

旬刊

福
利
厚
生

2019
September

9

下旬号

No.2280

ISSN1343-568X

特集 2019年版 共済会・会社の給付・貸付と共済会の福祉事業(3)

傷病見舞金と長欠保障

生活の楽しさ・面白さをもたらす分野とは

短期連載 共済会を活用した福利厚生充実の提案(1)
共済会の基礎知識と福利厚生

連載 健康経営推進企業の先進事例(8)
丸井グループの取り組み

連載 今,福利厚生がおもしろい!(73)福利厚生の目的を考える⑤
若年層の早期離職

連載 「性的指向や性自認にまつわる企業の課題と福利厚生施策」(1)
セクシュアル・マイノリティが直面しやすい困難に関する基本的な知識



労務研究所

特集

2019年版 共済会・会社の給付・貸付と共済会の福祉事業(3)

傷病見舞金と長欠保障 5

7 傷病見舞金の実施率と給付金の水準 6

8 私傷病長欠者の身分保障と所得保障 9

別表7 傷病見舞金 15

別表8 私傷病長欠保障の身分保障期間と給付内容 24

生活の満足度

内閣府「満足度・生活の質に関する調査」に関する第2次報告書(2019年7月)

生活の楽しさ・面白さをもたらす分野とは 45

レジャー白書

日本生産性本部 レジャー白書2019

国内観光旅行の参加人口が8年連続トップ 55

宿泊施設

観光庁 宿泊旅行統計調査

会社・団体の宿泊施設の現状 58

保育所

厚労省 2019年

保育所の定員数と子育て安心プラン 59

禁煙

損保ジャパン日本興亜ひまわり生命「たばこに関するアンケート調査(19年8月)」

禁煙に必要なのは本人の自制心と周りの支援 60

年間収支

厚労省 2018年度

厚生年金の収支決算の概要 61

短期連載 第1回

「共済会を活用した福利厚生充実の提案」 41

共済会の基礎知識と福利厚生への対応力

新連載 第1回

「性的指向や性自認にまつわる企業の課題と福利厚生施策」 43

セクシュアル・マイノリティが直面しやすい困難に関する基本的な知識

連載 第8回

健康経営推進企業の先進事例 53

丸井グループの取り組み

連載 第73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⑤ —

シリーズ

福利厚生ナナメ読み(139)『日本社会のしくみ』 39

アラカルト

福利厚生アラカルト(9月上旬分) 40

傷病見舞金と長欠保障

— 勤続10～14年長欠者の所得保障率は健保給付含め80.8% —

傷病見舞金 傷病見舞金の実施率は、共済会が81.5%、会社が32.7%だった。

給付方法には、傷病期間中1回限り給付するもの、傷病期間中の一定期間を限って給付するもの、傷病が治癒するまで期限なく給付するものがある。給付方法の採用率をみると、会社では1回限り最も多く63.6%を占めた。共済会でも1回限りが47.8%を占め最も多かったが、期限付きが19.4%、期限なしが32.8%と分散した。

給付額は、給付期限ありは当該給付月数で、期限なしは18カ月受給と仮定した上で、両者を合わせて給付総額の月額換算は、共済会1万8,500円、会社1万3,100円になった。

期限付き給付の給付期限は、共済会が10.5カ月、会社が12.0カ月だった。

給付方法採用率と給付月額から推計した給付累計額は、共済会14.9万円、会社13.0万円だった。

長欠保障 私傷病長欠の身分保障期間は、一律制で30.1カ月、勤続制は勤続10年者で31.9カ月だった。

所得保障の実施率は、健保給付のみを除き65.4%だった。所得保障期間は31.4カ月だった。

所得保障率は、勤続10～14年で80.8%、内訳は、共済会11.5%、会社24.6%、健保44.7%だった。

別図表6 傷病見舞金と長欠保障のあらまし

				(%)
傷病見舞金	実施率		共済会 会社	81.5 32.7
	給付方法	1回限り	共済会 会社	47.8 63.6
		期限付き	共済会 会社	19.4 6.1
		期限なし	共済会 会社	32.8 30.3
	給付額 (1カ月換算)		共済会 会社	18,500円 13,100
	期限付き給付の給付期限		共済会 会社	10.5月 12.0
長欠保障	身分保障期間		一律制 勤続10年 20年	30.1月 31.9 34.7
	所得保障の実施率		計 共済会 会社	65.4 38.3 50.0
	所得保障期間 (勤続10～14年者、重複調整後)		計 共済会 会社 健保	31.4月 26.4 16.2 20.8
	所得保障率 (勤続10～14年者、計)		計 共済会 会社 健保	80.8 11.5 24.6 44.7

注 次頁以下の各集計による

図表7-1以下の見舞金関係集計表の見方

- 「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。

$$\begin{aligned} \text{共済会平均} &= (\text{両方とも給付の共済会} + \text{一方のみ給付の共済会の給付額}) \text{の総和} / \text{給付共済会数} \\ \text{会社平均} &= (\text{両方とも給付の会社} + \text{一方のみ給付の会社の給付額}) \text{の総和} / \text{給付会社数} \end{aligned}$$

7 傷病見舞金の実施率と給付金の水準

傷病見舞金の実施率

共済会の82%が実施

会社の実施率は33%

傷病見舞金の実施率は図表7-1のとおりで、共済会は81.5%にのぼった。会社は32.7%だった。両方給付の実施率は19.8%だった。

傷病見舞金の水準は、後述の所得保障を目的とする私傷病長欠保障（本号9頁以降参照）とは異なり、儀礼的な金額が多い。

共済会は80%前後で安定

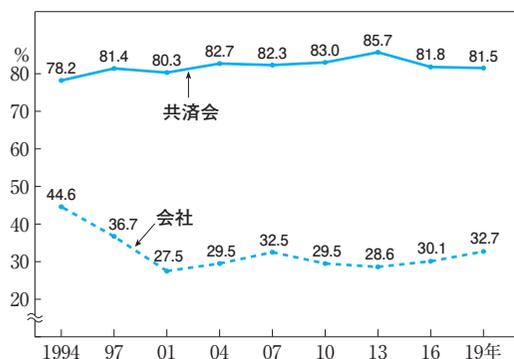
傷病見舞金の実施率の推移を図表7-2によってみると、共済会では80%前後の水準で安定しているが、会社は01年以降30%前後に低下した。

図表7-1 傷病見舞金の実施率 (%)

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	19.8	61.7	17.3	81.5	32.7
製造業	14.9	66.0	14.8	80.9	26.2
非製造業	26.5	55.9	20.9	82.4	41.9

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7-2 傷病見舞金の実施率は共済会で80%台続く



傷病見舞金の給付方法

1回限りは会社で64%

給付方法は3類型

傷病給付金の給付方法には次の3類型がある。

第1類型は「1回限り給付」で、同一の傷病につき、傷病期間にかかわらず、あるいは傷病期間に応じて見舞金を1回だけ給付するもの。

第2類型は「期限付き給付」で、定められた期限に達するまで、見舞金を複数回給付するもの。

第3類型は「期限なし給付」で、治癒するまで、一定のサイクルで見舞金を給付し続けるもの。

会社に多い1回限り給付

図表7-3、図表7-4で採用率をみると、共済会では1回限り給付が47.8%と多いものの、他の給付方法も相当数みられた。会社では1回限り給付が63.6%を占めた。

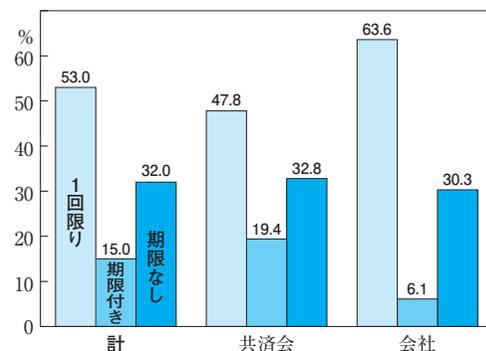
1回限り給付の見舞金は、実務的には休業終了後に給付することになると思われる。

期限なし給付の場合には、一定のサイクルでエンドレスに近い形で給付が続く可能性もある。1回当たりの見舞金は少額であっても、期間中の累計額は多額になる場合がある。

図表7-3 傷病見舞金の給付方法 (%)

区分	全産業			製造業		非製造業	
	計	共済会	会社	共済会	会社	共済会	会社
1回限り	53.0	47.8	63.6	35.9	53.3	64.3	72.2
期限付き	15.0	19.4	6.1	20.5	6.7	17.9	5.6
期限なし	32.0	32.8	30.3	51.5	40.0	17.9	22.2

図表7-4 傷病見舞金の給付方法は共済会が3方式並立、会社は1回限りが64%



共済会は月額換算1万8,500円

月額換算した見舞金で比較

前述のとおり、傷病見舞金の給付方法には3類型ある。したがって、このままでは傷病給付金の水準を比較できない。そこで、本誌では、「1回限り給付」については休業1～3カ月未満に給付される給付額の1カ月当たり額を、「期限付き給付」については所定期限内の給付累計額を給付期間（月数）で除した額を、「期限なし給付」については健康保険の傷病手当金の給付期間に合わせ18カ月間の給付累計額を18で除した額を、1カ月当たりの給付額とみなし、比較することにした。

共済会は6カ月間の累計で会費の13年分

傷病見舞金の1カ月当たり換算額は図表7-5のとおりになった。共済会は1万8,500円、会社は1万3,100円、両方給付は共済会1万3,100円+会社1万5,400円=2万8,500円だった。

傷病見舞金の月額換算額は高額ではないが、共済会平均の1万8,500円を6カ月間受給したとすれば累計額は11万1,000円となり、本特集第1回の図表2-4の共済会費月額686円の13年分に相当する。

月3万円以上は共済会で18%

傷病見舞金の月額換算額の分布は図表7-6のとおりだった。共済会では5,000円以上1万円未満および1万円台がそれぞれ24.2%で最も多く、会社では1万円台が最多で28.1%だった。比較的高額な給付額も多く、3万円以上給付は共済会で17.8%、会社で15.7%みられた。

会社給付額は1万3,100円

傷病見舞金の月額換算の推移は図表7-7のとおり、会社は13年の1万4,500円、16年の1万4,000円にはおよばないものの1万3,100円だった。

共済会の給付額は94年以降概ね1万5,000円前後で推移、10年には初めて2万円台を示したが、13年、16年は1.6万円前後に低下、19年は1万8,500円に増加した。

会社の給付額は94年以降1万円を下回ったときもあったが、10年までは概ね1万円前後で推移、

13年は1万4,500円と最高額になった。16年以降は1万3,000～1万4,000円になった。

傷病見舞金は、療養中の医療費や所得を補填するものではなく、金額的にみても儀礼的な給付となっている。しかし、前述のとおり、反復給付方式を取る場合には、1回当たりの給付額は少額でも、給付期間が長期になれば累積額が膨らみ、共済会、会社の負担は大きくなる。

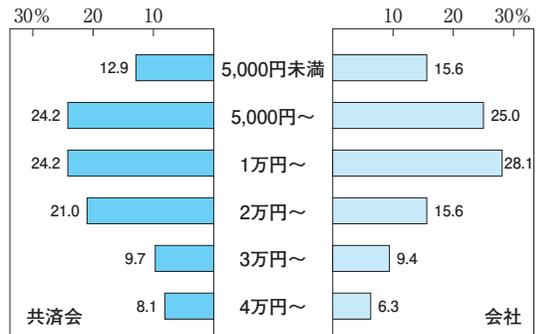
給付方法採用率と給付月額から推計した給付累計額は、共済会14.9万円、会社13.0万円だった。

図表7-5 傷病見舞金（3方式計の月額換算）

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	13,100	15,400	20,200	10,900	18,500	13,100
製造業	10,000	16,600	18,200	9,600	16,900	12,800
非製造業	15,100	14,700	23,500	11,900	20,700	13,300

注 1回限り給付（図表7-8）は休業期間1～3カ月未満の1カ月当たり額、給付期限付き給付（図表7-9）および給付期限なし給付（図表7-10）はそれぞれの1カ月当たり額で計算

図表7-6 月額換算の傷病見舞金は共済会で1万円台が24%、会社は28%



注 図表7-5の脚注に同じ

図表7-7 月額換算の傷病見舞金は会社で低下



注 図表7-5の脚注に同じ

給付方法別の給付額

給付方法3類型別にみた給付額は図表7-8～10、図表7-11、7-13～14のようになった。

1回限り給付は図表7-8、図表7-11のとおり、休業期間別に、共済会は、1カ月未満1万8,800円、1～3カ月未満2万8,800円などだった。

期限付き給付は図表7-9、図表7-12～13のとおり、給付期限は、共済会が10.5カ月、会社は12.0カ月だった。累計額は、共済会で26万500円だった。月額換算は、共済会2万4,800円、会社6万7,800円で、図表7-13のとおり、これまでの最高額だった13年に比べ、共済会、会社とも増加した。

期限なし給付は図表7-10のとおりだった。18カ月間の累計額は、共済会が27万1,400円、会社は24万5,800円だった。月額換算の推移は図表7-14のとおり、共済会では1万5,100円になった。

図表7-8 傷病見舞金（1回限り） (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		
1カ月未満	15,000	10,400	21,200	9,700	18,800	10,100
1～3カ月未満	17,500	18,400	33,600	12,300	28,800	15,100
3～6カ月未満	21,700	45,000	54,000	15,000	41,900	35,000
6カ月以上	10,000	80,000	93,300	5,000	72,500	42,500

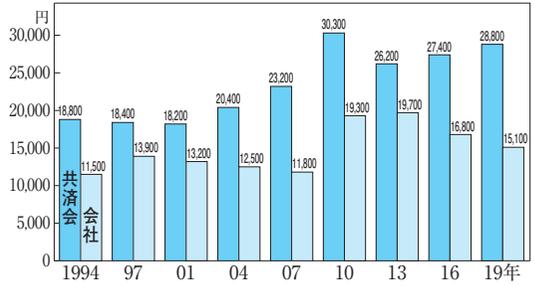
図表7-9 傷病見舞金（期限付き） (円)

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		
給付期限	3.5月	6.0月	11.9月	18.0月	10.5月	12.0月
期間中の累計額	14,000	6,000	309,800	1,620,000	260,500	813,000
累計額÷給付月数	4,000	1,000	26,000	90,000	24,800	67,800

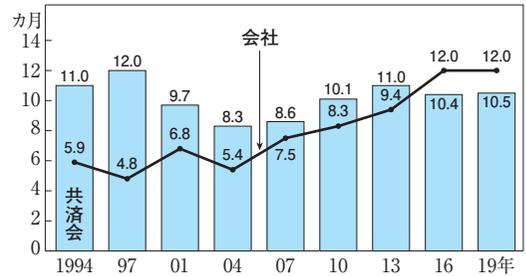
図表7-10 傷病見舞金（期限なし） (円)

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		
18カ月の累計額	636,000	424,000	164,100	156,700	271,400	245,800
累計額÷18カ月	35,300	23,600	9,100	8,700	15,100	13,700

図表7-11 傷病見舞金（1回限り）（休業1～3カ月未満） (円)



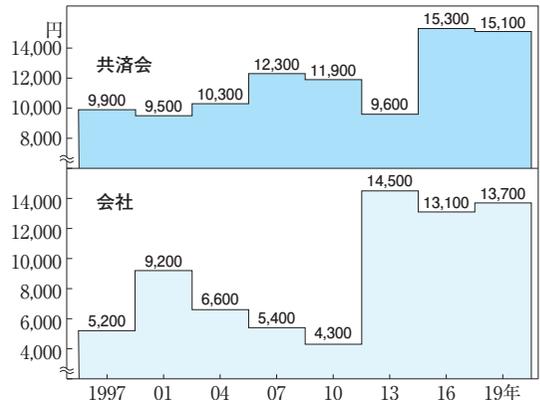
図表7-12 傷病見舞金の給付期限は共済会で11カ月に（期限付き）



図表7-13 月額換算の傷病見舞金は共済会で2万4,800円に（期限付き）



図表7-14 月額換算の傷病見舞金は共済会、会社とも増加傾向（期限なし）



8 私傷病長欠者の身分保障と所得保障

身分保障と所得保障の関係

身分、所得とも約30カ月保障

身分保障期間は欠勤と休職で構成

私傷病で長期に休業する場合の保障では、いつまで身分が保障されるか、所得がいつまで保障されるかの2点が問題になる。

まず、身分保障をみると、通常は、欠勤期間と休職期間で構成される。欠勤+休職期間を通算した期間を本誌では長欠者の身分保障期間とした。

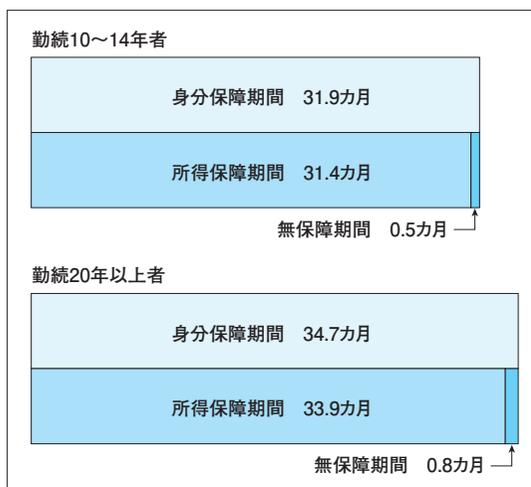
身分保障期間を罹患疾病で区分しているケースでは、一般疾病を集計した。

身分保障期間と所得保障期間の関係

身分保障期間と所得保障期間を多くの企業では同一にしている。ただし、身分保障期間が勤続年数等の関係で短いときには、身分保障期間が終了しても健保からの所得保障が継続する。

身分保障、所得保障の両期間は図表8-1のとおり、ともに30カ月台と、長期間だった。

図表8-1 身分保障期間と所得保障期間はほぼ対応



身分保障期間

勤続10~14年者で32カ月間

一律制でも30カ月間

私傷病長欠者の身分保障期間は図表8-2のとおり、勤続年数制では勤続10~14年者31.9カ月、同20年以上者34.7カ月、一律制では30.1カ月だった。

私傷病長欠者の身分保障期間を一律制と勤続年数制で比べると図表8-3のとおり、勤続年数制では勤続年数が長いほど保障期間も長くなるが、その差は小さく、また、一律制と勤続年数制との差もごく僅かだった。

このように、長期の休業を伴う私傷病に罹ったとしても、平均的には2年6カ月から3年近くの間は会社に在籍でき、身分が保障される状態になっている。勤続10~14年者の場合には、業務上災害における解雇制限期間である3年間と比べても遜色ない水準だった。

身分保障期間の分布

身分保障期間には企業間の格差が著しい。

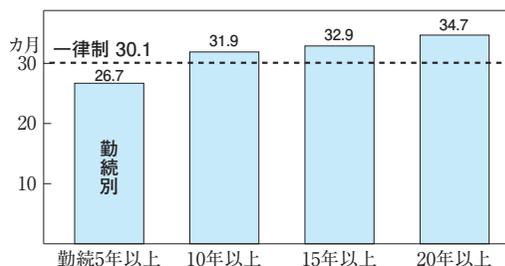
図表8-4によってみると、一律制では30カ月以上40カ月未満の企業が44.3%を占め最も多かったが、20カ月以上30カ月未満という企業も23.9%あ

図表8-2 私傷病長欠者の身分保障期間 (月数)

区分	全産業	製造業	非製造業	
勤続別	5年~	26.7	26.8	26.5
	10年~	31.9	32.0	31.8
	15年~	32.9	33.1	32.8
	20年~	34.7	35.0	34.4
一律制	30.1	31.8	22.5	

注 一律制は、勤続1年以上一律、2年以上一律、3年以上一律、4年以上一律、5年以上一律を含む、勤続別・一律制とも欠勤期間と休職期間の合計月数

図表8-3 私傷病長欠の身分保障期間の格差は僅少



り、10カ月以上20カ月未満という企業も22.7%を占めた。

勤続年数制の分布をみると、勤続5～9年者では20カ月以上30カ月未満および30カ月以上40カ月未満にそれぞれ33.9%が集中、勤続10～14年者では30カ月以上40カ月未満に53.6%が集中した。勤続15～19年者、同20年以上者でも30カ月以上40カ月未満への集中度が高かったが、40カ月以上という長期にわたるケースも、勤続15～19年者で17.9%、同20年以上者で28.6%を占めるなど、企業による差がみられた。

身分保障期間は横ばい

身分保障期間は図表8-5のとおり、このところ横ばいで推移している。

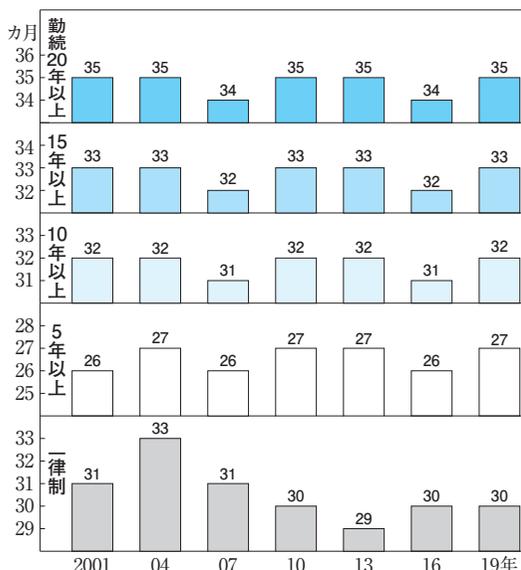
一律制は01年から19年まで29～33カ月の狭い幅で推移しており、勤続年数制も勤続年数による保障月数の幅は01年から19年まで2～3カ月の小幅にとどまった。

図表8-4 私傷病長欠者の身分保障期間の分布 (%)

区分	一律制	勤 続 別			
		5年以上	10年～	15年～	20年～
10カ月以上	22.7	23.2	12.5	10.7	7.1
20カ月～	23.9	33.9	19.6	17.9	17.9
30カ月～	44.3	33.9	53.6	53.6	46.4
40カ月～	—	8.9	10.7	14.3	25.0
50カ月～	9.1	—	3.6	3.6	3.6

注 10カ月未満は略、最長78カ月

図表8-5 私傷病長欠者の身分保障期間は横ばい



所得保障の実施率

全体では65%が実施

共済会の38%が実施

私傷病長欠者に対して健保の傷病手当金に加え何らかの所得保障を実施している割合は図表8-6のとおり、共済会38.3%、会社50.0%だった。重複給付を調整した全体の実施率は65.4%だった。

実施率の推移は図表8-7のとおり、共済会は07年に42.5%に上昇したが、10年、13年は低下、16年以降は上昇に転じた。会社も04年、07年の52%台が10年には46.5%に低下していた。

全体の実施率（計）は65.4%へと10年を底に緩やかに上昇している。

所得保障の組み合わせ

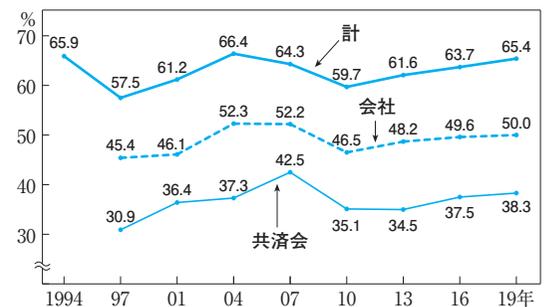
私傷病長欠者への所得保障実施率の組み合わせ

図表8-6 私傷病長欠者への所得保障の実施率

区分	(17年, 円, %)		
	計	共済会	会社
全産業	65.4	38.3	50.0
製造業	70.5	46.8	52.5
非製造業	58.1	26.5	46.5

注1 共済会の分母は調査対象共済会数
2 計・会社の分母は調査対象企業数
3 健保のみを除く（以下、各表・図とも同じ）

図表8-7 私傷病長欠者への所得保障の実施率は65%に



図表8-8 私傷病長欠者への所得保障実施率の給付主体の組み合わせ構成 (%)

区分	全産業	製造業	非製造業
共済会+健保	20.9	21.7	19.2
共済会+会社+健保	17.4	18.4	15.4
会社のみ	3.8	—	11.5
会社+健保	44.3	41.5	50.0
健保+同附加給付	13.6	18.4	3.8

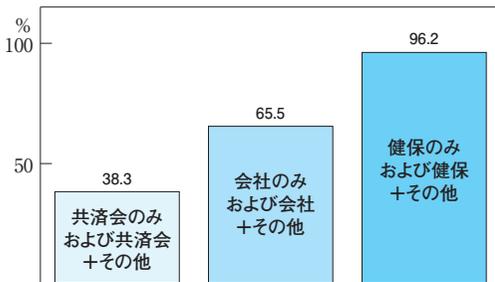
構成は図表8-8のとおり、共済会、会社、健保のいずれかあるいは三者で実施されている。最も多かったのは会社+健保で44.3%を占めた。次いで、共済会+健保が20.9%、共済会+会社+健保の17.4%、健保+同付加給付の13.6%が続いた。

図表8-8の中から、給付主体の実施率構成を合計してみると図表8-9のとおりになった。共済会のみおよび共済会+その他の組み合わせは38.3%だった。最も多かったのは、健保のみおよび健保+その他の組み合わせで96.2%、会社のみおよび会社+その他の組み合わせの65.5%が続いた。

健保給付との調整

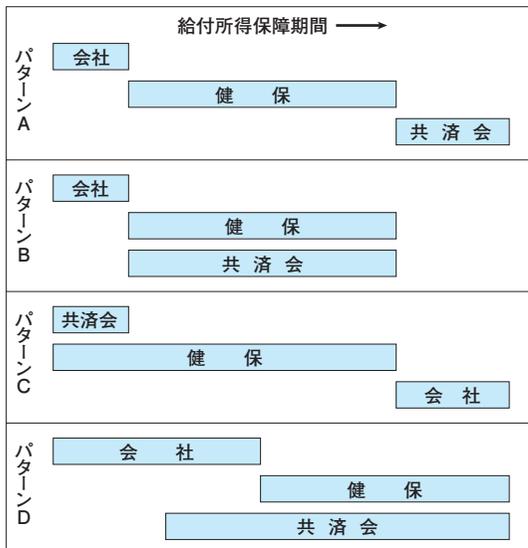
三者の組み合わせをパターン化すると図表8-10のようにA～Dの4パターンに分けることができる。こうした複雑な組み合わせになるのは、会

図表8-9 私傷病長欠者への所得保障の給付主体は共済会がらみが42%



注 組み合わせを給付主体別に集計した延べ比率

図表8-10 私傷病長欠者への所得保障給付主体の組み合わせパターン (モデル)



社と健保の所得保障が同時並行では行なえないことによる。法律により、会社の給付率が健保の給付率を上回ったときには健保給付はゼロになり、下回ったときは差額支給になる。

パターンA、Bは、会社が先に給付し、健保や共済会が続くもの、パターンCは、健保と共済会が併給になるもの、パターンDは、会社と共済会あるいは健保と共済会が併給となるもの。このほか、健保のみというものもある。

健康保険法第99条(傷病手当金)は、被保険者が療養のため労務に服することができないときは第4日目より傷病手当金として1日当たり標準報酬日額の2/3に相当する額を支給するとしている。支給期間は、同条第2項で、同一の傷病または負傷に関し、支給開始日より1年6か月としている。

ただし、法第108条(傷病手当金又は出産手当金と報酬等との調整)で賃金等との相殺規定を設け、次のように述べている。「報酬の全部または一部を受けたときはその期間の傷病手当金は支給しない。ただし、その報酬の額が傷病手当金より少額であるときはその差額を支給する」。

また、報酬は、名称のいかんを問わず、就業規則、労働協約に基づいて引き続き支給されるものをいうとしている。

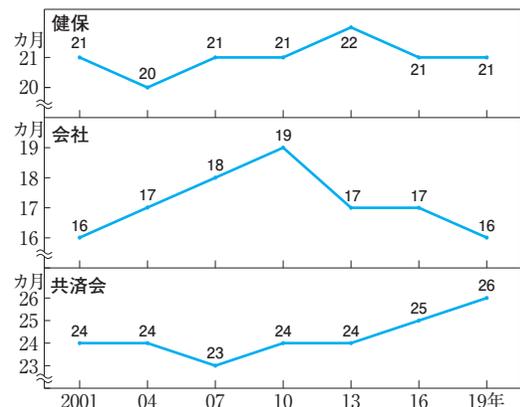
所得保障期間

共済会、会社、健保で計31カ月

共済会の保障期間は26カ月

勤続10～14年者の給付主体別の所得保障期間は

図表8-11 私傷病長欠者への所得保障期間は共済会で25カ月



注 給付ありの平均 (勤続10～14年者モデル)

図表8-11のとおりになった。共済会が26カ月、会社が16カ月、健保が21カ月だった。所得保障期間は、共済会、健保、会社ともほぼ横ばいで推移している。

重複分調整後の所得保障期間は図表8-12のとおり、調査年によって多少変動しているが30～31カ月で推移している。

30カ月以上40カ月未満が最多

所得保障期間の分布は図表8-13のとおりになった。先の身分保障期間と類似している。一律制では30カ月以上40カ月未満が40.9%で最も多く、勤続年数制でも勤続5～9年者を除き30カ月以上40カ月未満が最も多かった。

延長傷手は傷手と合わせ3年間まで

法定給付期間内は100分の25、1年6カ月が経過した後は、給付率は、労務不能の日1日当たり標準報酬の100分の85が限度となる。

健康保険組合事業運営基準によると、傷病手当附加金の支給期間は、法第47条の傷病手当金の支給開始後3年を限度としている。

所得保障率

勤続10～14年者で80.7%に

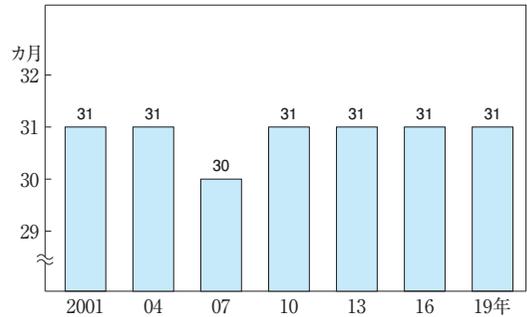
勤続10～14年者で共済会は12%

私傷病長欠者の所得保障期間中の所得保障率は、勤続10～14年者モデルが図表8-14、勤続20年以上者モデルが図表8-15のとおりになった。

このうち、勤続10～14年者の所得保障期間と所得保障率は次のとおりだった。

保障期間は、共済会26.4カ月、会社16.2カ月、健保20.8カ月、保障率は、共済会37.6%、会社67.3%、健保70.4%だった。ただし、保障期間は重複

図表8-12 私傷病長欠者への所得保障の最長保障期間は30カ月以上



注 給付ありの平均(勤続10～14年者モデル)

図表8-13 私傷病長欠者の身分保障期間の分布 (%)

区分	一律制	勤続別			
		5年以上	10年～	15年～	20年～
平均(カ月)	28.0	26.2	31.4	32.4	33.9
10カ月以上	27.3	23.6	18.2	16.4	12.7
20カ月～	27.3	36.4	14.5	12.7	14.5
30カ月～	40.9	30.9	54.5	54.5	49.1
40カ月～	-	9.1	9.1	12.7	20.0
50カ月～	4.5	-	3.6	3.6	3.6

注 10カ月未満は略、最長78カ月

しており、保障率は各給付主体における保障期間内の平均保障率を集計した。

重複分を調整した保障期間は31.4カ月、保障期間全体の所得100%に占める各給付主体の所得保障率は、共済会が11.5%、会社が24.6%、健保が44.7%、計80.8%になった。

所得保障率の計80.8%の計算は、共済会、会社、健保の累計保障率をそれぞれの給付主体の調整後の合計給付月数で除して求めた。

さらに、給付主体別の所得保障率は、例えば共済会の11.5%は、共済会総保障率(19.869)÷(全給付主体の合計保障率(140.002)÷調整後の保障率0.801)で求めた。図表8-15も同様の方法によった。

図表8-14 勤続10～14年者モデルでみた長欠期間中の所得保障月数と所得保障率 (月数=月、保障率=%)

区分	共済会		会社		健保		計(調整後)		所得100%に占める各保障の割合		
	月数	保障率	月数	保障率	月数	保障率	月数	保障率	共済会	会社	健保
全産業	26.4	37.6	16.2	67.3	20.8	70.4	31.4	80.7	11.5	24.6	44.7
製造業	25.7	32.5	15.6	60.0	22.1	70.5	31.5	79.7	10.6	19.5	49.5
非製造業	28.0	48.6	17.1	77.0	18.2	70.1	31.2	82.4	12.9	33.3	36.2

注1 基準内賃金、標準報酬を基礎とするもののみ集計、保障率は基準内賃金等に対する給付率

2 各給付主体の月数、保障率は、月数または給付率の累計÷給付主体数

3 所得100%に占める各保障の割合は、各主体の総保障率÷(各給付主体の合計保障率÷調整後の全保障率)

図表8-15

勤続20年以上者モデルでみた長欠期間中の所得保障月数と所得保障率

(月数=月, 保障率=%)

区 分	共済会		会 社		健 保		計 (調整後)		所得100%に占める各保障の割合		
	月数	保障率	月数	保障率	月数	保障率	月数	保障率	共済会	会 社	健 保
全産業	27.8	38.7	18.0	67.3	21.4	70.8	33.4	80.2	12.1	25.2	42.9
製造業	26.5	33.7	17.4	61.0	22.7	71.2	34.0	79.4	11.3	20.6	47.6
非製造業	31.0	49.4	18.8	75.7	18.8	70.0	32.5	81.6	13.5	33.4	34.7

注 図表8-14に同じ

所得保障率は約80%で推移

所得保障率の推移を図表8-16でみると、各調査年とも大きな変化はなく、約80%の水準だった。19年も80.8%で、内訳もこのところほとんど変化していない。

所得100%に占める各給付主体の保障の割合を全産業、製造業、非製造業についてみると図表8-17のとおりになった。

共済会の所得保障率は産業を問わず10%前後で平均化していた。これに対し、会社の所得保障率は非製造業が33.3%で突出、製造業の19.5%を大幅に上回った。また、健保の所得保障率は製造業が49.5%の高率を示し、非製造業の36.2%を上回

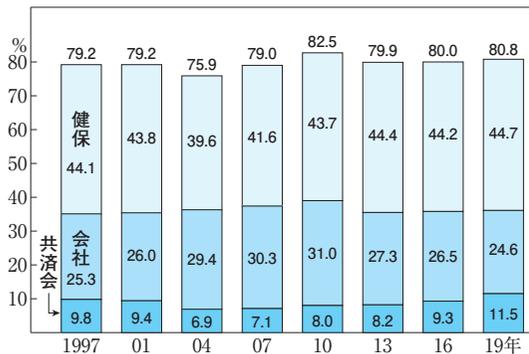
った。

健保組合の所得保障は図表8-18~19のとおり、傷病手当附加金の実施率は低下している。延長傷病手当附加金の実施率は近年上昇したものの健保組合数との関係でみれば実質的には横ばい状態にあるとみられる。

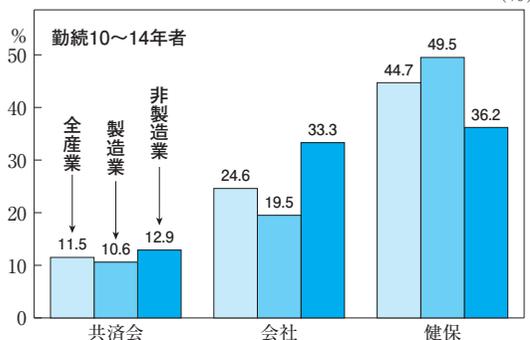
健保組合の財政は近年逼迫している。所得保障のよりどころである健保の付加給付に多くを期待するのは難しくなりつつある。しかも、共済会も私傷病長欠者への所得保障を継続的に実施するには多額の資金を必要とする。とはいうものの、会社の所得保障率も図表8-16でみたとおり、増加しているわけではない。

本誌集計は前述のとおり、傷病手当金に加えて、健保組合からの付加給付や共済会、会社からの所得保障があるもののみを対象としている。したがって、傷病手当附加金や共済会および会社給付がなくなり、傷病手当金のみ給付のケースは集計対象外になっている。

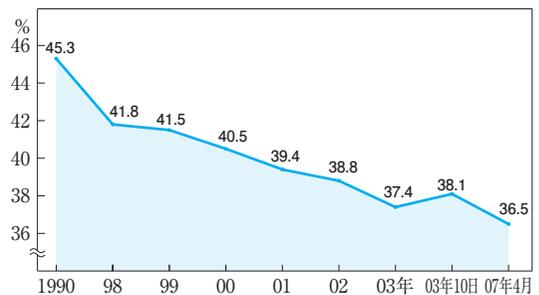
図表8-16 私傷病長欠者への保障率は健保、会社、共済会ともやや増加 (勤続10~14年者)



図表8-17 所得100%に占める各保障の割合 (%)

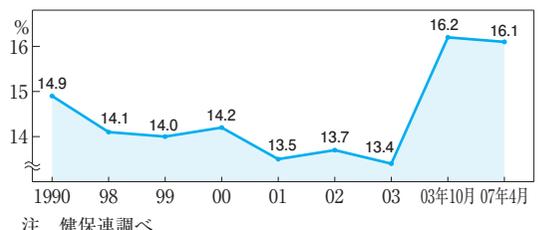


図表8-18 傷病手当附加金の実施率



注 健保連調べ

図表8-19 延長傷病手当附加金の実施率



注 健保連調べ

勤続10年者モデルの仕組み

モデルの前提条件

所得保障が所得保障全期間の中でどのように配分されるかは、先に図表8-10でみたとおり、各共済会、企業で給付がどのパターンによるかにより所得保障の仕組みは著しく異なっている。

そこで、勤続10年者をモデルにして、仮定上の所得保障の仕組みを描いてみることにした。

前提条件として先の図表8-14の所得保障期間全体の所得保障率80.8%と、所得保障期間31.4カ月を利用した。それぞれの給付主体の所得100%に占める所得保障率に31.4カ月を乗じたものが総所得保障率となる。実際には、 $11.5\% + 24.6\% + 44.7\% = 80.8\% \times 31.4\text{カ月} = 2,537\%$ が全所得保障期間の累積保障率になる。

累積保障率を会社の所得保障期間と健保の所得保障期間とが重複しないようにどのように配分するかが問題だが、ここでは図表8-20のように設計した。もちろん、これはモデルであって、このスタイルがすべてでないことはいうまでもない。図表8-20は図表8-10のパターンCに近い。

22カ月間は平均保障率以上を確保

給付率を設計する上での基本は、休業当初の所得保障率を100%とし、その後できるだけ長い期間にわたって平均所得保障率以上の水準を確保することとした。

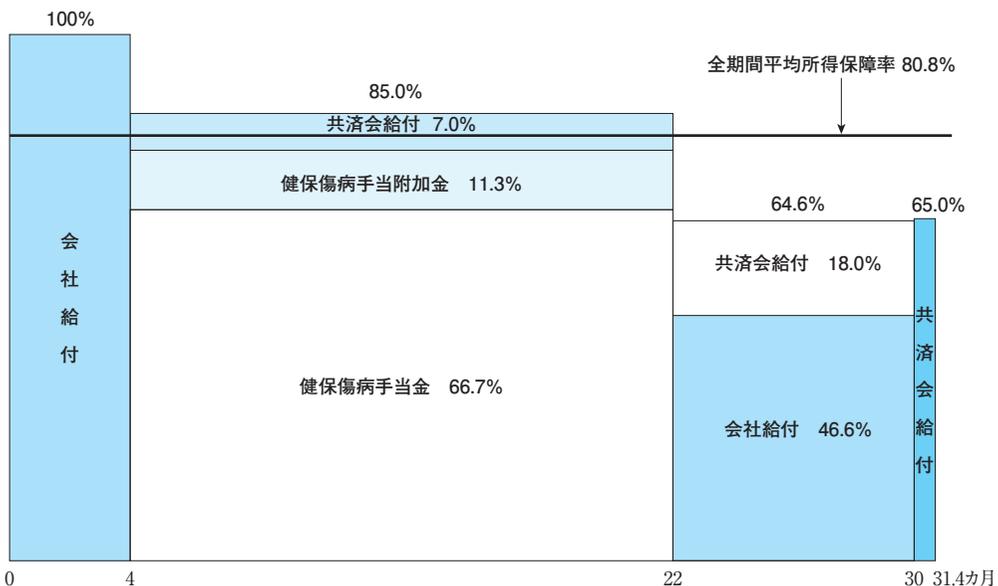
図表8-20では、会社の総保障率772.4% (24.6×31.4)を当初の4カ月間に毎月100%ずつ配分した。残りの372.4%は健保給付が終了した時点からの8カ月間に給付する設計にすると毎月の所得保障率は46.6%になる。

一方、共済会では総保障率361.1% (11.5×31.4)を、健保給付期間の18カ月に上乘せする。ただし、共済会では健保給付期間終了後に所得保障率として会社給付と合わせ概ね65%を確保するため、残りの126.1%を18カ月間、毎月7.0%分だけ健保給付に上乘せする。健保給付の総保障率は1,403.6% (44.7×31.4)であり、これから法定の傷病手当金分として毎月66.7%分を差し引けば傷病手当附加金としての毎月の配分は11.3%になる。

この結果、所得保障開始からの4カ月間は従前所得の100%、健保給付が終了するまでの18カ月間は同85.0%、その後の8カ月間は同64.6%、最後の1.4カ月間は同65.0%を確保できることになる。

図表8-20

私傷病長欠への所得保障の仕組み
(勤続10年者モデルの例示)



注1 図表8-14による (期間中の所得保障率80.8% = 共済会11.5% + 会社24.6% + 健保44.7%)

注2 上図は全期間平均所得保障率が=80.8%になるように、上記各主体が給付したときの姿を仮に示したもので、給付の仕組みの平均像ではない

別表7

傷 病 見 舞 金

注 給付額, 18月累計額: 万円

団体名 (会員・従業員数)	共済会給付		給付額	18月累計	会社給付		給付額	18月累計
	給付要件	経過日数			給付要件	経過日数		
金属工業								
神鋼共済センター (14,898名)	会員の傷病入院、休業	1カ月～ 3カ月～ 6カ月～	2.0 2.0 5.0	} 9.0				
日本発条共済会 (5,223名)	傷病欠勤1カ月以上 (年休・私傷病休業含む)	1カ月～	2.0		2.0			
東洋シャッター (531名)					欠勤	10日以上 1カ月以上 その後1ヵ月ごと	0.5 0.5 1.0	18.0
電気機器								
電気機器②共済会 (34,999名)	傷病欠勤期間1カ月あたり所定就業日数の4分の3以上	到達月毎に給付	月額 0.5	9.0				
電気機器④ (23,000名)					予定休業期間 (1回限り給付)	1週間～4週間未満 4週間～	1.0 3.0	} 3.0
横河グループ福祉センター (8,066名)	会員傷病による入院加療 扶養配偶者・18歳未満の子の入院加療	通算180日間 A: A会員 B: B会員	日額 A 0.5 B 0.25 A 0.25 B 0.13	180日累計 A 90 B 45 A 45 B 23.4				
azbilグループ共済会 (6,432名)	入院給付 入院1日目から 通院給付	1口0.5/日 1口0.5/日			従業員の傷病		0.5	0.5
サンデン共済会 (4,338名)		15日以上 (1回限り)	1.0	1.0				
安川電機同和会 (4,320名)	傷病 特別傷病	2カ月～2カ月毎 3日～1カ月 以降2カ月毎に	1.0 1.0 2.0	} 9.0 17.0				
電気機器⑤共済会 (3,310名)	会員休業 家族 傷病療養	1カ月～ 1カ月毎 3カ月～ 3カ月毎 (休業、傷病療養時)	0.5 0.5	9.0 3.0				
日新電機 (2,565名)					従業員の休業	1カ月経過時 3月経過時, 3カ月毎に	見舞品 (0.3) 同上	

団体名 (会員・従業員数)	共済会給付		給付額	18月 累計	会社給付		給付額	18月 累計
	給付要件	経過日数			給付要件	経過日数		
輸送機械								
マツダ共済会 (22,714名)	私傷病 公傷病	欠勤1カ月～ (1回限り)	0.5 1.0	0.5 1.0				
ヤマハ発動機共済会 (15,122名)	休業	1カ月～ 1カ月毎に	0.6	10.8				
S U B A R U (15,274名)					私傷病休業	1カ月～ 6カ月～	0.2 0.5	} 0.7
ダイハツ共済会 (13,114名)	休業 (公私同一)	休業2週間後 1カ月後 6カ月後, 以後 6カ月毎に	0.5 1.0 2.0	} 5.5				
近畿車輛共済会 (1,073名)	欠勤	1カ月 3カ月 6カ月	0.5 0.8 1.0	} 2.3				
精密機械								
リコー共済会 (11,225名)	休業	10日～ (1回限り)	0.5	0.5	休業	10日以上 (1回限り)	0.5	0.5
精密機械①共済会 (8,867名)	傷病療養	15日以上 (1回限り)	2.0	2.0				
東京計器共済会 (1,236名)	欠勤	1カ月目 のち3カ月毎に	0.5 0.5	3.0				
精密機械② (830名)					〈団体医療保険〉 入院 本人 配偶者・子供	1日目より 加算	0.3 0.2	540日 162.0
シチズン共済会 (1,400名)	入院 自宅治療	(日額) 健保給付切れから退社までの期間 入院・自宅治療 日額1,500円	0.08 0.04	43.2 21.6				
一般機械								
コマツグループ 共済会 (21,805名)	公私傷病休業	1カ月～ 3カ月～ 加算 6カ月～ 12カ月～ 18カ月	1.5 2.5 3.5 5.0 7.5	} 20.0				
クボタ (11,226名)					休業	1カ月経過 のち3カ月毎に	0.5 1.0	} 5.5
不二越共済会 (3,684名)	休業	14～30日 31日～ (1回限り)	1.0 2.0	} 2.0	扶養家族あり 〃 なし (見込等級による)	1回限り	2～5 1～4	2～5 1～4

団体名 (会員・従業員数)	共済会給付		給付額	18月 累計	会社給付		給付額	18月 累計
	給付要件	経過日数			給付要件	経過日数		
東芝機械共済会 (2,304名)	休業	1カ月 } 3カ月 } 1回限り 6カ月 } 12カ月 }	2.0 } 2.0 } 3.0 } 4.0 }	4.0				
オイレス共済会 (1,695名)	入院 就労不能	1週間～ (1回限り) 2週間	1.0	1.0				
エンシュウ株式 会社従業員救済 会 (721名)	休業	1カ月～ (1回限り)	1.0	1.0	休業	1カ月～ (1回限り)	0.2	0.2

化学工業

花王ファミリー 会 (19,085名)	就業不可能	8日以上1カ月未満 1カ月超はさらに	2.0 1.0	3.0				
化学工業①共済 会 (14,210名)	会員 入院 休業 家族 配偶者 入院 子供	7日～ 1カ月毎に 15日～ 年額 7日～ 1カ月毎に 〃	7.0 10.0 5.0 3.0	126.0 10.0 90.0 54.0				
化学工業②社共 済会 (3,600名)	会員 入院 自宅療養 扶養家族 入院	1カ月～ 1カ月毎に 1カ月～ 〃 1カ月～ 〃	3.0 2.0 1.5	54.0 36.0 27.0				
ライオン共済会 (2,973名)	入院 自宅療養	1カ月毎に 1カ月毎に	1.0 1.0	18.0 18.0	基準賃金内			
セントラル硝子 共済会 (2,265名)	休業	30日～ のち3カ月毎に	1.0 0.2	2.0				
トクヤマ (2,122名)					休業	20日～ (1回限り)	1.0	1.0
化学工業③グル ープ共済会 (1,889名)	就業不能			100.0				
西部石油 (394名)					休業	14日以上 以後2カ月ごと	0.5 0.2	2.1

ゴム工業

ブリヂストン共 済会 (17,277名)	休業 年1回給付	連続30日～	2.0	2.0				
----------------------------	----------	--------	-----	-----	--	--	--	--

窯業

A G C 共 済 会 (7,647名)	①休職発令時 ②毎賞与支給時休職 中		5.0 10.0	5.0 30.0				
-------------------------	--------------------------	--	-------------	-------------	--	--	--	--

団体名 (会員・従業員数)	共済会給付		給付額	18月 累計	会社給付		給付額	18月 累計
	給付要件	経過日数			給付要件	経過日数		
日本板硝子共済会 (2,400名)	休業	14日～ のち30日毎に (12カ月まで)	0.6 0.4	} 5.4				

繊維工業

東レ福祉会 (20,840名)	休業	15日以上／6カ月 31日以上／6カ月	0.5 1.0	1.5 3.0				
繊維工業③共済会 (1,500名)	本人 休業 配偶者 療養 その他扶養家族	30日～ 有扶 無扶 90日～ 有扶 無扶 180日～ 有扶 無扶 1年～ 有扶 無扶 30日～ (1回限り)	3.0 1.5 4.0 2.0 5.0 2.5 6.0 3.0 2.0 1.5	} 6.0 無扶 3.0				
			2.0 1.5		2.0 1.5			

食品工業

キリングループ福祉会 (16,020名)	休業（同一傷病で1回の入院につき最長1年間）	1カ月目 以降2カ月毎に	1.0 2.0	11.0				
アサヒグループ共済会 (12,900名)	欠勤	1カ月に到達 以降2カ月経過毎に1 年5カ月を限度	2.0 2.0	} 18.0				
食品工業①共済会 (4,149名)	一時金 長期継続, 月毎	一回限り 扶養あり なし	0.5 2.0 1.0		36.0 18.0			
江崎グリコ (2,390名)					休業	1カ月ごと	0.5	9.0
Jオイルミルズグループ共済会 (1,350名)	連続休業	10日以上	3.0	3.0				
食品工業②共済会 (830名)	月給者 休業	1カ月～ 1カ月毎に	0.5	9.0	連続欠勤（医師が証明するもの）	1カ月～	0.5	9.0
月桂冠大倉共済会 (395名)	療養	3週間以上 (1回限り)	5.0	5.0	休業	1カ月以上 勤続1年未満 一般 基幹 経営	3.0 5.0 7.0 10.0	3.0 5.0 7.0 10.0

鉱業・非鉄金属

鉱業・非鉄金属① (10,333名)	入院 家族 入院	1カ月～（3カ月毎） 1カ月～（3カ月毎, 2年を限度）	3.0 3.0	18.0 18.0				
古河機械金属共済会 (2,009名)	欠勤	1カ月经過時 3カ月 6カ月	1.0 1.5 2.0	} 4.5				

団体名 (会員・従業員数)	共済会給付		給付額	18月累計	会社給付		給付額	18月累計
	給付要件	経過日数			給付要件	経過日数		
日鉄鉱業厚生会 (776名)	被扶養家族	1カ月毎に (6カ月限度)	0.5	3.0				

建設業

鹿島建設互助会 (8,292名)	連続休業	2カ月以上	2.0	2.0	勤続3年未満 3年～	連続休業2カ月以上 〃	1.0 2.0	2.0
建設業①グループ共済会 (2,678名)	欠勤	60日未満 90日未満 90日～ (1回限り)	0.7 1.0 2.0	2.0				
熊谷組互助会 (2,462名)	休業	(1回限り)	2.0 〃 5.0					
建設業② (2,492名)					休業	1カ月～ (1回限り)	2.0	2.0
日本工営株式会社親交会 (2,147名)	入院	1週間以上 (1回限り)	2.0	2.0	業務外 欠勤 (給付回数は都度)	2カ月～主事・技師 副参事以上	2.0 3.0	3.0
新興プランテック従業員共済会 (1,003名)	休業	30日目 60日目 90日目 120日目 150日目 180日目	0.5 0.5 1.0 1.0 1.0 1.0	5.0				

運輸業

SGHふぁみりー共済会 (59,149名)	業務外傷病による2週間以上の入院または自宅療養	1回限り A会員 B会員 S会員	1.0 0.5 1.0	1.0 0.5 1.0				
運輸業①共済会 (13,000名)	休業	1カ月～ 1カ月毎に	1.5	27.0				
運輸業②共済組合 (18,835名)	休業	15日～ 30日～ 90日～	1.0 1.5 2.0	2.0				
山九 (10,056名)					休業	30日毎に	1.0	18.0
丸運グループ共済会 (1,006名)	会員 欠勤療養 家族 入院	21日～ (1回限り) 60日～ 90日～ 30日～ 60日～ 90日～	1.0 1.5 2.0 0.5 1.0 1.5	2.0 1.5	会員 業務上休業 1回限り	21日～ 60日～ 90日～	1.0 2.0 3.0	3.0
トヨタ輸送労組共済会 (795名)	休業	10日超30日まで のち1カ月毎 (5カ月まで)	0.3 0.3	1.5	休業	10日以上 (1回限り)	0.3	0.3

団体名 (会員・従業員数)	共済会給付		給付額	18月 累計	会社給付		給付額	18月 累計
	給付要件	経過日数			給付要件	経過日数		
印刷・通信業								
印刷業①福祉会 (23,700名)	入院・休務 家族入院 (配偶者・18歳以下 の子女・会員扶養 の父母)	入院2週間～／休務3 週間～	5.0	5.0				
		2週間～ (1回限り)	3.0	3.0				
朝日新聞労働組 合共済会 (4,508名)	休業 1休業につき	14日～	3.0	}20.0				
		20日～	5.0					
		50日～	7.0					
		80日～	10.0					
		120日～	14.0					
		150日～	17.0					
		180日～	20.0					
中日新聞社互助 会 (2,616名)	休業 賞与支給月1日付 での休業者	到達ごと	1.0	3.0	休業	10日～	0.5	}8.0
						1か月～	1.0	
						2か月～	2.0	
						3か月～	3.0	
						4か月～	4.0	
						5か月～	6.0	
						6か月～	8.0	
毎日新聞社毎日 会 (2,226名)	休業	10～19日	2.0	}6.5	欠勤	1か月以上 以降1か月ごとに	1.8	}32.4
		20日～1か月	2.5					
		1か月～	3.0					
		3か月～のみ さらに (1回限り)	3.5					
神戸新聞社互助 会 (706名)	休業	2週間～	0.3	}入院 1.3	休業	3か月～ のち3か月	0.4	}0.6
		のち1か月	0.5					
		自宅 入院	1.0					
金融保険業								
金融保険業①共 済会 (36,000名)		(1回限り)	2.0	2.0				
金融保険業②共 済会 (627名)	入院 長期欠勤	1週間～ 1か月超時 (どちらか1回限り)	2.0 2.0	}2.0				
商事サービス業								
バレット共済会 (69,435名)	休業	30日～	3.0	3.0				
ユーアイクラブ (16,638名)	休業 役員・社員 嘱託	10日目 1か月毎に	1.0 0.5	}10.0				
		10日目 1か月毎に	1.0 0.5					
	パート	10日目 1か月毎に (24か月まで)	0.5 0.3	}5.9				

団体名 (会員・従業員数)	共済会給付		給付額	18月累計	会社給付		給付額	18月累計
	給付要件	経過日数			給付要件	経過日数		
三越伊勢丹グループ共済会 (27,716名)	本人 入院	1日につき	0.25	0.25				
	家族 入院	1日につき	1.0 0.3	1.0 0.3				
JTB共済組合 (23,000名)	会員 入院 配偶者 子供・その他	6日～ 6日～ 6日～	2.0 2.0 1.0	2.0 2.0 1.0				
いなげや共済会 (12,000名)	入院 自宅療養 ・配偶者・子・同居 の父母	10日以上 30日以上	3.0 3.0 2.0	3.0 3.0 2.0	入院	30日以上 ・課長代理以上 ・主任・パート・ア ルバイト ・配偶者・子・実父 母	2.0 1.0 1.0	2.0 1.0 1.0
商事サービス業 ②グループ共済 会 (11,000名)	会員入院	2～14日 15日～ 30日～	1.0 3.0 10.0	10.0				
	配偶者 子・父母・配偶者父 母	2～14日 15日～ (1回限り)	1.0 3.0 0.5		3.0 0.5			
AOKIグループ 共済会 (6,291名)	休業または入院	休業 14日以上 入院 5日以上 (1回限り)	1.0 1.0	1.0 1.0	業務上 業務外	1回限り 1回限り	3.0 1.0	3.0 1.0
すかいらーくグ ループ共済会 (6,150名)	休業	15日以上 (1回限り)	0.5	0.5				
商事サービス業 ④ (2,000名)					休業 (1回限り)	2週間以上	2.0	2.0
出版業 ① (1,600名)					休暇、入院	休暇1カ月もしくは 入院7日以上 3カ月～	0.5 1.0	1.5
鈴 与 (1,100名)					社員 入院 配偶者・子供	1カ月以上	0.8 0.5	0.8 0.5
国際紙パルプ商 事 (760名)					私傷病欠勤 業務上欠勤 配偶者入院	10日～ 5日～ 10日～	1.0 2.0 1.0	1.0 2.0 1.0
東京電設サービ ス (616名)					休務 通勤災害 業務上	15日～ 15日～ 3カ月毎に 15日～ 3カ月毎に	1.0 5.0 5.0 10.0 10.0	1.0 30.0 60.0
東映共済会 (409名)	休業	15日以上 (1回限り)	5.0	5.0				
商事サービス業 ⑦ (283名)					休業	1週間～ 1カ月～ (1回限り)	0.5 1.0	1.0
公社①共済会 (3,647名)	欠勤	1カ月 6カ月超 (1カ月ごと)	3.0 4.5	72.0				
	配偶者・子	初月 以後2カ月ごと	2.0 1.0	10.0				

別表8

私傷病長欠保障の身分保障期間と給付内容

注 一般傷病（結核性除く）の場合、健保傷病手当金には付加給付を含む

会社名 (会員・従業員数)	給付 主体	欠勤・休職期間	給付内容	勤続10年・一般疾病休職者のモデル給付 内容 グラフ内の数値は月数を示す																										
金属工業																														
神戸製鋼所 (12,399名)	健保		待期3日間経過し4日目より18カ月間… 傷病手当金+付加金…標報70% のち、18カ月間健保延長傷手標報70%																											
日本発条共済会 (5,223名)	健保 共済	-	・健保より傷病手当金、その後延長傷 病手当金支給 ・のち共済会より	-																										
		<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">勤続 年数</th> <th rowspan="2">支給 期間</th> <th colspan="2">健保標準報酬</th> </tr> <tr> <th>50%</th> <th>40%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1年～</td> <td>6カ月</td> <td>3カ月</td> <td>3カ月</td> </tr> <tr> <td>5年～</td> <td>12カ月</td> <td>6カ月</td> <td>6カ月</td> </tr> <tr> <td>10年～</td> <td>18カ月</td> <td>9カ月</td> <td>9カ月</td> </tr> <tr> <td>15年～</td> <td>21カ月</td> <td>12カ月</td> <td>9カ月</td> </tr> <tr> <td>20年～</td> <td>24カ月</td> <td>12カ月</td> <td>12カ月</td> </tr> </tbody> </table>		勤続 年数	支給 期間	健保標準報酬		50%	40%	1年～	6カ月	3カ月	3カ月	5年～	12カ月	6カ月	6カ月	10年～	18カ月	9カ月	9カ月	15年～	21カ月	12カ月	9カ月	20年～	24カ月	12カ月	12カ月	
勤続 年数	支給 期間	健保標準報酬																												
		50%	40%																											
1年～	6カ月	3カ月	3カ月																											
5年～	12カ月	6カ月	6カ月																											
10年～	18カ月	9カ月	9カ月																											
15年～	21カ月	12カ月	9カ月																											
20年～	24カ月	12カ月	12カ月																											
東洋シャッター (531名)	会社 健保	▷欠勤期間 90日間 ただし、1年以内に再 発し欠勤する場合は、 通算暦日90日を限度 とする ▷休職期間 自己都合による場合 1カ月 負傷・疾病 勤続5年未満12カ月 5年以上18カ月	欠勤開始日より90日間は通常の賃金を 支給 その後労働者災害補償保険法により支 給を受ける休業補償給付と本人の基 準内賃金との差額を見舞金として支 給	欠勤 休職 21カ月  基準内100% 標報-傷手 会社  傷手 健保 																										
電気機器																														
電気機器 ① (35,786名)	健保	▷欠勤期間 6カ月 ▷休職期間 勤続 3年未満 14カ月 3年～ 19 5年～ 24 10年～ 29 20年～ 34	欠勤4日目より18カ月間…健保傷手標報 80% 給与受給はその分控除 のち18カ月間（付加金） 当初 6カ月…標報の80% 7～12カ月… 〳 60% 13～18カ月… 〳 40%	欠勤 休職 35カ月  傷手80% 同80% 同60% 健保 																										
電気機器 ② (34,999名)	健保 会社	▷欠勤期間 連続する 賃金計算期間月で7 カ月中126日未満まで （直近1年間の傷病 欠勤日数126日未満まで） ▷休職期間 勤続2年未満 12カ月 2年～ 24 ※勤続1年以上は事情 により、さらに18～ 30カ月に限り在籍を 認めることあり	当初より1年6カ月間 休業1日につき標 報の3分の2（法定給付）+付加金標 報日額の3分の1 のち、法定給付終了後6カ月間、延長傷 手標報の70% ▷会社給付=休職見舞金 基準賃金月 額の5割相当額 ただし、健保傷手給 付等ある場合は支給せず ▷共済会=特別傷病見舞金 健保傷手打ち切り日まで 月 5,000円 健保傷手打ち切り日以降 月50,000円	欠勤 休職 28カ月  休職 46～58カ月  傷手標報70% 延長70% 健保  基準内50% 会社  月額5,000円 月額5万円 共済会 																										

会社名 (会員・従業員数)	給付 主体	欠勤・休職期間	給付内容	勤続10年・一般疾病休職者のモデル給付 内容 <small>グラフ内の数値は月数を示す</small>
電気機器③ (25,363名)	健保	▷欠勤期間 6ヵ月 ▷休職期間 勤続 一般 結核 1年未満 12 12 1年～ 12 18 5年～ 16 24 10年～ 24 30 20年～ 27 36	当初より18ヵ月間、傷手（法定）+付加給付＝標報日額80%－法定のち延長傷手付加金 障害厚生年金が支給されない場合、傷手支給満了後18ヵ月間、標報日額の3分の2ただし、付加給付は退職後はなし	欠勤 休職期間 6 24 30ヵ月 傷手+付加標報80% 延長傷手標報3分の2 18 12 健保
電気機器④ (23,000名)	健保 共済	▷欠勤期間 60日 ▷休職期間 勤続1年未満 一般 13ヵ月 がん等 16 結核性 16 勤続1年～ 一般 13 がん等 16 結核性 16 勤続3年～ 一般 16 がん等 22 結核性 34 勤続5年～ 一般 19 がん等 26 結核性 34 勤続10年～ 一般 22 がん等 32 結核性 34 勤続15年～ 一般 25 がん等 34 結核性 34 勤続20年～ 一般 29 がん等 34 結核性 34	当初18ヵ月間 傷病手当金（法定）傷病手当付加金 標報日額80%－傷病手当金 のち延長傷手付加金 18ヵ月間、標報日額の3分の2 のち延長傷手給付終了後18ヵ月間 共済会より「長欠給付金」、標報日額の3分の2相当額	欠勤 休職 60日 22 25ヵ月 傷手・付加80% 延長傷手標報の3分の2 18 7 健保
日立製作所 (33,490名)	会社 健保	▷休職期間 36ヵ月	健保より傷病見舞金、会社より傷病見舞金支給期間を限度として標準報酬月額額の3.4%を付加給付 その後も引き続き休職する場合、標準報酬月額額の60%を支給	欠勤 休職 36ヵ月 3日 36 傷手2/3 18 健保 標報×3.4% 標報60% 18 18 会社
横河電機グループ (8,066名)	会社 健保 共済	▷欠勤期間 4ヵ月 ▷休職期間 勤続1年未満 20ヵ月 5年～ 27 10年～ 34 12年～ 36	欠勤期間中 健保より付加合わせて、傷手85%－（基本給×0.5+家族手当）のち14ヵ月間…健保傷手85%のち12ヵ月間…健保延長傷手85%のち休職満了まで…会社より（基本給+家族手当）×有扶80%、無扶60% 共済会より退職者救済金 A会員：250万円 B会員：125万円	欠勤 休職 38ヵ月 4 34 差額支給 標報85% 延長傷手85% 4 14 12 健保 基本給50%+家族手当 有扶給与80% 4 8 会社 退職者救済金250万円 共済

会社名 (会員・従業員数)	給付 主体	欠勤・休職期間	給付内容	勤続10年・一般疾病休職者のモデル給付 内容 <small>グラフ内の数値は月数を示す</small>																													
アズビル (6,432名)	会社 健保	▷欠勤期間 勤続5年未満 2ヵ月 5年～ 3 10年～ 4 15年～ 5 20年～ 6 ▷休職期間 勤続5年未満 22ヵ月 5年～ 25 10年～ 28 15年～ 31 20年～ 34	▷欠勤期間 会社より（基本給+家族 手当）×100% ▷休職期間 当初18ヵ月間…健保傷手 付加を含み標報日額80%、のち休職 期間を限度に会社より（基本給の3分 の2+家族手当）を支給	欠勤 休職 20ヵ月 給与100% 基本給2/3+家族給 会社 標報80% 健保																													
安川電機 (2,817名)	健保 共済	▷欠勤期間 6ヵ月 ▷休職期間 勤続5年未満 18ヵ月 5年～ 30	当初より18ヵ月間…共済会より（基準 給等80%+家族手当）-健保傷手法 定どおり（標報3分の2） のち18ヵ月間…共済会より基準給等80 %	欠勤 休職 36ヵ月 傷手標報2/3 健保 基準内賃金80%-傷手 基準給等80% 共済会																													
電気機器⑤ (3,310名)	健保 共済	▷欠勤期間 6ヵ月 ▷休職期間 最大 48ヵ月	欠勤4日目より健保傷手標報の3分の2 （法定）付加給付として6ヵ月間標報 日額の15% のち18ヵ月間を限度に延長傷手標報の3 分の2を支給 のち共済会より18ヵ月を限度に基本給 の60%（上限20万円）、さらに18ヵ月 を限度に基本給の30%（上限10万円） を支給	欠勤 休職 54ヵ月 傷手2/3 +15% 傷手2/3 延長傷手2/3 健保 本給60% 共済 （上限20万円） ※共済会はのち18ヵ月を限度に基本給の 30%（上限10万円）を支給																													
日新電機 (2,442名)	会社 健保 共済	▷欠勤期間 6ヵ月 勤続10年未満 10年～ 12 ▷休職期間 一般 通災 勤続 疾病 結核 5年未満 15 19 5年～ 18 24 20年～ 21 27	欠勤当初より3ヵ月間 会社標報60% のち18ヵ月間 健保傷手（法定）支給 のち休職期間満了まで 共済会より基準内賃金の60%、20万 円限度	欠勤 休職 30ヵ月 標報60% 会社 傷手60% 健保 基準内賃金60% 共済 20万円限度																													
新日本無線 (1,436名)	会社 健保 共済	▷欠勤期間 3ヵ月 ▷休職期間 勤続10年未満 12ヵ月 10年～ 18 ※特定疾病、交通 事故は12～36ヵ 月	私傷病休職手当 (同一私傷病の場合) <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">期間 (通算)</th> <th colspan="2">会 社</th> <th colspan="2">標準報酬日額</th> </tr> <tr> <th>給与</th> <th>率</th> <th>健保</th> <th>共済会</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1ヵ月間</td> <td>給与の60%</td> <td>-</td> <td>40%</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>18ヵ月間</td> <td>-</td> <td>77%</td> <td>15%</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>6ヵ月間</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>40%</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>12ヵ月間</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>25%</td> <td>25%</td> </tr> </tbody> </table> 通算期間 計37ヵ月	期間 (通算)	会 社		標準報酬日額		給与	率	健保	共済会	1ヵ月間	給与の60%	-	40%	40%	18ヵ月間	-	77%	15%	15%	6ヵ月間	-	-	40%	40%	12ヵ月間	-	-	25%	25%	欠勤 休職 39ヵ月 基準内60% 会社 傷手77% 健保 標報内40% 標報内15% 標報内40% 標報内25% 共済
期間 (通算)	会 社		標準報酬日額																														
	給与	率	健保	共済会																													
1ヵ月間	給与の60%	-	40%	40%																													
18ヵ月間	-	77%	15%	15%																													
6ヵ月間	-	-	40%	40%																													
12ヵ月間	-	-	25%	25%																													

会社名 (会員・従業員数)	給付 主体	欠勤・休職期間	給付内容	勤続10年・一般疾病休職者のモデル給付 内容 グラフ内の数値は月数を示す
輸送機械				
輸送機械① (34,139名)	健保 共済	-	・傷病手当金 最長1年6カ月標報の2/3 (法定) ・付加金 標報の10% ・延長傷手付加金 最長1年6カ月、標 報の70%	欠勤 休職 36カ月 3日 36 傷手3分の2+付加10% 延長傷手70% 18 18 健保
マツダ (25,066名)	健保 共済	▷欠勤期間 3カ月 ▷休職期間 24カ月	欠勤当初より18カ月間…健保傷手標報 の3分の2 休職発令時より共済会より 月額3万円、賞与査定全欠者の特別 見舞金5万~10万円 のち9カ月間…健保延長傷手標報の3分 の2 共済会は上記に同じ	欠勤 休職 27カ月 3 24 傷手3分の2 延長傷手3分の2 18 9 健保 月額3万円 賞与時5万~10万円 24 共済
ヤマハ発動機 (15,122名)	健保 共済	▷欠勤期間 3カ月 ▷休職期間 36カ月	欠勤4日目より12カ月間…健保傷手標報 80%、共済会より標報20% のち6カ月間…健保傷手標報の70%、共 済会より標報20% のち6カ月間…健保延長傷手標報の60 %、共済会より標報20% のち12カ月間…健保延長傷手標報50%、 共済会より標報20% のち3カ月間…共済会より標報60%	欠勤 休職 39カ月 3 36 傷手80% 同70% 延長60% 同50% 12 6 6 12 健保 標報20% 同60% 36 3 共済
S U B A R U (15,274名)	会社 健保	▷欠勤期間 12カ月 ▷休職期間 12カ月 勤続5年未満 12カ月 5年~ 18	欠勤期間中… 当初6カ月間…会社より基準内の205 分の1減額 のち6カ月間…同205分 の2減額 休職期間…会社より基準内の70%または 健保傷手標報80% (会社支給はなし)	欠勤 休職 30カ月 12 18 基準内の $\frac{1}{205}$ 減 基準内の $\frac{2}{205}$ 減 基準内70% 6 6 18 会社 傷手80% または 18 健保
ダイハツ工業 (13,114名)	会社 健保 共済	▷欠勤 3カ月 ▷休職 6カ月 勤続1年未満 3カ月 6カ月 1年~ 6 12 3年~ 9 18 5年~ 12 24 10年~ 18 18	当初より18カ月間…健保より傷手80% のち休職期間満了まで…会社より本 給・職能給80% ※傷手が受けられない期間 (共済会) 療養見舞金 既婚者 3カ月毎に 6万円 独身者 3	欠勤 休職 36カ月 18 18 本給・職能給80% 18 会社 傷手80% 健保 療養見舞金 共済
I H I (8,011名)	会社 健保	▷欠勤期間 18カ月 勤続3年未満 18カ月 3年以上 最長36カ月 ▷休職期間 36カ月	欠勤期間中…会社より基準内100% のち18カ月間…健保より傷手2/3+付加 10% のち18カ月間…健保より延長傷手60%	欠勤 休職 39カ月 3 36 100% 3 会社 傷手2/3+10% 延長傷手60% 18 18 健保

会社名 (会員・従業員数)	給付 主体	欠勤・休職期間	給付内容	勤続10年・一般疾病休職者のモデル給付 内容 グラフ内の数値は月数を示す
精密機械				
リ コ ー (11,531名)	会社 健保	▷欠勤期間 連続10日以上 ▷休職期間 勤続3年未満 12カ月 10年〃 18 10年～ 36	1～3日間 会社より標準報酬月額85% 4日間～18カ月間 健保より傷手 のち12カ月間 会社より所定時間内給 与70% 共済会は健保、会社給付と基準日額と の差額支給	欠勤 休職 36カ月 10日 36 標準報酬月額85% 所定給与70% 3日 12 会社 傷手2/3+付加給付 18 健保 基準日額と健保・会社給付との差額 36 共済
東 京 計 器 (1,571名)	会社 健保	▷欠勤期間 1カ月 ▷休職期間 18カ月	欠勤期間中…会社より基準内賃金100% 休職期間中…最長18カ月間健保傷手80% +会社より基準内賃金10% ※上記、管理職以外の正社員	欠勤 休職 19カ月 1 18 基準内100% 基準内10% 1 18 会社 傷手80% 18 健保
一般機械				
コ マ ツ (11,537名)	会社 健保	▷欠勤期間 4カ月 ▷休職期間 一般私傷病 26カ月 結核性疾患等 30	待期間 (1～3日) …会社より標報 80% のち18カ月間…健保より傷手80% のち1カ月間…会社より標報100% のち休職期間満了まで…会社より標報 20%	欠勤 休職 30カ月 4 26 標報80% 標報100% 同20% 3日 1 11 会社 傷手80% 18 健保
ク ボ タ (11,226名)	会社 健保	▷欠勤期間 3カ月 ▷休職期間一律24カ月	当初より18カ月間…健保より傷手80% のち9カ月間…会社より平均賃金の60% を上限に手当を支給することもある	欠勤 休職 27カ月 3 24 平均賃金60% 9 会社 傷手80% 18 健保
不 二 越 (2,917名)	会社 健保	▷私傷病療養 一般疾患 最高3年間 結核性 〃 5 ▷休職期間 必要と認められる期 間	当初18カ月間…付加給付含み標報85% (健保傷手) 18カ月経過後 会社給付 勤続20年未満 6カ月基準内の80% 20年～ 12カ月 〃	欠勤 休職 36カ月 36 α 傷手標報85% 18 健保 基準内80% 6 会社

会社名 (会員・従業員数)	給付 主体	欠勤・休職期間	給付内容	勤続10年・一般疾病休職者のモデル給付 内容 <small>グラフ内の数値は月数を示す</small>
東芝機械 (1,772名)	健保 共済	勤続 ▷欠勤 ▷休職 3年未満 6ヵ月 6ヵ月 3年～ 8ヵ月 7ヵ月 5年～ 10ヵ月 8ヵ月 10年～ 12ヵ月 9ヵ月	当初18ヵ月…傷手標報80% のち休職期間満了まで…延長傷手標報3 分の2、共済会より算定基礎月報×8% (12ヵ月, 3万円限度)	欠勤 休職 21ヵ月 12 9 傷手80% 延長傷手2/3 18 3 健保 標報月額8% 12 共済
オイレス工業 (1,080名)	会社 健保 共済	▷欠勤期間 1ヵ月 ▷休職期間 勤続5年未満 12ヵ月 5年～ 18	▷欠勤期間 会社より基準内100% ▷休職期間 ・有扶養者 会社より基本給90%と 傷手(標報3分の2+10%)との差 額 ・共済会 夏季・年末手当の出勤率 出勤率25%未満 25%～ 有扶 10万円 5万円 無扶 5 2.5	欠勤 休職 19ヵ月 1 18 基準内100% 基準内90%-(傷手+付加金) 1 18 会社 傷手2/3+付加金10% 18 健保 共済会より賞与時に一時金支給 共済
エンシュウ (760名)	会社 健保 共済	▷欠勤期間 6ヵ月 ▷休職期間 勤続5年未満 6ヵ月 5年～ 12 10年～ 18	欠勤期間中…会社より当初3ヵ月間基本 給×1.1 次の3ヵ月間基本給×1.1×0.5 のち休職期間満了まで…健保より傷手 2/3+共済会より基本給×1.1と健保 傷手2/3の差額	欠勤 休職 24ヵ月 6 18 基×1.1 基×1.1×0.5 3 3 会社 傷手2/3 18 健保 基×1.1-傷手2/3 18 共済会
石井鉄工所 (140名)	会社 健保	勤続 ▷欠勤 ▷休職 6ヵ月 6ヵ月 - 1年未満 - 6ヵ月 1年～ - 18ヵ月 3年～ 10ヵ月 24ヵ月 5年～ 14ヵ月 30ヵ月 10年～ 18ヵ月 36ヵ月	8日目以降, 税引所定内賃金と傷手と の差額支給	欠勤 休職 54ヵ月 18 36 所定内賃金 -傷手2/3 18 会社 健保
化学工業				
旭化成 (18,070名)	会社 健保 共済	▷欠勤期間 6ヵ月 ▷休職期間 勤続5年未満 18ヵ月 5年以上は1年増すごと に1ヵ月加算	当初より18ヵ月間…健保より傷手2/3+ 付加12%+共済会より標報17% のち休職期間終了まで…会社より標報 75%+共済より標報10%	欠勤 休職 30ヵ月 6 24 標報75% 12 会社 傷手3分の2+12% 18 健保 標報17% 同10% 18 12 共済
花王 (8,789名)	会社 健保	▷欠勤期間 3ヵ月 ▷休職期間 勤続5年未満 18ヵ月 5年以上 24ヵ月 10年以上 30ヵ月 20年以上 36ヵ月	欠勤期間中は健保より傷病手当金と付 加金を支給(標準報酬月額12ヵ月平 均÷30日×85%) 1年6ヵ月経過後も休職継続の場合は、 会社より同等額を支給	欠勤 休職 33ヵ月 3 30 傷手+付加金85% 18 健保 標報85% 15 会社

会社名 (会員・従業員数)	給付 主体	欠勤・休職期間	給付内容	勤続10年・一般疾病休職者のモデル給付 内容 <small>グラフ内の数値は月数を示す</small>
化学工業② (3,600名)	会社 健保	▷欠勤期間 3カ月 ▷休職期間 36カ月	当初より18カ月間…健保より傷手最大91.7%のち会社より標報85%(勤続5年未満6カ月, 5年~9カ月, 10年~15カ月間)	欠勤 休職 42カ月 3 36 標報85% 15 会社 傷手91.7%(最大) 18 健保
ライオン (3,475名)	会社 健保 共済	▷欠勤期間 勤続5年未満 6カ月 5年~ 8 10年~ 10 20年~ 12 ▷休職期間 勤続10年未満 24カ月 10年~ 36	欠勤期間中…会社より基準内100%のち18カ月間…健保より傷手2/3、共済会より標報1/5 残余期間…共済会より標報60%	欠勤 休職 46カ月 10 36 基準内100% 10 会社 傷手2/3 18 健保 標報20% 18 標報60% 18 共済
J S R (3,468名)	会社 健保 共済	▷欠勤 勤続1年未満 6カ月 1年~ 18カ月 ▷休職 勤続5年未満 12カ月 5年~ 18カ月 10年~ 24カ月	欠勤期間中…健保より当初18カ月間算定日額の3分の2+12分の1のち6カ月間算定日額の4分の3を受けた上で共済会より本給75%に満たない分を補てん 休職期間中…会社より基準内賃金の60%相当額	欠勤 休職 42カ月 18 24 基準内60% 18 会社 傷手2/3+1/12 3/4 18 6 健保 控除された本給の75% 18 共済 ※共済会より本給75%に満たない分を補てん
セントラル硝子 (2,265名)	健保 共済	▷給付期間 18カ月	欠勤開始4日目より18カ月間…所定賃金90%-傷手	欠勤・休職 18カ月 18 傷手 18 健保 所定賃金90%-傷手 18 共済
トクヤマ (2,122名)	会社 健保	▷欠勤期間 勤続2年未満 6カ月 2年~ 7 5年~ 8 10年~ 9 15年~ 10 20年~ 12 ▷休職期間一律24カ月 結核性疾患 36	当初18カ月間…健保より傷手2/3のち休職期間満了まで…会社より傷手と同額を支給	欠勤 休職 33カ月 9 24 傷手同額 15 会社 傷手2/3 18 健保
日油 (1,801名)	健保 共済	▷欠勤期間 勤続1年未満 3カ月 勤続1年以上 6 ▷休職期間 勤続5年未満 1年 5年以上 2	共済会より基準賃金80%と傷手との差額 注 支給期間は欠勤期間中	欠勤 休職 30カ月 6 24 傷手の2/3 18 健保 基準内80%-傷手2/3 6 共済

会社名 (会員・従業員数)	給付 主体	欠勤・休職期間	給付内容	勤続10年・一般疾病休職者のモデル給付 内容 <small>グラフ内の数値は月数を示す</small>
化学工業③ (1,798名)	健保 共済	▷欠勤期間 勤続1年未満 1カ月 1年～ 3 5年～ 4 10年～ 6 ▷休職期間 一般 12カ月 結核性 18	欠勤4日目より健保標準3分の2+20% 休職発令後、共済会より月額4万円	欠勤 休職 18カ月 6 12 傷手2/3+20% 18 健保 月額4万円 12 共済会
日本ゼオン共済会 (1,740名)	共済 健保	▷欠勤期間 従業員 6カ月 契約社員・マスター 社員・パート 2カ月 ▷休職期間 従業員 勤続3年未満 12カ月 3年以上 24カ月	欠勤期間 従業員 健保より85%+共済会5% ほか 健保より85% のち欠勤開始から18カ月以内 従業員 健保より85%+共済会5% のち12カ月 従業員 健保より2/3+共済会25%	欠勤 休職 30カ月 6 24 標準85% 標準85% 標準2/3 6 12 12 健保 標準5% 標準5% 標準25% 6 12 12 共済
西部石油 (394名)	共済 健保	▷欠勤期間 勤続1年未満 3カ月 1年以上 6カ月 5年以上 9カ月 15年以上 12カ月 ▷休職期間 勤続1年未満 9カ月 1年以上 18カ月 5年以上 24カ月	欠勤期間 健保より傷病手当、共済会 より基準賃金と傷手の差額 休職期間 共済会より基準賃金85%と 傷病手当金との差額	欠勤 休職 33カ月 9 24 基準賃金-傷手 (基準賃金×85%) - 傷手 9 24 共済 傷手 18 健保

ゴム工業

ブリヂストン (14,859名)	健保 共済 会社	▷欠勤期間 9カ月 ▷休職期間 勤続3年未満6カ月、以 降勤続1年増すごとに 2カ月延長	欠勤当初より…健保より傷手2/3 休職期間中…共済より(有扶養月3万円、 無扶養1万円) ※会社給付 健保との重複なし ①欠勤期間 本給 資格手当 } ×60% 住宅給 } (すべて月額) 家族給 } 注) ただし有扶養者は80% ②休職期間 本給 資格手当 } ×50% 住宅給 } (すべて月額) 家族給 } 注) ただし有扶養者は70%	欠勤 長欠 休職 16カ月 1 3 12 傷手2/3 16 健保 有扶養3万円 12 共済 欠勤期間 有扶 左記賃金の80% 休職期間 有扶 左記賃金の70% 会社
横浜ゴム (5,567名)	会社 健保	▷欠勤期間 6カ月 ▷休職期間 勤続6カ月未満 2カ月 6カ月～ 4 1年～ 8 2年～ 12 3年～ 18 4年～ 21 5年～ 24 6年～ 25 7年～ 26 8年～ 27 9年～ 28 10年～ 30	当初より下記期間、会社より見舞金と して基準内×0.9+ (基準内×0.1× 1/21×出勤日数) 勤続6カ月～ 3カ月 1年～ 6 2年～ 8 3年～ 16 のち18カ月間…健保より傷手標準÷30 ×2/3相当額	欠勤 休職 36カ月 6 30 左欄所定賃金 16 会社 傷手標準÷30×2/3 18 健保

会社名 (会員・従業員数)	給付 主体	欠勤・休職期間	給付内容	勤続10年・一般疾病休職者のモデル給付 内容 グラフ内の数値は月数を示す
------------------	----------	---------	------	---

案 業

A G C (8,152名)	健保 共済	▷欠勤期間 3カ月 ▷休職期間 3年	当初より傷手標報の3分の2+16/100を 付加 延長傷手を標報の3分の2+16/100を1年 6カ月支給 共済会より 5分当たりの理論平均賃金 ×支給率×5分単位の欠務時間	欠勤 休職 39カ月 3 36 傷手2/3+16/100 延長傷手2/3+16/100 18 18 健保 ※共済会給付は左欄のとおり
日本板硝子 (2,500名)	会社 健保	▷欠勤期間 240日 勤続1年未満 360 1年～ ▷休職期間 6カ月 勤続1年未満 12 1年～ 18 5年～ 24 10年～ 36 20年～	①欠勤30日まで…会社より基準内100% ②欠勤30日超…左欄欠勤・休職期間内 で標報100%を長期療養者融資金として 融資（毎年12月末に療養見舞金に 振り替え）ただし、傷手2/3給付ある 場合は差し引く 融資期間 勤続1年未満 375日 1年～ 600 10年～ 670 20年～ 730 ③融資期間満了後、残存休職日数の間 …会社より標報50%を融資	欠勤 休職 約36カ月 360日 24 (約12カ月) 基準内100% 標報100% 同50% 30日 670日 (約22カ月) 13 会社 傷手2/3 18 健保 ※健保、会社の重複期間は差額支給

繊維工業

東 レ (7,543名)	会社 健保	▷欠勤期間 3カ月 ▷休職期間 (月数) ① ② 勤続1年未満 12 6 1年～ 22 15 3年～ 22 16 7年～ 34 22 15年～ 34 24 20年～ 34 26 25年～ 34 28 ①結核・がん②その他	当初より36カ月間…傷手標報80% のち休職期間満了まで…共済会標報80% %	欠勤 休職 25カ月 3 22 傷手80% 25 健保
繊維工業① (5,483名)	会社 健保 共済	▷欠勤期間 6カ月 ▷休職期間 (月数) ① ② 勤続1年未満 6 12 1年～ 15 21 3年～ 15 27 5年～ 19 33 10年～ 22 33 15年～ 24 33 20年～ 26 33 25年～ 28 33 ※①=一般疾病 ②=結核性疾患	欠勤期間中…会社より当初2カ月給与 100% のち18カ月間…健保より傷手標報67%、 共済会より標報13% のち6カ月間…健保より延長傷手67%、 共済会より標報13% のち休職期間満了まで…共済会より標 報80%	欠勤 休職 28カ月 6 22 給与100% 2 会社 傷手67% 24 健保 標報13% 同80% 24 2 共済

食品工業

食品工業① (4,219名)	会社 健保	▷欠勤期間 6カ月 勤続5年未満 9 5年～ 12 ▷休職期間 12カ月 勤続5年未満 18 5年～ 24 10年～	▷欠勤期間 会社給付 基準内賃金の約95% ▷休職期間 当初18カ月間、健保標報の85% のち会社より休職期間満了まで標報 の60%	欠勤 休職 36カ月 12 24 基準内95% 標報60% 12 6 会社 傷手85% 18 健保
-------------------	----------	--	---	---

会社名 (会員・従業員数)	給付 主体	欠勤・休職期間	給付内容	勤続10年・一般疾病休職者のモデル給付 内容 <small>グラフ内の数値は月数を示す</small>
アサヒグループ ホールディングス (22,000名)	健保		健保より傷病手当金+付加金 (1日につき標準報酬日額14%)	傷手+付加標準14% 18 健保
江崎グリコ (2,390名)	会社	▷欠勤期間 勤続5年未満 3カ月 5年以上 6 ▷休職期間 勤続5年未満 12カ月 5年以上 24 ▷特別休職期間 勤続5年未満 12カ月 5年以上 24	欠勤期間 給与相当満額支給 休職期間 休職給(基準給の80%)を 支給。ただし傷病手当金または障害 年金支給期間は支給しない 特別休職期間 休職給、傷病手当金い ずれも支給なし	欠勤 6 休職 24 30カ月 給与相当 6 休職給80% 6 会社 傷病手当 18 健保
J-オイルミルズ (1,220名)	健保 会社	▷欠勤 勤続 3年未満 3カ月 3年～ 6 5年～ 9 10年～ 12 ▷休職 勤続 3年未満 3カ月 3年～ 9 5年～ 15 10年～ 21	▷欠勤期間中…会社より基準内賃金の 80%支給(傷手との重複なし)	欠勤 12 休職 21 33カ月 基準内80% 12 会社 傷手2/3 18 健保
月桂冠 (521名)	会社 健保	▷欠勤 3カ月 ▷休職 勤続 3年未満 6カ月 3年～ 12 10年～ 24 20年～ 36	▷欠勤期間中…会社より標報と傷手と の差額支給	欠勤 3 休職 24 27カ月 1/3 3 会社 傷手2/3 18 健保
その他製造業				
ヤマハ (4,444名)	健保 共済	▷欠勤期間 勤続10年未満 3カ月 10年～ 6 ▷休職期間 勤続5年未満 15 5年～ 20 10年～ 27 15年～ 36 ※一般疾病	当初より12カ月間…健保より傷手80%、 共済会より標報20% のち6カ月間…健保より傷手70%、共済 会より標報20% のち6カ月間…健保より傷手60%、共済 会より標報20% のち12カ月間…健保より傷手50%、共 済会より標報20% のち休職期間満了まで…共済会より標 報60%	欠勤 6 休職 27 33カ月 傷手80% 同70% 同60% 同50% 12 6 6 9 健保 標報20% 33 共済
鉱業・非鉄金属				
鉱業・非鉄金属 ① (4,807名)	会社 健保	▷欠勤期間 勤続5年未満 3カ月 5年～ 4 10年～ 5 15年～ 6 ▷休職期間 勤続5年未満 15カ月 5年～ 16 10年～ 17 15年～ 18 ※一般疾病	▷欠勤期間 会社より給与の80% ▷休職期間 18カ月内、健保標報の2/3	欠勤 5 休職 17 22カ月 給与80% 5 会社 標報2/3 17 健保

会社名 (会員・従業員数)	給付 主体	欠勤・休職期間	給付内容	勤続10年・一般疾病休職者のモデル給付 内容 <small>グラフ内の数値は月数を示す</small>
古河機械金属 (2,009名)	会社 健保 共済	▷欠勤期間 6カ月 ▷休職期間一律 12カ月 結核性疾患 24カ月	欠勤期間中…3カ月間は会社より基本給支給, 賞与支給は有扶15%, 無扶10%の うち最長18カ月間…健保より傷手2/3 のうち最長6カ月間…共済会より月額2万 円	18カ月 欠勤 6 休職 12 基本給100% 3 傷手2/3 15 会社 健保
日鉄鉱業 (654名)	会社 健保 共済	▷欠勤期間 年休消化後180日 ▷休職期間 18カ月	欠勤期間中…会社より90日まで基準内 100% 91~180日は会社より基準内2/3, 共 済会より1/3で100% 休職期間…共済会より基準内と傷手2/3 との差額, 健保給付ない場合は会社 1/2, 共済会1/2 (休職18カ月で退職)	24カ月 欠勤 6 休職 18 基準内 基準内 100% 2/3 3 3 傷手2/3 18 基準内3分の1 基準内-傷手 3 18 会社 健保 共済

建設業

鹿島建設 (7,783名)	会社 健保	▷欠勤期間 勤続5年未満 60日 5年~ 100 ▷休職期間 勤続1年未満 3カ月 2年未満 4 以降勤続1年につき1 カ月加算 (上限24カ月)	欠勤期間中…会社より基準内100% 休職期間中…健保より傷手2/3, 会社よ り傷手との差額	16カ月 欠勤 100日 休職 13 基準内100% 基準内100%-傷手2/3 100日 13 傷手2/3 13 会社 健保
熊谷組 (2,854名)		▷欠勤期間 6カ月 ▷休職期間 勤続10年未満 12カ月 10年~ 18	・勤続10年未満 基本給75% + a 10年~ 基本給 + a	24カ月 欠勤 6 休職 18
建設業 ① (2,678名)	健保 共済	▷欠勤 ▷休職 勤続3年 6カ月 24カ月 未満 3年~ 9 25 5年~ 12 26 10年~ 15 27 15年~ 15 32	当初より18カ月間…共済会より基準内 100%と健保の傷手90%との差額	42カ月 欠勤 15 休職 27 傷手90% 18 健保 基準内100%-傷手90% 18 共済

会社名 (会員・従業員数)	給付 主体	欠勤・休職期間	給付内容	勤続10年・一般疾病休職者のモデル給付 内容 <small>グラフ内の数値は月数を示す</small>
建設業② (2,492名)	会社 健保	▷欠勤期間 勤続5年未満 6ヵ月 5年～ 9 10年～ 12 15年～ 15 ▷休職期間 一般疾病 21ヵ月 結核性疾患 30	当初より12ヵ月間…会社より基準内70% のち18ヵ月間…健保より傷手2/3	欠勤 12 休職 21 33ヵ月 基準内70% 12 会社 傷手2/3 18 健保
日本工営 (2,147名)	会社 健保 共済	▷欠勤期間 6ヵ月 ▷休職期間 原則12ヵ月	最初の3日間会社より100% 4日目を以降最長18ヵ月間 健保傷手3分の2 共済より3分の1(期間は勤続別)	欠勤 6 休職 12 18ヵ月 賃金100% 3日間 会社 傷手3分の2 18 健保 標報3分の1 18 共済
新興プランテック (1,065名)	会社 健保	▷欠勤期間 一律6ヵ月 ▷休職期間 勤続5年未満 9ヵ月 5年～ 14 10年～ 24		欠勤 6 休職 24 30ヵ月

運輸業

運輸業① (16,637名)	会社 健保 共済	▷欠勤期間 勤続1年未満 6ヵ月 1年～ 12 ▷休職期間 勤続1年未満 12ヵ月 1年～ 24 5年～ 36	①会社給付 欠勤開始より6ヵ月間…基準内100% のち6ヵ月間…基準内減額支給 ②健保給付 欠勤開始より36ヵ月間…傷手70%(延長含む) ③共済会給付 欠勤開始6ヵ月日より36ヵ月間…会社減額分、傷手70%と基準内100%との差額 のち36ヵ月間…基準内85%	欠勤 12 休職 36 48ヵ月 基準内100% 基準内減額 6 6 会社 傷手70% 延長傷手70% 18 18 健保 基準内賃金100%-(会社減額分+傷手70%) 基準内85% 36 6 共済
トヨタ輸送 (994名)	会社 健保	▷欠勤期間 一律4ヵ月 ▷休職期間 勤続2年未満 21ヵ月 2年～ 22 5年～ 24 10年～ 32	欠勤当初より18ヵ月間…健保より傷手70% 健保給付終了後休職期間満了まで…会社より標報60%	欠勤 4 休職 32 36ヵ月 標報60% 18 会社 標報70% 18 健保

印刷・通信業

朝日新聞社 (4,466名)	会社	▷欠勤 ▷休職 勤続 1年～ 6ヵ月 12ヵ月 3年～ 6 18 10年～ 12 24 20年～ 12 36 ※各区分に無給休職1年 付加	当初より休職期間終了まで…会社より基準給与100%(単身赴任手当、特別手当除く)支給	欠勤 12 休職 24 36ヵ月 基準給与-(単身赴任手当+特別手当) 36 会社
-------------------	----	---	--	--

会社名 (会員・従業員数)	給付 主体	欠勤・休職期間	給付内容	勤続10年・一般疾病休職者のモデル給付 内容 <small>グラフ内の数値は月数を示す</small>												
毎日新聞社 (2,700名)	会社		基本給部分100%支給（下記期間） 勤続5年未満 3カ月 5年～ 6 10年～ 12 基本給部分の80%支給（勤続1年～） 上記期間を超え3年間	<table border="0"> <tr> <td>欠勤</td> <td>休職</td> <td>48カ月</td> </tr> <tr> <td>12</td> <td>36</td> <td></td> </tr> <tr> <td>基本給100%</td> <td>基本給80%</td> <td>会社</td> </tr> <tr> <td>12</td> <td>36</td> <td></td> </tr> </table>	欠勤	休職	48カ月	12	36		基本給100%	基本給80%	会社	12	36	
欠勤	休職	48カ月														
12	36															
基本給100%	基本給80%	会社														
12	36															
中日新聞社 (2,616名)	会社	▷欠勤 ▷休職 勤続3年 4カ月 12カ月 未満 3年～ 6 24 5年～ 8 36	欠勤期間…会社より基本賃金100% 休職期間…会社より休職給（基本賃金100%）	<table border="0"> <tr> <td>欠勤</td> <td>休職</td> <td>44カ月</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>36</td> <td></td> </tr> <tr> <td>基本賃金100%</td> <td></td> <td>会社</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>36</td> <td></td> </tr> </table>	欠勤	休職	44カ月	8	36		基本賃金100%		会社	8	36	
欠勤	休職	44カ月														
8	36															
基本賃金100%		会社														
8	36															

金融保険業

金融保険業① (55,000名)	会社 健保	▷欠勤期間 勤続 1年未満 4カ月 1年～ 6 5年～ 8 10年～ 10 15年～ 12 ▷休職期間 勤続 1年未満 22カ月 1年～ 28 5年～ 34 10年～ 40 15年～ 48	欠勤期間を超えた場合、その期間毎月 定例給与の3%、有扶養者は次の金額 を加算（月額） 配偶者 5,000円 子1人につき 2,000 その他1人につき 1,500 健保傷手附加金の支給期間満了となっ た場合、休職期間満了まで毎月定例 給与の60%、有扶養者は次の金額を 加算（月額） 配偶者 20,000円 子1人につき 5,000 その他1人につき 3,000	<table border="0"> <tr> <td>欠勤</td> <td>休職</td> <td>50カ月</td> </tr> <tr> <td>10</td> <td>40</td> <td></td> </tr> </table>	欠勤	休職	50カ月	10	40	
欠勤	休職	50カ月								
10	40									

商事サービス業

ユニーグループ (28,507名)	会社 健保 共済	▷欠勤 ※正規社員 勤続 1年未満 1カ月 1年～ 2 5年～ 3 10年～ 4 15年～ 5 管理職 6 ▷休職 勤続 1年未満 6カ月 1年～ 12 5年～ 18 10年～ 24 15年～ 30 管理職 36	欠勤期間…会社より基本給100% 休職期間1～18カ月…健保より傷手2/3 のち休職期間満了まで…会社より休職 手当基本給×0.6または職位給×0.5、 共済会より休職者見舞金月額25,000 ～50,000円	<table border="0"> <tr> <td>欠勤</td> <td>休職</td> <td>28カ月</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>24</td> <td></td> </tr> <tr> <td>基本給×100%</td> <td>基本給60%</td> <td>会社</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>6</td> <td></td> </tr> <tr> <td>傷手2/3</td> <td></td> <td>健保</td> </tr> <tr> <td>18</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>見舞金月2.5万円～</td> <td>共済</td> </tr> <tr> <td></td> <td>6</td> <td></td> </tr> </table>	欠勤	休職	28カ月	4	24		基本給×100%	基本給60%	会社	4	6		傷手2/3		健保	18				見舞金月2.5万円～	共済		6	
欠勤	休職	28カ月																										
4	24																											
基本給×100%	基本給60%	会社																										
4	6																											
傷手2/3		健保																										
18																												
	見舞金月2.5万円～	共済																										
	6																											
商事サービス② (3,000名)	会社 健保	▷欠勤期間 一律1カ月 ▷休職期間 勤続1年未満 6カ月 1年～ 12 3年～ 18 10年～ 24	欠勤1カ月間…会社より月例給100% のち18カ月間…健保より傷手2/3	<table border="0"> <tr> <td>欠勤</td> <td>休職</td> <td>25カ月</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>24</td> <td></td> </tr> <tr> <td>月例給100%</td> <td></td> <td>会社</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>傷手2/3</td> <td></td> <td>健保</td> </tr> <tr> <td>18</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	欠勤	休職	25カ月	1	24		月例給100%		会社	1			傷手2/3		健保	18								
欠勤	休職	25カ月																										
1	24																											
月例給100%		会社																										
1																												
傷手2/3		健保																										
18																												

会社名 (会員・従業員数)	給付 主体	欠勤・休職期間	給付内容	勤続10年・一般疾病休職者のモデル給付 内容 <small>グラフ内の数値は月数を示す</small>
三越伊勢丹 (24,500名)	健保 会社	▷欠勤期間 6カ月 ▷休職期間 18カ月	健保より最長18カ月間傷病手当金標準報 2/3相当 のち会社より休職期間終了まで基準内 賃金の60%	24カ月 欠勤 6 休職 18 傷手2/3 18 基準内60% 6 健保 会社
いなげや共済会 (12,000名)	共済 健保	▷休職期間 勤続3年未満 6カ月 5年未満 12か月 10年未満 18カ月 10年以上 24カ月	健保より傷病手当金として標準報酬月 額の3分の2を支給。共済会より休業 補償給付金として3分の1を支給（最 長18カ月） のち共済会より70%を休職期間満了ま で支給	24カ月 欠勤 3日 休職 24 傷病手当2/3 18 休業補償1/3 18 休業補償70% 6 共済
三菱商事 (6,545名)	健保 共済	▷欠勤 ▷休職 勤続1年 6カ月 12カ月 未満 1年～ 9 12 3年～ 15 15 5年～ 24 24 10年～ 24 36 20年～ 30 48	当初18カ月間…健保より標準報酬日額 の2/3、付加金として11/60を支給 のち休職期間終了まで…共済会より健 保の標準報酬をもとに下記を支給 標準報酬日額×0.85（扶養あり）また は0.65（扶養なし）×30.5（1カ月の みなし日数）	60カ月 欠勤 24 休職 36 18 傷手85% 標準85% 42 健保 共済
商事サービス業 ③ (4,525名)	健保 共済	▷欠勤期間 勤続3年未満 3カ月 3年～ 4 7年～ 5 10年～ 6 ▷休職期間 勤続3年未満 6カ月 3年～ 12	当初18カ月間…健保より傷手2/3共済会 より給与の13% のち3カ月間…共済会より給与の80%	18カ月 欠勤 6 休職 12 傷手標準3分の2 18 給与13% 18 共済
商事サービス業 ④ (2,000名)	健保	▷欠勤 最大1カ月 ▷休職 最大8カ月	当初より9カ月間…健保より傷手+付加 給付で80%	9カ月 欠勤 1 休職 8 傷手80% 9 健保
商事サービス業 ⑤ (1,382名)	健保	▷欠勤期間 6カ月 ▷休職期間 勤続2年未満 12カ月 2年～ 18 5年～ 24	当初より18カ月間…健保より傷手2/3、 会社より標準10%	30カ月 欠勤 6 休職 24 標準10% 18 傷手2/3 18 健保

会社名 (会員・従業員数)	給付 主体	欠勤・休職期間	給付内容	勤続10年・一般疾病休職者のモデル給付 内容 <small>グラフ内の数値は月数を示す</small>
出版① 共済会 (1,884名)	健保 会社 共済	▷欠勤期間 1ヵ月 ▷休職期間 23ヵ月	欠勤期間中…会社より全額支給 休職期間…健保より傷病手当(標報 2/3)18ヵ月間。共済会より12ヵ月4 万円(世帯主)、または2万円(単身)	欠勤 休職 24ヵ月 1 23 傷手2/3 18 100% 1 4万円 12 健保 会社 共済
鈴 与 (1,100名)	会社 健保	▷欠勤 1ヵ月 ▷休職 9ヵ月 勤続2年未満 3ヵ月 2年～ 6 18	欠勤期間中…会社より給与100% 休職期間…健保より傷手70%(付加給付 含む)	欠勤 休職 24ヵ月 6 18 100% 6 傷手70% 18 会社 健保
東京電設サービ ス (616名)	会社 健保	▷欠勤期間 12ヵ月 ▷休職期間 18ヵ月 業務外傷病	▷欠勤期間 会社より基準内100% ▷休職期間 傷手標報の3分の2 特別見舞金(賞与期間全休)12万円	欠勤 休職 30ヵ月 12 18 基準内100% 特別見舞金 12 賞与期間全体12万円 傷手標報3分の2 18 会社 健保
東 映 (363名)	健保 共済	▷欠勤 90日 ▷休職 6ヵ月 勤続2年未満 6ヵ月 2年～ 12 3年～ 18 5年～ 24 10年～ 27	当初より18ヵ月間…健保より傷手2/3、 共済会より1/3 のち休職満了まで共済会より80%、賞 与支給ない場合、通常賞与・褒賞金 の60%支給	欠勤 休職 30ヵ月 3 27 傷手2/3 18 1/3 80% 18 12 共済
商事サービス業 ⑥ (280名)	会社 健保	▷欠勤期間 2ヵ月 勤続3年未満 3 3年～ ▷有給休職期間 3ヵ月 勤続3年～ 9 10年～ 15 20年～ 18ヵ月 無給期間は一律	欠勤期間中…会社より基準賃金100% 休職期間中…勤続3年未満は18ヵ月間、 健保より傷手標報60% 有給休職期間中…会社より勤続3年以上 は基準賃金100% のち休職期間満了まで…健保より傷手 2/3(最長18ヵ月)	欠勤 有給休職 無給休職 30ヵ月 3 9 18 基準内100% 12 傷手2/3 9 健保
商事サービス業 ⑦ (283名)	会社 健保	▷欠勤 4ヵ月 ▷休職 10ヵ月 勤続3月 4ヵ月 10ヵ月 1年～ 6 13 3年～ 8 18 5年～ 10 21 10年～ 12 24 20年～ 15 24	欠勤期間中…会社より基準内100% のち18ヵ月間…健保より傷手2/3	欠勤 休職 36ヵ月 12 24 基準内100% 12 傷手2/3 18 会社 健保

日本社会のしくみ

小熊英二 著

講談社 (2019年7月刊 本体1,300円)

●日本を形づくる様々な「しくみ」とは何か

社会学者の著者が現代日本の社会を形づくる「しくみ」を分析した。「しくみ」とは「仕組み」ではなく、社会学者のマックス・ウェーバーがあげる「Ethik (エートス)」、教育学者のピエール・ブルデュエの「habitus (ハビトゥス)」、社会保障分野で著名なイエスタ・エスピノーアンデルセンがあげる「regime (レジーム)」に着想を得た著者の独自の造語として「しくみ」を用い、日本社会を形づくる目に見えない、「慣習の束」を説明することを本書の目的としている。

本稿では600ページ弱の本書から冒頭部の「生き方」に関する記載を紹介したい。

●「すごろく」に例えられた昭和の生き方の崩壊

昭和の時代において、典型的な働き方のモデルとされたのが「すごろく型」だ。学卒という一斉スタートから始まり、昇進などの様々なイベントをクリアして、定年というゴールまでたどり着くという人生をすごろくに例えたものだ。

しかし、2017年に経産省の若手職員有志が立ち上げた「経産省若手プロジェクト」が作成した報告書では、昭和の典型的な人生とされた、すごろく型人生が最もできた人は1950年代生まれで34%に過ぎず、1980年代生まれでは27%まで減少した。

つまり、典型的と信じられた働き方・人生のロールモデルは昭和時代でも典型的ではなく、現在ではさらに少数派となっているのだ。

一方で、平成・令和の時代では働き方の多様化がさらに加速している。著者はこれを「大企業型」「地元型」「残余型」の3類型に大別する。

「大企業型」は先ほど典型性が否定された「すごろく型」が示すとおり、大企業や官庁などに正

社員で入職し、定年まで勤め上げる生き方だ。

「地元型」は地元から離れない生き方で、地元の中学・高校を卒業後、地元の農業・自営業・地方公務員・建設業・地場産業などで働く地元にも骨を埋める生き方だ。

両者ともに特色があり、言い換えると大企業型は大企業に根ざし、地元型は地元にも根ざすもので、どちらも生活の安定があり、収入の多寡だけで優劣を決めることはできないとする。

●第3の生き方「残余型」が増えている

その一方で、近年急激に増加し、社会問題となっているのが「残余型」だ。大企業型でも地元型でもない第3の生き方でいわゆる「非正規労働者」を想定した生き方だ。所得は低く、地域につながりもなく、持ち家もないなど、「大企業型と地元型のマイナス面を集めたような類型である」としている。著者の推計によると、現在の構成比率は「大企業型」が26%程度、「地元型」が36%程度、「残余型」は38%としている。

●「残余型」の生き方の問題点

先にあげたように、昭和時代においても賃金収入だけで十分な生活が出来る大企業型は多数派ではなかった。しかし、残された人々も地元という「ムラ社会」での共助・互助により生活が成り立ち、日本社会も安定を得ていた。これが「カイヤ」と「ムラ」という安心・安定を担保するシステムの双方と疎遠な「残余型」の生き方をするまたはせざるを得ない人々が増えることで日本社会が揺らぎ始めているのだと著者は看破する。

本書はこの他にも働き方の歴史的展開、日本型雇用・雇用慣行の起源などの分析を試みており、初学者には一読をすすめたい。

福利厚生 アラカルト

9月上旬分

● 確定拠出年金加入者は6月末で719.0万人

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7月末で6,222件（前年同期5,916件）、加入者数は6月末で719.0万人（同683.5万人）だった。

なお、個人型加入者数は、7月末で131.1万人、うち第1号15.8万人、第2号111.1万人、第3号4.2万人だった。

確定給付企業年金は、8月1日で、制度数が1万2,811件、うち基金型759件、規約型1万2,052件だった。加入者数は3月末で940万人だった。

厚生年金基金は9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、9.3）

● 保育所定員数は8.8万人増の289万人

本号59頁参照。（厚労省HP、9.6）

● 17年の所得ジニ係数は0.3721に若干低下

17年の「所得再配分調査」によると、所得ジニ係数は0.3721となり、前回14年調査に比べると $\Delta 0.0038$ ポイントだった。

再配分前の当初所得のジニ係数も前回比で $\Delta 0.6$ ポイントの0.5594になった。

ジニ係数は、0に近いほど所得格差が小さく、1に近いほど所得格差が大きいとされている。

再配分による改善度は33.5%（前回比 $\Delta 0.6$ ポイント）となり、前回調査より若干低下したが、社会保障・税の再配分機能に一定の効果がある結果になったとしている。（厚労省HP、9.6）

● 健保組合の平均保険料率は92.10%

18年度の「健保組合決算見込み概要」によると、平均保険料率は92.10%、前年度を0.043ポイント上回った。内訳は、事業主が50.07%、被保険者が42.03%だった。被保険者1人当たりの年間保険料は49万3,854円となり、10年前に比べると10.8万円増えた。

介護保険料率は、18年度決算見込みで15.21%となり、前年度を0.055ポイント上回った。内訳は、事業

主が7.68%、被保険者が7.53%だった。1人当たりの保険料負担額は9.7万円、前年度を5,621円上回った。（健保連HP、9.9）

● 25年度の保険料は58.8万円に

「今、必要な医療保険の重点施策—2022年危機に向けた健保連の提案—」によると、健保組合の被保険者1人当たりの年間保険料は、22年度で54.9万円に、25年度で58.5万円に増加する見込みだとしている。これに、介護、年金の両保険を加えると、料率は、22年度で30.1%、25年度で31.0%となる見込みだとしている。

こうした見通しに対し、「提案」では、団塊の世代が75歳に到達し始める22年危機に向けて、①高齢者医療費の負担構造改革を実現し、世代間、世代内の給付と負担のバランスを是正するとともに公費の拡充等を通じて現役世代の負担軽減を図る、②保険給付を適正化し、医療費を大切に使う、③健康な高齢者など支える側を増やすことなどを指摘した。

その上で、「喫緊の課題」として、後期高齢者の原則2割負担の実施、後期高齢者の現役並み所得者にも公費を5割とする、市販品類似薬の保険適用外を実施するとしている。特に、世代間の給付と負担のアンバランスでは、加入者1人当たりで、現役（健保組合）は、保険給付13.2万円に対し、保険料負担が27.3万円だが、後期高齢者では、保険給付86.2万円に対し、保険料負担が6.9万円にとどまっているとしている。（健保連HP.9.9）

● 高齢就業者数は15年連続して増加

「敬老の日」にちなんでまとめられた統計トピックスNo.121「統計からみた我が国の高齢者」によると、19年9月15日現在の推計で、高齢者（65歳以上）人口は、男性1,560万人、女性2,028万人、合計3,588万人になった。前年同期に比べ32万人増加して、過去最多になった。

総人口に占める高齢者の割合は50年以来一貫して増加し、85年10%、05年20%、19年28.4%で推移し、40年には35.3%になる見込みだとした。

高齢就業者数は、15年連続で増加し、19年には862万人になった。男性は512万人、女性は340万人だった。65歳以上人口に占める高齢就業者の割合は、男性33.2%、女性17.4%だった。雇用形態別では、非正規が76.3%を占めた。

18年の高齢者の就業率を国際比率で見ると、日本は24.3%で、韓国の31.3%を下回ったが、米国の18.9%、カナダの13.4%、イギリスの10.5%、フランスの3.0%を上回る高率だった。（総務省HP、9.15）



共済会の基礎知識と福利厚生への対応力

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

共済会は、従業員に福利厚生のコストを一部負担してもらうことで、会社負担を抑えながら充実した福利厚生を提供することができます。そこで本誌連載中の「共済会・会社の給付・貸付と共済会の福祉事業調査」に合わせ、共済会に関する短期連載を掲載いたします。第1回、第2回は新任者向けの共済会の基礎知識、設立方法、第3回は経験者でも意外と知らない「運営の留意点」について可児教授に解説頂きます（編集部）。

1 共済会とはどのような組織か

多くの企業や官公庁の職域には共済会があり、福利厚生の一翼を担っています。名称は、共済会の他、互助会、厚生会、社員会、福祉会、共済組合などさまざまです。

共済会とは、一般にその企業・官公庁などで働く従業員・職員（以下、従業員等）が共済会員となり共済会費を負担し、同時に母体事業主も拠出します。その労使の財源で、慶弔給付や貸付等の相互扶助事業、補助や割引による自助支援事業といった共済事業を展開します。図表1は、一般的な共済会の仕組みです。

2 共済会の設立にはメリットが6つある

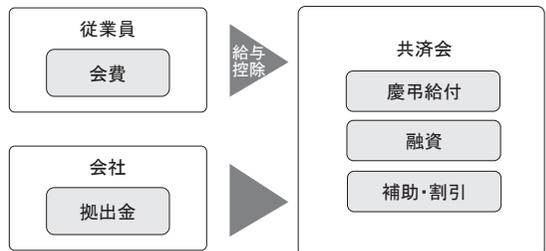
共済会の設立には6つのメリットがあります。

(1) **原資の安定性** 共済会事業の原資は、従業員等である会員からの共済会費、母体からの拠出金等で成り立っています。共済会には意思決定や業務執行を担う組織もあり、法人格はなくとも社団にあたることから、母体とは別組織といえます。母体が行う福利厚生は、業績によって削減または見直されることもありますが、共済会は別の団体であることから、財源が安定して収入されることから、業況など母体の状況に影響を受けず福利厚生を提供することが可能です。

(2) **労使の共同参画** 従業員も会費を負担することから、共済会の事業運営に参画することができます。母体に労働組合がある共済会では、労働組合も運営に参画しています。

労働組合は、労働組合自体で組合員福祉事業を主導してきた他、事業主に対して福利厚生の拡大や充実を要求してきました。共済会では、要求するのではなく運営する立場となり、今まで以上に

図1 共済会の仕組み



資料出所：可児俊信「実践福利厚生改革」日本法令より、図2も同じ

福利厚生に主体的にかかわる立場となります。

(3) **事業主の負担軽減** 共済会は従業員も共済会費を負担することから、事業主の費用負担は軽減されます。仮に労使が折半負担であるなら、同水準の給付を事業主のみが行う場合と比べて、半額の費用負担で賄えることになります。

(4) **事業主の福利厚生を補完** 福利厚生は、社会環境や雇用環境の変化によってニーズが常に変化しています。育児・介護支援といった両立支援や従業員等の疾病予防・健康増進の支援は近年重視される福利厚生です。事業主の福利厚生が時代のトレンドに対応していない場合、共済会事業で事業主の福利厚生を補完できます。

(5) **非正社員の福利厚生の改善** 非正社員が多いほど、非正社員の福利厚生待遇改善に要する費用は大きなものとなります。よって、共済会を設立し、正社員に加え非正社員も加入させ会費を負担させることで、事業主は相対的に軽い負担で福利厚生を充実できます。

(6) **短期間で設立可能** 共済会は、健康保険組合や企業年金基金などと異なり、設立時に公的な許認可は不要です。社内的な労使双方の合意があれば設立が可能です。よって、短い準備期間で設立ができます。

3 共済会は様々な課題に対応可能

共済会は、大企業ほど設置率が高くなります。労働組合があるような場合にも共済会の設置率が高いです。また、ほとんどの官公庁には職員互助会の名称で共済会が設置されています。

近年では、サービス業、卸・小売業、飲食業といった非製造業でも新設が目立ちます。新設理由も単純に福利厚生充実だけではなく、人事労務上の課題解決に共済会が活用されています。ここでは目的別に5つの共済会の新設事例を紹介します。

事例① 福利厚生の充実

A社は、正社員、非正社員も含めた福利厚生の充実を目的に共済会を設置しました。

A社は、アパレルの製造・小売の大手であり全国に店舗を展開していました。同業他社と合併することとなり、合併先の労働組合から福利厚生の充実が要望されました。合併で従業員数も増えて、福利厚生の充実にはかなりの原資が必要と見積もられました。そこで、グループ共済会を設立することで、従業員に負担を求め、母体の負担を圧縮しながら福利厚生の充実を図ることにしました。

事例② 民営化

官公庁では、事業の一部民営化によって職員互助会を脱会せざるを得ない職員も出てきます。そこで、別に共済会を新設して職員互助会の事業を引き継ぐ例もあります。

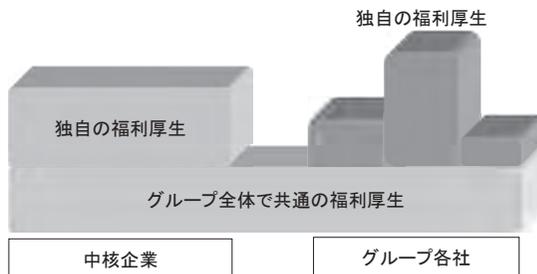
西日本の政令市B市では、市の事業として行われてきた鉄道事業を民営化することとなりました。鉄道事業の職員は、これまでは市職員として市の職員互助会に加入していましたが、株式会社として事業が分離独立されることで職員互助会から脱会することとなり、受け皿として新たに共済会を設立しました。

事例③ 人材育成

IT系の企業は、新規性や成長性を魅力として従業員を確保してきましたが、さらに福利厚生を従業員の成長・支援の手段として位置付け、共済会を活用することにした企業もあります。

住宅手当の手厚さが福利厚生の売りであったC

図2 グループ共済会によるグループ内福利厚生の均質化



社は、教育支援や女性の安定就労を目指す両立支援、心身を健康にすることでプレゼンティーズムを減らすといった目的で福利厚生の充実を図るために共済会を選択、住宅手当に手をつけずにトレンドの福利厚生を導入できました。

事例④ 休業補償の充実

従業員が私傷病で休業した際に、D社では事業主からの給付として休業補償を支給していました。しかし、休業時に事業主から給付が支給されると、報酬があったとみなされて健康保険から傷病手当金が支給されなかったり、減額されます。そこで共済会を新設して、事業主の休業補償給付を移管することで、傷病手当金が減額されないようにしました。

事例⑤ グループ内福利厚生の均等化

企業グループ内で、出向・転籍などで人的交流が増えると、「これまでの福利厚生が使えない」「出向先は福利厚生が十分でない」という声が出て、人事異動に支障が出るケースがあります。

E社では、グループ共済会を新設し、基礎的な福利厚生の均等化を図りました。福利厚生の1階部分ではグループ共通の福利厚生として共済会で実施、2階部分では各社の業態に応じて必要な福利厚生を実施しています(図2)。

今回は、共済会の新設手順をご紹介します。

編集部より

(株)労務研究所では、これまでの福利厚生事例やデータの蓄積を活用し、福利厚生制度のコンサルティングを行っております。

共済会の新設、見直しも行ってまいりますので、お問い合わせください。

問合せ先 (株)労務研究所コンサルティング事業部 共済会係
電話 03-3583-5830
e-mail rouken@courante.plala.or.jp

セクシュアル・マイノリティが 直面しやすい困難に関する基本的な知識

「多様な労働者が活躍できる社会」が提唱される現代において、誰でも働きやすい職場環境の整備が重要課題となっています。本連載では性的少数者に焦点を当て、基本的知識と福利厚生適用について、SR LGBT&Alliesに所属する社会保険労務士共同代表の小田瑠依先生（特定社労士）に連載を頂きます。全6回（編集部）

本連載では、就労の分野における性的指向や性自認に関する課題とその対応について、福利厚生に関する施策を中心に検討していきたい。

報道から感じた時代の変化

北海道職員の福利厚生制度の利用について異性間の事実婚・内縁関係の場合は福利厚生制度を利用できるところ同性のカップルの事実婚や内縁関係を認めず制度の利用も認めなかったのは、道の「人権施策推進基本方針」や「福利厚生基本計画」に反するとして、支援者らが非営利団体を設立した、という報道があった（毎日新聞 2019年3月31日）。道職員の女性が同性のパートナーに関して扶養手当や結婚祝金等を申請したところ、共済組合、互助会、道人事は「同性間については内縁関係は認められない」などとして、制度の適用を認めなかった。支援団体はこれを「職員間の公平性を欠く」と問題視したのだ。

制度の利用が認められた事例でなく、「認められなかった」事例がニュースになったことは、驚くべき変化である。これまで、少数の先進的な企業等が福利厚生制度の利用を「認めた」ことが例外的な事態としてニュースになってきたが、この記事は同性間のパートナーシップについて取り組んで「いない」ことを取り上げたのである。

福利厚生を含む、就労の場面における性的指向や性自認に関する課題への対応は、もはや、先進的な企業や団体のみが行うものでなく当たり前に取り組むべきものであり、何の対応もしていないことがリスクになってしまう段階に入ってきたといえるのではないだろうか。

性的指向や性自認に関する言葉

問題を概観するにあたり、まずは、この分野で

「SR LGBT&Allies(社会保険労務士LGBT&アライ)」とは

「就労の場面における性的指向や性自認にまつわる課題」や「社会保険制度と性的指向や性自認にまつわる課題」に取り組む。社会保険労務士を中心とした有志のグループ。「Allies（アライ。Allyの複数形）」はセクシュアル・マイノリティの支援者のこと。第1回執筆担当者：小田瑠依（特定社会保険労務士。SR LGBT&Allies共同代表。）

よく使われる言葉を簡単に紹介する。

セクシュアル・マイノリティ（性的少数者） 性のあり方（セクシュアリティ）の面で、いわゆる「普通」「こうあるべき」と思われている状態に当てはまらない人の総称。多くは、性的指向や性自認に関するマイノリティである。

性的指向（Sexual Orientation） 恋愛感情や性的願望がどの性別に向かうのか、ということ。

性自認（Gender Identity） 自分が認識している自身の性別がどのようなものか、ということ。

LGBT レズビアン（Lesbian）、ゲイ（Gay）、バイセクシュアル（Bisexual）、トランスジェンダー（Transgender）の4つの言葉の頭文字をとって作られた言葉。セクシュアル・マイノリティの総称として用いられることもある。

レズビアン 女性同性愛者。女性に対して恋愛感情や性的欲望を抱く女性。

ゲイ 男性同性愛者。男性に対して恋愛感情や性的欲望を抱く男性。

バイセクシュアル 両性愛者。男女どちらにも恋愛感情や性的欲望を抱く人。

トランスジェンダー 性別を越境する人の総称。多くのトランスジェンダーは、出生時に割り当てられた性別と性自認が異なる（この状態を「性別違和がある」という）。

SOGI（ソジ/ソギ） Sexual Orientation and Gender Identityの略で、「性的指向と性自認」の意味。「LGBT」が「多数派と違う特性を持つ人

の集団」を表す言葉であるのに対し、「SOGI」は「性的指向や性自認」という「誰もが持っている特性」に着目した言葉である。

性の多様性

これらの言葉や概念は、一言でまとめると「性の多様性」に関するものであるといえる。

人間の「性」は1つの要素で決まるものではなく、様々な要素が組み合わさってできている（図1）。要素のあり方やその組み合わせに「定型」「典型」（いわゆる「普通」とされている状態）はあるが、全ての人が「典型」ではない。様々なあり方、様々な組み合わせがあり、しかもそのあり方は二分されるものでなく、多くの要素において誰もが連続体の中のどこかに位置づくのである（図1）。（ただし、出生時に割り当てられた住民票や戸籍上の性別だけは、「男」と「女」に二分される）。

セクシュアル・マイノリティが直面しやすい困難

SOGIに関する困難を考えるにあたっては、LGBT法連合会による「困難リスト」が参考になる（注1）。ここには、就労分野だけでも111もの事例が記載されているが、細かく見ていくと、いくつかの大きな特徴があることがわかる。

①**家族など近親者に相談しにくい** 民族についてのマイノリティなどは近親者も同じ属性を持つことが多いが、SOGIについては近親者が同様のマイノリティでないことがほとんどである。また、身体障害などの場合、同じ属性を持たない近親者から援助を得られることが多いが、セクシュアル・マイノリティに対しては「近所の人」「職場の同僚」よりも「きょうだい」や「自分の子ども」がそうであった場合に嫌悪感を示す人が多いという調査結果もあり（注2）、親やきょうだいから拒絶されることも多くある。近親者にマイノリティとしての困難を相談しにくいいため、困難な状況になった際に孤立しやすく、身近に同様のマイノリティ性を持つ人が少ないということは、人生や職業生活においてロールモデルを見つけにくくなる。

②**結婚や出産に関して困難を感じやすい** 結婚や出産など、性にまつわる規範的なライフイベントは、近年するかしなくても含めて個人の選択であるという認識が広まりつつある。しかし、職場でも福利厚生として制度化されていることが多

図1 人間の「性」は様々な要素によって構成される

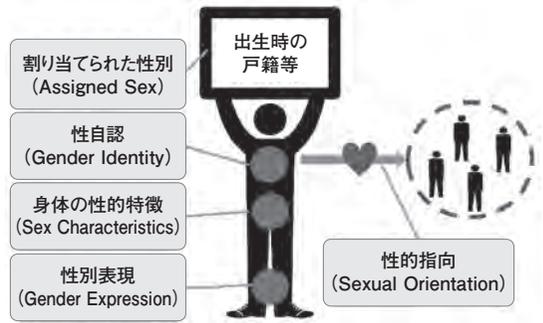


図2 人間の「性」を構成する主な要素



く、完全に職場に関係のないものとして扱われるわけではない。公的な場で「結婚しているか」「出産しているか」が評価される場面もあるため、「結婚しない/できない/しているが一般的な形でない」「出産しない/できない/しているが一般的な形でない」という人は、疎外感等をおぼえやすい。

③**本人が言わない限り、周囲には存在が見えない** SOGIは、アイデンティティ（自己同一性）に深くかかわるものであり、内心や自分の状態に対する感覚と不可分であるため、外形や言動から判断できるものではない。第三者が勝手に判断するのはそれ自体がハラスメントに当たる場合もある。一方、存在が見えない場合、困難な状況に陥った時に周囲に状況がうまく伝わらないため、周囲がサポートすることも難しくなる。

就労分野におけるSOGIに関する課題

この連載では、施策を事例とともに見ていくが、次号では、個別の施策に入る前に、取り組みを行った場合のメリットや取り組みを行わない場合のデメリットなど、大局的なところを検討する。

注1) 性的指向および性自認を理由とするわたしたちが社会で直面する困難のリスト（第3版）LGBT法連合会、2019
 注2) 釜野さおり、石田仁、風間孝、ほか、性的マイノリティについての意識 2015年全国調査報告書、科学研究費助成事業「日本におけるクィア・スタディーズの構築」、2016

生活の楽しさ・面白さをもたらす分野とは

第2次報告書では、総合主観満足度を構成する13分野の相関性を分析するとともに、新しい概念として、「生活の楽しさ・面白さ」を設定して、それが、金銭以外の生活分野からもたらされる可能性が大きいと説明している。また、満足度・生活の質を表わす11分野の指標群（ダッシュボード）を選定し、最近30年前後の推移をまとめた。

13分野のダッシュボードを選定

19年5月の満足度・生活の質に関する第1次報告書（本誌既刊No.2277）に続き、7月には第2次報告書がまとまった。第2次報告書では、満足度・生活の質を客観的に把握する上で役立つ指標群（ダッシュボード）の暫定試案を作成した。ダッシュボードは、暫定試案であり、今後、より客観的で利便性が高い指標に改善してゆく予定だとしている。

指標群の選定は、総合主観満足度に影響を与えると考えられる分野別の主観満足度を調べた上で、後者に関係の深い指標群を抽出するという方式で行なった。

分野は、次の10分野とした。

- ①家計と資産
- ②雇用環境と賃金
- ③住宅
- ④仕事と生活（ワークライフバランス）
- ⑤健康状態

- ⑥教育水準・教育環境
- ⑦交友関係やコミュニティなど社会とのつながり
- ⑧政治、行政、裁判所への信頼性
- ⑨生活を取り巻く空気や水などの自然環境
- ⑩身の周りの安全

これらに加え、現在の重要課題である少子化・高齢化と密接に関係する、

- ⑪子育てのしやすさ
- ⑫介護のしやすさ・されやすさ

そして、より前向きな要因として、

- ⑬生活の楽しさ・面白さ

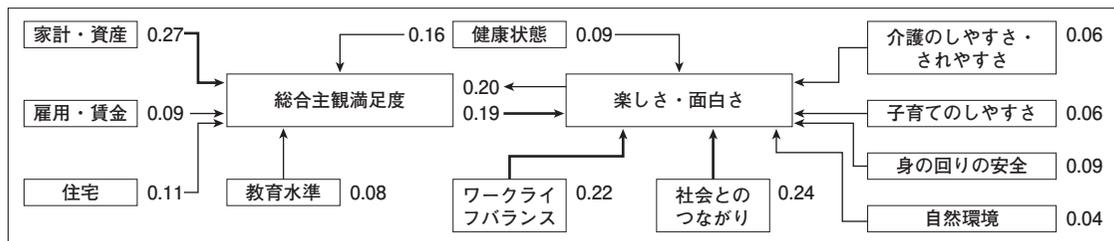
の分野を候補に追加したという。

11分野33の指標を把握

指標群には、⑧と、⑬を除く11分野の指標群を選定している。⑧と⑬を除外した理由は次のように説明されている。「分析の結果、総合主観満足度との関連が低いと思われる、⑧政治、行政、裁判所への信頼性は除外した。また、生活の楽しさ・面白さという分野については、総合主観満足度に

別図1

パス解析の結果



注 矢印は「パス」、パスに付された係数は「パス係数」（有意かつ符号+を満たす）、有意にならなかった分野は、政治・行政・裁判所への信頼性

総合主観満足度のみに直接的に影響	「家計と資産」「住宅」「雇用環境と賃金」「教育水準・教育環境」
「生活の楽しさ・面白さ」を介して間接的に総合主観満足度に影響	「社会とのつながり」「仕事と生活」「身の周りの安全」「子育てのしやすさ」「介護のしやすさ・されやすさ」「自然環境」
総合主観満足度と「生活の楽しさ・面白さ」の両方に影響	「健康状態」

対する説明力が高く、先行研究ではあまり勘案してこなかった前向きな要素として注目されるが、他の分野別満足度で説明できる部分もあり、その意味するところや客観指標との関係をさらに検討することとし、今回は、ダッシュボードでの位置付けは見送った。これにより、客観指標群は11分野で構成することにした」という。

11分野には、それぞれ3つのグラフを提示した。各分野の指標は、47頁以下の図表のとおりになったとしている。

ダッシュボードの今後の課題については、「総合主観満足度と分野別主観満足度の関係をより正確に分析することや、総合主観満足度が低い人々に焦点を当てた分析をすること、また、失業や健康状況などに関する差が総合主観満足度という観点からみてどの程度の資産の差と対応するのかなどの分析を進めてゆきたい」と追記している。

8分野が総合主観満足度と有意

総合主観満足度を被説明変数、上記の13分野の分野別主観満足度を説明変数として重回帰分析した結果をみると、「生活の楽しさ・面白さ」「家計・資産」「WLB」「健康状態」「教育」「雇用・賃金」「社会とのつながり」の8分野の説明力が有意だったとしている。

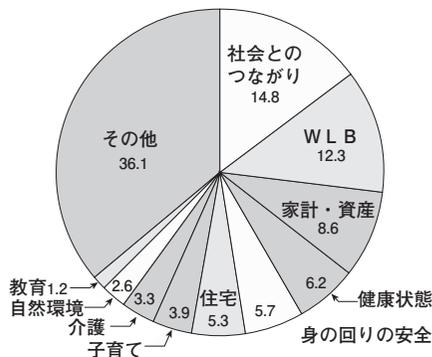
本モデルでは、「生活の楽しさ・面白さ」の満足度が一番大きく0.38、次いで「家計・資産」が0.23、「WLB」が0.14、「健康状態」が0.10で続いた。この点については、「生活の楽しさ・面白さ」は、国際機関でも活用されていない分野にもかかわらず、生活が楽しい・面白いというポジティブな要素によって、「家計・資産」などの経済面・金銭面から得られる満足度よりも大きく効いていることは注目に値すると指摘している。

総合主観満足度と「生活の楽しさ・面白さ」の相関性は0.73と強く、生活の楽しさ・面白さの満足度は他の12の分野中7分野と強めの相関性が出ていること、残りの5分野とも中程度の相関があり、こうしたことから、「生活の楽しさ・面白さ」は、総合主観満足度と似た概念である可能性があることがわかってきている。

総合満足度に影響する「楽しさ・面白さ」

総合主観満足度と13分野の分野別満足度がどの

別図2 生活の楽しさ・面白さに影響を与える10分野



ように影響し合っているかをみると、別図表1のようになる。

「政治・行政・裁判所への信頼性」は有意にならなかったが、これ以外の12分野は、次のように分類できる。

まず、総合主観満足度に直接的に影響する分野は、「家計・資産」が0.27で最も大きく、次いで、「住宅」の0.11、「雇用・賃金」の0.09、「教育水準・教育環境」の0.08だった。これらは、生きてゆく上で生活必需分野であって、その多くは自助努力で金銭的に得ることができるという。

生活の楽しさ・面白さの満足度を媒介にして総合主観満足度に影響を与える分野は、「社会とのつながり」の0.24、「WLB」の0.22などの6分野で、これらは金銭だけでは満足を得ることが難しいことが多い分野だという。

「健康状態」は、総合主観満足度と生活の楽しさ・面白さの双方に効いている分野だった。

生活の楽しさ・面白さに最も影響する分野とは

生活の楽しさ・面白さに影響を与える分野は別図表2のとおりで、「社会とのつながり」が最も大きく14.8%、次いで、「WLB」が12.3%、「家計・資産」が8%、「健康状態」が6.2%で続いた。これらを含む10分野で、生活の楽しさ・面白さの満足度の63.9%を説明していると述べている。

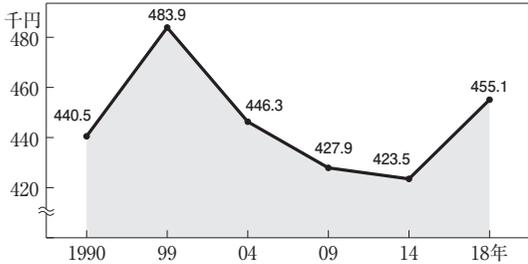
特に、「社会とのつながり」「WLB」の割合が高く、「家計・資産」という金銭的な分野から得られる満足度を上回っているという。

金銭のみでは、総合主観満足度を得ることはできないということであろうか。ここに、福利厚生との接点を見出すことができよう。

ダッシュボード1 家計と資産

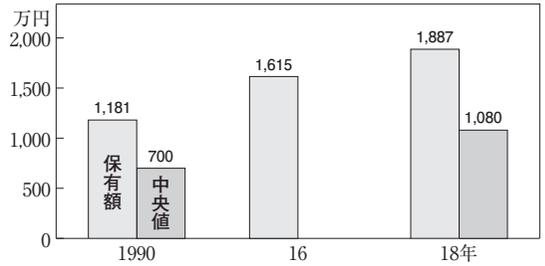
家計と資産は、個人の満足にとって不可欠な要素。所得は、人が自らのニーズを満たすこと、また、その他の自分の人生にとって重要と考える多くの目標の追求を可能にし、資産は、長期にわたってこうした選択を持続することを可能にする。社会全体のレベルでは、経済資源は各国が教育や健康などに投資することを可能にする。実際のところ、所得だけでは各国の満足の程度を測定するのは不十分だとしても、所得がその国の発展全般に対する必要条件である場合は多い。

図表1-1 可処分所得金額 (1世帯当たり、月額)



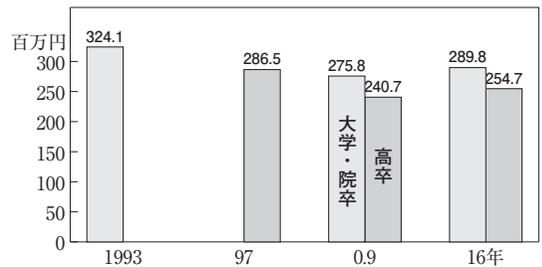
注 総務省「家計調査」、2人以上の勤労者世帯

図表1-2 金融資産残高 (1世帯当たり)



注 日本銀行「家計の金融行動に関する世論調査」

図表1-3 生涯賃金の推移



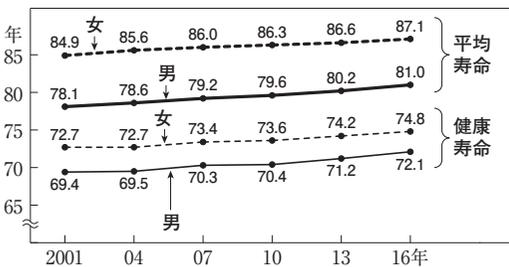
注 JILPT推計、新卒から定年まで同一企業に勤務した場合

ダッシュボード2 健康状態

長く生きられること、また、疾病や創傷なしに生きられることは、人の暮らしにおいて根源的に重要だ。実際、本調査（満足度調査、以下同じ）においても、健康は所得等とともに、常に人生で最も価値のある要素のひとつにあげられている。また、健康状態が良ければ、教育・訓練プログラムや労働市場に参加したり、良好な社会関係を築いたりする機会が増えることになる。

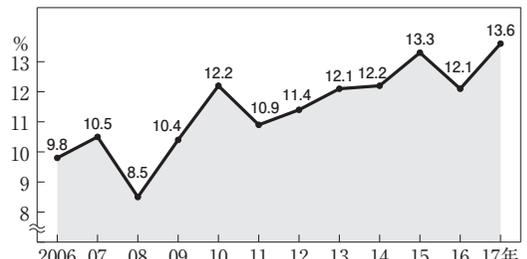
* 運動習慣のある者は、近年横ばい状態。

図表2-1 平均寿命、健康寿命の推移



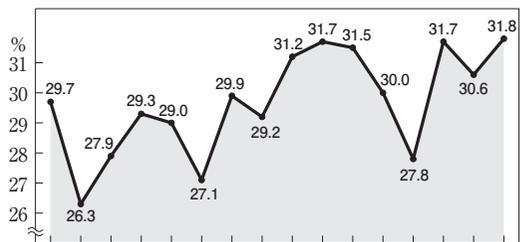
注 厚労省、平均寿命は「簡易生命表」、健康寿命は「健康寿命における将来予測と生活習慣病対策の費用対効果に関する研究」(13年)

図表2-2 糖尿病が強く疑われる者の割合の推移



注 厚労省「国民健康・栄養調査」

図表2-3 運動習慣のある者の割合の推移

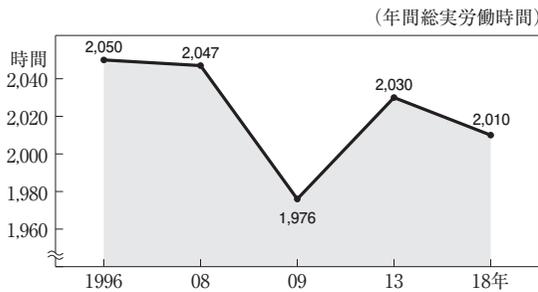


注 厚労省「国民健康・栄養調査」

ダッシュボード3 仕事と生活

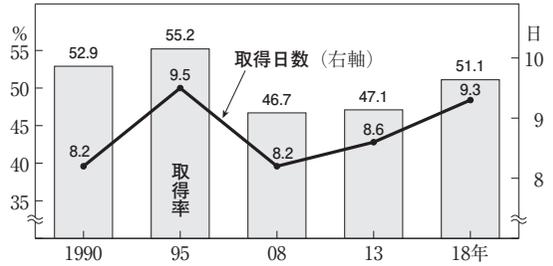
仕事、家族との時間、そして個人としての時間を両立させること、「ワークライフバランス」を実現することは、世帯の構成員の誰にとっても幸福の要件だ。仕事の時間の割合が小さすぎると、望ましい生活水準に達するのに十分な所得を得ることができず、また、生きがいに欠けることにもなりかねない。一方、仕事時間の割合が大きすぎると、そのために、健康や個人の生活が損なわれるようなことになれば、幸福に影響を及ぼすことも考えられる。

図表3-1 実労働時間の推移（一般労働者）



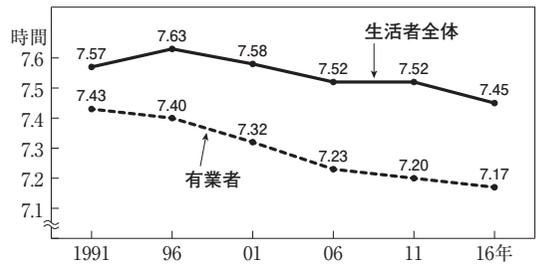
注 厚労省「毎月勤労統計」

図表3-2 年次有給休暇取得率の推移



注 厚労省「就労条件総合調査」

図表3-3 睡眠時間の推移（平日）



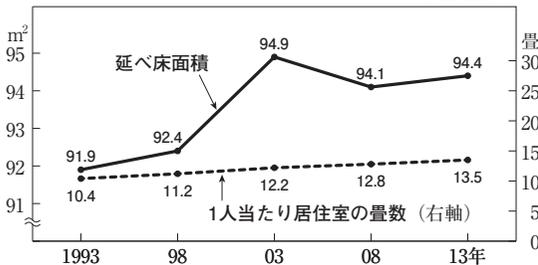
注 総務省「社会生活基本調査」

ダッシュボード4 住宅

住宅は人の物質的な生活基準の主たる要素であり、風雨をしのぐ場所など、基本的なニーズを満たす上でも個人的な安心感やプライバシー、私的な空間を得るためにも欠かすことができない。また、良好な住居は健康維持にも不可欠であり、子供の教育にも影響を及ぼす。さらに、住居費は家計の大部分を占め、家計資産の主たる要素だ。

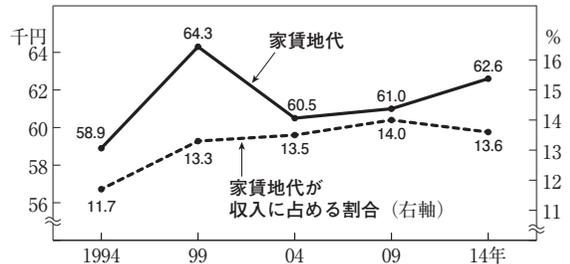
*単身世帯の住宅保有率は、99年まで40%台だったが、04年は51.5%にアップ、14年には63.0%にまで高まった。

図表4-1 床面積と量数の推移（1住宅当たり）



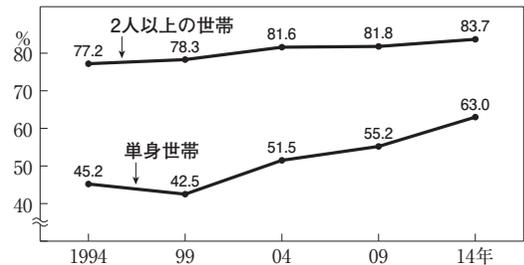
注 総務省「住宅・土地統計調査」

図表4-2 家賃地代、収入に占める割合



注 総務省「全国消費実態調査」、2人以上の世帯、収入は年収

図表4-3 住宅保有率の推移

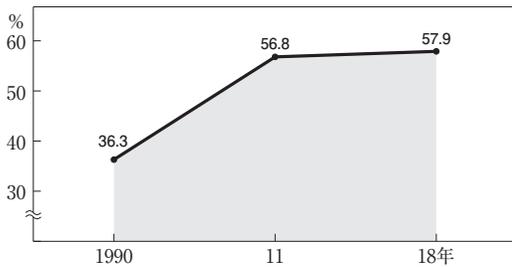


注 総務省「全国消費実態調査」

ダッシュボード5 教育環境・教育水準

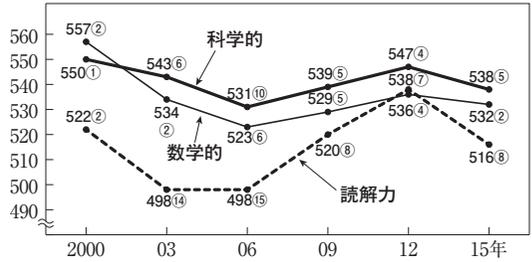
教育は、人間の最も重要な願望のひとつ、すなわち学習という基本的ニーズに応えるとともに、読書や芸術を楽しむなど、本質的な楽しみをもたらす活動も可能にする。また、教育により、高い学歴を持つことで仕事の報酬や雇用の可能性が高まり、人の物質的な生活状態に良い影響を与える。また、教育は、教育を受ける個人だけでなく、高度な生産性と経済成長、マクロ経済と政治の高い安定性、低い犯罪発生率と強い社会的結束など、社会全体において、大きな経済的収益を生み出す。

図表5-1 大学進学率の推移



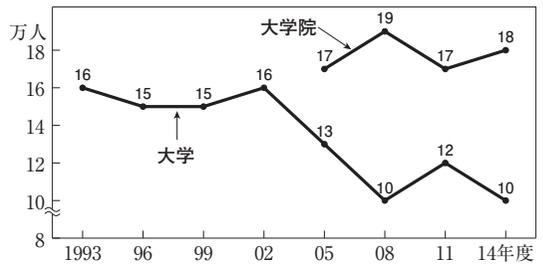
注 文科省「学校基本調査」

図表5-2 学習到達度の国際順位の推移



注 OECD「学習到達度調査」、丸数字は順位

図表5-3 社会人入学者数の推移



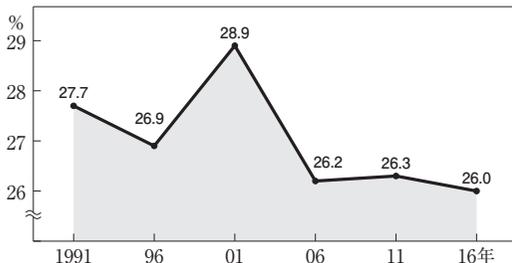
注 文科省「社会人の学び直しに関する調査」

ダッシュボード6 社会とのつながり

人間は社会的生き物である。社会とのつながりは、他者とともに時を過ごすことから得られる人間本来の喜びに加えて、個人や社会の幸福に好ましい波及効果をもたらす。社会全体でみれば、社会とのつながりは、他者への信頼や助け合いの社会規範といった共通の価値観を生み出し、それはまた、経済成長や民主的参加、犯罪率などさまざまな結果に影響を及ぼす。

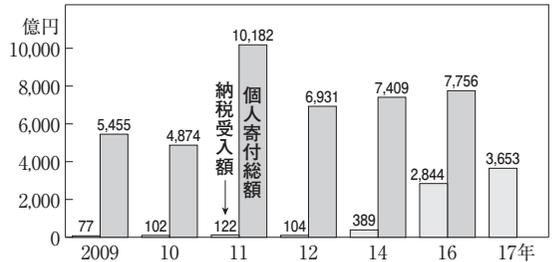
* 交際・付き合いの時間は、91年には1日当たり29分だったものが、16年には17分に減った。

図表6-1 ボランティア行動者率の推移



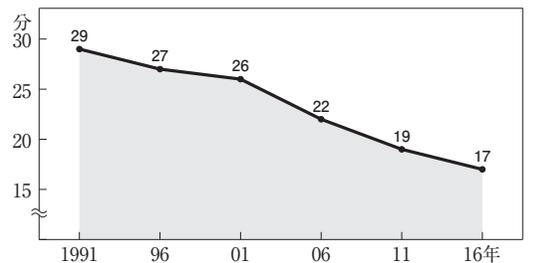
注 総務省「社会生活基本調査」

図表6-2 個人寄付額、ふるさと納税額の推移



注 個人寄付額はNPO法人ファンドレイジング協会「寄付白書」、納税受入額は総務省「ふるさと納税に関する現況調査」

図表6-3 交際・付き合いの時間の推移 (1日当たり)

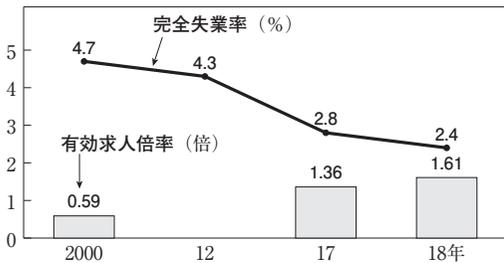


注 総務省「社会生活基本調査」

ダッシュボード7 雇用と賃金

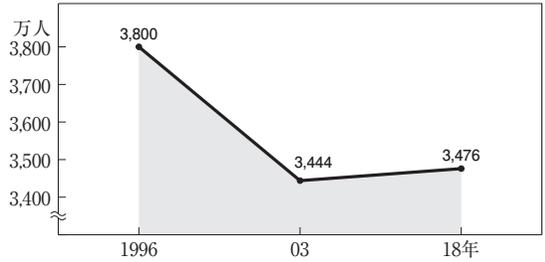
仕事に就き、そこから報酬を得ることは、個人の幸福にとって不可欠だ。良い仕事は、自由になる金銭を増やすだけではない。願望を実現させたり、自尊心を培ったりする機会をもたらす。仕事は個人のアイデンティティを形成し、社会的関係を結ぶ場ともなる。一方、失業状態は、心身の健康にも、主観的な満足度にも、大きな負の影響を及ぼす。このことは、失業が満足度に与える負の影響は所得の損失をはるかに超えることを示唆している。

図表7-1 完全失業率、有効求人倍率の推移



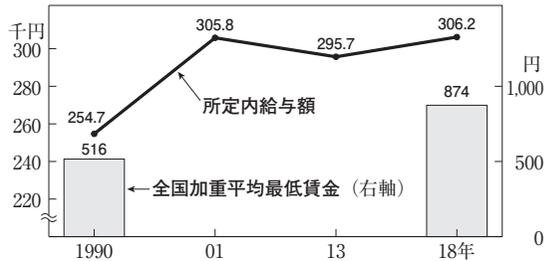
注 完全失業率は総務省「労働力調査」、有効求人倍率は厚労省「職業安定業務統計」

図表7-2 正規雇用者数の推移



注 総務省「労働力調査」

図表7-3 所定内賃金、最低賃金の推移 (月額、時給)



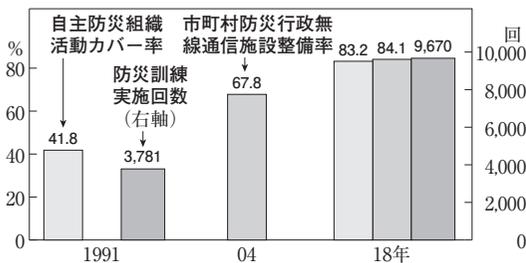
注 厚労省「賃金構造基本統計調査」「地域別最低賃金改定状況」

ダッシュボード8 身の回りの安全

自分の身が安全であることは、幸福の重要な要素だ。人の生活に対する脅威には、環境や自然を起因とするリスク、産業災害など、さまざまなものがあげられるが、その中でも、最も一般的な脅威のひとつが犯罪だ。犯罪は短期的にも長期的にも、生命や財産の損失、身体的苦痛後ストレスや不安を引き起こす可能性がある。安全な地域社会で暮らすことは、幸福であるために不可欠だ。

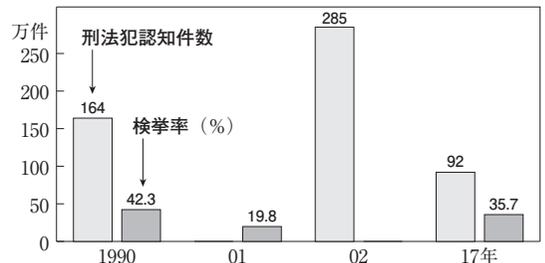
* 刑法犯認知件数は減少している。

図表8-1 自主防災組織活動カバー率、防災行政無線の整備率、防災訓練実施回数の推移



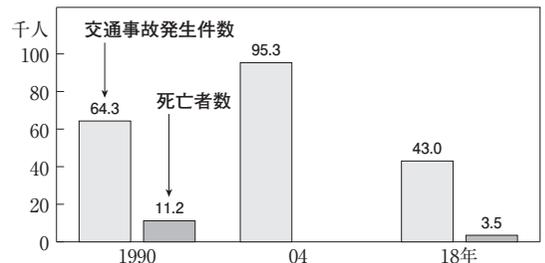
注 消防庁「地方防災行政の現況」、防災行政無線は同報系、防災訓練実施回数は市町村合計

図表8-2 刑法犯認知件数、検挙率



注 警察庁「犯罪統計」

図表8-3 交通事故発生件数、交通事故死亡者数

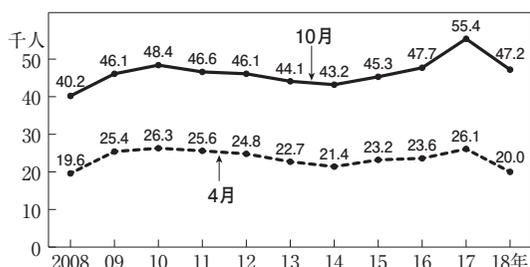


注 警察庁「交通事故統計」

ダッシュボード9 子育てのしやすさ

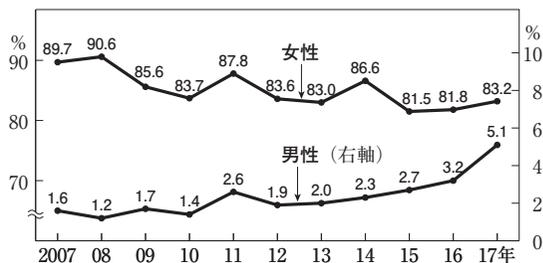
子どもは喜びと感動を与えてくれる。しかしながら、母親が子育てを長時間、ひとりで抱え込んでいる場合には、他の活動への影響が大きくなるほか、孤立など深刻な問題が生じる。本調査でも、頼りになる人がいる場合には、子どもがいる方が女性の満足度が高いとの結果が得られている。子供は次の世代を担う大切な存在であり、少子化の克服は日本社会の最重要課題だ。子育てがしやすい社会を構築することは、親の幸福感を高めるとともに、社会全体の繁栄をもたらす。

図表9-1 保育所待機児童数の推移



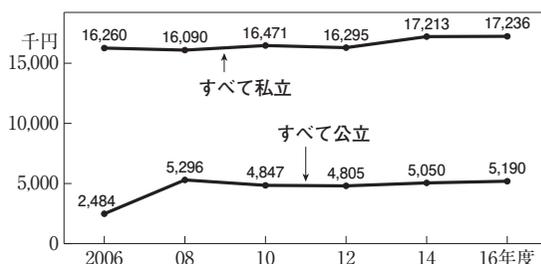
注 厚労省「保育所待機児童数の状況」

図表9-2 育児休業取得者の割合の推移



注 厚労省「雇用均等基本調査」

図表9-3 子どもの学習費総額の推移

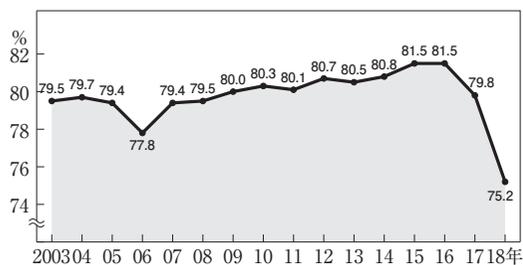


注 文科省「子供の学習費調査」

ダッシュボード10 介護のしやすさ・されやすさ

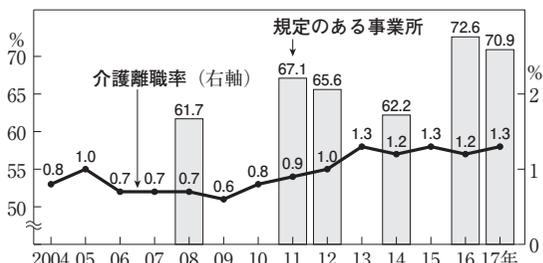
わが国の65歳以上人口の割合は年々上昇しており、これに伴い65歳以上の要介護者等の数は増加を続けている。要介護者からみた主な介護者の続柄は、6割弱が同居者であることから、介護がしやすいこと、また、されやすいことは、世帯構成員すべての生活の満足度に大きな影響を与える。介護をしている者が、過度に長時間、ひとりで抱え込み、他の社会生活ができなくなるなどの問題が生じないように、地域社会全体で要介護者等をサポートしてゆくことが重要だ。

図表10-1 介護保険サービス実受給者率の推移



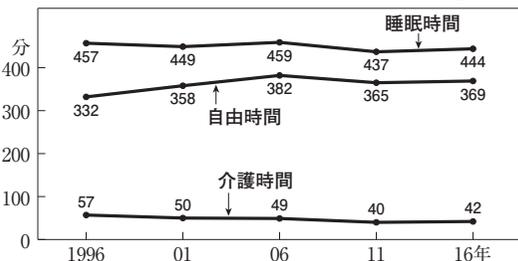
注 厚労省「介護給付費等実態統計」、認定者に占める実受給者の割合

図表10-2 介護休業制度の規定がある事業所の割合、介護離職率の推移



注 規定ありは厚労省「雇用均等基本調査」、介護離職率は厚労省「雇用動向調査」

図表10-3 介護している人の介護、睡眠、自由時間の推移 (週当たり)



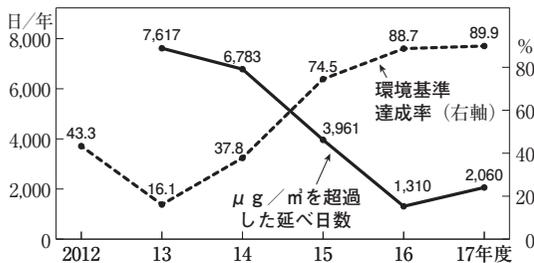
注 総務省「社会生活基本調査」

ダッシュボード11 自然環境

人の生活は、その物質的環境が健全かどうかによって強い影響を受ける。汚染物質や有害物質、騒音が人々の健康に及ぼす影響は小さくない。また、多くの人は居住地の美しさや健全さに価値を見出すとともに、地球の環境劣化や天然資源の枯渇を懸念している。幸福を長く持続させるためには、環境資源や天然資源を保護することも最重要課題のひとつだ。

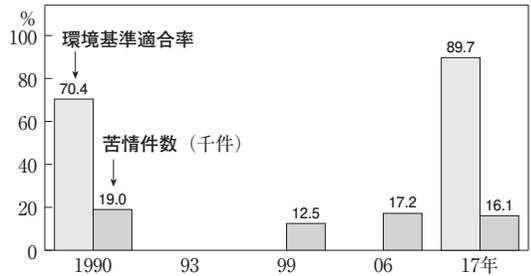
*環境基準達成率は、微小粒子状物質、騒音、水質とも向上しており、90%前後にのぼっている。

図表11-1 微小粒子状物質（PM2.5）の環境基準達成率等の推移



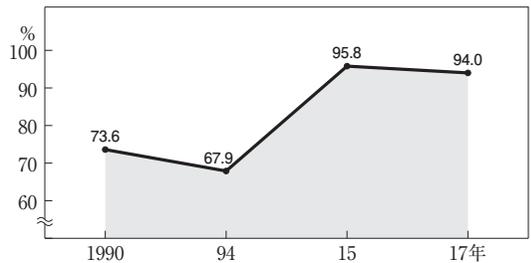
注 環境省「大気汚染状況について」

図表11-2 騒音の環境基準適合率等の推移



注 環境省「騒音規正法等施行状況調査」

図表11-3 水質の環境基準達成率の推移



注 環境省「公共用水域水質測定結果」

図表12 (参考) ライフステージ、地域ごとにみた総合満足度と分野別満足度との関係 (属性別の重回帰分析の結果) (政治・行政・裁判所は略)

区分	家計・資産	雇用・賃金	住宅	WLB	健康	教育	社会とのつながり	自然	安全	子育て	介護	楽しさ・面白さ
全体	0.28	0.05	0.09	0.22	0.14	0.05	0.13	0.00	0.04	0.02	-0.02	0.38
男性	0.26	0.09	0.08	0.22	0.13	0.06	0.13	-0.01	0.04	0.03	-0.04	0.37
女性	0.31	0.01	0.10	0.21	0.15	0.05	0.13	0.02	0.03	0.01	-0.01	0.39
男性												
15歳～	0.08	0.20	-0.03	0.25	0.11	0.16	0.15	0.00	-0.03	0.02	-0.03	0.33
25～	0.30	0.10	0.02	0.17	0.20	0.07	0.13	0.03	0.01	0.05	-0.03	0.30
35～	0.20	0.14	0.15	0.11	0.11	0.08	0.17	-0.05	0.04	0.08	0.01	0.35
45～	0.32	0.04	0.13	0.27	0.10	0.04	0.11	0.00	0.10	0.06	-0.12	0.35
60～89	0.33	0.04	0.10	0.27	0.15	-0.03	0.09	0.00	0.09	-0.08	0.02	0.44
女性												
15歳～	0.20	0.03	0.07	0.14	0.20	0.15	0.07	0.00	0.00	0.03	-0.01	0.34
25～	0.30	0.00	0.04	0.26	0.18	0.07	0.10	0.00	0.05	0.03	-0.01	0.36
35～	0.26	0.05	0.12	0.16	0.13	0.04	0.21	0.02	-0.02	0.02	0.06	0.33
45～	0.38	0.03	0.14	0.22	0.13	-0.02	0.11	0.06	0.04	0.00	-0.06	0.47
60～89	0.32	-0.01	0.12	0.23	0.12	0.02	0.14	0.04	0.08	-0.01	-0.03	0.43
地域別												
北海道・東北	0.28	0.05	0.08	0.23	0.18	0.06	0.12	0.07	0.00	0.04	-0.05	0.39
関東	0.29	0.05	0.07	0.19	0.12	0.09	0.16	0.00	0.04	0.02	0.02	0.38
北陸	0.20	0.07	0.08	0.31	0.15	0.02	0.18	-0.03	0.06	-0.01	0.03	0.30
東海	0.28	0.07	0.14	0.20	0.14	0.03	0.08	-0.05	0.08	0.01	0.02	0.42
近畿	0.30	0.03	0.09	0.20	0.12	0.06	0.15	0.04	0.07	0.03	-0.11	0.40
中国	0.35	0.00	0.10	0.15	0.15	0.05	0.15	-0.05	0.01	0.03	0.01	0.48
四国	0.25	0.06	0.14	0.22	0.20	0.07	0.04	0.01	-0.01	0.04	-0.01	0.42
九州・沖縄	0.24	0.06	0.13	0.25	0.18	0.04	0.13	0.01	0.01	0.02	0.00	0.37



丸井グループの取り組み

～「健康経営」から「ウェルネス経営」へ～

丸井グループは今年、「健康経営銘柄」に2年連続で選定された。2016年に「DBJ健康経営格付」で最高ランクを取得、さらに経産省の「健康経営優良法人」においては、2017年から3年連続で選定されている。具体的な取り組みについて、健康推進部健康推進担当課長の小野川節子氏に聞いた。

1. 創業時からの健康経営

丸井グループ（従業員5,326名（連結）。2019年4月1日現在。）の健康経営の象徴は、創業者の意向で1970年に開設した丸井健康保険組合（以下「健保」）の健保会館である。単一の健保が医療施設を保有するというのは、当時としては極めて珍しかった。「現社長が小学生の頃に初めて見た健保会館は、当時の本社ビルよりも立派な建物で驚いたそうです。」（小野川氏）

また、先代の社長は、朝礼などの場で、健保会館で人間ドックを受診するよう常に勧めていたとのことである。社員の健康は単に個人の問題ではなく、経営の基盤であり、社業発展の源泉となっていると考えていたエピソードであるといえる。

2. ウェルネス経営へ

丸井グループでは、19年から健康経営のことを「ウェルネス経営」と呼んでいる。健康をより広い意味で捉え、ウェルネスの視点を通じて新しい価値を創り、社会全体をしあわせあふれる場所にしていくことを目指している。

丸井グループのサービスによって顧客の心を豊かにし、このような見えない価値や信頼を創りあげていくためには、イキイキと活力にあふれ、自らが「しあわせ」を感じられる社員が増えることにより、ワークエンゲージメント（仕事に対して前向きで充実した心理状態）の高い組織へと変わり続けていくことが重要であると考えます。

そこで、ウェルネス経営を中期経営計画の中でも経営戦略のひとつに掲げている。

3. 体制

代表取締役社長をトップに、専務執行役員・健理事長の石井友夫氏がCHOとして、人事部労務課、健康推進部、健保を束ね、実務面での陣頭指揮を執っている。人事部労務課は安全衛生・休復職者の管理、健康推進部は後述の「活力のウェルネス」の推進、健保は後述の「基盤のヘルスケア」の推進を担う。

健保から選任されて各事業所に配置された「健康管理委員」や「ウェルネスリーダー」の存在も忘れてはならない。管理職からなる健康管理委員は、定期健康診断の受診促進や事業所で考案する独自の健康への取り組みなど健康全般を担う。一方、ウェルネスリーダーは、女性特有の健康面の不安を解消したり、乳がん検診等の受診を促進するなど、健康相談窓口の役割を担う。

4. 「活力のウェルネス」の取り組み

「ウェルネス経営」の柱のひとつ、「活力のウェルネス」に関する取り組みを見ていく。

(1) ウェルネス経営推進プロジェクト 丸井グループでは、公募制のプロジェクトや研修が多

丸井健康保険組合の新旧健保会館



左が1970年に開設した健保会館、右が2000年に建て替えた現在の健保会館

数存在している。このプロジェクトはそのひとつ。小論文選考によりメンバーを決定し、そのメンバーが、管理職で構成される「ウェルネス経営推進委員会」のサポートを受けながら、各事業所やグループ全体のウェルネス活動を実践している。

(2) レジリエンスプログラム 管理職が自身と周囲の活力を高める習慣を身に着けることが、組織全体の活性化につながるという考え方のもとに行われている。受講者が所属長の職場では、ワークエンゲージメントの指数が上昇しており、活力ある職場が醸成されていることが数字で示されている。

(3) 「インクルージョンフェス」 「ウェルネス経営」や多様性を体験・体感することで理解を深め、グループ全体に浸透させていくことで、意識や行動変容にもつなげる場として、ほかの全社プロジェクトとともに17年から開催しているイベントである。

社内向けとして始まったが、現在ではお客さまや投資家など、さまざまなステークホルダーにもその輪を拡げている。

5. 「基盤のヘルスケア」の取り組み

「基盤のヘルスケア」は「活力のウェルネス」の土台となるもので、各施策が展開される。

(1) 残業時間の削減 08年から労働時間管理・勤務体系の多様化に取り組んでいる。所属ごとに時間外労働の削減方針や目標を設定する。店舗では、10分単位で設定した約50通りの就業パターンで計画的なシフト作成を行っている。その結果、08年3月期は社員1人当たりの年間平均残業時間130時間に対し、19年3月期は42時間となった。

(2) ヘルスアッププログラム 健保常駐の医療スタッフが勤務時間内に実施するプログラム。メタボ率は09年3月期の31.7%が、19年3月期は18.0%に減少。17年3月期の全国平均26.6%よりも大きく下回った。

「最近が高齢化もあって、減少幅が鈍っています。そこで対象者に人間ドック当日に面談して、食事や運動による対策を促しています。」(小野川氏)

(3) 自発的な健康関連資格の取得 ヘルスリテラシー向上の取り組みとして、2つの健康関連資格の取得を推奨している。「日本健康マスター

丸井グループのめざす「ウェルネス」の姿



検定」は、日本健康生活推進協会主催で17年に開始した資格制度。丸井グループでは18年3月から団体受検を始め、19年7月までに1,200人を超える社員（全体の約23%）が受検し、合格している。

さらに、ライフステージ別の女性特有の健康課題への理解浸透を図るため、女性の健康とメノポーズ協会主催の「女性の健康検定」の受検も推奨している。こちらもウェルネスリーダーをはじめ230人を超える社員がこの資格を取得している。

(4) 禁煙の取組み 喫煙率は年々減少傾向にあるが、依然として全国平均を上回る。そのため、18年11月より実際に通院しなくても、スマートフォンやタブレットのテレビ電話を使って医師の診療が受けられる「オンライン禁煙プログラム」を導入している。

6. 今後の課題

丸井グループでは、膨大な社員の健康診断データを利用して、食事や睡眠などの生活習慣と、仕事の取り組み姿勢や職場でのコミュニケーションに関する関連性を分析している。今後は、「ウェルネス経営」と丸井グループの業績との相関関係がどのようになっているのか、社員にいかんその成果を感じてもらえるのか、その分析を行うことが急務であると小野川氏は語っていた。これを証明することができれば、「ウェルネス経営」が、健康経営の新しい流れになる予感がするのである。

国内観光旅行の参加人口が8年連続トップ

— 余暇市場は71.9兆円、前年比0.2%の微増 —

8月にまとまった「レジャー白書2019」は18年の特徴を次のようにまとめた。

- ・国内観光旅行（避暑、避寒、温泉など）の参加人口（5,430万人）が8年連続で首位となった。
- ・18年の余暇市場は71兆9,140億円で、前年比0.1%増と僅かではあるがプラスとなった。インバウンド効果で、観光・行楽部門（同4.1%増）が伸び、スポーツ部門が堅調だったことによる。
- ・観光・行楽部門では遊園地、レジャーランド、会員制リゾートクラブなどの家族主体レジャーが伸びた。あらまは以下のとおり。

ほぼすべての種目で参加人口が増加

18年は国内観光旅行が参加人口の首位（5,430万人）となり、11年以来8年連続の首位となった。上位種目に大きな変動はなかったが、順位が上昇した種目としては、9位のウィンドウショッピング（見て歩きなど娯楽としての）、14位のSNS、15位の園芸・庭いじり、17位の体操（器具を使わないもの）、18位のトランプ、オセロ、カルタ、花札など

図表1

余暇活動の参加人口上位20種目

2017年			2018年		
順位	余暇活動種目	万人	順位	余暇活動種目	万人
1	国内観光旅行(避暑、避寒、温泉など)	5,240	1	国内観光旅行(避暑、避寒、温泉など)	5,430
2	外食(日常的なものは除く)	3,980	2	外食(日常的なものは除く)	4,180
3	読書(仕事、勉強などを除く娯楽としての)	3,870	3	読書(仕事、勉強などを除く娯楽としての)	4,170
4	ドライブ	3,810	4	ドライブ	4,160
5	映画(テレビは除く)	3,420	5	映画(テレビは除く)	3,610
6	複合ショッピングセンター、アウトレットモール	3,310	6	複合ショッピングセンター、アウトレットモール	3,560
7	音楽鑑賞(配信、CD、レコード、テープ、FMなど)	3,190	7	音楽鑑賞(配信、CD、レコード、テープ、FMなど)	3,470
8	動物園、植物園、水族館、博物館	3,090	8	動物園、植物園、水族館、博物館	3,340
9	ウォーキング	2,970	9	ウィンドウショッピング(見て歩きなど娯楽としての)	3,070
10	カラオケ	2,920	10	ウォーキング	3,030
11	湯浴施設(健康ランド、クアハウス、スーパー銭湯等)	2,750	11	湯浴施設(健康ランド、クアハウス、スーパー銭湯等)	2,990
12	ビデオの鑑賞(レンタルを含む)	2,660	12	カラオケ	2,980
13	ウィンドウショッピング(見て歩きなど娯楽としての)	2,650	13	ビデオの鑑賞(レンタルを含む)	2,710
14	宝くじ	2,410	14	SNS、ツイッターなどのデジタルコミュニケーション	2,620
15	音楽会、コンサートなど	2,350	15	園芸、庭いじり	2,560
16	園芸、庭いじり	2,330	15	宝くじ	2,560
17	SNS、ツイッターなどのデジタルコミュニケーション	2,280	17	体操(器具を使わないもの)	2,410
18	体操(器具を使わないもの)	2,230	18	トランプ、オセロ、カルタ、花札など	2,370
19	トランプ、オセロ、カルタ、花札など	2,190	19	音楽会、コンサートなど	2,310
20	ジョギング、マラソン	2,000	20	ジョギング、マラソン	2,160
20	テレビゲーム(家庭での)	2,000			

注 18年の網かけは前年に比べ順位の上昇、参加人口の増加があったことを示す。

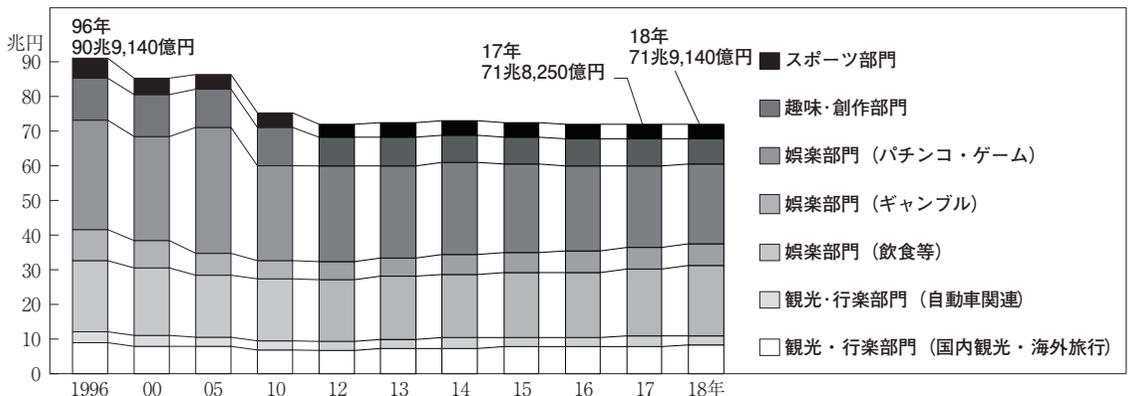
ないもの）、18位のトランプ、オセロ、カルタ、花札などがあり、これらの種目は参加人口も前年を上回った。近年、全体として参加人口が減少傾向にある中で、18年は上位20種目中19種目で参加人口が増え、そのうち5種目で順位が上昇した（図表1）。

余暇市場は0.1%増とほぼ横ばい

18年の余暇市場は71兆9,140億円で、前年比0.1%の微増だった。市場規模が突出して大きいパチ

図表2

余暇市場の推移



ンコ・パチスロを除くと前年比は1.6%増となり、5年連続のプラス成長となった。

スポーツ部門（前年比1.3%増）は、アウトドア、フィットネス、ランニング、卓球、バドミントンが堅調で7年連続増加した。スポーツ観戦も伸びた。

趣味・創作部門は前年比3.7%減で、伸びたのはコンテンツ配信に限られた。

観光・行楽部門は前年比4.1%増だった。インバウンドの影響で、ホテルが大きく伸びたが、旅館は停滞した。海外旅行は好転し、遊園地・レジャーランド、会員制リゾートクラブも堅調だった。

1人当たりの参加種目数が伸びる

すべての人が1年間に何種目の余暇に参加しているかを示す、1人当たり平均参加種目数は15年の12.7種目が、16年11.8種目、17年11.7種目と、ここ数年減少傾向にあった。18年は反転して12.4種目となった。

参加種目数は男女とも前年を上回った。性別で見ると、男性では前年比1.0種目増、女性は前年比0.4種目増だった。図表3で20～60歳代の現役世代についてみると、すべての世代で参加種目数が前年を上回った。特に男性の30歳代では2.5種目増と大幅な増加を示した。

年休取得増加が余暇活動拡大の背景か

若年世代で余暇活動への参加が拡大した背景には、昨今の「働き方改革」による労働時間の減少、年休取得の増加が影響していると考えられる。図表4は年次有給休暇の付与日数、取得日数と取得率をみたもの。98年の取得率51.8%を頂点に17年まで取得率は5割に満たない水準だった。18年に

図表3 余暇の平均参加種目数 (性・年代別, 1人当たり)

区分	参加種目数			
	17年	18年	伸び率	
男性	20歳代	10.1	11.9	118%
	30歳代	9.9	12.4	125%
	40歳代	10.8	11.4	106%
	50歳代	11.1	11.1	100%
	60歳代	11.8	12.7	108%
女性	20歳代	13.7	13.9	101%
	30歳代	11.9	13.0	109%
	40歳代	10.5	10.7	102%
	50歳代	10.7	12.2	114%
	60歳代	12.0	13.0	108%

図表4 年次有給休暇の状況 (日)

年	年次有給休暇		
	付与日数	取得日数	取得率 (%)
1998			51.8
2005			46.6
2010		8.5	47.3
2015	18.4	8.8	47.6
2016	18.1	8.8	48.7
2017	18.2	9.0	49.4
2018	18.2	9.3	51.1
男性	18.7	8.9	47.5
女性	17.2	9.8	57.0

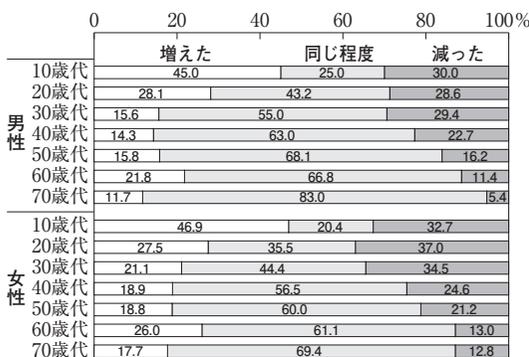
は女性の取得率が57.0%となり、これが全体の水準を引き上げ、98年以來の高い割合となった。

今後も働き方改革が進展することで総労働時間は縮減に進むものと考えられるが、残業代の削減等で賃金が減少する場合には、必ずしも労働時間の縮減が余暇の拡大にはつながらない可能性もあると考えられる。

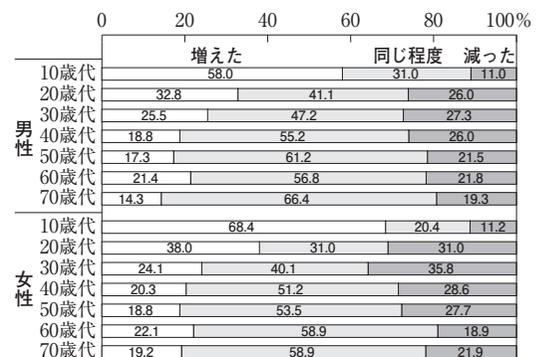
余暇活動に投じる時間、支出の意識の変化

余暇活動の活発化を時間と支出の意識の視点で

図表5 余暇時間の意識 (2018年)



図表6 余暇支出の意識 (2018年)



みると図表5, 6のとおりだった。

余暇時間では男女ともに10歳代, 60歳代で前年に比べて余暇時間が「増えた」が「減った」を上回った。

20~50歳代では「減った」が「増えた」の割合を上回っているが, その割合は17年から減少しており, 現役層の意識も余暇の拡大に向いていることがわかる。

余暇支出では, 男性の10歳代, 20歳代, 女性の10歳代, 20歳代, 60歳代で前年に比べて余暇時支出が「増えた」が「減った」を上回った。全体では「増えた」が24.7%に対し, 「減った」が24.4%で, 「増えた」が上回った。余暇支出の意識はバブル崩壊後下落を続け, 09年に反転, 18年になって「増えた」が「減った」を上回る水準にまで回復した。背景には実収入や可処分所得の増加があるとしている。

今後, 参加したいと思う余暇は

将来に向けて参加したいと考える余暇活動(「すでに現在その活動を行なっていて今後も続けたい」+「現在やっていないが将来やってみたい」の計)を聞いたところ図表7のとおりだった。最多回答は「国内観光旅行(避暑, 避寒, 温泉など)」で71.3%だった。以下, 読書(仕事, 勉強などを除く娯楽としての)44.2%, 温浴施設(健康ランド, クアハウス, スーパー銭湯など)41.7%, 動物園, 植物園, 水族館, 博物館41.4%, ドライブ40.2%が続いた。

図表7 希望する余暇活動(2018年, 男女)

順位	希望する活動	%
1	国内観光旅行(避暑, 避寒, 温泉など)	71.3
2	読書(仕事, 勉強などを除く娯楽としての)	44.2
3	温浴施設(健康ランド, クアハウス, スーパー銭湯など)	41.7
4	動物園, 植物園, 水族館, 博物館	41.4
5	ドライブ	40.2
6	映画(テレビは除く)	36.9
7	海外旅行	36.6
8	外食(日常的なものは除く)	36.4
9	複合ショッピングセンター, アウトレットモール	35.6
10	ウォーキング	34.7

余暇活動の潜在需要

余暇活動について, 将来の希望率と現在の参加率の差を「希望はあるがまだ実現していない需要の大きさ」として捉え, これを潜在需要とすると図表8のとおりになった。性別・年代を問わずに最も多かったのは海外旅行だった。海外旅行は費用・時間の面でハードルが高いことから, 希望が潜在需要にとどまっている要因だと考えられる。2位以下は属性ごとに多様な結果となった。遊園地, 温浴施設, ピクニック, 動物園, 植物園, 水族館, 博物館, バーベキューなど手軽に参加できるものも多く, 福利厚生で支援しているものも多い。また, 男性10位の模型づくり(6.3%), や男性30歳代の日曜大工(8.6%)などユニークなニーズもあった。

今後も余暇活動の多様化が進んでいくものと考えられる。

図表8 余暇活動の潜在需要(希望率-参加率)の上位10種目

(2018, %)

区分	順位									
	1位		2位		3位		4位		5位	
男性	20歳代	海外旅行 21.8	遊園地 17.2	温浴施設 14.1	ピクニック等 11.5	動物園, 植物園等 11.5				
	30歳代	海外旅行 20.8	オートキャンプ 14.2	国内観光旅行 11.7	クルージング 10.0	バーベキュー 10.0				
	40歳代	海外旅行 20.1	国内観光旅行 15.3	温浴施設 13.3	動物園, 植物園等 10.7	オートキャンプ 10.1				
	50歳代	海外旅行 23.1	国内観光旅行 20.0	バーベキュー 16.5	オートキャンプ 14.6	クルージング 13.5				
	60歳代	海外旅行 27.7	国内観光旅行 16.6	クルージング 12.5	バーベキュー 10.7	ピクニック等 9.3				
女性	20歳代	海外旅行 25.5	ピクニック等 23.0	遊園地 21.5	エステティック等 21.0	料理 19.0				
	30歳代	海外旅行 31.0	遊園地 25.0	バーベキュー 22.4	ヨガ, ピラティス等 21.9	国内観光旅行 21.1				
	40歳代	海外旅行 30.6	国内観光旅行 28.0	動物園, 植物園等 20.0	催し物, 博覧会 19.0	温浴施設 18.3				
	50歳代	海外旅行 32.7	国内観光旅行 21.2	観劇 17.7	クルージング 17.3	催し物, 博覧会 17.0				
	60歳代	海外旅行 19.3	クルージング 14.7	観劇 14.1	国内観光旅行 14.0	催し物, 博覧会 13.6				

観光庁 宿泊旅行統計調査

会社・団体の 宿泊施設の現状

— 延べ宿泊者数は815万人泊 —

減少続ける宿泊施設 旅行業法に基づく営業許可を得ている会社・団体の宿泊所（以下同じ）の施設数は図1のとおり、15年の2,360カ所をピークに減少している。18年は11年以降では最も少ない2,020カ所になった。

延べ宿泊者数は18年で815万人泊 延べ宿泊者数は図2のとおり、18年は815万人泊だった。延べ宿泊者数とは、子ども・幼児を含め寝具を利用して施設を利用した延べ数をいう。

このうち、外国人の延べ宿泊者数は、18年で38.3万人泊となり、11年以降では最も多くなった。延べ宿泊者数に占める割合は、18年で4.7%（21人に1人）になった。

延べ宿泊者数は、13年には1,041万人泊を記録したが、その後は800万人泊台を保っているものの緩やかに減少している。

図1 施設数

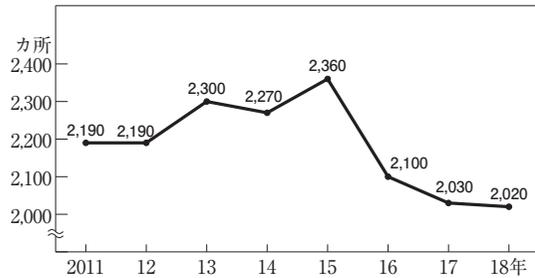
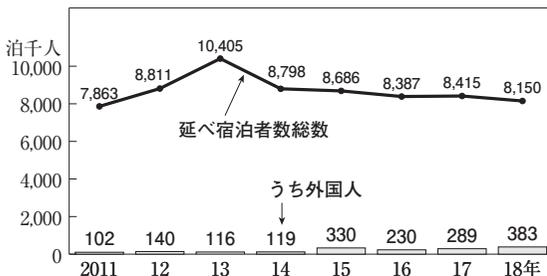


図2 延べ宿泊者数



県外宿泊率は65%台 延べ宿泊者数のうち県外宿泊者が占める割合は図3のとおり、18年は65.1%だった。県外延べ宿泊者数は、18年には490万人泊に減少したが、県外宿泊率は3年続けて65%台だった。

定員稼働率と客室稼働率 延べ宿泊者数を総収容人数で除した定員稼働率は図4のとおり、18年は19.9%だった。14年に18.0%まで低下したが、やや回復した。

利用客室数を総客室数で除した客室稼働率は図4のとおり、18年は28.3%だった。

総収容人数に占める延べ宿泊者数の割合である定員稼働率は18年で19.9%だった。

施設総数の3.8%占める 18年の会社・団体の宿泊所が、宿泊施設全体に占める割合は図5のとおりだった。施設数で3.8%、延べ宿泊者数で1.1%だった。

図3 県外延べ宿泊者数と県外宿泊率

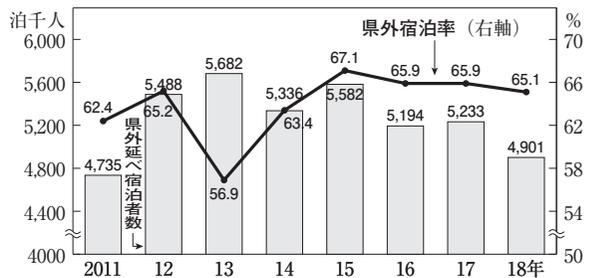


図4 定員稼働率、客室稼働率

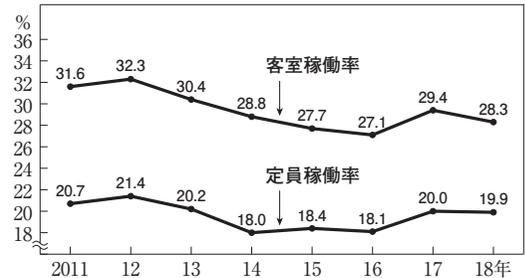
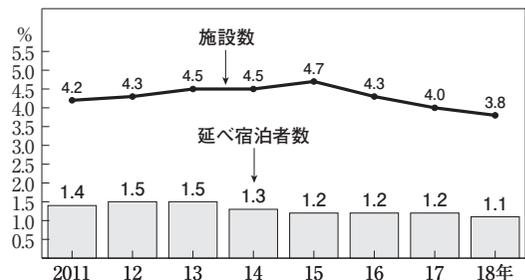


図5 施設総数、延べ宿泊者数に占める割合



保育所の定員数と子育て安心プラン

— 子育て安心プランで20年度までに32万人分の保育受け入れ枠を確保 —

表1 保育所等の定員・利用児童数等の状況

区分	保育所等施設数		定員数		利用児童数 () は定員充足率	
2017年	32,793カ所	27,029カ所	2,703,355人	2,597,763人	2,546,669人 (94.2%)	
	保育所等 幼稚園型認定こども園等 地域型保育事業	871カ所 4,893カ所	保育所等 幼稚園型認定こども園等 地域型保育事業	35,146人 70,446人	保育所等 幼稚園型認定こども園等 地域型保育事業	2,458,864人 30,882人 56,923人
18年	34,763カ所	27,916カ所	2,800,579人	2,671,291人	2,614,405人 (93.4%)	
	保育所等 幼稚園型認定こども園等 地域型保育事業	1,033カ所 5,814カ所	保育所等 幼稚園型認定こども園等 地域型保育事業	42,724人 86,564人	保育所等 幼稚園型認定こども園等 地域型保育事業	2,505,600人 37,086人 71,719人
19年	36,345カ所	28,713カ所	2,888,159人	2,739,372人	2,679,651人 (92.8%)	
	保育所等 幼稚園型認定こども園等 地域型保育事業	1,175カ所 6,457カ所	保育所等 幼稚園型認定こども園等 地域型保育事業	49,745人 99,042人	保育所等 幼稚園型認定こども園等 地域型保育事業	2,552,529人 45,256人 81,866人

保育所の定員数は8.8万人増 19年の保育所等の定員数は289万人となり、前年より8.8万人増えた。利用児童数は6.5万人増の268万人となり、定員充足率は92.8%だった(表1)。20.9万人分の収容余力がある計算となるが、大都市を中心になお多くの待機児童が存在している。

保育所等の利用児童数の割合は増加傾向にあり、19年4月現在で、就学前児童の保育所等利用率は45.8%だった。うち3歳未満児は37.8%、1・2歳児が48.1%を占めた(表2)。

待機児童数は1.7万人 19年4月1日現在の待機児童数は1.7万人で18年4月から3,123人減った。待機児童は低年齢児が全体の87.9%を占め、うち1・2歳児が最多の75.7%だった(表3)。

地域別では、首都圏・近畿圏の7都府県(指定都市・中核都市を含む)とその他の指定都市の合計は1万625人(前年より3,305人減)で、全待機児童の63.3%を占めた。

子育て安心プランで32万人分の受け皿確保 子育て安心プランは、18～20年度の3カ年計画で待機児童解消を図り、女性の就業率8割に対応できるように20年度末までに32万人分の保育の受け皿を確保する。表4は3カ年計画の実績および3年目までの見込みを取りまとめたもの。

表2 年齢区分別の保育所等利用児童の割合

区分	2018年4月	19年4月
3歳未満児(0～2歳)	1,071,261人 (36.6%)	1,096,250人 (37.8%)
うち0歳児	149,948人 (15.6%)	152,780人 (16.2%)
うち1・2歳児	921,313人 (47.0%)	943,470人 (48.1%)
3歳以上児	1,543,144人 (51.4%)	1,583,401人 (53.7%)
全年齢児計	2,614,405人 (44.1%)	2,679,651人 (45.8%)

注 () は保育所等利用率：当該年齢の保育所等利用児童数 ÷ 当該年齢の就学前児童数

表3 年齢区分別の利用児童数・待機児童数

区分	2019年利用児童	19年待機児童
低年齢児(0～2歳)	1,096,250人 (40.9%)	14,749人 (87.9%)
うち0歳児	152,780人 (5.7%)	2,047人 (12.2%)
うち1・2歳児	943,470人 (35.2%)	12,702人 (75.7%)
3歳以上児	1,583,401人 (59.1%)	2,023人 (12.1%)
全年齢児計	2,679,651人(100.0%)	16,772人(100.0%)

注 利用児童数は、全体(幼稚園型認定こども園等、地域型保育事業等を含む)

表4

子育て安心プラン実施計画

(人)

区分	2018.4.1 実績	19.4.1 実績	20.4.1 見込・計画数	21.4.1 見込・計画数
申込者数	2,712,359	2,783,889	2,866,613	2,902,700
利用定員数	2,884,420	2,970,043	3,066,694	3,121,646
待機児童数	19,895	16,772	4,269	0
企業主導型定員数	59,703	86,354	86,354～ 約110,000	約110,000

注 全年齢児合計、申込者数は保育ニーズ、利用定員数は整備量

禁煙に必要なのは本人の自制心と周りの支援

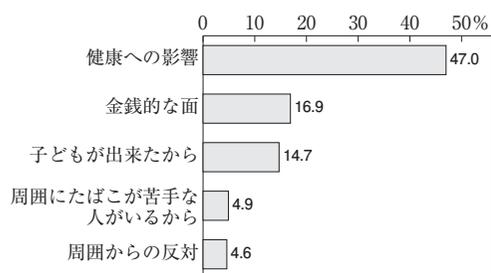
損保ジャパン日本興亜ひまわり生命では、2019年4月に発足した、社内喫煙率の引き下げを目標に活動する「禁煙推進企業コンソーシアム」に加入したことを受け、禁煙の重要性を発信することを目的に19年8月に「たばこに関するアンケート調査」を実施した。

調査は、禁煙に成功した人、禁煙に失敗した人双方に禁煙の目的、ハードル、悩みなどを聞くもので合計2,225名から回答を集めた。本誌では、禁煙に成功した人を対象とした設問とその回答から禁煙を成功させる要因をみる。

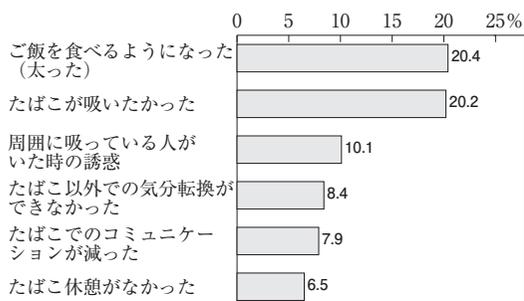
成功者が禁煙を始めたきっかけは「健康意識」

禁煙成功者に禁煙を始めたきっかけを聞くと、図表1のとおりだった。最多回答は「健康への影響」で47.0%だった。以下、金銭的な面16.9%、子どもができたから14.7%が続いた。健康の悪化・疾病の要因になることを本人が認識することが禁煙への取り組みの契機となっていることがわかる。禁煙成功者の喫煙歴をみると、最多回答は10年以上が45.6%だった。喫煙歴が長期間にわたると禁

図表1 禁煙しようと思った切っ掛け



図表2 禁煙中一番つらかったこと



調査の概要

調査名称	たばこに関するアンケート調査
調査時期	19年8月5日～10日
調査手法	インターネット調査
調査対象	禁煙に成功した男女1,112名 禁煙を断念した男女1,113名

煙が難しくなるわけではなく、本人が禁煙の必要性を認識すれば、誰でも禁煙に成功する余地があることがわかる。

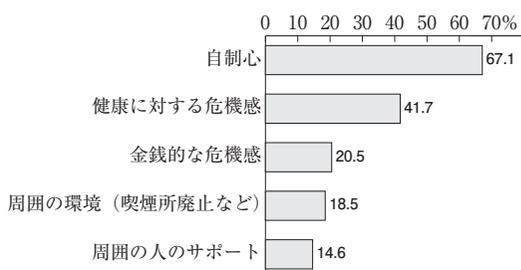
禁煙中一番つらかったのは「食欲」

禁煙チャレンジ中の人にとって一番つらかったことは「ご飯を食べるようになった(太った)」で20.4%で、「たばこが吸いたかった」の20.2%を僅かに上回った。一般的には喫煙欲求を紛らわすために「あめ」や「ジュース」の摂取が増えることや、味覚機能が回復し、食事が美味しく感じることによる食欲の増進が指摘されている。禁煙成功が生活習慣病の原因とならないためにも、禁煙チャレンジは体重管理と並行して行なう必要があるようだ。

禁煙成功に重要なことは「自制心」

禁煙成功者に禁煙成功に重要だと思うことを聞いたところ、最多回答は、自制心(67.1%)だった。健康への危機感(41.7%)、金銭的な危機感(20.5%)なども高い割合を示した。様々な禁煙支援サービスがあるが、最終的には本人の自制心が重要なようだ。一方、周囲の環境(喫煙所廃止など)18.5%、周囲のサポート14.6%なども目立ち、周りの支援も禁煙の成功に必要なだったとする回答が目立った。

図表3 禁煙成功に重要なこと



厚生年金の 収支決算の概要

— 利回りは1.43%に落ち込む —

被保険者数は3,981万人に増加

被保険者数は図表1のとおり、18年度は総数で3,981万人になった。10年度より539万人増え、5年前の13年度より453万人増加した。

13年度から18年度までの増加幅を男女別にみると、男子一般が212万人増だったのに対し、女子は241万人増となり、男子を上回った。

短時間労働者の被保険者数は、16年度29.1万人、17年度38.3万人、18年度43.5万人だった（内数）。

標準報酬は男子一般で503万円に

標準報酬額（総報酬ベース）は図表2のとおり推移している。

男子は、10年度から17年度の間のアップ率が2.1%だった。女子の10年度から17年度の間のアップ率は4.3%だった。

短時間労働者は17年度で168万円だった。

17年度の保険料は年間79.3万円に

被保険者の1人当たり年間保険料は図表3のとおり、増加が続いており、10年度の65.9万円が17年

図表1 第1号被保険者数 (年度末, 千人)

区分	総数	男子		女子
		計	一般	
2010年度	34,412	22,241	22,186	12,171
11年度	34,515	22,242	22,188	12,273
12年度	34,717	22,279	22,226	12,439
13年度	35,273	22,566	22,513	12,707
14年度	35,985	22,929	22,876	13,057
15年度	36,864	23,376	23,323	13,488
16年度	38,218	23,980	23,927	14,238
17年度	39,112	24,417	24,364	14,695
18年度	39,806	24,689	24,637	15,117

注 出所は本稿末尾注を参照、計には坑内員、船員を含む、短時間は17年度383千人、18年度435千人

度は79.3万円にアップした。

年間保険料の伸び率は20.3%で、同期間中の標準報酬額（総報酬ベース）の伸び率1.9%をはるかに上回った。

17年度の年金給付月額男子16.6万円

受給権者1人当たりの老齢年金給付額は図表4のとおりだった。

17年度の年金月額をみると、男子は被保険者期間442カ月で16.6万円、女子は同330カ月で10.3万円だった。

年金月額の10年度から17年度までの伸び率は、男子が△2.9%、女子は△1.0%だった。男女とも年金月額は減少している。特に、男子は、被保険者期間が9カ月増加しているにもかかわらず0.5万円低下した。

18年度の収支は5,963億円の黒字

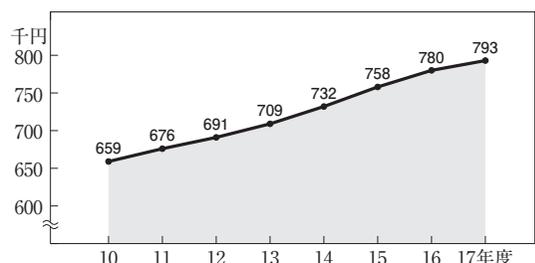
収入と支出の状況を見ると図表5のとおり、10年度は2,905億円の黒字だった。その後も凹凸はあるものの黒字で推移している。18年度も5,963億円の黒字だった。

収入に占める支出の割合は、10年度の99.3%が、16年度は93.6%へと緩やかに低下した。17年度以降は再び上昇し、18年度は98.8%になった。

図表2 第1号被保険者の標準報酬額（総報酬ベース）
（1人当たり, 千円）

区分	総数	男子	女子	短時間 (再掲)
2010年度	4,306	4,927	3,174	
11年度	4,313	4,936	3,186	
12年度	4,314	4,936	3,200	
13年度	4,326	4,948	3,224	
14年度	4,362	4,992	3,254	
15年度	4,381	5,013	3,284	
16年度	4,375	5,012	3,292	
17年度	4,386	5,030	3,312	1,684

図表3 第1号被保険者の1人当たり年間保険料



図表4

受給権者1人当たりの老齢年金給付額

(年度末、千円)

区 分	計		男 子		女 子	
	被保険者期間(月)	年金月額	被保険者期間(月)	年金月額	被保険者期間(月)	年金月額
10年度	394	150	433	171	308	104
11年度	396	149	435	170	312	104
12年度	399	148	437	170	315	102
13年度	401	146	440	166	319	102
14年度	402	145	442	165	323	102
15年度	405	145	443	166	326	102
16年度	405	146	443	167	328	103
17年度	405	145	442	166	330	103

18年度の年金積立金は157兆円に増加

年金積立金は図表6のとおり、18年度は、簿価ベースで113兆円、時価ベースで過去最高の157兆円になった。

時価ベースの積立金は、10年度から12年度まで低迷していたが、13年度は124兆円に、14,15年度は130兆円台に増加、その後も16年度144兆円、17年度155兆円、18年度157兆円へと増加した。

なお、15年10月に被用者年金制度が一本化されたが、厚生年金には年金特別会計厚生年金勘定のみが計上されており、共済組合等は含まれない。

18年度の運用利回りは1.43%

運用利回りは図表7のとおり、15年度には5年ぶ

りにマイナスになったが、その後は好調で、16年度5.47%、17年度6.51%だった。しかし、18年度は1.43%に落ち込んだ。

参考までに企業年金連合会調べから企業年金の運用利回りをみると図表8のとおり、18年度は2.74%だった。

企業年金の運用利回りと前掲の厚生年金の運用利回りを比べると、両者は同じような動きを示している。10年、15年度はともにマイナスだった。プラスだった年度をみると、企業年金の利回りが厚生年金の利回りを上回っている。

企業年金の18年度を含む過去5年の平均利回りは5.33%、同10年は7.33%、運用が自由化された96年からの利回りは4.17%とされている。

※厚生年金・国民年金の収支決算の概要および厚生年金保険・国民年金保険事業年報による

図表5 収支の状況

(億円)

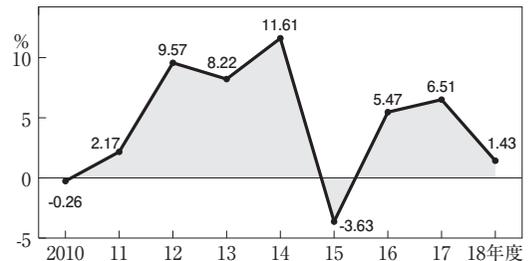
区 分	①収入	②支出	①-②	②÷①(%)
2010年度	404,056	401,151	2,905	99.3
11年度	403,781	397,473	6,308	98.4
12年度	391,600	387,650	3,950	99.0
13年度	392,448	389,197	3,281	99.2
14年度	413,134	395,497	1,763	95.7
15年度	451,644	429,008	2,264	95.0
16年度	487,555	456,595	3,096	93.6
17年度	480,114	464,233	15,881	96.7
18年度	479,827	473,863	5,963	98.8

図表6 年金積立金

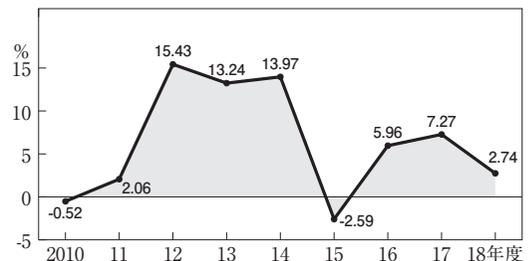
(億円)

区分	簿価ベース	時価ベース
2010年度	1,134,604	1,141,532
11年度	1,085,263	1,114,990
12年度	1,050,354	1,178,823
13年度	1,031,737	1,236,139
14年度	1,049,600	1,366,656
15年度	1,072,240	1,339,311
16年度	1,103,320	1,444,462
17年度	1,119,295	1,549,035
18年度	1,125,431	1,573,302

図表7 運用利回り



図表8 企業年金(基本年金等)の運用利回り



注 年金連合会「年金資産運用状況」、18年度は速報

経営効果の理論的背景を探る

— 福利厚生の目的を考える⑤…若年層の早期離職 —

山梨大学教授 西久保 浩二

若年者の早期離職対策としての福利厚生

福利厚生の目的を考え始めるなかで、まず第1に「定着性」を取り上げた。この労務課題のために古くから多くの理論や、その具体策として年功賃金や退職給付制度など様々な制度が開発されてきたわけである。そして、福利厚生もまさにその成立の原点に、存在意義を主張する論拠として「定着性」があったわけである。

定着性の検討の最後に日本企業の現在の喫緊の問題である「若年者の早期離職」について福利厚生からの貢献の可能性を加えて考えてみたい

近年の重大な人事問題として注目されてきたこの問題は“七五三現象”と総称され、中卒7割、高卒5割、大卒3割という学歴と連動した段階的な高い離職率である。この現象は90年代に初めて確認されたものだが、今日まで依然として顕著な改善傾向は見えていない。ちなみに直近の厚生労働省のデータでも、大学生の3年離職率は31.8%（15年入社ベース）である。

研究界でもわが国特有のこの労務問題に長く取り組み膨大な足跡が残されている。この若年層の離職研究は時代とともに論点に変化している点に特徴がある。初見（2018）や野津（2018）らによって、その流れが段階的に整理されている。

まず、90年代当初では若者個人の変化にその要因があるとされた。刈谷（2001）や川端他（2011）は、ゆとり教育の弊害を指摘し、その影響として就業観の変化に要因を求めた。高度成長期の企業戦士に象徴されるように、それ以前の世代が就職に「経済的豊かさ」や「昇進」「海外活動」などを強く求め、そのための努力や辛抱を必然的なものと受け容れたとする。したがって、賃金や福利厚生などの報酬にある程度、満足できれば離職を

思い止まらせることができた。前回は述べたとおり、年功賃金や福利厚生の下での離職には大きな経済的リスクが発生する。サイドバット理論で説明されたとおりである。この頃の福利厚生は「衣食住遊」の全盛期、特に経済的恩恵の大きい「住宅」支援に注力された時期である。

しかし、豊かさを享受してきた若い世代には、経済的報酬の魅力は相対的に後退した。つまり自身の就業価値観や働き方ニーズへの適合をより重視するようになる。

何が要因となって定着性は低下したか

例えば、山田（1999）は、流行語となった「パラサイト・シングル」を論じるなかで「現代日本の若者の失業は『切実に』『生活のために』仕事を探しているのではなく、『自分にあった職』『プライドを保てる職』にこだわるためになかなか就職せず、また自分に向かないと感じた仕事は辞めてしまう」と論破した。そして若者に「嫌な仕事ならつかないし、やめてもかまわない」という労働観が広がり、この現象を「労働の趣味化」と名付けた。この他の研究でも、教育改革や豊かさのなかで、ハングリー精神を失った甘やかされた意識が、若年者の高い早期離職率をもたらした最も重要な要因とみなした。筆者のような古い世代には安易に頷きやすい論理ではある。しかし、福利厚生の定着性を考えるとき、この就業観の転換は大きなインパクトと捉えなければならぬだろう。話は簡単である。社員食堂や独身寮などに代表される経済的恩恵を狙った福利厚生制度が定着性に対する効力を失うことになるからである。

早期離職研究は、どちらかといえば若者批判的な論調であった個人要因研究から発展し、やがて彼らを擁護する2つの要因研究群が登場する。

早期離職に関する2つの研究群

まず第1は産業構造変化などマクロ的な外部環境要因である。

一般に早期離職率と求人倍率は明確に逆相関する。求人倍率が低下した不況期で、応募者たちは自らの希望と妥協して企業選定し、内定企業も少なく選択の余地がない。逆に倍率の高い好況期は多くの内定を得て、慎重に入社企業を選別する。こうした不況期と好況期での就活では、当然のことだが、企業と個人のマッチングの「質」に格差が出る。簡単に言えば、満足、納得したマッチングと、そうではないマッチングとなる。当然、後者は早期離職に繋がりやすい。黒澤ら(2001)は、転職希望者とマッチングの質を測定することでこの点の検証を行っている。また、小林ら(2014)は産業高度化によって離職が増加したと主張する。05～07年の好況期においても早期離職率が高止まりしている状況に着目し、これは比較的定着率の高い製造業の比重が低下し、従来から定着率が低いサービス産業が拡大することから、産業全体として離職率が上昇するものとした。

さらに城(2006)は、新たな産業として人材紹介業界が90年代後半から急成長している点に着目し、加えて第2新卒市場が拡大したことが相乗効果となって早期離職が容易な環境を生み出したと指摘する。

これら産業構造、雇用システム、転職産業の拡大といった様々な外部環境要因の変化が若年層の離職を活性化させたとするマクロ要因説は、若者達のある種の“わがまま”や“弱さ”が早期離職の主要因ではなく市場動向や構造に起因するものとする点で、個人要因説に対する反論となった。この産業構造変化に関しても、福利厚生には重要な課題が突きつけられているように思われる。わが国の福利厚生体系がやはり製造業中心主義で形成されてきたことは否めない。端的に言えば、サービス経済化の動きに十分に対応できていない。非正社員への適用問題などはその典型例である。サービス産業の就業環境、働き方、雇用構造のなかで「定着性」を実現する福利厚生とは何か、これからの大きな検討課題である。

近年もうひとつの早期離職要因として注目されているのが企業要因である。濱秋(2001)は日本

的雇用慣行の衰退が若年層の離職を誘発したと主張する。年功賃金が後退し、終身雇用者比率が大きく低下するなかで、若者達は長期勤続による賃金上昇も将来までの雇用維持も期待できなくなるなかで、定着するメリットが失われつつある。その必然的帰結として離職が増加したとする。また、太田(2004)は不況期のリストラや新規採用抑制によって企業内の雇用人数が減少して従業員1人あたりの業務量が増大している点に着目した。これが「企業において若年者に割り振られる仕事は『下積みのもの』が多く、若年層の労働時間の増大は彼らの仕事上のストレスを高める方向に作用しやすい」とした。これが仕事と自身との適合性、やりがいを重視するようになった若者達にとって、それまでの世代以上に「仕事がおもしろくない」「辛い」といった感覚を持ちやすくする。その結果として離職の増加をもたらしたとする。

近年のブラック企業、ホワイト企業といった分類論もこの企業要因説の発展形として捉えられるが、学生達の過敏な「ブラックか、ホワイトか」という騒ぎを聞いていると、たぶんに学生気質の影響も感じられる。近年の学生就業観調査では「楽しく働きたい」が大勢を占めている。たとえ経営的に優良な企業であっても「楽しくなければやめたい」と考える風潮も強まっており、最初の個人要因と企業要因のふたつの要因の複合化が進んでいることを現場としては痛感している。

拡大する早期離職と福利厚生への期待

こうした企業要因そして現代若者意識と企業要因との相乗作用によって拡大する早期離職への対処に関して福利厚生はどのような役割を果たせるだろうか。ひとつはストレス対策、あるいは“オモシロ職場対策(筆者が命名した、職場を明るく、楽しくする施策)”での様々なレクリエーション、スポーツ、懇親会、相互表彰制度(社内での手作り金メダル賞)などでの対応が有効と考えられる。業務そのものがキツく、ストレスフルであったとしても、職場に仲間意識があって助け合えて、和気あいあいとして皆で仕事に立ち向かうような空気が充実していれば、頑張れるものであり、いい意味で楽しい職場となりうる。当然、定着性は維持できる。こうしたポジティブな空気を作り出す力を福利厚生は持っているのである。