

200400129A

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

平成16年度 総括・分担研究報告書

主任研究者 府川 哲夫

平成17(2005)年3月

目 次

| | | |
|-----|------------------------------------|-----|
| I. | 平成 16 年度総括研究報告 | 1 |
| | 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 | 3 |
| | 府川 哲夫 | |
| II. | 平成 16 年度分担研究報告 | 13 |
| 1. | 社会保障の企業負担に関する研究 | 15 |
| | 府川 哲夫・山本 克也・菊地 英明 | |
| | (論文)「企業による福祉と社会保障 II」 | 19 |
| | 府川 哲夫 | |
| | (論文)「福利厚生に関する企業アンケート」 | 37 |
| | 山本 克也 | |
| | (論文)「我が国における住宅保障に関する公私の役割分担に関する研究」 | 69 |
| | 菊地 英明 | |
| 2. | 公的年金と私的年金の代替関係に関する研究 | 133 |
| | 大石 亜希子・山本 克也 | |
| | (論文)「キャッシュ・バランス型年金の現状」 | 139 |
| | 清水 時彦 | |
| | (論文)「ドイツの年金改革」 | 159 |
| | ハラルト・コンラット 有森 美木 | |
| | (論文)「フランスの年金制度」 | 181 |
| | 岡 伸一 | |
| | (論文)「英国の職域年金制度」 | 197 |
| | 小野 正昭 | |
| | (論文)「スウェーデンの職域年金制度」 | 215 |
| | 小野 正昭 | |
| | (論文)「公的年金未加入・未納についての予備的分析」 | 229 |
| | 大石 亜希子 | |

| | |
|---|-----|
| 3. 非正規労働者への社会保険適用に関する研究 | 243 |
| 山本 克也 | |
| (論文)「雇用と年金」 | 247 |
| 清家 篤 | |
| (論文)「女性と年金」 | 263 |
| 久保 知行 | |
| | |
| III. 研究成果の刊行に関する一覧表 | 289 |
| | |
| IV. 研究成果の刊行物・別刷 | 293 |
| (論文)「非正規就業の増加と社会保障法の課題」(IV に別刷として収録) | 295 |
| 倉田 聡 | |
| (論文)「製造分野における請負労働者の労働条件とキャリアー社会政策の視点から」 | 307 |
| (IV に別刷として収録) | |
| 佐野 嘉秀 | |

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

平成 16 年度 研究者名簿

| | |
|-------------|------------------------|
| 主任研究者：府川 哲夫 | 国立社会保障・人口問題研究所 |
| 分担研究者：山本 克也 | 国立社会保障・人口問題研究所 |
| 大石 亜希子 | 国立社会保障・人口問題研究所 |
| 菊地 英明 | 国立社会保障・人口問題研究所 |
| 研究協力者：有森 美木 | 日興ファイナンシャル・インテリジェンス研究所 |
| 岡 伸一 | 明治学院大学 |
| 小野 正昭 | みずほ年金研究所 |
| 久保 知行 | 日産自動車 |
| 倉田 聡 | 北海道大学 |
| ハラルト・コンラット | ドイツ日本研究所 |
| 佐野 嘉秀 | 東京大学 |
| 清水 時彦 | 医薬品医療機器総合機構 |
| 清家 篤 | 慶應義塾大学 |

1. 平成 16 年度 総括研究報告書

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」
総括研究報告書

主任研究者 府川 哲夫 国立社会保障・人口問題研究所社会保障基礎理論研究部長

研究要旨

本研究は、社会保障と私的保障とのかかわりに着目し、公私の役割分担を明確にした社会保障パッケージのあり方を以下の3つの視点から考察することを目的としている。具体的な研究テーマは以下の通り。(1) 社会保障の企業負担に関する研究、(2) 公的年金と私的年金の代替関係に関する研究、(3) 非正規労働者への社会保険適用に関する研究。

平成16年度は、企業負担の実態を探るためにアンケート調査を実施したほか、諸外国の年金改革の動向や日本におけるキャッシュ・バランス型年金の実状について分析し、また、非正規労働者の中でも近年増加が著しい請負労働者の実態把握も行った。未納・未加入問題についても、予備的な実証分析を行った。

本年度の研究から得られる主な知見は以下の通りである。

第1に、アンケート調査からは、社会保険料の企業負担に関しては、85%の企業が「保険料負担が高い」と回答し、業種間・規模間の差は少なかった。保険料負担に関しては、保険料上昇の先止まり感がない、保険料負担自体が高いという回答が多かった。厚生年金基金に関しては、20%あまりの企業がすでに代行返上をし、7%弱の企業が代行返上を考えている。代行返上を考えている企業も、今後の企業年金制度像について尋ねると、日本版401kをとる(24%)のか確定給付企業年金(21%)にするのか分かれている。

第2に、キャッシュ・バランス(CB)型年金等は、既存の企業年金に比べて、企業と従業員双方でリスクをより適切に分担しあっている仕組みであると捉えることもできる。CB型年金等の新たなタイプの企業年金は、年金制度として最も重要な要素である「持続可能性」に優れているものと考えられる。その点で、私的老後保障の一翼を担うに相応しい制度であり、今後の普及・発展が期待される。

第3に、諸外国における公私の役割分担については、それぞれの国における制度的沿革、また、年金以外の社会保障制度との関係について留意することが必要である。日本への適用については、こうした視点から制度的整合性に配慮する必要があるだろう。

第4に、非正規労働者の増加に社会保険が対応する上で最も大きなポイントは、所得保障ニーズのとらえ方、すなわち、基礎年金(国民年金)と厚生年金の一元化問題であるといえる。

第5に、未納・未加入問題の背景に、流動性制約(所得に比して保険料負担が重いこと)や逆選択(自分の予想死亡年齢が低いこと)がある可能性が指摘された。

分担研究者

山本克也（同研究所社会保障基礎理論
研究部第4室長）

菊地英明（同研究所社会保障基礎理論
研究部第2室研究員）

大石亜希子（同研究所社会保障基礎理
論研究部第2室長）

A 研究目的

本研究は、社会保障と私的保障とのかかわりに着目し、公私の役割分担を明確にした社会保障パッケージのあり方を以下の3つの視点から考察することを目的としている。具体的な研究テーマは以下の通り。(1) 社会保障の企業負担に関する研究、(2) 公的年金と私的年金の代替関係に関する研究、(3) 非正規労働者への社会保険適用に関する研究。

B 研究方法

第1に、OECD Tax Database 等を用いて、日本における企業・個人の負担の相対的な状況を明らかにした。

第2に、福利厚生に関する企業アンケートを実施し、企業の労務管理の状況や今後の方針等に関する基礎的な資料を収集した。アンケートは産業分類の企業割合に従う形で企業規模の大きなところから階層抽出で6000社を選び、郵送形式で平成16年11月8日～12月6日に実施した。

第3に、住宅保障における公私の役割分担に関して比較福祉国家論を応用したアプローチから理論的考察を行った。

第4に、確定給付企業年金法の施行により日本でも可能となったキャッシュ・バランス型年金について、米国の動向も含めて

現状と課題を分析した。

第5に、諸外国の年金改革の動向を調査することを通じて、老後の所得保障における公私の役割分担について日本への示唆を探った。

第6に、「国民生活基礎調査」の個票に基づき、公的年金未加入や未納行動について、計量分析を行った。

第7に、非正規労働者の増加と社会保障法の課題について法学的観点から考察した。

第8に、非正規労働者の中でも、近年増加が著しい請負労働者に注目し、その就業実態や社会保険加入状況について分析した。

第9に、女性の年金について「女性と年金検討会」資料をもとに考察した。

（倫理面への配慮）

マイクロデータを使用の際には、個人や企業の情報保護に留意し、流出のないように細心の配慮をする。

C 研究結果と D 考察

(1) 社会保障の企業負担に関する研究

研究成果を以下の3つの論文にとりまとめた。

「企業による福祉と社会保障Ⅱ」（府川論文）

企業負担について国際比較を交えて検討した。賃金付随コストには社会保険料（事業主負担分）の他に法定外福利費や退職金・企業年金等の費用があるが、日本の賃金を100とすると、ドイツは118、アメリカは112である。それぞれの国の賃金を100とした時の総労働コストはドイツ179、日本167、アメリカ139とドイツが高い。国と地方を合わせた法人税率は日本、ドイツ、アメリカで40%前後と高く、スウェーデンで28%と低い。

所得税及び社会保険料（被保険者負担分のみ）の控除率（給与総額に対する割合）は各国とも家族形態や給与水準によって異なるが、日本の控除率は概して低い。子がいる場合は各国とも負担が大幅に軽減されているが、日本は例外である。単身で子がいない場合や夫婦（共働きを除く）では、ドイツの家計の負担率は日本のほぼ2倍である。

日本の社会保障をヨーロッパ諸国やアメリカと比較するといくつかの特徴が挙げられる。日本は医療費のコントロールでは相対的にうまくいっているが、年金支出では今後大きな問題をかかえている。高齢期の所得源の1つとして稼働所得が見直されているが、日本の50歳以上の労働力率の高さは大きな社会的資産である。負担の限界あるいは企業の国際競争力の観点から、ヨーロッパ諸国ではすでに保険料の引き上げが選択肢ではなくなり、アメリカでも保険料の引き上げは極めて不人気である。日本でも保険料の引き上げには国民の抵抗が強いが、その根底には制度に対する不信があるとみられる。

別途実施したアンケート調査からは、社会保険料の企業負担に関しては、85%の企業が「保険料負担が高い」と回答し、業種間・規模間の差は少なかった。企業の負担を軽減して欲しい分野としては医療、介護、年金をそれぞれ3分の1の企業が挙げているが（重複回答）、医療に関しては企業規模の上昇とともに企業負担を許容する率が高まっている。

企業の社会保険料引き下げの代替財源としては、業種や規模にかかわらず半数以上の企業が消費税等の間接税を挙げている（重複回答）。代替財源として医療・介護の

給付削減を求める企業は50%前後、年金の給付削減を求める企業は40%程あったが、60歳以上の者を雇用している割合の高い企業では給付削減を求める率は大幅に低下した（それぞれ35%、22%）。

「福利厚生に関する企業アンケート」（山本論文）

福利厚生に関する企業アンケートを実施し、企業の労務管理の状況や今後の方針等に関する基礎的な資料を収集した。アンケートの基礎集計の結果、以下のファクトファイディングがあった。

もともと、福利厚生制度を備えている企業の規模は大きく、いわゆる“体力”があるという前提がつくが、およそ90%の企業が福利厚生制度を持っており、全面的・部分的な廃止を考えている企業は14%余りにすぎない。むしろ、健康関連制度の増進については20%、育児関連制度に関しては40%の企業が増強したいと回答していた。

一方、厚生年金基金に関しては20%あまりの企業がすでに代行返上をし、7%弱の企業が代行返上を考えている。様々な社会保険料負担に関しては、保険料上昇の先止まり感がない、保険料負担自体が高いという回答が多かった。

その他、パート労働の増加や派遣社員の利用等、正社員の減少や業務のアウトソーシング化が急速に進んでいることが明らかになった。

代行返上を考えている企業も、今後の企業年金制度像について尋ねると、日本版401Kをとる（24%）のか確定給付企業年金（21%）にするのかには迷いがあるようである。しかし、企業年金を廃止すると応えた企業は8%であった。

「我が国における住宅保障に関する公私の役割分担に関する研究」(菊地論文)

近年、各国の住宅保障(住宅供給)に関する公私の役割分担の体制がいかんにして形成されたかについて、比較福祉国家論を応用してアプローチする試みが始まっている。本研究ではその現状をサーベイするとともに、このアプローチにおいて、我が国の住宅政策(史)がどのように位置づけられるか、また、近年の供給体制の変容について、どの程度説明できるかについて検討した。

比較福祉国家論からの住宅保障論の現時点での到達点は、Kemeny(1995)による賃貸住宅の供給をめぐる公私の役割分担論とされる。彼は住宅政策イデオロギーとして、「デュアリズム」(公的部門または民間非営利部門による供給と、民間営利部門による供給が分離されており、前者は低所得者へのセーフティ・ネットとして機能する。イギリス、アメリカ、オーストラリア等)と「ユニタリズム」(公私の各部門が統合されており、賃貸住宅部門全体の育成が図られる。スウェーデン、ドイツ、スイス、オーストリア、デンマーク等)の二類型を提示し、欧米各国を分析している。

我が国に関する分析としては、佐藤(1999)が、Kemenyのいう「デュアリズム」に該当するとしている。しかし、その中では我が国がKemenyの類型におさまりが悪いことが示されていた。本研究では、以上に加えて企業福祉の形で住宅保障が行われてきたことが、デュアリズムがもたらす問題点を緩和してきた(とともに、別の問題も生み出した)ことや、その歴史的過程を分析した。

(2) 「公的年金と私的年金の代替関係に関する研究」

研究成果を以下の6つの論文にまとめた。「キャッシュ・バランス型年金の現状」(清水論文)

公的年金のスリム化に伴って企業年金や個人年金の役割が拡大していくことが予想される。CB型年金及びCB類似制度は、利息クレジットを市場連動型にすることによって、金利変動リスクを大幅に緩和するとともに、給付設計の工夫により、長期勤続等の労働インセンティブ機能を持たせることができる。特に、退職一時金制度を基礎とするCB類似制度は、従前の労働インセンティブを維持しつつ、年金財政上や企業財務上の金利変動リスクを安定化するものであり、労使合意のしやすさ等の点で、最も有力な選択枝になるものと考えられる。

これらの新たなタイプの企業年金は、企業財務や雇用政策の観点から、企業にとって有益であるが、一方、年金原資が明確で分かりやすい他、一定の保証を受けつつも金利水準等に応じた年金給付を受け取れるという点で、従業員にとっても魅力あるものと言える。このように、CB型年金等は、既存の企業年金に比べて、企業と従業員双方でリスクをより適切に分担しあっている仕組みであると捉えることもできることなどが明らかになった。

「ドイツの年金改革」(コンラット・有森論文)

ドイツの年金制度の概要を説明した上で、ドイツの年金改革として、2001年改革、リユールップ委員会の提案とその提案に沿って行われた2004年改革、及び、2004年に成立した年金課税改革法について、それぞれの改革の目的と内容を紹介した。最後に、

これらの改革から日本へ何が示唆されるかについて考察した。

ドイツにおいては、給与の一部を企業年金の保険料に振り分ける選択肢（Entgeldumwandlung）の導入によって、企業年金の普及が進んできており、その効果はリースター年金の導入以上であると見られている。給与の一部を企業年金の保険料に振り分ける選択肢の方が効果的となった理由として、この制度は一種の税制優遇と解釈でき、加入手続き等が複雑なリースター年金よりも分かりやすい制度であることが考えられる。日本の貯蓄意欲が依然として衰えていないとすれば、公的年金を代替する制度の提供によって、公的年金のスリム化への対応となりうると思われる。

「フランスの年金制度」(岡論文)

フランスの人口構成や退職の動向、年金財政といった点とともに、最新の年金制度についても分析を行った。

100以上の年金が職域ごとに分立しているのがフランスの大きな特徴である。年金制度が乱立しており、各制度が労使の自治権を認められている。政府の介入を嫌い、各団体の自立性を重要視する伝統である。民間部門の賃金労働者が属するのが一般制度の年金であり、年金総支出の63%を占めている。公務員や国営企業の職員は、それぞれ職域の年金が準備され、しかも特別年金として非常に条件の良い内容で運営されている。特別年金は、総年金支出の28%を占めている。フランスでは一般に公務員の年金が民間の年金制度よりも充実している。官民格差が伝統的に強く残っており、しかも、公務員年金も企業別であったり分立しており、改革の障害ともなっている。社会保障としての公的年金の上に労働協約に基

づく補足年金制度がある。補足年金も強制適用であり、賦課方式の拠出建てで運用されている。また、補足年金はポイント制度で計算され、所得比例の性格を有している。この準公的な補足年金の存在がフランスのユニークさである。さらに、その上に三階部分にあたる私的な年金が上乘せされる。最低保障年金がフランスでは充実している。ミーンズテストを条件にして、高齢者の最低所得保障が実施されている。既に受給した年金額が最低保障に満たない場合は、その不足額が支給される。一般的な公的扶助制度とは別に、老齢年金制度の枠内で最低保障が確立されている。年金収入は65歳以上者の所得の4分の3以上に相当する。年金以外の所得を含めると、現役労働者の平均的な生活水準と接近しており、最低保障年金も機能するため高齢者の貧困はほとんど存在しない小さなリスクとなっている。

「英国の職域年金制度」(小野論文)

英国の年金制度改革について、日本が考慮すべき点は以下の通りである。

まず、年金保護基金および財政支援制度の導入である。特に財政支援制度は、給付対象を給付建て制度の元加入者に限定した税金投入である。また英国政府は支払保証制度である年金保護基金の導入を決定した。日本の経済界は、モラルハザードの観点から一貫して支払保証制度の導入に強く反対している。英国が検討したように、支払保証制度の導入を前提とした場合、モラルハザードは徴収金の設定方法如何で相当程度軽減されるかも知れない。

次に、給付建て制度の積立基準のあり方である。運営の中心に制度受託者を据え、制度受託者の判断のもとに積立方針書を策定して、これをもとに提供企業と掛金の拠

出を交渉する、という構図を採用した。このような制度受託者の積立計画を支援する者は、徹底した情報開示と、年金監督機関による制度受託者と提供事業主との仲裁機能と考えられる。

会計基準や年金保護基金の基準による債務評価が適用されるため、実質的にはあまり違いがないかもしれないが、徹底した開示による積立規律の確保というアプローチも検討に値するかもしれない。

第三に、個人の引退計画策定のサポートである。個人の年金情報の提供は、引退計画を策定するうえで、また年金制度の関心を高めるうえで非常に重要である。

最後に、企業年金の義務化の問題である。2004年年金法は、企業年金の加入者を保護するという点で、大きな前進であったと評価できる。しかし、これらの諸施策ゆえに提供企業の負担感が、制度の設立・維持のインセンティブを損ねることが懸念される。社会経済の変化により公的年金がスリム化されるとき、企業年金を中心とした私的年金の補完機能に期待が高まるが、現実には、設立が任意の私的年金は公的年金以上に減退する。そこで、企業年金の義務化の是非が議論されるわけであるが、英国労働組合会議(TUC)は強く主張している。いずれにしても、「国家」と「個人」との中間的存在である「職域」は、年金制度を提供する上で極めて効率的な基盤であるだけに、有効に活用される施策が期待される。

「スウェーデンの職域年金制度」(小野論文)

スウェーデンの職域年金は、いわゆるグローバル化の波に直面している。特に企業側は、制度のコスト抑制と掛金建て制度への移行を意図している。しかし、

スウェーデンの現状を日本の企業年金と比較すると、主に以下の2点で決定的に異なる。

第1に、日本の企業年金は企業単位で設立が任意であるのに対して、スウェーデンは労使の横断的団体の交渉にもとづき対象企業には実質義務化されており、適用率が高いことである。第2に、給付建て制度であるITP制度は、保険制度や引当金制度における信用保険により、給付が保証されていることである。また、引当金制度における負担調整等により、企業間の連帯意識も存在する。指摘しなければならないのは、2004年公的年金改革の議論の中で、スウェーデンの公的年金制度のみが注目され、これを補完する職域年金制度の存在が忘れ去られていた、という点である。諸外国の制度をつまみ食いの、かつ表面的に模倣していると、マルチピラーで捉えた老後の所得保証体系が、いかにも整合的でないものになってしまわないか、懸念される。

「公的年金未加入・未納についての予備的分析」(大石論文)

「平成13年国民生活基礎調査」の個票を使用して、未加入や未納状況について、予備的な分析を行った。

未加入については、原因が何であるかによって、必要となる政策対応が全く違うものになる。ここでは家計のリソース不足のために保険料が支払えずに未納・未加入になる可能性(流動性制約要因)、健康状態が悪い等の理由で予想される死亡年齢が低く、生涯ベースでの年金収益率が低いことを見越して、公的年金にあえて加入しない可能性(逆選択要因)などについて計量的に分析した。

その結果、世帯主の未加入は低所得であ

ることや健康状態が悪いことによってもたらされている面が強かった。これは流動性制約や逆選択の存在を示唆するものである。また、個人年金加入者は、未加入である確率が有意に低い。さらに、世帯主、他の世帯員に共通して、20代前半層、主婦、学生、無職者が未加入となる傾向が強い――などが明らかになった。

(3) 非正規労働者への社会保険適用に関する研究

研究成果を以下の4つの論文にとりまとめた。

「非正規就業の増加と社会保障法の課題」 (倉田論文、巻末に別刷として収録)

就業形態の多様化に直面して被用者保険がどのような変化を迫られているかを法学的見地から分析した。

その結果、現行法は典型就業には非常に適合するものの、非典型就業に当てはめるとかなりの法解釈上の困難が生じること、また、この問題を立法論的に解消しようとする場合であっても、基礎年金制度を被用者年金制度の間にはかなり大きな不整合が存在するため、法改正が容易でないことが明らかになった。

さらに、最も大きなポイントとして、所得保障ニーズのとらえ方を被用者保険を基準に考えるのか、基礎年金制度を基準に考えるのかという点にあることが指摘された。

「製造分野における請負労働者の労働条件とキャリアー社会施策の視点から」(佐野論文、巻末に別刷として収録)

近年増加が著しい製造企業の現場における請負労働に着目し、その労働条件とキャリア形成上の問題点を、社会保障政策との関連から考察した。

請負労働を活用する目的としては、要員あたりの費用を抑えつつ要員を確保したり、業務量の変動に合わせて要員数を柔軟に調整したりすることにある。そして、請負企業は、こうした製造企業のニーズに対応するサービスを提供することで、受注の維持や拡大を図っている。

請負労働者のなかには、雇用期間が短いことなどから社会保険への加入条件を満たさない層のほか、加入条件を満たすにもかかわらず加入していない層がある。

この背景には、受注状況が不確定ななか、さしあたり短期間の勤務を予定して雇用されることが少なくないことがある。そのため、雇用期間が結果として長期化した場合にも、請負企業が社会保険への加入手続きを怠っているとみられる。

さらに、請負労働者は長期勤続しても賃金の上昇幅が小さいことも明らかになった。現在、請負労働者として働いている若年層の多くは、一般企業の社員として働くことを希望している。彼(女)らが円滑にキャリア・アップを図るには、非正規労働者に対しても経験や技能を適切に評価するシステムが不可欠である。

「雇用と年金」(清家論文)

雇用形態や就労形態の多様化に合わせた年金制度のあり方について考察した。

雇用と年金は、年金制度発足のときから密接な関係を持っている。とくに雇用のあり方の大きく変化する現在、年金は雇用のあり方の変化と整合的なかたちに変革されなければならない。ポイントは二つある。ひとつは高齢者の就業促進ということと整合的な年金にすることである。もうひとつは、雇用・就業形態の多様化と整合的な年金にすることである。どちら

も簡単ではないが、早急に進めなければならない改革だ。高齢者の就業促進と整合的な年金という点では、とくに勤労収入に応じた年金給付の削減という制度の廃止が求められる。高齢者の就労にペナルティーを課すような年金制度では困るからである。最終的には、生涯に受け取る年金総額が、引退の選択から中立的になるような年金制度が望ましい。さらに、雇用・就業形態多様化への対応という点では、厚生年金の適用範囲の拡大が求められる。労働時間や雇用期間に関らず厚生年金を適用するようにすべきと考えられる。

「女性と年金」(久保論文)

就業形態の多様化が進展する中で、多くの女性が多様な形態での就労を通じて自らの年金保障の充実を図ることができるようにするとともに、年金制度の支え手を増やすという観点から、短時間労働者に対する厚生年金の適用については、拡大を図る方向で、様々な論点について検討していく必要がある。

育児期間等に係る配慮措置については、女性が多様な就労を通じて自らの年金保障の充実を図るという方向性の中で、年金制度としてどのような配慮を行うことが適当かどうかという点について検討すべきである。

夫婦二人の老後生活を支える年金が離婚してもなおそれぞれの生活を支えるものとなるよう、離婚時の年金分割が可能となるような仕組みを講じる方向で、実施可能な方途、その時期等、専門的、技術的な多くの論点について十分な検討を重ねるべきである。

同様の観点から、遺族年金制度については、これを基本的に維持しつつ、共働き世

帯と片働き世帯との間の均衡を図る、自ら働いて保険料を納付したことができる限り給付に反映する仕組みにする等の観点から、見直しに向けて綿密に議論していくことが必要である。

E 結論

現状のように、企業が間接的に未納・未加入者や自営業者の保険料の一部を支払っているような社会保障制度負担体系で社会保険料負担の引き上げを行っていけば、企業は正規雇用者の採用を減じるという形で労務コストの上昇を防ぐことになる可能性がある。

これは、賃金の低いパート労働者を増やし、社会保険料収入の減少をもたらし、さらに企業が労務コストの削減を推進するという悪循環に陥るリスクが高い。未納・未加入者の対策や赤字企業に対する外形標準課税の導入等、負担の公平性が担保されないと企業としても社会的責任を果たそうとする誘因は阻害されよう。

一方、企業自体には従業員の福利厚生制度を実施する誘因はあるので、控除の設定如何や様々な規制緩和によって企業自体の福祉プログラムの推進と公的プログラムの縮小は可能なように思われる。

近年の相次ぐ企業年金の終了に見られるように、既存の給付建て年金が、運用環境の大きな変化に対して脆弱であることが明らかになった現在、CB型年金等の新たなタイプの企業年金は、年金制度として最も重要な要素である「持続可能性」に優れているものと考えられる。その点で、私的老後保障の一翼を担うに相応しい制度であり、今後の普及・発展が期待される。

雇用・就業形態多様化に対応して整合的

な年金制度にするためには、労働時間や契約期間等に関りなく、すべての雇用者を厚生年金の適用対象とするということが理想的である。さらに、企業との業務請負的な働きかたや、起業などのため職業人生の途中で自営業主となり、また再び雇用者に戻るといったケースも増えそうなことなどを考えると、雇用者と自営業者の年金も一体することが望ましい。いわゆる年金一元化はその意味でも大いに検討すべきである。

なし

F 健康危険情報

なし

G 研究発表

1. 論文発表

倉田 聡(2004)「非正規就業の増加と社会保障法の課題」『季刊社会保障研究』第40巻第2号、pp.127-138.

佐野嘉秀(2004)「製造分野における請負労働者の労働条件とキャリアー社会政策の視点から」『季刊社会保障研究』第40巻第2号、pp.139-152.

2. 学会発表

Yamamoto, Katsuya (2004) "Current Issues of Japanese Social Security Schemes," International Symposium on Pension and Long-term care, 25th Nov., Seoul, Korea.

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

II. 平成 16 年度 分担研究報告

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

社会保障の企業負担に関する研究

主任研究者 府川 哲夫 国立社会保障・人口問題研究所
分担研究者 山本 克也 国立社会保障・人口問題研究所
分担研究者 菊地 英明 国立社会保障・人口問題研究所

研究要旨

企業は社会保障制度内で事業主負担を担っているのみならず、企業年金をはじめ独自の福利厚生に関する負担をしており、国際競争の観点から企業負担についての関心が高まっている。公的制度のスリム化、企業福祉の縮小、個人責任の拡大は、社会保障と私的保障のインターフェイスに焦点を当てることによって、より良い解決策を見いだすことができると考えられる。

平成 16 年度の研究内容は以下の通り。第 1 に、OECD Tax Database 等を用いて、日本における企業・個人の負担の相対的な状況を明らかにした。第 2 に、企業を対象とした「福利厚生制度に関するアンケート調査」を実施し、企業年金や社会保険料の事業主負担分に関する企業の考え方に焦点を当てた集計・分析を行った。第 3 に、住宅保障における公私の役割分担に関して比較福祉国家論を応用したアプローチから理論的考察を行った。

A 研究目的

企業は社会保障制度内で事業主負担を担っているのみならず、企業年金をはじめ独自の福利厚生に関する負担をしており、国際競争の観点から企業負担についての関心が高まっている。公的制度のスリム化、企業福祉の縮小、個人責任の拡大は、社会保障と私的保障のインターフェイスに焦点を当てることによって、より良い解決策を見いだすことができると考えられる。

社会保障のあり方を考える上で企業や家庭を視野に入れる必要性がますます高まっている。年金・医療・雇用保険等の保険料負担は企業のトータル・コンペンセーションを構成する重要な要素であり、人事政策

や賃金政策を通じて家計および個々人の所得保障や就労行動に大きく関わっている。従来の世帯を対象とした調査では家計と企業の関わり、企業と社会保障の関わりが必ずしも十分には把握されなかった。本研究は企業を対象にした既存の統計・調査の利用及び新たな調査等の実施などを通して、社会保障を企業とのインターフェイスに焦点を当てて総合的に捉えることを目的としている。

B 研究方法

第 1 に、OECD Tax Database 等を用いて、日本における企業・個人の負担の相対的な状況を明らかにした。

第2に、福利厚生に関する企業アンケートを実施し、企業の労務管理の状況や今後の方針等に関する基礎的な資料を収集した。アンケートは産業分類の企業割合に従う形で企業規模の大きなところから階層抽出で6000社を選び、郵送形式で平成16年11月8日～12月6日に実施した。

第3に、住宅保障における公私の役割分担に関して比較福祉国家論を応用したアプローチから理論的考察を行った。

(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、個人情報の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

本年度の研究成果を以下の3論文にとりまとめた。

(1) 「企業による福祉と社会保障II」(府川論文)

企業負担について国際比較を交えて検討した。賃金付随コストには社会保険料(事業主負担分)の他に法定外福利費や退職金・企業年金等の費用がある。日本の賃金を100とすると、ドイツは118、アメリカは112である。それぞれの国の賃金を100とした時の総労働コストはドイツ179、日本167、アメリカ139とドイツで高い。国と地方を合わせた法人税率は日本、ドイツ、アメリカで40%前後と高く、スウェーデンで28%と低い。

所得税及び社会保険料(被保険者負担分のみ)の控除率(給与総額に対する割合)は各国とも家族形態や給与水準によって異なるが、日本の控除率は概して低い。子が

いる場合は各国とも負担が大幅に軽減されているが、日本は例外である。単身で子供がいない場合や夫婦(共働きを除く)では、ドイツの家計の負担率は日本のほぼ2倍である。

企業が採用している退職年金制度は税制適格年金43%、厚生年金基金26%、確定給付企業年金16%、確定拠出年金9%の順であり(重複回答)、サービス業や企業規模が500人未満の企業を中心に、全体の4分の1の企業には退職年金制度がなかった。

社会保険料の企業負担に関しては、85%の企業が「保険料負担が高い」と回答し、業種間・規模間の差は少なかった。企業の負担を軽減して欲しい分野としては医療、介護、年金をそれぞれ3分の1の企業が挙げているが(重複回答)、医療に関しては企業規模の上昇とともに企業負担を許容する率が高まっている。

企業の社会保険料引き下げの代替財源としては、業種や規模にかかわらず半数以上の企業が消費税等の間接税を挙げている(重複回答)。代替財源として医療・介護の給付削減を求める企業は50%前後、年金の給付削減を求める企業は40%程あったが、60歳以上の者を雇用している割合の高い企業では給付削減を求める率は大幅に低下した(それぞれ35%、22%)。

(2) 「福利厚生に関する企業アンケート」(山本論文)

福利厚生に関する企業アンケートを実施し、企業の労務管理の状況や今後の方針等に関する基礎的な資料を収集した。アンケートの基礎集計の結果、以下のファクトファインディングがあった。

もともと、福利厚生制度を備えている企

業の規模は大きく、いわゆる“体力”があるという前提がつくが、およそ90%の企業が福利厚生制度を持っており、全面的・部分的な廃止を考えている企業は14%以上にすぎない。むしろ、健康関連制度の増進については20%、育児関連制度に関しては40%の企業が増強したいと回答していた。

一方、厚生年金基金に関しては20%あまりの企業がすでに代行返上をし、7%弱の企業が代行返上を考えているようである。様々な社会保険料負担に関しては、保険料上昇の先止まり感がない、保険料負担自体が高いという回答が多かった。

その他、パート労働の増加や派遣社員の利用等、正社員の減少や業務のアウトソーシングが急速に進んでいることがわかった。

代行返上を考えている企業も、今後の企業年金制度像について尋ねると、日本版401Kをとる(24%)のか確定給付企業年金(21%)にするのかには迷いがあるようである。しかし、企業年金を廃止すると応えた企業は8%である。

(3)「我が国における住宅保障に関する公私の役割分担に関する研究」(菊地論文)

近年、各国の住宅保障(住宅供給)に関する公私の役割分担の体制がいかにして形成されたかについて、比較福祉国家論を応用してアプローチする試みが始まっている。本研究ではその現状をサーベイするとともに、このアプローチにおいて、我が国の住宅政策(史)がどのように位置づけられるか、また、近年の供給体制の変容について、どの程度説明できるかについて検討した。

比較福祉国家論からの住宅保障論の現時点での到達点は、Kemeny(1995)による賃貸

住宅の供給をめぐる公私の役割分担論とされる。彼は住宅政策イデオロギーとして、「デュアリズム」(公的部門または民間非営利部門による供給と、民間営利部門による供給が分離されており、前者は低所得者へのセーフティ・ネットとして機能する。イギリス、アメリカ、オーストラリア等)と「ユニタリズム」(公私の各部門が統合されており、賃貸住宅部門全体の育成が図られる。スウェーデン、ドイツ、スイス、オーストリア、デンマーク等)の二類型を提示し、欧米各国を分析している。また、これらの差異が生じた原因として、民間家主や民間非営利部門・団体の政治力の差異を指摘している。しかし、その中では我が国の説明は行われていない。

我が国に関する分析としては、佐藤(1999)が、Kemenyのいう「デュアリズム」に該当するとしている。しかし、デュアリズムのもとでは民間賃貸部門を活性化させるために、一般に借家規制が弱まるが、我が国の借家法では、それにより発生する諸問題を緩和するために規制が維持されたとする。

以上のように、先行研究では、我が国がKemenyの類型におさまりが悪いことを示している。本研究では、以上に加えて企業福祉の形で住宅保障が行われてきたことが、デュアリズムがもたらす問題点を緩和してきた(とともに、別の問題も生み出した)ことや、その歴史的過程を分析した。

E 結論

日本の社会保障をヨーロッパ諸国やアメリカと比較するといくつかの特徴が挙げられる。日本は医療費のコントロールでは相対的にうまくいっているが、年金支出では

今後大きな問題をかかえている。高齢期の所得源の1つとして稼働所得が見直されているが、日本の50歳以上の労働力率の高さは大きな社会的資産である。負担の限界あるいは企業の国際競争力の観点から、ヨーロッパ諸国ではすでに保険料の引き上げが選択肢ではなくなり、アメリカでも保険料の引き上げは極めて不人気である。日本でも保険料の引き上げには国民の抵抗が強いが、その根底には制度に対する不信があると思われる。

社会連帯を重視するか個人の責任を重視するかは、国のあり方にかかわる根本的な問である。社会連帯と自己責任のバランスをいかに図るかを各国は模索している。社会保険料（事業主負担分）の帰着の大部分が賃金であるとする、もともと企業は法定福利費を負担していないことになる。

今回アンケートに回答した企業に関しては、従業員の福利厚生制度を残せるものなら残したいと考えてはいるようである。福利厚生制度は中心となる人材の採用・雇用の継続に必要な事項と考えられるので、企業の人事戦略に不可欠である。言い換えれば、企業は自らの従業員に対する一定の労務費用は不可欠と考えている。しかし、費用の観点だけではなく、企業年金のように企業会計上、債務として計上する必要があるような福利厚生制度に関しては資金調達コストに影響があるので廃止、あるいはリスク・プレミアムが最小になるような制度変更を行っている。

現状のように、企業が間接的に未納・未加入者や自営業者の保険料の一部を支払っているような社会保障制度負担体系で社会保険料負担の引き上げを行っていけば、企

業は正規雇用者の採用を減じるという形で労務コストの上昇を防ぐであろう。

これは、賃金の低いパート労働者を増やし、社会保険料収入の減少をもたらし、さらに企業が労務コストの削減を推進するという悪循環に陥る。未納・未加入者の対策や赤字企業に対する外形標準課税の導入等、負担の公平性が担保されないと、企業としても社会的責任を果たそうとする誘因は阻害されよう。

一方、企業自体には従業員の福利厚生制度を実施する誘因はあるので、控除の設定如何や様々な規制緩和によって企業自体の福祉プログラムの推進と公的プログラムの縮小は可能なように思われる。

F 健康危険情報

なし

G 研究発表

1. 論文発表
なし
2. 学会発表

Yamamoto, Katsuya (2004) "Current Issues of Japanese Social Security Schemes," International Symposium on Pension and Long-term care, 25th Nov., Seoul, Korea.

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

企業による福祉と社会保障 II

府川哲夫

(国立社会保障・人口問題研究所)

1. はじめに

ヨーロッパ諸国では 1980 年代に高い失業率を緩和するために「早期引退」政策がとられたが、1990 年代に入ってどの国でもこの政策を転換し、近年ではより積極的に寿命の伸びに応じた「引退延期」政策を進めている。人口の高齢化に対処するためには、人々が引退を遅らせ、社会保障にかかる圧力を緩和する必要性が高まっている。このため、先進諸国では高齢期の所得源の 1 つとして稼働所得が改めて見直されている。幸い日本では早期引退政策を実施する必要が無かったため、この政策の後遺症に悩まされることなく、高齢者の労働能力活用の面で有利な立場に立っている。一方で、労働市場の改善や育児に関する社会的サービスの向上によって女性の労働能力を活用する余地は日本ではまだ大きく残されている。

日本では社会保障制度に対する国民の信頼がゆらいでいるが、西欧諸国のように負担の限界に既に直面しているとは考えられない。公的制度は小さければ小さい程良い（できればゼロにしたい）という考えの人が大勢を占めているようにはみえない。また、その条件も整っていない。

2. 企業の負担：国際比較

2.1 就業率

15-64 歳人口に対する就業者の割合はフランスやドイツで低く、スウェーデンで高い(表 1)。就業者に占めるパートタイマーの割合は日本やイギリスで高い。失業率はフランスやドイツで高い。

高齢者数の増加とともに高齢者の潜在能力の活用が重要な課題となっている。ヨーロッパ諸国では 55-64 歳の男女の雇用率を 2010 年までに 50%に上げるという目標が掲げられている。2003 年において 55-64 歳人口のうち就業している割合はスウェーデンが男女とも 60%以上と高く、フランス・ドイツで男が 40%台、女が 30%台と低い(図 1)。フランスやドイツでは 60 歳を超えて働いている人はまれである。一方、日本の高齢者の労働力率は 60-64 歳で 50%を超え、65-69 歳でも 3分の 1 以上の人労働市場にとどまっている。60 歳以上の者の労働力率の高さは日本の際立った特徴である。

表 1, 図 1

2.2 労働コスト

製造業の労働コストはドイツが最も高く、日本の 1.3 倍、フランスの 1.2 倍である(表 1)。賃金水準ではフランス、スウェーデン、日本の順に低いが、賃金付随コストを加えた労働コストではスウェーデンが 6 か国の中で最も低い(図 2)。賃金水準の高いドイツは、社会保険料の高さを反映して労働コストがさらに高くなっている。所得税及び社会保険料(被保険者負担分