

绪 论

武川正吾 佐藤博树

第一节 生活风险与生活保障

一、生活风险

人的生活是建立在对生命的维持之上的，这一点与其他生物没有区别。然而，人的生活又不是单纯地对生命的维持，作为有生命体的人还要通过与社会的持续交流，来体现他们的生活。在这样日复一日的循环过程中，人的生活被构造化，而且这种被构造化的生活通过我们的日常生活又被不断地再生产着。与此同时，我们的生活构造，在这样的再生产当中，因为各种各样的原因（有内因也有外因），而不断地发生变化。人的一生就是由这种再生产和持续不断地变化的总和而构成的。

人其实是一种脆弱的动物。因此，人们需要构筑各种各样的外壳来保护自己。如家庭、集团、社会、政府等等，只有在这些外壳的保护下，人们的生活才能得以维持。尽管如此，在人的生活当中，仍然存在着各种各样威胁人的生活再生产的危险因素。我们把这种威胁人的生活再生产的危险因素称为生活风险。

在一个人的一生当中，可能会遭遇各种各样的生活风险，诸如疾病、天灾人祸、生离死别等等。我们不否认有的人可能非常幸运，只因为遇到了轻度的伤害而很快地恢复到原有的生活状态，但是，对于大多数人来讲，这些风险却有可能导致家破人亡、生活崩溃。

在传统社会里，威胁人们生存的危险因素大量存在。相当一部分新生儿诞生不久即夭折；一些抵抗能力差的小孩因为各种传染病症而死于非命；成人的疾病死亡率也远远高于现在；中世纪欧洲的黑死病（流行性淋巴腺鼠疫），导致人口减少了将近 $1/3$ 。自然灾害、饥饿时时刻刻地威胁着人的生命。

在现代社会里，这些生活风险的大多数已被克服。婴儿死亡率明显下降，成

人的死亡率也明显得到控制。这都取决于现代医疗技术的进步和公共卫生环境的改善。19 世纪，粮食生产的增长不能满足人口的增长速度，而现在，先进国家的农产品过剩已成为社会问题。经济发展的结果使因为自然灾害而引起饥饿的可能性，在先进国家里几乎不存在了。

然而，现代社会却出现了新的生活风险。试想在一个本来不存在雇佣（employment）的社会里，失业（unemployment）风险将不可能存在。在工厂出现以前，劳动事故也就不会出现。在农业社会里，也不存在像现代社会里的退休（retirement）问题。人类平均寿命的增长，使人们又不能不面对“老龄看护”、“老后所养”的担忧。虽然因传染病而死于非命的人数得到减少，但是成人病却不断地增加。

二、生活保障

现在，为了减轻生活风险对人们的威胁，人们正在进行不断的努力。也正是通过这种不断的努力，“生活保障”才得以实现。所谓生活保障，就是对生活构造再生产的保障。

那么，什么是“保障”呢？从语源上来讲，“保障”即为“城堡和村寨”之意，是提防“外敌”入侵，保证自身安全的意思。因此，“安全保障”和“社会保障”从保护自我角度来说具有共同之处。另外“保障”的英文词语是“security”，意为安全、安心，与日语同义。

然而，在日语使用当中，必须注意与“保证”“补偿”等同音异语词相区分，虽然它们同样发音为“hosyou”，但是意思不尽相同。同时又由于它们的意思具有微妙相同的地方，在实际使用当中，往往被混淆。因此，为了不使“保障”的意思被误解，这里有必要加以说明。

所谓“补偿”，是指对于因为某种原因而引发的损害或损失进行的事后弥补赔偿工作。因此，“生活补偿”是指恢复生活原状的工作。然而，与此不同的是，“保障”不是对损害或损失的事后弥补，而是为了将受害程度减少到最低程度而做的事前准备工作。“补偿”的准备工作也包含在“保障”的准备工作之中，但是，这些都只能是事前所做的。

另外“保障”与“保证”的区别就在于“保证”是指 100% 的承诺，如对商品的保证，是指商品出现故障时，对商品予以修理或更换，以保证商品恢复其使用功能。因此，“保证”具有确定性。而“保障”一词，并不具有 100% 的意思，只是为了将不确定性因素减少到最低程度而做的事前努力，这种事前努力

不可能使不确定性因素完全减少至零。

第二节 个人保障、企业保障和社会保障

一、三种生活保障

在现代工业社会里，为了减轻生活风险对人们的威胁，人们采取了许多行之有效的办法。本书将其概括为：个人保障、社会保障和企业保障。

个人保障是指以个人或家庭为单位的生活保障体系。诸如个人储蓄、以个人为单位的各种保险的加入、参加互助合作机构等等，均属于个人保障内容。另外，在个人保障中，亲朋好友、家庭成员的非市场性相互帮助等手段，也具有其他手段所没有的特长。但是，近几年家庭变化的特点是，生活的基本单位由家庭逐步转向了个人。这样，个人保障的非市场性手段在近几年变得越来越不重要了。尽管如此，哺育婴儿、照顾老人等与看护（care）有关的生活风险依然存在，家庭、亲朋等社会网络体系仍然发挥着巨大的作用。

社会保障是指以政府为主体并由政府主导实施的生活保障体系。在世界各国的社会保障制度中，有的国家将互助互济活动作为个人保障的延长，由政府将其再整合，从而作为国家的社会保障政策来执行。一般各国社会保障政策都以年金和医疗为主要内容，有的国家其他公共服务的支出也很大。现在，先进国家的社会保障给付费与 GDP 相比，已经达到相当的规模。

与个人保障、社会保障相对应的是企业保障，它主要是企业对职员及其家属提供的生活保障。从企业保障中受益的只限于在其企业工作的职员及其家属，自营个体业或失业人员并不能享受这一保障。所以，从这一特点来看，企业保障与社会保障不同，它的适用范围不是全体国家公民。然而，在现在的日本社会中，大约 6 600 万就职人员中，有 5 300 万（82%）属于雇佣劳动者，因此，企业保障的覆盖率也是相当高的。

二、企业保障的狭义和广义概念

本书将以企业保障为中心，对三种生活保障的相互关系进行分析。三种生活保障既有区别，又有联系，为了避免混乱，在此有必要进行界定。

图 0—1 显示了以个人、企业、政府分别为主体的生活保障间的关系。同样属于生活保障，从理论上可以概括为以下 7 种类型：

I 政府 + 企业 + 个人……年金、医疗等全体职员参加的社会保险；

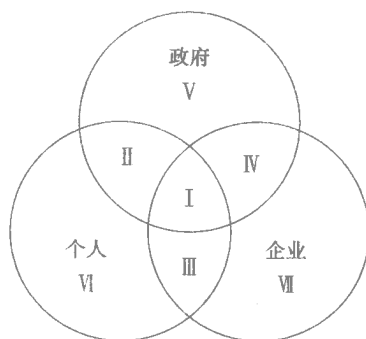


图 0—1 生活保障的各主体之间的关系

- II 政府 + 个人.....自营个体业参加的社会保险等；
- III 企业 + 个人.....部分保险费由企业所在职员负担的企业年金等；
- IV 政府 + 企业.....劳动事故（工伤事故）的补偿保险等；
- V 政府.....由公费负担的社会保障等；
- VI 个人.....个人年金（商业保险）、个人储蓄等；
- VII 企业.....退休金、企业年金保险、企业福利等。

在以上 7 种类型中，I、III、IV、VII 都与企业存在联系。一般认为，VII 是企业保障的代表类型，这是对企业保障的最狭义的理解，将 VII 和 III 也作为企业保障来理解，这就是企业保障的狭义概念。I 或者 IV 通常叫做社会保障，不认为它们是企业保障，本书也将采用这种习惯用法。但是，I 或者 IV 如果站在企业角度来看，也可以认为它们是企业保障的一部分。因为，不管是对 I 和 IV 的支出还是对 III 和 VII 的支出，从企业负担角度来讲，性质是一样的。只是因为各国的情况、负担程度的大小不同而已。诸如这样将 I、III、IV、VII 全部包括在内的，就是企业保障的广义概念。

因此，在以下各章中，为了叙述方便，将多使用企业保障的概念，但是即使如此，根据情况，分别与什么主体相关连，即指的是 I、III、IV、VII 中的哪一个，将根据各章的主题而定。

第三节 企业保障的类型

一、附加给付与生活保障

一般情况下，企业在所定工资之外，还为职员提供其他现金给付或福利性服务。于是有“附加给付”、“企业福利”、“职员福利”等等概念出现，在此将其统称为“附加给付”（fringe benefit）（见图 0-1 中的 I、III、IV、VII）。

附加给付并不能承担生活保障的全部。

企业的福利事业涉及范围很广，如职员食堂、保健所、体育中心等等。企业通过为职员提供这些服务，来改善职员的生活水平。但是，如果站在职员角度看，企业福利对个人生活保障并不起直接作用，它不过是工资的延伸而已。

另外，在附加给付中，单位用车等与地位有关的福利也包括在内。这些给付也与生活保障无关，只能是一种地位的象征符号，代表和反映了利用者的社会地位。相反，在工资收入非常少的情况下，附加给付事实上作为实物薪金在发挥作用。

但是，附加给付也存在着对个人生活保障具有影响作用的部分。

职工参加的社会保险中，保险费部分或全部由企业承担，企业以“法定福利费”形式承担这部分负担（I 或者 IV）。在日本，法定福利费约占“现金工资外劳动成本”的一半^①。根据支出规模，附加给付已经不是附加的即边缘的给付。像这样的法定福利费的支出，对个人生活保障发挥着非常重要的作用。

另外，在日本，企业退休金、企业年金的支出，虽然不及法定福利费的支出高，但在“现金工资外劳动成本”中占有相当的比例（III 或者 VII）。所以，对于日本的劳动者来说，企业退休金、企业年金已经成为年老退休后生活设计必不可少的一部分。

同时，作为“法定福利费”而实施的一些社会福利事业，就应对生活风险而言，为个人生活保障的完善发挥着作用。例如员工参加生命（人寿）保险、医疗保险等商业保险时，大部分企业予以资助。近几年，随着人口老龄化、少子化的发展，与看护、婴儿养育有关的附加给付又受到了人们的关注。因此，为了使职员工作不受影响，企业内的托儿所应运而生。

二、企业保障和工资

附加给付的支出构成了总人事费的一部分。因此，从企业角度看，工资的支

出与附加给付的支出从本质上没有区别。但是，站在个人角度看，两者的意义则截然不同。因为工资不设专项用途，由职员个人自由支配；而附加给付具有专项用途，他们对职员的个人生活设计产生不同的影响。

另外，就企业来讲，受经营政策、劳动管理政策的影响，在工资与附加给付之间也会因企业情况的不同而出现倾斜。

有的企业重视附加给付，理由是：第一，在个人所得税极端偏高的情况下，工资水平过高时，劳动工会（即指职员一方）会放弃提高工资而选择充实附加给付的要求。第二，如果提高工资的要求不可能实现，工会也可能考虑选择充实附加给付的要求。有调查表明，美国在 1981 年到 1995 年之间，工资增长率并不高，而附加给付却增加了 26.8%^②。第三，劳动条件在跨企业之间执行时，如果劳动力出现不足，企业会采用通过充实附加给付，来确保人才不致流失。第四，即使劳动条件由各企业自行决定，为了长期留住人才，也会对退休金、年金等附加给付予以重视。

相反，也有一些企业重视对工资的改善，理由是：第一，不希望长期雇佣职员的企业，对工资之外的费用支出有可能持消极态度。第二，在不得不对劳动费用削减时，作为企业来讲，对已经固定的工资进行削减难度会很大，此时将对相对容易的附加给付予以削减（就是说，附加给付伸缩余地较大。但是，在附加给付项目中，法定福利费的比例增加时，企业自由支配的范围变小，因此，实际操作并不容易）。第三，对退休金、企业年金等采用累积形式的企业，考虑到将来的许多可变因素，为了回避这些风险，便将退休金、企业年金等费用作为工资的一部分来支付给职员。第四，职员与其选择具有温情主义的附加给付，不如选择改善工资待遇的倾向，这也会影响企业的选择。

另外，同样属于附加给付，应该重视哪些部分，将因企业的政策而出现很大差异。例如，日本的企业向来重视对职员住房的改善，而美国的企业却将医疗保险作为重点。这主要与以下 3 点有关：第一，企业自由支配的范围有多大？第二，将来的不确定因素有多大？第三，追求什么样的劳动管理模式？

三、企业保障与社会保障

通过附加给付这一形式实施的企业保障（Ⅰ、Ⅲ、Ⅳ、Ⅶ）受政府的社会保障政策（Ⅰ、Ⅱ、Ⅳ、Ⅴ）影响很大。

一般情况下，社会保障发达的地方，企业保障则不发达；相反，企业保障的发达也会妨碍社会保障的发展。例如日本的儿童保护在先进国家中处于最低水

平，有人认为这是因为日本的企业在工资中包含了抚养补助的缘故。另外，日本的社会保障给付额在先进国家中处于相对较低的水平，这除了日本的人口老龄化相对于欧美国家出现较晚的原因之外，企业在社会保障中发挥的作用不可低估，特别是企业退休金的存在对社会保障给付影响极大。同时，从日本企业住房的普及与公共住房政策的落后也可以说明这一关系的存在。

但是，这并不意味着社会保障的健全会减轻企业保障的负担，相反，社会保障的落后也不意味着企业保障负担过重。因为，大部分国家的社会保障经费的相当部分来自于企业，因此，社会保障制度并不规定企业保障规模的大小，而是规定企业保障内部的比例。

根据调查，在美国，由企业承担的社会保障费（Ⅰ、Ⅳ）仅为工资总额的 11%，其他的附加给付费用（Ⅲ、Ⅶ）为工资总额的 12%。在欧洲各国，由企业承担的社会保障费（Ⅰ、Ⅳ）为工资总额的 24%，而其他的附加给付费用（Ⅲ、Ⅶ）还不到工资总额的 5%。^③从中可以看出，社会保障相对发达的欧洲各国企业比美国企业的狭义企业保障（Ⅲ、Ⅶ）负担率低，但是，企业综合负担（Ⅰ、Ⅲ、Ⅳ、Ⅶ）却远远超过美国。

一般人往往认为美国企业比欧洲各国企业的企业保障发达，事实上若将法定福利费用考虑进去，欧美之间并没有我们想像的那样大的差距。相反，美国企业因为社会保障负担轻，被认为现金工资之外的劳动成本小，其实从所有附加给付费用看，其负担并不轻。

因此，企业保障的大小，是通过附加给付来决定的，而附加给付又是通过企业的人事政策和社会保障政策而决定的。同时，企业保障的大小，也影响着社会保障以及个人保障的运行。

第四节 本书构成

本书主要以生活保障体系中的企业保障为中心，从不同角度研究它与社会保障、个人保障的关系等。各章末附有内容概要，可以作为各章的参考。下面主要介绍本书的内容构成。

本书共由两部分构成：第一部介绍日本的企业保障情况；第二部介绍其他国家的企业保障情况。

（一）第一部：日本的社会保障、企业保障和个人保障

1. 第一章在“个人保障、企业保障和社会保障”中，主要以对企业和个人为对象进行的调查为依据，就人们如何认识 3 种生活保障的关系进行分析。内容还涉及制造工业企业中年轻职员普遍要求退休金、福利费工资化，以及为了满足新的需求而出现的新型企业保障模式等。

2. 第二章是“将来日本法定福利费用的预测”。将来社会保险费的上升，对社会保障与企业保障的影响很大，本章对此进行了假设条件下的预测。其结果是，法定福利费占现金工资的比例从 1995 年的 11.00% 将上升到 2025 年的 23.79%。

3. 法定福利费用的上升将对企业经营活动产生什么样的影响，是本书的一个重要议题。对此问题在第三章“法定福利费用负担与企业行动”中进行了分析。其结果显示，伴随着法定福利费的上升，出现了削减法定外福利费、企业裁减人员、劳动雇佣机会向国外流失等问题。同时，本章对一些企业的具体经营情况还进行了分析介绍。

4. 企业福利费可从人事管理费、人事管理等角度进行分析。第四章“人事费管理和有关人事管理的课题”中，对人事管理费中的退休费、法定福利费的比例上升情况进行了分析，同时对企业的问卷调查数据显示，今后人事费管理的对象将扩大，企业将加强人事费管理的整体改革。

第三章和第四章主要是从企业角度进行分析，第五章和第六章则从家庭经济角度进行了分析。

5. 第五章“公共年金保险费提高及给付削减对家庭经济的影响”中，问卷调查结果显示，人们对年金制度感到不安，感到保险费负担过重。年轻人当中，有一部分人对年金的保险费用负担以及领取年龄上浮情况缺乏了解。当然，调查也显示，对这些情况有所了解的人，其储蓄的积极性也比较高。

6. 第六章以“社会保险费的增长对金融资产形成所产生的影响”为题，主要对代际之间资产形成状况进行了预测。结果显示，40 岁年龄段、50 岁年龄段的人在到达 60 岁时，其金融资产可以达到现在老龄者的同等水平，而 20 岁年龄段、30 岁年龄段的人因为收入减少，其金融资产形成出现停滞现象。

（二）第二部：世界各国的社会保障与企业保障

第二部主要是通过国际比较，来看日本企业保障的特点。

1. 第七章主要利用现有资料，做“企业保障的国际比较”。根据法定福利费和法定外福利费的大小，将各国分为“企业保障先进国家”、“法定外福利优先国”

家”、“法定福利优先国家”和“企业保障后进国家”4种类型。通过分别比较可知，日本的法定福利费支出在先进国家中处于最低位置，现在，法定外福利费也在逐步减少。

2. 第八章利用现有资料，以企业负担为中心，做“社会保障负担的国际比较”。日本的社会保障负担在国际社会中处于较低水平，但是上升率很高，将来会变成高负担国家。对社会保障负担上升部分，大部分国家采取提高税赋来进行调整，然而日本却出现了社会保险费上升的趋势。

3. 从第九章开始，主要对美国 and 欧洲各国的企业保障情况进行研究。在欧洲，主要以与美国形成鲜明对照的德国为主，同时，对美国，主要就近几年受到关注的“确定缴费型企业年金”进行研究。

第二次世界大战以后的德国，形成了与美国、日本完全不同的生活保障体系。第九章“德国的企业保障与企业行动”中，主要对德国企业保障的现状和存在的问题进行了分析。在德国，相当于日本的福利厚生费的“薪金附加成本”，因为政府或企业跨行业进行劳资协议，从而规定的范围很广，导致各企业自行决定的空间很小。所以，薪金附加成本问题往往也具有政治问题的性质。伴随薪金附加成本的增长，产业空壳化问题引起了人们的议论，但现实中并没有因为这种原因而影响企业的产业地位。

4. 第十章“美国的社会福利与企业保障”，主要对美国的企业保障现状进行了分析。美国的生活保障体系与其他先进国家不同，企业保障所占的比例很大。其中企业年金与医疗保险在人们的日常生活中发挥着举足轻重的作用。而企业年金，因企业情况不同差别很大。进入20世纪90年代，美国实施了国民医疗费削减政策，结果导致医疗保险中追求医疗经营利润的倾向出现。

5. 第十一章是“欧洲的企业保障”问题。欧洲国家与美国及日本不同，社会保障发展历史悠久，生活保障体系非常健全。但是由于社会保障财政问题紧迫，欧洲各国正在酝酿将社会保障向企业保障转移。本章对欧洲的企业保障现状和存在问题进行了分析。

6. 第十二章对“美国的确定缴费型企业年金 401(k) 的动向”作了展望。美国的企业过去以确定给付型为中心，但是从20世纪80年代开始被称为以个人账户为基础的 401(k) 确定缴费型企业年金迅速普及。这一制度的优点是年金可以跟随职员转移，但是，风险也很大。为此，一些大企业开始实施确定缴费与确定给付的混合型制度。

本书是生命保険文化中心的研究课题（《社会保障，企业保障の将来勤向と个人保障——法定福利费からみた社会保障と企业保障》）的成果。这项研究课题是从 1997 年 4 月开始，到 1998 年 12 月结束的。

本书引用的数据有 3 种类型。第一是本书独家的调查数据，本研究课题在 1998 年 3 月及 5 月实施了有关意识方面的调查。本书引用的微观数据均来自于这两次调查的结果。第二是现存的宏观数据，有 ILO、OECD、Eurostat 等的国际比较数据，同时还有日本政府的有关统计等等。另外，还根据对这些宏观数据的收集和分析而得出了新的研究成果。第三是根据现存的资料以及研究文献内容的分析而得到的新成果。

本书主要是上述研究课题成果的综合，课题研究结束后，为了弥补研究不足，又请专家对有关内容做了追加研究，第十一章与第十二章即是追加研究的收获。

还需说明的是，本书虽然是上述研究课题的共同研究成果，但并不是参加课题研究所有人员共同意见的归纳。各章的观点由各执笔者个人负责，因此，有时会出现各章之间观点不一致的情况。但是，这并不是出于编者的疏忽，而是因为编者认为对于这个问题，应该有多种观点存在，因此，特意将他们归纳于同一本书内。对此，请各位读者见谅。

注释

所谓“劳动成本”就是伴随雇佣而发生的成本，由“现金工资成本”与“现金工资之外的劳动成本”两部分构成。

见稻叶阳二，『中流”が消えるアメリカ』日本经济新闻社：1996，第 62 页。

③Gösta Esping Andersen, ed., *Welfare States in Transition: National Adaptations in Global Economies*. Sage Publications, 1996. p. 28n.

第一部

日本的社会保障、 企业保障和个人保障

第一章 个人保障、企业保障和社会保障

武川正吾

第一节 导 言

正如绪论中所叙述的那样，职员的生活保障来自于个人保障、企业保障、社会保障这三种手段。这三种手段对我们的日常生活起着举足轻重的作用，缺一不可。从这个意义上说，这三种手段之间具有相互补充的关系。

同时，各个手段都存在着局限性。这主要是因为：在激烈的市场竞争社会中，企业承担福利费用的能力非常有限；另外，在少子老龄化社会里，职员个人、政府、企业的负担能力也有限；而且，也正是因为个人努力存在局限性，社会保障与企业保障制度才得以产生并存在发展。

因此，我们的生活能否安定，主要取决于个人保障、企业保障、社会保障这三种保障制度之间能否协调发展。但是，这种协调关系的建立，取决于该社会成员的意见调整结果，即社会成员的利益调整结果，所以这种协调关系要用一种理论去概括总结，就不是很容易的事了。

本章的目的就是研究人们是如何认识这三种生活保障手段的。对三种手段之间的协调关系，不是从理论上，而是从经验的角度进行分析。

本章引用的数据来自日本生命保险文化中心 1998 年实施的两次调查资料。企业调查由各企业的人事负责人或财务负责人回答（见表 1—1）。

表 1—1

引用资料及来源

	关于企业经营与企业福利今后 发展方向的调查（企业调查）	关于企业福利与社会保障的职员 意识调查（个人调查）
调查区域	日本全国	首都周围（东京、千叶、埼玉、神奈川）
调查对象	职员 50 人以上的一般 制造业与非制造业	企业中 35～49 岁的正式职员

续表

	关于企业经营与企业福利今后 发展方向的调查 (企业调查)	关于企业福利与社会保障的职员 意识调查 (个人调查)
标本数	6 000 个	1 000 名
有效回收率	12.3%	51.7%
标本筛选方法	分级筛选法	通过大型调查监测系统对符合 要求的对象进行任意筛选
调查方法	邮寄	邮寄
调查时间	1998. 3. 9~3. 23	1998. 5. 20~6. 29
调查单位	日本能率协会综合研究所	アール・アンド・ディー情報サービス

第二节 从企业角度看企业保障

一、退休金与企业年金

在现在的日本法定福利费中，退休金与企业年金占有很大的比例。

在这次被调查的企业当中，企业退休金和企业年金制度同时实施的企业占调查企业中的一半以上 (54%)，1/3 的企业只实施企业退休金制度 (36%)。企业退休金制度的普及率达到了 90%，表明退休金制度在职员退休后的生活保障中所占比重很大，这是日本的一个特点。但是，也有少数企业 (4%) 只设有企业年金制度，而没有企业退休金制度。企业年金制度虽然没有企业退休金制度普及，但从整体看，实行企业年金制度的企业也达到了 60%。

从企业退休金制度的普及情况看，制造业达到 92%，稍高于非制造业的 89%，差距不是很大。与此相比，企业年金制度的普及情况，如果只从企业种类看，制造业为 62%，稍高于非制造业的 57%；但是从企业规模看，正如预测的那样，差距很大。在制造业中，300 人以下的企业，普及率虽然只有 55%，但 300 人以上的企业却达到了 87%。在非制造业中，100 人以下的企业是 54%，而 100 人以上的企业达到了 63%。

近几年，企业年金财政状况恶化等消息会经常通过媒体披露。如日立制作所、日本制铁这样的大企业，因为年金累积资金不足，不得不将企业年金的给付额进行下调。1998 年，日本全国有 18 个福利年金基金会解散，创历史最高记

录。另外，税收优惠退休年金的合同解除数数年间达到了 3 000 件（《朝日新闻》1999.6.18）。因为这样的财政危机报道不绝于耳，难免为大家留下了企业年金制度岌岌可危的印象。

然而从这次调查来看，还不能认为企业年金已经到达崩溃边缘。因为“累积资金不足问题严重并进行补充”的企业只占实施年金制度企业的 4%，而“不存在这样的问题”的企业却达到 38%，“累积资金不足，但对制度本身不会产生影响”的企业也达到 38%。所以，与其认为媒体的报道只反映了问题的严重性的一部分，还不如说媒体只不过列举了一些极端的事例而已。

另外，“存在累积资金不足问题，正在进行研究”的企业占到 19%，存在潜在的问题却是事实。而且，现在的低利率状态如果持续下去，将出现存在新的累积资金不足问题的企业。所以说，企业年金制度累积资金不足问题将是今后需要长期关注的一个问题。

二、其他福利制度

以下对退休金和企业年金制度以外的法定外福利状况予以分析。

企业的福利厚生制度具有与政府的社会政策相重复的功能。蒂特马斯（R. M. Titmuss）称此为“职业福利”（occupation welfare）。另一方面，福利费用作为劳动费用的一部分，虽然不属于工资，但是却被认为是工资的延伸。因此，企业福利还被称为“附加给付”“边缘给付”“社会性工资”等等。在此，企业福利厚生是指单纯依靠工资而不能实现的劳务管理功能。

企业的人事负责人或财务负责人对企业的福利厚生是如何认识的呢？调查结果显示，对“企业福利作为福利性政策，是对社会福利制度的补充”问题，回答“赞成”（“完全赞成”+“赞成”）的是 38%，而表示“反对”意见的为 22%。对“企业福利只能是劳务管理的手段，目的是为了提高劳动生产率”问题，回答“赞成”的为 71%，表示“反对”意见的是 5%。看来，大多数企业的人事负责人或财务负责人支持劳务管理这一说法。

企业的福利厚生事业涉及领域很广。在企业福利厚生事业中，哪些领域为重点，通过图 1—1 可以看出。

过去，作为日本式经营的一环，企业非常重视住房以及与住房有关的福利厚生事业的建设。在这次调查中，有一半的企业建有职员住房和单身宿舍，20%的企业设立了职员住房贷款制度。职员住房和单身宿舍仅次于退休金和企业年金，其预算资金占据第三位。

企业保障与社会保障

从图 1—1 中可以看出与住房有关的福利厚生事业，虽然作为重点领域受到重视，但是与其他领域相比，其重视程度并没有过去那样高。这是因为，近几年有些企业废除或缩小了职员住房和单身宿舍的建设，现在有的企业也正在考虑废除或缩小对职员住房和单身宿舍的建设。这表明与住房有关的福利厚生事业特别是职员住房和单身宿舍，作为旧型福利厚生事业正慢慢失去人们的支持。

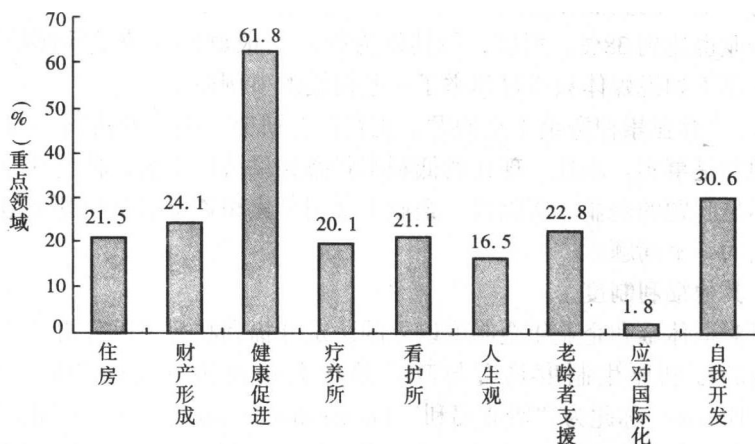


图 1—1 福利厚生事业的重点领域

与此相反，与老龄化关联的福利厚生事业作为新型福利厚生事业，则越来越受到人们的欢迎。如对健康诊断、疾病预防等“健康促进”事业支持率高达 62%，在重点领域中占第一位。看护、产产假等方面也受到人们的重视。虽然现在采用退休前准备计划制度（retirement preparation program）（企业为面临退休的职员提供有关信息，以便职员及职员的家属提前做好计划，对退休后的生活进行安排）的企业不是很多，但是今后考虑实施的企业也不少。另外，社会贡献、休养、大型连休制度等作为今后的福利厚生事业也受到人们的欢迎。

因此，企业福利厚生事业的发展，从过去的重视对职员住房和单身宿舍的建设，到今天的重视对老龄化关联事业的发展，其重心发生了转移。

三、福利厚生事业费用的工资化

退休金制度是以长期雇佣为前提的制度。最近几年，由于受劳动市场的流动化和经济发展持续低迷的影响，要求对雇佣制度进行改革的呼声越来越高，对过去的长期雇佣制度的维持越来越不可能。另外，其他法定外福利也由于职员需求

的多样性以及福利厚生费用的增加等原因，不得不进行改革。在这样的背景下，松下电器、rikuruto公司（人才中介公司）等大企业提出了企业福利费工资化的方案。对于这个问题，各企业的人事负责人或财务负责人做出了如下回答。

对于退休金和企业福利费工资化的问题，有 42% 的人认为“可以减轻企业将来不断增长的债务”，有 42% 的人认为“可以提高在职职员的工资”，有 36% 的人认为“因为退休金、企业年金将来发展不透明，现在当然应该早着手准备应对措施”，另外有 31% 的人认为“可以确保优秀人才的取得”。

与以上持赞成态度的意见相比，有 47% 的人认为“会导致职员老年保障的弱化”，42% 的人觉得“在纳税方面对职员不利，导致生涯收入减少”，35% 的人认为“会引起职员劳动观、伦理观发生变化”，31% 的人认为“会导致职工的安定性趋于恶化”等不利因素的出现。这些回答表明了大家对改革过去的以长期雇佣为前提的劳务管理制度的担心。

但是，对退休金和企业福利费工资化，已经有一些企业实施了，加之正在讨论将要实施的企业，总数为 11%。另外，“没有想过要实施”、“不打算实施”的企业占 41%。在对个人的调查中发现，职员对退休金和企业福利费工资化的要求并不强烈，对退休金提出要求的只有 4%，对企业福利费有要求的只有 5%。特别是制造行业中的大企业职员几乎没有退休金的工资化要求。

因此，不管是企业，还是职员，可以说在现阶段对退休金和企业福利费工资化的愿望并不强烈。那么，单纯强调这一点，是不是退休金和企业福利费工资化的问题并不存在了呢？事实并非如此。

第一，职员因为年龄或者性别出现意见分歧。如根据性别来看，女性是 6%，而男性为 41%；从职务来看，管理阶层占 10%，而一般职员为 22%；从年龄来看，中壮年层占 18%，而青年层达 45%；另外，办公室人员为 8%，营业人员为 12%，而在在职职员则是 31%，与前者相比，后者的要求更强烈。

第二，在企业当中，退休金和企业福利费负担重的企业，对于退休金和企业福利费工资化的态度积极。制造行业中的大企业，积极考虑工资化的占到 15%，而持消极态度的为 28%，显示了与其他企业的不同态度。

以上两点值得重视。因为，在制造业大企业中，作为职员，已经取得既得利益，当然愿意继续维持。所以，企业今后如何调整与职员的利益关系，将成为一个新的研究课题。

一个可能的解决方案是，退休金和企业福利费问题，对职员不采用一刀切，