

輸送リーダー

特集

INNOVATION FOR YOU 加速させよう、「運ぶ」の未来。

JAPAN MOBILITY SHOW 2023



輸創企業 | 荷主編

次代を見据えて強固な
パートナーシップを構築

● 岸和田製鋼株式会社 / 株式会社岸鋼物流 /
伊藤忠メタルズ株式会社

輸創企業

物流の新たなステージは
DXと人材戦略で切り拓く

● 株式会社中山運輸

発車往来!バスステーション

安全運行を経営の礎とし
“乗って楽しく、降りて楽しい”
新たなバスの魅力を追求

● 関東バス株式会社

巻頭言・業界羅針盤

荷動き指数 (2023年7~9月実績)

— 荷動きと景気動向 —

他社に打ち勝つ発想力

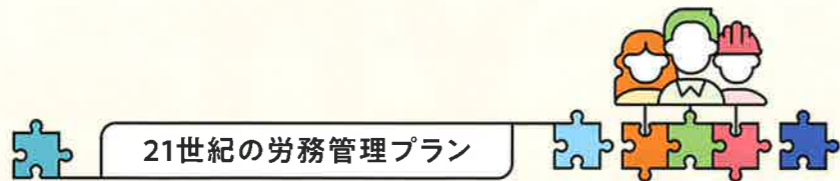
まだある!

「2024年問題」をクリア
するための対処療法

続・成功する人材活用

福利厚生とは?

その現状と目的



福利厚生とは？ その現状と目的

— 人材採用と定着率アップのカギ —

一般社団法人SRアップ21 東京会
社会保険労務士 小泉 正典=文

福利厚生を正しく理解する

近年、従業員の福利厚生を含めた労働環境面の充実に努める運送会社が増えつつあります。皆さんは、福利厚生が、どんなものなのか正しく理解できているでしょうか。福利厚生は就職活動時にも重要視されているものであり、今後の「採用」や「人材定着」のカギともなり得るものです。今号では福利厚生制度導入にあたってのポイントを特集します。

- 健康保険
- 介護保険
- 厚生年金保険
- 雇用保険
- 労災保険
- 子ども・子育て拠出金

福利厚生制度とは、実は明確な定義はないのですが、給与や賞与以外の報酬を指し、その会社で働く労働者がより働きやすく、またその家族の生活向上などのために実施する取り組みのことを言います。福利厚生と一括りにしがちですが、福利厚生には「法定福利厚生」と「法定外福利厚生」があります。どちらも基本的には労働者すべてが対象となります。有期契約社員やパート・アルバイトも正社員と「同一の労働」を行う場合には対象となります。

【法定福利厚生】

法定福利厚生とは、法律で定められている福利厚生のことです。皆さんが当然のものとして加入されている健康保険や厚生年金保険も法定福利厚生の一環です。法定福利厚生は、いわゆる「社会保険」「労働保険」などと呼ばれるもので、以下が該当します。

独自に福利厚生を設ける

【法定外福利厚生】

法定外福利厚生とは、会社が独

自で設けている制度のことです。法律で定められたものではないため、法定外福利厚生が一切なくても法違反とはなりませんし、実際にまったくない会社もあります。種類は様々あり、内容も多岐に渡りますが、代表的なものを挙げてみました。

【従業員の満足度向上】

就職活動における法定外福利厚生については、特に20代正社員で「重視する」が53.3%という調査結果*が出ています。また、福利厚生重視で入社した社員の満足度、定着度は共に高いという分析も出ています。つまり、採用においては、法定外福利厚生制度は魅力的であり、

法定外福利厚生の代表例

通勤	・通勤手当・ガソリン代補助・駐車場代補助
住宅	・住宅手当・家賃補助・借り上げ社宅・社員寮
健康	・人間ドッグ補助・スポーツジムの費用補助・医務室
慶弔/災害	・結婚/出産祝い金・弔慰金・災害見舞金・傷病見舞金
育児	・認可外保育園の費用補助・社内託児所・ベビーシッター費用の補助
休暇	・リフレッシュ休暇・慶弔休暇・傷病特別休暇・アニバーサリー休暇
自己啓発	・資格取得費用補助・書籍購入補助・語学レッスン費用補助 ・海外研修制度・eラーニング/通信教育の提供または費用補助
財産形成	・勤労者財産形成促進制度(財形制度)・持株会 ・企業型確定拠出年金(企業型DC)・iDeCoプラス
その他	・保養施設の割引・食事補助・社員旅行



注目の高い制度ということ。人手不足や有能な人材の採用に困っている中小企業にとっては、法定外福利厚生は重要なアピールポイントとなります。

*独立行政法人労働政策研究・研修機構、JILP資料シリーズNo.247抜粋

【従業員のニーズ】

法定外福利厚生は、採用時には重要なアピールポイントとなることは前述のとおりですが、では一体どのような法定外福利厚生を導入すれば良いのでしょうか。運送業界において、人気がある法定外福利厚生は「特別休暇」「住宅手当・家賃補助」などとなり「休暇」や「住居」に関するものが人気です。なお、他社との比較も大事ですが、自社の労働者の満足度が高いかが一番重要です。導入にあたっては、以下について確認してみましょう。

自己啓発(キャリアアップ)支援のニーズが高いところへ、社員旅行の制度を導入しても労働者はあまり喜ばない可能性が高いです。まずはアンケートや意見募集などで、どのようなニーズがあるのか把握しましょう。

【人事管理上の問題解消】

法定外福利厚生を導入して、どんな問題を解消したいのか明確にしておきます。「採用」なのか「定着率」なのか「モチベーション」なのか、ということです。この目的と労働者ニーズがマッチするものを法定外福利厚生として導入します。「採用」や「定着率」を重視するのであれば、労働者ニーズで20・30代のニーズが高いものとなりますし「長期勤続」や「中堅社員の離職率低下」を目的とするのであれば、40・50代のニーズにあったものを導入すると費用対効果も得られるはず。価値観や働き方も多様化している現在、すべての年代、労働者ニーズには応えられないため、目的にそったものから選抜しましょう。複数の福利厚生がパッケージされ、労働者自身が好きな制度を利用できる「パッケージプラン」もあります。

上記に加え確認しておくべき点としては「福利厚生費」となるかどうかです。法定外福利厚生にかかる費用は条件を満たせば「福利厚生費」(非課税対象)として計上できるため、節税効果もあります。詳しくは税務署、税理士などへご確認ください。

【利用促進】

せっかく導入した法定外福利厚生も、利用する労働者がいなければ無駄になってしまいます。導入した目的達成のためにも、利用を促進しましょう。知らなければ利用できないため、制度一覧や内容について労働者へ周知することが大切です。また、定期的に内容を見直し、目的やニーズから外れてきたものについては見直しを検討しましょう。

【事例:借上社宅制度】

最後に事例を紹介しておきます。お金のかかる「住まい」を確保してあげることで長く働けるような環境を準備し、求職者に目を向けてもらう制度として「借上社宅」があります。借上社宅とは賃貸物件を会社が借り、従業員に貸し出す制度です。自社の社員寮ではないため、取得費用や維持費はかかりません。家賃は会社の経費となります。また、社会保険料などを節約しつつ従業員の手取り額を高めることもできます。自前の寮とは異なり、従業員が住む場所をある程度選択できるというメリットもあります。

一般社団法人 SRアップ21 (<https://www.srup21.or.jp>)

平成6年8月に設立、社会保険労務士(SR)による人事・労務管理の実務家集団で、北は北海道から南は沖縄まで全国的に活動。弁護士・税理士・行政書士など専門士業との関係強化を積極的に図り、企業のあらゆる相談や手続きをワンストップサービスでサポートしている。

◆職場でよくあるトラブルをドラマ仕立てにしたDVD「人事労務トラブル110番vol.5」販売中。本誌読者割引あり。お申し込みはホームページから。