

平成 14 年 3 月 28 日
内閣府男女共同参画局
参事官 市川 正樹
課長補佐 小島 照雄
電話 【代表】5253-2111(内線)83721
【直通】3581-1854

雇用システムに関するアンケート調査報告書(概要)

1. 調査の目的

内閣府に設置されている男女共同参画会議は、影響調査専門調査会を置き、女性のライフスタイルの選択に大きな関わりを持つ諸制度・慣行について調査検討を行っている。

この中で、特に女性のライフスタイルの選択に影響が大きい税制、社会保障制度、雇用システムについては、同調査会の下に、調査会への分析素材の提供支援を行うため、モデルケースワーキングチームを編成してとりまとめを行っている。

本調査は、当モデルケースワーキングチームでの検討データとして活用するため、我が国の企業における諸手当・福利厚生の実態や今後の見通しなどについて、委託調査によりアンケート調査を実施し、同研究に資する基礎資料をまとめたものである。

2. 調査項目

企業属性、家族手当制度、住宅手当制度、社宅制度、退職年金制度、人間ドック費用補助制度、転勤時における家族の事情と企業の対応 等。

3. 調査方法等

上場企業等 3,466 社に対して郵送アンケートを実施し、703 社からの回答を得た。

(なお、郵送アンケートで回答のなかった企業のうち、720 社に対して、アンケートの設問項目の一部(家族手当制度に関する設問の一部)について、電話による聴き取り調査を実施。回答企業は 505 社。)

5. 調査期間

平成 13 年 10 月 15 日～11 月 7 日

(電話による聞き取り調査期間 : 平成 13 年 12 月 3 日～14 日)

6. 調査実施委託機関

社団法人 日本リサーチ総合研究所

1. 家族手当制度（扶養家族に対する手当制度）の現状

（1）家族手当制度の採用状況

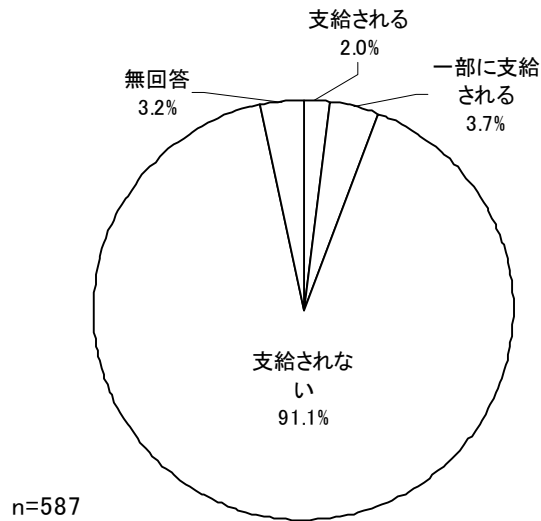
家族手当制度の採用率は8割を超え、大企業ほど、家族手当制度を採用している割合が高い（図表1）。ただし、採用企業のうち、非正規従業員に対しても支給（または、一部に支給）している企業は5.7%にすぎない（図表2）。また、家族手当が支給されている従業員のほとんどは男性であり、受給者に占める女性の割合は、平均で2.5%にすぎない。

また、女性従業員割合および女性管理職割合が、家族手当制度の採用率と関係があるかどうかを分析したところ、女性従業員割合との間には関係がなかったが、女性管理職割合との間に関係があることがわかった（図表3、4）。それによると、女性管理職割合が低い企業は、高い企業に比べ、家族手当制度の採用率が高いことがわかった。このことは、女性管理職割合が高いことが当該企業経営の合理性を現していると解釈すれば、合理的企業においては家族手当制度の採用率が低いことを示唆しているととれる。

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

図表2 非正規従業員への家族手当の支給状況



図表3 女性従業員の割合と家族手当制度の有無

(%)

	家族手当制度		合計
	ある	ない	
女性割合 10%以下	86.9	13.1	100
60%以上	82.8	17.2	100

有意ではない

図表4 女性管理職の割合と家族手当制度の有無

(%)

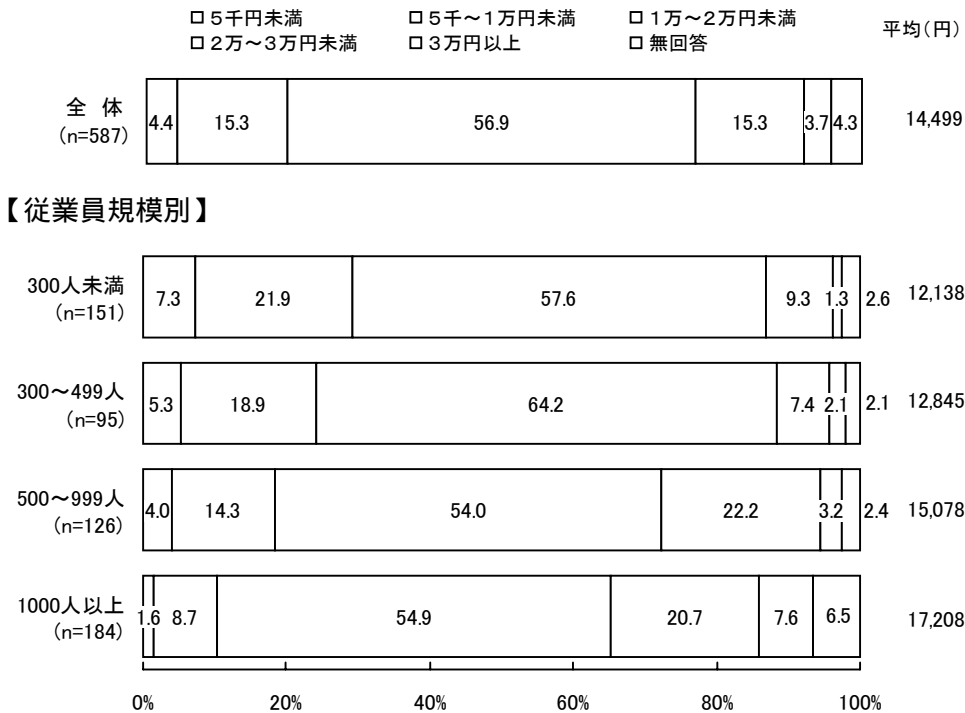
	家族手当制度		合計
	ある	ない	
女性管理職 0%	87.2	12.8	100
3%以上	70.8	29.1	100

1%有意水準

(2) 配偶者および子どもに対する月額手当額

配偶者に対する手当の月額、約1万4,500円、子どもについては、約5,500円となっている。いずれへの手当額についても、企業規模が大きいほど高い傾向にある(図表5)。なお、電話アンケートを追加集計した結果では、配偶者に対する手当の月額は、約14,800円、子どもについては約5,400円となっている。

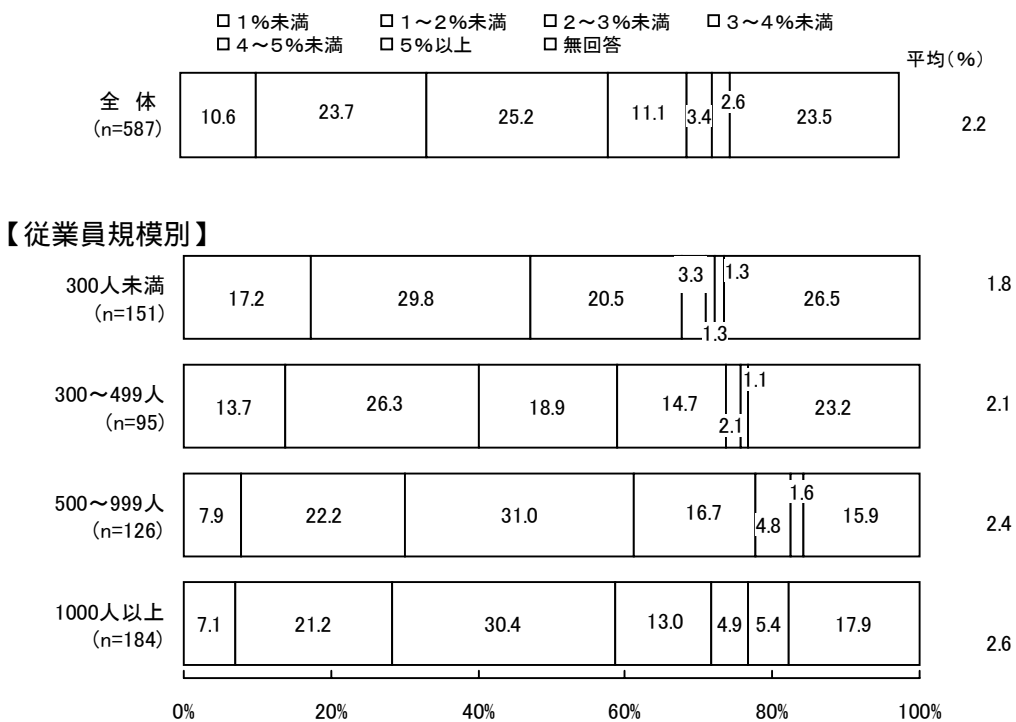
図表5 配偶者に対する月額手当額（1人当り）



(3) 賃金総額に占める家族手当の割合

賃金総額に占める家族手当の割合は、平均で約2.2%となっており、企業規模に比例して高くなっている(図表6)。

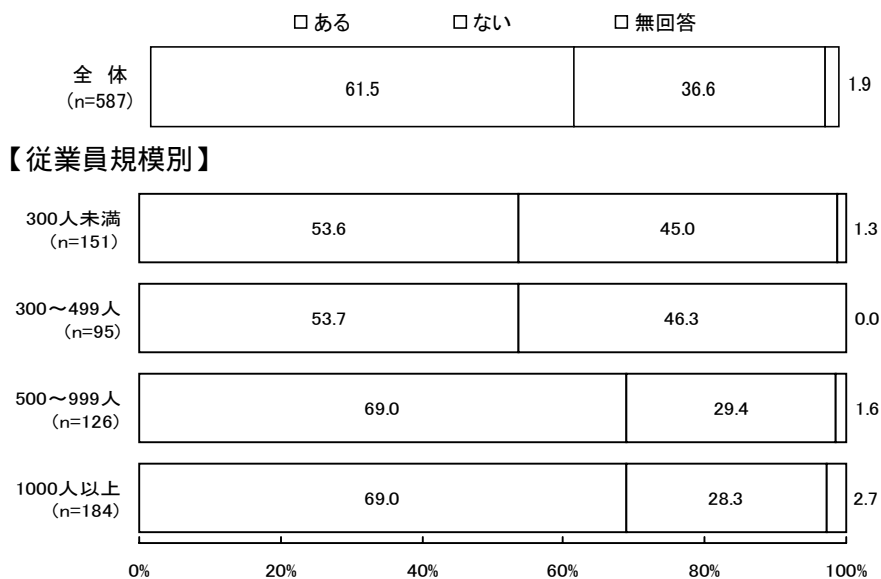
図表6 賃金総額に占める家族手当の割合



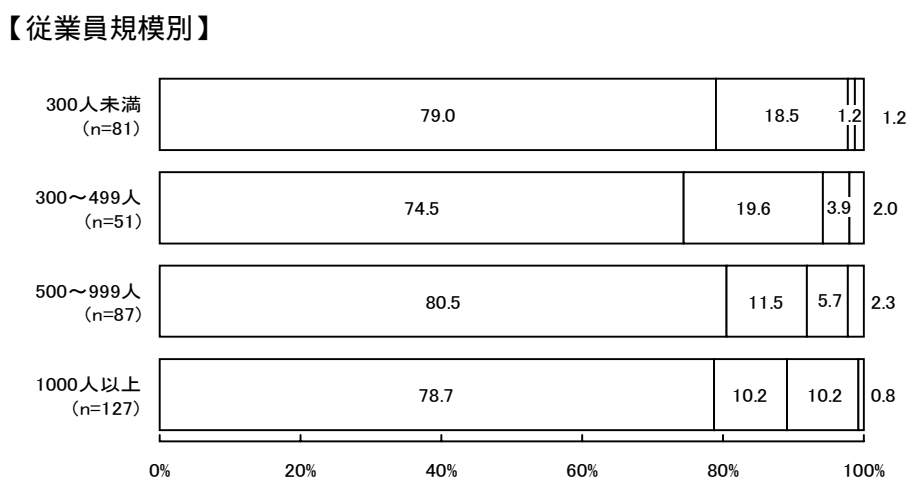
(4) 配偶者手当支給に対する収入制限

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 7)。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 8)。なお、電話アンケートを追加集計した結果では、配偶者の収入を支給条件としている企業は 61.7%と郵送アンケートの結果とほぼ同じである。また、収入金額 (103 万円) の基準については、80.5%となっており、郵送アンケートの結果よりもわずかに高いもののほぼ変わらない。

図表 7 配偶者手当支給に対する収入制限の有無



図表 8 配偶者に対する収入制限の基準



(5) 既存統計との比較

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、ほぼ同水準といえる。企業規模に比例して採用率が高くなる傾向も同じである（図表 9）。

図表 9 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。この点は、調査対象の企業の差によると考えられる。（図表 10）。

図表 10 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

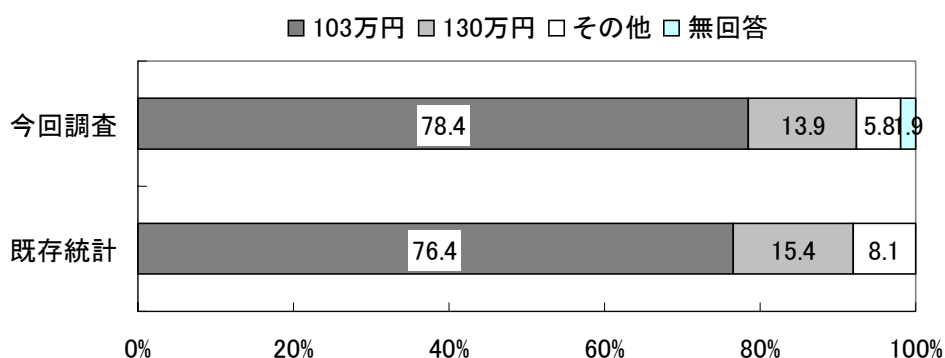
配偶者手当支給に対する収入制限を設けている企業の割合は、今回調査の方が高いが、この点も、手当額の場合と同様に、調査対象企業の差によると考えられる（図表 11）。

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 12）。

図表 11 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 12 支給制限の基準



(6) 公務員の制度との比較

国家公務員（一般職）の給与は、「一般職の職員の給与に関する法律」に従って支給される。配偶者手当の額については、「一万六千円」と法に規定されている。ただし、「人事院規則」の中で、「年額 1,300,000 円以上の恒常的な所得があると見込まれる者」は扶養親族に含まれないとの規定があるので、130 万円以上の所得のある配偶者に対しては手当が支給されないことになっている。

公務員の配偶者手当額は、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 万円が基準となっている（図表 13）。

図表 13 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)

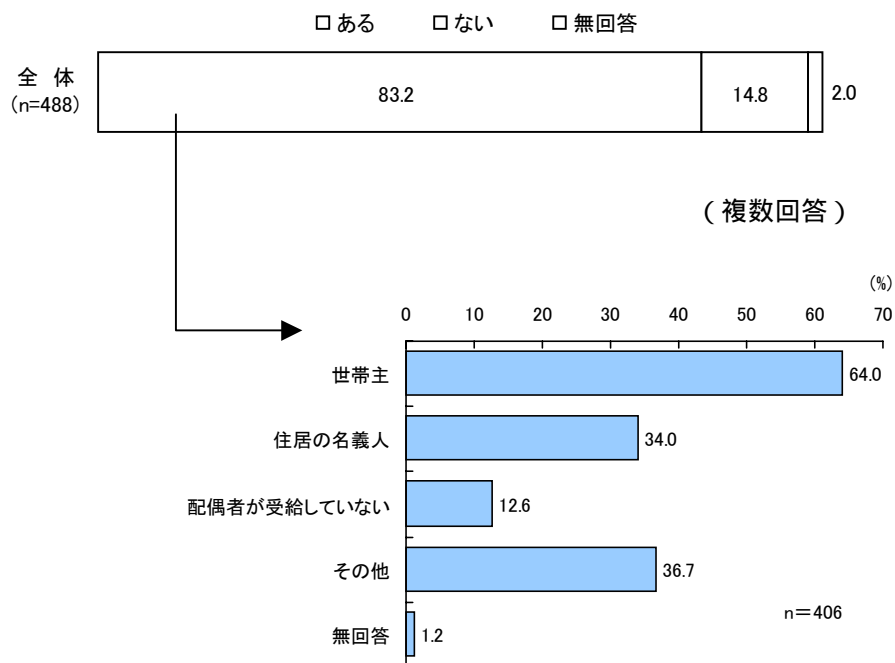
2. 住宅手当制度の現状

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%であり、この数値は家族手当制度の場合を下回るものとなっている。

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14）。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。

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うち約4割の企業が、「扶養家族の有無」（42.6%）や「既婚・未婚」（41.6%）を考慮して支給金額を決めている。

図表14 支給条件の有無



【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

3. 社宅制度の現状

社宅制度（社有・借上げを問わない、独身寮も含む）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%）等が設けられている。

社宅制度についても、女性従業員割合および女性管理職割合と関係があるかどうかを分析した結果、女性従業員割合、女性管理職割合が低いほど、社宅制度の採用率が高いことがわかった。この結果は、住宅手当制度が男女の割合には係わりなく支給される（支給されない）のとは対照的な結果であり、社宅が主として世帯主である男性に支給されるものであることを反映していると言えるであろう。

4. 退職年金制度の現状

退職年金制度（厚生年金基金、適格年金、企業独自の年金）の採用率は、86.9%と高いものとなっており、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。

退職年金制度についても、女性従業員割合および女性管理職割合と関係があるかどうかを分析した結果、女性従業員割合では有意な結果が得られなかったが、女性管理職割合については、その割合が低いほど、退職年金制度の採用率が高い。

5. 人間ドック費用補助制度(企業内制度)の現状

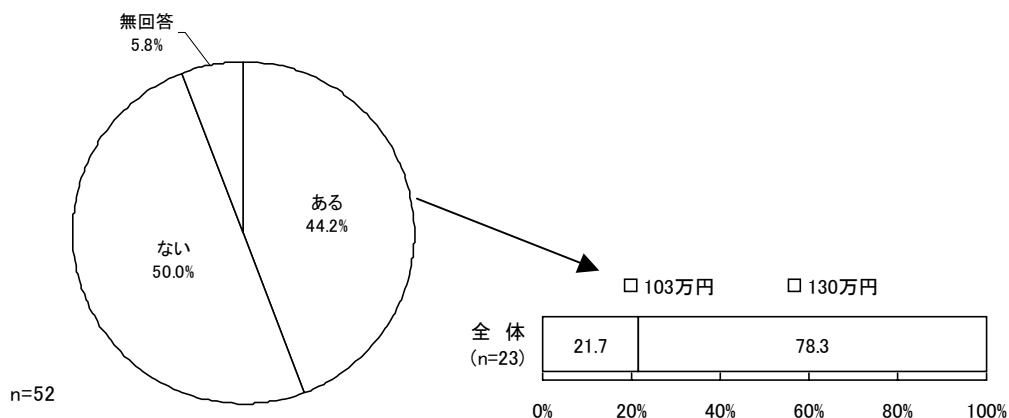
人間ドック費用補助制度の採用率は、全体の28.6%であり、採用企業のうち25.9%の企業が、配偶者に対しても費用補助を行っている。一人当たり支給金額の平均は、1万7,000円となっている。

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15）。

（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15 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%）



6. 諸制度（家族手当制度、住宅手当制度、社宅手当制度、退職年金制度、人間ドック費用補助制度）の今後について

- ・ 家族手当制度のうち配偶者手当制度の今後については、家族手当制度が現在ある企業の78.0%は「現行制度のまま」と回答している。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17.4%、他方、「充実する」と回答している企業は2.2%である。また、家族手当制度が現在ない企業の88.0%は、今後「導入の予定はない」と回答している。
- ・ 住宅手当制度の今後については、現在制度がある企業の74.4%の企業が「現行制度のまま」と回答している。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16.6%、他方、「充実する」と回答している企業は7.4%である。また、制度のない企業の87.8%は、今後も「導入の予定はない」と回答している。
- ・ 社宅制度の今後については、現在制度がある企業の72.1%が「現行制度のまま」と回答している。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23.0%、他方、「充実する」と回答している企業は1.7%である。また、制度のない企業の89.2%は、今後も「導入の予定はない」と回答している。
- ・ 退職年金制度の今後については、現在制度がある企業の73.3%が「現行制度のまま」と回答している。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13.1%、他方、「充実する」と回答している企業は9.6%である。また、制度のない企業の74.5%は、今後も「導入の予定はない」と回答している。
- ・ 人間ドック費用補助制度については、現在制度がある企業の93.5%が「現行制度のまま」と回答している。「縮小する」「充実する」と回答している企業はいずれも2.5%である。また、制度のない企業の91.0%は、今後も「導入の予定はない」と回答している。

7. 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、考慮するための制度がある企業は約1割であり、運用上配慮している企業が約6割と多い。

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。

8. 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。

回答企業の業種別構成をみると、製造業（48.9%）、卸・小売業・飲食店（18.8%）、建設業（10.8%）、サービス業（8.8%）の4業種で87.3%を占める（図表16）。

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。

図表 16 業種別回答企業

	回答企業数	(構成比)
製造業	344	(48.9%)
農林水産業	0	(0.0%)
鉱業	0	(0.0%)
建設業	76	(10.8%)
卸・小売業・飲食店	132	(18.8%)
証券・金融・保険業	27	(3.8%)
不動産業	10	(1.4%)
サービス業	62	(8.8%)
電気・ガス	7	(1.0%)
運輸・通信	26	(3.7%)
その他の非製造業	11	(1.6%)
無回答	8	(1.1%)
合計	703	(100%)

注) 回答企業数の業種分類は、企業の回答による。