

## 企業による福祉と社会保障 III

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た。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。日本では 60 歳定年制が一般的であるが、年金支給開始年齢の引き上げに伴って、政府は定年年齢を 65 歳まで引き上げるよう企業に働きかけている。一方で、非正規就業者の処遇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。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や企業福祉の縮小は個人責任の拡大へと向かいがちであるが、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、公的制度・企業・個人のより良い役割分担を見いだすことが重要である。

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。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し、その条件も整っていない。本稿は個人の負担・企業の負担における日本の相対的位置を国際マクロ統計で明らかにし、日本における企業の福利厚生と社会保障の関連を考察した。

### 2. 就業率及び個人の負担：国際比較

#### 2.1 就業率

15～64 歳の就業率（人口に占める就業者の割合）はフランス、ドイツ、日本、アメリカ、イギリス、スウェーデンの順に高まり、ドイツ、フランス、日本の女性の就業率はスウェーデンの女性より 15%ポイント程低い（表 1）。6 か国の中では日本の女性のパート比率が最も高い。その結果、15～64 歳の女性人口のうちフルタイムで働いている人の割合は日本（33%）が最

も低く、ドイツ（35%）、イギリス（40%）、フランス（43%）、アメリカ（53%）、スウェーデン（57%）の順に高くなっている。失業率はフランスやドイツで高い。日本の税・社会保険料負担の大きさはこれまでのところアメリカとともに小さい（表1）。政府の大きさを一般政府支出/GDP でみると、日本はアメリカとともに小さく、6か国の中で最も「大きな政府」であるスウェーデンの3分の2である。

表1. 就業・負担に関する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)	2003	59.8	82.5	127.7	9.0	59.6	290.8
65歳以上人口の割合(%)		16.3	17.7	19.0	17.2	16.0	12.4
GDP(1,000億ドル) a)	2005	21.1	27.9	47.3	3.6	22.1	124.2
1人当たりGDP 1,000ドル(PPP)	2004	29.0	28.8	29.6	31.1	30.8	39.7
法人税率(%) b)	2005	35.0	38.9	41.6 1)	28.0	30.0	39.3
VAT・消費税(%) b)	2005	19.6	16.0	5.0	25.0	17.5	8.25
OECD(2005) Employment Outlook	2004						
就業者に占めるパートタイマーの割合(%)							
計		13.4	20.1	25.5	14.4	24.1	13.2
男		4.8	6.3	14.2	8.5	10.0	8.1
女		23.6	37.0	41.7	20.8	40.4	18.8
15-64歳の就業率(就業者/人口)(%)							
計		62.8	65.5	68.7	73.5	72.7	71.2
男		68.8	71.0	80.0	75.0	78.9	77.2
女		56.9	55.9	57.4	71.8	66.6	65.4
失業率(%)		9.6	9.9	4.8	6.6	4.7	5.6
賃金(製造業, 1人平均) c)	2004						
賃金(1,000ドル, PPP)		25.5	35.2	31.2	26.1	32.9	34.9
賃金+社会保険料(事業主)		35.4	42.5	35.1	34.6	36.2	37.6
賃金に対する割合(%)							
所得税		13.1	19.6	5.9	24.0	15.9	16.5
社会保険料							
被用者		13.6	20.9	11.6	7.0	8.5	7.7
事業主		39.3	20.9	12.5	32.6	9.9	7.7
労働コスト/賃金(%) d)	2000/01	154	131	122	143	126	124
税・社会保険料/国民所得(%) e)	2003	63.7 2)	53.3	37.7 3)	71.0	47.1	31.8
税		38.5	28.6	23.0	49.9	36.9	23.1
社会保険料		25.2	24.7	14.7	21.0	10.1	8.7
税・社会保険料/GDP(%) f)	2004	43.7	34.6	25.3	50.7	36.1	25.4
一般政府支出/GDP(%) g)	2006	54.3	46.2	37.4	57.2	44.8	36.0

注 1) 国と地方の重複未調整 2) 2002 3) 2006 4) 2003

出典: a) OECD Health Data 2005

b) OECD Tax Database 2005

c) OECD Taxing Wages 2003/2004

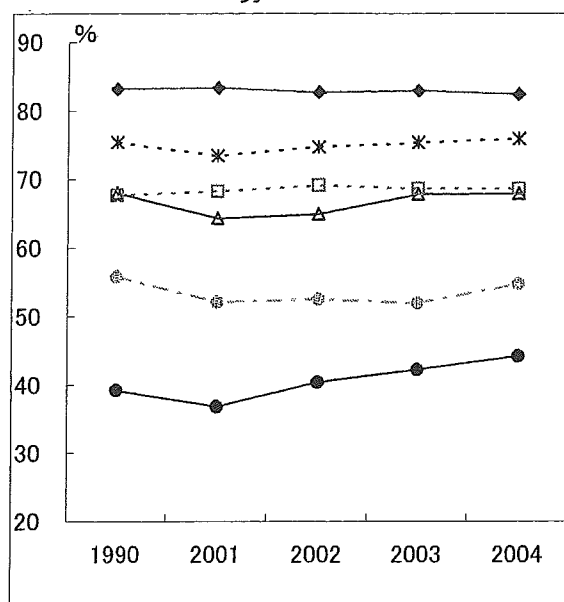
d) (財)社会経済生産性本部 活用労働統計2006

e) 財務省

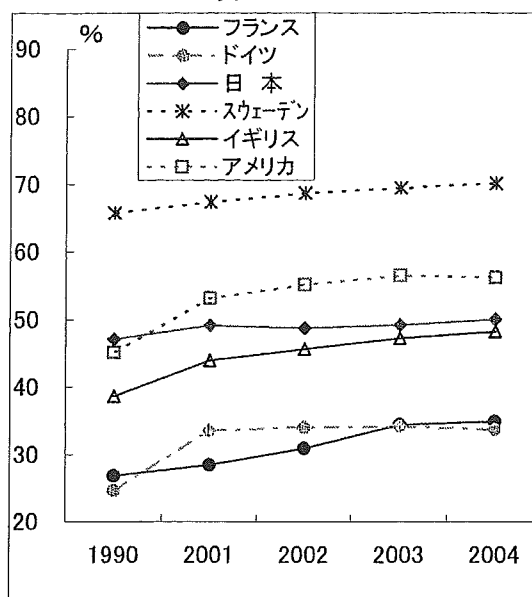
f) OECD Revenue Statistics 2005

g) OECD Economic Outlook 77 database

図1 55～64歳の労働力率  
男



女



出典：OECD (2005), OECD Employment Outlook

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。図1は6か国の55-64歳労働力率の推移を性別にみたものである。男では日本やスウェーデンで高く、日本の労働力率はフランスの2倍である。女ではスウェーデンやアメリカで高く、やはり国によって大きな差がある。スウェーデンでは男女とも55-64歳の労働力率が70%以上と高い一方、フランスでは近年上昇傾向にあるものの労働力率は極めて低い。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り、65歳以上の労働力率は5%未満である(表2)。一方、日本の高齢者の労働力率は60-64歳で50%を超え(男70.7%、女39.7%)、65-69歳でも3分の1以上の人が労働市場にとどまっている。60歳以上の男性の労働力率の高さは日本の際立った特徴である。

表2. 性別・年齢階層別労働力率(2004年)

(単位: %)

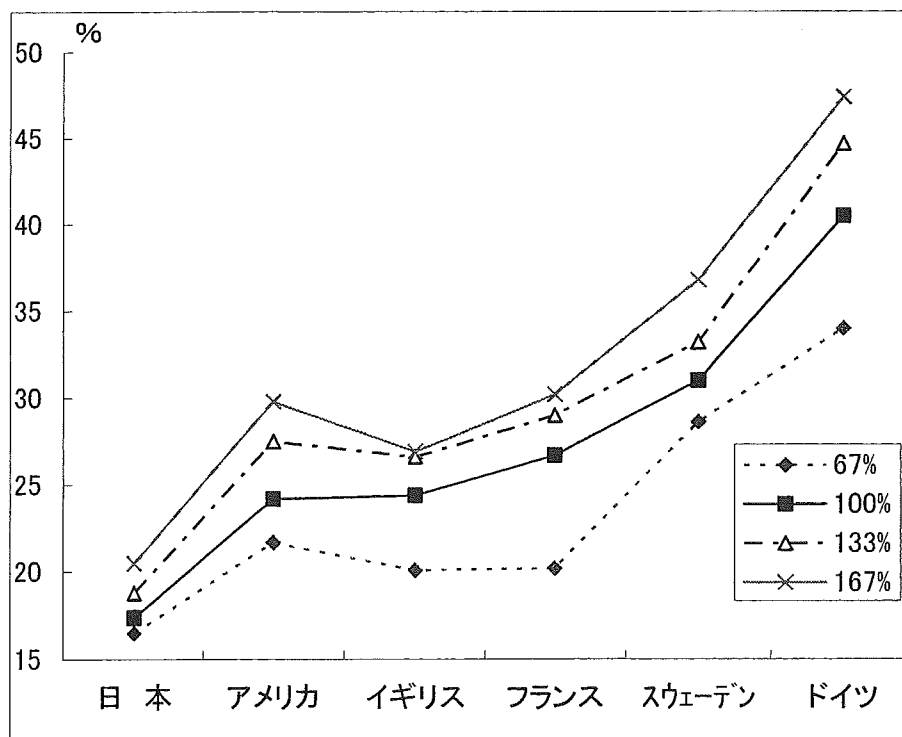
年齢階級	フランス		ドイツ		日本		スウェーデン		イギリス		アメリカ	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
計	62.0	49.2	64.9	48.9	73.4	48.2	79.8	75.7	70.1	55.7	73.3	59.2
15-19	14.5	8.6	32.2	25.0	16.3	16.3	26.3	32.9	58.8	57.4	43.9	43.8
20-24	61.2	51.7	73.0	64.7	68.5	68.9	68.3	62.2	80.2	70.5	79.6	70.5
25-29	90.7	77.9	85.4	73.3	94.0	74.0	84.9	78.5	91.9	75.0	90.9	73.1
30-34	95.3	79.4	94.5	76.8	96.6	61.4	91.6	83.7			92.9	74.0
35-39	95.5	81.3	95.9	79.1	96.8	62.4	92.0	86.0	91.7	78.2	92.7	74.5
40-44	95.2	83.8	95.4	82.3	97.2	70.4	90.6	87.9			91.2	76.7
45-49	94.2	81.9	94.3	81.9	97.0	73.0	89.2	87.5			89.3	78.2
50-54	90.8	77.0	90.2	76.4	95.7	68.4	87.6	84.2	46.0	31.5	85.4	74.5
55-59	67.7	56.2	80.3	61.7	93.2	59.6	83.6	79.5			77.6	65.0
60-64	19.0	16.2	37.7	19.7	70.7	39.7	65.3	58.1			57.0	45.4
65-69	4.1	2.5	7.2	4.1	45.6	24.0					32.6	23.3
70-74	1.4	0.7	3.7	1.5	29.3	14.9					19.4	12.0
75+	0.4	0.2	1.5	0.5	14.6	5.8					9.0	4.3

注: 1. 労働力率は各年齢階級人口に占める労働力人口の割合。計は15歳以上(又は16歳以上)。

2. スウェーデン、イギリス、アメリカの年齢区分の15-19歳は16-19歳

出典: ILO Yearbook of Labour Statistics 2005 64th issue

図2 賃金水準別 所得税・社会保険料(本人負担分)負担マイナス家族給付: 給与総額に対する割合、100% = 製造業の平均賃金、単身、2004年



## 2.2 個人の負担

所得税及び社会保険料（被保険者負担分）の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、子がいる場合は日本を除いて各国とも負担が大幅に軽減されている（表3）。例えば単身で子がない場合、ドイツの負担率は日本の2倍以上である。夫婦（片働き）でも子がない場合、ドイツやスウェーデンの負担率は日本のほぼ2倍であるが、子が2人いる場合は両国の負担率が10%ポイント程軽減されているのに対して、日本では2%ポイント軽減されているに過ぎない。単身者について賃金水準別（製造業の平均賃金を100%とする）に所得税及び社会保険料（本人負担分）の合計（所得控除や現金給付があれば、それらを控除）が給与総額に占める割合（負担率）をみると、日本は賃金水準にかかわらず負担率が低い（図2）。負担率の高い国々では賃金水準に応じた負担率の差及び低所得者への配慮が歴然としている。

表3. 家族形態別 税・社会保険料(本人負担分)負担マイナス家族  
給付: 給与総額に対する割合, 製造業の平均賃金、2004年  
(単位: %)

家族形態	単身		夫婦(片働き)	
	子なし	子2人	子なし	子2人
フランス	26.7	15.3	21.4	15.1
ドイツ	40.5	27.7	29.4	18.1
日本	17.4	15.3	16.4	14.3
スウェーデン	31.0	21.9	31.0	21.9
イギリス	24.4	9.6	24.4	9.8
アメリカ	24.2	13.6	19.3	10.0

(出典) OECD Tax Database 2005

図4(a)は横軸に所得税+社会保険料(被保険者負担分)の賃金に対する割合を、縦軸にVAT又は消費税の税率をとって6か国をプロットしたものである。両方の指標とも日本の個人の負担は6か国の中で最も軽い。

## 3. 企業の負担：国際比較

### 3.1 労働コスト

製造業の賃金水準はフランスやスウェーデンで低いが、賃金に社会保険料（事業主負担分）を加えるとフランスは日本より高くなった(表1)。賃金水準の高いドイツは社会保険料も高く、両者の合計は日本の1.2倍である。労働コストはこの他に法定外福利費や退職金・企業年金等の費用を加えたものである。賃金に対する労働コストの大きさは日本、イギリス、アメリカが120%台であるのに対してフランスは154%と最も大きい(表1)。図3は6か国の賃金及び労

働コストを図示したものである。アメリカの場合、社会保険料（事業主負担分）は公的医療保険がないため賃金の8%と低いが、企業年金の費用が賃金の5%、従業員の医療・労災の費用が賃金の10%を占めている（Clark, 2003）。

図3 賃金及び労働コストの国際比較:2004年

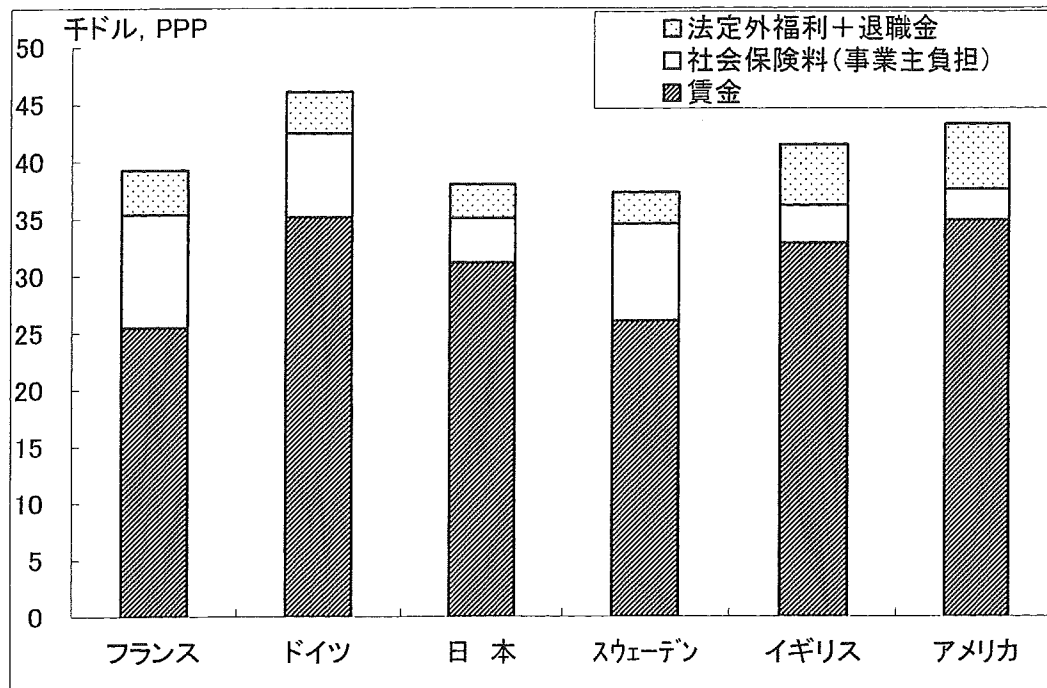


表1より作成

### 3.2 法人税

国と地方を合わせた法人税率は日本、アメリカ、ドイツで40%前後と高く、スウェーデンで28%と低い（表1：日本の場合は国と地方の重複未調整）。

図4(b) は企業の負担として法人税率を横軸に、スウェーデンを基準とした労働コストの高さを縦軸に散布図を描いたものである。6か国の中で日本は法人税が高いが、労働コストはスウェーデンに次いで低い。

図5は、図4の個人の負担 (x, y) と企業の負担 (X, Y) をそれぞれ一次元に合成し、横軸に個人の負担を、縦軸に企業の負担をとったものである。日本の企業の負担は6か国の中で低い方ではないが、日本の個人の負担は合成の仕方に係わりなく6か国の中で最も軽い。

図4 個人の負担と企業の負担の6か国比較(2004/2005年)

(a) 個人の負担: 所得税+社会保険料の賃金に対する割合(x)と VAT・消費税(y)の散布図

(b) 企業の負担: 法人税(X)と労働コストの高さ(スウェーデン=100%を上回る割合:Y)の散布図

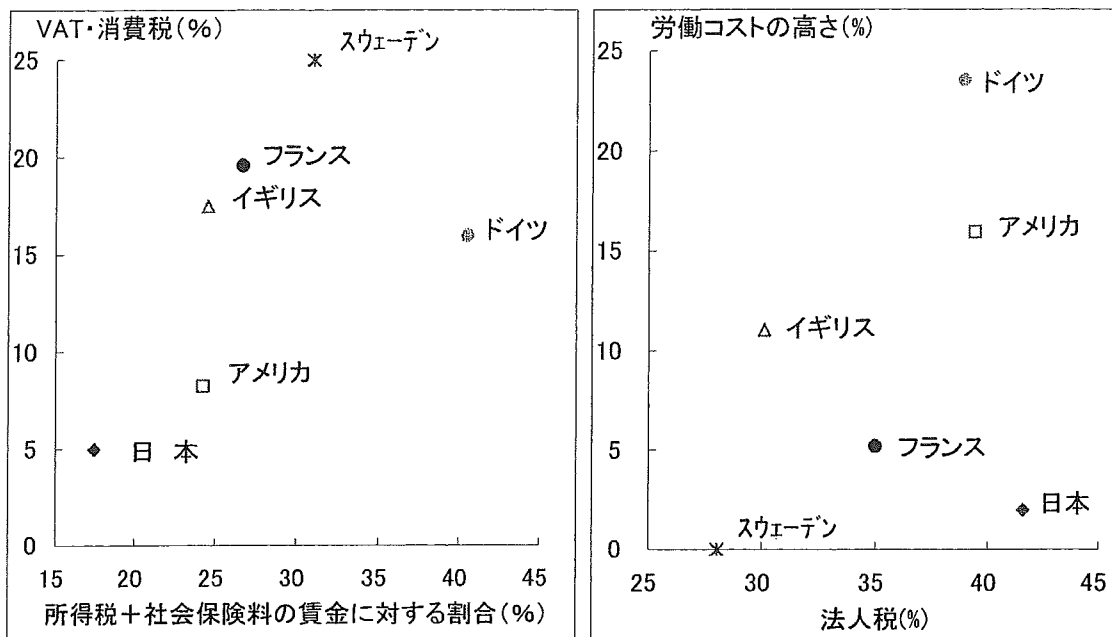


表1より作成

図5 6か国の個人の負担 x 企業の負担の散布図

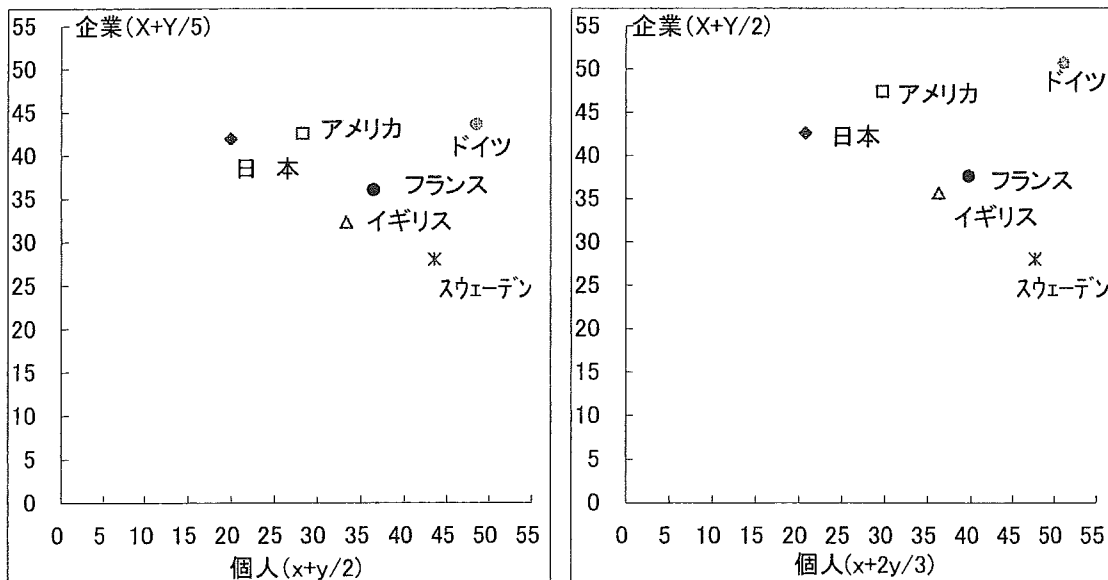


図4より作成



#### 4. 持続可能な社会保障：新たな社会連帯の形

##### 4.1 先進諸国の経験：論点・エビデンスの整理

先進各国とも社会保障改革に取り組んでいるが、拡大する社会保障の財源については、各国とも新たな負担増を国民に求めることが困難な状況である。社会保障が成熟している国では税であれ社会保険料であれ、負担をこれ以上増やさずに制度を効率化することによって社会保障の役割を再定義しようとしている。

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がっている。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。

2003 年におけるドイツの社会保険料率の合計は 42% であるが、ドイツでは年金保険料を 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% に抑制することが目標とされている。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)。

2001 年におけるドイツの社会支出は GDP の 27.4% で、人口の高齢化にともなって社会保障負担の増加を抑えながら各制度の財政を中・長期的に安定させることが大きな課題となっている。その際、社会保険制度の財源は今後とも保険料が中心で、財源構成の変化は想定されていない。医療費に関しては、年金以上に現在の規模にとどめる政策がとられようとしている。介護保険は 2040 年までに年金保険のおよそ 10 分の 1 の規模になるとみられる。

スウェーデンでは公共セクターの提供するサービスは税金によって財源調達されているため、効率性の低下とそれによる財源の縮小がこれまで問題視されてきた。しかし、国際比較研究をみても、国の公共部門の規模と経済成長との十分な関連性は見いだされていない (Palme, 2005)。スウェーデンの新年金制度は (a) 制度の財政的持続可能性を高めること、及び (b) 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、という点で高く評価されている。一方、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、大いなる社会実験であるという評価もある。スウェーデンのヘルスケアは近年、待機期間のあまりの長さから私的保険へ移行する人が増加しているが、保険会社はリスクの高い被保険者を避ける傾向があるため、私的保険は既に健康を害している人たちへの代替策にはならない。ドイツではニーズが確実に増加する分野に安定した財源を調達すること、及び人々の権利をより明確化してケアへのニーズの自由な選択性を高めることを目的として介護保険が導入されたが、スウェーデンでは同じことを税による資金調達という伝統的モデルによって実現している (Palme, 2005)。社会

サービスや各種保険制度の民営化は選択の自由をもたらすものの、必ずしもサービスの質と公平性との調和が図られるとは限らず、サービスを受ける際の利用者負担は、経済的に恵まれない人や高いレベルのケアが必要な人が排除される可能性はぬぐいきれない (Palme, 2005)。

社会保障の財源に関して public と private の区分は平明ではないが、イギリスでは 18 年間の保守党政権下の民活路線の後も、財源の面で公の役割はあまり減少していない。イギリスでは国民保険の保険料収入が年金、医療 (NHS)、失業保険などの財源となり、年金の財源の 30%、医療費の 78% が税金で賄われている。一方で、私的年金をはじめ私的セクターの規模は GDP の 10% に達し、これがイギリスの社会保障の規模を小さくしている要因の 1 つである。イギリスの高齢化は先進国の中で最もゆっくりしたものであり、社会保障に対する人口高齢化の影響は小さい。しかし、ミーンズ・テストに頼りすぎている (就労意欲や貯蓄に悪影響) こと、及び不平等や貧困の問題が存在していることが課題である。イギリスの社会支出の低さは、物価スライドによる給付水準の低下と広範な資産調査給付による disincentives という 2 つのコストをともなっている。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 (ヒルズ, 1997)。

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 (パートレス, 2005)。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。アメリカの医療費を押し上げている主な要因は人口高齢化ではなく、一般物価上昇を上回る医療サービス価格の上昇と消費される医療サービスの高度化 (量の増加や質の向上) である。寿命が伸びても必ずしも健康な年月が伸びているわけではなく、障害を持った年月が伸びているだけかもしれない。また、がんや心臓病が治ると連邦支出はむしろ増加し、喫煙者の生涯医療費は非喫煙者の生涯医療費より低いという報告もある。社会保障年金では (a) 支給開始年齢の 70 歳への引き上げ、(b) 高所得者への給付削減、(c) スライド率の低減、(d) 部分的個人年金化、メディケアでは (a) 対象年齢の 70 歳への引き上げ、(b) パート B の保険料の引き上げ (コストの 30% をカバーするように)、(c) 検査や在宅医療サービスに 20% の患者負担の導入、などの対策が必要になるかもしれない。

#### 4.2 日本の社会保障と企業福祉のインターフェイス

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給付・賦課方式の公的年金に確定拠出・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。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。その機能を基本的に維持した上で、公的年金のスリム化を図る必要がある。中・高所得者に対しても公的年金で Income Smoothing の多くを行うことは不相当であり、彼らにとって企業年金の拡充は不可欠である。一方で、確定拠出・積立方式ではリスクを負う主体や所得再

分配への影響が確定給付・賦課方式と異なるので、縮小された公的年金においてその本来の機能が果たされているかどうかの不断のチェックが必要になってくる。

先進諸国の医療システムは公的制度のみで、あるいは、公的制度と私的仕組みの組合せで全国民に医療サービスへのアクセスを保障し、加入に際して経済状況や健康状態を問わず、全国民の健康上のリスクをプールし、健康状態と関わりなく負担するという連帯原則に基づいている。日本の場合は医療サービスの提供では民間部門の役割が大きい、医療費の支払いでは公的制度の役割が極めて大きい。しかしながら、近年の患者負担の引き上げは民間保険の役割拡大に道を開くものであり、全ての国民に医療サービスへのアクセスが十分保障されているかどうかという観点からの検討が必要である。医療システムの中のどの分野に競争原理を取り入れたら良いのか、社会連帯をベースとした公的医療保険とリスク評価をベースとした民間医療保険の共存は医療システムの効率性にどんな影響を与えるか、等の点はまだ十分解明されていない。

社会保険料の事業主負担は賃金付随コストであるが、企業にとっての労働コストは賃金と賃金付随コストの総計である。企業の国際競争力を考える上では法定福利費だけを取り上げても意味がなく、労働コストの大きさが関心事であり、労働コストは法人税などとの関連で議論する必要がある。企業の社会的責任は第一義的には雇用の確保（被用者への給料支払いを含む）と法人税の支払いと言えるが、‘雇用の確保’や‘法人税の支払い’の内容は多岐にわたっている。企業の福利厚生をどう捉えるかは、社会保険料の事業主負担分に関する帰着と関係し、企業の「本来の責任」をどう定義するか依存する相対的なものである。社会保険料の事業主負担分に関する帰着の大部分が賃金であるとする、それを事業主から徴収するか、事業主負担分を賃金に上乗せして社会保険料を全額被保険者から徴収するかは、個人の負担という観点からは大差ないものとなる。さらに近年では、‘雇用の確保’や‘法人税の支払い’の他にも企業の社会的責任が問われている（例えば、地域社会との共存、環境への配慮など）。

## 5. まとめ：企業の福祉と社会保障

これまで日本では家族の機能や企業の福利厚生の役割が大きかったが、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。国際競争が激化する中で賃金付随コストへの関心が高まっているが、若年労働者を正規に雇用することは今日でも企業の社会的責任の1つである。持続可能な社会システムの担い手として、企業は従業員に対する福利厚生を新たな社会連帯の観点から見直す必要がある。近年では、それ以外にも企業の社会的責任が問われている（例えば地域社会との共存、環境への配慮など）。

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。社会保障制度を財政的に持続可能なものとする事は重要であるが、財政的に安定した制度でも給付の十分に欠ける制度では存在意義は薄い。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。社会連帯と個人の自己責任はそのバランスが重要である。企業はその社会的な制約の中で合理的な行動を取ろうとしている。従って、企業が正しい incentive に直面することが極めて重要である。

(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

- 駒村康平 (1997). 「企業内福祉の社会保障代行、補完機能の日本的特性—企業内福祉としての健康保険組合と厚生年金基金の役割と規制緩和」 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, 第2章, pp.53-84.
- 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.
- スミス・ピーター (2005). ヨーロッパの医療システム改革と日本への示唆. 季刊社会保障研究, 40(4), 324-336.
- 橘木俊詔 (2001). 「福祉における企業の役割」 橘木俊詔, D・ワイズ編『日米比較—企業行動と労働市場』日本経済新聞社, 第9章, pp.231-247.
- 橘木俊詔 (2002). 『安心の経済学—ライフサイクルのリスクにどう対応するか』岩波書店.
- 永野博之 (2000). 「社会保障負担の国際比較—事業主負担割合にみる日本の社会保障負担の特殊性」 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, 第8章, pp.161-178.
- バートレス・ゲイリー (2005). 先進諸国の年金改革から得られる政策的意義. 季刊社会保障研究, 40(4), 315-323.
- 樋口美雄 (1994). 「育児休業制度の実証分析」 社会保障研究所編『現代家族と社会保障』東京大学出版会.
- 樋口美雄・太田清・家計経済研究所編 (2004). 『女性たちの平成不況—デフレで働き方・暮らし方はどう変わったか』日本経済新聞社.
- ヒルズ・ジョン (1997). 福祉国家の再構築. 季刊社会保障研究, 33(1), 18-25.
- 府川哲夫 (2005). 公的年金の役割. in 先進5か国の年金改革と日本, 丸善プラネット.
- 府川哲夫 (2005). 社会保障制度の行方. In 社会保障制度改革—日本と諸外国の選択, 東大出版会.
- 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, 第1章, pp.17-52.
- 横山由紀子 (2003). 「就業支援政策の長期的効果—育児期のキャリア形成という視点から」 橘

木俊詔・金子能宏編『企業福祉の制度改革－多様な働き方へ向けて』（RIETI 経済政策分析シリーズ 6）東洋経済新報社.

Clark Robert (2003). Social Security Reform in the United States : Implications for Japan.

The Japanese Journal of Social Security Policy, Vol.2, No.2 (December 2003), 83-94.

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

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

Palme Joakim (2005a). Features of the Swedish pension reform. The Japanese Journal of Social Security Policy, Vol.4, No.1 (June 2005).

Palme Joakim (2005b). The future of Social Security in Sweden.

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

# 「企業が私的保障・社会保障を提供する要因に関する分析」

酒井正

国立社会保障・人口問題研究所

## 1. はじめに

退職一時金や企業年金などの費用は、企業の法定外福利の代表的なものとしてその大きな割合を占めている。しかしながら、退職金や企業年金の多寡は企業によって差があり、また最近では賃金に上乗せして前払いする方法など様々なものが出てきており、従来型の退職金制度は後退の兆しを見せている。個々の企業が経済環境や生産構造といった企業属性を与件として最適な賃金戦略（報酬体系）を選んでいるとすると、最適な退職金や企業年金のあり方も個々の企業で異なると考えられる。また、企業がおかれている市場環境も近年、激変している。グローバル経済下の企業経営においては、先行きの不透明感がより一層増し、従来まで日本企業の強みとされてきた長期的雇用関係も企業経営にとってリスク要因となりうる。そのような中では当然、望ましい退職金・企業年金のあり方も変わってこよう。どのような要因が、企業の退職金や企業年金のあり方に大きく影響を与えているのか？ また、企業がおかれている経営環境の変化は、福利厚生を提供に関してどのような影響を及ぼすのか？ 企業の経営が不安定な状態に陥り、将来の経営存続が危うくなったような場合、そのことは企業の福利厚生のあり方に対してどのような方向に作用するのだろうか？ 以上のようなことが、本稿の先ず始めの問題意識としてある。

先行研究より、企業が退職金を提供するか否かには様々な要因が影響していることが指摘されているが、そのなかでも企業規模という要因が常に重要なインパクトを持つことが知られている。大企業ほど退職金制度を有する可能性が高く、それも手厚い待遇である傾向が強いという関係が見出されるのである。なぜ企業規模が重要なのか？ 本稿では、退職金という福利厚生制度の持つ「後払い賃金」としての側面に着目することで、規模を始めとする企業属性が退職金制度の提供に影響を及ぼすメカニズムを解釈する。そのことは企業がおかれている経営環境の変化が、福利厚生制度やより広く人事戦略にどのような変化をもたらすか予想するうえで不可欠になると考える。以下で、日本企業における退職金制度の現状を確認すると同時に、企業ごとで異なる退職金制度はどのような要因によってもたらされるのか実証的に見てみることにする。そして、後払い賃金契約として退職金制度を捉えることで、企業ごとの違いを説明できるか考える。また、企業の存続確率（これは

倒産確率の裏返しである) の変化が退職金提供にどのような影響を与えるか予想する。昨今、日本企業の多くが激しい国際競争に晒され、経営見通しに不確実性が高まっている。そのようななかで日本企業の福利厚生制度、特に退職金制度がどのような方向に進んでゆくのか考えてみたい。

## 2. 退職金制度の現状

表 1 は厚生労働省の「就労条件総合調査 (平成 15 年)」より退職金制度の導入状況を見たものである。全企業のうち 8 割以上の企業はなんらかの退職金制度を有しているが、いまだ 15%近い企業は労働者に退職金を支払う仕組みをまったく持っていないことになる。退職金制度を有する企業の割合を企業規模別に見てみると、1000 人以上の企業では 97.1% と 100% に近づいているものの、その割合は企業規模が小さくなるにつれて下がり、30~99 人の規模では 84.7% にすぎなくなっている。

なんらかの退職金制度を有する企業のうち、退職一時金制度のみで退職年金制度を持たない企業は全企業平均では 46.5% であるが、これも企業規模別に見てみれば 1000 人以上が 11.0% に過ぎないのに対して、規模が小さくなるほどその割合は高くなり、30~99 人規模では 54.1% に上る。退職に関する福利厚生制度は、企業規模が小さいほど手薄い現状が見てとれる。一般に、企業規模が大きいほど賃金も高いことが知られているので、賃金と福利厚生を合わせた総報酬では、企業規模間格差が更に大きくなる。労働市場が低調であると、雇用創出効果が大きいとされる新規開業を促すような政策がしばしば期待されるが、そのような主張に対して、新規の小規模企業で創り出される雇用は上で見たように「待遇の悪い仕事」であることが多いことを理由に反対する意見もある。

表 1 では、退職金制度の導入状況を産業別にも見ている。退職一時金や退職年金制度を有する企業の割合は産業ごとで大きなばらつきがある。但し、これは産業ごとの平均的な企業規模を反映している可能性もあり、必ずしも産業の効果とは言えない可能性がある。そこで、本来 企業規模と産業のクロス表をとる (=企業規模をコントロールしたうえで産業の効果を見る) ということが必要になる。

表 2 は、「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」で行われた「福利厚生制度に関する調査」(企業アンケート調査) の個票を用い、企業が退職金制度を提供する要因について数量分析した結果である。従業員 500 人以下の企業では、なんらの退職金制度も持たない確率が有意に高い。それら企業規模をコントロールしたうえでも尚、

退職金制度提供に関して産業ごとで有意な差が認められた。それでは、海外では退職金制度といった福利の提供に企業ごとの差は見出されるのか。

### 3. 企業が退職金制度を提供する要因に関する実証分析

海外でも、どのような属性を持った企業が退職金制度を提供しているのかということに関して実証研究がいくつかある。Dennis(2000)は、企業による退職金や医療保険の提供が企業規模によって大きく異なることを確認したうえで、様々な理論的説明の可能性を指摘しつつも、企業（経営者）に対して直接的に退職金制度などの福利厚生を提供する理由を聞いてみれば必ず「(提供する) 余裕がある(affordable)」という答えが挙げられることに着目している。これをそのまま解釈すると、経営者が自由に処理できる利益が大きいほど、退職金や医療保険を提供する可能性が高まるということになる。Dennis の論文ではここから、小規模企業では会社所有者の所得(owner's income)が大きいほど、退職金制度や医療保険といった福利厚生制度の提供の可能性が高まるという仮説を導き出している。計量分析の結果、企業規模や労働市場の逼迫度といった要因をコントロールしたうえでも、会社所有者の所得が退職金制度や医療保険の提供確率にプラスの影響を持つことを確認している。

Bernstein(2002)も、小規模企業において退職金制度や医療保険を提供する要因がなんであるか実証分析している。その結果、企業規模を表す変数や社齢をコントロールした後も、会社所有者がアフリカ系アメリカ人である場合やヒスパニックである場合にはそれらの福利を提供する可能性が低いことを見出している。但し、その理由については明確に特定できていない。また、会社所有者の学歴（教育歴）が高いほど福利を提供する確率が高いことも見出している。これは学歴が、福利厚生の税制上の優遇措置に関する知識の代理変数になっている可能性があるためと思われる<sup>1</sup>。

以上の実証研究では、退職金という福利厚生を静学的な観点から賃金の一形態として捉えており、即払いの現金ではない福利厚生という形で提供しなければならない理由は必ずしも見当たらない。退職金制度は、現役で働いている時には受け取ることができず、退職時にはじめて受け取ることができるという点で、普通の賃金とは性格が異なるはずである。

退職金制度を福利厚生として提供する意義を企業に問うと、従業員の定着や勤労意欲の促進といった目的が挙げられることが多い。先の「福利厚生制度に関する調査」では、退

---

<sup>1</sup> その他、退職金制度などの福利厚生の提供に影響を与える要因として、労働組合の影響を分析した研究もある（Freeman, 1981）。



職金制度に限らないが、法定外福利厚生制度を提供する「目的」と得られた「効果」について聞いている（表3）。それによれば、「従業員の長期定着性の維持・向上」を挙げた企業の割合が最も高く、得られた「効果」としても多く挙げられている。「勤労モラルの維持・向上」を挙げた企業も多く、福利厚生制度に従業員の定着を促進する効果や勤労意欲を上げる効果があると考えていることがわかる。

このように従業員の定着を促し、勤労意欲を高める機能がある（と企業側が信じる）福利厚生制度、特に退職金制度の機能を検討するにあたっては、退職金制度が持つ「後払い賃金」としての側面に焦点を当てて考える必要がある。インセンティブ・スキームとしての後払い賃金契約の仕組みは、簡便に図1によって表される。図1は横軸に労働者の勤続年数、縦軸に労働者の限界生産力・賃金をとったものである。労働者の限界生産力はVMPで表される。実際には勤続年数の上昇に伴って労働者の限界生産力は上がると予想されるが、ここでは便宜的に限界生産力は（勤続年数を経ても）一定であるとする。もし企業が、労働者がしっかり働いているかどうか簡単にモニターすることができるなら、労働者にはその生産性に等しい賃金が支払われるだろう。すなわち、VMPの通り、每期生産量に応じた一定額の賃金を受け取ることが可能である。しかし、労働者の働きぶりをモニターすることが難しいとき、労働者にはサボる動機が出てくる。その場合は、実際にはVMPで表される生産を達成できていないので、破線VMP'で表されるようにVMPの水準を下回っていることになる。ここで、企業は労働者の勤続年数が短いときはその限界生産力を下回る賃金を支払い、勤続年数が長くなると限界生産力を上回る額を支払うような仕組みをとることで、労働者の怠業を抑制することができる。但し、怠業はある一定の確率で発覚し、発覚した場合には労働者はその後の賃金を受け取れないものとする。労働者から見ればそのような賃金支払いの仕組みは若いときにADBの賃金を供託し（いわば人質にとられ）、壮年期にBCEの賃金として返してもらうということだから、怠業が見付かって後期賃金がもらえないことは大きな損失となる。以上のように後払い賃金の仕組みはモニタリングが困難な場合において労働者を怠けさせないインセンティブとして機能する。言い換えれば、労働者をモニターすることが困難なとき、DEという直線で表される賃金戦略とACという傾いたプロファイルで表される賃金戦略は決して等価ではない（清家, 2003）。労働者の努力をより多く引き出すという観点からは、ACという後払い賃金戦略のほうが有効なのである。退職金制度も怠業を抑制する装置とみなすことができる。以上は、後払いの賃金契約という観点から直観的に退職金制度を解釈したものであったが、そこでは企業が

将来にわたっても存続していることを前提としていた。企業の存続自体が危ぶまれるような場合、退職金制度のような後払いの報酬体系は果たして機能するのか？（事実、90年代の日本企業は大企業であっても現実に倒産の可能性を目の当たりにした。）また、どの企業も同じように退職金制度による賃金の後払い方式が最適なわけではないと思われるので、企業によって退職金制度の有無に差が出るかもしれない。次節では、企業の存続確率やモニタリングにかかるコストの大小・人的資本蓄積の度合いといった要素を織り込んだモデルを展開し、それらが最適な賃金戦略にどのような影響を与えるか検討する。

#### 4. 後払い賃金契約としての退職金制度と市場環境 —理論的整理—

##### ・設定

本節では、企業の存続確率と最適な賃金戦略の関係について Curme-Kahn(1990)の2期間モデルに従って考察を進める。本節でのモデル分析の新しい点は、職種や業種によってモニタリング・コストや（長期雇用契約をした場合の）人的資本の蓄積度合いが異なることを織り込み、それらが違うことで長期雇用契約からスポット・マーケット契約に切り替えるタイミング（閾値）がどのように異なるか考察した点である。また、日本ではいまだ解雇という処分が厳しいものであるとの認識から、解雇にともなうスティグマ効果をモデルに組み込んだ。

いま、一企業と一労働者の契約を考える。労働者は、「勤勉に働く」か「怠ける」かのどちらかの選択をするものとする。そして、怠業が見付かった場合には解雇されるものとする。モデルは2期間で、労働者は1期目だけ「働く」か「怠ける」かの選択をし、企業が存続し続け（＝賃金を支払えなくなるような経営状態に陥ることなく）、怠業が発覚しない限り、2期目にも賃金を受け取ることができる。この2期目の賃金は、働いた後にもらう賃金という意味で「後払い賃金」とみなせ、退職手当や一部の企業福利もこの「後払い賃金」と解釈することができる。すなわち、退職金等の後払い賃金が労働者の怠業を抑制し、人的資本投資を促すという機能を有するのである。 $s$ を怠業から得られる効用とし、 $I$ を（怠業が発覚して）解雇された場合の負効用とする（両者は正の値をとるものとする）。また、怠業は  $p$  の確率で発覚するものとする、後払い賃金契約の下で、怠ける場合の期待効用とまじめに働く場合の期待効用とはそれぞれ以下のようなになる。

[怠ける (shirking) ]

$$E(s) = s - pl + (1-p)qU(W_1 + W_2) + (1 - [(1-p)q])U(W_1). \quad (1)$$

[働く (not shirking) ]

$$E(ns) = qU(W_1 + W_2) + (1 - q)U(W_1). \quad (2)$$

但し、 $q$  は企業が 2 期目まで存続している確率を示し、 $W_1$  と  $W_2$  はそれぞれ 1 期目、2 期目に受け取る賃金を表している。 $U(\cdot)$  は strictly concave な効用関数である。(1)・(2)式から 1 期目の賃金は怠業とその発覚の有無に関わらず常に受け取ることができることが見てとれる。これに対して 2 期目の賃金（後払いの賃金）は、怠業が発覚せず企業も存続し続けた場合にのみ受け取ることができる。 $l$  を、労働者が解雇によって被るスティグマ効果とみることもできる。この効果の大きさは、転職市場が発達しているかどうかとも大きく関わるであろう。尚、分析を単純化するため割引率は組み込んでいない。

「働く」場合の期待効用が「怠ける」場合の期待効用を上回る時、労働者は怠業せずに「まじめに」働くことを決める。よって、 $E(NS) \geq E(S)$  より、労働者が怠業せずに働く条件は、

$$U(W_1 + W_2) - U(W_1) \geq \frac{1}{q} \left( \frac{s}{p} - l \right). \quad (3)$$

次に、この労働者のアウトサイド・オプションを考える。労働者に後払い賃金契約を受け容れさせるには、その労働者が外部の別の企業で働く場合より高い賃金（最低でも同額）を提示しなければならない。労働者から見れば、その企業で後払い賃金契約を結ぶことで得られる効用とその企業以外で働いて得られる効用が（最低でも）無差別でなくてはならないということになる。よって、

$$\begin{aligned} \bar{U} = U(W_s) &= qU(W_1 + W_2) + (1 - q)U(W_1) \\ &= U(W_1) + q[U(W_1 + W_2) - U(W_1)]. \quad \text{但し、} W_s \text{ は外部オファー賃金} \end{aligned} \quad (4)$$

均衡では (3) 式が等号で成り立っているとすると、(4) 式は次のように書き換えられる。

$$\bar{U} = U(W_1) + q \left\{ \frac{1}{q} \left( \frac{s}{p} - l \right) \right\} = U(W_1) + \frac{s}{p} - l \quad (5)$$

$$U(W_1) = \bar{U} - \frac{s}{p} + l = U(W_s) - \frac{s}{p} + l \quad (6)$$

上 2 式より、アウトサイド・オプション及び 1 期目の賃金は企業の存続確率から影響を受

けないことがわかる。また、怠業することで得られる効用が大きければ1期目の賃金が低下することもわかる。1期目の賃金を下げることで、怠業からの利得を相殺する必要があるのである。一方、スティグマ効果  $I$  は1期目の賃金を引き上げる。怠業が発覚して解雇されることがその労働者にとってスティグマとして働くならば、怠業するインセンティブを和らげる（弱める）効果がある<sup>2</sup>。

それでは次に企業の最適賃金戦略を考えてみよう。後払い賃金契約の下での利潤を  $\pi_c$  とし、後払い賃金を用いないスポット・マーケット賃金で労働者を雇った場合に得られる利潤を  $\pi_s$  とすると、それぞれの場合の期待利潤は

$$E(\pi_c) = q(X + h) - W_1 - qW_2, \quad (7)$$

$$E(\pi_s) = qX - W_s - m \quad (8)$$

と表される。(7)・(8)式で  $X$  は基本生産量を表し、これはいかなる賃金契約においても変わらないとする。しかし、企業が後払い賃金契約を結んだ場合には生産量にプレミアム  $h$  が生じるものとする。これは後払い賃金をともなう長期的雇用契約を結ぶことで生じる、労働者の人的資本蓄積によるプレミアムと考えることができる。この  $h$  は労働者にとって後払い賃金契約に同意する、すなわち最後までその企業に勤めるとコミットすることで高まる人的投資へのモチベーションを反映しているとも見られる。特に、企業特殊の技能への投資インセンティブ等によるアウトプットの増加分が想定される。ある産業・職種では、長期契約を結ぶことによる生産量の増加分は大きいであろうし、ある職種では小さい可能性がある。

また、 $m$  はモニタリング・コストを表しているが、このモニタリング・コストも産業・職種で大きく異なるだろう。たとえば、個人の生産量が比較的観察しやすいブルーカラー・ワーカーや営業職といった職種でモニタリング・コストは低く、事務職などにおいてはモニタリング・コストが高いことは容易に想像できる。

以上のように、本モデルでは長期契約を結ぶことで生じるアウトプット増加分の違い( $h$ )と必要になるモニタリング・コストの違い( $m$ )によって産業や職種の違いを捉えるものとす

---

<sup>2</sup> (6)式からわかるもう一つの重要な点として、アウトサイド・オプションが高ければ、1期目の賃金も高くなることである。一般に、外部賃金オファーは労働市場が逼迫しているときに高くなると思われるので、景気が良ければ1期目の賃金は高くなると予想される。