

旬刊

福  
利  
厚  
生

2019  
December

12

上旬号

No.2285

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(最終回)

## 退会給付, 貸付金と共済会の今後

短期連載 共済会を活用した福利厚生充実の提案(終)  
福利厚生充実に向けた共済会の作り方(後)

連載 探訪! 我が社の保育園(進化する企業内保育事業)(8)  
イオングループ「イオンゆめみらい保育園」

連載 福利厚生制度の設計から規程整備まで(12) 可児俊信  
フリーランス等への福利厚生

## 特集

2019年版 共済会・会社の給付・貸付と共済会の福祉事業(最終回)

<b>退会給付，貸付金と共済会の今後</b> .....	5
17 定年退職旅行補助の実施率と旅行補助金 .....	7
18 共済会退会餞別金の実施率と給付額 .....	8
19 貸付金実施率と限度額，利率，返済期間 .....	9
20 共済会事業の今後をどのように考えるか .....	17
別表15 定年退職旅行補助と共済会退会餞別金 .....	19
別表16 小口貸付金 .....	25

## 勤務条件

人事院 民間企業の勤務条件制度等調査 <b>社宅，労災，定年，退職給付</b> .....	37
--	----

## 病院報告

厚労省 医療施設調査・病院報告 2018年 <b>一般病床在院日数は10年間で2.4日短縮</b> .....	38
--	----

## 年金財政検証

2019年年金財政検証 社会保障審議会年金部会 <b>所得代替率はどの程度になるか</b> .....	41
--	----

## 給与住宅

住宅・土地統計調査(総務省, 2018年)にみる給与住宅(その1) <b>給与住宅の住宅数，世帯数，延べ面積</b> .....	52
---	----

## 短期連載 最終回

<b>「共済会を活用した福利厚生充実の提案」</b> .....	33
福利厚生充実に向けた共済会の作り方(後)	

## 連載 第8回

<b>探訪！我が社の保育園（進化する企業内保育事業）</b> .....	35
<b>イオングループ「イオンゆめみらい保育園」</b> ～人材確保とリーシングを支える戦略的な福利厚生施設～	

## 連載 第12回

福利厚生制度の設計から規程整備まで <b>フリーランス等への福利厚生</b> .....	60
可児俊信	

## 指標

福利厚生関連指標 (12月分) .....	64
-----------------------	----

## アラカルト

福利厚生アラカルト (11月下旬分) .....	40
--------------------------	----

# 退会給付，貸付金と共済会の今後

— 教育貸付金限度額は197万円にアップ，事業拡充意向は23%に増加 —

### 調査結果のあらまし

#### 定年退職旅行補助実施率は3.7%

別図表14のとおり共済会の定年退職旅行補助の実施率は3.7%，会社は16.3%だった。

補助額は別図表15のとおり，共済会で9.7万円，会社で19.2万円だった。共済会・会社の平均額は17.6万円となった。共済会の補助額は製造業では13.5万円だったが，非製造業では2万円だった。

補助額の分布は10万円未満に33%が集中した。退会餞別金の実施率は61%だった。給付額は別

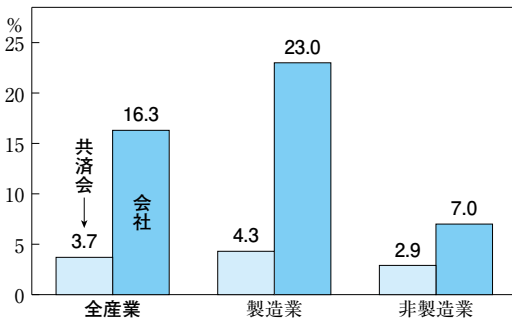
図表16のとおり，在会10年で2.6万円，20年で4.5万円，30年で6.0万円，定年退職で7.5万円だった。

#### 育・介護休業貸付金限度額は178万円

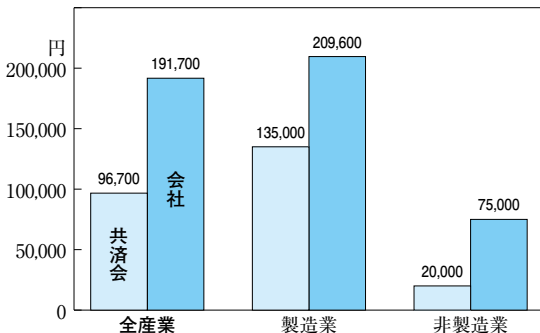
共済会貸付金の貸付限度額は別図表17のとおり，マイカー貸付金の限度額が200万円で最高額だった。教育貸付金が197万円，育児・介護休業貸付金が178万円が続いた。このほかの貸付金限度額も，結婚・出産を除き100万円を上回った。

育児・介護休業貸付金の実施率は，13年の14.3%が，16年は13.6%に増加したが，19年は11.1%に減少した。

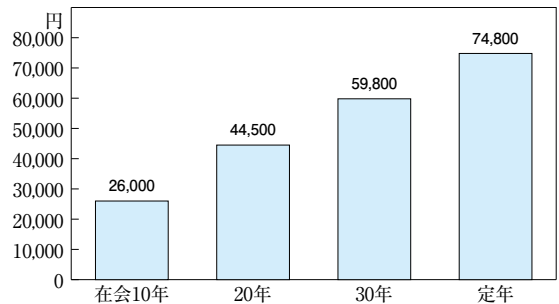
別図表14 共済会・会社の定年退職旅行補助実施率



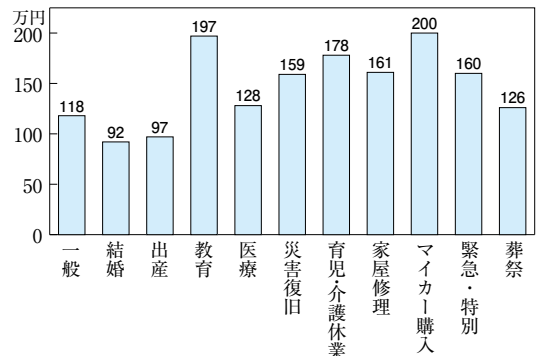
別図表15 共済会・会社の定年退職旅行補助額



別図表16 共済会の退会餞別金給付額



別図表17 共済会貸付金の貸付限度額



## 一般貸付金の利率は年2.4%

共済会貸付金の年利率は別図表18のとおり、最も高率だったのは一般貸付金の2.4%であり、他は年3%未満だった。

利率は日銀の基準貸出金利が08年12月19日以降年0.3%に据え置かれていることをはじめ、長短プライムレートも超低利状態にあり、政府系および民間金融機関の金利も下がっている。共済会の貸付利率もこうした傾向の中で一段と低利になったようだ。

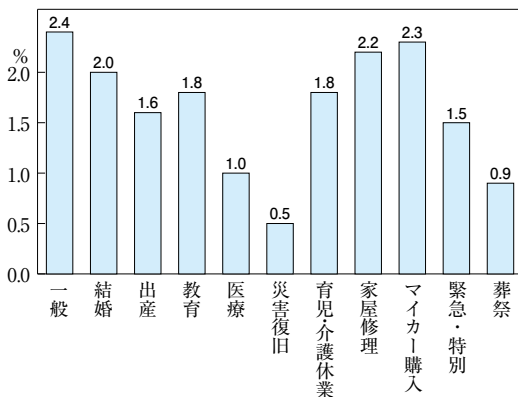
## 返済期間は教育資金で59カ月

共済会貸付金の返済期間は別図表19のとおり、家屋修理およびマイカー購入の67カ月を最長に、出産の44カ月まで分散した。

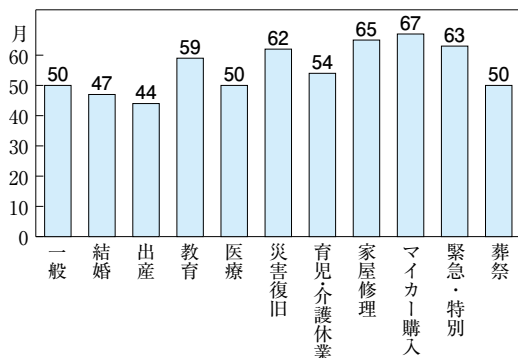
貸付金限度額が増加傾向を維持している教育資金貸付の返済期間は59カ月（約5年間）だった。

貸付金限度額が減少した育児・介護貸付金の返済期間は54カ月だった。

別図表18 共済会貸付金の年利率



別図表19 共済会貸付金の返済期間



## 返済月額は10万円当たり一般2,103円

共済会が設定している貸付限度額、利率、返済期間で各貸付金を利用したときの10万円当たりの返済月額を計算すると別図表20のようになった。

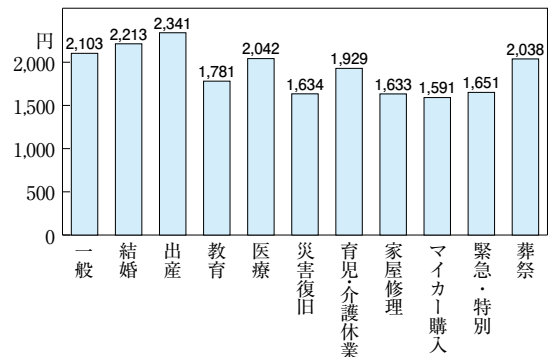
返済期間が短い出産貸付金の返済月額は最も多く2,341円だった。マイカー購入の返済月額は1,591円で最も少なかった。返済期間が最長だったことにもよる。貸付限度額が最も高額だった教育（一律）の返済月額は1,781円と比較的低額だった。利率が年2.0%だったこと、返済期間が59カ月の長期だったことによる。

## 今後の意向では事業拡大が23%

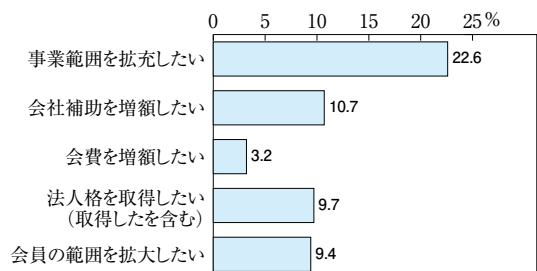
共済会の今後に対する意向のアンケート結果は別図表21のようになった。

事業範囲を拡充したいが22.6%だった。10年調査では15%前後を占めていたが、13年は12%に減少、16年は再び増加し18.0%に、19年はさらに増加した。事業範囲拡充への関心が衰えず継続していることをうかがわせる結果になった。

別図表20 設定された年利率、返済期間での10万円当たりの返済月額



別図表21 共済会の今後に対する意向



## 17 定年退職旅行補助の実施率と旅行補助金

### 定年旅行補助金の実施率

共済会4%，会社16%

#### 会社・製造業は23%が実施

定年退職旅行補助金の実施率は図表17-1のとおり、共済会3.7%，会社16.3%で、会社中心の給付だった。

定年退職旅行への給付はかつて海外旅行が注目を集めた頃に普及したが、最近では海外旅行が一般化したこともあって大きな動きはみられなくなった。

図表17-2で実施率の推移をみても、僅かな増加にとどまっている。

それでも上掲図表17-1では、会社のうち、製造業の実施率は23.0%であり、10年の実施率19.2%を上回り、定年退職旅行補助金の支給は一部で健在ということになる。

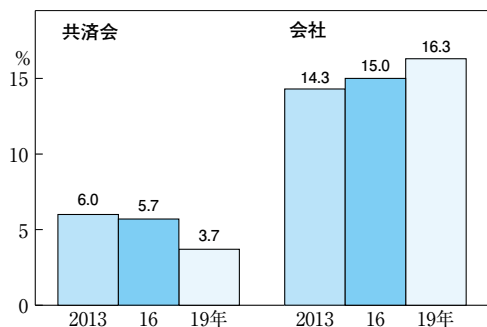
図表17-1 定年退職旅行補助の実施率 (%)

区分	共済会	会社
全産業	3.7	16.5
製造業	4.3	23.0
非製造業	2.9	7.0

注1 共済会の分母は調査対象共済会数

注2 会社の分母は調査対象企業数

図表17-2 定年退職旅行補助の実施率は会社中心で14%



### 定年退職旅行への補助金

共済会・会社平均で18万円

#### 会社・製造業は21.0万円

定年退職旅行補助金は図表17-3のとおり、共済会・会社で平均17.6万円だった。

図表17-4で分布をみると、16年は10万円未満および30万円以上が33.3%だったが、19年は10万円未満が33.3%，20万円台が27.8%になった。図表17-5のとおり、補助金は会社が高額だった。

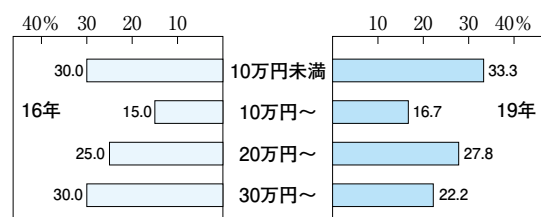
#### 海外旅行費の76%相当に

観光庁の「旅行・観光産業の経済効果に関する調査」は、17年の日本人の海外旅行消費額を4.2兆円としている。海外旅行者1人当たり消費額は23.7万円で、定年退職旅行補助金は、このおよそ74%に当たる。

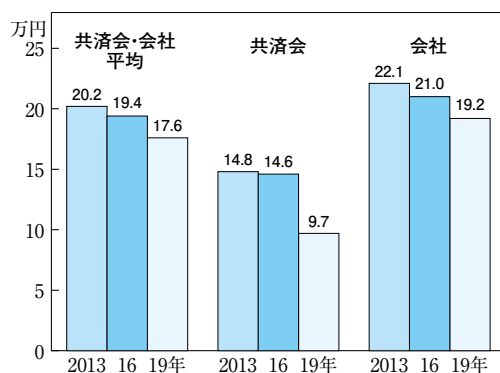
図表17-3 定年退職旅行の補助金 (円)

区分	共済会	会社	共済会・会社平均
全産業	96,700	191,700	175,800
製造業	135,000	209,600	199,700
非製造業	20,000	75,000	56,700

図表17-4 定年退職旅行補助金の分布



図表17-5 定年退職旅行補助金は会社で20万円前後



## 18 共済会退会費別金の 実施率と給付額

### 退会費別金の実施率

#### 共済会の61%が給付

共済会退会費別金の実施率は図表18-1のとおり60.5%だった。製造業、非製造業間の実施率の差は小さかった。

実施率の推移は図表18-2のとおりで、94年以降は60%台の水準が続き、大きな変化はなかった。

### 退会費別金の給付額

#### 在会30年で6.0万円

#### 非製造業30年は7.8万円

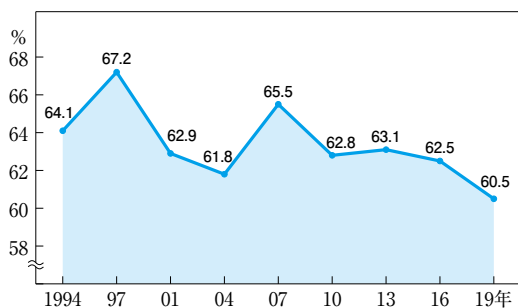
共済会が退会費別金を給付する理由は、永年の

図表18-1 共済会の退会費別金の実施率 (%)

区分	共 済 会
全 産 業	60.5
製 造 業	61.7
非 製 造 業	58.8

注 分母は調査対象共済会数

図表18-2 共済会退会費別金の実施率は61%



図表18-3 共済会の退会費別金の給付額 (円)

区分	在会3年	5年	10年	15年	20年	25年	30年	定年
全産業	11,600	16,900	26,000	32,800	44,500	51,400	59,800	74,800
製造業	12,700	15,400	24,000	28,200	37,800	42,400	47,800	53,700
非製造業	10,900	18,800	29,100	39,500	54,700	65,100	78,200	104,900

会費納入と運営への協力に感謝の意を表明する点にある。

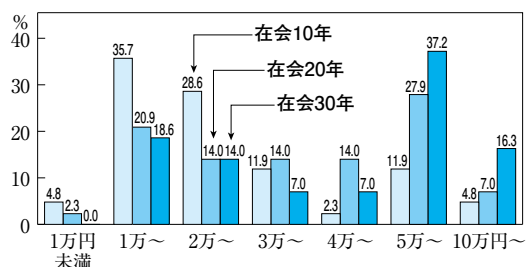
退会費別金は、後にみるように、1件当たりの金額は高額とはいえないが、他の多くの給付とは異なり、一定年数以上在会した全会員が給付対象になるため、共済会の財政負担は大きい。

#### 定年退会は在会3年退会の6倍

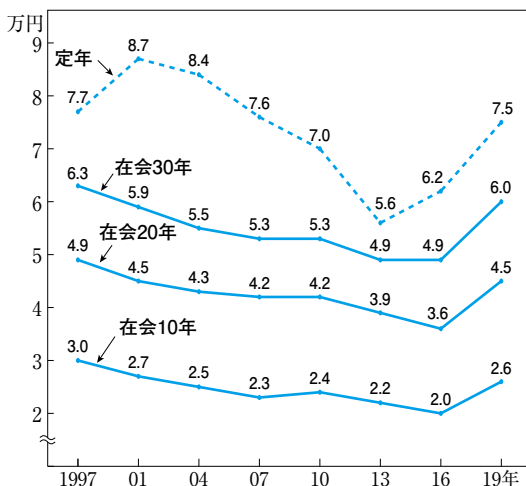
共済会の退会費別金の給付額は図表18-3のとおり、在会年数が高いほど高額だった。

在会年数別の退会費別金の分布は図表18-4のとおりになった。在会10年では1万円台が35.7%で最も多かった。在会20年では5万円以上10万円未満に27.9%が集中した。在会30年以上も5万円以上10万円未満に37.2%が集中した。10万円以上

図表18-4 共済会退会費別金の分布



図表18-5 共済会退会費別金の推移





は16.3%だった。

5万円以上給付している割合を在会年数別にみると、在会10年では16.7%、在会20年では34.9%、在会30年では53.5%だった。

退会費別金の在会年数別の給付額の推移は図表18-5のようになった。給付額は97年あるいは01年を境に16年まで緩やかに低下していたが、19年は一転増加した。定年退会者への費別金は01年の8.7万円が13年には5.6万円まで低下したが、19年は7.5万円に回復した。

退会費別金の給付スタイルの中には、在会年数に応じて給付額を決めるものと、それと平行してあるいは別途に定年退会者へのみ給付するものがある。

このうち、定年退会者への給付額は表5-4のとおり7.5万円となる。これは、在会3年退会者への給付額1万1,600円の6.4倍に相当する。製造業は4.2倍、非製造業は9.6倍だった。

### 会費累計額の20%を還元

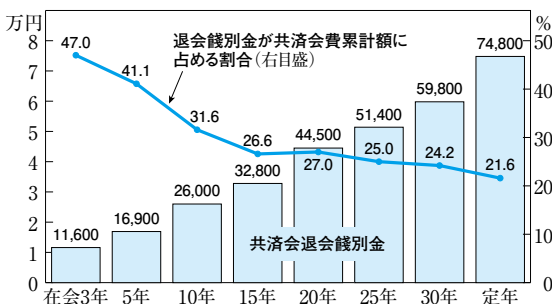
共済会の退会費別金と共済会費の累計額との関係は図表18-6のようになった。在会年数が短い会員ほど在会中に払い込んだ会費累計に占める退会費別金の割合が高かった。

在会3年退会者では払い込んだ会費の47.0%が還元される。表5-4では、在会3年者の退会費別金は1万1,600円だから、在会中に何らかの形で1件当たり1万円以上の給付を受けていれば払い込んだ会費の大部分を回収したことになる。

ただし、還元される割合は在会15年以上で頭打ちになる。在会15年で26.6%、20年で27.0%、25年は25.0%、30年は24.2%となっている。

退会費別金は、払い込んだ会費とは直接関係ないが、結果的に20%程度は還元されている。

図表18-6 共済会退会費別金と共済会費累計額の関係



## 19 貸付金実施率と限度額, 利率, 返済期間

### 貸付金の実施率

#### トップは共済会・一般の46%

共済会・会社の貸付金実施率は図表19-1および図表19-2のようになった。

会社の貸付金の実施率は最高の教育（一律）貸付金でも11.5%にとどまった。高額な融資を伴う住宅取得資金を除けば、日常的な資金の貸し付けは共済会が担っている。

最も実施率が高かったのは共済会の一般貸付金で45.7%だった。

以下、教育（一律給付）の38.3%、災害復旧の25.9%、医療の25.9%、結婚の21.0%までが20%超、葬祭は17.3%だった。

育児・介護は11.1%、出産は12.3%にとどまった。

リフレッシュ休暇貸付金の実施率は共済会では皆無、会社でも0.9%だった。

### 貸付金の限度額

#### 育児・介護は178万円

貸付金の限度額は図表19-1および図表19-3のとおりになった。

共済会では、教育（一律）貸付金の限度額が212万円でも最も高額だった。実施率は38.3%だった。

会社ではマイカー購入貸付金が最も高額で275万円だった。実施率は3.8%にとどまった。

育児・介護貸付金の限度額は共済会で平均178万円、会社で平均200万円だった。実施率はそれぞれ11.1%、1.0%だった。会社では教育貸付金の実施率が最も高かった。

日本学生支援機構調べをみると、18年度で、4年制大学・昼間部の学生生活費は、自宅の場合で、私立175.9万円、国立110.1万円であり、共済会の貸付限度額は、この額のそれぞれ1.2倍、1.9倍に

図表19-1

貸付金の実施率と限度額, 利率, 返済期間

項目	共 済 会				会 社			
	実施率 (%)	限度額 (万円)	利率 (年・%)	返済期間 (月)	実施率 (%)	限度額 (万円)	利率 (年・%)	返済期間 (月)
一般	45.7	118	2.4	50	9.6	88	2.2	28
結婚	21.0	92	2.0	47	4.8	81	2.3	81
出産	12.3	97	1.6	44	2.9	117	2.3	80
入学 (注) { 高校 大学 一律	2.5	60	1.5	42	1.0	50	2.6	-
	2.5	100	1.0	60	1.0	100	2.6	-
医療	38.3	212	2.0	59	11.5	156	2.0	77
災害復旧	25.9	128	1.0	50	5.8	117	2.0	72
育児・介護	25.9	159	0.5	62	5.8	125	1.8	72
家屋修理	11.1	178	1.8	54	1.0	200	2.0	120
マイカー購入	8.6	161	2.2	65	1.9	150	3.3	90
リフレッシュ休暇	7.4	200	2.3	67	3.8	275	1.4	52
緊急・特別	0.0	-	-	-	1.0	50	5.5	12
葬祭	13.6	160	1.5	63	7.7	207	1.9	81
	17.3	126	0.9	50	3.8	113	2.4	80
貸付金あり	63.0	-	-	-	26.0	-	-	-

注 入学（教育）の高校・大学・一律の平均は共済会（197万円、会社144万円）

当たる。下宿では、私立が249.3万円、国立が167.5万円で、同じく倍率は、私立が0.9倍、国立が1.3倍になる。

日本政策金融公庫の「国の教育ローン」は、1人当たり融資額350万円、返済期間15年、年利率1.66%で、世帯年収790万円（2人以上890万円）が融資条件になっている。

災害復旧貸付金の限度額は共済会では159万円、会社では125万円だった。

家屋修理の貸付限度額は共済会で161万円、会社も150万円だった。

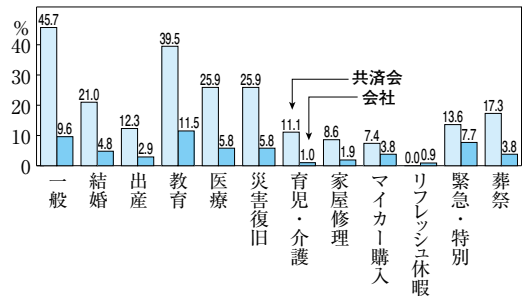
実施率が低かったリフレッシュ休暇貸付金の会社限度額は50万円だった。

医療貸付金の限度額は共済会128万円、会社117万円だった。医療費との関係は、疾病によっても異なるため、単純な比較はできないが、一般の疾病であれば、高額療養費が適用になり、自己負担額は、医療費100万円のときで月額約8.7万円になる。このほか、差額ベッド代の支払いが30日間・個室の場合で1日7,837円（厚労省調べ、17年）として月額23.5万円、合わせて32万円になる。

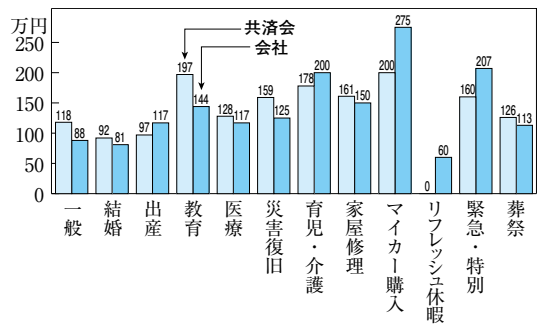
医療にかかる費用はこれだけにとどまるものではなく、健康保険適用外の高度な医療の費用も少なくないといわれる。

一般貸付金の限度額は、共済会で118万円、会社で88万円だが、これが18年平均の世帯人員2人以上勤労者世帯の実収入である55万8,718円に占める倍率は、それぞれ2.1倍、1.5倍になる。

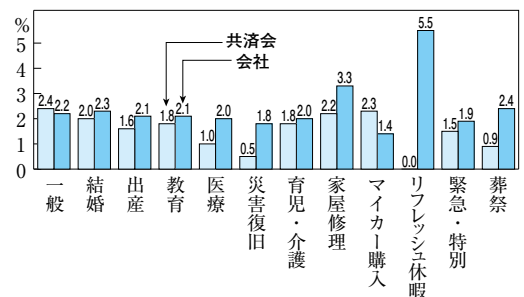
図表19-2 貸付金の実施率



図表19-3 貸付金の限度額



図表19-4 貸付金の年利率





## 貸付金の年利率

### 医療1.0%，育児・介護1.8%

貸付金の年利率は図表19-4のとおり、リフレッシュ休暇が、会社で5.5%である点を除くと共済会での低利率が目立った。なかでも、災害復旧は0.5%，医療は0.9%，葬祭は0.9%，緊急・特別は1.5%，育児・介護は1.8%を示した。

共済会貸付金では低利融資が目立ったが、これは無利息融資が多かったことにも一因がある。図表19-5によって共済会貸付金のうち無利息だった割合をみると、災害復旧で57.1%，医療は38.1%，育児・介護では22.2%が無利息融資だった。このほか緊急特別が9.1%，葬祭は42.9%が無利息だった。

## 貸付金の返済期間

### 一般貸付金は共済会50カ月

貸付金の返済期間は図表19-6のとおり、共済会では家屋修理およびマイカー購入の67カ月、会社では結婚および緊急・特別の81カ月が最長だった。返済期間が長かったのは、上記のほか、共済会では、緊急・特別（63カ月）、育児・介護（54

カ月）、災害復旧（62カ月）だった。

会社では、出産（80カ月）、教育（77カ月）、医療（72カ月）、災害復旧（72カ月）だった。一般貸付金は、共済会50カ月、会社28カ月だった。

## 貸付金の返済額

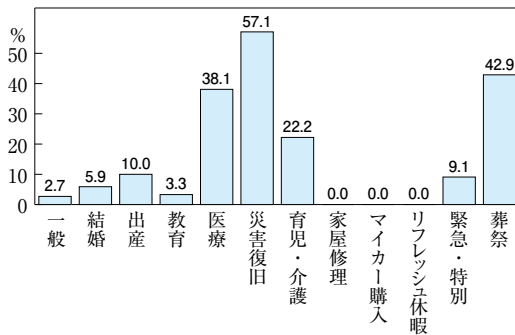
### 10万円当たり月2,000円前後

それぞれの貸付金に設定された平均の年利率（図表19-4）、返済期間（図表19-6）で、平均限度額（図表19-3）を借りたときの返済月額を計算してみると図表19-7のようになった。

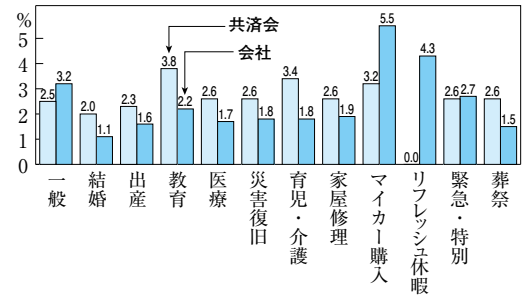
返済月額は、限度額が高額だった貸付金が当然高かったが、特別なものを除き2万円前後だった。3万円以上だった貸付金は、共済会では、教育・一律（3.8万円）、育児・介護（3.4万円）、マイカー（3.2万円）だった。会社では、マイカー購入（5.5万円）、リフレッシュ休暇（4.3万円）、一般（3.2万円）、緊急・特別（2.7万円）、教育、一律（2.2万円）、家屋修理（1.9万円）だった。

貸付金10万円を平均の年利率、返済期間で借りたときの返済月額は、図表19-8のとおり会社のリフレッシュ休暇を除き、概ね2,000円前後だった。

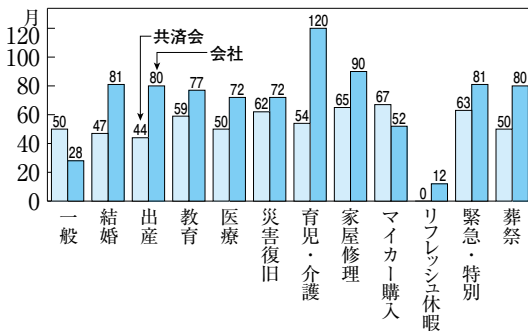
図表19-5 共済会における無利息融資の割合



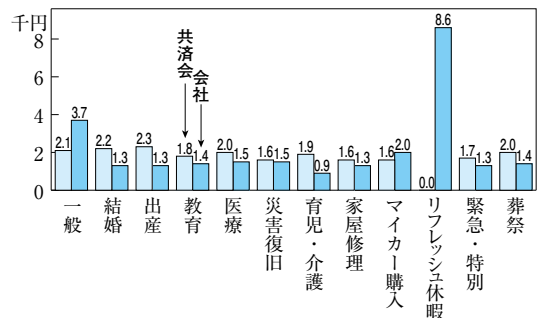
図表19-7 設定された限度額、利率、返済期間での返済月額



図表19-6 共済会・会社の貸付金の返済期間



図表19-8 設定された利率、返済期間での10万円当たりの返済月額



図表19-9

貸付限度額の分布

※共済会・会社の区別なし(%)

区分	一般	結婚	出産	教育			医療	災害 復旧	育児 介護	家屋 修理	マイ カー	休暇	緊急 特別	葬祭
				高校	大学	一律								
10万円未満	6.5	-	-	-	-	2.3	-	-	-	-	-	-	-	-
10万～50万円	19.6	4.8	7.7	-	-	2.3	3.7	-	-	-	-	-	11.1	5.6
50万～100万円	23.9	38.1	46.2	100.0	33.3	4.7	25.6	18.5	20.0	16.7	-	100.0	16.7	16.7
100万～200万円	28.3	42.9	23.1	-	66.7	41.9	40.7	40.7	30.0	25.0	30.0	-	44.4	44.4
200万～300万円	10.9	14.3	15.4	-	-	23.3	25.9	29.6	30.0	41.7	40.0	-	16.7	33.3
300万円以上	10.9	-	7.7	-	-	25.6	3.7	11.1	20.0	16.7	30.0	-	11.1	-

貸付限度額の分布は図表19-9のとおり。

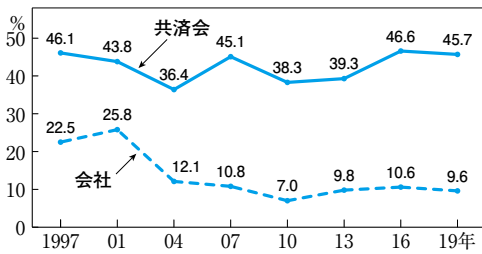
一般

年利率は2.4%に低下

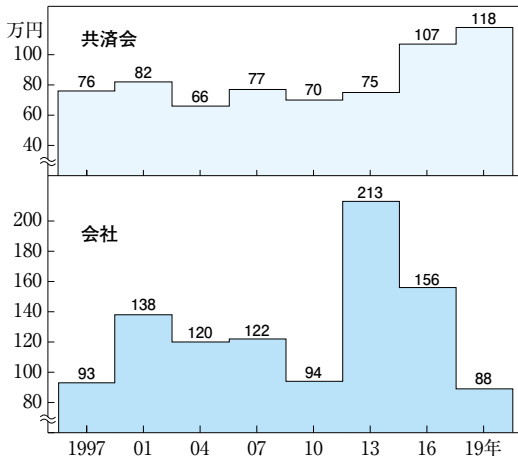
一般貸付金の実施率は図表19-10のとおり、共済会では、07年に45.1%になったのち38~39%の横ばいだったが、16年は46.6%、19年は45.7%だった。会社では、13年9.8%、16年10.6%、19年9.6%で推移した。

限度額は図表19-11のとおり、共済会では97年以降横ばいだったが、19年は118万円に増加した。会社では、13年は213万円に増加したが、19年は88万円だった。

図表19-10 一般貸付金の実施率は共済会で46%に



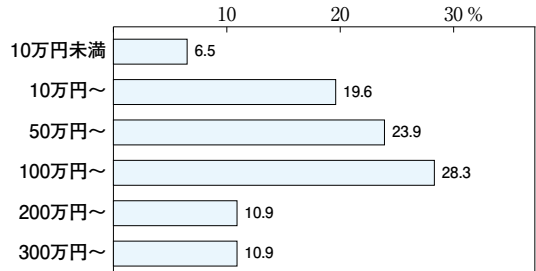
図表19-11 一般貸付金の貸付限度額は共済会で増加



19年の限度額の分布は図表19-12のとおり、共済会・会社の区分なしで、100万円台が28.3%で最も多かった。50万円以上100万円未満は23.9%、10万円以上50万円未満は19.6%と分散した。

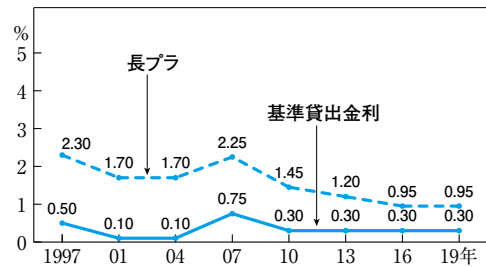
年利率は図表19-13、19-14のように、日銀の基準貸出金利、長期プライムレートなどの低下に

図表19-12 一般貸付金の限度額は100万円未満が50%



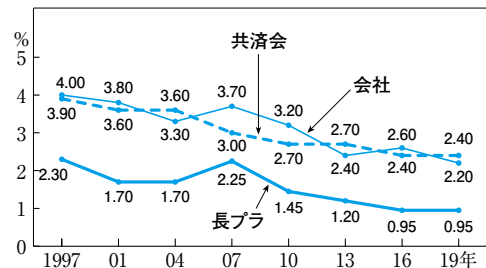
注 共済会・会社の区別なし

図表19-13 低下続ける基準貸出金利と長期プラ



注 各年10月1日現在

図表19-14 長プラと会社・共済会の一般貸付金の金利



図表19-15

小口貸付金の貸付利率分布

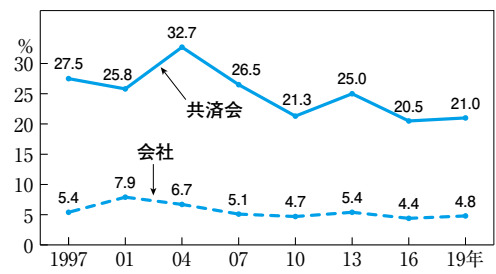
(%)

区分	一般	結婚	出産	教育			医療	災害 復旧	育児 介護	家屋 修理	マイ カー	休暇	緊急 特別	葬祭
				高校	大学	一律								
利率年 0.0%	6.5	4.8	7.7	-	-	2.4	30.8	50.0	20.0	-	-	-	11.1	33.3
～ 1	10.9	4.8	7.7	-	-	7.3	11.5	7.7	-	-	-	-	16.7	11.1
1	17.4	28.6	46.2	66.7	66.7	39.0	23.1	19.2	40.0	36.4	55.6	-	38.9	22.2
2	30.4	33.3	15.4	33.3	33.3	26.8	23.1	19.2	10.0	18.2	22.2	-	16.7	22.2
3	19.6	23.8	15.4	-	-	22.0	7.7	-	20.0	36.4	22.2	100.0	5.6	5.6
4	6.5	4.8	7.7	-	-	2.4	3.8	3.8	10.0	9.1	-	-	-	5.6
5	6.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11.1	-
6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

も影響されており、図表19-15のとおり16年の年  
利率は、共済会が2.4%、会社が2.2%と低かった。

94年の年利率は、共済会が4.6%、会社5.2%で、  
現在からみると高率だった。

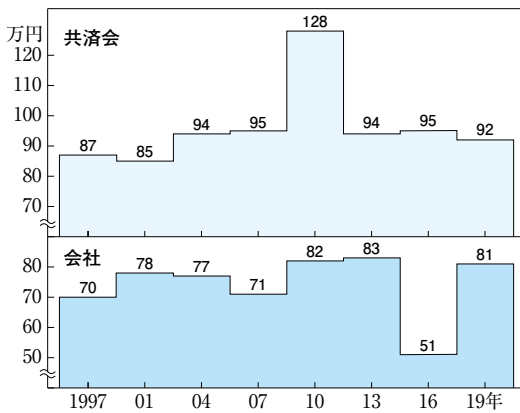
図表19-16 結婚資金貸付金の実施率はともに増加



結婚資金  
**共済会の実施率は21%**

結婚資金貸付金の実施率は図表19-16のとおり、  
16年は、共済会では21.0%だった。会社は4.8%  
だった。限度額は図表19-17のように、19年は、  
共済会では92万円に、一方会社では16年は51万円  
だったが81万円に回復した。

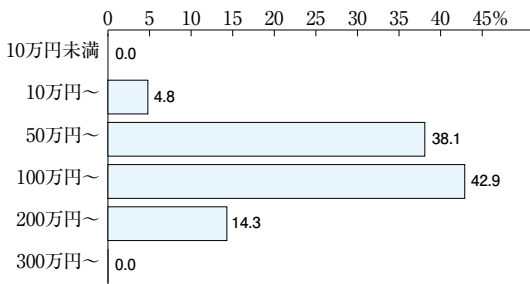
図表19-17 結婚資金貸付金の貸付限度額は92万円に



限度額の分布は図表19-18のとおり、共済会・  
会社の区別なしで100万円以上200万円未満が42.9%  
で最多だった。

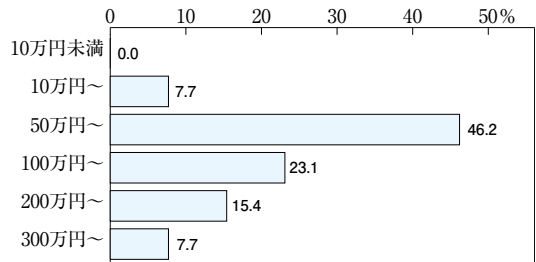
年利率は前掲図表19-15のとおり、2%台33.3%  
、1%台28.6%、3%台23.8%と分散した。

図表19-18 結婚資金貸付金の限度額は100万円台が43%



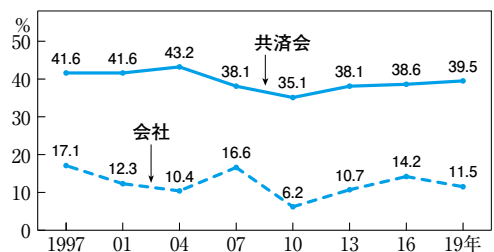
注 共済会・会社の区別なし

図表19-19 出産資金貸付金の限度額は50万円以上100万円未満が46%



注 共済会・会社の区別なし

図表19-20 教育資金貸付金の実施率は共済会で40%



## 出産資金

### 50万円以上100万円未満が46%

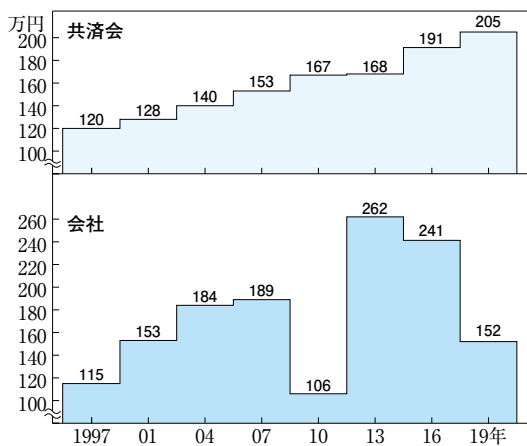
出産資金貸付金の実施率は前掲図表19-15のとおり、19年は共済会12.3%、会社2.9%だった。限度額は共済会で97万円、限度額の分布は図表19-19のとおり、共済会・会社の区分なしで50万円以上100万円未満が46.2%を占めた。

## 教育資金

### 共済会は205万円に上昇

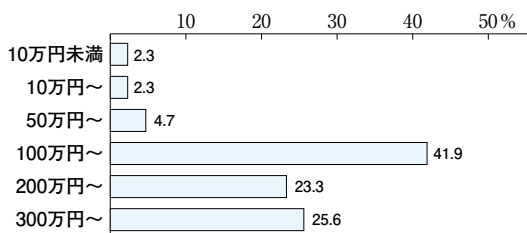
教育資金貸付金の19年の実施率は図表19-20の

図表19-21 教育資金貸付金の貸付限度額は増加傾向



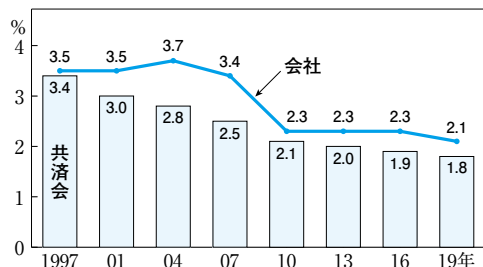
注 一律+大学入学

図表19-22 教育貸付金の限度額は100万円台に集中



注 一律、共済会・会社の区別なし

図表19-23 教育資金貸付金の金利の推移

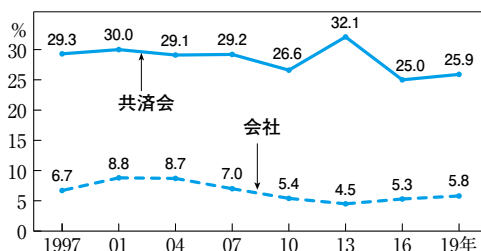


とおり、共済会は39.5%に、会社は11.5%になり、16年に比べ共済会で増加した。

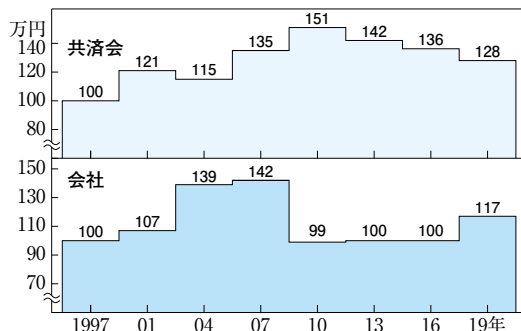
限度額は図表19-21のとおり、共済会ではこれまでの最高額の205万円になった。会社は過去最高の16年の241万円より89万円減少し152万円だった。

19年の限度額の分布は図表19-22のとおり、共

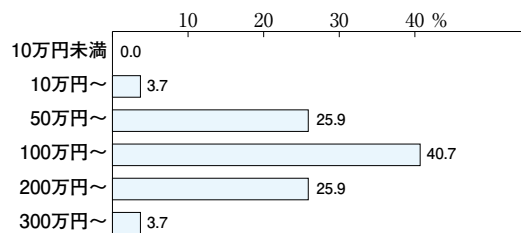
図表19-24 医療貸付金の実施率は横ばい



図表19-25 医療資金貸付金の貸付限度額は増加傾向

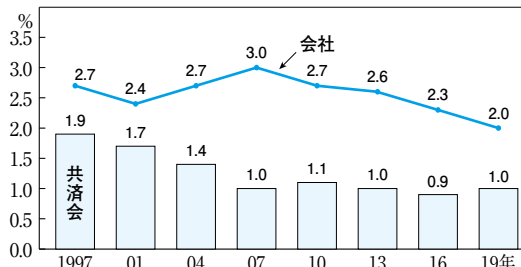


図表19-26 医療貸付金の貸付限度額は100万円台が41%



注 共済会・会社の区別なし

図表19-27 医療貸付金の金利の推移



済会・会社の区別なしで100万円台が41.9%を占めた。200万円以上も48.9%だった。

年利率は図表19-23のとおり横ばいで、19年は共済会は1.8%、会社は2.1%になった。

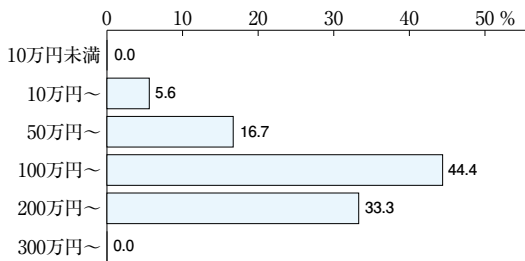
### 医療資金

## 共済会128万円、会社117万円

医療貸付金の実施率は図表19-24のとおりで、19年は、共済会は29.5%に、会社は5.8%といずれも微増した。

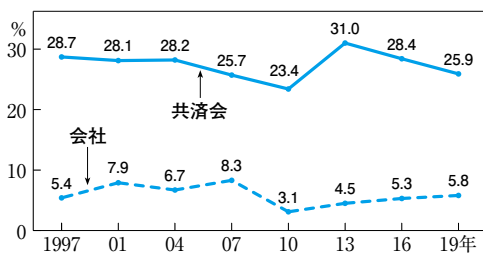
限度額は図表19-25のとおり、共済会は19年は128万円になった。限度額の分布は図表19-26のとおりで、共済会・会社の区別なしで、100万円台が40.7%で最も多かったが、50万円以上100万円未満、200万円台もそれぞれ25.9%を占めた。

図表19-28 葬祭貸付金の限度額は44%が100万円台

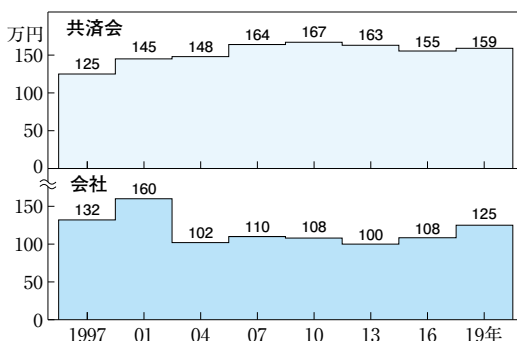


注 共済会・会社の区別なし

図表19-29 災害復旧資金貸付金の実施率は共済会で緩やかに低下



図表19-30 災害復旧資金貸付金は共済会で増加



年利率は図表19-27のとおりで、19年は共済会では1.0%、会社では2.0%になった。

### 葬祭資金

## 共済会126万円、会社113万円

葬祭資金貸付金の実施率は前掲図表19-1のとおり、共済会17.3%、会社3.8%だった。限度額は、共済会126万円、会社113万円、分布は図表19-28のとおり、共済会・会社の区別なしで100万円台に44.4%が集中した。

### 災害復旧資金

## 共済会限度額は159万円に

災害復旧資金貸付金の実施率は図表19-29のとおり、19年は、共済会25.9%、会社5.8%になった。共済会はやや低下、会社は上昇した。

19年の限度額は図表19-30のとおり、共済会は159万円、会社は125万円だった。

### 育児・介護

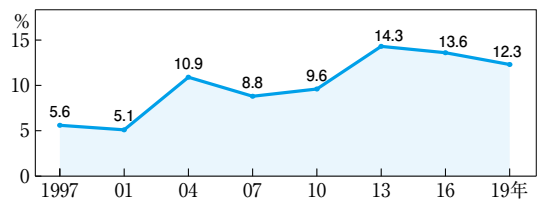
## 実施率は12%に低下

育児・介護貸付金の共済会の実施率は図表19-31のとおり、01年までは5%台だったが、04年以降は10%前後となり、19年は12.3%になった。

実施率が近年やや高くなったのは、少子化対策を反映したものと思われる。

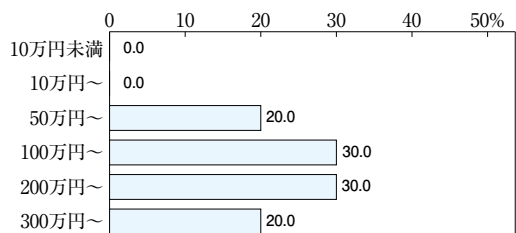
共済会の限度額は前掲図表19-1のとおり178万円になった。分布は図表19-32のとおり、共済会・

図表19-31 育児・介護休業貸付金の実施率は12%



注 共済会・会社の区別なし

図表19-32 育児・介護貸付金の限度額は300万円以上が20%



会社の区別なしで100万円台が30.0%だった。

育児休業の法定期間中には賃金の50%が保証される。介護休業期間中は3カ月間、賃金が40%以下になったときは40%、40~80%未満は賃金との差額が保障されるが、1支給期間の給付額は16万3,800円が上限になっている。

貸付金は法定休業期間を含め、休業で減収になった家計とその他の諸費用を支援する目的で設定されている。

### 貸付金の返済期間

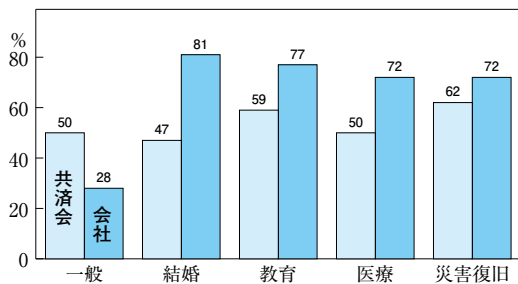
## 共済会是一般50カ月、医療50カ月

貸付金の返済期間は図表19-33のとおりだった。返済期間は、共済会に比べ会社の方が長期だった。貸付金の限度額が会社で特に高額だったというわけでもなく、理由は明らかではないが、会社では返済期間を長期に設定する傾向がみられた。

貸付金の限度額は、住宅資金のように高額ではなく、日常生活あるいは緊急・一時的に必要な資金を賄う目的で設けられている。したがって、貸付限度額もこれまでみたように、100万~200万円台がほとんどを占めた。

この程度の限度額であれば、返済能力との関係で、おのずと返済期間も決まってくる。返済期間が最も長かったのは、共済会では家屋修理、マイカー購入の67カ月、会社では緊急・特別の81カ月だった。

図表19-33 貸付金の返済期間は3~6年



注 教育は大学+一律

図表19-34

幹旋ローンの実施率と限度額、利率、返済期間

区分	共 済 会				会 社			
	実施率 (%)	限度額 (万円)	利率 (年・%)	返済期間 (月)	実施率 (%)	限度額 (万円)	利率 (年・%)	返済期間 (月)
一般	8.6	383	2.7	82	5.8	440	2.8	76
教育	2.5	250	1.4	54	1.9	150	2.6	56

前掲図表19-33の返済期間で貸付金10万円を前掲図表19-1の年利率で利用したときの返済月額額は、既に別図表20でみたとおり、共済会では出産、結婚、一般がそれぞれ2,341円、2,213円、2,103円で高く、以下、小差で、医療2,042円、葬祭2,038円、教育は1,781円であり、家屋修理は1,633円、マイカー購入は1,591円で、やや低かった。

したがって、仮に貸付金を100万円利用したとしても、返済月額額は、2万~3万円、家屋修理、マイカー購入は1万円台ですむ。

### 幹旋ローン

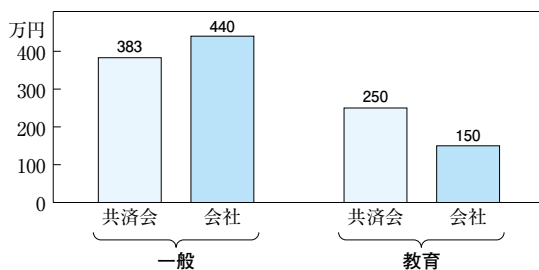
## 実施率は一般で共済会は9%に

貸付金の原資は多くの場合、共済会、会社の資金で賄っているが、一部では金融機関との契約で幹旋ローンを採用しているケースがあった。

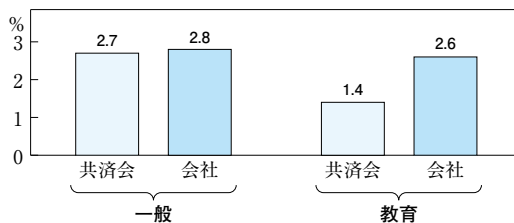
幹旋ローンの実施率は図表19-34のとおり、一般で、共済会は8.6%、会社は5.8%だった。教育資金は、共済会2.5%が、会社1.9%だった。

幹旋ローンの返済期間は図表19-34のとおり、一般で、共済会が82カ月、会社が76カ月だった。

図表19-35 幹旋ローンの限度額



図表19-36 幹旋ローンの年利率





限度額は図表19-35のとおり、一般では、共済会が383万円、会社が440万円だった。教育資金では、共済会が250万円、会社が150万円だった。教育資金では会社の限度額が共済会を上回った。

共済会、会社の直接貸付金の限度額に比べると、斡旋ローンの限度額は、一般の場合で、共済会は3.2倍、会社は5.0倍に、教育資金では、共済会は1.3倍、会社は1.0倍だった。

年利率は図表19-36のとおりで、一般は共済会が2.7%、会社が2.8%だった。教育資金では、共済会が1.4%、会社が2.6%だった。

## 20 共済会事業の今後をどのように考えるか

### 事業範囲、会員

### 事業範囲を拡充したいが23%

#### 会社補助の増額意向は10.7%

共済会担当者が、今度の共済会の運営をどのように考えているかは図表20-1のようになった。

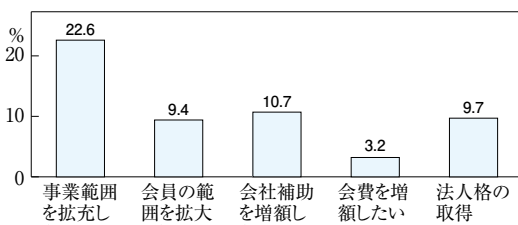
事業範囲を拡充したいが22.6%を示した。会員の範囲を拡大したいは9.4%、会社補助を増額したい（してもらいたい）は10.7%、会費を増額したいは3.2%だった。共済会の法人格の取得では、取得済み+取得したいが9.7%だった。

#### 事業範囲を拡充したいは再び増加

個別の課題に関する回答は次のとおり。

共済会の事業範囲を拡充したいとする割合は図

図表20-1 共済会の今後に対する意向



注 法人格は取得済み+取得したい

図表20-2 事業範囲の今後について

区分	拡充したい	縮小したい	現状維持
全産業	22.6	-	77.4
製造業	21.4	-	78.6
非製造業	23.5	-	76.5

図表20-3 共済会事業を拡充したいは18%に増加

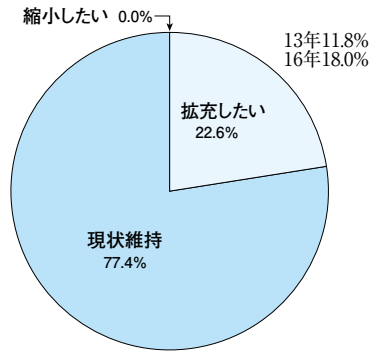


表20-2、20-3のとおり22.6%を示した。

事業範囲を拡充したいとする回答割合は、これまで07年16.4%、10年15.5%と一定の割合を示していたが、13年は11.8%に減少した。16年は18.0%と再び増加した。19年は22.6%と過去最高率となった。

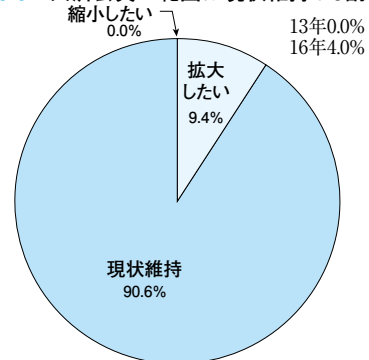
#### 会員の範囲を拡大したいは9.4%

共済会の会員の範囲を拡大したいとする割合は図表20-4、20-5のとおり9.4%だった。縮小し

図表20-4 共済会員の範囲の今後について

区分	拡大したい	縮小したい	現状維持
全産業	9.4	-	90.6
製造業	13.3	-	86.7
非製造業	5.9	-	94.1

図表20-5 共済会員の範囲は現状維持が9割



たいは皆無で、現状維持が90.6%を占めた。拡大したいとする割合は、13年0.0%、16年4.0%だった。

会員の範囲の拡大とは、非正規社員、雇用延長者、定年退職者への対応をいう。

従業員構成の多様化により、共済会への加入資格も見直しが迫られる可能性がある。しかし、パート従業員といっても就業形態は様々であり、一律に加入資格を認めるとしても、ニーズがどこまであるかといった問題があるとされている。雇用延長者は、今後さらに増えるが、継続して加入を認めることに大きな問題はないように思われる。定年退職者あるいは雇用延長期限が到来しての退職者に加入資格を認めるか否かは検討課題といえよう。当特集(1)でみたように、パート従業員、定年退職者を会員としている共済会の割合は少しずつ増えている。

**補助金・会費、法人格取得**

**法人格取得済が9.7%**

**補助金の増額意向は10.7%**

会社補助金を増額したい(してもらいたい)とする割合は図表20-6、20-7のとおり10.7%だった。

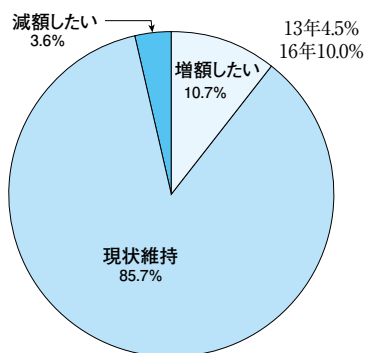
製造業は7.7%だったが、非製造業では13.3%を示した。減額したいは3.6%だった。

増額したいとする回答は、07年7.4%、10年6.2%、

**図表20-6 会社補助金の今後について** (%)

区分	増額したい	減額したい	現状維持
全産業	10.7	3.6	85.7
製造業	7.7	-	92.3
非製造業	13.3	6.7	80.6

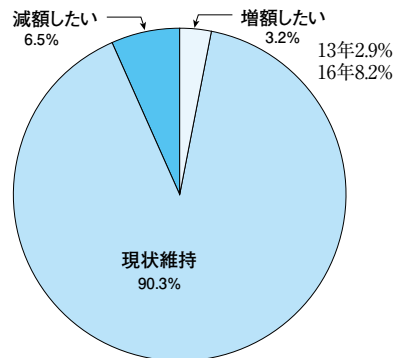
**図表20-7 会社補助金は現状維持が圧倒的**



**図表20-8 会費の今後について** (%)

区分	増額したい	減額したい	現状維持
全産業	3.2	6.5	90.3
製造業	-	-	100.0
非製造業	6.3	12.5	81.3

**図表20-9 共済会の会費を減額したいは皆無**



13年4.8%、16年10.0%だった。

**会費を増額したいは3.2%**

会費を増額したいとする割合は図表20-8、20-9のとおり3.2%だった。07年は5.4%、10年は6.0%、13年は2.9%、16年8.2%だった。減額したいは19年は6.5%だった。

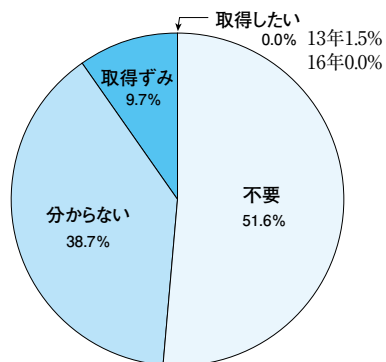
**法人格の取得には10%が関心**

共済会の法人格を取得済み+取得したいは図表20-10、20-11のとおり9.7%だった。

**図表20-10 法人格の取得傾向** (%)

区分	取得済み	取得したい	不要	分からない
全産業	9.7	-	51.6	38.7
製造業	-	-	60.0	40.0
非製造業	18.8	-	43.8	37.5

**図表20-11 共済会の法人格取得済みは10%**



## 別表 15 定年退職旅行補助と共済会退会餞別金

団体名 (人員数)	主体	定年退職旅行補助など	退会者（定年退職，通常退会，傷病退職等）への餞別金・記念品
<b>金属工業</b>			
神鋼共済センター (14,898名)	共済	・停年（定年）祝金 勤続20年・50歳以上退職 7万円	
日本発条共済会 (5,223名)	共済		勤続5年～1万円 10年～3万円 15年～5万円 20年～7万円 (傷病退会も同様)
東洋シャッター (531名)	会社	勤続20年未満 3万円相当の記念品・感謝状 勤続20年以上 5万円相当の記念品・感謝状	
<b>電気機器</b>			
電気機器① (35,786名)	会社	勤続25年未満30万円 25年以上37万円 35年以上43万円	
電気機器② (34,999名)	会社	制度あり	
横河グループ福祉センター (8,066名)	共済		退職者救済金 傷病で就労不能で退職，再就労不能（高度障害を想定） 一時金でA会員250万円 B会員125万円
アズビル (6,432名)	会社	定年時勤続15年以上 20万円	
サンデン共済会 (4,338名)	共済		在会10年～1万円 20年～3万円 30年～5万円（B会員は50%）
安川電機同和会 (4,320名)	共済		勤続5年以上の者が定年退職するとき，または，勤続20年以上の者が円満退職するとき 5万円相当の記念品
電気機器⑤共済会 (3,310名)	会社	退職記念旅行費 記念品，商品券	在会3年～1万円 5年～1.5万円 10年～2.5万円 15年～3万円 20年～4.5万円 25年～5万円 30年～5.5万円 ※死亡・傷病退会も同額
新日本無線共済会 (1,353名)	共済	定年退職旅行 5万円（会社）	定年または56歳以上で退会する場合 在会10年未満1万円 10年～2万円 20年～5万円 ※死亡退会も同額
<b>輸送機械</b>			
輸送機械① (34,139名)	会社	・定年退職旅行 40万円の旅行費用補助	・定年退職餞別金 勤続35年未満3.3万円 35年～5.4万円 40年～7.5万円程度
マツダ共済会 (22,714名)	共済		死亡，傷病休職満了退職 150万円
ダイハツ共済会 (13,114名)	共済		①通常退会 勤続 3年～ 3,000円 5年～ 5,000 10年～ 10,000 15年～ 15,000 20年～ 20,000 ②療養休職満了退会 勤続 3年未満 1万円 3年～ 1.5 5年～ 2.5 10年～ 3.5 15年～ 4.0 20年～ 5.0
近畿車輛共済会 (1,073名)	会社	定年退職旅行 15万円	①通常退会 5万円 ②死亡・傷病退会 在会5年～5,000円 10年～1万円 15年～1.5万円 20年～2万円 ③定年退職の場合，通常餞別金に30,000円加算

団体名 (人員数)	主体	定年退職旅行補助など	退会者(定年退職, 通常退会, 傷病退職等)への餞別金・記念品																		
<b>精密機械</b>																					
リコー共済会 (11,225名)	共済	旅行クーポン券 10万円(会社)	加入年数×0.2万円 上限5万円																		
東京計器共済会 (1,236名)	共済		勤続10年未満6万円 10年～10万円 15年～13万円 20年～16万円 25年～18万円 30年～20万円																		
シチズン共済会 (1,400名)	共済		勤続10年未満1万円 10年～2万円 15年～3万円 自己都合退職 勤続3年～0.55万円 5年～1万円 10年～2万円																		
<b>一般機械</b>																					
東芝機械共済会 (2,304名)	共済		定年記念品 15,000円相当																		
オイレス共済会 (1,695名)	会社	永年勤続, 定年退職 旅行券	在会10年以上一律1万円																		
エンシュウ株式会社従業員救済会 (721名)	共済		在会10年以下1,000円×年数 10年～2,000円×(年数-10)+1万円 30年～3,000円×(年数-30)+5万円 上限8万円																		
<b>化学工業</b>																					
花王ファミリー会 (19,085名)	会社	定年退職旅行 ギフト券 20万円	在会1年以上 1万円, 5年以上 3万円, 10年以上 5万円, 25年以上 10万円																		
化学工業① (14,210名)	共済		3,000円×在会年数(上限10万円)																		
化学工業②共済会 (3,600名)	会社	45万円	・勤続1年～2,000円, 20年～1万円 ・疾病による退職 寝たきり50万円 随時介護30万円 その他10万円																		
ライオン (2,973名)	会社	クーポン3万円	在会5年～1.5万円 10年～2万円 20年～3万円 30年～4万円																		
セントラル硝子共済会 (2,265名)	共済		<table border="1"> <thead> <tr> <th>入会</th> <th>結婚・転職</th> <th>定年・その他</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1年未満</td> <td>1,200円</td> <td>40,000円</td> </tr> <tr> <td>1年～</td> <td>4,000</td> <td>60,000</td> </tr> <tr> <td>3年～</td> <td>6,000</td> <td>80,000</td> </tr> <tr> <td>5年～</td> <td>8,000</td> <td>100,000</td> </tr> <tr> <td>10年～</td> <td>12,000</td> <td>120,000</td> </tr> </tbody> </table>	入会	結婚・転職	定年・その他	1年未満	1,200円	40,000円	1年～	4,000	60,000	3年～	6,000	80,000	5年～	8,000	100,000	10年～	12,000	120,000
入会	結婚・転職	定年・その他																			
1年未満	1,200円	40,000円																			
1年～	4,000	60,000																			
3年～	6,000	80,000																			
5年～	8,000	100,000																			
10年～	12,000	120,000																			
トクヤマ (2,122名)	会社	23.5万円(旅行券)																			
化学工業③グループ共済会 (1,889名)	共済		在会1年～3,000円 5年～5,000円 10年～1万円 20年～1.5万円 30年～2万円																		
日油共済会 (1,770名)	共済	1人10万円(2親等以内1名同伴可)	在会5年～1万円 10年～2万円 20年～3万円 30年～5万円																		
日本ゼオン共済会 (1,740名)			定年退職の場合 5万円相当の記念品																		
西部石油共済会 (350名)			通常退会 在会1年未満 0.5万円, 1年以上 1万円, 3年以上 1.5万円 5年以上 3万円 10年以上 5万円 15年以上 5万円																		

団体名 (人員数)	主体	定年退職旅行補助など	退会者(定年退職, 通常退会, 傷病退職等)への饂別金・記念品
<b>ゴム工業</b>			
ブリヂストン共済会 (17,277名)	共済		結婚退職祝金(勤続3年以上)5万円 退会饂別金・在会1年以上 2,000円×在会年数, ただし, 定年退職者・定年取扱者で6万円に満たない場合 6万円
<b>窯業</b>			
AGC共済会 (7,647名)	共済		満50歳～2.5万円 勤続3年～0.5万円 10年～1万円
<b>繊維工業</b>			
東レ福祉会 (20,840名)	共済		身体に機能障害を生じたことが原因で退職するとき 1級・2級 40万円, 3級・4級 20万円, 5級・6級 10万円,
<b>食品工業</b>			
キリングroup福祉会 (16,020名)	共済		在会3年～1万円 5年～2万円 10年～3万円 20年～5万円 懲戒解雇, 死亡退職以外は給付
アサヒgroup共済会 (12,900名)	共済		在会3年以上 1万円 私傷病休業期間満了退職 30万円
食品工業①group共済会 (4,149名)	共済		傷病休職期間満了退職 50万円
J-オイルミルズgroup共済会 (1,350名)	会社	定年退職旅行券 10万円	勤続1年～ 1万円 10年～ 2万円 20年～ 3万円 30年～ 4万円 40年～ 5万円 ※死亡・傷病退会も同様
月桂冠大倉共済会 (395名)	共済		加入1年以上 1万円
<b>その他製造業</b>			
ヤマハ共済会 (7,708名)	会社	勤続15年～ 25万円 30年～ 30	
<b>鉱業・非鉄金属</b>			
古河機械金属 (214名)	会社	勤続5年以上の定年退職者のうち, 継続雇用規定に基づく再雇用者 10万円	
<b>建設業</b>			
鹿島建設互助会 (8,292名)	共済		勤続5年未満1万円, 5年～2万円, 10年～3万円, 20年～4万円, 30年～5万円
建設業①group共済会 (2,678名)	共済		退会時納入会費総額×80%
日本工営親交会 (2,147名)	共済		入会3年～1万円, 10年～2万円, 15年～3万円, 20年～4万円, 25年～5万円, 30年～7万円, 35年～10万円
新興プランテック従業員共済会 (1,003名)	共済	定年退職旅行 5万円(会社)	通常退会 勤続20年未満 1万円 20年～ 2万円 定年退会 3 4 傷病退会 5万円

団体名 (人員数)	主体	定年退職旅行補助など	退会者(定年退職, 通常退会, 傷病退職等)への餞別金・記念品
<b>運輸業</b>			
運輸業②共済組合 (18,835名)	共済		・退職せん別金 在会2年~1万円, 以後1年毎に10年まで3,000円, 11年より20年まで5,000円, 21年より30年まで7,000円, 31年以上1万円を加え40年をもって限度(25.4万円) ・特別退職せん別金 傷病休職期間を満了して退職 勤続3年~3万円, 5年~5万円, 7年~7万円, 10年~10万円, 20年~13万円, 25年~16万円, 30年~20万円, 35年~25万円, 40年~30万円
丸運グループ共済会 (1,006名)	組合	定年退職記念品 2万円相当 (組合員)	退職一時金 在会3年~0.5万円 5年~1万円 10年~1.5万円 15年2万円 20年2.5万円 傷病退職見舞金 業務上の傷病により休業期間満了後退職 3万円
トヨタ輸送労組共済会 (795名)	共済		定年 3万円 転籍1.5万円 自己都合 在籍1年以上0.3万円 3年以上0.5万円 10年以上1万円
<b>印刷・通信業</b>			
印刷業①グループ福祉会 (23,700名)	共済		加入1年~5,000円, 3年~1万円, 5年~2万円, 15年~3万円 療養退職者 月額4万円(1年間)
朝日新聞労働組合共済会 (4,508名)	共済		在会5年~2万円, 20年~5万円 ・傷病退職 休職期間満了 200万円
中日新聞社互助会 (2,616名)	共済		在会1年~42年 4,000円~22万円 ※定年, 定年扱いにならない場合, 上記金額を1.7で除した額
毎日新聞社毎日会 (2,226名)	共済		勤続3年未満7,000円, 3年~1万円, 5年~1.5万円, 10年~2万円, 15年~3万円, 20年~4万円, 25年~4.5万円
神戸新聞社互助会 (706名)	共済		在会1年~0.5万円 3年~1万円 5年~2万円 10年~4万円 20年~7万円 30年~10万円
<b>金融保険業</b>			
金融保険業①共済会 (36,000名)	共済		最高5万円
金融保険業②共済会 (627名)	共済		1,000円×加入年数
<b>商事サービス業</b>			
パレット共済会 (69,435名)	共済		退職時障害一時金 在職中に1~7等級障害認定を受け, 就業継続できず退職する場合 10万円
いなげや共済会 (12,000名)			在籍3年以上 社員 600円×在籍月数 パート 300円×在籍月数
AOKIグループ共済会 (6,291名)			退会餞別金 支払会費相当



団体名 (人員数)	主体	定年退職旅行補助など	退会者(定年退職, 通常退会, 傷病退職等)への饞別金・記念品
商事サービス業 ③共済会 (4,525名)	共済		在会1年～4,000円, 3年～6,000円, 5年～1万円 傷病退職の場合 勤続10年未満1万円 10年以上2万円
出版業①共済会 (1,884名)	共済		在会6カ月～1,500円, 3年～2,000円, 5年～2,500円, 7年～3,000円, 10年～4,000円, 15年～5,000円, 20年～7,000円, 25年～8,000円, 30年～1万円
東映株式会社共済会 (409名)	共済		在会1年以上1万円 3年～2万円 5年～3万円 10年～5万円 15年～6万円 20年～8万円 25年～10万円 30年～12万円 定年慰労金 5万円 死亡・傷病退職 退職時掛金の10～300倍
商事サービス業 ⑦ (283名)	会社	勤続年数により旅行券付与	
公社①共済会 (3,647名)			退会饞別金 在会年数×1,000円

## 別表 16

## 小口貸付金

会社名 (会員数)	主体	貸付種類	限度額 (万円)	利率 (年利, %)	最長返済期間 (月数, 回数)	
<b>金属工業</b>						
神鋼共済センター (14,898名)	共済	一般(進学・就職・結婚・住宅改装・移転・その他事務局長が認めたもの)	50	特例基準割合の利率	48	
		教育(高専・短大・大学進学の場合)	100	特例基準割合の利率に90%を乗じた率		72
		特別(傷病・被災, 家族傷病・死亡・被災)	200	無利息		60
東洋シャッター (531名)	会社	従業員緊急貸付 嘱託・パート貸付 専属協力業者貸付	2億円 基本日当×8日 直近3カ月の取引月額を上限とし, 平均支払月額が100万円超過する場合は100万円を上限とする。特に必要と認められる場合は取引額にかかわらず50万円まで貸付可。新規取引の協力業者は50万円を上限とする	無利息 1.675 5.5	3年以内 10ヵ月(毎月均等返済) 最長24カ月の毎月均等返済	
<b>電気機器</b>						
電気機器④共済会 (86,000名)	共済	・結婚, 医療, 災害等	災害 150 その他事由 75	災害 無利息 その他 2.0	48 24	
	会社	・一般(結婚等) ・退職金引当 ・転勤特別 ・敷金, 保証金	月収1ヵ月分 150 理論月収の3倍 敷金または保証金+家賃補助2ヵ月分	5.0 3.0 3.0 無利息	12 退職金から一括控除 36 36～60	

会社名 (会員数)	主体	貸付種類	限度額 (万円)	利率 (年利, %)	最長返済期間 (月数, 回数)
横河グループ福祉センター (8,066名)	共済	提携ローン (サンクラブ) 目的別	30~500	固定金利	6~84
サンデン共済会 (4,338名)	共済	進学 育英	100 240	2.5 2.5	38 48
日新電機共済会 (2,565名)	共済	・出産, 事故補償 ・医療, 葬儀, 結婚 ・入学, 災害	50 70 100	2.0 2.0 2.0	36 災害のみ 60
電気機器⑤共済会 (3,310名)	共済	目的貸付 特別貸付 フリー貸付	200 200 10	2.0 1.0 3.0	60 60 12
新日本無線共済会 (1,353名)	共済	・生活 ・教育 ・住宅	100 50・100 200	} 2.5	72 36・72 120
	会社	提携住宅ローン	10,000		420

### 輸送機械

輸送機械① (34,139名)	会社	・一般 (結婚・出産・傷病・災害・葬儀・入進学) ・教育 (高校以上の学校)	勤続5年未満 50 5年~ 100 高校1人 110 大学1人 220 総額 450	長期プライムレート から0.5%減 公庫教育ローン利率 から3.5%を減じた利率	措置6カ月のち 60 100万円以下 60 100万円超 120 ※所定修学年限を限度
マツダ (25,066名)	会社	・財形一般融資 ・教育福祉ローン ・車輛購入融資	300 200 300	} 金融機関の 定めによる	} 12~84
ヤマハ発動機共済会 (15,122名)	共済	・甲類 災害 傷病・入院・死亡 ・乙類 出産・結婚 教育 ・丙類 その他	300 200 100 300 300		
S U B A R U (15,274名)	会社	・教育 ・病気 ・災害 ・スバル車購入資金	150 200 200 400	2.0 2.0 1.0 1.8	60 60 60 60
I H I (8,011名)	会社	教育資金	300	長期プライムレート +0.6	84
近畿車輛共済会 (1,073名)	共済	一般 特別	5 20	1.5 2.0	10 40

会社名 (会員数)	主体	貸付種類	限度額 (万円)	利率 (年利, %)	最長返済期間 (月数, 回数)		
ダイハツ共済会 (13,114名)	共済	・第1種厚生(結婚・出産・葬儀など) ・第2種厚生(長期療養・入院・災害) ・身体障害者用自動車購入, 福祉車両購入 ・奨学 本人 子女・高校  子女・専門・短大・大学(院) 自動車学校 ・結婚(勤続3年以上)	1件につき 5 50 購入代金全額または 200万円の低い方  20 50  80 20 100	手数料1件につき 0.1 無利息 無利息  無利息 手数料10万円につき 1年1,000円(20万 円までは無利息) 〃 無利息 手数料10万円につき 2,000~2,300円(20 万円までは手数料 なし)	10 12~60 48~60  12 36  48 12 48		
		会社	自動車購入資金	200	1.0	40万円まで 24 41万円~ 36 101万円~ 48	
<b>精密機械</b>							
精密機械①共済会 (8,867名)	共済	独自融資 傷病	100	なし	48以内		
		死亡	100	〃	48以内		
		不妊治療	100	〃	48以内		
		進級・進学	100	〃	48以内		
		介護機器購入および介護施設 入居	100	〃	48以内		
		災害・盗難等	200	なし	60以内		
シチズン共済会 (1,400名)	共済	医療	50	} 事務手数料5,000円	50		
		災害緊急	50				
		介護休職	50				
		妊娠・出産・3歳未満の子に関する育児 費用	50				
<b>一般機械</b>							
コマツグループ 共済会 (21,805名)	共済	独自 物品・車輛・住宅・結婚・出産・ 療養・医療・葬儀・その他	5万円以下 10 〃 20 〃 30 〃 40 〃 50 〃 80 〃 100 〃	返済Ⅰ 返済Ⅱ 貸付金 貸付金 の2.0 の3.0 (共通) (共通)	返済Ⅰ 6 返済Ⅱ - 9 - 14 17 18 22 24 29 30 36 36 43 42 50		
		災害 提携 進学	200以下 子1人につき10以上 300以内 前年度年収の40% 以内	なし 長期プライムレート +0.4% 利子補給 子1人に 150万円まで 2.5	100以内 利子補給月数は借入額区 分により12~60		
		クボタ (11,226名)	会社	無担保ローン(提携)	1,000	変動, 固定方式より 選択	120
		東芝機械共済会 (2,304名)	共済	天災等による被災	160	1.0	96
				子弟の短大以上入学	120	1.0	72
				高校入学	80	1.0	48
				本人・家族の負傷・疾病・婚礼・葬儀 生活資金	100 60	1.0 1.0	60 36
				オイレス共済会 (1,695名)	共済	葬儀・医療・出産・育英・災害	50
		結婚	50			2	24
		一般	10			2	12

会社名 (会員数)	主体	貸付種類	限度額 (万円)	利率 (年利, %)	最長返済期間 (月数, 回数)
<b>化学工業</b>					
旭化成グループ 福祉共済会 (26,600名)	共済	育英資金	700	0.9855	84
		生活一般	100	2.0075	60
花王ファミリー 会 (19,085名)	共済	特別融資 (事故・災害・傷病)	200		48
化学工業①共済 会 (14,210名)	共済	結婚・出産	50	無利息	} 給与より1万円以上 賞与より5万円以上
		子女進学・傷病・家族の葬儀・不慮の事 故・介護・不妊治療・転居を伴う異動	100	無利息	
		災害 (会員および両親)	200	無利息	
		生活 (提携)	500	2.2~5.8	
化学工業②共済 会 (3,600名)	共済	一般	10	8.0	6・12
		資金融資	200	2.0~6.0	12~120
ライオン共済会 (2,973名)	共済		150	0~5.0	60
	会社	組合貸付金 (組合員のみ)	基準内貸金	3.6	12
セントラル硝子 共済会 (2,265名)	共済	共済	100	0.42~2.1	60
	会社	奨学	月額 8	0.35~1.05	卒業の翌月より貸付期間 と同期間内
トクヤマ (2,122名)	会社	厚生	10	無利息	12
		大口厚生・入学 修学	1人につき月額 6	2.3 2.3	84 卒業後翌月から半年経過 後貸付期間と同期間内
		結婚	50	2.3	84
日油 (1,770名)	会社	入学・増改築	100	4.5	48~60
		結婚・出産・借家賃貸・葬祭・傷病・罹 災・リフレッシュ	50	リフレッシュのみ 5.5	リフレッシュのみ 12
西部石油共済会 (350名)	共済	病気療養等	100	1	} 5万円まで 1年以内 10万円まで 2年以内 20万円まで 3年以内 30万円まで 4年以内 30万円超 5年以内
		結婚資金, 育英資金等	100	2	
		通勤用自動車購入	100	2.5	
<b>ゴム工業</b>					
ブリヂストン共 済会 (17,277名)	共済	緊急	100	1.02	36・60
		教育	300	1.00	36・60
		一般	100	1.50	36・60
		育児休職・介護休職者	50	1.00	60 (含1年据置)
		1人当たり 計300			
<b>窯業</b>					
AGC共済会 (7,647名)	共済	AGC教育ローン	200	提携金利 (毎年変動)	48
日本板硝子共済 会 (2,400名)	共済	こばと融資	15	月0.416	次回賞与時まで

会社名 (会員数)	主体	貸付種類	限度額 (万円)	利率 (年利, %)	最長返済期間 (月数, 回数)
<b>繊維工業</b>					
東レ福祉会 (20,840名)	共済	・リフォームローン ・オートローン ・教育ローン ・目的ローン ・職域ローン (目的ローン) ・社員カードローン	提携金融 機関ごとに 設定	提携金融 機関ごとに 設定	提携金融 機関ごとに 設定
繊維工業①共済会 (5,330名)	共済	一般 (結婚・進学・進級・入園・住宅保全) (転勤・単身赴任) (住宅移転) (資格取得・自己啓発・その他) 特別 (病気・災害) (家族の死亡) つなぎ 奨学 臨時 (住宅ローン返済, 就学関連)	200 100 70 50 300 200 300 200 月額3, 5より選択	3.0 3.0 3.0 3.0 2.0 2.0 3.0 2.0 単利 2.0	
繊維工業②共済会 (1,500名)	共済	奨学金 (在学) (入学) 一般	年36 100 100	3.0 3.0 3.0, 災害2.0	144 144 退職まで
<b>食品工業</b>					
キリングroup 福祉会 (16,020名)	共済	一般 入学	100 150	1.0 1.0	12・24・36 12・24・36
J-オイルミルズ (1,220名)	会社	マイライフローン 教育・学費貸付 一般貸付	300 100 10	4.0 3.0 3.65	120 最長156 10
月桂冠大倉共済会 (395名)	共済	小額資金貸付	60	日0.007%	6
<b>その他製造業</b>					
ヤマハ共済会 (7,708名)	共済	傷病・災害・弔儀・介護 (在籍1年以上) 結婚・出産・教育 (在籍1年以上) その他 (在籍1年以上)	200 200 100	無利息 1.5 3.0	60 60 36
<b>鉱業・非鉄金属</b>					
鉱業・非鉄金属 ①共済会 (10,333名)	共済	貸付金 保証融資 (提携)	特例50・小口15 200	3.0 金融機関所定利率	特例50ヵ月, 小口10ヵ月 60
	会社	社員貸付金	500	金融機関所定利率3 %超会社負担	60
日鉄鉱業厚生会 (776名)	共済		30	無利息	15

会社名 (会員数)	主体	貸付種類	限度額 (万円)	利率 (年利, %)	最長返済期間 (月数, 回数)
<b>建設業</b>					
鹿島建設互助会 (8,292名)	共済	結婚・家族介護	100	3.0	夏・冬の賞与から5年返済 〃
		出産	1子50万, 双子以上 100万	3.0	
		教育	1子150万, 最大300万	3.0	
		敷金等借家に要する費用	50	3.0	
		海外赴任	200	3.0	
		自宅改修・引越し	50	3.0	
		療養・葬祭	200	無利息	
不測の災害	300	〃			
日本工営 (2,798名)	会社	提携ローン4社	各金融機関の定めによる	店頭金利に比べ優遇	
建設業① (2,678名)	会社	一般	基本給の3倍	0.5	36
		特別	基本給の5倍 (共に200万円まで)	0.5	60
熊谷組互助会 (2,462名)	共済	一般	50	5.0	12
	会社	生活	850	1.5	240
建設業② (2,492名)	会社	提携・教育	300	1.65	60
新興プランテック従業員共済会 (1,003名)	共済	病気	100	3.0	48
		災害	100	無利息	60
		入学	100	3.0	48
<b>運輸業</b>					
運輸業①共済会 (16,637名)	共済	・教育	300	2.75	100
		・特別	150	3.0	75
		・普通	50	3.0	50
山九 (10,056名)	会社	提携・傷病	50	2.625	} 定年退職までに 完済できる期間
		死亡	100	2.625	
		災害	100	2.625	
		入学 高校	50	2.625	
		大学	100	2.625	
		敷金・礼金	手数料相当額		
運輸業② (2,200名)	会社	・一般	90	4.8	} 48
		・入学	90	2.4	
		・特別	90	無利息	
トヨタ輸送労組共済会 (795名)	共済	ろうきんカーライフローン	500	1.7~4.5	最長120
	会社	自動車購入資金	200	1.5	100万円以下 24 101万円以上 36 151万円以上 48
丸運 (472名)	会社	結婚(勤続満3年以上)	7		特定理由で返済免除あり



会社名 (会員数)	主体	貸付種類	限度額 (万円)	利率 (年利, %)	最長返済期間 (月数, 回数)
<b>印刷・通信業</b>					
印刷業①グループ福祉会 (23,700名)	共済	・自己啓発、フリー ・出産、育児・介護支援 ・結婚、葬儀、家族療養、次世代育成支援、罹災、自動車、特別 ・奨学、本人療養、転居・権利金・敷金 ・住宅改修 ・住宅取得	5~30 5~50 5~100  5~150 5~200 5~300 ただし、加入5年未満は100万円、5年以上は300万円を限度とする	毎年の特定基準割合と同率(19年度1.6%) ただし、罹災・本人療養は無利息	貸付項目により 18~60カ月 ただし、一括返済あり
朝日新聞労働組合共済会 (4,508名)	共済	・結婚 ・無給休業(育児・介護・傷病・留学) ・応急(被災) ・教育(中学・高校・大学・専門学校) ・地方向けマイカー購入 ・転勤者賃貸用住宅資金	1休業につき 100 500 600 残高600万円以内 120~200 80~100	3.5 4.5 2.0 3.22 2.5 2.5	60 36 120 42~84 50 60~100
中日新聞社 (2,616名)	会社	特別・非常	150	0.5	60
神戸新聞社互助会 (706名)	共済	特別	100	手数料	50万円以下 20 50万円以上 30
<b>金融保険業</b>					
金融保険業①共済会 (36,000名)	共済	一般貸付A 〃 B  専任行員貸付	定例給与の6カ月以内 〃 5カ月以内 もしくは自己退職金 300	短期プライムレート +0.5 〃 +0.75 〃	6~84 〃  6~60
金融保険業②共済会 (627名)	共済	一般 特別	用途による	短プラをベースとした変動金利	36~120
<b>商事サービス業</b>					
三越伊勢丹グループ共済会 (24,383名)	共済	生活目的融資 一般融資	100~200 30~200	1.0~1.5 2.0	6~60 〃
JTB共済組合 (23,000名)	共済	普通 結婚 教育 医療・災害・葬儀 ゆとり生活	30 50 200 120 100	1万円につき50円  3.0 3.0 無利息 5.0	10 60 60 60 60

会社名 (会員数)	主体	貸付種類	限度額 (万円)	利率 (年利, %)	最長返済期間 (月数, 回数)
ユニ (22,507名)	会社	共済融資(結婚・出産・子女育英・ハウ スリフォーム・介護・交通事故・葬祭・ 療養・災害等)	項目による 50~200	2.0または0	最長 120
	共済	共済融資事務委託 提携ローン(住宅ローン)	銀行により異なる 最高1億円	銀行により異なる 店頭表示金利より 割引	銀行により異なる1~35 年間
商事サービス②共 済会 (11,000名)	共済	・提携	300	短期プライムレート	6~60
AOKIグループ共 済会 (6,291名)	共済	AOKIグループ共済会融資 SOMPOクレジット(株)	年収の1/3 300	2.4 2.1	概ね5年 84
商事サービス業 ③共済会 (4,525名)	共済	増改築・教育等	100~300	3.0	36~72
商事サービス業 ④ (2,000名)	会社	貸付金	勤続3年以上 100	5.0	36
出版業①共済会 (1,884名)	共済	結婚 出産 葬祭 傷病 教育 建物購入・修理 借家・権利敷金・住居 天災・火災・水難 多目的	20 20 30 20 130 150 30 50 50	多目的 2 ほか 1	12 12 18 18 48 48 18 36 36
商事サービス業 ⑤ (1,382名)	会社	非常(葬儀・傷病・災害・婚礼・出産・ 入学)	50	月0.2	36
東京電設サービ ス (616名)	会社	結婚による住居賃借 災害, 傷病, 資格取得, 入学	50 100	0.3 0.3 災害のみ無利息	60 60
東映株式会社共 済会 (409名)	共済	一般貸付 奨学貸付	90(事情により3倍) 150	2.16 1.44	12~48 ヶ月
公社①共済会 (3,647名)	共済	一般貸付 傷病貸付 介護貸付  災害貸付 住宅貸付  教育貸付  単身赴任貸付	本給の5カ月分 本給の6カ月分 介護対象者1名につ き200万円 本給の6カ月分 2500  対象者1名につき500 万円 100	2.5 無利息 1.7  無利息 フラット35金利のう ち都市銀の全期間 固定金利の最低金 利を10%もしくは 20%減じた金利 1.7 1.7	



# 福利厚生充実に向けた共済会の作り方(後)

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

前回の連載(2019年11月上旬号)で、共済会の新設において決定すべき事項として、①共済事業内容、給付水準、②共済会員の対象範囲、③会費の算定方法、④機関設計(意思決定、執行)を挙げました。本号では、そのいくつかをさらに説明します。

## 社内の様々な部署が提供する福利厚生を整理

**他の福利厚生との役割分担** 図表1のように規模の大きい企業では、共済会以外の様々な部署からも福利厚生が提供されています。

共済会の事業内容を検討するには、事業主や健康保険組合、年金基金、労働組合等が実施する福利厚生、保健事業・福祉事業、加入者の福祉事業、労働福祉活動との役割分担を整理します。すでに事業主の慶弔給付があるのに共済会でも慶弔給付を行うのか、健康保険組合で提携宿泊施設があるのに共済会でもリゾート施設を法人契約するのか、ということです。

**事業主**の福利厚生は、従業員の採用・定着の促進や労働生産性の向上等が目的です。また、それらの目的を実現するための福利厚生費を調達できることから、福利厚生のうち、採用・定着に大きな効果が期待できる一方、費用の掛かる制度を担う役割となります。具体的には、住宅支援であり、社宅・寮の提供、住宅手当の支給です。また、長期勤続の促進に有効である退職金制度(退職一時金、企業年金)も担います。

**健康保険組合**は、疾病予防・健康増進の役割を担うことになります。スポーツやリフレッシュ活用の支援、人間ドックや予防接種等の疾病予防事業、医療費の自己負担を軽減する給付等です。

**労働組合**は、組合員の労働福祉の向上を担います。資産形成の支援、生活物資の割安な提供、組合員間の交流といった役割です。通常、管理職は労働組合には加入していませんので、従業員全体

## 福利厚生を提供する様々なセクター(共済会以外)

事業主	<b>福利厚生</b> 労働生産性の向上、従業員の採用・定着等
健康保険組合	<b>保健事業・福祉事業</b> 疾病予防、健康増進による医療給付費の削減等
企業年金基金	<b>福祉事業</b> 年金加入者の退職後生活の経済的充足
労働組合	<b>労働福祉活動</b> 労働組合員の相互福祉

出所：可児俊信「共済会の実践的グランドデザイン」(労務研究所)を一部改変

がカバーされません。よって労働組合が行っている活動であっても、共済会事業として行うこともあります。

**年金基金**はリタイアメントプランの情報提供・セミナーの実施等となります。

## 共済会での事業

共済会は会費や事業主の拠出金を合計してもあまり大きな額にはならず、1人当たり月額1,303円が平均額です(「旬刊福利厚生」19年8月下旬号No.2278号)。そのため多額の経費の掛かる事業はできません。育児支援や介護支援といった両立支援制度、会員の自立的なライフプランニングを支援する情報提供・セミナー開催、資産形成や生活保障の機会を提供する自助努力型の任意制の保険、金融商品の斡旋も可能です。

慶弔給付も給付水準次第では大きな額となることはなく可能ですが、すでに事業主等で行われている場合は、給付種類や事業主給付と合算した給付水準に配慮した給付設計が必要となります。

共済会は会員も費用負担をしていることから、すべての会員が利用・受給できる機会のある事業とすることも重要です。例えば、慶弔給付は結婚→出産→子女の入進学といったライフコースを会員が辿ることを前提にしています。それ以外のラ

イフコースを選択した会員が受益する機会があることを検証しなければなりません。

その意味で、大多数の会員にとって利用機会のある旅行や宿泊、レジャー、スポーツ等の利用を提供する法人契約や、補助金助成による利用促進は有効です。一方、相互扶助を会の目的に掲げる共済会では、ニーズや給付機会が一部に片寄りますが、不妊治療の支援、災害発生時の給付等を実施するケースもあります。

### グループ共済会での実施事業

一企業だけでなく企業グループの従業員全体を加入対象とするグループ共済会とすることもできます。その際は業態にかかわらず全社が必要となる福利厚生を共済会で実施することで福利厚生格差の縮減を図ると同時に、スケールメリットを発揮し、低コストでの福利厚生を提供できます。

### 共済貸付について

貸金業には、貸金業登録が必要です。例外として事業主から従業員への貸付、労働組合から組合員への貸付については登録は不要です。貸金業法は資金需要者保護を目的とするものであり、企業内・労組貸付とも資金需要者（従業員、組合員）の保護に欠けないためです（上柳敏郎・大森泰人「逐条解説貸金業法」商事法務）。

共済貸付については、貸金業法では登録が必要とも不要とも触れられていません。そのため、貸金業登録のない共済会は共済貸付ができないとする考え方もあります。しかし、共済貸付は企業内・労組貸付と同様に共済会員の保護に欠けることはありません。

### 共済会での非正規従業員の取扱い

非正規従業員については、「同一労働同一賃金」を義務化するパート・有期雇用法が20年（中小企業では21年）4月から改正施行されます。

共済会における非正規従業員への対応を考えるに当たってまず重要なのは、共済会が事業主が提供する「待遇」にあたるのかということです。共済会は法的には事業主とは別の社団（法人格の有無にかかわらず）であることから、事業主が提供する待遇にあたらなともいえます。しかし、共済会は、①事業主も資金を拠出している、②事務

局は事業主が場所を提供している、③意思決定機関・執行機関には事業主側代表もおり会の運営に事業主の意向も反映されている、また、事務局を人事・総務部門が兼務していることもあります。そうであれば、共済会は事業主が提供する福利厚生の一翼であり、待遇であると整理できます。また、従業員も福利厚生と共済給付の違いを十分認識していないことも多いことから共済会も待遇の一環であると考えられます。

改正法は、待遇の目的等に照らして非正規従業員に待遇差があることが不合理であるかを判断するものです。そのため、共済会の設立目的が重要になります。共済会規約に目的として、「社員の福祉の向上」「社員間の相互扶助」等が掲げている場合に非正規従業員を加入対象としないのは不合理です。一方、正規従業員と同じ「働き方」をしている非正規従業員は多くありません。すると、正規従業員との均衡待遇が求められますが、同一待遇とする必要はありません。

それらを勘案し、非正規従業員も対象範囲に含めることとします。ただし、加入を希望しない非正規従業員は、積極的に申し出てもらうことで加入対象外とする規約とします（「共済会の実践的グランドデザイン」労務研究所32頁）。任意加入ではなく、原則加入・例外非加入という扱いです。福利厚生は利用できる社員とできない社員が混在していると運用が手間となるだけでなく福利厚生に期待されている効果が薄れるためです。

一方で加入しやすくするために、会費を正規従業員より低く設定することもできます。その際、給付水準や利用できる制度の範囲は正規従業員と等しくすることが福利厚生の上望ましいです。ただし、均衡待遇であることから正社員より異なる水準で設定することも問題ありません。

共済会は事業主の負担を抑えながら福利厚生を充実させる優れた手法です。共済会がない職場ではぜひ検討してみてください。

#### 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 株式会社 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

## イオングループ「イオンゆめみらい保育園」

～人材確保とリーシングを支える戦略的な福利厚生施設～

6年前に千葉市美浜区の幕張エリアにオープンした「イオンモール幕張新都心」は、広大な敷地に様々な店舗施設を集積したイオンモールの旗艦店だ。そこに開設された「イオンゆめみらい保育園」は、モールで働く家族のために365日開園など独自の運営を行っている。ここを起点に、既に20園を全国に開設したイオンモールの現場を取材した。

### ■大規模モール内という空間のゆとりと安心感

イオンモール幕張新都心は敷地面積約19万2,000m<sup>2</sup>、東京ドーム4個以上の規模であり、延べ床面積はその倍以上となる。「イオンゆめみらい保育園 幕張新都心」はその1階に、モールのオープン時から開設されている。

園内に入って印象的なのは、その天井の高さ。郊外型大型商業施設の屋内空間が持つゆとりと清潔感が、そのまま園の雰囲気となり、子どもたちがのびのび過ごしやすい施設になっている。例えば、悪天候で外出できない日でも、モール内を安全に散歩させることができる。ついでに専門店内で働く親の姿を見せることも可能だ。

また、全国各地にあるイオンモールは、地域の防災拠点としての役割も担っていることが多いため、災害時にも安心できる施設といえよう。また、モール内の専門店には物販や飲食専門店でなく医療機関が入ることも多い。この園も提携医療機関が身近にあることで運営も行いやすい。

さらには、園を利用する従業員の多くは車通勤のため、子どもを乗降させるための専用の車寄せも設けられている。子どもの預け先として何より大切な、安心と安全が最初から確保されているのは魅力である。

### ■多様な勤務特性を踏まえた保育利用の柔軟性

この園の大きな特徴のひとつは、原則土日祝日・年末年始を含めた365日開園という運営方法だ。しかも、7～21時の開園時間の中で、利用時間を利用者の勤務の都合で設定できる。つまり、早朝や夜間の時間外保育という概念をなくしているのだ。

利用者は、自分の勤務状況に合わせて、月間の

イオンゆめみらい保育園 幕張新都心概要（19年10月現在）  
設置形態 千葉市小規模事業所内認可（0～2歳）・認可外（3～5歳）併設  
開園 2014年12月  
場所 千葉県千葉市美浜区豊砂1-1 イオンモール幕張新都心グランドモール1階  
面積 308.16m<sup>2</sup>（乳児室、保育室、病後児室、授乳室、調理室、その他）  
保育対象 従業員枠（イオングループ企業とイオンモール幕張新都心内出店の従業員の乳幼児）、地域枠（健常児、病後児）  
対象年齢 生後57日から未就学児  
定員 30名（認可19名・認可外11名）※一時保育利用可  
利用形態 原則365日（日・祝、年末年始も開園）  
開園時間 7:00～21:00  
保育料 世帯の所得税額による決定を基本として月間利用時間に応じて決定  
保育理念 『日々のいのちとくらしを、夢のある未来にかえていく』というイオン宣言の実現に向け、子どもたちが夢を持ち続けられる保育を提供するとともに、働く人々の「Work」と「Life」の両立、そして家族のHappy&Healthyを支援する。  
運営委託先 株式会社テノ、サポート



利用予定日と予定時間帯を事前に申請することで、柔軟に利用することができる。開園曜日や開園時間が標準で固定されている場合に生じ得る、お迎えサービスの利用や延長保育料金など経済的負担の軽減にもつながっている。

モール内での多様な勤務形態を前提に、子育てしながら働く従業員が、曜日や保育時間等の理由で勤務が制限されることなく利用できる運営を行うというのが、「イオンゆめみらい保育園」の運営の基本方針となっている。

これは、全国のイオンモール内に設置された「イオンゆめみらい保育園」全園共通の運営方針であ

モール1階の明るく清潔な入り口



り、こうした保育利用の柔軟性は、モールに出店している専門店企業の従業員（モール内勤務者に限る）も利用対象とし、定員の空き状況によっては地域にも利用枠を提供することで、自社従業員に限定しない利便性を生み出している。

#### ■6年間で全国に20園開設という勢いと必要性

「イオンゆめみらい保育園」は、14年12月の幕張新都市心での開設を皮切りに、19年11月現在で全国の店舗に20カ所（イオングループ全体では30カ所）が開設されている。一部、既存の施設をリニューアルしたところもあるが、事業所内保育園開設の規模とスピードには驚かされる。幕張新都心の園を担当する、人事統括部ダイバーシティ推進グループマネージャーの栗田珠美さんに、その理由を伺った。

「ダイバーシティ経営推進の中で、子育てをしながらキャリアを積むことへの支援として保育園ニーズへの対応を検討しました。事業所内保育所を設置するというひとつの施策を、モールの計画過程から具体化したわけです。」

開設当時は試行錯誤もあったというが、当時担当した社員らが、自らの保育園利用経験を活かし、おむつを園で用意し登園時の持参品を極力減らすなど利用者目線の工夫を積み重ねながら、安定的な運営を実現していった。

#### ■保育園の存在が営業上の強みに

「自社のみでなくモール内で働くすべての企業・従業員の方々にとっての育児と仕事の両立支援策として、専門店リーシング（施設に専門店を誘致する営業活動）においても強みのひとつにな

天井の高い開放的な室内で過ごす子どもたち



っています。モール内の複数の専門店で開催する合同求人説明会でも、園の紹介は好評です。」

大規模なモールでは専門店数も多いが、一店舗で担える福利厚生には限界がある。そこにモール共有の貴重な施設があれば…。魅力的な専門店誘致は複合型の大型商業施設における事業場の重要課題だ。人手不足が懸案になる現在、事業所内保育園の存在が、そこに有効に機能し得ること、それが「イオンゆめみらい保育園」全国展開の原動力なのだ。イオンモールでは地域のニーズを見極めながら新規モール計画時に保育園を組み込むことが標準化されてきたという。

#### ■全園責任者の集合研修を年1回ペースで実施

本年10月から保育無償化も始まり、地域の園と事業所内の園の区別が小さくなるという流れも生じている。栗田さんも、この園が、利用者を選ばれる園であり続ける努力を大切にしたいと語る。その一環として、昨年度から、全国の園長などが一堂に会する集合研修会を開始したとのことだ。各園で、運営委託先も異なるが、イオンモール内の保育園を運営する共通の立場として、ノウハウの共有などを行っているという。

「イオンゆめみらい保育園」は、365日運営など園運営の企業努力がリーシングへの効果を生んでいるように、優良な福利厚生施策が、営業的な側面での事業貢献を担いうる可能性を垣間見せてくれている。今後の展開に注目したい。



# 社宅、労災、 定年、退職給付

— 特定保健指導の勤務扱いは44% —

人事院は「民間企業の勤務条件等調査」(2018年)を9月にまとめた。常勤従業員50人以上の民間企業4,499社を集計した。調査時点は18年10～11月。概要は以下のとおり。

**特定保健指導を受ける場合の対応** 従業員が勤務時間中に特定保健指導を受ける場合の対応について「勤務」として対応している企業は44.0%だった。年次有給休暇としての対応は23.5%、有給の特別休暇は4.1%だった。

**社宅ありは45.5%** 社宅がある企業は45.5%だった。転居を伴う転勤がある企業では70.5%にのぼった。

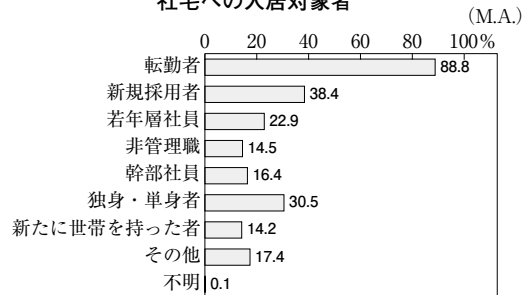
社宅への入居者を限定している企業は76.7%だった。対象となるのは図のとおり、転勤者88.8%、新規採用者38.4%、独身・単身者30.5%、若年層社員22.9%などだった。

**法定外労災ありは63.5%** 法定外労災給付制度がある企業は表1のとおり、業務上災害で63.5%、通勤災害で57.2%だった。給付額を一律または定額としている企業の平均給付額は業務上災害1,602万円、通勤災害1,299万円だった。後遺障害(第1級)の場合は業務上災害1,774万円、通勤災害1,402万円だった。

**継続雇用制度ありは97%** 定年制度がある企業は表2のとおり99.4%だった。定年年齢は60歳が84.9%、61～64歳が4.1%、65歳が11.0%だった。継続雇用制度がある企業は表3のとおり97.0%だった。再雇用制度のみが91.0%、勤務延長制度のみが4.4%だった。再雇用制度と勤務延長制度両方ありが3.5%みられた。

**退職給付ありは93%** 表4のとおり退職給付制度がある企業は93.1%だった。制度の内訳は、退職一時金のみ53.2%、企業年金制度のみ8.6%だった。退職一時金と企業年金の併用38.0%だった。

社宅への入居対象者



注 社宅への入居者を限定している企業 (76.7% = 100)

表1 法定外労災・通勤災害給付制度の実施率、給付決定方法 (%)

区分	制度あり	決定方法、制度あり=100		
		一律	扶養の有無・人数	その他
死亡	業務災害 63.5	62.6	10.8	26.6
	通勤災害 57.2	62.1	10.1	27.6
後遺	業務災害 54.3	64.6	7.8	27.5
障害	通勤災害 48.7	62.9	7.8	29.3

注1 一律、扶養親族の有無・人数別には定額、定率を含む  
2 その他は年齢・勤続年数、役職・職能資格を勘案して給付額を決定する場合など

表2 定年制の有無および定年年齢 (%)

定年制あり	99.4
60歳	(84.9)
61～64歳	(4.1)
65歳以上	(11.0)
定年制なし	0.6

注 ( ) 内は定年制がある企業を100とした割合

表3 継続雇用制度の有無および制度の内容 (%)

継続雇用制度あり	97.0
再雇用制度のみ	(91.0)
再雇用制度・勤務延長制度両方	(3.5)
再雇用制度・特殊関係両方	(0.7)
勤務延長制度のみ	(4.4)
勤務延長制度・特殊関係両方	(-)
特殊関係のみ	(0.2)
再雇用・勤務延長・特殊関係	(0.1)
継続雇用制度なし	2.9
不明	0.1

注 ( ) 内は継続雇用制度がある企業を100とした割合

表4 退職給付制度の有無および制度内容 (%)

退職給付制度あり	93.1
退職一時金	(91.4)
退職一時金のみ	(53.2)
退職一時金と企業年金の併用	(38.0)
企業年金制度	(46.8)
企業年金制度のみ	(8.6)
退職給付制度なし	6.7
不明	0.2

注 ( ) 内は退職給付制度ある企業を100とした割合

# 一般病床在院日数は10年間で2.4日短縮

厚生労働省が2019年9月に発表した18年の医療施設調査・病院報告によると、全病床の平均在院日数は27.8日だった。厚生労働省では金額がかさむ在院医療費の抑制に努めている。在院日数は、10年間で5.4日短くなった。ただし、介護療養病床は13.1日延びた。

## 一般病床の在院日数は16.1日

平均在院日数をベッドの種類別にみると右表のとおり、全病床の54%を占める一般病床が09年に比べ2.4日減の16.1日となった。療養病床は同38.0日減の141.5日、精神病床は41.6日減の265.8日だった。

## 都道府県別では高知県が最長

全病床の平均在院日数を都道府県別にみると、高知県（45.6日）が最長で全国平均を17.8日も上回った。以下、佐賀県（40.8日）、鹿児島県（40.8日）など西日本の県が並んだ。最も短かったのは神奈川県と東京都とともに21.8日、愛知県（23.5日）、長野県（23.6日）が続いた。

一般病床は高知県（21.4日）が最も長く、東京都と神奈川県（13.5日）が最も短かった。精神病床は山口県（415.0日）が最も長く、東京都（188.8

平均在院日数 (各年間)

区分	平均在院日数		対08年増減数
	2018年	09年	
病院			
全病床	27.8	33.2	△ 5.4
精神病床	265.8	307.4	△41.6
感染症病床	8.3	6.8	△ 2.2
結核病床	65.6	72.5	△ 6.9
一般病床	16.1	18.5	△ 2.4
療養病床	141.5	179.5	△38.0
介護療養病床	311.9	298.8	13.1
介護療養病床を除く全病床	27.0	31.3	△ 4.3
療養病床を有する診療所			
療養病床	97.9	-	-
介護療養病床	132.2	-	-

日) が最も短かった。

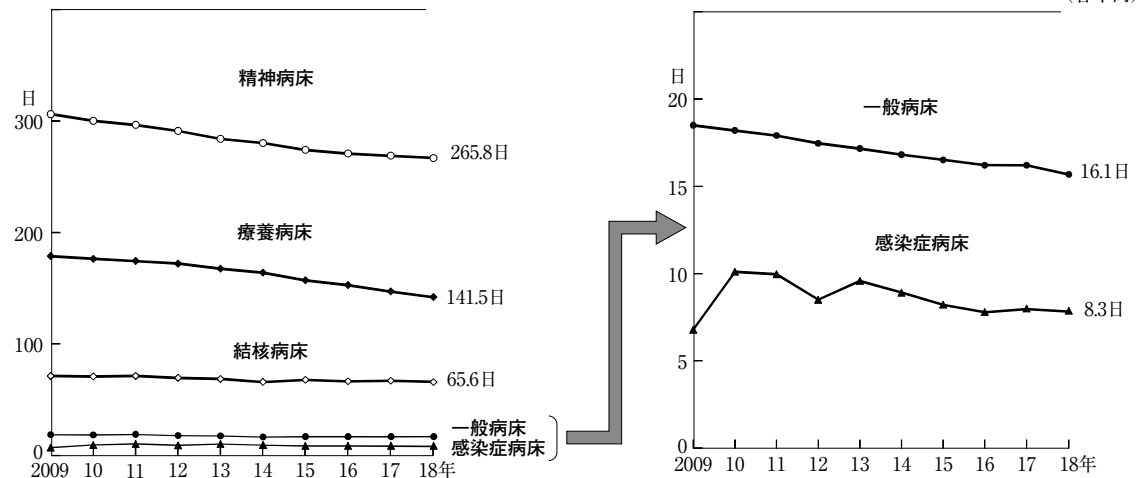
療養病床は富山県（220.1日）が最も長く、長崎県（92.9日）が最も短かった。

介護療養病床は秋田県（493.0日）が最も長く、山形県（72.2日）が最も短かった。

## 在院患者数は前年比0.1%増

病院の施設数は8,372施設、ベッド数は154万6,554床と、前年よりそれぞれ0.8%減少した。1日当たりの平均在院患者数は前年比0.4%減の124万6,867人だった。

平均在院日数の推移 (各年間)



注 東日本大震災の影響により、11年3月分の報告において、病院の合計11施設は、報告のあった患者数のみ集計  
熊本地震の影響により、16年4月分の報告において、熊本県の病院1施設は報告がなかったため除いて集計



# 福利厚生 アラカルト

11月下旬分

## ● 仕事をするときの服装は制服44.3%

「社内ルールにおける男女差に関する調査」(19年)によると、仕事をするときの服装は制服が44.3%、市販のスーツを含む私服が47.0%、TPOで異なるが8.7%となった。業種別にみると、制服が最も高い割合を占めたのは宿泊業、飲食サービス業で83.3%、次いで医療、福祉業が64.8%だった。私服が最も高い割合を占めたのは教育、学習支援業で73.1%、次いで金融業、保険業が71.4%だった。

服装や身だしなみについての決まりは、あるが57.1%、ないが42.9%だった。あるが高かったのは、宿泊業、飲食サービス業が86.7%、金融業、保険業が71.4%だった。服装や身だしなみについての決まりは何で規定されているかでは就業規則が45.7%で最も高く、服務規程が26.3%、服装規定が20.8%、口頭説明が18.0%、慣習が10.0%と続いた。

また、男性または女性のみを決まりがあるでは、男性はピアスをしてはならないが32.9%、スーツを着用しなければならないが19.4%、女性は化粧をしなければならないが15.1%だった。その他回答として、男性では作業着かスーツ、制服のシャツが水色、革靴などがあり、女性では制服のシャツの色がピンク、パンプスやヒールがあるものなどがあつた。(連合HP, 11.15)

## ● 18年度の福利厚生費は4.8%

18年度の「福利厚生費調査」によると、福利厚生費の従業員1人1カ月平均は11万3,556円で過去最高額となり、変動率は4.8%だった。現金給与総額は57万3,765円(同2.7%)だった。

法定福利費は8万8,188円(同3.9%)でこちらも過去最高額となった。現金給与総額などが伸びたことによるとコメントしている。

法定外福利費は2万5,369円の大幅増となり、2万5,000円台を回復した。

費目別の変動率は、住宅関連6.1%、医療・健康12.8%、ライフサポート8.9%、慶弔関係△1.7%、文化・体育・レク19.7%、共済会0.4%、福利厚生代行サービス費△3.5%、その他5.0%だった。

育児関連はほぼ上昇基調を続けており、17年度の409円が442円に増加した。

その他の費目の変動率は、通勤手当・通勤費が△0.3%、退職一時金が8.5%、退職年金が△5.7%となった。

カフェテリアの消化ポイント総額は4,881円だった。(日本経団連HP, 11.19)

## ● 70歳以上働ける制度のある企業は28.9%

「高齢者の雇用状況」(19年)によると、65歳までの高齢者雇用確保措置のある企業は99.8%であった。65歳定年企業の状況は17.2%(前年比1.1ポイント)だった。企業規模別にみると、中小企業では17.9%、大企業では10.6%だった。

66歳以上働ける制度のある企業は30.8%(同3.2ポイント)だった。企業規模別では、中小企業が31.4%、大企業が25.3%だった。希望者全員が66歳以上働ける企業は11.7%(同1.1ポイント)だった。

定年制を廃止している企業は2.7%、定年を66~69歳とする企業は0.9%、定年を70歳以上とする企業は1.3%だった。(厚労省HP, 11.22)

## ● 賃金の改定額は1人5,592円

「令和元年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」で賃金改定の実施状況みると、平均賃金を引き上げた・引き上げる企業は90.2%だった。平均賃金の改定額は5,592円で、改定率は2.0%だった。企業規模別にみると、平均賃金の改定額は、5,000人以上の企業で6,790円、1,000~4,999人で5,722円、300~999人で5,204円、100~299人で4,997円となった。

管理職の定期昇給制度の有無は、あるが77.5%、なしが21.8%だった。一般職の定昇制度の有無は、あるが83.5%、なしが15.8%だった。賃金カットを実施または予定している企業は6.0%で、賃金カットの対象者別にみると、管理職のみは18.7%、一般職のみは36.9%となった。

賃金改定の決定に当たり最も重視した要素をみると、企業の業績が50.0%、次いで労働力の確保・定着が9.9%だった。(厚労省HP, 11.26)

## ● 夫妻いずれも同様に責任をもつ家庭の割合高まる

「21世紀青年者縦断調査」で、第7回の今回、独身者の家庭観をみると、夫妻いずれも同様に責任をもつ家庭の分野別では、世帯の収入(男性51.7%、女性49.5%)、家事(同62.3%、66.2%)、育児(同71.8%、81.5%)となった。第1回と比較すると、男女ともすべての項目で高くなった。(厚労省HP, 11.27)

# 所得代替率はどの程度になるか

— 将来はケースⅠ～Ⅲで50%台に、ケースⅣ、Ⅴでは40%台半ばに低下 —

8月27日にまとめた19年の財政検証によると、マクロ経済スライド終了時の所得代替率は、経済成長と労働参加が進むケースⅠ～Ⅲでも50%台に低下、経済成長と労働参加が一定程度進むケースⅣでは46.5%に、ケースⅤでは44.5%に低下すると推計している。こうした見通しの中で家計収支はどのような影響を受けるかを試算してみた。

## 1 検証で得られた所得代替率が家計に与える影響

### ケース別にみた現役男子の平均手取り額

検証では、マクロ経済スライド終了時に所得代替率がどのように変化しているかを試算している。所得代替率は、現役男子の平均手取り収入額（賃金）に対する年金額の比率であらわされる。そこで、検証資料（社保審年金部会資料、以下同じ）から現役男子の平均手取り賃金額をみると図表1-1のようになる。19年ではケースⅠ～Ⅲとも35.7万円だが、将来の賃金上昇率で計算すると、55年後の74年度の賃金額は、ケースⅠで78.2万円、ケースⅢで63.2万円、ケースⅤでは53.0万円になるとしている。

### 毎勤統計の現金給与総額は17年で45.3万円

前掲図表1-1は検証資料が設定した平均賃金だが、毎月勤労統計では図表1-2のとおり、現金給与総額は、17年で45.3万円になっている。

ただし、これは名目額であり、手取り額を検証

資料にしたがって名目額の81.4%として計算すると36.9万円になる。時間差を勘案すれば、前掲図表1-1の19年度に接近する。

### 国民生活基礎調査では年収630.4万円

雇用者世帯の1世帯当たり平均所得金額を図表1-3でみると17年は591.2万円（月額49.3万円）、契約期間の定めのない雇用者で630.4万円（月額52.5万円）となっている。

前掲図表1-1、1-2に比べると高額だが、共働き世帯が多く含まれているため、単純には比較できない。仮に世帯主の所得割合を85%とし、手取

図表1-2 常用労働者の給与

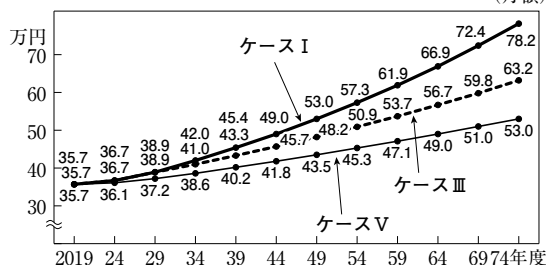
（1人当たり、男性、月額、円）

区分	現金給与総額	きまって支給する給与
2013	447,578	356,653
14	455,258	359,874
15	448,504	356,220
16	452,247	357,282
17年	453,264	357,734

注 厚労省「毎月勤労統計調査」（30人以上）

図表1-1 現役男子の平均賃金（手取り）

（月額）



注 脚注のない図表は検証資料による、以下同じ

図表1-3 雇用者世帯の平均所得金額

（世帯当たり、年額、万円）

区分	2016年	17年	18年
雇用者世帯	588.4	615.7	591.2
常雇者世帯	619.2	644.3	620.7
一般常雇者世帯	594.8	615.0	597.2
契約期間の定めのない雇用者	619.1	639.6	630.4
契約期間が1年以上の雇用者	475.4	464.8	431.3

注 厚労省「国民生活基礎調査」、当該所得のある世帯

図表1-4

高齢夫婦無職世帯の家計収支

(18年, 月額, 円)

実収入 222,834		
社会保障給付 203,824 (うち公的年金202,736)	その他 19,010	不足分41,872
可処分所得 193,743		
非消費支出 29,092	消費支出 235,615	

注 総務省「家計調査」

り額を計算すると月額36.3万円になる。

不足分は4.2万円

高齢夫婦無職世帯の18年の家計収支を図表1-4でみると、実収入は22.3万円、うち公的年金20.3万円、特別収入、勤め先収入、内職収入などのその他収入が1.9万円だった。

これに対し、支出は、消費支出が23.6万円、非消費支出が2.9万円、合計26.5万円だった。

実収入から消費支出、非消費支出を差し引くと4.2万円の不足(赤字)が発生する。

ケース別の不足分

検証資料と家計調査から、19年に65歳の男子のその後の年金収入、家計収支を推計すると、図表1-5のようになる。

所得代替率から計算した年金額は65歳で22.0万円、75歳になるとケースIが21.0万円、ケースIIIが20.8万円、ケースVが20.6万円に、85歳ではケースIが19.9万円、ケースIIIが19.5万円、ケースVが19.5万円になる。年金額から消費支出と非消費支

図表1-5 65歳者のその後の賃金(手取り)、年金、家計収支、不足分の見直し (万円)

区 分		2019年	24年	29年	34年	39年	44年
		65歳	70歳	75歳	80歳	85歳	90歳
賃金 ①	ケースI	35.7	36.7	38.9	42.0	45.4	49.0
	ケースIII		36.7	38.9	41.0	43.3	45.7
	ケースV		36.1	37.2	38.6	40.2	41.8
所得代替率, % ②	ケースI	61.7	59.1	54.1	48.4	43.8	41.9
	ケースIII		58.5	53.5	49.1	45.0	41.7
	ケースV		59.4	55.4	51.7	48.6	45.7
年金 ③ ①×②÷100	ケースI	22.0	21.7	21.0	20.3	19.9	20.5
	ケースIII		21.5	20.8	20.1	19.5	19.1
	ケースV		21.4	20.6	20.0	19.5	19.1
実収入 ④	ケースI	22.3	21.9	23.2	25.0	27.0	29.2
	ケースIII		22.9	24.3	25.6	27.0	28.5
	ケースV		22.8	23.5	24.4	25.4	26.4
社会保障給付 ⑤	ケースI	20.4	20.0	21.2	22.9	24.7	26.7
	ケースIII		21.0	22.2	23.4	24.7	26.1
	ケースV		20.8	21.5	22.3	23.2	24.1
うち公的年金 ⑥	ケースI	20.3	19.9	21.1	22.8	24.6	26.5
	ケースIII		20.9	22.1	23.3	24.6	26.0
	ケースV		20.7	21.4	22.2	23.1	24.0
可処分所得 ⑦	ケースI	19.4	19.0	20.2	21.8	23.5	25.4
	ケースIII		19.9	21.1	22.3	23.5	24.8
	ケースV		19.8	20.4	21.2	22.1	22.9
消費支出 ⑧	ケースI	23.6	23.1	24.5	26.5	28.6	30.9
	ケースIII		24.3	25.7	27.1	28.6	30.2
	ケースV		24.1	24.8	25.8	26.8	27.9
非消費支出 ⑨	ケースI	2.9	2.8	3.0	3.3	3.5	3.8
	ケースIII		3.0	3.2	3.3	3.5	3.7
	ケースV		3.0	3.1	3.2	3.3	3.4
不足分 ③ - (⑧+⑨)	ケースI	△4.5	△ 4.2	△ 6.5	△ 9.5	△12.2	△14.2
	ケースIII		△ 5.8	△ 8.1	△10.3	△12.6	△14.8
	ケースV		△ 5.7	△ 7.3	△ 9.5	△10.6	△12.2

注 本誌試算, ①, ②は検証資料, ④~⑨は総務省「家計調査」(18年平均を19年に置き換えて①の変動率で本誌試算)

出を差し引いた不足分は図表1-6のとおり、65歳時で4.5万円、75歳時ではケース1で6.5万円、ケースⅢで8.1万円、ケースⅤで7.3万円、85歳時ではケースⅠで12.2万円、ケースⅢで12.6万円、ケースⅤで10.6万円になる。

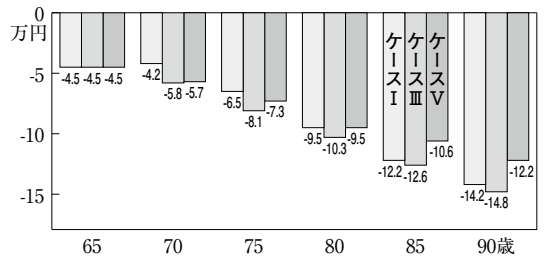
### ケースⅢの累計不足額は2,478万円

このように、家計収支は毎月不足分が発生し、図表1-6のように高齢になるにつれて予定金額も大きくなる。仮にケースⅢを例にとって毎月の不足額を累計すると、65歳から89歳までで2,478万円になる。仮に95歳まで30年間生存するとすれば3,366万円になる。

検証資料および家計調査から推計したところでも年金収入だけでは家計が成り立たないことは明確だった。

家計収支の不足額がゼロになるためには、所得代替率が74%程度になる必要がある。しかし、実

図表1-6 65歳者の黒字額（不足分）の見通し（万円）



注 図表1-5による

際には65歳時点（19年度）で61.7%にとどまる。

所得代替率を引き上げるためには、後述するように、検証資料では、拠出期間を45年に延長するか、加入期間を75歳までに延ばすなどの制度改正が必要になるとしている。

このほか、検証資料ではさらに思い切った方策として、年金適用者の範囲を全雇用者に拡大するなどの措置を考慮することも選択しなければならないとの案も提示している。

## 2

# 年金財政検証に設定された前提条件

### 経済成長と労働参加に6つのケース

年金の財政検証は、少なくとも5年に一度実施することとされている。検証は、おおむね100年間で財政均衡を図る方式であり、財政均衡期間の終了時に給付に必要な額の1年分程度の積立金を保有することにしている。

検証では、次の検証までに所得代替率が50%を下回るかを各種の経済見込み等を前提に確認する作業をいう。

検証は、図表2-1を前提に6つのケースを想定して実施された。

### 就業率の前提条件は前回検証よりアップ

検証の前提条件を前回（14年）と今回（19年）で比べると図表2-2、2-3のとおりだった。

就業率、出生率、平均寿命は前回よりアップした。なかでも、就業率は、58.4%が60.9%へのアップを想定した。就業率の将来推計は、JILPTが19年3月にまとめた「労働力需給の推計」による

図表2-1

6コースの経済前提

(%)

区分	将来の経済状況の仮定		経済前提				(参考)
	労働力率	全要素生産性	物価上昇率	賃金上昇率(実質(対物価))	運用利回り実質(対物価)	スプレッド(対賃金)	経済成長率(実質)29年度以降20~30年
ケースⅠ Ⅱ Ⅲ	経済成長と労働参加が進むケース	1.3	2.0	1.6	3.0	1.4	0.9
		1.1	1.6	1.4	2.9	1.5	0.6
		0.9	1.2	1.1	2.8	1.7	0.4
Ⅳ Ⅴ	経済成長と労働参加が一定程度進むケース	0.8	1.1	1.0	2.1	1.1	0.2
		0.6	0.8	0.8	2.0	1.2	0.0
Ⅵ	経済成長と労働参加が進まないケース	0.3	0.5	0.4	0.8	0.4	△0.5

注 スプレッドは実質的な運用利回り

もので、40年の推計は次のとおりになった。

男性は、65～69歳のケースⅠで70.1%，ケースⅥで55.0%に、70～74歳はケースⅠで48.1%，ケースⅥで34.1%と見込んでいる。

女性は、65～69歳ではケースⅠで53.7%，ケースⅥで35.3%に、70～74歳ではケースⅠで32.4%，ケースⅥで21.1%と見込んでいる。

経済前提は、前回に比べ、おおむね控えめに設定している。

労働・資本に技術革新などを加味した全要素生産性は、前回の労働市場への参加が進むケース（A～E，以下同じ）の1.8～1.0%が今回は経済成長と労働参加が進むケース（Ⅰ～Ⅲ，以下同じ）で1.3～0.9%，経済成長と労働参加が一定程度進むケース（Ⅳ～Ⅴ，以下同じ）で0.8～0.6%としている。前回の労働市場への参加が進まないケース（F～H，以下同じ）の1.2～0.5%が今回は経済成長と労働参加が進まないケース（Ⅵ，以下同じ）で0.3%としている。

物価上昇率は、前回のケースA～Eの2.0～1.2%が今回のケースⅠ～Ⅲでは2.0～1.2%に、ケースⅣ～Ⅴでは1.1～0.8%に、前回のケースF～Hの1.2～0.6%が今回のケースⅥでは0.5%としている。賃金上昇率は前回に比べて抑え気味だった。

賃金上昇率は、前回のケースA～Eの2.3～1.2%が今回のケースⅠ～Ⅲでは1.6～1.1%に、ケースⅣ～Ⅴでは1.0～0.8%に、前回のケースF～Hの1.3～0.7%が今回のケースⅥでは0.4%と想定している。

経済成長率は、前回のケースA～Eの1.4～0.4%が今回のケースⅠ～Ⅲでは0.9～0.4%に、ケースⅣ～Ⅴでは0.2～0.0%としている。前回のケースF～Hの0.1～△0.4%は今回のケースⅥでは△0.5%としている。経済成長率もコンマ以下に低下すると見込んでいる。

#### 所得代替率の前回との比較

検証によって所得代替率は、前回に比べてどのように変化したかをみると図表2-4のとおりだっ

図表2-2 前回の前提条件との比較① (%)

区 分	前回（14年）， 24年以降	今回（19年）， 29年以降
就業率	58.4（30年）	60.9（40年）
全要素生産性上昇率	1.8～1.0	1.3～0.9
実質賃金上昇率	2.3～1.3	1.6～1.1
実質運用利回り	3.4～3.0	3.0～2.8
実質的な運用利回り	1.7～1.1	1.7～1.4

注 就業率以外は、前はケースA～E，今回はケースⅠ～Ⅲ

図表2-3 前回の前提条件との比較② (17年，円，%)

区 分	前回（14年）	今回（19年）
出生率	1.35（60年）	1.44（65年）
平均寿命	84.19（60年）	84.95（65年）
男女	90.93	91.35
高齢化率	40.4（65年）	38.4（65年）

図表2-4 前回の所得代替率の検証結果との比較 (%)

前回（14年）			今回（19年）		
ケースA	50.9	44年度	ケースⅠ	51.9	46年度
ケースB	50.9	43年度	ケースⅡ	51.6	
ケースC	51.0	43年度	ケースⅢ	50.8	47年度
ケースD	50.8	43年度	ケースⅣ	50.0	44年度
ケースE	50.6	43年度	ケースⅤ	50.0	43年度
ケースF	45.7	50年度	ケースⅣ（注1）	46.5	53年度
ケースG	42.0	58年度	ケースⅤ（注1）	44.5	58年度
ケースH	37～35	55年度	ケースⅥ（注3）	38～36	52年度

注 注1=機械的に給付水準調整を進めた場合、注2=完全賦課方式での給付水準、注3=52年度に国民年金の積立金がなくなり完全賦課方式に移行した後の所得代替率、年度は給付水準調整の終了年度

た。前回ではケースA～Eは43年度あるいは44年度まで50%台を維持していた。今回も43年度あるいは47年度までケースⅠ～Ⅴでは50%を維持するとしている。

なお、所得代替率は、前回の14年度で62.7%，今回は19年度で61.7%だった。

所得代替率は、前回のケースAで50.9%，ケースCで51.0%，ケースEで50.6%，ケースGで42.0%，今回はケースⅠで51.9%，ケースⅢで50.8%，ケースⅤで44.5%だった。

このように、所得代替率だけをみると前回と今回の検証結果に大きな差はなく、僅かながら今回の方が所得代替率はやや高率だった。ただし、これには、賃金上昇率を低率に設定したことによる影響もあると思われる。



## 19年度の所得代替率は61.7%

夫婦2人の基礎年金と夫の厚生年金の合計額が現役男子の平均手取り収入額に占める割合を所得代替率という。

19年度の所得代替率は61.7%で、前回の62.7%を下回った。

問題は、この所得代替率が、少子高齢化のなかで今後どのように変化するかという点にある。所得代替率の適正水準は明示されていない。高率であるほど老後の経済生活は豊かになるが、財源は有限であり、今のところ、見通しは明るいとはいえない。

社保審年金部会資料（以下部会資料）は、「次の財政検証時まで所得代替率が50%を下回ると見込まれる場合には給付水準調整の終了その他の措置を講ずるとともに、給付および負担のあり方について検討を行ない、所要の措置を講ずる」と述べている。これからみると、年金額が現役男子の手取り収入額の半額以上であることが、年金の水準として最低限確保されなければならないとみなされていることになる。所得代替率は、前回、今回とも検証初年度には60%台だった。

## 各年度に65歳になる人の所得代替率の見通し

そこで、受給年度で65歳になる新規裁定者の所得代替率の見通しをケース別にみると図表3-1、3-2、3-3のようになるとしている。

所得代替率は、検証当年度の19年度に65歳になる新規裁定者では61.7%だった。

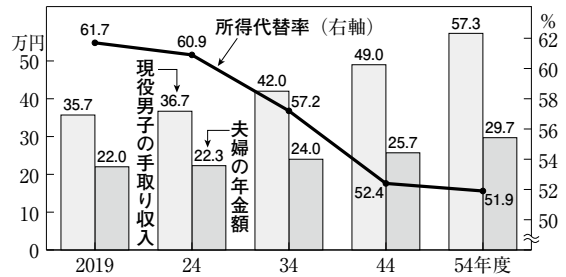
5年後の24年度に65歳になる新規裁定者では、ケースIは60.9%、ケースIIIは60.2%、ケースVは60.1%に低下する。

11年後の34年度に65歳になる新規受給者では、コースIは57.2%、コースIIIは56.6%、コースVは54.2%に低下する。

その後も所得代替率は低下を続け、36年後の54年度に65歳になる新規裁定者の所得代替率は、ケースIで51.9%、ケースIIIで50.8%、ケースVで45.6%になるとしている。

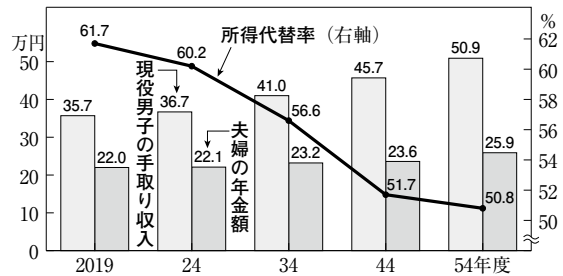
65歳の新規裁定者の所得代替率は、ケースIで

図表3-1 該当事者が各年度に65歳になったときの所得代替率の見通し（ケースI）



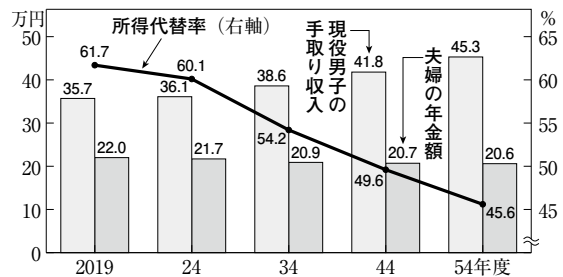
注 年度は該当事者が65歳になったときを示す（例えば34年度をみると、34年度に65歳になった該当事者（69年生まれ・現在50歳）の平均賃金が42.0万円、新規裁定年金額が24.0万円、所得代替率が57.2%であることを示す

図表3-2 該当事者が各年度に65歳になったときの所得代替率の見通し（ケースIII）



注 図表3-1に同じ

図表3-3 該当事者が各年度に65歳になったときの所得代替率の見通し（ケースV）



注 図表3-1に同じ。44、54年度は財政のバランスが取れるまで機械的に給付水準調整を進めた場合

は36年後には50%割れ寸前の51.9%までに低下する。ケースIIIでも36年後の54年度には50%を僅か0.8ポイント上回る50.8%になる。ケースVでは26年後の44年度に49.6%となり、50%を割り込む。

所得代替率の50%割れをできるだけ遅らせるには、経済成長と労働参加が進む社会を持続する必要がある。

## 生年度別の所得代替率

前掲図表3-1～3-3は、各世代の新規裁定者が65歳になったときの初年度の所得代替率をみたものだが、受給が始まった後もマクロ経済スライドによる調整で、所得代替率は低下を続ける。どの程度低下するかは、ケース別に図表3-4、3-5、3-6のようになるとされている。

前掲図表3-1～3-3は、このうち、65歳該当者の所得代替率を表示したものの。

生年別の所得代替率をみると、図表3-4のケースⅠでは、19年度に65歳に到達した新規裁定者の所得代替率61.7%が24年度には59.1%に低下、その後も低下を続け、90歳になったときには41.9%になる。生年別では、50歳、40歳、30歳でも初年度の所得代替率はいずれも50%を維持している。

ただし、19年度に65歳に到達した受給者の所得代替率61.7%に比べると、25年後に65歳に到達（19年度に30歳）する受給者が85歳になったときの所得代替率は50%を大きく割り込んで41.5%になる。

図表3-5は、ケースⅢの所得代替率を動きをみたもので、所得代替率の低下スピードはさらに加速し、19年度に65歳に到達した受給者が80歳になったときの所得代替率は49.1%に、90歳になったときには41.7%に低下する。

図表3-6はケースⅤの所得代替率をみたもので、19年度に65歳に到達した受給者の所得代替率は85歳になったときには50%を割り込んで48.6%になり、90歳になったときには45.7%に低下する。19年度に30歳に到達した受給者の所得代替率は、前掲図表3-4、3-5とは異なり、65歳到達時点で

図表3-4 生年度別の所得代替率（ケースⅠ）

(%)

生年 (19年度の年齢)	2019 年度	24 年度	29 年度	34 年度	39 年度	44 年度	49 年度	54 年度	59 年度	64 年度	69 年度	74 年度
65 (到達年齢)	61.7 (65歳)	59.1 (70歳)	54.1 (75歳)	48.4 (80歳)	43.8 (85歳)	41.9 (90歳)						
60 (到達年齢)		60.9 (65歳)	55.7 (70歳)	49.8 (75歳)	44.1 (80歳)	41.9 (85歳)	41.5 (90歳)					
50 (到達年齢)				57.2 (65歳)	50.6 (70歳)	44.8 (75歳)	41.5 (80歳)	41.5 (85歳)	41.5 (90歳)			
40 (到達年齢)						52.4 (65歳)	48.0 (70歳)	44.4 (75歳)	41.5 (80歳)	41.5 (85歳)	41.5 (90歳)	
30歳 (到達年齢)								51.9 (65歳)	48.0 (70歳)	44.4 (75歳)	41.5 (80歳)	41.5 (85歳)

注 □は各世代の65歳新規裁定時における所得代替率、その他は各時点における年金額と同時点における現役男子の平均賃金（手取り）とを比較した比率

図表3-5 生年度別の所得代替率（ケースⅢ）

(%)

生年 (19年度の年齢)	2019 年度	24 年度	29 年度	34 年度	39 年度	44 年度	49 年度	54 年度	59 年度	64 年度	69 年度	74 年度
65 (到達年齢)	61.7 (65歳)	58.5 (70歳)	53.5 (75歳)	49.1 (80歳)	45.0 (85歳)	41.7 (90歳)						
60 (到達年齢)		60.2 (65歳)	55.1 (70歳)	50.6 (75歳)	46.3 (80歳)	42.5 (85歳)	40.7 (90歳)					
50 (到達年齢)				56.6 (65歳)	51.9 (70歳)	47.6 (75歳)	44.5 (80歳)	42.1 (85歳)	40.8 (90歳)			
40 (到達年齢)						51.7 (65歳)	48.4 (70歳)	45.9 (75歳)	43.4 (80歳)	41.2 (85歳)	40.6 (90歳)	
30歳 (到達年齢)								50.8 (65歳)	48.1 (70歳)	45.6 (75歳)	43.2 (80歳)	40.9 (85歳)

注 図表3-4に同じ

図表3-6

生年度別の所得代替率（ケースⅤ）

(%)

生年 (19年度の年齢)	2019 年度	24 年度	29 年度	34 年度	39 年度	44 年度	49 年度	54 年度	59 年度	64 年度	69 年度	74 年度
65 (到達年齢)	61.7 (65歳)	59.4 (70歳)	55.4 (75歳)	51.7 (80歳)	48.6 (85歳)	45.7 (90歳)						
60 (到達年齢)		60.1 (65歳)	56.1 (70歳)	52.4 (75歳)	49.2 (80歳)	46.2 (85歳)	43.5 (90歳)					
50 (到達年齢)				54.2 (65歳)	50.9 (70歳)	47.8 (75歳)	45.0 (80歳)	42.3 (85歳)	40.0 (90歳)			
40 (到達年齢)						49.6 (65歳)	46.6 (70歳)	43.9 (75歳)	41.6 (80歳)	39.9 (85歳)	38.4 (90歳)	
30歳 (到達年齢)								45.6 (65歳)	43.2 (70歳)	41.5 (75歳)	39.9 (80歳)	38.4 (85歳)

注 図表3-4に同じ

45.6%となり、85歳になったときには38.4%にまで低下する。ただし、所得代替率が50%を下回ると見込まれるときには、給付水準調整を終了し、給付と負担のあり方を検討するとしている（04年改正法附則第2条）。

65歳到達者の長期の所得代替率

前掲図表3-1～3-3でみた65歳到達者の所得代替率を100年度あるいは115年度までの長期間で見ると、図表3-7、3-8のようになる。

ケースⅠが51.9%になるのは46年度、ケースⅢでは47年度に50.8%を迎えることになる。ケースⅤが50%切れ寸前の51.3%になるのはケースⅠより6年早く、ケースⅢより7年早い。

ケースⅠでは46年度以降、ケースⅢでは47年度以降、115年度まで65歳到達者の所得代替率は同率が続くとしてされている。ケースⅤでは58年度の44.5%以降、同率が続く。

ちなみに、経済成長と労働参加が進まないケー

スⅥの所得代替率をみると、43年度には50%になり、その後も70年度の36.5%まで低下を続け、以降は同率になる。

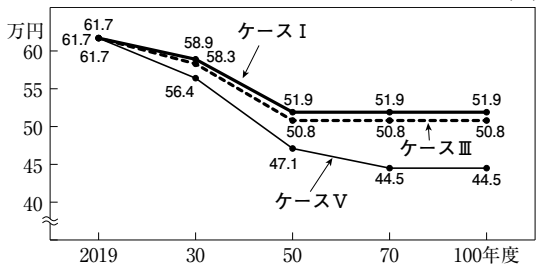
新規裁定時の夫婦の年金額

新規受給時の夫婦の年金額は図表3-9のようになると見込まれている。

部会資料では、「年金を受け取り始めた年の年金額（新規裁定者の年金額）については、経済が成長し、労働参加が進展すれば、今の年金制度の下で、将来的にその時々々の現役世代の手取り収入に対する比率（所得代替率）50%以上の給付水準を確保していけることが確認されている」と述べている。しかし、これはケースⅠ、ケースⅡ、ケースⅢの場合に限られる。

機械的に給付水準調整を進めた場合には、所得代替率は、ケースⅣでは53年度に46.5%となり、

図表3-7 該当者が各年度に65歳になったときの所得代替率の長期見通し (%)



注 ケースⅤの50年度、100年度の44.5%は機械的に給付水準調整を進めた場合、

図表3-8 所得代替率の変化 (%)

区分	ケースⅠ	ケースⅢ	ケースⅤ	ケースⅥ
2019	61.7	61.7	61.7	61.7
25	60.6	59.9	59.6	59.5
30	58.9	58.3	56.4	56.3
40	54.3	53.6	51.3	51.3
43				50.0
46	51.9			
47		50.8		
50	51.9	50.8	47.1	46.9
58			44.5	
60	51.9	50.8	44.5	37.0
70	51.9	50.8	44.5	36.5
80	51.9	50.8	44.5	36.5
90	51.9	50.8	44.5	36.6
100	51.9	50.8	44.5	36.6
115年度	51.9	50.8	44.5	36.5



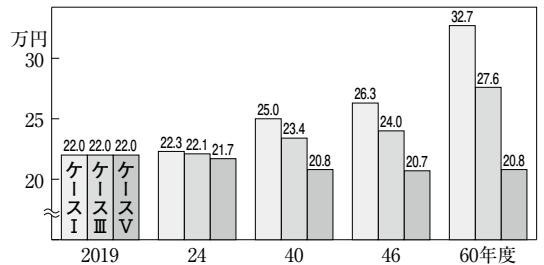
ケースVでは58年度に44.5%に、ケースVIでは43年度に38～36%に低下するとしている。

19年度に65歳になる夫婦の年金額は、いずれのケースでも22.0万円、24年度でもケースを問わず22万円程度になる。

年金額にケースによる差が生ずるのは40年度以降の新規裁定者からで、特にケースIとケースVの間の年金額の差が大きくなる。

40年度に65歳を迎える受給者の年金額は、ケースIで25.0万円、ケースVで20.6万円、両者には4.2万円の差がある。また、46年度に65歳を迎えるケースIの受給者の年金額は26.3万円だが、ケースVは43年度に65歳を迎える受給者で20.7万円であり、時間差があるものの両者には5.6万円の

図表3-9 夫婦の65歳受給時の新規裁定時年金額の変化 (万円)



注 ケースⅢの46年度は47年度、ケースⅤの46年度は43年度、60年度は58年度に読み替え

差がある。60年度に65歳を迎えるケースIの受給者の年金額は32.7万円だが、58年度に65歳を迎えるケースVの受給者の年金額は20.8万円、両者には11.9万円の差がある。

## 4

# 所得代替率を確保する可能性

### 可能性のある選択肢（オプション）とは

所得代替率は、19年度で61.7%だが、将来的には確実に低下する。今のところ、50%を下回ることはない見込みだとされているが、年金生活者の家計が苦しくなるのは避けられそうにない。

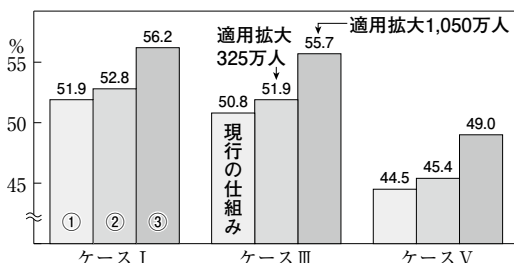
こうした中で、検証では、所得代替率を確保するために、次のようないくつかの選択肢を提示している。

- ①年金適用者の拡大
- ②拠出期間の延長
- ③年金受給開始年齢の繰り下げ
- ④上記の①～③の組み合わせ

### 適用者の拡大による所得代替率への効果

部会資料では、選択肢の第1に被用者保険のさらなる適用拡大をあげている。

図表4-1 適用拡大による所得代替率の変化（オプションA）



注 125万人拡大は略

厚生年金の被保険者数は、18年度でフルタイム4,400万人、フルタイム以外40万人（企業規模501人以上）だが、この規模要件を廃止すると125万人増加、加えて賃金要件を廃止すると325万人増加、さらに一定の賃金以上の全被用者に拡大すると1,050万人増加する。

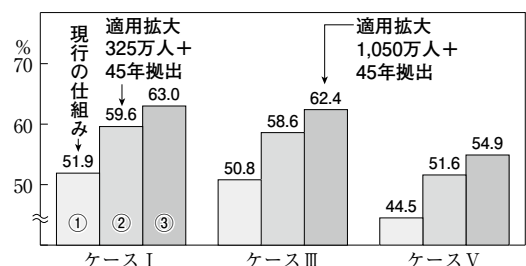
この結果、所得代替率は図表4-1のとおり、ケースIで①現行51.9%→②52.8%→③56.2%（39年度）にアップする。ケースIII、ケースVでも同じようにアップする。

### 適用拡大+拠出期間45年の所得代替率

適用対象の拡大に加え拠出期間を45年としたときの所得代替率は図表4-2のようになるとしている。

ケースVでも、現行の44.5%→51.6%→54.9%になると試算している。適用対象の拡大と拠出期

図表4-2 適用拡大に加え拠出期間を45年としたときの所得代替率の変化（オプションB）



間の延長が所得代替率の引き上げにつながる。

### 45年拠出に延長したときの所得代替率

現行モデルの保険料拠出期間は40年間（所得代替率61.7％，19年度）だが，拠出期間を45年間，50年間，55年間に延長したときに所得代替率はどのようになるだろうか。

結果は，図表4-3のとおりで，現行制度では加入期間40年間で所得代替率は51.9％（ケースⅢ50.8％，ケースⅤ44.5％）に下がるが，拠出期間が5年延びて45年間・65歳

受給開始では，ケースⅠが55.1％，ケースⅢが53.9％，ケースⅤが47.3％にアップする。

加入期間50年間・70歳受給開始では，ケースⅠが77.8％，ケースⅢが76.1％，ケースⅤが66.8％になる。

加入期間55年間・75歳受給開始では，ケースⅠが97.3％，ケースⅢが95.2％，ケースⅤが83.5％になる。

①基礎年金の加入期間を5年延長した上で，②65歳以上の在職老齢年金を廃止し，③厚生年金の加入年齢の上限を75歳に引き上げることによって，ケースⅠ～Ⅲの所得代替率は80％前後となり，現役男子の手取り賃金収入とほぼ同額を確保できることになる。

加入期間50年間・70歳受給開始でも所得代替率は80％前後となり，ケースⅤであっても，19年の所得代替率61.7％を上回る。

こうしてみると，加入期間を5年延長しただけでは所得代替率は19年の水準に達しないが，10年以上延長すれば，高度の年金水準を確保できる計算になる。ただし，定年を70歳以上に引き上げると，相当の保険料負担に耐える必要がある

### 受給廃止年齢の繰り下げが大きく寄与

年金の加入期間を55年間に引き上げた上で受給開始年齢を75歳にすることによって所得代替率は大幅にアップするが，こうした制度改正が，引き

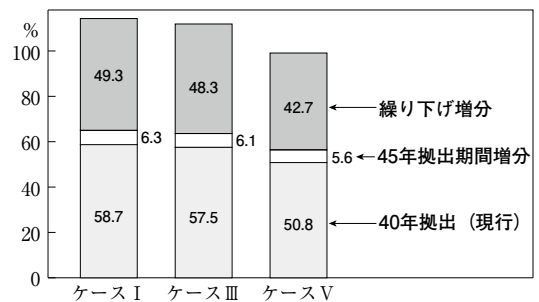
図表4-3 所得代替率の変化（現行とオプションB-④との比較）

(%)

区分	所得代替率	現行65歳，40年拠出		オプションB-④		
		19年	46年度～	65歳，45年拠出	70歳，50年拠出	75歳，55年拠出
ケースⅠ 46年度	所得代替率計 65歳で受給した場合の水準 繰り下げ増分 拠出期間増分	61.7 61.7	51.9 51.9	55.1 55.1	77.8 55.1 19.6 3.2	97.3 55.1 39.1 3.2
ケースⅢ 47年度	所得代替率 65歳で受給した場合の水準 繰り下げ増分 拠出期間増分	61.7 61.7	50.8 50.8	53.9 53.9	76.1 53.9 19.1 3.1	95.2 53.9 38.3 3.1
ケースⅤ 58年度	所得代替率 65歳で受給した場合の水準 繰り下げ増分 拠出期間増分	61.7 61.7	44.5 44.5	47.3 47.3	66.8 47.3 16.7 2.8	83.5 47.3 33.4 2.8

注 現行（19年）の所得代替率61.7は低下するが，オプションB-④によって引き上げることが可能，区分欄の年度は給付水準調整の終了年度

図表4-4 20～75歳まで働いて受給開始したときの所得代替率（オプションB-4+①～③の制度・改正加味）



上げられた所得代替率にどのように寄与するかをみると図表4-4のようになる。

所得代替率は，ケースⅠでは，40年間拠出分が58.1％，41年からの5年間の拠出増分が6.3％，これに75歳から支給開始となる繰り下げによる増加分が49.3％，合計114.3％になる。

ケースⅢ，ケースⅤでも，構成は変わらない。このように，所得代替率の引き上げが大きな効果につながるのは受給期間の繰り下げ効果だった。拠出期間の延長効果は，ケースⅠで5.5％，ケースⅢで5.5％，ケースⅤで5.7％だった。

### 19年度の所得代替率61.7％を確保するには

19年度の所得代替率は61.7％だった。受給開始時期は65歳，拠出期間は20～60歳の40年間，受給期間は65歳から87歳の22年4カ月とされている。

これに対し、19年に20歳になった加入者が受給開始時に受け取る年金の所得代替率は、ケースⅢの場合で図表4-5のとおり、40年拠出で50.8%に低下する。

この所得代替率を61.7%に引き上げるとすれば、どのような制度設計が必要になるのだろうか。

基礎年金に40年間加入する現行制度を前提にすれば、受給開始時期は66歳9月へと1年9月長くなる。拠出期間も同じく1年9月長くなり66歳9月まで働くことになる。受給期間は90歳3月までとして23年6月になる。

基礎年金に45年加入し、在職老齢年金を廃止するオプションB-⑤では、受給開始時期は65歳10月となり、拠出期間は45年10月まで、受給期間は24年5月までになる。

ケースⅤの場合をみると、19年に65歳である40年加入の所得代替率は前掲図表4-5と同じ61.7%だが、19年度に20歳である受給者では図表4-6のとおり44.5%に低下する。

この所得代替率を61.7%に引き上げるとすれば、どのような制度設計が必要になるのだろうか。

基礎年金に40年間加入する現行制度を前提にす

れば、受給開始時期は68歳9月へと3年9月長くなる。拠出期間も同じく3年9月長くなり68歳9月まで働くことになる。受給期間は90歳3月までとして21年6月になる。

基礎年金に45年加入し、在職老齢年金を廃止するオプションB-⑤では、受給開始時期は67歳3月となり、拠出期間は47年3月まで、受給期間は23年になる。

ここでも経済成長と労働参加がどの程度進むかによって結果が異なるものになる。

### 人口、経済前提が変化したときの所得代替率

所得代替率の推計は、年金保険適用者数、受給者の受給開始年齢、保険加入期間、賃金・物価の変動率によって影響を受けるほか、死亡・出生率にも影響を受ける。このうち、これまでみてきた死亡・出生率の前提条件は、死亡中位・出生中位によるもので、所得代替率は、ケースⅠで51.9% (46年度)、ケースⅢで50.8% (47年度)、ケースⅤで44.5% (58年度) とされた。

これに対し図表4-7によると、スライド調整終了年度は異なるが、死亡中位でも出生高位と出生

図表4-5 19年度の所得代替率 (61.7%) を確保するのに必要な受給開始時期 (ケースⅢ)  
(65歳9月まで就労し繰り下げ受給を選択するか65歳10月まで就労し繰り下げ受給を選択すれば現在65歳の世代と同じ所得代替率を確保できる)

区分	19年度の年齢 65歳	19年度の年齢 20歳 (99年生まれ) <span style="float:right">⑧9</span>		
	モデル年金 (40年拠出)	モデル年金 (40年拠出)	就労延長により19年度の所得代替率 (61.7%) を確保する場合	
			現行制度	オプションB-⑤
所得代替率	61.7%	↘ 50.8%	→ 61.7%	→ 61.7%
受給開始時期	65歳	→ 65歳	↗ 66歳9月	↗ 65歳10月
就労期間 (拠出期間)	40年 (20~60歳)	→ 40年 (20~60歳)	↗ 46年9月 (20~66歳9月)	↗ 45年10月 (20~65歳10月)
平均受給期間	2022年4月 (65~87歳4月)	↗ 25年3月 (65~90歳3月)	↗ 23年6月 (66歳9月~90歳3月)	↗ 24年5月 (65歳10月~90歳3月)

注 20歳のモデル年金の所得代替率は50.8%に低下するが平均余命の伸びに伴い平均受給期間は約3年延長される。現行制度は基礎年金に40年拠出、オプションB-⑤は基礎年金45年加入、65歳以上の在職老齢年金廃止

図表4-6 19年度の所得代替率（61.7％）を確保するのに必要な受給開始時期（ケースV）  
 （68歳9月まで就労し繰り下げ受給を選択するか67歳3月まで就労し繰り下げ受給を選択すれば現在65歳の世代と同じ所得代替率を確保できる）

区分	19年度の年齢 65歳	19年度の年齢 20歳（99年生まれ） <span style="float:right">⑧11</span>		
	モデル年金 （40年拠出）	モデル年金 （40年拠出）	就労延長により19年度の所得代替率（61.7％） を確保する場合	
			現行制度	オプションB-⑤
所得代替率	61.7%	↘44.5%	→61.7%	→61.7%
受給開始時期	65歳	→65歳	↗68歳9月	↗67歳3月
就労期間 （拠出期間）	40年 （20～60歳）	→40年 （20～60歳）	↗48年9月 （20～68歳9月）	↗47年3月 （20～67歳3月）
平均受給期間	22年4月 （65～87歳4月）	↗25年3月 （65～90歳3月）	↗21年6月 （68歳9月～90歳3月）	↗23年 （67歳3月～90歳）

注 20歳のモデル年金の所得代替率は50.8％に低下するが平均余命の伸びに伴い平均受給期間は約3年延長される。現行制度は基礎年金に40年拠出、オプションB-⑤は基礎年金45年加入、65歳以上の在職老齢年金廃止

低位では、同じケースIであっても所得代替率は53.8％から49.2％までの幅があり、ケースVでは48.7％から39.7％までの幅がある。

このように、死亡中位であっても、出生度合いによって、最大で14.1ポイントの差がある。

出生中位でも死亡高位と死亡低位では、同じケースIであっても所得代替率は53.4％から49.7％までの幅があり、ケースVでは47.4％から41.1％までの幅がある。

このように、出生中位であっても、出生度合いによって、最大で12.3ポイントの差がある。

なお、死亡中位とは、15年実績の平均寿命である男80.75年、女86.99年が、65年までに男84.95年に、女91.35年に伸びるとしたときの値をいう。

死亡高位とは、平均寿命が65年に男83.83年に、女90.21年に、死亡低位とは、同じく男86.05年に、女92.48年に伸びるとしたときの値をいう。ここで「高位」とは、余命の伸びが小さいこと、「低位」とは、余命の伸びが大きいことをいう。

出生中位とは、15年実績の合計特殊出生率1.45に対して65年の値が1.65であるときを出生高位とし、1.44であるときを出生中位とし、1.26であるときを出生低位としている。

前回の検証に比べると、平均寿命は、男で0.76年、女で0.42年伸びるとみなしている。出生率は0.09ポイントアップするとみなしている。また、高齢化率は前は65年で40.4％だったが、今回は65年で38.4％とみなしている。

図表4-7 人口、経済の前提が変化した場合の所得代替率の将来見通し

(％、年度)

区分	所得代替率	水準調整 終了年度	死亡中位				出生中位			
			出生高位	終了年度	出生低位	終了年度	死亡高位	終了年度	死亡低位	終了年度
ケースI	51.9	2,046	53.8	2,042	*49.2	2,049	53.4	2,042	*49.7	2,049
ケースIII	50.8	2,047	53.4	2,043	*47.8	2,050	53.1	2,043	*48.4	2,051
ケースV	*44.5	2,058	*48.7	2,051	*39.7	2,069	47.4	2,051	*41.1	2,068

注 調整終了年度はスライド調整終了年度をいう、\*は機械的に給付水準調整を進めた場合

# 給与住宅の住宅数，世帯数，延べ面積

18年で，居住世帯のある給与住宅数は110.0万戸，住宅総数の2.1%だった。給与住宅に居住する主世帯数は110.0万世帯だった。給与住宅に居住する雇用者世帯の主世帯数は106.3万世帯だった。共同住宅の延べ面積は，給与住宅で46.13m<sup>2</sup>，住宅総数の90.2%だった。専用受託の1畳当たり家賃・間代は，借家で3,074円，給与住宅で1,699円となり，13年比の変動率は借家で0.8%，給与住宅で7.7%だった。

## 1 あらまし

### ■住宅，建物の分類別にみた現状

住宅，建物の分類別にみた現状は図表1-1のとおりで，住宅総数は6,240.7万戸，このほか住宅以外で人が居住する建物が7.2万棟ある。

居住世帯のある住宅は5,361.6万戸，住宅総数の85.9%を占めた。居住世帯のない住宅は879.1万戸，このうち空き家は848.9万戸，賃貸用の空き家が432.7万戸，転勤・入院・建て替え用などで人が住んでいない住宅が348.7万戸を占めた。

### ■住宅の定義

住宅・土地統計調査で「住宅」と定義している住宅は，一戸建の住宅やアパートのように完全に区画された建物の一部で，1つの世帯が独立して家庭生活を営むことができるように建築または改造されたものをいうとされている。

「住宅」と呼ばれるためには次の4つの要件を満たさなければならないとしている。

- ①1つ以上の居住室があること，
- ②専用の炊事用流しがあること，
- ③専用のトイレがあること，
- ④専用の出入口があること。

このうち，②，③は共用であっても他の世帯の居住部分を通らずにいつでも利用できればよいとしている。

専用の出入口とは，居住者や訪問者がいつでも通れる共

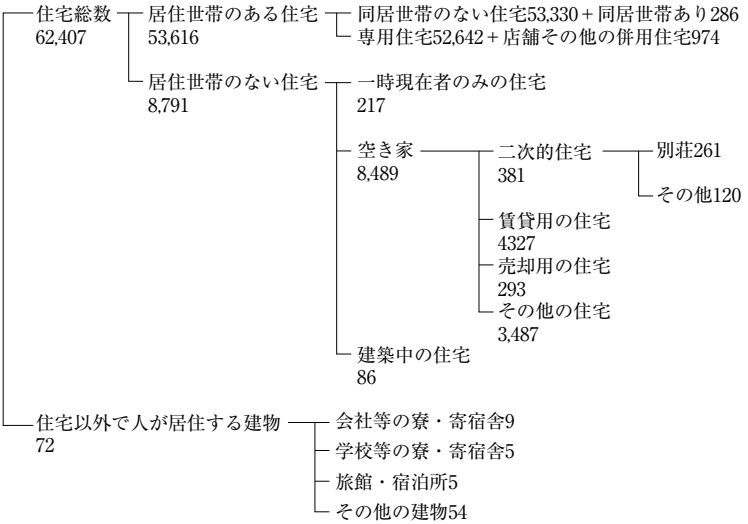
用の廊下などに面しているものをいうとされ，寄宿舎・独身寮のように出入りに制限があるものは「住宅」として扱われない。住宅・土地統計調査では，これは住宅以外で人が居住する建物とされ，棟数のみがカウントされ，厳密には居住者数は集計されていない。

### ■世帯の区分

世帯は，主世帯と同居世帯に区分されている。世帯は，普通世帯と準世帯の合計で，このうち普通世帯は，主世帯と同居世帯および住宅以外の建物に居住している2人以上の世帯と単身の主世帯の合計とされている。単身の同居世帯，単身世帯で住宅以外の建物に居住している単身世帯は準世帯とされている。寄宿舎・独身寮居住者は準世帯に該当すると思われる。

雇用者世帯は，会社・団体・公社・個人に雇用されている世帯，官公庁に雇用されている世帯，派遣労働者の世帯，パート・バイトの世帯に区分

図表1-1 住宅，建物の現状 (18年，住宅は千戸，建物は千棟)





している。雇用者には代表者、役員も含まれる。

### ■雇用者世帯の主世帯総数

雇用者世帯の主世帯数は図表1-2のとおりになった。総数は2,286.1万世帯、このうち4.6%、106.3万世帯が給与住宅居住世帯となっている。

## 住宅・土地統計調査の概要と用語

- ・ **調査の時期** 2018年10月1日
- ・ **調査対象** 22万地区、370万住戸・世帯
- ・ **住宅** 一戸建の住宅やアパートのように完全に区画された建物の一部で、1つの世帯が独立して家庭生活を営むことができるように建築または改造されたもの

完全に区画されたとは、コンクリート壁や板壁などの固定的な仕切りで、同じ建物の他の部分と完全に遮断されている状態

1つの世帯が独立して家庭生活を営むことができるとは、次の4つの設備要件を満たしていることをいう

- ① 1つ以上の居室
- ② 専用の炊事用流し（台所）
- ③ 専用のトイレ
- ④ 専用の出入口 屋外に面している出入口または居住者やその世帯への訪問者がいつでも通れる共用の廊下などに面している出入口

②、③は、共用であっても、他の世帯の居住部分を通らずに、いつでも使用できるものを含む

**居住世帯のある住宅** 居住しているとは、原則として、調査日現在当該住居にすでに3か月以上にわたって住んでいるか、あるいは調査日の前後を通じて3か月以上にわたって住むことになっている場合をいう

**専用住宅** 居住の目的だけに建てられた住宅で、店舗、作業場、事務所など業務に使用するために設備された部分がない住宅

**建築の時期** 住宅の建築後、増改築や改修工事の面積が住宅の延べ面積の半分以上であるときは、その時期を建築の時期とする

**給与住宅** 勤務先の会社・官公庁・団体などが所有または管理していて、職務の都合上または給与の一部として居住している住宅、いわゆる、社宅、公務員住宅などと呼ばれているもの、家賃の有無を問わず、また、勤務先が借りている一般の

雇用者世帯の主世帯の内訳構成比は、会社・団体・公社・個人に雇用されている世帯が71.6%、官公庁に雇用されている世帯が7.6%だった。給与住宅では、会社・団体・公社・個人に雇用されている世帯が76.0%を占め、官公庁に雇用されて

住宅に、その従業員が住んでいる場合を含む

**住宅の家賃・間代** 最近1か月間に支払われた金額、敷金・権利金・礼金や共益費・管理費は含まない

**住宅の共益費・管理費** 家賃・間代とは別に、廊下・階段などの共用部分の水道料・電気料・清掃費など

**居室** 居間、茶の間、寝室、客間、書斎、応接間、仏間、食事室など居住用の室、玄関、台所（炊事場）、トイレ、浴室、廊下、農家の土間などは含めない、ただし、ダイニング・キッチン（食事室兼台所）は、流しや調理台などを除いた広さが3畳以上の場合は居室室とした

**居室の畳数** 洋室など、畳を敷いていない居室も3.3㎡を2畳の割合で畳数に換算した

**住宅の延べ面積（居住面積）** 住宅の床面積の合計、居室のほか、その住宅に含まれる玄関、台所、トイレ、浴室、廊下、農家の土間、押し入れ、店、事務室など営業用に使っている部分を含む、共同住宅の共用の廊下、階段の面積を除く

**主世帯、同居世帯** 1住宅に1世帯が住んでいる場合はその世帯を主世帯とし、1住宅に2世帯以上が住んでいる場合はそのうちの主な世帯を主世帯とし、他の世帯を同居世帯とした、単身者が友人と共同でアパートの1室を借りて住んでいる場合などは、便宜上、そのうちの1人を主世帯、他の人は1人ひとりを同居世帯とした

**普通世帯** 住居と生活を共にしている家族などの世帯、家族と一緒に間借りや同居している世帯、1人で1戸を構えて暮らしている世帯も普通世帯とした、ただし住宅に住む同居世帯や住宅以外の建物に住む世帯でも、家族と一緒に住んでいたり、寮・寄宿舎の管理人の世帯であれば普通世帯とした

**雇用者** 会社・団体・公社または個人に雇用されている者、会社・団体の社長・取締役・理事などの役員を含む

**通勤時間** 通常の片道の通勤所要時間をいう

図表1-2

住宅数，世帯数のあらし

(18年，戸数=千戸，世帯=千世帯，構成比=%)

区 分		住宅総数		給与住宅	
			構成比		構成比
総住宅数	総数	62,407	100.0		
居住世帯のある住宅数		53,616	85.9	1,100	100.0
居住世帯のない住宅数		8,791	14.1	-	-
専用住宅	総数	52,642	85.9	1,082	98.4
世帯数	総数	54,001	100.0	1,112	100.0
	主世帯	53,616	99.3	1,100	98.9
	同居世帯	385	0.7	12	1.1
普通世帯 (主世帯53,616+同居世帯等172)		53,788	99.6	1,100	98.9
雇用者世帯の主世帯	総数	22,861	100.0	1,063	100.0
会社・団体・公社・個人に雇用		16,363	71.6	808	76.0
官公庁に雇用		1,743	7.6	195	18.3
派遣		732	3.2	30	2.8
パート・バイト		4,022	17.6	30	2.8
家賃・間代 (月額，1畳当たり)	借家	3,074円	-	1,699円	-

注 同居世帯には住宅以外の建物に居住する世帯を含む=普通世帯172+準世帯213

いる世帯が18.3%だった。

会社・団体・公社・個人に雇用されている雇用者世帯のうち給与住宅に居住している世帯の4.9%，官公庁に雇用されている世帯の11.2%がいわゆる社宅・官舎に居住していた。

■給与住宅の延べ面積は51.47m<sup>2</sup>

建て方別の世帯人員，居住室数，居住室の畳数，延べ面積は図表1-3のとおりだった。

給与住宅をみると，世帯人員は1.89人，総数の81.8%，居住室数は2.68室，総数の60.9%，居住室の畳数は20.06畳，総数の61.3%，延べ面積は51.47m<sup>2</sup>で，総数の55.9%だった。

給与住宅の居住者1人当たり居住室の畳数は10.06畳，総数の75.4%だった。

図表1-3 建て方別の世帯人員，居住室数，畳数，延べ面積 (専用住宅)

区 分	1住宅当たり				1人当たり	
	世帯人員	居住室数	居住室の畳数	延べ面積	居住室の畳数	
	人	室	畳	m <sup>2</sup>	畳	
住宅総数	総数	2.31	4.40	32.74	92.06	14.06
	一戸建	2.72	5.77	42.94	126.61	15.76
	長屋建	2.02	3.41	23.33	62.84	11.10
	共同住宅	1.80	2.77	20.71	51.14	11.17
	その他	2.22	4.75	37.12	122.32	14.97
給与住宅	総数	1.89	2.68	20.06	51.47	10.60
	一戸建	2.77	4.95	39.41	114.06	14.23
	長屋建	2.08	3.02	22.46	57.83	10.81
	共同住宅	1.81	2.48	18.39	46.12	10.14
	その他	2.43	3.61	30.12	87.88	12.51

このように，給与住宅の世帯人員，居住室数，畳数，延べ面積の水準は総数を下回った。

■給与住宅居住世帯の年間収入

普通世帯の年間収入分布は図表1-4のとおり，給与住宅では年間収入200万円未満は4.2%だったが，総数では18.0%を占めた。

年収100万円未満と2,000万円以上を比べると，世帯人員では，給与住宅が1.8倍，総数が2.3倍，居住室数では，給与住宅が2.4倍，総数が1.7倍，居住室の畳数では，給与住宅が3.3倍，総数が2.3倍だった。

■給与住宅の家賃・間代は7.7%上昇

1畳当たりの家賃・間代は，借家総数が3,064円，給与住宅が1,699円だった。

前回13年に比べると，1畳当たりの家賃・間代の変動率は，借家総数では0.8%だったが，給与住宅は7.7%だった。

図表1-4 普通世帯の年間収入階級別の世帯人員，居住室数，畳数 (主世帯)

区 分	総数	1世帯当たり			
		世帯人員	居住室数	居住室の畳数	
		千世帯	人	室	畳
住宅総数	総数	53,616	2.30	4.41	32.81
	100万円未満	3,152	1.35	3.54	23.84
	100万～200万円	6,513	1.57	4.04	27.38
	200万～300万円	8,677	1.89	4.31	30.30
	300万～400万円	7,643	2.18	4.34	31.56
	400～500万円	6,210	2.50	4.42	33.10
	500万～700万円	7,861	2.89	4.70	36.30
	700万～1,000万円	5,790	3.16	4.95	39.74
	1,000万～1,500万円	2,645	3.32	5.23	43.54
	1,500万～2,000万円	543	3.35	5.59	48.20
	2,000万円以上	372	3.15	6.00	55.55
	不詳	4,210			
給与住宅雇用者	総数	1,063	1.87	2.64	19.73
	100万円未満	7	1.44	2.11	14.85
	100万～200万円	38	1.22	1.91	13.35
	200万～300万円	140	1.19	1.82	12.53
	300万～400万円	157	1.41	2.01	14.22
	400～500万円	147	1.79	2.44	17.59
	500万～700万円	237	2.21	2.97	21.82
	700万～1,000万円	211	2.26	3.15	24.26
	1,000万～1,500万円	87	2.35	3.30	27.22
	1,500万～2,000万円	11	2.41	3.68	32.19
	2,000万円以上	8	2.53	5.13	49.69
	不詳	20			

## 2 住宅数

### ■総住宅数は6,240.7万戸

総住宅数は図表2-1のとおりになった。総住宅数は、居住世帯のある住宅数と居住世帯のない住宅数の合計で、03年に対する18年の変動率は、居住世帯ありが14.4%、居住世帯なしが25.1%だった。

### ■給与住宅戸数は110.0万戸に

居住世帯ありの住宅数を所有関係別にみると図表2-2のとおり、持ち家が3,280.2万戸で最も多く、給与住宅は110.0万戸だった。

### ■給与住宅戸数は03～13年間で38.6万戸減少

居住世帯ありの住宅数の推移補図表2-3のとおりだった。

03～13年の変動率は、持ち家が14.4%、借家は11.1%、給与住宅は△26.0%、UR・公社は△20.2%だった。給与住宅の減少率が最も大きく、この間に38.6万戸減った。

### ■給与住宅の割合は2.1%に低下

給与住宅数は図表2-4のとおり、減少が続き、73年の183.9万戸が93年には一時的に205.1万戸に

増加したものの、その後は再び減少し、居住世帯のある住宅総数に占める割合は18年には2.1%に低下した。

### ■給与住宅の建築時期別戸数は年間2.6万戸

専用住宅の住宅数を建築時期別にみると図表2-5のとおりだった。築28年以前（90年以前）の割合は、住宅総数で39.1%、給与住宅で28.3%だった。

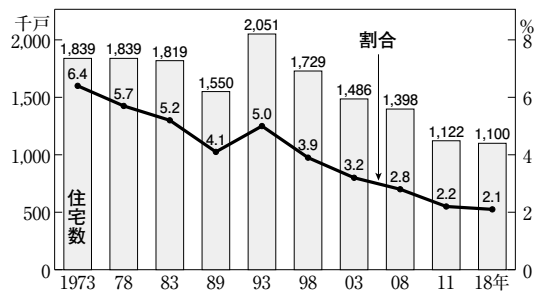
給与住宅の14～17年の各年の建築戸数は2.6万

図表2-3 所有関係別の居住世帯あり住宅数の推移

区分	総数	持ち家	借 家					給与住宅率 %
			総数	公営借家	UR・公社	民営借家	給与住宅	
2003	46,863	28,666	17,166	2,183	936	12,561	1,486	3.2
08	49,598	30,316	17,770	2,089	918	13,366	1,398	2.8
13	52,102	32,166	18,519	1,959	856	14,583	1,122	2.2
18年	53,616	32,802	19,065	1,922	747	15,295	1,100	2.1

注 給与住宅率は総数戸数に占める給与住宅戸数の割合

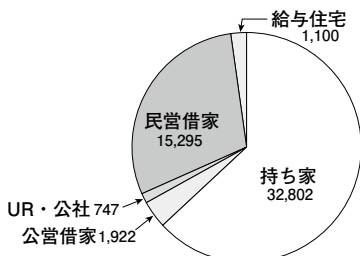
図表2-4 給与住宅の住宅数と割合の推移



図表2-1 総住宅数、居住世帯の有無別の住宅数の推移 (千戸)

区分	総住宅数	居住世帯あり		居住世帯なし	
		総数	同居世帯あり	総数	建築中
2003	53,891	46,863	280	7,028	109
08	57,586	49,598	276	7,988	93
13	60,629	52,102	259	8,526	88
18年	62,407	53,616	286	8,791	86

図表2-2 所有関係別の居住世帯ありの住宅数 (千戸)



図表2-5 建築時期別の住宅数

(戸数=千戸、構成比=%)

区 分	住宅総数		給与住宅	
	専用住宅		専用住宅	
	戸数	構成比	戸数	構成比
総数	52,642	100.0	1,082	100.0
1950年以前	1,290	2.5	4	0.4
51～70	3,097	5.9	32	3.0
71～80	7,259	13.8	109	10.1
81～90	8,945	17.0	161	14.9
91～95	5,126	9.7	138	12.8
96～2000	5,499	10.4	140	12.9
01～05	4,912	9.3	106	9.8
06～10	5,040	9.6	152	14.0
11～13	2,830	5.4	82	7.6
14	954	1.8	26	2.4
15	890	1.7	26	2.4
16	871	1.7	26	2.4
17	810	1.5	26	2.4
18年1～9月	518	1.0	20	1.8
不詳	4,602	8.7	33	3.0



戸だった。18年は9カ月分だが、12カ月に引き延ばせばほぼ同数と推計できる。

### ■ 給与住宅では共同住宅が89.0%

建て方別の住宅数は図表2-6のとおり、専用住宅の住宅総数では一戸建が2,790.6万戸で最も多く53.0%を占めた。次いで、共同住宅が2,338万戸で44.3%だった。

給与住宅では共同住宅が96.3万戸で89.0%だった。給与住宅では、一戸建、長屋建は、合わせても10.7%にとどまった。

図表2-6 建て方別の住宅数

(専用住宅、戸数=千戸、構成比=%)

区分	総数		給与住宅	
	戸数	構成比	戸数	構成比
総数	52,642	100.0	1,082	100.0
一戸建	27,906	53.0	77	7.1
長屋建	1,339	2.5	39	3.6
共同住宅	23,338	44.3	963	89.0
その他	59	0.1	3	0.3

図表2-7 建て方別の延べ床面積住宅数の分布

(専用住宅、戸数=千戸、構成比=%、平均=㎡)

区分		住宅の延べ面積						
		総数	29㎡以下	30～49㎡	50～69㎡	70～99㎡	100～149㎡	150㎡以上
住宅総数	総数	52,642	5,614	7,192	8,394	10,620	12,116	7,001
	構成比	100.0	10.7	13.7	15.9	20.2	23.0	13.3
	一戸建	27,906	97	819	2,143	6,336	11,228	6,759
	長屋建	1,339	131	373	341	193	86	54
	共同住宅	23,338	5,384	5,995	5,904	4,081	792	174
	その他	59	2	5	6	10	11	13
給与住宅	総数	1,082	349	234	264	161	49	26
	構成比	100.0	32.3	21.6	24.4	14.9	4.5	2.4
	一戸建	77	1	5	13	22	21	15
	長屋建	39	7	10	12	8	2	1
	共同住宅	963	341	218	239	131	26	9
	その他	3		1	1	1		

図表2-8 共同住宅の階数別の住宅数

(専用住宅、戸数=千戸、構成比=%)

区分	総数		給与住宅	
	戸数	構成比	戸数	構成比
総数	23,338	100.0	963	100.0
1階建て	5	0.0		
2階	6,228	26.7	212	22.0
3階	3,557	15.2	195	20.2
4階	2,480	10.6	174	18.1
5階	2,805	12.0	147	15.3
6～7階	2,319	9.9	83	8.6
8～10階	2,511	10.8	84	8.7
11～14階	2,510	10.8	54	5.6
15階以上	924	4.0	16	1.7

図表2-9 非木造の共同住宅の建築時期別の住宅数

(専用住宅、戸数=千戸、構成比=%)

区分	総数		給与住宅	
	戸数	構成比	戸数	構成比
総数	20,416	100.0	885	100.0
1970年以前	636	3.1	26	2.9
71～80	2,279	11.2	92	10.4
81～90	3,661	17.9	134	15.1
91～95	2,255	11.0	119	13.4
96～2000	2,485	12.2	121	13.7
01～05	2,271	11.1	89	10.1
06～10	2,376	11.6	126	14.2
11～15	1,897	9.3	103	11.6
16～18年9月	890	4.4	54	6.1

### ■ 共同住宅の延べ床面積の分布

専用住宅の延べ床面積は図表2-7のとおり、住宅総数では100～149㎡が最も多く23.0%、給与住宅では29㎡以下が最も多く32.3%を占めた。100㎡以上は住宅総数では36.3%だったが、給与住宅は6.9%にとどまった。

床面積は、一戸建が多い住宅総数では100㎡以上が64.5%を占めたが、共同住宅に限れば、住宅総数、給与住宅とも100㎡以上は少なく、住宅総数で4.1%、給与住宅で3.6%と小差だった。

### ■ 5階建て以上の給与住宅は40.0%

共同住宅の階数別住宅数は図表2-8のとおりだった。住宅総数では5階建て以上は47.4%だったが、給与住宅では40.0%だった。

11階建て以上の割合は、住宅総数で14.8%、給与住宅で7.3%だった。

給与住宅で最も多かった回数は2階建ての22.0%、3階建ての20.1%が続いた。

### ■ 11年以降建築の共同住宅は給与住宅で17.7%

非木造の共同住宅の建築時期別の住宅数の構成比は図表2-9のとおりだった。

11～18年9月建築の割合は、住宅総数では13.7%、給与住宅では17.7%だった。

給与住宅では、築8年以下の比較的新しい住宅が多かった。

給与住宅では06～10年建築の戸数の割合が14.2%で最も多かった。

### 3 延べ面積

#### ■ 給与住宅は51.47m<sup>2</sup>

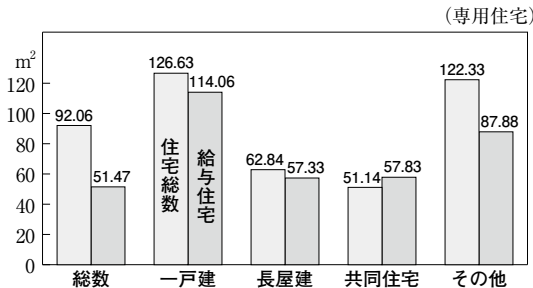
住宅の建て方別にみた1住宅当たりの延べ面積は図表3-1のとおり、住宅総数で92.06m<sup>2</sup>、給与住宅で51.47m<sup>2</sup>だった。給与住宅の延べ面積は、住宅総数の55.9%だった。

共同住宅の床面積は、総数で51.14m<sup>2</sup>、給与住宅で57.83m<sup>2</sup>だった。給与住宅の延べ面積は、住宅総数の113.1%だった。

#### ■ 建築時期が新しいほど延べ面積は縮小

建築時期別の戸数と延べ面積は図表3-2のとおりだった。

図表3-1 建て方別の1住宅当たりの延べ面積



図表3-2 建築時期別の戸数、1住宅当たり延べ面積

区分		総数		面積 m <sup>2</sup>	
		戸数	構成比 (%)		
住宅総数	総数	52,642	100.0	92.06	
	1950年以前	1,290	2.5	134.92	
	51~70	3,097	5.9	103.88	
	71~80	7,259	13.8	95.62	
	81~90	8,945	17.0	91.43	
	91~95	5,126	9.7	92.68	
	96~2000	5,499	10.4	93.95	
	01~05	4,912	9.3	90.79	
	06~10	5,040	9.6	84.87	
	11~15	4,674	8.9	85.58	
	16~18年9月	2,199	4.2	82.58	
	給与旧宅	総数	1,082	100	51.47
		1950年以前	4	0.40	88.29
51~70		32	3.00	56.04	
71~80		109	10.10	57.74	
81~90		161	14.90	56.42	
91~95		138	12.80	52.35	
96~2000		140	12.90	54.59	
01~05		106	9.80	49.32	
06~10		152	14.00	44.86	
11~15		134	12.40	46.95	
16~18年9月		73	6.70	43.66	

建築戸数が最も多かった建築時期の延べ面積は、住宅総数では81~90年(894.5万戸)の91.43m<sup>2</sup>、給与住宅でも81~90年(16.1万戸)の56.42m<sup>2</sup>であり、一戸建が多い住宅総数の延べ面積に比べ、給与住宅の延べ面積は55.9%だった。

延べ床面積は、建築時期が新しいほど小さく、50年以前に比べ16~18年9月は、住宅総数で61.2%、給与住宅では49.5%だった。

建築時期が新しいほど共同住宅が増えることによる。

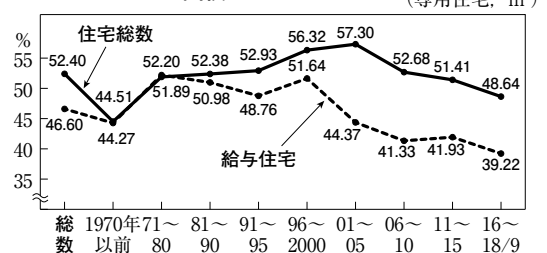
#### ■ 共同住宅の建築時期別の延べ面積

非木造の共同住宅の建築時期別の1住宅当たりの延べ面積は図表3-3、3-4のとおり、最も広がった建築時期は、住宅総数では01~05年建築の57.30m<sup>2</sup>、給与住宅では71~80年建築の52.20m<sup>2</sup>だった。

延べ面積は建築時期が新しいほど狭くなる傾向にある。16~18年9月建築の延べ面積は、最も広がった建築時期に比べて、住宅総数では84.9%に、給与住宅では75.1%になった。

延べ面積の縮小は、非木造の共同住宅で進んでいる。これには、世帯人員の減少といった側面も影響していると考えられる。

図表3-3 建築時期別の非木造共同住宅の1住宅当たり延べ面積



注 18/9は18年9月

図表3-4 非木造共同住宅の建築時期別の1住宅当たり延べ面積

区分	専用住宅 (m <sup>2</sup> )	給与住宅 (m <sup>2</sup> )
総数	52.40	46.60
1970年以前	44.51	44.27
71~80	51.89	52.20
81~90	52.38	50.98
91~95	52.93	48.76
96~2000	56.32	51.64
01~05	57.30	44.37
06~10	52.68	41.33
11~15	51.41	41.93
16~18年9月	48.64	39.22

## 4 居室数、畳数

### ■ 給与住宅の居室数は2.54室

非木造住宅の1住宅当たりの世帯人員、居室数、畳数、延べ面積は図表4-1のとおりだった。

世帯人員は、住宅総数で2.00人、給与住宅で1.86人だった。

居室数は、住宅総数で3.08室、給与住宅で2.54室であり、居間、寝室、食事室の3室構成だった。

居室の畳数は、住宅総数で23.30畳、給与住宅で18.95畳、住宅総数の畳数に対し、給与住宅の畳数は81.3%だった。

延べ面積は、住宅総数が59.29m<sup>2</sup>、給与住宅が47.67m<sup>2</sup>であり、給与住宅の延べ面積は住宅総数の80.4%だった。

居室の1人当たり畳数は、住宅総数が11.79畳、給与住宅が10.18畳で、住宅総数の畳数に対し、給与住宅の畳数は86.3%だった。

### ■ 建物の構造別にみた給与住宅

建物の構造別にみた世帯人員、居室数、畳数、延べ面積は図表4-2のとおりだった。

給与住宅は、いずれの指標でも住宅総数を下回っており、特に木造では差が大きかった。

世帯人員では、住宅総数が2.31人、給与住宅が1.89人、居室数では、住宅総数が4.40人、給与住宅が2.68人、居室の畳数では、住宅総数が32.74畳、給与住宅が20.06畳だった。延

べ面積では、住宅総数が92.06m<sup>2</sup>、給与住宅が51.47m<sup>2</sup>で、住宅総数の延べ面積に対し、給与住宅の延べ面積は55.9%だった。

### ■ 居室数は給与住宅で2.48室

専用住宅の建て方別の1住宅当たり居室数は図表4-3のとおりだった。

最も戸数が多い共同住宅では、住宅総数が2.77室、給与住宅が2.48室で、住宅総数の居室数に対し給与住宅の居室数は89.5%と差は小さかった。

住宅総数の居室数に対する給与住宅の居室数の割合は、一戸建が85.8%、長屋建が88.6%だった。

住宅の建て方別の1住宅当たりの居室数は、いずれの場合も給与住宅が住宅総数を下回ったが、共同住宅での室数差は小さかった。

### ■ 給与住宅の居室数の畳数は共同住宅で18.39畳

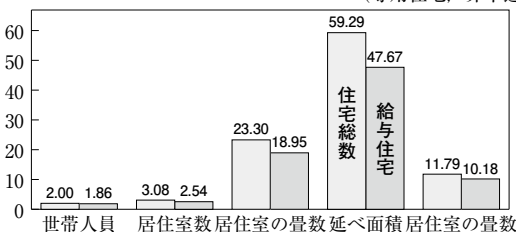
住宅の建て方別の1住宅当たりの居室の畳数は図表4-4のとおりだった。

最も戸数が多い共同住宅の畳数は、住宅総数が20.71畳、給与住宅が18.39畳だった。住宅総数の畳数に対し、給与住宅の畳数は88.8%だった。

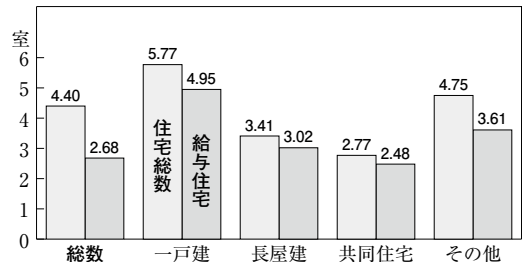
図表4-2 1住宅当たりの世帯人員、居室数、居室の畳数、延べ面積、世帯員1人当たりの居室の畳数 (専用住宅)

区分	1住宅当たり				1人当たり	
	世帯人員	居室数	居室の畳数	延べ面積	居室の畳数	
	人	室	畳	m <sup>2</sup>	畳	
住宅総数	総数	2.31	4.40	32.74	92.06	14.06
	木造	2.57	5.41	39.91	116.94	15.37
	非木造	2.00	3.08	23.30	59.29	11.79
	その他	2.12	3.84	27.80	78.09	12.94
給与住宅	総数	1.89	2.68	20.06	51.47	10.60
	木造	2.06	3.43	26.01	71.77	12.60
	非木造	1.86	2.54	18.95	47.67	10.18
	その他	1.63	2.38	18.35	49.51	11.10

図表4-1 1住宅当たりの世帯人員、居室数、居室の畳数、延べ面積、世帯員1人当たりの居室の畳数 (専用住宅、非木造)



図表4-3 建て方別の1住宅当たりの居室数 (専用住宅)



### ■共同住宅の1人当たりの量数

専用住宅の建て方別の世帯人員1人当たりの量数は図表4-5のとおりだった。

共同住宅の世帯員1人当たり量数は、住宅総数が11.17量、給与住宅が10.14量だった。住宅総数の量数に対し給与住宅の量数は90.8%で差は小さかった。

### ■共同住宅の住宅総数と給与住宅の規模格差

図表4-3～4-5から共同住宅の規模格差を住宅総数=100としてまとめると、次のようになる。

- 1住宅当たりの居室数 89.5
- 1住宅当たりの居室の量数 88.8
- 世帯員1人当たりの量数 90.8

共同住宅では、いずれの指標でも住宅総数との格差は小さかったが、1住宅当たりの居室の量数の格差の小ささが目立った。

### ■普通世帯の1人当たり量数

普通世帯の世帯員1人当たりの量数は図表4-6のとおり、持ち家が16.1量、給与住宅は10.7量だった。

普通世帯の住宅の所有関係別世帯員1人当たりの量数は図表4-7のとおり、住宅総数では14.14量、給与住宅は10.71量だった。

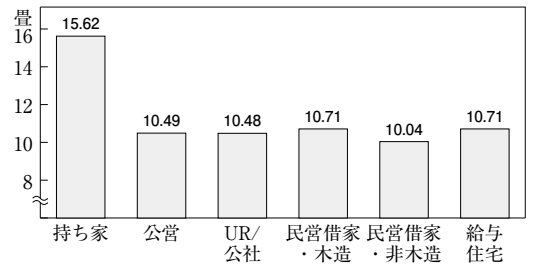
### ■世帯員別の居室の量数

普通世帯の世帯員1人当たりの量数を世帯員別

にみると図表4-8のとおり、1人世帯では住宅総数で22.13量、給与住宅で13.66量、4人世帯では住宅総数で39.97量、給与住宅で30.44量だった。世帯員が多くなるにつれて1世帯当たりの量数は少なくなる。

普通世帯の世帯員別の量数は図表4-9のとおり、4人世帯で住宅総数が10.0量、給与住宅が7.6量だった。

図表4-6 住宅の所有関係別の普通世帯の世帯員1人当たりの量数 (主世帯)



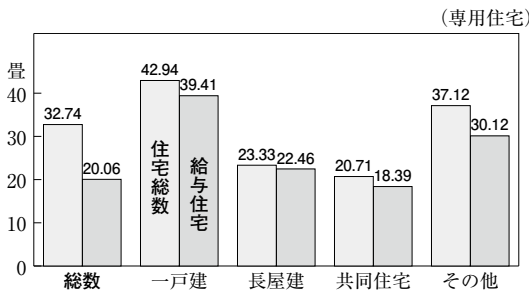
図表4-7 所有関係別の普通世帯の世帯員1人当たりの量数 (主世帯, 量)

区分	世帯人員1人当たり
住宅総数	14.14
持ち家	15.62
借家	10.30
公営	10.49
UR/公社	10.48
民営借家・木造	10.71
民営借家・非木造	10.04
給与住宅	10.71

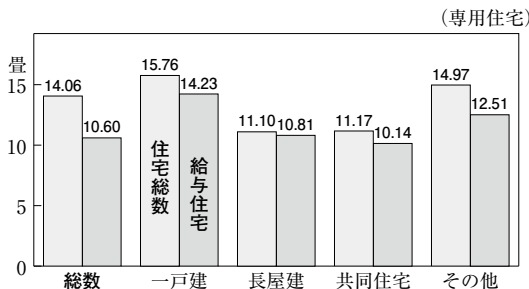
図表4-8 世帯人員別の普通世帯の1世帯当たりの居室の量数 (主世帯, 量)

区分	専用住宅	給与住宅
総数	32.81	20.27
1人世帯	22.13	13.66
2人世帯	35.42	27.41
3人世帯	38.14	28.65
4人世帯	39.97	30.44
5人世帯	44.53	32.92
6人世帯以上	55.20	46.65

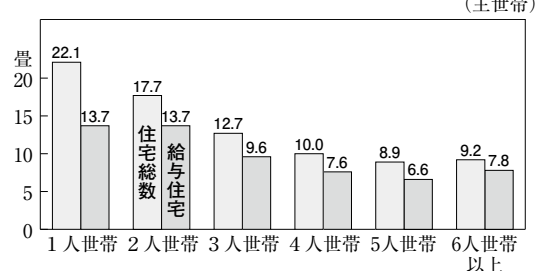
図表4-4 建て方別の1住宅当たりの居室の量数

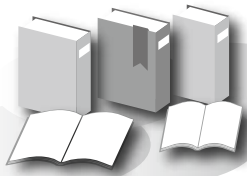


図表4-5 建て方別の世帯員1人当たりの量数



図表4-9 世帯員別の1人当たり量数





## フリーランス等への福利厚生

千葉商科大学会計大学院会計ファイナンス研究科教授  
 (株)ベネフィット・ワン ヒューマンキャピタル研究所所長 可児俊信

### 第12回のポイント

1. フリーランスを企業の労働力として一層活用するため、関係強化を目的に福利厚生や保障を提供する。
2. フリーランスごとの多様なニーズに応えるよう多様なサービスを提供する。
3. 既存のフリーランス向けサービスを自社用に転用することも可能である。

### 増加するフリーランスへの福利厚生

フリーランスが増えている。その背景には、ITC技術の発達、インターネット環境の整備、クラウドサービスの普及等がある。こうした環境下で、企業は雇用契約の従業員だけでなく業務委託関係にあるフリーランスも自社の労働力として活用するようになってきている。特に、ITスキルを必要とする業務や当該企業にとっての新規事業の開拓・立ち上げにおいて、フリーランスの力を活用している。

フリーランスとは、どこにも雇用されず業務委託で企業等からの委託業務をこなす個人事業主（法人化した一人社長を含む）である。職種としては、システムエンジニア、プログラマー、webデザイナー、グラフィックデザイナー、web・ブログライター、記者・カメラマン、スタイリスト・メーキャップアーティスト、作曲家・映像プロデューサー・放送作家、翻訳家、通訳などがある。

フランチャイジーは特定の企業の業務を行ない専属性が強いが雇用契約ではないことから、本稿では個人レベルのフランチャイジーはフリーランスの範疇に含める。

なお、普段は無職だが企業等の業務委託に応じて働く高齢退職者・主婦・学生等や、企業の従業員として雇用関係にありながら他の企業等と業務委託関係で働く副業者は、広義ではフリーランスと解されるが、福利厚生や保障が別途提供されているか、または不要であることから、本稿では含めていない。

### 企業とフリーランスとの関係の強化

企業にとって、雇用契約でない労働力に対して自社業務を優先的に受託してもらうには、何らか

の差別化や支援策が必要である。

雇用契約の従業員にあって、フリーランスにないものとして、名刺、福利厚生、保障が挙げられよう。フリーランスに福利厚生や保障を提供することで、一層の関係強化が期待できる。福利厚生や保障はスケールメリットが必要であり、利用料金等の優待や保険料の割引等個人では受けられないサービス提供が可能となる。

次に、福利厚生や保障を提供する組織が必要となる。組織としては、共済会や協会、組合といった社団（目的を持った人の集団。法人格の有無は問わない）にフリーランスを加入させ、社団から福利厚生や保障を提供する方法がとられる。

その際、保険・共済の提供だけを行なう組織であると、保険加入希望者が片寄るため、構成員に包括的に保険提供すると安全性・安定性に欠ける懸念が大きくなる。よって多様なニーズに応える多くの保障内容を提供し、さらに福利厚生等も提供することで、特定の保障ニーズに片寄らないようにする。

次に、福利厚生や保障を提供する組織を運営する費用の負担者、負担方法が課題となる。

### フランチャイジーに対する福利厚生・保障

62頁からの規約例1は、フランチャイジーとその従業員を対象に福利厚生や保障を提供する共済会の規約である。フランチャイジー内に事務局を置き、フランチャイジーを会員としている。

第1条でいう会社とはフランチャイジーを指す。第8条に、提供している福利厚生と保障が掲げられているが、具体的には図1に示す。

福利厚生としては、福利厚生アウトソーサーが提供する福利厚生パッケージが提供されている。さらに会員が福利厚生パッケージ内の宿泊施設を



利用した際の宿泊補助や、福利厚生パッケージ内の映画補助は割引に加えて補助も受けられる。その他に、フィットネスクラブや自己啓発にも割引に加えて補助も受けられる。また、フリーランスにとって重要な健康維持につながる人間ドックや予防接種の補助もある。共済会として慶弔給付もあり、会員とその家族だけでなく、従業員も給付の対象である。

提供される保障としては、フランチャイズで働く従業員が第三者から被害を受けた際に支給される見舞金、従業員の労災事故の際に、事業主であるフランチャイジーに労災保険の給付額を超える損害賠償金を請求された際の補償もある。

ここまでの保険は、共済会費の範囲内であり、一律に付保される。別途、自己負担での任意加入保険も提供されており、共済会のスケールメリットが生かされ、保険料や保障内容において個人よりも有利に加入できる。

共済会の運営費用は、第32条にあるようにフランチャイジーが共済会費を負担し、同額をフランチャイザーが負担している。

### フリーランスを囲い込み福利厚生・保障を提供

企業が外部から受注した業務をこなすために、フリーランスとの関係強化を図る目的で福利厚生や保障を提供する事例もある。IT企業が、システムエンジニア、プログラマー、webデザイナー等と業務の受発注契約を結び、契約を結んだフリーランスに福利厚生や保障を提供する共済会である。

福利厚生には、業務関連資格の受講料補助、慶弔給付がある。IT業種では、常に最先端知識の吸収が不可欠であるためである。

保障は所得補償保険、生命保険、がん保険、入院保険、受注先が倒産した際の未払いの受注額の補償がある。さらに運転資金も貸付を受けられる。

共済会費は会員であるフリーランスが負担する。会費は保障の保険金額によって異なり、加入者が選択できる。

運営費用は、本事例では会員負担であるが、一般的に事務局費用のみを負担し給付や保険料は共済会費からまかなう、または保険の事務取扱手数料や会員へのサービス・物品の斡旋手数料を運営に充当することもある。

図表1 規程例1の共済会の福利厚生と保障

#### 福利厚生

- ・福利厚生パッケージ
- ・宿泊補助
- ・フィットネスクラブ利用補助
- ・健康補助（人間ドック、予防接種）
- ・慶弔見舞金
- ・映画補助
- ・持株会
- ・提携融資金利補助

#### 保障

- ・第三者加害行為見舞金
- ・使用者賠償責任保険

#### 保障（任意加入）

- ・がん保険、死亡保険、自動車保険、火災保険

### 特定の企業主導でない福利厚生・保障の提供

このような福利厚生や保障等のサービスを、スケールメリットを生かして提供することは、フリーランスとの関係強化に有効である。しかし、スケールの確保や福利厚生提供業者や保険会社との提携等の手間も重く、すぐに組成できるものではない。

そこで、フリーランスの支援を目的として、福利厚生や保障を提供している既存の団体のサービスを、OEMの形で転用する方法も考えられる。

特定の企業に紐づかないフリーランス支援の非営利団体として、一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会がある。63頁の規程例2は、同協会に加入するフリーランス向けの規約である。

第4条で年会費は1万円とされている。入会資格は、フリーランス（副業・兼業を含む）、小規模企業、フリーランスを目指す人とされ、特に限定されていない。第5条で事務局において身分証等で確認さえできれば誰でも入会可能だ。なお、OEMで利用する場合は、名簿管理や会費請求の一括での取り扱いも可能である。

提供サービスは、第8条でベネフィットプランとして示され、図表2のように福利厚生や保障に加え、仕事に役立つサービスも提供されている。

福利厚生としては福利厚生パッケージが提供されている。

保障は賠償責任保険が会員全員に付保される。業務を委託する企業側でも納品物の瑕疵や情報漏えい等のリスクに備えられるので安心してフリーランスに仕事を発注・受注できるメリットもある。

傷病手当や労災保険がないフリーランスのための所得補償制度も用意されている。その他にもフリーランスは保障ニーズがそれぞれに異なることから、多様な保障が提供され、任意加入で必要な保険に加入できる仕組みとなっている。

また、フリーランスの仕事に役立つサービスも提供され、優待料金で利用できるようになっている。

企業では今や従業員だけでなく、外部の業務委託契約であるフリーランスの活用も欠かせない。企業が従業員と差別せず、そんな色のない福利厚生や保障を提供するという考え方も必要であろう。

図表2 規程例2の協会の福利厚生と保障

#### 福利厚生

- ・福利厚生パッケージ

#### 保障

- ・賠償責任保険

#### 保障（任意加入）

- ・所得補償保険，長期所得補償保険
- ・傷害総合保険
- ・本人または親の介護保険
- ・報酬トラブル弁護士費用保険

#### 業務支援

- ・他のフリーランスの紹介DB
- ・会計税務関連webサービス，法務関連サービス，バーチャルオフィス，キャリア支援・ジョブマッチングの優待利用
- ・コワーキングスペースの優待利用
- ・イベントやセミナー
- ・経営に対するアドバイス

## フリーランサー等を対象とした福利厚生提供に関する規約例

### 規約例1 フランチャイジーを対象とした共済会

#### (名称)

- 第1条 本会は〇〇共済会と称する。  
2 本規約では、〇〇共済会を本会、付則に定めるものを会社と称する。

#### (目的)

- 第2条 会員の相互扶助の精神に則り、会員とその家族および従業員の福祉の増進を図ることを目的とする。

#### (事務所の所在地)

- 第3条 本会の事務所は、会社の本社内におく。

#### (構成)

- 第4条 本会は会社とのフランチャイズ（以下、FCという）契約を締結したFC加盟者（以下、会員という）をもって構成する。  
2 会員の従業員は、付則に定める店舗従事者とする。

#### (会員の加入)

- 第5条 本会の会員は、会社とのFC契約を締結し、店舗の開業日をもって加入とする。

#### (会員の退会)

- 第6条 本会の会員は、会社とのFC契約が終了した日をもって退会とする。

#### (会員の個人情報)

- 第7条 本会は、会員の個人情報を善良な管理者の注意をもって管理し、会員のプライバシーに配慮するとともに、正確性・機密性の保持に努めるものとする。  
2 本会は、第8条の事業を行なうため必要となる範囲に限り、会員の個人情報、その他会員に関する情報を、会社その他の第三者に開示できるものとし、会員は予めこれに同意する。

#### (事業の構成)

- 第8条 本会は、第2条の目的を達成するために、会員に対して次の各号の事業を行なう。  
(1) 共済給付事業  
(2) 共済融資事業  
(3) 文化・体育・レクリエーション活動支援の事業  
(4) 各種共済制度の内容、事務手続および福祉相談等のサービス事業  
(5) その他本会の目的達成のために必要な事業  
2 事業項目の選択、実施および廃止については、

財政状況、必要度、その他諸条件を総合的に検討したうえで、理事会にて決定する。

(中略)

### (事業資金)

第31条 本会の事業運営に必要な資金は、次の収入の中から充てることとする。

- (1) 会員の会費
- (2) 会社補助金
- (3) 事務代行手数料収入
- (4) 寄付金
- (5) 資産から生じる利益

2 本会の資金は、銀行に預金する他、安全有利な運用に努め、本会事業に寄与するものとする。

### (会員会費および会社補助金)

第32条 会員は、理事会の定めるところに従って、毎月会費を納めるものとする。

2 会社が毎月負担する会社補助金は、原則として会費と同額とする。

## 規約例2 フリーランス協会での規約例 (抜粋)

### (入会費および年会費)

第4条 一般会員は、本条に定めるところに従い、入会費および年会費（以下総称して「会費」という）を支払わなければならない。

2 年会費の対象期間は入会日から翌年の応当日までとする。

3 会費は入会時に登録したカード会社の定めるところにより、速やかに収納されるものとする。

4 会費の額は、次の各号に掲げるとおりとする。

- (1) 入会費 なし
- (2) 年会費 10,000円（非課税）

5 一般会員がすでに納入した会費については、その理由の如何を問わず、これを返還しないものとする。

### (一般会員の地位の取得)

第5条 事務局が身分証確認等の審査を行ない、前条の入金を確認した時点で、一般会員の地位を取得するものとする。

### (有効期間と更新)

第6条 会員登録の有効期間は、入会日から翌年の入会日相応日前日までの1年間(以下「初年度」

という)とし、一般会員から退会の申し出があった場合または更新時に会費決済が行えなかった場合、本規約第12条に基づき一般会員資格を喪失した場合を除き、自動更新される。

2 更新後の有効期間は、旧有効期間の最終日の翌日から、翌年の応当日の属する月の前月の末日までとする。

### (退会)

第7条 一般会員は、所定の様式にて届け出ることにより、任意に退会することができる。

但し、退会の2週間以上前に、当協会に対して退会の旨の予告をするものとする。

### (一般会員の特典)

第8条 本協会が一般会員に対し提供する特典の内容は、以下のとおりとする。

(1) フリーランスに関する情報（イベント開催案内を含む）の提供

(2) 本協会が指定するサービス（以下「ベネフィットプラン」という）の優待条件での利用機会の提供

(3) 本協会が指定する団体保険（賠償責任補償、所得補償制度等）への被保険者加入の機会の提供

2 個々のベネフィットプランの内容、利用価格、利用方法等は、本協会のホームページ等で指定される。

なお、ベネフィットプランの内容、利用価格、利用方法等は、都合により事前の通知なく変更されることがある。

3 一般会員は、料金を支払う必要のあるベネフィットプランについては、所定の料金を支払わなければならない。

4 一般会員は、ベネフィットプランを利用する場合には、ベネフィットプランを提供する賛助会員、準会員および協力会員と直接契約を結び、各種サービスの利用を行なうものとする。

5 一般会員は、入会日の属する月の翌月15日からベネフィットプランを利用することができる。

### (特典の対象者の範囲)

第9条 特典を受けることができる者は、一般会員本人に限る。

2 一般会員は、第三者にベネフィットプランを利用させてはならない。



## 福利厚生関連指標 (2019年12月分)

区分	単位等	時 点	数値	出所、備考
社内預金	平均利率年・%	18年 3月末 19年 3月末	0.79 ↓	厚労省
住宅ローン 注1 Q都銀 適用日 年・%	変動 毎月型	17年 4月 1日 19年12月 1日	店頭金利 2.475 ↓	引下後金利 0.625~0.775 ↓
		19年11月 1日 12月 1日	3.19 3.29	1.34~1.49 1.44~1.59
	19年12月1日の金利引下幅			1.70~1.85
フラット 35 注2	金利 年・% 最多金利	19年 9月 1日	1.10	住宅金融支援 機構 資金受取月 新機構団信付
		10月 1日	1.11	
		11月 1日	1.17	
		12月 1日	1.21	
財形住宅 金融金 利	金利 年・% 当初5年	19年 4月	0.64	財形住宅金融 改定日
		7月	0.59	
		10月	0.53	
長プラ	基準金利 年・%	16年 7月 8日 8月10日	0.90 0.95	日銀 実施日
		17年 7月11日	1.00	
		19年 7月10日	0.95	
新築住宅 工事費 予定額	㎡単価 万円	18年平均	18.1	注3 居住専 用 木造一戸 建 着工単価
		18年10月	19.4	
		19年10月	19.7	
新設住宅	持ち家 戸数	18年計	283,235	注3  注 新設とは 新築、増・ 改築によっ て住宅の戸 が新たに造 られる工事
		18年10月	22,521	
		19年10月	21,378	
	給与住宅 戸数	18年計	7,468	
		18年10月	745	
		19年10月	279	
	給与住宅 床面積 ㎡/戸	18年平均	63.9	
		18年10月	66.3	
		19年10月	76.7	
新築マン ション 分譲価 格 万円/戸	首都圏	18年平均	5,871	不動産経済研
		18年10月 19年10月	5,934 5,992	
	近畿圏	18年平均	3,844	
		18年10月 19年10月	3,657 3,476	
新築マン ション 分譲価 格 ㎡/戸 万円	首都圏	18年平均	86.9	
		18年10月 19年10月	88.8 91.4	
	近畿圏	18年平均	65.9	
18年10月 19年10月		68.7 71.9		
住宅ロー ン返済 額	月額・円 (勤労者 世帯)	18年平均 18年 9月 19年 9月	92,802 81,225 85,691	注4 ローン返済世 帯
フラット35 返済負担 率(%)	マンショ ン融資 (全国)	15年度 16年度 17年度	20.7 21.1 21.3	住宅金融支援 機構

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

区分	単位等	時 点	数値	出所、備考
個人向け 住宅資 金貸出	新規貸出 億円	19年 3月期	42,588	日銀 国内銀行 割賦返済方式
		6月期	32,935	
		9月期	41,470	
給与住宅 家賃	円/戸 (勤労者 世帯)	18年平均	28,989	注4
		18年 9月	31,948	
		19年 9月	31,290	
民営家賃	3.3㎡/戸 円	18年平均	8,566	総務省 小売 物価統計調 査 ※以下、都区 部、ただし、 宿泊料のみ 全国
		18年11月	8,577	
		19年11月	8,810	
都市再生 機構 家賃	3.3㎡/戸 円	18年平均	5,139	
		18年11月	5,138	
		19年11月	5,143	
灯油 円	18L	18年平均	1,726	
		18年11月	1,815	
		19年11月	1,817	
宿泊料 2食、円	税・サ込	18年平均	21,132	民営和式 休前日
		18年11月	21,279	
		19年11月	21,892	
家事代行 料	台所清掃 1回	18年 11月	16,785	レンジフード 幅95cm未満
		19年 11月	17,088	
出産費 円	正常分娩 料+入院	18年 11月	428,990	国立病院 入院7日間
		19年 11月	470,650	
人間ドッ ク、円	1回 日帰り	18年 11月	57,856	男性 1日ドック
		19年 11月	58,850	
自動車 ガソリ ン代	1L	18年平均	148	レギュラー
		18年11月	155	
		19年11月	145	
公立保育 料、円	2歳児1人 1カ年	18年 11月	301,435	所得税 130,000円世帯
		19年 11月	299,504	
家計金融 資産	現在高 兆円	19年 3月末	1,835	日銀 08SNA
		6月末	1,860	
公的年金 夫婦、円	夫65歳~ 妻60歳~	18年平均	202,736	注4 無職世帯
		19年 9月	2,890	
厚生年金 月額、円	男女平均 老齢相当	18年 6月	146,892	注5 厚年第1号計
		19年 6月	145,872	
確定給付 年金	加入者数 万人	18年 3月末	901	信託協会受託 概況 企業型
		19年 3月末	940	
確定拠出 年金 加入者数 万人	企業型	19年 8月末	720.3	注6
		9月末	720.0	
	個人型 (iDeCo)	19年 9月末	138.0	
10月末		141.1		
修正総合 利回り	年、%	16年度	3.52	企業年金連 企業型
		17年度	4.49	
雇用人員	過剰-不 足	19年 6月期	-32	日銀 全規模 全産業
		9月期	-32	
		(先行き)	-35	

注4 総務省「家計調査」(全国)

5 厚労省「厚生年金保険・国民年金事業状況(事業月報)」

6 厚労省「確定拠出年金の施行状況」

共通 金利欄の↓は表示年月日まで同一金利が続いていることを示す