

企業内福祉における受益者負担の考え方

埼玉県・日清紡労組OB・中村 正男

わが国の紡績産業の企業内福祉は、諸外国にあまり例をみない形で実施されてきた。戦前は企業の立地条件、そのほか各種の事情があったと考えられるが、社会保障が殆んど皆無に近い状態の中で「低い賃金に対し、企業内福祉による恩恵的な生活保障」という側面を持っていた。

戦後、人々のものの考え方が変化し、賃金については「労働に対する適正な報酬と社会的な生活水準の保障」という原則が明確にされてきた。そのことは、企業から適正な賃金を得ることと共に、企業による恩恵的な部分は解消していこうという考え方になり、企業内福祉に対しては「適正な負担」という意味で受益者負担の考え方を昭和53年に初めて決めた。

1. 福利費徴収の経過

現実に福利費として徴収されはじめたのは、その殆んどが昭和30年代後半の、いわゆる高度成長期に入ってからである。

賃金の上昇と社会的平準化の影響で、企業は企業内福祉について、他業種企業との比較に目を向けるようになり、一方、組合は生活水準の上昇に見合った施設の充実という面にも目が注がれ始めた。このような変化の中で企業側は賃金の社会的平準化、福利施設、社会保障の充実など、労務費負担の増大に対し、ある程度カバーしようという考え方が現れてきた。

一方、働く側からは、これが満たされれば適正な負担をある程度は許容しても良い、との考え方も出てきて、双方の考え方が近づき、福利費徴収が進行したと言ってよいであろう。ここに、福利費徴収の具体的な傾向を簡単に振り返って見よう。

2. 食費制度のについて

食費の改定に当たっては、概ね物価上昇分を考慮して決定してきた。その後、特に昭和40年代後半からは、食事内容の向上を指向し、給食施設の改善、給食制度の見直し等を行い、食費の改定に当たっては物価上昇分に加えて内容改善分を考慮して対処してきた。

3. 寮費（施設利用費）

昭和41年の賃上げ時に、賃上げ額とテイク分との関係から設けられた経過があり、理論的にはまだ十分解明できない要素を持っていた。当時、電機産業などでは、かなりの寮費が徴収されていた。また、我々が寄宿舎近代化、成人寮の設置などの要求を始めた頃でもあり、その後、寄宿舎の近代化の進展との関連を持ちつつ区分の細分化と増額が行われていった。

4. 経過の中からの特徴点

福利費徴収項目や額の増加は、高成長期に進んできたが、その中での特徴点を探ってみると、まず、賃上げとの関連である。

高成長期の賃上げの特徴の一つは、労働力不足の中で、賃金の社会的平準化がそれまで以上に重視された点にある。世間相場をはなれて賃上げを考えることは労使とも不可能であったし、企業内福祉が充実していると言って賃上げ額を抑えることができる問題でもない。そこから他業種より充実している企業内福祉、または他業種の徴収している福利費（例えば寮費）について、ある程度は受益者が負担するという考え方が生まれ、労使の協議の中からその方向性を確認しつつ順次進められてきた。

二つは、この期間に生活水準の上昇、生活様式の繁華などがかなり進んだことにより、企業内福祉の中でも寄宿舎、社宅など居住面や食事内容などの内容充実を求める要望が強くなったことである。

5. 最低水準の福利施設

企業が事業を遂行するための最低限の寄宿舎、社宅の水準はどの程度であるべきかという答えを出すのは難しい。しかし、寄宿舎や社宅などで生活をしている者にとっては、世間並みの生活水準、あるいは生活のより充実化への欲求が生ずるのは当然のことであり、そのための施設充実に要する費用を、企業と受益者で、どの程度の割合で負担し合うかが問題の一つとして生じてきた。

6. 企業内福祉の範囲

企業内福祉とはどの範囲を指すかは明確にしづらい面はあるが、福利費徴収と関係のない部分もある。その例は、社宅貸付金などに見られるが、企業内福祉と名が付けば、すべて福利費徴収の対象となる訳ではない。そこは当然一定の範囲が出来ている。

7. 現状とその対応について

高成長から低成長時代に移り、大幅な賃上げは望めない現在、福利費も物価上昇分程度、あるいは賃上げ上昇分程度と現実をみでの対応が必要と考える。産業基盤が弱いわれわれの産業で、社会水準と賃金格差が存在する現在、単純に他産業比較での福利費徴収には問題がある。その点では比較対象は同業他社を目安にすべきであろう。

今後の賃上げは、当面、物価上昇分が根拠の中心となると予測されるので、物価上昇に関係の深い福利については、その都度の賃上げに、状況を勘案して対応する。また、生活内容の向上を求め、それに応じて企業が積極的に寄宿舎、社宅などの施設改善をはかる部分についても、それなりの対応が必要である。

8. 受益者負担の考え方

寄宿舎は労働条件の一部という考え方から、原則的には会社負担としてきたが、改善が進むにつれて徐々に受益者負担をすべきであるとの方向に移行してきた。当時は、まだ低賃金であったことから、企業内福祉による恩恵的な生活保障という側面ももっていた。それが高度成長の波に乗って賃金も上昇するにつれ、企業の恩恵的な部分は解消していこうという考え方になってきた。

しかし、どの程度の寮設備になれば、どの程度の負担が適当か、または、どの程度の賃金水準（適正労働に対する適正賃金）になればどうするのか、現在はその基準も目安もな

い。そのために賃上げの度に「テイク」としてニギリの状態で増徴されてきたが、今回、一応の基準（目安）を作って今後対処していく、それには次の諸点を考慮し、総合的に判断して結論を見出していく。

- (1) 賃金水準（月例賃金）は通勤建賃金と比較してどうか。
- (2) 設備内容は一般家庭と比較してどうか。
- (3) 居住者に対する制限や生活上の規制はどうか。
- (4) 社宅家賃、通勤者の住宅手当との関係。
- (5) 世間水準と比較してどうか。

9. 寮費増徴の際の条件

現在、徴収されている寮費（部屋代、光熱費、水道代等含む）は、各社まちまちだが、それはそれとして認めるが、今後、増徴する際の条件としては、

- ① 賃上げに見合ったもの
 - ② 現在の設備を改善充実した場合
 - ③ 他産業と比較してその水準より下回っている場合
 - ④ 双方で見劣りしていると認めた場合
- などの条件によって決めていくべきであろう。

以 上