

# 福利厚生の位置づけの見直しを

西村 周三

企業が、従業員に対してかける費用を「労働費用」といい、これを大別して「現金給与」と「現金給与額以外の労働費用」に分けることが多い。厚生労働省がほぼ定期的に行う「就労条件総合調査」（平成23年）によれば、後者は法定福利費、法定外福利費、現物給付の費用、退職給付等の費用、教育訓練費、その他に分けられ、調査企業平均では、18.5%に達する。

たとえば社宅がその例である。社宅に要する費用のうち、従業員が自らの給与から家賃として支払う分以外は、福利厚生費である。こういった福利厚生のための企業負担分は、社会が豊かになるにつれ減少すると考える人も少なくない。

従業員が、現金給与以外の福利厚生を企業から受け取るくらいなら、直接現金で受け取り、個人が住居を選択すればよいと考えるからである。

ところが、意外なことに「現金給与以外の労働費用」の労働費用に占める割合は、上記の調査によると、決して低下していない。企業が従業員の福利厚生にさまざまな気配りをするという現状は、過去と比べてあまり変わっていない。新規採用の従業員の社員寮なども、そのひとつであろう。

選択の自由を強調するアメリカでさえ、医療保険は個人負担ではなく、その圧倒的多数が事業主負担によっている。アメリカでも、個人が、独力で自ら情報を入手し、企業とは関係なしに、医療保険の給付範囲を選ぶということは少ないのである。純粋に個人が選ぶのは、かなり高い教育を受けた人々の多い職場だけなのである。

ただ日本で福利厚生費の会社負担割合が変わっていないのは、「常用雇用者」に対するそれであり、いわゆる非正規従業員に対する気配りは十分とは言えない。なぜだろう？これに対する一般的な説明は、歴史的に、使用者側がこの福利厚生を厚くすることによって、長期的雇用を維持しようと「した」というものである。

歴史的にはこの見解が有力だが、現状ではもう一つの説明が考へうる。それは、使用者側から見ると、現金給与のほうが、景気の変動に対して調整しやすいという見方である。

非正規従業員に対しても、年金保険料や健康保険料を負担することは、そんなに難しくないはずである。その分、給与を低く雇うことが可能であれば、労働費用は変わらないのだから、非正規職員に対して、企業が年金保険料や健康保険料の負担をしてもよいはずである。

しかしたとえば企業業績が悪化したとき、非常勤職員の給与に比べて、こういった福利厚生費用（もちろんここでは非正規職員一人あたりで見ても）が下げにくいのであれば、この種の費用負担を嫌うことはわからないでもない。

この実態は、あまり明らかにされていない。非正規職員に対する労働費用が、どのような現状にあるかの実態調査は、ほとんどなされていない。上記の労働費用に関する厚生労働省の調査も、かつて4年に一度であったのが、近年は5年に一回になりつつある。

しかし企業経営者にとって、非正規職員に対する社会保険負担増の受け入れ（そしてこれに対応する給与の引下げ）が難しい事情を、労働費用という観点から考えなおすことは重要である。

もちろんこういった作業の前に、近年の給与決定の仕組みに対する再考察が求められる。いわゆる「春闘」が賃金決定に大きな影響力を持っていた時代には、企業の業績によって、賃金額が大きく左右された。ところが、近年は、たとえ企業業績が良好であっても、それが給与・賃金に反映されなくなっている。特に労働組合の影響力が小さい企業における賃金決定の仕組みの再考が必要な時代が来ている。

(にしむら・しゅうぞう 医療経済研究機構所長)