

# 福利厚生と家計

## ——「格差」の視点から

西久保 浩二

(山梨大学教育人間科学部教授)

### 1. 序

本稿の目的はわが国の民間企業における福利厚生制度の現状を概観すると同時に、家計との関連性、特に「格差」との関連性について検討を行うことである。

歴史的にみると、福利厚生制度は企業の事業活動を円滑に進めるための経営手段のひとつとして生成された。特に、英国での産業革命以降、家庭内労働から工場等での大規模な集中的生産活動が普及する過程で、疲弊しがちであった労働力の再生・涵養・保持のために不可欠な対応策となって広く普及した。展開された施策は当初より、給食、寄宿舎、購買、医療、スポーツ、教育など多岐にわたるもので勤労者の私生活に対して広範囲に関与するものとなっていた。

一方で、勤労者にとって福利厚生制度は貴重な生活資源となった。自営業、自由業など福利厚生の恩恵を受ける機会のない労働者に比べてさまざまな経済的、物質的、肉体的便益を得ることができるとある。ただし、この便益の配分原理は企業の経営合理性に従うものであるため、一律平等なものとなりがたい。結果、さまざまな局面で「格差」を生み出すものとなる。たとえば、企業は他社よりもできるだけ多く、安定的に優秀な人材を調達するために福利厚生制度に継続的に投資を行う。魅力的な職場環境をつくるためである。これは競争であり、結果的に資金力のある大企業とそうではない中小企業の間には大きな格差が生じることにもなる。これをどう評価すべきか、お

そらく、立場によって評価は変わってくるだろう。

いずれにしても、福利厚生が「格差」という今日、にわかに注目されはじめた社会現象、社会的関心に対してどのような位置にあるか、という点について検討を行う必要はあろう。特に、本稿では従業員家計の視点から「格差」の意味について議論をしてみたい。これは、家計において、福利厚生制度がどのように位置づけられるものか、また、今後、家計運営、従業員の生活設計においてどのような生活資源として捉えるべきかという議論にもつながってゆくだろう。

まず、わが国の福利厚生制度の現状を概観しながら、そこで起こっている変化について整理したい。その上で「格差」という視点から分析と評価を行うこととする。

### 2. わが国の福利厚生制度の現状

#### (1) 福利厚生費

現在、わが国の企業が負担している福利厚生費に関しては厚生労働省が行う「就労条件総合調査」と日本経団連が昭和34（1959）年から継続している「福利厚生費調査」が信頼できるデータとして観測されている。前者は常用労働者30人以上規模の企業を対象としたもので中小企業が大半を占めるわが国の企業分布を反映した状況を示すものであり、後者は福利厚生制度が比較的充実した大企業層での状況を見るための調査となっている。

この2つの調査から福利厚生制度に関する企業

図表-1 福利厚生関連費用（厚生労働省「就労条件総合調査」）2006年度

労働費用項目	調査産業計 構成比(%)		企業規模				
			1,000人以上	100~999人	300~999人	100~299人	30~99人
労働費用総額	462,329	—	544,071	428,311	477,744	382,702	375,777
現金給与額	374,591	81.0	427,514	353,727	390,662	319,650	316,336
毎月きまって支給する給与 賞与・期末手当	301,478	65.2	328,241	290,325	314,376	268,135	273,169
	73,113	15.8	99,272	63,403	76,287	51,516	43,167
現金給与以外の労働費用	87,738	19.0	116,557	74,583	87,081	63,052	59,440
法定福利費	46,456	10.0	52,813	43,187	47,601	39,114	40,917
法定外福利費	9,555	2.1	13,670	7,575	8,745	6,496	5,707
現物給与の費用	989	0.2	1,197	974	1,243	727	634
退職給付等の費用	27,517	6.0	44,685	19,752	25,655	14,306	10,524
教育訓練費	1,541	0.3	2,259	1,300	1,635	991	668
募集費	994	0.2	1,080	1,082	1,244	932	668
その他の労働費用 <sup>注)</sup>	685	0.1	853	712	957	486	322

注:「その他の労働費用」とは、転勤に要する費用、社内報、作業服（業務上着用を義務づけられているものを除く）等をいう

法定外福利厚生費項目	調査産業計 構成比(%)		企業規模				
			1,000人以上	100~999人	300~999人	100~299人	30~99人
法定外福利厚生費	9,555	—	13,670	7,575	8,745	6,496	5,707
住居に関する費用	4,766	49.9	7,816	3,598	4,742	2,542	1,344
医療保健に関する費用	641	6.7	1,137	360	402	321	260
食事に関する費用	871	9.1	1,116	723	828	626	699
文化・体育・娯楽に関する費用	574	6.0	794	420	456	388	461
私的保険制度への拠出金	999	10.5	449	1,212	999	1,408	1,611
労災付加給付の費用	216	2.3	158	188	153	221	377
慶弔見舞等の費用	306	3.2	391	244	249	240	266
財形貯蓄奨励金、給付金 および基金への拠出金	238	2.5	344	208	220	197	96
その他の法定外福利費 <sup>注)</sup>	944	9.9	1,465	622	696	555	593

注:「その他の法定外福利費」とは、従業員の送迎費用、持ち株援助、共済会拠出金、保育施設費等をいう

が負担する費用をみてみよう。

まず、図表-1は平成18(2006)年度の「就労条件総合調査(有効回答数4,416、回収率82.7%)」から労働費用全体と法定外福利厚生費の実態をみたものである。労働費用全体は従業員1人当たり月額平均で462,329円、現金給与が374,591円となっている中で、法定外福利厚生費は9,555円で労働費用全体の2.1%、対給与比で2.6%となる。一方、厚生年金保険や健康保険などの社会保険・労働保険での事業主負担総額を示す法定福利厚生費は46,456円と法定外福利厚生費の5倍近く高くなっており、また退職給付に関する費用も27,517円と約3倍近い負担となっている。

法定外福利厚生費の内容をみてみると、「住居に関する費用」が4,766円で全体の49.9%を占めている。以下、「私的保険制度への拠出金」が999円

で10.5%、「食事に関する費用」が9.1%と続いている。

次に図表-2の、大企業での福利厚生費の動向を2005年度の「福利厚生費調査(平均従業員数3,755人)」みてみると、従業員1人当たり月額平均で現金給与(賞与含む)が583,386円となっているなかで、法定外福利厚生費は28,286円、法定福利厚生費が75,436円、退職給付費用が81,685円となる。それぞれ給与比で4.85%、12.98%、14.00%となる。

内容的には「住宅」が13,962円で最も多く、全体の49.36%、次いで「ライフサポート」が6,088円、「医療・保険」が3,127円となる。

2つの調査から福利厚生関連費用をみてみると、まず共通項として「住宅」の比重が大きく、法定外福利厚生費のほぼ半分を占めている点があ

図表-2 福利厚生関連費用（日本経団連「福利厚生費調査」）2005年度

法定福利費の内訳	(円)	対前年比 (%)	構成比 1 (%)	構成比 2 (%)	構成比 3 (%)
厚生年金保険	39,816	2.3	52.78	21.47	6.82
健康保険・介護保険	25,887	-0.4	34.32	13.96	4.44
雇用保険・労災保険	9,176	5.9	12.16	4.95	1.57
児童手当拠出金	509	3.2	0.67	0.27	0.09
その他	48	6.7	0.06	0.03	0.01
計	75,436	1.8	100.00	40.69	12.93
法定外福利費の内訳					
住宅	13,962	-2.0	49.36	7.53	2.39
医療・保険	3,127	7.6	11.05	1.69	0.54
ライフサポート	6,088	-0.9	21.52	3.28	1.04
慶弔・共済・保険	891	-6.0	3.15	0.48	0.15
文化・体育・レク	2,224	-1.7	7.86	1.20	0.38
共済会	308	10.8	1.09	0.17	0.05
福利厚生代行サービス費	346	-6.2	1.22	0.19	0.06
その他	1,337	20.1	4.73	0.72	0.23
計	28,286	0.1	100.00	15.26	4.85
退職費用の内訳					
退職一時金	35,845	1.7	43.88	19.33	6.14
退職年金	45,839	1.3	56.12	24.72	7.86
計	81,685	1.5	100.00	44.06	14.00
合計	185,407	1.4	—	100.00	31.78
現金給与総額	583,386	0.9	—	—	100.00

る。規模、業種別では6割を超えるケースも少なくない。この「住宅」への偏重は国際的にみてもわが国の福利厚生制度の最大の特徴である。戦後、住宅政策が有効に機能せず、かつ「土地神話」と呼ばれたような長期的な地価上昇が続いた結果、勤労者家計において住居関連費用（家賃、地代、住宅ローン等）が圧迫要因となり、従業員の福利厚生ニーズとして顕在化したためである。企業、特に全国展開を行う大企業層では地方大学、高校出身者の採用やスムーズな国内人事異動のためにも必要不可欠な制度として継続的に強化されることとなった。また、背景には資産価値としての土地取得が資金調達における担保価値の維持・向上といった経営上の理由もあり、積極的な拡充を後押ししたという側面もある。

また、労働費用あるいは現金給与との対比では法定福利厚生の比重は小さく、数%程度のものでしかないことが確認される。類似雇用の法定福利厚生費、退職給付費用などと比較してみてもその

存在感は決して大きいものではない。日本経団連の調査で法定外福利厚生費が月額28,286円だから、年間で約34万円、厚生労働省調査では同様に11万円程度が支出されているが、これは企業の管理費なども含めた金額であり、家計への影響が一定範囲のものともみることができる。

福利厚生費のこれまでの推移と今後の動向をみるために、今回で50年目を迎えるという歴史の長い日本経団連の調査から傾向をみておきたい。図表-3は法定福利厚生費、法定外福利厚生費、退職給付費用の対現金給与比の推移を1960年からみたものである。左図では法定福利厚生費の着実な上昇傾向と90年代後半からの退職給付費用の急速な上昇の様子がよくわかる。

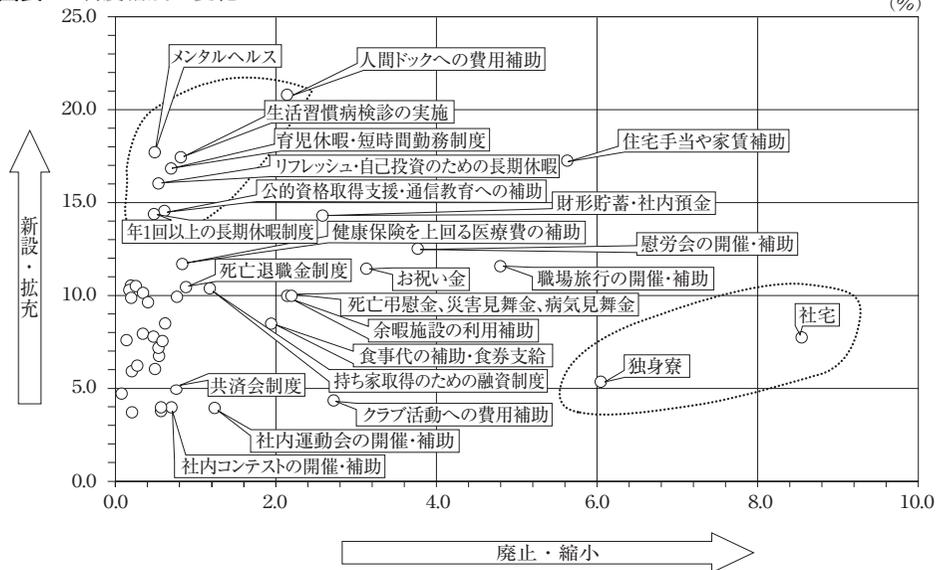
前者は周知のとおり、少子高齢化の進展とともに厚生年金保険、健康保険・介護保険など社会保険制度での料率の引き上げが行われ、主要な制度における労使折半の負担方式によって事業主の負担額が増加してきたためである。もちろん、労使



図表-4 「廃止・縮小」「新設・拡充」したい制度

制度	廃止・縮小	制度	新設・拡充
社宅	8.6	人間ドックへの費用補助	20.6
独身寮	6.1	メンタルヘルス	17.6
住宅手当や家賃補助	5.6	生活習慣病検診の実施	17.4
職場旅行の開催・補助	4.8	住宅手当や家賃補助	17.2
慰労会の開催・補助	3.8	育児休暇・短時間勤務制度	16.8
お祝い金	3.1	リフレッシュ・自己投資のための長期休暇	16.0
クラブ活動への費用補助	2.7	公的資格取得支援・通信教育への補助	14.4
財形貯蓄・社内預金	2.6	年1回以上の長期休暇制度	14.3
余暇施設の利用補助	2.2	財形貯蓄・社内預金	14.2
人間ドックへの費用補助	2.2	慰労会の開催・補助	12.4
死亡弔慰金、災害見舞金、病気見舞金	2.2	健康保険を上回る医療費の補助	11.6
食事代の補助・食券支給	1.9	職場旅行の開催・補助	11.5
社内運動会の開催・補助	1.3	お祝い金	11.4
持ち家取得のための融資制度	1.2	育児補助・ベビーシッター補助	10.5
死亡退職金制度	0.9	ライフプランニング	10.4
生活習慣病検診の実施	0.8	死亡退職金制度	10.4
健康保険を上回る医療費の補助	0.8	持ち家取得のための融資制度	10.3
長期障害所得補償	0.8	育児、介護期間中の所得保障・支援	10.2
共済会制度	0.8	マネープランニング講座	10.0
社内コンテストの開催・補助	0.7	死亡弔慰金、災害見舞金、病気見舞金	9.9

図表-5 制度編成の変化

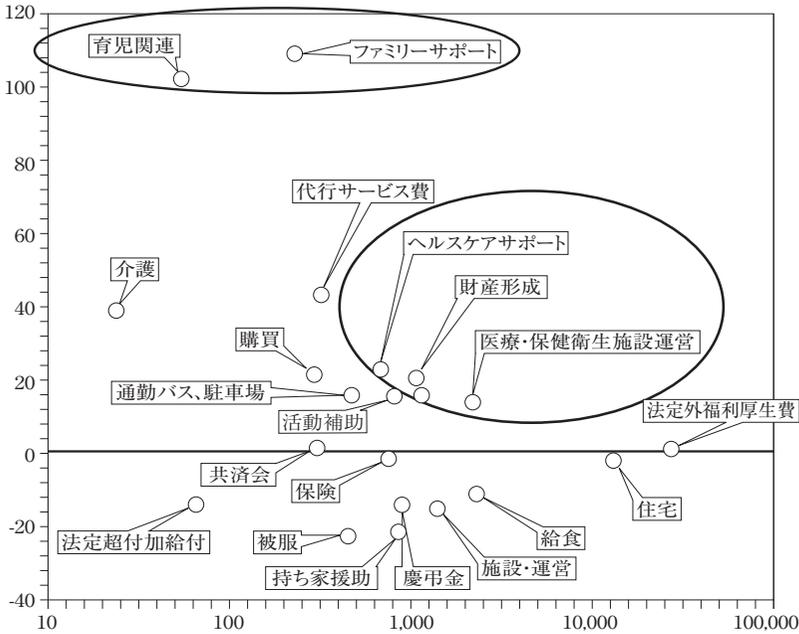


り、また、女性従業員の出産・育児支援などの社会的要請が高まってきていることへの対応や事業主に関わる健康管理関連法の強化の動きなどを受けて増加傾向が続くことも予想される。

しかし、一方で法定福利厚生費は今後も2030年あたりの少子高齢化のピーク時まで長期的に上昇することが確実視されていることや、退職給付費

用についても足元の団塊世代の大量退職等に伴う一時金の支出増加がある程度見込まれることなど、労働市場の需給関係が少々改善されても法定外福利厚生費が一時的に回復できる環境にはないと考えられる。特に、大企業層の多くがグローバル競争に直面している中で、総額人件費は競争力を左右する重要な要因として位置づけられてきて

図表-6 2002～2005年の平均金額(対数)と平均増加率



おり、法定福利厚生費負担なども含めた労働単価の上昇がつづくことになると雇用機会そのものの国外流出を加速することにもなることが予想される。

(2) 制度編成の動向

今回の景気後退の中では法定外福利厚生費の予算総額が抑制される動きが顕著であったばかりでなく、制度編成そのものの質的な変化が顕在化し始めた。この点は過去の景気後退期にはみられなかった変化であり、伝統的な福利厚生制度の変質の動きとみることができる。

図表-4 は2006年12月に民間の研究機関が行った全国ベースの大規模な企業調査の結果である。回収ベースで1504社である<sup>1)</sup>。

この調査のなかで企業担当者に自社の福利厚生制度について「今後、新規導入あるいは既存の制度を拡充したいと考えている制度」と「今後、廃止もしくは縮小したい制度」が何かというに2つの質問を行っている。図表-4 はその結果で、質問紙上で提示した48種類の制度・施策の中から複数回答での選択を求めて、「新設・拡充」「廃止・縮小」それぞれ回答率の上位20位までの制度項目

を並べた。また、同データを使って縦軸に「新設・拡充」、横軸に「廃止・縮小」の制度別回答率をプロットしたものが図表-5である。

ここには制度全体に対する企業のスクラップ・アンド・ビルトの方向性が示されている。

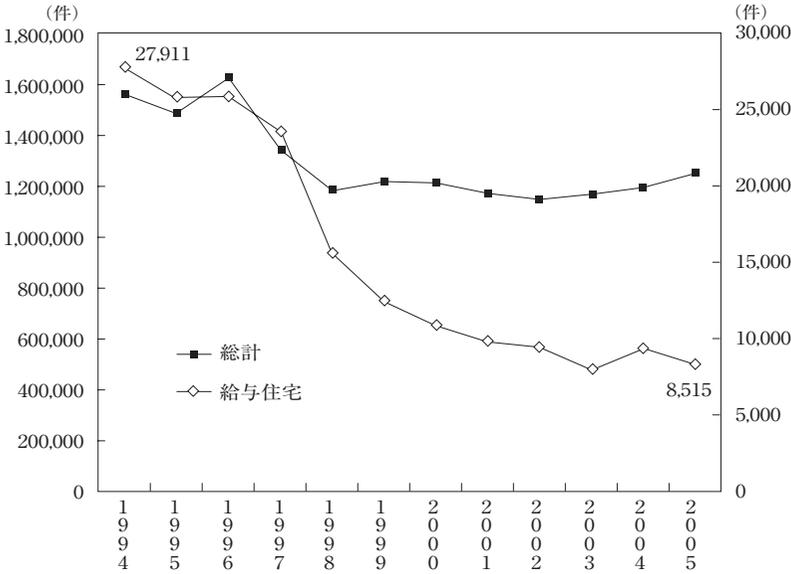
まず、これまでのわが国の福利厚生の特色のひとつであった施設型施策(いわゆる“ハコもの”)からの縮小・撤退意向が表れてきたことである。廃止・縮小のランキング上位に「社宅」「独身寮」「余暇施設の利用補助」な

どがあがっている。

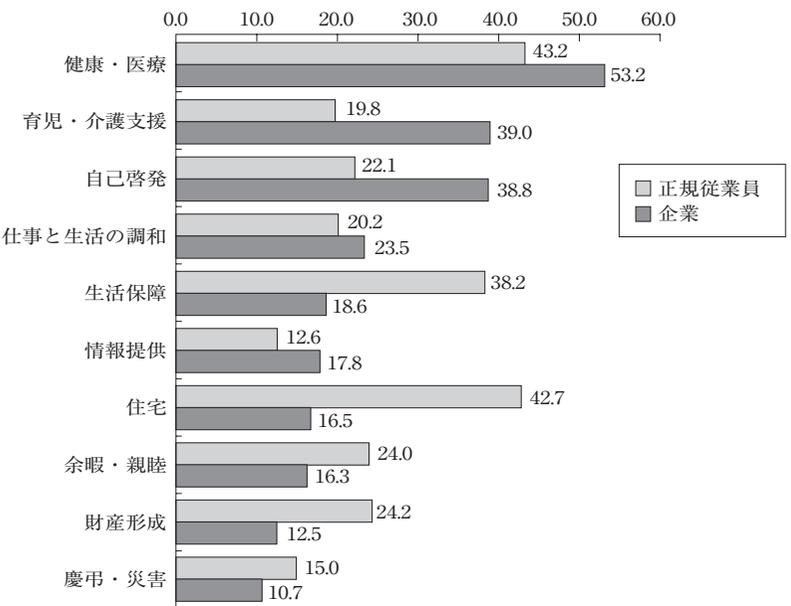
その一方で、「人間ドックへの費用補助」「メンタルヘルス」「生活習慣病検診の実施」など健康関連施策や「リフレッシュ・自己投資のための長期休暇」「公的資格取得支援制度」などの自己啓発支援に代表されるような「ヒト(人的資源)」そのものに直接投資しようというタイプの施策(“ヒトもの”と総称する)への関心が高まってきている傾向がみられる。

この2つの局面での動きを総合すると、「ハコもの”から“ヒトもの”へ」と呼べる全体的なトレンドがあるように思われる。確かに社宅や独身寮など“ハコもの”は、土地取得、建設費など初期投資額が大きく、同時に稼働率にかかわらずさまざまな固定的なランニングコストを要するものとされ、また、全国展開する企業ほど地理的な面での従業員間での不公平感が出やすいことも指摘されてきた。財務戦略的にも過剰資産を見直し、遊休資産を最小化することで企業価値の向上を図ろうとする動きが顕著になっており、福利厚生のための土地取得が敬遠されているとも考えられる。しかし、“ヒトもの”は健康管理、メンタルヘルス

図表-7 給与住宅(社宅等)の着工件数の推移



図表-8 今後、重点を置く(置いてもらいたい)福利厚生の分野(2002年)



さらに、自己啓発も企業にとっては従業員個々の生産性や創造性を高めるために重要であり、同時にリストラ期を経験し、雇用流動化が進む中でエンプロイアビリティ(転職適応能力)の重要性を強く意識し始めた従業員層からのニーズにも合致してきている。福利厚生における自己啓発が企業の人的資源の開発戦略にとって重要な意味をもつものになりつつある。

このように、これまでのわが国の福利厚生制度は「住宅」が大きな部分を占めるという偏った、画一的な制度編成であったが、その中心である「住宅」や「独身寮」などを筆頭に「ハコもの」の縮小・後退傾向が顕著になってきたと考えられる。一方で、健康管理や自己啓発など新しい労働環境への適応を支援する制度へのニーズが労使双方で顕在化しており、福利厚生制度編成全体に影響を与えてきている。

こうした制度編成の変更の動きは先の日本経団

連の「福利厚生費調査」での費用の側面からも確認できる。横軸に制度別の企業負担額(対数変換)をとり、縦軸に2002~2005年間での変化率(平均増加率)をとってみると、金額の小さいところで「育児関連」「ファミリーサポート」が急上昇していることや、金額の大きいところで「ヘルスケアサポート」「医療・保健衛生施設運営」

に代表されるように従業員の生産性や定着性に直結する問題への対応であり、これらへの対応を怠ることが、企業にとって大きなリスクとしても認識され始めている。「育児支援」なども今後、優秀な女性労働者を獲得する上で長く活躍できる環境づくりとして重要性を増してきている点では同様である。

図表-9 企業規模間格差

	調査産業計(円)	1,000人以上	100~999人	300~999人	100~299人	30~99人
労働費用総額	462,329	100	79	88	70	69
現金給与額	374,591	100	83	91	75	74
法定福利費	46,456	100	82	90	74	77
退職給付等の費用	27,517	100	44	57	32	24
法定外福利厚生費	9,555	100	55	64	48	42
住居に関する費用	4,766	100	46	61	33	17
医療保健に関する費用	641	100	32	35	28	23
食事に関する費用	871	100	65	74	56	63
文化・体育・娯楽に関する費用	574	100	53	57	49	58
私的保険制度への拠出金	999	100	270	222	314	359
労災付加給付の費用	216	100	119	97	140	239
慶弔見舞等の費用	306	100	62	64	61	68
財形貯蓄奨励金、給付金等への拠出金	238	100	60	64	57	28
その他の法定外福利費 <sup>注)</sup>	944	100	42	48	38	40

注:「その他の法定外福利費」とは、従業員の送迎費用、持ち株援助、共済会拠出金、保育施設費等をいう。

図表-1を基に作成

などが増加している。その一方で最大の費目となる「住宅」は微減している(図表-6)。

福利厚生における「住宅」への新規投資についても減少傾向が続いている。「住宅着工統計(国土交通省総合政策局)」から給与住宅<sup>2)</sup>の着工件数は1994年で2万8000件近くあったものが、2005年では3分の1以下にまで減少している(図表-7)。

### (3) 労使のニーズ・ギャップ現象の顕在化

このように企業側が今後の福利厚生の制度編成の軸足を「住宅」や「保養施設」などを中心とした「ハコもの」から健康、育児支援、自己啓発などの「ヒトもの」へと変更しようとしている中で、ひとつの乖離現象が顕在化し始めている。

図表-8は従業員300人以上の企業の福利厚生担当者に対して「今後、福利厚生においてどの分野に重点を置くか」という質問を行い、一方で従業員側には「今後、福利厚生においてどの分野に重点を置いてもらいたいか」と質問した結果である。

この回答結果をみると、企業の多くが今後の重点分野として「健康(医療)」「育児・介護支援」「自己啓発」に注目していることがわかる。従業員においても「健康(医療)」には高い回答率となっており、企業側と同様の傾向であり、両者のベクトルが合致している分野といえる。

しかし、従業員側で重点を置いてもらいたい分

野として4割以上の層が「住宅」をあげているが、企業側では16.5%と少なく、大きな較差がみられる。住宅関連については現在、企業がかなり明確な縮小・撤退意向を見せている分野である。長らく法定外福利厚生費の過半を占めてきたのが「住宅」であり、多くの企業にとってコスト削減や「ヒトもの」による経営の効果を最大化を考えると、その見直しを避けては通れない。

慢性的な労働力不足が続いた高度成長期やバブル期などにおいて地方出身の優秀な人材を採用し、確保するためには、彼らの生活基盤となる「住宅」への手厚い支援に集中的に投資することは不可欠な対応であり、人材の獲得、定着という点で確かに効果はあった。しかし、「住宅」に対してこれまでのように大きな比重を置くことは難しくなっている。

このような労使のニーズ・ギャップ現象は「住宅」だけではない。「生活保障」「財産形成」「余暇・親睦」などの分野においても同様に観測される。

このギャップの発生のメカニズムは明確である。従業員側の生活ニーズが変わったわけではない。生活ニーズは基本的には安定したものであり、急速には変わらない。家計での負担感の大きい「住宅」や、高齢社会を迎えて公的保障への不安が高まる中で自助努力による備えとなる「生活保障

図表-10 制度導入率の企業規模間格差

(複数回答、単位:%)

		N	自社所有の社宅・独身寮等	借り上げ住宅・独身寮	住宅手当・家賃補助	持ち家支援の社内融資制度	健康診断(法定への上積み)	人間ドックの会社補助	生活習慣病検診	メンタルヘルス	長期障害所得補償	介護ヘルパー派遣(費用補助含む)	看護・介護休職(休暇)制度	育児補助・ベビーシッター補助	託児所・保育施設(借り上げ含む)	育児休暇・短時間勤務制度(法定への上積み)	慶弔・災害見舞金	死亡退職金・弔慰金制度	遺族年金・遺児年金
企業		2,014	23.7	26.0	54.9	13.1	71.8	29.4	43.5	5.2	2.0	1.7	31.6	1.6	0.5	27.3	92.2	88.8	14.2
従業員規模	5~29人	742	15.8	11.2	42.2	5.4	62.4	21.3	34.4	2.4	2.4	0.8	11.7	1.1	0.4	14.2	86.4	79.9	6.7
	30~99人	887	22.3	22.8	58.7	12.1	75.2	27.5	44.8	3.6	1.2	1.0	32.4	0.8	0.2	29.3	94.5	92.2	13.0
	100~299人	270	34.1	51.9	65.9	24.1	82.6	44.8	54.1	9.3	1.5	3.7	61.1	3.7	0.4	44.4	97.4	97.0	25.9
	300人以上	115	60.9	86.1	80.9	45.2	81.7	60.9	67.8	25.2	6.1	8.7	85.2	7.0	3.5	55.7	100.0	100.0	44.3
格差*			45.1	74.9	38.7	39.8	19.3	39.6	33.4	22.8	3.7	7.9	73.5	5.9	3.1	41.5	13.6	20.1	37.6

		N	財産形成援助制度	従業員持ち株制度	ストック・オプション	レクリエーション活動支援	余暇施設(自社所有)	余暇施設(契約型)	ライフプランニング	マネープランニング講座	退職準備教育制度	大学・企業への留学制度	公的資格取得支援・通信教育支援	リフレッシュ等のための長期休暇	社員食堂等の給食施設	年1回以上の長期休暇制度	カフェテリアプラン	不明	累積導入率(%)
企業		2,014	54.1	19.3	1.2	32.0	18.1	30.1	5.5	1.9	6.1	1.9	25.5	8.4	15.0	28.3	1.2	1.5	776.1
従業員規模	5~29人	742	32.5	7.5	0.7	21.7	10.1	13.3	3.9	1.5	4.9	0.3	13.1	4.9	8.6	25.6	0.4	3.5	547.7
	30~99人	887	60.3	19.7	0.6	31.6	18.9	32.2	4.6	1.6	4.7	1.1	26.6	7.4	14.7	28.4	0.6	0.5	784.6
	100~299人	270	77.4	32.2	1.1	49.3	22.2	51.5	5.6	2.6	6.3	3.3	38.9	12.2	21.9	31.9	1.9	0.4	1,060.2
	300人以上	115	90.4	61.7	10.4	60.9	53.0	72.2	22.6	5.2	24.3	15.7	66.1	30.4	43.5	35.7	9.6	0.0	1,520.9
格差*			57.9	54.2	9.7	39.2	42.9	58.9	18.7	3.7	19.4	15.4	53.0	25.5	34.9	10.1	9.2	-3.5	

\*格差は「5~29人」と「300人」での導入率差を算出している

(医療、年金、介護)への関心は確実に高まっている。したがって、このギャップの発生は従業員側に原因があるのではなく、あくまで企業側の変化が原因と考えられる。つまり、福利厚生制度に対する企業の考え方、方針が「〘ヒトもの〙(施設型施策)から〘ヒトもの〙(人的資源へのより直接的な対応施策)へ」、換言すれば、より生産性に直結する施策への重点化へと変わり始めたからであろうと考えられる。

### 3. 福利厚生を巡る格差

#### (1) 企業規模間での格差

わが国の福利厚生制度の問題点として、しばしば指摘されてきた点が、企業規模間での大きな格差である。すなわち大企業と中小企業との間での制度格差が賃金以上に大きく、それが両規模での従業員間に必要以上の格差をもたらしているという点である。この批判の背景には課税上の不公平が

図表-11 正規と非正規での利用経験の格差

(複数回答、単位:%)

		N	自社所有の社宅・独身寮等	借り上げ住宅・独身寮	住宅手当・家賃補助	持ち家支援の社内融資制度	健康診断(法定への上積み)	人間ドックの会社補助	生活習慣病検診	メンタルヘルス	長期障害所得補償	介護(ヘルパー派遣(費用補助含む))	看護・介護休職(休暇)制度	育児補助・ベビーシッター補助	託児所・保育施設(借り上げ含む)	育児休暇・短時間勤務制度(法定への上積み)	慶弔・災害見舞金	死亡退職金・弔慰金制度	遺族年金・遺児年金
正規従業員		1,802	7.3	6.0	27.2	3.6	52.1	11.4	19.9	1.1	0.8	0.0	0.6	0.2	0.0	0.9	29.1	0.0	0.0
性別	男性	1,171	10.2	8.8	31.4	5.3	51.2	12.7	21.0	1.5	0.9	0.0	0.7	0.2	0.0	0.3	31.7	0.0	0.0
	女性	630	2.1	1.0	19.5	0.3	53.7	8.9	17.8	0.3	0.6	0.0	0.3	0.3	0.0	2.1	24.3	0.0	0.0
男女差		—	8.1	7.8	11.9	5.0	-2.5	3.8	3.2	1.2	0.3	0.0	0.4	-0.1	0.0	-1.8	7.4	0.0	0.0
非正規従業員		300	1.0	0.0	3.3	0.7	33.3	2.7	8.7	1.0	0.0	0.0	0.3	0.7	0.3	0.7	12.3	0.0	0.0
正規・非正規差		—	6.3	6.0	23.9	2.9	18.8	8.7	11.2	0.1	0.8	0.0	0.3	-0.5	-0.3	0.2	16.8	0.0	0.0

		N	財産形成援助制度	従業員持ち株制度	ストック・オプション	レクリエーション活動支援	余暇施設(自社所有)	余暇施設(契約型)	ライフプランニング	マネープランニング講座	退職準備教育制度	大学・企業への留学制度	公的資格取得支援・通信教育支援	リフレッシュ等のための長期休暇	社員食堂等の給食施設	年1回以上の長期休暇制度	カフェテリアプラン	不明	累積利用経験率(%)
正規従業員		1,802	27.8	12.4	0.7	18.6	14.9	19.4	0.9	0.4	0.4	0.2	12.3	5.0	15.5	19.3	2.3	20.2	310.3
性別	男性	1,171	27.6	14.3	0.7	19.7	16.3	18.9	1.1	0.6	0.6	0.3	15.1	5.6	17.2	18.7	2.4	19.6	335.0
	女性	630	28.3	8.9	0.6	16.5	12.2	20.3	0.6	0.2	0.2	0.0	7.1	3.8	12.5	20.3	2.2	21.3	264.9
男女差		—	-0.7	5.4	0.1	3.2	4.1	-1.4	0.5	0.4	0.4	0.3	8.0	1.8	4.7	-1.6	0.2	-1.7	—
非正規従業員		300	2.3	0.3	0.0	8.3	4.3	3.7	0.0	0.0	0.3	0.7	1.7	0.3	11.3	8.7	1.3	50.3	108.2
正規・非正規差		—	25.5	12.1	0.7	10.3	10.6	15.7	0.9	0.4	0.1	-0.5	10.6	4.7	4.2	10.6	1.0	-30.1	—

『企業の福利厚生制度に関する調査(2003)』生命保険文化センターより作成

存在している。給与課税の透明性に比較して法定外福利厚生として提供される便益に対しては補足上の課題や税制上の位置づけの多義性などから同額の経済的利益であっても給与課税に比べて明らかに有利であった。その結果、制度の充実した大企業層の従業員が制度の恩恵以上の経済的利益を得ている。社宅・独身寮がその点でも最も影響が大きい。図表-9には「30~99人」から「1,000人以上」の5段階の企業規模での法定外福利厚生費

の格差を指標化している。「1,000人以上」での法定外福利厚生費を100とした場合の各企業規模での値である。「30~99人」と比較してみると労働費用総額では100:69、現金給与では100:74程度の差であるが、法定外福利厚生費では100:42となり、その中でも最も金額の大きい「住居に関する費用」では100:17と最大の格差が生じていることがわかる。「退職給付等の費用」についても100:24と大きな差があるが、これは平均的な勤

図表-12 利用できる制度

順位	現在利用可能な制度	正規	非正規	格差
1	財産形成援助制度	51.8	10.3	41.5
2	慶弔・災害見舞金	73.4	32.0	41.4
3	死亡退職金・弔慰金制度	46.9	10.0	36.9
4	住宅手当・家賃補助	43.4	6.7	36.7
5	健康診断(法定への上積み)	69.6	45.7	23.9
6	従業員持ち株制度	24.9	1.7	23.2
7	余暇施設(契約型)	36.3	14.0	22.3
8	公的資格取得支援・通信教育支援	24.8	4.0	20.8
9	生活習慣病検診	35.5	16.7	18.8
10	人間ドックの会社補助	30.1	12.3	17.8

『企業の福利厚生制度に関する調査(2003)』生命保険文化センターより作成

続年数(退職時)の違いが反映された部分もあるために一概に格差とはいえない。

また、費用面だけでなく、制度導入率での格差を捉えたものが、図表-10である。この調査では「5～29人」から「300人以上」までの4段階での企業規模ごとに制度導入率を比較しているが、「借り上げ住宅・独身寮」「看護・介護休職(休暇)制度」では70ポイントを超える差があり、「余暇施設(契約型)」「財産形成援助制度」「従業員持株制度」「公的資格取得支援・通信教育支援」「自社所有の社宅・独身寮等」などでも40ポイント以上の差が観測されている。少なくとも、これらの制度の恩恵を受ける機会が中小・零細企業の従業員には少ないことは間違いない。

## (2) 利用実態からみた2つの格差

現行の福利厚生制度は労働市場の急速な変化に十分な対応ができてない。第一に、非正規雇用の増大への対応である。周知のとおり、パート労働者はすでに国内のサービス業、流通業では中核的な戦力となっている。にもかかわらず、制度編成は正規従業員のニーズを反映したままでとってよいし、非正規に対して多くの制度適用を認めていない。

第二に、人口減少、労働力減少の時代を迎えて優秀な女性を採用し、長期にわたって活躍してもらわねば、これからの企業経営は成り立たない。しかし、ここでの女性従業員のニーズは反映されていると言い難く、「欲しい制度がない」といっ

た声も聞かれるし、女性を対象とした調査でもニーズに対するアンマッチな状況が明らかになりつつある<sup>3)</sup>。

図表-11は、正規、非正規従業員、および正規従業員の男女に自社で利用した経験のある制度は何かを尋ねた結果と、正規・非正規、正規男女での回答率の差を算出した

ものである。

正規、非正規従業員の状況をみてみよう。一般に従業員側から自社の福利厚生制度についての認知度は低いといわれているので、ここでの従業員調査での回答が実際の制度実態とは違いはあるだろうが、それでも利用経験での格差をみるかぎりではかなりの差があることは間違いないだろう。例えば、「住宅手当・家賃補助」「財産形成援助制度」「健康診断(法定への上積み)」など大きな差が観測されている。図表-12では正規、非正規従業員に導入されている制度のうち「利用できる制度」が何かという質問に対する回答率の格差の大きい順に制度を整理している。「財産形成援助制度」「慶弔・災害見舞金」「死亡退職金・弔慰金」「住宅手当・家賃補助」などで排除されるケースが多くなっている。これまでの調査では、パート社員など非正規雇用者では福利厚生の拡充よりも賃金の引き上げを望む傾向が強いことがわかっているが、それでも働きやすい職場づくりや生活設計への支援、育児支援、健康管理などが潜在的にはニーズは十分にあるだろう。

一方、男女間で利用経験率の格差が大きい制度は「住宅手当・家賃補助」「自社所有の社宅・独身寮等」「借り上げ住宅・独身寮」など住宅関係が目立つ。これは社宅等への入居基準としては世帯主基準や転居異動経験などが使われるケースが多いためと考えられる。

図表-13 社宅使用料・住宅手当

年	民営借家家賃		社宅使用料			住宅手当			勤労者収入
	収入比	収入比	収入比	差額(月)	収入比	差額(月)	収入比	差額(月)	
1997	134,100	24.7	18,270	3.4	115,830	23,080	4.2	111,020	543,687
1998	136,400	24.4	18,650	3.3	117,750	22,650	4.1	113,750	558,596
1999	136,300	24.7	19,280	3.5	117,020	21,940	4.0	114,360	551,283
2000	136,300	25.4	19,970	3.7	116,330	21,540	4.0	114,760	537,461
2001	136,300	25.9	20,100	3.8	116,200	20,410	3.9	115,890	526,331
2002	135,700	26.4	20,560	4.0	115,140	19,680	3.8	116,020	514,328
2003	134,900	26.7	21,040	4.2	113,860	17,250	3.4	117,650	504,452
2004	134,200	27.2	21,480	4.4	112,720	17,830	3.6	116,370	493,643
2005	132,000	26.3	22,180	4.4	109,820	17,480	3.5	114,520	501,122
2006	131,500	—	22,740	—	108,760	17,510	—	113,990	—

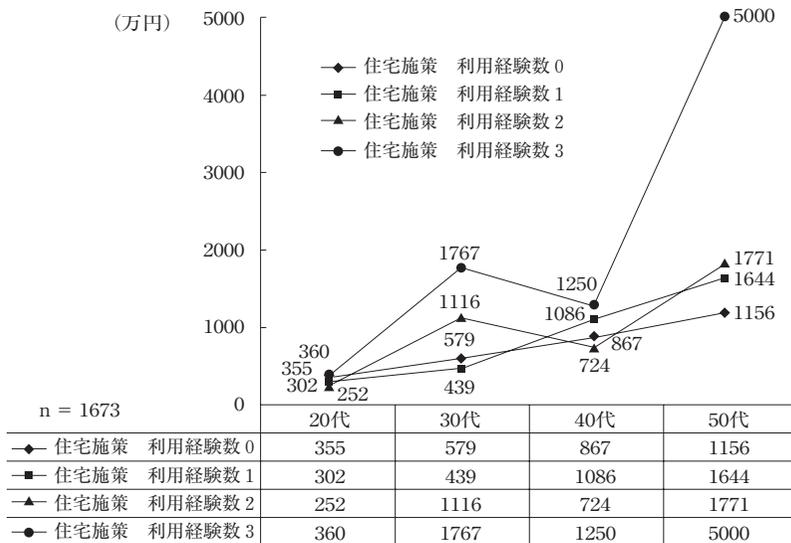
民営借家家賃は「小売り統計調査」のさいたま、千葉、東京都区部、立川、府中、横浜、川崎の単純平均m<sup>2</sup>×63m<sup>2</sup>

社宅使用料、住宅手当は労務研究所により。社宅使用料は調査平均値m<sup>2</sup>×鉄筋2/3DK63m<sup>2</sup>

勤労者収入は家計調査2人以上家計の勤め先収入 (Wages & salaries)

労務研究所編「旬刊福利厚生」(No.1893,2006.1.8)より作成

図表-14 住宅施策利用経験数と金融資産(本人年齢別)



「人口減少社会における企業の福利厚生制度のあり方研究会定量調査」2007年  
明治安田生活福祉研究所より作成

## 4. 住宅施策利用格差の家計への影響

### (1) 社宅・独身寮の負担

前節で福利厚生制度がもたらす格差の局面について検討した。企業規模、正規・非正規という雇用形態、さらには男性従業員と女性従業員という性差による格差というそれぞれの局面である。これらの格差の発生過程について詳述する紙幅の余

裕がないので割愛するが、基本的にこれらの格差は、二重構造と呼ばれた産業構造や現在までのわが国の労働慣行や企業の人事政策のありようが長きにわたり反映された結果であり、ある意味では必然的なものであったと考えられる。つまり、経済や経営の論理の中では、福利厚生での格差がそれほど問題視されることはなく、放置されてきたのである。同時に職場内で提供される福利厚生からのさまざまな便益についての最終的な帰着点、つまり、家計に対してどの程度の格差をもたらすものかという検討が十分になされてこなかったこともひとつの背景であったと考えられる。

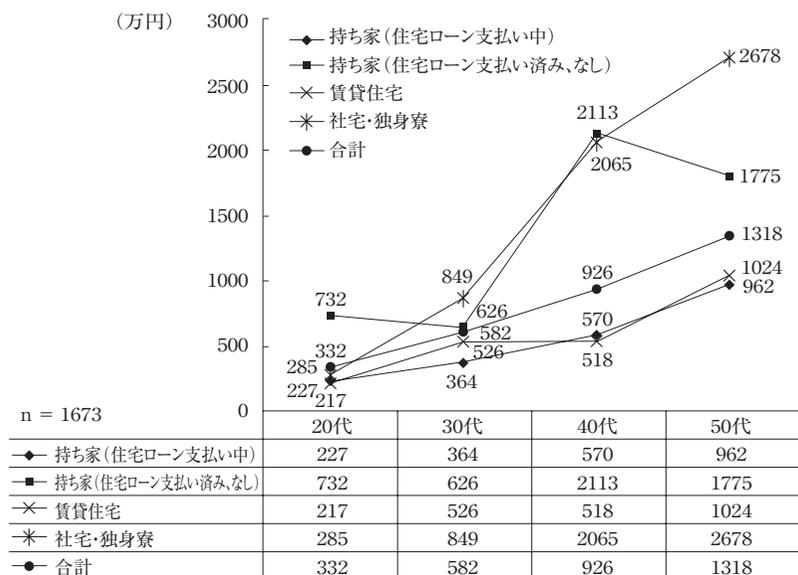
本稿では、この点について家計における資産形成という点から初期的な検証を試みる。

ここまでの検討を通じてわが国の福利厚生制度における「住居関連制度」の比重の大きさ

が確認された。この法定外福利厚生費の過半が投入されてきた住居関連制度の利用、あるいは利用できないことが家計での金融資産の形成にどの程度の影響を及ぼしているかを確認する。

まず、費用面でも最大の制度である「社宅」「住宅手当」での家計負担の実態をみってみる。図表-13は民間の専門調査機関が毎年、調査を行っている大企業層での「社宅使用料(自己負担額)」

図表-15 現在の居住形態と金融資産（本人年齢別）



『人口減少社会における企業の福利厚生制度のあり方研究会定量調査』2007年  
 明治安田生活福祉研究所より作成

と「住宅手当」の平均額と、同程度の広さ・構造の民間賃貸物件での家賃について10年間の推移をみたものである。「社宅使用料」は近年、上昇傾向が顕著であり、直近の2006年では月額で22,740円となっている。10年間で24%程度上昇した。「住宅手当」は逆に下降傾向にある。97年当時23,080円であったものが2006年では17,510円となっている。それぞれについて家計調査での勤労者収入との比率を算出しているが、双方とも3~4%程度である。一方、民間賃貸家賃は10年間で大きな変化はなく、13万円台で推移してきたが収入との対比では24~27%と重い負担であることがわかる。「社宅使用料」「住宅手当」と比較すると収入比で20ポイント程度、金額で月額11万円前後の格差が生じている。

## (2) 住宅施策利用と金融資産形成

このような家計における恒常的な負担の差が何に反映されてゆくか。ここでは金融資産に着目する。先の従業員調査において、これまでの利用経験の有無として「社宅」「独身寮」「住宅手当や家

賃補助」のいずれか、あるいは複数の経験があるかという点から合成変数を作成した。すなわち、この3種の住宅支援制度のうち「3種とも利用経験がある」「2種利用経験がある」「1種利用経験がある」「いずれも利用経験がない」という4カテゴリーをもつ変数である。この合成変数と現在の金融資産額とのクロス分析について従業員本人年齢を制御変数としながら行ってみる。結果は、図表-14に示すとおりである。全年齢階級において3種の住宅施策のすべてについて利用経験

があるとした層が最も平均金融資産が高くなっている。また、50代でみると住宅施策の経験が全くない層では1,156万円であるのに対して、3種すべての経験層では平均金融資産が5,000万円と最も高く5倍近い格差がある。

こうした格差が生じる背景としては企業が提供する充実した住宅支援制度の恩恵を受けることで貯蓄余力が高まり、より多くの金融資産形成がなされるという点がまずある。また、この分析では本人所得の影響が考慮されていないが、一般に福利厚生制度が充実した大企業層では給与水準も高い傾向がある。社宅等によって生計費の節約ができると同時に、比較的高い所得を得ることで金融資産の蓄積がすすむということになる。また、加えて社宅居住の従業員は全国エリアでの転居転勤を経験するケースが少なくなく、その場合、持ち家取得の時期が遅くなりやすい。そのため居住用不動産の取得よりも金融資産の形成が先行することになりやすいと推測される。この点を裏付けるために現在の居住形態と金融資産との関係についても年齢別に確認した(図表-15)。社宅居住の層

が20代以外ではすべて最も金融資産が多くなっており、特に50代において2,678万円と最も高い水準にまで達している。おそらく、持ち家購入資金としての計画のある金融資産ではないかと考えられる。

いずれの結果も、福利厚生制度における住宅関連施策を利用できるかどうか金融資産形成において有利な条件となる可能性を示すものと考えられる。

## 5. まとめ

わが国の民間企業における現在の福利厚生制度の実態と変化の方向性を概観すると同時に、「格差」という視点から同制度がどのような影響をもたらすものか、という点について検討を加えてきた。

まず、第3、4節での議論を要約すると、福利厚生制度は「格差」を発生させ、それを増幅する装置であるといわざるを得ないだろう。

企業規模間での格差は著しいものであり、それが課税上の問題も伴い、大企業従業員を経済的に有利なものとするのは明白である。また、企業内にあっても正規従業員と非正規従業員との間には利用可能な制度範囲で大きな格差があった。住宅支援、財産形成支援など家計にとって重要な影響をもつ制度で非正規従業員の排除のケースが一般的となっていた。さらに、正規従業員であっても男性従業員と女性従業員の間には制度運営によって利用格差が生じている可能性が示された。ここでも住宅関連制度で顕著に女性従業員が排除されている可能性がある。

このように、いくつかの異なる観点から格差をみてきたわけだが、現実には1人の従業員にそれらが重ねられて投射されることになる。つまり、中小企業従業員であり、女性の非正規雇用であったとすれば、福利厚生制度の恩恵とは最も縁遠い位置に置かれてしまうということだ。多重的な格差の環境が存在しているとみることができよう。

しかし、こうした「格差」の構造が実在するところをもって橋木（2005）が指摘するような福利厚生論の不要論につながるものとは筆者は考えていない。

福利厚生制度が民間企業の人的資源管理上の制度である以上、経営的判断、人的資源管理上の判断に基づき恩恵を受けるものと、そうでないものを峻別する必要があることは否定できない。それは西久保（1998、2004）などで検証しているとおりである。従業員全員に高コストの制度を適用できないというコスト管理という側面であり、もうひとつの側面は格差によって恩恵を享受する側の従業員のモチベーションを高め、定着性や勤勉性を維持・向上させるという機能を期待しているからである。これらの理由には一定の経営合理性がある。

ただし、第2節でみるかぎりでは社宅などの大きな経済的便益を一部の従業員に提供することが人的資源管理上の、そして経営管理上の合理性を失いつつあることも一方の事実である。そうした「ハコもの」よりも、健康管理、出産・育児支援、自己啓発といった「ヒトもの」に軸足を移してゆくとすれば、結果的には格差の構造を弱めてゆくことになるとも考えられる。

### （使用した調査）

『人口減少社会における企業の福利厚生制度のあり方研究会 定量調査』（株）明治安田生活福祉研究所・調査設計

(1) 調査対象地域…東京都区部および政令指定都市

(2) 調査対象者

<企業調査>正規従業員5人以上の民間企業の人事・（総務）・労務担当者でその部門で「福利厚生」に関する業務について決定権があり半年以上経験がある、または福利厚生の選定・検討などに関わる業務に半年以上経験がある人（経営者、役員、正規従業員）

<従業員調査>上記地域に本社がある正規従業員5人以上の企業に勤めている正規従業員／非正規従業員

(3) 調査方法…インターネットリサーチ

(4) 抽出方法…マクロミル社が保有する調査パネルより性別（男性、女性）、年齢（20代、30代、40代、50代）などの基本属性を絞り込んで無作為抽出

(5) 調査時期 企業調査：2006年12月  
従業員調査：2006年12月

### ・回収結果

有効回収数	企業調査	1,504サンプル（補正後）
	従業員調査	2,972サンプル（補正後）
	企業調査	1,647サンプル（補正前）
	従業員調査	2,972サンプル（補正前）

『企業の福利厚生制度に関する調査』 財団法人 生

命保険文化センター

・調査設計

- (1) 調査対象地域…東京都区部および政令指定都市
- (2) 調査対象企業…正規従業員5人以上の民間企業
- (3) 記入依頼担当者…各企業本社の福利厚生担当者あるいは人事労務担当者
- (4) 調査方法…訪問留置、訪問回収
- (5) 抽出台帳…総務省による事業所統計調査（平成11年実施）
- (6) 抽出方法…業種別・従業員規模別による層化抽出法で、業種別・従業員規模別に精度を確保するため、層ごとに抽出率を設定
- (7) 調査時期…2002年8月7日～11月14日

・回収結果

有効回収数	企業調査	2,014票
	正規従業員調査	1,802票
	非正規従業員調査	300票

注

- 1) 平成16年の事業所統計調査を母集団とし、従業員規模、業種別に抽出条件を標本抽出を行っている。
- 2) 会社、官公署、学校等がその社員、職員、教員等を居住させる目的で建築するもの。
- 3) たとえば、株式会社イー・ウーマンが2004年に行った436人の女性従業員に対する「女性が望む福利厚生調査」では「使いたいか提供ない」制度として「社員食堂」「託児所・託児サービス」などが、「あるが使わない」制度として「国内外宿泊施設」などが上位にあげられている。

文献

- 橋木俊詔, 2001, 「福祉における企業の役割」『日米比較——企業行動と労働市場』日本経済新聞社, 231-247.
- , 2005, 『企業福祉の終焉——格差の時代にどう対応すべきか』中央公論新社.
- 長井毅, 2000, 「日本の法定福利費の将来推計」武川正吾・佐藤博樹編『企業保障と社会保障』東京大学出版会, 35-51.
- 長井毅・永野博之, 2003, 「法定福利費と個人負担の将来推計」『JILL-Forum』12: 45-55.
- 西久保浩二, 1994, 「企業福利厚生と所得保障」橋木俊詔編『ライフサイクルと所得保障』NTT出版, 125-149.
- , 1998, 「企業福利厚生の有効性と問題点」『変化する企業福祉システム』第一書林, 62-94.
- ニッセイ基礎研究所, 2003, 『企業内福祉のあり方と今後の勤労者財産形成促進制度の課題について』（厚生労働省委託調査研究）.
- 日本職業協会, 1995, 『中小企業従業員の福利厚生施設についての意識及び中小企業団体の福利厚生施策についての取り組みに関する調査研究』財団法人日本職業協会.

にしくぼ・こうじ 山梨大学教育人間科学部教授。主な著書に『戦略的福利厚生』（社会経済生産性本部2004）。人的資源管理論、企業福祉論専攻。