
全労済協会
「これからの働き方研究会」
概要

第5回（2017年10月25日 開催）

1. 委員発表①「福利厚生費について」

(千葉大学法政経学部准教授 佐野 晋平 氏)

働く人の大きな関心事である「収入」は、賃金だけでなく、間接給付である「福利厚生費」も大きく関係しています。そこで今回は「福利厚生費」について、厚生労働省の『就労条件総合調査』のデータを用いて基本的な事実を確認したいと思います。

(1) 福利厚生の概要

福利厚生は、法定(社会保険など)と法定外(住宅補助など)に分かれます。

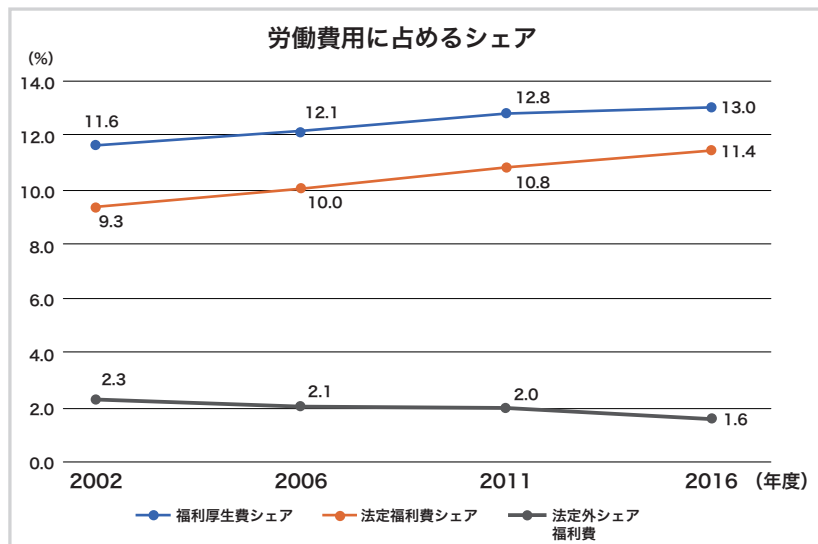
福利厚生のメリットは、①節税効果がある(企業の経費での支払いや労働者が現物で受け取り)、②大量購入により一人当たり費用が節約できる、③賃金以外の収入により努力を引き出す、定着率を高めるなどが挙げられます。

(2) 労働費用と福利厚生費

2016年の常勤1人1か月当たりの労働費用に占める福利厚生費の割合をみると、法定福利費が11%、法定外福利費が1.5%となっています(毎月の給与や賞与などの現金給与が81%)。また、法定外福利厚生費の内訳は、住宅に関する費用が47%と最も大きくなっていることがわかります。

労働費用に占める福利厚生費のシェアの推移を見ると、図1のように、法定福利費シェアは増加傾向にありますが、法定外福利費シェアは縮小傾向にあります。これは、高齢化の進展に伴い、社会保険料等の福利厚生費用が増加したことによって、企業が負担軽減のために法定外福祉厚生費を縮小させている可能性が考えられます。この傾向は今後も継続すると考えられます。

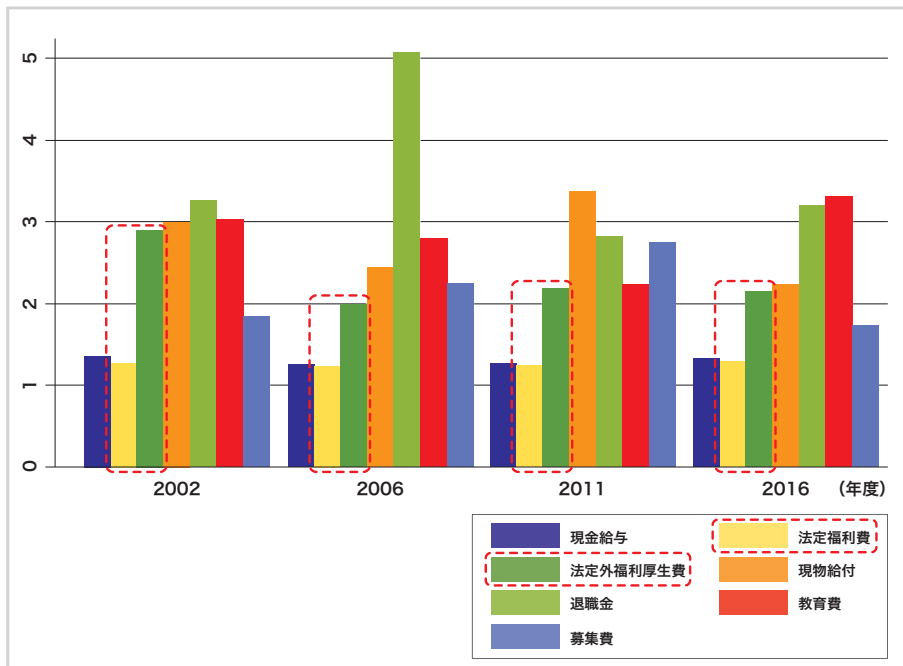
〈図1〉



(3) 企業規模による福利厚生費の格差

1,000人以上と30~99人の企業とで、企業規模による労働費用の差の2002年から2016年にかけての推移を見てみました。(図2: 縦軸が1に近いほど差が少ない)。その中で「福利厚生費」に注目すると、法定福利厚生費はあまり差が見られないものの、法定外福利厚生費は、企業規模により差が見られ、その差は持続的です。

〈図2〉 費用の比率(1000人以上企業/30-99人企業)



普段あまり注目されていない福利厚生費ですが、このように企業規模による差があるだけでなく、福利厚生でカバーする範囲をどうすべきか(非正社員は含めるか)など、さまざまな問題があります。

実際に働き始めてみないとその会社の福利厚生の内容を把握することはなかなか難しいですが、労働者にとって生活の基盤となる「収入」の一部であることから、しっかりと考えることが必要ではないでしょうか。

2. 委員発表②「教育訓練給付制度の利用と効果に関する分析」

(一橋大学大学院経済学研究科講師 横山 泉 氏)

雇用保険には、若者をはじめとした労働者の主体的な能力開発の取り組みを支援し、雇用の安定と再就職の促進を図ることを目的とする、「教育訓練給付」という制度があります(制度の概要については、厚生労働省HPなどをご確認ください)。今回はこの制度の基本的な事実の確認から、制度改革が受給に与えた影響や、制度が労働者の賃金率に与える影響を分析しました。

(1) 教育訓練給付制度の現状

教育訓練給付制度には「一般教育訓練給付金」と「専門実践教育訓練給付金」があり、専門実践教育訓練給付金は一般教育訓練給付金と比べると、より専門性の高い資格や分野にチャレンジしたい人向けになっています。

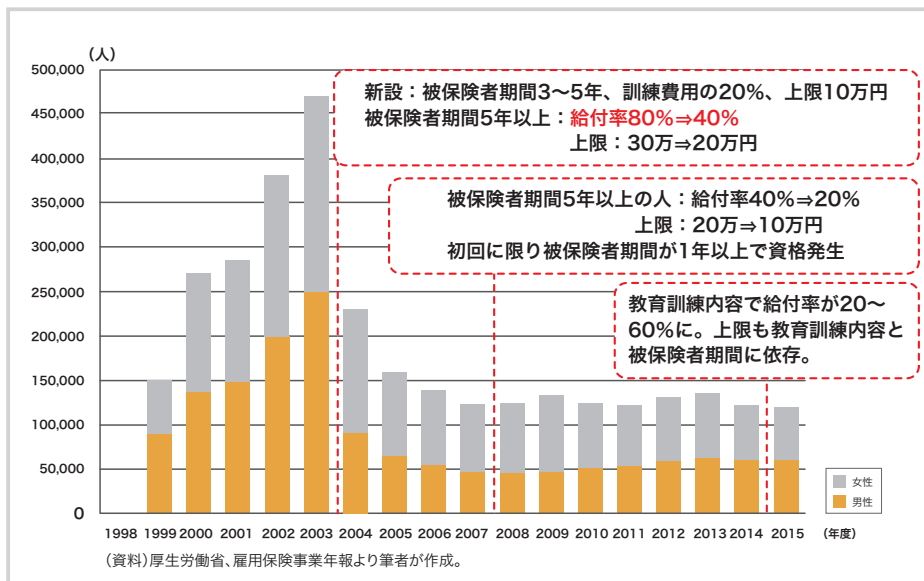
専門実践教育訓練給付の受講者にアンケートを行った「職業安定分科会雇用保険部会資料」をもとに受講者の就業状況を見てみると、受講開始時に正社員だった人が43%、非正規社員だった人が16%、非就業だった人が40%となっていました。非正規社員が少ないのは、アルバイト・パートの人が雇用保険に加入しておらず、雇用保険の受給資格がないということではないかと考えられます。ここから、制度の趣旨であるキャリア形成・雇用の安定等が必要な人が、そもそも制度の対象になれていないのではないか、ということが示唆されます。

(2) 給付制度の改正とその影響

1998年12月に創設されたこの制度は、2003年5月、2007年10月、2014年10月にそれぞれ改正されています(改正内容は図1内の文章をご参照ください)。

制度の利用者数の推移を見ると、2003年の改正後に明らかに受講者が減少していることがわかります。これは、改正により給付率が半分まで減ったことが大きな要因ではないかと考えられます。

〈図1〉 制度の利用者数



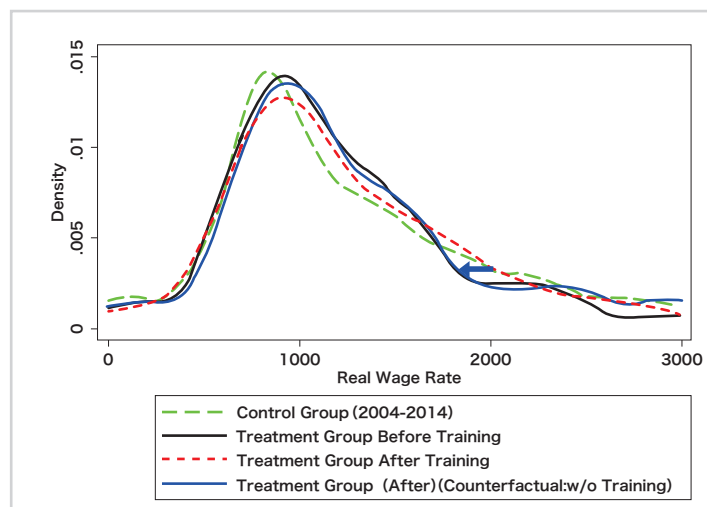
(3) 給付制度が賃金率に与える効果

「慶應家計パネルデータ」を用いて、2004年の時点で制度を利用したことがない人が、2005年から2014年までに制度を利用したか利用しなかったかによって、1時間あたりの賃金率に差が生じているのかを比較してみました。

すると、わずかながら制度を利用して給付を受けることが賃金率にプラスの効果をもたらすことが観測されました。

また、同データを用いて、給付金が賃金率の分布にもたらす効果を分析したところ、図2のような分布になりました。

〈図2〉 教育訓練給付金の賃金率分布に対する効果



赤線が給付を受けた後の賃金分布、青線がその人たちがもし給付を受けていなかったらどうなっていたかを示しています。

赤線の方は、もし給付を受けていなかったら、青線のように全体的に低い分布になっていたということになりますので、給付を受けることは賃金率分布にも影響があることがわかります。

2014年の改正で「専門実践教育訓練給付金」が始まっています。給付を受けることは賃金率へのプラス効果も見られることから、専門的な技術を身につける人が増えていき、さらにこの制度が労働者の人的資本蓄積により貢献していくことが期待されます。

<文責: 全労済協会調査研究部>