

多様な働き方に対応した福利厚生制度

ライフデザイン研究部 主席研究員 的場 康子(まとは やすこ)

働き方改革と福利厚生制度

2018年6月に成立した働き方改革関連法によって、2020年4月から大企業に対して同一労働同一賃金が適用される(中小企業に対しては2021年4月から)。

これは、正社員と非正社員の待遇差を解消し、雇用形態によらず仕事ぶりや能力を適性に評価しようとするものである。具体的には、正社員と非正社員の間で、基本給、昇給、賞与、各種手当などの賃金面について格差が生じないようにすることの他、賃金以外の教育訓練や福利厚生などについても、格差を是正する取り組みが必要とされる。

働き方改革によって雇用形態を問わず多様な人材が活躍できる環境づくりが進められている中、福利厚生制度も、こうした変化への対応が求められている。

福利厚生費の実態

福利厚生には、大きく分けて「法定福利厚生」と「法定外福利厚生」の2種類がある。

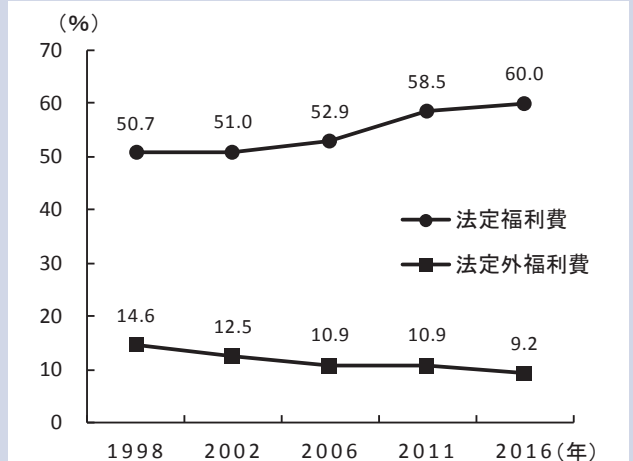
法定福利厚生は法律で義務付けられた福利厚生であり、費用としては、健康保険料、介護保険料、厚生年金保険料、労働保険料(雇用保険料・労災保険料)、子ども・子育て拠出金、障害者雇用納付金、法定補償費などがある。労働力人口の高齢化に伴い、健康保険料や介護保険料が増加していることから、法定福利費は増加傾向にある(資料1)。

他方、法定外福利厚生は、企業が任意で設ける給料以外の報酬である。これは、従業員向けの福祉施策として、従業員が安心して意欲をもって働けるよう企業が独自に提供しており、その種類には様々なものがある(資料2)。

法定外福利費の支出状況を見ると、法定福利費とは対照的に、減少傾向にある(資料1)。多くの企業は、年々高まる法定福利費の負担増を、法定外福利費を抑制することで、効率的に人件費管理をしようとしている。

法定外福利費の内訳については、日本経済団体連合会

資料1 常用労働者1人1か月平均の現金給与以外の労働費用に占める割合の推移



(注)現金給与以外の労働費用には、法定福利費、法定外福利費の他、退職給付等の費用や教育訓練費などがある。

(出所)厚生労働省「就労条件総合調査」より第一生命経済研究所作成

資料2 法定外福利厚生の種類

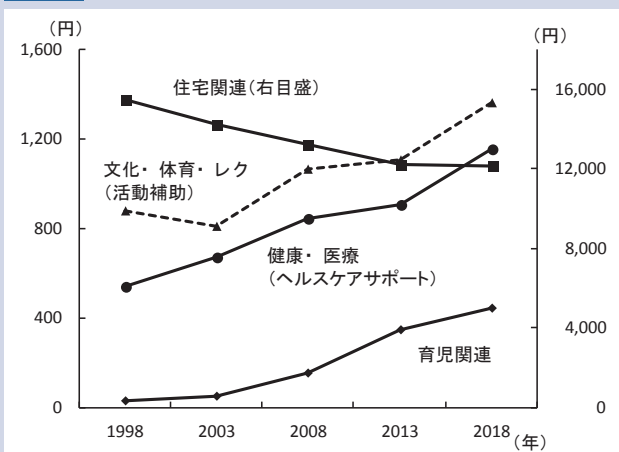
種類	例
住宅	社宅、家賃補助、住宅ローン補助など
健康・医療	人間ドックやスポーツジムの補助など
育児・介護	保育施設設置やベビーシッター補助など
業務・職場環境	社内食堂やカフェの設置、マッサージ利用、昼食の補助など
休暇	リフレッシュ休暇、映画半休、学び休暇など
文化・体育・レクリエーション	レジャー施設や宿泊施設の利用補助、スポーツ活動や文化サークル活動・イベント開催の補助など
財産形成	財産形成貯蓄、持株会、確定拠出年金制度、確定給付企業年金制度など
慶弔・災害	結婚祝い金、災害見舞金など

(出所)各種資料より第一生命経済研究所作成

が費用を細かく分類し、毎年「福利厚生費調査」として公表している。これをみると、「住宅関連」費用が最も多額である(資料3)。しかし、こうした住宅中心の福利厚生のあり方が徐々に見直されているようで、減額傾向が続いている。反対に、勢いがあるのは「健康・医療」や「文化・体育・レクリエーション」、「育児関連」などである。



資料3 法定外福利費の項目別実額の推移



(注) 日本経済団体連合会の会員企業等を対象に調査を実施。調査対象1,720社のうち、回答企業は625社。数値は、従業員1人1か月当たりの金額。「住宅関連」のみ右目盛であり、他の項目は全て左目盛。
(出所) 日本経済団体連合会「第63回福利厚生費調査結果報告(2018年度)」より第一生命経済研究所作成

今後注目される福利厚生制度

例えば、「健康・医療」については、特にヘルスケアサポートの費用増加が著しい。スポーツジムの利用料を補助している企業が多い中、最近ではスポーツインストラクターの派遣サービスもある。オフィスにインストラクターを派遣してもらい、社内の会議室や休憩室などのスペースで、スポーツプログラムの指導を受けられるサービスである。自発的にスポーツジムに行かない社員も、職場で体を動かすことができる。これは、健康増進の取組を行うことで社員が心身ともに健康に働くことができれば企業の業績にもつながるといって「健康経営」の取組に通じるものである。今後もこうした福利厚生制度を活用した健康支援の取組は注目されるであろう。

また、「文化・体育・レクリエーション」については、社員旅行や飲み会補助など、従来から多くの企業で実施されているものである。最近では、社内イベントの企画・運営をサポートするサービスも増えて、料理や陶芸などの手作り体験ワークショップやスポーツ大会など、様々な社内イベントが展開されている。イベントを通じて、一緒に仕事をしている同僚の違う一面を発見できたり、幅広く社内の人と知り

合うことができるなど、社内コミュニケーションが活性化し、チームワークの強化や信頼関係の構築につながることを期待できる。

「育児関連」分野では、ベビーシッター利用料の補助を実施している企業が多い中、共働き家庭の家事負担を軽減するための家事代行サービスも注目されている。

働きがいのある会社に向けての福利厚生制度

働き方改革は、人口構成やグローバル化、技術革新の進展などの社会変化に対応し、高齢者、海外人材、兼業・副業者、育児・介護・治療との両立が必要な人々など、多様な人々が働きやすいよう、働き方の選択肢を広げることである。

同一労働同一賃金も、こうした多様な働き方を促進するためのものである。雇用形態を問わず、すべての社員が持てる能力を発揮して、意欲を持って働くことで生産性の向上が期待できる。福利厚生制度も多様な人材が働いていることを前提とし、幅広い人材の労働意欲を高めるためのものとして提供される必要がある。そのために、これからの福利厚生にとって重要な視点として考えられるのが、健康、コミュニケーション、仕事と生活との両立支援である。

健康支援の取組を「健康経営」につなげていくためにも、健康志向の高い社員のみでなく、全ての社員に届くような仕組みが必要である。

また、働き方改革によってテレワークなど時間や場所にとらわれない働き方をする社員や、海外人材、副業者など生活背景が多様な社員が多くなる。社員が円滑に業務遂行するためにも、また人とのつながりを感じながら働くためにもコミュニケーションの重要性が高まっている。

さらに、多様な生活背景の人材が意欲をもって働くことができるよう、育児に限らず介護や治療など様々な生活との両立支援も重要である。

福利厚生制度は、創意工夫によってはまだ多くの可能性を持っている。各社が掲げるビジョンや業務内容、保有する資源に照らし合わせて福利厚生制度を構築し、「働きがいのある会社」が増えることを期待したい。