

REPORT II

就業形態別にみた福利厚生

- 非正社員の福利厚生に関する考察 -

社会研究部門 松浦 民恵
matsuura@nli-research.co.jp

1. はじめに

平成9年（1997年）～13年（2001年）にかけて、正社員が170万人減少する一方で、パート等非正社員は200万人増加（総務省「労働力調査特別調査」）。 - 2002年7月に厚生労働省が発表した「パート労働の課題と対応の方向性パートタイム労働研究会最終報告」はこうした数値を示しつつ「コスト削減要請の下で、正社員からパート等への代替が加速しているのが実態。正社員雇用の入り口が狭まり、若年者雇用問題等にも波及。背景として、パートの基幹化が進んでいるにも関わらず処遇や雇用保障が働きに見合ったものになっていない現実がある。」と指摘し、今後、多様な働き方が「望ましい」形で広がっていくためには、

部分的にパートの処遇改善をするのではなく、正社員の働き方・処遇も含めた雇用システム全体の見直しの中で、正社員、パートに関わらず、「働きに見合った処遇」とすることへの労使の合意形成が必要。

さらに、日本の実情に合った「日本型均衡処遇ルール」の確立や「多様な働き方の行き来ができる仕組み」の醸成、「社会保険制度の適用拡大」が重要。

と提言している。

また、2002年3月の厚生労働省「多様で柔軟な働き方を選択できる雇用システムのあり方に関する調査研究報告書」（ニッセイ基礎研究所受託）は、「安定した雇用、高い処遇の反面、拘束度が高いいわゆる正社員と、拘束度が低い反面、雇用の安定性、処遇面での条件が低いいわゆる非正社員とに、働き方は二極化」と現状分析した上で、企業にとっての柔軟な雇用（Flexibility）と、労働者にとっての働き方の自己選択の自由度（Freedom of Choice）を、公正なルール（Fairness）の下に実現できる、「多様で柔軟な働き方を選択できる雇用システム」への転換が必要、と主張し、二極化した働き方の中間形態を創出するための方策として「正社員の働き方の多様化」、「非正社員の処遇改善」をあげている。

労働市場における非正社員のプレゼンスの高まりを踏まえ、正社員及び非正社員の働き方や処遇等についてこのような問題提起がなされている中、本稿では福利厚生に焦点をあてて就業形態別の現状を整理した上で、特に非正社員に対する福利厚生のあり方について考えてみたい。

2. 各就業形態の定義

正社員、非正社員等、各就業形態の定義は必ずしも統一されていないが、ここでは厚生労働省の「就業形態の多様化に関する総合実態調査」における定義を念頭に置くこととしたい(図表-1)

なお、この調査における就業形態別労働者割合の推移を図表-2に示した。1987年から99年にかけて、労働者に占める非正社員の割合が16.0%から27.5%に上昇しており、中でもパートタイマー(9.9%から20.3%)、契約社員(0.9%から2.3%)、派遣社員(0.6%から1.1%)の割合が拡大傾向にある。

図表-2 就業形態別労働者割合の推移

	1987	1994	1999
計	100.0	100.0	100.0
正社員	84.0	77.2	72.5
非正社員	16.0	22.8	27.5
契約社員	0.9	1.7	2.3
臨時的雇用者	2.6	4.4	1.8
パートタイマー	9.9	13.7	20.3
(短時間のパート)	-	-	(14.5)
(その他のパート)	-	-	(5.8)
出向社員	1.2	1.4	1.3
派遣労働者	0.6	0.7	1.1
その他	0.9	1.0	0.7

(注1) 事業所調査結果より。なお、87年調査は7大産業、常用労働者30人以上事業所、94及び99年調査は9大産業、5人以上事業所を対象としている。

(注2) 94年以前の調査では短時間パートとその他のパートが分類されていない。

(注3) 94年以前の調査は「臨時的雇用者」を「臨時・日雇」と、「契約社員」を「契約・登録社員」と表示。

(資料) 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査報告」(87、94、99年)

図表-1 各就業形態の定義

就業形態	いわゆる正社員	いわゆる非正社員								
		契約社員	臨時的雇用者	パートタイマー		出向社員	派遣労働者		その他	
				短時間のパートタイマー	その他のパートタイマー		登録型	常用雇用型		
定義	雇用している労働者のうち特に雇用期間を定めていない者。パートタイマー及び他企業への出向者は除く。	専門的職種に従事させることを目的に契約に基づき雇用し、雇用期間の定めのある者。	臨時的にまたは日々雇用している者で、1ヵ月以内の雇用期間の定めのある者。	いわゆる正社員より1日の所定労働時間が短い、1週の所定労働日数が少ない者。雇用期間は1ヵ月を超えるか、または定めのない者。	いわゆる正社員と1日の所定労働時間がほぼ同じ者。雇用期間は1ヵ月を超えるか、または定めのない者で、パートタイマーその他これに類する名称で呼ぶ者。	他企業より出向契約に基づき出向してきている者。出向元に籍を置いているかどうかは問わない。	「労働者派遣法」に基づく派遣元事業所から派遣された者。 派遣会社に派遣スタッフとして登録しておく形態。		派遣会社に常用労働者として雇用されている形態。	左記以外の労働者。
勤務先との雇用関係	あり	あり	あり	あり	あり	移籍の場合はあり	なし			
雇用期間の定め	なし	あり	1ヵ月以内の定めあり	1ヵ月を超えるか、または定めなし		-	-			
1日/1週の所定労働時間/日数	-	-	-	正社員より少ない	正社員とほぼ同じ	-	-			

(資料) 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査報告」(1999年)よりニッセイ基礎研究所作成。

3. 就業形態別にみた福利厚生適用状況

福利厚生には社会保険を中心とする法定部分と企業の裁量によって決まる法定外部分（狭義の企業福祉）がある。

以下、法定、法定外の順に就業形態別の適用状況をみていきたい。

(1) 社会保険の適用状況

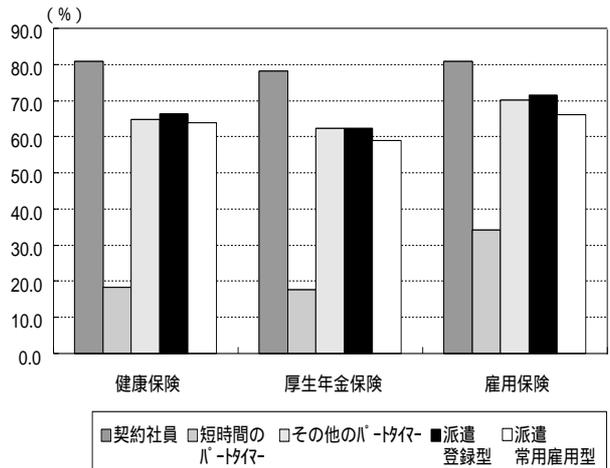
介護保険、労災保険については就業形態に関わらず被保険者となるが、年金保険、医療保険については労働時間、年収によって制度の適用内容が細かく区分され、非正社員については、常用的使用関係にあると解釈される者に限って被用者保険の被保険者資格を得る（図表 - 3）、雇用保険についても所定労働時間等によって適用の有無が決められている。

勤務先（派遣労働者の場合は派遣元）の社会保険の適用率（健康保険、厚生年金保険につい

ては被用者保険の被保険者となる割合を指す）を図表 - 4 に示した。

短時間のパートへの適用率が低いのは資格保持者が少ないためと推測されるが、その他のパートや派遣労働者への適用率も6～7割程度にとどまっている。

図表 - 4 就業形態別 社会保険適用率



(注1) 個人調査で「適用を受けている」と回答した割合。
 (注2) ここ数年増加傾向にある契約社員、パートタイマー、派遣社員のみを表示。
 (資料) 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査報告」より。

図表 - 3 社会保険の適用区分（概要）

資格要件	所定労働時間（注1） 年収	正社員の3/4以上		
		正社員の3/4未満		
		130万円以上		130万円未満
適用状況	年金保険	被用者保険 （厚生年金保険等）	国民年金	被用者保険 （厚生年金保険等）
		被保険者 （国民年金第2号被保険者）	第1号被保険者	被扶養配偶者（注3） （国民年金第3号被保険者）
	医療保険	被用者保険 （健康保険等）	国民健康保険	被用者保険 （健康保険等）
		被保険者	被保険者	被扶養者（注3）
	介護保険（注2）	40歳以上は被保険者		
資格要件	週の所定労働時間	30時間以上	20～30時間未満	20時間未満
	雇用継続見込み	1年以上		
適用状況	雇用保険	一般被保険者	短時間労働被保険者	-
	労災保険	被保険者		

(注1) 1日または1週の所定労働時間及び1月の所定労働日数を指す。
 (注2) 介護保険の保険料算定は医療保険単位。
 (注3) 被用者保険の被扶養配偶者、被扶養者となるのは、配偶者等が被用者保険の被保険者である場合。
 (資料) 各種資料によりニッセイ基礎研究所作成。

(2) 企業福祉の適用状況

次に、「福利厚生施設等の利用」、「自己啓発援助制度」といった企業福祉施策の適用状況を見てみたい。相対的な比較ができるように、他の各種制度の就業形態別適用率も並べている(図表-5)

非正社員に対する「福利厚生施設等の利用」の適用率は「自己啓発援助制度」、「企業年金保険」、「退職金制度」等に比べると若干高い。

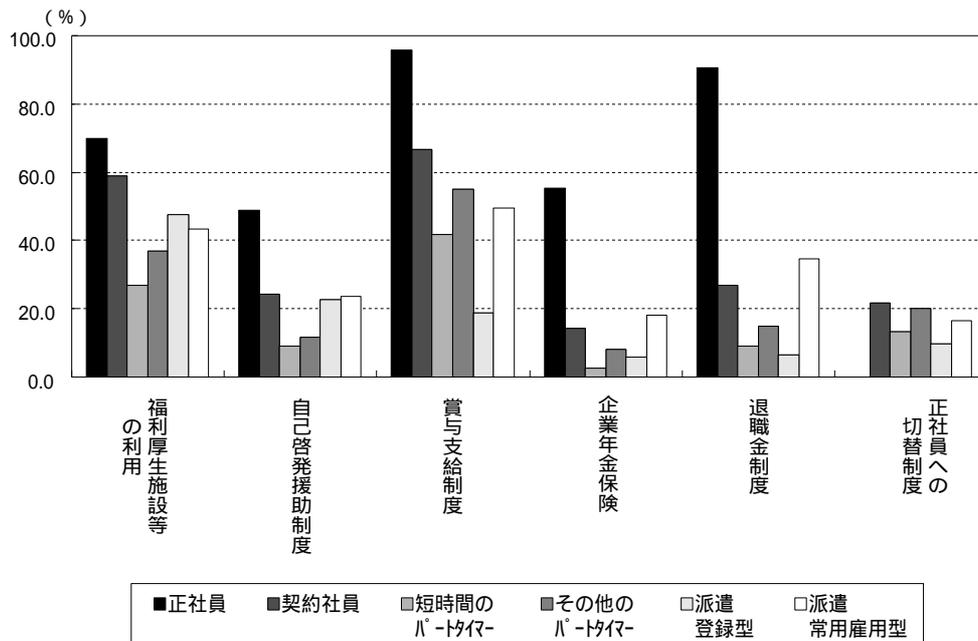
正社員への適用率と比較すると、「福利厚生施設等の利用」については短時間パートが43.0ポイント、その他パートが33.2ポイント、「自己啓発援助制度」は短時間パートが39.9ポイント、その他パートが37.4ポイント下回っている。

非正社員の中で、勤務先と雇用関係のある者については契約社員、その他パート、短時間パートの順に適用率が下がる傾向がみられ、派遣労働者については「福利厚生施設等の利用」を除く全ての項目で「常用雇成型」が「登録型」を上回っている。

企業福祉に対して就業者サイドはどのような意識を持っているのだろう。(財)東京都勤労福祉協会が都内中小企業の社員を対象に実施した調査から、企業福祉に対する考え方やニーズが、就業形態によってどの程度異なるか分析することとしたい。

まず、企業福祉施策に対する基本的な考え方についてみると、「多少自己負担が多くても、設備の整っている保養施設を利用できる方がいい」、「多少自己負担しても、傷病や災害時の生活資金の保障を確保しておきたい」、「結婚祝い金や災害見舞金など、職場の中で助け合う制度は重要だと思う」と回答した社員は全体で7割強を占め、いずれの意見についても正社員、非正社員の別による顕著な違いが認められない(図表-6)

図表-5 就業形態別 各種制度の適用率



(注1) 個人調査で「適用を受けている、もしくは利用できる」と回答した割合。
 (注2) 非正社員については、ここ数年増加傾向にある契約社員、パートタイマー、派遣社員のみを表示。
 (資料) 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査報告」(1999年)より。

図表 - 6 就業形態別 企業福祉に関する考え方

		(%)			
	計	多少自己負担が多くても、設備の整っている保養施設を利用できる方がいい	無回答	自己負担が少なくすめば、保養施設の設備が整ってなくても我慢する	
全体	100.0	70.8	6.5	22.7	
正社員(527)	100.0	72.3	5.5	22.2	
非正社員(39)	100.0	64.1	10.3	25.6	
	計	多少自己負担してても、傷病や災害時の生活資金の保障を確保しておきたい	無回答	自己負担をしてまで、傷病や災害に備える制度は必要ない	
全体	100.0	71.6	5.0	23.4	
正社員(527)	100.0	72.3	4.2	23.5	
非正社員(39)	100.0	69.2	5.1	25.6	
	計	結婚祝い金や災害見舞金など、職場の中で助け合う制度は重要だと思う	無回答	結婚や災害等は、仕事と関係ない個人的なことであり、職場単位で考えることではない	
全体	100.0	72.2	6.0	21.8	
正社員(527)	100.0	72.9	5.3	21.8	
非正社員(39)	100.0	74.4	2.6	23.1	

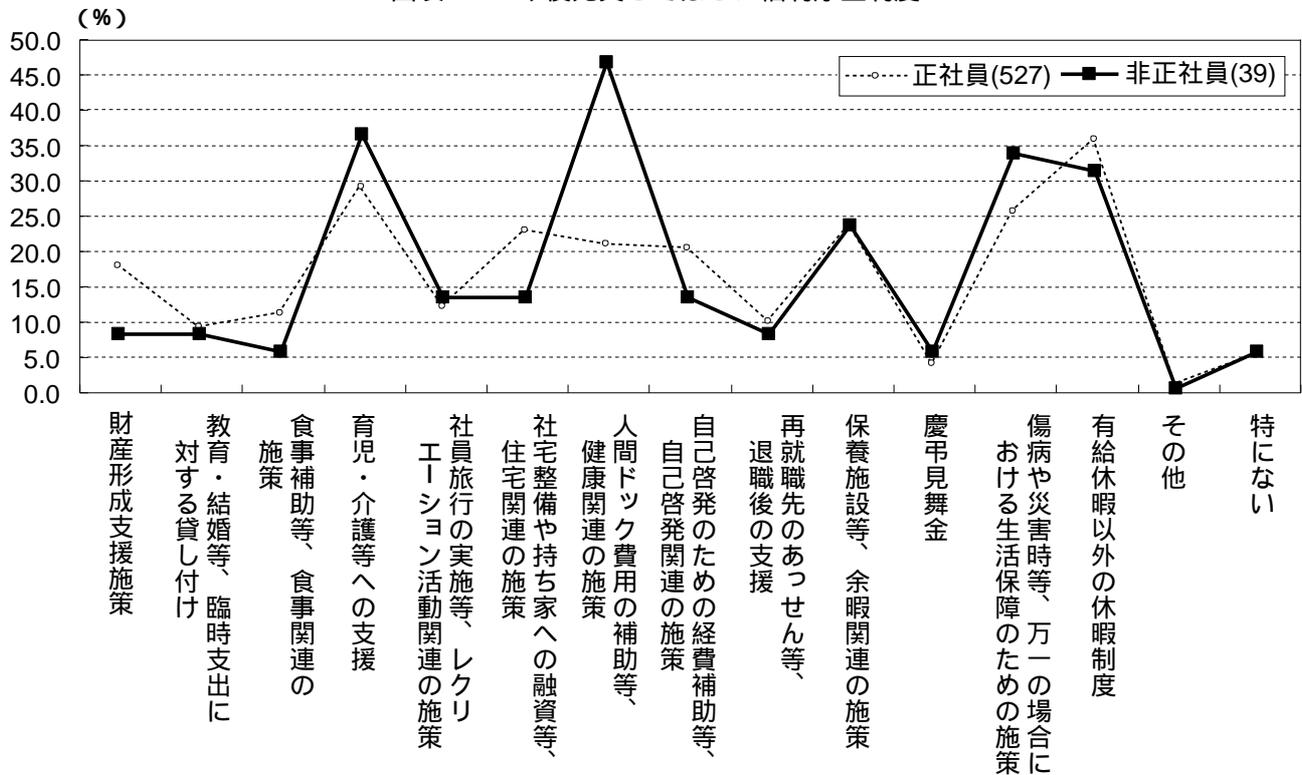
(注) 東京都内の規模99人以下の企業に勤務する従業員9,000人(回収は582人)を対象とした調査。

(資料)(財)東京都勤労福祉協会(ニッセイ基礎研究所受託)「福利厚生に関するアンケート調査」(2000年)

ただ、個別の施策に関するニーズをたずねると、就業形態によって多少傾向に違いが出る(図表 - 7)

非正社員が今後充実してほしいとする施策の上位3位は「人間ドック費用の補助等、健康関連の施策」、「育児、介護等への支援」、「傷病や災害時等、万一の場合における生活保障のための施策」で、中でも「健康関連の施策」は正社員の回答率を25.9ポイントも上回っている。

図表 - 7 今後充実してほしい福利厚生制度



(資料)(財)東京都勤労福祉協会(ニッセイ基礎研究所受託)「福利厚生に関するアンケート調査」(2000年)

4. 非正社員の福利厚生に関する考察

(1) 社会保険

非正社員への社会保険適用拡大については、主に、非正社員のセーフティネットが脆弱なのは将来にわたって問題である、就業形態によって社会保険の内容に差があることが柔軟な働き方を妨げている、保険料を負担しない非正社員の増加は社会保険財政の悪化につながるといったような視点から、多くの提言が出されている。例えば2001年12月に発表された厚生労働省の「女性のライフスタイルの変化等に対応した年金の在り方に関する検討会報告書」は、「常用的使用関係に係る基準を見直し、短時間労働者等に対して厚生年金の適用を拡大することが課題」と述べ、その場合の新しい基準のたたき台（正社員の所定労働時間の3/4以上という要件を1/2とし、1/2未満でも年収65万円以上なら厚生年金を適用するといった案）が検討会で議論されたことを紹介している。

非正社員に対する社会保険適用の拡大は個人と企業の双方の負担増につながるが、非正社員のウエイトがここまで高まってきた中で、社会保険の適用範囲が従前のままでよいのかという問題は確かにある（注：ただし、雇用保険について2001年4月から適用基準が緩和される等、最近一部に改正の動きはみられる）

現在の社会保険料負担が正社員に比べて少ないということは、裏を返せば、傷病時や退職後等万一の場合の生活保障基盤が脆弱だということである。また、社会保険の被保険者資格がなければ恩恵を被れない関連制度も少なくない。

(2) 企業福祉

正社員の仕事に対する意識が変化してきている一方で、前述のとおり非正社員も量、質とも

にドラスティックに変化している。企業福祉は正社員のものという先入観にとられ過ぎず、自社における非正社員の貢献度、企業としての必要性等を見直し、非正社員への企業福祉適用を検討する価値はあるのではないが。

もちろん、企業によって非正社員の位置づけは異なるし、非正社員と一口に言ってもその構成はバラエティに富んでおり、企業に対する貢献度にも幅がある。また、企業福祉施策の中には非正社員に馴染まない施策もあるだろう。

ただ、企業福祉施策を非正社員に適用するケースが少ない中であえて一部の非正社員に特定の企業福祉施策等を適用すれば、モラルアップに大きく寄与するという見方もできる。また、企業福祉の中にはスケールメリットが働く施策もあり、そうした施策を非正社員に適用することは、賃金引き上げよりも低コストで実現できるかもしれない。実際、パートタイマーの活用が特に進んでいる小売業界ではパートタイマーに企業福祉を適用するケースが少なくない。派遣業界でも、登録型の派遣労働者に企業福祉を適用する派遣元会社の事例がある。

厳しい経営環境下、企業は生き残りをかけて人件費の効率化を進めているが、厚生年金保険料や健康保険料だけでなく、雇用保険料引き上げの動きもあり、企業福祉は一層のコスト効率化を余儀なくされている。また、長期雇用、年功序列といった伝統的日本型雇用システムの根幹が揺らぎつつあり、伝統的な正社員の働き方を念頭において整備された企業福祉施策を見直す動きが加速している。

このような大転換期において、自社の新しい企業福祉を検討する際に、企業福祉財源の就業形態別の配分を見直すことは一つの重要なポイントになると考えられる。