

## FRINGE・BENEFITSの動向



(アメリカ)

FRINGE・BENEFITSは賃金や労働時間などの基本的労働条件を補足するいわゆる付加的労働条件で、社会保障とは異なり、その一部は社会保障を補完するものとして機能している。この資料には、アメリカにおけるFRINGE・BENEFITSの1969年における動向が、調査結果をまとめた多数の表と図を示しながら、要約されており、社会保障制度の一部も含まれている。

FRINGE・BENEFITSに対する支出は、回答を寄せた1,115の会社で大幅に異なり、賃金支払総額の8%以下から60%以上にわたっている。1969年における平均をみれば、その支出は賃金支払総額の27.9%、支払った賃金

の1時間当りでは98.3セント、被用者1人当りでは2,052ドルであった。産業別の賃金支払総額に対する平均支出では、工業は大幅に異なり、卸売りと小売り業は21.7%であったが、銀行、金融・信託業は33.9%を示していた。地域別の平均支出では、東北部が最高で、東北中央部、西部、東南部の順となっていた。企業規模では、大企業が高く、小企業は低い。私的年金に対する支払いは、回答を寄せた企業の86%で実施されており、これらの企業における支出の平均は、賃金支払総額の4.8%であった。また、回答の99%は被用者の保険制度を設けており、その平均支出は賃金支払総額の3.6%であった。諸給付に対する全被用者の賃金控除総額のうち、4.6%

が社会保障制度による老齢・遺族・廃疾・健康保険で、0.1%が鉄道従業員の退職給付制度、州法による疾病給付制度、および同様な制度となっており、0.4%が私的年金、1.0%が病院、外科、およびその他の私的健康保険であった。

上述したように、FRINGE・BENEFITSに対する支出は、回答によって大幅に異なるが、賃金支払総額に対する比率が8%以下となるのは2つの会社で、60%を超えるのも2つの企業だけであった。また、労働時間1時間当り支出では、17の企業が30セント以下で、6企業は2.25ドル以上を支出していた。その支出の年額では、13企業が被用者1人当り600ドル以下を、7企業は4,500ドルを支出していた。なお、10分の1の企業は賃金支払総額の37.7%以上を支出し、4分の1の企業も32.7%以上を負担しており、2分の1の企業は27.1%以上を支出していたが、前述した平均の27.9%は2分の1の企業による比率を若干上まわっている。

ところで、賃金支払総額に対する27.9%の平均支出は、法定負担分（使用者負担分）の6.4%、私的な企業年金と労働協約による支払い分（使用者負担分）の8.3%、有給の休憩、昼食休みなどの2.9%、不就労時間に対する支払いの8.3%、利潤配分、特別手当などの2.0%で構成されていた。なお、製造業の平均は27.0%で、全体の平均より若干低く、非製造業の平均である29.3%は全体の平均を上まわっていた。なお、製造業は老齢・遺族・廃疾・健康保険、失業補償、労働災害者補償、および私的保険に対する支出が高く、非製造業は企業年金、有給休暇、疾病休暇、および企業から購入する物品やサービスへの割引きに対する支出が高い。

産業別の支出で付言すれば、前述したように、銀行、金融・信託会社は平均支出賃金支払総額に対する比率が高く、それは33.9%であったが、石油産業の32.4%がこれに続き、最も低いのは卸売り・小売り業の21.7%であった。1時間当りの賃金では、石油産業の139.2セントに対して、デパートは56.1%に

すぎない。また、被用者1人当たり支出は、石油産業が年額2,938ドルで、デパートは1,128ドルとなっていた。

なお、賃金支払総額に対する平均支出の比率は27.9%であったが、地域別にみれば、北東部は29.1%で最も高く、東北中央部が28.5%であった。西部は27.0%、南東部は25.7%で、これらは全国平均を下まわっていた。

企業規模別に平均支出の賃金支払総額による比率をみれば、従業員5,000人以上の会社では、13の産業が平均以上で、5産業は平均を下まわっていた。従業員が2,500~4,999人の企業では、6産業が平均を上まわっており、1,000~2,499人の企業では、10産業が平均以上で、9産業は平均以下となっていた。500~999人の企業では、3産業が平均以上で、12産業は平均以下となっており、500人未満の企業では、9産業が平均以上、12産業が平均以下であった。

私的な企業年金や保険の制度に対する関心

が強いので、それらの制度に対する企業の負担状況が示されている。154企業つまり14%の企業は企業年金になんら負担していなかった。しかし、企業年金に支出している企業のうち、72企業は賃金支払総額の10%以上を負担していた。ところで、企業年金に対する企業負担の平均は4.2%であるが、その内訳は保険契約や年金契約による保険料が2.4%、保険以外に信託による年金制度への支払いが1.5%、積立てを行なわない年金制度の支払いが0.3%であった。全製造業のうち、17%は企業年金を設けていないが、非製造業ではその比率が10%になる。また、製造業のうち3%は年金に対して賃金支払総額の10%以上を、非製造業では12%の企業が賃金支払総額の10%以上をそれぞれ支出していた。企業年金に対する従業員負担の控除は、24%の企業から報告され、製造業では21%、非製造では30%となっていた。また、製造業では、石油産業が91%でその控除を行なっており、紡績産業などでは9%が控除を行なっていた。保険制度に対する同様な控除は、74%の企業で行なわれており、製造業では64%が、非製造

業では90%がその控除を実施していた。

老齢・遺族・廃疾・健康保険と失業補償に対する支出はすべての企業が負担しており、労働者災害補償への支出は95%の企業が支払っていた。有給休暇と休日支払いはそれぞれ98%の企業から報告された。有給疾病休暇は65%の企業で実施されていたが、この休暇は製造業で46%、非製造業で92%から報告されている。利潤配分の支払いは22%の企業で実施され、これは銀行、金融・信託会社では51%が報告し、公共企業では1例が報告されただけである。離職手当や退職手当の支払い、物品やサービスの割引き、およびその他の諸給付は、回答例が比較的な少なかった。

被用者に対する諸給付について、被用者の賃金から控除する例では、その控除の平均は賃金支払総額の6.1%であった。その内訳は、老齢・遺族・廃疾・健康保険の4.6%、企業年金の0.4%、生命、健康、傷害、外科、医療、病院などの各私的保険に対する1.0%を含んでいた。1時間当りでみれば、この控

除は21.4セントで、被用者1人当り年額447ドルとなっていた。石油産業の平均は7.8%であるが、鉱業（第1次金属産業）の平均は5.1%にすぎなかった。1時間当りでは、石油産業の33.5セントに対して、デパートは14.4%であった。被用者1人当りでは、石油産業の年額707ドルに対して、デパートは289ドルであった。

1949年から1969年までにおける諸給付の推移では、諸給付に対する支出の賃金支払総額に対する比率は、1949年に17.9%、1959年に25.6%で、1969年には31.7%となり、この20年間に77%上昇したことになる。賃金の上昇により、1時間当りの支出や被用者1人当りの支出も急速に上昇してきた。諸給付に支出された費用は1969年に総額1,210億ドルであった。製造業では、その費用は410億ドル、つまり支払われた賃金や俸給1,575億ドルの26%であった。

Chamber of Commerce of the United States, *Employee Benefits 1969*, Washington, 1970. (上記商工会議所—Mr. F. D.

Lindsey・Senior Associate of Economic Analysis and Study—の好意により、1971年分の最も新しい資料が届いている。しかし、ここでは1969年の資料を用いた。同様な情報は U. S. Dept. of H. E. & W., Social Security Administration, *Social Security Bulletin*, Washington の毎年4月号に最新の状況が示されている)

(平石長久 社会保障研究所)