

旬刊

福 利 厚 生

2018
December

12

下旬号

No.2262

ISSN1343-568X

「人生100年時代」を前に
見直しが進められる

特集 2018年 民間企業92社対象

資産形成支援制度調べ

解説 18年11月27日・厚労省 労政審了承
同一労働同一賃金ガイドラインと福利厚生

本誌「職場給食の経営指標と価格(2018)」付帯調査
ヘルシーメニュー実施の73%が毎日提供

労務研究所

特集

2018年 民間企業92社対象

資産形成支援制度調べ	3
1 社内預金と財形貯蓄の実施状況	4
2 住宅貸付金制度の実施率と限度額	8
3 持ち株援助制度の実施率、奨励金、加入率	11
4 確定拠出年金の加入資格、想定利回り	12
5 社内の団体生命・損害保険の種類別実施率	13
資産形成支援制度の各社別一覧	14

非正規処遇

解説 18年11月27日・厚労省 労政審了承

同一労働同一賃金ガイドラインと福利厚生	53
----------------------------------	----

職場給食

本誌「職場給食の経営指標と価格（2018）」付帯調査

ヘルシーメニュー実施の73%が毎日提供	59
----------------------------------	----

高齢者雇用

厚労省 高年齢者の雇用状況（2018年）

全員65歳以上まで働ける会社は77%	97
---------------------------------	----

連載 第64回

今、福利厚生がおもしろい！ 西久保浩二	63
経営効果の理論的背景を探る — 採用と福利厚生⑤ —	

シリーズ

福利厚生ナナメ読み (130) 『30代の働く地図』	39
---	----

アラカルト

福利厚生アラカルト （12月上旬分）	40
---------------------------------	----

旬刊 福利厚生5年間の索引（2014～18年）	65
--------------------------------------	----

「旬刊 福利厚生」2018年11月下旬号（No.2260）お詫びと訂正

「特集／2018年版福利厚生白書」について、12頁の「家賃補助制度」の項において誤りがありました。

誤：家賃補助制度では、正：借上社宅制度では、

読者ならびに関係者の方々にお詫び申し上げるとともに訂正いたします。

ホームページアドレス <http://www.rouken.com>

小社の出版物の案内・購入ご注文にもご利用下さい。

資産形成支援制度調べ

平均寿命はますます延び、人生100年時代などともいわれている。民間企業に働くサラリーマンにとって老後生活費の確保は重要な課題となっている。

今回は14年以来4年ぶりに貯蓄・持ち家取得・持ち株・確定拠出年金・各種の団体保険などを含めた資産形成支援制度の状況をまとめた。今回調査した92社すべてが何らかの財形貯蓄制度を実施していた。そのほかの制度の実施率は、住宅貸付金制度82.6%，持ち株制度85.9%，確定拠出年金56.5%，総合福祉団体的生命保険41.3%だった。

実施率は、住宅積立預金（社内住宅預金）のみ皆無、財形住宅貯蓄のみは85.9%だった。今回調査したすべての企業では財形貯蓄の各種類のうち1つ以上を採用していた。

財形貯蓄の種目別実施率は、一般87.0%，住宅100%，年金87.0%だった。

利子補給のある積立限度額は818万円だった。利子補給後の年利率は2.02%だった。利子補給なしも含めた平均金利は、過去最低の0.85%となった。

財形貯蓄の加入率は、一般20.1%，住宅8.2%，年金5.5%だった。利子補給の実施率は一般20.7%，住宅37.4%，年金25.0%だった。

利子補給のある積立限度額は、一般1,086万円、住宅703万円、年金621万円だった。積立限度額への適用年利率は一般1.25%，住宅2.11%，年金1.10%だった。

住宅貸付金制度なしの割合は17.4%だった。社内融資のみは11.8%，幹旋ローンのみは69.7%，社内+幹旋は17.1%，財形転貸融資は13.2%で、幹旋ローンのみが主流だった。

住宅貸付金の限度額は3,343万円、年利率は2.33%，返済期間は349カ月だった。住宅貸付金のうち利子補給のある融資限度額は2,764万円、年利率は2.24%だった。

持ち株援助制度の実施率は85.9%，製造業が87.0%，非製造業が82.6%だった。奨励金ありは92.4%で奨励金の平均は1,000円に対し80円だった。加入率は39.7%だった。

資産形成支援制度の概要

(%)

貯蓄制度	実施率計	100.0	
	社内住宅預金のみ	0.0	
	財形住宅貯蓄のみ	85.9	
	社内+財形住宅	4.3	
	社外+財形住宅	9.8	
	利子補給対象限度額	818万円	
	利子補給後の年利率	2.02	
財形貯蓄 加入率		一般	20.1
		住宅	8.2
		年金	5.5
住宅貸付金	仕組み	実施率計	82.6
		社内融資のみ	11.8
		幹旋ローンのみ	69.7
		社内+幹旋	17.1
		財形転貸融資	13.2
	限度額	3,343万円	
		年利率	2.33
返済期間		349月	
利子補給のある融資限度額		2,764万円	
利子補給後の年利率		2.24	
持ち株援助制度実施率		85.9	
奨励金実施率		92.4	
奨励金平均（対1,000円）		80円	
確定拠出年金		実施率計	56.3
		全員	46.3
		希望者	36.6
		職種制限	17.1
団体保険実施率	実施率計	42.4	
	総合福祉団体定期生命保険	41.3	
	労働者任意加入生命保険	3.3	
	団体信用生命保険	4.3	
	団体長期障害補償保険	7.6	
	交通傷害保険	0.0	
	災害保険	3.3	
	その他	2.2	

確定拠出年金の加入資格は、全員が46.3%，希望者が36.6%，職種制限が17.1%だった。

貯蓄支援制度の仕組み

財形住宅貯蓄のみが85.9%

持ち家取得目的の預金である社内預金の住宅積立預金（社内住宅預金）、財形住宅貯蓄の実施率は図表1-1のとおり、社内住宅預金のみ実施は18年は皆無だった。財形住宅貯蓄のみ実施は18年で85.9%の高水準を保っている。

厚労省調べで何らかの貯蓄制度がある割合をみると図表1-2のとおり、80年代後半から90年代前半をピークに低下しており、14年の実施率は計で44.8%、大企業で76.9%になった。

積立金制度（貯蓄）として設けられている項目別の実施率は図表1-3のとおりだった。

図表1-1 住宅積立・財形住宅貯蓄の仕組みの変化 (%)

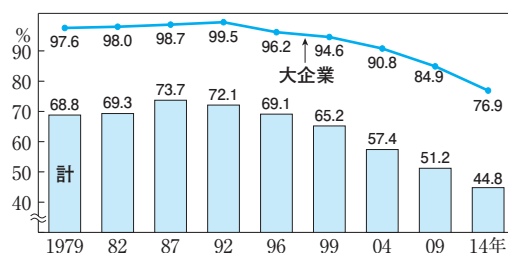
区 分	社内住宅 預金のみ	財形住宅 貯蓄のみ	社内+ 財形住宅	社外+ 財形住宅
1995年	3.0	83.2	11.8	
00	1.9	87.8	6.1	4.2
05	1.1	91.3	4.4	3.3
09	1.1	86.5	4.5	7.9
12	1.0	84.7	5.4	9.0
14	0.9	82.7	6.4	10.0
18	0.0	85.9	4.3	9.8

注 資料出所の明示がないデータは本誌調べ（以下各図表とも同じ）、97年以前の「社内+財形住宅」には社外を含む、95年には他に社内外+財形住宅が2%ある

社内預金の預金種目の実施率は普通預金の13.0%を除けばごく僅かな実施率だった。

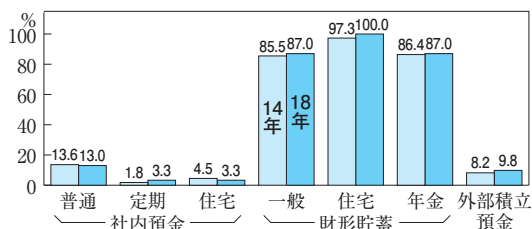
財形貯蓄は、一般、住宅、年金とも80%以上の高率を維持していた。なかでも財形住宅貯蓄の実施率は18年で100.0%だった。

図表1-2 貯蓄制度がある企業



注 厚労省「就労条件総合調査」、調査対象は07年まで本社の常用労働者30人以上、08年以降は常用労働者30人以上、大企業は92年まで5,000人以上、96年以降は1,000人以上

図表1-3 積立金制度の実施率は財形貯蓄中心



注 上記の社内預金または財形貯蓄の各種類のうち1つ以上を採用している企業の割合は、社内預金18.5%（14年16.2%）、財形貯蓄100.0%（同99.0%）

集計表および各社別一覧表利用上の留意事項

制度の区分 資産形成援助制度と関係があると思われる、財形貯蓄、社内預金、社内預金以外の金融機関への預貯金（社外預金）、住宅貸付金制度、持ち株援助制度、確定拠出年金（企業型）、社内保険援助制度をまとめた。

貯蓄制度 利子補給の対象になる融資額、利子補給の対象にならない限度額に分けて表示した。利率についても、財形貯蓄、社外預金では、提携先の所定利率と利子補給後の利率の双方を表示した。利子補給後の利率とは、本人が受け取る利率をいう。

住宅貸付金制度 貸付限度額は、当該企業における住宅貸付金を最高の条件で利用した場合にいくらまで融資を受けられるかを表記した。

したがって、限度額はあくまでも当該企業の最高限度額の名目額を示すもので、全員がこの限度額まで借

りられるわけではない。

社内融資、斡旋ローンは利子補給の有無に関わらず限度額合計にカウントした。

公的融資は利子補給がある場合に限り限度額合計に加えた。

融資限度額は、利子補給のない限度額（名目限度額）と利子補給の対象になる融資額に分けて表示した。利子補給後の利率とは、本人が負担する利率をいう。

持ち株援助制度 援助の内容と奨励金を表記した。

確定拠出年金制度 事業主掛金額が、拠出限度額と同じ・未満とあるのは、厚生年金基金がある場合は5万5,000円、ない場合は2万7,500円までとされている限度額をいう。

社内保険援助制度 事業主負担がある保険に限り表記した。

図表1-4

住宅積立・財形住宅貯蓄のうち利子補給対象となる限度額と適用利率

区 分	2012年		14年		18年	
	限度額（万円）	年利率（％）	限度額（万円）	年利率（％）	限度額（万円）	年利率（％）
総 平 均	749	2.65 (0.98)	754	2.53 (0.93)	818	2.02 (0.85)
製 造 業	749	2.60 (0.96)	749	2.68 (0.98)	773	2.29 (0.95)
非 製 造 業	750	2.79 (1.04)	770	2.11 (0.79)	945	1.21 (0.53)

注1 住宅積立・財形貯蓄のうち利率優遇あるいは利子補給の対象となる積立限度額およびそれにかかる利子補給後利率の平均、社内預金と財形貯蓄の2本立ての場合は原則として利子補給のある積立金を集計した、カッコ内は利子補給なしを含めた平均利率
 2 「金融機関の定めによる」と規定している企業の利率は主な提携先金融機関の各年10月1日時点の利率で集計した
 3 積立限度額を定めていないものは便宜上「1,000万円」として集計した、「―」は利子補給のある制度なしを示す

利子補給対象限度額は818万円

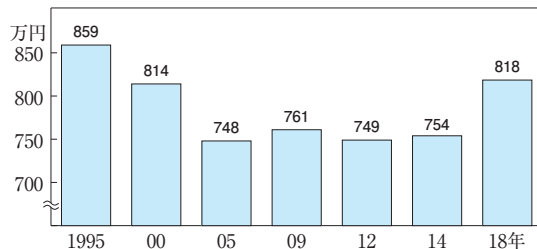
社内預金では下限利率が年0.5%と定められているため、それ自体が優遇金利となっている。財形貯蓄では提携金融機関の所定金利をそのまま適用して利子補給や奨励金を支給しないケースが少なくない。

そこで、金利優遇措置を採用している企業において優遇金利が適用になる積立限度額を集計してみると図表1-4、1-5のようになった。

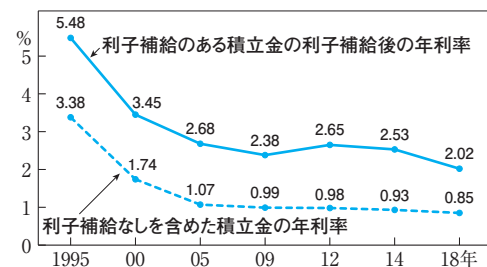
優遇金利が適用になる限度額は95年、00年当時に比べると低下したが、05年以降は700万円台で推移、18年は818万円だった。

なお、各年とも限度額が表示されていない企業については便宜上、限度額を1,000万円とみなして集計した。

図表1-5 利子補給のある積立金限度額は818万円に



図表1-6 積立金の年利率



注 利子補給なしの積立金の年利率は当該企業の契約先金融機関の定めによる

利子補給後の年利率は18年で2.02%

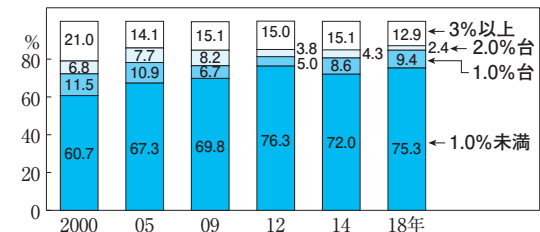
利子補給後の利率は図表1-4、1-6のとおりで、18年は年2.02%だった。利子補給なしを含めた平均金利は、18年には過去最低の年0.85%にまで落ち込んだ。

毎月5万円を18年の積立限度額818万円になるまで積み立てた場合の積立期間は、金利優遇措置が適用になれば12年4カ月だが、利子補給なしを含めた平均金利では13年が必要になる。

利子補給なしを含む金利の分布は図表1-7のとおり、18年は年1%未満が75.3%を占めた。

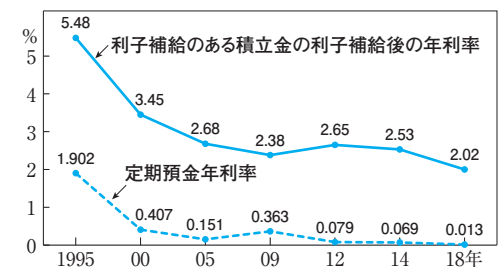
また、利子補給後利率と定期預金利率との差は図表1-8のとおり、18年には14年の2.463ポイントが2.007ポイントに縮小した。

図表1-7 利子補給なしを含む積立金利率は年3%以上が12.9%に



注 社内住宅預金、財形住宅貯蓄を集計

図表1-8 利子補給後利率と定期預金利率との差は18年で2.007ポイントに



注 定期預金金利は預入金額300万円未満・5～6年未満（日銀調べ、各年10月末）

社内預金の実施率は低下

実施率は大企業で6.7%

厚労省調べの社内預金の実施率は図表1-9のとおり、14年では、計で3.6%、大企業でも6.7%に低下した。先にみた図表1-3（本誌調べ）でも、社内預金の住宅積立預金の実施率は00年以降1%台で推移しており、18年は3.3%に低下した。厚労省調べの13年3月末の預金総額は8,887億円、預金労働者数は50万981人だった。

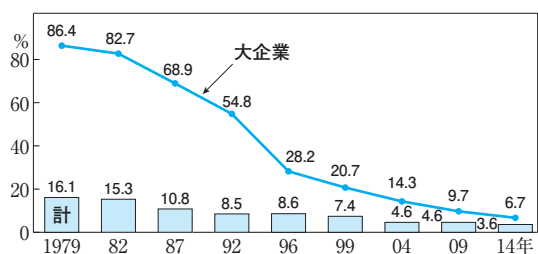
社内住宅預金の積立限度額は767万円

社内預金の18年の積立限度額は図表1-10のとおり、普通預金で471万円、定期預金で1,000万円、住宅積立預金で767万円だった。

社内預金では、下限利率が毎年通達で決められる。18年4月以降の1年間適用になっている利率は年0.5%で、この水準は95年以来変化していない。

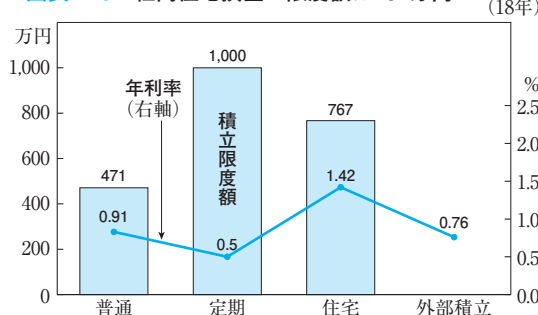
住宅積立預金の利率は、普通は年0.91%、定期は年0.5%、住宅は年1.42%に低下した。この金利でも市中金利に比べるとはるかに有利だ。

図表1-9 社内預金がある企業



注 厚労省「就労条件総合調査」。大企業は92年まで5,000人以上、96年以降は1,000人以上、07年までは本社の常用労働者30人以上、08年以降は常用労働者30人以上

図表1-10 社内住宅預金の限度額は767万円



注 前回（14年）の社内住宅預金の限度額は767万円、利率は年1.42%

財形貯蓄の実施率も低下

財形貯蓄の実施率は大企業で75.5%

厚労省調べの財形貯蓄の実施率は図表1-11のとおり、大企業は90年には95.2%だったが、その後は低下、14年は75.5%になった。14年3月末の契約件数は870万件、貯蓄残高は16兆2,058億円だった。

ただし、先の図表1-3（本誌調べ）では、18年の財形貯蓄の実施率は、一般が87.0%、住宅が100.0%、年金が87.0%の高率を示しており、今なお貯蓄制度の中核をなしていた。

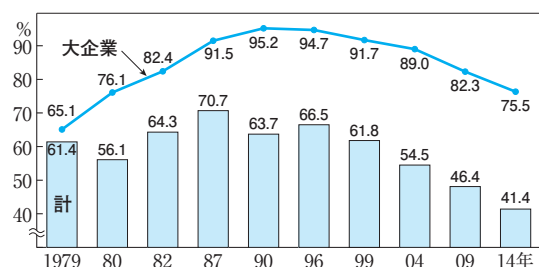
財形住宅貯蓄の実施率は16.6%

持ち家取得の準備資金づくりを目的とした財形住宅貯蓄の実施率は図表1-12のとおり、厚労省調べでは92年の42.6%が14年には20%を割り込み16.6%に低下した。

ただし、先にみた図表1-3（本誌調べ）では、財形住宅貯蓄の実施率は18年で100.0%の高率であり、14年の実施率97.3%とほとんど変わらなかった。

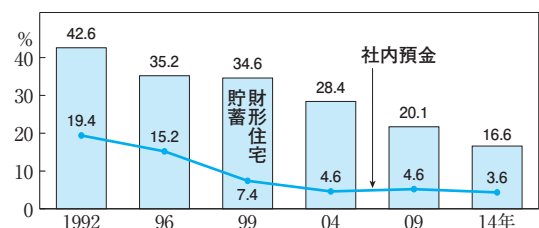
大企業では、住宅財形貯蓄の実施率が堅調に推移していることをうかがわせる結果だった。

図表1-11 財形貯蓄がある企業



注 厚労省「就労条件総合調査」。大企業は92年まで5,000人以上、96年以降は1,000人以上、07年までは本社の常用労働者30人以上、08年以降は常用労働者30人以上

図表1-12 財形住宅貯蓄の実施率は2割を割り込む



注 厚労省「就労条件総合調査」

一般財形貯蓄の加入率は20.1%

18年の財形貯蓄の加入率は図表1-13のとおり、14年に比べ低下した。

18年の加入率は14年に比べ、一般で0.6ポイント減の20.1%，住宅で0.1ポイント減の8.2%，年金は1.3ポイント増の5.5%だった。

18年の加入率の分布は、14年に比べ下方に傾斜しているが、一般では10%未満が41.7%を占め、30～49%も29.2%だった。住宅では70.4%が10%未満であり、10～29%が25.9%を示し、全体の96.3%が30%未満だった。年金は14年でも10%未満が83.8%を占めていたが、18年も87.5%を占めた。

財形住宅貯蓄の延べ加入率は35.7%

財形貯蓄の加入率を厚労省調べの延べ件数でみると図表1-14のようになった。

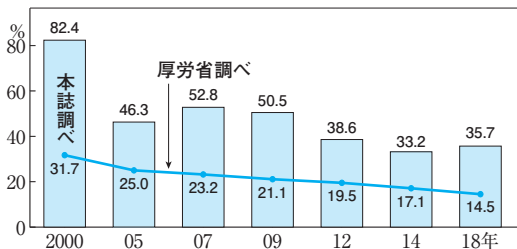
1人で複数の財形貯蓄に加入しているケースもあるため、延べ加入率はみかけ上の加入率であり、かなり上積みされた比率になっているが、一定の目安にはなる。

厚労省調査による延べ加入率を総務省の「労働力調査」から本誌が推計した結果は、00年には

図表1-13 財形貯蓄の加入率と加入率の分布 (%)

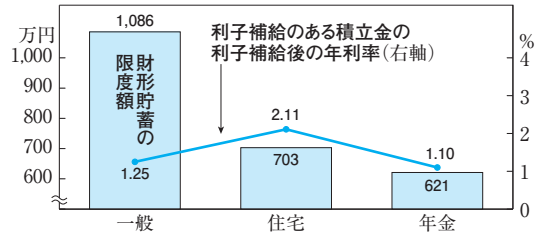
区 分	一 般		住 宅		年 金	
	2014年	18年	2014年	18年	2014年	18年
総平均	20.7	20.1	8.3	8.2	4.2	5.5
製造業	21.0	21.7	7.5	9.4	3.2	3.8
非製造業	17.3	16.7	14.6	5.8	11.9	8.8
分 布	10%未満	28.2	41.7	62.5	70.4	83.8
	10～29	31.3	25.0	28.1	25.9	3.2
	30～49	28.2	29.2	6.3	0.0	9.7
	50%以上	12.5	4.2	3.1	3.7	3.2

図表1-14 財形貯蓄加入率（延べ数）は大幅減少



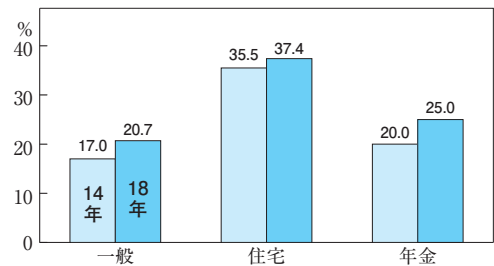
注 厚労省調べの加入率は加入件数（各年3月末、延べ数）÷総務省「労働力調査」の各年平均の常用雇用者数

図表1-15 財形住宅貯蓄の利子補給のある積立限度額は703万円 (18年)



注 前回（14年）の財形住宅預金の限度額は691万円

図表1-16 財形貯蓄の利子補給の実施率



31.7%だったが14年には17.1%に低下した。

本誌調べの延べ加入率は、00年には82.4%の高率だったが、05年以降は50%前後に低下、18年は35.7%だった。

利子補給のある積立限度額は703万円

財形貯蓄のうち、利子補給のある18年の積立限度額は図表1-15のとおり、一般は1,086万円、住宅は703万円、年金は621万円だった。住宅は14年の691万円を上回った。

積立限度額を設定していない場合は便宜上、限度額を1,000万円と仮定して集計した。

適用利率は住宅で年2.11%

この積立限度額への適用利率は、一般が年1.25%，住宅が年2.11%，年金が年1.10%だった。

財形貯蓄の利子補給実施率は図表1-16のとおりだった。

実施率は14年に比べ18年はやや上昇した。18年の実施率は、一般が20.7%，住宅が37.4%，年金が25.0%だった。

持ち家取得資金のための財形住宅貯蓄への利子補給の実施率が突出したこと、適用になる優遇利率の水準の高さからみて、この分野への企業側の力の入れ方の大きさが分かる。

住宅貸付金制度なしが17.4%

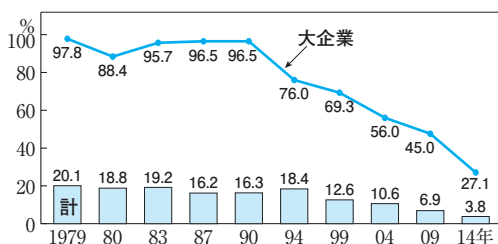
住宅貸付金制度の実施率は減少している。制度の最大の魅力は低利融資にあるが、近年は市中金利、公的金利とも空前の超低金利となり、企業制度の存在感はやや希薄になった。しかし、事業主が提携した金融機関を通じての資金確保には多くの点で利便性があり、利用価値も高い。

住宅貸付金制度(厚労省では住宅資金融資制度)の実施率は図表2-1のとおり、厚労省調べの計は14年にはついに5%を切り3.8%に低下した。大企業でも90年までは100%近い実施率だったが、94年以降は減少が目立つようになり、最新調査の14年には27.1%まで落ち込んだ。

住宅貸付金制度がない企業の割合は図表2-2のとおり、増加傾向にある。05年に6.5%だったものが07年まで緩やかな上昇傾向をたどったのち、09年以降は一挙に増勢を強め12年は16.2%に達した。14年は13.7%、18年は17.4%に上昇した。

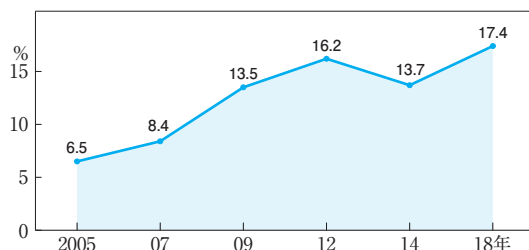
住宅貸付金制度「なし」が増えた背景には超低金利下で存在感が薄れたといった事情があると思われる。

図表2-1 住宅資金融資制度がある企業



注 厚労省「就労条件総合調査」。大企業は92年まで5,000人以上、96年以降は1,000人以上、07年までは本社の常用労働者30人以上、08年以降は常用労働者30人以上

図表2-2 住宅貸付金制度「なし」は17.4%に



幹旋ローンのみが70%占める

住宅貸付金の仕組みを図表2-3、2-4でみると、社内融資のみは10%前後であり、圧倒的多数が幹旋ローンのみ、社内融資と幹旋ローンの組み合わせだった。18年は、幹旋ローンのみが69.7%、社内と幹旋ローンの組み合わせが17.1%、合わせて86.8%が幹旋ローン絡みになった。財形転貸融資は05年以降10%前後で推移している。

利子補給のある融資額は2,764万円

住宅貸付金には、利子補給の対象になる資金と

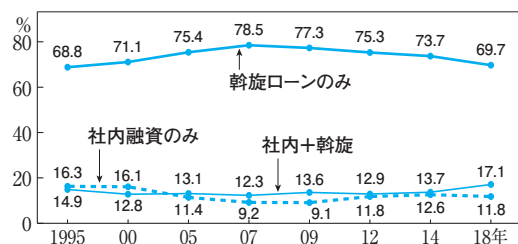
図表2-3 住宅貸付金の仕組みの変化

(%)

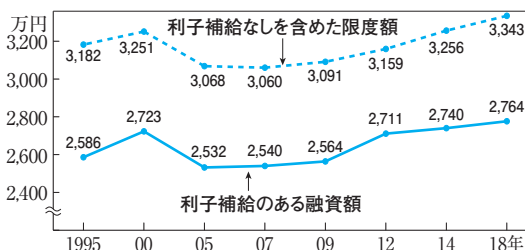
区分	社内融資のみ	幹旋ローンのみ	社内+幹旋	厚年転貸融資	財形転貸融資
1995年	16.3	68.8	14.9	16.9	18.9
00	16.1	71.1	12.8	9.0	14.7
05	11.4	75.4	13.1	4.6	10.4
09	9.1	77.3	13.6		11.7
12	11.8	75.3	12.9		10.8
14	12.6	73.7	13.7		10.0
18	11.8	69.7	17.1		13.2

注 幹旋ローンのみ、社内+幹旋には厚年転貸融資、財形転貸融資との併用を含む(厚年転貸融資、財形転貸融資は再掲)、厚年転貸融資、財形転貸融資は利子補給ありを集計(厚年転貸融資は05年1月で終了)

図表2-4 住宅貸付金の主流は「幹旋ローンのみ」



図表2-5 住宅貸付金の利子補給のある融資額は2,764万円に



図表2-6

住宅貸付金の限度額、年利率、返済期間

区 分	2012年			14年			18年		
	限度額 (万円)	年利率 (%)	返済期間 (月)	限度額 (万円)	年利率 (%)	返済期間 (月)	限度額 (万円)	年利率 (%)	返済期間 (月)
総 平 均	3,159	2.52	335	3,256	2.48	337	3,343	2.33	349
製 造 業	3,206	2.56	333	3,304	2.54	335	3,275	2.42	347
非 製 造 業	3,023	2.41	341	3,119	2.32	341	3,593	1.94	360

注1 住宅貸付金の限度額には、社内融資、幹旋ローン（利子補給なしを含む）のほか、利子補給のある厚年転貸・財形転貸を含む。

利率は各社別の加重平均利率の単純平均（集計方法は図表2-7の注1カッコ内参照）、返済期間は最長期間を集計した

2 利率のうち特に表示のあるものは主な提携先金融機関の各年10月1日時点の利率で集計した

図表2-7

住宅貸付金のうち利子補給のある資金の融資額と利子補給後利率

区 分	2012年		14年		18年	
	融資額 (万円)	年利率 (%)	融資額 (万円)	年利率 (%)	融資額 (万円)	年利率 (%)
総 平 均	2,564	2.88	2,740	2.46	2,764	2.24
製 造 業	2,499	2.80	2,652	2.46	2,622	2.32
非 製 造 業	2,716	3.08	2,996	2.46	3,277	1.91

注1 優遇利率または利子補給のある資金の融資額およびそれにかかる利子補給後利率の平均。利率は各社別の加重平均利率の単純平均（規定上の利子補給後利率が提携金融機関利率を上回るときは提携金融機関利率で集計した、各年10月1日時点）

2 融資額には利子補給のある厚年転貸、財形転貸を含む

市中金利が適用になる資金とがある。一方のみの企業、両方の組み合わせとしている企業もある。

このうち、利子補給のない資金を含めた限度額と利子補給のある資金の融資額は図表2-5、2-6、2-7のようになった。

利子補給のない資金を含めた限度額は95年以降3,000万円台で推移している。利子補給のある資金の融資額は05年以降09年まで2,500万円台で推移していたが、18年は2,764万円になった。

18年の利子補給のある資金の融資額を産業別に見ると図表2-7のとおり、製造業は2,622万円、非製造業は3,277万円だった。非製造業の融資額は一貫して製造業の融資額を上回っている。

限度額4,000万円以上が46%

利子補給なしを含む限度額の分布は図表2-8のようになった。4,000万円以上の割合は09年まで30%前後だったが、14年は40.7%、18年は45.5%に増加した。融資限度額は引き上げが進んでいる。

17年の首都圏マンションは6,443万円

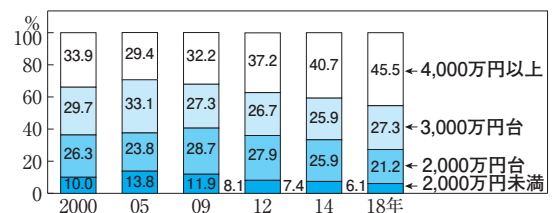
住宅貸付金の限度額はこれまでも住宅価格の変動を受けて増額が図られてきた。

そこで、面積75m²換算の新築マンションを例にとって住宅価格の動きをみると図表2-9のようになった。

全国の17年は過去最高額の6,443万円になった。首都圏も10年は4,980万円だったが、13年には5,000万円を超え5,228万円に上がり、17年は近年最高額の6,443万円に増加、近畿圏も17年は近年最高額の4,725万円になった。

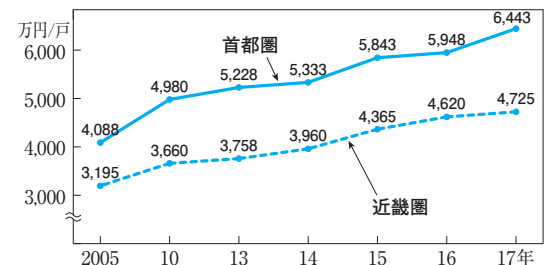
17年価格の年収（厚労省、毎勤統計、所定内＋特別給与、30人以上、一般労働者）倍率は、首都圏が12.9倍、近畿圏が9.4倍だった。

図表2-8 住宅貸付金限度額4,000万円以上は45.5%



注 利子補給のない資金を含む

図表2-9 上昇に転じた東京圏の新築マンション価格



注 不動産経済研究所調べ、75m²に換算

利子補給のある融資の利率は年2.24%

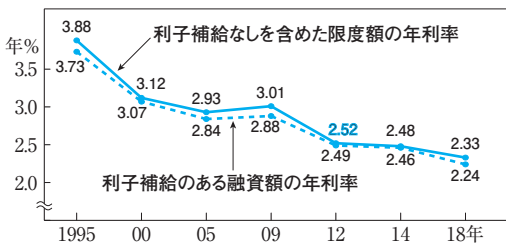
住宅ローンの金利は民間金融機関資金、公的資金とも低下傾向が継続している。この結果、図表2-10のように、住宅貸付金の金利は、利子補給のあり、なしの間で、ほとんど差のない状態が続いている。

18年は、利子補給なしを含めた限度額の金利が年2.33%、利子補給のある融資の金利が年2.24%と、両者の金利は0.09ポイントと、14年に比べると広がった。

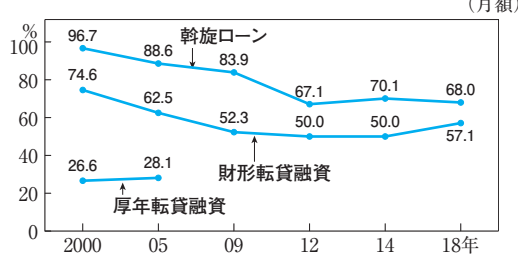
市中金利等の低下を受けて、企業による利子補給の存在感が希薄になり、利子補給の実施率も図表2-11のように18年は幹旋ローンで68.0%に、財形転貸融資は57.1%だった。

利子補給なしを含めた金利の分布は図表2-12のとおり、18年は年2%未満が39.4%を占めた。

図表2-10 住宅貸付金の年利率は利子補給のある融資額で年2.24%に

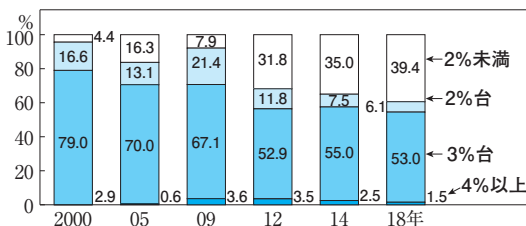


図表2-11 利子補給のある割合は低下傾向



注 厚年転貸融資は05年で終了

図表2-12 住宅貸付金の年利率は年2%未満が39.4%に増加



注 利子補給なしを含む

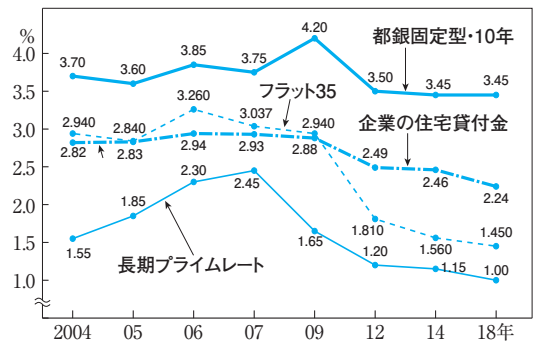
都銀住宅ローン金利との差は縮小

住宅ローンの金利は図表2-13のように、民間金融機関資金、公的資金とも低下傾向にある。フラット35の金利は1.450%に低下、利用件数は7万7,964件だった。

利子補給後の住宅貸付金の金利と都銀住宅ローン金利との差は図表2-14のとおり、18年には1.21ポイントだった。

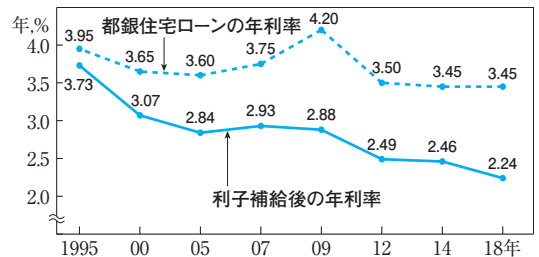
低金利を受けて1世帯当たりの住宅ローン残高保有額は図2-15のように増加傾向にある。

図表2-13 企業の住宅貸付金の年利率と他の融資利率の比較



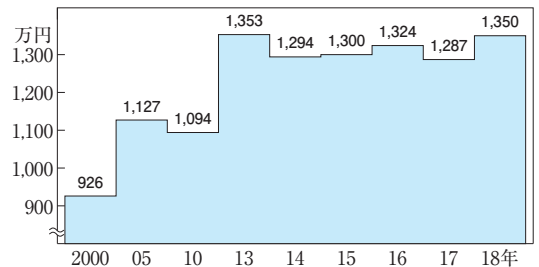
注 企業の住宅貸付金は利子補給後の年利率、フラット35は最多金利、各年12月（07年は11月）

図表2-14 利子補給後の年利率と都銀住宅ローンの年利率との差は1.21ポイントに拡大



注 都銀住宅ローン（固定型・10年）は各年12月（09年は11月）

図表2-15 住宅ローン残高は保有世帯1世帯当たり1,350万円に



注 金融広報中央委員会「家計における金融行動に関する世論調査」

実施率は製造業で87.0%

持ち株援助制度の実施率は図表3-1のとおり、18年で総平均が85.9%，製造業は87.0%になった。

図3-2で厚労省調べの実施率をみると、上場企業が多い大企業での実施率は92年まで80%台の高率だったが、96年以降は減少傾向に転じ、14年には60.9%に低下した。

奨励金は1,000円当たり80円

持ち株奨励金の実施率は図表3-3のとおり18年は92.4%だった。東京証券取引所調べでは17年度の実施率は96.5%だった。

持ち株奨励金は1,000円当たりで18年は80円だった。先の東京証券取引所調べでは17年度の奨励金は82円だった。

18年の奨励金の分布は図表3-4のとおりで、50

円以下が42.9%を占めた。100円以上の割合は40.3%だった。

奨励金以外の支援策では、売買手数料の援助が2.6%，事務費等の援助が24.1%，購入資金の貸付が2.6%だった。

加入率は39.7%に低下

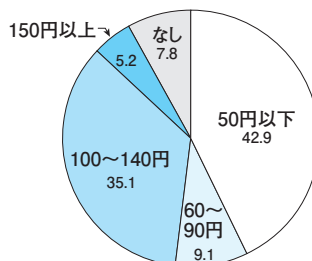
加入率は図表3-5のとおり、東京証券取引所調べで17年度は39.7%に下がった。

同じ調査で1人当たりの1単元当たり株式保有額をみると図表3-6のとおり、10年度に130万円まで低下したが、17年度は219万円に回復した。

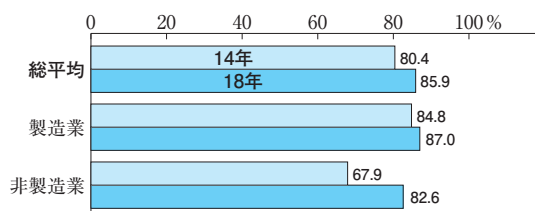
図表3-4

奨励金の分布

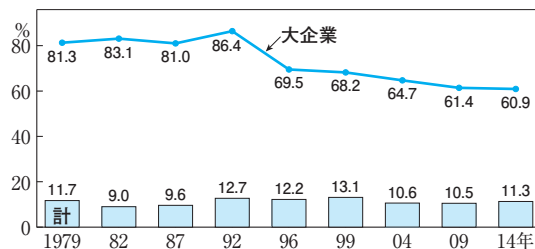
(18年，%)



図表3-1 実施率は製造業で87.0%に



図表3-2 持ち株援助制度がある企業



注 厚労省「就労条件総合調査」、大企業は92年まで5,000人以上、96年以降は1,000人以上、07年までは本社の常用労働者30人以上、08年以降は常用労働者30人以上

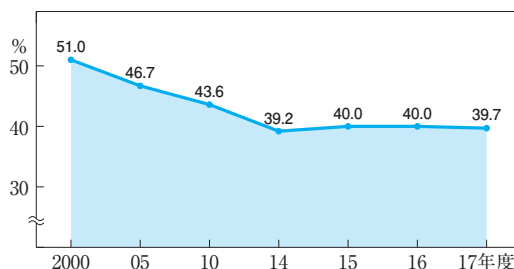
図表3-3 従業員持ち株制度の実施率と奨励金

(%)

区 分	2014年	18年
実施率	80.4	85.9
奨励金あり	94.2	92.4
奨励金平均 (対1,000円)	75円	80円

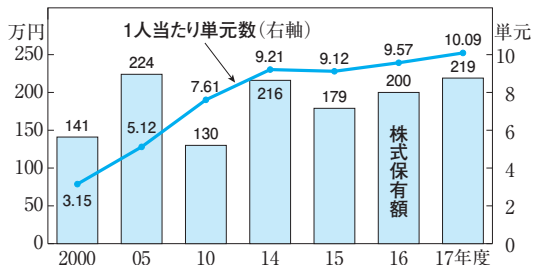
図表3-5

持ち株会加入率は低下



注 東京証券取引所「従業員持ち株会状況調査、東証上場企業」

図表3-6 加入者1人当たりの1単元当たり株式保有額と単元数



注 東京証券取引所「従業員持ち株会状況調査、東証上場企業」

加入者数は18年3月で648万人

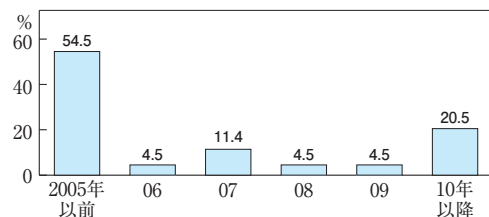
確定拠出年金（企業型）は02年からスタートした。導入年を図表4-1でみると、05年以前が54.5%を占めたが、08年、09年が各4.5%、10年以降が20.5%を示し、継続して導入が進んでいることをうかがわせた。

厚労省調べの18年3月末の企業型確定拠出年金導入社数は3万312社、マッチング拠出の実施は9,843社（18年10月末）、平均掛金は月額7,806円（16年度）だった。各年3月末の加入者数は図表4-2のとおり、18年は648万人にまで増加した。

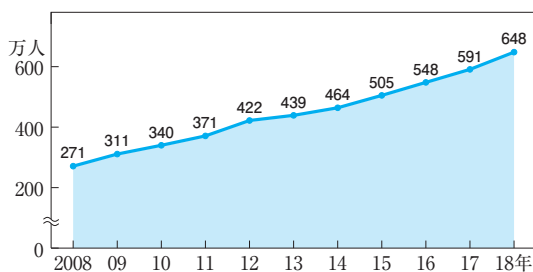
全員に加入資格ありが46.3%

確定拠出年金の加入資格の決め方は図表4-3のとおり、全員とするものが最も多く46.3%を占め

図表4-1 導入年

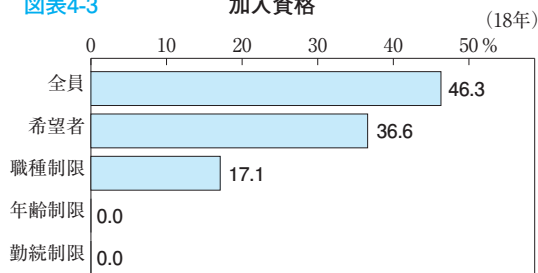


図表4-2 加入者数



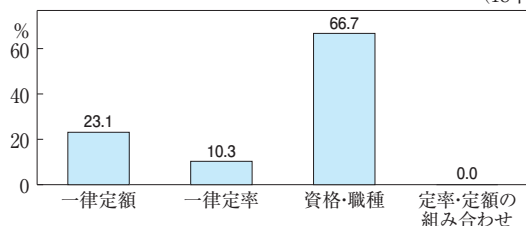
注 厚生労働省（各年3月末）、企業型

図表4-3 加入資格



図表4-4 事業主拠出の設定基準

(18年)



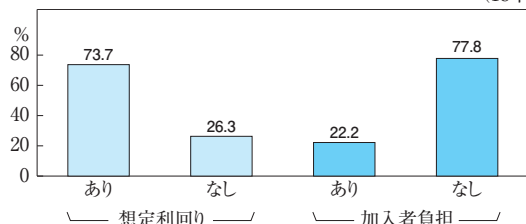
図表4-5 事業主掛金の設定方法

(18年)



図表4-6 想定利回りと加入者負担の有無

(18年)



注 想定利回りの平均は年2.4%（最大7.5%、最小0.25%）

た。次いで、希望者が36.6%、職種制限の17.1%が続いた。年齢制限、勤続制限は皆無だった。

掛金の設定方法は図表4-4のとおり、資格・職種などによるが66.7%を占めた。全員一律定額とする割合は23.1%、全員一律定率とする割合は10.3%だった。定率・定額を組み合わせる決め方は皆無だった。

事業主掛金は限度額未満が66.7%

確定拠出年金への事業主掛金の設定方法は図表4-5のとおりだった。拠出限度額は、14年10月より厚年基金等を実施していない場合で5万5,000円、実施している場合で2万7,500円までとなっているが、この限度額までとしている割合は33.3%、拠出限度額未満としている割合は66.7%だった。

確定拠出年金に想定利回りを設定していた割合は図表4-6のとおり73.7%、想定利回りは年2.4%だった。加入者や受給者の費用負担があるとした割合は22.2%だった。

なお、マッチング拠出の実施率は23.1%だった。

総合福祉団体定期生命保険は41.3%

社内の団体生命・損害保険の実施率は図表5-1のとおりだった。

最も実施率が高かったのは総合福祉団体定期生命保険で41.3%だった。次いで団体長期傷害補償保険が続いたが、実施率は7.6%にとどまった。他は5%未満だった。

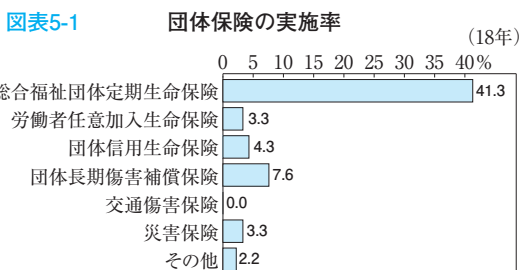
生命保険協会調べによる17年度の総合福祉団体定期保険の被保険者数は2,884万人で前年度(2,845万人)を僅かに上回った。

制度がある企業の割合は低下

厚労省調べの社内保険制度がある企業の割合は図表5-2のとおりだった。

96年までは全企業計が大企業を上回る年もあった。しかし、最近では計での実施率が低下しつつあり、大企業との差が拡大した。

同省調べの保険制度の種類別実施率は図表5-3



【参考】

つみたてNISAは68万8,573口座開設

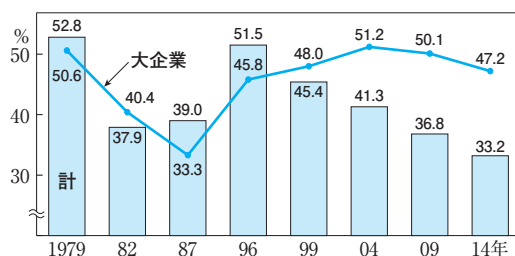
金融庁は10月にNISA口座の利用状況調査をまとめた。18年6月末時点で「つみたてNISA」の投資利用枠が設定されていた口座数は計68万8,573口座だった。3月末の計50万7,462口座から35.7%増加した。

また、商品買付額は6月末で計305億4,916万円だった。3月末の計110億9,681万円から175.3%増加した。

右図は年代別につみたてNISAの口座数と買付額をみたものである。これによると、6月末時点で口座数が最も多かったのは40歳代の17万8,548口座だった。30歳代が16万5,500口座で続いた。シェアは、40歳代が25.9%、30歳代が24.0%で、30歳代と40歳代で全口座数の半数を占めた。

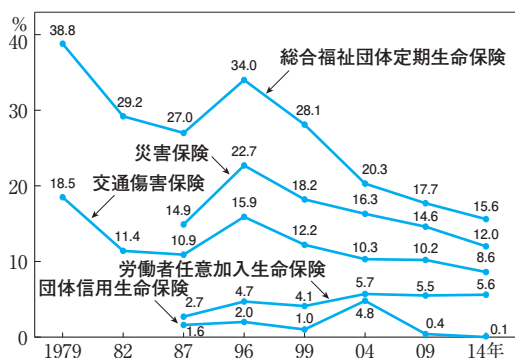
のとおりで、交通傷害保険、労働者任意加入生命保険を除き低下傾向にある。特に、総合福祉団体定期生命保険は96年に34.0%まで盛り返したが、14年は15.6%まで低下した。

図表5-2 社内保険援助制度がある企業



注 厚労省「就労条件総合調査」, 07年までは本社の常用労働者30人以上, 08年以降は常用労働者30人以上, 大企業は92年まで5,000人以上, 96年以降は1,000人以上

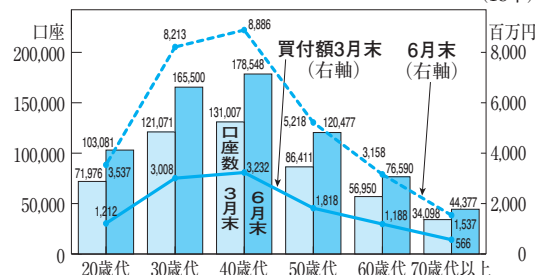
図表5-3 社内保険援助制度の実施率



注 厚労省「就労条件総合調査」, 07年までは本社の常用労働者30人以上, 08年以降は常用労働者30人以上

また、買付額でも40歳代のシェアが最も多く88億8,636万円(29.1%)、30歳代が82億1,318万円(26.9%)で続いた。30歳代と40歳代で全体の56.0%を占めた。

「つみたてNISA」の口座数と買付額 (18年)



資産形成支援制度の各社別一覧

(労務研究所調べ 18年11月現在)

会社名 (会員数)	区分	制度の内容			
金属工業					
新 日 鉄 住 金 (24,152名)	財形貯蓄	種類 積立方法 利率 利子補給 積立限度額	【一般】 給与、賞与 1,000円単位 金融機関の定めによる なし なし	【住宅】 同左 同左 1,000万円まで1% なし	【奨学】 同左 同左 1% なし
	住宅融資制度	利子補給限度 利率 返済期間	事業所区分 本社・東京 堺4,500 名古屋・広畑・君津 八幡・光・大分 室蘭・釜石 提携金融機関の定めによる 30年以内	勤続10年以上30歳以上 5,000万円 3,200 3,500 3,000 3,000	同10年未満30歳未満 3,500万円 2,500 2,100 2,100
	持株援助制度	援助の種類 援助の内容	【奨励金の支給】 1口につき10%支給		
J F E ス テ ー ル (20,000名)	財形貯蓄	種類 積立方法 利率	【一般】 毎月1,000円単位、賞与时1万円単位 金融機関所定利率	【住宅】 同左 利子補給あり	【年金】 条件は一般に同じ
	住宅融資制度	種類 融資限度額 利率 返済期間	【金融機関提携】 新規取得 4,500万円 建替・増改築 1,200万円 金融機関の定める最優遇金利を適用（変動金利・固定金利） ただし、変動金利5年以下、固定金利は上限年3.3% 35年以内 元利均等		
神 戸 製 鋼 所 (11,191名)	財形貯蓄	種類 積立方法 利率 利子補給後の利率 加入率	【一般】 下限 毎月 1,000円 賞与10,000円 加入金融機関利率 41.6%	【住宅】 下限 毎月 5,000円 賞与10,000円 同左 各金融機関のうち最高の利率 11.1%	【年金】 下限 毎月 1,000円 賞与10,000円 同左 0.3%
	持株援助制度	援助の種類 援助の内容	【奨励金の支給】 積立額1,000円に対し100円		
	社内保険援助	種類 保険料補助	【総合福祉団体定期生命保険】 全額補助		

会社名 (会員数)	区分	制度の内容			
日 立 金 属 (5,428名)	財形貯蓄	種類 積立方法 積立限度額 利率 奨励金	【一般】 1,000円単位、賞与月例の4倍 な し 金融機関の定めによる カフェテリアポイントで対応	【住宅】 同左 同左 同左 同左	【年金】 同左 同左 同左 同左
	住宅融資制度	種類 利子補給限度 利率 返済期間 返済途中退職	【会社保証】（社内融資） 30歳未満 1,200～2,000万円 30歳以上 1,400～2,200 長ブラ+0.05%（3%超過分を利子補給、た だし上限は2%） 最終返済 70歳まで 契約継続可（ただし、日立キャピタルが全 額返済を求める場合あり）	【日立キャピタル】 条件は会社保証に同じ	
	持株援助制度	種類 加入者	【奨励金の支給】（カフェテリアポイントで対応） 550名		
	確定拠出年金	導入 加入資格 掛金・拠出額 想定利回り	09年 社員 事業主 勤続ポイント、等級ポイント 2.5%		
古 河 電 気 工 業 (3,590名)	財形貯蓄	種類 積立方法 利率 補給後の利率 積立限度額	【一般】 下限 1,000円 年0.07% 年0.12% な し	【住宅】 同左 同左 年0.17% 保険商品は385万円	【年金】 同左 同左 年0.17% 550万円
	住宅融資制度	種類 融資限度額 利子補給限度 利率 返済期間 利用率	【社内融資】 50万円 なし 年6% 2年 0.003%	【財形提携（機構転貸）】 3,000万円 1,200万円 年3.81% 5～25年 0.001%	【財形提携】 3,000万円 300万円 年0.92% 5年以上 0.003%
	持株援助制度	援助の種類 援助の内容 加入率 1人当たり持 株数	【奨励金の支給】 積立額1,000円に対し50円 21% 4,614株単位	【事務委託手数料】 全額	
	確定拠出年金	導入 加入資格 掛金の設定方法 事業主掛金年額 想定利回り 加入者、受給 者負担	08年 一定資格以上の希望者 全員一律定額 拠出限度額未満（平均222,000円） 年2.5% な し		
	社内保険援助	種類 保険料補助	【総合福祉団体定期生命保険】 全額補助	【団体信用生命保険】 全額補助	

会社名 (会員数)	区分	制度の内容			
日 本 発 条 (4,700名)	財形貯蓄	種類 積立方法 利率 積立限度額 加入率	【一般】 下限 1,000円 銀行利率 なし 17.4%	【住宅】 同左 同左 なし 0.3%	【年金】 同左 同左 なし 3.7%
	社内預金	種類 積立方法 利率 加入率	【普通】 下限 100円 銀行利率 20.9%		
	住宅融資制度	種類 融資限度額 年利率 利子補給後の 利率 返済期間 利用率	【金融機関提携】 2,000万円 金融機関所定利率より3%を差し引いたもの（ただし、下限は3%） 年2.5% 30年 0.38%		
	持株援助制度	援助の種類 援助の内容 加入率 1人当たり持 株数	【奨励金の支給】 積立額1,000円に対し50円または5% 24% 1,493単位		
	社内保険援助	種類 保険料補助	【総合福祉団体定期生命保険】 全額補助		
日 本 製 鋼 所 (2,266名)	財形貯蓄	種類 積立方法 積立限度額 利率	【住宅】 毎月1,000円以上、賞与時は任意 な し 550万円まで年6.0%，550万円超は金融機関所定利率		
	住宅融資制度	種類 利子補給限度 利率 返済期間	【財形提携】 〈首都圏〉3,000万円 ①第1融資（利子補給対象）通常1,000万円，40歳未満 特別加算200万円 ②第2融資 3,000万円より第1融資分を差し引いた額 〈首都圏以外〉2,500万円 ①第1融資（利子補給対象）首都圏に同じ ②第2融資 2,500万円より第1融資分を差し引いた額 ①第1融資 提携する指定金融機関の固定金利に対して年率1.0%を利子補給 ②第2融資 金融機関所定利率 25年以内		
	持株援助制度	援助の種類 援助の内容	【奨励金の支給】 積立額の5%		

会社名 (会員数)	区分	制度の内容			
電気機器					
日立製作所 (34,925名)	財形貯蓄	種類 積立方法	【一般】 給与1,000円以上、賞与 4,000円以上 他の財形貯蓄制度と合算 し、給与・賞与の範囲内	【住宅】 同左	【年金】 同左
		積立限度額 利率	なし 金融機関の定めによる	法定非課税限度額 同左	同左 同左
	持株援助制度	援助の種類 援助の内容	【奨励金の支給】 連結経常利益に応じ5～20%		
	確定拠出年金	導入 加入資格 掛金の設定方法 事業主掛金年額 想定利回り 加入者・受給者負担	01年 全員（社員） 資格、職種などによる 拠出限度額に同じ 年2.5% なし		
	社内保険援助	種類 保険料補助	【団体長期傷害補償保険】 全額補助		
	従業員の資産形成支援	支援方法	・資産形成についての情報提供を行なっている（パンフレットの配布、イントラ等での情報発信） ・ライフプランセミナー等の1コマとして資産形成・投資教育について取り上げている		
三菱電機 (32,267名)	財形貯蓄	種類 積立方法	【一般】 給与 1,000円以上1,000円単位	【住宅】 給与5,000円以上 1,000円単位	【年金】 給与1,000円以上1,000円単位
		利率 利子補給	賞与 10,000円単位 金融機関所定利率 カフェテリアポイント利用可（上限 積立額の年3％、年3万円）	同左 同左 同左	同左 同左 同左
	住宅融資制度	種類 利子補給限度	【財形提携】 一般融資（利子補給あり） 首都圏・湘南 3,500万円 京都・阪神 3,100 名古屋・福岡 2,600 その他 2,400 一般融資（利子補給なし） 500万円 900 1,400 1,600 *土地購入と住宅建築を分けて融資する場合、土地購入と住宅建築それぞれの融資金額の合計額は上記限度額を上回らない額とする 金融機関の定めによる（年3.0％超の場合利子補給） 35年以内 元利金等 元金均等		
	持株援助制度	援助の種類 援助の内容	【奨励金の支給】 積立額1,000円につき50円		
	確定給付年金	導入 加入資格 想定利回り	05年 社員 2.5％		

会社名 (会員数)	区分	制度の内容			
日 本 電 気 (24,237名)	財形貯蓄	種類 積立方法 利率 積立限度額 財形給付金 加入率	【一般】 ※パートにも適用 1,000円の整数倍、賞与時給 与の4倍（給与控除の範囲 内） 金融機関の定めによる なし 積立額の5%（3万円まで） 58%	【住宅】 同左（賞与時、任意で4 倍以上に増額可） 同左 年金と合わせ550万円 積立額の5%（5万円まで） 15%	【年金】 一般に同じ 同左 住宅と合わせ550万円 一般に同じ 3%
	持株援助制 度	援助の種類 援助の内容 加入率	【奨励金の支給】 積立額1,000円に対し75円 18%		
	確定拠出年 金	導入年 加入資格 掛金の設定方法 事業主掛金年額 マッチング拠出 加入者、受給 者負担	07年 全員（従業員、25歳以上） 資格、職種などによる 拠出限度額に同じ 事業主拠出額以内で上限あり（年額27,500円） な し		
富 士 電 機 (9,862名)	財形貯蓄	種類 積立方法 利率 加入率	【一般】 1,000円（賞与時2,000円）の整数倍 年0.04～1.5% 18.9%		【住宅】 同左 年0.04～0.11% 53.0%
	住宅融資制 度	種類 融資限度額 利率 返済期間 利用率	【金融機関提携】 1億円 年0.875% 35年 21.6%		
	持株援助制 度	援助の種類 援助の内容 加入率	【奨励金の支給】 積立額の5% 22.3%		
	確定拠出年 金	導入年 加入資格 掛金の設定方 法 事業主掛金年額 想定利回り 加入者、受給 者負担	07年 全員 資格、職種などによる 拠出限度額未満（平均9万4,800円／年） あり（年2.5%） あり		
電 気 機 器 ① (2,800名)	財形貯蓄	種類 積立方法 積立限度額 奨励金 加入率	【住宅】 1,000円の整数倍、給与・賞与の範囲 なし（550万円超は課税） 300万円まで信託銀行所定利率＋年0.2% 19%		【年金】 条件は住宅に同じ 利子補給なし 10%
	住宅融資制 度	種類 融資限度額 利子補給限度 利率	【財形提携】（金融機関直接） 4,000万円 九州地区1,000万円、他2,000万円 3.75%、超える部分は金融機関所定利率		【金融機関提携】 4,000万円 金融機関所定利率
	持株援助制 度	援助の種類 援助の内容	【奨励金の支給】 積立額の10%		【事務費等の援助】 事務代行手数料全額
	確定拠出年 金	導入 加入資格 掛金の設定方法 事業主掛金年額 想定利回り 加入者・受給 者負担	12年4月 全員（ただし、導入時満50歳以上は選択性とした） 資格、職種などによる 拠出限度額に同じ なし なし		
	社内保険援 助	種類 保険料補助	【総合福祉団体定期生命保険】 全額補助		

会社名 (会員数)	区分	制度の内容			
ミ ツ バ (1,171名)	財形貯蓄	種類 積立方法 積立限度額 利率	【一般】 毎月・賞与 1,000円単位 なし 金融機関の定めによる	【住宅】 同左 同左 同左	【年金】 同左 同左 同左
	住宅融資制度	種類	【財形融資】		
河 村 電 器 産 業 (1,857名)	財形貯蓄	種類 積立方法 利率	【一般】 給与 下限1,000円 年0.01%	【住宅】 同左 同左	【年金】 同左 同左
	金融機関への預貯金	種別 積立方法 利率	【積立預金】 給与 下限1,000円 年0.11%		
	住宅融資制度	種別 利子補給	【社内融資】 年間利子に対して補助50,000円		
	確定拠出年金制度	導入 加入資格 掛け金の設定方法 事業主掛金年額 想定利回り 加入者・受給負担	02年 正社員のみ 資格・職種などによる 拠出限度額未満（平均20,000円） あり 年2% なし		
	従業員の資産形成支援	支援方法	・資産形成についての情報提供を行なっている（パンフレット配布、イントラ等での情報発信）		
電 気 機 器 ② (1,400名)	財形貯蓄	種類 積立方法 利率 加入率	【一般】 下限 毎月・賞与1,000円 年0.03～0.05% 12%	【住宅】 同左 年0.03～0.05% 4%	【年金】 同左 年0.04～0.05% 2%
	住宅融資制度	種類 融資限度額 利率 返済期間	【社内融資】 200万円 年2.5% 10年		【金融機関提携】（財形住宅融資制度）
	持株援助制度	援助の種類 援助の内容 加入率	【奨励金の支給】 積立額の5% 15%		
輸送機械					
輸 送 機 械 ① (15,000名)	財形貯蓄	種類 積立方法 利率 積立限度額 加入率	【一般】 下限 毎月・賞与1,000円 金融機関による なし 31%	【住宅】 同左 同左 年金と合わせ550万円 4.1%	【年金】 同左 同左 住宅と合わせ550万円 4.1%
	持株援助制度	援助の種類 援助の内容 加入率 1人当たり持株数	【奨励金の支給】 積立額1,000円に対し50円 32.3% 644.5株		
	確定拠出年金	導入年 加入資格 掛金の設定方法 想定利回り 加入者、受給者負担	08年 全員 資格、職種などによる あり（年2.5%） なし		

会社名 (会員数)	区分	制度の内容			
トヨタ自動車 (74,932名)	財形貯蓄	種類 積立方法 利率 積立限度額 加入率	【一般】 上限 控除できる範囲 下限 毎月 1,000円 賞与 3,000円 金融機関による なし 5%	【年金】 同左 同左 同左 0.4%	【住宅】 同左 同左 同左 0.5%
	金融機関への預貯金	種別 積立方法 利率 利子補給後の 年利率 積立限度額 加入率	【拠出型企業年金保険】 上限 控除できる範囲、下限 給与、賞与とも1,000円 年1.25% 年3.25% (持家目的の場合のみ、3年毎に見直し) なし 75%		
	住宅融資制度	種類 融資限度額 利率 返済期間 返済負担上限 利用率	【金融機関提携】 5,000万円 金融機関による 5年以上最高35年まで 元利均等返済方式 2.7%		
	持株援助制度	援助の種類 援助の内容 加入率 1人当たり持 株数	【奨励金の支給】 積立金1,000円に対し1,000 円 53% 403単位	【事務費等の援助】 全部援助	【その他】 カフェポイント利用可
	確定拠出年金	導入 加入資格 掛金の設定方法 事業主掛金年 額 マッチング拠 出 想定利回り 加入者、受給 者負担	02年 全員 資格、職種などによる 拠出限度額未満 (平均5,000円) 事業主拠出額と同額まで あり (年0.25%) なし		
	従業員の資産形成援助	支援方法	・資産形成についての情報提供を行なっている (バンフレット配布、イントラ等での情報提供) ・資産形成・投資教育のためのセミナーを実施している ・ライフプランセミナー等の1コマとして資産形成・投資教育について取り上げている		
輸送機械② (12,700名)	財形貯蓄	種類 積立方法 利率	【一般】 給与、賞与 1,000円単位 金融機関の定めによる	【住宅】 1,000円単位で80,000円ま で、賞与は月例の2倍 残高800万円まで銀行所定 利率+年2% (上限5%)	【年金】 給与、賞与 1,000円単位 金融機関の定めによる
	社内預金	種類 利率 積立限度額	【住宅積立預金】 年0.5% 300万円		
	住宅融資制度	種類 融資限度額 利子補給限度 額 年利率 返済期間	【社内融資】 5,000万円 1,000万円まで 年3.5%超部分 3,000万円まで 年5.0%超部分 金融機関所定利率 25年以内 元利金等	【財形提携】 700万円 金融機関所定利率 25年以内 元利金等	
	持株援助制度	援助の種類	【奨励金の支給】 積立額の5% (1口1,000円で3~40口まで、賞与は月例の2倍)		

会社名 (会員数)	区分	制度の内容					
マ ツ ダ (21,747名)	財形貯蓄	種類 積立方法 利率 積立限度額 加入率	【一般】 下限 毎月 1,000円 賞与 5,000円 年0.025～1.0% なし 16.7% (14年)		【住宅】 下限 毎月 5,000円 年0.05% なし 3.4% (14年)		【年金】 下限 毎月 5,000円 年0.025～1.5% 生保コース385万円 3.1% (14年)
	外部積立預金	種類 積立方法 利率 加入率	【積立貯蓄】 ※定年後再雇用者への適用あり 下限1,000円 0.18～0.21% 0.50% (14年)				
	住宅融資制度	種類 融資限度額 利率 返済期間	【財形提携】（機構転貸） 4,000万円 当初5年間固定：年0.90%（財住金の定めによる） 5年以上35年以内（財住金の定めによる）			【金融機関提携】 各金融機関の定めによる 各金融機関の定めによる 各金融機関の定めによる	
	持株援助制度	援助の種類 援助の内容 加入率	【事務費等の援助】 全部 3.80% ※定年後再雇用者への適用あり			【購入資金援助】 カフェポイント利用可 毎月の積立額を 限度とし、最大6,000円まで	
	確定拠出年金	導入 加入資格 掛金の設定方法 事業主掛金年額 マッチング拠出 想定利回り 加入者・受給者負担	04年 全員 資格、職種などによる 拠出限度額未満（平均6,806円） 事業主拠出額と同額まで あり（3%） なし				
	社内保険援助	種類 補助	【総合福祉団体定期生命保険】 カフェポイント利用可	【労働者任意加入生命保険】 同左	【団体長期障害補償保険】 同左	【団体損害保険】 ※交通傷害保険・災害保険 いずれか選択 同左	
本田技研工業 (24,888名)	財形貯蓄	種類 積立方法 積立限度額 利率	【一般】 1口1,000円単位、基準内給料の30%以内 賞与は月例の1～8倍 なし（生保の場合、積立元本3,000万円以内） 金融機関の定めによる		【住宅】 同左 同左（生保の場合、積立元本550万円以内） 同左		【年金】 同左 同左（生保の場合、積立元本385万円以内） 同左
	外部積立預金	種類 積立方法 積立限度額 利率	【住宅共済積立】 1口1,000円、5口以上で基準内給与の30%以内、賞与は月例の2～7倍 なし 生命保険会社の運用実績による			【ライフプラン積立】 1口1,000円、1口以上で基準内給与の30%以内、賞与は月例の1～7倍 なし 同左	
	住宅融資制度	種類 融資限度額 利率 返済期間	【住宅共済会融資】 住宅共済会での自己積立額により変動、最高4,000万円 金融機関の定めによる 30年以内 元利金等				
	持株援助制度	援助の種類 援助の内容	【奨励金の支給】 積立額の5%（1口1,000円50口以内、賞与は月例の3～5倍）				
	企業年金	種類 導入年月 掛金・拠出金 予定利率 給付期間	【CB類似型】 09年4月改定 事業主100%、本人0% 3.0% 15年保障、15年確定 他				

会社名 (会員数)	区分	制度の内容		
日産自動車 (22,849名)	財形貯蓄	種類 積立方法 積立限度額 奨励金 加入率	【一般】 下限 毎月1,000円・賞与10,000円 なし なし 4.6%	【住宅】 同左 同左 同左 2.0%
	社内預金	種類 積立方法 積立限度額 加入率	【その他の積立預金】 上限 毎月70,000円, 賞与上限なし 下限 毎月1,000円, 賞与下限なし 1,000万円 61.4%	
	住宅融資制度	種類 融資限度額	【社内融資】(貸付終了, 返済のみ)	【金融機関提携】 1億円(利子補給なし)
	持株援助制度	援助の種類 援助の内容	【奨励金の支給】 積立額1,000円に対し50円	
	従業員対象のストックオプション		あり	
	確定拠出年金	導入 加入資格 掛金の設定方法 事業主掛金年額 想定利回り 加入者・受給者負担	05年 一般従業員のみ 資格などによる 拠出限度額以下 なし なし	
輸送機械③ (14,200名)	財形貯蓄	種類 積立方法 利率 利子補給 積立限度額	【住宅】 上限 給与引去が可能な範囲, 下限 毎月1,000円・賞与1万円 金融機関による なし なし	【年金】 同左 同左
	住宅融資制度	種類 融資限度額 利率 返済期間	【財形提携】(機構転貸) 50～4,000万円(利子補給なし) 年0.71% 5～35年	
	持株援助制度	援助の種類	【奨励金の支給】	
	確定拠出年金	導入 加入資格 掛金の設定方法 事業主掛金年額 加入者・受給者負担	04年 一定の職種のみ 資格, 職種により異なる 拠出限度額未満 なし	
	社内保険援助	種類 保険料補助	【総合福祉団体定期生命保険】 全額補助	

会社名 (会員数)	区分	制度の内容			
I H I (8,256名)	財形貯蓄	種類 積立方法 利率 積立限度額	【一般】 下限1,000円、手取額まで 金融機関の定めによる 550万円	【住宅】 同左 550万円	【年金】 同左 550万円（生保385万円）
	住宅融資	種類 融資限度額 年利率 返済期間	【金融機関提携】 京浜・大阪地区 愛知地区 その他 A 土地家屋同時取得 3,500万円 3,000万円 2,800万円 B 土地取得 2,700 2,450 2,250 C 家屋取得 1,800 1,800 1,800 D 増改築 1,000 1,000 1,000 0.85% 定年退職前まで、300万円以下は15年以内、300万円以上は30年以内		
	持株援助制度	援助の種類 援助の内容	【奨励金の支給】 積立額1,000円に対し50円		
	確定拠出年金	導入 加入資格 掛金の設定方法 事業主掛金年額 想定利回り 加入者、受給者負担	17年 希望者 全員一律定額 拠出限度額に同じ なし なし		
	社内保険援助	種類 保険料補助	【総合福祉団体定期生命保険】 全額補助		
ボ ッ シ ュ (5,500名)	財形貯蓄	種類 積立方法 利率	【一般】 下限 毎月 1,000円 賞与 10,000円 金融機関の定めによる	【住宅】 同左 同左	【年金】 同左 同左
	住宅融資制度	種類 融資限度額 年利率 返済期間	【金融機関提携】（ただし、12年3月新規受付終了） 2,000万円（利子補給あり） 短プラ＋0.7% 30年		
	確定拠出年金	導入 加入資格 掛金の設定方法 事業主掛金年額 マッチング拠出 想定利回り 加入者、受給者負担	03年 全員 全員一律定率 拠出限度額に同じ 導入（14年） なし なし		
	社内保険援助	種類 保険料補助	【総合福祉団体定期生命保険】 全額補助		

会社名 (会員数)	区分	制度の内容			
精密機械					
富士ゼロックス (8,592名)	財形貯蓄	種類 積立方法 利率 積立限度額	【一般】 1,000円の整数倍 金融機関所定利率 なし	【住宅】 同左 同左 年金と合わせ550万円	【年金】 同左 同左 住宅と合わせ550万円
	住宅融資制度	種類 融資限度額 利率 返済期間 返済負担率上限	【金融機関提携】 3,000万円（利子補給あり） 年8%までは社員負担率年3%（年8%超過分は社員負担） 5～30年 年収の40%		
	持株援助制度	援助の種類 援助の内容 積立方法	【奨励金の支給】 積立額の10% 1口1,000円単位で900口まで		
	確定拠出年金	導入 加入資格 掛金の設定方法 事業主掛金年額 想定利回り 加入者、受給者負担	05年 全員（役員を除く） 全員一律定額 拠出限度額未満（平均10,000円） あり（年1%） なし		
	社内保険援助	種類 保険料補助	【総合福祉団体定期生命保険】 全額補助		
島 津 製 作 所 (3,072名)	財形貯蓄	種類 積立方法 利率 積立限度額 加入率	【一般】 下限 毎月1,000円、賞与1万円 金融機関の定めによる なし 46%	【住宅】 同左 同左 同左 8%	【年金】 同左 同左 同左 10%
	住宅融資制度	種類 融資限度額 利率 返済期間 利用率	【社内融資】 1,500万円 年3.0% 25年 0.4%		
	持株援助制度	援助の種類 援助の内容 加入率	【奨励金の支給】 積立額の10% 40%	【売買手数料の援助】 全部	【事務費等の援助】 全部
	確定拠出年金	導入 加入資格 掛金の設定方法 事業主掛金年額 想定利回り 加入者、受給者負担	07年 希望者 全員一律定額 拠出金額未満（平均6,700円／月・人） あり（年7.5%） なし		
	社内保険援助	種類 保険料補助	【総合福祉団体定期生命保険】 全額補助	【団体長期障害補償保険】 一部補助（30%）	【災害保険】 全額補助

会社名 (会員数)	区分	制度の内容			
シチズン時計 (1,357名)	財形貯蓄	種類 積立方法 利率 積立限度額	【一般】 毎月 1,000円の整数倍 賞与 月例の3倍 金融機関の定めによる なし	【住宅】 同左 同左 550万円	【年金】 同左 同左 550万円
	持株援助制度	援助の種類 援助の内容	【奨励金の支給】 積立額の10%		
	確定拠出年金		あり		

一般機械

クボタ (11,266名)	財形貯蓄	種類 積立方法 利率 積立限度額	【住宅】 1,000円の整数倍 金融機関所定利率 550万円	【年金】 同左 同左 385万円
	持株援助制度	援助の種類 援助の内容	【奨励金の支給】 積立額1,000円に対し100円	
コマツ (9,541名)	財形貯蓄	種類 積立方法 利率 利子補給 積立限度額	【一般】 毎月 1,000円の整数倍 賞与 月例の6倍 金融機関の定めによる なし なし	【住宅】 同左 同左 12月末積立額の0.5%相当額利子補給 550万円
	金融機関への預貯金	種類 積立方法	【自由積立プラン】 毎月1,000円単位で3口以上100口以下、賞与は10口以上500口以下	
	住宅融資制度	種類 融資限度額 利子補給限度 利率 利子補給後の利率 返済期間	【金融機関提携】 5,000万円 3,500万円 年1.75% (20年固定金利) 年1.0% 35年	
	持株援助制度	援助の種類 援助の内容	【奨励金の支給】 積立額の5% + 1,000円 (定額)	【事務費等の援助】 全部
	社内保険援助	種類 保険料補助	【総合福祉団体定期生命保険】 全額補助	

会社名 (会員数)	区分	制度の内容			
一 般 機 械 ① (6,600名)	財形貯蓄	種類 積立限度額 利率	【一般】 なし 金融機関の定めによる	【住宅】 500万円 A型 加入時45歳未満の非持家者年8.52%保証 B型 同45歳以上の非持家者金銭信託予想配当率を保証 C型 持家者契約金融機関の定めによる	
	社内預金	種類 積立方法	【定期預金】 金融機関の定めによる		
	住宅融資制度	種類 利子補給限度 年率 返済期間	【財形提携】 2,000万円 金融機関の定めによる（団信含む、利子補給あり） 25年以内 元利金等		
	持株援助制度	援助の種類 援助の内容	【奨励金の支給】 積立額の5%		
	確定拠出年金		あり		
椿 本 チ エ イ ン (1,922名)	財形貯蓄	種類 積立方法 積立限度額 利率 加入率	【一般】 毎月 1,000円単位で給与手取額の1/2まで 賞与 1,000円単位で賞与手取額まで 550万円 年0.05% 7.6%	【住宅】 同左 同左 同左 5.8%	【年金】 同左 同左 同左 1.3%
	住宅融資制度	種類 融資限度額 利子補給限度額 利率 利子補給後の利率 返済期間 返済負担率の上限 現在の利用率	【金融機関提携】 2,000万円 1,500万円 年1.1% 1.1% 25年 36% 0.6%		
	持株援助制度	援助の種類 援助の内容 加入率 1人当たり持株単位	【奨励金の支給】 積立額の7% 36% ※一部パートにも適用 0.002株単位		【事務費等の援助】 全部
	確定拠出年金	導入 加入資格 掛金の設定方法 事業主掛金年額 マッチング拠出 想定利回り 加入者・受給者負担	04年 希望者（正社員） 資格、職種などによる 拠出限度額未満（平均187,044円） 事業主拠出額と同額まで あり（年2.5%） あり（60歳以降）		
	社内保険援助	種類 保険料補助	【総合福祉団体定期生命保険】 全額補助		【事業保険】 全額補助

会社名 (会員数)	区分	制度の内容			
住友重機械工業 (3,200名)	財形貯蓄	種類 積立方法 利率 積立限度額 利子補給	【一般】 1,000円単位、給与・賞与の範囲 金融機関の定めによる なし なし	【住宅】 同左 同左 800万円 利付金融債利率+2%	【年金】 同左 同左 同左 なし
	持株援助制度	援助の種類 援助の内容	【奨励金の支給】 積立額の6%		
	確定拠出年金	導入	04年		
ダイヘン (1,018名)	財形貯蓄	種類 積立方法 利率 積立限度額 財形給付金	【一般】 上限・下限 なし 金融機関による なし あり（年間1人1.5万円まで）	【住宅】 同左 同左 550万円	【年金】 同左 同左 550万円
	住宅融資制度	種類 融資限度額 利子補給限度額 利率 利子補給後の利率 返済期間	【社内融資】 600万円 住宅金融支援機構の基準利率に連動	【財形提携】（金融機関直接） 3,000万円 2,000万円 金融機関所定利率 10年まで年3.55％、10年以降年4.55％ 最長25年	
	持株援助制度	援助の種類 援助の内容	【奨励金の支給】 月掛拠出金、賞与拠出金の10%	【事務代行手数料】 全部	
	確定拠出年金	導入 加入資格 掛金の設定方法 事業主掛金年額 マッチング拠出 想定利回り 加入者・受給者負担	04年 希望者 資格、職種などによる 拠出限度額未満（平均216,000円） 事業主拠出額以内で上限あり（年額114,000円） なし あり		
	社内保険援助	種類 保険料補助	【総合福祉団体定期生命保険】 全額補助		
	従業員の資産形成支援	支援方法	・ライフプランセミナー等の1コマとして資産形成・投資教育について取り上げている		
化学工業					
旭化成 (16,900名)	財形貯蓄	種類 積立方法 利率 加入率	【一般】 給与・賞与とも下限1,000円 金融機関所定利率	【住宅】 同左 同左 10%	
	持株援助制度	援助の種類 援助の内容 加入率 1人当たり持株単位	【奨励金の支給】 積立額の10％ 53％ 4,700単位		
	社内保険援助	種類 保険料補助	【総合福祉団体定期生命保険】 全額補助		

会社名 (会員数)	区分	制度の内容			
化 学 工 業 ① (5,817名)	財形貯蓄	種類 積立方法 利率	【一般】 給与・賞与 下限1,000円 金融機関による 銀行型 年0.10～0.20% 生保型 予定利率1.5% + 配当	【住宅】 同左 年0.10～0.20%	【年金】 同左 金融機関による 銀行型 年0.02～0.10% 生保型 予定利率1.5% + 配当
	住宅融資制度	種類 融資限度額	【金融機関提携】 5,000万円		
	持株援助制度	援助の種類 援助の内容	【奨励金の支給】 積立額の7%		【事務費等の援助】（購入に係る事務） 全部
	確定拠出年金	導入 加入資格 掛金の設定方法 事業主掛金年額 マッチング拠出 想定利回り 加入者・受給者負担	11年 希望者 全員定額 拠出限度額未満（平均114,000円） 導入（事業主拠出額と同額まで） なし あり		
	社内保険援助	種類	【総合福祉団体定期生命保険】	【団体長期障害補償保険】	【災害保険】
富 士 フ ィ ル ム (4,988名)	財形貯蓄	種類 積立方法 利率 積立限度額	【一般】 毎月・賞与 下限1,000円 金融機関の定めによる なし	【住宅】 同左 同左 同左	【年金】 同左 同左 同左
	住宅融資制度	種類 融資限度額 利子補給限度額 利率 利子補給後の利率 返済期間	【金融機関提携】 金融機関による 金融機関による 金融機関による 年4% 金融機関による		
	持株援助制度	援助の種類 援助の内容 加入率 1人当たり持株単位	【奨励金の支給】 積立額の10% 29% 4.42単位		【事務費等の援助】 事務委託費の全額
	確定拠出年金	導入 加入資格 掛金の設定方法 事業主掛金年額 想定利回り 加入者・受給者負担	03年 一定の職種のみ 資格・考課・年齢による 拠出限度額以下 あり（年2.5%） なし		
	社内保険援助	種類 保険料補助	【総合福祉団体定期生命保険】 全額補助	【労働者任意加入生命保険】 一部補助	【災害保険】 全額補助

会社名 (会員数)	区分	制度の内容			
化 学 工 業 ② (3,552名)	財形貯蓄	種類 積立方法 利率	【一般】 給与・賞与 2,000円単位 金融機関の定めによる	【住宅】 給与・賞与 1,000円単位 同左	【年金】 同左 同左
	社内預金	種類 保険料	【個人年金（資生堂積立型福祉共済制度）】 毎月 1口1,000円で5口以上、賞与 1口1万円 一時払掛金は1口1万円とし、最低1口最高3,000口を加入者が指定口座へ振込		
	住宅融資制度	種類 利子補給限度額 利率 返済期間	【財形提携】 2,000万円（2,000万円まで年3.4%超6.8%までの部分） 融資時のものを適用（規定により変動、3年ごとに改定） 25年以内（1年単位）		
	持株援助制度	援助の種類 援助の内容	【奨励金の支給】 積立額の10%		
	確定拠出年金	導入 想定利回り 給付期間	04年 2.5% 5年または10年		
化 学 工 業 ③ (3,172名)	財形貯蓄	種類 積立方法	【一般】 下限 毎月1,000円、賞与1万円	【住宅】 年金	【年金】 同左
	住宅融資制度	種類 利子補給限度額 利率	【金融機関提携】 1,000万円 年4%		
	持株援助制度	援助の種類 援助の内容	【奨励金の支給】 積立額の10%	【事務費等の援助】	
	確定拠出年金	導入 加入資格 掛金の設定方法 事業主掛金年額 想定利回り 加入者・受給者負担	12年 全員 全員一律定率 拠出限度額未満 あり あり		
	社内保険援助	種類	【総合福祉団体定期生命保険】		
化 学 工 業 ④ (1,920名)	財形貯蓄	種類 積立方法 利率 積立限度額 加入率	【一般】 下限 毎月1,000円、賞与1万円 金融機関の定めによる なし 6.1%	【住宅】 同左 同左 同左 25.5%	【年金】 同左 同左 同左 2.0%
	社内預金	種類 積立方法	【定期預金】 あり		
	住宅融資制度	種類 融資限度額 利子補給限度額 補給後利率 返済期間 返済負担率 加入率	【財形提携】（財形住宅貯蓄加入銀行） 4,000万円 550万円 年4.22% 15～25年 40%（年収による、400万円以上の場合） 0%		【財形提携】（財住金） 同左 財住金利率 15～35年 同左 0.8%
	持株援助制度	援助の種類 援助の内容	【奨励金の支給】 積立額の10%		
	確定拠出年金	導入 加入資格 想定利回り 加入者・受給者負担	07年 正員、見習員で前払い退職金選択した者を除く あり（年2.5%） あり		

会社名 (会員数)	区分	制度の内容			
化 学 工 業 ⑤ (1,700名)	財形貯蓄	種類 積立方法 利率 積立限度額 加入率	【一般】 給与・賞与 下限1,000円 金融機関の定めによる なし 44%	【住宅】 同左 同左 550万円 7.4%	【年金】 同左 同左 550万円 6.3%
	住宅融資制度	融資限度額 年利率 返済期間 加入率	600万円 利息計算日の国債表面利率を適用 20年以内 6.1%		
	持株援助制度	援助の種類 援助の内容 加入率 1人当たり持株単位	【奨励金の支給】 積立額の10% 39.5% 2,000単位	【事務代行手数料】 全額	
	確定拠出年金	導入 加入資格 掛金の設定方法 事業主掛金年額 想定利回り 加入者・受給者負担	03年 希望者 全員一律定額 拠出限度額未満（平均216,000円） なし なし		
	社内保険援助	種類 保険料補助	【総合福祉団体定期生命保険】 全額補助	【団体長期障害補償保険】 一部補助（10%）	
化 学 工 業 ⑥ (1,664名)	財形貯蓄	種類 積立方法 積立限度額 利率 財形給付金	【一般】 給与より1,000円単位 賞与より1万円単位 なし 金融機関の定めによる なし	【住宅】 同左 550万円 同左 年間4万円限度	【年金】 同左 550万円 同左 なし
	住宅融資制度	種類 利子補給限度 利率 返済期間	【金融機関提携】（B融資） 1,400～2,000万円（都会地、自己都合退職金の3倍または財形貯蓄残高の3倍まで） 15年まで年4.5%、20年まで年5.5% 20年（途中退職は一括返済）	【財形提携】（A融資） 機構の定めによる B融資限度額の範囲内で利子補給あり 機構の定めによる	
	持株援助制度	援助の種類 援助の内容	【奨励金の支給】 積立額の7%、11,000～20,000円まで10%、20,000円以上15%		
	従業員の資産形成支援	支援方法	・ライフプランセミナー等の1コマとして資産形成・投資教育について取り上げている		
化 学 工 業 ⑦ (1,600名)	財形貯蓄	種類 積立方法 利率 積立限度額 加入率	【住宅】 毎月 下限5,000円、賞与 下限1万円 金融機関の財形貯蓄運用利率 なし 18.8%	【年金】 毎月1,000円単位、賞与積立なし 同左 なし 43.2%	
	持株援助制度	援助の種類 援助の内容 加入率	【奨励金の支給】 積立額1,000円に対し150円 51%		
	社内保険援助	種類 保険料補助	【総合福祉団体定期生命保険】 （共済会で加入） 一部補助（50%）	【労働災害総合保険】 全額補助	【海外旅行傷害保険】 全額補助

会社名 (会員数)	区分	制度の内容			
日 油 (1,668名)	財形貯蓄	種類 積立方法 積立限度額 年利率	【一般】 下限 1,000円 3貯蓄の積立合計額上限は標準 月収の15% 金融機関の定めによる	【住宅】 同左 同左 同左	【年金】 同左 同左 同左
	住宅融資制度	種類 利子補給限度 利率 利子補給期間 返済期間	【財形融資】 3,000万円、財形貯蓄残高の10倍 東京・大阪地区 1,000万円 其他地区 800 北海道・九州 700 借入期間 5年未満 年4.08% 6～10年 4.80 11～15年 5.52 15年間 金融機関との約定による（最長25年） ＊財形転貸との併用不可		【財形転貸融資】 東京・大阪地区 1,500万円 其他地区 1,200 北海道・九州 1,000 年4.25% 20年間 財住金の定めによる（最長35年）
	持株援助制度	援助の種類 援助の内容 1人当たり持株単位	【奨励金の支給】 積立額1,000円に対し100円 1,000単位		
化 学 工 業 ⑧ (1,505名)	財形貯蓄	種類 積立方法 年利率	【一般】 5,000円以上1,000円単位 なし	【住宅】 同左 同左	
	住宅融資制度	種類 利子補給限度 利率 返済期間	【住宅財形融資】 1,500万円、積立残高の5倍 利子補給率年3.0% 東京1,000万円 大阪・名古屋900万円 その他800万円 年2.0% 500 300 100 15、20、25年 元利金等		
	持株援助制度	援助の種類 援助の内容	【奨励金の支給】 積立額の10%		
	確定拠出年金		あり		
化 学 工 業 ⑨ (1,425名)	財形貯蓄	種類 積立方法 利率 利子補給 積立限度額 加入率	【一般】 毎月 下限1,000円 賞与 下限5,000円 金融機関の定めによる 積立の都度、積立額の2%を 利子補給 なし（うち利子補給250万円 まで） 46.7%	【住宅】 同左 同左 同左 同左 3.5%	【年金】 同左 同左 同左 同左 7.1%
	持株援助制度	援助の種類 援助の内容 加入率	【奨励金の支給】 積立額の10% 22.3%		【事務費等の援助】 全部
	確定拠出年金	導入 加入資格 掛金の設定方法 事業主掛金年額 マッチング拠出 想定利回り 加入者・受給者負担	03年 希望者 資格、職種などによる 拠出限度額に同じ 事業主拠出額以内で決定限度額まで 年1.5% なし		
	社内保険援助	種類 保険料補助	【総合福祉団体定期生命保険】 全額補助		

会社名 (会員数)	区分	制度の内容							
化 学 工 業 ⑩ (1,291名)	財形貯蓄	種類 積立方法 積立限度額 利率	【住宅】 給与1,000円単位、賞与1万円単位 なし 金融機関の定めによる				【年金】 同左 同左 同左		
	金融機関への 預貯金	種類	【個人年金】						
	社内預金	積立方法 積立限度額 利率 奨励金	任意 100万円 銀行利率 年0.5%と銀行利率との差						
	住宅融資制度	種類 利子補給限度 利率 返済期間	【財形提携】 東京等地区2,500万円、その他地区1,500万円 借入利率 4%台 5%台 6%台 7%台 8%台 9%台 個人負担利率 3.00% 3.00% 3.50% 3.75% 4.25% 4.50%						
	持株援助制 度	援助の種類 援助の内容	【奨励金の支給】 積立額の5%						
化 学 工 業 ⑪ (689名)	財形貯蓄	種類 積立方法 積立限度額 利率	【一般】 毎月1,000円以上 なし 金融機関の定めによる		【住宅】 同左 同左 同左		【年金】 同左 同左 同左		
	住宅融資	種類	【幹旋ローン】						
化 学 工 業 ⑫ (427名)	財形貯蓄	種類 積立方法 積立限度額 利率	【住宅】 毎月 1,000円の整数倍、賞与 任意（上限 手取額） なし 金融機関の定めによる						
	住宅融資	種類 利子補給限度 利率 返済期間	【財形融資】 2,600万円 年3.36～4.0%（利子補給後） 25年						
化 学 工 業 ⑬ (194名)	財形貯蓄	種類 積立方法 積立限度額 利率 奨励金	【一般】 1,000円単位、給与・賞与 の範囲内 なし 金融機関の定めによる なし		【住宅】 給与 1,000円単位 賞与 3,000円単位 700万円 同左 同左		【年金】 1,000円単位、給与5口以上、 賞与20口以上 なし 同左 同左		
	住宅融資制 度	種類 融資限度額 利率 返済期間	【財形提携】 A地区 2,300万円 B地区 1,300万円 年3.0% 25年 元利金等						

会社名 (会員数)	区分	制度の内容				
ゴム工業						
ブリヂストン (14,919名)	財形貯蓄	種類 積立方法	【一般】 毎月 下限 1,000円 賞与 下限 10,000円 年0.05%	【住宅】 同左	【年金】 同左	
		利率 利子補給後の利率 積立限度額	なし	同左 年4.885%	同左	
	加入率	9.4%	なし（うち利子補給あり元利合計500万円） 6.4%	なし 0.5%		
	住宅融資制度	種類 融資限度額 利子補給限度 利率 利子補給後の利率 返済期間	【社内融資】 首都圏 2,700万円 首都圏 2,000万円 年3.0% 年3.0% 20年	【財形提携】（機構転貸） 4,000万円 首都圏 2,000万円 年0.9% 35年		
		持株援助制度	援助の種類 援助の内容 加入率	【奨励金の支給】 積立額の5% 8.9%		
	確定拠出年金	導入 加入資格 掛金の設定方法 事業主掛金年額 想定利回り 加入者・受給者負担	05年 希望者 資格・職種などによる 拠出限度額に同じ あり（年2.5%） なし			
社内保険援助	種類 保険料補助	【総合福祉団体定期生命保険】 全額補助				
窯業						
窯業① (4,500名)	財形貯蓄	種類 積立方法 積立限度額 利率	【一般】 給与・賞与 1,000円単位 なし 金融機関の定めによる	【住宅】 同左、賞与は月例の10倍まで 同左 同左	【年金】 給与・賞与 1,000円単位 同左 同左	
		金融機関への預貯金	種類 保険料 受取方法	【個人年金】（名称 ドリーム年金） 1,000円単位 年金・一時金		
	持株援助制度	援助の種類 援助の内容 加入率	【奨励金の支給】 積立額1,000円に対し10% 30.9%	【事務費等の援助】 全部		
	社内保険援助	種類 保険料補助	【総合福祉団体定期生命保険】 全額補助			
	従業員の資産形成支援	支援方法	・ライフプランセミナー等の1コマとして資産形成・投資教育について取り上げている			
窯業② (1,000名)	財形貯蓄	種類 積立方法 利率	【一般】 1,000円単位 金融機関による	【住宅】 同左 同左	【年金】 同左 同左	
		住宅融資制度	種類 利子補給限度 利率 返済期間	【金融機関提携】 なし 金融機関との提携利率 金融機関の定めによる		

会社名 (会員数)		区分	制度の内容			
繊維工業						
東 レ (11,037名)	財形貯蓄	種類 積立方法 積立限度額 利率	【一般】 1,000円単位 なし 金融機関の定めによる		【住宅】 同左 同左 同左	【年金】 同左 同左 同左
	金融機関の 預貯金	種類 積立方法 利率	普通 + 当座 + 定期の組み合わせ 1,000円単位、賞与10,000円単位 普通 市中連動 定期 市中 + 0.2% 当座 市中 + 0.25%			
	住宅融資制度	種類 利子補給限度 利率 返済期間	【財形転貸融資】 3,000万円 0.71% 3.66%を上回った場合は利子補給 15～35年			
	持株援助制度	援助の種類 援助の内容	【奨励金の支給】 1,000株未満5%の奨励金を補助 1,000株以上2,000株未満10%の奨励金を補助 2,000株以上3,000株未満12.5% / 3,000株以上15%の奨励金を補助			
	確定拠出年金	導入 加入資格 掛金の設定方法 事業主掛金年額 マッチング拠出 想定利回り	05年 全員 資格、職種などによる 拠出限度額未満（平均31,115円） 事業主拠出額と同額まで あり 年2.0%			
繊維工業① (2,500名)	財形貯蓄	種類 積立方法 積立限度額 利率	【一般】 毎月 下限 1,000円 賞与 下限 10,000円 なし 金融機関の定めによる		【住宅】 同左 同左 同左	【年金】 同左 同左 同左
	住宅融資制度	種類 利子補給限度 利率 返済期間	【社内融資】 自己都合退職金の範囲内 年2.5% 退職時まで			
	持株援助制度	援助の種類 援助の内容	【奨励金の支給】 積立額の5%			
	確定拠出年金	導入 拠出額 想定利回り	09年 年数別定額 あり（2%）			

会社名 (会員数)	区分	制度の内容			
繊維工業② (1,300名)	財形貯蓄	種類 積立方法 利率 積立限度額 加入率	【住宅】 毎月1,000円以上手取額まで、賞与時1,000円以上、手取額まで 年0.05% 550万円 5.9%		【年金】 同左 同左 同左 6.4%
	社内預金	種類 積立方法 利率 積立限度額 加入率	【普通】 毎月・賞与時とも手取額まで 年0.75% 350万円 80%		
	住宅融資	種類 融資限度額 利率 返済期間 返済負担率上限 利用者率	【財形提携】（金融機関直接） 合計2,500万円 金融機関の定めによる なし なし 0%		【金融機関提携】 同左 同左 同左 同左 同左
	持株援助	援助の種類 援助の内容 加入率	【奨励金の支給】 積立額1,000円に対し50円 30.6%		
	社内保険援助	種別	【総合福祉団体定期生命保険】		
日本フェルト (500名)	財形貯蓄	種類 積立方法 積立限度額 利率 加入率	【一般】 毎月 1,000円の整数倍 賞与 月例の3倍 なし 金融機関の定めによる 13%	【住宅】 同左 同左 同左 11%	【年金】 同左 同左 同左 0.5%
	社内預金	種類 積立方法 積立限度額 利率	普通 任意 300万円 年0.5%		
	住宅融資制度	種類 利子補給限度 利率 返済期間	【社内融資】 500万円 年3.0% 10年		【財形融資】 3,000万円 年3.0% 25年
	持株援助制度	援助の種類 援助の内容	【奨励金の支給】 積立額1,000円に対し200円		
	確定拠出年金	導入 加入資格 掛金の設定方法 事業主掛金年額 想定利回り 加入者・受給者負担	10年 従業員で、規約に定められている範囲のもの 資格、職種などによる 拠出限度額未満（平均216,723円） あり（年1.5%） なし		

旬刊 福利厚生 No.2262 '18.12月下旬

30代の働く地図

— 自分らしい職業人生のための道標！ —

玄田有史 編

岩波書店（2018年10月刊 本体2,000円）

●現場を担っている「30代」に向けて

本書は学卒後、キャリアを着々と積み重ね、職場の中堅を担う30代のサラリーマンを念頭に、職業人生を自分の足で歩き続ける人に向け、職業人生の上でこれからどんな通りや場所が現れるか、道標を記す内容となっている。

2017年6月から18年5月にかけて、全労済協会が開催した「これからの働き方研究会」における議論に基づくもので、人事労務、労働関係の有識者11名がこれからの就業・雇用環境の予測とともに、これからの多様な働き方と、それに備えて知っておくべき情報を伝える。

●典型的雇用から多様な働き方が当たり前に

これまでは、一般的な労働者といえば、正社員・フルタイム・無期雇用というイメージだった。しかし、実態としては、ここ30年間で正社員以外の様々な働き方が急増している。

「限定正社員」「副業」や「フリーランサー」など、個々人の置かれた状況に応じて自ら働き方を選択していく時代であり、その基盤となるのが会社との「契約」である。契約に当たり労働者側は自らが不利とならないように、法的知識、適正な報酬、第三者の関与などについてあらかじめ知っておくべきだとする。

●能力開発への自己投資が求められる

多様な働き方、転職、副業が当たり前の時代になると、これまで以上に職業能力の有無が重要となってくる。また、20年前には形もなかった高度なIoT技術が業種・業態を問わずどこでも必要になったことを踏まえると、大卒時点でどんな知識を持っているかではなく、絶えなく進歩を続ける

新技術・知識へキャッチアップし続けるために自ら学ぶことが求められるようになっている。この視点で国が98年に導入した「教育訓練給付制度」を紹介している。正規労働者は即時効果がある訓練（実務的内容）を選択する傾向があり、非正規労働者はリターン（賃金上昇など）の回収に時間がかかる訓練（大学、専門学校などにおける訓練）を指向する傾向があるとし、非正規労働者に対し、正規労働者が好む「ちょっと足りない何かを訓練によって補う比較的軽めの訓練」にも目を向けるべきだとする。

●重要な第3の場所「サード・プレイス」

また、高い職業能力の発揮には、自身の健康も重要な要件となってくる。「30代」を含む若年層は体力があることから、健康を心配する声は少ない。しかし、心の健康という視点では業務に起因する精神障害は30代は特に深刻であるとする。

ストレス者が増えている背景には、「忙しい」人が増えていることも大きいという。人手不足による過重労働の問題や、所得の面で共働きを余儀なくされながらも、旧来の性別役割分担意識によって過度の負担に悩む女性など様々な原因がある。こうした中で、ストレス状態を緩和するためには「相談」が重要な役割を果たすとする。相談によって心を楽にしたり、負担を調整することができる。一方、単身者など誰にも相談ができない「孤独」者が増加しており、気軽に相談ができる第三者機関が必要であるとする。

家庭や職場などでの役割、規範から解放されるための「サード・プレイス（第3の場所）」が必要だとする。また、その確保のために時間的余裕や家族・職場の理解をえるためにも、家族や職場での相談を密にする必要があるとまとめる。

福利厚生 アラカルト

12月上旬分

●高齢者の保健事業と介護予防の一体実施

「高齢者の保健事業と介護予防の一体的な実施に関する有識者会議」（座長：遠藤久夫国立社会保障・人口問題研究所所長）は、報告書をまとめ、後期高齢者医療広域連合を構成する市町村においては、国保データベース（KDB）システム等を活用して、対象者の抽出を行ない、データ分析から把握した1人ひとりの健康状態に対応して、疾病予防・重症化予防を実施し、通いの場への参加勧奨を行なうとともに、地域の健康課題に対応した健康づくりの場における支援メニューの創設や必要に応じて医療サービスへの接続を行なうといった事業が求められると提言した。

「通いの場」とは、高齢者が容易に通える、歩いて15分以内程度に、週1回以上継続してトレーニングできる場所をいう。（厚労省HP、12.3）

●有給取得、両立支援など人的資源情報の見える化

近年の投資家は、投資判断に、環境、社会、ガバナンスなどの非財務情報を組み込もうとしている。

このほどまとまった「企業の人的資源情報の『見える化』に関する研究」は、非財務情報の中でどのような項目が考慮され、それが企業業績、投資パフォーマンスといかなる関係にあるかを、アンケート調査から分析したもの。

調査期間は、18年1～2月、回答数は、企業216社、機関投資家170票、個人投資家3,130票だった。

制度実施企業における人事分野の情報開示状況を見ると、最も多かったのは女性社員活用の54.1%、以下、仕事・介護両立支援45.8%、仕事・育児両立支援43.6%、有給取得促進39.1%、残業削減33.2%、高齢者活用27.9%、障害者活用26.6%、非正社員活用15.2%だった。

機関投資家が投資決定に当たり、非財務情報を考慮する割合は6割強だった。

機関投資家が、開示して欲しいとした情報は、メンタルヘルスによる休職者数、労働時間・勤務場所の柔軟化、従業員の健康維持・増進、従業員のキャリア形成が相対的に高い割合を占めた。WLB関連では、母親の育児休業取得の実績、ダイバーシティでは、国籍を問わない人材登用の仕組みをあげた割合も目立っ

た。

個人投資家でも同様の結果だった。

調査結果について、企業の長期的な成長・発展には、人的資産の向上がきわめて重要であることは広く確証済みであるが、望ましい方向としては、「投資家は、投資決定に際し、人的資産情報を重視する、したがって、企業は、投資家を重要な開示対象として位置付けること」が重要であり、こうした方向を促すことが政策上の課題だと指摘している。（JILPT HP、12.7）

●確定拠出年金加入者は9月末で685万人

厚労省資料からまとめた企業年金の実績は次のとおりだった。

確定拠出年金（企業型）は、規約数が10月末で5,995件（前年同期5,594件）、加入者数は9月末で684.6万人（同641.1万人）だった。

なお、個人型加入者数は、10月末で106.7万人、うち第1号13.9万人、第2号89.8万人、第3号3.2万人だった。

確定給付企業年金は、11月1日現在で、制度数が1万3,115件、うち基金型750件、規約型1万2,355件だった。前年同期の制度数は1万3,424件、うち基金型739件、規約型1万2,685件だった。加入者数は3月末で901万人だった。老齢給付年金の受給者数は、16年度末で130万人、平均年金額は基金型が81.6万円、規約型が101.9万円だった。

厚生年金基金は12月1日現在で、基金数が総数14（単連5、総合9）になった。前年同期は総数49だった。（企業年金連合会HP、12.9）

●女性活躍推進、ハラスメント防止を建議

労働政策審議会雇用環境・均等分科会（会長：奥宮京子弁護士）は、「女性の職業生活における活躍の推進および職場のハラスメント防止対策等のあり方について」を厚労大臣に建議した。

建議では、女性活躍に関する行動計画策定を101人以上300人以下の企業にも義務付けることが適当であるとしたほか、職場のパワハラ、セクハラ等のハラスメントは、労働者の尊厳、人格を傷つけるなど、許されない行為であり、事業主には、防止のための雇用管理上の措置を義務付けることが適当だとした。

職場のパワハラ防止のためには、事業主に必要な体制を整備するなど雇用管理上の措置を講ずることを法律で義務付けることが適当だとした。

義務付けに当たっては、男女雇用機会均等法に基づくセクハラ防止指針の内容、判例を参考に、事業主が講ずべき指針の策定が適当だとした。（厚労省HP、12.14）

会社名 (会員数)	区分	制度の内容			
食 品 工 業 ④ (4,900名)	財形貯蓄	種類 積立方法 積立限度額 利率	【一般】 任意 なし 金融機関の定めによる	【住宅】 同左 同左 同左	【年金】 同左 同左 同左
	住宅融資制度	種類 融資限度額 利率	【銀行提携ローン】 5,000万円 金融機関の定めによる		
	持株援助制度	援助の種類 援助の内容	【奨励金の支給】 積立額の5% (毎月3万円まで、賞与9万円まで)		
	確定拠出年金		あり		
食 品 工 業 ⑤ (3,398名)	財形貯蓄	種類 積立方法 積立限度額 利率	【住宅】 1,000円単位 なし 年8.0%と金融機関所定利率との差を補給 (800万円まで)		
	住宅融資制度	種類 利子補給限度額 利率	【財形転貸融資】 4,000万円 年4.0%を超えた部分を利子補給		
	持株援助制度	援助の種類 援助の内容	【奨励金の支給】 積立額の5%		
	確定拠出年金	導入 加入資格 事業主掛金年額 マッチング拠出額 想定利回り 加入者・受給者負担	12年 希望者 拠出限度額に同じ 事業主拠出額以内で上限あり (年額306,000円) あり なし		
	社内保険援助	種類 保険料補助の内容	【総合福祉団体定期 生命保険】 全額補助	【団体信用生命保険】 同左	【団体長期障害補償保険】 一部補助 (月額20万円まで)
食 品 工 業 ⑥ (1,888名)	財形貯蓄	種類 積立方法 利率 積立限度額 加入率	【一般】 毎月・賞与 下限1,000円 金融機関の定めによる なし 42%	【住宅】 同左 同左 同左 0%	【年金】 同左 同左 同左 5%
	住宅貸付金	種類 融資限度額 利率 返済期間	【財形積立】 (社内融資) 3,000万円 金融機関の定めによる 2～20年	【財形転貸】 同左 同左 5～35年	【共済会融資】 500万円 公定歩合+年2.4% 10年
	従業員持株会	援助の種類 援助の内容	【奨励金の支給】 積立額の10% (20口まで)		

会社名 (会員数)	区分	制度の内容				
アサヒビール (4,808名)	財形貯蓄	種類 積立方法	【一般】 毎月 下限1,000円 賞与 下限 なし 金融機関による なし	【住宅】 同左	【年金】 同左	
		利率 積立限度額		同左 なし（非課税枠利用者は年 金と計550万円）	同左 なし（非課税枠利用者は住 宅と計550万円）	
		加入率	7%	4%	2%	
	金融機関へ の預貯金	種類 積立方法	【社員積立金】 毎月1,000円単位上限なし、賞与下限・ 上限なし 金融機関による 年0.5%		【住宅積立金】 毎月1,000円単位10万円まで、賞与下限・ 上限なし	
		利率 利子補給後の 利率 積立限度額 加入率	同左 年3.0%		同左 年3.0%	
	住宅融資制 度	種類 融資限度額 利子補給限度 利率 利子補給後の 利率 返済期間	【金融機関提携】 4,000万円 4,000万円 短プラを基準とし基準金利＋年0.5% 借入額3,000万円までは年3%、3,000万超4,000万円までは4%			
	持株援助制 度	援助の種類 援助の内容 加入率	【奨励金の支給】 積立額の5% 52%			
日 本 ハ ム (1,747名)	財形貯蓄	導入 加入資格 掛金の設定方法 事業主掛金年額 想定利回り 加入者・受給 者負担	05年 希望者 資格、職種により異なる 拠出限度額に同じ あり なし			
		種類 保険料補助	【総合福祉団体定期生命保険】 全額補助	【団体長期障害補償保険】 全額補助		
		支援方法	・ライフプランセミナー等の1コマとして資産形成・投資教育について取り上げている			
	住宅融資制 度	種類 融資限度額 利子補給限度 利率 返済期間	【社内融資】 800万円 年1.9% 25年以内	【財形融資】 4,000万円（首都圏2,500万円、その他2,000万 円まで25年間保証料会社負担） 600万円・20年間、年5.35%超の場合		
持株援助制 度		あり				
確定拠出年 金		あり				

会社名 (会員数)	区分	制度の内容			
Ｊオイルミルズ (1,150名)	財形貯蓄	種類 積立方法 利率 加入率	【一般】 毎月・賞与 下限・上限なし 金融機関の定めによる 33.5%	【住宅】 同左 同左 33.5%	【年金】 同左 同左 33.5%
	住宅融資制度	種類 融資限度額 利子補給限度 利率 利子補給後の 利率 返済期間 利用率	【財形提携】（機構転貸） 3,000万円 3,000万円 年0.90% 年0.90% 定年まで 5%		
	持株援助制度	援助の種類 援助の内容	【奨励金の支給】 積立額1,000円に対し50円		
極 洋 (530名)	財形貯蓄	種類 積立方法 積立限度額 年利率	【一般】 1,000円単位で給与・賞与の範囲内 なし 金融機関による（年間積立額の4%）	【住宅】 同左 同左 同左	
	住宅融資制度	種類 利子補給限度額 利率 返済期間	【社内融資】 自己都合退職金の2.5倍、2,000万円 年3.0%（毎年2月1日現在の機構レートへ連動させて見直し） 20年以内5%		
	持株援助制度	援助の種類 援助の内容	【奨励金の支給】 積立額の6%		
その他製造業					
コ ク ヨ (グループ 6,399名)	財形貯蓄	種類 積立方法 年利率 積立限度額	【一般】 毎月・賞与 1,000円単位 金融機関の定めによる なし	【住宅】 同左 同左 同左	【年金】 同左 同左 同左
	金融機関への 預貯金	種類 積立方法 利率 利子補給後の 利率	【りぼん預金】 1,000円単位 金融機関の定めによる 年1.0%になるよう利子補給		
	住宅融資制度	種類 利子補給限度 利率 返済期間	【提携ローン】 東京圏2,000万円 年3.5%超の場合利子補給 1・3・5・8・10・15・20・25・30年（定年まで） 元利金等		
	持株援助制度	援助の種類 援助の内容	【奨励金の支給】 積立額の8%		
	確定拠出年金	導入 加入資格 掛金の設定方法 事業主掛金年額 想定利回り 加入者・受給者負担	04年 希望者 全員一律定額 拠出限度額未満 あり（年2.5%） あり		
	社内保険援助	種類	【総合福祉団体定期生命保険】		

会社名 (会員数)	区分	制度の内容			
ヤマハ (4,955名)	財形貯蓄	種類 積立方法 利率 積立限度額 加入率	【一般】 毎月 下限 1,000円 賞与 下限 10,000円 金融機関の定めによる なし 39%	【住宅】 同左 同左 同左 4.6%	【年金】 同左 同左 同左 5.6%
	住宅融資制度	種類 融資限度額 利子補給限度額 利率 返済期間 利用率	【社内融資】 100～300万円 年6% 6年 0%	【財形提携】(金融機関直接) 2,000万円 700万円 金融機関の定めによる 0%	金融機関提携 1億円 700万円 同左 0%
	持株援助制度	援助の種類 援助の内容 加入率 1人当たり持株単位	【奨励金の支給】 積立額の5% 48% 1口1,000円単位		【事務費等の援助】 全部
	社内保険援助	種類	【総合福祉団体定期生命保険】		

鉱業・非鉄金属

日 鉄 鉱 業 (634名)	財形貯蓄	種類 積立方法	【一般】 毎月・賞与 下限1,000円	【住宅】 同左	【年金】 同左
	住宅融資制度	種類 融資限度額 利子補給限度 利率 返済期間	【社内融資】 100万円 年5% 5年	【財形提携】 1,000万円 退職手当手取額の80%相当額	
	持株援助制度	援助の種類 援助の内容	【奨励金の支給】 積立額の14%		
古 河 機 械 金 属 (212名)	財形貯蓄	種類 積立方法 年利率 積立限度額	【一般】 毎月・賞与 下限1,000円 金融機関の定めによる 金融機関の定めによる	【住宅】 同左 同左 同左	【年金】 同左 同左 同左
	住宅融資制度	種類 融資限度額 利子補給限度額 利率 利子補給後の 利率 返済期間 返済負担率の 上限	【財形提携】（機構転貸） 機構の定めによる 機構の定めによる 機構の定めによる 機構の定めによる 機構の定めによる 機構の定めによる 機構の定めによる		
	持株援助制度	援助の種類 援助の内容	【奨励金の支給】 積立額の10%		
	社内保険援助	種類 保険料補助	【総合福祉団体定期生命保険】 全額補助		

会社名 (会員数)	区分	制度の内容			
建設業					
建設業① (2,537名)	財形貯蓄	種類 積立方法 積立限度額 利率 財形給付金	【一般】 給与 5,000円単位 賞与 1万円単位 なし 選択商品による なし	【住宅】 同左 同左 同左 積立開始後7年ごとに給付（適用条件あり） 15,000円	【年金】 同左 同左 同左 同左 5,000円
	金融機関への預貯金	種別 積立方法 利率	積立貯金 1,000円単位 金融機関の定めによる		
	住宅融資制度	種類 融資限度額 利子補給限度額 利率 利子補給後の 年利率 返済期間 返済負担率上限	【財形提携】（金融機関直接） 取得価格の90％以内または4,000万円以内 2,500万円 金融機関の定めによる 3.0％ 金融機関の定めによる 40％		
	持株援助制度	援助の種類 援助の内容	【奨励金の支給】 積立額に対し年間20％（ただし1年間引き出ししないこと）		
	確定拠出年金	導入 加入資格 掛金の設定方法 事業主掛金年額 マッチング拠出 想定利回り 加入者・受給者負担	11年 全員 資格・職種などによる 拠出限度額未満 導入 事業主拠出額と同額まで あり なし		
	社内保険援助	種別 保険料補助	【総合福祉団体定期生命保険】 全額補助	【団体信用生命保険】 全額補助	
	従業員の資産形成支援	支援方法	・資産形成についての情報提供を行なっている（パンフレット配布、イントラ等での情報発信） ・資産形成・投資教育のためのセミナーを実施している ・ライフプランセミナー等の1コマとして資産形成・投資教育について取り上げている		
建設業② (2,354名)	財形貯蓄	種類 積立方法	【一般】 給与・賞与 下限1,000円	【住宅】 同左	【年金】 同左
	社内預金	種類 利率 積立限度額	【普通預金】 年0.6％ 500万円		
	住宅融資制度	種類	【社内融資】		
	持株援助制度	援助の種類 援助の内容	【奨励金の支給】 積立額1,000円に対し50円		

会社名 (会員数)	区分	制度の内容			
鹿 島 建 設 (10,217名)	財形貯蓄	種類 積立方法 利率 積立限度額 加入率	【一般】 毎月 上限10万円, 下限1,000円 賞与 上限50万円, 下限なし 金融機関の定めによる なし 5%	【住宅】 同左 同左 同左 1.7%	【年金】 同左 同左 同左 0.9%
	社内預金	種類 積立方法 利率 積立限度額 加入率	【普通預金】 毎月 下限1,000円, 賞与 下限1万円 年1.5% 500万円 75%		
	住宅融資制度	種類 融資限度額 利子補給限度 利率 利子補給後の利率 返済期間 現在の利用者率	【財形提携】(金融機関直接) 利子補給と合算で1,500万円 800万円または積立残高の3倍 のいずれか低い額 金融機関の定めによる 年3.06% 5~25年未満 0.2%	【金融機関提携】 基本1,000万円, 首都圏2,000万円, 大阪圏1,500万円 店頭-0.2% 5~30年以内 1.6%	
	持株援助制度	援助の種類 援助の内容 加入率 1人当たり持株単位	【奨励金の支給】 積立額の10%, ただし給与20口, 賞与60口まで(1口1,000円) 31.20% 100株単位		
	確定拠出年金	導入 掛金の設定方法 事業主掛金年額 想定利回り 加入者・受給者負担	04年 資格・職種などによる 拠出限度額未満 なし あり(受給者のみ)		
	社内保険援助	種類	【総合福祉団体定期生命保険】		
千代田化工建設 (1,788名)	財形貯蓄	種類 積立方法 積立限度額 利率	【一般】 1,000円単位で一般・住宅・年金合わせ給与は基準内賃金の50%以内, 賞与は手取額内 金融機関の定めによる 金融機関の定めによる	【住宅】 同左 非課税限度額 同左(変動)	【年金】 同左 同左 同左
	住宅融資制度	種類 融資限度額 利子補給限度額 利率 利子補給期間 利用率	【財形転貸融資】 4,000万円 2,500万円まで, 2,500万円以上は機構利率 当初10年間年3.0%, 11年目以降は機構利率-1.2%(ただし返済負担率上限7.0%, 下限5.0%) 35年限度 0.9%		
	持株援助制度	援助の種類 援助の内容	【奨励金の支給】 積立額の10%		
	確定拠出年金	導入 加入資格 掛金の設定方法 事業主掛金年額 想定利回り 加入者・受給者負担	06年 一定の職種のみ 資格, 職種などによる 拠出限度額未満(平均14,288円) あり(年2.0%) なし		

会 社 名 (会 員 数)	区 分	制 度 の 内 容			
日 揮 (2,466名)	財形貯蓄	種類 積立方法 年利率 積立限度額 加入率	【一般】 毎月 下限1,000円 賞与 下限1万円 金融機関の定めによる なし 35%	【住宅】 同左 同左 同左 7.2%	【年金】 同左 同左 同左 2.5%
	住宅融資制度	種類 融資限度額 利子補給限度 利率 返済期間 返済負担率の 上限 利用率	【財形提携】（機構転貸） 4,000万円 年0.91% 35年 40% 0%	【金融機関提携】 2,000万円 1,200万円 年4.23% 25年 30% 0%	

運 輸 業

運 輸 業 ① (14,193名)	財形貯蓄	種類 積立方法 利率 積立限度額	【一般】 給与・賞与 下限1,000円 変動 なし	【住宅】 同左 同左 550万円	【年金】 同左 同左 550万円
	住宅融資制度	種類 融資限度額 利率 返済期間	【社内融資】 東京地区4,000万円、大阪地区3,000万円、その他地区2,000万円 年3.0% 30年		
	持株援助制度	援助の種類 援助の内容 加入率	【奨励金の支給】 積立額の10% 34%	【売買手数料の援助】 全部	【事務費等の援助】 全部
	確定拠出年金	導入 加入資格 掛金の設定方法 事業主掛金年額 加入者・受給者負担	03年 希望者 全一定率 拠出限度額未満（平均10,000万円） なし		
	社内保険援助	種類 保険料補助	【総合福祉団体定期生命保険】 全額補助	【労働者任意加入生命保険】 カフェポイントで補助	
運 輸 業 ② (7,559名)	財形貯蓄	種類 積立方法 積立限度額 利率	【一般】 給与 1,000円単位 賞与 1万円単位 なし 年0.01～1.0%	【住宅】 同左 非課税限度額まで（積立保険385万円、その他550万円） 同左	【年金】 同左 非課税限度額まで（550万円） 同左
運 輸 業 ③	財形貯蓄	種類 積立方法 利率	【一般】 下限 毎月1,000円 賞与1,000円 金融機関の定めによる	【住宅】 同左 同左	【年金】 同左 同左
	社内預金	種類 積立方法 利率 限度額	【普通】 下限 毎月1,000円 賞与1,000円 変動 なし		
	持株援助制度	援助の種類	【奨励金の支給】 積立額の10%		

会 社 名 (会 員 数)	区 分	制 度 の 内 容			
運 輸 業 ④ (4,400名)	財形貯蓄	種類 加入資格 積立方法 積立限度額 利率	【一般】 従業員 給与より1,000円の整数倍、 賞与より1万円の整数倍 なし 金融機関の定めによる	【住宅】 満55歳未満の従業員	【年金】 満30歳以上満55歳未満の従業員
	従業員持株会	導入年月 積立方法 奨励金	98年10月 毎月1口1,000円で10万円まで、賞与は月例の3倍 1,000円につき50円		
運 輸 業 ⑤ (4,535名)	財形貯蓄	種類 積立方法 年利率 利子補給後の利率 積立限度額 加入率	【住宅】 毎月 上限10万円、下限1,000円 賞与 上限50万円、下限なし － － 550万円 －		【年金】 同左 0.001% 積立金×5% 385万円 37%
	社内預金	種類 積立方法 利率 加入率	【普通】 毎月 上限2万円、下限なし 0.001% 50% 賞与 上限70万円、下限なし		
	住宅融資制度	種類 融資限度額 利子補給限度	【財形提携】（金融機関直接） 4,000万円 2,000万円		
	持株援助制度	援助の種類 援助の内容 加入率	【奨励金の支給】 積立額の10% 48.13%	【事務費等の援助】 全部	【従業員持株ESOP制度、各種インセンティブ制度】
	確定拠出年金	導入 加入資格 掛金の設定方法 事業主掛金年額 マッチング拠出	04年 全員 資格、職種などによる 拠出限度額未満 事業主拠出額と同額まで		
	社内保険援助	種類 保険料補助	【総合福祉団体定期生命保険】 全額補助		
	従業員の資産形成支援	支援方法	・資産形成についての情報提供（パンフレット配布・イントラ発信） ・資産形成・投資教育のためのセミナーを実施している ・ライフプランセミナー等の1コマとして資産形成・投資教育を取り上げている		
トヨタ輸送 (913名)	財形貯蓄	種別 積立方法 利率 利子補給後の 年利率 積立限度額 利子補給限度額 加入率	【一般】 給与・賞与 下限1,000円 年0.01～1% 1% 3,000万円 300万円 56%	【住宅】 同左 同左 － 550万円 － 1.8%	【年金】 同左 同左 － 385万円または550万円 － 0.6%
	持株援助制度	援助の種類 援助の内容 加入率 1人当たり持株単位	【持ち株会事務費等の援助】 全額援助 14% 433単位		
	確定拠出年金	導入 加入資格 掛金の設定方法 事業主掛金年額 想定利回り	11年 正社員 資格・職種などによる 拠出限度額未満 あり 年2.5%		
	従業員の資産形成支援	支援方法	・ライフプランセミナー等の1コマとして資産形成・投資教育を取り上げている		

会 社 名 (会 員 数)	区 分	制 度 の 内 容			
運 輸 業 ⑥ (2,385名)	財形貯蓄	種類 積立方法 利子補給後の 利率 積立限度額 加入率	【一般】 毎月 下限 1,000円 賞与 下限10,000円 1,000万円 3.8%	【住宅】 同左 年1.0% 同左（うち利子補給あり550万円） 10.5%	【年金】 同左 1,000万円 0.6%
	金融機関への 預貯金	種類 積立方法 利子補給後の 利率	【積立貯蓄】 給与・賞与 下限1,000円 年0.5%		
	持株援助制度	援助の種類 援助の内容 加入率	【奨励金の支給】 積立額1,000円に対し10% 38.3%		
通 信 業					
朝 日 新 聞 社 (4,721名)	財形貯蓄	種類 積立方法 年利率 積立限度額 加入率	【住宅】 毎月・賞与 下限1,000円 0.05% なし 19% (14年)		【年金】 同左 同左 同左 62% (14年)
	財形給付金		あり（年間1人6万円まで）		
	住宅融資制度	種類 融資限度額 利率 利子補給後の 利率 返済期間 返済負担率の 上限 利用率	【金融機関提携】 3,000万円（利子補給限度も同額） タイプによる タイプによる 最大30年 なし 19.9% (14年)		
	持株援助制度	加入率	27.9% (14年)		
	確定拠出年金	導入年 加入資格	14年 全員		
情 報 通 信 業 ①	財形貯蓄	種類 積立方法 利率 積立限度額	【一般】 給与・賞与 下限1,000円 金融機関の定めによる なし	【住宅】 同左 同左 年金と合算し550万円	【年金】 同左 同左 住宅と合算し550万円
	住宅融資制度	種類 融資限度額 利子補給限度額 利率 利子補給後の 利率 返済期間 返済負担率	【社内融資】 3,500万円 2,500万円 全期間固定年3.21% 年1.71% 在職期間、最大25年 上限10%		【金融機関提携】 1億円 2,500万円 変動年0.875～年0.975% 年1%以下はなし 最大25年
	持株援助制度	援助の種類 援助の内容	【奨励金の支給】 積立額の5%		

会 社 名 (会 員 数)	区 分	制 度 の 内 容				
金融保険業						
金 融 保 険 業 ① (33,000名)	財形貯蓄	種類 積立方法 積立限度額 利率 利子補給	【一般】（利子補給型） 給与の20％以内、賞与の60％以内 なし 期日指定定期預金期間3年 約定金利に対し出来上りで年0.5％、利子補給限度額1,200万円	【一般】（奨励金型） 3種計で給与の20％以内、賞与の60％以内 同左 同左 積立額の3％ 毎月1,000円、賞与3,000円限度	【住宅】 同左 同左 同左 同左	【年金】 同左 同左 同左 同左
	住宅融資制度	種類 融資限度額 返済方法 返済期間	【社内融資】 資格等による（最高4,200万円） 可処分所得の10％以上返済 退職時に完済	【財形住宅融資】 財形貯蓄残高の10倍以内（最高4,000万円） 5年～最長35年 元利・元金均等返済 最終返済時満75歳		
	持株援助制度	援助の種類 援助の内容	【奨励金の支給】 積立額1,000円に対し50円			
	社内保険援助	種類 保険料補助	【総合福祉団体定期生命保険】 全額補助			
商事サービス業						
三 菱 商 事 (6,139名)	財形貯蓄	種類 積立方法 利率 積立限度額 加入率	【一般】 毎月 下限1,000円、上限 手取額まで 賞与 下限なし、上限手取 額まで 金融機関の定めによる なし 18％	【住宅】 同左 同左 年金財形と併せ550万円 11％	【年金】 同左 同左 生保385万円、預金は住宅 と併せ550万円 3％	
	住宅融資制度	種類 融資限度額 年利率 返済期間 利用率	【金融機関提携】 15年4月1日以降新規貸出停止 3,600万円（利子補給あり） 第1融資年3.44％、第2融資3.74％、第3融資スワップ10年もの＋0.75％ 最大年2％を利子補給 25年 2.35％			
	持株援助制度	援助の種類 援助の内容 加入率	【奨励金の支給】 積立額の10％（ただし上限あり） 64.99％			
	確定拠出年金	導入 加入資格 掛金の設定方法 事業主掛金年額 マッチング拠出 想定利回り 加入者・受給者負担	06年 勤続1年以上の希望者 全員一律定率 拠出限度額未満（平均291,718円） 導入（事業主拠出額と同額まで） なし なし			
	社内保険援助	種類 保険料補助	【総合福祉団体定期生命保険】 全額補助			

会 社 名 (会 員 数)	区 分	制 度 の 内 容			
一般社団法人パ レット共済会 (66,000名)	財形貯蓄	種類 積立方法 年利率 積立限度額 加入率	【一般】 毎月 下限1,000円, 賞与 下限1万円 金融機関の定めによる なし 3.3%	【住宅】 同左 同左 同左 0.2%	
	住宅融資制 度	種類 積立方法 年利率 積立限度額	【社内融資】	【財形提携】(機構転貸) 4,000万円 0.71%(5年固定)	【金融機関提携】 10~1億円 1~35年
商事サービス① (6,000名)	財形貯蓄	種類 積立方法 利率 加入率	【一般】 毎月 下限1,000円 賞与 下限1万円 年0.05% 2.68%	【住宅】 同左 0.07%	【年金】 同左 0.08%
	持株援助制 度	援助の種類 援助の内容 加入率 1人当たり持 株数	【奨励金の支給】 積立額1,000円に対し50円または5% 11.6% 841株	【事務費等の援助】 全部	
	確定拠出年 金	加入資格 掛金の設定方法 加入者・受給 者負担	全員 全員一律定額 なし		
東 急 百 貨 店 (2,081名)	財形貯蓄	種類 積立方法 年利率	【一般】 3種併せて基準賃金の30% 上限, 5,000円単位 金融機関の定めによる	【住宅】 3種併せて基準賃金の30% 上限, 1,000円単位 同左	【年金】 同左 同左
	住宅融資制 度	種類 融資限度額 利率	【社内融資】 200万円(前年度年 間税込所得額の20 %を超えない) 金融機関による	【財形提携】(機構転貸) 以下①~④のいずれか低い額 ①4,000万円, ②財形貯蓄残高の10倍, ③購入資金の80%以 内(原則として1,000万円以内), ④手取返済額が前年度年取 に次対し次の基準に適合する額 年間返済額の年取比率 年取(税込)150万円まで 25%以下 250 30%以下 400 35%以下 400万円超 40%以下 同左	
	持株援助制 度	援助の種類 援助の内容 加入率	【奨励金の支給】 積立額の5%(1口1,000円) 9.2%	【事務費等の援助】 年間1人600円および消費税相当額	
	確定拠出年 金	導入 加入資格 掛金の設定方 法	07年 一定の職種のみ, 一定年齢(60歳)未満のみ(厚生年金保険の被保険者) 全員一律定率		
	社内保険援 助	種類 保険料補助	【総合福祉団体定期生命保険】 全額補助		

会 社 名 (会 員 数)	区 分	制 度 の 内 容			
商事サービス② (5,040名)	財形貯蓄	種類 積立方法 積立限度額 利率	【一般】 給与・賞与 1,000円単位 なし 金融機関の定めによる	【住宅】 同左 同左 同左	【年金】 同左 同左 同左
	社内預金	種類 積立限度額 利率	【普通】 300万円 年0.7%		
	住宅融資制度	種類 利子補給限度額 利率 返済期間	【提携ローン】 3,000万円（財形残高の10倍，前年年収の2.8倍） 年5.5%超は利子補給 耐火30年，木造25年以内 元利金等		【社内融資】（共済会） 在会 6年以上 300万円 10年以上 500万円 年2.5%（固定） 20年以内 元利均等
商事サービス③ (1,816名)	財形貯蓄	種類 積立方法 加入率	【一般】 毎月 下限1,000円，上限5万円 賞与 下限1,000円，上限20万円 3種計51.3%	【住宅】 同左	【年金】 同左
	住宅融資制度	種類	【金融機関提携】		
	持株援助制度	援助の種類 援助の内容	【奨励金の支給】 積立額の10%		【事務費等の援助】 全部
	社内保険援助	種類 保険料補助	【総合福祉団体定期生命保険】 全額補助		
ビルケアビジネス (130名)	財形貯蓄	種類 積立方法 利率 加入率	【一般】 給与 下限1,000円 賞与 下限4,000円 年0.01～0.015% 10%	【住宅】 同左 同左 0.7%	【年金】 同左 同左 0.7%
	持株援助制度	援助の種類 援助の内容 加入率 1人当たり持株単位	【奨励金の支給】 積立額の5～20%（前年度の調整後営業利益率により変動） 20% 1,000単位（賞与時4,000円）		
	確定拠出年金	導入 加入資格 掛金の設定方法 事業主掛金年額 想定利回り 加入者・受給者負担	04年 希望者 資格・職種などによる 拠出限度額に同じ あり 年2.5% あり		
	社内保険援助制度	種別 保険料補助	【総合福祉団体定期生命保険】 全額補助		
	従業員の資産形成援助	支援方法	・ライフプランセミナー等の1コマとして資産形成・投資教育について取り上げている		

同一労働同一賃金ガイドラインと福利厚生

11月27日、厚労省の労働政策審議会は「短時間・有期労働者および派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（同一労働・同一賃金ガイドライン）」を了承、近く厚労大臣名で告示され、関連法律の規定とともに大企業は20年4月から、中小企業は21年4月から施行される。本項では、ガイドラインの解説とともに、千葉商科大学会計大学院の可児教授がガイドラインを踏まえた福利厚生見直しのポイントを紹介する。

ガイドライン策定の経緯

同一労働同一賃金は、2016年6月に政府が閣議決定した「ニッポン一億総活躍プラン」に記載された「働き方改革」の柱の一つとして検討が始まった。労働者の約4割を占める非正規労働者の待遇改善を図ることで、女性や若者等の多様で柔軟な働き方の選択肢を増やし、労働参加の拡大、潜在成長率の底上げを図ろうというものである。

厚労省は16年12月、正規か非正規かという雇用形態にかかわらず均等・均衡待遇を確保し、同一労働同一賃金の実現に向けて策定するものとして、「同一労働同一賃金ガイドライン案」を示し、翌年3月に政府の「働き方改革実行計画」の一部として決定された。

18年6月に働き方改革関連法案が成立、正規労働者と非正規労働者（有期雇用の契約社員・定年再雇用者）との待遇差をめぐる最高裁判決も出たことから、労働政策審議会において議論が行われてきた。

働き方改革関連法案（同一労働同一賃金部分）の概要

働き方改革関連法案では、パートタイム労働法（パートタイム・有期雇用労働法に改称）、労働契約法、労働者派遣法について改正された。現行法との比較では、均衡待遇の規定はそれぞれの待遇ごとに判断されるべき旨が明確化された点、均等待遇の規定はパート労働者のみであったものを有期雇用労働者も対象とされた点が異なっている。関連規定の内容は以下のとおり（図表1、2）。

(1) 不合理な待遇差の解消

パート（短時間）労働者、有期雇用労働者、派遣労働者のすべてに対して、正規労働者（正社員）

図表1 改正前後の比較（均等・均衡待遇）

区 分	改正前→改正後		
	パート	有 期	派 遣
均衡待遇	○→◎	○→◎	△→○
均等待遇	○→○	×→○	×→○
ガイドライン	×→○	×→○	×→○

注1 ○は「規定あり」、△は「配慮規程」、×は「規定なし」、◎は「明確化」を示す

2 一定の要件を満たす労使協定による待遇も可

図表2 改正前後の比較（説明義務）

区 分	改正前→改正後		
	パート	有 期	派 遣
待遇内容	○→○	×→○	○→○
考慮事項	○→○	×→○	○→○
待遇差の内容理由（注）	×→○	×→○	×→○

注1 ○は「説明義務規定あり」、×は「規定なし」

2 説明を求めたことを理由に不利益取扱いを禁止

との均等・均衡待遇規定が定められた。

①パート労働者・有期労働者

【均衡待遇】①職務内容（業務の内容および責任の程度）、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情の相違を考慮して不合理な待遇差を設けることを禁止

【均等待遇】①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同じ場合は差別的取扱いを禁止

②派遣労働者

派遣労働者は派遣元事業主との間で労働契約を結び、派遣先で働いているという特徴がある。

そこで、改正法では、派遣元事業主に対し、以下のいずれかを確保するよう義務付けた。

- ・派遣先の労働者との均等・均衡待遇
- ・一定の要件を満たす労使協定による待遇

また、派遣元事業主がこれら義務を果たせるよう、派遣先事業主に対しても、派遣先で働く労働

者の待遇に関する情報提供義務、および派遣料金の額の配慮義務を新設した。

以上の内容に加え、どのような待遇差が不合理とされるのかを明確にするため、国が指針（ガイドライン）を定めることも規定され、今回のガイドライン策定の根拠となっている。

(2) 待遇に関する労働者への説明義務

事業主に対して、非正規労働者に対する待遇の内容や待遇決定に際しての考慮事項、正社員との待遇差の内容や理由についての説明義務等が規定された（図表3）。

- ・ 有期雇用労働者を雇い入れたときに、待遇の内容および待遇決定に際しての考慮事項を説明する義務
- ・ パート労働者・有期雇用労働者・派遣労働者から求めがあったときに、正社員との待遇差の内容や理由等を説明する義務
- ・ 説明を求めたことを理由とする不利益取扱いの禁止

(3) 行政による履行確保措置、行政ADR

上記の（1）（2）の義務について、行政による事業主に対する助言・指導・勧告等を行なうことができる旨の規定が設けられたほか、当事者が無料で利用できる裁判外紛争解決手続（行政ADR）の規定も設けられた。

ガイドラインの内容

ガイドラインは、大きく分けて（1）目的や基本的考え方、（2）パート・有期雇用労働者に関する規定、（3）派遣労働者に関する規定から構成されている。

(1) 目的・基本的考え方

同一労働同一賃金の目指すところや、ガイドラインの位置づけ、事業主に求められる対応の方向性等について記載されている。

「我が国が目指す同一労働同一賃金は、同一の事業主に雇用される通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の不合理と認められる待遇の相違および差別的取扱いの解消並びに派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違および差別的取扱いの解

図表3 改正前後の比較（行政の履行措置等）

	パート	有 期	派 遣
行政の助言指導等	○→○	×→○	○→○
行政ADR	△→○	×→○	×→○

注 ○は「規定あり」、△は「部分規定あり」、×は「規定なし」

消（中略）を目指すもの」

「この指針は、（中略）いかなる待遇の相違が不合理と認められるものであり、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものでないのか等の原則となる考え方および具体例を示したもの」

「事業主が（中略）記載された原則となる考え方等に反した場合、当該待遇の相違が不合理と認められる等の可能性がある」

以上の記載に加えて、関連法案の国会審議を受けて、低処遇の正社員に新たな雇用管理区分を設けること等により非正規労働者との均等・均衡待遇適用を回避することはできないことや、正社員と非正規労働者の格差解消は非正規労働者の処遇改善で行なうことが法律の趣旨であり、労使の合意なく正社員の待遇を引き下げることが望ましくないことを規定している。

「不合理と認められる待遇の相違の解消等の目的は、短時間・有期雇用労働者および派遣労働者の処遇の改善である」

「不合理と認められる待遇の相違の解消等の目的に鑑みれば、事業主が（中略）待遇の相違の解消等を行なうに当たっては、基本的に、労使で合意することなく通常の労働者の待遇を引き下げることが、望ましい対応とはいえないことに留意すべきである」

(2) パート・有期雇用労働者に関する規定

①基本給、②賞与、③手当、④福利厚生、⑤その他（教育訓練等）について、考え方と具体例が示されている。

①**基本給** 労働者の能力または経験に応じて支給するものについて、正社員と同一の能力・経験を有するパート・有期雇用労働者には同一の基本給を支給し、一定の相違があれば相違に応じた基本給を支給しなければならない。

この原則となる考え方が同様に適用となる基本給としては、先述した労働者の「能力または経験」の他に、業績または成果、勤続年数、勤続による

能力の向上に応じて支給するものが掲げられた。
なお、正社員とパート・有期雇用労働者との間に賃金（基本給、賞与、各種手当等）に違いがあり、要因として決定基準・ルールの変遷がある場合には、「将来の役割期待が異なるため」等の主観的・抽象的な説明では足りない。

この場合は、待遇ごとに法律に規定する、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして不合理と認められるものであってはならない。

また、定年後に継続雇用された有期契約労働者についても、正社員との間に、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の相違があれば、それに応じた賃金の相違は許容される。さらに、定年後に継続雇用されたことは、「その他の事情」として考慮されうる。

つまり、継続雇用であることのみをもって直ちに正社員との間の待遇差が不合理でないとされるものではなく、待遇に関する様々な事情が総合的に考慮されて不合理か否かが判断される。

②賞与 会社の業績等への貢献に応じて支給するものについて、正社員と同一の貢献であるパート・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき同一の賞与を支給し、貢献に一定の相違があれば相違に応じた賞与を支給しなければならない。

③手当（図表4） 役職手当であって、役職の内容に応じて支給するものについて、正社員と同一の内容の役職に就くパート・有期雇用労働者には同一の手当を支給し、一定の相違があれば相違に応じた手当を支給しなければならない。この原則が適用となる手当としては、先述した「役職手当」

図表4 ガイドラインにおける諸手当の対応

例示されている手当	求められる対応
役職・特殊作業・特殊勤務・精皆勤手当 時間外労働手当の割増率 深夜・休日労働手当の割増率 通勤手当・出張旅費 （勤務時間の途中に食事休憩時間がある場合の）食事手当 単身赴任手当 （特定地域で働く労働者に対する補償としての）地域手当	役職手当であって、役職の内容に応じて支給するものについて、正社員と同一の内容の役職に就くパート・有期雇用労働者には同一の手当を支給しなければならない。役職の内容に一定の相違がある場合はその相違に応じた手当を支給しなければならない
退職・住宅・家族手当 その他	原則となる考え方が示されていないが、この場合にも不合理と認められる待遇差の解消が求められる

に加え特殊作業手当、特殊勤務手当、精皆勤手当、時間外労働手当の割増率、深夜・休日労働手当の割増率、通勤手当・出張旅費、（勤務時間の途中に食事休憩時間がある場合の）食事手当、単身赴任手当、（特定地域で働く労働者に対する補償としての）地域手当の10手当が掲げられている。

退職手当、住宅手当、家族手当等については、原則となる考え方が示されていないが、不合理と認められる待遇差の解消が求められるとする。

④福利厚生（図表5）

福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）正社員と同一の事業所で働くパート・有期雇用労働者には、同一の利用を認めなければならない。

転勤者用社宅 正社員と同一の支給要件（例：転勤の有無、扶養家族の有無、住宅の賃貸または収入の額）を満たすパート・有期雇用労働者には、同一の利用を認めなければならない。

慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除等 パート・有期契約労働者にも、通常の労働者と同一の慶弔休暇の付与、健康診断に伴う勤務免除・有給保障を行わなければならない。

病気休職 無期雇用のパート労働者の場合は、正社員と同一の取得を認めなければならない。有

図表5 ガイドラインにおける福利厚生の対応

例示されている福利厚生	求められる対応
福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）	正社員と同一の事業所で働くパート・有期雇用労働者には、同一の利用を認めなければならない
転勤者用社宅	正社員と同一の支給要件（例：転勤の有無、扶養家族の有無、住宅の賃貸または収入の額）を満たすパート・有期雇用労働者には、同一の利用を認めなければならない
慶弔休暇 健康診断に伴う勤務免除等	パート・有期契約労働者にも、通常の労働者と同一の慶弔休暇の付与、健康診断に伴う勤務免除・有給保障を行わなければならない
病気休職	無期雇用のパート労働者には、正社員と同一の取得を認めなければならない。有期雇用労働者にも、労働契約終了までの期間を踏まえて取得を認めなければならない
法定外休暇で勤続期間に応じて付与するもの	正社員と同一の勤続期間であるパート・有期雇用労働者には、同一の付与をしなければならない。この際、有期の労働契約を更新している場合には、当初の労働契約の開始時から通算して勤続期間を評価する必要がある

期雇用労働者にも、労働契約終了までの期間を踏まえて取得を認めなければならない。

勤続期間に応じた法定外休暇 正社員と同一の勤続期間であるパート・有期雇用労働者には、同一の付与をしなければならない。有期の労働契約を更新している場合には、当初の労働契約の開始時から通算して勤続期間を評価する必要がある。

⑤**その他** 現在の職務に必要な教育訓練について、正社員と職務内容が同一であるパート・有期雇用労働者にも同一のものを、職務内容に一定の相違があるパート・有期雇用労働者には相違に応じたものを実施しなければならない。

安全管理措置・給付について、正社員と同一の業務環境に置かれているパート・有期雇用労働者にも同一のものを実施しなければならない。

(3) 派遣労働者

原則となる考え方はパート・有期契約労働者と同様で、労使協定による待遇を確保する派遣労働者（協定対象派遣労働者）も含め、基本的に雇用主である派遣元事業主に対応を求めている。

福利厚生に関する部分については、派遣元と雇用契約を結び派遣先で働く派遣労働者の特性から、派遣先事業主にも一定の措置を求めている。

・ **福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）**

派遣先は、派遣先で直接雇用されている正社員と同一の事業所で働く派遣労働者には、同一の利用を認めなければならない。また、派遣元事業主も、労働者派遣法第30条の3（均衡を考慮した待遇の確保）に基づく配慮義務を負う。

・ **教育訓練** 派遣先は、派遣元事業主からの求めに応じ、直接雇用する正社員と業務内容が同一である派遣労働者に同一の教育訓練を実施しなければならない。派遣労働者と派遣先正社員との業務内容に一定の相違がある場合は、派遣元事業主が派遣先の正社員との均衡に配慮した教育訓練を実施しなければならない。

なお、上記のいずれの場合においても、派遣元事業主は、労働者派遣法第30条の2第1項に基づく教育訓練の実施義務を負う。

・ **安全管理措置** 派遣元事業主と同様に、派遣先事業主も、労働者派遣法第45条（労働安全衛生法の適用に関する特例）等に基づき、派遣労働者の安全と健康を確保するための義務を負う。

その他

働き方改革関連法案の施行に伴う省令やガイドラインは、同一労働同一賃金に関するガイドラインにとどまらない。以下に、省令およびガイドラインの全体像について参考資料として記載する。

図表6 省令案・指針案の全体像

省令案・指針案	主な内容
1. 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の一部の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備及び経過措置に関する省令	短時間・有期雇用労働者法施行規則 短時間・有期雇用労働者の雇い入れ時に事業主が行う労働条件明示の方法 等 労働者派遣法施行規則 協定締結に関し、過半数労働者の選出方法、同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額、周知方法、行政への報告 派遣先から派遣元への待遇情報の提供に関し、比較対象労働者の選定、提供すべき情報の内容 派遣労働者の雇い入れ時・派遣時に、派遣元事業主が説明する事項や説明の方法等
2. 派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する件（派遣元指針）	比較対象労働者との待遇の相違の内容及び理由等に関し、派遣元事業主が説明すべき内容や説明の方法 等
3. 派遣先が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する件（派遣先指針）	派遣料金の額に関する配慮は、労働者派遣契約の締結又は更新がなされた後にも求められること 等
4. 事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針の一部を改正する件（短時間・有期雇用労働指針）	通常の労働者との待遇の相違の内容及び理由の説明に関し、事業主が説明すべき内容や説明の方法 等
5. 短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（同一労働同一賃金ガイドライン）	通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間に待遇の相違が存在する場合に、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものか否か等の原則となる考え方及び具体例を待遇ごとに示すもの。下記の内容も規定。 不合理な待遇の相違の解消等を行うに当たって、基本的に、労使で合意することなく通常の労働者の待遇を引き下げることが望ましい対応とはいえないこと 等

福利厚生と同一労働同一賃金

千葉商科大学会計大学院教授

ベネフィット・ワン

ヒューマンキャピタル研究所所長 可児俊信

「均衡待遇」としての福利厚生適用

前掲の同一労働同一賃金の法理と福利厚生制度の指針案の解説を踏まえて、福利厚生実務における具体的な制度設計の考え方の試案を述べる。

多くの非正社員は、転勤がない等の雇用契約であることから、正社員とは「同一労働」であるとは言いがたい。よって、「均等待遇」ではなく、「均衡待遇」となるような福利厚生制度の適用範囲を検討していくことになる。

改正後の短時間・有期雇用法（以下、改正法という）では、非正社員から求めがあった際に、正社員との待遇差を説明する義務がある。非正社員が納得するには、合理性が求められる。また、待遇改善にはコストを要することから、非正社員だけではなく事業主にとっても合理性がなければならない。不合理ではない待遇を設定するうえでの5つのポイントを図表1に掲げた。

1. 制度の性質・目的との整合

改正法第8条では、個々の待遇ごとにその性質と目的に照らして不合理な待遇差を設けてならないとしている。福利厚生の目的は、労働生産性の向上、働きやすい職場環境の提供、従業員の満足度の向上、それらをつうじた従業員の採用や定着の促進効果である。これらは、正社員についてのみ当てはまるものではない（ただし、住宅支援は、18年6月の最高裁判決で正社員は転勤があるという事案で、住宅費負担が嵩むことから正社員のみ住宅支援があることは合理性があるとされた）。福利厚生が非正社員にまったくないのは、福利厚生の性質・目的から言えば合理性がない。

ただし、「均衡待遇」を前提とすれば、福利厚生の給付内容・水準までを同一とせず、職務の内容に応じた合理性のある待遇差を設けることは差し支えない。

2. 厚労省「ガイドライン案」の遵守

厚労省「同一労働同一賃金ガイドライン案」に

図表1 均等待遇となる待遇検討の5つのポイント

1. 個々の福利厚生制度の性質・目的との整合
2. 厚生労働省「ガイドライン案」の遵守
3. 福利厚生税制の要件適合
4. 社内の他の福利厚生制度との整合
5. 待遇改善することの費用対効果～採用・定着面、モチベーション面

図表2 均等待遇となる適用範囲検討時の5つの視点

36～31 使用者が、自己を契約者とし、役員または使用人（これらの者の親族を含む。）を被保険者とする養老保険に加入してその保険料を支払ったことにより当該役員または使用人が受ける経済的利益については、次に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ次により取り扱うものとする。

(1) 略 (2) 略

(3) 死亡保険金の受取人が被保険者の遺族で、生存保険金の受取人が当該使用者である場合

当該役員または使用人が受ける経済的利益はないものとする。ただし、役員または特定の使用人（これらの者の親族を含む。）のみを被保険者としている場合には、その支払った保険料の額のうち、その2分の1に相当する金額は、当該役員または使用人に対する給与等とする。

(注) 上記(3)のただし書については、次によることに留意する。

(1) 保険加入の対象とする役員または使用人について、加入資格の有無、保険金額等に格差が設けられている場合であっても、それが職種、年齢、勤続年数等に応ずる合理的な基準により、普遍的に設けられた格差であると認められるときは、ただし書を適用しない。

(2) 役員または使用人の全部または大部分が同族関係者である法人については、たとえその役員または使用人の全部を対象として保険に加入する場合であっても、その同族関係者である役員または使用人については、ただし書を適用する。

も、当然準拠すべきである。これ自体は法令ではないものの行政指導の根拠となる。国の指針に準じた待遇であることは合理性があり、非正社員にとって納得がいく。

しかし、ガイドライン案では、休暇、施設利用等に関する福利厚生にとどまっており、すべてを網羅していない。施設は食堂、休憩室、更衣室と限定されており、宿泊施設、スポーツ施設には触れていない。

3. 福利厚生税制の要件適合

所得税法基本通達では、福利厚生の適用範囲を役員や特定の従業員のみとした場合、税務上給与となる。適用となる非正社員とならない非正社員を設ける場合、その区分が「特定の」従業員のみを適用範囲としているとみなされないように制度設計をするには、その区分が合理的で普遍的であるものとしなければならない。

図表2は、事業主の保険料負担で従業員を養老保険に加入させ、保険金等を退職金原資とする場

合の所得税基本通達である。注記において、保険に加入させない従業員がいたり、保険金額に差があったりしても、それが職種、年齢や勤続年数等による合理的な差であり、それが全従業員に普遍的に適用されるのであれば、福利厚生費で問題ないとしている。

非正社員間に適用範囲の区分を設けても、区分が合理的であり普遍的に適用されていれば、福利厚生費とみなされる可能性が高いことになる。よって、合理的な区分を設け、その区分が普遍的に適用されることが必要となる。

4. 社内の他の福利厚生制度との整合

社内には様々な福利厚生制度があり、それぞれ適用となる従業員の範囲が異なる。福利厚生全体として、非正社員が適用となる制度、適用外の制度を整理し、適用・不適用の理由を明らかにしておく。そうすれば、新設する福利厚生制度について非正社員をどこまで適用とすべきかが分かる。また、非正社員からみても福利厚生全体での適用の位置付けが分かるので納得性が高まる。

5. 待遇改善の費用対効果

非正社員への福利厚生への適用にはコストが発生する。労働生産性や従業員満足度の向上、採用・定着力の強化という効果に対し、かけた費用が見合うかを十分に吟味する必要がある。これは、法制面での視点ではないが重要な視点である。

サービス業A社での見直しの事例

図表3は、サービス業A社の福利厚生制度と雇用区分ごとの制度の適用範囲をみたもの。

A社は従業員数は758名、うち非正社員212名である。非正社員は契約社員、嘱託、パート・アルバイトであり、非正社員率は25%である。非正社員のほとんどは地方の事務センターに所属し、事務処理およびコールセンター業務に従事している。事務センターは426名中196名が非正社員であり、非正社員率は46%である。制度別の適用状況は以下の通り。

確定拠出年金 法令上厚生年金に加入かつ60歳未満の者しか加入できないので、厚生年金に加入している非正社員は適用となる。一方、雇用延長の嘱託社員は年齢上適用外となっている。

慶弔見舞金規程 正社員のみとなっている。規程では実施目的が規定されていないが、一般的には慶弔見舞金は事業主と従業員の信頼感の醸成を目的に実施される制度であることから、適用範囲の再検討が必要と考えられる。

育児・介護休業 育児介護休業法では、その適用範囲を日々雇用される者を除くすべての労働者とされており、A社においても非正社員は対象となっている。ただし、所定の有期雇用労働者と労使協定によって除外された者は除く。

持株会 子会社を含む正社員が適用。なお、日本証券業協会の持ち株会のガイドラインでは会員の範囲は「従業員」とされている。

カフェテリアプラン等 契約社員、嘱託も含んでいる。福利厚生パッケージは、これに加えパート・アルバイトも適用としている。

均衡待遇での合理的な待遇差は、社会意識の変化や雇用情勢等によって常に変化する。一度定めた規程であっても常に「これで合理的か」と問いかける必要がある。

図表3 福利厚生等制度の雇用区分別の適用事例 (サービス業A社)

制度・規程	雇用区分							備 考
	正 社 員				非正社員			
	取締役等	執行役員	総合職	専任職	契約社員	嘱託	パート アルバイト	
選択制確定拠出年金	○	○	○	○	○			所定の有期雇用労働者と労使協 定での除外者を除く クラブ規程で対象者未規定 A社および子会社の社員 契約社員は雇用契約による
慶弔見舞金規程		○	○	○				
育児・介護休業規程		○	○	○	○	○	○	
クラブ活動規程	○	○	○	○	○	○	○	
社員持ち株会	○	○	○	○				
カフェテリアプラン			○	○	○	○		
福利厚生パッケージ	○	○	○	○	○	○	○	

ヘルシーメニュー実施の73%が毎日提供

健康経営が注目を集める近年、従業員の健康増進に社員食堂を活用しようとする取り組みがみられる。給食サービス各社も健康に配慮したメニューに力を入れている。本年度の「職場給食の経営指標と価格」調査の付帯調査では、生活習慣病等に配慮したヘルシーメニューを提供していた事業所は別表1のとおり37事業所（27.8%）だった。

価格は435円、熱量は541kcal、塩分量は3.3gだった。実施サイクルは、毎日が73.0%、週1回が10.8%だった。

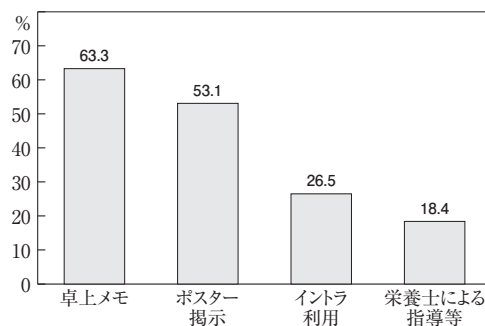
健康に関する啓発活動の取り組み実施率は、卓上メモによる啓発活動が63.3%、ポスターの掲示が53.1%だった。栄養士等による栄養指導等は18.4%が実施していた。

別表2は各事業所の健康栄養面での啓発活動の具体例をまとめたものだが、メニューごとの栄養表示や食堂での健康イベントなど様々な取り組みがみられた。

ヘルシーメニューの平均像

実施率	27.8%
価格	435円
熱量	541kcal
塩分量	3.3g
実施サイクル	毎日（週4回以上） 73.0%
	週1回 10.8%
	週2回 5.4%
	月1回 8.1%
	その他 2.7%

図 健康・栄養面への啓発活動の方法



別表1

社員食堂で提供しているヘルシーメニュー

(2018年9月調べ)

事業所名 (利用対象者数)	生活習慣病等に配慮したメニュー					実施サイクル
	メニュー名	価格 (円)	熱量 (kcal)	塩分量 (g)	食数 (食/日)	
住友電気工業伊丹製作所 (計3,000名)	からだにe定食	190	600	5.0	350	毎日
新 日 鐵 住 金	さんま蒲焼丼	600	568	5.7		毎日
	豚ヒレ肉と秋野菜のグリル	594	575	4.2		
	上記などヘルシーメニューは日替わり					
日本冶金工業川崎製造所 (計2,300名)	豚肉の香ばしアーモンドパン粉焼	440	596	2.4	37	週1回
	あじの唐揚げ 油淋ソース	440	540	3.3	15	
	牛モモ肉のにんにく醤油炒め	440	482	2.8	30	
本田技研工業和光ビル (計3,413名)	五日野菜炒め	181	586	3.8	180	毎日
	白身魚の生姜ソース	169	609	3.8	100	
	ヒレカツ和風きのこおろし	216	643	4.6	340	
GSユアサ京都事業所 (計2,597名)	ヘルシー弁当	350 (外来510)	700以下	3.0以下	50	週2回
金属工業K社研究所 (計1,240名)	からだ想いセット	390	650	3.5	100	毎日

事業所名 (利用対象者数)	生活習慣病等に配慮したメニュー					実施サイクル
	メニュー名	価格 (円)	熱量 (kcal)	塩分量 (g)	食数 (食/日)	
新日鐵住金君津製鉄所 (計650名)	ヘルシーランチ	450	700	5.50	30	毎日
日本軽金属本社 (計550名)	鶏むね肉の回鍋肉 鶏肉と7種野菜の黒胡椒あんかけ 茄子と豚肉のピリ辛炒め	185 185 185	266 252 288	3.4 1.4 1.5	80 80 80	毎日
日本電気本社 (計4,900名)	ヘルシーランチセット	577	650	2.9	184	毎日
堀場製作所 (計1,650名)	A定食 B定食 ランチ	400 500 400	650 650 650	3.2 3.2 1.9	150 150 80	毎日
富士電機川崎事業所 (計1,550名)	健康プラスワンイベント 豚肉の黒酢ソースがけ いきいきサポートランチイベント 和風豚しゃぶ サラダ ソイミートの生姜焼き	600 580 500	870 620 645	3.0 3.2 4.0	80 100 50	月3回
日新電機 (計1,500名)	和風マーボー豆腐 豆腐ステーキそぼろきのこあん さっぱり野菜炒め	340 340 340	561 623 496	3.9 3.5 3.6	100 90 90	毎日
サンケン電気 (計900名)	カロリーコントロール食 減塩メニュー	290 290	250以下	 2.0以下	200 200	カロリーコントロール食 週2回 減塩メニュー 月1回
フォスター電機 (588名)	ヘルシーナビメニュー小鉢（脳、ヘモグロビン、 ストレス、骨、肌） Care 4 you（メタボリケアメニュー）主菜、副 菜1～2品、ライス、味噌汁セット	103 480	50～100 500～640	0.1～1 3.0	30 80	ヘルシーナビ小 鉢 毎日 Care 4 you 週1回
電気機器O社本社 (計384名)	食快膳（ヘルシー）弁当		565	2.6	99	毎日
トヨタ車体 (計8,700名)	ハンバーグ大根チリソースセット 鶏肉のレモン塩焼セット 水餃子のごまだれかけセット	540 540 540	640 580 560	3.0 3.0 3.0	66 56 66	毎日
川崎重工業明石工場 (4,400名)	C定食（ヘルシーメニュー）	440	600以下	3.0	400	毎日
日産自動車グローバル本社 (計2,580名)	白身魚の和風香草パン粉がけ味噌わさびソース 一番簡単☆チンジャオロースセット 豚の冷しゃぶトマトの特製和風ダレセット	648 666 626	384 650 759	2.6 4.2 4.9	64 90 76	月1回

事業所名 (利用対象者数)	生活習慣病等に配慮したメニュー					実施サイクル
	メニュー名	価格 (円)	熱量 (kcal)	塩分量 (g)	食数 (食/日)	
トヨタ自動車本社 工場 (計2,610名)	カロリー低食	515	599以下	2.59以下	55	毎日
	野菜たっぷりメニュー (野菜180g以上使用) ほだしおメニュー (味噌汁)	64	30～45	1.2～1.3	140	
島津製作所本社・ 工場 (計4,500名)	スペシャルウェルネスランチ (野菜たっぷり)	440	600～650		280～350	月1回
東 京 計 器 (計680名)	ひじきと大豆の炒飯セット 鯖のソテーラヴィゴットソース定食 豚肉と野菜レモン炒め定食	540	630	3.3	28	週1回
		540	639	2.7	24	
		540	579	3.3	32	
小松製作所栗津工 場 (計2,800名)	ヘルシーメニュー 650kcal未満定食 ウェルネスセット	323	600	3.0	20～40	毎日
		323	650		100～250	
		323	630	5以下	10	
東ソー南陽事業所 (計3,500名)	ヘルシー定食	360	680	4.1	14	週5回
コニカミノルタ東 京サイト八王子 (計3,050名)	ラブベジ (野菜200g以上) ヘルシーメニュー	450	700	3.8		毎日 (ヘルシー メニューとラ ブベジ交互)
		450				
クレハいわき事業 所 (計1,300名)	ヘルシーメニュー	400	640以下	3以下	60	毎日 (平日)
化学工業S社千葉 工場 (計1,500名)	鰯と根菜のみぞれ煮 (ライスなし) 蒸し鶏のおろし山葵だれ (ライスなし) ヘルシー豆腐ハンバーグ (ライスなし)	320	178	3.8	35	週5回実施
		320	211	3.7	45	
		320	282	3.5	40	
日 本 新 薬 (計731名)	バランスセット (日替わり)	290～300	560～650	2.4～3.9	30	毎日
日本化薬東京研究 事業所 (計530名)	魚系のメニュー	460	300以下		40	毎日
TOTO本社・小倉 第一工場 (計3,753名)	栄養士おすすめ ヘルシーメニュー (ア) More Healthy 脂質・塩分カットメニュー (イ)	389	640	1.9		(ア) 毎日 (イ) 週1回
		420	436	2.1		
黒 崎 播 磨 (計1,460名)	うどん ヘルシー弁当	200	240		40	毎日
		370	600～680		15	

事業所名 (利用対象者数)	生活習慣病等に配慮したメニュー					実施サイクル
	メニュー名	価格 (円)	熱量 (kcal)	塩分量 (g)	食数 (食/日)	
明治ホールディングス本社 (計850名)	鶏肉の卵けんちん蒸し グリルサーモンのサラダ仕立て	310	324	1.5	70	月2回実施
		310	205	1.4	63	
ヤマハ本社 (計2,450名)	カロリーオフランチ ベジプレート	346	500	3.1	60	毎日
		346	630	2.7	90	
情報通信業N社 (計6,000名)	肉豆腐（豚もも）セット 鮭のタルタル焼きセット 鶏肉の甘辛揚げセット	500	573	3.8	58	毎日
		500	542	3.3	68	
		500	548	3.3	68	
東京放送ホールディングス (計2,897名)	豆腐ハンバーグ照焼ソースセット 鮭のみぞれあんかけセット 鶏肉の照焼セット	658	623	3.4	50	毎日
		658	526	3.2	50	
		658	563	3.1	50	
金融保険業S社本社ビル (計5,000名)	五穀米のヘルシードライカレー 発芽玄米の塩ナムルご飯 たっぷり野菜の回鍋肉	566	541	4.5	150	毎日
		566	583	3.3	150	
		566	530	3.7	150	
金融保険業M社 (計2,600名)	健美食	600前後	500台	3.5以下	100～200	毎日
松坂屋上野店 (計1,400名)	山菜チンジャオ とり肉と野菜のダシみそ炒め いろいろ野菜チャプチェ	480	215	4.3	20	月4回
		480	545	3.0	20	
		480	408	3.1	20	

別表2

健康・栄養面への啓発活動

事業所	活動内容	事業所	活動内容
GSユアサ京都事業所	・健康イベント（トマトで健康、お酢で健康、骨健康度チェックなど） 年1回程度 ・バランスセット（組み合わせ例の表示）	フォスター電機	・ヘルシーナビ 年2～3回実施
		日産自動車グローバル本社	・特定原材料の掲示 ・小鉢の栄養素表示
金属工業K社研究所	・ウェルネスフェアを年2～3回実施 定期健診や体力測定会実施に合わせ、テーマに沿ったメニューの提供、栄養士によるアドバイスなど	トヨタ自動車本社工場	・血液元気メニュー、骨元気メニュー、運動応援メニュー、ノンフライメニューの提供 ・不定期での健康応援メニュー、卓上メモ、ポスター、社内イントラの活用
TOTO本社・小倉第一工場	①ヘルシーナビの実施 ・専用機器を用いて、血管年齢・脳活性化・ストレス度・骨強度等について測定を行ない、結果に基づいて栄養士より食事・栄養指導を行なっている ・測定実施日には、測定内容に合わせたメニューを提供（例：血管年齢ならば食物繊維、骨強度ならばカルシウムを多く含む食材を使用） ②健康小鉢の提供 ・テーマ別（血管年齢改善・肌年齢改善・ストレス耐性・骨強化・貧血予防）のヘルシーな小鉢を、野菜摂取量50g以上、4品目以上の食材を使用し、日替わりで2品以上提供	コニカミノルタ東京サイト八王子	・年2回 食堂における健康イベント開催
		黒崎播磨	・ヘルシー弁当に16穀米を使用
		月桂冠	・全メニューにカロリー表示
		ヤマハ本社	・年1回 健康サポートイベント「ウェルネスフェア」の実施
		情報通信業N社	・機材を用いて「骨強度レベルの測定」および「AGEs糖化度チェック」等を実施し、測定結果に基づき、管理栄養士から個別指導を受けている。また、食堂メニューの中から、特に推奨するものの案内を受ける

経営効果の理論的背景を探る

— 採用と福利厚生⑤ —

山梨大学教授 西久保 浩二

前回は就職先企業について十分な情報をもたないまま、入社した元学生達が企業の本当の実態に接することによるリアリティ・ショック（以下、RS）という失望や幻滅が早期離職を惹起している中で、そのRSを緩和する採用方法はないのか、という問題意識から登場したRJP（Realistic Job Preview）理論について紹介した。これは産業心理学者のワナナス／Wanous, J. P. (1973, 1975a, 1975b) が体系化した理論であった。

会社のリアルな現実を入社前に体験させ、会社や仕事のこと、そして社員たちの様子をできるだけ知ってもらい過剰な期待感を修正させることでRSを緩和し、定着につなげようという発想は確かに実践的である。わが国では高い早期離職率で苦しんでいた流通業、外食産業などで導入が図られたケースがある。採用過程に比較的長い期間販売店舗での実践研修などを組み込んだのだ。

RJP理論による採用の4つの効果

このRJP理論に基づく採用方式（Realistic Recruitment）には次の4つの効果があるとされている。それぞれの効果の概要を解説しながら、福利厚生との関係性を考えてみよう。

まず第1は「スクリーニング効果（screening）」である。これは、仕事や会社のリアルな情報に早く接することで応募者が自らの適合性を判断したうえで入社可否を決断するという自己選択の効果である。「自分にできる」と判断できれば採用過程を進めることを申し出ればよいし、もし「自分には向いていない」「無理だ」という判断になれば、その時点で選考を自ら辞退すればよい。応募する学生などにとっては、少しは自信喪失になるかもしれないが有難い話でもある。就活中に見極めができて、自分が働けるとある程度、納得で

きる企業だけに絞って活動できるからである。これは、RSが発生するよりも先に、それを未然に就活段階で防ぐ効果であり、応募者が自分で決められるという点で自己非マッチング効果（マッチングしないという自己判断）といってもよい。

福利厚生も、このスクリーニング効果と密接な関係がある。例えば、複数の内定を得た時点でわが国では内定者懇談会なるものが開催されることが多い。人事部門以外の社員も動員されて、内定者たちと飲食を共にして懇親を深めるのである。実はこれは遅まきながらの、ある種のRJPで、内定者は人事部門以外の、ある意味で“リアル”な社員たちと初めて接する機会となる。採用担当やリクルータは、やはりある程度、お化粧されているというか、仕込み、されているというか、本当のリアルではない“いい顔”をさせられて学生と接触している。しかし、懇談会に動員された若手、中堅のなかには「昼飯代、浮くぞー」くらいの気楽な動機で参加する者も必ずいる。そこで彼らは、初めて学生達と接して何気なく“リアル”な会話をしてくれるのである。内定学生にとって、この懇談会への参加する唯一最大の目的はこれである。筆者のゼミのケースでは、このお気楽社員を発見して重大な機密情報を聞き出すように指導している。「本当に休みは取れるんですか？」「住宅手当はいくら？、何歳まで？」「ブラックな上司って結構いますか？」「残業代って全部つきますか？」等々である。この類の本音話は採用担当やリクルータには訊けないし、訊けたとしても“リアル”情報ではなく、かなりぶ厚いオブラートに包まれた反応となりやすい。学生達はここでやっと本当に知りたい事を質問し、回答を得て入社するかどうかの判断の参考にするのである。わがゼミ生で本当にあったケースでは、そのお気楽社員

から「うち（内定企業）はやめといた方がいいよ、ブラックだから」という決定的なリアル情報が飛び出して、内定を辞退したこともある。苦労を重ねて選考して内定を出し、懇談会まで引っ張り出した人事部門には実にお気の毒だが、学生にとっては九死に一生を得た気分、虎口から脱した思いだったようだ。見事なスクリーニング効果である。また、優秀な女子学生のケースでは、内定を4社獲得したなかで、決定打は懇談会での女性社員達の本音情報だった。懇談会の2次会のような場で「育児休業は取りやすいし、復帰支援もしっかりしてる」「女性だからって不利になった経験はないよ」と教えてくれた企業に入社している。

しかし、この話の流れから思うのだが、採用過程で福利厚生のことを尋ねることがご法度、もしくは不謹慎のような扱いを受けている点である。学生達は「御社の経営理念とは？」とか、「御社の今後の成長戦略について」とか、まあ本当に知りたいかどうかは怪しいお定まりの質問をしなければ、採用に不利だと信じており、人事側も福利厚生の事をあれこれ尋ねるような学生は不謹慎で、仕事のやる気がない学生とすぐに決めつけてしまっていないだろうか。

まあ、これが儀式のようなわが国の新卒一括採用方式のルールなのであろうが、まさにコミュニケーション・ミスマッチである。聞きたいことを聞けず、本音を伝えてくれないコミュニケーションである。これでは、RSが多発するのも当然なのである。仕事や会社の話もしっかりするが、入社後の私生活に大きな影響のある福利厚生の話もっと企業側からしっかりと実態を説明し、自慢できる良き点があればアピールすればいいのである。やがて同じ釜の飯を食う仲間なのだから。儀式もほどほどにすべきである。大企業、伝統企業ほど、この儀式信奉者が人事部門に多いような気もする。

早期離職を抑制する「ワクチン／予防効果」

第2の効果は、RJPがまさに目指すもので早期離職を抑制する「ワクチン効果（vaccination）／予防効果」と名付けられている。

読者もご存じのとおり、予防接種として使われるワクチンとは、ウイルスや細菌（抗原）をあらかじめ無毒化あるいは弱毒化した上で体内に入れ

ることで、その感染症に対する免疫（抵抗力）を作り出し、実際に感染症にかかった際に深刻な病状になりにくくするための予防策である。また、ワクチンを注入された人がまわりの人に感染させない点も重要なのである。

このような効果がRJPによる採用で発揮されるという。つまり、会社や仕事のリアルな情報こそが、無毒化あるいは弱毒化したウイルス、細菌という位置づけになる。なんか、笑える話ではあるし、言葉に少しこだわると無毒化あるいは弱毒化ということが匙加減として、なかなか難しいRJPではなかろうかと心配ではある。

いずれにしても、応募者が企業や仕事に過度の期待、楽観的な見通しをもつことを、事前に弱毒化させたりリアル情報、つまり会社の厳しさの一端や仕事の辛さを知らせておいて、それを納得していることで、入社後に否応なく飲まされる猛毒？に当たっても、早期離職という重症になるのを防ごうという匙加減は難しいだろうが、免疫無しで入社して、いきなり猛毒でショック死するよりは間違いなく良い。

また、この「ワクチン効果」には、採用過程時にウイルスを注入された応募者が他の応募者に感染させないということも示唆しているとしたら、この効果名、なかなか深〜い命名と思う。店舗研修などが辛くて大変な仕事と体感して、辞退してしまっても、就活段階で辞退できるチャンスを与えてくれたというある意味での感謝の思いが「ブラック企業だあ」という悪評の拡散を思い止まらせると同時に、それほど大変な業務で成り立っている企業であることを知って、消費者としてファンになったりすることもあるそうだ。

加えて、ワクチン注入後の入社組のなかでも、やはりRSによって離職するケースはある。しかし、この離職の感染力は弱い。RJPではない従来方式で採用をしている企業で、早期離職率の高い企業の話をするかがうと、1人の新入社員が退職すると、次々と芋づる式に、堰を切ったように辞めていくという連鎖現象があるらしい。まさに、「辞めたい病」のウイルスの猛毒があつという間に社内には拡がるような事態となるらしい。しかし、RJPのワクチン注入組では、この連鎖が限定的となる。RJPのワクチン効果は入社後も残存しており、こうした事態も回避できることになる。

旬刊 福利厚生の5年間索引

2014~18年

索引の見方について

掲載年次	タイトル	掲載誌の ナンバー	発行月 (上旬、下旬の別)
18年・特集／福利厚生	の今後をどう考えるか	2262 (12.下)	

※出所記入のないものは本誌調べ

目次

1	福利厚生一般	66
2	福利厚生費 民間企業の福利厚生費 公務員の福利厚生費	69
3	企業の社会的責任（CSR）	69
4	カフェテリアプラン	70
5	アウトソーシング	70
6	資産形成 財形貯蓄・社内預金 持ち株 貯蓄・負債 持ち家一般 住宅貸付金	71
7	社宅・独身寮，家賃 社宅・独身寮 家賃統計	72
8	ライフプラン，家計 ライフプランセミナー ライフプラン 家計	73
9	WLB，育児，介護 WLB（ワーク・ライフ・バランス） 育児支援 介護支援 ダブルケア	75
10	教育費補助 教育費 学生生活費	79
11	健康づくり，職場環境 健康づくり一般 生活習慣病対策 メンタルヘルス 職場環境	80
12	医療関連 医療費，医療補助・医療制度関係 差額ベッド料 傷病休業保障・私傷病長欠保障・仕事と治療の両立	83
13	レクリエーション，余暇，自己啓発 レク活動 レク補助金 レク施設 余暇 自己啓発	84
14	休日・休暇 時短・休日・休暇 特別休暇，リフレッシュ休暇	85
15	職場給食 給食費・施設 栄養	85
16	生活関連諸手当	86
17	共済・互助・貸付金 民間共済制度 公務員共済制度 貸付金	87
18	法定外労災・通勤災害補償，労働災害 法定外給付 労働災害	87
19	単身赴任，海外勤務者	88
20	老後保障 老後生活 OB会 公的年金 企業年金	88
21	永年勤続・退職者表彰 定年退職記念旅行 退会餞別金 永年勤続・定退者表彰	90
22	厚生施設勤務者の給与 福利厚生施設一般 医療施設	91
23	自主福祉，関連要求 自主福祉 ナショナルセンター，単産要求 単組要求	91
24	非正規労働者の福利厚生	92
25	法定福利・社会保障など，税制，人口 法定福利 社会保障 税制 人口動態，生命表	92
26	連載	94

1 福利厚生一般

事例紹介

15年・就業中のマッサージ施術で生産性を向上（イーヤス） 2183（9.上）

16年・法人向け福利厚生ガイドを発行「これからの福利厚生のあり方について」（日本生命保険） 2197（4.上）

18年・日本初の「保険者経営」を学ぶ修士課程が今春開設（国際医療福祉大学大学院） 2241（2.上）

解説・分析

定期・福利厚生の今後をどう考えるか（本誌アンケート）

14年（上）	2144（1.下）
（下）	2145（2.上）
15年（上）	2189（12.上）
（下）	2190（12.下）
17年（上）	2237（12.上）
（下）	2238（12.下）

定期・新春特別座談会

15年（福利厚生の課題を語る）	2168（1.下）
16年（福利厚生の現在とこれからを語る）	2192（1.下）
17年（「働き方改革」と福利厚生の役割）	2216（1.下）
18年（人材不足と福利厚生の役割）	2240（1.下）

定期・福利厚生白書

14年（14年版）	2160（9.下）
15年（15年版）	2185（10.上）
16年（16年版）	2212（11.下）
17年（17年版）	2236（11.下）
18年（18年版）	2260（11.下）

定期・中小・中堅企業の福利厚生

14年（14年版）	2153（6.上）
15年（15年版）	2177（6.上）
16年（16年版）	2201（6.上）
17年（17年版）	2225（6.上）
18年（18年版）	2249（6.上）

定期・福利厚生情報/四季報

14年（13年10～12月）	2144（1.下）
14年（13年12月、14年1～3月）	2151（5.上）
14年（4～6月）	2156（7.下）

14年（7～9月）	2163（11.上）
15年（14年10～12月）	2167（1.上）
15年（14年12月、15年1～3月）	2175（5.上）
15年（3月（続き）～6月）	2179（7.上）
15年（6～9月）（終）	2187（11.上）

15年・骨太の方針、成長戦略と福利厚生（政府） 2182（8.下）

16年・ライフ・ワークスタイルの多様化を探る（16年版） 2208（9.下）

・結婚の意思はどう決定されるか（内閣府経済社会総合研究所「結婚の意思決定に関する意識調査」） 2209（10.上）

17年・最近の中小企業経営環境（15年度中小企業庁「中小企業実態基本調査」） 2225（6.上）

・雇用と生活の多様化の進捗度をみる（17年版） 2231（9.上）

・働き方改革関連法案要綱のポイント（厚労省・労働政策審議会） 2232（9.下）

18年・働き方改革推進法と福利厚生 2254（8.下）

・同一労働同一賃金ガイドライン 2262（12.下）

調査・統計

定期・国家公務員の福利厚生水準

14年（14年版）	2150（4.下）
15年（15年版）	2172（3.下）
16年（16年版）	2197（4.上）
17年（17年版）	2221（4.上）
18年（16年度・18年版）	2245（4.上）

定期・地方公務員の福利厚生費と事業

14年（12年度決算、13年度予算）	2157（8.上）
15年（13年度決算、14年度予算）	2174（4.下）
16年（14年度決算、15年度予算）	2199（5.上）
17年（15年度決算、16年度予算）	2223（5.上）
18年（16年度決算、17年度予算）	2247（5.上）

定期・職員互助会の福利厚生事業（地方公務員）

17年（17年版）	2231（9.上）
18年（18年版）	2256（9.下）

定期・就労条件総合調査（厚労省）

15年（14年）	2168（1.下）
15年（15年）	2187（11.上）
17年（16年）	2220（3.下）
18年（17年）	2241（2.上）

18年（労働時間・退職給付）	2259（11.上）	・経営者の従業員福祉への関心度など調査（エデンレッド パークレー ヴァウチャーズ・イブソス）	2190（12.下）
定期・国民生活に関する世論調査（内閣府）			
14年	2161（10.上）		
15年	2186（10.下）		
16年	2208（9.下）		
17年	2233（10.上）		
18年	2256（9.下）		
定期・国民生活基礎調査（厚労省）			
14年（13年）	2158（8.下）		
15年（14年）	2180（7.下）		
16年（15年）	2206（8.下）		
17年（16年）	2229（8.上）		
18年（17年）	2255（9.上）		
定期・民間企業の勤務条件制度等調査（人事院）			
14年（13年）	2164（11.下）		
15年（14年）	2187（11.上）		
16年（15年）	2213（12.上）		
17年（16年）	2233（10.上）		
18年（17年）	2258（10.下）		
定期・共済会・会社の給付・貸付と共済会の福祉事業			
16年版			
（1）共済会の基本事項と祝金	2206（8.下）		
（2）死亡給付金と遺族遺児育英年金	2207（9.上）		
（3）傷病見舞金と長欠保障	2209（10.上）		
（4）医療費、人間ドック補助、レク、福祉事業、災害見舞金	2211（11.上）		
（最終回）退会給付、貸付金と共済会の今後	2213（12.上）		
定期・勤労者にとっての介護の課題			
17年	2230（8.下）		
18年	2255（9.上）		
14年・仕事探して「福利厚生を重視」は8割（エン・ジャパン「福利厚生調査」）			
・労働力需給の推計（13年度 JILPT）2030年の就業者数は最大821万人減に	2148（3.下） 2153（6.上）		
15年・労協付議は福利厚生62％，WLB 51％（14年 厚労省「労使コミュニケーション調査」）			
	2188（11.下）		
16年・老後リスク感じるが4割，共済・保険加入率は減少（14年版 全労済協会「共済・保険に関する意識調査」）			
・勤労者の家計収支，貯蓄・負債，耐久消費財の保有状況（14年 総務省「全国消費実態調査」）	2191（1.上） 2192（1.下）		
・日本の職場満足度は世界平均を下回る（エデンレッド「パークレーヴァウチャーズ」）	2206（8.下）		
・ジニ係数（14年 厚労省「所得再配分調査」）	2209（10.上）		
・生活保障に関する調査（16年度速報版 生命保険文化センター）	2213（12.上）		
・就業・生活意識はどう変化したか（第7回勤労生活に関する調査 JILPT）	2214（12.下）		
17年・「福利厚生20年史」を刊行（16年 ベネフィット・ワン）			
・完結出生児数は1.94人に減少（15年 社人研）	2215（1.上）		
・がんの治療と仕事の両立は困難が6割（16年 内閣府）	2218（2.下）		
・社員食堂，休憩室利用は正社員と同じが7割（16年 連合「パート・派遣等労働者生活アンケート調査」）	2220（3.下）		
・人材不足，働き方のあり方等に関する調査（15年 JILPT）	2220（3.下）		
・ひとり親世帯への福利厚生課題	2222（4.下）		
・男性の生涯未婚率は23.37％（社人研）	2223（5.上）		
・50年後の人口は8,808万人に減少（社人研）	2224（5.下）		
・社会生活基本調査（総務省）（16年）	2230（8.下）		
（16年）	2233（10.上）		
・パート労働者への社会保険適用拡大と就労の実態，福利厚生関連制度の適用（厚労省「パートタイム労働者総合実態調査」）	2235（11.上）		
・過労死を取り巻く労働と生活	2235（11.上）		

2

福利厚生費

民間企業の福利厚生費

調査・統計

定期・福利厚生費（経団連，厚労省，財務省，経産省，アメリカ労働省）

14年（12年度，米13年3月）	2146（2.下）
15年（13年度，米14年3月）	2170（2.下）
16年（14年度，米15年3月）	2194（2.下）
17年（15年度，米16年3月）	2217（2.上）
18年（16年度，米17年3月）	2241（2.上）

定期・企業福利厚生費季報（財務省）（各季に掲載）

定期・製造業の労働費用，福利厚生費の国際比較（JILPT）

16年	2194（2.下）
17年	2217（2.上）
18年	2241（2.上）

17年・労働費用，法定・法定外福利費の水準（16年 厚労省「就労条件総合調査」）

公務員の福利厚生費

調査・統計

定期・国家公務員の職員厚生経費（総務省）

14年（14年度）	2152（5.下）
-----------	-----------

定期・国家公務員の福利厚生水準

14年（14年版）	2150（4.下）
15年（15年版）	2172（3.下）
16年（16年版）	2197（4.上）
17年（17年版）	2221（4.上）
18年（18年版・16年度）	2245（4.上）

定期・地方公務員の福利厚生費と事業

14年（12年度，13年度予算）	2157（8.上）
15年（13年度，14年度予算）	2174（4.下）
16年（14年度，15年度予算）	2199（5.上）
17年（15年度，16年度予算）	2223（5.上）
18年（16年度，17年度予算）	2247（5.上）

3

企業の社会的責任（CSR）

調査・統計

定期・社会貢献活動の実績（経団連）

15年（13年度）	2169（2.上）
15年（14年度）	2188（11.下）
16年（15年度）	2212（11.下）
17年（16年度）	2238（12.下）
18年（17年度）	2261（12.上）

14年・社員食堂の改善項目とTFTへの取り組み（「職場給食の経営指標と価格」付帯調査）

4 カフェテリアプラン

事例紹介

- 15年・「新型報奨制度」で小さな貢献も 2182 (8.下)
評価 (JTBベネフィット「サンク
スコレクト」/ベネフィット・ワ
ン「インセンティブカフェ」)

調査・統計

定期・カフェテリアプランの配分額、メニューと利用実績 (民間企業)

14年 (13年版)	2147 (3.上)
15年 (14年版)	2171 (3.上)
16年 (15年版)	2195 (3.上)
17年 (16年版)	2219 (3.上)
18年 (17年版)	2243 (3.上)

定期・地方公務員のカフェテリアプランと利用実績

14年 (13年度版)	2152 (5.下)
15年 (14年度版)	2176 (5.下)
16年 (15年度版)	2200 (5.下)
17年 (16年度版)	2224 (5.下)
18年 (17年度版)	2248 (5.下)

定期・アウトソーサー各社にみる総合福利厚生代行システム

14年 (14年版)	2151 (5.上)
15年 (15年版)	2175 (5.上)
16年 (16年版)	2199 (5.上)
17年 (17年版)	2223 (5.上)
18年 (18年版)	2247 (5.上)

定期・カフェテリアメニューの消化費用 (経団連)

14年 (12年度)	2146 (2.下)
15年 (13年度)	2170 (2.下)
16年 (14年度)	2194 (2.下)
17年 (15年度)	2217 (2.上)
18年 (16年度)	2241 (2.上)

5 アウトソーシング

事例紹介

- 14年・アウトソーサーによる健康管理 2157 (8.上)
サービスの現在

- 15年・注目されるオフィスへの食材宅配 2169 (2.上)
サービス (江崎グリコ/ファミリー
マート/オフィスおかん/
KOMPEITO/オイシックス)

- 18年・高付加価値・多機能化が求められ 2246 (4.下)
る時代の社員食堂アウトソーシ
ングの現状 (18年度)
・34社食等がスマートミール認証を 2258 (10.下)
受ける (健康な食事・食環境コン
ソーシアム)

調査・統計

定期・福利厚生会社の経営指標

14年 (14年版)	2158 (8.下)
15年 (15年版)	2182 (8.下)
16年 (16年版)	2205 (8.上)
17年 (17年版)	2229 (8.上)
18年 (18年版)	2254 (8.下)

定期・アウトソーサー各社にみる総合福利厚生代行システム

14年 (14年版)	2151 (5.上)
15年 (15年版)	2175 (5.上)
16年 (16年版)	2199 (5.上)
17年 (17年版)	2223 (5.上)
18年 (18年版)	2247 (5.上)

定期・アウトソーサーによるライフプランセミナーの現在

14年 (14年版)	2150 (4.下)
15年 (15年版)	2174 (4.下)
16年 (16年版)	2198 (4.下)
17年 (17年版)	2222 (4.下)

定期・アウトソーサーによるメンタルヘルスケアの現在

15年	2188 (11.下)
18年	2261 (12.上)

6 資産形成

財形貯蓄・社内預金

調査・統計

定期・資産形成支援制度調べ

14年	2166 (12.下)
18年	2262 (12.下)

定期・財形貯蓄と社内預金の現状 (厚労省)

14年 (13年3月末)	2144 (1.下)
15年 (14年3月末)	2169 (2.上)
16年 (15年3月末)	2193 (2.上)
17年 (16年3月末)	2215 (1.上)
18年 (17年3月末)	2242 (2.下)

15年・就労条件総合調査(14年 厚労省) 2168 (1.下)

法令・通知

定期・社内預金利率に関する通達 (厚労省)

14年	2146 (2.下)
15年	2169 (2.上)
16年	2193 (2.上)
17年	2218 (2.下)
18年	2242 (2.下)

持ち株

調査・統計

定期・資産形成支援制度調べ

14年	2166 (12.下)
18年	2262 (12.下)

定期・従業員持ち株制度の実施状況と実績 (東証)

14年 (13年度)	2163 (11.上)
15年 (14年度)	2187 (11.上)
16年 (15年度)	2210 (10.下)
17年 (16年度)	2235 (11.上)
18年 (17年度)	2259 (11.上)

15年・就労条件総合調査(14年 厚労省) 2168 (1.下)

18年・順調なすべりだしをみせた個人型 2239 (1.上)

DC (厚労省・企業年金連「DC、NISAの実績」)

貯蓄・負債

解説・分析

14年・職域NISAの創設、DCに生涯拠出限度額を (野村資本市場研究所) 2165 (12.上)

16年・ライフ・ワークスタイルの多様化を 2208 (9.下)を 探る (16年版)

・個人型確定拠出年金による自助努力支援 (可児俊信) 2209 (10.上)

調査・統計

定期・資産形成支援制度調べ

14年	2166 (12.下)
18年	2262 (12.下)

定期・家計の金融資産、借入金、老後生活費 (金融広報

中央委員会)	
15年 (14年)	2167 (1.上)
15年 (15年)	2190 (12.下)
16年 (16年)	2213 (12.上)
17年 (17年)	2238 (12.下)
18年 (18年)	2261 (12.上)

定期・勤労者世帯の貯蓄と負債の現在高 (総務省)

14年 (13年)	2152 (5.下)
15年 (14年)	2177 (6.上)
16年 (15年)	2201 (6.上)
17年 (16年)	2225 (6.上)
18年 (17年)	2251 (7.上)

16年・勤労者の家計収支、貯蓄・負債、 2192 (1.下)

耐久消費財の保有状況 (14年 総務省「全国消費実態調査」)

17年・働く若者の暮らしとお金調査 (日 2237 (12.上)

本FP協会)

18年・1世帯当たり貯蓄額は1,200万円、 2249 (6.上)

ゼロ世帯も2割推計 (明治安田生命保険「家計に関する調査」)

報告・提言

14年・多様で柔軟な企業年金の構築を提 2166 (12.下)

言 (経団連)

持ち家一般

解説・分析

定期・住宅価格はいくらになったか

14年	2149 (4.上)
15年	2173 (4.上)
16年	2197 (4.上)
17年	2221 (4.上)
18年	2245 (4.上)

定期・フラット35利用者の平均像 (住宅金融支援機構)

14年 (13年度)	2155 (7.上)
15年 (14年度)	2179 (7.上)
16年 (15年度)	2203 (7.上)
17年 (16年度)	2228 (7.上)

18年（17年度） 2254（8.下）

16年・政府「新しい住生活基本計画（全国計画）」 2198（4.下）

調査・統計

定期・首都圏と近畿圏のマンション価格（不動産経済研究所）

14年（13年）P10（図表2-9）	2166（12.下）
15年（14年）	2172（3.下）
16年（15年）	2196（3.下）
17年（16年）	2220（3.下）
18年（17年）	2244（3.下）

定期・マンション新規購入者の平均像（首都圏、関西圏）（リクルート住まいカンパニー）

14年（13年）	2152（5.下）
15年（14年）	2174（4.下）
16年（15年）	2198（4.下）
17年（16年）	2222（4.下）
18年（17年）	2248（5.下）

定期・住宅地の平均公示価格と変動率（国交省）

14年	2149（4.上）
15年	2173（4.上）
16年	2197（4.上）
17年	2221（4.上）
18年	2245（4.上）

定期・住宅地価格と木造建築費の指数（日本不動産研究所）（6カ月間隔に掲載）

17年・1人当たり保有額は順調に増加 2215（1.上）
（DC、NISAの実績）

18年・住宅地の平均価格と変動率（毎年7月 国交省「都道府県地価調査」） 2245（4.上）

・注文住宅、分譲住宅、中古住宅の取得価格（17年度 国交省「住宅市場動向調査」） 2251（7.上）

住宅貸付金

調査・統計

定期・資産形成支援制度調べ

14年	2166（12.下）
18年	2262（12.下）

7 社宅・独身寮、家賃

社宅・独身寮

調査・統計

定期・社宅・独身寮の使用料調べ

14年	2143（1.上）
15年	2167（1.上）
16年	2191（1.上）
17年	2215（1.上）
18年	2239（1.上）

定期・単身赴任寮の使用料、光熱水費など

14年	2143（1.上）
15年	2167（1.上）

定期・借上社宅の基準賃借料と家賃補助調べ

14年	2148（3.下）
15年	2172（3.下）
16年	2196（3.下）
17年	2220（3.下）
18年	2244（3.下）

定期・民間企業の勤務条件制度等調査（人事院）

14年（13年）	2164（11.下）
15年（14年）	2187（11.上）
16年（15年）	2213（12.上）
17年（16年）	2233（10.上）
18年（17年）	2258（10.下）

定期・給与住宅新設戸数と再建築戸数（国交省）

17年	2218（2.下）
18年	2244（3.下）

14年・国家公務員宿舎、駐車場使用料を引き上げ 2148（3.下）

・住宅・土地統計調査にみる給与住宅（13年 総務省） 2159（9.上）

15年・国家公務員宿舎の戸数と使用料 2188（11.下）
（財務省「国有財産レポート」）

18年・社宅・寮における家具・家電の設置について 2239（1.上）

・国家公務員宿舎の使用料改定 本年4月から新使用料適用 2253（8.上）

報告・提言

16年・社宅サミット2016 in東京を11月に開催（日本賃貸住宅管理協会） 2210（10.下）

- ・350名超参加の「社宅サミット」 2213 (12.上)
が開催（日本賃貸住宅管理協会）

- 18年・社宅の賃貸借契約を効率的に行な
う「業界共通覚書」が完成 2243 (3.上)
- 第5回「社宅サミット」（日本賃貸
住宅管理協会） 2261 (12.上)

家賃統計

調査・統計

- 定期・給与住宅使用料・家賃補助適正化のための家賃・
入居一時金の最新統計

14年（14年版）	2155（7.上）
15年（15年版）	2179（7.上）
16年（16年版）	2203（7.上）
17年（17年版）	2227（7.上）
18年（18年版）	2251（7.上）

- 定期・民間賃貸住宅の初期費用、家賃、更新料（国交省
「住宅市場動向調査」）

14年（13年度）	2159（9.上）
15年（14年度）	2174（4.下）
16年（15年度）	2207（9.上）
17年（16年度）	2232（9.下）
18年（17年度）	2254（8.下）

- 定期・全国主要81都市別の家賃調べ（総務省）
（四半期に掲載）

- 14年・住宅・土地統計調査にみる給与住
宅（13年 総務省） 2159（9.上）

8 ライフプラン、家計

ライフプランセミナー

事例紹介

- 連載・ライフプランセミナーの最新事情

- 14年（100回）日本オーチス・エレベーター 2157（8.上）
タ労働組合/山梨県/岐阜
県教職員互助組合

調査・統計

- 定期・アウトソーサーによるライフプランセミナーの
現在

14年（14年版）	2150（4.下）
15年（15年版）	2174（4.下）
16年（16年版）	2198（4.下）
17年（17年版）	2222（4.下）

- 定期・ライフプランセミナーの平均像

14年	2161（10.上）
15年	2187（11.上）
16年	2214（12.下）
17年	2235（11.上）
18年	2259（11.上）

- 定期・くらしとお金のF P相談室（日本F P協会）

14年（13年度）	2156（7.下）
15年（14年度）	2180（7.下）
16年（15年度）	2213（12.上）
17年（16年度）	2237（12.上）
18年（17年度）	2261（12.上）

- 16年・定年前セミナー実施率は1,000名 2208（9.下）
以上で4割（JILPT）

- 18年・《付帯調査》セミナー受講者の状 2259（11.上）
況、反応・関心、課題

ライフプラン

調査・統計

- 定期・共済会・会社の給付・貸付と共済会の福祉事業
16年版

- （4）医療費、人間ドック補助、レ 2211（11.上）
ク、福祉事業、災害見舞金

- 定期・新入社員のライフプランとは（ソニー生命保険）

15年	2177（6.上）
16年	2201（6.上）
17年	2229（8.上）

- 定期・中高年世帯の生活はどう変化しているか（厚労省）

16年	2194 (2.下)
17年	2238 (12.下)
15年・60歳以降の生活設計, 必要生活費	2173 (4.上)
(14年 連合)	
・総合的な人生設計「できている」	2187 (11.上)
は19% (第一生命経済研究所)	
・生命保険・個人年金保険の加入率	2188 (11.下)
が低下 (15年度 生命保険文化セ	
ンター)	
・経営者の従業員福祉への関心度な	2190 (12.下)
ど調査 (エデンレッドパークレー	
ヴァウチャーズ・イプソス)	
16年・60歳代の月収は35万円, 生計費は	2191 (1.上)
25万円 (15年 JILPT)	
・定年後の生活イメージは夫婦間で	2198 (4.下)
ギャップ (15年 野村不動産アー	
バンネット)	
・サラリーマン1万人の退職準備状	2203 (7.上)
況 (フィデリティ退職・投資教育	
研究所)	
・非正社員の7割は老後の蓄えが不	2203 (7.上)
十分 (連合総研)	
・就業・生活意識はどう変化したか	2214 (12.下)
(第7回勤労生活に関する調査	
JILPT)	
17年・老後も働くが男性40歳代で62%占	2215 (1.上)
める (16年 日本FP協会)	
・完結出生児数は1.94人に減少 (15	2215 (1.上)
年 社人研)	
・晩産型カップルの人生設計への意	2218 (2.下)
識 (第一生命経済研究所)	
・将来の備えに満足しているは4人	2220 (3.下)
に1人 (16年 ソニー生命保険)	
・ひとり親世帯への福利厚生課題	2222 (4.下)
・男性の生涯未婚率は23.37% (社人	2223 (5.上)
研)	
・「介護経験あり」は50歳代3割, 60	2224 (5.下)
歳代6割 (経済広報センター)	
・40~50歳女性の3人に1人がダブル	2231 (9.上)
ケア (第一生命経済研究所)	
18年・社会人1・2年生のライフプランと	2248 (5.下)
は (18年 ソニー生命「社会人1	
年目と2年目の意識調査)	

・三大疾病を経験した60歳代男女の	2255 (9.上)
人生設計 (18年 第一生命経済研	
究所「ライフデザイン白書」)	

報告・提言

14年・生活設計の課題と今後のあり方ま	2150 (4.下)
とめる (生命保険文化センター)	

法令・通知

17年・10月1日から改正労働時間見直し	2235 (11.上)
ガイドライン, 育児・介護休業指	
針が適用へ (厚労省)	

家計

調査・統計

定期・2人以上の勤労者世帯の家計収支 (総務省)	
14年 (13年平均)	2148 (3.下)
15年 (14年平均)	2171 (3.上)
16年 (15年平均)	2195 (3.上)
17年 (16年平均)	2219 (3.上)
18年 (17年平均)	2245 (4.上)

定期・単身世帯の家計調査 (総務省)

14年 (13年平均)	2148 (3.下)
15年 (14年平均)	2172 (3.下)
16年 (15年平均)	2196 (3.下)
17年 (16年平均)	2219 (3.上)
18年 (17年平均)	2245 (4.上)

16年・勤労者の家計収支, 貯蓄・負債,	2192 (1.下)
耐久消費財の保有状況 (14年 総	
務省「全国消費実態調査」)	

18年・母子世帯の年収は5年間で57万円	2242 (2.下)
増 (16年度 厚労省「全国ひとり	
親世帯等調査」)	
・地域差指数 東京都, 神奈川県が	2254 (8.下)
突出 (17年 総務省「小売物価統	
計調査 (構造編)」)	

9 WLB, 育児, 介護

WLB (ワーク・ライフ・バランス)

事例紹介

定期・ファミリー・フレンドリー部門表彰企業 (厚労省)

14年 (14年度)	2165 (12.上)
15年 (15年度)	2188 (11.下)
17年 (16年度)	2216 (1.下)
18年 (17年度)	2239 (1.上)

定期・イクメン企業・イクボスアワード受賞企業 (厚労省)

14年	2165 (12.上)
15年	2188 (11.下)
16年	2211 (11.上)
17年	2235 (11.上)
18年	2258 (10.下)

定期・WLB大賞受賞企業 (日本生産性本部)

17年	2216 (1.下)
18年	2248 (5.下)

15年・自治体によるWLB・女性の活躍推進表彰

- ・女性が輝く先進企業表彰 (第1回) 2170 (2.下)
(内閣府) セブン&アイHD, 北都銀行が受賞
- ・プラチナくるみん認定企業が11社 2183 (9.上)
に (厚労省)

16年・表彰優良企業等におけるWLB, 働き方改革の支援事例

17年・女性活躍を支援する「学び直しプログラム」(JADA)

解説・分析

16年・ライフ・ワークスタイルの多様化を探る (16年版)

調査・統計

定期・法定超のWLB支援制度

16年	2193 (2.上)
17年	2218 (2.下)
18年	2242 (2.下)

定期・女性の活躍に関する調査 (ソニー生命保険)

16年	2203 (7.上)
-----	------------

17年

2225 (6.上)

14年・ワーク・ライフ・バランスに関する意識調査 (内閣府)

- ・仕事と生活の調和はどこまで進んだかを検証 (内閣府) 2149 (4.上)
- ・ビジネスパーソンへのWLB調査 (13年 国際EAP研究センター) 2152 (5.下)
- ・全国家庭動向調査 (第5回) (社人研) 2160 (9.下)

15年・労協協議は福利厚生62%, WLB 51% (14年 厚労省「労使コミュニケーション調査」)

16年・非正規職シングル女性は年収250万円未満が7割 (15年 横浜市男女共同参画推進協会など調べ)

- ・女性の活躍推進取り組み企業は301人以上で8割 (エン・ジャパン) 2209 (10.上)
- ・「ワーク・ライフ・バランスへの取り組み」働き方・休み方改革に向けて (経団連) 2213 (12.上)

17年・約7割が結婚・出産後も継続就労を希望 (17年 エンウィメンズワーク)

- ・母の就業状況の変化と中2生の悩み (厚労省) 2218 (2.下)
- ・晩婚化の進展と再婚者の増加 (16年度 厚労省) 2218 (2.下)
- ・ひとり親世帯への福利厚生課題 2222 (4.下)

18年・雇用者の14.8%がテレワーカー (17年度 国交省「テレワーク人口実態調査」)

- ・柔軟な働き方制度利用者がいる企業で従業員増が目立つ (17年度 日本政策金融公庫総合研究所「新規開業企業実態調査(特別調査)」) 2248 (5.下)
- ・母の就業状態の変化 (厚労省「21世紀出生児縦断調査」) 2251 (7.上)
- ・結婚・出産・育児, 介護・看護の離職者数は約30.8万人 (17年 厚労省「雇用動向調査」) 2256 (9.下)

報告・提言

15年・WLB浸透に10のポイントを提言 (内閣府企画委員会)

・今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書 両立支援制度の改善点を提言（14年 厚労省）	2184（9.下）
16年・仕事と家庭の両立支援対策の充実を建議（15年 厚労省）	2193（2.上）
・女性の活躍に求められる課題とは何か（財務省）	2205（8.上）
・20年後の就業、雇用の形を提言（厚労省）	2207（9.上）
法令・通知	
14年・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案要綱（厚労省）	2165（12.上）
16年・事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン（厚労省）	2197（4.上）
17年・10月1日から改正労働時間見直しガイドライン、育児・介護休業指針が適用へ（厚労省）	2235（11.上）
18年・テレワークの導入・実施にガイドライン（17年12月「柔軟な働き方に関する検討会報告」）	2242（2.下）
育児支援	
事例紹介	
連載・事業所内保育施設をみる	
14年その3（伊藤忠商事/ローソン）	2165（12.上）
16年・表彰優良企業等にみるWLB、働き方改革の支援事例	2205（8.上）
解説・分析	
14年・日本の幸福度総合順位は31カ国中6位（社人研「先進国における子どもの幸福度」）	2148（3.下）
16年・ライフ・ワークスタイルの多様化を探る（16年版）	2208（9.下）
17年・ヨーロッパからみた今後の日本の育児・介護休業制度の課題（JILPT、厚労省）	2227（7.上）
調査・統計	
定期・法定超のWLB支援制度	
16年	2193（2.上）
17年	2218（2.下）

18年	2242（2.下）
定期・共済会・会社の給付・貸付と共済会の福祉事業	
16年版	
(4) 医療費、人間ドック補助、レク、福祉事業、災害見舞金	2211（11.上）
定期・事業所内保育施設の運営実績	
14年	2151（5.上）
15年	2175（5.上）
16年	2199（5.上）
17年	2223（5.上）
18年	2247（5.上）
定期・国家公務員の育児休業取得状況（人事院）	
14年（13年度）	2162（10.下）
15年（14年度）	2187（11.上）
16年（15年度）	2209（10.上）
17年（16年度）	2233（10.上）
18年（17年度）	2258（10.下）
定期・保育所と幼稚園の現状（厚労省）	
13年（13年度）	2141（12.上）
14年（14年度）	2162（10.下）
15年（15年度）	2187（11.上）
定期・雇用均等基本調査（厚労省）	
14年（13年度）	2160（9.下）
15年（14年度）	2184（9.下）
16年（15年度）	2206（8.下）
17年（16年度）	2230（8.下）
18年（17年度）	2254（8.下）
定期・認可外保育施設の現況（厚労省）	
14年（12年度）	2158（8.下）
15年（13年度）	2175（5.上）
16年（14年度）	2199（5.上）
17年（15年度）	2223（5.上）
定期・子育て世帯の暮らしと保護者の就業（JILPT）	
15年	2190（12.下）
17年	2233（10.上）
14年・父親の子育てに関する調査（13年 第一生命経済研究所）	2151（5.上）
15年・結婚、出産・育児、介護の離職者数	2187（11.上）

・子育て世帯の生活状況、母親の就業状況（JILPT）	2190（12.下）
16年 ・子育て世代が利用できる特別休暇制度（15年 第一生命経済研究所）	2193（2.上）
・2割が妊娠等で不利益を経験（15年 JILPT）	2198（4.下）
・「保活」の開始時期と成果を調査（厚労省）	2201（6.上）
・男性の育児休業実績のある企業は15%（エン・ジャパン）	2210（10.下）
・出産後も仕事継続が初めて5割超える（内閣府）	2213（12.上）
・主要4カ国の結婚・子育て意識を比較調査（15年 少子化社会に関する国際意識調査）	2214（12.下）
17年 ・保育料負担は減少傾向、学費が大幅に増加（JILPT）	2216（1.下）
・母の就業状況の変化と中2生の悩み（厚労省）	2218（2.下）
・育児・介護休業制度の職場実態調査（16年 連合）	2219（3.上）
・保育所と待機児童解消プランの現状（厚労省）	2233（10.上）
・本年4月の待機児童数は推計34万人（野村総合研究所）	2235（11.上）
・子育てに関するアンケート調査（明治安田生命保険）	2237（12.上）
18年 ・待機児童数は年度途中に倍増、10月1日で5万5,433人に（厚労省「保育園等の待機児童数の状況」）	2247（5.上）
・男性の育児参加が両立の条件と提言（厚労省「仕事と育児の両立に係る総合的研究会報告書」）	2249（6.上）
・男性の育児休業取得実績あり企業は18%（2018年2月 エン・ジャパン「エン 人事のミカタ」）	2249（6.上）
・母の就業状態の変化（厚労省「21世紀出生児縦断調査」）	2251（7.上）
・保育所の定員数と待機児童解消プラン（18年 厚労省）	2257（10.上）
・未就学児のいる女性の4割は肉体・精神とも疲労（第一生命経済研究所「子どもがいる女性の健康意識」）	2259（11.上）

・理想年収は子育て期1,000万円、現実と270万円差（明治安田生命保険「子育てに関するアンケート調査」）	2259（11.上）
・男性の育児休業取得率は調査開始以降最高の10%（17年度 内閣府「国家公務員の育児休業等の取得状況」）	2260（11.下）

報告・提言

15年 ・結婚、妊娠、子ども・子育てに温かい社会を目指す（15年 閣議決定「少子化社会対策大綱」）	2175（5.上）
--	-----------

法令・通知

17年 ・10月1日から改正労働時間見直しガイドライン、育児・介護休業指針が適用へ（厚労省）	2235（11.上）
---	------------

介護支援

事例紹介

16年 ・表彰優良企業等にもみるWLB、働き方改革の支援事例	2205（8.上）
---------------------------------------	-----------

解説・分析

16年 ・ライフ・ワークスタイルの多様化を探る（16年版）	2208（9.下）
--------------------------------------	-----------

17年 ・ヨーロッパからみた今後の日本の育児・介護休業制度の課題（JILPT、厚労省）	2227（7.上）
--	-----------

18年 ・将来の介護人材の需要と供給を分析（18年 経産省「将来の介護需給に対する高齢者ケアシステムに関する研究会」）	2247（5.上）
--	-----------

調査・統計

定期・雇用均等基本調査（厚労省）	
14年（13年度）	2160（9.下）
15年（14年度）	2184（9.下）
16年（15年度）	2206（8.下）
17年（16年度）	2230（8.下）
18年（17年度）	2254（8.下）

定期・老人ホームの施設数、定員数（厚労省）	
15年（14年）	2189（12.上）
16年（15年）	2209（10.上）
17年（16年）	2235（11.上）
18年（17年）	2259（11.上）

定期・介護保険の受給者数、費用・給付額（厚労省）	
14年	2159（9.上）
15年	2183（9.上）

16年	2209 (10.上)	・介護離職に関するアンケートを実施 (15年 日本介護クラフトユニオン)	2193 (2.上)
17年	2232 (9.下)	・在宅介護者の93%が介護施設入居を未検討 (ライフフルシニア)	2209 (10.上)
18年	2257 (10.上)		
定期・介護サービスの受給者数と利用料 (厚労省)			
15年 (13年度)	2169 (2.上)		
17年 (16年)	2234 (10.下)		
18年 (17年)	2258 (10.下)		
定期・国民生活基礎調査 (厚労省)			
14年 (13年)	2158 (8.下)		
15年 (14年)	2180 (7.下)		
17年 (16年)	2229 (8.上)		
定期・法定超のWLB支援制度			
16年	2193 (2.上)		
17年	2218 (2.下)		
18年	2242 (2.下)		
定期・勤労者にとっての介護の課題			
17年	2230 (8.下)		
18年	2255 (9.上)		
定期・共済会・会社の給付・貸付と共済会の福祉事業			
13年版			
(4) 医療費, 人間ドック補助, レク, 福祉事業, 災害見舞金	2141 (12.上)		
16年版			
(4) 医療費, 人間ドック補助, レク, 福祉事業, 災害見舞金	2211 (11.上)		
14年・要介護者を介護する人の意識と実態に関する調査 (連合)			
	2164 (11.下)		
15年・仕事と介護の両立に有効な対応とは (JILPT)			
・介護者の就業継続と両立支援の効果 (JILPT)	2183 (9.上)		
・結婚, 出産・育児, 介護の離職者数	2187 (11.上)		
・介護にはいくらかかるか	2188 (11.下)		
16年・老後リスクを感じるが4割, 共済・保険加入率は減少 (14年版 全労済協会「共済・保険に関する意識調査」)			
・介護休業制度, 離職の実態と意識 (15年 連合)	2193 (2.上)		
17年・育児・介護休業制度の職場実態調査 (16年 連合)			
・「介護経験あり」は50歳代3割, 60歳代6割 (経済広報センター)	2224 (5.下)		
・特養の入所申込者数が29.5万人に増加 (16年 厚労省)	2229 (8.上)		
18年・高い両立意向に対し, 実際は6割が離・転職 (17年 ディップ「介護と仕事の両立について」)			
・介護離職予防への企業の取り組み (経団連「介護離職予防の取り組みに関するアンケート調査」)	2243 (3.上)		
・介護開始で離職を経験しやすい人は? (厚労省「中高年者縦断調査特別報告」)	2246 (4.下)		
報告・提言			
18年・介護離職は6,500億円の損失 (経産省 産業構造審議会「2050経済社会構造部会 (第1回部会)」)	2259 (11.上)		
法令・通知			
14年・本格高齢化に向け介護保険制度を改正	2158 (8.下)		
17年・10月1日から改正労働時間見直しガイドライン, 育児・介護休業指針が適用へ (厚労省)			
	2235 (11.上)		
ダブルケア			
調査・統計			
定期・ダブルケアに関する調査 (ソニー生命保険)			
16年	2196 (3.下)		
17年	2221 (4.上)		
18年	2256 (9.下)		
16年・育児と介護のダブルケア実態に関する調査 (内閣府)			
	2203 (7.上)		
17年・40~50歳女性の3人に1人がダブルケア (第一生命経済研究所)			
	2231 (9.上)		

教育費

調査・統計

定期・私立幼稚園・中学・高校の初年度納付金（東京都）

14年（14年度）	2143（1.上）
15年（15年度）（中学・高校）	2169（2.上）
16年（16年度）	2192（1.下）
17年（17年度）	2216（1.下）
18年（18年度）	2240（1.下）

定期・私立大学の初年度納付金（文科省）

14年（13年度）	2150（4.下）
16年（14年度）	2192（1.下）
17年（15年度）	2234（10.下）
18年（18年度）	2240（1.下）

定期・家計における教育費負担（日本政策金融公庫）

14年（13年度）	2143（1.上）
15年（14年度）	2172（3.下）
16年（15年度）	2196（3.下）
17年（16年度）	2219（3.上）
18年（17年度）	2243（3.上）

定期・子どもの学習費はいくらになったか（文科省）

14年（12年度）	2146（2.下）
16年（14年度）	2192（1.下）
18年（16年度）	2239（1.上）

定期・子どもの教育資金と学資保険に関する調査（ソニー生命保険）

15年	2176（5.下）
16年	2197（4.上）
17年	2221（4.上）
18年	2244（3.下）

16年・幼稚園費用は増加，1カ月当たり3 2192（1.下）

万円（15年 ベネッセ教育総合研究所）

- ・入学前，家賃，仕送り含め初年度 2196（3.下）
368万円（連合）

17年・保育料負担は減少傾向，学費が大 2216（1.下）
幅に増加（JILPT）

報告・提言

14年・学生への経済的支援の在り方に関 2166（12.下）
する検討会（文科省）

学生生活費

調査・統計

定期・私立大学新入生の家計負担調査（東京私大教連）

14年（13年度）	2151（5.上）
15年（14年度）	2183（9.上）
16年（15年度）	2200（5.下）
17年（16年度）	2223（5.上）
18年（17年度）	2246（4.下）

定期・学生生活調査（日本学生支援機構）

14年（12年度）	2150（4.下）
16年（14年度）	2199（5.上）

定期・学生生活実態調査（大学生協連）

16年	2202（6.下）
17年	2224（5.下）
18年	2246（4.下）

16年・奨学金を半数が利用，39%が返済 2197（4.上）
苦しい（労働者福祉中央協議会）

11 健康づくり, 職場環境

健康づくり一般

事例紹介

定期・体力づくり優秀組織表彰 (文科省・スポーツ庁)

14年 (13年度) 東芝健保/ライオンなど	2147 (3.上)
15年 (14年度) トヨタ自動車健保組合	2169 (2.上)
16年 (15年度) 日本航空健保組合	2198 (4.下)
17年 (16年度) ヤクルト健康保険組合	2218 (2.下)

15年・就業中のマッサージ施術で生産性を向上 (イーヤス)

調査・統計

定期・労働安全衛生に関する調査 (厚労省)

14年 (13年)	2164 (11.下)
16年 (15年)	2214 (12.下)
17年 (16年)	2233 (10.上)
18年 (17年)	2256 (9.下)

定期・国民健康・栄養調査 (厚労省)

14年 (12年)	2145 (2.上)
15年 (13年)	2168 (1.下)
15年 (13年)	2176 (5.下)
16年 (14年)	2191 (1.上)
16年 (14年) 特別調査	2196 (3.下)
16年 (15年)	2213 (12.上)
17年 (16年)	2233 (10.上)
18年 (17年)	2257 (10.上)

定期・体力・運動能力調査 (スポーツ庁)

14年 (13年度)	2163 (11.上)
15年 (14年度)	2187 (11.上)
16年 (15年度)	2211 (11.上)
17年 (16年度)	2235 (11.上)
18年 (17年度)	2259 (11.上)

定期・健康経営銘柄 (経産省)

16年	2206 (8.下)
17年	2222 (4.下)
18年	2246 (4.下)

定期・健康寿命をのばそう! アワード表彰 (厚労省)

15年	2190 (12.下)
17年	2215 (1.上)
18年	2243 (3.上)

18年 (スポーツ庁) 2261 (12.上)

定期・国民生活基礎調査 (厚労省)

14年 (13年)	2158 (8.下)
17年 (16年)	2229 (8.上)

14年・企業が「健康づくりに取り組んでいる」は38% (14年度 厚労省)

・健康維持増進に関する意識・実態調査 (経済広報センター)	2166 (12.下)
-------------------------------	-------------

15年・健康いきいき職場認証がスタート (日本生産性本部/東京大学)

・雇用者のスポーツ・運動の実施状況と意識 (東京都)	2173 (4.上)
・先行策定されたデータヘルス計画書 (15年度 厚労省)	2181 (8.上)
・健康のための費用と食生活への関心度を調査 (マルハニチロホールディングス)	2183 (9.上)
・ビジネスパーソンの運動意向を調査 (クロス・マーケティング)	2187 (11.上)
・健康経営への取り組み状況 (15年度 経団連)	2190 (12.下)

16年・中高年世帯の生活はどう変化しているか (15年 厚労省)

・会社の健康づくりに対する従業員の意識 (第一生命経済研究所)	2207 (9.上)
---------------------------------	------------

17年・運動による健康増進の効果をみる (文科省・スポーツ庁・国立がん研究センター等)

・都道府県別年齢調整死亡率 (15年度 厚労省)	2229 (8.上)
・過労死を取り巻く労働と生活	2235 (11.上)

18年・疾病、機能低下に不安あるが生活習慣には気をつけず (第一生命経済研究所「今後の生活に関するアンケート調査」)

・週1日以上スポーツ実施が5割超える (17年度 スポーツ庁「スポーツ実施状況調査」)	2245 (4.上)
・8割が疲労を実感, 6割が過緊張状態 (18年 養命酒製造「東京で働くビジネスパーソンの疲れの実態調査2018」)	2255 (9.上)

- ・健康なまち・職場づくり宣言2020 2259 (11.上)
の達成状況(18年度 厚労省 日
本健康会議「健康なまち・職場づ
くり宣言2020」)

- ・健康増進達成手当て健康づくりを 2261 (12.上)
支援(エムステージ)

報告・提言

- 14年・メンタルヘルス、受動喫煙対策盛 2144 (1.下)
り込む(13年 労政審建議)

法令・通知

- 18年・大綱を改正6項目の数値目標を設 2256 (9.下)
定(過労死防止対策大綱)

生活習慣病対策

調査・統計

- 定期・人間ドック利用者の受診結果(日本人間ドック 学会, 日本病院会)
14年(13年) 2161 (10.上)
15年(14年) 2187 (11.上)
16年(15年版) 2209 (10.上)

- 定期・人間ドックの実施状況(都道府県庁職員)
14年(13年度) 2159 (9.上)
15年(14年度) 2183 (9.上)
16年(15年度) 2207 (9.上)
17年(16年度) 2232 (9.下)
18年(17年度) 2258 (10.下)

- 定期・特定健診診査・特定保健指導の実施状況(厚労省)
14年(11年度) 2147 (3.上)
14年(12年度) 2157 (8.上)
15年(13年度) 2186 (10.下)
16年(14年度) 2214 (12.下)
17年(15年度) 2230 (8.下)
18年(16年度) 2254 (8.下)

- 定期・定健有所見率と過労死の請求・決定件数(厚労省)
14年(13年度) 2156 (7.下)
15年(14年度) 2180 (7.下)
16年(15年度) 2206 (8.下)
17年(16年度) 2229 (8.上)

- 定期・全国たばこ喫煙者率調査(J T)
14年 2165 (12.上)
15年 2183 (9.上)
16年 2206 (8.下)
17年 2231 (9.上)
18年 2256 (9.下)

定期・がん患者数(国立がん研究センター)

- 16年(12年) 2204 (7.下)
17年(13年) 2235 (11.上)
18年(14年) 2258 (10.下)

14年・アウトソーサーによる健康管理 サービスの現在

- ・52健保のデータヘルス計画を公表 2158 (8.下)
(厚労省)
- ・新規がんは88万人に増加, 初の予 2159 (9.上)
測(国立がん研究センター)

16年・患者調査(14年 厚労省)

- ・1日歩行30分未満は糖尿病リスク 2195 (3.上)
が2割増(国立がんセンター)
- ・特定保健指導が医療費抑制に効果 2196 (3.下)
(健保連)
- ・がん治療と仕事の両立に関する調 2199 (5.上)
査(三菱UFJリサーチ&コンサル
ティング)
- ・新生物外来患者の44%は自覚症状 2199 (5.上)
なし(14年 厚労省)
- ・食事バランスと死亡リスクの低下 2200 (5.下)
を検証(国立がん研究センター)
- ・腹囲が基準値未満でも危険因子あ 2200 (5.下)
ればリスク増(厚労省)
- ・初めてがん検診の実施状況まとめ 2203 (7.上)
る(14年度 厚労省)
- ・心筋梗塞・脳梗塞の発症リスク式 2204 (7.下)
を開発(国立がん研究センター等)
- ・がん5年生存率は06~08年診断例 2208 (9.下)
で6割(国立がん研究センター)
- ・メタボ健診で受診勧奨判定が48% 2214 (12.下)
占める(14年度 健保連)

17年・受動喫煙経験は飲食店で4割, 職 場で3割(15年 厚労省)

- ・がんの治療と仕事の両立は困難が 2218 (2.下)
6割(16年 内閣府)
- ・がん休職等で年収は2割減少(ラ 2233 (10.上)
イフネット生命保険)

18年・疾病, 機能低下に不安あるが生活

- 習慣には気をつけず(第一生命経 済研究所)
- ・働く男女の死因は4割が悪性新生 2246 (4.下)
物(15年度 厚労省「人口動態職
業・産業別統計 概況」)

報告・提言

- 14年・睡眠指針、食事摂取基準、健診基準範囲を改定（厚労省・人間ドック学会・健保連） 2151（5.上）
- ・健康・予防インセンティブ構想をみる 2163（11.上）
- 16年・喫煙の健康影響に関する検討会報告書を公表（厚労省） 2214（12.下）

メンタルヘルス

事例紹介

- 14年・大震災被災職員5万人のストレスチェック（13年度 地方公務員災害補償基金） 2153（6.上）

調査・統計

- 定期・労働安全衛生に関する調査（厚労省）
- 14年（13年） 2164（11.下）
- 16年（15年） 2214（12.下）
- 17年（16年） 2233（10.上）
- 18年（17年） 2256（9.下）

定期・自殺の状況（警察庁）

- 14年（13年） 2149（4.上）
- 15年（14年） 2173（4.上）
- 16年（15年） 2197（4.上）
- 17年（16年） 2222（4.下）
- 18年（17年） 2247（5.上）

定期・アウトソーサーによるメンタルヘルスケアの現在

- 15年 2188（11.下）
- 18年 2261（12.上）

14年・アウトソーサーによる健康管理サービスの現在

- ・有効なメンタルヘルス対策は何か（エンジャパン） 2160（9.下）

15年・メンタルヘルス不調による休業者が増加（14年 連合）

16年・心筋梗塞・脳梗塞の発症リスク式を開発（国立がん研究センター等）

- ・ストレスチェック義務化後の受検率は79%（ピースマインド・イーブ） 2209（10.上）
- ・ストレスチェックチェックに関する意識調査（第一生命経済研究所） 2214（12.下）

17年・高ストレス者へのフォローが課題（16年 アドバンテッジリスクマネジメント） 2223（5.上）

- ・義務化事業所の82.9%で実施（厚労省） 2230（8.下）
- ・ストレスチェックに関する調査（アデコ） 2237（12.上）

18年・「働く人の電話相談室」（日本産業カウンセラー協会） 2242（2.下）

- ・ストレスチェック受検率は9割、フォローが課題（日本生産性本部） 2244（3.下）
- ・「働く人の電話相談室」（日本産業カウンセラー協会） 2259（11.上）

報告・提言

14年・メンタルヘルス、受動喫煙対策盛り込む（13年 労政審建議） 2144（1.下）

17年・勤務問題起因の自殺対策を推進（厚労省） 2230（8.下）

法令・通知

14年・改正労働安全衛生法によるストレスチェック義務化のポイント（厚労省） 2159（9.上）

15年・ストレスチェック制度に関する報告書（14年 厚労省） 2169（2.上）

- ・ストレスチェック実施マニュアルのポイント（厚労省） 2184（9.下）
- ・ストレスチェックソフトを無料配布（厚労省） 2190（12.下）

18年・労働者のメンタル情報の取り扱いに指針（18年 厚労省） 2257（10.上）

職場環境

調査・統計

定期・全国たばこ喫煙者率調査（J T）

- 14年 2165（12.上）
- 15年 2183（9.上）
- 16年 2206（8.下）
- 17年 2231（9.上）
- 18年 2256（9.下）

17年・8割が疲労を自覚、7割が慢性疲労状態（養命酒造） 2232（9.下）

医療費、医療補助・医療制度関係

解説・分析

- 14年・人生の最終段階における医療に関する意識調査（厚労省） 2153（6.上）

調査・統計

定期・国民医療費の概要（厚労省）

14年（12年度）	2163（11.上）
15年（13年度）	2188（11.下）
16年（14年度）	2210（10.下）
17年（15年度）	2233（10.上）
18年（16年度）	2259（11.上）

定期・概算医療費（厚労省）

14年（13年度）	2160（9.下）
15年（14年度）	2187（11.上）
16年（15年度）	2208（9.下）
17年（16年度）	2233（10.上）
18年（17年度）	2257（10.上）

定期・組合健保の医療費と給付費、附加給付費（厚労省）

14年（12年度）	2156（7.下）
15年（13年度）	2183（9.上）
16年（14年度）	2208（9.下）
17年（15年度）	2233（10.上）
18年（16年度）	2252（7.下）

定期・共済会・会社の給付・貸付と共済会の福祉事業

16年版	
(4) 医療費、人間ドック補助、レク、福祉事業、災害見舞金	2211（11.上）

定期・病院報告（厚労省）

14年（14年）	2162（10.下）
17年（15年）	2216（1.下）
17年（16年）	2234（10.下）
18年（17年）	2241（2.上）

15年・身体活動の医療費削減効果をみる（14年度 文科省） 2169（2.上）

- ・少子高齢化社会の医療と健保、企業の課題（経産省） 2175（5.上）

16年・老後リスクを感じるが4割、共済・保険加入率は減少（14年版 全労済協会「共済・保険に関する意識調査」） 2191（1.上）

- ・心筋梗塞・脳梗塞の発症リスク式を開発（国立がん研究センター等） 2204（7.下）

17年・6年計画の第3期基本計画案を策定（16年 厚労省） 2229（8.上）

- ・産業医機能の強化などを建議（厚労省） 2229（8.上）
- ・医療負担感と将来推計まとめる（健保連） 2234（10.下）
- ・仕事と治療を両立したいは7割（アークサ生命） 2238（12.下）

18年・悪性新生物（がん）の動向に関する調査分析（16年度 健保連） 2261（12.上）

差額ベッド料

調査・統計

定期・共済会・会社の給付・貸付と共済会の福祉事業 16年版

- (4) 医療費、人間ドック補助、レク、福祉事業、災害見舞金 2211（11.上）

傷病休業保障・私傷病長欠保障・仕事と治療の両立

調査・統計

定期・共済会・会社の給付・貸付と共済会の福祉事業 16年版

- (3) 傷病見舞金と長欠保障 2209（10.上）

15年・夫の長期就業不能で「1年しか生活できない」が8割（14年 ライフネット生命保険） 2169（2.上）

16年・がん治療と仕事の両立に関する調査（三菱UFJリサーチ&コンサルティング） 2199（5.上）

17年・がんの治療と仕事の両立は困難が6割（16年 内閣府） 2218（2.下）

18年・不妊治療と仕事との両立課題は何か（厚労省「不妊治療と仕事の両立に係る諸問題の総合的調査」） 2246（4.下）

- ・取りやすい休暇と職場の協力が必要（17年 JILPT「病気の治療と仕事の両立に関する実態調査（WEB患者調査）」） 2255（9.上）

報告・提言

16年・仕事と治療が両立できる支援指針を公表（厚労省） 2151（5.上）

13 レクリエーション, 余暇, 自己啓発

レク活動

調査・統計

定期・社内イベントとモチベーションの関係 (JTB)	
14年	2152 (5.下)
15年	2175 (5.上)

定期・新入社員春の意識調査 (日本生産性本部)	
14年	2153 (6.上)
15年	2176 (5.下)

14年・経営者に聞いた社内イベントの効果 (JTBモチベーションズ)	2144 (1.下)
------------------------------------	------------

15年・旅行したいと思う条件は宿泊料が安い, 連続して休めること (内閣府)	2188 (11.下)
--	-------------

17年・社内イベントに関するコミュニケーション調査 (JTB)	2220 (3.下)
・社会生活基本調査 (総務省)	
17年 (16年)	2230 (8.下)
17年 (16年)	2233 (10.上)

レク補助金

調査・統計

定期・職場レクリエーション補助調べ	
15年 (14年度実績)	2183 (9.上)
17年 (16年度)	2232 (9.下)
《参考》職場レク・イベントの今後	2232 (9.下)

定期・共済会・会社の給付・貸付と共済会の福祉事業	
16年版	
(4) 医療費, 人間ドック補助, レク, 福祉事業, 災害見舞金	2211 (11.上)

レク施設

調査・統計

定期・保養所の利用料・食事代, 稼働率, 持ち出し経費	
14年 (14年版)	2150 (4.下)
15年 (15年版)	2174 (4.下)
16年 (16年版)	2198 (4.下)
17年 (17年版)	2221 (4.上)
18年 (18年版)	2251 (7.上)

定期・保養所・社員寮勤務者の初任給 (ハローワークインターネットサービス)	
14年	2150 (4.下)
15年	2174 (4.下)

16年	2198 (4.下)
17年	2222 (4.下)
18年	2246 (4.下)

定期・共済会・会社の給付・貸付と共済会の福祉事業	
16年版	
(4) 医療費, 人間ドック補助, レク, 福祉事業, 災害見舞金	2211 (11.上)

定期・健保直営保養所などの施設数, 面積, 帳簿価格 (厚生省)	
15年 (14年度)	2190 (12.下)
17年 (16年度)	2238 (12.下)

定期・国家公務員の福利厚生水準 (国家・地方公務員)	
14年 (14年版)	2150 (4.下)
16年 (16年版)	2197 (4.上)

14年・地方公務員の福利厚生費と事業 (12・13年度)	2157 (8.上)
------------------------------	------------

16年・健保組合の決算・決算見込み, 直営保養所の収支状況 (15年度 健保連)	2213 (12.上)
--	-------------

余暇・余暇時間

解説・分析

定期・レジャー白書 (日本生産性本部 余暇創研)	
14年	2159 (9.上)
15年	2183 (9.上)
16年	2207 (9.上)
17年	2231 (9.上)
18年	2256 (9.下)

自己啓発

調査・統計

定期・生涯学習に関する世論調査 (内閣府)	
16年	2196 (3.下)
17年	2257 (10.上)

17年・女性活躍を支援する「学び直しプログラム」(JADA)	2225 (6.上)
・社会生活基本調査(16年 総務省)	2230 (8.下)
学習・自己啓発, スポーツ, 趣味, ボランティア, 旅行の行動者率	

時短・休日・休暇

解説・分析

18年・働き方改革推進法と福利厚生 2254 (8.下)

調査・統計

定期・就労条件総合調査 (厚労省)

15年 (14年)	2168 (1.下)
15年 (15年)	2187 (11.上)
17年 (16年)	2220 (3.下)
18年 (17年)	2241 (3.上)
18年 (労働時間・退職給付)	2259 (11.上)

定期・労働時間に関する調査 (連合)

14年 (13年度)	2147 (3.上)
15年 (14年)	2171 (3.上)
15年 (14年度)	2172 (3.下)
16年 (15年度)	2196 (3.下)
17年 (16年度)	2219 (3.上)
18年 (17年度)	2241 (2.上)

16年・子育て世代が利用できる特別休暇
制度(15年 第一生命経済研究所) 2193 (2.上)17年・時間外労働の上限規制を建議 (厚
労省労働政策審議会) 2229 (8.上)

特別休暇, リフレッシュ休暇

調査・統計

定期・労働時間に関する調査 (連合)

15年 (14年度)	2172 (3.下)
17年 (16年度)	2219 (3.上)

定期・共済会・会社の給付・貸付と共済会の福祉事業
16年版
(1) リフレッシュ補助 2206 (8.下)

定期・法定超のWLB支援制度

16年	2193 (2.上)
17年	2218 (2.下)
18年	2242 (2.下)

16年・子育て世代が利用できる特別休暇
制度(15年 第一生命経済研究所) 2193 (2.上)
・男性は結婚記念日, 女性は誕生日 2196 (3.下)
に旅行 (15年 JTB)

給食費・施設

事例紹介

連載・食生活改善に寄与する社員食堂

13年(1)小松製作所栗津工場/エー ムサービス 2142 (12.下)
14年(2)大日本印刷/NEC/味の 素本社/西洋フード・コンパスグ ループ 2145 (2.上)

14年・社員食堂はコミュニケーション活
性化に寄与 (マルハニチロホール
ディングス) 2162 (10.下)15年・注目されるオフィスへの食材宅配 2169 (2.上)
サービス(江崎グリコ/ファミリー
マート/オフィスおかん/
KOMPEITO/オイシックス)

- ・会社と家庭をつなぐ健康社食がス
タート (エームサービス) 2169 (2.上)
- ・OneMicrosoftCaféでの新しい取
り組み (エームサービス) 2171 (3.上)
- ・社員食堂で「日本の食文化を見直
そう」イベント (エームサービス) 2175 (5.上)
- ・地域の“おいしい”を社食で体験
を展開 (エームサービス) 2183 (9.上)

16年・社員食堂で本格中華の料理勉強会 2195 (3.上)
を開催 (エームサービス)17年・社員食堂を通じた和食文化発信の
取り組み (16年度 エームサービ
ス) 2218 (2.下)
・全国の社員食堂で宮城県フェア 2234 (10.下)
(エームサービス)18年・高付加価値・多機能化が求められ
る時代の社員食堂アウトソーシ
ングの現状 (18年度) 2246 (4.下)
・健康社食サービスの実証実験始ま
る (エームサービス) 2258 (10.下)
・34社食等がスマートミール認証を
受ける (健康な食事・食環境コン
ソーシアム) 2258 (10.下)
・11月24日「和食の日」イベントを
開催 (エームサービス) 2261 (12.上)

調査・統計

定期・職場給食の経営指標と価格

14年（14年版）	2162（10.下）
15年（15年版）	2186（10.下）
16年（16年版）	2210（10.下）
17年（17年版）	2234（10.下）
18年（18年版）	2258（10.下）

定期・職場給食の経営指標と価格（付帯調査）

14年（改善項目とT F T）	2164（11.下）
15年（ヘルシーメニュー）	2188（11.下）
16年（ヘルシーメニュー）	2214（12.下）
18年（ヘルシーメニュー）	2262（12.下）

定期・職場給食の食材費と人件費の推計

14年（13年）	2151（5.上）
15年（14年）	2175（5.上）
16年（15年）	2200（5.下）
17年（16年）	2224（5.下）
18年（17年）	2248（5.下）

定期・事業所給食施設数と栄養士等の配置状況（厚労省）

15年（13年度）	2169（2.上）
16年（14年，15年度）	2214（12.下）
17年（16年度）	2238（12.下）
18年（17年度）	2261（12.上）

栄 養

調査・統計

定期・国民健康・栄養調査（厚労省）

14年（12年）	2145（2.上）
15年（13年）	2168（1.下）
15年（13年）	2176（5.下）
16年（14年）	2191（1.上）
16年（14年）特別調査	2196（3.下）
16年（15年）	2213（12.上）
17年（15年）特別調査	2216（1.下）
17年（16年）	2233（10.上）
18年（17年）	2257（10.上）

報告・提言

14年・睡眠指針，食事摂取基準，健診基準範囲を改定（厚労省・人間ドック学会・健保連）

16 生活関連諸手当

解説・分析

18年・同一労働同一賃金ガイドライン 2262（12.下）

調査・統計

定期・生活関連諸手当の最新水準

14年	2156（7.下）
15年	2181（8.上）
16年	2204（7.下）
17年	2228（7.下）
18年	2252（7.下）

定期・燃料手当（北海道など）

14年（13年）	2156（7.下）
15年（14年）	2181（8.上）
16年（15年）	2204（7.下）
17年（16年）	2228（7.下）
18年（17年）	2252（7.下）

18年・モノづくり産業における生産性向上の取り組み 2261（12.上）

法令・通知

14年・通勤手当の交通用具の非課税限度額を引き上げ（国税庁） 2166（12.下）

17 共済・互助・貸付金

民間共済制度

事例紹介

15年・共済会の見直しで福利厚生を強化 2169 (2.上)
(コスモ工機・むつみ会)

調査・統計

定期・共済会・会社の給付・貸付と共済会の福祉事業

16年版

- (1) 共済会の基本事項と祝金 2206 (8.下)
- (2) 死亡給付金と遺族遺児育英年金 2207 (9.上)
- (3) 傷病見舞金と長欠保障 2209 (10.上)
- (4) 医療費、人間ドック補助、レク、福祉事業、災害見舞金 2211 (11.上)
- (最終回) 退会給付、貸付金と共済会の今後 2213 (12.上)

報告・提言

16年・刊行記念「共済会の実践的見直しセミナー」に延べ200名を超える参加者 2207 (9.上)

・共済事業交流会がスタート (ベネフィット・ワン) 2213 (12.上)

公務員共済制度

調査・統計

定期・国家公務員の福利厚生水準

- 14年 (14年版) 2150 (4.下)
- 15年 (15年版) 2172 (3.下)
- 16年 (16年版) 2197 (4.上)
- 17年 (17年版) 2221 (4.上)
- 18年 (18年版・16年度) 2245 (4.上)

定期・地方公務員の福利厚生費と事業

- 14年 (12年度決算, 13年度予算) 2157 (8.上)
- 15年 (13年度決算, 14年度予算) 2174 (4.下)
- 16年 (14年度決算, 15年度予算) 2199 (5.上)
- 17年 (15年度決算, 16年度予算) 2223 (5.上)
- 18年 (16年度決算, 17年度予算) 2247 (5.上)

定期・職員互助会の福利厚生事業 (地方公務員)

- 17年 2231 (9.上)
- 18年 (18年版) 2256 (9.下)

18 法定外労災・通勤災害補償、労働災害

法定外給付

調査・統計

定期・法定外の労災・通勤災害給付

- 15年 2180 (7.下)
- 18年 2253 (8.上)

定期・民間企業の勤務条件制度等調査 (人事院)

- 14年 (13年度) 2164 (11.下)
- 15年 (14年度) 2187 (11.上)
- 16年 (15年度) 2213 (12.上)
- 17年 (16年) 2233 (10.上)
- 18年 (17年) 2258 (10.下)

労働災害

調査・統計

定期・労働安全衛生に関する調査 (厚労省)

- 14年 (13年) 2164 (11.下)
- 16年 (15年) 2214 (12.下)
- 17年 (16年) 2233 (10.上)
- 18年 (17年) 2256 (9.下)

定期・労災保険受給件数と労働災害の発生状況 (厚労省)

- 14年 2154 (6.下)
- 15年 2177 (6.上)
- 15年 2180 (7.下)
- 16年 2201 (6.上)
- 16年 2206 (8.下)
- 17年 2225 (6.上)
- 18年 2249 (6.上)

定期・定健有所見率と過労死の請求・決定件数 (厚労省)

- 14年 (13年度) 2156 (7.下)
- 15年 (14年度) 2180 (7.下)
- 16年 (15年度) 2206 (8.下)
- 17年 (16年度) 2229 (8.上)

17年・過労死を取り巻く労働と生活 2235 (11.上)

法令・通知

18年・大綱を改正 6項目の数値目標を設定 (過労死防止対策大綱) 2256 (9.下)

19 単身赴任, 海外勤務者

単身赴任

調査・統計

定期・単身赴任寮の使用料, 光熱水費など

14年	2143 (1.上)
15年	2167 (1.上)

17年・企業の転勤の実態に関する調査 (JILPT) 2238 (12.下)

20 老後保障

老後生活

解説・分析

定期・老後生活費は確保できるか

14年 (14年版)	2159 (9.上)
15年 (15年版)	2184 (9.下)
16年 (16年版)	2208 (9.下)
17年 (17年版)	2233 (10.上)
18年 (18年版)	2257 (10.上)

14年・人生の最終段階における医療に関する意識調査 (厚労省) 2153 (6.上)

16年・ライフ・ワークスタイルの多様化を語る (16年版) 2208 (9.下)

調査・統計

定期・家計の金融資産, 借入金, 老後生活費 (金融広報中央委員会)

15年 (14年)	2167 (1.上)
15年 (15年)	2190 (12.下)
16年 (16年)	2213 (12.上)
17年 (17年)	2238 (12.下)
18年 (18年)	2261 (12.上)

定期・国民生活基礎調査 (厚労省)

14年 (13年)	2158 (8.下)
15年 (14年)	2180 (7.下)
16年 (15年)	2206 (8.下)
17年 (16年)	2229 (8.上)
18年 (17年)	2255 (9.上)

定期・就労条件総合調査 (厚労省)

15年 (14年)	2168 (1.下)
15年 (15年)	2187 (11.上)
17年 (16年)	2220 (3.下)
18年 (17年)	2241 (4.上)
18年 (労働時間・退職給付)	2259 (11.上)

定期・高齢者の雇用状況 (厚労省)

15年	2188 (11.下)
16年	2214 (12.下)
17年	2236 (11.下)
18年	2262 (12.下)

定期・共済会・会社の給付・貸付と共済会の福祉事業
16年版

(4) 医療費、人間ドック補助、レク、福祉事業、災害見舞金	2211 (11.上)
定期・生命保険に関する全国実態調査 (生命保険文化センター)	
15年 (15年度)	2188 (11.下)
18年 (18年度)	2259 (11.上)
15年・老後が安心の貯蓄額は平均3,162万円 (14年 ソニー生命保険調査)	
・60歳以降の生活設計、必要生活費 (14年 連合)	2173 (4.上)
・総合的な人生設計「できている」は19% (第一生命経済研究所)	2187 (11.上)
・退職への準備額は750万円、5年前の1.5倍 (フェデリティ退職・投資教育研究所)	2190 (12.下)
・高齢期の住宅は「アクセス」がポイント (内閣府「住生活に関する世論調査」)	2190 (12.下)
16年・老後リスク感じるが4割、共済・保険加入率は減少 (14年版 全労済協会「共済・保険に関する意識調査」)	
・60歳代の月収は35万円、生計費は25万円 (15年 JILPT)	2191 (1.上)
・勤労者の家計収支、貯蓄・負債、耐久消費財の保有状況 (14年 総務省「全国消費実態調査」)	2192 (1.下)
・定年後の生活イメージは夫婦間でギャップ (15年 野村不動産アーバンネット)	2198 (4.下)
・サラリーマン1万人の退職準備状況 (フィデリティ退職・投資教育研究所)	2203 (7.上)
・非正社員の7割は老後の蓄えが不十分 (連合総研)	2203 (7.上)
17年・老後も働くが男性40歳代で62%占める (16年 日本FP協会)	
・晩産型カップルの人生設計への意識 (第一生命経済研究所)	2218 (2.下)
・定年後の必要生活費は23万～25万円 (16年 連合)	2220 (3.下)
・将来の備えに満足しているは4人に1人 (16年 ソニー生命保険)	2220 (3.下)
・「介護経験あり」は50歳代3割、60歳代6割 (経済広報センター)	2224 (5.下)

・老後の生活準備資金は1,635万円 (日本FP協会)	2225 (6.上)
・中高年齢者縦断調査 (厚労省)	2238 (12.下)
18年・老後の必要生活費は夫婦で月27.6万円必要 (日本生命保険「セカンドライフ」に関する意識調査)	
・高齢者活用の決め手は柔軟な働き方、健康支援 (18年度 厚労省高齢・障害・求職者雇用支援機構「高齢者雇用開発コンテスト」)	2259 (11.上)
・老後資金と現有資産の差は2,000万円 (メットライフ生命保険「老後に関する調査」)	2259 (11.上)
・シニアの生活意識調査2018 (ソニー生命)	2259 (11.上)

報告・提言

14年・団塊の世代の高齢化にどう対応するか (13年 厚労省)	2143 (1.上)
--	------------

法令・通知

14年・本格高齢化に向け介護保険制度を改正	2158 (8.下)
------------------------------	------------

O B 会

調査・統計

定期・O B 会の組織と活動をみる

14年	2164 (11.下)
-----	-------------

公的年金

調査・統計

定期・厚生年金保険の主要指標 (厚労省)

14年 (12年度)	2150 (4.下)
15年 (13年度)	2174 (4.下)
16年 (14年度)	2198 (4.下)

14年・夫婦世帯の年金収入は270.7万円 (12年 厚労省「年金制度基礎調査」)	2153 (6.上)
--	------------

18年・老齢年金受給者の平均像 (16年 厚労省「老齢年金受給者実態調査」)	2244 (3.下)
---	------------

報告・提言

定期・厚生年金額

15年 (15年度)	2169 (2.上)
17年 (17年度)	2218 (2.下)
18年 (18年度)	2242 (2.下)

14年・厚生年金の所得代替率の見通し (厚労省)	2159 (9.上)
---------------------------------	------------

企業年金

解説・分析

16年・個人型確定拠出年金による自助努力支援福利厚生への期待（可児俊信） 2209（10.上）

調査・統計

定期・確定拠出年金の実績（厚労省） 各号
（福利厚生アラカルト）

定期・企業年金の加入者数、利回りの最新水準（厚労省、企業年金連合会）
15年（13年度） 2188（11.下）
16年（14年度） 2214（12.下）
17年（15年度） 2238（12.下）

16年・マッチング拠出を25%が利用（14年度 企業年金連合会「確定拠出年金実態調査」） 2204（7.下）

17年・DC運用商品の選択をどう支援するか（16年 厚労省・社保審） 2229（8.上）

18年・18年8月末に加入者100万人超へ（2018年 国民年金基金連合会「新iDeCo加入者数等について」） 2255（9.上）

報告・提言

14年・職域NISAの創設、DCに生涯拠出限度額を（野村資本市場研究所） 2165（12.上）
・総合基金の解散を中小企業福利厚生者の拡充契機に（可児俊信） 2165（12.上）
・多様で柔軟な企業年金の構築を提言（経団連） 2166（12.下）

15年・DBの「弾力的運営」を提起（社会保障審議会企業年金部会） 2189（12.上）

21 永年勤続・退職者表彰

定年退職記念旅行

調査・統計

定期・共済会・会社の給付・貸付と共済会の福祉事業
16年版
（最終回）退会給付、貸付金と共済 2213（12.上）
会の今後

退会餞別金

調査・統計

定期・共済会・会社の給付・貸付と共済会の福祉事業
16年版
（最終回）退会給付、貸付金と共済 2213（12.上）
会の今後

永年勤続・定退者表彰

調査・統計

定期・共済会・会社の給付・貸付と共済会の福祉事業
16年版
（1）共済会の基本事項と祝金 2206（8.下）

22 厚生施設勤務者の給与

福利厚生施設一般

調査・統計

定期・厚生施設勤務者に関連する職種の給与水準（厚労省/人事院/東京都など）

14年（13年）	2150（4.下）
15年（14年）	2174（4.下）
16年（15年）	2198（4.下）
17年（16年）	2222（4.下）
18年（17年）	2246（4.下）

定期・保養所・社員寮勤務者の初任給（ハローワークインターネットサービス）

14年	2150（4.下）
15年	2174（4.下）
16年	2198（4.下）
17年	2222（4.下）
18年	2246（4.下）

医療施設

調査・統計

定期・事業所内医療従事者の勤務形態と月収・年収

14年（13年度給与改定後）	2149（4.上）
15年（14年度給与改定後）	2173（4.上）
16年（15年度給与改定後）	2197（4.上）
17年（16年度給与改定後）	2221（4.上）
18年（17年度給与改定後）	2245（4.上）

定期・医療従事者の所定内給与の水準（厚労省・人事院・東京都人事委員会）

14年（13年）	2149（4.上）
15年（14年）	2173（4.上）
16年（15年）	2197（4.上）
17年（16年）	2221（4.上）
18年（17年）	2245（4.上）

18年・地方公共団体の事業所内医療従事者の勤務形態、給与・賞与・年収（17年度給与後）

23 自主福祉，関連要求

自主福祉

調査・統計

15年・労協付議は福利厚生62%，WLB 2188（11.下）
51%（14年 厚労省「労使コミュニケーション調査」）

18年・福利厚生制度の実施率の推移と今後（17年 連合「諸手当調査・福利厚生動向調査報告書」） 2255（9.上）

ナショナルセンター，単産要求

調査・統計

定期・春季労使交渉方針（ナショナルセンター）

14年	2147（3.上）
15年	2170（2.下）
16年	2195（3.上）
17年	2218（2.下）
18年	2243（3.上）

定期・勤労者福祉充実への取り組みをみる

14年	2162（10.下）
15年	2186（10.下）
16年	2210（10.下）
17年	2227（7.上）

18年・労使間の交渉等に関する実態調査 2254（8.下）
における福利厚生事項の交渉結果（17年 厚労省）

単組要求

調査・統計

定期・福利厚生関連要求と進展状況

14年	2155（7.上）
15年	2179（7.上）
16年	2203（7.上）
17年	2227（7.上）
18年	2251（7.上）

24 非正規労働者の福利厚生

解説・分析

14年・非正規社員への福利厚生処遇 2165 (12.上)

17年・働き方改革関連法案要綱のポイント (厚労省・労働政策審議会) 2232 (9.下)

18年・働き方改革推進法と福利厚生 2254 (8.下)
・同一労働同一賃金ガイドライン 2262 (12.下)

調査・統計

15年・直接雇用非正規と派遣社員への福利厚生関連制度の適用状況 (14年連合) 2173 (4.上)
・正社員以外への福利厚生の適用、満足度 (14年 厚労省) 2190 (12.下)

16年・非正規職シングル女性は年収250万円未満が7割 (15年 横浜市男女共同参画推進協会など調べ) 2198 (4.下)
・非正社員の7割は老後の蓄えが不十分 (連合総研) 2203 (7.上)

17年・社員食堂、休憩室利用は正社員と同じが7割 (16年 連合「パート・派遣等労働者生活アンケート調査」) 2220 (3.下)
・パート労働者への社会保険適用拡大と就労の実態、福利厚生関連制度の適用 (厚労省「パートタイム労働者総合実態調査」) 2235 (11.上)
・非正規雇用で働く女性に関する調査 (連合) 2237 (12.上)

18年・非正規労働者への企業内福利厚生の適用 (18年 連合「諸手当調査・福利厚生動向調査」) 2256 (9.下)
・有期契約労働者に関する調査 (連合) 2261 (12.上)

25 法定福利・社会保障など、税制、人口

法定福利

解説・分析

定期・法定福利関連諸制度の動き

14年 (14年度版) 2152 (5.下)
15年 (15年度版) 2176 (5.下)
16年 (16年度版) 2200 (5.下)
17年 (17年度版) 2224 (5.下)
18年 (18年度版) 2248 (5.下)

調査・統計

17年・就労条件総合調査 (16年 厚労省) 2220 (3.下)

社会保障

解説・分析

定期・社会保障の給付と負担への考え方 (厚労省)

14年 2163 (11.上)
18年 2257 (10.上)

調査・統計

定期・社会保障費用 (社人研)

14年 (11年度) 2143 (1.上)
14年 (12年度) 2165 (12.上)
15年 (13年度) 2188 (11.下)
16年 (14年度) 2207 (9.上)
17年 (15年度) 2230 (8.下)
18年 (16年度) 2256 (9.下)

定期・厚生年金保険の主要指標 (厚労省)

14年 (12年度) 2150 (4.下)
15年 (13年度) 2174 (4.下)
16年 (14年度) 2198 (4.下)

定期・国民負担率 (財務省)

16年 (16年度) 2197 (4.上)
17年 (17年度) 2221 (4.上)

15年・社会保障は「税で賄うべき」60% (13年 厚労省) 2187 (11.上)
・引き上げ続く保険料率 (14年度 健保連) 2188 (11.下)

18年・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) 2249 (6.上)

・厚生年金の収支決算の概要 (2017年度 厚労省) 2257 (10.上)

法令・通知

16年・雇用保険の65歳超への適用拡大を提起 (厚労省) 2193 (2.上)

税 制

解説・分析

定期・福利厚生関連税制のあらまし

14年（14年度版）	2154（6.下）
15年（15年度版）	2178（6.下）
16年（16年度版）	2202（6.下）
17年（17年度版）	2226（6.下）
18年（18年度版）	2250（6.下）

法令・通知

14年・通勤手当の交通用具の非課税限度額を引き上げ（国税庁） 2166（12.下）

16年・三世代同居改修の特別控除制度の新設と結婚・子育て資金贈与の対象を明確化（16年度 政府「税制改正大綱」） 2194（2.下）

人口動態，生命表

解説・分析

16年・ライフ・ワークスタイルの多様化を探る（16年版） 2208（9.下）

調査・統計

定期・人口動態統計（厚労省）

14年（13年）	2154（6.下）
15年（14年）	2178（6.下）
16年（15年）	2202（6.下）
17年（16年）（概数）	2226（6.下）
17年（16年）（確定数）	2233（10.上）
18年（17年）（概数）	2250（6.下）
18年（17年）（確定数）	2257（10.上）

定期・簡易生命表のあらまし（厚労省）

14年（13年）	2158（8.下）
15年（14年）	2183（9.上）
16年（15年）	2206（8.下）
17年（16年）	2230（8.下）
18年（17年）	2254（8.下）

17年・完結出生児数は1.94人に減少（15年 社人研） 2215（1.上）

・晩婚化の進展と再婚者の増加（16年度 厚労省） 2218（2.下）

・男性の生涯未婚率は23.37%（社人研） 2223（5.上）

・50年後の人口は8,808万人に減少（社人研） 2224（5.下）

・都道府県別年齢調整死亡率（15年度 厚労省） 2229（8.上）

18年・2040年には「単独世帯」が39.3% 2242（2.下）
に（18年1月 国立社人研「世帯数の将来推計」）

今、福利厚生が面白い！経営効果の理論的背景を探る（西久保浩二）

14年 (5) メッセージ性を伝えるコツは何か	2144 (1.下)
(6) モチベーションとは何か	2146 (2.下)
(7) モチベーションの本質を考える	2148 (3.下)
(8) モチベーションと欲求①	2150 (4.下)
(9) モチベーションと欲求②	2152 (5.下)
(10) モチベーションと欲求③	2154 (6.下)
(11) モチベーションと欲求④	2156 (7.下)
(12) モチベーションと欲求⑤	2158 (8.下)
(13) モチベーションと欲求⑥	2160 (9.下)
(14) 欲求から互酬へ①	2162 (10.下)
(15) 互酬規範の制約力	2164 (11.下)
(16) 互酬性の社会実験	2166 (12.下)
15年 (17) 心理的負債感の効果	2168 (1.下)
(18) 「他者コスト」とは何か	2170 (2.下)
(19) 日本人の互酬性と負債感①	2172 (3.下)
(20) 日本人の互酬性と負債感②	2174 (4.下)
(21) 日本人の互酬性と負債感③	2176 (5.下)
(22) 報酬としての福利厚生①	2178 (6.下)
(23) 報酬としての福利厚生②	2180 (7.下)
(24) 報酬としての福利厚生③	2182 (8.下)
(25) 報酬としての福利厚生④	2184 (9.下)
(26) 報酬としての福利厚生⑤	2186 (10.下)
(27) 報酬としての福利厚生⑥	2188 (11.下)
(28) 報酬としての福利厚生⑦	2190 (12.下)
16年 (29) 報酬としての福利厚生⑧	2192 (1.下)
(30) 報酬としての福利厚生⑨	2194 (2.下)
(31) 報酬としての福利厚生⑩	2196 (3.下)
(32) 報酬としての福利厚生⑪	2198 (4.下)
(33) 報酬としての福利厚生⑫	2200 (5.下)
(34) 報酬としての福利厚生⑬	2202 (6.下)
(35) 期待理論からみた福利厚生の可能性①	2204 (7.下)
(36) 期待理論からみた福利厚生の可能性②	2206 (8.下)
(37) 期待理論からみた福利厚生の可能性③	2208 (9.下)
(38) 同一化理論からみた福利厚生の可能性①	2210 (10.下)
(39) 同一化理論からみた福利厚生の可能性②	2212 (11.下)

(40) 同一化理論からみた福利厚生の可能性③	2214 (12.下)
-------------------------	-------------

17年 (41) 職務特性理論とMPS	2216 (1.下)
(42) 福利厚生の効果としての集団凝集性①	2218 (2.下)
(43) 福利厚生の効果としての集団凝集性②	2220 (3.下)
(44) 福利厚生の効果としての集団凝集性③	2222 (4.下)
(45) 働き方改革と福利厚生①	2224 (5.下)
(46) 働き方改革と福利厚生②	2226 (6.下)
(47) 働き方改革と福利厚生③	2228 (7.下)
(48) 働き方改革と福利厚生④	2230 (8.下)
(49) 働き方改革と福利厚生⑤	2232 (9.下)
(50) 働き方改革と福利厚生⑥	2234 (10.下)
(51) 働き方改革と福利厚生⑦	2236 (11.下)
(52) 働き方改革と福利厚生⑧	2238 (12.下)

18年 (53) 福利厚生と余暇①	2240 (1.下)
(54) 福利厚生と余暇②	2242 (2.下)
(55) 福利厚生と余暇③	2244 (3.下)
(56) 福利厚生と余暇④	2246 (4.下)
(57) 福利厚生と余暇⑤	2248 (5.下)
(58) 福利厚生と余暇⑥	2250 (6.下)
(59) 福利厚生と余暇⑦	2252 (7.下)
(60) 採用と福利厚生①	2254 (8.下)
(61) 採用と福利厚生②	2256 (9.下)
(62) 採用と福利厚生③	2258 (10.下)
(63) 採用と福利厚生④	2260 (11.下)
(64) 採用と福利厚生⑤	2262 (12.下)

福利厚生の世界（森田慎二郎）

14年・戦時期

(85) ①時代状況と福利厚生の動向	2149 (4.上)
(86) ②時代状況と福利厚生の動向（続き）	2151 (5.上)
(87) ③厚生省の創設	2153 (6.上)
(88) ④トヨタ自動車創業期の福利厚生（1）	2155 (7.上)
(89) ⑤トヨタ自動車創業期の福利厚生（2）	2157 (8.上)
(90) ⑥トヨタ自動車創業期の福利厚生（3）	2159 (9.上)
(91) ⑦戦時労働行政の展開（1）	2161 (10.上)
(92) ⑧戦時労働行政の展開（2）	2163 (11.上)
(93) ⑨鈴木商店（味の素）の福利厚生（1）	2165 (12.上)

15年 (94) ⑩鈴木商店（味の素）の福利厚生（2）	2167（1.上）	16年 (7) 日本資本主義社会の父渋沢栄一の理念に帰る旅（馬場勝也）	2193（2.上）
(95) ⑪青年学校と企業	2169（2.上）	(8) 鉄と魚の街・釜石 世界遺産と復興の現場をみる（安倍孝治）	2206（8.下）
(96) ⑫長崎造船所の福利厚生（1）	2171（3.上）	(9) 福利厚生遺産を活用した町おこしに取り組み秋田県小坂（本誌編集部）	2210（10.下）
(97) ⑫長崎造船所の福利厚生（2）	2173（4.上）		
(98) ⑬戦時国策としての貯蓄奨励（1）	2175（5.上）		
(99) ⑭戦時国策としての貯蓄奨励（2）	2177（6.上）		
(100) ⑮産業報国運動と福利厚生	2179（7.上）	17年 (10) 銀山の町・生野の福利厚生遺産（可児俊信）	2222（4.下）
(101) ⑯健兵健民政策と福利厚生（1）	2181（8.上）		
(102) ⑰健兵健民政策と福利厚生（2）	2183（9.上）	健康寿命の延伸への取り組み（佐々木禎）	
(103) ⑱ナチス「歓喜力行団」による国家福利厚生	2185（10.上）	14年 (1) 「健康寿命をのばそう！アワード」の創設と三菱電機の取り組み	2147（3.上）
(104) ⑲厚生運動と福利厚生（1）	2187（11.上）	(2) タニタの取り組み～集団健康づくりパッケージ「タニタ健康プログラム」の展開	2152（5.下）
(105) ⑳厚生運動と福利厚生（2）	2189（12.上）	(3) フジクラの取り組み～健康データの一元管理によるデータ分析とリスク階層別健康支援策の実施	2157（8.上）
16年 (106) ㉑厚生運動と福利厚生（3）	2191（1.上）		
(107) ㉒厚生運動と福利厚生（4）	2193（2.上）	15年 (4) （公社）日本対がん協会の取り組み～「らくらく禁煙コンテスト」の概要と団体での活用事例	2168（1.下）
(108) ㉓福利厚生行政の形成と展開（1）	2195（3.上）	(5) イトーキの取り組み～働きながらオフィスで健康増進「Workcise」を提唱	2173（4.上）
(109) ㉔福利厚生行政の形成と展開（2）	2197（4.上）		
(110) ㉕福利厚生行政の形成と展開（3）	2199（5.上）		
(111) ㉖福利厚生行政の形成と展開（4）	2201（6.上）	16年 (6) 大和証券グループ本社の取り組み～「健康経営」推進へ向けて対応を強化	2208（9.下）
(112) ㉗満鉄の福利厚生（1）	2203（7.上）		
(113) ㉘満鉄の福利厚生（2）	2205（8.上）		
(114) ㉙満鉄の福利厚生（3）	2207（9.上）	17年 (7) 東京都職員共済組合の取り組み～健康づくりへのモチベーションを高めるポイントプログラムの導入	2216（1.下）
(115) ㉚満鉄の福利厚生（4）	2209（10.上）		
(116) ㉛満鉄の福利厚生（5）	2211（11.上）		
(117) ㉜満鉄の福利厚生（6）	2213（12.上）		
17年 (118) ㉝満鉄の福利厚生（7）	2215（1.上）	18年 (8) SCSKの取り組み～働き方改革と総合的健康増進施策「健康わくわくマイレージ」	2242（2.下）
(119) ㉞満鉄の福利厚生（8）	2217（2.上）	(9) 三幸土木の取り組み～小さな会社だからこそできる健康経営	2258（10.下）
(120) ㉟満鉄の福利厚生（9）	2219（3.上）		
(121) ㊱満鉄の福利厚生（10）	2221（4.上）		
		アジアの人々の現在（真田幸光）	
ギルド研紀行（企業福祉ギルド研究会）		16年（第1回）韓国	2204（7.下）
14年 (4) 人を大切にする想いを実行し続ける経営者と想いをかたちにした経営者（安倍孝治）	2154（6.下）	（第2回）中国の覇権	2208（9.下）
		（第3回）台湾の歴史と経済の発展	2212（11.下）
15年 (5) 新緑の足尾銅山へ大人の遠足（川上千佳）	2184（9.下）		
(6) 絹織物業で反映した街・桐生の福利厚生遺産（可児俊信）	2188（11.下）		

17年(第4回) フィリピンの現状ドゥテル テ大統領	2216 (1.下)
(第5回) ミャンマーをどう見るか	2220 (3.下)
(第6回) タイをどう見るか	2224 (5.下)
(第7回) ラオスをどう見るか	2228 (7.下)
(第8回) ロシアをどう見るか	2232 (9.下)
(第9回) シンガポールをどう見るか	2236 (11.下)

18年(第10回) 香港をどう見るか	2240 (1.下)
(第11回) ベトナムをどう見るか	2244 (3.下)
(第12回) ブルネイをどう見るか	2248 (5.下)
(最終回) 国際社会をどう見るか	2252 (7.下)

シリーズ/福利厚生遺産を歩く

15年(その1) 日立鉾山	2187 (11.上)
(その2) 富岡製糸場	2189 (12.上)

16年(その3) キッコーマン	2191 (1.上)
(その4) 常磐炭田	2193 (2.上)
(その5) 足尾銅山	2195 (3.上)
(その6) 生野銀山	2197 (4.上)
(その7) 2つのキャンパス	2199 (5.上)
(その8) 鉄の街 釜石	2201 (6.上)
(その9) 倉敷	2203 (7.上)
(その10) 秋田県小坂町	2205 (8.上)
(その11) 日光・和楽踊り	2207 (9.上)
(その12) 常田館製絲場	2209 (10.上)
(その13) 片倉館	2211 (11.上)
(その14) 岡谷市	2213 (12.上)

17年(その15) 片倉シルク記念館	2215 (1.上)
(その16) 絹糸紡績資料館	2217 (2.上)
(その17) 軍艦島	2219 (3.上)
(その18) 三菱長崎造船所史料館	2221 (4.上)
(その19) 嘉穂劇場	2223 (5.上)
(その20) 軍艦三笠	2225 (6.上)
(その21) 野木町煉瓦窯	2227 (7.上)
(その22) グンゼスクエア	2229 (8.上)
(その23) 生野銀山・社宅	2231 (9.上)
(その24) 別子銅山	2233 (10.上)
(その25) 内子町	2235 (11.上)
(その26) 静岡県小山町	2237 (12.上)

18年(その27) 群馬県足利市	2239 (1.上)
(その28) 織都・桐生	2241 (2.上)
(その29) 宇都宮・大谷	2243 (3.上)
(その30) 群馬・館林市	2245 (4.上)
(その31) 企業墓	2247 (5.上)
(その32) 北海道芦別	2249 (6.上)
(その33) 北海道・夕張	2251 (7.上)

(その34) 王子製紙と苫小牧	2253 (8.上)
(その35) 石炭・化石館ほるる	2255 (9.上)
(その36) 牛久シャトー	2257 (10.上)
(その37) 近江八幡市	2259 (11.上)
(その38) レンガの町・深谷	2261 (12.上)

シリーズ/福利厚生ナナメ読み

毎月下旬号に連載中

全員65歳以上まで働ける会社は77%

— 70歳以上までの会社も26% —

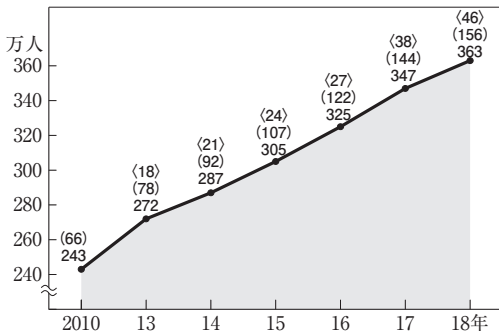
60歳以上の常用労働者数は363万人 65歳まで雇用するための高年齢者雇用確保措置の実施状況を集計した18年の「高年齢者の雇用状況」がまとまった。常時雇用する労働者31人以上の企業約15.7万社の18年6月1日現在の状況を集計した。

60歳以上の常用労働者数は図1のとおり、18年には363万人に達した。31人以上規模企業における全常用労働者数の11.7%を占めた。65歳以上も156万人に、70歳以上は46万人になった。

定年到達者の84%が継続雇用 60歳定年制がある企業における定年到達者の動向は図2のとおりだった。

同じ会社に継続雇用が80.9%、子会社で継続雇用が3.5%、合わせて84.4%が継続雇用だった。継続雇用を希望せずは15.4%だった。

図1 60歳以上の常用労働者数の推移

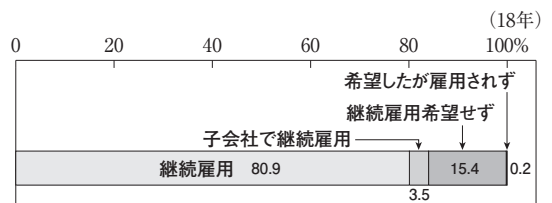


注 31人以上規模企業、() 内は65歳以上、〈 〉 内は70歳以上

全員65歳まで働ける大企業は57% 継続雇用制度がある企業のうち希望者全員が65歳以上まで働ける企業は図3のとおり76.8%だった。31~300人では79.1%の高率だったが、301人以上の大企業では56.8%にとどまった。70歳以上まで働ける企業は25.8%だった。

全員が65歳以上まで働ける企業は77% 雇用確保措置実施済み企業を100として希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合を図5でみると、定年引き上げ+定年制廃止+希望者全員65歳以上継続雇用で77.0%だった。

図2 60歳定年制採用企業における定年到達者の動向



注 17年6月1日~18年5月31日に60歳に到達した33万8,591人の動向

図3 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合

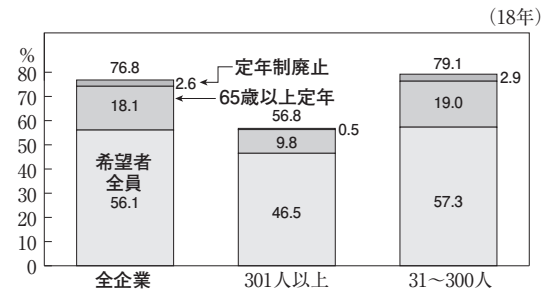


図4 70歳以上まで働ける企業の割合

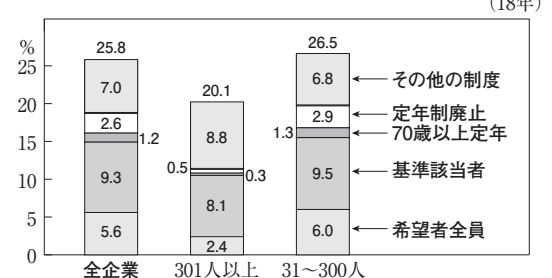


図5 雇用確保措置実施済み企業の継続雇用制度の取り扱い

(18年, %)

