

企業福祉について考える

さかた こうじ
坂田 幸治

東京電力労働組合・組織対策局長

「企業福祉の終焉」(橘木俊詔著：中公新書)における大胆な提言に興味を惹かれた。

日本の企業は、退職金、社宅、企業年金、医療保険や公的年金といった社会保険料の負担など、従業員に様々な福祉を提供している。本著では、会社の規模によって充実度が異なったり、正社員と非正社員で利用資格に差があるなど、企業福祉が国民の不平等を高めていると判断し、企業は福祉から撤退し、企業福祉に代えて国民全員が充実した福祉が享受できる方策が提言されている。要するに、退職金、社宅、企業年金などの非法定(法定外)福利厚生は廃止し、その財源は賃金の形で支払い、法定福利厚生である社会保険は、保険料として徴収するのではなく、税を中心にした財源によって国家(公共部門)が普遍的な福祉サービスを提供するというものである。筆者自身も今すぐに達成可能な政策とみなしていないが、企業の福利厚生制度を考える上で一考する必要があるだろう。

右肩上がりの経済成長から成熟型経済への移行や、グローバル化による企業間競争の激化等により、企業のコスト削減意欲が高まる中、福利厚生費(特に法定外福利厚生)について廃止・縮小を求められている単組も多いと思う。

日本経団連の「福利厚生費調査結果(2003年度)」をみると、企業が負担した福利厚生費(退職金を除く)は、従業員1人1ヶ月平均100,811円(前年比4.2%増)となっている。そ

の内、「法定福利費」は、2003年4月からの社会保険料の総額報酬制の導入などが大きく影響し、72,853円(同6.3%増)に達する一方、企業が任意に行う福利厚生施策の費用である「法定外福利費」は27,958円(同0.9%減)となっている。企業にとって、社会保険料を中心とする法定福利費の増加は大きな負担となっており、自らコントロールし得る法定外福利費の削減で対処しようとする動きが強まっているといえる。

振り返ってみると1980年代の日本企業は、人手不足の懸念等から社宅や保養所といった福利厚生施設の充実を競い合った。現在、こうした“ハコモノ”だけでは多様化する従業員ニーズに対応できなくなっているのも事実であり、従業員ニーズに沿った、幅広い施策を展開していく必要があるだろう。

企業の福利厚生施策には、従業員の長期定着性の維持・向上や、勤労意欲の向上安心感の付与、企業へのロイヤリティーの醸成等、期待される効果を有している。雇用流動化の時代といわれる中で、従業員の企業に対する帰属意識・求心力は確実に低下している。それに歯止めをかけるためにも企業福祉の役割や意義はまだまだ大きいものがあると思う。

それにしても法定福利費の増加は非常に悩ましい……。