

旬刊
2018年6月
上旬号

福利厚生

ISSN1343-568X
No.2249

特集

2018年版

中小・中堅企業の福利厚生

厚労省・仕事と育児の両立に係る総合的研究会
男性の育児参加が両立の条件と提言

内閣府経済財政諮問会議
2040年度の社会保障費などを推計

明治安田生命保険 家計に関する調査
1世帯当たり貯蓄額は1,200万円,ゼロ世帯も2割
男性の育児休業取得実績ありは18%(エン・ジャパン)
労災保険受給件数と労働災害の発生状況(厚労省)

全国主要81都市別の家賃調べ(2018年1~3月)

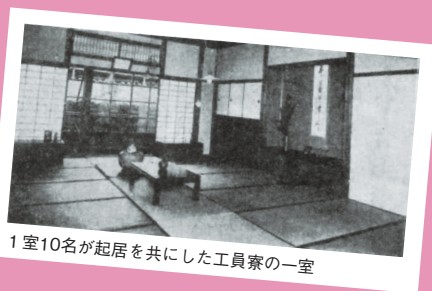
福利厚生関連指標(2018年6月分)

福利厚生アラカルト(5月下旬分)

福利厚生遺産を歩く(その32 北海道芦別)



郡是四十年小史



1室10名が起居を共にした工具寮の一室



生活用品などを安価に販売した配給部

福利厚生関連史資料
シリーズ④

郡是四十年小史

明治29年、京都府何鹿(いかるが)郡の養蚕業の振興を目的に郡是製絲は設立された。国是・社是と同様に何鹿郡の方針として養蚕業の殖産に努めるという意味で郡是と命名。女工は地元から集められ、地元への配慮で手厚く処遇された。福利厚生は住宅、食堂、慶弔、慰安など幅広く手がけられ、購買の利潤は福利増進基金に積み立て、制度の拡充に用いられた。本書の表紙は絹糸の束を模している。(1936年刊)

(国立国会図書館蔵)

特集

2018年版

中小・中堅企業の福利厚生

| | |
|--------------------|----|
| 中小・中堅企業の福利厚生水準を測定 | 7 |
| 1 福利厚生費と福利厚生の実施率 | 9 |
| 2 経営環境と雇用関係, 生活意識 | 15 |
| 3 家計収支, 生涯賃金と貯蓄の水準 | 22 |
| 4 生活関連諸手当の実施率と支給額 | 25 |
| 5 生涯労働時間, 休日数と休暇意識 | 27 |
| 6 仕事と生活の両立支援の実現度 | 31 |
| 7 母性保護, 結婚と子育て支援 | 33 |
| 8 介護休業制度と介護ニーズの把握 | 38 |
| 9 メンタルヘルスケアと健康管理 | 42 |
| 10 定年後の就労継続と老後生活資金 | 46 |

仕事と育児

厚労省・仕事と育児の両立に係る総合的研究会

| | |
|------------------|----|
| 男性の育児参加が両立の条件と提言 | 50 |
|------------------|----|

社会保障

内閣府経済財政諮問会議

| | |
|-------------------|----|
| 2040年度の社会保障費などを推計 | 59 |
|-------------------|----|

貯蓄

明治安田生命保険 家計に関する調査

| | |
|----------------------------|----|
| 1世帯当たり貯蓄額は1,200万円, ゼロ世帯も2割 | 60 |
|----------------------------|----|

育児休業

| | |
|----------------------------|----|
| 男性の育児休業取得実績ありは18%(エン・ジャパン) | 61 |
|----------------------------|----|

労働災害

| | |
|--------------------------|----|
| 労災保険受給件数と労働災害の発生状況 (厚労省) | 62 |
|--------------------------|----|

主要都市家賃

| | |
|--------------------------------|----|
| 全国主要81都市別の家賃調べ (総務省 2018年1~3月) | 63 |
|--------------------------------|----|

指標

| | |
|---------------------|----|
| 福利厚生関連指標 (2018年6月分) | 65 |
|---------------------|----|

アラカルト

| | |
|-------------------|----|
| 福利厚生アラカルト (5月下旬分) | 40 |
|-------------------|----|

グラビア

| | |
|------------------------|---|
| 福利厚生遺産を歩く (その32 北海道芦別) | 3 |
|------------------------|---|

西芦別地区全域 1955年頃



第2浴場 第1浴場 三井芦別保育所 蘆山荘 独身寮 精米所 第2売店

芦別町全図 1951年



松浦武四郎 (1818~1888)
道内を6回踏破、北海道の名付け親、アイヌ民族の理解者



芦別の民俗史料、炭鉱史料を収蔵する「星の降る里百年記念館」正面



福利厚生遺産を歩く (その32 北海道芦別)

炭鉱で栄え1957年には人口7万5千人に達した芦別は、札幌から特急・緩行利用で1時間半ほどで到着する。

ここには、芦別5山といわれた三井芦別、三菱、明治油谷、高根の主要炭鉱があった。出炭量は1960年のピーク時には200万トンを数え、大部分を三井芦別が占めた。しかし、ピークからわずか21年ですべて閉山した。

「芦別市史」が収録する北海道石炭鉱業会刊「北海道鉱業誌」から大正初期の三井芦別の出炭量は14.5万トン、鉱夫は男589人、女20人としている。1958年には在籍人員3,376人を数えた。高等鉱業高校、鉱業所病院、社宅4,556戸、寮3棟、保育園2、会館、集会所4、野球場、テニスコート2、プール4、スキー場、遊園地44、売店5、鉱員浴場12などの生活施設も整備されていた。(文責、本誌)

現在の芦別駅舎



往時の芦別駅前のにぎわい



有線電車，1953年三井三池製作所製造，約30年間坑内で働いてきた。90馬力，炭車30両以上を牽引できた。三井芦別炭鉱では37台の同型車が活躍，1982年にはバッテリー車，ベルトコンベアに運搬主力が移り3台に減少

最終列車に掲げられた「さよなら三井号」



昭和初期の国道



炭山川橋梁上の三井芦別鉄道ディーゼル機関車



当時の芦別市街



1954年建築の小学校舎、全国で唯一残っているレンガ造りの小学校舎だという。人口密集地だった頼城地区にある。芦別には小学校18、中学校12、高校5があった



新城市街

頼城地区に残る民家。芦別と頼城間には三井芦別鉄道が運行されていた



映画館



75,000人以上が居住、にぎわっていた市街地



ヘッドランプ装着の団結像



保安心得、組合員手帳、指定鉱山労働者証明書など



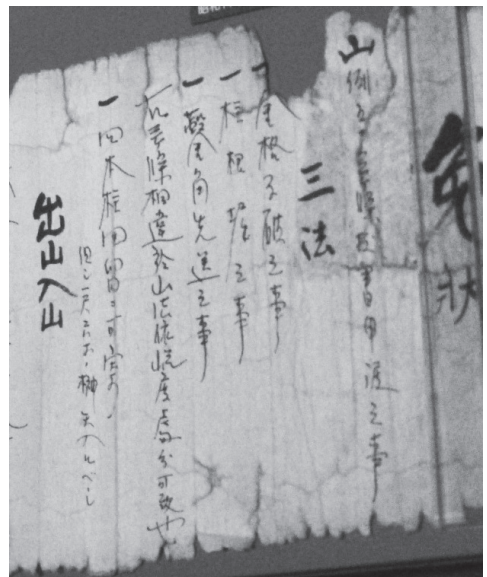
炭鉱では安全こそが最も大切だった



三井芦別労働組合の組合旗



1929年の友子免状



中小・中堅企業の福利厚生

— 大企業=100としたときの中小・中堅企業の指数は82.1に —

中小企業は、企業数の99%以上、常用労働者数の62.5%を占めている。したがって、わが国の福利厚生にとっては、中小企業の水準引き上げが極めて大きな意味を持っている。本誌では、毎年できるだけ多くのデータから、大企業と対比できる中小・中堅企業の福利厚生関連指標を収集し、水準を測っている。今回収集したデータ数は325本だった。これから大企業の水準を100としたときの中小・中堅企業の水準を計測すると82.1になった。項目によっては100を超えるもの、75に届かないものも混在している。

中小・中堅企業の福利厚生の最新水準を測定

福利厚生費と制度の水準は75.5

大企業の水準を100とした中小・中堅企業の福利厚生を中心とした下表の10分野の水準を14~17年を中心とする統計調査から計測してみると、各項目の平均指数は右図のようになった。

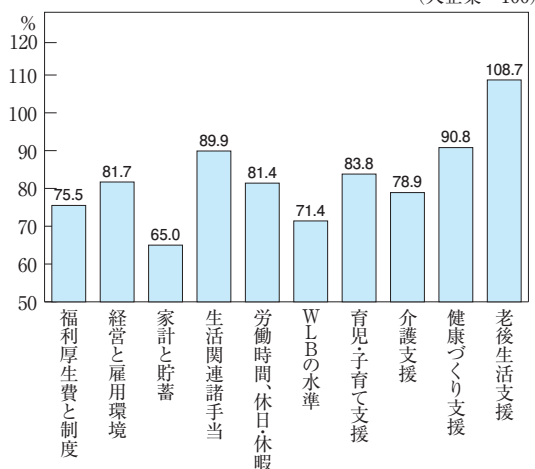
項目分野別の指数の分布は下表のとおりだった。大企業を上回る100以上の指標も少なくなかった。

「福利厚生費と制度」の平均指数は75.5だった。指標の分布は75~99が最も多く48.6%を占めた。

家計と貯蓄指数は65.0

分野別の平均指数が低かったのは「家計と貯蓄」で65.0にとどまった。「WLBの水準」の71.4だった。

10分野別にみた大企業との格差 (大企業=100)



注 下表による、平均は82.1

10分野別にみた大企業との格差と項目別格差の分布 (大企業=100)

| 区分 | | 福利厚生費と制度 | 経営と雇用環境 | 家計と貯蓄 | 生活関連諸手当 | 労働時間、休日・休暇 | WLBの水準 | 育児・子育て支援 | 介護支援 | 健康づくり支援 | 老後生活支援 |
|----------------------|-------|----------|---------|-------|---------|------------|--------|----------|------|---------|--------|
| 単純平均 | | 75.5 | 81.7 | 65.0 | 89.9 | 81.4 | 71.4 | 83.8 | 78.9 | 90.8 | 108.7 |
| 大企業=100のときの指数の分布 (%) | 30未満 | 2.7 | | 16.7 | | 10.4 | | 3.3 | 8.6 | 4.7 | 4.8 |
| | 30~ | 10.8 | 3.6 | 16.7 | | 8.3 | 8.7 | 11.7 | 5.7 | 4.7 | 4.8 |
| | 50~ | 32.4 | 28.6 | 29.2 | 66.7 | 33.3 | 47.8 | 25.0 | 22.9 | 16.3 | 28.6 |
| | 75~ | 48.6 | 57.1 | 25.0 | | 29.2 | 43.5 | 36.7 | 51.4 | 46.5 | 23.8 |
| | 100以上 | 3.4 | 10.7 | 12.5 | 33.3 | 18.8 | | 23.3 | 11.4 | 32.6 | 42.9 |

注 中小企業は100~299人を基本に該当人数区分がないときは100~999人などで代替、大企業は1,000人以上を基本としたが該当人数区分がないときは5,000人以上などで代替した。単純平均は、後掲表1~10による、分布は同1~10掲載の項目ごとの指数の分布

中小・中堅企業と大企業の福利厚生格差の測定に利用した資料名と調査機関一覧

(資料番号は、表1～10の出所欄に対応)

| 調査機関 | 資料番号 | 資料の名称 | 調査機関 | 資料番号 | 資料の名称 | |
|------------|------|-----------------------------|------------------------------|-------------|------------------------|------------------------|
| 中小企業庁 | 1 | ・中小企業白書 | 日本銀行 東京都 | 28 | ・短観 | |
| | 2 | ・中小企業実態基本調査 | | 29 | ・男女雇用平等参画状況調査 | |
| | 3 | ・中小企業景況調査 | | 30 | ・中小企業の賃金・退職金事情 | |
| | 4 | ・中小企業・小規模事業者の人材確保と定着等に関する調査 | | 31 | ・中小企業の労働条件等実態調査 | |
| 厚労省 | 5 | ・就労条件総合調査 | JILPT | 32 | ・仕事と介護の両立に関する調査 | |
| | 6 | ・賃金構造基本統計調査 | | 33 | ・正社員の労働負荷と職場の現状に関する調査 | |
| | 7 | ・雇用動向調査 | | 34 | ・ユースフル労働統計 | |
| | 8 | ・雇用均等基本調査 | | 35 | ・中小企業の「採用と定着」調査 | |
| | 9 | ・新規卒業者の離職状況 | | 36 | ・労働時間や働き方のニーズに関する調査 | |
| | 10 | ・高齢者の雇用状況 | | 37 | ・労働時間管理と効率的な働き方に関する調査 | |
| | 11 | ・労働安全衛生調査 | | 経団連 連合総研 | 38 | ・妊娠等を理由とする不利益取り扱いおよび |
| | 12 | ・雇用の構造に関する実態調査 | | | 39 | ・働き方のあり方等に関する調査 |
| | 13 | ・労使コミュニケーション調査 | | | 40 | ・人材（人手）不足の現状等に関する調査 |
| | 14 | ・外国人雇用状況 | | | 41 | ・高齢者の雇用に関する調査 |
| | 15 | ・転職者実態調査 | | | 42 | ・退職金・年金に関する実態調査 |
| | 16 | ・厚生年金適用状況調べ | | | 43 | ・勤労者短観 |
| | 17 | ・仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査 | | | 44 | ・労働組合の基礎的な活動実態に関する調査 |
| | 18 | ・パートタイム労働者総合実態調査 | | | 45 | ・非正規労働者の働き方・意識に関する実態調査 |
| 総務省 | 19 | ・一般職業紹介状況 | 中央会 生保文化 センター ワークス研 | 46 | ・中小企業労働事情実態調査 | |
| | 20 | ・ストレスチェックの実施状況 | | 47 | ・生活保障に関する調査 | |
| | 21 | ・労働力調査 | | 48 | ・生命保険に関する全国実態調査 | |
| | 22 | ・家計調査 | | 49 | ・大卒求人倍率調査 | |
| 経産省 | 23 | ・経済センサス・基礎調査 | 第一生命 | 50 | ・子育て世代の特別休暇制度に対する意識・実態 | |
| | 24 | ・企業活動基本調査 | | 社人研 本誌 | 51 | ・出生動向基本調査 |
| 財務省 国交省 | 25 | ・中小企業の雇用状況に関する調査 | 52 | | ・生活関連諸手当調べ | |
| | 26 | ・法人企業統計 | | | | |
| | 27 | ・テレワーク人口実態調査 | | | | |

「家計と貯蓄」と「WLBの水準」は、格差の目安と思われる75を下回った。

「家計と貯蓄」では、中小企業での勤め先収入、純貯蓄額の水準の低さが影響した。「WLBの水準」では、中小企業でのWLBに対する企業側の姿勢、多様な働き方への取り組み率の低さが目立った。

「労働時間、休日・休暇」は81.4%だった。「労働時間、休日・休暇」では、中小企業での完全週休2日制適用労働者率の低さ、年休取得率の低さ、各種の休暇制度導入率の低さなどが目立った。逆に、長時間労働者の割合は少なかった。

老後生活支援の平均指数は135.5

「老後生活支援」の平均指数は唯一100を上回り135.5だった。指標の分布でも100以上が42.9%を占めた。50%以上の指数は4.8%みられたに過ぎない。

中小・中堅企業で「老後生活支援」の平均指数が大企業を上回るレベルだった理由は、定年制の廃止企業が多いこと、65歳以上定年制、希望者全員雇用率など、定年後の働ける環境が大企業を大

きく上回っていたことによる。ただし、定年制廃止の数値は580.0で、この結果値を除いて計算すると平均指数は108.7になる。前ページの図および表ではこの数値を表示した。

中小・中堅企業では、退職金額は大企業に及ばないが、高齢者が働ける環境は整備されている。

全分野平均の指数は82.1

10分野で325本のデータを収集したが、これをすべて平均した指数は82.1だった。

ただし、全分野の平均値は項目の重要度であるウエイトを捨象して求めている。したがって、大企業と中小・中堅企業の格差を的確に表すものではないが、大まかにいえば、両者には100対80程度の格差があることになる。

なお、大企業を100とした生活満足度の格差は、①生活全般に満足している75.4、②この会社で働きたい90.5、③休日・休暇に満足80.0、④仕事と生活のバランスに満足89.1、⑤老後保障に私的準備あり92.8、⑥職場の人間関係に満足96.6などとなっている。これを単純平均すると86.8になる。

福利厚生費

□労働費用総額の格差は77.8

現金給与総額に労働者を雇用するための現金給与以外の費用を含めた従業員1人1カ月当たりの労働費用総額は図表1-1のとおり、16年調査（15年または14年度1年間の費用、以下同じ）で計41万6,824円だった。労働者1人を雇用するのに年間500万円の費用がかかっている。

大企業=100としたとき、100~299人は77.8だった。大企業では22歳から65歳までの43年間雇用すれば2億4,824万円かかるが、100~299人では1億9,304万円にとどまる。両者の差は5,520万円になる。

□100~299人=100で1,000人以上は128.6

100~299人の16年調査の労働費用格差は図表1-2のとおり、1,000人以上は128.6だった。

労働費用総額は、常用労働者1人1カ月当たりの

表1 福利厚生費、福利厚生関係の主な項目における中小・中堅企業と大企業との格差

| 区分 | 項目 | 調査年 | 単位 | 中小・中堅企業 | 大企業 | 中小・中堅企業÷大企業 | 出所番号 |
|------------------------|-----------------------|--------------|------|---------|--------|-------------|------|
| 福利厚生費関係 | ・労働費用総額 | 16年 | 千円 | 374.3 | 481.1 | 77.8 | 5 |
| | ・現金給与以外の労働費用 | 16年 | 千円 | 64.3 | 105.2 | 61.1 | 5 |
| | ・福利厚生費（現物給付を含む） | 16年 | 千円 | 49.6 | 62.9 | 78.9 | 5 |
| | ・福利費 | 15年度 | 千円 | 38.4 | 93.4 | 41.1 | 26 |
| | ・給与総額に占める福利厚生費 | 15年度 | % | 15.6 | 17.3 | 90.2 | 24 |
| | ・付加給付に占める福利厚生費 | 15年度 | % | 7.7 | 8.9 | 88.5 | 26 |
| | ・法定福利費 | 16年 | 円 | 43,641 | 53,254 | 81.9 | 5 |
| | ・法定外福利費 | 16年 | 円 | 4,963 | 9,237 | 53.7 | 5 |
| | ・退職給付の費用 | 16年 | 千円 | 12.7 | 29.0 | 43.8 | 5 |
| | 福利厚生 | ・福利厚生施設等の設置率 | 14年 | % | 37.5 | 57.8 | 64.9 |
| ・食堂・寮が完備 | | 15年 | % | 24.3 | 52.5 | 46.3 | 25 |
| ・余暇活動への支援あり | | 15年 | % | 41.7 | 67.3 | 62.0 | 25 |
| ・慶弔見舞金の支給 | | 15年 | % | 93.3 | 97.0 | 96.2 | 25 |
| ・会社の指示によらない自己啓発を実施・予定 | | 15年 | % | 46.6 | 61.7 | 75.5 | 39 |
| ・今後、福利厚生を充実させたい | | 15年 | % | 39.0 | 44.6 | 87.4 | 35 |
| ・入社前イメージより福利厚生が充実していた | | 15年 | % | 22.1 | 37.7 | 58.6 | 35 |
| ・採用時の情報と福利厚生の実際が異なっていた | | 14年 | % | 29.1 | 21.6 | *74.1 | 33 |
| ・就職時に勤務先の福利厚生がわかっていた | | 14年 | % | 13.9 | 25.5 | 54.6 | 4 |
| ・福利厚生は充実していると感じた中途採用者 | | 15年 | % | 34.6 | 60.7 | 57.0 | 35 |
| ・転職先の福利個性を重視 | 15年 | % | 34.0 | 39.5 | 86.1 | 39 | |
| その他 | ・パートへの福利厚生施設の提供あり | 14年 | % | 34.2 | 46.3 | 73.9 | 35 |
| | ・非正規の福利厚生施設適用が正社員と異なる | 15年 | % | 25.2 | 31.2 | *123.8 | 45 |
| | ・非正規の慶弔休暇の適用が正社員と異なる | 15年 | % | 33.0 | 44.5 | *134.8 | 45 |
| | ・パートの給食施設利用適用率 | 16年 | % | 50.2 | 80.6 | 62.3 | 18 |
| | ・パートの更衣室利用適用率 | 16年 | % | 81.0 | 85.2 | 97.2 | 18 |
| | ・パートの休憩室利用適用率 | 16年 | % | 80.2 | 88.6 | 90.5 | 18 |
| | ・パートへの人間ドック補助適用率 | 16年 | % | 26.9 | 37.4 | 71.9 | 18 |
| | ・パートへの社外活動補助適用率 | 16年 | % | 19.3 | 36.4 | 53.0 | 18 |
| | ・パートへの慶弔休暇適用率 | 16年 | % | 57.2 | 72.3 | 79.1 | 18 |
| | ・医療制度への信頼あり | 16年 | % | 40.8 | 47.8 | 85.4 | 43 |
| | ・公的医療保険に加入していない非正規 | 15年 | % | 2.5 | 1.5 | *60 | 45 |
| | ・雇用保険の適用があるパート | 14年 | % | 85.4 | 83.5 | 90.3 | 12 |
| | ・健康保険の適用があるパート | 14年 | % | 58.7 | 68.0 | 86.3 | 12 |
| | ・育児・介護補助が定着に重要とする従業員 | 16年 | % | 21.8 | 28.0 | 77.9 | 4 |
| | ・家賃・住宅補助が定着に重要とする従業員 | 16年 | % | 23.5 | 29.7 | 79.1 | 4 |
| | ・就職先選択で福利厚生を重視した割合 | 16年 | % | 6.8 | 11.4 | 59.6 | 4 |
| | ・転職先での福利厚生満足度（満足～不満） | 15年 | DI | 47.0 | 53.4 | 88.0 | 15 |
| 単純平均 | | | | | | 75.5 | |

注 ※は大企業÷中小・中堅企業

費用とされている。

常用労働者は、①期間を定めずに雇われている労働者②1カ月を超える期間を定めて雇われている労働者③1カ月以内の期間を定めて雇用されている労働者または日々雇われている労働者で当該年の前年の11月および12月の各月にそれぞれ18日以上雇用されたもののいずれかに該当するものとされている。

したがって、この定義に該当すればパートタイマーも常用労働者に含まれる。

□現金給与を上回る現金給与以外の格差

現金給与額と現金給与以外の労働費用の格差を比べると図表1-3のとおり、100～299人=100としたとき、1,000人以上では現金給与額が121.3であるのに対し、現金給与以外の労働費用は163.7だった。

中小企業と大企業では、現金給与額にも大きな格差はあるが、現金給与以外の労働費用の格差はさらに大きなものだった。

□1企業当たりの福利厚生費年額

15年度の1企業当たりの資本金別の福利厚生費年額は図表1-4のとおりだった。

図表1-1 労働費用総額

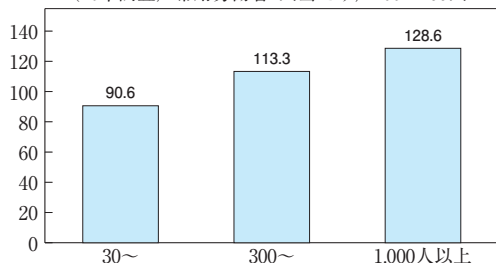
(16年調査、常用労働者1人1カ月当たり、円)

| 区分 | 労働費用総額 | 現金給与以外 | |
|----------|---------|---------|---------|
| | | 現金給与額 | 現金給与以外 |
| 計 | 416,824 | 337,192 | 79,632 |
| 30～ | 338,909 | 284,469 | 54,439 |
| 100～ | 374,117 | 309,863 | 64,254 |
| 300～ | 423,825 | 349,632 | 74,193 |
| 1,000人以上 | 481,077 | 375,888 | 105,189 |

注 厚労省「就労条件総合調査」、15年または14年度の1年間

図表1-2 労働費用総額の規模格差

(16年調査、常用労働者1人当たり、100～299人=100)



注 厚労省「就労条件総合調査」、15年または14年度の1年間

平均は3.7億円で、資本金3億円以上5億円未満企業に相当する。これに対し、資本金50億円以上100億円未満企業は13.0億円、資本金100億円以上企業は58.5億円で、平均値の15.8倍だった。

同じ調査から1企業当たりの福利厚生費（規模計）が給与総額に占める割合の推移をみると、次のようになっている。

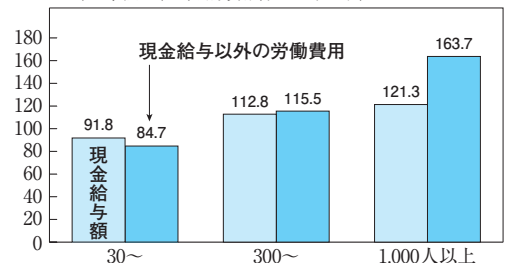
| | |
|------|-------|
| 06年度 | 16.8% |
| 07年度 | 16.6% |
| 08年度 | 18.4% |
| 09年度 | 19.7% |
| 10年度 | 19.3% |
| 11年度 | 19.3% |
| 12年度 | 19.2% |
| 13年度 | 18.8% |
| 14年度 | 18.2% |
| 15年度 | 17.8% |

割合は09年度には19.7%まで増加したが、その後は縮小に向かい、15年度には18%を切るまでに低下した。

ちなみに、財務省の「法人企業統計」では15年度は12.8%だった。

図表1-3 現金給与額、現金給与以外の労働費用の規模格差

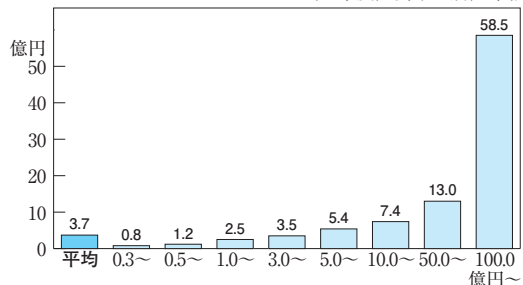
(16年調査、常用労働者1人当たり、100～299人=100)



注 厚労省「就労条件総合調査」、15年または14年度の1年間

図表1-4 労働費用総額の規模格差

(15年度、資本金別、年額)



注 経産省「企業活動基本調査」

15年度について資本金規模別にみると図表1-5のとおり、平均値に近い資本金3億円以上5億円未満は17.6%だった。給与総額に占める福利厚生費の割合は資本金3億円以上100億円未満まで大きな差はなく、17~19%だったが、資本金100億円以上になると21.0%の高率を示した。

□現金給与総額と法定福利費の格差は接近

労働費用のうち、法定福利費と現金給与総額の格差を100~299人=100として比べると図表1-6のようになった。

両費用に格差は極めて接近していた。法定福利費の大部分が、給与額、賞与額にリンクして徴収されていることによる。

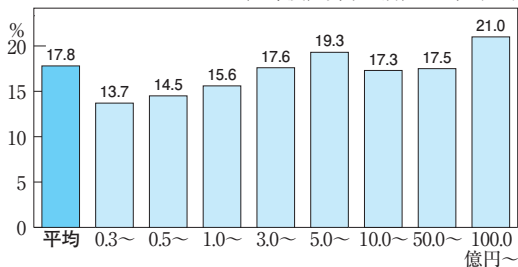
□法定外福利費は格差目立つ

法定外福利費の格差は図表1-7のとおり、100~299人=100として300~999人は118.0、1,000人以上は186.1だった。1,000人以上企業では、法定外福利費が極めて高額であり、常用労働者1人1ヶ月当たりの実額は、16年度調査で、100~299人が4,963円、1,000人以上が9,237円となっている。

法定外福利費の内訳の格差をみると図表1-8の

図表1-5 給与総額に占める福利厚生費の割合

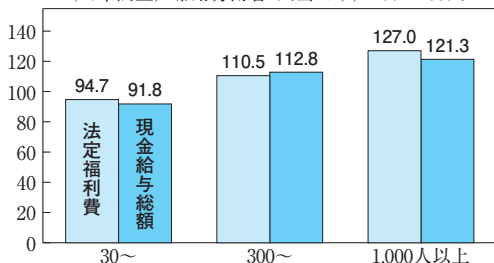
(15年度、資本金別、1企業当たり)



注 経産省「企業活動基本調査」

図表1-6 法定福利費と現金給与総額の規模格差

(16年調査、常用労働者1人当たり、100~299人=100)



注 厚労省「就労条件総合調査」、15年または14年度の1年間

とおり、格差の主因は住居の費用と医療保健の費用によるものだった。

100~299人=100とした住居の費用の格差は、1,000人以上では258.0であり、住居の費用に次いで金額が大きい医療保健の費用の格差は同規模で183.0にのぼった。

その一方で、逆格差になっている費用もある。食事、私的医療保健、労災付加給付の費用は、中小・中堅企業が大企業を上回っている。特に私的医療保険の費用は、100~299人=100として、30~99人が238.0を示した。1,000人以上は83.4だった。

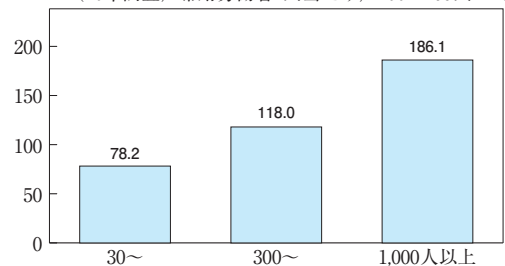
□退職給付の費用格差は228.3

退職給付の費用格差は法定外福利費を上回った。100~299人=100とした格差は図表1-9のとおり、1,000人以上が228.3を示した。

小規模・中小企業では、総じて平均勤続年数が短い上、退職給付自体の水準が低いことを反映したものだと思われる。

図表1-7 法定外福利費の規模格差

(16年調査、常用労働者1人当たり、100~299人=100)



注 厚労省「就労条件総合調査」、15年または14年度の1年間

図表1-8 法定外福利費の内訳

(16年調査、従業員1人当たり月額)

| 区分 | 規模計 実額 (円) | 指数, 100~299人=100 | | |
|------------|------------------|------------------|-------|----------|
| | | 30~ | 300~ | 1,000人以上 |
| 法定外福利費計 | 6,582 | 78.2 | 118.0 | 186.1 |
| 住居 | 3,090 | 37.0 | 152.1 | 258.0 |
| 医療保健 | 877 | 105.7 | 106.1 | 183.0 |
| 食事 | 616 | 65.1 | 90.3 | 84.1 |
| 文化・体育・娯楽 | 383 | 107.2 | 134.6 | 143.8 |
| 私的保険制度 | 552 | 238.0 | 74.7 | 83.4 |
| 労災付加給付 | 128 | 107.4 | 69.9 | 95.6 |
| 慶弔見舞等 | 222 | 72.6 | 89.5 | 105.1 |
| 財形奨励金・給付金等 | 161 | 45.6 | 38.1 | 165.0 |

注 厚労省「就労条件総合調査」、15年または14年度の1年間、100~299人は規模計に含む

福利厚生への取り組み

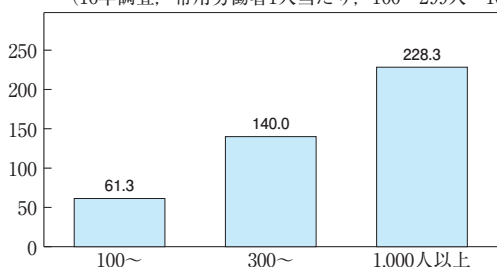
□福利厚生、WLB情報を伝えたは少数

中小・中堅企業が採用時に重点的に伝えた情報のうち、福利厚生関連をみると図表1-10のとおり、就業時間・休暇制度が労働人材向けでは22.1%を示したが、福利厚生は4.1%、WLBへの配慮も7.7%だった。

しかし、図表1-11のとおり労働者側は、現在の就業先への就職活動期に就職先を選ぶに当たり

図表1-9 退職給付等の費用の規模格差

(16年調査、常用労働者1人当たり、100~299人=100)



注 厚労省「就労条件総合調査」、15年または14年度の1年間

図表1-10 採用時に重点的に伝えた自社情報

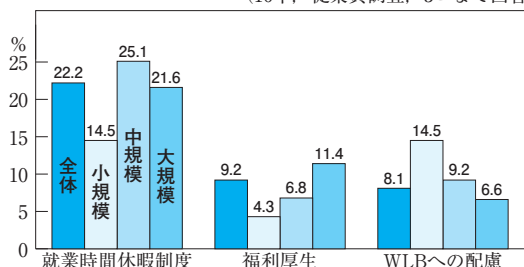
(16年、%)

| 区分 | 中核人材向け | | | 労働人材向け | | |
|-----|--------------|----------|-------------|--------------|----------|-------------|
| | 就業時間 休暇制度 | 福利 厚生 | WLBへ の配慮 | 就業時間 休暇制度 | 福利 厚生 | WLBへ の配慮 |
| 全体 | 13.1 | 2.8 | 4.6 | 22.1 | 4.1 | 7.7 |
| 中規模 | 14.2 | 3.5 | 4.2 | 24.8 | 5.2 | 7.6 |
| 小規模 | 11.4 | 1.5 | 5.6 | 17.1 | 1.9 | 7.9 |

注 中小企業庁「中小企業・小規模事業者の人材確保・定着等に関する調査作業報告書」中規模企業=21~300人、小規模企業=20人以下、中核人材=高度業務、労働人材=定型的業務、福利厚生関連項目を抽出

図表1-11 就職活動期に現在の就職先を選ぶに当たり重視したこと

(16年、従業員調査、3つまで回答)



注 中小企業庁「中小企業・小規模事業者の人材確保・定着等に関する調査作業報告書」大規模企業=3001人以上、中規模企業=21~300人、小規模企業=20人以下

重視したこととして、福利厚生をあげた割合が9.2%、WLBへの配慮は8.1%とやや高かった。

□定着・育成に重要な福利厚生は何か

人材の定着・育成に重要だと考える福利厚生項目は何かでは図表1-12のとおりだった。

家賃・住宅補助・手当をあげた割合が全体で25.4%、小規模、中規模企業勤務者でも20%前後、大規模企業勤務者では29.7%だった。

育児・介護補助・手当をあげた割合も小規模、中規模企業勤務者では19~22%、大規模企業勤務者では28.0%だった。

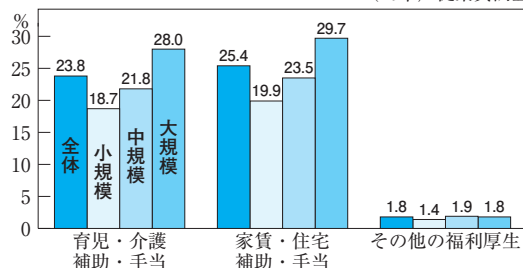
□定着に福利厚生は中規模でより注目

人材の定着に向けた取り組みのうち福利厚生をあげた企業の割合は図表1-13のとおりだった。

福利厚生の取り組み割合は中規模企業に多くみられ、なかでも家賃・住宅補助・手当が19.9%にのぼった。育児・介護補助・手当が16.3%で続いた。

図表1-12 人材の定着や育成のために就職先での実施の有無のかわらず重要だと考える福利厚生項目

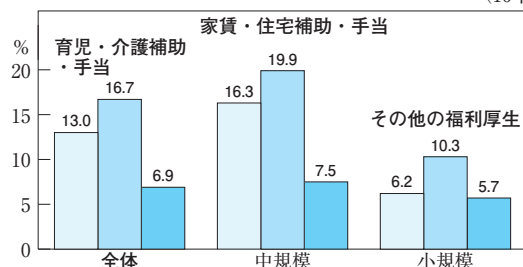
(16年、従業員調査)



注 中小企業庁「中小企業・小規模事業者の人材確保・定着等に関する調査作業報告書」大規模企業=3001人以上、中規模企業=21~300人、小規模企業=20人以下

図表1-13 人材の定着に向けた福利厚生の取り組み割合

(16年)



注 中小企業庁「中小企業・小規模事業者の人材確保・定着等に関する調査作業報告書」中規模企業=21~300人、小規模企業=20人以下、中核人材=高度業務、労働人材=定型的業務、福利厚生関連項目を抽出

□福利厚生は人材確保に有効

人材確保に向けて有効だった福利厚生の割合をみると図表1-14のとおりだった。

人材の確保のために福利厚生に取り組んだ企業 = 100としてみると、中規模、小規模ともおおむね50%以上が有効だったとしている。

小規模では、育児・介護補助・手当が有効だったと57.7%が回答した。

なお、育児・介護、家賃・住宅以外のその他の福利厚生施策の内容は明らかではないが、何らかの福利厚生に取り組んだ企業でも人材確保に有効だったとした割合が高かった。

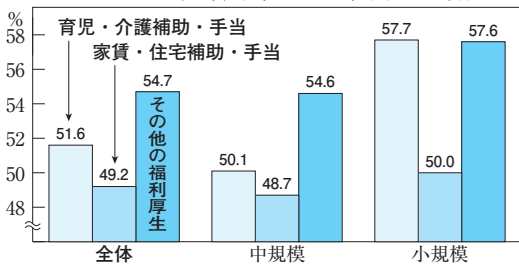
福利厚生の実質適用率

□パート労働者全体の適用率

パート労働者に福利厚生を適用している事業所の割合をみると図表1-15のとおりだった。事業所の中には福利厚生施策・施設を正社員、パートを問わず適用がない（実施していない）ものもある。図表1-15にはこれらの事業所が含まれてい

図表1-14 人材確保に有効だった福利厚生の割合

(16年、図表1-13の取り組み企業数=100)



注 中小企業庁「中小企業・小規模事業者の人材確保・定着等に関する調査作業報告書」中規模企業=21~300人、小規模企業=20人以下、福利厚生関連項目を抽出

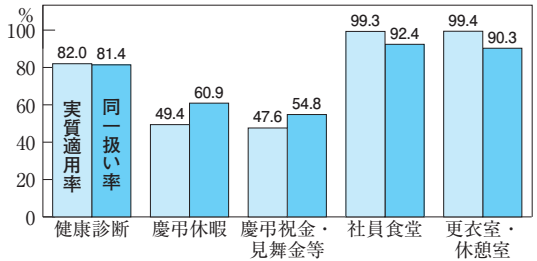
図表1-15 パート労働者に福利厚生を適用している事業所の割合

(16年、%)

| 区分 | 給食施設(社員食堂)の利用 | 更衣室の利用 | 休憩室の利用 | 人間ドックの補助 | 社外の活動(スポーツクラブの利用など)の補助 | 慶弔休暇 |
|----------|---------------|--------|--------|----------|------------------------|------|
| 総数 | 19.6 | 57.8 | 57.6 | 18.6 | 8.9 | 40.5 |
| 30~ | 33.3 | 70.1 | 70.3 | 19.7 | 10.7 | 47.1 |
| 100~ | 50.2 | 81.0 | 80.2 | 26.9 | 19.3 | 57.2 |
| 300~ | 63.2 | 81.8 | 81.6 | 32.0 | 26.7 | 62.4 |
| 1,000人以上 | 80.6 | 85.2 | 88.6 | 37.4 | 36.4 | 72.3 |

注 厚労省「パートタイム総合実態調査」、総数には5~29人を含む

図表1-16 中小企業のパートタイマーへの福利厚生実質適用率、正社員と同一扱い率 (17年)



注 東京都「中小企業労働条件等実態調査」、実質適用率は正社員適用率=100

る。

適用率が高かったのは、更衣室、休憩室の利用でそれぞれ57.8%、57.6%だった。給食施設は19.6%にとどまり、人間ドックの補助も18.6%だった。給食施設は正社員への適用率でも22.0%だった。パートにも19.8%が適用しているということは給食施設のある事業所の90.0%がパートにも利用を適用していることになる。

同じ方法で、適用率が低かった人間ドックの補助、社外の活動補助をみると、前者は45.1%、後者は53.3%であり、実施事業所では半数以上がパートに適用していることになる。

□福利厚生の扱いが正社員と同一の割合

パートへの福利厚生の実質適用率と扱いが正社員と同一である割合は図表1-16のとおりだった。

健康診断、社員食堂、更衣室・休憩室の利用では、正社員適用率を100とした実質適用率、同一扱い率とも高率だったが、慶弔休暇、慶弔祝金・見舞金では実質適用率も50%を下回り、同一扱い率も、前者で60.9%、後方で54.8%にとどまった。

このように、パートへの福利厚生の適用率や同一扱い率には施策・施設による差が大きい。

□自分が健康保険に加入は56.6%

中小企業のパートタイマーの健康保険への加入状況を従業員調査によってみると図表1-17のようになった。

自分が被保険者として加入しているが最も多く56.6%を占め、配偶者の保険に加入、国民健保に加入を加えると94.1%になる。

□雇用保険に加入は67.4%

中小企業のパートタイマーの雇用保険への加入状況を従業員調査によってみると図表1-18のとおり、加入しているが67.4%だった。

このほか、加入資格がない、資格はあるが加入していないを合わせると27.3%になる。4人に1人は加入していない計算になる。

事業所調査から中小企業のパートタイマーの雇用保険、社会保険の加入状況を見ると図表1-19のとおり、加入要件を満たす人に対し、雇用保険で95.3%、社会保険で93.4%が適用している。

□社会保険、雇用保険の加入要件の拡大

前掲図表1-17～19は、いずれも17年9月時点の調査であり、社会保険の加入要件の拡大が図られた17年4月以降の調査であり、改正法施行後の状況を反映した内容になっている。

健康保険、厚生年金の件＝社会保険の適用要件は、16年10月から週30時間以上働く労働者に加え、従業員501人以上の企業で週20時間以上働く労働者へと対象が拡大した。さらに、17年4月からは、従業員500人以下の企業で働く労働者も労使合意があれば社会保険に加入できるようになった。

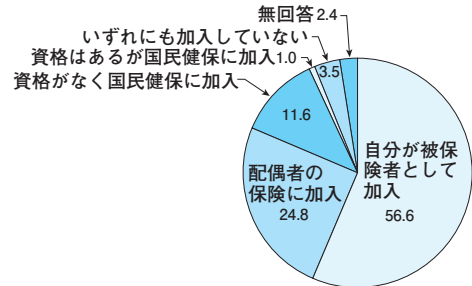
労使合意で加入できることになる場合の要件は、1週間の決まった労働時間が20時間以上であること、1カ月の決まった賃金が8.8万円以上であること、雇用期間が1年以上見込まれること、夜間・通信・定時制の学生であることとなっている。したがって、パートタイマーの一部も加入対象になる。

短時間就労者、派遣労働者の雇用保険の加入対象者は10年4月から拡大されている。雇用期間は6カ月以上だったものが31日以上に短縮された。ただし、1週間当たりの所定労働時間20時間以上の要件は据え置きになっている。これにより、適用拡大が図られた当初の10年7月から翌年6月までの1年間で新たに約221万人が加入したと試算されている。

パートタイマーへの社会保険、雇用保険の適用拡大は、中小企業はもとより大企業でも法定福利費総額の増加をもたらしていると思われる。

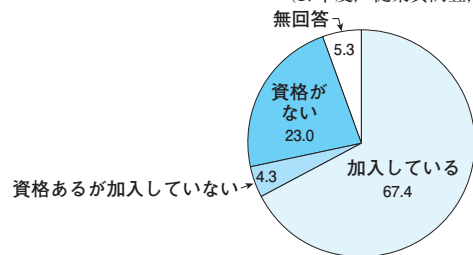
18年度の雇用保険料率は1,000分の6であり、これを適用して総額を計算すると給与額を20万円と

図表1-17 中小企業のパートタイマーの健康保険への加入状況 (17年、従業員調査、%)



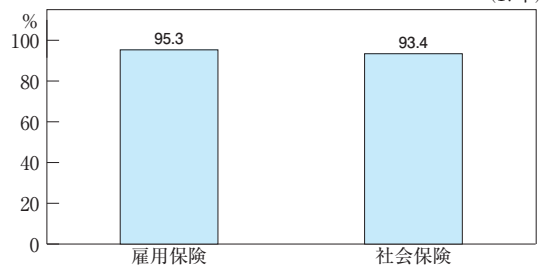
注 東京都「中小企業労働条件等実態調査」

図表1-18 中小企業のパートタイマーの雇用保険への加入状況 (17年度、従業員調査、%)



注 東京都「中小企業労働条件等実態調査」

図表1-19 中小企業のパートタイマーの雇用保険、社会保険の加入状況 (17年)



注 東京都「中小企業労働条件等実態調査」事業所調査、加入要件満たす人がいない+無回答を除く

して221万人増で265億円になる。

□非正規への福利厚生適用は拡大の可能性

非正規への福利厚生施設、社会保険、雇用保険の適用拡大は、同一労働同一賃金の流れの中で、その他の福利厚生にも適用拡大あるは同一取り扱いが求められる可能性があるとしてされている。特に、生活関連諸手当の取り扱い、最高裁判決が出たことで加速すると思われる。

また、パートタイマーの主戦力化の進行、労働力不足の深刻化が、こうした傾向を後押しする気配がある。福利厚生が正社員向けの施策だとする時代は終了に向かいつつある。

中小企業数と従業者数

□中小企業の定義

中小企業基本法第2条では、中小企業を、同上第5項では小規模企業を、資本金と常時雇用する従業員数から定義している。これをまとめると図表2-1のようになる。資本金、従業員数のいずれかに該当すれば中小企業ということになる。

ただし、各統計において資本金、従業員数の区分は必ずしも図表2-1のとおりではない。

財務省の「法人企業統計」では、図表2-1でい

う3億円を含む区分は一括して1億円以上10億円未満となっている。

従業員区分にしても、多くは100～299人を中小企業の区分に充てているが、100～499人、100～999人に区分する統計もある。

経産省の「中小企業実態基本調査」では、人員を役員、パート、家族従業員まで含めて従業員数としている。

こうした制約もあって、本誌で扱う中小企業には、一部に図表2-1の中小企業を上回る規模を含んでいる。そのため、本誌では、タイトルを「中小・中堅企業」とした。

表2 経営環境、雇用関係の主な項目における中小・中堅企業と大企業との格差

| 区分 | 項目 | 調査年 | 単位 | 中小・中堅企業 | 大企業 | 中小・中堅企業÷大企業 | 出所番号 |
|------|--|------|-------|---------|-------|-------------|------|
| 経営環境 | ・第1次産業の企業数 ・第1次産業に占める中小企業の割合 ・景況判断（18年3月） | 14年 | 万者(社) | 381 | 1.1 | - | 1 |
| | | 14年 | % | 9.7 | 0.3 | - | 1 |
| | | 18年 | DI | 15 | 24 | 62.5 | 28 |
| 雇用環境 | ・雇用判断（18年3月） ・雇用者数 ・パートタイマー数 ・人手不足と回答した割合 ・大卒求人倍率（19年卒） ・転職意向あり ・一般労働者の離職率 ・短期間退職者が多い ・転職意向・すぐにでも辞めたい ・過去1年間の入職者に占める離職者の割合 ・過去3年間の採用者数に占める在籍者の割合 ・新規学卒者の3年目までの離職率・高卒 ・新規学卒者の3年目までの離職率・大卒 ・多様な働き方にフレックスタイムが必要 ・多様な働き方に在宅勤務が必要 ・多様な働き方に関する制度数 | 16年 | DI | △28 | △15 | *53.6 | 28 |
| | | 17年 | 万人 | 1,088 | 1,284 | - | 23 |
| | | 14年 | 万人 | 925 | 280 | - | 21 |
| | | 15年 | % | 42.3 | 47.5 | *112.3 | 40 |
| | | 18年 | 倍 | 6.5 | 0.4 | - | 49 |
| | | 15年 | % | 54.5 | 34.8 | *76.7 | 43 |
| | | 16年 | % | 13.2 | 9.6 | *72.7 | 7 |
| | | 16年 | % | 44.4 | 29.1 | *65.5 | 43 |
| | | 17年 | % | 47.8 | 39.9 | *83.5 | 43 |
| | | 15年 | % | 75.9 | 86.3 | *113.7 | 40 |
| | | 15年 | % | 76.9 | 84.9 | 90.5 | 40 |
| | | 14年卒 | % | 37.9 | 25.3 | *66.8 | 9 |
| | | 14年卒 | % | 31.9 | 24.3 | *76.2 | 9 |
| | | 16年 | % | 50.4 | 69.7 | 72.3 | 29 |
| 16年 | % | 29.4 | 58.1 | 50.6 | 29 | | |
| 16年 | 個 | 1.2 | 2.2 | 54.5 | 29 | | |
| 労使関係 | ・重要事項として福利厚生を取り上げた事業者 ・重要事項として福利厚生を取り上げた労働者 ・福利厚生専門委員会がある事業所 ・福利厚生を要求した労組 | 14年 | % | 33.7 | 36.8 | 91.6 | 13 |
| | | 14年 | % | 18.2 | 19.8 | 91.9 | 13 |
| | | 14年 | % | 12.1 | 37.3 | 32.4 | 13 |
| | | 14年 | % | 41.5 | 45.9 | 90.4 | 44 |
| 生活意識 | ・生活全般に満足 ・非正規の生活全般の満足度 ・仕事以外の時間を犠牲にしても会社に貢献すべき ・この会社で働きたい ・勤めている会社を大切に感じている ・職場の人間関係が良い ・いざというとき頼りになるのは自分だけ ・いざというとき頼りになるのは家族だ ・いざというとき頼りになるのは職場の仲間 ・就職先選択でWLBへの配慮を重視した割合 | 17年 | % | 34.1 | 45.2 | 75.4 | 43 |
| | | 15年 | % | 31.2 | 39.2 | 79.6 | 43 |
| | | 14年 | % | 23 | 22.2 | *96.5 | 36 |
| | | 14年 | % | 58.3 | 64.4 | 90.5 | 36 |
| | | 15年 | % | 28.1 | 34.2 | 82.2 | 43 |
| | | 16年 | % | 50.5 | 55.2 | 91.5 | 43 |
| | | 15年 | % | 48.2 | 46.0 | 95.4 | 43 |
| | | 15年 | % | 59.9 | 64.6 | 92.7 | 43 |
| | | 15年 | % | 10.2 | 11.9 | 85.7 | 43 |
| | | 16年 | % | 9.2 | 6.6 | 139.4 | 4 |
| 単純平均 | | | | | | 81.7 | |

注 ※は大企業÷中小・中堅企業

□企業の99.7%が中小企業

非一次産業に属する企業に占める中小企業の割合は図表2-2のとおり、把握できる最新の14年時点で99.7%を占めた。この割合は04年から変わっていない。大企業は僅か0.3%だった。

このように、中小企業数は圧倒的に多く、中小企業の福利厚生水準がわが国の福利厚生水準の動向を左右するといってもよい。

中小企業数は図表2-3のとおり、減少が続いている。04年から14年までの10年間で52万社減った。大企業もこの間に683社減少しているが、減少幅は5.8%で、中小企業の減少幅12.0%の半分程度だった。

中小企業数の減少には歯止めがかからない状態が続いている。

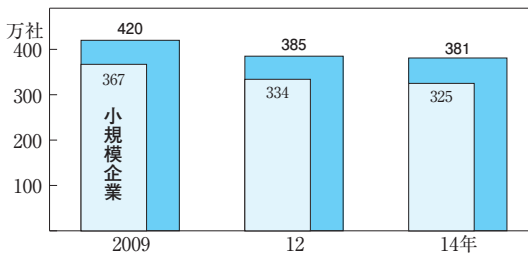
中小企業数の推移をやや長期的にみると図表2-4のようになった。09年には420万社あったものが12年には385万社となり、14年には381万社に減った。

□小規模企業の減少目立つ

このうち、中規模企業は12年から14年にかけて4.7万社増加したが、小規模企業は09年の367万社が14年には41.3万社減の325万社になった。中小企業数の減少は、小規模企業の減少が主因だった。

小規模企業では、12年から14年の2年間で、開業が28.6万社、廃業が45.7万社で、廃業が開業を

図表2-3 非一次産業の中小企業数は381万社に減少



注 「中小企業白書」(18年版)、総務省「経済センサス基礎調査」再編加工

大きく上回った。

□中小企業の今後

事業主の高齢化、後継者難、経営環境の厳しさが要因だとされている。

図表2-1 中小企業の定義

| 業種 | 中小企業者 (下記のいずれかを満たすこと) | | うち小規模企業者 |
|----------------------------|--------------------------|-----------|-----------|
| | 資本金 | 常時雇用する従業員 | 常時雇用する従業員 |
| ①製造業・建設業・運輸業その他の業種(②~④を除く) | 3億円以下 | 300人以下 | 20人以下 |
| ②卸売業 | 1億円以下 | 100人以下 | 5人以下 |
| ③サービス業 | 5,000万円以下 | 100人以下 | 5人以下 |
| ④小売業 | 5,000万円以下 | 50人以下 | 5人以下 |

注 「中小企業白書」(18年版)

図表2-2 非一次産業の99.7%が中小企業

(企業ベース、%)

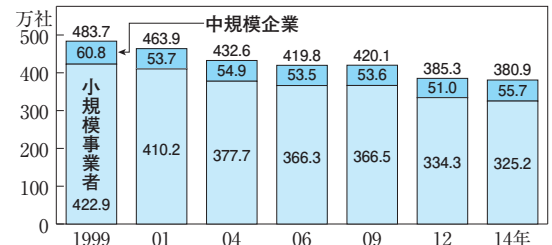
| 区分 | 中小企業 | うち小規模企業 | 大企業 |
|-----|-------|---------|-----|
| | 2004年 | 99.7 | |
| 09年 | 99.7 | 87.0 | 0.3 |
| 12年 | 99.7 | 86.5 | 0.3 |
| 14年 | 99.7 | 85.1 | 0.3 |

注 「中小企業白書」(18年版)、総務省「経済センサス基礎調査」再編加工

18年版「中小企業白書」では、中小企業の今後について、長期的な目線で経営に取り組んでいること、取締役会のような経営体制を整備し定期的に開催していること、経営計画の策定や管理会計への取り組みを図っていることが、企業行動や人材育成、業務効率化への傾向を強めると指摘している。

中小企業では、オーナー経営体質であることが

図表2-4 中小企業数の推移



注 中小企業庁「中小企業白書」(18年版)、06年までは「事業所・企業つ計調査」、09年以降は「経済センサス」

多いが、プラス面がある一方で、取締役会、経営計画策定にとって障害にもなっているとした。

□従業員数は直近で下げ止まりか

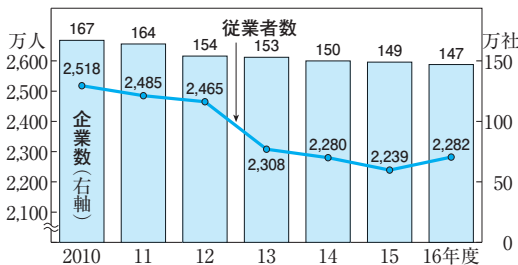
法人である中小企業の企業数、従業員数は図表2-5のように推移している。企業数は16年度まで減少が続いているが、従業員数は16年度になって下げ止まりになった。

□500人未満規模の雇用者数は3,504万人

直近17年のデータを見ると図表2-6、2-7のとおり、500人未満規模の雇用者数は3,504万人で、総数の60.8%を占めている。

規模分布では、1～29人規模が最も多く全体の26.5%を占め、雇用者の4人に1人近くは小規模企業に属している。

図表2-5 企業数、従業者数とも減少



注 中企庁「中小企業実態基本調査」、法人企業

図表2-6 雇用者の規模分布 (非農林) (17年, 万人)

| 区分 | 計 | 男 | 女 |
|----------|-------|-------|-------|
| 計 | 5,762 | 3,197 | 2,564 |
| 1～29 | 1,525 | 815 | 709 |
| 30～ | 891 | 481 | 410 |
| 100～ | 1,088 | 605 | 482 |
| 500～ | 404 | 226 | 178 |
| 1,000人以上 | 1,284 | 756 | 528 |
| 官公 | 499 | 279 | 220 |
| 規模不詳 | 72 | 35 | 37 |

注 総務省「労働力調査」、従業者規模

女性比率は45.7%で、500人以上規模の41.8%を上回った。

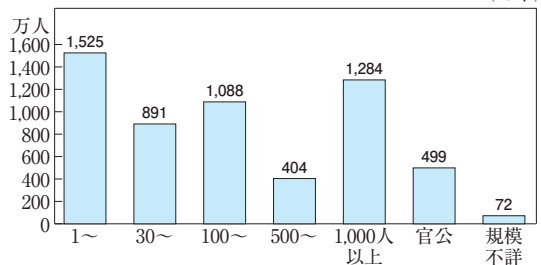
□1企業当たりの従業者数は15人台で推移

中小企業の1企業当たりの従業者数は図表2-8のとおり、10年度から16年度にかけて15人台で推移している。これは、前掲図表2-6の雇用者全体の4分の1が1～29人規模に属している実態と整合している。

□中小企業の正規率は52.5%

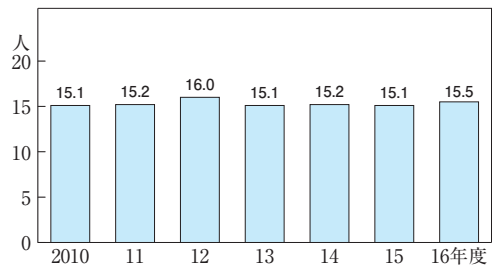
民営会社法人事業所299人以下規模の労務厚生は図表2-9のとおりだった。従業者のうち常用雇用者の割合は88.5%、正規雇用者は従業者の54.9%だった。1,000人以上規模の正規率73.8%を大幅に下回っている。

図表2-7 雇用者数の規模分布 (17年)



注 総務省「労働力調査」、従業者規模

図表2-8 中小企業1企業当たりの従業者数は15人台で横ばい



注 中企庁「中小企業実態基本調査」、法人企業

図表2-9 民営会社法人事業所の規模別従業者数、雇用者数 (14年, 千人)

| 区分 | 従業者 | | | 雇用者 | | | 常用雇用者 | | | 常用雇用者・正規 | | |
|----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|--------|-------|
| | 男女計 | 男 | 女 | 男女計 | 男 | 女 | 男女計 | 男 | 女 | 男女計 | 男 | 女 |
| 計 | 43,127 | 26,074 | 16,971 | 39,890 | 23,777 | 16,033 | 38,166 | 22,956 | 15,130 | 23,684 | 17,812 | 5,808 |
| 1～29 | 19,670 | 11,352 | 8,234 | 16,792 | 9,401 | 7,368 | 15,975 | 8,997 | 6,955 | 9,654 | 6,908 | 2,733 |
| 30～ | 10,653 | 6,362 | 4,282 | 10,341 | 6,115 | 4,219 | 9,874 | 5,896 | 3,970 | 5,867 | 4,469 | 1,393 |
| 100～ | 6,175 | 3,882 | 2,284 | 6,101 | 3,815 | 2,276 | 5,872 | 3,713 | 2,150 | 3,650 | 2,860 | 783 |
| 300～ | 2,025 | 1,282 | 725 | 2,011 | 1,270 | 725 | 1,940 | 1,238 | 685 | 1,222 | 950 | 256 |
| 1,000人以上 | 2,712 | 1,926 | 771 | 2,703 | 1,917 | 771 | 2,634 | 1,885 | 734 | 2,001 | 1,624 | 364 |

注 総務省「経済センサス・基礎調査」、男女計には性別不詳を含む、500～999人は計に含む

□15年度の中小の従業者数は41.9万人増

前掲図表2-5で抽象企業の従業者数は16年度には下げ止まり前年度より約40万人増えた。

これを従業上の地位別にみると図表2-10のようになる。最も増えたのはパート・アルバイトの86.1万人で突出している。減少したのは臨時・日雇の29.4万人、次いで正社員・正職員の19.2万人だった。

中小企業の従業者数の増加はパート・アルバイトによってもたらされた。

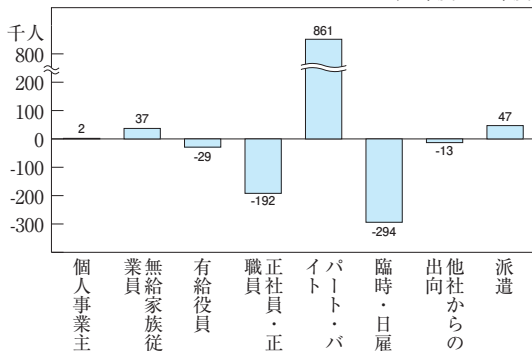
□女性の非正規率は46.4%

非正規社員の割合は女性では15年48.0%→16年47.1%→17年46.4%へと低下している。男性では15年15.7%→16年15.3%→17年15.4%と小さな動きが続いている。

非正規社員の割合を規模別にみると図表2-11のとおり、男女とも規模が大きいほど高率で、特に女性では100~300人で50.1%に達している。

図表2-10 中小企業の従業者数は減少

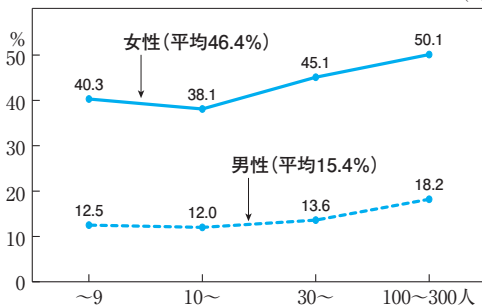
(15年度→16年度)



注 中小企業庁「中小企業実態基本調査」, 計=+419, 個人企業を含む

図表2-11 100~300人で女性非正規社員の割合は半数を超える

(17年)



注 全国中小企業団体中央会「中小企業労働事情実態調査」, 平均には300人超を含む

中小企業の業況判断

□3年続けて改善

中小企業の業況判断は図表2-12のとおり、10年当時には最悪ともいうべき状態にあったが、おおむね改善傾向にあり、近年では14年1~3月期に一時的に悪化しものの、その後は3年続けて改善し、18年1~3月期には△19.3になった。

□1企業当たりの経常利益は1,110万円

中小企業の1企業当たりの売上高を図表2-13でみると、12年度を底に回復しているが伸びは小さく12年度以来3億円台が続いている。

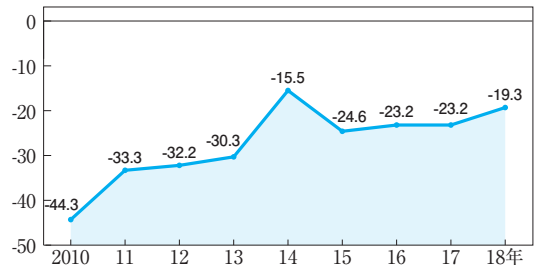
しかし、経常利益は売上高が大幅に落ち込んだ12年度でも順調に伸び、16年度には初めて1,000万円の大台を超え1,110万円になった。

中小企業の従業者数は前掲図表2-8のとおり1企業当たり15人であり、これを基に計算すると1人当たりの経常利益は74万円になる。

□17年平均でも景況は顕著に改善

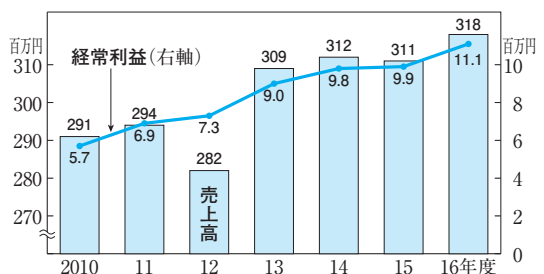
図表2-14で中小企業の経営状態をみると、17年は良いが17.0%。悪いが26.7%で、良いから悪

図表2-12 中小企業の業況判断DI (各年1~3月期)



注 中小企業庁「中小企業景況調査」

図表2-13 中小企業の1企業当たりの売上高、経常利益は増加



注 中企庁「中小企業実態基本調査」, 法人企業

いを差し引いたDIは△9.7となり、15年の△17.0より大幅に改善した。

こうした中小企業の業況について18年版の「中小企業白書」は、「中小企業の業況は総じて改善傾向にあること、売上高が増加傾向にあること、これが功を奏し、経常利益が過去最高水準で推移し、倒産件数が9年連続で減少し続けていることなど、経済の好循環が回り始めている」と述べている。

中小企業の雇用状況

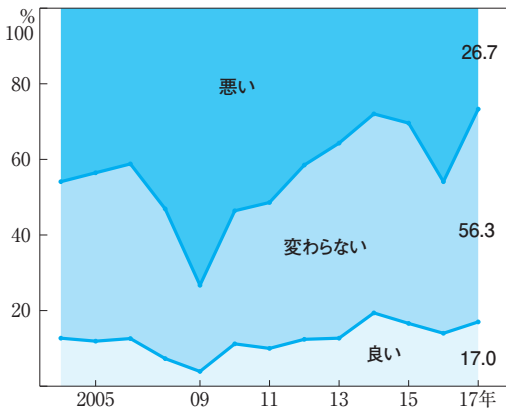
□従業者1人当たりの人件費は205万円

企業の人件費負担も大きくなりつつある。図表2-15によると、従業者1人当たりの人件費は12年度の189万円を底に増加傾向にあり、16年度は205万円だった。

□中小企業の雇用判断DIは急速に低下

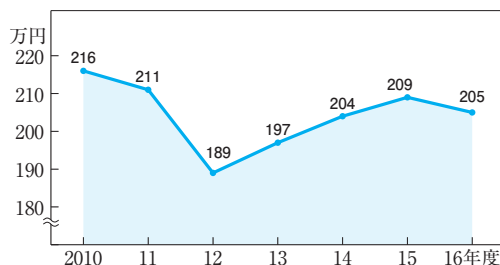
中小企業の雇用判断DIは、このところ急速に悪化している。図表2-16でみると、15年から不

図表2-14 経営状態が「悪い」中小企業は27%に減少、「良い」は17%に増加



注 全国中小企業団体中央会「中小企業労働事情実態調査」

図表2-15 従業者1人当たりの人件費は近年回復



注 中企庁「中小企業実態基本調査」, 法人企業

足感が高まり、17年6月期には△30になり、18年6月(見通し)では△40を示すまでになった。

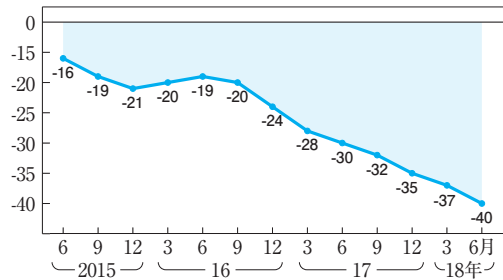
□従業員不足感は製造業が非製造業を上回る

中小企業・小規模事業者の従業員の過不足感は図表2-17のとおりになった。不足感はこれまで非製造業で強かったが、18年1~3月期には初めて製造業での不足感が大きくなった。

□新規学卒者不足も深刻

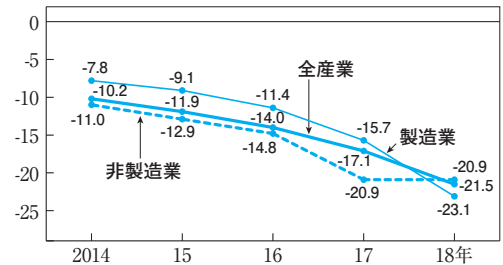
新規学卒者不足も深刻化している。図表2-18、2-19でみると、新規高卒、新規大卒とも充足率は17年まで一貫して低下している。特に技術系で不足感を訴える企業が多い。

図表2-16 不足感が高まる中小企業の雇用判断DI



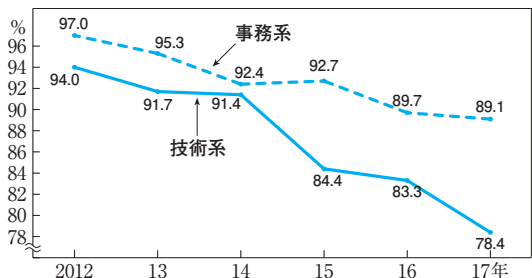
注 日銀「短観」, 18年6月は先行き見通し

図表2-17 中小企業・小規模事業者の従業員不足感高まる (各年1~3月期, DI)



注 中小企業庁「中小企業景況調査」, 過剰—不足, -17.5

図表2-18 中小企業の新規高卒者の採用充足率は低下



注 全国中小企業団体中央会「中小企業労働事情実態調査」

□中小企業では質、量とも不足

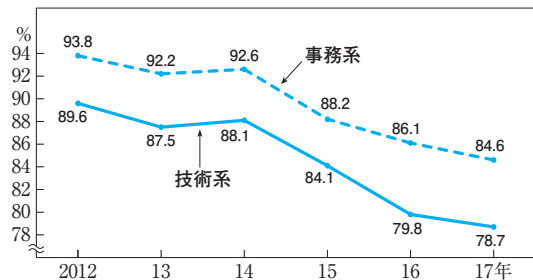
中小企業が雇用面の隘路は図表2-20のとおり、人材の質、労働力（量）の不足をあげる割合が急増、人件費の増大をあげる割合も着実に増加している。

□求人数は1.7倍に増加、求職数は横ばい

こうした中で、299人以下規模でも新規求人数は図表2-21のとおり急増しており10年から17年の間に1.7倍になった。

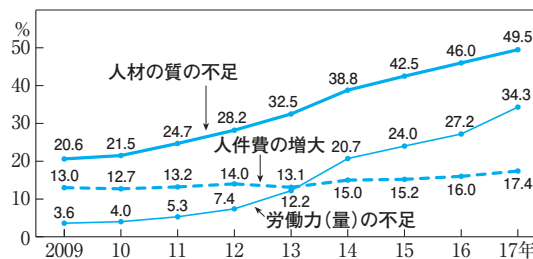
これに対し、就職希望者数は図表2-22のように、19年3月卒では4.7万人に減少した。求人倍率は19年3月卒で9.9倍になるとされている。

図表2-19 中小企業の新規大卒者の採用充足率は低下



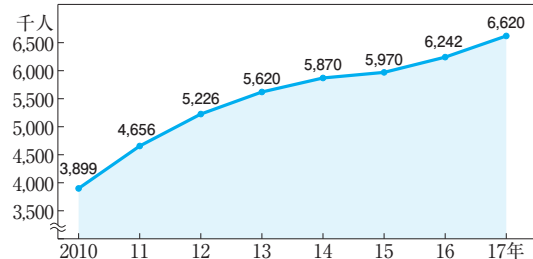
注 全国中小企業団体中央会「中小企業労働事情実態調査」

図表2-20 全国中小企業団体中央会「中小企業労働事情実態調査」, 雇用面の隘路のみ表示



注 日銀「短観」, 18年6月は先行き見通し

図表2-21 新規求人数が急増 (299人以下, 千人)



注 厚労省「一般職業紹介状況」, パートを除く

日本人労働者が不足する一方で、図表2-23のように外国人労働者数は17年10月末で127.9万人に増えた。このうち半数は100人未満の事業所に所属している。

中小企業の離職

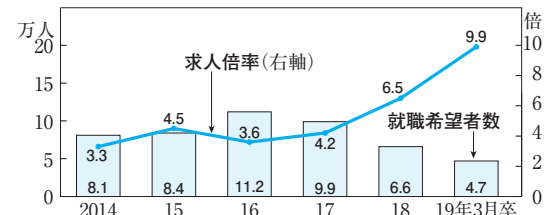
□新規高卒、大卒の入社3年目までの離職率

採用難の一方で好況感に支えられて離職率も高くなっている。

新規高卒就職者のうち入社3年目までに何%が離職するかをみると図表2-24のとおり、14年卒で100~499人では37.9%にのぼっている。

図表2-25は大卒の場合だが、ここでも離職率

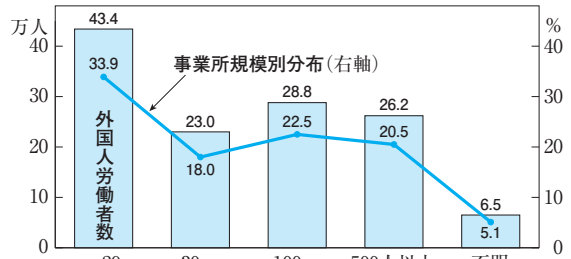
図表2-22 中小企業の大卒予定者の求職希望者数は横ばい、求人倍率は9.9倍に



注 リクルートワークス研究所「ワークス大卒求人倍率調査」, 300人未満企業, 求人倍率 = 求人数 ÷ 希望者数

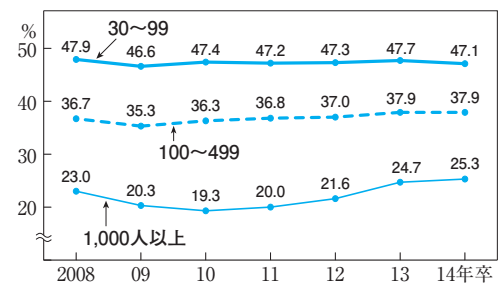
図表2-23 外国人労働者数と事業所規模別分布

(17年10月末, 万人)



注 厚労省「外国人雇用状況」, 総数は127.9万人

図表2-24 新規高卒就職者の入社3年目までの離職率



注 厚労省「新規学卒者の別離職状況」, 事業所規模別

は31.9%を示している。離職率の動きは1,000人以上では高くなる傾向にある。

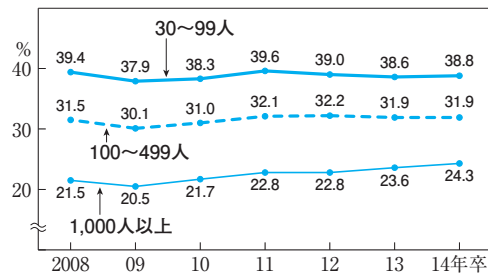
□一般労働者の離職率は横ばい

パートを除く一般労働者の離職率は図表2-26のとおり中小企業、大企業ともほぼ横ばいで推移している。中小企業は14~15%台、大企業は10%前後の水準だった。

中小企業の一般労働者の離職理由は図表2-27のとおり、最も多かったのは個人的理由だった。結婚・出産・育児・介護・看護は4.1%だった。

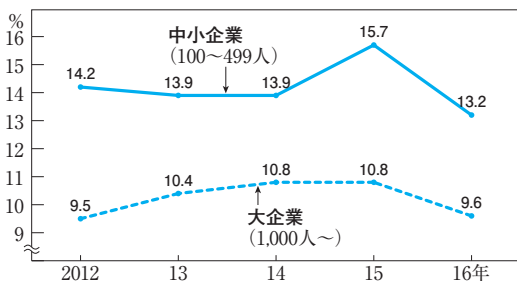
転職意識は規模を問わず高く図表2-28のよう

図表2-25 新規高卒就職者の入社3年目までの離職率



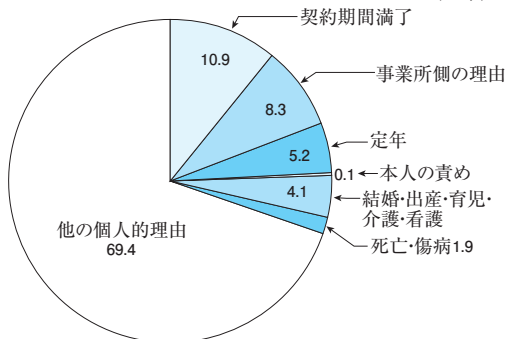
注 厚労省「新規学卒者の別離職状況」, 事業所規模別

図表2-26 中小一般労働者の離職率は横ばい



注 厚労省「雇用動向調査」

図表2-27 中小企業離職者の離職理由 (16年, %)



注 厚労省「雇用動向調査」, 企業規模100~299人規模, 離職者総数は全規模計で418.5万人, 一般労働者

に、4割程度はすぐにあるいはいずれは変わりたいとしている。

図表2-29によると、16年の場合、転職者236万人のうち中小企業に転職した割合は69.1%、大企業に転職した割合は30.9%だった。

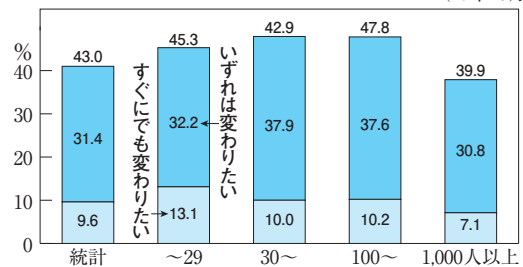
10年調査では、転職者244万人のうち中小企業に転職した割合は74.6%、大企業に転職した割合は25.4%だった。

生活満足度

図表2-30によると、1,000人以上規模では生活全般に満足しているのは45.2%だったが、1,000人未満では35%前後だった。

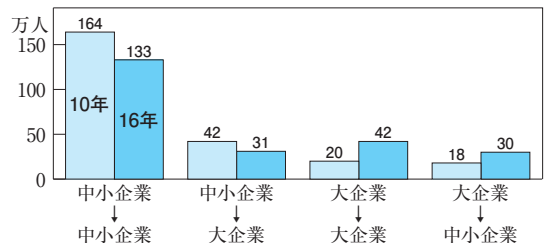
不満足感はこれまで非製造業で強かったが、18年1~3月期には製造業での不満足感が大きくなった。

図表2-28 転職意向の程度 (17年10月)



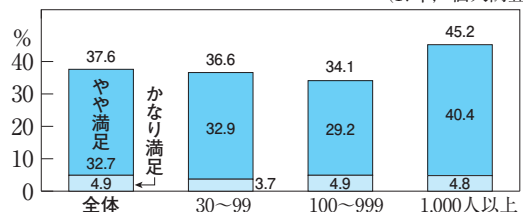
注 連合総研「勤労者短観」, 勤労者対象

図表2-29 大企業志向が強い転職者



注 厚労省「雇用動向調査」, 中小企業は1~299人, 大企業は1,000人以上

図表2-30 生活全般に満足している人の割合は100~999人で34% (17年, 個人調査)



注 連合総研「勤労者短観」, 全体には29人以下を含む

家計収支と黒字額

□30～299人の勤め先収入は44.6万円

17年の中小企業勤務者の2人以上世帯の勤め先収入は図表3-1のとおり，1～29人39.5万円，30～299人44.6万円だった。前年に比べ変動率は30～299人1.6%，500人以上は2.6%増加した。500人以上=100の指数は，30～299人で76.0だった。

□消費支出は30～299人で6.1%増

17年の2人以上の勤労者世帯の消費支出は図表3-1のとおり，1～29人27.9万円，30～299人29.5万

図表3-1 1世帯当たりの黒字月額は30～299人で10.8万円

(17年，円)

| 区分 | 平均 | 1～29 | 30～299 | 500人以上 |
|-------|---------|---------|---------|---------|
| 実収入 | 533,820 | 444,424 | 489,168 | 617,087 |
| 勤め先収入 | 493,834 | 395,314 | 445,519 | 586,204 |
| 実支出 | 412,462 | 352,664 | 381,463 | 457,887 |
| 消費支出 | 313,057 | 279,177 | 295,261 | 334,389 |
| 非消費支出 | 99,405 | 73,487 | 86,202 | 123,497 |
| 可処分所得 | 434,415 | 370,937 | 402,967 | 493,589 |
| 黒字 | 121,358 | 91,760 | 107,705 | 159,200 |

注 総務省「家計調査」，2人以上の勤労者世帯，平均には300～499人を含む，世帯主の勤め先規模

円だった。前年に比べると，変動率は30～299人6.1%，500人以上は△0.6%だった。

表3 所得関係，貯蓄関係の主な項目における中小・中堅企業と大企業との格差

| 区分 | 項目 | 調査年 | 単位 | 中小・中堅企業 | 大企業 | 中小・中堅企業÷大企業 | 出所番号 |
|-----------|---|-----|-----|---------|-------|-------------|------|
| 所得関係 | ・生涯賃金（退職給付含む）・高卒・男子 ・生涯賃金（退職給付含む）・大卒・男子 ・所定内給与総額（男） ・勤め先収入 ・2人以上の勤労者世帯の黒字額 | 15年 | 百万円 | 238.6 | 304.4 | 78.4 | 34 |
| | | 15年 | 百万円 | 301.2 | 376.2 | 80.1 | 34 |
| | | 17年 | 千円 | 293.6 | 383.3 | 76.6 | 6 |
| | | 17年 | 千円 | 445.5 | 601.6 | 74.1 | 22 |
| | | 17年 | 千円 | 107.7 | 166.8 | 64.6 | 22 |
| 貯蓄・負債関係 | ・純貯蓄現在高・勤労者世帯 ・世帯貯蓄1,000万円以上の割合 ・家計の負担になっている住宅ローンがある割合 ・ローンなし ・世帯の普通死亡保険金額 | 16年 | 万円 | 331 | 612 | 54.1 | 22 |
| | | 17年 | % | 14.8 | 30.1 | 49.2 | 43 |
| | | 14年 | % | 43.1 | 40.6 | *94.2 | 36 |
| | | 17年 | % | 49.8 | 49.6 | 100.4 | 43 |
| 貯蓄支援 | ・生活設計あり ・社内預金あり ・財形貯蓄あり ・正社員への財形貯蓄実施率 ・非正規への財形貯蓄実施率 ・非正規世帯の貯蓄なし+300万円未満の割合 | 16年 | % | 38.0 | 45.9 | 82.8 | 47 |
| | | 14年 | % | 4.3 | 6.7 | 64.2 | 5 |
| | | 14年 | % | 54.9 | 76.9 | 71.4 | 5 |
| | | 14年 | % | 31.6 | 54.2 | 58.3 | 12 |
| | | 14年 | % | 11.3 | 9.6 | 117.7 | 12 |
| 持ち株支援 | ・従業員持ち株制度あり ・持ち株奨励金あり | 14年 | % | 15.3 | 60.9 | 25.1 | 5 |
| | | 14年 | % | 4.7 | 58.0 | 8.1 | 5 |
| 住宅資金融資 | ・住宅資金融資制度あり | 14年 | % | 4.9 | 27.1 | 18.1 | 5 |
| 保険支援 | ・正社員への企業年金実施企業の割合 ・パートへの企業年金実施企業の割合 ・個人年金保険の加入割合 ・社内保険援助制度あり ・総合福祉団体生命保険あり | 14年 | % | 32.8 | 43.5 | 48.0 | 12 |
| | | 14年 | % | 19.4 | 9.6 | 30.2 | 12 |
| | | 15年 | % | 20.9 | 26.6 | 97.7 | 48 |
| | | 14年 | % | 2.9 | 47.2 | 69.5 | 5 |
| | | 14年 | % | 26.0 | 40.9 | 47.4 | 5 |
| ストックオプション | ・ストックオプションあり | 14年 | % | 2.5 | 9.8 | 25.5 | 5 |
| 単純平均 | | | | | | 65.0 | |

注 ※は大企業÷中小・中堅企業

17年の可処分所得は図表3-1のとおり、1~29人37.1万円、30~299人40.3万円だった。変動率は前年に比べ1~29人は7.5%、30~299人は1.5%、500人以上は2.5%だった。

□30~299人の黒字額が10.8万円に

17年の黒字額は図表3-1のとおりだった。1~29人9.2万円、30~299人10.8万円、500人以上15.9万円となり、前年に比べ変動率は1~29人は4.3%、30~299人は9.2%、500人以上は9.9%だった。黒字は順調に伸びた。

□10年と比べた収入と黒字

17年の勤め先収入、黒字を10年と比べると図表3-2のようになった。

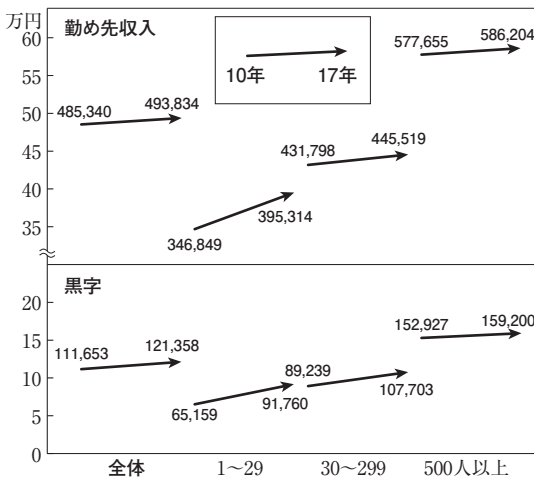
勤め先収入は全体では1.8%の横ばいだったが、1~29人は14.0%、30~299人は3.2%、500人以上は1.5%だった。1~29人も比較的伸びたが、年率換算では1.9%だった。

17年の黒字を10年と比べると図表3-2のとおり、変動率は、全体8.7%、1~29人40.8%、30~299人20.7%、500人以上4.1%だった。中小企業での伸びが大きかった。

17年の勤め先収入の格差を500人以上=100としてみると、1~29人67.4、30~299人76.0だった。黒字は、1~29人57.6、30~299人67.7だった。

勤め先収入の格差より黒字の格差の方が大きかった。

図表3-2 黒字は30~299人で40.8%増加



注 総務省「家計調査」、2人以上の勤労者世帯、平均には300~499人を含む

生涯賃金

□高卒・男性の生涯賃金

60歳までの賃金に退職金を加え、さらに61歳以降の賃金を加えた高卒・男性の15年推計の生涯賃金は図表3-3のとおり、100~999人は2億3,860万円、1,000人以上は3億440万円だった。

14年推計に比べ、100~999人の生涯賃金は310万円増、1,000人以上は490万円増だった。

15年推計の1,000人以上=100とした格差は、100~999人で78.4だった。両規模間の差額は6,580万円だった。

61歳以降の賃金が総額に占める割合は、100~999人で11.0%、1,000人以上では9.7%だった。

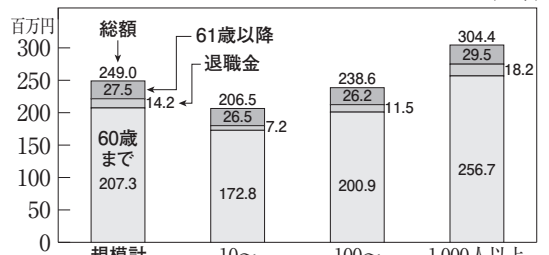
□大卒・男性の生涯賃金

大卒・男性の14年推計の生涯賃金は図表3-4のようになった。100~999人は3億120万円、1,000人以上は3億7,620万円だった。

14年推計に比べ、100~999人は220万円増、1,000人以上は1,250万円増だった。

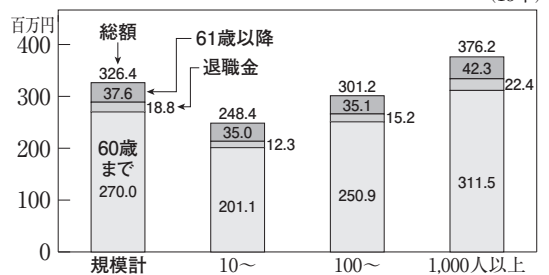
15年推計の1,000人以上=100とした格差は、

図表3-3 高卒男性の生涯賃金 (15年)



注 JILPT「ユースフル労働統計」、厚労省「賃金構造基本統計調査」「就労条件総合調査」による

図表3-4 大卒男性の生涯賃金 (15年)



注 JILPT「ユースフル労働統計」、厚労省「賃金構造基本統計調査」「就労条件総合調査」による

100～999人で80.1だった。両規模の差額は7,500万円になった。

61歳以降の賃金総額が占める割合は、100～999人で11.7%、1,000人以上で11.2%だった。

□高卒と大卒の生涯賃金の格差

15年推計の生涯賃金を高卒と大卒で比べると、100～999人で6,260万円ほど大卒が上回り、1,000人以上では7,180万円大卒が上回った。

貯蓄と負債

□世帯貯蓄1,000万円以上の割合

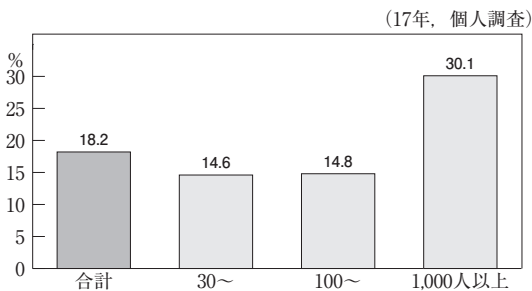
世帯貯蓄が1,000万円以上ある割合は図表3-5のとおり、1,000人以上では30.1%だったが、100～999人は14.8%、30～99人では14.6%にとどまった。16年に比べると格差は拡大した。

図表3-5は現役世帯を中心とした調査だが、世帯貯蓄1,000万円以上を保有している割合は100～999人では7世帯に1世帯だった。

□純貯蓄は30～299人で331万円

貯蓄から負債を差し引いた17年の純貯蓄は図表3-6のとおり、貯蓄、負債とも勤務先企業規模が大きいほど高額だった。30～299人では、貯蓄1,052万円、負債721万円、純貯蓄331万円、年

図表3-5 世帯貯蓄1,000万円以上の割合



注 全国中小企業団体中央会「中小企業労働事情実態調査」, 平均には300人超を含む

図表3-6 純貯蓄は30～299人で331万円 (17年, 万円)

| 区分 | 年間収入 | 貯蓄 | 負債 | 純貯蓄 |
|--------|------|-------|-----|-----|
| 計 | 722 | 1,327 | 794 | 533 |
| 30～ | 603 | 1,065 | 601 | 464 |
| 30～299 | 643 | 1,052 | 721 | 331 |
| 500人以上 | 819 | 1,552 | 940 | 612 |

注 総務省「家計調査」, 2人以上の勤労者世帯, 全体には300～499人を含む

間収入の51.5%相当だった。

これに対し、1,000人以上では、貯蓄1,552万円、負債940万円、純貯蓄612万円、年間収入の74.7%相当だった。

□ローンなしは100～999人で49.8%

ローンがない世帯の割合は図表3-7のとおり、全体で50.0%、30～99人で49.2%、100～999人で49.8%、1,000人以上で49.7%だった。いずれも10年の割合を下回ったが、規模を問わず半数超がローンを抱えていた。

生活設計

□生活設計ありは30～999人で38.0%

生命保険文化センターの16年の「生活保障に関する調査」では、生活設計を立てている民間企業被用者の割合は30～999人では38.0%、1,000人以上では45.9%だった。

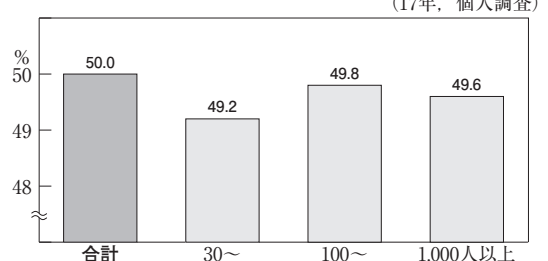
民間企業被用者を含めた年齢階層別の割合は、40歳代、50歳代でも40%に達しなかった。

□資産形成支援策の実施率

17年版、18年版では、資産形成支援策の新規データが入手できなかったため、16年版から主な支援策の実施率をみると、次のようになる。

家計の負担になっている住宅ローンなどの負債がある労働者割合はJILPT「労働時間や働き方のニーズに関する調査」で、14年は100～299人43.1%、1,000人以上40.6%の高率だった。正社員向け企業年金の実施率は厚労省「雇用の構造に関する実態調査」で100～299人20.9%、1,000人以上43.3%、個人年金保険の加入率は生命保険文化センターの15年「生命保険に関する全国実態調査」で100～299人26.0%、1,000人以上26.5%だった。

図表3-7 ローンなしの割合



注 連合総研「勤労者短観」, 全体には29人以下を含む

4

生活関連諸手当の実施率と支給額

表4 生活関連諸手当の主な項目における中小・中堅企業と大企業との格差

| 区分 | 項目 | 調査年 | 単位 | 中小・中堅企業 | 大企業 | 中小・中堅企業÷大企業 | 出所番号 |
|--------|--|------|----|---------|--------|-------------|-------|
| 生活関連手当 | ・通勤手当を派遣労働者に支給 ・家族手当あり ・家族手当額・配偶者+子2人 ・住宅手当あり ・住宅手当額・有扶・民営借家 ・非正規への通勤手当の適用が正規と異なる | 14年度 | % | 68.7 | 50.0 | 137.4 | 30 |
| | | 16年 | % | 55.9 | 75.0 | 74.5 | 30・52 |
| | | 16年 | 円 | 21,044 | 31,098 | 67.7 | 30・52 |
| | | 16年 | % | 41.8 | 59.0 | 70.6 | 30・52 |
| | | 16年 | 円 | 23,273 | 35,800 | 65.0 | 30・52 |
| | | 15年 | % | 30.7 | 38.1 | *124.1 | 43 |
| 単純平均 | | | | | | 89.9 | |

注 ※は大企業÷中小・中堅企業

非正規への通勤手当

□正社員と同様が100～999人で44.3%

通勤手当は中小企業を含む大部分の企業で支給されている。

正社員に支給されている通勤手当の適用状況は、連合総研の15年の「非正規労働者の働き方・意識に関する実態調査」で、正社員と同様に適用するが100～999人44.3%、1,000人以上41.0%だった。

□契約社員への適用は中小企業で87.8%

通勤手当を契約社員にも正社員と同じ条件で支給している中小企業の割合は、15年度の東京都「中小企業労働条件等実態調査」では87.8%を占めた。

通勤手当の適用に正社員と違いがあった企業のうち、見直しを予定5.6%、見直ししない38.9%、未定50.0%などだった。

家族手当

□家族手当の実施率は55.9%に

中小企業の家族手当実施率は図表4-1のとおり、全体では99年の75.3%が17年には55.9%に低下した。

実施率の低下は中小企業全体に及んでいる。10～49人では、99年70.2%→17年52.0%、50～99人では99年82.4%→17年62.2%、100～299人では99年82.7%→17年61.6%と、それぞれ低下した。

同調査から中小企業における17年の家族手当の支給方法をみると、一律支給は9.0%にとどまり、90.1%が家族数等により支給額を変えていた。

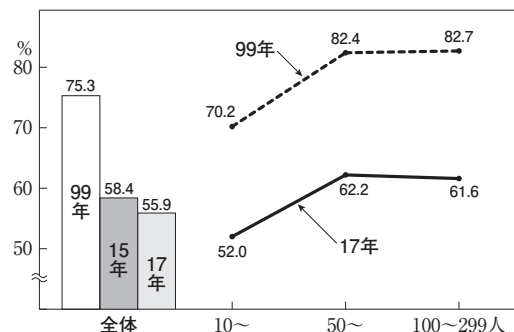
□人事院の家族手当調査

人事院の15年「職種別民間給与実態調査」から家族手当の実施率をみると、50～99人72.5%、100～499人78.7%、500人以上75.8%だった。前掲図表4-1の実施率を上回った。

また、配偶者に家族手当を支給している割合は、家族手当あり=100として、50～99人93.5%、100～499人94.3%、500人以上87.8%であり、配偶者に支給している割合=100としたときで配偶者収入に制限を設けている割合は、50～99人71.0%、100～499人81.0%、500人以上88.8%だった。

収入制限の額をみると、収入制限あり=100としたときで、103万円が50～99人59.5%、100～499人60.7%、500人以上73.8%、130万円が50～99人38.4%、100～499人35.9%、500人以上19.4%だ

図表4-1 家族手当の実施率は低下傾向



注 東京都「中小企業の賃金・退職金事情」

った。

□支給額は中小企業で2.1万円

家族手当の支給額は、家族数によって異なるのが普通で、図表4-1の調査では前述のとおり90.1%が家族数により支給額を変えていた。

そこで、配偶者+子ども2人の世帯への支給額をみると図表4-2のとおりだった。

17年は、中小企業で2万1,044円、大企業で3万1,098円だった。

13年=100とした指数は、中小企業100.6、大企業100.2であり、規模を問わず支給額は横ばい状態だった。

大企業=100としたときの中小企業との格差は、13年68.8、17年67.7で、格差は僅かに拡大した。

住宅手当

□中小企業の実施率は41.8%に低下

住宅手当の実施率は図表4-3のとおり、中小企業全体では99年の61.3%が15年には43.5%に低下、17年にはさらに41.8%に落ち込んだ。

実施率は中小企業のすべての規模で低下した。10~49人は99年の56.7%が17年には37.6%に、50~99人では99年の68.0%が17年には41.9%に、100~299人では99年の67.5%が17年には54.3%に落ち込んだ。

□住宅手当の支給方法

住宅手当の支給方法を17年の東京都「中小企業の賃金・退職金事情」でみると、支給あり=100として、一律支給が55.8%、住宅の形態別支給が21.4%だった。

□有扶養・民間借家居住者で2.6万円

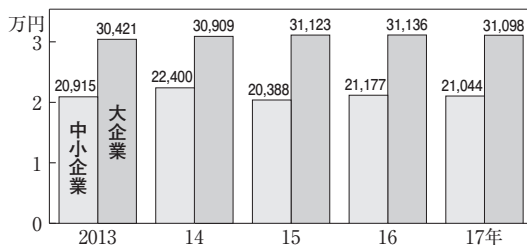
住宅手当の支給額を、有扶養・民間借家居住者でみると図表4-4のとおりだった。

17年は、中小企業が2万3,273円、大企業が3万5,800円だった。

13年に比べると変動率は、中小企業では15.2%、大企業では0.3%であり、大企業は頭打ち状態だった。

大企業=100としたときの格差は、13年56.6、17年65.0となり、格差は縮小した。

図表4-2 配偶者+子2人への家族手当支給額は2万1,044円



注 中小企業は東京都「中小企業の賃金・退職金事情」、大企業は本誌調べ

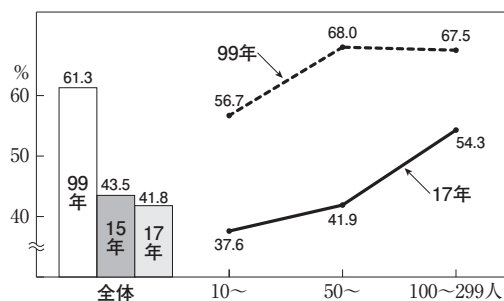
□民間借家家賃に占める割合

図表4-4の有扶養・民間借家居住者への17年の支給額2万3,273円が、都区部の床面積67m²の民間借家家賃に占める割合を試算してみると13.4%だった。大企業は20.6%だった。

ちなみに、05年には、中小企業14.2%、大企業17.0%だった。

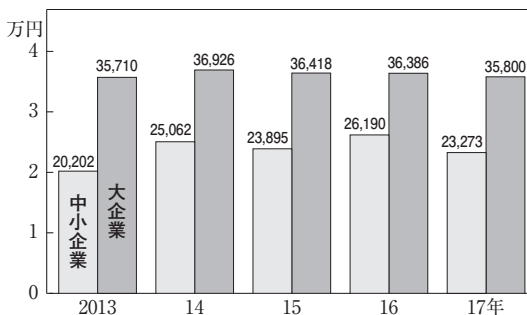
中小企業の住宅手当が13年から17年の間に15.2%アップした中で、都区部の民間借家家賃の変動率は3.3m²当たりで13年の8,758円が17年には8,562円へと△2.2%になった。

図表4-3 住宅手当の実施率は41.8%に低下



注 東京都「中小企業の賃金・退職金事情」

図表4-4 有扶養・民間借家居住者への住宅手当支給額は2万3,273円



注 中小企業は東京都「中小企業の賃金・退職金事情」、大企業は本誌調べ

生涯労働時間

□100～999人の高卒・男性で110.1千時間

高卒・一般労働者が定年を経てその後も就労を続けるとみなされる期間を含めた生涯労働時間の推移は図表5-1のとおりだった。

生涯労働時間は100～999人では12年から16年までの間に男性は2.0千時間増えて110.1千時間に、女性は同じく1.8千時間増えて96.8千時間になった。1,000人以上では、同じく男性は4.1千時間増の107.1千時間に、女性は3.0千時間増の93.7千時間になった。

□100～999人の大卒・男性で95.9千時間

大学・院卒・一般労働者が定年を経てその後も就労を続けるとみなされる期間を含めた生涯労働時間の推移は図表5-2のとおりだった。

生涯労働時間は100～999人では12年から16年までの間に男性は2.6千時間増えて95.9千時間に、女性は同じく2.4千時間増えて86.8千時間になった。

表5 所得関係、貯蓄関係の主な項目における中小・中堅企業と大企業との格差

| 区分 | 項目 | 調査年 | 単位 | 中小・中堅企業 | 大企業 | 中小・中堅企業÷大企業 | 出所番号 |
|-----------------|----------------------|--------------|-----|---------|-------|-------------|------|
| 労働時間関係 | ・生涯労働時間・高卒・男性 | 16年 | 千時間 | 109.4 | 107.1 | *97.9 | 34 |
| | ・生涯労働時間・大卒・男性 | 16年 | 千時間 | 95.9 | 94.1 | *98.7 | 34 |
| | ・1週間の実労働時間数 | 14年 | 時間 | 45.7 | 45.9 | *100.4 | 36 |
| | ・1週間の労働時間50時間以上 | 15年 | % | 20.0 | 21.2 | *106 | 43 |
| | ・1週間の労働時間数50時間以上 非正規 | 15年 | % | 33.2 | 12.1 | *36.4 | 45 |
| | ・1週間の所定労働時間60時間以上 | 14年 | % | 9.7 | 10.1 | *104.1 | 43 |
| | ・1週間の実労働時間60時間超のことあり | 14年 | % | 22.6 | 28.3 | *125.2 | 36 |
| | ・前年比実労働時間の増減（増加－減少） | 17年 | DI | 12.1 | 7.3 | *60.3 | 43 |
| | ・勤務インターバルあり | 17年 | % | 1.3 | 3.1 | 419 | 5 |
| | 休日関係 | ・完全週休2日以上の企業 | 17年 | % | 55.5 | 77.1 | 72 |
| ・完全週休2日制以上の労働者 | | 17年 | % | 57.5 | 83.5 | 68.9 | 5 |
| ・週休3日制・導入＋導入可能性 | | 16年 | % | 0.5 | 6.6 | - | 32 |
| ・年間休日数・労働者1人当たり | | 17年 | 日 | 110.9 | 118.1 | 93.9 | 5 |
| ・年間休日120以上の企業 | | 17年 | % | 32.0 | 49.9 | 64.1 | 5 |
| ・年間の年休＋特別休日数 | | 14年 | 日 | 12.7 | 13.3 | 95.5 | 36 |
| 年休関係 | ・年休取得日数11日以上の正社員 | 14年 | % | 21.5 | 35.0 | 61.4 | 37 |
| | ・年休取得日数5日未満 | 14年 | % | 32.9 | 23.6 | *71.7 | 36 |
| | ・正社員の年休取得率75%以上の企業 | 17年 | % | 8.4 | 13.8 | 60.9 | 17 |
| | ・年休の計画取得制度あり | 14年 | % | 26.4 | 36.3 | 72.7 | 5 |
| | ・年休の時間単位取得できる企業 | 17年 | % | 19.2 | 20.1 | 95.5 | 5 |
| | ・年休取得率 | 17年 | % | 46.5 | 55.3 | 84.1 | 5 |
| | ・非正規の年休適用が正規と異なる | 15年 | % | 35.0 | 44.3 | 79 | 45 |
| | ・年休をレジャー・規制に利用した労働者 | 14年 | % | 48.0 | 65.2 | 73.6 | 36 |

1,000人以上では、同じく男性は3.4千時間増の94.1千時間に、女性は3.9千時間増の86.0千時間になった。

年間休日数、週休2日制

□中小企業は年間110.9日

労働者1人当たりの年間休日数の推移は図表5-3のとおり、100～299人は10年の111.4日が17年は110.9日の横ばいに、30～99人は同期中に2.0日増の108.3日になった。大企業は10年の119.6日が17年には118.1日になった。

17年の年間休日数の格差を大企業＝100としてみると、100～299人93.9、30～99人91.7で格差は小さかった。

1日の労働時間を8時間とすれば、大企業に比べ100～299人の年間労働時間は57.6時間長く、30～99人では78.4時間長かった。

□年間休日120以上の割合

年間休日数は、週休2日制で104日、国民の祝日、

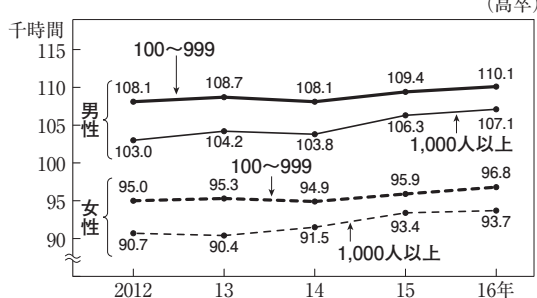
年末年始などを加えると、年によって若干変動するが通常は120日程度になると思われる。

そこで、年間休日120日以上の企業割合をみると図表5-4のようになった。1,000人以上では半数の49.9%を占めたが、30~99人では26.1%、100~299人では32.0%にとどまった。1,000人以上企業との差は大きかった。

□完全週休2日制以上の企業割合

完全週休2日制以上の企業割合は図表5-5のとおり、17年は30~99人で50.1%、10年より13.3ポ

図表5-1 一般労働者の生涯労働時間 (高卒)



注 厚労省「賃金構造基本統計調査」「毎月勤労統計調査」、総務省「国勢調査」よりJILPT試算、新規学卒から定年(60歳)を経て引退するまで働き続けたときの総労働時間

表5つづき

| 区分 | 項目 | 調査年 | 単位 | 中小・中堅企業 | 大企業 | 中小・中堅企業÷大企業 | 出所番号 |
|------------------|---------------------|-----|-----|---------|-------|-------------|------|
| 休暇関係 | ・有給休暇が取りにくくなった | 15年 | % | 10.0 | 11.8 | *95.5 | 39 |
| | ・休みを取れない正社員が多い | 14年 | % | 42.3 | 39.7 | *93.9 | 50 |
| | ・病気休暇あり | 17年 | % | 34.5 | 50.0 | 68.7 | 5 |
| | ・病気休暇制度あり | 17年 | % | 34.5 | 51.2 | 67.4 | 5 |
| | ・病気休暇制度・全額有給 | 17年 | % | 32.7 | 46.7 | 70 | 5 |
| | ・フレックスタイムあり | 17年 | % | 6.4 | 23.6 | 27.1 | 50 |
| | ・リフレッシュ休暇あり | 15年 | % | 23.1 | 56.1 | 41.2 | 50 |
| | ・ボランティア休暇(実施+予定) | 14年 | % | 9.0 | 33.9 | 26.5 | 50 |
| | ・リフレッシュ休暇の平均付与日数 | 14年 | 日 | 1.3 | 1.2 | 108.3 | 50 |
| | ・リフレッシュ休暇の利用経験あり | 15年 | % | 27.1 | 31.4 | 86.3 | 36 |
| | ・ボランティア休暇あり | 15年 | % | 6.3 | 33.3 | 18.9 | 50 |
| | ・ボランティア休暇がある労働者 | 14年 | % | 4.5 | 27.5 | 16.4 | 50 |
| | ・記念日休暇あり | 15年 | % | 8.2 | 19.6 | 41.8 | 50 |
| | ・記念日休暇の利用経験あり | 15年 | % | 47.1 | 64.4 | 73.1 | 50 |
| | ・学校行事休暇あり | 15年 | % | 5.8 | 11.3 | 51.3 | 50 |
| | ・学校行事休暇の利用あり | 15年 | % | 58.3 | 47.1 | 123.8 | 50 |
| ・教育訓練休暇あり | 15年 | % | 4.3 | 14.6 | 29.5 | 50 | |
| ・サバティカル休暇の利用経験あり | 15年 | % | 5.9 | 11.1 | 53.2 | 37 | |
| ・孫の世話休暇あり | 15年 | % | 2.4 | 6.6 | 36.4 | 36 | |
| 休暇意識関係 | ・転職先の休日・休暇の取りやすさを重視 | 15年 | % | 55.7 | 48.5 | 114.8 | 36 |
| | ・休日・休暇に満足 | 14年 | % | 47.3 | 59.1 | 80 | 36 |
| | ・休日・休暇に満足 | 14年 | % | 38.9 | 46.9 | 82.9 | 37 |
| | ・趣味・レジャーの時間を増やしたい | 14年 | % | 27.1 | 29.2 | 92.8 | 44 |
| | ・家族と過ごす時間を増やしたい | 14年 | % | 22.2 | 24.6 | 90.2 | 39 |
| | ・労働時間貯蓄制度は検討の余地がある | 14年 | % | 12.3 | 11.1 | 110.8 | 33 |
| | ・3年間の労組主催イベント実施率の累計 | 14年 | % | 246.1 | 386.8 | 63.6 | 37 |
| 単純平均 | | | | | | 81.4 | |

注 ※は大企業÷中小・中堅企業

イント増えた。

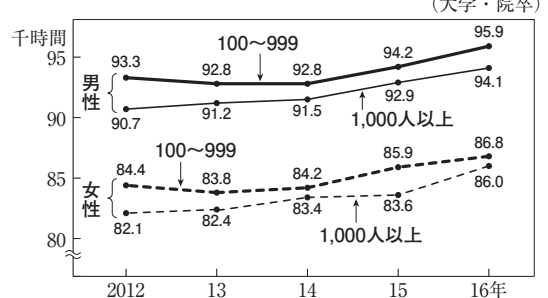
100~299人は55.5%で近年低迷しているが、10年に比べると5.8ポイント増えた。1,000人以上も77.1%で横ばい状態にあり、10年に比べても1.1ポイントの増加にとどまった。

17年の1,000人以上の実施率=100としたときの格差は、30~99人65.0、100~299人72.0だった。

□完全週休2日制以上の適用率

完全週休2日制以上が適用になっている労働者の割合は図表5-6のようになった。

図表5-2 一般労働者の生涯労働時間 (大学・院卒)



注 厚労省「賃金構造基本統計調査」「毎月勤労統計調査」、総務省「国勢調査」よりJILPT試算、新規学卒から定年(60歳)を経て引退するまで働き続けたときの総労働時間

企業割合は先に図表5-5でみたとおりだが、これに労働者割合を重ねると、労働者割合が高くなっている。

17年の労働者割合は、30~99人51.8%、100~299人57.5%、1,000人以上83.5%だった。

1,000人以上の適用率=100としたときの格差は、30~99人62.0、100~299人68.9だった。

全体平均で08年を基準にした17年の完全週休2日制以上の企業割合、労働者割合をみると、企業割合は10.2ポイント増、労働者割合は5.3ポイント増だった。

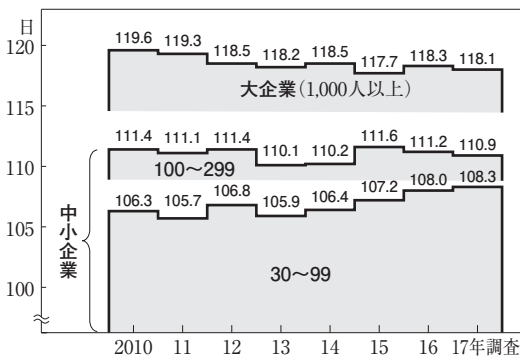
□週休3日制の導入状況

週休2日制を超えて最近では週休3日制に関心が寄せられている。週休3日制は、文字どおり週のうち3日を休日にする仕組みだが、所定労働時間が短縮になるとは限らず、なかには時間を延長して実施するケースもある。

導入状況は図表5-7のとおり、すでに導入は、全体で1.8%だった。300~499人の6.0%が目立った。1,000人以上での導入率は3.3%だった。

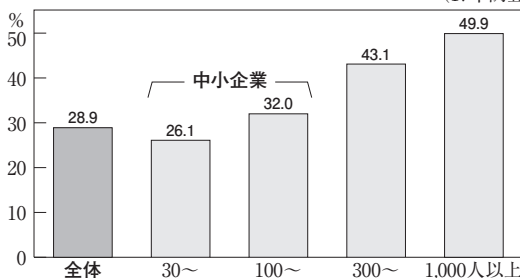
すでに導入とした割合に導入の可能性ありの割

図表5-3 労働者1人当たりの年間休日数は100~299人で110.9日



注 厚労省「就労条件総合調査」

図表5-4 「年間休日数120日以上」の企業割合には大きな格差 (17年調査)



注 厚労省「就労条件総合調査」

合を加えると、全体では4.8%だった。規模による凹凸が著しいが、30~99人は6.7%、300~499人は8.0%、1,000人以上は6.6%だった。

年次有給休暇

□年次有給休暇の取得率

年次有給休暇の取得率は横ばい状態にある。

図表5-8で取得率の推移をみると、30~99人では09年の40.0%以来おおむね増加傾向を保っており、17年は43.8%になった。

100~299人では、10年の45.0%以来13年を除き44%台で推移、16年は46.5%だった。

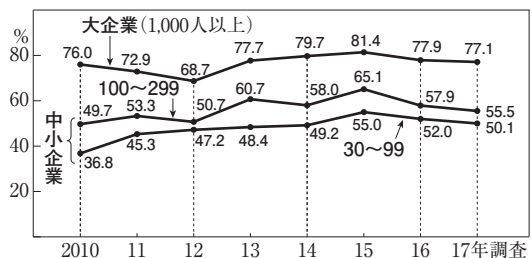
1,000人以上では10年の53.5%が12年には56.5%まで高まったが、15年には52.2%に低下、17年には回復したものの55.3%だった。

年休取得率は規模が小さいほど低い。17年の1,000人以上の取得率=100としてみると、30~99人79.2、100~299人84.1だった。

□中小企業の年休取得率

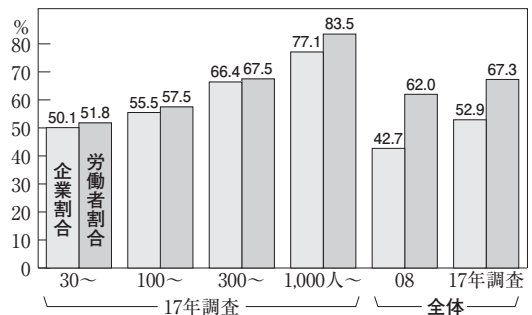
中小企業の年休取得率の推移を図表5-9でみる

図表5-5 完全週休2日制以上は100~299人企業で55.5%に



注 厚労省「就労条件総合調査」(企業割合)、完全週休2日制+完全週休2日制より休日数が多い制度の計

図表5-6 完全週休2日制以上の適用労働者は100~299人で57.5%



注 厚労省「就労条件総合調査」、完全週休2日制+完全週休2日制より休日数が多い制度の計

と、17年は近年最高の51.0%となり、50%超えを遂に達成した。

年休の付与日数は10年以降15日台が続いており、17年も15.6日だった。年休取得率は11年には一時的に44.6%に落ち込んだが、その後は回復基調にあり、17年には51.0%に達した。

最近の有給休暇、労働時間

□有給休暇が取りにくくなった割合

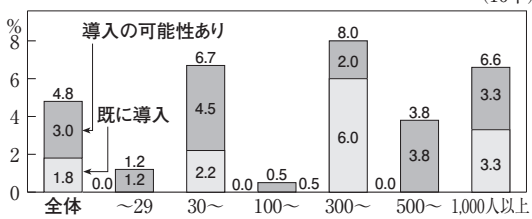
有給休暇が取りにくくなった+かなり取りにくくなったとする従業員割合を15年のJILPTの「働き方のあり方等に関する調査」によってみると次のとおりだった。

所属企業の規模による差はほとんどなかった。299人以下10.0%、300~999人12.3%、1,000人以上11.8%だった。

働き方改革で長時間労働の規制、休日・休暇の取得奨励が強調されているが、図表5-10では実感を伴わない従業員も少なくないことをうかがわせる。

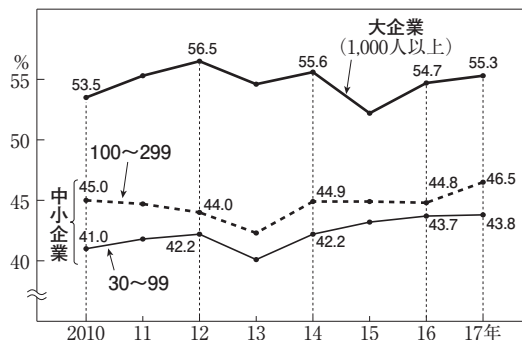
取りにくくなった+かなり取りにくくなったにそもそも取れない・取らないを加えると、全体計は21.7%になった。規模別では、299人以下23.5%、300~999人21.0%、1,000人以上18.4%で、中小企

図表5-7 週休3日制の導入状況 (16年)



注 東京都「中小企業の労働条件等実態調査」

図表5-8 年休取得率は横ばい



注 厚労省「就労条件総合調査」

業では、そもそも取れない・取らない従業員が相当数存在している。

JILPTの14年の「労働時間や働き方のニーズに関する調査」によると、13年度1年間に実際の年休取得日数が5日未満だった従業員の割合は、99人以下36.8%、100~299人32.9%で、1,000人以上の23.6%とは大きな差があった。

□1年前と比べた実労働時間の増減

17年10月実施の図表5-10では、1年前に比べて実労働時間がどう変化したかを集計している。

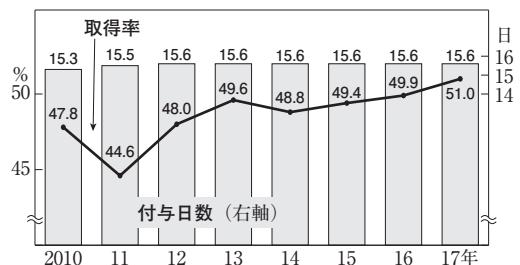
実労働時間が増えたとした割合は総計では21.6%、29人以下は20.6%、30~99人は20.7%、1,000人以上は19.7%だった。

増えたから減ったを差し引いたDIでも、総計2.2、29人以下0.4、30~99人5.4、1,000人以上△3.3で、大企業の勤労者に減ったと回答した割合が多かった。

厚労省の「毎月勤労統計」によると、全産業の一般労働者の総実労働時間指数は10年=100として、14年100.5、15年100.6、16年100.5、17年101.2で、微増している。

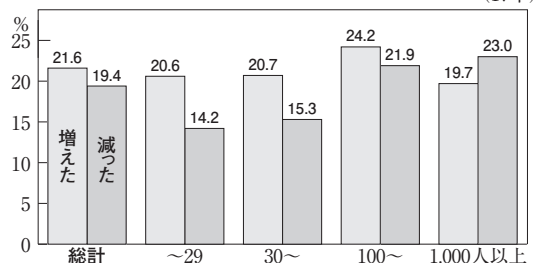
製造業についてみても、同じ調査で、14年101.1、15年101.1、16年100.8、17年101.3であり、緩やかな増加となっている。

図表5-9 中小企業の年休取得率は51.0%に



注 全国中小企業団体中央会「中小企業労働事情実態調査」

図表5-10 1年前と比べた実労働時間の増減 (17年)



注 連合総研「勤労者短観」, 勤労者対象

結婚、妊娠・出産離職

□ほとんどが離職する企業割合

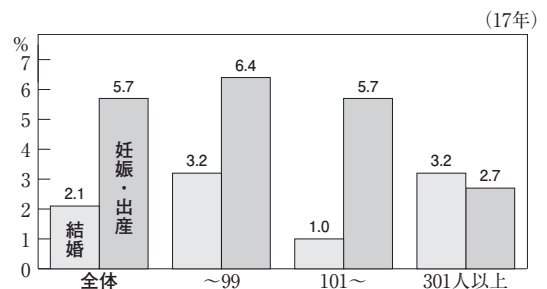
労働者が働き続ける上で結婚、妊娠・出産が障害になる場合がある。障害をできるだけ排除し、就業継続の環境整備を図るべきだとされ、育児休業をはじめとする法整備が図られている。

図表6-1によると、結婚、妊娠・出産のため離職する女性が多いおよびほとんどが離職すると回答した企業の割合は、結婚では全体で2.1%、101～300人では1.0%にとどまっている。しかし、妊娠・出産になるとこの割合は全体で5.7%に跳ね上がり、中小企業での割合の高さが目立つ。中小企業では、妊娠・出産が就業継続の障害になっている可能性が高い。

総務省の「労働力調査」によると、女性の非労働力人口は17年で2,803万人いる。このうち、就業希望者の非求職理由をみると、出産・育児のためとする女性は89万人にのぼる。

総務省「就業構造基本調査」では、結婚離職者は97年10月からの5年間で108万人、02年10月からの5年間で81万人、07年10月からの5年間で62万人であり、近年は減少している。しかし、出産・育児のための離職者数は、上記の期間中に、118万人→118万人→126万人へと増加している。同調査では、育児をしている15～44歳の女性雇用者は277万人いるが、一方で育児をしている無業の女性も同年齢層にはほぼ同数の273万人いる。

図表6-1 正社員で結婚、妊娠・出産で離職する女性が多い+ほとんどが離職する企業の割合



注 厚労省「仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査」

表3 所得関係、貯蓄関係の主な項目における中小・中堅企業と大企業との格差

| 区分 | 項目 | 調査年 | 単位 | 中小・中堅企業 | 大企業 | 中小・中堅企業÷大企業 | 出所番号 |
|--------------------|---------------------------|-----|------|---------|------|-------------|------|
| WLB関係 | ・仕事と生活のバランスに満足 | 14年 | % | 35.3 | 39.6 | 89.1 | 36 |
| | ・仕事と生活のバランスが適度に取れる | 17年 | % | 45.8 | 50.7 | 90.3 | 43 |
| | ・会社は仕事と生活の両立に配慮している | 15年 | % | 48.2 | 48.8 | 98.8 | 39 |
| | ・WLBが適当に取れる労働者 | 15年 | % | 46.3 | 51.7 | 89.6 | 43 |
| | ・WLBでモチベーションが上がるとする企業 | 14年 | % | 20.6 | 38.8 | 53.1 | 37 |
| | ・WLBで能力を発揮しやすくなるとする企業 | 14年 | % | 19.2 | 40.6 | 47.3 | 37 |
| | ・WLBで人材確保・定着が図りやすくなるとする企業 | 14年 | % | 19.0 | 34.2 | 55.6 | 37 |
| | ・仕事と生活の双方に力を入れている（現実） | 14年 | % | 37.4 | 38.0 | 98.4 | 36 |
| | ・仕事と生活の双方に力を入れたい（理想） | 14年 | % | 57.4 | 63.7 | 90.1 | 36 |
| | ・正社員の妊娠・出産離職が多い企業 | 17年 | % | 5.7 | 2.7 | *47.4 | 17 |
| ・正社員の妊娠・出産退職が減った企業 | 17年 | % | 12.5 | 21.4 | 58.4 | 17 | |
| 両立支援制度関係 | ・法定以上の両立支援がある企業 | 15年 | % | 49.6 | 68.3 | 72.6 | 35 |
| | ・短時間勤務制度あり | 15年 | % | 76.0 | 94.1 | 80.2 | 29 |
| | ・短時間勤務（実施率+予定率） | 14年 | % | 43.5 | 64.3 | 67.7 | 37 |
| | ・フレックスタイムの対応あり | 15年 | % | 22.6 | 37.8 | 59.8 | 29 |
| | ・フレックスタイム（実施率+予定率） | 14年 | % | 23.1 | 37.9 | 60.9 | 37 |
| | ・残業免除の対応あり | 15年 | % | 69.7 | 88.3 | 78.9 | 29 |
| | ・始業時刻の繰り上げ・下げの対応あり | 15年 | % | 49.3 | 60.6 | 81.4 | 29 |
| | ・在宅勤務の対応あり | 15年 | % | 7.2 | 10.1 | 71.3 | 29 |
| | ・テレワークの導入率 | 17年 | % | 12.9 | 25.1 | 51.4 | 37 |
| | ・テレワーク制度の導入率 | 17年 | % | 12.9 | 25.1 | 51.4 | 27 |
| ・優先的再雇用（実施率+予定率） | 14年 | % | 19.1 | 24.6 | 77.6 | 37 | |
| 単純平均 | | | | | | 71.4 | |

注 ※は大企業÷中小・中堅企業

□妊娠・出産退職者が減った企業

図表6-2によると、妊娠・出産退職者が減った企業の割合は、301人以上では21.4%だったが、中小企業では10~12%にとどまっている。

前出の「就業構造基本調査」では、育児をしている有業の25~44歳の女性127万人のうち、継続就業希望は97万人（76%）で、同年齢で育児をしていない女性391万人のうちの継続就業希望276万人の割合である71%を上回っている。

育児をしている有業の25~44歳の女性311万人のうち、転職希望者は41万人（13.2%）、一方、育児をしていない同年齢の有業女性2,427万人の転職希望者は279万人（11.5%）となっており、転職希望率は育児をしている女性で高くなっている。

なお、25~44歳の有業女性のうち、就業休止希望者の割合は2.1%だった。

WLBの現状

□WLBが適度に取りれているか

仕事と生活のバランスが適度に取りれていると回答した勤労者の割合は図表6-3のとおりだった。

所属企業の規模による差は小さく、当てはまるとした割合は10%前後だった。図表6-3の調査時点は17年10月だが、前回の同年4月調査と比べると、当てはまるとは総数で7.6%→9.8%に、それぞれの規模でも、29人以下9.5%→12.8%、30~99人6.1%→9.3%、100~999人6.5%→9.1%、1,000人以上8.0%→8.6%へとアップしている。半年間の動きではあるが、WLBが取りれている勤労者が目立って多くなったといえよう。ただし、高率とはいえない。

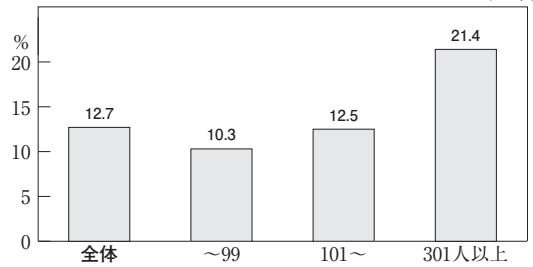
当てはまるとどちらかといえば当てはまるを加えた割合は、総計で49.5%、前回の49.8%とほぼ同率だった。

□テレワークの導入率は100~299人で12.9%

在宅などで勤務するテレワークの導入率は図表6-4のようになっており、規模が大きいほど高率になっている。100~299人の12.9%に比べ1,000人以上は2倍近い25.1%にのぼる。

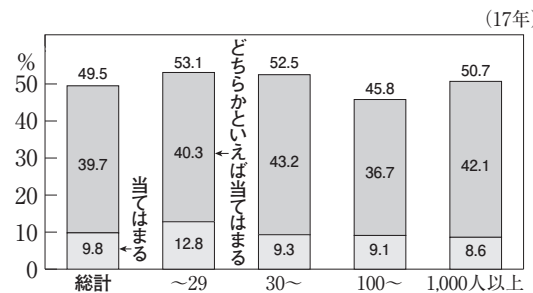
テレワークは、出勤せずにあるいは出勤回数を

図表6-2 過去3年間に於いて正社員で妊娠・出産で退職する女性がやや減った+減った企業の割合 (17年)



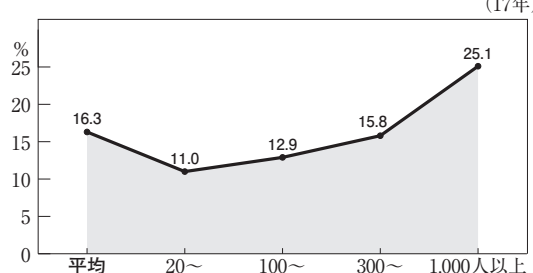
注 厚労省「仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査」

図表6-3 仕事と生活のバランスが適度に取りれる (17年)



注 連合総研「勤労者短観」、勤労者対象

図表6-4 テレワーク制度の導入率 (17年)



注 国交省「テレワーク人口実態調査」、一部社員に適用、慣例として実施、トライアルなども含む、平均は本誌試算、平均には19人以下を含む

抑えて在宅等で就労するため、労働時間の配分が比較的柔軟に設定できる上、通勤時間もいらなことから、WLBの実現に有効であり、子育て時間を確保できるといわれている。

前掲の連合総研の定期調査「勤労者短観」の17年4月調査では、導入率は1割、テレワークを利用している割合は1%だった。

しかし、テレワーク希望者の割合は約3割にのぼっている。集計は現場にいなければ仕事にならない業務についている人を含めたものであり、これを除けば、関心は極めて高いといえよう。

母性保護制度

□通勤緩和措置は100～299人で66.7%

母性保護制度の実施率は図表7-1のとおりだった。法定の産前産後休業、育児時間、生理休暇は100～299人で80%前後の高率だった。その他の制度では、通院休暇は100～299人で60.8%，1,000人以上で66.3%，通勤緩和措置は100～299人で66.7%，1,000人以上で75.3%，妊娠中の休憩は100～299人で51.5%，1,000人以上で59.6%だった。

妊娠障害休暇、出産障害休暇の実施率は、100～299人と1,000人以上との間で大きな差はなかった。

□制度利用者への賃金全額支給率

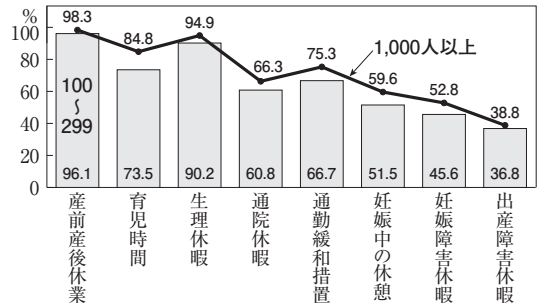
母性保護制度の利用者に賃金全額を支給してい

る割合は図表7-2のとおり、100～299人では、生理休暇が37.5%で最も多かった。1,000人以上では39.1%だった。通勤緩和措置の全額支給率は100～299人で32.4%，1,000人以上では46.3%だった。

産前産後休業の全額支給率は100～299人で16.3%，1,000人以上で22.9%だった。

図表7-1 母性保護制度ありの割合

(17年)



注 東京都「男女雇用平等参画状況調査」

表7 母性保護、育児休業・子育て支援関係の主な項目における中小・中堅企業と大企業との格差

| 区分 | 項目 | 調査年 | 単位 | 中小・中堅企業 | 大企業 | 中小・中堅企業÷大企業 | 出所番号 |
|--------|---|------|------|---------|------|-------------|------|
| 結婚関係 | ・1年以内に結婚したい・男性 ・1年以内に結婚したい・女性 ・結婚離職者率 | 15年 | % | 23.8 | 19.5 | 122.1 | 51 |
| | | 15年 | % | 18.9 | 20.7 | 91.3 | 51 |
| | | 16年 | % | 24.3 | 30.0 | *123.5 | 7 |
| 母性保護関係 | ・フルタイム有期への産前産後休業規定あり ・産前産後休業・全額有給 ・パートへの産前産後休業規定あり ・育児時間・全額有給 ・生理休暇・全額有給 ・通院休暇・全額有給 ・通勤緩和措置・全額有給 ・妊娠中の休憩・全額有給 ・妊娠障害休暇・全額有給 ・出産障害休暇・全額有給 | 15年 | % | 64.3 | 72.6 | 88.6 | 38 |
| | | 17年 | % | 16.3 | 22.9 | 71.2 | 29 |
| | | 15年 | % | 57.6 | 64.8 | 89.0 | 38 |
| | | 17年 | % | 26.0 | 38.4 | 67.9 | 29 |
| | | 17年 | % | 37.5 | 39.1 | 95.9 | 29 |
| | | 17年 | % | 31.5 | 30.0 | 105.0 | 29 |
| | | 17年 | % | 32.4 | 46.3 | 70.3 | 29 |
| | | 17年 | % | 23.8 | 32.1 | 74.1 | 29 |
| | | 17年 | % | 23.7 | 28.7 | 82.6 | 29 |
| | | 17年 | % | 14.6 | 24.6 | 59.3 | 29 |
| 育児休業 | ・育児休業の取得日数 ・育児を取得した正規社員 ・フルタイム有期で育児を取得した労働者 ・産休・育休・介休が取れない・正社員 ・パートで育休を取得した労働者 ・有期契約労働者の育児取得率・女性 ・育児休業取得率・女性 ・育児休業取得率・男性 ・男性正社員の育児休業所得率 ・女性正社員の育児休業取得率 ・育児休業期間・15歳以上 ・育児休業の取得期間・6カ月以上・女性 ・育児休業の取得期間・1カ月以上・男性 ・育児休業期間が2歳以上の企業 ・男性の育児休業取得促進策あり ・非正規への育休適用が正規と異なる ・出産・育児退職者率 | 14年 | 日 | 27.5 | 368 | 74.7 | 36 |
| | | 15年度 | % | 73.7 | 84.4 | 87.3 | 38 |
| | | 15年度 | % | 51.8 | 50.6 | 102.4 | 38 |
| | | 14年 | % | 8.8 | 5.2 | *59.1 | 33 |
| | | 15年度 | % | 26.3 | 29.4 | 89.5 | 38 |
| | | 16年度 | % | 92.5 | 86.4 | 107.1 | 8 |
| | | 16年度 | % | 92.7 | 95.0 | 97.6 | 8 |
| | | 16年度 | % | 3.95 | 2.98 | 132.6 | 8 |
| | | 17年 | % | 3.9 | 5.7 | 68.4 | 17 |
| | | 17年 | % | 97.1 | 94.8 | 102.4 | 17 |
| | | 16年 | % | 27.1 | 52.8 | 51.3 | 8 |
| | | 15年度 | % | 91.5 | 95.0 | 96.3 | 29 |
| | | 15年度 | % | 75.0 | 34.0 | 220.6 | 29 |
| | | 17年 | % | 6.8 | 20.4 | 33.3 | 17 |
| | | 17年 | % | 24.0 | 57.9 | 41.5 | 29 |
| | | 15年 | % | 33.8 | 43 | *127.2 | 45 |
| 16年 | % | 10.4 | 10.7 | *102.9 | 7 | | |

母性保護制度は、制度実施率は高率だったが、休業・休暇中の賃金全額支給率は100～299人では最も高率だった生理休暇でも前述のとおり37.5%であり、多くの制度は20～30%台だった。1,000人以上で最も高率だったのは通勤緩和措置の46.3%で、50%を超えるものはなかった。

100～299人と1,000人以上との全額支給率の格差は比較的小さかった。

図表7-2 母性保護制度の利用が全額有給の企業

(17年、%)

| 区 分 | 計 | 100～299 | 300～499 | 1,000人以上 |
|--------|------|---------|---------|----------|
| 産前産後休業 | 21.2 | 16.3 | 22.5 | 22.9 |
| 育児時間 | 30.6 | 26.0 | 40.4 | 38.4 |
| 生理休暇 | 38.0 | 37.5 | 39.7 | 39.1 |
| 通院休暇 | 28.9 | 31.5 | 30.0 | 33.9 |
| 通勤緩和措置 | 34.4 | 32.4 | 34.7 | 46.3 |
| 妊娠中の休憩 | 27.2 | 23.8 | 34.4 | 32.1 |
| 妊娠障害休暇 | 23.3 | 23.7 | 34.5 | 28.7 |
| 出産障害休暇 | 19.1 | 14.6 | 34.8 | 24.6 |

注 東京都「男女雇用平等参画状況調査」

結婚志向

結婚志向は弱く、これが出産に結び付かないと懸念されている。

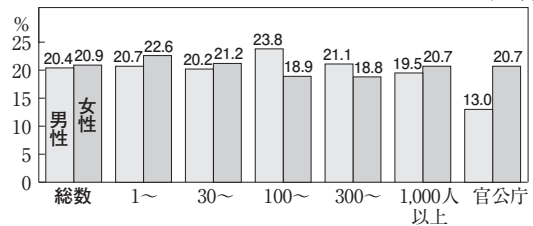
理想の相手がいれば1年以内に結婚したいとする割合は図表7-3のとおり、総数で男性20.4%、女性20.9%で、ほとんど差はなかった。

規模別にみると、100～299人では男性23.8%、女性18.9%、1,000人以上では男性19.5%、女性20.7%で、大きな開きはなかった。

ただし、この調査は結婚志向を絞り込んでいる

図表7-3 1年以内に結婚したい35歳未満の男女割合

(15年)



注 社人研「出生動向基本調査」

表7 (つづき)

| 区分 | 項 目 | 調査年 | 単位 | 中小・中堅企業 | 大企業 | 中小・中堅企業÷大企業 | 出所番号 |
|----------------------|------------------------|-----|------|---------|------|-------------|------|
| 育児支援関係 | ・法定を上回る育児との両立支援制度 | 17年 | % | 26.7 | 56.4 | 47.3 | 37 |
| | ・子ども・子育て支援制度への信頼あり | 16年 | % | 21.8 | 24.4 | 89.3 | 43 |
| | ・育児短時間勤務制度あり | 16年 | % | 91.4 | 98.3 | 93.3 | 8 |
| | ・法定超の育児関連制度実施率 | 17年 | % | 26.7 | 56.4 | 47.3 | 17 |
| | ・育児短時間勤務・有給 | 16年 | % | 13.1 | 11.8 | 111.0 | 8 |
| | ・育児のための時間単位年休あり | 15年 | % | 70.6 | 71.4 | 98.9 | 29 |
| | ・育児短時間勤務を小学校以降も適用 | 16年 | % | 27.9 | 52.2 | 53.4 | 8 |
| | ・育児短時間勤務期間が小4以上の企業 | 17年 | % | 5.2 | 13.1 | 39.7 | 17 |
| | ・育児時間外労働の免除実施率 | 16年 | % | 88.1 | 90.2 | 97.7 | 8 |
| | ・育児時間外労働の免除を小学校以降も適用 | 16年 | % | 14.6 | 22.7 | 64.3 | 8 |
| | ・育児フレックスタイム制あり | 16年 | % | 18.8 | 24.5 | 76.7 | 8 |
| | ・育児フレックスタイム制を小学校以降も提供 | 16年 | % | 54.8 | 81.5 | 67.2 | 8 |
| | ・育児始業時刻の繰り上げ・下げ制度あり | 16年 | % | 47.3 | 52.1 | 90.8 | 8 |
| | ・始業時刻の繰り上げ・下げを小学校以降も適用 | 16年 | % | 32.5 | 52.0 | 62.5 | 8 |
| | ・事業所内保育施設あり | 15年 | % | 4.1 | 8.5 | 48.2 | 29 |
| | ・事業所内保育施設などあり | 16年 | % | 4.8 | 20.3 | 23.6 | 8 |
| | ・事業所内保育施設などを小学校以降も適用 | 16年 | % | 17.5 | 10.0 | 175.0 | 8 |
| | ・育児経費の援助あり | 15年 | % | 5.4 | 28.7 | 18.8 | 29 |
| | ・育児経費の支援実施率 | 14年 | % | 9.5 | 26.0 | 36.5 | 8 |
| ・育児経費の支援を小学校以降も適用 | 15年 | % | 54.7 | 61.8 | 88.5 | 8 | |
| ・育児介護休業取得に取り組んでいると評価 | 15年 | % | 40.0 | 51.7 | 77.4 | 35 | |
| ・育児介護復帰に取り組んでいると評価 | 15年 | % | 36.3 | 49.4 | 73.5 | 35 | |
| ・育児休業者の再雇用制度あり | 15年 | % | 23.1 | 39.4 | 58.6 | 29 | |
| 子育て意識 | ・フルタイム有期のマタハラ経験率 | 15年 | % | 13.9 | 14.5 | 104.3 | 38 |
| | ・パートのマタハラ経験率 | 15年 | % | 7.0 | 7.9 | 112.9 | 38 |
| | ・男性は育児に積極的に参加すべき・男性 | 15年 | % | 38.5 | 39.9 | 96.5 | 29 |
| | ・男性に両立支援が必要とする企業割合 | 17年 | % | 57.0 | 73.7 | 77.3 | 17 |
| | ・配偶者出産休暇の採用率 | 17年 | % | 54.5 | 60.9 | 89.5 | 17 |
| | ・配偶者出産休暇の有給扱い | 17年 | % | 86.5 | 89.8 | 96.3 | 17 |
| | ・男性の育休目的の年休積立の採用率 | 17年 | % | 16.8 | 21.1 | 79.6 | 17 |
| 単純平均 | | | | | | 83.8 | |

注 ※は大企業÷中小・中堅企業

ため、割合がやや低くなったと思われる。

結婚、出産・育児離職

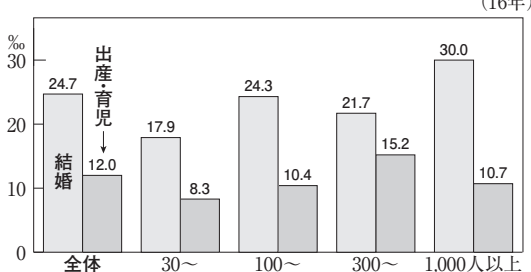
□結婚離職は100～299人で24.8%。

結婚離職者数が離職者数に占める割合は図表7-4のとおり、千分比で24.7%、1,000人以上で30.0%だった。16年の厚労省「雇用動向調査」によると、一般労働者の離職者数は419万人、うち結婚離職者数は10.3万人だった。

□出産・育児離職は100～299人で10.4%。

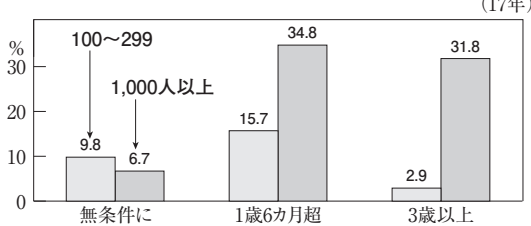
16年1年間に出産・育児による離職者数が離職者全数に占める割合は図表7-4のとおり、100～299人で10.4%だった。

図表7-4 結婚、出産・育児退職者の割合 (16年)



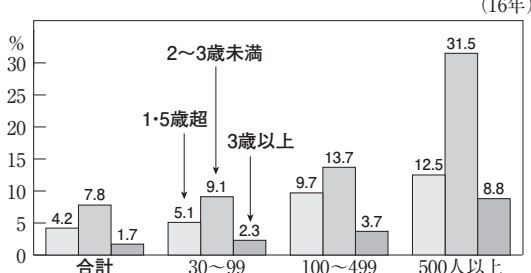
注 厚労省「雇用動向調査」、退職者数に占める千分率、5～29人は計に含む、一般労働者

図表7-5 法定超の育児休業期間の分布 (17年)



注 東京都「男女雇用平等参画状況調査」

図表7-6 育児休業最長期間が1・5歳超の割合 (16年)



注 厚労省「雇用均等基本調査」、事業所規模別、5～29人は総計に含む、100%との差は1・5歳以下(法定)

一般労働者の出産・育児離職者数は17年の厚労省「雇用動向調査」では5.0万人だった。

育児休業

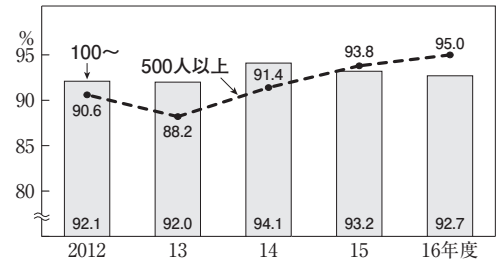
□法定超の休業期間は100～299人で28.4%

法定超の育児休業期間は図表7-5では100～299人が28.4%、1,000人以上は73.3%だった。図表7-6では、100～499人が27.1%、1,000人以上は52.8%と大きな差があった。

□育休取得率は男性3.95%

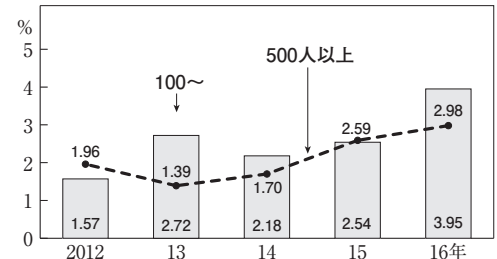
16年度の育児休業取得率は図表7-7、7-8によると、100～499人で男性は3.95%だった。

図表7-7 女性の育児休業取得率



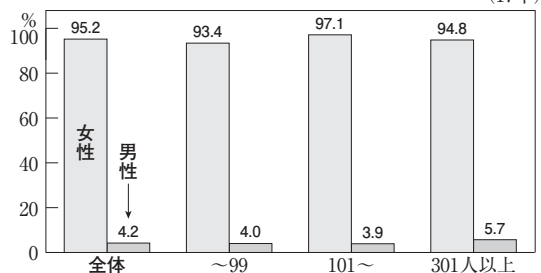
注 厚労省「雇用均等基本調査」、各年の出産女性に対する割合

図表7-8 男性の育児休業取得率



注 厚労省「雇用均等基本調査」、各年の出産配偶者に対する割合

図表7-9 正社員の育児休業取得率 (17年)



注 厚労省「仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査」

図表7-10

育児休業の取得日数・期間

(16年4月～17年3月, %)

| 区分 | 男 性 | | | | 女 性 | | | |
|-----------|------|------|------|----------|------|------|------|----------|
| | 全 体 | 100～ | 300～ | 1,000人以上 | 全 体 | 100～ | 300～ | 1,000人以上 |
| 5日未満 | 21.6 | 31.6 | 18.2 | 20.4 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| 5日～2週間未満 | 14.7 | 10.5 | 18.2 | 18.5 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| 2週間～1カ月未満 | 17.6 | 21.1 | 9.1 | 20.4 | 0.2 | 0.0 | 0.0 | 0.7 |
| 1～3カ月未満 | 19.6 | 15.8 | 18.2 | 16.7 | 0.2 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| 3～6カ月未満 | 11.8 | 5.3 | 0.0 | 16.7 | 1.0 | 1.9 | 4.4 | 0.0 |
| 6カ月～1年 | 12.7 | 10.5 | 36.4 | 7.5 | 65.8 | 69.4 | 71.1 | 62.7 |
| 1年超 | 1.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 30.5 | 13.0 | 22.2 | 32.8 |

注 東京都「男女雇用平等参画状況調査」, 全体には30～99人, 500～999人を含む, 100%との差は無回答

正社員では図表7-9のように17年は101～300人で, 女性97.1%, 男性3.9%だった。

育児休業取得期間は図表7-10のとおり, 男性では1カ月未満が100～299人63.2%, 1,000人以上59.3%と短かった。

女性は男性とは対照的だった。

所定労働時間短縮等の措置

□所定労働時間短縮等の措置の実施率

育児のための所定労働時間短縮等の措置の実施率は図表7-12のとおりだった。

短時間勤務, 所定外労働の制限は, 深夜業の制限と並んで法定事項であり, 実施率は100～499人, 500人以上で90%を超えている。

短時間勤務の代替として設けられているフレックスタイム, 始終業時刻の繰り上げ・下げ, 事業所内保育施設, 軽費の援助, 育児休業に準ずる制度などの実施率は, 始終業時刻の繰り上げ・下げを除き低率にとどまった。

□制度, 措置の適用期間

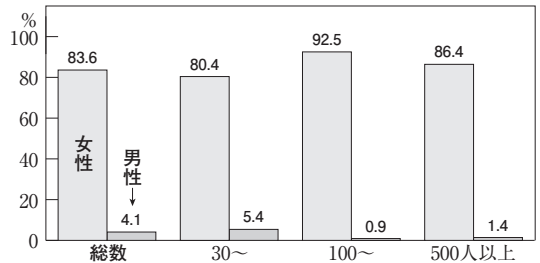
育児休業, 短時間勤務の最長適用期間は図表7-13のとおりだった。

101～300人で育児休業期間を2歳以上とする割合が6.8%, 短時間勤務を小学4年以上まで適用する割合が5.2%だった。301人以上では, 適用率はそれぞれ, 20.4%, 13.1%を示した。

所定労働時間の短縮等の措置を小学校入学以降

図表7-11 有期契約労働者の育児休業者取得率

(16年度)



注 厚労省「雇用均等基本調査」, 事業所規模別, 5～29人は総計に含む, 育児休業制度の対象になる契約労働者=100

図表7-12 育児のための所定労働時間の短縮等の措置等の制度の実施事業所の割合

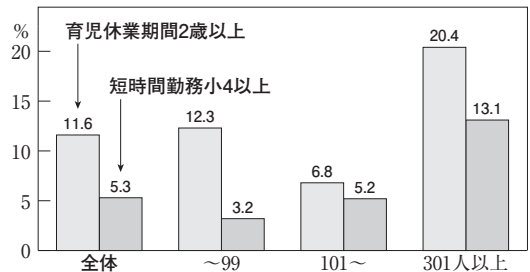
(16年度, %)

| 区分 | 総 数 | 30～ | 100～ | 500人以上 |
|---------------|------|------|------|--------|
| 短時間勤務 | 60.8 | 80.8 | 91.4 | 98.3 |
| 所定外労働の制限 | 55.9 | 74.0 | 88.1 | 90.2 |
| 育児フレックスタイム | 12.9 | 16.3 | 18.8 | 24.5 |
| 始終業時刻の繰り上げ・下げ | 33.6 | 42.7 | 47.3 | 52.1 |
| 事業所内保育施設 | 2.5 | 3.4 | 4.8 | 20.3 |
| 育児経費の援助 | 4.0 | 5.9 | 9.5 | 26.0 |
| 育児休業に準ずる制度 | 10.2 | 12.1 | 18.2 | 33.5 |
| 在宅・テレワーク | 2.4 | 2.5 | 3.1 | 17.2 |
| 制度なし | 34.4 | 15.5 | 6.3 | 0.9 |

注 厚労省「雇用均等基本調査」, 総数には5～29人を含む

図表7-13 育児休業, 短時間勤務が適用される最長期間の割合

(17年)



注 厚労省「仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査」

にも適用している割合は図表7-14のとおりだった。最も適用率が高かった項目は、育児フレックスタイム制度で、100～499人54.8%、500人以上81.5%を示した。

育児に関し法定を上回る対応を図っている割合は図表7-15のとおりだった。300人以下は30%前後だったが、301人以上は56.4%にのぼった。

□配偶者出産休暇は101～300人で54.5%

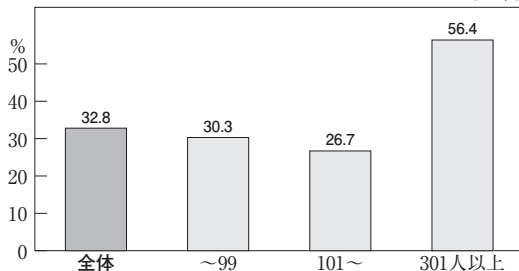
男性正社員が利用できる育児休業以外の休業・休暇制度の実施率は図表7-16のとおり、101～300人で、配偶者出産休暇が54.5%、年休の積み立てが16.8%だった。

図表7-14 育児のための所定労働時間短縮措置等の措置を小学校入学以降にも適用する割合 (16年度、%)

| 区 分 | 総数 | 30～ | 100～ | 500人以上 |
|--------------|------|------|------|--------|
| 短時間勤務制度 | 17.3 | 21.0 | 27.9 | 52.2 |
| 所定外労働の免除 | 12.1 | 13.0 | 14.6 | 20.7 |
| 育児フレックスタイム制度 | 35.1 | 32.7 | 54.8 | 81.5 |
| 始業時刻の繰り上げ・下げ | 24.7 | 26.2 | 32.5 | 52.0 |
| 事業所内保育施設 | 12.2 | 12.3 | 17.5 | 10.0 |
| 育児経費の援助制度 | 40.3 | 43.0 | 54.7 | 61.8 |

注 厚労省「雇用均等基本調査」、制度あり=100、総数には5～29人を含む

図表7-15 育児に関する制度等で法定を上回る対応の実施状況 (17年)



注 厚労省「仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査」

図表7-16 男性正社員が利用できる育児休業以外の休業・休暇制度 (17年、%)

| 区 分 | 配偶者出産休暇 | | 年休の積み立て | |
|--------|---------|------|---------|------|
| | 採用率 | 有給扱い | 採用率 | 有給扱い |
| 全体 | 53.9 | 79.4 | 16.7 | 66.0 |
| ～99 | 51.6 | 71.2 | 15.5 | 50.0 |
| 101～ | 54.5 | 86.5 | 16.8 | 75.0 |
| 301人以上 | 60.9 | 89.8 | 21.1 | 91.8 |

注 厚労省「仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査」、有給は一部有給を除く

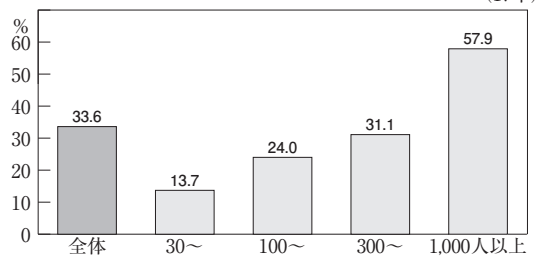
取得促進策と利用希望

男性の育児休業取得促進への取り組み率は図表7-17のとおり、100～299人は24.0%で、1,000人以上の57.9%との差は大きかった。

子ども看護休暇日数を法定以上とする割合は図表7-18のとおり、100～299人で15.8%、1,000人以上でも22.0%だったが、法定以上の日数を希望する割合は80%前後にのぼった。

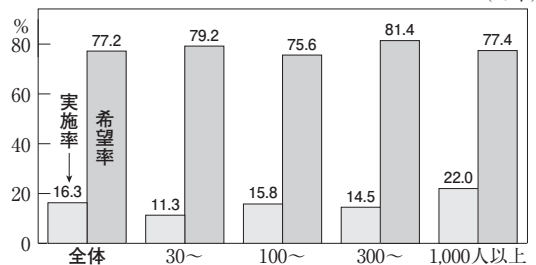
仕事と育児の両立支援が必要だとする企業は図表7-19のとおり、101～300人で男性に対しては57.0%、女性に対しては79.6%、301人以上ではそれぞれ73.7%、89.6%だった。

図表7-17 男性の育児休業取得促進への取り組み率は100～299人で24.0% (17年)



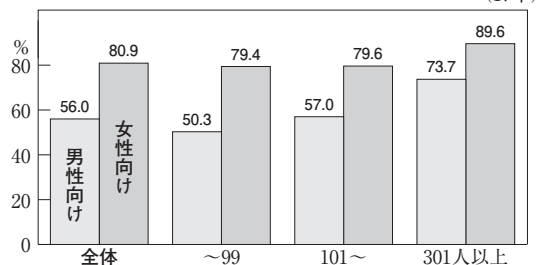
注 東京都「男女雇用平等参画状況調査」、全体には500～999人を含む

図表7-18 子ども看護休暇日数の法定超実施率と法定超日数を希望する割合 (17年)



注 東京都「男女雇用平等参画状況調査」、500～999人は全体を含む、制度割合は事業所対象、希望者割合は従業員対象

図表7-19 仕事と育児の両立支援を行なう必要があると考える企業の割合 (17年)



注 厚労省「仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査」、感じている+まあ感じている

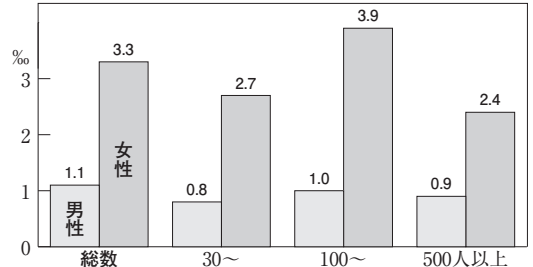
介護休業者割合とニーズの把握

□介護休業者割合は1～3%

常用労働者に占める介護休業者割合は図表8-1のとおり、総数で男性1.1%、女性3.3%で、100～499人では男性1.0%、女性3.9%だった。

厚労省の「毎月勤労統計」から推計すると17年の休業者数は男性約3万人、女性約7.5万人になる。介護休業者数は15年には男女計約4万人だった。

図表8-1 常用労働者に占める介護休業者の割合は男女ともコンマ以下 (16年度)



注 厚労省「雇用均等基本調査」、事業所規模別、5～29人は総計に含む

表8 介護休業・介護支援関係の主な項目における中小・中堅企業と大企業との格差

| 区分 | 項目 | 調査年 | 単位 | 中小・中堅企業 | 大企業 | 中小・中堅企業÷大企業 | 出所番号 |
|-------------------|--------------------------|-----------------------|-----|---------|-------|-------------|------|
| 介護休業関係 | ・育児・介護休業からの復帰に取り組んでいると評価 | 15年 | % | 36.3 | 49.4 | 73.5 | 35 |
| | ・育児・介護休業取得に取り組んでいると評価 | 15年 | % | 40.0 | 51.7 | 77.4 | 35 |
| | ・介護との両立支援に法定超の制度を整備 | 14年 | % | 49.0 | 33.2 | 14.8 | 37 |
| | ・介護休業期間93日超 | 15年 | % | 23.9 | 66.5 | 5.9 | 29 |
| | ・介護休業日数が法定超 | 16年 | % | 31.1 | 57.1 | 54.5 | 8 |
| | ・介護休業中の金銭支給 | 16年 | % | 13.1 | 22.0 | 59.5 | 8 |
| | ・介護休業中の賃金支給 | 16年 | % | 26.4 | 31.4 | 84.1 | 29 |
| | ・介護休業の取得日数 | 14年 | % | 39 | 211 | 18.5 | 36 |
| | ・介護休業者率・男性 | 16年 | % | 1.0 | 0.9 | *90 | 8 |
| | ・介護休業者率・女性 | 16年 | % | 3.9 | 2.4 | *61.5 | 8 |
| | 介護支援関係 | ・非正規への介護休業制度適用が正規と異なる | 15年 | % | 29.3 | 37.5 | *128 |
| ・介護・看護離職者率 | | 16年 | % | 0.2 | 0.2 | *68.1 | 8 |
| ・介護短時間制度あり | | 14年 | % | 84.7 | 95.9 | 88.3 | 8 |
| ・時間外労働規制あり | | 16年 | % | 82.6 | 88.0 | 93.9 | 8 |
| ・介護フレックスタイム制あり | | 14年 | % | 17.3 | 37.2 | 46.5 | 8 |
| ・深夜勤務規制あり | | 16年 | % | 80.6 | 88.6 | 91.0 | 8 |
| ・介護始業時刻の繰り上げ・下げあり | | 14年 | % | 43.7 | 49.3 | 88.6 | 8 |
| ・介護在宅テレワークあり | | 14年 | % | 4.1 | 9.2 | 44.6 | 8 |
| ・介護休暇がある労働者割合 | | 14年 | % | 33.8 | 55.4 | 61.0 | 36 |
| 介護費用関係 | ・子ども看護休暇への賃金支給 | 17年 | % | 30.9 | 33.5 | 92.2 | 29 |
| | ・子の看護休暇中の賃金全額支給 | 15年 | % | 28.1 | 34.4 | 81.7 | 29 |
| | ・子ども看護休暇の日数が法定超 | 17年 | % | 15.8 | 22.0 | 71.8 | 29 |
| | ・子ども看護休暇日数を法定超を希望 | 17年 | % | 75.6 | 77.4 | 97.7 | 29 |
| | ・介護休業期間5日超の割合 | 14年 | % | 10.1 | 7.1 | 142.3 | 8 |
| | ・介護に必要な初期費用額 | 15年 | 万円 | 294.1 | 325 | 90.5 | 48 |
| | ・介護に必要な公的保険外の月々の費用額 | 15年 | 万円 | 16.6 | 15.9 | *95.8 | 48 |
| | ・公的介護保険以外に必要な費用合計額 | 15年 | 万円 | 3,586 | 3,203 | *89.3 | 48 |
| | ・公的介護保険では賄いきれない | 16年 | % | 85.9 | 87.3 | *101.6 | 47 |
| | ・介護保険では足りない | 16年 | % | 78.1 | 77.5 | *99.2 | 47 |
| | ・介護の経済的支援あり | 14年 | % | 7.4 | 8.2 | 90.2 | 8 |
| その他 | ・介護保険制度への信頼あり | 16年 | % | 22.2 | 25.2 | 88.1 | 43 |
| | ・公的介護保険外費用支出に備えあり | 15年 | % | 8.9 | 6.0 | 148.3 | 47 |
| | ・介護休業中の賃金全額支給企業の割合 | 14年 | % | 1.8 | 0.0 | - | 8 |
| | ・介護休暇の賃金支給あり | 17年 | % | 24.8 | 31.2 | 79.5 | 23 |
| | ・共済会等から費用援助あり | 17年 | % | 13.1 | 22.0 | 59.5 | 5 |
| | ・介護の可能性・実態・ニーズの把握率 | 14年 | % | 43.7 | 52.6 | 83.1 | 8 |
| 単純平均 | | | | | | 78.9 | |

注 ※は大企業÷中小・中堅企業

福利厚生 アラカルト

5月下旬分

● 全世代型社会保障に関する意見まとまる

「持続可能な全世代型社会保障制度の確立に向けて一当面の制度改革に関する意見―」がまとまった。

総論では、いわゆる団塊の世代が75歳以上になる22年以降、医療・介護のさらなる増加が見込まれるとし、これは国家財政のみならず保険料を拠出する国民、企業にとって大きな負担となり、持続的な経済成長の基盤を損なうことになるとしている。

25年以降の社会保障制度のためには、19年10月の消費税10%への引き上げを着実に実行し、全世代型社会保障制度の確立に向けた一步を踏み出すことが不可欠であり、さらには消費税10%超えの引き上げも選択肢の1つだとした。(経団連HP, 5.15)

● 貯蓄現在高が5年ぶりに減少

「家計調査報告(貯蓄・負債編)」の17年結果(2人以上の世帯)がまとまった。

1世帯当たりの貯蓄現在高は1,812万円で、前年比変動率は△0.4%、5年ぶりの減少だった。貯蓄保有世帯の中央値は1,074万円だった。

1世帯当たりの負債現在高は517万円で、前年比変動率は2.0%だった。貯蓄現在高より負債現在高を差し引いた純貯蓄額は1,295万円だった。

貯蓄額の分布では、約3分の2の世帯が貯蓄現在高の平均値を下回った。貯蓄現在高の内訳では、通貨性預貯金が9年連続で増加し24.4%に、定期性預貯金は3年連続の減少で39.3%になった。

負債保有世帯は37.5%だった。負債保有額が平均値を下回る世帯が57.2%を占めた。負債の種類別現在高は、住宅・土地のための負債が463万円で、前年より11万円増加した。

世帯主の年齢階級別では、40歳以上の世帯では、いずれの年齢層でも貯蓄超過となっており、なかでも70歳以上の世帯の貯蓄超過額は2,264万円で最も多かった。40歳未満の世帯は負債超過で、超過額は△521万円だった。

世帯主が60歳以上の高齢者世帯では、貯蓄現在高は2,384万円だった。このうち、高齢無職世帯の貯蓄現在高は2,348万円、前年より15万円減った。内訳は、

有価証券が380万円で25万円の減少、定期性預貯金は1,056万円で22万円減った。(総務省HP, 5.18)

● 2040年を見据えた社会保障の将来像

本号59頁掲載

● 趣味などに時間を使える職場希望が76%

18年度の「新入社員 春の意識調査」で、「残業が少なく、平日でも自分の時間が持て、趣味などに時間が使える職場」を望むとする回答が過去最高の75.9%を占めたことがわかった。この割合は、10年の59.3%以来増加を続けている。

逆に、「残業は多いが、仕事を通じて自分のキャリア、専門能力を高められる職場」を望むと回答した割合は13年の37.1%以来減少しており、18年は24.1%にまで低下した。(日本生産性本部HP, 5.24)

● 注文住宅の価格は年収の6.1倍

16年度の実態を集計した17年度「住宅市場動向調査」がまとまった。調査対象圏域は、三大都市圏で、今回で17回目になる。

購入資金は、注文住宅が最も高く4,472万円、年収の6.1倍だった。次いで、分譲マンションが4,192万円、5.3倍、分譲戸建て住宅が3,840万円、5.5倍、中古戸建て住宅が2,857万円、4.3倍、中古マンションが2,393万円、3.8倍だった。

自己資金の占める割合は、注文住宅32.8%、分譲マンション42.8%、分譲戸建て住宅26.4%、中古戸建て住宅46.1%、中古マンション51.3%だった。(国交省HP, 5.30)

● 男性の育児休業取得率が5.14%に

「雇用均等基本調査」の速報で、17年度の育児休業取得率が、男性で5.14%、女性で83.2%だったことがわかった。

男性の取得率は05年までコンマ以下だったが、07~12年度は1%台に、13~15年度は2%台になっていたが、前年は3.16%に上昇した。

17年度は初めて5.14%となり、大幅に増加した。(厚労省HP, 5.30)

● 労災死亡、休業4日以上とも増加

17年の「労働災害発生状況」で、死亡災害が978人、5.4%増、休業4日以上が12万460人、2.2%増になった。

国では、22年度に向けて死亡災害の15%減、死傷災害の5%以上の減少を目指す中期計画を策定している。(厚労省HP, 5.30)

□介護の可能性、ニーズの把握状況

社員に介護の可能性やニーズがあるかを把握している企業は図表8-2のとおり、100~499人で69.9%、500人以上で80.0%の高率だった。

介護問題を抱えている社員数、介護の程度など詳しい内容まで把握しているかはこの調査では不明だが、介護問題の実態を把握して、支援策、人事異動などの施策に役立てようとする企業が極めて多いことを推察させる。

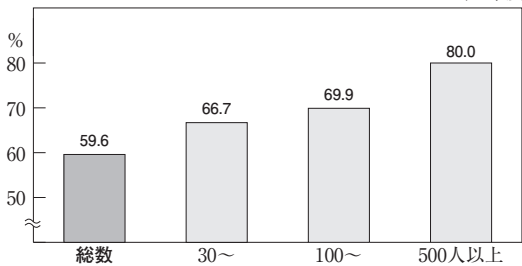
□介護実態の把握は中小企業で77.8%

従業員の介護実態を把握している中小企業の割合は図表8-3のとおり、全体で77.8%、中規模で82.9%にのぼった。

仕事と介護の両立支援制度の周知を図っている企業は、全体で72.0%、中規模で83.0%だった。

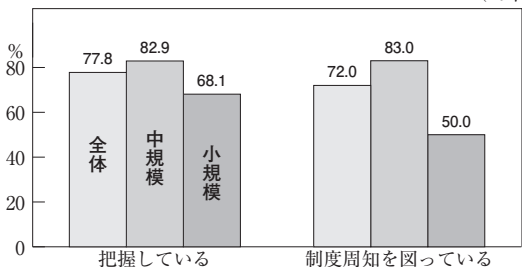
両立支援制度の仕組みは、法定事項だけでもやや複雑であり、これに法定外の独自施策が組み合わされているだけに、制度の周知を図り、有効活用を促すことが重要になっている。

図表8-2 社員に介護の可能性や実態・ニーズの把握をしている企業の割合 (16年度)



注 厚労省「雇用均等基本調査」、5~29人は総数に含む

図表8-3 従業員の介護実態を把握している割合と仕事と介護の両立支援制度の周知を図っている割合 (16年)



注 中小企業庁「中小企業・小規模事業者の人材確保・定着等に関する調査作業報告書」、中規模企業=21~300人、小規模企業=20人以下

子の看護休暇

子の看護休暇制度は、法定で小学校入学までの子1人に対し看護に必要な日数のうち年間5日間(2人以上は10日間)を付与するとしている。

子の看護休暇日数が法定の5日を上回る企業は図表8-4のとおり、100~299人で10.1%、300人以上で7.1%だった。

前掲図表7-17でも東京都における法定超の子の看護休暇日数の実施率をみたが、100~299人の実施率は15.8%だったが、法定超の日数を希望する割合は75.6%にものぼった。子の看護休暇へのニーズは高い。

休業中の賃金全額支給率

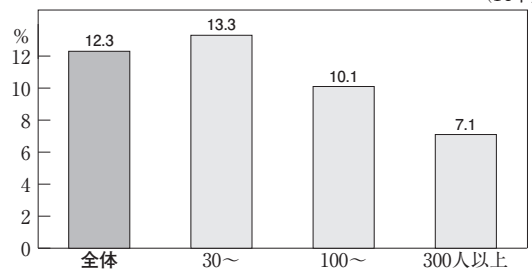
介護休業期間中の賃金全額を支給する企業は図表8-5のとおりだった。

300人以上では皆無だったが、100~299人でも実施率は2%前後だった。

賃金の一部を支給する企業も、100~299人で3.7%、300人以上で5.9%にとどまった。

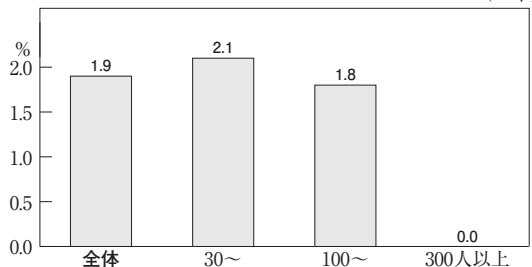
ただし、共済会などから休業中の賃金の一部を給付するケースもある。

図表8-4 子の看護休暇期間が5日超の企業割合 (14年)



注 東京都「仕事と介護の両立に関する調査」、29人以下は全体に含む

図表8-5 介護休業中の賃金を全額支給している企業の割合 (14年)



注 東京都「仕事と介護の両立に関する調査」、29人以下は全体に含む、一部支給を除く

メンタルヘルス不全

□体調を崩した経験の有無

仕事による心身の健康被害があったとした割合は企業規模が大きいほど高率だった。図表9-1のとおり、20人以下の21.1%に比べ1,000人以上は

43.9%にのぼった。

過去6カ月間で長時間労働が原因で体調を崩した経験がある割合には規模によるおおきな差はみられず13~16%だった。

□過去1年間に不調を感じた割合

仕事や職場でのストレスで17年までの過去1年

表9 医療・健康管理関係の主な項目における中小・中堅企業との格差

| 区分 | 項目 | 調査年 | 単位 | 中小・中堅企業 | 大企業 | 中小・中堅企業÷大企業 | 出所番号 |
|----------------------|----------------------|-----|------|---------|--------|-------------|------|
| 医療・健康管理 | ・医療保険に充実感あり | 16年 | % | 44 | 51 | 86 | 47 |
| | ・産業医選任事業所率 | 16年 | % | 95 | 99 | 96 | 11 |
| | ・上司は健康に気を使ってくれる | 15年 | % | 36 | 47 | 77 | 43 |
| | ・法定外の健康・医療補助あり | 15年 | % | 36 | 54 | 67 | 35 |
| | ・フィットネスクラブなどの利用補助あり | 15年 | % | 21 | 42 | 50 | 35 |
| | ・身体的に体調を崩すかもしれないと感じる | 14年 | % | 43.9 | 45.1 | *102.7 | 33 |
| | ・受動喫煙防止先の取り組み率 | 16年 | % | 96.9 | 99.4 | 97.5 | 11 |
| | ・肉体的疲労を感じる | 15年 | % | 60.2 | 52.8 | *87.7 | 43 |
| | ・非正規の定期健診が正規と異なる | 15年 | % | 33.3 | 35.6 | *406.9 | 45 |
| | ・入院日数 | 16年 | 日 | 14.1 | 11.2 | *79.4 | 47 |
| | ・1日当たりの入院自己負担額 | 16年 | 千円 | 28.1 | 25.9 | *92.1 | 47 |
| | ・傷病退職者 | 16年 | % | 19.0 | 22.8 | *120 | 7 |
| メンタルヘルスケア | ・ストレスを感じる | 16年 | % | 62.3 | 56.2 | *97.2 | 45 |
| | ・仕事による心身の健康被害あり | 17年 | % | 40.7 | 43.9 | *107.9 | 43 |
| | ・長時間労働で体調崩した・過去6か月間 | 17年 | % | 16.6 | 13.3 | 124.8 | 43 |
| | ・職場の人間関係に満足 | 14年 | % | 51.4 | 53.2 | 96.6 | 45 |
| | ・同僚とおしゃべりしない | 14年 | % | 16.1 | 11.9 | *73.9 | 45 |
| | ・同僚などと夜の飲み会をしない | 14年 | % | 47.6 | 39.6 | *83.2 | 45 |
| | ・仕事による心身の健康被害がある労働者 | 15年 | % | 41.6 | 45.0 | *108.2 | 43 |
| | ・何でもないことを煩わしく感じる | 14年 | % | 22.3 | 21.3 | *95.5 | 36 |
| | ・何をしても億劫 | 14年 | % | 23.4 | 23.9 | *102.1 | 36 |
| | ・憂鬱だと感じる | 14年 | % | 26.7 | 26.7 | *100 | 36 |
| | ・一人ぼっちで寂しいと感じる | 14年 | % | 10.9 | 10.7 | *98.2 | 36 |
| | ・眠れなくなった | 14年 | % | 13.2 | 11.9 | *90.2 | 36 |
| | ・強い疲労感・ストレスを感じる | 14年 | % | 33.3 | 31.2 | *93.7 | 36 |
| | ・心の健康に関する支援がある | 15年 | % | 39.8 | 85.1 | 46.8 | 35 |
| | ・過去1年でストレスによる人身不調あり | 17年 | % | 51.3 | 50.6 | *98.6 | 43 |
| | ・1年前より人間関係のストレスが増えた | 17年 | % | 37.0 | 35.8 | *96.8 | 43 |
| | ・強い不安・悩みがストレスになっている | 16年 | % | 62.3 | 56.2 | *90.2 | 11 |
| ・精神的に体調を崩すかもしれないと感じる | 14年 | % | 48.6 | 50.2 | *103.3 | 44 | |
| ・1年間でメンタル不調での休業・退職率 | 16年 | % | 0.2 | 0.2 | *100 | 43 | |
| ・定期健診後の保健指導 | 16年 | % | 29.1 | 55.2 | 53.6 | 11 | |
| ストレスチェック | ・ストレスチェックを実施 | 16年 | % | 87.5 | 95.7 | 91.4 | 11 |
| | ・ストレスチェックの受診実施率 | 17年 | % | 78.3 | 77.1 | 101.6 | 11 |
| | ・ストレスチェックの受診率 | 17年 | % | 78.3 | 77.1 | 101.6 | 20 |
| | ・メンタル不調で1か月以上休業 | 16年 | % | 0.4 | 0.7 | *175 | 11 |
| | ・メンタルヘルス計画あり | 15年 | % | 47.1 | 71.6 | 65.8 | 11 |
| | ・ストレス集団分析の実施率 | 17年 | % | 79.7 | 84.8 | 94.0 | 20 |
| | ・メンタル不調で退職 | 16年 | % | 0.1 | 0.1 | 100 | 11 |
| | ・メンタル担当者を選任 | 15年 | % | 36.6 | 74.1 | 49.4 | 11 |
| | ・医師による面接受診労働者率 | 17年 | % | 0.7 | 0.5 | *71.4 | 20 |
| | ・労働者への研修・情報提供あり | 15年 | % | 47.8 | 84.5 | 56.6 | 11 |
| | ・メンタルヘルスケアに効果ありとする割合 | 17年 | % | 29.7 | 38.9 | 76.3 | 43 |
| 単純平均 | | | | | 90.8 | | |

注 ※は大企業÷中小・中堅企業

間に程度の差はあるものの心身の不調を感じたことがあるとした割合は図表9-2のとおり、規模による差はほとんどなく、いずれの規模でもほぼ半数にのぼった。

不調だった度合いの内訳をみると、強く感じたことがあるは14%前後、多少は感じたことがあるは30%台で、ここでも企業規模による大きな差はみられなかった。

メンタルヘルスによる心身の不調は所属企業の規模に関わらず、普遍的に発生していることになる。

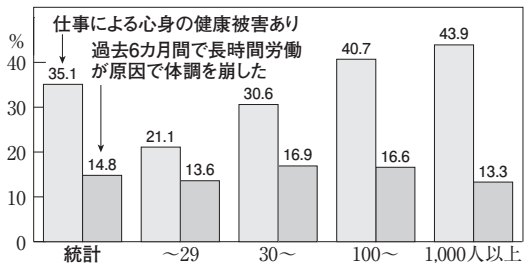
□人間関係が原因のストレスが増えた割合

1年前に比べ職場の人間関係が原因のストレスが増えたとした労働者の割合は図表9-3のとおりだった。

かなり増えたは10%台だったが、やや増えたを加えると、30~99人で33.6%、100~999人で37.0%、1,000人以上で35.8%と、いずれの規模でも30%台だった。

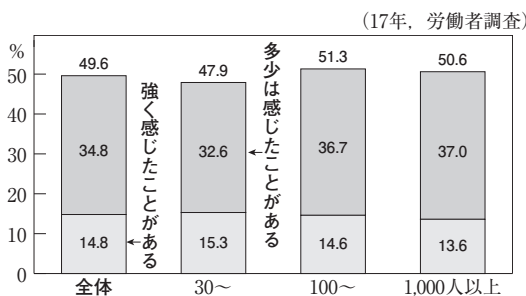
このように働く人の3人に1人は程度の差はあるものの職場の人間関係が原因のストレスを感じている。

図表9-1 心身の健康被害あり、過去6カ月間で体調を崩した経験あり (17年)



注 連合総研「勤労者短観」、勤労者対象

図表9-2 過去1年間で仕事や職場でのストレスにより心身の不調を感じたことがある割合 (17年、労働者調査)



注 連合総研「勤労者短観」、全体には29人以下を含む

□半数強が強い不安・悩みを訴え

図表9-4は、仕事や職業生活での強い不安・悩みがストレスになっていると感じる事柄があるとした割合をみたものだが、計では59.5%が「ある」と回答した。

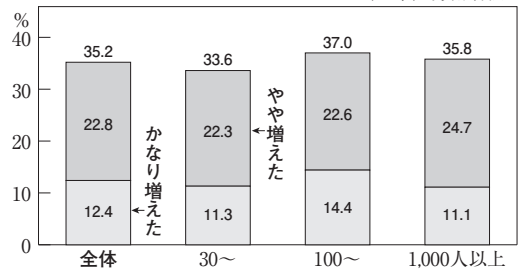
事業所規模別にみても「ある」とした割合に大きな差はみられず、いずれも半数を超えた。前掲図表9-1では、企業規模が大きいほど仕事による心身の健康被害が「ある」とした割合多かったが、ストレスが「ある」とした図表9-2~9-4では企業規模や事業所規模による差はほとんどみられなかった。

休業者、退職者の状況

□メンタル休業率は平均0.4%

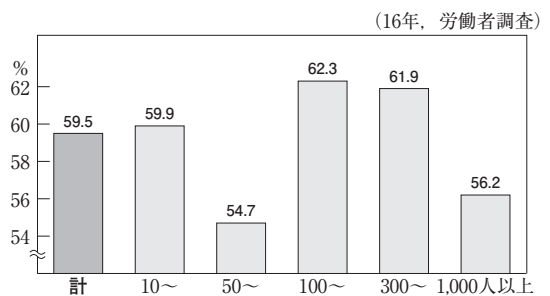
メンタル不調から最悪の場合には休業、退職に至る場合もある。図表9-5によると、メンタル不調で連続1カ月以上休業した割合は16年平均で0.4%だった。事業所規模が大きいほど高率で、100~299人0.4%、300~499人0.6%、1,000人以上0.7%

図表9-3 1年前に比べ職場の人間関係が原因のストレスが増えた割合 (17年、労働者調査)



注 連合総研「勤労者短観」、全体には29人以下を含む

図表9-4 仕事や職業生活での強い不安・悩みがストレスになっていると感じる事柄がある (16年、労働者調査)



注 厚労省「労働安全衛生調査」、事業所規模別、500~999人は計に含む

%だった。

実数を試算してみる。単位が小さいため誤差があるが、総務省の16年の「労働力調査」の常雇+派遣労働者5,095万人をもとにすると、20.4万人になる。

メンタル不調で16年に退職した割合は平均で0.2%だった。

事業所規模別では、50~99人で0.2%だったが、100人以上の各規模では0.1%だった。

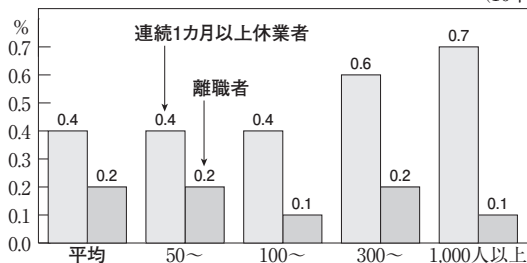
連続休業1カ月以上の場合と同じ方法で実数を試算してみると、平均でメンタル不調の退職者数は10.2万人になる。

□退職者の27.3%が死亡・傷病事由

メンタル不調を含め死亡・傷病事由で退職した一般労働者が全退職一般労働者数に占める割合は図表9-6のとおり、平均27.3%だった。規模による傾向性はみられず、100~299人は19.0%、1,000人以上は22.8%だった。

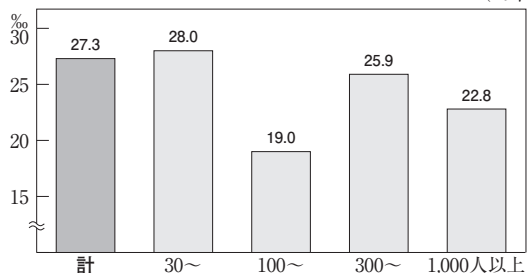
実数を試算してみる。厚労省の16年の「雇用動向調査」によると、一般労働者の退職者数は4,185.3千人、これの27.3%は114.3千人になる。前掲図表9-5の退職者数を当然下回った。規模別に

図表9-5 メンタル不調による連続1カ月以上休業者と退職者の割合 (16年)



注 厚労省「労働安全衛生調査」, 事業所規模別, 15年11月1日~16年10月311日の休業者・退職者数, 10~49人, 500~999人は平均に含む

図表9-6 死亡・死傷病退職者の割合 (16年)



注 厚労省「雇用動向調査」, 退職者数に占める千分率, 5~29人は計に含む, 一般労働者

みると、100~299人が10.1千人、1,000人以上が22.8千人になる。

メンタルヘルスチェック

□保健指導の実施率は100~299人で30.8%

健診後の保健指導におけるメンタルヘルス対策の実施率は図表9-7のとおり、100~299人で30.8%、1,000人以上で55.2%だった。300人未満での実施率が低率だったため、平均は31.2%にとどまった。

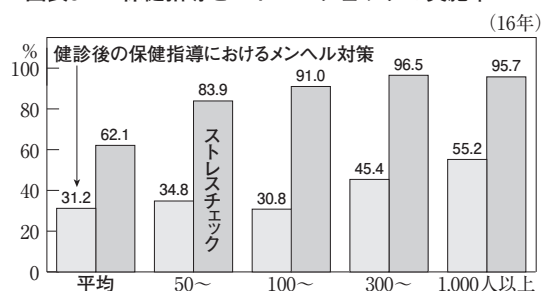
ストレスチェックの実施率は、15年12月より50人以上の事業所で義務化されたため、50~99人83.9%、100~299人91.0%と高率だった。300人以上では100%に近かった。

□受診状況は100~299人で78.3%

ストレスチェックの受診状況は図表9-8のとおり、計で78.0%、50~99人で77.0%、100~299人で78.3%と高率で、1,000人以上(77.1%)と変わらなかった。

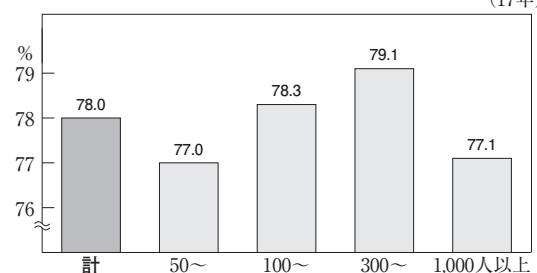
いずれの規模にも2割近い未受診者がおり、完全受診の実現は難しいことをうかがわせる。

図表9-7 保健指導とストレスチェックの実施率 (16年)



注 厚労省「労働安全衛生調査」, 事業所規模別, 10~49人, 500~999人は平均に含む

図表9-8 ストレスチェックの受診状況 (17年)



注 厚労省「ストレスチェックの実施状況」, 義務化後の状況, 事業所規模

□医師による面接指導を受けた割合

ストレスチェック受検者のうち医師による面接指導を受けた労働者の割合は図表9-9のとおり平均で0.6%だった。割合は事業所規模が大きいほど低く、1,000人以上では0.5%、50~99人は0.8%だった。

医師による面接指導を受けた割合が低いほどメンタル不調者が少ないことになる。

□集団分析の実施率は100~299人で79.7%

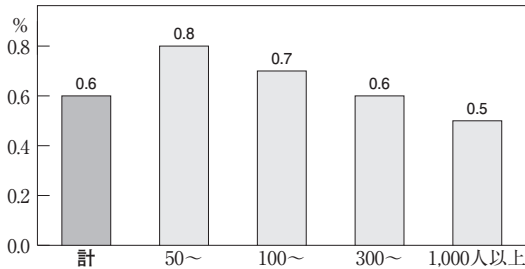
ストレスチェックによるストレス状況の集団分析を実施していた割合は図表9-10のとおり、平均で78.3%の高率だった。

規模が大きいほど高率だったが、100~299人でも79.7%を示した。1,000人以上では84.8%だった。

□メンタルヘルスクエアの効果ありは少数

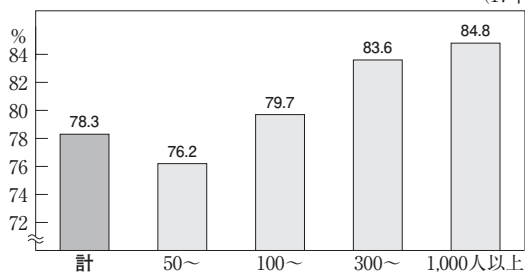
メンタルヘルスクエアの効果については図表9-11のとおり、十分あるは1,000人以上でも5.3%にとどまった。多少はあるを加えても、100~299人は27.9%、1,000人以上でも38.9%と低い評価だった。

図表9-9 医師による面接指導を受けた労働者の割合 (17年)



注 厚労省「ストレスチェックの実施状況」, 義務化後の状況, 事業所規模, ストレスチェック受検者に占める割合

図表9-10 ストレス状況の集団分析の実施率 (17年)



注 厚労省「ストレスチェックの実施状況」, 義務化後の状況, 事業所規模

□常勤産業医選任率は100~299人で12.7%

健康管理の一翼を担う産業医の選任状況は図表9-12のとおりで、1,000人以上では64.9%が常勤医を選任していたが、100~299人では12.7%にとどまった。

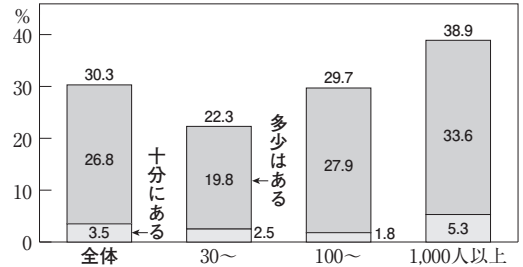
□受動喫煙対策の実施率は高率

受動喫煙防止委対策の実施率は図表9-13のとおり、規模を問わず高率だった。

100~299人で96.9%、1,000人以上で99.4%を示した。

図表9-11 メンタルヘルスクエアの効果ありの割合

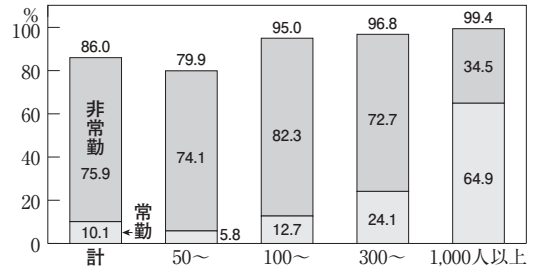
(17年, 労働者調査)



注 連合総研「勤労者短観」, 全体には29人以下を含む, メンタルヘルスクエアあり=100

図表9-12 産業医を選任している事業所の割合

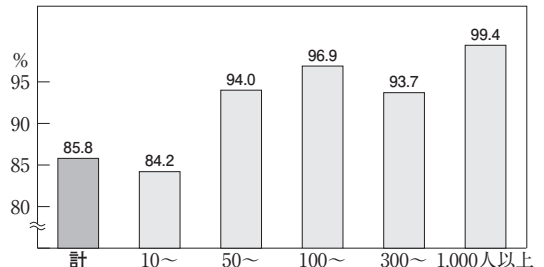
(16年)



注 厚労省「労働安全衛生調査」, 500~999人は計に含む

図表9-13 受動喫煙防止対策に取り組んでいる事業所の割合

(16年)



注 厚労省「労働安全衛生調査」, 500~999人は計に含む

雇用の継続

□65歳以上定年制は100～299人で12.5%

一律定年制企業=100としたときの65歳以上定年制企業の割合は図表10-1のとおり、30～99人20.5%、100～299人12.5%、300～999人9.4%、1,000人以上6.7%と、企業規模が小さいほど高率だった。

前年16年調査に比べると30～299人では1ポイント以上増えたが、300人以上はコンマ以下あるいは同率にとどまった。

□最高雇用年齢66歳上の企業割合

最高雇用年齢が66歳以上の企業割合を一律定年制採用企業=100としてみると図表10-2のとおりだった。

勤務延長制度で66歳以上としていた企業は、中小企業ではやや少なく、30～99人8.9%、100～

299人11.1%だったが、300～999人15.4%、1,000人以上16.1%だった。

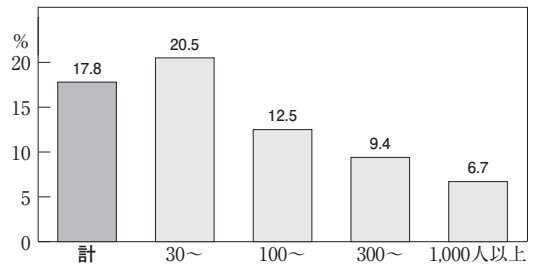
再雇用制度で66歳以上としていた企業は、逆に中小企業で多く、30～99人は8.2%、100～299人は7.7%だったが、300～999人は7.3%、1,000人以上は5.0%だった。

□定年年齢引き上げが中小企業では18.0%

改正高年齢者雇用安定法では、15年4月より厚

図表10-1 65歳以上定年制の割合

(17年)



注 厚労省「就労条件総合調査」、一律定年制企業=100

表10 定年・継続雇用、年金、老後保障関係の主な項目における中小・中堅企業と大企業との格差

| 区分 | 項目 | 調査年 | 単位 | 中小・中堅企業 | 大企業 | 中小・中堅企業÷大企業 | 出所番号 |
|---------------------|---------------------|-----|------|---------|-------|-------------|------|
| 定年、定年後再雇用県警 | ・定年制廃止 | 17年 | % | 2.9 | 0.5 | - | 10 |
| | ・65歳以上定年制 | 17年 | % | 12.5 | 6.7 | 186.6 | 5 |
| | ・定年年齢の引き上げ | 17年 | % | 18.0 | 8.9 | 202.2 | 10 |
| | ・継続雇用あり | 17年 | % | 80.1 | 90.6 | 88.4 | 10 |
| | ・希望者全員継続雇用 | 17年 | % | 72.5 | 50.8 | 142.7 | 10 |
| | ・再雇用66歳以上 | 17年 | % | 7.7 | 5.0 | 64.0 | 5 |
| | ・勤務延長66歳以上 | 17年 | % | 11.1 | 16.1 | 68.9 | 5 |
| | ・希望者全員が65歳まで働ける | 17年 | % | 78.0 | 55.4 | 140.8 | 10 |
| | ・希望者全員が70歳以上まで働ける | 17年 | % | 5.5 | 1.9 | 289.5 | 10 |
| 退職金関係 | ・定年退職金・大卒・男性 | 16年 | 万円 | 1,139 | 2,374 | 48.0 | 34 |
| | ・定年退職金・高卒・男性 | 16年 | 万円 | 1,083 | 2,048 | 52.9 | 34 |
| | ・老後の世帯の必要生活費 | 16年 | 万円 | 21.5 | 23 | 93.5 | 47 |
| | ・ゆとりある老後の生活費 | 16年 | 万円 | 34.5 | 37.2 | 92.7 | 47 |
| | ・夫婦の公的年金以外の老後生活費・月額 | 15年 | 万円 | 17 | 17 | 100.0 | 48 |
| その他 | ・老後保障に私的準備がある労働者 | 16年 | % | 62.0 | 69.9 | 92.8 | 47 |
| | ・60歳向けセミナーの実施率 | 15年 | % | 56.3 | 54.0 | 104.3 | 41 |
| | ・世帯の死亡保険金 | 15年 | 万円 | 1,771 | 2,494 | 71.0 | 48 |
| | ・厚生年金保険の適用があるパート | 14年 | % | 54.3 | 63.6 | 85.4 | 12 |
| | ・企業年金制度あり | 15年 | % | 35.4 | 69.3 | 51.1 | 25 |
| ・企業年金への信頼あり | 16年 | % | 27.6 | 20.9 | 132.1 | 43 | |
| ・公的年金に加入していない非正規の割合 | 15年 | % | 5.3 | 3.6 | *67.9 | 45 | |
| 単純平均 | | | | | | 108.7 | |

注 ※は大企業÷中小・中堅企業

生年金の報酬比例部分の給付開始年齢と雇用継続との時期のずれが生じないように希望者全員の雇用継続期間を年金受給開始年齢に合わせ引き上げを義務化した。

希望者全員の継続雇用期間が65歳になるのは12年後の25年4月からになる。18年4月時点では62歳が下限年齢になる。

雇用の確保措置は、継続雇用、定年年齢の引き上げ、定年制の廃止によるが、このうち最も実施率が高いのは図表10-3のとおり継続雇用で、全産業で81.3%だった。

定年年齢の引き上げは、31～300人では18.0%を占めているが、301人以上では8.9%にとどまった。

定年制廃止は31～300人では2.9%だった。

□希望者全員に適用が大勢

雇用安定法では、希望者全員の継続雇用を求めているが、改正前の法で、労使協定により客観的な基準により対象者を限定する基準を設けている場合には引き続き該当者を限定することができる」とされている。

図表10-4によると、希望者全員雇用が規模を

問わず大勢だったが、301人以上では基準該当者を雇用確保措置の対象とする割合が49.2%を占め、希望者全員雇用の割合と拮抗していた。

このように、高齢者雇用に関しては、大企業より中小企業に有利な取り扱いが目立つ。

絶対的な人材不足が顕著になる中で、中小企業では高齢者の活用が重要性を増しており、これが高齢者の継続雇用環境を引き上げている。

□全員65歳以上まで雇用が中小企業で78.0%

全員が65歳以上まで働ける企業の割合は図表10-5のとおり、全企業で75.6%を占めた。内訳は、希望者全員雇用が56.0%で最も多く、定年年齢が65歳以上の企業が17.0%、定年制廃止企業が0.8%だった。

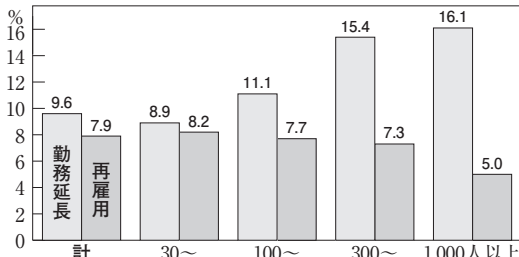
31～300人では、定年年齢が65歳以上の企業割合が18.0%で、301人以上の企業を大きく上回っている。

なお、希望者全員が70歳以上まで働ける企業は、17年は30～300人で継続雇用制度5.5% + 定年なし2.8% + 70歳以上定年1.2% = 9.5%、301人以上では同じ順で1.9% + 0.5% + 0.2% = 2.6%だった。

ここでも中小企業が高齢者の雇用に関しては優位に立っている。

図表10-2 再雇用の年齢が66歳以上の割合

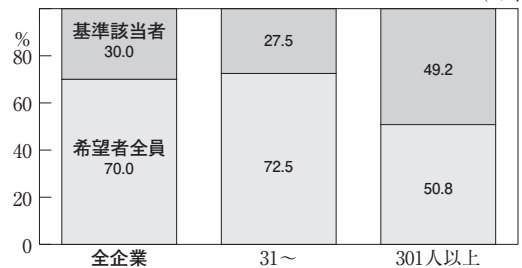
(17年)



注 厚労省「就労条件総合調査」、一律定年制で定年後の勤務延長、再雇用制度ある企業=100

図表10-4 継続雇用制度の内訳

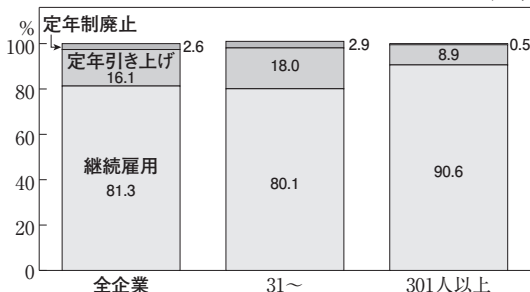
(17年)



注 厚労省「高齢者の雇用状況」

図表10-3 雇用確保措置の内訳

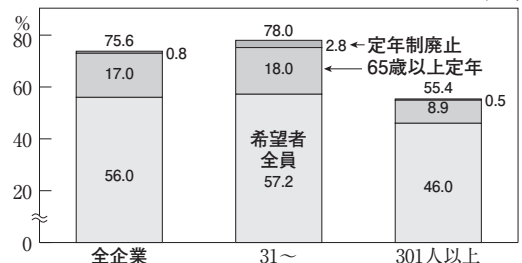
(17年)



注 厚労省「高齢者の雇用状況」

図表10-5 全員が65歳以上まで働ける企業の割合

(17年)



注 厚労省「高齢者の雇用状況」

図表10-6

退職給付を年金化したときの年金額および老齢厚生年金との合計額

(月額, 万円)

| 区 分 | | | 配 当 率 | | | | | |
|--|----------------|------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | | | 年5% | 年4% | 年3% | 年2% | 年1% | 年0.5% |
| 65歳から20年間 受け取る退職金 の年金化月額 | 経団連調べ (16年) | 大卒 (2,374万円) 高卒 (2,048万円) | 15.5 13.4 | 14.3 12.3 | 13.1 11.3 | 12.0 10.3 | 10.9 9.4 | 10.4 9.0 |
| | 東京都調べ (16年) | 大卒 (1,139万円) 高卒 (1,083万円) | 7.4 7.1 | 6.9 6.5 | 6.3 6.0 | 5.8 5.5 | 5.2 5.0 | 5.0 4.7 |
| 上記に17年度の 老齢厚生年金 22.13万円を加 えた額 | 日本経団連調べ | 大卒 高卒 | 37.6 35.5 | 36.4 34.4 | 35.2 33.4 | 34.0 32.4 | 33.0 31.5 | 32.5 31.1 |
| | 東京都調べ | 大卒 高卒 | 29.5 29.2 | 29.0 28.6 | 28.4 28.1 | 27.9 27.6 | 27.3 27.1 | 27.1 26.8 |

注1 カッコ内は標準労働者の定年モデル退職金

2 退職給付の年金換算は本誌試算

老後生活費の保障

□厚生年金の月額額は22.13万円

老後生活費は、厚生年金、定年退職金のほか、貯蓄、稼得収入によって賄われる。実際の金額を計算すると図表10-6のようになる。

このうち、厚生年金の年金額は、17年度で標準的な年金額で22.13万円となっている。年金額は、平均標準報酬月額が42.8万円、40年加入、加入期間のすべてが誠意業主婦だった時の67歳以下の受給者で、17年度は22.13万円となっている。加入期間が短かったり、平均標準報酬が少なかったりした場合には22万円に届かない。

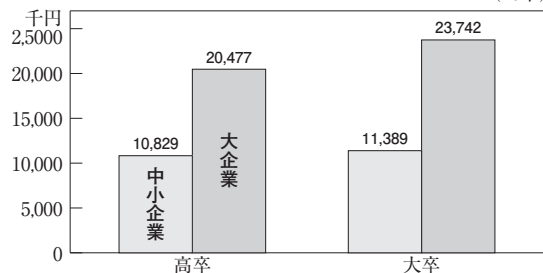
□老後生活費はどこまで確保できるか

標準的な厚生年金の他モデル定年退職金で確保できる老後資金を計算すると図表10-6のようになった。

まず、モデル定年退職金の全額を65歳からの20

図表10-7 中小企業と大企業の定年退職金

(16年)



注 中小企業は東京都「中小企業の賃金・退職金事情」、モデル退職金、大企業は日本経団連「退職金・年金に関する実態調査」、標準者

年間にわたり年金として分割したときの受け取り月額をみる。

受取額は配当率を年5~0.5%の6ランクで計算した。中小企業では、配当率年3%の場合で、6.0万円、高卒で6.3万円、大企業では、高卒で11.3万円、大卒で13.1万円になる。配当率年1.0%では、中小企業の高卒で5.0万円、大卒で5.2万円、大企業の高卒で9.4万円、大卒で10.9万円になる。

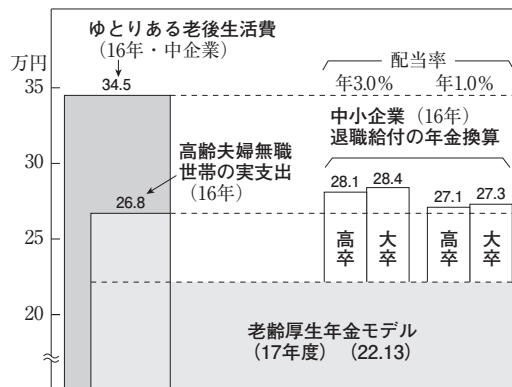
いずれにしても中小企業と大企業の間には2倍の格差がある。

□退職金+厚生年金による資金

モデル退職金+厚生年金月額で確保できる資金量は、図表10-6の下段のとおりだった。

配当率年3.0%では、中小企業の高卒で28.1万円、大卒で28.4万円、大企業では高卒で33.4万円、大

図表10-8 退職給付と老齢厚生年金モデルでカバーできる生活費の水準は高卒で28.1万円



注1 退職金の年金換算は本誌試算、受取期間20年
2 ゆとりある老後生活費は生命保険文化センター調べ
3 高齢夫婦無職世帯の実支出は総務省「家計調査」による
4 老齢厚生年金モデルは厚労省による

卒で35.2万円になる。

配当率年1.0%では、中小企業の高卒で27.1万円、大卒で27.3万円、大企業の高卒で31.5万円、大卒で33.0万円になる。

□定年退職金には大きな規模格差

定年退職金は図表10-7のとおり、16年のモデルで、高卒は中小企業で1,083万円、大企業で2,048万円、大卒は中小企業で1,139万円、大企業で2,374万円となっている。中小企業と大企業との間には大幅な格差がある。

在職中の大部分を中小企業で過ごした労働者の老後生活費は厳しいものとならざるを得ない。また、モデル退職金は新卒時から同一企業に定年まで勤務した場合の支給額であって、実際のモデル額を受け取る人は多くないと思われる。

□必要な老後生活費には7.4万円以上不足

図表10-8によると、生命保険文化センターの「生活保障に関する調査」では、民間中企業勤務者が「ゆとりある老後生活費」として想定する金額は月額34.5万円となっている。

一方、総務省の「家計調査」では16年の高齢夫婦無職世帯の実支出は月額26.8万円だった。26.8万円は、標準的な厚生年金月額22.13万円を4.7万円上回る。

つまり、家計収支には毎月5万円近い赤字が発生する計算になる。年間で56万円、20年間で1,120万円の資金を別に確保しなければならない計算になる。

しかし、実際には高齢者世帯の収入は他の収入がなければ厚生年金月額22.13万円だけであり、ゆとりある生活費との差額は、月額12.4万円、20年間で2,970万円になる。

モデル定年退職金が3,000万円あれば問題ないが、実際には既にみたように大企業・大卒でも2,374万円であり、中小企業・高卒では1,083万円にとどまる。

この結果、大企業・大卒で596万円不足し、中小企業・高卒では1,887万円も不足する。

□厚生年金+退職金で27万円前後確保

厚生年金月額22.13万円に定年退職金の分割受取額は図表10-8のとおりだった。

受取額は、中小企業の場合で、年配当率年3.0%のとき高卒28.1万円、大卒28.4万円、年配当率1.0%のときで高卒27.1万円、大卒27.3万円にとどまる。

ゆとりある老後生活を送るためには、高卒で6.4万~7.4万円不足し、大卒でも6.1万~7.2万円不足する。

不足分は、貯蓄で賄うか、老後の稼得収入で確保するしかない。

□モデルに届かない平均標準報酬

しかも、厚生年金の平均標準報酬は月額換算で100~299人規模では40.6万円であり、標準的な厚生年金月額算出に用いられた平均標準報酬である42.8万円には届かない。

また、図表10-10によると、厚生年金保険、国民年金保険のいずれにも加入していないが中小企業では10.2%もいる。

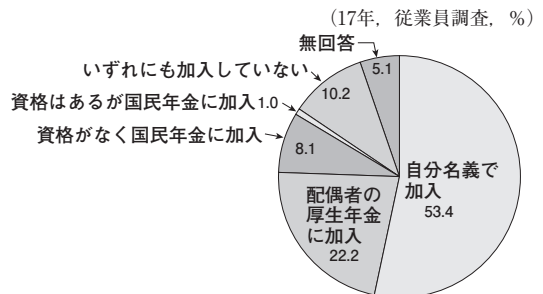
16年の生命保険文化センターの「生活保障に関する調査」では老後保障のための私的準備がある割合は、民間企業の30~999人規模勤務者で63.0%にとどまっている。

図表10-9 厚生年金保険の標準報酬月額と標準賞与額 (16年9月、円)

| 区 分 | 標準報酬月額 | | 1回当たり標準賞与額 | |
|----------|---------|---------|------------|---------|
| | 一般男子 | 女子 | 一般男子 | 女子 |
| 総数 | 351,853 | 240,394 | 520,913 | 309,183 |
| 30~ | 321,736 | 228,927 | 344,931 | 254,302 |
| 50~ | 322,798 | 228,052 | 370,193 | 257,041 |
| 100~ | 333,406 | 233,150 | 432,607 | 281,278 |
| 300~ | 346,875 | 241,600 | 497,259 | 308,434 |
| 500~ | 361,097 | 248,006 | 550,254 | 331,678 |
| 1,000人以上 | 406,366 | 253,915 | 726,637 | 379,435 |

注 厚労省「厚生年金適用状況調べ」、事業所規模別、1~4人、5~29人は総数に含む、坑内員を除く

図表10-10 中小企業の公的年金への加入状況



注 東京都「中小企業労働条件等実態調査」、共済年金等を含む

男性の育児参加が両立の条件と提言

仕事と育児の両立に係る総合的研究会（座長：武石恵美子法大教授）は、両立進展のためには、「男性の育児参加のためあらゆる政策を動員する」と指摘とした行動計画に基づき、実効性を高めるためには男性の育児参加の具現化を図るべきだとした。

第1子出産・育児で約5割が退職

報告書では、図表1のように女性雇用者数の増加により、17年時点で雇用者総数の44.5%を女性が占めるまでになったが、その一方で、第1子の出産・子育てにより約5割の女性が離職している現実もあるとしている。

このことは、仕事と育児の両立に悩む女性が多いことを示唆しているという。

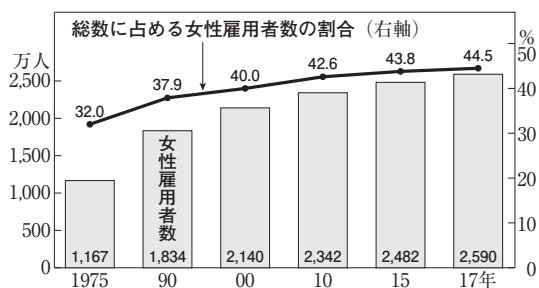
育児・介護の家庭内での担い手は女性に偏っている。「働き方改革実行計画」では、男性による育児を徹底的に促進するため、あらゆる政策を動員するとしている。そのためにも、育児休業の取得時期、期間、取得しづらい職場の雰囲気改善など、総合的な見直しに着手すべきだと指摘している。

男性の育休取得率を3.16%→13%に

政府は図表2のようにWLB憲章・行動計画で、20年を目標とする数値目標を設定している。この中で男性の育児休業取得率を現在の3.16%から20年には13%に引き上げることを掲げている。

報告書では、男性の育児参加の意義を、育児参加を望む男性のニーズに応えることができる、男性の育児参加で女性の社会参加のハードルが下がる、育児参加は男性の働き方改革にもつながる、男性の育児参加は女性のいわゆる「ワンオペ育児」

図表1 女性雇用者数と雇用者総数に占める女性雇用者数の割合



注 総務省「労働力調査」

環境の改善につながり、少子化対策になるなどの効果があるとしている。

この点について報告書は、次のように課題を指摘している。「男性の育児休業の取得促進のための制度としては、両親共に育児休業を取得する場合、休業可能期間が子が1歳2カ月になるまでに延長される「パパ・ママ育休プラス」や、配偶者の出産後8週間以内の期間内に男性が育児休業を取得した場合には、再度の取得を可能とするなどの措置が講じられてきた。しかしながら、これらの制度については、男性にあまり利用されていない。育児・介護休業法は、育児をしながら働く女性労働者のニーズの高まりを契機に制定・改正されてきたため、各種制度は男女ともに取得できる一方、母親だけの取得で育児期への対応が可能な仕組みとなっており、この点が父親による育児休業の取得、育児が進まない要因の1つとなっていると考

図表2

WLB憲章・行動指針の現状と目標値

| 区分 | 現状 (%) | 目標値 (20年, %) |
|--------------------------------|------------|----------------------|
| ・労働時間等の課題につき労使が話し合いの機会を設けている割合 | 67.2 (16年) | すべての企業で実施 5割減 (5) |
| ・週労働60時間以上の雇用者の割合 | 7.7 (16年) | |
| ・年次有給休暇取得率 | 48.7 (15年) | |
| ・第1子出産前後の女性の継続就業率 | 53.1 (15年) | |
| ・男性の育児休業取得率 | 3.16 (16年) | |
| | | 70 |
| | | 55 |
| | | 13 |

えられる。また、男性、特に妻が働いていない男性において、現行制度内容が十分に周知・理解されていないといった課題も指摘できる」としている。

育児休業期間は1週間未満が半数

男性の育児休業取得率は図表3では19.1%と他の調査に比べ高率だが、これは調査対象者を妻が正規雇用で働き続けていること、末子が小学校入学前に限定したことによる。

それでも、取得者の取得期間は1週間未満が46.6%と半数近くを占め、3カ月以上は16.2%にとどまっている。つまり、夫側の80.9%は育児休業を取得しておらず、取得期間も極めて短い。

厚労省の調査対象者は、妻の雇用状態は特定していないため、その分取得率は低くなっている。

夫の育児行動者率は30%前後

6歳未満の子どもがいる夫のうち、育児をした割合（行動者率）は図表4のとおりだった。育児の行動者率は、共働きで31.0%、専業主婦で29.6%だった。両者に大きな差はなかった。7割の夫は育児に携わっていないことになる。

6歳未満児を持つ夫の1日当たりの育児時間は、16年の総務省「社会生活基本調査」で、共働きが146分、専業主婦で137分だった。ここでも差はほとんどなかった。

夫の家事・育児時間が長いほど高い出産割合

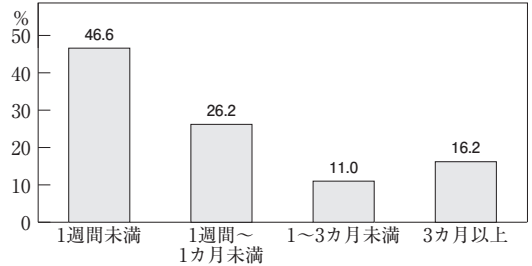
夫の家事・育児時間が長いほど、妻の同一就業継続率が高くない、第2子以降の出産割合も高いとされている。

図表5によると、妻の同一就業継続率は、夫の家事・育児時間が4時間以上になると75.0%となり、家事・育児時間なしの1.5倍に増える。第2子以降の出産割合は、夫の家事・育児時間が6時間以上になると87.1%を示し、家事・育児時間なしの10.0%を大きく上回った。

夫の家事・育児参加は、妻の就業継続に有効であるだけでなく、少子化対策にも大きな効果がある。この点について、報告書は、「共働き家庭、専業主婦家庭のいずれにおいても、男性が育児の当事者意識を持ち、自らの役割として実践することは重要なことであり、育児に関わる男性が3割

図表3 正社員夫婦の男性の育児取得率分布

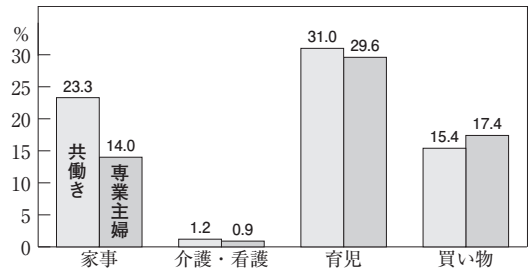
(15年、取得率19.1% = 100)



注 企業活力研究所「ダイバーシティ経営推進に関する調査」

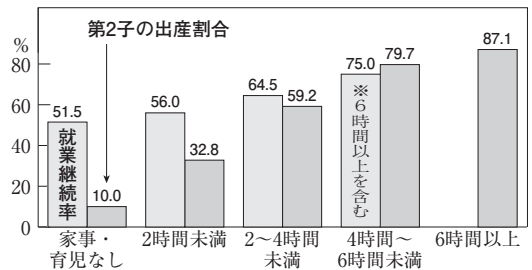
図表4 夫の行動者率

(16年)



注 内閣府「仕事と生活の調和レポート2017」

図表5 夫の家事・育児時間と妻の同一就業継続率、第2子以降の出産割合



注 総務省「労働力調査」

程度しかいないという現状を深刻に受け止め、まずはすべての男性が育児に関わることができる社会にすべきである」と述べている。

男性の育児参加への取り組み企業は14.8%

企業による男性の育児参加促進への取り組み率は、三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査」(17年度)によると14.8%にとどまっており、301人以上企業でも28.0%だった。

報告書は、男性の育児参加促進を一般事業主行動計画に組み入れ、見える化を図る対応が考えられるとしている。

仕事と育児の両立支援に係る総合的研究会報告書

はじめに

働く女性の数は年々増加しており、17年の女性雇用者数は2,590万人に達している。また、同年の雇用者総数に占める女性の割合は44.5%と過去最高の数値となっている。子どもを育てながら働く女性も増えてきているが、一方で、仕事と育児の両立に悩む女性も多くいる。第1子出生前後の妻の就業変化状況を見ると、約5割の女性が出産・育児を機に退職をしており、その約4分の1の女性が退職理由として「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた」と回答している。

このような中、「働き方改革実行計画」（17年3月28日働き方改革実現会議決定）において、「女性の就業が進む中で、依然として育児・介護の負担が女性に偏っている現状や男性が希望しても実際には育児休業の取得等が進まない実態を踏まえ、男性による育児を徹底的に促進するためあらゆる政策を動員する。このため、育児休業の取得時期、期間や取得しづらい職場の雰囲気の改善など、ニーズを踏まえた育児休業制度の在り方について、総合的な見直しの検討に着手し、実行していく」と記載された。

以上のような状況を踏まえ、本研究会では、男性が育児をする意義を、

- ①育児や家事に関わりたい男性や、パートナーに仕事と育児を両立する生き方を望む男性が増えていることを踏まえると、人々が望むような生き方ができるようになる。
- ②男性も育児をすることで、男性が家庭での責任を女性と分かち合うようになれば、その分、女性が社会に参画していくためのハードルが低くなるため、働く女性がより活躍できる。
- ③育児休業を取得した男性は、復帰後にも育児・家事意識が向上することに加え、効率的に仕事をこなし残業を削減する意識が高まるとの調査結果も出ており、男性の育児は男性自身の働き方改革にもつながる。
- ④女性1人が育児をするいわゆる「ワンオペ育児」が少子化や女性活躍の阻害要因となっており、男性が育児を行なうことで女性の子育て環境が

改善し、少子化対策にも寄与する。ととらえた上で、子育て期間を通して男女で育児をする社会の実現に向け、仕事と家庭の両立支援をめぐる現状を把握し、特に男性による育児の促進を中心とした仕事と家庭の両立のための方策等について検討を行なってきたところであり、今般、その結果をとりまとめた。

I 現状の課題と基本的な考え方

1 現行の法制度と課題

育児休業、介護休業等育児または家族介護を行なう労働者の福祉に関する法律（以下「育児・介護休業法」という）は、育児・介護を行なう労働者の雇用の継続と、仕事と家庭の両立を図ることを目的とし、育児休業や所定労働時間の短縮措置等の仕事と育児の両立支援制度について規定している。

01年の制定以降、数次にわたる改正により、その内容が充実してきた。併せて、雇用保険法により育児休業給付が創設され、その後給付水準が引き上げられるなど順次育児休業の取得を促進するための措置が講じられてきた。

現在、労働者は原則として子が1歳になるまで育児休業を取得できる。また、保育園に入れない場合等、雇用の継続のために特に必要と認められる場合には、最長で子が2歳になるまで育児休業を取得できる。さらに、育児休業以外にも、所定労働時間の短縮措置や所定外労働の制限等の利用が可能となっている。これらの制度については、男女ともに取得できるが、多くは母親が取得している実態となっている。

男性の育児休業の取得促進のための制度としては、両親共に育児休業を取得する場合、休業可能期間が子が1歳2カ月になるまでに延長される「パパ・ママ育休プラス」や、配偶者の出産後8週間以内の期間内に男性が育児休業を取得した場合には、再度の取得を可能とするなどの措置が講じられてきた。しかしながら、これらの制度については、男性にあまり利用されていない。

育児・介護休業法は、育児をしながら働く女性

妊娠・出産・育児期の両立支援制度

| | | |
|---------------|---|-----------------|
| 妊娠判明～出産（予定）日 | ・軽易業務への転換 ・妊産婦の時間外・休日労働・深夜業の制限 ・坑内業務・危険有害業務の就業制限 | 労基法 |
| 産前6週間～出産（予定）日 | ・産前休業 | |
| 出産（予定）日～産後8週間 | ・産後休業 ・男性は子の出生（予定）日から取得可能 | 育介法 |
| 産後8週間～1歳 | ・育児時間 ・妊産婦の時間外・休日・深夜業の制限 ・坑内業務・危険有害業務の就業制限 ・育児休業（最長2歳まで） | 労基法 |
| 産後8週間～3歳 | ・所定労働時間の短縮措置等 ・所定外労働の制限 | 育介法 |
| 産後8週間～就学 | ・就業時刻の変更等またはそれに準ずる措置 ・子の看護休暇 ・時間外労働・深夜業の制限 | 育介法・努力義務 育介法 |
| 3歳～就学 | ・所定労働時間の短縮またはそれに準ずる措置 ・所定外労働の制限またはそれに準ずる措置 | 育介法・努力義務 |

労働者のニーズの高まりを契機に制定・改正されてきたため、各種制度は男女ともに取得できる一方、母親だけの取得で育児期への対応が可能な仕組みとなっており、この点が父親による育児休業の取得、育児が進まない要因の1つとなっていると考えられる。また、男性、特に妻が働いていない男性において、現行制度内容が十分に周知・理解されていないといった課題も指摘できる。

2 仕事と育児の両立支援をめぐる現状

〈育児休業〉

女性の育児休業取得率は、07年度以降、80%台で推移しており一定程度定着してきていると考えられるが、男性の育児休業取得率は近年上昇傾向にあるとはいえ3.16%にとどまっている。

しかし、育児休業を取得しなかった男性労働者に対する意識調査では、育児休業を取得したかったと答えた労働者は34.0%となっており、労働者の希望と実際の取得率には隔たりが生じている。育児休業の取得を希望したにもかかわらず取得しなかった理由は、業務が繁忙で職場の人手が不足していた、育児休業を取得しづらい雰囲気だった、自分にしかできない仕事や担当している仕事があったなど、職場の要因が理由の上位に多くあげられており、その他制度認知の問題、収入の問題等もあがっている。

なお、正社員夫婦の場合、男性の育児休業取得

率は約20%となっている調査もある。

また、育児のための休暇・休業の取得による男性自身の変化をみると、

- －早く家に帰ることを意識するようになった：34.5%
 - －仕事の効率化を考えるようになった：19.0%
 - －より多くの休暇を取得するようになった：17.8%
 - －会社に仕事で応えたいと思うようになった：6.8%
 - －会社への帰属意識が高まった：4.8%
- となっている。

これらのうち、育児休業を取得した男性労働者が「会社に仕事で応えたいと思うようになった」、 「会社への帰属意識が高まった」と感じる割合は、育児休業以外の有給休暇等を利用して育児を行なった男性労働者よりも総じて高くなっている。

〈育児休業以外の両立支援制度〉

措置義務となっている3歳に満たない子を養育する労働者を対象とする短時間勤務制度の利用状況を男女別にみると、利用経験のある女性が4割程度いる一方、利用経験のある男性は4.4%となっている。短時間勤務制度の利用が女性に偏り、そのために利用が長期化しフルタイムになかなか戻れない状況となり、女性のキャリア形成の阻害要因となることもある。

また、措置努力義務となっているフレックスタ

タイム制度の男性の利用状況は14.0%、同じく時差出勤制度の男性の利用状況は6.3%となっている。さらに、勤務先に制度がなかったものの、利用しなかったと答えた男性は、フレックスタイム制度は23.4%、時差出勤制度は22.5%となっている。

〈女性の出産前後の継続就業率〉

出産前に有職であった女性が、第1子出産前後に就業を継続した割合は、10～14年度においては53.1%（05～09年度は40.4%）だった。これを、正社員でみると、10～14年度における就業継続率は69.1%（05～09年度は56.5%）、パート等でみると、10～14年度における就業継続率は25.2%（05～09年度は17.8%）となっている。

〈女性が妊娠・出産を機に退職した理由〉

末子の妊娠・出産を機に退職した女性の主な理由は、

- 家事・育児に専念するため、自発的にやめた。（正社員30.3%、非正社員46.3%）
 - 仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた（正社員22.5%、非正社員13.5%）
 - 妊娠・出産を機に自発的に辞めたが、理由は妊娠・出産等に直接関係ない（正社員14.6%、非正社員11.5%）
 - 解雇された、もしくは退職勧奨された（正社員8.4%、非正社員8.7%）
- 等となっている。

また、「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた」と回答した人について、その具体的な内容を見ると、

- 勤務時間があいそうもなかった（正社員47.5%、非正社員33.3%）
 - 自分の体力がもたなそうだった（正社員40.0%、非正社員33.3%）
 - 育児休業を取れそうもなかった（正社員35.0%、非正社員41.7%）
 - 職場に両立を支援する雰囲気がなかった（正社員25.0%、非正社員8.3%）
 - 会社に産前・産後休業や育児休業の制度がなかった（正社員12.5%、非正社員27.1%）
- 等となっている。

〈男性の家事・育児時間〉

男性の家事・育児の状況を測る指標の1つである6歳未満の子どもを持つ夫の家事・育児時間12については、1日当たり1時間23分（うち育児の時

間は49分）となっており、先進国の中でみても、少ない水準である。なお、米国および欧州諸国では、家事・育児時間は3時間前後（うち育児の時間は1時間前後）と、日本に比べると長い（欧州諸国の数値は04年に発表された報告書によるものであり、必ずしも現状と合致しない可能性があることに留意が必要）。

特に注目すべき点は、共働き家庭、専業主婦家庭に限らず、実に約8割の男性が家事を行なっておらず、約7割の男性が育児を行なっていないという現状がある。

何らかの育児関連行動をしている約3割の男性について平均育児時間をみると、共働き家庭において1日当たり2時間26分、専業主婦家庭において1日当たり2時間17分となっており、全体の平均（49分）と比べてかなり長いといえる。

男性の家事・育児時間と妻の就業継続や出生率との関係を見ると、男性の家事・育児時間が長いほど、妻の就業継続率が高くなっており、また、第2子以降の出生割合が高い傾向がある。

〈専業主婦家庭の現状〉

共働き家庭が増えてきている（90年代には共働き家庭数が専業主婦家庭を上回った）が、出産等を機に退職する女性がいることもあり、結果的に約4割の家庭が専業主婦家庭となっている。専業主婦家庭についても、固定化した役割分担等で育児の困難さを一身に背負うことによる負担（専業主婦家庭においては、配偶者が育児を行なうため、自分は育児の必要がないと考えている男性が一定数存在すると考えられる）や、地域によってコミュニティの希薄化が進み、育児中の者が地域社会の中で孤立するケースなど、専業主婦の育児への負担感が増してきている状況となっている。

〈社会変化〉

希望するライフコースについても変化がみられる。未婚女性が理想とするライフコースは、90年代に、専業主婦コース（結婚し子どもを持ち、結婚あるいは出産の機会に退職し、その後は仕事を持たない）が減少し、その後は両立コース（結婚し子どもを持つが、仕事も一生続ける）が増加傾向にある（15年で、専業主婦コース18.2%、両立コース32.3%）。

また、未婚男性がパートナーとなる女性に望むコースでも、専業主婦コースが減少し、両立コー

スが増加する傾向が続いている（15年で、専業主婦コース10.1%、両立コース33.9%）。

このように、労働者の意識としても、女性が仕事と育児を両立できるライフコースを希望する傾向が強くなっている。

〈企業による男性の育児に係る取り組み〉

企業における男性の休業・休暇取得のための取り組みの実施状況は、積極的・先進的な企業がある一方、従業員300人以下の企業においては7割を超える企業が男性の休業・休暇取得のための取組を特に実施していなかった（従業員301人以上の企業の実施率は約5割）。また、男性の育児を促進するための取り組みの実施状況および女性社員に対する配偶者の育児を促進するための取り組みの実施状況は、いずれも300人以下の企業においては8~9割（301人以上の企業においては約7割）が特に実施していなかった。

3 今後の仕事と育児の両立支援に向けた基本的な考え方

これらの現状を踏まえ、男女で育児をする社会にするための今後の仕事と育児の両立支援に向けた基本的な考え方を以下のように整理した。

①育児に関わる男性の増加

6歳未満の子どものいる男性のうち実に7割が育児をしていない現状にあり、共働き世帯においては、育児休業や短時間勤務制度などの利用も女性に偏るなど、働く上での様々な制約の多くを女性が背負っていると考えられる。このことは、女性が仕事と育児を両立して社会で活躍することについての阻害要因となっていると考えられる。また、専業主婦家庭においても、男性が育児をまったくしない家庭では、仕事と育児の役割分担が固定化していると考えられ、女性が育児に係る悩み等を家庭内で共有できず1人で抱え込んでしまうケースも起こり得る。

共働き家庭、専業主婦家庭いずれにおいても、男性が育児の当事者意識を持ち、自らの役割として実践することは重要なことであり、育児に関わる男性が3割程度しかいないという現状を深刻に受け止め、まずはすべての男性が育児に関わることができる社会にすべきである。

②育児に関わる男性の育児への関わり方の改善

女性の妊娠以降、様々な局面において男性に対

して求められる役割があり、それは女性の働き方、家庭の状況等によっても変わってくるが、ある時期のみの育児にとどまらず、子育て期間中を通して男性が育児に関わることが当たり前となる社会となるよう機運の醸成を図っていくことが重要である。

そのため、既に育児に関わっている男性に対しても、その状況や子どもの年齢に応じた多様な育児パターン（育児・家事の内容等）の紹介等により、さらなる育児への関わり方の改善の一助となる周知啓発を行なう必要がある。また、男性の育児休業の取得率3.16%の現状に鑑みると、まずはどのような形であれ取得率の向上が重要となるが、次の段階として、各家庭の事情、ニーズを第一としつつも、男性が現状の短い育児休業よりは長い育児休業を取得することを推奨し、男女がともに仕事と育児の責任を果たしていくことができるようにしていく必要がある。また、育児休業期間中のみならず、子育て期間を通して育児に関わることを進めていく必要がある。

③女性のキャリア形成のための対策

政府として取り組む「すべての女性が輝く社会」を実現するためには、男性の育児の促進に加え、女性自身のキャリア形成に対する意識向上や、企業において、男性労働者への仕事と育児の両立支援が女性の活躍、継続就業につながるとの意識が醸成されるよう取り組む必要がある。

また、希望する女性が無理なくフルタイムで仕事と育児を両立できるよう、保育環境の整備、働き方改革による長時間労働の是正、夫婦による育児の促進を一体的に進めていく必要がある。

II 具体的な対応方針

〈働き方改革・休み方改革の推進〉

Iの3の「今後の仕事と育児の両立支援に向けた基本的な考え方」として整理した①~③に対応するためには、働き方改革、休み方改革による企業風土の改善、労働者の意識改革、社会全体の育児への意識改革が一層進むことが前提となる。

長時間労働は、健康の確保だけでなく、仕事と家庭生活との両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性による育児を阻む原因になっている。

働き方を見直して長時間労働を是正すれば、夫

婦両方のワーク・ライフ・バランスが改善し、女性も仕事に就きやすくなり、労働参加率が向上する。また、企業においては、労働者にどのように働いてもらうかについて関心が高まり、仕事中は生産性を意識した効率的な働き方をし、退社後は育児をする等のメリハリのある働き方が当たり前となる風土を醸成していくことにつながる。このような効率的な働き方が当たり前となることで、男女とも育児をしながら働くことが特別なことではなくなる。

また、生産性を意識した効率的な働き方が進むことと併せて、「休む」意識の浸透も重要である。自己啓発や趣味など育児に限らず様々な理由での休暇取得が進めば、男女とも育児を理由として休みやすくなると考えられる。また、「休む」ことが仕事への意欲を高めるとともに、仕事以外の経験を仕事に還元することによる仕事と生活のシナジー効果も期待できる。

このため、国は、働き方改革実行計画にしたがい、働き方改革を着実に前に進めるとともに、社会全体として、育児は母親も父親も協力して行なうものであるとの意識改革が進むよう、機運の醸成を図っていくことが重要である。

〈企業による男性の育児促進の取組の徹底〉

企業による男性の休業・休暇取得のための取り組みおよび男性の育児促進のための取り組みが広がっていくことは重要である。しかし、Iの2で述べたように、企業の取り組みが進んでいるとは言いがたい状況を踏まえ、国は、先進的な企業の好事例の横展開を図るとともに、各企業による男性の育児促進の取組状況の見える化を進めるため、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画に男性の育児休業に関する目標を定めるよう奨励することおよび女性活躍推進法に基づく男女別の育児休業取得率の公表を推進すること等により企業行動の見える化を図ることが考えられる。

その上で、Iの3で整理した①～③に対する具体的な対応方針について、まず、③については次のような方策が考えられる。

〈女性のキャリアに対する意識付け〉

女性が仕事と育児を両立しながら活躍するには、男性が育児、家事を担うことが重要である。このため、女性側のキャリア形成に対する意識を

関係者が高めていくことが必要であり、仕事と育児を両立させながらいかにキャリアを積んでいくかについて、女性労働者自身がよく検討することや配偶者と話し合いを行なうことは有効である。例えば育児休業取得時期や期間をどうするか、保育園の「送り」「迎え」をどうするか、子どもが病気の時にどう対応するか等、女性労働者も働き続けられるような分担の在り方を夫婦でよく考えることが重要である。

夫婦間での話し合いを行なっている場合、女性が継続就業する割合が高いことも明らかになっているため、夫婦で働く労働者は、互いのキャリアを意識した話し合いを積極的に行なうべきである。

また、教育段階において、女性のキャリア形成について男女に意識付けることや、結婚前後に男女間で互いのキャリア形成について話し合うことが有効と考えられる。

さらに、企業においても、女性労働者本人に加え、上司や男性配偶者も一緒に女性労働者のキャリアを考える機会を提供するよう努めることが有効である。企業によっては、本人、上司、本人の（男性）配偶者に対して人事担当が面談を行なう四者面談を実施している例もあり、このような好事例を参考にすることが望ましい。

次に、①②について、男性の育児の関わり状況に応じ、ステップ1と2に整理した。

【ステップ1】

育児をしていないなど当事者意識が低いと思われる男性が育児に関わるための方策

なお、このような男性を「ゼロコミット男子」「育児レス男子」と呼称できるのではないかと意見があった。

〈育児に対する当事者意識を持つためのきっかけづくり〉

○女性の産後休業期間に男性が休業等を取得することの呼びかけ

約7割の育児をしない男性が、育児について当事者意識を持てるよう、まず第一歩として、女性の産後8週間における休暇、休業の取得奨励を国、企業がこれまで以上に一体的に取り組むべきである。

子どもが生まれた直後である女性の産後休業期間は、男性が以後「父親」として子どもと接して

いくための重要な期間であり、また、女性の健康面からも重要な期間である。育児、家事のための休業、休暇を取得した男性が産後8週間以内の時期に行なったことをみると、約9割の男性が病院への付き添いや面会を行っており、この時期の男性に共通して求められる役割があることが明らかとなっている。

したがって、出産後8週間の期間について、男性による育児休業、配偶者出産休暇、失効年次有給休暇を活用した育児のための特別休暇または年次有給休暇等を利用した育児のための休業、休暇を、いわゆる「男性産休」と銘打ち、女性の産休期間に育児に関わるための休業、休暇の取得を押し進めるべきである。

これにより、産後8週間は男性も一定期間休んで育児を行なう期間であるとの社会全体の共通認識が生まれることが期待でき、「男性も女性も育児をしながら働く社会」の実現につながると考えられる。

〈自治体が行なう育児関連事業への参加促進〉

○自治体が行なう妊娠、出産、育児等に関する教室・講習会への男性の参加促進、出産を控えた人などを対象に、妊娠、出産、育児等について学ぶための両親学級等への男性の参加を促進し、男性の育児への意識を向上させるべきである。

また、自治体によっては、名称が「母親学級」となっている等、男性が参加しにくい状況となっている場合もあるため男性も参加しやすい形になるよう、必要に応じて働きかけるべきである。

○男性が乳児家庭全戸訪問事業（こんにちには赤ちゃん事業）の対象である旨の明確化

生後4カ月までの乳児のいるすべての家庭を訪問し、子育て支援に関する情報提供等を行なう乳児家庭全戸訪問事業について、母親だけが対象になっているように誤解されているとの声があるので、父親も対象の事業である旨を明確化するべきである。

【ステップ2】

当事者意識を持った男性がさらに育児に関わるための方策

〈育児休業取得の促進〉

○男性の育児休業取得促進に向けた有効な周知

これまでも、厚生労働省として男性の育児休業取得の促進に向けた様々な周知広報を行なってきた。しかし、男性労働者が育児休業を取得しなかった理由として、収入が減ってしまうことや職場の制度や手続について理解していなかったことを踏まえると、周知すべき子育て世代の男性に行き渡る形での効果的周知が必ずしもできていなかったと考えられる。したがって、現在の周知方法を改善し、出産を控える家庭に届くような広報等を検討することが必要である。

併せて、育児休業給付については、男女とも休業開始から6カ月間は67%の給付割合とされており、この期間は、育児休業中の社会保険料免除や所得税等の非課税措置を考慮すると、賞与等を除けば就労時の8割程度の収入が確保される制度となっていることの周知を重ねて行なうことに加え、両親で分担して育児休業を取得する方が、母親だけで取得するよりも世帯での収入が高くなることのあることの周知も効果的と考えられる。

○育児休業取得による男性労働者への好影響を踏まえた対応の推進

どのような休暇、休業制度を利用して育児を行なうかは労働者の家庭の状況に応じた選択に委ねられているが、Iの2で述べたように、特に育児休業を利用した場合に男性労働者と企業の双方にとって有益な変化が生じることについて企業も認識した上で、育児休業の取得を第一に進めることが望ましい。

〈育児休業以外の男性の育児の推進〉

○男性の利用しやすい両立支援制度の普及促進

育児休業以外の制度を利用した男性の育児の促進も重要である。男性にとっては、短時間勤務制度よりもフルタイムで働けるフレックスタイム制度や時差出勤制度が利用しやすい実態およびニーズも踏まえ、企業に対し、男性労働者がこれらの制度を活用して育児ができるよう制度の整備および活用を推奨していくことが有効である。

〈育児・介護休業法の履行確保〉

○育児・介護休業法の周知徹底

厚生労働省は、育児休業制度をはじめとした育児・介護休業法に基づく両立支援制度の周知徹底に引き続き取り組むことが必要である。育児休業の取得等を理由とした不利益取り扱いの禁止および17年1月1日施行の職場におけるハラスメント防

止措置義務並びに17年10月1日施行の労働者が育児休業等の対象であることを知った場合の事業主による個別周知の努力義務を周知徹底し、労働者が育児休業等を利用しやすい環境整備を企業に働きかけていくべきである。

〈育児期間を通じ子どもと関わるためのパターンの提示〉

男性の育児、家事への関わり方は、家庭の状況等に応じ様々なパターンが考えられる。例えば、

- ・育児・介護休業法に規定する両立支援制度を利用しながら育児、家事をするケース
- ・両立支援制度には限らず有給休暇等の制度を利用して育児、家事をするケース
- ・制度を利用せず日々の働き方の工夫等により育児、家事をするケース

等が想定される。

それぞれの状況における男性の育児や両立支援制度の利用の仕方、役割等のモデル例を提示することにより、例えば短い育児休業の取得でも有益な取得の仕方があることや、育児休業や短時間勤務等の好事例等をこれまで以上に企業、労働者に周知すべきである。その際、子育ての各ステージで考えられる育児役割にも触れ、育児休業を取得した人もしなかった人も、子育て期間を通して男女で育児に関わるモデルを紹介することも有効である。

最後に、制度・指標面での検討課題としては次のようなものがあげられる。

〈男性の利用しやすい両立支援制度の検討〉

両立支援制度の検討に当たっては、制度全体の整合性および近年施行された育児・介護休業法の施行状況並びに附帯決議にも留意しながら中長期的に議論する必要があるが、男性が育児をしやすいための法制的な改善策としては次のような項目があげられる。

- ・育児休業の取得可能な期間（原則1年間）は変えずに、育児休業の取得可能な年齢を一定の年齢まで引き上げる。これに伴い、パパ・ママ育児プラスは廃止する。
- ・育児休業の分割など、弾力的な育児休業制度とする。
- ・育児休業の円滑な取得促進のため、労働者の育児休業取得の希望に対し、事業主と事前に相談対応できるような仕組みを導入する。

- ・育児休業に係る手続の簡素化等、中小企業にも配慮した仕組みを検討する。
- ・小学校入学前後における仕事と育児の両立が困難となる状況に対応するための柔軟な勤務制度を検討する。

また、育児・介護休業法が、育児をしながら働く女性労働者の両立支援の必要性を契機とし、女性労働者の就業継続を目的として制度設計されている背景があるが、制定から27年が経ち、前提となる時代背景も変化していることを踏まえ、今後の制度の検討・運用においては、本来の立法趣旨である「働く男女の就業の継続等」により、「職業生活と家庭生活の両立」に寄与し、男女労働者がキャリア形成できるような制度とすることを国も企業も念頭におくべきとの意見もあった。

〈男性の育児に係る指標の検討〉

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章（10年6月29日仕事と生活の調和推進官民トップ会議決定）等において掲げられている男性の育児に係る数値目標は、20年度までに男性の育児休業取得率13%としているが、これまで述べたように、育児休業の取得以外にも多様な家庭環境等にに応じた育児、家事への関わり方があり、育児休業の取得のみならず様々な形での男性の育児を促進することが重要である。

実態としても、男性の育児休業取得率は3.16%であるが、育児のために育児休業以外の休暇（年次有給休暇制度、配偶者出産休暇制度等）を利用した男性は47.6%となっており、男性の育児の状況は、育児休業取得率以外の状況も併せてみたほうが適当と考えられる。また、前述したように育児をまったくしていない男性と、している男性、妻が働いている場合とそうでない場合等分けてみることも重要である。

したがって、男性の育児の状況については、男性の育児休業取得率だけではなく、例えば産後8週間の休暇取得の状況や共働き家庭の男性育児休業取得率等の他の指標も併せてみるようすることが望ましい。

そのため、男性の育児の状況を測る指標を検討の上、経年的にデータの把握ができるようにすべきである。さらに、3年毎、5年毎に実施されるような既存調査も活用しながら、大きな流れをつかむことも必要である。

2040年度の社会保障費などを推計

内閣府経済財政諮問会議は、2040年度の年金、医療、介護、子ども・子育てなどの社会保障関連の給付費・負担額および医療福祉分野の就業者数の推計を公表した。

40年度には給付費は現在の6割増の190兆円に達し、費用を賄うため医療保険の保険料率は協会けんぽで118%、組合健保で112%に達すると試算する。また、医療福祉関連の就業者数は最大1,065万人と推計。生産性向上や受療率低下による抑制が必要だとしている。

40年度の社会保障関連給付額は190兆円に

年金、医療、介護、子ども・子育てなどの社会保障関連給付の総額は40年度には190兆円となるとの試算が18年5月21日に行なわれた経済財政諮問会議にて公表された。各制度の給付費は図1のとおり。

年金の73.2兆円が最も高く、医療の68.5兆円が続いた。対18年度比の伸び率でみると、最も伸張するのは介護の141.1%で、18年度の10.7兆円が40年度には25.8兆円になると試算している。

加入者1人当たりの負担額は右表のとおり。医療保険では協会けんぽの保険料率は18年度平均の100.0%が40年度には118.0%まで上昇する。組合健保では18年度平均の92.0%が112.0%となる。介護保険では、18年度には協会けんぽ15.7%、組合健保15.2%だったのが、40年度にはともに26.0%まで引き上げられるとする。

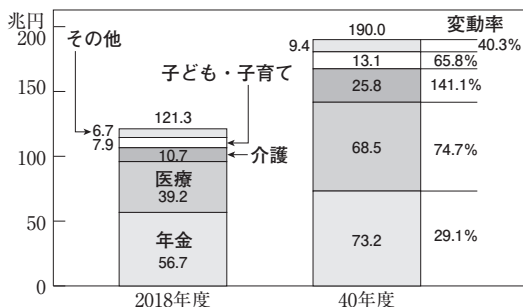
医療福祉分野の就業者数は1,065万人に

給付の伸びは利用者の増加と強い関係がある。医療・介護についてみると、18年度には両制度を合計した利用者は40年には1,640万人になるとする。それを支える医療福祉分野の就業者数も40年度には1,065万人となり、全就業者の18.8%（18年度12.5%）を占めるまでになる。

高齢者就業を支える健康寿命の延伸が課題

給付費の高額化、増加する要介護者・受療者に対し、高齢者就業の拡大が提起された。図2のとおり、65歳以上の就業率が高い県ほど1人当たり医療・介護費が低くなる傾向があるとし、高齢者の就労・社会参加の基盤となる健康寿命の延伸が重要課題とした。

図1 社会保障給付費全体の見通し



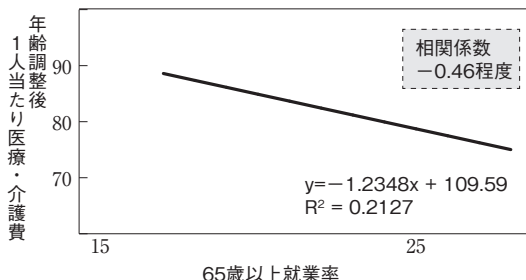
注 第6回会議資料、経済ベースラインケース（おおむね2%前後の経済成長が持続する想定）、医療費は単価の高い方の想定、労働力供給が需要を充足するだけの供給が行なわれる前提の試算であり、需要減の際にはサービス供給量も減少することに留意する必要がある

表 医療・介護の1人当たり負担の見通し

| 区分 | 2018年度 | 40年度 | |
|------|--------|--------|---------|
| 医療保険 | 協会けんぽ | 100.0% | 118.0% |
| | 健保組合 | 92.0% | 112.0% |
| | 市町村国保 | 7,400円 | 8,400円 |
| | 後期高齢者 | 5,800円 | 8,200円 |
| 介護保険 | 1号保険料 | 5,900円 | 9,200円 |
| | 協会けんぽ | 15.7% | } 26.0% |
| | 組合健保 | 15.2% | |
| | 市町村国保 | 2,800円 | |

注 経済ベースラインケース、計画ベース想定

図2 65歳以上就業率と医療・介護費の相関関係



注 医療費は市町村国保と後期高齢者医療、介護費は1号被保険者

1世帯当たり貯蓄額は1,200万円、ゼロ世帯も2割

明治安田生命保険は5月7日、「家計」に関する調査結果をまとめた。1世帯当たりの平均貯蓄額は1,203万円で、主な貯蓄目的は将来のためや子どもの教育資金だった。一方で、約2割の世帯には貯蓄がなかった。

調査はインターネットで4月2～9日に実施、20～79歳の既婚男女を対象に1,620人から回答を得た。調査結果のあらましは以下のとおり。

貯蓄額2,000万円以上は13.2%

1世帯当たりの平均貯蓄額は表1のとおり、1,203万円だった。貯蓄金額の分布をみると、0円が20.8%でトップだった。次いで100万円～300万円未満(14.7%)、500万円～1,000万円未満(14.6%)の順だった。2,000万円以上は13.2%。

貯蓄の目的は、将来のためが61.9%で最も多かった。以下、いざという時のため(58.1%)、子どもの教育資金のため(24.9%)が続いた。男女別では、妻は夫に比べ将来のため、いざという

きのため、子どもの教育資金のためといった長期にわたり計画的に貯蓄をする項目の割合が高かった。夫は家族旅行のため、趣味のためが妻よりも有意に高かった。

銀行預金・貯金が9割以上

貯蓄方法をみると表2のとおり、銀行預金・貯金が93.6%でトップ、次いで株式投資(23.5%)、個人年金保険(16.4%)、投資信託(15.5%)の順だった。男女別では、夫は株式投資(29.8%)、投資信託(17.5%)などの投資商品の割合が妻に比べて高かった。

家計にゆとりができた人は7.7%

家計にゆとりができた人はわずか7.7%だった。節約意識を持っている人は全体の約8割だった。節税対策には、ふるさと納税が人気だった。男性はNISA、iDeCoなどを活用した資産運用への関心が高かった。

表1 世帯での貯蓄金額の分布と平均金額

(%)

| 区分 | 0円 | ～100万円 未満 | ～300万円 未満 | ～500万円 未満 | ～1,000 万円未満 | ～1,500 万円未満 | ～2,000 万円未満 | ～5,000 万円未満 | 5,000万円 以上 | 平均 (万円) |
|------|------|--------------|--------------|--------------|----------------|----------------|----------------|----------------|---------------|------------|
| 全体 | 20.8 | 7.7 | 14.7 | 8.6 | 14.6 | 10.2 | 3.6 | 6.0 | 7.2 | 1,203 |
| 男性計 | 21.0 | 7.3 | 14.1 | 8.9 | 15.2 | 9.3 | 4.3 | 6.9 | 7.0 | 1,240 |
| 20歳代 | 23.0 | 17.0 | 22.2 | 10.4 | 17.0 | 7.4 | 1.5 | - | 0.7 | 322 |
| 30歳代 | 21.5 | 5.9 | 23.7 | 15.6 | 16.3 | 5.9 | 4.4 | 4.4 | 0.7 | 532 |
| 40歳代 | 19.3 | 8.1 | 13.0 | 11.1 | 16.3 | 8.1 | 5.9 | 6.7 | 5.2 | 1,241 |
| 50歳代 | 25.2 | 8.1 | 8.9 | 5.2 | 15.6 | 10.4 | 2.2 | 11.1 | 8.9 | 1,504 |
| 60歳代 | 17.0 | 4.4 | 6.7 | 5.2 | 12.6 | 10.4 | 4.4 | 8.1 | 17.0 | 2,167 |
| 70歳代 | 20.0 | - | 9.6 | 5.9 | 13.3 | 13.3 | 7.4 | 11.1 | 9.6 | 1,676 |
| 女性計 | 20.6 | 8.1 | 15.3 | 8.3 | 14.0 | 11.2 | 3.0 | 5.1 | 7.4 | 1,166 |
| 20歳代 | 23.0 | 22.2 | 23.7 | 11.1 | 14.8 | 3.7 | 0.7 | - | - | 240 |
| 30歳代 | 21.5 | 12.6 | 23.7 | 7.4 | 20.7 | 8.9 | 2.2 | 0.7 | - | 386 |
| 40歳代 | 24.4 | 5.2 | 22.2 | 11.9 | 11.9 | 11.9 | 2.2 | 1.5 | 3.7 | 659 |
| 50歳代 | 20.7 | 3.0 | 8.9 | 9.6 | 18.5 | 17.0 | 4.4 | 3.7 | 8.1 | 1,240 |
| 60歳代 | 20.0 | 4.4 | 5.9 | 4.4 | 12.6 | 11.1 | 3.0 | 10.4 | 14.8 | 1,898 |
| 70歳代 | 14.1 | 1.5 | 7.4 | 5.2 | 5.2 | 14.8 | 5.2 | 14.1 | 17.8 | 2,570 |

表2 貯蓄の方法

(MA, %)

| 区分 | 銀行預金 ・貯蓄 | 株式 投資 | 個人年金 保険 | 投資 信託 | 終身 保険 | たんす 預金 | 財形 貯蓄 | iDeCo | 債権 投資 | 社内 預金 | 不動産 投資 | その他 |
|-----|-------------|----------|------------|----------|----------|-----------|----------|-------|----------|----------|-----------|-----|
| 全体 | 93.6 | 23.5 | 16.4 | 15.5 | 14.8 | 8.7 | 8.4 | 4.4 | 4.4 | 4.1 | 2.4 | 0.9 |
| 男性計 | 91.9 | 29.8 | 17.2 | 17.5 | 15.8 | 7.8 | 10.8 | 5.3 | 5.0 | 4.4 | 2.8 | 1.4 |
| 女性計 | 95.3 | 17.3 | 15.7 | 13.5 | 13.8 | 9.5 | 6.1 | 3.4 | 3.9 | 3.7 | 2.0 | 0.5 |

男性の育児休業取得実績ありは18%

エン・ジャパンは2月16日、人事担当者向け中途採用支援サイト「エン 人事のミカタ」上で企業の人事担当者を対象に「育児休業」についてアンケート調査を実施、502社から回答を得た。調査結果のあらまは次のとおり。

育休の取得実績ありは女性76%、男性18%

男女別の育児休業取得実績がある企業の割合は次のとおり、女性は76%の企業で取得実績があった。一方、男性の取得実績がある企業は18%にとどまった（表1）。

取得可能年齢は1歳までが54% 育児休業制度（規定あり）がある企業は90%だった。育児休業が取得可能な子どもの上限年齢は1歳（法定どおり）が54%で最も多かった。

次いで1歳半以上2歳未満（21%）、1歳以上1歳半未満（13%）、2歳以上3歳未満（7%）、3歳以上（4%）と続いた（表2）。

また、育児休業中（法定期間内）の月例賃金の取り扱いをみると、支給しないが83%、一部支給するが14%だった。

育児休業が延長できることの認知度は71% 17年10月から育児・介護休業法が改正され、保育園に入園できない事情がある場合、特例として子どもが最長2歳になるまで育休期間が延長できるようになった。

この法改正の内容を認知していた企業は71%にとどまった。

2歳までの延長を74%の企業が評価 最長2歳まで延長できるようになったことへの評価をみると74%が良い（非常に良い、まあ良いと思う）と好意的だった。

企業のコメントを紹介すると、有能な社員が復職できる可能性が高まる、現在も年度途中で入園できるケースはほぼなく、4月入園しか見込めない。延長によりどの月生まれの子どもの抱えた母親でも安心できるなどだった。良いと思わない、

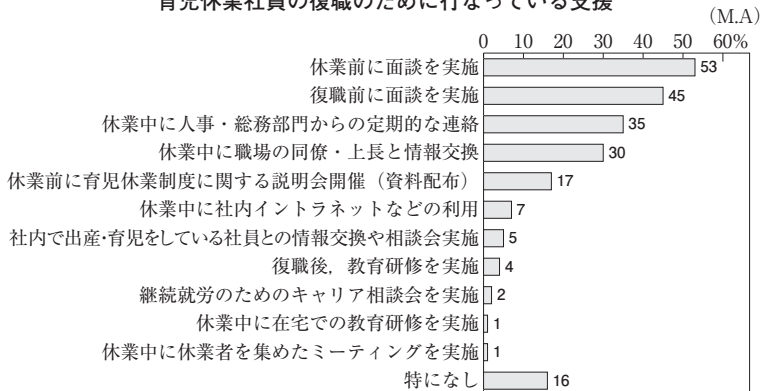
表1 育児休業制度の取得実績がある企業の割合 (%)

| 企業規模 | 女性 | 男性 |
|--------|----|----|
| 総計 | 76 | 18 |
| 1~99名 | 65 | 12 |
| 100~ | 81 | 18 |
| 300~ | 94 | 27 |
| 1,000~ | 91 | 50 |

表2 育児休業制度（規定）ありの割合 (%)

| 区分 | 割合 |
|-----------|----|
| ある | 90 |
| ない | 8 |
| わからない | 2 |
| 子の上限年齢 | |
| 1歳（法定どおり） | 54 |
| 1歳以上1歳半未満 | 13 |
| 1歳半以上2歳未満 | 21 |
| 2歳以上3歳未満 | 7 |
| 3歳以上 | 4 |

育児休業社員の復職のために行なっている支援



あまり良いと思わないとした理由では、取得させる側（企業）は正直2年のブランクが空いてしまうと即戦力として就業してもらうのが難しいとするものもあった。

復職支援策のトップは休業前の面談 育児休業取得社員の復職支援策をみると、上図のとおり、休業前の面談が53%でトップだった。復職前の面談（45%）、休業中の人事連絡（35%）が続いた。

育児休業に関する懸念としては、代替要員を補充しない企業では人員不足による従業員の負担増があげられた。

労災保険受給件数と労働災害の発生状況

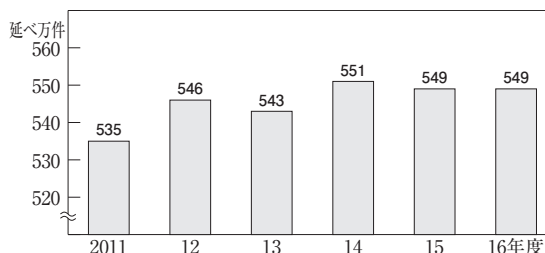
受給件数は微減 労災保険の延べ受給者数は11年度に535万件だったものが14年度には551万件に増加した。15年度はやや減少し549万件に、16年度は横ばいの549万件だった（図表1）。

新規受給者数は60万人台 休業4日未満の受給者を含めた労災保険の新規受給者数は、09～11年度は50万人台で推移していたが、12年度以降再び60万人台に増加、16年度も62.7万人と60万人台が続いた。

死亡と休業4日以上死傷者数は12万人前後で推移、17年も11.8万人だった（図表2）。

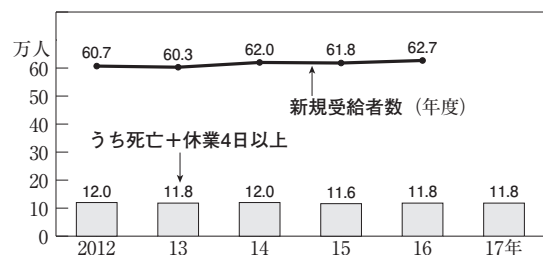
死亡者数は978人に増加 業務上災害の死亡者数は05年の1,514人から減少を続け、15年以降は1,000人を割っている。17年は978人に増加した。

図表1 労災の受給件数の動き



注 厚労省「労災保険の保険給付等支払状況」、通勤災害、二次健診を含む、以下同じ

図表2 労災保険の新規受給者数の動き



注 厚労省「労災保険事業年報」「労働災害発生状況」

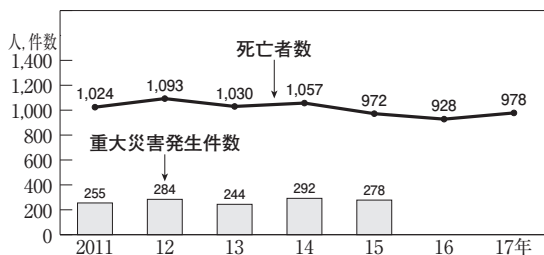
近年ピークの12年に比べると115人減った。

一度に3人以上が死傷または疾病にかかった重大災害の発生件数は14年は292件、15年は278件だった（図表3）。

労災給付総額は低水準で推移 労災保険の給付総額は97年の8,464億円をピークに減少を続けており、10～15年度は7,500億円前後で推移している。16年度は10年度以降では最も少ない7,357億円だった（図表4）。

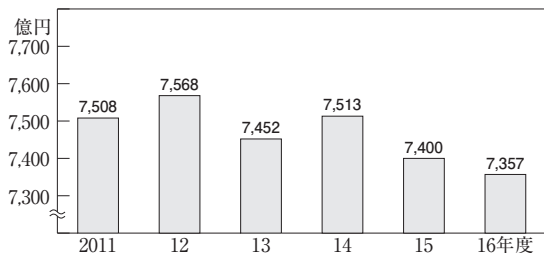
年金額は微減 1日および1人当たりの労災給付額は10年度以降大きな変化はなかった。16年度は休業給付が前年度の5,519円から5,522円に微増、療養給付、障害給付、遺族年金も僅かに増加した。介護給付は横ばいだった。10年度比では療養給付の6.0%増が目立った（図表5）。

図表3 業務上災害の死亡者数と重大災害発生件数の動き



注 厚労省「労働災害発生状況」

図表4 労災保険の給付総額の動き



注 厚労省「労災保険の保険給付等支払状況」

図表5 労災給付額の動き

| 区分 | | 2010年度 | 14年度 | 15年度 | 16年度 |
|------|-------|--------|-------|-------|-------|
| 療養給付 | 1日当たり | 3,264 | 3,473 | 3,459 | 3,461 |
| 休業給付 | 1日当たり | 5,601 | 5,513 | 5,519 | 5,522 |
| 障害年金 | 1人当たり | 155 | 153 | 159 | 161 |
| 遺族年金 | 1人当たり | 168 | 167 | 166 | 167 |
| 葬祭給付 | 1件当たり | 70.7 | 70.9 | 70.6 | 70.2 |
| 介護給付 | 1件当たり | 12.5 | 12.4 | 12.4 | 12.4 |

注 厚労省「労災保険事業年報」、療養、休業給付＝円、その他＝万円、通勤災害を含む

■総務省統計局（2018年1～3月）

全国主要 81都市別の家賃調べ

— 3月期の都区部民営家賃は8,569円 —

6大都市の3月期の家賃の前年同月比は図1のとおり。都道府県営住宅は大阪市が4.0%増加，民営借家は大阪市が0.9%増加した。

調査・集計方法は次のとおり。

- (1) 都道府県営住宅の家賃 各調査市町村内に所在する都道府県営住宅全部の賃借料および延べ面積を毎月調査する。
- (2) 民営借家の家賃 調査地区内を3グループに分け，第1群は1月，4月，7月，10月，第2群は2月，5月，8月，11月，第3群は3月，6月，9月，12月に調査。

図1 6大都市家賃の対前年同月変動率 (18年3月)

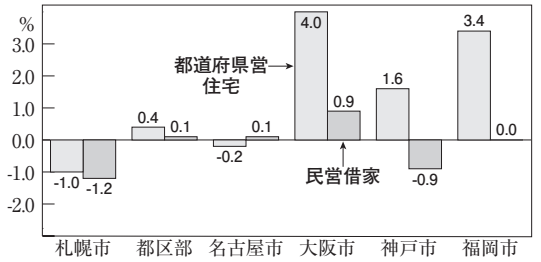
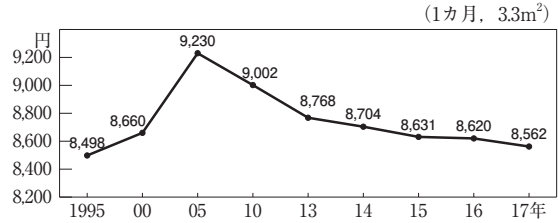


図2 東京都都区部の民営借家家賃の動き (1カ月, 3.3m²)



集計は，家賃の総額を借家の総面積で除して算出する。その際，調査されなかった地区の家賃および面積は，前月または前々月の調査結果を用いる。

全国主要81都市別の家賃調べ（その1）

（総務省統計局調べ）（1カ月，3.3m²当たり，円）

| 都市名 | 年月別 | 都道府県営住宅 | | | 民 営 借 家 | | | 2017年平均 | |
|--------|-----|---------|-------|-------|---------|-------|-------|---------|-------|
| | | 2018年1月 | 2月 | 3月 | 2018年1月 | 2月 | 3月 | 都道府県営住宅 | 民営借家 |
| 札幌市 | 市 | 820 | 816 | 813 | 3,687 | 3,681 | 3,678 | 824 | 3,709 |
| 函館市 | 市 | 1,015 | 991 | 986 | 3,814 | 3,816 | 3,810 | 992 | 3,792 |
| 旭川市 | 市 | 849 | 856 | 852 | 2,864 | 2,864 | 2,848 | 844 | 2,882 |
| 青森市 | 市 | 1,043 | 1,044 | 1,044 | 3,685 | 3,687 | 3,678 | 1,041 | 3,680 |
| 盛岡市 | 市 | 1,122 | 1,117 | 1,115 | 4,140 | 4,140 | 4,130 | 1,112 | 4,140 |
| 仙台市 | 市 | 1,370 | 1,352 | 1,360 | 4,522 | 4,496 | 4,506 | 1,374 | 4,547 |
| 石巻市 | 市 | 1,123 | 1,113 | 1,121 | 4,050 | 4,047 | 4,047 | 1,120 | 4,055 |
| 秋田市 | 市 | 1,286 | 1,278 | 1,277 | 3,947 | 3,947 | 3,955 | 1,298 | 3,984 |
| 山形市 | 市 | 1,344 | 1,341 | 1,335 | 4,182 | 4,186 | 4,175 | 1,349 | 4,153 |
| 福島市 | 市 | 1,008 | 999 | 992 | 4,077 | 4,084 | 4,073 | 1,045 | 4,074 |
| 郡山市 | 市 | 1,138 | 1,137 | 1,136 | 3,977 | 3,965 | 3,975 | 1,143 | 3,974 |
| 水戸市 | 市 | 1,112 | 1,108 | 1,107 | 3,973 | 3,962 | 3,950 | 1,128 | 4,009 |
| 日立市 | 市 | 1,102 | 1,096 | 1,087 | 4,371 | 4,371 | 4,373 | 1,128 | 4,353 |
| 宇都宮市 | 市 | 1,144 | 1,139 | 1,137 | 3,796 | 3,792 | 3,795 | 1,150 | 3,869 |
| 足利市 | 市 | 1,003 | 1,000 | 1,001 | 3,261 | 3,271 | 3,305 | 1,022 | 3,275 |
| 前橋市 | 市 | 1,295 | 1,290 | 1,285 | 3,685 | 3,686 | 3,681 | 1,307 | 3,684 |
| さいたま市 | 市 | 1,343 | 1,342 | 1,341 | 6,184 | 6,191 | 6,215 | 1,348 | 6,281 |
| 熊谷市 | 市 | 1,259 | 1,257 | 1,259 | 4,412 | 4,420 | 4,423 | 1,235 | 4,418 |
| 川口市 | 市 | 1,483 | 1,483 | 1,483 | 6,597 | 6,583 | 6,589 | 1,494 | 6,613 |
| 所沢市 | 市 | 1,329 | 1,324 | 1,323 | 6,089 | 6,086 | 6,071 | 1,342 | 6,074 |
| 千葉市 | 市 | 1,305 | 1,304 | 1,304 | 4,977 | 4,984 | 4,987 | 1,311 | 4,989 |
| 佐倉市 | 市 | 1,102 | 1,101 | 1,101 | 4,073 | 4,071 | 4,069 | 1,111 | 4,086 |
| 浦安市 | 市 | 1,008 | 1,005 | 1,004 | 7,273 | 7,267 | 7,250 | 1,021 | 7,251 |
| 東京都都区部 | 部 | 1,730 | 1,729 | 1,727 | 8,571 | 8,565 | 8,569 | 1,737 | 8,562 |
| 八王子市 | 市 | 1,550 | 1,547 | 1,543 | 6,744 | 6,714 | 6,710 | 1,567 | 6,751 |
| 立川市 | 市 | 1,469 | 1,467 | 1,462 | 7,260 | 7,298 | 7,264 | 1,493 | 7,347 |
| 府中市 | 市 | 1,551 | 1,551 | 1,545 | 6,687 | 6,687 | 6,699 | 1,563 | 6,734 |

全国主要81都市別の家賃調べ（その2）

（1カ月、3.3m²当たり、円）

| 都市名 | 年月別 | 都道府県営住宅 | | | 民 営 借 家 | | | 2017年平均 | |
|---------|-----|---------|-------|-------|---------|-------|-------|---------|-------|
| | | 2018年1月 | 2月 | 3月 | 2018年1月 | 2月 | 3月 | 都道府県営住宅 | 民営借家 |
| 横 浜 市 | | 1,474 | 1,471 | 1,467 | 6,963 | 6,955 | 6,947 | 1,484 | 6,983 |
| 川 崎 市 | | 1,462 | 1,457 | 1,452 | 7,266 | 7,299 | 7,304 | 1,474 | 7,246 |
| 相 模 原 市 | | 1,093 | 1,090 | 1,087 | 5,392 | 5,385 | 5,390 | 1,099 | 5,393 |
| 横 須 賀 市 | | 923 | 919 | 920 | 5,543 | 5,548 | 5,542 | 926 | 5,528 |
| 新 潟 市 | | 992 | 989 | 984 | 4,304 | 4,303 | 4,310 | 1,005 | 4,288 |
| 長 岡 市 | | 727 | 722 | 721 | 3,761 | 3,763 | 3,760 | 744 | 3,792 |
| 富 山 市 | | 1,224 | 1,222 | 1,222 | 3,991 | 3,990 | 3,982 | 1,235 | 4,013 |
| 金 沢 市 | | 1,113 | 1,112 | 1,110 | 4,114 | 4,110 | 4,107 | 1,117 | 4,097 |
| 福 井 市 | | 1,247 | 1,245 | 1,243 | 3,568 | 3,572 | 3,569 | 1,249 | 3,593 |
| 甲 府 市 | | 1,370 | 1,369 | 1,369 | 3,836 | 3,836 | 3,824 | 1,377 | 3,829 |
| 長 野 市 | | 1,115 | 1,117 | 1,118 | 3,722 | 3,719 | 3,715 | 1,116 | 3,719 |
| 松 本 市 | | 1,072 | 1,076 | 1,078 | 3,605 | 3,598 | 3,573 | 1,082 | 3,595 |
| 岐 阜 市 | | 1,039 | 1,038 | 1,034 | 3,582 | 3,586 | 3,591 | 1,069 | 3,592 |
| 静 岡 市 | | 1,571 | 1,570 | 1,574 | 4,692 | 4,695 | 4,686 | 1,563 | 4,714 |
| 浜 松 市 | | 1,397 | 1,397 | 1,403 | 3,745 | 3,750 | 3,753 | 1,403 | 3,756 |
| 富 士 市 | | 1,339 | 1,339 | 1,340 | 3,886 | 3,887 | 3,873 | 1,348 | 3,910 |
| 名 古 屋 市 | | 1,664 | 1,662 | 1,659 | 4,917 | 4,933 | 4,925 | 1,672 | 4,919 |
| 豊 橋 市 | | 1,453 | 1,452 | 1,450 | 3,956 | 3,955 | 3,971 | 1,464 | 3,984 |
| 津 市 | | 946 | 945 | 943 | 3,689 | 3,687 | 3,670 | 957 | 3,710 |
| 松 阪 市 | | 1,060 | 1,065 | 1,063 | 3,386 | 3,386 | 3,379 | 1,061 | 3,398 |
| 大 津 市 | | 1,222 | 1,222 | 1,218 | 4,020 | 4,020 | 4,024 | 1,226 | 4,042 |
| 京 都 市 | | 1,549 | 1,547 | 1,541 | 5,258 | 5,264 | 5,246 | 1,554 | 5,278 |
| 大 阪 市 | | 1,906 | 1,908 | 1,906 | 5,950 | 5,888 | 5,886 | 1,845 | 5,892 |
| 堺 市 | | 1,573 | 1,573 | 1,572 | 4,843 | 4,848 | 4,845 | 1,579 | 4,837 |
| 枚 方 市 | | 1,334 | 1,334 | 1,334 | 4,883 | 4,858 | 4,819 | 1,337 | 4,888 |
| 東 大 阪 市 | | 1,712 | 1,710 | 1,710 | 5,669 | 5,676 | 5,684 | 1,711 | 5,690 |
| 神 戸 市 | | 1,573 | 1,572 | 1,572 | 5,692 | 5,689 | 5,678 | 1,568 | 5,692 |
| 姫 路 市 | | 1,192 | 1,193 | 1,190 | 3,550 | 3,546 | 3,552 | 1,186 | 3,542 |
| 西 宮 市 | | 1,605 | 1,610 | 1,605 | 5,676 | 5,682 | 5,679 | 1,598 | 5,615 |
| 伊 丹 市 | | 1,467 | 1,471 | 1,481 | 4,584 | 4,584 | 4,579 | 1,451 | 4,601 |
| 奈 良 市 | | 989 | 986 | 985 | 4,114 | 4,116 | 4,121 | 997 | 4,128 |
| 和 歌 山 市 | | 1,490 | 1,489 | 1,509 | 3,506 | 3,509 | 3,509 | 1,525 | 3,554 |
| 鳥 取 市 | | 912 | 911 | 912 | 4,086 | 4,085 | 4,086 | 920 | 4,083 |
| 松 江 市 | | 989 | 1,003 | 1,003 | 4,171 | 4,172 | 4,167 | 1,003 | 4,185 |
| 岡 山 市 | | 801 | 797 | 793 | 4,347 | 4,345 | 4,348 | 812 | 4,341 |
| 広 島 市 | | 1,055 | 1,054 | 1,051 | 4,216 | 4,213 | 4,211 | 1,059 | 4,223 |
| 福 山 市 | | 1,055 | 1,050 | 1,049 | 3,647 | 3,676 | 3,660 | 1,056 | 3,691 |
| 山 口 市 | | 801 | 802 | 799 | 3,446 | 3,441 | 3,427 | 808 | 3,464 |
| 宇 部 市 | | 771 | 769 | 767 | 3,838 | 3,837 | 3,836 | 768 | 3,876 |
| 徳 島 市 | | 962 | 961 | 959 | 3,962 | 3,964 | 3,963 | 968 | 3,966 |
| 高 松 市 | | 838 | 834 | 830 | 4,081 | 4,083 | 4,083 | 851 | 4,135 |
| 松 山 市 | | 822 | 820 | 816 | 3,474 | 3,469 | 3,480 | 832 | 3,486 |
| 今 治 市 | | 786 | 786 | 780 | 3,445 | 3,439 | 3,439 | 786 | 3,476 |
| 高 知 市 | | 1,119 | 1,119 | 1,118 | 3,844 | 3,844 | 3,839 | 1,116 | 3,877 |
| 福 岡 市 | | 1,328 | 1,325 | 1,324 | 4,194 | 4,195 | 4,187 | 1,305 | 4,193 |
| 北 九 州 市 | | 1,164 | 1,163 | 1,162 | 3,984 | 3,993 | 3,993 | 1,154 | 3,990 |
| 佐 賀 市 | | 1,242 | 1,232 | 1,235 | 3,569 | 3,573 | 3,574 | 1,244 | 3,556 |
| 長 崎 市 | | 1,492 | 1,491 | 1,484 | 5,562 | 5,569 | 5,569 | 1,484 | 5,577 |
| 佐 世 保 市 | | 1,287 | 1,287 | 1,277 | 4,111 | 4,128 | 4,115 | 1,284 | 4,119 |
| 熊 本 市 | | 1,115 | 1,116 | 1,116 | 3,861 | 3,871 | 3,871 | 1,118 | 3,846 |
| 大 分 市 | | 1,169 | 1,169 | 1,169 | 3,621 | 3,632 | 3,637 | 1,170 | 3,624 |
| 宮 崎 市 | | 992 | 991 | 991 | 3,805 | 3,807 | 3,806 | 991 | 3,828 |
| 鹿 児 島 市 | | 1,032 | 1,031 | 1,032 | 4,368 | 4,372 | 4,343 | 1,060 | 4,408 |
| 那 覇 市 | | 1,475 | 1,469 | 1,472 | 4,086 | 4,078 | 4,076 | 1,478 | 4,091 |

福利厚生関連指標 (2018年6月分)

| 区分 | 単位等 | 時 点 | 数値 | 出所、備考 |
|--------------------------------------|---------------------|---------------------------|----------------------------|---|
| 社内預金 | 平均利率年・% | 16年 3月末 17年 3月末 | 0.84 0.79 | 厚労省 |
| 住宅ローン 注1 Q都銀 適用日 年・% | 変動 毎月型 | 17年 4月 1日 | 店頭金利 2.475 ↓ | 引下後金利 0.625~0.775 ↓ |
| | | 18年 6月 1日 | | |
| | 固定特約 固定10年 | 18年 2月 1日 6月 1日 | 3.30 3.35 | 1.45~1.60 1.50~1.65 |
| 18年 6月1日の金利引下幅 | | | | 1.7~1.85 |
| フラット 35 注2 | 金利 年・% 最多金利 | 18年 3月 1日 | 1.40 | 住宅金融支援 機構 資金受取月 新機構団信付 |
| | | 4月 1日 | 1.36 | |
| | | 5月 1日 | 1.35 | |
| | | 6月 1日 | 1.37 | |
| 財形住宅 金融金 利 | 金利 年・% 当初5年 | 17年 7月 10月 | 0.71 0.67 ↓ | 財形住宅金融 改定日 |
| | | 18年 5月 | | |
| 長ブラ | 基準金利 年・% | 16年 3月10日 | 0.95 | 日銀 実施日 |
| | | 7月 8日 | 0.90 | |
| | | 8月10日 | 0.95 | |
| | | 17年 7月11日 | 1.00 | |
| 新築住宅 工事費 予定額 | ㎡単価 万円 | 17年平均 | 17.9 | 注3 居住専 用 木造一戸 建 着工単価 |
| | | 17年 4月 | 17.8 | |
| | | 18年 4月 | 18.1 | |
| 新設住宅 | 持ち家 戸数 | 17年計 | 284,223 | 注3 注 新設とは 新築、増・ 改築によっ て住宅の戸 が新たに造 られる工事 |
| | | 17年 4月 | 23,751 | |
| | | 18年 4月 | 23,289 | |
| | 給与住宅 戸数 | 17年計 | 5,770 | |
| | | 17年 4月 | 326 | |
| | | 18年 4月 | 586 | |
| | 給与住宅 床面積 ㎡/戸 | 17年平均 | 68.0 | |
| | | 17年 4月 | 79.5 | |
| | | 18年 4月 | 59.1 | |
| 新築マン ション 分譲価 格 万円/戸 | 首都圏 | 17年平均 | 5,908 | 不動産経済研 |
| | | 17年 4月 | 5,918 | |
| | | 18年 4月 | 5,548 | |
| | 近畿圏 | 17年平均 | 3,836 | |
| | | 17年 4月 | 3,833 | |
| | | 18年 4月 | 3,825 | |
| 新築マン ション 分譲価 格 ㎡/戸 万円 | 首都圏 | 17年平均 | 85.9 | |
| | | 17年 4月 | 85.6 | |
| | | 18年 4月 | 80.0 | |
| | 近畿圏 | 17年平均 | 63.0 | |
| | | 17年 4月 | 62.2 | |
| | | 18年 4月 | 67.5 | |
| 住宅ロー ン返済 額 | 月額・円 (勤労者 世帯) | 17年平均 17年 4月 18年 4月 | 90,723 85,269 82,461 | 注4 ローン返済世 帯 |
| フラット35 返済負担 率(%) | マンショ ン融資 (全国) | 14年度 15年度 16年度 | 20.4 20.7 21.1 | 住宅金融支援 機構 |

注1 保証料一括前払い型 店頭金利-引下幅=引下後金利
 2 返済期間21~35年以下、融資率9割以下、保証型除く。17年10月以降、新機構団信の保険料(0.2%)を含んだ金利
 3 国交省「住宅着工統計」

| 区分 | 単位等 | 時 点 | 数値 | 出所、備考 |
|--------------------|--------------------|---------|---------|--|
| 個人向け 住宅資 金貸出 | 新規貸出 億円 | 17年 9月期 | 36,777 | 日銀 国内銀行 割賦返済方式 |
| | | 12月期 | 34,930 | |
| | | 18年 3月期 | 41,977 | |
| 給与住宅 家賃 | 円/戸 (勤労者 世帯) | 17年平均 | 27,665 | 注4 |
| | | 17年 4月 | 30,304 | |
| | | 18年 4月 | 24,387 | |
| 民営家賃 | 3.3㎡/戸 円 | 17年平均 | 8,562 | 総務省 小売 物価統計調 査 ※以下、都区 部、ただし、 宿泊料、通 勤定期のみ 全国 |
| | | 17年 5月 | 8,561 | |
| | | 18年 5月 | 8,557 | |
| 都市再生 機構 家賃 | 3.3㎡/戸 円 | 17年平均 | 5,166 | |
| | | 17年 5月 | 5,167 | |
| | | 18年 5月 | 5,135 | |
| 灯油 円 | 18L | 17年平均 | 1,529 | |
| | | 17年 5月 | 1,510 | |
| | | 18年 5月 | 1,685 | |
| 通勤定期 円 | JR 東日 本 | 17年 5月 | 46,660 | 6カ月定期 幹線、20km |
| | | 18年 5月 | 46,660 | |
| 宿泊料 2食、円 | 税・サ込 | 17年平均 | 20,389 | 民営和式 休前日 |
| | | 17年 5月 | 21,340 | |
| | | 18年 5月 | 23,569 | |
| 家事代行 料 | 台所清掃 1回 | 17年 5月 | 17,100 | レンジフード 幅95cm未満 |
| | | 18年 5月 | 16,785 | |
| 出産費 円 | 正常分娩 料+入院 | 17年 5月 | 422,410 | 国公立病院 入院7日間 |
| | | 18年 5月 | 428,990 | |
| 人間ドッ ク、円 | 1回 日帰り | 17年 5月 | 57,856 | 男性 1日ドック |
| | | 18年 5月 | 57,856 | |
| 自動車 ガソリ ン代 | 1L | 17年平均 | 132 | レギュラー |
| | | 17年 5月 | 131 | |
| | | 18年 5月 | 146 | |
| 公立保育 料、円 | 2歳児1人 1カ年 | 17年 5月 | 299,817 | 所得税 130,000円世帯 |
| | | 18年 5月 | 301,226 | |
| 家計金融 資産 | 現在高 兆円 | 17年 9月末 | 1,845 | 日銀 08SNA |
| | | 12月末 | 1,880 | |
| 公的年金 夫婦、円 | 夫65歳~ 妻60歳~ | 17年平均 | 191,019 | 注4 無職世帯 |
| | | 18年 4月 | 392,081 | |
| 厚生年金 月額、円 | 男女平均 老齢相当 | 16年12月 | 147,794 | 注5 代行含む |
| | | 17年12月 | 147,292 | |
| 確定給付 年金 | 加入者数 万人 | 16年 3月末 | 795 | 信託協会受託 概況 企業型 |
| | | 17年 3月末 | 818 | |
| 確定拠出 年金 | 加入者数 万人 | 18年 2月末 | 648.2 | 注6 企業型 |
| | | 3月末 | 648.1 | |
| 修正総合 利回り | 年、% | 15年度 | -0.92 | 企業年金連 企業型 |
| | | 16年度 | 3.10 | |
| 雇用人員 | 過剰-不 足 | 17年12月期 | -31 | 日銀 全規模 全産業 |
| | | 18年 3月期 | -34 | |
| | | (先行き) | -34 | |

注4 総務省「家計調査」(全国)

5 厚労省「厚生年金保険・国民年金事業状況(事業月報)」

6 厚労省「確定拠出年金の施行状況」

共通 金利欄の↓は表示年月日まで同一金利が続いていることを示す