

# 検 証

## 企業が負担する社会保障コスト

国際研究部

〈少子高齢化時代に果たす役割を睨んでの国際比較〉

### 1.はじめに

本特集の目的は企業が負担する社会保障コストについて日本、イギリス、アメリカ、ドイツ、フランスを対象にその実情を把握し、その上で少子高齢化時代において求められる社会保障とその重要な部分を構成する企業福祉のありかたを遠望することにある。その背景には、企業が負担する社会保障コストの多寡は企業の競争力と、雇用にも影響を及ぼすとの問題意識がある。そうした作業を進めるための視座として、①租税負担と社会保障料負担、もしくは両者混合型の選択②法定福利と法定外福利の分担③少子高齢化時代における社会保障と企業福祉のあり方―を設定した。

こうした作業の結果、企業との関連

では、企業の負担する社会保障コストの多寡と競争力はその二つのみを抽出して考察可能なほど単純化できないこと、企業の負担する社会保障コストについて今後を見通すためには少子高齢化など社会環境の変化がより支配的な要因となること、そうした中で企業が独自に提供する企業福祉には国の制度を補完する役割が期待されること、などが見えてきた。

一方、国の政策との関連では、少子高齢化時代にあつては女性や高齢者が社会保障の受け手ではなく制度の支え手として活躍できるように社会整備を図る必要があること、その成功のカギを握るのがワーク・ライフ・バランスの普及・実践であること、などが指摘できる。

こうした検証作業を行うため本特集

### 目 次

1. はじめに
2. 英米独仏の社会保障制度
  - (1) イギリス
  - (2) アメリカ
  - (3) ドイツ
  - (4) フランス
3. 「社会支出（給付）」の比較
4. 「収入（財源）」の比較
  - (1) 国民負担率
  - (2) 社会保障財源の構成
  - (3) 社会保険料率の労使負担
  - (4) 社会保障統計の国際基準
5. 法定外福利の比較（その特徴と背景）
  - (1) イギリス
  - (2) アメリカ
  - (3) ドイツ
  - (4) フランス
  - (5) 日本
6. まとめ
  - (1) 労働費用総額と社会保障費用
  - (2) 高齢化と社会保障負担
  - (3) アイルランド・モデル
  - (4) 企業福祉が持つ社会保障補完機能
  - (5) 海外の少子高齢化対策



では、以下の流れに従って作業を進めた。第1にイギリス、アメリカ、ドイツ、フランスについて国全体の社会保障制度を概観した。

続いての「5. 法定外福利の比較」では、企業が従業員とその家族を主な対象に提供する企業福祉に焦点を絞り五カ国の比較と特徴の把握に取り組んだ。

「6. まとめ」ではやや視点を広げて、社会保障と企業福祉の両面から少子高齢化社会におけるあり方について洞察を試みた。作業を通じて、少子高齢化社会においては高齢者の現役世代に対する依存度が今後急速に高まることを確認できた。主要国ではこうしたことへの対応策として社会保障負担の見直し論が共通して高まっているなか、我が国においては、社会保障方式を基本とし、その場合の社会保障料は労使折半を基本とするなどの説の強いことが指摘できる。

## 2. 英米独自の社会保障制度

ここではイギリス、アメリカ、ドイツおよびフランスについて社会保障制度の概要と特徴を確認する。確認のためのポイントは主なサービスについて、①該当する制度は受益者が経費を負担する社会保障制度として運営されているのか②それとも租税を財源とする国庫負担となっているのか③あるいは両者混合型なのか——に注目するとともに、さらに今後の運営上の課題についても俯瞰する。

### (1) イギリス

イギリスの社会保障制度の軸は、①全ての国民を対象とした社会保障制度としての「国民保険」(N.I.S.) ②租税を財源とする非拠出給付(児童手当など)や所得関連給付③税財源で賄われ原則無料の医療サービスである「国民保険サービス」(N.H.S.)——の二本で構成される。医療サービスである「国民保険サービス」については長年の投資不足により手術や入院の長期待機が蔓延化しており医療提供体制の拡大を中心とした改革が求められている。

受益者の掛け金で運営される「国民保険」(N.I.S.)は、①退職年金(基礎年金)②国家第二年金③就労不能給付④遺族関連給付⑤求職者手当⑥業務災害障害給付——のサービスを提供している。

年金制度は比較的安定した状況にあるといわれる。制度は二階建て一階部分はN.I.S.を財源とする公的年金「退職年金(基礎年金)」が構成し、全ての就業者がこの公的年金に加入する義務がある。二階部分は「その他の年金」とも呼ばれ①国家第二年金(加入率は三四%)②職域年金(同四〇%)③個人年金(同二六%)——がある。この部分も一階部分と同様に全ての就業者が選択して加入することとなっている。イギリス独自の年金システムとして二〇〇一年四月に発売開始となった「ステークホルダー年金」がある。これは企業年金を設けていない企業の従業員を主な対象とした職域年金の一つ。特徴は金融機関の販売する年金商品のうち一定の要件を満たすものをステークホルダー年金として契約することで、被用者の掛け金を所得控除することで

加入を促す仕組み。発売当初は注目を集めたが、発売二年後の評価では販売件数の伸び悩み、購入層に関する予測の見込み違いなどを理由に制度の見直しが指摘されている。

二階部分のうち一つの柱である国家第二年金は所得比例で年金を給付するシステムであって従来の国家所得比例年金に比べると、低所得者に有利な設計という特徴がある。イギリスでは公的年金の「民営化」が進められており、一定の要件を満たす企業年金、個人年金の加入者は国家第二年金に加入しなくてもよいこととされている。ただし企業年金制度も一般的に運用利回りの鈍化、平均寿命の伸びを背景に積立不足が生じており状況は深刻。こうした事情から企業年金制度ではこれまで主体だった確定給付型から確定拠出型への移行が急増している。

### (2) アメリカ

アメリカの主な公的社会保障制度としては、①O.A.S.D.I.の略称で、連邦政府が運営する老齢・遺族・障害年金②公的医療保障制度③補足的所得保障(S.S.I.)④貧困家庭一時扶助(T.A.N.F.)——がある。このうち公的医療保障制度には高齢者と障害者の医療を保障するメディケア、低所得者に医療扶助を行うメディケイドが含まれる。

O.A.S.D.I.は一般に社会保障年金(Social Security)と呼ばれる。財源は社会保障税。税率は給与の一・二・四%で労使が折半する。二〇〇五年六月末現在、四八〇〇万人が受給しており、その平均月額額は、退職者単身世帯で九四六ドル、夫婦二人世帯で一五七八ドルである。

O.A.S.D.I.はアメリカにおける唯一の社会保障制度といわれるが、その将来見通しは必ずしも楽観的ではない。その背景として一九四六〜六四年生れのいわゆる団塊世代の引退が二〇一〇年以降に始まることと、その結果、二〇一七年には単年度赤字へ陥るとともに二〇四一年には財政破綻を来たすと試算されていることがある。ブッシュ大統領は年金改革を二期二期目の最重要課題として掲げ個人退職勘定②の創設を提案しているが国民の反応は年代によって賛否が別れるほか、民主党と米労働総同盟・産別会議(A.F.L.-C.I.O.)が大反対を唱えており、今後の見通しはなお不透明な状態にある。

こうした公的年金を補足するものとしてアメリカでは企業年金が多様な発展を見せており、特に一九八〇年代以降、確定拠出型企業年金の一種である「401(k)」が急速に普及した。「401(k)」の導入は事業主の任意であって法的に強制されているわけではない。しかし現実には大企業の八七%が採用しており、その結果二〇〇三年の資産額は二兆一八〇〇億ドルにも達するなど膨大なものとなっている。

「401(k)」の特徴は、①受給開始時までに出された拠出金の合計額と、加入者(被用者)が選択した方法による運用実績によって、給付額が事後に決定されること②拠出金の拠出は、加入者が行うものを基本としつつ、事業主からの一定のマッチング(追加拠出を)認めていること③拠出に対し、労使に一定の税控除が与えられること——といわれる。「401(k)」が急速に普及する一

表1 フランスの社会保障制度の運営組織

	一般制度 (民間被用者を対象)	特別制度 (公務員等を対象)	非被用者制度 自営業者等を対象)	農業制度	任意制度
保険料徴収	各給付機関が徴収				
家族手当	家族手当全国金庫 (CNAF)	家族手当全国金庫または 使用者(ex.国)	家族手当全国金庫 (CNAF)	農業共済組合(MSA)	
障害者手当 住宅手当					
疾病保険 疾病 出産 障害 死亡	全国被用者医療保険金庫 (CNAMTS)	船員、パリ市交通公社等職 域ごとの機関(公務員、地方 公共団体職員等は一般制度 の適用を受ける)	疾病、出産:非被用者疾病 保険全国金庫 (GANAM)  障害:商工業全国自営業調 整金庫(ORGANIC) 職人老齢保険調整 全国自治金庫 (CANGAVA) 自由業老齢保険全 国金庫(CNAVPL) 弁護士全国金庫 (CNBF)	農業共済組合(MSA) (または農業経営者 のための共済組合ま たは保険会社)	共済組合 互助金庫 保険会社  個人保険
労働災害 職業病					
老齢保険	全国被用者老齢保険金庫 (CNAVTS) 補足退職年金制度連合会 (ARRCO)	公務員、地方公共団体職 員、鉱業、船員、国鉄、パリ 市交通公社等の職域特別 制度運営機関	商工業全国自営業調整金 庫(ORGANIC) 職人老齢保険調整全国自 治金庫(CANGAVA) 自由業老齢保険全国金庫 (CNAVPL) 弁護士全国金庫(CNBF)	農業共済組合(MSA)	各企業
基礎的年金					
補足的年金					

出所:厚生労働省大臣官房国際課 2006年『2004~2005 海外情勢報告』  
注:要介護者や障害者のための全国自立連帯金庫(CNSA)が2005年から創設されている。

方で古くから採用されていた確定給付型企業年金は、二〇〇〇年以降の株式市場の低迷と、低金利の影響から年金資産の総額が給付債務の総額を下回る「積立不足」の状況が生じたことなどにより、「401(k)」への移行またはプランの廃止が起こっている。

(3) ドイツ

世界で最初に社会保険制度を導入した国として知られるドイツでは現在、①年金保険②医療保険③労働災害保険④失業保険⑤介護保険——を柱とする制度が社会保険料で運用されている。このほかに租税を財源とするものとして社会扶助と児童手当がある。このうち年金保険は一階建の構造を持ち職業別階層別に分立している。二〇〇五年一月よりこれまで分立していたブルーカラーの労働者年金保険とホワイトカラーの職員年金保険が統合し、一般年金保険となっている。

医療保険は一般制度と自営農業者を対象とする農業者疾病保険に大別されるが、このうち一般制度は強制適用ではなく国民皆保険政策はとられていない。しかし実際には八五%の国民が公的医療保険でカバーされている。

わが国が制度創設に際して参考にしたといわれる介護保険は原則として国民の強制加入。財源は全額保険料であり国庫補助は行われていない。保険料は原則賃金の一・七%であり、これを労使が折半する③。

主な社会保障サービスを社会保険で運用するドイツでは保険料の負担が大きくなりすぎたことが原因で企業の国際競争力や雇用創出能力を失わせてい

る、との議論がある。二〇〇四年の保険料では年金一九・五%、医療保険一四・三%(旧西ドイツ地域)、介護保険一・七%、失業保険六・五%が課せられており負担率の合計は労使合わせて四二%にも達する(労働災害保険は全額使用者負担であるため使用者はさらに負担が高くなる)。この問題を重視した第二次シュレーダー政権は二〇〇二年一月に問題検討のための委員会を発足させ年金、医療、介護各保険の中長期的な抜本改革案の審議を開始した。こうした結果、シュレーダー政権は二〇〇三年三月に「アジェンダ二〇一〇」と題する労働市場改革、医療保険改革、年金改革断行のための改革方針を表明した。その後の政治的調整を経て二〇〇三年に医療保険改革法、短期的年金改革法、二〇〇四年に中期的年金改革法が成立した。

(4) フランス

フランスの社会保障制度は、①社会保険制度②社会扶助制度——の二本の大きな柱で構成される。このうち社会保険料で運営される社会保険制度は、①疾病保険②年金(老齢保険と呼ばれる)③家族手当——をカバーする。ただし、社会保険制度は職域ごとに分立しており極めて複雑だが(表1)、その中で加入者数の最も多いのが民間企業の被用者を対象とする一般制度で、国民全体の約八〇%、四七〇〇万人の国民が加入している。同制度の保険料は労使で分担するものの使用者の負担割合が非常に高いのが特徴といわれる。フランスの年金制度は一階建。その中で強制加入方式の職域年金が多数分

表2 政策分野別社会支出の対国内総生産比の国際比較(2001年)

	高齢	遺族	障害、業務災害、傷病	保険	家族	積極的労働政策	失業	住宅	生活保護その他	合計
日本(2002年)	8.45%	1.25%	0.68%	6.02%	0.64%	0.23%	0.48%	—	0.23%	17.96%
日本	7.92%	1.22%	0.67%	6.09%	0.60%	0.23%	0.50%	—	0.21%	17.44%
アメリカ	5.28%	0.84%	1.36%	6.37%	0.38%	0.15%	0.31%	—	0.46%	15.17%
イギリス	8.59%	0.59%	2.56%	6.12%	2.23%	0.35%	0.27%	1.45%	0.19%	22.35%
ドイツ	11.65%	0.43%	3.61%	8.02%	1.99%	1.11%	1.25%	0.19%	0.52%	28.77%
フランス	10.64%	1.50%	2.15%	7.19%	2.61%	1.29%	1.63%	0.87%	0.39%	28.45%

出所: 国立社会保障・人口問題研究所『平成15年度社会保障給付費』より引用  
 注: OECD Social Expenditure Database では、支出だけを集計しており、財源についての集計は行っていない。

立している。ただし無業者は任意加入であるため国民皆保険とはなっていない。このほかに法定年金の支給水準の低さを補う役割を果たす補完退職年金制度がある。これは元来労働協約に基づく私的な制度であって法定制度では

ないが、現在は強制適用されている。年金制度に関する今後の見通しでは、団塊の世代の六〇歳到達を原因とする年金受給者の急増問題がある。この傾向はすでに二〇〇五年頃から始まっているが、保険料や給付水準、支給開始年齢を中心とする制度の将来的な見直しが不可避といわれており、なかでも民間に比べて優遇されてきた公務員年金制度の改革が相上りあげられている。医療保険制度も年金同様、職域ごとに多数の制度が分立するが、いずれも強制加入方式をとる。このうち最も加入者の多いのが一般制度で、八〇%が加入している。財源は労使が拠出する保険料で被用者が給与の〇・七五%、使用者が一二・八%(二〇〇六年は被用者〇・七五%、使用者一三・一%に変更)を負担する。医療保険はここ数年連続して赤字が続き病院運営の改善や費用の評価を内容とする病院改革が政治課題となってきた。

年金制度、医療制度からも推測可能のようにフランスの社会保険は保険制度の整備が進む以前から機能していた職域ごとの互助会組合が、保険制度に組み込まれる形で形成されてきたところに特徴がある。失業保険も形の上では労使の中央協約に基づく私的仕組みとして運用されている。しかしこのことが制度を複雑にする原因ともなっている。

もう一方の柱である社会扶助制度は租税を財源とし、社会保険制度の給付を受けない障害者、高齢者のために障害者扶助、高齢者扶助、家族・児童扶助などがある。フランスの社会保障制度は、受益者が支払う掛け金による社

会保険方式を基本としつつも社会的連帯の名目で徴収される一般拠出金(税金)を入れ込んだ二つの形態で運用されているのが特徴といえる①。

### 3. 「社会支出(給付)」の比較

政策分野別に社会支出の対国内総生産比をみたのが表2である。これで見るとドイツ、フランス、イギリス、日本(二〇〇一年)、アメリカの順になる。国ごとの所得水準や高齢化の状況も異なるから単純にその数値の高低を比較してもあまり意味はないが、いざいにして高くドイツ、フランスが抜き出ている。イギリスの国民医療費の対GDP比は欧州諸国でも低位にある。このことには国内でも批判が強く、ブレア政権は国民医療費の規模をEU諸国の平均レベルまで引き上げるため、四年間毎年平均六・二%の「国民保険サーブス」(NHS)予算引き上げを表明している。

アメリカの公的社会保障支出が最も低いのは「政府は原則として個人の生活に干渉しない」という自己責任の精神が基盤となっているためで、ここでも本人の自立と企業主導による福祉に軸を置くというアメリカの伝統は継承され、今日に至っている。

こうした現象の裏にあるのが社会保障負担の上昇具合でその上昇率には注意を要する。それをみたのが表3で一九八〇年から二〇〇一年までの推移を表している。一九八〇年と二〇〇一年の格差を高い順から並べるとフランス二七・四、日本二七・二、イギリス二四・二、

表3 社会支出の対GDP比率の推移(OECD基準による計算) (%)

	80	85	90	95	96	97	98	99	00	01年
日本	10.3	11.2	11.4	13.8	14	14.1	14.9	15.6	16.6	17.5
イギリス	18.2	21.3	19.8	23.3	23.2	22.4	21.9	21.7	22.2	22.4
アメリカ	13.6	13.4	14	15.9	15.7	15.3	14.9	14.6	14.6	15.2
ドイツ	24.9	25.2	24.4	29	29.5	28.8	28.6	28.7	28.5	28.8
フランス	21.2	26.6	26.6	29.2	29.4	29.4	29.0	28.9	28.3	28.5
OECD平均	18.0	20.0	20.8	22.9	23.0	22.6	22.3	22.2	22.0	22.3

出所: 国立社会保障・人口問題研究所 2006『平成17年版 社会保障統計年鑑』よりJLPTが作成

ドイツ二七・九、アメリカ二七・六のポイント幅となりわが国の上昇率の高さが目立つ。社会保障給付を一定にしながら高齢化が進めば社会保障負担率は加速度的に急進することは不可避だが、さらに一歩進めて高福祉・高負担を見据えた社会保障のあり方として、税方式や社会保険方式の選択、さらには被用者と事業主の負担のあり方を巡る具体的な課題が、上昇率の高さから読み取ることができる②。

### 4. 「収入(財源)」の五カ国比較

本特集では、一般に使用されている各種のデータを用いつつ国民負担率、社会保障財源の構成、社会保険料率の労使負担について概況を把握する。

**表4 国民負担率の推移 (%)**

	1970(昭和45)	1985(昭和60)	2000(平成12)	2001(平成13)	2002(平成14)	2003(平成15)
日本	租税負担	18.9	24.0	23.3	23.3	21.9
	社会保障費負担	5.4	10.4	13.3	14.1	14.3
	合計	24.3	34.4	36.7	37.3	36.2
イギリス	租税負担		41.9	41.4	40.3	38.2
	社会保障費負担		11.3	9.8	9.9	9.5
	合計		53.2	51.2	50.2	47.7
アメリカ	租税負担		23.6	27.4	26.4	23.8
	社会保障費負担		9.3		8.8	8.8
	合計		32.8		35.2	32.6
ドイツ	租税負担		27.6	31.2	30.1	28.3
	社会保障費負担		20.0	25.3	24.8	24.8
	合計		47.7	56.5	63.9	53.7
フランス	租税負担		34.1	39.8	39.1	38.5
	社会保障費負担		28.6	25.0	24.8	25.2
	合計		62.7	64.8	63.8	63.7

出所：厚生労働省『2004～2005年 海外情勢報告』、国立社会保障・人口問題研究所『平成17年版 社会保障統計年報』からJILPTが作成

**(1) 国民負担率**  
 国民が一年間に収める税金と社会保障料の合計が国民所得に占める割合を国民負担率という。五カ国についてその割合を示しているのが表4である。それと比べると圧倒的に高いのがフランスの六〇・九％。以下ドイツの五八・四％、イギリスの四七・一％、日本の三五・三％と続く。アメリカは三一・八％だが同国の、政府は個人の生活に

**表5 財源の構成割合 (%)**

	調査年	被保険者拠出	事業主負担	特別税	国庫負担	資産収入	その他
日本	1970	28.5	31.2	3.6	26.4	8.8	1.6
	1975	26.4	30.4	4.1	29.0	8.7	1.3
	1980	26.5	29.0	3.7	29.2	9.7	1.8
	1985	27.1	29.7	4.2	24.3	12.8	2.0
	1990	27.9	31.7	4.1	20.3	12.6	3.5
	1995	28.7	31.5	5.0	19.5	11.5	3.8
	1996	29.0	31.5	5.2	19.3	11.1	3.9
アメリカ	1992	21.6	28.4	0.6	36.5	12.9	0.0
イギリス	1993	13.7	22.7	6.8	55.2	1.5	0.1
ドイツ	1993	37.1	32.6		27.8	0.9	1.7
フランス	1994	36.2	38.6	4.4	15.6	0.8	4.1

出所：厚生省 1999年『平成11年版 厚生白書』よりJILPTが作成

干渉しないという自己責任の精神、連邦制であるため州の権限が強い社会保障制度となつていゝことなどを考えるとやや例外といえる。フランスやドイツと比べると日本の三五・三％はまだまだ低いようにみえる。しかし問題は将来の比率の伸びにある。一九八二年の臨時行政調査会答申は、国民負担率を高齡化のピークにおいても五〇％以下に留めるべき、と指摘している。因みにわが国の高齡者人口は平成三二(二〇二〇)年までに急速に増加し、その後はおおむね安定的に推移するとみ込まれているが、そこに至るまでの社会保障給付費の増大に伴う関係経費の増大は、他の政策のための経費を圧縮し

**表6 社会保険料率の労使負担割合(2004年) (%)**

	年金	医療	介護	雇用	その他	計
日本	13.934①	約7.7②	約1.0②		1.4なし	労使とも
イギリス	23.8	税負担のためなし		国民保険制度に統合	なし	11.0
アメリカ	12.4	2.9④		2.6		12.8
ドイツ	19.5	14.2⑤	1.7	6.5		7.65
フランス	老齢保険16.35	13.55		6.4	家族手当⑦	10.25
	6.55⑥	0.75		2.4		9.7
	9.8	12.8		4.0	5.4	32.0

出所：厚生労働省資料をもとにJILPTが作成

利用に際しての注意  
 ①厚生年金2004、10  
 ②医療および介護は、それぞれ政府健保と組合健保に関わる料率の平均値  
 ③本人の収入、及び週91～610ポンドの所得部分における保険料。被用者には更に610ポンドを超える所得部分につき1.0%の保険料がかかる。  
 ④メディケアパートAを指す  
 ⑤全疾病金庫平均値  
 ⑥この項目にはこのほかに寡婦保険：0.1%があるがこれは本人負担  
 ⑦フランスの家族手当には、児童手当のみならず出産手当、育児休業手当に相当するようものまで含んでいるため、その他に計上。

財政の硬直化を招くとの懸念が根底にある(厚生白書 平成二年)。

おなじ議論は他の対象国でも行われており、ドイツでは「福祉国家の拡大には限度がある。あまり高い社会保障のレベルは、民間のイニシヤチブと自己責任を欠如させ、公共の精神をむしろばみ、人々に現状維持の考え方を浸透させる。これは市場経済システムの基本原則に全く反する」と見直しを提言している(ドイツ大蔵省 一九九六年三月「財政政策二〇〇〇」)。

**(2) 社会保障財源の構成**

社会保障支出(給付費)を賄う財源の構成をみたのが表5である。四方国との比較では、わが国の保険料負担が占める割合は、社会保険中心のドイツ、フランスと公費中心型のイ

ギリスの中間に位置していることが特徴といえる。またわが国の公費の占める割合は、五〇％を超えるイギリスとそれに続くフランスの中間にあり、アメリカやドイツと同程度となっている。イギリスの公費負担が高い理由は租税を財源とする原則無料の医療サービスである「国民保険サービス」が運営されていることによる。

わが国の推移をみると一九七〇年は、被用者が支払う各種社会保険の保険料と企業主が支払う事業主負担が約六〇％、これに対して税で賄われる公費負担が約二五％であった。約三分の一というその割合は一九七〇年代を通じて動きはなかったが、その後、すこしずつ低下している。こうした変化を引き起こしている背景として平成一年の厚生白書は「我が国の社会保障制度のうち医療保険や社会保険分野が急速に拡大してきたことの反映である」と分析している。

**(3) 社会保険料率の労使負担**

表6からは社会保険のどの部分について誰がどの割合で負担しているのかが分かる。それを分類するとフランスが事業主負担型であること、それに對してイギリス、アメリカがフ



表8 労働費用に占める職域福利費の割合(単位%)

	2001	1992	2000	1992	1992
	2004	2000	2005	2000	2000
	日本	イギリス	アメリカ	ドイツ	フランス
労働費用(A+B)	100	100	100	100	100
A賞金・給与	76.1	72.8		64.3	58.3
	68.4	68.6	59.7	63.9	58.4
B職域福利費	23.9	27.2	100	35.7	41.7
	31.6	31.4	40.3	36.1	41.6
①法定福利費	9.3	7.5	22.9	14.3	21.7
	12.8	8.1	9.1	15.7	19.9
②法定外福利	14.6	19.6	77.1	21.4	20
	18.8	23.3	31.1	20.4	21.7
a)退職金・企業年金等社会保障付加	10.9	3.5	17.5	4.1	4.9
	13.9	1.7	8	1.3	3.5
b)医療・社会保障付加	0.4	1.2	29.2	0	0.5
	0.5		11.9		
c)失業・社会保障付加		1.4	1	1	0.6
		0.1		0	
d)その他の社会保障付加		6.6		6	6.6
e)現物給与	0.6	2.3	0.8	0.1	0.2
	1.3	2.1		0.5	0.4
f)労働者住宅費	2				
	2.5				
g)文化・体育・レク費	0.3				
	0.4				
h)有給休暇・祝祭日支払		7.9	26	11	9
		9.9	10.5	10.5	6.9
i)企業による直接的社会保障給付		0.1		2.98	1.8
	0.5	3.1	2.6	2.1	3
j)その他	0.2	2.9	0.7	2.1	4.3

出所:以下の資料をもとにJILPTが作成した  
 (1)日本経済団体連盟「福利厚生費調査(2001年度、2004年度)  
 (2)EUROSTAT "Labor Costs Principal Result 1992" "Labor Costs Survey 2000"  
 (3)US Chamber of Commerce "The Employee Benefits Study 2001, 2005"

どではないが事業主の負担が従業員より若干高いこと、さらにドイツとわが国が完全な労使折半型であることが分かる。ただし、これは社会保障に關してのみの分類であるからこれに租税分を加えると多少、様子が異なることはいうまでもない。

この表からはみえないがわが国の社会保障負担は租税よりも保険料負担で増加していることを注視して、企業は「税負担の拡大による対応」を望む割合が高いとする研究もある⑥。

(4) 社会保障統計の国際基準

社会保障コストを「支出」⑦からみるための国際的資料としてはOECDの「政策分野区分国際統計」が一般的といわれる。この他にILOが定めた旧と新の二つの基準(ILO社会保障

費)、さらにはEUが加盟国を対象とした「EUROSTAT 社会保障費統計」があるが、前者は統計の継続性、後者は対象範囲の面で制限があるためあまり利用されていない。

OECDの「政策分野区分国際統計」は従来一三項目の政策分野を定義してきたが二〇〇四年版(内容は二〇〇一年の状況)以降、九項目の政策分野に整理統合した。表7はOECDの定義を理解するために新・旧それぞれについて、わが国の例と比較したものである(新基準は次期の公表分より変更されることになっている)。

「収入」については適切な資料が存在しない。その理由はOECD基準が財源を含んでいないこと(支出面のみの統計であること)、さらにILOの社会保障費では調査が継続されていない

表9 アメリカの事業主の1時間当たりの拠出額

	公的制度への拠出額(人件費総額に対する割合)	私的制度への拠出額(人件費総額に対する割合)
年金	OASDI \$1.29 (4.5%)	企業年金 \$1.59 (5.6%)
医療	メディケア \$0.31 (1.1%)	医療保険 \$2.28 (8.0%)
合計	\$1.61 (5.6%)	\$3.87 (13.6%)

こと、EUROSTAT 社会保障費統計は独自の概念を使用するため、わが国との完全横並びの比較には無理があることによる。

5. 法定外福利の比較 (その特徴と背景)

法定外福利は一般的に、企業が自由な意思により、自らの費用をもって従業員に提供する福利厚生のためのサービスといわれる。そのため各国ごとに異なった文化や歴史的背景が影響して制度は単純に比較できないが、「項目を揃えての職域福利費水準の国際比較試算」という考え方があり、それを引用したのが表8である。比較年は必ずしも一定ではないが、入手可能な数値で比較すると日本、イギリス、ドイツで職域福利の比率が高まっていることが分かる(アメリカは労働費用を一〇〇とする二〇〇〇年の数値がないため比較できない)。

この表からいえることとして、わが国の法定外福利は現物給与、労働者住

宅費、文化・体育・レク費など幅広くきめ細かく勤労者生活の向上を図る特徴が伺えるが、これに対して欧米の法定外福利は退職金・企業年金への付加、医療・社会保障への付加、失業・社会保障への付加などのように公的な社会保障を補完するものとしての性格の強いことが特徴。

このほかわが国を除く全ての国で「有給休暇・祝祭日支払い」のコストが計上されていることとその比率の大きさが目立つ。これは従業員による有給取得等のためのコストを指すもので、欧米では明確に法定外福利に位置付けるが、わが国の場合は明確になっていない(詳しくは「(5) 日本」で触れる)。

(1) イギリス

企業福利に関する体系的な統計がないため全体的な把握は困難であるが、全体の給付の程度はそれほど高くはないといわれる。その中で注目すべきものとしては企業年金の一種である「ステークホルダー年金」がある。これは企業年金を設けていない企業の従業員を主な対象とした職域年金の一つで、五人以上を雇用する事業主は民間の保険業者が販売する商品の一つを選定して被用者に情報提供を行い、希望する被用者については事業主が掛け金を天引きで徴収して代行納付する義務が課せられている。これに違反した場合は、最高五万ポンドの罰金が科せられる。しかし最近の調査では九〇%の事業主は被用者からの契約実績がないなど問題も生じており、見直し論が持ち上がっている(概要は2. 英米独仏の社会保障制度を参照)。

(2) アメリカ

公的制度が限定的であるのに対して民間の果たす役割の大きいことがアメリカの特徴といわれる。年金、医療保険に対する事業主の一時相当りの供出額をみるとどちらも私的制度への拠出が公的制度への拠出を上回っている(表9)。

法定外福利に関する主な項目としてはこの他に生活援助としてチャイルドケア、従業員割引、育児に対する費用援助があるが、その中で医療保険の比重が圧倒的に高いことが目立つ。従来多くの企業は、従業員や組合員に対しての医療、手術、処方薬などをカバーする保険プランの提供を保障してきたが、保険料高騰により企業負担が増大し、経営を圧迫するようになった。医療保険産業は、保険料高騰に合わせ各種保険プラン価格を引き上げる一方で、カバーできる適用範囲の削減や見直しを行っている。各種保険プランは、各企業が保険会社との交渉で作成していきのが通常であるが、最近では保障範囲を狭める傾向が強い。アメリカの労働者は、こうした保険負担に代表される社会保障給付への関心が非常に強い。

(3) ドイツ

ドイツでは企業での厚生関連の費用を賃金付帯費用と呼び、この費用は、①法的レベル②労働協約レベル③企業レベル——の三レベルに別れる。このうち法的レベルは法定福利費、労働協約レベルと企業レベルが法定外福利費に該当する。法定外福利費には、①休暇手当を含む有給休暇への支出②クリスマス手当など特別手当③企業年金④従業員への財産形成促進給付⑤その他の支出(職業訓練・再訓練の費用、解雇の際の補償金、福利厚生施設、従業員家族への支出など)がある。

ただし労働協約レベルの費用は経営組織法や労働協約法の拘束を受けるため、正確な意味では法定外福利とはいえないといわれる。このことから労働協約レベルを縮小し、企業レベルの範囲を拡大することで企業の裁量範囲を拡大し、結果として賃金付帯費用の削減を図ろうとする動きもあるといわれる。ここ数年、賃金、雇用など主要な労働条件に関しても協約レベルでの拘束から外れて企業内労使の決定に委ねる開放条項の広がりが見られる。一般的に開放条項の導入のためには労働組合の同意が必要だが、ここに伝統的ドイツ労働運動の変質を指摘する見方もある。こうした開放条項の導入の背景には賃金付帯費用の上昇があり、この費用の高まりがドイツ企業の国際競争力や雇用に与える悪影響を懸念する声がある(8)。

(4) フランス

フランスの法定外福利は日本よりも高い。その理由として失業保険と退職費用の存在がある。失業保険は労使の代表が合意した協約を政府が承認するという協約制度が採用されており、この関係から失業保険は法定外の支出として計上される仕組みになっている。個別の事業主にとって失業保険の保険料負担は強制保険と同じ意味を持ちつつも法定外福利となる背景にはこういう事情がある。

退職費用についても同様の理由がある。退職費用は、①労使協定によって設けられた退職金②大企業のみみられる補助的年金または退職金——があり、すべての労働者の加入が義務付けられている。これらの保険料や年金給付の算定、資格要件の決定などは国が規制するため、あたかも公的年金のように見えるが、しかし実際の運用は労使代表が構成する委員会に委ねられており、これもまた失業保険と同様に協約を根拠とする制度となっている。

(5) 日本

いずれにしても労働協約に基づく私的な補償は公的な補償を補完する重要な役割を果たしているが、その根底には法的補償のレベルが低いことと、労使の中央協定によって制度が設置、運営されるといふ歴史的背景がある(9)。

対象国の労働費用に占める法定福利費と法定外福利費の割合をまとめると表10の順になる。

所得水準など経済状況が異なるから各項目が占める割合の比較だけから多くは言いえないが、その構成にはわが国の特徴が強く表れている。その一つが法定外福利費の中にある「労働者住宅費」で、これは他の国の住居費には出でてこない。その理由はそもそも調査項目として存在しないことによる(10)。

わが国の場合には住宅、独身寮、従業員の持ち家補助などが該当し、この部分が法定外福利費のかかなりの比重となっていることが分かる。こうした特長はわが国の企業福祉が始まった頃から「未整備の社会保障制度を代替する役割が企業内福祉として期待されていた」ということと、そのために企業主導で基本的な枠組みが作られてきたということとが関連している。

表10 労働費用に占める法定福利費と法定外福利費の割合

法定福利の割合		法定外福利の割合	
1	フランス	19.9	アメリカ 31.4
2	ドイツ	15.7	イギリス 23.3
3	日本	12.8	フランス 21.7
4	アメリカ	8.9	ドイツ 20.4
5	イギリス	8.1	日本 18.8

出所：厚生労働省資料をもとにJILPTが作成

見方を変えるならば、福祉については企業が低い比重で関わるということ。従業員が企業籍を持つている限り企業福祉という手厚いサービスが保証される反面、企業を離れる時にはその多くを失うことを意味するわけで、このことが終身雇用システムを支える装置として重要な機能を果たしてきたことはいうまでもない。これとは反対に企業との関連性を回避する目的から企業よりも国や自治体に福祉サービス提供の主体者であることを求め、会社はつづけても人間はつづれない道を選択してきた欧米との対比を考えると興味深いものがある。

第二点として、欧米では「有給休暇・祝祭日のための支払い」コストが法定外費用として計上されているのに対して、わが国では明確になっていないことが指摘できる。これは賃金水準を議論する場合の大きな論点となっている。その理由は賃金水準を計算する場合、わが国の経営側は「実労働時間あたり賃金」を基準にすることが多いのに対して、欧米では「支払い対象時間あたり賃金」を用いることが多く、そこに大きな差が生じることを意味する。支払い対象時間には当然のことながら「有給休暇・祝祭日」の支払いがあつた場合には、その分も分母に含まれることになるが、実労働時間では除外されるという問題があり、このことが労使交渉における賃金国際比較で大きな争点となることが多い。

## 6. まとめ

### (1) 労働費用総額と 社会保障負担

企業にとつては「社会保障費用」であっても「賃金」であっても労働費用総額を構成する要素であることに変わりはない。企業財務の考え方に従うなら「賃金総額÷賃金水準×従業員総数」で算出されるから、賃金総額が一定だとするならば賃金水準の高低は結局、従業員の採用を左右するということになる。つまり社会保障負担割合の高低は従業員総数とトレードオフの関係にある。

ついでながら賃金水準を下げれば賃金総額は変えなくても従業員総数は拡大できるという理屈になるが、それが成り立つとすれば賃金決定は経営の思ひままであり、賃金管理などそもそも不要になる。現実の賃金水準は労働市場における労働力需給、消費水準など社会的に決められる要素が大きく、それらを踏まえつつ労使交渉で決まるのが一般的である。企業の社会保障負担割合が高くなつても付加価値を増し、付加価値の増加率以下に費用を抑えて、技術水準が一定な限り企業の利益を増やせば従業員総数を維持できることになるが、より少ない従業員でより大きな付加価値を産み出すことを求められる現代経営においてそれは「いうは易く……」という反論を引き出すのみであらう。

企業の社会保障負担を企業財務の観点から見る場合には、少々注意が必要である。それは法定外福利については企業の方針、あるいは労使で議論し決定することは可能だが、法定福利については税金と同様に企業の裁量や労使交渉の結論が入り込む余地は少ないという点である。

こうした特性をもつ法定福利費の比重は既にもてきたように社会環境条件の変化、中でも高齢化の進展に大きく影響されることになり、このことが企業の採用方針決定に大きな影響を及ぼす構造となっている。以下はこのことに注目して展開したい。

### (2) 高齢化と社会保障負担

一般には高齢化率が七%を超えた社会を「高齢化社会」、その二倍の一四%を超えた社会を「高齢社会」と呼んでおり<sup>(13)</sup>、高齢化率が七%を超えてから一四%に達するまでに要した年数を高齢化のスピードを測る手段として比較する方法がある。その到達年数はフランスが一五年、スウェーデンが八五年、イギリスが四七年、ドイツが四〇年であるのに対して、わが国は二四年である。一九七〇（昭和四五）年に七%を超え、一九九四（平成六）年には一四%に達しているのである。ここからも「我が国の高齢化は、世界に例をみない速度で進行している」<sup>(14)</sup>ことが理解できる。

ここで再び表4（p40参照）にもどる。日本を除く四カ国は、一九八五年からの推移であるが傾向は読み取ることができ。わが国の国民負担率は一九七〇（昭和四五）年度の二四・三%と比べると二〇〇〇年には三六・七%となり表には掲載していないが、二〇〇五年のそれは三五・九%と見込まれている。一九七〇年と二〇〇五年の数値を比較すると租税負担率は一八・九%から二一・五%へと二・五ポイント増にとどまっているが、社会保障費は五・四%から一四・四%へと九・〇ポ

イント跳ね上がり、増加ぶりが目立つ。その社会保障費について、財源構成の面から事業主負担割合の変化をみるために再び表5（p40参照）に戻りたい。この表から事業主負担は一九七〇年の三一・二%が一九九六年には三一・五%と〇・三ポイント上昇したこと、一方の被保険者拠出は一九七〇年の二八・五%が一九九六年には二九・〇%へと〇・五ポイント上昇したことが分かる。これとほぼ同じ時期を対象に雇用量の推移をみたのが表11である。この表からは雇用量は一九七〇年から九二年を天井に二〇〇万人台の増加を見せる。しかしこれをピークに増加幅が小さくなり、九八年以降では減少も生じるなどの変化を描いている。

事業主負担割合の増減と雇用量の変化を並べて引用したのは両数値の変化について関心があつたためである。しかしだからといって表5と表11の対比のみをもつて企業の社会保障負担（ここでは事業主負担割合のこと）と雇用量の変化との関連を論じるのはいささか単純すぎる。当然のことながら雇用量を規定する基本的な枠組みは総人口であるし、さらには経済成長にともなう労働力需給の増減、産業・雇用構造の変動とそうした中での配分や移動の問題も条件として加わってくるのであるから、そうした要件の分析とそれらとの関連についての解明抜きに論じるわけにはいかない。

本特集をもつてそうした分析・解明まで掘り下げることは課題が大きすぎるので、以下ではここまでの作業で明らかになった要因、つまり企業の社

表11 雇用者数の推移

年	昭和45	60	平成12	13	14	15	16
	1970	1985	2000	2001	2002	2003	2004
総人口(万人)	10357	12078	12688	12715	12740	12758	12767
労働力人口(万人)	5153	5963	6766	6752	6689	6666	6642
雇用者数(万人)	3306	4313	5356	5369	5331	5335	5355

社会経済生産性本部『活用労働統計』よりJILPTが作成

会保障負担に及ぼす社会環境条件の変化に焦点を絞り、考察をすすめる<sup>(15)</sup>。

(3) アイルランド・モデル

OECDがアイルランドにおける高齢化の進行とそれに対応するための取り組みをまとめた報告書がある<sup>(16)</sup>。その中で二〇五〇年の高齢者依存率(六五歳以上人口の二〇〜六四歳人口に占める割合を示した概念でold-age dependency ratioと表記されている)について加盟国の将来を予測している部分がある。それによるとアイルランドは二〇〇〇年が二〇%、二〇二五年が三〇%弱、そして二〇五〇年は五五%を少々超える率であるのに対して、わ

が国は二〇二五年には早くも五三%を上回り、二〇五〇年には七五%に近づく。つまり現役の労働者四人で三人もの高齢者を支える社会になることを意味している。

定義はやや異なるが政府がまとめた『高齢社会白書』もわが国の高齢化率(総人口に占める六五歳以上人口の割合)について「総人口が減少することにより上昇を続け、二〇一五(平成二七)年に二六・〇%、二〇五〇(平成六二)年には三五・七%に達し、国民の約三人に一人が六五歳以上の高齢者という極めて高齢化の進んだ社会の到来が見込まれている」としている。

政府がまとめた「社会保障負担の見直し」はコスト負担の側面から将来を推計している。つまり二〇〇四年には八五兆円であった社会保障予算が二〇二五年には一六八兆円まで膨らむことになるがその結果、事業主(企業)が負担する額も二五兆円(二〇〇四年)から四一兆円(二〇二五年)へと増大することになる。

(4) 企業福祉が持つ 社会保障補完機能

社会保障財源が深刻化する中で、それでも一定の社会保障水準を維持しようとするならば社会保障を補完するものとして企業福祉を位置付けるべきとする研究がある<sup>(18)</sup>。

そこでの最大の課題は企業規模による格差の存在だろう。例えば大企業ほど「現金給与以外の労働費用」の割合が高い傾向がみられ、その中で「退職金等の費用」と「法定外福利費」の企業間格差が著しいこと、さらには企業

内福祉の格差として正規従業員(正社員)と非正規従業員(パートタイマー等)との格差が指摘されている。法定外福利だけでなく、正規社員と非正規社員との間には法定福利に関する格差もある。非正規社員の割合が増加しているが、雇用は増えても社会保険非加入者が増えていることは目下の社会保険財政にとって非常に大きな問題である。これは政府管掌健康保険や厚生年金と、大企業の健康保険組合や厚生年金基金、企業年金とを比較し、掛け金に対する企業補助や給付に関する格差を指摘するもので、福祉の中立性、公平性の維持の上から検討が必要である。

企業福祉を社会保障の補完として位置付ける場合には法定福利、法定外福利とともに大企業の正規従業員のみが恩恵を受けている社会的弊害という問題を是正し公平なシステムとしての運用が前提となる。企業福祉と社会保障との機能分担の基準、企業内福祉の今後あるべき方向性と限界などについて突き詰めた議論をしておく必要がある。

(5) 海外の少子高齢化対策

少子化と高齢化はほとんどの先進国が共通して直面する今世紀の課題である。こうした意味から高齢化社会における政策の成功例としてフィンランドやイギリスの高齢者雇用支援策を紹介する研究がある<sup>(19)</sup>。ここで共通している思想は「高齢者について社会保障の受け手となることからの回避と、健康である限り社会保障の負担者として制度を支える役割を期待」できるような「年齢に関わりなく働けるシステム

の構築」である。しかしこうした研究もフィンランドやイギリスの経験を手放しで成功例として評価しているわけではない。六五歳以上の人々を高齢者という枠組みで単純に一括することの問題性(逆にいうと本人の意思や生き方を軽視することの危険性)、さらには年齢に関わりなく働けるシステムの構築のために多額のコスト負担が避けられないこと、こうした課題の解決が政策の成否を決める大きな要因であることを警告している。

これらと並んでアイルランドの経験も見落とすことはできない。その最大の理由は先進国がごぞつて合計特殊出生率の低下と人口減に直面する中で、同国は一九九〇年をボトムに、その低下傾向を反転・回復させたこと、それに加えて同国が一九九四年から二〇〇四年までの間、平均年率七・九%の高度成長を達成したという事実への注目がある。その理由については「それを導いたのは女性、とくに育児期女性の大幅な労働力率上昇、それによる女性労働者大幅増、及び女性の経営職・上級行政職・管理職・プロフェッショナルへの進出」など女性の寄与、さらにはそれを支える政策としてワーク・ライフ・バランス(WLB)の導入がカギであったと見る研究がある<sup>(20)</sup>。

しかしここでもアイルランドのWLB政策が北欧、米、オーストラリアなどの幅広い経験の上に構築された制度であること、さらにはその政策も所得の裏付け抜きに導入は不可能であり、その裏付けの柱として社会保障改革が存在していることを見落としてはならない。

## 資料「社会保障と経済について」(注15参照)

## ○社会保障と経済成長

社会保障における税・保険料の負担が、家計や企業における貯蓄(投資)の減少や労働供給及び労働生産性へ悪影響をもたらすため、経済成長にとってマイナスの効果を持つとの意見があるが、一般的に広く認められているような定説はない。

## ○社会保障負担と国際競争力

国際競争力の決定要因のほとんどは、為替レートの変動等で説明でき、社会保障負担の上昇の影響は無視しうるものと言えとの分析がある(OECDのパネルデータを用いた分析によれば、90~2002年の日本の競争力低下の要因の約8割は円高の、約2割は労働生産性上昇率の低下の影響であり、社会保障料との税の増加の寄与度は、約2%に過ぎなかった)

## ○社会保障の経済に対する影響のプラス面

社会保障によってもたらされる社会の安定は、経済活動の円滑な進展にとって重要な基盤をなしており、また、個人の安定的な生活の保障は、質の高い労働力の確保に結びつき、全体としての経済成長に好影響を与えているのではない。

また、社会保障(特に医療や介護)を一つの産業としてみた場合、これによって喚起される医療・介護・福祉等のサービスへの需要は、経済成長の大きな要因になりつつあるのではない。

なお、社会保障の生産波及効果は全産業の平均より高く、また、雇用誘発効果は全産業の平均よりも各段に高いことを考慮すれば、社会保障分野の成長は、様々な産業分野の成長に好影響を与えうると言えるのではない。

## 〈結論〉

社会保障の経済成長に対する影響は必ずしも判然としないが、少子高齢化が進展する中で、世代間の公平の確保等に配慮しつつ、国民的合意のとれる持続可能な社会保障制度を構築する観点からは、社会保障が国民にとって過度の負担にならないようにすることは必要であり、特に今後大きく伸びていくことが予想されている医療給付費を中心に、無駄や非効率を排除するための適正化を進めていくことが重要。

〔本特集ではイギリス・淀川京子、アメリカ・吉原夕紀子、ドイツ・大島秀之、フランス・町田敦子が担当した〕

1. 111では厚生労働省 二〇〇六年三月

〔2004~2005 海外情勢報告〕を基礎に担

2. 当者が把握した情報を加えた。  
個人退職勘定とは公的年金制度改革案の一つで、現役世代が納付する社会保障税の一部を新たに設ける個人勘定に移行する案で個人勘定の運用方法は本人が選択する。提案の背景には公的年金制度崩壊への危機感があり、現役世代が退職者の年金を負担

する現在の形態を加入者自身の自己責任型に転換する意図がある。

3. 二〇〇五年一月より子を有しない二三歳以上の被保険者は一・九五%の保険料に改定された。子の有無で保険料を変えるシステムは注目される。

4. 林雅彦 二〇〇三年「フランスの社会保障制度の概要I」『海外労働時報』No.934を参照した。

5. 社会支出の割合を計算する方法として国民所得(GNP)の他に国内総生産(GDP)とを分母とする二つの方法がある。国民総生産(GNP)は、原則として、国内または海外を問わず日本国民により生産された生産額の総計を表し、外国に住む国民の生産量も含んでいる。このため1988年代頃から本来の国の生産量を正確に計ることができないという理由で、生産者が日本人であるか外国人であるかを問わず、国内で生産された付加価値の総計である国内総生産(GDP)が用いられるようになってきた。社会保障支出の割合では対国民所得比でみたほうが対国内総生産比よりもやや高く出る傾向があるという。こうした分野の研究は勝又幸子 国立社会保障・人口問題研究所が詳しい。http://www.ipsr.go.jp/

6. 永野博之「社会保障負担の国際比較—事業主負担割合にみる日本の社会保障負担の特殊性—二〇〇〇年」『企業保障と社会保障』東京大学出版会

7. 「社会支出」とは「社会保障給付費」と「その他の支出および管理費」を含む広い概念を意味し「社会保障給付費」とは直接および間接的に受給者に現金または現物によって交付される費用を指す。この分野に関する研究では勝又幸子「海外社会保障研究(第149号)」平成一六年一月、国立社会保障・人口問題研究所編が詳しい。

8. この部分は武川正吾・佐藤博樹 二〇〇〇年「企業補償と社会保障」東京大学出版会を参考にした。

9. この部分は鈴木宏昌一九七七「欧米の企業内福祉の動向」『企業福祉と社会保障』東京大学出版会を参考にした。

10. OECDの「政策分野別支出も項目」(表

7)には新旧両方に「住宅」という項目が出てくるが実際に調査されたことはない。

11. 藤田至孝「企業内福祉と社会保障」一九九七年 東京大学出版会。

12. 同右  
13. 厚生労働省平成18年版「高齢社会白書」

14. 同右  
15. 企業における社会保障負担が及ぼす投資等への影響については厚生労働省資料 平成一七年四月一四日「社会保障と経済について」がある。主な内容は四六頁掲載の資料のとおり。

16. OECD, Ageing and Employment Policies Ireland OECD Pubs. 2006 及び「OECD in FIGURES STATISTICS ON THE MEMBERS COUNTRIES, OECD OBSERVER 2005 SUPPLEMENT」

17. 厚生労働省資料「社会保障負担の見直し」を参照した。

18. 藤田至孝「企業内福祉と社会保障」一九九七年 東京大学出版会。

19. 柳澤房子二〇〇五年 総合調査報告「我が国およびヨーロッパにおける高齢者雇用政策」『少子化・高齢化とその対策—国立国会図書館調査及び立法考査局。及びフィリップ・テラー(ケンブリッジ大学上級研究員)二〇〇二年 JILPT労働政策フォーラム 「ニューディール50プラスの経験」。

20. 藤田至孝、二〇〇六「アイルランドのWLBと社会保障—少子化・高度成長—」両立政策を探る」『週刊社会保障』No.2374。株式会社社研