
第II部 勤労者生活の動向と課題

2 福利厚生等の動向

勤労者は、賃金以外に福利厚生という形での給付や退職金を企業から受け取っているが、これらも勤労者生活を支える点で重要な役割を果たしている。ここでは、まず、このような福利厚生費および退職金の長期的推移と背景について分析する。ついで、企業の福利厚生活動の状況について勤労者生活との関係を中心に考察し、最後に、退職金の動向について分析する。

第II部 勤労者生活の動向と課題

2 福利厚生等の動向

(1) 福利厚生費等の長期的推移と背景

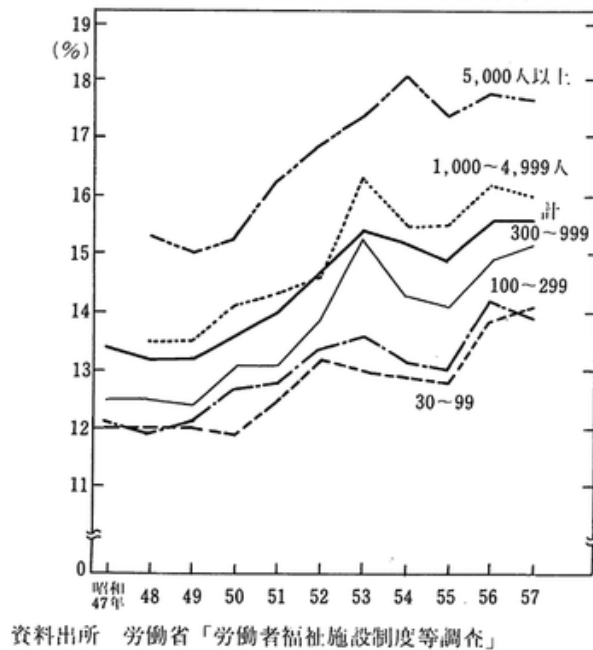
1) 労働費用の動向

労働省「労働者福祉施設制度等調査」によれば、昭和57年の1人平均1か月当たりの労働費用は32万8,476円となっている。その内訳をみると、現金給与が84.4%を占め、現金給与以外の労働費用は、5万1,312円で、15.6%を占めている。長期的にみても、47年から57年にかけて現金給与以外の労働費用は約3.6倍に増加しており、現金給与の約3.0倍を上回って推移してきた。このため、労働費用全体に占める現金給与以外の労働費用の割合は、47年の13.4%から57年の15.6%へと上昇している(第2-1図)。

現金給与以外の労働費用は、主として、社会保険料の事業主負担分を中心とする法定福利費、各種施設の設置運営や様々の援助によって直接、間接に従業員の生活水準を高める法定外福利費および退職金等に関する費用(解雇予告手当を含む。)により構成されている。この中では、法定福利費が最も多く、57年では2万5,054円と現金給与以外の労働費用の48.8%を占めている。また、法定外福利費は9,240円(同18.0%)、退職金等の費用は1万1,724円(同22.8%)である。これを時系列でみると、法定福利費の上昇率が最も高く、現金給与以外の労働費用に対する割合もしだいに高まりつつある。これに対して、法定外福利費は、47年の28.5%から57年の18.0%へと構成比が大幅に低下している。一方、退職金等に関する費用は、現金給与以外の労働費用の2割強で推移している(第2-2図)。

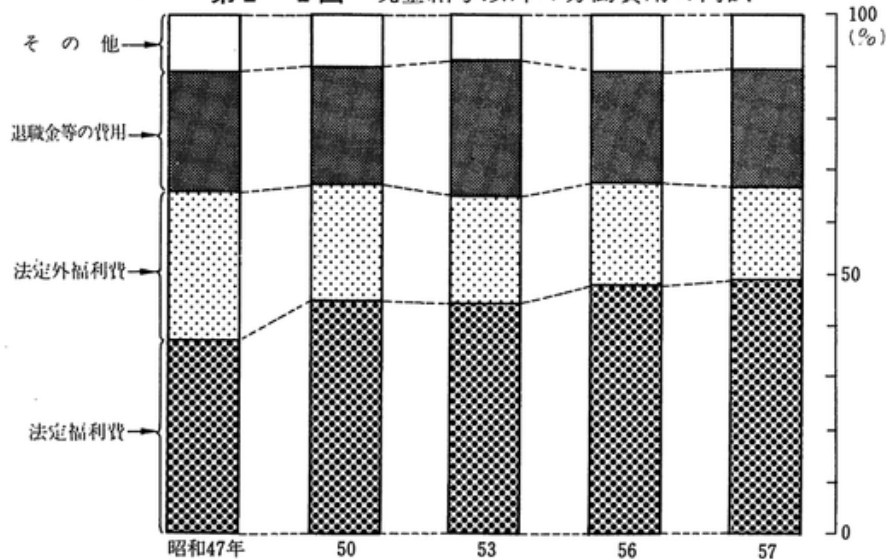
第2-1図 現金給与以外の労働費用の推移

第2-1図 現金給与以外の労働費用の推移(労働費用総額に対する割合)



第2-2図 現金給与以外の労働費用の内訳

第2-2図 現金給与以外の労働費用の内訳



資料出所 労働省「労働者福祉施設制度等調査」

(注) 「その他」には、「現物給与の費用」、「教育訓練費」、「募集費」および「その他の労働費用」が含まれる。

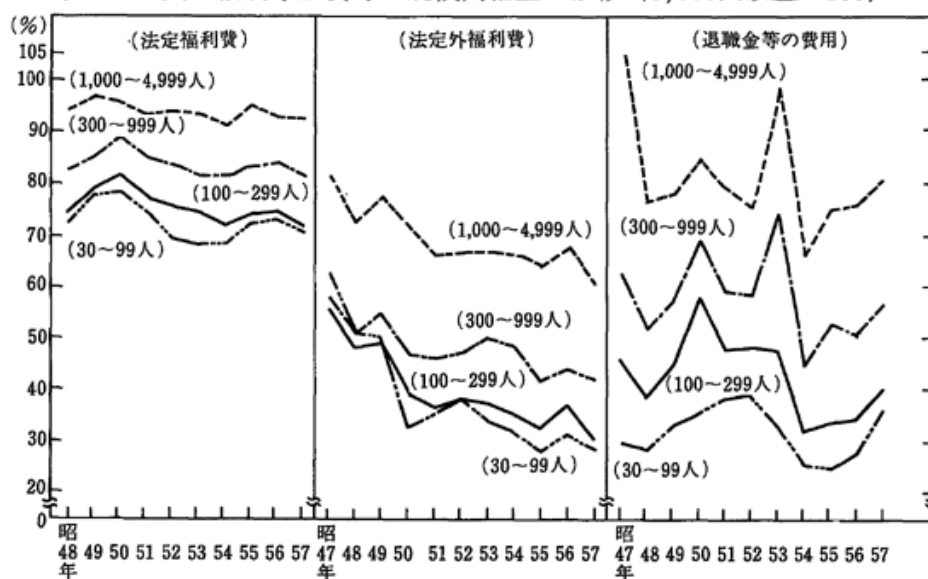
規模別には、30～99人の企業の現金給与以外の労働費用は、5,000人以上の企業の48.4%の水準であり、現金給与の63.3%に比べて格差が大きくなっている。このような格差は、法定外福利費および退職金等に関する費用で特に大きく、30～99人の企業では、5,000人以上の企業に対してそれぞれ28.7%、35.6%となっている。また、推移をみた場合、30～99人の企業における現金給与以外の労働費用は、40年代には5,000人以上の企業の50%台の水準であったが、50年代に入ると54年まで格差が拡大する動きがみられ、その後は、幾分縮小してきてはいるが、依然として、40年代の水準には達していない。特に、法定外福利費については、55年以後も格差縮小の動きはみられず、長期的に格差が拡大しつつある(第2-3図)。

(法定福利費の動向)

法定福利費は、40年代後半以後、社会保険の保険料率の改定にともない、労働保険、健康保険、厚生年金保険のいずれも現金給与に対する比率が高まっている。

第2-3図 福利厚生費等の規模間格差の推移

第2-3図 福利厚生費等の規模間格差の推移 (5,000人以上=100)



資料出所 労働省「労働者福祉施設制度等調査」

これを規模別にみると、社会保険料が原則として現金給与の一定割合の保険料率を設定して徴収されることから、おおむね現

金給与の格差を反映した格差となっており、時系列でみてもほぼ賃金格差の動向に見合った動きとなっている。ただ、30～99人の企業では賃金格差に比べてやや法定福利費の格差が小さくなっているが、これは、労働保険料のうち労災保険の料率がメリット制度により各企業ごとに異なっているという事情のため、災害発生が多い中小企業で労災保険料の割合が相対的に高くなっているためである(第2-1表)。

このような法定福利費の比率の上昇は、高齢化やそれにともなう年金の成熟化等わが国経済社会の長期的な変化への対応としてもたらされている面が大きく、そういう意味では避けがたい側面をもっている。

(法定外福利費の動向)

法定外福利費の中では、住居に関する費用がそのうち40%以上を占めて最も多い。住居に関する費用は、具体的には社宅、寮などの給与住宅の設置運営に関する費用と、従業員の持家取得を容易にするための援助費用とに分けられるが、第2節で詳しく検討するように、最近では給与住宅の設置率が低下しているため、住居に関する費用が法定外福利費に占める割合は低下しつつある。これ以外では食事に関する費用(57年の法定外福利費に占める割合、14.2%)、文化・体育・娯楽に関する費用(同12.1%)が比較的高い割合となっている。また、それほど割合は高くないものの、医療・保健に関する費用(同6.8%)、私的保険制度への拠出(同6.5%)、慶弔見舞等に関する費用(同3.4%)などがあり、法定外福利費の範囲は勤労者の生活の様々な局面にわたっている。

規模別にみると、住居に関する費用は大企業での割合が高く、5,000人以上の大企業では法定外福利費の約半分を占めているのに対して、30～99人の企業では約2割にとどまっている。また、医療・保健に関する費用も大企業の方が割合が大きい(第2-2表)。

これら、大企業において構成比が高い費目は、給与住宅、医療施設など施設の設置運営費の比重が大きい分野である。こうした施設の設置運営には相当の費用がかかり、また、利用効率の面からある程度まとまった利用者の存在が必要となるものである。したがって、一般的には、中小企業では、設置が困難であることを反映して、これらの費用が相対的に少なくなっている。

第2-1表 法定福利費の内訳

第2-1表 法定福利費の内訳 (単位%)

企業規模、費目	昭和49年	51	53	55	57
計					
法定福利費計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
健康保険	40.5	38.9	38.6	38.1	36.6
厚生年金	37.4	37.1	38.9	38.6	41.0
労働保険	20.9	22.0	20.1	21.0	20.5
労災保険	10.8	11.6	10.3	10.7	11.1
雇用保険	10.2	10.5	9.8	10.4	9.5
その他	1.2	2.1	2.4	2.3	1.9
5,000人以上					
法定福利費計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
健康保険	43.5	41.1	40.6	40.9	38.6
厚生年金	35.8	35.6	38.4	37.7	40.7
労働保険	19.4	21.5	19.0	19.6	19.4
労災保険	9.0	10.4	8.8	8.6	9.6
雇用保険	10.4	11.1	10.1	11.0	9.8
その他	1.3	1.8	2.0	1.8	1.3
1,000~4,999人					
法定福利費計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
健康保険	41.0	39.4	38.5	38.5	36.6
厚生年金	37.2	37.2	38.5	38.1	41.3
労働保険	20.6	21.9	20.6	20.3	19.7
労災保険	10.2	10.9	10.6	9.6	9.9
雇用保険	10.4	11.1	10.1	10.7	9.8
その他	1.2	1.5	2.4	3.0	2.5
300~999人					
法定福利費計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
健康保険	39.8	37.8	37.9	37.1	36.1
厚生年金	38.9	37.7	39.1	39.3	41.7
労働保険	20.2	21.7	19.5	20.9	19.8
労災保険	10.2	11.2	9.4	10.6	10.2
雇用保険	10.1	10.6	10.1	10.4	9.6
その他	1.1	2.7	3.4	2.7	2.4
100~299人					
法定福利費計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
健康保険	39.0	37.5	37.9	36.7	35.9
厚生年金	38.4	37.9	40.0	39.3	41.4
労働保険	21.3	22.2	20.3	21.6	20.8
労災保険	11.1	12.3	10.8	11.6	11.5
雇用保険	10.3	10.0	9.5	10.0	9.3
その他	1.2	2.4	1.9	2.4	2.0
30~99人					
法定福利費計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
健康保険	38.2	37.7	37.1	36.2	35.1
厚生年金	37.3	37.4	38.6	39.0	40.0
労働保険	23.5	22.9	21.6	23.1	23.5
労災保険	13.9	13.5	12.4	13.8	14.9
雇用保険	9.5	9.4	9.2	9.3	8.6
その他	1.1	2.1	2.7	1.7	1.4

資料出所 労働省「労働者福祉施設制度等調査」

第2-2表 法定外福利費の内訳

第2-2表 法定外福利費の内訳（構成費）

（単位 %）

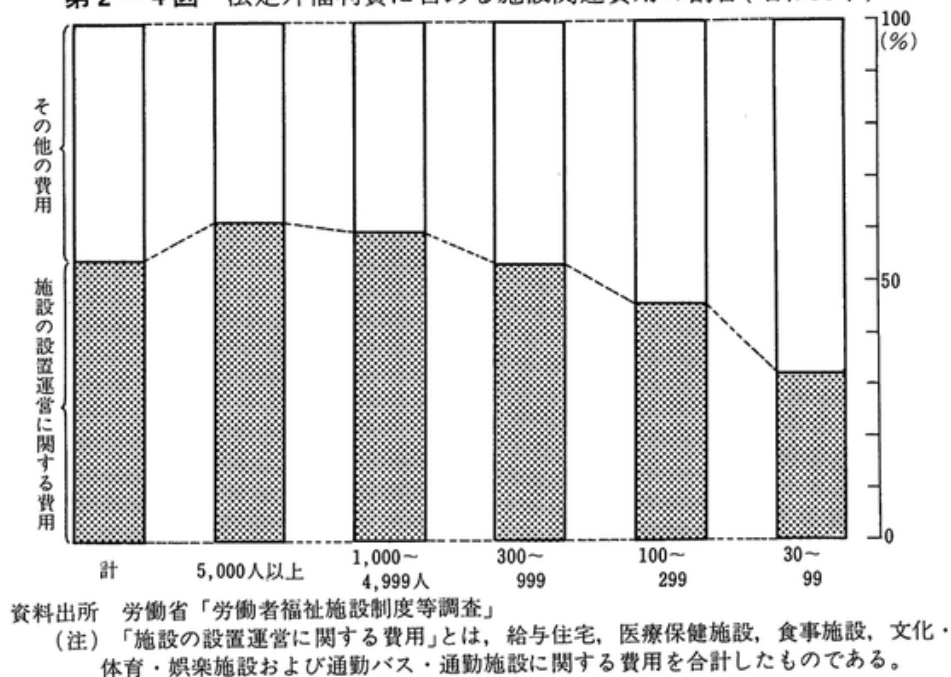
企業規模、年		計	住居に関する費用	医療保険に関する費用	食事に関する費用	文化・体育・娯楽に関する費用	私的保険制度への拠出	労災付加給付の費用	慶弔見舞金等の費用	財形奨励金の費用	その他の法定福利費
計	昭和50年	100.0	49.6	7.4	11.7	12.8	2.3	1.8	3.2	0.3	10.9
	53	100.0	43.6	7.5	14.5	12.1	5.7	2.2	3.0	0.7	10.7
	56	100.0	41.1	7.0	13.7	13.0	7.0	3.4	2.9	1.2	10.6
	57	100.0	41.8	6.8	14.2	12.1	6.5	2.5	3.4	1.5	11.3
5,000人以上	昭和50年	100.0	54.7	10.6	10.4	9.8	1.2	0.8	1.9	0.3	10.3
	53	100.0	51.4	10.3	11.7	9.2	2.5	0.7	2.2	0.8	11.2
	56	100.0	50.5	9.5	12.3	10.2	2.9	0.7	1.7	1.5	10.6
	57	100.0	49.2	9.3	12.0	9.8	2.8	0.8	2.3	2.1	11.7
1,000～4,999人	昭和50年	100.0	55.8	6.7	11.0	10.7	2.1	1.5	2.7	0.2	9.2
	53	100.0	50.1	7.9	12.8	10.9	5.5	1.2	2.5	0.7	8.3
	56	100.0	46.9	7.8	11.8	11.7	7.2	1.4	2.8	0.9	9.6
	57	100.0	48.8	7.1	12.6	10.8	6.6	1.4	3.2	1.1	8.5
300～999人	昭和50年	100.0	47.1	4.9	13.8	12.9	2.4	2.4	3.9	0.2	12.3
	53	100.0	41.1	5.5	16.7	10.6	7.7	2.7	3.3	0.5	11.9
	56	100.0	38.4	5.3	17.8	12.6	7.6	3.5	3.6	1.1	10.0
	57	100.0	39.1	5.3	18.2	11.0	7.1	3.2	3.5	1.4	11.2
100～299人	昭和50年	100.0	43.7	5.0	14.5	15.6	2.9	2.6	4.4	0.2	11.1
	53	100.0	31.0	4.1	20.2	16.6	8.6	4.2	4.1	0.5	10.6
	56	100.0	29.0	4.1	15.8	15.1	8.9	9.7	3.8	1.2	12.3
	57	100.0	29.8	3.7	17.1	15.8	9.1	5.1	4.6	1.4	13.6
30～99人	昭和50年	100.0	31.7	4.0	11.0	22.8	5.7	4.0	6.0	0.5	14.4
	53	100.0	24.3	4.2	17.7	20.5	10.1	5.5	4.9	0.7	12.2
	56	100.0	19.1	3.7	14.6	21.6	15.2	8.0	5.2	0.9	11.7
	57	100.0	19.8	3.2	16.4	19.5	15.1	6.5	5.8	0.4	13.4

資料出所 労働省「労働者福祉施設制度等調査」

施設の設置運営に関するものとしては、この他に、食事施設、文化・体育・娯楽施設などがあるが、56年について、法定外福利費を施設の設置運営に関する費用とその他の費用とに分けてみると、5,000人以上の大企業では、前者が61.2%、後者が38.8%と施設中心の構成となっているのに対して、30～99人の中小企業では、前者が31.8%、後者が68.2%と大企業とは反対の構成になっている。したがって、規模間格差も施設の設置運営に関する費用できわめて大きくなっている(第2-4図)。

第2-4図 法定外福利費に占める施設関連費用の割合

第2-4図 法定外福利費に占める施設関連費用の割合(昭和56年)



一方、中小企業では、施設を自ら設置運営する代わりに外部施設の利用に際して費用の一部又は全部を援助するという形での負担が相対的に多い。また、中小企業では、私的保険に対する拠出、労災付加給付に関する費用、慶弔見舞等に関する費用などの構成比が相対的に高い。

(退職金等に関する費用の動向)

退職金等に関する費用は、退職一時金の支給額(解雇予告手当を含む。)、退職年金の費用および中小企業退職金共済事業団への掛金額から成立しているが、57年のそれぞれの構成比は、58.6%、38.7%、2.7%となっており、一時金支給額の割合が最も大きい。長期的には、第3節で取り上げるように退職年金制度の導入の進展を反映して、一時金支給額の割合が低下し、代わって退職年金の費用の割合が上昇する傾向にある。こうした傾向は、大企業において顕著であり、特に、55年以後は、5,000人以上の大企業で退職年金の費用の割合の上昇がかなり大きくなっている。

一方、中小企業では、一時金支給額と退職年金費用の割合はあまり変化していない。この結果、退職年金費用の割合は、48年には中小企業で高かったが、51年以後は大企業の方が高くなっている。また、費用額の水準も、一時金支給額については、48年から57年にかけて大企業との格差が大幅に縮小しているのに対して、退職年金費用の格差が拡大しているため、退職金等に関する費用額全体の格差の縮小幅は小さい。さらに、中退金制度への掛金は、30～99人の企業において比較的高いウエイトを占めており、時系列でみると、55年度の制度改正により、掛金月額が変更されたこともあって、最近はいだいにウエイトが高まりつつあり、53年において10.4%であったのが57年には14.4%に達している(第2-5図)。

第II部 勤労者生活の動向と課題

2 福利厚生等の動向

(1) 福利厚生費等の長期的推移と背景

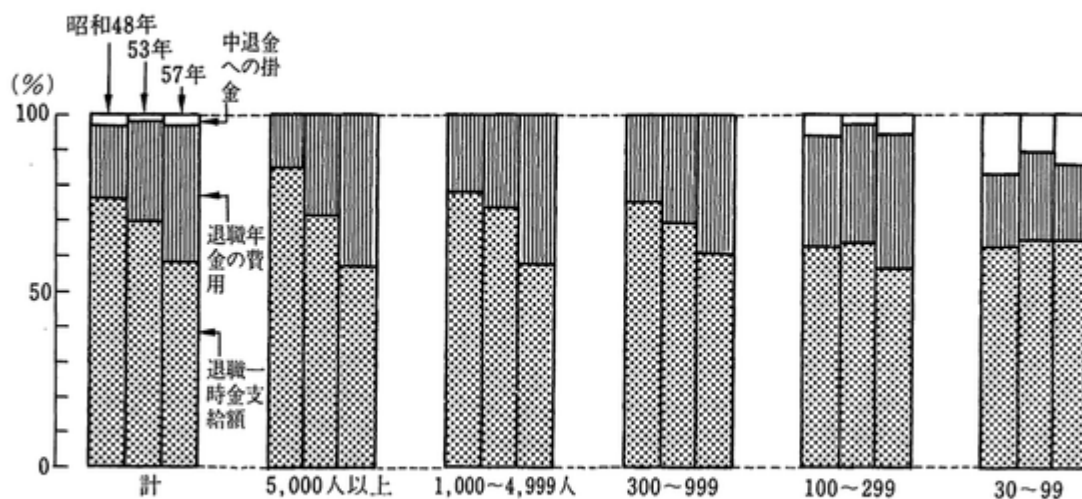
2) わが国の労働費用の特徴

前項でみたわが国における労働費用の構成やその推移は欧米主要国のそれと比較するとどのような違いがあるのかを、製造業についてそれぞれの国の背景も考え併せながらみる。

まず、現金給与(有給の休暇・休出に対する支払分を含む)が労働費用全体に占める割合については、1978年(アメリカは1977年)において、わが国が83.9%と最も高く、アメリカ(82.6%)とイギリス(82.3%)も8割台と比較的高いのに対して、西ドイツ(78.5%)とフランス(70.0%)は相対的に低くなっている。つまり、西ドイツやフランスでは労働費用の中で現金給与以外の費用のウエイトがかなり高いのに対して、わが国やアメリカ、イギリスのそれは相対的に低いという特徴がみられる。つぎに、これらの構成比の推移をみると、各国ともおおむね共通した傾向がうかがえる。すなわち、各国とも現金給与以外の労働費用の割合が法定福利費の増加を中心に一貫して上昇してきた結果、現金給与の割合がしだいに低下する傾向にある。なかでもイギリスの現金給与以外の労働費用の割合は1973年の11.6%から1978年の17.7%へ、アメリカでは1968年の11.2%から1977年の17.4%へとそれぞれ大幅に上昇している(第2-3表)。

第2-5図 退職金等に関する費用の推移

第2-5図 退職金等に関する費用の推移



資料出所 労働省「労働者福祉施設制度等調査」

(注) 退職一時金支給額には、解雇予告手当を含む。

こうした労働費用の構成変化からわかるように、現金給与以外の労働費用の伸びが現金給与の伸びを上回っているため、労働費用全体が賃金の上昇率を上回るペースで上昇してきているという傾向はわが国だけでなく欧米主要国にも共通してみられる特徴であるが、以下では現金給与以外の労働費用の中身につい

てみていく。

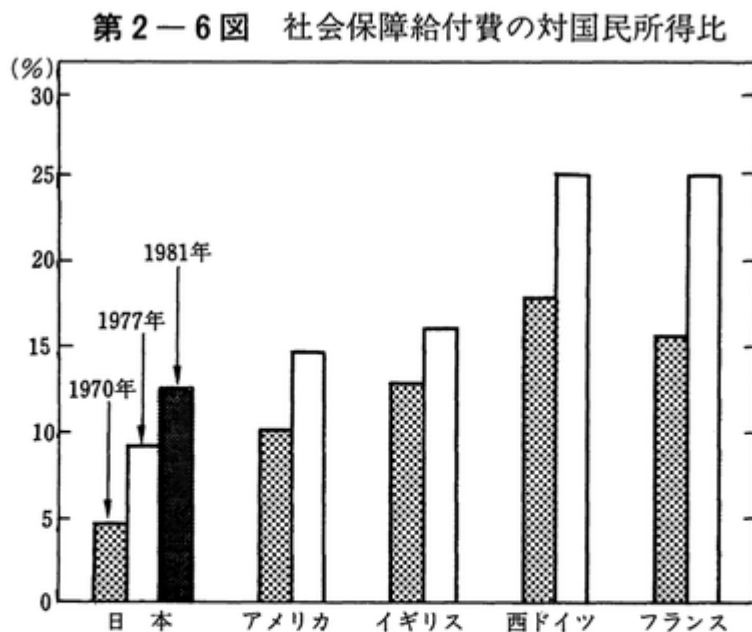
(法定福利費の推移と背景)

法定福利費の割合を1978年(アメリカは1977年)でみると,わが国(6.8%)とアメリカ(6.6%)は同程度で最も低く,イギリス(8.9%)も比較的低いのに対して,西ドイツ(16.2%)とフランス(19.0%)はきわめて高くなっており,国ごとに大きな差がみられる。これは,各国における人口の高齢化の程度,公的年金制度の成熟度の違い等による社会保障給付費の規模の差や社会保障制度の体系の相違等を反映していると考えられる。

各国の社会保障給付費の国民所得に対する比率を1977年でみると,わが国は9.1%と最も低いのに対して,西ドイツ(25.2%)とフランス(25.1%)はきわめて高く,比較的低いアメリカ(14.6%)やイギリス(15.9%)でもわが国を大きく上回っている(第2-6図)。

こうした社会保障給付費の規模の差は社会保険の拠出や租税を通じて国民の負担水準の差となってあらわれるわけであるが,それに加えて社会保障制度の体系の違いも各国の労働費用における法定福利費に反映されている。なお,アメリカの法定福利費の割合が低いのは65歳以上の老人や貧困者に対する医療給付を除いては,国民の医療保障の大部分を国による社会保障としてではなく,私的契約による民間保険でまかっているために,これに関する企業の費用負担が法定外福利費の中に含まれるという事情にもよると思われる。

第2-6図 社会保障給付費の対国民所得比



資料出所 ILO "The Cost of Social Security", OECD "National Accounts of OECD Countries"

- (注) 1) 社会保障給付費は会計年度ベース, 国民所得(市場価格表示)は暦年ベースを用いた。
 2) 日本の1981年は, 厚生省「厚生白書」および経済企画庁「国民経済計算年報」による。

第2-3表 労働費用構成の推移

第2-3表 労働費用構成の推移（製造業、全労働者）

（単位％）

国、年	現金給与	現金給与以外	現金給与以外				
			法定福利費	法定外福利費	退職金等	その他	
日本	1968年	86.1	13.9	5.1	3.9	2.7	2.2
	72	86.2	13.8	5.0	4.0	3.3	1.5
	75	86.1	13.9	6.0	3.2	3.3	1.4
	78	83.9	16.1	6.8	3.4	4.7	1.2
	82	84.2	15.8	7.5	3.0	3.7	1.5
アメリカ	1968年	88.8	11.2	4.9	3.2	3.1	-
	72	86.5	13.5	5.4	4.4	3.7	-
	74	84.8	15.2	6.2	4.8	4.1	-
	77	82.6	17.4	6.6	5.7	4.9	-
イギリス	1973年	88.4	11.6	5.4	4.0		2.2
	75	86.6	13.4	6.9	4.7		1.8
	78	82.3	17.7	8.9	6.0		2.7
西ドイツ	1969年	82.3	17.7	11.7	3.1		3.1
	72	80.0	20.0	15.0	2.7		2.2
	75	79.9	20.1	15.5	2.5		2.2
	78	78.5	21.5	16.2	0.2	3.2	2.0
フランス	1969年	72.8	27.2	19.3	4.0		4.0
	72	72.0	28.0	19.3	4.3		4.3
	75	71.0	29.0	18.3	6.4		4.3
	78	70.0	30.0	19.0	2.8	3.7	4.5

資料出所 日本 労働省「労働者福祉施設制度等調査」
 アメリカ 労働省「Handbook of Labor Statistics」
 その他 EC統計局「Labor Costs in Industry」

- （注） 1) 数字は労働費用総額に占める割合。
 2) 日本は規模30人以上、アメリカは全規模、イギリス、西ドイツ、フランスについては1969年が規模50人以上の鉱工建設業、1972年が規模50人以上、1975、78年が規模10人以上。
 3) 法定福利費は、アメリカが社会保障費(social security)、労災保険(worker's compensation)、失業保険(unemployment insurance)の計、イギリス西ドイツ、フランスがEC統計による社会保障費(social security costs)のうち法定社会福祉費(statutory social welfare costs)。イギリス、西ドイツ、フランスの法定外福利費は慣習的、契約上ないし自発的に使用者が負担する福祉費用(customary, contractual or voluntary costs)および労働者貯蓄計画の費用(payment to workers saving schemes)。退職金等は企業年金を含む。その他は現物給与、職業訓練費等を含む。

また、法定福利費の割合の推移をみると、フランスがほぼ横ばい傾向にある点を別にすれば、各国とも高齢化の進展等を背景に一貫して上昇してきており、とりわけイギリスの上昇は大幅なものとなっている。

（法定外福利費等の推移と背景）

法定外福利費の割合を1978年（アメリカは1977年）と比較すると、わが国が3.4%であるのに対して、アメリカ(5.7%)はわが国を上回って最も高く、フランス(2.8%)はわが国よりも低く、西ドイツ(0.2%)はほとんどゼロに近い。このように、法定外福利費の労働費用に占める割合には国によって大きな差がみられる。

そこで、法定外福利費の内容をみると、アメリカでは私的保険(この中に前述の医療保険も含まれる)に関する費用が法定外福利費の9割以上を占めて圧倒的に高く、それ以外に貯蓄計画(5.3%)、解雇手当基金・失業手当基金(1.8%)等がある。また、フランスでは私的失業保険が6割以上を占めて最も高く、西ドイツでは私的家族手当のウエイトが大きい。これに対してわが国では、前項でみたように、社会保険給付に事業主が上積みして給付するための費用や私的保険に関する費用のウエイトは比較的小さいが、住居に関する費用が4割程度で最も高く、食事に関する費用や文化・体育・娯楽に関する費用もそれぞれかなりのウエイトを占めている。

このように、欧米諸国の法定外福利費は概して社会保険を補完する性格の強いものとなっているのに対して、わが国のそれは、より幅広くきめ細かく、勤労者生活の向上を図っていく内容のものとなっているといえる(第2-4表)。

法定外福利費の割合の推移をわが国とアメリカで比較すると、わが国が低下傾向にあるのに対して、アメリカは一貫して上昇してきている。その結果、1968年時点ではわが国(3.9%)の方がアメリカ(3.2%)よりも高かったのが1970年代に入って逆転している。こうしたアメリカにおける法定外福利費の上昇はもともと法定外福利費の大部分を占める私的保険に関する費用の増加によるものであり、この費用が労働費用全体に占める割合は1968年の2.9%から1977年の5.2%へと大幅に上昇している。

なお、退職金等(企業年金を含む)の割合を1978年(アメリカは1977年)でみると、わが国(4.7%)とアメリカ(4.9%)が西ドイツ(3.2%)やフランス(3.7%)に比べてやや高いが、各国ともおおむね3~5%程度となっており、それほど顕著な差はみられない。

また、退職金等の割合の推移をみると、高齢化の進展等を背景に、わが国もアメリカも上昇傾向にある。

第2-4表 法定外福利費の内訳別割合

第2-4表 法定外福利費の内訳別割合(製造業)

(単位 %)

日 本			ア メ リ カ		E C		
	1982年	1978年	(1977年)		(1978年)	西ドイツ	フランス
住居に関する費用	42.6	43.0	休暇・休日手当基金	1.8	私 的 保 険	-	7.1
医療保健に関する費用	8.2	8.8	私 的 保 険	91.2	私的補償賃金	-	21.4
食事に関する費用	16.1	16.2	解雇手当基金・失業手	1.8	私的失業保険	-	64.3
文化・体育・娯楽に関する費用	11.1	11.3	当基金		私的家族手当	50.0	3.6
私的保険制度への拠出金	4.7	4.3	貯 蓄 計 画	5.3	そ の 他	-	3.6
労災付加給付の費用	1.6	1.6					
慶弔見舞等の費用	3.2	2.9					
財形奨励金等の費用	1.0	0.5					
そ の 他	11.5	11.3					
計	100.0	100.0	計	100.0	計	100.0	100.0

資料出所 日 本 労働省「労働者福祉施設制度等調査」
 アメリカ 労働省「Handbook of Labor Statistics」
 西ドイツ、フランス、EC統計局「Labour Costs in Industry」

(注) 「-」は労働費用計に対する割合が 0.05 %未満のもの。

昭和58年 労働経済の分析

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 勤労者生活の動向と課題

2 福利厚生等の動向

(1) 福利厚生費等の長期的推移と背景

3) 機能別にみた労働費用

福利厚生費および退職金等の費用の全体について,その内容を勤労者の生活に対してどのような機能を果たしているかという観点から分類してみると,昭和56年では,退職後・老後の所得保障に関する費用が全体の46.2%を占め最も多くなっている。ついで,医療保健に関する費用が27.0%となっている。その他には,住宅に関する費用(7.6%),日常生活・余暇等に関する費用(7.5%),傷病,失業などの不測の事態が生じて就業が不可能になった場合の所得保障に関する費用(6.6%),資産形成に関する費用(3.5%)などがある。50年と比べると,退職後・老後生活に関する費用,医療保健に関する費用,資産形成に関する費用等の割合が高まっているのに対して,住宅に関する費用,日常生活・余暇等に関する費用の割合が低下している。総じてみれば,勤労者の日常生活に密接に関連した費用の割合が低下し,資産形成,老後生活など勤労者のライフサイクルを踏まえて計画的に準備すべきものに対する費用の割合が高まってきている。

各費用の占める割合を規模別に比較してみると,大企業で相対的に高い割合になっているのは,資産形成に関する費用と住宅に関する費用である。費用の水準をみても,5,000人以上の大企業を100として,30～99人の中小企業ではそれぞれ30.1%,14.8%にとどまっている。逆に,中小企業で相対的に高い割合となっているのは,医療保健に関する費用,日常生活・余暇等に関する費用および不測の事態が生じた場合の所得保障に関する費用である。退職後・老後生活に関する費用の割合は,1,000人以上の大企業でやや高いが,それほど大きな差はない。医療保健に関する費用,不測の事態が生じた場合の所得保障に関する費用,退職後・老後生活に関する費用について,中小企業において割合が高くなっているのは,これらの費目で法定福利費の比重が高いことも影響している(第2-7図)。

第II部 勤労者生活の動向と課題

2 福利厚生等の動向

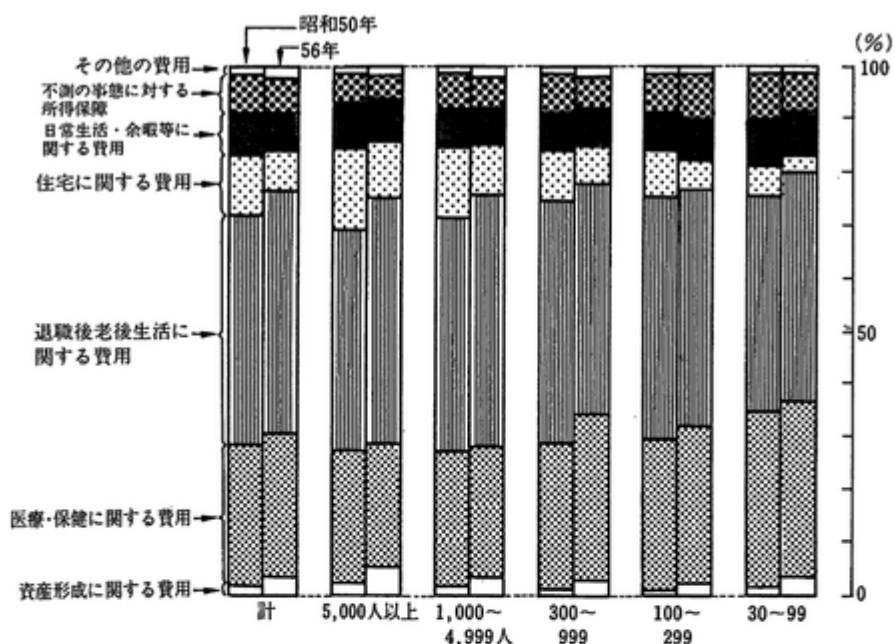
(1) 福利厚生費等の長期的推移と背景

4) 法定外福利費の動向の背景

以上、労働費用の動向について、やや長期的視点に立ってその特徴を明らかにしてきたが、法定外福利費については、1)最近伸び悩みの傾向がみられるようになってきており、2)規模間格差が非常に大きく、格差はむしろ拡大しつつあるという事実が指摘できる。このような法定外福利費の動向については、いくつかの理由が考えられるが、企業の収益なり支払い能力の動向も1つの大きな要因として考えられる。法定外福利費は、勤労者の立場からみれば、資産形成、医療保健、文化・体育・娯楽など生活の様々な局面に応じて必要な所得やサービスの給付を受け取り、生活の安定と向上に役立てることのできるものとして機能しているわけであるが、企業の立場からみれば、ある程度任意的性格のある支出である一方、現金給与などとともに労働費用を構成し、人件費コストとなるものである。したがって、企業の経営環境が変化し、人件費の支払い原資に変動があれば、賃金とともに法定外福利費も変動することになるだろう。

第2-7図 機能別に見た福利厚生費等の内訳

第2-7図 機能別に見た福利厚生費等の内訳



資料出所 労働省「労働者福祉施設制度等調査」

- (注) 1) 法定福利費、法定外福利費、退職金等に関する費用を勤労者生活に対する機能の観点から再分類したものである。
2) 各費用の分類方法は以下のとおり。

資産形成に関する費用……………持家援助、財形奨励金・給付金、持株援助、私的保険制度への拠出
医療・保健に関する費用……………健康保険料、労災保険料、医療保健施設費、健康診断費、その他の医療保健費
退職後・老後生活に関する費用……………厚生年金保険料、退職金等に関する費用
住宅に関する費用……………給与住宅、その他の住宅費用
日常生活・余暇等に関する費用……………生活援助、共済会への援助、食事施設費、その他の食事費用、文化・体育・娯楽施設費;文化・体育・娯楽活動費、通勤バス・通勤施設費
不測の事態に対する所得保障……………雇用保険料、健保付加給付、労災付加給付、慶弔見舞等の費用
その他の費用……………その他の法定福利費、その他の法定外福利費

(付加価値生産性と法定外福利費)

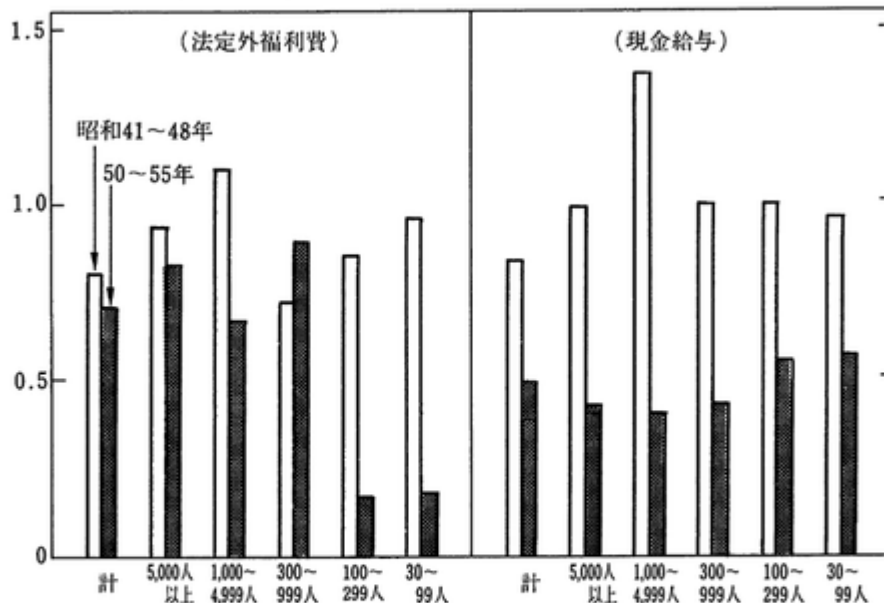
製造業の法定外福利費について、その伸び率をみると、40年から48年にかけては年率12.0%増加したが、50年から55年にかけては年率7.4%の増加と鈍化してきている。一方、通商産業省「工業統計表」により付加価値生産性の推移をみると、40年から48年には年率15.1%、50年から55年には年率11.0%と伸び率は鈍化しているものの、法定外福利費に比べるとその程度は小さい。そこで、法定外福利費の付加価値生産性に対する弾性値(法定外福利費の増減率を付加価値生産性の増減率で除した値で、付加価値生産性の1%の増加に対応する法定外福利費の増加率をあらわす。)を求めてみると、40年代の0.804にたいして50年代には0.710と低下してきている。規模別にみると、5,000人以上の大企業では40年代の0.944から50年代は0.828となっており、さほどの低下はみられないのに対して、30～99人の中小企業では、40年代の0.959から50年代の0.173へと大きく低下している。一方、現金給与の伸び率をみると、各規模とも40年代に比べて50年代は小さくなっているものの、規模間では大きな差はみられなかったことから、現金給与の付加価値生産性に対する弾性値は、50年代においては、付加価値生産性の伸びが低かった中小企業でやや大きくなっている。以上のことから、中小企業では、近年、付加価値生産性の上昇分のうち、賃金に配分される割合が相対的に高まり、法定外福利費に配分される割合が低下していることがわかる(第2-8図)。

一方、法定外福利費の変動を、総労働費用に占める法定外福利費の割合の変化、分配率の変化および付加価値生産性の変化に要因分解してそれぞれの寄与度をみてみると、規模計では、50年代において付加価値生産性の上昇率が低下したことがこの時期の法定外福利費の増加率を低下させる大きな要因になっていることがわかるが、規模別にみると、大企業と中小企業との間でやや異なる動きがみられる。中小企業については、規模計の場合と同じく、付加価値生産性の上昇鈍化が法定外福利費の増加率の低下の最も大きな要因と

なっている。このことを先の弾性値の動きと合わせて考えると、50年代に入って生産性の上昇が大企業以上に鈍化し、人件費支払い原資の伸びも鈍化する中で、中小企業においては、現金給与は大企業の引上げに準じて引き上げていかざるを得ないため、法定外福利費への配分が相対的に少なくなってきたものと考えられ、こうした事情によって法定外福利費が50年代において伸び悩んでいるものと思われる。これに対して大企業では、減量経営等を背景に付加価値生産性の上昇率は50年代においても40年代と比べてそれほど大きな低下はみられず、このことが法定外福利費の増加率をあまり低下させなかつた要因となった(第2-5表)。

第2-8図 法定外福利費および現金給与の付加価値生産に対する弾性値

第2—8図 法定外福利費および現金給与の付加価値生産に対する弾性値
(製造業)



資料出所 労働省「労働費用調査」,「労働者福祉施設制度等調査」
通商産業省「工業統計表」

(注) 弾性値は、法定外福利費および現金給与の各年の増減率の平均を付加価値生産性の同時期の増減率の平均で除することによって求めた。ただし、各規模の41, 42, 44, 45年および5,000人以上と1,000～4,999人の47年は数値が得られないので、40～43年、43～46年および46～48年の増減率を年率換算したものを使用した。

以上のことから、最近の生産性の動向は法定外福利費にも大きな影響を与えているので、今後、持続的成長の下で、中小企業における生産性向上を図るための各種の措置が講ぜられることによって中小企業における勤労者の生活向上が図られることが必要であると言えよう。

第2-5表 法定外福利費の増減要因

第2-5表 法定外福利費の増減要因（年率）

（単位％）

企業規模，年	法定外福利費 増減率	法定外福利費の増減要因				
		総労働費用に占める 構成費の変化要因	分配率 要因	付加価値 生産性要因	付加価値額要因	雇用要因
計						
昭和40~48年	12.0	-1.9	-0.8	15.1	17.4	-2.0
50~55年	7.4	-1.1	-2.2	11.0	9.6	1.3
5,000人以上						
昭和40~48年	12.8	-0.8	-0.5	13.8	17.0	-2.9
50~55年	8.9	-0.3	-4.4	13.6	10.7	2.5
1,000~4,999						
昭和40~48年	12.1	-2.6	-0.3	15.4	17.8	-2.1
50~55年	7.8	-1.3	-2.5	12.0	9.0	2.7
300~999人						
昭和40~48年	10.2	-3.8	-0.6	15.3	18.5	-2.8
50~55年	8.8	-0.0	-1.5	10.6	9.6	0.8
100~299人						
昭和40~48年	12.2	-2.1	-0.3	15.0	17.7	-2.3
50~55年	6.9	-1.1	-1.2	9.5	8.9	0.5
30~99人						
昭和40~48年	14.8	-0.2	-0.4	15.5	16.0	-0.4
50~55年	6.9	-1.1	-1.2	9.5	8.9	0.5

資料出所 労働省「労働費用調査」、「労働者福祉施設制度等調査」、通商産業省「工業統計表」

（注）要因分解は次式によった。

$$\frac{F}{L} = \frac{F}{C} \cdot \frac{C}{V} \cdot \frac{V}{L} \quad \therefore \frac{F}{L} = \frac{F}{C} + \frac{C}{V} + V - L$$

総労働費用に 分配率 付加価値額 雇用要因
 占める構成比 要因 要因
 の変化要因

付加価値生産性要因

F：法定外福利費、L：従業員数、C：労働費用総額、V：付加価値額

第II部 勤労者生活の動向と課題

2 福利厚生等の動向

(2) 企業の福利厚生活動の動向

以上,企業の福利厚生について,企業が負担する費用の側面に焦点を当てて,その長期的推移と背景を明らかにしてきたが,ここでは,特に,勤労者の生活の面で重要だと思われる企業の福利厚生活動について,その動向をみることにする。

第II部 勤労者生活の動向と課題

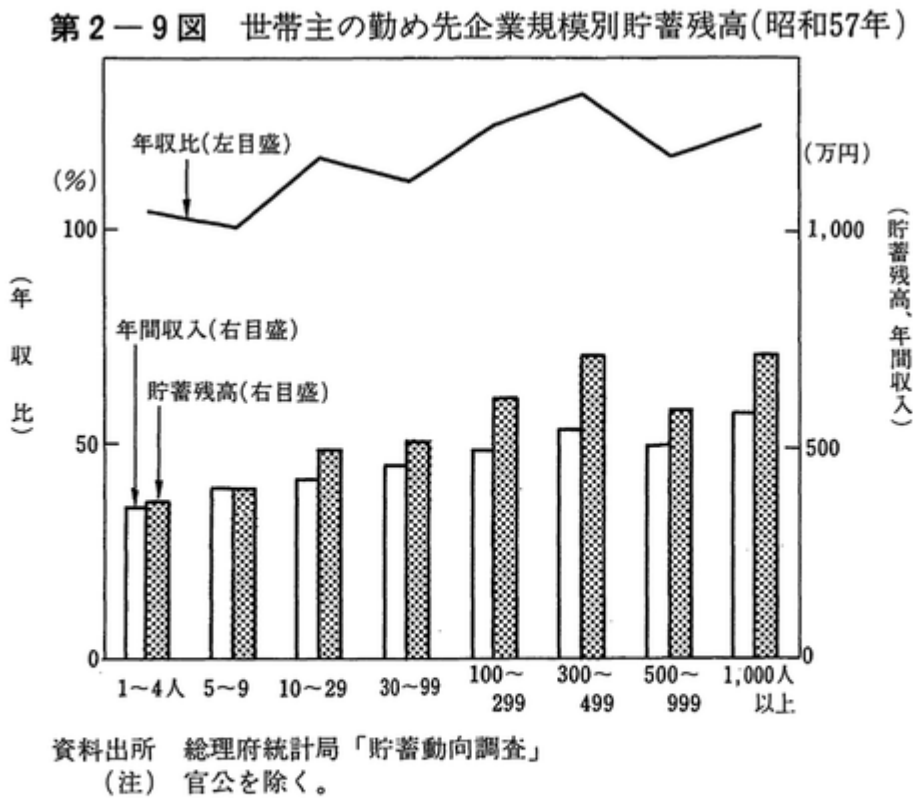
2 福利厚生等の動向

(2) 企業の福利厚生活動の動向

1) 勤労者の貯蓄に対する援助

勤労者の貯蓄については,第3章で詳しくみるが,これは,教育,住宅,老後生活などの面で勤労者生活の安定のために大きな役割を果たしている。このため,企業も勤労者の貯蓄に対して様々の援助を行つている場合が多い。総理府統計局「貯蓄動向調査」によれば,58年末の勤労者1世帯当たりの貯蓄残高は611万円,年収に対する割合は1.16倍となつている。世帯主の勤め先企業規模別の状況について,同じ調査によって57年末についてみると,年収に対する割合は,規模別にあまり大きな差はみられない(第2-9図)。

第2-9図 世帯主の勤め先企業規模別貯蓄残高



(企業の貯蓄援助制度)

(企業の貯蓄援助制度)

第1節でみたように,資産形成に対する企業の援助費用は着実に増加しているが,このうち,持家取得に対す

る援助に関する費用を除いた金融資産の形成に対する援助費用でみると、増加の程度はさらに大きくなる。

「労働者福祉施設制度等調査」によって、57年における勤労者の資産形成に対する企業の援助の実施状況をみると、貯蓄に関する援助制度、社内保険制度、持株援助制度がその中心となつていますが、貯蓄に関する援助制度が最も普及しており、69.3%の企業で実施されている。貯蓄に関する援助制度に関して注目すべき点は、中小企業でも比較的多数の企業が実施しているということである。57年時点では、30～99人の中小企業でも65.1%の企業で実施されており、時系列的にも51年の51.8%からかなり上昇している。

貯蓄に関する援助制度の内容をみると、中小企業では財形貯蓄(勤労者財産形成貯蓄)が中心である。中小企業で貯蓄に関する援助制度を実施している企業の9割以上が財形貯蓄を行つている。一方、大企業では、51年当時は社内預金为中心であり、財形貯蓄は貯蓄に関する援助制度を実施している企業の42.4%しか導入されていなかったが、その後財形貯蓄の導入が急速に進み57年には84.1%に達している。これに対して社内預金は51年の94.1%から57年の84.4%へと減少している。社内預金制度を廃止した企業について、大企業では財形貯蓄制度への移行を理由としてあげる企業が多いことも併せて考えると、大企業において社内預金から財形貯蓄への移行が進行しつつあることがうかがわれる。このように財形貯蓄は、中小企業を含めて各規模企業で広範に実施されている(第2-10図)。

貯蓄援助以外の勤労者の資産形成に対する援助制度をみてみると、企業が従業員の生命保険料や交通傷害保険の保険料を負担する社内保険制度は、57年には37.9%の企業に実施されているが、54年に比べると実施率は低下している。

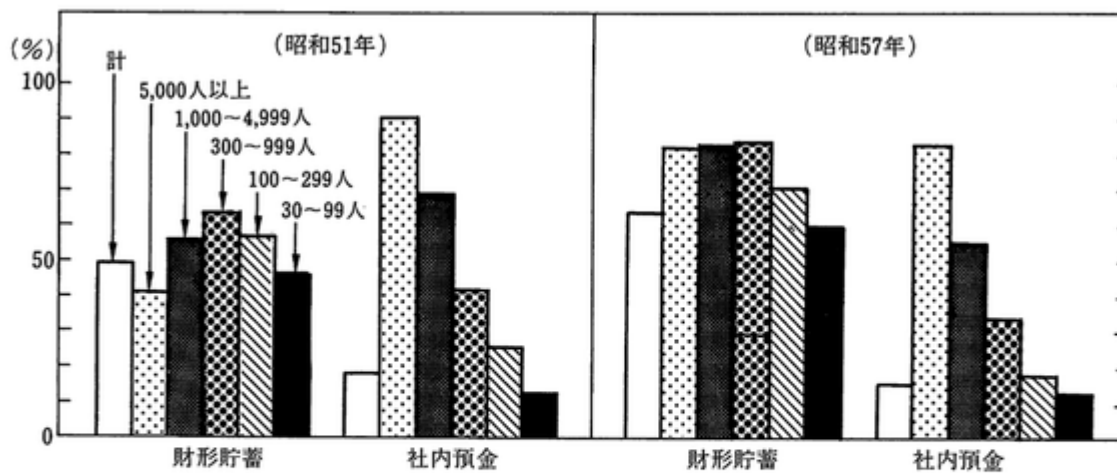
また、持株援助制度は、大企業ではかなり実施されているが、中小企業ではほとんど実施されていないため、全体の実施率は9.0%にとどまつている。

(財形貯蓄の動向)

企業の貯蓄援助制度の中で財形貯蓄が中心を占めているが、30人以上の企業における実施率をみると、51年の49.5%から57年には64.0%に上昇している。規模別にみると、51年には規模による特徴はあまりみられず中小企業の方が大企業より実施率がむしろ高かつたが、その後大企業における導入が急速に進んだため、57年においては、5,000人以上の大企業で82.4%、30～99人の中小企業で59.7%と大企業の実施率がやや高くなつている。しかし、実施企業における財形貯蓄契約労働者の割合は、5,000人以上で47.2%、30～99人で34.8%とそれほど大きな差はみられない。

第2-10図 貯蓄に関する援助制度の実施状況

第2—10図 貯蓄に関する援助制度の実施状況 (企業割合)



資料出所 労働省「労働者福祉施設制度等調査」

一方、勤労者の自主的努力による老後生活のための貯蓄を奨励助長する目的で57年に創設された財形年金貯蓄(勤労者財産形成年金貯蓄)は、制度発足後期間があまり経っていないが、同年における実施率は4.3%となつている。規模別にみると、企業の実施率は、5,000人以上で3.5%、30～99人で3.9%、実施企業における契約労働者の割合は、それぞれ9.6%、11.8%となつている。

このように、中小企業においても、財形貯蓄や財形年金貯蓄が活用されているので、今後さらにその普及促進を図っていくべきと考えられる。

第II部 勤労者生活の動向と課題

2 福利厚生等の動向

(2) 企業の福利厚生活動の動向

2) 給与住宅と持家援助制度

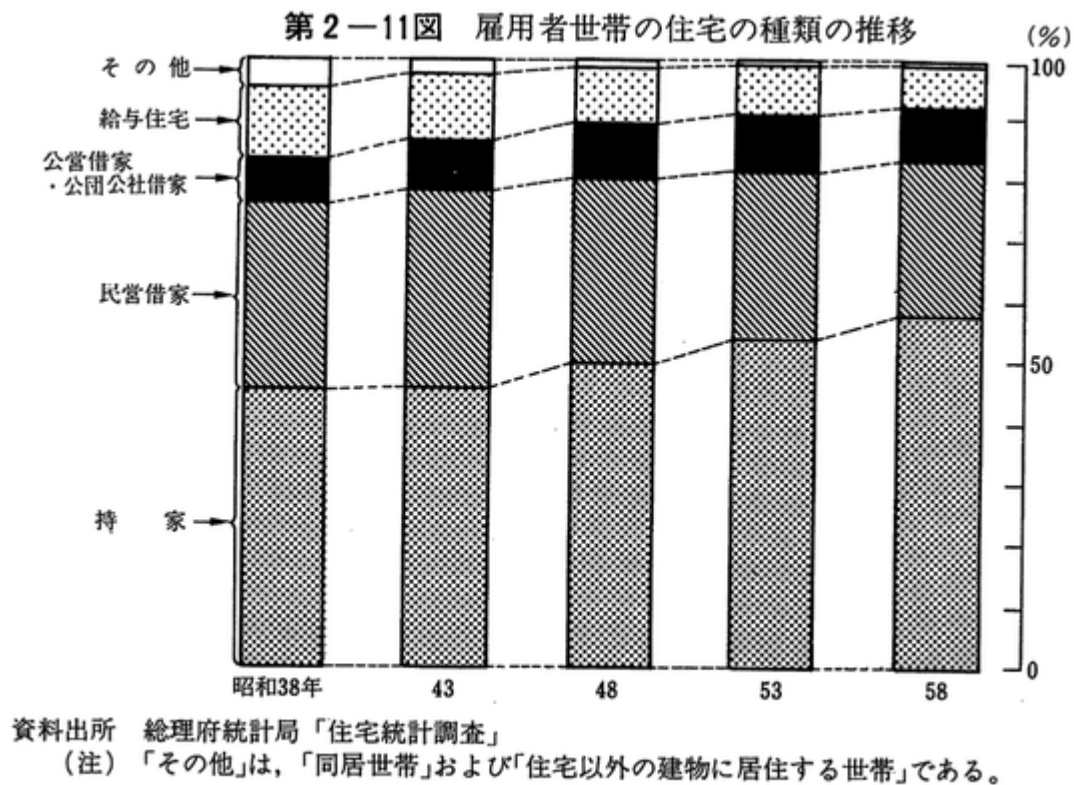
(勤労者の住宅の現状)

勤労者の住宅の現状についても,第3章でライフサイクルの視点からより詳しくみるが,ここでは,企業の給与住宅と持家援助制度との関連で,その現状をみる。

総理府総計局「住宅統計調査」により,雇用者世帯の住宅の種類をみると,58年(速報値)は,持家世帯が57.9%で最も多く,民営借家世帯が24.8%,公営借家世帯8.9%となっており,給与住宅世帯の割合は7.8%である。長期的には,持家世帯の割合(持家率)が着実に上昇する一方,給与住宅世帯の割合が低下する傾向にある。また,民営借家世帯の割合は,50年代に入つて低下している(第2-11図)。

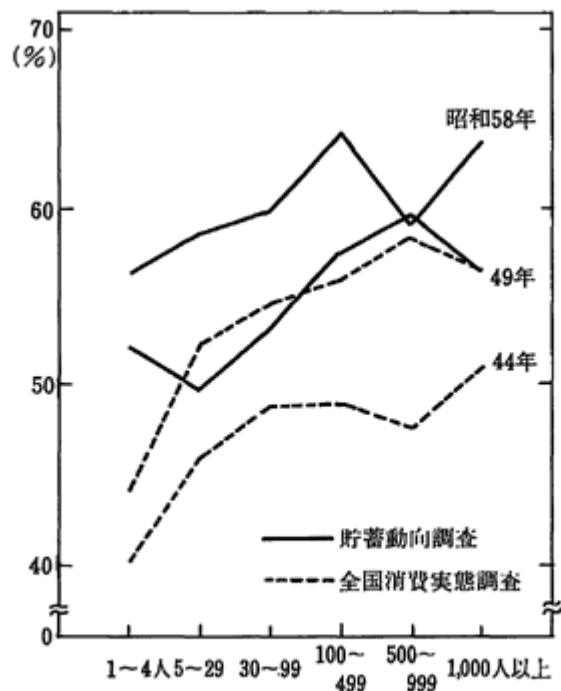
世帯主の勤め先の企業規模別には,53年は,30人未満の零細企業の持家率は46.0%とまだ過半数に達しておらず,1,000人以上の大企業との間には10ポイント以上の開きがみられた。また,給与住宅世帯の割合は,1,000人以上の大企業では17.6%に達しており,それ以下の規模との差が大きい。一方,中小企業労働者は,民営借家世帯の割合が高い。なお,総理府統計局「貯蓄動向調査」等により,規模別持家率の最近時点までの推移をみると,各規模とも着実に上昇しているが,規模間での持家率の差は依然として大きい(第2-12図)。

第2-11図 雇用者世帯の住宅の種類の推移



第2-12図 世帯主の勤め先企業規模別持家率

第2-12図 世帯主の勤め先企業規模別持家率



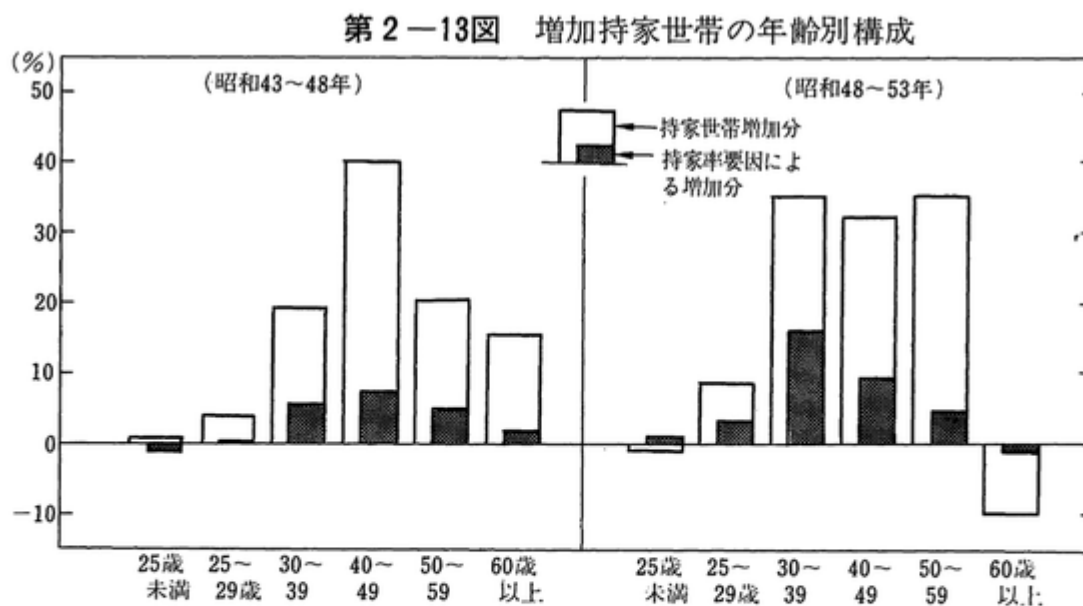
資料出所 総理府統計局「貯蓄動向調査」、「全国消費実態調査」
 (注) 官公を除く。

さらに、年齢別にみると、持家取得年齢の若年化もみられる。各年齢層における世帯数の増減の影響を除去した上で、新規持家世帯の年齢別構成をみると、持家取得の中心世代が40年代前半の40歳台から最近では30歳台へ移行していると考えられる(第2-13図)。

(給与住宅の設置運営)

労働費用の項で明らかにしたように、わが国の企業は、法定外福利費の40%以上を勤労者の住宅関係費として支出しており、その中でも大企業を中心に給与住宅に関する費用は非常に高いウェイトを占めてきた。しかし、賃貸住宅の整備が進む一方、最近の勤労者の持家志向の高まりや持家取得年齢の若年化といった住宅に対する勤労者のニーズの変化に対応して、公的資金による持家融資制度の充実等が図られる中で、企業の住宅に対する対応にも種々の変化があらわれてきており、特に、大きな負担を伴う給与住宅の設置から、最近では、勤労者の持家取得の援助へ比重が移ってきている。

第2-13図 増加持家世帯の年齢別構成



資料出所 総理府統計局「住宅統計調査」

(注) 1) 持家世帯増加は昭和43~48年、48~53年のそれぞれ5年間の増加数の年齢別構成比である。

2) 持家率要因による持家世帯増加は次式により求めた。

$$O = T \cdot R \text{ より } O - O' = T \cdot R - T' \cdot R'$$

$$= (R - R')T' + (T - T')R' + (T - T')(R - R')$$

持家率要因 世帯数増加要因 交絡項

ただし、O：持家世帯数、T：世帯総数、R：持家率(=持家世帯数/世帯総数)

まず、給与住宅の設置状況をみてみよう。「労働者福祉施設制度等調査」によると、55年現在、給与住宅を設置している企業は借上げも含めて全体の57.6%であるが、時系列的には、47年の73.5%、52年の62.3%と低下してきている。規模別には、大企業ではほとんどの企業に設置されており、47年と比べた設置率の低下もわずかであるのに対して、中小企業ではこの間に大きく低下している。世帯用住宅と単身者用住宅に分けてみると、世帯用住宅は47年、52年、55年と設置率が低下してきており、上記の勤労者の持家志向の高まりや公的住宅環境、融資制度の整備といった変化に対する企業の対応を示している。一方、単身者用住宅については、47年の34.9%から52年には49.8%へと設置率がかなり上昇し、特に、中小企業での設置率の上昇が大きかった。しかし、その後は、単身者用住宅の設置率も頭打ち気味に推移するようになっている(第2-14図)。

また、設置形態は、世帯用、単身用とも、企業単独で保有する形態の方が借上げ形態より設置率の低下幅がやや大きくなっている。いずれにしても、給与住宅については、以上のような動きがみられるが、今後は、転勤者用住宅など特定の労働者を対象としたものに重点が移っていくことが考えられる。

(持家取得に対する援助制度)

勤労者の持家志向が高まり、公的融資制度等も整備された結果、勤労者の持家率も着実に上昇しているにも

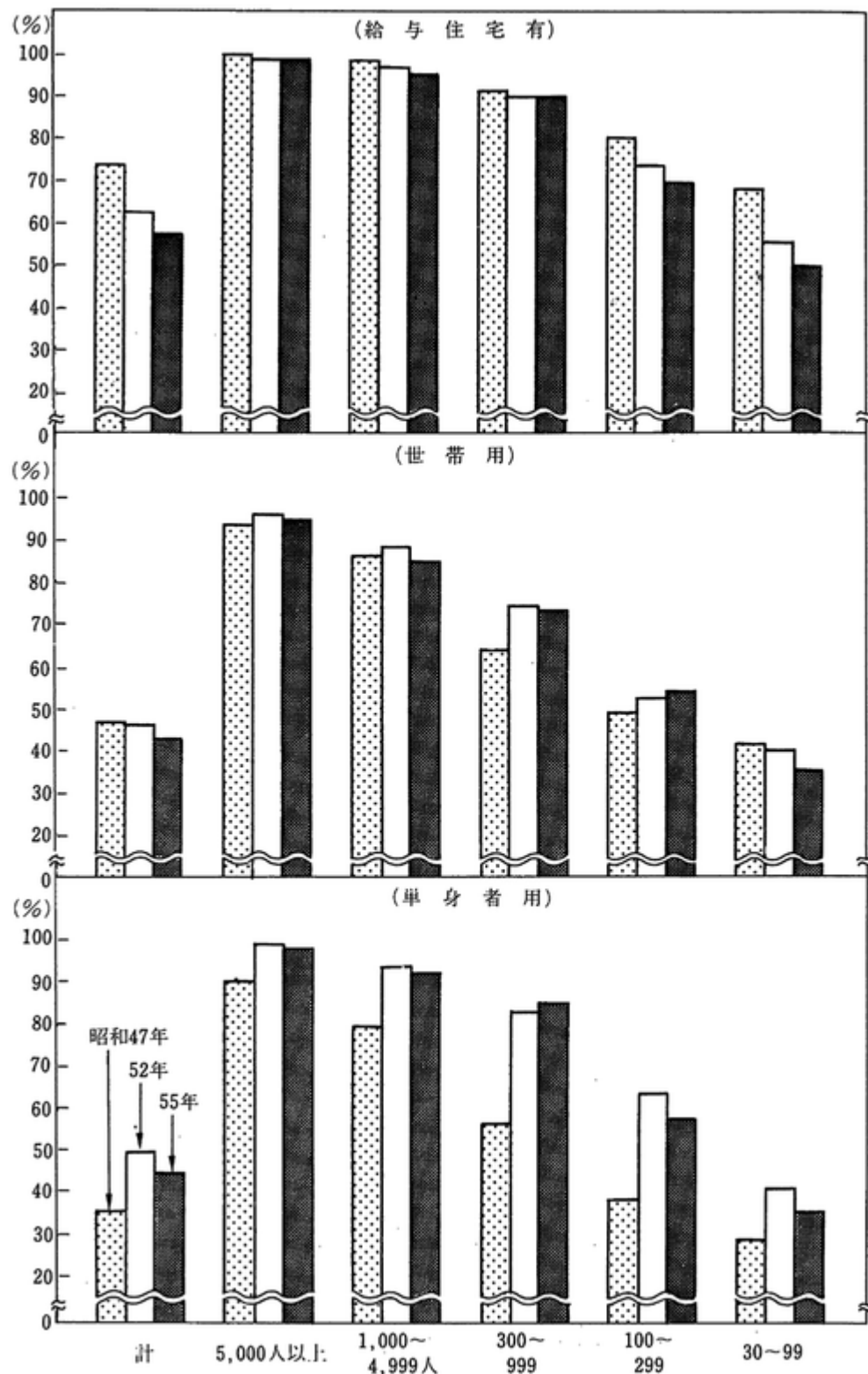
かかわらず、なお規模別に持家率の格差があることの背景としては、もちろん規模別の所得格差が大きいと考えられるが、その他に、持家取得に対する企業の援助制度に大きな規模間格差があるという面も大きいと考えられる。以下、持家取得に対する企業の援助制度について、代表的なものを規模別にみてみよう。

企業が行う労働者の住宅取得に対する援助制度の主なものとしては、住宅資金融資制度、住宅資金積立制度および勤労者が住宅資金を借入金でまかなった場合の利子補給制度がある。最も多くの企業で実施されているのは住宅資金融資制度であるが、5,000人以上の大企業ではほとんどの企業が実施しているのに対して、30～99人の中小企業の実施率は57年で12.7%ときわめて低い。住宅資金積立制度および利子補給制度は、5,000人以上の大企業ではそれぞれ34.5%、52.9%の実施率であるが、30～99人の中小企業では1.3%、1.0%とほとんど実施されていない(第2-15図)。

また、時系列でみると、大企業では、住宅資金融資制度を導入している企業において、企業資金による融資(社内融資)を行う企業は減少する傾向にあり、これに代わって厚生年金転貸融資制度や金融機関と提携した住宅ローンを導入して、これを借りる勤労者に利子補給を行うという形での援助制度を採用する企業が増えつつある。これに対して、中小企業においては、このような傾向は特にあらわれていない。財形転貸融資制度を導入している企業はそれほど多くないが、54年に比べると、57年はやや導入率が上昇している。

第2-14図 給与住宅の設置状況

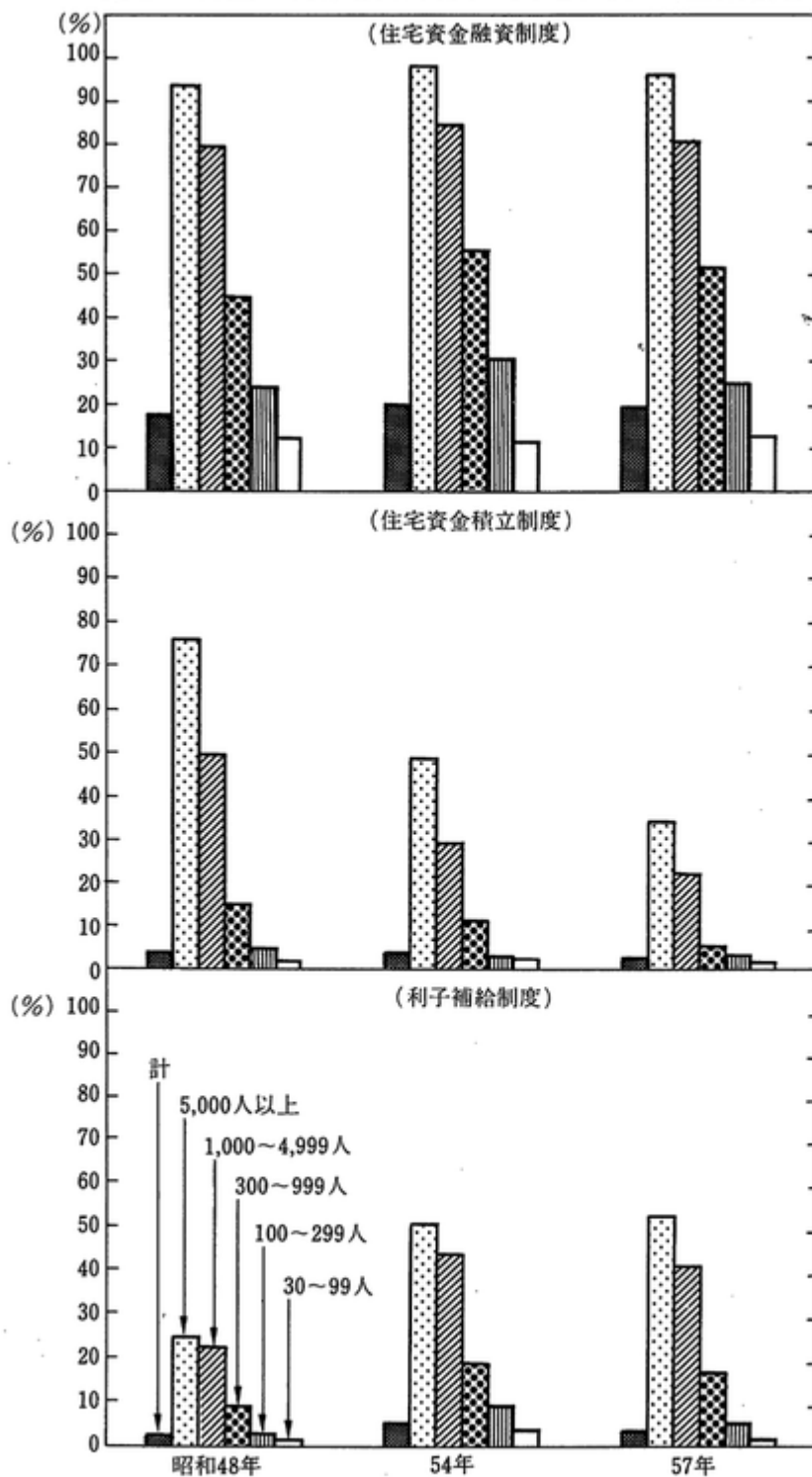
第2-14図 給与住宅の設置状況（企業割合）



資料出所 労働省「労働者福祉施設制度等調査」

第2-15図 持家援助制度の実施状況

第2-15図 持家援助制度の実施状況 (企業割合)



資料出所 労働省「労働者福祉施設制度等調査」

中小企業の場合、所得の格差もあるので、貸付条件も有利であるこれらの公的融資を活用することが、中小企業における住宅資金融資制度の実施を促進する一つの方法になると思われる。この場合、事業主にとって長期にわたる債権債務の管理や従業員の離転職の際の取扱いの問題などが生ずるが、これらの問題の解決を図るため、従来から住宅金融公庫による財形直接融資制度があるとともに、最近、中小企業を中心とした多くの事業主が、財形法(勤労者財産形成促進法)上の福利厚生会社を設立し、共同で債権債務の管理等を

行うことによって、企業内に住宅資金融資制度を設ける例もみられ、中小企業の1つの方向として注目される。

第II部 勤労者生活の動向と課題

2 福利厚生等の動向

(2) 企業の福利厚生活動の動向

3) 従業員の健康対策

(労働者の健康状況と健康診断の実施状況)

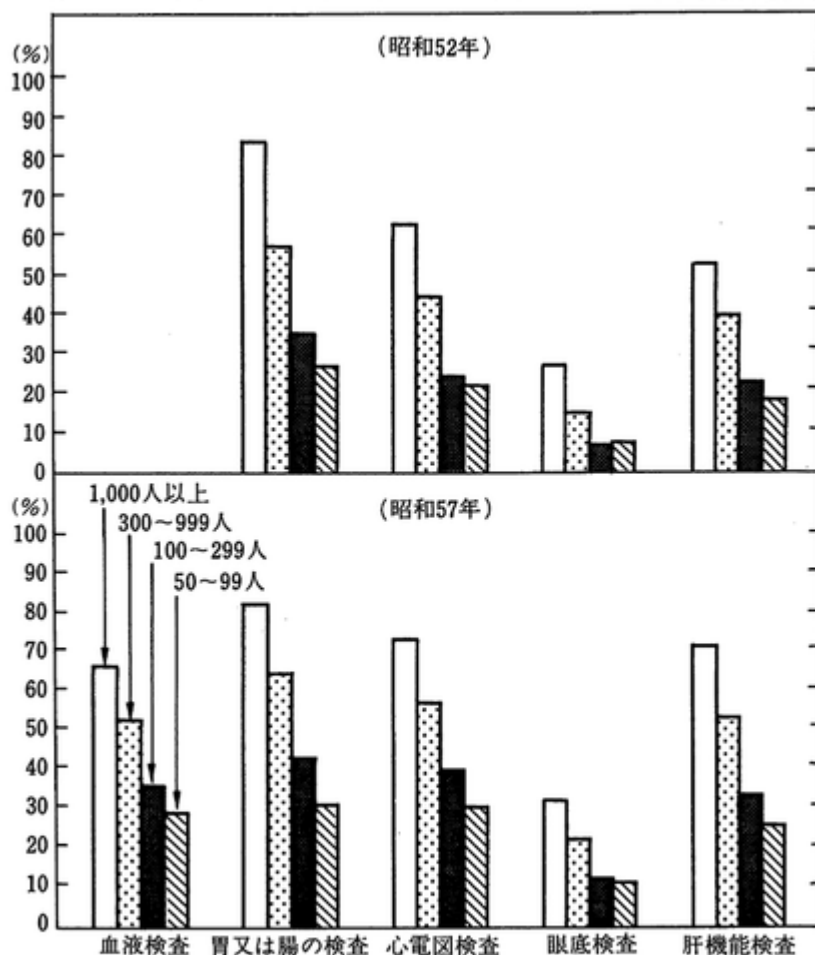
労働省「労働者の健康状況調査」(57年)によると、現在慢性的持病を抱えている者の割合は、全体では約20%程度であるが、男女とも年齢が高くなるほど高くなり、60歳以上の年齢層の持病率は40%を超えている。持病の内容は、高齢者を中心に胃腸病、高血圧が多い。49年と比較すると、胃腸病、神経痛、リウマチの低下を中心に、持病率は全体として低下しているが、年齢構成の高まり等を反映して、高血圧、糖尿病といったいわゆる成人病の割合が上昇している。

こうした高齢化の進展にともなう病気の傾向から、特に、成人病予防を中心とした健康診断の重要性が高まっているが、企業の成人病予防検診の実施状況をみると、52年に比べて57年は実施率が大きく向上している。しかし、事業所規模別には大きな格差がみられ、57年の実施状況をみると、大規模事業所では、胃腸検査、心電図検査および肝機能検査が7～8割の事業所で実施されているのに対して、50～99人では、52年に比べると改善しているものの、いずれも3割前後の事業所でしか実施されておらず立遅れが目立つ(第2-16図)。

また、従業員が人間ドックを受診した場合の費用の負担も、規模別の格差が大きく、健康診断の結果による勤務上の配慮、健康増進等のための教育・指導体制の確立も、中小企業は遅れており、全体として、従業員の健康管理に対する立遅れが目立つので改善される必要がある。

第2-16図 成人病健康診断の実施状況

第2-16図 成人病健康診断の実施状況（事業所割合）



資料出所 昭和52年 労働省「労働者の健康管理実態調査」
 昭和57年 労働省「労働者の健康状況調査」
 （注）規模区分は、事業所区分による。

(医療保健施設の設置運営)

労働費用の項でみてきたように、一般に施設の設置運営に関連した費用は規模間の格差が大きい、医療保健施設に関しても、「労働者福祉施設制度等調査」(56年)によると、30~99人の中小企業の医療保健施設費は5,000人以上の大企業のわずかに0.3%にしか過ぎない。一方、同調査によって医療保健施設の設置状況をみると、55年では、5,000人以上の大企業では95.6%の企業が設置しているのに対して、30~99人の中小企業の設置率は34.5%であり、格差はかなり大きいものの費用額ほどの差はあらわれていない。これは、病床数の多い病院の設置が中小企業ではほとんどみられず、診療所や医務室・休養室など比較的小規模の施設の比重が高いことにもよるが、設置形態の違いによる面がほとんどと考えられる。

大企業では、施設を企業単独で保有している割合が相対的に高いが、30~99人の中小企業では、病院については企業外部の医療機関と利用契約を結ぶ方式によるものが最も多くなっている。診療所については外部機関との利用契約方式と他社と共同して設置する方式によるものが半々を占めている(第2-6表)。

第2-6表 医療保健施設の設置企業数の割合

第2-6表 医療保健施設の設置企業数の割合

(昭和55年)

M. A. (単位 %)

施設、設置形態	計	5000人 以上	1000～ 4999人	300～ 999	100～ 299	30～99
計	39.8	95.6	83.0	62.6	45.6	34.5
病院	10.2	43.4	20.3	14.3	11.7	8.9
企業単独	4.2	37.6	8.2	3.9	0.7	4.7
共同	18.4	25.7	20.8	23.1	27.3	13.7
第三者との利用契約	80.3	54.1	74.6	74.7	74.6	84.4
診療所	13.1	69.7	39.0	24.7	14.0	10.9
企業単独	8.2	78.9	53.2	18.9	2.3	2.0
共同	43.9	18.9	23.6	40.5	57.3	41.9
第三者との利用契約	51.5	20.6	32.2	43.8	47.7	57.3
医務室・休養室	27.0	86.1	67.9	46.8	31.1	22.7

資料出所 労働省「労働者福祉施設制度等調査」

(注) 設置形態別の数値は、それぞれの施設を設置している企業に対する割合である。

第II部 勤労者生活の動向と課題

2 福利厚生等の動向

(2) 企業の福利厚生活動の動向

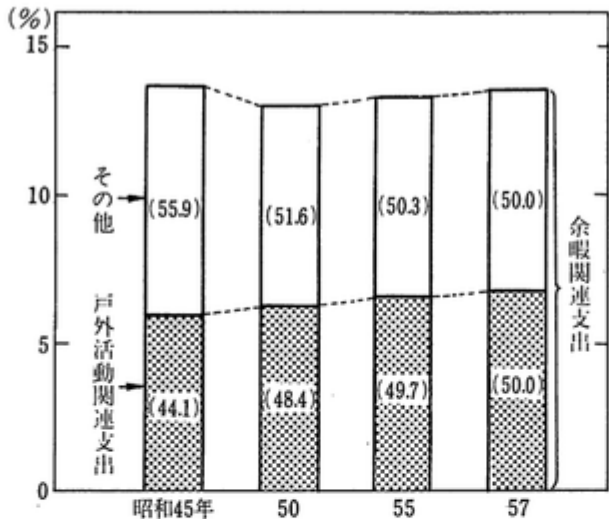
4) 文化・体育・娯楽施設の設置運営

(余暇に関する支出の動向)

週休二日制の普及等休日の増加を中心とした労働時間の短縮が長期的に進む中で、余暇の有効な利用についての関心が高まりつつあるが、総理府統計局「家計調査」によって、勤労者の余暇活動の動向を支出面からみると、余暇に関連した支出の45年から50年にかけての増加率は、消費支出全体の増加率をわずかに下回っていたが、50年代に入つて消費支出の伸びが全体として鈍化する中で、余暇関連支出の伸びの鈍化は比較的小さくなく、相対的に余暇関連支出の拡大がみられるようになった。余暇関連支出を旅行やスポーツなど戸外活動に関連したものとそれ以外のものとに分けてみると、一貫して前者の伸びの方が高く、余暇関連支出に占める前者の割合は、45年の44.1%から57年には50.0%になつている(第2-17図)。

第2-17図 勤労者世帯の余暇関連支出の推移

第 2 - 17 図 勤労者世帯の余暇関連支出の推移(消費支出に占める割合)



資料出所 総理府統計局「家計調査」

(注) 1) 余暇関連支出の内訳は次の通り。

余暇関連支出

{

戸外活動関連支出：一般外食、電車・汽車賃、バス代、航空運賃、宿泊料、バック旅行費、旅行かばん、運動用具

そ の 他：教養娯楽用耐久財（事務学習用机・いすを除く）、教養娯楽用品（文房具、運動用具を除く）、書籍・他の印刷物（辞書を除く）、教養娯楽サービス（宿泊料、バック旅行費を除く）、つきあい費

2) ()内は余暇関連支出に占める割合。

(文化・体育・娯楽施設の設置状況)

このような勤労者の余暇の拡大,特に,スポーツ活動や宿泊旅行など戸外活動型の余暇に対するニーズが高まりつつあることを反映して,企業の文化・体育・娯楽施設の設置状況を,55年の「労働者福祉施設制度等調査」によってみても,各種体育施設,保養所等の設置率の上昇がみられる。一方,図書施設や各種クラブ室などの設置率は47年に比べると若干の低下がみられる。

規模別には,給与住宅や医療保健施設の場合と同様,規模間の格差が大きく,体育施設については,5,000人以上の大企業では各施設とも,おおむね,6～8割程度の設置率となつているのに対して,30～99人の中小企業では,1割前後の設置率にとどまつている。また,施設を設置している企業については,その形態も規模別に違いがみられる。1,000人以上の大企業では企業単独保有の形態が中心となつているのに対して,30～99人の中小企業では第三者と利用契約を結んで企業外の施設を従業員に利用させる形態が中心となつている。

また,100～999人の中堅企業では他社と共同で設置運営する形態が他の規模に比べて相対的に多くなつている。

一方,保養所や,海の家,山の家といった季節的余暇施設についても規模別に設置率の格差は大きい,大企業では,企業単独保有による施設の他に外部施設の利用方式による設置も併せて行つている企業がやや多く,中小企業では共同設置方式が比較的多いという特徴がみられる(第2-7表,第2-8表)。

このように余暇関連施設の設置率に大きな格差が存在する現状の下で,中小企業労働者に対して余暇活動の機会を提供していくためには,所得,余暇時間等の条件が整備されるとともに,余暇関連施設が中小企業労働者に利用できる形で整備される必要がある。こうしたニーズに対しては,上にみたように,中小企業自身が共同化,外部利用という形で企業内施設の充実を進めることも有効な方法であるが,各種公的余暇施設の活用も図っていく必要がある。

第2-7表 文化・体育・娯楽関連施設の設置企業数の割合

第2-7表 文化・体育・娯楽関連施設の設置企業数の割合

(単位 %)

施設、年	計	5000人 以上	1000～ 4999人	300～ 999	100～ 299	30～99
図書館施設年 昭和45年	22.1 17.1	75.1 63.3	66.0 55.0	46.5 37.3	31.3 23.5	14.2 12.1
各種クラブ室年 昭和45年	20.6 16.8	77.5 88.4	63.8 72.3	48.9 47.6	29.7 25.6	11.9 9.5
体育館年 昭和45年	3.4 9.5	54.1 66.9	20.2 33.6	9.6 19.5	2.5 11.3	2.0 7.1
グラウンド年 昭和45年	10.9 21.4	84.5 87.3	52.0 58.4	30.2 42.5	15.5 29.8	5.0 15.7
コート年 昭和45年	11.4 18.3	86.5 88.4	61.9 68.1	35.8 43.3	17.4 24.0	4.0 12.7
プール年 昭和45年	2.8 8.4	48.8 61.8	17.1 33.5	9.4 19.9	2.1 9.6	1.3 6.1
その他の屋内体育施設年 昭和45年	33.2 27.8	71.3 73.7	62.0 52.7	51.7 45.1	43.8 33.3	26.1 23.7
保養所年 昭和45年	16.0 28.7	96.5 98.4	65.1 87.8	35.3 63.5	22.0 37.4	9.4 21.1
社員クラブ年 昭和45年	10.0 18.1	66.4 72.5	44.3 48.2	23.2 32.5	12.6 22.3	6.0 14.5
季節的余暇施設年 昭和45年	15.1 26.0	73.1 88.4	55.9 74.5	33.4 54.7	18.7 37.2	9.8 18.4

資料出所 労働省「労働者福祉施設制度等調査」

第2-8表 文化・体育・娯楽関連施設の設置形態

第2-8表 文化・体育・娯楽関連施設の設置形態
(昭和55年)

M.A. (単位 %)

施設、設置形態	計	5000人 以 上	1000～ 4999人	300～ 999	100～ 299	30～99
体 育 館						
企業 単 独	22.2	83.3	60.2	30.5	14.9	16.4
共 同	35.9	24.4	22.5	42.5	52.5	28.3
第三者との利用契約	47.9	19.0	29.9	37.3	42.5	56.5
グ ラ ウ ン ド						
企業 単 独	32.5	90.0	76.0	55.0	34.8	20.0
共 同	30.2	16.4	17.7	30.1	34.0	29.6
第三者との利用契約	42.7	19.6	17.9	24.7	35.9	54.0
コ ー ト						
企業 単 独	52.2	91.9	77.7	66.7	49.5	44.6
共 同	30.6	17.6	15.4	27.8	35.1	31.5
第三者との利用契約	28.3	32.4	25.7	21.4	23.6	33.3
保 養 所						
企業 単 独	27.6	79.4	60.1	38.4	27.2	20.4
共 同	58.6	45.3	41.3	55.7	61.1	60.2
第三者との利用契約	41.2	58.3	59.6	45.5	40.6	38.1
季 節 的 余 暇 施 設						
企業 単 独	23.9	47.7	34.3	29.3	26.2	19.3
共 同	50.8	36.9	33.6	47.7	51.3	53.5
第三者との利用契約	46.2	70.7	70.7	52.5	46.1	41.5

資料出所 労働省「労働者福祉施設制度等調査」

(注) それぞれの施設を設置している企業に対する割合である。

第II部 勤労者生活の動向と課題

2 福利厚生等の動向

(3) 退職金の動向

1) 退職金制度の動向

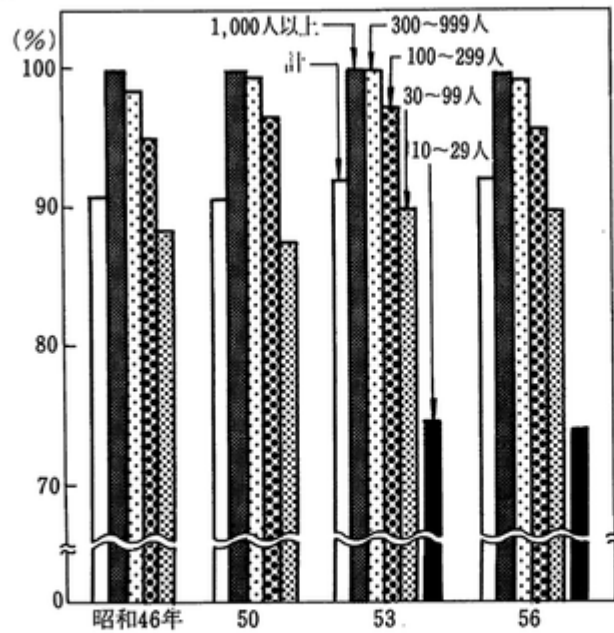
(退職金制度の普及状況)

労働者が退職した場合に企業が支給する退職金には、支給の形態によって、退職一時金と退職年金とがあるが、いずれも勤労者の老後生活の安定に大きく役立っている。労働省「退職金制度調査」等によって、そのような退職金制度の普及状況をみると、30人以上の企業では、何らかの形での退職金制度を有する企業は、56年で92.1%に達している。規模別にみても、30～99人の中小企業でも90.0%の企業に退職金制度が導入されており、30人以上の企業においてはかなり普及していると言える。ただし、10～29人の零細企業での導入率は、74.3%(55年)であることに留意する必要がある(第2-18図)。

小零細企業における退職金制度の普及には、中小企業退職金共済制度(国が設けた中小企業事業主の相互共済と国の援助を基礎とする退職金制度。以下、「中退金制度」という。)が大きな役割を果たしている。退職一時金制度を有する中小企業のうち、中退金制度を導入している企業は増加しており、56年においては、100～299人の企業で17.8%(46年15.2%)、30～99人の企業では35.9%(同30.6%)となっており、また、10～29人の企業では、55年においては45.8%(52年37.1%)と、100人未満の企業において特に大きな比重を占めている。

第2-18図 退職金制度の普及状況

第2-18図 退職金制度の普及状況（企業割合）



資料出所 労働省「賃金労働時間制度総合調査」,「退職金制度調査」,
「小規模企業労働条件実態調査」

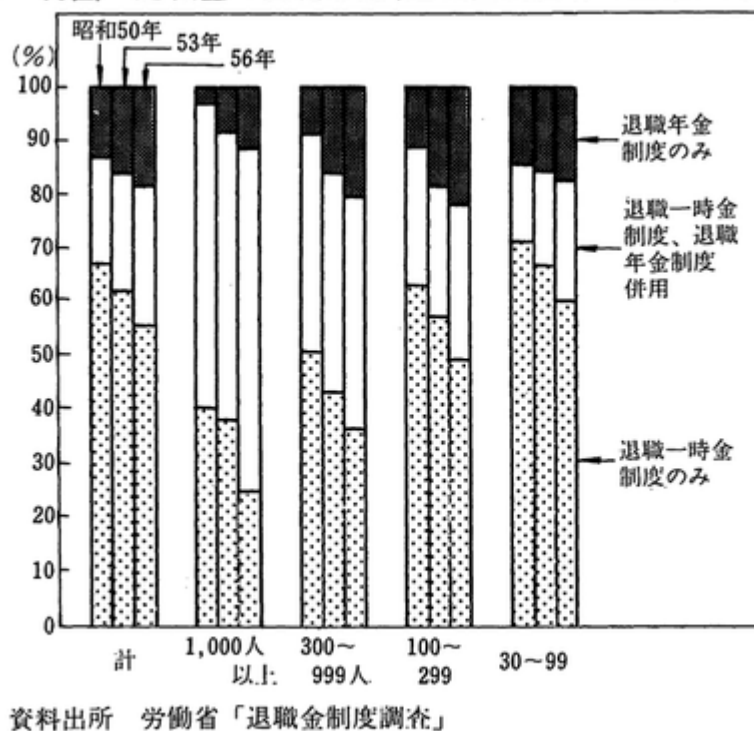
- (注) 1) 10~29人の企業については、52年および55年の調査である。
2) 規模計は、30人以上の企業についての数値である。
3) 46年は、サービス業を含まない。

(退職金制度の形態)

まず、退職金制度を支給形態によって一時金のみ、年金のみ、両者の併用に分けてみると、56年においては、一時金みの企業は退職金制度を採用している企業の55.4%、年金みの企業は18.5%、併用は26.2%となっている。規模別にみると、一時金みの企業は小規模で、年金みの企業は中規模で、併用は大規模で多くなっている。また、50年と56年とを比べると、各規模とも一時金みの企業が減少し、年金みの企業および併用の企業が増加している(第2-19図)。

第2-19図 退職金の支給形態

第2-19図 退職金の支給形態(退職金制度有の企業に対する割合)



つぎに、準備の形態をみると、社外積立とするものとして、先にあげた中退金制度のほかに、適格年金、厚生年金基金(調整年金)等があるが、30人以上の企業についてこれら3制度を何らかの形で利用している企業の割合を推計してみると、56年では、退職金制度を採用している企業の約60%に達するものと推測される(第2-9表)。

一方、これらの制度のいずれにも加入していない企業の退職金制度は、主として社内準備の形態であるが、この形態については、受給権保護のための保全措置が必ずしも講じられていない場合がある。退職年金の場合、大部分が適格年金又は厚生年金基金であり、社内準備のみという企業は少ない。しかし、退職一時金の場合については、社内準備のみという企業が比較的多く、その中で、保全措置を講じている企業の割合も「退職金制度調査」(56年)によると12.0%と少なく、労使協定を締結しているため、保全措置を講ずることを要しない企業を含めても28.0%にとどまっている。勤労者の老後生活の安定という面からみても、その改善を図っていく必要がある。

さらに、56年「退職金制度調査」により、退職年金の形態についてみてみることにする。まず、支給期間をみると、厚生年金基金は終身年金であるが、適格年金については、終身年金の割合は、各規模とも1割程度であり、退職一時金を年金化した企業が多いこともあつて、有期年金の割合が比較的高くなっている。

有期年金の場合の支給期間は、10年の場合がほとんどである。また、退職年金の支給に際して、その一部又は全部を労働者が一時金として選択して受給することを認めている企業の割合は、厚生年金基金で65.4%、適格年金では91.1%となっており、一時金選択を認めている企業がかなりみられる。これらについては、労働者の方にも、税制上一時金を受給した方が有利とみていることのほか、第3項でみるように、一時期のまとまった金額の支出のため一時金を必要とする場合もかなりあることや、ほとんどの場合スライド制が採用されていないことなどの事情を反映したものと考えられる。

第2-9表 中退金、適格年金、調整年金制度への加入状況

第2-9表 中退金、適格年金、調整年金制度への加入状況（昭和56年）

（単位 %）

区 分	計	1,000 人 以 上	300 ～ 999 人	100 ～ 299	30～ 99
退職金制度あり	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
中退金、適格年金 調整年金のいずれ かに加入	58.6	72.7	63.2	58.4	57.6
そ の 他	41.4	27.3	36.8	41.6	42.4

資料出所 労働省「退職金制度調査」

（注） 1) 中退金、適格年金、調整年金のいずれかに加入している企業の割合は、労働省労働経済課試算。

2) 適格年金、調整年金のいずれにも加入せず、企業独自の年金と中退金を併用している企業はその他に含まれる。

第II部 勤労者生活の動向と課題

2 福利厚生等の動向

(3) 退職金の動向

2) モデル退職金の動向

(学歴、規模別にみたモデル退職金)

退職金は、公的年金を補足するものとして、老後生活の安定にとつて重要なものである。そこで、ここでは、その標準的な水準を知るため、学校卒業後直ちに入社し、標準的な昇進経路を経た後定年退職した標準労働者(男子)のモデル定年退職金を「退職金制度調査」によって試みる。それによれば、56年においては、大卒1,148万円、高卒1,077万円、中卒865万円となつている。

規模別には、例えば大卒については、1,000人以上の大企業のモデル定年退職金は1,831万円となつているのに対して、30～99人では1,039万円となつている。

一般に、退職金の算定に当たっては、退職時の賃金又は賃金の一部を算定の基礎にすることが多く、これに勤続年数に応じて一定の率を乗じ、場合によってはこれに功労などに応じて加算されて、退職金額が決定される。したがつて、勤続年数や賃金水準が異なれば、退職金の水準も当然異なつてくる。そこで、勤続年数別の支給率(退職時所定内賃金に対する退職金額の倍率)によって、勤続年数を同一条件にそろえた場合の学歴、規模間の格差をみてみることにしよう。

まず、学歴別にみると、勤続25年から30年のところで大卒の支給率がわずかに高くなつているが、全体としては各学歴ともそれほど大きな差はみられない。

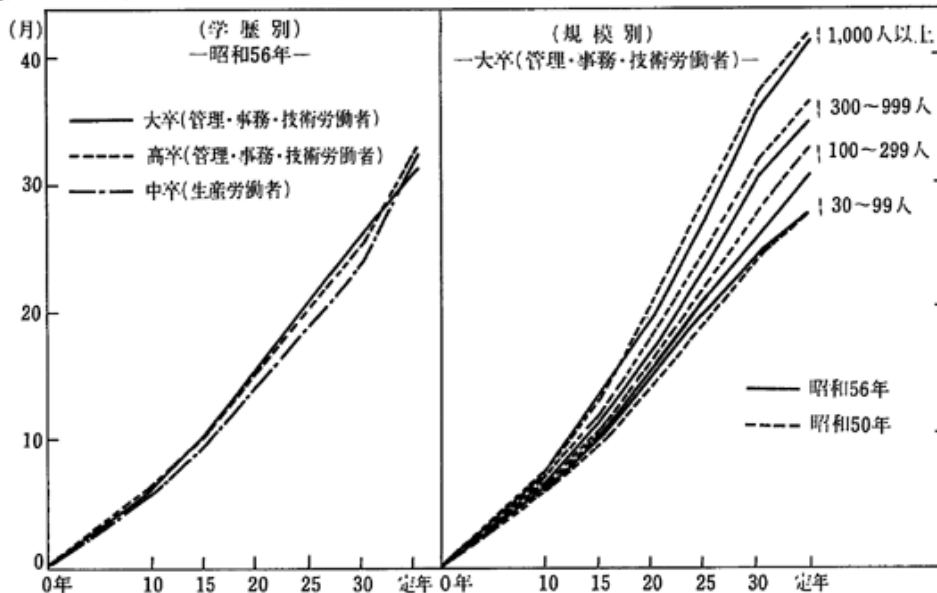
したがつて、学歴別の退職金の格差は大部分が賃金の格差に基づくものであり、退職金額の算定基準自体は学歴間で大きな差はない。

つぎに、大卒について、規模別の支給率をみると、勤続年数が10年を超えるあたりから1,000人以上の企業とそれ未満の企業の支給率がしだいに差が開き始める。また、300～999人の企業と300人未満の企業とを比較すると、支給率の格差の開き始める時期がやや遅れ、おおむね勤続年数20年以上のところであらわれている。このような結果、定年退職者の支給率は、1,000人以上の大企業では41.4か月に達しているのに対して、30～99人の中小企業では29.1か月分となつており、ほぼ賃金格差に応じた格差にとどまつていた学歴別の退職金と異なつて、規模別の退職金の格差は、賃金格差に加えて支給率の格差があるため大きくなつている(第2-20図)。

ところで、退職金を算定する際の算定基礎額は定年退職時でみると1,000人以上の大企業の27万9千円に対して、30～99人の中小企業では25万円であり、格差がみられるものの、所定内賃金の格差に比べると小さくなつており、算定基礎額の所定内賃金に対する割合は中小企業の方が高くなつている。このことは、退職金の規模間格差を縮小する方向に作用する。そこで、以下、所定内賃金、算定基礎額の所定内賃金に対する割合(繰入れ率)および支給率(ここでは退職金の算定基礎額に対する倍率)のそれぞれの格差が、退職金の規模間の格差にどの程度影響を及ぼしているかみていくこととする。

第2-20図 男子標準労働者のモデル退職金の勤続年数別支給率

第2—20図 男子標準労働者のモデル退職金の勤続年数別支給率(会社都合)



資料出所 労働省「退職金制度調査」

(注) 定年時における勤続年数は学歴により異なる。

(規模別格差の要因)

大卒のモデル定年退職金について、1,000人以上の大企業の退職金を基準にすると、300～999人で471万円、100～299人で702万円、30～99人で799万円ずつ少なくなっているが、このうち支給率の格差による分が8～9割を占めて最も大きな比重を占めている。所定内賃金の格差による分は退職金の格差の約4割を占めている。一方、繰入れ率は、大企業に比べて中小企業の方が高くなっているため、各規模とも200万円前後退職金の格差を縮小させる効果を果たしていることになる。他の学歴についても、大卒の場合と同様の傾向がみられるが、低学歴の場合、勤続年数が大卒より長くなるため支給率格差要因が大きくなっている(第2-21図)。

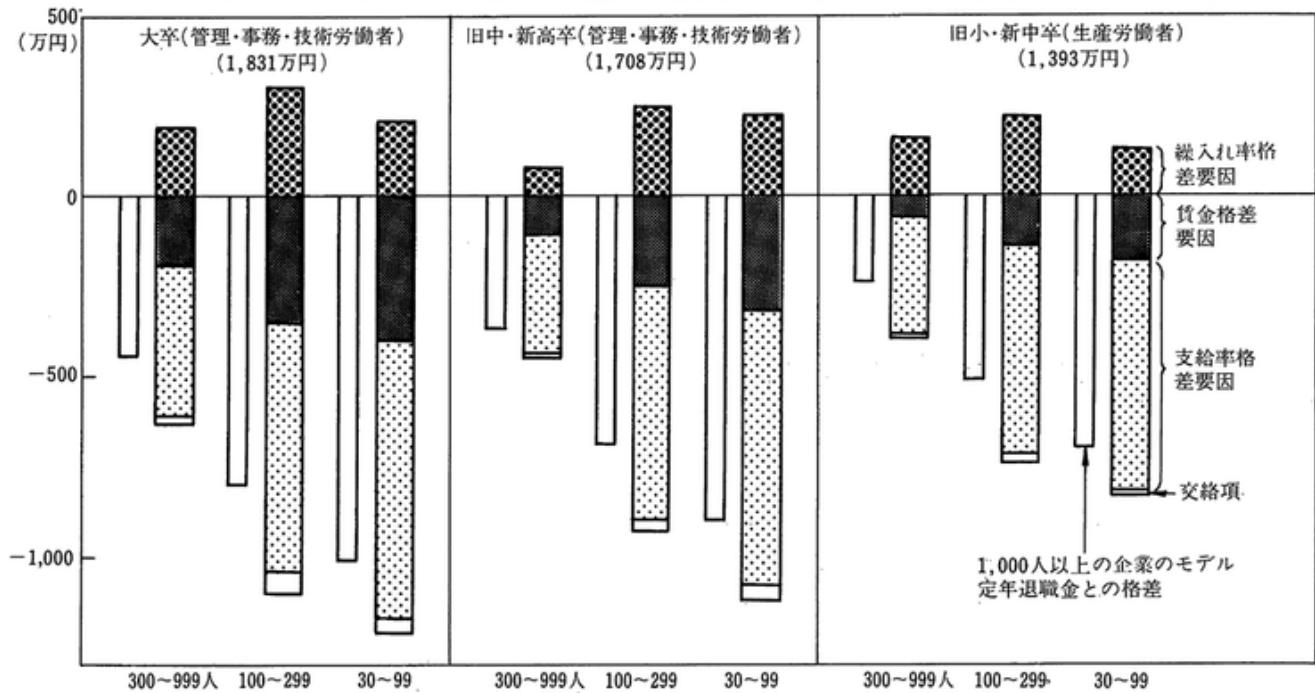
なお、大企業で繰入れ率が低くなっているのは、賃金の上昇が退職金の増加に結びつくのを避けるため、退職金算定基礎額を退職時賃金と切り離して別体系として設定したり、退職時賃金を基に算定基礎額を定めていても、ベースアップや定期昇給による賃金の増加を算定基礎額に繰り入れない傾向が強いためと考えられる。例えば、ベースアップや定期昇給による賃金の増額分を算定基礎額に繰り入れない企業の割合は、ベースアップについては大企業ほど高くなっており、また、定期昇給についても、定期昇給分をすべて算定基礎額に繰り入れる企業の割合は、1,000人以上の大企業で若干低くなっている(第2-22図)。

(モデル退職金の動向)

支給率の改定、算定基礎額の抑制等によって、50年代に入つて退職金の増加抑制傾向があらわれてきている。

第2-21図 モデル定年退職金の規模間格差の要因分解

第 2 - 21図 モデル定年退職金の規模間格差の要因分解(男子労働者)(昭和56年)



資料出所 労働省「退職金制度調査」

(注) 1) 要因分解は次式により行った。

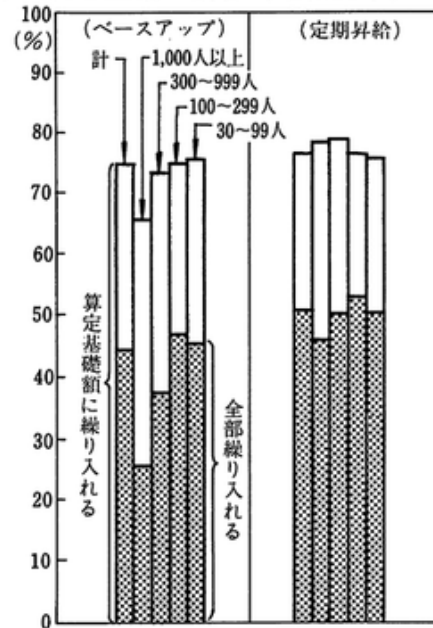
$$R_s - R_L = W_s X_{sm_s} - W_L X_{Lm_L} = \underbrace{(W_s - W_L) X_L}_{\text{賃金格差要因}} + \underbrace{(X_s - X_L) W_L}_{\text{繰入れ率格差要因}} + \underbrace{(W_s - W_L)(X_s - X_L) m_L}_{\text{交絡項}} + \underbrace{(m_s - m_L) W_s X_s}_{\text{支給率格差要因}}$$

R：モデル定年退職金，W：所定内賃金，X：繰入れ率（算定基礎額／所定内賃金），
m：支給率（モデル定年退職金／算定基礎額）。ただし、添字のSおよびLは、それぞれ、
1,000人未満の各規模および1,000人以上の規模をあらわす。

2) ()内は、1,000人以上の企業のモデル定年退職金である。

第2-22図 ベースアップおよび定期昇給による賃金増額分を算定基礎額に繰り入れる企業の割合

第2-22図 ベースアップおよび定期昇給による賃金増額分を算定基礎額に繰り入れる企業の割合（昭和56年）



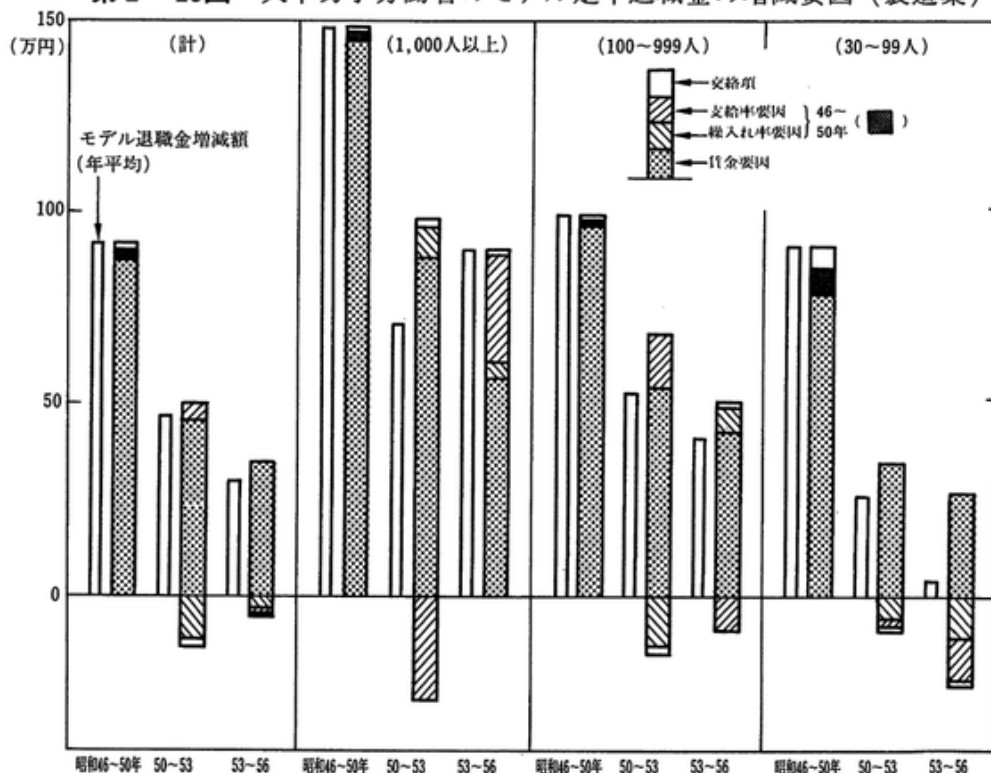
資料出所 労働省「退職金制度調査」

大卒者の勤続年数別モデル退職金の所定内賃金に対する倍率のカーブについて50年と56年とを比較してみると、30～99人を除く各規模で低下がみられる。30～99人の企業についてはやや上昇がみられるが、これは、退職金の増加を抑制する動きが大企業では比較的早くからあらわれていたのに対して、中小企業ではそれより遅れてあらわれたためであると考えられ、53年から56年にかけては低下している(前掲第2-20図)。

製造業の大卒者について、46年からのモデル定年退職金の動きをみると、46年から50年にかけては年平均92万円増加したが、50年から53年にかけては47万円、53年から56年にかけては30万円としだいに伸びが鈍化している。伸びの鈍化の要因としては、賃金の伸びの鈍化によるところが大きいが、50年以後はこれに繰入れ率や支給率の低下が加わって退職金の伸びをさらに鈍化させている。規模別には、46年から50年にかけては、30～99人の企業では繰入れ率や支給率は退職金を増加させる要因となっていたのに対して、100人以上の各規模においては、繰入れ率や支給率が退職金を増加させる効果はほとんどあらわれていないという違いがみられる(第2-23図)。

第2-23図 大卒男子労働者のモデル定年退職金の増減要因

第2-23図 大卒男子労働者のモデル定年退職金の増減要因（製造業）



資料出所 労働省「賃金労働時間制度総合調査」，「退職金制度調査」により労働省労働経済課試算

(注) 1) 46年は，退職年金制度のみの企業を含まない。

2) 46～50年については，繰入れ率と支給率が利用できないので，両者合わせて退職金額の所定内賃金に対する倍率の変化要因とした。

3) 要因分解は，次式による。

$$R_t - R_o = W_t X_t m_t - W_o X_o m_o = \{ (W_t - W_o) X_o + (X_t - X_o) W_o \} m_o + (m_t - m_o) W_t X_t$$

賃金要因 繰入れ率要因 交絡項 支給率要因

R：モデル定年退職金，W：所定内賃金，X：繰入れ率(算定基礎額/所定内賃金)，
m：支給率(モデル定年退職金/算定基礎額)。ただし，添字のt及びoは，それぞれ，
比較年および基準年であることをあらわす。

1,000人以上の大企業においては、53年から56年にかけて支給率要因が退職金を増加させる要因となつていますが、これには、退職金の抑制傾向が一段落したことやこの間に大企業で急速に進展した一時金の年金化に伴つて制度の充実が図られたことなどが考えられる。

つぎに、定年退職時賃金の変化による退職金の変化を、全体的な賃金水準の変化による分と、全体の賃金水準に対する定年退職時賃金の相対的な関係の変化による分とに分けてみると、各規模とも50年代に入つて定年退職時の賃金の相対的な低下が退職金を抑制する傾向があらわれてきている。特に、1,000人以上の大企業では53年から56年にかけてこの傾向がさらに強くなつてきている。この定年退職時の賃金の全体の賃金水準に対する相対関係の変化による退職金の増減効果と、支給率および繰入れ率のそれぞれの変化による退職金の増減効果を併せてみると、1,000人以上の大企業では、50年から53年にかけて支給率の低下によって退職金が抑制された後、53年から56年にかけては支給率要因は退職金を増加させる要因となつていますが、退職時賃金の相対関係の低下が退職金の増加を大幅に圧縮していることがわかる。100～999人の企業でも50年以後退職時賃金の相対的低下による退職金の抑制がみられる(第2-24図)。

さらに、支給率のカーブが変わらない場合、定年延長によって勤続年数が伸びれば定年退職金は増加することになるが、そこで、56年について、定年年齢別企業構成が53年と変わらないとした場合の定年退職金を試算してみると、大卒で1,156万円となり、56年の1,148万円とほとんど差がみられず、定年年齢別企業構成の変化による退職金の増加の傾向はみられない(第2-10表)。

第II部 勤労者生活の動向と課題

2 福利厚生等の動向

(3) 退職金の動向

3) 退職金の受給状況と老後生活

(定年退職者の退職金の受給状況と使途)

以上ではモデル退職金の動向をみたが,ここでは,実際の受給状況を見る。

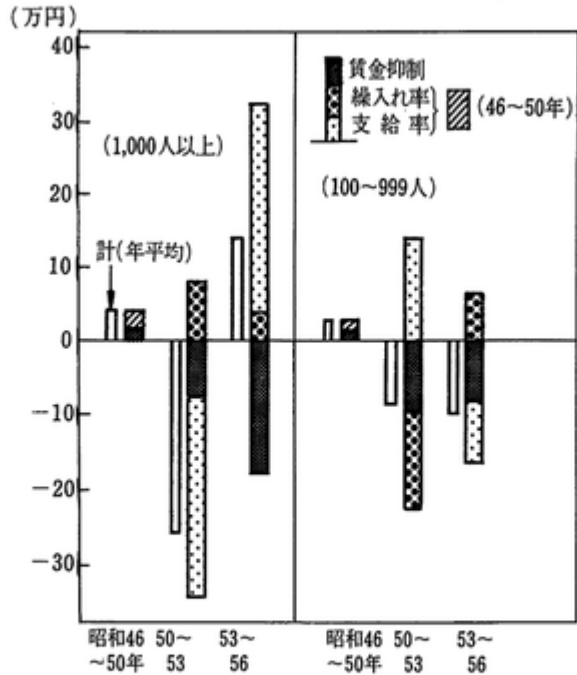
定年退職した労働者は,大部分が退職金を受給しているが,このうち退職年金を受給した者は,一時金と併せて受給した者を含めても1割程度(高年齢者雇用開発協会「定年到達者の就業と生活に関する実態の調査・研究」(58年))とみられ,企業において退職年金制度の導入が進んでいることと著しい対照をみせている。このような差があるのは,先にみたように,直接的には企業の退職年金制度には労働者に一時金選択を認めるものがあるためである。また,このような背景としては,一時に多額の支出を必要とする事情があることも大きい。

例えば,総理府統計局「貯蓄動向調査」によれば,定年退職前後の年齢層に当たると考えられる55～59歳の勤労者世帯のうちで,土地,住宅のための負債のある世帯の割合は,58年には31.4%に達しており,その世帯では一世帯当たり409万円の負債を抱えている。これは,年収の約60%に相当する。

また,第3章で分析するように,子供の結婚に関する費用の負担もこの世代で依然として大きいものと考えられる。

第2-24図 モデル定年退職金の抑制方法

第 2－24図 モデル定年退職金の抑制方法（製造業、男子大卒）



資料出所 労働省「賃金労働時間制度総合調査」,「退職金制度調査」,「賃金構造基本統計調査」
(注) 1) 繰入れ率および支給率は第 2－23図の要因分解の結果である。
2) 賃金抑制要因は、退職時所定内賃金／賃金水準の割合の変化による効果である。賃金水準は、勤続年数20～29年の40～49歳の所定内賃金を使用した。
3) 第 2－23図の(注) 1) および 2) を参照。

第2-10表 定年年齢別企業構成の変化の定年退職金への影響

第 2－10表 定年年齢別企業構成の変化の定年退職金への影響
(昭和56年)

区 分	大 卒	高 卒	中 卒
56年モデル定年退職金(万円)	1,148	1,077	925
所定内賃金に対する割合(月分)	31.3	33.1	31.7
定年年齢別企業構成を53年に固定した場合の退職金(万円)	1,156	1,083	926
所定内賃金に対する割合(月分)	31.5	33.3	31.5

資料出所 労働省「退職金制度調査」

(注) 定年年齢別企業構成を53年に固定した場合の退職金は、労働省労働経済課試算。

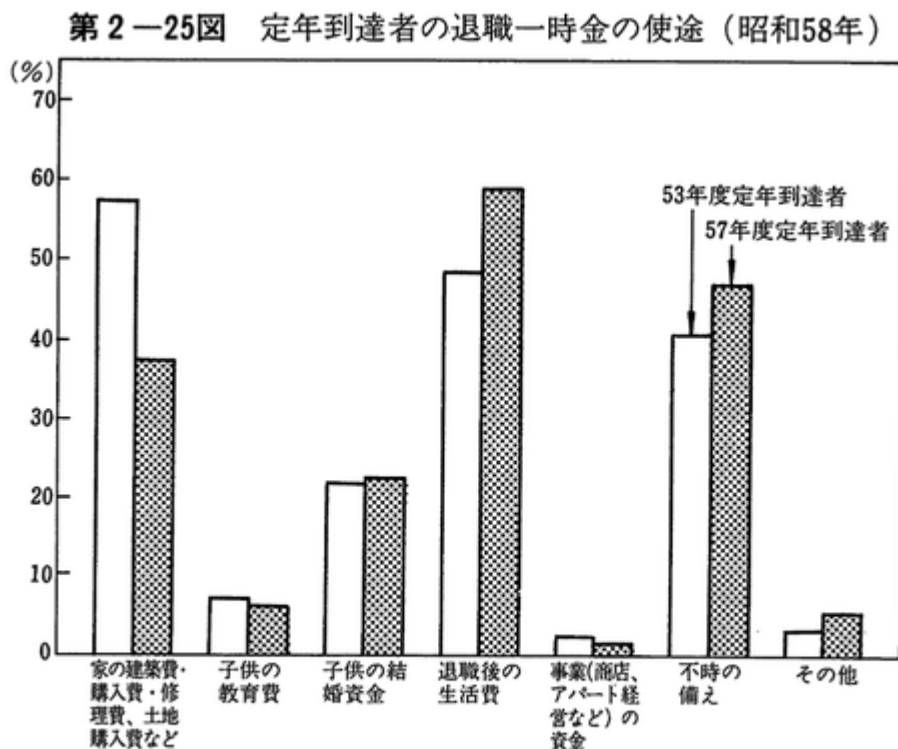
そこで、「定年到達者の就業と生活に関する実態の調査,研究」により,57年度に定年退職して退職一時金を受給した者(退職年金を一時金選択した者を含む。)について,その使途をみると,「退職後の生活費」

とする者が過半数に達している。また、「不時の備え」とする者も47.1%おり、退職一時金は退職後の生活の経済的基盤として大きな役割を果たしている。この他には、「家の建築費・購入費・修理費、土地購入費など」の支出が37.3%と多く、「子供の結婚資金」(22.7%)がこれに続いている。52年度に定年に到達した者と比べると、「家の建築費・購入費・修理費、土地購入費など」に使う者が減少する一方、「退職後の生活費」や「不時の備え」に使う者が増加しており、老後の所得保障に関する機能が高まってきた(第2-25図)。

(退職金の受給額)

56年に定年退職した男子労働者が受給した退職金額を労働省「退職金支給実態調査」によってみると、退職年金の現価額も含めて1人平均807万円となつている。規模別にみると、1,000人以上の大企業の場合の1,138万円に対して、30～99人の中小企業では251万円となつており、大企業の約2割の水準にとどまつている。一方、退職金を年金で受給している定年退職者の平均受給月額、1,000人以上の大企業では約6万円であるが、30～99人の中小企業の場合約2万円となつており、やはり格差が大きく、老後生活の安定という点から、今後、その水準の改善を図ることが望まれる。

第2-25図 定年到達者の退職一時金の使途



資料出所 高年齢者雇用開発協会「定年到達者の就業と生活に関する実態の調査・研究」

(注) 主なもの2つまでの複数回答。

このように規模間で受給額に大きな差があるのは、モデル退職金に規模間で差があることのほか、勤続年数の違いなどが影響しているものと考えられる。すなわち、中小企業では離転職を繰り返す労働者が多いことから、定年退職の場合の平均勤続年数が大企業に比べて短い。こうした、勤続年数の違いは、1)支給率に影響を与えるとともに、2)退職金算定の基礎となる賃金にも影響を与えることに、よって、退職金額を左右する効果をもっているであろう。

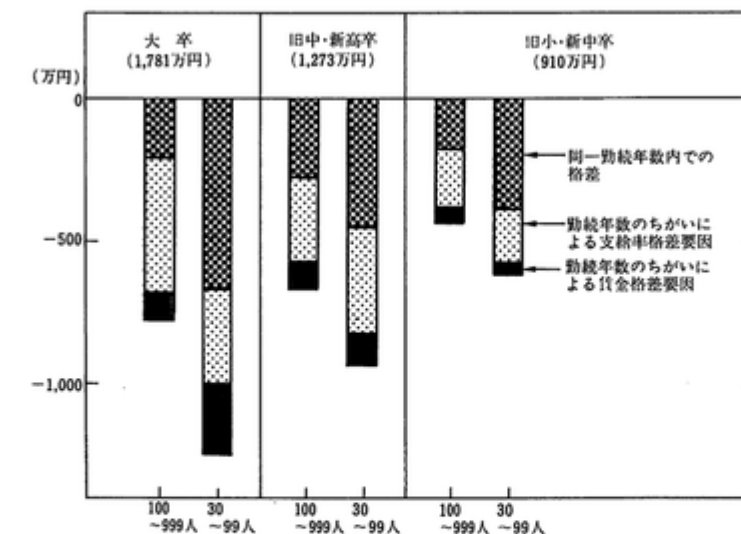
そこで、1,000人以上の大企業を基準にした退職金受給金額の格差のうち勤続年数の違いによって生じた格差を試算してみると、格差全体に占める割合は100～999人の場合で60%前後、30～99人の場合で40%前後となつている。このような、勤続年数の違いによる格差をさらに分解してみると、勤続年数の違いが退職金

算定の基礎となる賃金に影響を与えて退職金額を左右する効果は小さい。この背景としては、第1章でみたように、最近、高年層の賃金の規模間格差が縮小していることなどが考えられる。一方、支給率については、先に触れたように、勤続年数が長くなるほど逓増的になっているため、勤続年数の違いは支給率の大きな差となっており、勤続年数の違いによる格差のかなりの部分がこれによってもたらされている(第2-26図)。

このように、勤続年数の違いが格差の大きな原因となつていますが、これに対処するためには、離転職を繰り返した労働者の退職金の算定に当たって、その勤続年数を通算するような工夫が必要であろう。中退金制度は、事業主が共同して行う退職金制度であり、労働者が、加入事業所間で離転職した場合、勤務期間の通算が容易に行われるという特徴を有していることから、今後、この制度の一般化をさらに進めることにより、事業主の努力とも相まって、中小企業労働者の退職金水準の改善が図られることが望まれる。

第2-26図 男子定年退職者の退職金受給額の規模間格差の要因分解

第2-26図 男子定年退職者の退職金受給額の規模間格差の要因分解 (昭和56年)
(1,000人以上の企業を定年退職した労働者の退職金に対する格差)



資料出所 労働省「退職金支給実態調査」により労働省労働経済課試算

(注) 1) 要因分解は次式により行った。

$$R_s = A_s X_s^t W_s, R' = A_s X_s^t W_s, R' = A_s X_s^t W', R_L = A_L X_L^t W_L \text{ とおくと,}$$

$$R_s - R_L = R_s - R' + R' - R' + R' - R_L$$

支給率格差要因 賃金格差要因 同一勤続年数内での格差

R: 退職金受給額, X: 勤続年数, W: 所定内賃金, W': 勤続年数別労働者構成を1,000人以上の企業と同一に調整した場合の所定内賃金。添字のSおよびLは、それぞれ、1,000人未満の各規模および1,000人以上の規模をあらわす。

2) 推計の基礎になった式のタイプは、 $\log(R/W) = a + b \log X$ 。ただし差は図中から省略されている。

3) ()内は、1,000人以上の企業の定年退職者の退職金受給額である。