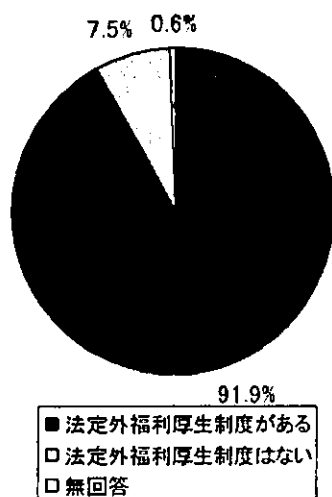


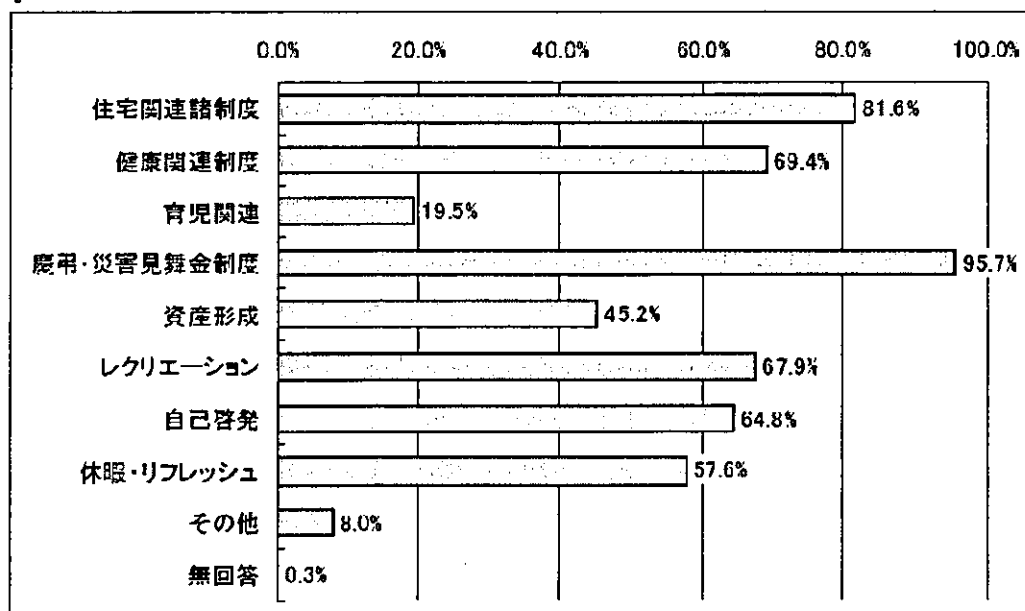
## アンケートの解析

質問 1 (以下 Q1,Q2 と称する) から質問 5 に関しては、法定外福利厚生の実態と動向、そして目的などを聞いている。法定外福利厚生制度を実施している企業は9割を超える。

### Q1

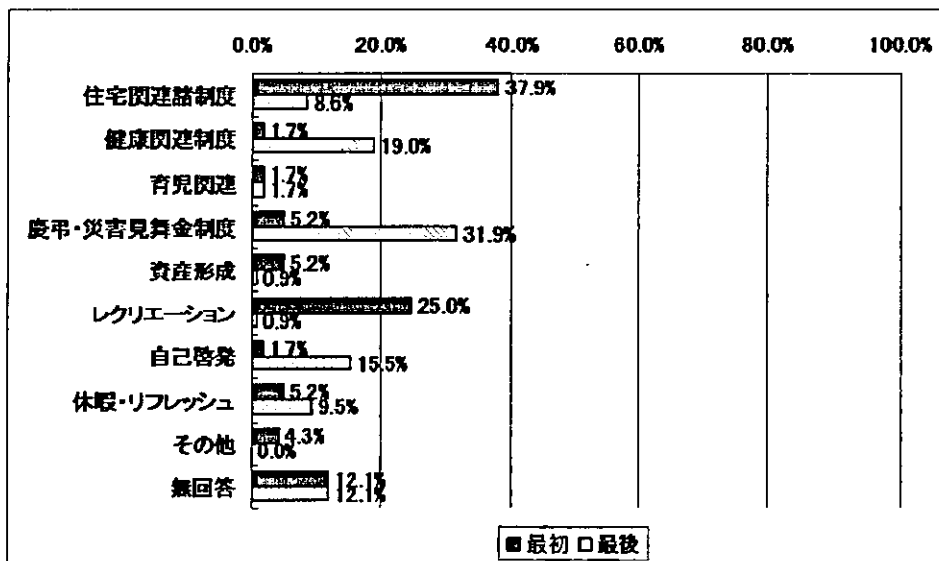
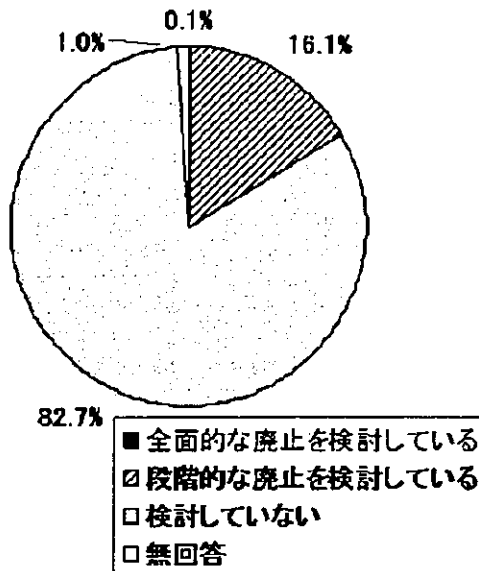


### Q2



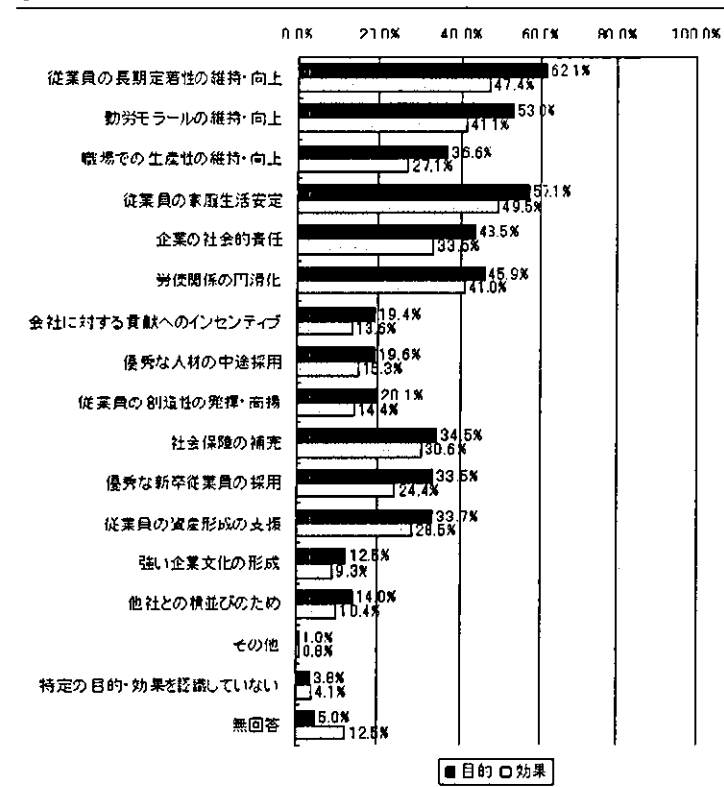
その内容は、慶弔見舞金、住宅関連制度等が多い。その一方で、法定外福利厚生制度の廃止を検討している企業は2割に満たない。企業が企業内福祉に力を注ぎ続けようとしている実態が見て取れよう。このことは、Q3 から窺い知れる。法定外の福利厚生制度を全面的に廃止しようとしている企業は 0.1%しかなく、段階的な廃止を検討していると答えた企業をあわせても2割に満たない。もっとも、この廃止を検討している企業に廃止するとしたら、何から廃止するかと問えば住宅とレクリエーションとの回答があった。前者については、住宅という個人の資産形成に給与以外の形態で企業がかかわることに関しての疑問が生じているようである。このことは後述される。後者に関しては個人の嗜好の多様化（温泉等の社員旅行への参加意識の減退？）が反映され、企業が提供するレクリエーションが被用者に喜ばれていないことの現れかもしれない。

Q3

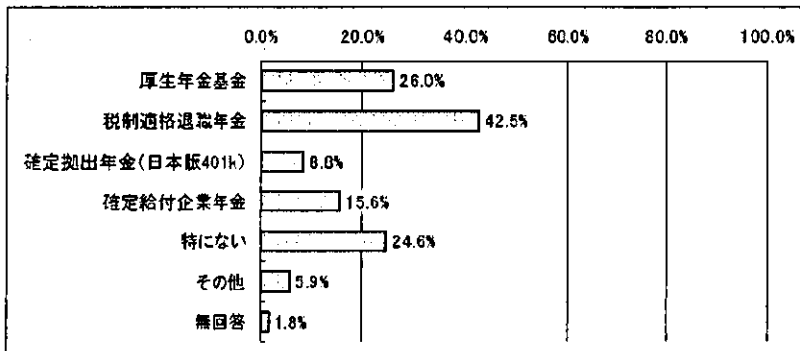


その一方で、残したいのは慶弔見舞金と健康関連となっている。企業が考える法定外福利厚生の第一の目的は、従業員の定着・確保であり、ついで従業員の家庭生活安定、勤労モラルの維持・向上が続く。その意味で、企業が従業員の生活の隅々まで見ていこうとする意識は残存しているように思われる。もちろん、意識と実態は必ずしも一致を見ない場合もある。

Q5

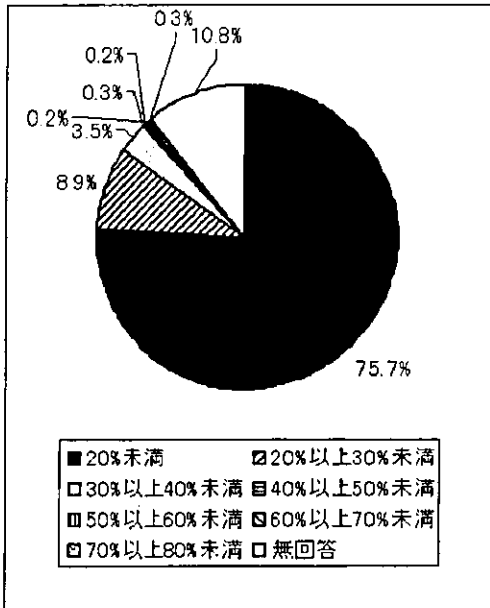


Q6

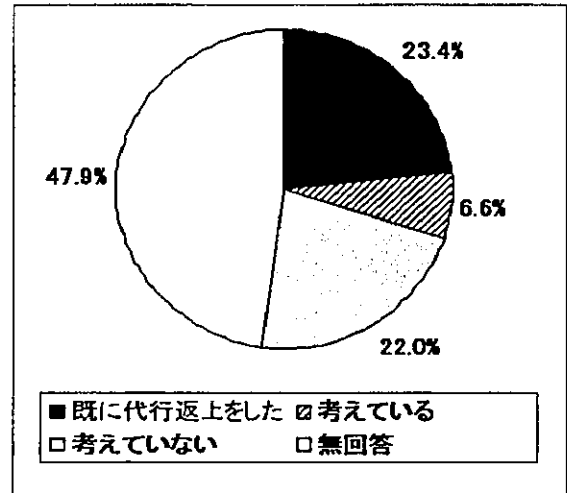


Q6-Q11 に関しては、退職年金制度について質問した。なんらかの退職年金制度をもっている企業はおよそ全体の2/3であり、従業員の老後生計費までも企業が管理するという形態は残されている（退職金は賃金の後払いであるから、これを受け取るのは従業員の当然の権利であるともいえる）。

Q7

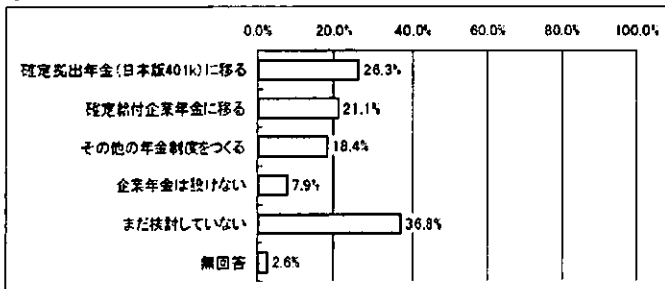


Q9

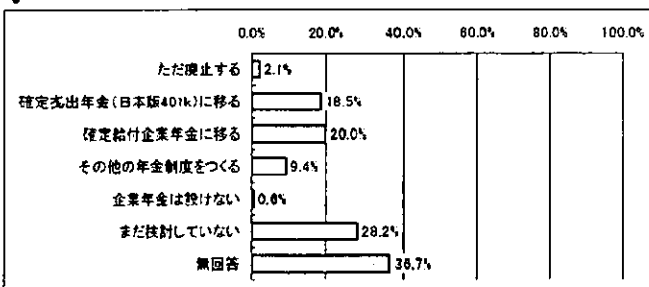


この退職年金の労務費用に対するウェイトであるが、2割未満と答えた企業が全体の2/3であった。もっとも、繊維産業など、古い企業の場合は退職金の費用が労務費の半数以上を占めることもある。厚生年金基金の代行返上については、基金のある企業の1/4弱がすでに代行返上していた。もっとも、代行返上を考えていない企業も22%ほどあった。代行返上後の企業年金の姿に関しては、日本版401Kにうつる企業が26.3%、確定給付企業年金にするという企業が21.1%あった。すべての企業も確定拠出型に移るとは考えていないようである。

Q10



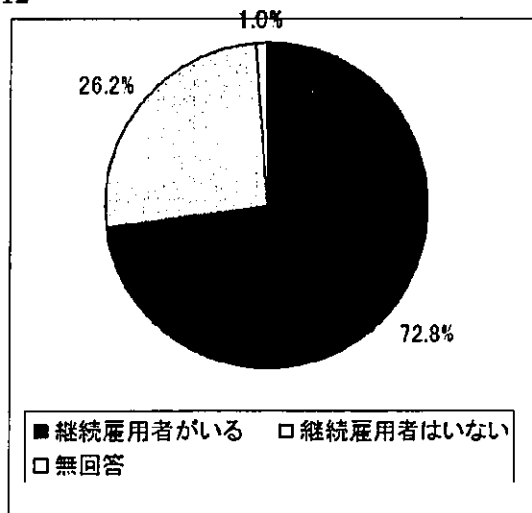
Q11



まもなく廃止される税制適格年金の後に関しては、確定給付型企業年金に移ると回答している企業が20.0%であり、日本版401Kに移る企業(18.5%)より若干だが多かった。

Q12-Q20 に関しては、高年齢の継続雇用者について質問している。60歳以上の継続雇用者がいる企業は7割強だが、その一方で、継続雇用者がいないと答えた企業も1/4強あった。

Q12

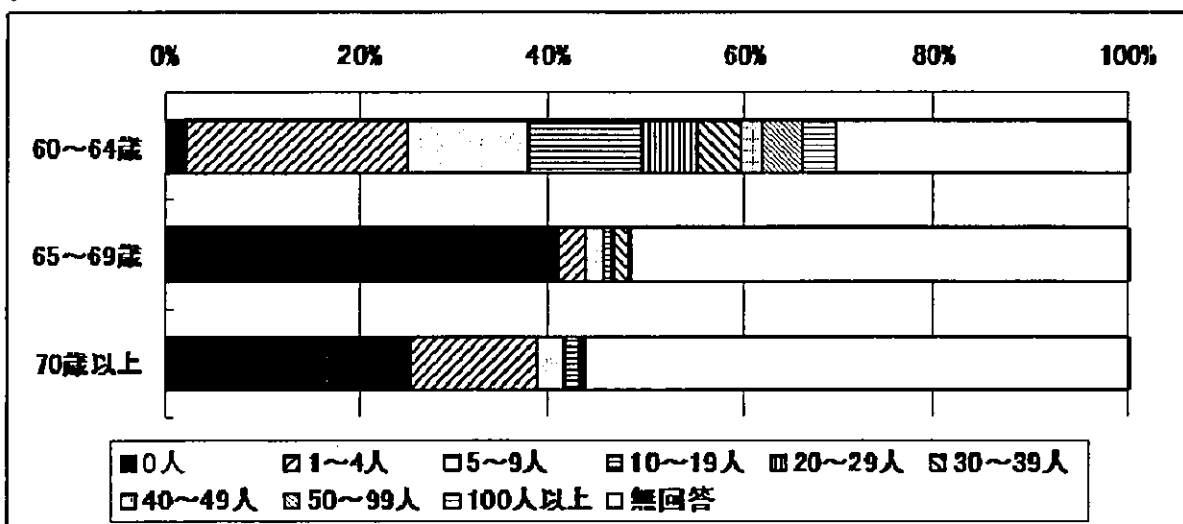


平均値	330人
中央値	80人

継続雇用者の人数	回答数	%
0~9人	286	50.6%
10~19人	99	17.5%
20~29人	39	6.9%
30~39人	33	5.8%
40~49人	21	3.7%
50~99人	28	5.0%
100人以上	31	5.5%
無回答	28	5.0%
合計	565	100.0%

65歳定年制への移行を意識してか、常用雇用者に65歳以上の者がいる企業が3割強ある。採用している継続雇用者の人数は10人未満が半数であった。

Q13

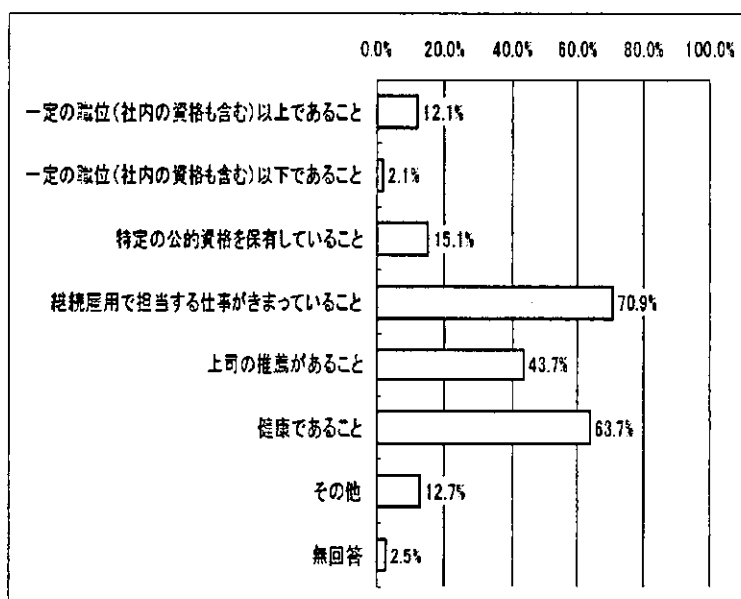
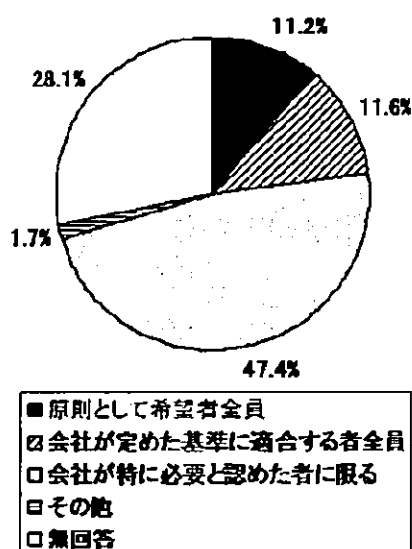


	60～64歳	65～69歳	70歳以上
平均値	24.8人	8.1人	2.1人
中央値	8.0人	1.0人	0.0人

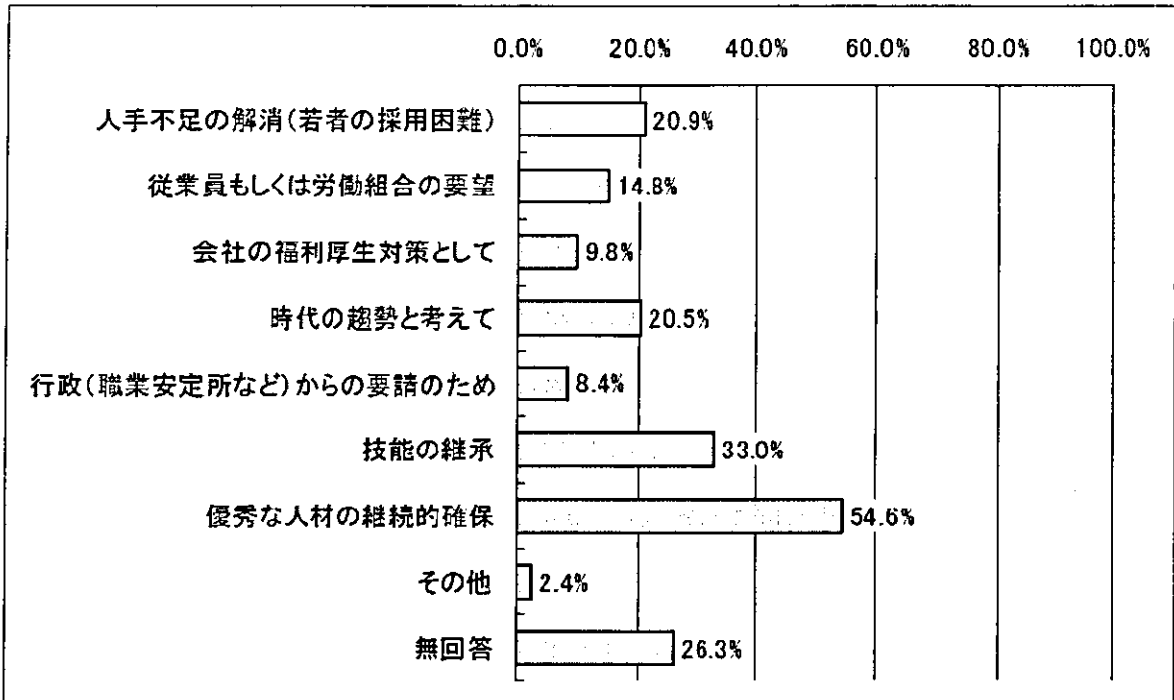
	60～64歳		65～69歳		70歳以上	
	回答数	%	回答数	%	回答数	%
0人	17	2.2%	10	41.0%	190	25.5%
1～4人	177	22.8%	23	3.0%	104	13.4%
5～9人	101	13.0%	13	1.7%	22	2.8%
10～19人	09	11.5%	6	0.0%	11	1.4%
20～29人	45	5.8%	3	0.4%	2	0.3%
30～39人	34	4.4%	11	1.4%	1	0.1%
40～49人	17	2.2%	2	0.3%	1	0.1%
50～99人	34	4.4%		0.0%	2	0.3%
100人以上	27	3.5%		0.0%		0.0%
無回答	235	30.3%	400	51.5%	435	56.1%
合計	776	100.0%	776	100.0%	776	100.0%

継続雇用されるのは、企業が必要と認めた者が約半数で、原則として希望者全員とする企業は11.2%にとどまっている。継続雇用者の勤務形態は定年前と同じが多い。定年前と同じ勤務時間、勤務日数としているきぎょうが63.9%あった。継続雇用者の評価は概ね高い。仕事内容がよくわかってるので、新たに訓練コストをかける必要がない(59.3%)、その人が持っている技能やノウハウが重要(58.9%)、社内の人脈があるので、仕事の調整が容易(29.9%)、その人が持っている技能が、まだ次の世代に十分引き継がれていないため(26.5%)という回答が多い。継続雇用者の生産性を高める上で課題は特にないが1/3以上を占めているが、多少、体力面の不安を指摘する回答もあった。

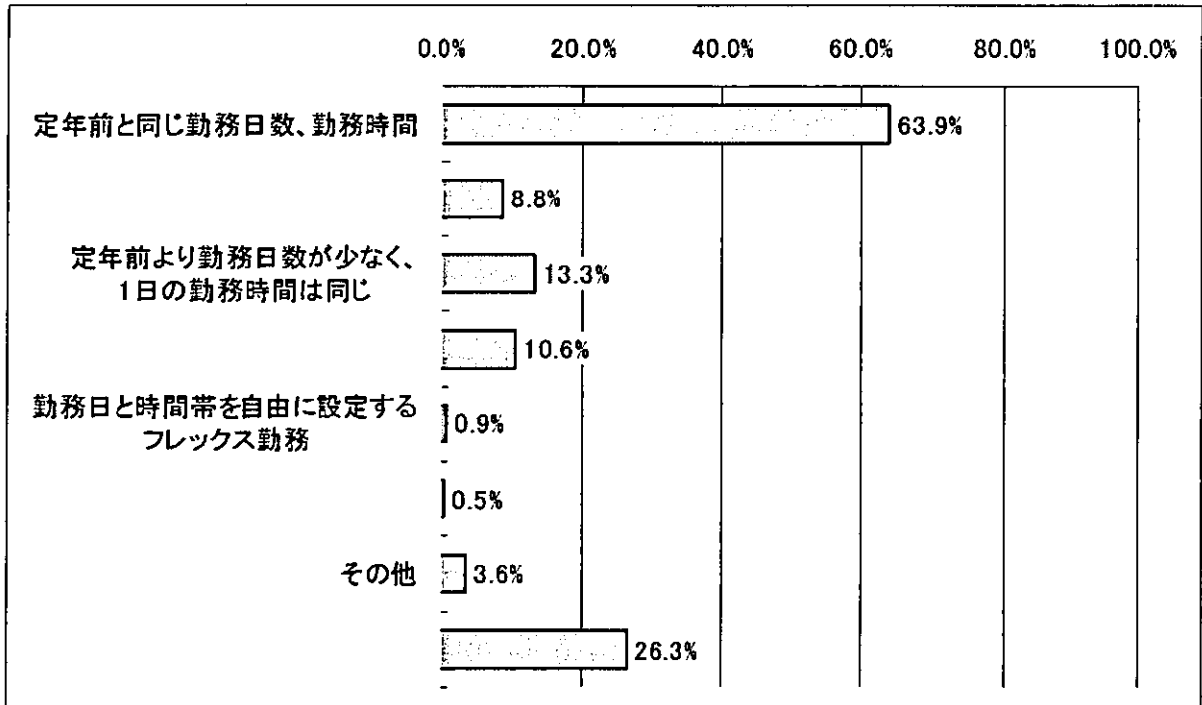
### Q15



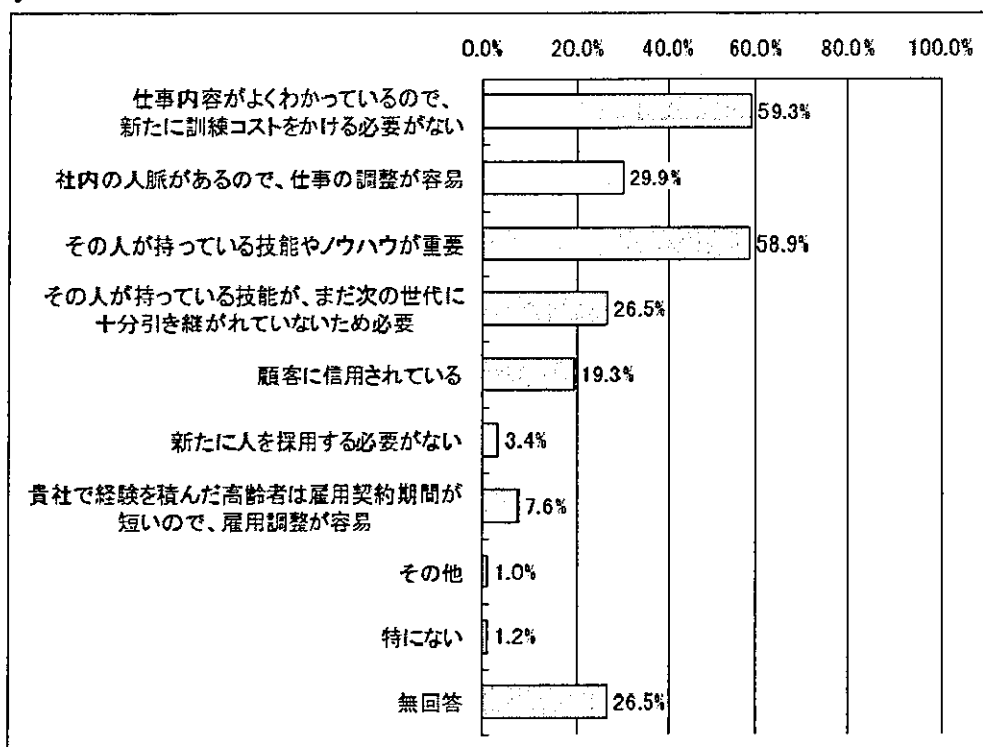
### Q16



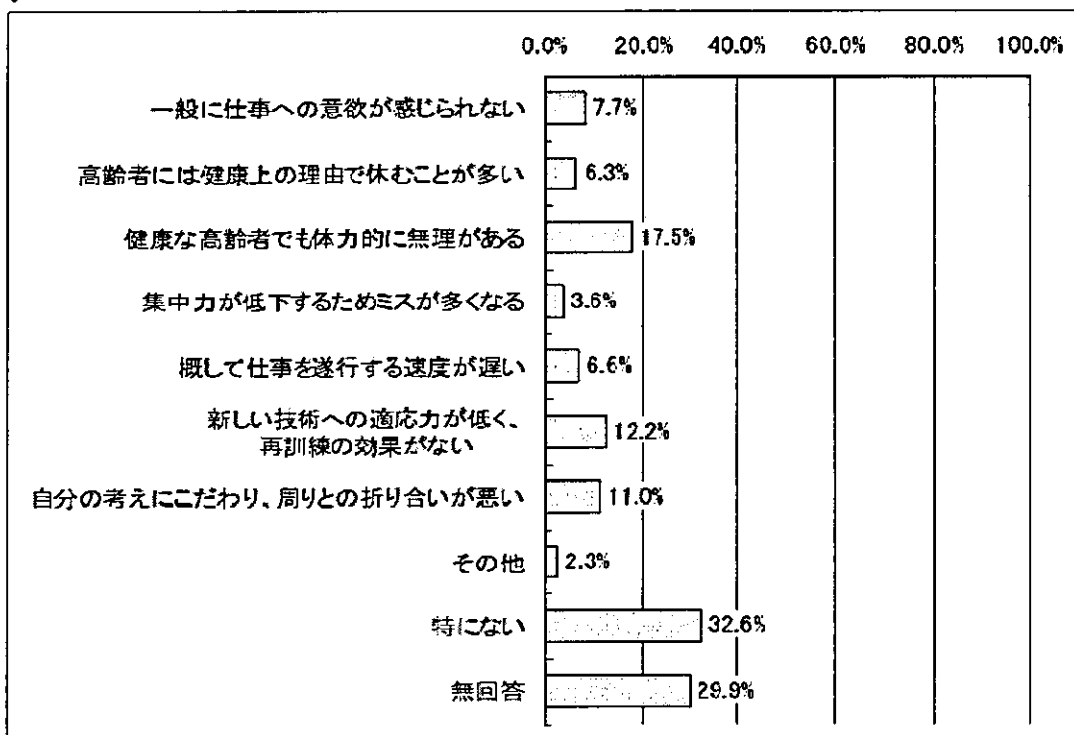
Q17



Q18



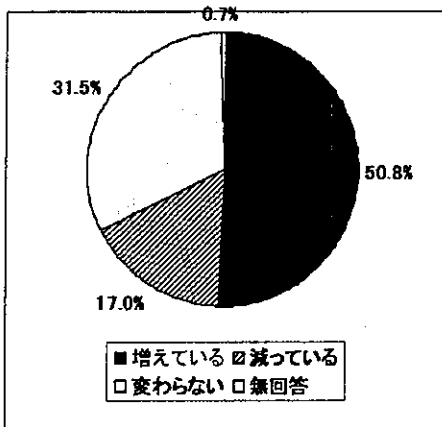
Q19



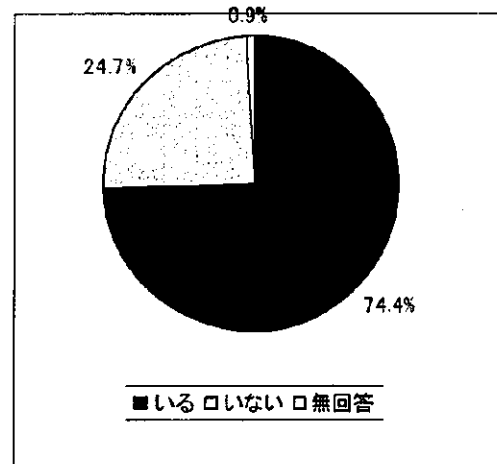
Q20-24 ではパート労働に関して質問している。パートがいる企業は3/4弱にのぼる。そして、その数が5年前とくらべて増えているのは半数以上である。また、パートの労務費用割合が2割未満の企業が全体の8割弱である。



Q20

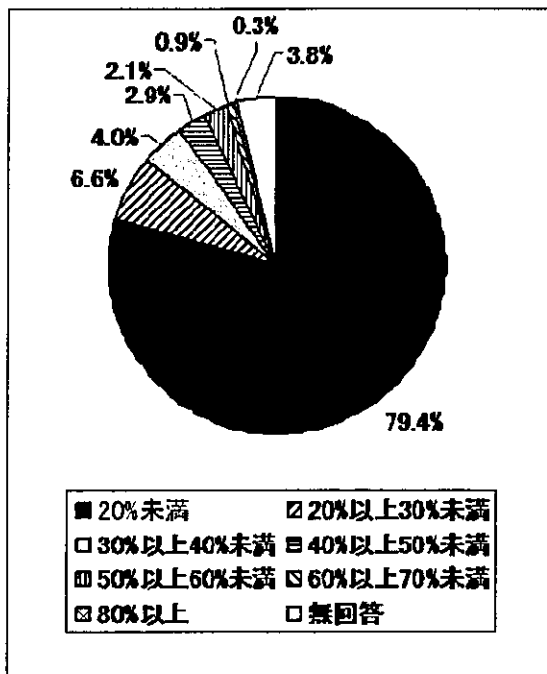


Q21

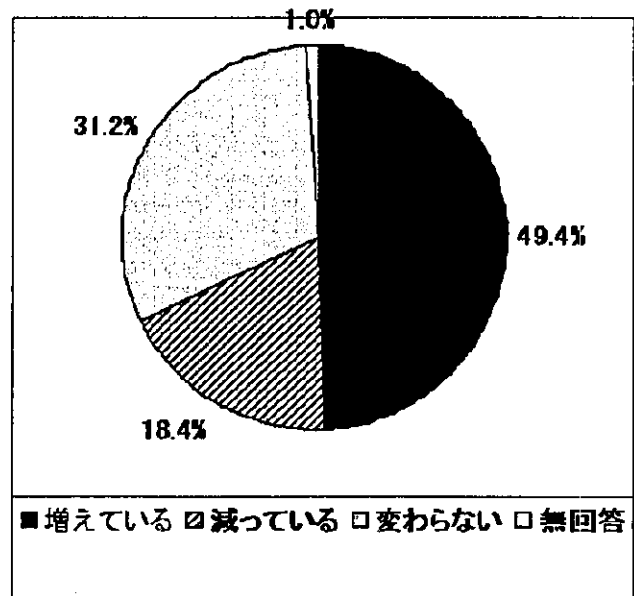


ただし、パートの労務費用割合が5年前と比べて増えている企業は約半数で、正規雇用と非正規雇用の代替関係がうかがえる。パートに社会保険適用がなされたら、社会保険料を負担するといっている企業は5割強あった。その反面、適用外になるように労働時間を指導するという企業は4割ある。

Q22

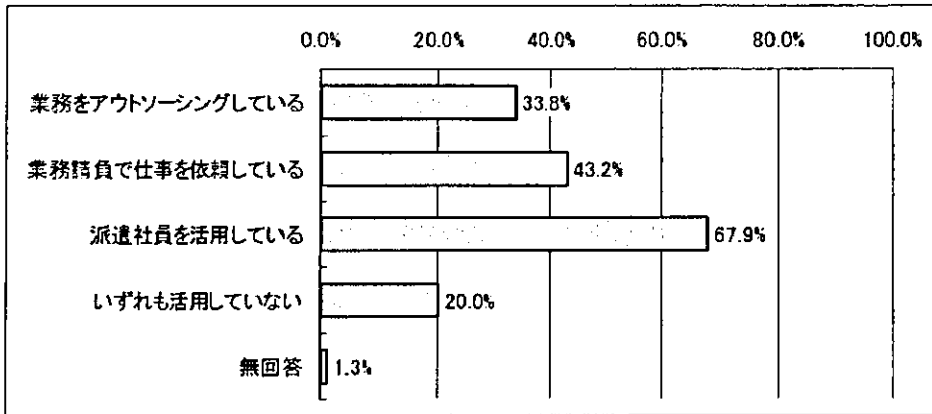


Q23

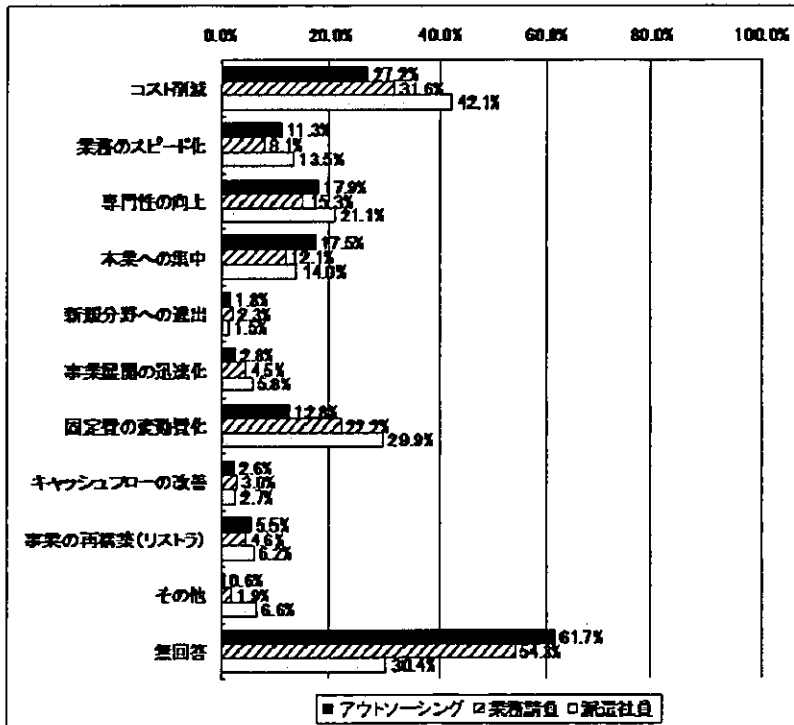


Q25-27では、アウトソーシング、業務請負、派遣社員について聞いている。約80%の企業は、アウトソーシング、業務請負、派遣社員のいずれかを用いている。そして、その理由はコストであった。アウトソーシングの不安材料は、機密保持と責任の所在との回答が多かった。

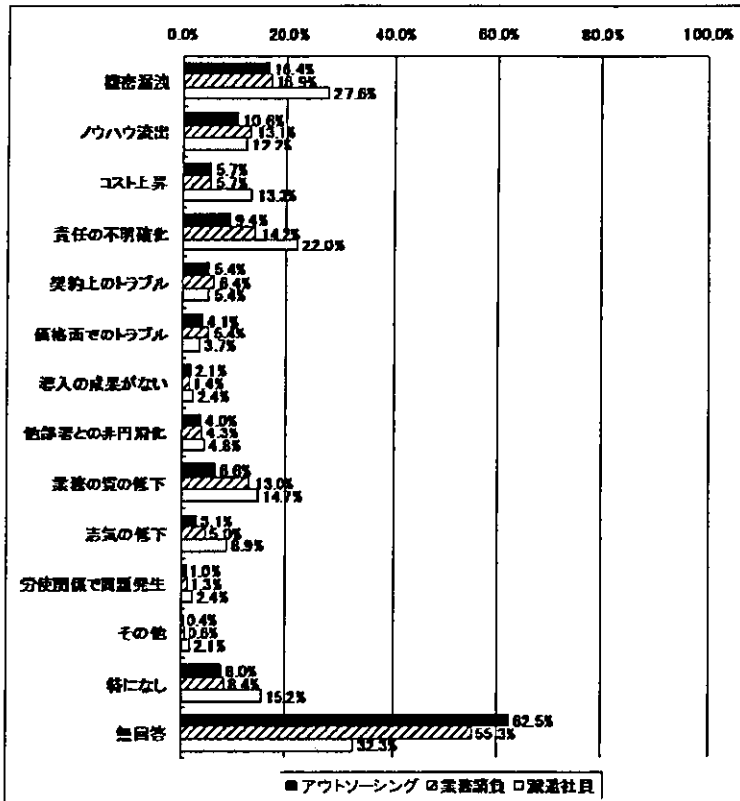
Q25



Q26

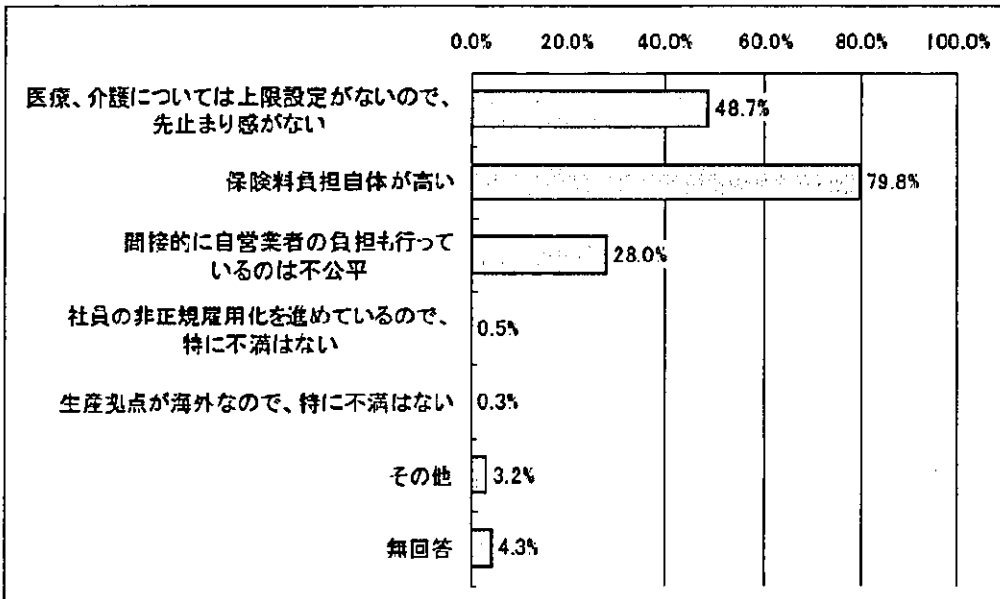


Q27

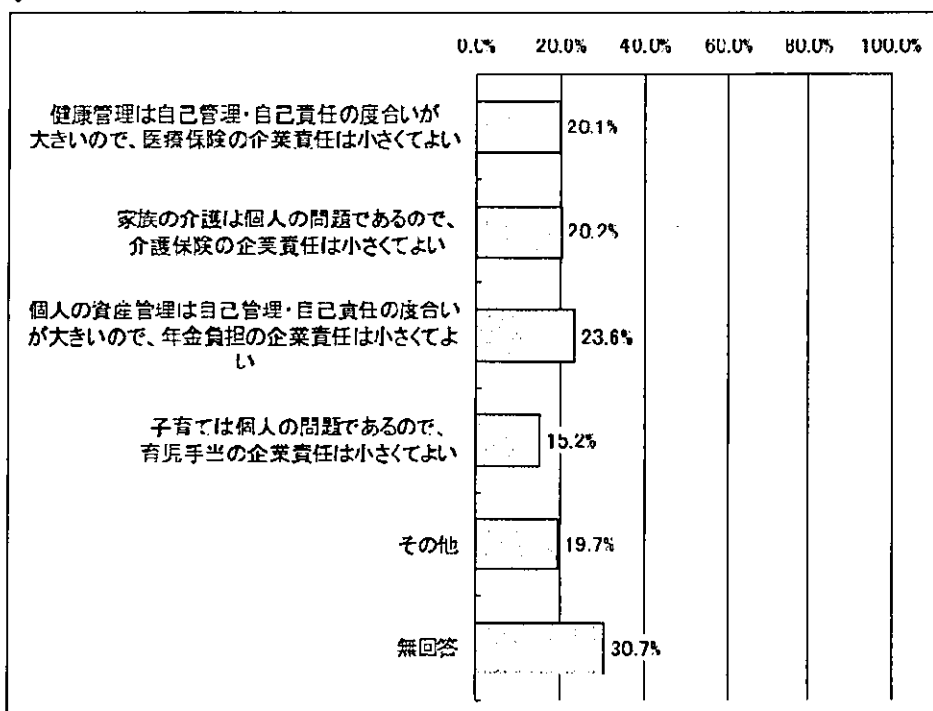


Q28-Q31では、社会保険料に対する考えについて聞いている。現行の社会保険料の企業負担については社会保険料が高い（8割弱）、先止まり感がない（5割弱）という回答が多かった。企業の社会保険料負担を引き下げるとして、その不足分はどのように対応すればよいかという問いには、社会保障給付に民間活用、財源は間接税・消費税という回答が多かった。

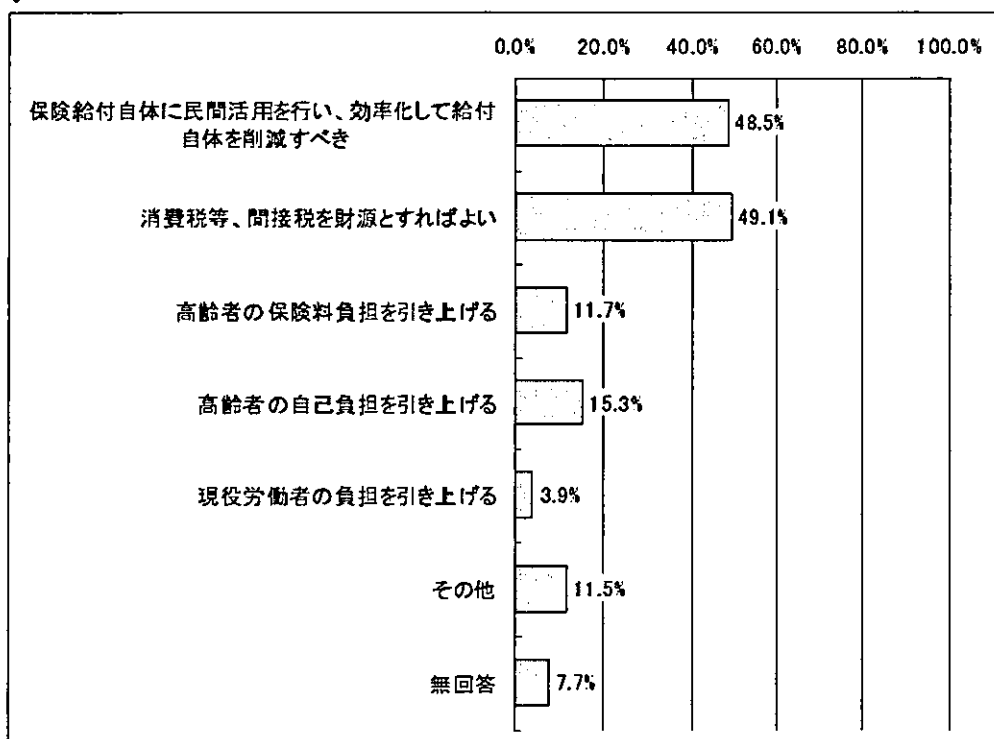
Q28



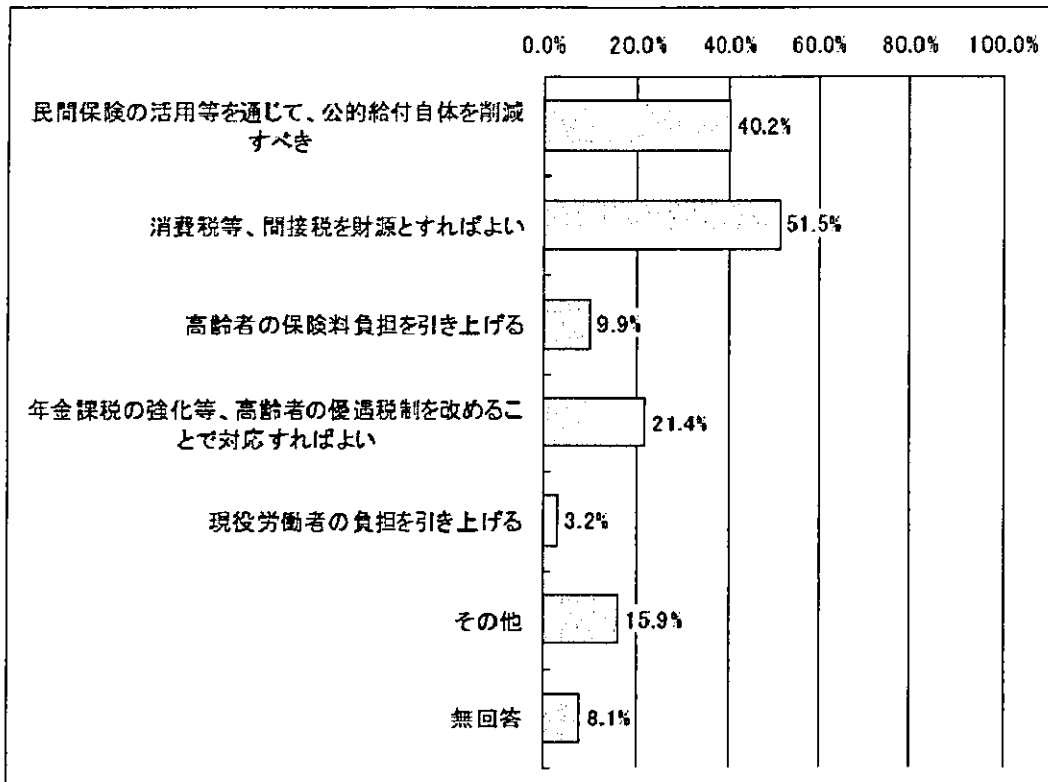
Q29



Q30



Q31



おわりに

アンケートの基礎集計の結果、以下のファクトファインディングがあった。もともと、福利厚生制度を備えている企業の規模は大きく、いわゆる“体力”があるという前提がつくが、およそ90パーセントの企業が福利厚生制度を持っており、全面的・部分的な廃止を考えている企業は14パーセントあまりにすぎない。むしろ、健康関連制度の増進については20パーセント、育児関連制度に関しては40パーセントの企業が増強したいと回答していた。

一方、厚生年金基金に関しては20パーセントあまりの企業がすでに代行返上をし、7パーセント弱の企業が代行返上を考えているようである。様々な社会保険料負担に関しては、保険料上昇の先止まり感がない、保険料負担自体が高いという回答が多かった。

その他、パート労働の増加や派遣社員に利用等、正社員の減少や業務のアウトソーシング化が急速に進んでいることがわかった。

代行返上を考えている企業も、今後の企業年金制度像について尋ねると、日本版401Kをとる(24パーセント)のか確定給付企業年金(21パーセント)にするのかには迷いがあるようである。しかし、企業年金を廃しすると応えた企業は8パーセントである。

今回アンケートに回答を寄せてくれた企業に関しては、従業員の福利厚生制度を残せるものなら残したいと考えてはいるようである。福利厚生制度は中心となる人材の採用・雇用の継続に必要な事項と考えられるので、企業の人事戦略に不可欠である。

言い換えれば、企業は自らの従業員に対する一定の労務費用は不可欠と考えている。

しかし、費用の観点だけではなく、企業年金のように企業会計上、債務として計上する必要があるような福利厚生制度に関しては資金調達コストに影響があるので廃止、あるいはリスク・プレミアムが最小になるような制度変更を行っている。

現状のように、企業が間接的に未納・未加入者や自営業者の保険料の一部を支払っているような社会保障制度負担体系で社会保険料負担の引き上げを行っていけば、企業は正規雇用者の採用を減じるという形で労務コストの上昇を防ぐことになるであろう。これは、賃金の低いパート労働者を増やし、社会保険料収入の減少をもたらし、さらに企業が労務コストの削減を推

進するという悪循環に陥る。未納・未加入者の対策や自営業者に対する外形標準課税の導入等、負担の公平性が担保されないと企業としても社会的責任を果たそうとする誘因は阻害されよう。一方、企業自体には従業員の福利厚生制度を実施する誘因があるので、控除の設定如何や様々な規制緩和によって企業自体の福祉プログラムの推進と公的プログラムの縮小は可能なように思われる。

#### 参考文献

佐藤敬二(2000)福利厚生を受給権保護に向けて、立命館法学 271・272号

橘木俊詔・金子能宏 編著(2003) 企業福祉の制度改革—多様な働き方へ向けて、東洋経済新報社

丹下博史(2001)大幅に減少した福利厚生費～厚生労働省「就労条件総合調査の概況」より～、第一生命経済研レポート

## 厚生労働科学研究費補助金政策科学推進事業

### 福利厚生制度に関する調査

2004年11月  
福利厚生制度に関する研究会

本調査は厚生労働科学研究費補助金政策科学推進事業「社会保障と私的保障（企業・個人）の役割分担に関する実証研究（H15-政策-023）」において、福利厚生をはじめとした労務管理政策の現状をお尋ねするものです。

なお、調査にあたっては回答企業のプライバシーに最大限の配慮を払い、回答結果は本研究の分析のみに使用されます。

なお、このアンケート調査は、「福利厚生制度に関する研究会」より委託を受けて、(株)UFJ総合研究所が実施するものです。

#### ご記入にあたってのお願い

- お手数ですが、全質問についてご記入ください。
- ご記入は黒または青のボールペン、万年筆、濃いめの鉛筆をご使用ください。
- 数字での回答は、直接□の中に記入してください。回答項目が用意されている場合は、あてはまる項目の番号に○印を記入してください。また、「その他（           ）」にあてはまる場合は、ご面倒でもなるべく詳しくご記入ください。
- この調査は無記名式で、統計的に処理致しますので、個人の意見や考えなどが公表されることは一切ありません。ご自由にお答えください。
- ご記入頂きましたアンケート用紙は、お手数ですが、同封の返信用封筒（切手は不要です。）に入れて、**11月19日（金）までに**ポストに投函してください。
- この調査に関するお問い合わせは、下記までお願い致します。

－アンケートの記入方法についてのお問い合わせ

UFJ総合研究所 経済・社会政策部 tel.03-3572-9033 担当 横山、谷川

お問い合わせ受付時間：月～金曜日 午前10時～午後5時

◎貴社の福利厚生制度についてお伺いします。

問1 貴社の法定外福利厚生制度についてあてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 法定外福利厚生制度がある
2. 法定外福利厚生制度はない →【問6】へ

問2 貴社の法定外福利厚生制度についてお伺いします。貴社で採用している法定外福利厚生制度はなんですか。あてはまるもの全てに○をつけてください。

1. 住宅関連諸制度（社宅・独身寮、住宅手当、家賃補助、持ち家支援／など）
2. 健康関連制度（健康診断（法定への上積み）、人間ドックの会社補助／など）
3. 育児関連（育児補助、託児所、保育施設／など）
4. 慶弔・災害見舞金制度（慶弔・災害見舞金、死亡対象金、弔慰金制度／など）
5. 資産形成（財産形成援助制度／など）
6. レクリエーション（レクリエーション活動支援、余暇施設（外部委託も含む）／など）
7. 自己啓発（大学・企業への留学制度、公的資格取得支援・通信教育支援／など）
8. 休暇・リフレッシュ（社員食堂等の給食施設、年1回以上の長期休暇制度／など）
9. その他（具体的に：）

問3 貴社で採用している法定外福利厚生制度について、廃止を検討していますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 全面的な廃止を検討している
2. 段階的な廃止を検討している
3. 検討していない →【問4】へ

問 3-1 貴社で採用している法定外福利厚生制度のうち、「最初に廃止を検討している制度」と「最後まで残したい制度」は何ですか。あてはまるもの1つを問2の選択肢の中から番号をそれぞれご記入ください。

最初に廃止を検討している制度

最後まで残したい制度





◎貴社の退職年金制度についてお伺いします。

問6 貴社で採用している退職年金制度は何ですか。あてはまるもの全てに○をつけてください。

1. 厚生年金基金
2. 税制適格退職年金
3. 確定拠出年金（日本版 401k）
4. 確定給付企業年金
5. 特にない → 【問 12】へ
6. その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )

問7 貴社で採用している退職年金制度にかかる費用は、全体の労務費用のおよそ何%を占めますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 20%未満
2. 20%以上 30%未満
3. 30%以上 40%未満
4. 40%以上 50%未満
5. 50%以上 60%未満
6. 60%以上 70%未満
7. 70%以上 80%未満
8. 80%以上

※労務費用とは、「現金給与」「法定福利費」「法定外福利費」「退職金等」「教育訓練費」などのことです。

問8 貴社で採用している退職年金制度において勤続年数は受給資格要件になっていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

9. 要件になっている
10. 要件にはなっていない → 【問 9】へ

問 8-1 受給資格要件となっている勤続年数は何年ですか。具体的にご記入ください。

年 以上

問9 以前厚生年金基金を採用されていた方、または、現在厚生年金基金を採用されている方のみお答えください。

それ以外の方は【問 12】へお進みください。

貴社では代行返上することを考えていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 既に代行返上をした

2. 考えている →【問 10】へ
3. 考えていない →【問 11】へ

問10 代行返上をしたあと、企業年金はどのようにしますか。あてはまるもの全てに○をつけてください。

1. 確定拠出年金（日本版 401k）に移る
2. 確定給付企業年金に移る
3. その他の年金制度をつくる
4. 企業年金は設けない
5. まだ検討していない

問11 税制適格退職年金を採用されている方のみお答えください。

この制度は経過期間において廃止されますが、どのような対策を考えていますか。あてはまるもの全てに○をつけてください。

1. ただ廃止する
2. 確定拠出年金（日本版 401k）に移る
3. 確定給付企業年金に移る
4. その他の年金制度をつくる
5. 企業年金は設けない
6. まだ検討していない

