

「わが国の中小企業の福利厚生制度の実態と問題点」

主任研究員 山梨大学生命環境学部 教授 西久保 浩二
研究員 東京都社会保険労務士会 会員 三石 文成
静岡県社会保険労務士会 会員 小豆川 喜久

1. 問題意識

日本の中小企業・中堅企業のなかには独自の技術力、商品開発力を活かして高い世界シェアをもつ優良企業も数多く存在し、単に下請け構造として国内大企業を支えるだけでなく、容易に新興国のキャッチアップを許さないわが国独自の国際競争力の基盤となっている。また加えて、地域経済にとっては貴重な雇用機会の提供主体となっている。

そうした中小企業だが、労働市場における評価は全体的に低く、有能な人材の調達に苦悩し、それが長年の経営問題となっている。中小企業における中核人材の調達は、創業期の初期時点では、家族や起業時の出資者などがいるため、一定の事業規模までは、十分な能力や専門性を有する人材を確保できている。問題は、その後本格的な成長段階に入った時点で、「右腕人材」などと呼ばれる中核的な人材を、労働市場から円滑に調達し続けることが困難となり、持続的成長の抑制要因となると同時に、事業の継続性に支障をきたすことになってしまう。東京商工会議所が平成20年に行った「中小企業の経営課題に関するアンケート調査」の中で、「不足している経営資源が何か」について尋ねた結果である。この調査結果をみると過去の二時点での調査も含めて、圧倒的多数が、経営資源としての「人材の不足」をあげられている。他にも、「ソフトな経営資源」「技術」「資金」などの不足が課題とされているが、「人材」に比べると低い割合となっている。

こうした労働市場での低評価、そしてその結果としての人材不足の要因のひとつが、福利厚生制度における大企業との大きな格差である。平成22年度の就労条件総合調査（厚生労働省）から、従業員規模が「30～99人」の最小規模層と、「1000人以上」の最大規模層を取り出して比較すると、法定外福利費は「30～99人」は、4,487円だが、「1000人以上」の大企業層では、13,042円であり、ほぼ三倍の格差となる。現金給与においては「1000人以上」の最大規模層とは、二～三割程度の格差に留まっている。

2. 本調査研究の目的

このような中小企業における福利厚生制度の実態を定量的・定性的に精査すると同時に、その格差の要因について考察、検証を行う。また、中小企業における範となる先進的な導入事例についても定性的な調査から、その有効活用の方法論や考え方について考察を加える予定である。