

旬刊

福
利
厚
生

2019
August

8

下旬号

No.2278

ISSN1343-568X

民間企業104社にみる給付・貸付の最新状況

特集 2019年版 共済会・会社の給付・貸付と共済会の福祉事業(1)

共済会の基本事項と祝金

寄稿 施行がせまる同一労働・同一賃金と非正規への福利厚生適用
判決を踏まえた諸手当,退職金の実務対応

連載 健康経営推進企業の先進事例(7)
MS & ADホールディングスの取り組み

連載 今,福利厚生がおもしろい!(72)福利厚生の目的を考える④
定着・離職を制御する3本の柱

特集

2019年版 共済会・会社の給付・貸付と共済会の福祉事業(1)

共済会の基本事項と祝金 5

- 1 設置率と会員の範囲, 専従人件費 6
- 2 会費, 会社補助と収支, 資産の状況 7
- 3 祝金, リフレッシュ補助の給付水準 11

別表1 会員の範囲, 専従者の有無, 会費・会社補助金 18

別表2 共済会の収入, 経費および資産の状況(2018年度) 27

別表3 結婚, 出産, 入学, リフレッシュ補助, その他の祝金 32

同一労働・同一賃金

寄稿 施行がせまる同一労働・同一賃金と非正規への福利厚生適用

判決を踏まえた諸手当, 退職金の実務対応 46

国民生活

厚労省 2018年 国民生活基礎調査

世帯構造, 所得水準, 経済生活の評価 48

地域差指数

2018年 小売物価統計調査(構造編)

地域差指数 東京都, 神奈川が突出 51

生命表

2018年の簡易生命表のあらまし 53

雇用均等

男性育休取得率が6.16%に 55

主要都市家賃

全国主要81都市別の家賃調べ(総務省 2019年4~9月) 57

福利厚生費

企業福利厚生費季報(財務省 2018年7~9月期~19年1~3月期) ... 59

四季報

福利厚生情報/四季報(2019年4~6月) 60

連載 第7回

健康経営推進企業の先進事例 44
MS&ADホールディングスの取り組み

連載 第72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 — 福利厚生の目的を考える④ —

シリーズ

福利厚生ナナメ読み(138)『データで読み解く「生涯独身」社会』... 39

アラカルト

福利厚生アラカルト(8月上旬分) 40

共済会・会社の給付・貸付と共済会の福祉事業 (1)

共済会の基本事項と祝金

— 共済会祝金の最高額は結婚10万円，出産10万円，リフレッシュ50万円 —

共済会事業を拡充するは21%

本調査は、19年7～8月時点で実施、別図表1のとおり民間企業104社（うち共済会ありは81社）の協力を得てまとめた。

付帯調査として毎回実施している共済会事業の今後の進め方に対するアンケートでは、拡充するが13年は13%、16年は20%、19年は21%に増加した。現状維持は79%を占めた。

少子高齢化を受けて、出産、育児、介護などの分野での共済会事業による支援体制の充実が背景の1つになっているものと思われる。

また、02年4月施行の中間法人法が廃止され、一般社団・財団法人法が08年12月に施行されたことに伴う法人格取得問題への対応も新たなテーマとして浮上している。

ただし、新しい事業の展開、制度改編のためには、会員のコンセンサス形成が当面は重要であり、多くの共済会が法人格取得について現状維持と回答した大きな理由になっていると思われる。

会社補助なしは24%

特集第1回は、基本事項と祝金をまとめた。詳細は次頁以降のとおりだが、基本事項について特徴的な点を見ると別図表2のようになった。

共済会の設置率は78%だった。会員の範囲に、役員、嘱託を含めるのが一般的だが、パート従業員を含めている共済会も19%みられた。

会費の決め方では、一律制（定額制）が48%で優位だったが、千分比制も30%を占めた。

多くの共済会は会社補助を受けて事業を展開しているが、会社補助なしも24%あった。会費は686円、会社補助は617円だった。

別図表1 調査対象企業、共済会の概要

区 分	企業数 ①	共済会数 ②	共済会設置率 ②/①
全産業	104社	81団体	77.9%
製造業	61	47	77.0
非製造業	43	34	79.1

別図表2 共済会の基本事項と祝金のまとめ

区 分		単位	全産業	製造業	非製造業
設置率		%	77.9	77.0	79.1
会員の 範囲	役員	%	75.3	72.3	79.4
	嘱託		76.5	72.3	82.4
	パート		18.5	12.8	26.5
	定退者		11.1	4.3	20.6
	関連企業		45.7	44.7	47.1
会員1人当たり専従費		年額・円	1,454 (推計)		
会費の 決め方	一律制 千分比制	%	48.1	51.1	44.1
			29.6	23.4	38.2
会社補助なし			23.5	10.6	41.2
会費 会社補助		月額・円	686 617	620 622	776 611
会員1人当たり資産		円	74,119	67,462	81,608
成人祝金	共済会 会社	万円	1.2	1.6	0.5
			0.7	0.3	1.0
結婚祝金	共済会 会社		4.4	4.7	4.1
			4.8	5.3	4.1
出産祝金	共済会 会社		2.2	2.1	2.3
			2.6	4.2	1.2
入学祝金	共済会 会社		1.3	0.9	1.6
			1.2	0.4	1.5
銀婚祝金	共済会		2.4	2.5	2.0
リフレッシュ補助	共済会 会社		9.1	17.5	4.9
			9.9	10.7	8.2

注 リフレッシュは勤続20年の場合

1 設置率と会員の範囲、専従人件費

共済会の設置率

19年は78%の横ばい

共済会の設置率は図表1-1のとおり、00年以來70%台で推移しており、10年は73%、13年は75%、16年は78%、19年は78%の横ばいだった。

産業別設置率は、製造業が77%、非製造業が79%で、非製造業が僅かに上回った。

これによっても明らかなおと、共済会はどの企業にも組織されているわけではない。

共済会の設立年

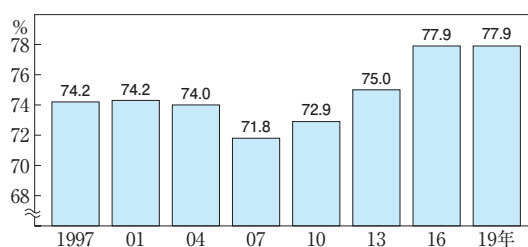
新設割合の減少続く

共済会の設立年は図表1-2のとおり、59年までの設立が24%、70年台の26%がこれに続いた。

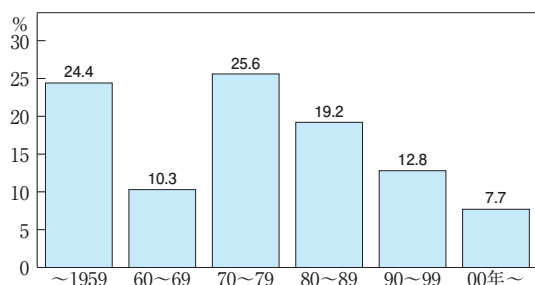
00年以降の設立は8%にとどまり、近年、共済会の新設例はきわめて少なくなっている。

調査年を含む前6年間に新設された共済会の割

図表1-1 共済会の設置率は78%



図表1-2 共済会の設立年は00年代以後が8%



合を90年以降調査の各年についてみると図表1-3のとおりで、89~94年新設の12%をピークに減少しており、14~19年の新設は1.2%、これは組織再編によるものであり、新規立ち上げはこの間皆無だった。

共済会員の範囲

パート従業員が増加

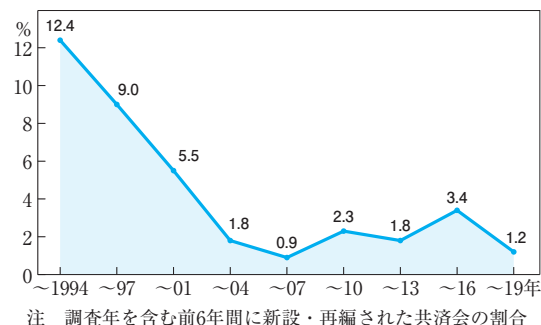
就業形態の多様化を反映して共済会員の範囲も拡大傾向を示した。

共済会員の範囲に正社員以外を含めている割合は図表1-4のとおりで、役員を含めるものが75%、雇用延長者を含めるものが77%を占めた。

パート従業員や定年退職者を含める共済会の割合は図表1-5のとおりだった。パート従業員を含めるものは19%に増加、定退者を含めるものも11%の微増だった。

関連会社の従業員を含めるものは46%になり、16年と同水準だった。

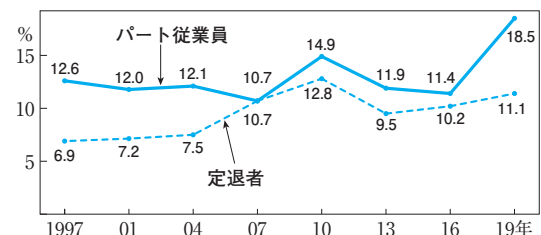
図表1-3 前6年間の共済会の新設・再編割合は5%未満



図表1-4 正規従業員以外の共済会員の範囲 (%)

区分	役員	雇用延長	パート従業員	定退者	関連企業
全産業	75.3	76.5	18.5	11.1	45.7
製造業	72.3	72.3	12.8	4.3	44.7
非製造業	79.4	82.4	26.5	20.6	47.1

図表1-5 会員にパート従業員を含める共済会の割合が増加



専従者の有無

専従者のいる割合は27%

専従者のいる共済会は図表1-6のとおり27%で、うち人件費の負担主体は、共済会が59%、会社が14%、共済会と会社が負担は27%だった。

負担主体が会社である割合は図表1-7のとおり、長期的には減少傾向にある。共済会専従者の人件費は徐々に共済会の財源の中で賄われつつある。

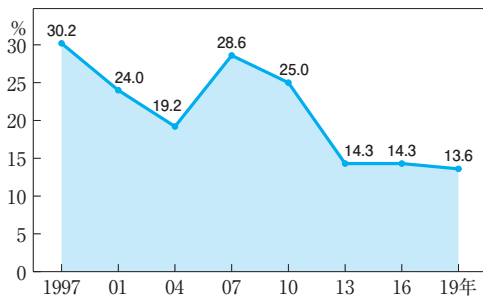
専従者1人当たりの会員数は図表1-8のとおり、13年は4,000人を超えたものの、17年は2,934人まで減少、19年は3,646人に増加した。

仮に専従者1人の共済会の人件費を年間530万円（毎勤統計、18年平均、500人以上規模、所定内+賞与より推計）とすれば、会員1人当たりの人件費負担額は年額1,454円と推計される。

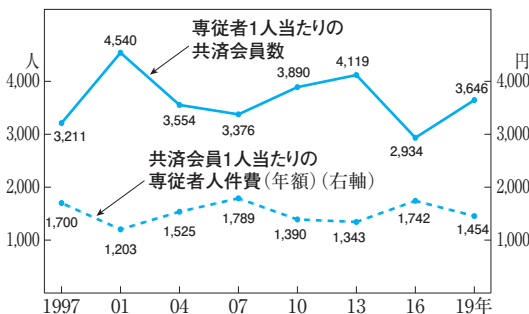
図表1-6 共済会の専従者と人件費の負担主体 (%)

区分	専従者のいる共済会の割合①	専従者1人当たりの会員数(人)	人件費の負担主体(①=100)		
			共済会	会社	共済会と会社の双方
全産業	27.2	3,646	59.1	13.6	27.3
製造業	14.9	4,182	57.1	0.0	42.9
非製造業	44.1	3,522	60.0	20.0	20.0

図表1-7 共済会専従者の人件費の負担主体が会社である割合は14%に



図表1-8 専従者1人当たり人件費は横ばいに



2 会費, 会社補助と収支, 資産の状況

会費の決め方

一律制が48%に

会費の決め方は、一律制と千分比制が主流を占めた。内訳は、図表2-1、図表2-2のとおりだった。

一律制が最も多く、48%を占めた。千分比制は、04年は40%に達したがその後減少傾向にあり、19年は30%にとどまった。

会費と会社補助金

会費と会社補助で計1,303円

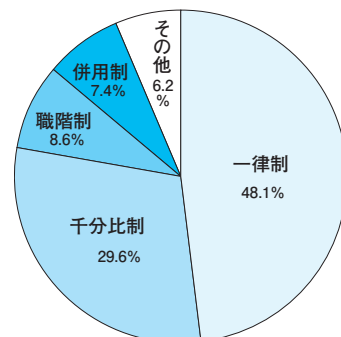
補助なしの割合 共済会への会社補助なしの割合は図表2-1、図表2-2のとおり、全産業では24

図表2-1 共済会の会費の決め方と会社補助なしの割合 (%)

区分	全産業	製造業	非製造業
①一律制	48.1	51.1	44.1
②千分比制	29.6	23.4	38.2
③職階制	8.6	10.6	5.9
④併用制	7.4	10.6	2.9
⑤その他	6.2	6.4	5.9
①②③④⑤のうち会社補助なしの割合	23.5 (22.7)	10.6 (16.4)	41.2 (33.3)

注1 併用制は、千分比制+職階制など
2 その他とは、年齢別、在会年数別など
3 ()内は16年調査

図表2-2 会費の決め方は一律制が48%



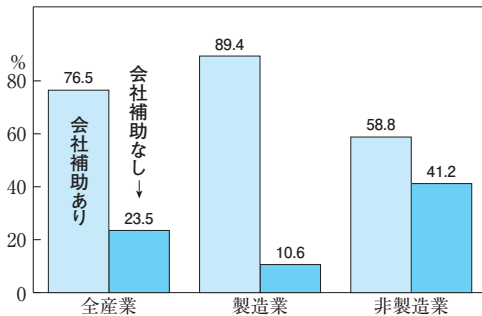
%だったが、非製造業では41%を占めた。

総平均の会費、会社補助 共済会の会費の決め方には、一律制、千分比制、職階制などがあるが、これを総平均した月額額は図表2-4、図表2-5のとおり、会費が686円（最高5,962円、最低100円、中央値500円）、会社補助が617円（最高11,923円、最低100円、中央値240円）、合計は1,303円だった。

総平均した会費と会社補助の分布は図表2-6のとおりで、会費は500円以上1,000円未満が最多、100円以上300円未満が続いた。会社補助は100円以上300円未満最多、500円以上1,000円未満が続いた。

図表2-7によって総平均の推移をみると、会費、会社補助とも16年より増加した。

図表2-3 会社補助あり、なしの割合



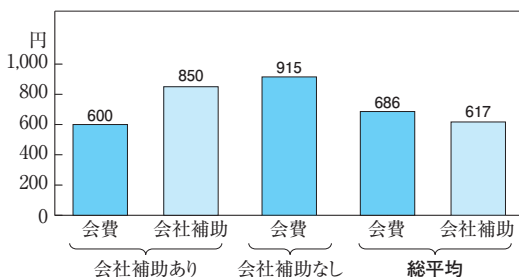
図表2-4 共済会の会費と会社補助の総平均 (一律制+千分比制+職階制) (月額:円)

区分	会社補助あり ①		会社補助なし ②	総平均 (①, ②の平均)	
	会費	会社補助	会費	会費	会社補助
全産業	600	850	915	686	617
製造業	583	725	846	620	622
非製造業	634	1,114	945	776	611

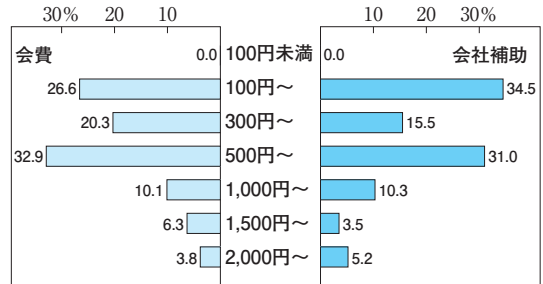
注1 後掲の図表1-6、図表1-7、図表1-8の平均、千分比制は平均値を、職階制は一般職を算入

2 ①、②の平均欄の会社補助は「会社補助ゼロ」を含めた平均

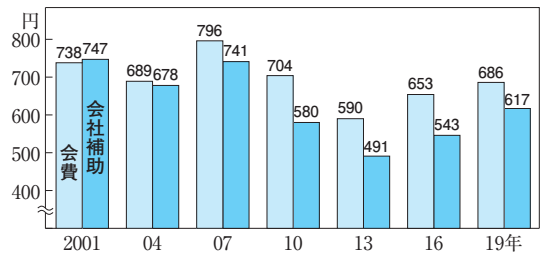
図表2-5 会費と会社補助の総平均



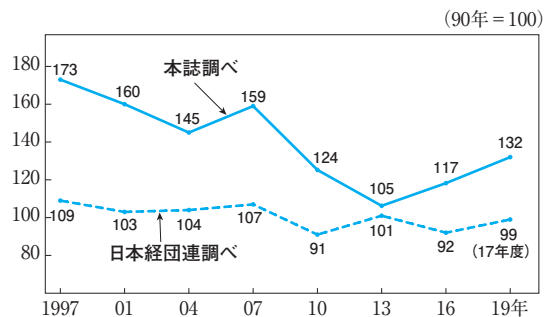
図表2-6 会費と会社補助は1,000円未満に集中 (一律制+千分比制+職階制)



図表2-7 会費+会社補助の総平均は1,303円に



図表2-8 会社補助額の総平均は90年の1.3倍に



注 日本経団連「福利厚生費調査」(各年度平均)による

90年調査を基準とした会社補助の指数は図表2-8のとおり132となった。

一律制の会費、会社補助 一律制の会費と会社補助の水準は図表2-9のとおり、会費が377円、会社補助が333円で、分布は図表2-11のとおり、会費では200円以上300円未満が31.6%、会社補助

図表2-9 共済会の会費と会社補助 (一律制) (月額:円)

区分	会社補助あり ①		会社補助なし ②	①, ②の平均	
	会費	会社補助	会費	会費	会社補助
全産業	315	395	708	377	333
製造業	290	345	1,000	319	330
非製造業	382	525	650	477	338

注 ①、②の平均欄の会社補助は「会社補助ゼロ」を含めた平均

図表2-10

共済会の会費と会社補助 (千分比制)

(千分比, 平均会費, 補助額, 推計実績は円)

区 分	千分比率			左記の平均会費, 補助額			①, ②の平均 (月額)			
	会社補助あり ①		会社補助 なし ②	会社補助あり		会社補助 なし	千 分 比 率		推 計 実 績	
	会 費	会社補助	会 費	会 費	会社補助	会 費	会 費	会社補助	会 費	会社補助
全産業	4.2	7.3	3.9	1,297	2,021	1,105	4.1	3.8	1,205	1,051
製造業	4.1	6.1	3.7	1,384	2,050	1,095	4.0	4.4	1,305	1,491
非製造業	4.4	9.2	3.9	1,159	1,975	1,108	4.1	3.3	1,126	705

注1 ①, ②の平均欄の会社補助は「会社補助ゼロ」を含めた平均

2 平均会費, 平均補助額が不明の場合には基本給を33万1,200円 (毎月勤労統計, 18年平均, 500人以上規模) で推計した

では100円以上200円未満および200円以上300円未満がいずれも25.0%で最も多かった。

千分比制の会費と会社補助 千分比制の会費と会社補助の水準は図表2-10のとおり, 会費が千分の4.1, 会社補助が同3.8だった。

千分比制を採用している共済会の中には実額で上限を定めているものがある。これと上限設定のない共済会の会費, 会社補助を仮に基本給を33万1,200円として計算したときの負担額とを平均してみると, 推計実績は図表2-10のとおり, 会費が1,205円, 会社補助が1,051円だった。

千分比制の分布は図表2-12のとおり, 会費は千分の2.0未満, 会社補助は千分の2.0未満および2.0~3.0未満が最も多かったが, 千分の7以上というものも, 会費で20%, 会社補助で17%みられた。

一律制と千分比制の比較 このように, 会費と会社補助の水準は, 会費の徴収方法によってかなり異なっている。図表2-13はこの関係を見たものだが, 一律制に比べ, 千分比制の会費は3.2倍, 会社補助は3.2倍だった。

千分比制の会費と会社補助の合計は一律制の3.2倍にもなる。財政的には余裕がある。

職階制の会費, 会社補助 職階制は採用率が8.6%と少ないが, 会費, 会社補助の水準をみると図表2-14のとおり, 会費が一般職で413円, 管

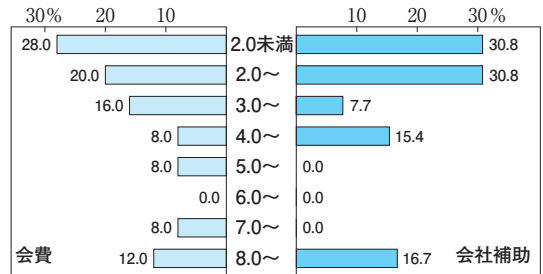
理職で734円, 会社補助は一般職で467円, 管理職で635円だった。

会費と祝金の累計 一律制, 千分比制, 職階制の総平均は前掲の図表2-4のとおり, 会費686円, 会社補助617円であり, 18~60歳の累計額は, それぞれ34万5,744円, 31万968円になる。

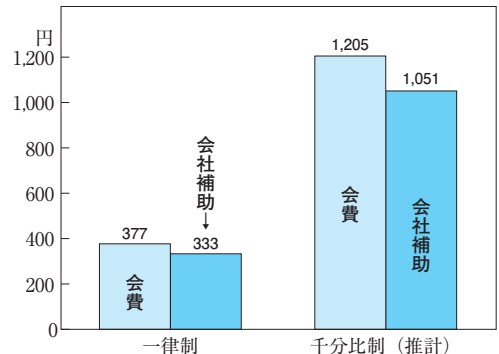
この間の共済会からの祝金累計額 (成人, 結婚, 出産 (1子+2子), 入学 (1子+2子), 銀婚祝金, 子女結婚祝金, 退会餞別金) は24万7,600円であり, 会費の72%が充当されている。

共済会では, このほか, 大きな支出を伴う弔慰・見舞金給付事業を運営しているのが一般的で, 共済会の財政運営も, 会費のみでは難しい。

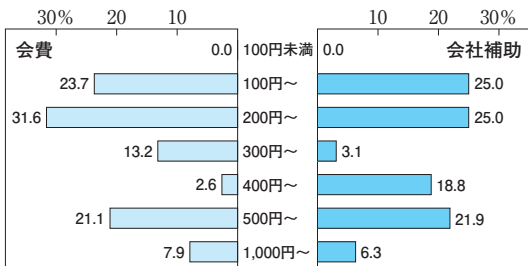
図表2-12 千分の2未満徴収・補助の割合は会費で28%, 会社補助で31% (千分比制)



図表2-13 一律制をはるかに上回る千分比制の会費と会社補助



図表2-11 会費, 会社補助とも100円台が最多 (一律制)



図表2-14

共済会の会費と会社補助（職階制）

（月額：円）

区 分	①会社補助あり				②会社補助なし		①、②の平均			
	一 般 職		管 理 職		一般職	管理職	一 般 職		管 理 職	
	会 費	会社補助	会 費	会社補助	会 費	会 費	会 費	会社補助	会 費	会社補助
全産業	432	645	757	741	300	600	413	467	734	635
製造業	473	443	860	587	300	600	438	355	808	470
非製造業	350	750	550	1,050	-	-	350	750	550	1,050

共済会の収支

収入と経費はほぼ均衡

共済会の収支は図表2-15のとおり、収入に占める経費の割合は102%になっている。

収支の分布は図表2-16のとおりだった。

収入は1万円未満に42%が、経費も1万円未満に43%が集中、1万円以上2万円未満はそれぞれ31%、26%だった。

共済会の資産

1人当たり7.4万円の高水準

共済会の資産は図表2-17のとおり、会員1人当たり7.4万円（最高127万円、最低△1.3円、中央値3.3万円）となった。

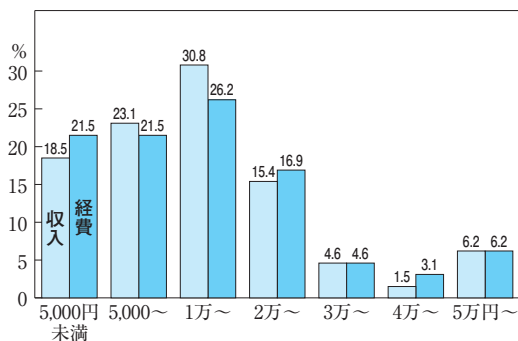
分布は図表2-18のとおり、会員1人当たりの資産額が1万円未満という共済会が29%ある一方で、10万円以上が16%みられた。

図表2-15 共済会の収入と経費（会員1人当たり）

（年額：円）

区 分	収 入 ①	経 費 ②	②/①
全産業	23,350	23,873	102.2
製造業	22,736	23,456	103.2
非製造業	24,112	24,930	103.4

図表2-16 会員1人当たりの収入の分布は1万円未満が最多、経費の分布も1万円未満が最多



共済会の資産を図表2-4の会費686円で除すと9.0年分の会費に相当する。

会社補助額との合計額1,303円で除すと4.7年分となり、理論的には、この先4年間強は、会費と会社補助金の両収入がなくても共済会は存続できる計算になる。

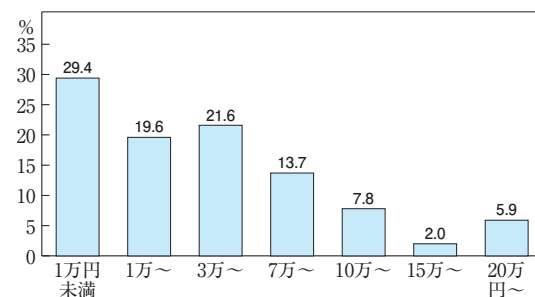
共済会の資産の推移を図表2-19によってみると、04年までは増加傾向にあった。その後減少に転じ、16年には1人当たり5.2万円まで減った。19年は一転増加し1人当たり7.4万円と04年の水準に回復した。

図表2-17 共済会の資産（会員1人当たり）

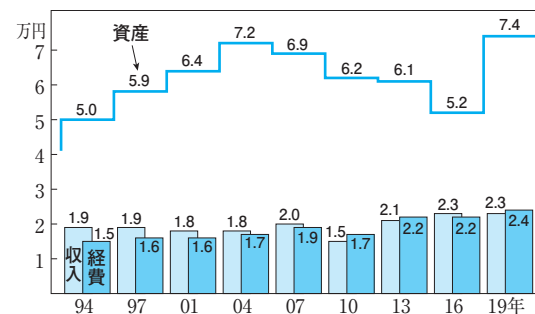
（円）

区 分	資 産
全産業	74,119
製造業	67,462
非製造業	81,608

図表2-18 会員1人当たり資産額10万円以上は16%



図表2-19 資産は1人当たり7.4万円に



3 祝金, リフレッシュ補助の給付水準

成人祝金

共済会は1.2万円に減少

実施率 従業員への成人祝金の実施率は図表3-1、図表3-2のとおり、いずれも低率だった。実施率の動きを図表3-3によってみると、共済会、会社とも低率で推移している。

成人祝金は高学歴化に伴い今後、廃止が検討される給付項目の1つだと思われる。

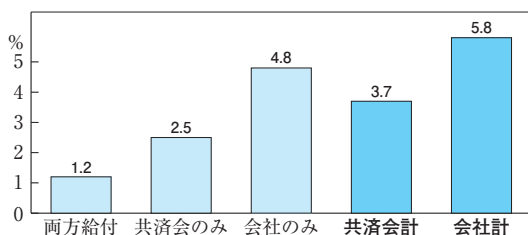
給付額 給付額は図表3-4のとおり、共済会は12,300円、会社は6,500円だった。

図表3-1 成人祝金の実施率 (%)

区分	両方給付 ①	共済会のみ②	会社のみ③	共済会計 ①・②	会社計 ①・③
全産業	1.2	2.5	4.8	3.7	5.8
製造業	2.1	2.1	3.3	4.3	4.9
非製造業	-	2.9	7.0	2.9	7.0

注1 ①、②、①・②の分母は調査対象共済会数
2 ③、①・③の分母は調査対象企業数

図表3-2 成人祝金の実施率



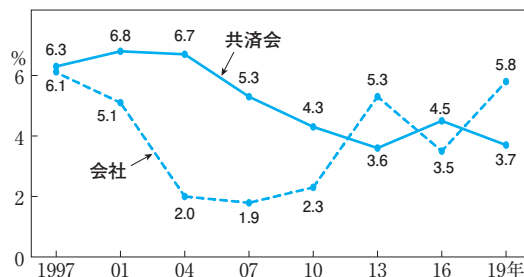
図表3-1～3-40の慶弔給付関係集計表の見方

- 「両方とも給付」とは、同一事由について共済会と会社それぞれが、同一人に給付する方式。したがって、給付額は、共済会+会社の合計額となる。
- 「一方のみ給付」とは、1つの事由について共済会、会社いずれか一方が給付する方式。したがって、給付額は、共済会または会社のいずれかの額となる。
- 「共済会平均」および「会社平均」とは、給付主体である共済会と会社が該当事由1件につきいくら給付しているかをみたもので、次の計算式で求めた。

$$\text{共済会平均} = \frac{\text{両方とも給付の共済会} + \text{一方のみ給付の共済会の給付額の総和}}{\text{給付共済会数}}$$

$$\text{会社平均} = \frac{\text{両方とも給付の会社} + \text{一方のみ給付の会社の給付額の総和}}{\text{給付会社数}}$$

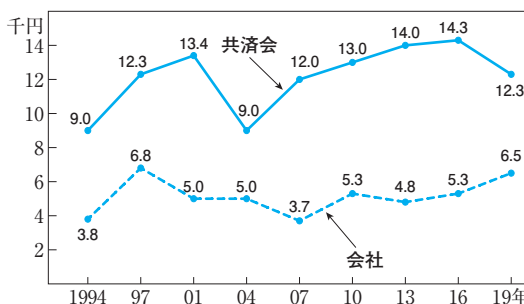
図表3-3 成人祝金の実施率は共済会で横ばい



図表3-4 成人祝金の給付額 (円)

区分	両方とも給付		一方のみ給付		共済会平均 ①・③	会社平均 ②・④
	共済会 ①	会社 ②	共済会 ③	会社 ④		
全産業	2,000	1,000	17,500	8,300	12,300	6,500
製造業	2,000	1,000	30,000	5,000	16,000	3,000
非製造業	-	-	5,000	10,000	5,000	10,000

図表3-5 成人祝金は共済会で1.2万円に減少



給付額の推移は図表3-5のとおり、共済会は増加、会社は横ばい傾向だった。

結婚祝金

両方給付で8.1万円

実施率 結婚祝金の実施率は図表3-6、図表3-7のとおり、共済会が79%、会社が50%で、共済会では16年より微減した。

実施率の推移は図表3-8のとおり、共済会は80%前後で推移、会社も07年以降50%前後の水準が続いている。

共済会と会社の両方が給付するケースは04年には18%だったが、07年は19%、10年以降は25~26%で推移したが、19年は24%に微減した（図表3-6）。

給付額 給付額を一律で給付するケースと在会（勤続）年数別で給付するケースを平均してみると図表3-9、図表3-10のとおり、共済会4万3,600円（最高10万円、最低1万円、中央値4.3万円）、会社4万8,300円（最高11万円、最低1万円、中央値5万円）となり、両者は平均値では拮抗していた。

共済会と会社の両方が結婚祝金を給付する24%のケースについて合計給付額を平均してみると8万1,000円だった。

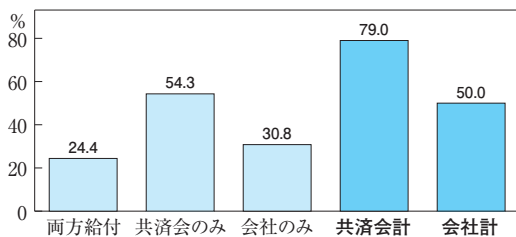
共済会と会社の両方が結婚祝金を給付するケースの給付額の合計の中には10万円以上に達するも

図表3-6 結婚祝金の実施率 (%)

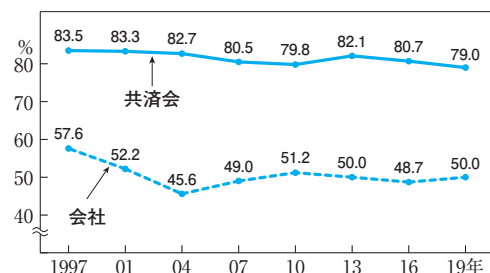
区分	両方給付 ①	共済会のみ ②	会社のみ ③	共済会計 ①・②	会社計 ①・③
全産業	24.4	54.3	30.8	79.0	50.0
製造業	17.0	53.2	36.1	70.2	49.2
非製造業	35.3	55.9	23.3	91.2	51.2

注1 ①、②、①・②の分母は調査対象共済会数
2 ③、①・③の分母は調査対象企業数

図表3-7 結婚祝金の実施率



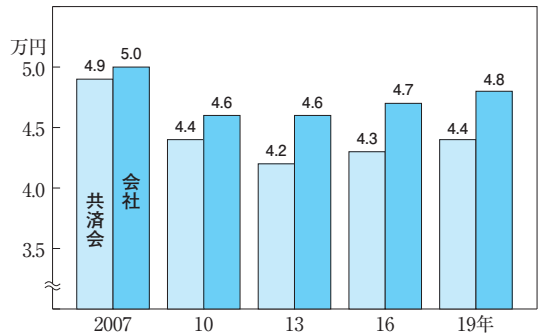
図表3-8 結婚祝金の実施率はやや減少



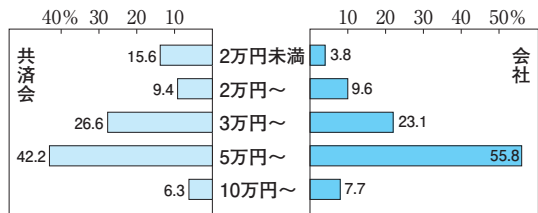
図表3-9 結婚祝金の給付額（一律制+勤続5年） (円)

区分	両方とも給付		一方のみ給付		共済会 平均 ①・③	会社 平均 ②・④
	共済会 ①	会社 ②	共済会 ③	会社 ④		
全産業	34,000	47,000	48,000	49,100	43,600	48,300
製造業	43,100	55,000	47,600	52,700	46,500	53,300
非製造業	27,900	41,700	48,400	41,000	40,500	41,400

図表3-10 結婚祝金の給付額（一律制+勤続5年）



図表3-11 結婚祝金は5万円以上10万円未満に集中（一律制+勤続5年）



のが少なくなかった。

合計給付額の分布は、10万円以上および5万円以上10万円未満がそれぞれ35%、3万円以上5万円未満が25%、2万円以上3万円未満が5%、2万円未満は皆無だった。

結婚祝金の分布を給付主体別にみると図表3-11のとおり、共済会、会社とも5万円以上10万円未満のランクに集中している。給付額の分布は会社の方に高額給付する割合がやや高く、5万円以上を給付する割合は共済会の49%に対し、会社は

図表3-12 結婚祝金の給付額（一律制） (円)

区分	両方とも給付		一方のみ給付		共済会 平均 ①・③	会社 平均 ②・④
	共済会 ①	会社 ②	共済会 ③	会社 ④		
全産業	31,400	42,900	42,900	49,000	38,600	46,500
製造業	38,800	57,500	42,400	52,900	41,700	53,900
非製造業	28,500	37,000	41,700	40,000	35,700	38,100

64%だった。10万円以上を給付する割合は共済会が6%会社が8%だった。

結婚祝金を在会年数などを問わず一律に給付している場合の給付額は図表3-12のとおり、共済会が3万8,600円、会社が4万6,500円だった。

結婚祝金の給付額は、共済会、会社による差が比較的小さく、図表3-13によって動きをみても両者は接近している。

結婚祝金給付額の推移をみると図表3-13のとおり、会社給付は87年より4万円台に、共済会給付も94年より4万円台になった。しかし、その後は頭打ち状態になっている。

在会（勤続）年数で結婚祝金の支給額を決めているケースについて、在会（勤続）5年を抽出して集計してみると図表3-14のとおり、共済会5万4,500円、会社5万1,700円だった。共済会と会社の両方から給付がある場合の合計額は9万6,700円になる（事例僅少）。

給付主体別にみた在会（勤続）5年の給付金の分布は、5万～10万円未満が共済会では60%、会社では61%で最も多かった。10万円以上は共済会が10%、会社は11%だった。

支給方法別の支給水準をまとめてみると図表3-15のとおり、一律制では会社の給付額が7,900円高く、勤続年数制（勤続5年）では共済会の給付額が2,800円高かった。

結婚祝金は支給方法によってかなりの差がある。共済会では勤続5年の給付額が一律制を1万5,900円上回っている。一方、会社では勤続5年の給付額と一律制との差は5,200円だった。

出産祝金

実施率は共済会で上昇

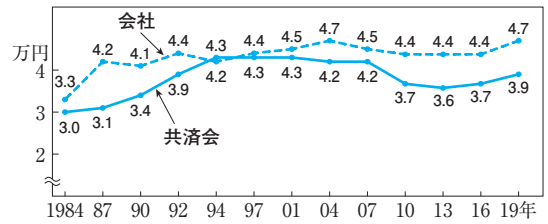
実施率 出産祝金の実施率は図表3-16、図表3-17のとおり、共済会75%、会社40%だった。

実施率の推移を図表3-18によってみると、共済会は緩やかな上昇傾向にあり75%になった。一方、会社は横ばいだった。

給付額 給付額は図表3-19のとおり、出生順位不問と第1子の給付額を集計した一律給付の場合で、共済会が2万1,700円（最高10万円、最低0.5万円、中央値2万円）、会社が2万6,400円（最高55万円、最低0.2万円、中央値1万円）となった。

分布は図表3-20のとおり、共済会は1万円台と

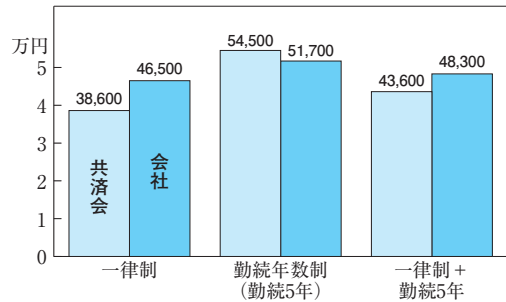
図表3-13 会社結婚祝金は4万円台続く（一律制）



図表3-14 結婚祝金の給付額（勤続5年）

区分	両方とも給付		一方のみ給付		共済会平均 ①・③	会社平均 ②・④
	共済会 ①	会社 ②	共済会 ③	会社 ④		
全産業	40,000	56,700	60,700	49,200	54,500	51,700
製造業	47,500	52,500	58,800	52,500	55,000	52,500
非製造業	42,500	65,000	63,300	42,500	53,800	50,000

図表3-15 結婚祝金の支給方法別給付額



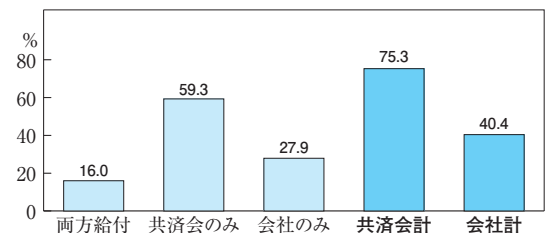
2万円台、会社は1万円台が最も多かった。給付額の推移は図表3-21のとおり、共済会は増加、会社は減少した。

図表3-16 出産祝金の実施率

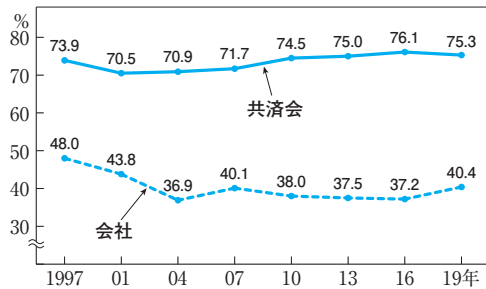
区分	両方給付 ①	共済会のみ②	会社のみ③	共済会計 ①・②	会社計 ①・③
全産業	16.0	59.3	27.9	75.3	40.4
製造業	6.4	63.8	27.9	70.2	32.8
非製造業	29.4	52.9	27.9	82.4	51.2

注1 ①、②、①・②の分母は調査対象共済会数
2 ③、①・③の分母は調査対象企業数

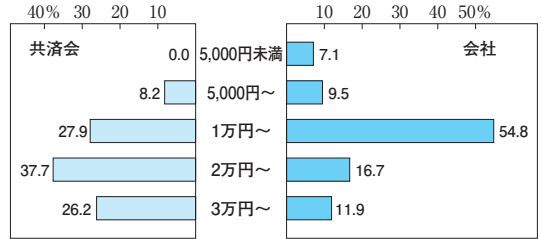
図表3-17 出産祝金の実施率



図表3-18 出産祝金の実施率は共済会で75%に上昇



図表3-20 出産祝金は共済会は1万円台が28%, 2万円台が38%, 会社は1万円台が55%(一律制)

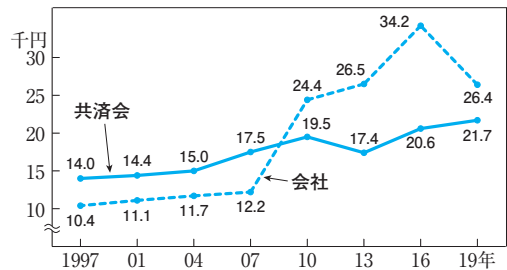


図表3-19 出産祝金の給付額 (一律制) (円)

区分	両方とも給付		一方のみ給付		共済会平均 ①・③	会社平均 ②・④
	共済会 ①	会社 ②	共済会 ③	会社 ④		
全産業	14,200	11,700	23,700	33,000	21,700	26,400
製造業	13,300	7,300	21,500	48,100	20,800	42,000
非製造業	14,500	13,000	27,300	11,500	22,800	12,200

注 出生順位不問と第1子の計

図表3-21 出産祝金は共済会で増加



入学祝金

共済会の実施率は32%

実施率 小学校入学祝金の実施率は図表3-22, 図表3-23のとおり, 共済会で32%, 会社で9%だった。実施率は非製造業で高かった。推移は図表3-24のとおり, 共済会では低下傾向にある。

給付額 小学校入学祝金の水準は図表3-25のとおり, 共済会が1万2,800円(最高5万円, 最低0.3万円, 中央値1万円), 会社が1万1,900円(最高5万円, 最低0.3万円, 中央値0.5万円)だった。

給付額の推移は図表3-26のとおり, 共済会では増加, 会社は事例僅少なから減少した。

給付額の分布は図表3-27のとおり, 共済会では1万円台が36%を占め最も多く, 会社では5,000円以上1万円未満に57%が集中した。

本誌が集計した18年度の地方公務員の互助会事業調べによれば, 小学校入学祝金の平均は1万2,941円となっており, 民間と大きな差はなかった。ただし, 民間では, 共済会と会社の両方から給付があった場合(1万5,000円)は地方公務員を上回る。

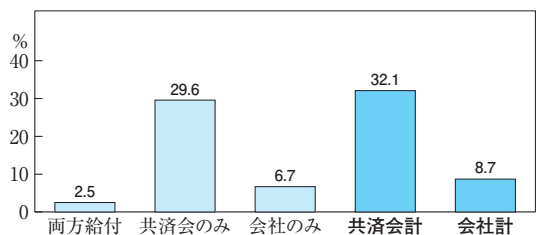
小学校を除く入学祝金の水準は図表3-28のとおりで, 中学校, 高校, 大学とも1.4万~2万円の範囲内にあり大きな差はなかった。

図表3-22 小学校入学祝金の実施率 (%)

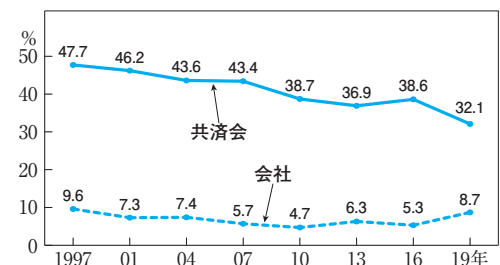
区分	両方給付 ①	共済会のみ ②	会社のみ ③	共済会計 ①・②	会社計 ①・③
全産業	2.5	29.6	6.7	32.1	8.7
製造業	-	21.3	4.9	21.3	4.9
非製造業	5.9	41.2	9.3	47.1	14.0

注1 ①, ②, ①・②の分母は調査対象共済会数
2 ③, ①・③の分母は調査対象企業数

図表3-23 小学校入学祝金の実施率



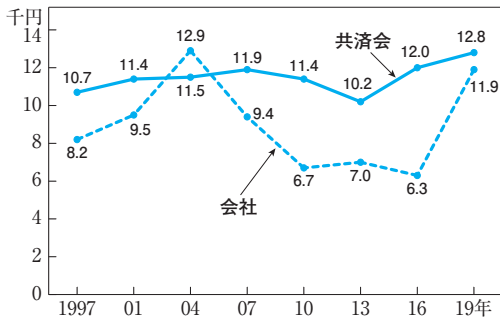
図表3-24 小学校入学祝金の実施率は共済会で減少



図表3-25 小学校入学祝金の給付額 (円)

区分	両方とも給付		一方のみ給付		共済会平均 ①・③	会社平均 ②・④
	共済会 ①	会社 ②	共済会 ③	会社 ④		
全産業	7,500	7,500	13,300	13,600	12,800	11,900
製造業	-	-	8,800	4,000	8,800	4,000
非製造業	7,500	7,500	16,700	20,000	15,500	15,000

図表3-26 小学校入学祝金は共済会で1.4万円に増加



子女結婚祝金

実施率は共済会、会社とも減少

実施率 実施率は図表3-29、図表3-30のとおり、共済会が7%、会社が4%だった。

実施率の推移は図表3-31のとおりだった

共済会では97年の14%が04年までに12%まで下がったが07年はやや上昇、その後再び減少している。

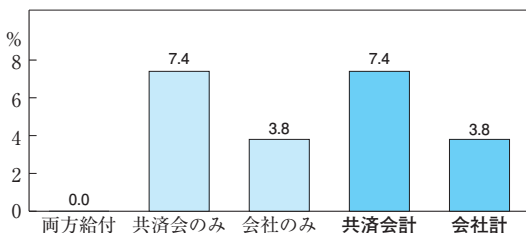
会社では04年に2%まで下がったが、07年は4%

図表3-29 子女結婚祝金の実施率 (%)

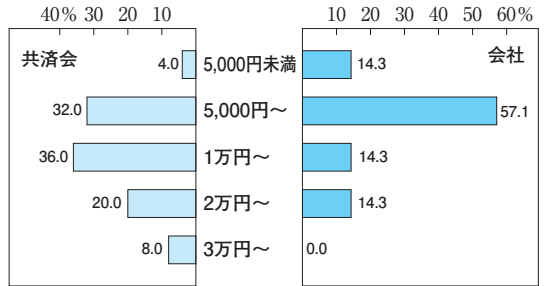
区分	両方給付 ①	共済会のみ②	会社のみ③	共済会計 ①・②	会社計 ①・③
全産業	-	7.4	3.8	7.4	3.8
製造業	-	8.5	1.6	8.5	1.6
非製造業	-	5.9	7.0	5.9	7.0

注1 ①、②、①・②の分母は調査対象共済会数
2 ③、①・③の分母は調査対象企業数

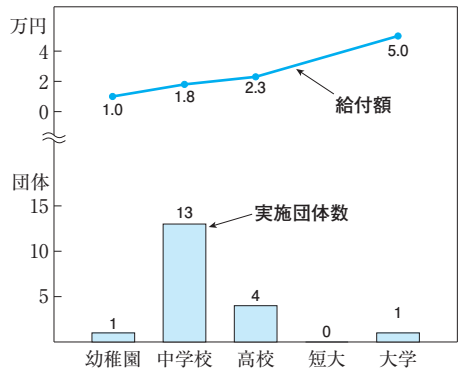
図表3-30 子女結婚祝金の実施率



図表3-27 小学校入学祝金は共済会が1万円台、会社は5,000円以上1万円未満に集中



図表3-28 その他の入学祝金の実施団体数と給付金額



注 実施団体数は重複集計

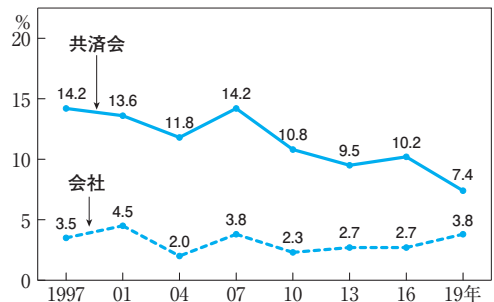
に上昇、10年から16年は2%台で推移し、19年は4%に上昇した。

給付額 給付額は図表3-32のとおり、共済会が1万7,200円（最高5万円、最低0.3万円、中央値1.0万円）、会社が1万5,000円（最高5万円、最低0.3万円、中央値とも0.5万円）だった。

共済会の給付額の推移を図表3-33によってみると、04年に1.3万円まで減少した後、10年は1.8万円、13年、16年は1.4万円に、19年は1.7万円になった。

給付額の分布を図表3-34によってみると、共済会では1万～2万円台に67%が集中した。

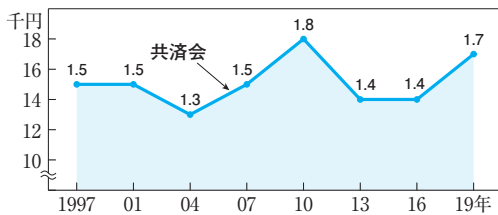
図表3-31 子女結婚祝金の実施率は減少



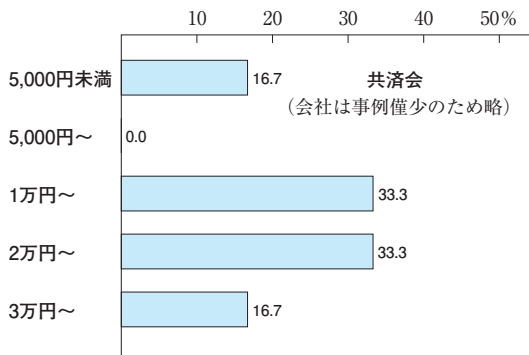
図表3-32 子女結婚祝金の給付額 (円)

区分	両方とも給付		一方のみ給付		共済会平均 ①・③	会社平均 ②・④
	共済会 ①	会社 ②	共済会 ③	会社 ④		
全産業	-	-	17,200	15,000	17,200	15,000
製造業	-	-	12,000	20,000	12,000	20,000
非製造業	-	-	27,500	13,300	27,500	13,300

図表3-33 共済会の子女結婚祝金は1.7万円に



図表3-34 子女結婚祝金は1万～2万円台に集中



銀婚祝金

共済会のみが実施

実施率 銀婚祝金は共済会特有の給付項目で、図表3-35のとおり、会社給付は、04年以降みられず、19年も皆無だった。近年は共済会のみが給付する状態が続いている。

実施率の推移を図表3-36によってみると、01年には15%にややアップしたものの、その後ゆるやかに減少し、19年は9.9%と10%を割り込むまでに低下した。

銀婚祝金は、従業員年齢が高齢化する中で、実施率もアップするものと思われたが、実際には減少傾向で推移している。

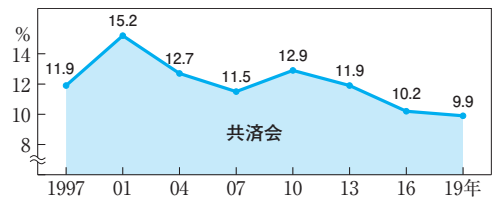
給付額 共済会の給付水準は図表3-37のとおり2万3,800円（最高5万円、最低1万円、中央値2.5万円）だった。

図表3-35 銀婚祝金の実施率 (%)

区分	両方給付 ①	共済会のみ②	会社のみ ③	共済会計 ①・②	会社計 ①・③
製造業	-	12.8	-	12.8	-
非製造業	-	5.9	-	5.9	-

注 ①, ②, ①・②の分母は調査対象共済会数

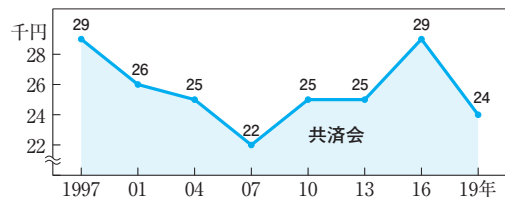
図表3-36 銀婚祝金の実施率は低下



図表3-37 銀婚祝金の給付額 (円)

区分	一方のみ給付		共済会平均
	共済会	会社	
全産業	23,800	-	23,800
製造業	25,000	-	25,000
非製造業	20,000	-	20,000

図表3-38 銀婚祝金の水準は2.4万円に減少



給付額の推移を図表3-38でみると、07年に2.2万円に低下、10年、13年は2.5万円、16年は2.9万円に回復したが、19年は2.4万円と再び減少した。

給付額の分布は3万円以上5万円未満が50%で最も多く、続いて2万円未満38%、2万円台13%、5万円以上は皆無だった。

リフレッシュ補助

勤続20年10万円、30年15万円

実施率 リフレッシュ補助の実施率は図表3-39、図表3-40のとおり、共済会は7%だったが、会社は41%を占めた。リフレッシュ補助は会社中心の給付といえる。

実施率の推移をみると図表3-41のとおり、共済会では各年5～7%だが、会社は13年以降42%前

後の水準で推移している。

JILPTの「企業における福利厚生施策の実態に関する調査」(18年)によると、リフレッシュ休暇の実施率は12.6%だった。このうち34.4%の企業では非正規従業員にも適用していた。

厚労省の「就労条件総合調査」でみると、18年時点の実施率は、30~99人7.7%、100~999人18.2%、1,000人以上47.6%、全体平均は12.4%だった。

1企業当たりの平均1回当たり最高付与日数は、30~99人4.6日、100~999人5.9日、1,000人以上7.3日、平均5.5日だった。休暇中に賃金を支給している企業の割合は、30~99人98.4%、100~999人98.2%、1,000人以上95.9%、平均98.2%となっており、有給扱いが圧倒的に多かった。

給付額 企業の給付額の推移を図表3-42によってみると、勤続20年では13年の10.7万円が16年には9.7万円に減少、19年には9.9万円(最高50万円、最低1万円、中央値5万円)にやや回復した。一方、勤続30年は13年の17.3万円が、16年は16.4万円へと減少し、17年は1万4,200円減の14.9万円(最高50万円、最低2万円、中央値10万円)になった。

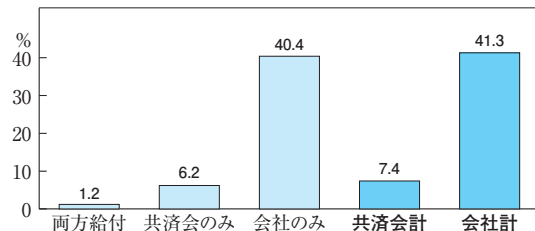
共済会での給付額を図表3-43によってみると、

図表3-39 リフレッシュ補助の実施率 (%)

区分	両方給付 ①	共済会 のみ②	会社のみ ③	共済会計 ①・②	会社計 ①・③
全産業	1.2	6.2	40.4	7.4	41.3
製造業	-	4.3	52.5	4.3	52.5
非製造業	2.9	8.8	23.3	11.8	25.6

注1 ①、②、①・②の分母は調査対象共済会数
2 ③、①・③の分母は調査対象企業数

図表3-40 リフレッシュ補助の実施率



図表3-43 リフレッシュ補助の給付額 (円)

区分	共 済 会 平 均			会 社 平 均		
	在会20年	25年	30年	勤続20年	25年	30年
全産業	90,800	-	148,300	99,000	87,300	149,300
製造業	175,000	-	300,000	107,400	84,700	136,800
非製造業	48,800	-	72,500	82,200	93,300	178,800

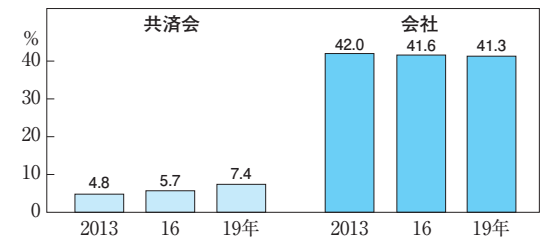
在会20年が9.1万円(最高20万円、最低0.5万円、中央値8万円)、在会30年が14.8万円(最高30万円、最低1万円、中央値12万円)となった。

リフレッシュ補助は図表3-42、図表3-43でみた20年、25年、30年のほかに、10年、15年、40年など、各社それぞれ独自の区切りで支給している。また、40歳、50歳など年齢によって支給する例も僅かだがみられた。

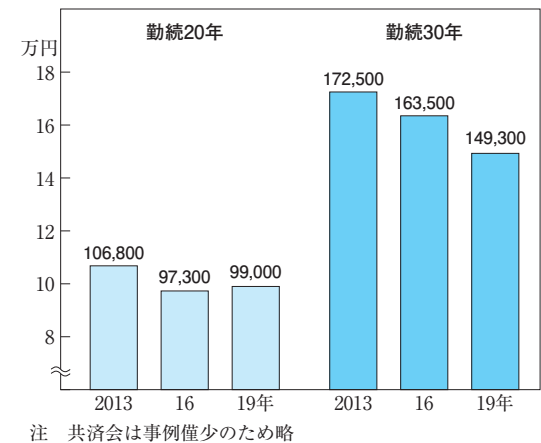
支給回数の合計は平均2.9回だった。1回のみの支給から勤続5年ごとに計8回支給する例まで様々だった。

支給金額の合計は平均29.0万円(最高120万円、最低3万円、中央値20万円)だった。なかには100万円を超える支給例もあり、金額のばらつきは大きかった。

図表3-41 リフレッシュ補助の実施率は会社で41%に



図表3-42 リフレッシュ補助の給付額は勤続30年で14.9万円に低下



別表1 会員の範囲，専従者の有無，会費・会社補助金

会社名 (従業員数)	名称 (会員数) 設立・西暦	会員の範囲	専従職員数と 人件費の負担区分	会費と会社補助金（月額）	
				会費	会社補助金
金属工業					
神戸製鋼所 (12,399名)	共済センター (14,898名) 1992.10	正規従業員 関連企業の従業員	なし	入会金 500円 500円	120円
日本発条 (5,562名)	共済会 (5,223名) 1974.	役員 正規従業員 雇用延長者	なし	一般管理職 400円 700円 役員 1,200円	会員1人 600円
電気機器					
電気機器② (34,999名)	共済会 (34,999名) 1977.4	役員 正規従業員 嘱託 パートタイマー	なし	パートなし 嘱託、正規従業員、役員 150円 平均 150円	パート 200円 50円
電気機器④ (23,000名)	電気④健康・ 福利共済会 (86,000名) 1978.4	役員 正規従業員	なし	有扶養者 200円 無扶養者 100円	同額
横河電機グループ (8,066名)	福祉センター (8,066名) 1991.3	役員 正規従業員 パートタイマー 嘱託 関連企業の役員および従業員 派遣社員 定年退職者	6名 共済会負担	800円	同額
アズビル (6,432名)	死亡・高度障害給付 (5,584名) 医療給付 (3,883名) 2011.4	役員 正規従業員 嘱託 パートタイマー 関連企業の役員および従業員	なし	死亡・高度障害 130円 医療 600円/口	死亡・高度障害 給付額の25%相当額
サンデン (3,945名)	共済会 (3,945名) 1993.8	役員 正規従業員 嘱託 パートタイマー 関連企業の役員および従業員	なし	基本給の0.4% 上限 2,000円 平均 1,176円 パート 月額600円	基本給の0.2% 上限 1,000円 平均 588円 パート 月額300円
安川電機 (2,817名)	同和会 (4,320名) 1967.9	役員 正規従業員 嘱託 関連企業の役員および従業員	なし	350円	410円
日新電機 (2,442名)	共済会 (2,565名) 1930.4	役員 正規従業員 嘱託 関連企業の役員および従業員	なし	300円+基準内賃金× 千分の3.6 上限 2,250円 平均 1,553円 ※3カ月毎，年4回徴収	同額

会社名 (従業員数)	名称 (会員数) 設立・西暦	会員の範囲	専従職員数と 人件費の負担区分	会費と会社補助金(月額)	
				会費	会社補助金
電気機器⑤ (2,700名)	共済会 (3,310名) 2006.4	役員 正規従業員	2名 その他(分担など)	600円	1,100円
新日本無線 (1,436名)	共済会 (1,353名) 1965.3	役員 正規従業員 嘱託	なし	250円	同額

輸送機械

マツダ (25,066名)	共済会 (22,714名) 1984.11	役員 正規従業員 雇用延長者	なし	200円	同額 特別拠出 月750万円
ダイハツ工業 (13,114名)	共済会 (13,114名) 1979.4	正規従業員	なし	150円	同額
ヤマハ発動機 (8,500名)	共済会 (15,122名) 1985.11	役員 正規従業員 嘱託 関連企業の役員および従業員	1名 共済会負担	500円	同額
近畿車両 (904名)	共済会 (1,023名) 1948.1	役員 正規従業員 嘱託 関連企業の役員および従業員	なし	100円	同額

精密機械

リコー (11,531名)	共済会 (11,225名) 1979.4	役員 正規従業員 嘱託 定年再雇用社員	なし	基本給の0.25% 上限 1,500円 平均 990円	同額
精密機械① (45,397名)	共済会 (8,867名) 1966.11	正規従業員	なし	役割給+調整給の0.2%	同額
東京計器 (1,571名)	共済会 (1,236名) 1964.6	役員 正規従業員	なし	正規・役員 500円 休職者 100円 平均 500円 賞与時 基本給の千分の8 上限5,000円	餉別金を除く給付原資 の3分の1
シチズン時計 (1,038名)	シチズン共済会 (1,400名) 1991.1	正規従業員	なし	1,000円	なし

一般機械

コマツ (11,537名)	グループ共済会 (21,805名) 1954.4	正規従業員 雇用延長者	なし	一般 管理職 300円 600	なし
------------------	--------------------------------	----------------	----	--------------------------	----

会社名 (従業員数)	名称 (会員数) 設立・西暦	会員の範囲	専従職員数と 人件費の負担区分	会費と会社補助金(月額)	
				会費	会社補助金
不二越 (2,917名)	共済会 (3,684名) 1958.5	役員 正規従業員 嘱託 関連企業の役員および従業員	なし	200円	同額
東芝機械 (1,772名)	共済会 (2,304名) 1958.4	役員 正規従業員 嘱託 関連企業の役員および従業員	なし	100円	同額
オイレス工業 (1,080名)	共済会 (1,695名) 1987.6	役員 正規従業員 雇用延長者 パートタイマー・アルバイト 関連企業の役員および従業員	なし	一律 200円	一律 600円
エンシュウ (760名)	救済会 (721名) 1984.4	役員 正規従業員	なし	基本給の0.2% 平均 425円	なし

化学工業

旭化成 (18,070名)	グループ福祉 共済会 (26,600名) 1975.10	役員 正規従業員 嘱託 関連企業の役員および従業員 定年退職者	4名 共済会負担	慶弔見舞共済 100円 医療傷害共済 標報×0.25%	慶弔見舞共済 同額
花王 (8,789名)	花王ファミリ ー会 (19,085名) 1987.7	役員 正規従業員 雇用延長者 関連企業の役員・従業員	なし	基本給の0.18%	左記の2倍
化学工業① (7,700名)	共済会 (14,200名) 1949.5	正規従業員 嘱託 関連企業の従業員	なし	本給または月俸の0.7% 上限 3,000円 平均 2,208円	なし
化学工業② (3,600名)	共済会 (3,600名) 1974.9	役員 正規従業員	3名 その他負担	基準賃金×千分の2+ 400円 上限 1,500円	会費同額+α
J S R (3,468名)	共済会 (3,314名) 1977.4	正規従業員 嘱託(非常勤は除く)	なし	試備・無資格・社員 A・B・嘱託 350円 主務 400 主事A・B 450 主査C 550 ク A・B 600 参事等 650	会費×1.5
ライオン (3,475名)	共済会 (2,973名) 1980.1	役員 正規従業員 嘱託	なし	一般 700円 係長 1,000 課長以上 1,500 役員 2,000	毎月拠出 60万円

会社名 (従業員数)	名称 (会員数) 設立・西暦	会員の範囲	専従職員数と 人件費の負担区分	会費と会社補助金(月額)	
				会費	会社補助金
セントラル硝子 (2,265名)	共済会 (2,265名) 1964.2	正規従業員 嘱託	なし	200円	倍額
日油 (1,801名)	共済会 (1,770名) 1960.7	正規従業員 嘱託	なし	資格により 440円, 640円のい ずれか	同額
化学工業② (1,798名)	グループ共済 会 (1,889名) 1995.10	役員 正規従業員 嘱託 パートタイマー	なし	320円	同額
日本ゼオン (2,084名)	共済会 (1,740名)	正規従業員	なし	一律 200円	同額
西部石油 (394名)	共済会 (350名) 1975.10	正規従業員	なし	入会一時金 3,000円	同額
ゴム工業					
ブリヂストン (14,859名)	共済会 (17,277名) 1988.1	正規従業員 嘱託 関連企業の役員および従業員	なし	月次給与(固定的部分) ×0.2% 平均 692円	月次給与×0.13% (ブ リヂストン本体), 0.2% (関連会社)
窯業					
A G C (8,152名)	共済会 (7,647名) 1947.	役員 正規従業員	なし	150円	同額
日本板硝子 (2,500名)	共済会 (2,400名) 1982.10	役員 正規従業員 嘱託	なし	・入会金 500円 ・月額会費 130	・月額補助金 240円
繊維工業					
東レ (7,543名)	東レ福祉会 (20,840名) 1980.11	役員 正規従業員 雇用延長者 関連企業の役員および従業員	2名 共済会負担	200円+定率(標準報 酬月額×0.084%) 平均 200円+350円	100円
繊維工業① (5,483名)	共済会 (5,330名) 1948.2	役員 正規従業員 嘱託	なし	200円+定率(健保標 準報酬月額×千分の 0.4) 平均 200円+179円	200円
繊維工業② (1,500名)	共済会 (1,500名) 1951.7	正規従業員	なし	300円+(基本賃金+家 族手当)×千分の3 上限 2,040円	同額
食品工業					
キリンホールデ ィングス (1,145名)	キリングルー プ福祉会 (16,020名) 1994.4	役員 正規従業員 雇用延長者 関連企業の役員および従業員	なし	健保標準報酬月額の 1.6%	加入会社により負担方 法が異なる (半額負担が多い)

会社名 (従業員数)	名称 (会員数) 設立・西暦	会員の範囲	専従職員数と 人件費の負担区分	会費と会社補助金(月額)	
				会費	会社補助金
アサヒグループ ホールディングス (22,000名)	アサヒグループ 共済会 (12,900名) 1996.12	役員 正規従業員 雇用延長者 関連企業の役員および従業員	なし	基準内賃金の千分の 1.2 上限 2,000円	会費の倍額 (千分の2.4) 上限 4,000円
食品工業① (4,219名)	グループ共済 会 (4,149名) 2015.1	正規従業員 嘱託 関連企業の役員および従業員	1名 その他(分担など)	400円	同額
J-オイルミルズ (1,220名)	グループ共済 会 (1,350名) 1986.1	役員 正規従業員 雇用延長者 関連企業の役員および従業員	なし	760円	同額
食品工業② (840名)	親鐘クラブ (830名) 1974.5	常勤役員 正規従業員 常勤嘱託	なし	100円	同額
月桂冠 (521名)	大倉共済会 (395名) 1951.	役員 正規従業員	なし	基本給の0.2%	なし

その他製造業

ヤマハ (4,444名)	共済会 (7,708名) 1977.8	役員 正規従業員 雇用延長者 関連企業の役員および従業員	なし	健保標準報酬月額の 0.16% 平均 648円	同額
-----------------	---------------------------	---------------------------------------	----	-------------------------------	----

鉱業・非鉄金属

三菱マテリアル (4,807名)	共済会 (10,333名) 1993.4	正規従業員 関連企業の役職者、従業員 定年退職者	なし	320円	490円
日鉄鉱業 (654名)	厚生会 (776名) 1989.4	正規従業員 雇用延長者	なし	年会費 (1,300円 + 基本給) ×3%	同額
古河機械金属 (214名)	共済会 (2,009名) 1995.10	正規従業員 嘱託 関連企業の役員および従業員	なし	4~9月 100円 10月~ 120円	4~9月 150円 10月~ 180円

建設業

鹿島建設 (7,783名)	互助会 (8,292名) 1971.8	役員 正規従業員	なし	上限 平均 400円 350円	なし
熊谷組 (2,854名)	互助会 (2,462名)	役員 正規従業員	なし	1,700円	なし

会社名 (従業員数)	名称 (会員数) 設立・西暦	会員の範囲	専従職員数と 人件費の負担区分	会費と会社補助金(月額)	
				会費	会社補助金
建設業① (2,000名)	グループ共済会 (5社) (2,678名)	役員 正規従業員 嘱託 関連企業の役員および従業員	なし	基準内賃金の千分の5	なし
日本工営 (2,798名)	親交会 (2,147名) 1947.	役員 正規従業員 嘱託 関連企業の役員および従業員	なし	一般 300円 参事・工師長等 400 理事等 500 役員 700 平均 370円	年間 150万円
新興プランテック (1,065名)	従業員共済会 (1,003名) 2000.7	正規従業員	なし	200円	会費総額の倍額

運輸業

SGHふぁみりー共済会	SGHふぁみりー共済会 (59,149名) 1975.10	役員 正規従業員 雇用延長者 パート・アルバイト 定年退職者・OB	5名 共済会が負担	A会員 780円 B会員 350円 S会員 200円 P会員 年1,000円 平均 443円	A会員 1,120円 B会員 580円 S会員 なし P会員 なし 平均 850円
運輸業① (13,000名)	共済会 (16,637名) 1964.4	役員 正規従業員 雇用延長者	なし	給料の1% 上限 1,500円	会費収入の3.28倍
運輸業② (2,200名)	共済組合 (18,835名) 1948.7 ※福祉制度加入者含む	役員 正規従業員 嘱託 パートタイマー 関連企業の役員および従業員 派遣社員 定年退職者	4名 会社負担	平均 1,074円	会員負担の1.5倍 平均 1,610円
運輸業③ (994名)	労働組合共済会 (795名) 1971.12	正規従業員(管理職除く) 雇用延長者	3名 共済会負担	250円	なし
丸運 (472名)	グループ共済会 (1,006名) 1954.1	正規従業員 雇用延長者 関連企業の従業員	なし	200円	同額

印刷・通信業

印刷業① (23,700名)	グループ福祉会 (23,700名) 1996.4	役員 正規従業員 嘱託 関連企業の役員および従業員	7名 共済会負担	本俸の0.4% 上限 1,500円 平均 1,060円	同額 (福祉手当として支給)
朝日新聞社 (4,466名)	労働組合共済会 (4,508名) 1987.1	役員 正規従業員 嘱託 関連企業の役員および従業員	なし	基準給与×千分の0.85 ×2.34 平均 1,101円	会費×1.34/2.34 上限 1,340円
毎日新聞社 (2,700名)	毎日会 (2,226名)	役員 正規従業員	なし	本給の千分の5 平均 530円	なし

会社名 (従業員数)	名称 (会員数) 設立・西暦	会員の範囲	専従職員数と 人件費の負担区分	会費と会社補助金(月額)	
				会費	会社補助金
中日新聞社 (2,978名)	互助会 (2,616名) 1942.11	役員 正規従業員 雇用延長者	なし	本給の千分の3 上限 900円 役員 一律900円 顧問・相談役・参与 一律350円 平均 584円	なし
神戸新聞社 (731名)	互助会 (706名) 1948.4	役員 正規従業員	なし	基本給の千分の7 エリア職は千分の3.5 平均 2,244円	なし

金融保険業

金融保険業① (55,000名)	共済会 (36,000名) 2006.1	役員 正規従業員 嘱託	なし	定例給与の0.09%	なし
金融保険業② (649名)	共済会 (627名) 1961.3	役員 正規従業員 嘱託	なし	500円	なし

商事サービス業

サービス業①共済会 (65,000名)	商事サービス業①共済会 (65,000名) 2013.9 (前身は1977年)	役員 正規従業員 嘱託 パートタイマー 関連企業の役員および従業員 定年退職者	17名 共済会・会社負担	250円	同額
JTBグループ (25,000名)	共済組合 (23,000名) 1953.4	役員 正規従業員 雇用延長者 パート・アルバイト 関連企業の役員および従業員	4名 その他負担	300円	400円
ユニーク (22,507名)	ユーアイクラブ (16,638名) 1980.8	役員 正規従業員 雇用延長者 パートタイマー・アルバイト 関連企業の役員および従業員	9名 共済会負担	役員・正規従業員 組合員 年取の千分の1.4 非組合員 同千分の2.2 嘱託 千分の1.4 週25H以上のパートタイマー・再雇用者 月額300円	同額 平均 575円 下限 380円 同額 同額
三越伊勢丹 (24,500名)	グループ共済会 (27,716名) 1971.9	役員 正規従業員 嘱託 パートタイマー 関連企業の役員および従業員 定年退職者・OB	8名 共済会負担	L会員(社員、月給制、契約社員) 673円 S会員(時給制契約社員) 488円 非組合員 本給×1% 上限 7,000円	L会員 2,535円 S会員 1,120円
いなげや (15,000名)	いなげや共済会 (12,000名) 1986.8	役員 正規従業員 雇用延長者 関連企業の役員・従業員 パート 定年退職者	3名 会社が負担	社員 700円 役員 700円 嘱託 700円 パート 400円	同額
商事サービス業② (3,000名)	グループ共済会 (11,000名) 1986.2	役員 正規従業員 嘱託 関連企業の役員および従業員	5名 共済会負担	標準報酬月額0.15% 標準賞与額0.15% 上限 月例 1,815円 賞与 8,100円	なし

会社名 (従業員数)	名称 (会員数) 設立・西暦	会員の範囲	専従職員数と 人件費の負担区分	会費と会社補助金(月額)	
				会費	会社補助金
三菱商事 (6,545名)	菱和会 (6,178名) 1987.10	役員 正規従業員 雇用延長者	なし	有配偶者 本給の 0.029% 無配偶者 同0.025% 平均 159円	なし
すかいらーくグループ	すかいらーく グループ共済会 (6,150名) 1983.10	役員 正規従業員 パート(希望者)	1名 共済会が負担	平均 500円	なし
AOKIホールディングス (4,175名)	グループ共済会 (6,291名) 2010.12	役員 正規従業員 雇用延長者 パート・アルバイト 関連企業の役員および従業員	あり 会社が負担	パート・アルバイト 500円 正規従業員・役員 基本給+役職手当+ 業務手当の0.35% 平均1,000円	同額
商事サービス業 ③ (4,525名)	共済会 (4,525名) 1988.4	役員 正規従業員 嘱託	7名 その他負担	一般 400~1,000円 役員 2,000 平均 554円	倍額 平均 1,107円
出版業① (1,600名)	共済会 (1,884名) 1959.	役員 正規従業員 雇用延長者 関連企業の役員および従業員	あり 会社が負担	300円	なし
東映 (363名)	共済会 (409名) 1951.8	役員 正規従業員 雇用延長者 定年退職者・OB	なし	標準報酬×0.3%	会員掛金×1.4
公社① (3,202名)	共済会 (3,647名) 1961.2	役員 正規従業員 雇用延長者	7名 共済会が負担	本給の0.3%	なし

別表2 共済会の収入、経費および資産の状況(2018年度)

団体名 (会員数)	収支と資産状況(千円)			収入と資産状況の会員1人当たり額(円)		
	18年度の収入	18年度の経費	貸借対照表上の 資産と負債の差額	18年度の収入	18年度の経費	貸借対照表上の 資産と負債の差額
電気機器						
電気機器②共済会 (34,999名)	154,354	215,269	561,810	4,410	6,151	16,052
電気機器④健康・福利共済会 (86,000名)	321,243	321,243	636,090	3,735	3,735	7,396
横河グループ福祉センター (8,066名)	160,033	156,667	3,366	19,840	19,423	417
安川電機同和会 (4,320名)	39,875	39,539	-	7,230	9,153	-

団体名 (会員数)	収支と資産状況 (千円)			収入と資産状況の会員1人当たり額 (円)		
	18年度の収入	18年度の経費	貸借対照表上の 資産と負債の差額	18年度の収入	18年度の経費	貸借対照表上の 資産と負債の差額
サンデン共済会 (4,338名)	91,682	88,519	174,249	21,135	20,405	40,168
日新電機共済会 (2,700名)	32,985	21,894	110,667	12,860	8,536	43,145
電気機器⑤共済会 (3,310名)	70,635	67,768	2,866	21,340	20,474	866
新日本無線共済会 (1,353名)	2,491	9,482	71,613	1,841	2,178	52,929
輸送機械						
ダイハツ共済会 (13,114名)	43,473	54,856	256,704	3,315	4,183	19,575
近畿車輛共済会 (1,023名)	6,866	5,931	0	6,712	5,798	0
精密機械						
東京計器共済会 (1,236名)	18,100	13,259	-	14,644	10,727	-
一般機械						
不二越共済会 (3,684名)	12,390	11,299	14,416	3,363	3,067	3,913
東芝機械共済会 (2,304名)	5,740	7,859	39,305	2,490	3,410	17,060
オイレス工業共済会 (1,695名)	20,313	11,537	213,483	11,984	6,806	125,949
エンシュウ救済会 (721名)	7,504	6,204	22,529	10,408	8,605	31,247
化学工業						
旭化成グループ 福祉共済会 (26,600名)	8,636,000	8,542,000	4,759,000	324,662	321,128	178,910
花王ファミリー 会 (19,085名)	563,000	587,000	995,000	29,500	30,757	52,135
化学工業②共済会 (3,600名)	135,188	157,966	1,000,000	37,552	43,879	277,778
ライオン共済会 (2,973名)	53,931	60,839	127,850	18,140	20,404	43,004
セントラル硝子 共済会 (2,265名)	24,142	21,707	-	10,658	9,583	-

団体名 (会員数)	収支と資産状況 (千円)			収入と資産状況の会員1人当たり額 (円)		
	18年度の収入	18年度の経費	貸借対照表上の 資産と負債の差額	18年度の収入	18年度の経費	貸借対照表上の 資産と負債の差額
化学工業③グル ープ共済会 (1,889名)	41,522	38,587	-	21,981	20,427	-
日 油 共 済 会 (1,770名)	21,061	19,643	177,376	11,899	11,098	100,212
日本ゼオン共済 会 (1,740名)	8,361	3,859	-	4,805	2,218	-
西部石油共済会 (350名)	5,495	13,329	-	15,700	38,083	-

窯 業

A G C 共 済 会 (7,647名)	13,688	13,113	1,018	1,790	1,715	133
日本板硝子共済 会 (2,400名)	10,921	10,335	586	4,550	4,306	244

繊維工業

東レ福祉会 (20,840名)	178,545	195,822	1,529,705	8,567	9,396	73,402
繊維工業①共済 会 (5,330名)	40,610	71,217	793,175	7,619	13,362	148,813
繊維工業②共済 会 (1,500名)	39,029	44,977	-	26,019	29,985	-

食品工業

キリングループ 福祉会 (16,339名)	168,638	169,279	-	10,321	10,360	-
アサヒグループ 共済会 (12,900名)	204,476	167,573	1,193,301	15,851	12,990	92,504
食品工業①グル ープ (4,149名)	78,069	80,596	56,779	18,816	19,425	13,685
J-オイルミルズ グループ共済会 (1,350名)	26,641	27,333	183,078	19,734	20,247	135,613
月桂冠大倉共済 会 (395名)	9,401	10,375	66,697	23,500	26,266	168,853

団体名 (会員数)	収支と資産状況 (千円)			収入と資産状況の会員1人当たり額 (円)		
	18年度の収入	18年度の経費	貸借対照表上の 資産と負債の差額	18年度の収入	18年度の経費	貸借対照表上の 資産と負債の差額
その他製造業						
ヤマハ共済会 (7,708名)	120,848	115,247	1,706,291	15,678	14,952	221,366
鉱業・非鉄金属						
三菱マテリアル (10,333名)	100,847	87,937	12,910	9,760	8,510	1,249
古河機械金属共済会 (2,009名)	6,079	7,137	2,253	3,026	3,553	1,121
日鉄鉱業厚生会 (776名)	21,121	18,019	-	27,218	23,220	-
建設業						
鹿島建設互助会 (8,292名)	110,878	50,989	59,888	13,372	6,149	7,222
日本工営親交会 (2,147名)	10,962	6,329	36,501	5,106	2,948	17,001
新興プランテック従業員共済会 (1,003名)	7,409	1,838	10,977	7,387	1,833	10,944
運輸業						
SGHふぁみりー共済会 (59,149名)	1,135,123	790,733	477,653	19,191	13,368	8,075
運輸業①共済会 (16,637名)	1,421,324	1,319,807	101,516	85,432	79,330	6,102
運輸業②共済組合 (18,835名)	642,218	624,098	1,589,731	34,097	33,135	84,403
運輸業③労組共済会 (795名)	2,366	1,899	13,085	2,976	2,389	16,459
丸運グループ共済会 (1,006名)	5,819	5,927	74,099	5,784	5,892	73,657
印刷・通信業						
印刷業①グループ共済会 (23,700名)	646,000	559,000	-	27,257	23,586	-

団体名 (会員数)	収支と資産状況 (千円)			収入と資産状況の会員1人当たり額 (円)		
	18年度の収入	18年度の経費	貸借対照表上の 資産と負債の差額	18年度の収入	18年度の経費	貸借対照表上の 資産と負債の差額
朝日新聞労働組 合共済会 (4,508名)	66,829	83,169	△16,340	14,825	18,449	△3,625
毎日新聞社毎日 会 (2,226名)	14,454	14,478	-	6,493	6,504	-
中日新聞社互助 会 (2,616名)	20,000	18,000	204,000	7,645	6,881	77,982
神戸新聞社互助 会 (706名)	20,540	19,130	-	29,093	27,096	-

金融保険業

金融保険業②共 済会 (627名)	8,794	8,772	21	14,026	13,990	33
-------------------------	-------	-------	----	--------	--------	----

商事サービス業

商事サービス業 ①共済会 (65,000名)	498,811	440,819	1,974,000	7,674	6,782	30,369
ユーアイクラブ (16,638名)	279,267	253,809	25,379	16,785	15,255	1,525
三越伊勢丹グル ープ共済会 (27,716名)	1,247,210	551,530	695,680	45,000	19,899	25,100
JTB共済組合 (23,000名)	208,052	242,578	2,159,423	9,046	10,547	93,888
いなげや共済会 (12,000名)	119,800	104,000	464,000	9,983	8,667	38,667
三菱商事菱和会 (6,178名)	25,364	25,364	-	4,106	4,106	-
すかいらーくグ ループ共済会 (6,150名)	42,176	41,079	0	6,858	6,680	0
AOKIホールデ ィングスグル ープ共済会 (6,291名)	132,971	125,504	130,087	21,137	19,950	20,678
商事サービス業 ③共済会 (4,525名)	163,921	194,316	244,269	36,226	42,928	53,982
出版業①共済会 (1,884名)	7,025	7,533	118,257	3,729	3,998	62,769
東映共済会 (409名)	25,153	46,087	20,933	61,499	112,682	51,181
公社①共済会 (3,647名)	606,978	600,734	4,646,764	166,432	164,720	1,274,133

別表3 結婚, 出産, 入学, リフレッシュ補助, その他の祝金

団体名 (人員)	主体	結 婚 (本人)	出 産 (本人・配偶者)	入 学	結婚記念	子の結婚	リフレッシュ補助, 永年勤続, その他の祝金
金属工業							
神戸製鋼所共済センター (14,898名)	共済	3.5万円	2万円				
日本発条共済会 (5,223名)	共済	5万円	3万円	小学校 2万円	▷銀婚 3万円	1万円	
東洋シャッター (531名)	会社	勤続3年未満 3万円 3年以上 5万円	1子につき1万円				◇リフレッシュ 勤続25年 旅行券10万円 特別休暇5日間 表彰状
電気機器							
電気機器① (35,786名)	会社						▷リフレッシュ 記念品
電気機器③ (25,363名)	会社	再婚 5万円 2					▷リフレッシュ 記念品
電気機器④ (23,000名)	会社	2万円	55万円				
横河グループ福祉センター (8,066名)	共済	A会員 5万円 B 2.5	A会員 2万円 B 1				
アズビル (6,432名)	会社	5万円	5万円				▷リフレッシュ 勤続15年 10万円 25年 15 35年 20
安川電機同和会 (4,320名)	共済	5万円	2万円 双子 3 三つ子 4		▷銀婚 2万円		
	会社						▷永年勤続表彰 勤続20年 表彰金3万円 30 5 40 7 ▷リフレッシュ(クーポン) 勤続30年 15万円
サンデン共済会 (4,338名)	共済	A会員 6万円 B会員 3	A会員 3万円 B会員 2	A会員 1万円 B会員 0.5			
	会社						▷リフレッシュ 勤続20年 商品券 1万円 30年 〃 2
日新電機共済会 (2,565名)	共済	勤続1年未満 2万円 1年～ 5 再婚 上記の50%	会員 2万円 配偶者 1				

団体名 (人員)	主体	結 婚 (本人)	出 産 (本人・配偶者)	入 学	結婚記念	子の結婚	リフレッシュ補助, 永年勤続, その他の祝金
電気機器⑤共済会 (3,310名)	共済	再婚 5万円 2.5	1万円	小・中 1万円	▷20年 1万円		
	会社	再婚 11万円 5.5					▷永年勤続 (旅行クーポン) 勤続10年 2.5万円 20 6 30 10
新日本無線共済会 (1,353名)	共済	3万円	2万円	小学校 0.5万円			
	会社						▷リフレッシュ (休暇) 5日 勤続10年, 15年, 25年, 35年 10日 勤続20年, 30年

輸送機械

輸送機械① (34,139名)	会社	7万円	3万円				▷リフレッシュ 勤続10年 0.85万円 20年 2.8 30年 7.0
マツダ共済会 (22,714名)	共済	1.5万円	0.5万円				
ヤマハ発動機共済会 (15,122名)	共済	在籍3年未満 3万円 3年～ 5	1万円				
S U B A R U (15,274名)	会社	勤続5年未満 1万円 5年～ 2	0.3万円				
ダイハツ共済会 (13,114名)	共済	1.5万円	1万円	0.3万円		記念品 0.3万円	▷成人 記念品 0.2万円
	会社	社員 1万円 準社員 0.5	0.2万円 0.1				▷成人 記念品 0.1万円
I H I (8,011名)	会社	勤続1年～ 5万円	1万円				▷リフレッシュ 勤続20年 旅行券 5.5万円 30年 330
近畿車輛共済会 (1,023名)	共済	在会1年～ 1.5万円 3年～ 2.5 5年～ 3.0	2.5万円				
	会社	5万円					

精密機械

リコー共済会 (11,225名)	共済	1万円	1万円		▷銀婚 5万円		
	会社	3万円	1子 1万円 2子以降 2	ランドセル・文具セットほか			▷リフレッシュ 特別ボーナス 10万円 勤続10年・15年・ 20年・25年・30年 ・35年・40年

団体名 (人員)	主体	結 婚 (本人)	出 産 (本人・配偶者)	入 学	結婚記念	子の結婚	リフレッシュ補助, 永年勤続, その他の祝金
精密機械①共済会 (8,867名)	共済	入会2年未満 3万円 2年～ 5	3万円				
東京計器共済会 (1,236名)	共済	勤続1年未満 5万円 1年～ 7.5 3年～ 8.5 5年～ 9.0	1万円				
精密機械② (850名)	会社	5万円	2万円				▷リフレッシュ 勤続10年 20万円 20 50 30 50
シチズン共済会 (1,400名)	会社	5万円	1万円				▷リフレッシュ 勤続20年 2万円 25年 2.5 30年 3 35年 3.5 40年 4
一 般 機 械							
クボタ (11,226名)	会社	3万円	1万円				
不二越共済会 (3,684名)	共済	① ② 勤続1年未満 3.0 2.3 1年～ 5.0 3.0 5年～ 8.0 3.0 ※①=初婚, ②再婚(万円)	2万円 2子以降 3				
	会社	6万円					▷リフレッシュ 勤続20年以上かつ45歳 旅行券 25万円
東芝機械共済会 (2,304名)	共済		2万円				
	会社	勤続5年未満 5万円 5年～ 7					▷リフレッシュ 勤続20年旅行券 5万円 30年 10 勤続10年休暇 2日 20 3 30 5
オイレス共済会 (1,695名)	共済	在会3年未満 3万円 3年～ 5	1子につき2万円	小・中学校 1万円			
	会社						▷リフレッシュ旅行券
エンシュウ救済会 (721名)	共済		0.5万円				
	会社	勤続3年未満 3万円 3年～ 5 5年～ 7					▷リフレッシュ 勤続30年旅行券 3万円
石井鉄工所 (140名)	会社	5万円	1万円	社員 祝品 0.3万円			▷リフレッシュ 勤続10年 旅行券 2万円 20年 5 30年 10 ▷成人 祝品0.5万円

団体名 (人員)	主体	結 婚 (本人)	出 産 (本人・配偶者)	入 学	結婚記念	子の結婚	リフレッシュ補助, 永 年勤続, その他の祝金
化学工業							
旭化成グループ 福祉共済会 (26,600名)	共済	2万円	3万円				
花王ファミリー 会 (19,085名)	共済	在会1年未満 2万円 3年未満 5 3年以上 10	1子につき3万円				
	会社						▷リフレッシュ 勤続10年 10万円 20・30・40年 20万円
化学工業①共済 会 (14,200名)	共済		本人欠勤減額さ れた本給額 月額40万円限				
	会社	10万円	第1子 5万円 第2子 10 第3子以降1人 100万円				▷リフレッシュ 勤続10年 10万円 15年 5 20年 15 25年 5 30年 15 35年 5 40年 10
化学工業②共済 会 (3,600名)	共済			小学校 図書カード等 0.5万円	▷銀婚 商品券 旅行券 3万円		
	会社	5万円	1万円				▷リフレッシュ 40～43歳 7万円 50～54 12
J S R 共 済 会 (3,314名)	共済	7万円	1人につき 2万円	1人につき 1万円			
ライオン共済会 (2,973名)	共済	勤続3年未満 2万円 3年～ 3	2万円				
	会社	勤続3年未満 2万円 3年～ 3	1万円				▷リフレッシュ 30歳, 40歳 各10万円 50歳 20
セントラル硝子 共済会 (2,265名)	共済	初婚 8万円 再婚 4	1万円				
	会社	初婚 8万円 再婚 4					
トクヤマ (2,122名)	会社	10万円 初婚・再婚にかかわら ず1回のみ給付	双子の場合 1万円 2万円				▷リフレッシュ 勤続25年 旅行券 6.8万円
日 油 共 済 会 (1,770名)	共済	勤続1年～ 3.5万円 3年～ 5.0 再婚 半額	3万円				
	会社	勤続1年未満 0.5万円 1年～ 2.0 2年～ 3.0 3年～ 5.0 5年～ 7.0					▷リフレッシュ 勤続10年 3万円 20年 6 30年 10 40年 10

団体名 (人員)	主体	結 婚 (本人)	出 産 (本人・配偶者)	入 学	結婚記念	子の結婚	リフレッシュ補助, 永年勤続, その他の祝金
日本ゼオン (2,084名)	会社	従業員 7万円 契約社員・マスター社員 5万円 パート社員 3万円	1子につき2万円			2万円	
化学工業③グループ共済会 (1,889名)	共済	2万円	1万円	小学校 祝品 0.5万円	▷銀婚 1万円		
西部石油共済会 (394名)	会社	本人に5万円	1子につき1万円	小学校 記念品0.5万円			▷本人成人 記念品 1万円

ゴム工業

ブリヂストン共済会 (17,277名)	共済	結婚退職 5万円 5	5万円				▷持ち家 5万円
	会社						▷リフレッシュ 旅行券 勤続25年 10万円 (基幹職除く)
横浜ゴム (5,567名)	会社	勤続1年以上 3.5万円 5年以上 5.0 再婚 1.5	0.5万円				▷永年勤続表彰 勤続20年もしくは30年で55歳に到達 15万円(旅行券)+5万円

窯業

日本板硝子共済会 (2,400名)	共済	8万円					
	会社						▷リフレッシュ 勤続10年 3万円 20年 15 30年 30 40年 7

繊維工業

東レ福祉会 (20,840名)	共済	加入期間1年～ 1万円 1年未満 0.5万円					
	会社						▷リフレッシュ 勤続20年 2万円 30年 20万円+諸 休暇5日間
繊維工業②ハピネスクラブ (1,500名)	共済	再婚 3万円 1.5	5万円			1.5万円 (初婚のみ)	▷会員成人 3万円 ▷リフレッシュ 勤続10年 10万円 20年 20 30年 30 ▷卒業 会員勤3年～ 3万円

食品工業

キリングループ福祉会 (16,020名)	共済	5万円	2万円				
アサヒグループ共済会 (12,900名)	共済	3万円	2万円				

団体名 (人員)	主体	結 婚 (本人)	出 産 (本人・配偶者)	入 学	結婚記念	子の結婚	リフレッシュ補助, 永年勤続, その他の祝金
食品工業①共済会 (4,149名)	共済	5万円	2万円	小学校 1万円			
江崎グリコ (2,390名)	会社	勤続3年未満 2万円 3年以上 5	1子につき 1万円				▷リフレッシュ 勤続10年 旅行券 5万円 勤続20年・30年 旅行券 20万円
J-オイルミルズ グループ共済会 (1,350名)	共済	1年未満 3万円 1年～ 5 3年～ 7	2万円				
	会社						▷リフレッシュ 勤続10年 5万円 20年 10 30年 15
食品工業② (840名)	会社	勤続3年未満 0.5万円 3年～ 1.0 パートタイマー 勤続6カ月～ 0.3万円 1年～ 0.5					▷リフレッシュ 勤続5, 10, 20, 30, 40年 10年以上旅行券各5万円 ※表彰状, 休暇5日付与
月桂冠 (521名)	会社	①正社員 5万円 ②シニア 2 ③パート 1 ④契約 2	1子につき 3万円			① 2万円 ② 1 ③ - ④ -	▷リフレッシュ 勤続3年以上40歳 10万円 50 10

その他製造業

ヤマハ共済会 (7,708名)	共済	3万円	1子につき 2万円				
	会社						▷本人成人 記念品 ▷リフレッシュ 勤続20年 記念品

鉱業・非鉄金属

三菱マテリアル (10,333名)	共済	8万円 ※会員在籍期間中 1回限り	1子につき 2万円				
	会社						▷永年勤続 勤続20年 2万円(記念品) 30年 25万円(旅行クーポン)+5万円相当の記念品または旅行クーポン
古河機械金属共済会 (2,009名)	共済	在会3年未満 初婚 3万円 再婚 1.5 3年～ 初婚 6 再婚 2.5	1子につき 2万円				
	会社						▷永年勤続 勤続10年 5万円 20年 7 30年 10
日鉄鉱業厚生会 (776名)	共済	3万円					

団体名 (人員)	主体	結 婚 (本人)	出 産 (本人・配偶者)	入 学	結婚記念	子の結婚	リフレッシュ補助, 永 年勤続, その他の祝金
建設業							
鹿島建設互助会 (8,292名)	共済	3万円					▷リフレッシュ 勤続10年 1万円 20年 3 30年 5
	会社	勤続3年未満 3年～ 1万円 2	0.5万円				
建設業①グルー プ共済会 (2,678名)	共済	2万円	1万円				
	会社	2万円	1万円	小学校 0.5万円 中・高校・高専 各1万円			
熊谷組互助会 (2,462名)	共済	1万円	1万円				
	会社	3万円					
建設業② (2,492名)	会社	3万円	1万円				
	共済	入会 5年未満 1万円 5年～ 2 10年～ 3 再婚 2	1子につき 0.5万円	小・中・高校 各0.5万円			
日本工営親交 会 (2,147名) ※関連含む	共済	3万円					▷リフレッシュ 勤続10年休暇10日 10万円 15年 15 15 20年 15 20
	会社	3万円					
新興プランテッ ク従業員共済会 (1,003名)	共済	勤続1年～ 5万円	1万円	0.5万円 (記念品)			
運輸業							
SGHふぁみりー 共済会 (59,149名)	共済	A会員 10万円 B会員 3 S会員 5	A会員 3万円 B会員 1 S会員 3	小学校 A会員 1万円 B会員 0.5 S会員 0.5		A会員・ S会員 1万円	
運輸業①共済会 (16,637名)	共済	6万円	3万円				
運輸業②共済組 合 (18,835名)	共済	勤続1年～ 2万円 3年～ 3 5年～ 5 7年～ 7	2万円	小・中学校 各2万円			

データで読み解く「生涯独身」社会

天野馨南子 著

宝島社 (2019年8月刊 本体800円)

●人口減少の要因をデータから探る

長年に渡り少子化研究に従事し、様々なフィールドで少子化対策を提言してきた著者の最新刊。少子化や妊娠・出産は身近なテーマであることから、自らの体験や周囲の人の意見、インターネット上の風説などに基づく様々な議論が飛び交っている。それらには根拠が無いものも多く、信じることで行動を見誤ったり、ライフデザインを変更せざるを得ないなど、様々な弊害をもたらしている。著者はこうした状況は客観的データを知ること、「思い込みの排除」を行なうことが重要であるとし、様々な風説をデータに基づき検証する。今回はその中から結婚年齢に関する議論を紹介したい。

●婚活版「アリとキリギリス」の寓話

18～34歳の若年男女が「独身にとどまっている理由」を国立社人研の調査でみると、18～24歳では男女ともに「まだ若すぎる」「仕事や学業に打ち込みたい」が回答の上位を占めた。一方、25～34歳ではそれらの割合は減少し、代わって「適当な相手にめぐり合わない」が男女ともトップとなった。これを周囲の環境と照らし合わせ考えると、18～24歳は学齢期に当たり多くの異性とめぐり会う人生最大の機会と言える。一方、25歳以降は就職後に当たり、多くの企業で職場が高齢化していることを考えると、自分と同年齢の異性と出会う可能性は学齢期よりも少ない。著者はこうした「若い独身男女が学生気分になり、『結婚はいつかはするもの・できるものと漠然と考える]いつかは・いつかは文化』に染まってのんびりしているうち、気づいたときには適当な相手が見えなくなってしまう」状況を寓話「アリとキリギリス」に例える。

「若い年齢から一期一会とばかりにアリのようにコツコツとパートナー探しをしている人は早々に結婚、あるいは長年付き合った人と結ばれていく。一方、キリギリスのように「今は楽しければいいや。面倒くさい関係は無理。もっといい人がいるはず」とパートナー探しを怠っていると、アラサーという冬が訪れたときには誰も相手が見えなくなってしまう」と著者はまとめる。

●「いつかは・いつかは文化」は親の影響も

婚活の開始年齢を後ろ倒しにしてしまう「いつかは・いつかは文化」が根強い背景としては、「親の結婚観」が強い影響を与えているとする。現在の親世代が結婚適齢期であった1980年代には大学進学率が現在ほど高くなかったことから「学生＝未成年」の図式が成り立った。そうした時代を過ごした親世代は自然と「学生＝未成年＝結婚には早い」という認識を持ちやすい。ところが、男女ともに大学進学者が多い現代ではこの図式は成り立たない。年齢だけをみると在学中に結婚をしても不思議ではない。

就学年数が伸びることは、経営者や人事労務担当者を「晩婚化推奨感覚」に陥りやすくさせるという。現在の親世代が結婚適齢期であった80年代には平均初婚年齢は男28歳・女25歳だった。この時代は男女とも高卒者が多くを占めたため、この年齢は男で入社10年目、女で7年目に当たり職場でも結婚を当然と考える環境があった。しかし、これを現代に当てはめると男28歳は入社6年目、女25歳は3年目でしかなく、「婚活に打ち込んでい」ことに厳しい目を向けられる可能性がある。「入社数年の若手は結婚なんて言わずにがむしゃらに仕事に打ち込め」といった企業の意識は晩婚化を推奨することになると著者は警鐘を鳴らす。

福利厚生 アラカルト

8月上旬分

● 社会保障給付費は120.2兆円、1.6%増

「社会保障費用統計」によると、17年度の社会保障給付費は120兆2,443億円となり、前年度より1.6%増えたことがわかった。

国民1人あたりは949.0千円（前年度比1.7%）、1世帯あたりは2,347.6千円（同1.9%）、対GDP比は21.97%（同△0.09ポイント）だった。

社会保障給付費に施設整備費等の個人に帰着しない負担を加えた社会支出は124兆1,837億円で、前年度比1.6%だった。国民1人あたりは980.1千円（前年度比1.8%）、1世帯あたりは2,424.5千円（同2.0%）、対GDP比は22.69%（同△0.08ポイント）だった。

社会保障給付費の内訳は、年金が最も多く54.8兆円（前年度比0.8%）で、全体の45.6%を占めた。医療は39.4兆円（同1.6%）で、全体の32.8%だった。福祉その他は26.0兆円（同3.1%）で、全体の21.6%だった。福祉その他のうち介護対策は10.1兆円（同4.1%）で、全体の8.4%）だった。介護対策の伸び率が最も大きかった。

社会保障財源は全体で141兆5,693億円となり、前年度より3.7%増えた。財源の内訳をみると、社会保険料は被保険者拠出が37.4兆円、全体の26.4%を占めた。事業主負担は33.4兆円、同23.6%だった。公費負担は、国庫負担が33.3兆円、全体の23.5%を占めた。他の公費負担は16.6兆円、同11.7%だった。このうち資産収入は14.1兆円、同36.7%だった。対前年度比は、事業主負担が3.2%で最も高率だった。被保険者拠出は2.4%だった。（国立社人件HP、8.2）

● 確定拠出年金加入者は5月末で716.4万人

厚生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6月末で6,213件（前年同期5,903件）、加入者数は5月末で716.4万人（同679.8万人）だった。

なお、個人型加入者数は、6月末で127.8万人、うち第1号15.5万人、第2号108.2万人、第3号4.1万人だった。

確定給付企業年金は、7月1日で、制度数が1万2,847件、うち基金型759件、規約型1万2,088件だった。加

入者数は3月末で940万人だった。

老齢給付年金の受給者数は、17年度末で158万人、平均年金額は基金型が71.0万円、規約型が105.8万円だった。

厚生年金基金は8月1日で、基金数が総数8（単連3、総合5）になった。前年同期は総数22だった。（企業年金連合会HP、8.4）

● 幼保連携型認定こども園在学者数は69.5万人

「学校基本調査」（速報）によると、19年度の幼保連携型認定子ども園の在学者数は69万5,210人（公立8.5万人、私立61.0万人）となり、前年度を9.1万人上回った。幼稚園在学者数は114万5,574人で、6.2万人減だった。（文科省HP、8.8）

● 厚生年金の歳入歳出差は5,963億円

「厚生年金・国民年金の18年度収支決算の概要」によると、歳入は47兆9,827億円で前年度より287億円減少、歳出は47兆3,863億円で、同9,630億円の増加となり、歳入歳出差は5,963億円だった。前年度の1兆5,881億円に比べると3分の1に減った。

歳出が増えた要因としては、①給付費が年金受給者数の増加により1,393億円増加した②基礎年金勘定への繰り入れが基礎年金に要する費用の増加等により8,398億円増加したことによるとしている。

積立金は、112兆5,431億円となり、前年度より6,136億円増加した。

18年度決算による年間平均の被保険者数は3,981万人、前年度より75.4万人増加、平均標準報酬月額は31.0万円で、前年度より0.2万円増加、平均賞与月数は2.2カ月分で、前年度と同じだった。年間平均受給者数は3,519.0万人で、前年度より74.9万人増えた。（厚労省HP、8.9）

● 19年度の民間住宅投資額は18兆円の見込み

「建設投資見通し」によると、19年度の民間住宅投資額は前年度を2.8%上回る17兆9,600億円になる見込みとした。

なお、18年度の新設住宅着工戸数は、前年度を0.7%上回る95.3万戸だった。内訳は、持ち家28.8万戸（前年度比2.0%）、貸家39.0万戸（同4.9%減）、給与住宅0.8万戸（同46.4%）、分譲住宅26.7万戸（同7.5%）だった。

給与住宅の新設着工戸数は15年度から17年度までは0.5万戸台で推移していたが、18年度は一挙に大幅増になった（国交省「住宅着工統計」による）。（国交省HP、8.13）

団体名 (人員)	主体	結 婚 (本人)	出 産 (本人・配偶者)	入 学	結婚記念	子の結婚	リフレッシュ補助, 永年勤続, その他の祝金
山 九 (12,059名)	会社	5万円	1万円				
運輸業③労組共 済会 (795名)	会社	勤続1年未満 0.5万円 1年～ 0.8 3年～ 1 5年～ 2	0.3万円	小・中学校 各5万円			
	組合	再婚 2万円 1	1万円				
丸運グループ共 済会 (1,006名)	共済	在会3年未満 2万円 3年～ 3	1万円	小学校 1万円			▷中学卒業 1万円
	会社	勤続1年～ 3万円 3年～ 10	1万円	小学校 1万円			▷中学卒業 1万円

印刷・通信業

印刷業①グルー プ共済会 (23,700名)	共済	7万円	3万円	小・中学校 各2万円	▷銀婚 祝品 3万円		▷子女成人 2万円 ▷還暦 2万円
朝日新聞労働組 合共済会 (4,508名)	共済	5万円		図書カード 小学校 0.5万円 中学校 0.5			
	会社		1万円				▷リフレッシュ 5年毎に5万円分旅行券
中日新聞社互助 会 (2,616名)	共済	入会1年以上 3万円 再婚 1.5	0.5万円	小学校 0.5万円			
	会社	勤続1年以上 6万円 再婚 3	0.5万円	小学校 0.5万円			
毎日新聞社毎日 会 (2,226名)	共済	初婚 3万円 再婚 1	3万円				
	会社	初婚 7万円 再婚 3.5	3万円				▷リフレッシュ 勤続賞与規程に基づく
神戸新聞社互助 会 (706名)	共済	再婚 10万円 3	2万円	ランドセルまた は文具品		3万円	▷リフレッシュ 在会10年 7万円 20年 12 30年 17 40年 10
	会社	5万円	0.5万円				▷リフレッシュ 勤続10年 3万円 20年 4 30年 8

金融保険業

金融保険業①共 済会 (36,000名)	共済	1万円	0.7万円				
	会社						▷リフレッシュ 勤続15年 10万円 25年 10万円+旅行券 (10万円分)
金融保険業②共 済会 (627名)	共済	1.5万円	1万円				

団体名 (人員)	主体	結 婚 (本人)	出 産 (本人・配偶者)	入 学	結婚記念	子の結婚	リフレッシュ補助, 永年勤続, その他の祝金
商事サービス業							
商事サービス業 ①共済会 (65,000名)	共済	2万円	2万円	小・中学校 各1.5万円			
ユーアイクラブ (16,638名)	共済	5年 5年 未満 以上 A 5万円 6万円 B 3 5 C 2 3 ※A=役員・正社員 B=嘱託 C=パートタイマー	5年未満 0.5万円 5年以上 1	5年未満 0.5万円 5年以上 1 ※小学校のみ	5年未満 0.5万円 5年～ 1万円		
	会社						▷パートナー社員退職記念品 (商品券) 勤続3年以上 0.5万円 5年以上 1万円
三越伊勢丹グループ共済会 (27,716名)	共済	L会員 4.5万円 S会員 3	3万円	1万円			▷成人 記念品0.5万円相当
いなげや共済会 (12,000名)	共済	2万円	2万円				
	会社	課長代理以上 5万円 主任 3万円 パート 2万円	社員 2万円 パート 1万円				
商事サービス業 ②共済会 (11,000名)	共済	1万円	1万円				
	会社	3万円	1万円				▷リフレッシュ 勤続5・10・15・25年 3万円 20年 10 30年 15
三菱商事 (6,545名)	会社		第1子 10万円 2子以降 15万円				
すかいらーくグループ共済会 (6,150名)	共済	1万円	1万円	小学校 雑誌「小学1 年生」1年間 中学校 図書カード 5,000円分			
AOKIホールディングスグループ共済会 (6,291名)	共済	1万円	1子につき1万円	小学校 0.5万円			
	会社	勤続3年未満 2万円 3年以上 3 パート 2	1子につき1万円				▷結婚式参列 主賓5万円, 乾杯3万円 代表3万円

団体名 (人員)	主体	結 婚 (本人)	出 産 (本人・配偶者)	入 学	結婚記念	子の結婚	リフレッシュ補助, 永年勤続, その他の祝金
出版業① (1,884名)	共済	商品 2.5万円	商品 1万円	商品 1万円			▷リフレッシュ 勤続10年 商品0.5万円 20年～ 0.5 30年～ 1
	会社	職員 3万円 契約2年以上 2万円 他契約・パート 1万円	1万円				▷永年勤続 30年 表彰状
商事サービス業 ③共済会 (4,525名)	共済	2.5～4万円	2万円			子女 1～2万円	
	会社	記念品	2万円	小学校 ランド セルまたは図 書カード 中学校 カバン または図書 カード			▷誕生祝 本人 祝品 配偶者 誕生ケーキ ▷リフレッシュ 勤続10年 記念品 2万円 20年 〃 3 30年 旅行券10 40年 家族食事会 ▷成人 記念品
商事サービス業 ④ (2,000名)	会社	3万円	2万円			2万円	▷リフレッシュ 記念品 勤続10年～ 1万円 20年～ 3 ▷成人 記念品 1万円
商事サービス業 ⑤ (1,000名)	会社	3万円	2万円				▷リフレッシュ 勤続20年 旅行券20万円 特別休暇5日 30年～ 旅行券30万円 特別休暇5日
鈴 与 (1,100名)	会社	勤続5年未満 3万円 5年～ 5	本人 2万円 配偶者 1				▷リフレッシュ休暇あり
東京電設サービ ス (616名)	会社	5万円	1万円				
国際紙パルプ商 事 (760名)	会社	勤続3年未満 3万円 3年～ 5 再婚3年未満 1.5 3年～ 2.5	1万円			1万円	
東 映 共 済 会 (409名)	共済	入社3年未満 8万円 3年以上 10 再婚 上記の50%	10万円	小・中・高・大 5万円			
	会社						▷リフレッシュ 勤続30年 35万円
商事サービス業 ⑥ (280名)	会社	再婚 5万円 2.5	1万円				
商事サービス業 ⑦ (283名)	会社	勤続1年未満 3万円 1年～ 5	1万円				
公社①共済会 (3,647名)	共済	4万円	1子につき3万円	幼・保 1万円 小・中 2 高 2.5			▷リフレッシュ 勤続20年 4万円 30年 6万円



MS&ADホールディングスの取り組み

～「明るく、楽しく健康を作ろう」をテーマにボトムアップの取り組み～

今回はMS&ADホールディングスの取り組みを紹介する。同社は今年、健康経営銘柄2019に選定されるとともに、経産省の健康経営優良法人～ホワイト500～の大規模法人部門にグループ7社が認定された。同社の取り組みを人事・総務部長の土岐氏、人事・総務部部長（健康管理センター長）の小山氏、人事・総務部健康管理センター課長（上席）の金丸氏に聞いた。

1. 経緯・基本的な考え方

MS&ADインシュアランスグループホールディングス株式会社（以下MS&AD、従業員4万1,295名（連結）。18年3月31日現在）には、これまでも社員の健康を重視した経営に取り組む企業文化が存在し、08年には、明確に健康経営の視点を打ち出していた。そして、18年4月からスタートした中期経営計画「Vision2021」の中で、健康経営を、「SDGs」（Sustainable Development Goals＝持続可能な開発目標）で採択された目標のひとつである「すべての人に健康と福祉を」を実現するための取り組みとし、社会的要請にも応えていくものと位置付けている。

「08年から、『一人ひとり、一つひとつを大切に』というコーポレートメッセージを掲げています。これは、社員の健康保持があってこそ経営理念の実現が可能になるという、社員全員に対するメッセージでもあります」（土岐氏）

2. 体制

経営トップのリーダーシップのもと、経営企画、広報、総務、人事、商品の各部門が連携し、具体的な施策の企画・立案・実行を推進している。

三井住友海上健康保険組合（以下「健保組合」とは、月1回以上の定例会議を開催し、健康診断・特定保健指導・健康増進・健保医療費・健康スコアリングについて意見交換を行っている。また、健康診断を共同事業として実施し、ウォーキング等の健康増進イベントを共催している。

三井住友海上労働組合（以下「労組」とは、定例の衛生委員会のほか、不定期の意見交換を実施している。「労組は全店の社員から意見をきめ細かく聴取しています。意見交換を行うことで、

健康管理センターや各種相談窓口、意識調査等を通じて把握している社員の意見・意識等に関する情報を補完し、健康経営に活かしています。また、健康セミナーを共催するなど、健康リテラシーの向上に一役買っています」（金丸氏）

3. 具体的な取り組み

(1) グループ統一の健康診断の実施 健康診断については、「グループ統一の実施」がキーワードだ。グループ社員がどこに勤務していても、均一な健康診断・結果判定を受けることが可能できる。禁煙の遠隔治療、一定年齢への脳ドックの費用補助など、健保組合とコラボした福利厚生制度も特徴だ。

健康診断のフォローにも力を入れている。注目されるのは、産業看護職による巡回相談、パソコンの操作時間が一定時間を越えた社員に対する産業医による面接指導だ。さらに、有所見者に係る就業上の措置判断を確実にを行うために、健康管理センターにおける産業医・産業看護職の対応マニュアルを作成し、高リスク社員を重点対象として抽出、徹底したフォローを行う等の対応を実施している。

「対象者への適切かつ均質なアプローチを実現するためには、健康管理センター内における産業看護職のレベルアップが特に重要であると考えています。そのため、産業看護職に対する専門研修を定期的実施し、健康経営推進に効果をあげています」（小山氏）

(2) 社員のメンタルヘルスケア支援 社員がいつでも相談できる窓口として、健康管理センター（産業医、メンタル専門医、産業看護職を配置）のほかに、社員相談室（心理相談員、産業カウンセラーを配置）を設置。また、階層別研修、eラ

写真1 行動変容を促す「健康チャレンジラリー」のポップ



ーニング、個別セミナーにおいて、セルフケア・ラインケア両面の社員教育に取り組んでいる。

「健康管理センター・社員相談室が連携して、新入社員と異動者をフォローの重点対象としています。メンタルヘルスに関する注意喚起を行い、不調の場合に利用できる相談窓口の周知を行っています。休職からの復帰者には、産業看護職による状況確認や相談対応を実施し、再発予防にきめ細かく対応しています」(金丸氏)

(3) 社員の健康維持のための取り組み 社員が健康でいきいきと働けるよう、手軽に取り組める施策を数多く展開している。

「健康チャレンジラリー」は、運動・睡眠・食事・自分の4テーマから1コースを選択し、1週間単位でチャレンジしたコースの目標が達成できた場合に、1ポイントが付与され、ビンゴカードを模したカードに穴をあけていく。30ポイント獲得すると、抽選で賞品を獲得でき、楽しみながら健康づくりに取り組むことができる。(写真1)

「退社時間宣言カード」は、デスクの上にあるパソコンなどにクリップで挟んで、今日の退社目標時刻を職場の社員に宣言するツール(写真2)。「これは、MS&ADの健康経営の特徴である、働き方改革と一体化した取り組みです。職場のみんなに宣言することで様々なコミュニケーションが生まれています。上司は部下の退社予定時刻直前には新しい仕事を頼まないなど、職場の仕事の進め方がより計画的になります(笑)」(小山氏)

同社には、柔道・陸上競技・トライアスロンなどのトップアスリートが数多く所属している。ト

写真2 予定時間の退社を支援する「退社時間宣言カード」



ップアスリートをモデルに運動推進ムービーを作成し、腰痛予防や疲労回復に役立つコンテンツを社員向け健康づくりのウェブサイトで公開している。また、運動場やテニスコート等をグループ社員に開放しているほか、柔道教室やランニング教室、水泳教室等を開催している。これらの成果として、運動習慣比率が18年上期で年度目標である3ポイントアップ(21%→24%)を達成した。

今年度よりスニーカー通勤の推奨をスタートさせ、常によく健康経営に取り組むことができるよう、コンテンツに工夫をこらしている。

4. 今後の展開

中期経営計画の重点取り組みとして位置付ける健康経営を、MS&ADグループ内外に向けても普及させる活動を推進する。「健康経営銘柄企業＝アンバサダーとして、健康経営を推進していくと同時に、健康経営に関する産学連携の取り組みに着手しています。グループ内の三井住友海上火災保険とあいおいニッセイ同和損害保険による健康経営を保険で支援する「健康経営支援型商品」(健康管理アプリと補償を組み合わせた商品)の開発がそのひとつです」(土岐氏)

取り組みとしては、職場環境に関する社員の満足度を高めていく。「働き続け、活躍できる環境を人事制度の側面からも整備するとともに、多様な意見が活発に出る職場づくり、障がい者・LGBTへの理解など、会社と社員・社員相互のコミュニケーションをアップしていく施策も、健康経営のひとつとしてとらえています」(小山氏)

あくまで、「明るく、楽しく」の姿勢を保ちつつ、より高いレベルの健康経営を追求している。

判決を踏まえた諸手当，退職金の実務対応

2020年4月のパート・有期雇用法の施行によって，非正規従業員の処遇のあり方が大きく変わる。施行を前に参考となる関連判決が増えており，今回千葉商科大学会計大学院の可児教授に判決の総括とそれを踏まえた実務対応について寄稿いただいた。

千葉商科大学会計大学院会計ファイナンス研究科教授
 (株)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

「同一労働同一賃金」とは何か

20年4月（中小企業では21年4月）に「同一労働同一賃金」に基づく待遇を義務付ける「パート・有期雇用法（短時間・有期雇用労働者雇用管理改善法）が改正施行される。

本誌18年12月下旬号にて，「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判断基準をいくつか示した。施行が半年後に迫った現在，最近の「同一労働同一賃金」に関する判決・判例をふまえた実務的な対応を考えてみたい。

「同一労働同一賃金」の法理を改めて整理すると，改正法第8条と第9条では，「働き方」と待遇の関係が2つ示されている。第9条では，正規従業員と「働き方」が同一（図表1）である非正規従業員には正規従業員と待遇を差別してはならない（均等待遇）。つまり「同一労働同一賃金」である。

しかし，一般に契約社員やパートタイマー・アルバイトは転勤がなく，配置転換の範囲も狭いことが多い。また雇用延長嘱託は役職を外れることが多く，責任の程度も異なる。第8条では，同一の「働き方」でなければ均等待遇は求められず，待遇差は差し支えないが，個々の待遇について，その性質や目的に照らして不合理な待遇差を設けてはならないとしている（均衡待遇）。

「待遇の目的や性質に照らして」とは，例えば，次のような考え方である。

給食手当は，勤務時間内に昼食の時間帯を挟む従業員に対して昼食費用を補助するのが目的である。よって昼食を挟んで勤務している非正規従業員に給食手当を支給しないのは不合理である。

無事故手当は，安全運転意識を高めるインセン

図表1 同一の「働き方」とは

ある非正規従業員の「働き方」を，比較の対象となる正規従業員と以下の3点で比較する

- | |
|--|
| ①職務内容（業務の内容やその業務に伴う責任の程度）
②職務内容や配置転換の範囲（見込みを含む）
③その他の事情（定年後の再雇用者であることはその他の事情の一つである。） |
|--|

上記の①～③が両者とも同一であれば「同一労働」とされる

ティブを目的とする。非正規ドライバーであっても事故を起こして欲しくないから無事故手当を支給しないのは不合理である。

待遇全体ではなく，個別の待遇における不合理な差をとらえるものである。これまでは正規・非正規間の待遇差は，「正規従業員には長期勤続を期待しているので待遇が手厚い」という説明が一般には通用していた。しかし，待遇の性質や目的から，待遇差の不合理性を判断すると，この説明では不合理な待遇差でないということが難しい。人手不足の時代にあっては，非正規従業員にも定着を期待するからである。非正規従業員が急増した20年前はその採用が容易であり，定着に配慮する必要性は薄かった。しかし，雇用需給の逼迫化によって待遇差が不合理となってきたのである。

最近の判決の動向

18年6月以降の最高裁・高裁（上告中も含む）の主な判例・判決のうち，福利厚生的な待遇に関するものを図表2に掲げる。図表の「判決」欄の「○」は待遇の差が「不合理ではない」と判断されたことを示し，「×」は「不合理である」とされたことを示す。個々の待遇の性質・目的に照らして判断されていることがよく分かる。

同じ手当であっても異なる判決となることもあ

る。住宅手当については、ハマキョウレックス事件では、正規従業員にだけ支給することは〇とされた。正規従業員は転勤があり、住居費がかさむが、非正規従業員は転勤がなく、住居費がかさむことはないためである。

メトロコマース事件では、実際に住宅費を負担していない正規従業員にも住宅手当が支給されており×とされた。同社は東京都内を中心とする駅に店舗を展開していることから、転居を伴う転勤があまり想定されておらず、住居費支援の必要性が薄いことも理由の一つであろう。このように、同じ待遇であっても実態を加味して、個別に判断される。

退職金についても、×とする判決が出ている。退職金の目的は、学説では、①勤続年数に応じて支給し、長期勤続を促すとする「功労報償説」、②労働の対価は給与で報いられているが、退職金でその一部が後払い精算されているとする「後払い説」等がある。判決では、非正規従業員は有期契約であるものの実態として長期勤続していることから、「功労報償」部分は支給すべきとした。ただし、原告の非正規従業員は時給制であり「後払い」部分はないとみなすのか、相当な退職金額は正規従業員の少なくとも1/4であるとしている。

判決からみる実務的対応

これらの判例・判決からみえてくる実務的な対応について考えていきたい（図表3）。

まずは個々の待遇の目的を、規程や規則に明記することである。

住宅手当は、一般には「社員に支給する住宅手当について規定する」と住宅手当規程で規定され、給与規定内では支給目的が明記されていないが、転居を伴う異動のある従業員の住宅費負担の軽減を目的としているのなら、例えば、「第1条（目的）住宅手当は転居を伴う転勤を命ぜられる社員の住宅費負担の軽減を目的として支給する」と記載すると待遇の性質・目的がより明確になる。

退職金も、退職金規程第1条（目的）で「社員の退職金について規定する」「社員の退職後の福

図表2

福利厚生的手当等の不合理性の判決

待遇	判決	裁判所	事件名	原告	理由
役付手当	○	最高裁	長澤運輸事件	嘱託	原告には役職なし
住宅手当	○	最高裁	ハマキョウレックス事件	契約社員	正社員は転勤あり
資格給	○	高裁	メトロコマース事件	時給社員	原告には役職なし
賞与	○	高裁	メトロコマース事件	時給社員	非正規にも支給
住宅手当	×	高裁	メトロコマース事件	時給社員	原告には不支給。待遇の目的に対して不合理
退職金	×	高裁	メトロコマース事件	時給社員	
早出残業手当	×	高裁	メトロコマース事件	時給社員	
褒賞	×	高裁	メトロコマース事件	時給社員	
賞与	×	高裁	大阪医大事件	アルバイト	
精勤手当	×	最高裁	長澤運輸事件	嘱託	
皆勤手当	×	最高裁	ハマキョウレックス事件	契約社員	
給食手当	×	最高裁	ハマキョウレックス事件	契約社員	
作業手当	×	最高裁	ハマキョウレックス事件	契約社員	
通勤手当	×	最高裁	ハマキョウレックス事件	契約社員	
無事故手当	×	最高裁	ハマキョウレックス事件	契約社員	

図表3 正規従業員との待遇差のあり方

- 1 待遇の目的を規程・規則に明記し、その目的に沿って実態上も運用する。
- 2 「支給の有無」でなく、「働き方」に応じた「支給額の手厚さの差」とする。

社に資する」だけでなく、支給目的が在職中に支給した報酬の最終精算・加算にあるのなら、「在職中に支給した給与・賞与等に加えて、在職中の会社への貢献の対価として加算支給するものである」等と明記する。これにより後払いであることが明確になる。もちろん、規程・規則で定められた目的に沿った制度運用がなされ、目的と実態が一致しているべきことは当然である。

判決を踏まえたもう一つの対応は、支給額の手厚さにおいて「働き方」に応じた待遇差を設けることである。福利厚生は、採用や定着を促進したり、より働きやすくすることで労働生産性の向上を期待するものであり、正規・非正規に目的の違いはない。そのため、非正規従業員にだけ福利厚生や福利厚生的手当を支給しないというのは、福利厚生の性質・目的からみて不合理といえる。

よって、待遇差は「支給の有無」でなく、「働き方」の差に応じた「支給額の手厚さ」の差とすることで、福利厚生の目的等を達成することができる。図表2の判決の賞与の判決のように、支給額に差があっても、非正規従業員にも支給されていると「不合理な差」と判断されていない。手厚さの違いは、「働き方」の違いによるからである。

非正規従業員の待遇を厚くすると、待遇改善の原資が一層必要となる。これが次の課題であり、稿を改めて事例を紹介したい。

世帯構造, 所得水準, 経済生活の評価

— 高齢者世帯率28%, 全世帯の所得中央値423万円 —

高齢者世帯数は増勢が続いており、17年の1,322万世帯が18年は1,406万世帯に増加、世帯総数の27.6%になった(17年は26.2%)。全世帯1世帯当たりの平均所得金額は551.6万円となり、前年を8.6万円下回った。00年の617万円とは65万円の差がある。高齢者世帯の所得は334.9万円だった。経済生活が苦しい世帯は57.7%で、4年ぶりに増加した。

世帯数, 世帯構造, 世帯類型

世帯総数は56.6万世帯増加 18年の世帯総数は5,099.1万世帯になった。17年(以下同じ)より56.6万世帯増えた。

内訳では、夫婦+未婚の子のみの世帯が最も多く1,485.1万世帯、単独世帯の1,412.5万世帯、夫婦のみの世帯の1,227.0万世帯が続いた。夫婦+未婚

の子のみの世帯は4.0万世帯減少した。

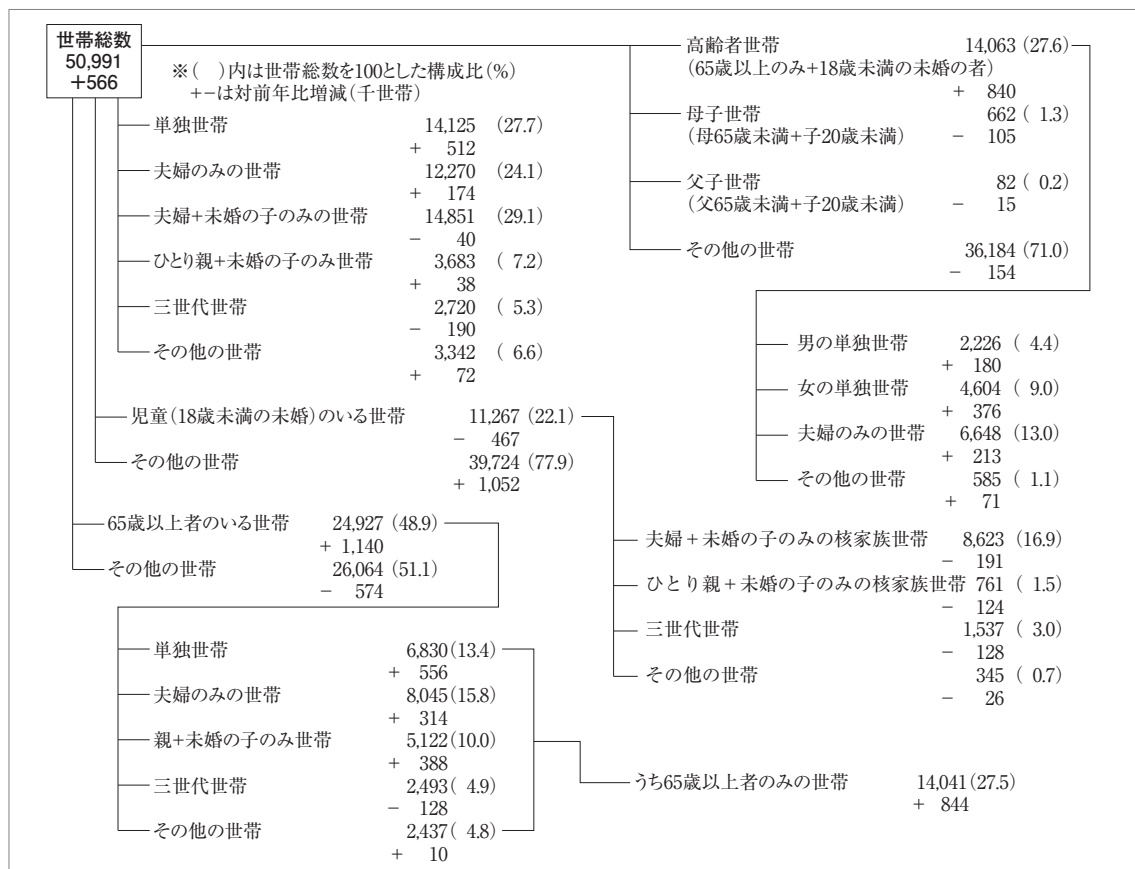
高齢者世帯の構成比は27.6%に増加 65歳以上のみに18歳未満の未婚者が加わった高齢者世帯は1,406.3万世帯となり、構成比は17年の26.2%から27.6%に増加した。

65歳以上者のいる世帯は2,492.7万世帯で、構成比は17年の47.2%から48.9%に増えた。65歳以上者のみの世帯は17年より84.4万世帯増えて1,404.1

図1

世帯構造, 世帯類型別にみた世帯数

(18年6月7日現在, 千世帯)



万世帯になった。65歳以上者のいる世帯のうち、単独世帯は683.0万世帯となり、構成比は13.4%になった。世帯数は17年より55.6万世帯増えた。

児童のいる世帯は46.7万世帯減少 18歳未満の児童がいる世帯は1,126.7万世帯で、17年より46.7万世帯減った。児童のいる世帯数は、86年1,736.4万世帯、10年1,232.4万世帯と大きく減少、10年から18年までの間に105.7万世帯減った。内訳では、夫婦+未婚の子のみの核家族世帯が862.3万世帯で最も多かった(図1)。

働く母親の仕事の状況 18歳未満の児童のいる世帯における末子の母の仕事の状況を見ると、仕事ありが72.2%(17年比1.4ポイント増)で、内訳は正規26.3%、非正規36.9%、その他(自営業など)9.0%だった。働く母親の割合は2年連続で7割を超えた。

働く母親の仕事の状況を1番下の子どもの年齢階級別にみると、正規で働く母親は、子の年齢にかかわらず20%台。一方、非正規は0歳の母親が10%台、1~2歳では20%台だが、12~14歳では45%まで上がるなど、子の年齢が上がるにつれ、上昇する傾向がみられた。

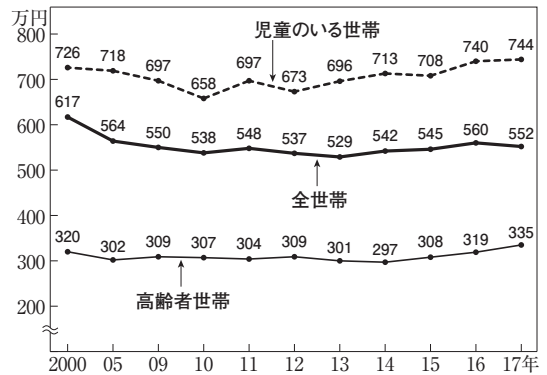
所得金額

中央値は423万円 17年の全世帯の平均所得金額は前年より8.6万円減の551.6万円だった。平均所得金額以下の世帯が62.4%を占めた。

所得中央値は423万円で、前年を19万円下回った。中央値は平均額を128.6万円下回った。

世帯構造別の17年の平均所得金額は、児童のいる世帯では743.6万円、対前年変動率は0.6%だった。高齢者世帯では334.9万円、変動率は5.1%だった。08年から17年までの10年間の変動率は年率で、児童のいる世帯が0.008%、高齢者世帯が0.012%であり、いずれの世帯も僅かに上昇した(図2, 3)。

図2 1世帯当たり平均所得金額の推移



注 09年は福島県を除く、10年は被災3県を除く、11年は福島県を除く、15年は熊本県を除く、総務省「家計調査」の勤労者世帯の年間実収入は09年622万円、10年625万円、11年612万円、12年622万円、13年628万円、14年624万円、15年631万円、16年632万円、17年641万円になっている

図3 所得金額別世帯数の相対度数分布(全世帯)

(17年)

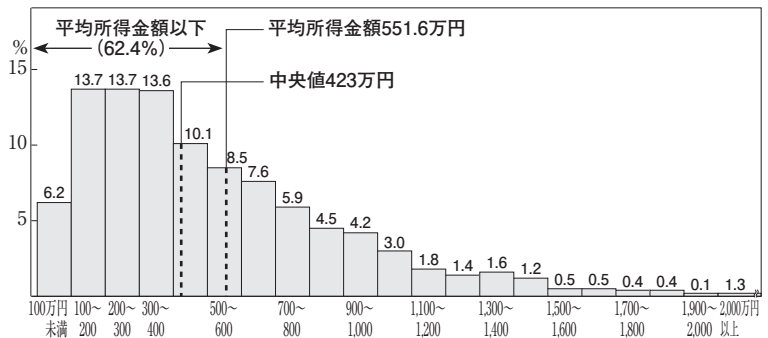
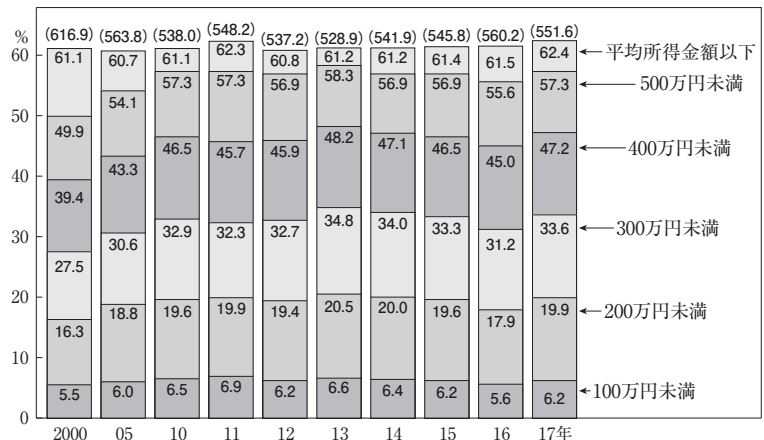


図4 平均所得金額以下の世帯の累積度数分布

()内は万円



注 10年は岩手県、宮城県、福島県を除く、11年は福島県を除く、15年は熊本県を除く

300万円未満が33.6% 17年の全世帯の平均所得金額以下世帯の累積度数分布は、300万円未満に33.6%が属していた。

平均所得金額は、高齢者世帯や単独世帯が増加する中で分散が大きくなっている。200万円未満が5世帯に1世帯いる一方で、500万円以上1,000万円未満が3世帯に1世帯あり、1,000万円以上の世帯も8世帯に1世帯いる。(図4)

家計調査との比較 世帯所得の水準を17年の総務省「家計調査」と比べると、本調査が551.6万円、「家計調査」が510万円、世帯人員1人あたりは、本調査222.1万円、「家計調査」218.9万円だった。

本調査は、「家計調査」を世帯で41.6万円、1人あたりで3.2万円上回った。

50歳代所得が最高額 世帯主の年齢階級別の1世帯当たり平均世帯所得金額と世帯員1人当たり平均所得金額をみると、ともに17年は50歳代が最も高かった。

1世帯当たりは782.4万円、1人あたりは285.3万円で、平均金額に対し、それぞれ1.4倍、1.3倍だった。

高齢者世帯の所得内訳 高齢者世帯の所得内訳は、17年平均で、総額が13年より34.4万円高い334.9万円、うち年金・恩給が61.6%を占めた。稼働所得は13年の18.0%が25.4%に増えた。

年金生活者が多く属している65歳以上世帯の所得は、1世帯当たり435.0万円、1人あたり202.6万円だった。前年は、それぞれ427.2万円、196.6万円だった。前年に比べ17年は、7.8万円、6.0万円増えた。(図5)

公的年金のみが51.1% 公的年金・恩給を受給している高齢者世帯の総所得が年金・恩給のみだった世帯は17年平均で51.1% (16年平均は52.2%) だった。80~100%未満が11.2%、60~80%未満が13.4%を占めた。(図6)

図5 1世帯当たりと世帯人員1人当たりの平均所得金額 (17年)

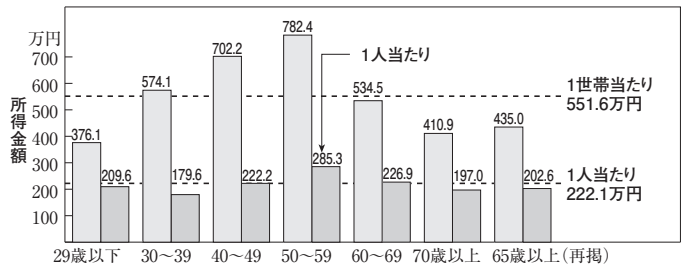


図6 高齢者世帯における公的年金・恩給の総所得に占める世帯数の割合 (%)

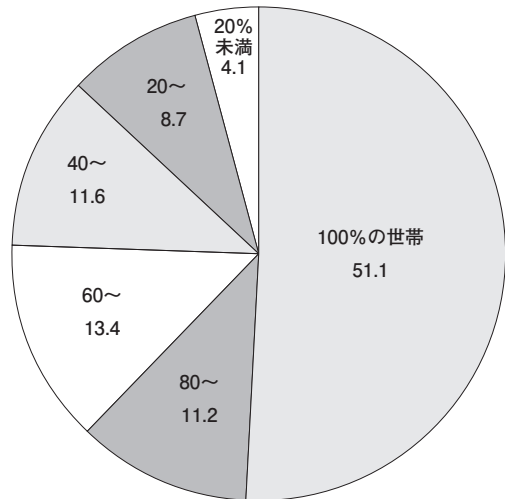
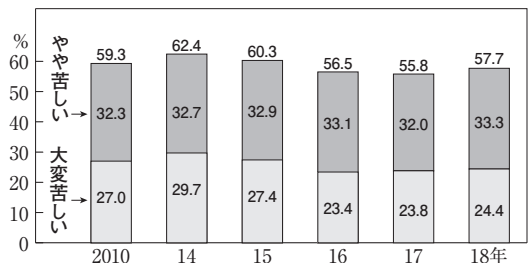
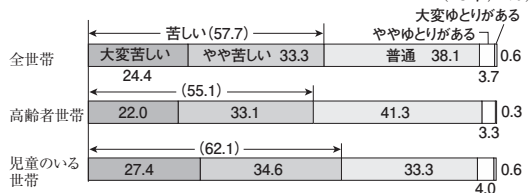


図7 経済生活意識が「苦しい」とした割合の推移



注 10年、12年は福島県、16年は熊本県を除く

図8 特定世帯別の経済生活意識 (18年, %)



高齢者世帯では55.1%であり、児童のいる世帯を7.0ポイント下回った。生活が苦しい高齢者世帯は前年の54.2%から0.9ポイントの増加だった (図8)。

経済生活に対する意識

生活が苦しいが57.7% 全世帯の経済生活に対する意識は、苦しいが18年には57.7%となり、4年ぶりに増加に転じた。大変苦しいは13~15年は27%以上だったが、16年は23.4%、17年は23.8%に低下した。18年は24.4%に増加した。(図7)

生活苦しい高齢者世帯が増加 経済生活に対する特定世帯の18年の意識は、苦しいが全世帯では57.7%、児童のいる世帯では62.1%だったが、高

地域差指数

東京都，神奈川県が突出

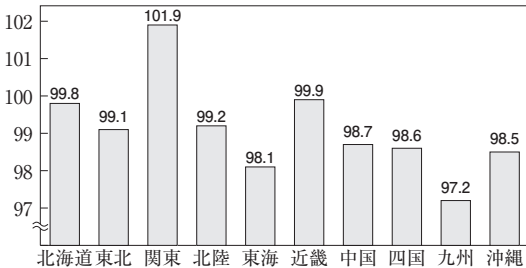
全国平均=100とした消費者物価地域差指数は東京都が104.4でトップ，神奈川県が104.3で続いた。100以上は上記を含め8都府県だった。

地方別では関東が101.9 地方別では図表1のとおり，関東のみが100超となる101.9を示した。九州は最も低い97.2だった。

三大都府県の地域差指数 東京都，大阪府，愛

図表1 地方別の消費者物価地域差指数 (総合)

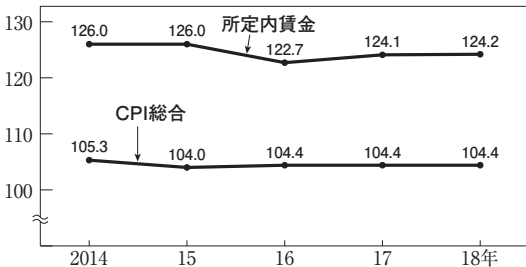
(18年，全国平均=100)



注 関東には山梨，長野両県を含む

図表2 東京都の消費者物価総合，賃金の地域差指数

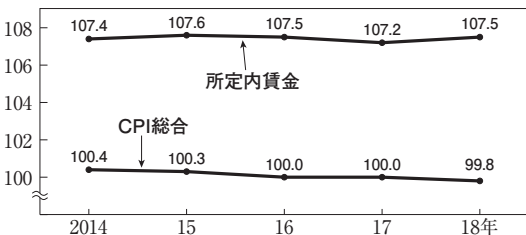
(全国平均=100)



注 賃金は厚労省「賃金構造基本統計調査（一般労働者，所定内賃金）」，以下同じ

図表3 大阪府の消費者物価総合と賃金の地域差指数

(全国平均=100)



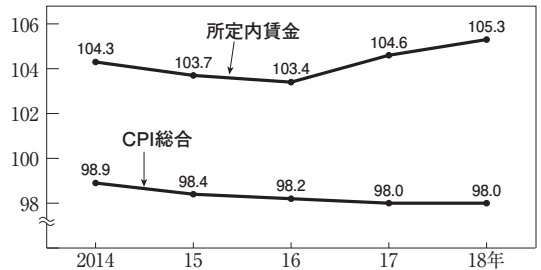
知県の三大都府県の消費者物価地域差指数は図表2~4のとおりだった。所定内賃金の地域差指数はいずれも消費者物価地域差指数を上回り，所定内賃金の格差が大きかった。18年について所定内賃金の指数をみると，東京都124.2，大阪府107.5，愛知県105.3だった。

都市別では川崎が105.4で首位 主な都市別にみると図表5のとおり，川崎が105.4で首位，都区部105.1，横浜105.1，相模原103.1，さいたま102.8の順だった。1位から5位までは首都圏大都市が独占した。全21都市のうち，100超は9市，12市は100未満だった。最も低かった都市は福岡市で97.0，川崎とは8.4ポイントの差があった。

総合以外の指数 図表6でそれぞれの費目別指数について最高と最低をみると，次のようになった。指数の格差が最も大きかった費目は住居で，最高は東京都の133.0，最低は愛媛県の82.7だった。その他の費目については光熱・水道は最高北海道114.9，最低群馬91.3，家具・家事用品は最高宮城105.2，最低山形93.4，被服および履物は最高栃木

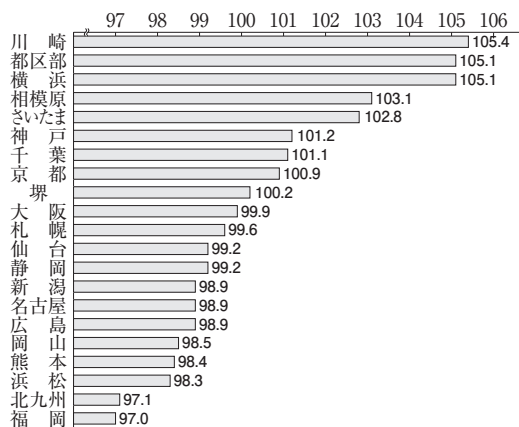
図表4 愛知県の消費者物価総合，賃金の地域差指数

(全国平均=100)



図表5 主な都市別の消費者物価地域差指数 (総合)

(18年，全国平均=100)



117.4, 最低鹿児島89.9, 保健医療は最高富山 102.2, 最低大分96.5, 交通・通信は最高東京 104.7, 最低岡山96.2, 教育は最高京都116.0, 最低群馬84.5, 教養娯楽は最高神奈川105.5, 最低佐賀91.8, 諸雑費は最高香川102.8, 最低鹿児島93.5 だった。

図表6 10大費目別の消費者物価地域差指数 (18年, 都道府県) (全国平均=100)

都道府県	総合	食料	住居	光熱・水道	家具・家事用品	被服および履物	保健医療	交通・通信	教育	教養娯楽	諸雑費	(参考) 所定内賃金一般労働者
北海道	99.8	100.0	83.7	114.9	98.4	104.8	100.2	100.3	93.4	97.9	99.9	88.3
青森県	98.6	97.4	90.3	108.0	97.5	102.2	99.9	100.4	92.3	96.0	98.2	78.8
岩手県	99.1	97.6	90.6	109.5	99.9	99.6	101.6	99.4	90.5	100.9	98.7	80.7
宮城県	98.8	97.2	99.6	100.7	105.2	95.3	100.8	97.4	102.1	100.0	99.6	92.2
秋田県	98.3	97.6	88.7	107.1	101.0	100.6	99.3	98.1	88.7	98.1	100.2	78.4
山形県	100.0	100.8	88.7	110.7	93.4	101.0	96.8	99.6	109.9	98.5	97.7	79.7
福島県	99.4	99.6	92.5	108.0	100.6	103.5	99.8	98.3	94.9	95.5	102.3	87.7
茨城県	97.9	98.5	97.6	102.1	95.2	99.2	98.2	97.1	90.0	96.0	101.2	98.2
栃木県	98.2	98.4	86.8	97.1	99.5	117.4	99.9	97.5	102.5	95.7	99.4	96.6
群馬県	96.3	99.1	85.7	91.3	95.8	101.8	100.9	97.5	84.5	95.9	98.6	92.1
埼玉県	101.1	100.7	108.9	93.8	101.8	102.3	100.7	100.5	99.7	104.5	100.7	99.2
千葉県	100.5	101.2	102.5	101.0	101.8	94.4	100.0	99.1	97.6	102.8	99.4	99.3
東京都	104.4	103.1	133.0	94.8	103.9	99.6	101.3	104.7	106.0	103.8	100.2	124.2
神奈川県	104.3	102.1	123.6	97.4	101.5	104.1	101.5	103.7	111.6	105.5	102.7	110.7
新潟県	98.7	99.8	90.6	99.9	96.0	105.0	99.1	98.4	93.9	99.2	100.6	86.6
富山県	99.1	101.4	89.3	103.4	98.6	102.1	102.2	97.8	86.2	96.9	102.4	91.2
石川県	100.3	103.4	86.0	104.7	99.9	103.2	101.3	98.2	104.2	97.4	100.7	90.6
福井県	99.4	103.4	87.4	95.1	104.0	101.3	101.3	98.7	106.3	94.6	100.7	88.4
山梨県	98.7	100.4	94.0	95.5	102.5	103.5	99.2	98.2	89.7	98.4	100.8	91.8
長野県	97.1	94.4	88.2	101.1	100.3	101.3	97.9	100.1	90.0	98.3	102.1	89.9
岐阜県	97.4	97.9	84.8	93.7	94.3	107.1	99.4	100.2	92.0	97.9	100.6	95.3
静岡県	98.5	99.2	97.0	98.1	101.0	98.7	100.0	99.4	85.4	99.4	98.4	95.0
愛知県	98.0	98.0	95.1	96.3	96.3	96.3	100.2	97.9	98.8	100.3	99.3	105.3
三重県	98.6	101.2	91.6	99.3	97.5	100.5	99.4	98.8	99.9	95.6	96.2	98.7
滋賀県	99.4	100.0	89.3	100.7	96.9	100.1	100.2	100.4	110.3	96.5	102.3	96.5
京都府	100.7	100.9	92.8	100.4	101.5	97.2	97.5	102.0	116.0	101.0	101.1	97.8
大阪府	99.8	99.4	97.7	97.6	99.8	96.3	99.1	100.9	110.5	102.1	97.3	107.5
兵庫県	100.3	99.8	98.6	99.1	101.1	104.2	98.1	100.7	100.7	100.5	102.5	97.8
奈良県	97.1	96.0	85.8	101.1	97.4	93.5	98.8	100.2	95.3	100.0	99.0	98.3
和歌山県	99.6	100.7	94.8	100.9	95.9	102.0	101.6	99.0	107.7	96.0	100.3	90.0
鳥取県	98.8	101.6	82.9	106.7	100.4	106.4	99.8	97.3	89.7	94.5	99.7	82.6
島根県	99.3	101.3	83.9	111.2	98.7	99.6	98.3	99.3	97.2	96.8	100.1	81.2
岡山県	98.3	100.1	87.3	106.6	103.2	101.4	100.5	96.2	86.4	96.4	100.2	91.8
広島県	98.9	101.1	88.6	105.6	96.7	96.4	99.7	99.1	99.5	95.3	99.8	97.4
山口県	98.5	99.9	88.4	109.0	98.0	105.4	101.6	96.9	84.9	95.1	100.2	90.2
徳島県	99.6	100.9	92.2	103.7	101.8	110.6	98.0	96.5	98.8	97.9	100.1	87.2
香川県	98.4	98.5	88.2	104.1	101.0	97.5	99.8	100.0	93.9	95.2	102.8	91.9
愛媛県	98.1	100.2	82.7	105.4	100.2	99.0	99.4	98.1	93.2	97.7	97.7	83.7
高知県	99.2	103.0	89.8	102.2	98.5	99.9	100.7	98.0	90.9	96.7	100.2	84.4
福岡県	96.6	95.1	85.4	102.9	98.8	92.6	99.6	99.0	96.0	97.2	101.4	93.6
佐賀県	97.2	98.3	83.8	106.8	97.2	103.5	100.2	98.8	92.6	91.8	98.2	82.6
長崎県	99.9	98.9	94.2	108.4	104.1	109.5	99.9	99.9	91.4	96.8	100.9	82.3
熊本県	98.6	101.2	86.7	100.1	100.1	100.6	101.0	99.7	93.6	95.0	100.7	83.5
大分県	97.3	98.7	84.2	102.6	99.9	95.0	96.5	97.8	106.6	95.4	97.3	85.1
宮崎県	96.0	96.3	86.7	99.4	102.7	94.1	99.2	97.8	91.0	92.7	97.6	76.8
鹿児島県	96.1	99.2	85.3	98.6	96.0	89.9	99.8	98.9	92.8	92.2	93.5	82.3
沖縄県	98.5	103.0	85.2	105.6	97.9	99.3	98.4	97.3	98.3	96.8	95.0	80.6

注 所定内賃金は厚労省「賃金構造基本統計調査」による

2018年の簡易生命表のあらまし

— 女の50.5%は90歳まで生存 —

18年の平均寿命 男は81.25年（17年81.09年）、女は87.32年（同87.26年）と、前年をそれぞれ0.16年、0.06年上回った。男は6年連続で80歳を超えた。悪性新生物、心疾患、脳血管疾患の死亡者減少が延伸につながった。

男女差は6.07年で前年より0.11年縮小した。

平均寿命の年次推移 平均寿命の年次推移は表1、表2のとおりとなった。18年は男81.25年、女87.32年となり、男女とも記録を更新した。

年齢別の平均余命 18年の年齢別平均余命は表2のとおりになった。前年に比べると男女ともほとんどの年齢で長くなった。

年齢別の平均余命は、その年齢まで生存した一群の人がその人達の余命を左右するリスクを現在の状態のまま負って生存した場合の年数を平均したもので、0歳児の平均余命を平均寿命と呼んでいる。平均余命は生存者のその後の余命をいう。

表2のとおり、計算上は100歳になっても平均余命はゼロにならない。なお、生存を脅かす疾病や多数の死亡者が出るインフルエンザなどのリスクが除去されれば平均

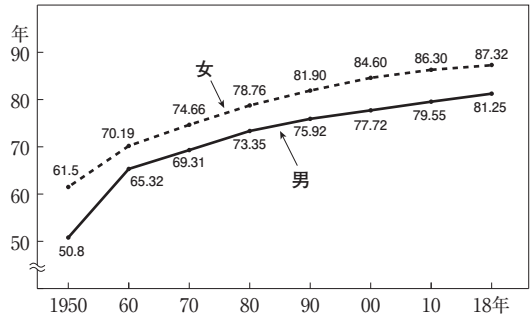
表1 平均寿命の年次推移

暦年	平均余命 (年)		
	男	女	男女差
1955	63.60	67.75	4.15
60	65.32	70.19	4.87
65	67.74	72.92	5.18
70	69.31	74.66	5.35
75	71.73	76.89	5.16
80	73.35	78.76	5.41
85	74.78	80.48	5.70
90	75.92	81.90	5.98
95	76.38	82.85	6.47
00	77.72	84.60	6.88
05	78.56	85.52	6.96
10	79.55	86.30	6.75
15	80.75	86.99	6.24
16	80.98	87.14	6.16
17	81.09	87.26	6.17
18	81.25	87.32	6.06

注1 00年以前および05年、10年、15年は完全生命表（以下同じ）

2 70年以前は沖縄県を除く値

図1 平均寿命の推移



余命は延びることになる。

65歳者の平均余命 図2によって65歳者の平均余命の延びをみると、50年から18年までに、男は8.2年、女は10.6年も延びた。この結果、平均余命は男で19.70年、女で24.50年になった。

表2 18年の簡易生命表

年齢 (歳)	平均余命 (年)		年齢 (歳)	平均余命 (年)	
	男	女		男	女
0	81.25	87.32	59	24.69	29.96
18	63.57	69.61	60	23.84	29.04
19	62.59	68.62	61	22.99	28.13
20	61.61	67.63	62	22.15	27.21
21	60.63	66.65	63	21.33	26.31
22	59.66	65.66	64	20.51	25.40
23	58.69	64.68	65	19.70	24.50
24	57.72	63.69	66	18.90	23.61
25	56.74	62.70	67	18.12	22.72
26	55.77	61.71	68	17.35	21.83
27	54.80	60.73	69	16.59	20.96
28	53.83	59.74	70	15.84	20.10
29	52.85	58.76	71	15.11	19.24
30	51.88	57.77	72	14.38	18.38
31	50.91	56.79	73	13.67	17.53
32	49.94	55.81	74	12.97	16.69
33	48.97	54.82	75	12.29	15.86
34	48.00	53.84	76	11.62	15.05
35	47.03	52.86	77	10.95	14.24
36	46.06	51.88	78	10.31	13.45
37	45.09	50.90	79	9.68	12.67
38	44.13	49.92	80	9.06	11.91
39	43.16	48.95	81	8.47	11.18
40	42.20	47.97	82	7.90	10.46
41	41.24	47.00	83	7.36	9.76
42	40.28	46.03	84	6.84	9.09
43	39.32	45.06	85	6.35	8.44
44	38.37	44.09	86	5.89	7.83
45	37.42	43.13	87	5.45	7.24
46	36.48	42.17	88	5.05	6.69
47	35.54	41.21	89	4.68	6.16
48	34.60	40.26	90	4.33	5.66
49	33.67	39.31	91	4.00	5.19
50	32.74	38.36	92	3.68	4.75
51	31.82	37.41	93	3.39	4.34
52	30.91	36.47	94	3.11	3.96
53	30.00	35.53	95	2.86	3.61
54	29.10	34.60	96	2.62	3.30
55	28.21	33.66	97	2.40	3.02
56	27.32	32.73	98	2.19	2.76
57	26.44	31.81	99	2.00	2.53
58	25.56	30.88	100	1.82	2.31

75歳，90歳まで生存する割合 すべての人が平均余命まで生存するわけではない。

図3で75歳まで生存する人の割合をみると，男は75年には51.0%だったが18年には75.6%に増加，女は95年に80%を超え，18年には88.1%に達した。90歳まで生存する人の割合は，男は18年で26.5%と，ほぼ4人に1人だが，女は50.5%にものぼり，計算上，半数以上が90歳まで生存する。

主な死因別の死亡確率 人は何らかの原因で死亡する。表3は悪性新生物，心疾患，脳血管疾患，肺炎で死亡する確率をみたものだが，前年に比べ男性の心疾患を除き低下した。肺炎を除く3大死因での65歳者の死亡確率を合計すると，18年では，男が49.92%，女は44.54%になる。

特定死因を除去したときの平均余命の伸び したがって，ある死因が除去されれば，それだけ平均余命が延びることになる。3大死因が除去されたときの65歳者の平均余命の伸びは表4のとおり，18年の場合，男で5.46年，女で4.45年になる（単純合計ではない点に留意）。

平均寿命の国際比較 データが得られた国について女性の平均寿命が81歳以上である国・地域を年数が長い順に並べてみると表5のとおり30カ国・地域になった。

これらの国では男の平均寿命もポーランドを除き75年を超えていた。

図2 65歳者の平均余命

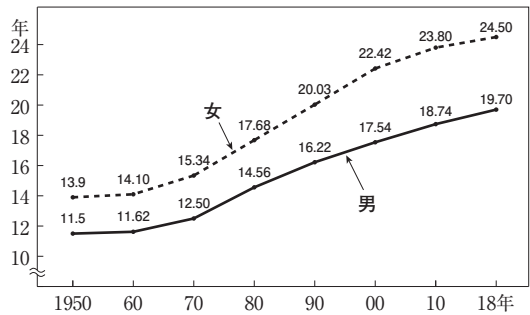


図3 生命表上の特定年齢（75歳，90歳）まで生存する割合

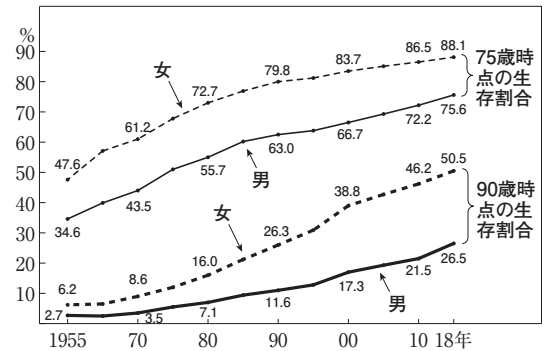


表3 主な死因での死亡確率 (%)

主な死因	年齢	男		女	
		17年	18年	17年	18年
悪性新生物	0歳	28.72	↘ 28.23	20.03	↘ 20.01
	65歳	28.35	↘ 27.93	18.32	↘ 18.31
心疾患 (高血圧症を除く)	0歳	14.33	↗ 14.42	17.22	↘ 17.15
	65歳	14.44	↗ 14.55	17.82	↘ 17.75
脳血管疾患	0歳	7.66	↘ 7.41	8.71	↘ 8.36
	65歳	7.70	↘ 7.44	8.86	↘ 8.48
肺炎	0歳	8.81	↘ 8.44	7.27	↘ 6.88
	65歳	9.66	↘ 9.22	7.62	↘ 7.21

表4 特定死因を除去した場合の平均余命の伸び (年)

主な死因	年齢	男		女	
		17年	18年	17年	18年
悪性新生物	0歳	3.62	3.54	2.84	2.84
	65歳	2.92	2.87	1.96	1.96
心疾患 (高血圧症を除く)	0歳	1.40	1.41	1.32	1.31
	65歳	1.09	1.11	1.25	1.24
脳血管疾患	0歳	0.75	0.73	0.71	0.69
	65歳	0.58	0.57	0.62	0.60
肺炎	0歳	0.59	0.57	0.45	0.43
	65歳	0.60	0.58	0.45	0.43

表5 女性の平均寿命が81歳以上の国・地域 (年)

国・地域名	女	男	作成期間
香港	87.56	82.17	18年
日本	87.32	81.25	18年
スペイン	85.73	80.37	17年
韓国	85.70	79.70	17年
スイス	85.40	81.40	17年
フランス	85.30	79.40	18年
シンガポール	85.20	80.70	17年
イタリア	84.92	80.58	17年
キプロス	84.70	80.30	16年
オーストラリア	84.63	80.48	15~17年
ノルウェー	84.49	81.00	18年
スウェーデン	84.25	80.78	18年
フィンランド	84.20	78.70	17年
カナダ	84.00	79.90	14~16年
イスラエル	83.95	80.25	12~16年
アイスランド	83.90	80.60	17年
オーストリア	83.89	79.27	17年
ベルギー	83.66	78.99	17年
ニュージーランド	83.40	79.91	14~16年
ギリシャ	83.39	78.43	16年
オランダ	83.30	80.10	17年
ドイツ	83.18	78.36	15~17年
デンマーク	82.90	79.00	17~18年
イギリス	82.86	79.18	15~17年
コスタリカ	82.73	77.65	17年
チリ	82.71	77.07	15年
カタール	82.30	78.90	16年
チェコ	81.85	76.00	17年
ポーランド	81.82	73.96	17年
アメリカ合衆国	81.10	76.10	16年

男性育休取得率が6.16%に

— 有給での子の看護休暇は28% —

2018年度 雇用均等基本調査（事業所調査）

厚生労働省は7月に18年度の「雇用均等基本調査」をまとめた。18年度は、管理職に占める女性の割合や、育児・介護休業制度の利用状況などについて、18年10月1日現在で調査した。

常用労働者5人以上を雇用している民営事業所から抽出した6,131事業所を対象に3,795事業所から有効回答を得た。

男性の育児休業取得率は6.16%

育児休業取得率は図1のとおり、女性82.2%、男性6.16%だった。男性の取得率が上昇している。

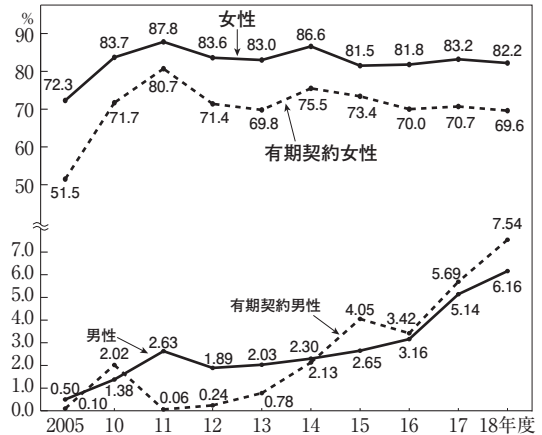
有期契約労働者の取得率は女性69.6%、男性7.54%だった。有期契約の女性取得率は08年度に86.6を示したが、その後は低下傾向で13年度は7割を下回った。14年度に75.5%に回復したものの、15年度以降は低下が続き18年度は69.6%だった。

表1 育児のための各制度の導入状況および最長利用可能期間

(18年度、%)

区分	事業所計	制度あり	最長利用可能期間						制度なし・不明
			3歳未満	3歳～小学校就学前の一定年齢まで	小学校就学に達するまで	小学校入学～3年生（または9歳）	小学校4年生～卒業（または12歳）	小学校卒業以降も利用可能	
全体（何らかの措置を利用できる最長期間）	100.0	69.0 (100.0)	25.6 (37.0)	4.5 (6.6)	19.1 (27.6)	6.1 (8.8)	4.0 (5.8)	9.7 (14.1)	27.4
短時間勤務制度	100.0	65.1 (100.0)	35.0 (53.8)	2.8 (4.3)	11.1 (17.1)	7.4 (11.4)	4.1 (6.3)	4.6 (7.1)	27.3 (41.9)
育児に利用できるフレックスタイム制度	100.0	15.4 (100.0)	5.8 (37.5)	0.8 (5.4)	2.2 (14.4)	1.1 (7.3)	1.0 (6.5)	4.5 (28.9)	8.8 (57.1)
始・終業時刻の繰り上げ・下げ	100.0	38.0 (100.0)	17.0 (44.7)	1.9 (5.1)	6.4 (16.7)	3.7 (9.9)	2.9 (7.5)	6.1 (16.1)	19.1 (50.3)
所定外労働の制限	100.0	60.3 (100.0)	28.1 (46.6)	4.5 (7.5)	18.2 (30.2)	3.0 (5.0)	2.3 (3.8)	4.2 (7.0)	27.7 (46.6)
事業所内託児所	100.0	3.7 (100.0)	1.6 (43.1)	0.4 (11.2)	1.0 (26.4)	0.0 (1.1)	0.0 (1.2)	0.6 (17.0)	1.7 (45.7)
育児に要する経費の援助措置	100.0	6.9 (100.0)	1.9 (27.9)	1.2 (17.2)	1.3 (18.4)	0.6 (8.3)	0.4 (6.0)	1.5 (22.2)	3.8 (54.8)
育児休業に準ずる措置	100.0	18.9 (100.0)	12.4 (65.6)	1.7 (9.0)	2.0 (10.4)	0.7 (3.7)	0.3 (1.6)	1.8 (9.7)	4.8 (25.4)
在宅勤務・テレワーク	100.0	4.2 (100.0)	1.1 (26.2)	0.3 (6.9)	0.3 (7.1)	0.1 (2.6)	0.5 (11.7)	1.9 (45.5)	2.8 (66.9)

図1 育児休業取得率の動き



注1 育児休業取得率 = 調査時点までに育児休業を開始した者 / 調査前年度1年間の出産者 (男性 (開始予定の申出者を含む) は配偶者出産者) の数

2 11年度は岩手・宮城・福島を除外

※ (参考) 「子ども・子育て応援プラン」目標値
男女の育児休業取得率 男性10%、女性80%

短時間勤務制度の実施率は65%

育児のための何らかの制度措置がある割合は表1のとおり69.0% (前年調査69.6%) だった。

各措置の導入状況は、短時間勤務制度が65.1%で最多、所定外労働の制限が60.3%、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げが38.0%で続いた。

各措置の最長利用可能期間をみると、短時間勤務制度では「3歳に達するまで」が53.8%で最多、

「小学校就学の始期に達するまで」の17.1%が続いた。所定外労働の免除では「3歳に達するまで」が46.6%、「小学校就学の始期に達するまで」が30.2%だった。

育休後の復職者は女性90%，男性95%

図2で育児休業終了後の復職者および退職者の割合をみると、18年度は女性は復職者が89.5%、退職者が10.5%だった。男性は復職者が95.0%、退職者が5.0%だった。

65%の事業所で、半日単位での看護休暇取得可

子の看護休暇制度の規定がある事業所は60.6%だった。取得可能期間は、法定どおり（小学校就学の始期に達するまで）が85.4%と最も多かった。小学校入学から3年生までが4.1%、小学校卒業までが4.2%、小学校卒業後も対象とするが6.3%だった。

看護休暇は有給28%，一部有給6%

子の看護休暇を時間単位で取得できる事業所は図3のとおり19.5%だった。半日単位で取得できる事業所は64.7%に増えた。

看護休暇取得の際の賃金の取り扱いについては図4のとおり、有給が28.0%、一部有給が6.2%だった。

図2 育児休業終了後の復職者および退職者の割合

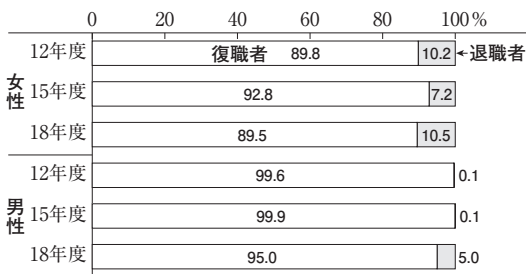
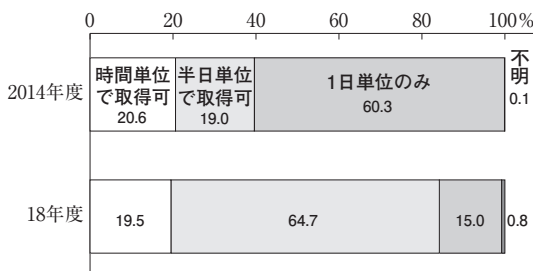


図3 子の看護休暇の取得可能単位



妊娠中の通院休暇43%，通勤緩和39%

男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理制度の規定状況は図5のとおりだった。

妊産婦の通院休暇がある事業所は43.2%だった。時差通勤、勤務時間の短縮、通勤手段や通勤経路の変更といった通勤緩和の措置がある事業所は38.5%だった。休憩時間の延長、休憩回数の増加など妊娠中の休憩に関する措置を規定している事業所は37.4%だった。いずれも措置も4割程度の事業所で規程が設けられていた。

母性健康管理制度を規定している事業所について、有給扱いとしている割合は表2のとおり、通院休暇は38.4%、通勤緩和措置は33.9%、妊娠中の休憩は40.4%だった。

図4 子の看護休暇制度を取得した場合の賃金の取り扱い

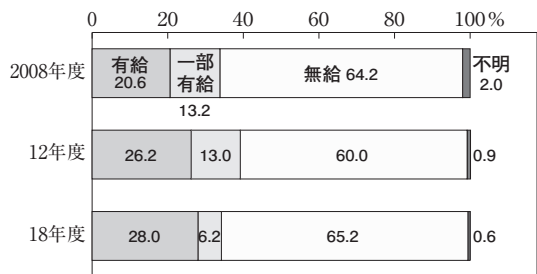


図5 母性健康管理制度の規定状況

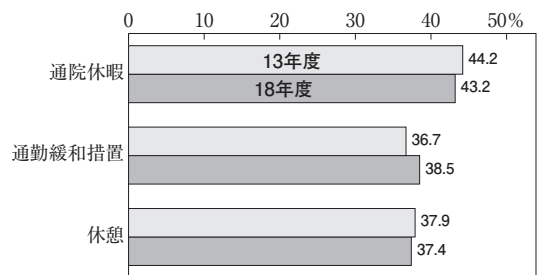


表2 母性健康管理制度に関する賃金の有無 (%)

区分	有給	無給		不明		
		全期間100%支給	その他			
通院休暇	13年度	47.2 (100.0)	(67.6)	(32.4)	52.1	0.7
	18年度	38.4 (100.0)	(70.0)	(30.0)	56.4	5.2
通勤緩和措置	13年度	40.8 (100.0)	(60.5)	(39.5)	58.1	1.1
	18年度	33.9 (100.0)	(62.1)	(37.9)	61.7	4.5
休憩	13年度	48.0 (100.0)	(69.2)	(30.8)	54.0	1.0
	18年度	40.4 (100.0)	(69.8)	(30.2)	54.5	5.1

■総務省統計局（2019年4～6月）

全国主要 81都市別の家賃調べ

— 6月期の都区部民営家賃は8,835円 —

6大都市の3月期の家賃の前年同月比は図1のとおり。都道府県営住宅は大阪市が1.6%、福岡市が1.2%それぞれ増加した。民営借家は神戸市が13.7%減少した。

調査・集計方法は次のとおり。

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

図1 6大都市家賃の対前年同月変動率 (19年6月期)

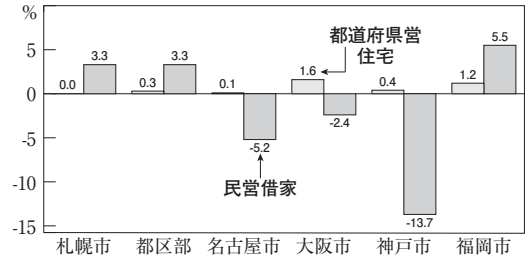
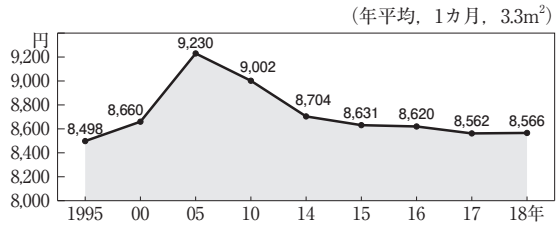


図2 東京都都区部の民営借家家賃の動き



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

全国主要81都市別の家賃調べ (その1)

(総務省統計局調べ) (1カ月、3.3m²当たり、円)

都市名	年月別	都道府県営住宅			民 営 借 家			2018年平均	
		2019年4月	5月	6月	2019年4月	5月	6月	都道府県営住宅	民営借家
札幌市	市	816	825	826	3,847	3,856	3,815	821	3,689
函館市	市	979	1,002	987	3,227	3,227	3,225	999	3,818
旭川市	市	851	865	862	3,039	3,036	3,031	846	2,865
青森市	市	1,071	1,080	1,075	3,123	3,122	3,142	1,056	3,680
盛岡市	市	1,152	1,148	1,139	3,997	3,981	3,978	1,125	4,135
仙台市	市	1,364	1,428	1,412	4,726	4,727	4,685	1,378	4,527
石巻市	市	1,101	1,166	1,147	3,658	3,656	3,634	1,128	4,040
秋田市	市	1,318	1,127	1,302	3,665	3,658	3,649	1,292	3,950
山形市	市	1,381	1,369	1,363	3,731	3,728	3,724	1,360	4,189
福島市	市	1,035	1,031	1,022	3,785	3,779	3,771	1,010	4,056
郡山市	市	1,163	1,163	1,155	3,715	3,704	3,696	1,144	3,967
水戸市	市	1,149	1,136	1,126	4,081	4,083	4,083	1,116	3,960
日立市	市	1,118	1,111	1,108	3,802	3,803	3,787	1,097	4,397
宇都宮市	市	1,167	1,156	1,150	3,913	3,919	3,918	1,149	3,776
足利市	市	1,065	1,056	1,042	3,262	3,254	3,256	1,019	3,283
前橋市	市	1,345	1,329	1,326	3,479	3,469	3,460	1,312	3,666
さいたま市	市	1,398	1,392	1,389	5,269	5,269	5,267	1,357	6,242
熊谷市	市	1,304	1,310	1,302	3,788	3,777	3,779	1,283	4,429
川口市	市	1,516	1,512	1,513	5,705	5,710	5,717	1,493	6,567
所沢市	市	1,359	1,354	1,347	4,701	4,705	4,700	1,336	6,052
千葉市	市	1,311	1,324	1,325	4,829	4,824	4,809	1,313	4,978
佐倉市	市	1,120	1,142	1,146	3,970	3,967	3,968	1,113	4,050
浦安市	市	1,017	1,014	1,014	7,411	7,426	7,438	1,010	7,284
東京都都区部	都	1,732	1,784	1,774	8,840	8,848	8,835	1,746	8,566
八王子市	市	1,529	1,586	1,569	4,874	4,877	4,860	1,552	6,733
立川市	市	1,462	1,513	1,508	6,337	6,328	6,303	1,477	7,291
府中市	市	1,541	1,616	1,601	7,529	7,523	7,523	1,569	6,695

全国主要81都市別の家賃調べ（その2）

（1カ月、3.3m²当たり、円）

都市名	年月別	都道府県営住宅			民 営 借 家			2018年平均	
		2019年4月	5月	6月	2019年4月	5月	6月	都道府県営住宅	民営借家
横 浜 市		1,510	1,502	1,494	6,401	6,375	6,349	1,483	6,936
川 崎 市		1,482	1,477	1,472	6,973	6,964	6,959	1,460	7,301
相 模 原 市		1,115	1,111	1,109	5,492	5,510	5,489	1,095	5,378
横 須 賀 市		952	949	944	5,547	5,529	5,527	932	5,534
新 潟 市		1,148	1,035	1,033	4,138	4,131	4,127	1,009	4,289
長 岡 市		755	746	746	4,320	4,334	4,349	750	3,771
富 山 市		1,209	1,208	1,209	3,634	3,644	3,654	1,217	3,991
金 沢 市		1,125	1,115	1,106	3,896	3,897	3,929	1,119	4,125
福 井 市		1,257	1,289	1,288	3,359	3,359	3,343	1,266	3,583
甲 府 市		1,380	1,284	1,281	3,665	3,670	3,669	1,385	3,820
長 野 市		1,124	1,124	1,123	3,670	3,669	3,657	1,114	3,739
松 本 市		1,076	1,084	1,084	3,798	3,806	3,812	1,073	3,579
岐 阜 市		1,077	1,074	1,076	3,731	3,741	3,741	1,046	3,597
静 岡 市		1,594	1,590	1,591	4,860	4,864	4,879	1,577	4,673
浜 松 市		1,415	1,413	1,413	3,838	3,846	3,838	1,404	3,739
富 士 市		1,354	1,354	1,354	3,812	3,803	3,789	1,350	3,849
名 古 屋 市		1,689	1,684	1,681	4,699	4,694	4,698	1,672	4,948
豊 橋 市		1,511	1,511	1,504	4,004	3,997	3,997	1,467	3,984
津 市		1,001	995	995	3,673	3,662	3,666	970	3,666
松 阪 市		1,100	1,093	1,099	3,672	3,677	3,675	1,079	3,383
大 津 市		1,264	1,261	1,257	4,692	4,684	4,692	1,239	4,009
京 都 市		1,601	1,581	1,579	6,003	6,010	5,992	1,560	5,261
大 阪 市		1,934	1,955	1,957	5,800	5,821	5,770	1,920	5,907
堺 市		1,582	1,592	1,589	4,431	4,437	4,472	1,581	4,861
枚 方 市		1,343	1,347	1,344	4,931	4,942	4,931	1,339	4,873
東 大 阪 市		1,711	1,728	1,728	3,970	3,977	3,977	1,717	5,670
神 戸 市		1,603	1,602	1,601	4,891	4,896	4,911	1,589	5,686
姫 路 市		1,202	1,198	1,198	3,444	3,454	3,533	1,201	3,563
西 宮 市		1,655	1,652	1,650	5,799	5,795	5,796	1,624	5,670
伊 丹 市		1,528	1,525	1,525	4,904	4,909	4,909	1,488	4,571
奈 良 市		977	962	965	3,924	3,924	3,929	992	4,133
和 歌 山 市		1,544	1,530	1,519	3,642	3,636	3,628	1,521	3,506
鳥 取 市		922	921	915	3,577	3,565	3,564	919	4,152
松 江 市		1,008	1,008	1,008	4,283	4,284	4,258	1,007	4,151
岡 山 市		833	832	832	3,843	3,843	3,863	812	4,355
広 島 市		1,078	1,070	1,070	4,400	4,397	4,395	1,062	4,212
福 山 市		1,074	1,077	1,075	3,771	3,779	3,775	1,049	3,651
山 口 市		825	824	821	3,586	3,599	3,608	803	3,430
宇 部 市		784	784	781	3,520	3,513	3,506	769	3,858
徳 島 市		949	949	946	3,488	3,502	3,506	957	3,951
高 松 市		892	891	889	3,643	3,639	3,633	837	4,040
松 山 市		850	849	843	3,601	3,594	3,592	835	3,478
今 治 市		817	812	811	3,424	3,427	3,437	794	3,417
高 知 市		1,121	1,116	1,114	3,899	3,900	3,904	1,120	3,810
福 岡 市		1,305	1,347	1,338	4,419	4,430	4,442	1,325	4,191
北 九 州 市		1,120	1,141	1,141	3,809	3,799	3,795	1,135	3,993
佐 賀 市		1,262	1,271	1,273	3,590	3,587	3,589	1,248	3,546
長 崎 市		1,495	1,490	1,487	4,750	4,733	4,712	1,489	5,575
佐 世 保 市		1,314	1,309	1,308	3,609	3,623	3,603	1,289	4,123
熊 本 市		1,108	1,106	1,106	3,751	3,745	3,746	1,114	3,873
大 分 市		1,162	1,161	1,161	3,359	3,357	3,367	1,166	3,644
宮 崎 市		1,004	1,001	1,002	3,595	3,596	3,615	996	3,789
鹿 児 島 市		1,186	1,046	1,049	4,141	4,179	4,186	1,042	4,360
那 覇 市		1,506	1,494	1,488	4,377	4,369	4,384	1,478	4,088

2018年7～9月期～19年1～3月期

企業福利厚生費季報

— 福利厚生費の変動率は△0.4% —

財務省・法人企業統計による

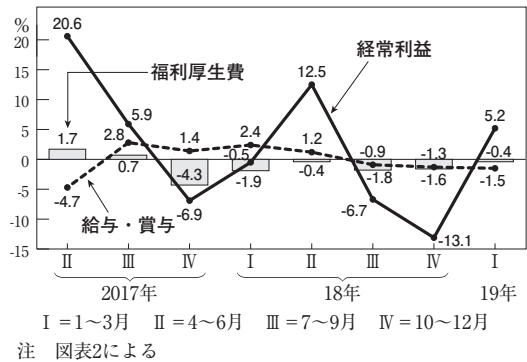
1人当たり福利厚生費の動き

19年1～3月期の福利厚生費月額はや前年同期を200円下回る5万6,300円になった。前年同期変動率（以下同じ）は△0.4%、6期続けてのマイナスだった。

人件費は1～3月期で41万4,600円となり、前年同期より6,200円減った。変動率は△1.5%、前期の△1.3%、前々

注 ①調査対象＝資本金1,000万円以上の営利法人から抽出、②福利厚生費＝法定福利費（厚生年金保険法、健康保険法、労働者災害補償保険法等によるもの）、福利厚生施設負担額、厚生費、現物給与見積額、通勤交通費、退職給与支払額（退職給与引当金繰入額を含む）など、給与以外で人件費とみなされるものの総額、③本誌集計について＝集計は3カ月（4半期）の各費目の総額を人員または従業員数で除し、さらに「3」で除して月額を求めた。したがって各数値の算出上の責任は本誌にある。全産業、非製造業の集計には金融保険業は含まれていない。

図表1 福利厚生費などの前年同月比変動率の推移



期の△0.9%に続けての減少だった。

従業員給与・賞与は34万4,500円、前年同期より5,500円減少した。変動率は△1.6%だった。

経常利益の変動率は、17年10～12月期に△6.9%と大きく落ち込んだのち、18年1～3月期△0.5%、4～6月期12.5%、7～9月期△6.7%、10～12月期△13.1%と増減した。19年1～3月期は5.2%にアップした。

福利厚生費の他費用に対する比率

19年1～3月期の福利厚生費の他費用に対する比率は、対人件費で13.6%、対従業員給与・賞与で16.3%、対経常利益で25.9%だった。

福利厚生費総額の動き

19年1～3月期に投じられた福利厚生費総額は6兆3,554億円で、前年同期を1,417億円上回った。

図表2 福利厚生費の推移（金融業、保険業を含む）

区分	1人当たり月額 (千円)				構成比 (%)		
	福利厚生費	人件費	従業員給与・賞与	経常利益	福利厚生費÷人件費	福利厚生費÷従業員給与・賞与	福利厚生費÷経常利益
2012年度	43.0	361.7	306.8	103.5	11.9	14.0	41.5
13年度	41.5	359.5	306.7	129.3	11.5	13.5	32.1
14年度	42.2	364.0	311.6	138.7	11.7	13.5	30.4
15年度	42.7	367.6	315.2	142.6	11.6	13.5	29.9
16年度	43.8	369.6	315.0	150.6	11.9	13.9	29.1
17年度	43.5	367.0	313.4	162.7	11.9	13.9	26.7
16年 4～6月	52.5	410.0	343.8	196.6	12.8	15.3	26.7
7～9月	54.7	417.9	350.2	185.7	13.1	15.6	29.5
10～12月	57.8	468.6	370.7	236.4	12.3	15.6	24.5
17年 1～3月	57.6	413.2	341.7	207.3	13.9	16.9	27.8
4～6月	53.4	416.1	327.5	237.1	12.8	16.3	22.5
7～9月	55.1	428.3	360.0	196.7	12.9	15.3	28.0
10～12月	55.3	443.6	375.9	220.2	12.5	14.7	25.1
18年 1～3月	56.5	420.8	350.0	206.2	13.4	16.1	27.4
4～6月	53.2	419.2	331.3	266.8	12.7	16.1	19.9
7～9月	54.3	424.6	356.9	183.5	12.8	15.2	29.6
10～12月	54.4	437.7	371.0	191.3	12.4	14.7	28.4
19年 1～3月	56.3	414.6	344.5	217.0	13.6	16.3	25.9

注 費用年額÷人員÷12（四半期は÷3）で本誌試算、年度平均と四半期は集計方法が異なるため接続しない

福利厚生情報／四季報

(2019年4月～6月)

4月分

●「テレワーク制度」を導入（メディアテック）

4月より自分らしい働き方ができる制度の1つとして、時間や場所の制約を受けずに働ける「テレワーク制度」を導入した。

同社では、社内有志による「会社をよくするプロジェクト」を立ち上げ、さまざまな取り組みを検討している。今回の「テレワーク制度」は、プロジェクトの第一弾として発足し、試行を含め6カ月程度の検討期間を経て課題を洗い出し、実現した。

対象者は59人。就業時間は「7～21時」のうちの8時間、原則残業なし、6時間以上連続の勤務は禁止。1カ月に5回まで行なうことができる。(4.1)

●2カ月に1度全社で有給休暇を一斉取得（サイバー・バズ）

4月1日より導入された「働き方改革関連法」の施行により年5日以上の取得が義務化された年次有給休暇を2カ月に一度全社で一斉取得日を定めて新たな福利厚生『に・いち休暇制度』を導入した。

社員が有する年次有給休暇のうち5日を超える部分について、会社が時季を指定し取得してもらう。

また、年次有給休暇の日数が5日以下の社員についても特別有給休暇を付与し、適用する。(4.10)

●営業スキルと人脈を生かす定年後の「エージェント制度」を新設（東急リパブル）

定年後の働き方の選択肢として、より柔軟な働き方を選択できるよう売買仲介営業職を対象に「エージェント制度」を4月より導入した。これまでの「定年再雇用

制度」に加え、所定の勤務時間や勤務日数に捉われずにシニア社員が持つ豊富な経験や人脈を生かすことができる柔軟な働き方を支援する。

「エージェント制度」とは同社との「業務委託契約」によって、成果に対して報酬が支払われる制度をいう。委託する業務は、売買仲介営業で、個人の情報ルートを活用した同社への顧客紹介が主となる。雇用関係はなく、自身の状況に応じた柔軟な働き方が可能であり、原則契約更新の上限は設けないため、年齢制限なく定年前の知識や経験、人脈を生かして働き続けることが可能となる。

「エージェント制度」の新設により、「定年再雇用制度」による(1)契約社員、(2)サポートスタッフ（時間給によるパートタイム労働）に加え、(3)エージェントという新たな選択肢が生まれる。(4.11)

●全男性行員に育休1カ月（三菱UFJ）

5月から2歳未満の子供を持つ国内すべての男性行員に毎年1カ月の育児休業の取得を強く促す制度を導入する。実質的に長期の育休取得を義務付ける方針。

現時点で対象となる男性行員は約1,200人で、子供が生まれる6週間前に、育休取得に関する計画書を直属の上司に提出。育休取得のタイミングや期間などを示し、上司は部下が計画どおりに休めるよう仕事の配分などを管理する。

同行では16年から短期の育休（最大10日）取得を推進してきた。取得率は8割超であったが、平均取得日数は2日にとどまった。

育児や家事を夫婦で分担するには男性が有給休暇と組み合わせて長期の育休を取ることが不可欠とみて新制度を導入した。(4.17)

●「週休3日制」に挑戦、8月の金曜日をすべて休みに（日本マイクロソフト）

8月の1カ月間、同社実践プロジェクトとして「ワークライフチョイス チャレンジ 2019 夏」を実施し、週休3日制を導入する。オフィスを閉めて約2,300人が特別有給休暇を取得する。単に週勤4日（週休3日）のトライアルというだけでなく、休日に行なわれる自己学習や社会貢献活動、私生活を充実させるための費用を最大10万円程度支援し、異文化業種体験や社会貢献活動の紹介なども行なう。なお、同プロジェクトはさまざまな項目で効果測定を行ない、今後の働き方改革にフィードバックするほか、20年8月にも同様に実践プロジェクトを実施する予定としている。(4.22)

5月分

●「女性が活躍する会社」1位は花王グループ（日本経済新聞社、日経BP）

「日経ウーマノミクス・プロジェクト」と「日経ウーマン」は「企業の女性活用度調査」を実施し、19年版「女性が活躍する会社ベスト100」をまとめた。結婚や出産後も多くの女性社員が活躍している花王グループが1位となった。2位はりそなホールディングス、3位は日本IBMだった。

首位の花王グループは、女性正社員の半数以上が既婚者で、子供のいる比率は45%だった。着実に女性管理職を増やしており、18年12月時点の比率は27%となった。18年はグループ会社2社の社長に女性が就任した。

りそなグループは、ライフイベントに合わせた柔軟な働き方ができる制度を拡充し、部下を持つ女性管理職の比率は19年3月時点で28%と、5年連続上昇した。

日本IBMは役員が個別指導する

リーダー育成プログラムが定着し、女性役員比率の上昇に寄与している。

上位には銀行や証券など金融機関が増え、女性比率の高い企業や外資系企業だけでなく、より幅広い業種で女性が活躍できる場をつくる動きが広がっている。(5.7)

●女性運転手を6倍増の200人に(サカイ引越センター)

慢性的な女性運転手不足に対応するため、女性運転手を現行の約30人から6倍超の200人に増員する。新規採用に加え事務職の社員や助手として働いているアルバイトを運転手として育成し、19年度内の達成を目指す。

女性が働きやすいよう事務所の女子トイレや更衣室も増やす。(5.8)

●最長で半年間の長期休暇可能に(オリエントコーポレーション)

長期間の休職を認める「サバティカル休暇制度」が4月1日からスタートした。同制度では育児・介護や不妊治療などの両立支援、海外留学・資格取得などのキャリアアップ、さらにはボランティアなど休職事由を問わない。

休職期間は最長6カ月で、1~6カ月以内で連続した期間取得できる。回数に制限はなく、休職期間中でも福利厚生制度を継続して利用できる。(5.8)

●介護支援で新制度がスタート(ユニ・チャーム)

社員が働きながら父母や配偶者などの介護に取り組める環境づくりに向けて、在宅勤務などがしやすい「ライフリーフレキシブルワーク制度」を導入した。製造現場を除く全正社員を対象とする。最長3年間、制度の利用を認める。

以前から導入していた在宅勤務制度は、最大月4回までの制限があったが、新制度では利用上限を撤廃した。社員は上司に前週の金曜日までに、「いつ在宅勤務をす

るか」を申告する。

週3日または4日の短日勤務も可能にした。在宅勤務との併用を認め、柔軟に働ける環境を整えた。(5.9)

●仕事中は全面禁煙(味の素)

20年7月までに工場を含む全事業所で、屋内を全面禁煙とすることにした。対象はパート社員含む全従業員約4,000人。

18年度に17%だった従業員の喫煙率を20年度までに12%に下げることを目指す。まず本社で20年3月までに会社の敷地から喫煙所を撤去し、営業などで会社を離れる間も就業時間中はたばこを禁止する。22年には国内グループ会社の全約1万1,000人に対象を拡大する。同社は「健康経営」を掲げ、社員の健康増進を積極的に進めている。(5.22)

●残業時間削減で特別手当(協和精工)

各従業員の残業時間の削減に応じて特別手当を毎月支給する新制度を導入した。削減時間が長いほど手厚く報いる仕組みだ。働き方改革の推進などで減少した残業代の一部を還元することで、従業員の労働意欲を高め、一層の生産性向上につなげていく。

新制度では、従業員の17年12月~18年5月の1カ月平均残業時間と給与支給月の残業時間を比べ、削減率を算出する。特別手当は残業削減率が大きいほど手厚くなり、残業時間の削減に努めた従業員に報いるようにしている。同社は働き方改革の推進により、全社の残業代はピーク時の18年5月期に比べほぼ半減した。(5.23)

●最大200万円の出産祝い金導入(日比野設計)

5月から社員または配偶者が出産した場合に祝い金を支給する制度を導入した。社員の育児負担と不安を和らげ、子供を生みやすい環境を整える狙い。祝い金は第1

子から順に30万円、60万円、100万円、150万円と増え、第5子では200万円にのぼる。

同社では本年より、月額1万円の住宅手当の支給も開始している。会社が所在する厚木市「飯山」に居住する場合は、さらに1万円を上乗せする。(5.29)

●「ゆう活」に変更、サマータイムやめて(アシックス)

今夏、定時を1時間前倒しする「サマータイム制度」を取りやめて、フレックスタイム制度を活用して社員に早帰りを促す「ゆう活」に切り替える。ワーク・ライフ・バランスの実現に資する余暇時間を創出したい考え。

同社では、働き方改革を推進中。昨年、コアタイムなしのフレックスタイム制度を導入した。2~6月には、働き方の意識改革を目的とした講座を開いた。結果として7~12月の残業時間は、平均12%(全社で合計1,100時間)減少した。(5.30)

●「がんで仕事辞める」3割(国立がん研究センター)

「がんにかかったら仕事を辞めなくてははいけない」と考えている会社員が、大企業で31.8%、中小企業で35.6%だったとの調査結果を発表した。

昨年11~12月に調査を行なった。大企業の社員624人に、がんを発症したら仕事を辞めなくてははいけないと考えているかと質問したところ、「非常にそう思う」が4.2%、「まあまあそう思う」が27.6%だった。中小企業の社員419人への調査では、「非常にそう思う」が5.3%、「まあまあそう思う」が30.3%だった。

一方、がんになった時の相談先では、「会社に相談しない」が大企業で11.8%だったのに対し、中小企業では25.3%と10ポイント以上の差が出た。

同センターは、がんと仕事の両

立に関するガイドブックを30日に公表した。体力の低下で通勤ラッシュの負担が重い場合は時差出勤などを勧めるといった対応例をまとめた。(5.31)

6月分

●副業容認、復職も歓迎（大日本印刷）

今春から人事制度を刷新し、転職などで一度会社を離れた社員の再雇用や副業・兼業の一部解禁などを行なう。中長期での人口減社会をにらみ、多様な人材が働きやすい環境整備を進める。少しでも働きやすい環境を整えて優秀な人材を確保する。

人事制度を改革するに当たっては、(1)社外の視点を取り入れるための雇用制度、(2)新しい価値の創出に向けた処遇に関わる諸制度の改定、(3)時間や場所を有効活用できる柔軟な働き方の推進の3つの視点を設定した。

雇用制度では、いったん辞めた社員を再雇用する「ジョブ・リターン制度」を新設した。これまでも結婚や出産などで退職した従業員が復帰する仕組みはあったが、今回は他社に転職した従業員も対象に加えた。

本業に支障が出ないことなどを条件に、副業・兼業も一部で容認した。テレワークも本格導入し、好きな場所で働ける「モバイルワーク」や、在宅勤務などの対象者を拡大した。日報や営業報告などができるモバイル端末の利用者を増やし、本社に出社したり、戻ったりしなくても勤務ができるようにした。(6.4)

●兼業や副業を容認へ、ベンチャーなど想定（みずほフィナンシャルグループ）

社員の兼業や副業を今年度後半にも認める方針を明らかにした。グループの社員約6万人が対象。財務や経営企画に詳しい社員が終

業後や週に数日間、ベンチャー企業や中小企業で働くことなどを想定している。

勤め先は会社の許可を得る必要があり、融資担当が取引先で兼業することを禁止するなど制限も設ける見通し。起業も容認する方向だ。労働組合との間で詳細を今後話し合う。(6.5)

●首都圏10カ所に職場分散、通勤30分内に（NEC）

6月以降、千葉県柏市を皮切りに横浜市、さいたま市などに中小規模のオフィスを約10カ所開設し、本社勤務の社員のうち約400人を各地に分散させる。社員の通勤時間が30分以内になるようにして、通勤の負担を軽くする。あえて社員同士が直接顔を合わせにくくすることで、承認プロセスなど、業務に潜む無駄をあぶり出す効果も狙う。

各オフィスの収容能力は40～100人弱。原則として各社員の自宅から最も近い拠点を「本籍」として勤務地にする。人事、総務、経理、法務、情報システムなどスタッフ部門の約400人の社員が対象となる。

同社の本社は東京都文京区にあり、本社勤務の社員の平均通勤時間は自宅や会社と最寄り駅の間の徒歩時間を除いても片道約45分。徒歩時間を含めると9割以上の社員が30分を超えているという。サテライトオフィスを整備すれば、徒歩を除いた時間が平均約25分となり、20分短くなる見込み。(6.12)

●第2金曜日は3時間早い退社（日本ビューレット・パッカード）

社員のWellness（健康）維持・増進を支援し、さらに働きやすい環境を整えるための新しい人事制度、『Wellness Friday』を6月14日より導入する。

同制度では、毎月第2金曜日を『Wellness Friday』と定め、社員は14:30以降をWellness（健康）

増進のために使えるようになる。

同社は、社員が健康であることこそが、イノベーションの促進、生産性向上、サービス品質の向上につながり、テクノロジー企業としての発展にもつながるという信念のもと、柔軟な人事制度を採用している。(6.12)

●定年まで今の会社に2割（マイナビ）

同社の調査によると、今春入社の新入社員のうち今の会社に定年まで勤めると考えている人は2割にとどまった。長く働きたくない理由としては「ライフステージに合わせて働き方を変えたい」が最も多かった。

今の会社で何年ぐらい働くと思うかでは、「5年以内」が37.1%と、「定年まで」の21.8%を上回った。「6～10年」は9.8%、「10年以上」は7.6%で、「わからない」も23.9%あった。

長く働きたいと思わない理由としては「ライフステージに合わせて働き方を変えたい」が44.4%で最多。「転職でキャリアアップしたい」が29.7%、「色々な会社で経験を積んでいきたい」が28.9%と続いた。(6.17)

●20年夏季期間中に本社勤務の約2,000人が一斉リモートワーク（リコー）

20年7月24日～8月9日に、本社に勤務する社員約2,000人が一斉にリモートワークを行なう。

同社は、「働き方変革」を経営課題の最重要項目の一つとして位置付け、全社活動として推進している。社員一人ひとりがそれぞれのワーク・ライフにあわせて時間と場所を選べる働き方を実現するために、リモートワーク制度を導入し、最大で同一週内3日、月間10日までの終日利用、部分利用を可能にするほか、リモートワークの促進に向けてサテライト勤務の展開を強化している。(6.20)

経営効果の理論的背景を探る

— 福利厚生の目的を考える④…定着性のための諸制度 —

山梨大学教授 西久保 浩二

前回まで紹介した、これまでの定着・離職に関する様々な理論実証研究が蓄積されてきた過程で、それらを背景とし実務界において従業員の定着・離職をコントロールすることを目的として人事労務制度・施策が開発、運用されてきた。その歴史は長い。これら福利厚生と「定着性」という目的を共有する制度とその関連をみてみよう。

定着・離職を制御する柱、退職給付制度

まず定着・離職行動の制御を直接的な目的とした制度としては退職給付制度がある。

古くは円滑な離職行動を促す施策として退職給付制度が考案された。右京（1994）によれば、遠く西部開拓時代の米国鉄道産業では過酷な線路敷設作業に従事していた多くの作業員層において、その作業の危険性や重い肉体負荷から怪我や病氣、加齢で十分なパフォーマンスを発揮できなくなる傷病者や高齢者が大量に発生した。当然、こうした作業員達の生産性は低下する。一方で現金収入を求め、作業に応募したい開拓者は多い。こうした状況下で、鉄道会社としては生産性が低下した傷病者や高齢者をスムーズに退出させて、健康者の新規採用によって労働力の新陳代謝を行い、生産性を維持したいと当然、考える。そこで、今日の企業年金の原形となる退職手当制度が考案された。1875年、アメリカンエクスプレス社は20年以上勤続の永久障害者に対して「無拠出年金プラン」として退職直前の10年間の平均年収の50%を給付する制度を開発した。この制度を利用すれば離職によって所得を失うリスクを軽減し、一時金な多額の金銭的ベネフィットが得られる。このリスクとベネフィットの提示によって離職を誘導したのである。現在の米国では確定拠出型年金が普及しているが、これも59.5歳での非課税給付で

の退職を促した。欧米ではわが国の定年制度のような年齢条件による強制退職は差別として法的に禁止されているため、こうした恩恵によって離職を促進するしかない。歴史的な流れであろうか。

わが国では高賃金・高能率の経営哲学を掲げた鐘紡の武藤山治が1905（明治38）年に導入した共済制度をベースとした退職給付制度が嚆矢とされている。やはり、こちらも傷病に伴う退職、一定の勤続年数（男子15年、女子10年）に達した後の退職等に対して年金支給を行うとするものである。過酷な労働環境にあった紡績工場のなかで女工を確保することが主な目的であった。当時は女工の争奪が激しかったため、年季制度や外出禁止の寄宿舎制度（スカウト防止）など非人道的な定着策が取られていた。しかし、武藤は長期勤続の魅力や傷病時の生活保障を提供することで自発的な定着を図ったのである。わが国の現在の退職給付制度も基本的には定年年齢までの長期定着を促すものとして拡大した経緯がある。ただ、過去の景気後退期には退職給付額の上乗せなどによる早期退職制度が実施されており、定着一辺倒というわけではない。このように退職給付制度は、定着、離職の双方に機能させることができる制度として世界的に浸透した。また、あくまで金銭給付が制度の基本形態となっている。これらの点は、定着効果だけを指すもので、多様な給付形態を有する福利厚生との大きな性格の違いである。

2つ目の柱、年功賃金制度

また、わが国では世界的にも特徴的とされた賃金制度である年功賃金も強い定着促進機能を発揮したとされる。Lazear（1979）が提唱した「後払い賃金仮説」を検証した中馬（1987）等では年功賃金では賃金カーブと生産性カーブとの間に乖

離が生じることで従業員と雇用主との間に「債権債務関係」が形成されるメカニズムを有するとした。若い時期の過少賃金を清算するために、中高年時期の過大賃金の時期までの定着を促すという論拠である。要するに、若い時期は生産性未満の割安な賃金で働き、ある時点で逆転して生産性以上の割高な賃金となり、退職時にはやっと収支トントンというか、若い時期の割安分を取り戻す仕組みというわけである。確かに、筆者の古き記憶を辿ると、激務で長時間、深夜労働が蔓延していた若手の社員たちに比べて、高給取りの部課長たちは「のんびり出勤、早めの退社（宴会直行）」で、何やら楽そうに見えたものである。したがって、年功賃金の企業での早期での離職は損（割安賃金）を取り戻さないままの、もったいない行為となり、故に我慢して定着するという話である。しかし、Lazearの理論はもっともだが実際に現場の従業員達が、このような企業との債権債務関係をどの程度実感し、意識して定着しているか、というと微妙ではある。「早く部課長に昇進して、のんびりやりたいな」とは感じていたが…

3本目の柱、福利厚生制度

さて、では福利厚生である。その明治期の頃の起源より、採用力と定着促進、離職抑制のためだけに発展、拡大した分野であるといえよう。1872年開場の富岡製糸場でも展開されていた寄宿舎、給食、診療・投薬などは全て無償提供され、全国から集められた工女たちの円滑な就業と定着を支えた。先に紹介したサイド・ベットの理論が指摘したとおり、賃金などの金銭的な便益提供だけではなく、多様で、快適な職場生活支援を離職によって失うリスク、コストとして福利厚生を従業員が意識することで定着効果を得たことは間違いないだろう。

このようにみえてくると、わが国では退職給付制度、賃金制度、そして福利厚生制度と、そのいずれもが従業員の定着を促す多重的な環境であったわけで、世界的にも最も長い勤続年数を誇った時代を支えていたのであろう。

しかし、こうした退職給付、賃金、福利厚生による多重的な定着促進環境には、近年、大きな変化が生じているといえよう。

まず、退職給付制度が伝統的なDB型（確定給付）

から、DC型（確定拠出）に移行する過程でポータビリティが大きく進化した。企業拠出額が年功的であるケースはまだ多いが、企業間でその積立金が可搬的となれば、定着性に対する機能は当然、低下する。

また、年功賃金もかなり変質、後退している。成果主義、能力主義が強く反映されつつある。相対的に若年期の高賃金化、中高期の低賃金化が進めば、債権債務説は崩壊する。そして、他社の方が高評価、高賃金を得られるという情報、そしてオファーがあれば、現在の会社に留まる必然性は低下する。実態的にも、年収に占める業績比例の賞与部分が拡大しており、この業績比例給は年功色を希薄化している。加えて、初任給でもファウエイ・ショックに続いて国内でも新入社員、若年層に高額の高給提示がなされ始めている。これは年功賃金を一瞬で崩壊させる。加えて、成果主義化は、先のDC型退職給付への企業拠出額にも当然、反映されることになる。

強い定着機能を担っていた年功賃金は大きく後退しており、この流れを止めることは難しい。

このように、退職給付制度、賃金制度での定着機能が大きく低下していることは、明らかである。高い定着性を支えた3本柱のうち、主要な2本が消失しつつあるようにも見える。そして残された最後の柱として福利厚生が残存したことになる。

低可搬性、平等主義が福利厚生効果の源泉

今なお、福利厚生ほとんどの制度・施策にはそのベネフィットに可搬性がない、つまり、企業間でのポータビリティは保証されていない。離職すれば、独身寮・住宅は当然、退去しなければならず、恒例の楽しいレクリエーションにも参加できず、健康促進のための万歩計も返却し、ヘルシーメニュー満載の社員食堂も利用できなくなる。もちろん、転職先企業が同等か、それ以上の制度・施策を用意してくれれば問題はないのだが。

加えて、福利厚生給付においてはいまだ、平等主義、弱者救済主義、機会均等主義が維持されている。つまり、成果・能力主義は反映されていない。正社員ならば誰でも、その恩恵を受けられる。定着性を担う最後の柱である福利厚生は健在であり、健康経営や両立支援などの派生領域を拡大させながら大黒柱となりつつあるといえよう。