

日本における企業負担の実態把握

－福祉国家論によるアプローチ－

菊地英明

国立社会保障・人口問題研究所

平成16（2004）年3月31日

1. 問題の所在

本稿では、日本における「企業負担」の実態を探るべく、福利厚生費関係の既存の調査、及び研究を可能な範囲でサーベイしつつ、企業福祉の日本的な特徴について、特に福祉国家論（福祉レジーム論）のアプローチを用いて説明を試みるものである。

企業負担は、今日指摘される、いわゆる「日本型雇用慣行」の揺らぎについて考える上で重要である。労務管理的な視点からは、①企業から従業員への給付・負担と、②従業員の企業への忠誠、の二つの要素の相互依存からなるものと考えることができる。すなわち、

企業による福祉給付→従業員の企業への忠誠→好業績による企業福祉の充実→…
という循環である。①によって、短期的な意味での仕事への熱意に加え、長期勤続による教育・訓練費の節約などの効果が期待できる。企業負担には、消極的なものと積極的なものとを想定することができ、前者は年功賃金（転職のハードルを高める）、後者は各種企業福祉が挙げられる。しかし、近年、長期間にわたる景気の低迷、従業員の高齢化等により、福利厚生費（特に法定外福利費、退職金等）の負担が次第に重荷となり、従来のようにそれらを競って充実させるわけにはいなくなってきたと言われる。また、従業員の高齢化に伴い、年功賃金を維持することが、難しくなってきたとも言われる。②については、従業員が一生涯にわたって一企業に忠誠を尽くす意識が崩壊しつつあるとも言われ、それを阻害する制度に対する正統性の問題がクローズアップされている。

ところで、このような「給付－忠誠」という図式は、企業単位の労務管理に限らず、福祉国家（の社会政策）についても当てはまると思われる。すなわち、社会政策の普遍主義化により、国民からの忠誠を確保する、という図式である。図1は、「福祉国家の危機」（財政危機をきっかけに生じた、福祉国家の正統性の危機）の分析に用いられる概念図である（Offe 1984）。この図の右半分は「給付－忠誠」の相互依存関係を示したものであり、したがって、正統性を調達するための資源が欠乏すると、危機＝システム不全が生ずる」とされる。

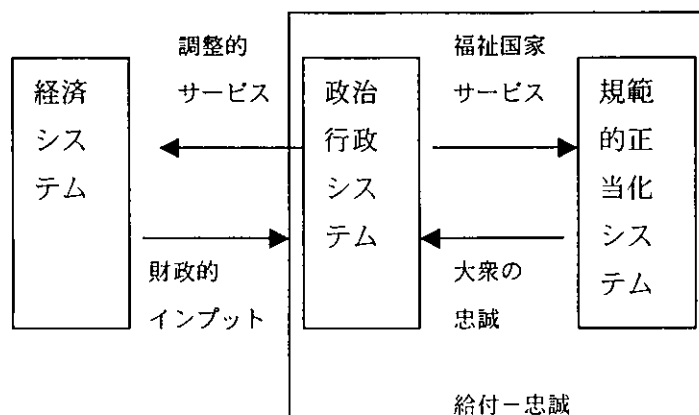


図1 福祉国家と三つのサブシステム(Offe 1984:52 をもとに作成・改変)

このように、「給付—忠誠」という図式が、企業と従業員、福祉国家と国民の両方に当てはまると考えた時、企業と国家との関係について注目する価値があると思われる。後で詳細に検討するように、企業も法定福利費（社会保険料等）の拠出の形で福祉国家の社会政策に密接な関係をもっているからである。しかし、既に述べた通り、法定福利費の負担増により、法定外福利費等の給付に影響が出ていると言われ、仮にそれが事実ならば、従業員の忠誠への影響を考慮しなければならない。さらに前者の負担増が今後も避けられないとしたら、従業員の忠誠のみならず、企業の国際競争力等の観点から、その限界はどこにあるのかについて、検証・予測することが必要となってくる。

以上の問題意識は、「公私の役割分担」という本プロジェクトの課題にも沿ったものだと考えられる。しかしながら、本稿の範囲ではこれらの課題について直接解答を与えることはできない。本稿では、「給付—忠誠」の議論に関係する範囲で、企業負担についての調査や、近年の福祉国家（福祉レジーム）論・国際比較をめぐる先行研究について検討するにとどまることをあらかじめお断りしておきたい。以下、本稿の構成に照らして、簡単な説明を行う。

2では、必要の充足主体として、企業の他に、政府、個人（家族）を想定することが可能であり、その役割分担と相互依存性について検討する必要があることを、武川・佐藤(2000)から示す。その上で、公的統計から、我が国における企業負担のラフスケッチを行う。

3では、従来の企業福祉（法定外福祉）の中心であった居住保障について、企業間格差に注目しながら検討する。それにあたっては、意識調査のデータをもとに、今後予想される変化についても考察することにしたい。

4では、企業による退職給付（退職一時金・企業年金）の実態について、従業員の忠誠の確保という視点と絡めつつ、検討する。

5では、日本において企業福祉がどのような位置を占めているかを把握するため、エスピン・アンデルセンの福祉レジーム論（とそこにおける日本の位置）を検討していく。その中で、福祉の供給に占める「家族」や企業福祉の役割の高さが浮き彫りにされる。

6では、企業への忠誠と福祉国家への忠誠との葛藤について、ティトマスの古典的論考を手がかりに検討していく。ティトマスは、「企業福祉」を不平等（対象とならない人々の存在や、受給者間の不平等）拡大の源泉ととらえるとともに、その結果として、普遍主義・必要原理に基づく福祉国家への忠誠を掘り崩される可能性について指摘している。同時に、統合を掘り崩す潜在的な原因となるが、それを正当化する原理（必要—貢献、産業的業績達成モデル）についても注目していく。

2. 企業福祉と企業負担—範囲の確定—

まず「企業福祉」「企業負担」の定義を確定しておこう。これは武川・佐藤(2000)が参考になる。

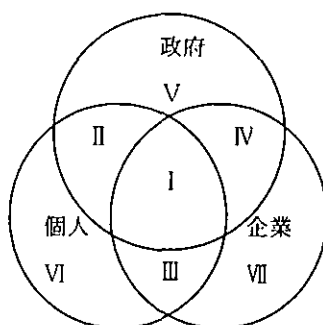
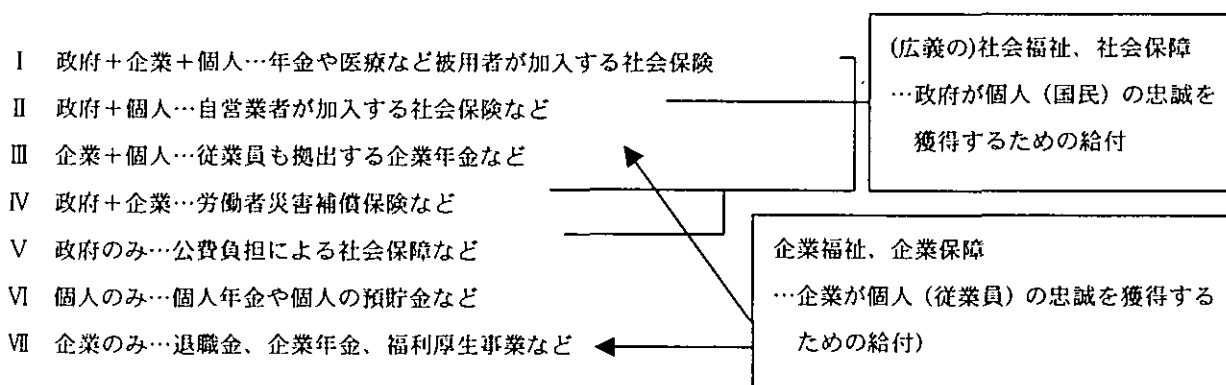


図2 生活保障に関与する主体(武川・佐藤 2000:5)



これらから、生活保障のパターンとして、以上の7つが措定され、このうちI、III、IV、VIIが何らかの意味で企業が関与する生活保障の形態である。図2のIとIVは、企業が費用の一部を負担しているが、個人(国民)の忠誠を得るための政府が運営する制度であり、通常は「社会保障」と呼ばれる。残りである図2のIIIとVIIが、個人(従業員)から忠誠を得るために企業が行う給付であり、通常は「企業福祉」「企業保障」と呼ばれる。

表1 労働費用とその構成（常用労働者1人1カ月平均）

労働費用総額	449.699(100.0)	現物給与	1,266(0.3)
現金給与額	367.453(81.7)	退職金等の費用	25.862(5.8)
現金給与以外の労働費用	82.245(18.3)	法定福利費	41.937(9.3)
		法定外福利費	10.312(2.3)
退職一時金	12.691(49.1)	教育訓練費	1.256(0.3)
中退金等への掛金	543(2.1)	募集費	860(0.2)
退職年金	12.628(48.8)	その他の労働費用	754(0.2)
住居に関する費用	5,104(49.5)	健康保険料・介護保険料	13,303(31.7)
医療保健に関する費用	699(6.8)	厚生年金保険料	22,814(54.4)
食事に関する費用	1,117(10.8)	計	5,365(12.0)
文化・体育・娯楽に関する費用	736(7.1)	労働保険料	雇用保険 2,953(7.0)
私的保険制度への拠出金	716(6.9)	労災保険	2,412(5.8)
労災付加給付の費用	156(1.5)	児童手当拠出金	302(0.7)
慶弔見舞等の費用	335(3.2)	障害者雇用納付金	88(0.2)
財形奨励金等への費用	356(3.5)	法定補償費	12(0.0)
その他の法定外福利費	1,092(10.6)	その他の法定福利費	52(0.1)

出典：厚生労働省「平成14年度就労条件総合調査」

それでは、企業福祉と社会保障（ただしここでは企業負担のあるものに限定する）は、労働費用のどの程度のウェートを占めているのだろうか。表1は、厚生労働省『就労条件総合調査』（旧労働省『賃金労働時間制度総合調査』）の2002（平成14）年版である²。そこでは、「労働費用」が「現金給与」「現金給与以外の費用」にまず大別され、後者がさらに「法定福利費」「法定外福利費」「現物給与の費用」「退職金等の費用」「教育訓練費」「募集費」「その他の労働費用」に区分されている。

このうち、「法定福利費」は、図2のI+IV（社会保障（企業負担あり））に相当し、労働費用総額の9.3%を占める。また、「法定外福利費」は、図2のVIIの一部（企業福祉のうち、住居等）に相当し、労働費用総額の2.3%を占める。さらに、「退職金等の費用」は図2 IIIとVIIの一部（企業福祉のうち、退職一時金・企業年金等）に相当し、労働費用総額の5.8%を占める。これに「その他の法定福利費」を加えると、企業福祉と社会保障（のうち企業負担部分）は、労働費用総額の2割弱を占めており、もはやフリンジ（縁）とは言えない状況である（藤田1997）。

既に述べたように、社会保障制度には、企業負担部分（法定福利費）があるため、社会保障が発展・成熟したからといって、企業負担が減るとは限らない。表2は、過去約25年間の労働費用の推移をまとめたものだが、事実、「労働費用総額」に占める「現金給与以外の労働費用」は上昇傾向にある（1975年：13.6%→2002年：18.3%）。「現金給与以外の労働費用」のうち、「法定福利費」は約5割、「退職金等の費用」は約3割へと増加傾向にある。逆に、「法定外福利費」の割合は、過去25年間に半分に下がり、現在は1割強にとどまっている（1975年：23.1%→2002年：12.5%）。

法定福利費・退職金等の費用の比率の増大の背景には、高齢化などの要因があると考えられるが、その結果として、法定外福利費が圧迫されていることがこのデータから分かる。また、仮に今後、法定福利費の企業負担がさらに増えると、法定外福利費のみならず、退職金等の費用にも影響が生じる可能性があると言えよう。このことは、福祉国家サイドから見れば、福祉国家の普遍化や、給付の充実と解釈しうるが、企業サイドから見れば、企業福祉の給付が制約されることであり、個人（従業員）からの忠誠の獲得問題につながる。言い換えれば給付を通して福祉国家への忠誠が高まったとしても、

企業への忠誠が損なわれていくことになりかねない、ということである。

表2 労働費用の推移

年	労働費用 総額	現金給与 総額	現金給与以外の労働費用							
			計	退職金等 の費用	現物給与 の費用	法定福利 費	法定外 福利費	教育 訓練費	募集費	その他の 労働費用
1975	198,042	171,073	26,968	6,163	1,056	12,096	6,225	566	426	435
1979	278,968	236,584	42,384	10,882	1,786	19,264	8,124	775	510	1,043
1980	294,476	250,699	43,777	10,144	1,897	20,742	8,317	910	645	1,122
1981	311,252	262,651	48,601	10,430	2,889	23,273	9,566	950	641	852
1982	328,476	277,164	51,312	11,725	2,713	25,054	9,240	1,065	631	884
1983	338,942	286,986	51,956	12,333	1,895	25,793	9,350	1,058	692	835
1984	351,291	298,321	52,969	13,545		26,508	9,359	1,022	605	1,931
1985	361,901	306,080	55,820	14,119		27,740	10,022	1,236	640	2,063
1988	398,115	333,638	64,476	16,534	1,870	31,330	11,048	1,521	1,170	1,004
1991	459,986	382,564	77,422	18,453	2,190	38,771	13,340	1,670	1,976	1,023
1995	483,009	400,649	82,360	20,565	2,207	42,860	13,682	1,305	742	999
1998	502,004	409,485	92,519	27,300	1,683	46,868	13,481	1,464	802	922
2002	449,699	367,453	82,245	25,862	1,266	41,937	10,312	1,256	860	754
1975	100.0	86.4	13.6	3.1	0.5	6.1	3.1	0.3	0.2	0.2
			100.0	22.9	3.9	44.9	23.1	2.1	1.6	1.6
1979	100.0	84.8	15.2	3.9	0.6	6.9	2.9	0.3	0.2	0.4
			100.0	25.7	4.2	45.5	19.2	1.8	1.2	2.5
1980	100.0	85.1	14.9	3.4	0.6	7.0	2.8	0.3	0.2	0.4
			100.0	23.2	4.3	47.4	19.0	2.1	1.5	2.6
1981	100.0	84.4	15.6	3.4	0.9	7.5	3.1	0.3	0.2	0.3
			100.0	21.5	5.8	47.9	19.7	2.0	1.3	1.8
1982	100.0	84.4	15.6	3.6	0.8	7.6	2.8	0.3	0.2	0.3
			100.0	22.8	5.3	48.8	18.0	2.1	1.2	1.7
1983	100.0	84.7	15.3	3.6	0.6	7.6	2.8	0.3	0.2	0.2
			100.0	23.7	3.6	49.6	18.0	2.0	1.3	1.6
1984	100.0	84.9	15.1	3.9		7.5	2.7	0.3	0.2	0.5
			100.0	25.6	*	50.0	17.7	1.9	1.1	3.6
1985	100.0	84.6	15.4	3.9		7.7	2.8	0.3	0.2	0.6
			100.0	25.3	*	49.7	18.0	2.2	1.1	3.7
1988	100.0	83.8	16.2	4.2	0.5	7.9	2.8	0.4	0.3	0.3
			100.0	25.6	2.9	48.6	17.1	2.4	1.8	1.6
1991	100.0	83.2	16.8	4.0	0.5	8.4	2.9	0.4	0.4	0.2
			100.0	23.8	2.8	50.1	17.2	2.2	2.6	1.3
1995	100.0	82.9	17.1	4.3	0.5	8.9	2.8	0.3	0.2	0.2
			100.0	25.0	2.7	52.0	16.6	1.6	0.9	1.2
1998	100.0	81.6	18.4	5.4	0.3	9.3	2.7	0.3	0.2	0.2
			100.0	29.5	1.8	50.7	14.6	1.6	0.9	1.0
2002	100.0	81.7	18.3	5.8	0.3	9.3	2.3	0.3	0.2	0.2
			100.0	31.4	1.5	51.0	12.5	1.5	1.0	0.9

出典：厚生労働省「就労条件総合調査」（旧労働省「賃金労働時間制度等総合調査」）

- (注) 1) 実額の50～60年の下段は、対前年増減率(%)であり、63年の下段は、対60年増減率、平成3年の下段は対63年、平成7年の下段は対3年、平成10年の下段は対7年の増減率。
2) 構成比の下段は、現金給与以外の労働費用に対する割合。

したがって、3では、まず法定福利費の比率の減少について、内訳に注目しながら検討していくことにする。そして、4では、現在は増えつつある退職金等の費用の今後について検討していくことにしたい。

3. 我が国における企業福祉の格差－居住保障に関連して－

(1) 居住保障の不平等

ここでは、厚生労働省の2002（平成14）年「就労条件総合調査」をもとに、法定外福利費の実態を検討していくことにしよう。表3から、「住居に関する費用」が法定外福利費の約半分を占めており、居住保障が我が国の企業福祉の主要な要素となっていることが分かる。企業福祉は、それを受給できない非被用者と被用者との不平等の問題だけでなく、被用者間での不平等・格差の問題が存在するが、我が国では、企業規模による格差が大きいと言われる。また、大企業ほど法定外福利費が高いだけでなく（例えば、「5,000人以上」の法定外福利費は、「30-99人」のその約4倍である）、住居に関する費用の占めるウェイトが高くなることが一目瞭然である。言い換えれば、少なくとも我が国の場合、企業福祉の不平等は、居住保障の側面について最も深刻だと言うことができる。

表3 企業規模別法定福利費と、住居に関する費用

企業規模	法定外福利費	住居に関する費用	企業規模	法定外福利費	住居に関する費用
30-99人	5,192	1,181(22.7)			
100-299人	6,466	2,456(38.0)	100-999人	6,952	3,228(46.4)
300-999人	7,384	3,915(53.0)			
1,000-4,999人	11,918	7,175(60.2)	1,000人	16,044	8,844(55.1)
5,000人以上	21,858	11,196(51.2)			
計	10,312	5,104(49.5)			

出典：厚生労働省「平成14年就労条件総合調査」

この格差は、表4が示すように、大企業ほど社宅・寮を保有する傾向から説明できる。

表4 社宅・寮のある企業の割合

企業規模・産業	制度がある企業	運営方法			
		すべて自社	一部外注	すべて外注	不明
計	[41.2] 100.0	63.7	16.5	19	0.8
1,000人以上	[90.0] 100.0	42.6	47	9.7	0.7
300-999人	[78.4] 100.0	48.5	31.7	19.3	0.5
100-299人	[51.4] 100.0	64.1	16.9	18	1
30-99人	[33.1] 100.0	68.9	10.1	20.2	0

出典：厚生労働省「平成14年就労条件総合調査」

新開(1997)は、居住形態と所得との関係についての分析を行っている（生命保険文化センター『企業の福利厚生に関する勤労者の意識調査』（1991.1）に基づく）。それによると、

- ・ 社宅・寮は300～1000万円に幅広く分布しているが、緩やかではあるものの、収入が高くなるほどその割合が増加する。
- ・ 年収が高くなるほど持ち家（ローン有）の比率が上昇する。これは「企業から低利の住宅購入資金融資を受けることにより、市場金利との差額分を非課税の恩恵」（新開 1997:234）として受けていることを意味する。
- ・ 逆に年収が低くなるほど賃貸の比率が増えていく。

という。しかし、後で検討する、ティトマスが危惧したような、政府による福祉と企業福祉とが複合して、不平等が拡大する事態は、居住については生じていない。なぜなら、我が国において公営住宅（特に自治体の設置によるもの）はきわめて選別的なものであり、スティグマを伴うものであるからだ（居住の残余的福祉モデル）。このように、生活の基盤である居住保障を（特に大企業が）担うことによって、日本型雇用は持続してきたと言える。

(2) 企業による居住保障の縮小？

ところで、表5を見ると、法定外福利費が大幅に減少したのを反映して、住宅費用は減少傾向にあるものの、割合は増え続けており、2002年には5割弱にのぼっている。

表5 法定外福利費の年次推移

年・企業規模	計	住居費用	医療保険費用	食事費用	文化・体育・娯楽費用	私的保険制度拠出金	労災付加給付費用	慶弔見舞金等費用	財形奨励金等費用	その他の法定外福利費
1985	10022	3962	675	1407	1213	662	188	358	254	1302
1998	11048	4242	1144	1425	1263	824	262	367	351	1170
1991	13340	5483	1112	1444	1515	1163	259	406	375	1581
1995	13682	6330	760	1456	1179	1144	227	466	537	1583
1998	13481	6454	923	1336	1161	958	303	445	372	1528
2002	10312	5104	699	1117	736	716	156	335	356	1092
1985	100.0	39.5	6.7	14.0	12.1	6.6	1.9	3.6	2.5	13.0
1998	100.0	38.4	10.4	12.9	11.4	7.5	2.4	3.3	3.2	10.6
1991	100.0	41.1	8.3	10.8	11.4	8.7	1.9	3.0	2.8	11.9
1995	100.0	46.3	5.6	10.6	8.6	8.4	1.7	3.4	3.9	11.6
1998	100.0	47.9	6.8	9.9	8.6	7.1	2.2	3.3	2.8	11.3
2002	100.0	49.5	6.8	10.8	7.1	6.9	1.5	3.2	3.5	10.6

出典：厚生労働省「就労条件総合調査」（旧：労働省「留命労働時間制度等総合調査」）

このため、企業にとって、居住保障の費用が負担になっていることが予想される。今後の動向を探るため、生命保険文化センター『平成14年度企業の福利厚生制度に関する調査』³を参照したい。それによれば、企業が「今後廃止・縮小したい福利厚生制度」のトップ3がすべて住宅関連であった。表6は、調査項目のうち、住宅関連のものを抜粋したものであるが、大企業ほど廃止・縮小の意向が強い。

表6 今後廃止・縮小したい福利厚生制度（企業調査、住宅関連項目を抜粋）

	N	自社所有の住宅・独身寮等	借り上げ住宅・独身寮	住宅手当、家賃補助	持家支援の社内融資制度
従業員規模	2,014	5.5	6.1	6.1	1.5
5-29人	742	3.4	3.4	5.0	0.7
30-99人	887	5.0	5.4	5.0	1.4
100-299人	270	5.2	9.3	9.3	2.6
300人以上	115	23.5	20.9	20.9	5.2

出典：生命保険文化センター「平成14年度企業の福利厚生制度に関する調査」

しかし、居住保障に関する意識は、企業と従業員との間で大きなギャップがあるようである。表7は、「今後の福利厚生として力を入れるもの（力を入れてほしいもの）」について問うたものだが、「住宅」を挙げた企業は9.1%と低いのに対して、従業員では34.2%とトップである。

表7 今後の福利厚生として力を入れるもの（力を入れてほしいもの）

	企業	従業員
住宅（住宅・独身寮、住宅手当など）	9.1	34.2
医療（健康診断、メンタルヘルスなど）	32.1	32.6
育児支援（育児補助、託児所など）	5.2	13.0
慶弔・災害（死亡退職金制度、慶弔・災害見舞金など）	14.4	14.3
財産形成（持ち家支援制度、財形貯蓄など）	8.8	18.4
レジャー（レクリエーション活動支援、余暇施設など）	11.0	24.6
情報提供（ライフプランニング、退職準備教育制度など）	8.9	13.0
自己啓発（公的資格取得支援、通信教育支援）	31.5	26.9
特にない	33.0	13.9
不明	2.5	3.0

出典：生命保険文化センター「平成14年 企業の福利厚生制度に関する調査」

さて、居住保障の縮小の意向を大企業ほど持つ傾向にあることが分かった。それは少なくとも短期的には企業の財務状況の改善をもたらす可能性があるが、従業員は企業福祉による居住保障を欲している以上、それを縮小することは、忠誠を損なう可能性も孕むことになる。

一方で大企業が居住保障を縮小すると、長期的には企業福祉による所得の不平等の縮小がもたらされる可能性があり、その限りにおいて「望ましい」との価値判断もできなくはない。しかし、その場合、企業福祉により居住保障を受けていた者が、急激に民間賃貸市場に流入することが想定され、その需要を支えるだけの住宅供給があるのか、という問題が生ずるだろう。また、我が国では、公的な居住福祉は、低所得者に限定した選別的なもの（自治体による公営住宅など）にとどまっており、最悪のシナリオとしては、「福祉国家の危機」当時と同様に、選別主義的給付の受給者に対するスティグマの強化の心配をしなければならないだろう。

4. 退職給付の不平等と、企業負担の動向

(1) 退職給付と忠誠の確保の問題

以上では、企業による居住保障が、法定外福利費の中核を占めており、今なお従業員からの支持が高いことを示した。これとともに、退職給付（退職一時金、企業年金）についても検討する必要がある。表1で確認したように、「退職金等の費用」は、労働費用総額の5.8%（2002年）を占めており、忠誠を獲得する上では非常に重要な施策であるからである。一方で、表2で確認した通り、現金給与以外の労働費用に占める「退職金等の費用」の割合は過去約25年間に10%程度上昇しており、企業にとって、負担感が増している可能性がある。

このように、退職金こそ、制度変更による給付と忠誠の問題が如実に表れる可能性の高い分野であると言える。ではまず、議論の前提として、企業が従業員に依然として忠誠（勤続）を求めているのか。この論点は、既に検討した企業による居住保障とも関連するものだが、ここで確認することにしよう。表8は、生命保険文化センター「平成14年 企業の福利厚生制度に関する調査」によるものだが、企業は、正規従業員について、規模を問わず依然として定着（＝忠誠）を望んでいる。一方で大企業ほど賃金体系の成果主義化を望む傾向にあり、忠誠を消極的な形で確保するための手段としての年功賃金への支持は薄れていることが分かる。

表8 正規従業員に対する方針（企業調査）

	N	正規従業員の雇用は長期安定的か機動的か				正規従業員の賃金は年功主義的か成果主義的か			
		長期 安定的	どちら ともい えない	機動的	不明	年功 主義的	どちら ともい えない	成果 主義的	不明
従業員規模	2,014	68.9	16.0	14.3	0.8	28.0	26.4	45.0	0.7
5-29人	742	67.7	17.1	14.2	1.1	28.0	29.2	41.9	0.8
30-99人	887	70.1	14.9	14.3	0.7	30.8	25.6	43.0	0.7
100-299人	270	68.9	15.2	15.6	0.4	25.2	23.3	51.1	0.4
300人以上	115	67.0	19.1	13.0	0.9	12.2	20.9	66.1	0.9

出典：生命保険文化センター「平成14年 企業の福利厚生制度に関する調査」

表9から分かるように、近年、高騰が問題視されている人件費の抑制手段としては、賞与の削減やベアの抑制など、現役時の賃金体系の変更に関するものが中心で、退職一時金・福利厚生制度・企業年金の見直しを行った企業は少ない。

表9 人件費抑制のための対応策（企業調査）

	N	賞与支給額の圧縮	ベアの抑制・凍結	採用の抑制・停止	昇給制度の見直し	時間外手当の圧縮	非正規社員への切替	諸手当の廃止・給付削減	実績給や年俸制の導入	削減	退職制度の見直し・役職者	退職一時金の見直し	準低下	福利厚生制度の見直し・水	企業年金の見直し
従業員規模	2,014	49.2	45.4	30.5	29.1	23.3	19.5	13.5	12.2	8.2	6.1	5.3	4.8		
5-29人	742	51.5	39.5	25.9	29.2	19.8	12.0	13.5	8.8	8.6	4.3	4.6	3.4		
30-99人	887	49.5	48.1	30.7	28.7	24.6	21.9	12.7	13.0	7.6	7.3	4.6	4.6		
100-299人	270	45.6	50.0	36.7	27.8	27.0	25.9	13.3	14.1	6.7	7.8	5.9	5.2		
300人以上	115	40.0	52.2	44.3	34.8	27.0	33.9	20.0	24.3	14.8	4.3	13.9	14.8		

出典：生命保険文化センター「平成14年 企業の福利厚生制度に関する調査」

一方、表10から、退職給付制度の実施目的として挙げられたものは、従業員の老後保障、企業の社会的責任に加え、「従業員の長期定着性の維持、向上」の比率が高く、既に見た表8と同様、企業は従業員の長期定着（忠誠）を望んでおり、その一環として退職給付の継続を望んでいることが分かる。

表 10 退職給付制度の実施目的(複数回答,単位:%)

	N	従業員の老後保障	企業の社会的責任	従業員の長期定着性の維持、向上	勤労モラルの維持、向上	企業への貢献のためのインセンティブ	退職	高齢の従業員のスムーズな	労使関係の円滑化	優秀な新卒従業員の採用	優秀な人材の中途採用	他社との横並びのため	雇用流動化への対応	その他	い	特定の目的を認識していない	不明
従業員規模	1,585	51.2	46.1	45.5	25.2	18.7	17.0	16.8	10.5	9.2	7.4	4.2	0.6		4.3	11.4	
5-29人	476	39.5	40.5	38.2	19.5	13.0	16.0	15.3	8.0	8.6	5.5	2.7	0.6		7.4	16.6	
30-99人	756	53.7	48.7	48.0	28.0	20.0	16.9	15.7	11.9	10.8	8.3	4.9	0.4		3.3	8.5	
100-299人	241	58.5	50.2	47.7	24.1	19.5	18.3	22.8	7.5	6.2	7.1	5.8	0.4		2.5	11.2	
300人以上	112	68.8	42.9	54.5	33.0	32.1	19.6	17.0	17.9	7.1	10.7	1.8	1.8		1.8	8.9	

出典：厚生労働省「平成14年 企業の福利厚生制度に関する調査」

(2)退職給付の実施状況と企業間格差

では、どの位の割合の企業が、退職給付を行っているのでしょうか。表 11 から、企業間格差はあるものの、8割以上の企業が退職給付を行っている。企業年金制度を持つ企業の比率も年々高まり、5割を超えている。さらに、一時金・年金を併用する企業は全体の3割にのぼる。ただし、企業年金は、大企業では9割近くが導入しているものの中小企業では導入率が相対的に低いことに留意しなければならない。

表 11 退職給付の実施状況

	退職金制度がある企業	退職年金制度	
		退職一時金制度のみ	退職年金制度のみ
1985	[89.0] 100.0	51.9	48.1
1989	[88.9] 100.0	49.3	50.7
1993	[92.0] 100.0	47.0	53.0
1997	[88.9] 100.0	47.5	52.5
2003	[86.7] 100.0	46.5	53.5
1,000人以上	[97.1] 100.0	11.0	89.0
300-999人	[95.7] 100.0	22.7	77.3
100-299人	[89.5] 100.0	34.7	65.3
30-99人	[84.7] 100.0	54.1	45.9

出典：厚生労働省「就労条件総合調査」(旧：労働省「賃金労働時間制度等総合調査」)。企業規模データは、2003年

次に、労働費用の一項目である「退職金等の費用」の内訳を、企業規模別に見ていこう。表 12 から、第一に、居住保障と同様に、企業間格差が大きいことが分かる。これは、中小企業ほど得られる忠誠が低く、逆に大企業ほど(長期勤続の形で)忠誠を得られる可能性が高いことを意味する。また、表 13 から、退職年金の年金化が次第に進んでいることが分かるが、それを表 12 をもとに企業別に見ると、大企業ほど退職給付の年金化が進んでいることが分かる。

企業規模	計	退職一時金	中退金等への掛金	退職年金	企業規模	計	退職一時金	中退金等への掛金	退職年金
30-99 人	10,443	5,260 (50.4)	1,631 (15.6)	3,552 (34.0)					
100-299 人	16,363	9,728 (59.5)	773 (4.7)	5,862 (35.8)	100-999 人	19,251	10,053 (52.2)	529 (2.7)	8,669 (45.0)
300-999 人	21,824	10,343 (47.4)	311 (1.4)	11,170 (51.2)					
1,000-4,999 人	32,000	15,144 (47.3)	8 (0.0)	16,847 (52.6)	1,000 人以上	39,843	18,917 (47.5)	5 (0.0)	20,922 (52.5)
5,000 人以上	50,896	24,233 (47.6)	- (-)	26,663 (52.4)					
計	25,862	12,691 (49.1)	543 (2.1)	12,628 (48.8)					

出典：厚生労働省 平成 14 年「就労条件総合調査」

表 13 退職金等の費用の推移(常用労働者 1 人 1 カ月平均)

年	計		退職一時金		中退金等への掛金		退職年金	
	円	%	円	%	円	%	円	%
1985	14,119	100.0	7,883	55.8	352	2.5	5,884	41.7
1988	16,534	100.0	10,054	60.8	363	2.2	6,117	37.0
1991	18,453	100.0	10,311	55.9	428	2.3	7,714	41.8
1995	20,565	100.0	10,758	52.3	583	2.8	9,223	44.9
1998	27,300	100.0	15,216	55.7	662	2.4	11,422	41.8
2002	25,862	100.0	12,691	49.1	543	2.1	12,628	48.8

出典：厚生労働省 平成 14 年「就労条件総合調査」(旧：労働省「賃金労働時間制度等総合調査」)

次に、厚生労働省「平成 15 年就労条件総合調査」をもとに、企業年金の内訳を見ていこう。表 14 からは、依然として適格退職年金の導入率は高く、次いで厚生年金基金の導入率が高い（両者を併用する事例も見られる）。また、このデータからは、企業年金として導入される制度と、企業規模の間に、明白な（相関）関係があると言えるかどうか疑問である。

表 14 退職給付（年金）制度の支払準備形態別企業数割合（複数回答）

企業規模	る企業 年金）制度があ る企業	退職給付（年 金）制度があ る企業	厚生年金基金		（企業型） 確定拠出年金	適格退職年金		企業独自年金		併用 と適格年金の 厚生年金基金	用 上の制度の併 用	その他2つ以 上の制度の併 用
			基金のみ	厚生年金 のみ		（企業型） 年金のみ	年金のみ 適格退職 年金のみ	年金のみ 企業独自 年金のみ				
計	[53.5]	100.0	46.5	26.1	1.8	1.1	65.8	46.4	2.7	1.6	19.0	1.7
1,000人以上	[89.0]	100.0	52.0	25.0	2.8	1.3	70.3	44.0	2.5	1.2	25.2	2.8
300-999人	[77.3]	100.0	39.5	14.4	0.9	0.6	82.6	57.2	1.8	0.4	24.5	1.6
100-299人	[65.3]	100.0	45.3	20.1	2.1	1.0	74.1	49.8	1.8	1.3	23.8	1.5
30-99人	[45.9]	100.0	47.8	30.8	1.8	1.3	58.9	43.2	3.2	2.0	15.5	1.7

1) []内の数値は、退職給付（一時金・年金）制度がある企業に対する何らかの形で退職給付（年金）制度がある企業の割合である。

2) 計の中には、不明も含まれる。

3) 確定給付企業年金についてはサンプル数が少ないため表章していない。

出典：厚生労働省「平成 15 年就労条件総合調査」

(3)退職給付の見直しと、その理由

表 15 は、退職給付の見直しの有無を問うたものであり、見直しを行った（行う）企業は、1～2割にとどまっている。しかし行った（行う）企業としては、大企業の比率が高く、見直された制度として企業年金の比率が高くなっていることがわかる。

表 15 退職給付（一時金・年金）制度を見直しの時期、有無及び内容別企業数割合（単位：%）

規模 見直し時期、企業	全企業	行う		退職一時金	年金	個人年金	拡大 毎月の給与を 小又は廃止し 退職給付を縮 小又は廃止し	その他	見直しは行わなかつ た・見直しを行う予 定はない	見直しは行わなかつ た・見直しを行う予 定はない
		見直しを行った又は 行う	見直しを行った又は 行う							
過去 3 年間計	100.0	14.3	(100.0)	(67.1)	(30.6)	(3.0)	(1.9)	(10.9)		85.7
1,000人以上	100.0	35.2	(100.0)	(55.7)	(66.1)	(0.8)	(1.8)	(6.9)		64.8
300-999人	100.0	23.2	(100.0)	(54.2)	(65.2)	(0.1*)	(1.7)	(7.5)		76.8
100-299人	100.0	16.3	(100.0)	(66.4)	(36.7)	(4.3)	(3.5)	(9.5)		83.7
30-99人	100.0	12.1	(100.0)	(70.8)	(18.6)	(3.3)	(1.4)	(12.4)		87.9
今後 3 年間計	100.0	20.5	(100.0)	(53.7)	(52.0)	(1.3)	(5.6)	(11.7)		79.5
1,000人以上	100.0	48.8	(100.0)	(45.9)	(76.4)	(0.4)	(7.7)	(9.0)		51.2
300-999人	100.0	40.2	(100.0)	(48.1)	(71.3)	(2.2)	(4.5)	(6.6)		59.8
100-299人	100.0	28.2	(100.0)	(49.1)	(60.1)	(-)	(5.6)	(12.0)		71.8
30-99人	100.0	15.5	(100.0)	(58.4)	(40.5)	(1.9*)	(5.5)	(13.1)		84.5

(注)「見直しを行った又は行う」の内訳は複数回答

出典：厚生労働省「平成 15 年就労条件総合調査」

また、表 16 を見ると、見直しを行った原因としては、「退職給付原資の積み立て不足」や「年功重視から能力・業績重視に改めた」が高いことが分かる。先ほど見たように、企業は従業員には依然として忠誠（長期勤続）を求めており、年金を含む福利厚生制度を維持したいと考えているところが多い。にもかかわらず、賃金や福利厚生制度に手をつける場合もあり、財政上の理由がその多くを占めていることになる。

表 16 退職給付(一時金・年金)制度を見直した主な理由別企業数割合(複数回答(単位: %))

退職給付(一時金・年金)制度の形態	行った	過去3年間に 見直しを	企業合併等による 変更	改正	企業年金に関わる 法令	企業会計基準の 変更	税制上の取扱いの 変更	退職給付原資の 積み立て不足	伴う人件費増大に 対処	労働者構成の高 齢化に	業績重視に改め た	年功重視から能 力・業	処	中途採用者の増 加に対	金の重要性が高 まった	生涯福祉の観 点から年	に合わせた変 更	同業他社、世 間の水準	不明
計	[14.3]	100.0	6.3	6.8	6.8	7.6	27.6	18.6	23.6	5.8	4.1	24	4.3						
退職給付(一時金・年金)制度あり	[15.6]	100.0	6.4	7.0	7.0	8.0	27.6	19.1	22.4	5.6	4.3	24.3	3.9						
退職一時金制度のみ	[13.5]	100.0	7.5	4.2	1.1	7.3	12.2	25.3	14.7	10.6	—	28.4	6.6						
退職給付(年金)制度のみ	[10.4]	100.0	10.7	9.1	8.6	9.7	46.4	12.7	34.4	3.0	0.4	20.9	2.4						
退職一時金、年金制度の併用	[21.3]	100.0	4.3	8.9	11.7	8.1	35.6	15.6	25.7	1.9	9.2	21.6	2.0						
退職給付(一時金・年金)制度なし	[5.7]	100	4.1	1.9	3.9	1.6	28.6	8.7	44.8	10.3	—	20	11.4						

(注)[]内の数値は、それぞれの退職給付(一時金・年金)制度がある企業に対する割合である。

出典:厚生労働省「平成 15 年就労条件総合調査」

ところで、以上で見た福利厚生費・退職金の実態調査は、企業の支出額を、常用労働者 1 人 1 カ月当たりで換算して弾き出したものである(実際の支給額を「平均」「モデル」の形で産出した調査結果もあるが、本稿では触れない)。しかしながら、企業が福利厚生費・退職金を給付・支出する原資となる、企業の業績については、筆者の調べた範囲では分からなかった。企業の業績は、各種給付の企業間格差、制度の改定について説明するにあたって必要であるため、今後、何らかの方法を講じて把握し、給付データとリンクさせる必要があると言えよう。

5. 給付と「家族主義」－エスピン・アンデルセンの福祉レジーム論－

(I) 福祉レジーム論と脱商品化指標

以上では、我が国の企業福祉・企業負担の動向・現状について統計データをもとに説明してきた。

それでは、このような我が国の状況は、国際的に見るとどのように位置づけられるのだろうか。また、国際比較を通して我が国の位置づけが定まったとして、そのような状況は、いかにして説明可能なのだろうか。以下では、国際比較をめぐる先行研究についてフォローしつつ、簡単な考察を行いたい。

エスピン・アンデルセンは、ティトマスの社会政策の三類型⁴を踏まえて、福祉国家・福祉レジーム（＝政府・市場・家族の組合せ）について、国際比較に耐えるような形で指標化する試みを行った（Esping-Andersen 1990,2000）。これは、ある個人に対する社会政策による市場からの離脱の自由度である「脱商品化指標」と、社会政策による階層の再生産の度合いである「階層化指標」の二つの指標のもとに、三つのレジーム（自由主義、保守主義、社会民主主義（表 17 を参照））を指定しており、我が国を保守主義レジームに位置づけている（Esping-Andersen 1990=2001）。エスピン・アンデルセンの枠組を用いて、我が国の企業福祉・企業負担のあり方について把握することも可能である。

特に「脱商品化」指標について見ると、これは福祉国家が「国民（市民）」の忠誠を確保するために行われる給付によって達成されるものである。労働力の脱商品化度は、実際には主に所得保障制度（老齢年金、疾病給付、失業保険）をもとに算出され、社会民主主義＝脱商品化度高、保守主義＝脱商品化度中、自由民主主義＝脱商品化度低となる。日本は、イタリア、フランス、ドイツ、フィンランド、スイスとともに、脱商品化度が中程度であり（Esping-Andersen 1990=2001:57）、保守主義レジームに位置づけられるという。

表 17 レジームの特徴

	自由主義	社会民主主義	保守主義
役割			
家族の—	周辺の	周辺の	中心的
市場の—	中心的	周辺の	周辺の
国家の—	周辺の	中心的	補完的
福祉国家			
連帯の支配的様式	個人的	普遍的	血縁、コーポラティズム、国家主義
連帯の支配的所在	市場	国家	家族
脱商品化の程度	最小限	最大限	高度（稼得者にとって）
典型例	アメリカ	スウェーデン	ドイツ・イタリア

Esping-Andersen(1999=2000:129)

(2)脱家族化指標の提示

保守主義レジームとは、「伝統的」なリスク分散の構造（職能団体や性別役割分業＝家族主義）の維持を社会政策を通して促進することを目指すものであり、最も業績主義とは遠いものである。それは大陸ヨーロッパのカトリックの家族主義を背景にするが、日本では、それと機能的に等価な、儒教的教義の影響を受けているため、保守主義レジームにカテゴライズすることができるという（Esping-Andersen: 1999=2000:125）。具体的に言えば、年金や医療保険の職域による分立や、女性が専業主婦として家庭内部での再生産労働に就くインセンティブが高められていることが指摘できる。

ところで、脱商品化は、福祉国家による「市民」に対する給付によりもたらされる、と述べたが、ここでいう「市民」とは、保守主義の場合、暗黙のうちに男性（夫）が前提とされがちである。例えば妻が専業主婦の場合（保守主義レジームの諸国では専業主婦率が高い）、年金などの給付は夫の地位に付随して行われることになる（言い換えれば、女性の享受することのできる福祉の水準は、どのような男性と結婚するかによって依存することになる）。例えば保守主義レジームの場合、夫が市場労働に、妻が家事労働に就くという「伝統的」な性別役割分業に基づいており、したがって福祉供給の責任が家

族に委ねられている（いわゆる「家族主義」）。

エスピン・アンデルセンは、従来の脱商品化概念が、所得移転に偏っており、さらに詳細に福祉レジームの特徴を描き出すためには、家族に課せられた福祉供給の責任が、どの程度社会政策によって解放されるかに注目しなければならないとしている。具体的には、公的なケアやサービスの充実度を指標化した「脱家族化」指標である（Esping-Andersen 1999=2000:91）。論理的には保守主義レジームの脱家族化度は低くなる。事実、日本の脱家族度は、大陸ヨーロッパや南欧と並んで低い（Esping-Andersen 1999=2000:ch.4）。

(3)福祉レジーム論における日本の位置

このように、日本は保守主義レジームに位置づけられるとするが、このレジームにはおさまりが悪いところがある。なぜなら日本は、決して脱商品化度が高くないが、その背景には、個人主義的かつ業績主義的な企業福祉の果たす役割が大きいことがあげられる（Esping-Andersen: 1999=2000:142）。このため、エスピン・アンデルセンは、日本を保守主義としながらも、自由主義の特徴も持つ、「雑種」のパターンであるとしている（Esping-Andersen 1999=2000:137）。

したがって、公的福祉の役割が高くないかわりに、企業福祉の役割が高く、それに家族主義が結びついたのが、福祉レジーム論における日本の位置と言うことになる。被用者かつ中核労働力である男性に対しては、充実した企業福祉が給付され、その妻である女性は専業主婦、ないしは周辺労働力（特に出産後の再就職を機に周辺労働力化する傾向がある）化し、男性の給付に依存する構造である。したがって、我が国は企業福祉の比重が大きいため、被用者と非被用者間の格差（サラリーマンと自営業者の格差）や被用者間の格差（企業規模）が拡大しやすいことになるが、女性の場合、男性の置かれた立場に依存することになる。

(4)国際比較の実例

ところで、エスピン・アンデルセンの福祉レジーム論からは、我が国の位置について以上のように説明できるが、実際に企業福祉・企業保障について国際比較を行った研究は限られている（小池 1981、猪木 1995、高木 2000、橋本 2003）。ここで、例として、1975年及び1992年の国際データをもとに、法定福利費と法定外福利費（ここでは、厚生労働省調査でいう「法定外福利費」に、「退職金等の費用」「現物給与の費用」を加えたものを指す）の国際比較及び類型化を試みた高木(2000)を検討したい。

法定外福利費の割合	法定外福利優先国 (アメリカ)	企業保障先進国 (ドイツ、フランス、オランダ)
	企業保障後進国 (イギリス、デンマーク、日本)	法定福利優先国 (イタリア、ベルギー)
法定福利費の割合		

図3 企業保障の類型化(高木 2000:149)

それによると、図3に示される通り、我が国は法定福利費・法定外福利費ともに低い「企業保障後

進国」に位置するという（高木 2000:149）。1992 年において、日本の労働費用に占める法定福利費の割合は、8.40%（労働省調査）ないしは 10.10%（日経連調査）であり、デンマーク、イギリス、アメリカと並んで最低レベルである（高木 2000:148）

しかし、法定外福利費が低いとした考察には批判が寄せられている。高木の用いたデータは、全企業の平均であり、企業福祉（ここでは法定外福利費を指す）について言えば、「大企業に関していえば先進国」である（橘木 2003）との指摘がある。この点については、1992 年のデータをもとに、「我が国に関しては法定外福利費の割合は欧米を含めた平均あたりにある」（高木 2000:149）との言明があるため、アメリカと同様の「法定外福利優先国」にカテゴライズする判断もありえたはずである。

このように、企業福祉の国際比較については、発展途上にあるが、暫定的な結論として、「法定福利費は低く、法定外福利費は企業間格差が大きい」と言うことができると思われる。

6. 企業への忠誠と福祉国家への忠誠との葛藤—ティトマスの「企業福祉」論—

(1)福祉国家の普遍性の論証

以上で、日本の福祉レジームと、特に企業福祉の位置について確認してきたため、ここで、冒頭で掲げた「企業と国家の関係・役割分担のあり方」という問いに戻ろう。それに当たっては、企業福祉論の先駆けである、ティトマスの論考を手がかりにしたい。ティトマスは、イギリスの著名な福祉国家論者であり、先行研究の多くは、彼の著作について何らかの言及を行っている（藤田 1997、橘木 2003）。

彼は福祉国家を普遍化し、可能な限り多くの者がその社会政策に包摂されることによって、大衆が福祉国家に忠誠を払うと考えた。有名な 1955 年の講演（「福祉の社会的分業」（邦訳では「福祉政策の社会制度上の区分」となっている）は、福祉国家が、専ら困窮層に対する垂直的再分配を行うものであるとの誤解⁵を受けており、忠誠・正統性の「危機」に瀕しているとの認識のもとで行われたものである。その誤解を解くために提示された認識枠組が、「社会福祉」「財政福祉」「企業福祉」の三分法である（Titmuss, 1963=1967:33）⁶。それによれば、例えば福祉国家は、「社会福祉」（ここでは、金銭・サービスの形で直接給付される、公的な社会政策のことを指す）と目的や機能を同じくする「財政福祉」（税の減免）を、目に見えづらい形ではあるが中産階級に対して行っているという。このように、この図式を用いることで、福祉国家が選別的であるとする当時の「常識」を解体し、福祉国家が普遍的であることを論証したのである。

(2)企業福祉による不平等の拡大と、産業的業績達成モデル

しかし、ティトマスは特に「企業福祉」を、以下の二つの観点から問題視していた。第一に、企業福祉は、従業員への忠誠を得るために、「その企業の中での地位に基づいて、さまざまな福利的給付を行」（Titmuss, 1963=1967:42）うものであるため、階級格差、職務格差が生ずるだけでなく、「社会政策の諸目的やその統一性と矛盾をきたす」（Titmuss, 1963=1967:40）。これと政府の社会政策とが複合すると、その不平等はさらに拡大することになる。第二に、企業福祉は「産業的業績達成モデル」⁷の主要な部分を構成するが（Titmuss 1974=1981:174）、貢献原理に基づく以上、それによる結果の不平等は容認される。このため、真に必要なであっても、稼働しなければ何も得られないことになり、結果の平等を目指して、必要に基づく社会政策の普遍化を推進する（ティトマスの福祉国家論者の）立場とは相容れない。言い換えれば、企業福祉の比重が高まれば高まるほど、公的な福祉の基盤が損なわれる、ということになる。

このように、ティトマスの論理によれば、福祉国家の社会福祉との重複が解消され、より整合性が高まるという文脈のもとで、企業福祉（法定外福利、退職給付）が縮小することは、望ましいことだと評価される余地があることになる。この視点は、法定福利費の高まり等によって、企業福祉の余地が狭まり、企業が従業員からの忠誠を得られないことを問題視する動きがある今となつては、逆に新鮮に感じられる。もちろん、この主張は「必要に基づく社会政策」を擁護する福祉国家論からのものであり、従業員の忠誠を重視する労務管理の立場には相容れないものである。しかしながら、ここから、公的な福祉による平等と確保と、企業福祉による従業員の忠誠の確保について、両者の最適なバランスを考察する必要があることを、再確認することができるだろう。

<文献>

- Esping-Andersen, Gosta, 1990, *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Oxford: Basil Blackwell.
（=2001, 岡沢憲芙・宮本太郎監訳『福祉資本主義の三つの世界——比較福祉国家の理論と動態』ミネルヴァ書房。）
- , 1999, *Social Foundations of Postindustrial Economies*, Oxford University Press. （=2000, 渡辺雅男・渡辺景子訳『ポスト工業経済の社会的基礎——市場・福祉国家・家族の政治経済学』桜井書店。）
- 藤田至孝, 1997, 「企業内福祉と社会保障の一般的関係」藤田至孝・塩野谷祐一編『企業内福祉と社会保障』東京大学出版会, 17-52.
- Offe, Claus, 1984, *Contradictions of the welfare state*, London: Hutchinson.
- 新開保彦, 1997, 「公共政策としての社宅制度の分析」藤田至孝・塩野谷祐一編『企業内福祉と社会保障』東京大学出版会, 219-246.
- 橘木俊詔, 2003, 「企業、福祉からの撤退あってよい」橘木俊詔・金子能宏編著『企業福祉の制度改革——多様な働き方へ向けて』東洋経済新報社, 19-39.
- 高木俊之, 2000, 「企業保障の国際比較—その類型化および社会保障類型との関連」武川正吾・佐藤博樹編『企業保障と社会保障』東京大学出版会, 145-159.
- 武川正吾・佐藤博樹, 2000, 「序論」武川正吾・佐藤博樹編『企業保障と社会保障』東京大学出版会, 1-13.
- Titmuss, Richard M., 1963, *Essays on the Welfare State*, London: George Allen and Unwin. （=1967, 谷昌恒約『福祉国家の理想と現実』東京大学出版会.）

-
- 1 いわゆる「福祉国家の危機」では、選別主義的な給付やその受給者へのバッシング、納税の嫌悪などの徴候（忠誠・正統性の危機）が現れた。
 - 2 本調査は、「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」を対象にしているから、小規模企業・パートタイム労働者のデータはないことに注意しなければならない。
 - 3 生命保険文化センターが、従業員30人以上の企業1,400社及び5-29人の企業600社と、従業員5人以上の企業の従業員約2,000人を対象に行ったものである。小規模な企業も対象にしていることに加えて、企業・従業員の意識も調査しているところが特徴である。
 - 4 後で見るティトマスのモデルは、福祉国家類型そのものではなく、個々の福祉サービスの供給原理について述べたものであるから、エスピン・アンデルセンの各レジームとは直接対応するものではない。例えば、一般には産業的業績達成モデルと保守主義レジームを結びつける傾向があるが、ティトマスは産業的業績達成モデルを説明するに当たって、イギリスの企業福祉などを例に挙げており、し

たがって「ティトマスの社会政策類型に直接対応するものはない」（宮本 1992:374）という指摘は正しい。

⁵ その他にも、貧困が福祉国家によって撲滅された、とする誤解について論じている（後の「貧困の再発見」と関連する）。

⁶ いわゆる福祉の社会的分業。なお、ここで言う「社会福祉」とは、要援護者の更生などに限定される日本的な狭義の用法ではなく、公的な社会サービス全般を指す。周知のとおり、このうち「社会福祉」「企業福祉」が、本項で言う「企業負担」と関連する領域となる。また、ここでいう「企業福祉とは、産業内の良き人間関係を狙ったものである」(Titmuss, 1963=1967:40)という表現から分かる通り、労務管理のために企業が任意に（＝法定外）行う施策に限定されている。

⁷ 「功績や労働の業績や生産性」に基づいて行われる給付のモデル。ティトマスに先立ち、ウィレンスキーとルポーが「補充的」な社会福祉と「制度的」な社会福祉との区別を行っており(Wilensky and Lebeaux 1958=1971:143)、これがティトマスに大きな影響を与えたと思われる。

厚生労働科学研究費補助金政策科学推進研究事業
「社会保障と私的保障（企業・個人）の役割分担に関する実証研究」
分担研究報告書

公的年金が労働供給に及ぼす影響と所得保障のあり方に関する研究

分担研究者 大石 亜希子 国立社会保障・人口問題研究所

研究要旨

本研究の目的は、公的年金が高齢者の引退行動や女性の労働供給に及ぼす影響について分析し、所得保障のあり方を考察することにある。高齢者の就業・引退行動について、制度改革が高齢者の引退行動への影響を通じて年金財政収支に及ぼす影響をマイクロ・シミュレーション・モデルで分析するとともに、女性の労働供給については、夫の公的年金上の地位によって有配偶女性の労働時間や稼働所得がどのように異なるかを個票を用いてパラメトリックおよびノン・パラメトリックな手法を用いて実証的に分析した。

A 研究目的

本研究の目的は、公的年金が高齢者の引退行動や女性の労働供給に及ぼす影響について分析し、所得保障のあり方を考察することにある。

B 研究方法

高齢者の就業・引退行動については、パネル的データを作成し、制度改革が高齢者の引退行動への影響を通じて年金財政収支に及ぼす影響をマイクロ・シミュレーション・モデルで分析した。

女性の労働供給については、夫の公的年金上の地位によって有配偶女性の労働時間や稼働所得がどのように異なるかを『平成10年国民生活基礎調査』および『平成10年公的年金加入状況等調査』を用いてパラメトリックおよびノン・パラメトリックな手法を用いて実証的に分析した。

（倫理面への配慮）

マイクロデータを使用の際には、個人が特定されないように十分留意するとともに、個人情報流出のないように細心の注意を

払う。

C 研究結果 と D 考察

研究結果を以下の2つの論文にとりまとめた。

(1)「年金改革の財政的帰結」(小塩・大石論文)では、年金改革の財政収支に及ぼす影響を、高齢者の就業・引退選択への影響を明示的に考慮したマイクロ・シミュレーションによって定量的に分析した。引退年齢の延長がもたらす経済的便益を考慮した動学的なモデルによって分析すると、年金改革が高齢者の労働供給に無視できない影響を及ぼしている。また、年金改革の財政収支への影響を、機械的効果(高齢者の行動に変化がないという仮定の下で、支給開始年齢の引き上げなど年金制度の変更のみによって発生する効果)と行動効果(高齢者の行動の変化を反映した効果)とに分割して、いくつかの年金改革の財政効果を試算した。その結果、行動効果の大きさは異なる年齢間で相殺され、全体としては限定的になることが示された。さらに、年金改

革の効果を所得階級別に比較することにより、世代内公平の観点から改革を評価した結果、支給開始年齢の引き上げなど、支給条件の厳格化を伴う改革は、年金額の削減や負担の増加という経路を通じて、高所得層ほどネットの給付減を求めるという点で累進的な構造を持つ傾向がある。ただし、所得に関係なく定額で支給される基礎年金をなくして給付を所得比例にしようとするなど、逆進的な効果をもたらされることなどが明らかになった。

(2)「有配偶女性の労働供給と税制・社会保障制度」(大石論文)では、税制や社会保障制度による有配偶女性の就業抑制効果は、20～59歳の有配偶女性全体の4.5～10%に相当する規模になること、パートタイマーやアルバイトとして就労する妻の労働時間の賃金弾力性は、夫の所得をコントロールした上でもマイナスであり、賃金が上昇しても労働時間を短縮して就業調整する傾向にあること、妻の稼働所得分布は90～103万円の範囲に集中しており、夫の企業規模が大きいほどその傾向が強いことなどが明らかになった。最後に、配偶者控除・配偶者特別控除が適用可能であったり、妻が第3号被保険者になったりすることが可能な世帯の夫の所得は、おしなべて高いほうに分布しており、分配的な観点から問題があることが示唆された。

E 結論

年金制度は高齢者や女性の労働供給に大きな影響を及ぼしており、制度変更により世帯間の所得分配にも影響が生じる。年金制度の設計に当たっては、労働市場への影響や効率性・公平性の観点への配慮が必要である。

F 健康危険情報

なし

G 研究発表

1. 論文発表

・小塩隆士・大石亜希子(2003)「年金改革の財政的帰結－高齢者の就業・引退選択を考慮したマイクロ・シミュレーション」世代間利害調整プロジェクト(特定領域研究)ディスカッション・ペーパー No.173、一橋大学経済研究所。

・小塩隆士・大石亜希子(2003)「年金改革の財政的帰結－高齢者の就業・引退選択を考慮したマイクロ・シミュレーション」『季刊社会保障研究』第39巻第3号、pp.216-233。

・大石亜希子「有配偶女性の労働供給と税制・社会保障制度」『季刊社会保障研究』第39巻第3号、pp.286-300。

2. 学会発表

・小塩隆士・大石亜希子「年金改革の財政的帰結－高齢者の就業・引退選択を考慮したマイクロ・シミュレーション」公的年金ワークショップ、国立社会保障・人口問題研究所(2003.9.12)

・大石亜希子「有配偶女性の労働供給と税制・社会保障制度」公的年金ワークショップ、国立社会保障・人口問題研究所(2003.9.12)

・大石亜希子「有配偶女性の労働供給と税制・社会保障制度」日本経済学会2003年度秋季大会、明治大学(2003.10.12)

H 知的所有権の出願・登録状況

1. 特許取得

なし

2. 実用新案登録

なし

3. その他

なし