

中小総研

Institute of Research
for Small and Medium Enterprise



中小企業における慶弔見舞金 制度に関する実態調査

2026年7月9日

目次

はじめに	01
慶弔見舞金制度の導入状況	02
金額の相場	03
正規・非正規の金額差	04
慶弔休暇の運営実態	05
まとめと考察	06

はじめに

At first

慶弔見舞金とは、従業員の結婚や出産、家族の死亡、傷病、住居の被災などのライフイベントに際して、会社が見舞いや祝意を表すために支給する金銭制度である。法定義務ではないものの、多くの中小企業が福利厚生の一環として導入してきた。

人手不足が深刻化し、採用競争が年々激化する中、こうした制度の有無や水準が、求職者の企業選択に影響を与える要素の一つになりつつある。しかし「いくら出せばよいのか」「他社はどうしているのか」を知る機会は、中小企業には乏しい。また、従業員との距離が近い中小企業では、これまで個別の事情に応じて柔軟に対応してきた企業も多く、制度として明文化されないまま過去の慣例や社長判断で運用されているケースも少なくない。

本調査は、エフアンドエムクラブの会員企業を対象に慶弔見舞金制度の実態を調査したものである。調査期間は2025年10月1日から10月31日、有効回答数は2,663社。従業員10人以下の企業が667社と最多を占め、中小・小規模事業者の実態をよく反映した調査結果となっている。なお、本調査では慶弔見舞金制度に加え、慶弔休暇の運用実態についてもあわせて把握している。

要旨

summary

■ 本調査から見てきた主な論点を以下に整理する。

- ・ 慶弔見舞金制度を何らかの形で導入している企業は約8割に達する。一方で、規程として整備されている企業は5割強にとどまり、制度の「あり方」には企業間でばらつきがある。
- ・ 支給金額の相場は、結婚祝金が2～3万円台、出産祝金・弔慰金（家族）・傷病見舞金は1万円台が最多であった。一方、本人死亡時の弔慰金は10万円以上と回答した企業が最多（43.7%）であり、他の種目と一線を画す水準感が示された。
- ・ 本調査は2023年にも同様の調査を実施しており、前回調査との比較においても制度導入率・支給水準ともに大きな差異は見られず、慶弔見舞金制度は一定の水準で定着しているといえる。
- ・ 自由記述では、子どもの入学祝金・成人祝金など独自の慶弔制度を設ける企業の声が多く、「社長のポケットマネーで対応している」「規程はないが実態として出している」といった中小企業ならではの柔軟な運営実態も浮かび上がった。

調査概要

Survey overview

【調査対象】 エフアンドエムクラブ会員企業

【調査期間】 2025年10月1日～10月31日

【有効回答数】 2,663社

【従業員規模（最多）】 10人以下（667社）

【主な業種】 製造業718社、建設業645社、卸売業・小売業433社 など

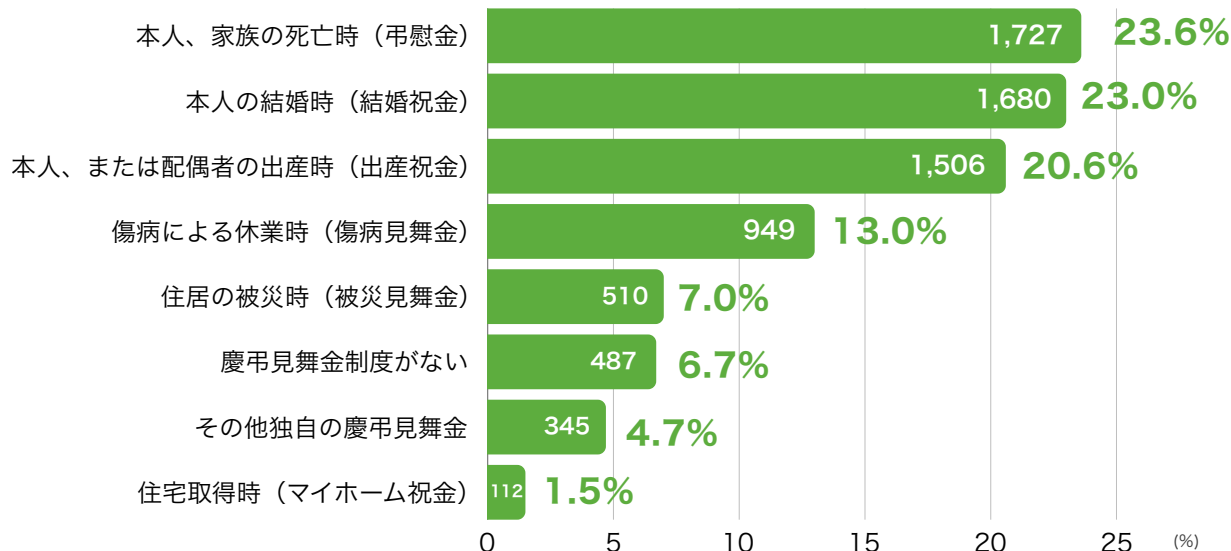
01

◆ 慶弔見舞金制度の導入状況

図1 導入している慶弔見舞金制度の種類を教えてください。※複数回答可



慶弔見舞金制度は、結婚・出産・弔慰など、ライフイベントへの支援を中心に導入。



※複数回答。割合は有効回答企業数2,663社を分母として算出。

慶弔見舞金制度を導入している（何らかの種別を支給している）企業は全体の約77%にのぼった。慶弔休暇についても、有給・無給・事由による使い分けを含めると約90%の企業が制度を有している。

制度の種別として最も導入されているのは、弔慰金（本人の死亡時）が1,727社、次いで結婚祝金1,680社、出産祝金1,506社と続く。結婚・出産・弔慰など、従業員やその家族のライフイベントを支援する制度が中小企業においても広く導入されていることがわかる。

一方、傷病見舞金（949社）・被災見舞金（510社）は導入率が比較的低く、住宅取得時のマイホーム祝金（112社）についても導入企業は限定的であった。

企業規模別にみると、従業員10人以下では「慶弔見舞金制度がない」と回答した企業が相対的に多く、規模が小さいほど制度整備が進んでいない傾向がみられた。一方で、自由記述では「制度として定めていないが、結婚・出産・葬儀の際には都度お祝い金を渡している」「社長のポケットマネーで対応している」といった声も複数寄せられており、数字に表れない部分でのケアは小規模企業においても行われている。

02

◆ 金額の相場

支給額は、結婚祝金では2～3万円台、出産祝金や家族死亡時の弔慰金、傷病見舞金では1万円台が中心となり、**本人死亡時の弔慰金のみ10万円以上が最多**となった。

結婚祝金

最多は2～3万円台（52.9%）。前回2023年調査と同水準を維持している。次いで1万円台（25.8%）、4～5万円台（14.4%）の順。10万円以上と回答した企業も2.9%存在した。全体的にせめてお祝いらしい金額をとという意識が反映されており、最も相場感が安定している種目といえる。

出産祝金

1万円台が最多で、全体の6割を占めた（60.2%）。2～3万円台は27.4%にとどまる。結婚祝金より一段階抑えた水準感が一般的であり、結婚と出産で金額を変えている企業が多いことがわかる。

弔慰金（本人死亡時）

他の種目と大きく異なり、**10万円以上が最多（43.7%）**。次いで4～5万円台（18.9%）、2～3万円台（18.9%）と続く。従業員本人が亡くなるという最大の不幸に対し、多くの企業が手厚い対応をしている。従業員規模別でも1万円台以下の回答が少なく、規模に関わらず弔慰金だけは特別という意識が中小企業にも根付いていることが見て取れる。

弔慰金（家族の死亡時）

1万円台が最多（47.9%）で、本人死亡時とは明確に差がついている。2～3万円台が27.9%、10,000円未満も12.7%と、家族の続柄（配偶者・親・子など）によって金額を変えている企業が多いことが自由記述からも読み取れる。

傷病見舞金

1万円台が最多（50.3%）、10,000円未満も25.1%と、比較的少額での対応が中心。一週間入院で見舞金、社員は3大疾病保険に加入させているなど、保険制度と組み合わせた対応をとる企業も見られた。

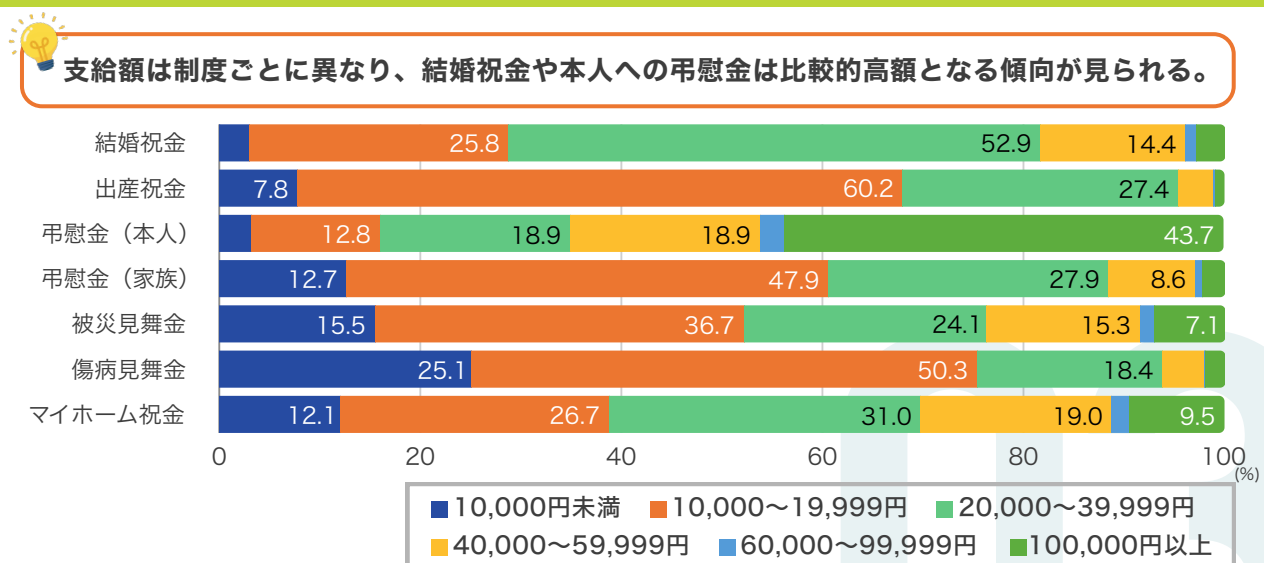
被災見舞金

1万円台（36.7%）が最多で、2～3万円台（24.1%）、10,000円未満（15.5%）と続く。一部地域でやや高額な回答も見られたが、大きな地域差は確認されなかった。

マイホーム祝金（今回新設問）

2～3万円台が最多（31.0%）。少数ではあるが導入企業は着実に存在し、中には10万円以上の高額を支給している事例も見受けられた。

図2 導入している慶弔見舞金の金額を教えてください。※複数回答可



※各慶弔見舞金を支給している企業を対象に集計。小数点以下を四捨五入して表示しているため、内訳の合計が100%にならない場合がある。
割合が6%未満の項目については、視認性を考慮し、グラフ内の数値表示を省略している。

◆ 正規・非正規の金額差

正規・非正規で金額に差をつけているかという設問に対し、最多回答は「同じ金額にしている」(37.3%)、次いで「わからない・その他」(26.2%)であった。「違う金額を設定している」は13.2%にとどまる。

注目すべきは自由記述で、「非正規雇用者がいない」「正規雇用者しか採用していない」という回答が非常に多数を占めた点である。小規模事業者を中心に、パート・アルバイトの採用をしていない企業が多く、設問への回答が「同じ金額」や「わからない」となっている背景にこうした実態がある。

一方、非正規雇用者がいる企業では、「弔慰金のみ差がある」「勤続年数によって都度決定する」「パートタイマー・嘱託は適用外」など、対象の線引きに各社が苦労している様子も伝わってくる。「制度を整えたいが、非正規への適用方法が決まっていない」という悩みを持つ企業も複数あった。

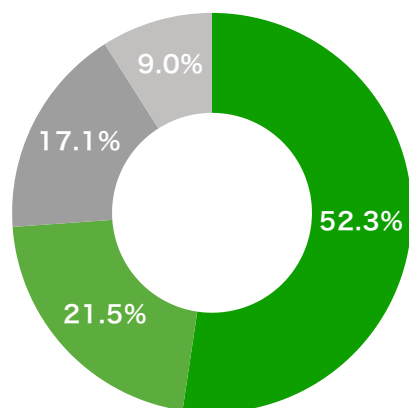
◆ 規程の整備状況

慶弔見舞金規程を「作成している」企業は52.3%、「作成していない」は21.5%、「制度自体がない」17.1%であった。

規模が大きくなるほど規程整備率は上がり、301人以上では80%が整備済みである一方、10人以下では32.1%にとどまる。この差は、少人数の企業では「都度対応」で支障がないという現実を反映しているとともに、いざトラブルになった際のリスクを内包している。

自由記述では「就業規則に慶弔項目を記載している（別途の規程は未作成）」「規定の作成はしていないが、過去実績に基づく慣例覚書を保存している」「現在作成中」といった回答が目立った。また「作成したが、社員との同意・周知ができていない」という声もあり、規程の作成だけでなく社員への周知が課題になっている企業も存在する。

図3 導入されている慶弔見舞金規程の整備状況を教えてください。



規程を整備している企業は半数を超える一方、規程未整備や制度未導入の企業も約4割を占める。

■ 作成している ■ 作成していない
■ 慶弔見舞金制度がない ■ わからない、その他

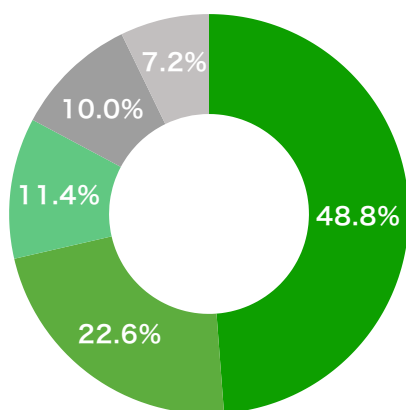
◆ 慶弔休暇の運営実態

慶弔休暇について「有給」で運用している企業が48.8%と最多。「事由によって有給・無給を使い分けている」企業も22.6%あり、合わせると約7割の企業が少なくとも一部の慶弔事由では有給休暇として認めている。

「無給」は11.4%。単純比較には留意が必要だが、無給のみで運用する企業は限定的となっている。自由記述では「3日間までは有給、それ以上は無給」「正社員は有給、パートさんは無給」「本人希望により有給休暇にしている」など、柔軟な運用が多く見られた。また「現在の就業規則では無給だが、今後有給とする予定」という前向きな声も複数あった。

業種別では情報通信業が有給率最高（63.2%）で、宿泊業・飲食業は制度整備率・有給率ともに相対的に低い結果となった。シフト制や不規則な労働形態が影響しているものと考えられる。

図4 慶弔休暇制度は有給・無給のどちらで運用されていますか



慶弔休暇は有給での運用が主流であり、事由に応じて有給・無給を使い分けるなど、柔軟な運用を行う企業も見られる。

■ 有給 ■ 事由によって有給と無給を使い分けている
■ 無給 ■ 慶弔休暇制度がない ■ わからない、その他

◆ 自由記述から見える中小企業の実態

数値データだけでは捉えにくい「各社の実情」が、自由記述には色濃く表れた。

独自の慶弔制度として最も多く挙げられたのは「子どもの入学祝金（小学校・中学校・高校・大学）」、次いで「成人祝金」「還暦祝金」「永年勤続祝金」であった。法定制度でも業界標準でもないにもかかわらず、従業員とその家族のライフイベントを会社として祝いたいという意思が、多くの中小企業に共通して見られた。一方、「制度としては定めていないが、冠婚葬祭のときは金一封を出している」「社長がその都度決めている」「規定なし・金額決まっていない」という声も相当数あった。こうした属人的な運営は、担当者が変わったり、社員との関係性が変化した際にトラブルの火種になりやすい。

また「一般的な慶弔見舞金制度や具体的な金額を教えてほしい」という率直なコメントも寄せられており、本調査のデータが自社の制度設計の参考として求められていることが伝わってくる。

05

まとめと考察

Summary and Discussion

本調査を通じ、中小企業の慶弔見舞金制度には「制度はあるが規程がない」「運用はしているが社員への周知が不十分」「金額は社長裁量で都度決定」という実態が広く存在することが改めて確認された。特に従業員数の少ない企業ほど、支給基準や運用ルールが明文化されていない傾向が見られた。限られた人員や予算の中で柔軟に運用しているケースもあると考えられるが、判断のばらつきや従業員間の不公平感、労務トラブルといったリスクにつながる可能性があることも認識しておく必要がある。

支給金額の相場は概ね前回（2023年）調査と大きな変化はなく、結婚祝金2～3万円・出産祝金1万円台・弔慰金（本人）10万円以上という水準感が中小企業のスタンダードとして定着しつつある。ただし弔慰金については、**家族の続柄によって大きな差があるため、規程上でその区分を明確にしておくことが重要**である。

正規・非正規の取り扱いについては、現状は「非正規がいない」企業が多く問題が顕在化していないが、今後の雇用形態の多様化に備えて、非正規雇用者への適用方針を事前に規程化しておくことが望ましい。

慶弔見舞金は、単なる金銭支給ではない。従業員の人生の節目や困難な場面に、会社としてどう寄り添うかを示す制度である。採用や定着において福利厚生的重要性が高まる中、自社の制度が現在の従業員構成や価値観に合っているか、支給対象や金額が明確になっているか、**従業員にわかりやすく周知されているか**を、この機会に改めて確認してみていただきたい。

また、福利厚生制度は従業員満足だけでなく、**求人への応募率や企業選びにも影響する重要な要素**となっているため、慣例に任せるのではなく、社内で十分に話し合い、自社に合ったルールとして整備しておくことをおすすめしたい。

採用難が続く中、求職者が重視する働く環境の一つとして、慶弔見舞金をはじめとする福利厚生制度の整備・可視化の重要性は増している。エフアンドエムクラブでは労務の専門アドバイザーによる規程整備や制度設計に関するオンライン相談に加え、採用・求人の専門アドバイザーが、福利厚生制度を採用力向上につなげるための他社事例や求人での訴求方法を紹介している。自社の制度を見直す機会として、ぜひご活用いただきたい。

【出典・参考資料】

本レポートの作成にあたっては、当社によるアンケート調査結果および自由記述回答に加え、以下の公的資料を参考とした。



独立行政法人 労働政策研究・研修機構「企業における福利厚生施策の実態に関する調査」
<https://www.jil.go.jp/institute/research/2020/203.html>



独立行政法人 労働政策研究・研修機構「福利厚生に関する労働者調査および財形貯蓄制度に関する労働者調査」
<https://www.jil.go.jp/institute/research/2026/263.html>

【お問い合わせ】

本レポートは、当社によるアンケート調査結果をもとに作成しました。

エフアンドエムクラブ

<https://www.fmclub.jp/>

