

書評

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, 1997年)

丸尾直美

(1)人口の高齢化・少子化と低成長下の社会保障の改革, (2)経済の市場化・国際化, (3)選択の自由と生活の質重視の傾向などの流れの中で, 企業内福祉も再構築が必要になっている。(1)を反映して, 退職金制度の見直し, 公的年金の補完としての企業年金の役割の再評価, 子育て期の働く女性の支援などが行われる。(2)を反映して日本的経営の変容とともに日本独自の社宅制度, きめ細かな企業内従業員福利厚生制度の見直し, 企業年金積立金の運用の規制緩和などが行われつつある。(3)を反映して, 企業福祉のカフェテリア化, 確定拠出型年金の導入などが課題となっている。

このようなメガトレンドの中で, 企業福祉を具体的にどのような方向に再編成していくべきかに関しては企業にも従業員にも迷いがある。そのようなときに理論性と実践性を兼ね備えた本書が出版されたことをまず喜ぶたい。従来の企業内福祉の本には実務的ハウツーものが多く, 理論的分析と実践性を兼ね備えたものは少なかったが, 制度が大きく変わるようなときには, 歴史的考察, 理論分析, 実証的裏付け, 理念, 実践的要請に応える改革案の提示が総合的に行われることが必要である。本書はその要請に答えている。

第1章で説明されているように, 日本の企業内福祉は, 法定福利, 法定外福利, 退職金・年金に分かれているが, 欧米と比べた場合の内容の特色は, 退職金の比重が高いこと, 法定外福利の中の住宅関連支出が大きいこと, 家族手当・住宅手当など欧米では社会保障で行っていることを代替している給付があること, 他方, 労働時間に関するFRINGE・ベネフィットを企業内福祉費の計算に入れていないことなどが特徴である。本書が最終章で示唆しているように, 企業内福祉の一つの課題は, 社会保障で行うことと, 企業で行う

ことをどのように分担し, 補完し, 総合するかである。また同じく本書の最終章で述べているように社会保障が主として重視する公平性と, 企業福祉が目指す効率性と生産性向上の要請をどのように組み合わせるかも課題である。

本書の第1章では企業福祉論の日本の第一人者であり, 編者の一人である藤田氏が, 企業内福祉の長年の研究成果を滲ませた総論として企業福祉の内容と日本の企業福祉の特徴, 企業福祉と社会保障の関係を総括しており, 問題の整理にきわめて有益である。第2章では社会保障の代行プラス α の機能を行っている厚生年金基金と健康保険組合の機能と特徴をモデル化して説明した後, その問題点と課題を述べている。厚生年金基金と健康保険組合の機能の類似性に注目して, これを理論モデル化した試みは, 企業福祉論の理論化の方向を示唆する上で有益である。厚生年金基金に関してはその実情の分析と問題点が第5章でも論じられている。著者たちが指摘するように, 社会保障を企業が代行するコントラクト・アウト方式には企業の経営努力と効率化のインセンティブを活かすというメリットがあるが, 先に述べたような潮流の中で問題と課題も多い。厚生年金基金の場合には, 一方で, 保守政権下のイギリスのようにコントラクト・アウトを進めて, 基礎年金以外の報酬比例部分の公的年金を事実上, 民営化する方向に向かう動きと, 他方で, 年金論に詳しい村上清氏が主張するように, 中途半端な厚生年金基金は廃止して適格年金に統合すべきという論がある。どちらの方向をとるべきかについての選択は難しい。本書の年金と健保を扱っている筆者たちはインセンティブを重視しているし, 企業年金を改善するために, 年金のポータブル化と給付保険機能を強化すべきと述べており, 規制緩和をも主張しているところを

みると、どちらかといえばコントラクト・アウトを推進する立場であろうと推察される。そうであるとする公的年金の報酬比例部分(二階部分)の民営化論支持の立場であろうか。この点での公的年金改革論との関係が必ずしも明確でない。年金制度は基幹部分を民営化しても、それほどインセンティブなどのメリットは大きくなく、むしろ保険勧誘競争などによる浪費があるし、クリーム・スキミングなど周知の問題がある。健康保険の場合にも民営化はアメリカの事例のように必ずしも効率的(費用節約的)でない。結局、公的制度を基礎としつつも、人口高齢化の進行にともなう公的福祉財政の制約で、社会保障給付部分の比率の低下することが避け難いとなると、公的社会保障給付の一部分を代行・補完する企業福祉の役割が大きくなるが、公的福祉と企業福祉をどう調整するかの大問題を本書で一気に示せというのは無理な注文というべきであろう。もう一つ本書で論じてもらいたかったことは確定拠出型企業年金の導入論である。社会経済生産性本部は1996年8月の『持続可能な福祉政策の確立に向けて』の中で、「給付建て(確定給付方式)だけを認める現行の制度を改めて、掛け金立て(確定拠出方式)の企業年金(ESOP～従業員株式所有プラン～型年金など)の導入も認めるべきである」と確定拠出型企業年金の導入を提言した。1997年3月の政府の「規制緩和推進計画」(閣議決定)では「確定拠出型年金の位置づけを検討し、平成11(1999)年度末までに結論を得る」と述べている。政府の『年金白書』では「今後、導入する場合の税制などの具体的取扱いを検討していくことが必要です」という。アメリカの確定拠出年金には401(k)、ESOP、利潤分配型の三つの形態があるが、401(k)は特に注目されている。この注目されている確定拠出年金を導入すれば、年金のポータブル化も可能であるし、年金積立金の収益率低下問題へも対処できる。もっともこの問題が浮上してきたのは比較的最近なので、この著書の執筆段階でこの問題を論ぜよと要求するのも無理な注文なのかもしれない。

本書で年金問題と並んで重視しているのは、育児休業など子育て期の働く女性への支援問題である。第8章では育児休業制度が育児の機会費用の軽減に有効であること、育児休業では企業に、高齢者介護休業では個人の負担が大きいこと、休業制度が離職防止に有効なことなどを実証的に示している。第11章では企業

内福祉として育児支援を行っている企業の実例などを挙げてその意義と問題点を指摘している。

経済の市場化と選択の自由の時代に対応した企業内福祉の改革論としては、企業内福祉のビジネス化を扱った第12章とカフェテリア・プランを紹介してその意義と限界を論じた第13章がある。経済を(1)市場部門、(2)政府部門、(3)インフォーマルな非市場・非政府部門と分ければ、従来の法定外企業福祉は企業が行っているが、(3)の部門に属する。確定拠出型企業年金をはじめ、本書の第12章で挙げているようなビジネス化の動きは、(3)の部門の企業内福祉を市場部門にコントラクト・アウトする動きとして注目される。

本書の第12章では欧米諸国における企業内福祉の動向を紹介した後に、企業内福祉の課題と方向を示唆している。今後の方向としては、公的社会保障の給付率の低下が予想されるので、社会保障を補完する企業年金と補足的団体医療へのニーズが高まる可能性が高いこと、女性や高齢者の働きやすい職場環境の整備が企業内福祉の課題となる可能性があること、退職金・企業年金の運用への労働者参加と情報公開が求められること、教育訓練もかなり重要な政策課題になることなどが指摘されている。

企業内福祉の日本の独自のものがどうなるかに関しても本書はいくつかの示唆をしている。退職金に関しては年金化、住宅政策に関しては住宅手当の社会保障化、社宅に関しては社宅を廃止するとまではいわないが、家賃が市場価値に比べて非常に安く提供されていることなど公正の点からも問題が多いので、経済合理性を兼ね備えた制度にしていくべきであると示唆している。

日本経済とそれを支える日本的経営は、日本経済が繁栄を誇った1980年代にはその長所が注目され、日本的経営の非市場的人間的面が経済的成功の要因の一つとして説明されたが、日本経済と日本企業の経済的停滞が長引くにつれて、日本的経営の長所を論ずる論は影を潜めた。日本的経営の構成要素である日本の企業内福祉に関してもその非合理的面が再び批判され、市場化、合理化、欧米化の方向への改革論が支配的になったが、日本的経営の長所に関する議論が全て誤りであったわけではない。日本的経営と日本的労使関係には市場原理にも公的計画原理にもない社会的要因があり、それが日本的X効率として働いていたことも

否定できない。社会経済生産性本部の福祉政策委員会と、労働委託の三菱総研の企業福祉に関する計量的分析結果では、資本規模が大きく、生産性が高く、賃金が高く、労働組合があり、いろいろな形での経営参加が行われている会社では企業内法定外福祉も発達していることを示している。企業内福祉は結果なのか、それとも原因の一つになっているのか判定が困難であるが、企業内福祉が日本の参加型協力型の労使関係を形成し、ひいては日本的経営の生産性を支える要因の一つであれば、日本的企業内福祉のうち存続すべきもの

もあるということになる。いずれにしても公的福祉対企業内福祉、市場的効率性対人間的要因に依存するX効率、効率性対公正性。こうした対立的要因をうまく組み合わせることが、企業内福祉と社会保障の最適な組み合わせをするための課題である。本書は、そうした組み合わせの必要性とその最適な組み合わせの政策の方向を考えさせる上で、示唆に富む有益な研究であるといえよう。

(まるお・なおみ 慶応義塾大学教授)

古郡鞆子著

『非正規労働の経済分析』

(東洋経済新報社, 1997年)

篠塚英子

本書はタイトルが示すように、現下で進行している正規労働以外の雇用形態に着目した労働経済学者による実証分析である。時宜にかなったテーマといえよう。正確に調べたわけではないが、「非正規労働」をタイトルに掲げた書物としては、日本で初めてのものかもしれない。以下、評者の感想を記す。

I 本書の構成

本書は、「市場(社会)」「職場」「家庭」と3つの局面に分けた3部構成からなる。第I部は「雇用と市場」として5つの章をもつ(1章 非正規労働の労働市場, 2章 非正規労働とサービス経済, 3章 女性の就業構造, 4章 若年の就業構造, 5章 失業構造の変化)。続く第II部は「社会と職場」で5つの章からなる(6章 賃金と賃金構造, 7章 労働時間, 8章 組織化と法, 9章 税と税制, 10章 社会保障)。最後の第III部は「家計と労働」で、主として女性に焦点を当てた5つの章からなっている(11章 生活時間, 12章 家庭と家族, 13章 ライフサイクルと就業, 14章 家計のサービス需要, 15章 生活と余暇)。

全体で15章からなる本書は一般の読者を前提として書かれているようである。数式や経済学の専門知識の持ち合わせがなくとも十分理解できるように工夫が

なされている。著者自身の専門的な研究成果は時により、各章末ごとに補論として充実させている。

全体を通して読んだ私の感想は、補論として扱っている部分を本論に組み込み、本格的な専門書として厚みをもたせても十分一般書としての価値を保てたのではないかと思う。また3部構成にしたことは、非正規労働の抱える問題を、幅広く全体的にわからせるという利点をもつものの、他方、最大の問題点がどこにあるのかという焦点を薄めてしまったのではないかという危惧がなきにしもあらずで、評価の分かれるところである。以下、もう少し踏み込んで見ていこう。

II 非正規労働の定義

最初に本書における「非正規労働」の定義について見よう。著者はこの点にはあまり拘泥しない。サラリと正規労働の以外の者として、深入りを避けている。「非正規労働とは正規労働者以外の者で、雇用契約期間に定めがあったり、労働時間が正規労働に比べ概して短い就業形態をとるものである。パートタイマー、契約社員、派遣社員などがこれにあたる」(1頁)。「非正規性ゆえに、また、分類の難しさも手伝って非正規性労働者全体を測った公式統計はない」(3頁)。このことがこのテーマの分析を一層困難にすると同時に、