

標準生計費について

参考資料1

① 世帯人員別標準生計費（平成23年4月）

(円)

世帯人員	1人	2人	3人	4人
月額	117,390	169,340	196,930	224,520
年換算額※	1,659,223	2,393,498	2,783,463	3,173,428
× 2倍	3,318,446	4,786,996	5,566,926	6,346,856

(資料出所) 平成23年9月人事院勧告参考資料(生計費関係)を元に需給調整事業課において作成

※ 年換算額は、月額×12か月÷0.849(税・社会保険料控除分)として計算したもの。

なお、税・社会保険料控除分は、一定の仮定を置いて算出した値である。

(注) 標準生計費は、食料費、住居関係費、被服・履物費、雑費Ⅰ(保健医療、交通・通信、教育等)及び雑費Ⅱ(その他の消費支出)で構成。

【参考】 平成22年4月標準生計費

(円)

世帯人員	1人	2人	3人	4人
月額	123,350	191,130	210,360	229,600
年換算額※	1,723,166	2,670,035	2,938,673	3,207,451

※ 年換算額＝月額×12か月÷0.859(社会保険料・税額)

② 世帯構成の状況（平成22年国勢調査）

		世帯数	割合	世帯人員が2～4 人の世帯を100% とした場合の割合
一般世帯総数		5,184.2万世帯		
	① うち 世帯人員が2人の世帯数	1,412.6万世帯	45.6%	
	② うち 世帯人員が3人の世帯数	942.2万世帯	30.4%	
	③ うち 世帯人員が4人の世帯数	746.0万世帯	24.1%	
	④ ①～③の合計	3,100.8万世帯	100.0%	

③ 2～4人世帯の平均的な標準生計費（世帯数による加重平均）

	年換算額	× 2倍
平成23年4月標準生計費に基づく 計算結果	270.0万円	539.9万円

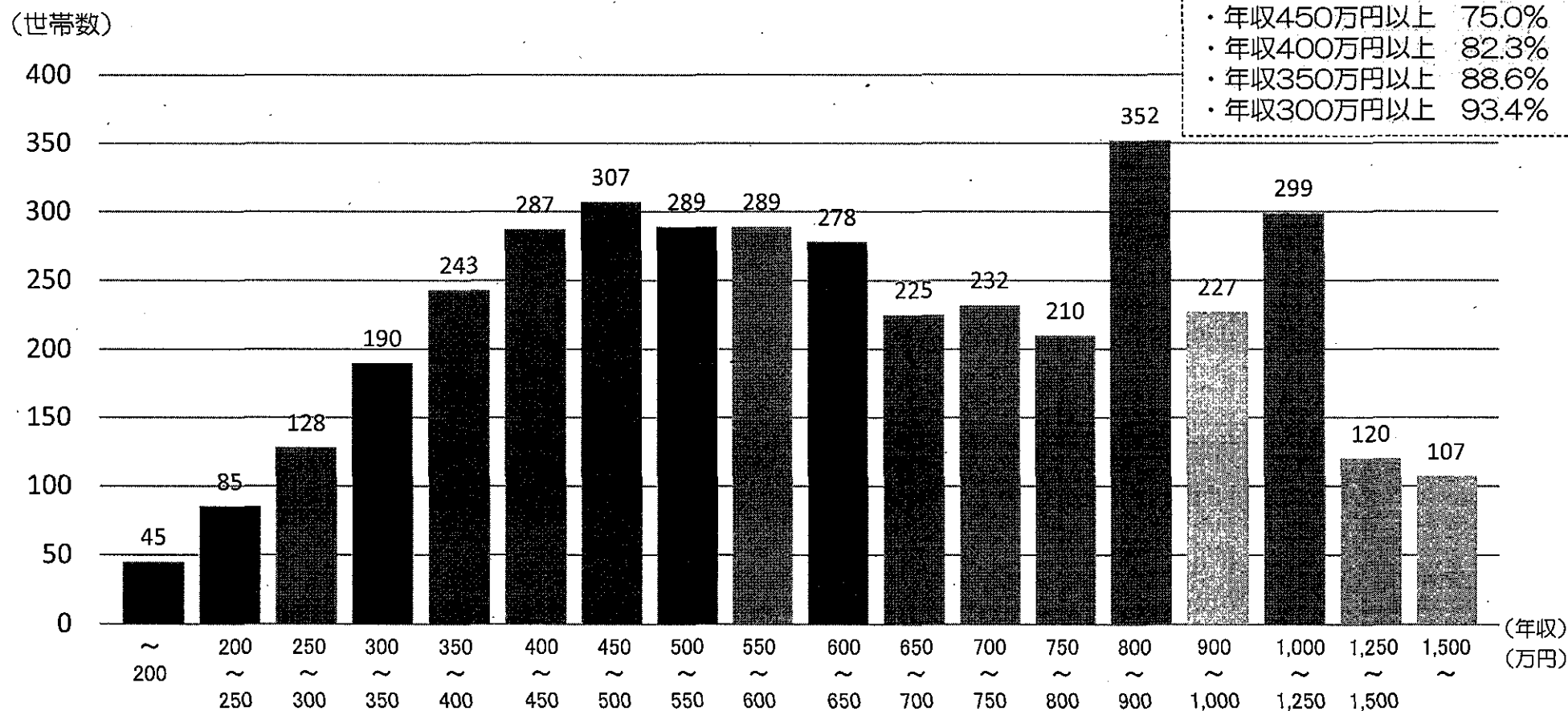
【参考】 平成22年4月標準生計費に基づく計算結果（世帯数による加重平均）

⇒ 288.1万円（年換算額）

家計調査の調査対象となる勤労者世帯の所得分布

- 標準生計費（人事院）の算定基礎となっているのは、総務省の家計調査（全国・勤労者世帯）である。
- 家計調査の「勤労者世帯」で調査対象とされている標本世帯（n=3,913）の所得分布は、以下のとおり。

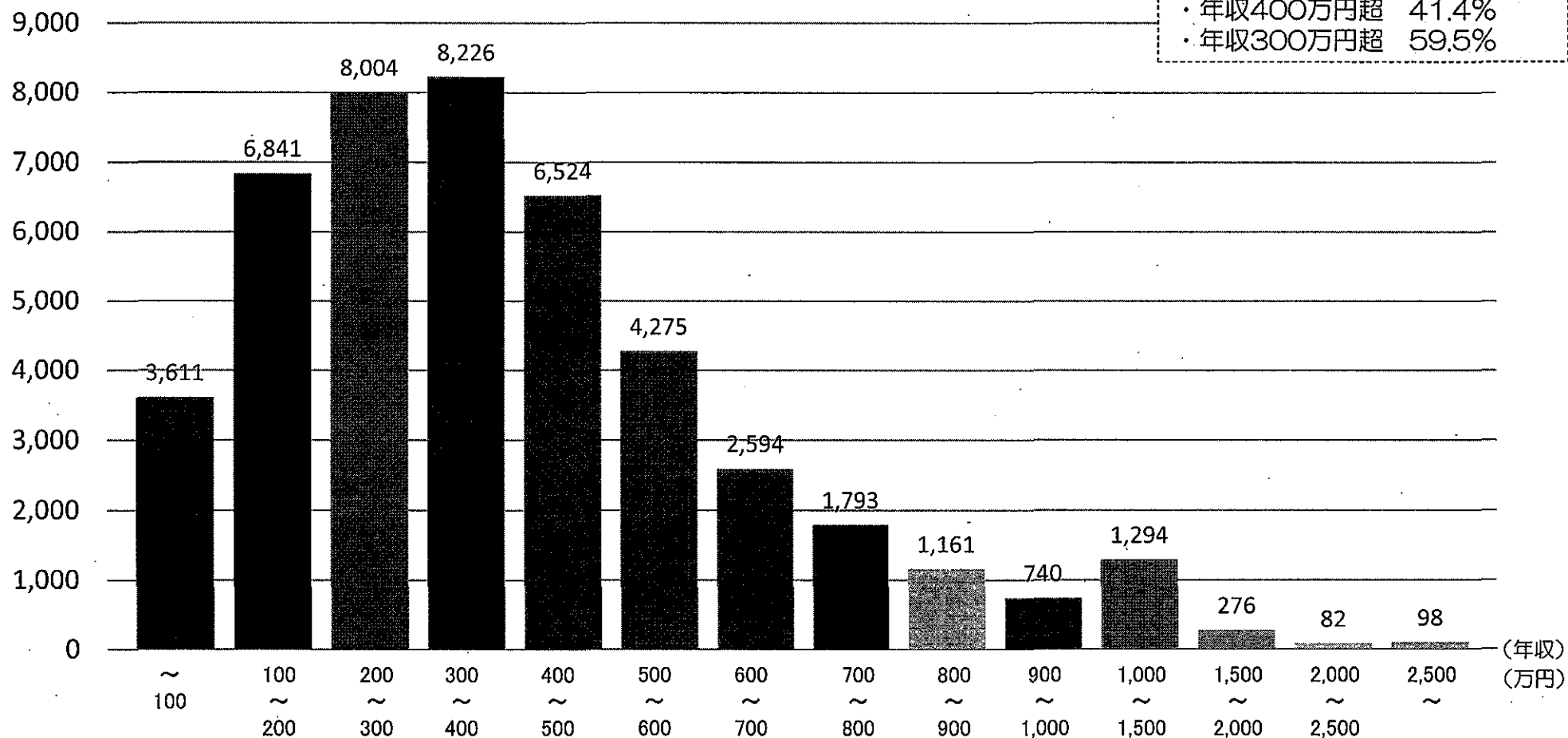
【平成23年4月家計調査における勤労者世帯の所得分布】



民間給与実態統計調査における給与所得者の所得分布

【平成22年分民間給与実態統計調査における給与所得者の所得分布】

(給与所得者数) (千人)



(注1) 集計に当たり、パート、アルバイト、正規・非正規等の給与所得者といった従業員上の地位は区分していない。

(注2) 従業員1人以上の事業所から一定の抽出率により標本給与所得者を抽出し、全体の給与所得者(1年を通じて勤務した給与所得者)の給与分布を作成している。

(注3) 民間の給与所得者の給与について、源泉徴収義務者(事業所)の支払額に着目して集計を行ったものであり、その個人の所得全体を示したものではない。

賃金構造基本統計調査における労働者の所得分布①

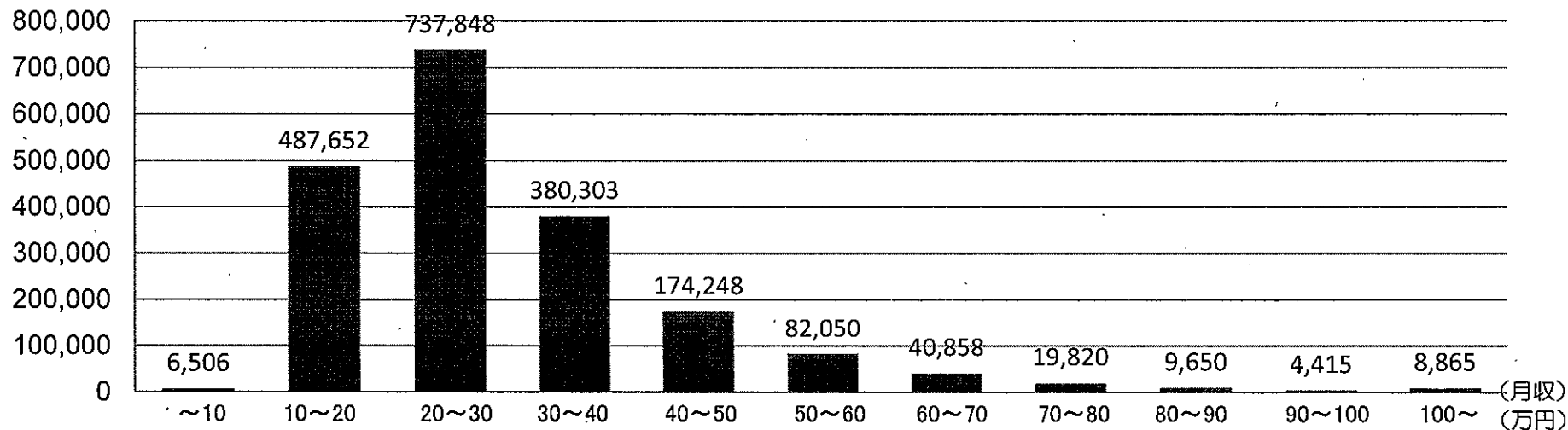
	平均年収	男性	女性
全体	470.9万円	526.8万円	355.9万円
うち正社員	502.3万円	549.0万円	390.5万円
うち非正社員	273.8万円	318.9万円	233.0万円

(注) 平均年収は、きまって支給する現金給与額×12＋年間賞与その他特別給与額により算出。

【平成23年度賃金構造基本統計調査労働者の所得分布（所定内給与額）】 ※月収ベース

① 労働者全体

(労働者数) (十人)



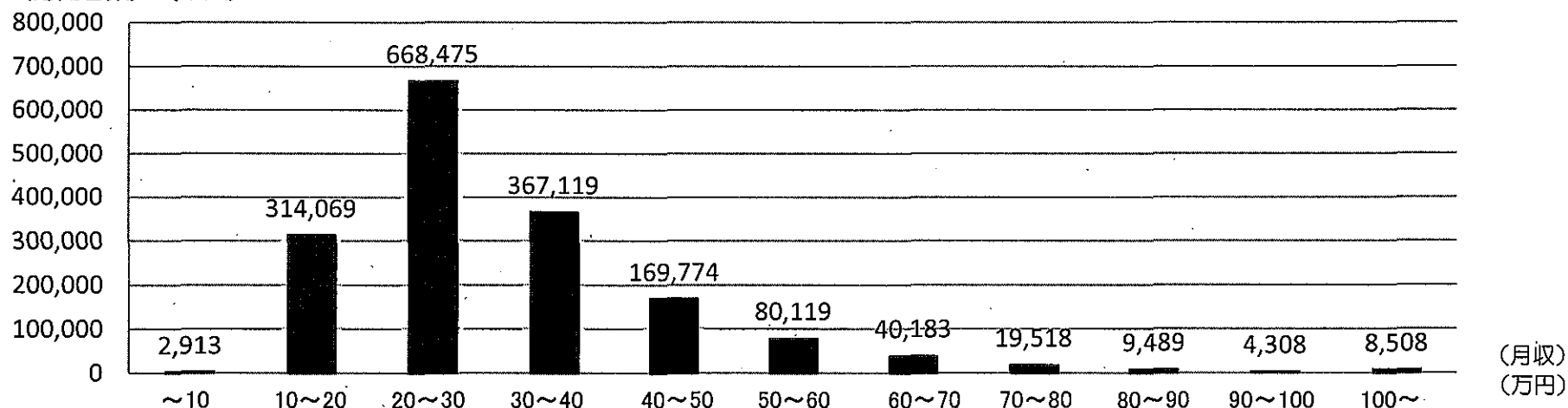
※ 労働者全体の「年間賞与その他特別給与額」は、平均で82.37万円

(出典) 平成23年賃金構造基本統計調査 (厚生労働省) 5

賃金構造基本統計調査における労働者の所得分布②

② うち正社員

(労働者数) (十人)

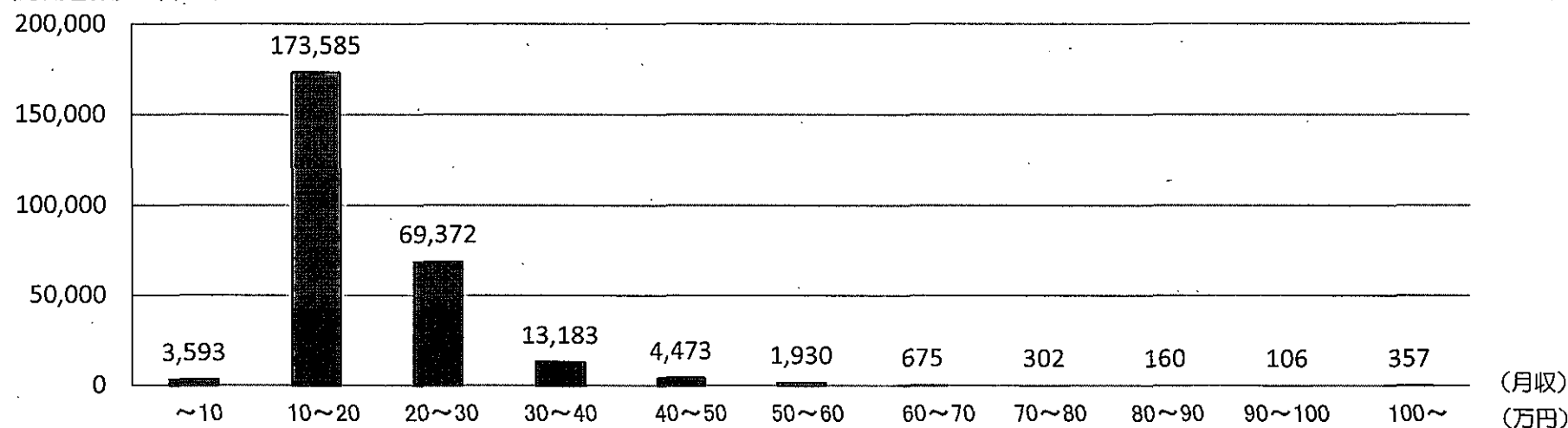


※ 正社員の「年間賞与その他特別給与額」は、平均で92.48万円

(出典) 平成23年賃金構造基本統計調査 (厚生労働省)

③ うち非正社員

(労働者数) (十人)



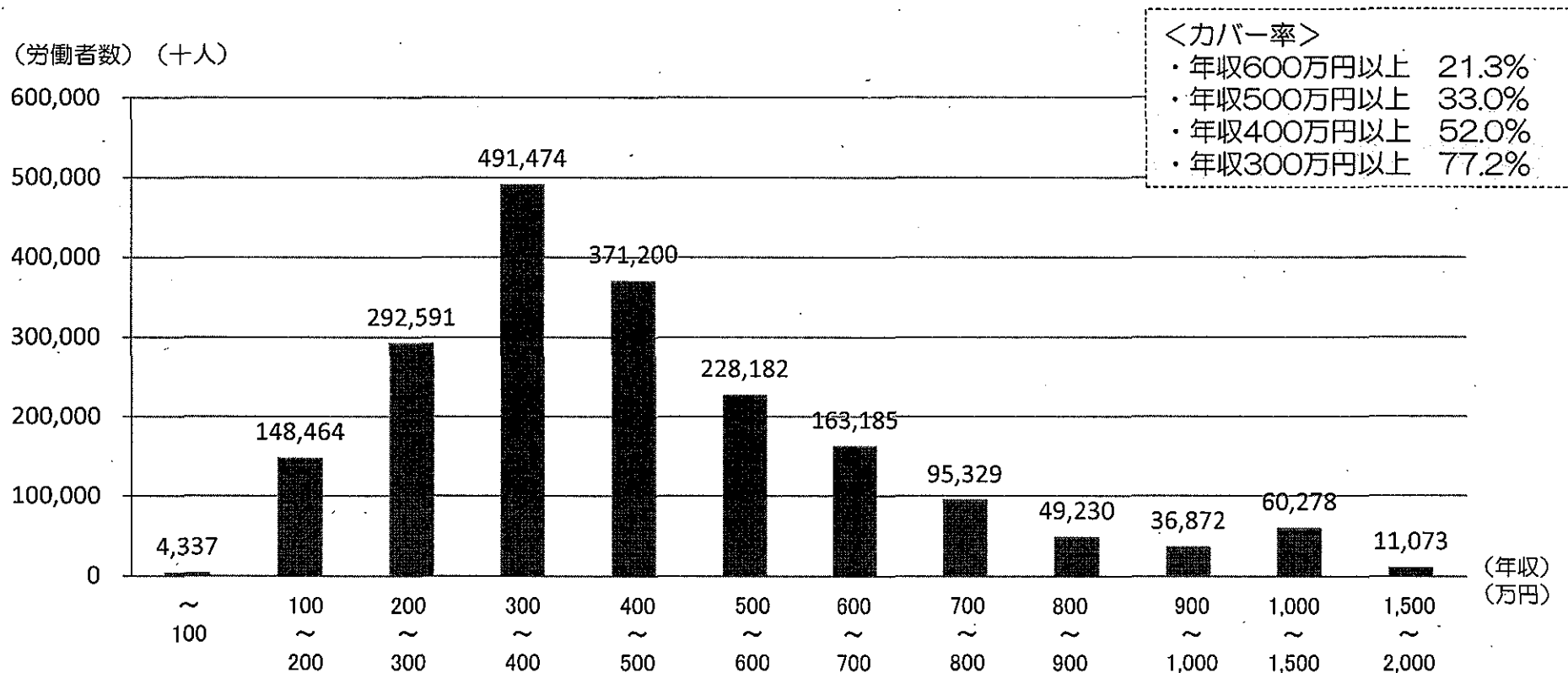
※ 非正社員の「年間賞与その他特別給与額」は、平均で18.76万円

(出典) 平成23年賃金構造基本統計調査 (厚生労働省) 6

賃金構造基本統計調査における労働者の所得分布③

【平成23年度賃金構造基本統計調査労働者の所得分布（所定内給与額）を用いて年収換算した場合の推計分布】

① 労働者全体

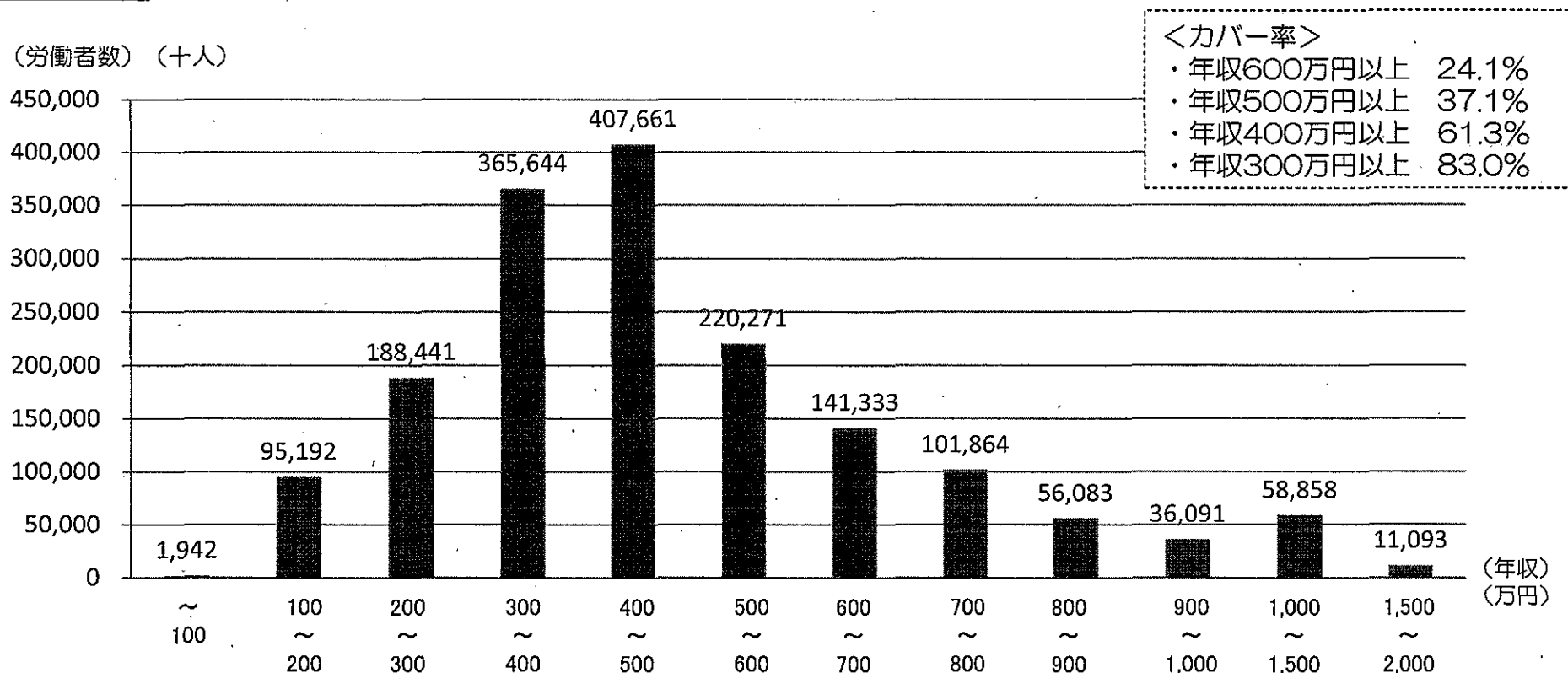


※ 労働者全体のきまって支給する現金給与額（32.38万円）、所定内給与額（29.68万円）、年間賞与その他特別給与額（82.37万円）の関係が同じである等の仮定を置いた上で推計

賃金構造基本統計調査における労働者の所得分布④

【平成23年度賃金構造基本統計調査労働者の所得分布（所定内給与額）を用いて年収換算した場合の推計分布】

② うち正社員

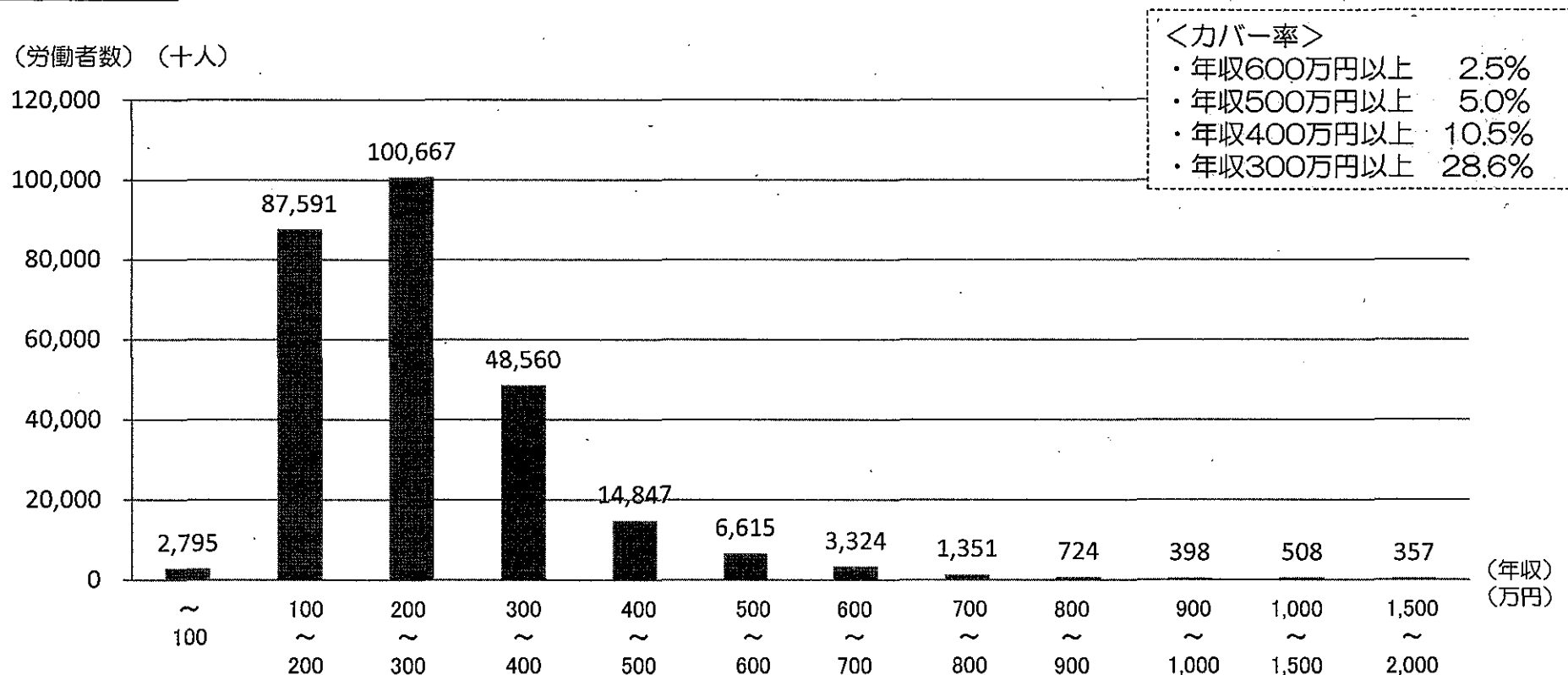


※ 労働者全体のきまって支給する現金給与額（34.15万円）、所定内給与額（31.28万円）、年間賞与その他特別給与額（92.48万円）の関係が同じである等の仮定を置いた上で推計

賃金構造基本統計調査における労働者の所得分布⑤

【平成23年度賃金構造基本統計調査労働者の所得分布（所定内給与額）を用いて年収換算した場合の推計分布】

③ うち非正社員



※ 労働者全体のきまって支給する現金給与額（21.25万円）、所定内給与額（19.59万円）、年間賞与その他特別給与額（18.76万円）の関係が同じである等の仮定を置いた上で推計

日雇労働者の収入の状況

- 平成19年に行った「日雇い派遣労働者の実態に関する調査」結果によると、短期派遣労働者（1か月未満の雇用契約で働く者）の平均月収は13.3万円であった。

短期派遣労働者（1か月未満の雇用契約で働く者）の就業実態	平均就業日数：14.0日／月
	平均月収：13.3万円



単純に12倍すると、
159.6万円

※ 雇用契約については、1日単位が84.0%、2日～1か月未満が6.6%

（出典）「日雇い派遣労働者の実態に関する調査」（平成19年厚生労働省）

【参考】「日雇派遣」による就業が主たる稼得手段である労働者を想定した場合のイメージ

日雇派遣の収入要件	日雇派遣で働かない場合の実質的な収入額
収入要件を <u>600万円</u> に設定した場合	440.4万円 (=600万円－159.6万円)
収入要件を <u>500万円</u> に設定した場合	340.4万円 (=500万円－159.6万円)
収入要件を <u>400万円</u> に設定した場合	240.4万円 (=400万円－159.6万円)
収入要件を <u>300万円</u> に設定した場合	140.4万円 (=300万円－159.6万円)

日雇派遣の原則禁止に関する平成20年当時の 労働力需給制度部会における議論の状況①

- 平成20年9月の労働政策審議会建議・平成21年12月の労働政策審議会答申のいずれにおいても、日雇派遣の原則禁止に関して労使からの意見は付されていない。

① 労働政策審議会建議（平成20年9月24日）（抜粋）

1 日雇派遣について

日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者について、原則、労働者派遣を行ってはならないものとするのが適当である。

その場合、日雇派遣が常態であり、かつ、労働者の保護に問題ない業務等について、政令によりポジティブリスト化して認めることが適当である。

具体的には、いわゆる26業務から、特別な雇用管理を必要とする業務（第14号、第15号、第16号（駐車場の管理等の業務に限る）及び第24号の業務）及び日雇派遣がほとんどみられない業務（第3号、第4号、第21号、第22号及び第26号）を除外したものをリスト化することとするが、これ以外の業務については専門性があり労働者の保護に問題のない業務のリスト化など、適宜リストの見直しを行うことが適当である。

また、これらの措置に伴い、政府は、日雇派遣労働者等の雇用の安定を図るため、公共職業安定所又は職業紹介事業者の行う職業紹介の充実等必要な措置を講ずるよう努めることが適当である。

② 今後の労働者派遣制度の在り方について（平成21年12月28日労働政策審議会答申）（抜粋）

3 日雇派遣の原則禁止

(1) 雇用管理に欠ける形態である日々又は2か月以内の期間を定めて雇用する労働者については、労働者派遣を禁止することが適当である。

(2) この場合、20年法案と同様に、日雇派遣が常態であり、かつ、労働者の保護に問題ない業務等について、政令によりポジティブリスト化して認めることが適当である。

(3) なお、雇用期間のみなし規定（2か月＋1日）については、就業日など、みなされた労働契約の内容が不明確である等の問題があることから、設けないこととするのが適当である。

日雇派遣の原則禁止に関する平成20年当時の 労働力需給制度部会における議論の状況②

○ なお、平成20年9月の労働政策審議会建議のとりまとめに当たり本部会で御議論いただいた際には、日雇派遣に関して以下のような点が指摘されている。

【指摘事項例】

- ・ 派遣元事業主において、必要な雇用管理がなされず、労働者保護が果たされない。
- ・ 派遣元事業主が派遣労働者を雇用しているという自覚があるかどうか疑問。雇用者責任を放棄している。
- ・ 間接雇用の形態になるため、責任の所在が不明確となる。また、使用者性が曖昧になり、結果的に労働災害等の問題が発生している。
- ・ そもそも、雇用管理がなされない日雇派遣という形態は社会的にも問題がある。 等
- ・ 日雇派遣労働者の中には、今のままの働き方を希望する者も多く、原則禁止にした場合、学生や主婦等にとって不便になり、それまで従事してきた仕事を失うおそれが出てくる。
- ・ 雇用者責任を果たせないような事業者や、コンプライアンスの認識が不十分な事業者に対しては、個別の指導を強化していけば十分であり、日雇派遣を原則禁止にする必要はない。
- ・ 引っ越し等のように、繁閑の差の大きい業務や一時的・突発的に生じる業務についても、労働者の安全を確保した上で例外として認めるべき。 等

(注1) 事務局において、過去の議事録を適宜要約・抜粋している。

(注2) なお、平成21年当時は、上記の指摘事項を前提とした上で、主に日雇派遣の期間（2か月以内）についての議論が中心に行われており、日雇派遣の規制の必要性自体にまで遡った議論は行われていない。