

雇用システムに関するアンケート調査 中間報告書（要約）

本調査は、平成13年10月15日から11月7日まで、企業の諸手当（家族手当、住宅手当）福利厚生制度について上場企業等3,466社に対して郵送式自記入アンケート法により実施し、11月末時点で703社からの回答を得ている。

家族手当制度（扶養配偶者等に対する手当制度）

- 家族手当制度の採用率は8割を超え、大企業ほど、家族手当制度を採用している割合が高い（図表1）。ただし、採用企業のうち、非正規従業員に対しても支給（または、一部に支給）している企業は5.7%にすぎない。また、家族手当が支給されている従業員のほとんどは男性であり、受給者に占める女性の割合は、平均で2.5%にすぎない。

図表1 家族手当制度の有無

	□ある	□ない
全体 (n=703)	83.5	16.5

【従業員規模別】

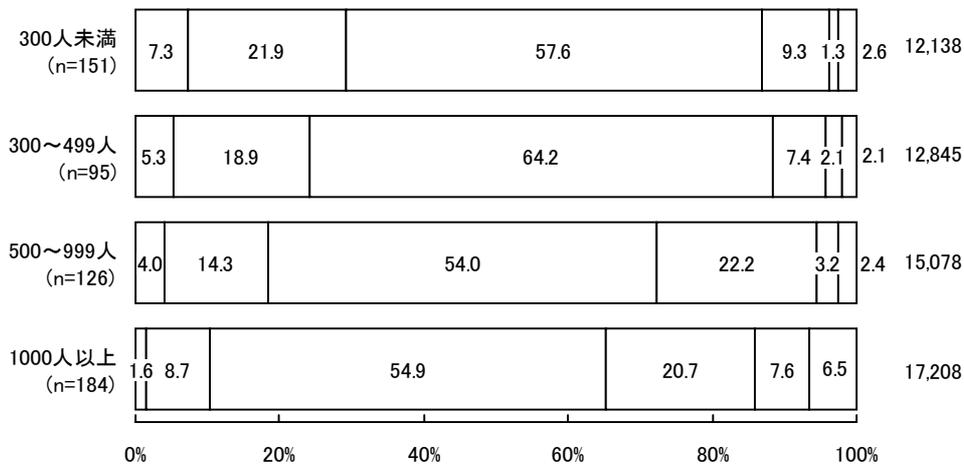
300人未満 (n=206)	73.3	26.7
300～499人 (n=115)	82.6	17.4
500～999人 (n=148)	85.1	14.9
1000人以上 (n=201)	91.5	8.5

- 配偶者に対する手当の月額、平均約1万4,500円、子どもについては、平均約5,500円となっている。いずれへの手当額についても、大企業ほど高い傾向にある（図表2）。

図表2 配偶者に対する月額手当額（1人当たり）

	□5千円未満		□5千～1万円未満		□1万～2万円未満		平均(円)
	□2万～3万円未満	□3万円以上	□無回答				
全体 (n=587)	4.4	15.3	56.9	15.3	3.7	4.3	14,499

【従業員規模別】

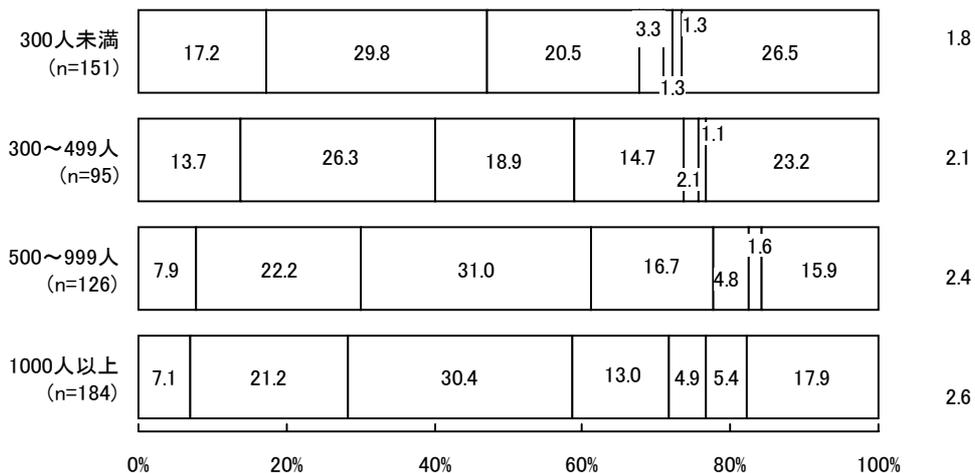


- 賃金総額に占める家族手当の割合は、平均で 2.2%となっており、大企業ほど高い(図表 3)

図表 3 賃金総額に占める家族手当の割合



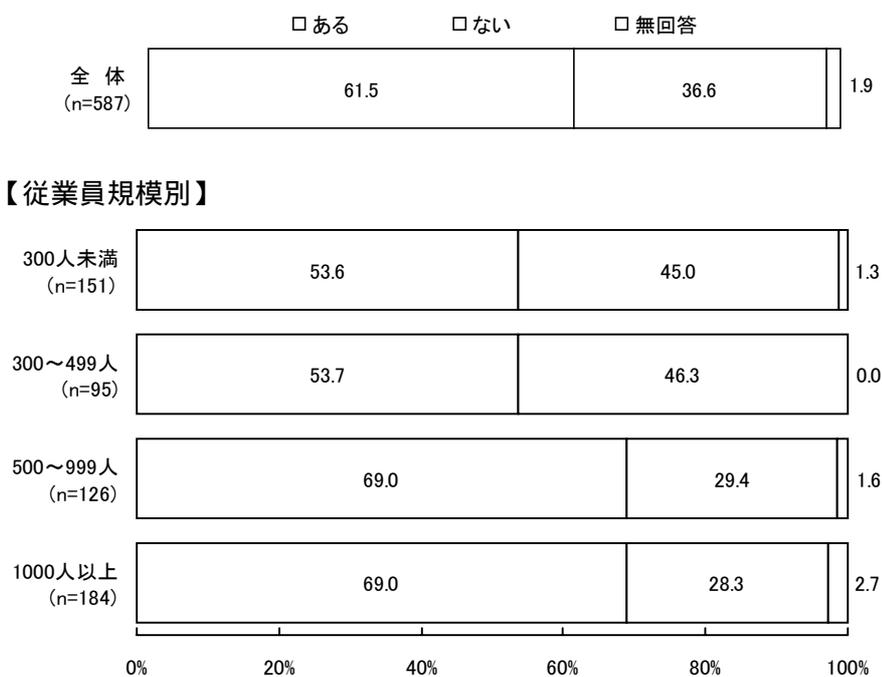
【従業員規模別】



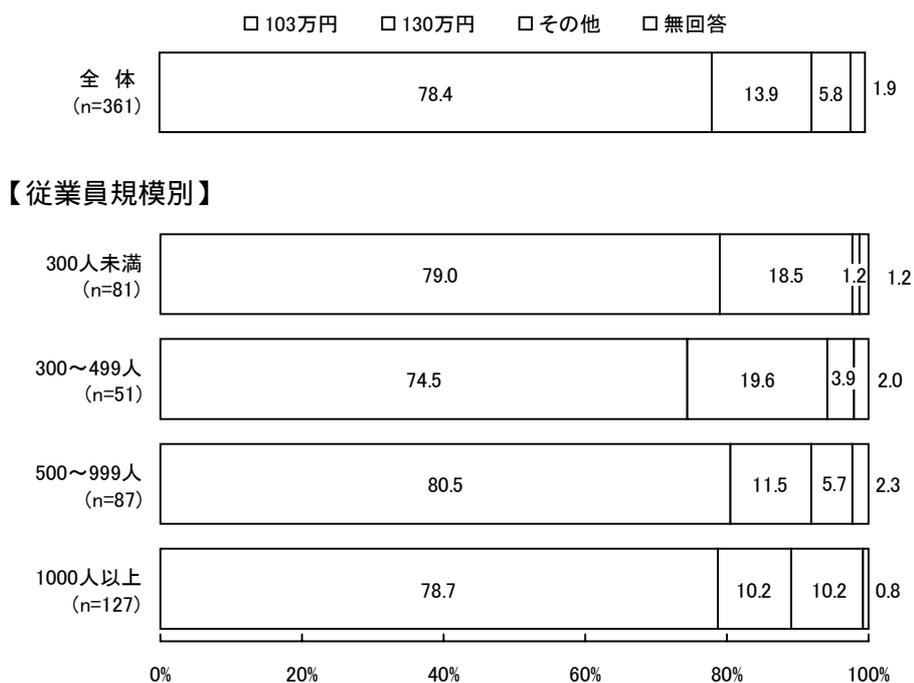
- 家族手当制度のある企業のうち 6 割の企業が、配偶者の収入を支給条件としている(図表 4)

収入制限を設けている企業のうち 78.4%の企業が、税制上の配偶者控除が適用される収入金額（103万円）を基準としている（図表5）。

図表4 配偶者手当に対する収入制限の有無



図表5 配偶者に対する収入制限の基準



・ 既存の統計との比較

労働省（現厚生労働省）の「平成 9 年賃金労働時間等総合調査」における家族手当制度の調査（以下、「既存統計」という。）と比較すると、次のようになっている。ただし、両調査は、実施時期、実施対象、設問設定が異なる点に留意する必要がある。

まず、家族手当制度の採用状況については、ほぼ同水準といえ、大企業ほど採用率が高くなる傾向も同じである（図表 6）。

図表 6 従業員規模別の家族手当制度のある企業割合

	今回調査（％）	既存統計（％）
300人未満	73.3	30人～99人 74.3 100人～299人 85.8
300～499人	82.6	89.7
500～999人	85.1	
1000人以上	91.5	92.5
計	83.5	78.1

注）今回調査と既存統計では対象企業の規模が異なるため、企業規模の区分が異なっている。

配偶者に対する手当の月額をみると、今回調査の方が 4,000 円ほど高い。この差は、今回調査が上場企業等を対象としたため、比較的大規模な企業が多いことによる結果といえる（図表 7）。

図表 7 配偶者手当額

	今回調査(円)	既存統計(円)
全体	14,500	10,500
300人未満	12,100	9,600 11,100
300～499人	12,800	14,200
500～999人	15,100	
1000人以上	17,200	17,400

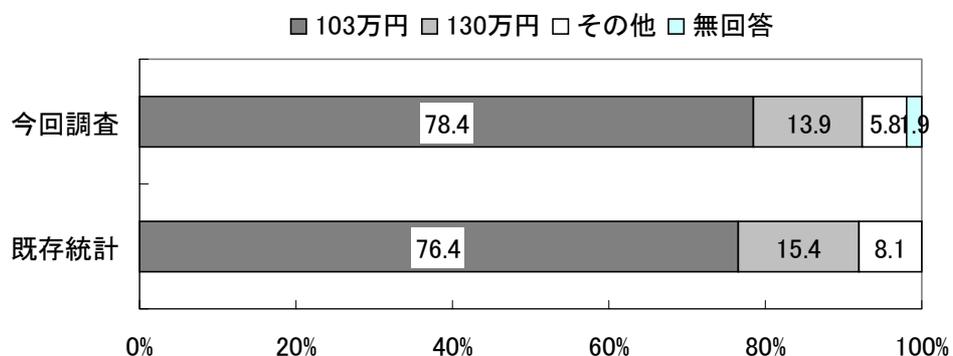
配偶者手当に対する収入制限を設けている企業の割合は、今回調査の方が高いが、この点も、手当額の場合と同様に、調査対象企業の差によると考えられる（図表 8）。

収入制限については、いずれの調査でも、7 割以上の企業が 103 万円を基準としている（図表 9）。

図表 8 収入制限のある企業の割合

	今回調査(%)	既存統計(%)
全体	65.1	49.9
300人未満	53.6	47.5
300～499人	53.7	53.8
500～999人	69.0	52.1
1000人以上	69.0	71.0

図表 9 支給制限の基準



・ 公務員との比較

国家公務員（一般職）の配偶者手当の月額額は1万6,000円であり、人事院規則により、130万円以上の恒常的な所得を見込まれる者は扶養親族とは認められない。地方公務員についても、都道府県レベルでは、概ね国家公務員に準じている。

公務員の配偶者手当は、今回調査より1,500円ほど高く、収入制限については、今回調査では多くの企業が103万円としているのに対し、公務員では概ね130万円となっている（図表10）。

図表 10 配偶者手当額と収入制限の基準

	手当額	収入制限の基準
今回調査	14,499円 （平均）	103万円 （78.4%の企業）
国家公務員 （一般職）	16,000円	130万円
地方公務員	16,000円 （東京都、神奈川県、愛知県以外）	130万円 （東京都は140万円）

住宅手当制度

- 住宅手当の採用率は、約7割であるが、採用企業のうち、非正規従業員に対しても支給（または一部に支給）している企業は4.5%にすぎない。
- 住宅手当を採用している企業の8割が支給条件を設けており、従業員規模別には1000人以上の企業が約90%と最も多い（図表11）。支給条件を設けている企業のうち、世帯主であることを支給条件としている企業が64%と多い。

図表 11 支給条件の有無と内容

	□ある	□ない	□無回答
全体 (n=488)	83.2	14.8	2.0

【従業員規模別】

300人未満 (n=149)	79.9	17.4	2.7
300～499人 (n=75)	81.3	16.0	2.7
500～999人 (n=101)	79.2	18.8	2.0
1000人以上 (n=141)	90.8	7.8	1.4

- 住宅手当制度のある企業のうち、支給金額に差を設けている企業は8割弱となっている。支給金額が一律でない企業の中には、「扶養家族の有無」（42.6%）や「既婚・未婚」（41.6%）を金額算定の際に考慮する企業がかなりある。

社宅制度

社宅制度の採用率は、85.2%である。ただし、企業規模により差があり、「300人未満」の企業では71.4%にとどまっている。

また、入居条件としては、「世帯主であること」（27.7%）、「本人の年齢」（20.7%）、「扶養者がいること」（20%）等が社宅の種類に応じて設けられている。

退職年金制度

退職年金制度の採用率は、86.9%となっており、企業規模が大きいほどその割合も高

い。うち、8割の企業が勤続年数を年金の受給資格要件としており、平均で14年程度の勤続年数を必要としている。

人間ドック費用補助制度

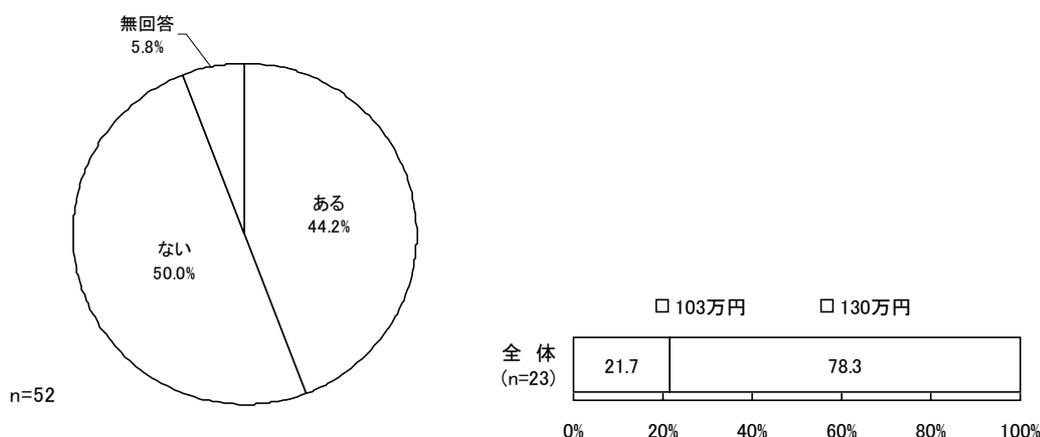
人間ドック制度の採用率は、全体の28.6%であり、採用企業のうち25.9%の企業が、配偶者に対しても費用補助を行っている。一人当たり支給金額の平均は、1万7,000円となっている。

その際、配偶者の所得を費用補助の支給条件としている企業は、44.2%であり、そのうち78.3%の企業が130万円を基準としている(図表12)。

(注)人間ドック費用補助制度とは、定期健康診断を除き、会社が実施主体になっているものに限る。従って健保組合による補助制度は除く。

図表12 収入制限の有無と基準

(母数：人間ドック費用補助制度がある企業のうち、配偶者に対しても費用補助を行っている企業で主体の7%)



諸手当・福利厚生制度の今後について

- ・ 家族手当制度の今後については「現行制度のまま」と回答した企業がもっとも多く67%となっている。

ただし、充実するという企業が2%であるのに対し、また、縮小・廃止(「廃止して賃金に振り替える」も含む)を考えている企業は15.4%となっており、従業員規模別では500から999人、1000人以上の企業に多い。

- ・ 住宅手当制度の今後については「現行制度のまま」と回答した企業が57.0%でもっとも多い。

ただし、充実するという企業が5%であるのに対し、縮小・廃止(「廃止して賃金に振

りかえる」も含む)を考えている企業は12%となっている。

- ・ 社宅制度の今後については「現行制度のまま」と回答した企業が65.7%でもっとも多い。

ただし、充実するという企業が2%であるのに対し、約2割の企業で、縮小・廃止(「廃止して賃金にふりかえる」)を考えている。

- ・ 退職年金制度については「現行制度のまま」と回答した企業がもっとも多く、68.1%となっている。

また、1割強の企業が廃止・縮小する(「廃止して賃金に振りかえる」を含む)と回答しているが、「充実する」と回答する企業も8.5%ある。

- ・ 人間ドック費用補助制度については「導入の予定はない」(51.3%)企業がもっとも多く、ついで多いのが「現行制度のまま」(40.5%)となっている。

また、「制度はないが導入を検討」している企業は4.4%、逆に廃止・縮小を考えている企業は1.2%となっている。

転勤時における企業の対応状況

転勤に際し家族の事情を考慮するかどうかを尋ねたところ、配偶者、子ども、親、いずれの事情についても、運用上配慮している企業が約6割であるが、考慮するための制度がある企業は約1割である。

また、配偶者、子ども、親、いずれの事情についても、家族の事情をまったく考慮しない(「制度も配慮もない」)企業が2割程度である。

(参考)

回答企業の属性について

回答企業における1社当りの正規従業員の平均人数は1,423人であり、非正規従業員の平均人数は381人である。また、管理職全体に占める女性の割合の平均は2.5%となっている。

回答企業の平均勤続年数は、男性15.2年、女性9.9年、全体で12.6年となっている。平均勤続年数別企業割合(全体)をみると、「10年~14年」が32%ともっとも多い。男女別でみると、男性では「15年~19年」(27.6%)の企業がもっとも多く、他方、女性では「10年~14年」(24%)がもっとも多くなっている。