

# 福利厚生在意義を問い直す

『日本労働研究雑誌』編集委員会

使用者が従業員に福利厚生を支給する背景には、法律での義務付けのほか、労働力の確保・定着・活用を促す目的もある。前者を法定福利と言い、社会保険料（年金・健康保険・雇用保険等）の企業負担分が該当する。後者を法定外福利と言い、社宅・交通費・健康診断・家族手当・柔軟な働き方の許容等が該当する。

つまり、福利厚生を通じて、使用者は、国民生活の向上という国家の社会保障政策・福祉政策の一端を担ってきた。また、福利厚生は、賃金のような提供された労務内容に応じた中核的なものとは異なる、従業員としての地位に対応した副次的・付加的な労働条件とも位置付けられる（谷田部 2014）。その効果についても、多くのレビューや実証がなされてきた（e.g. Dulebohn et al. 2009；Baughman, DiNardi and Holtz-Eakin 2003）。福利厚生の実施主体としては、企業以外にも、労使共同で設立される共済会、健康保険組合、厚生年金基金など、更には労働組合などの従業員団体が存在する。

日本における福利厚生の歴史は、使用者によるものとしては明治期から見られるが、本格化したのは、1922年に健康保険法が制定された頃からである。使用者による福利厚生負担の大半を占めるのが厚生年金と健康保険であるが、高齢社会の進展に伴い、双方、とりわけ1941年の労働者年金保険法の制定にルーツを持つ前者の使用者負担分は年々大きくなってきている。それに伴い、従業員の就業上・生活上のニーズに対応しやすい法定外福利費は絶対的にも相対的にも減少している（于 2023）。今日、確定給付年金に対する使用者の負担感が大きくなり、確定拠出年金が普及してきた。共稼ぎ世帯の増加や働き方・家族構成の多様化もあり、公的年金制度における第3号被保険者制度の見直しの議論も生じている。

本特集では、こうした推移について、歴史的事実やエビデンスの検討としての実証的な観点から、および、経済合理性や社会的正当性といった理論的な観点

から、多面的に検討されている。

「提言」の中で田中氏は、保険料総額が増加する中、負担と給付がリンクせずに財政規律が緩んでいること、使用者負担の引き上げが競争力や賃金を押し下げうること、さらには労働者負担に逆進性があることを、日本の宿痾として指摘する。

榎論文では、日本の福利厚生の特徴を使用者による法定外のものに定め、その淵源が探られている。近代化初期の一部使用者は、従業員との主従関係を確立するため、衣食住・教育・貯蓄などに関する「慈恵的施設」を設けた。その後の「福利施設」「厚生施設」への発展は、従業員への温情主義から協調主義への、国家的介入への対抗から順応への、使用者側の姿勢の変化を伴った。戦後においても、寄宿舎制度に典型的に見られるように、使用者が独自に提供する福利厚生は、国家の政策を長らく補完・代替してきた。そしてそれは、長期雇用や年功賃金といった人事施策との補完性や、協調的な労使関係にも結びついた。

伊藤論文では、社会保障制度とそこにおける企業の位置付けについて、国際比較という観点から論じられる。福祉国家としての日本の実質は、とりわけ20世紀後半においては、性分業的な家族、長期雇用慣行を敷く企業が、国家による社会保障を補う中で保たれてきた。バブル崩壊以降、企業の法定外福利費は減少し、その内容も家族主義（e.g. 住宅融資）から自由主義（e.g. 確定拠出年金）への福祉レジームの移行が見られる。社会保障給付が年々増加する中、企業の法定福利厚生費も増加しており、従業員の福祉のために企業が取る手段、さらには実際に果たす機能の変質が今後も起こりうる。

西久論文では、近年の人事管理において重視される「従業員への投資」という発想が、福利厚生にも及んできていることが指摘されている。福利厚生には、組織内の人間関係やコミュニケーション、従業員の心理状態の良好さを高め、自社の価値を資本市場に訴求

する手段としてのポテンシャルがある。近年の「人的資本経営」ブームにおいては、そうしたポテンシャルに十分に留意されることはないが、本論文での分析によると、福利厚生施策の利用機会が多い従業員はエンゲイジメント、定着性、心理的安全性が高くなる傾向にある。また、生活・仕事・会社や職場への満足を同時に示す傾向もある。

黒住・伊達論文では、COVID-19 パンデミック下で普及したリモートワークにおける、精神的健康の悪化、過剰労働、プレゼンティーズム（体調が悪い中での勤務）などといった否定的な側面に着目し、福利厚生による従業員支援の可能性が検討される。使用者による福利厚生施策を知覚する従業員は、返礼としての貢献意欲を高めうる。本論文での分析によると、リモートワーカーにおいては、福利厚生施策の導入率は高まる傾向にあるものの、活用度については施策ごとで一貫しない。福利厚生施策の認知度が低下する傾向は、物理的距離の拡大という構造的課題が背景にあると推察される。

本久論文によると、福利厚生を明確に対象として規制する法律は存在しないが、賃金の支払いに関する労働基準法の規則が、使用者の行動を実質的に規制してきた。近年、ジェンダー間や雇用形態間の待遇格差や、いわゆるブラック企業における不当な待遇を規制する労働法制上の変化の中、福利厚生のあり方が変化している。福利厚生には社会保障の肩代わり、基本給の補完、人材の確保・定着といった異なる機能が内在していることから、さまざまな法的紛争の結論は首尾一貫していない。本論文では、そうした混乱の解決の道筋として、複数の使用者が参加する基金・保険組合に機能集約することが提案される。

壁谷論文では、この20年余りで普及した確定拠出年金が直面する困難と今後について検討される。企業型確定拠出年金は、制度設計上の柔軟さや利便性から、広がりを見せているが、一部では廃止の動きも見られる。そこでは、退職給付に代替する従業員への給付のあり方、数ある退職給付の中での選択が、使用者にとって重要な論点となる。そして従業員側にも、老後資産の形成という観点から、リスクとベネフィットについての判断能力が求められる。企業年金の運用環境が、低金利の長期化など必ずしも好ましくない中で

は、金融教育の実施や専門家による関与の意義が、改めて提起される。

駒村・丸山論文では、法定福利費の存在、すなわち国家による社会保障を使用者が担うことの是非について、社会政策や経済学の観点から検討される。従業員の社会保険料の半分は使用者によって負担されるという原則は近年岐路に立たされている。たとえば、使用者による負担が年々増すばかりか、社会保険料の負担と給付の関係が見えにくくなった。また、使用者負担が大きくなることで、雇用の非正規化に拍車がかかるという主張もある。ただ、現状の労使折半原則や多数の保険が林立する方式については、受給者＝実質負担者としての労働者・国民の負担感を減らせるという行動経済学的な根拠付けも可能である。

このような数々の論考からは、福利厚生の受益者である労働者・国民が実質的に負担者であることが、改めて明らかになる。労働者・国民としては、さまざまな環境変化の中、使用者による国家への支払い代行、あるいは使用者や国家による再分配のあり方における合理性の所在について、今日の福利厚生や社会保障の体系の複雑さや成立の経路を考慮に入れながら、改めて考えるべきことの重要性が浮かび上がる。もちろん労働者・国民あるいは使用者といっても、さまざまな立場で負担や受給に携わっていることを忘れるべきではない。本特集に収められた論考には、こうした複雑に絡み合った糸を解きほぐすヒントも数々示されている。

#### 参考文献

- 于松平 (2023) 「福利厚生制度の実態と従業員の要望」江夏幾多郎・岸野早希・西村純・松浦民恵編著『新・マテリアル人事労務管理』有斐閣, pp. 126-127.
- 谷田部光一 (2014) 「わが国の福利厚生の現状とこれからの方向」『政経研究』第51巻第1号, pp. 81-114.
- Dulebohn, J. H., Molloy, J. C., Pichler, S. M. and Murray, B. (2009) "Employee Benefits: Literature Review and Emerging Issues," *Human Resource Management Review*, Vol. 19, No. 2, pp. 86-103.
- Baughman, R., DiNardi, D. and Holtz-Eakin, D. (2003) "Productivity and Wage Effects of "Family-friendly" Fringe Benefits," *International Journal of Manpower*, Vol. 24, No. 3, pp. 247-259.

責任編集 江夏幾多郎・鈴木恭子・富永晃一  
(解題執筆 江夏幾多郎)