

報道関係各位

夫婦別姓と職場の制度に関する調査2022

日本労働組合総連合会(略称:連合、所在地:東京都千代田区、会長:芳野 友子)は、「選択的夫婦別氏制度」(以下:選択的夫婦別姓)に対する意識や職場の制度の実態を把握するために、「夫婦別姓と職場の制度に関する調査2022」をインターネットリサーチにより2022年7月15日~7月16日の2日間で実施、20歳~59歳の働く男女1,000名の有効サンプルを集計しました(調査協力機関:ネットエイジア株式会社)。

【調査結果のポイント】

《夫婦の姓のあり方に対する考え》

夫婦は「同姓でも別姓でも構わない」64.0%、「同姓であるべきだ」18.3%で
45.7ポイント差、男女差が顕著に(p.3)

《選択的夫婦別姓が導入されたらどうしたい?》

「夫婦同姓がよい」とする割合は、独身(39.3%)・既婚(62.3%)で
23.0ポイントの差(p.4)

《婚姻により「名字(姓)を変えた」》

女性は92.2%、男性は6.8%、20代男性では16.1%(p.5)

《旧姓の通称使用に対する考え》

「通称として旧姓を使うことができても、それだけでは、対処しきれない不便・
不利益がある」25.8%、50代女性では36.0%(p.6)

《職場での旧姓の通称使用》

「認められている」42.3%、情報通信業では72.7%(p.7)

《生活関連手当の有無》

労働組合がある職場は、手当のある割合・雇用形態の区別なく
支給される割合が高い(p.8)

《手当がある職場に勤める人の受給率》

すべての手当で雇用形態による差が大きく、家族手当関連では「配偶者に関する手当」で
男性46.0%と女性15.1%など、男女差が顕著に(p.10)

《手当の支給条件》

配偶者に関する手当の支給条件に「配偶者の収入条件がある」が41.6%(p.12)

《手当のあり方についての考え》

配偶者、子ども、住宅手当の支給条件は「雇用形態による区別をなくすべき」が、
およそ30%(p.14)

《調査に関するコメント》

日本労働組合総連合会 総合政策推進局長 井上 久美枝

今回、働く男女を対象に、「夫婦別姓と職場の制度に関する調査」を実施し、選択的夫婦別姓に対する考え方や、職場での旧姓の通称使用の実態、家族手当などをはじめとする制度についての意識と実態について調査しました。

夫婦の姓については、夫婦は「同姓であるべき」とする人が 18.3%にとどまる一方、「同姓でも別姓でも構わない」と答えた人は 64%にのぼり、多くの人たちが選択的夫婦別姓について「容認」していることがわかりました。また、選択的夫婦別姓への容認割合だけでなく、夫婦の姓のあり方に関する多くの項目で、性別、年代、婚姻状況による意識の違いが見られました。

現在の制度では、婚姻によって姓を変更しているのは 9 割以上が女性であり、仕事や生活面での不利益や不便は女性に著しく偏っていることが指摘されています。

選択的夫婦別姓は、夫婦同姓やそれを望む人たちを排除するものではなく、すべての人が自らの選択のもと、平等に利益を享受でき、かつ誰にも損失をもたらさない制度です。国民世論で実現を望む声が高まっていることを踏まえれば、一刻も早い導入が必要です。

家族手当など職場の制度については、労働組合がある職場で、手当のある割合・雇用形態の区別なく支給される割合が高い結果が出ました。

手当の支給状況を見ると、家族関連手当では特に男女差が顕著にあらわれており、男女間賃金格差の要因となっていることがうかがえます。

生活関連手当の支給における住民票上の「世帯主」要件は実質的な間接差別にあたり、この間の春季生活闘争でも課題としてきましたが、住民票上の「世帯主」を支給要件とせず、夫婦の一方が受給していなければ支給するなどの取り組みが重要です。

また、すべての手当の項目の支給率において、雇用形態による差が見られ、均等・均衡待遇に課題があることがわかりました。雇用形態による差異については、第 17 回連合中央執行委員会(2018 年 12 月 20 日)で確認した「同一労働同一賃金の法整備を踏まえた労働組合の取り組みーパート・有期編一」の活用やさらなる周知が必要です。

連合は、本調査の結果を受け止め、多様な家族のあり方やライフスタイルを認め合う社会、相応しい制度の実現と、男女間、雇用形態間の差別のない職場の実現に向けて引き続き取り組んでまいります。

調査結果

《選択的夫婦別姓について》

現在の制度では、婚姻によって、夫婦のどちらかが必ず名字(姓)を変えなければならないことになっています。“選択的夫婦別姓”とは、「夫婦は同じ姓を名乗る」という現在の制度に加えて、「希望する夫婦が結婚後にそれぞれの結婚前の姓を名乗ることも認める」というものです。

- ◆夫婦の姓のあり方に対する考え「同姓でも別姓でも構わない」が64.0%にのぼるのに対し、「同姓であるべきだ」は18.3%にとどまり、45.7ポイントの差
- ◆「同姓でも別姓でも構わない」の割合は、男性(57.8%)と女性(70.2%)で12.4ポイントの差

20歳～59歳の働く男女1,000名(全回答者)に、夫婦の姓や選択的夫婦別姓について質問しました。

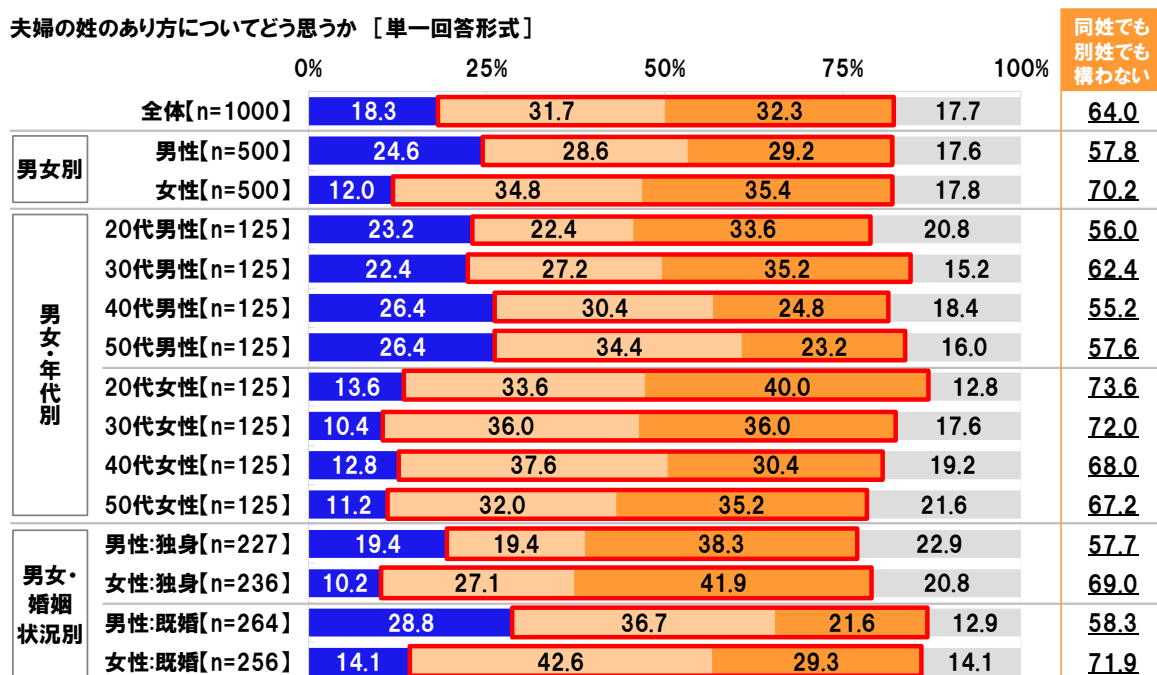
まず、全回答者(1,000名)に、夫婦の姓のあり方についてどう思うか聞いたところ、「同姓でも別姓でも構わない」が64.0%(「自分は夫婦同姓がよい。自分たち以外の夫婦は同姓でも別姓でも構わない」31.7%、「自分は夫婦別姓が選べるとよい。自分たち以外の夫婦は同姓でも別姓でも構わない」32.3%の合計)、一方で、「同姓であるべきだ」が18.3%と、45.7ポイントもの差が出ました。

「同姓でも別姓でも構わない」とする割合を、男女・年代別に見ると20代女性(73.6%)が最も高く、40代男性(55.2%)と18.4ポイントの差が出ています。男女・婚姻状況別に見ると、女性既婚(71.9%)が最も高く、男性独身(57.7%)と14.2ポイントの差が出ています。

また、自分自身も「夫婦別姓が選べるとよい」と思っている人の割合は、20代女性(40.0%)が最も高くなり、30代女性(36.0%)が続ぎ、男性でも30代(35.2%)、20代(33.6%)の割合が高くなっています。

男女別では「同姓であるべきだ」とする人の割合は、男性は24.6%と、女性(12.0%)と比べて12.6ポイント高くなりました。他方、「同姓でも別姓でも構わない」とする人の割合は、男性が57.8%、女性が70.2%と、12.4ポイントの差が出ました。

夫婦の姓のあり方についてどう思うか [単一回答形式]



- 自分は夫婦同姓がよい。自分たち以外の夫婦も同姓であるべきだ
- 自分は夫婦同姓がよい。自分たち以外の夫婦は同姓でも別姓でも構わない
- 自分は夫婦別姓が選べるとよい。自分たち以外の夫婦は同姓でも別姓でも構わない
- わからない

◆選択的夫婦別姓が導入されたら自分はどうしたい？

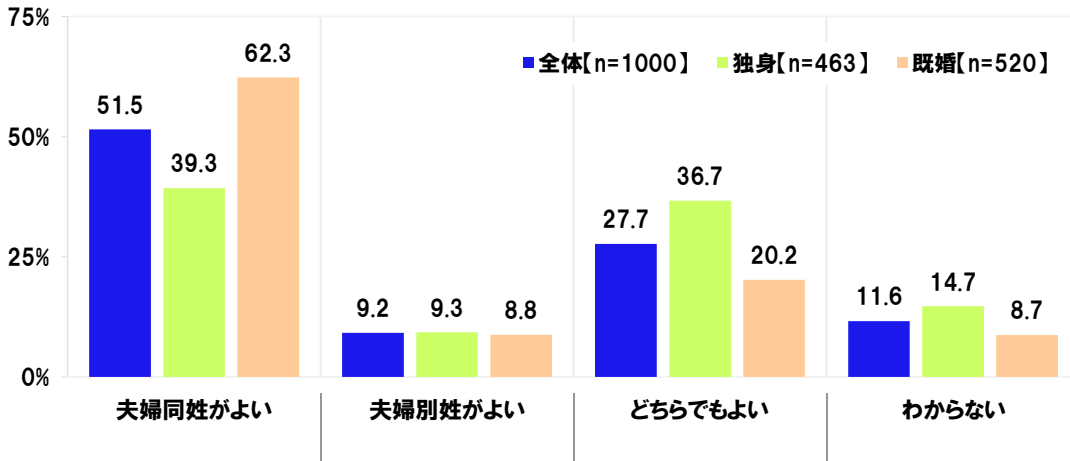
「夫婦同姓がよい」は独身では40%未満、婚姻状況による差が大きい

全回答者(1,000名)に、選択的夫婦別姓が導入された場合、どうしたいか聞いたところ、婚姻状況別に見ると『夫婦同姓がよい』は独身(39.3%)、既婚(62.3%)で、23.0ポイントもの差が出ています。男女・年代別に見ると、『夫婦同姓がよい』とする割合は、男性は年代が上がるにつれ高くなり、20代(42.4%)と50代(62.4%)で、20.0ポイントの差が出ています。

※『夫婦同姓がよい』(=「夫婦同姓がよい」「夫婦同姓で、配偶者の名字に変えたい」「夫婦同姓で、配偶者には自分の名字に変えてほしい」「旧姓を通称使用できる(している)ため、同姓でよい」の項目の1つ以上を選択した人の割合)

『夫婦別姓がよい』(=「夫婦別姓がよい」「配偶者の名字に変更しているが、旧姓に戻したい」の項目の1つ以上を選択した人の割合)

選択的夫婦別姓が導入された場合、どうしたいか [複数回答形式]



選択的夫婦別姓が導入された場合、どうしたいか [複数回答形式]

		夫婦同姓がよい	夫婦同姓で、配偶者の名字に変えたい	夫婦同姓で、配偶者には自分の名字に変えてほしい	旧姓を通称使用できる(している)ため、同姓でよい	夫婦別姓がよい	配偶者の名字に変更しているが、旧姓に戻したい	どちらでもよい	わからない	夫婦同姓がよい(計)	夫婦別姓がよい(計)	
n数												
男女	全体	1000	43.0	8.2	2.8	1.9	7.4	2.3	27.7	11.6	51.5	9.2
	男性	500	47.2	2.8	4.8	1.6	6.0	1.0	29.8	10.6	52.6	7.0
	女性	500	38.8	13.6	0.8	2.2	8.8	3.6	25.6	12.6	50.4	11.4
男女・年代	20代男性	125	34.4	4.0	5.6	0.8	7.2	-	35.2	15.2	42.4	7.2
	30代男性	125	44.0	3.2	4.8	3.2	3.2	0.8	36.0	9.6	50.4	4.0
	40代男性	125	52.8	-	3.2	1.6	4.0	3.2	28.0	9.6	55.2	7.2
	50代男性	125	57.6	4.0	5.6	0.8	9.6	-	20.0	8.0	62.4	9.6
	20代女性	125	40.0	16.8	0.8	2.4	11.2	2.4	22.4	12.0	52.8	12.8
	30代女性	125	35.2	16.8	0.8	3.2	8.8	4.0	30.4	8.0	50.4	11.2
婚姻状況	40代女性	125	41.6	12.0	0.8	1.6	4.8	4.8	24.8	16.8	50.4	8.0
	50代女性	125	38.4	8.8	0.8	1.6	10.4	3.2	24.8	13.6	48.0	13.6
	独身	463	29.8	8.4	2.2	2.8	9.1	0.4	36.7	14.7	39.3	9.3
	既婚	520	55.0	7.9	3.5	1.0	5.6	4.0	20.2	8.7	62.3	8.8
	事実婚	13	46.2	7.7	-	7.7	23.1	-	7.7	7.7	61.5	23.1
同性パートナーあり	4	-	25.0	-	-	-	-	25.0	50.0	25.0	-	

■ 全体比+10pt以上 /
 ■ 全体比+5pt以上 /
 ■ 全体比-5pt以下 /
 ■ 全体比-10pt以下 (%)

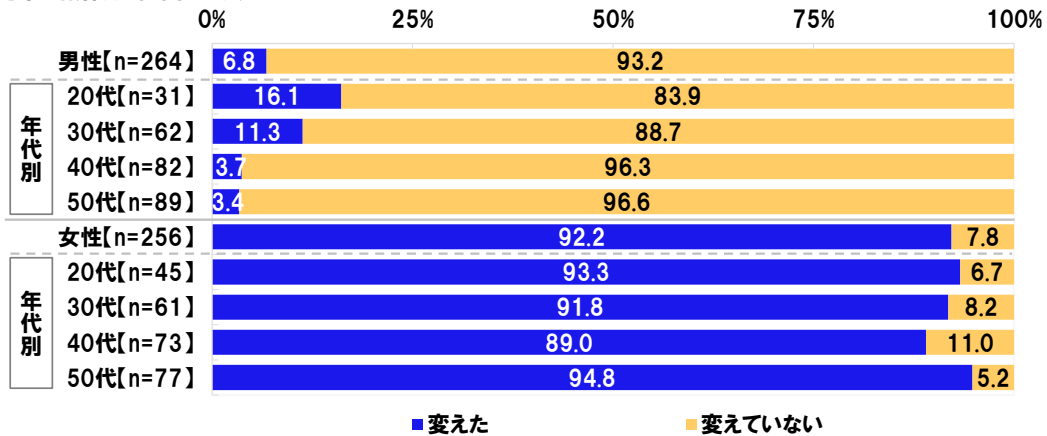
◆婚姻により「名字(姓)を変えた」、女性は 92.2%、男性は 6.8%で、20 代男性では 16.1%

婚姻届を提出した人(男性 264 名、女性 256 名)に、名字(姓)を変えたか聞いたところ、男性では「変えた」が 6.8%、「変えていない」が 93.2%、女性では「変えた」が 92.2%、「変えていない」が 7.8%となりました。

男女・年代別に見ると、名字を変えた人の割合は、男性では 20 代が 16.1%、30 代が 11.3%、40 代が 3.7%、50 代が 3.4%と、若い層ほど高くなりました。他方、女性では年代によって大きな差はなく、名字(姓)を変えた人の割合はすべての年代で 90%前後にのぼっています。

名字(姓)を変えたか [単一回答形式]

対象:婚姻届を提出した人



また、名字(姓)を変えた人(男性 18 名、女性 236 名)に、名字(姓)を変えたときに感じたことを聞いたところ、男性では「名字(姓)の変更手続きが面倒だった」が 50.0%で最も高くなり、「結婚したと実感した」が 44.4%、「自分が違う人になったようだった」が 38.9%、「自分ではなく相手に変えてほしかった」が 16.7%、「できれば変えたくなかったが仕方なかった」が 5.6%で続きました。

他方、女性では「結婚したと実感した」が 66.9%、「名字(姓)の変更手続きが面倒だった」が 47.9%、「自分が違う人になったようだった」が 10.2%、「できれば変えたくなかったが仕方なかった」が 5.9%、「自分ではなく相手に変えてほしかった」が 2.5%と続きました。

名字(姓)を変えたときに感じたこと [複数回答形式]

対象:名字(姓)を変えた人

		n数	結婚したと 実感した	名字(姓)の変更 手続きが 面倒だった	自分が違う人にな ったようだった	できれば変えたく なかったが 仕方なかった	自分ではなく 相手に変えて ほしかった	特になし
全体		254	65.4	48.0	12.2	5.9	3.5	9.4
男 女	男性	18	44.4	50.0	38.9	5.6	16.7	-
	女性	236	66.9	47.9	10.2	5.9	2.5	10.2

(%)

*男性はn数が30未満のため参考値。また、「その他」は回答がなかったため記載を割愛

◆旧姓の通称使用に対する考え

「通称として旧姓を使うことができても、それだけでは、対処しきれない不便・不利益がある」25.8%、
50代女性では 36.0%

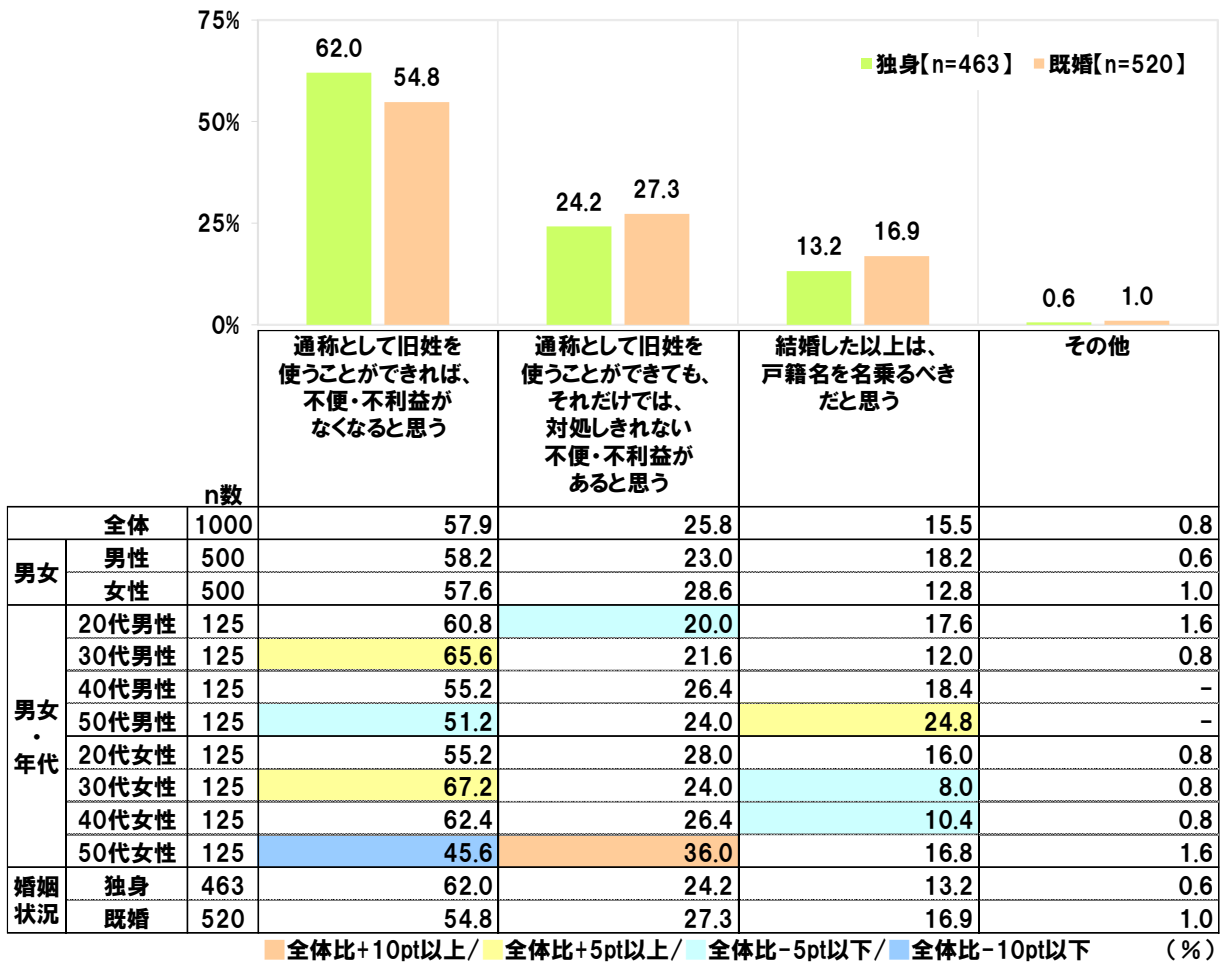
続いて、旧姓の通称使用について質問しました。

全回答者(1,000名)に、旧姓の通称使用(戸籍名とは別に、通称として旧姓を使うこと)についてどう思うか聞いたところ、「通称として旧姓を使うことができても、それだけでは、対処しきれない不便・不利益があると思う」は全体で25.8%、既婚では27.3%、男女・年代別で見ると、50代女性が最も多い36.0%となりました。

「通称として旧姓を使うことができれば、不便・不利益がなくなると思う」は全体で57.9%でしたが、独身が62.0%だったのに対し、既婚では54.8%と、婚姻状況で差が出ています。「結婚した以上は、戸籍名を名乗るべきだと思う」は15.5%、男女・年代別で見ると、50代男性が24.8%と最も高くなりました。

通称として旧姓を使うことについては、既婚者と、特に50代女性では「不便・不利益がなくなると思う」とする割合が低く、「それだけでは、対処しきれない不便・不利益があると思う」とする割合が高い傾向が見られます。

旧姓の通称使用(戸籍名とは別に、通称として旧姓を使うこと)についてどう思うか [単一回答形式]



◆「職場では旧姓の通称使用が認められている」42.3%、情報通信業で72.7%
通称使用が認められているもの 1位「名札や名刺」、2位「社内名簿」

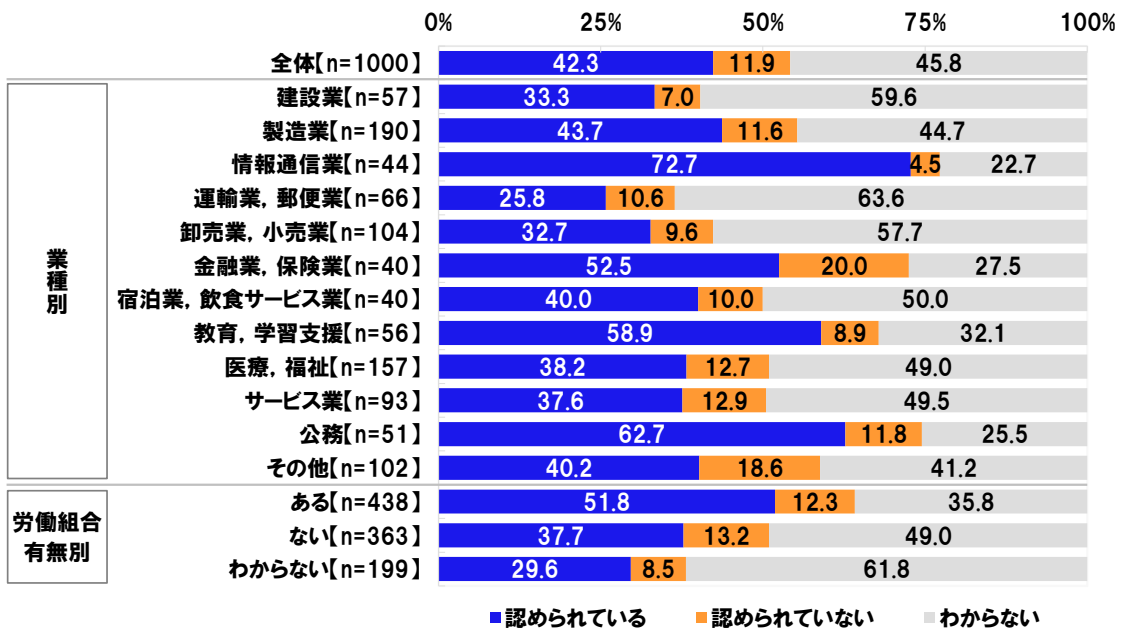
職場における旧姓の通称使用の状況について質問しました。

全回答者(1,000名)に、職場では、旧姓(結婚前の名字)の通称使用が認められているか聞いたところ、「認められている」は42.3%、「認められていない」は11.9%となりました。旧姓の通称使用を希望する人に対し、柔軟に対応・運用している職場は少なくないようです。

業種別に見ると、旧姓使用が認められていると回答した人の割合は、[情報通信業](72.7%)や[金融業、保険業](52.5%)、[教育、学習支援](58.9%)、[公務](62.7%)では半数を超えたのに対し、[建設業](33.3%)や[卸売業、小売業](32.7%)、[運輸業、郵便業](25.8%)はやや低い傾向が見られます。

また、労働組合のある職場では、半数以上(51.8%)で旧姓の通称使用が認められており、労働組合がない(37.7%)・有無がわからない(29.6%)職場との差が大きくなっています。

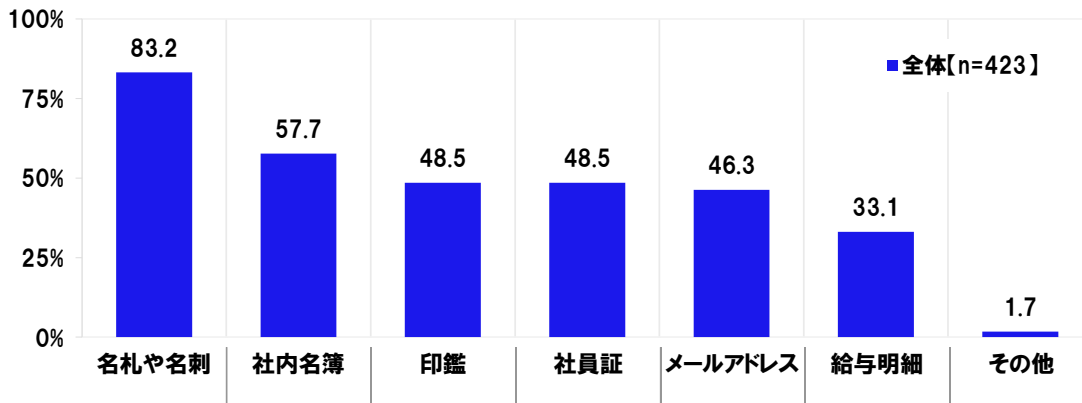
職場では、旧姓(結婚前の名字)の通称使用が認められているか [単一回答形式]



職場で旧姓の通称使用が認められている人(423名)に、通称使用が認められているものを聞いたところ、「名札や名刺」(83.2%)が最も高く、「社内名簿」(57.7%)、「印鑑」「社員証」(いずれも48.5%)、「メールアドレス」(46.3%)、「給与明細」(33.1%)と続きました。

職場で、旧姓の通称使用が認められるもの [複数回答形式]

対象:職場で旧姓の通称使用が認められている人



《職場の制度について》

◆生活関連手当の有無「配偶者に関する手当がある」60.6%、「子どもに関する手当がある」60.3%

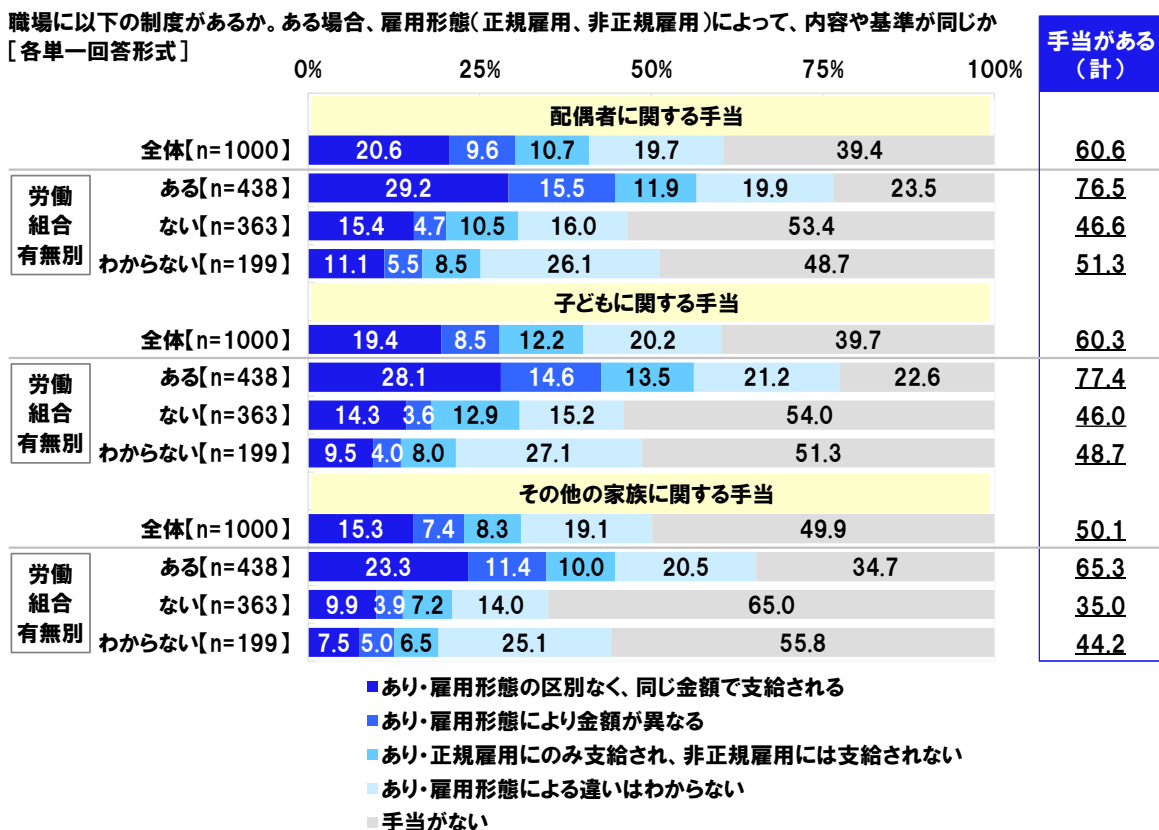
◆労働組合がある職場では、すべての項目で制度がある割合は高く、
雇用形態の区別なく同じ金額で支給されている割合も高い

職場にある生活関連手当（配偶者に関する手当、子どもに関する手当、その他の家族に関する手当、住宅手当、通勤手当、食事手当）について質問しました。

全回答者（1,000名）に、生活関連手当の有無を聞いたところ、【配偶者に関する手当】では「あり・雇用形態の区別なく、同じ金額で支給される」が20.6%、「あり・雇用形態により金額が異なる」が9.6%、「あり・正規雇用によるのみ支給され、非正規雇用には支給されない」が10.7%、「あり・雇用形態による違いはわからない」が19.7%で、合計した『手当がある（計）』は60.6%、「手当がない」は39.4%となりました。

また、【子どもに関する手当】では『手当がある（計）』は60.3%、「手当がない」は39.7%、【その他の家族に関する手当】では『手当がある（計）』は50.1%、「手当がない」は49.9%でした。

労働組合の有無別に見ると、労働組合がある職場はすべての手当で、手当があるとする割合が高くなっており、雇用形態の区別なく支給される割合も高くなっています。労働組合がある職場では『手当がある（計）』は【配偶者に関する手当】が76.5%、【子どもに関する手当】が77.4%、【その他の家族に関する手当】が65.3%だったのに対し、労働組合がない職場では【配偶者に関する手当】が46.6%、【子どもに関する手当】が46.0%、【その他の家族に関する手当】が35.0%といずれも半数を下回りました。



その他の福利厚生の手当について見ると、【住宅手当】では『手当がある(計)』は 52.6%、「手当がない」は 47.4%、【通勤手当】では『手当がある(計)』は 85.3%、「手当がない」は 14.7%、【食事手当】では『手当がある(計)』は 29.0%、「手当がない」は 71.0%となりました。

労働組合の有無別に見ると、『手当がある(計)』の割合は、【通勤手当】では労働組合がある職場 92.5%、労働組合がない職場 81.5%、【食事手当】では労働組合がある職場 36.1%、労働組合がない職場 20.7%と、どちらも労働組合がある職場が 10 ポイント以上高くなり、【住宅手当】では労働組合がある職場 66.2%、労働組合がない職場 40.2%と、労働組合がある職場が 26.0 ポイント高くなりました。

職場に以下の制度があるか。ある場合、雇用形態(正規雇用、非正規雇用)によって、内容や基準が同じか
 [各単一回答形式]

		0%	25%	50%	75%	100%	手当がある(計)	
		住宅手当						
全体[n=1000]		15.6	7.3	13.1	16.6	47.4	52.6	
労働組合有無別	ある[n=438]	21.5	11.9	15.1	17.8	33.8	66.2	
	ない[n=363]	11.0	4.4	11.8	12.9	59.8	40.2	
	わからない[n=199]	11.1	2.5	11.1	20.6	54.8	45.2	
		通勤手当						
全体[n=1000]		49.0	10.4	5.1	20.8	14.7	85.3	
労働組合有無別	ある[n=438]	54.3	13.0	6.2	18.9	7.5	92.5	
	ない[n=363]	49.0	8.3	4.1	20.1	18.5	81.5	
	わからない[n=199]	37.2	8.5	4.5	26.1	23.6	76.4	
		食事手当						
全体[n=1000]		13.4	4.0	3.3	8.3	71.0	29.0	
労働組合有無別	ある[n=438]	17.1	5.5	4.1	9.4	63.9	36.1	
	ない[n=363]	10.2	2.2	2.5	5.8	79.3	20.7	
	わからない[n=199]	11.1	4.0	3.0	10.6	71.4	28.6	

- あり・雇用形態の区別なく、同じ金額で支給される
- あり・雇用形態により金額が異なる
- あり・正規雇用にのみ支給され、非正規雇用には支給されない
- あり・雇用形態による違いはわからない
- 手当がない

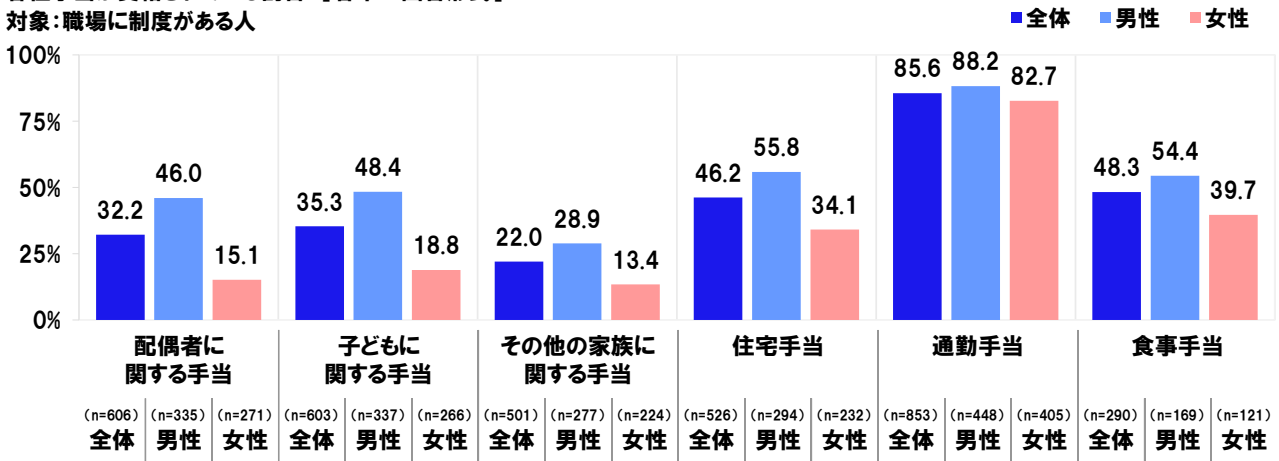
では、手当を実際に受給している人はどのくらいいるのでしょうか。

職場に制度がある人に、手当の支給状況を聞いたところ、支給されている人の割合は、【配偶者に関する手当】では 32.2%、【子どもに関する手当】では 35.3%、【その他の家族に関する手当】では 22.0%、【住宅手当】では 46.2%、【通勤手当】では 85.6%、【食事手当】では 48.3%と、通勤手当の受給率が突出して高くなりました。

男女別に見ると、支給されている人の割合はいずれも男性のほうが高く、特に、【配偶者に関する手当】は 30.9 ポイント差(男性 46.0%、女性 15.1%)、【子どもに関する手当】は 29.6 ポイント差(男性 48.4%、女性 18.8%)と、いずれも 30 ポイント前後の差が出ています。また、それ以外の手当でも【住宅手当】は 21.7 ポイント差(男性 55.8%、女性 34.1%)、【その他の家族に関する手当】は 15.5 ポイント差(男性 28.9%、女性 13.4%)、【食事手当】は 14.7 ポイント差(男性 54.4%、女性 39.7%)、【通勤手当】は 5.5 ポイント差(男性 88.2%、女性 82.7%)となっています。

各種手当が支給されている割合 [各単一回答形式]

対象：職場に制度がある人



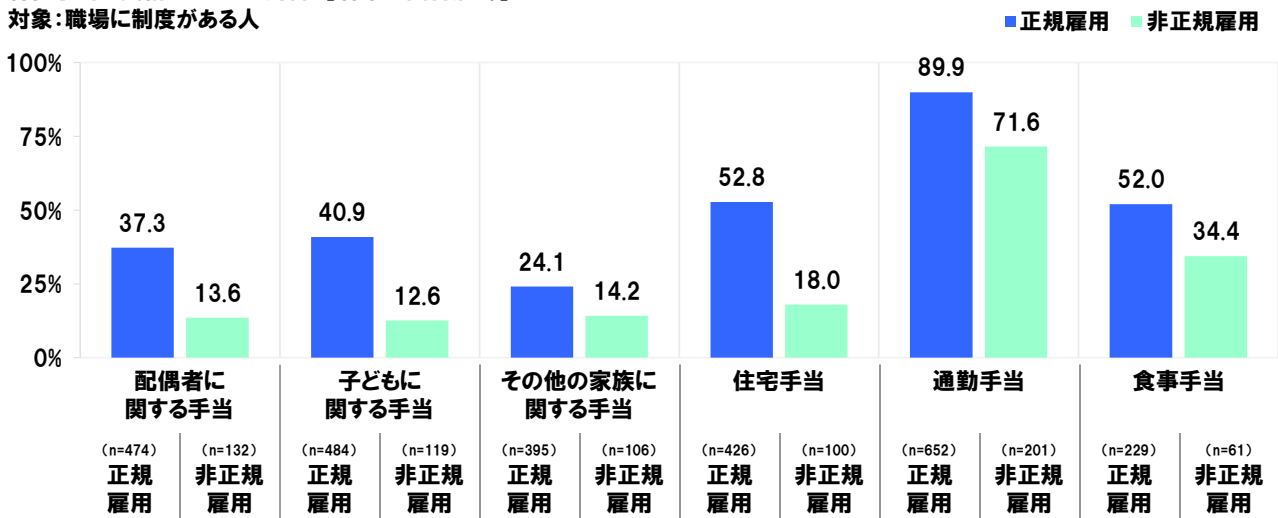
雇用形態別に見ると、支給されている人の割合はいずれも正規雇用が非正規雇用よりも高く、配偶者に関する手当では 23.7 ポイント、子どもに関する手当では 28.3 ポイントの差が出ています。

また、男女・雇用形態別に見ると、正規雇用の男性の支給割合が高く、特に、【配偶者に関する手当】は 48.2%、【子どもに関する手当】は 50.8%と、全体との差が大きくなっています。

すべての手当について、いわゆる非正規雇用は男女ともに支給割合が低くなっています。通勤手当や食事手当など、厚生労働省の「同一労働同一賃金ガイドライン」に記載があるにもかかわらず、均等・均衡待遇が確保されていないことがわかりました。

各種手当が支給されている割合 [各単一回答形式]

対象：職場に制度がある人



各種手当が支給されている割合 [各単一回答形式]

対象：職場に制度がある人

		配偶者に関する手当		子どもに関する手当		その他の家族に関する手当		住宅手当		通勤手当		食事手当	
		n数	%	n数	%	n数	%	n数	%	n数	%	n数	%
男女・雇用形態	全体	606	32.2	603	35.3	501	22.0	526	46.2	853	85.6	290	48.3
	男性:正規雇用	313	48.2	317	50.8	258	29.5	277	57.4	410	89.3	152	53.9
	女性:正規雇用	161	16.1	167	22.2	137	13.9	149	44.3	242	90.9	77	48.1
	男性:非正規雇用	22	13.6	20	10.0	19	21.1	17	29.4	38	76.3	17	58.8
	女性:非正規雇用	110	13.6	99	13.1	87	12.6	83	15.7	163	70.6	44	25.0

■ 全体比+10pt以上 /
 ■ 全体比+5pt以上 /
 ■ 全体比-5pt以下 /
 ■ 全体比-10pt以下 (％)

◆配偶者に関する手当の支給条件「収入条件がある」が41.6%

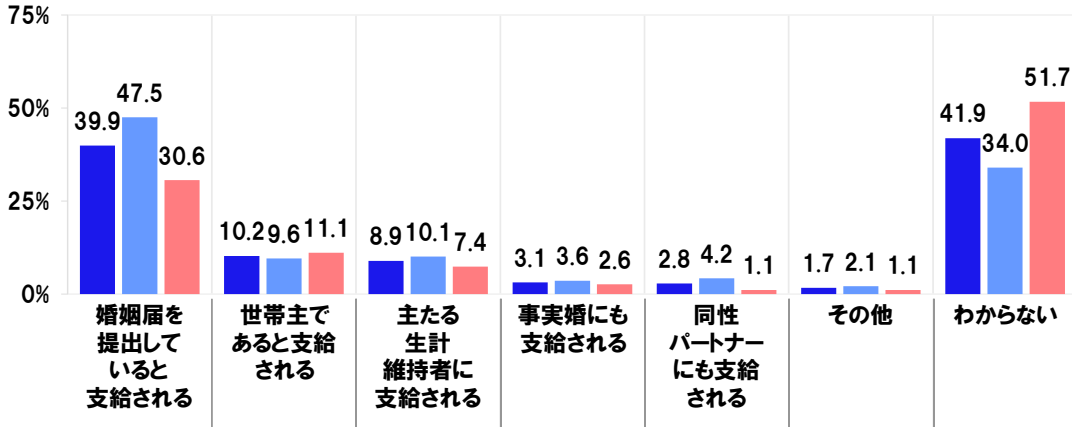
続いて、手当の支給条件について質問しました。

職場に制度がある人に、手当の支給条件を聞いたところ、【配偶者に関する手当】では、「婚姻届を提出していると支給される」が 39.9%、「世帯主であると支給される」が 10.2%、「主たる生計維持者に支給される」が 8.9%、「事実婚にも支給される」が 3.1%、「同性パートナーにも支給される」が 2.8%と、婚姻届の提出が条件となっている職場が多いようです。

配偶者に関する手当の支給条件 [複数回答形式]

対象：職場に制度がある人

■全体[n=606] ■男性[n=335] ■女性[n=271]



配偶者の収入条件の有無を聞いたところ、「収入条件はなく、配偶者の収入額に関わらず支給される」は 15.7%となり、「配偶者の年収が 103 万円以下であれば支給される」が 19.6%、「配偶者の年収が 130 万円以下であれば支給される」が 11.1%、「配偶者の年収が 150 万円以下であれば支給される」が 2.5%、「配偶者の収入条件があるが、金額はわからない」が 8.4%で、合計した『収入条件がある』は 41.6%となりました。支給に際し、収入条件が設けられている職場が多い結果となりました。

配偶者に関する手当の支給条件に、配偶者の収入条件があるか [単一回答形式]

対象：職場に制度がある人

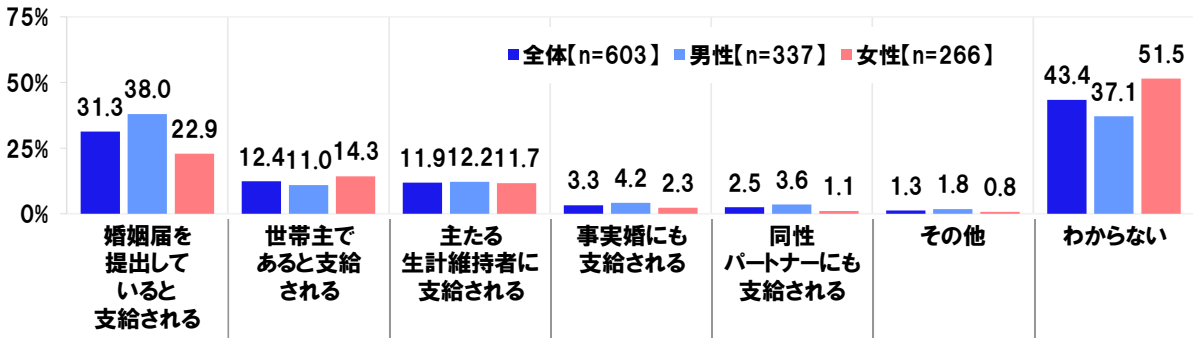
■全体[n=606] ■男性[n=335] ■女性[n=271]



【子どもに関する手当】では、「婚姻届を提出していると支給される」が 31.3%、「世帯主であると支給される」が 12.4%、「主たる生計維持者に支給される」が 11.9%、「事実婚にも支給される」が 3.3%、「同性パートナーにも支給される」が 2.5%、【その他の家族に関する手当】では「婚姻届を提出していると支給される」が 25.1%、「主たる生計維持者に支給される」が 9.0%、「世帯主であると支給される」が 7.0%、「同性パートナーにも支給される」が 3.4%、「事実婚にも支給される」が 1.6%となりました。配偶者に関する手当と同様に、事実婚にも支給されるケースや同性パートナーにも支給されるケースは 5%未満にとどまりました。

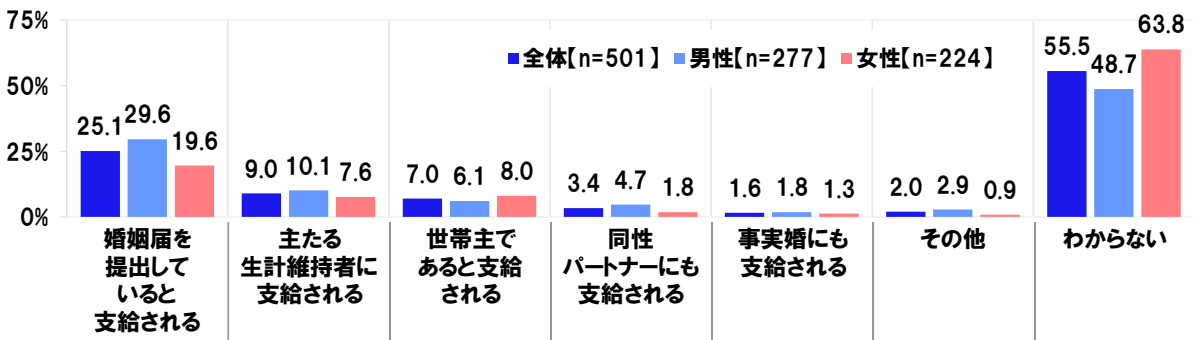
子どもに関する手当の支給条件 [複数回答形式]

対象：職場に制度がある人



その他の家族に関する手当の支給条件 [複数回答形式]

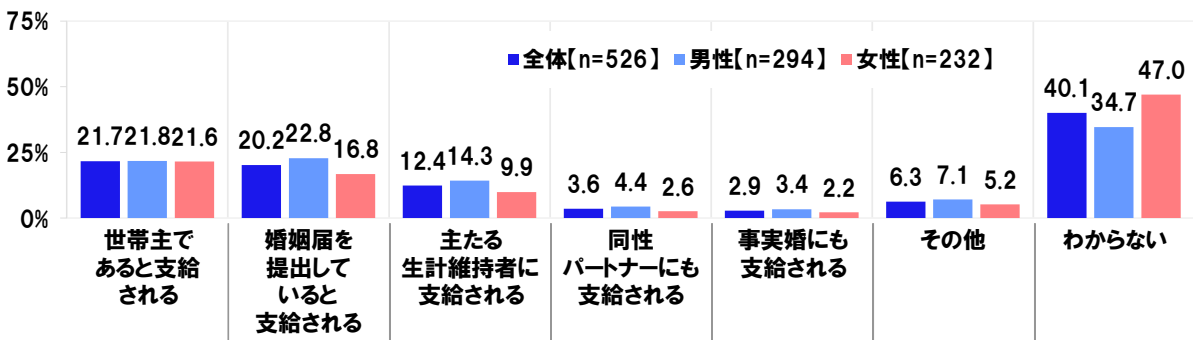
対象：職場に制度がある人



また、【住宅手当】では、「世帯主であると支給される」が 21.7%、「婚姻届を提出していると支給される」が 20.2%、「主たる生計維持者に支給される」が 12.4%、「同性パートナーにも支給される」が 3.6%、「事実婚にも支給される」が 2.9%となりました。

住宅手当の支給条件 [複数回答形式]

対象：職場に制度がある人



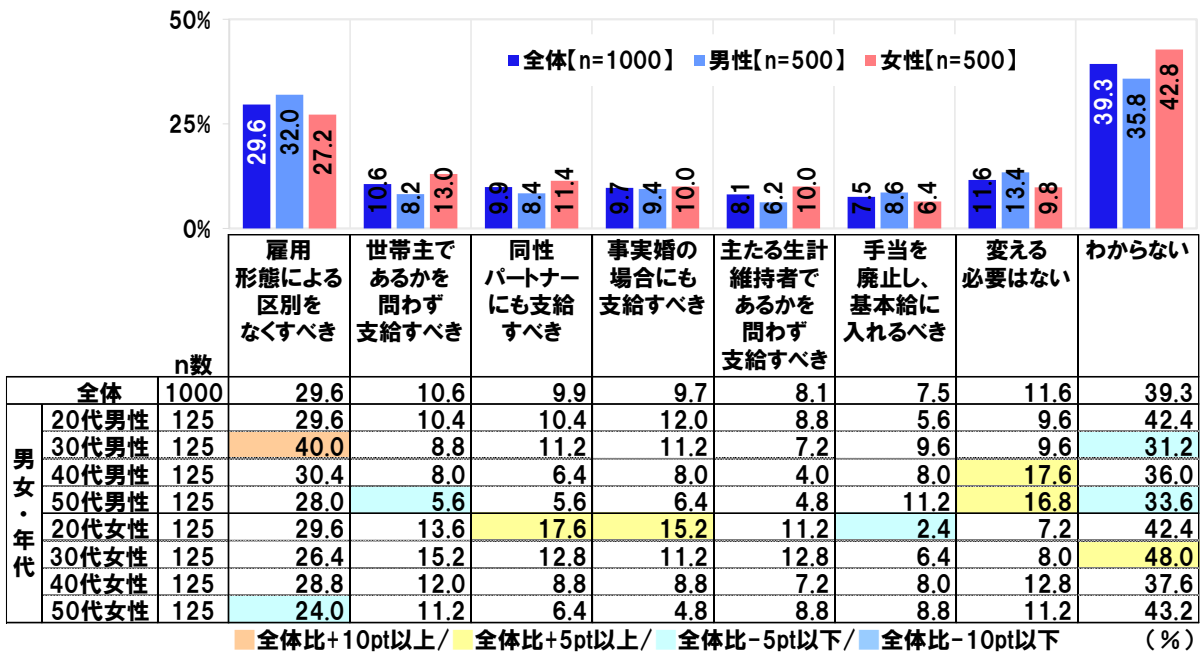
◆配偶者、子ども、住宅手当についての考え「雇用形態による区別をなくすべき」がおよそ30%

最後に、全回答者(1,000名)に、「配偶者に関する手当」「子どもに関する手当」「住宅手当」についての考えを聞きました。

【配偶者に関する手当】では、「雇用形態による区別をなくすべき」が29.6%、「世帯主であるかを問わず支給すべき」が10.6%、「同性パートナーにも支給すべき」が9.9%、「事実婚の場合にも支給すべき」が9.7%、「主たる生計維持者であるかを問わず支給すべき」が8.1%、「手当を廃止し、基本給に入れるべき」が7.5%、「変える必要はない」が11.6%となりました。手当の支給に際し、雇用形態による違いを設けず、一律に条件を設定すべきだと考えている人が多いようです。

男女・年代別に見ると、30代男性では「雇用形態による区別をなくすべき」が40.0%と、他の層と比べて高くなりました。

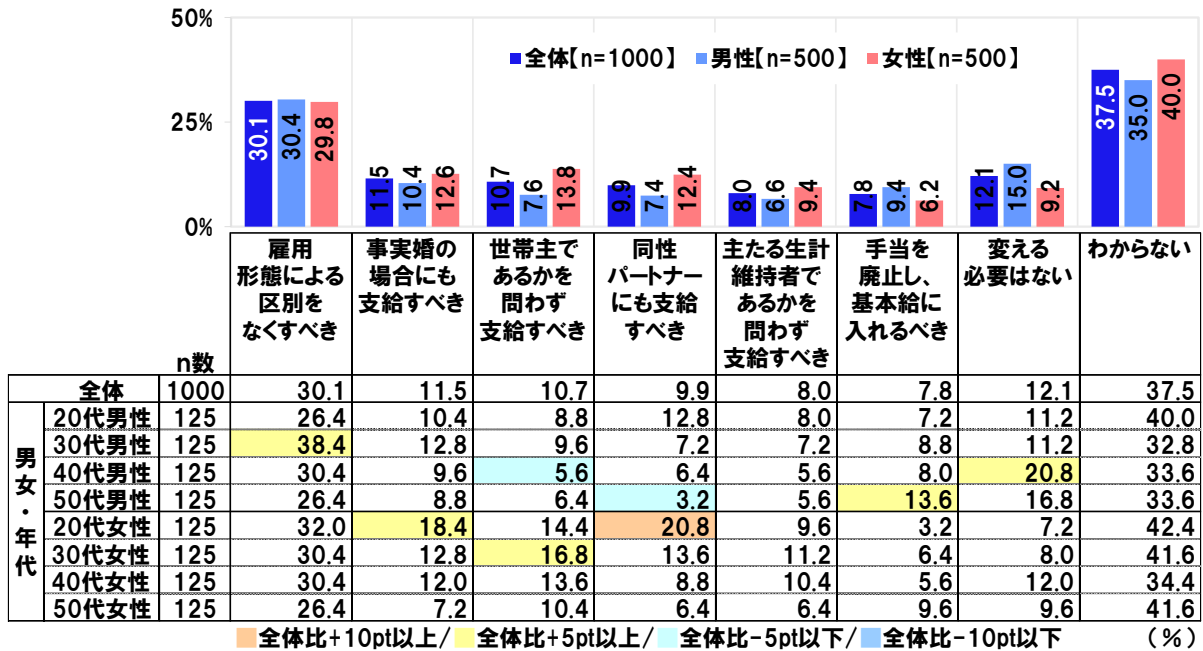
配偶者に関する手当についての考え〔複数回答形式〕



【子どもに関する手当】では、「雇用形態による区別をなくすべき」が 30.1%、「事実婚の場合にも支給すべき」が 11.5%、「世帯主であるかを問わず支給すべき」が 10.7%、「同性パートナーにも支給すべき」が 9.9%、「主たる生計維持者であるかを問わず支給すべき」が 8.0%、「手当を廃止し、基本給に入れるべき」が 7.8%、「変える必要はない」が 12.1%となりました。

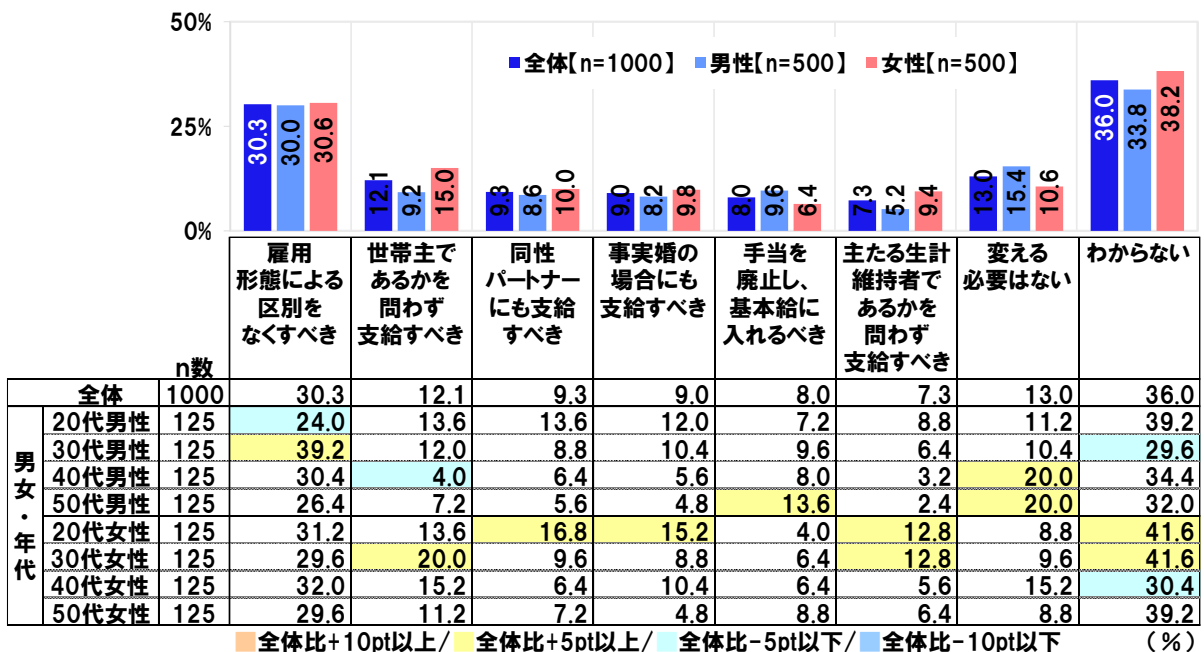
男女・年代別に見ると、20 代女性では「同性パートナーにも支給すべき」が 20.8%と、他の層と比べて特に高くなりました。

子どもに関する手当についての考え [複数回答形式]



【住宅手当】では、「雇用形態による区別をなくすべき」が 30.3%、「世帯主であるかを問わず支給すべき」が 12.1%、「同性パートナーにも支給すべき」が 9.3%、「事実婚の場合にも支給すべき」が 9.0%、「手当を廃止し、基本給に入れるべき」が 8.0%、「主たる生計維持者であるかを問わず支給すべき」が 7.3%、「変える必要はない」が 13.0%となりました。

住宅手当についての考え [複数回答形式]



■■調査概要■■

- ◆調査タイトル : 夫婦別姓と職場の制度に関する調査 2022
- ◆調査対象 : ネットエイジアリサーチのモニター会員を母集団とする
20歳～59歳の働く(※)男女
※正社員・職員(民間企業、団体等)、公務員(正規職員)、有期契約社員、
嘱託社員、臨時・非常勤公務員、派遣社員、パートタイマー、アルバイト
- ◆調査期間 : 2022年7月15日～7月16日
- ◆調査方法 : インターネット調査
- ◆調査地域 : 全国
- ◆有効回答数 : 1,000サンプル(出生時の性別×年代が均等になるように割付)

	20-29歳	30-39歳	40-49歳	50-59歳	計
男性	125s	125s	125s	125s	500s
女性	125s	125s	125s	125s	500s

- ◆実施機関 : ネットエイジア株式会社

■■報道関係の皆様へ■■

本ニュースレターの内容の転載にあたりましては、「連合調べ」と
付記のうえご使用くださいますよう、お願い申し上げます。

■■本調査に関するお問合せ窓口■■

連合(日本労働組合総連合会)

総合政策推進局 ジェンダー平等・多様性推進局 担当: 金沢、小栗

TEL : 03-5295-0515

Eメール : jtuc-gender@sv.rengo-net.or.jp

総合企画局 企画局 担当: 澤田

TEL : 03-5295-0510

Eメール : jtuc-kikaku@sv.rengo-net.or.jp

受付時間 : 10時00分～17時30分(月～金)

■■連合(日本労働組合総連合会) 概要■■

組織名 : 連合(日本労働組合総連合会)

代表者名 : 会長 芳野 友子

発足 : 1989年11月

所在地 : 東京都千代田区神田駿河台 3-2-11 連合会館

活動内容 : すべての働く人たちのために、希望と安心の社会をつくる