

非正規従業員に対する企業内福利厚生の実態 ——日本企業5社の事例調査から

堀内 慎一郎

(早稲田大学大学院社会科学研究所 科目等履修生)

1. はじめに

本稿の目的は、日本企業が非正規従業員に対して企業内福利厚生（法定外福利厚生）をどのように適用しているのかという問題について、個別企業における具体的な実態とそのような実態を成立させている背景を明らかにすることである。

総務省「労働力調査」によれば、この二十数年の間で役員を除く雇用者に占める非正規雇用の比率は急激に高まり、2010年平均で34.3%、女性では53.8%、男性では18.9%と、近年ペースは落ちたものの依然として増加傾向にある。また、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」は、非正規従業員のうち、自らの収入を主な生活源としている者が契約社員、派遣社員については約7割、パートタイマーであっても3割弱に上っていることを報告している。

このような労働市場の変化の中で、正社員への適用を念頭に設計されてきた企業の福利厚生制度についても、非正規従業員に対する適用の適否やその方法が議論されるようになったが、管見では個別企業における具体的な実態については、十分な先行研究の蓄積が行われていない。

そこで本稿では、東証一部上場企業3社を含む日本企業5社の事例を通じて、公表されているデータや人事部員への聞き取りなどを基に分析を行い、上記の問題についての論及を試みる。

以下では、まず関連する統計・調査、先行研究を概観し、本稿が検討・分析すべき問題を

明らかにする。次に、入手したデータおよび関係者への聞き取りに基づいて、5社の企業内福利厚生における雇用形態別の適用の実態とそのような実態を成立させている背景について分析を行う。さらにその結果を「格差」の観点から考察し、最後に分析結果の要約と残された課題について言及する。

2. 関連調査と先行研究の概観

生命保険文化センター（2003）によれば、回答企業のほとんどの福利厚生施策において非正規従業員への適用率が低く、特に「慶弔・災害見舞金」、「死亡退職金・弔慰金制度」、「健康診断（法定項目への上積み）」、「住宅手当・家賃補助」、「財産形成援助制度」などの制度で、導入率と非正規従業員への適用率の乖離が大きい。また、ニッセイ基礎研究所（2003）は、非正規従業員に対し正社員と同等の福利厚生を「適用している」と回答した企業と今後の適用に前向きな企業を合わせると、6割を超える企業が非正規従業員への適用に前向きである一方、法定外福利厚生が発達している大企業では、非正規従業員への適用に否定的、あるいは限定的な適用に留まる傾向を報告している。同調査は、非正規従業員が正社員と同様に福利厚生を肯定的に捉えていることを明らかにしているが、この点については東京都勤労福祉協会（2000）が、「人間ドック費用の補助等、健康関連の施策」など複数の項目で非正規従業員のニーズが正社員

のそれを上回るなど、個々の施策に対するニーズについては差異が存在するとしている。

このように、非正規従業員についても福利厚生に対する一定のニーズがある中で、実際の適用は限定的な対応に留まり、福利厚生が発達している大企業ほどその傾向が顕著であることが示されてきた。そして、主にこれらの調査結果を活用することによって、複数の研究がなされてきた。さらに近年では、正社員と非正規従業員との間の「格差」が問題となる中で、福利厚生制度についても同様の観点からこの問題を捉える研究が行われるようになった。

このうち、松浦（2002）は、前掲の調査結果などに基づき、「福利厚生施設等の利用」や「自己啓発援助制度」などの施策において、契約社員、その他のパート、短時間パートの順に適用率が低下する傾向にあることや、企業福祉に対する基本的な考え方について雇用形態間で大きな差異はない一方で、個別施策に関するニーズは雇用形態によって差異が見受けられると指摘している。また松浦（2007）は、非正規従業員への企業内福利厚生の適用がきわめて限定的で、その満足度も顕著に低いことを指摘した上で、企業は非正規従業員の貢献度や必要性に基づいて、企業福祉の適用を検討するべきだとしている。

一方、西久保（2004）は、労働市場の変化に福利厚生制度が適応する必要性を指摘し、非正規従業員を適用外とする典型的な制度として「財産形成支援制度」や「住宅」関連の諸制度を、逆に積極的に利用が許されたものとして社員食堂や「健康診断（法定項目への上積み）」を挙げている。また、西久保（2007）は人的資源管理上の制度である企業内福利厚生における格差には、一定の経営合理性があることを指摘しつつ、複数の調査結果に基づき、企業規模、雇用形態、性差による多重的な格差の存在や、住宅支援や財産形成支援など家計にとって重要な影響を与える制度から、非正規従業員が排除される傾向を指摘している。

これに対し橘木（2005）は、社会全体の経済格差の是正や社会保障制度の再構築という観点

から、企業福祉における格差・不公平性を指摘した上で、法定内・法定外を含めて「企業は福祉から撤退してよい」として、法定外については賃金化などを提言している。

以上、本稿のテーマに関する統計・調査、先行研究を概観したが、先行研究が十分に議論してこなかった問題として、先行研究の多くが主に前掲の統計や調査の結果に依拠する中で、個別企業における雇用形態別の適用の実態とそのような実態を成立させている背景についてはよく分かっていない、という点を挙げるができる。また、前掲の調査・質問項目の多くが継続して実施されていないため、「派遣切り」や有期労働者の雇い止めなどにより、非正規雇用の不安定性が社会問題化した、今日の実態についての確認が困難であるという問題を抱えている。

以上の問題意識に基づき、本稿では公表されているデータや資料、人事部員への聞き取りなどにより、日本企業5社における企業内福利厚生制度の概要と雇用形態別の適用の実態、さらに非正規従業員内部の差異についても明らかにする。

分析対象の選定にあたっては、まず、企業内福利厚生制度が発達している典型的な大企業であり、かつ特定の業種に偏らないことに留意し、東証一部上場企業3社を含む、いずれも業界のリーディング・カンパニーである、A社、B社、C社、E社を対象とした。またD社はC社の関連会社であり、D社を分析することによって、大手企業グループに属する中規模以下の企業における実態が明らかになると考える。

雇用形態別の分析にあたっては、「正社員」、正社員と同様にフルタイムで働く「契約社員」、短時間勤務の「パートタイマー」、そして「派遣社員」、以上の4つの区分により分析を進める。定年後の再雇用者については、フルタイムは「契約社員」、短時間勤務は「パートタイマー」に含んだ。データの入手や聞き取りは2009年から2011年にかけて実施した¹⁾。

なお、企業内福利厚生は多岐にわたるため、先行研究が雇用形態による適用の差異が大きい

とする施策や、非正規従業員のニーズが高いとする施策を中心に比較を行う。具体的には、非正規従業員のニーズが高いとされている「健康診断（法定項目への上積み）など健康関連の施策」（以下、「健康関連施策」）、非正規従業員への適用率が低いとされている「社宅・寮」、「財産形成支援」（以下、「財形」）、「福利厚生施設等の利用」（以下、「福利厚生施設」）。なお社員食堂や更衣室、診療所、入浴施設、売店など事業所内に設置されている施設については、特に「事業所内施設」と表記する）、「自己啓発援助制度」について、雇用形態別の適用の実態を把握し、その背景について分析を行う²⁾。

さらに上記の分析結果について主に「格差」の観点から評価を行う。この点については、奥田（2011）が賃金面での処遇格差に関して、長期雇用を前提に企業内でキャリアを形成する正社員と、補助的業務に従事する臨時的な非正規従業員という構図において、法は合理的理由のある区別を認めており、すべての面での結果における同一性を求めていると指摘している。企業内福利厚生についても、「均衡待遇」の考え方から職務、人事異動の有無および範囲、契約期間等が正社員と同様の者への差別的取り扱いが禁止され、その他の者についても合理的な理由がある場合を除き、福利厚生施設の利用への配慮義務や努力義務が課せられているが、全従業員一律平等の適用を求められているわけではない。

一方、西久保(2007)が指摘するように、企業内福利厚生にはコスト管理上の制約があり、また賃金と同様に従業員間に一定の差異を設けることには、従業員のモチベーションを高める等の人的資源管理上の目的から、一定の経営管理上の合理性があろう。

そこで本稿では、雇用形態間の適用の差異のうち、法的義務に反する差異、あるいは非正規従業員の納得性が著しく欠如し、職場の人間関係悪化やモラル低下等の人的資源管理上のマイナス面が大きく、差異の根拠に関する客観的（合理的）な説明が困難な差異について、これを

合理性のない差異として「格差」と定義し、以下の分析を進める。

3. 個別企業における実態

(1) A社

A社は大手不動産総合企業Gグループにおいて、不動産仲介業や管理、工事業などを事業領域とする大手企業である。派遣社員を除く従業員約5,400名のうち正社員は約2,200名と半数に満たず、残りを契約社員およびパートタイマーが占める（図表-1参照）。非正規従業員が過半数を占め、事業特性上、管理人や専門職への依存度も高い。

福利厚生制度のうち「健康関連施策」については、Gグループ各社が加入する「W健康保険組合」（以下、「W健保」）が中心となって実施される。したがって、「W健保」の被保険者である正社員と契約社員に対しては、定期健康診断時の法定項目への上積みや人間ドック補助などについて同一のサービスが適用される。一方、パートタイマーは被保険者ではないため適用外となるが、全額会社負担による一般健康診断が実施され、派遣社員については派遣元により、「W健保」の被保険者とほぼ同等のサービスが実施されている。

「社宅・寮」に関しては、正社員のうち入社や異動に際して転居の必要がある者のみが対象となっているが、その他、勤務先に住み込む管理人については勤務先に住居が用意される。

また、「財形」については福利厚生代行サービス企業に外部委託し、正社員と契約社員が利用可能である。「福利厚生施設」に関しては、更衣室などの「事業所内施設」が各事業所に存在し、雇用形態を問わずに利用可能である。一方、保養所・リゾート施設、スポーツジム等の利用については、上記の福利厚生代行サービス企業との契約に基づいて、正社員と契約社員のみが利用可能であるが、派遣社員については派遣元からほぼ同様のサービスが提供されている。

「自己啓発援助制度」については、事業展開

図表-1 5社における福利厚生制度の適用状況

	雇用形態	健康関連施策	社宅・寮	財産形成支援	福利厚生施設	自己啓発援助	非正規従業員の構成
A 社	正社員	項目上積み、人間ドック補助等	転勤者などに適用	あり	「事業所内施設」、リゾート施設、ジム等	費用補助・報奨金	契約社員は住込み管理人、建築設計専門職、警備員、一般事務等で構成(夫婦の住込み管理人は中高年以上が大半、一般事務は30代～40代女性 ^が 中心)。パートは管理人、清掃員、警備員、一般事務等(管理人、清掃員は中高年以上、一般事務は30代～40代女性 ^が 中心)。派遣社員は一般事務の女性(20代～30代 ^が 中心)。
	契約社員	同上	住込み管理人への住居提供あり	あり	同上	報奨金	
	パート	法定項目の実施	なし	なし	「事業所内施設」	なし	
	派遣	派遣元	項目上積み、人間ドック補助等	なし	リゾート施設、ジム等	費用補助	
		派遣先	なし	なし	「事業所内施設」	なし	
B 社	正社員	項目上積み、人間ドック補助等	転勤者などに適用	あり	「事業所内施設」、リゾート施設、ジム等	報奨金	契約社員は大半がSE(20代～40代男性 ^が 中心)、少数の再雇用者および一般事務(30代～40代女性)。パートは一般事務(30代～40代女性 ^が 中心)。派遣社員は一般事務の女性(20代～30代 ^が 中心)。
	契約社員	同上	なし	あり	同上	報奨金	
	パート	法定項目の実施	なし	なし	「事業所内施設」	なし	
	派遣	派遣元	項目上積み、人間ドック補助等	なし	リゾート施設、ジム等	費用補助	
		派遣先	なし	なし	「事業所内施設」	なし	
C 社	正社員	項目上積み、人間ドック補助等	転勤者などに適用	あり	「事業所内施設」、リゾート施設等	費用補助・報奨金	契約社員は再雇用者、期間工、デザイナー等専門職(男性中心)、一般事務(30代～40代女性 ^が 中心)等。パートは再雇用者および製造スタッフ、一般事務(30代～40代女性 ^が 中心)等。派遣は一般事務の女性(20代～30代 ^が 中心)。近年、生産現場への女性進出が進んでいる。
	契約社員	同上	期間工(寮)、再雇用者の一部に適用	なし	同上	費用補助	
	パート	再雇用者のうち任意継続被保険者のみ同上。他は法定項目のみ。	なし	なし	リゾート施設等は再雇用者のうち任意継続被保険者のみ同上。他は「事業所内施設」のみ。	費用補助	
	派遣	派遣元	項目上積み、人間ドック補助等	なし	リゾート施設、ジム等	費用補助	
		派遣先	なし	なし	「事業所内施設」	費用補助(一部)	
D 社	正社員	項目上積み、人間ドック補助等	転勤者などへの家賃補助のみ	あり	「事業所内施設」、リゾート施設等	報奨金	契約社員は大半がSE(20代～40代男性 ^が 中心)。パートは一般事務(30代～40代女性 ^が 中心)。
	契約社員	同上	なし	なし	同上	なし	
	パート	法定項目の実施	なし	なし	「事業所内施設」	なし	
E 社	正社員	項目上積み、人間ドック補助等	転勤者などに適用	あり	「事業所内施設」、保養所等	費用補助・報奨金、英会話教室	契約社員は再雇用者、一般事務(30代～40代女性 ^が 中心)等。パートは製造スタッフ、一般事務(30代～40代女性 ^が 中心)等。
	契約社員	同上	再雇用者の一部に適用	なし	同上	英会話教室	
	パート	法定項目の実施	なし	なし	「事業所内施設」	英会話教室	

出所: 公表データおよび聞き取りに基づき筆者作成

上不可欠な不動産関連資格や簿記等の取得にあたっての費用補助や報奨金制度が存在し、費用補助は正社員のみ、報奨金は正社員と契約社員が対象である。正社員に適用が厚いのは不動産関連資格の取得を正社員の昇格要件としているためである。なお、派遣社員については上記施策の対象外であるが、派遣元から語学や事務系資格取得のための費用補助などが実施されている。

(2) B社

B社は情報システム開発や保守管理を事業領域とする大手企業である。派遣社員を除く従業員約2,500名のうち正社員は約2,000名、残りが契約社員やパートタイマーである（図表-1）。

福利厚生制度のうち「健康関連施策」については、親会社T社グループが加入する「T健康保険組合」（以下、「T健保」）が中心となって実施される。したがって、「T健保」の被保険者である正社員と契約社員に対しては、定期健康診断時の法定項目への上積みや人間ドック補助などの「健康関連施策」について同一のサービスが適用される。一方、パートタイマーについては「T健保」の被保険者ではないため、上記施策の適用外となるが、全額会社負担での一般健康診断が実施され、派遣社員については派遣元により、「T健保」の被保険者とはほぼ同等のサービスが実施されている。

「社宅・寮」に関しては正社員のうち入社や異動に際して転居の必要がある者のみが対象となっている。

また、「財形」については福利厚生代行サービス企業に外部委託し、正社員と契約社員が利用可能であり、「福利厚生施設」に関しては、社員食堂や更衣室など「事業所内施設」についてはすべての者が利用可能である一方、保養所・リゾート施設、スポーツジム等の利用に関して、上記の福利厚生代行サービス企業と契約を結んでおり、正社員と契約社員のみが利用可能である。一方、派遣社員については派遣元からほぼ同様のサービスが提供されている。

「自己啓発援助制度」については、情報処理関

連の資格取得が業務遂行上必須であることや、人事制度上、当該資格取得を昇格要件としているため、資格取得に対する報奨金制度が存在し、正社員と契約社員を対象としている。派遣社員については派遣元から語学や事務系資格取得のための費用補助などが実施されている。

(3) C社

C社は主に工業用部品製造・販売を事業領域とする大手企業である。従業員数約7,000名のうち正社員は約5,500名、残りが契約社員、パートタイマーおよび派遣社員である（図表-1）。なお、C社の再雇用制度はフルタイムの他に短時間勤務を選択可能であり、前者を契約社員に、後者をパートタイマーに含めて分析を行った。

福利厚生制度のうち「健康関連施策」については「C健康保険組合」（以下、「C健保」）が主体となって実施されている。したがって、「C健保」の被保険者である正社員と契約社員に対しては、定期健康診断時の法定項目への上積みや人間ドック補助などの「健康関連施策」について同一のサービスが適用される。一方、パートタイマーは、短時間勤務の再雇用者に含まれる「C健保」の任意継続被保険者を除いて適用外となるが、その他の者については全額会社負担での一般健康診断が実施されている。派遣社員については、C社の関連会社（人材派遣会社）からの者は「C健保」の被保険者として同一のサービスが、その他の派遣社員についても派遣元により、「C健保」の被保険者とはほぼ同等のサービスが実施されている。

「社宅・寮」に関しては、正社員のうち入社や異動に際して転居の必要がある者のみが対象となっているほか、契約社員のうち期間工については寮のみ、再雇用者のうち転勤先で勤務を続ける者については、社宅や寮への入居が認められている。

また「財形」については正社員のみを対象とし、「福利厚生施設」に関しては、社員食堂、更衣室、入浴施設、診療所、職域生協が運営する売店などの「事業所内施設」については雇用形態を問わずに利用可能であるが、「C健保」が運営・契約す

る保養所・リゾート施設などについては被保険者のみが利用可能である。一方、派遣社員には派遣元から、A社、B社の派遣社員と同様のサービスが提供されている。

「自己啓発援助制度」については、会社が推薦する語学等の通信教育についての費用補助と生産現場で必要な資格取得への報奨金が存在する。費用補助は本人負担分を給与控除可能な者を対象とし、正社員、契約社員、パートタイマーは全員が利用可能である。派遣社員はC社の関連会社からの派遣社員のみが対象であるが、他社の者についても派遣元から語学や事務系資格取得のための費用補助などの施策が実施されている。報奨金については管理職を除く正社員のみが対象である。

(4) D社

D社はC社の関連会社であり、C社を含む顧客の情報システム開発や保守管理を事業領域とする中堅企業である。従業員数約400名のうち正社員が大部分を占め、その他、親会社からの出向者と契約社員、数名のパートタイマーが在籍する（図表-1）。

福利厚生制度のうち「健康関連施策」についてはC社同様、「C健保」が主体となって実施されている。したがって、「C健保」の被保険者である正社員と契約社員に対しては、「健康関連施策」について同一のサービスが適用される。一方、パートタイマーについては「C健保」の被保険者ではなく適用外となるが、全額会社負担による一般健康診断を実施している。

「社宅・寮」は存在せず、家賃補助制度のみ存在する。この制度の適用を受けるのは正社員のうち転勤者や遠隔地からの採用者のみである。

「財形」については正社員のみを対象とし、「福利厚生施設」の利用に関しては、更衣室、診療所、売店などの「事業所内施設」が各事業所に設置されており、すべての者が利用可能である。一方で、「C健保」が運営・契約する保養所・リゾート施設については、被保険者のみが利用可能である。

「自己啓発援助制度」については、情報処理関連の資格が業務遂行上必須であり、当該資格取得への報奨金制度が存在するが、人事制度上、資格取得を昇進・昇格要件としていることもあり、本制度については正社員のみが対象となっている。

(5) E社

E社は主に汎用・工業用部品の製造・販売を事業領域としている大手企業である。従業員数約3,000名のうち正社員は約2,000名ほどであり、残りが再雇用者を含む契約社員とパートタイマーである（図表-1）。

福利厚生制度のうち、「健康関連施策」については関連会社および団体が加入している「X健康保険組合」（以下、「X健保」）が主体となって実施されている。したがって、「X健保」の被保険者である正社員と契約社員に対しては、定期健康診断時の法定項目への上積みや人間ドック補助などの「健康関連施策」について同一のサービスが適用される。パートタイマーについては、被保険者ではないため適用外となるが、全額会社負担での一般健康診断を実施している。

「社宅・寮」に関しては、正社員のうち入社や異動に際して転居の必要がある者のみが対象となっているが、社宅や寮に入居しながら、引き続き転勤先で勤務を続ける再雇用者が少数存在している。

「財形」は正社員のみを対象とし、「福利厚生施設」に関しては、社員食堂、更衣室、入浴施設、診療所、売店などの「事業所内施設」についてはすべての者が利用可能であるが、「X健保」が運営・契約する保養所などについては、被保険者のみが利用可能である。

また、「自己啓発援助制度」については、業務上必要な資格取得への費用補助および報奨金制度があるほか、希望者を対象に開催される英会話教室が存在する。前者については正社員のみ、後者については契約社員やパートタイマーも対象となっている。

4. 考察

分析結果について、非正規従業員の雇用形態別に結果をまとめると、契約社員については「健康関連施策」と「福利厚生施設」では全ケースで正社員と同等の適用を受ける一方、「財形」では2社、「自己啓発援助制度」では1社で正社員と同等の適用を受けるに留まり、また「社宅・寮」では住込み管理人や期間工、再雇用者など、一部の者が限られたケースで適用を受けているにすぎない。

パートタイマーについては、「健康関連施策」では全ケースで定期健康診断が実施される一方³⁾、「社宅・寮」、「財形」では適用がなく、「自己啓発援助制度」ではC社の費用補助とE社の英会話教室のみ、「福利厚生施設」に関しては使用を許してもコスト上、特段の影響がないと思われる、「事業所内施設」のみ使用が許されるなど、限定的な適用に留まっている。

派遣社員に対する派遣先からの適用については、「福利厚生施設」では「事業所内施設」のみ使用が許され、「自己啓発援助制度」でC社の費用補助のみ一部の者が適用されるに留まるなど、きわめて限定的である。ただし、「健康関連施策」、「福利厚生施設」、「自己啓発援助制度」については、派遣元により別途適用を受けており、派遣元・派遣先の双方からの適用内容を合わせると、派遣先の契約社員とほぼ同等の適用の水準にある。

以上の雇用形態間の差異の背景としては、まず全ケースにおける「健康関連施策」、「福利厚生施設」のうち保養所やリゾート施設、スポーツジム等について、健康保険組合が主たる施策の担い手となっているケース（3社）では、健康保険組合の被保険者であるか否かで適用の可否が決定され、パートタイマーや派遣社員などの非被保険者が排除されている（ただし派遣社員は派遣元から同等の適用を受けている）。一方、大手企業グループが設立する総合健康保険組合が本施策を実施するメリットとして、D社に見られるように、被保険者であれば親会社の従業員（被保険者）と同一のサービスが提供されるため、企業グループ内で

の企業間格差が縮小される点を挙げることができ

る。「社宅・寮」については、D社を除く4社において存在し、管理人（A社）や期間工（C社）、再雇用者の一部（C社・E社）を除いて、正社員のみが対象である。ただし、管理人や期間工については、前者は住込み管理人という業務上の特殊な都合によるものであり、後者については寮のみ入居可能であるなど、正社員と共通の制度の下で適用を受けているわけではない。また、正社員も無制限に入居できるわけではなく、いずれのケースも遠隔地からの採用者や転勤者のみをその対象としている。つまり、本施策が事実上、正社員のみを対象とするのは、「遠隔地からの採用や転居を伴う転勤は正社員のみ」という前提の下、制度設計や運用が行われているためである。なお、D社では、その他の施策では親会社C社の内容にほぼ準じているにもかかわらず、本施策に関してはC社と異なり、正社員のうち遠隔地からの採用者や転勤者を対象に、家賃補助が行われているのみである。D社の人事担当者は会社のコスト負担が大きいことをその理由に挙げており、本施策は企業にとって負担が大きいことを示唆している。

「財形」については全ケースで導入されていたが、非正規従業員を対象としているのはA社とB社のみ、いずれも関連業務を外部委託した上で、正社員と契約社員を対象としており、非正規従業員への適用については、アウトソーシングの活用がキーとなることが示唆された。換言すれば、本施策を非正規従業員に適用する場合のネックは、関連業務の増加およびこれに関わる人的コスト増と推測される。上記2社は管理人や建築設計関連の専門職（A社）、SE（B社）など契約社員への依存度が高く、両社の人事担当者は「契約社員の採用と定着のため正社員と同等の福利厚生が必要」であることを適用の理由に挙げている。したがって、本施策に関しては、非正規従業員の重要性がコスト増というデメリットを上回るか否かという、人的資源管理上の判断により適用の有無が決定されていると考えられる。なお、本施策は一定以上の期間継続しなければメリットがないた

め、そもそもパートタイマーや派遣社員のニーズがさほど高くない可能性もある。

「福利厚生施設」のうち、「事業所内施設」については全ケースで雇用形態にかかわらず利用可能であり、これは非正規従業員の使用を許してもコスト上、特段の影響がないためと思われる。保養所やスポーツジム等については、健康保険組合が主たる運営の担い手であるケース（3社）では、正社員と契約社員を中心とした被保険者が対象となっている。一方、福利厚生サービス代行企業に委託しているケース2社（A社・B社）では正社員と契約社員が利用可能であり、また派遣社員については在籍する全ケース（3社）で派遣元から同等の適用を受けており、本施策に関してもコスト増とのバランスから、適用範囲について人的資源管理上の判断が行われていると考えられる。

「自己啓発援助制度」については、資格取得に関わる費用の補助と報奨金制度を有するケースが2社、加えて英会話教室を実施しているケースが1社、報奨金制度のみのケースが2社確認された。ちなみに、いずれのケースも本施策の立案・運用については、教育・人材開発を担当する部署が行っている。これは資格取得や語学力向上が業務上必須であることを背景に、正社員の昇進・昇格要件とされているためであり、このことが本施策を正社員中心の制度としている。一方、派遣社員については、派遣元より語学や事務系資格取得に際しての費用補助が行われているが、より一般性の高い資格が中心であり、本施策は提供側である企業の事業特性や人事制度、従業員の職務に密接に関連している。

以上の分析結果について「格差」の観点から評価を行うと、正社員と非正規従業員との間には適用の差異が存在し、施策や属性によっては差異が大きいものの、全体的には一定の合理性を有していることも事実であり、一律に「格差」と断定することはできない。

ちなみに、人事担当者に対する聞き取りでは、A社とB社を除けば、非正規従業員への適用については法的義務の最低限のレベルをクリアすることに主眼があり、総じて適用の拡大については否

定的である。「差異は小さくないが明確な『格差』とは言い難い」という既述の実態は、このような企業側の意識・姿勢を反映したものであるともいえよう。

ただし「格差」との関連で問題がないわけではない。本稿分析対象の「社宅・寮」制度は遠隔地からの採用者や転勤者を入居させる、いわゆる「業務用社宅（寮）」だが、この場合、非正規従業員の遠隔地からの採用や転勤がなければ、その対象が正社員に限定されることに非合理性は存在しない⁴⁾。ただし、実際には人材の確保などの理由から、特に正社員の採用時におけるジャッジは甘くなりがちであり、「通勤時間が2時間近い契約社員が、自分よりも会社に近い地域出身の正社員が『社宅・寮』に入居していることを知り、不満を訴えてきた」事例など、各社いずれもグレーゾンのケースが存在する。また、本稿では該当がなかったが、扶養家族を有する世帯主であることのみを要件とする、いわゆる「厚生社宅」を採る企業の場合、対象を正社員に限定することの合理性には、法的問題に直結するかは別として、特に正社員と同じ仕事をしている契約社員の納得性やモチベーション維持という点で、疑義が生じるのではないだろう。

なお、C社とE社では異動先で社宅や寮に入居した状態で定年を迎え、そのまま再雇用となる者が存在する。C社のみフルタイム勤務と短時間勤務の再雇用者が存在するが、現状ではフルタイム勤務の再雇用者のみが入居の対象となっており、定年前と同等の職務が想定されているため、彼らの入居について直ちに問題であるとは言い難い。問題は社宅や寮に入居する短時間勤務の再雇用者が出現した場合であり、この場合でも「正社員と同等」と言い切れるかは別途検討が必要であろう。今後、再雇用者が増加する中で、社宅や寮の有効活用や一般の非正規従業員とのバランスの観点から、抜本的な整理が必要となる部分である。また増加する再雇用者の存在が牽引役となって、企業内福利厚生全般の非正規従業員への適用を改善する可能性を持つ一方、非正規雇用内部において正社員出身の再雇用者とそれ以外の者との間に新た

なる差異を発生させ、これが「格差」となる危険性も有しているといえよう。

さらに「自己啓発援助制度」については、正社員の昇進・昇格に結び付いているとはいえ、同じ業務を遂行する上で必要な資格を取得した時、同一の職場で正社員にのみ援助があるというのは、「均衡待遇」の趣旨からも、人的資源管理上の観点からもやはり問題であろう。本施策に関しては、すべての資格取得に対する援助を一律パッケージで運用するのではなく、資格の内容と非正規従業員を含めた従業員の職務に応じて、その適用範囲を決定すべきだと考える。

5. おわりに

本稿では個別企業における法定外福利厚生について、雇用形態別の適用の実態を明らかにするとともに、そこで発生している適用の差異の背景に、単なるコスト上の制約のみならず、健康保険組合の加入範囲、アウトソーシングの利用の有無、非正規従業員への依存度、資格取得者の確保、正社員の昇進・昇格、再雇用者の存在など、個別企業の特性や施策によって異なる要因があることを、より具体的に明らかにした。また、女性が多数であるパートタイマーと派遣社員について、非正規従業員の中でも前者に対する適用が最も限定的である一方、後者については派遣元と派遣先からの適用を併せると、派遣先の契約社員にほぼ匹敵する適用を受けていることが分かった。

また、「格差」の観点から分析結果を評価すると、適用の差異は小さくないものの、全体的には一定の合理性を有しており、一律に明確な「格差」とは言い難い。ただし社宅や寮についてはグレーゾーンの事例が存在し、再雇用者への適用や「厚生社宅」、「自己啓発援助制度」については、「格差」となり得る可能性や制度の再検討の余地が示唆された。

最後に、本稿は企業内福利厚生の供給側への聞き取りのみに留まっており、受け手側の実際の評価については明らかとしていない。制度上は非

正規従業員も対象となっていて、実際には使いづらかったり、運用面で事実上、排除されていたりする可能性もあろう。今後はより多くの企業を対象に分析を進めるとともに、非正規従業員に対する聞き取りなども実施し、より研究を深めたいと考える。

† 貴重かつ丁寧なコメントを下された匿名レフェリーに、この場を借りてお礼を申し上げたい。なお、本稿に含まれる誤りはすべて筆者の責任である。

注

- 1) 聞き取りの内容については、企業名を匿名とし、学術研究目的のみの利用を条件に使用を許された。
- 2) 分析対象において、一部事業所に体育館などが存在し、非正規従業員が利用している、特定の部門が独自に資格取得への報奨金制度を設けているケースが確認されたが、本稿では「全事業所で利用可能あるいは全社的なルールが存在する」制度のみを分析対象とする。
- 3) パートタイマーの健康診断については「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の施行について」（基発第663号）等を参照。1週間の所定労働時間数が、通常の労働者の4分の3未満、2分の1以上の短時間労働者について、一般健康診断を実施することが望ましいとあり、分析対象はその義務を果たしているといえよう。
- 4) もちろん転勤とセットで考える「正社員」像については、ワークライフバランスや男女共同参画社会の実現という観点からの検討が必要であろう。

文献

- 奥田香子, 2011, 「非正規雇用をめぐる政策課題——労働法の視点から」『日本労働研究雑誌』607: 58-63.
- 企業福祉・共済総合研究所, 2002, 「福利厚生・退職給付総合調査」.
- 厚生労働省, 2008, 「有期契約労働者の雇用管理の改善に関するガイドライン」.
- 島貫智行, 2011, 「非正社員活用の多様化と均衡処遇——パートと契約社員の活用を中心に」『日本労働研究雑誌』607: 21-32.
- 生命保険文化センター, 2003, 「企業の福利厚生制度に関する調査」.
- 橋本俊詔, 2005, 『企業福祉の終焉——格差の時代にどう対応すべきか』中央公論新社.
- 東京都勤労福祉協会, 2000, 「福利厚生に関するアンケート調査」.
- 西久保浩二, 2004, 『戦略的福利厚生——経営的效果とその戦略貢献性の検証』社会経済生産性本部.
- , 2007, 「福利厚生と家計——「格差」の観点から」『季刊家計経済研究』75: 9-23.
- ニッセイ基礎研究所, 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」.

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」『ニッセイ基礎研レポート』2002年9月, 12-17.

——, 2007, 「非正社員への福利厚生適用に関する一考察」『季刊家計経済研究』75: 24-32.

明治安田生活福祉研究所, 2006, 「企業福利厚生制度の現状・課題と方向性に関する調査」.

労務行政研究所編集部, 2008, 「改正パートタイム労働法

に企業はどう対応したか」『労政時報』3734: 2-23.

(2011年11月4日掲載決定)

ほりうち・しんいちろう 早稲田大学大学院社会科学部研究科 科目等履修生。主な論文に、「大手日本企業における昇進と出向の関係性」(『産業経営』48, 2011)。労働経済学、人的資源管理論、労働史専攻。
(shlabour@moegi.waseda.jp)