

福利厚生施策の在り方に関する研究会（第3回）議事要旨

1 日時 平成21年9月8日（火）10時00分～11時57分

2 場所 総務省1101会議室

3 出席者

（有識者）：西久保座長、浅野委員、川上委員、河本委員、武石委員

（総務省）：笹島人事・恩給局次長、山岸参事官、三上研究官、中澤総務課調査官

4 議事次第

- (1) 開会
- (2) 第2回研究会の検討結果の確認
- (3) 国家公務員の福利厚生制度の理念・目的
- (4) その他
- (5) 閉会

5 議事概要

- (1) 事務局から国家公務員福利厚生施策の基本的な考え方に関する検討メモ（たたき台）「資料1」、国家公務員福利厚生基本計画の改正の変遷「資料2」について説明を行った。
- (2) 河本委員から民間における福利厚生の動向（前回再掲（抜粋））について、前回の補足説明を行った。

① 河本委員の説明のポイント

・福利厚生は使用者側と労働者側と両面で見ることがあるが、歴史的には本来は、使用者側の裁量で制度が始まっている。つまり、企業の利潤、付加価値の一部を労働者へ分配するという考え。

・福利厚生の水準は、労働者の権利として定着すると減らすのは容易ではない。ただし、労働者側の要求は賃金が優先されており、賃金を減らしてまで企業福祉を増やす、退職金を増やすというような要求はなかなか出てこない。

・使用者側の福利厚生の目的は、まずは生産性・能率の向上であり、中間的な位置付けとして、モラルの維持、人材の確保・定着、傷病・労災の要望、健康の維持・増進であると理解している。

使用者側と労働者側の利害が一致しやすい項目は、健康の維持・増進であることは明らかである。

・今後の民間の福利厚生の方向は、企業が国際競争の激化により収益環境が先行き不透明となっていることから、ますます生産性・能率の向上を意識し、重視している環境にあると思われる。その中で、企業福祉に関し2つの方向性がある。

1つは、福利厚生の対象にならない非正規社員を増やすとか、アウトソーシングによる効率化である。これは短期的な達成ではあり、生産性を高める正当なアプローチであるが、付加価値額を減らさず人件費の減ができれば直接的に生産性が高まるということ。それと正反対のアプローチとしては人材投資の最適化であると思う。戦略的に、あるいは賃金にはない福利厚生の役割をしっかりと見据え、人材投資の一項目として福利厚生に取り組むというもの。これは、長期的に生産性を高めようという投資的な思想である。

② 河本委員の説明を踏まえた意見

・民間の福利厚生の目的で、企業の社会責任が02年では3位であったが07年ではCSRは16位になった理由についての質問があり、これは、質問の定義の違いによるものであるとのことであった。

国家公務員の福利厚生施策には、職員に対し責任を持って安全を配慮したり、健康に配慮したりする義務を持っており、その責任を果たすという視点でのCSRの概念があってもいいのではないか。

・民間の福利厚生の目的で、07年に人材の育成が出ているが、生産性向上につながる

ものとか従業員の創造性の発揮・向上というのはそれぞれ別項目にあるのか、ここにある人材育成の内容なのかという質問があり、これは、02年から07年にかけて、自己啓発、あるいは企業内大学のような教育的な、自発的な教育プログラムが充実した時期、民間では教育訓練、研修はある程度強制力を持ってやっているの、福利厚生における教育は基本的には自己啓発的なものであるとのことであった。

・民間の福利厚生の目的の第1番目が「従業員の長期定着性の維持・向上」となっているが、これは退職、転職が多いということかとの質問があり、これは、もともと長期的な勤続でスキルを高めた人材を多く保有することが企業競争力に直結するという考え、労働力不足の時期が長かったため、定年まで持ちたいという環境が長かった。ただ、規模別の目的意識を見ると、大企業は定着性は低く、むしろ人材は流動的な扱いをした方がコスト的にも柔軟ではないかという発想になってきて、中小企業の方が定着性に関心があるとのことであった。

- (3) ここまでの説明等を参考に、国家公務員の福利厚生制度の理念・目的について意見交換を行った。

【国家公務員の福利厚生施策における問題点の把握】

- ・国家公務員の置かれている状況を把握し説得力のあるものにする必要がある。(基本計画) ?
- ・国家公務員にとっての重大な環境認識等があるべき。これらの状況を鑑みた方向性を示すというのがいいのではないか。(例えば長時間勤務、ストレス、業務の多様化等)
- ・福利厚生の目的である、「職員の長期定着性の維持・向上」は民間では3年3割であるが、国家公務員においてもその状態であると思われる。このようなデータにある意味が、公費を投入する理由となるのではないか。

以上のような問題点を把握し、今後、5年後を想定した直面する環境においてどれを重要と位置付けるかの検討が必要となる。

【国家公務員と民間の福利厚生施策】

- ・公務員の福利厚生施策は、税という一定の収入の中から、国民は福利厚生を通じて公務員にある種の人的投資をして、そのリターンとして良質なサービスを得たいということであり、ある種、付加価値の配分ではないが、投資して良質の公共サービスを得るという意味では、基本的には民間企業とそんなに相違はない。

予算の制約はあるが、効率のいい投資、ニーズに合ったもの等を税金を無駄遣いしないで投入するという理念があっていいと思う。

- ・国家公務員福利厚生基本計画の総則の3に「民間との均衡を考慮しつつ」の意味
- ・民間においては福利厚生施策においても競争原理がある、国家公務員にはこれが働きづらい環境にあり、このため民間準拠というものが存在するのではないか。これは国民目線から納得しやすい部分があると同時に、競争原理がないため、ある意味民間の種々の施策レベルで相違が生じているところはあると感じる。
- ・国家公務員は民間と優秀な人材の争奪戦を行っている。そのためには一定の福利厚生なり給与の水準は必要であることから、ある程度の均衡は図る必要があり、それは多元的な均衡となると思われる。

【国家公務員の福利厚生施策の理念・目的】

- ・国家公務員福利厚生基本計画の「はじめに」の部分に、「業務の高密度化」、「社会的責任の増大」、「組織や役割の急速な変化の直面」というものをいれ、国家公務員の現状表現し、

目標として「職員が安心して安全で健康な業務遂行ができることへの国としての責任を果たす」という GRS を果たす的な国の立場を入れたらどうか。

【国家公務員福利厚生基本計画の実施状況のフォローアップ、評価】

・国家公務員福利厚生基本計画は施策の大枠を決めて、それに基づき各府省においても実施するに当たり計画を策定し実施することとなる。これは民間も同様であるが、その実行状況を本社にフィードバックしモニタリングし評価するシステムが確立されている。この、評価という作業が重要である。

・国家公務員福利厚生基本計画の実施状況のフォローアップは、各府省の実施状況の全体を本省で1つに取りまとめて報告しているが、本省、出先機関等、実施機関別に把握し情報を詳細化する必要がある。

実施機関である各府省が独立した決定権を持っており、その府省に合致した施策を実施する裁量権があることから、各府省において施策のバランスがとれているか等のセルフチェックの情報も大事である。

・現行でも国家公務員福利厚生基本計画の実施状況をフォローアップしているが、実施しているかどうかだけではフォローとしては弱い。コントローラビリティがちゃんとできる管理をしていくという部分もあり、どの施策を実施するという計画だけでなく、格差、適正な給付であるか、あるいはニーズにマッチしているか公務員の実態に即した制度が適用されているか等をチェックしていく評価がまさに在り方の進歩ではないか。

(4) 事務局から次回の研究会において、浅野委員から「民間におけるレクリエーションの動向」、武石委員から「ワークライフバランスにおける福利厚生」についてプレゼンテーションを行うこととし、次回は10月8日（木）16時から開催する旨の連絡を行い閉会した。

以上

なお、以上の内容は、事務局である総務省人事・恩給局福利・厚生制度担当の責任において作成した速報版であり、事後修正の可能性がある