

武川正吾・佐藤博樹編
『企業保障と社会保障』

(東京大学出版会 2000年)

白波瀬 佐和子

1. はじめに

企業保障は企業内福祉あるいは企業内福利で代表されるごとく、企業に働く労働者の確保と質的向上を狙った労務管理の一つとしてはじまった。企業保障は国がサービス提供の主体となる社会保障に先立って行われてきた場合が多く、労働者の生活保障において大きな意味を持ってきた。特に日本社会を国際比較の立場から(特に欧米との比較をもって)みる場合、企業保障は一つの鍵となってきた。内部労働市場を通じた人材形成は「日本的雇用慣行」として位置づけられ(小池1981; Rohlen 1974)、Dore (1973)はわが国を福祉企業主義としてとらえ、大沢(1993)はジェンダーの立場から「企業中心主義社会」とした。また、家族政策は扶養手当という形をとって年功序列賃金体系の中に組み込まれ、家族が労働力を提供する者を支えるという役割機能を期待され、企業戦略の中に組み込まれてきたともいえよう。わが国の社会保障をみる上で企業保障は重要な位置にあることは疑いない。

しかし、企業保障の主体があくまで個別の企業であることから、使用者の裁量によるところが多く、規模間格差や地域格差が生じてくる。したがって、企業に所属する者を対象とした企業福祉のみで、国民全体の生活保障とするには限界がある。そこで国が供給主体となる社会保障が生まれてくるが、両者の関係についての研究蓄積は多いとはいえない。その中、武川正吾・佐藤博樹編『企業保障と

社会保障』は社会保障と企業保障との重要な関係に焦点を当てた数少ない著作である。本書は、1997年4月から98年12月にかけて実施された生命保険文化センターの研究プロジェクト「社会保障、企業保障の将来動向と個人保障—法定福利費からみた社会保障と企業保障」の研究成果がもととなっており、大きく2部から構成される。第1部は「日本の社会保障・企業保障・個人保障」と題されて、研究プロジェクトで実施された意識調査の結果などを盛り込んで、わが国の法定福利費について人事管理的アプローチを中心に議論される。第2部については、「諸外国の社会保障と企業保障」として、EUやOECD諸国、そしてドイツ、アメリカの個別事例について紹介、議論されている。

2. 本書の内容

本書では産業社会における生活リスクへの生活保障の手段として、個人保障、社会保障、企業保障の3つを位置付けて、特に社会保障と企業保障との関係性について検討がなされている。第1章「個人保障・企業保障・社会保障」では、研究プロジェクトが独自に実施した企業調査と個人調査の結果をもとに、3つの生活保障手段について、人々(企業側では人事・財務担当者、個人側としては首都圏企業に正規従事する者)がどのように考え、期待し、何を望んでいるかが検討されている。企業サイドからは、企業の福利厚生費の賃金化や高齢化に伴う法定福利費の増加への対応、社会保険の

事業主負担のあり方について問われ、被用者については病気やけが、老親介護において、政府、企業、個人いずれかに生活保障の役割をどの程度期待するのかが問われている。ここでは、人々の意識を通して、3つの生活保障手段の関係性を明らかにする試みがなされている。

第2章「日本の法定福利費の将来推計」では、急速な高齢化と合計特殊出生率の低下から生産年齢人口が加速度的に減少し、社会保障負担の増加が避けられない将来を想定して、法定福利費の推計を行っている。その結果、例えば、健康保険料率は2025年には現行の約3倍に達し、公的介護保険料は2倍以上となる。つまり、現行制度のままでは、法定福利費負担がますます増え、法定外福利費と退職費用を圧迫するようになり、リストラという企業行動も辞さない結果となるのではないかと訴える。さらに第3章「法定福利費負担と企業行動」においても、法定外福利費や退職費用も含めた福利厚生関連費用全体について検討し、将来的にみて企業の経常利益がそれほど望めない状況での福利厚生費の圧迫は、企業財政を圧迫することが必須であると述べられる。事実、総人件費の圧縮・抑制は調査対象企業の過半数がすでに実施していた。人件費の削減においては、年功カーブに代表される賃金体系の抜本的な見直しを行うか、雇用人員そのものを減らして全体のコストを下げるかのどちらしかない。本章の結論では企業保障の限界を指摘して、自助を中心とした生活保障体系への再構築が期待されている。

第4章「総額人件費管理と人事管理の課題」では、これまで賃金と福利厚生、教育訓練等の費用が別々に管理されていたことの弊害として、実質的なコストの実情が不明確になっていたことを指摘している。厳しい経済状況に対応した企業戦略として、総合的な人件費を正確に把握する必要性をあげ、総額人件費管理への取り組みが示唆されている。しかし、パートやアルバイト、契約社員と

いった非正規労働者の雇用管理をどのように位置づけるかは、大きな課題として残されている。

第5章「公的年金制度の保険料負担の上昇と給付削減が家計に与える影響」と第6章「社会保険料率の上昇が金融資産形成に与える影響」は社会保険料が与える家計への影響について検討がなされている。第5章は、本プロジェクトが実施した調査を用いて、厚生年金制度への不安と保険料の負担感について分析がされている。厚生年金をサラリーマンの老後を保障する柱として位置付け、制度認知の程度と保険料負担感との関係を調べ、それらの家計行動への影響を検討している。本章での最も興味深い発見は、負担感と制度への不安との関係性が、公的保障への期待の低さに加え、女性については家族保障への期待の低さ、男性については企業保障への期待の低さと関係している点である。つまり、これまで家族保障の主たる担い手であった女性が家族保障を見限り、企業保障を支えてきた男性が同保障を見限るという興味深い図式が提示された。第6章は家計行動を金融資産形成からとらえ、社会保険料の上昇が与える影響を推計している。特に世代間の問題に焦点をあて、35歳世代や25歳世代という若年世代の可処分所得の実質低下に伴って金融資産形成も鈍化するとみる。公的給付額のみならず負担額の世代間格差が、金融資産形成という私的貯蓄行動にマイナスの影響を与えることが予想され、私的貯蓄行動にも悪影響を与えるような公的制度の限界をもって、自助努力中心型の生活保障への転換が示唆されている。

「諸外国の社会保障と企業保障」と題した第2部が続く。第7章「企業保障の国際比較」では、欧米はEurostatや全米商工会議所調査、日本は「福利厚生施設と労働費用の実態」(労働省統計情報部編)や「1996年度の福利厚生費」(日経連調査、労務研究所編)を用いて、各国の位置付けを明らかにしている。法廷外福利費と法定福利費を2つの軸に

して、企業保障先進国、法定外福利優先国、企業保障後進国、法定福利優先国の4分類を示し、各国の企業保障の位置づけを明らかにしようとしている。第8章「社会保障負担の国際比較」では、事業主負担に焦点をあてて社会保障負担について国際比較を試みている。分析枠組みとしてはウィレンスキー(1975)の社会保障発展論に依拠し、急速な高齢化を呈するわが国の社会保障負担の急激な増加が述べられている。そこで、保険料負担の圧迫が深刻である企業の立場から、租税負担の拡大が提唱されている。第11章「ヨーロッパの企業保障」では、年金に焦点をあてて公的社会保障と私的保障の境界について検討され、つぎにEUの労働費用統計を用いてヨーロッパ諸国の福利厚生状況を示している。ヨーロッパといえども、私的保障への傾倒がみられるイギリス、ドイツ、オランダや、国民全体の合意が得られず模索状態にあるフランス、スウェーデンなど、それぞれ異なった立場をとる。しかし、ヨーロッパの伝統を踏まえると、個別企業単独での福利厚生というよりも、社会保障的機能を部分的に保持しつつ企業保障が押し進められるであろうことが予想されている。

個別事例としてドイツとアメリカが紹介されている。第9章「ドイツにおける企業保障と企業行動」では、企業福利厚生費にあたる賃金付帯コストの上昇と市場のグローバル化において国際競争力低下に対するドイツの対応が示されている。ドイツの賃金付帯コストにおいては、社会保険料の使用負担といった法定部分に加え、企業横断的に労働契約によって規定された部分があり、企業自身の裁量の程度が極めて限られている。こういった柔軟性に欠ける企業保障システムにおける企業のコスト削減策として、社会保険の適用外の非正規労働者の増大や、ドイツ企業の海外進出などがあげられる。しかしこういったコスト削減策が新たな労働者の生活保障のあり方を検討すべき課題を生むことも見逃してはならない。

第10章「アメリカにおける社会福祉と企業保障」では、公的保障制度が極めて限定されている分、民間の果たす役割が大きいアメリカについて紹介されている。特に民間福祉制度において医療保険の占める割合が高く、1990年代の医療費の抑制を可能にした要因として、管理医療(managed care)への移行と、保険者間の競争の結果としての保険料の減少、そして被用者拠出や自己負担引き上げに伴う利用者のコスト意識の啓発があげられる。企業年金においては、確定給付型から確定拠出型への移行が認められる。どちらをとるかは企業規模間で異なり、事業主が運用リスクを負う確定給付型は大規模企業に多くみられる。しかしいづれも運用リスクは公的年金に比べて高いので、老後の生活保障という位置づけがリスク調整とどう関連づけられるかという課題が示されている。最終章の第12章ではアメリカの確定拠出型年金401(k)プラン成立の歴史とともにその制度の概要が提示されている。わが国においても確定拠出型年金401(k)への注目が集まっておりその有益性が唱えられている一方で、保証の問題やリスク対応について検討すべき課題は少なくない。

3. 本書の全体的評価

企業と国との生活保障についてのかかわりについて議論するという点で、本書は興味深い視点が提供されている。特に諸外国の企業保障に関してはまだ十分に理解されていないところも多く、欧米やドイツ、アメリカの事例は、貴重な情報提供である。EUにおいて「ひと」とともに「企業」自身の移動が比較的容易になった今、国際競争力の観点から企業福利負担をどう抑えていくかは切実な問題である。利益追求組織としての企業の立場と、企業に属する労働者の質の確保という2つの立場が各国でどのように位置づけられているかは、さらなる研究が期待される。「日本型経営」に代表されるごとく、欧米との比較において日本はとかく特殊

性が強調されがちであるが、企業保障を社会保障との関係からみた日本の位置付けを再吟味することは意味があるであろう。

さらに、本書を構成する筆者らの共通の問題意識をもって、企業調査と個人調査を実施し、その分析結果をもとに一つの研究書とした意義はある。実証研究がまだ不足している中、はっきりした問題意識のもとに調査を設定し、分析、考察を試みることは重要である。しかし、編者が個人保障、社会保障、企業保障という3つのキー概念をもって整理しているにもかかわらず、折角のこれらのキー概念についての議論が十分になされていないのは残念である。各章については、それぞれ興味深い問題点や課題、視点が提示されてはいるものの、立ち入った分析、考察が十分でないものもある。

しかし、限られた研究蓄積の中で、本書は企業保障と社会保障というテーマについて啓蒙的である。本書を通した一つの共通認識は、既存の企業

保障体制の限界である。事実、若年層のフリーターや既婚女性のパート就労、派遣・在宅就労者といった非正規労働者は今後増える傾向にあり、こうした新たな働き方やグローバル経済における企業のあり方を踏まえて、社会保障、個人保障と関連させた企業保障は重要な研究テーマであることは疑いない。

参考文献

- Dore, Ronald. 1973. *British Factory: Japanese Factory*. Berkeley: University of California Press.
- 小池和夫 1981『日本の熟練—すぐれた人材形成システム』有斐閣
- 大沢真理 1993『企業中心社会を超えて』時事通信社
- Rohlen, Thomas. 1974. *For Harmony and Strength: Japanese White-Collar Organization in Anthropological Perspective*. Berkeley: University of California Press.
- Wilensky, Harold. 1975. *The Welfare State and Equality*. Berkeley: University of California Press.
- (しらはせ・さわこ 国立社会保障・人口問題研究所 社会保障応用分析研究部第二室長)