

Social Security Translations



社会保障译丛

# 企业保障与社会保障

## 企業保障と社会保障

武川正吾 佐藤博树 编

李黎明 张永春 译

-53

社会保障译丛

Social Security Translations

# 企业保障与社会保障

企業保障と社会保障

武川正吾 佐藤博树 编  
李黎明 张永春 译

中国劳动社会保障出版社

版权所有 翻印必究

**图书在版编目(CIP)数据**

企业保障与社会保障/(日)武川正吾,(日)佐藤博树编;李黎明,张永春译. —北京:中国劳动社会保障出版社,2003

社会保障译丛

ISBN 7-5045-3093-X

I. 企… II. ①武… ②佐… ③李… ④张… III. 社会保障-日本-文集 IV. D731.37-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2002)第 043338 号

**Kigyō Hoshō to Shakai Hoshō**

Copyright © 2000 by Shogo TAKEGAWA & Hiroki SATO

Chinese translation rights arranged with UNIVERSITY OF TOKYO PRESS

through Japan UNI Agency, Inc., Tokyo

北京市版权局著作权合同登记号:图字:01-2001-4883

**中国劳动社会保障出版社出版发行**

(北京市惠新东街1号 邮政编码:100029)

出版人:张梦欣

\*

北京新华印刷厂印刷 新华书店经销

787毫米×960毫米 16开本 16.5印张 284千字

2003年1月第1版 2003年1月第1次印刷

印数:3 000册

定价:29.00元

读者服务部电话:64929211

发行部电话:64911190

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

## 社会保障译丛编委会

主任：郑秉文 中国社会科学院欧洲研究所副所长，教授，博士生导师

邓大松 武汉大学公共管理学院院长，教授，博士生导师

委员：(按姓名笔画为序)：

何平 劳动和社会保障部社会保险研究所所长，研究员

李珍 武汉大学社会保障研究中心副主任，教授，博士生导师

林义 西南财经大学社会保险研究所所长，教授，博士生导师

杨宜勇 国家发展计划委员会经济社会发展研究所副所长，研究员，博士后

杨河清 首都经济贸易大学劳动经济学院院长，教授

杨燕绥 清华大学公共管理学院教授，博士

唐云岐 中国劳动社会保障出版社原社长，编审

袁志刚 复旦大学就业与社会保障研究中心主任，教授，博士生导师

贾俊玲 北京大学法学院教授，博士生导师

董克用 中国人民大学公共管理学院院长，教授，博士生导师

穆怀忠 辽宁大学副校长，教授，博士生导师

# 一本学术价值和应用价值兼而有之的好书

## (译者序)

由日本东京大学著名学者武川正吾和佐藤博树编著的《企业保障与社会保障》，是一本学术价值和应用价值兼而有之的好书。这是我们翻译此书后得出的总的结论。回顾我们就社会保障问题去日本留学和讲学的所见所闻，我们认为，此书不仅符合日本社会保障的实际，而且对我国社会保障制度的构建也具有重要的启迪作用。

《企业保障与社会保障》一书以企业保障为中心和重点，广泛而深入地对社会保障、企业保障、个人保障进行了理论探索和实证分析。全书分为两大部分：第一部分共有6章，详细介绍了日本的社会保障、企业保障、个人保障，内容涉及日本的法定福利费用、法定外福利费用、企业人事管理、减员行为、企业经营与负担、金融资产、老龄化、个人储蓄等等；第二部分主要介绍和分析世界各国的社会保障与企业保障，目的是以国际水平为参照系，通过国际比较来认清日本社会保障与企业保障的地位和特点，内容涉及国际社会保障与企业保障的4种类型、社会保障负担的国际比较、薪金附加成本、社会福利、公共社会保障与私有保障的界限、确定给付型年金与确定缴费型年金等等。这一部分涵盖的国家包括美国、英国、法国、智利、德国、荷兰、比利时、瑞典等国。

我们认为，本书具有很高的学术价值，有多处难能可贵的理论创新，对中国的劳动和社会保障理论的创新和深化有着重要的借鉴作用。本书在劳动和社会保障的概念、命题、原理、方法等方面均有独到、新颖、深刻的观点。例如在第二章第三节等处介绍了应对老龄化的“看护保险”理论，它是指通过医疗保健、护理和帮助等活动，对年老体弱者的日常生活进行援助的一种社会保障理论和制度。在我国，目前养老保险仅包括基本养老保险、企业补充养老保险、个人储蓄养老保险3个层次，还没有日本新近提出的看护养老保险。老龄化也

是我国不可回避、无法逆转的大趋势，因此，看护养老保险对我们有重要的理论借鉴作用。本书还智者先识，在第三章第六节和第六章第七节提出：如果将社会保险制度作为‘公助’，将企业福利厚生作为‘共助’，那么，新时期的生活保障的发展方向应该是‘从公助、共助到自助’的过程。为了保持企业的经营活力，以‘自助’作为主要内容的新时期的生活保障体系的建设已成大势所趋；要求人们必须以自助努力为中心，对自己的生活重新设计。我国目前的社会保障制度仍然是以“公助”和“共助”为主、为重，将来是否也应发展到以“自助”为主、为重？这是一个重要的理论课题，值得我国劳动和社会保障理论界的专家学者们深入探讨。本书还介绍了一些目前我国还没有的劳动概念和劳动形式，例如在第四章第三节中提出：“变型劳动时间制”是指企业在不违反法律规定的劳动时间的前提下，根据工作需要灵活调整劳动时间的制度。“自由劳动时间制”是指在劳动时间总量不变的前提下，出勤时间由劳动者自己决定的制度。“裁量劳动时间制”是指在工作内容、劳动时间无法确定的情况下，由劳资双方根据实际情况协议决定劳动时间的制度。在我国目前出现大批下岗和失业职工的背景下，上述这些新颖的理论对我国劳动就业理论的创立、丰富、完善，无疑是大有裨益的。我国目前已确定了社会保障、企业保障、个人保障的概念，但还没有普遍公认的能够囊括这三者的更大的理论概念。本书用“生活保障体系”这一概念来概括上述三者，恰到好处，实属我国可以引进的一个理论概念。本书学术概念的内涵和外延十分准确、严谨、科学，如在绪论第二节中给社会保障、企业保障、个人保障下了确切而又理性的定义；在绪论第一节中详细阐释了“补偿”“保证”“保障”之间的区别；在绪论第二节图0—1中科学地揭示了社会保障、企业保障、个人保障之间的联系和区别，并据此把三者理论上概括出了7种类型；在全书的多处预测都具有前瞻性和科学性；全书采用了回归分析法、分级筛选法等多种科学有效的研究分析方法……等等，不胜枚举。总之，上述种种高见无疑都给我国的劳动和社会保障理论的借鉴和创新带来了许多启迪。

我们认为，本书还具有很强的应用价值，对我国构建社会保障体系有多方面的借鉴作用。全书有众多实证分析和应用诠释，重点不是放在对日本和欧美社会保障制度的歌功颂德上，而是把全书的重点放在了探讨问题、预测未来、提出对策上，显示出了很强的应用性和操作性。例如，日本对看护养老保险就不仅仅停留在理论层面上，而是很快付诸了实践。在日本老人保健福利审议会提出的最终

报告的基础上，日本厚生省提出了《看护保险法纲要方案》。1997年12月，《看护保险关联三法》在众议院得到批准通过，2000年实施了看护保险制度。这一制度对我国的养老保险有着很强的现实意义。另外，本书第二章第一节等处多次提出了日本的“少子老龄化现象”，把出生率持续下降的“少子化”和人均寿命持续增长的“老龄化”联系在一起进行分析，这是日本学者挖掘现实问题成因的深刻之处。我国对现实的老龄化问题已经比较重视，提出了许多行之有效的对策和建议。但从长远发展看，我国对城市的“少子化”问题重视得还不够。我们不能等到像日本那样，待“少子化”已成为一个严重的社会问题时才去关注它，我们必须从现在开始组织力量着手进行这方面的工作。本书操作性很强的内容随处可见，例如，第四章第三节对企业建立新型人事管理制度提出了许多对策与建议，涉及雇佣管理、时间安排、工资管理、教育培训、法定外福利费等内容。其中有我国可以直接吸收的许多精华。本书还对美国、德国、英国等众多国家的社会保障制度进行了介绍和比较研究，其中不乏一些值得我国借鉴的行之有效的应用内容。美国的确定缴费型年金401(k)模型和混合型年金——确定给付型和确定缴费型的折中，有许多科学合理的措施和方法引领我们开阔思路。第九章德国社会保障在企业消减附加成本中所采取的一系列措施，对中国的应用价值很大。第十一章英国自助式福利厚生服务案例，对我国的社会保障构建很有启发。在第一章第二节中，作者提出了退休金和企业福利费负担过重的解决方案，其应用价值也是显而易见的。总之，本书中诸多应用价值很高的内容，对我国的劳动和社会保障实践有着很好的借鉴作用。当然，我们不能完全照搬照抄，而应根据我国的实际情况，对国外劳动和社会保障的理论和实践持一分为二的态度，借鉴精华，勇于创新，构建出有中国特色的在理论上具有科学性、在实践上具有操作性的社会保障体系。

2002年2月，由江泽民主席题写书名的《领导干部社会保障知识读本》在全国公开发行。在此大背景下，《企业保障与社会保障》的出版恰逢时机。对我国各个相关社会阶层来说，它是一本学习和应用社会保障知识的重要参考书籍，它的读者对象至少包括政府部门和社会团体的各级相关领导、各企事业单位的相关人员、从事劳动理论和社会保障理论研究的专家学者、把它作为辅助教材的高等院校的师生、全国各省（自治区、直辖市）、市（地）、区（县）、街办（乡镇）社会保障战线上的同志们以及关注自身社会保障问题的人们。总之，开卷有益，开卷必得。

企业保障与社会保障

由于时间仓促，本书在翻译中还有这样或那样的问题，真诚希望读者提出宝贵意见。

张永春 李黎明

2002年11月



## 致中国读者

与中国经济的高速发展形成鲜明对照，在人类社会进入 21 世纪的今天，日本经济仍然处于停滞不前的状态中。20 世纪 80 年代，日本经济发展处于巅峰状态，但是由于此后的“泡沫经济”崩溃，为这种状态画上了句号。90 年代初，人们曾非常乐观地认为这种停滞只不过是暂时性的，但是其后日本经济的发展，再也没有焕发 80 年代的荣光，而是一蹶不振地跨入了 21 世纪。

为此，许多日本人将 90 年代称为“失去的 10 年”，因为他们认为，在全球经济一体化的大环境下，80 年代的日本模式不但不能适应新的国际发展的大趋势，而且成为日本经济难以复苏的障碍，导致 10 年时间无所作为。成功者也往往因陷入辉煌的去不能适应新的环境而失败，这正是日本 90 年代经济发展停滞的症结所在。

本书的内容是由日本生命保险文化中心（它是日本生命保险公司成立的非营利性质的公益事业研究机构，主要从事生活设计、有关生命保险调查研究和信息咨询工作）在 1997 年 4 月至 1998 年 12 月之间实施的《社会保障和企业保障的将来动向与个人保障》课题调查研究成果的基础上编著而成的。这一时期，正是日本打破过去模式的时期，同时也是企业的福利活动内容相应发生变革的时期。

日本企业的劳资关系一般被称为“日本管理模式”，其特点是终身雇佣制、年功序列制、企业内劳动工会制度等。这种模式是促使日本经济 80 年代走上成功的关键。在日本管理模式下，为了维持终身雇佣制，企业福利活动的运行以退休金制度和职员住房为中心，这是日本区别于欧美企业福利活动的主要特点。

日本管理模式将劳动者的所有生活领域都包括在了企业这一共同体内。因此，日本社会也经常被称为“企业中心社会”，劳动者牺牲自己的个人生活而忠诚于企业。为此在海外形成了日本人工作中毒症（Workaholic）的形象，甚至日语“过劳死”一词也在英语中以“karoshi”单词出现了。但是作为忠诚的回报，日本劳动者获得了雇佣保障，也享受到了企业福利的恩惠。

## 企业保障与社会保障

然而日本管理模式现在正在发生变化。企业为雇员所提供的福利活动也在发生变化。终身雇佣制和年功序列制逐步解体，企业难以承受沉重的退休金负担，为职员提供住房甚至被认为是与时代错位。日本企业今后将如何发展，现在还难定论。但是，至少有一点可以肯定，企业今后的发展决不会倒退至过去的模式中去。

本书将企业福利活动作为“企业保障”而定义。“企业保障”这一术语在日本还不是很普及，例如在互联网上检索新闻报道时，以“企业保障”为关键词的网页非常少。以“企业保障”为内容的论文也几乎看不到。这本书是最早以“企业保障”命名的书。之所以出现这种情况，是因为过去企业一般将福利活动只作为工资的一部分和劳务管理的手段以及对雇员的恩惠等来看待的。

在现代产业社会里，劳动者会遇到各种各样的生活风险，疾病、死亡、失业、灾害、退休等等，远离生活风险而独立存在的劳动者可以说几乎没有。如果站在企业角度看，企业的福利活动只不过是总人事费的一部分，可是站在劳动者角度看，却是回避生活风险的其中一个必不可少的手段。“企业保障”这一术语，确切地反映了这种内容。为了将产业社会中的生活风险所带来的损害降到最低程度，其手段当然不可能只限于企业保障一种，社会保障和个人保障也是非常重要的生活保障手段。从生活保障的角度看，这3种保障发挥着同样重要的作用，他们同属于生活保障体系中的子系统。因此企业保障并不是孤立的保障，必须在这3种保障的平衡关系中去考虑。“企业保障”这一术语，也正是包含着这样的思想而诞生的。

中国的国有企业对劳动者提供包括退休金在内的丰厚的企业保障，这一点与日本过去的管理模式具有类似的地方。可是在市场经济体系中，企业为了提高效益，就不得不减轻自身负担。企业保障的功能也必须随之而变革。然而这种变革必须在社会保障与个人保障的相互关系中去进行。

随着本书在中国的出版，我们期望中国对日本社会能有进一步的了解。同时本书如果对中国的企业保障和社会保障改革有所启发，作为本书的编著者将不胜荣幸。最后，对为我们提供了这种可能性的翻译者李黎明先生、张永春所长表示衷心的感谢！

武川正吾  
2002年11月

# 目 录

绪 论 .....	武川正吾 佐藤博树 ( 1 )
第一节 生活风险与生活保障 .....	( 1 )
第二节 个人保障、企业保障和社会保障 .....	( 3 )
第三节 企业保障的类型 .....	( 5 )
第四节 本书构成 .....	( 7 )

## 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 ( 13 )
第一节 导言 .....	( 13 )
第二节 从企业角度看企业保障 .....	( 14 )
第三节 从企业角度看社会保障 .....	( 18 )
第四节 从个人角度看企业保障与社会保障 .....	( 21 )
第五节 个人保障、企业保障和社会保障的相互关系 .....	( 23 )
第六节 本章概要 .....	( 27 )
第二章 将来日本法定福利费用的预测 .....	长井 毅 ( 29 )
第一节 导言 .....	( 29 )
第二节 法定福利费的现状 .....	( 30 )
第三节 按制度区分对企业福利费用负担率的预测 .....	( 33 )
第四节 对将来法定福利费用的预测 .....	( 38 )
第五节 问题所在 .....	( 43 )
第六节 本章概要 .....	( 44 )
第三章 法定福利费用负担与企业行动 .....	西久保浩二 ( 46 )
第一节 问题的提出 .....	( 46 )
第二节 企业福利费用负担的现状及对企业经营的影响 .....	( 47 )

## 目 录

第三节	费用负担的中长期动向及预测	( 50 )
第四节	近年的裁员行为与企业负担	( 56 )
第五节	企业负担的局限性	( 64 )
第六节	本章概要	( 65 )
<b>第四章</b>	<b>人事费管理和有关人事管理的课题</b>	<b>佐藤博树 ( 68 )</b>
第一节	导言	( 68 )
第二节	人事费管理的现状	( 69 )
第三节	关于建立新型人事费管理制度的意见	( 74 )
第四节	本章概要	( 76 )
<b>第五章</b>	<b>公共年金保险费提高及给付削减对家庭经济的影响</b>	<b>藤田由纪子 ( 79 )</b>
第一节	导言	( 79 )
第二节	对厚生年金制度改革的认识及对未来厚生年金制度的担忧	( 81 )
第三节	“厚生年金制度的担心感”和“社会保险费的负担感”产生的原因	( 86 )
第四节	1995—1998 年的家庭经济状况	( 95 )
第五节	结语	( 101 )
第六节	本章概要	( 102 )
<b>第六章</b>	<b>社会保险费的增长对金融资产形成所产生的影响</b>	<b>长井 毅 ( 107 )</b>
第一节	导言	( 107 )
第二节	老龄家庭的经济收支与个人储蓄的变化	( 108 )
第三节	分年龄层次家庭经济收支状况与金融资产所有额	( 111 )
第四节	到 60 岁时的金融资产预测	( 113 )
第五节	金融资产和公共年金领取额总和的代际资产差距	( 121 )
第六节	可预期的家庭经济行为及可期待的政策	( 122 )
第七节	本章概要	( 123 )

## 第二部 世界各国的社会保障与企业保障

<b>第七章</b>	<b>企业保障的国际比较</b>	<b>高木俊之 ( 129 )</b>
第一节	本章的研究目的和引用数据	( 129 )

第二节	法定福利费与法定外福利费的发展·····	(130)
第三节	企业保障类型与社会保障类型的关系·····	(134)
第四节	结论和今后的课题·····	(137)
第五节	本章概要·····	(138)
<b>第八章</b>	<b>社会保障负担的国际比较</b> ·····	<b>永野博之 (144)</b>
第一节	导言·····	(144)
第二节	日本社会保障负担情况及其背景·····	(145)
第三节	社会保障负担分配的国际比较·····	(150)
第四节	企业对社会保障负担的态度·····	(154)
第五节	结语·····	(155)
第六节	本章概要·····	(156)
<b>第九章</b>	<b>德国的企业保障与企业行动</b> ·····	<b>久保山 亮 (159)</b>
第一节	导言·····	(159)
第二节	薪金附加成本·····	(160)
第三节	薪金附加成本的上升对企业行动的影响·····	(165)
第四节	薪金附加成本的上升与产业立地·····	(175)
第五节	结语·····	(178)
第六节	本章概要·····	(178)
<b>第十章</b>	<b>美国的社会福利与企业保障</b> ·····	<b>渋谷博史 (184)</b>
第一节	美国社会福利和企业保障体系的特点·····	(184)
第二节	企业年金·····	(191)
第三节	医疗保险·····	(195)
第四节	结语·····	(199)
第五节	本章概要·····	(199)
<b>第十一章</b>	<b>欧洲的企业保障</b> ·····	<b>铃木宏昌 (202)</b>
第一节	导言·····	(202)
第二节	公共社会保障与私有保障的界限·····	(203)
第三节	欧盟各国的劳动费用·····	(208)
第四节	欧洲的企业内福利·····	(214)
第五节	公共保障与企业保障的互补性·····	(217)
第六节	本章概要·····	(218)

## 目 录

<b>第十二章 美国的确定缴费型年金 401 (k) 的动向</b> .....	<b>梶原 朗 (220)</b>
第一节 导言.....	(220)
第二节 80 年代两种类型的确定缴费型年金 .....	(221)
第三节 美国的确定缴费型年金 401 (k) 模式 .....	(222)
第四节 混合型年金.....	(240)
第五节 确定给付型模式的再建.....	(243)
第六节 本章概要.....	(244)
<b>执笔者介绍</b> .....	<b>(247)</b>
<b>后记</b> .....	<b>(248)</b>

# 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6600万就职人员中，有5300万（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；