

# 企業内福利厚生への経済学的アプローチ

太田 聰一

(慶應義塾大学教授)

本稿では、企業内福利厚生の経済学的分析を展望する。とりわけ、「企業が福利厚生を提供する経済的な根拠は何か」との問いに焦点を合わせ、経済学による考え方を提示する。福利厚生を企業が提供するメカニズムとしては、税制上の優遇、規模の経済性、企業の技術的特性などが挙げられる。また、適切な労働力の確保（自己選択）、離職の抑止、さらには労働意欲の喚起といった様々な動機で企業は福利厚生を利用する。本稿はこれらに関して理論的な説明を行うとともに、実証分析の比較的新しい動向を紹介している。さらに、労働組合が福利厚生水準にもたらす効果や、福利厚生が格差社会に及ぼす影響を論じた。とくに後者については、賃金だけを見て格差を論じる危険性や、就業形態間の差異について言及した。

## 目次

- I はじめに
- II 基本的な枠組み——福利厚生価格の影響
- III 労働者および企業の異質性と自己選択
- IV 努力インセンティブ・定着性・労働組合
- V 福利厚生と格差——結びに代えて

## I はじめに

本稿では、企業によって提供される福利厚生についての経済学的なアプローチを概観する。とりわけ、「企業が福利厚生を提供する経済的な根拠は何か」との問いに焦点を合わせ、経済学による考え方を提示したい。

現在、日本における企業内福利厚生は重要な転機にあると考えられている。企業が独自に提供する福利厚生水準のシェアは低下しつつあり、その中身も以前とは大きく様変わりしてきている。その背景には、各種保険料の高騰により企業の福利厚生費負担が増大したことや、長期不況下でコスト削減の必要に迫られたこと、従業員の意識変化

によってお仕着せの社宅やリクリエーションなどに対する抵抗感が強まってきたことなどがある。そうした急激な変化の中で、今後の福利厚生の行く末を考察する際に重要な書物が、すでにいくつか出版されている。藤田・塩野谷編（1997）、桐木・（財）統計研究会編（1998）、西久保（2004）、橘木（2005）などが代表的である。

とはいえ、企業内福利厚生について経済学的考察を紹介した論文は少数にとどまる。企業内福利厚生には経営学的アプローチや社会学的アプローチなど、様々な接近の仕方があり、経済学的アプローチはその一つに過ぎない。したがって、経済学的観点のみから企業内福利厚生の問題を考察するのは危険である。しかし、経済学的なアプローチには他のアプローチにはない利点があることから、考察する価値は十分にあると考える。その利点とは次の3点に集約されると考える。

第1に、経済分析には、労働者の効用（満足度）最大化問題と企業の利潤最大化問題が比較的簡単な経済モデルに織り込まれている。このように企業や労働者の動機を明確に設定することにより、

少数の前提からロジカルに福利厚生の存立基盤を考察することができるようになる。例えば、市場において労働者が福利厚生をどのような価格で売買可能であるかによって、企業内福利厚生の存立条件は変わってくるが、こうした分析において経済学的アプローチは有用である。

第2に、経済モデルから導き出された変数間の関係式を計測することで、福利厚生の経済効果を明確な形で実証することが可能となる。例えば、福利厚生水準の変化が労働者の賃金に及ぼす影響を計測するには、福利厚生水準と賃金水準の双方に影響を及ぼす変数（例えば観察不能な生産性）を制御する必要がある。きょう雑物を取り除いて純粋な効果を抽出する手法も、経済学（計量経済学）の得意とするところである。

第3に、福利厚生費用の上昇など、外生的な要因が変化した場合に、経済の諸側面にどのような影響が生じるか分析しやすい。現実の市場では、様々な要因が相互に連動しているが、経済学ではそれらの相互依存関係をモデル化することによって変化の波及プロセスを追跡していくことが可能となる。

こうした利点を活かした形で、経済学は独自の視点から企業内福利厚生の分析に寄与可能であるし、今後はより活発な研究の蓄積が望まれる。ただし、日本では企業内福利厚生の経済理論分析や実証分析の蓄積が欧米（とくに米国）に比べて少ないことを鑑みれば、ひとまず海外の分析の展望作業を行っておくことには一定の価値があるものと思われる。そのような観点から、本稿では企業内福利厚生の理論的・実証的側面についての簡潔な展望を行う。当然ではあるが、巨大な研究蓄積からすれば、本稿で触れることのできる研究はその一部に限られる。

本稿は以下のように構成されている。次章では、経済主体の同質性を仮定した基本的なフレームワークを提示する。Ⅲ章では経済主体の異質性を導入し、それが企業と労働者のマッチングに及ぼす影響を考察する。Ⅳ章では労働インセンティブ、離職抑止、組合効果という3つの視点でこれまでの研究を概観する。Ⅴ章では、格差問題との関連に言及して結びとする。

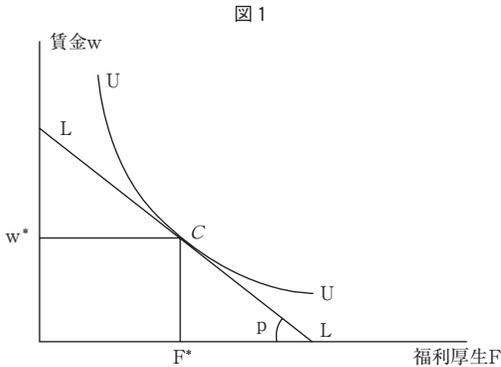
## Ⅱ 基本的な枠組み——福利厚生価格の影響

### 1 フレームワーク

まず、出発点となる最も基本的な考え方を提示する。思考実験として、労働者は消費と福利厚生水準の2つのみに関心を持っているとしよう。ここで福利厚生というのは、企業によって福利厚生として提供されている財およびサービスのことであり、その具体的な中身には深入りせず、総合的な指標であると考えて。よって、消費として定義されるのは、福利厚生メニューから外れたものに限定される。当然ながら、消費する量が大きいほど、そして福利厚生水準が高いほど労働者の効用（満足度）は高くなる。労働市場には、このような嗜好を持った個人が多数存在しており、今のところ嗜好のパラッキは考慮しない。労働者は受け取った賃金を消費に回すので、賃金と福利厚生によって効用の大きさが決定される。同じ効用をもたらす賃金と福利厚生の組み合わせを示したのが、図1のUU線であり、原点に対して凸の無差別曲線として表現される。

一方、利潤最大化を目的とする企業は、労働のみを生産要素としており、提供される労働サービスの対価として賃金を支払う。また、企業はコストをかければかけるほど福利厚生水準を向上させることができるとする。多数の企業が利潤機会を狙って自由に労働市場に参入する状況（競争的な労働市場）を想定すると、超過利潤はゼロになるはずである。というのも、超過利潤がありさえすれば、より高い賃金あるいは福利厚生のセットを労働者にオファーして生産を行おうとする企業が市場に参入してくるからである。利潤がゼロとなる賃金と福利厚生の組み合わせを図示すれば、図1のLL線のように右下がりの関係となる。右下がりになる理由は次の通りである。今、賃金と福利厚生の組み合わせがLL線上の一点を占めているとしよう。そこから福利厚生を一定に保ったままで賃金を低下させると、利潤はプラスに転じる。よって、利潤がゼロに戻るためには福利厚生に対する支出が増大しなければならない。したがって、

ゼロ利潤線は右下がりになる。なお、この線の傾きの絶対値は、福利厚生を1単位上昇させるために必要な賃金額であり、「福利厚生価格」と考えることができる。図1では $p$ で示されている。



では、このLL線上のどこが選ばれるかという点で、最も労働者の効用を高めるポイントであり、これは無差別曲線がゼロ利潤線と接するC点として表される。C点では、企業は労働者に対して $w^*$ の賃金を支払い、福利厚生水準 $F^*$ を提供する。そして、その福利厚生を達成するための福利厚生費が企業によって負担されることになる。以上が最も単純化した定式化である。

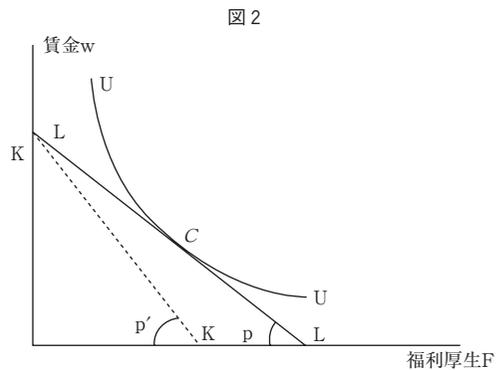
この定式化では、当該企業が独自に福利厚生水準を決定する必然性はない。例えば、労働者のグループが福利厚生に含まれる財・サービスを外注で調達することができるかもしれない。もしも労働者グループが購入する場合の市場価格が、企業が直面する福利厚生価格( $p$ )と一致しているとすると、企業が労働者に対して $w^* + pF^*$ だけの賃金を支払い、労働者はそのうちの $pF^*$ を財・サービスの購入に充てることで、 $w^*, F^*$ の組み合わせを得ることができる。このことは、企業にとっての福利厚生価格と労働者にとっての市場価格が一致している場合には、実際にどちらが支出を行うかということとは必ずしも実質的な意味をもたないことを意味する<sup>1)</sup>。

もちろん、企業が便宜上労働者に代わって支出を行うことは十分ありうる。第1に、外注化が困難である場合には、企業による福利厚生支出が要請されることになる。例えば、労働者に対する表彰制度などは、当該企業が直接に関与しないと意

味がない。このような場合には企業が制度整備の主体とならざるを得ないだろう。第2に、労働者の嗜好が微妙に異なるときには、労働者間で福利厚生に対する支出を合意することが容易ではないかもしれない。そうしたケースでは、企業が労働者の平均的な嗜好を反映した福利厚生支出を行うことは自然である。職場福利厚生が公共財的な性質を帯びているときには、企業はあたかも政府のような役割を果たして支出を行うことになるだろう。

## 2 福利厚生価格の影響

さらに、企業が関与するほうが得になるケースも存在する。すなわち、企業の直面する福利厚生価格が、労働者の直面する価格よりも低い場合には、企業が福利厚生費を支出しようとする。図2において、企業が直面する福利厚生価格が $p$ で、労働者の直面する価格が $p'$ のとき( $p < p'$ )、企業が福利厚生費を支出する場合のゼロ利潤線(労働者にとっては予算制約線)はLLであるが、労働者が支出する場合の予算制約線はKKとなる。しかしながら、KKはLLよりも原点に近い位置にあるので、必ずLL上、すなわち企業による福利厚生支出が選択されることになる。



では具体的にどのような場合に企業の直面する福利厚生価格が労働者の直面する価格よりも低くなるのだろうか? この点についてはおよそ3つのケースが考えられる。第1は、税制上の優遇措置である。日本では、社員旅行や運動会などの費用を企業が負担した場合、損金算入が認められる。すなわち、企業が福利厚生費を支出するとそれだけ法人税が軽くなることを意味する。福利厚生費

で社員旅行などをした社員にも、所得税は発生しない。したがって、企業が労働者に対して賃金を支払い、そのうちの一部を用いて労働者が自分で旅行に行くのに比べて、実質的に割安になる可能性がある。この場合には、制度的な理由によって企業の直面する福利厚生価格が低く抑えられる。

福利厚生そのものではないが、それに類似した退職金についても同様の税制上の優遇措置がある。具体的には、分離課税扱いであること、勤続年数による特別控除（退職所得控除）があること、特別控除を差し引いた額をさらに半額にした額に課税されること、に表れている。その結果、企業（労働者）は退職金支給（受給）によってメリットを享受することができる。

こうした優遇措置の存在はどの程度重要であるだろうか？ この点については、米国で数多くの研究が蓄積されている。基本的な分析方針は、企業による福利厚生への支出指標あるいは支給有無を被説明変数とし、企業や労働者が直面する（限界）税率を主要な説明変数とする回帰分析を実行した上で、税率の効果がプラスであることを確認するというものである。古典的な研究として重視されているものの一つが Woodbury (1983) であり、そこでは 1966 年から 74 年までの労働者タイプ別・企業規模別のデータを用いて賃金と法定外福利厚生費との代替の弾力性が計測されている。コストシェア関数を推計することで求めた労働者の間接効用関数のパラメーターを用いると、代替の弾力性の絶対値は 1 を超えることが明らかになった。このことは、限界税率が福利厚生への需要に大きな影響をもたらすことを意味しており、税制の重要性を示唆する結果となっている。他の研究もほとんど同様の結論を得ている (Long and Scott, 1982; Woodbury and Hamermesh, 1992; Gentry and Peress, 1994 など)。米国では健康保険は企業が提供するものがメインであるが、Gentry and Peress (1994) は、企業が提供する健康保険のうちでも、歯科診療や眼科診療といった必ずしもカバー率が高くない項目で税率の効果が大きいことを見出している。これも経済学的な直感に合致する。最近の傾向としては、福利厚生一般よりも企業による健康保険需要にもたらす税制の効果が注

目されている。代表的な研究として Gruber and Lettau (2004) が挙げられるが、そこでは米国における健康保険需要の税引き後価格に対する弾力性を  $-0.25$ 、健康保険支出の弾力性を  $-0.7$  と計測しており、やはり所得税率の変更は健康保険需要に大きな影響をもたらすことが示されている。

企業の福利厚生価格が労働者の直面する価格よりも低くなる第 2 のケースは、規模の経済性である。一般に、購入単位が大きくなるほど単位当たりの購入価格は低下する。したがって、企業が従業員の必要とする福利厚生を一括購入した上で、そのためにかかった費用を差し引いた賃金を労働者に提供することで労働者の効用を向上させることができる。多くの実証研究では、従業員数で測定した企業規模が大きいほど労働費用に占める福利厚生費が高くなるという結果を得ており、規模の経済性と整合的である。ただし、企業規模の効果には多様な解釈の可能性が残されており、決定的であるとは言いがたい。

残念ながら、福利厚生に関する規模の経済性を直接検証した論文は数少ない。やや古いが、Mitchell and Andrews (1981) はこの問題に直接に取り組んだ業績である。この研究は米国における企業年金プランの運営費用とプランの規模の関係を検証した。700 を超える企業年金プランの運営支出を被説明変数に、加入者数および運用資産を主要な説明変数とする回帰分析を実行した結果、加入者数および運用資産の 1% の上昇は、運営費用を 1% 未満しか上昇させないことを見出した。このことは企業年金プランには規模の経済性が存在することを意味しており、これが他の福利厚生にも適用可能ならば、企業が従業員に対して福利厚生を提供する誘引となりうる。

第 3 に、企業が福利厚生を提供するのに有利な環境を有している場合は、企業が直面する福利厚生価格は低くなる。典型的な例は、飲食店が従業員に対して「賄い」を提供する場合であろう。企業は顧客に提供する食事メニューの中から従業員に選ばせることで、従業員が自ら食費を支出するよりも安い費用で食事を提供することができる。自社割引の制度などもこのような範疇に入るであろう。

こうした側面に注目した研究として、Oyer (2005) を挙げる事ができる。米国の NLSY (National Longitudinal Survey of Youth) の個人別データを用いて、勤務先で提供される福利厚生に影響を及ぼしている要因を調べたところ、勤務先の業種が福利厚生のメニューを規定していることが明らかになった。例えば、食品関連産業の企業は、他の業種の企業よりも福利厚生として食事を支給する傾向が強まる。

以上、福利厚生の提供価格に注目した経済学的な存在意義を述べたが、このフレームワークの現実の労働市場における有効性を確認するためには、賃金と福利厚生のトレードオフ関係を立証する必要がある。この点については次章で触れることにしたい。

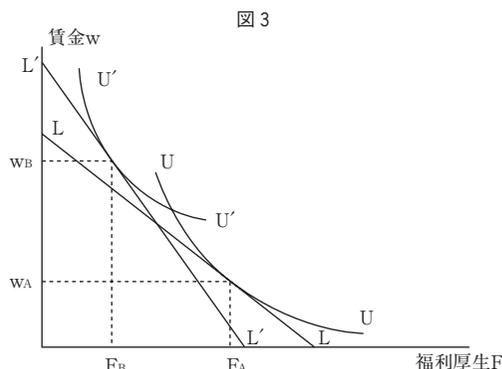
### III 労働者および企業の異質性と自己選択

#### 1 均等化差異のフレームワーク

前章では、労働者・企業ともに同質である状況を考察した。ところが、現実の労働市場においては相当な異質性が存在しており、異質な労働者と企業がどのようにマッチするかが大きな理論的課題となる。この点を綿密に考察したのが、「均等化差異の理論」である (Rosen, 1974; Rosen, 1987)。この理論は次のようにまとめられる。

前章のフレームワークを労働者および企業の異質性を組み入れた形で拡張する。前章では同質的な企業の利潤を一定 (例えばゼロ) にする賃金と福利厚生の組み合わせが、図1の LL 線として示された。しかし、企業のタイプが異なる場合には、その技術的な特性に応じて様々なゼロ利潤線が得られる。今、LL 線で示された企業 (タイプ X と呼ぶ) よりも生産性は高いものの、福利厚生を提供するコストが高い企業 (タイプ Y と呼ぶ) を考えよう。そうした企業のゼロ利潤線は図3の L'L' のような形をとる。すなわち、タイプ Y は福利厚生を提供しない場合にはタイプ X よりも高賃金を提示することができる。しかし、福利厚生を提示するコストはタイプ X よりも高いので、提

供する福利厚生水準が高くなると労働者に提示できる賃金額はタイプ X よりも低くなる。



他方、労働者も賃金と福利厚生に対する評価は異なっている。福利厚生を比較的高く評価する労働者の無差別曲線を図3の UU 線のように表し、このような無差別曲線をもつ労働者をタイプ A とする。タイプ A よりも賃金を重視する労働者タイプをタイプ B と呼び、無差別曲線を図3の U'U' 線のように表す。

このように2種類の企業と2種類の労働者タイプがある場合に、競争市場における均衡はどのように描写できるであろうか? 図3からわかるように、タイプ A の効用を最も高めるケースは、企業 X とマッチした場合であり、そのときの賃金と福利厚生の組み合わせは  $(w_A, F_A)$  となる。一方、タイプ B の効用を最も高めるのは企業 Y とマッチした場合であり、そこでの賃金と福利厚生の組み合わせは  $(w_B, F_B)$  となる。図から明らかかなように、 $w_A < w_B$  および  $F_A > F_B$  が成立する。すなわち、福利厚生を重視する労働者 (タイプ A) は、福利厚生を提供するコストが安い企業 (タイプ X) とマッチし、手厚い福利厚生と低めの賃金を受け入れる。他方、賃金を重視する労働者 (タイプ B) は、福利厚生を提供するコストが高い企業とマッチし、比較的高い賃金を受諾する代わりに福利厚生は低水準となる。図から明らかかなように、タイプ A の労働者がタイプ X の企業からタイプ Y の企業に転職したり、タイプ B の労働者がタイプ Y の企業からタイプ X の企業に転職したりすれば、いずれの場合にも労働者の効用水準は低下してしまう。したがって、ここでは

「適材適所」が実現していることになる。

注意すべきことを2点ほど挙げておきたい。第1に、ここまでの議論では、技術的特性が完全に他企業に比べて優位に立つような企業タイプは考慮しなかった。それはすなわち、タイプYよりも生産性が高いために高賃金を支払う余裕があり、かつタイプXよりも福利厚生を提供するコストが低い企業である。完全競争市場ではそうした企業はタイプXおよびタイプYの企業を淘汰することになるが、不完全競争下の労働市場では共存していてもおかしくない。この場合には、支払い能力の高い企業のゼロ利潤線は他企業のゼロ利潤線の右上方に位置することになる。企業によって労働者の平均生産性が異なるときにも同様の現象が生じる。この点は後述のように実証分析で問題となる。

第2に、これまで考慮してきたフレームワークでは、企業が労働者獲得競争をすることで、労働者の効用を最大化するような賃金・福利厚生水準の組み合わせが選択されると考えた。しかし、同様の議論は主体を入れ替えても成立する。すなわち、労働者にとって労働市場で働くのに最低限必要な効用水準があると考えよう。他方、企業はこのような制約を考慮に入れながら労働費用( $w+pF$ )を最小化するような賃金および福利厚生との組み合わせとマッチする労働者のタイプを選ぶ。企業は自社の技術的特性に合った労働者を選ぶことで、労働費用を削減することができるのである。

## 2 賃金と福利厚生のトレードオフ——実証分析

上記の考え方が正しいとするならば、他の条件を一定にすれば、福利厚生水準と賃金にはトレードオフ関係が見られるはずである。すなわち、労働者は高い福利厚生を受けると同時に低い賃金を許容することで、実質的に福利厚生費用を負担する。ところが実際に賃金を被説明変数に、福利厚生水準を説明変数にした回帰分析(OLS)を実行すると、多くの場合、正の関係が得られてしまう。このような問題点を解決すべく、多くの実証分析が登場することになった。

賃金と福利厚生のトレードオフ関係が成立する

かどうかは、労働市場を考察する上できわめて重要である。というのも、企業による労働者に対する報酬は賃金および福利厚生を合計したものであり、それらが実際にどのように組み合わさっているのかは、実質的な格差の問題を考察する上で不可欠だからである。さらに、人的資本への投資のリターンを正確に測定する際にも、考慮すべき問題となる。しかしながら、先に述べたように通常のOLSだとトレードオフ関係を見出しにくい。このような問題が生じる背景にはいくつかの理由があり、既にSmith and Ehrenberg (1983)において端的に指摘されている。

第1の問題は、欠落変数バイアス(omitted variable bias)に関わる。単に、賃金を被説明変数に福利厚生を説明変数にした回帰分析を行うと、支払い能力の高い企業では賃金と福利厚生水準が両方高くなる傾向があるので、賃金と福利厚生との間に正の相関関係が生じる可能性が高くなる。そのために、回帰分析の係数はプラスの方向にバイアスを持ちやすい。一つの対処法は、企業規模など支払い能力に関連する変数をできる限り説明変数に導入して、企業特性をコントロールすることであるが、それでもうまくいくとは限らない。例えば、企業間で「観察されない労働者の能力」の差異が大きい場合にも、係数はプラスの符号をとりやすくなる。これは、能力の高い労働者の比率が高い企業ほど高い報酬を用意する必要が生じるので、賃金と福利厚生にプラスの相関が生じるためである。

第2に、賃金と福利厚生との間に「機械的な相関」が生じる可能性がある。例えば、賃金が高い企業ほど企業年金額が大きくなるが、これは企業年金の算定において賃金がベースとなっているためである。このように福利厚生支出が賃金に自動的にリンクしている場合には、このリンクの影響を取り除いた上で両者のトレードオフ関係を検出する必要が生じる。

第3に、データ上の問題がある。福利厚生の賃金効果を測定するためには、企業内で提示されている福利厚生の詳細な性質のみならず、企業および労働者の属性など要求される情報量がきわめて多い。また、特定の福利厚生支給が賃金に及ぼす

影響を確定するためには、他に給付されている福利厚生の影響を制御する必要がある。

こうした問題すべてに対処するのはかなりの困難を伴うために、推定された賃金関数における福利厚生の係数はそれほど安定していない。最も深刻な第1の問題に対しては、ほぼ4つの解決可能性がある (Currie and Madrian, 1999)。第1は、多数のコントロール変数の導入、第2は操作変数の利用、第3はパネルデータの利用、第4は外生的な環境変化の利用である。

第1の対処法、すなわち賃金に影響を及ぼすコントロール変数をできる限り導入することは自然な発想だが、そうした試みがどの程度効果を挙げられるかはデータの性質に大きく依存するであろう。

第2の対処法における操作変数の候補としては、福利厚生の諸特性が挙げられる。例えば、福利厚生として企業年金を考察するのであれば、生計費に対する連動の有無や公的扶助との調整の程度などが操作変数の候補として挙げられる。これは福利厚生支出に影響をもたらすが、賃金水準に直接の影響はもたらさないだろう (Smith and Ehrenberg, 1983)。他の操作変数も考えることができる。Olson (2002) は既婚女性従業員用のデータを用いて健康保険と賃金のトレードオフ関係を検証したが、その際に操作変数として用いたのは、夫の健康保険の有無、夫の会社の規模、組合加入の有無であった。例えば、もしも夫が健康保険を保有していれば妻もその健康保険でカバーされることになるので、それが妻の健康保険需要に影響を及ぼすであろう。Olson (2002) では、健康保険がある企業に勤める女性は20%程度の賃金低下を受け入れるという結果を得ている。

第3に、パネルデータを用いると外部からは観察されない要因の制御が容易になる場合がある。いま、労働者毎の賃金と福利厚生のデータがあるものとしよう。また、以下のような関係式が想定できるものとする。

$$\ln w_{it} = \alpha_i + F_{it}\beta + X_{it}\gamma + Z_i\theta + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

ここで  $i$  および  $t$  はそれぞれ個人および時点を表している。 $\alpha$  は時点の効果であり、 $X$  は主に仕事の特性を表す変数や観察可能な個人属性、 $Z$  は観

察されない個人属性 (時点を通じて変わらないと仮定する)、 $\varepsilon$  は誤差項である。

この場合、 $Z$  が観察されないからといって、観察可能な諸変数だけを説明変数として(1)の回帰分析を実行すれば欠落変数によるバイアスが生じてしまう。この場合、(1)について一階の階差をとると

$$\Delta \ln w_{it} = \Delta \alpha_i + \Delta F_{it}\beta + \Delta X_{it}\gamma + \Delta \varepsilon_{it} \quad (2)$$

となり、 $Z$  を推定式から除去することができる。よって、(2)をOLS推定することで $\beta$ の一致推定量を得ることになる。具体的な例としては、これまで社宅を利用していた労働者が社宅をもたない会社に転職した場合、(他の条件の変化を制御した上で) どれだけの賃金上昇を求めることになるかを計測すればよい。このような方法は、職場のアメニティーが賃金に及ぼす影響を検証しようとしたBrown (1980) によって提唱されたものである。なお、同じ会社に属する個人を比較することで企業特性を制御する方法も、同様の発想に立っている (Smith and Ehrenberg, 1983)。

パネルデータを用いて観察されない労働者属性を固定効果で処理した最近の研究例としては、健康保険と賃金とのトレードオフ関係を検証したMiller (2004) が挙げられる<sup>2)</sup>。1988年から1990年までの米国の消費支出調査 (Consumer Expenditure Survey) を用いて、労働者単位で健康保険の有無と賃金との関係を調べた。クロスセクションデータを用いた回帰分析では、健康保険を持つ労働者の方が12~13%も賃金水準が高くなったが、パネルデータを用いると、健康保険の保持者は逆に11%も賃金が低くなった<sup>3)</sup>。

第4は、法律や制度などが外生的に変化した場合に、その影響を受けた者と受けなかった者を比較するという方法論である。これは一種の操作変数法だが特記に値する。Gruber (1994) は、企業提供の健康保険に出産費用を含めるように定めた法律が通過した州と未通過の州で20~40歳の既婚女性の相対賃金にどのような違いが生じるかを検討した。その結果、通過した州の女性の相対賃金は健康保険の影響で大きく低下することが判明した。このことは、賃金と福利厚生のトレードオ

フを示唆する。このような「自然実験 (natural experiment)」を利用する研究は、単にパネルデータを利用した分析よりも頑健な結果が得られやすいが、適切なデータを確保する困難さはより大きくなる。

なお、これまでの実証分析の検討例の多くは健康保険に関するものであったが、企業年金と賃金のトレードオフ関係についての研究も多いことを付言しておきたい<sup>4)</sup>。

### 3 自己選択 (self-selection)

労働者各人の福利厚生に対する嗜好が異なる場合に、企業はそのことを利用して採用戦略を立てる可能性がある。企業は労働者に対して高い「知識水準」と「組織への順応性」を求めているとしよう。知識水準は筆記試験でテストできるが、適応性は実際に働いてみなければわからない。つまり、企業は労働者の属性について不完全な情報下にある。ただし、企業は順応性に富んだ労働者は、同時に家族に対する配慮も深い傾向があることを知っているとする。そうした場合には、企業は住宅手当や家賃補助を強化したり、家族向けの余暇施設を充実させたりすると同時に、その分賃金水準を抑制するかもしれない。なぜならば、組織への順応性に富んだ労働者にとって、やや賃金が低くとも、そのような福利厚生の充実は十分に魅力的であるが、そうでない労働者にとっては魅力的でないからである (Katz and Ziderman, 1986 に示された例を改変)。

より直接的には、定着性の高い労働者を確保するために、現在の賃金を抑制して企業年金を充実させることも考えられる。というのも、企業年金を得るためには長期的に企業に定着しなければならないので、定着性の低い労働者にとってはこの企業に入社するのは得策ではなくなる。一方で、定着性の高い労働者にとっては現在の賃金の下落と将来の年金額の上昇はそれほど悪い話ではない。よって、企業は企業年金と賃金のパッケージを組み替えることで、労働者の定着性を直接計測することなく、定着性の高い労働者を確保することができるかもしれない。これは急勾配の賃金傾斜が定着性の高い労働者の自己選択に利用できるとす

る Salop and Salop (1976) によるモデルの企業年金への応用に他ならない<sup>5)</sup>。

では、この点についての実証研究はどのような地平に立っているのでしょうか？ 実際に自己選択が生じていることを調べるのは容易でないので、多くの研究は企業や産業が提示する福利厚生の内容によって労働者の「選り分け (sorting)」が行われているかどうかを確認するにとどまっている<sup>6)</sup>。

まず、Scott, Berger and Black (1989) は、福利厚生の税金面での優遇措置が、同等のフルタイム労働者に一律の福利厚生が付与されることを条件としていることに注目した。福利厚生水準が労働者タイプに関わらず一律になると、一律ではない場合よりも大きな厚生上の損失が発生する。そのような傾向は、報酬に占める企業年金や健康保険の比率が高くなるほど顕著になるはずである。Scott, Berger and Black (1989) は、報酬に占める福利厚生費の比率が高い産業ほど労働者の同質性が高まることを見出したが、これは「選り分け」のメカニズムが機能していることを意味する。

既出文献の Oyer (2005) はより直接的に、労働者のタイプと提供される福利厚生との関連を調べた。その結果、子どもがいない労働者は子どもがいる労働者よりも他の条件が一定のもとでは「賄い」を提供する企業で雇用されている確率が高かった。また、男性よりも女性の方が育児サポートをする企業に勤める確率が高かった。これらも「選り分け」の存在を示唆した結果である<sup>7)</sup>。

## IV 努力インセンティブ・定着性・労働組合

### 1 努力インセンティブ

企業が福利厚生を導入する理由のひとつとして、従業員の労働意欲の向上が考えられる。しかし、(少なくとも経済学の領域では) 十分な実証研究が進んでいるとは言いがたい。分析面でやや先んじているのは、企業年金 (退職金) の分野である。理論としては、Lazear (1979) の賃金プロファイルのモデルが援用されている。いま、企業は労働者の努力水準を不完全にしか監視することができ

ないでしょう。その場合には、何らかの脅し (threat) を使って労働意欲を喚起する必要がある。その方法の一つは、賃金を後払いの形にして、労働意欲の低下が観察されたときにはその労働者を解雇することである。途中で解雇されてしまえば、労働者は巨額の「年金資産ロス」を被ってしまうので、解雇されないように熱心に仕事に取り組むであろう。このように、企業年金は努力水準の向上のために利用される場合がある。

福利厚生が労働者の努力を引き出すもう一つのルートとしては、福利厚生が支給が努力コストを低下させるケースが考えうる<sup>8)</sup>。ここで労働者にとっての努力のコストを  $c(e, F)$  と表現しよう。ここで  $e$  は努力水準、 $F$  は企業によって提供される福利厚生水準を表す。 $e$  の上昇は  $c$  を引き上げるが、 $F$  の上昇は  $c$  を引き下げる方向に働く。さらに重要な想定は  $c_{eF} < 0$  というものである。すなわち、追加的な努力の増加がもたらすコストの上昇が、企業による追加的な福利厚生水準の向上によって引き下げられるものと考えられる。この条件を置くことにより、努力水準と福利厚生水準は正に連動して動くことになる。具体的な例を挙げるとすると、会社が職場での夕食を提供することにより、労働者の夜遅くまで働くコストは低下するであろう。ある程度のまとまった休暇を取得できるような制度の導入は、従業員の心身のリフレッシュをもたらすので、努力コストを（やや長期的に）引き下げる公算が高い。介護ヘルパーへの費用補助なども、従業員の私生活面での困難を減少させることで、努力水準の向上を伴うだろう。

このように理論的には福利厚生は努力水準に影響を及ぼすと考えられるが、努力水準や生産性そのものは計測が非常に困難であり、直接的な効果を検出することは不可能に近い<sup>9)</sup>。よって、あくまで間接的な証明がなされているに過ぎない。まず、企業年金による効果であるが、Hutchens (1987) は仕事の種類によって企業年金の有無が規定される側面に着目した。比較的繰り返しの多い仕事では管理監督者は労働者の働きぶりを観察しやすいので、後払いの賃金設計にする必要は小さい。したがって、もしも繰り返しの多い仕事で企業年金が観察されにくいならば、Lazear

(1979) の議論に符合した結果となる。Hutchens (1987) は米国の賃金データ (NLS) と職種分類表を組み合わせることで、この仮説を立証した。

福利厚生が努力コストを引き下げる側面については、ほとんど Oyer (2005) の研究しか見当たらない。労働者のデータを用いることにより、通常 40 時間よりも長く働く人は、そうでない人よりも食事や健康保険を提供する企業に勤めていることが多かった。一つの解釈は、企業は食事や健康保険を労働者に提供することで、長時間労働によって生じるコストを低下させようとしている、というものである。

## 2 定着性

福利厚生の有効な存在意義として、定着性の確保がある。これはかなり当然のこのように思われる。端的な例を示すと、持ち家支援の社内融資制度を利用している労働者が、他の企業への転職に躊躇することは十分にありうる。というのも、会社からの借入れは退職時に一括返済をするのが通例だからである。長期勤続であるほど支給額が急激に大きくなるような企業年金や退職金制度をとっている企業では、労働者にとっての転職コストが大きくなるので離職が抑制される。このようにして福利厚生によって定着性が高まると、新規の採用が少なくて済むので、新人の採用・訓練費用を抑えることができる。そればかりでなく、長期雇用のもとで企業は労働者の能力開発、とくに企業特長的なスキルへの投資を積極的に推進することが可能となる。米国では、健康保険が企業間で必ずしもポータブルではないことから、労働者の企業へのロック・インをもたらす可能性が指摘されている<sup>10)</sup>。

実証分析の事例では、やはり企業年金と健康保険が圧倒的に多い。Mitchell (1983) や Ippolito (1985) などを代表とする、企業年金が労働移動にもたらす影響を考察した文献では、基本的に企業年金は労働移動を阻害するという結果が得られている (Gustman, Mitchell and Steinmeier, 1994)。ただし、Gustman and Steinmeier (1993) は確定拠出年金も確定給付年金と同様に離職抑止効果があることを見出して、確定給付年金に見られる

ような年金のポータビリティの欠如が離職を抑制しているのではなく、(確定給付、確定拠出を問わず)企業年金制度を有している企業が高い賃金プレミアムを提示していることが主因であると考察した。それに対して Ippolito (2002) は、公務員の人事データを利用することで、企業年金制度のもとでは貯蓄性向の高い労働者が定着者(stayers)となる傾向があり、そうした労働者は(昇進等から判断して)「良い」労働者であることを明らかにした。

他方、健康保険については Madrian (1994) のように離職抑止効果を見出しているものがある一方、Kapur (1998) ではほとんど同じデータを用いながら異なった結論に到達している。Currie and Madrian (1999) は、多くの分析をサーベイした結果、健康保険では離職への効果の符号は一定しないこと、そしてその理由は必ずしも明確になっていないとしている。

### 3 労働組合

労働組合の存在が福利厚生水準に影響を及ぼすことについては、すでに40年前に Rice (1966) によって指摘されているが、本格的な分析は Freeman (1981) を嚆矢とする。Freeman (1981) では、労働組合は内部の多数派の利益を代表するものとする。組合内部の一方の極には定着性の高い中高年の労働者がいて、もう一方の極に移動性向の高い若年の雇用者がいるとすると、労働組合はその中間層の利益を重視する。一方、競争的労働市場では移動性向の高い「限界的雇用者(marginal employee)」の選好が反映される傾向が強い。組合内部の中間層は、限界的雇用者よりも福利厚生への要求が強いことから、労働組合は企業に対して報酬のうちの大きな部分を福利厚生に充当するように求めるだろう。その結果として、組合加入者は組合非加入者よりも充実した福利厚生を享受することになる。

組合の効果は異なったルートを通じても発揮される。第1は、勤続年数を通じた効果である。労働組合は組合員の雇用を守ろうとすることから、労働者の期待勤続年数が長くなる。そうすると、労働者にとって企業年金などの福利厚生を受給す

るメリットが大きくなる。このような勤続年数を通じたルートにおいても、組合の存在は福利厚生に対する需要を強める。第2に、労働組合が組合員各人の選好を集約する役割を果たす可能性がある。各組合員は、企業と直接向かい合った場合には賃金カット等をおそれて自らの選好を表明しにくいかも知れないが、組合に対してはそのような懸念を抱かないであろう。したがって、組合が介入することで組合員の多数が受諾できる賃金と福利厚生のパッケージが選択されやすくなる可能性がある。第3に、労働組合が個々の従業員に代わって福利厚生プログラムの評価を行うことができるかも知れない。こうしたサービスも、個々の構成員にとって望ましいものであろう。

この Freeman (1981) による先駆的研究以降、多くの国で組合組織率が低下した。労働組合が福利厚生を高める効果を持っているならば、組織率の低下は福利厚生水準にマイナスの影響をもたらすはずである。実際、Buchmueller, DiNardo and Valletta (2000) では、1983年から1997年にかけての健康保険供給の減少のうち、10~17%は労働組合の弱体化が説明するとしている。さらに、最近では組合員が高齢化したために、労働組合の効果は退職後も継続される健康保険の導入に顕著に表れるようになってきているという。

## V 福利厚生と格差——結びに代えて

福利厚生分析は労働者間の格差の問題と直結する。米国では1980年代から1990年代半ばを通じて賃金格差が拡大した。しかし、そのことは直ちに労働者間の生活水準の格差拡大を意味するわけではない。なぜならば、労働者は賃金以外に福利厚生を受け取っているからである。したがって、生活水準の格差をより正確に測定するためには、福利厚生の部分も考慮に入れる必要がある。もちろん、福利厚生格差拡大が賃金格差拡大よりも穏やかであれば、福利厚生は総報酬の格差を抑制したことになるし、そうでなければ総報酬格差の拡大を強めたことになる。

そのような点を分析したのが Pierce (2001) や Chung (2003) である。これらの研究で得られた

重要な結論の第1は、福利厚生格差の拡大速度は賃金格差の拡大速度を上回っていたことである。よって、賃金格差で把握できる以上に報酬格差は拡大していた。第2に、福利厚生の格差拡大は低賃金層でとりわけ顕著に見られることが判明した。これは、所得の低下に見舞われた低所得層が、福利厚生を放棄して賃金水準を維持しようとした結果であると考えられる（「所得効果」）。よって、賃金格差だけを取り上げて格差拡大の有無を論じることには慎重でなければならない。

また最近では、正規従業員と非正規従業員の間の福利厚生の格差がしばしば論じられている。もちろん、このこと自体大きな問題ではあるが、さらに重要なのは企業の福利厚生費負担の増大が非正規比率の上昇をもたらしかねないという点である。これは、福利厚生費上昇によって、企業にとって福利厚生支出の対象となる正規従業員を雇用するメリットが縮小し、福利厚生費支出の対象となりにくいパートタイマー等に対する需要が増大することによる（Buchmueller, 1999）。

賃金格差の拡大が低所得者を福利厚生の少ない仕事に追いやること、そしてそうした仕事が就業形態間の福利厚生負担の格差によって温存されやすくなっているという米国の研究成果は、日本の格差問題を考える上で考慮すべき新しい論点を示唆している。

- 1) より厳密には、労働者が市場価格で福利厚生を購入できるだけでなく、再販売もできるケースで成立する。
- 2) 2001年に刊行された *International Journal of Health Care Finance and Economics* 誌の第1巻3-4号は特集として健康保険の経済分析を取り上げている。そこに収録されているいくつかの論文は、賃金と健康保険のトレードオフ関係を分析しようとしたもので、そこにはパネルデータを用いた研究も含まれている。
- 3) とはいえ、健康保険の保有・非保有間の移行が転職で決まる場合が多いならば、そのプロセスで生産性の変化が生じている可能性が高く、その処理がなされないと正確なところはわからない。
- 4) 代表的なものとして、Montgomery, Shaw, and Benedict (1992), Montgomery and Shaw (1997)がある。前者は、企業年金給付と長期の賃金（生涯賃金）および短期の賃金（スポット賃金）の関係を吟味した結果、代替関係は生涯賃金に関して強く認められることを明らかにした。このことは、他の福利厚生と賃金の関係にも適用可能な結果である。後者の分析では、大企業や組合企業における賃金と企業年金給付との代替関係は中小企業や非組合企業よりも小さい（企業年

金の賃金価格が低い）という結論を得ている。これは、大企業・組合企業において企業年金が生産性上昇効果をもたらしているという仮説と整合的である。

- 5) 福利厚生の自己選択機能についての興味深い理論研究として Dye and Antle (1984) が挙げられる。本稿のII章の議論に基づけば、企業と労働者が同じ福利厚生価格に直面しており、その価格で自由な売買が可能であれば特定の賃金・福利厚生パッケージを提示することで、自社の望む労働者タイプのみを自己選択させることは難しい。また、企業に提示された福利厚生が市場では全く売買できないというようなもう一方の極端な場合には、当然ながら自己選択は行いうる。問題は中間的な状況となるが、Dye and Antle (1984) は、労働者が福利厚生を追加購入はできるが、再販売はできないというケースでは福利厚生が自己選択の手段となりうることを示した。
- 6) 福利厚生による自己選択が立証されるためには、①企業が提示する福利厚生のタイプに即した労働者タイプが集まっていること、②そうしたタイプを集めるインセンティブが企業にあること、③福利厚生以外の手段で労働者タイプを選抜することは困難であるか、コストがかかること、の3つの条件が成立していなければならないと考える。
- 7) ただし、別の解釈も可能であろう。例えば、たまたま女性が多く集まった会社が社内託児所を作った場合にも同様の回帰分析結果が生じるだろう。したがって、より厳密な検証のためには、離職した労働者がどのような福利厚生を提示する企業を選ぶか、という基準で判断しなければならない。
- 8) Oyer (2005) による。
- 9) 理論的にも不十分な点がないわけではない。最大の問題は、賃金・勤続プロファイルの傾斜を確定させることができない点にある。ある一定以上急傾斜な賃金・勤続プロファイルであれば、労働者の怠業を抑制するのに十分である。実際、理論的に傾斜を確定させるためには、不完全な資本市場（借入れコストが大きいために若年期でもある程度の賃金が必要となる）や企業側のモラルハザード（あまりに後払いの程度が強すぎると、企業はまじめに働いている労働者も解雇しようとする）といった別の要素を取り込まねばならない。しかも、実証面では人的資本理論との区別がつきにくいという問題もある。
- 10) さらに言えば、期待勤続年数の長期化につれて福利厚生を受給するメリットは強くなる。したがって、基本的には福利厚生と離職は同時決定である。

#### 参考文献

- 榎本逸朗・(財)統計研究会編 (1998)『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。
- 橋本俊昭 (2005)『企業福祉の終焉——格差の時代にどう対応すべきか』中公新書。
- 西久保浩二 (2004)『戦略的福利厚生——経営の効果とその戦略貢献性の検証』財団法人社会経済生産性本部生産性労働情報センター。
- 藤田至孝・塩野谷祐一編 (1997)『企業内福祉と社会保障』東京大学出版会。
- Brown, Charles (1980) "Equalizing Differences in the Labor Market," *The Quarterly Journal of Economics*, 94, 1, 113-34.
- Buchmueller, Thomas C. (1999) "Fringe Benefits and the Demand for Part-Time Workers," *Applied Economics*, 31, 5, 551-563.

- Buchmueler, Thomas C., John DiNardo and Robert G. Valletta (2000) "Union Effects on Health Insurance Provision and Coverage in the United States," *Federal Reserve Bank of San Francisco Working Paper*, No 2000-04.
- Chung, Wankyo (2003) "Fringe Benefits and Inequality in the Labor Market," *Economic Inquiry*, 41, 3, 517-529.
- Currie, Janet and Brigitte C. Madrian (1999) "Health, Health Insurance and the Labor Market," in O. Ashenfelter and D. Card (eds.) *Handbook of Labor Economics*, 3, 3309-3415: Elsevier Science B. V.
- Dye, Ronald A. and Rick Antle (1984) "Self-Selection via Fringe Benefits," *Journal of Labor Economics*, 2, 3, 388-411.
- Freeman, Richard B. (1981) "The Effect of Unionism on Fringe Benefits," *Industrial and Labor Relations Review*, 34, 4, 489-509.
- Gentry, William and Eric Peress (1994) "Taxes and Fringe Benefits Offered by Employers," *NBER Working Paper*, No. 4764.
- Gruber, Jonathan (1994) "The Incidence of Mandated Maternity Benefits," *American Economic Review*, 84, 3, 622-641.
- Gruber, Jonathan and Michael Lettau (2004) "How Elastic is the Firm's Demand for Health Insurance?" *Journal of Public Economics*, 88, 7-8, 1273-1293.
- Gustman, Alan L. and Thomas L. Steinmeier (1993) "Pension Portability and Labor Mobility: Evidence from the Survey of Income and Program Participation," *Journal of Public Economics*, 50, 3, 299-323.
- Gustman, Alan L., Olivia S. Mitchell, and Thomas L. Steinmeier (1994) "The Role of Pensions in the Labor Market: A Survey of the Literature," *Industrial and Labor Relations Review*, 47, 3, 417-438.
- Hutchens, Robert M. (1987) "A Test of Lazear's Theory of Delayed Payment Contracts," *Journal of Labor Economics*, 5, 4, S 153-170.
- Ippolito, Richard A. (1985) "The Labor Contract and True Economic Pension Liabilities," *American Economic Review*, 75, 5, 1031-1043.
- Ippolito, Richard A. (2002) "Stayers as 'Savers' and 'Workers': Toward Reconciling the Pension Quit Literature," *Journal of Human Resources*, 37, 2, 275-308.
- Kapur, Kanika (1998) "The Impact of Health on Job Mobility: A Measure of Job Lock" *Industrial and Labor Relations Review*, 51, 2, 282-298.
- Katz, Eliakim and Adrian Ziderman (1986) "Incomplete Information, Non-wage Benefits and Desirable-Worker Self Selection," *Australian Economic Papers*, 25, 47, 252-256.
- Lazear, Edward (1979) "Why Is There Mandatory Retirement?" *Journal of Political Economy*, 87, 6, 1261-1284.
- Long, James E. and Frank A. Scott (1982) "The Income Tax and Nonwage Compensation," *The Review of Economics and Statistics*, 64, 2, 211-219.
- Madrian, Brigitte C. (1994) "Employment-Based Health Insurance and Job Mobility: Is There Evidence of Job-Lock?" *The Quarterly Journal of Economics*, 109, 1, 27-54.
- Miller, Richard D. (2004) "Estimating the Compensating Differential for Employer-Provided Health Insurance," *International Journal of Health Care Finance and Economics*, 4, 1, 27-41.
- Mitchell, Olivia S. (1983) "Fringe Benefits and the Cost of Changing Jobs," *Industrial and Labor Relations Review*, 37, 1, 70-78.
- Mitchell, Olivia S. and Emily S. Andrews (1981) "Scale Economies in Private Multi-Employer Pension Systems," *Industrial and Labor Relations Review*, 34, 4, 522-530.
- Montgomery, Edward, Kathryn Shaw, and Mary Ellen Benedict (1992) "Pensions and Wages: An Hedonic Price Theory Approach," *International Economic Review*, 33, 1, 111-128.
- Montgomery, Edward and Kathryn Shaw (1997) "Pensions and Wage Premia," *Economic Inquiry*, 35, 3, 510-22.
- Olson, Craig A. (2002) "Do Workers Accept Lower Wages in Exchange for Health Benefits?" *Journal of Labor Economics*, 20, 2, S 91-S 114.
- Oyer, Paul (2005) "Salary or Benefits?" *NBER Working Paper*, No. 11817.
- Pierce, Brooks (2001) "Compensation Inequality," *The Quarterly Journal of Economics*, 116, 4, 1493-1525.
- Rice, Robert (1966) "Skill, Earnings and the Growth of Wage-Supplements," *American Economic Review*, 54, 2, 583-593.
- Rosen, Sherwin (1974) "Hedonic Prices and Implicit Markets: Product Differentiation in Pure Competition," *Journal of Political Economy*, 82, 1, 34-55.
- Rosen, Sherwin (1987) "The Theory of Equalizing Differences," in O. Ashenfelter and R. Layard (eds.) *Handbook of Labor Economics*, 1, 641-692: North-Holland.
- Salop, Joanne and Steven Salop (1976) "Self-Selection and Turnover in the Labor Market," *The Quarterly Journal of Economics*, 90, 4, 619-27.
- Scott, Frank A., Berger Mark C. and Dan A. Black (1989) "Effects of the Tax Treatment of Fringe Benefits on Labor Market Segmentation," *Industrial and Labor Relations Review*, 42, 2, 216-229.
- Smith, Robert S. and Ronald G. Ehrenberg (1983) "Estimating Wage-Fringe Tradeoffs: Some Data Problems," in J. E. Triplett (ed.) *Measurement of Labor Cost*, Chicago: University of Chicago Press.
- Woodbury, Stephen A. (1983) "Substitution between Wage and Nonwage Benefits," *American Economic Review*, 73, 1, 166-182.
- Woodbury, Stephen A. and Daniel Hamermesh (1992) "Taxes, Fringe Benefits and Faculty," *The Review of Economics and Statistics*, 74, 2, 287-296.

おおた・そういち 慶應義塾大学経済学部教授。最近の主な論文に「技能継承と若年採用——その連関と促進策をめぐって」『日本労働研究雑誌』No. 550, 2006年。労働経済学専攻。