

人事制度

企業の諸手当等の人事処遇制度に関する調査（中間集計）——JILPT

T O P I C S

3

トピックス
囲が比較的近場に限られるケースが多いことや、労働時間・日数が少ない可能性があるパートタイム労働者は、期間を定めずに雇われている常用労働者に比べて支給金額が低いようである。

JILPTは二〇一三年九月、「企業」の諸手当等の人事処遇制度に関する調査」を実施した。調査方法は、郵送による調査票の配布・回収。調査対象は常用労働者一人以上を雇用している全国の民間企業二万社（農林漁業除く）を産業・規模別に層化無作為抽出。有効回収数は七四〇九件（有効回収率・三七・〇％）。以下、企業の諸手当について、中間集計の結果を紹介する。

1 諸手当制度

期間を定めずに雇われている常用労働者、パートタイム労働者の諸手当制度（慣行を含む）の有無を比較したものが図表1である（期間を定めずに雇われている常用労働者、パートタイム労働者それぞれ一人以上いる企業を対象に集計）。

それによれば、期間を定めずに雇われている常用労働者の各種の手当制度がある企業割合は、「通勤手当など」が八九・八％ともっとも高く、次いで、「役付手当など」が六六・二％、「家族手当・扶養手当、育児支援手当など」が四七・〇％などとなっている。

一方、パートタイム労働者では、「通勤手当など」が七六・四％ともっとも高く、次いで、「業績手当など（個人、部門・グループ、会社別）」が一五・四％、「役付手当など」が一〇・五％、「技能

手当、技術（資格）手当など」が一〇・四％などとなっている。パートタイム労働者では、「通勤手当」については支払っている企業が多いが、その他の手当を設ける企業は少なく、「業績手当」「役付手当」「技能手当、技術（資格）手当」などは多くても一割程度である。そこで、パートタイム労働者の諸手当について、産業別・パートタイム労働者規模別にみたものが図表2である。

まず産業別にみると、「通勤手当など」では、「医療・福祉」「教育、学習支援業」「情報通信業」で全体平均の七六・四％を一〇ポイント以上上回っているのが目立つ。「役付手当など」が高いのは、「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」などとなっており、「技能手当、技術（資格）手当」などが高いのは「医療、福祉」などであり、「業績手当など」が高いのは「宿泊業、飲食サービス業」「金融業、保険業」「卸売業、小売業」「生活関連サービス業、娯楽業」などとなっている。

パートタイム労働者規模別にみると、規模が大きくなるほど、「通勤手当など」「役付手当など」「技能手当、技術（資格）手当など」「業績手当など」などの割合がおおむね高くなる（図表2）。

パートタイム労働者の人数が多い産業ほど、「通勤手当」だけでなく、「役付手当」「技能手当、技術（資格）手当」「業

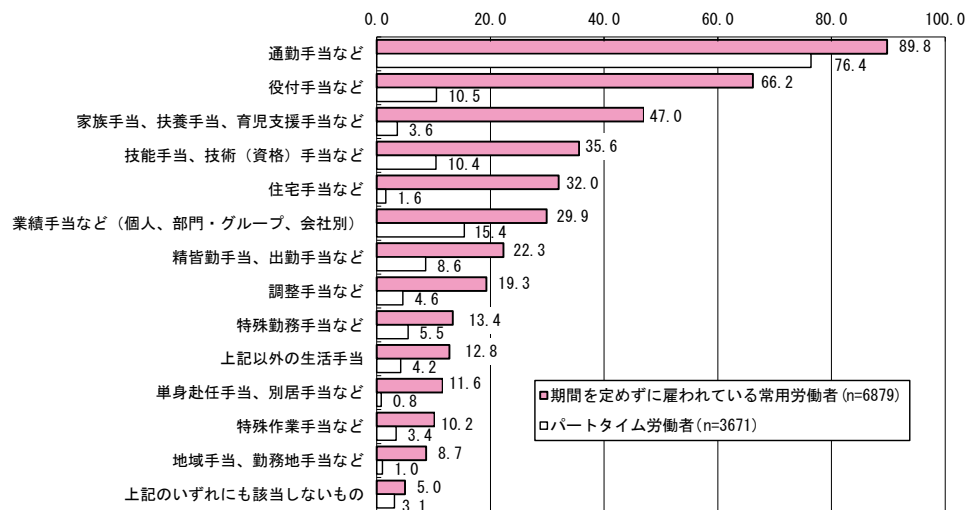
績手当」を設けている傾向にあるようである。

2 通勤手当の支給金額

調査では、期間を定めずに雇われている常用労働者とパートタイム労働者それぞれの「通勤手当」がある企業を対象に、前月（直近月）の通勤手当を支給している実支給者数および実際に支払っている支給総額について尋ねている。これにより、一人あたりの支給金額（支給総額／実支給者数）を算出したところ、期間を定めずに雇われている常用労働者の平均値は一万二四四七円である。一方、パートタイム労働者の平均値は、七七一〇円となっている（図表3）。

パートタイム労働者のほうが支給金額は低い。通勤範

図表1 諸手当の制度がある企業割合（複数回答、単位＝％）
（1人以上対象）



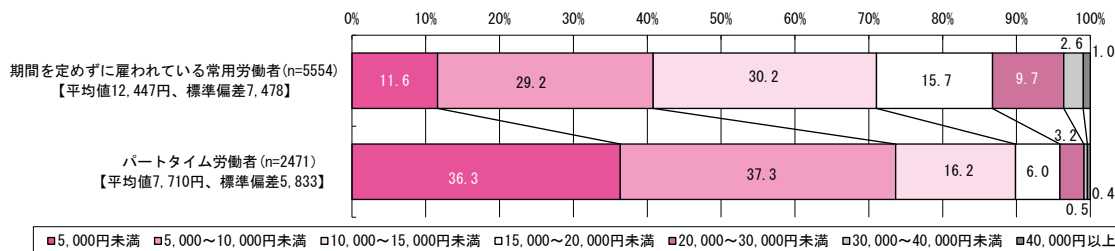
※ 「期間を定めずに雇われている常用労働者」について1人以上の企業を対象に集計。「パートタイム労働者」について、1人以上の企業を対象に集計。

図表2 パートタイム労働者の諸手当制度がある企業の割合 (単位=%)

	n	業種手当など(個人、部門・グループ、会社別)	役員手当など	特殊作業手当など	特殊勤務手当など	手当など	技能手当、技術(資格)手当など	精進手当 出勤手当など	通勤手当など	育児支援手当など	家族手当、扶養手当、など	地域手当、勤務地手当など	住宅手当など	単身赴任手当、別居手当など	上記以外の生活手当	調整手当など	上記のいずれにも該当しないもの	不明
計	3,671	15.4	10.5	3.4	5.5	10.4	8.6	76.4	3.6	1.0	1.6	0.8	4.2	4.6	3.1	2.2		
<産業>																		
鉱業、採石業、砂利採取業	38	2.6	5.3	5.3	7.9	13.2	2.6	52.6	2.6	0.0	0.0	0.0	5.3	2.6	5.3	5.3		
建設業	447	11.4	2.5	1.8	2.7	6.5	6.0	69.4	3.4	0.4	1.3	1.1	1.3	2.2	2.2	3.8		
製造業	589	13.4	12.4	4.9	6.5	7.5	19.2	77.1	5.1	1.0	1.7	1.2	7.5	3.1	4.4	2.5		
電気・ガス・水道・熱供給業	46	8.7	4.3	10.9	8.7	6.5	2.2	65.2	4.3	0.0	2.2	2.2	2.2	6.5	4.3	8.7		
情報通信業	48	14.6	6.3	0.0	4.2	2.1	4.2	87.5	2.1	0.0	4.2	0.0	4.2	8.3	2.1	0.0		
運輸業、郵便業	130	14.6	11.5	5.4	8.5	9.2	9.2	76.9	4.6	3.1	2.3	1.5	1.5	8.5	2.3	0.0		
卸売業、小売業	957	19.3	13.0	3.0	4.0	12.5	6.7	71.4	3.9	0.9	1.9	0.8	3.6	5.1	2.4	2.3		
金融業、保険業	65	20.0	4.6	1.5	3.1	15.4	6.2	81.5	0.0	1.5	0.0	3.1	1.5	4.6	1.5	3.1		
不動産業、物品賃貸業	210	14.3	5.2	1.4	1.9	10.0	3.3	76.7	1.9	0.5	0.5	0.0	3.8	1.9	4.8	3.3		
学術研究、専門・技術サービス業	36	13.9	2.8	0.0	0.0	8.3	2.8	80.6	2.8	2.8	0.0	0.0	5.6	5.6	2.8	2.8		
宿泊業、飲食サービス業	155	20.6	2.0	2.6	9.0	9.7	10.3	80.6	1.3	1.9	0.6	0.0	6.5	7.1	3.2	0.6		
生活関連サービス業、娯楽業	104	18.3	25.0	5.8	11.5	10.6	14.4	85.6	2.9	0.0	1.9	0.0	5.8	8.7	3.8	0.0		
教育、学習支援業	125	14.4	4.8	3.2	4.8	5.6	0.8	88.8	0.8	0.8	0.0	0.8	0.8	3.2	4.0	1.6		
医療、福祉	201	14.9	8.5	4.5	16.4	26.9	9.5	95.0	5.5	2.0	4.0	0.0	8.0	10.0	3.5	0.5		
複合サービス事業	202	6.9	4.5	3.0	3.5	7.9	6.9	76.2	5.0	1.0	3.0	0.0	6.4	3.0	3.5	0.5		
その他サービス業	263	17.5	11.0	3.4	4.2	11.4	6.8	77.9	2.3	1.1	0.8	1.1	1.1	3.8	2.3	2.3		
その他	9	11.1	11.1	0.0	11.1	11.1	0.0	88.9	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1	11.1	11.1	0.0		
<パートタイム労働者数>																		
300人以上	77	20.8	36.4	13.0	9.1	24.7	9.1	92.2	2.6	9.1	1.3	2.6	5.2	20.8	2.6	0.0		
100～300人未満	142	21.1	36.6	7.0	12.7	16.9	11.3	85.9	0.7	0.7	0.0	0.7	3.5	7.7	2.1	0.0		
30～100人未満	350	20.0	25.4	8.0	12.9	14.6	13.1	84.3	2.6	0.6	0.9	0.3	6.0	5.1	6.9	0.9		
10～30人未満	563	17.6	17.9	4.4	7.5	12.8	13.1	79.9	2.8	1.2	2.0	0.4	4.1	4.6	5.0	2.0		
5～10人未満	510	15.7	8.0	2.0	6.3	11.0	9.0	77.6	4.3	0.6	2.0	1.0	4.5	5.1	2.2	1.6		
1～5人未満	2,029	13.3	3.6	2.0	2.8	7.9	6.3	72.4	4.0	0.8	1.7	0.9	3.8	3.6	2.3	3.0		

※「パートタイム労働者」が1人以上いる企業を対象に集計。

図表3 月単位の1人あたりの通勤手当の支給総額 (支給総額/実支給者数)



※1人あたりの支給総額=支給総額/実支給者数。期間を定めずに雇われている労働者の「通勤手当など」がある企業を対象に「該当者がいない」、不明を除き集計。

図表4 通勤手当がない理由 (単位=%、複数回答)

	n	範囲で働ける者のみを採用しているから	通勤費がかからない範囲で働ける者のみを採用しているから	無給の家族従業員など交通費が発生しない者のみを雇っているから	正社員以外には通勤手当を支給しないこととしているから	正社員以外には通勤手当を支給しないこととしているから	勤務地が日々変わるなど、交通費の算定が困難だから	自動車通勤が主であるため交通費の算定が困難だから	通勤手当として支給していないから	交通費は基本給に含まれており、通勤手当として支給していないから	派遣会社であるため、派遣社員に対する通勤手当は払っていないから	その他	不明
計	1,513	30.2	3.2	12.3	2.6	14.3	25.8	2.0	5.7	22.9			
<パートタイム労働者数>													
100人以上	26	50.0	0.0	57.7	0.0	0.0	3.8	0.0	0.0	7.7			
30～100人未満	58	55.2	0.0	29.3	1.7	5.2	13.8	0.0	1.7	19.0			
10～30人未満	113	41.6	1.8	29.2	0.0	10.6	21.2	0.9	0.9	16.8			
5～10人未満	114	40.4	1.8	20.2	0.9	7.0	30.7	0.9	2.6	21.1			
1～5人未満	579	33.5	3.8	11.6	1.6	13.3	25.0	2.6	2.8	24.4			
0人	541	20.5	3.3	4.6	4.3	18.1	27.5	2.2	11.3	24.8			

※期間を定めずに雇われている常用労働者、パートタイム労働者の両方もしくはいずれかで通勤手当がない企業を対象に集計。

3 通勤手当がない理由

通勤手当がない企業について、通勤手当がない理由を尋ねたところ(複数回答)、「交通費がかからない範囲での通勤圏で働ける者のみを採用している

から」が三〇・二%でもっとも高く、次いで、「交通費は基本給に含められており、通勤手当として支給していないから」(二五・八%)、「自動車通勤が主であるため交通費の算定が困難だから」(一四・三%)、「正社員以外には通

勤手当を支給しないこととしているから」(一二・三%)などとなっている。先述のとおり、パートタイム労働者のほうが通勤手当制度がない企業割合が高い。そこで、パートタイム労働者規模別にみると、「交通費がかからない

範囲での通勤圏で働ける者のみを採用しているから」正社員以外には通勤手当を支給しないこととしているから」の割合は規模が大きくなるほどおおよね高くなる(図表4)。(調査・解析部)