえない	無回答
総数	350	73	92	97	199	24
(%)	350	20.9	26.3	27.7	56.9	6.9

問2(1). 保険料負担が引き上げられた場合の対応(1番目)(3%未満)(SA)

総数	製品・商品価格を値上げする	従業員の賃金を削減する	雇用量を削減する	原材料価格を抑える	製品・商品価格も賃金・雇用量も変えない	無回答
総数	350	23	30	68	31	197
(%)	350	6.6	8.6	19.4	8.9	56.3

問2(1). 保険料負担が引き上げられた場合の対応(2番目)(3%未満)(SA)

該当者数	製品・商品価格を値上げする	従業員の賃金を削減する	雇用量を削減する	原材料価格を抑える	製品・商品価格も賃金・雇用量も変えない	無回答
総数	152	12	42	20	11	0
(%)	152	7.9	27.6	13.2	7.2	0

問2(2). 保険料負担が引き上げられた場合の対応(1番目)(3%以上)(SA)

総数	製品・商品価格を値上げする	従業員の賃金を削減する	雇用量を削減する	原材料価格を抑える	製品・商品価格も賃金・雇用量も変えない	無回答
総数	350	56	55	91	31	114
(%)	350	16	15.7	26	8.9	32.6

問2(2). 保険料負担が引き上げられた場合の対応(2番目)(3%以上)(SA)

該当者数	製品・商品価格を値上げする	従業員の賃金を削減する	雇用量を削減する	原材料価格を抑える	製品・商品価格も賃金・雇用量も変えない	無回答
総数	233	16	57	50	20	0
(%)	233	6.9	24.5	21.5	8.6	0

問2(3). 保険料負担が引き上げられた場合の対応(1番目)(5%以上)(SA)

総数	製品・商品価格を値上げする	従業員の賃金を削減する	雇用量を削減する	原材料価格を抑える	製品・商品価格も賃金・雇用量も変えない	無回答
総数	350	63	75	115	30	63
(%)	350	18	21.4	32.9	8.6	18

問2(3). 保険料負担が引き上げられた場合の対応(2番目)(5%以上)(SA)

該当者数	製品・商品価格を値上げする	従業員の賃金を削減する	雇用量を削減する	原材料価格を抑える	製品・商品価格も賃金・雇用量も変えない	無回答
総数	283	31	77	60	18	0
(%)	283	11	27.2	21.2	6.4	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	113	87	14
(%)	113	77	12.4

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	170	85	48	20	6	11
(%)	170	50	28.2	11.8	3.5	6.5

問2-2b. 労働者カテゴリによる削減程度の違いの有無(SA)

該当者数	労働者の種類によって違いをつける	労働者の種類によって違いをつけず一律に削減する	無回答	
総数	170	41	75	54
(%)	170	24.1	44.1	31.8

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	
合計・非正規・正規労働者	41	5	5	10	22	18	11
(%)	41	12.2	12.2	24.4	53.7	43.9	26.8
非正規・非正規労働者	41	2	2	3	10	18	22
(%)	41	4.9	4.9	7.3	24.4	43.9	53.7
非正規・正規労働者	41	5	5	9	17	16	19
(%)	41	12.2	12.2	22	41.5	39	46.3
非正規・非正規労働者	41	2	2	3	10	12	27
(%)	41	4.9	4.9	7.3	24.4	29.3	65.9
合計・非正規・正規労働者	41	6	5	11	14	17	16
(%)	41	14.6	12.2	26.8	34.1	41.5	39
非正規・非正規労働者	41	3	3	4	12	16	24
(%)	41	7.3	7.3	9.8	29.3	39	58.5
非正規・正規労働者	41	8	5	11	16	16	16
(%)	41	19.5	12.2	26.8	39	39	39
非正規・非正規労働者	41	4	3	4	11	12	27
(%)	41	9.8	7.3	9.8	26.8	29.3	65.9

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	既存正規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、非正規労働者により補う	無回答	
総数	206	34	97	75	25	30	23
(%)	206	16.5	47.1	36.4	12.1	14.6	11.2

問2-3b. 労働者カテゴリによる削減程度の違いの有無(SA)

該当者数	労働者の種類によって違いをつける	労働者の種類によって違いをつけず一律に削減する	無回答	
総数	206	62	70	74
(%)	206	30.1	34	35.9

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	
合計・非正規・正規労働者	62	7	3	9	29	31	16
(%)	62	11.3	4.8	14.5	46.8	50	25.8
非正規・非正規労働者	62	4	3	5	15	20	37
(%)	62	6.5	4.8	8.1	24.2	32.3	59.7
非正規・正規労働者	62	5	3	10	27	24	24
(%)	62	8.1	4.8	16.1	43.5	38.7	38.7
非正規・非正規労働者	62	4	2	5	10	11	46
(%)	62	6.5	3.2	8.1	16.1	17.7	74.2
合計・非正規・正規労働者	62	2	1	5	22	23	32
(%)	62	3.2	1.6	8.1	35.5	37.1	51.6
非正規・非正規労働者	62	5	4	6	14	15	39
(%)	62	8.1	6.5	9.7	22.6	24.2	62.9
非正規・正規労働者	62	4	5	10	27	24	24
(%)	62	6.5	8.1	16.1	43.5	38.7	38.7
非正規・非正規労働者	62	5	5	6	10	12	43
(%)	62	8.1	8.1	9.7	16.1	19.4	69.4

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、賃金に乗せする	一部、賃金に乗せする	雇用量を増やす	製品・商品価格を引き下げる	賃金・雇用量は変えず、内部留保にあ	株主へ還元する	無回答
総数	350	31	123	36	6	145	3
(%)	350	8.9	35.1	10.3	1.7	41.4	0.9

問4. 非正規労働者の労働時間の状況 (SA)

総数	労働時間が週30時間以上の者がほとんど	労働時間が週30時間以上の者が半数以上	労働時間が週30時間以上の者は半数以下	労働時間が週30時間以上の者はほとんどいない	無回答
総数	350	90	35	50	135
(%)	350	25.7	10	14.3	38.6

問5. 非正規労働者に占める第3号被保険者の割合 (SA)

総数	非正規労働者のうち、第3号被保険者がほとんど	非正規労働者のうち、第3号被保険者が半数以上	非正規労働者のうち、第3号被保険者は半数以下	非正規労働者のうち、第3号被保険者はほとんどいない	無回答
総数	350	68	28	62	154
(%)	350	19.4	8	17.7	44

問6. 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	労働時間を調整して社会保険が適用されないようにす	非正規労働者の割合自体を減らす	労働者の賃金を下げることがある	従来通り短時間非正規を雇い雇用量を減らすことはな	無回答
総数	350	117	46	29	123
(%)	350	33.4	13.1	8.3	35.1

問6-1. 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	その他の理由	無回答
総数	123	92	16	20	32	3
(%)	123	74.8	13	16.3	26	2.4

問6-1. 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	その他の理由	無回答
総数	123	34	1	8	13	3
(%)	123	27.6	0.8	6.5	10.6	2.4

問7(1). 消費税の税率が引き上げられた場合の対応(1番目)(2%) (SA)

総数	製品・商品価格を値上げする	従業員の賃金を削減する	雇用量を削減する	原材料価格を抑える	製品・商品価格も賃金・雇用量も変えない	無回答
総数	350	111	15	20	40	159
(%)	350	31.7	4.3	5.7	11.4	45.4

問7(1). 消費税の税率が引き上げられた場合の対応(2番目)(2%) (SA)

総数	製品・商品価格を値上げする	従業員の賃金を削減する	雇用量を削減する	原材料価格を抑える	製品・商品価格も賃金・雇用量も変えない	無回答
総数	186	13	15	11	22	16
(%)	186	7	8.1	5.9	11.8	8.6

問7(2). 消費税の税率が引き上げられた場合の対応(1番目)(3%)(SA)

総数	製品・商品価格を値上げする	従業員の賃金を削減する	雇用量を削減する	原材料価格を抑える	製品・商品価格も賃金・雇用量も変えない	無回答
総数	350	127	24	25	44	123
(%)	350	36.3	6.9	7.1	12.6	35.1

問7(2). 消費税の税率が引き上げられた場合の対応(2番目)(3%)(SA)

該当者数	製品・商品価格を値上げする	従業員の賃金を削減する	雇用量を削減する	原材料価格を抑える	製品・商品価格も賃金・雇用量も変えない	無回答
総数	220	16	22	20	26	13
(%)	220	7.3	10	9.1	11.8	5.9

問7(3). 消費税の税率が引き上げられた場合の対応(1番目)(5%以上)(SA)

総数	製品・商品価格を値上げする	従業員の賃金を削減する	雇用量を削減する	原材料価格を抑える	製品・商品価格も賃金・雇用量も変えない	無回答
総数	350	156	22	34	41	87
(%)	350	44.6	6.3	9.7	11.7	24.9

問7(3). 消費税の税率が引き上げられた場合の対応(2番目)(5%以上)(SA)

該当者数	製品・商品価格を値上げする	従業員の賃金を削減する	雇用量を削減する	原材料価格を抑える	製品・商品価格も賃金・雇用量も変えない	無回答
総数	253	18	39	24	28	13
(%)	253	7.1	15.4	9.5	11.1	5.1

問7-1. 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	180	158	9
(%)	180	87.8	5

問7-1SQ1. (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	158	115	12	11	0	7	2	11
(%)	158	72.8	7.6	7	0	4.4	1.3	7

問7-1SQ2. (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	9	3	1	0	0	1	0	4
(%)	9	33.3	11.1	0	0	11.1	0	44.4

問7-2a. 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	68	41	14	6	1
(%)	68	60.3	20.6	8.8	1.5

問7-2b. 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	労働者の種類によって違いをつける	労働者の種類によって違いをつけず一律に削減する	無回答
総数	68	15	37
(%)	68	22.1	54.4

問7-2c. 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
合計・対象者・正規労働者	15	2	2	3	9	7	3
(%)	15	13.3	13.3	20	60	46.7	20
対称職・非正規労働者	15	1	2	2	5	10	5
(%)	15	6.7	13.3	13.3	33.3	66.7	33.3
事務職・正規労働者	15	1	1	3	7	6	7
(%)	15	6.7	6.7	20	46.7	40	46.7
事務職・非正規労働者	15	0	0	0	3	5	10
(%)	15	0	0	0	20	33.3	66.7
対称職・対象者	15	1	1	2	6	7	7
(%)	15	6.7	6.7	13.3	40	46.7	46.7
対称職・非正規労働者	15	1	2	2	5	7	8
(%)	15	6.7	13.3	13.3	33.3	46.7	53.3
事務職・正規労働者	15	2	2	4	8	6	5
(%)	15	13.3	13.3	26.7	53.3	40	33.3
事務職・非正規労働者	15	0	0	0	3	4	11
(%)	15	0	0	0	20	26.7	73.3

問7-3a. 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	69	13	31	25	4	10	7
(%)	69	18.8	44.9	36.2	5.8	14.5	10.1

問7-3b. 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	労働者の種類によって違いをつける	労働者の種類によって違いをつけず一律に削減する	無回答	
総数	69	14	29	26
(%)	69	20.3	42	37.7

問7-3c. 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
合計・対象者・正規労働者	14	2	2	1	7	7	4
(%)	14	14.3	14.3	7.1	50	50	28.6
対称職・非正規労働者	14	0	1	1	2	8	6
(%)	14	0	7.1	7.1	14.3	57.1	42.9
事務職・正規労働者	14	1	1	1	7	6	6
(%)	14	7.1	7.1	7.1	50	42.9	42.9
事務職・非正規労働者	14	0	0	0	1	5	9
(%)	14	0	0	0	7.1	35.7	64.3
対称職・対象者	14	1	1	1	7	6	7
(%)	14	7.1	7.1	7.1	50	42.9	50
対称職・非正規労働者	14	0	1	1	3	6	8
(%)	14	0	7.1	7.1	21.4	42.9	57.1
事務職・正規労働者	14	1	1	1	6	5	8
(%)	14	7.1	7.1	7.1	42.9	35.7	57.1
事務職・非正規労働者	14	0	0	0	2	4	10
(%)	14	0	0	0	14.3	28.6	71.4

問8. 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	取得者はいまのところいない	無回答	
総数	350	11	0	318	21
(%)	350	3.1	0	90.9	6

問8-1. 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	あまり変わらない	取得状況が減った	無回答	
総数	350	12	282	4	52
(%)	350	3.4	80.6	1.1	14.9

問9. 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	51	158	98	43	
(%)	350	14.6	45.1	28	12.3	

問10. 労働組合の有無(SA)

総数	ある	ない	無回答	
350	32	315	3	
(%)	350	9.1	90	0.9

問10. 労働組合組織率

総数	該当者数	1~79%	80%以上	無回答	平均(%)
32	13	17	2	76.4	
(%)	32	40.6	53.1	6.3	76.4

雇用構成(男性 * 正規労働者)

	総数	雇用形態										無回答
		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	
29歳以下	350	70	144	58	42	8	5	3	0	0	0	20
(%)	350	20	41.1	16.6	12	2.3	1.4	0.9	0	0	0	5.7
30~39歳	350	37	134	78	48	15	12	5	1	0	0	20
(%)	350	10.6	38.3	22.3	13.7	4.3	3.4	1.4	0.3	0	0	5.7
40~49歳	350	35	166	64	43	15	6	2	0	0	0	19
(%)	350	10	47.4	18.3	12.3	4.3	1.7	0.6	0	0	0	5.4
50~59歳	350	37	158	73	39	13	6	3	0	0	0	21
(%)	350	10.6	45.1	20.9	11.1	3.7	1.7	0.9	0	0	0	6
60歳以上	350	154	140	25	5	0	1	0	0	0	0	25
(%)	350	44	40	7.1	1.4	0	0.3	0	0	0	0	7.1
合計	350	2	35	49	93	57	38	38	11	3	0	24
(%)	350	0.6	10	14	26.6	16.3	10.9	10.9	3.1	0.9	0	6.9

雇用構成(男性 * 短時間非正規労働者)

	総数	雇用形態										無回答
		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	
29歳以下	350	282	14	5	4	0	1	0	0	0	0	44
(%)	350	80.6	4	1.4	1.1	0	0.3	0	0	0	0	12.6
30~39歳	350	289	14	0	0	0	0	0	0	0	0	47
(%)	350	82.6	4	0	0	0	0	0	0	0	0	13.4
40~49歳	350	293	9	0	1	0	0	0	0	0	0	47
(%)	350	83.7	2.6	0	0.3	0	0	0	0	0	0	13.4
50~59歳	350	287	14	1	0	0	0	0	0	0	0	48
(%)	350	82	4	0.3	0	0	0	0	0	0	0	13.7
60歳以上	350	218	71	11	1	0	0	0	0	0	0	49
(%)	350	62.3	20.3	3.1	0.3	0	0	0	0	0	0	14
合計	350	190	88	17	5	1	1	0	0	0	0	48
(%)	350	54.3	25.1	4.9	1.4	0.3	0.3	0	0	0	0	13.7

雇用構成(男性 * 長時間非正規労働者)

	総数	雇用形態										無回答
		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	
29歳以下	350	256	35	10	1	0	1	0	0	0	0	47
(%)	350	73.1	10	2.9	0.3	0	0.3	0	0	0	0	13.4
30~39歳	350	266	34	2	0	0	0	0	0	0	0	48
(%)	350	76	9.7	0.6	0	0	0	0	0	0	0	13.7
40~49歳	350	267	35	1	1	0	0	0	0	0	0	46
(%)	350	76.3	10	0.3	0.3	0	0	0	0	0	0	13.1
50~59歳	350	267	33	2	0	0	0	0	0	0	0	48
(%)	350	76.3	9.4	0.6	0	0	0	0	0	0	0	13.7
60歳以上	350	231	62	5	1	0	0	0	0	0	0	51
(%)	350	66	17.7	1.4	0.3	0	0	0	0	0	0	14.6
合計	350	183	84	23	10	1	1	0	0	0	0	48
(%)	350	52.3	24	6.6	2.9	0.3	0.3	0	0	0	0	13.7

雇用構成(女性 * 正規労働者)

	総数	雇用形態										無回答
		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	
29歳以下	350	133	136	34	12	5	1	1	1	0	0	27
(%)	350	38	38.9	9.7	3.4	1.4	0.3	0.3	0.3	0	0	7.7
30~39歳	350	109	165	30	13	3	0	0	1	0	0	29
(%)	350	31.1	47.1	8.6	3.7	0.9	0	0	0.3	0	0	8.3
40~49歳	350	128	163	21	7	1	3	0	0	0	0	27
(%)	350	36.6	46.6	6	2	0.3	0.9	0	0	0	0	7.7
50~59歳	350	126	154	24	15	3	0	0	0	0	0	28
(%)	350	36	44	6.9	4.3	0.9	0	0	0	0	0	8
60歳以上	350	236	80	4	0	0	0	0	0	0	0	30
(%)	350	67.4	22.9	1.1	0	0	0	0	0	0	0	8.6
合計	350	14	121	87	62	21	7	9	0	0	1	28
(%)	350	4	34.6	24.9	17.7	6	2	2.6	0	0	0.3	8