

企業と社会保障

桐 木 逸 朗

I 社会保障と労務管理の癒着論の背景

昨年の保険医総辞退の混乱のなかで、事態收拾のために、日本医師会と政府との間で8項目の合意事項が成立した。そのなかに「労務管理と社会保障の分離」という項目がある。これはわが国の社会保障制度のなかに、あたかも個別企業の労務管理の道具として機能しているものがあり、そのようなことは社会保障制度の本来の機能からいって好ましくないという判断が基礎になっていることはいうまでもない。すなわち社会保障制度は、本来全国民を対象として国民の最低生活を国家的責任において保障するというすぐれて公的な、開放的仕組みであるべきはずなのに、わが国では健康保険組合や厚生年金基金に典型的にみられるように、財源的にも、あるいは給付面においても、特定企業や特定産業の従業員集団のみを対象とし、それ以外の労働者とはまったく隔絶して管理運営されるような閉鎖的制度が存在していることは周知の事実である。そのために閉鎖的社会保障制度が、特定企業(産業)で働く労働者を企業目的のために効率的に活用するための組織的かつ総合的な対労働者管理施策としての労務管理の一手段として、ことにすぐれて企業内福利厚生施策のなかにとりこまれて機能するという状態が生じているとして批判されているわけである。

この批判をもう少し分析してみると、社会保障制度における拠出と給付とを、国民的拡がりのなかでどのようにとらえるかという問題につながるといえよう。

端的に言えば、社会保障制度はたとえ社会“保険”という方式をとるとしても、国民的拡がりを前提とした所得再分配機構として機能しなければ

ならないはずなのに、健康保険組合などにみられるごとく、比較的保険給付となる保険事故の発生の可能性が相対的に低く、しかも拠出能力(保険料負担能力)の高い人々の集団のみが、閉鎖的な保険集団として運営されていることは、結果的には国の社会保障水準を低下させてしまうという議論がある。すなわち法律によって定められた法定給付を、閉鎖的小集団(全国的開放体制に比較してだが)のなかで“保険”的技術をベースとして実現し保障してゆくためには、その小集団の保険事故の発生率が保険料の範囲で十分まかないうるほど低いか、もしくは保険料の拠出能力が保険給付をまかなうにたるほど十分に高いか、あるいはその双方の特性を兼ね備えていることが要件である。したがって閉鎖的な“社会保険制度”を運営管理していくとすれば、小集団とはいえ危険分散をある程度可能にするだけの被保険者数をかかえていることおよび運営管理を可能とするだけの組織力および財源負担能力との関係から、どうしても大企業ないしは比較的良質(保険事故の発生率、保険料負担能力、運営管理能力の面で)の産業で働らく労働者集団ということになってしまうのは当然であろう。このことは逆にいうと、閉鎖的社会保険集団を形成しえない劣悪な条件を持ったところが、開放的な社会保険集団としてとりのこされ、したがって“保険”という技術のなかで一定の給付を維持しようとすれば、保険料収入、保険事故発生率などからいって、給付水準を低く維持せざるをえなくなるわけである。

一方給付水準という点では、閉鎖的な社会保険集団を形成するからには、その集団としては開放的社会保険の給付水準を上回る給付を保障することで、その社会保険集団の優位性を誇示しようと

意図することになる。そのためにいわゆる附加給付が法定給付に上積みされることになる。さらには保険料収入と法定給付の費用との関係で、収入が大きく上回っている場合には、保険料率を引き下げることで保険料負担を軽減するか、法定給付以外の事業活動を通して被保険者が閉鎖的な保険集団に加入していることのメリットを高めようとするのである。かくて閉鎖的社会保険集団と開放的社会保険集団との間に保険料負担率、給付水準、メリット（保険料負担に対する法定給付以外の反対給付）などの面において、大きな格差が生ずることになる。

さらに今日問題にされているのは、このような閉鎖的社会保険集団は、一応法律的には特定産業や特定企業とは別個の、国から社会保険事業を運営する機能を附与された公法人によって運営管理されるかたちになっていて、形式的には企業が労務管理の道具として直接介入できない建前（運営には一般的に被保険者代表と企業——事業主——を代表するものとの共同参加という方式をとっている）となっているにもかかわらず、現実には特定産業とか職域を存立の基盤としているため、公法人の栄枯盛衰は母体企業（産業）の栄枯盛衰に左右され、母体企業（産業）との運命共同体的思考をとることになり、したがって特定企業や特定産業の意向が大きくものをいうということになってしまっている点である。そして企業（産業）は閉鎖的社会保険集団に対して、その事業活動に費用その他で援助を与えているのであるが、それを通して給付の水準やその他の事業活動が他の社会保険集団と比較して厚味があればあるほど、あたかもそれはその企業（産業）の企業内福利厚生のように機能することを期待しているわけである。

具体的な例として健康保険組合についてみると、健康保険法にもとづく法的規制の枠内ではあるが、法定給付以外に任意に附加給付や保健施設活動を行っているが、その給付対象者や保健施設の利用対象者は、その健康保険組合の母体となっている企業の従業員（被保険者）とその家族に限られており、そのためにその従業員の働いている企業の企業内福利厚生施設であるかのごとく、健康

保険組合の保養所を従業員募集のパンフレットに記載したり、従業員の健康管理の多くを健康保険組合の費用で実施して、従業員の労働能力保全という労務管理の重要な役割を健康保険組合に代行させていることが非難されているのである。もちろんその背景には、政府管掌にくらべ賃金水準が高く、また比較的健康な人たちを入社の段階で選別し、かつ定年制度で高齢者を除外し、しかも職場の健康管理や職場の労働環境がすぐれているので疾病の発生率が低く、かつ賃金水準が高いので財政的にも余裕ができるのが当然であるが、その余裕財源で保養所などデラックスなものをつくり、しかもそれを閉鎖的に健康保険組合の被保険者と被扶養者だけに利用させていることは不当であり、法定給付を上回る附加給付や保健施設活動をする財源の負担余力があれば（政府管掌に比べて）それは政府管掌健康保険の財源として社会的に拠出されるべきだという判断があるといえよう。さらにいうならば、附加給付や保健施設活動は、企業の法定外福利厚生費負担ということで、健康保険のために拠出させた費用とは別なかたちで、企業内福利厚生としてやるべきであり、社会保険にからませることは不当だという立場にたっているのである。

また厚生年金基金を個別企業を単位として設立することにより、老齢年金の報酬比例部分と企業が任意に行う企業年金とを1本化したかたちで調整し、厚生年金をも含めて企業年金的な給付としての厚味をまし、社会保障としての公的年金に労務管理的機能を附与していることに対する批判もある。一方、本来給付に格差があるべきでない（同じ勤続年数、同じ平均標準報酬月額の場合に）社会保障給付に、企業別格差を公然と認め、厚生年金のなかに企業年金がつかづかとはいりこんできたことに対する批判もみられる。いずれも個別企業をベースとした社会保障を問題にしているわけである。

こうみえてくると「社会保障と労務管理の分離」という場合には、ひとつは社会保障制度が、とくに社会保険において、閉鎖的な職域をベースとした被保険者集団ということで運営されることが認

められていることに対する批判と、社会保障の給付内容が、特定企業で働く労働者を対象とした給付格差や特別なメリットを与えることを公然と制度が認めていることに対する批判の2つがあることになる。そして、この双方の条件を前提としたとき、企業が社会保障を労務管理の道具として有効に活用する余地が大きく生ずることになることが問題とされているわけである。

II 企業の社会保障へのかかわり方のパターン

そこで企業が現在どのようなかたちで社会保障とかかわりを持ちうるかについて検討をしてみることにしよう。

今日における企業と社会保障との関係は、およそ6つのパターンがある。

第1は主として社会保険（ここでは被用者保険に限定されるが）において特徴的に示されている強制加入などに関連した諸手続きである。すなわち労働者を雇用した場合、法律にしたがって社会保険への加入手続き、保険給付手続き、脱退手続き、保険料の賃金からの徴収と、企業負担保険料を含めての保険料納入手続きなどの事務処理である。こうした事務処理は社会保障制度がスムーズに運営されるための企業からの協力だといえよう。そのために企業は、人的にも、また時間的にも、費用的にも社会保障制度の事務処理のために犠牲を払っているということになる。

第2は社会保険料の負担である。企業が負担する社会保険料を通常「法定福利厚生費」と呼び労務費の一部として把握しているが、そのことがただちに労務管理としての直接的効果を社会保障制度に期待していると考えすることは早計である。社会保険料をどの程度負担するかは、企業が自主的に決るわけではなく、法律によって決られたものを、強制的に負担させられるのである。

第3は健康保険組合や厚生年金基金にみられるような、企業のさまざまな援助と、それに対する個別的、労務管理的メリットへの企業の期待がある。この場合には企業を代表する者を健康保険組合や厚生年金基金に送りこむことによって、間接的に管理、運営に参画することにもなる。これに

ついてはすでに詳述したのでここで述べる必要はなからう。

第4は企業内福利厚生はじめ職場環境の整備など、従業員福祉施設の充実による従業員の社会保障給付機会の低減があげられる。この点は比較的見落されがちであるが、社会保障制度にとって重要なことである。社会保障制度のなかには児童手当のように国家の扶養原則を前提とし、給付対象者の所得水準とか給付事由の発生率を低くおさえることがのぞましいとすることは第二義的に考えられているものも現われているが、社会保険にしろ公的扶助にしろいずれも本来国家がその給付対象者として登場してくることは好ましくないものが大部分である（厚生年金のなかで老齢年金は別だが）と考えるべき性質のものである。したがって企業が社会保険料を多額に負担することで社会保障水準を引き上げ、かつ一定の給付水準を維持することに協力することは必要だとしても、それだけでは企業の社会保障制度に対する企業責任は果たせると考えることは誤りである。むしろ企業としては、労働者が社会保障給付を受けなくてもすむような条件をつくりあげることに労務管理上の直接的努力を傾注すべきである。具体的には賃金水準を高め、労働環境を改善して職場のなかから労働災害や病気やケガの原因となるものをとりのぞくとか、定年を延長しあるいは労働者を企業の都合で解雇しないような経営をすること、企業内訓練や職場転換によって労働能力の活用を図り、あるいは健康管理や財産形成援助その他の福利厚生施策を充実して、生活の長期的安定を図ることなど、企業の社会保障に対する、間接的貢献ということができよう。

第5に社会保障制度の内容を長期的かつ上向きに充実させるためには、財源のうらづけがなければならないが、そのような財源は保険料以外にも個人の所得や企業活動の成果のなかから、所得税や法人税などの直接税や間接税というかたちで国や地方自治体に吸い上げられることになる。その意味では基本的に社会保障財源調達に寄与しうるような余力のあるように労働生産性が国民経済的規模においても、労働者1人1人についても年々

上昇してゆくことが必要である。企業は経営活動を通して、そのような努力をなすことで社会保障制度にかかわりを持つことにもなる。

第6に厚生年金還元融資などに典型的にみられるように、社会保障のために調達された財源を企業の福利厚生施設充実のために活用したり、厚生年金積立金を財政投融资という形で企業の事業活動のために活用するということを通して、社会保障基金の運用に寄与することも認めなければならない。

このような企業の社会保障に対する直接、間接のさまざまなかかわり方のなかで、健康保険組合や厚生年金基金などに関したものを除くと、社会保障——とくに社会保険については、企業はもっぱら受身であり、個別企業の個別的状況にかかわりなく、法律によって内容が決ってくるという性質のものである。そして一定の条件のもとで労働者を雇用するかぎり、企業や労働者個人の意志には無関係に強制的に加入させなければならず、その手続きは企業の責任であり義務となっているのである。この限りにおいては、法定福利厚生としての社会保険は、少なくとも個別企業の労務管理上の立場から操作するということはできず、社会保険に加入することが労働条件のひとつとして労務管理上の大切な柱となっていて、いわゆる今日いわれているような労務管理との癒着という問題は生じていないといつてよいであろう。たとえば中小企業の社会保険への関係の仕方は、まさにその典型である。そこでは労務管理と社会保障はともかく分離されているとみてよからう。そこで問題は、特定企業や特定産業をベースとした社会保険集団というかたちで社会保障制度が存在していること、ならびに、社会保障給付格差（附加給付のみならず、もっと多角的事業活動を含めて）が存在していることについて、とくに労務管理との関連においてどう考えたらよいかという点にしばられてくることになる。

III 社会保険制度と所得再分配機能

まず社会保障制度が、特定の企業ないし特定産業を基礎とした社会保険集団として組織運営され

ることの可否を検討してみることにする。

結論からいうならば、社会保障制度が職域を単位とした社会保険集団として存在することそれ自体は、社会保障制度の経営論という立場に立ったとき、なんら否定されるべきことではないということである。確かに社会保障制度は国民各個人がその社会のなかで生活してゆく過程で生ずるさまざまな家計維持を危うくする共通な生活危険に対して、国が責任をもってその経済的最低生活（どの程度の内容を最低生活水準とするかは、それぞれの国の社会経済的条件によって異なるが）を保障してゆこうとするものであり、制度を維持してゆく技術的な方法として社会保険、社会扶助、公的扶助などが組み合わされているのである。ともあれ社会保障制度は全国民的拡がりのなかで、国民の生活危険の発生に対応して適切な給付が敏速かつ効果的に行われると同時に、費用調達についても効率的方式が問題となる。ここにいわゆる社会保障制度の“経営組織”の重要性が指摘されるのである。

社会保障制度は国が責任を持って国民の生活危険に対応していくのであるが、そのことは必ずしも経営組織的にも国が直接一元的に社会保障制度を運営していかなければならないということにはならない。というのは社会保障の目的は、すべての国民の最低生活を経済的に保障するものであるとしても、それをどのような内容で、どのような技術と組織によって実現していくかは、それぞれの国の経済的、社会的発展のレベルに対応して、きわめて多様化されてしかるべきだからである。

社会保障制度が職場を単位として組織された場合、社会保障制度の意図する所得再分配機能が損われるということが問題にされよう。しかし社会保障制度の持つ所得再分配機能はいわゆる富裕者から貧困者への所得階層間の全国的拡がりのもとにおける所得再分配機能でなければならないという主張は、社会保障制度の具体的構造を観察した場合、必ずしも妥当だとはいいきれない部分があることに注目する必要がある。

確かに所得税、法人税の面においても、また社会保険料システムによる場合であっても、一般的にいつて費用負担は所得ないしは収益の大きいほ

うがより多く負担していることは事実である。しかしわが国の社会保険料のように、標準報酬月額ないしは賃金に一定率を乗ずるといようなかたちをとった場合、絶対額は賃金の高い者ほどより多く負担していることになるが、所得の低い者は所得の高い者に比べて潜在的費用負担余力が低いことを勘案してみると、実は低賃金者のほうが実質的には高い保険料負担を強いられていることになるのである。保険料の負担率が所得税のような累進税率をとれば、この点は多少なりとも改善されることはいうまでもない。

また給付面についても、所得の低い者が所得の高い者よりも常に多くの給付を受けるというかたちにはならないのが普通である。たとえば健康保険の給付をみた場合、保険料の負担の高低にかかわらず、傷病という保険事故が発生すれば、治癒するか死亡するか、あるいは治療を中止、中断しないかぎり、保険給付は継続的に行われる。したがって傷病という保険事故が生じないかぎり、所得の低い者でも保険給付を受けることなく、また所得の高い者でも傷病が長期化すれば保険料負担総額をはるかに上回る給付を受けるということになる。この点は失業保険などについても同じことがいえるのである。そしてこのようなことは決して稀ではないのである。

そうなると社会保険は所得階層間の所得再配分というよりも、保険事故をひきおこしやすい者とおこしにくい者との間の所得再配分としてとらえたほうが妥当であろう。もちろん所得の低い者が所得の高いよりも保険事故の発生率が高いという事実があるとすれば、その限りにおいて所得階層間の所得再配分として機能することになる。ただ効用という点では所得の低いほうが所得の高い者よりも、給付1単位当りの効用は大きくなるということはいえよう。

IV 社会保障制度に対する企業の考え方

企業が社会保障制度の存在を容認し、その費用を負担しているのは、国が法律で強制しているからでもあるが、とくに社会保険に関していえば、企業経営の立場からみて、労務管理上必要不可欠

な制度と判断していることにもよる。とくに社会保険に対する企業の拠出は、個別企業を離れた一般国民ないしは労働者のために行っているわけではなく、当該企業の従業員の福祉増大に必要な生活安定機能を維持するために行っているとみなすことができる。ただ給付事由の発生率、保障すべき内容、保障の重要性と均霑性などからみて、企業が任意に行うよりも国の責任において、法律で全被用者を対象に強制的に加入させるような制度にしたほうが、経済的効果も大きく、かつ確実に従業員に給付が保証されるので、従業員に与える信頼感が高まるというところに、個別企業をこえた社会的組織を必要とする理由があるといえよう。

「企業経営の立場からみた社会保障の意義または役割は次の2つに要約される。

- ① 社会保障は、従業員（国民）に生活の安定と保障を与えるから、それによって企業の従業員に対する労務管理の基盤が与えられる。
- ② 社会保障は、社会秩序の維持に貢献するから、それによって労使関係の基盤が提供されるとともに、諸般の企業活動の円滑な遂行に役立つ。

このように社会保障の基本的役割は、個別企業を超えた労働政策の基盤を提供することにあり、企業経営に対する当面の効果は、社会保障がなかったら、企業自身でこれを補充する何らかの代替施策の必要に迫られたであろうということにある。」（通産省編『企業福利厚生——国際競争と労働力不足への対応——』35ページ）

これは昭和43年4月の「産業構造審議会管理部会」の答申のなかに示されている企業経営の立場からみた社会保障の役割についての見解である。この見解にたつかり企業が負担する社会保障の費用が、必ずその企業の従業員の給付部分にのみ充当されるという保証はないとしても、あくまでも「わが社の従業員の福祉の向上に必要な制度」だから「わが社の従業員を対象に」保険料を負担しているということになる。

この点は、昭和41年6月から1年間にわたって日本経済調査協議会が行った「社会保障制度の再

検討」のなかでも産業界全体の立場から「……われわれは社会保障制度を人的能力の効率の活用と維持・向上という見方からとらえ直し、それが産業構造高度化などの経済政策を強力に裏づけるものと考え……今後は適職配置によって人的能力を効率化し、健康保険、老齢保障、生活環境の改善によって人的能力を維持・向上させなければならない。われわれはこのような役割を果しうる社会保障に対し、企業と国民が必要な財源の拠出を惜んではならぬと考える」（日本経済調査協議会「社会保障制度の再検討」）ということが強調されている。かくて社会保障に対する費用負担は、現在では企業経営の側からも、企業目的達成のための従業員に対する雇用サービスの費用として当然負担すべきものとされるようになってきたといえよう。

このように企業は労働の対償としての賃金以外にも、法定ならびに法定外の福利厚生費を負担し、しかもその負担は年々増加傾向を示すに至っている。これはけっしてわが国だけの現象ではなく、欧米諸国においても、賃金以外の附加的雇用給付は増加しているのである。その結果今日においては、労働者の生活水準を検討する場合、狭義の賃金以外に、企業から受け取ることが期待できる企業内福利厚生給付や社会保障給付の内容、水準をもあわせて考慮しなければ、正確さが失われるところまできているのである。

企業が労働者を雇用した場合、仕事を与え、その仕事の遂行度に応じて賃金を支払い、必要がなくなればただちにいつでも解雇できるというような、いわゆる労務処理的手法で対応できる時には、常に no work, no pay の原則が働き、労働の提供に対して賃金を支払えば労働にまつわる企業と労働者との関係は清算されたのである。したがって企業は雇用している労働者をできるだけ低劣な労働環境のもとに低賃金で長時間働かせることが、もっとも合理的な経済原則にのっとりた労働者管理であったといつてよかろう。そのために職場環境の悪さや長時間労働が原因で病気になるとか、低賃金できわめて貧乏な生活をしているといったことはもっぱら労働者のきわめて“個人的”

なことでとされて、企業の関知するところではなかったのである。このような時代にあつては、企業の社会保障に対するかがわり方は——現実には労働保険というかたちが多いのだが——費用負担と事務処理に終始するだけでよく、その費用負担は国家的立場から必要であっても、企業によっては余計なものであつたともいえよう。

ところが今日においては、さまざまな労働者保護法による法律的強制もさることながら、労働組合(労働者集団)の要求もあつて、次第に no work, pay の部分が企業の労働条件のなかで拡大されてくると同時に、労働能力の所有者である「労働者」とその家族の生活の安定と心身の健康の増進を図ることに企業は目を向け、賃金以外のさまざまな労務管理的施策を展開せざるをえなくなつてきている。その理由は、労働者の労働能力の質の安定と雇用の安定を図るためには、高賃金の実現だけではもはや対応できなくなつてきているからである。もちろん今日の社会においては労働者は賃金として得た所得をどのように消費し、あるいは貯蓄するかは、労働者およびその家族の責任において自由に決め、生活をしてゆくわけであるが、一面現代社会では、労働者が所得の範囲で、いつでも自分たちやその家族の経済的安定・向上や心身の健康保持にもっとも有効であるよう生活の仕方ができるという保証は次第に少なくなりつつあるし、将来もその傾向は一段と強まるものと思われる。

賃金(所得)の消費の仕方に関しては、他人に迷惑を及ぼしたり公共の福祉に反しないかぎり、第三者の干渉が許されないということは、個人とその家族が生活を維持していくなかで、いつ発生するか予測のできない生活危険に対して、所得のなかから十分対処しよう合理的に貯蓄をしたり、生命保険に加入したり、財産を形成しておく責任が労働者個人にあることを意味している。しかし現代社会は、労働者が不時の備えを所得のなかから時間的再配分を個人的に行うことの効果を著しく低下させる方向に進んでいるのである。それは生活水準の向上、インフレーション、消費の高度化などによって、貯蓄1単位当りの生活安定

寄与効果が減少していることによる。具体的に言えば、病気ひとつとってみても、医学の発達は今なら当然発病間もなく死亡したと思われる人々を死の淵から救い上げて、病気の状態でともかく生きながらえさせている。そのこと自体は人類にとって幸福なことであるが、他面医療費の負担の重圧が非常に強められ、相当の貯蓄をしていてもその重圧には耐えられないという時代になっている。また老人医学や公衆衛生の発達は、労働可能年齢を超えてもお長生きする人たちを増加させているが、それだけに所得機会が著しく低下している老後の生活を支えるための貯えを、在職中の賃金の時間的再配分というかたちで十分になすことはかなりむずかしくなっていることになる。また貯蓄の性格からいって、さまざまな生活危険に十分に備えられるほどの大きさになるまでにかなりの長い時間を要することになるが、生活危険は個人の備えの充実度とは無関係に発生するのである。しかもこのようなことは、低賃金労働者だけでなく、労働者全般（国民全般）に共通していることなのである。たとえば住宅問題はかつては低所得者、貧困者だけの問題であったが、今日では中・高所得者を含めた都市労働者の広範の共通の悩みとなっている。

その意味では、いまや労働者にとっては、賃金の高さもさることながら、その企業に雇用されることによる長期的生活安定の仕組みを問題にするようになってきているとすらいえるのである。また企業にしてみれば、企業経営に寄与する労働能力という場合、同一企業に長く勤続していることによって、同じ仕事をするにもまた仕事を変えた場合でも、その企業のなかの組織の特性を熟知していることから生ずる労働生産性への寄与効果に目を向けたとき、労働者が潜在的に期待している生活安定機能を労務管理の大きな柱として組み込んでゆこうと考えるのは当然であろう。

そこで企業は労働の質と量とに対応して支払う賃金の他に、その企業に雇用されていることを前提として、労働の質とか量に関係なく、むしろ「必要性」に応じて給付する福利厚生施策を展開することになる。福利厚生は実際には生活危険

（たとえば自分の家を持ちたいという欲望を含めて）の生じた者や、発生するおそれのある者に、現物や現金やサービスを、必要の度合いに応じて企業の側が提供する一種の集団消費行為といえよう。そして従業員は誰でも、同じような状態が生ずれば、従業員が望むかぎり、同じような給付が行われるという原則が確立されていれば企業としては比較的質の高い保障を、経済的に全従業員に与えることが可能となるのである。

福利厚生についての国際的な一般的評価を示すと、ILO が昭和40年10月ジュネーブで開催された「産業労働者の福祉施設に関する専門家会議」における討議の過程を経てまとめた結論がある。

- ① 福祉施設の施策は、労使双方の共通の利益となるという事実の認識に基礎をおく必要がある。福祉施設は労働者の健康と福祉増進に寄与し、労働者の労働に対する適応性、進んだ労使関係および生産性の向上に貢献する。
 - ② 福祉施設は、生活水準の向上に貢献し、妥当に計画されたときは、均衡のとれた経済的社会発展の一要素を構成する。
 - ③ 福祉施設は労働者の尊厳と人格を十分に尊重する方法で供与、管理されねばならない。使用者は福祉施設を恩恵的、温情的ほどこしとしてはならない。労働者側は、福祉施設を消極的に受理される贈物と考えるのではなく、むしろ多くの場合、責任をもって関与すべき活動のひとつと考えるべきだ。
 - ④ 福祉施設が成功するためには、関係労働者の緊密な協力を得て実施されねばならない。
 - ⑤ 労働者の健康と安全を保つ施設を除いては、福祉施設の使用の選択の自由を労働者に与えなければならない。
 - ⑥ 福祉施設はいかなる場合でも、労働者に対する妥当な生活賃金の支払の肩替りとみなされてはならない。
 - ⑦ 福祉施設設置運営についての地域社会および産業のそれぞれの責任と範囲は、その国の経済的、社会的発展のレベルによって、いろいろなかたちが出てくる。
- このように、福利厚生を考える場合重要な基本

的事項が指摘されている。

第1は福利厚生は労使双方にとって共通の利益となるという点である。つまり福利厚生は確かに従業員にとって生活水準を高め、あるいは健康や欲求の満足に大きく資するものであるけれども、同時に企業にとっても経営目的達成に大きく貢献するという見通しなり確信があってはじめて有効に成立するものと考えられる。けっして従業員を喜ばせることのみが福利厚生の目的ではなく、企業経営へもなんらかのメリットを福利厚生という手段を通してもたらすことが企業にとって大切な目的なのである。

第2は福利厚生は社会の発展に寄与するという点である。これは福利厚生が主として従業員を私生活（社会生活）の場でとらえて、その生活水準の向上を図ろうとするものであるから、それがうまくゆくと社会の経済発展にとって大きな役割を演ずるにいたるのである。

第3に福利厚生は、労働者もその運営管理について責任を持って参加する必要があるという点である。つまり福利厚生は広い意味での労使協議ないしは経営参加的な機能を持っているということ、また労働者の意向（欲求）がうまく反映されないと、福利厚生の効果は半減することが指摘される。

第4に福利厚生は賃金の肩替りでなく、また福利厚生を利用するかどうかは、安全とか衛生を除くと、原則として自由でなければならないという点である。その理由は、福利厚生は従業員自身がその必要を感じ、自ら積極的に参加しなければ、その利益を受けることができないという原則は、ややもすると“いいことだから賛成するのは当然”となりがちな福利厚生関係者（担当者）の考え方を改めさせるものである。

第5に福利厚生は、国々によって運営上の企業と地域社会の責任にいろいろなちがいがあることが指摘されている。この点は、たとえば社会保障と福利厚生（労務管理）の調和を考えるとときに重要な示唆を与えてくれるものである。

V 社会保険と附加給付

社会保険制度は企業の個別的労務管理施策の枠をこえた全労働者（ないしは国民）を対象とするものであるが、とくに労働保険はその典型である。したがって労働保険は労働者に共通したもっとも基本的な生活危険——つまり、使用者に雇われて働き、その対償としての賃金で生計を支えていくという仕組みが、失業、老齢、疾病、労働災害などで労働者の意志に反して損われた場合に、最低生活を経済的に保障してゆこうというのであるから、労働者個人個人をとりまく個別的な状況についてはそれほどキメの細かい配慮をしているわけではない。ある意味では全労働者の最大公約数的最低生活の保障というところで妥協せざるをえないわけである。そこで企業としては、社会保障の水準の上に上積みして、補完的給付を行うことで個別企業としての労務管理的効果を高めようと意図することは当然といわねばならない。

そしてさらには費用負担との関連において、社会保障との調整を、ひとつは福利厚生の廃止という方法を通じて実現しようと努めるであろう。もうひとつは社会保障と企業内福利厚生の融合という方法が考えられる。具体的には健康保険組合が保健施設や附加給付というかたちで行う社会保障の上積みの給付や、厚生年金基金で厚生年金の標準報酬比例部分に個別企業の任意の企業年金をつぎたして一本化したかたちの上積み年金があるが、これらはいずれも福利厚生的給付であることはいまでもなかろう。健康保険組合のように保険料収入の余裕金で附加給付や保健施設を実現したとしても、実態としては健康保険組合に対する母体企業の有形無形の援助によって可能となっていることが少くない。そこでこのような企業の法定外福利厚生給付のなかで、社会保障給付に上積みされ、しかもその給付の改変について、企業が自由に行うことが法律で制限され、従業員への給付が法律で保護されているような福利厚生を、筆者はとくに「法権化福祉給付」と呼んでいる。

この法権化福祉給付は、本来ならば個別企業が必要に応じて任意に、労務管理の体系のなかで社

会保障制度とは別個に設けていたか、あるいは設けるであろうと思われる法定外(企業内)福利厚生を、企業とは別個の法人格を持った社会保障管理機関のもとで保護してしまうことになるので、結果的には企業が自由に制度の改変を一方的に行うことができなくなるという特徴を持っている。しかもそうした社会保障管理機関には労働者が被保険者代表としておくりこまれ、管理運営に参加する方式がとられているので、法権化福祉給付の内容の低下を労働者の側からも監視しチェックすることになるのである。また給付を受ける労働者の側からいえば、給付を受ける権利が任意の福利厚生に比べて法律で保護されていることも注目しなければならない。

かくて法権化福祉給付は、福利厚生と労務管理的色彩をうすくしてゆくと同時に、こうした制度を取り入れるところが増加することによって、長期的には全体として社会保障の給付水準を引き上げるデモンストレーション効果を持つと考えられる(ただ健康保険組合が疾病給付に関して家族療養付加金の存在を健康保険組合の優位点としてかかっていることは、被保険者と被扶養者との間で法定給付に格差を持たせていることが問題であって、その意味で法定給付の基準を変えるという方向で解消していく必要がある)。

企業が労働者を賃金関係だけでとらず、もっと広い生活安定関係のなかで雇用していこうとすれば、社会保障制度の動向と完全に隔絶した労務管理の存在はありえないといってよいであろう。そして社会保障と労務管理——とくに福利厚生施策——は相互に補完性を持つと同時に、共存の関係にあるといえる。そしてもし労働者の生活安定の具体化が、社会保障と福利厚生との調和を通して効率性と経済性と施策のキメの細かさにおいてすぐれた経営管理システムを、職域社会をベースとして実現しようとすれば、社会保障制度の経営論的立場から当然推進してしかるべきであると思う。もちろん福利厚生と社会保障制度の対象となりえないもので、企業の立場から従業員の生活安定のため必要なものも含まれているのである。

VI 社会保障経営組織としての 職域単位集団の利点

そこで社会保障制度における経営組織の問題であるが、社会保障制度は“打出の小槌”や“金持が乞食に金銭を投げ与える”というような、国からのいわゆる恩恵的、慈恵的な制度でないことはいうまでもなからう。少くとも社会保障財源は限られており、そのなかで生活危険に対応して給付の的確・敏速性、費用面での経済性、管理組織の効率性が常に要求された経営組織体でなければならない。しかもそのような経営組織体は、けっしてただひとつだけではなく、その国の社会保障制度の発展の歴史や社会経済的必要に応じて変わると同時に生活危険の発生率や給付の内容および関連施策との関係で定まってくるのである。たとえば失業保険であれば、失業者に適職を紹介する広域職業安定行政と直結するので、特定企業や特定産業に基礎をおくよりも、全国的な行政組織のなかで1本に統合された制度のほうが適切といえよう。ところが健康保険は、本来潜在的に疾病予防給付も含まれるべきであるという立場に立つと、職域社会を背景とした健康保険組合というかたちで十分に保険的経営が成立するのであれば、企業の健康保険への経費面ならびに組織面での協力を効果的にひきだすことも可能であるという点からも、厚味のあるキメの細かい事業活動のメリットを被保険者が享受しやすいという点からも、事業活動の成果についての効果測定が随時できるという点からも、積極的に設立してゆくべきである。また社会保障制度のなかでもとくに社会保険制度については、少くとも労働者もその事業経営に参加し発言できる途が用意されることによって、社会保険制度に対する日常の関心を高め、労働者の生活安定をめぐる生殺与奪の権利を国に全面的にゆだねてしまう危険を防ぐことができるのである。そのためにも、強力な組織的力を持つ職域ないしは産業を単位とする小集団的社会保険経営体が設立されていることがのぞましいのである。

ただその場合でも、母体企業の解散とか、あるいは保険事故の発生率や給付の支払額が予想せざるほど異常に大きくなって、社会保険の小集団と

して運営することが困難になった場合には、最終的に国が保障責任を負うことは、社会保障制度の大原則のもとでは当然である。そこで職域を基礎とした小保険集団が、万一に備え国に対して再保険的拠出を行うことが考慮されていなければならない。もちろんこの国に対する拠出は、厳密には個々の小保険集団の枠をこえた国の社会保障制度の維持という点からの危険分散を図るという意図の他に、職域をベースとした小集団に社会性を付与し、広域的な共助体制を確立するということの意味している。その意味では、とくに生活危険の発生率においてもまた給付額についても、保険料収入との関係できわめて不安定な要素を持つ健康保険を、小集団的経営組織体によって実現しようという場合には、とくに必要な制度だということができる。

今日の健康保険組合はその多くが、「社会保障的」社会保険としての性格が稀薄であり、「福利厚生の」企業内（産業内）共済制度としての性格が濃厚となっているが、これらの点は健康保険組合の将来の発展と安定のためにも早急に改められ

なくてはなるまい。たとえば、政府管掌の健康保険の平均標準報酬月額よりも個別の健康保険組合の標準報酬月額が高い場合には、その差額に政府管掌の保険料率とその組合の被保険者数を乗じた額を国に拠出し、逆に低い場合にはその差額に政府管掌の保険料率とその組合の被保険者数を乗じた額を補助金として支給される、という方法などが考えられる。この場合、個々の健康保険組合の運営のための保険料率はそれぞれの組合で自主的にきめ、そのなかで小集団的経営組織体の長所をフルに発揮できるような運用をしていくということになる。

ともあれ社会保障制度が職域を基礎とした小集団的方式をとるかぎり、労務管理との完全な断絶などナンセンスであり、むしろ労務管理との調和を図ることが肝要であるが、その場合でも労務管理のうえに社会保障をまぶしたものではなく、社会保障のうえに労務管理がまぶされているのだという点は、常にわきまえておかなければならないことである。