



福利厚生

西久保浩二
(山梨大学教授)

福利厚生制度に関する定量的な実態の把握、分析、検証を効率的に行うためには、同制度が有する特性を踏まえる必要がある。その特性とは、多様性である。これは福利厚生制度という制度そのものは存在せず、実体は多種多様な個々の制度・施策の集合体であるという点である。この結果、調査対象となる制度・施策の範囲が幅広く、かつ常に新たな制度・施策の開発・導入そして既存制度の縮小・廃止等が常態化しており、不確定である。また、結果的には、個々の企業内で形成される制度編成も多様なものとなる。加えて、福利厚生制度には、退職給付制度、労働時間管理や健康管理・教育訓練などの隣接する制度分野と重なるか、どちらに包含すべきか、否か等の判断が分かれる制度・施策も少なくない。つまり他の隣接領域の境界自体が曖昧であることも多様性の原因となる。

この多様性という特性が、制度の全体的な実態を定量的に捉えようとする際に、課題となって表出する。例えば、後述する代表的な時系列調査である「就労条件総合調査」においては、年度ごとに福利厚生に関する内容がかなり分散して実施されている。政府の時系列型の統計調査においても単一回では捉えきれない領域の幅広さとなっている。

こうした多様性を認識した上で、調査目的、分析目的に従って、適切なデータを使用することが求められる。現在、国内の民間企業に関する福利厚生制度について、信頼性の高い、そして時系列性を有するデータ・ソースは、概ね三点あると考えられる。

まず、第一が福利厚生制度に関する情報量が最も豊富にある調査として、厚生労働省が実施する『就労条件総合調査』がある。日本企業全体に対する代表性、調査規模、対象領域ともに優れている。第二に、『福利厚生費調査』がある。この調査は日本経済団体連合会が昭和34(1959)年度から毎年、実施しているもので、法定福利費、法定外福利費、そして退職給付費用、さらには現金給与総額について詳細な観測がされている。第三は、福利厚生費に関する相対的な位置づけを理解する上で有用な『法人企業統計』である。財務省が実施する当調査は、財務的観点からの費用構造、収益構造、さらには付加価値の配分構造等を理解

するために利用されるが、福利厚生がそうした財務構造の中でどのような位置づけにあるかが理解できる。

今回は、福利厚生制度に関する統計的資料として、主にこの三調査を取り上げ、解説したい。それぞれの調査には特徴があり、また、長所短所もある。有効活用するためには、その特徴を理解して使用したい。

I 就労条件総合調査

まず福利厚生制度に関して最も包括的で、かつ信頼性の高い時系列調査である『就労条件総合調査』について解説する。

調査の対象の地域は日本国全域であり、調査対象企業は、日本標準産業分類に基づく15大産業に属する常用労働者が30人以上の民間企業から、産業、企業規模別に一定の方法により抽出した標本企業である。直近の平成24(2012)年調査での調査対象数、有効回答数及び有効回答率は、調査対象数6128社、有効回答数4355社で、有効回答率71.1%であった。

調査の目的としては「本調査は、主要産業における企業の労働時間制度、定年制等及び賃金制度等について総合的に調査し、我が国の民間企業における就労条件の現状を明らかにすることを目的とする」とされている。

表1は、当調査における近年の主要テーマの推移を整理したものである。まず、「労働時間制度」を基本として、「賃金制度」「定年制等」も、ほぼ毎回実施される。福利厚生制度が、主要テーマとして企業の個別の制度・施策の実施率等が調査されるのは、5年間隔となる。近年では、平成14(2002)年度、平成19(2007)年度が実施年度である。当調査ではこの対象年度以外にも「資産形成(21年度、16年度)」「職場外の生活設計(17年度)」「職場外活動に対する支援・援助制度(11年度)」など、いずれも福利厚生の一環に含まれる多くの制度・施策が調査対象となっている。

「福利厚生制度」を主たるテーマとして行われた直近の調査は平成19(2007)年度調査のものである。この時点の調査を元に解説しておこう。

まず、この調査で制度利用の前提としている「対象労働者」だが「労働時間制度」、「賃金制度」及び「定

年制等」については、期間を定めずに雇われている企業全体の全常用労働者よりパートタイム労働者を除いた労働者である。しかし、「福利厚生制度」については、企業全体の全常用労働者となる。

当該調査では、実施年度の間隔単位で調査内容が変わるが、福利厚生制度に関しては制度実態面と費用面がそれぞれ異なる年度で調査される。前者については、個別の制度・施策の導入実態が調査され、産業別、企業規模別等の分析が公表される。最新の平成19(2007)年度の制度・施策の実施率は表2のとおりである。

後者の費用面での調査では、表3に示すとおり、労働費用総額とその内訳額としての、現金給与、法定福

利費、法定外福利費、退職給付費用が調査されている。法定・法定外福利費についてはさらに分野別の費用についても観測されている。

以上のように『就労条件総合調査』は、わが国の企業の福利厚生制度に関して、制度面、費用面について包括的な実態をみる上で、貴重なデータを提供している。ただし、制度面と費用面ともに5年周期での調査となるため、常に最新の実態が得られているとは言い難く、時系列性についても、調査体系の見直しが何度かあって、長期間での趨勢を捉えることは難しい。

II 福利厚生費調査

一方、毎年度、時系列で行われる調査として『福利厚生費調査』がある。

当該調査の対象企業は、日本経済団体連合会団体会員等(調査協力団体のみ)への加盟企業、そして、②日本経済団体連合会企業会員(①との重複を除く)である。最新の2011年度調査では、調査対象1626社のうち、回答企業は688社(製造業が342社(49.7%))であり、有効回答率は42.3%となっている。回答企業の1社当たり平均従業員数は4308人(前年度4266人)であり、明らかに大企業層である。従業員数は調査期間の期末である2012年3月末日現在の従業員数(長期雇用従業員数とそれ以外の従業員数の合計)で、加重平均する際の従業員数は、各月の健康保険への加入者を12カ月足し上げた数である。平均年齢40.8歳と

表1 就労条件総合調査における調査項目推移

実施年度	調査項目				
平成23年	労働時間制度	賃金制度	定年制等	労働費用	派遣労働者関係費用等
平成22年	労働時間制度	賃金制度	定年制等		
平成21年	労働時間制度	賃金制度	定年制等		資産形成
平成20年	労働時間制度		定年制等	退職給付制度	退職給付の支給実態
平成19年	労働時間制度	賃金制度	定年制等		福利厚生制度
平成18年	労働時間制度	賃金制度	定年制等	労働費用	派遣労働者関係費用
平成17年	労働時間制度	賃金制度		通勤関連施策	職場外での生活設計
平成16年	労働時間制度	賃金制度		有配偶単身赴任者対策	資産形成
平成15年	労働時間制度			退職給付制度	退職給付の支給実態
平成14年	労働時間制度	賃金制度		労働費用	福利厚生制度
平成13年	労働時間制度	賃金制度		出向制度	
平成11年賃金労働時間制度等総合調査	労働時間制度	賃金制度		職場外活動に対する支援・援助制度	資産形成

表2 福利厚生制度の実施率(企業規模別)

分野	制度・施策	規模別				
		全体	1,000人以上	300~999人	100~299人	30~99人
住宅関連	住宅手当、家賃補助	48.4	66.0	62.7	54.1	44.6
	社宅・独身寮	35.0	82.0	64.3	45.3	27.4
	持家援助	8.9	32.1	15.8	8.5	7.6
健康・医療関連	健康診断(がん検診等法定への積み)	71.8	80.7	73.9	75.3	70.2
	メンタルヘルスクエア	18.5	57.6	36.5	22.7	14.1
育児・介護支援関連	育児休業(法定への積み)	40.5	56.7	47.8	47.2	37.1
	託児施設	0.6	2.2	1.4	0.9	0.4
	育児補助(ベビーシッター補助含む)	2.0	15.4	5.7	2.8	1.0
慶弔・災害関連	介護休業・看護休暇(法定への積み)	30.9	57.4	44.6	39.4	26.1
	慶弔・災害見舞金	94.5	99.2	98.7	97.2	93.1
文化・体育・レクリエーション関連	遺族年金、遺児年金、遺児育英年金	14.6	46.0	27.7	17.6	11.3
	余暇施設(運動施設、保養所)	28.6	70.9	55.0	35.8	22.4
自己啓発・能力開発関連	文化・体育・レクリエーション活動支援	34.6	63.2	55.5	43.8	28.8
	公的資格取得・自己啓発(通信教育等)支援	47.3	77.6	65.8	56.5	41.7
財産形成関連	(再掲)リフレッシュ休暇	12.4	49.2	32.6	18.0	7.4
	財形貯蓄制度	57.3	88.5	83.1	69.9	49.9
	社内預金、持株会	25.5	76.7	52.4	35.7	18.0
その他	個人年金など(従業員提出)への補助	8.2	21.8	11.3	10.1	6.8
	社員食堂・食事手当	38.0	60.0	48.5	42.0	34.9
	その他	3.6	5.1	4.4	4.1	3.3

表3 労働費用の実態

	金額	構成比①	構成比②	構成比③	対前調査比	対現金給与比	1000人以上	300~999人	100~299人	30~99人
労働費用総額	434,428	(%)	(%)	100.0	▲6.0	(%)	477,136	411,721	379,210	350,911
現金給与額	337,849	-		77.8	▲9.8	100.0	379,854	335,680	313,841	296,013
規模間格差							(100)	(88)	(83)	(78)
福利厚生・退職関連費用合計	79,184	-	100.0	18.2	▲5.2	23.4	93,681	73,051	63,363	53,321
(規模間格差)							(100)	(78)	(68)	(57)
法定福利費	46,872	100.0	59.2	10.8	0.9	13.9	49,130	44,000	43,315	39,939
(規模間格差)							(100)	(90)	(88)	(81)
法定外福利費	8,933	100.0	11.3	2.1	▲6.5	2.6	13,042	7,017	5,579	4,587
(規模間格差)							(100)	(54)	(43)	(35)
住居に関する費用	4,439	46.5	5.6	1.0	▲6.9	1.3	7,038	3,805	2,485	1,284
医療保健に関する費用	1,052	11.0	1.3	0.2	64.1	0.3	1,605	670	612	517
食事に関する費用	819	8.6	1.0	0.2	▲6.0	0.2	854	657	797	665
文化・体育・娯楽に関する費用	412	4.3	0.5	0.1	▲28.2	0.1	506	366	266	297
私的保険制度への拠出金	510	5.3	0.6	0.1	▲48.9	0.2	490	349	511	888
労災付加給付の費用	167	1.7	0.2	0.0	▲22.7	0.0	97	116	174	327
慶弔見舞等の費用	282	3.0	0.4	0.1	▲7.8	0.3	323	250	252	201
財形貯蓄給付金等及び基金への拠出金	163	1.7	0.2	0.0	▲31.5	0.2	250	166	84	77
その他の法定外福利費②)	1,089	11.4	1.4	0.3	15.4	1.3	1,880	638	397	329
退職給付等の費用	23,379	100.0	29.5	5.4	▲15.0	6.9	31,509	22,034	14,469	8,795
							(100)	(70)	(46)	(28)

出所:「平成19年度就労条件総合調査」厚生労働省

なっており、調査目的としては「福利厚生費の実態を把握し、今後の福利厚生を含む人事・労務管理の運営に資することを目的」とされている。当調査は、1955年度から毎年実施されており（1962年度のみ未実施）、長期的な動向をみるうえでは、唯一とも言える貴重な時系列調査である。

最新の2011年度調査の結果をまとめ、構成比、対前年比等の分析を加えたものが表4である。当調査で算定される費用は、法定福利費、法定外福利費の各項目について、企業の年間負担総額を年間延べ従業員数で除した1人1カ月当たりの平均値（加重平均）を算出したものである。さらに、総額人件費管理の観点から現金給与総額、退職金、通勤費用等についても同様の方法で算出している。

当表で一部、解説を要する項目としては、まず「ライフサポート費用」があろう。この内訳は、給食、購買・ショッピング、被服、保険、介護、育児関連、ファミリーサポート、財産形成、通勤バス・駐車場などである。従来は「生活支援」と総称されていた分野である。また、「福利厚生代行サービス費」とあるが、これは、総合的に福利厚生運営を外部委託している場合の委託費用を示すものであり、個々の制度・施策で部分的なアウトソーシングを活用した費用ではない。

また、「カフェテリアプラン消化ポイント総額」とあるが、これは、同プランを「従業員に対し、費用と連動したポイントを付与し、福利厚生メニューの中から選択させる制度」と定義づけた上で、そこで実際に従業員によってポイントが使用されたことによって発生した費用を示している。当初、従業員に付与された

ポイント（許容限度額）ではない。

現在、このカフェテリアプランに対する定期的な調査は当調査以外には存在せず、貴重な情報である。この点も含めて『福利厚生費調査』は、毎年、最新の動向を捉えられる点、また、1955年度からという超長期の動向をみる上で欠かせない情報ソースとなっている。しかし、一方で、対象企業が経営者団体加入・協力企業という有為抽出であるため、一部の大企業層だけの動向を観測するものとなっており、日本企業全体に対する代表性という点では、先の『就労条件総合調査』には劣っている。福利厚生制度は、企業規模間での較差が著しい分野として指摘されてきたが、当調査はその点では予算的に比較的恵まれた大企業層での動向を理解する上では有用である。

Ⅲ 法人企業統計

次に第三のデータソースとして『法人企業統計』について解説しよう。この調査は、先の二調査と比べて最も異なる点は、企業ベースでの費用であって、従業員単位のものではないという点にある。企業単位での財務的観点から福利厚生費の実態をみるものとして財務省が行っている。また、先の日本経団連の『福利厚生費調査』や『就労条件総合調査』が文字通り、人事労務制度や福利厚生制度に限定して制度実態や企業負担額を詳細に調査しようとするものだが、この法人企業統計では、福利厚生費に主眼を置くものではなく、わが国の企業の財政状態や損益状態を包括的に捉えることが目的とされ、その中で福利厚生費は一つの費用項目に過ぎない。しかし、企業の財務構造全体の中での、福利厚生費の位置づけをみる上では、貴重な調査であると考えられる。

調査目的としては「わが国における営利法人等の企業活動の実態を把握するため、標本調査として実施されている統計法に基づく基幹統計調査」とされている。調査対象は、営利法人等を対象とし、その年度における確定決算の計数を調査する「年次別調査」と、四半期ごとに仮決算計数を調査する「四半期別調査」がある。全国の財務局及び財務事務所等を通じて調査票を郵送し、自計記入を依頼する方法により調査を行っている。なお、平成20（2008）年度調査からそれまで除外していた「金融業、保険業」を調査対象に含めることになった。

平成21（2009）年度調査以後は標本抽出法が変更されている。まず、資本金1000万円未満から10億円以上の資本金階層別、業種別に層化した上で、資本金5億円未満の各階層は等確率系統抽出により抽出。資

表4 福利厚生関連費用

	(円)	対前年比 (%)	構成比1 (%)	構成比2 (%)	構成比3 (%)
法定福利費計	77,744	4.4	100.00	46.19	14.23
法定外福利費の内訳					
住宅	12,567	1.0	49.18	7.47	2.30
医療・健康	3,015	4.6	11.80	1.79	0.55
ライフサポート	5,897	0.9	23.08	3.50	1.08
慶弔・共済・保険	811	8.4	3.17	0.48	0.15
文化・体育・レク	2,060	- 2.0	7.28	1.11	0.35
共済会	227	- 7.3	0.89	0.12	0.04
福利厚生代行サービス費	293	- 0.3	1.04	0.16	0.05
その他	685	- 32.9	2.42	0.37	0.12
計	25,554	- 0.1	100.00	15.18	4.68
退職費用の内訳					
退職一時金	26,893	- 16.9	41.37	15.98	4.92
退職年金	38,107	0.7	58.63	22.64	6.98
計	65,000	- 7.4	100.00	38.62	11.90
合計	168,298	- 1.2	-	100.00	30.81
現金給与総額	546,246	0.8	-	-	100.00
人件費総額	714,544	0.3			
カフェテリアプラン消化ポイント総額	4,837	8.0			

出所：「第56回福利厚生費調査（2011年度）」日本経団連

本金5億円以上は全数抽出している。

調査内容としては、年次別調査で売上高、資産・負債及び純資産、損益、剰余金の配当、減価償却費、費用、役員・従業員数などとなっており、いわゆる決算情報である。また、人事労務面として、「従業員数」が常用者の期中平均人員と、当期中の臨時従業員（総従事時間数を常用者の1カ月平均労働時間数で除したもの）との合計となっている。また、給与額は、それぞれの人員に対して当期中に支払うべき総額である。

注意を要する点は、「福利厚生費」である。当調査では、法定福利費、厚生費（法定外福利費）、福利施設負担額、退職給与引当金額等の総額とされている。つまり、法定、法定外、退職給付（役員退職慰労金も含む）、通勤費等が分類されない合計額としてしか捉えられていない。したがって、関連費用内での詳細な分析を行うことは不可能である。

年次調査の直近の結果から付加価値内での配分をみたものが表5である。付加価値全体の中での福利厚生費の比重は8.2%、人件費内での比重は11.4%となる。また、この配分構造の過去15年間の推移をみたものが、図1となる。法定福利費において年金、健康・介護など主要な保険料率が上昇しているにもかかわらず、当調査での福利厚生費は減少傾向にあり、替わって配当金、内部留保といった項目が比重を増している。この動きの意味は、そして、その原因が何であるか、疑問と同時に、分析意欲を刺激される興味深い結果ではないだろうか。日本企業における福利厚生の位置づけが変わり始めていることが示唆されている。

IV 労働統計としての今後の課題

さて、以上、三点の時系列型の基本調査を紹介してきたが、これら以外にも福利厚生に関する大規模な定量調査が民間研究機関において、これまでもいくつか行われてきた（表6）。これらは、現在、東京大学社会科学研究所のデータアーカイブ研究センターに寄託

表5 付加価値配分における福利厚生費

平成22年度				
付加価値	億円	%	%	
付加価値	2,719,175	100.0	-	
人件費	役員給与	255,955	9.4	13.1
	役員賞与	5,340	0.2	0.3
	従業員給与	1,264,363	46.5	64.9
	従業員賞与	199,721	7.3	10.3
	福利厚生費	223,010	8.2	11.4
計	1,948,388	71.7	100.0	
支払利息等	88,831	3.3	-	
動産・不動産賃借料	287,126	10.6	-	
租税公課	92,846	3.4	-	
営業純益	301,984	11.1	-	

出所：法人企業統計（平成22年度年次調査）

され、学術目的での個票利用が開放されている。

これらの調査のなかには、先の三調査にはなかった従業員調査があり、福利厚生制度の利用者、受益者の利用実態やニーズなどが観測されている点で貴重なものである。しかし、民間機関の調査であるため確実な時系列性を維持した実施が難しく、単発的となり、最新の動向が常に把握されているわけではない。

冒頭でも述べたとおり、福利厚生制度のもつ多様性、動態性を勘案すると単発的な調査だけでは難しく、体系的な時系列調査が必要である。また、企業調査だけではなく、制度・施策の有効性を検証するためには受益者である従業員調査についても企業調査との連動性が設定された体系的な調査が望まれる。

図1 付加価値配分の推移

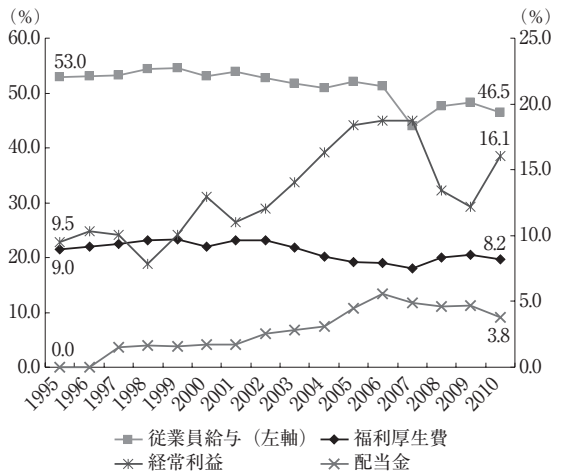


表6 その他の定量調査

調査名と概要	調査主体
「企業福利厚生制度の現状・課題と方向性, 2006」 有効回収数（補正後）（補正前） [企業調査] 1,504社 1,647社 [従業員調査] 2,972人 2,972人	明治安田生活福祉研究所
「企業内福利厚生や勤労者財産形成促進制度に関するアンケート調査, 2002」 調査対象 回収数 回収率 [企業調査] 3,000社 470社 15.7% [個人調査] 9,000名 1,103名 12.3%	ニッセイ基礎研究所
「企業の福利厚生制度に関する調査, 1998」 [企業調査] 数3,265社, 有効回収数1,400社, 有効回収率42.9%	生命保険文化センター
「企業の福利厚生に関わる勤労者の意識調査, 1990」 [個人調査] 有効回収数2,013人	生命保険文化センター
「企業の福利厚生制度に関する調査, 1995, 1992, 1989, 1986, 1983, 1980」 [企業調査] 3,300社, 有効回収数1,400社, 有効回収率42.4%	生命保険文化センター

出所：東京大学社会科学研究所 データアーカイブ研究センターリストより作成

にしくぼ・こうじ 山梨大学生命環境学部地域社会システム学科教授。最近の主な著作に『戦略的福利厚生の新展開』（日本生産性本部、2013年）。経営学専攻。