

企業側にもメリットのある 福利厚生制度拡充の提案

慶應義塾大学 山田篤裕研究会
労働雇用①分科会

田中真帆
大和田康太
加太達也
中川りさ子

2016年11月

要約

非正規労働者の労働者全体に占める割合は 3 割を超え、4 割に到達しようとしている。非正規労働者の中でも正社員として働くことを望んでいるものの非正規として働かざるを得ない「不本意な非正規労働者」は、低賃金などから貧困に陥るリスクが高く、職業訓練機会も少ないため、正社員との格差は広がる一方である。

政府が掲げる働き方改革では、このような問題に対応する策として同一労働同一賃金が掲げられている。働き方の多様化、それに伴う非正規労働者の増加に対応し、労働者を待遇面で保護する必要があるため、同一労働同一賃金を目指すことは非常に重要であると言える。

本研究では、同一賃金同一労働を目指す上で重要な論点である福利厚生制度の非正規雇用への対象拡大について検討する。労働者は労働の対価として賃金以外にも福利厚生を享受することができ、福利厚生は報酬の一部としてとらえることが可能である。しかし、先の研究では賃金に関する研究に比べ福利厚生に関する研究は圧倒的に少なく、企業内福利厚生は縮小傾向にあることから本来存在する格差が見逃されている可能性がある。実際、非正規労働者であるため、ロッカーが利用できないなどの格差が生じていることが確認されており、非正規労働者の福利厚生面での待遇格差を是正していくことは重要な課題である。

本研究では、詳細な福利厚生制度の有無医療規模に関し従業員に尋ねたデータ（個表）を利用することで非正規労働者が必要としている具体的な福利厚生制度を明らかにし、さらに、それを整備することで企業側にも便益があることを示した。

より具体的には企業が該当福利厚生を整備することで得られる便益を表す代理指標として、被説明変数に転職意向ダミーを設定し、被説明変数には勤める企業に存在している福利厚生の項目で非正規社員が利用できる、もしくは利用できない福利厚生のダミー変数を用い、回帰分析を行った。

分析の結果、男性非正規労働者の「健康保険以上の部分の医療費補助」「人間ドック」「メンタルヘルスケア」の項目で有意な結果が出た。中でもメンタルヘルスケアの福利厚生を利用出来ると、その制度が無い時よりも約 18.1%転職意向が下がることが確認できた。

本稿の分析結果から、ストレスチェックテストの非正規労働者への適用拡大を政策提言する。ストレスチェック制度は 2015 年の 12 月から導入が義務付けられた制度であるが、契約期間が一年未満の労働者や労働時間が通常の労働者の所定労働時間の 4 分の 3 未満の短時間労働者は義務の対象外であるため、非正規労働者ではストレスチェック制度を受けられない場合が多い。しかしながら、非正規労働者はメンタルヘルスが良好であるとは言えず、分析の結果からも特に男性非正規の労働者に望まれる福利厚生の項目であることが確認できるため、ストレスチェック制度の導入は非正規が望むメンタルヘルスケアに対する効果的な手段であると考えられる。また、当該制度導入効果についてのシミュレーションにより、それが実際に有効であることを実証した。

目次

はじめに

第1章 現状分析・問題意識

- 第1節 正規・非正規間の福利厚生格差
- 第2節 離職率の高さと転職コスト
- 第3節 問題意識

第2章 先行研究及び本稿の位置づけ

- 第1節 先行研究
- 第2節 本稿の位置づけ

第3章 分析

- 第1節 データ
- 第2節 分析の枠組み
- 第3節 変数
- 第4節 推定結果
- 第5節 結果の解釈

第4章 政策提言

- 第1節 政策提言の方向性
- 第2節 政策提言
- 第3節 政策提言の効果（モデル）
- 第4節 推定提言まとめ

おわりに

先行論文・参考文献・データ出典

はじめに

安倍政権が掲げる働き方改革における主目的は同一労働同一賃金と長期労働の是正である。今日の日本において、非正労働者は増加し続けており、今後も非正規労働者の増加は進行していくと考えられる。また、働き方の多様化も進展していくと予想されており、様々な形態で働く労働者の待遇について待遇格差の縮小や貧困への対策を行っていくことが課題だ。こうしたなか待遇面の平等は賃金だけでなく福利厚生なども含めた待遇格差是正を行っていくべきである。本稿では企業側にとっても非正規労働者の待遇改善にメリットがあることを証明する。

本稿の構成は以下の通りである。まず第1章で非正規労働者がおかれている現状について分析し、問題意識を整理した。第1節から第2節では非正規の離職率の高さ、転職コストを整理し、非正規の転職が減少することで企業側、労働者側の両面に便益が存在することを明示した。第3節では同一労働同一賃金について論点をまとめた。

第2章では、本稿に関連する先行研究を提示し、先の研究で明らかにされている部分と本稿の新規性、位置づけを確認した。福利厚生に関する研究は海外の研究が主であり、日本での研究が少ないため、本稿は福利厚生に関する実証分析として社会的貢献ができるのではないかと考えた。

第3章では分析を行った。分析に当たり東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJ データアーカイブから「企業福利厚生制度の現状と課題・方向性, 2006」〔従業員調査〕の提供を受け、使用した。また、本研究では実証分析に当たり統計解析ソフト Stata ver.15.1 を使用した。分析では男性非正規労働者はメンタルヘルス、健康保険を超える医療費の補助についての福利厚生を整備することで転職意向を減らすことができるという結果を得た。

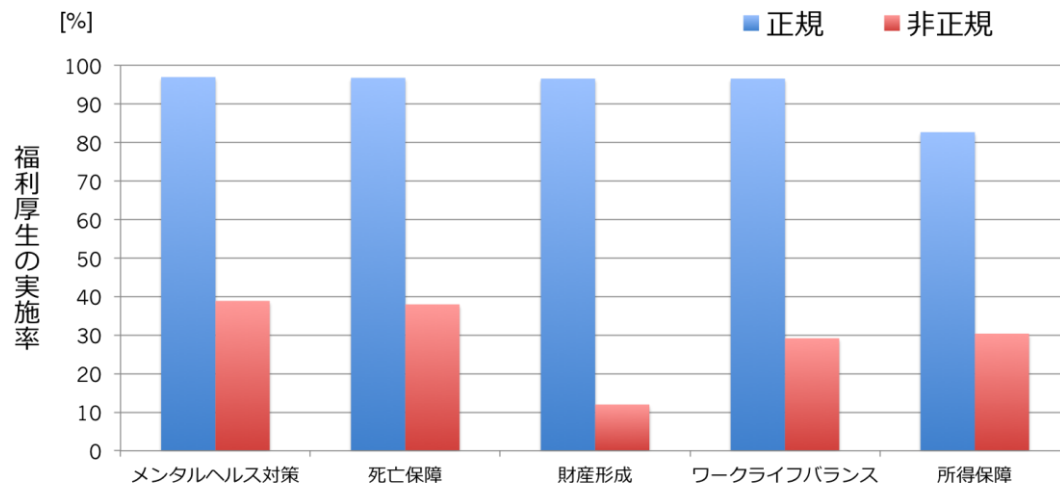
第4章では分析で得た推計結果に基づきシミュレーション結果を示し政策提言の有効性について議論した。

第1章 現状分析・問題意識

第1節 正規・非正規間の福利厚生格差

今日、日本における非正規労働者¹の割合は35%²に達し、非正規労働者はすでに1500万人を超える³。その非正規労働者と正規労働者が企業で受けることの出来る福利厚生には格差が生じている。図1は福利厚生の実施率を対象の労働形態別に表したものである。項目のうち、死亡保障とは遺族年金など、財産形成とは従業員持ち株制度など、所得保障とは休業保障などをさす。このように、90%以上が正規労働者を対象に、福利厚生において、非正規労働者を対象とする企業の割合は40%以下に留まり、正規非正規間の享受できる福利厚生の格差が存在する。これらの格差は非正規労働者に対して、疎外感や健康リスクを与えている。具体的には、病院に行きたくても早引きも遅刻もできないことや、忘年会や新年会にも呼ばれないといった現状や、Inoue (2010) によって男性ではパートタイマー、女性では派遣契約社員が、最も高い割合で心理的ストレスを感じており、非正規雇用者に対する企業の福利厚生は手薄であるために、非正規雇用者の健康問題は新たな課題となっていることが指摘されている。

図1 正規労働者・非正規労働者を対象とした福利厚生の実施率



(ニッセイ(2015)「福利厚生アンケート調査」より筆者作成)

しかしながら、非正規労働者の待遇改善の為に進められる同一労働同一賃金において、福利厚生に関する議論は必ずしも活発ではない。同一労働同一賃金について、特に福利厚生制度について実証した先行研究は少ないが、太田(2007)は「福利厚生の分析は労働者間の格差の問題と直結する」と結論付けている。賃金格差だけを取り上げて格差拡大の有無を論じることには慎重でなければならず、さらに、正規労働者と非正規労働者間の福利厚生の格差について論じられる際、重要なのは企業の福利厚生費負担の増大が非正規比率の上昇をもたらしかねないという点であるとしている。これは、福利厚生費上昇によ

¹ パート、アルバイト、派遣労働者、契約社員などの就労形態を総称したもの。

² 総務省「労働力調査」より

³ 総務省「労働力調査」より

て企業にとって福利厚生費支出の対象となる正規従業員を雇用するメリットが縮小し、福利厚生費支出の対象となりにくいパートタイマー等に対する需要が増大する可能性が存在するからである。

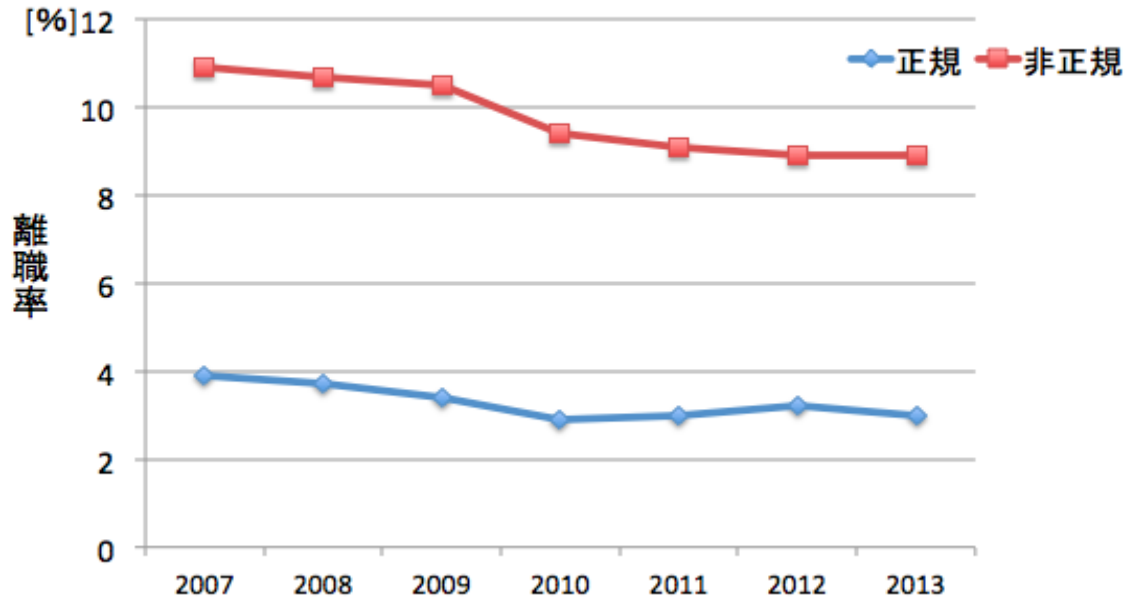
一方で福利厚生を企業が提供するメカニズムはどのようなものであるかという問いに対し、税制上の優遇、規模の経済性、企業の技術的特性などが挙げられる。税制上の優遇があれば企業は節税のために福利厚生を導入することは想像に難くない。規模の経済性とは、たとえば社員食堂を設け社員に対し食事を提供することで社員は安く食事をとることができ、企業としても社員の満足度を高めることができるといったことである。また、企業の技術的特性とは、たとえばその企業が飲食業を行っている企業である場合、社員に対し食事を提供することは比較的安価にできることであり、これもまた社員の満足度をあげる際に有効な手段である。さらにこれに加え適切な労働力の確保（自己選択）、離職の抑止、さらには労働意欲の喚起といった様々な動機で企業は福利厚生を利用すると述べられている。

また、連合の中央執行委員会では、同一労働同一賃金に向けた議論の中で、雇用の形態に関わらない均衡待遇を求めており、その適用すべき労働条件は賃金・一時金にとどまらず、福利厚生なども含めた待遇・処遇全般とすべきとしている。このことから、同一労働同一賃金の観点から福利厚生を拡充について検討する必要があると考えられる。

第2節 離職率の高さと転職コスト

福利厚生を拡充する必要性がある上で、福利厚生を拡充を進める、つまり企業が福利厚生に対して支出をする為には、企業へのインセンティブが必要だと考えた。そこで企業へのインセンティブを転職率の低下とおいた。その根拠は、離職率の高さと転職コストの存在の2点である。日本でもリーマンショック時に見られたように、非正規労働者は雇用の面で不安定な面が目立つ。それを表したのが図2のグラフである。正規労働者の離職率が3%程度を推移しているのに対し、非正規労働者の離職率は2007年時点から減少したものの、2013年で9%と、未だに正規労働者に比べて2~3倍ほど離職率が高くなっているという現状が見られる。

図2 正規労働者・非正規労働者の離職率



労働政策研究・研修機構(2012)「労働移動関連指標」を参考に筆者作成
データ出典：総務省統計局「労働力調査」

では、離職、そして他の会社へ転職という事象が発生した時にどのような損失が発生するのかについて紹介する。ここでは、転職コストを直接的な財務的損失と間接的な非財務的損失の2種類に分けて考える。企業に勤めている従業員が転職をする際に発生する損失のうち、財務的損失として挙げられるものは、離職してしまった労働者の欠枠を補充するための採用にかかるコスト、新しい人員の受け入れにかかるコスト、新しい人員に対する教育にかかるコスト等である。一方、非財務的損失として挙げられるものは、風評被害、社員の離職に伴って起こる社内の動揺、顧客の離反、離職・転職する労働者の退職前のモチベーション低下等である。具体的な数値として、採用コストは1人あたり39万円⁴、育成コストは研修費用のみで約5万円⁵といったコストが発生する。このように、労働者の転職は企業に対してこのような損失を生むという現状があるため、その損失を減らすという意味で、転職を減らすことは意義があると考えられる。

日本において福利厚生と転職の関係について行われた先行研究は管見の限り存在しないが、海外の先行研究においては福利厚生は転職を抑制する有効なツールであることが明らかとなっているため、次章で紹介する。また、福利厚生の拡充によって離職率を低下させた実例として、イケア・ジャパンでは短時間の勤務者に対し、同一労働同一賃金・フルタイムと同等の福利厚生を導入することで、30%台であったパート社員の離職率が半減した例がある⁶。

⁴ マイナビ転職(2014)「中途採用状況調査」より

⁵ 産労総合所(2015)「教育研修費用の実態調査」より

⁶ 毎日新聞 2016年6月15日朝刊『正社員・非正規壁外し高まる「働く意欲」増す責任感、転職率は低下』より

第3節 問題意識

労働者の待遇面について考察する際、福利厚生は賃金の代替的機能も果たすので、賃金に加えて福利厚生を考慮することは必要不可欠である。しかしながら、第4節にあるように同一労働同一賃金の観点から述べられたものは少ない。特に経済学的な研究では海外の研究が存在するものの、日本でのこれらの研究はほとんどない状態であり、日本において福利厚生の面から同一労働同一賃金について経済学的なアプローチを用いて社会的貢献を海外と同様に期待することが出来るのではないかと考えた。

一方で、全ての福利厚生について非正規労働者に拡大適用を促す政策を行うことは、企業側の負担を増加させることになり、さらなる不安定雇用の増加と格差拡大をまねく悪循環が生じる可能性が懸念される。よって本稿ではこれらを考慮し、企業側に導入メリットが存在する福利厚生制度を明らかにする。企業側の便益とは具体的には転職を抑制することであり、その抑制により新規採用コスト、教育コスト等の減少や企業イメージの向上による業績拡大などが期待できると考えられる。実際、転職意向の低下が企業の利益になることは、先行研究で明らかになっており、本研究では特定の福利厚生制度の導入によりどれほど企業の利益となるか実証する。なおさきに述べた様に非正規労働者の離職率は、正規労働者の3倍もの高さであることを勘案すると、特定の福利厚生制度の導入による離職率低下はこれらの差を埋め安定的な雇用に近づけるという面でも重要な指標である。加えて、法定内福利厚生の膨張により、法定外企業内福利厚生がそもそも減少しているという現状を考えれば、企業にとって「維持する価値がある」と考えられる福利厚生制度とは何かという問いへの回答ともなる。

第2章 先行研究及び本稿の位置づけ

第1節 先行研究

本節では、本稿の仮説設定にあたり関連する先行研究を紹介する。先行研究で明らかになっている点は3点挙げられる。1点目として福利厚生を充実させることは離職抑制に効果があること、2点目として離職率の増大は企業の負担を増加させること、3点目として福利厚生の拡充は賃金の上昇よりも離職抑制に対して強い影響があることである。以上の3つのテーマに関する先行研究を紹介する。

まず、福利厚生と離職抑制についての先行研究として Harald (2006) を挙げる。この研究では、Statistics Norway's data system CSSD の雇用者と被雇用者のデータを用いて、説明変数に離職率、被説明変数に福利厚生 of 金銭的価値の対数をとった線形回帰分析を行っている。また、コントロール変数として男女、年齢、学歴、仕事経験、仕事上の序列を導入している。分析結果より、福利厚生 of 金銭的価値を1%上昇させることで離職率が0.5%低下することを明らかにした。

続いて、離職率の増加と企業負担についての先行研究として、Jolly (2005) を挙げる。この研究では、National Longitudinal Survey of Youth 1979 を用いて、被説明変数に離職率、説明変数に健康保険、生命保険、歯科保険、有給休暇、有給病欠休業、退職金、従業員訓練といった福利厚生 of 項目を置き、線形回帰分析とデータに基づく計算を行っている。また、コントロール変数として年齢、男女、学歴、人種を導入している。分析結果より、福利厚生が無いことにとともなう離職率の増加によって、企業に実質収入比平均年10%の負担増加がみられることを明らかにしている。

最後に、福利厚生と賃金の離職抑制への影響を比較した先行研究として、1点目で紹介した Harald (2006) 内でされた異なる分析を紹介する。分析に用いたデータは1点目の研究と同様、Statistics Norway's data system CSSD の雇用者と被雇用者のデータを用い、説明変数に離職率、被説明変数に賃金と福利厚生を足し合わせた報酬の対数と、福利厚生 of 金銭的価値の対数を用いている。また、コントロール変数として男女、年齢、学歴、仕事経験、仕事上の序列を導入している。分析結果より、福利厚生を1%上げた場合、賃金を1%上げた場合に比べて1.3倍効果が高いことを明らかにしている⁷。

これにより、福利厚生が賃金と比べても離職抑制への有効なツールになることを示している。

第2節 本稿の位置づけ

本稿では、以上の海外の先行研究を参考とし、正規・非正規労働者の格差是正のために福利厚生制度の非正規労働者への拡充を促すため、日本の企業においても福利厚生制度導入が労働者の転職意向を抑制することを証明するべく実証分析を行う。

前述した通り、日本の格差是正に関する研究は賃金が主であり、海外にある様な福利厚生制度についての研究は非常に少ない。現在は縮小傾向にある労働者の利用可能な福利厚生制度による、転職抑制効果は、正規・非正規労働者の格差是正だけではなく、職場環境の改善、企業の新規採用コスト削減に繋がる。日本において、格差是正を賃金の面ではなく、福利厚生制度の面からアプローチする点に本稿の新規性があり、且つ、社会的意義があると考えられる。

⁷ Harald はその根拠としてヘドニック賃金モデルを挙げている

第2章 分析

第1節 使用データ

本稿では、非正規労働者が勤めている企業において、ある企業内福利厚生を利用できることによって離職意向が低下、もしくは利用できないことによって離職意向が上昇することを証明することにより、福利厚生を充実させることで離職意向の低下につなげられるということを仮説として設定した。

分析にあたり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センター SSJ データアーカイブから「企業福利厚生制度の現状と課題・方向性, 2006」〔従業員調査〕の提供を受けた。この調査は、2007年4月実施の「企業福利厚生制度の現状・課題と方向性～『人口減少社会における企業の福利厚生制度と従業員のライフプランのあり方研究会』定量調査」と、2008年3月実施の「福利厚生施策の新たな方向性～より効率的・効果的な運営を目指して～」という(株)明治安田生活福祉研究所が実施した調査の中、従業員調査を用いた。

調査は、札幌市、仙台市、さいたま市、千葉市、東京23区、川崎市、横浜市、静岡市、名古屋市、京都市、大阪市、堺市、神戸市、広島市、北九州市、福岡市に本社がある正規従業員5人以上の企業に勤めている正規従業員、非正規従業員を対象としている。このデータを選択した理由としては、企業内福利厚生について回答されたアンケート調査であること、サンプルサイズや福利厚生に関する質問項目が、共に充実しているためである。特に、49種類の福利厚生について利用状況に関する質問項目が充実しており、且つ、識別出来るためである。また、本研究における実証分析にあたっては、統計解析ソフト Stata ver. 15.1 を使用した。

第2節 分析の枠組み

前述した仮説の検証を行うにあたり、各福利厚生があることで転職意向にどの程度影響するのかを検証する為に、被説明変数が転職意向ダミーというダミー変数であることから、2値選択モデルのプロビット分析を行う。男性と女性で求めている福利厚生の内容は違っていると予測したので、男性と女性、別々に分析を行った。

表1 変数の説明

被説明変数	転職意向ダミー	1: 転職の意志有り			
		0: 転職の意志なし			
説明変数	福利厚生制度に関するダミー変数	<ul style="list-style-type: none"> ・住宅 ・独身寮 ・健康保険を上回る医療費の補助 ・人間ドックへの費用補助 ・生活習慣病検診の実施 ・メンタルヘルス ・育児休暇、短時間勤務制度 ・お祝い金 ・死亡弔慰金、災害見舞金、病氣見舞金 ・死亡退職金制度 ・財形貯蓄、社内預金 ・従業員持ち株制度 ・職場旅行の開催、補助 ・慰労会の開催、補助 ・資格取得支援、通信教育への補助 ・社員食堂等の給食施設 ・食事代の補助、食券支給 ・共済会制度 	1: 福利厚生が存在して利用可能	男性非正規	
			2: 福利厚生が存在して利用不可		
			3: 福利厚生が存在しない(ベースカテゴリー)	女性非正規	
	コントロール変数	年齢			
		年齢 ² 乗			
		専門学校卒ダミー	1: 専門学校卒		
			0: その他		
		高卒ダミー	1: 高卒		
			0: その他		
		大卒ダミー	1: 大卒、院卒		
		0: その他			
既婚ダミー	1: 既婚				
	0: 未婚、死別				
通勤時間(時間)					
勤続期間(年)					

(出典：東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJD「企業福利厚生制度の現状と課題・方向性、2006」より筆者作成)

被説明変数には、福利厚生を企業が整備することで得られる便益を表す指標として非正規労働者の転職意向を設定した。

説明変数には、現在勤める企業にない福利厚生の項目をベースカテゴリーとし、現在勤める企業にあり、非正規社員でも利用できる福利厚生の項目をカテゴリー1、現在勤める企業にあるが、非正規労働者では利用できない福利厚生の項目をカテゴリー2として設定した。それにより、福利厚生の有無がどのくらい転職意向に影響を与えるのかを分析した。49種類の福利厚生のうち、共線性がみられた福利厚生を除いた18種類の福利厚生を説明変数のカテゴリー変数として設定した。

また、相澤(2008)、黒沢・玄田(2001)の先行研究を参考に、個人の属性をコントロールする為の変数を導入した。具体的には、理論的に賃金率と転職には負の相関があると考えられる為、留保賃金や市場賃金の代理変数、本人の年齢・年齢の2乗、専門学校卒ダミー、高卒ダミー、大卒ダミー、既婚ダミー、通勤時間(時間)、勤続年数(年)を用いた。

第3節 推定結果と解釈

表2 推計結果 男性非正規労働者

転職意向ダミー		1: 良い機会があれば転職したい 2: 出来るだけ転職しない	男性非正規				男性非正規		
			係数 標準誤差	dF/dx			係数 標準誤差	dF/dx	
福利厚生制度に関するダミー変数	在宅	1: 福利厚生が存在し利用可	-0.69 [0.60]	-23%	福利厚生制度に関するダミー変数	財形貯蓄・社内預金	1	0.22 [0.60]	5%
		2: 福利厚生が存在し利用不可	-0.35 [0.41]	-11%			2	-0.71 [0.44]	-23%
	独身寮	1	-0.41 [0.58]	-13%		従業員持ち株制度	1	-1.03 [0.74]	-37%
		2	-0.1 [0.43]	-3%			2	0.63 [0.56]	13%
	健康保険を上回る医療費の補助	1	0.78 [0.74]	14%		職場旅行の開催・補助	1	0.3 [0.53]	7%
		2	2.66** [1.04]	22%			2	-0.24 [0.58]	-7%
	人間ドックへの費用補助	1	1.10** [0.55]	18%		慰労会の開催・補助	1	-0.24 [0.34]	-7%
		2	1.48** [0.70]	20%			2	0.38 [0.45]	9%
	生活習慣病検診の実施	1	-0.35 [0.38]	-11%		公的資格取得支援・通信教育への補助	1	0.35 [0.65]	8%
		2	-0.53 [0.46]	-17%			2	-0.27 [0.75]	-8%
	メンタルヘルス	1	-1.19** [0.60]	-43%		社員食堂等の給食施設	1	0.65 [0.40]	13%
		2	-1.24 [0.82]	-45%			2	-0.33 [0.49]	-10%
	育児休暇・短時間勤務制度	1	-0.9 [0.77]	-31%		食事代の補助・食券支給	1	-0.54 [0.37]	-17%
		2	0.18 [0.55]	5%			2	-0.83 [0.57]	-29%
	お祝い金	1	0.43 [0.46]	10%		共済会制度	1	-0.77 [0.61]	-26%
		2	-0.42 [0.42]	-13%			2	1.5 [1.21]	19%
	死亡弔慰金 災害見舞金 病氣見舞い金	1	-0.5 [0.44]	-16%		定数項		-0.94 [1.32]	
		2	-0.78* [0.41]	-26%		サンプルサイズ		321	
死亡退職金制度	1	1.45* [0.87]	19%	* p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01					
	2	0.73 [0.55]	14%						

(出典：東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJD
「企業福利厚生制度の現状と課題・方向性，2006」より筆者作成)

表3 推計結果 女性非正規労働者

転職意向ダミー		1:良い機会があれば転職したい 2:出来るだけ転職しない	女性非正規		女性非正規				
			係数 標準誤差	dF/dx	係数 標準誤差	dF/dx			
福利厚生制度に関するダミー変数	在宅	1:福利厚生が存在し利用可	1.02 [1.14]	-23%	福利厚生制度に関するダミー変数	財形貯蓄・社内預金	1	-0.89* [0.47]	5%
		2:福利厚生が存在し利用不可	0.04 [0.32]	-11%			2	-0.09 [0.30]	-23%
	独身寮	1	-0.3 [1.00]	-13%		従業員持ち株制度	1	-1.26 [0.89]	-37%
		2	0.04 [0.34]	-3%			2	-0.74** [0.37]	13%
	健康保険を上回る医療費の補助	1	-0.24 [0.54]	14%		職場旅行の開催・補助	1	-0.35 [0.31]	7%
		2	0.02 [0.45]	22%			2	-0.18 [0.46]	-7%
	人間ドックへの費用補助	1	0.13 [0.35]	18%		慰労会の開催・補助	1	0.1 [0.21]	-7%
		2	0.15 [0.33]	20%			2	0.86 [0.53]	9%
	生活習慣病検診の実施	1	0.4 [0.29]	-11%		公的資格取得支援・通信教育への補助	1	0.4 [0.61]	8%
		2	-0.1 [0.41]	-17%			2	0.1 [0.53]	-8%
	メンタルヘルス	1	0.58 [0.44]	-43%		社員食堂等の給食施設	1	-0.08 [0.33]	13%
		2	-0.11 [0.52]	-45%			2	0.81 [0.57]	-10%
	育児休暇・短時間勤務制度	1	1.21* [0.68]	-31%		食事代の補助・食券支給	1	-0.18 [0.26]	-17%
		2	0.07 [0.33]	5%			2	-0.72 [0.56]	-29%
	お祝い金	1	-0.44* [0.25]	10%		共済会制度	1	0.59 [0.48]	-26%
		2	-0.28 [0.29]	-13%			2	1.29** [0.56]	19%
	死亡弔慰金、災害見舞金、病氣見舞い金	1	0.21 [0.25]	-16%		定数項		0.15 [1.26]	
		2	0.25 [0.32]	-26%		サンプルサイズ		440	
	死亡退職金制度	1	0.62 [0.79]	19%		* p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01			
		2	-0.70** [0.34]	14%					

(出典：東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJD

「企業福利厚生制度の現状と課題・方向性，2006」より筆者作成)

転職意向ダミーを被説明変数におき、男性非正規労働者と女性非正規労働者の場合に分け推計を行った。この時、男性非正規労働者のサンプルサイズは321、女性非正規労働者のサンプルサイズは440であった。

被説明変数である転職意向ダミーに対し、男性非正規労働者において「メンタルヘルスケア」「健康保険を上回る医療費補助」「人間ドックへの費用補助」の三つの福利厚生のカテゴリ変数に定量的に有意な結果が見られた。男性非正規労働者の推計結果では、メンタルヘルスケアに関する福利厚生が存在し、利用出来る場合には、転職意向ダミーに対して定量的に有意な結果が得られた。また、「健康保険を上回る医療費の補助」が存在するが利用出来ない場合に、転職意向ダミーに対して定量的に有意な結果が得た。つまり、メンタルヘルスケアが利用できる時には、転職意向が下がり「健康保険を上回る医療費の補助」が利用できないと離職意向が上がるということが証明され、男性の非正規労働者に関して

は、「メンタルヘルスケア」の福利厚生を利用出来ると、その制度が無い時よりも約 43% 転職意向が下がる。また、「健康保険を上回る医療費の補助」が利用出来ないと、その制度自体が無い時よりも約 22% 転職意向が上がるという結果が出た。この「健康保険を上回る医療費の補助」とは、保険でカバーされない自己負担分を補助するものである。

人間ドックへの費用補助については「存在するが利用できない」という項目に定量的に有意な結果が出たものの、「存在し利用出来る」という項目において、人間ドックがある時に、転職意向は上がる、という逆の結果が出た。これについては、非正規労働者をさらに、パートタイム労働者やアルバイト等に細かく分けることによって違う結果が出るのではないかと考えている。

推計結果から、非正規労働者の「メンタルヘルスケア」の福利厚生は他の福利厚生制度よりも限界効果が高くでたため、非正規の転職意向に最も影響を与えるということが分かった。そこで、医療関係の福利厚生に有意な結果が多いことも、企業にとって「メンタルヘルスケア」の福利厚生は、非正規労働者に対して適用拡大すべき項目であると考えた。

第4章 政策提言

第1節 企業側にも便益がある非正規労働者への福利厚生制度

前章の分析結果より、現在勤める企業にある福利厚生のうち男性の非正規労働者が使うことができない項目で「メンタルヘルスケア」「健康保険以上の医療費補助」の不足が転職意向を上昇させることが確認された。また、この二つを非正規労働者に適用することで、転職意向を抑制することが分かった。上記の二項目はいずれも医療に関する項目である。

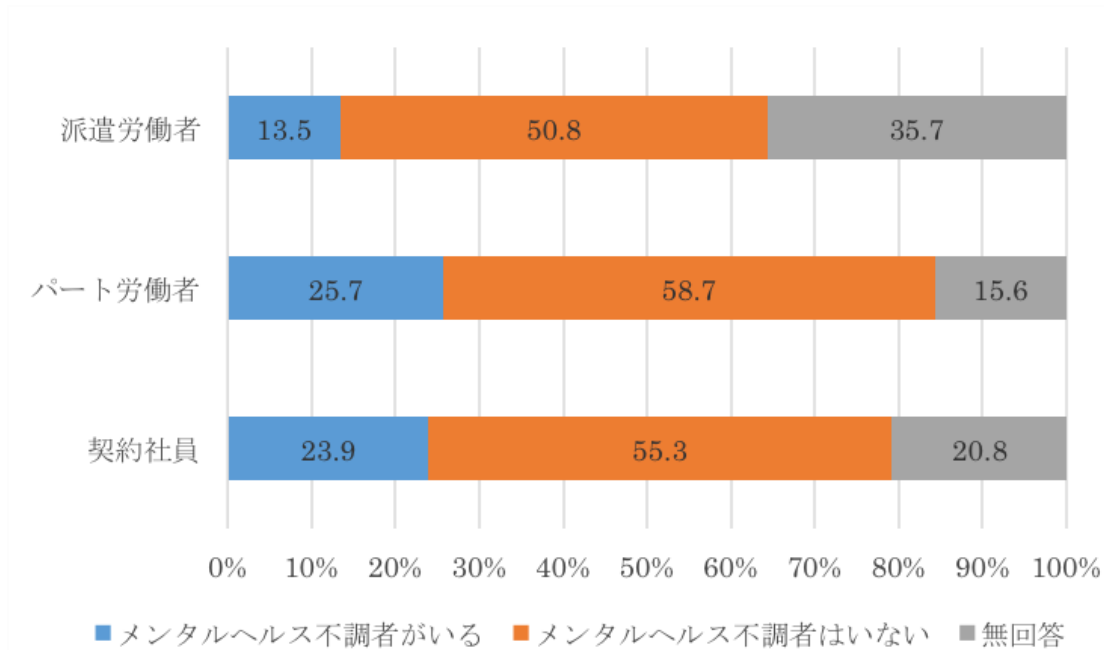
本章では我々の分析結果をもとに、特に「メンタルヘルスケア」の項目においてストレスチェック制度が有効な手段と考え、ストレスチェックテストの非正規労働者への拡大適応を政策提言とする。なお、分析によりメンタルヘルス面の福利厚生の整備を行うことが他の福利厚生制度よりも限界効果が高く、非正規の転職意向に最も影響を及ぼすと考え、メンタルヘルス面のみに焦点を当てている

「ストレスチェック」とは、ストレスに関する質問票に労働者が記入し、それを集計・分析するものである。平成27年12月1日に、労働安全衛生法の改正に伴い導入されたストレスチェック制度は、①定期的に労働者のストレスの状況について医師、保健師等によるストレスチェックを行い、労働者本人にその結果を通知して自らのストレスの状況について理解を促し、個人のメンタルヘルス不調のリスクを低減させること、②検査結果を集団ごとに集計・分析し、職場におけるストレス要因を評価し、職場環境の改善につなげ、ストレス要因を低減させること、③精神的ストレスの高い労働者を早期に発見し、医師による面接指導につなげることなどを目的としている。また、ストレスチェックの実施に際し「心理的な負担の程度を把握するための検査、及び面接指導の実施、並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」（平成27年4月15日）が策定されている。導入された12月から、毎年1回、この検査を全ての労働者に対して実施することが義務付けられているが、制度の対象者は健康保険適用範囲と同様であるため、契約期間が1年未満の労働者や、労働時間が通常の労働者の所定労働時間の4分の3未満の短時間労働者は義務の対象外であり、非正規労働者はストレスチェックテスト検査を受けられないことが多いという現状がある。

高橋ら（2014）の研究では、就労状況とメンタルヘルスとの関連に関して、不安・抑うつについては、正規労働者、自発的非正規労働者、非自発的非正規労働者、自発的完全失業者、非自発的完全失業者の順により良い状態にあり、同じ非正規就労者であっても、非自発的非正規労働者の場合には自発的非正規労働者よりも不安・抑うつが有意に高いことが示されている。また、非正規労働者と完全失業者との関係においては、非自発的な就労状況にある人は就労しているにもかかわらず、自発的完全失業者と同じレベルの不安・抑うつ状態であることが確認されている。この先行研究より、特に非自発的な非正規労働者に対してよりメンタルヘルス支援が必要であることがわかる。

加えて、労働政策研究・研修機構（2012）によれば、メンタルヘルスに問題を抱えている非正規労働者の割合が、派遣労働者で13.5%、パート労働者で25.7%、契約社員で23.9%と、平均して約21%、つまり5人に1人がメンタルヘルスに問題を抱えているという結果が出ている（図2）。このことからメンタルヘルスケアが非正規労働者にとって必要な項目であり、ストレスチェック制度の非正規労働者への拡大適応が効果的な施策であると言える。

図3 メンタルヘルスに不調のある非正規労働者の割合



(出典：労働政策研究・研修機構 (2016) より筆者作成)

分析にあたり本稿では非正規労働者の転職意志の低下を企業側の便益としてとらえたが、実際に非正規労働者の転職意向低下が企業にどの程度の便益をもたらすか先行研究を参考に算出する。また、ストレスチェックテストを非正規労働者へ拡大した場合、企業側の負担域の大きさをいくつかのモデル企業について評価する。これらの検討を通じて、非正規労働者へのストレスチェックテストの導入が企業と労働者ともに有効であることを確認する。

第2節 ストレスチェック制度の非正規労働者への適用拡大による費用対効果分析

分析の結果から確認できた通り、「メンタルヘルスケア」が利用可能なことにより、男性非正規労働者の転職意向が約43%下がる。本稿の政策提言としては、そのメンタルヘルスケアの代替福利厚生として、現在は健康保険適用者にのみにしか適用されていないストレスチェック制度の適用範囲拡大を掲げた。

本節では、企業モデルを数パターン作成し、ストレスチェック制度導入による企業側のコストとベネフィットを算出し、政策提言の効果について分析を行う。

表4 ストレスチェックテストにかかる料金

標準サービス		
基本使用料		20000円/式(受験者300人以下)
		30000円/式(受験者300人以上)
ストレスチェック	用紙版	600円/人
	オンライン版	300円/人
発送手数料		500円~/回

(一般財団法人日本ストレス調査協会 HP<<http://www.jsra.or.jp/case/>>より引用)

上の表は一般財団法人日本ストレス調査協会が提供するストレスチェックテストの料金をまとめたものである。ストレスチェック制度の料金は企業の規模や提供元により価格に差があるが、本稿では日本ストレス調査協会のものが平均的な価格であるとみなし、これを基準にし、企業がストレスチェックテストを導入した際のコストを算出した。初めに、ストレスチェックテストの導入にかかるコストを算出する。

表5 企業モデル

<企業モデル>	従業員数(人)	非正規労働者割合	男性割合	男性非正規従業員数(人)	転職を考える男性非正規従業員数(人)	転職をやめる男性非正規従業員数(人)
①日本の平均的企業	480	30%	55%	79	28	12
②コスト最大	300	85%	35%	89	31	13
③コスト最低(電気業)	3500	1.50%	95%	50	18	8
④製造業	400	10.00%	30%	12	4	2
⑤飲食サービス業	1770	85%	35%	527	184	79
⑥小売業	860	60%	45%	232	81	35
⑦卸売業	250	15%	50%	19	7	3
⑧情報通信業	380	10%	70%	27	9	4

(筆者作成)

上記の表は、今回ストレスチェックテストの効果を計測するために用いる企業モデルである。この企業モデルを作成するにあたり、内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書」経済産業省「商工業実態基本調査」、総務省統計局「平成21年 経済センサス-基礎調査」、総務省統計局「就業構造基本調査」を参考にした。

企業モデルにおける数値は①は筆者が日本の企業の平均値、②と③はそれぞれ日本企業の業種別の平均値をもとにコストが最大、最小になるモデルを設定し、⑤⑥⑦⑧は業種ごとの平均値をとった。

はじめに、ストレスチェックテストの導入コストを算出する。ストレスチェック制度は従業員が50人以上いる企業で導入される。ゆえに、②のコスト最大以外でのパターンでは最初から正社員にストレスチェックテストが行われているため、表3の基本使用料と送料は考慮しなくてよく、ストレスチェックテスト非正規労働者への拡大にかかる費用はオンライン版の場合一人当たり300円で済む。また、②の場合⁸でも一人当たり400円程度のコストとなる。次に、分析の結果から企業側の便益を算出する。分析で使用していたデータより男性非正規労働者のうち、約35%が転職を希望していたため、この企業においても男

⁸ 厳密には正社員1人、非正規社員49人、の企業がストレスチェックテストの非正規労働者への拡大導入にかかる費用が710円と最大になるが、極端な例のため今回は企業モデルには含んでいない。

性非正規労働者のうち、転職を希望している人の割合は 35%であるとする（①から⑧共通）
この企業モデルにおいて転職を希望している男性非正規労働者は

$$\text{従業員数} \times \text{非正規割合} \times \text{従業員男女比} \times 0.35 \text{ (人)}$$

である。

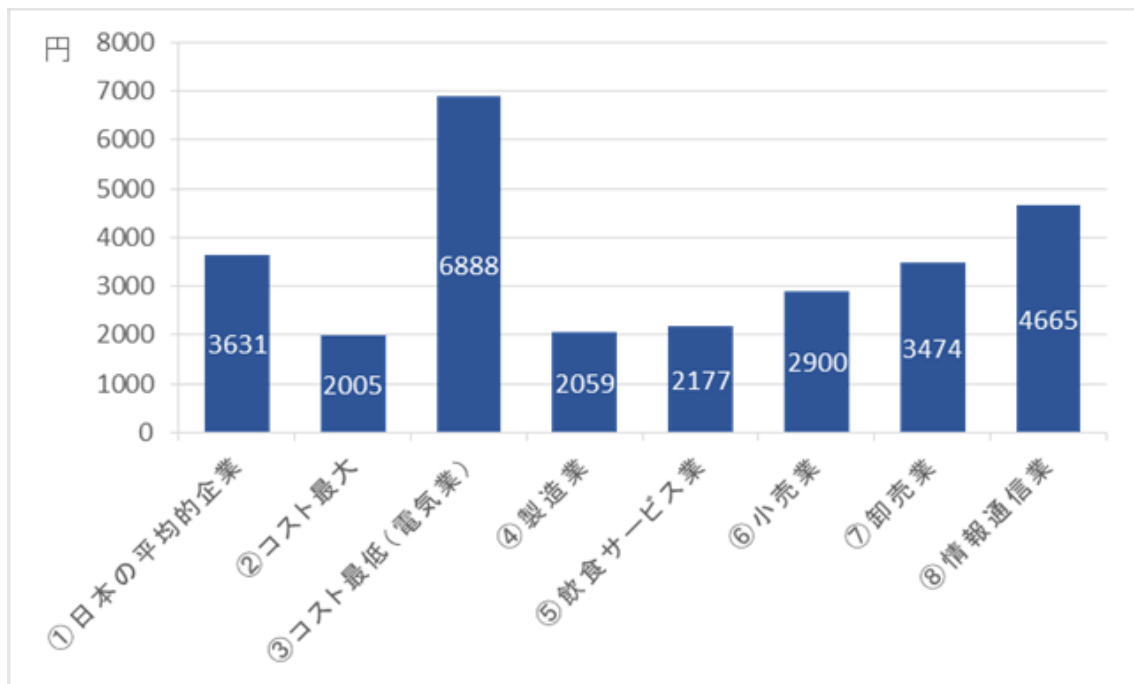
分析の結果からメンタルヘルスに関する項目の福利厚生を導入すると転職意向が約 43%減少することが確認できたため、ストレスチェックテストの導入によりメンタルヘルスに関する項目の福利厚生が満たされれば、

$$\text{従業員数} \times \text{非正規割合} \times \text{従業員男女比} \times 0.35 \times 0.43 \text{ (人)}$$

が転職をしなくなるという計算ができる。つまりこの分の再雇用をする必要がなくなり、その分の採用コストや教育コストを削減できると考えることができる。

ここで採用コストや教育コストに関する先行研究を取り上げたい。産労総合研究所のデータによると従業員一人当たりの教育研修費用総額は 47170 円であった。このデータをもとに企業モデルごとのベネフィット、すなわち、ストレスチェックテストの導入によりメンタルヘルスケアの福利厚生が満たされることで、削減が期待される教育コストから導入費用を差し引いた一人当たりの額を算出した。（表 5 参照）

図 4 ストレスチェックテストの非正規労働者の拡大導入により企業が得るベネフィット
(非正規労働者一人当たり)



(筆者作成)

この結果より、企業がストレスチェックテストを非正規労働者に拡大導入した場合、教育コスト分のベネフィットだけでも導入コストを上回り、企業に利潤をもたらすことが算出された。また、企業がストレスチェックテストを導入することによる便益は、教育コストだけでなく採用コストの削減、社員のモチベーションアップによる生産性の向上、企業

評価の上昇などがほかにも考えられる。加えて、分析では有意な結果は得られなかったが、ストレスチェック制度の導入により女性非正規労働者の転職意向も少なからず低下すると考えられる。故に、ストレスチェック制度の導入によるメンタルヘルス面の福利厚生完備は先に述べた以上の便益を企業側にもたらすと考えられ、労働者と企業双方にメリットのある施策であると言える。

第4節 推定提言まとめ

第3節の結果から、ストレスチェックテストの導入によりメンタルヘルス面の福利厚生が完備されることによる企業の便益を、転職意向の低下に伴う採用コストのうち育成コストにのみ着目して算出した場合でも十分にストレスチェックテストの導入コストを上回る金額が得られることが導き出された。また、企業がストレスチェックテストを導入することによる便益は、教育コストだけでなく採用コストの削減、社員のモチベーションアップによる生産性の向上、企業評価の上昇などがあり、女性非正規労働者の転職意向の低下も期待できるため、ストレスチェック制度の導入によるメンタルヘルス面の福利厚生完備は先に述べた以上の便益を企業側にもたらすと考えられる。

以上のことから、ストレスチェックテストの非正規労働者への拡大適用の政策提言は企業と非正規労働者の双方にメリットがある政策提言といえる。

一方で、ストレスチェックテストの適用拡大により考えられる懸念材料として、①外部委託先によりストレスチェックテストの内容に差異があるため、価格が安すぎるなどにより委託するとストレスチェックテストの効果が適正に反映されない可能性があること。②個人情報特定されてしまうと、立場の弱い非正規労働者は、ストレスチェックテストにより強いストレス状態にあるとされ通院などが必要になった場合、解雇されてしまう恐れがあること。③ストレスチェックテストにより、医師による診断が必要であるとされた場合、その費用負担は誰が負うのかなど、テスト費用以外で必要になってくる費用の問題の3点が主に挙げられる。

①は、政府が介入して外部委託先に認可を与えるなどしてストレスチェックテストの質を安定させていくことで問題の解決が可能である。

②は、現行の制度でも配慮されており、10人以下の事業所では個人特定の恐れがあるため、ストレスチェックテストの導入が禁止されているなどの対策がなされている。ストレスチェックテストの結果については外部委託先や医師から個人に結果が送られ、本人の同意なく会社に提供することは禁止されているほか、会社への提供について同意を得る場合は、本人に結果を知らせた後でなければならず、実施前や実施時に同意を取得しておくことも禁止されている。また、高ストレスと評価され、面接指導の申出をしてきた労働者については、その申出をもって結果を会社に提供することに同意したとみなして差し支えないことなどが示されている。以上のことから、ストレスチェックテストを非正規労働者に拡大適用した場合でも現行の制度と同等の個人情報保護措置を継続すれば大きな問題とはならないだろう。

③の、「高ストレスと評価された労働者から申出があったときは医師による面接指導をおこなうこと」は、ストレスチェック制度として会社に義務付けられることの一つである。しかし、政策提言の効果推定では、この医療費負担の部分については企業側の負担として算出をしなかった。理由としては、一つに医療費負担は医療機関や治療内容により医療費が異なること、健康保険が関係してくることなどから医療費の算出が困難であるため。二

つ目に、分析で「健康保険以上の医療費補助」⁹の項目で有意な結果を得られたが、仮に企業側がストレスチェックテストの医療費を負担する場合は、健康保険以上の医療費補助に当たるため、これもまた正確な算出が困難であるから。の2点が挙げられる。ゆえに、③に関しては今後の課題として述べたい。これに対して考えられる措置としては、ストレスチェックテスト拡大適用により生じた医療費分について国が補助金を出すことなどが効果的である。

⁹ 「健康保険以上の医療費補助」に関して今回政策提言で述べなかったのは、健康保険以上の医療費補助、すなわち医療機関での窓口負担を企業側が負担する際のコスト計算が事実上不可能であるため、本稿の「企業側にもメリットのある福利厚生制度拡充の提案」という本稿の趣旨に添わないと判断したからである。

おわりに

本稿では、非正規労働者の増加に伴い、正規労働者と非正規労働者の格差是正への対策として、企業にもメリットのある福利厚生制度の導入を提言した。これは企業のメリットとしては制度導入により非正規労働者の転職意向が下がる、という実証分析に基づく。具体的には、「メンタルヘルスケア」と「健康保険を上回る医療費」は転職意向を抑制するとの結果が得られた。そこで本稿では、「メンタルヘルスケア」に関する具体的な福利厚生制度として、現段階では健康保険と同様の適用範囲である「ストレスチェックテスト」の非正規労働者への適用範囲拡大を政策として提案し、簡単な費用対効果分析の結果から有効であるとの試算も得た。

本稿ではメンタルヘルスケアに関する福利厚生の整備についてストレスチェックテストの非正規労働者への拡大適応の政策提言を行ったが、「健康保険部分以上の医療費補助」に関する項目についての考察を行っていない。これは健康保険以上の医療費補助、すなわち医療機関での窓口負担を企業側が負担する際のコスト計算が事実上不可能であるため、本稿の「企業側にもメリットのある福利厚生制度拡充の提案」という本稿の趣旨に添わないと判断したからである。

また、第4章第4節の政策提言のまとめでも述べたが、ストレスチェックテストの実施による医療費負担についての正確な考察が行えていない。分析の結果からわかるように、医療に関する項目は非正規労働者にとって関心の高い事項といえ、これらを解決していくことが望まれている。ゆえに、ストレスチェックテスト導入によるメンタルヘルスケアの充実に加え、アフターケアの面も充実させていくことがのぞましい、本稿ではこれを今後の課題とし、本稿を締めくくる。

先行研究・参考文献・データ出典

- ・相澤真一（2008）「誰が仕事をやめたがっているのか：重要なのは仕事環境か、それとも家庭か？」 東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクト
- ・阿部正浩（1998）「労働市場の環境変化と賃金・雇用への影響」電力中央研究所報告
- ・太田聰一（2007）「企業内福利厚生への経済学的アプローチ」『日本労働研究雑誌』 No.564, pp.20-31.
- ・黒沢昌子・玄田有史（2001）「学校から職場へ——「七・五・三」転職の背景」『日本労働研究雑誌』 No.490, pp.4-18.
- ・厚生労働省（2016）「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」
- ・高橋美保・森田慎一郎・石津和子（2014）「正規雇用・非正規雇用・完全失業者のメンタルヘルスの比較検討—就労状況に対する自発性とキャリア観に注目して」『日本労働研究雑誌』 No56(9), pp.82-96.
- ・独立行政法人 労働政策研究・研修機構（2012）「職場におけるメンタルヘルス対策に関する調査」
- ・中村天江（2015）「変容する労働市場下での転職—採用パターンと Person-Environment Fit—」『リクルートワークス研究所 works review』 Vol.10, pp.16-29.
- ・日本経済新聞『「均等待遇」確保、要因ごとに、企業自ら賃金・評価検証を（経済教室）』 2016年10月5日朝刊
- ・毎日新聞『正社員・非正規壁外し高まる「働く意欲」増す責任感、離職率は低下』 2016年6月15日朝刊
- ・労働政策研究・研修機構（2016）「労使団体同一労働同一賃金の実現に向けて考え方を整理」『ビジネス・レイバー・トレンド』 2016年9月号, pp.30-33.
- ・Harald, D.(2006) Wages, Fringe Benefits and Worker Turnover, *Labour Economics*, Vol.13(1), pp.87-105.
- ・Harley, F. and Mark, A. L.(2013) How Responsive Are Quits to Benefits?, *Journal of Human Resources*, Vol.48(4), pp. 969-997.
- ・Nicholas, A.J. and Brian, J. P.(2015) Job Displacement's Long-Run Effect on Access to Employer-Provided Health Insurance and Other Fringe Benefits, *Economics Letters*, Vol.130, pp.100-104.