

いまさら聞けない 人事用語辞典

株式会社グローセンパートナー 執行役員・ディレクター 吉岡利之

第24回 「福利厚生」

人事労務管理は社員の雇用や働き方だけでなく、経営にも直結する重要な仕事ですが、制度に慣れていない人には聞き慣れないような専門用語や、概念的でわかりにくい内容がたくさんあります。そこで本連載では、人事部門に初めて配属になった方はもちろん、ある程度経験を積んだ方も、担当者なら押さえておきたい人事労務関連の基本知識や用語についてわかりやすく解説します。

今回は福利厚生について取り上げます。基本中の基本用語ですが、あらためて概要や背景、実施状況などをみていきたいと思います。

福利厚生は大きく二つに分類される

福利厚生を一言でまとめたもので筆者がもともとわかりやすいと思ったのが、「企業が、労働力の確保・定着、勤労意欲・能率の向上などの効果を期待して、従業員とその家族に対して提供する各種の施策・制度」という説明です(出典『デジタル大辞泉』小学館)。福利厚生は、企業が費用を負担することを法律で義務づけられている**法定福利厚生**と、企業が任意で実施する**法定外福利厚生**に分かれます。

まずは法定福利厚生ですが、こちらは項目が決まっています。

- ① **健康保険**：傷病の治療などに対して、従業員の費用負担を軽減するための制度。
- ② **厚生年金保険**：日本国内に住んでいる満20歳以上60歳未満全員が加入する**国民年金**に上乘せして支給される年金。
- ③ **介護保険**：高齢者の介護を社会全体で支え合うための保険。
- ④ **雇用保険**：失業した際の生活を支え、再就職などに向けた支援をするための保険。

- ⑤ **労災保険**：労働者の業務上または通勤による傷病などに対して必要な給付を行う制度。
- ⑥ **子ども・子育て拠出金**：国や自治体を実施する子育て支援のための拠出金。

①②③は企業と従業員で折半、④は企業と従業員で一定割合を負担、⑤⑥は企業が全額負担となっています。

次に法定外福利厚生です。こちらは企業の任意なので実施有無や内容は企業ごとに異なりますが、いくつかに区分されます。2020(令和2)年12月に一般社団法人日本経済団体連合会(以下、「経団連」)が公表した『福利厚生費調査結果報告』が従業員一人一カ月あたりの福利厚生費用平均の内訳を記載していて状況を把握しやすいので、紹介したいと思います(※カッコ内は全産業の平均。代表的なものを金額の高い順に列記)。

- ・住宅関連：社宅や持ち家援助(1万1639円)
- ・ライフサポート：給食、財産形成、ファミリーサポート等(5505円)
- ・医療・健康：医療・保健施設運営、ヘルスケアサポート(3187円)
- ・文化・体育・レクリエーション：施設・運営、活動への補助(2069円)
- ・慶弔関係：慶弔金、法定超の付加給付(51

4 円

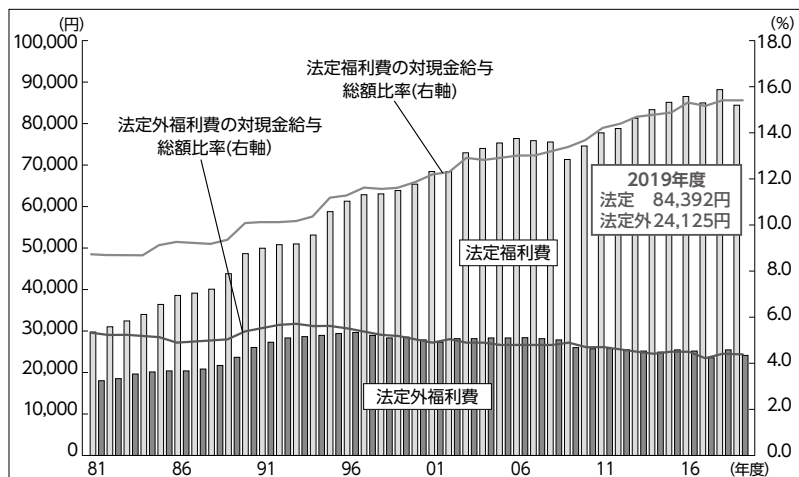
なお、従業員への法定外福利厚生の提供方法ですが、企業がパッケージで施策やサービスを提供する方法と、外部業者などと連携して、従業員にさまざまなメニューを提供し、従業員は一定の補助金のなかで自由に選択できるカフェテリアプランという方法に分かれます。

福利厚生の実施状況とその背景

経団連の報告書で気になるグラフがあるので紹介します（図表）。福利厚生費の推移を示したのですが、法定福利費が右肩上がりとなっています。これは急速な少子高齢化により一人あたりの健康保険や厚生年金保険などの負担が上がっていることによるものです。余談ですが、ここ何年も日本の給与額が上がっても手取りが増えないといわれています。この法定福利費の増大がその大きな要因となっています。

法定外福利費は抑制傾向であることがグラフからみて取れます。2019年度での福利厚生費に占める法定外福利費の比率は22・2%に過ぎません。報告書には先の福利厚生項目別の経年推移が載っていますが、住宅やライフサポート関連はおおよそ減少傾向にあります。一方で増やしたいのが医療・健康の項目については増

図表 福利厚生費の推移



出典：『福利厚生費調査結果報告』2020年12月18日・一般社団法人日本経済団体連合会

加傾向にある点です。独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）が2017（平成29）年に行った『企業における福利厚生施策の実態に関する調査』でも、今後充実させたい施策については、メンタルヘルス相談や治療と仕事の両立支援、人間ドック受診の補助が上位にあげられています。本連載の健康経営の回（2021年6月号）でも触れましたが、従業員の高齢化

や人手不足が進むなかで、従業員の健康の維持・向上が会社の生産性や業績に好影響を与える企業側が判断していることがみ取れます。

この点については、高度経済成長期やいわゆるバブル経済期などを通して全国から人材を集めるにあたり、特に低賃金の若年層の給与補填的な施策や生活施設の提供などを通して、人材獲得における競争力や社員の定着力の向上のために法定外福利厚生を充実させてきました。しかしながら、1990年代後半以降の経済の悪化にともなう人員過剰感を理由に法定外福利厚生は削減の方向で見直されることとなります。

このように法定外福利厚生は経済状況や人手不足・過剰感に密接に連動しています。コンサルティングの現場で筆者が感じることとしては、近年は属人的になりがちな法定外福利厚生を削減し、仕事や成果による給与や賞与を底上げしていくケースと、法定外福利厚生を充実させ社員のモチベーション向上、採用競争力の強化をすすめるケースに分かれています。特に従来は中小企業は法定外福利厚生に力を入れていない傾向がありましたが、今後の中小企業の人手不足解消の解決策の一つになることは想像に難くありません。

今回は「ダイバーシティ」について取り上げます。