HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	補足的労務費の態様 : 企業福祉制度の研究 (1)
Author(s)	真野, 脩
Citation	北海道大學　經濟學研究, 16(2), 133-178
Issue Date	1966-08
Doc URL	http://hdl.handle.net/2115/31147
Type	bulletin (article)
File Information	16(2)_P133-178.pdf

Instructions for use

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

補足的労務費の態様

―― 企業福祉制度の研究 (1) ――

真　野　　脩

目　　次

1. 序
2. 英国における補足的労務費
3. 欧州諸国における補足的労務費
4. 米国における補足的労務費
5. わが国における補足的労務費
6. 補足労務費と従業員の態度
7. 結

1. 序

戦後，わが国の労務管理制度の特質について論ぜられる場合，その特質を示す言葉として多くの人々により用いられて来た言葉に，「経営家族主義」と言う言葉がある。そしてその具体的制度的現われとして指摘されるものに，終身雇用制度，年功型の賃金体系，企業別の労働組合等(註1)と並んで，各企業における福利厚生施設がある。そしてこの福利厚生施設は，論者によると，第二次大戦までの「わが国の労務管理の中核(註2)」として位置づけており，従ってまた最も経営家族主義的な管理制度として考えられて来ている。こうしたところから，わが国の労務管理制度の近代化について語られる場合には，この福利厚生施設の改善が，上述の諸制度の近代化と並んで場合によってはそれ以上に常に強調されて来ているのである。

ところが最近，欧米諸国において著しい普及を見ている Fringe Benefits あるいは Employee Benefit Plan 等(註3)の名称で一括して呼ばれている諸制度は，わが国の福利厚生施設に含まれている諸制度以外に，退職年金制度や一

部の手当の様なもの迄をも含んでいる。従って，フリンジ・ベネフィッツと言われるものの内には，従来から特殊日本的な性質を含んだ諸制度として，批判の対象となって来た様な諸制度乃至はそれに類した諸制度が多く含まれていると見る事が出来る。

今もし，わが国の福利厚生施設や退職年金あるい一部の手当制度が，単に古い慣習や，使用者の一方的都合にのみ基づいて存在しているに過ぎないものであれば，そうした諸制度は出来る限り速かに廃止乃至は根本的な改善を行う事を必要としよう。しかしもし逆に，国際的な産業化の基調の上に存続し，新しく生まれたものであるならば，そうした諸制度は，今後更に育成すべきものとして，取り扱われなければならない。従って，本稿はフリンジ・ベネフィッツとして理解されている諸制度の現状を，その費用的側面を手掛りとして概観し，今後のこれら諸制度に対するわれわれの研究視角を導き出す事を目的としている。

（註1）これらの諸制度は，確かに大規模企業に限って見れば，わが国の労務管理制度の特徴として見る事が出来よう。しかし，それ等が，果して J. C. Abegglen や S. B. Levine 等が考える様に，わが国独特の封建的遺制や伝統的な慣行であると言い切れるかどうかは疑問である。即ち，大企業において，工員層における長期勤続が一般化したのは，第一次大戦以後の事であるし（間宏「日本労務管理史研究」昭和39年 107頁），年功型の賃金体系も，第二次大戦前より戦後において強く現われて来た制度である（河野豊弘「近代賃金管理論」昭和37年 107頁）。特に観察の範囲を，中小企業にまで広げて見れば，終身雇用制度も年功型の賃金体系も，決して明確に確立している訳ではない事は容易に理解される筈である。しかも，そうした中小企業が，全産業に占める比率は，従業員数や企業数で考えれば，大企業を極端に上廻った重要性を示しており，その点，欧米の中小企業とは異なった比重を占めている事は周知の通りである。例えば，製造業において100人以下の規模の企業に従事している労働者の割合は，わが国では，製造業に従事している総数の55.5%を占めるのに対し，米国27.0%，英国20.3%，西ドイツ20.7%である（労働省労働統計調査部編「労働統計要覧 1965」昭和39年 215頁）。また，企業別労働組合の制度も，一方において，船員と言う特殊なしかし各企業共通の技術を持った労働者の間では，欧米並みの産業別の労働組合が存在している事実を考える時，企業別労働組合の発生基盤を，わが国の古くからの慣習や思考方法のみに求めてよいかどうかは疑問である。むしろ産業構造や技術的関係よりする分析がより以上行われる必要が

ある。

（註2）間宏「日本労務管理史研究」昭和39年 85頁

（註3）この外 wage supplements, nonwage benefits, social wages, supplementary compensation, indirect payment practices 等の名称もある。

2. 英国における補足的労務費

一般にフリンジ・ベネフィッツと言われるものが，具体的にどの制度を指すかについては，国により企業によりあるいは論者によって相違しており，一致した見解は存在していない。しかし，その共通の特徴として，フリンジ・ベネフィッツとは，個々の従業員により企業に提供された活動に，直接に結びつけて現金で支払われる賃金 (wages) とは異って，企業により支払われる付加的な給付であり，個々の従業員の企業への貢献活動とは間接的にのみ関係するものであると言う点においては，何れの論者の間にも一致した理解が示されている。従ってこの制度においては，特定の期間に企業によって支出された費用が，必ずしもその期間に従業員へ給付として支払われる訳ではなく，費用の負担的側面と給付の支給側面とは，区別して捕える必要がある訳である。そして，フリンジ・ベネフィッツの状態を把握する為の方法として，今日一般に取られているのは，この企業の費用負担の側面よりの把握方法である。フリンジ・ベネフィッツに関する研究が屡々補足的労務費 (Supplementary Labour Costs) の研究として行われるている所以である。われわれも以下この方面から検討を進めたいと思う。

ところで，補足的労務費と言う面から，各国のフリンジ・ベネフィッツを紹介すると言う試みは，既にわが国では何人かの人々によって行われて来ている。もっとも英国においては，米国や他の欧州諸国に比較して，その社会保障制度の在り方や労働組合が職業別組合としての色彩を強くもち，従ってまた労働者自身の福祉活動が古くから発達しており，企業に対してそうした制度の設置を要求する事に消極的であると言う性格より，この種の制度の発展が遅れており，またその実態調査も余り行われていない。従来からの調査

としては，ＩＬＯに報告を行う必要から８つの産業を対象として，1955年に行われた労働省の調査と，産業福祉協会 (Industrial Welfare Society) が，1958年に55社を対象に行った調査，及び大企業177社を対象として，経済問題研究所 (Institute of Ecomomic Affairs) が1959年に行ったもの，並びに1960年にグラスゴー大学の行ったものとが存在している。この内，労働省によって行われた調査結果は，ＩＬＯより出版された「Labour Costs in European Industry 1960」に発表され，わが国でも各種の資料に紹介や飜訳が行われており，また産業福祉協会の調査結果は，最近，平田富太郎教授が，同氏の近著「これからの福利厚生」(昭和40年）において，ごく簡単にではあるが紹介しておられる。従って，ここでは現在までのところ，わが国では殆んど紹介の行われていない1960年のグラスゴー大学によって行われた実態調査の結果を，リード (G. L. Reid) とベーツ (J. Bates) の分析によって紹介しておく事とする。(註1)

この調査は，現場従業員に対するフリンジ・ベネフィッツの状態を対象として全産業に亘り，適当と考えられる大小の会社に質問状を送り，回収されて利用可能な350社についての状態を分析している。なお分析に際しては，回収が大会社に偏った事実を考慮に入れながら行われている。

まず制度への会社の支出状態を見ると，第１表，第２表の如くであった。即ち，調査された会社の３分の２以上が，給料総額の7.5%と15%の間の支出を行っており，2割以上の支出を行っていたのは，44社のみであった。同時に産業別に見ると，産業により支出に可成りの差違が認められた。また，一般に企業の規模によって，補足的労務費の支出に差があると言われているが，この調査に関する限りは，特にそう言った傾向は認められなかった。これは，質問状に対して解答を寄せた会社が，平均以上の水準を持ったものに偏っていた事が，大きく影響しているものと考えられる。（第３表参照）

次に，賃金水準と補足的労務費総額の給料総額に対する比率との間の関係は，第４表の如くであった。ここからは，一部で予想されている様な高い賃金水準を持った会社は，フリンジ・ベネフィッツに対する支出が少いと言っ

第1表　従業員平均年間賃金（休日に対する支払を含む）

産業＼£	200〜300	300〜400	400〜500	500〜600	600〜700	700〜800	800〜900	900〜1,000	利用不能	総計	平均賃金
食品・飲料・タバコ	−	6	6	10	2	3	−	−	−	27	516
化学	−	3	6	6	19	11	1	1	2	49	618
金属製造	−	−	1	1	13	6	4	1	1	27	706
電気・工学	−	1	14	35	30	12	1	−	4	97	589
造船	−	−	1	5	5	2	1	−	−	14	643
車輛・航空機	−	1	−	−	9	4	5	2	−	21	732
他の金属製品	−	1	3	2	3	2	−	1	−	12	592
繊維	3	14	24	4	1	−	−	−	3	49	417
煉瓦・陶器・ガラス	−	−	1	6	5	1	1	−	−	14	650
製紙印刷等	−	−	2	7	2	2	1	−	−	14	611
その他の製造	2	2	2	3	2	1	2	−	−	14	529
建設	−	−	−	−	2	−	2	1	−	5	768
その他	−	−	2	3	1	−	1	−	−	7	608
会社数	5	28	62	82	94	44	19	6	10	350	−
会社の割合	1.4	8.0	17.7	23.4	26.9	12.6	5.4	1.7	2.9	100	−

G. L. Reid, D. J. Robertson, Fringe Benefits, Labour Corts and Social Secucrity, 1965, p. 52.

第2表　産業別補足的労務費の状態；給料総額の割合

産業＼%	0～5	5～7.5	7.5～10	10～12.5	12.5～15	15～17.5	17.5～20	20～25	25～30	30～35	35～40	40以上	不明	会社数	会社%
食品・飲料・タバコ	–	–	1	1	3	4	6	5	3	2	–	2	–	27	7.7
化学	–	–	3	7	12	3	7	5	6	3	1	2	–	49	14.0
金属製造	–	2	13	10	1	–	–	–	–	–	–	–	–	27	7.7
電気・工学	–	2	21	34	18	10	6	1	2	–	–	–	3	97	27.7
造船	–	–	10	4	–	–	–	–	–	–	–	–	–	14	4.0
車輛・航空機	–	2	5	8	–	3	1	2	–	–	–	–	–	21	6.0
他の金属製品	–	–	4	5	2	–	–	1	–	–	–	–	–	12	3.4
繊維	–	–	5	18	17	3	2	2	1	–	–	–	1	49	14.0
煉瓦・陶器・ガラス	–	–	2	7	3	–	2	–	–	–	–	–	–	14	4.0
製紙印刷等	–	–	1	4	3	3	1	2	1	–	–	–	–	14	4.0
その他の製造	–	–	5	4	2	1	–	3	–	–	–	–	–	14	4.0
建設	–	2	–	2	–	1	–	–	–	–	–	–	–	5	1.4
その他	–	–	1	3	–	–	2	1	–	–	–	–	–	7	2.0
会社数	–	8	71	107	61	27	28	21	13	5	1	4	4	350	–
会社の割合	–	2.3	20.3	30.6	17.4	7.7	8.0	6.0	3.7	1.4	0.3	1.1	1.1	–	100

G. L. Reid, D. J. Robertson, op. cit., p. 58.

第3表　補足的労務費総額と会社規模

従業員数 / 給料総額に対する支出	100以下	100－250	250－500	500－750	750－1,000	1,000－2,000	2,000－3,000	3,000－4,000	4,000－5,000	5,000－10,000	10,000以上	合計
0 — 5 %	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
5 — 7.5	1	1	1	–	2	1	–	–	1	1	–	8
7.5 — 10	4	8	13	10	5	12	5	6	3	4	1	71
10 — 12.5	5	12	25	11	12	17	10	1	–	7	7	107
12.5 — 15	3	10	11	11	5	11	2	5	3	–	–	61
15 — 17.5	3	4	6	5	1	1	1	3	–	3	–	27
17.5 — 20	1	3	3	4	3	6	4	–	–	3	1	28
20 — 25	2	3	4	1	3	3	2	–	1	2	–	21
25 — 30	–	2	3	–	–	5	2	–	1	–	–	13
30 — 35	2	–	1	–	–	–	1	–	–	–	1	5
35 — 40	–	–	–	1	–	–	–	–	–	–	–	1
40 — 50	–	–	1	–	1	1	–	–	1	–	–	4
利用不能	–	1	1	2	–	–	–	–	–	–	–	4
合計	21	44	69	45	32	57	27	15	10	20	10	350

G. L. Reid, D. J. Robertson, op. cit. p. 59.

第4表　平均賃金及び給料の割合としての補足的労務費

平均賃金 £ / 補足的労務費の対給料比率	200 – 300	300 – 400	400 – 500	500 – 600	600 – 700	700 – 800	800 – 900	900 – 1,000	不明	合計
5 — 7.5%	–	–	–	1	2	–	2	2	1	8
7.5— 10	–	–	8	16	24	11	8	2	2	71
10 — 12.5	2	6	21	26	38	8	4	1	1	107
12.5— 15	1	7	16	15	16	3	2	1	–	61
15 — 17.5	–	6	3	7	5	5	1	–	–	27
17.5— 20	–	3	5	8	4	5	2	–	1	28
20 — 25	2	3	5	4	3	4	–	–	–	21
25 — 30	–	1	3	4	1	3	–	–	1	13
30 — 35	–	2	–	1	1	1	–	–	–	5
35 — 40	–	–	–	–	–	1	–	–	–	1
40 — 50	–	–	1	–	–	3	–	–	–	4
利用不能	–	–	–	–	–	–	–	–	4	4
合計	5	28	62	82	94	44	19	6	10	350

G. L. Reid, D. J. Robertson, op. cit. p. 61.

第5表　従業員1人当りの平均賃金と補足的労務費；製造業（£）

平均賃金 / 補足的労務費	200 – 300	300 – 400	400 – 500	500 – 600	600 – 700	700 — 800	800 – 900	900 – 1,000	不明	合計
0 — 25	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
25 — 50	3	11	12	6	3	–	–	–	–	35
50 — 75	2	8	34	35	34	10	5	1	–	129
75 — 100	–	5	3	19	38	10	7	2	–	84
100 — 125	–	4	7	10	9	16	1	1	–	38
125 — 150	–	–	2	3	3	2	1	1	–	12
150 — 175	–	–	–	4	2	7	–	–	–	13
175 — 200	–	–	2	1	1	1	2	–	–	7
200 — 225	–	–	–	–	1	–	–	–	–	1
225 — 250	–	–	–	–	–	2	–	–	–	2
250 以上	–	–	–	–	–	6	–	–	–	6
不明	–	–	2	3	–	2	1	–	3	11
合計	5	28	62	81	91	46	17	5	3	336

G. L. Reid, D. J. Robertson, op. cit. p. 64.

た様な事実は認められなかった。同様に，一産業内で見る場合，俸給 (pay) とフリンジ・ベネフィッツは，相互に補足し合う傾向にあり，多くの俸給を支払う仕事 (job) は，フリンジ・ベネフィッツが少いであろうとの仮説が一部で唱えられているが，雇主の費用負担と言う面より考えると，この仮説は妥当とは考えられない。(註2) 何故ならば，この仮説が認められる為には，従業員に与えられる制度の給付額が，雇主の費用の負担割合に関係づけられているか，またはそれに等しいと言う前提をまず必要としているが，そうした事実は調査された範囲では殆んど認められなかった。むしろ，第5表に見られる様に，一産業内においては，相対的に高い賃金水準を持った会社程，高い補足的労務費の支出を行う傾向が認められた。

産業別の補足的労務費の支出状態を見ると，第6表の如くであり，産業間において可成りの相違が認められた。しかし，この場合においても，産業間の賃金水準と補足的労務費の額との間には，明確な関係は認められなかった。また労務費総額の製品原価中に占める割合と，補足的労務費額との間にも，相関関係は，特別には認められなかった。従って，その産業が，資本集約的な産業であるか，労働集約的な産業であるかと言う事は，直接的な影響を持っているとは認められない。ただし，特定の産業内においては，賃金の支払能力の高い企業程，補足的労務費の支出も多い以上，こうした関係は存在するものと考えられる。

次に，補足的労務費のフリンジ・ベネフィッツの各制度間に対する配分並びに産業間の制度の普及を見ると，第8表，第9表の如くであった。支出額において大きな比重を占めているものは，法定の制度である国民保険制度と休日給与制度並びに年金制度であり，他の諸制度は，一般に少額である。ただ酒保の如き施設は，9割以上の企業が設けている事は注目すべきであり，また，住居への補足を行っている企業が2割以下で，普及率の低いグループに入っている事は興味のある事実である。ちなみにリードは，住居への補助は，古典的 (classical) なフリンジ・ベネフィッツであると述べている。また各産業の間に見られる諸制度の採用状態の相違が，可成り大きなものである

第6表　補足的労務費総額の産業別配分；従業員当り

£ / 産業	25–50	50–75	75–100	100–125	125–150	150–175	175–200	200–225	225–250	250以上	不明	会社数	会社比率
食品・飲料・タバコ	–	6	4	8	4	2	–	–	–	3	–	27	7.7
化学	–	8	12	12	1	5	4	1	1	3	2	49	14.0
金属製造	1	13	9	2	1	–	–	–	–	–	1	27	7.7
電気・工学	8	45	22	11	4	2	1	–	1	–	3	97	27.7
造船	2	8	4	–	–	–	–	–	–	–	–	14	4.0
車輛・航空機	1	7	9	3	–	–	1	–	–	–	–	21	6.0
他の金属製品	2	6	3	–	–	1	–	–	–	–	–	12	3.4
繊維	17	20	7	–	1	–	–	–	–	–	4	49	14.0
煉瓦・陶器・ガラス	1	6	5	–	1	1	–	–	–	–	–	14	4.0
製紙印刷等	–	2	6	3	–	2	1	–	–	–	–	14	4.0
その他の製造	2	8	4	–	–	–	–	–	–	–	–	14	4.0
建設	1	1	2	1	–	–	–	–	–	–	–	5	1.4
その他	–	3	1	1	1	–	–	–	–	–	1	7	2.0
会社数	35	133	88	41	13	13	7	1	2	6	11	350	
会社の割合	10.0	38.0	25.1	11.7	3.7	3.7	2.1	0.3	0.6	1.8	3.2		100

G. L. Reid, D. J. Robertson, op. cit. p. 62.

第7表　従業員当りの年間総労務費

産業＼総労務費 £	300–400	400–500	500–600	600–700	700–800	800–900	900–1,000	1,000–1,100	1,100–1,200	不明	合計	総平均労務費	平均賃金	総賃金の総産出高比率*
食品・飲料・タバコ	–	7	5	7	5	–	–	1	2	–	27	645	516	8.61
化学	–	4	4	8	15	7	6	2	1	2	49	749	618	12.59
金属製造	–	1	–	4	13	5	1	2	–	1	27	788	706	16.49
電気・工学	1	5	20	32	23	7	3	–	–	6	97	658	589	30.48
造船	–	–	1	6	4	2	1	–	–	–	14	718	643	35.02
車輛・航空機	–	1	–	3	6	5	4	2	–	–	21	818	732	23.87
他の金属製品	–	3	1	3	3	1	–	1	–	–	12	667	592	21.52
繊維	8	22	13	3	–	–	–	–	–	3	49	477	417	20.01
煉瓦・陶器・ガラス	–	–	4	5	2	2	1	–	–	–	14	693	614	29.56
製紙印刷等	–	–	2	7	1	3	–	1	–	–	14	721	610	26.84
その他の製造	3	3	1	3	1	3	–	–	–	–	14	593	529	24.56
建設	–	–	–	1	1	1	1	1	–	–	5	768	850	–
その他	–	–	1	4	–	–	1	–	–	1	7	608	699	–
会社数	12	46	52	86	74	36	18	10	3	13	350	–	–	–
会社の割合	3.4	13.1	14.9	24.6	21.1	10.3	5.1	2.9	0.9	3.7	100	–	–	–

* この欄のみは，従業員全体に対する総賃金額を意味する。
G. L. Reid, D. J. Robertson, op. cit, pp. 65, 68.

事実も注目せられる。例えば，食品関係の産業や化学産業は，多くの種類の制度が普及しているのに対して，金属製造産業や繊維産業は，各制度の普及率が低い事が知られる。

第10表は，企業規模とフリンジ・ベネフィッツの諸制度の普及状態とを示したものであるが，ここからは，小企業においては，支出能力が制度の採用の大きな障害になっているであろう事，並びに，制度ごとに，それぞれ規模の経済の法則が作用していると考えられる事実が，規模の増大と普及率が平行しないところから推察せられる。

以上のところから，結論的に言える事は，英国では，3分の2の企業が，補足的労務費として，給料の7.5%と15%との間の額を支出しており，国際的に見ると，その割合は極めて低いものと言う事が出来る。しかもその内，法定の費用である国民保険制度への支出が，2%から4%を占め，更に各企業は，常勤従業員の為に週間の支払に相

第8表　対給料比としての補足的労務費の主要項目

項目＼対給料比(%)	0	0.01—0.99	1.00—1.99	2.00—2.99	3.00—3.99	4.00—4.99	5.00—5.99	6.00—6.99	7.00—7.99	8.00—8.99	9.00—9.99	10以上	不明	対給料比(%)	会社数	全対体比
休日給与	–	–	1	12	51	136	100	38	5	1	–	–	6	4–5.99	236	67.3
年金制度	125	76	60	36	17	9	11	2	4	1	–	6	3	0–1.99	261	74.5
国民保険	–	–	4	122	152	44	10	3	3	–	–	–	12	2–3.99	274	78.3
教育	65	202	40	13	8	2	1	2	1	–	–	–	16	0–0.99	267	76.3
その他の支払	7	173	71	32	22	9	13	2	3	2	1	8	–	0–1.99	244	69.7
その他の福祉給付	12	159	63	45	20	19	6	10	6	5	1	7	2	0–1.99	234	66.9

G. L. Reid, D. J. Robertson, op. cit. p. 72.

第9表　各給付に支出している会社；各産業の会社総数の比率（%）

給付種類＼産業	食品等	化学	金属製造	電気	造船	輸出機械	他の金属製品	繊維	煉瓦等	製靴等	その他製造	建設	全産業	対給料比としての算術平均 全会社	対給料比としての算術平均 支出している会社
休日給与	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	4.80	4.80
疾病給与	93	84	11	40	−	38	8	31	36	64	50	60	45	0.32	0.78
年金制度	85	84	56	65	14	67	58	32	71	100	78	60	64	1.50	2.42
恩恵的年金	74	49	41	53	43	52	67	47	86	78	78	40	55	0.35	0.64
長期勤続	56	51	56	55	57	62	50	51	64	50	57	60	52	0.10	0.19
国民保険	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	3.39	3.39
保険	30	39	15	37	14	62	8	8	36	64	57	20	32	0.08	0.29
医療サービス	81	98	89	97	100	100	83	84	78	100	100	100	93	0.36	0.39
教育	70	76	85	89	100	100	75	78	78	100	64	80	85	0.62	0.77
余剰労働力対策	19	24	11	20	14	52	9	8	21	21	14	20	19	0.03	0.15
季節的ボーナス	63	31	15	21	21	14	33	27	36	64	21	20	27	0.62	2.31
住居	15	16	11	21	7	19	8	24	43	29	14	20	19	0.11	0.63
旅行	26	31	11	23	14	48	25	32	29	21	43	60	27	0.16	0.63
衣服	93	100	70	67	43	90	58	41	78	78	78	100	72	0.35	0.50
酒保	85	94	89	93	93	100	83	92	86	100	93	80	92	0.96	1.06
スポーツ及び社交施設	70	57	67	70	93	86	40	27	64	78	64	40	62	0.15	0.25
割引	22	29	−	18	−	14	8	8	14	−	21	−	15	0.04	0.48
利益分配	7	27	−	8	−	10	8	4	14	21	7	−	10	0.30	1.95
その他	26	49	15	21	21	19	33	14	21	50	14	−	25	0.11	0.49

G. L. Reid, D. J. Robertson, op. cit. p. 73.

第10表　規模別会社総数の比率として見た各給付に支出している会社状態

給付種類＼従業員数	100以下	100—250	250—500	500—750	750—1,000	1,000—2,000	2,000—3,000	3,000—4,000	4,000—5,000	5,000—10,000	10,000以上	全体
休日給与	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
疾病給与	62	41	49	42	31	47	63	40	50	25	50	45
年金制度	43	41	62	58	72	77	74	73	50	70	90	64
恩恵的年金	33	38	62	51	53	67	59	73	60	50	80	55
長期勤続	19	28	46	51	50	60	63	80	70	70	100	52
国民保険	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
保険	14	18	34	27	25	28	22	60	50	55	80	32
医療サービス	67	77	90	98	97	100	100	100	100	100	100	93
教育	24	70	75	87	91	88	96	93	100	100	100	85
余剰労働力対策	14	5	17	24	16	17	19	33	40	30	60	19
季節的ボーナス	43	41	33	27	28	23	19	20	10	20	—	27
住居	14	14	16	16	25	16	22	26	30	25	60	19
旅行	19	20	30	24	28	17	33	33	50	50	30	27
衣服	18	52	67	78	66	81	81	80	60	95	60	72
酒保	62	75	90	91	93	98	100	100	100	95	100	92
スポーツ及び社交施設	10	29	55	58	62	72	85	93	80	100	100	62
割引	19	20	17	9	9	17	4	6	10	10	30	15
利益分配	15	4	14	4	—	12	15	—	10	10	30	10
その他	48	25	30	11	13	26	26	20	20	20	60	25

G. L. Reid, D. J. Robertson, op. cit. p. 77.

第11表　総原価の比率より見た補足的労務費の重要性；製造産業

産業	(1) 総生産高 £M.	(2) 総利潤 £M.	(3) 総原価 (1−2) £M.	(4) 賃金俸給 £M.	(5) 総原価に対する賃金・俸給 %	(6) 賃金と俸給に対する賃金 %	(7) 総原価に対する賃金 %	(8) 給料に対する補足的労務費 %	(9) 総原価に対する割合 $\frac{7\times8}{100}$
食品・飲料・タバコ	4,263.6	435	3,918.6	367.0	9.37	70.91	6.63	21.7	1.44
化学	2,309.7	256	2,053.7	290.8	14.16	57.73	8.17	19.4	1.59
金属製造	2,318.6	213	2,105.6	382.3	18.16	78.74	14.30	10.0	1.43
電気・工学	3,470.3	445	3,025.3	1,057.6	34.96	64.85	22.67	12.2	2.77
造船	496.0	31	465.0	173.7	37.35	82.76	30.91	9.5	2.94
車輛・航空機	2,233.0	175	2,058.0	533.0	25.90	72.25	18.71	12.3	2.30
他の金属製品	1,183.6	112	1,071.6	254.7	23.77	72.20	19.40	11.8	2.29
繊維	1,882.6	126	1,756.6	376.8	21.45	81.62	16.45	13.3	2.19
煉瓦・陶器・ガラス	591.7	73	518.7	174.9	33.72	76.70	25.86	12.5	3.23
製紙印刷等	1,255.7	138	1,117.7	337.0	30.15	68.04	20.51	15.6	3.20
その他の製造	543·1	46	497.1	133.4	26.84	70.37	18.89	12.7	2.40
上記全産業	20,547.9	1,960	18,587.9	4,081.2	21.96	70.43	15.47	13.9	2.15

G. L. Reid, D. J. Robertson, op. cit. p. 82.

当する年次休暇及び公の休日に対する支出を行っており，それが第8表で見ると大体給料の4％から6％を占めており，結局6％から10％相当のものが，この二種の制度により占められる事となっている。更にこの外，約3分の2の会社が年金制度を設けており，その多くが，約3％に相当する支出を行っているところから，その他の任意の制度に対する支出額は，極めて低いものである事が推察され得る。次に，総原価に対する補足的労務費の占める割合を見ると，第11表の如くであり，産業により相違はあるが，3.5％以上の比重を占める業種は存在せず，何れにしろそれ程大きなものではない事が知られる。

更にリードとベーツは，このグラスゴー大学の調査結果を，これ以前に行われた前述の労働省の調査や産業福祉協会の調査結果，並びに，1960年から63年にわたるフリンジ・ベネフィッツの諸制度の動きとを比較して，英国においては，現在までのところ，補足的労務費の動きは，給料の増加傾向と大体平行した動きを示していると結論している。また，グラスゴー大学の調査では除外された俸給従業員に対する補足的労務費の支出額を考慮した場合においても，総原価に対する補足的労務費の占める比重は，それ程大きな変化はないと考えている。

グラスゴー大学によって行われた英国のフリンジ・ベネフィッツの現状の概括は，大体以上の如くである。元来，こうした制度に対する考察は，こうした概観では極めて不十分であり，産業別，制度別な類型的な考察が行われなければならない。しかし，一応以上のところからわれわれは，費用的に見れば，決して大きな比重を占めるものとは言えないにも拘らず，英国においてもこうした諸制度が最近注目されて来た事実のうちに，労務管理制度そのものに対する新しい視角の必要性の生じて来た事実を，容易に汲み取る事が出来るのである。

（註1） G. L. Reid, D. J. Robertson ed., Fringe Benefits, Labour Costs and Social Security, 1960. pp. 33～91.

（註2） A Survey of Large Companies, Institute of Economic Affairs, 1959, p. 25.

3. 欧州諸国における補足的労務費

欧州諸国における補足的労務費の調査紹介は，前節でも述べたＩＬＯの調査報告を始め，各種の調査報告が存在しており，その一部は，わが国でも既に日本経済調査協議会「賃金の国際比較」（昭和39年）の内に紹介解説せられている。また個々の制度そのものも，生産性本部の欧米化学工業生産性賃金視察団報告書「ヨーロッパの賃金事情」（昭和40年）において，可成り詳細に紹介が行われている。従って，ここでは，前節で紹介した英国における実態調査の基礎の上に，リードが行った英国と欧州諸国における実状の対比を見る事とする。用いられた資料は，各種の資料の内，正確性と時期とを考慮してＩＬＯの上記の調査，並びに，ＥＥＣの統計局による1959，60，61年の諸調査，特に1959年のもの，並びにフランス国立経済調査統計局 (French Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques) の1960年，62年発表のものを中心としている。(註1)

まず，1955年から61年にかけての補足的労務費の動きを見ると，第1表の如くであった。この表から知られる様に，この6年間の補足的労務費の増加率は，可成り大きなものであり，従って，それを絶対額で現わせば相当大き

第1表　欧米諸国における賃金稼得者に対する補足的労務費；製造産業

国＼対給料比	1955	1957	1958	1959	1960	1961
ベルギー	25.47	27.96	27.96	30.06	−	32.92
フランス	36.79	42.65	43.50	48.42	−	50.22
西ドイツ	28.96	33.45	35.66	34.74	−	35.09
オランダ	−	−	−	32.85	−	33.09
イタリー	51.31	51.46	53.53	56.43	−	56.93
英国	11.3	11.67	12.56	−	13.9	−
スエーデン	−	−	13.6	−	−	−
米—	−	20.3	−	21.6	−	23.6

G. L. Reid, D. J. Robertson, op. cit. p. 99.

なものとなる筈である。また，国によって，可成りの相違のある事が知られる。

第2表　欧州諸国の補足的労務費主要項目；対給料比率

		ベルギー	フランス	ドイツ	イタリー	平　均	英　国
非労働時間に対する支払	1955	8.18	6.85	8.54	10.24	8.45	6.40
	1959	9.52	8.59	9.35	12.84	10.08	4.8
法定社会保障費	1955	18.16	29.91	13.08	40.00	25.29	3.03
	1959	17.32	29.87	14.61	35.34	24.29	3.4
任意的社会保障費	1955	0.13	0.60	6.01	0.16	1.73	0.90
	1959	0.80	2.22	3.95	1.02	2.00	2.3
各種の支払	1955	0.13	1.64	0.40	2.05	1.06	0.11
	1959	0.33	1.83	1.13	0.96	1.06	不明
その他	1955	1.17	9.83	5.48	5.03	5.38	1.8
	1959	2.09	4.49	5.70	5.94	4.56	2.3

G. L. Reid, D. J. Robertson, op. cit. p. 100.

第3表　欧州諸国における社会保障費の収入源

国名 ＼ 対総収入比率	被保険者	雇　主	国　家	その他
ベルギー	23.3	42.5	26.4	7.8
西ドイツ	37.3	40.9	17.9	3.9
フランス	19.2	68.9	7.1	4.8
イタリー	15.2	72.4	7.1	5.3
ルクセンブルグ	26.9	42.0	20.7	10.4
オランダ	44.9	38.4	7.0	9.7
英国	27.0	21.0	51.5	0.5

G. L. Reid, D. J. Robertson, op. cit. p. 101.

次に，項目別に見ると，非労働時間に対する支払に，欧州大陸の諸国は，英国の2倍程の費用を掛けている反面，任意の社会保障的な制度への支出には，それ程大きな差違は認められなかった。結局英国との大きな差違は主として，法定の社会保障関係の費用に求められる。そしてそれは，その国の社会保障制度の財源の調達方法に，大きな原因があると考えられる。ただし，英国の様に，一般会計から社会保障費の相当部分を支出する様な場合には，企業に対する他の課税面において，その影響が生じる事となる筈である。

第4表　欧州諸国の平均賃金，補足的労務費，総労務費

1. 各国内での平均（時間当）

	西ドイツ			ベルギー			フランス			イタリー			オランダ		
	賃金	補足的労務費	総労務費	賃金	補足的労務費	総労務費	賃金	補足的労務費	総労務費	賃金	補足的労務費	総労務費	賃金	補足的労務費	総労務費
平均値（ベルギーフラン）	30.1	11.3	41.4	31.2	10.2	41.1	26.6	14.3	40.9	20.6	13.2	33.8	24.8	8.1	33.0
平均値からの平均偏差	3.1	1.8	4.8	4.2	1.5	5.5	3.3	2.2	5.4	2.9	1.9	4.8	1.6	1.1	2.4
平均値の%としての偏差	10.3	16.0	11.6	13.4	14.8	12.3	12.3	15.2	13.2	14.0	14.7	14.3	6.6	13.4	7.3

2. 産業内での平均（時間当）

	平均値（ベルギーフラン）			平均値からの平均偏差（ベルギーフラン）			平均値の%としての偏差		
	賃金	補足的労務費	総労務費	賃金	補足的労務費	総労務費	賃金	補足的労務費	総労務費
砂糖	26.1	10.7	36.7	3.1	1.9	3.2	11.9	17.8	8.8
醸造	26.1	10.6	37.7	3.9	1.6	4.3	14.8	15.1	11.4
羊毛	21.7	8.9	30.6	2.2	2.0	2.3	10.0	22.4	7.4
綿	21.5	8.9	30.4	3.3	1.3	2.3	15.5	14.6	7.5
人造繊維	27.2	14.4	41.6	5.3	2.5	6.6	19.5	17.3	15.9
紙	26.7	11.0	37.6	3.6	1.6	4.0	13.4	14.5	10.6
化学	28.0	13.2	41.2	3.4	2.3	4.1	12.0	17.4	10.1
ゴム	27.7	11.8	39.5	2.4	2.5	2.6	8.5	21.2	6.5
陶器	21.6	8.8	30.5	2.4	1.6	2.4	11.2	18.2	7.9
セメント	30.5	13.7	44.2	5.8	1.2	6.0	19.0	8.8	13.6
機械工具	30.4	13.2	43.6	4.2	1.4	3.7	13.8	10.6	8.5
電気工学	25.8	11.3	37.1	3.0	1.6	3.7	11.6	14.2	8.5
造船	30.8	13.7	44.5	5.2	2.3	4.5	16.9	16.8	10.2
車輛	33.7	17.0	50.7	2.0	2.1	2.0	5.9	12.4	3.9

G. L. Reid, D. J. Robertson, op. cit. p. 104.

第5表　欧州諸国における時間当り収入と労務費，1961年4月　　（シリング）

	化学			造船			車輛			鉄鋼			電気工学		
	賃金	補足的労務費（収入の%）	総労務費	賃金	補足的労務費（収入の%）	総労務費	賃金	補足的労務費（収入の%）	総労務費	賃金	補足的労務費（収入の%）	総労務費	賃金	補足的労務費（収入の%）	総労務費
ベルギー	4.25	48.8	6.32	5.19	63.2	8.47	−	−	−	6.24	38.1	8.72	4.26	47.4	6.27
フランス	4.26	80.0	7.67	4.33	72.3	7.46	5.16	79.5	9.26	4.39	70.9	7.62	4.18	62.7	6.81
西ドイツ	5.57	61.8	9.01	5.55	41.8	7.87	6.05	46.6	8.92	6.63	45.7	9.69	4.80	45.0	6.95
イタリー	2.76	99.3	5.50	3.26	96.6	6.40	3.57	113.3	7.60	4.39	72.0	7.62	2.71	94.4	5.28
オランダ	4.41	50.7	6.66	4.57	49.4	6.84	−	−	−	5.09	64.8	8.39	3.80	52.6	5.80
英国	5.87	30.0	7.63	6.01	9.6	6.59	7.87	12.5	8.81	6.68	11.5	7.45	5.24	13.8	6.00

賃金と総労務費はいずれも時間当り。

G. L. Reid, D. J. Robertson, op. cit. p. 119.

次に英国においては，補足的労務費は産業間の賃金構成と労務費構成との間に，相違を来たす様な事はなかった。一般的に言って，賃金水準の低い所は，補足的労務費も少いと言う傾向を有していた為である。欧州大陸の諸国においては英国と異なり，補足的労務費の給料総額に占める割合は極めて大きい。今，補足的労務費と賃金及び労務費総額の関係を見ると第4表の如くであり，補足的労務費の支出は，産業間において可成り相違のある事が知られる。しかし，結局この場合においても，補足的労務費が，労務費総額の産業間のバランスを持たらす

第6表　製造産業における単位当り賃金と労務費，1961年4月
1953年＝100

	時間当り賃金	時間当り労務費	労働時間当り生産高	単位賃金費	単位労務費
フランス	186	218	176	106	124
西ドイツ	175	188	150	117	125
イタリー	144	171	139	104	123
オランダ	180	206	137	131	150
英国	160	169	128	125	132

G. L. Reid, O. J. Robertson, op. cit. p. 121.

と言う効果は，余り認められないと言い得る。

第5表は，各産業毎の労働時間当りの労務費の差を比較し，第6表は，労働時間当りの労務費の差を比較している。英国の労務費は，1961年において，フランスや西ドイツよりも低く，また1953年と61年との8年間に，欧州大陸諸国よりも低い増加率を示している。言い替えれば，この8年間に，欧州大陸の諸国は，英国以上に高い労務費の増加率を見たのであるが，しかし同時に，生産性においてもより高い増加率を示している事が知られる。因みにリードは，この表の解説にそえて「英国製造業の競争的立場の退化は，英国の賃金の上昇の速さによるよりも，……決定的な差異は，生産性の増加率にこそ見出されるべきである」(註2)と言うラムファルシイ (A. Lamfalussy) の言葉を引用している事は，興味あるところである。

(註1)　G. L. Reid, O. J. Robertson, op. cit. pp. 92–123.
(註2)　A. Lamfalussy, The United Kingdon and the Six, 1962, p. 60.

5.　米国における補足的労務費

米国におけるフリンジ・ベネフィッツの状態については，1947年以来隔年に行われて来ている合衆国商業会議所の調査報告が有名であり，わが国にお

第1表　補足的労務費の支出形態（1963）　　（%）

支出形態	全会社	製造業	非製造業
給料の割合としての補足的労務費総額	25.6	24.2	27.8
1. 法定支払額（雇主負担分）	5.6	5.9	5.0
a　OASDI	3.0	3.0	2.9
b　失業補償	1.7	1.9	1.4
c　労災補償	0.8	0.9	0.5
d　鉄道退職税，鉄道失業保険，州営疾病，給付保険等	0.1	0.1	0.2
2. 年金及び他の協約による支出（雇主負担分）	7.8	6.7	9.5
a　年金保険料及び非保険型年金への支出	3.9	3.0	5.7
b　生命保険料，死亡給付，疾病，災害及び医療保険料入院保険料等	2.9	3.2	2.3
c　私的失業給付基金への支出	0.1	0.1	*
d　離職手当	0.1	0.1	0.1
e　会社製品の従業員への割引	0.2	0.1	0.4
f　給食	0.3	0.1	0.6
g　雑	0.3	0.1	0.4
3. 休憩時，昼食時，旅行，着がえ，仕度等に対する支出	2.7	2.9	2.2
4. 非労働時間に対する支払	7.8	7.3	8.8
a　有給休暇及び休暇に代るボーナス	4.3	4.3	4.2
b　休日に対する支払	2.6	2.5	2.7
c　傷病休暇手当	0.7	0.4	1.4
d　兵役，陪審，証人，選挙の為の手当，家族の死亡その他個人的理由による休暇の為の支払	0.2	0.1	0.5
5. その他	1.7	1.4	2.3
a　利潤分配	0.9	0.7	1.2
b　従業員貯蓄制度への拠出	0.1	0.1	0.1
c　クリスマス，その他の特別賞与，サービス賞，提案賞等	0.5	0.4	0.7
d　従業員教育	*	*	0.1
e　裁判所の命令による特別賃金，労働組合専従者への支払等	0.2	0.2	0.2
時間当り補足的労務費総額（セント）	68.8	65.3	74.6
従業員当り年間補足的労務費総額（ドル）	1,431	1,372	1,525
会社数	11,50	771	379

* 0.05%以下。

Chamber of Commerce of the United States, Fringe Benefis 1963, p. 9.

ける企業福祉に関する研究においても，その多くが，この調査結果を紹介している。米国におけるフリンジ・ベネフィッツの調査としては，この外社会保障局によって行われている調査も有名であるが，しかし今後のわれわれの研究には，やはりこの商業会議所の報告書の方が有益であると考えられる。従って，本節においては，1964年に出版された1,150社の資料に基づく63年の調査結果の要点を紹介しておく事とする。

1963年において，米国の企業は，給料総額の25.6%に当る補足的労務費の支出を行っており，それは労働時間当り68.8セント1人当り1,431ドルに相当した（第1表参照)。また米国においても，法定の社会保障的な支出を除けば，年金及び休日に対する支出が大きな比重を占めている事が，第2表より知られる。次に，企業の規模別に補足的労務費の支出状態を見ると，第3表より知られる様に，一般に大規模企業程，多額の補足的労務費の支出を行う傾向が認められる。特に製造業において，この傾向が強く見られる。なお，各制度に補足的労務費を支払っている会社の百分率，換言すれば産業別のフリンジ・ベネフィッツの諸制度の採用比率を見ると，第4表の如くであった。

補足的労務費の推移については，過去の調査資料の関係から，推移を見る事の出来る企業数が限られ，それの可能な86社について調べたのが第5表である。表から知られる様に，ここ16年間に支出総額は給料総額の15.5%相当額から，28.0%相当額にまで上昇しており，約81%の上昇率である。また商業会議所は各種の資料から，ここ半世紀間の，補足的労務費の動きを追う試みをも行っている。資料的には，前述までの調査資料以外の資料や推測が入る為に，若干の数字の不一致が見られるが，参考迄にその結果を紹介しておくと第6表の如くである。

ホルマンス (A. E. Holmans) は，「合衆国におけるフリンジ・ベネフィッツ (Fringe Benefits in the United States)」と題した論文において，1959年の米国商業会議所の調査結果と英国のフリンジ・ベネフィッツの状態とを比較して，米国の企業の方が給料総額に対する比率として，主要項目につい

(註1)

第2表　産業別補足的労務費の主要項目（1963）

	対給料比支出						給料支払時間当り支払総額（セント）	従業員当り年間支払総額（ドル）	企業総数
	総計	法定支出	年金その他協約による支出	休憩・昼食時間等への支出	非労働時間への支出	利潤分配・ボーナス等			
総計	25.6	5.6	7.8	2.7	7.8	1.7	68.8	1,431	1,150
製造業総計	24.2	5.9	6.7	2.9	7.3	1.4	65.3	1,372	771
食品・飲料・煙草	27.0	5.9	8.2	3.6	7.8	1.5	71.9	1,517	62
織物製品・衣服	20.2	6.7	5.0	2.0	5.3	1.2	41.5	855	52
パルプ・紙・木材及び家具	21.8	5.9	5.5	2.7	6.5	1.2	54.8	1,210	74
印刷・出版	20.8	4.8	4.2	2.8	7.3	1.7	62.4	1,250	28
化学及び関連製品	27.3	5.2	8.1	3.4	8.2	2.4	76.0	1,614	56
石油産業	28.9	4.5	10.6	1.5	10.2	2.1	90.4	1,977	18
ゴム・皮革・プラスチック製品	25.3	6.3	7.2	3.0	7.4	1.4	63.1	1,316	24
石材・粘土及びガラス製品	22.0	6.3	6.6	2.1	6.4	0.6	59.3	1,219	43
第一次金属産業	25.1	6.1	8.8	2.0	7.1	1.1	72.7	1,500	64
組立金属工業（機械及び輸送機器を除く）	25.2	6.4	7.5	2.6	7.2	1.5	67.4	1,421	88
機械（電気関係を除く）	23.9	5.5	7.3	2.5	7.6	1.0	67.1	1,403	117
電気機器	24.0	5.8	5.9	3.3	7.2	1.8	64.2	1,327	55
輸送機器	23.6	5.9	6.6	3.2	7.2	0.7	70.7	1,463	46
器械及び雑貨製造産業	25.0	5.6	7.0	3.2	7.7	1.5	67.8	1,434	44
非製造業総計	27.8	5.0	9.5	2.2	8.8	2.3	74.6	1,525	397
公益事業（電気・ガス・水道電話等）	26.3	4.3	9.6	1.7	9.8	0.9	77.7	1,625	132
商業（卸売及び小売）	23.6	6.3	7.1	2.6	5.6	2.0	57.4	1,196	49
金融・信託会社	32.9	4.8	11.4	2.8	8.5	5.4	80.0	1,591	93
保険会社	29.3	4.6	10.7	2.3	10.1	1.6	72.5	1,429	64
その他（鉱山・運送・調査倉庫等）	23.7	6.3	6.6	2.6	6.7	1.5	73.2	1,550	41

Chamber of commerce, op. cit. p. 10.

第3表　産業別・規模別対給料比としての補足的労務費（1963）

	総計	従業員数				
		500以下	500–999	1,000–2,499	2,500–4,999	5,000以上
総計	25.6	24.6	25.2	26.6	26.9	26.1
製造業総計	24.2	23.1	24.2	25.2	26.0	25.1
食品・飲料・煙草	27.0	25.3	29.5	29.7	28.9	24.1
織物製品・衣服	20.2	20.2	23.7	19.6	19.3	19.2
パルプ・紙・木材・家具	21.8	20.6	21.5	23.4	24.8	22.1
印刷・出版	20.8	20.6	21.3	20.6	*	*
化学及び関連製品	27.3	25.4	29.1	28.3	31.2	29.1
石油産業	28.9	27.2	27.7	*	32.2	32.1
ゴム・皮革・プラスチック製品	25.3	23.0	27.7	21.3	*	28.2
石材・粘土・ガラス製品	22.0	19.0	21.5	25.6	25.1	25.0
第一次金属産業	25.1	23.1	25.6	26.2	52.5	25.4
組立金属工業	25.2	23.8	24.8	26.0	*	28.3
機械	23.9	23.0	24.0	24.7	25.3	25.5
電気機器	24.0	23.6	24.0	23.6	23.7	24.9
輸送機器	23.6	23.3	21.9	25.3	*	24.3
器械及び雑貨製造	25.0	24.1	22.9	26.3	26.2	*
非製造業総計	27.8	28.4	27.3	28.0	27.6	27.1
公益事業	26.3	25.0	25.3	28.0	27.5	28.1
商業	23.6	24.2	*	22.2	24.8	24.1
金融・信託会社	32.9	34.9	30.8	23.7	32.9	32.8
保険会社	29.3	27.2	29.7	30.2	30.2	30.4
その他	23.7	24.2	27.4	22.5	22.0	20.0
会社数	1,150	41.8	229	252	112	139

*　報告会社が3社以下。

Chamber of Commerce, op. cit. p. 16.

第4表　補足的労務費を

支払状態	総計	製造業総計	食品・飲料・煙草	織物・衣服
1. 法定支払額（雇主負担分）				
a　OASI	100	100	100	100
b　失業補償	99	100	100	100
c　労災補償	96	97	94	94
d　鉄道退職税，鉄道失業保険，州営疾病給付保険	8	7	8	10
2. 年金及びその他協約による支出（雇主負担分）				
a　年金保険料，非保険型年金への支出	85	81	90	60
b　生命保険料，死亡給付，疾病，災害，医療保険料，入院保険料	99	99	98	94
c　私的失業給付基金への支出	6	9	3	4
d　離職手当	10	9	15	16
e　会社製品の従業員への割引	13	7	11	16
f　給食	18	9	21	8
g　雑	18	13	19	14
3. 休憩時，昼食時，着がえ，仕度等に対する支出	64	67	85	50
4. 非労働時間に対する支払				
a　有給休暇，休暇に代るボーナス	98	98	97	94
b　休日に対する支払	95	94	97	86
c　傷病休暇手当	54	36	52	22
d　兵役，陪審，証人，選挙の為の手当，家族の死亡，その他個人的理由による休暇の為の支払	41	30	34	8
5. その他				
a　利潤分配	21	18	18	15
b　従業員貯蓄制度への醵出	5	4	5	0
c　クリスマス，その他の特別賞与，サービス賞，提案賞等	36	36	34	38
d　従業員教育	15	8	6	0
e　裁判所の命令による特別賃金，労働組合専従者への支払	25	25	23	16

Chamber of Commerce, op. cit., p. 21.

支払っている会社比率　(1963)　(%)

木材・パルプ・家具・紙	印刷・出版	化学・関連製品	石油産業	プラスチック・ゴム・皮革	ガラス・石材・粘土	第一次金属産業	組立金属工業	機械	電気機器	輸送機器	器械・雑貨製造	非製造業総計	公益事業	商業	金融・信託会社	保険会社	その他
100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	98	100	99	100	100	100	83
100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	98	99	98	100	100	100	80
99	93	98	94	100	98	97	99	99	98	100	95	95	98	94	92	98	88
7	22	14	0	4	7	6	3	3	8	4	10	9	2	10	15	5	20
85	64	93	89	67	74	86	81	87	76	85	75	93	98	88	95	95	71
99	100	100	100	100	100	100	99	100	100	98	100	97	100	96	100	95	88
1	0	0	0	29	21	27	13	8	0	22	5	1	0	0	0	0	3
3	15	12	35	13	7	3	5	4	15	13	12	13	8	8	20	20	5
6	4	10	18	17	9	0	6	1	4	4	7	27	32	58	23	12	3
11	0	31	29	0	7	6	2	4	6	0	12	35	20	35	52	48	20
10	4	18	29	0	7	21	15	11	8	11	20	27	30	21	27	28	15
65	48	73	41	67	56	54	74	70	70	71	73	59	49	67	67	68	40
99	100	98	100	96	95	97	97	99	100	100	98	99	100	96	96	100	87
97	100	100	100	100	95	100	97	100	96	100	100	97	99	75	99	100	83
18	67	75	94	25	7	14	29	29	47	38	46	93	98	75	95	92	70
25	33	45	53	46	30	14	22	40	19	27	44	64	83	25	64	63	33
15	46	20	17	25	21	11	16	11	29	22	23	26	2	37	65	14	22
4	4	14	28	0	5	0	3	2	5	4	2	5	11	2	0	5	0
31	37	51	41	54	2	32	34	32	38	31	37	38	19	44	58	50	23
6	4	16	6	8	28	3	3	8	26	7	10	29	16	2	73	25	8
8	0	29	41	25	2	19	30	35	26	44	24	27	31	15	24	40	10

第5表　86社の補足的労務費の推移

	1947	1951	1955	1959	1963
全　産　業（86社）					
1. 対給料比（合計）	15.5	19.5	21.7	24.9	28.0
a 法定支出（雇主分）	2.7	2.7	2.9	3.4	4.8
b 年金及び他の協約による支払	4.8	6.5	7.4	8.6	9.5
c 休憩時間，昼食時間等への支払	1.6	1.9	2.2	2.4	2.5
d 非労働時間への支払	5.3	7.9	7.6	8.6	9.1
e 利潤分配，ボーナス等	1.1	1.4	1.6	1.9	2.1
2. 給料時間当り全額（セント）	21.7	35.2	47.5	63.3	84.0
3. 従業員当り年間金額（ドル）	439	710	994	1,293	1,758
製　造　業（54社）					
1. 対給料比（合計）	13.6	18.1	20.7	24.2	27.9
a 法定支出（雇主分）	2.9	3.0	3.1	3.8	5.1
b 年金及び他の協約により支払	3.5	5.5	6.7	7.9	9.2
c 休憩時間，昼食時間等への支払	1.6	1.9	2.4	2.5	2.6
d 非労働時間への支払	4.6	6.2	6.9	8.2	8.9
e 利潤分配，ボーナス等	1.0	1.5	1.6	1.8	2.1
2. 給料時間当り金額（セント）	19.9	33.4	46.0	62.3	86.5
3. 従業員当り年間金額（ドル）	405	689	935	1,284	1,789
非製造業（32社）					
1. 対給料比（合計）	18.6	22.2	23.6	25.9	28.3
a 法定支出（雇主分）	2.5	2.5	2.7	3.2	4.3
b 年金及び他の協約による支払	6.9	8.2	8.5	9.5	9.9
c 休憩時間，昼食時間等への支払	1.6	1.9	2.0	2.1	2.3
d 非労働時間への支払	6.4	8.2	8.8	9.2	9.6
e 利潤分配，ボーナス等	1.2	1.4	1.6	1.9	2.2
2. 給料時間当り金額（セント）	24.8	38.3	49.1	63.3	79.6
3. 従業員当り年間金額（ドル）	49.6	78.9	1,011	1,309	1,636

Chamber of Commerce, op. cit., p. 27.

第6表 補足的労務費の推移（1929年—1963年）

	対賃金俸給比（%）	
	1929	1963
1. 法定支出	0.8	5.6
OASI	0	2.4
失業補償	0	1.2
労災補償	0.6	0.7
政府従業員退職手当	0.2	1.0
その他	0	0.3
2. 協約に基づくもの	0.4	4.6
年金	0.2	2.4
保険	0.1	1.9
その他	0.1	0.3
3. 休憩時間	1.0	3.3
4. 非労働時間	0.7	7.4
休暇	0.3	3.9
休日	0.3	2.5
病気賜暇	0.1	0.8
その他	0	0.2
5. ボーナス，利潤分配等	0.1	1.1
合計	3.0	22.0
	10億ドル	
賃金，俸給	$ 50	$ 312.1
補足的労務費	$ 1.5	$ 68.0

Chamber of Commerce, op. cit., p. 30.

てより多くの支出を行っている。就中，英国では，国営の医療保障制度の存在により，個々の企業では，一部の高給者に対するものを除き不必要である健康保険制度に対する支出の比重に注目しているが，同様な事実は，1963年の調査結果についても，そのまま当てはまると言えよう。

（註1） A. E. Holmans, "Fringe Benefits in the United States," (G. L. Reid, D. J. Robertson, op. cit., pp. 124–144.)

5. わが国における補足的労務費

欧米において，フリンジ・ベネフィッツと言われているもの，そしてそれを雇主の費用面から見た場合の概念である補足的労務費と言われるものを，わが国について考えると，一般に福利厚生施設と退職(年)金制度，従ってまた，福利厚生費と退職(年)金とが，大体それに該当するものと考えられている。こうしたわが国における諸制度の費用的側面よりの調査として，従来から行われて来たものには，昭和30年以来，日経連が毎年行って来ている実態調査がある。この調査結果は，既に幾多の論者により，詳細に分析解説がなされて来ているので，ここでわれわれがそれを繰返す必要はないであろう。従って，本節では，昨年末発表された日経連の調査結果の内から，今後のわれわれの研究に必要と思われるものに限り，以下考察を加えておく事としたい。

まず，昭和39年から40年にかけての被調査会社752社における福利費は，平均して従業員当り月5,972円，で現金給与総額（日経連調査では，労務費と言う言葉を使っている）45,862円の13%を占めていた。その内，法定福利費は，2,356円，5.1%，法定外福利費は，3,616円，7.9%となっている（第1表参照)。なお，日経連の昨年末の調査結果の注目すべき特長として，福利厚生費の対現金給与比率（13.0%）が，前年度の比率（12.3%）を上廻った事実が指摘されている。この事は，福利厚生費の増加率が，現金給与の増加率より大きかった事を意味する訳であり，こうした事実は，過去10年間の調

第1表　福利厚生費の項目別内訳（従業員1人当り全産業平均）

		実額	比率			対前年比
労務費		45,862	100.0%	−	−	105.4
福利厚生費		5,972	13.0	100.0%	−	111.7
法定福利費	法定福利費計	2,356	5,1	39.5	100.0%	107.7
	健康保険	1,260	2.8	−	53.5	106.1
	厚生年金保険	469	1.0	−	19.9	102.9
	失業保険	325	0.7	−	13.8	110.5
	労災保険	282	0.6	−	12.0	117.0
	船員保険	11	0.1	−	0.5	550.0
	法定補償	9	0.1	−	0.4	128.6
法定外福利費	法定外福利費計	3,616	7.9	60.5	100.0%	114.5
	住宅	1.471	3.2	−	40.7	121.6
	医療保険	400	0.9	−	11.1	101.5
	生活援護	1,069	2.3	−	29.6	109.3
	慶弔共済保険	197	0.4	−	5.4	120.1
	文・体・レクリエーション	336	0.8	−	9.3	112.8
	その他	143	0.3	−	4.0	125.4

査結果には見られなかったところから，特に注目されている訳である。

調査の結果知られたわが国における福利厚生費の状態は，第2表の如くである。表から知られる様に，産業別に，福利厚生費の支出状態に可成りの差違が認められ，また一般に言って，現金給与の高い水準の企業程，福利厚生費の支出額も高い傾向が認められた。因みに同様な事が同一産業内の個々の企業についても見られた。なお注目すべき事は，法定福利厚生費が，法定外福利費を上廻る企業が平均して2割強も存在していた事実である(第3表)。また，法定外福利費の項目において，住宅費が4割以上を占めている事実もわが国の特殊事情として注目されよう。

次に，被調査会社のこの期間における退職一時金並びに年金への支出を見ると，第4表の如くであり，その現金給与に対する比率は，平均して，5.5

第2表　労務費と福利厚生費の産業別規模別平均値

		労務費 (円) A	福利厚生費 合計 (円) B	福利厚生費 法定福利費 C	福利厚生費 法定外福利費 D	福利費の対労務費比率 B/A	C/A	D/A	法定と法定外の割合 C/B	D/B
総平均(1—9)		45,862	5,972	2,356	3,616	13.0	5.1	7.9	39.5	60.5
産業区分	1. 製造業平均	43,297	5,587	2.234	3,453	12.9	4.9	8.0	38.2	61.8
製造業	金属工業	53,435	6,834	2,698	4,136	12.8	5.0	7.8	39.5	60.5
製造業	電気機器	34,423	4,408	1,698	2,710	12.8	4.9	7.9	38.5	61.5
製造業	輸送機械	48,165	5,752	2,498	3,254	11.9	5,2	6.7	43.4	56,6
製造業	精密機械	40,650	4,317	1,775	2,542	10.6	4.4	6.3	41.1	58.9
製造業	一般機械	48,673	5,280	2,444	2,836	10.8	5.0	5.8	46.3	53.7
製造業	製紙・パルプ	51,271	6,995	2,578	4,417	13.6	5.0	8.6	36.9	63.1
製造業	化学工業	50,560	6,721	2,391	4,330	13.3	4.7	8.6	35.6	64.4
製造業	ゴム工業	31,862	3,976	1,634	2,342	12.5	5.1	7.4	41.1	58.9
製造業	窯業	53,620	7,264	2,897	4,367	13.5	5.4	8.1	39.9	60.1
製造業	繊維工業	32,180	4,942	1,415	3,527	15.4	4.4	11.0	28.6	71.4
製造業	印刷製版	47,053	4,329	2,027	2,302	9.2	4.3	4.9	46.8	53.2
製造業	食品工業	44,708	5,598	2,211	3,387	12.5	4.9	7.6	39.5	60.5
	2. 鉱業	42,658	9,467	4,209	5,258	22.2	9.9	12.3	44.5	55.5
	3. 建設業	67,644	11,627	5,980	5,647	17.2	8.8	8.4	51.4	48.6
	4. 電力・ガス業	54,033	6,706	2,897	3,809	12.4	5.4	7.0	43.2	56.8
	5. 運輸業	45,609	4,487	2,174	2,311	9.8	4.8	5.1	48.5	51.5
	6. 通信業	79,204	6,686	2,775	3,911	8.4	3.5	4.9	41.5	58.5
	7. 金融保険業	51,167	6,351	2,309	4,042	12.4	4.5	7.9	36.4	63.6
	8. 商事・サービス業	51,123	6,238	2,068	4,170	12.2	4.0	8.2	33.2	66.8
	9. 第三次産業(4-8)	52,230	6,029	2,405	3,624	11.5	4.6	6.9	39.9	60.1
規模区分	499人以下	43,850	4,925	2,055	2,870	11.2	4.7	6.5	41.7	58.3
	500—999人	43,366	4,816	2,034	2,782	11.1	4.7	6.4	42.2	57.8
	1,000—2,999人	45,204	5,478	2,201	3,277	12.1	4.9	7.2	40.2	59.8
	3,000—4,999人	45,650	5,940	2,379	3,561	13.0	5.2	7.8	40.1	59.9
	5,000人以上	46,334	6,241	2,430	3,811	13.5	5.2	8.3	38.9	61.1

第3表　法定が法定外を上回る企業数

	集計社数	法定が高い企業と割合
規模計	748 社	170 社 (22.7%)
499 人以下	136	48 〃 (35.3〃)
500 — 999 人	141	38 〃 (27.0〃)
1,000 — 2,999 人	266	55 〃 (20.7〃)
3,000 — 4,999 人	86	16 〃 (18.6〃)
5,000 人以上	119	13 〃 (10,9〃)

%を占めていた。

昭和39年から40年にかけての，わが国企業におけ補足的労務費に相当する主たる費用の日経連による調査結果の大要は以上の通りである。しかし，これらの結果は，若干の考慮乃至は説明を必要とする。

まず，一昨年に見られた福利厚生費の増加率が，現金給与の増加率を上廻った事実であるが，この事実は，一応今次の調査結果の1つの特色ある事実ではあるが，この事は，わが国企業が，従来以上に福利厚生施設を重視し始めた事を反映するものとは考えられない。むしろ，昭和35年以来，現金給与の増加率に福利厚生費の増加が追いつかず，福利厚生費の対現金給与比率が低下すると言う現象が見られたが，この現象が若干修正されつつある過程と見る事が出来よう。因みに，昭和31年から34年までの福利厚生費の対現金給与比率は，14.4%—14.6%程度であった。

次に，日経連の調査分類において，法定福利費として計算されているものの内には，内容的に見て，むしろ法定外福利厚生費として計上されるべきであるものがある。この点に関しては，従来から近藤文二教授が，米国のフリンジ・ベネフィッツとの対比研究において詳しく指摘されて来ている。即ち教授によると，医療関係の付加的給付においてそれが見られ，その額は，大体福利厚生費の5%程度とされている。(注1) 従って，今，教授の推定をそのまま利用して，上記の第1表の数字を修正すると第5表の様になる。

第4表　退職金負担額（従業員1人1月当り）

産業規模区分 ＼ 項目		退職金 合計	退職金 退職一時金	退職金 退職年金	退職金 分離不能	構成比（%） 退職一時金	構成比（%） 退職年金	構成比（%） 分離不能	労務費に対する比率（%）
総平均（1—9）		2,534	2,353	169	10	92.2	6.7	0.4	5.5
産業区分	1. 製造業	1.708	1.637	59	12	95.8	4.5	0.7	3.9
製造業	金属工業	1,458	1,403	55	−	96.2	3.8	−	2.7
製造業	電気機器	1,207	1,172	35	−	97.1	2.9	−	3.5
製造業	輸送機械	1,691	1,667	24	−	98.6	1.4	−	3.5
製造業	精密機器	789	788	1	−	99.9	0.1	−	1.9
製造業	一般機械	1,181	1,002	59	120	84.8	5.0	10.2	2.4
製造業	製紙・パルプ	2,749	2,612	137	−	95.0	5.0	−	5.4
製造業	化学・工業	2,598	2,515	83	−	96.8	3.2	−	5.1
製造業	ゴム工業	897	875	22	−	97.5	2.5	−	2.8
製造業	窯業	3,436	3,035	401	−	88.3	11.7	−	6.4
製造業	繊維工業	1,491	1,444	47	−	96.8	3.2	−	4.6
製造業	印刷製版	832	820	12	−	98.6	1.4	−	1.8
製造業	食品工業	1,732	1,515	116	101	87.5	6.7	5.8	3.9
産業区分	2. 鉱業	7,059	6,904	155	−	97.8	2.2	−	16.5
産業区分	3. 建設業	1,546	1,332	214	−	86.2	13.8	−	2.3
産業区分	4. 電力・ガス業	5,968	4,872	1,096	−	81.6	18.4	−	11.0
産業区分	5. 運輸業	2,533	2,514	19	−	99.2	0.8	−	5.6
産業区分	6. 通信業	4,254	4,037	217	−	94.9	5.1	−	5.4
産業区分	7. 金融保険業	2,292	1,973	296	23	86.1	12.9	1.0	4.8
産業区分	8. 商事・サービス業	2,574	2.452	122	−	95.3	4.7	−	5.0
産業区分	9. 第三次産業（4—8）	3,281	2,884	388	9	87.9	11.8	0.3	6.3
規模区分	499人以下	979	958	21	−	97,9	2.1	−	2.2
規模区分	500—999人	1,400	1,299	101	−	92.8	7.2	−	3.2
規模区分	1,000—2,999人	2,037	1,898	139	−	93.2	6.8	−	4.5
規模区分	3,000—4,999人	2,258	2,139	85	34	94.7	3.8	1.5	4.9
規模区分	5,000人以上	2,950	2,727	214	9	92.4	7.3	0.3	6.4

第5表　福利厚生費の法定・法定外比率

現金給与 (A)	福利厚生費 (B)	法定福利費 (C)	法定外福利費 (D)	B/A	C/A	D/A	D/B
45,862円	5,972円	2,058円	3,914円	13.0%	4.2%	8.5%	65.5%

今，この数字に，上記の退職金の数字を加算すると，結局，39年から40年にかけての，わが国企業の補足的労務費は，大体対現金給与比率で，18.5%，その内，法定外費用は，14.3%を占める事となる。

ところが，補足的労務費と言う場合，欧米では，その大きな費用項目として，休日に対する支払と言う項目がある。しかしわが国の日経連の調査ではこの種の従業員に直接現金で支払われる費用は，総て現金給与として一括して算定されている。また，わが国の退職一時金は，大企業の場合においても，その金融方式を見ると，著しい積立金の不足を示しており，将来大きな増加率が予想せられている。今これを，欧米の様に，積立方式の金融方式で計算すると，可成りの退職金の増加が見られる筈である。従って，上記の18.5%，あるいは，14.3%は，いずれも18.5%以上，14.3%以上と言う形で読みなおす事が必要となる。特に，賞与，その他の手当の様なものを，補足的労務費に入れると，この比率は非常に高いものとなる筈である。例えば，労働省の「毎月勤労統計調査報告」によると，昭和39年の常用勤労者の平均月間現金給与総額は，35,812円であり，その内，「きまって支給する給与」は，各産業平均して28,233円，「特別に支払われた給与」は，4,579円であった。従って，現金給与総額に対する「きまって支給する給与」の割合は，78.8%程度である。今，この比率を，そのまま日経連の調査結果に応用して見ると現金給与総額45,862円に対し，「きまって支給する給与」は約36,799円となり，「特別に支払われた給与」は，9,063円となる。そして，福利厚生費は，5,972円であるから，家族手当，休日に対する手当，超勤手当等の「決まって支給される」手当を除いた補足的労務費は，15,035円となり，現金給与総額に対する比率は，32,8%，「きまって支給する給与」に対する比率は，40.6

%程度となる。従って，いずれにしろ，わが国企業の補足的労務費は，可成り高いものとなる訳である。

（註1）　近藤文二「社会保険」昭和38年 356頁

6．補足的労務費と従業員の態度

前節までで知られる様に，補足的労務費の増加傾向は，一応国際的に認められるところである。ところで補足的労務費の内，法定の費用の増加は，社会保障制度の充実と言う国民経済的な要請を強く反映するものであるが，任意的な費用の増大傾向は，各企業が自発的にしろ，労働組合との団体交渉を契機とするにしろ，そこに労務管理的な要請を強く反映しているものである。従って，補足的労務費の概観を終る前に，その労務管理的な効果の側面を見ておく事を必要としよう。

ところで，補足的労務費の労務管理的機能を考える場合には，まずその前提としてそうした諸制度が，従業員達の意識にどの様に反映しているかが知られていなければならない。ところが今日までのところ，そうした種類の資料は，殆んど存在しなかったと言い得る。そしてその反面，経営者の考えや労働組合の要求と言った表面に現われたものをもって，従業員の意識や欲求として考えて，論理が展開されて来た場合が見受けられる。しかし，経営者の考えは，当然に使用者としての希望を含むものであるし，労働組合の要求も幹部の考えや戦術的要求を強く反映する傾向を有し，必ずしも個々の従業員の要求を正確に反映するものとは言い得ない。事実，リッカート (R. Likert) の分析によれば，一般に経済的要因についての上役の推定は，部下の要望を過大視する傾向がある。換言すれば，部下は上役の推定している程には，経済的要因を重視していない事実が立証せられている。従って，そうした意味において，最近ニレイ (Stanley M Nealey) によって行われた調査の試み[註1]は，単にわれわれの考察のみならず，この方面に対する新しい試みとして注目[註2]に値いするものを有している。本節においては，彼の調査方法並びに

その結果を簡単に見ておく事とする。

ニレイは，現金による支払いと，フリンジ・ベネフィッツによる給付との間の従業員の選好を測定しようとして，一対比較法とゲーム板の方法（The Game Board Method）とを用いている。前者は，現金による支払いと，各種のフリンジ・ベネフィッツとを各々一対に組み合わせて被調査者に示し，その間の選択を行わせるものである。後者は被調査者に一定の金額の報酬（compensation）の増加があったものとして，彼がそれをどの程度現金で受取るか，またどれ程の金額を各給付を取得する為に使うかを，貨幣的金額で選ばせる方法である。この際，各給付を購入する場合に支払わねばならない購入価格表が示される。因みにこの場合，ある種の給付，例えば年金の如きものは，年令によって異った購入価格がつけられる事となる。

ニレイは，この２つの方法を用いて，３つの実態調査を行っている。その第１は，国際電気労働組合の西部海岸支部の組合員8,300名を対象に質問用紙を送り，回収せられたものの内から利用出来る1,133について分析が行われた。被調査者は，総て男子の公益事業従業員であった。質問用紙には，次の６つの報酬選択が提供せられた。(1)６％の現金給付の増大，(2)月50ドルの年金増加，(3)週給は従来通りのままで，週40時間の労働時間を37.5時間に短縮する，(4)本人及び家族への完全な入院保険（当時被調査者には，入院手当制度は何もなかった），(5)３週間の有給休暇の増加，(6)ユニオン・ショップ制の採用。

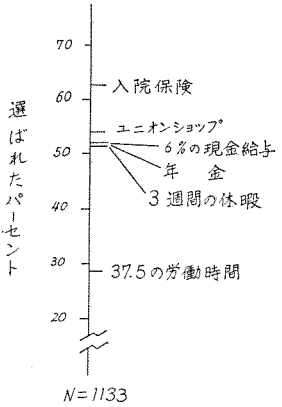
第２の調査は，西海岸のＧＥの製造工場で，そこの男子時間給労働者132名を対象として，上記の２つの調査方法が併用された。提供された選択は，次の８つであった。(1)年190ドルの現金給付の増大，(2)月45ドルの年金増加，(3)年８日間の有給休暇の増加，(4)家族歯科保険（１人当り50ドル控除し得るもの），(5)退職従業員の為の医療，(6)年20日間の有給病気賜暇，(7)8,500ドルの生命保険の付加，(8)長期的癈疾給付（社会保障の補足）。

第３の調査は，東部諸州のＧＥの６つの製造工場で，ゲーム板の方法で行われた。対象となったのは男子635名，女子206名で，男子女子別々にして，

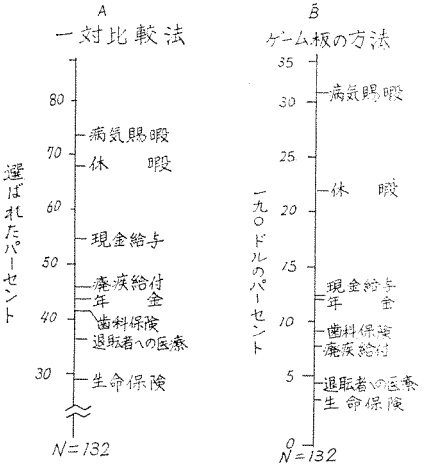
15名から20名のグループに分けて行われた。選択項目は，第2の調査で用いられた8つに，次の2つの項目が追加された。(1)短期的失業手当（短期のレイ・オフに対する州の失業給付の補助）(2)長期的失業手当（6カ月のレイ・オフの後，または退職に際して支払われる）。

以上の3つの調査の結果は，次の様であった。まず第1の調査の結果を，被調査者の選好割合で示すと，第1図の如くであった。被調査者は，入院保険を最も強く望んでいた訳である。ただし，当時労働組合は，団体入院保険の問題に大きな力を注いでいた事情が考慮される必要がある。第2の調査の

第1図



第2図



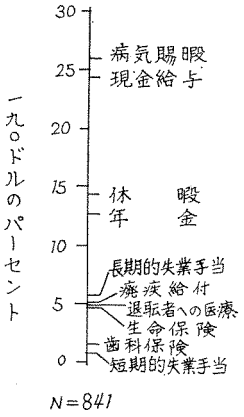
結果は，第2図の如くであり，有給病気賜暇が第1位に選ばれている。今各給付を提供する為の費用を概算すると第1表の如くであった。第1表と第2図Aとを比較すると，従業員の選好は，必ずしも経済的基準にのみよっているものではない事が知られる。また，ゲーム板の方法による結果を見ると，人々は，平均すると総計190ドルのうちの30.5%の金額を有給病気賜暇の為に用い，有給休暇に22%，現金給付と年金に大体12%，生命保険に4%程度を用いると言う風な選択を示した。次に第3の調査結果を見ると第3図の如

第1表　各給付制度の費用概算

給付	1年当り費用
8日間の有給休日増	$ 190
月45ドルの年金増	190
年190ドルの現金給与	190
8,500ドルの付加的生命保険	190
年20日の有給病気賜暇	105
退職従業員への医療給付	60
長期的癈疾給付	60
家族歯科保険	50

第3図

ゲーム板の方法

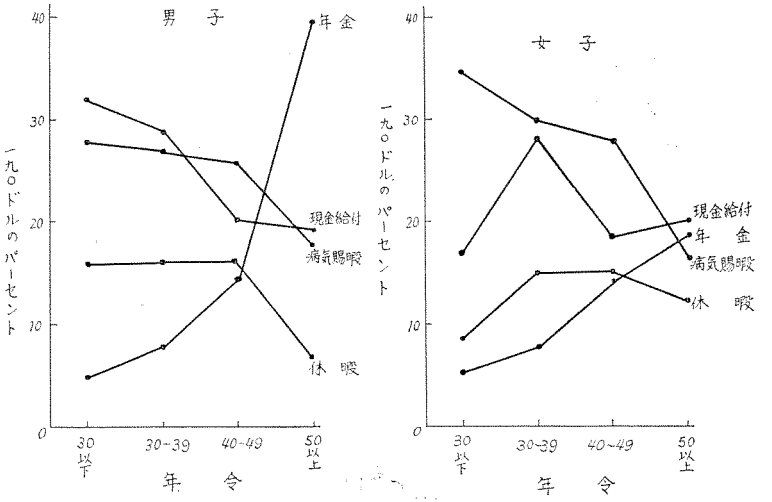


くであり，有給病気賜暇と現金給付の引上げ，並びに，休暇と年金とで，190ドルの75%強が使用される結果となった。他の6つの給付は何れも強い魅力は有していなかった。ただし，調査された工場により，上位6つの順位は必ずしも同じではなかった。

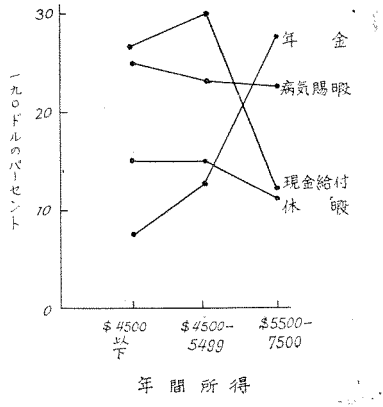
以上の様に，一定時期におけるある集団の現金給付の増加と各種の給付との間の選考を調べた後に，ニレイは，この選好に影響を与えている要素を検討している。

まず，第3の調査例において，上位4項目の選択に，年令がどの様な関係を有しているかを調べたのが第4図である。ここから知られる様に，男子においては，年令と共に年金給付への選好が著しく高まって来る。年金については高年令者に対する販売価格が，若年者に対する価格に比較して著しく割高である事実を考慮に入れておく事が必要である。女子についても，ある程度同様な事が言えるが，しかし男子に比較して，年金の為に現金給付や休暇を犠牲にする事を欲していない事が知られる。また，勤続年数と選択傾向の関係も調べられたが，勤続年数は大体年令と一致し，その結果，年令による変化と同様な調査結果となっている。次に，所得水準と選択傾向との関係を

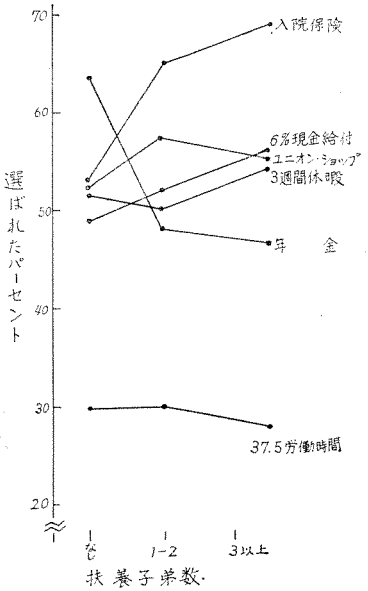
第4図　年令による選好



第5図　所得別選好

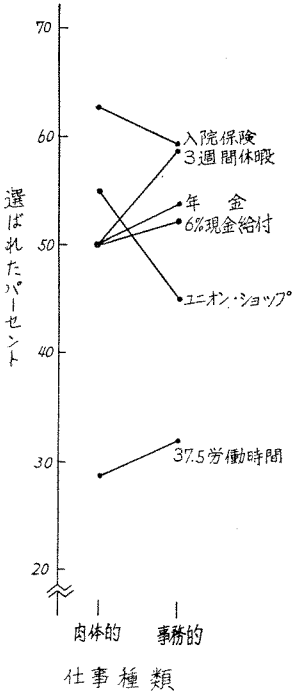


第6図　扶養家族数と選好

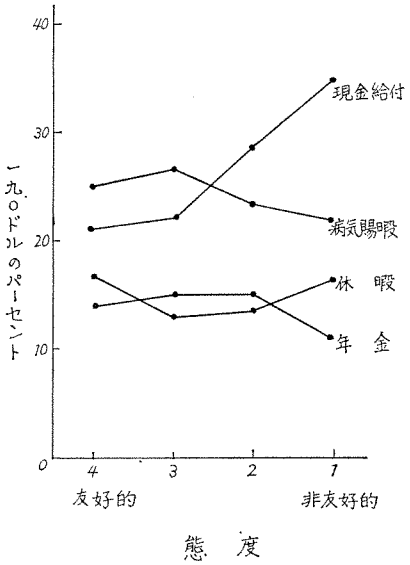


見たのが第5図である。年金に対する選好は，所得水準の上昇と共に増加し現金給付への選好は逆に低下する。

第7図　仕事種類別選好



第8図　態度別選好



従業員の扶養子弟の数と給付の選択傾向との関係を，第1の調査例について見たものが第6図である。子弟の数の増加に従って，入院保険に対する希望が強くなる事が知られる。同じく第1の調査例を用いて現場従業員 (blue collar) と事務所従業員との選択傾向の差を調べたのが，第7図である。事務所従業員は若干休暇をより多く望み，現場従業員はユニオン・ショップをより多く望むと言う傾向が見られた。ニレイは，こうした諸要素以外に，未婚，既婚，住居が効外か都市か，配偶者の職業，自宅通勤かどうかと言った要素について，選択傾向に対する関連を調べた事が報ぜられているが，その結果

は報告されていない。

次に職務に対する従業員の態度と選択傾向との関連について，第3の調査例の男子について調べた結果，第8図の様な傾向が知られた。これは，被調査者に対して，昇進，雇用の保障，賃金及び監督の4つの問題分野について質問を行い，その結果を整理して被調査者の態度を4つに区分して比較したものである。自分の職務に対して友好的な態度を持っている2つの集団については，殆んど差は認められないが，自己の職務に非友好的，即ち自己の職務に不満を持っている集団程，現金給付の直接的増加に強い選好を有している事が知られた。そして，この傾向は，女子について調べた場合にも，同様な結果が得られた。

以上の様な実態調査の後に，ニレイは，現金給付と各種のフリンジ・ベネフィッツの給付との相互の選好関係には，人口統計学的 (demographic) な諸要素と，職務に対する満足と言う2種類の要素が大きく関係していると結論している。いずれにしろ，われわれにとっては，フリンジ・ベネフィッツの従業員の意識への影響は，従業員の年令，所得水準，性別，家族数，職務に対する満足感と言った諸要素に大きく左右され，それは必ずしも必要費用の金額と比例関係にあるものではない事が知られたのは，興味あるところである。

（註1） Rensis Likert, New Patterns of Management, 1961, pp. 49–50.

（註2） Stanley M. Nealey, "Pay and Benefit Preference," Industrial Relations, October 1963, pp. 17–28.

7.　結

これ迄見て来た様に，今日補足的労務費が次第に増加して来る傾向にあるのは，国際的に認められるところである。そして，こうした傾向の生れて来た理由は，既に経営年金制度の研究の際に指摘して来た様に，基本的には各国の産業化の進展，従ってそれに伴って生じる諸現象，例えば，被傭勤労者

の増大，累進的所得税制度の普及，完全雇用に近い労働市場，貨幣価値の相対的低下，国民経済政策の配分面への配慮の強化，寿命の一般的延長と言った諸現象に加えて，企業が社会的経済制度と化し，各企業を中心とした共同的経済社会が生れて来たと言う事実が指摘出来る。従って，また逆に言えば，こうした産業化の進展に伴って生じる諸現象の見られる社会においては，一般にフリンジ・ベネフィッツの諸制度が発達し，補足的労務費が増加する傾向が生じる訳である。そして，そうした場合におけるフリンジ・ベネフィッツは，産業化の程度の低い段階において見られたフリンジ・ベネフィット的な諸制度の指導理念として考えられた家父長的な慈恵的な，または，低賃金を補い低賃金政策を可能ならしめる手段としての制度とは，異質のものとして展開せられる様になって来ている。勿論具体的な個々の企業の制度を見た場合には，特にわが国の場合には，なお家父長的慈恵的な性格のものが残っている場合も多いと当然に考えられる。しかし企業の経済的社会制度化を基底として生れたフリンジ・ベネフィッツは，企業のみならず社会的にも必要な機能として存在して来ている訳である。ただ，その具体的な在り方は，それぞれの国や地方における産業構造と社会保障制度の在り方，並びに税制と労働組合の性格により，大きな枠付けが与へられる事となる訳である。

特に，補足的労務費の内の法定費用は，一国の社会保障制度の財政方式の在り方により著しい影響を受けるものであり，われわれは既にその例を欧州の実状において見て来た。この社会保障制度の費用を企業から直接徴収するのがよいか，あるいは一般財政から賄うのがよいかの問題は，元来社会経済学の課題であるので，個別経済学の立場からここで論ずる事は差し控えるべきであろう。ただ，個別経済学の立場から，次の点だけは指摘しておきたい。即ち，社会保障制度において取り上げられる事項が，企業に雇用される事によって生じる問題であるのか，人間生活一般において普遍的に生じる問題であるのかを常に区分して考える必要性である。例えば，企業活動に特有の病気や事故の危険，あるいは失業と言った問題は，前者の例であり，本来は自営の商工業者や農民には生じない筈の問題である。（従って，失業保険

制度を利用して，自営の農民が所得を得ようとする様な問題は，失業と言う概念の乱用である)。これに対して老年や一般の病気と言った事項は，基本的には人間生活に伴う一般的問題と見る事が出来よう。従って，法定の社会保障費あるいは福利費の負担と言う場合にも，この2つの種類は区別して，その制度を考えるべき必要がある。けだし，企業へのこうした事項に対する費用の賦課は，屡々賃金への賦課と言う形となり，その負担が勤労者に転化される可能性が強く，従って社会保障制度の在り方によっては，被傭者と自営の商工業者や農民との間に，負担の公平性の問題が生じ得るからである。

法定の福利費に対して，法定外の任意の福利費の在り方は，企業経営上次第に重要な意味を持って来ている。即ち，一般の賃金部分が，次第に統一的な団体交渉その他の影響により，個別的な産業や企業の特質を反映する余地を失い，一律的なものと化して来ているのに反して，この給付部分は，労務管理的な色彩を濃く持っており，その相当部分が次第に団体交渉の対象となりつつあるとは言え，否，その場合においてすら，なお各国において，各産業や企業の特殊性を反映する余地を多分に有した領域である事が知られるのである。

近代的な賃金形態に対する考え方としては，今日広く一般に認められた一つの認識がある。即ち，賃金は労働に対する対価である以上，労務者が提供した労働の量と質とに応じた賃金が支払われるべきであると言う考え方がそれである。同一労働同一賃金と言う言葉は，こうした認識の上に広く受入れられたものと考える事が出来る。従って，個別企業においては，その最低賃金額が，社会的な生活水準を確保出来た曙には，賃金形態は職務給を基礎として形成されるべきであると考えられている。

こうした考え方は，一見機能的な見方を貫ぬいている様にも考えられ，また社会的にも多くの人々の持っている価値観に一致している様にも考えられる。しかし，この考え方は，個別企業は，社会的財やサービスの継続的能率的な生産並びに配分を通じて，その協働体系を維持発展せしめて行くと言うその目的観より見ると，若干の前提条件が必要である。即ち，企業の従業員

は，彼等の提供した活動に，企業目的よりの評価に従って現金給付（賃金）が反対給付として与えられた場合に，最も魅力と公平感とを持ち，その結果が従業員の日常の勤労意欲に反映して，従来以上の企業活動に対する協働が行われると言う前提である。

一体，企業から与えられる経済的な誘因が従業員の生産性に直接結びつく為には，幾つかの前提を必要とし，そうした前提が崩れた場合には，経済的な誘因は容易に生産能率と結びつくものではない事実は，既に実態調査の基礎の上に実証されているところである。(註1) そして，賃金の一般的水準が，生活水準の維持を保証するところまで行った環境においては，そうした必要前提は失われている事は周知の通りである。従って，そうした環境においては，同一労働同一賃金と言う賃金形態も，賃金と言う概念において直接に従業員の企業に対する協働活動を積極的に誘引すると言う効果を失って来ている。むしろ，相対的な賃金額の差を理由として生れて来ている従業員集団の内での status が，積極的な効果を有しているものと認められる。

フリンジ・ベネフィッツの考え方はまた，賃金形態についての上述の様な一般的な思考方向とは異った尺度を有している。そこでは，従業員たる事の資格あるいは勤続年数と言ったいわゆる職務給的な概念とは異なった要素が大きな影響力を有している。そして今日一般にフリンジ・ベネフィッツの効果としては，従業員の企業に対する帰属意識を高め，その事を通じて退職率や欠勤率を低め，更に企業に対する協働意欲を高める事が指摘されて来ている。こうした事実は，また筆者も従来から繰返し指摘して来ているところである。しかし，この指摘は，今日の時点において考えると，極めて不完全な側面を有していると言わざるを得ない。即ち，企業に対する帰属意識が，もし企業目的の容認や職場集団に対する満足度と言ったものを指すに留まっているとすれば，そこには直接的な従業員の生産能率の向上との結びつきの認められない場合が知られて来ているからである。また第6節の実態調査からも知られる様に，個々のフリンジ・ベネフィット自体が従業員の帰属意識を積極的に誘引し得るかどうかは疑しい。むしろ，個々の制度は既に帰属意識

の存在している場合に，更にそれを強化すると言った面において有効と考えられる。

またフリンジ・ベネフィッツで支給される年金や休暇，保養施設と言った様なものは，企業活動とは直接に関係しないいわば企業外の社会活動に繋るものであり，その充実は，逆に従業員の目を企業での協働活動以外の分野に向けしめ，その活動力を，企業以外の分野に裂く危険性をも強める可能性をもつものなのである。従って，そうした場合，気持のよい雰囲気の職場で，問題を起さない程度の能率で仕事を行い，企業外部の社会生活をこそ本来の活動の場として考えると言う風潮を助成し，それが職場社会の共通の価値基準として固定化する危険性も極めて強く存在している事となる。

フリンジ・ベネフィッツの諸制度は，こうした危険な可能性を有している訳であるが，しかしその反面，上述の実態調査からも知られる様に，一定の条件の下においては，個々の制度は，現金給付以上の従業員に対する誘引効果を有しており，従ってまた個々の制度の組み合わせ方によっては，個々の企業の特徴ある性格をそこに形作り，同時に従業員集団の内に種々の status を生み出し，従業員の性格や価値観に働きかける可能性をも有している。ところで一般に一国の産業化が進み，労働者の賃金水準が次第に平準化の方向に向い，更に調査や管理の技術の標準化，機械化が進展する程，企業存続の鍵は，その従業員達の創造的な自発的協働活動に左右される傾向が強まって来る事となる。そしてそうした従業員の態度は，企業の活動目的と合致した価値尺度を，個々の従業員のみならず，その所属する職場集団が共有している場合において始めて期待出来るものである。いわゆるドラッカーの managerial attitude の問題である。フリンジ・ベネフィッツの諸制度は，各制度の組み合わせとその運用の仕方とにより，そうした価値観を従業員並びに企業内の個々の職場集団の内に生み出す有力なる管理制度として，一定の条件の下においては，賃金以上の機能を果す能力を持っていると見る事が出来る。

（註1）A. Zaleznik, C. R. Christensen, F. J. Roethlisberger, The Motivation, Productivity, and Satisfaction of Workers, 1958. pp. 397–398.