

社会保障問題シンポジウム〔1〕

テーマ「生活保障における企業の役割」

レポート	高	橋	武
“	地	主	重
“	城	戸	喜
コメント	村	上	清
“	丸	尾	直
“	江	見	康
司 会	馬	場	啓之助

〔レポート〕 生活保障における企業の役割

高 橋 武

I 社会保障と企業

まず社会保障と企業ということだが、「生活保障における企業の役割」という場合、生活保障の意味を、私はいわゆる社会保障プラス企業福祉、ないしフリンジ・ベネフィットぐらいを意味するものと考えてみたい。

この場合まず本体は社会保障だと思うが、社会保障の前史、または源流をたどると、企業の中で生まれたものが相当に多い。そこでそれを部門別にみるところからはじめたい。

社会保障の範囲を、今回はある程度狭く考えてそれを5つぐらいに分けた。第一は出産と疾病である。出産保護は婦人労働者の産前、産後の保護ということで、労働者保護立法のはしりであった。もっともわが国の健康保険法では、出産医療給付というのは、残念ながらない。あるのは任意給付ということになっている。そのため昨年わが国が批准をした、ILOの102号条約、つまり「社会保障の最低基準に関する条約」の批准に当たって、その中にある第2部「医療」と、第8部「出産給付」については採用ができなかったということは、ご承知だと思う。開発途上国では、特にそこでの近代企業では、使用者が従業員のために、直接医療を給付する現物給付を行っている。しかし、法律が労働者保護立法としてこの種の医療給付を要求する場合でも、使用者が直接支給する場合には社会保障という概念に含めないのが普通である。いずれにしても医療・疾病等について、企業の中で生まれたものが、のちに社会保障に転化していったことはいうまでもない。

第二は業務災害、あるいは労災といわれるものである。

民法の例外として雇主の無過失賠償責任という法理論とか、あるいは判例があったわけだが、そこから雇主責任法というものが、そしてそういう考え方が日本でも生まれたし、イギリスでも生まれた。それがのちに保険化されて、今日の労災保険になった。財源はこの場合、雇主の単独拠出というのが多くの国々に見られる共通現象である。若干例外はあるが、一応そう見てよいだろうと思う。

なおソ連では早くから労災と一般の傷病、いわゆる私傷病というか、その区別をなくしている。オランダでは1966年に、ニュージーランドでは1972年にこの例にならっている。特にニュージーランドのケースは注目に値する。民事訴訟による損害賠償、たとえば他人から怪我をさせられたという場合に、裁判所に訴えて損害賠償を取るというケースは、今日でも多くの国で支配的だが、ニュージーランドではそれさえ廃止してしまったという点で、まさに画期的である。

次は年金部門である。これは源流は企業に限らないが、退職金とその有力な一つであることはいうまでもない。今日では非法定社会保障制度として重要視している国が多い。

第三は失業給付である。昭和11年の退職積立金および退職手当法は、退職金を法制化したもので、戦時中に現行の厚生年金に引き継がれた。制定当時には、失業保険に代わるものとしてつくられたが、国際的にはプロビデント・ファンドという制度がある。これはわが国の退職共済に当たるかと思うが、個人別勘定に労使の保険料というか、強制貯蓄を払い込んで、退職とか、失業という際に、一時金、または年金という形で支払う。これは今

日でも開発途上国で、相当多い。これを年金制度に切り替えようというテーマが、10年来懸案になっている。

最後は家族手当である。これは企業からはじまったわけである。フランス、ベルギーがそうだし、わが国の場合もそう考えていだろうと思う。最初フランスでは社会的賃金と呼ばれていたが、今日では労働者家族以外にも普及し家族手当、児童手当として一般化しつつある。少し余計なことだと思うが、わが国では児童手当があまりなじまないというか、折角できたのにこのままでは潰え去るおそれがある。EC 諸国では0歳から19歳までの年齢層のうち、家族手当を支給されておる者の割合は、イギリスの41%から、2、3の国で100%に及んでいる。平均でも66%になっている。これは1975年の見通しであるが、家族をもっている家庭では、これが有力な収入源になっている。財源はご承知のとおり、多くの場合に、労働者については使用者の拠出である。

以上現行の社会保障と目されるものが、企業とどういう関係で育ってきたかという、その沿革をたどった。それ以外にも重要なのは、特にヨーロッパでは、日本で共済組合とよんでいる相互扶助組合が社会保障の一つの源流であったようにも思われる。それがのちに社会保険になり、今日の社会保障に至ったと思うが、ここでは一応企業の場合ということを重視した。

これら企業の場合で生まれたものが、その後立法化されて、雇用に結びついた社会保険として、工業化を背景にして発達してきたと見てよいだろうと思う。第1次大戦後は新しい型の公的サービスとして、たとえばイギリスの国民ヘルス・サービスというものが生まれ、また社会扶助の改善がなされ、あるいはそれが展開して、わが国の福祉年金のようなものをも生み出したが、いわゆる社会保険というもの、ないしは国民保険というものが、社会保障の主流をなしていると考えていいと思う。

もっともここで社会保険とか、社会扶助とかいう言葉は、理論的に、また事実の上ですっきり割り切れるわけのものではない。私は社会保険とか、社会扶助というのは、一種のテクニクであるというふうに見て、あまり概念規定に捉われないほうがよいのではないかと思っているが、とにかく現在の社会保障で企業というものが、有力な支柱になっていることは明らかである。

その結果、重大な問題も生まれてきている。すなわち被用者といわれる人たちと、そうでない階層との間に、また被用者の間でも格差が、ないしは不公平が生じてきたことである。わが国の場合にはそれが特に著しいかと思う。傾向として企業との結びつきが強く、また雇用と

の関連が近い制度ほど、発達しやすかったが1960年代に国際的にもこれまでの社会保障の適用を、他の階層にまで広げようという問題が取り上げられた。たとえば農業における社会保障である。ここで農村といわずに農業という言葉を使ったのは、社会保険というのは工業と結びついて発達したという意味で、産業との関連を考え農業という言葉を使っている。1950年代にイギリスで、60年代にアメリカで貧困が再発見され、いろいろな対策が講じられたが、あまりうまくいっていない。わが国でも紹介されたマイケル・ハリントンの「ジ・アザー・アメリカ」だとか、イギリスでもポバティに関する調査や研究が60年代にたくさん出ている。

問題は経済成長に巻き込まれない階層の間で、貧困が起こってきたという点により本質的な、より重大な問題がある。経済成長に巻き込まれた階層の貧困問題もあるのだが、経済成長とは無縁の階層があったということに問題がある。これはそれまでの社会保障が、工業だとか、産業に結びついてきたということが、こういう事態に反映しているのではあるまいか。

そこで社会保障と企業との関係としては、次の三つの点が差し当たり重要だと思う。一つは社会保障上の法的義務として、企業は一定の手続きや、事務を要求されていることである。企業が労働者を雇うと、適用義務という届けが必要である。わが国では中小企業の場合に、事務組合を設置するというやり方も取られている。もう一つは健保組合とか、厚年基金のように、制度のそのものの経営（管理・運営）というのがある。これらは社会保障の代行、代位と見てよい。

II 財源としての企業の役割

2番目は社会保障財源への企業の貢献である。つまり使用者の拠出金というものは、社会保障財源で重要な役割りを多くの国で果しているという、ファイナンシャルなアспектである。3番目は法定の社会保障とは別個に、しかし実質的にはある種の関連をもって、企業なり産業の場で、独自の制度が設けられている、いわゆる非法定社会保障制度である。

この三つが一応考えられるわけだが、そのうち第1の企業にある義務を負わせるということについて、わが国ではたぶん沿革上のこともあろうと思うが、イギリスやアメリカほど——たとえばアメリカだとよく憲法違反ということが問題になり、イギリスでは私企業に対する国家の介入ということで、なかなかうまくいかないケースが多いのだがそういう問題はないので、ここでは第2と

第3の問題を取り上げたい。

まず財源拠出者としての企業の役割だが、企業は社会保障の財源調達では、多くの国で重要な役割を果たしてきた。もっとも現実にはどういった財源調達の方法が取られているかというのは、個々の国の社会保障に対する基本的な考え方、たとえば最低生活を保障するのか、あるいは適正な水準かということによって、少なからず違ってくるし、またそれぞれの国の政治的、経済的な背景によっても違ってくるが、諸統計で見る限り、長期的には使用者、被保険者、公機関の3者間の分担割合が大きく変わった国は意外に少ない。それは一つにはそれらの国が中心とする仕組み、つまり社会保険を中心とするか、公的サービスを中心とするかというような基本的なアプローチに、あまり変化がなかったか、あるいはあったにしても財源の分担まで大きく変えることは、容易なことではなかったからだろうと思う。長期的というのは、一応戦後のことと考えていただきたい。

しかし先進国の社会保障を見ると、もっとも費用がかかるのは老齢年金だと思う。たとえばEC9カ国の社会予算には、見込みが出ているが、それで見ても、もっとも費用のかかるのは老齢年金であり、今後その財源をどのように調達するかが重大な問題になってくるように思う。

ところで使用者拠出金という表現は、ILOやECの慣用語だが、わが国では必ずしもなじんでいないので、そのこともあとでふれたいと思う。

EC9カ国のうち、新規加盟の3カ国、つまりデンマーク、アイルランド、イギリスを除くと最大の給付財源になっているのは、使用者拠出金である。これは表でおわかりいただけると思う。またどの国でも使用者拠出金は、労働者の拠出金よりもウェイトが高い。他方労働者拠出金はデンマークを除くと、諸国間の格差はあまり大きくない。それに比べると使用者拠出金のほうは、各国間でそのウェイトの格差が大きい。この点はもっと分析を必要とするが、その一例としてISSAの論文の中に、アメリカのトレーシーが、数カ国の制度上の拠出金を調べた論文がある。それは労使だけの拠出金しか扱っていないので、方法論上若干疑問に思うのであるが、このことを今は置いておく。これによると労働者側の賃金に対するパーセンテージで見た拠出金は、使用者側の拠出金の場合よりもわりあいタイプが集約している。他方使用者負担の拠出金というのは、賃金のパーセントで見ると、格差が広がっている。しかも高い。これは、今後わが国の社会保障の財源を考えるに当たって、何かを示唆しているの

ではないか。はっきりいうと、労働者側の保険料を大幅に引き上げていくことは非常にむずかしいだろうということである。それはもちろん上げなければいけないと思うが、それ以上に使用者側保険料に対する期待というものが高まるといえるのではないだろうか。

私は断定を避けている。それは、社会保障でも優等生のオランダでは、老齢年金において、これは全国民対象の一般老齢年金であるというので、使用者拠出金というのはない。そのために労働者の被保険者保険料は非常に高額になっている、という事実があるからである。

ところで、わが国では使用者拠出金という用法は耳馴れないから、一言しておく必要があると思う。社会保険の拠出金は法的には昔どおり個々の労働者の支払い賃金の一定パーセントを、当の労使で分担する形が、いまでも多くの国で支配的である。つまり形式的には個人別保険料であるが、その保険料が当の労働者の給付財源になるわけではない。給付財源になるのはプロビデント・ファンドである。だから使用者拠出金と労働者拠出金とに分けたほうが、現実の姿に近いわけである。同様に国庫負担についても、国の拠出金と称したほうがよいものもあるように思う。年金保険の三者拠出という考え方は、古くからあったわけである。

ところで保険料として労働者が払うものは将来に対する保障という意味では、保険料という言葉が当たっているのではないかと考えて、ここではわざわざ労働者保険料という言葉を使ったのだが、この労働者保険料と、使用者拠出金とに区別することによって、社会保障における企業の貢献が明確になる。いわゆる企業の社会的責任という理念を、社会保障の領域において、具体化することにも役立つ。この場合ここに社会的という意味は、内容的には非経済的なもの、または非交換的なものである。わが国でも企業の社会的責任ということは、戦後ときどきいわれてきた。私は、企業というのは社会保障において相当の役割を果たしている。それはある意味で社会的責任だというふうに考えている。

ところで、これまでの拠出金の算定方法では、資本集約型の産業のほうが、労働集約型の産業に比べて、社会保障財源への貢献は、相対的に薄くなる。オートメ化、省力化が進めば進むほど、近代産業は社会保障の財源調達にとって不都合な存在になる。このように社会保障が、その財源調達の点で、経済発展にマッチしてないことは重大である。この事実が指摘されてから、10年以上になるが、あまり進展が見られない。

わが国では健康保険について、プール化による財政調

整が懸案になっているが、フランスでは1974年に社会保障の財政調整法が制定されて、主に制度間の人口動態の違いを基礎にした、制度間の財政調整という方針が立法化された。目下その具体策を検討中であるが、もしこれが実現すると、使用者拠出金が社会保障財政の65%も占めるフランスだけに、使用者拠出金は自分のところの従業員のため保険料分担という、古典的な性格がなくなつて、レオン・ブルジョワがいったような、社会連帯ということが実現することになる。つまり社会的困難を解決する唯一の手段は、これらの危険と利益（給付）とに対して、相互扶助的な関係を敷くことにある。すなわちなにびとが危険を支え、なにびとが利福に見舞われるものであるかについては、いっさい詮議立てをせず、これでやがてすべての危険を共同して支え、利福に向かう近道が、ことごとく社会全般に向かって開かれるという。それが、レオン・ブルジョワのいわゆるソシアル・ソリダリティの説である。こういうことになるのではないかということである。

III 非法定社会保障制度と企業

そこで3番目のテーマは非法定社会保障制度と企業である。企業で行われる、あるいは企業との関係で強く指摘されているのが、非法定の社会保障制度である。わが国ではこういう言葉はあまり使われていないので、ここでこの耳馴れない表現について、一言しておく必要があるかと思う。

これはILOでも使われてきたし、最近出された『社会保障の費用』(1967—71年)でははじめて、若干の数字が出ている。それによると非法定社会保障制度というのは、(1)一般的には立法で設けられたものではなく、(2)社会保障に通常分類されるリスク、つまり疾病・出産、それから失業、業務災害、家事責任、老齢、廃疾および死亡という、5つの部門に対し、(3)各種の処置、たとえば全国協定、これは労使面の協定のことを考えているが、そういうもので設けられたグループ制度から、生命保険や個人貯蓄のような、個人の処置まで含めて、そういったものを通じて、保護を与える諸制度と、こういうふうに一応定義をされている。

もっとも今回の調査では社会保障制度にもっと直接的に関連しているものであって、また公式の社会保障制度を補完し、補足し、または代位することを目指したものに限定されている。すなわち集団的基礎に立って設けられた諸制度、つまり団体協約、労使協定に基づくものとか、あるいは正式の協定がなくとも、使用者が自発的に設け

たもの、あるいは被用者むけの集団的団体保険などを調べたものである。今回の調査はそのうちで、老齢、廃疾、死亡について給付を定める諸制度に限っているが、この理由は非法定制度に対する関心が、主に私的年金、あるいは職場年金にあることや、資金的にも短期リスクに比べて非常に重要だということによるものとされている。そういう理由から主に年金制度だけについて、数字が出ている。

以上の引用でアメリカでいう私的年金プランやイギリスでいう職域年金制度が最近国際レベルでも関心の的になってきたことがわかる。というのは法定の基本的年金制度を建て物の1階に当たるとすると、こういう非法定の補完的、または補足的な年金制度は、2階に当たるわけで、この両方で老齢に備えるパターンが生まれてきたからである。私も20年ほど前に老齢における三重の保障、社会保障年金、協約年金、個人年金ということを論じたことがある。

こういう保障の重層化というのは、戦後の新しい展開である。これはことに社会保障年金の給付水準が低い国で起こった。アメリカで1950年ごろにUAW（自動車労組）の故ルーサー会長が中心になって、いわゆる100ドル年金獲得闘争がはじまったが、当時連邦年金が低かったものだから、この両方を合わせて、労働者は月100ドルの年金が欲しいというのが、ルーサーの発想法であった。組合のねらいは私的年金を導入することによって、使用者をして社会保障法の連邦年金の改善に向かわせるということにあった。つまり連邦年金が改善されると、その分だけ使用者支弁の私的年金は相殺するというので、いわゆるオフセッティングというのが、戦術的に採用された。

ところがそれから20数年たった現時点では、多くの国で1階、2階論によって、今度は適正な給付水準—最低生活ではなく、適正な給付水準の保証ということが、問題になってきた。要するに問題関心が移ってきた。たとえば退職後の収入水準を最終給与の70%にすると、これはリプレースメント・レートということかと思うが、この水準と法定の社会保障年金との差を私的年金で扱えばよい。つまり両者をインテグレートすると称している。

この構想は使用者側の発想であって、労働組合はむしろインテグレーションには反対の意向がいまでは強くなっている。というのは公的年金の場合にはいわゆるスライド制というものがあるから、今日では公的年金に対する信用は高いが、私的年金の場合は、実際問題としてその確保はむずかしいからである。そのことは、去年ILO

でのシンポジウムのペーパーにも、ペンションとインフレーションというもののの中に出ている。それはともかく、今日では公私年金の併給というパターンが支配的になってきたと見てよいと思う。

上述の ILO 調査で、どれほど私的年金が数字の上で現われてきたかを見ると、保険制度とそうでないものとを分けて、さらに後者については年金基金で完全積み立てのもの、部分的積み立てのもの、積み立てのないものに分けている。さらに年金ファンデーションという言葉を使っている。これは新しい使い方ようで、企業会計と別個に基金を持つことになっているのだが、どうも実際に資金があるのではなくて、帳面上のものなので、そのため労働者の権利、年金への権利、あるいは使用者の債務、年金への債務ということが明示的に示されてないということである。さらに使用者の直接給付というように分けて数字が出ている。

それを見ると、給付の総額が、現在価格による国内総生産、で見た場合、1%を上回る国というのは案外少なく、フランスと、スイスと、アメリカの3ヵ国にすぎない。次いでイギリス、カナダ、オランダとなっている。その意味では補足的年金のウェイトは、数字の上ではまだ微々たるものである。

去年わが国でもブームをよんだドラッカーの『見えざる革命』という本の中で年金基金社会主義の到来ということを指摘している。たしかに、ファンドは資本市場で重要な役割を果たすのかもしれないが、給付総額という点で見た限りでは、社会保障の年金に比べ、せいぜい5分の1程度ではないかと見られる。

私的年金制度にはいろんな問題点が残されておるようで、1974年にはアメリカと西ドイツで規制立法ができている。ことに最近のようなインフレ下では、給付の調整、いわゆるスライド制は、財源問題に直接結びついてくるわけで、去年の ILO のシンポジウムでは、インフレにリンクした政府債を、特に年金基金の投資先として発行してはどうかという提案が当局者から出されている。またこのシンポジウムでは、フランスの賦課方式の補足的年金制度のように、基金間でプールすることによるコンペンセーションという仕組みが、ある意見では高く評価されている。これは先ほど触れた労働者全体の連帯性に立脚した私的年金体制というふうに見られるからだろうと思う。このような体制になっていないところでは賦課方式か積立方式かという論争は、いまでもいぜんとしてあとを絶たない。そういうことをルシアン・フェロウド氏が『コンプリメンタリー・ペンション』の中でいっ

ている。フェロウド教授は戦前から ILO におられ、戦後は引退されて ILO を辞められたようだが、年金の保険数理に国際的に非常に通じようされた先生である。

最後に、北欧の労働者について5ヵ国間の社会保障条約というのが、1955年に結ばれ、そこでは最近私的年金制度についても通算するということを、1969年の条約改正で定めている。このことは私的年金制度も内外人平等原則に立脚して、「権利の保有」ということが要求される国際化時代になったことを意味するのではないかとと思う。

このように見てくると、非法定の私的年金制度は、いまでは漸次法定の社会保障に同化しつつあるといつてよいだろうと思う。

私は私的年金制度の財源問題について触れなかったが、こういうフリンジ・ベネフィットの財源は、たぶんつぎの報告でお触れになると思うが、税法上は経費控除ということで、究極的にその負担は消費者が負担をしている。さきに述べた社会保障財源における企業の役割ということと考え合わせると、われわれとしてはこの側面を無視することはできないのではないかと。

最後に結びに代えて一言すると、戦後30年間社会保障は貧困を一掃できなかったが、中産階級にはプラスになった。この反省に立って生活保障における企業の役割というものに取り組むとすれば、まず社会保障と労務管理の癒着であるとか、あるいは高齢化社会へ向かっての企業の定年制といった問題を取り上げるべきであったかもしれないと思うが、私は現代社会保障における企業の積極的役割を高く評価する者であるから、前向きにこの問題を論じたわけである。

社会保障の発展は短期的には別として、長期的には経済の発展なしには考えられない。したがって社会保障の面からも、企業の発展というのは非常に重要である。しかし問題は、わが国の場合には社会保障と企業との関係がとかく企業寄りになっていることや、また両者を直結する金の流れのチャネルが狭いばかりでなく、時代遅れになっていることにある。経済発展の成果がスムーズに福祉に流れるような仕組みはどうすれば生まれてくるであろうか。これは非常に重要な大問題だと思う。が同時に社会保障における国際協力についても、日本は先進国の責任を果たすべきであると思う。

[資 料]

生活保障における企業の役割

高橋 武

I 社会保障と企業

社会保障の前史または源流をたどると、企業の中で生れたものが多い。部門別にみておこう。

(1) 出産と疾病 (医療)

出産保護は婦人労働者の産前・産後の保護 (maternity protection) として労働者保護立法のはしりであった。もっともわが国の健保では出産医療給付がない。そのためわが国の ILO 第 102 号条約の批准 (1976 年) では、第 2 部「医療」と第 8 部「出産給付」は採用できなかった。開発途上国では、主に近代企業で使用者による医療の直接給付がみられるが、法が要求する場合でもこれは社会保障には含めないのが常識である。

(2) 業務災害

民法の例外として「傭主の無過失賠償責任」という法理と判例に始まって、傭主責任法が生れ、それが保険化されて今日の労災保険になった。財源は使用者の単独拠出によるのが普通である。なおソ連では早くから労災と一般傷病との区別をなくした。オランダで 1966 年に、ニュージーランドで 1972 年にこの例にならった。後者はこれによって民訴の損害賠償をなくした点でも画期的である (cf, Geoffroy W. R. Palmer: Accident Compensation in New Zealand: The First Two Years, in the American Journal of Comparative Law, Vol. 25, No. 1, winter 1977, pp. 1-45)

(3) 年金部門

源流は企業に限らないが、退職金はその有力な 1 つ。今日では非法定社会保障制度として重要な国が多い。

(4) 失業給付

昭和 11 年の「退職積立及び退職手当法」は退職金を法制化したもので、戦時に現行の厚年法に引き継がれたが制定当時は失業保険に代るものであった。国際的には、A Provident Fund Act に属し、1.0 人別勘定に労使の強制貯蓄を払い込むものである。現行の退職共済もその一種で、開発途上国ではその年金保険への切換えが懸案になっている。

(5) 家族手当

企業から始ったとみてよい。フランスでまたわが国でそうである。当初は「社会的賃金」と呼ばれたが、今では労働者家族以外にも一般化しつつある。EC 諸国では 0—19 歳年齢層のうち家族手当を支給される者の割合は 41% (イギリス) から 100% に及び、平均で 66% (1975 年見通し) である。財源は労働者の場合には使用者の単独拠出が普通である。

これら企業の中で生れたものがその後、立法化されて、「雇用に結びついた」社会保障として工業化を背景にして発達した。第 2 次大戦後は、新しい型の公的サービス (イギリスの NHS) が生れ、また社会扶助の改善または展開 (わが国の福祉年金) がみられたが、それでも社会保障が (またときに国民保険が) 社会保障の主流とみてよい。もっとも、こうした区別は理論的にすっきり割り切れるわけではなく、そのため誤解が生じやすい。

とにかく現代の社会保障で企業というものが有力な支えになっていることは明らかである。

その結果、重大な問題も起ってきた。被用者階層とそうでない階層との間に、また被用者の間でも、不当な格差が、つまり不公平が生じたことである。傾向として、企業との結びつきが強く、また雇用との関係が近い制度ほど発達しやすい。その逆の場合に問題が起ってくる。そこで 1960 年代に国際的にも、社会保障適用の他への拡張が採り上げられた。たとえば「農業における社会保障」がそれである。また 1950 年代にイギリスで、1960 年代にアメリカで貧困が再発見され、いろいろ対策が講ぜられたが、あまりうまくいっていない (*The other America*, by M. Harrington 1962, *Poverty: The Forgotten Englishmen* by K. Coates and R. Silburn, 1970)。問題は「経済成長に巻き込まれない階層」であるだけに、より本質的である。

そこで、社会保障と企業との関係としては、次の 3 点がさしあたり重要である。(1) 社会保障上の法的義務として、企業は一定の手続や事務を要求されていること。これには、(a) 適用事務 (場合によっては事務組合の設置)、(b) 健保組合が厚年基金のような制度の経営 (管理運営) がある。これらは社会保障の代行または代位といえる。(2) 財源への企業の貢献、つまり使用者の拠出金、(3) 法定の社会保障とは別個に、しかし実質的にはある種の関連をもって独自の制度の設置 (いわゆる非法定社会保障制度)。以下では後 2 者について考えてみたい。

II 財源としての企業の役割

企業は社会保障の財源調達では多くの国で重要な役割を果たしてきた。もっとも現実の財源調達の仕方は、個々の国の社会保障に対する基本的な考え方（たとえば最低生活の保証か適正水準か）によって、少なからず違ってくる。また統計でみるかぎり、長期的には使用者、被保険者、公的機関の3者間の分担割合が大きく変った国は少ない。1つには、それぞれの国が中心とする仕組み、つまり社会保険を中心とするか、公的サービスを中心とするか、という基本的なアプローチにはあまり変更がなかったこと、またあったとしても財源の分担まで大きく変更することは容易でなかったからでもあろう。しかし先進国の社会保障をみると、最も費用がかかるのは高齢であるから（表1のEC9カ国の給付と財源を参照）、今後はその財源をどのように調達するかにかかってこよう。

ところで使用者拠出金という表現は、ILOやECの慣用語であるが、EC9カ国のうち新規加盟の3カ国（デンマーク、アイルランド、イギリス）を除き、最大の財源になっている。またどの国でも使用者拠出金は労働者拠出金よりもウェイトが高い。他方、労働者拠出金は、デンマークを例外として諸国間の格差（13.7—33.6）はあま

り大きくはない（使用者拠出金は22.0—65.5）。この点は分析を必要とするが、（“Contributions under Social Security Programmes: Survey in Some Selected Countries, by Martin B. Tracey, in *International Social Security Review* Year 29, No.1, 1976, pp.66-85）、労使間の負担能力の違いを反映しているのではないか。このことは今後わが国の拠出金の引上げ可能性の問題で、若干の示唆になるものかもしれない。断定を避けたのは、たとえば社会保険でも、優等生のオランダでは、老齢年金（国民保険）について使用者拠出金がない事実があるからである（Barbara Ward: *The Home of Man*, 1976. は戦後の住宅政策に成功した国として西ドイツとオランダをあげている（p.p.110-111））。

ところで、わが国では「使用者拠出金」という用法は耳馴れないから、一言しておく必要があろう。社会保険の拠出金は、法的には、昔どおり個々の労働者の支払賃金の一定%を当の労使で分担する形が今でも多くの国で支配的である。つまり形式的には個人別保険料であるが、その保険料が当の労働者の給付源資になる（provident fund はこの形）わけではないから、使用者拠出金と労働者拠出金（保険料）とに分けた方が現実の姿に近い。同様に国庫負担についても「国の拠出金」と称した方が

ヨーロッパ社会予算¹⁾ (1975年プロジェクション)

	ベルギー	デン マーク ²⁾	西ドイツ	フランス	アイル ランド	イタリア	ルクセン ブルク	オランダ*	イギリス	
	社会的給付（純国民可処分所得対比の％）									
疾病	5.6	8.6	9.2	6.2	4.9	6.0	5.7	9.5	4.8	
老、子、遺	9.5	10.1	12.3	9.1	6.4	8.7	14.3	11.2	9.5	
廃疾	2.0	3.5	2.3	1.3	1.5	4.5	1.6	} 4.8	1.8	
労働災害、職業病	1.1	0.3	1.5	1.0	0.1	0.6	1.7		0.3	
失業	1.9	1.5	1.1	0.7	1.4	0.7	0.1	1.8	1.2	
出産	0.1	0.3	0.2	0.3	0.4	0.4	0.1	0.1	0.4	
家族給付	3.5	4.0	2.9	3.7	2.8	2.4	2.3	3.3	1.5	
その他の	0.5	0.5	1.1	0.6	0.3	0.8	0.1	0.2	0.5	
計	24.2	28.8	30.6	22.9	17.7	24.1	25.9	31.0	20.1	
	財 源（総 収 入 対 比　％）									
使用者による拠出金と直接給付	45.5	10.4	44.9	65.5	22.0	59.7	38.7	41.6	35.0	
被保険者からの拠出金	21.3	2.8	24.3	20.3	13.7	15.2	24.3	33.6	16.3	
公当局からの拠出金と補助金	30.0	84.1	26.8	11.6	63.6	19.8	30.0	15.9	42.1	
資本収入とその他	3.2	2.7	4.0	2.6	0.7	5.3	7.0	8.9	6.5	
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	

「第1次ヨーロッパ社会予算（修正）」（1976.5.12）

出所：EC委員会（*Report on the Development of the Social Situation in the Communities in 1976*, April 1977, pp.224—5.

1) 社会保障制度：使用者の自発的給付、戦争その他政治的事件または天災の犠牲者に支払われた給付、その他の社会的処置を含む。

2) 4月に始まる会計年度。

※ 戦争その他政治的事件または天災の犠牲者に支払われた給付を含む。

よいものもある。年金保険の3者拠出という考え方もあるから。

労働者保険料と使用者拠出金とを区別することによって、社会保障における企業の貢献 (Contribution) は明確になる。いわゆる企業の社会的責任という理念を社会保障の領域で具体化することにも役立つ。ここに「社会的」とは、内容的には、非経済的なもの (a-economic) または非交換的なもの (社会保障の贈与説) をいい (つまり内容は福祉)、または対象的には、企業内の従業員だけでなく、企業を越えた社会のことをいうわけである (つまり対象は社会)。

ところでこれまでの拠出金の算定方法では、資本集約型産業の方が労働集約型産業に比べて、社会保障財源への貢献は相対的に薄くなる。オートメ化、省力化が進めば進むほど、近代産業は社会保障の財源調達にとって不都合な存在になる。このように社会保障がその財源調達の点で経済発展にマッチしていないことは重大である。この事実が指摘されてから十年以上にもなるが、あまり進展はみられない。

わが国では保険についてプール化による財政調整が懸案になっているが、フランスでは1974年に社会保障の財政調整法が制定されて主に制度間の人口動態の違いを基礎にした制度間の財政調整という方針が立法化され、目下具体策を研究中である。もしこれが実現すると使用者拠出金が社会保障財政の65%も占める (1970年) 国だけに、使用者拠出金は「従業員のための保険料分担」という古典的性格を一掃して、レオン・ブルジョワの社会連帯説が実現することになる。つまり「社会的困難を解決する唯一の手段は、これらの危険と利益 (給付) とに対し相互扶助的な関係を敷くことにある。すなわち、結局なんびとが危険を支え、なんびとが利福に見舞われるものであるかについては、一切詮議立てをせず、これでやがて、すべての危険を共同して支え、利福 (給付) に向う捷徑 (ちかみち) がことごとく社会全般に向って開かれる」ということである (桃井京次訳『レオン・ブルジョワ氏論文集—ソリダリティその他』大正15年138頁)。

III 非法定社会保障制度と企業

この耳馴れない表現は ILO でも使われてきた。The Cost of Social Security (1967—1971) では初めて、若干の数値が出された。それによると、非法定社会保障制度とは、一般的には、(1)立法で設けられたのではなく、(2)社会保障に通常分類されるリスク (つまり疾病——出産、失業、業務災害、家事責任、老齢・廃疾及び死亡)

に対し、(3)諸種の処置 (全国協定で設けられたグループ制度から、生命保険や個人貯蓄のような個人の処置まで) を通して、保護を与える諸制度とされる。もっとも今回の調査は「社会保障制度にもっと直かに同化 (assimilate) できるものであって、また公式の諸制度を補完し、補足または代位することを目指すもの」に限られた。すなわち「集団的基礎に立って設けられた諸制度 (つまり団体協約または労使協定に基づくもの、正式の労使協定なしに使用者が設けたもの、被用者のための集団的グループ保険など)」である。また今回の調査は老齢・廃疾および死亡につき給付を定める諸制度に限られたが、非法定制限に対する関心は主に私的または職場年金制度にあることが資金的にも短期的リスクに比べて重要だからとされる。

以上の引用で、私的年金プラン (米国の用法) または職域年金制度 (英国の用法) が最近では国際レベルでも関心の的になっていることがわかる。というのは、法定の基本的年金制度を一階 (the first tier) とすると、非法定の補完的または補足的年金制度が二階 (the second tier) になって、この両者で老齢に備えるパターンが生れたからである。私も20年ほど前に老齢における三重の保障 (社会保障年金、協約年金、個人年金) を論じたことがある (藤林敬三編著『退職金と年金制度』第3章、昭31.ダイヤモンド社)。

これは戦後の新しい展開である。ことに社会保障年金の給付水準が低い国で起った。アメリカで1950年頃に自動車労組 (UAW) の故ルーサー会長が中心になって「100ドル年金」の獲得闘争が展開され、連邦年金と合せて月100ドルが目標にされた。組合の狙いは、私的年金を導入することによって使用者をして社会保障法の連邦年金の改善に向わせることにあった。連邦年金が改善されると、その分だけ使用者支弁の私的年金を相殺するというので、いわゆる offsetting が戦術的に採用された。ところが、現時点では、多くの国で上述の1階、2階論によって「適正な給付水準」の保証ということに問題関心が移った。たとえば退職後の収入水準を最終給与の70%とする (いわゆる replacement rate)、この水準と社会保障年金との差を私的年金でカバーすればよいという考え方であって、これを integration と称する。この構想は使用者側の発想であって、労組側には反対の意向が強い。公的年金には給付調整 (いわゆるスライド制) があるが、私的年金にはこの確保がむずかしいからというのである (I.L.O. Symposium on the Effects of Inflation and Currency Instability on Pension Schemes (Geneva, 10

—14 May 1976): Report (SEIP/1976/D.12)。とにかく、公私年金の併給というパターンが支配的になりつつあるとあってよい。

上述の ILO 調査では、この種の年金制度を保険制度によるものと、そうでないものとに分け、さらに後者を、(1)年金基金(完全積立、部分的積立、積立なきもの)、(2)年金 foundations (企業会計と別に基金をもつが、権利と債務が明示的でないもの、たとえば利潤分配制)、(3)いわゆる使用者の直接給付に分けている。その調査結果によると、給付総額が「現行価格による国内総生産」(GDP) 対比でみて、10%を上回る国は案外に少ない。フランス 1.21 (1971 年)、スイス 1.06 (1970 年)、アメリカ 1.05 (1971 年、なお健保等を含めると 2.66) の 3 カ国で、次いでイギリス 0.86 (1971 年)、カナダ 0.63 (1969 年) 団体生命保険を除く)、オランダ 0.57 (1971 年) という程度である。ドラッカーは『見えざる革命』(佐々木・上田訳、ダイヤモンド社、1976 年) と称して、年金基金社会主義の到来を指摘したが、給付総額の点では社会保障年金の 1/5 程度というところである。私的年金制度には多くの問題が残されている。1974 年にアメリカと西ドイツで規制立法が出来たのも、その表われである。ことに最近のようなインフレ下では、給付の調整(いわゆるスライド制)は財源問題に直接結びついてくる。ILO の上述のシンポジウムではインフレにリンクした政府債を特に年金基金の投資先として発行してはとの提案が ILO 当局者から出された。またフランスの賦課方式の補足的年金制度のように、基金(フランスでは年金金庫)間のプールによる Compensation から評価された。いわば労働者全体の連帯性に立脚する仕組みだからである。このような体制にないところでは賦課方式か積立方式かの論争は依然あとをたたない (Lucien Féraud: *Complementary*

Pensions, A Comparative Analysis ISSA, Geneva, 1975)。

最後に北欧労働市場の 5 カ国社会保障条約 (1955 年) は、私的年金制度についても通算制を定めた (1969 年)。このことは、私的年金制度も内外人平等原則に立脚して、「権利保有」が法的に要求される国際化時代になったことを意味しよう。

このようにみえてくると、非法定の私的年金制度は、今では漸次、法定の社会保障に同化しつつあるといってもよいであろう。

IV 結びにかえて

戦後 30 年、社会保障は貧困を一掃できなかったが、中産階級にはプラスになった。この反省に立って「生活保障における企業の役割」に取り組むとすれば、まず社会保障と労務管理とのゆ着とか、高齢化社会に向っての企業の定年制といった懸案を採り上げるべきであったかもしれない。私は現代社会保障における企業の積極的な役割を高く評価し、またそれだけに期待しているために、ここでは前向きに論じた。

社会保障の発展は、短期的には別として、長期的には、経済の発展なしには考えられないから、企業の発展は社会保障にとって極めて重要である。しかし問題は、わが国の場合には社会保障と企業との関係が企業寄りになっていることや、また両者を直結するチャンネルが狭いばかりでなく、時代おくれになっていることにある。経済発展の成果がスムーズに福祉に流れるような仕組みは、どうすれば生れるのであろうか。多分これより解決がやさしい問題は、GNP 1% の海外援助というわが国の多年の公約の方であろう。

[レポート] 生活保障における企業の役割

地主重美
城戸喜子

この報告は、2 人の共同研究の中間報告であり、特にあとで出る国際比較分析は、主として城戸研究員がやったものなので、資料の扱い、推計方法等について、必要があったら、城戸研究員があとで補足するようにしたい。

さて生活保障における企業の役割ということについて、

ただいま高橋先生から企業の役割についての非常に多面的なサイドから体系的にうまくまとめられたご報告があったわけだが、われわれの報告は、その中で社会保障における企業の役割ということではなしに、それとは間接的な関連はあるかもしれないが、むしろ社会保障とは直

接に関連しない分野、普通企業福祉というような、そういう分野における役割、高橋先生の分類でいえば第3の役割、ということに話を限定したいと思う。

もちろんご報告にもあったように、企業におけるいろいろな福祉活動というものが、社会保障に移行しあるいは同化してきているのが、歴史的に一般的な現象であり、したがってそこには決して断絶があるわけではない。企業の福祉と社会保障というのは、まったく別物をプラスしたものではないと思うが、あえてここでは問題をそういうふうに限定した。

その理由は、最近特に企業の役割というのが強調されているにもかかわらず、その割には、具体的数字でその実態を明らかにするということが少ない。原則論や理念論といったものが先行しているように思う。そこでこの報告では、あまり分析がなされていないような、しかし非常に重要だと思われるようなことについて、現在われわれが入手できる資料を使って、現状はどうなっているかファクト・ファインディングを試みたい。ファクトを通して企業の役割をつかんでいくことを主目的にしている。

企業福祉ということになると、これは労務管理と非常にかかわりがあるわけだが、労務管理について報告者は十分な知識をもっているわけではないので、その点では思わざる誤解をしたり、大きな誤りを犯したりしているかもしれないので、この点については先生方にご教示していただきたい。

もう一つお断わり申しあげたい。ここでわれわれが企業の役割としての企業福祉の費用を取り上げる場合、福祉の費用一般を必ずしもカバーしているものではないということである。これはのちほど詳細に申し上げるが、結論をさきにいうと、ここでは企業の福祉活動の中で、投資的な活動に属するものは、この中に含めないということである。これは企業福祉の費用推計に関する国際的な慣例にのっとってそうしたわけである。だからここでいう福祉費用はあくまでも、経常的な費用だけであるというふうにご理解願いたい。

生活保障における企業の役割について、最近非常に論議がさかんになされるようになったのには、いろいろな理由があるかと思うが、一つには今日日本の経済社会の置かれている実状がかかわっていると思う。

現在わが国は低成長、核家族化、高齢化という大きな経済社会変動の渦中にある。その中で高齢化というのは、おそらく将来予測の中で、一番確実性の高いものである。

もう一つの核家族化、低成長については、かなり論議のあるところで、はたしてこれが、今後もこれまでの趨勢線をさらにたどっていくのかどうかは、たぶん明日のシンポジウムで大きなテーマになると思うが、必ずしも議論が一致点に向って収れんしているとは言えない。

低成長についても、なるほど石油ショック前の、高度成長は今後おそらく期待できないだろうという点にいて異論はないと思うが、さていったい低成長とは何パーセント位の成長かということになると、これまた議論百出ということになる。たとえば成長率6%、7%というのは、かなり高い成長率だという考え方もあれば低成長だという見方もある。さらにいいますと、仮に5%、6%という成長率で進むような状態を低成長と考えたにしても、はたしてそういう状態が将来ともやや恒常的に続くという見通しが、それほど高い確率でいえるのかどうか、これまたかなり多くの意見があると思う。

しかし核家族化にせよ、低成長にせよ、われわれの常識的な認識からすると、事態を逆転させるようなことは、将来起こらないだろうという点については、たぶん大方のコンセンサスは得られるのではないか。こういうことで、あえてここでは低成長、核家族化、高齢化というものを、日本社会が抱えている大きな問題、われわれが直面しなければならない与件として、最初に前提しておきたいわけである。これらの要因が、特に社会保障ニード拡大のプレッシャーになっているということは、いうまでもないと思う。核家族化なり、高齢化というのは、社会保障に対する需要を大幅に高めるであろう。他方、低成長は、社会保障資源の供給を制約することになり、したがって、今後社会保障の分野で、需給のアンバランスを調整するということは、きわめて困難な問題になってくる。そんなところから、生活保障に対する政府の役割と並んで企業の責任というものが、真剣に論議されるようになった。これがおそらく第1のしかも最大の原因ではないかと思う。

もう一つは、これは低成長に入る以前から議論されたことではあるが、生活水準の上昇による欲求の多様化、価値の多様化のインパクトである。低成長といえども生活水準は着実に上昇するものと大いに予想され、一般の意識もいわゆる中間階層意識とでもいうようなものがだんだん広がっている。そのことが価値の多元化、欲求の多様化を生み出す、こういうことになるが、そういう多様化した欲求に対して、はたして社会保障がどの程度対応できるかという点である。そこから社会保障をもう少

し整理をしていこうという意見が出てくる。

社会保障というのは本来基礎的なニーズに対応するものであり、それを越えた選択的なニーズに対しては、原則として社会保障の外で、対応を考えなければならないということから、この選択的ニーズの一端を担うものとして、企業福祉が強調される。企業の今日的役割としてその機能を評価するという傾向が出てきたのが企業福祉の再認識をうながしている、おそらく第2の点ではなからうかと思う。

第1点では福祉拡大への悲観材料が現われてくるという見通しから、それにどういうふうに対応するかということで、企業の役割ないし社会的責任が出てきたわけだが、第2点では、これは悲観材料というよりは、むしろ将来は一般の生活の内容がよくなって、それが欲求の多様化につながるという人心の態度の変化から、企業の役割期待というものが出来たというふうに考え、これらが両々相まって企業の役割を、一般的に強調する気運を強めたものだ、われわれは考える。

これに対する、各経済主体の反応は、必ずしも一様ではない。政府は社会保障の機能と、負担の点から考えて、企業福祉の進出に、非常に積極的な期待を抱いている。企業福祉が、将来社会保障の負担になるであろう機能の一部を企業福祉に代替してもらいたいという期待が強くなっている。

ところが企業のほうでは、それとは逆に企業内の年齢構成が急速に中高齢化し、現状のままでは企業福祉の費用が企業にとって許容限度をこえるものになるであろうという懸念から、この一部を社会保障ないし社会政策に移管してもらいたいという気運が強い。そこで双方の利害が相反することになる。

また家計、特に勤労者家計においては、企業福祉のもっている、労使関係の安定機能という点からいうと、それはそれで重要性をもつという点についての評価があるため社会保障が基礎的ニーズの充足機能を十分に果たしている限りにおいては、企業福祉の拡大気運に、あえて反対する理由はないと考えているようである。ただし現実には企業福祉そのものが安定性を欠いているということが、あるいは公平性ということではいろいろ問題をもっているということもあって、企業福祉で、社会保障への負担を代替していくということに対しては、かなり危惧の念を抱いているということがいえるのではない。

企業福祉は、わが国独自の労使関係とも深い関連があり、これまで専門家の間で、論議が交されてきたことな

ので、この問題に、われわれはあえてここで立ち入ることは避け、むしろ別の角度から、この問題にアプローチしてみたいと思う。

それは何かというと、生活保障における政府と企業の役割というものをマクロ的に、事実によって、あるいは数字を通して掴み、それが企業福祉の将来展望への手がかりを求めたい、ということである。

そこでまず第1にファクト・ファインディングによって諸外国ではどうなっているかを国際比較の視点から考えてみたい。社会保障や、企業福祉というものは、それぞれの国の歴史や、社会的な慣行、労使慣行などを反映しているので、統計数字を通して直接的に比較することには危険がある。また事柄の意味を誤読するおそれのあることは、われわれも知っているが、およそこれも国際比較というものにはさけられない欠陥としてこれ以上、この問題には立ち入らない。

ここで福祉の総支出とわれわれが考えているものを主体別にみると、まず政府による福祉支出がある。これはさらに政府消費という形で行われる福祉の支出と、いわゆる移転支出、その中心は社会保障だが、これがある。

次は企業の行う福祉の支出で、ここでは企業プロパーの法定外福祉費用がそれである。また福祉の総支出を機能別にみると医療と福祉の2つに分けられる。

国民経済計算で新 SNA というのがあるが、その方式によるとこういう分類になっているので、国際比較のできるように設計されたそれに準拠して行うことにメリットがあると考えて、この分類を採用したのである。機能別分類の医療はそれでよいとして、福祉には、いろいろな項目が入っている。年金も入っておれば、生活保護も入っている。そういった所得保障が入っている。また社会福祉サービスの費用も、これに入っている。だからこういうふうな分け方は、機能別分類としても問題があると思われるかもしれませんが、それもここではあえて問題にせず、先に進みたい。

企業の福祉として、いわゆる法定外福祉を考えると、いったが、その法定外福祉費の中味も、必ずしも一様でない。これは労働費用の国際的な調査を見るとよくわかる。また日本ではいわゆる法定外福祉費のほかに、退職金という非常に大きい項目がある。

そこでここではやや便宜的にすぎるかもしれないが、諸外国の場合は、法定外福祉費に限定し、日本の場合は退職金をそれに加えるということにした。退職金を加えたという理由だが、諸外国の法定外福祉費の中核をなしているのは現金給付で、その中でも企業年金といわれるも

であり、日本の退職金も一時金ではあるけれども、性格、機能から見て企業年金に類するものだと考えて、あえてこれを企業の福祉に入れるわけである。したがって厳格な定義からすれば日本の費用を過大評価することになるという、批判を受けるかもしれない。

さてその計算、推計した結果は、あとの表と図に述べてあるが、暫定的な仮説とでもいったものを説明すると次のようになる。

まず第1に、政府が行う福祉の総費用の対 GNP 比率を比較してみるとこの比率の低い国は、相対的に企業福祉費対 GNP 比率が高い。つまり対 GNP 比率でみると、公的な福祉と企業の福祉は相反関係があり、代替関係がある。

たとえばアメリカや、日本のように、先進国の中では公的福祉費の対 GNP 比率（これをこれから給付・所得比率と呼ぶ）の低いグループに属する国は、逆に企業福祉費対 GNP 比率（これを厚生・所得比率と呼ぶ）では相対的に高いグループに属している。これに対して給付・所得比率の非常に高い西ドイツのような国は、厚生・所得比率が相対的に低い。

これが第1で、これは表1をご覧くださいとわかるかと思う。

第2の仮説は、給付・所得比率の国際間の格差が、厚生・所得比率の国際間格差によって、ある程度是正され、したがって総体的な福祉格差を縮小させる傾向をもってしているということである。これもいまいったことからご理解願えると思う。

それをまとめたのが表1.1である。ここでは4ヵ国を取って、1968年と72年の数字で見ると公的福祉の格差は1968年に給付、厚生比率を含めた比率で見ると3.19に縮小している。同じことが1972年についてもいえる。福祉総費用全体として格差はかなり大幅に縮小する、というふうにみることができるのではないかと思う。

給付・所得比率が国際間に大きな格差をもっている、その一部は企業福祉によって是正されているために、全体としての福祉格差というのは、縮小する傾向をもってしていると、こういうことがいえると思う。

それが単年度に縮小しているだけでなく、年を追って縮小の度合がだんだん大きくなっている。縮小機能というのがだんだん強化されている。これも1968年と1972年の両年度比較だけで、そんな一般化ができるかといわれればそれまでであるが、1つの仮説として今後さらに検討を試みてみたい。

第3は、企業福祉の中心をなしているのは、現金給付

であり、西ヨーロッパでは企業年金がその中心をなし日本の場合は退職金が非常に大きいウェイトを占めているということである。所得給付中心型といえるようなものになっている。これは市場経済での消費者選択が福祉の核をなしているためであろう。

それから第4は福祉の比率を、医療と福祉の2つの分野に分けて考えてみると、現金給付が中心になっており、その伸び率も非常に高く、医療のそれを上回っているということである。これは現金給付型の福祉の伸び率が、医療という福祉費用の伸び率を大幅に上回っているということである。

また福祉の国際間格差の是正で、何が一番大きな役割を果たしたかということ、企業の福祉であり、その中でもとくに現金給付である。こうしたことが結論できるのではないか。

これが国際間の比較である。もっとも国が非常に限られている比較であるため、問題のあることはいうまでもない。表4はいままでのもを一括したものである。

65年と73年という時点を取って、その間の福祉費用の伸び率、その伸びに対して、政府と企業がどの程度貢献しているかが示されている。

それを見ると、たとえば西ドイツの場合は伸び率のうち96.8%が政府の寄与率であり、3.2%が企業のそれである。これに対して日本の場合は、79.6%が政府の貢献にカウントでき、23.1%が企業のそれである。さらにアメリカは日本と非常に似通っていて、政府のそれは74.4%、企業のそれが25.6%である。

この貢献度は、政府と企業のシェアの変化とそれぞれの伸び率の変化との合成であるから、この2つの側面から考えてみると、先ほどの表の説明でのべたように、日本や、アメリカのように全体として企業のウェイトが高い国と、低い国とでは、自ら貢献度も違ってくるわけで、本当はこの2つを分けて考えなければならない。いづれにしても企業がその伸びに非常に大きな貢献をしている国として、日本とか、アメリカが挙げられるし、むしろ政府の役割が圧倒的に大きな国としては西ドイツなどが挙げられるというふうに見ることができようかと思う。

以上は国際的な一般動向であるが、次に日本の場合をやや詳細にのべてみたい。日本の企業福祉については、労働省『労働費用調査報告』、労働省『福祉施設制度等調査報告』がある。この2つを費用推計の基礎にした。それから総理府の『労働力調査』というものを使った。そのほか日経連が調査したものもあるので、そういった

ものも多少は参考にしたが、いまここで主として対象にする年次についての基礎資料は、上の2つである。

わが国の企業福祉というのは、終身雇用を基礎として、独自の雇用慣行に基づく、非常にパターンリスティックな形態と機能をもっているが、ここでは資料のアベイラビリティを考へて、最近10ヵ年の動向ということに限定して、ファクト・ファインディングを試みたい。

先ほどもいったように、企業の福祉費用には、法定外福祉費と、退職金の両者を含んでいる。これで見ると、その対 GNP 比率は、日本の場合、この期間に一様に増加し、その中心をなしているものは退職金である。企業福祉全体に占める割合は30%から50%に上がっている。企業福祉がこの10年間で5倍に増えたのに、退職金は約8倍に増えている。これが退職金負担について企業が非常に関心をもってきた理由である。

退職金の比重が増大したということが、まず日本の企業福祉のデータで見る限りの、第1の特長だと思う。

第2は住宅費のウエイトが非常に大きいということである。これが企業福祉の約25%くらいになっている。企業福祉のパターンリズムがここにもっともよく現われているともいえる。しかし、これはこの10年間で見る限り次第に、低落の傾向にある。このことは現物から現金へという、企業福祉の一般的傾向を予想させるきざしではないかと思う。

一方医療保健に対する支出は、比重も低くまた比率もやや安定し、固定化している。

ところでこの住宅の中には、一番最初の説明でものべたように企業が社宅を建てるという場合の投資的支出は入っておらない。経営的な維持費であるとか、減価償却費を含めたものであるとお考え願いたい。

いずれにせよ日本における企業福祉の生活保障における機能という点で、われわれが問題にしなければならないのは、退職金と住宅費であるということになる。

退職一時金については、第1に公的年金のこれからの動向と非常に深いかわりがあるということもあって、論議が非常に盛んであるが、これには第2に定年の問題がひとつからんでいる。

とくに定年問題は、退職一時金の年金化の可能性を左右する非常に重要な点である。今日のように退職後の雇用不安が大きく、限界労働というものに止まっている限りにおいては、退職金を放棄して、年金化を選ぶという方向には、なかなか動いていかないだろうと思う。また仮に年金化するという事になったとしても、インフレ対抗力のある動態年金を設計できるかどうかということ、

つまり保障機能が十分に確保できるかどうかに対する不安というものがある。また退職金と企業年金化した場合の年金との間の税法上の処遇の問題もからんでくるから、退職金選択志向というものは、そう早急には弱まらないと思う。

それから公的年金が将来支給開始年齢、給付水準、その他の受給要件について、その動向が将来どうなるかということも、年金化を左右する大きな問題になる。

村上清先生が、ご著書の中でご紹介されていることだが、賃金交渉というものが、単に現在の賃金だけではなくて、いわば明日の賃金というか、あすの福祉というものも同時に問題にしなければならないようになってきているという実例を、確かアメリカの例を挙げて説明されているが、まさにそういうように賃金問題も生涯賃金という観点で議論をしなければならないということになると、退職金とか、企業年金というものも、決して賃金という労働条件をめぐるバーゲニングの問題と別のものではなくなってしまう。

次に住宅費のことだが、これも企業福祉に占める比率からするとしだいに低下しているが、持ち家型の方向に進むのか、公営住宅型の方向に進むのかということも、この問題にからんでくる。しかしいずれにしろ企業が個別的に社宅といったものをつくって、従業員の住宅需要に対処するという時代は終わりにきているのではないかという指摘もなされており、したがってこの住宅問題も将来は住宅費補助という現金給付の方向に、あるいは進んでいくのではないかと予想される。

最後に若干の結論を述べてみたい。

生活保障における企業の役割というのは、国際比較からも明らかなように、人口の老齢化や、制度の成熟化等の諸要因によって、左右されているが、大きくグループ分けをすると、公的福祉と企業福祉とが、ともに上向きの傾向をたどるようなグループ、たとえばアメリカや日本、いずれか一方が伸びて、他方が停滞するようなグループ、両方とも停滞しているようなグループにタイプ分けできるように思われる。そのタイプの説明要因は何か、ということについては検討しなければならない問題である。

また、上のファクト・ファインディングで明らかにされた各種の福祉比率の傾向性、規則性や、その経済社会変動との関連をさらに少クロスセクション・データやタイムシリーズ・データを蓄積して、分析をしていくことが必要ではないかと思う。なお最初におことわりしたように、本日はファクト・ファインディングを中心とし

た中間報告を申しあげたわけで、結論めいたことを申しあげるにはさらに分析検討の必要なことはいうまでもない。

資料、分析方法等について、ご批判を仰ぎたいと思う。

〔資 料〕

生活保障における企業の役割

地主 重美

城戸 喜子

I 問題の所在

わが国はいま、低成長、核家族化、老齢化の三重苦に直面している。老齢化は将来予測においても最も確率の高い傾向である。低成長と核家族化の将来については、なお不確定要因がないわけではないが、一般的には可能性の高い傾向と考える方が逆の場合に比べて無理がない。このような3つの経済的社会的トレンド要因は、社会保障部門にとって大きな重圧になるものと予想される。老齢化と核家族化は、社会システムに顕著な変化でも起らない限り社会保障資源への需要を高め、他方、低成長は社会保障資源の供給を制約する要因になると考えられるからである。生活保障に対する公私の役割分担、とくに企業の役割が改めて見直されてきた第1の原因はこれである。また、低成長とはいえ、生活水準は着実に上昇しており、第1次貧困がほとんど解消されていわゆる中間階層意識が強まるとともに、価値観の多元化、欲求の多様化現象が顕著になりはじめている。社会保障がこれらの階層の生活安定を主要目標にするようになるとともに、社会保障の役割を整理しようとの意見が強まってきた。社会保障は基礎的ニードに対応し、私的保障は選択的ニードに対応すべきだというのがそれである。この私的保障を担う主体の一つとして企業の役割が強調されてきたのである。これが生活保障における企業の役割が期待されている第2の原因である。

しかしながら、これに対する各経済主体の反応は一律ではない。政府は社会保障の機能とその負担の点で、企業福祉の進出に積極的な期待をい込んでいる。ところが企業は企業内での年令構成の高齢化によって福祉費用とくに住宅費や退職金の増大化傾向に直面し、政府の期待とは逆にむしろこれまで企業福祉として行ってきたものの一部を政府に移管しながら新しいパターンリズムの再編成を行おうと意図しているようである。家計は、企業

福祉のもつ労使関係の安定機能を強調するが、社会保障による基礎ニードの充足機能が十分に発揮される限り、強く反対すべき根拠をもたないであろう。しかしながら、現実には、企業福祉の安定性や、公平性をめぐって危惧の念も少なくない。この問題は、わが国独自の労使関係とも深く関連しており、これまでも関係者によって多角的に論議されてきたところであるが、ここでは生活保障における政府と企業の役割という視点から、マクロ的にこの事実解明を行い、将来展望への手がかりを模索するための材料を提供したいと思う。

II 社会的保障と企業福祉の国際比較

社会的保障や企業福祉には、それぞれに独自の目的と機能があるばかりでなく、それぞれの国の経済的社会的条件の相違もあって、決して一様なパターンをもつものではないが、そこになんらかの規則的な傾向を看取できないか、というのが本報告の第1のねらいである。われわれは、福祉支出を政府の福祉支出と移転支出、企業の法定外福祉費の範囲とし、これを医療と福祉の2つに大別する。後者の福祉には、各種の現金給付や援護、医療サービス以外の現物サービスが含まれる。この分類は新SNAの表象方式を借用したものであって、それ以外に特別の理由があるわけではない。ここで企業の法定外福祉費といったが、企業による社会保障負担以外の企業福祉費はいわゆる法定外福祉費だけにとどまるものではない。たとえば休暇手当のように、明らかに企業福祉費と考えられなければならないものも少なくないが、ここでは資料の関係で法定外福祉費にとどめ、わが国についてのみこれに退職金を加えることにした。わが国の企業福祉費が高く出た理由の一つはこのためである。もし休暇手当を含めて再計算すれば、欧米の企業福祉費の規模はこれら2—5倍も高まるであろう。

観察結果から、暫定的に次のような仮説を導くことができるように思われる。

① 公的福祉費対 GNP 比の低い国は、一般に企業福祉費対 GNP が高い。

アメリカや日本は先進諸国のなかで、公的福祉費対 GNP 比（以下、給付・所得比率とよぶ）の低いグループに属するが、逆に企業福祉費対 GNP 比（以下、厚生・所得比率とよぶ）の高いグループに含まれている。これに対し、高い給付・所得比率を誇る西ドイツは厚生・所得比率が相対的に低い。

② 給付・所得比率の国際間格差は、厚生・所得比率の国際間格差によって調整され、総体的な福祉格差は縮

小傾向をもつ。

この仮説は①の系である。給付・所得比率に大きな国際間格差があっても、その一部は企業福祉によって補完され調整されるために、全体としての福祉格差は縮小傾向をもつ。下表はこれをよく示している。ここで最後の給付厚生・所得比率というのは、公的福祉支出プラス企業福祉費の対 GNP 比率のことである。これからも明らかなように給付・所得比率の格差も企業福祉費を考慮することによって福祉格差全体としては縮小しているばかりでなく、観察期間に関する限り、年を追って縮小の度合を強めている。一体、高い厚生・所得比率が低い給付・所得比率の原因なのか、あるいは結果なのか、それとも両者の間に関係がないのか、といった因果関係をこの程度のファクト・ファインディングから解明することはむずかしい。しかし、企業の役割を分析する上で重要な課題になることを指摘しておこう。

ところで、企業福祉が拡大するといっても、その領域は自ら限定され、とくに先進諸国において所得保障部門がその中核をなしている。西欧諸国の場合は、企業年金等が総額の 80% あまりを占め、またわが国でも退職が全体の約半分に達している。

- ③ 現金給付型の企業福祉費は、その大部分が企業年金・退職等の福祉費用で占められている。

医療保険の未熟なアメリカでは、医療保険への企業福祉費が群をぬいているが、これはむしろ例外的なケースである。

総体としての福祉格差の是正が企業福祉によって果されているとはいえ、是正後の給付厚生・所得比率が一体どの程度の水準になるかは、いまのところ必ずしも明らかではない。

- ④ 福祉諸率の中では、福祉（主として現金給付）の伸び率が医療のそれをこえており、また主体別にみると企業による福祉費の伸び率が政府のそれを上回っている

表 給付・所得比率格差と給付厚生・所得比率格差

	給付・所得 比率格差	給付厚生・所 得比率格差	給付・所得 比率格差	厚生給付・所 得比率格差
	1968	1968	1972	1972
西ドイツ	100.0	100.0	100.0	100.0
日本	26.6	31.3	27.8	34.6
イギリス	52.3	61.6	52.7	62.8
アメリカ	28.8	36.4	35.9	43.6
上限値 下限値	3.76	3.19	3.60	2.89

る。

III わが国の企業福祉

わが国の企業福祉は、終身雇用を基礎とした独自の雇用慣行にもとづき、多分にパターンリスティックな形態と機能をもっている。ここでは最近10年間の動向に焦点をあててその実態を明らかにしよう。

企業の法定外福祉費と退職金を含む企業福祉費は経年増加の傾向をたどり、対 GNP 比もほぼ一様に増大している。その中心をなすものは退職金であり、企業福祉費に占める割合は、30% 台から 50% 台に上っている。企業福祉費が、10 年間に 5 倍にふえたのに対して退職金は約 8 倍にふえ、退職金負担が企業の重大な関心事になってきたことがこれからも明らかである。この意味では、退職金が西欧諸国の企業年金にほぼ対応する比重をもつものであり、退職金の年金化が厚生年金基金の発足を促した事情もこれから読みとることができる。退職金の比重の増大をまず第 1 の特徴とみることができる。第 2 は住宅費の比重が高いことである。総額の約 4 分の 1 がこれにあてられているが、企業福祉のパターンリスティックな性格の現われた象徴的な現象である。しかし、この比重は漸次低落傾向をみせている。これは「現物から現金へ」という企業福祉の傾向を予想させる兆しとして注目されるところである。他方、医療保健に対する支出は、その比重も低く、かつまた、比重がやや固定している。

したがって、企業福祉の生活保障機能からみて検討されなければならないのは、第 1 に退職金であり、第 2 に住宅費である。

退職一時金は、定年退職者の雇用問題、高齢退職後の公的年金問題と密接な関連をもっている。定年と年金支給開始年が接続すべきだ、との見方からすれば、わが国のように、共済年金を例外として両者の間に断続期間の存在する現状では、退職金をこの期間の生活維持手段にするとの主張もあながち誤まりとはいえない。定年後の雇用が不安定な限界労働者にとってはとくにそうである。またインフレ等の不確実性や、税法上の差別処遇も退職金選択を強めている原因である。第 2 に公的年金の将来、とくにその支出開始年金や給付水準その他の受給資格要件が、退職金の年金化を左右することになるであろう。村上清氏も指摘しているように最近欧米諸国でも、賃金引上げ交渉において、在職中の賃金のみならず、老齢退職後の企業年金を一括し、いわば生涯賃金をバーゲインの対象にする動きがあるという。このことは、さらにいえば、労働費用全体の中で社会保障的費用と、しかざる

ものを選択的に取り上げる気運の表われにつながるものである。労働費用の中での最適組合せは何かを、労使の立場から考えなければならない時期にきたことを示しているようである。

第2の住宅費問題は、今日のように労働力移動がはげしく、生活環境ないし、都市環境の計画的改善が望まれているとき、これを個別企業の個別的対応に委ねることに無理があるように思われる。持家促進をとるか公営化促進をとるかはもちろん議論の多いところであろうが、社宅時代に変化の現われてきたことは当然のことであろう。企業の対応は、まさに住宅よりは住宅費として、住宅費補助の方向が選択肢の重要な一環になるであろう。

IV おわりに

以上、限定された統計資料によって、企業福祉の現状と問題を示した。生活保障における企業の役割は、国際

比較からも明らかなように老齢化や制度成熟度等の影響に左右されて、公的福祉と企業福祉がともに上向過程をとる型(日本、アメリカ)、いずれか一方が伸び他方がやや停滞しながら上向する型、そして最後は両者がともに停滞する型等がある。何がこれらのタイプを画する要因であるかは今後の検討にまたなければならない。しかし老齢化がその中でも、とくに説明力の高い要因ではないか、というのが暫定的予想である。この老齢化への対応システムには多くの選択肢があろう。そしてその社会経済的意味をたずねることが今日、われわれに課せられた問題である。われわれは、ファクト・ファイディングをさらに進めるとともに、とくに給付・所得比率、厚生・所得比率、給付厚生・所得比率の変化の態容とその可能条件をたずね、諸率の変化による経済的効果の検討と、給付・所得比率対厚生・所得比率の組合せについて分析を進めていることを付記したい。

表1 政府・企業福祉費用の国際比較 (%) (対 GDP 比)

国 名	医 療 保 健		計	福 祉		計	主 体 別 計		総 計
	政 府	企 業		政 府	企 業		政 府	企 業	
1968年									
西ドイツ	4.3	0.3	4.6	17.9	1.1	19.0	22.2	1.4	23.6
日 本	3.0	0.05	3.05	2.9	1.44	4.34	5.9	1.49	7.39
イギリス	3.5	0.03	3.53	8.1	2.9	11.0	11.6	2.93	14.53
アメリカ	1.2	1.1	2.3	5.2	1.1	6.3	6.4	2.2	8.6
1972年									
西ドイツ	5.0	0.2	5.2	18.7	1.1	19.8	23.7	1.3	25.0
日 本	3.4	0.08	3.48	3.2	1.96	5.14	6.6	2.04	8.64
イギリス	3.8	0.01	3.81	8.7	3.2	11.9	12.5	3.21	15.71
アメリカ	1.5	1.4	2.9	7.0	1.4	8.4	8.5	2.4	10.9

表2 福祉的支出の対 GDP 比 (%)

支 出 項 目	医 療 保 健								福 祉				
	家計	政府	政府消費	移転的支出	企業	家計+政府+企業	家計+政府	企業+政府	政 府	政府消費	移転的支出	企業	政府+企業
1960													
西ドイツ	1.3	2.9	0.3	2.6			4.2		12.4	1.5	10.9		
日 本	1.2	2.0	0.4	1.6	0.11	3.31	3.2	2.11	1.8	0.3	1.5	2.46	4.26
スウェーデン	1.2			0.5									
イギリス	0.6	3.2	3.2	0.0			3.8		6.1	0.6	5.5	0.8	
アメリカ	3.7	1.1	1.1	0.0	0.8	5.6	4.8	1.9		0.3			
1963													
西ドイツ	1.2												
日 本	1.4	2.6	0.6	2.0			4.0						
スウェーデン	0.9	3.9	3.2	0.7			4.8		7.5	1.2	6.3		
イギリス	0.6	3.1	3.1	0.0			3.7		6.8	0.6	6.2		
アメリカ	3.9	1.1	1.1	0.0	0.9	5.9	5.0	2.0	5.1	0.4	4.7	0.9	6.0

1965年													
西ドイツ	1.3	3.6	0.4	3.2	0.2	5.1	4.9	3.8	17.6	2.8	14.8	1.2	18.8
日本	1.4	3.0	0.7	2.3	0.12	4.52	4.4	3.12	2.3	0.5	1.8	1.63	3.93
スウェーデン	0.9	4.1	3.4	0.7			5.0		7.9	1.4	6.5		
イギリス	0.6	3.3	3.3	0.0	0.03	3.73	3.9	3.33	7.0	0.6	6.4	3.1	10.1
アメリカ	4.1	1.2			1.0	6.3	5.3	2.2	5.2	0.7	4.5	0.9	6.1
1968年													
西ドイツ	1.5	4.3	0.5	3.8	0.3	6.1	5.8	4.6	17.9	3.1	14.8	1.1	19.0
日本(1967年)	1.4	3.0	0.7	2.3	0.05	4.45	4.4	3.05	2.9	0.5	2.4	1.44	4.34
スウェーデン	0.8	5.3	4.3	1.0			6.1		9.3	1.9	7.4		
イギリス	0.5	3.5	3.5	0.0	0.03	4.03	4.0	3.53	8.1	0.7	7.4	2.9	11.0
アメリカ	4.3	1.2	0.4	0.8	1.1	6.6	5.5	2.3	5.2	0.8	4.4	1.1	6.3
1970年													
西ドイツ	1.4	4.2	0.4	3.8	0.3	5.9	5.6	4.5	16.4	2.2	14.2	1.0	17.4
日本	1.4	3.0	0.6	2.4	0.06	4.46	4.4	3.06	3.0			1.73	4.73
スウェーデン	0.8	5.7	4.7	1.0			6.5		9.7	2.3	7.4		
イギリス	0.5	3.6	3.6	0.0	0.02	4.12	4.1	3.62	8.3	0.9	7.4	3.0	11.3
アメリカ	4.8	1.4	0.4	1.0	1.3	7.5	6.2	2.7	6.2	1.0	5.2	1.3	7.5
1972年													
西ドイツ	1.4	5.0	0.5	4.5	0.2	6.6	6.4	5.2	18.7	3.8	14.9	1.1	19.8
日本	1.4	3.4	0.8	2.6	0.08	4.88	4.8	3.48	3.2	0.4	2.8	1.96	5.16
スウェーデン	1.0	6.4	5.4	1.0			7.4		10.8	2.7	8.1		
イギリス	0.6	3.8	3.8	0.0	0.01	4.41	4.4	3.81	8.7	0.9	7.8	3.1	11.8
アメリカ	4.9	1.6	0.4	1.2	1.4	7.9	6.5	3.0	6.7	1.2	5.5	1.4	8.1
1973年													
西ドイツ	1.5	5.3	0.5	4.8	0.2	7.0	6.8	5.5	18.9	3.8	15.1	1.1	20.0
日本	1.3	3.3	0.8	2.5			4.6						
スウェーデン	0.9	6.4	5.3	1.1			7.3		10.9	2.7	8.1		
イギリス	0.6	3.8	3.8	0.0	0.01	4.41	4.4	3.81	8.7	1.3	7.4	3.2	11.9
アメリカ	4.8	1.5	0.3	1.2	1.4	7.7	6.3	2.9	7.0	1.3	5.7	1.4	8.4
1975年													
日本	1.4	4.0	0.8	3.2	0.08	5.48	5.4	4.08				2.16	

表3 医療保健福祉 (対GDP比, %)

	政府	企業	政府+企業	家計+政府+企業		政府	企業	政府+企業	家計+政府+企業
1960年					1970年				
西ドイツ	15.3				西ドイツ	20.6	1.3	21.9	23.3
日本	3.8	2.57	6.37	7.57	日本	6.0	1.79	7.79	9.19
スウェーデン					スウェーデン	15.4			
イギリス	9.3				イギリス	11.9	3.02	14.92	15.42
アメリカ		1.6			アメリカ	7.6	2.6	10.2	15.0
1963年					1972年				
西ドイツ					西ドイツ	23.7	1.3	25.0	26.4
日本					日本	6.6	2.04	8.64	10.04
スウェーデン	11.4				スウェーデン	17.2			
イギリス	9.9				イギリス	12.5	3.11	15.61	16.21
アメリカ	6.2	1.8	8.0	11.9	アメリカ	8.3	2.8	11.1	16.0
1965年					1973年				
西ドイツ	21.2	1.4	22.6	23.9	西ドイツ	24.2	1.3	25.5	27.0
日本	5.3	1.75	7.05	8.45	日本				
スウェーデン	12.0				スウェーデン	17.3			
イギリス	10.3	3.13	13.43	14.03	イギリス	12.5	3.21	15.71	16.31
アメリカ	6.4	1.9	8.3	12.4	アメリカ	8.5	2.8	11.3	16.1
1968年									
西ドイツ	22.2	1.4	23.6	25.1					
日本(1967年)	5.9	1.49	7.39	8.79					
スウェーデン	14.6								
イギリス	11.6	2.93	14.53	15.03					
アメリカ	6.4	2.2	8.6	12.9					

表4 福祉的支出の構成比 (%)

	1965年			1973年		
	総額	政府	企業	総額	政府	企業
医療保健						
西ドイツ	100.0	93.9	6.1	100.0	97.0	3.0
日本	100.0	96.2	3.8	100.0 (1972)	97.7	2.3
スウェーデン						
イギリス	100.0	99.0	1.0	100.0	99.6	0.4
アメリカ	100.0	54.8	45.2	100.0	53.3	46.7
福祉						
西ドイツ	100.0	92.9	7.1	100.0	94.4	5.6
日本	100.0	58.5	41.5	100.0 (1972)	62.0	38.0
スウェーデン						
イギリス	100.0	69.8	30.2	100.0	76.4	23.6
アメリカ	100.0	84.8	15.2	100.0	83.6	16.4
医療保健+福祉						
西ドイツ	100.0	93.1	6.9	100.0	94.9	5.1
日本	100.0	75.2	24.8	100.0 (1972)	76.4	23.6
スウェーデン						
イギリス	100.0	76.9	23.1	100.0	81.5	18.5
アメリカ	100.0	76.8	23.2	100.0	75.6	24.4

表5 福祉的支出の伸び率と寄与率 (%)

	1973/65			1973/65		
	総額	政府	企業	総額	政府	企業
医療保健						
西ドイツ	282.1	291.7	136.4	100.0	98.5	1.5
日本	307.7	312.3	211.2	100.0	99.2	0.8
スウェーデン		301.6				
イギリス	232.2	233.5	94.7	100.0	100.1	△ 0.1
アメリカ	251.6	244.7	260.0	100.0	51.7	48.3
福祉						
西ドイツ	234.8	238.7	183.9	100.0	96.0	4.0
日本	367.7	384.7	343.9	100.0	64.5	35.5
スウェーデン		268.3				
イギリス	267.8	293.4	208.8	100.0	81.6	18.4
アメリカ	254.0	250.4	273.8	100.0	82.3	17.7
医療保健+福祉						
西ドイツ	243.6	248.6	176.1	100.0	96.8	3.2
日本	341.8	344.0	335.3	100.0	79.6	23.1
スウェーデン		279.7				
イギリス	259.1	274.5	207.7	100.0	85.6	14.4
アメリカ	253.3	249.3	266.7	100.0	74.4	25.6

表6 日本の企業福祉費の動向

年度	(A)企業福祉費	(B)医療保健	(C)福祉	(D)退職金	(E)住宅費	(F)企業福祉費のGDP比率
	(億円)	(億円)	(億円)	(億円)	(億円)	(%)
昭和40年	5,766	375	5,391	2,093	1,528	1.75
42	6,776	224	6,552	2,676	1,728	1.49
45	13,106	433	12,674	5,452	2,972	1.79
47	19,333	793	18,540	8,700	4,427	2.04
50	33,515	1,207	32,309	17,026	7,541	2.24

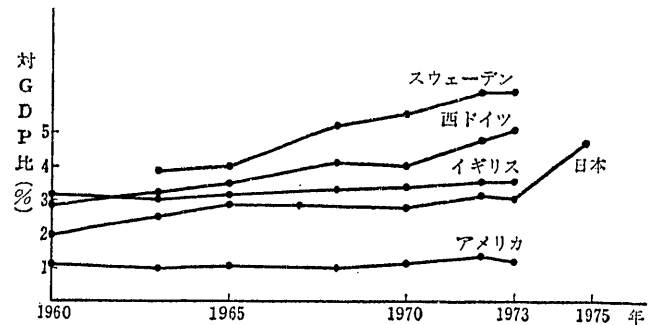


図1 医療・保健 (政府支出)

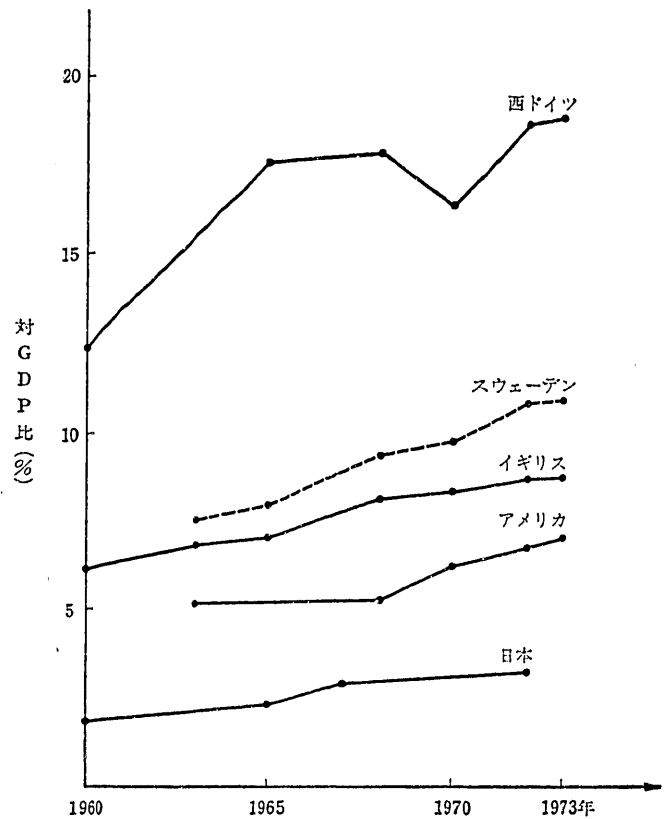


図2 福祉支出 (政府支出)

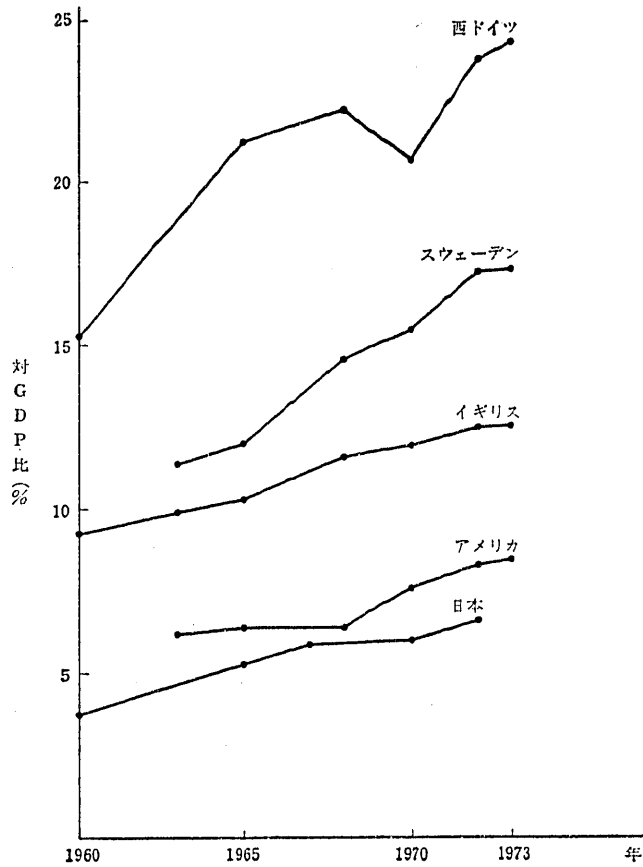


図3 医療・保健+福祉 (政府支出)

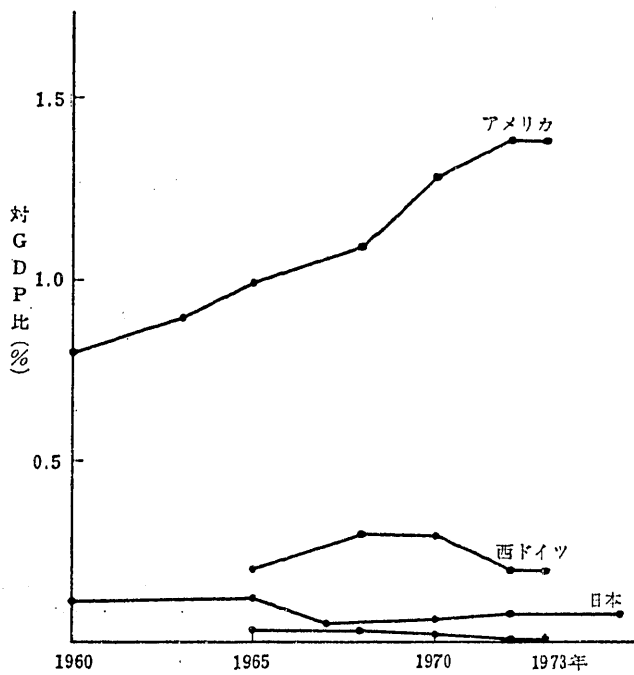


図4 企業福利費 (医療保健)

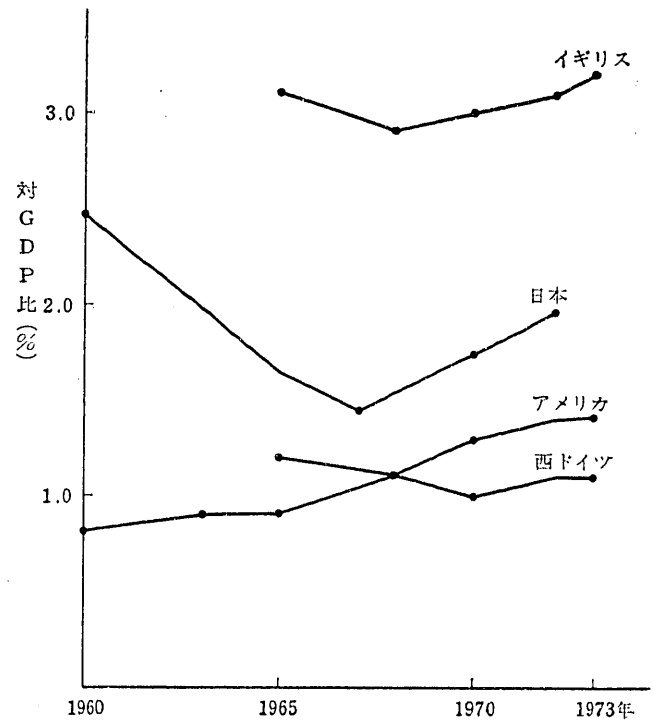


図5 企業福利費 (福祉)

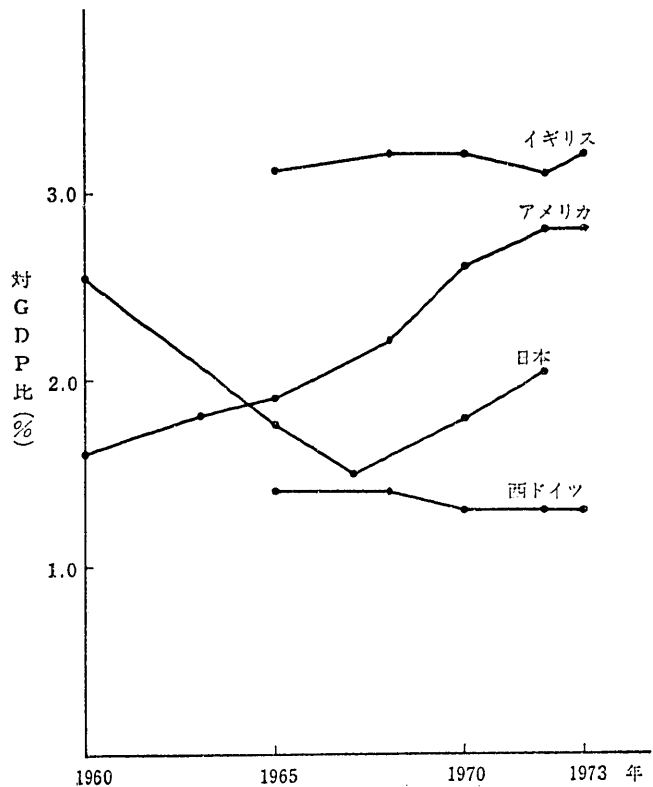


図6 企業福利費 (医療・保健+福祉)

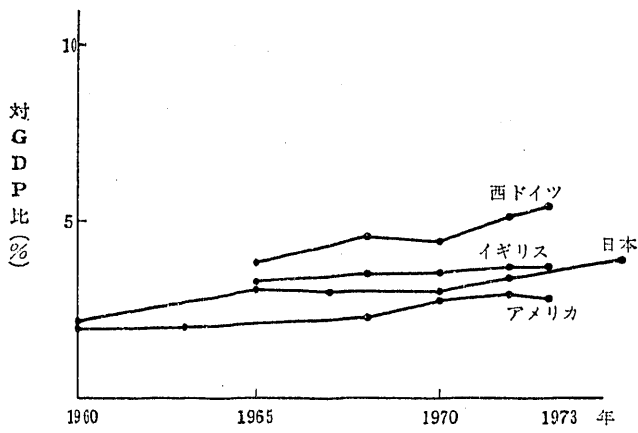


図7 医療保健 (政府+企業)

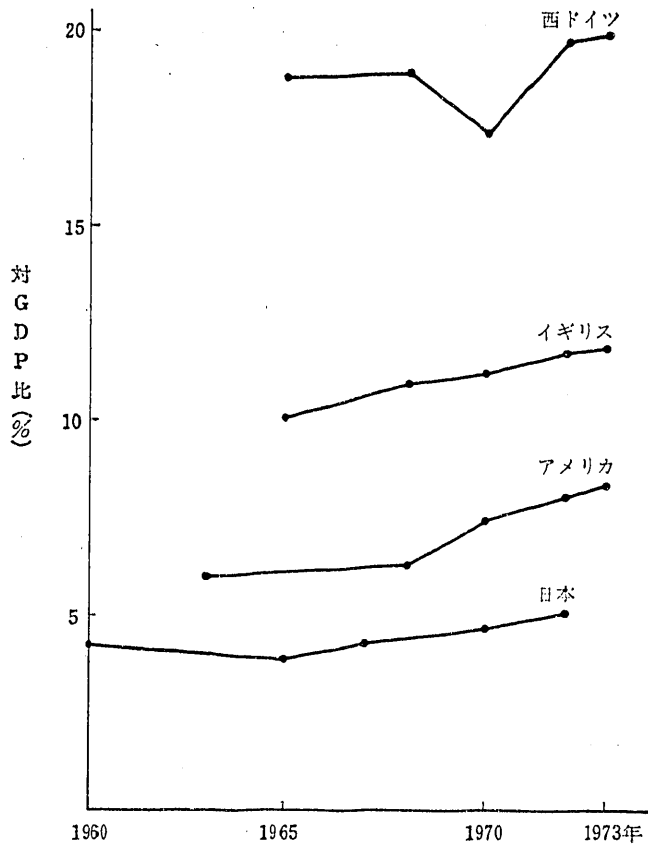


図8 福祉 (政府+企業)

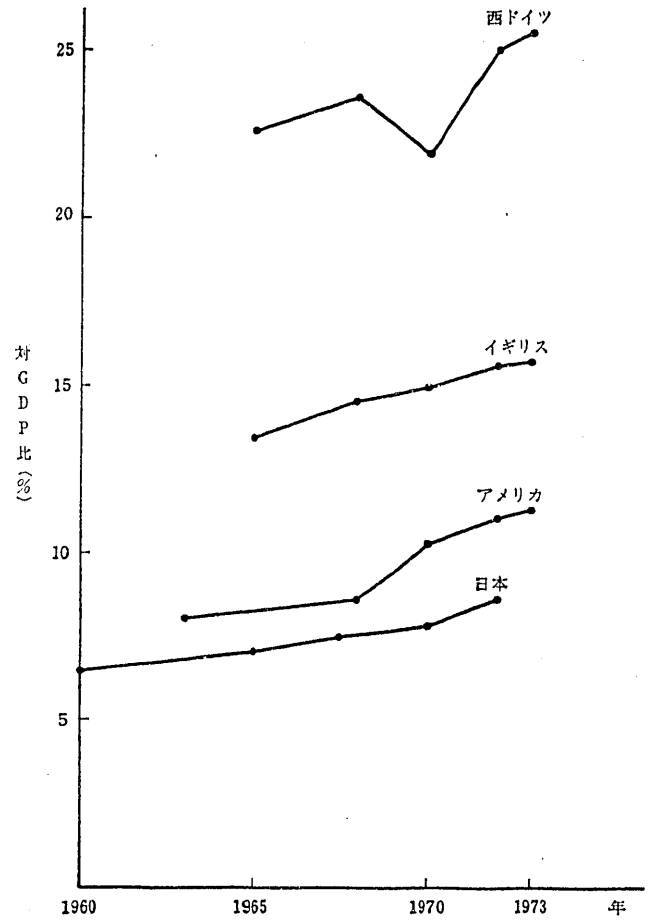
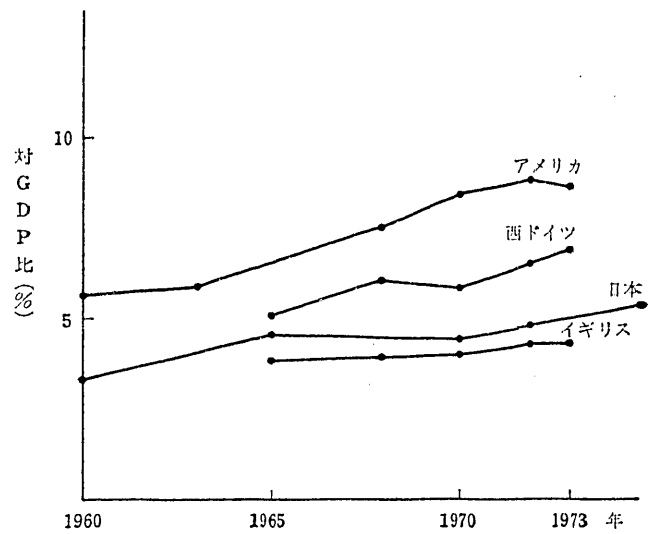
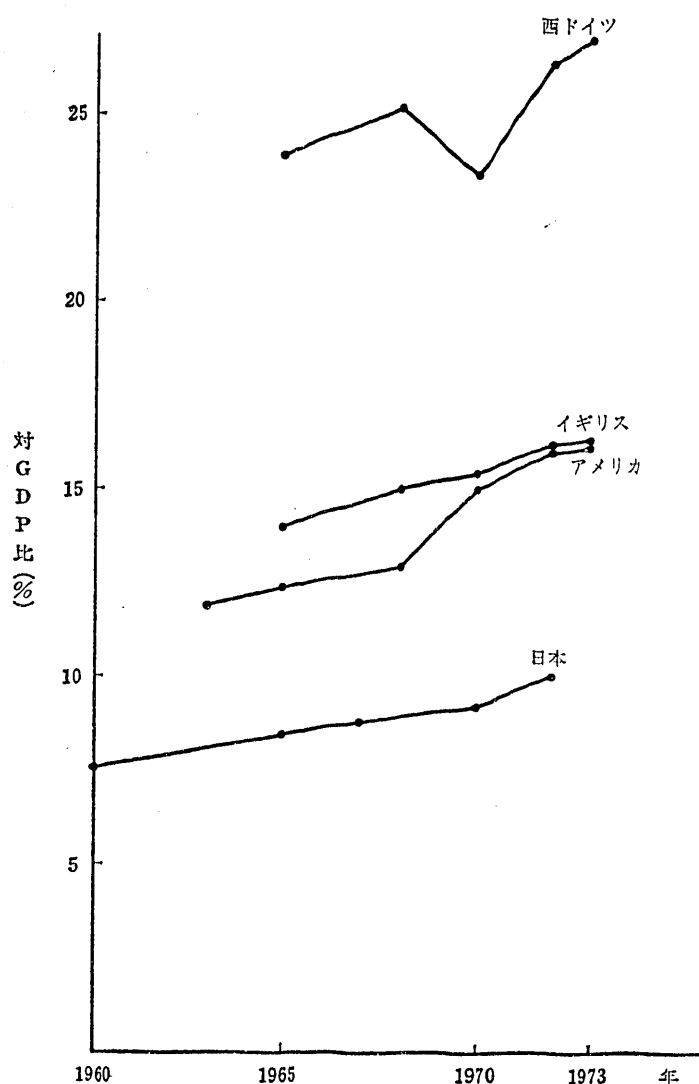


図9 医療・保健+福祉 (政府+企業)



附図1 医療・保健 (政府+家計+企業)



附図2 医療・保健+福祉 (家計+政府+企業)

〔資料〕

- 1) 国民勘定概念による福祉的支出の推計
 U.N Yearbook of National Accounts Statistics, 1975, Vol. I & II.
 Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Sozialbericht, 1971, 1973.
 " , Sozialbudget, 1974.
 Statistisches Jahrbuch 各年.
 Statistisches Bundesamt, Wirtschaft und Statistik, 9/72, 8/73, 9/75.
 企画庁国民所得部, 『国民所得統計年報』各年.
 " 「一般政府の目的別 (性質別) 支出額—OECD 分類による昭和45, 46, 47年度計数—」 S.50.8.
 " 「政府支出の経済的・機能的分類について」 S45.6.
 自治省, 『地方財政統計年報』各年.
 社会保障制度審議会事務局, 『社会保障統計年報』, 各年. 1/75.
 総理府統計局, 家計調査年報, 各年.

Statistiska Centralbyrån Statistiska Årsbok, 1971, 1973 1976.

National Central Bureau of Statistics, National Accounts 1950-70.

U.K., National Income and Expenditure, 各年.

U.S.A., Statistical Abstract of the United States, 各年.
 Dept. of Commerce, Survey of Current Business, July 1967, July '69, July '72, July '74, July '76.

2) 企業福利費の推計

ILO, Cost of Social Security, 67-71.

Eurostat, Social Statistics, 6/1975, (Labour Costs in Industry, 1972-75).

Statistisches Bundesamt, Wirtschaft und Statistik, 4/73, 4/75.

Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung Hauptergebnisse der Arbeit und Sozialstatistik, 1975.

Ministry of Labour, Ministry of Labour Gazette, March 1967.

Dept. of Employment, Employment and Productivity Gazette, Oct. 1970, Sept. 1975.

Annual Abstract of Statistics, 各年.

Dept. of Labour, Handbook of Labour Statistics, 1975.

Chamber of Commerce, Fringe Benefits, 1961, 1963.

" , Employment Benefits, 1973.

3) 通産省企業局編, 企業福利厚生, S.43. 4.

労働省統計情報部『労働費用調査報告』.

" 『労働者福祉施設制度等調査報告』.

総理府統計局『労働力調査』.

コメント

村上 清

コメントと申しまして、お二方のお話になったことに対するコメントというよりは、それに関連して私が感じたことを、私なりに申し上げるというふうにご理解いただきたいと思います。

お二方のレポートに関連して三つずつ申し上げたい。一つは高橋先生のほうだが、最初の項目としては企業の労務管理と社会保障の関係についてである。

高橋先生のお話にもあったように、企業の労務管理の制度として発展してきた企業福利というものが、社会保障の源流になり、社会保障の発展に貢献してきたということは、これは確かに多くの国で見られることであるし、それなりに高く評価していいのではないかと思います。それから最近ではむしろ個別企業の労務管理が総合化されて、公共的な社会福祉に近い性格になるということも出てきている。

しかしその半面、やはり企業の制度だという性格が多少まだ残っており、ややマイナスの要素を残している部

分もあるのではないか。つまり労務管理的な色彩である。

日本でいうと最もはっきりしているのが、健康保険組合と厚生年金基金で、これについてはいろいろ議論があるのだが、大きい単位でやるよりも、小さい単位でやったほうが効率的だという面も確かにあると思う。たとえば健康保険組合で加入員の健康管理を身近でよくする、あるいは給付のチェックもきちんとするということで、効率はよくなる。こういうことは全体のドンブリだと、ずさんになる面もあるから、たいへん効果があるが、そういう個別の単位でやった努力が反映されて、加入員になんらかの利益が均てんするということは、これは妥当だという感じもする。

ところがそうでない要素、たとえばたまたま年齢構成が若いとか、男女の比率が違ふとか、あるいは賃金水準が高いとか、そういったような自然的な要素、そういうことのために、有利なところが抜け出すということになると、社会保障というのは本来、小さい単位では困るから、大きく連帯して、それでいまと逆のような流れの所得の再配分が多少入ることによって、所得の高いところから低いところへとか、あるいは若いところから高齢者へとか、そういうふうにお金が多少動くことによって、福祉効果が増えるのだと思うので、そういったような点は、今後さらに検討しなければいけないのではないかな。

特におたがいの財政が豊かなうちはいいのだが、苦しくなると、どうしてもそのへんにメスを入れざるを得ないだろうと思う。健保については財政調整の問題もあると思うが、厚生年金基金については、まだあまりその問題が顕在化してないが、ある時期には必ず顕在化するだろうと思う。ということは、厚年の本体はほとんど賦課方式にだんだん接近して、スライド制で走っていつてしまう。一方代行している基金のほうは、完全積立、いわばプロビデント・ファンドに近いような形で、目減りのままで放置されているということになる。こういうふうな動きでいくと、ある時期に、特に本体のほうの財政が苦しくなり、賦課方式でも払い切れなくなるという時代になってくる。そうなるとこっちのほうにどうしてあんなファンドがあるのに、目減りをほおっているのだということになってきて、そこらへんの問題がいずれ起こることとははっきりしてる。いまからそれに対する配慮は必要ではないかという気がする。

最近日刊工業新聞が、厚生年金基金の解散をした。あれは加算型だったので、加算部分も全部ばらして、個人

に全部現金給付をしてしまった。それで組合員は思いがけないボーナスをもらったというので、旅行に行く者がいるし、洋服を買う者がいるということになったのだが、これには私どもは賛成いたしかねる。いわばイソップでいえばアリとキリギリスで、キリギリスになって喜んでいるようなものだと思う。

ただその中でいろいろな基金の問題点も発生し真剣な検討が必要になってきている。たとえば代行部分について、若年者が多く、労働移動も激しく、数年でやめてしまつてよそに移ると、それは移管されて、老齢特別途に目減りしたものをもらいに行く。またもらいに行かない者もいっぱいいるだろう。そうなるのはどうも困るではないかというような、そういう問題もあるので、これはやはり謙虚に取り上げていかなければいけないのではないかな。これが第1の点である。

それから第2は、事業主拠出金のことが、高橋先生のお話にだいぶあった。これからの社会保障、特に年金では、誰がどういう形で負担するかということが、きわめて重要な問題だと思う。その中で最近たとえば労働組合が7・3闘争ということで、事業主負担をうんと増やそうという声も出ているし、またそれに賛成する学者もおられる。これは本人から取るより、事業主から取るほうが何となく取りいい。これが社会正義ではないかなどという感じもあるのではないかなと思うのだが、まあ取りいいということだろうと思うが、戦後の経緯を見てもフランスとか、イタリアは一貫して事業主負担を上げてきている。あるいはスウェーデンでも本人負担でやっていた定額年金、基本年金の財源は、税金が大変増えてきたものだから、苦しくなったということで、事業主負担に切り替えてしまったという例がある。あるいは先ほど高橋先生からご紹介のあったオランダ、これは事業主負担ではなくて、国民年金だから、全部本人負担で、それに若干の国庫負担が入るという財政になっているが、これも何か労使の話し合いで、保険料率が上がると、それと同じだけの賃上げをするということで、実質的には完全に事業主に転嫁されているという形になっていると聞いている。

ただこの事業主負担というのは何だろうということについて、特に年金の文献を見ると、最近欧米ではいろいろな議論がある。特に事業主負担というものが、実際にどこに転嫁されるのかとか、それが給付のほうにどう回っていくかということを見ると、いろいろな議論が出てくるのは当然だという気がする。

社会保険料の負担を本人負担と事業主負担というふう

に分けると、本人負担というのは所得税というか、比較的直接税に似たような形ではないかという感じがする。税金といっしょに源泉徴収されて、われわれは税金と同じようなものと実感の上では感じている。事業主負担というのは、これは欧米の専門家が言ってるように、間接税に近いのではないかと思う。つまり価格に含めて一般消費者に転嫁されるということが実際だろうと思う。

これについて事業主負担を本人負担と同じように考えて、それをそのまま年金の給付に反映させるというのは不公平ではないかという議論がある。ということは事業主負担をいくら取るかということは、1人ひとりについて保険料をいくら払えということではなくて、総体として給与額の何パーセント事業主が出しなさいということであって、何もその一つひとつが個人的にイヤマークされているわけではない。総体の掛け金だけが意味があるわけで、個人個人に給料の10万円の人にくら、20万円の人にくらという事業主負担ではない、と考えていいのではないか。しかも総体としてある企業から仮に1,000万円の事業主負担を取ったとすると、それは結果的には消費者の価格の中で消費者が全部負担している。そういうふうな多少逆進的な負担になってくるといことになると、本人負担と事業主負担、それをちょうどプロビデント・ファンドのように考えて、そのまま反映するような給付、たとえばいえば日本の厚生年金の報酬比例部分や西ドイツの所得比例年金のような形にするというのは望ましくないという意見がある。

従来所得比例年金の一番典型的な例が西ドイツであって、本人負担と事業主負担というのが完全にイコールである。ちょうど日本の厚生年金の保険料の負担と同じだが、そういうふうな形と違う取り方が、最近むしろ目立ってきているということである。

たとえばイギリスで労働党が提案している所得比例の年金、それからいまアメリカで年金財政が破たんしそうだというので、改革案が出ているが、そのどちらを見ても共通なのは、本人負担については報酬の上限がある。当然標準報酬が20万円とか、30万円とかあって、そこまでしか取らない。事業主負担は青天井である。総額に対していくら出せということなのだから、ぜんぜん質が違うということは、ここではっきりしてしまう。そういうふうな考え方が出てくると、いまいった議論というものも多少うなずけるのではないか。

それからいま申し上げたイギリスの労働党の案、それからアメリカの公的年金もご承知のように所得基準とはいうが、所得比例ではなく、低所得者にうんと厚くな

る。ちょうど日本の厚生年金に定額部分が入っているから、いっしょにすると高所得者は割が悪く、低所得者が掛け金に対して割がいいという、そういう仕組みになっているところだと、いまのような事業主負担というのを総体で取って、ちょうど国庫負担と同じように、所得の再配分の機能がそこで果たされる。個人の出した分から再配分というとなかなか抵抗が強いかもしれないが、そういうふうな考え方もできるのではないかという気がする。

一方所得比例年金の場合でも、西ドイツの例というのは、いまや世界の共通感覚からすれば時代遅れな年金になっていると思う。それは完全な年数比例であり、完全な個人の所得比例として、その後でできたスウェーデン、ノルウェー、カナダなどの所得比例年金に比べれば、きわめて古典的なものである。すなわちそれは日本の厚生年金の当初のものと同じだと思うが、全期間給与基準であり、年数比例で、労使が同じ掛け金を掛け、したがってまさに個人ごとに本人と事業主が掛けた金を積み上げていくプロビデント・ファンドとまったく同じ性格のものである。いまはスライド制が導入されているけれども、全期間給与基準というのはスライド制なしで計算すると、掛け金を元利合計で積んでいくのとはほぼ同じになる。だから厚生年金基金も給与の一定率を労使が積んでいって、全期間給与の完全積み立てとなり、実際はプロビデント・ファンドとほぼ同じようなものになっている。

したがって、ここらへんで古典的な西ドイツの所得比例年金におけるところの拠出金と給与の関係、事業主の負担の考え方というものと、もっと新しい最近の他の国々、あるいはいま起っているイギリスや、アメリカの今後の動きなどを参考にしてみたらどうだろうかという気がする。

それから高橋先生のお話の中でふれられた点で最近労働組合、あるいは一部の学者のご意見でも、欧米では事業主負担が高いのだといういい方をしているが、たしかに事業主負担の高い国もあるし、また事業主負担のほうが少ないという国はないと思う。フランス、イタリアが代表的な国だと思うが、いずれも戦後一貫して事業主負担を上げてきたというこれらの国は、インフレに悩まされてきており、しかも経済が非常に弱い国になっている。それに対していま悪名の高い日本を含めて、ドルと、マルクと、円、この国は一貫して労使折半で、そう安易に事業主負担を増やしていないということも、記憶してよい点だと思う。

これから年金制度がどうなるかということの中で、一番大きなことは、財源をどう調達するかということである。いままでは年金という給与でどういう福祉効果があるかという議論が多かったと思うが、これからは負担をどこからもってくるかによって、どういう福祉効果が出てくるかということについてここで検討しなければならない問題ではないか。

それから第3に、高橋先生のお話の中で三重保障の問題があった。その中で企業保障の位置付け、特に日本はどうなるだろうかということをおなりに考えたのだが、三重保障という考え方は以前からアメリカで行われている三つの層の積み重ねということであるが、アメリカの専門家に聞くと、三重保障という言葉はミスリーディングだという。三重保障というと、何か富士山かピラミッドを考える。底辺が一番広くて、上に行くほど小さくなっていく。そうではなくて3本足の椅子というか、日本でいえば鼎の三脚、そういうふうに表示すべきだということを、専門家の方はいっている。つまりアメリカ人の考え方は、三重といたって、厚さは違うかもしれない、だけどアメリカの場合はだいたい三つがバランスを取ったらいだろうということだと思う。

最近ヨーロッパではILOの方などもよく3本柱、スリー・ピラーズという言葉を用いている。3本柱というのはたぶん太さがみんな同じだろうと思う。3本で違っていたらおかしい。だけどどうもヨーロッパをみると、やはり太さがずいぶん違うような気がする。だから三重という言葉には誰も異議はないけれど、その中で柱の太さ、これはどうなるだろうかということである。

日本の場合にはどうも3本足になるのだろうかということなのだが、私は公的な足が太くなり過ぎるのではないかという感じがする。高橋先生のお話の中で、公的のほうが医療も、年金も財政的に大変になり、大蔵省も、厚生省も、何となく私的の分野を助長してという感覚が見られるという。

特に年金に関していうと、率直に申し上げて、企業年金が猛烈に普及して、第2の社会保障になるということ、私の生きている間には起こるまいといえるほど、大変ペシミスティックに考えている。これは年金基本懇でこれから論議するわけだが、私の印象はこのようなところである。

他の国でこれが第2の社会保障になっている国もある。高橋先生のご専門であるフランスのカードルの制度とか、ノンカードルの制度、あるいはスウェーデンの年金制度、これは企業年金だが実質的には、公的年金と同じ

ように通算もあれば、強制適用にもなっている。何でこれできたかということ、その背景として、全国的な労使協定があり、つまり全国をカバーする労働組合があり、事業主団体がある。だからそこで協約をすれば、これは全国を完全にオートマティックにカバーする。日本にはそれがない。

またヨーロッパでもイギリスとか、それからアメリカという国は、そういう労使団体が無い。アメリカなどは特に企業単位である。そうすると、各国でそういう新しい企業年金に対する、公的施策の法律ができたのだが、アメリカでは企業年金そのものに強制力がないからきわめて迫力がない。アメリカを例に挙げると、専門家は明らかにあれができたために企業年金の発展が阻害されたといっている。あれができた次の年、特に中小企業だが、企業年金を解散したという事例が従来の2倍にはね上がっている。こんな面倒くさい手続きがいるのならやめてしまおうということだ。新しくできてくるところでも、制度のパターンがすっかり変わってしまった。

従来は企業年金というのは、大雑把に分けると2種類あって、一つは掛け金を固定していくプロビデント・ファンド式で、給料のいくらかを積んで元利合計を払うというやり方に外ならない。これはきわめて簡単である。もう一つは給付を決めておいて、やめるときの給料の何パーセント払うということにし、それに対してある数理計算で掛け金を積んでいく。そしてプロビデント・ファンドの場合には、過去勤務債務というのはない。要するに積んだ元利だけを払うのだから簡単である。ところが最終給料を基礎にしたりすると、これは必ず過去勤務債務とか、赤字が出てくる。それを政府の再保険にかけなければいけない。またいろいろな数理的なレポートを出さなければいけない。中小企業などはとてもそんな経費はまかなえないから、したがって1976年にできたアメリカの企業年金というのは型が変わってしまった。従来は半々だったが、いまや給付額を基準にしたのは1割で、あとは掛け金の元利合計にしまえということになった。そうすると規制が非常に楽になる。大企業も給付のアップがぐっと落ちてしまった。給付を上げると過去勤務債務が出る、そこにたいへんうるさい規制が出る。そういうアメリカでも企業年金は日本より発達をしているわけである。

特にヨーロッパ、アメリカ人の感覚と日本人の感覚とまったく違うのは、さっきお話しになったインテグレーションである。公的年金と私的年金をいっしょにして、場合によってはオフセットする。これが比較的ヨーロッ

バ、アメリカでは素直に通る。現在アメリカの各大手の制度を見ると、インテグレーションはきわめて多いし、オフセティングもかなりある。日本人にはこれはぜんぜん通じない。

数年前に日本で事例があった。エッソとモービルという会社がある。これは大企業だが、そこで在来退職金をやっていたが、アメリカ本国のニュージャージーから指令が来て、アメリカ式の企業年金に切り替えをすることになった。これはかなりリベラルなもので、実質的にはいまの退職金よりいいと思う。ところがオフセティングが入っているとかということで、組合は絶対に乗らない。日本人には理解できない。社会保障というのは福祉である、福祉が上がってなぜ退職金が減るのだ、福祉が上がったらみんなよくなるはずではないかということなのである。それで、2、3年にわたり、猛烈な労使の対立があって、労使関係をすっかり悪くし、ついにギブアップしてしまった。

ところがその間それを見ていたゼネラル石油という会社があった。たまたま労働組合がなかったが、その社長が進歩的なのかどうか知らないが、よかろうということでそれを自分のところに取り入れた。数年間オフセティングをやった。その後組合ができて猛反対した。とにかく理解できない。社会保障というのは天から降ってくる福祉だと思ってるし、退職金というのは事業主から分捕るものだ、何でそれが消されるのだということで、それに対する説明に苦慮している。だから公的年金が上がったら企業年金を減らすなどということをいったら、大変なことになる。それでついにあきらめて去年ゼネラル石油もオフセティング、インテグレーションをやめてしまった。そういうことで日本ではまずそれは通じない。

いま企業年金は大変増えているように、数字上はなっているが、実態はまだ圧倒的に一時金である。たとえば適格年金、この中で年間に払われている給付のうち90%以上が一時金で、年金は1割に満たない。過去3年を見ると、3年前は年金が9%、2年前が8%で、去年は6%台に落ちてる。本当をいうと増えないといけな。年金受給者というのは溜まっていくから、同じ状態であれば、年金受給者の割合が年度とともに増えるべきなのだが、逆に下がっているということは、どういうことだろうかということである。

それから大企業で退職金を全部年金に切り替えたところがある。たとえば西武デパートである。1,000万円からの退職金を年金にすると、月に10万円以上の年金にな

る。これを厚生年金の加算部分にもってきている。そして選択制が入っていてどうだということ、年金を取る人は1人もいない。加算部分のあるいわゆる企業年金である基金の中でも、4社に1社は1人も年金を取っていない。統計上は年金に乗るけれど、全員が一時金選択だから、年金ではないということである。

そういうことで日本ではまだ年金と企業年金というのは別のものであって、だんだん退職金がなくなって、企業年金が発展していくのではないかという観測があるが、私が目の前で見ていて実感としては、そういうことはいいにくい。

これにはいろいろな理由があると思う。定年制が低いとか、税金が圧倒的に一時金に有利だとかということがある。西武デパートのように、退職金を全部年金にして、年金を取ったらどうだというのは、これは酷だと思う。日本でやっている退職金の分離課税というのは、世界に稀な優遇税制であるから、年金化を取るということは生涯に1度1,000万円を非課税でもらえるチャンス、あなたはやめなさいというわけだから、これはいうほうが無理だと思う。そこで非課税の分ぐらひは一時金でお取りなさい、はみ出す部分は年金にしなさいということで、多少年金が定着しているところはある。だから世間ではよく、年金が小さいから普及しないというが、逆であって、大きくしたら普及しない。これは日本の社会システムを変えない限り無理である。

そういうことでいまは一時金が主体である。その一時金が第2基本給などいろいろなリンクしている。地主先生のお話で増えているというのは、これは成熟しているからであって、ミクロでは減っている、マクロで増えているという、そういう状況である。

それからこれも地主先生が引用されたが、日本の労使が退職金の目減りを放置しておいていいのかどうかという問題である。これは生涯の所得配分でいうと、働いているうちの賃金を多くして、老後は少なくするということである。逆にアメリカのように労使間がもっと話し合い、あるいは世論でもって、在職中多少自粛しても老後を安定させるということのほうが望ましいといえないだろうか。

最近労働組合でも同盟系あるいは鉄鋼労連などを見ると、多少そういう色彩が出ているような感じがするので、ここ数年が転機ではないかと思う。いまのままでいくとあまり好ましくない結果が出るような感じがする。日本で退職金が消滅したら、企業年金も消滅してしまうであろうという感じがするので、そのへんはもっと現実

的な問題から、ふれていったらと思う。

次に地主先生のほうに関して、企業の福祉の見通しだが、これもいまと同じことになる。お話の中で住宅と退職金のお話があったが、退職金はいま目減り傾向が続いている。これは中高年齢者が増えたので、当然支出のほが増える。アメリカの場合は積立方式だから、やめるときには財源が確保されているので、中高年齢化しても問題はない。若年のときにファンディングしてあるので、それで払える。日本は、賦課方式だからまともにかぶってくる。そういうことでそこらへんのところが、なかなかむずかしいのではないかなと思う。

したがって、いま高橋先生のほうのコメントとして申し上げてしまったが、福利費と賃金、あるいは在職中の所得と、退職後の所得というものの配分について、ここらへんで何か欧米的な考え方を多少参考にしていいいのではないかなという気がする。

それから地主先生の社会保障、あるいは企業福利を含めた費用の国際比較についてである。たとえば ILO の資料を使って、日本は非常に社会保障の給付費が国民所得に比べて低い、欧米はこんなに高い、日本は貧しいという議論があったが、たしかにそういう面もあるのだが、これがマスコミとか、いろいろなところで国民に理解されるときに、そのままいいのだろうかという疑念をもつ。きょうは専門家の方のお集まりだから、何も申し上げることはないが、むしろ一般の人に対する理解をもっていた上で、気になることを1、2申し上げたい。

まず第1にその給付費が日本で低いというが、低いのは当然なわけである。日本はまだ老齡化が進んでなくて、老齡人口は欧米に比べるとまだ半分ぐらいだから、年金でいって半分でもいいわけだし、医療だって老人が少なければ安い。そういう人口構造の違いということをはっきりいう必要があるのではないかな。その違いを無視して、いまの欧米と負けなだけの給付なり負担をいましてしまったら、老齡化したときにはえらいことになるので、老齡化したときにまかなえるようなものを、いまからいまの体質に合うようにやっていくということだと思う。

それから2番目はこれはあしたの問題だと思うが、日本では家族内扶養が多いということである。家族内扶養は、アメリカもヨーロッパもほとんどない国である。そういう国では、年金制度、公的・私的を通じた振替えだけが老齡者の所得であるから、したがってその振替えの多い少ないでもって、老齡者が豊かか、貧しいかということがいえる。

ところが日本の場合には、大部分がまだ家族内扶養で暮している。家族内で暮しているということは、老齡者も働いている人と同じ生活水準を享受しているわけだし、家族内扶養は福祉でなくて、年金制度を通したものが福祉だというのはどうだろうかという感じがする。むしろ家族内扶養のほうが、もっと血の通った温い、しかもサービスも、ケアもいっしょの福祉だと思う。そういう点、なんでも日本のいまが悪くて、振り替えなければいかんというのはどうかなと思う。しかも社会保障は日本で少ないからそれを増やすというにしても、いまの国民所得とは別に、天からそれが降ってくるような、そういう感覚で受け止められていると困る。それはトータルでは変わらず、それが振り替わって、血の通った家族内のものでなくて、法律で再配分されるものになるというだけなのである。そこらへんのこともちょっと気になる。

それから最後に日本の企業福利と、欧米の企業福利だが、これはご指摘にもあったように、日本の企業福利というのは、低賃金の貧しい時期に定着したものが多いし、家族制度的で、したがって現物給与的なものとか、別の言い方でいうと、日常の生活援護的なものが多い。欧米の場合にはそういうものは超えて、むしろ保険的なものか、所得保障的なものが多い。そういう性格がある。日本の場合いま企業として非常に苦勞しているのは、過去のそういうものをいかにして切るかということである。多くの企業ではだんだんそういうものを切り捨てて、給与に繰り入れたりしているが、いぜんとしてまだ残っているので、その点が比較のときに、重要な問題ではなからうかと思う。住宅について細かく世話するというのも、アメリカ人から見れば大変むずかしいことだと思うが、住宅については日本の場合特殊な事情があるし、そのへんはまだ将来残っていくと思う。

一方欧米諸国の企業福利をいろいろな資料で見ると、彼ら自身のほうも変わってきているように思う。多少パターナリスティックなものが入ってきているような気がする。ひところ完全雇用時代に、賃金ドリフトという意味で、生活援護的なものを上乗せしたりしたような気がする。日本が動いている方向と、逆の方向で多少の動きがあるのではないかな。たとえば退職所得についていうと、欧米は企業年金だと思い込んでいたら、最近はいくば一時金が入ってきて、昔はこうじゃなかったということがよく欧米の文献に出てくる。一方日本にはちょっと企業年金が入ってきている。そのへん各々が流動的に動いているので、双方の動きの傾向を見ながらその成行

きを見ていきたいと思う。

これで私のコメントを終わらせていただきたい。

コメント

丸尾 直美

高橋、地主両先生ともに興味ある問題を提起していただき、非常に参考になった。お1人ずつへのコメントというよりも、問題によってコメントさせていただきたいと思う。

最初、地主先生が出された2つの仮説と立証、裏付けについて、私なりの解釈をさせていただきたい。

企業福祉と公的福祉が補完しあっていて、一方が多いと一方が少なくなる、というような感じでお話されていたと思うが、私の alternative explanation というか、もう1つの説明の仕方は、勿論そういう要素はあるけれども、地主・城戸両先生が最後に示唆されているように「高齢化率」が非常に関係あると思う。

いま、福祉給付を B とし、政府の福祉給付を社会保障 B_g 、企業の福祉給付を B_w 、そして労働力人口を N_w 、高齢者を N_A として福祉給付を書いてみる。

$$B = B_g + B_w$$

$$N = N_A + N_w$$

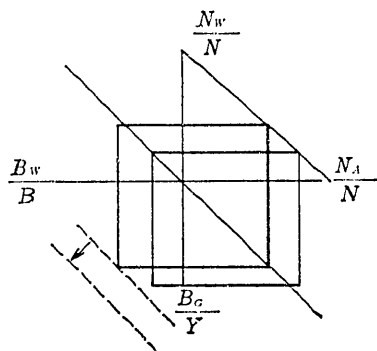
$$1 = \frac{B_g}{B} + \frac{B_w}{B}$$

$$1 = \frac{N_A}{N} + \frac{N_w}{N}$$

$$\frac{B_g}{B} = f\left(\frac{N_A}{N}\right)$$

$$\frac{B_w}{B} = h\left(\frac{N_w}{N}\right)$$

企業に働く労働力人口を書き直すと、



$$1 = \frac{B_g}{B} + \frac{B_w}{B}, \quad 1 = \frac{N_A}{N} + \frac{N_w}{N}$$

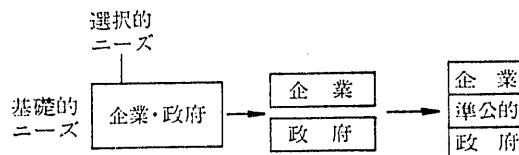
となる。この福祉給付費全体の中に占める、政府の社会保障費の比率というのは、人口の中に占める高齢者などの年金比率の関数である、と考える。福祉給付の中で企業の場合には、人口の中に占める生産労働力人口の関数であると考え、これは下の図のようになる。

そうすると当然のことながら、高齢人口の比率の低い国では B_g/Y は小さく高齢人口比率の高い国は逆に大きい。

こういう関係が支配して、企業保障の多い国では社会保障が少なく、社会保障の多い国は企業保障が少ないという関係が表われるのではないか。

第2仮説の説明も、この図で示すことができると思う。

第2番目に、私の仮説的なものであるが、企業福祉と社会保障的な支出の関係は、まず最初に、「基礎的なニーズ」にかかわる部分を、政府と企業、あるいは自弁で何とかまかなっていく。それが次の段階へいくと、この部分を主に政府がやってきて、この上の「選択的ニーズ」ともいべきものを企業がやるようになってくる。



しかし、さらに進んでいくと、例えば年金としては報酬比例的な企業年金であったのが、公的年金に組み込まれる。例えばスウェーデンとかノルウェー、カナダのように。しかし、これは必ずしもそうなるとは限らないし、イギリスのようにコントラクト・アウトがあることだし、日本もそうなっているところもあるから、準公的になるかどうかは国によって違ってくる。

そのうえ、より選択的な部分として企業がある。三重ということばがまずければ3つの柱、あるいはアメリカの前保健教育福祉相のコーエンが名づけたように、三位一体——トリニティ年金制度、となってくるわけである。準公的の部分、ここがどうなるかは、企業か社会かで大問題になるもう1つの論点で、特に年金の場合は、だれがそこを握り、誰が管理することによって権力をもつか——「所有なき支配」をだれがそこでやるか、ということである。

かつて、アドルフ・バリーが『所有なき権力』あるいは『所有なき支配』を書いたが、その中で、年金を管理

していくものが「所有なき権利」をもっている、ということを書いてある。ドラッカーの問題提起というのは、それをさらに受け継いだものであるわけだが、スウェーデンの場合、この準公的の部分で大論争をやって、選挙を2回もやり国民投票にもかけたという、大変な利害関係がからんでくる。特に積立方式をある期間やっていくと、その膨大なカネを企業や金融機関が握るか、あるいは国とか労働階級が握るか、大変な問題になる。どちらに与えるかは第1にニーズという視点でくらべなければいけない。もう1つは、どちらが権力を握るかということが、公私を分つかなり重要な役割を果すのではないかと、そういう問題提起をしてみたいと思う。

日本の場合、その意識がわりがない——ないほうがケンカにならなくていいかもしれないが、一応そういう問題があるということを専門家は意識しておくことが大事だと思う。

次に、こうなるということから進んで、どちらにすべきであるかを考える場合には、どうしても価値基準が入ってくる。地主先生の場合、公平性とか安定性ということを出されたが、なにかかくされた価値基準があるような感じがするわけで、むしろ、はっきりと価値基準をだして、こういう価値観からみればのぞましい、といわれてもいいのではないかと、という感じがするわけである。

だから、ニーズの性格が1つとそれから権力による利害関係が1つ、さらには経済的効率性——どちらが合理的にやれるか、どちらのほうがより公正であるか、どちらのほうが物価安定——物価とか生活費の上昇などに対して安定性を講じていくことができるか、そういうような基準を明示的に導入して、どちらのどういう組合せが最適であるか（最適というからには、そこに価値基準がなくてはならない）という観点でいわれても、いいのではないかと、思うのである。

ほかにいろいろ、興味ある問題を提起されたが、たとえば、高橋先生の資本集約度の高い企業と、そうでない企業との社会保障費に格差が出る問題——これについては、労働者共同基金制度をやる時の基準として問題になっている賃金基準でいくかどうか（デンマーク、西ドイツ）。これだと資本集約的なところが有利になるというので、イギリス労働党では、資本基準と併用している。年金などの場合はちょっとまずいが、利潤基準というのもありうるわけである。

イギリスの場合、労働者基金についてであるが、賃金基準と資本基準との組合せがあるということもいって

るが、そういう方式はありうるのだろうか。

それをやると、かえって複雑になってしまうからまずいのか、あるいはもう1つ付加価値基準というのがあるかもしれない。そうすると税金とか法人税とあまり違わなくなってくる。高橋先生のいわれたように、かなり前から提起されて答がない問題であるが、答を用意されておるのか、どうか、お聞きしたいと思うのである。

それから、労使の負担率が傾向としてはあまり変化がない、というお話であったが、例外としてスウェーデンのように、労働者の掛け金が使用者に年金と健康保険の場合返還されるという問題もでていた。これは一種の社会契約的な形で行われているのであるが、この社会契約的な発想というのは、先ほど、高橋先生のレポートの終りにもあったように、賃金対福祉との組合せを、労働者が交渉によって選択する、という問題と関連してくる。これを企業内社会契約でやるか、あるいは本当の社会保障とのからみあいであるか。その組合せが戦略的に決める1つの手段になる——スウェーデンを真似て、もしほかの国がやりだすと、準公的部分が変わってくる可能性があるような気がしたのであるが、そういう傾向はほかの国の場合ないであろうか。あるいは社会契約的な形で、企業内の賃金とか福祉の問題を、あるいは社会保障との組合せを、労使交渉を通じてある程度動かすということが、どういう意味なり、影響、問題をもつであろうか。それらをどう考えておられるか、おうかがいしたい。

コメント

江見 康一

村上、丸尾両先生が、すでに基本的なことはいわれたので、私が特に付け加えることもないが、一応コメントとして、感想を述べたいと思う。

先ほど丸尾さんのお書きになった図を利用させていただいて、私の考えを申し上げると、企業と政府が並列でつながれているが、このもう1つ前の段階で、高橋さんのいわれた社会保障の始まりということで、最初に企業が手をつけて、その上に政府がのっかってきたような形を話されたので、そのことのつながりからいえば、もう1つ、この前に企業をつけたらどうか。

あるいはまた逆に、政府が最初に手をつけて、あとで

企業のほうがのっかるといった形、あるいは社会保障の区分によっては、当初から政府主導型のものと、企業主導型のものと、2つの流れがあると思うのである。

それからもう1つ、この選択的ニーズ、基礎的ニーズはそのままとして、主としてきょうの話は、いわゆる労働者の保障をいっているわけで、企業保障は企業が行う保障であるけれども、その対象は、企業で働いている段階の保障を中心として、勤労者の人たちを念頭におきながら、主として企業保障が語られていると思う。人間のライフ・サイクルとして、労働期の上に老年、下に幼少年期があるわけだが、企業保障あるいは企業福祉といったような場合には、この労働期、ならびに労働期を終ったあとまでも含めて、企業福祉、あるいは企業保障のあり方というものを考えたいが、結局社会保障としては、ライフ・サイクル全般にわたる、いわゆる生涯保障という形でそれをどのように総合化していくか、ということがある。

したがって、いま問題になっているのは、高齢化が進んで、老年期が伸び、企業保障として考えられていたこのようなシェーマが、どのように変化するかがもう1つ、問題になるわけである。

つまり、労働期に注目して企業保障を考える場合と、それからその前後を含めて生涯保障という形で、新しい高齢化への流れの中でこの企業保障がどう変わっていくかを考える場合とがある。老後が非常に長くなったという場合に、従来のような老後の所得保障のあり方で、伸びた期間の保障が可能であるかどうか、といった問題がこれにからんでくるので、労働期前後を含めた形で考えた場合に、企業保障はどう変るべきであろうか、というふうに話が広がっていけば、なお一層、企業保障それ自体の位置づけが明らかになるのではなかろうか、と思う。そこで、きょうのお二人のお話は、非常によく理解できると思う。

高橋さんのほうは、あまり理論的にスッキリさせるよりは、どちらかというと、制度とかこれまでの実績の積重ねを重視することが大切ではなかろうか、といわれたと思う。

これに対して地主さんは、企業保障というものと、国民経済全体とのかかわりというものを理論的・統計的に分析しよう、できればその中に、どういう規則性が発見されるかを導きだそう、というところに力点があったと思う。

したがって、高橋さんの制度論的な、あるいは歴史的な沿革からせまる考え方と、地主さんの現時点でどうい

う問題に取り囲まれているか、現在のトリレンマの中で、どういうふうな方向をいま見出そうとしておるかを、統計的に立証するというアプローチと、やはり、この3つ両方が必要であって、お二人のお立場が相互補完的になっているのではないか。両方総合すると、いわゆる企業保障という、きょうの課題によりよく接近できるのではなかろうか、と思う。

最初の高橋さんのお話は、社会保障と企業とのかかわりを、主要国について制度別・歴史的沿革を整理されて、私たちに非常に貴重な情報を与えて下さったと思う。その中で企業の役割を3つ上げられたわけである——社会保障の代行あるいはそれに代位しておるという役割、それから使用者の拠出ということで財源面で寄与している面、非法定社会保障というもので役割を果たしている面——この3つの分け方によって、私もかなり問題をハッキリさせていただけたと思う。

やはり、企業保障という場合に、どここのところで企業保障というものを考えているかをハッキリさせなければいけないから、3つに分けて考えられたという点は、非常に分かりやすかった。同時に同じことが（企業について、代行とか代位、拠出、それから非法定的といったものが、普通、企業保障といった場合にどこで考えられているのか。やはり全部を総合して考えなければならない、そして3つの側面をもっている）、やはり被保険者という立場で同時に考えられるであろう。ただ、被保険者の場合に、この3つに分けられるかどうか分らないけれども、被保険者の立場が、たとえば高橋さんのお話であれば、使用主の拠出金、こちらのほうは労働者の保険料という形で考えておられるわけで、拠出者という立場でこの拠出に当たるところが、労働者の保険料と呼ばれたところであるが、それ以外に被保険者として、どういうかわり方をしておるか、といったこととか、あるいは国ないし、地方公共団体の社会保障という場合に、企業で3つに分けられたと同じような意味合いで、機能がどういうふうな分け方ができるだろうか。

たとえば、被保険者という立場で考えると、拠出する立場と給付を受ける立場がある。また、給付を受ける立場で本人と家族とにそれぞれ分れるが、それをどういう側面でとらえるかによって、かなりとらえ方が違ってくるし、あるいは国の場合についても使用者——ちょうど企業の場合の事業主に当るような立場の側面と保険者としての側面、あるいは一般のサービスを給付する立場——いろいろな側面があるので、企業保障をとらえる場合には、この3つの側面でとらえなさい、というのと同

じに、ほかのものについても同じようなとらえ方ができないだろうか、そういうサジェッションを与えて下さったと思う。

そこで、高橋さんへの質問が2, 3ある。第1はレジュメで「社会的」とは、内容的には非経済的なもの、または非交換的なものをいい、云々、とあるが、この非経済的なものとは具体的にどういうものをさしておられるか、それが、社会的ということばとどうつながるか。これが第1点。

第2点は、そのあとで、なんぴとが危険を支え、なんぴとが利福に見舞われるものであるかについては、一切の詮議立てをせず、これでやがてすべての危険を共同して支え、利福に向うちかみちがことごとく社会全般に向って開かれる、と、これは高橋さんのお説というよりは、翻訳のことばを引用されておられるが、こういう考え方がいいのかどうか。

一見いいように見えるわけが、だれがその危険を支えているのか、利福に見舞われているかを一切詮議しないでもいいのだ、ということでもいいのかどうか。

最近、社会保障についてもコスト・コンシャスネスということも全般にだんだん希薄になってきている。これは社会保障のみならず、あらゆる分野についていえると思うのだが、コスト・コンシャスネスは社会保障が安定的に発展していくための重要な前提だと思うので、その点、ここで書かれていることが多少くい違うような気がしたわけである。

第3は『私的年金制度の内外人平等原則に立脚して「権利保有」が、法的に要求される国際化時代になったことを意味しよう』というところで、やはりここでも先ほど丸尾さんが書かれたベーシックなものを選択的なものとに分けた場合、ベーシックなものについてはこうなんだ、といったほうがいいのではないか、という気がするわけである。

最後に、「わが国の場合は、社会保障と企業との関係が、企業寄りになっている」——と、この企業寄りということばの意味を、もう少しことばを添えないと誤解を招くのではないか。

たとえば、企業寄りというのを、使用者拠出金の割合が国際的にみて少ない。だからそれを増やせという意味なのか、いろいろと企業寄りという短いことばの中に書かれている意味内容が、人によって解釈が違うと思うので、もし、そうだとすれば、あとの地主さんの分析とややくい違った結果になるので、企業寄りということばの内容をもう少し添えていただいたらどうか、と思う。

次は、地主さんであるが、大変興味あるファクト・ファインディングスをご披露されて、非常に参考になったと思う。

地主さんの分析の中心は、給付所得比率、厚生所得比率を統計的に導きだして、その国際比較を通じて、日本の企業保障の国際的な位置付けを明らかにしようと、こういうことであつたと思う。そして日本は、給付所得比率では低い、厚生所得比率では高いこと、その2つが調整されて、総体的福祉格差では国際間の格差の縮小がみられる、というお話であるが、その点の仮説について、丸尾さんからコメントがあったわけであるが、ここで述べられていることの一般的な傾向としては、こういうことでもいいのではないか、と思うが、分析の仕方として、資料の関係で4ヵ国だけやっておられるけれども、これをもう少し数が多ければ、なお説得力が増すのではないか。それと、2時点、1968年と1972年の4ヵ年を隔てたもので、こういう大きな一般的な法則を導き出すのは多少無理があるのではないか。

たとえば、1968年、1972年が景気変動のサイクルの中で、どういう位置にあったかということとの検証もあるし、それによってこの数字にどういう影響があったか、ということもあると思うので、その辺の補強が、今後さらにデータが蓄積されるにつれて、だんだん説得力が増すような方向に近づいていくのではないか。

これについて地主さんも、あくまでも暫定報告であつてこれは出発点である、とおっしゃっておられるので、それについてあまり細かいことをいうのはどうか、と思ったが、そのような感じがする。

次に、このような比較をする場合、後の表で構成比と伸び率の両方を総合して解釈をしておられたわけであるが、同時に基準時のレベルがどうしても必要ではなからうか。

ここではGDPに対する比率という形で考えておられるけれども、観察期間の基準時にそれぞれの国がどういうレベルであったかということと、構成比と伸び率の3者を総合すれば、より正しい結論が導きだされるのではないかと思うのである。

こういうことも含めて、地主さんのいわゆるここ数年の分析と、最初の高橋さんのやや長期的な歴史的な流れ、この2つの立場を同時に相互補完する必要があるだろう。つまり大きな流れの中で、どこに位置しておるのかを解釈する時に付け加える必要があるのではないかと思う。

それから、退職金の問題、社宅などの問題もだされた

が、村上さんは非常に悲観的で、自分の目の黒いうちは企業年金へ移ることはあるまい、といわれたわけである。被保険者の立場からすれば、企業年金よりも退職一時金のほうがいい、という選択があるわけであるが、支払うほうの立場からいうと、とにかく低成長になってきた、しかもドンドン寿命が伸びる中で一時退職金をだすのが大変苦しくなってきた、とそういう要請もあるのでこういう考え方がでてくるわけであるから、2つの貫う立場と出す立場、それから今後の人口的、社会的な行動変化といったものをふまえて、そこをどう妥協させるかという視点で、もう一度問題を考えてみたらどうなのか。

村上さんは年金についてはご専門ですから数字的な立場でいわれたわけであるが、これもやはり前向きに、大きな流れの中でどういう方向に向っていくであろうかを考える必要があるのではなからうか。

それと同じことが、社宅という形での住宅保障から、住宅費を保障するという形へだんだん変化していくと、住宅の取得はいまや土地問題ということになっているわけで、個人、あるいは会社の一私的企業の力の及ぶ範囲ではないわけで、社会的な立地計画の中で住宅もあるわけであるから、企業福祉自体が社会化するというか、企業保障自体の性格も変わりつつあるのではないかと、とも考えられるわけで、地主さんの問題のだし方、あるいは着眼としてはそれでよろしいのではないかと思う。

ただ、これをどういうふうな全体の流れの中で位置づけるかという場合に、経済的な問題とのかかわりのほかに、人口的、社会的、あるいは日本的な風土とをからめて、解釈する必要があるだろうということである。

一般討論

司会(馬場啓之助) では、これから一般討論に入りたい。

保坂(社会保障研究所) 1点だけ、高橋先生のご報告についておうかがいしてみたいと思う。

取り上げられた財源の問題との関連で、高橋先生は発想の転換の必要性を示唆されているが、私は発想の転換によって事業主の拠出金のあり方を考える場合に、あまりアイデアが浮んでこない。

たとえばペイロール賦課から離れて、賦課のベースをはかのものに求めていくということについて、経済的な性格、効果を分析することから出発しなければいけない

のではないかと。高橋先生の具体的なお考えをおうかがいたい。

それに関連して、将来年金の問題が非常に重要になるかと思うが、現在議論が出ているような、基礎年金構想でどういう形で使用者が社会保障に対する財源的な貢献ということを広げていく可能性があるのか、これもうかがいたい。

小林(社会保障研究所) 地主先生が要約された4つの命題のうち、福祉諸率の中では福祉の伸び率が医療のそれを越えており、また主体別にみると、企業による福祉費の伸び率が政府のそれを上回っているとあるが、表1の政府・企業福祉費用の国際比較で計算されておられるのか。これで計算すると、例えば医療保健、ここで取り上げた4カ国、どの国もそういう傾向か。

福祉の伸び率と医療の伸び率、それから主体別にとった場合に、企業の伸び率と政府の伸び率を計算した場合、ここでは医療と福祉を比べてみると福祉のほうが医療のほうを越えている。それから主体別にみた時に、企業の伸び率のほうが政府の伸び率を上回っていると書いてあるが、表1の1968年と72年の伸び率を比較すると、必ずしもそうではない。福祉と医療を比べてみると、確かに日本とイギリス、アメリカについては福祉の伸び率のほうが、医療保健の伸び率よりも高い。しかし、西ドイツだけは例外になっている。

それからもう1つ。主体別にみた場合に、政府と企業とをみると、西ドイツとアメリカの場合には伸び率は必ずしも企業のほうが高くなくて、政府のほうが高くなっている。日本については、企業のほうが伸び率はかなり高くなっているが、この命題は必ずしも当たっていないのではないかと。

高橋 第1に給付のことが、これまで非常に問題であったのであるが、もっと財源とかコストを強調していいのではないかとはいわれたが、私もそれを否定するわけではない。

しかし基礎的ニード、選択的ニードというお話もあったが、少なくとも基礎的ニードについては給付を中心に据えるべきであり、そのうえで財源、あるいはコストコンシャスネスが大切であるということで、この意見に全く同感である。

第2にフランスの人たちは連帯(ソリダリティ)といっている。レオン・ブルジョワは政治家でもあるし、政治学者でもあるが、今から、60、70年前に、社会保障、特に社会保険についていったわけである。それを今度は法律で制度間の調整をすることになった。

そういうわけで個々バラバラに存在し、沿革が違った制度を全体として調整することは実は、社会的連帯ということのカネの面で表わしたのではないかと考えたのである。

それに関連して、第3に社会的ということのご質問があった。十数年前に日本とドイツ両国が東京でセミナーを開いたことがあり、ドイツ側から数名きたが、その時の1人は社会保障を論じ、ほかの人たちは労使関係を論じたのであるが、彼等は「社会国家ドイツ」というていた。

ドイツの人たちが「社会国家ドイツ」というのは1つは労働問題、もう1つは社会保障、もう1つが教育なのである。その3つをかれらはゾツィアール (sozial) ということばで表現していた。

彼らのアプローチでは、ソシアルというのは、経済から独立した存在であるということを強く印象づけられた。

そこで私はソシアルは、ア・エコノミカル、非経済、不経済という意味では勿論ないがせいぜい交換関係以外のもので、取引ということばはわるいが、トランザクションみたいなものであり、支配と従属とも違い、まあいってみれば贈与かな、ということになるわけである。

最後に企業寄りというのは、労務管理にゆ着しすぎているという表現をこのように書いただけの話である。

第4に私が、長期的には、使用者、被保険者、公機関の3者間の分担割合が大きく変った国は少ない、と書いたが、これは自分で分析して断定的にいえなかったものだから、少ないという消極的な表現をしたわけで、確かに国によっては労働者負担を使用者に代えるというものがあるが、全体として30年間あまり大きく変っていない。これはもっと解明する必要があると思う。

地主 3先生のコメントと小林さんからのご質問にお答えしたい。

第一に、村上さんから出された問題であるが、社会保障の国際比較という時には、ただ数字を並べて比較することは危険だという。

例えば、高齢化の度合を無視して社会保障給付費の対GNP比率が高いとか低いとかを議論するのは大変困ったことだという点について全く同感であり、その点では議論の違いはないと思うわけである。

また、社会保障の費用が対GNP比率より高いから福祉が高いとかいえない問題の1つとして、その国の家族の仕組みがあるのではないかとという点である。

例えば日本の場合、家族内扶養というのが現在でもか

なり効果的に機能しているわけであるから、それを全然考慮に入れないで社会保障の対GNP比率が低いというそのことで福祉水準が低いというふうにはいえないという。これもその限りでは全く、異論の余地はないわけであるが、ただ、現実には家族内扶養がどのように機能しているかについての確たる調査が必要である。同居していることがすなわち家族扶養かどうか、家族内扶養とは一体なんであるかというような問題もあるわけであろう。

家族内扶養がいいとか、わるいとかの議論ではなくて、その実態と機能を客観的に検討しなければ結論はそう簡単にはだせない、ということを申し上げたいわけである。

第2に、日本では企業福祉というのが西ヨーロッパ諸国と違って、いわば生活援護的な性格を非常に強くもっているということのご説明があったが、全くその通りだと思う。それは企業のパターナリズムだと述べたわけであるが、しかし、そういうパターナリズムというのは日本の独占物ではなく、むしろ欧米諸国もこういった方向を最近非常に評価してきているということも忘れてはならないことである。その意味で国際比較の場合には、その点の注意が必要だというコメントをいただいたわけであるが、これも確かにそうだろうと思う。決して日本型のパターナリズムというものからかんたんに日本の企業福祉の性格づけをやろうというつもりはないし、また国際的な流動化に無関心であってはならないことはいうまでもない。

第3に丸尾先生から大変有益なサジェッションをいただいたが、特に高齢化率ということ念頭におきながら、企業福祉と政府の公的福祉の補完性に関するもう1つ別の解釈を施していただいたわけで、私はこのシェーマはわれわれの仮説をクリアにさせていただいたものとして非常に興味深く拝見したわけである。ただ1つだけ、当然丸尾先生がお考えになっておられることであろうが、今のシェーマでは、与えられた B が人口の高齢化の度合によって企業福祉と公的福祉にどのように配分されるかについて非常にきれいに整理されていたと思うが、 $\frac{B}{Y}$ がなにによって決まるかという点、これは高齢化だけでは説明のつかない要素であり、これをどう考えるかも1つの重要な問題ではないか。

第3の問題として、ニーズが多様化するにつれて公的な福祉が部分的には企業によって管理されるとして、その移行過程で、公的福祉と企業福祉のほかに中間段階とでもいうものが当然あるはずだとして、「機能的社会化」「所有なき権力」という問題をだされたわけであるが、

これもおそらくおっしゃる通りだと思う。

ただ残念なことに、社会権力のダイナミズムというものについて十分な知識を持ち合せていない。

最後に、価値基準を明確にしないのはけしからんというお叱りを受けたが、最初に申し上げたようにいまのわれわれのやっている仕事の段階では、なかなか価値基準をだすまでの作業にいたっておらないということである。先ほど、仮説とかいったわけであるが、これもいってみればまだ作業仮説にすぎない。価値基準を明示して政策なり制度の判定を行なうことは今後の研究課題にしてみたい。

最後に江見先生から、コメントの中でまず第1に、ライフ・サイクル視点というものを、もう少し前面にだしてその見地から今の問題を考えてみる必要がある、というご指摘があったが、おっしゃる通りである。しかし、インプリシットには労働期——企業で現役で働いている人々に対する企業福祉というもののなかにも、そのこどもに対するある種の企業福祉的な寄与も入っているであろうし、また退職したあとでだすであろう企業年金や退職金といったものに対する支出も当然入っているわけであるから、込みになっている。おっしゃるご意見は、おそらくそういうライフ・サイクルのパターンが変わることによって、どういう影響を具体的に受けるかを明確にしろ——ということだろうと思うが、この点はぜひこれから心掛けて作業を進めてみたいと思う。

次に、江見先生のお得意の統計の処理の点で大変痛いところを突かれたわけである。まず第1の点では、4カ国ぐらいに限定してしかも2時点を比較して、どうだこうだと議論するのはとんでもない話だ、ということであったが、全くその通りで1つの価値基準を示さなかった理由もそこにあるわけである。ただ非常に残念なことは、なかなかこの種の資料の利用可能性には限度がある、ということである。新SNAでなされているような統計を経年的に取っている国は、それほどたくさんないということと、年次が非常に限られているということである。さらに最も困難を極めたのは企業福祉関係の資料の貧困である。取れた資料をいろいろ検討しても、それがどの程度のカバレッジをもっているのかが分らない。まあ、ここらへんでなにかいえそうな国と年次をピック・アップしてやったわけで、その改善はこれからの作業にゆだねざるをえない。

第2の点、基準時のレベルが示されていない、というご批判があっが、これもおっしゃる通りで、日本とかアメリカが、われわれのことばでいうと給付所得比率、厚

成所得比率、これがかなり早いスピードで伸びていることの理由の1つは、とにかく基準時のレベルが低いということと関係があるわけである。

基準時のレベルが総体的にいて、低い段階から出発するのだから高くなるのは当然だとみることができわけだから、基準時のレベルを報告の中で具体的にハッキリ述べないで、それとの連関で比率変化の問題を説明しないのは、片手落ちだというご指摘は全く正しい。

最後に日本の企業福祉の中で、例えば退職金について、将来これがなくなる可能性は少ないという村上説に対して、支払う企業の立場からすると変化する要素も十分あるのだという指摘があり、そういった点を考慮して将来策を講じなければならない、というもっともなご指摘があった。同時にこの企業福祉における動向というものは、単に経済的な問題、あるいは社会的なものだけではなくて、より深く文化的な要素とも関係がある、というコメントであったかと思うが、この点も全く同感である。

最後に小林さんの仮説4に対する質問であるが、資料でみた限りでは、やや強い仮説ということになっているようで、この点はさらに検討してみたい。

山崎 高橋先生におうかがいしたい。先ほど、高橋先生がお話になったように、社会保障の源泉をたずねてみると、そこに企業があるということで、イギリスの例をみても、1911年に国民保険ができる場合にも友愛組合、あるいは任意保険がやっていたものをソーシャライズするということもあるし、また、社会保障の段階で、基礎的な部分について社会保障として国が保障する。それを上回るものについては、特に戦後の動きであるが、企業がさらに補足的な企業福祉的な給付を行うという形であったが、それをさらにまた、スウェーデンが典型例だと思うがソーシャライズするという、そういう形でとらえると、企業福祉というものが社会保障のパイオニアであって、企業福祉の発展というもののが究局的にみたら社会保障を引っ張っていく面があると思う。

逆に社会保障の主要な源泉が企業福祉にあるがために、社会保障の発展を制約するという逆の見方もできるように思う。

イギリスの例をみると、従来の任意保険や友愛組合というものを、あの段階では認可組合として残さざるをえなかった。日本の場合にも健康保険組合という形で代行させる。ところが、代行させたがために、またその中で格差が発生してくる。あるいは最後のイギリスの例でみると、職域年金が一部の幹部職員に普及してくる。それのカバーを受けないその他の下層の労働者に対して、

より高い年金を、ということで比例性年金というものが50年代の後半から提案されるわけだが、しかし、職域年金がすでに発展しているために、相互の調整がなかなかつかない。イギリスの50年代末からの年金改革が混迷して難航した最大の理由がそこにあると思う。企業福祉が発展しているがために、逆に取り込む時に非常にむずかしい。

日本の例でいうと、昭和40年の例の1万円年金の改正というのは画期的であったわけだが、あの時の日経連の主張というのは、われわれはすでに退職金で膨大な負担をしている。これ以上、厚生年金の改善にまでおつきあいできない、ということだった。費用としては負担は同じであるという形で、1万円年金を実現させるために、どうしても調整年金という形を導入せざるをえなかった。しかし、それを導入したのために、その後の年金改正というものがかなり制約された面がある。特にスライド制導入については、48年の改正の時に厚年基金はつきあいできない、ということがかなり議論になった。結果的には厚年基金については、いまのところどうなってもしょうがないというかっこうになったわけだが、そのように考えていくと、企業福祉には企業福祉の固有の目的がある。

従業員からみると、国からもらっても企業からもらっても、カネには変りはないのであるけれども、企業福祉であるということは明らかに先ほどから出ている労務管理的な効果——従業員を確保する、あるいは労働意欲を向上させるといった労務管理的な目的はあるわけで、それをソーシャライズすると、企業を離れてしまう、企業としてのメリットはなくなってしまふ。だから仮にソーシャライズする場合にも、企業福祉的な要素を社会保障の中に残そうというわけである。

逆に残してしまうと、社会保障の発展がうまくいかない、逆に社会保障の格差が出てきてこまるというように、私自身は、両方の関係——企業福祉が社会保障を引っ張る面と、逆に制約するというダイナミックなとらえ方が必要なのではないか、と考えているわけである。

もう1つ、地主先生のところで、労働上のレーバークストの調査がもっとも効果的だと思うのだが、この限りでは確かにGNP比率は特に退職金は上昇してくる傾向にある。

しかし、日経連あるいは中労委の調査をみると、40年代に退職金の人件費に占めるウエイトは横ばいである。つまり、個々の退職金は急激に目減りしつつある。企業はある意味で、企業福祉の合理化をいま盛んにやってきて

いると思えるわけである。特に大企業ではそうだと思うが、そうすると必ずしも、これは資料のとり方にもよるが、今後とも伸びる傾向にあるとはみれないのではないのか。国も苦しければ企業も苦しいと、企業は企業なりに合理化を行ないつつある、とみてもいいのではないかなと思うが、いかがであろうか。

高橋 最初に、私の表現がまずかったので訂正したいと思う。社会保障と企業のところで、社会保障の沿革または前史をたどると、企業の中で生まれたのだ、といったが非常に強く意識したのではない。生まれたものもあるし、先ほどちょっと触れたが共済組合もあるし、勿論、給付金法もあるし、零細貯蓄、いろいろあるわけで、私は、それが唯一のものではない、あまり深く考えたわけではないというのが第1点。

もう1つ、企業福祉ということばを、私は使ったことがない。

ちょっとポイントが違うのであるが、きょうふれたアメリカの年金ドライブ、1948年ごろ炭鉱から始まるわけだが、それが最も高潮期に達するのは1951—52年ごろだと思う。その時に知恵者の死んだウォルター・ルーサーが、企業を利用して社会保障そのものをよくしよう、という戦略を使ったわけで、これはすべてアメリカの発想で、日本でやったところが失敗したと、先ほど村上先生から2、3ご紹介があったが、ほかの国にも若干影響を与えた。

アメリカの労働組合の戦術、UAWは変った組合であるし、戦後の花形組合でほかの組合とちょっと違ったやり方をした組合だ。それとフランスの、レジョン・コンプレメンタールというが、多分、補完的といったほうがいいかもしれないが、これは、社会保険の法律改正は手間どってしょうがないというので、労使、なにかずく全国的な組合が使用者側にアプローチして、自分たち自分で作ったわけである。

しかし、これは労働省の認可があるし、労働者の監督を受けるということもあるけれども、そこで初めて、法定の社会保障と補足的年金とを技術的にうまく噛み合せた。しかし決して足は引っ張られないようにしているわけである。

フランスの労働組合というのは、アメリカと違って、優れてポリティカルな組合だといわれているにもかかわらず、団体交渉でこういうものを獲得して、先ほどのスウェーデンとともに全国協約があるから第2の社会保障ともいえるものを手に入れている。

ここでは決して、補完的年金制度があるために社会保

障そのものの改善が、足を引っ張られて進んでいないとはいえないのではないだろうか。

制度の建て方そのものなり、あるいはそれを支える労使団体というようなもの、それからまたフランスのソリダリティという考え方もあるが、とにかく自分たちの自治でやっていこうというので、例えば年金保険だとか、あるいは失業保険を経営しているわけである。

企業福祉というようなことは、フランスではあまりきいたことはない。勿論、企業内だけの年金制度もあるわけであるが、しかし、これは全国連合に入っているので、会社が潰れても企業年金が潰れるようなことは、ほとんどない。

もう1つ、少し付け加えさせていただくと、イギリスとヨーロッパの大陸、ドイツ、フランス、北欧では、実際に社会保障を運営する機関のあり方が違うわけである。イギリスの場合はお役所、中央政府がやっている。北欧は市町村を母体になっている。勿論、中央政府はプランニング・ファイナンスをやるわけであるけれども、大陸では優れてよいといわれるクランケンカッセ、あるいはフランスの年金基金みたいな、共済組合的な存在、そこで先ほど、丸尾先生と江見先生がふれられた準公的なものとか、国のあり方についてのご示唆と若干関係があるが、それを付け加えたいと思ったので、いigo示唆だと思った。

したがって、われわれが社会保障を論ずる場合、あまり一般化すると本質を見失うのではないか、という気がするし、強度の企業福祉ということ自身についても、私は疑問があるのでそれを付け加えたいと思う。

地主 これは、どういう統計を使うかによってだいぶ違うわけである。事実、3つばかりの統計を並べると、動きもだいぶ違うが労働省調査は30人以上事業所ということになっているが、かなり小規模事業所もカバーされているということが1つ、もう1つは、業種のカバレッジも非常に高い。それから決定的な理由は、40年以降のタイムシリーズのデータがとれるということで、あれを母体にしたわけであるから、あの動きが間接に推計値に反映しているということになる。

これで見ると、対GNP比率では40年から、43、44年ごろまでは、下降した元に戻ったということであるから、おっしゃるようにこの時期には率からいうと下がっているということだと思う。ただそれ以降は割に着実に上がっている。その点について、日経連の資料もみたわけだがそれでも率は上がっている。現金支払総額に占める退職金の率は上がっているの、全体の傾向としては

大きな誤りはないのではないか。ただこれは全部推計であるから、推計の方法もさることながら、現資料にあるバイアスがそのまま残されているという点で、これからもう少し検討しなければならないと思う。

その意味で、退職金が大変負担になってきていることは事実であるし、それを抑えようとしていることも事実であろうと思うが、この数字でみる限りは、にもかかわらずかなりハイスピードで伸びているということがうかがわれる。

福武 住宅費というものは、諸外国ではどうなっているのか。

城戸 先ほど、丸尾先生が、公的保障と企業福祉との補完関係ばかりではなくて、高齢化というファクターも付け加えたモデルを紹介して下さって、非常にサジェスティブであったわけであるが、それはそれとして、補完効果についてもう少しお話ししたいと思います。

例えば、アメリカの場合。ほかの国の場合には企業福利費のほとんど90%以上が、私たちの分類でいう福祉の項目に吸収され、特に年金関係の費用が多い。しかしアメリカの場合私たちが観察した1960年代の初めから1970年代の初めにかけて、ずっと医療関係と年金関係の支出はほぼ50%ずつのシェアで増大してきている。伸び率自体もほかの国に比べて非常に大きい。それは結局アメリカに公的な医療保険制度がなかったということで、企業福利費で補わなければならなかったという面があるわけだと思う。

それと同じようなことが日本の住宅の場合にもいえると思う。江見先生のコメントの中にもあったように、日本の企業福利費の場合に非常に住宅費のシェアが大きい。それは住宅に関する公的施策の乏しいことに根ざしているのである。それに比べ諸外国で、住宅費関係のシェアがどうなっているかをみたわけだが、例えば西ドイツの場合対GDP費を計算するほどの比率にはならないわけである。企業福利費の中でみて1.2%ぐらいのものである。ただし報告の一番最初に申し上げたと思うけれども、この報告の資料には投資的経費は一切入っていない。だから家賃補助的支出に限っているわけで、そういうものが企業福利費の中で占める比率は、西ドイツの場合は1.2%ぐらいしかない。イギリスの場合は、ほとんど上ってこない。

福武 住宅費は日本の場合に、どの企業も同じようにやっているのかどうか。むしろ、給料の中に組み込んだほうがよいのではないか。生活保障における企業の役割という問題からすれば、住宅費というのは月給で払うか、

あるいはその状況を加算して月給に上乘せすればいい性格のものではなかろうかと思うが。

地主 性格について、あまりくわしいことを承知しているわけではないが、規模別にデータをみると、大企業でそのシェアが圧倒的に大きい。

福武 業種によっても違うか。

地主 違うと思う。先生がおっしゃるように、現金給付みたいなことにして、月給に上乘せするということが事が片づくかということ、どうも住宅というのには労務管理の上から従業員の企業従属性、ローヤリティといった要素も入ってきているのではないかということ。ただそれが非常に大きな負担になってきていることは年金構成からみても事実で、次第に現金給付のほうに移っていくという傾向にある、と述べたほうがよろしいかと思う。

高橋(紘) (社会保障研究所) いま、お二人の先生がおっしゃった問題とからめておうかがいしたいが、きょうのテーマは「生活保障における企業の役割」だが、それをミックスしたファセットというか、側面に分けて考察しなければいけないのではないかと、という印象をもった。

第1に、企業福利とか企業福祉という問題の設定の場合、労働者の労働期における生活保障への個別企業の役割、そういういい方で表現できるものである。もう1つは企業を越えた社会保障のシステムという議論である。代行ということでは労働者・農民というか経済成長にきんてんしない社会層があるということとからめると、広く国民の生活保障における企業の社会的役割というファセットができる。もう1つ、企業を個別企業としてつかまえる場合と、企業セクターとでもいうのか、そういう側面として取り扱う場合と、それが広く経済部門として取り扱う場合、おのずから扱い方が変わってくるのではないかと。

企業の役割を遂行するうえで必要な労務管理的な機能でそれをやっていくという側面と、ある種のソリダリティというかそういう側面とがある。またその場合も老年・労働・幼少年というライフ・サイクルのステージからするとらえ方と、また今度は、基礎的ニード、選択的ニードという関係で性格をつかまえることなどいくつかの重層性というか、いくつかの軸がからみあっていて、それぞれ取る立場によってある場合は企業福利の議論だし、ある場合は社会保障への企業負担という観点からも議論になる。もう1つはライフ・サイクル、いくつかの層がからまり合って、統計を取る場合にも、あるところへ限定してくる場合と、見方が少しずつずれてくるような印象をもったのだが。

司会 私も関連して1つ、質問させていただきたい。地主さんのレポートの中で、国際的には公的な面と企業福祉ということが補完関係にあってそれを加えることによって格差が是正される傾向にある。という傾向法則をいわれたが、それが傾向法則という形をとるときに、国内の階層間の関係において、公的な年金を企業が補足するという意味の企業福祉というのか。階層的に考えたときに、本来は階層差は公的年金だからないはずだが、現実には給与に比例するから、そうすると企業福祉というものを加えることで逆に格差が拡大するという国内事情があるので、国際的な比較の出てくる傾向法則の意味を、国内には当てはまらない形に計算上になってしまって、あまり実質的な意味がなくなるおそれがあるのではなかろうかという心配もある。

高橋 日本では企業というのは、戦争前にはそういうことばがどのくらい普及していたかしらないけれど、高度成長期、あるいはそれ以前ごろから、企業というのが非常に使われることばになった。本来、少し意味が違うのではないかと思うが、会社という代りに企業という。

われわれの関心の問題にしても、年金にしても、いつのまにか企業年金ということばが出てくる。大部分の私的年金は、確かに企業単位だと思う。しかし、海員組合は産業別年金制度を労働協約としてつくったし、その意味では産業年金である。それから厚年の場合も総合基金もあるわけで、決して企業ではない。企業ということばは、われわれはそういうカッコつけで使う必要がある。

同じことは、きょう、取り上げられた企業福祉についてもある。このことばは比較的最近ではないかと思う。アメリカで fringe benefit ということばが戦後使われたしたが、戦前はあまり聞かなかった。フランスでは、そのことに当てはまることばは聞かないが、ILOで多分、地主さんがお使いになったと思うが、1955年に労務費の国際調査、主にヨーロッパだけであったが各統計局の協賛をえて、始めから国際比較という目的でやったが、それがのちに石炭鉄鋼共同体とか EC に引き継がれて労務費調査がつづいているわけであるが、そこでは勿論、fringe benefit というような俗語は使っていない。

そこで、きょう議論になる企業福祉という概念をもう少し限定して、おっしゃるように社会保障との関係を論ずる場合には、限定しなければいかなのだらうと思うし、したがって私の報告の中には、その意味で非法定社会保障ということばで、例えばわが国でいう企業年金、あるいは国によっても企業本位に私的年金制度もある。ドイツ、オランダがそうであるけれど、勿論、産業別のもあ

るわけであるからそういうのも含めて企業福祉というのかどうか、そのあたり、ある程度確定した上で議論されたほうがよかったかもしれない。

地主 最初に、所長から出された問題、これは全くおっしゃる通りで、さっき、高橋先生のご質問にお答えしたときに、たまたま住宅費を出したのであるが、いわゆる企業福祉費比率の対現金支払総額に占める割合が、規模別にずいぶん違うわけである。一般的にいうと、規模が高いほど率が高いわけであるから、国内の階層差はその度に増幅されることは大いに考えられるし、それは事実だと思う。国際的な観察の結果から、それを貫く一般的なテーゼというものを出すのは大変危険だと思う。

調整というのは、あくまでも国際間での格差の調整で、調整ということだが、やや積極的な意味をもっているようだが、ここでは結果的にそういうことになっている、といったほうがいいかもしれない。

高橋さんの問題だが、これはおっしゃる通り大きな問題で分析の軸がなにかを初めにハッキリしておかないと、議論が大変混乱するということはその通りである。われわれが統計資料でやった時の問題の意識というのは、いわゆる公的なものと、いわゆる私的な民間企業的なものとの間の相互関係がどうなっているか、ということであり、私的なものと社会的なものとの相互浸透作用というのがあるのかないのか、ということだったわけである。それを代替とか、補完といったことばでいっている。

高橋 住宅の問題が出たので、社会保障と住宅という点で、2、3 思いついたことを。

フランスの社会保障では、住宅をつくる資金までは出さないが、改造費のようなものを付加給付みたいなもので与えている。これは、社会保障制度のワクの中で、フランスの社会保障は、具体的には組合方式に、あるいは各県単位の一種の組合みたいなものであるが、そこで被保険者に出しておる。

もう1つは、ニュージーランドで、家族手当を前払いにしている。そして住宅を買う可能性を開こうという話がある。もう1つ、社会保障の概念の中に入っていないようだが、イタリアで1950年代に、労使から保険料というか拠出金を取って、それを財源にして主に南のほうに住宅をつくる。社会保険のテクニックを使って、何年ぐらいたったか、今日まで続いているのかどうかしらないが、これは社会保障ではないが準社会保障的なもので、社会保障という枠の中で住宅にある程度アプローチしてきたということは参考になると思う。

丸尾 公的住宅手当は社会保障でしょう。公的住宅手

当は、日本は生活保護費の一部としてあるが、年金の補完部分として、スウェーデンとか北欧3国、イギリス、アメリカにもある。公的住宅手当は大抵の国にある。年金がナショナル・ミニマムを保障する。しかし、年金には住宅費は入っていないので、住宅のない人は年金だけではナショナル・ミニマムを充足できないから、それを補完するための公的住宅手当がある。これは日本のような国にはない。企業が一部やっているけれど、それをするということは、児童手当をやってもあまり意味がないと同じようなことになってしまうのか、あるいは、ナショナル・ミニマム年金ができる段階とか、公正家賃制度等をとって、住宅公団でプール制にして古いところを上げたりする。その時の多少抵抗をやわらげる方式として導入したりするとか、そういう可能性もないわけではない。これを企業がいまぐらいの形でやるのがいいか、あるいは公的な社会保障の中で導入するのがいいのかも大きな問題がある。

高橋 ご承知かと思うが、日経連が住宅政策を変えたのは1960年代に入るところで、社宅政策みたいなものはなるべくやめて、持ち家政策に替えたわけである。

これは、ちょうどそのころから ILO で、労働者住宅に関する勧告を2年間隔でつくった。その中で社宅というのを、主にアメリカの連中が主張したのであるが、パターンリズムの典型である。これは要するに労働者支配の手段だということで、連中は強く反対した。ヨーロッパは必ずしもそうではないらしいがアメリカがそうである。そこで、使用者の住宅への援助は間接的なことで行ふべきで、補助金は間接的な支給制度がいいのではないかと、職務上、必要なものは別であるけれども、そういうようなことが勧告の中に入ると、日経連としてもなんとかしてはいけないという時期だったものだから、ILOの勧告の中で非常に利用されたのも、労働者住宅に関する勧告である。

司会 きょうは、「生活保障における企業の役割」というテーマを取り上げた。公的な社会保障との関連を国際的な視野を含めて問題にしているが、わが国の場合はご存じの通り、戦争が終った時に復員をしたり、あるいは入社した人たちが大体、最近の2、3年の間に停年を迎えることになって、退職金などの問題が非常にクローズ・アップされてきたのはその関係だと思う。わが国にとっては年金と企業の負担する生活保障的な役割というものは現時点において重大な問題になっており、論じるといろいろな問題がまたさらに関連して出てくるかと思う。きょうはその第1歩ということでお受け取りを願いたいと思う。