



## 企業内福利厚生の新動向

奥林, 康司

---

**(Citation)**

国民経済雑誌, 165(5):33-54

**(Issue Date)**

1992-05

**(Resource Type)**

departmental bulletin paper

**(Version)**

Version of Record

**(JaLCD0I)**

<https://doi.org/10.24546/00174831>

**(URL)**

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/00174831>



# 企業内福利厚生の新動向

奥 林 康 司

## I はじめに

労働力不足の中で企業は労働力の確保・定着や企業のイメージ・アップをめざして、寮や社宅を改善し、快適なオフィスや作業環境の整備に巨額の投資をするようになった。また、ゆとりや豊かさを求める新しい勤労観をもった青年労働者に対して、余暇時間を活用するためのレクリエーション施設を充実したり、またそれらの諸施設をより使いやすくする努力を続けている。また男女雇用機会均等法の支援の下に女性の職場進出が促進され、育児休業制度、介護休業制度、フレックス・タイム制、さらには女性再雇用制度など女性の就業を容易にする諸制度が中小企業においても導入され始めている。これらの企業内福利厚生の諸施策は従来の中高齢者への対応を中心とした諸施策とは異なる新しい企業内福利厚生制度の動向を示唆している。

他方、産業社会全体の中では、ゆとりの重要性が強調されている。そこから、「サービス残業」や「付き合いゴルフ」にみられるように、あまりにも会社社会に埋没した個人生活が反省され始めている。「企業社会」の価値観が社会全体の価値観を支配し、個人の独立性や自律性を脅やかすまでに至っている。特に企業内福利厚生制度の発展は、勤労者の私生活側面をも企業に依存させ、会社人間の形成を促進する危険を含んでいる。そこから「脱会社人間」時代における新しい企業福祉のあり方が問われている。

このような相反する2つの要求の中で、産業社会の健全な発展や市民生活の調和のとれた発展をめざすとき、企業内福利厚生制度はいかにあるべきか。企業内福利厚生制度は、国家あるいは行政が担当する国家福祉、労働組合あるい

は勤労者団体が運営する労働者福祉、さらには勤労者個人あるいはその家族が負担する個人福祉との関連の中でどのような位置と役割を果すべきかという根本問題が生じる。

このような問題状況の中で、本稿で検討しようとする課題は次のように集約することができる。

(1)勤労者の生活保障や精神的安定をもたらす福祉全般は誰が負担すべきものか。企業か、行政か、労働組合か、あるいは勤労者自身か。この問題を企業や勤労者はどのように考えているのか。

(2)福祉全般の向上の中で企業福祉（企業内福利厚生制度）が果す役割はどのようなものか。またそれを企業が行うことからしてどのような限界があるのか。

(3)今日の労働市場や産業社会の変動の中で企業福祉はどのような施策を進展させようとしているのか。企業福祉は従業員のどのようなニーズに応えようとしているのか。

(4)福祉全般の向上の中で、勤労者は行政にどのような施策を期待しているのか。企業福祉や労働者福祉との関連の中で行政が負担すべき勤労者の福祉部分は何なのか。

このような諸問題を企業及び勤労者へのアンケート調査に基づいて検討することが本稿の課題である。ここで利用したアンケート調査は、大阪府産業労働政策推進会議の労働福祉政策小委員会が実施したものである<sup>1</sup>。調査時点は、企業を対象とした調査では1992年1月1日現在であり、勤労者個人を対象とした調査では1992年11月1日現在である。調査対象は大阪府に所在する事業所及びそこに勤務する従業員を無作為に抽出している。

調査のサンプルは、企業調査では、1,582事業所、勤労者調査では2,482人である。企業調査では、回答事業所の60.9%が従業員規模10人～199人の中小

---

1 この調査は「21世紀に向けた新しい労働福祉政策のあり方」と題し、平成2年度、3年度に実施されたものである。本調査に参加する機会を与えられたことに心より感謝の意を表するものである。

企業で占めている。また、勤労者調査では、75.5%が20～49歳であり、46.2%が従業員規模10人～199人の企業に就業している。従って巨大企業において世間の注目を集めている福利厚生制度の実態とは多少異なるかもしれない。

このアンケート調査結果の解釈は筆者個人のものであり、大阪府産業労働政策推進会議の意見を代弁するものではない。またここでの検討点は、このアンケート調査項目の一部を取扱っているにすぎない。

## II 企業福祉の内容

企業内福利厚生制度とか勤労者の福祉全般といっても、その具体的内容は、それをイメージする人によって異なってくる。既述の調査では、大阪府労働部福祉課が担当あるいは管轄している労働福祉施策の体系を労働福祉全般と呼んでいる。他方、日本経営者連盟の「福利厚生費調査」や労働省の「賃金労働時間等総合調査」で取扱われている具体的制度を企業福祉と呼んでいる場合がある。大阪府の労働福祉施策には、労働金庫や労働者福祉のための融資制度等の労働者生活の安定施策、労働時間短縮の促進、勤労青少年対策、女子労働者対策、中高年労働者対策、府立労働センターや勤労者憩の家等の労働福祉施策が含まれている。従ってその内容は日経連や労働省の調査項目と多少異なっている。

本稿において企業福祉の具体的内容としては日経連の福利厚生費調査項目を念頭においている。その福利厚生費に含まれる項目としては、大きく、法定福利費、法定外福利費、通勤費用、安全衛生費、退職金が含まれる。この法定福利費の重要項目としては健康保険、厚生年金保険、雇用保険、労災保険、児童手当拠出金、身体障害者雇用納付金等が含まれる。また法定外福利費には各種の住宅、医療・保健、生活援護、慶弔・共済・保険、文化・体育・レクリエーション、その他が含まれている。<sup>2</sup>

日経連の見解によると、法定外福利厚生を念頭におき、「福利厚生とは、企

2 日経連・労務管理部「福利厚生費はどうか」『経営者』1991年4月号, Vol. 45, No. 531, 63頁。

業が主体となって、その自発的意思に基づき、労働力を維持培養するとともに、その能力を有効かつ最大限に発揮させるために行う、従業員または必要に応じてその家族を対象とした生活福祉等の総称である<sup>3</sup>とされる。

企業福祉を国家福祉や労働者福祉、さらには福祉全般と区別し、その特徴を示した規定として、関東経営者協会労務管理部長荒川寿氏の規定が明解である。氏によれば、「福利厚生がよってたつ基盤は、企業が従業員との関係において直接労働条件に含まれる以外のもので、従業員の生活に対して給付・援助することにより、労働者の確保と安定、労使関係の安定、企業に対する信頼感、一体感の醸成を通じて企業の最終目的を達成するためのものである。管理体系としては人事労務管理の一領域に入る<sup>4</sup>。」とされている。

ここにおいて注目される企業福祉の特徴は、第1に、従業員が享受しうる給付あるいは援助は、賃金や労働時間等の直接労働条件以外のものであることである。第2に、それは従業員の職場の行動ではなく、企業内あるいは企業外の生活に関連するものであり、従って勤労者の私生活側面に関与するものである。第3には、それが労務管理の一領域であり、労務管理機能をもつことである。これらの諸特徴は企業福祉の役割と同時にその限界に関係してくる。

前述のアンケート調査において勤労者の福祉全般というとき、それは上記の企業福祉のみならず、大阪府の労働福祉施策体系全体を含んでいる。アンケートの質問項目の前後関係からそのようにイメージすることが回答者に期待されている。

### III 福祉全般の負担者

では、勤労者の福祉全般の向上は誰が負担すべきなのか。先づ、勤労者の福祉全般の向上については多数の人々が肯定している。既述のアンケートにおいて、企業調査によれば、72.2%の事業所が肯定し、3.4%の事業所が現在以上

3 藤田至孝「生涯総合福祉プラン——その理論と設計——」産業労働調査所、1985年、201頁。

4 企業研究会「企業福祉政策の新展開」企業研究会、1990年、47頁。

に勤労者の福祉全般を充実する必要はないと回答しているにすぎない。

そこで、福祉全般を向上させる場合、それを誰が負担すべきかについて、企業に問うてみた。表1に示されるように、もっと充実すべきであると回答した企業のうち「主として企業の負担により充実するのが良い」と回答した事業所は合計で38.1%である。次に「一概に言えない、又はよく分らない」が32.8%を占めている。「主として国や地方公共団体の責任において充実するのが良い」とする回答は27.5%であり、企業の負担を求める回答よりも少ない。更に、「主として個人の負担により充実するのが良い」とする回答は、わずか1.6%にす

表1 今後充実するための方法（規模別）

	主として 企業の負担 による	主として 個人の負担 による	主として 国、自治 体の責任 による	一概にい えない (わから ない)	無 回 答	合 計
9人以下	42 39.3%	4 3.7%	36 33.6%	25 23.4%	— —	107 100.0%
10～29人	59 36.2%	3 1.8%	58 35.6%	43 26.4%	— —	163 100.0%
30～99人	148 40.2%	3 0.8%	105 28.5%	112 30.4%	— —	368 100.0%
100～199人	56 30.6%	2 1.1%	47 25.7%	78 42.6%	— —	183 100.0%
200～299人	41 44.1%	2 2.2%	21 22.6%	29 31.2%	— —	93 100.0%
300～499人	24 36.9%	1 1.4%	19 25.7%	30 40.5%	— —	74 100.0%
500～999人	24 36.9%	1 1.5%	11 16.9%	29 44.6%	— —	65 100.0%
1,000人以上	18 38.3%	2 4.3%	8 17.0%	19 40.4%	— —	42 100.0%
無 回 答	23 54.8%	— —	9 21.4%	10 23.8%	— —	42 100.0%
合 計	435 38.1%	18 1.6%	314 27.5%	375 32.8%	— —	1,142 100.0%

ぎない。

この数値の解釈は多様であろう。しかし、勤労者の福祉全般の向上に対し、約 4 割の事業所が企業の負担によるべきであると回答し、しかもこの比率は中小零細企業の場合でもあまり変わっていない。この 1 つの解釈は、企業は、企業規模に関わりなく、勤労者の福祉全般の向上に対し強い責任を感じているとするものであろう。

反対に、勤労者の福祉充実を国や地方公共団体に求める見解は必ずしも多くはない。但、それを国や地方自治体に求める見解は従業員規模 29 人以下の小企業において強くなる。反対に、従業員 500 人以上規模の中堅・大企業になると、勤労者の福祉向上における国や地方自治体への依存心は少なくなり、むしろ企業自らが責任を負うべきであるとする考え方が強くなる。

更に、勤労者の福祉全般の向上について従業員自身はどのように考えているかを企業に問うてみた。表 2 によれば、「福祉や生活保障については企業を頼りにしている人が多い」と回答した事業所は 27.0% であり、企業調査の該当質問に比べ、10.1 ポイント下っている。さらに「福祉や生活保障は国や地方公共団体に任せるべきだ」という考え方が多い」という回答は 17.5% の事業所にすぎない。「福祉や生活保障は企業・国・地方自治体に頼るのではなく、一人ひとりが努力すべきだ」という回答は 8.3% にすぎない。

福祉全般に対する従業員の考え方についても「一概にはいえない」とする回答が 41.8% と最も多いが、企業・国家・勤労者自身の三者の間では、勤労者の福祉全般の向上を企業に求めているという認識が最も多い。しかも大企業

表 2 従業員の考え方

合 計	国、自治体に 任せるべき	企業を頼り にする	一人ひとりが 努力すべき	一概にいえ ない (わからない)	無 回 答
1,582 100.0%	277 .17.5%	427 27.0%	132 8.3%	662 41.8%	84 5.3%

出所：表 1 に同じ，69 頁。

(従業員1000人以上)においてこの認識が強く現われている。この調査が企業を対象としたものであることを考慮すれば、この結果は当然期待される回答といえるかもしれない。大企業を中心に、企業は従業員自身が福祉の向上を企業に期待していると認識し、その従業員の期待を満すように努力し、またそれに責任を感じているといえよう。

では逆に、それらの企業で働いている勤労者自身はどのように考えているのであろうか。自分達の福祉を企業に依存させたいと考えているのであろうか。表3によれば、「福祉の向上を主として企業の負担によるべきである」と考え

表3 誰が福祉を負担をすべきか

	主として企 業の負担に よるべき	主として個 人の負担に よるべき	主として 国・地方の 責任による べき	一概にい えない (わから ない)	無 回 答	合 計
9人以下	17 28.8%	— —	35 59.3%	6 10.2%	1 1.7%	59 100.0%
10人～29人	11 25.0%	1 2.3%	25 56.8%	7 15.9%	— —	44 100.0%
30人～99人	112 30.8%	3 0.8%	194 53.3%	55 15.1%	— —	364 100.0%
100人～199人	110 25.4%	5 1.2%	249 57.5%	65 15.0%	4 0.9%	433 100.0%
200人～299人	68 29.1%	2 0.9%	126 53.8%	37 15.8%	1 0.4%	234 100.0%
300人～499人	54 24.0%	1 0.4%	140 62.2%	30 13.3%	— —	225 100.0%
500人～999人	56 28.9%	5 2.6%	105 54.1%	28 14.4%	— —	194 100.0%
1,000人以上	76 25.4%	11 3.7%	167 55.9%	44 14.7%	1 0.3%	299 100.0%
無 回 答	8 50.0%	— —	3 18.8%	4 25.0%	1 6.3%	16 100.0%
合 計	512 27.4%	28 1.5%	1,044 55.9%	276 14.8%	8 0.4%	1,868 100.0%

出所：表1に同じ、32頁。



ている勤労者は27.4%である。しかも、大企業においてもこの傾向はあまり変わっていない。反対に、「主として国・地方自治体の責任によるべきである」とする回答が55.9%を占めている。しかもこの傾向は大企業の従業員においてもほぼ同じである。勤労者個人を対象としたアンケート調査では、企業調査と全く逆の回答が出ている。この調査が大阪府によって行われ、従って行政に対する勤労者の期待が強く現われる傾向があることを考慮したとしても、勤労者の福祉全般の負担に対する企業と勤労者の認識の落差は大きい。

勤労者の福祉全般の向上に対し、企業調査によれば、約4割弱の事業所が企業に責任ありと回答し、行政に責任を求めるのは約3割である。これに対し、勤労者調査によれば、約3割弱の勤労者が企業に責任ありと回答し、行政に責任を求めるのは約5割強である。福祉全般の向上に対する負担者については企業と勤労者個人の間意見の相違があり、勤労者は企業よりも行政の方に福祉全般の充実を期待していると解せられる。

では、勤労者個人は企業福祉を福祉全般の充実方向の中でどのように評価しているのであろうか。表4に示されるように、「わが国では、社会保障制度等公的な福祉制度が不十分であるので、企業福祉をもっと充実すべきである」とする回答が49.8%を占めている。しかもこの割合は企業規模によって大きな相異はみられない。他方、「労働者の福祉の向上をあまり企業福祉に頼ると、企業によって格差が生れるので、企業福祉に過大な期待をすべきではない」と回答した勤労者は24.6%と2位を占めている。更に「企業にとってメリットのない企業福祉施策は実施されないので、労働者の福祉の向上を全面的に企業に期待するのは無理である」とする否定的見解をもつ勤労者は14.1%を占めている。しかし「福祉の向上をあまり企業福祉に頼ると、労働者の私生活にまで企業の管理が及ぶことになるので、企業福祉は自律的な個人生活にとって好ましくない」とする見解は7.0%と非常に少ない。しかもこのような意見分布は、多少の例外を除くと、企業規模に無関係に、一般的傾向として示されている。

この表3と表4を合せて考えると、第1に、勤労者の福祉全般については約

表4 企業福祉に関する勤労者の考え方

	企業福祉を充実 させたい	企業福祉に 過大な期待 をすべきで ない	企業福祉に 全部を期待 するのは無 理	自律的な個 人生活を 維持する のが好ま しくない	その他	無回答	合計
9人以下	44 44.9%	23 23.5%	14 14.3%	3 3.1%	2 2.0%	12 12.2%	98 100.0%
10人～29人	27 44.3%	13 21.3%	6 9.8%	10 16.4%	2 3.3%	3 4.9%	61 100.0%
30人～99人	231 47.5%	112 23.0%	82 16.9%	40 8.2%	6 1.2%	15 3.1%	486 100.0%
100人～199人	309 51.7%	135 22.6%	93 15.6%	39 6.5%	8 1.3%	14 2.3%	598 100.0%
200人～299人	153 50.3%	66 21.7%	45 14.8%	28 9.2%	3 1.0%	9 3.0%	304 100.0%
300人～499人	133 45.5%	91 31.2%	36 12.3%	20 6.8%	3 1.0%	9 3.1%	292 100.0%
500人～999人	125 50.8%	70 28.5%	28 11.4%	12 4.9%	5 2.0%	6 2.4%	246 100.0%
1,000人以上	202 54.6%	97 26.2%	42 11.4%	21 5.7%	5 1.4%	3 0.8%	370 100.0%
無回答	13 48.1%	4 14.8%	4 14.8%	— —	1 3.7%	5 18.5%	27 100.0%
合計	1,237 49.8%	611 24.6%	350 14.1%	173 7.0%	35 1.4%	76 3.1%	2,482 100.0%

出所：表1に同じ，30頁。

5割ほどの勤労者が行政に期待している。企業福祉に勤労者の福祉全般の充実を期待する勤労者は、企業規模に無関係に、約2割ほどである。第2に、しかし、社会保障など行政の福祉が不十分な為に、企業福祉の充実を期待する勤労者が約5割ほどに増大する。第3に、福祉の企業間格差や労務管理的機能を考慮し、企業福祉の充実に勤労者の福祉全般の向上を期待しない勤労者が約4割ほど存在する。第4に、自律的な個人生活を維持するために企業福祉の充実を求めない勤労者が約1割ほど存在することである。このような資料から判断する限り、企業福祉を国家の福祉政策に対する補足的・併存的施策ととらえる1982年発表の日経連の見解<sup>5</sup>も、また勤労者の既得権を確保しながら企業福祉に対

5 岡田義晴「ゆとり時代の福利厚生」1991年，113頁。

処しようとした1960年代の総評の見解も<sup>6</sup>一面で現実性をもっている。

しかし、ここで注目すべきことは、勤労者調査において、勤労者の福祉全般の充実に果す国や地方自治体の役割への大きな期待が表明されたことである。「企業社会」とか「会社人間」が問題にされている今日、勤労者福祉全般の充実に企業以外に求めていることの意味を十分に評価すべきであろう。但し、今度のアンケート調査の多くが中小企業の従業員であることを考慮し、また、行政の行った調査であることを差引き、巨大企業の従業員も同じような意識であるか否かは今後実証的に検討すべきである。<sup>7</sup>

#### IV 企業福祉への期待

では企業は企業福祉をどのように評価し、新しい経営環境の下でどのような制度に企業福祉の将来方向を見出そうとしているのか。表5は人事労務政策全体の中で福利厚生をどの程度重視しているかを示している。企業が今日重要として取り組んでいる人事労務管理上の問題は、合計欄に示されているように、第1位が「人材の確保」(82.1%)、第2位が「賃金問題」(58.8%)、第3位が「労働時間問題」(47.9%)、第4位が「従業員の高齢化問題」(34.5%)であり、企業福祉諸制度の問題は7位(13.5%)である。従って、企業福祉の諸問題は、企業の人事労務管理政策全体からみれば、世間で想像するほど重視されてはいないと解される。

しかし、企業福祉自体に重点を当てて分析すると、今日の労働力不足と結びついて企業福祉の役割が重視されている。表6は企業福祉を推進する目的の上位3つを示している。それによると、企業福祉推進の目的は、第1位が「人材の確保」(80.0%)、第2位が「従業員の定着性の向上」(63.6%)であり、こ

6 藤田至孝「生涯総合福祉プラン」産業労働調査所、1983年、194頁。

7 大企業の労使を中心とした最近の実態については次掲文参照。藤田至孝「生涯総合福祉プランと労使関係——実態調査を中心として——」『経済学紀要』第16巻2・3号合併号、1991年11月、329～347頁。労務研究所「2000年の福利厚生に関するアンケート」『福利厚生』No. 1407、1992年2月18日。

表5 企業が重視する人事労務政策上位3つ(規模別)

	労働時間 問題	賃金問題	従業員の モラル上 の問題	人材の 確保	従業員の 高齢化 の問題	企業福祉 制度 の問題	人事処遇 の問題	教育訓練 の問題	総人件費 削減問題	合計
9人以下	110 51.9%	136 64.2%	40 18.9%	158 74.5%	92 43.4%	20 9.4%	15 7.1%	17 8.0%	14 6.6%	212 100.0%
10人～ 29人	116 50.0%	140 60.3%	55 23.7%	192 82.8%	90 38.8%	18 7.8%	21 9.1%	26 11.2%	24 10.3%	232 100.0%
30人～ 99人	226 48.2%	297 63.3%	131 27.9%	404 86.1%	175 37.3%	32 6.8%	42 9.0%	54 11.5%	44 9.4%	469 100.0%
100人～ 199人	115 43.9%	150 57.3%	74 28.2%	218 83.2%	76 29.0%	24 9.2%	38 14.5%	44 16.8%	38 14.5%	262 100.0%
200人～ 299人	59 49.2%	63 52.5%	28 23.3%	100 83.3%	33 27.5%	12 10.0%	22 18.3%	24 20.0%	16 13.3%	120 100.0%
300人～ 499人	39 45.3%	43 50.0%	23 26.7%	69 80.2%	25 29.1%	7 8.1%	22 25.6%	17 19.8%	11 12.8%	86 100.0%
500人～ 999人	41 51.9%	44 55.7%	12 15.2%	60 75.9%	21 26.6%	9 11.4%	24 30.4%	18 22.8%	5 6.3%	79 100.0%
1,000人 以上	24 40.0%	25 41.7%	8 13.3%	49 81.7%	17 28.3%	11 18.3%	24 40.0%	11 18.3%	11 18.3%	60 100.0%
無回答	28 45.2%	32 51.6%	13 21.0%	49 79.0%	16 25.8%	8 12.9%	6 9.7%	12 19.4%	4 6.5%	62 100.0%
合計	758 47.9%	930 58.8%	384 24.3%	1,299 82.1%	545 34.5%	141 8.9%	214 13.5%	223 14.1%	167 10.6%	1,582 100.0%

出所：第1表と同じ，56頁。

れらが主要な目的である。「企業の社会的責任」(5位, 26.3%)、「企業のイメージ・アップ」(6位, 19.3%)「労組・従業員への対応」(9位, 10.8%)などは必ずしも企業福祉の重要な目的となっていない。このアンケート調査の対象者は中小企業の割合の多いことを考慮すると、企業は人材の確保や定着をめざして企業福祉に力を入れているといえる。

では、企業福祉は従業員の在職期間中の世話に限定すべきか否か。表7によると、企業福祉は「従業員の在職中に重点を置くべきである。」とする事業所が77.9%と大多数を占めている。反対に、「従業員の退職後についても配慮すべきである」とする事業所は19.2%と少ない。但し、従業員1,000人以上の大企業になると、後者は46.7%に増大している。大企業を中心に従業員の福利厚

表 6 企業福祉の目的上位3つ(規模別)

	人材の確保	従業員の定着意向	従業員の向上	企業責任	従業員への労組的対応	企業イメージアップ	同業他社との均衡	生産性向上	従業員のモラル向上	帰属意識の高揚	合計
9人以下	165 77.8%	133 62.7%	59 27.8%	9 4.2%	37 17.5%	48 22.6%	62 29.2%	52 24.5%	21 9.9%	212 100.0%	
10人～ 29人	198 85.3%	168 72.4%	47 20.3%	10 4.3%	36 15.5%	37 15.9%	78 33.6%	74 31.9%	32 13.8%	232 100.0%	
30人～ 99人	381 81.2%	307 65.5%	125 26.7%	44 9.4%	87 18.6%	57 12.2%	152 32.4%	185 39.4%	62 13.2%	469 100.0%	
100人～ 199人	214 81.7%	154 58.8%	71 27.1%	33 12.6%	59 22.5%	41 15.6%	81 30.9%	92 35.1%	26 9.9%	262 100.0%	
200人～ 299人	93 77.5%	85 70.8%	36 30.0%	21 17.5%	22 18.3%	6 5.0%	38 31.7%	38 31.7%	18 15.0%	120 100.0%	
300人～ 499人	60 69.8%	54 62.8%	25 29.1%	19 22.1%	22 25.6%	10 11.6%	24 27.9%	28 32.6%	16 18.6%	86 100.0%	
500人～ 999人	61 77.2%	41 51.9%	23 29.1%	15 19.0%	17 21.5%	8 10.1%	16 20.3%	39 49.4%	14 17.7%	79 100.0%	
1,000人 以上	47 78.3%	27 45.0%	19 31.7%	14 23.3%	12 20.0%	8 13.3%	21 35.0%	25 41.7%	7 11.7%	60 100.0%	
無回答	47 75.8%	37 59.7%	11 17.7%	6 9.7%	13 21.0%	11 17.7%	18 29.0%	19 30.6%	9 14.5%	62 100.0%	
合計	1,266 80.0%	1,006 63.6%	416 26.3%	171 10.8%	305 19.3%	226 14.3%	490 31.0%	552 34.9%	205 13.0%	1,158 100.0%	

出所：表1と同じ，59頁。

生について退職後も考慮すべきであるという意見が強くなっている。

他方、同じ問題を勤労者調査においてみると、「退職後にも配慮すべきである」という回答が合計で55.4%と過半数を占めている。しかも従業員1,000人以上の大企業では72.2%の勤労者がそのように回答している。従って、企業福祉の対象期間についてみると、企業ではそれを従業員の在職期間に限定したいと考えているのに対し、勤労者はむしろ退職後への配慮を求めていることが分る。しかもこの傾向は大企業において強く現れている。

同時に、企業福祉の内容について企業の将来方向をみると、表8に示されるように、「経済面・健康面のみならず、こころのゆとりや豊かさなど精神的側面にも重点を置くべきである」とする事業所が58.3%を占めている。しかもこ

表7 企業福祉の理念（期間）

（規模別）

	従業員の在職中	従業員の退職後	無 回 答	合 計
9人以下	164 77.4%	33 15.6%	15 7.1%	212 100.0%
10～29人	191 82.3%	31 13.4%	10 4.3%	232 100.0%
30～99人	378 80.6%	85 18.1%	6 1.3%	469 100.0%
100～199人	208 79.4%	51 19.5%	3 1.1%	262 100.0%
200～299人	97 80.8%	21 17.5%	2 1.7%	120 100.0%
300～499人	65 75.6%	19 22.1%	2 2.3%	86 100.0%
500～999人	50 63.3%	29 36.7%	—	79 100.0%
1,000人以上	32 53.3%	28 46.7%	—	60 100.0%
無 回 答	48 77.4%	7 11.3%	7 11.3%	62 100.0%
合 計	1,233 77.9%	304 19.2%	45 2.8%	1,582 100.0%

出所：表1と同じ，60頁。

の傾向は企業規模が拡大するにつれて一層強く現れている。

同じ項目に関し勤労者調査をみてみよう。表9に示されるように、「精神面にも重点を置くべきである」と考える勤労者は59.1%である。しかもこの傾向は大企業において顕著に現われている。従って企業福祉の今後の発展傾向として、こころのゆとりや豊かさなどの精神的側面を重視する認識は企業も勤労者も一致している。

更に、具体的な福利厚生制度について、その将来性を示したのが図1である。図1は企業調査において、各制度毎に現在実施しているか否か、また将来充実する予定か否かを問うた結果を整理したものである。図1において、縦軸は、現在は実施していないが、今後実施したいと回答した事業所数を示している。横軸は、現在実施しており、今後更に充実したいと回答した事業所数を示して

表 8 企業福祉の理念 (内容)

(規模別)

	経済的側面を重視	健康面も重視	精神的側面も重視	無回答	合計
9人以下	47 22.2%	41 19.3%	109 51.4%	15 7.1%	212 100.0%
10～29人	35 15.1%	66 28.4%	125 53.9%	6 2.6%	232 100.0%
30～99人	82 17.5%	114 24.3%	267 56.9%	6 1.3%	469 100.0%
100～199人	40 15.3%	50 19.1%	168 64.1%	4 1.5%	262 100.0%
200～299人	15 12.5%	32 26.7%	71 59.2%	2 1.7%	120 100.0%
300～499人	9 10.5%	22 25.6%	54 62.8%	1 1.2%	86 100.0%
500～999人	6 7.6%	17 21.5%	56 70.9%	— —	79 100.0%
1,000人以上	3 5.0%	14 23.3%	43 71.7%	— —	60 100.0%
無回答	10 16.1%	15 24.2%	29 46.8%	8 12.9%	62 100.0%
合計	247 15.6%	371 23.5%	922 58.3%	42 2.7%	1,582 100.0%

出所：表1と同じ，61頁。

いる。

ゾーンA1は、従って、当該制度を企業が現在実施しておらず、その充実を予定しており、かつ、現在実施している企業が将来充実したいと考えている福利厚生制度の集合である。具体的な制度としては、メンタル・ヘルス、健康教育、従業員相談制度、リフレッシュ休暇、体力づくり、教育研修休暇、退職準備教育、遺児育英年金、人間ドック補助、女子再雇用制度、積立年金が挙げられる。主として精神的・肉体的健康や教育研修、退職後の生活準備に関連する諸制度である。心のゆとりや豊かさなど精神的側面の福利厚生制度の充実を求める勤労者のニーズに応えようとするものである。

しかし逆に、B1・B2ゾーンの諸制度は、企業が消極的な企業福祉である。例えば、企業内体育施設、退職者の健康組合への継続加入、自社保有社宅（世

表9 企業福祉がカバーすべき節囲(内容)

	経済面に 限定すべき	健康面にも 配慮すべき	精神面にも 配慮すべき	無回答	合計
9人以下	10 10.2%	30 30.6%	43 43.9%	15 15.3%	98 100.0%
10人～29人	8 13.1%	17 27.9%	30 49.2%	6 9.8%	61 100.0%
30人～99人	56 11.5%	137 28.2%	275 56.6%	18 3.7%	486 100.0%
100人～199人	92 15.4%	139 23.2%	337 56.4%	30 5.0%	598 100.0%
200人～299人	28 9.2%	72 23.7%	198 65.1%	6 2.0%	304 100.0%
300人～499人	30 10.3%	69 23.6%	177 60.6%	16 5.5%	292 100.0%
500人～999人	27 11.0%	66 26.8%	140 56.9%	13 5.3%	246 100.0%
1,000人以上	31 8.4%	80 21.6%	255 68.9%	4 1.1%	370 100.0%
無回答	1 3.7%	6 22.2%	12 44.4%	8 29.6%	27 100.0%
合計	283 11.4%	616 24.8%	1,467 59.1%	116 4.7%	2,482 100.0%

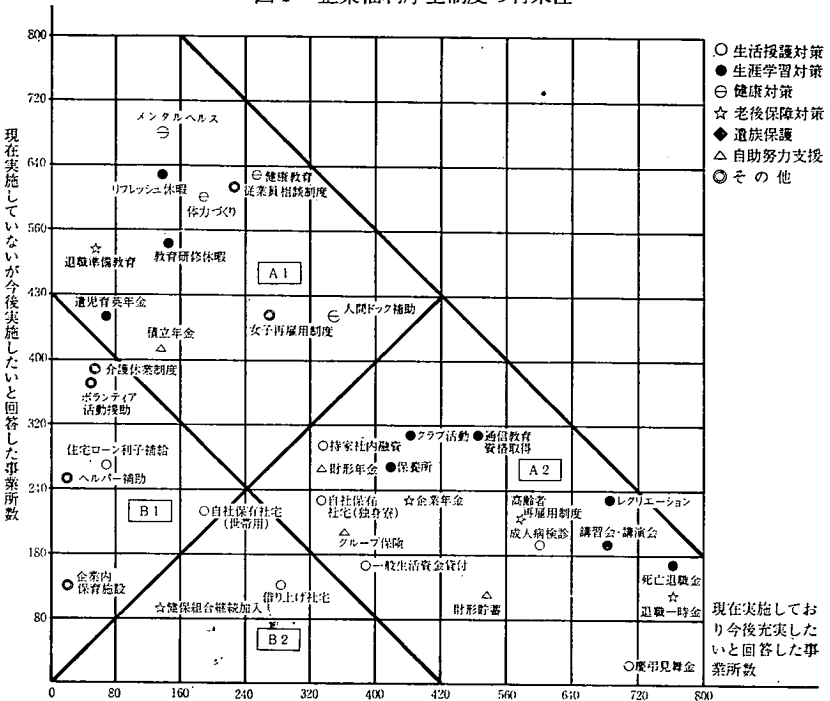
出所：表1と同じ，31頁。

帯用)，ヘルパーへの補助金，借上げ社宅，住宅ローンの利子補給，ボランティア活動への援助，介護休業制度がそれである。住宅，育児や介護など家庭生活に密着したものが中心である。また制度として着目され始めた時期が比較的最近のものもある。

これら将来方向を示す福利厚生制度は，それが企業福祉として導入される限り，労務管理機能を果さざるをえない。企業社会における激しい競争や高齢化社会への移行に伴う生活不安・健康上の不安が増大し，その対策が社会保障や個人的な対応で不十分な場合，勤労者はその解決を企業福祉に期待せざるをえないのである。住宅や育児等のあまりにも家庭的・私的な事柄については企業も消極的な関与しかできない。中小企業では特にそうである。そこに企業福祉の役割と限界が見出される。では，企業福祉と区別された行政の福祉対策に勤



図 1 企業福利厚生制度の将来性



出所：表1と同じ，70頁。

労者は何を期待するのか。

### V 勤労者の行政への期待

勤労者が行政に期待している福利厚生施策を明らかにするため、アンケート調査において、20の選択肢から上位5つを順位をつけて選んでもらっている。表10はそれを更に規模別にクロスさせたものである。この表から明らかなように、勤労者が行政に期待している福祉施策は、第1に、「住宅に関する資金援助（例：持家のための融資等支援策，家賃の補助など）」（60.7%），第2に，「労働時間短縮の普及促進」（52.6%），第3に，「住宅の供給」（48.2%），第4に，「レクリエーション施設の提供（例：体育施設，保養施設，企業の保有する施設の一般開放等）」（40.4%），第5に，「技術・技能講習の実施

(例：ワープロ・パソコン講座など) (26.2%)、第6に、「レクリエーション施設を利用するための援助(利用料の助成など)」(24.1%)などである。住宅、労働時間短縮、レクリエーション施設、技術・技術講習に関連するものが重要な要望となっている。

反対に、行政への期待の少ないものは、20位「研修施設や会議場の提供」(7.1%)、19位「スポーツ大会の実施」(9.1%)、18位「メンタル・ヘルス対策、カウンセリングの実施」(10.8%)、16位「女子の再就職のための教育制度」(12.0%)、16位「ボランティア活動参加への支援」(12.0%)、15位「体力測定・体力診断などの実施」(12.7%)、14位「就業や労働に関する法律相談や悩みごと相談」(13.4%)である。

これらの制度を企業福利厚生制度の将来方向と比較してみると、メンタル・ヘルス対策、法律相談や悩みごと相談、女子の再就職援助、体力測定や体力診断などは、企業が現時点では実施していないが将来は実施したいと考えている諸制度である。これらの制度については、勤労者は行政よりも企業福祉に期待しているといえよう。

企業福祉の将来方向を勤労者の行政への期待と考え合せると、注目されることは、第1に、勤労者が主として企業福祉に期待していることと主として行政に期待している福利厚生制度とは異なることである。行政に対しては住宅や時短、レクリエーションに関連する生活条件の改善を期待している。企業は従業員のメンタル・ヘルス対策、体力造り、女子の再雇用等に力を入れようとしている。

第2に注目されることは、勤労者が行政に期待する福利厚生制度は、勤労者が所属する企業規模にあまり関係なく、等しく行政に期待していることである。住宅、レクリエーション施設、時短の促進等は企業規模に無関係に勤労者としての共通の生活欲求である。住宅やレクリエーション活動は勤労者のプライベートな生活部分であり、企業活動から切り離して、個人の自由選択にまかされるべき生活局面である。どのような家に住み、どのようにして余暇を楽しむか

表10 今後行政に期待する労働福祉ベスト5

	住宅に関する 資金援助	住宅の供給	レクリエーション 施設の提供	レクリエーション 施設の利用援助	研修施設や 会議場の提供
9人以下	46 46.9%	57 58.2%	27 27.6%	23 23.5%	7 7.1%
10人～29人	36 59.0%	23 37.7%	25 41.0%	14 23.0%	5 8.2%
30人～99人	296 60.9%	207 42.6%	177 36.4%	115 23.7%	30 6.2%
100人～199人	375 62.7%	285 47.7%	237 39.6%	143 23.9%	24 4.0%
200人～299人	191 62.8%	146 48.0%	124 40.8%	71 23.4%	24 7.9%
300人～499人	164 56.2%	141 48.3%	141 48.3%	76 26.0%	23 7.9%
500人～999人	147 59.8%	122 49.6%	107 43.5%	58 23.6%	25 10.2%
1,000人以上	236 63.8%	205 55.4%	157 42.4%	92 24.9%	37 10.0%
無回答	15 55.6%	10 37.0%	8 29.6%	5 18.5%	1 3.7%
合計	1,506 60.7%	1,196 48.2	1,003 40.4%	597 24.1%	176 7.1%
	法律相談・悩み ごと相談の実施	退職準備教育	定年後の再就職 のための教育訓練	女子の再就職の ための教育訓練	生活資金の融資
9人以下	12 12.2%	20 20.4%	14 14.3%	13 13.3%	22 22.4%
10人～29人	11 18.0%	12 19.7%	12 19.7%	7 11.5%	14 23.0%
30人～99人	77 15.8%	104 21.4%	116 23.9%	73 15.0%	96 19.8%
100人～199人	86 14.4%	122 20.4%	144 24.1%	70 11.7%	131 21.9%
200人～299人	32 10.5%	68 22.4%	54 17.8%	43 14.1%	58 19.1%
300人～499人	37 12.7%	60 20.5%	69 23.6%	29 9.9%	66 22.6%
500人～999人	37 15.0%	65 26.4%	51 20.7%	30 12.2%	44 17.9%
1,000人以上	38 10.3%	69 18.6%	88 23.8%	29 7.8%	64 17.3%
無回答	3 11.1%	3 11.1%	5 18.5%	4 14.8%	10 37.0%
合計	333 13.4%	523 21.1%	553 22.3%	298 12.0%	505 20.3%

出所：第1表と同じ。

今後行政に期待する労働福祉政策ベスト5

講座の実施	文化・サークル活動への支援	技術・技能講習の実施	スポーツ大会の実施	体力測定・体力診断の実施	メンタルヘルス対策・カウンセリングの実施
19 19.4%	8 8.2%	28 28.6%	5 5.1%	22 22.4%	10 10.2%
9 14.8%	3 4.9%	12 19.7%	12 19.7%	11 18.0%	3 4.9%
120 24.7%	63 13.0%	162 33.3%	47 9.7%	66 13.6%	48 9.9%
122 20.4%	99 16.6%	152 25.4%	62 10.4%	74 12.4%	58 9.7%
61 20.1%	45 14.8%	84 27.6%	19 6.3%	34 11.2%	38 12.5%
49 16.8%	41 14.0%	82 28.1%	35 12.0%	36 12.3%	40 13.7%
38 15.4%	32 13.0%	61 24.8%	22 8.9%	30 12.2%	39 15.9%
82 22.2%	64 17.3%	68 18.4%	22 5.9%	37 10.0%	31 8.4%
3 11.1%	3 11.1%	2 7.4%	3 11.1%	6 22.2%	2 7.4%
503 20.3%	358 14.4%	651 26.2%	227 9.1%	316 12.7%	269 10.8%
保育施設の充実	育児休業制度・介護休業制度の普及促進	労働時間短縮の普及促進	ボランティア活動参加のための支援	その他	合計
16 16.3%	17 17.3%	35 35.7%	16 16.3%	3 3.1%	9.8 100.0%
11 18.0%	13 21.3%	36 59.0%	4 6.6%	—	61 100.0%
84 17.3%	109 22.4%	248 51.0%	56 11.5%	10 2.1%	486 100.0%
89 14.9%	128 21.4%	311 52.0%	76 12.7%	6 1.0%	598 100.0%
74 24.3%	86 28.3%	172 56.6%	35 11.5%	7 2.3%	304 100.0%
55 18.8%	67 22.9%	161 55.1%	33 11.3%	5 1.7%	292 100.0%
60 24.4%	66 26.8%	125 50.8%	25 10.2%	3 1.2%	246 100.0%
95 25.7%	101 27.3%	205 55.4%	49 13.2%	8 2.2%	370 100.0%
1 3.7%	2 7.4%	12 44.4%	4 14.8%	—	27 100.0%
485 19.5%	589 23.7%	1,305 52.6%	298 12.0%	42 1.7%	2,482 100.0%

は、勤労者の個性の最も強く現われる処であり、個人の価値観によって決定される。それゆえ、個人の自由な選択を可能にするには、所属する企業の福祉によってではなく、行政によってその充実が求められるのである。これらの福祉は、企業規模に無関係に、勤労者が自由に利用できるよう行政も配慮すべきであらう。

## VI む す び

勤労者の生活保障や心身の健康を維持する福祉全般については、個人の私的・家庭的側面に結びつく傾向が強い。従って、勤労者の福祉全般の向上を考えると、それを企業が負担すべき部分と、国家あるいは地方公共団体等の行政の負担すべき部分に区別される。今日の社会情勢の中で、勤労者が主として行政に期待している福利厚生制度は、住宅、レクリエーション施設、技能教育に関する諸制度である。住宅やレクリエーション施設等は巨大な投資を必要とし、個々の企業において実施しえない側面も持っている。

他方、企業が新しく実施しようとしている制度は、心身の健康、教育研修、高齢者対策及び女子再雇用に関連するものである。特に健康の維持や教育訓練等は労働力の活用の観点からも重要であり、労務管理の一環として企業福祉がその機能を発揮する側面でもある。

一般に、福利厚生制度に関しては企業規模間格差の大きさが議論され、そこから行政によるその均衡回復が要求される。しかし今回の調査でみる限り、労働福祉における企業規模間格差の是正が強く要求されているとは解釈しがたい。第1に、勤労者が企業福祉の充実の中で要求している制度と、行政に期待している諸施策には自ら区別がなされている。勤労者は、その実施可能性を考慮して、それぞれに期待すべき事項を区別しているのかもしれない。第2に、行政への期待施策をみると、その所属する企業規模に関係なく、勤労者の期待施策はほぼ一致している。勤労者の生活様式は、その企業規模によって規定されるというより、むしろ個人の価値観や個性によって異なる割合が大きいと推測さ

れる。

しかしこのことは中小企業に対する福利厚生上の援助が不必要であることを意味するものではない。「薄く広く」といわれる行政の経済的支援方式を再検討すべきであり、中小企業の勤労者も自分達の価値観に応じて、自由に選択できる福利厚生施策の範囲を拡大すべきことを意味している。

通産省は1991年秋に「ゆとり社会の基本構想<sup>8</sup>」を打出し、また経済企画庁は「個人生活優先社会をめざして<sup>9</sup>」と題する中間報告書を出している。関西生産性本部もゆとりと生産性の調和をめざし、企業・家庭・地域生活のバランスを回復すべきであると報告している<sup>10</sup>。高齢者の就業や女性の社会進出、さらには青年の勤労観の変化に対応して、企業、個人、及び行政の相互関係の改善が求められている。

福祉全般においても、企業福祉にあまりにも依存しすぎることは、「企業社会」の強化や「会社人間」の形成を促進する危険がある。豊かな社会、ゆとりのある社会においては、勤労者も自分の個性に応じて自由に福利厚生やサービスの享受することが重要である。この選択の巾の広さにおいてゆとりを感じることも可能である。勤労者が選択しうる福利厚生サービスや経済的支援を拡大しうるために、行政が行う労働福祉施策を充実させることが今後一層重要であると思われる。

#### 参 考 文 献

- [1] 藤田至孝『生涯総合福祉プラン——その理論と設計——』（改訂新版）産業労働調査所、1985年。
- [2] 日本生命文化センター『企業の福利厚生制度に関する調査』1986年2月。
- [3] 桐木逸郎『生涯福祉ビジョンの策定と事例』社会経済国民会議、1986年11月。
- [4] 企業研究会『企業福祉政策の新展開』1987年3月。
- [5] 日本労働協会編『中小企業福祉総覧』1989年5月。

8 通商産業省産業政策局編「ゆとり社会の基本構想」通商産業調査会、1991年。

9 経済企画庁国民生活局編「個人生活優先社会をめざして」大蔵省印刷局、1991年。

10 関西生産性本部「『いい顔』をもった日本人・企業・国に——ゆとりと生産性の調和——」1992年1月。

- [6] EBRI (企業福祉研究所) 著・生命保険文化研究所訳『アメリカ企業福祉のすべて』千倉書房, 1989年9月。
- [7] 伊藤健市『アメリカ企業福祉論』ミネルヴァ書房, 1990年1月。
- [8] 岡田義晴『“ゆとり”時代の福利厚生』労務研究所, 1990年8月。
- [9] 労働省労政局編『ゆとり社会とマイライフの創造——勤労者福祉懇談会報告書——』大蔵省印刷局, 1990年11月。
- [10] 日経連「1989年度企業の福利厚生費調べ」『福利厚生』No. 1376, 1991年3月28日。
- [11] 労務研究所「特集：戦後福利厚生の変遷」『福利厚生』No. 1385, 1991年6月28日。
- [12] 藤田至孝「生涯総合福祉プランと労使関係——実態調査報告を中心に——」『経済学紀要』第16巻2・3号合併号, 1991年7月
- [13] 大阪府産業労働政策推進会議『21世紀に向けた新しい労働福祉政策のあり方について(中間報告)』1991年7月。
- [14] 労務研究所「関西地区における労組自主福祉活動」『福利厚生』No. 1404, 1992年1月18日。
- [15] 労務研究所「特集：2000年の福利厚生に関するアンケート」『福利厚生』No. 1407, 1992年2月18日。