

福利厚生費の規模間格差

武 内 智 彦

I はじめに

福利厚生に企業の規模間で格差が存在するのはよく知られたことである。平成10年における労働省（当時）の調査（賃金労働時間制度等総合調査）を表1に示す。従業員数5000人以上の企業の現金給与は1000～4999人の企業に比べおよそ3割増なのに対し、法定外福利費ではおよそ9割増である。30～99人に比べると現金給与がおおよそ6割増なのに対して法定外福利費では4倍以上になる。明らかに賃金の規模間格差以上の格差が生じていることがわかる。賃金に連動して額の決まる法定福利費と違い、法定外福利費は企業の裁量で支出額が決まる。よって、この部分は各企業の特色が出る部分であるといえる。つまり、大企業と中小企業の間で何らかの相違点が存在することになる。相違点は労務管理上のものであるかもしれないし、企業の業績などそれ以外の面で存在するかもしれない。本稿の目的はこの相違点を明らかにすることである。

しかしながら、福利厚生の規模間格差は以前から指摘されてきたにもかかわらず、その要因についての研究はほとんどなされていない。この理由の1つとして、規模の経済が働く限り自明であると考えられてきたことが挙げられる。しかし、規模の経済により安価に購入できるようになったところで、労働者の必要性を無視してまで大量の福利厚生を供与することが効率的であるとは言えない。福利厚生は現金給与と異なり、自由裁量の消費に結びつかないために、労働者の効用の増大への寄与は頭打ちになる。すなわち、安価だからといって大量購入しても、それは効率性から見ると過剰な供与でしかないことになる可

能性が高い。それよりは、同じだけの追加支出をする場合、むしろ現金給与を増大させたほうが労働者の効用の増大が図れるだろう。つまり、規模の経済のみに規模間格差の理由を求めるのは無理がある。

研究がなされていない第2の理由として、直接実証分析に用いることのできるデータがないことが挙げられる。福利厚生費の統計データは賃金労働時間制度等総合調査に記載されている。しかしこの調査に記載されている集計データを研究に用いるのは無理がある。というのも集計されすぎているために、さまざまな要因の影響を考察することが不可能だからである。この点について本稿では、2種の企業別データをマッチングさせることにより、研究に用いることのできるレベルのデータセットを作り出し、実証分析を行うことに成功した。

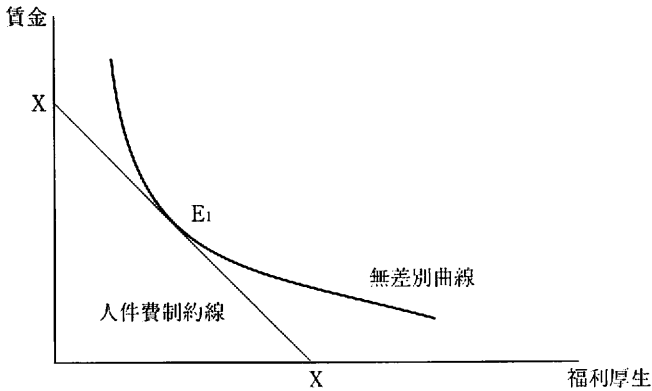
本稿の結論を述べる。『労政時報別冊：年間賃金・賞与の実態』および日経NEEDS Company Data を用いて独自に作成した1998年度における企業別データを用いて「規模の経済仮説」「生産性差仮説」「支払能力差仮説」「男女間効用差仮説」を検討した結果、「男女間効用差仮説」が妥当、つまり福利厚生費の規模間格差は大企業のほうが従業員に占める男性（福利厚生をより需要すると考えられる）の割合が高いことからもたらされることがわかった。

本稿の構成は以下のとおりである。まず第II節で福利厚生費支出決定の標準モデルの説明と検討する仮説を提示する。続いて第III節では本稿で用いたデータの説明および実証分析に用いるデータ作成の手続きについて説明を行う。第IV節では実証分析と、その結果の解釈を行う。第V節は結びである。

II 理論背景

福利厚生費支出の標準的なモデル分析は Ehrenberg and Smith [2003] 第8章に記述されるように、賃金と福利厚生費に関する企業の人件費制約と労働者の無差別曲線の接点 E_1 で決まる、というものである（第1図）。税を無視するかぎり、企業にとって X 円の現金による賃金支払いと X 円の福利厚生支出は同等である。よって、企業の人件費制約は傾き -1 の直線となる。労働者に

第1図 福利厚生と賃金の同時決定モデル

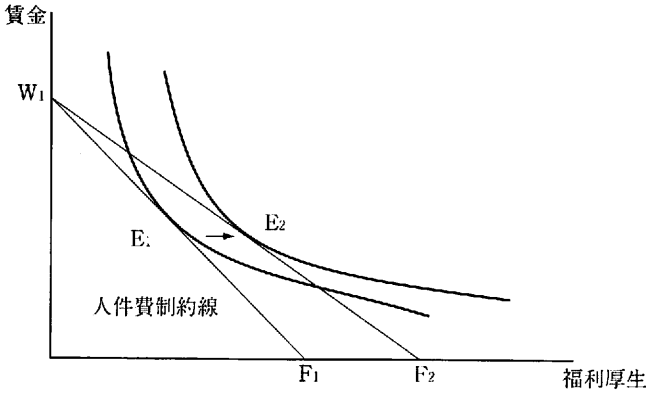


とって、企業の福利厚生は市場より優遇される形で財・サービスを提供される機会である。例えば、一般の託児所の利用は賃金から代金を支払う形で利用可能である。しかし、企業内に託児所があるほうが従業員にはよりよいサービスとなる。このように、企業の福利厚生は単なる現金の提供よりよいサービスを提供することができる。もちろん、労働者は消費者として、福利厚生から提供されうる以外の財・サービスも需要する。よって、福利厚生から需要できる財・サービスとそれ以外の一般の市場を通じて購入できる財・サービスとの間にトレードオフが生じる。よって第1図のような無差別曲線が描ける。これが標準的モデルの背景である。

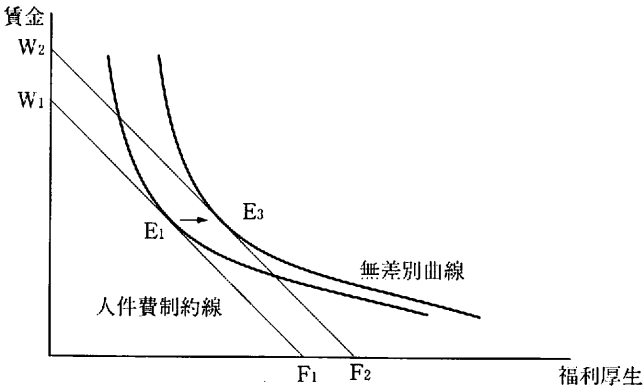
企業規模によって福利厚生費に格差が生じるというのは、企業規模によってこの接点に変化するということである。その理由として考えられるのは「人件費制約が企業規模で異なる」そして「労働者の無差別曲線が企業規模で異なる」の2つである。

人件費制約が企業規模によって変化するのはどのような場合であろうか。第1に、福利厚生の供与に規模の経済が働く場合である。規模の経済が働き福利厚生供与コストが低下するならば、企業規模が大きくなるにつれて人件費制約線の傾きが緩やかになり、それに応じて労働者の無差別曲線との接点が E_1

第2図 人件費制約の傾きの変化の影響



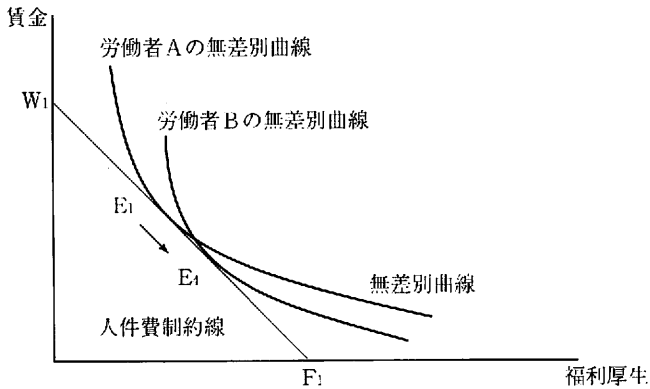
第3図 人件費制約の拡大の影響



から E_2 に移動する (第2図)。福利厚生がギッフェン財でない限り、その量は増加する。以下これを「規模の経済仮説」と呼ぶ。

第2のケースは人件費制約線が外にシフトする場合である (第3図)。これは、大企業ほど生産性の高い労働者が集まっている場合や、あるいは大企業ほど業績がよく、人件費の原資となる利潤が高い場合である。前者を「生産性差仮説」後者を「支払能力差仮説」と呼ぶ。接点は E_1 から E_3 に移動し、福利厚生が正常財である限り、その量は増加する。

第4図 異なる効用関数における均衡の変化



次に、労働者の無差別曲線が企業規模で異なる場合について考える。よく知られているように、大企業のほうが男性労働者の比率が高い。一般に、男性労働者のほうが女性労働者に比べて、例えば住宅補助（社宅供与や家賃補助）への需要は高いと考えられる。とくに世帯主である既婚男性の場合はこれらへの需要は高いだろう。実際にシニアプラン開発機構の1997年3月の調査では、特に29歳以下において住宅関連施策への充実要望は24%ポイント以上の男女差がある（親同居率や働き方の差がその要因であろう）。つまり男性労働者のほうがより福利厚生を重視した形の無差別曲線を有する。すると大企業は中小企業とは異なる場所での人件費制約と無差別曲線との接点を有することになる（第4図）。第4図において女性が労働者Aの無差別曲線を、男性が労働者Bの無差別曲線を有すると考えれば、企業規模が大きくなるにつれて均衡は E_1 から E_2 の方向へシフトし、結果福利厚生の量は増大する。以下これを「男女間効用差仮説」と呼ぶ。

留意すべきはこれらの仮説は決して排他的ではないことである。これらのうちの幾つかが同時に当てはまることは充分ありうる。

III データとその加工

この分析で用いられたデータは1998年度の『労政時報別冊：年間賃金・賞与の実態』および日経 NEEDS Company Data（これは有価証券報告書への記載事項が基になっている）から得られたデータをマッチングさせたものである。このことは、ここで使用されたサンプルは比較的大きく、かつ優良な企業に偏っている、つまり質の点でバイアスがある可能性に留意しなければならないことを意味する。必要事項について記載のないサンプルを除いたところ60社のデータが残った。この大幅な減少は労政時報別冊にデータとともに企業名を公開しているサンプルが少ないためである。なお、この労政時報別冊のデータは組合員の数値をもとに作成されているため、ここら得られた賞与の数値は真の値とは異なる可能性がある（ただし、労政時報編集部からの注意書きにもあるように、全従業員の数値が基になっている企業もある。具体的にどの企業が組合員のみ数値を報告しているかは不明である）。しかし、日本において組合員と非組合員の間で賃金格差はないという研究結果（例えば橋木・野田（1993））が主流であることから、この点の影響は小さいとみなしてもよいだろう。

日経 NEEDS Company Data からは、従業員数、従業員平均月間賃金（賞与を含まず）、従業員平均年齢、従業員平均勤続年数がそれぞれ男女別に得られる。ただし、実際の分析ではこれらすべて男女計の平均値を作成し、それを用いた。また、賃金は労政時報別冊から得た賞与を12で割った値を加えることによって現金報酬の一ヶ月あたりの値に変換した。従業員の平均法定外福利費は以下のように作成した。第1段階として従業員の平均福利厚生費を求める。これは損益計算書の製造原価明細の労務費と販売・一般管理費の福利厚生費を加えたものを従業員総数で割り、そこから平均賃金および賞与額を引くことにより割り出す。この額から法定福利費を引いたものを法定外福利費とする。ただし、法定福利費の額はデータとして得られない。よって、第2段階として近

第1表 現金給与及び法定外福利費の額とその規模間格差 (1998年度)

従業員数	現金給与総額 (円)	法定外福利費 (円)
5000人以上	535,927 (100.0)	27,782 (100.0)
1000～ 4999人	414,836 (77.4)	14,695 (52.9)
300～ 999人	412,139 (76.9)	11,718 (42.2)
100～ 299人	369,134 (68.9)	7,558 (27.2)
30～ 99人	330,405 (61.7)	6,875 (24.7)

出所：厚生労働省『賃金労働時間制度等総合調査 (1998年版)』

注：単位は円。カッコ内は5,000人以上を100と基準化したときの相対的な割合 (%) である。

似的な法定福利費を求める。ここで法定福利費は社会保険料及び医療保険、雇用保険への事業主負担のみからなると仮定する。実際には労災保険など上述以外の法定福利費が存在する。しかし労災保険は業種ごとにまちまちの保険料率を採用しているうえ、これらのシェアははじめの上述の3つの法定福利費に比べて非常に小さいので、ここでは無視する。また、厚生年金基金や組合健保の事業主負担割合を5割以上にすることは認められている。しかし各企業における実際の負担割合を精査することは不可能であるので、ここでは保険料率は労使折半を仮定する。このとき、社会保険料の事業主負担額は賃金の8.675%および賞与の0.5%、医療保険の場合賃金の4.25%および賞与の0.5%、そして雇用保険は賃金の0.75%になる。よって法定福利費の事業主負担額は以下のように近似できる。

法定福利費事業主負担額

$$= \text{賃金} \times (0.08675 + 0.0425 + 0.0075) + \text{賞与} \times (0.005 + 0.005)$$

これを基に法定外福利費を以下のように算出する。

法定外福利費 = 平均福利厚生費 - 法定福利費事業主負担額

ここで法定外福利費がマイナスの値をとるという明らかな異常値が発生したため、それらはサンプルから落とした。この原因は一部の企業がボーナスの値

第2表 記述統計量

	平均	標準誤差
平均賃金(月額・円)	521,972.33	69,828.74
平均福利厚生費(月額・円)	143,429.21	105,969.84
従業員平均年齢(年)	39.43	2.43
従業員平均勤続年数(年)	17.35	2.77
企業規模(人)	3,782.25	3,232.56
男性比率	0.81	0.11
従業員一人当たり売上高(年額・万円)	758.63	488.87
企業年齢(年)	65.45	16.76

出所：労務行政研究所『労政時報別冊：年間賃金・賞与の実態（1998年版）』および日経 NEEDS Company Data を基に著者が作成。サンプル数は51。

を真の平均値ではなく、30歳男子大卒労働者のモデル賃金から算出される賃金を報告したためと考えられる。その結果、分析に用いる企業数は51社となった。内訳は製造業が44社、非製造業が7社である。第2表に記述統計量をまとめてある。賃金及び法定外福利費は月間値、男性比率は従業員に占める男性の割合、企業年齢は企業の設立からの経過年数である。ここで注意すべきは、日経 NEEDS Company Data に記載されている従業員数の取り扱いが企業によって異なる可能性を否定できない点である（このデータは有価証券報告書を基に作成されており、そこでは従業員数の定義が曖昧であることが実証研究で問題視されることもある）。パート従業員を数に含むか含まないかは企業間で統一されていないのである。パート従業員は正規の従業員に比べ十分な福利厚生を享受できないことを考えるとできる限りパート従業員を含まない形で推定を行うのが本来望ましい。しかし、現状では対処不可能なため、ここでは従業員数はすべて正規従業員の数であると仮定して分析を進める。より精緻なデータを用いるのは今後の課題である。

IV 実証分析と結果の解釈

本節では実証分析を行う。第II節の標準モデルからも明らかのように、賃金

と福利厚生は同時決定であるので操作変数法を用いて推定を行った。操作変数として用いたのは対数企業規模、従業員平均勤続年数とその2乗、従業員平均年齢とその2乗、対数従業員一人当たり売上高、男性比率、企業創業年数、従業員一人当たり利益、製造業ダミーである。

説明変数として用いたのは対数賃金、対数企業規模、従業員平均勤続年数(従業員平均年齢)、対数従業員一人当たり売上高、男性比率、製造業ダミーである。

このうち対数企業規模は、従業員数の対数値である。「規模の経済仮説」を検定するためのもので、仮説が妥当する場合有意に正の係数推定値を得る。

従業員平均勤続年数は従業員の人的資本の蓄積に関するもので、これにより「生産性差仮説」を検定する(モデル1)。仮説が妥当する場合有意に正の係数推定値を得る。なお、人的資本蓄積のほかの指標として従業員平均年齢を用いた推定も併せて行う(モデル2)。

対数従業員一人当たり売上高は「支払能力差仮説」を検定するためのものである。企業の人件費は売上高(企業の業績)に左右され、この仮説が妥当する場合、有意に正の係数推定値を得る。

男性比率は「男女間効用差仮説」を検定するためのものであり、企業における男性比率が高いほど従業員の平均的な無差別曲線は福利厚生を重視する方向へシフトすることになる。この仮説が妥当する場合、有意に正の係数推定値を得る。

製造業ダミーは、産業特性のコントロールに用いる。製造業は男性が多く、また大企業が大きいので、これをコントロールしなければ誤った結論を導きかねない。

実証分析を行った結果が第3表に記載されている。表から明らかにモデル1およびモデル2双方で男性比率が有意であるとわかる。符合も正であり、ほかの説明変数の係数推定値が有意でないことから「男女間効用差仮説」が採択される。つまり、福利厚生費の規模間格差の要因は大企業ほど男性比率が高いこ

第3表 推定結果

	モデル1	モデル2
定数項	97.78* (56.07)	108.20* (61.01)
対数賃金	-6.94 (4.42)	-7.74 (5.05)
対数企業規模	-0.07 (0.40)	-0.13 (0.38)
従業員平均勤続年数	-0.05 (0.15)	
従業員平均年齢		-0.73E-02 (0.18)
対数従業員一人当たり売上高	0.11 (0.39)	0.04 (0.41)
男性比率	7.19** (2.36)	7.20** (2.41)
製造業ダミー	0.51 (0.66)	0.47 (0.66)
決定係数	0.28	0.27

注：サンプル数は51。カッコ内は標準誤差。*は10%水準で有意、**は1%水準で有意であることを示す。なお、推定は操作変数法で、従業員数をウェイトに用いた。

第4表 企業規模別男性比率（1998年）

	総従業員数	男性従業員数	男性従業員比率
規模計	236,198	163,747	0.693
1,000人以上	66,407	49,525	0.746
100～999人	86,034	58,004	0.674
10～99人	83,757	56,218	0.671

出所：厚生労働省『賃金構造基本調査（1999年版）』。

とからもたらされているとわかる。

実際にどの程度企業規模間で従業員の男性比率が異なるかを賃金構造基本調査から算出し、その結果を第4表に記載している。明らかに大企業ほど男性従業員の占める比率は高い。

次に、橋木・野田 [1993] に倣い、男性比率の純粋な効果を算出する。具体的には、回帰分析の結果から算出される男性比率の高い企業の法定外福利費の推定値 EFB_m と比率の低い企業のそれ EFB_f を用いて

$$\text{純粋な男性比率効果} = (EFB_m - EFB_f) / EFB_f$$

を算出する。ここでは男性比率の高い企業はそれが85%以上（23社）、それ未

満は比率の低い企業（28社）とした。このとき、純粋な男性比率効果は、モデル1で0.61、モデル2で0.67と十分大きな値となった。以上の分析より法定外福利厚生の間格差の要因は男性比率にあると結論づけることができる（本来この方法は組合の有無など discrete に区分できる属性間の差異を測定するのに用いる方法であり、本稿のように continuous な変数に対しては Oaxaca 分解（Oaxaca [1973]）の適用が望ましい。しかしこの方法を適用するためにはサンプルを2つに分け別個に推定する必要がある。本稿のようにサンプルの少ない場合この推定式の信頼性に問題が生じる可能性がある。よってここでは便宜的に上記の方法を用いた）。

その他の説明変数について考える。規模の影響が否定されたことの意味は、福利厚生に規模の経済が働き安価な提供が可能にはなっていないということである。維持管理に費用のかかる福利厚生を提供しているならば、利用者が増えることに一人当たりの管理コスト低減により安価な提供が実現されるだろうが、企業はそのようなタイプの福利厚生を取り扱ってはいないのだろう。

勤続年数や年齢も有意ではない。つまり生産能力から人件費制約の拡大を通じた福利厚生の増加はないことになる。福利厚生は少なくとも正常財ではないことになる。労働者はむしろ賃金を増加させて自分の裁量による財・サービス消費を拡大させたいと望んでいるのだろう。また、福利厚生への従業員のアクセスについて差別的な取り扱い（少なくとも正規の従業員については）難しいことも考えると、納得のいく結果である。企業の業績に関連する指標である対数従業員1人当たり売上高も有意ではない。これも同様に正常財ではないことの証左である。

ところで、この2つの係数推定値は有意に負、つまり下級財でもない。これは福利厚生が、住宅に関する費用に代表されるように、不可逆的であることの影響でもあろう。というのもこのような項目は業績の変動に応じて企業の支出を調整することはできないからである。

最後に、なぜ大企業ほど男性比率が高いのかという問題が残されており、こ

の点について考察する。第1に大企業は創業から年数の経った企業が多く、保守的な人事・労務管理が行われている可能性である。野田 [1997] で企業の設立からの経過年数が長い企業ほど女性従業員の比率が低下することが確認されている（ただし野田 [1997] は中小企業が対象であるので結果の適用に留意が必要であるかもしれない）。第2に、大企業には製造業のように男性を主に雇用してきた企業が多い。一方女性を積極的に雇用しているのは小売業やサービス業でこれらは中小企業が多い。いわば産業間での女子比率の格差である。第3に、大企業において人的資本の蓄積がより多く求められる場合、結婚・出産・育児による退職の可能性がある女性従業員を雇用することは効率的ではない。このとき、大企業は高い定着度の期待できる男性中心の採用活動を行う可能性がある（この点は統計的差別とも関連する）。事実日本において女性労働者が20歳台後半から30歳台前半にいったん労働市場から退出する傾向が確認されている。

V お わ り に

本稿では法定外福利費の規模間格差についての実証分析を行った。『労政時報別冊：年間賃金・賞与の実態』および日経 NEEDS Company Data を用いて独自に作成した1998年度における企業別データを用いて「規模の経済仮説」「生産性差仮説」「支払能力差仮説」「男女間効用差仮説」を検討した結果、「男女間効用差仮説」のみが妥当、つまり福利厚生費の規模間格差の真の要因は、大企業のほうが従業員に占める男性（福利厚生をより需要すると考えられる）の割合が高いことであると確認された。

本研究の課題として残るのはサンプルが少ないことである。より精度の高い推定のためには本稿のサンプルより偏りなく、かつ数の多いデータが求められよう。

参考文献

- Ehrenberg, Ronald G., and Robert S. Smith [2003] *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy* (8th ed.), Addison-Wesley.
- Oaxaca, Ronald L. [1973] "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets," *International Economic Review*, 14, pp. 693-709.
- 野田知彦 [1997] 「労働組合と生産性——未上場企業のパネルデータを用いた分析」
『日本労働研究雑誌』 No. 450, 36-47ページ。
- 橘木俊詔・野田知彦 [1993] 「賃金、労働条件と労働組合」(橘木俊詔・連合総合生活開発研究所編『労働組合の経済学』東洋経済新報社)。