

社会保障の補完としての 私的保険・企業福祉の諸問題

菅 谷 広 宣

はじめに

I 私的保険の動向

1. 生命保険と損害保険
2. 共済と簡易保険

II 企業福祉の動向

1. 全般的傾向
2. 退職金と企業年金
3. 法定外福利

III 私的保険・企業福祉と社会保障

1. 私的保険との関連
2. 企業福祉との関連

おわりに

はじめに

歴史的にみて、人々の暮らしは、元来自助努力と血縁・地縁による相互扶助で支えられてきた。職域における相互扶助も、中世ヨーロッパのギルド等ですでにみられた¹⁾し、私保険については、あらゆる保険のなかで最初に出現した海上保険を別としても、16～17世紀のヨーロッパで、火災保険や生命保険が生まれている²⁾。これらは、社会保障の前身ともいわれる救貧法以前、ないしそれと同時代のことであるし、広く国民全体を対象とした最低限

度の生活保障が、国家の責務として行なわれるようになったのは、先進国といわれる国の場合でも、第二次世界大戦以後のことである。労務管理上の目的であったとはいえ、企業福祉もこうした社会保障の確立に先行していた。

社会保障が形成されていった背景には、資本主義の発達や貧困の社会問題としての認識、1919年のワイマール憲法（ドイツ共和国憲法）に初めて登場した社会権思想の普及等があり、戦後の先進資本主義諸国は、社会保障の確立をはじめとする福祉国家の建設に力を入れた。しかし、社会保障の確立によって、それまでに存在していた人々の暮らしを支えるさまざまなシステムが不要になったというわけではない。第一次石油危機を契機に経済が停滞するようになったとき、イギリスにみられたような福祉国家政策の行き詰まりに鑑みて、日本では家族や親戚、近隣社会さらに職場組織のもつ相互扶助の伝統を重視し、公的には中福祉中負担を目指す「日本型福祉社会」³⁾の建設が提唱された。また、当のイギリスでもサッチャー政権下において、社会保障のさまざまな部面で民営化が進められる等、1980年代以降には、生活保障における私的部門の役割があらためて重視されるようになった。

こんにちの日本では、国民負担率が人口高齢化のピーク時にも50%を超えないという目標のもと⁴⁾、社会保障体制の再構築が大きな課題となっている。生活保障における公私の役割が、いまほど真剣に問われるべきときはないといえるであろう。ただし、安易に社会保障を後退させ、それを私的部門へ転嫁することは、避けなければならない。なぜならば、私的部門にもおのずと限界があり、その現行諸制度にもさまざまな問題点が見受けられるからである。本稿では、経済的な保障の具体的手段としての私的保険と企業福祉に焦点を当て、こうした観点からの検討を行なっていく。

I 私的保険の動向

1. 生命保険と損害保険

日本の社会保障で中心的位置を占めている社会保険も、保険の体系全体からみれば、人保険の一部であるにすぎない。いうまでもなく、人々の暮らしは、社会保険が対象としないさまざまなリスクによって、囲まれているのである。また、社会保険の給付設計が社会的には妥当であるとしても、すべての人々がそれで満足できるわけではない。そうした社会保険の峽間や不足を埋める自助努力の手段として、私的保険は捉えることができる。

日本の商法は、保険を損害保険と生命保険に大別している。これによれば、損害保険が偶然の事故で生ずることのある損害を填補するもの（629条）であるのに対し、生命保険は人の生死に関して一定の保険金を支払うもの（673条）とされている⁵⁾。しかしながら、これら二つの分野に、すべての保険がきちんと整理できるわけではなく、傷害・疾病・介護等に関わるものは、第三分野の保険とよばれている。旧保険業法は、生損保両事業の兼営を禁じていた（7条）が、この第三分野の保険は、一定の制約のもとに、生命保険会社と損害保険会社の双方によって扱われてきた。特に、1980年代後半になると、社会保険医療の被用者自己負担（84年導入）に対する補填の目的や、高齢化社会への意識の高まり等から、生命保険会社は医療保障保険と介護保険、損害保険会社は医療費用保険と介護費用保険を、相次いで発売するようになった。また、規制緩和の動きのなか、96年4月に新保険業法が施行されたことにより、旧保険業法で定められていた生損保兼営の禁止が見直され、両事業の相互参入が認められるようになっていく⁶⁾。

なお、これ以前より、損害保険商品に個人年金を組み合わせた積立生活総

合保険や、年金払積立傷害保険等の販売によって、かつて生命保険会社の独占状態にあった個人年金市場に、損害保険会社は参入している。また、銀行や信託銀行、証券会社といった金融機関も、貯蓄型の個人年金商品を販売しているし、銀行と保険会社との提携による業際化商品として、医療保険付定期預金や、金融債を年金保険にセットした商品が開発されている⁷⁾。生損保の相互参入や金融ビッグバンの時代を迎え、保険会社を含む金融機関の競争激化は、確実に進んでいくことになる。

ここで、生命保険と損害保険の普及状況にふれておきたい。生命保険文化センターによる1997年の調査⁸⁾によれば、生命保険の世帯加入率は80.8%となっており、非常に高い数値が示されている。全国共済農業協同組合連合会（以下、JA共済）や郵便局の簡易保険といった類似の事業（後述）をあわせると、生命保険分野の世帯加入率は93%にも達している。年間払込み保険料の世帯平均は、これら生命保険分野全体で67.5万円であり、60万円以上の世帯が全体の36.5%を占めている。ちなみに、生命保険（JA共済や簡易保険を含まない）の年間収入保険料は、96年現在で29兆3535億円となっているが、これは経済企画庁『国民経済計算年報』による可処分所得の8.51%に相当する⁹⁾。また、家計の金融資産残高を種類別にみると、預貯金の比率が圧倒的に高く55%となっているが、上記のような普及状況を反映して、生命保険と簡易保険が20%程度と預貯金に次ぐシェアをもち、個人年金も4.6%となっている¹⁰⁾。他方、各種損害保険の世帯加入率は、火災保険で57.0%、地震保険（火災保険に付加して加入）で13.1%、傷害保険で75.1%、また自動車保険の普及率（自動車保有台数に対する保険契約台数の割合）は70%弱（ただし車両保険は30%程度）である。可処分所得に対する損害保険料（原則として積立保険は含まない）の比率は、1.43%となっている¹¹⁾。

このように、日本では特に生命保険の分野が大きな位置を占めているが、保険の契約規模を諸外国と比較する際には、いうまでもなく種々の困難がある。各国通貨の換算に伴う限界は、保有契約や収入保険料の合計をGDP比

でみることによって回避されるが、それでも国ごとに保険に関する統計のとり方や制度の違いがあることに、留意しなければならない。例えば、生命保険文化センターは、民間保険会社によるものを基本に、各国との対比を試みているが、国によっては政府機関による事業等が含まれている場合があつて、厳密な比較にはなっていない。ただし、このような制約があるにしても、生命保険の分野においては、日本が世界でも際立った「保険大国」であることには違いない¹²⁾。

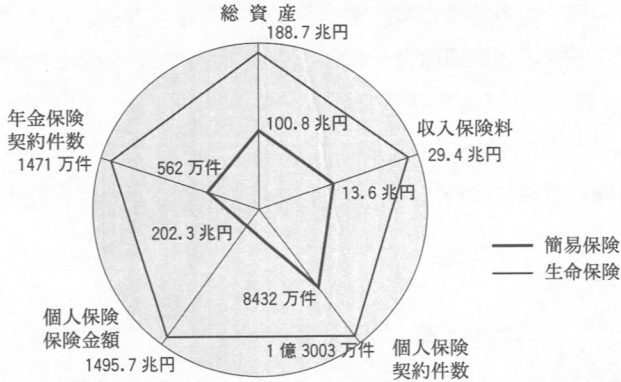
2. 共済と簡易保険

農業協同組合（JA）や全国労働者共済生活協同組合連合会（以下、全労済）等は、生命保険と損害保険の両分野において共済事業を行なっている。また、郵便局の簡易保険（無審査扱い、月払い集金制の小口保険）は国営ではあるが、民営の生命保険と競合しており、私保険に分類されている。以下では、これら共済や簡易保険の動向を、簡単にみておくこととする。

共済は、特定集団の構成員を対象とした非営利の相互扶助制度であり、JA 共済や全労済等、各分野の協同組合を母体とした組織である。このうち JA 共済は、原則として JA の組合員を対象としているが、それ以外にも加入枠があり、その枠が埋まっている場合でも、出資金を払って準組合員になれば加入ができる。また、全労済は労働者の相互扶助を目的に出発したものであるが、出資金を出すことによって誰でも組合員になることができ、共済に加入できる。これらは、保険業法のもとで営業してきた保険会社と異なり、これまでにも生命保険と損害保険の両分野を扱ってきた。非営利目的であるぶん掛金は安目であるが、組織が大きいだけに JA 共済に至っては、世帯加入率が 17% に達し、大手生命保険会社に匹敵するほどの総資産を保有している¹³⁾。

簡易保険は、国営の独占的な簡易生命保険から発足した（1916 年）もので

図1 生命保険（民営）と簡易保険（国営）の規模比較（1996年度）



出所：生命保険文化センター、『生命保険ファクトブック』（1997年版），pp.78, 95, 99，および郵政省簡易保険局、『簡易保険』（'97），pp.1-2より作成。

ある。その目的は、「国民に、簡易に利用できる生命保険を、確実な経営により、なるべく安い保険料で提供し、もって国民の経済生活の安定を図り、その福祉を増進すること」（簡易生命保険法第1条）である。国営の独占事業としたのは、事業の性格から強固な事業基礎、非営利、経費の節約、郵便局の活用による事業の普及、事業の円滑な推進を求めたことにくわえ、民営の簡易生命保険の存在が、将来の社会保険実施にとって障害になると考えられたためである¹⁴⁾。

低所得者対象の小口契約を中心とした国営の簡易生命保険は、当時大口契約が中心であった民営生命保険に対し、補完的な関係で普及していった。しかし、1946年に民営生命保険も簡易保険分野への進出を認められるようになり、かつ国営簡易生命保険も保険金最高限度額の引上げや保険商品の拡充を行なってきたため、両者は競合するようになっていった。国営の簡易生命保険は、1926年に創設されていた郵便年金（国営の個人年金）と91年に統合され、現在の簡易保険に至っているのである¹⁵⁾が、その世帯加入率は、97年現在で53.4%¹⁶⁾になっている。民営の生命保険全体と比べてみても、そ

の事業規模がいかに大きいかかわかるであろう（図1参照）。なお、税制面では、生命保険会社が負担する法人税・事業税・固定資産税等を簡易保険は免除されており、これを問題視するむきもある。ただし、少なくとも資産活用では、簡易保険に公的性格が強く現れているのであり、国債・政府関係機関債や地方債、国・政府関係機関や地方公共団体への貸付金、大蔵省資金運用部預託金等で、運用資金全体の7割を超えている¹⁷⁾。これは、民営の生命保険とは異なる、簡易保険の特徴である。

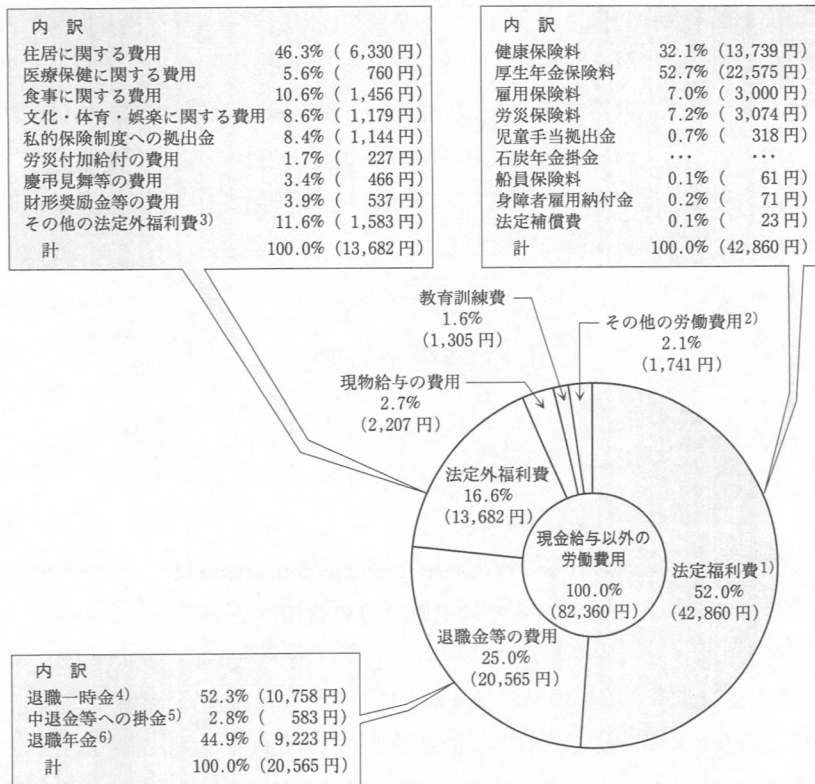
II 企業福祉の動向

1. 全般的傾向

企業福祉は、企業内福祉、福利厚生、フリンジベネフィット (fringe benefit)、従業員福祉等とよばれることもある¹⁸⁾。これらの用語に共通しているのは、「企業が従業員、その家族などに対して提供する賃金以外の給付やサービス」¹⁹⁾という点である。後で述べるように、社会保障の補完や代行としての機能があるとしても、このような企業福祉が提供されるのは、本来は労務管理上の目的からである。すなわち、企業帰属意識の培養・強化や労働力の保持活性化等によって、労働者の能力を最大限に発揮させるという経営的意義が、そこには認められるのである。労働者側からみれば、企業福祉は現金給与より税制上有利になるし、企業には同額の費用負担であっても、労働者個人が購入するよりも、規模の経済によってより良いサービス等が得られることがある。そのような場合には、現金給与よりも企業福祉で提供を受けるほうが、価値が大きくなる²⁰⁾。このように、企業福祉には労使双方にとっての存在意義が、認められるのである。

日本における企業福祉の全般的傾向を、費用（福利厚生費）の面からみてみ

図2 現金給与以外の労働費用の割合 (1995年：常用労働者1人1カ月平均)



出 所：労働大臣官房政策調査部編、『賃金労働時間制度等総合調査』（平成8年版），労務行政研究所，1997年，pp.32-37より作成。

- 注：1) 使用者負担分のみの数値である。
 2) 作業服、社内報、転勤費用、表彰等の費用と募集費の合計である。
 3) 通勤バス・理容・売店・喫茶室の費用等である。
 4) 退職一時金として企業が支払った額（解雇予告手当を含む）である。
 5) 中小企業退職金共済法に基づく掛金額および特定退職金共済団体等への掛金額である。
 6) 適格退職年金、厚生年金基金への上積み分（厚生年金基金への納付金のうち、厚生年金保険の代行部分を除く）および企業独自年金支給額（社内留保したものは除く）である。
 7) 四捨五入により、各費目の内訳の和が、合計と等しくならない場合がある。

よう。それには、労働省の『賃金労働時間制度等総合調査』にある、現金給与以外の労働費用が有用である。その内訳は図2のとおりであるが、現金給与以外の労働費用から、現物給与の費用・教育訓練費・その他の労働費用を除いた部分、すなわち法定福利費・退職金等の費用・法定外福利費を、広義の福利厚生費とみなすことができる。そのなかで最大の費目である法定福利費は、社会保障に関して法律で義務づけられた使用者の負担部分であるから、広義の福利厚生費からこの法定福利費を除いたものが、企業の裁量部分ということになる。そこにみられる特徴は、退職金等の比重が大きいこと、また法定外福利費のなかでは、住居に関する費用が中心を占めていることである。なかでも退職一時金と社宅・独身寮については、その比重が小さく、福利厚生費に明示の調査対象として含まれてもいない欧米の状況と、対照的である。なお、労働費用に占める現金給与以外の比率が徐々に上昇してきていることは、日本だけでなく欧米諸国にも共通してみられる現象であるが、その要因として考えられるのは、高齢化等による社会保障負担（法定福利費）の上昇である²¹⁾。また、日本では退職金等の費用割合にも上昇傾向がみられる一方で、法定外福利費の割合は停滞している（表1参照）。ただし、施設建設に伴う借入金利子が費用から除外されているため、法定外福利費が過小評価されている面があることには、注意を払う必要がある²²⁾。

2. 退職金と企業年金

すでにみた広義の福利厚生費のうち、企業の裁量部分についての内容を、もう少し細かくみておきたい。まず、退職金等の費用は図2のように分類される。このうち退職年金（企業年金）には、厚生年金基金の上積み分（厚生年金の代行部分を除く独自加算部分）と適格退職年金、および企業独自年金（自社年金）が含まれる。

図3は、企業年金および退職一時金制度の普及状況を示している。図2に

表1 労働費用構成比の推移

年	労働費用 総額	現金給与 総額	現金給与以外の労働費用						
			計	退職金 等の費用	現物給 与の費用	法定 福利費	法定外 福利費	教育 訓練費	その他 の労働 費用
1975	100 (198,042)	86.4 (171,073)	13.6 (26,968)	3.1 (6,163)	0.5 (1,056)	6.1 (12,096)	3.1 (6,225)	0.3 (566)	0.4 (861)
1980	100 (294,476)	85.1 (250,699)	14.9 (43,777)	3.4 (10,144)	0.6 (1,897)	7 (20,742)	2.8 (8,317)	0.3 (910)	0.6 (1,767)
1985	100 (361,901)	84.6 (306,080)	15.4 (55,820)	3.9 (14,119)	—	7.7 (27,740)	2.8 (10,022)	0.3 (1,236)	0.8 (2,703)
1988	100 (398,115)	83.8 (333,638)	16.2 (64,476)	4.2 (14,119)	0.5 (1,870)	7.9 (31,330)	2.8 (11,048)	0.4 (1,521)	0.6 (2,174)
1991	100 (459,986)	83.2 (382,564)	16.8 (77,422)	4 (18,453)	0.5 (2,190)	8.4 (38,771)	2.9 (13,340)	0.4 (1,670)	0.6 (2,999)
1995	100 (483,009)	82.9 (400,649)	17.1 (82,360)	4.3 (20,565)	0.5 (2,207)	8.9 (42,860)	2.8 (13,682)	0.3 (1,305)	0.4 (1,741)

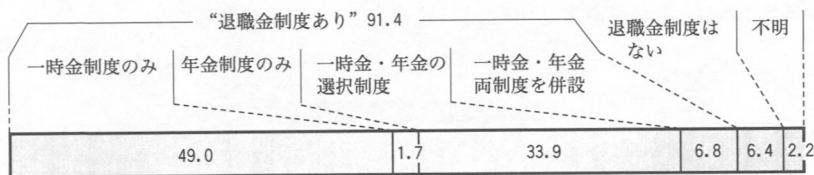
出 所：http://www.mol.go.jp/info/toukei/data/chingin/511.htm により作成。

原資料：労働大臣官房政策調査部編、『賃金労働時間制度等総合調査』（1985年以降）、『労働者福祉施設制度等調査』（1975年、1980年）

- 注：1) 労働費用総額を100とした場合の、各費用項目の指数。括弧内は実額（円）。
2) 1985年の現物給与費用（表中の一の部分）は、その他の労働費用に含まれる。

図3 退職金制度の実施状況（1995年現在）

（単位：%）



出所：生命保険文化センター、『企業の福利厚生制度に関する調査』（平成7年度），p.171。

注：退職金制度の実施形態は以下のとおりである。

- 「一時金制度のみ」……………従業員が年金を選択することはできない。
「年金制度のみ」……………従業員が一時金を選択することはできない。
「一時金・年金の選択制度」……………従業員が一時金と年金の両方、もしくは一時金か年金のどちらかを選択できる制度。
「一時金・年金両制度を併設」……………一時金、年金両方を支給する制度。従業員は選択できない。

おける退職一時金費用の大きさから想像できるように、年金制度がある企業においても、主流は一時金制度との併用である²³⁾。また、厚生年金基金（独自加算部分）にしても、適格退職年金にしても、一時金での受給が制度上で認められており、実際にもこれを選択する受給者の割合が高い。その理由には、退職一時金を組み込んだ住宅取得計画を予め立てていたり、子女の教育・結婚等にまとまった資金を必要とすること、さらに税制上有利であること等があげられる。この最後の点に関しては、確かに退職一時金は年金よりも所得税制上はるかに優遇されており、このことが一時金制度の定着、企業年金普及後の一時金選択の一般化を促進してきた。他方、企業にとって、厚生年金基金や適格退職年金には、法人税制上の優遇や退職金コスト平準化等のメリットがあり、特に適格退職年金ではこれらが導入の主たる理由としてあげられている。両者の導入経緯をみると、既存退職一時金を原資に、年金制度へ移行したケースが中心になっている。すなわち、年金という制度に企業側のメリットが、一時金という実態に労働者側のメリットがあり、税制が両者を承認・促進した結果が、制度は年金、実態は一時金という日本型企业年金の特徴を生み出したのである²⁴⁾。

ところで、厚生年金基金と適格退職年金は、各労働者の給与や勤続期間によって、給付額が予め定められる確定給付制度（給付建て制度）をとっている。これは所得保障としては望ましいといえるが、原資となる積立金の運用実績が、給付額の算定式に組み込まれた予定利率を下回ると、資産運用リスクを負う企業が、その不足分を埋め合わせなければならないことになる²⁵⁾。この点は、バブル崩壊とその後の景気低迷のなかで、まさに現実の問題となってきたおり、特に終身年金を支給することになっている厚生年金基金では、企業が追加負担に応じられず、財政破綻するケースも生じている。

厚生年金基金にせよ適格退職年金にせよ、一般的に予定利率は厚生年金と同じ5.5%で硬直的に設定されていたが、こうしたバブル崩壊後の財政悪化に鑑みて、97年4月には関係法令が改められている。その結果、厚生年金

基金では、直近5年間に発行された10年国債の応募者利回りの平均を下限とし、予定利率を選択することが可能となった（上限は6.5%）。他方、適格退職年金についても、これまで5%以上とされていた予定利率の条件が見直され、国債の金利水準に応じた基準利率以上で設定することが可能となった²⁶⁾。また、これと平行して、いわゆる5・3・3・2規制²⁷⁾の撤廃をはじめとする運用規制の緩和が進められてきているが、安全性に配慮しながらも効率的な資産運用を積極的に行なっていかなければ、金融市場が低迷するなかで企業年金を維持することは困難であるという事情が、その背景にはある。

このような状況のもと、企業年金に確定拠出制度（拠出建て制度）を導入すべきであるとの議論も出てきている。これは、掛金が労働者各々に設定された個人勘定に割り当てられ、その掛金と運用収益によって給付額が事後的に決まる仕組みであり、アメリカでは広く普及している。401(k)プランはその代表的な例であるが、このような方法では確定給付のような問題が起こらない反面、運用リスクを労働者個人が負い、個人勘定の残高を原資に給付が行なわれるため、所得保障としての役割を十分に果たせない面がある。もともと、確定給付である日本の制度でも、物価スライド等による年金の実質額維持は困難であるし、これは現実にも制度化されていない。また、厚生年金基金を別にすれば、年金受給を選択したとしても、ほとんどの場合に有期年金であるのが実状である²⁸⁾。

3. 法定外福利

ここでは、若干の説明を要する項目について、簡潔にふれるにとどめるが、まず法定外福利費の中心をなす住居に関する費用の中身は、社宅と持家援助に大別できる。社宅には、企業の所有するものと他者から企業が借り上げているものがあるが、どちらも市場価格に比べてはるかに低い賃貸料で提供されるのが一般的である。持家援助では、自社資金による低利の貸付

け、金融機関との提携によるローンの便宜提供、企業を通じたローンへの利子補給、土地や住宅の斡旋ないし安価な分譲等が行なわれている²⁹⁾。なお、住宅手当を支給している企業は多いが、これは現金給与に分類され、法定外福利費には含まれていない。逆に、寄宿舎や寮の給食に関する費用は、法定外福利費のなかでも食事に関する費用ではなく、ここでいう住居に関する費用に含まれている。

医療保健に関する費用は、企業が所有する病院・診療所等の施設の維持管理費や、外部の病院との委託ベッド契約費、嘱託医への謝礼、健康診断・人間ドック等の疾病予防の費用を指す。ただし、健康保険組合が設置運営する施設に係る費用は除かれている。私的保険制度への拠出金は、従業員を被保険者とする生命保険等の保険料の一部または全部を、企業が負担する場合を指している。ちなみに私的保険には、個人保険のほか、集団を対象に原則として無審査で、一括の契約を結ぶ団体保険がある。保険会社にとっては、多人数を一括して扱うことで経費を節約できるが、これによって保険料が割安になる団体保険が、企業福祉に活用されるケースがある³⁰⁾。労災付加給付は、労働基準法や労災保険で定められた労災補償給付に対する、付加的な給付である。企業が損害保険会社等と契約してこの付加給付に備えている場合もあり、その掛金もこの費用に含まれている（損害保険会社等からの支給額は含まれない）。財形奨励金等は、勤労者財産形成促進制度（以下、財形制度：1971年制定の勤労者財産形成促進法に基づく）に対する企業の援助である。財形制度には複数の種類があるが、持家や教育資金、老後生活資金の積立てに対し、財形給付金制度や財形基金制度等を通じて、従業員の自助努力に対する企業の支援が行なわれる。ちなみに、こうした財形制度を活用した持家援助の費用は、住居に関する費用（上記参照）には含まれていない。

Ⅲ 私的保険・企業福祉と社会保障

1. 私的保険との関連

いうまでもなく、社会保険と私的保険は互いに補完しあうのが理想であるが、生活保障という共通の目的をもつだけに、両者は競合的な関係にもなりうる。社会保険の導入と定着の時代には、先行していた私的保険の側に、自らの立場を危うくするものとして、社会保険に対する警戒心があった。しかし、社会保険の拡充と私的保険の著しい発展は両立してきた、というのが現実である。これを可能にした背景には、国民所得の増大があったことはいうまでもないが、社会保険の発展が生活保障に対する人々の意識を啓発し、私的保険への需要を誘発した側面があったことも認められるであろう。両者は相互に刺激しあいながら、ともに発展を遂げたのである³¹⁾。しかし、人々にとって拠出可能な保険料の水準が、どこかで限界につきあたるとするならば、将来に向けて両者がどこまでも拡大を続けることはありえない。そこで、両者の明確な役割分担が必要になるが、これを考えていく際に注意すべきいくつかの点を、以下に述べていくことにする。

まず第一の論点として、公的部門を縮小して、多くを私的部門に委ねるべきであるとの議論もあるが、公的部門は非効率であるという一つの根拠は、保険の場合には必ずしも妥当ではない。社会保険の場合には、非営利であるし、職域や地域等によって加入すべき保険が強制的に決まっているので、国民年金への加入漏れや保険料滞納についての対策が必要であるものの、私的保険のような契約獲得のための経費は不要である。特に被用者保険の場合には、給与の支払開始に連動して源泉徴収での保険料引き落としが始まるので、保険料の徴収に関しては、すぐれて効率的な制度であるといえる。保険

料収入に対する経費率は、国民年金では10%ほどになっていて、社会保険としては異例に高いが、厚生年金では0.2%程度であり、15%ほどになっている生命保険会社の経費率よりも格段に低い³²⁾。また別の例をあげるならば、医療保険の大部分を民間に委ねているアメリカでは、対医療費でみた保険の管理運営費用が日本の約10倍にも達しているようである。比較的均一なニーズに対する保障を私的部門に委ねる場合には、必ずしも必要でない商品差別化が行なわれ、かえって国民に混乱を招くことになりかねないことも、指摘しておきたい³³⁾。

第二に、私的部門に委ねる場合には、保険会社が危険度の低いものを選択する、あるいは保険加入者が事故発生率の高いものを逆選択するといった現象が、生じやすい分野であるかどうかには注意をしなければならない。こうした現象が生ずることは、例えば医療保険の分野では明らかである。つまり、保険会社は、加入者一人一人の健康状態を正確に把握することが困難であるため、ほぼ平均的なリスクに応じた保険料を設定するが、病歴も含めた健康状態を調べることで、リスクが高いと思われる者との契約は拒否することもできる。他方、加入者の立場からみれば、健康でリスクの低い者は割高な保険料を支払うことになり、そうした人々は保険に加入しない傾向が出てくる。すると、低リスクの者が加入しないことで保険料は上昇せざるをえず、さらに多くの低リスク者が抜けることにもなる³⁴⁾。このように「選択」や「逆選択」(adverse selection)が起こる場合には、私的保険による対応は難しくなるのである。とはいえ、医療分野をすべて公的保障に委ねるべきだというわけではない。医療上の効果とは関係がない(あるいは効果が明確でない)が、患者があえて希望するような部分を私的保険に委ねることは妥当であり、差額ベッド等のいわゆるアメニティー部分は、その典型であるといえよう。

第三に、損失額が甚大に及ぶようなりスクに対しては、私的保険では十分な対応が困難である。再保険を活用するにしても、これによる保険料の増加

分は無視できないので、保険集団の大きい社会保険のほうに、大数の法則による利点があるといえる。高額医療はその一例である³⁵⁾。さらにいえば、保険の体系全体からみて、社会保険は人保険の一部であるにすぎないが、社会保険を人保険に限定する根拠は、必ずしも明確でない。生存権保障の一翼を担うのであれば、例えば生活に必要な住居を、社会保険でカバーするというのは、考え方としては成り立ちうるだろう。特に、火災保険に付加するかたちになっている地震保険は、大震災が発生した場合の損失額の甚大さから、保険金額が火災保険の30～50%の範囲内となっている³⁶⁾。このように、損失額の大きさから私的保険では十分な保障ができないリスクについて、社会保険で対応するというのは、一面では合理的である。ただし、疾病の種類ごとにある程度費用が均一な医療や、定額ないし所得比例の考え方による各種現金給付とは違い、損失額がまちまちになる震災は、社会保険になじまない面もある。また、発生率を高い精度で予測することが困難であるという保険技術上の問題がある場合には、保険によらない他の私的負担や公的施策でカバーせざるをえないことになる。

第四に、人々が社会保険と私的保険に関する十分な知識をもっていないと、両者のもつ本来の機能が発揮されないという面があることに、注意をしなければならない。例えば、国民年金の未加入者の多くが私的個人年金に加入しているのは、国民年金の将来に対する不安があるからだろうが、保険会社は国民年金よりも破綻の可能性が低いのであろうか。事実、生命保険会社が破綻した例は記憶に新しい。また、国民年金の場合には、管理運営経費が税金で賄われているし、給付費も3分の1は国庫が負担している³⁷⁾。これに対し私的保険では、保険料のうち相当な部分が管理運営経費に使われる付加保険料であるし、当然のことながら給付費への国庫補助はない。税制上の扱いも異なり、国民年金より個人年金が有利であるとは考えられない。国民年金をはじめとする公的年金に加入したうえで、さらに保障を充実させる目的で個人年金に加入するのが本来の姿であることはいうまでもないが、多く

の人々がこれに従わないことが、国民年金の機能を損ない、さらにはその存続すら危うくするのである（いわゆる国民年金の空洞化）。また、別の例をあげるならば、私的医療保険に加入するにしても、社会保険による高額療養費支給制度等について知っている必要がある。すなわち、社会保険医療の自己負担額は、この制度によって最大で月に6万3600円（低所得者の場合は3万5400円：これらの金額は1998年10月現在）であり、世帯合算のほか多数回数該当世帯や長期高額疾病患者に対する負担軽減措置もある。したがって、社会保険が対象としない差額ベッド料金やその他の入院・通院諸経費、保険外診療等に備えるという目的を別にすれば、給付日数が制限されていることもあって、私的医療保険による保障の余地は限定的であるといえる³⁸⁾。こうした例のように、社会保険と私的保険の保障範囲を十分に知ったうえで、個人個人に合った最適な保障の組み合わせを行なうことが、私的保険に加入する際には必要となってくるのである。

いずれにせよ、社会保険の果たすべき役割は大きいものの、私的保険にもそれなりの存在意義はある。いうまでもなく、人々の暮らしは社会保険が対象としないさまざまなリスクに囲まれている。また、社会保険の給付設計が社会的には妥当であったとしても、それですべての人々を完全に満足させることはできない。私的保険は、さまざまなリスクを広く対象とし、かつ社会保険と重なるリスクに対しては、これを補完する役割を果たすのである。個人個人が、その価値観やライフスタイルに応じて、弾力的に保障を設計できるところに、私的保険の存在意義がある。しかし当然のことながら、私的保険に加入できるのは、その保険料の負担能力がある場合に限られる。したがって、私的保険に多くを委ねていくと、国民のあいだの格差が拡大していくという問題があることも、忘れてはならない。私的保険を「補足的に」追加するのはよいが、社会保険の「代替」を私的保険に求めるのは、望ましい選択ではないといえよう³⁹⁾。つぎに述べる企業福祉も、これと類似の問題をはらんでいる。

2. 企業福祉との関連

企業福祉では、労働者のニーズを日常的、直接・具体的に把握することにより、そのニーズに対して個別の即応的な対応が可能である。このため、労務管理の手段ではあったとしても、社会保障に対して先駆的な役割を果たした面が、企業福祉には認められる。社会保障が成立すると、それまで存在した企業福祉は消滅するか、社会保障の不十分な点を補完する機能に変化するが、健康保険組合や厚生年金基金のように、企業福祉が社会保障を代行するようになった部分もあるし、社宅・寮や持家援助制度を国の住宅政策の代行と考えることもできる⁴⁰⁾。また逆に、社会保障の確立が企業福祉の発展の契機をなす、という解釈もなされる。すなわち、経済発展と賃金上昇に伴い、労働者の欲求は賃金から有給休暇等の余暇、そして医療保障や退職後所得保障、資産形成等へと高度化・多様化するが、社会保障が確立すると、人々はそれを基礎として、貯蓄等の資産を自力で一層増やしたいと望むようになる。優秀な人材を採用して教育投資を行ない、その投資に対する収益を確保するために長期勤続を求める企業は、このような労働者の要求から、労働条件の差別化として、企業福祉を与えるという仮説が成り立つのである⁴¹⁾。

ただし、社会保障と企業福祉は、上記のような補完・代行といった関係だけで割り切れるものではない。アメリカで普及している企業の団体医療保険が、同国における公的医療保険の導入を妨げる大きな要因になっていることは、企業福祉が社会保障と競合し、社会保障施策の導入を妨げている一例である。日本では、社宅・寮や現金給与における家族手当の存在が、国の住宅政策や児童手当制度の遅れに影響を与えてきたともいえる⁴²⁾。また他面では、社会保障が確立した後も、慣習的にあるいは既得権として、既存の企業福祉が社会保障と調整されないまま、両者の重複給付が続くことがある。

ティトマスは、企業福祉による各種現金給付には、国による傷病手当、失業手当、労災補償、休業補償等と重複するものが多く、資源の浪費になっていること、また、それらのほとんどが免税あるいは優遇税制の対象であり、社会保険料の賦課ベースからも控除されているので、社会保障財源を減ずる要因になることを指摘している⁴³⁾。社会保障と企業福祉のあいだには、このように競合や重複の関係も認められるのである。

社会保障と企業福祉の錯綜した関係をみたが、以下では、企業福祉に社会保障の補完機能を求める場合に、日本ではどのような問題点があるのかということについて、みていきたい。まずはじめに、企業規模が小さくなるほど、福利厚生費は減少する傾向がはっきりとしている（表2参照）。現金給与額の企業規模間格差はしばしば指摘される場所であるが、それは労働生産性や労働組合の交渉力⁴⁴⁾等の格差を反映していると考えられている。福利厚生費の格差発生要因もこれと同様であると推定される⁴⁵⁾が、企業規模が小さくなるほど、労働費用に占める現金給与以外の比率は低下しており、福利厚生費の企業規模間格差は、比率でみた場合には総じて現金給与の格差よりも大きくなっている。企業の裁量が及ばない法定福利費だけは例外で、労働費用に占める比率が小規模企業ほど高くなっている（表2の構成比の部分）が、企業福祉には、このように大企業と中小企業という、賃金と同様の二重構造の側面がある。

ただし、法定福利費を別とすれば、表2で示されている格差は、各種制度を実施していない企業も含んだ平均額によっている。ちなみに、生命保険文化センターが実施した調査によると、従業員規模別にみた福利厚生制度の実施率は、表3のようになる。これをみると、例えば退職一時金・年金制度は中小企業にもかなり普及しており、企業規模間の実施率格差は小さい。このような場合、退職一時金・年金制度の中身が企業規模間で異なるとしても、平均額はそれ自体格差の指標としての意味をもつ。他方、社宅・独身寮や持家促進制度のように、企業規模間で実施率の差が大きい場合には、平均額だ

表2 労働費用の企業規模別構成比と格差 (1995年)

企業規模	労働費用総額	現金給与総額	現金給与以外の労働費用						
			計	退職金等の費用	現物給与の費用	法定福利費	法定外福利費	教育訓練費	その他の労働費用
実額(円)									
計	483,009	400,649	82,360	20,565	2,207	42,860	13,682	1,305	1,741
5,000人以上	615,838	498,889	116,949	34,338	3,794	51,512	23,601	1,870	1,835
1,000～4,999人	529,748	437,217	92,531	24,039	2,311	44,566	17,439	1,740	2,436
300～999人	464,120	387,377	76,747	17,902	2,494	41,706	11,317	1,256	2,068
100～299人	413,607	348,980	64,672	14,502	1,400	38,456	8,069	914	1,286
30～99人	379,209	321,499	57,710	10,786	963	37,310	6,907	682	1,061
構成比 ¹⁾									
計	100	82.9	17.1	4.3	0.5	8.9	2.8	0.3	0.4
5,000人以上	100	81	19	5.6	0.6	8.4	3.8	0.3	0.3
1,000～4,999人	100	82.5	17.5	4.5	0.4	8.4	3.3	0.3	0.5
300～999人	100	83.5	16.5	3.9	0.5	9	2.4	0.3	0.4
100～299人	100	84.4	15.6	3.5	0.3	9.3	2	0.2	0.3
30～99人	100	84.8	15.2	2.8	0.3	9.8	1.8	0.2	0.2
格差 ²⁾									
5,000人以上	100	100	100	100	100	100	100	100	100
1,000～4,999人	86	87.6	79.1	70	60.9	86.5	73.9	93	132.8
300～999人	75.4	77.6	65.6	52.1	65.7	81	48	67.2	112.7
100～299人	67.2	70	55.3	42.2	36.9	74.7	34.2	48.9	70.1
30～99人	61.6	64.4	49.3	31.4	25.4	72.4	29.3	36.5	57.8

出所：労働大臣官房政策調査部編、『賃金労働時間制度等総合調査』（平成8年版）、労務行政研究所、1997年、pp.31-37より作成。

注：1) 各企業規模で労働費用総額を100とした場合の、各費用項目の指数。

2) 各費用項目で5,000人以上を100とした場合の、各企業規模の指数。

けでは格差を正確に捉えることはできない。制度を実施している企業だけで比較すれば、平均額でみるほど大きな差にはならないはずである。このような場合には、平均額の差だけではなく、大企業には制度を実施している企業が多く、中小企業には制度を実施していない企業が多いという格差が、あわせて考慮される必要がある。

企業福祉に社会保障の補完機能を求める場合の別の問題点は、企業福祉はパートタイマー等の非正規従業員を対象としない場合が多いことである。さ

表3 福利厚生制度の実施率（従業員規模別：1995年現在）

（単位：%）

		死亡退職金・弔慰金制度	退職一時金・年金制度	私的保健制度	財産形成援助制度	疾病予防制度	長期休暇制度	文化・体育・娯楽施設等	社宅・独身寮等
全 体		95.2	94.9	86.5	84.3	80.1	60.9	58.4	55.7
従業員規模別	30～99人	93.8	93.8	82.7	81.6	76.1	60.3	51.2	50.2
	100～299人	99.0	97.8	96.2	90.8	91.1	62.0	74.3	65.6
	300～999人	99.3	97.9	98.2	94.6	91.1	61.6	86.8	82.8
	1,000人以上	99.5	99.5	100.0	97.4	94.5	70.4	95.1	94.4
		自己啓発に対する援助	貸付制度	社員食堂等	持家促進制度	看護・介護休職制度	退職準備教育制度	遺族・遺児育英年金制度	
全 体		53.2	44.0	28.3	24.9	17.9	10.6	7.8	
従業員規模別	30～99人	49.8	39.5	24.7	20.4	15.1	10.2	5.7	
	100～299人	58.5	51.5	34.8	29.7	21.2	10.0	10.0	
	300～999人	69.5	67.0	40.2	53.5	30.8	12.5	16.4	
	1,000人以上	88.6	80.1	67.3	74.9	59.3	30.8	46.0	

出所：生命保険文化センター、『企業の福利厚生制度に関する調査』（平成7年度），p.40。

さまざまな福利厚生制度の実施率には、正規従業員か非正規従業員かによって、大きな格差があるのが実状である⁴⁶⁾。しかも、経済のサービス化、労働費用の節減、雇用調整の容易さ等の要因から、非正規雇用が拡大してきていることに、注意をしなければならない。

このように企業福祉には、企業規模や雇用形態による二重の意味での格差が存在するが、それは単に企業福祉そのものを享受できる機会の問題にはとどまらない。すなわち、福利厚生費に対しては税制上の優遇措置があるので、より多くの企業福祉を提供される労働者ほど、税制面での恩恵をより多く受けることになるのである⁴⁷⁾。しかも、そのような労働者は、多くの場合、相対的に賃金水準の高い大企業の正規従業員である。これは、いま議論されている所得税・住民税の課税最低限や最高税率の引下げ、さらに将来実施されるであろう消費税率の引上げが、低所得層に対する増税、高所得層に

対する減税というかたちで、国民各層の経済格差を拡大する要素をもっていることとあわせ、考える必要のある問題であろう。

ここで、企業福祉に対する優遇税制から生じている問題点について、少し具体的にみておきたい。社宅を例にとると、賃貸住宅市場の実勢価格と労働者負担分との差額は、実質的には労働者の所得であると考えられるが、現行の税制では課税されるケースがほとんど発生しないようになっている。また、持家援助として住宅購入資金の融資を受ける場合には、その金利と市場金利との差額が事実上非課税で労働者の所得になっていると考えられる⁴⁸⁾。もともと、社宅は生産設備の要素を強くもって普及してきたという歴史があるし、現在でもその基本的性格は確認できる。つまり、社宅の普及している大企業ほど、転勤を伴う人事異動があり、転勤の経験がある労働者ほど、社宅に住む傾向が強いうように、社宅と日本の雇用・労働慣行には、密接な関係がある⁴⁹⁾。しかし、確かにこの点は無視できないが、労働者も実際に住居を提供され、相当の恩恵を受けていることは否定しえない。しかも、企業規模が小さいほど、また年収が低いほど、さらには金融資産が少ないほど、社宅でもなく持家でもない、つまり一般の賃貸住宅の居住者割合が多いという傾向が明らかにある⁵⁰⁾。そうした人々は家賃の全額を自己負担しなければならぬか、企業から住宅手当の支給を受けている場合にも、それは福利厚生費ではなく現金給与に含められ、課税所得として扱われている。税制的に優遇される法定外福利としての住宅関連施策の恩恵を受けない労働者が、どちらかという収入や資産の少ない層に多いということは、所得再配の点からみて好ましくないであろう。

つぎに企業年金の問題点を考えていきたい。適格退職年金は厚生年金基金ほど税制上の優遇度合いが大きくなく、自社年金の場合には優遇が与えられていないと指摘されることがある⁵¹⁾。しかし、この点については、適格退職年金と厚生年金基金に限れば、1993年度の税制改正によって改善がはかられている。すなわち、厚生年金基金ではカバーし難い加入員規模で、基金

に準じた制度内容をもっている場合には、特例適格退職年金として、特別法人税（積立時課税）に基金と同様の非課税措置が講じられることとなった。また、労働者の拠出金に対する課税には、社会保険料控除（厚生年金基金）と生命保険料控除（適格退職年金）という違いがあるが、実際には適格退職年金の大部分が労働者に拠出を求めておらず、労働者の拠出がある場合でも、その負担割合は平均2割程度である⁵²⁾ため、課税控除が現実に大きく不平等になっているとは思われない⁵³⁾。

厚生年金基金と適格退職年金の格差を問題とする場合には、税制とは別の面に、視点を移してみる必要もあるだろう。適格退職年金では、積立金の運用先である生命保険会社や信託銀行に対し、企業が個別に資産配分を指示することや、投資顧問会社を利用して企業が自主的に運用することができない。厚生年金基金の場合にはこれらが可能であるが、こうした資産運用規制の格差は望ましくない。また、厚生年金基金は、老齢厚生年金の一部を代行することによって、厚生年金の予定利率の5.5%を上回る部分を、利差益として得てきた。しかし、積立金の運用利回りがバブル崩壊後に5.5%を下回り、今度は逆に利差損が長期にわたって生じ続ける事態を予想しなければならない現状では、厚生年金基金の代行部分を存続させる意義は、もはや認められなくなっているともいえるだろう⁵⁴⁾。

企業年金については、さきにふれた社会保障と企業福祉の重複という側面での問題点もある。公的年金（被用者年金）では、定額の基礎年金部分や標準報酬の上限に格差是正の効果があるものの、就労期間中の賃金格差が、報酬比例の要素によって年金額に反映される仕組みになっている。それにもかかわらず、公的年金と企業年金の給付額には、何ら調整が行なわれていない。相対的に高い水準の賃金と公的年金を受けることになるのは、多くの場合大企業の労働者であるが、傾向的にみれば、そうした人々には、やはり相対的に高い水準の企業年金が用意されているのである。就労期間中の所得格差が、退職後に一層拡大することにもなりかねない。ちなみに、欧米では企業

年金給付額は、公的年金給付額と調整されるのが一般的である⁵⁵⁾。

なお、公的年金の補完としての政策理念的期待とは裏腹に、また高齢者雇用や定年延長の掛け声にも反して、一時金選択や支給開始年齢に関する企業年金設計の裁量性が、中高年労働者の早期退職促進に利用されてきた面があることにも、注意が必要である⁵⁶⁾。その反面、退職金や企業年金の受給にとって転職が不利に働くことが、労働移動の阻害要因になってきた側面があることも忘れてはならない。労務管理上の目的からは当然のことであったかもしれないが、労働者の立場や労働力の最適配分という観点からすれば、退職金や企業年金の制度も、労働移動にとって中立的であることが望ましい。特に、企業年金の役割が今後大きくなっていくのだとすれば、厚生年金基金に連合会の通算制度があるものの、中途退職によって年金権を失うことがないように、必要な施策を講ずることは重要である。

いずれにせよ、これまでに述べてきた種々の問題点を考えると、社会保障の補完機能を企業福祉に求め、その役割の拡大を安易に期待することはできないであろう。もっとも、社会保障をいくら効率化するといっても、法定福利費の水準が現在よりも低下するという極端なことは考えられないし、その増加が労働生産性の上昇で賄えない場合には、他の福利厚生費の抑制、賃金引上げの抑制、労働時間や雇用の調整といった手段で、企業は対応することになる⁵⁷⁾。つまり、企業は労働費用を全体で管理するので、相当な労働生産性の上昇が伴わない限り、法定福利費を除く福利厚生費が今後拡大する余地は、大きくないのである。また、終身雇用や年功賃金とならび、労働者の企業帰属意識の培養・強化によって会社人間化を促し、これによって大きな労務管理効果をあげてきた企業福祉ではあるが、会社に対するそのような価値観が、労働者（特に若年）のあいだで薄れつつあることも事実である。したがって、企業サイドからみると、企業福祉は拡大ではなく、再編・合理化へと向かうことになる。福利厚生メニューを点数化し、労働者が与えられた点数の範囲内でメニューを選択して利用するカフェテリアプランが、労働

者のニーズ多様化に対応しつつも、総費用管理のしやすい手段として導入され始めているのは、その現れの一つである。住居や退職金に偏った費用の在り方が見直され、育児や介護等の分野が重視されるようになることも十分に考えられることである⁵⁸⁾。

おわりに

社会保障制度審議会は、1995年に「社会保障制度の再構築——安心して暮らせる21世紀の社会を目指して」という勧告を出した（いわゆる95年勧告）が、そのなかにも本稿との関連が深い部分がある。それをふまえつつ、本稿のむすびとしたい。

高齢化が進むにつれて、社会保障給付費が増大していくことは避けられない。これは、当然のことながら、財源となる公的負担（社会保険料や租税）の上昇を伴う。しかし、その度合いを抑えるために社会保障を抑制しようとするれば、その分は私的負担が埋め合わせをしなければならない。すなわち、医療や社会福祉の利用者負担、家族による扶養・介護・育児等の負担、さらに本稿で取り上げてきた私的保険の保険料といった個人負担、また企業福祉を担う企業の負担等である。逆に、公的負担が上昇しても、社会保障の充実は私的負担の軽減をもたらすことになる。

本来、社会保障に係る公的負担は、あるべき給付水準と切り離されて予め決定できるものではないし、上記のように私的負担があわせて考慮されなければならない。人口高齢化に直面して、公的部門と私的部門との連携のもとに、人々が安心して暮らせる社会をつくっていくという視点は重要であるが、社会保障の補完機能を私的部門に求めるには、私的保険と企業福祉に限ってみただけでも、本稿で指摘したような種々の問題点が存在する。財政状況だけではなく、社会保障の目的や他制度とのバランス、人々の生活水準等を総合的に勘案しながら、各分野ごとに国民の合意をもって公私の役割分

担を進めていくほかはないが、少なくとも、公私両部門の重複は排除されるべきであるし、私的部門に対する課税等の面での公平性や中立性が確保されるよう、現行諸制度の見直しを進めていく必要がある。また、個人負担の増加に耐えられない人々や、企業負担の恩恵に浴せない人々への対策が必要であることは、いうまでもないことである。

〔注〕

- 1) 例えば、土田武史、『ドイツ医療保険制度の成立』、勁草書房、1997年、第1章を参照。
- 2) 例えば、亀井利明、『危機管理と保険理論』、法律文化社、1995年、第3章を参照。
- 3) 1979年の「新経済社会7カ年計画」で最初に用いられた用語である。
- 4) はじめに国民負担率の水準ありきで、社会保障を含めた公的部門の設計をしていることに、筆者は反対の立場である。この点については別の機会に論じてみたいが、田中滋・高山憲之・広井良典・田中伸朗「改めて国民負担率問題を考える——国民負担率議論への問題提起——」、『週刊社会保障』、No.1966～1968、No.1970（1997年12月から98年1月にかけて4回連載）は、非常に興味深い。
- 5) 損害保険が損害の実損額を補填するのに対し、生命保険は契約によって予め定められた保険金額を支払うのである。
- 6) ただし、生命保険の契約が人を対象とした長期のものであるのに対し、損害保険の契約は物や財産を対象とした短期のものであるため、引き受けるリスクの適切な遮断は必要であるという観点から、相互参入は当面子会社方式で進められることとなっている（朝日生命総合企画部編、『図解 変わる生命保険業界』、東洋経済新報社、1997年、pp.10-21を参照）。
- 7) 宮澤健一、『高齢化産業社会の構図』、有斐閣、1992年、pp.106, 147。
- 8) 生命保険文化センター、『生命保険に関する全国実態調査』（平成9年度）。これは、全国436地点の世帯員2人以上の一般世帯を対象とし、1997年5月から6月にかけて実施されたものである。サンプルは層化2段無作為抽出法による6500世帯、アンケート用紙の訪問留置、訪問回収による調査（有効回収数は4670）であった。なお、同様の調査はほぼ3年ごとに行なわれている。
- 9) 生命保険文化センター、『生命保険ファクトブック』（1998年版）、pp.60-63, 90。
- 10) 貯蓄広報中央委員会、『貯蓄と消費に関する世論調査』（1996年10月）による。
- 11) 加入率ないし普及率については、地震保険と自動車保険が1997年、他は95年現在。保険料の可処分所得に対する比率は、96年現在である。日本損害保険協会、

- 『日本の損害保険ファクトブック』（1997年版），pp.10, 22-23を参照。
- 12) 生命保険文化センター，『生命保険ファクトブック』（1998年版），p.42を参照。同資料は1997年版までは，保有契約による対比を行っていたが，98年版では代わりに収入保険料が用いられている。なお，日本損害保険協会は，元受け収入保険料の規模を各国と対比しているが，損害保険の規模に関する日本の位置は，生命保険のそれよりも低い。この点に関しては，日本損害保険協会，前掲資料，p.39を参照。もっとも，この統計には個人の日常生活を対象とするもの以外にも，さまざまな種類の損害保険が含まれている。
 - 13) 生命保険文化センター，『生命保険に関する全国実態調査』（平成9年度），および『インシュアランス』（平成8年 生命保険統計号）を参照。なお，JA 共済の総資産は30兆円に迫る規模であり，これは生保第1位の日本生命には及ばないものの，第2位の第一生命をわずかながら上回っている。
 - 14) 東京海上火災保険株式会社・明治生命保険相互会社編，『保険用語辞典』，第2版，東洋経済新報社，1992年，「簡易生命保険」の項を参照。
 - 15) 同上書を参照。なお，簡易保険の現在の加入限度額（年金と特約を除く部分）は1000万円で，一定の条件を満たせばさらに300万円を増額できる。
 - 16) 生命保険文化センター，『生命保険に関する全国実態調査』（平成9年度）による。
 - 17) 1996年現在。郵政省簡易保険局，『簡易保険』（'97）を参照。
 - 18) 厳密には，公的施策や労働者の自主的な福祉活動，さらには地域住民への施設の一部開放といった事柄との社会的関連で捉えたものが，企業福祉という用語である（西村豁道編，『現代の労働福祉 新しい福祉社会への模索』，有斐閣，1980年，p.113）が，本稿では，その意味での立ち入った分析は行っていない。
 - 19) 藤田至孝・塩野谷裕一編，『企業内福祉と社会保障』，東京大学出版会，1997年，p.1。
 - 20) 同上書，pp.316-317。
 - 21) 同上書，p.5。なお，本文中でもふれているように，福利厚生費や労働費用の範囲は，国際的に一致しているわけではない。この点については，同上書，pp.5-6，および岡田義晴，『“ゆとり時代”の福利厚生』，労務研究所，1990年，pp.176-180を参照。
 - 22) 宮島洋，『高齢化時代の社会経済学 家族・企業・政府』，岩波書店，1992年，p.138。
 - 23) また，生命保険文化センター，『企業の福利厚生制度に関する調査』（平成7年度），p.220によると，厚生年金基金と適格退職年金を両方とも導入している企業が，調査対象の14%ほどある。ちなみに，厚生年金基金の積立金が老齢厚生年金

- の代行部分相当額の2.7倍を超え、掛金の従業員負担がある場合には、それを適格退職年金にしたほうが、積立金に対する特別法人課税は軽減されることになる。
- 24) 宮島, 前掲書, pp.166-172。なお, 企業が退職年金(適格退職年金)を導入した理由については, 生命保険文化センター, 『企業の福利厚生制度に関する調査』(平成7年度), p.187も参照。
 - 25) いうまでもなく, 従業員の数や年齢構成の変化によっても, 給付財源の不足が生じ, 企業に大きな負担を強いる場合がある。
 - 26) 朝日生命総合企画部編, 前掲書, p.82。
 - 27) リスクの高い資産への過度の投資を避けるため, 年金資産の配分を, 元本保証資産5割以上, 株式3割以下, 外貨建て資産3割以下, 不動産2割以下にしなければならないという規制である。
 - 28) 生命保険文化センター, 『企業の福利厚生制度に関する調査』(平成7年度), p.190。
 - 29) 同上調査, p.144。
 - 30) ただし, 団体生命保険の死亡保険金を遺族にまったく支払わず, 企業福祉とは名ばかりなケースも相当あるようである(本間照光, 「保険から見た社会政策・社会保障の再検討——社会保障政策と理論の問題所在——」, 社会政策叢書第17集『変化の中の労働と生活』, 啓文社, 1993年を参照)。
 - 31) 福祉士養成講座編集委員会編, 『社会保障論』(新・社会福祉学習双書第3巻), 全国社会福祉協議会, 1998年(改訂1版), p.197を参照。しかし近年では, かつて私的保険の側で抱かれた懸念とは逆の意味での競合関係が, 生じつつある。その第一は, 国民年金に加入していないにもかかわらず, 私的保険には加入している者が少なくないことである。また, 私的保険の事業規模が膨大になっている一方で, 国民年金基金の普及があまり進んでいないことも, 両者の競合関係として捉えうるであろう。
 - 32) 中島克己・林忠吉編著, 『日本の高齢化を考える 学際的アプローチ』, ミネルヴァ書房, 1995年, p.185。
 - 33) 堀内昭義編著, 『高齢社会の生命保険事業』, 東洋経済新報社, 1997年, pp.136-139。
 - 34) 広井良典, 『医療保険改革の構想』, 日本経済新聞社, 1997年, pp.207-208。
 - 35) 堀内編著, 前掲書, p.137。
 - 36) 金額の上限も建物で5000万円, 家財で1000万円とされている。また, 地震による火災に対しては, 火災保険にのみ加入の場合には, 300万円を上限に火災保険金額の5%が支払われるだけである(1998年現在)。
 - 37) 周知のとおり, 国庫負担の2分の1への引上げや, 全額税方式への移行も主張さ

れている。

- 38) もっとも、生命保険型の医療保険は、自己負担額にかかわらず予め定められた保険金を支払うのであるが。
- 39) ILO, *Into the twenty-first century: The development of social security*. A report to the Director-General of the International Labour Office on the response of the social security system in industrialized countries to economic and social change. ILO, 1984, para.199 and 203. 同報告書が私的保険による代替に反対するのは本稿と類似の趣旨によるが、この点については同報告書 para.202 を参照。また、同報告書は、私的保険を補足的に追加する余地を認めつつも、私的年金に減税措置を行なうことを妥当でないとしている (para.199)。これは、企業福祉との関連でティトマスが指摘している点 (本稿の本文で後述) と同様の趣旨によると思われる。なお、同報告書は、社会保障の危機は低成長と高失業によるものであり (社会保障の拡大によるのではない)、社会保障をいけにえにすることは甚だ不当であるとしている (para.207-208)。
- 40) 藤田・塩野谷編、前掲書、pp.19, 31-32。
- 41) 同上書、p.364。
- 42) 同上書、p.35。もっとも、現金給与として扱われる家族手当は、企業福祉には含まれていないし、住宅政策も日本では社会保障そのものではなく、関連制度とされている。
- 43) Titmuss, R.M., *Essays on the Welfare State*, George Allen and Unwin, 1958, ch.2. (谷昌恒訳、『福祉国家の理想と現実』, 社会保障研究所, 1967年。)
- 44) いうまでもなく、中小企業には労働組合がない場合も多い。
- 45) 桐木逸朗・(財)統計研究会編、『変化する企業福祉システム 転換期の日本型福利厚生』, 第一書林, 1998年, p.111。
- 46) 生命保険文化センター、『企業の福利厚生制度に関する調査』(平成7年度), pp.38, 48 を参照。
- 47) 私的保険の場合にも、生命保険料控除や損害保険料控除があるが、前者で所得税10万円, 住民税7万円, 後者で所得税1万5000円, 住民税1万円という上限(年額)があるため、保険料の支払は大きな節税機会にならない。なお、企業福祉の格差や税制の問題は、桐木・(財)統計研究会編、前掲書でも扱われているので、参照されたい。
- 48) 詳しくは、藤田・塩野谷編、前掲書、p.228 を参照。なお、土地取得費・建築費にかかる借入金の支払利子や建物等の減価償却費が損金算入項目となること、また益金算入項目である社宅家賃収入が極めて低い水準であることから、法人税においても大きな節税効果があるのにくわえ、土地や建物という固定資産の増加が生ずる

ことで、社宅建設は企業にとって極めて有利な投資機会となる（宮島，前掲書，p.159）。

- 49) 藤田・塩野谷編，前掲書，p.240。
- 50) 同上書，pp.233-236。これは生命保険文化センターが実施した『企業の福利厚生に関する勤労者の意識調査』（1991年1月）の個票データを用いた集計による。同調査は、従業員30人以上の民間企業に勤務する20～59歳の男女個人を対象とした全国調査で、有効回答数は2013であった。
- 51) 例えば，堀内編著，前掲書，p.106。
- 52) 生命保険文化センター，『企業の福利厚生制度に関する調査』（平成7年度），pp.193-194を参照。
- 53) 厚生年金基金や適格退職年金がない職域でも，中小企業退職金共済（中退金）等に加入していれば，税制上の優遇は受けることができる。
- 54) 石山嘉英，『超高齢化社会の経済学 低成長と高負担を生きのびる』，日本評論社，1998年，pp.296-298。
- 55) 藤田・塩野谷編，前掲書，p.49。
- 56) 宮島，前掲書，p.154。
- 57) 藤田・塩野谷編，前掲書，p.41。
- 58) 桐木・（財）統計研究会編，前掲書，p.235は，1996年11月に9900社を対象に行なったアンケート調査（有効回答1300社）の結果を紹介している。それによると，新設・拡充の方針の福利厚生施策の上位3分野は，健康診断・疾病予防対策（1位），公的資格取得支援および報奨金制度（2位），介護・育児休暇制度（3位）であり，縮小・廃止の方針の福利厚生施策の上位3分野は，社宅・独身寮（1位），財形貯蓄制度（2位），保養所・リゾート・体育施設（3位）である。