

# 福利厚生 の 現状 と 将来

『日本労働研究雑誌』編集委員会

企業が従業員に対して提供する福利厚生は、次のような目的を持つと言われてきた。(ア)従業員が組織の要請に応えるための条件整備(例えば社宅)、(イ)従業員の労働意欲の向上(職場旅行や運動会など)、(ウ)従業員の生活の安定(医療費補助や託児所の費用援助、介護施設の費用援助など)、(エ)労働市場での人材確保(従業員の生活安定を支援したり、快適な環境を用意したりしていることを宣伝すること)、(オ)規模の経済性(体育館、プールなどの施設)、(カ)税制上の優遇(支出金額を経費として計上できること)。今月号の特集では、日本企業の福利厚生がどう変化してきたのか、現在どのような課題を抱えているのか、これから求められる福利厚生はどのようなものかをいくつかの視点から考えてみたい。福利厚生は、断片的に取り上げられることはあっても、まとまった形で議論されることは少なかった。この特集が福利厚生 of 将来を考えるきっかけになれば幸いである。

## 福利厚生の変化とこれからの姿を論じた西久保論文

西久保論文は、まず、福利厚生の実態と変化を整理し、(ア)企業の福利厚生制度に対する配分は縮小を続けていること、(イ)長らく法定外福利費内において過半を占め続けてきた「住宅」関連費用での減少傾向が確認され、代わって「医療・健康」「育児支援」などへの配分が増えてきているという2点を指摘している。そして、個別の制度導入と従業員の利用実態について分析したところ、以下の点が明らかになったとする。(a)わが国の福利厚生の特色のひとつであった社宅や独身寮、保養施設といった施設型施策を縮小させていること、(b)逆に、健康関連施策や自己啓発支援といった「ヒト(人的資源)」そのものに直接投資しようというタイプの施策への関心が高まっていること、(c)総合型アウトソーシング・サービスによるコスト削減とカフェテリアプランの同時進行が見られること。

以上の特徴を整理した上で、福利厚生 of 課題として次の2点を指摘している。(1)企業内で数も割合も増えている非正規従業員に対する施策が不十分なこと、(2)中核的戦力として期待される女性従業員、雇用延長に伴う高齢従業員など、労働市場での供給面での多

様性に対応できる制度になっていないこと。日本企業の人材構成の変化を反映した福利厚生制度の再構築が求められているのである。

## 企業内福利厚生 of 経済学的アプローチを論じた太田論文

太田論文は、企業が提供する福利厚生制度 of 経済学的意味を平易にまとめた論文である。主に米国における議論を整理し、「企業が福利厚生を提供する経済的な根拠は何か」という問いに答えようとしている。福利厚生を企業が提供するメカニズムとしては、税制上の優遇、規模の経済性、企業の技術的特性などが挙げられる。また、適切な労働力の確保(自己選択)、離職の抑止、さらには労働意欲の喚起といった様々な動機で企業は福利厚生を利用する。福利厚生をめぐる理論と、それらの理論の実証を試みた研究に目を配ることによって、全体像を明らかにしている。

実証分析をしようとする時、さまざまな制約がかかる。例えば、賃金と福利厚生 of 間に存在すると考えられるトレードオフである。高い福利厚生を受けられるならば、労働者は賃金をガマンしようとするだろうが、逆に、多くの賃金を受け取りたい場合には福利厚生をガマンする必要がある。これを実証するために、賃金を被説明変数に、福利厚生水準を説明変数にした回帰分析(OLS)を実行すると、多くの場合、正の関係が得られてしまう。このような問題点を解決すべく、主として4つの解決策が実行されてきた。①多数のコントロール変数の導入、②操作変数の利用、③パネルデータの利用、④外生的な環境変化の利用。太田論文は、それぞれについての実証研究を整理することで、経済学的な議論になじみの薄い読者にも理解しやすいように配慮している。

## 福利厚生 of 労働法上の争点を論じた柳屋論文

柳屋論文は、福利厚生を労働法 of 観点から論じている。福利厚生は、賃金のように使用者がその給付を労働契約上の義務(債務)として当然に負うものではなく、本来は、使用者が任意的、恩恵的に労働者に給付する性質のものであるという考え方が強いことを整理した上で、福利厚生に関して裁判で争われた3つの代

表的事例を検討している。(ア)労働契約の終了に伴う社宅・寮の明渡請求をめぐる問題、(イ)団体生命保険をめぐる問題、(ウ)留学・研修補助をめぐる問題。社宅や寮については、借地借家法の対象になるか否かが争点になってきた。近時の判例では、借地借家法所定の明渡猶予期間より短い明渡期間を定めた社宅・寮規程を有効とするものが増えてきているという。

団体定期保険については、特に企業が保険料を負担し保険金受取人も企業となるタイプについて、平成期に入り死亡保険金の帰属をめぐる企業と死亡従業員の遺族との間で紛争が頻発したが、現在では、総合福祉団体定期保険への切り替えが進んで、問題は解決される方向にある。会社の費用で海外留学し、帰国後時間を経ずに転職した場合に、会社側は費用の返還を求めることができるかという点に関しては、確定した判断はまだないというのが実状のようである。

#### 勤務時間短縮等の両立支援策を論じた池田論文

池田論文は、仕事と育児の両立を支援する福利厚生施策として、「勤務時間短縮等の措置」を取り上げ、この制度が実際に使われるための条件を明らかにしようとしている。育児休業明けの子育てを支援するために、短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げといった制度が用意され普及しているが、利用者は少ないという現状がある。それはなぜか、というのが池田論文の問題意識である。

池田氏は、これらの「措置」が義務化される前に育児期を迎えた「均等法前世代」とその後には育児期を迎えた「均等法後世代」に分けて比較した結果、次の3点を明らかにした。(ア)「均等法後世代」において、勤務先の制度を利用して労働時間調整を行う労働者は前の世代から増えているが、勤務先に制度がなく労働時間調整を行う正規雇用労働者も増えていること、(イ)「均等法後世代」では、親族援助の支援効果の低下に伴って、低年齢児保育利用者が労働時間調整を行うようになっていること、(ウ)「均等法前世代」では、職種によって労働時間調整の行きやすさに差があること。こうした結果から、企業の自主的な取組みによる支援策の実効性を高めるために、労働者の家族環境や地域環境、そして職場環境に応じて個々の企業が柔軟に制度の導入と運用を行うことの重要性を指摘している。

#### 従業員の健康管理の現状と課題を論じた村杉紹介

村杉紹介は、企業が従業員の健康管理のために具体的にどのような施策を実行しているのかを論じたものである。全国規模の調査を使って、健康診断（法定へ

の上積み）が福利厚生制度の中で第3位の普及率であることを確認した上で、J社の具体的な取組状況を紹介する。その特徴は以下の5点である。(ア)フィジカルからメンタルへシフト、(イ)メンタル面で問題が発生する原因となっている過重労働に関するチェック体制の強化、(ウ)定期健康診断において法定項目を超えたきめ細かな配慮、(エ)生活習慣病予防に関して、企業内の健康・医療領域を担うもう一方の当事者である健康保険組合にその取り組みの中心が移りつつあること、(オ)会社と健康保険組合の棲み分けの問題は現状では混沌としていること。そして、今後の企業における健康・医療領域の活動については、国、経営者団体、労働組合、健康保険組合の意思疎通が不可欠であることを指摘している。

#### 企業スポーツの人事管理上の意味を論じた荻野紹介

荻野紹介は、企業が運動部を持って活動することが、人事管理上、どのような意味があるのかを論じている。運動部の活躍は企業の知名度の向上とイメージアップにも大いに役立ち、従業員の意欲向上や労働力の確保といった人事労務の面にとどまらず、営業活動や販売促進などといった面でも効果を発揮することが期待されている。従業員の士気を高めるという点については、トヨタ自動車内部で実施されたアンケート調査の分析から、プラスの効果が確認されたという。企業スポーツは、企業や企業グループの一体感を醸成する上で非常に効果が高いと結論づけている。

#### 企業年金の課題を整理した柏崎・深澤紹介

柏崎・深澤紹介は、福利厚生重要な要素である企業年金の問題点を整理している。これまでの企業年金は、確定給付型が中心だったが、2001年以降、確定拠出型の企業年金も選択できるようになった。確定給付型の問題点は、積立不足が発生する可能性があり、それは後に続く世代にリスクを移転することである。他方、確定拠出型にも、加入者が運用に失敗すると元本割れを起こす危険性があるとか、十分な運用益をあげられない加入者が出てくるといった問題がある。これらの問題を克服するために、欧米諸国では、①確定給付型の積立強化、②確定給付型に確定拠出型の要素を取り入れる、③確定拠出型に確定給付型の要素を取り入れるなどの試みがなされているが、その成否は定かではない。日本でも企業年金をどう適正に運営していくかを真剣に議論すべきであると結んでいる。

責任編集 藤村博之・小倉一哉・守島基博

(解題執筆：藤村博之)