

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(表2)。

図2、表2

2.3 法人税

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(表1)。ドイツでは税制改正によって法人税率が大幅に引き下げられた(図3)。法人税率とVAT/消費税の散布図をみると負の相関が見られる(図4)。

図3、図4

3. 企業による福祉

3.1 制度

厚生年金基金等の企業年金は、現在おおむね民間サラリーマンの半数をカバーしている。2001年で厚生年金加入者の34%が厚生年金基金に、29%が適格退職年金に加入している。2002年4月から施行された確定給付企業年金法は、これまでの厚生年金基金の他に規約型企業年金と基金型企業年金(企業年金基金)の新たな2つの形態を設けるとともに、厚生年金基金の代行返上や制度間の移行を可能にする仕組みが講じられた。その結果、代行部分を返上した基金が約200にのぼった。また、適格退職年金は10年間の経過期間を経て廃止される。日本版401kと呼ばれる確定拠出年金には企業型年金(事業主実施)と個人型年金(国民年金基金連合会実施)の2つのタイプが設けられ、2001年10月から施行されている。

2003年9月に厚生年金の代行返上による確定給付企業年金への移行の関係法令が施行され、厚生年金基金、確定給付企業年金(DB)、確定拠出年金(DC)という新しい企業年金の体系が整った。このうち、厚生年金基金に関しては、解散や代行返上による他制度への移行が進み、DB、DCが増加する傾向にある。2003年12月1日現在の厚生年金基金数は1608基金に減少した。また、厚生年金基金の将来期間の代行部分に係る支給義務の停止(将来返上)は693基金、9月からの代行返上による確定給付企業年金への移行(過去返上)は58基金にのぼっている。

3.2 マクロの実態

平成15年就労条件総合調査(本社の常用労働者が30人以上の民営企業を対象に抽出した5,300企業を調査)によると、企業の退職給付(一時金・年金)の現状は次のとおりであった。

1) 退職給付(一時金・年金)制度のある企業の割合は86.7%で、その内訳は「退職一時金のみ」が46.5%、年金給付のある企業が53.5%であった。

2) 退職給付(年金)制度の支払準備形態(複数回答)は適格退職年金65.8%、厚生年金基金46.5%、厚生年金基金と適格退職年金の併用19.0%となっている。適格退職年金の支給期間は「有期」が89.5%、そのうち「10年」が91.4%であった。

3) 退職給付(年金)制度のある企業の割合は企業規模別に1,000人以上89.0%、300~999人77.3%、100~299人65.3%、30~99人45.9%と低下した。企業年金の中で厚生年金基金

のある企業割合は1,000人以上の企業で52%とやや高いが、企業規模別の差は比較的小さかった。

4) 勤続20年以上、かつ、45歳以上の定年退職者(2002年1年間)の退職給付額は、「大学卒(管理・事務・技術職)」2,499万円(月収換算42.8か月分)、「高校卒(管理・事務・技術職)」2,161万円(同45.2か月分)、「高校卒(現業職)」1,347万円(同38.3か月分)、「中学卒(現業職)」1,239万円(同39.2か月分)であった。

公的年金の改革が進む中で、高齢期の所得保障に関する企業年金等の役割はますます重要になってきているため、企業・従業員がその実情に応じてより一層活用できるように企業年金等の充実を図ることが必要である。代行部分に独自の年金を上乗せした厚生年金基金制度は、これまで日本の企業年金の中心的な存在であったが、運用環境の低迷等により財政上の問題が発生し、制度を根底から見直す時期にきている。一方、確定拠出年金の拠出限度額は、公的年金と相まって高齢期の所得保障を充実させる役割を果たすため、その引き上げを図る必要がある。

企業が労働者を雇うと、現金給与の他に賃金付随コストがかかる。厚生年金の事業主負担は現金給与の6.2%で最も大きく、これ以外に退職一時金や企業年金のための拠出があわせて現金給与の7.0%に相当する(表3)。それ以外の福利費も加えると、労働費用は現金給与のおよそ122%になる。現金給与は企業規模別に格差があり(5,000人以上は30~99人の1.6倍)、賃金付随コストも企業規模が大きい程、金額・率ともに大きい(表4)。

表3, 表4

3.3 企業アンケート調査(福利厚生制度に関する調査:2004年)

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)、4分の1の企業には退職年金制度がなかった。退職年金制度がない企業はサービス業に多く、また、企業規模が500人未満では43%にのぼった。退職年金制度にかかる費用は労務費用の20%未満という回答が85%を占め、業種間・企業規模間の差はなかった。

厚生年金基金を採用している企業及び過去に採用していた企業の全体では50%以上が既に代行返上したか、その予定と答えた(千人以上の企業では75%)が、現在厚生年金基金を採用している企業に限れば、その割合は40%に低下した(表5)。

表5

常用雇用者数に占める60歳以上の継続雇用者数の比率(以下、「60+比率」と略す)は全体で2%であったが、運輸業(6%)やサービス業で高く、50人未満の製造業や50人以上500人未満の運輸業・複合サービス業などで10%以上と特に高かった(表6)。

表6

パートタイマーのいる企業は4分の3にのぼり、建設業や情報通信業で4割と低かった他は概ね8割以上の企業でパートタイマーを採用していた。パートタイマーにかかるコストは8割の企業で労務費用の20%未満と回答した。パートタイマーに社会保険が適用された場合の対応について、約6割の企業が「社会保険料を負担する」と回答したが、500人未満の企業ではこの割合が50%とやや低かった。

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。60+比率別に医療についての企業負担軽減を求める率をみると、5%未満 24%、5~10% 32%、10%以上 46%と、60+比率の上昇とともに医療費の負担軽減を求める企業の割合が高まっている。

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）。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+比率が10%以上の企業ではこの率はそれぞれ35%、22%とかなり低かった（表7）。

表7

4. 持続可能な社会保障

4.1 先進諸国の経験

市場所得の不平等は税や社会保障によって是正されている。また、全ての先進国において社会保障給付による不平等の是正効果は税による是正効果よりかなり大きい（Eurostat, 2002）。世帯規模の縮小や女性の労働力率の上昇にともなって informal セクターの生活保障機能が弱まっている。一方で、社会保険制度財政の中・長期的安定を図るため公的な仕組みの役割を減らして私的仕組みを活用しようとする動きが広まっている。社会支出の財源では保険料の増加を抑えるためにヨーロッパ諸国では税財源のシェアの拡大が実施されてきた。年金制度の改革では1) 退職者に安全で十分な所得を提供できるよう制度の対応能力を高めること、2) 制度の財政的持続可能性を高めること、3) 変化していく社会や個人のニーズに対して制度の適応力を高めること、の3点が大きな課題として浮かび上がっている。

ドイツでは社会保障負担はもう限界にきていると考えられている。2003年における社会保険料率の合計は42%であるが、シュレーダー政権は年金保険料を19.0%、医療保険料を13.0%まで引き下げて、社会保険料率の合計を40%に抑制することをめざしている。

スウェーデンの新年金制度はアメリカでさえまだ実施に踏み切れない（例え実施したとしても、任意選択で強制にはしない）選択肢を国の制度として（強制的に）実施しているものである。その意味では大いなる社会実験と言えよう。

イギリスでは社会保障による再分配の規模は他の国に比べて小さい。しかし、各世代が福祉国家からどれだけを受け取り、どれだけを拠出してきたかをみると、世代間のバランスが非常によくとれている。その理由の1つとして、イギリスでは高齢者も税金を払っていることが挙げられる。ドイツや日本の制度においては、高齢者にかなりの税控除が認められている。イギリスにおける経験によると、貧困者だけにサービスの焦点を当てると、結局国民の支持がなくなり、サービスの質そのものが落ちてしまう。

アメリカでは社会保障の財源としての給与税（payroll tax）は歪みも少なく国際競争力を損なうものでもないと考えられている。社会保障の拡充がアメリカにおいて長期的な経済成長を阻害してきたかどうかは疑問の余地がある。今日の社会保障年金では拠出は収入に比例し、給

付は生涯収入の低い人に寛大である。年金制度の財政を安定させるためにアメリカでは個人退職勘定（PRA）を創設する案が大きな焦点になっている。

4.2 日本の社会保障

日本の社会保障制度は少なくとも今日まで、働いている世代から引退した世代への移転というプログラムによって拡大してきた。その反面、育児や住宅の取得といった、若い世代に対する所得移転プログラムの必要性が十分認識されていなかった。負担の問題については、負担のマクロ的規模以外に、負担の構造や負担と給付の公平性という視点が重要になってきた。日本の社会保障を21世紀の少子高齢社会にふさわしい制度に根本的に作りかえていくためには、給付と負担の両面から社会保障の機能を再検討することが必要である。

先進諸国の中で日本の社会保障の規模はまだ相当小さい。その理由としては次のような点が挙げられる：1) 年金給付がまだ小さい（ただし、今後急速に大きくなるのが確実であり、将来大きくなり過ぎるために年金改革が行われている）、2) 医療給付が小さくて済んでいる（ただし、65歳以上の医療費に関しては「社会的入院」等のために他の先進諸国と同様の規模に達している）、3) 失業給付や家族給付が小さい。3) に関しては、3世代世帯の多さに見られる家族の機能や企業の福利厚生役割によるところが大きく、この点から「日本は福祉国家ではなかった」とする見方も出てくる。一方で、介護保険の導入に象徴されるように、家族の生活保障機能は年々低下し、国際競争にさらされている企業は生き残りのためにコスト削減に努め、企業福祉の役割も変化せざるを得ない。

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。

公的年金制度に対する国民の信頼が揺らいでいる。今日では公的年金給付は老後の経済的な基盤の中核をなし、社会システムとして国民の共有財産となっている。これまでの先進諸国の公的年金制度は確定給付・賦課方式が共通の特徴となっていた。しかし、最近の各国の年金改革では制度の長期安定性を高めるねらいから確定拠出・積立方式の要素を取り入れる改革が大きな焦点となっている。確定給付・賦課方式と確定拠出・積立方式の違いは誰がリスクを負うか、どの程度の所得再分配を行うか、という問にも関係し、この2つの問は社会連帯の度合いを示す指標の構成要素でもある。「最低限の保障に関する部分について国が責任を持てば良く、それ以上の部分については国が口を出すことはない」という議論がある一方で、「公的年金で最低限の保障だけをしようと考えている国においては、遅かれ早かれ何らかの形で強制的な制度を作る必要に迫られている」（シュメール、2002）状況である。公的年金の機能・役割について国民の合意が形成されるよう、エビデンスに基づいた議論が必要である。

日本人の平均寿命は世界一長い。日本人は病気になっても医療費のことをそれほど心配しな

くても良かった。年をとると病気になりやすく、年金生活者にとって医療のための出費は厳しいため、日本では高齢者の医療費負担は極力抑えられてきた。ライフコースのいつの時点でも医療費の負担について特に心配しなくてよい社会に住めることのメリットは大きく、社会の安定にも大いに寄与している。しかしながら、患者の3割負担についてはその妥当性が十分検証されていない。医療保険改革の課題として医療提供体制、診療報酬体系、薬価基準制度、高齢者医療制度などが挙げられている。確かに日本の医療保険制度に様々な問題はありますが、根底からシステムを変えなければならない程パフォーマンスが悪いわけではない。日本の医療システムが依拠している原則のうち何を守り、何を变える必要があるのか、についての議論が欠けている。日本の医療システムで何が本質的な問題なのかが明らかにされなければならない。特に、診療報酬支払制度の改革はインセンティブの問題として重要である。また、医療サービスの質を保証するしくみが不十分である点は、患者の立場やニーズが十分には尊重されていないことと深くかかわっている。

人口高齢化が進展する中で、高齢者介護は社会全体としても大きな関心事である。介護サービスは超高齢者にとって普遍的なニーズであるといえる。公的介護保険には要介護認定の公平性、介護施設不足、サービスの質の保証、現金給付の是非、等種々の問題があることは確かだが、措置制度から保険制度に変わったことはきわめて大きな前進である。高齢者介護のしくみは高齢者の尊厳にかかわるだけでなく、日本がどのような国になるのか（国のかたち）をみる上でメルクマールとなる問題である。高齢者の介護費は医療費よりも人口高齢化の影響を強く受けるため、要介護にならないよう予防に力を入れることが極めて重要である。スウェーデンでは高齢者介護に高齢者医療と同程度の資源を使い、これが介護コストの上限と考えられる。施設サービスのニーズを減らすためには、在宅サービスを拡充することが不可欠である。

社会保障制度を財政的に持続可能なものとすることは重要である。多様なライフコースをたどる国民にとって、必要な時に頼りになる社会保障制度が存在することも、制度の持続可能性に劣らず重要である。年金と医療・介護は財源確保の面で競争関係にある。社会保障の規模をどの程度とするのが良いのか；同じ規模の社会保障でも医療・介護に重点を置くのか、年金に重点を置くのか；どの程度の所得再分配を行うのが良いか；これらは最終的には国民の選択によるものであり、国民が適切に選択するために十分な情報を提供することが重要である。制度に対する信頼がなければならぬ程、国民は負担の少ない選択に傾きがちである。しかし、社会保障に対する負担（税、社会保険料、利用料）が軽減されても、それによって縮小した生活保障機能を個人で補わなければならないことに変わりはない。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。社会保障制度において個人の選択と責任を重視するということは、社会的公正や社会連帯を軽視することではない。

5. 考察：企業の福祉と社会保障

企業の社会的責任は第一義的には雇用の確保であり、被用者に給料を支払うこと（及び法人税を払うこと）でその責任は果たされる。従って、企業の福利厚生は二の次であり、企業はその本来の責任を果たすことに集中すべきである、という考え方も出てくる。この考えをさらに

推し進めれば、「企業は福祉から撤退してよい」ということになる。しかしながら、これには前提があり、企業が雇用を守り、従業員に十分な賃金を払い、法人税をきちんと払っている限り、「企業は福祉から撤退してよい」ということになる。この場合、社会保障に必要な財源は労働者の保険料、サービス利用者の一部負担、税金などで賄われ、企業は関与しない。

ここで問題になるのは社会保険料の事業主負担分に関する帰着である。もし、そ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。企業が法定外福利費を負担しているのは経営上の観点からであり、これは労使協議で変更可能である。従って、企業が福祉から撤退してよいかどうかという間は意味をなさないものである。

社会保険料の労使負担割合はアメリカやドイツでは労使折半であるが(注1)、フランスでは1対3、スウェーデンでは1対5でいずれも事業主の方が多い。しかしながら、事業主負担分の帰着が賃金であると仮定すると、労使負担割合にも特段の意味はないことになる(注2)。

(注1) 日本でもほぼ労使折半である。

(注2) フランスでは社会保険料の労使負担割合は人工的な数値であると理解されている。

文献

シュメール・ヴィンフリート (2002). 年金と財政. in 日独社会保障共同シンポジウム 高齢者の医療・介護・年金保険, 健保連.

府川哲夫 (2003). アメリカにおける医療・年金の現状と誤解. 社会保険旬報 No.2162.

Bodenheimer Thomas S. and Grumbach Kevin (2002). Understanding Health Policy, McGraw-Hill.

Cowan Cathy(2002). National Health Accounts in the United States: How Policymakers Use the Data. Office of the Actuary, CMS.

Eastaugh Steven R. (1998). Health Care Finance, Aspen.

Eurostat (2002). The social situation in the European Union.

OECD (2004). Social Expenditure Database 1980-2001.

Report of the President's Commission. Strengthening Social Security and Creating Personal Wealth for all Americans, December 2001.

表1 6か国比較

| | | フランス | ドイツ | 日 本 | スウェーデン | イギリス | アメリカ |
|-------------------------------------|------|------|------|------|--------|------|------|
| 総人口(100万人) a) | 2002 | 59 | 82 | 127 | 9 | 59 | 288 |
| 65歳以上人口の割合(%) | | 16.3 | 17.3 | 18.4 | 17.2 | 15.9 | 12.3 |
| GDP a) 1000億ドル | 2002 | 14 | 20 | 40 | 2 | 16 | 104 |
| 1人当たりGDP 1,000ドル (PPP) | 2002 | 28 | 26 | 27 | 27 | 28 | 36 |
| OECD Tax Database | 2003 | | | | | | |
| 法人税率(%) | | 35.4 | 40.2 | 40.9 | 28.0 | 30.0 | 39.4 |
| VAT/消費税(%) | | 19.6 | 16.0 | 5.0 | 25.0 | 17.5 | 8.25 |
| OECD (2004) Employment Outlook 2003 | | | | | | | |
| 就業者に占めるパートタイマーの割合(%) | 計 | 12.9 | 19.6 | 26.0 | 14.1 | 23.3 | 13.2 |
| | 男 | 4.7 | 5.9 | 14.7 | 7.9 | 9.6 | 8.0 |
| | 女 | 22.8 | 36.3 | 42.2 | 20.6 | 40.1 | 18.8 |
| 15-64歳の就業率(就業者/人口)(%) | 計 | 61.9 | 64.6 | 68.4 | 74.3 | 72.9 | 71.2 |
| | 男 | 67.7 | 70.4 | 79.8 | 75.6 | 79.3 | 76.9 |
| | 女 | 56.0 | 58.7 | 56.8 | 72.8 | 66.4 | 65.7 |
| 失業率(%) | | 9.4 | 9.3 | 5.3 | 5.6 | 5.0 | 6.0 |
| 労働コスト(製造業, 1人平均) b) 2003 | | | | | | | |
| 労働コスト(千ドル, PPP) | | 34.5 | 42.9 | 33.9 | 33.4 | 34.0 | 36.0 |
| 賃金(千ドル, PPP) | | 24.4 | 35.5 | 30.0 | 25.1 | 30.9 | 33.5 |
| 賃金に対する割合(%) | | | | | | | |
| 労働コスト | | 142 | 121 | 113 | 133 | 110 | 108 |
| 所得税 | | 13 | 21 | 6 | 24 | 16 | 16 |
| 社会保険料 | | | | | | | |
| 被用者 | | 14 | 21 | 12 | 7 | 8 | 8 |
| 事業主 | | 41 | 21 | 14 | 33 | 10 | 8 |

出典: a) OECD Health Data 2004

b) OECD Taxing Wages 2002/2003

表2 家族形態・給与水準別、税・保険料(本人負担分のみ)による減額率:給与総額に対する割合, 2003年
(単位:%)

| 家族形態 | 単身 | | | | 夫婦 | | | |
|--------|------|------|------|-------|-------|--------|--------|--------|
| | 子なし | | 子2人 | | 子2人 | | 子なし | |
| 給与水準 | 67 | 100 | 167 | 67 | 100+0 | 100+33 | 100+67 | 100+33 |
| フランス | 20.4 | 26.8 | 30.5 | 9.9 | 15.1 | 16.5 | 18.5 | 23.0 |
| ドイツ | 35.5 | 41.9 | 48.8 | 15.4 | 19.5 | 26.9 | 32.1 | 35.5 |
| 日本 | 16.5 | 17.4 | 20.5 | 13.3 | 13.2 | 14.9 | 15.8 | 16.5 |
| スウェーデン | 28.4 | 30.8 | 36.7 | 14.7 | 21.6 | 22.4 | 24.4 | 29.3 |
| イギリス | 20.0 | 24.3 | 26.0 | -20.2 | 10.3 | 12.8 | 16.8 | 20.0 |
| アメリカ | 21.5 | 24.1 | 29.6 | -4.0 | 9.1 | 14.4 | 17.3 | 21.6 |

(注)給与水準は平均給与に対する割合(%)

表3 労働費用の推移(常用労働者1人1か月平均)

(単位:円)

| | 1985 | 1988 | 1991 | 1995 | 1998 | 2002 |
|---------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 労働費用総額 | 361,901 | 398,115 | 459,986 | 483,009 | 502,004 | 449,699 |
| 現金給与総額 | 306,080 | 333,638 | 382,564 | 400,649 | 409,485 | 367,453 |
| 現金給与以外の労働費用 | 55,820 | 64,476 | 77,422 | 82,360 | 92,519 | 82,245 |
| 法定福利費 | 27,740 | 31,330 | 38,771 | 42,860 | 46,868 | 41,937 |
| 健康保険料 | 10,214 | 10,831 | 12,796 | 13,739 | 14,369 | 13,303 |
| 厚生年金保険料 | 11,654 | 14,268 | 18,795 | 22,575 | 25,887 | 22,814 |
| 雇用保険にかかるとる額 | 2,746 | 2,916 | 3,449 | 3,000 | 3,104 | 2,953 |
| 労災保険にかかるとる額 | 2,574 | 2,855 | 3,236 | 3,074 | 2,931 | 2,412 |
| その他 | 552 | 460 | 495 | 472 | 577 | 455 |
| 法定外福利費 | 10,022 | 11,048 | 13,340 | 13,682 | 13,481 | 10,312 |
| 住居に関する費用 | 3,962 | 4,242 | 5,483 | 6,330 | 6,454 | 5,104 |
| その他 | 6,060 | 6,806 | 7,857 | 7,352 | 7,027 | 5,208 |
| 退職金等の費用 | 14,119 | 16,534 | 18,453 | 20,565 | 27,300 | 25,862 |
| 退職一時金 | 7,883 | 10,054 | 10,311 | 10,758 | 15,216 | |
| 中退金等への掛金 | 352 | 363 | 428 | 583 | 662 | |
| 退職年金 | 5,884 | 6,117 | 7,714 | 9,223 | 11,422 | |
| その他 | 3,939 | 5,564 | 6,858 | 5,253 | 4,870 | 4,134 |
| 現金給与総額=100%とした割合(%) | | | | | | |
| 労働費用総額 | 118.2 | 119.3 | 120.2 | 120.6 | 122.6 | 122.4 |
| 現金給与総額 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 法定福利費 | 9.1 | 9.4 | 10.1 | 10.7 | 11.4 | 11.4 |
| 法定外福利費 | 3.3 | 3.3 | 3.5 | 3.4 | 3.3 | 2.8 |
| 退職金等の費用 | 4.6 | 5.0 | 4.8 | 5.1 | 6.7 | 7.0 |

出典: 労働省「平成10年賃金労働時間制度等総合調査報告」
厚生労働省「平成14年就労条件総合調査」

表4 企業規模別労働費用(本社が30人以上の企業):2002年

(単位:千円)

| | 労働費用 総額 | 現金給与 総額 | 現金給与以外の労働費用 | | | |
|--------------|------------|------------|-------------|-----------|-------------|----------------|
| | | | 計 | 法定 福利費 | 退職金等 の費用 | 法定外福利 費・その他 |
| 企業規模計 | 449.7 | 367.5 | 82.2 | 41.9 | 25.9 | 14.4 |
| 5,000人以上 | 597.4 | 467.8 | 129.5 | 51.6 | 50.9 | 27.1 |
| 1,000~4,999人 | 496.3 | 402.7 | 93.6 | 44.7 | 32.0 | 16.9 |
| 300~999人 | 417.0 | 344.4 | 72.6 | 39.4 | 21.8 | 11.3 |
| 100~299人 | 393.8 | 328.2 | 65.6 | 38.6 | 16.4 | 10.7 |
| 30~99人 | 355.3 | 301.1 | 54.3 | 36.2 | 10.4 | 7.6 |

現金給与総額=100%とした割合

(単位:%)

| | 労働費用 総額 | 現金給与 総額 | 現金給与以外の労働費用 | | | |
|--------------|------------|------------|-------------|-----------|-------------|----------------|
| | | | 計 | 法定 福利費 | 退職金等 の費用 | 法定外福利 費・その他 |
| 企業規模計 | 122.4 | 100.0 | 22.4 | 11.4 | 7.0 | 3.9 |
| 5,000人以上 | 127.7 | 100.0 | 27.7 | 11.0 | 10.9 | 5.8 |
| 1,000~4,999人 | 123.3 | 100.0 | 23.3 | 11.1 | 7.9 | 4.2 |
| 300~999人 | 121.1 | 100.0 | 21.1 | 11.4 | 6.3 | 3.3 |
| 100~299人 | 120.0 | 100.0 | 20.0 | 11.8 | 5.0 | 3.2 |
| 30~99人 | 118.0 | 100.0 | 18.0 | 12.0 | 3.5 | 2.5 |

出典:厚生労働省「平成14年就労条件総合調査」

表5 厚生年金基金を採用している(&していた)企業の代行部分についての対応

(単位:%)

| | 企業規模 | 既に代行返上をした | 代行返上を考えている | 代行返上を考えていない |
|----------------------|----------|-----------|------------|-------------|
| 対象計 | 計 | 45 | 12 | 43 |
| | 500人未満 | 17 | 9 | 74 |
| | 500～999人 | 40 | 13 | 47 |
| | 1000人以上 | 64 | 12 | 24 |
| 現在、厚生 年金基金を 採用 | 計 | 23 | 18 | 59 |
| | 500人未満 | 7 | 10 | 83 |
| | 500～999人 | 25 | 18 | 57 |
| | 1000人以上 | 30 | 23 | 48 |

表6 常用雇用者に占める60歳以上の継続雇用者数の比率(60+比率)

(単位:%)

| 業種 | 企業規模 | | | | | |
|----------|------|------|------|------|-------|-------|
| | 計 | ～49 | ～499 | ～999 | ～2999 | 3000～ |
| 計 | 2.0 | 9.2 | 7.2 | 2.4 | 2.5 | 0.5 |
| 建設業 | 1.7 | — | 2.9 | 2.5 | 1.8 | 0.4 |
| 製造業 | 1.1 | 14.4 | 2.0 | 1.5 | 1.4 | 0.6 |
| 情報通信業 | 1.0 | — | — | 2.3 | 0.7 | 0.1 |
| 運輸業 | 5.9 | — | 11.8 | 4.8 | 6.1 | — |
| 卸売・小売業 | 1.3 | 6.7 | 0.8 | 1.0 | 1.6 | — |
| 金融・保険業 | 0.8 | — | — | 1.1 | 0.5 | — |
| 医療・福祉 | 1.6 | — | 4.1 | 2.0 | 1.5 | 0.4 |
| 教育・学習支援業 | 4.4 | — | 1.5 | 8.1 | 1.6 | — |
| 複合サービス事業 | 5.7 | — | 28.7 | 4.0 | — | — |
| サービス業 | 3.7 | 3.9 | 14.6 | 5.2 | 3.8 | 0.2 |

表7 企業の社会保険料負担引下げの代替財源(重複回答)

(単位:%)

| 分野 | 60+比率 | 給付削減 | 消費税 | 高齢者の 保険料 ^{up} | 高齢者の 負担 ^{up} | 現役労働者 の負担 ^{up} | その他 |
|-------|-------|------|-----|---------------------------|--------------------------|----------------------------|-----|
| 医療・介護 | 計 | 50 | 55 | 14 | 18 | 5 | 12 |
| | 5%未満 | 53 | 55 | 14 | 19 | 5 | 12 |
| | 5~10% | 46 | 62 | 11 | 11 | 5 | 14 |
| | 10%以上 | 35 | 52 | 15 | 15 | 8 | 8 |
| 年金 | 計 | 42 | 58 | 11 | 25 | 3 | 16 |
| | 5%未満 | 45 | 57 | 9 | 26 | 3 | 17 |
| | 5~10% | 41 | 59 | 19 | 19 | 5 | 14 |
| | 10%以上 | 22 | 60 | 18 | 22 | 2 | 14 |

図1 性・年齢階級別就業率(2003年)

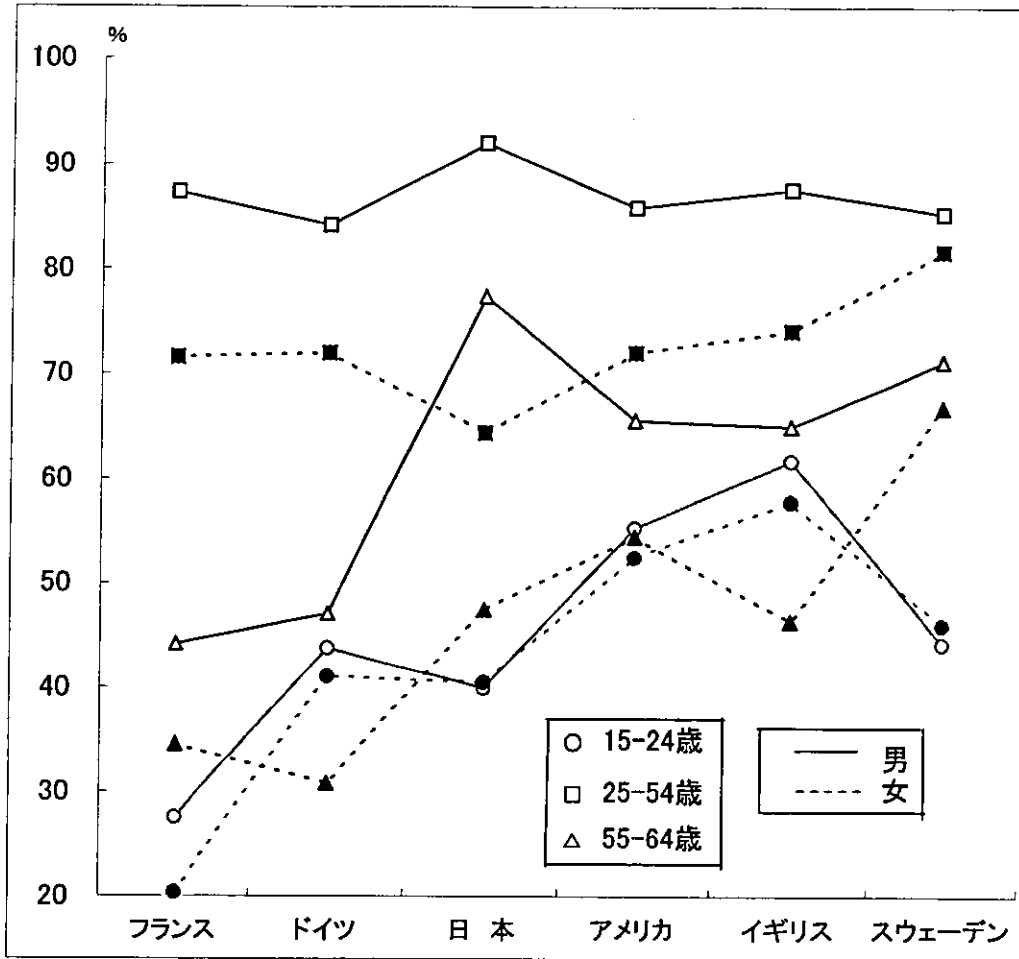


図2 賃金及び労働コストの国際比較

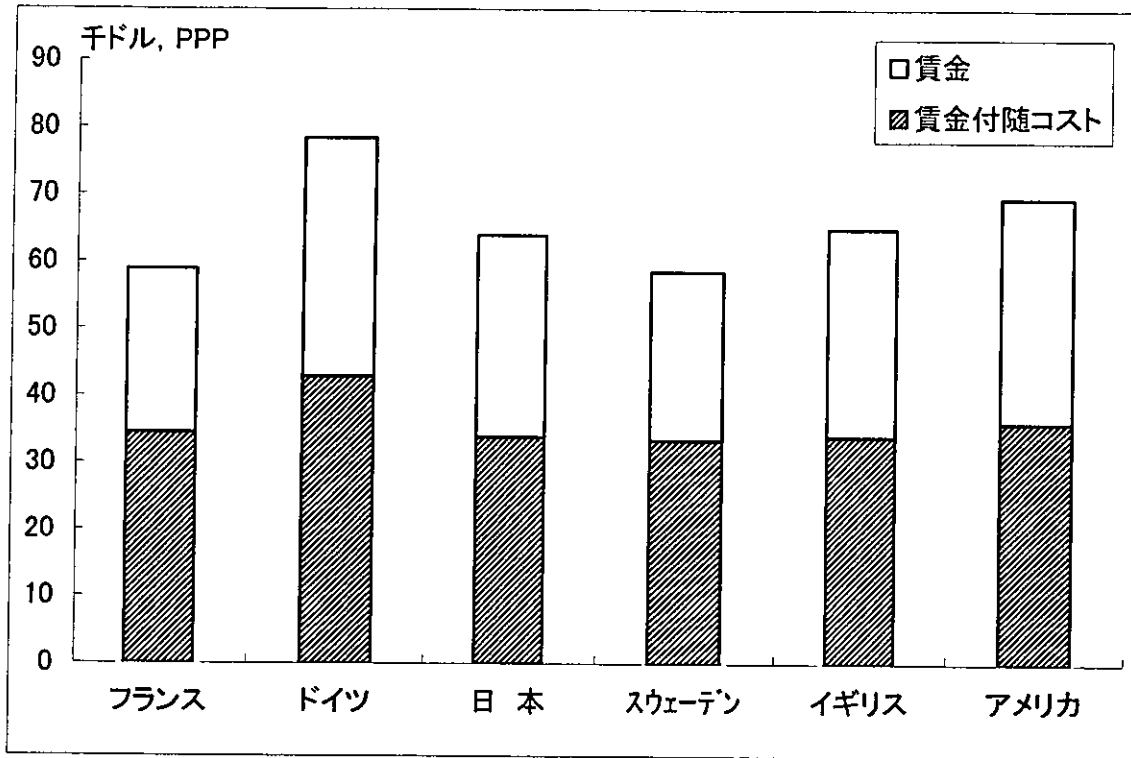


図3 法人税率の推移

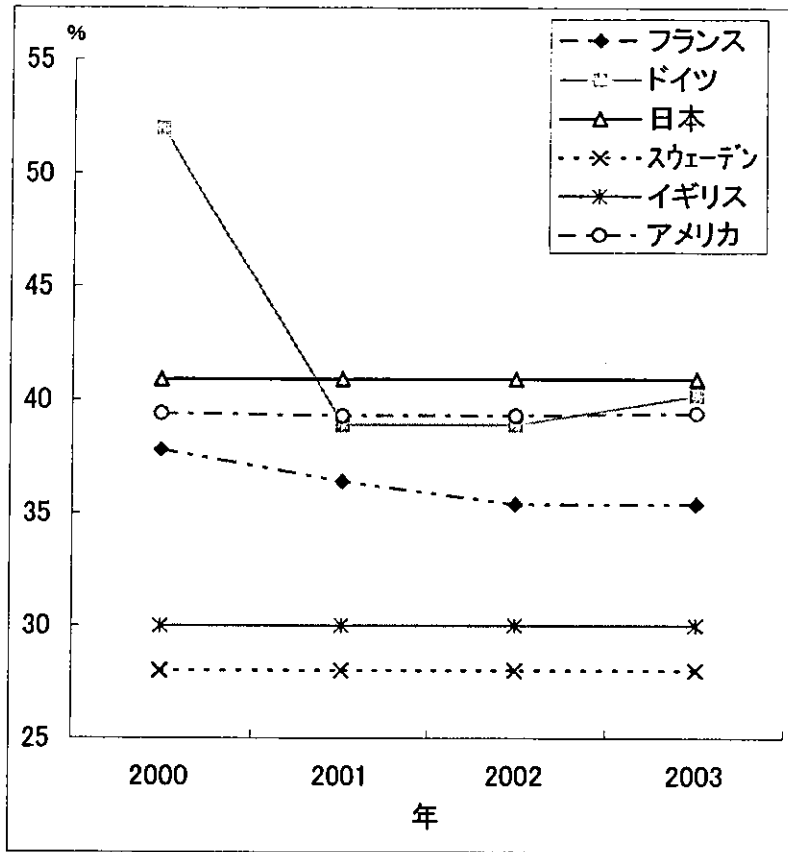
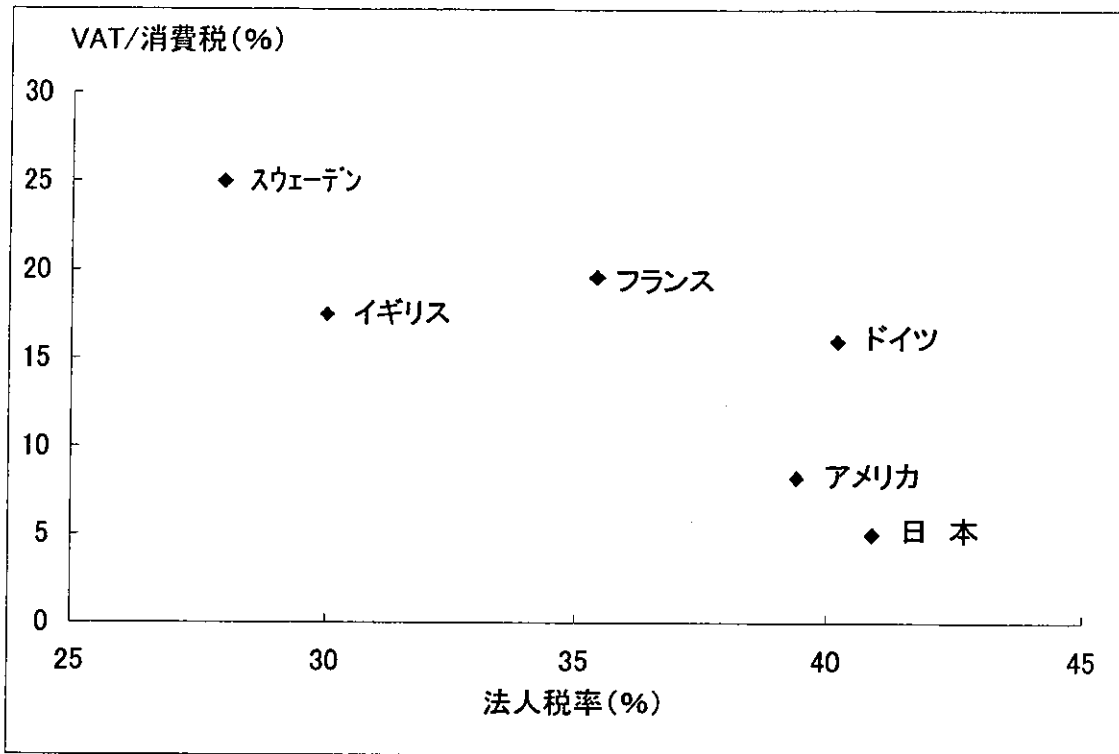


図4 法人税率とVAT/消費税の散布図(2003年)



福利厚生に関する企業アンケート

山本克也

(国立社会保障・人口問題研究所)

はじめに

企業内の福利厚生制度は、雇用・労務管理の重要な手段であった。我が国の場合、歴史的に見れば武藤山治が鐘淵紡績において行った、今日では「温情経営」と称される女子工員らの悲惨な労働環境を改善し、寮制度・日本初の共済組合設置等を端緒とする。日本的雇用慣行とともに歩み、日本的雇用慣行を下支えしてきたといえる。企業内福祉廃止論者の代表ともいえる橘木(2003)も「わが国では経営家族主義という解釈がなされることがあるように、企業(特に大企業)が企業福祉を行なってきた。例えば、社宅などの提供、そして企業年金制度、退職金制度で代表されるように、従業員の福祉充実を図ってきた。それは主として男子正規社員を対象にしていたという制約はあったが、少なくとも国の貧困な社会保障制度を補完する役割があった。しかも、それらが長期雇用と年功序列を基本とする安定した労使関係に貢献したことは確実であるし、日本企業の生産性向上にも寄与した。」として、企業内福祉の歴史的価値に対する一定の評価を与えている。企業内福祉制度を取り巻く環境は厳しい。平成14年の就労条件総合調査によれば、「労働費用総額」は調査開始以来、初めて減少し、常用労働者1人1ヵ月当たり44万9,699円となった。丹下(2001)によれば、「今回の調査結果の特徴は、前回の98年調査と比較して、その内訳すべてにおいて著しい費用の減少が生じている点である。例えば法定外福利費を見ると、98年に比べて23.5%減(年平均8.5%減)、1万312円となっており、16年前の水準まで減少している。バブル崩壊以降、98年までの法定外福利費の変動は、法定外福利費の水準が高い大企業雇用者の減少など、産業構造・就業構造の変化による要因が大きかった。しかし今回の大幅な法定外福利費の減少は、企業福利制度の見直しが大きく進んでいることを窺わせるものである。」

一方で、佐藤(2000)のように「経済の低成長のもとで企業は組織再編を進め、その中で労働コストの削減も進めようとしている。そのために一方で、一九九五年に発表された日経連報告書『新時代の「日本的経営」』に示されたように、非正規労働者の比率を増加させることで対応しようとしている。(中略)厚生年金基金についていえば確定拠出型を承認し、これまでの確定給付型から確定拠出型へとシフトさせていこうとする動きであり、カフェテリア・プラン導入の動きである(6)。これらの施策はいずれも、使用者が企業経営上の必要性から判断して自由に福利厚生施策の変更や廃止が行えると考えていることが前提となっている。しかし、福利厚生施策の変更や廃止は、労働者ないし福利厚生の受給者・受給予定者(以下、受給権者)の期待と衝突する。そこで、福利厚生施策を受給することが受給権者にとっていかなる権利として捉えられるのか検討することが求められている。」としている。いわば、企業内福祉受給権保護論ともいえるべき見解もある。

このような状況の中、企業内の福利厚生制度の実態を見極めるためにアンケート調査をおこなった。類似の調査と本調査の相違は、時間的な変化を問うていること、たとえば5年前と比べてパートタイマーは増えているかという質問の仕方をしていたり、何らかの制度を廃止するにしても優先順位をつけてもらうような設問にし、動的に企業の行動をみようとする質問を設定していることがあげられる。

アンケートの実施

アンケート調査は、株式会社 UFJ 総合研究所に委託し、郵便留置・郵送回収による自記入式である。調査期間平成 16 年 11 月 5 日から 11 月 19 日で、6,000 の企業に調査票を郵送し、有効回答数は 779 (12.9%) であった。この種の調査としては標準的な回答結果となっている。配布先企業のサンプリング方法は、帝国データバンクのデータベースを利用した。抽出対象は以下の通りとする

付表 1

| | ~499 | 500~999 | 1,000~ | 合計 |
|----------|------|---------|--------|-------|
| 建設業 | | 146 | 143 | 289 |
| 製造業 | 370 | 945 | 715 | 2,030 |
| 卸・小売業 | 247 | 641 | 335 | 1,223 |
| 金融業 | | 132 | 214 | 346 |
| 不動産 | | 37 | 25 | 62 |
| 運輸・通信業 | | 270 | 173 | 443 |
| 電気・ガス・水道 | | 7 | 16 | 23 |
| サービス業 | | 1,045 | 539 | 1,584 |
| 合計 | 617 | 3,223 | 2,160 | 6,000 |

回答企業の業種別の分布は付表 2 に示している。また、企業規模は付表 3 にある。

付表 2

| | 回答数 | % |
|---------------|-----|--------|
| 建設業 | 30 | 3.9% |
| 製造業 | 255 | 32.9% |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 7 | 0.9% |
| 情報通信業 | 30 | 3.9% |
| 運輸業 | 46 | 5.9% |
| 卸売・小売業 | 108 | 13.9% |
| 金融・保険業 | 46 | 5.9% |
| 不動産業 | 6 | 0.8% |
| 飲食店、宿泊業 | 9 | 1.2% |
| 医療・福祉 | 70 | 9.0% |
| 教育、学習支援業 | 25 | 3.2% |
| 複合サービス事業 | 25 | 3.2% |
| サービス業 | 88 | 11.3% |
| その他 | 11 | 1.4% |
| 無回答 | 20 | 2.6% |
| 合計 | 776 | 100.0% |

付表 3

| | 全体 | | 男性 | | 女性 | |
|------------|-----|--------|-----|--------|-----|--------|
| | 回答数 | % | 回答数 | % | 回答数 | % |
| 0～299人 | 107 | 13.8% | 198 | 25.5% | 542 | 69.8% |
| 300～499人 | 65 | 8.4% | 142 | 18.3% | 84 | 10.8% |
| 500～599人 | 118 | 15.2% | 95 | 12.2% | 16 | 2.1% |
| 600～699人 | 79 | 10.2% | 54 | 7.0% | 17 | 2.2% |
| 700～799人 | 71 | 9.1% | 50 | 6.4% | 11 | 1.4% |
| 800～899人 | 46 | 5.9% | 27 | 3.5% | 6 | 0.8% |
| 900～999人 | 40 | 5.2% | 32 | 4.1% | 8 | 1.0% |
| 1000～1999人 | 137 | 17.7% | 77 | 9.9% | 23 | 3.0% |
| 2000～2999人 | 37 | 4.8% | 22 | 2.8% | 4 | 0.5% |
| 3000～4999人 | 14 | 1.8% | 12 | 1.5% | 5 | 0.6% |
| 5000人以上 | 26 | 3.4% | 13 | 1.7% | 1 | 0.1% |
| 無回答 | 36 | 4.6% | 54 | 7.0% | 59 | 7.6% |
| 合計 | 776 | 100.0% | 776 | 100.0% | 776 | 100.0% |