

櫻井善行「企業福祉と日本的システム——トヨタと地域社会への21世紀的まなざし」(ロゴス, 2019)を読んで

浪江 巖

I 〈読書ノート〉執筆にあたって

本書¹⁾の研究対象である日本の「企業福祉」の実体的な内容の歴史的起源は戦前にあり、戦後を通じて、21世紀の今日でも変容を遂げつつ存続している事象である。ただ、「企業福祉」という用語をもってその実体的な内容を直ちに精確にイメージすることは難しい。この用語で表現される現実の事象をどのようにとらえるか、この用語はどのような意味合いを含んでいるか自体がすでに研究的課題でもある。

ここで評者が本書を取り上げる理由について少し説明しておきたい。評者は「労働管理論」(いわゆる人事労務管理論)を専門領域としており、「企業福祉」は「労働管理」の一分野であると考えている。評者は、この分野の研究からこのところ遠ざかっていたこともあり²⁾、本書から種々の示唆を得られるものと期待して読ませていただいた³⁾。

ところで、ここに言う「労働管理」とは、通説の「人事労務管理」に代わって評者が当てた用語である。通説との研究対象における部分的差異、研究方法＝対象の概念的理論的把握の方法上の違いを強調する意味合いを込めて使っている。マルクスは『資本論』で産業資本の循環運動とその範式、 $G—W(A+Pm) \cdots P \cdots W'(W+w) — G'(G+g)$ を提示した。評者は、これを理論的前提において、この運動を人格的に媒介する行為

として、資本家(産業資本家)の経営実践、その一環として「労働管理」実践をとらえた。そこにおいて、「労働管理」の4つの本源的内容と生成・存立根拠が以下のごとく与えられる。

- ① $G—W(A)$ を媒介する「労働者を雇う」という活動。
- ② 生産過程 $= \cdots P \cdots W'(W+w)$ を媒介する「労働者に指揮命令する」、「その作業を管理する」という活動。
- ③ $G—W(A)$ の一側面として含まれる「賃金を支払う」という活動(実際には労務提供後に「後払い」)。
- ④ $G—W(A)$ に含まれる「労働者と雇用契約(ないし労働契約)を結び、労働者の合意を得る」という活動(「合意形成」)—その展開形態として「労使関係上の活動」。

である。

以上の本源的な諸活動を起点にして、これに付随しあるいはここから派生し展開する多くの活動、その総体を評者は「労働管理」と総称している。

なお、評者は本稿の主題の「企業福祉」を③「賃金を支払う」活動の展開形態として位置付けているが、いまだ定見を確立しえていない。本稿での検討をふまえて研究を進めたい⁴⁾。

今一つ、著者の櫻井善行氏はいわゆる社会人研究者であり(本書「あとがき」)、基礎経済科学研究所の所員でもある。本書の刊行は「働きつつ学ぶ権利を担う」という理念を掲げる同研究所に

とっても喜ばしい成果と言えよう⁵⁾。

あらかじめ本書の章立てを紹介しておこう。まえがき／序章 企業福祉の俯瞰／第1章 企業福祉をめぐる先行研究／第2章 企業福祉の歴史の変遷／第3章 企業福祉と格差社会／第4章 企業の社会的責任と企業福祉／第5章 企業福祉と労使関係／第6章 企業福祉と企業内教育／第7章 企業福祉と企業城下町／終章 企業と地域社会の創造的共生に向けて／あとがき。総ページ数は266ページ。

ただ、本書の目的や視点、研究課題には評者の理解の及ばないところも多々ある。そこで、本稿では、＜読書ノート＞の形式で、「労働管理」の一領域としての「企業福祉」に関わるいくつかの論点に限定して、本書から示唆を得たことを書き綴ってみたい。本書全体の体系はあえて無視して、評者の関心にそった＜読書ノート＞になることをあらかじめお断りしておきたい。

Ⅲ 「企業福祉」の概念化と定義、およびその実体的内容

まず、本書の研究対象とされている「企業福祉」なる事象そのものをどうとらえるかである。著者は序章冒頭でつぎのように述べる。「企業福祉とは、『企業が従業員に提供する賃金以外の給付とサービスの総体』と定義する。……狭義の企業福祉としては、『法定外福利厚生』がある。広義の企業福祉としては、さらに『法定福利厚生』や『退職関連施策』が含まれる」（櫻井2019, 7ページ、以下本書からの引用はページ数のみで表記）。

いくつか確認しておきたいことがある。まず、前半での「企業福祉」の概念化と定義に際して、著者はどのような現実の事象の表象をもとにしているか、である。後半の説明から「法定外福利厚生」、「法定福利厚生」、「退職関連施策」の3つの施策群と考えられる。ならば、現実世界におけるこれらの事象の内容ないし範囲の区分や用語の起源はどこにあるのであろうか。序章3／3－1(14～18)、第2章図表2－3(82～83)、さらには

第3章3(107～116)等での叙述から、厚生労働省『就労条件総合調査』における「労働費用」調査⁶⁾と日本経団連『福利厚生費』調査⁷⁾の各調査における調査対象、そこでの区分とその用語であることがわかる。両調査の区分と用語は、厚生労働省調査では「法定福利費」、「法定外福利費」、「退職金等の費用」、日本経団連調査では、「法定福利費」、「法定外福利費」、「退職金」である。ちなみに、前者の「労働費用」は、「使用者が労働者を雇用することによって生じる一切の費用（企業負担分）」と説明されている。また、後者の「退職金」は、「調査期間中の退職一時金と退職年金（一時金の年金払いを含む）の支払い総額。退職年金は、厚生年金基金の上積掛金の会社負担額やその他の年金掛金の会社負担額」である。両調査を通じて企業がその「費用」を負担したかぎりでの諸施策群の実態を把握できる。なお、「法定外福利費」の多岐にわたる施策群についても両調査は分類している（図表0－4, 16）。

以上のような両調査に基づく表象をふまえて、著者はまず、企業福祉の実体的内容・範囲について、如上のように、狭義と広義の二重に確定する。ここで、政府統計の「労働費用」をベースにする限りでは、3つの「費用」以外の諸「費用」（例えば「教育訓練費」、「募集費」など）を除外する理由を説明しておく必要はあろう。また、狭義、広義の根拠はどこにあるのかという問題についても直接の説明はない（見落としがあればご容赦）。

さしあたり、前者（除外理由）については先の「定義」と整合するかどうかが基準となるのではなかろうか。後者の狭義、広義の根拠については、私見では、諸施策の生成根拠を問うことが手掛かりになるのではないかと考えている。3つの「費用」＝施策群の生成根拠は、明らかにそれぞれ異なる。「法定／法定外福利費」については、両調査の用語説明において部分的に示され、著者も別のいくつかの個所で言及している。

まず、「法定」については社会保障諸制度の成立とそこでの企業の費用負担の法的義務づけが前提され、ほかの2つとは明らかに異なることに異

論はあるまい。ただ、なぜ「企業福祉」の一翼に位置づけられ、そのように観念されるか、むしろこの点についての説明が必要になろう。また、この施策群自体、調査の用語説明にあるように、医療、年金、失業手当をはじめ広範な国家の社会保障、社会福祉諸制度に関わり、かつ関わり方もさまざまであり、諸制度自体も歴史的に変遷していることに改めて留意しておきたい。

本源的には（その後の歴史的展開形態は別として）同じ「企業の任意」に基づく「法定外」、「退職金」もその内容や生成根拠は異なり、したがって両者を区分すること自体には納得がいく。しかし、「狭義」と「広義」とへの区分とその根拠には疑問が残る。なお、生成根拠と言えば、「法定外」については、前述の図表0-4の通り、この施策群自体が実に多岐にわたり、それぞれがまた異なる生成根拠や規定要因を合わせもつことにも留意される必要がある。例えば、著者も随所で（17ページなど）言及している住宅関連施策や医療保健施策では生成論理を異にする面もある。また、後者については、今日では、例えば労働安全衛生法など法的行政的規制を受けている。

また、「退職金」費用＝施策群もその実体的な内容や性格は複雑多様で、生成根拠もまた同様である。退職金と言っても中途退職時のそれと定年退職時のそれとは性格が異なる。定年時の退職金には一時金と年金払いがあり、後者と絡み合う私的年金＝「企業年金」も含まれる。「法定外」との区分の根拠として、退職金＝「賃金の後払い」説があることを著者は指摘している（18）。私見では、「賃金」（「労働力の価値」）との関連性が理論的に検討されるべきことを示唆していると思われる。

ところで、如上の3つの施策群を一括して研究対象として扱い、さらには「企業福祉」として概念化する根拠はどこにあるであろうか。著者はこの概念を「企業が従業員に提供する賃金以外の給付とサービスの総体」と定義している。「法定福利費」とその施策群については、果たしてこの定義に整合するであろうか。そのように観念される

根拠もないわけではないが、客観的に正しい認識と言えようか。確かに「間接賃金」とも言われるように、「労働力の価値」を補填する一形態ではあろう。しかし、「企業が従業員に提供する・・・給付とサービス」とまで言えるであろうか。あくまでも社会保障制度を媒介とし、その費用負担を法律で義務付けられたものだからである。したがって、先の「企業福祉」の定義に包摂するのはやや無理があるように思われる。

「企業福祉」なる用語の使用は今一つの問題をはらんでいる。それは、この用語が独自の政策概念として使われることがあるということである。著者自身、第1章で取り上げているように、この用語は、「総合社会政策」構想、「日本型福祉社会」構想の中では、企業を社会福祉、社会保障のいわば政策主体として積極的に役割分担を求める考え方にもとづいている。いわば「企業が役割分担する福祉」と言ったほどの意味合いであろうか。したがって、こうした政策概念との異同が明確にされるべきであろう⁸⁾。

Ⅲ 企業福祉における「格差」

本書が注目している論題のひとつは企業福祉における「格差」である。第3章は「格差社会」問題全体に視野を広げているが、本稿では3～5（107～123）で取り上げられている企業福祉自体にみられる「格差」に限定して紹介しよう。そこでは、まず3-1において、前掲厚労省調査の「労働費用」分類による費用群ごとに、1998、2002、2006、2011の各年別、5000人以上（1998年、2002年のみ）、1000人以上、300～999人、100～299人、30～99人の企業規模別の「常用労働者1人1か月平均」（同調査）の各費用額を取り出し図表にまとめている。ここでは、その内①「現金給与」、著者が企業福祉の範囲に含めている3つの費用群、②「退職関連費用」、③「法定福利費」、④「法定外福利費」に注目しよう。

著者は、このデータ分析に基づいて、1998年における①～④の費用負担の規模別格差、その程

度について、つぎのように確認する。すなわち、①現金給与＝最上位は最下位の約1.6倍、以下同じく、③「法定福利費」＝1.5倍弱、④「法定外福利費」＝4.0倍、②「退職関連費用」＝5倍の順に大きくなる。

これに続いて、著者は、費用＝施策群ごとにより具体的に考察を行っている。ただ難を言えば記述がやや分散的でまとまった認識を読者は得にくい。評者なりに読み取った内容を整理してみよう。

まず格差が最大である②「退職関連費用」については、労働者が退職後に受け取る退職一時金や企業年金の水準に格差をもたらす。ほかの所得や資産は別として、この要因だけでも老後の生活水準に大きな格差をもたらす。著者が本章で強く主張してやまない「老老」格差、すなわち高齢者における「少数ではあるが豊かな層と多数の貧困層の分岐」（4、116）である。評者もこの点の指摘は本書の重要な意義をもつメッセージのひとつであると考える。本書ではこの事象について、トヨタの事例をあげて裏付けている。

著者が2015年2月に行った「当事者への聞き取り」により得た貴重なデータが『図表3－6退職後の収入（トヨタ自動車・関連企業）』（119）に示されている。当図表ではA～Jまで10人の退職時の勤務先、年齢、勤続年数、職種などとともに、収入源と年収が記載されている。表中A～Gまではトヨタ自動車と関連企業の元正社員と思われ、Hは20人程度、Iは30人程度の2次下請けの元従業員、Jは4次下請けで自営業である。「年収」の格差をもたらしているのは主として「企業年金」の多寡をこえてその有無である。なお、「退職一時金」の支給状況については不明である。また、「資産（金融・不動産）」状況も不明である⁹⁾。

なお、「老老格差」には②だけでなく、③④の施策群の格差も影を落としていよう。この点は該当箇所であれることにする。

つぎに規模別格差の度合いが中位の④「法定外福利費」についてみよう。ここでは、企業が任意に実施する従業員への金銭・現物・サービス給付の水準に格差が生まれることになる。例えば、医

療保険（これ自体は③の施策）に関わっては、その制度的分立と結びついて、現役時代では法定水準を超える「保険料や給付内容での格差」（118）や退職後の「高齢者医療互助制度」（119）と支援制度の有無や格差（「老老格差」の一因）などがあるという。また、「介護保険」（これ自体は③の施策）に関わっては、介護施設や介護事業に企業が乗り出す事例として、トヨタの事例が紹介されている。一つは健康保険組合として介護老人保健施設「ジョイステイ」を1993年5月に設立した（121）。いま一つはトヨタ生協（メグリア）が介護事業を開始しているという（121）。

「法定外福利費」＝施策群それぞれの企業規模別格差については、本書の別の箇所、図表2－5（企業規模別・産業別福利厚生（平成10年度））（94）¹⁰⁾でそのデータが掲載されている。この表は「法定外福利費」の7つの施策について、その導入企業の比率をみたものである。比率の規模別格差が大きい順にみると、「持家援助」>「文化・体育・余暇施設」>「自己啓発施設」>「社宅・寮」>「社員食堂」>「退職準備支援」>「健康管理」となっている。

最後に③「法定福利費」である。規模別格差の度合いが比較的小さいが、そもそもこの施策での「費用」負担の差異は何を意味するか。拝読したかぎりでは著者による特段の説明はないし、評者もここで即答できる用意はない。

ところで、本章3／3－2（114～115）では、以上の規模別格差とは別次元の企業福祉の格差の存在も指摘されている。雇用形態、正規雇用／非正規雇用労働者別の格差である（データによるものではないが）。それは「多い少ない」の次元を超え、後者には前者が「享受できる給付やサービスが、・・・ほとんどない」（115）という。重要な問題であり、より具体的な調査研究が望まれる¹¹⁾。

IV 企業福祉の住民福祉への影響 ——トヨタの「企業内病院」を事例に

本書第7章6では、企業福祉(「法定外福利厚生」)が当該地域住民の福祉にどんな影響をもたらすかという重要な論点が提示されている。そこではトヨタ企業集団の「企業内病院」が両市の医療サービスの領域に及ぼした影響について述べられている。現在、豊田市には「トヨタ記念病院」、刈谷市には「刈谷豊田総合病院」—刈谷市、トヨタ系7社および7社の「健康保険組合」が設立した「医療法人豊田会」が運営—がある。両病院の起源は戦前に設立されたトヨタの企業内の診療所ないし病院である。両市には「市民病院(公的医療機関)」がなく、「企業内病院」が「その代替機関」として役割を果たしている—従業員・家族の利用に限定しない—という(224)。

地域住民の医療福祉への影響について、著者は、「医療をはじめとした公的福祉の役割を、後方に追いやった事実を否定できない」(225)としている。ただ、後者(刈谷豊田総合病院)のケースなどは、そこに「住民代表などを病院運営に関わらせていく」などによって『創造的共生』—終章(企業と地域社会との創造的共生)、参照一に向けた一歩になる」とも評価している(226)。なお、終章での「まとめ」では、豊田市の病院の状況を「典型的な事例」として、企業城下町は「企業福祉と企業の存在を美化し、公的福祉や地域福祉の発展を妨げてきた」としている(239)。企業福祉の地域の福祉への影響が以上のような著者の分析通りとすれば、企業福祉は重大な問題性をはらみ、その改革が必要になる。

V 企業福祉の改革課題

終章2/2-3(240)では、「企業福祉のオルタナティブ」についての「提起」がなされている。ここでの論点は、企業福祉の改革課題である。評者なりに理解すれば、現状では企業福祉はさまざま

まの問題を抱えており、その改革には「オルタナティブ」も含めてどのような課題や方向が考えられるか、ということであろう。重要な論点である。

ここでは、橋木の企業福祉撤退論も検討されている。橋木の著作については、すでに、第1章において著者は注目して詳細に取り上げていたところである。評者も橋木2005を卒読したところ、確かに興味深い論点が提起され教えられる点が多々ある。とりわけ、「企業は福祉から撤退してよい」という主張は刺激的である(「はしがき」, i)。企業福祉の改革に関わる問題である。評者にとっては評価を確定するにはなお検討を要する。したがってまた、橋木の主張に対する著者(櫻井)の評価についてもここでは留保しておきたい。

著者の提起については評者には理解が行き届かないところがある。ただ、著者がもっとも強調したいところは、評者の理解では、「企業が福祉に投下していた費用を、従業員福祉から地域社会福祉へ、国民福祉への費用へ転化すべきである」(240)との文言に凝縮されているように思われる。企業がその「経済力」を生かして社会福祉に寄与すること自体は無論望まれるところであろう。問題は貢献のありかたとしてどのようなオルタナティブを構想するかである。そこには、著者が論及しているように、税制の次元での改革も選択肢に含められてよいということである。著者から我々にも投げかけられた宿題であろう。

VI 社会経済の「日本的システム」と企業福祉

最後に、評者の理解が十分に及ばなかったところで、しかし、重要な論点が提起されていると思われる問題にふれて、本稿を閉じよう。それは、「本書は企業福祉の具体的事例を通して、日本のシステムの特徴を浮かび上がらすことをめざした」(巻えがき, 1)という冒頭の意表を突く刺激的な文言である。同趣旨の記述は、この後にも繰り返され、本書のタイトルにも含まれる。

著者の主張する「日本的システム」とは何か。『国

表0-1 日本的システムの変遷』(9)をみる限りは、いわば社会経済システムとして市場など7つの要素から構成され、「福利厚生（企業福祉）」もその一要素を構成する。それらは日本の特質を帯びるとともに、歴史的に変遷するものとして一表では時代区分は戦前、戦後、1990年代以降に区分されている—とらえられている。評者なりに解釈すれば、企業福祉の日本の特質は他の市場、労働組合など6つの要素の日本の特質と関連しあい相互に支持しあって存在している。そういうものとして理解し把握する必要があるということであろう。

例えば、「企業福祉」と労働組合（企業別組合）の相互支持関係について、評者の理解では、第5章におけるトヨタの事例が参考になろう。特に内野健一氏の過労死事件とその労災認定を求める裁判では、被害者家族＝原告の支援要請に対しトヨタ自動車の企業内労組は「『個別事例』は取り扱わない」として事実上断ったという（168～169）。労働組合の使命を投げ捨てたこの信じがたい労組の姿勢を支えている企業内の要因の一つがほかならぬ「企業福祉」である、というのがおそらく著者の主張であろう。

「日本的システム」における以上のような相互支持関係を前提とするならば、企業福祉の日本の特質の解明においても同じような観点からの考察も必要になる。というのは上記の点は日本の企業福祉の存立の一規定要因でもあり、角度を変えれば、それがもたらす社会的諸結果でもあるからである。本書が示している企業福祉研究における分析視角、研究視点に関わる重要な問題提起と受けとめたい。

注

- 1) 本書は著者の学位請求論文であり、著者は2019年3月名古屋学院大学大学院から「博士（経営学）」の学位を授与された（本書「あとがき」）。
- 2) 従来の研究業績は浪江1977、同1983。浪江2010でも、第4章I—2—4（109～112）において若干論及した。
- 3) 人事労務管理研究の文献としては、刊行時期はかなり遡るが、伊藤1991、井藤1991、伊藤2000などがあ

- る。なお、著書の第1章における企業福祉をめぐる先行研究のレビュー（評者の作品も紹介していただいている）についての評者の論評があつてしかるべきであろうが、非力のためできなかったことをお詫びする。
- 4) 評者の「労働管理論」については浪江2010をお読みいただければ幸いである。また、本書（櫻井）の図表1-1（38ページ、以下ではページは略す）において「企業福祉」研究に関わっている複数の学問領域が提示され、「人事労務研究」もあげられている。
 - 5) すでに中野裕史氏による本書に対する書評が『経済科学通信』に掲載されている。中野2021、参照。
 - 6) 厚生労働省『就労条件総合調査』という名称は2001年から、「労働費用」は2002年から5年おきに調査。直近は令和3年（2021）実施の調査で、令和2年（平成31（令和元）会計年度）のデータを確認することができる。また、同じ間隔で如上の施策群の一部をなす「退職給付（一時金・年金）制度」、「資産形成（に関する援助制度）」も調査している。それ以前は1995年から労働省『賃金労働時間制度等総合調査』の名称で調査。「労働費用」調査は1995年と1998年。さらに「労働費用」調査自体はそれ以前からあったと思われるが、厚労省ホームページでは確認できない。厚労省ホームページ、<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/11-23.html>、2022年12月20日アクセス。
 - 7) 第1回調査は1955年度、直近は2019年度の第64回調査（本調査はこれを最後に終了）。ちなみに本調査とは別に、1973年からは「退職金・年金に関する実態調査」も行われている。直近の結果は2021年である。経団連ホームページ、<https://www.keidanren.or.jp/policy/index09b.html#g06>、2022年12月20日アクセス。
 - 8) 「企業福祉」を含む当該分野の用語法の歴史については、森五郎編著1995、第10章（企業福祉管理）（森五郎執筆）、186～191、参照。戦前の「福利施設」、「厚生施設」から、「福利厚生」、1970年代から「企業福祉」＝「国や労働組合ではなくて、企業が主体で行う生活福祉」（189）、1980年代中期から「生涯総合福祉」への変遷の概略が述べられている。なお、前出＜書評＞、中野2021では「企業福祉」の定義や範囲・境界線について疑問が表明されている（97左）。
 - 9) ちなみに著者櫻井氏は猿田正機中京大名誉教授らのトヨタの生産・労働システム、労使関係についての継続的な定点観察と分析の研究（その成果はその都度公開されている）のメンバーであり、トヨタ企業集団の「企業福祉」についての豊富な情報が随所に紹介されていることも、本書の魅力の一つとなっている。
 - 10) 出所が厚生労働省『就業条件調査』となっているが、正確には『就労条件総合調査』。またデータの年度は「平成10年度」でなく「平成14年度」の誤植と思われる。

11) これに関連して、中野 2021 は、「ジェンダー格差」がほとんど語られていないことに不満を述べている(97 左)。

参考文献

- 伊藤健市 2000, 「企業福祉の再編成とカフェテリアプラン——企業「福祉」の解体」, 原田實・安井恒則・黒田兼一編著『新・日本の経営と労務管理<叢書 現代経営学⑫>』(ミネルヴァ書房), 第 5 章。
- 伊藤健市 1991, 「高齢化社会と企業福祉」, 木元進一郎編著『激動期の日本労務管理』高速印刷出版事業部, 第 7 章。
- 井藤正信 1991, 「退職金制度の合理化と日本の労務管理」, 同上, 第 8 章。
- 櫻井善行 2019, 『企業福祉と日本的システム：トヨタと地域社会への 21 世紀的まなざし』, ログス。

橘木俊詔 2005, 『企業福祉の終焉——格差の時代はどう対応するか』, 中公新書。

中野裕史 2021, 「<書評>櫻井善行『企業福祉と日本的システム：トヨタと地域社会への 21 世紀的まなざし』ログス, 2019 年 11 月」, 『経済科学通信』第 154 号。

森五郎編著 1995, 『現代日本の労務管理：オープン・システム思考』, 有斐閣。

浪江巖 1977, 「企業と福祉」, 向井喜典・池上惇・成瀬龍夫編『現代福祉経済論』, 青木書店, 第 5 章。

—— 1983, 「総合社会政策のなかの企業福祉と労使関係」, 西村豁通・木村正身編, 『総合社会政策と労働福祉：社会政策叢書第Ⅵ集』, 啓文社, 第Ⅶ章。

—— 2010, 『労働管理の基本構造』晃洋書房。

(なみえ いわお 立命館大学(名))