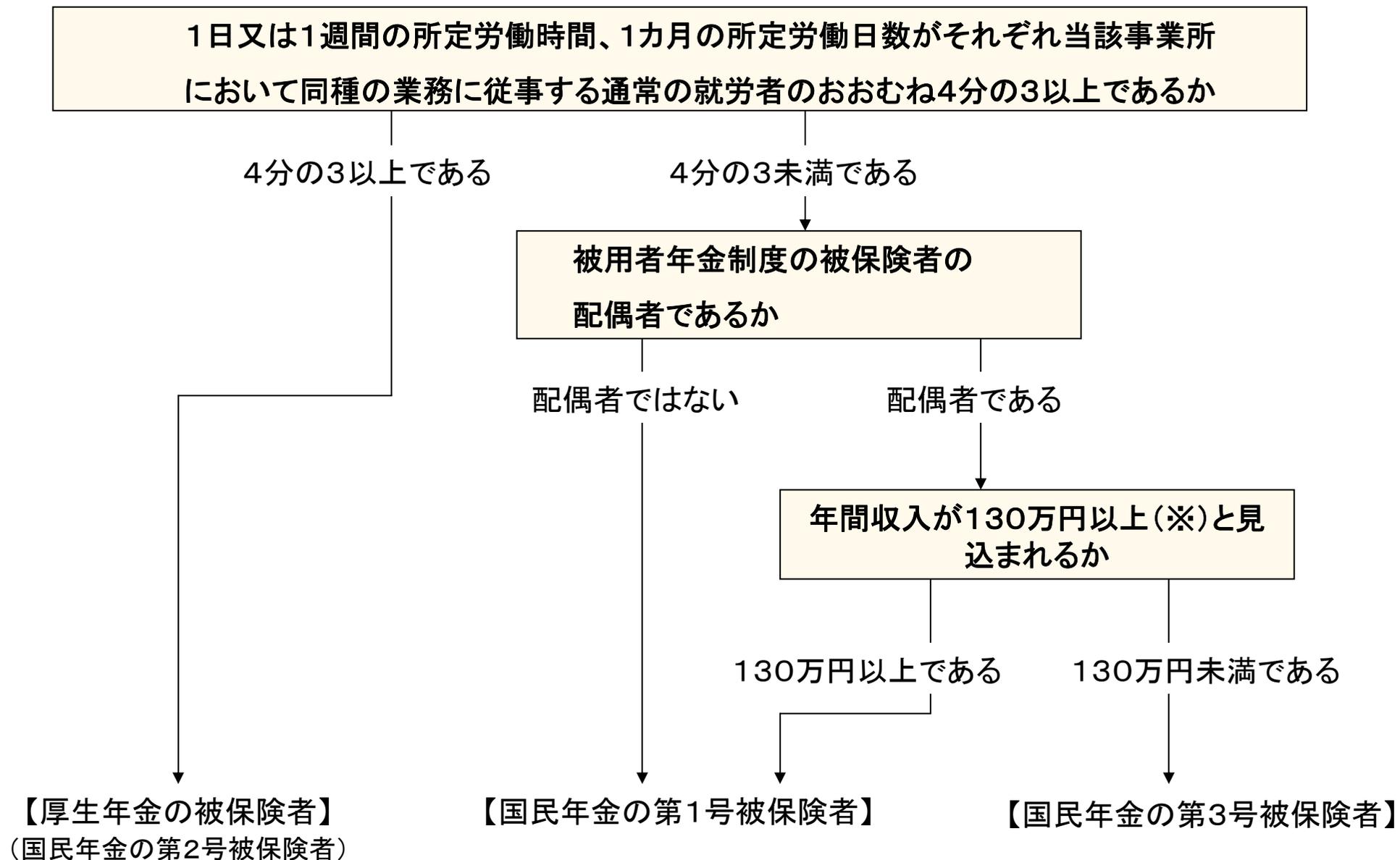


短時間労働者への厚生年金・国民年金の適用について



※ここでいう「収入」には給与の他、資産所得等、継続して入る収入が含まれる(資産所得、事業所得等経費を要するものについては必要経費控除後)。

短時間労働者の就業調整の実態

● 年収又は労働時間を調整しているパート労働者の割合 (%)

	平成13年	平成17年
調整している	22.6	32.5
関係なく働く	28.1	29.6
調整の必要がない	35.0	30.1
わからない	14.2	6.2
無回答	0.0	1.5

(資料出所)(財)21世紀職業財団 「パートタイム労働者実態調査」
(注)平成13年は厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」)

● 年収又は労働時間の調整の理由 (調整している者=100%)

(%)

	平成13年	平成17年
自分の所得税の非課税限度額(103万円)を超えると税金を支払わなければならないから	71.7	54.9
一定額を超えると配偶者の税制上の配偶者控除がなくなり、配偶者特別控除が少なくなるから	40.8	36.5
一定額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	22.9	25.7
一定額(130万円)を超えると配偶者の健康保険、厚生年金等の被扶養者からはずれ、自分で健康保険等に参加しなければならなくなるから	34.5	46.4
労働時間が週の所定労働時間20時間以上になると雇用保険に参加しなければならないため	3.9	3.3
正社員の所定労働時間の3/4以上になると、健康保険、厚生年金等に参加しなければならないから	5.2	14.8
会社の都合により雇用保険、厚生年金等の加入要件に該当しないようにしているため	3.1	6.8
その他	7.8	6.2
無回答	0.1	6.6

民間企業における扶養手当等について

- 近年、「家族手当」や「扶養手当」等を取り入れている企業の割合は低下傾向。
- 一方、パートタイム労働者を対象にした調査では、概ね3人に1人が、年収や労働時間の面で一定の就業調整を行っており、そのうちの概ね4人に1人が「配偶者の会社の配偶者手当」の有無を理由としている。

家族手当・扶養手当等の導入企業割合

平成8年	平成11年	平成18年
79.8 %	77.3 %	69.6 %

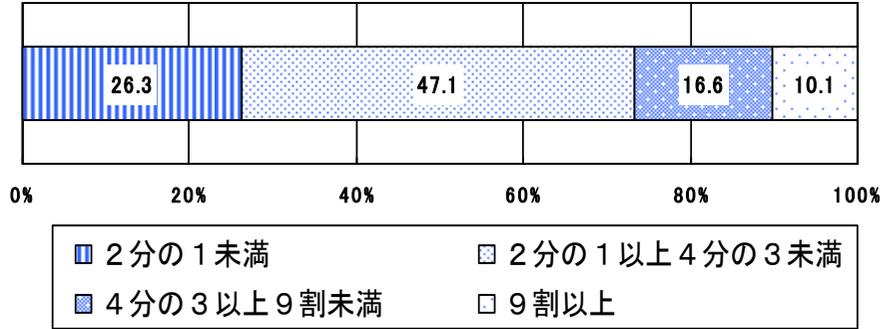
(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」、
厚生労働省「賃金労働時間制度等総合調査」

【再掲】 年収又は労働時間の調整の理由(調整している者=100%)

	平成13年	平成17年
一定額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	22.9 %	25.7 %

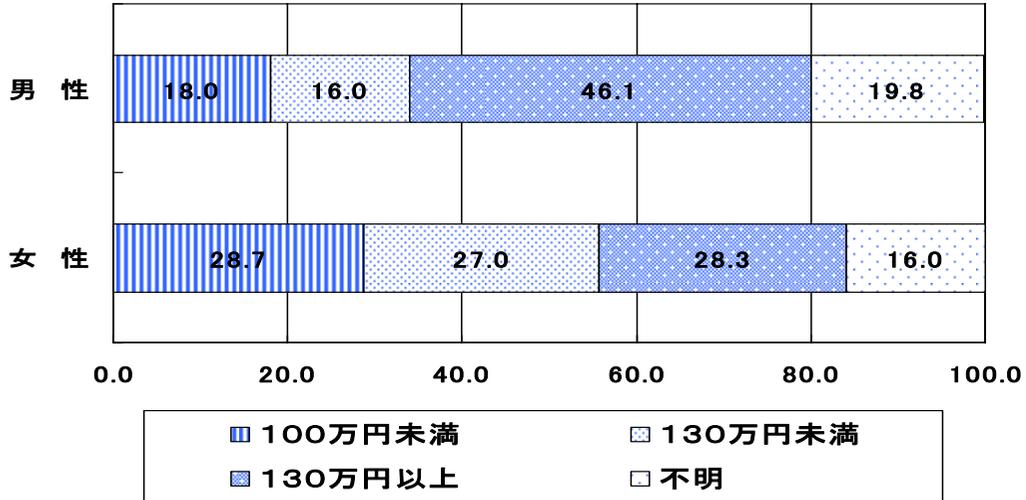
(財)21世紀職業財団「パートタイム労働者実態調査」(H17)
厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(H13)

パートタイム労働者の週あたり所定労働時間



(資料出所) (財)21世紀職業財団「パートタイム労働者実態調査」

パートタイム労働者の年収



仕事と家庭の両立支援対策の概要

育児・介護休業法等の施行

妊娠・出産後の母性保護、母性健康管理

- ・産前産後休業（産前6週、産後8週）
- ・軽易な業務への転換、時間外労働・深夜業の制限
- ・医師の指導等に基づき、通勤緩和、休憩、休業等の措置を事業主に義務づけ
- ・妊娠・出産を理由とする解雇の禁止

等

仕事と家庭を両立しやすい諸制度の整備

- ・子が1歳（一定の場合は1歳半）に達するまでの育児休業等の権利を保障
- ・子が3歳に達するまでの勤務時間の短縮等の措置を事業主に義務づけ
- ・育児休業を取得したこと等を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止

等

事業主への支援・取組促進

次世代法に基づく事業主の取組推進

- ・仕事と家庭を両立しやすい環境の整備等に関する行動計画の策定・届出（301人以上は義務、300人以下は努力義務）
- ・計画に定めた目標の達成など、一定の基準を満たした企業を認定

助成金を通じた事業主への支援

- ・短時間勤務制度の導入など、両立支援に取り組む事業主へ各種助成金を支給

表彰等による事業主の意識醸成

- ・仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる企業を表彰（ファミリー・フレンドリー企業表彰）
- ・両立のしやすさを点検・評価するための「両立指標」の開発・普及
- ・行動計画など両立支援の取組を公表

労働者への支援

保育ニーズへの対応

- ・「待機児童ゼロ作戦」の推進、延長保育や休日保育など多様な保育サービスの実施
- ・放課後児童クラブの推進
- ・急な保育ニーズへの対応として、「ファミリー・サポート・センター」の設置促進

育児等によりいったん離職した方への再就職・再就業支援

- ・登録制による定期的な情報提供、個々の希望に応じた再就職プランの策定支援
- ・「マザーズハローワーク」で、担当者制によるきめ細かい相談等の支援
- ・メンター紹介事業の実施や助成金の支給等による起業支援

希望するものすべてが子育て等しながら安心して働くことができる社会の実現

障害者の雇用者数

(1) 5人以上規模企業(平成15年度障害者雇用実態調査)

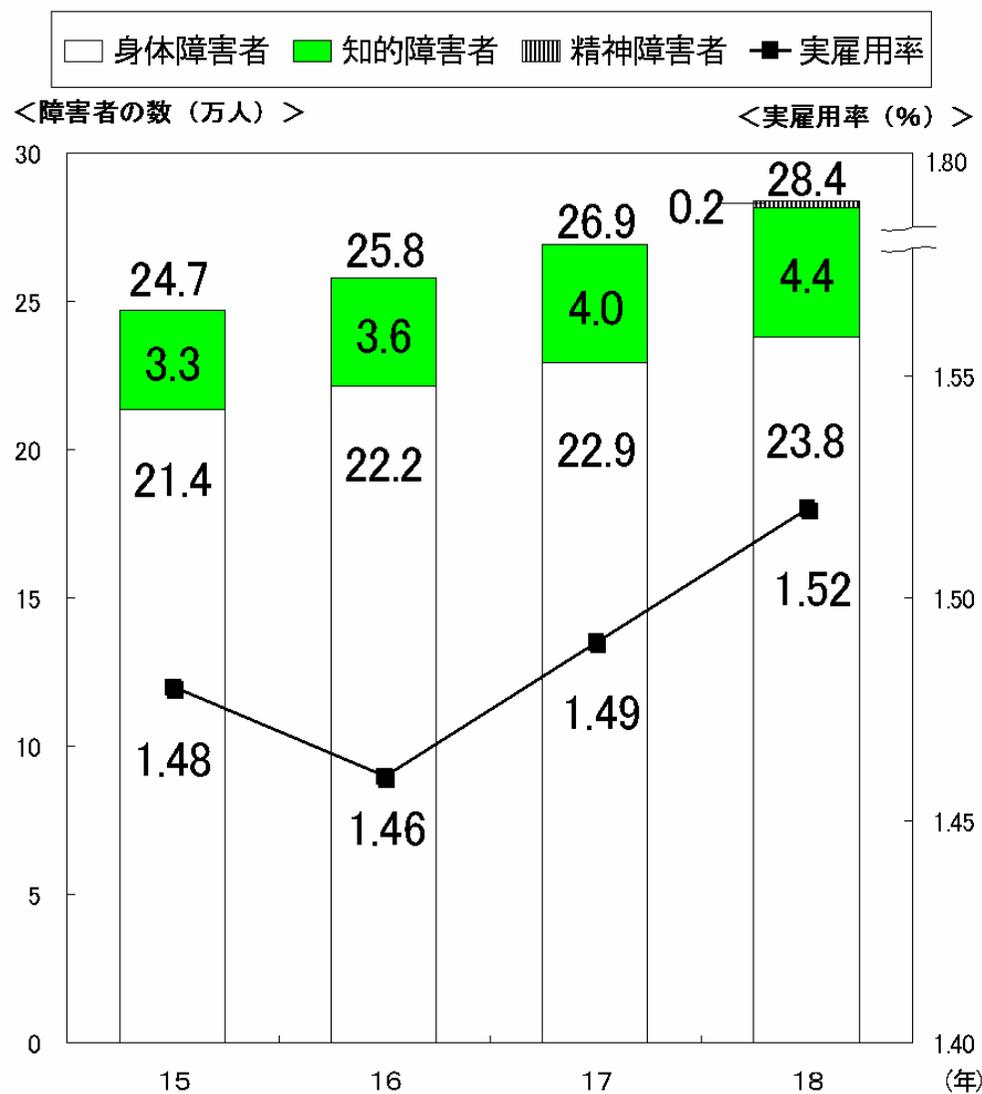
計	身体障害者	知的障害者	精神障害者
49.6万人	36.9万人 (74.4%)	11.4万人 (23.0%)	1.3万人 (2.6%)

(2) 56人以上規模企業(平成18年障害者雇用状況報告)

計	身体障害者	知的障害者	精神障害者
28.4万人	23.8万人(83.8%)	4.4万人(15.5%)	0.2万人(0.7%)

(注) 重度障害者をダブルカウントした人数となっている。

障害者の雇用数・実雇用率の推移



※ 毎年6月1日現在の企業からの障害者雇用状況報告による(56人以上の規模の企業)

(注)

「障害者の数」は以下の者の合計。

身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)
 知的障害者(重度知的障害者はダブルカウント)
 重度身体障害者である短時間労働者
 重度知的障害者である短時間労働者
 精神障害者(短時間労働者は0.5カウント)

(参考)

5人以上の規模の企業において
 雇用される障害者数

約49.6万人

[平成15年度障害者雇用実態調査による推計]

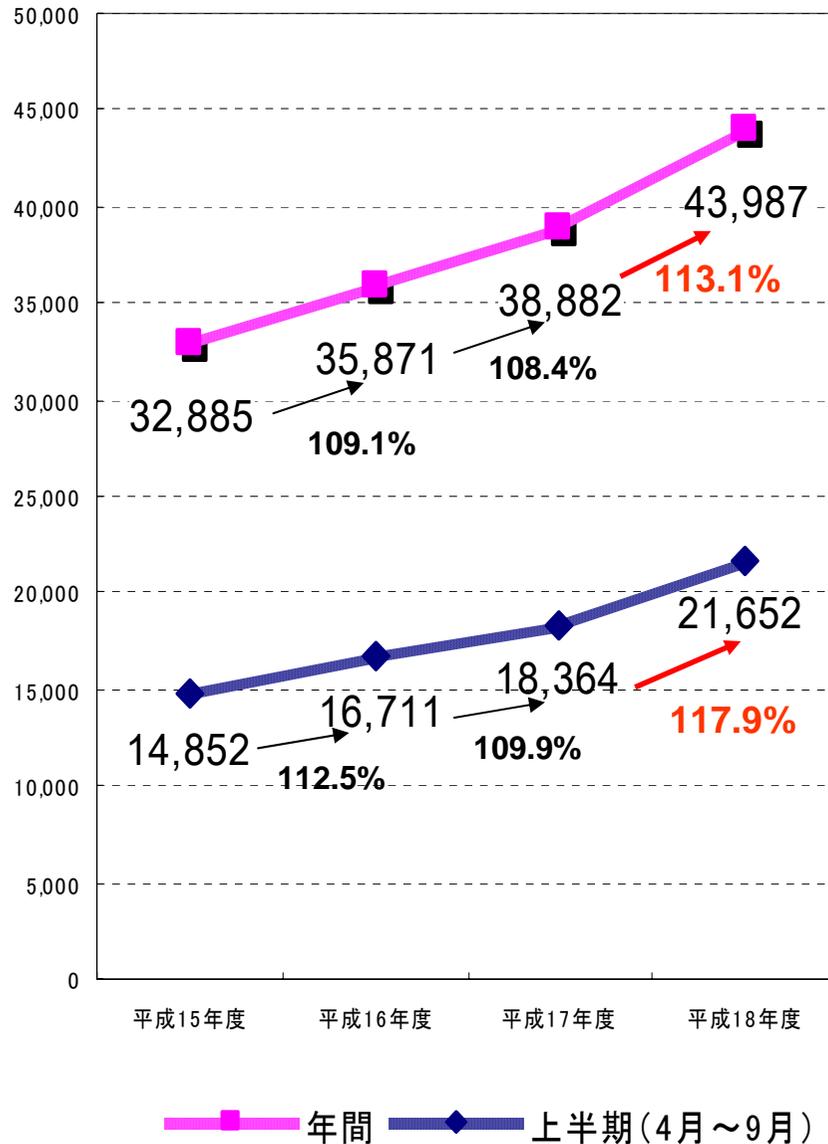
規模別・業種別の実雇用率・法定雇用率達成企業割合

平成18年6月1日現在

規模 産業	合計	56 - 99人	100 - 299人	300 - 499人	500 - 999人	1000-4999人	5000人以上
合計	1.52 (43.4%)	1.46 (45.2%)	1.27 (43.6%)	1.48 (40.2%)	1.53 (38.7%)	1.60 (35.2%)	1.79 (49.2%)
農業漁業	1.76 (54.8%)	1.77 (61.0%)	1.88 (51.7%)	1.15 (25.0%)	1.44 (0.0%)	1.87 (50.0%)	- (-)
鉱業	1.58 (56.8%)	1.38 (50.0%)	1.29 (56.3%)	1.59 (60.0%)	1.93 (100.0%)	1.86 (100.0%)	- (-)
建設業	1.43 (42.4%)	1.32 (43.7%)	1.09 (45.5%)	1.28 (32.8%)	1.40 (29.6%)	1.62 (34.7%)	1.74 (38.5%)
製造業	1.70 (53.6%)	1.93 (57.8%)	1.54 (53.3%)	1.54 (45.0%)	1.66 (44.7%)	1.66 (39.2%)	1.86 (60.5%)
電気・ガス・熱供給	1.82 (44.8%)	1.01 (42.4%)	0.95 (40.3%)	1.54 (36.4%)	1.59 (36.4%)	1.71 (66.7%)	1.98 (100.0%)
情報通信業	1.18 (20.4%)	0.49 (21.1%)	0.57 (17.7%)	1.08 (19.3%)	1.32 (26.4%)	1.50 (30.1%)	1.58 (28.6%)
運輸業	1.69 (50.5%)	1.09 (40.9%)	1.55 (53.3%)	1.79 (54.6%)	1.80 (50.9%)	1.73 (51.2%)	1.87 (65.4%)
卸売・小売業	1.25 (31.0%)	0.83 (34.3%)	0.79 (27.9%)	1.16 (28.6%)	1.42 (32.5%)	1.57 (33.3%)	1.93 (53.7%)
金融・保険・不動産業	1.45 (30.8%)	0.54 (27.0%)	0.79 (29.9%)	1.23 (31.7%)	1.48 (39.0%)	1.61 (36.3%)	1.62 (32.4%)
飲食店・宿泊業	1.40 (38.5%)	1.11 (40.8%)	1.01 (37.9%)	1.31 (31.6%)	1.49 (31.7%)	1.67 (41.9%)	2.89 (100.0%)
医療・福祉	1.84 (53.9%)	1.88 (51.3%)	1.79 (55.7%)	2.43 (59.5%)	1.62 (44.7%)	1.64 (27.0%)	1.56 (30.0%)
教育・学習支援業	1.26 (38.4%)	0.80 (34.3%)	1.04 (41.9%)	1.38 (41.3%)	1.49 (44.3%)	1.45 (21.3%)	1.43 (0.0%)
複合サービス業	1.33 (38.0%)	1.18 (49.2%)	1.05 (36.4%)	1.28 (28.0%)	1.54 (37.9%)	1.51 (27.6%)	1.50 (0.0%)
サービス業	1.43 (36.8%)	1.59 (39.8%)	1.25 (36.1%)	1.37 (33.8%)	1.41 (32.1%)	1.48 (25.7%)	1.61 (22.9%)

※カッコ外は実雇用率、カッコ内は法定雇用率達成企業割合

障害者の就職件数の推移



○ ハローワークにおける障害者の就職件数は、着実に伸びており、最近では前年度比10%程度の伸びを続けている。
(前年度比13.1%増)

主な理由として、

- ① 障害者の「働きたい」という意欲の高まり
(新規求職件数の着実な伸び)
- ② 企業側の取組の拡大
 - ・ 雇用失業情勢の改善に伴う障害者雇用意欲の高まり
 - ・ コンプライアンス、CSRの観点からの障害者雇用の取組の進捗
 - ・ 雇用率達成指導の強化への対応
- ③ ハローワークの取組強化
 - ・ 就職件数などの目標設定・管理
 - ・ トライアル雇用やジョブコーチ支援などの雇用支援策の積極活用
 - ・ 障害者就業・生活支援センターなど関係機関との連携した支援の充実
 等が挙げられる。