

企業による福利厚生の変遷

府川哲夫

(国立社会保障・人口問題研究所)

1. はじめに

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も企業負担についての関心が高まっている。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小さくなかった。しかし、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低下しつつあり、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。公的制度のスリム化や企業福祉の縮小はおのずから個人責任の拡大に向かうが、これらはいずれも相対的なものである。公的制度、企業、家族・個人の間の責任分担においてより良いバランスを見出すためには、特定のトレンドを所与としないで社会保障と私的保障のインターフェイスに焦点を当てた解決策を見出すことが重要であると考えられる。

企業を対象として2004年に実施された「福利厚生制度に関するアンケート調査」では、福利厚生制度、高齢者雇用、パートタイマー、業務のアウトソーシング、社会保険料についての考え方、について調査した。本稿はこの調査を用いて、企業年金の動向や社会保険料の事業主負担分に関する企業の考え方について、退職制度規模、高齢者雇用割合、パート費用割合等に焦点を当てた集計・分析を行った。

2. マクロの実態

厚生年金基金等の企業年金は現在民間サラリーマンの概ね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た。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。また、適格退職年金は新規の契約は認められず、既存の契約は10年以内に他の制度への移行などの対応をとることになった。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（注1）。

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。2004年度の厚生年金基金数は838基金、加入員数は615万人；DBの件数は規約型479、基金型513；DCは企業型が1,402件、企業型加入者数125.5万人、個人型加入者数は4.6万人；適格退職年金加入員数は653万人であった（厚生労働省、2005）。

平成 14 年就労条件総合調査によると、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り、労働費用は現金給与のおよそ 122%になる(表 1)。現金給与は企業規模別に格差があり(5,000 人以上は 30~99 人の約 1.6 倍)、賃金付随コストも企業規模の拡大とともに金額・率ともに大きくなった。法定福利費は現金給与の 11.4%(企業規模別にも大きな差はなかった)で、厚生年金保険料(事業主負担)が 6.2%と最も大きかった。法定外福利費は現金給与の 2.8%、退職金等の費用は 7.0%で、両者とも企業規模間に大きな差があった。

表1 労働費用の推移(常用労働者1人1か月平均)

(単位:%)

	1985	1988	1991	1995	1998	2001	2001 企業規模別				
							30-99 299	100- 999	300- 999	1000- 4999	5千人 以上
現金給与総額(千円)	306.1	333.6	382.6	400.6	409.5	367.5	301.1	328.2	344.4	402.7	467.8
現金給与=100.0とした%											
法定福利費	9.1	9.4	10.1	10.7	11.4	11.4	12.0	11.8	11.4	11.1	11.0
健康保険料	3.3	3.2	3.3	3.4	3.5	3.6					
厚生年金保険料	3.8	4.3	4.9	5.6	6.3	6.2					
雇用保険にかかると額	0.9	0.9	0.9	0.7	0.8	0.8					
労災保険にかかると額	0.8	0.9	0.8	0.8	0.7	0.7					
その他	0.2	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1					
法定外福利費	3.3	3.3	3.5	3.4	3.3	2.8	1.7	2.0	2.1	3.0	4.7
退職金等の費用	4.6	5.0	4.8	5.1	6.7	7.0	3.5	5.0	6.3	7.9	10.9
その他	1.3	1.7	1.8	1.3	1.2	1.1	0.8	1.2	1.3	1.3	1.1
労働費用総額	118.2	119.3	120.2	120.6	122.6	122.4	118.0	120.0	121.1	123.2	127.7

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」

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(2003 年 1 月 1 日現在)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%であった(大部分が 10 年の有期年金)。
- 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。退職給付(年金)制度のある企業のうち厚生年金基金のある企業の割合は企業規模別に 1,000 人以上 52.0%、300~999 人 39.5%、100~299 人 43.5%、30~99 人 47.8%と、企業規模別の差は比較的小さかった。
- 4) 勤続 35 年以上の定年退職者(2002 年 1 年間)の退職給付額(百万円)は、「大学卒(管理・事務・技術職)」26.1、「高校卒(管理・事務・技術職)」23.4、「高校卒(現業職)」17.6、「中学卒(現業職)」16.2 であった。企業規模別には 1,000 人以上 23.8、300~999 人 21.4、100~299 人 15.4、30~99 人 12.9(計:21.7 百万円)であった。

平成 17 年就労条件総合調査によると、定年制を定めている企業は 95 % (300 人以上ではほぼ 100%) にのぼり、一律定年制を定めている企業における定年年齢は 60 歳 91.1%、65 歳 6.1%等であった。定年後の勤務延長制度又は再雇用制度のある企業は 77.0%で、その最高年齢は「65 歳又はそれ以上」の企業が 8 割を超えたが、適用対象者は「会社が特に必要と認めたものに限る」企業がおよそ 6 割であった。なお、2006 年度から施行される改正高年齢者雇用安定法では、65 歳未満の定年制をもつ企業に対して定年の引き上げ、継続雇用制度の導入、定年制の廃止、のいずれかが義務づけられる。

3. 企業アンケート調査 (福利厚生制度に関する調査：2004 年)

企業の福利厚生制度に関するアンケート調査は株式会社 UFJ 総合研究所に委託して 2004 年 11 月 5 日から 11 月 19 日の間に実施された。6,000 の企業に調査票を郵送し、留置・郵送回収による自記入式で調査され、有効回答数は 705 (12%) であった (注 2)。業種・企業規模別の抽出対象企業数と回答企業数は表 2 のとおりである。500～999 人の金融業や 1,000 人以上の運輸・通信業などでは回収率が高く、やや代表性の問題が生じていたが、倍率補正は行わなかった。

表2 回答企業数:業種・企業規模別

	抽出対象企業数				回答企業数			
	10～499	500～999	1,000～	合計	10～499	500～999	1,000～	合計
建設業	-	146	143	289	1	17	10	28
製造業	370	945	715	2,030	59	115	61	235
卸・小売業	247	641	335	1,223	20	48	21	89
金融業	-	132	214	346	0	28	14	42
不動産	-	37	25	62	2	2	2	6
運輸・通信業	-	270	173	443	3	33	38	74
電気・ガス・水道	-	7	16	23	0	2	4	6
サービス業	-	1,045	539	1,584	49	105	60	214
合計	617	3,223	2,160	6,000	138	354	213	705

山本 (2005) より企業の全般的な回答状況をまとめると次のとおりである。

- ・法定外福利厚生制度を実施している企業は 9 割を超えた。一方で、法定外福利厚生制度を部分的に廃止しようとしている企業は 17%程あった。
- ・何らかの退職年金制度をもっている企業はおよそ 4 分の 3 であった。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。退職年金制度の労務費用に占める割合は 20%未満と答えた企業が 76%であった。厚生年金基金のある企業の 4 分の 1 が既に代行返上していた。代行返上後の企業年金の形態に関しては、確定拠出型 26%、確定給付 21%であった。一方、税制適格年金の移り先は確定給付 20%、確定拠出型 19%であった。
- ・60 歳以上の継続雇用者がいる企業は 73%で、その人数は平均値 33 人、中央値 8 人であった。

継続雇用されるのは「会社が必要と認めた者に限る」が47%、「原則として希望者全員」は11%であった。

・パートがいる企業は74%で、その労務費用全体に占める割合は20%未満と答えた企業が約80%であった。パートに社会保険が適用されるようになったら「社会保険料を負担する」と回答した企業が5割あったが、「適用外になるよう労働時間を指導する」という企業が4割あった。約80%の企業が何らかのアウトソーシングを行っていた。

・現行の社会保険料の企業負担については負担が高い(80%)、先止まり感がない(49%)という回答が多かった。企業の社会保険料負担を引き下げるとして、その不足分の対応に関しては「消費税等の間接税を財源とすればよい」(52%)、「民間保険等の活用を通じて公的給付は削減すべき」(40%)という回答が多かった。

以下、企業の退職年金制度、60歳以上の継続雇用、パートタイマーの雇用について業種・企業規模別に詳しくみていくとともに、これらを類型化して社会保険料負担に対する企業の考え方にどのような差があるかを分析した。

(1) 退職年金制度

回答企業数705のうち退職年金制度のある企業は76%で、業種(建設業、卸・小売業、金融業で多く、サービス業で少ない)や企業規模(規模が大きいほど多い)に依存していた(表3)。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38%にのぼった。退職年金制度にかかる費用が労務費用に占める割合(以下、「退職制度規模」と略す)が20%以上である企業の割合は13%で、業種間・企業規模間に大きな差はなかった。

表3 退職年金制度のある企業:業種・企業規模別

(単位:%)

	退職年金制度のある企業の割合				退職年金制度が労務費用の20%以上である企業の割合			
	10~499	500~999	1,000~	合計	10~499	500~999	1,000~	合計
建設業	-	-	-	89	-	-	-	16
製造業	59	87	97	83	6	22	3	13
卸・小売業	80	88	90	87	19	12	11	13
金融業	-	-	-	88	-	-	-	11
不動産	-	-	-	-	-	-	-	-
運輸・通信業	-	-	-	73	-	-	-	11
電気・ガス・水道	-	-	-	-	-	-	-	-
サービス業	53	64	63	61	23	12	16	15
合計	62	77	82	76	14	15	11	13

現在厚生年金基金のある企業は185社(回答企業の26%)で、この割合は必ずしも企業規模の拡大とともに増えるわけではなかった(表4)。厚生年金基金を採用している企業の代行制度に対する対応は、「既に代行返上した」24%、代行返上を考えている」18%、「代行返上を考えていない」59%であったが、代行返上しない割合は企業規模の拡大とともに低下した(表5)。既に代行返上して現在厚生年金基金を採用していない企業90社を含めると、回答企業の18%

に当たる 130 社が代行返上を経験した。なお、厚生年金基金を採用している企業に限って退職制度規模が 20%以上である企業の割合をみると 18%であった。

表4 厚生年金基金のある企業：業種・企業規模別

	企業数				割合(%)			
	10～499	～999	1000～	計	10～499	～999	1000～	計
建設業	…	…	…	7	…	…	…	25
製造業	15	37	12	64	25	32	20	27
卸売・小売業	7	20	6	33	35	42	29	37
金融・保険業	…	…	…	20	…	…	…	48
不動産業	…	…	…	…	…	…	…	…
運輸・通信業	…	…	…	19	…	…	…	26
電気・ガス・水道	…	…	…	…	…	…	…	…
サービス業	9	24	8	41	18	23	13	19
計	31	107	47	185	22	30	22	26

表5 厚生年金基金を採用している企業の代行部分についての対応

企業規模	回答企業数	代行返上を		
		既に行った	考えている	考えていない
10～499人	24	2	2	20
500～999人	101	25	18	58
1,000人以上	44	13	10	21
計	169	40 (24)	30 (18)	99 (59)

注：カッコ中は%

(2) 高齢者の継続雇用

60 歳以上の者を継続雇用する企業の割合は全体で 72%であったが、建設業で高く、金融・保険業で低かった（表 6）。企業規模別には 1,000～2,000 人で高く、100 人未満や 2,000 人以上で低かった。

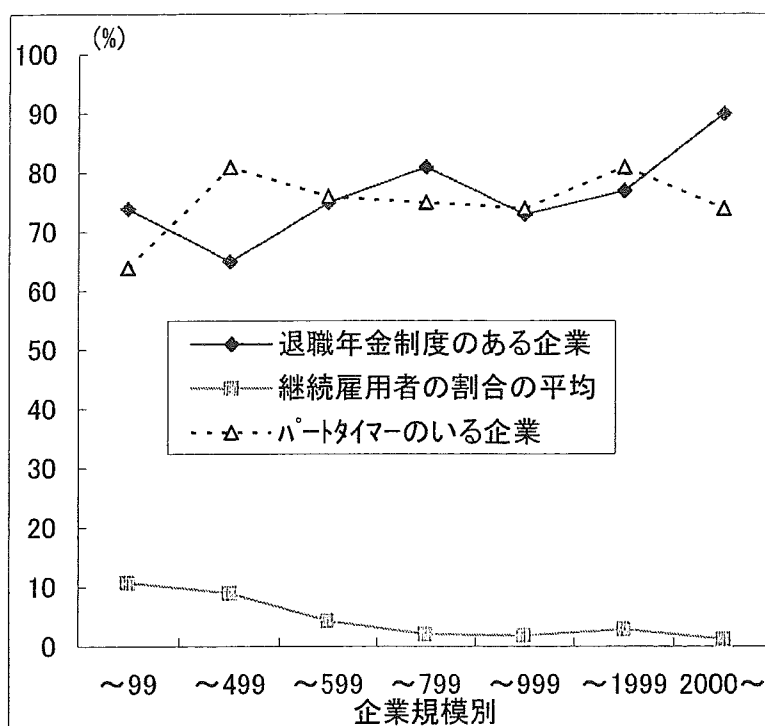
常用雇用者数に占める 60 歳以上の継続雇用者数の割合（以下、「60+割合」と略す）は全体で 3.9%であったが、運輸業（4.6%）やサービス業（6.1%）で高く、100 人未満の製造業や 100 人以上 500 人未満のサービス業で 10%以上と特に高かった（表 6）。サービス業を除くと 60+割合は 3.9%から 3%に低下した。企業規模別に継続雇用者数の割合をみると、企業規模が小さい程高い傾向であった（図 1）。

表6 業種別60+割合及びパート費用割合

(単位:%)

	60歳以上の継続雇用者がいる企業		パートタイマーのいる企業	
	企業割合	60+割合	企業割合	パート費用割合が20%以上である企業の割合
建設業	82	2.4	36	0
製造業	73	2.9	67	6
卸・小売業	70	1.5	85	22
金融業	62	1.0	90	0
不動産	-	-	-	-
運輸・通信業	74	4.6	66	14
電気・ガス・水道	-	-	-	-
サービス業	71	6.1	89	24
合計	72	3.9	76	15

図1



(3) パートタイマー

パートタイマーのいる企業は全体で76%であったが、建設業では4割と極端に低く、金融・保険業やサービス業では9割の企業でパートタイマーを採用していた(表6)。企業規模別には100人未満を除いて大きな差はなかった(図1)。パートタイマーにかかる労務費用が全体の労務費用に占める割合(以下、「パート費用割合」と略す)が20%以上の企業は15%と少なく(サービス業で24%、卸・小売業で22%:表6)、サービス業及び卸・小売業を除くと7%に低下した。パートタイマーに社会保険が適用された場合の対応はa)「社会保険料を負担する」

57%、b)「社会保険が適用されない範囲に労働時間をとどめるよう指導する」39%、c)「派遣・請負など別形態の非正規労働者を増やす」28%、といった回答が多かった（重複回答）。業種別にはa)の割合が建設業（30%）で低く、b)の割合が建設業（55%）や運輸・通信業（59%）で高かったが、企業規模別には500人未満でc)の割合が18%とやや低かった以外は大きな差はなかった。

(4) 社会保険料に対する企業負担について

社会保険料の企業負担に関しては、81%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。また、29%の企業が「間接的に自営業者の負担も行っているのは不公平」と答えた（こちらも業種間・規模間に大きな差はなかった）。

分野別の社会保険料の事業主負担に関しては、その引き下げを求める声が一定程度あった：医療19%、介護20%、年金24%、児童手当15%。医療や介護に関しては企業規模の拡大とともに企業負担を許容する率が高まった（表7）。また、60+割合が5%以上の企業では企業負担軽減を求める率が極めて高かった：医療84%、介護68%、年金61%、児童手当48%。

表7 企業の社会保険料負担を小さくしたいと考える企業の割合（重複回答）：規模別

(単位：%)

企業規模	医療	介護	年金	育児
10～499人	28	28	24	20
500～999人	19	20	24	14
1,000人以上	14	16	22	14
合計	19	20	24	15

医療保険・介護保険における企業の社会保険料負担を引き下げるとして、その不足分の対応法を聞いたところ、消費税等、間接税の引上げ50%、公的給付の削減48%、高齢者の保険料負担又は自己負担の引上げ20%、という順に回答が多かった（重複回答）。業種や規模にかかわらずほぼ半数の企業が消費税等の間接税を挙げたが、給付削減や高齢者の負担引上げと回答した企業の割合は企業規模の拡大とともに増加した。60+割合が5%以上の企業では給付削減と答えた企業は35%と低かった（表8）。

年金における企業の社会保険料負担を引き下げるとして、その不足分の対応法を聞いたところ、消費税等、間接税の引上げ53%、公的給付の削減40%、高齢者の保険料負担又は自己負担の引上げ26%、という順に回答が多かった（重複回答）。消費税や給付削減と答えた企業の割合は企業規模によらなかったが、高齢者の負担引上げと答えた企業の割合は建設業や1,000人以上の企業でやや多かった。60+割合が5%以上の企業では給付削減と答えた企業は27%と低く、パート費用割合が20%以上の企業では消費税の引上げと答えた企業が多かった（表8）。

表8 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		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}
医療・介護	計	48	50	12	15	4
退職制度規模別	0%	45	51	10	11	3
	20%未満	52	50	13	16	5
	20%以上	48	56	10	16	1
60+割合別	0%	51	42	10	14	2
	2%未満	52	53	12	16	4
	2~5%未満	45	51	16	18	4
	5%以上	35	53	7	12	6
パート費用割合別	0%	48	46	13	15	2
	20%未満	48	51	11	15	5
	20%以上	51	55	12	16	5
年金	計	40	53	10	21	3
退職制度規模別	0%	38	53	10	14	3
	20%未満	43	53	10	23	4
	20%以上	42	55	8	25	3
60+割合別	0%	42	46	9	15	4
	2%未満	44	56	10	23	3
	2~5%未満	41	51	8	27	3
	5%以上	27	56	12	21	5
パート費用割合別	0%	40	50	10	21	3
	20%未満	42	52	10	19	3
	20%以上	35	60	10	27	2

4. 考察

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。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、運用環境の低迷や企業会計の変更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。この調査で現在厚生年金基金のある企業の割合は26%であったが、代行部分をもった厚生年金基金のシェアは今後15%程度に低下する可能性も示唆された。一方で、確定拠出年金にも高齢期の所得保障を充実させる役割を期待するのであれば、その普及を促進するための施策が必要である。

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)と法人税の支払いであり、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。雇用が流動化して非正規就業が増えているが、正規と非正規とで企業の負担するコストに大きな格差があること自体問題である。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。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)。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」をどう定義するかに依存する相対的なものである。

社会保障制度財政の中・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先進諸国の中で広まっている。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。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ほぼ半数の企業が消費税等の間接税を挙げた（重複回答）が、これは企業の立場からすれば当然のことである。また、企業の社会保険料負担を引き下げる代替財源として給付削減を求める企業は医療・介護で 48%、年金で 40%であったが、60+割合が 5%以上の企業では給付削減を求める率はそれぞれ 35%、27%と大幅に低下したことは示唆に富んでいる。企業に適切な役割を求める上で、企業が正しい incentive に直面していることが極めて重要である。企業が社会的責任を果たすことを阻害する要因として在職老齢年金の earnings test やボーナス保険料などが指摘されてきたが、パートタイマーとフルタイマーの労働コスト格差は早急に解決すべき大きな課題である。一方、企業には従業員の福利厚生制度を実施する誘因があるので、税制優遇措置や様々な規制緩和によって企業の福祉プログラムが推進されれば、公的プログラムの役割を柔軟に考える余地が拡大する。

（注 1）確定拠出年金の拠出限度額（年額）は企業型で確定給付型企业年金を実施していない場合 55.2 万円、実施している場合 27.6 万円；個人型で自営業者の場合 81.6 万円から国民年金基金の掛金を控除した額、第 2 号被保険者で企業年金未加入の場合 21.6 万円である。

（注 2）山本（2005）では有効回答数が 779（回収率 12.9%）となっているが、本稿ではさらにデータ・クリーニングを行い、705 を有効回答として用いた。

参考文献

厚生労働省(2005). 平成 17 年版厚生労働白書.

橘木俊詔・金子能宏編著 (2003). 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.

山本克也 (2005). 福祉厚生に関する企業アンケート. 厚生労働科学研究費補助金 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 年度報告書.