

# 研究者 = 変化を導く者⇒は責任と喜びを

藤田 至孝

「近年の福利厚生の変化」と題する特集。法定福利・法定外福利・退職金・企業年金等を総合した福厚一般に関する本誌による特集は私の記憶では珍しい。福厚一般をテーマにするとすれば、それらの総合的施策に加えて、その費用の量的変化とその背景にある要因の分析、その変化を認めた、又は反対した労使政など関係主体の態度、行動とその理由、それを正当化した理論的根拠などを論ずることになろう。

福厚研究者は専門研究者（労使政関係主体の担当者・学者・教育者・福厚研究機関研究員・社会保険労務士等）として、研究を通して何らかの形で、直接間接に福利厚生（企業福祉）の変化を導くこと又は導かないことに関与している。そこに専門研究者としての責任と喜びがある。

アメリカ商業会議所による調査と並んで世界で最古の歴史を持つ日経連——経団連福厚費調査が充足以来半世紀を経た。先頃、50年（1955～2004）の記録がまとめられた（担当労政第二本部阿部博司氏）。従業員1人1カ月当たり現金給与総額、法定福利費、法定外福利費、それらの実額、対前年比変動率、構成比等が収録され、その背景などの分析が加えられている。

その変動を導いた要因として、長期的に見れば各種社会保険制度の改定とそれに伴う社会保険料の現金給与を上回る引上げ（1974年に法定福利費が法定外を上回った）が挙げられよう。2004年以降は、同年の公的年金制度改革を導いた出生率低下——少子高齢化——公的年金加入被保険者数減少受給者数増、保険料引上げ、このような中で、財源の一部を社会保険料外（消費税など）に転換せよ、などの論理が張られ、それに対しそのような財源転換（改革＝変化）はモラルハザードを招き、社会的公正を害し、また、保険料支払のインセンティブを低下させ保険料収納率をいっそう悪化させるおそれがあるとの論がある。

前述の少子化・家族の変化＝一家計男女2人就業は、従来の「福利厚生」にWLB（労働と育児両立）を統合し、またCSRにも配慮した今日型福利厚生を登場させている。

50年史は、戦後の福利厚生の目的の変化を要約して、終戦直後の10年は従業員に食を保障することが主目的で購買会、食料費補助、給食費が主たる項目。60年代は新規学卒、農村からの中途採用のための社宅・寮など住宅提供。昔も今も社会保障を補完しての生活安定…福厚は一貫して従業員と企業のニーズに添えてきた。今日、福厚は国民の8割余を占める雇用労働者とその家族の生活を守ることに重要な役割を果たしている。少子・高齢化に対応して、1980年代以降、福利厚生は在職中だけではなく、引退後も生活安定を保障する「生涯総合福祉」を目標とするようになった、と述べている（当時亜大教授だった私は、福利厚生の研究から「生涯総合福祉」構想を案出、労使に提言した一人である）。

さて、日経連——経団連の福利厚生費の量的研究50年史に対応する福利厚生の質的側面の研究はこれまでは生命保険文化センターによる「ワークスタイルの多様化と生活設計に関する調査（2001）」が主たる資料であろう。その報告書をまとめた現・山梨大学教授西久保浩二氏は人事労務は労働力の使用、福利厚生は労働力の生産、そこに両者の質的相違がある、と鋭く指摘する。

確かに、福利厚生の存在理由は組織における、社会における、人間的絆を築くことであろう。企業と従業員との、従業員同士の、社会全体の人間的結びつきを維持することであろう。親愛、尊敬、公正、規律、ココロの交流であろう。その上に企業の財貨サービス生産活動や社会保障公的制度が可能とされるのであろう。

（ふじた・よしたか 亜細亜大学・平成国際大学名誉教授）