

短時間労働者への社会保険適用等に 関する特別部会（第2回）

説明資料

平成23年9月21日

被扶養配偶者認定基準の経緯

○ 昭和61年4月までは、所得税の控除対象配偶者収入限度額に連動して改定されてきた。

	一般（高齢者以外）	
	認定基準額	基準の考え方
52年4月	70万円	①所得税控除対象配偶者収入限度額 給与所得控除+配偶者控除対象限度 (50万円) (20万円) ②国共の基準 70万円
56年4月	80万円	①所得税控除対象配偶者収入限度額 給与所得控除+配偶者控除対象限度 (50万円) (29万円)
58年4月	80万円 (据置き)	—
59年4月	90万円	①所得税控除対象配偶者収入限度額 給与所得控除+配偶者控除対象限度 (57万円) (33万円) ②実収入伸率×80=92万円 ③可処分所得伸率×80=91万円 ④消費者物価伸率×80=87万円 ⑤きまって支給する給与伸率×80=91万円
61年4月	90万円 (据置き)	—

○ 昭和62年5月以降は、所得税との連動をやめ、被扶養者の適用を維持するという考え方から、所得水準の伸びに応じた改定を行った。

62年5月	100万円	①所得税との連動をやめる ②実収入伸率×90=103万円 ③可処分所得伸率×90=101万円 ④きまって支給する給与伸率×90=102万円
元年5月	110万円	①実収入伸率×100=106万円 ②可処分所得伸率×100=107万円 ③きまって支給する給与伸率×100=107万円
4年1月	120万円	①実収入伸率×110=124万円 ②可処分所得伸率×110=124万円 ③きまって支給する給与伸率×110=119万円 ④国家公務員扶養手当所得基準 110万円→120万円(4年1月)
4年4月	120万円 (据置き)	—
5年4月	130万円	①実収入伸率×120=127万円 ②可処分所得伸率×120=126万円 ③きまって支給する給与伸率×120=124万円

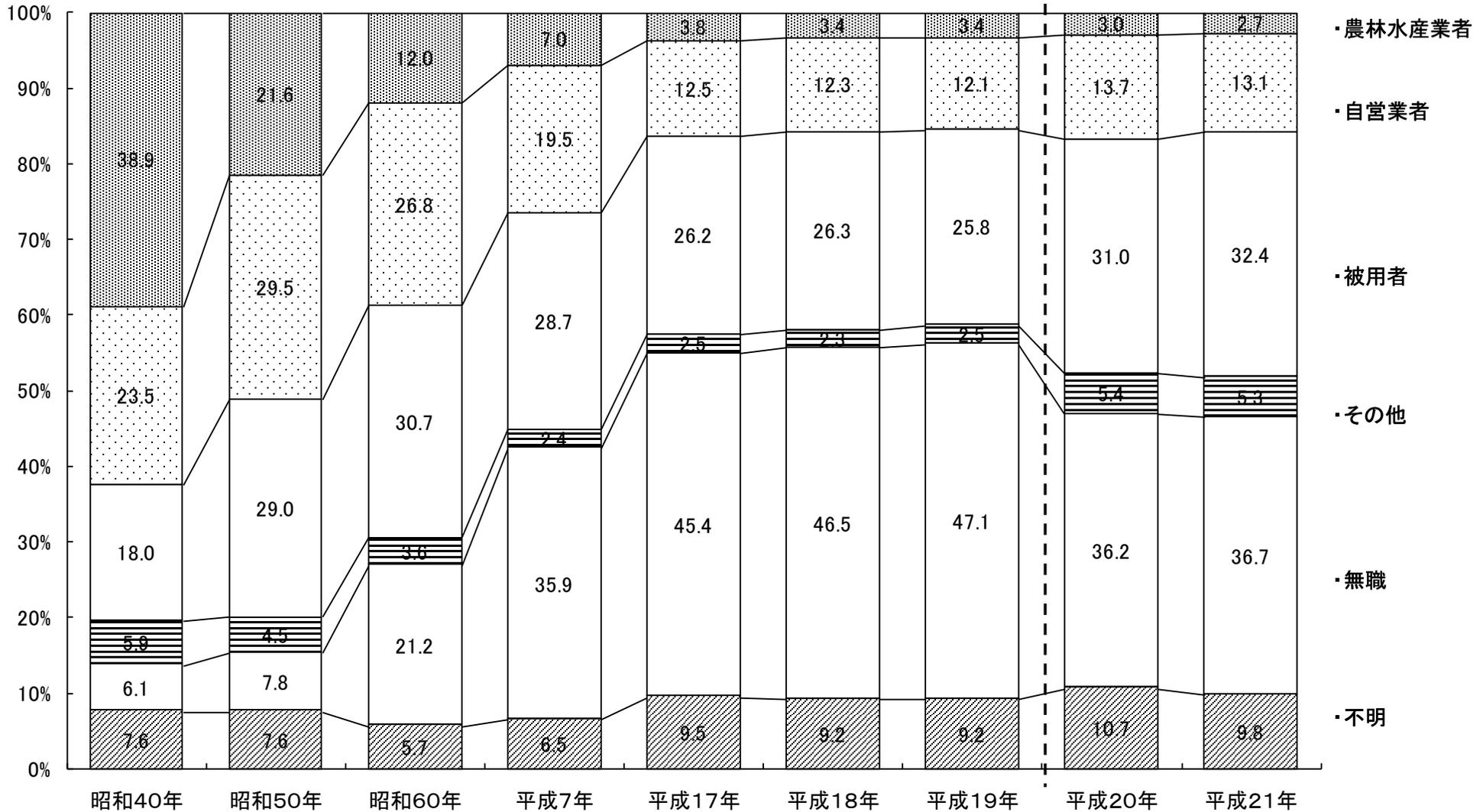
※1 医療保険では、被保険者によって生計を維持されている被扶養者の疾病等は、被保険者にとって経済上の負担となることから、被保険者の生活の安定のために、被扶養者についても保険給付を行ってきた。

※2 医療保険における家族の給付割合について

国民健康保険では、世帯員（家族）の給付割合が、昭和34年から昭和42年まで5割、昭和43年以降、7割であるが、健康保険では、被扶養者の給付割合が、昭和18年から昭和47年までは5割、昭和48年から昭和55年までは7割、昭和56年から平成14年まで、被扶養者の入院の給付割合が8割（外来は7割）であり、国民健康保険と健康保険で家族の給付割合に差があった。

市町村国保の世帯主の職業別構成割合の推移

- 自営業・農林水産業は、昭和40年代には約6割であったが、近年15%程度で推移。
- 年金生活者等無職者の割合が大幅に増加するとともに、被用者は約2割から約3割に増加。



(資料)厚生労働省保険局「国民健康保険実態調査」

(注1)擬制世帯を含む。

(注2)平成20年度以降は後期高齢者医療制度創設に伴い、無職の世帯割合が減少していることに留意が必要。

世帯主の職業別の所得・保険料の比較

世帯主の職業別の所得・保険料の比較

	市町村国保							協会けんぽ	組合健保	共済組合
	総数	農林水産業	その他の自営業	被用者	その他の職業	無職	不明			
世帯数	1701万	46万	247万	535万	89万	601万	183万	1,952万	1,572万	447万
一世帯数あたりの被保険者数	1.87人	2.43人	2.31人	1.95人	1.86人	1.65人	1.60人	1.78人	1.91人	2.04人
加入者一人あたり平均所得※1	86万円	92万円	112万円	104万円	127万円	56万円	48万円	1 3 9 万円	1 9 5 万円	2 3 6 万円
一世帯あたり平均所得※1	161万円	222万円	258万円	203万円	237万円	93万円	77万円	2 4 5 万円	3 7 0 万円	4 7 9 万円
加入者一人あたり平均保険料	8.4万円	8.9万円	10.1万円	9.7万円	10.6万円	6.4万円	6.2万円	8. 6 万円 <17.1万円>	9. 0 万円 <20.0万円>	1 1. 0 万円 <22.0万円>
一世帯あたり平均保険料	15.8万円	21.7万円	23.3万円	18.8万円	19.7万円	10.7万円	9.9万円	15.2万円 <30.3万円>	16.9万円 <37.6万円>	22.4万円 <44.8万円>
加入者一人あたり平均保険料 / 加入者一人あたり平均所得※1	9.8%	9.7%	9.0%	9.3%	8.3%	11.5%	12.9%	6.2%	4.6%	4.7%

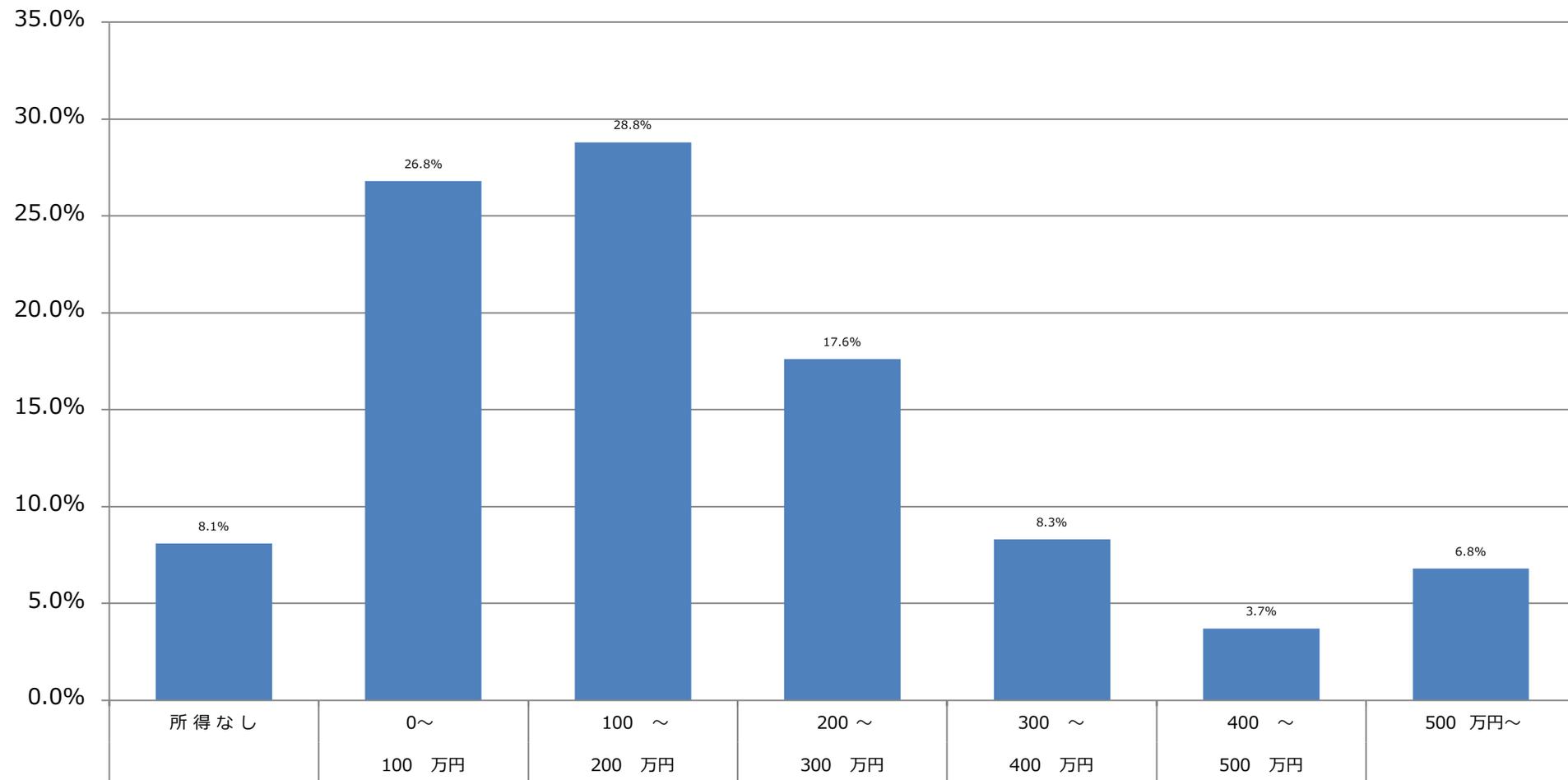
(出所) 厚生労働省「平成21年度国民健康保険実態調査報告」

※1 総所得金額等（収入総額から必要経費や給与所得控除、公的年金等控除を差し引いたもの）を指す。

- ・市町村国保においては、「総所得金額及び山林所得金額」に「雑所得の繰越控除額」と「分離譲渡所得金額」をくわえたもの。
- ・協会けんぽ、組合健保、共済組合については「加入者一人あたり保険料の賦課対象となる額」（標準報酬総額を加入者数で割ったもの）から給与所得控除に相当する額を除いた参考値である。

3 ※2 市町村国保の対象世帯については、擬制世帯を除いている。

国保被用者の一世帯あたりの所得分布



(出所) 厚生労働省「平成21年度国民健康保険実態調査報告」

※1 所得は平成20年度における世帯の総所得金額等（収入総額から必要経費や給与所得控除、公的年金等控除を差し引いたもの）を指し、「総所得金額及び山林所得金額」に「雑所得の繰越控除額」と「分離譲渡所得金額」をくわえたもの。

※2 擬制世帯を除く

※3 退職被保険者を含む

☆ 標準報酬月額とは

- 健康保険や厚生年金保険などの社会保険の保険料と年金給付額を算出する基礎として、事務処理の正確化と簡略化を図るために、実際の報酬月額を当てはめる切りの良い額のこと。
具体的には、健康保険は58,000円～1,210,000円の47等級、厚生年金は98,000円～620,000円の30等級に分かれており、該当する標準報酬月額に保険料率を掛け合わせることで支払うべき保険料額を算定するとともに、標準報酬月額の記録をもとに年金給付額や傷病手当金額を算定する。

(例) 実際の月収（諸手当を含む）が35万円～37万円である人
 - 36万円の標準報酬月額に該当（厚生年金：第21級、健康保険：第25級）
 - 自身の給料から月々天引きされる保険料は、厚生年金の場合、
 $36万円 \times 16.412\% \text{（厚生年金保険料率）} \times 1/2 \text{（労使折半による）} = \text{約3万円}$ となる。
また、老齢厚生年金の給付額は、36万円の標準報酬月額に40年間該当し続けた場合、約10万円となる。
※ いずれも平成23年9月時点の水準。

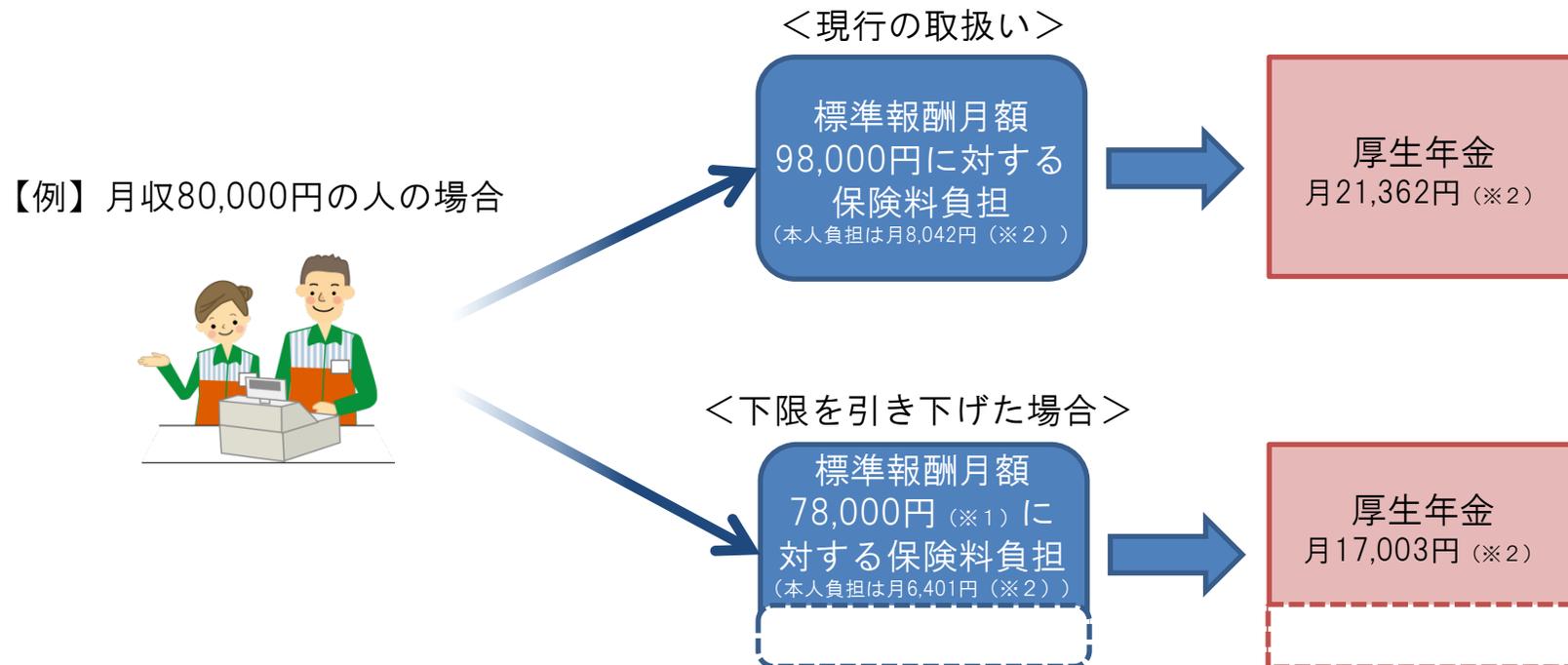
- 厚生年金の標準報酬月額の上限（620,000円）・下限（98,000円）は、高所得であった人に対する年金額があまり高くないようにする観点、及び、低所得であった人に対しても一定以上の給付を確保する観点から、健康保険の標準報酬月額の上限（1,210,000円）・下限（58,000円）より狭い範囲に設定されている。

(例) 厚生年金の制度では、

- ・実際の報酬月額が100万円である人は、62万円の標準報酬月額（上限）に該当する。
- ・実際の報酬月額が8万円である人は、9.8万円の標準報酬月額（下限）に該当する。

☆ 標準報酬月額と本人の負担・給付との関係をどう考えるか

- 現在、実際の報酬月額が標準報酬月額の下限である98,000円を下回る場合には、98,000円の標準報酬月額に該当して、保険料や年金給付の額は、この98,000円に基づいて計算される。
したがって、例えば実際の報酬月額が80,000円である者は、実際の所得額に比して割高な保険料を負担することになる。一方で、割高な保険料負担を行った分、将来、所得額に比して割高な年金給付を受けることができる。
- これに対して、厚生年金の適用拡大を行う際に、実際の賃金額に応じた負担とする観点から、現在の厚生年金の標準報酬月額下限よりさらに低い、新たな下限を設定することとした場合には、従来であれば標準報酬月額98,000円に該当していた者は、実際の報酬月額によっては、新たに設定される、より低い標準報酬月額に該当することとなる。
この場合、保険料負担は実際の賃金に相応な額で済むこととなるが、その分、将来の年金額も所得相応のものとなる。



(※1) 現在の健康保険の標準報酬等級に合わせて設定した場合の例。

(※2) 平成23年9月時点の水準。年金額については、同じ月収で40年間加入した場合。

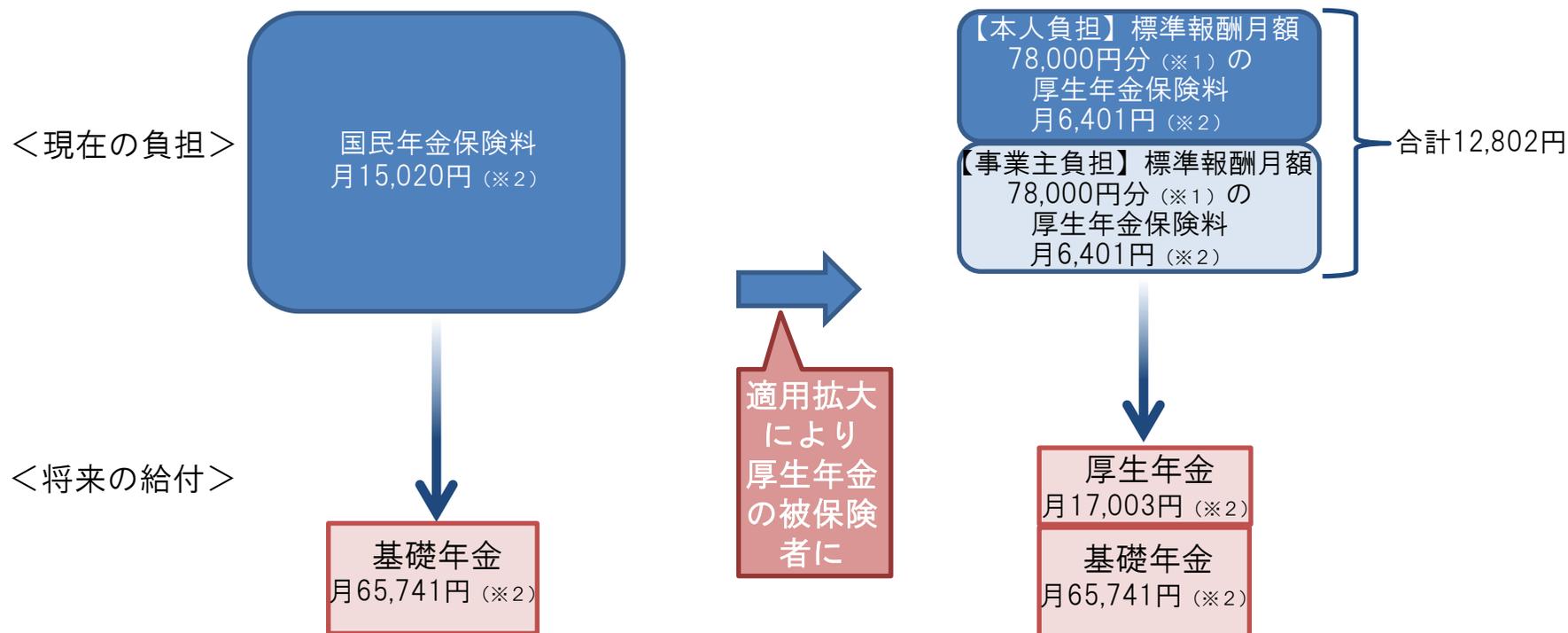
☆ 国民年金の第1号被保険者との公平性をどう考えるか

- 適用拡大の結果、国民年金の第1号被保険者から、第2号被保険者、すなわち厚生年金の被保険者に移る者が出てくる。

このとき、標準報酬月額の下限額を引き下げれば、従来、基礎年金を受け取るために、月々、国民年金保険料（平成23年度は月額15,020円）を納めていた者が、厚生年金に加入することで、本人負担分・事業主負担分を合わせてもより少ない保険料負担で、基礎年金に加えて厚生年金を受け取ることができるようになる。

- このことは、適用拡大の対象者に大幅な負担減と給付改善をもたらす一方、引き続き第1号被保険者である者から見た場合には、不公平感を生じさせる可能性がある。
- 厚生年金制度全体で見ると、比較的所得の高かった者から低かった者への所得再分配が行われる格好となり、それ自体は厚生年金の被保険者同士の助け合いであり、第1号被保険者の負担とは切り分けて考えるべきとの考え方もある。

【例】 月収80,000円の短時間労働者が、適用拡大により新たに被保険者となり、かつ、標準報酬月額の下限が引き下げられた場合



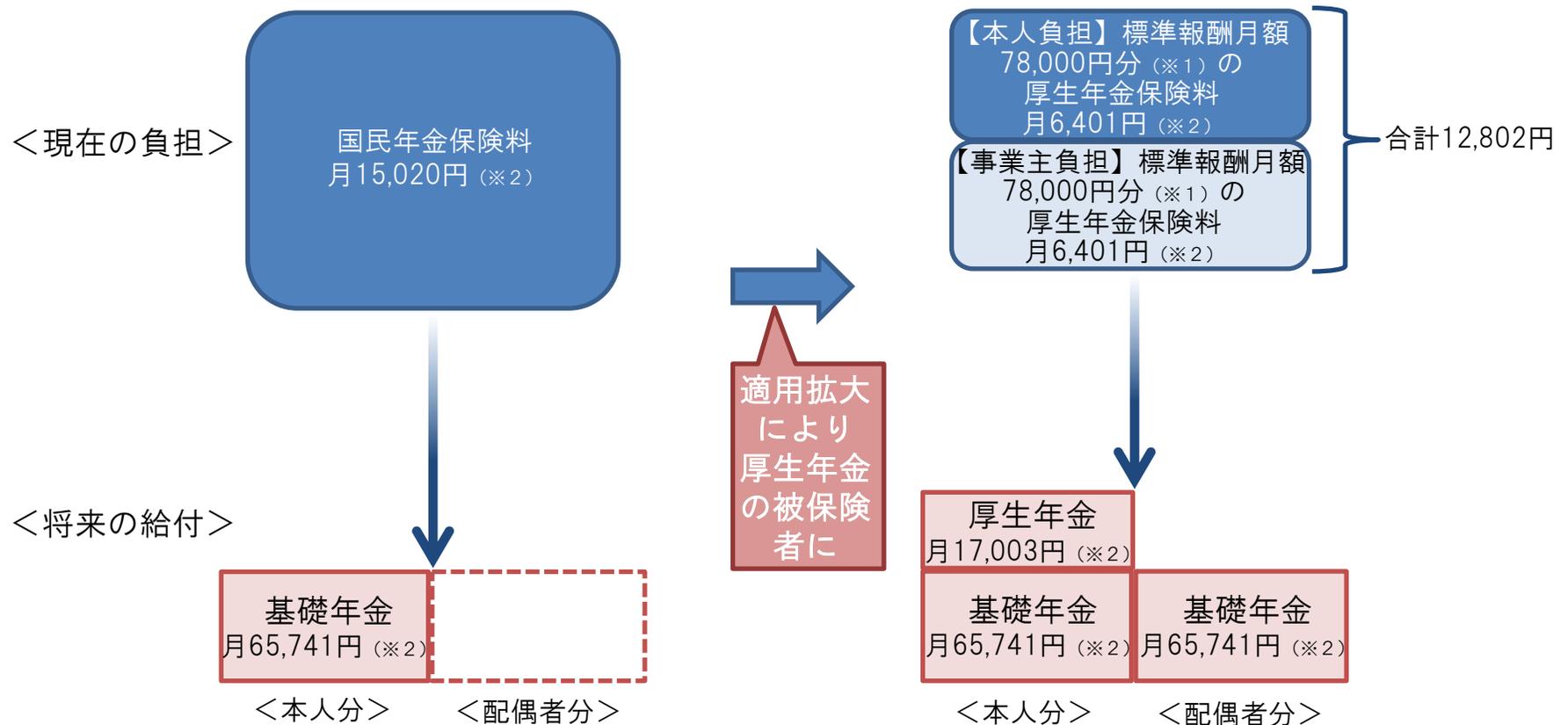
(※1) 現在の健康保険の標準報酬等級に合わせて設定した場合の例。

(※2) 平成23年9月時点の水準。年金額については、同じ月収で40年間加入した場合。

☆ 短時間労働者の被扶養配偶者への給付をどう考えるか

- 適用拡大の対象となる者の被扶養配偶者について、現行の取扱いのまま、同様に第3号被保険者として扱うこととした場合、将来、この者にも、適用拡大対象者の保険料負担のみで給付がつくこととなる。
- 標準報酬月額下限を引き下げた場合には、国民年金保険料よりも低い保険料負担で、適用拡大の対象者に加えて、被扶養配偶者にまで大幅な給付改善をもたらす一方、引き続き第1号被保険者ある者から見た場合には、不公平感を生じさせる可能性がある。

【例】月収80,000円の短時間労働者が、適用拡大により新たに被保険者となり、かつ、標準報酬月額の下限が引き下げられた場合



(※1) 現在の健康保険の標準報酬等級に合わせて設定した場合の例。

(※2) 平成23年9月時点の水準。年金額については、同じ月収で40年間加入した場合。

☆ 過去の制度改革の際の議論 ①：平成16年改正

- 社会保障審議会年金部会の「年金制度改革に関する意見」（平成15年9月12日発表）においては、
 - ・ 短時間労働者への厚生年金の適用拡大を行った場合、その給付と負担の在り方については、短時間労働者は比較的低い賃金で就労している者が多いことから、負担については、現行の厚生年金の応能負担の考え方から、何らかの形で標準報酬の下限（月額98,000円）を引き下げて適用することが適当である。
 - ・ この場合、適用を受ける短時間労働者の保険料が、第1号被保険者の保険料（月額13,300円）を下回ることとなるが、両者の均衡を考えるべきであるとの意見がある一方、厚生年金は応能負担であり、国民年金の定額負担の仕組みと同等には考えられないとの意見があった。また、年金財政全体への影響も十分検討すべきであるとの意見があった。
年金給付については、負担を一般の被保険者よりも軽減したものとするのであれば、給付についても、被扶養配偶者の給付を行わないなど、負担に応じた一定の調整を行うべきである。

とされた。

- これを踏まえ、「持続可能な安心できる年金制度の構築に向けて（厚生労働省案）」（平成15年11月17日）においては、
 - ・ 新たに適用される短時間労働者についての給付と負担の在り方については、短時間労働者は比較的低い賃金で就労している者が多いことから、保険料負担については、現行の標準報酬の下限（月額98,000円）とは別に特別な低い標準報酬区分を設定して適用する。
給付については、被扶養配偶者の給付は行わない。

とされた。

- ※ 提出された法案においては、適用拡大については検討規定を置くこととされた。

☆ 過去の制度改革の際の議論 ②：平成19年の被用者年金一元化法案

- 社会保障審議会年金部会のパート労働者の厚生年金適用に関するワーキンググループでの議論などを踏まえ、法案においては、新たな適用基準の一つに、「賃金が月額98,000円以上であること」が盛り込まれたため、標準報酬月額下限に関して特段の取扱いは定められなかった。

政府における報告書の例

○ 社会保障負担等の在り方に関する研究会報告書（平成14年7月） -抄-

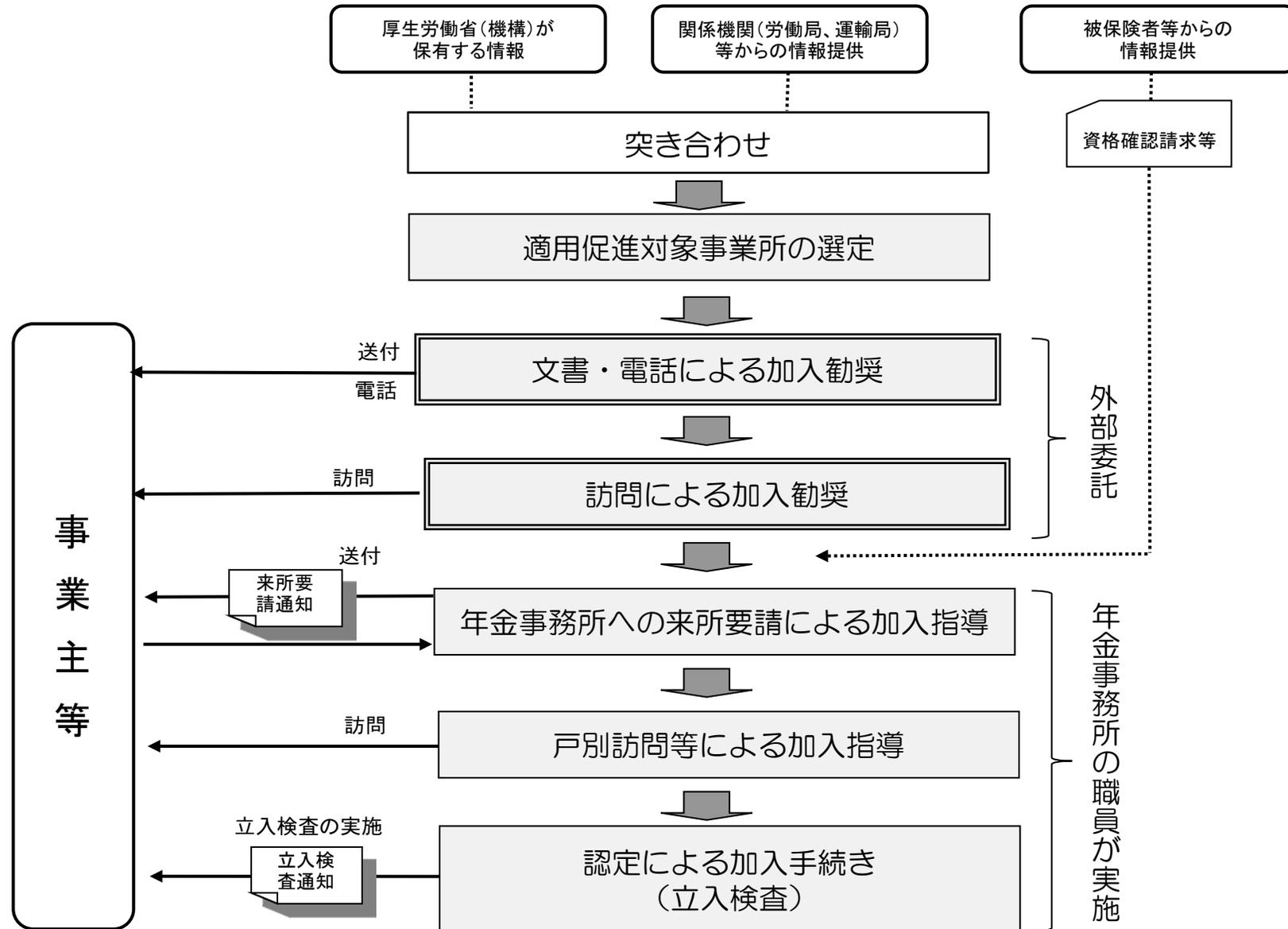
- ・ 現在、被用者保険の社会保険料については、原則として労使折半となっており、健康保険組合においては平均的に事業主のほうが若干多く負担している。事業主負担の意味としては、賃金の支払いの一部、健康増進や疾病の治療による早期の職場復帰を通じての事業主の利益（医療保険の場合）、高齢者の退職促進や人材確保による事業主の利益（年金の場合）などの説明がされてきている。
- ・ 社会保険料の事業主負担については、価格に転嫁され消費者が実質的に負担しているという考え方や、賃金として受け取れない分労働者が実質的に負担しているという考え方や、企業が実質的に負担しているという考え方があるが、このような最終的な帰着の問題とは別に、規範的な責任の意味で誰が社会保障負担を負うべきかという問題がある。
- ・ そのように考えると、事業主も社会保障制度の利益を有するという意味で保険料負担の責任があり、消費目的税でこれを肩代わりさせることは、事業主の責任から見て認められないことになる。また、一部について事業主の責任を重く認め、例えば、ヨーロッパ諸国の例にあるように、低賃金労働者等について労使の負担の比重を変え、事業主負担を折半より高くする可能性などが検討されてよい。ただし、事業主が事業主負担も労働コストと認識して雇用を決めていると、事業主負担を高くした分だけ賃金が低下して、低賃金労働者の負担軽減にはならないという意見もあった。

○ 社会保障の在り方に関する懇談会「今後の社会保障の在り方について」（平成18年5月） -抄-

個人・企業を通じた社会保障への負担の在り方については、まず、社会保険方式を基本とする我が国においては、直接保険給付を受け得る被保険者及び制度の利益を受け得る事業主とが、それぞれ受益の内容は異なるものの、労使折半で応分の社会保険料負担を行うことが基本である。その上で、社会保障への負担は、個人については労働意欲の減退を招き労働力供給を減少させるとともに、企業については雇用や投資の減少を招き、経済成長率を低下させる懸念がある。一方で、社会保障負担の雇用や投資への影響は必ずしも明確ではないことに加え、我が国の社会保障への負担は諸外国と比べ高いこと、また、社会保障が有効需要創出や経済に対する不況時のスタビライザー機能を果たしていることにも留意する必要がある。

未適用事業所に対する適用対策について

1. 厚生年金・健康保険の適用促進業務のフロー



2. 平成22年度 適用対策の実施状況

1 未適用事業所の適用促進

- **適用した事業所数 4, 808事業所**【2, 567事業所】
 - ・うち職権適用 71事業所【34事業所】
- **適用した被保険者数 17, 516人**【10, 389人】
 - ・うち職権適用 306人【116人】

未適用事業所数（平成22年度末）
107, 935事業所
【111, 990事業所】

2 適用事業所の事業所調査

- **適用した被保険者数 12, 453人**【4, 049人】

- **調査件数 157, 477 事業所**
(※適用事業所数に占める割合 9.0%)
【47, 402事業所】

注) 【 】内の数値は平成21年度実績である

未適用事業所に関する現状（3）

3. 適用対策の実施状況の推移

		単位	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
適用事業所数（年度末現在）		事業所	1,681,355	1,715,590	1,739,566	1,753,964	1,748,578
被保険者数（年度末現在）		人	33,794,056	34,570,097	34,444,751	34,247,566	34,411,013
未適用事業所数（年度末現在）		事業所	97,427	100,470	103,247	111,990	107,935
適用 対策	外部委託による文書・電話勧奨事業所数	事業所	70,973	72,603	36,860	42,765	80,741
	外部委託による訪問加入勧奨事業所数	事業所	43,755	36,480	24,198	18,953	65,957
	来所要請による重点加入指導実施事業所数	事業所	8,657	1,030	595	1,575	2,894
	戸別訪問による重点加入指導実施事業所数	事業所	6,786	3,583	1,652	3,390	10,556
適用対策を講じた結果、適用した事業所数		事業所	10,883	6,199	3,381	2,567	4,808
上記の内、認定による加入手続事業所数		事業所	87	73	21	34	71
事業所調査事業所数		事業所	460,916	206,652	45,933	47,402	157,477

（参考）平成23年度4月～6月の実施状況（速報値であり、今後、数値の修正がありえる。）

- ・ 来所要請による重点加入指導 415事業所
- ・ 戸別訪問による重点加入指導 4,513事業所
- ・ 認定による加入手続 51事業所
- ・ 事業所調査 43,999事業所

前提

- 月収は10万円（標準報酬月額が9万8千円）とする。
- 1年間加入した場合の保険料負担の変化と将来得られる給付の変化を示す。
- 国民年金の保険料は月額15,020円、厚生年金の保険料率は16.412%（労使折半）、健康保険の保険料率は11.01%（労使折半）、市町村国保の保険料は平均値のモデル（所得割8.78%等）を使用する。
- 昭和40年生まれ的女性（現在46歳）の場合とする。
- 社会保険適用前は、国民年金の第1号被保険者で市町村国保に加入していたケースと、サラリーマンの被扶養配偶者であるケースについて示す。前者については、単身者である場合、自営業者の妻である場合等、世帯の形態によって市町村国保の保険料が異なるので、その場合分けを行う。

1年間加入した場合の負担と生涯の給付の変化のイメージ

1. 単身者、自営業者の妻、母子家庭の母、夫婦共働きの場合（年金：1号→2号、医療保険：国保→健保）

	適用関係の変化	1年間加入した場合の保険料負担の変化	1年間加入した場合の生涯の給付の変化
年金	国年1号 →厚年	約8万4千円減 (月額約 7,000円減)	約17万3千円増【平均余命である27年間の合計】 (月額約 500円増)
医療 保険	国保→健保(本人) (単身世帯)	約8千円減 (月額約 600円減) ※介護保険料を含む	<ul style="list-style-type: none"> ・傷病手当金【日給の2/3相当額、最長1年6か月間】 (月収10万円の場合、月で約6万5千円支給) ・出産手当金【日給の2/3相当額、産前6週間、産後8週間】 (月収10万円の場合、全体で約21万円支給) ※ 付加給付:加入する保険者によって、一部負担還元金等が支給
	国保→健保(本人) (自営業者の妻)	約1万1千円増 (月額約 900円増) ※介護保険料を含む	
	国保→健保(本人) (母子家庭の母)	約1千円減 (月額 約100円減) ※介護保険料を含む	
	国保→健保(本人) (夫婦共働き)	約5千円減 (月額 約400円減) ※夫婦のうち1人分 ※介護保険料を含む	

2. サラリーマンの被扶養配偶者の場合(年金:3号→2号、医療保険:被扶養者→健保(本人))

	適用関係の変化	1年間加入した場合の保険料負担の変化	1年間加入した場合の生涯の給付の変化
年金	国年3号 →厚年	約9万7千円増 (月額約8,000円増)	約17万3千円増【平均余命である27年間の合計】 (月額約500円増)
医療保険	健保(被扶養者) →健保(本人)	約6万5千円増 (月額約5,400円増) ※介護保険料を含む	<ul style="list-style-type: none"> ・傷病手当金【日給の2/3相当額、最長1年6か月間】 (月収10万円の場合、月で約6万5千円支給) ・出産手当金【日給の2/3相当額、産前6週間、産後8週間】 (月収10万円の場合、全体で約21万円支給) <p>※ 付加給付:加入する保険者によって、一部負担還元金等が支給又は不支給</p>

(注)

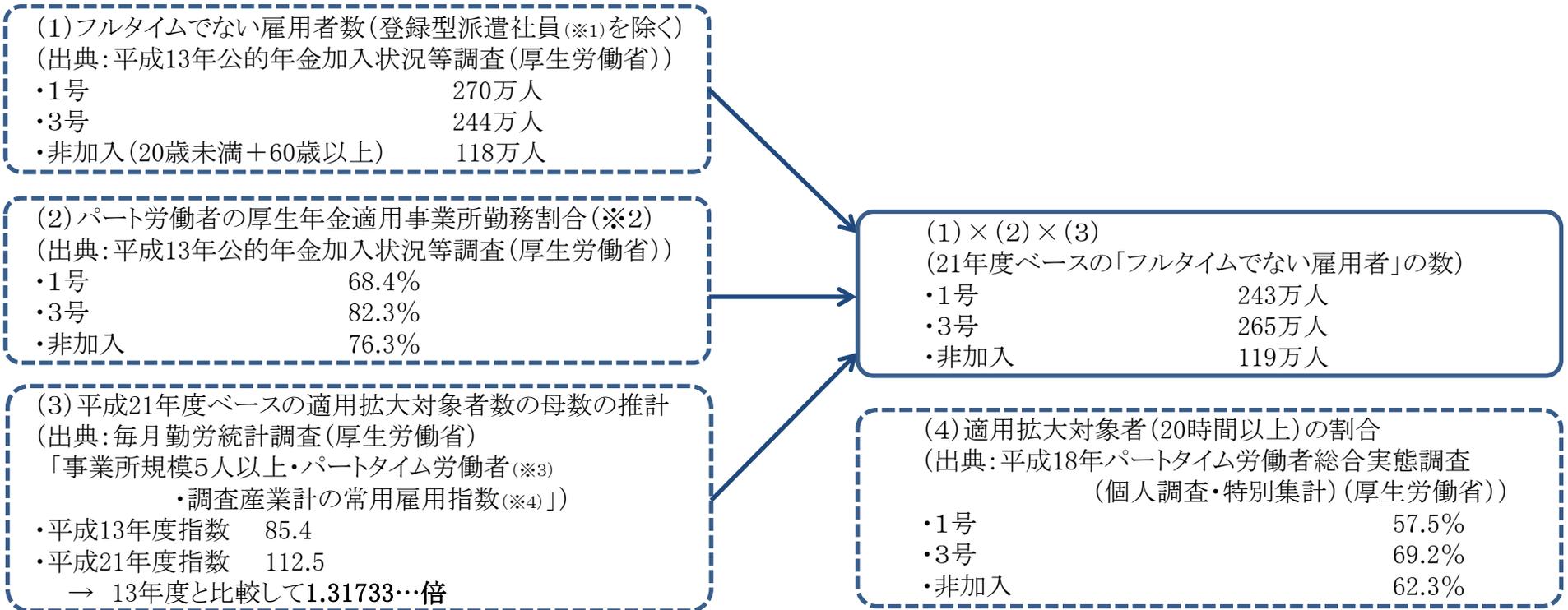
- ・ 年金・医療保険料には、税制上、社会保険料控除が適用されるため、保険料負担の増加(減少)に応じて、所得税(このケースの場合、所得の5%)と住民税(同10%、市町村民税と道府県民税の合計)の負担額が減少(増加)する。
- ・ 育児休業期間中は厚生年金・健康保険の保険料が免除となる。

(前提の詳細)

- ・ 標準報酬月額額は98,000円を適用。
- ・ 厚生年金における保険料率は、平成23年9月～24年8月の16.412%を、国民年金の保険料は、平成23年度の15,020円を使用。
- ・ 健康保険における保険料率は、協会けんぽの平成23年度の全国平均値(保険料率11.01%:一般保険料率9.5%、介護保険料率1.51%)を使用。
- ・ 国民健康保険の保険料は、4方式かつ旧ただし書き方式採用の市町村の平成21年度の平均値(所得割率8.78%(医療分7.41%、介護分1.37%)、資産割17,784円(医療分15,360円、介護分2,424円)、均等割34,820円(医療分27,501円、介護分7,319円)、平等割31,447円(医療分26,278円、介護分5,169円))を使用。
- ・ 国保(共働き)と国保(自営業者の妻)は非軽減世帯、国保(母子家庭の母)は5割軽減世帯、国保(単身世帯)は2割軽減世帯とし、パート労働者の資産割はないと仮定。
- ・ 国保(自営業者の妻)は、妻のみ健保に加入すると仮定し、世帯単位でみた妻の分の国保保険料の減少額と、健保適用後の妻本人の保険料の増加額とを比較。
- ・ 国保(母子家庭の母)は、子の分の国保保険料を含む比較。
- ・ 生涯の給付額については、賃金・物価スライド等は加味していない機械的な試算である。
- ・ 昭和40年生の女性の場合(厚生年金の支給開始年齢64歳、64歳時平均余命27年)である。

「社会保障・税一体改革成案」において例示した適用拡大対象人数の試算過程

○ 「社会保障・税一体改革成案」において例示した、雇用保険並びにまで適用拡大を行った場合の対象人数を400万人とした試算は、平成16年改正の検討の際に行った、平成13年のデータを元にした試算を、その後の常用雇用指数の伸びなどを勘案して、平成21年の推計として換算したものの。



※1 登録型派遣社員:
派遣労働者のうち、派遣元に登録しておき、派遣先からの依頼により労働者として派遣されるときだけ派遣元との間に雇用契約を締結し、その期間が終了したら雇用契約を解除し、元の登録者に戻る労働者をいう。

※2 適用事業所勤務割合の推計については、従業員5人未満の個人事業所の割合、及び適用業種に該当しない従業員5人以上の個人事業所の割合を推計し、全体からこれらを差し引くことで算出している。

※3 パートタイム労働者
常用労働者のうち、
①1日の所定労働時間が一般労働者より短い者
②1日の所定労働時間が一般労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも短い者のいずれかに該当する者のことをいう。なお、一般労働者とは、常用労働者のうち、パートタイム労働者以外の者を指す。

※4 常用雇用指数:
常用雇用者数を指数化したもの。
常用雇用者とは、事業所に使用され給与を支払われる労働者(船員法の船員を除く)のうち、
①期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者
②日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている者のうち、調査期間の前2か月にそれぞれ18日以上雇い入れられた者のいずれかに該当する者のことをいう。

- 週所定労働時間が20時間以上30時間未満の者はパート労働者全体の約34.8%を占める。
この層の年収は90万円～110万円が多い。
- 週所定労働時間が20時間未満の者はパート労働者全体の約20.5%を占める。
この層の年収は65万円未満が多い。

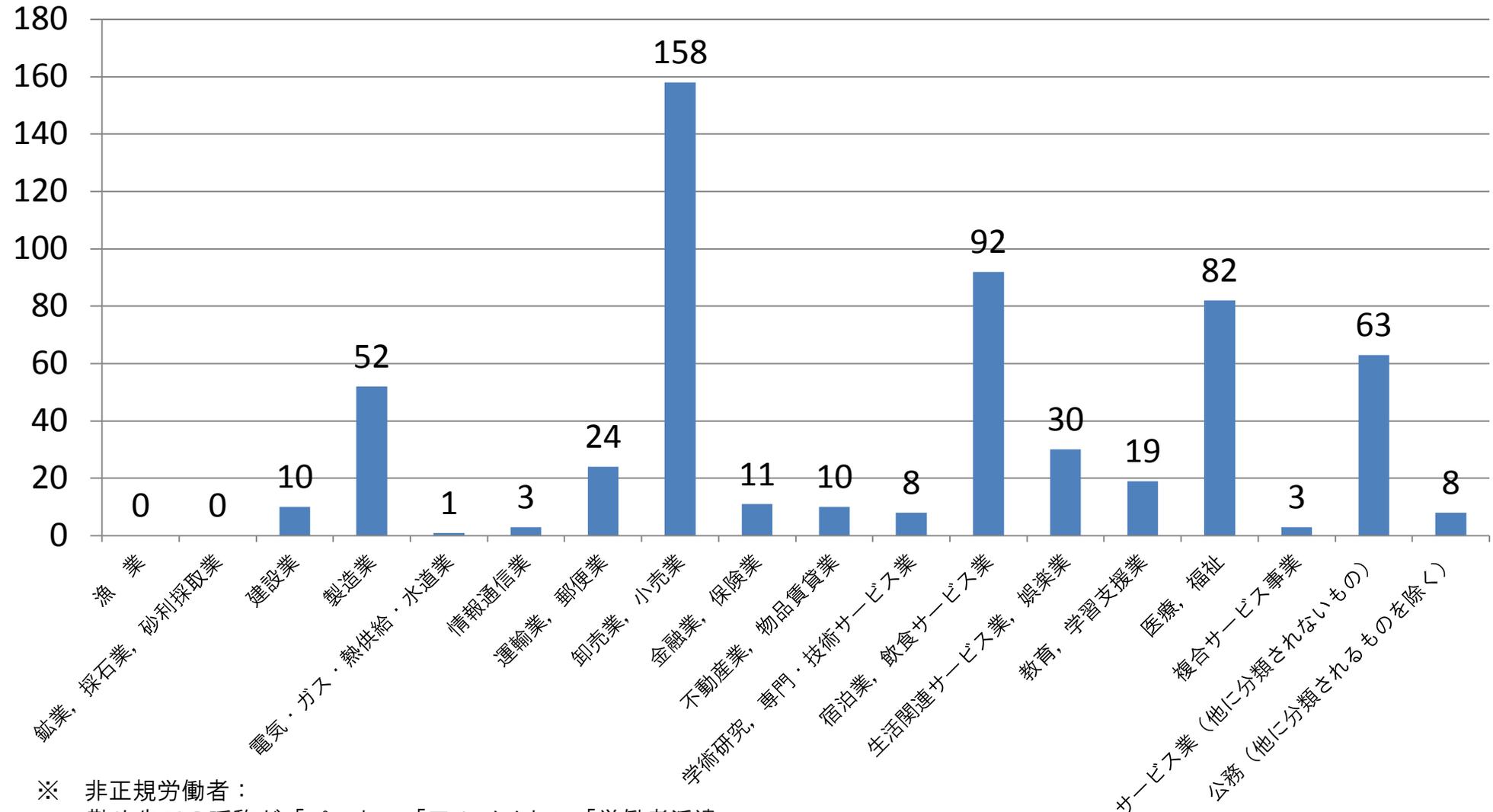
パート労働者の週所定労働時間・年収階級別分布（男女計）

		前年の年収							合計	
		65万円未満	65万円以上 70万円未満	70万円以上 80万円未満	80万円以上 90万円未満	90万円以上 100万円未満	100万円以上 110万円未満	110万円以上 130万円未満		130万円以上
合計		23.0%	1.2%	5.0%	7.8%	12.6%	12.5%	7.5%	30.5%	100.0%
所定労働時間	35時間以上	3.0%	0.1%	0.3%	0.7%	1.1%	2.2%	2.5%	18.2%	28.1%
	35時間未満 30時間以上	2.8%	0.2%	0.5%	0.9%	1.9%	2.4%	2.1%	5.8%	16.5%
	30時間未満 25時間以上	2.3%	0.1%	0.7%	1.6%	3.7%	3.3%	1.3%	2.0%	14.9%
	25時間未満 20時間以上	4.8%	0.5%	1.6%	2.9%	3.8%	3.0%	1.2%	2.2%	19.9%
	20時間未満	10.1%	0.3%	1.9%	1.7%	2.1%	1.7%	0.5%	2.3%	20.5%

※ 平成13年パートタイム労働者総合実態調査（厚生労働省）を特別集計したもの
（注）現在、平成18年の同調査について特別集計を行っているところ。

週間就業時間が15時間～29時間である非正規労働者の数
（業種別）

（万人）

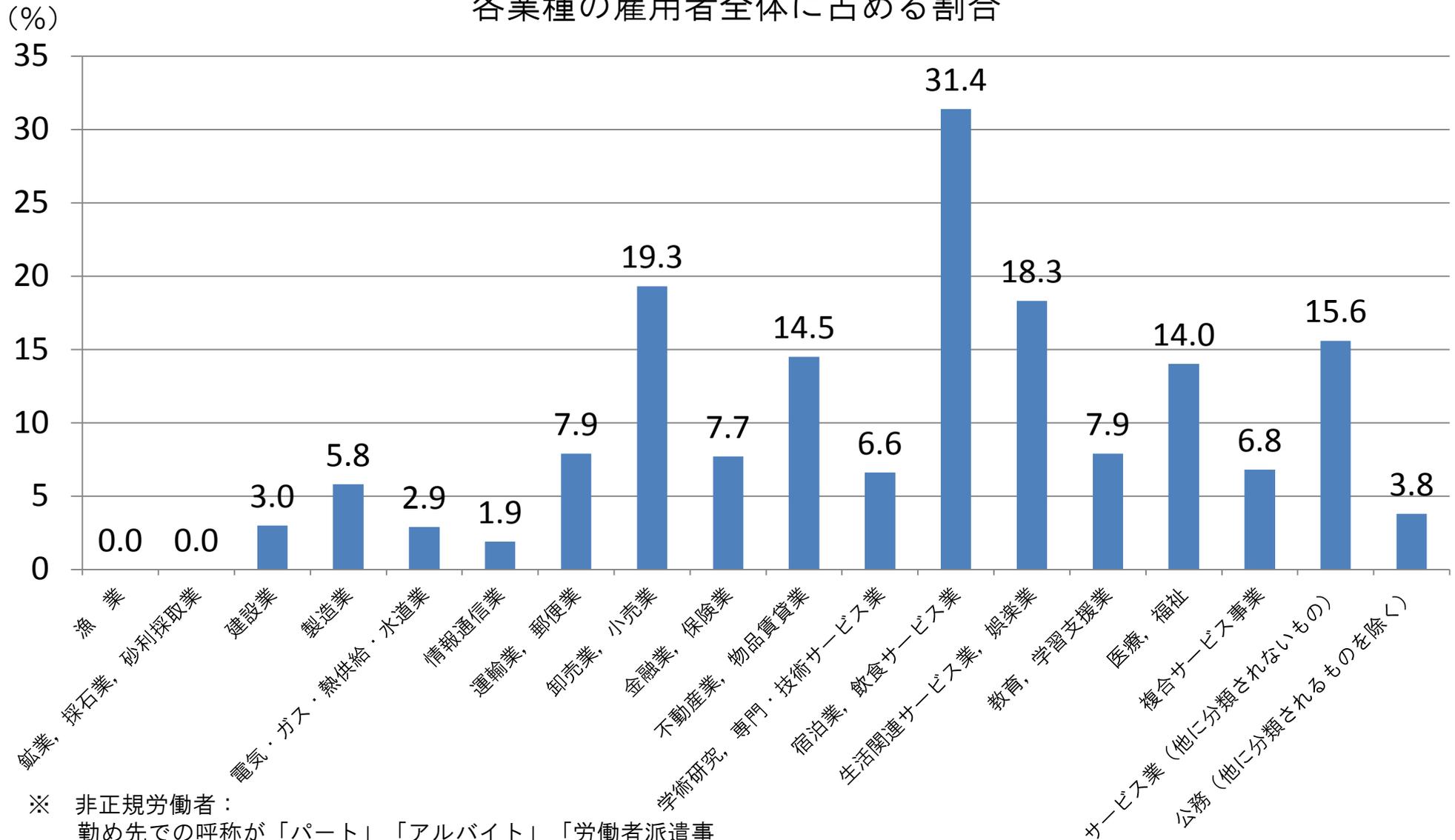


※ 非正規労働者：

勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員・嘱託」「その他」である者

（出典）総務省「労働力調査」（平成22年・年平均）詳細集計第15表

週間就業時間が15時間～29時間である非正規労働者が
各業種の雇用者全体に占める割合



※ 非正規労働者：
勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員・嘱託」「その他」である者。

※ 雇用者全体：役員を除く。

（出典）総務省「労働力調査」（平成22年・年平均）詳細集計第15表