

企業の福利厚生について

歯科技工士労務対策委員会
委員 早川 浩生

はじめに

私たちが勤務する上で、労働条件は労働契約が結ばれる前に確認しておくべきことです。求人票に提示されている条件はある意味においては「見込み」であり、厳密な意味での法的拘束力はありません。就職にあたっては労働契約書を取り交わします。大切なのは「求人票に記載の労働条件を下回る労働条件で契約内容を確定しないようにすべき」ということです。社員が働きやすい環境を用意することは、仕事に対するモチベーションや効率の向上が期待できることにつながり、企業の業績上昇に効果があるといえます。

今回は、労働条件の中でも見落とされがちな「福利厚生」に的を絞って解説したいと思います。

なお、「企業」とは、会社はもちろんのこと会社

組織でない個人商店も含む概念です。総務省の「日本標準産業分類」によれば、歯科技工所（分類コード8361）は「医療に附帯するサービス業」に分類されます。中小企業基本法第2条第3項によれば、サービス業における中小企業とは「資本金の額又は出資の総額が5千万円以下の会社並びに常時使用する従業員の数が100人以下の会社及び個人」となっており、個人で歯科技工所（事業所）を開設している方もこの枠組みでいえば「中小企業」といえます。上記基準よりも規模の大きい歯科技工所は大企業となります。

以下、企業の福利厚生について端的に解説しますが、経営者の方々におかれましても、後半で解説いたします法定外福利厚生について、自社の制度を見直してみるきっかけとなれば幸いです。

「福利厚生」には大きく分けて2つあります

1. 法定福利

《社会保険料》

- ・健康保険
- ・介護保険
- ・厚生年金保険

《労働保険》

- ・労災保険
- ・雇用保険

《その他》

- ・子ども・子育て拠出金

2. 法定外福利

（例）

- ・交通費の支給
- ・住宅手当や家賃補助手当の支給
- ・扶養手当の支給
- ・結婚祝、出産祝い金等の慶弔給付金
- ・療養時や災害時の見舞給付金

- ・リフレッシュ休暇
- ・育児・介護休業の取得日数上積み
- ・保育施設利用の費用補助
- ・ガン検診や人間ドック受診に対する手当の支給
- ・会社が保有または提携する保養所の格安利用
- ・東京ディズニーランド等の余暇施設割引
- ・社員旅行・お食事会等のレクリエーション
- ・学会や各種セミナー等の年会費・参加費用補助
- ・資格検定取得等の自己研鑽の補助・支援
- ・業務効率改善に対する報奨金の支給etc.

図1 福利厚生とは

©2017 Hayakawa HIROKI

図1 福利厚生とは

分類		科目	企業負担分
法定福利	社会保険料	健康保険料	50%
		介護保険料	
		厚生年金保険料	
	労働保険料	労災保険料	100%
		雇用保険料	60%
	その他	子ども・子育て拠出金	100%

表1 法定福利の内訳と事業所負担率

科目	保険料総額	企業負担分	従業員負担分
健康保険料	19,820円	9,910円	9,910円
介護保険料	3,300円	1,650円	1,650円
厚生年金保険料	36,600円	18,300円	18,300円
子ども・子育て拠出金	460円	460円	0円
労災保険料	1,000円	1,000円	0円
雇用保険料	1,800円	1,200円	600円
保険料合計	62,980円	32,520円	30,460円

表2 (例) 給与20万円の場合の保険料の一例(一般の事業に従事して40歳以上65歳未満の人) /月額 ※東京都の場合/協会けんぽの場合、都道府県によって保険料率(額)が違います。

1. 「福利厚生」は二つある

福利厚生制度とは、使用者が労働者やその家族の健康や生活の福祉を向上させるために行う諸施策を総称し、福利厚生は従業員が生きいきと働くことができるように、企業から従業員へ支給される給料以外の報酬のことをいいます。福利厚生は、企業が労働力の確保や従業員の定着、勤労意欲を向上させることを目的として導入されています。福利厚生制度が充実していることで、働く側は安心して働くことができます。

福利厚生は法律で定められている「法定福利厚生」と、使用者(事業主)が独自に定める「法定外福利厚生」との二種類に分類されます(図1)。

2. 「法定福利厚生」とは

法定福利厚生とは社会保険各法の法律によって使

用者に実施が義務付けられている福利厚生、すなわち社会保険料の拠出を指します。そして、法定福利費とは法定福利厚生にかかる費用であり、社会保険料の事業主負担分を指しています。

具体的には、健康保険料、介護保険料、厚生年金保険料、労働保険料(労働者災害補償保険および雇用保険のための保険料)、子ども・子育て拠出金の費用などです(表1, 2)。健康保険、厚生年金保険、雇用保険は常時5人以上の従業員を使用する事業所は“強制適用事業所”となり、加入の義務が生じます(図2)。この中でも、社会保険料に該当する健康保険と介護保険、厚生年金保険は事業主が半分の負担、労働者災害補償保険(労災保険)と子ども・子育て拠出金は事業主が全額負担、雇用保険料は事業の種類によって異なりますが、一般的には保険料の6割を事業主が負担することが定められています。

【強制適用事業所】

強制適用事業所は、次の(1)か(2)に該当する事業所(事務所を含む、以下同じ)で、法律により、事業主や従業員の意思に関係なく、健康保険・厚生年金保険への加入が定められています。

(1)次の事業を行い常時5人以上の従業員を使用する事業所

a製造業 b土木建築業 c鉱業 d電気ガス事業 e運送業 f清掃業 g物品販売業 h金融保険業 i保管貸貨業 j媒介周旋業 k集金案内広告業 l教育研究調査業 m医療保健業 n通信報道業など(飲食店や美容業等のサービス業種を除く)

(2)国又は法人の事業所

常時、従業員を使用する国、地方公共団体又は法人の事業所

【任意適用事業所】

強制加入とならない4名以下の従業員を使用する個人事業所におきましても従業員の方々の希望により任意に社会保険に加入することができます。**任意適用事業所**とは、強制適用事業所とならない事業所で日本年金機構(年金事務所)の認可を受け健康保険・厚生年金保険の適用となった事業所のことです。

事業所で働く半数以上の人々が適用事業所となることに同意し、事業主が申請して社会保険事務所長等の認可を受けると適用事業所になることができ、働いている人は全員(被保険者から除外される人を除く)が加入することになります。しかしその際に、事業主の方は加入できません。**適用事業所**になると、保険給付や保険料などは、強制適用事業所と同じ扱いになります。

また、被保険者の4分の3以上の人々が適用事業所の脱退に同意した場合には、事業主が申請して社会保険事務所長等の認可を受け適用事業所を脱退することができます。

図2 強制適用事業所と任意適用事業所

(1) 健康保険料

労働者やその家族が病気やけがをしたときや出産をしたとき、亡くなったときなどに、必要な医療給付や手当金の支給をすることで生活を安定させることを目的とした「健康保険法」に定められた社会保険制度です。病院にかかるときに持って行く保険証は、健康保険に加入することでもらえるものです。医療機関にかかった場合の医療費の3割が自己負担ですが、残る7割がここから支払われます。

正社員、公務員、フルタイムのアルバイトなどが加入する被用者保険(組合健保、協会けんぽ、共済など)と、自営業者やアルバイト、無職の方などが加入する国民健康保険があります。多くの中小企業が加入する「全国健康保険協会(協会けんぽ)」の場合、事業所の所在する都道府県によって健康保険料率(額)が違います。被用者保険の月々納める保険料は半額が事業主負担、半額が従業員の負担となります。

(2) 介護保険料

「介護保険法」に定められた社会保険制度です。介護サービスの利用について支払われる介護給付に必要な費用で、サービス利用時の利用者負担(総費用の1割)を除いて、50%を公費(国、都道府県、市町村が負担)、残る50%を第1号被保険者(65歳以上の方)と第2号被保険者(40歳以上65歳未満の方)の保険料で負担しています(介護保険法第121条から159条)。

保険料は、介護保険制度の保険者である市町村が、所得段階に応じ決定します(所得段階別保険料)。保険料の額は、被保険者個人ごとに決められますが、同じ所得金額であっても、世帯の状況や居住する市町村によって金額が異なります。こちらも半額が事業主負担、半額が従業員の負担となります。

(3) 厚生年金保険料

厚生年金保険をはじめとする公的年金制度は、年を重ねるごとに収入が減っていくリスクに備えることを目的の一つとしています。高齢者が自立した老後の生活を送るために必要不可欠な「厚生年金保険法」に定められた社会保険制度です。老後に厚生年金保険の報酬比例部分の給付を基礎年金(国民年金)に上乘せして受け取れることが挙げられます(老齢年金)。

老齢年金の他にも、病気やケガで障害が残ったときの保険給付(障害年金)や被保険者が亡くなった場合の遺族に対する給付(遺族年金)などを行う役割を担っています。

厚生年金保険料は収入(標準報酬月額:原則的に毎年4月、5月、6月の収入の平均値)によって異なります。4月~6月が繁忙期で残業等が多い方は標準報酬月額が高くなり、保険料も高くなるデメリットもありますが、報酬比例部分の将来年金受給額が増えるというメリットもあります。月々納める保険料は同様に、半額が事業主負担、半額が従業員の負担となります。

(4) 労働者災害補償保険（労災保険）のための保険料

労災保険は「労働者災害補償保険法」に定められた労働保険制度で、1人でも従業員を雇用した場合に事業主は加入しなければなりません。

労災保険制度は、家族以外の労働者を1人でも雇用する企業は適用され、保険料は全額事業主が負担します。パートやアルバイトも含むすべての労働者が対象です（労働者災害補償保険法第3条第1項）。1日に数時間だけのアルバイトでも強制加入です。保険料は事業主が全額支払うものであり、働く側の負担はありません。

事業主が労災保険の加入手続きを怠っていた期間に労働災害事故が発生した場合、遡って保険料を徴収する他に追徴金が徴収されます。労災保険から給付を受けた金額の100%（故意）又は40%（重大な過失）を事業主から徴収することになります。

(5) 雇用保険料

従業員の雇用の安定や促進を目的として「雇用保険法」に定められた労働保険制度です。様々な給付制度があり、失業した際に一定期間給付金を受け取ることができる「基本手当（失業給付）」がよく知られています。この他にも従業員が教育訓練を受けるときの費用を援助する「教育訓練給付」、高齢者が働き続けることを援助する「高年齢雇用継続基本給付」、育児休業期間中に支払われる「育児休業給付」、介護休業期間中に支払われる「介護休業給付」などがあります。

また、事業主（企業）に対する給付としては、一定の雇用期間が定められている労働者、いわゆる非正規雇用の従業員の企業内でのキャリアアップなどの促進の取り組みを実施した事業主に対して給付する「キャリアアップ助成金」、高齢者・障害者・母子家庭の母などの就職困難者を雇用した会社に賃金の一部を補助する「特定就職困難者雇用開発助成金」、職業経験、技能、知識などが不足しているために安定的な就職が困難な求職者を一定期間試用雇用した場合に給付する「トライアル雇用奨励金」などがあります。企業に対する給付は、「積極的に失業者を雇用したり職業訓練を行っている」、「高年齢者・障害者・母子家庭の母などの就職困難者を雇い入れている」、「育児や介護による休業取得を促進している」、「賃金や労働時間など労働条件の向上を図っている」など、雇用の促進や職場環境・労働条件の改善に積極的に取り組む企業を対象としたもの

です。

雇用保険は、①1週間の所定労働時間が20時間以上で、②31日以上雇用見込みがある人を1人でも雇い入れた場合は適用対象となります。雇用保険制度への加入は事業主の義務です（雇用保険法第5条）。アルバイトやパートなどの名称を問わず、上記の条件を満たした従業員を雇用した場合は加入の手続きをとる必要があります。事業の種類にもよりますが、一般的には保険料の6割を事業主側が負担します。

(6) 子ども・子育て拠出金

「子ども・子育て支援法」に定められた社会保障制度で、子供がいる、いないに関わらず、給料の0.23%分が児童手当の財源の一部として納められます。拠出金は事業主が支払うものであり、働く側の負担はありません。厚生年金保険の被保険者を使用する事業主は納付義務が生じます。子ども・子育て拠出金の額は、被保険者個々の厚生年金保険の標準報酬月額および標準賞与額に、拠出金率（現行0.23%）を乗じて得た額の総額となります。

児童手当とは、国・地方公共団体から子育てをしている世帯へ支給される手当のことです。現行法（児童手当法第6条）によれば0～3歳未満までは15,000円、3歳～小学校修了までは第一子と第二子は10,000円、第三子以降は15,000円、中学生は一律10,000円が一月分の支給額となります。

また、事業主に支払いの義務がある下記の二点も福利厚生費（法定福利費）となり、法定福利厚生の範疇に含まれます。

(7) 障害者雇用納付金

「障害者の雇用の促進等に関する法律」に定められた社会保障制度で、常時雇用している労働者数が100人を超える障害者雇用率（2.0%）未達成の事業主は、法定雇用障害者数に不足する障害者数に応じて1人につき月額50,000円の障害者雇用納付金を納付しなければならないことになっています。納付金は事業主に支払い義務があります。「障害者の雇用の促進等に関する法律」では「障害者雇用率制度」が設けられており、事業主は、その「常時雇用している労働者数」の2.0%以上の障害者を雇用しなければなりません（法定雇用率）。

障害者を雇用するには、作業施設や設備の改善、特別の雇用管理等が必要となるなど障害のない人の雇用に比べて一定の経済的負担を伴うこともあり、

「障害者雇用率制度」に基づく雇用義務を守っている企業とそうでない企業とでは、経済的負担のアンバランスが生じます。

障害者の雇用に関する事業主の社会連帯責任の円滑な実現を図る観点から、この経済的負担を調整するとともに、障害者の雇用の促進等を図るため、事業主の共同拠出による「障害者雇用納付金制度」が設けられています。

(8) 「労働基準法」に基づく災害補償の費用（法定補償費）

下記の事項が、法令によって定められています（労働基準法第75条～第88条）。

1) 従業員が業務上、負傷しまたは疾病にかかったときは「労働基準法」の規定に従って以下の補償をする。

- ①療養補償：必要な療養の費用
- ②障害補償：障害の程度で決定額
- ③休業補償：平均賃金の60%
- ④遺族補償：平均賃金の1000日分
- ⑤葬祭料：平均賃金の60日分

2) この法律に規定する災害補償の事由について、「労働者災害補償保険法」又は厚生労働省令で指定する法令に基づいてこの法律の災害補償に相当する給付が行なわれるべきものである場合においては、使用者は、補償の責を免れる（労働基準法第84条）。

3) 使用者は、この法律による補償を行った場合においては、同一の事由については、その価額の限度において民法による損害賠償の責を免れる（労働基準法第84条）。

現在でも、いわゆるブラック企業といわれる企業では、上記で述べた各種保険について事業所で加入をしていないケースがあります。あつてはならないのですが「福利厚生のない会社」です。健康保険、厚生年金保険に加入しない方は、国民健康保険、国民年金に加入する必要がありますがこの場合、ご家族の扶養加入ができず、なおかつ病気などで仕事ができない間の傷病手当が受けられないなどの不利益が生じます。特に厚生年金については個人では加入することができず、国民年金のみの場合（一階建て）と厚生年金が加算される場合（二階建て）とでは将来支給される年金額が大きく異なるため、正社員として働く際には厚生年金に加入できるかどうかはしっかりと確認するべき点です。歯科医院に関し

ても、患者を入院させるための施設を有しないで、若しくは往診のみによって、または19人以下の患者を入院させるための施設を有して歯科医師が歯科医療を行う「事業所」としての歯科診療所も同様です。

なお、法定福利厚生とは離れますが2017年1月から新しい制度に改定した「個人型確定拠出年金＝iDeCo（イデコ）」が開始されました。以前は、企業年金がない会社に勤める人だけが加入できる制度でしたが、改定後は条件付きながらも、会社に企業年金（三階建て）がある人も始められます。こちらの掛金は労働者の個人負担となりますが、各種税制優遇を受けることができます。

3. 「法定外福利厚生」とは

法律によって義務付けられていない、使用者（事業主）が任意で行う様々な福利厚生措置をいいます。具体的には、住宅手当、家賃補助、社宅・独身寮、通勤にかかる交通費負担、家族（扶養）手当、人間ドックやPET診断等の法定健康診断への上積み、法定の育児・介護休業への上積み措置、慶弔・災害見舞金、提携しているスポーツクラブや保養所などの余暇施設の格安利用、文化・体育・レクリエーション活動の支援、奨学金返済支援制度、学会や各種セミナーなどの参加費用補助、資格取得や自己啓発の支援、財形貯蓄制度、社内預金、持ち株制度、昼食や夜食の補助、社員食堂など、様々な制度があります（図1）。従業員に対する職能団体（日本歯科技工士会など）や学術団体（日本歯科技工学会など）の年会費や参加費用補助なども法定外福利厚生に含まれると考えられるでしょう。なお、退職一時金や企業年金などの退職給付を法定外福利厚生に含めて考える場合もあります。

近年では、企業が用意した福利厚生の中から自分が好きなものを選択するカフeteriaプランという「選択型福利厚生制度」が導入されている企業もあります。各自が持ち点（ポイント）を与えられ、その範囲内で自分に合ったものを選ぶことができます。したがって、無駄なく福利厚生の恩恵を得ることができます。また、以前では大手企業の社員だけが利用できていたようなサービスを、広く利用できるように提供している民間の福利厚生代行サービス（例：ベネフィット・ワン、JTBベネフィット、リロクラブ、リソルライフサポート、イーウェル、CLUB CCIなど）が現在浸透してきており、アウトソーシングによる法定外福利の導入企業は広がって

Benefit 期間限定の特典がいっぱい!

BENEFIT STATION

http://www.benefit-one.co.jp

7 JULY 2017



Special Interview
多部 未華子

今月のコンテンツ

今月の特集
行きたい!!
夏旅プラン

エンタメTOPIC 『オーランド』としまえんも特別価格に
プールの早割

今月のNewメニュー
1万人参加の大規模スポーツフェスティバル
Aroma Bloom ザ・コーポレートゲームズ東京2017

ミニストップ で使える 東京ディズニーランド
ソフトクリーム割引券 パークファンパーティー

今月の HOT NEWS

ベネフィット・ワンの特典豊富なコンテンツの中から、最新ニュースやNewメニューをピックアップしてご紹介。

海の動物たちと楽しく遊べる水族館。ベネフィット特別デーで入場料無料!!

京急油壺マリンパーク×ベネフィット特別デー

7/8～17日限定! 無料デー開催!!

入場料
おとな(高校生以上) 1,700円 ⇒ 無料
中学生 1,300円 ⇒ 無料
小学生 850円 ⇒ 無料
幼児(3歳～未就学児) 450円 ⇒ 無料

6/7672 検索

家族とせむきから、楽しくお出かけ!! 夏の短期講習「サマースクール」(小学生対象)

東進こども英語塾 (全席約16名)

入会金 6,800円 ⇒ 4,320円
6/43466 検索

アロマリラクゼーショングッズのことならアロマブルームへお任せください!

Aroma Bloom (関東 広島店)
アロマリラクゼーショングッズのアロマブルーム

3,240円以上お買い上げのお客様
15%OFF
6/55339 検索

中部国際空港セントレア

国内線・国際線

国内線
ワンストップ クイーンアリス
ワンストップ スターキテラス
お祝い 15%OFF
140024764 検索

国際線
STAR MINE Pearl & Jewelry
お祝い 10%OFF
6/55392 検索

図3 福利厚生代行サービス会社の一例(株式会社ベネフィット・ワン)

います(図3)。福利厚生の専門企業に委託することで大幅なコストダウンが実現でき、限られた財源の中でより魅力的なサービスを社員に提供することが可能となります。

また、株式会社オリエンタルランドは、企業の福利厚生や学校・団体の祭事などのために「東京ディズニーリゾート・コーポレートプログラム」という福利厚生プログラムを設定しています。例えば東京ディズニーランドや東京ディズニーシーの入場料が、ワンデーパスポートの場合、通常料金7,400円のうち3,000円を企業側が負担し、利用者が4,400円を負担します。企業側には利用分だけの請求がされるので、経費の無駄がありません。

一般社団法人日本経済団体連合会(経団連)の調査(第60回福利厚生費調査結果報告、2015年度)によれば、従業員500人未満の規模の企業における現金給与総額(月)の平均が490,677円、法定外福利費の平均が17,567円(従業員1人あたり/月)、12か月で合計平均210,804円(年間)となります。全規模の企業の平均では現金給与総額(月)が570,739円、法定外福利費が25,462円(従業員1人あたり/月)、12か月で合計平均305,544円(年間)となります。法定外福利が貧弱であると、法定外福利

の整った企業の社員と同じように余暇やレクリエーションを楽しんだり、充実した健康診断を受けることを考えた場合、見方によっては年間にして約20~30万円分もの出費を、受け取った給料から拠出していても解釈でき、目に見えて大きなデメリットが生じてしまうことがお分かり頂けるかと思えます。

4. 個性的な法定外福利厚生を用意する企業の例

優秀な社員の応募や繋ぎとめのために個性的な福利厚生制度を導入しているところは、独自の企業理念を掲げていたり、個性的な企業文化・風土で知られている企業が多いことが傾向としてはいえるようです(表3)。

しかし、「やっぱりこういうのは特別な会社やがっていることなんだ。ウチには関係ないな……」と思ってしまっただけでは話が前に進みません。まず認識すべきは、ユニークな福利厚生制度を導入することで規模や社歴にかかわらず社会的に注目される企業になっているという点です。人材流出を避けたい企業側として、個性的な法定外福利を工夫することは人材育成や企業風土の活性化にもつながります。

企業名	内容
バスクリエイト株式会社	「早起きは1,000円の得」始業時間の1時間以上前に出社した人は500円/日、2時間以上前に出社した人はなんと1,000円/日が会社から支給されます。早起きによるリズムのある生活習慣や、朝の気持ちが良くて効率が良い時間での自主的な業務推進を応援する制度です”
未来工業株式会社	「500円でアイデア買います」業務を改善するアイデアなどを1件提案するごとに、500円を支給する社内制度がある。社員には課題も解決する能力も必要と、参加賞の意味合いで500円を贈る。会社の製品に関することでも、社員食堂のメニューに関することでもアイデアはなんでもいい。アイデアが採用されれば最高で3万円、年間200件以上提案すると15万円がもらえる”
Sansan 株式会社	「呑み代補助」”違う部署の人と3人以内で飲みに行ったら1人3000円補助。Sansanの社内制度「Know me!」業務を円滑にするための社内コミュニケーション活性化を目的としています。月2回まで(新入社員は3回まで)適用される。普段接する機会がない人でも、相手の負担を気にせず「Know me! いかない?」って気軽に誘えるのが一番この制度のいいところ”
株式会社 OKUTA	お昼寝制度「パワーナップ」”パワーナップとは、コーネル大学のジェームス・マース博士の造語で、15~20分の短い仮眠を差す言葉です。OKUTAでは、このパワーナップを眠くなったタイミングで自由にとることが許されています”
サイボウズ	「育自分休暇制度」”いったん退社後、最大6年以内の復職が可能で、期間中に起業や転職するもよし、海外へ長期旅行や青年海外協力隊への参加をするもよし。将来性の高い優秀な社員に幅広い視野を身につけてもらう人材戦略がある”
面白法人カヤック	「他人との勝負を楽しみながら成長」”ある社員が、他の社員を「ライバル」として指名し、半年後、全社員の投票によって二人の勝敗を決めます。勝った社員には賞金3万9000円(サンキュー)が授与されます”
チカラコーポレーション	「失恋休暇」”美容院業界は、商品が美容師という客商売。美容師が失恋してテンションが下がったままお客様の前に出ても仕方がない。失恋して休暇を取りたい旨を店長に口頭で報告すれば翌日から取得でき、申請用の特別な書類などは無い。休暇の日数は年齢によって変わり、20代前半なら1日、20代後半なら2日、30歳以上は3日の取得が可能。離婚も対象”
株式会社ゆめみ	「野菜支給制度」”当初は「野菜手当」を考えていましたが、現物を支給したほうが実効性があると思いい、無農産野菜の生産者に直接電話をかけて、毎月1人1000円相当の旬の野菜を送ってほしいと交渉しました”
日本オラクル	「LGBT対応の福利厚生制度」”性的少数者(LGBT)が安心して働ける職場環境をつくるための施策の一つとして、同性パートナーがいる社員に対しても可能な限り、法令で婚姻関係にある社員とほぼ同等の福利厚生制度を適用し、慶弔金や育児・介護休暇、家族を対象とした傷病休暇、カフェテリア・プラン(選択型福利厚生制度)の家族対象のメニュー、企業負担の加入保険などに関しても、ほぼ同等水準に拡充した。”

表3 個性的な福利厚生制度の導入企業事例

おわりに

厚生労働省の「平成28年就労条件総合調査」によれば、常用労働者1人当たりの労働費用総額に福利厚生費が占める割合は、平均して13%程度となっています(法定福利費と法定外福利費の合計。同調査では退職給付にかかる費用が法定外福利費に含まれておらず、これを含めた合計は19%程度になります)。また、法定外福利制度の導入状況を見ると、慶弔・災害見舞金はほとんどの企業が導入しており、次いで法定健康診断への上積み、財形貯蓄制度を多くの企業が設けています。

前出の経団連の調査(2015年度)では製造業、第三次産業を含めた全産業の平均で法定福利費が従業

員1人1ヵ月当たり85,165円、法定外福利費が1ヵ月当たり25,462円、退職金が1ヵ月当たり56,514円となっています。

歯科技工業界で企業経営側の観点から見ると、従業員各個人の売上を給与算出のベースとして仮定した場合に、給与20万円で交通費、材料費、光熱費、賞与、営業経費などを含めると従業員1人あたり月に約60万円、最低でも約45万円は恒常的に技工売上を計上していかないと経営的には難しいということです。新人率(=新人/ベテラン)などの、個々の労働生産性のばらつきを包含した労働分配率や、企業経営における「生産関数(production function)」および要員計画の因子も勘案しなければ一概にはい

えませんが、企業が利潤追求（営利）を目的とした、継続的な生産・販売・サービスなどの経済活動を営む組織体（経済的生活体）である以上、厳然とした事実であることには相違ありません。

しかしながら、福利厚生制度の原資は企業活動の運営資金から充てられますが、「福利厚生費」として会社の経費に計上することができ、課税の対象となりません。率先して充実させるべきではないでしょうか。

職場を活気づける福利厚生制度は、働く意欲刺激のためのインセンティブ（incentive；報奨・見返り）と言い換えることもできるかと思えます。歯科技工士の私たちが、安心して、誇りを持って職業に専心し、明日への可能性に邁進するためには、労務環境の整備・充実は欠かせないものといえると思います。労働者のワーク・ライフ・バランスに配慮できる企業は長い目で見て収穫逡増が期待できるのではないのでしょうか。

一般企業に限らず、歯科技工士の労務環境はこの20年の間にも変化してきていると感じます。しかしながら、中には世間一般との隔たりを意識することなくいつの間にか「ガラパゴス化」した労務環境に対して疑問を抱くことなくそれに甘んじている従業員の方、また、説明責任を果たすことなくやり過ごしている経営者の方はいらっしゃいませんか。経営者として企業コンプライアンスの遵守はもちろんのこと、労使が力を合わせ、日々の従業員のやりがいを出し、顧客や得意先のみならず従業員や社会から信頼されてこそその企業の発展といえるのではないのでしょうか。

〔参考 URL〕

- 1) 人を雇うときのルール。厚生労働省ウェブサイト。 http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouseisaku/chushoukigyou/koyou_rule.html (2017年9月1日閲覧)
- 2) Q1 福利厚生とは一般にどのような制度を指すのですか。また、法定福利費と法定外福利費の違いについて教えてください。独立行政法人労働政策研究・研修機構ウェブサイト。 http://www.jil.go.jp/rodoqa/10_hoken/10-Q01.html (2017年9月1日閲覧)

- 3) Q2 労働法規では、福利厚生に関してどのような規制がなされていますか。独立行政法人労働政策研究・研修機構ウェブサイト。 http://www.jil.go.jp/rodoqa/10_hoken/10-Q01.html, http://www.jil.go.jp/rodoqa/10_hoken/10-Q02.html (2017年9月1日閲覧)
- 4) 犬塚実実：福利厚生って何？ | 仕事百科。はたらくビビットウェブサイト、株式会社ビビット。 <https://hataraku.vivivit.com/works/welfare> (2017年9月1日閲覧)
- 5) 協会けんぽ。全国健康保険協会ウェブサイト。 <https://www.kyoukaikenpo.or.jp/> (2017年9月1日閲覧)
- 6) 保険料額表（平成29年9月分～）（厚生年金保険と協会けんぽ管掌の健康保険）日本年金機構ウェブサイト。 <http://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryogaku/gakuhyo/20170822.html> (2017年9月1日閲覧)
- 7) 労働保険事務組合・社会保険労務士事務所経営管理センターウェブサイト。 <http://www.kanri-center.jp/category/1297357.html> (2017年9月1日閲覧)
- 8) 会社の経理・税金・財務。中島経営税理士事務所ウェブサイト。 http://123k.zei.ac/kamoku/pl/jinkenhi/houtei_hukurihi.html (2017年9月1日閲覧)
- 9) 介護保険料について。神奈川県ウェブサイト <http://www.pref.kanagawa.jp/cnt/fl3184/> (2017年9月1日閲覧)
- 10) 特定非営利活動法人 確定拠出年金教育協会：iDeCo ナビ（個人型確定拠出年金ナビ）ウェブサイト。 <http://www.dcnenkin.jp/> (2017年9月1日閲覧)
- 11) ベネフィット・ステーション。株式会社ベネフィット・ワン ウェブサイト。 <https://www.benefit-one.co.jp/> (2017年9月1日閲覧)
- 12) 一般社団法人 日本経済団体連合会：第60回 福利厚生費調査結果報告 2015年度（2015年4月～2016年3月）。東京、2016年12月9日。 <http://www.keidanren.or.jp/policy/2016/113.html> (2017年10月5日閲覧)
- 13) これはすごい！素敵すぎるイケてるベンチャーのユニークな福利厚生制度10選。アイミツまとめ。株式会社ユニラボ。 <https://imitsu.jp/matome/welfare/9522171458525160> (2017年9月1日閲覧)
- 14) 平成28年就労条件総合調査 結果の概況。厚生労働省ウェブサイト。 <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/16/index.html> (2017年9月1日閲覧)
- 15) 全国社会保険労務士会連合会 都道府県社会保険労務士会：中小企業のための就業規則講座「就業規則作成・見直しのポイント」～不況に負けない『いきいき職場』をつくるために～。〈厚生労働省委託 中小企業労働契約改善事業〉。2009。 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoukeiyaku01/dl/15.pdf> (2017年9月1日閲覧)