



Q2 福利厚生が再び注目されているが 企業と従業員双方からみたメリットは？

人材確保の面で差別化になるうえに 賃金で与えるよりも税務面で有利に

わ

が国の法定外福利厚生（以下、福利厚生）は明治後期以降から、鉱山や工場の労働者を対象に本格的に取り組まれてきた。ちなみに法定福利厚生は、健康保険が昭和2年に全面的に施行された後、整備されていった。

福利厚生は時代とともに変化してきた。基本的には、低賃金の補完、労働力の確保や定着、生産活動の安定と向上、労働者の心身の保持と安定、労働者の士気力向上、労使関係の安定、社会保障制度や社会的基盤の補完あるいは調整などの目的などと合わせて取り組まれていた。

また、日本国内の人口動態をもとに、右肩上がりの経済を前提として、一家の大黒柱（主たる生計維持者）が複数の家族を養いながら、定年まで勤務することを前提としたライフサイクルやライフイベント（人生の節目で展開されるイベント）を想定して、福利厚生制度が設計されてきた。

しかし、今日に至っては、過去の予想を超える急速な少子高齢化により、家族の形態は変化し、労働力人口の減少が進んできている。家計の中でも複数の親族が労働者となり、それまでの労働のあり方や労働者の価値観も変わってきた。成熟した社会を実現した一方で、経済的に困窮する状況もみられ、将来の社会保障制度や雇用に対する不安も生じてきている。

福利厚生の整備により 他社との差別化を図る

このような労働者が置かれた環境の中で、希望する生活の実現、あるいは将来への不安を軽減するためのストーリーを描いた場合に、自分の価値観、あるいは現状にあった働き方の選択や、生活安定への努力も必要となる場合が出てくる。

このように、労働力人口が減少している環境下では、これまでの右肩上がりの時代とは異なり、労働者側の状況も多様化している一

方で、企業側も自社が求める人材をいかに確保し、また採用後も、その労働者の能力を十分に発揮してもらえる環境づくりとして、様々な制度を設けている。

例えば、絶対的労働条件である賃金や法定休暇・休日などだけでなく、企業と従業員との双方にとって利益をもたらす福利厚生を展開することによって、気持ちよく働ける環境を実現しようとしている。あるいは、将来の就職希望者に職場のメッセージを発信しようとする動きもみられる。

企業が求める人材の確保には、もちろん報酬を手厚くして差別化を図る方法もあるが、財政的な事情で実現できない場合には、福利厚生で他社との差別化を図る方法もある。

一方、労働者側にも、労働の対償（対価）として賃金が支給されれば、福利厚生は必要ないという意見があるかもしれない。しかし、すべて金銭で支給されることが労働者にとって必ずしもメリットがある