

## 非正社員への福利厚生適用に関する一考察

松浦 民恵

(ニッセイ基礎研究所生活研究部門副主任研究員)

### 1. 課題認識

バブル経済崩壊後の長い景気低迷期においては、人件費の抑制の必要性等を背景として、正社員の減少・非正社員の増加が顕著であった。景気が回復局面を迎えつつある中で、非正社員化の動きはここ2～3年やや鈍ってきているものの、雇用者（役員を除く）に占める非正社員の割合は、2006年においても33.2%にのぼっている（図表-1）。

非正社員の内訳をみると、派遣社員や契約社員・嘱託の割合が上昇傾向にあり、2006年にはパート・アルバイトが67.4%、派遣社員が7.3%、契約社員・嘱託が17.0%となっている。また、非正社員の活用の拡大にとともに、非正社員の業務内容も、補助的な業務から正社員と同等の業務、さらには管理的役割を求められる業務にまで多様化してきている。

非正社員の収入についても、家計の中での位置づけが変わりつつある。非正社員全体の42.8%、契約社員の71.5%、派遣労働者の59.5%が、主な生活源は「自分自身の収入」と回答している。家計の補助というより、家計の柱として生活を支える必要がある非正社員が、非正社員の中でかなりの割合を占めているといえる（図表-2）。

このような非正社員の位置付けの変化を踏まえ、政策的な対応も進められてきた<sup>1)</sup>。1993年に施行された「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（以下「パートタイム労働法」と呼ぶ）では、パートタイム労働者の適正な労働条件の確保および教育訓練の実施、福利厚生の充実そ

の他の雇用管理の改善に関する措置、職業能力の開発・向上に関する措置などを講じること等が企業に求められている。さらに、2003年には「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針」が改正され、事業主が講ずべき措置に「均衡処遇（パートタイム労働者と正社員との間の均衡を考慮した処遇）」が追加された。2007年においては、一定の条件を満たすパートタイム労働者<sup>2)</sup>と正社員との差別的取り扱いを禁止する等の修正が盛り込まれたパートタイム労働法の改正案が、審議されているところである（2007年4月末現在）。

一方、伝統的な日本型雇用慣行のもとで、正社員の働き方を念頭に置いて整備されてきた企業の福利厚生は、このような非正社員をめぐる動きに、果たしてどの程度対応できているのだろうか。福利厚生には社会保険を中心とする法定部分と、それ以外の法定外部分があるが、本稿では企業の裁量によって決定される法定外部分に焦点をあてて、非正社員の福利厚生について論述することとする。具体的には、福利厚生について、非正社員への適用の現状や、非正社員の満足度を2節で概観した上で、3節で福利厚生の適用と非正社員の意識との関係を分析する。最後に、4節で、非正社員の変化を踏まえた福利厚生のあり方について考えてみたい。

### 2. 非正社員の福利厚生をめぐる現状

企業の福利厚生は、伝統的な日本型雇用慣行と

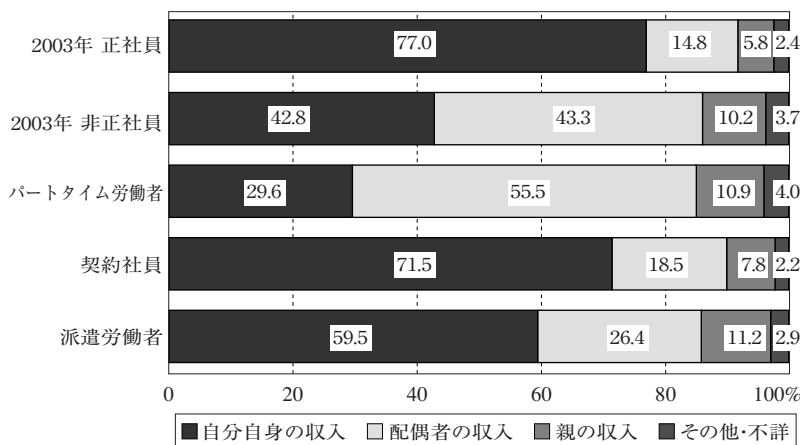
図表-1 雇用形態別構成割合の推移

(年)	役員を除く 雇用者 (万人)	役員を除く雇用者に占める割合 (%)						非正規の 職員・ 従業員 割合の 伸び率	
		正規の 職員・ 従業員	非正規の 職員・ 従業員	パート・ アルバイト	労働者派遣 事業所の 派遣社員	契約社員 ・嘱託	その他		
1985	3,999	100.0	83.6	16.4	12.5	—	3.9	1.3	
1986	4,056	100.0	83.4	16.6	12.9	—	3.7	5.9	
1987	4,048	100.0	82.4	17.6	13.9	—	3.7	4.0	
1988	4,132	100.0	81.7	18.3	14.5	—	3.8	4.7	
1989	4,269	100.0	80.9	19.1	15.4	—	3.8	5.4	
1990	4,369	100.0	79.8	20.2	16.3	—	3.9	-1.9	
1991	4,536	100.0	80.2	19.8	16.2	—	3.6	3.9	
1992	4,664	100.0	79.4	20.5	16.8	—	3.8	1.2	
1993	4,743	100.0	79.2	20.8	16.9	—	3.9	-2.2	
1994	4,776	100.0	79.7	20.3	16.8	—	3.6	3.0	
1995	4,780	100.0	79.1	20.9	17.3	—	3.7	2.8	
1996	4,843	100.0	78.5	21.5	18.0	—	3.6	7.8	
1997	4,963	100.0	76.8	23.2	19.0	—	4.2	1.7	
1998	4,967	100.0	76.4	23.6	19.9	—	3.8	5.6	
1999	4,913	100.0	75.1	24.9	20.8	—	4.1	4.1	
2000	4,903	100.0	74.0	26.0	22.0	0.7	3.3	4.8	
2001	4,999	100.0	72.8	27.2	23.0	0.9	3.3	5.7	
2002	4,891	100.0	71.3	28.7	20.9	0.8	4.5	2.6	5.3
2003	4,941	100.0	69.7	30.3	22.1	0.9	4.6	2.7	4.1
2004	4,934	100.0	68.5	31.5	22.4	1.3	5.2	2.6	2.5
2005	4,923	100.0	67.7	32.3	22.2	1.9	5.6	2.5	2.9
2006	5,002	100.0	66.8	33.2	22.4	2.4	5.6	2.8	—
			非正規の職員・従業員に占める割合	100.0	67.4	7.3	17.0	8.4	—

資料: 総務省「労働力調査特別調査」(2001年まで)、「労働力調査(詳細集計)」(2002年以降)より作成

- 注: 1) 2001年までは2月、2002年以降は1~3月平均。調査時期や調査項目が変更されているため、時系列比較には注意を要する
- 2) 「労働者派遣事業所の派遣社員」については、2000年から把握
- 3) 2002年以降は、「契約社員・嘱託」と「その他」が区分されている
- 4) 非正規の職員・従業員比率の伸びは(次の年の比率/今年の比率-1)×100(%)により計算。端数の関係で、表の数値による計算とは一致しない

図表-2 非正社員の主な生活源



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」-個人調査  
注: この設問は2003年の調査から追加された

ともに醸成されてきた経緯から、一般的には正社員を念頭に置いて設計されてきたといえる。こうした従来型の福利厚生は、果たして近年の非正社員の変化にどの程度対応できているのだろうか。

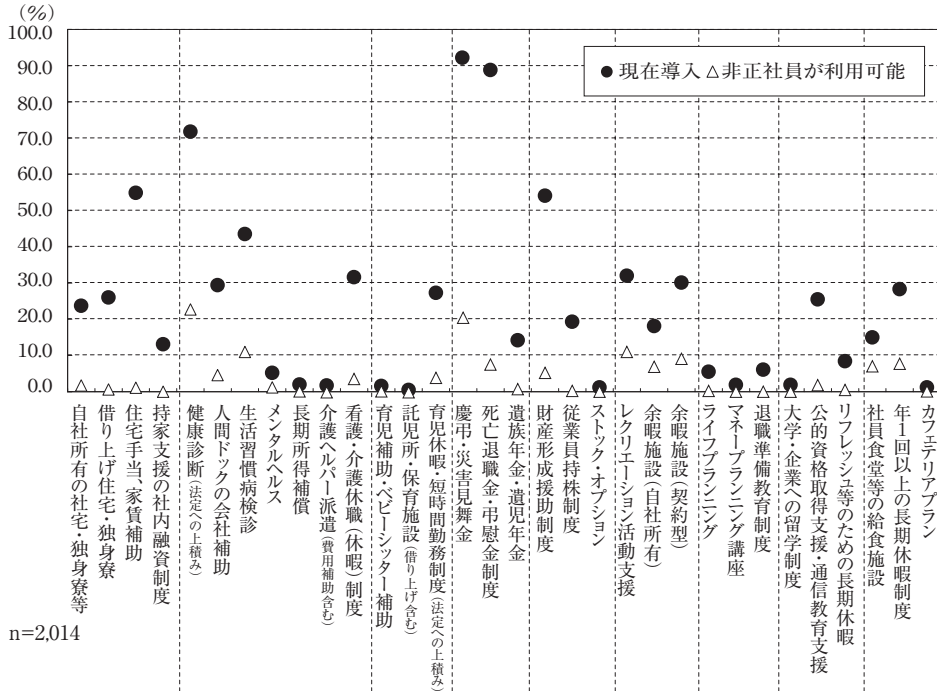
本節では、非正社員に対する福利厚生の適用の現状、福利厚生に対する非正社員の満足度をみる。

### (1) 非正社員に対する福利厚生の適用の現状

まず、非正社員に対する福利厚生の適用状況を網羅的にたずねた数少ない調査の一つである生命保険文化センター調査<sup>3)</sup>をもとに、非正社員に対する福利厚生の適用の現状をみていきたい(図表-3)。

ほとんどの制度については、非正社員が利用可能な割合は極めて低い水準にとどまっている。2割を超える制度は「健康診断(法定への上積み)」(22.7%)、「慶弔・災害見舞金」(20.4%)の2つにすぎないが、これらの制度は、導入率との乖離が非常に大きい制度でもある(「健康診断(法定への上積み)」49.1ポイント、「慶弔・災害見舞金」71.8ポイント)。なお、このほかに、導入率と非正社員が利用可能な割合の差が

図表-3 現在導入している制度と非正社員が利用可能な制度



資料: 生命保険文化センター「企業の福利厚生制度に関する調査」2002年一企業調査より作成  
注: 複数回答

大きい制度としては、「死亡退職金・弔慰金制度」(81.3ポイント)、「住宅手当、家賃補助」(53.8ポイント)等があげられる。

(2) 福利厚生に対する非正社員の満足度

では、非正社員は福利厚生の現状に対して、どの程度満足しているのか。厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」では、個人票の中で職場生活に関係する項目を列挙し、現在の満足度について、「満足」、「やや満足」、「どちらでもない」、「やや不満」、「不満」の中から該当するものを選択させている。この結果をもとに、①正社員の満足度との比較、②職場生活に関する福利厚生以外の項目に関する満足度との比較、さらに③過去における非正社員の満足度との比較、という3つの視点から、非正社員の福利厚生に対する満足度をみていきたい(図表-4)。

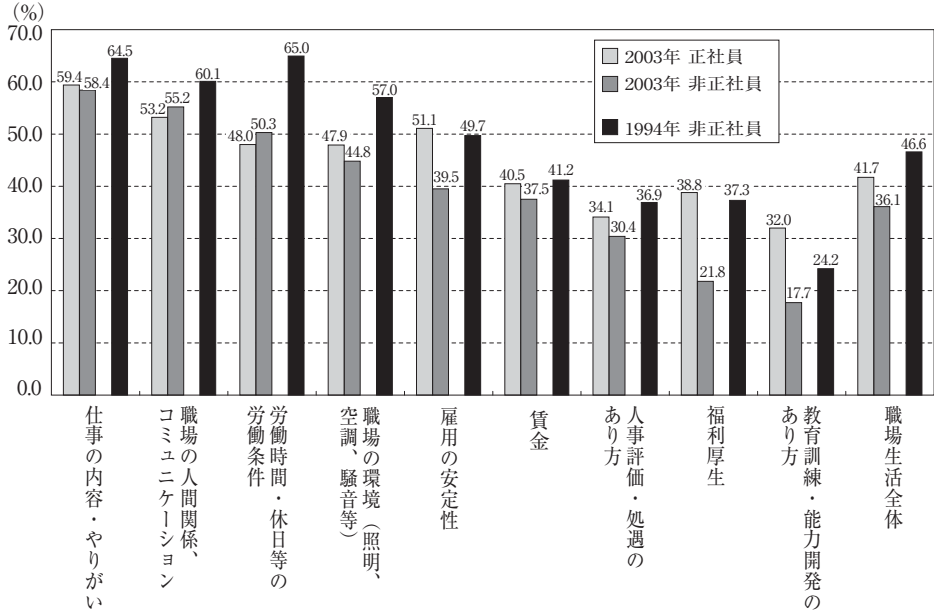
まず、2003年調査については、「職場の人間

関係、コミュニケーション」、「労働時間・休日等の労働条件」を除くすべての項目において非正社員の満足度が正社員のそれを下回っており、特に「福利厚生」(17.0ポイント)、「教育訓練・能力開発のあり方」(14.3ポイント)で両者の差が顕著となっている。

次に、福利厚生以外の項目を含む職場生活に関する満足度をみると、非正社員の満足度が高い項目は「仕事の内容・やりがい」、「職場の人間関係、コミュニケーション」、「労働時間・休日等の労働条件」が上位3位となっている。一方、「福利厚生」は「雇用の安定性」や「賃金」等を下回る8位に、「教育訓練・能力開発のあり方」はさらに低い最下位に位置している。

さらに、非正社員の職場生活に関する満足度を1994年と2003年で比較すると、いずれの項目も1994年に比べて大きく低下している。特に、「福利厚生」(15.5ポイント)、「労働時間・休日等の労働条件」(14.7ポイント)の満足度の低下

図表-4 職場生活に関する満足度の変化



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」—個人調査より作成

注: 1) 満足度(%)は、「満足」、「やや満足」の計

2) 1994年と2003年で、調査対象や設問項目の表現が次のように変更されているので、比較にあたっては注意を要する

・調査対象

個人調査の対象について、1994年は常用労働者30人以上の企業から、2003年は常用労働者5人以上の企業から抽出されている。

・設問項目の表現

1994年	2003年
仕事の内容、やりがい	
職場の人間関係、コミュニケーション	
労働時間の長さ	労働時間・休日等の労働条件
休日の多さ	労働時間・休日等の労働条件
職場の環境	職場の環境(照明、空調、騒音等)
雇用の安定性	
賃金	
評価・処遇のあり方	人事評価・処遇のあり方
福利厚生	
職場訓練・能力開発のあり方	教育訓練・能力開発のあり方
職場生活全体	
出勤時間など勤務体制	—

1994年の「労働時間・休日等の労働条件」は、「労働時間の長さ」「休日の多さ」の満足度の平均値。1994年の「出勤時間などの勤務体制」は、2003年に該当する項目がないため、比較の対象から除外している。

また、派遣労働者について、2003年は「労働時間・休日等の労働条件」、「職場の環境」、「職場の人間関係、コミュニケーション」は派遣先の状況、それ以外の項目は派遣元の状況についてたずねているが、1994年は派遣元か派遣先かを指定していない。

が顕著である。

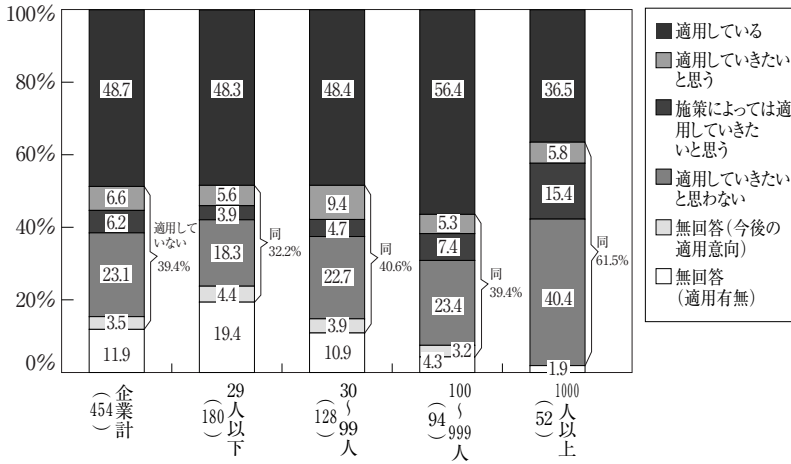
このように、非正社員の福利厚生に関する満足度は、2003年時点の正社員の満足度との比較、他の項目との比較、1994年時点との比較のいずれにおいても、顕著に低くなっている。

### 3. 非正社員への福利厚生適用に関する考察

#### (1) 分析の目的

非正社員を積極的に活用している一部の企業を除き、多くの企業で福利厚生が非正社員にほとん

図表-5 非正社員に対する福利厚生への適用有無と適用意向



資料: ニッセイ基礎研究所「企業内福利厚生や勤労者財産形成促進制度に関するアンケート調査」2002年一企業調査より作成

- 注: 1) 福利厚生を実施している企業について
- 2) 項目に付記した ( ) 内の数値はサンプル数
- 3) 端数の関係で、適用していない割合と、各回答割合の合計は必ずしも一致しない

(2) 調査の概要

分析結果を紹介する前に、ニッセイ基礎研究所調査の概要について述べておきたい。本調査は、企業3,000社（回収率15.7%、回収470社）、個人9,000名（回収率12.3%、回収1,103名）を対象として、2002年11月15日～12月6日にかけて実施した。

企業については、全国の従業員数10人以上の企業を母集団とし、規模・業種別に抽出数を割り当てた。企業データは帝国データバンクのデータを

ど適用されてこなかった要因の一つとして、「非正社員の収入は家計の補助的な位置づけにすぎず、非正社員は職場でも補助的業務を担う一時的労働力だ」という先入観のもとで、①非正社員が福利厚生をさほど必要としていない、②福利厚生を非正社員に適用しても企業としてメリットが少ない、という考え方が、企業の中に存在したことがあげられよう。

既存研究でも、正社員に対する福利厚生適用の効果に関する研究は西久保（1998年、2001年、2004年）等<sup>4)</sup>により蓄積され<sup>5)</sup>、正社員については、福利厚生の利用経験が従業員の定着や勤働性、貢献意欲に対してプラスの効果をもたらすことが実証されてきている。一方、非正社員に対する福利厚生適用の効果については、筆者の知る限り必ずしも十分な研究がなされていない。

非正社員は本当に福利厚生を必要としていないのか。また、福利厚生を非正社員に適用しても、本当に企業としてのメリットは少ないのか。

本節では、ニッセイ基礎研究所が厚生労働省の委託により実施した「企業内福利厚生や勤労者財産形成促進制度に関するアンケート調査」（以下「ニッセイ基礎研究所調査」と呼ぶ）によって、こうした点の検証を試みる。

使用している。個人調査については、企業調査の対象企業に勤務する従業員を対象とした。1社あたりの配布数については、規模を勘案して設定した（従業員数100人以上の企業は1社当たり5票、99人以下の企業は1社当たり2票）。

調査は郵送配布、郵送回収により実施した（企業の「人事・総務（福利厚生）ご担当者様」宛に郵送）。個人に対する調査票については企業に配布を依頼し<sup>6)</sup>、個人から直接返送してもらう方式をとった。郵送配布の前に、企業票、個人票それぞれに番号を振り、企業票と個人票が結合・対比できるようにして調査を実施した。

(3) 分析結果と考察

ニッセイ基礎研究所調査では、福利厚生を一つでも実施している企業に対して、「貴社では、非正社員に対して、正社員と同等の福利厚生を適用していますか」とたずねている。さらに、正社員と同等の福利厚生を「適用していない」と回答した企業に対して、「非正社員に対して、今後、正社員と同等の福利厚生を適用していきたいとお考えですか」とたずねている。

この結果を示したのが図表-5である。正社員と同等の福利厚生を「適用している」と回答した



図表-6 非正社員への福利厚生の適用有無別にみた、福利厚生に対する社員の考え

	n	計	福利厚生があると 安心だ	福利厚生によって 信頼感が高まる	福利厚生によって 勤め先への 信頼感が高まる	福利厚生によって 勤め先への 意欲が高まる	福利厚生によって 仕事に対する 意欲が高まる	福利厚生は従業員 同士の一体感醸成に 効果があると思う	勤め先を選ぶときに、 その福利厚生の 内容をチェックする	福利厚生がなくても 別に構わない	福利厚生の内容によつて 勤め先の退職をためらう	特に何も考えていない	その他	無回答
非正社員計	117	100.0	64.1	46.2	27.4	23.9	22.2	13.7	7.7	6.8	2.6	0.9		
企業調査における 正社員と同等の 福利厚生の適用有無別														
適用している	57	100.0	68.4	50.9	28.1	22.8	33.3	7.0	7.0	5.3	1.8	1.8		
適用していない	38	100.0	65.8	44.7	28.9	23.7	7.9	21.1	7.9	2.6	5.3	—		
有意差の検定	—	—					***	**						
正社員計	956	100.0	68.4	46.0	25.3	20.6	31.7	8.8	10.1	4.4	1.2	1.3		

資料：ニッセイ基礎研究所「企業内福利厚生や勤労者財産形成促進制度に関するアンケート調査」2002年一企業調査と個人調査より作成

注：1) 複数回答

注：2) 有意差の検定は、勤め先の企業が正社員と同等の福利厚生を適用している非正社員と、適用していない非正社員との差の検定。\*\*\*は1%水準、\*\*は5%水準で有意であることを示す

企業は48.7%となっている。「適用していききたいと思う」(6.6%)、「施策によっては適用していききたいと思う」(6.2%)を合わせると、6割を超える企業が非正社員に対する福利厚生適用に前向きな姿勢を持っていることになる。なお、非正社員への福利厚生適用率が他の調査に比べてやや高いのは、調査票の中で「正社員と同等の福利厚生」の内容を特に定義していないため、その内容がやや柔軟に解釈された可能性がある。

規模別にみると、従業員数100～999人の企業では「適用している」が過半数を占め、全体に比べて高い。逆に、従業員数1,000人以上の企業では、「適用していない」が61.5%を占める。正社員に対する福利厚生が大企業ほどは充実していない中堅・中小企業の方が、非正社員への福利厚生適用へのハードルが低いのかもしれない。

次に、非正社員に正社員と同等の福利厚生を適用することは、企業に何らかのメリットをもたらしているのだろうか。

ニッセイ基礎研究所調査の個人調査には、「次のような意見のうち、あなたのお考えにあてはまるものをお選びください」という設問（複数回

答）がある。企業票と個人票を結合し、企業における福利厚生の適用有無別に、非正社員の意識の違いについてみていきたい（図表-6）。

まず、この設問に関する非正社員全体の結果をみると、「福利厚生があると安心だ」（64.1%）、「福利厚生によって勤め先への信頼感が高まる」（46.2%）が上位2位に並ぶ一方で、「福利厚生がなくても別に構わない」という回答は13.7%にとどまっている。正社員の場合と同様、福利厚生が必要ないと考える非正社員は極めて少数派であり、多くの非正社員が福利厚生を安心や信頼につながるものとして肯定的に捉えている様子が見受けられる。

次に、企業における福利厚生の適用有無による、非正社員の意識の差をみたところ、2項目については統計的に有意な差が確認できた。1つめの項目として、福利厚生を適用されている非正社員は「勤め先を選ぶときに、その福利厚生の内容をチェックする」という回答割合が33.3%と、適用されていない非正社員に比べて高い。2つめとしては、「福利厚生がなくても別に構わない」という回答割合が、逆に福利厚生を適用されてい

ない非正社員（21.1%）の方が高くなっていることがあげられる。

前者については「非正社員が実際に福利厚生をチェックした上で企業に入ってきた」、後者については「福利厚生を必要としていない非正社員が多いから、企業が非正社員に福利厚生を適用していない」と考えれば、2項目ともある意味では当然の帰結ともいえる。ただし、「勤め先を選ぶときに、その福利厚生の内容をチェックする」については、実際に福利厚生をチェックした非正社員が企業に入ってきたとすると、非正社員への福利厚生の適用が、企業に対して非正社員の確保というメリットをもたらしているといえるのではないだろうか。

なお、「福利厚生によって勤め先への信頼感が高まる」、「福利厚生によって仕事に対する意欲が高まる」、「福利厚生は従業員同士の一体感醸成に効果があると思う」、「福利厚生の内容によって勤め先の退職をためらう」といった、勤め先企業での貢献意欲や定着性に関連する項目については、企業の非正社員への福利厚生の適用有無による差が、統計的には有意でなかった。ただ、既存研究によって正社員については実証されている、従業員の福利厚生利用経験による定着、勤勉性、貢献意欲に対する効果が、本分析における関連項目で実証されなかったことについては、慎重に解釈する必要がある。

まず、本調査における「正社員と同等の福利厚生」の内容を、前述のとおり回答企業がやや柔軟に解釈し、実際には正社員と全く同様の福利厚生を、非正社員に適用していないケースが含まれている可能性が考えられる。たとえ、本当に正社員と同等の福利厚生が適用されていたとしても、本調査では福利厚生の内容まではたずねていないため、適用企業の福利厚生の水準を確認することはできない。非正社員に福利厚生を適用している企業では、比較的中堅・中小企業の割合が高いことにも留意する必要がある。また、本調査では、非正社員に福利厚生の利用経験をたずねておらず、企業にたずねた福利厚生の適用有無別に非正社員の意識をみているため、非正社員自身が福利厚生

の適用を認識していないことも懸念される。

#### 4. 企業における非正社員の福利厚生再構築に向けて

前述のように、労働市場や企業における非正社員の位置付けがドラスティックに変化している一方、非正社員に対する福利厚生の適用はきわめて限定的である。また、非正社員の福利厚生に対する満足度は、賃金や雇用の安定性といった職場生活に関する他の項目と比べても、過去の調査結果や正社員との比較においても顕著に低くなっている。

福利厚生は、長期雇用、年功序列といった伝統的日本型雇用慣行とともに醸成されてきた。しかし昨今、日本型雇用慣行自体が揺らぎつつあり、正社員、非正社員ともに働き方の多様化がいっそう進んでいくことが予見される中、正社員だけを念頭に置いた従来型の福利厚生は、大きな転換期を迎えているといえる。各企業において、福利厚生は正社員のものという先入観にとらわれすぎず、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つめ直し、非正社員への福利厚生について検討する価値は大きいのではないだろうか。

もちろん、企業によって非正社員の位置づけは異なる。非正社員と一口にい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、非正社員のニーズが小さい、あるいは非正社員への適用がなじまない制度も存在するだろう。非正社員に実際どのような福利厚生制度を適用すべきかについては、個々の企業、対象となる非正社員の状況に応じて検討していく必要がある。

ただ、福利厚生を非正社員に適用するケースが一般的でない現段階において、あえて自社の非正社員に福利厚生を適用すれば、非正社員から魅力ある企業として認知され、優秀な非正社員の確保という面で他社より優位に立ちやすいという見方もできる。本稿の分析の中でも、「勤め先を選ぶときに、その福利厚生の内容をチェックする」と回答した非正社員は、実際非正社員に福利厚生

を適用している企業で多く、非正社員への福利厚生適用が、非正社員の確保にプラスの影響を及ぼすことが推測される。

一方、本稿の分析をみる限り、非正社員が利用可能な福利厚生が少ない現状のもとでは、福利厚生の適用が非正社員の貢献意欲や定着志向等に有意な効果をもたらしているとはいえない。しかし、非正社員の福利厚生に対する満足度が著しく低い現状を踏まえると、福利厚生の改善が、ほかの労働条件を充実させる以上に非正社員のモラル向上に寄与する可能性はあると考えられる。さらに、福利厚生の中にはスケールメリットが働く制度もあり、そうした制度を非正社員に適用することは、賃金の引き上げ等よりも低コストで実現できるかもしれない。

実際の事例をみても、パートタイム労働者の活用が特に進んでいる卸売・小売業の企業では、正社員に対する福利厚生費の配分を見直す中で、パートタイム労働者にもカフェテリアプラン（選択型福利厚生）を適用した企業がある。また、派遣業界でも、登録型の派遣労働者に対して、「自己啓発支援」、「保養施設の利用補助」、「ライフプラン教育」、「心身の健康支援制度」等、多様な福利厚生を用意する派遣元会社の事例がある<sup>7)</sup>。最近では、派遣元会社向けに、派遣労働者のための住宅制度の設計をサポートする福利厚生代行会社も出てきた。さらに、非正社員を多く活用する企業の中で、非正社員を正社員に転換する動きもみられている。このように、非正社員の活用に積極的な企業では、非正社員の福利厚生の見直しも、すでに進められつつある。

ただし、バブル経済崩壊後の厳しい経営環境下、企業は生き残りをかけて人件費の効率化を進めてきた。日本経済は長い景気低迷からようやく脱しつつあるといわれているが、今後も社会保険料の引き上げが見込まれる<sup>8)</sup>中、法定外福利厚生費に対して、企業は引き続き厳しい視線を注ぐ必要があるだろう。非正社員の福利厚生のために福利厚生費を上乗せすることは現実的に難しい可能性が高く、福利厚生の再検討にあたっては、福利厚生費の就業形態別の配分を見直すことが、一つ

の重要なポイントになると考えられる。

#### 注

- 1) 社会保障制度の中では、2011年より、「所定労働時間20時間以上」、「賃金月額98,000円以上」、「勤務期間1年以上」のパート労働者にまで社会保険の適用対象を拡大する法案が閣議決定された（2007年4月13日）。
- 2) パートタイム労働法の改正案においては、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」、すなわち「業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度が当該事業所における通常の労働者との短時間労働者であって、当該事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているものうち、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの」については、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、短時間労働者であることを理由とする差別的取り扱いが禁止されている。
- 3) 全国（東京都区部および政令指定都市）の正規従業員5人以上の民間企業と、そこに勤務する従業員を対象として、訪問留置・訪問回収法により、企業調査、正規従業員調査、非正規従業員調査を実施している。有効回収数は企業調査が2,014票、正規従業員調査が1,802票、非正規従業員調査が300票で、調査時期は2002年8月～11月である。
- 4) 西久保（1998）は、全国を対象とした企業調査データの分析から、多様な福利厚生制度を保有する企業で自発的退職率が抑制されていることを検証した。また、西久保（1999）は、首都圏在住の勤労者（正規従業員）に対する調査から、福利厚生制度の利用経験が、現金給付（賃金）や退職給付（予想受取金額）と独立的な影響力を持ち、勤務先企業への貢献意欲、勤勉性、定着意欲のいずれに対しても、有意な正の関連性を持つことを導き出した。さらに、西久保（2001）は、福利厚生制度の利用経験に伴う従業員自身の評価内容が、経営的效果を左右することを検証している。加えて、西久保（2004）は、福利厚生制度に対する生活面での従業員の評価が、最終的には「定着性」、「勤勉性」、「貢献意欲」などの態度形成を促進する影響を与えることを明らかにした。
- 5) 福利厚生制度という分類でなく、仕事と家庭の両立支援策の経営的效果についても、数々の研究が蓄積されてきている。
- 6) 企業には、非正社員（派遣・請負を除く）や転職経験者にもなるべく配布してもらうよう依頼した。
- 7) 派遣労働者については、派遣元会社が福利厚生制度を提供するケースだけでなく、福利厚生制度によっては派遣先会社が適用するケースも考えられる。
- 8) 厚生年金保険料については、2004年の公的年金改革で、2017年まで段階的に引き上げられることが決定されている（2017年以降は18.3%に固定）。



文献

- 西久保浩二, 1997, 『転換期を迎える日本型福利厚生の問題』(財)全国勤労者福祉振興協会.  
———, 1998, 『日本型福利厚生の再構築』(財)社会経済生産性本部.  
———, 2001, 「ワークスタイルの多様化と変わる報酬制度——ふたつの変化は整合するか——」佐藤博樹編著『変わる働き方とキャリア・デザイン』勁草書房, 111-132.  
———, 2004, 『戦略的福利厚生——経営的效果とその戦略貢献性の検証』(財)社会経済生産性本部.  
ニッセイ基礎研究所, 1996, 「経済社会の構造的な変化に対応した企業内福祉のあり方に関する調査研究報告書」(労働省委託研究).  
———, 2003, 「企業内福利厚生のあり方と今後の勤労者財産形成促進制度の課題について」(厚生労働省委託調査研究).  
武石恵美子・松浦民恵, 1997, 「企業内福祉の再構築に向

けて——役割の変化を踏まえた課題への実証的アプローチ」, ニッセイ基礎研究所『調査月報』1997年3月, 19-39.

- 松浦民恵, 2002, 「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」ニッセイ基礎研究所『ニッセイ基礎研レポート』2002年9月, 12-17.  
———, 2006, 「非正社員の福利厚生について考える」日本生命保険『企業福祉情報』2006-I, 7-16.

まつうら・たみえ ニッセイ基礎研究所生活研究部門副主任研究員。主な論文に「中高年男性の不安の構造を探る」(『ニッセイ基礎研所報』39, 2005)。経営労務論専攻。(matsuura@nli-research.co.jp)