

## はじめに

これまで、福利厚生に対する見方・考え方は「お金の掛かるもの」、「付加的給付であって余分なもの」、「企業の業績がよい場合に福利厚生施設として従業員に与える給付」と考えられてきたのではないのでしょうか。

本書は、現在の企業・従業員を取り巻く状況を踏まえ、更には将来のあるべき姿を希求する観点から、そのような福利厚生に対する概念を転換する必要があるとの視点で作られています。

そのための第一の視点は、金銭的な給付ではない「仕事そのものの喜び」や「社会に評価される活動により生み出される誇り」こそが、福利厚生と呼ばれるのに相応しい活動であるとの視点です。

第二の視点は、たとえ、企業にとって金銭的な負担の伴う福利厚生であったとしても、投資以上の成果を上げる効果的な福利厚生を企業戦略の中に取り込むという視点です。

第三の視点は、今こそ低コストで社員の活力を高める仕組みが必要であることです。今、日本は、将来への展望を失い、活力に欠けた社会となっています。そのような時だからこそ、社員の活力を高めるとの視点で、福利厚生を見直すことが重要となっています。

以上のような視点から、

第1章では、「福利厚生の概念を変える」ことを提案しています。

第2章では、「福利厚生の現状」を様々な統計調査からみています。

第3章では、低コストで社員の活力を高めるヒントを提示しています。

最後の第4章では、社員の活力を高めるための具体的な企業や健康保険組合での活動を取り上げています。

本書が、企業の経営者、人事・労務担当者、従業員にとって、さらには、企業を取り巻く関係者にとって有用なものであり、ひいては社会に活力を生み出すための一助となれば幸いです。

なお、本書は、当連合会の中に設置した**根本事業部長をキャップ**とした福利厚生プロジェクトにおいて内容を検討し、とりまとめたものであります。

平成22年11月

社団法人 全国労働基準関係団体連合会

## 1 削減され続けている法定外福利厚生費

近年、企業を取り巻く経営環境には厳しいものがあります。

このため、多くの企業では経費節減を進めていますが、法定外福利厚生費はとりわけ削減の対象とされてきました。

この削減の詳細については、第2章の1でみることにしますが、厚生労働省の「就労条件総合調査（平成19年）」の労働費用に関する調査結果から、福利厚生費全般と、これを法定福利厚生費と法定外福利厚生費に分けてみた様子をみると第1表のとおりとなっており、福利厚生費全般の費用は減っていないのに対し、法定外福利厚生費は平成7年以降減少を続けており、福利厚生費に占める割合も低下し続けています。

第1表 常用労働者1人1ヶ月平均福利厚生費の推移（単位：円）

	福利費の 合計(A)	法定福利 費(B)	法定外福 利費(C)	法定福利 費の割合 (B/A)	法定外福 利費の割合 (C/A)
平成3年	52,411	38,771	13,640	74.4%	25.6%
平成7年	56,542	42,880	13,662	75.8%	24.2%
平成10年	60,349	46,868	13,481	77.7%	22.3%
平成14年	62,249	41,937	20,312	67.3%	32.7%
平成18年	56,011	40,456	15,555	72.2%	27.8%

そして、法定福利費には今後負担率が増大する「健康保険料」、「介護保険料」、「厚生年金保険料」のウエイトが高く、失業率が高めで推移すると負担率の増大が予想される「労働保険料」のうち「雇用保険にかかる額」が含まれていることから、今後も企業にとっての法定福利厚生費は増大し続けることとなります。

したがって、企業が福利厚生費全般の費用を抑制しようとするならば、法定外福利厚生費を削減する以外に方法はないこととなります。

就労条件総合調査では、法定外福利厚生費を9項目に分けて調査していますが、このうち4項目「住居に関する費用」、「医療保健に関する費用」、「食事に関する費用」、「文化・体育・娯楽に関する費用」は平成3年以降では直近の平成18年に最少額となっています。

そして、他の5項目も過去の最高額より下回っています。

以上のことは、今後は費用を掛けて法定外の福利厚生を充実させることは困難となっていることを示しています。

このため、福利厚生に対する見方を変え、アプローチの仕方を窺えて、企業戦略や人材（財）戦略の全般の中で福利厚生を捉える必要が生じています。

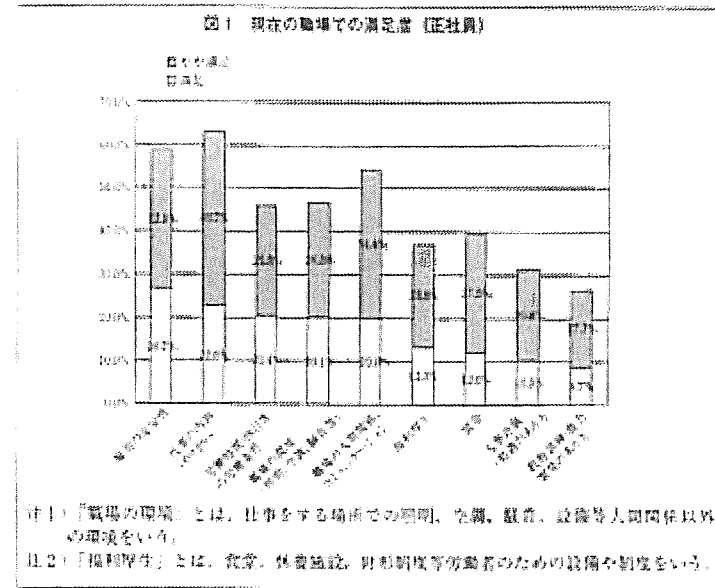
## 2 報酬として福利厚生を見直す

### ◆従業員の職場の満足度

これからは福利厚生に対する見方を変える必要があると考えられますが、その前提として、従業員は何に満足して同じ企業で働き続けるのかを考慮することとします。

厚生労働省の「平成19年就業形態の多様化に関する総合実態調査」では、現在の職場での満足度を正社員と正社員以外に分けて調査しています。

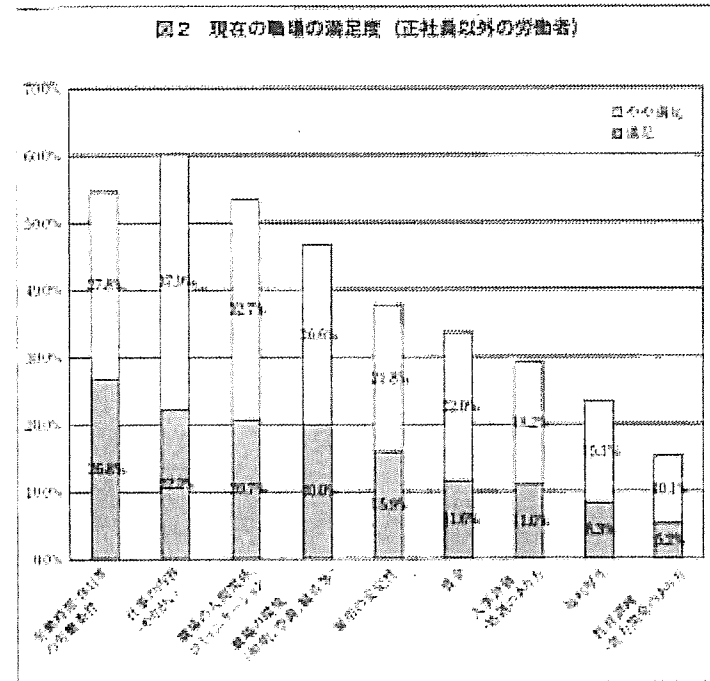
この調査結果から、まず、正社員について「満足」しているとの回答が多い項目の順に並べたものが以下の図1です。



第1章 福利厚生の概念を捉える

この図1からは、正社員の職場に対する満足要因は第1位が「職場の環境」、第2位が「仕事の内容・やりがい」、第3位は拮抗していますが、やや満足も入れると「職場の人間関係、コミュニケーション」となっていることが分かります。

次に、正社員以外の労働者について「満足」しているとの回答が多い項目の順に並べたものが図2です。



この図2でも、満足度のベスト3は、第1位が「労働時間・休日等の労働条件」、第2位が「仕事の内容・やりがい」、第3位が「職場の人間関係、コミュニケーション」となっています。

以上のことから、日本においては同じ職場で働き続けるための動機付けの要因には、金銭的な報酬である「賃金」や金銭的な報酬に置き換えることの

第1章 福利厚生の概念を捉える