

企業福祉の変容からみえる企業規模別格差問題
—日本と韓国の企業福祉と韓国の社内勤労福祉基金を中心に—

Examining Inequities by Corporation Size through Changes in
Employee Welfare
—Corporate Welfare of Japan and South Korea, a Focus on the
Corporate Welfare Fund System of South Korea—

姜 英淑
Young-Sook KANG

I はじめに

企業福祉制度の目的は、企業に採用された労働者、そしてその家族を対象に法定外福祉である福祉給与やサービスの提供をすることであり、そこから発生する費用を企業が全額負担または一部を負担することで、労働能率の向上や労使関係の安定を図ることである。この定義は労働者側から考えると、企業福祉の実施目的は労働者が働きやすい・働き良い職場・働きがいのある職場¹（以下において働き良い職場とする）の環境を整えていくためであるとも言え換えられる。

近年において働き良い職場づくりへの関心が高く、IT産業の企業においては働き良い職場づくりを通して企業が求める人材確保のための努力もしている²。しかし、その反面企業福祉の縮小や賃金化、企業福祉の終焉³などの議論も盛っている。また、近年においては、短期利益の追求、アウトソーシングの活用、リストラの横行があり、そこまで行かずとも教育研修や福利厚生への削減が蔓延している⁴。

企業福祉を取巻く環境において、企業福祉が企業環境に合わせて拡大していくのかあるいは縮小していくかは今後の関心テーマでもある。そして、企業福祉が働き良い職場づくりを形成するのにもっとも必要な制度であることも重要な関心テーマである。本稿においては今後企業福祉が働き良い職場づくりにどのように関わり、働き良い職場を作るためにどのように展開していくかを考察していきたい。その前に、日本と韓国の企業福祉の変容を1970年代からの企業福祉を検討して、そこから見えてきた企業福祉の格差に焦点を当て企業福祉の課題の解決を考えてみる。

とくに韓国の企業福祉の格差問題に重点をおく。その理由は、韓国は大企業と中小企業の数の対例が非常に偏っているからである。2017年の韓国の統計庁資料から韓国の企業規模別の数をみると、10

人以上の企業数は135,173か所、その中で300人以上の大企業にあたる事業体が252か所、10人から299人以下の中小企業にあたる事業体が80,966か所ある。これは大企業の数全体の0.01%にもならず、ほとんどの企業が中小企業であることがわかるデータである。このような企業規模間の異常な対比は、企業福祉が整っている少数の大企業の労働者と中小企業の労働者の格差の原因につながっている。その中でも近年格差問題の課題とされている「社内勤労福祉基金」を取り上げ、格差問題の解決を考察する。

以下において、以上に述べた日本と韓国の企業福祉を時代別にみてそれを通してみえてくる企業規模間の格差問題に注目し、韓国の社内勤労福祉基金に焦点を当て企業規模間格差の改善案を考察する。

II 企業福祉の変容

ここでは、日本と韓国における企業福祉の定義を再検討し、定義から企業福祉がもつ意味を改め、その定義を改めることにする。その理由は、以下のような多くの企業福祉の名称が混在していて、定義がはっきりしていないからである。

企業福祉 (corporate welfare/company welfare) を「企業内勤労厚生福祉」、「法定外労働費用」ともいい、「従業員福祉 (employee welfare)」、「産業福祉 (Industrial (social) welfare)」、「付加給付 (fringe benefits)」、「職域福祉 (occupational welfare)」などの名称もある。

藤田 (2003) は、企業が丸抱えしている日本の制度を企業福利 (company's benefits) と定義している。そして、企業による医療補助や退職後の年金が支配的であるアメリカの大企業によるそれを従業員福利 (employee benefits) と区分している。

1. 日本における企業福祉の意味

松田 (2004, p.75)⁵ は、企業福祉を企業が行う施策や設置する施設を包括して、明治から大正にかけて慈恵的施設、福祉増進施設や厚生施設などと呼び、その後、昭和に入り工場内福利施設あるいは企業内福利厚生と呼ばれているとした。今日では、生涯にわたる福祉としての意味が加わり、生涯企業福祉とも呼ばれている。企業福祉は、昭和になって、企業 (内) 福祉と呼ばれはじめ、その以前は福利厚生と呼ばれていた。福利厚生から企業福祉へと名称が変わったことは、時代を背景にした企業福祉の範囲と役割の変化に理由がある。

松下 (1971, p.1) は、「従業、低賃金のカバー策ないしは労働強化をはかるための巧妙な経営の労働施策であると解されていた」といい、その意味は福利厚生としての企業福祉の定義を言っているといえよう。しかし、今日における企業福祉は労務管理の立場からの意義を持っていて、「企業がその生産力を確保し、生産性の維持向上を図ることによって、一定の利潤を上げ、企業の発展を実現し

ようとするれば、生産技術の革新、生産方法の改良、各種の合理化を維持することによって、労働力の再生産を確保し、持って労使協調による産業平和の確立を企図しなければならない」と定義している。

三浦（1991, P.35）は、企業福祉が福利厚生と違う内容の一つとして、精神的福祉という働きがいによる生きがい感を労働者に与えることによって、もっと広範的な立場から総合的に、生涯に渡って展開される施策と定義している。

以上の企業福祉の定義からわかる福利厚生と企業福祉の相違は、福利厚生は「企業が一方的に労働者に施していた恩恵的な福利」であったとすると、企業福祉は、労務管理にその焦点が変わったこと、そして労働者の精神的な部分にまで展開されていることであるといえよう。

2. 韓国における企業福祉の意味

韓国の労働雇用部では、企業福祉を「企業内勤労厚生福祉」や「法定外労働費用」という用語で用いている。その他に、「従業員福祉」「産業福祉」「付加給付」などの名称も共存していて、日本と同じように企業福祉の名称が明確に決まっていない。

企業福祉の定義を韓国の雇用労働部では、「賃金と基本的賃金と勤労条件以外に追加的に企業が負担し提供される便益」とし、チェ（1992, p.48）は、労働者を雇用した企業主が労働者およびその家族の福祉向上を目的に費用の一部、または全部を負担して提供するすべての福祉給与およびサービスの実施体型で、保守的な性格が強い現金給与と国家によって強制される法定福祉を除外すると定義している。

また、李（2013, p.36）は、企業福祉を法的強制力によるもの（法定福利厚生）を除き、企業が主体となって労働者とその家族を対象に企業が費用の一部または全額を負担して行う福祉事業や制度と定義し、法的強制力はなく純粹に自発性によると定義している。

本稿では、企業福祉を従業員福祉ともいい⁶、企業に採用された労働者、そしてその家族を対象に法定外福祉である福祉給与やサービスを提供するとともに、そこから発生する費用においても企業が全額負担または一部を負担することで、労働能率の向上や労使関係の安定を図ることを目的とするとともに、自社の労働者の働く場所をより良い職場にするために企業が行う企業の社会的責任⁷の一種であると定義する。

以上における日本と韓国の企業福祉の定義による企業福祉の役割は、企業福祉を提供することで、従業員の長期勤務、優秀な人材の離脱防止、新規人材の拡充、雇用関係の安定性の確保にあることがわかる。

さらに、企業福祉は職場に対する連帯感を向上させ、企業に対する信頼と愛着によって組織に没入することを誘導することができて、企業成果の向上に寄与することである⁸。

3. 時代別にみる企業福祉

ここでは、日本と韓国における企業福祉の変容を1970年代から今に至るまでを整理し、時代によって企業福祉の内容がどのように変化してきて、今において要求されている企業福祉はなにかを考える。

(1) 1970年代の日本における企業福祉

松下(1971)は、日本の福利厚生に関する考え方について、「わが国の伝統として多くの経営者によって抱かれ、そして今日までおよんでいる温情主義の理念である。もちろん、今日のそれは、戦前のものとは著しく異なっているが、それに代るべき理念がないままに、いわば遺制として存続し、今日なおかなりの影響力をもっている」とし、温情主義が日本の福利厚生の底辺にあることを指摘している⁹。

つまり1970年代の企業福祉は温情主義をもとに、事業主による労働者への恩恵であったことと理解する。この時代の企業福祉は、主に労働力の確保や長期勤続を目的する意味が強く、その範囲と内容などは企業によってそれぞれ独自の制度を持っていた時期である。そして、このような事業主による遺制が現在の企業福祉にも影響され現在の企業福祉にもその温情的な内容が含まれていることである。

(2) 1980年代の日本の企業福祉

1980年代における企業福祉の割合は、1.14%であり、事業所全体の約85%（従業員の約95%）が何らかの形の福利厚生施設をもっている。この時期には、非正規雇用者が増えてきた時期で雇用形態間の格差が台頭した。

(3) 1990年代の企業福祉

1990年代には企業福祉の新たな制度として、カフェテリア・プラン (cafeteria plan) が登場し、企業福祉の新しい展開となった時期である。カフェテリア・プランは、企業で実施していた企業福祉を給付ポイントに換算して労働者一人にそのポイントを給付する。そのポイントを労働者個々人が自分の必要とする企業福祉を好きに選べられる企業福祉制度である。

カフェテリア・プランの導入が検討されはじめたのは、1991年10月に旧労働省に設置された「企業厚生研究会」による。そして、1995年にベネッセコーポレーションがこの制度を日本企業で初めて導入した¹⁰。

1990年代にカフェテリア・プランが登場したことで、企業福祉制度に大きな変化をもたらすことになった。それは、今までは労働者に同じ内容を一律に提案していて個々人の事情などに関係なく与えられている企業福祉メニューによって従業員側に不平等が生じる部分があったが、カフェテリア・プ

ランを導入することで、各自に与えられるポイントを自分が必要としている時期や内容が選べることで、ある意味今までの企業福祉の不平等が解消されることにつながった。

しかし、カフェテリア・プランの問題点として、公的年金や公的な健康保険等の法定福利厚生 of 労務管理や労働法上の問題と法定福利厚生を含む社会保障制度の今後のあり様とも深く関わる政策的な問題がある¹¹ことも指摘されている。

そして、この時期に登場したのが企業福祉のアウトソーシングと賃金化がある¹²。カフェテリア・プランとともに企業福祉のアウトソーシングの登場により、企業福祉の内容や役割、そして利用の仕方など企業側と労働者側にとって大きな変化があったといえる。さらに、企業福祉の賃金化に関する議論も進んでいて、今では企業福祉を賃金に給付する企業もある。

（４）時代による韓国の企業福祉

韓国は、1950年から1953年までの3年間の朝鮮戦争の終え、1960年代後半から経済発展がみえてきて工業化がはじまる。韓国における企業福祉は1970年代の福利厚生を経て、1980年代に入ってから福利厚生よりも企業（内）福祉へと変わってきている。

1960年代の中盤までは産業化の程度が大変微弱で社会全体が絶対的な貧困の状態に存在していた時期であったので、雇用そのものが労働者福祉であるといわれた。また、この時期は豊富な労働市場が存在していたため、賃金以外の他の企業福祉制度が労働力の誘引策としての意味がほとんどなく、ただ少数の企業で労働市場での労働力の確保および誘致のための60年代の終わり頃から労務管理に関心を置くことで、食堂や女性労働者専用の寄宿舎の運営、そして医療関係施設の運営を通して給食と住居施設、医療サービスといった企業福祉を提供しはじめた（チェ、p.51¹³）。1960年代から経済発展過程に入り、その後1961年に勤労基準法が改訂され、退職金制度が導入される過程を経て、1963年から社会保障に関する法律および産業災害補償保健法などが制定された（姜、p.85）。

1) 1970年代の企業福祉

1970年代に企業福祉の展開および成長と関連して影響を及ぼしたのは、「工場セマウル運動」（1973）である。セマウルという意味は、新しい街と訳すことができる。セマウル運動はもともと社会において行われていた朴正姫政府の社会政策である。この時期は経済の工業化とともに労働社会が拡大していた時代で、セマウル運動が国民に受入れられ成功していたことから、工場においても同じ政策を当てはめたのであると思われる。この「工場セマウル運動」の展開によって企業福祉に対する国家の関心と介入がはじまったとみてとらえる¹⁴。この時期には企業と国家の連帯が非常に強く、国家と企業はお互いが強い相関関係であった。このような関係は現在にまでも影響している。

2) 1980年代の企業福祉

1980年代の韓国は、6・29宣言¹⁵後に労働組合の活動が以前に比べより活発であり、勤労者の地位

向上のための労働運動が頻繁に行われた時代である。この時の企業福祉は、チェ (p.53) によると、国家が企業福祉を強く勧めたその理由をこの時代の特徴から以下のように言っている。経済的成長期においては賃金上げの抑制のための労働統制の手段とされ、抑圧的労働政策期と経済不況の後には回避の手段としての補償的な意味をもって、大規模の労使紛糾の後には階級的な対応としての特徴を持っているという。つまり、企業福祉はこの時代において勤労者のための企業福祉向上というよりも、勤労者の賃金抑制や労使対立を回避するための手段とされていて、そこには国家の介入があった。

そして、この時期は企業福祉に関する議論が本格的になりはじめた時期でもある。企業福祉に関する議論は、1987年の労働者大闘争以降、大企業を中心にして展開され労務管理の戦略変化とともに企業福祉の拡大傾向が企業福祉に関する関心を増大させ、活性化される傾向をみせた¹⁶ (チェ, p.47)。

1984年2月には、「社内勤労福祉基金運営準則」そして、3月には「社内勤労福祉基金設置運営指導規定」の制定が行われた。

3) 1990年代の企業福祉

1991年の韓国の福祉財政の支出はGNPに対して1.0%、国家予算に対して7.0%であり、低水準の福祉国家の形態であった¹⁷。この時期の企業福祉は社会福祉部分に対する投資を最低化し、国家の社会福祉の低水準を維持しながら、労働者および家族の福祉に対する責任を企業に転化して企業福祉を拡大させようとする政策を進めていた。

このような韓国の社会福祉制度の事情は企業福祉の拡大につながり、1990年の前半は経済成長も順調であったことから、企業福祉制度の進展が大きかった時期である。1990年代の企業福祉は、1980年代の企業福祉の実施目的が労働者のための恩恵的な制度であったことに比べ、賃金上げの抑制や労働運動を統制することになった。このような過程を通じて労使問題の解決や安定へと企業福祉の実施目的が変わったきたとみられる。

以下の表Ⅱ-1は、1970年代から1990年代の企業主義¹⁸としての企業が企業福祉を実施する目的を調査¹⁹した結果である。

まず、1977年代の企業福祉の実施目的は、生産性向上と従業員の生活安定にあった。1980年代には、1970年代に8.5%であった労働力確保という目的が59.5%までに上がり、その目的が生産性向上よりも労働力確保へと変わってきた。1988年には、生産性向上よりも労使問題解決と職場への帰属感が急に高くなっているのがわかる。1990年代に入っては、1970年代に5.8%だった職場への帰属感も64.7%までに急上昇した。

4) 韓国の企業福祉の特徴

以上でみた韓国の企業福祉の特徴を要約すると、1960年代中盤からはじまった工業化によって、労

表Ⅱ-1 企業主義の企業福祉の実施目的 (単位%)

	1977	1986	1988	1991
生産性向上	40.1	19.9	21.2	35.1
労働力確保	8.5	59.5	9.9	8.8
労使問題解決	-	11.3	30.2	18.1
職場帰属感向上	5.8	9.3	38.7	64.7
従業員生活安定	32.2	-	-	-
社会保障制度補完	4.1	-	-	-
人間関係改善	4.1	-	-	-
間接的賃金引上	-	-	-	5.3
その他	4.9	-	-	-

出所：チェ, p.55より

務管理を目的にした事業主による恩恵的な企業福祉（当時は福利厚生）が形成されてきた。

韓国の企業福祉の特徴は、1970年代には「工場セマウル運動」が展開され、国家の関心と介入があるなか、国家と企業は助け合える関係となる。1980年代には勤労者の地位が向上した時期で労働運動が頻繁に行われていたことから、今までの企業福祉の目的であった生産性向上よりも労使問題を解決することに目的が変わってきた。そして、1990年代以降は、国家の社会福祉制度の補完として企業福祉が用いられ、その結果企業福祉が拡大することとなった。

企業福祉の変化の中には問題も生じている。それは、企業規模間の格差問題で、その中でも一番改善が必要とされているのが「社内勤労福祉基金制度」である。このような見解は、多くの研究者からの研究にも取り上げられている。李（2013, p.35）は、近年、社内勤労福祉基金制度は、企業規模間の福祉格差を生む原因となっているとし、また、韓国労働研究院（2006, p.21）は、近年において社内勤労福祉基金は規模間福祉格差を拡大させる要因の一つであると指摘されている。

以下においては、韓国の企業福祉の格差を拡大させている社内勤労福祉基金制度を検討することで、企業規模間の企業福祉格差を解消するためにはどんな解決策があるのかを考察する。

Ⅲ 社内勤労福祉期金制度による企業規模間格差問題

1. 企業規模間格差の現状

表Ⅲ-1は、韓国の統計庁による法定外福祉費用調査結果である。この資料より2008年から2015年までの企業福祉（法定外福祉費用）の総額が2010年を除いて徐々に増加してきていることがわかる。2010年に減少したのは、2009年のアメリカのサブプライムローンによる経済大恐慌と世界金融危機によって世界市場に響いた影響が韓国企業にも連動したことで、企業福祉費用に積極的ではなかったことが考えられる。

表Ⅲ-1 企業希望別の企業福祉費用

▼2008年

(単位：千ウォン)

	法定外福祉費用	休養・文化・体育・娯楽費用	自社株制度支援金	社内勤労福祉基金	その他
全規模（正規勤労者10人以上）	184.8	11.4	1.4	11.6	30.3
正規勤労者30人以上	194.2	11.6	1.7	14.0	34.0
中小規模（正規勤労者10-299人）	136.4	8.4	0.2	1.6	17.1
大規模（正規勤労者300人以上）	244.3	15.0	3.0	23.8	46.5
正規勤労者30-299人	134.8	7.6	0.3	2.4	19.3

▼2010年

全規模（正規勤労者10人以上）	169.3	10.7	2.1	9.0	26.9
正規勤労者30人以上	179.5	11.7	2.5	10.9	30.2
中小規模（正規勤労者10-299人）	131.8	6.8	1.4	2.0	15.3
大規模（正規勤労者300人以上）	217.0	15.8	2.8	18.0	41.6
正規勤労者30-299人	137.4	7.1	2.1	2.8	17.4

▼2012年

全規模（正規勤労者10人以上）	201.8	13.4	0.7	10.7	32.0
正規勤労者30人以上	211.7	14.4	0.8	12.7	36.0
中小規模（正規勤労者10-299人）	163.0	9.4	0.5	1.9	19.3
大規模（正規勤労者300人以上）	250.5	18.4	0.8	21.6	48.0
正規勤労者30-299人	167.1	9.8	0.7	2.4	22.2

▼2015年

全規模（正規勤労者10人以上）	209.6	10.2	0.1	9.1	28.0
正規勤労者30人以上	229.4	11.3	0.1	11.2	32.5
中小規模（正規勤労者10-299人）	144.5	6.3	0.0	1.1	11.2
大規模（正規勤労者300人以上）	296.3	15.3	0.1	19.8	50.4
正規勤労者30-299人	155.1	6.8	0.0	1.6	12.5

出所：(韓国) 統計庁「法定外福祉費用」、ホームページ『企業体労働費用調査』資料より作成。

企業福祉の企業規模別費用をみると、2015年を基準にして企業全規模（10人以上の企業全体）の企業福祉費用は平均209.6千ウォンで、企業の規模別には、勤労者10人～299人の中小企業は144.5千ウォン、勤労者300人以上の大規模企業は、296.3千ウォンで、中小企業と大企業の企業福祉費用は151.8千ウォンの差があり、2倍を超える企業福祉費用の差があることがわかる。

次に、企業福祉費用のそれぞれの項目でみるとまず、休養・文化・体育・娯楽費用は、2008年に勤労者10人以上の企業平均は11.4千ウォン、2010年に10.7千ウォン、2012年に13.4千ウォン、2015年に10.2千ウォンと費用が少し下がってはまた上昇し、また下がってきている。次に、自社株制度支援金

は、2008年の勤労者10人以上の企業平均である1.4千ウォンから2010年には上昇して2.1千ウォンになるが、2012年からは下がりつつ、2015年の勤労者10人以上の企業平均は0.1千ウォンまで下がっている。社内勤労福祉基金は、2008年に勤労者10人以上の企業平均11.6千ウォンが2010年には9.0千ウォンに下がり、2012年に少し上がったものの2015年には9.1千ウォンに下がっている。

以上の企業福祉費用を企業規模別にみると、休養・文化・体育・娯楽費用の中小企業と大企業の費用差は2008年から2015年の費用全てにおいてその差がほとんど2倍以上である。また、社内勤労福祉基金は、中小企業と大企業との差が2008年に1.6千ウォンと23.8千ウォンで、その差は22.2千ウォンと約10倍以上の格差をみせている。この格差は、2010年には約9倍、2012年には約10倍で、2015年には中小企業の社内勤労福祉基金は2008年以降一番低い1.1千ウォンとなり、大企業との差は弱20倍にも致った。

特に社内勤労福祉基金は、企業福祉の格差問題の中でも大きい格差となっていることで、今一番に解決が必要である企業福祉費用である。朴（2008, p. 50）も、社内勤労福祉基金は勤労者間の格差をさらに拡大させている主要な原因として指摘している²⁰。

そこで、以下においては企業規模間の企業福祉の格差を解決するための検討をする。まずは、社内勤労福祉基金制度はどんな制度であるかを整理し、今後企業規模間の格差問題を解決するための模索をする。

2. 韓国の社内勤労福祉基金

社内勤労福祉基金制度は、事業主による企業の利益の一部を財源とする社内における福祉のための基金である。この制度の意義は、基金を効率的に管理・運営することで勤労者の生活安定と福祉向上に貢献することを目的とする（金・スンフン， p. 2）。基金は、企業からの出資が基本であり、その出資金は会計上損金と計上することができ、企業も労働者も税制上の恩恵が受けられる。その上、国から出資金の30.8%が支援される制度であるが、ただこの制度は主に正規労働者を対象にする制度である。

（1）社内勤労福祉基金の内容

社内勤労福祉基金は、賃金とは別に勤労条件に付加して勤労者の実質所得を増大させ、勤労意欲と労使共同体の意識を高めるために企業利益の一部を出資して積み立てる基金である。勤労者の福祉事業に使用することで、勤労者に福祉厚生を保障する制度である一方、社内勤労福祉基金の設立は法的な義務事項ではなく、事業主が企業事情を考慮して社内勤労福祉基金法を根拠し、任意的に設立することができる。だが、基金は必ず法人格でなければならない²¹。この基金の意味は、企業が勤労者に企業利益の一部を還元することで直接的に勤労者の所得へつながることである。

基金の使用は、勤労者の住宅購入資金の補助や自社株購入の支援などの「勤労者の財産形成の支援」、奨学金や災難救護金の支給のような「勤労者の生活援助」、基金運営に関する「経費支給」、使

用者が賃金やその他の法令によって勤労者に行う義務の他に「大統領令による事業」に使うことができる²²。つまり、社内勤労福祉基金は、主に勤労者の財産形成を支援する目的が大きく、国家が関連法制を用意しているのを基盤に、企業が事業利益の一部を勤労者に配分することによって財源が確保され勤労者全体に企業福祉の一部が補完される制度である。

韓国の社内勤労福祉基金は国が介入し設立させた経緯があり、企業福祉は本来企業独自による制度であることからその設立の過程を通してこの基金を知ることができる。以下においては、社内勤労福祉基金の設立過程をみる。

(2) 社内勤労福祉基金の設立

社内勤労福祉基金制度の設立背景には、1979年以降に続いてきた不況を克服するために賃金の引上げを抑制する目的と賃金引上げを抑制された勤労者の不満を解決するのが目的であった²³。

社内勤労福祉基金制度の法制化は、1982年に韓国労働組合総連盟の提案を受けて、当時の与党が同年8月に社内勤労福祉基金制度の導入を政府に提案したのがきっかけであった(趙・ビョンギ、1996)。そのあと、1988年に法案を国会に提出し、1991年8月に社内勤労福祉基金制度法として公布され、同年12月に施行されることになった²⁴。しかし、この法案は初案とは違い基金設置運営に関する強制規定条項の削除および基金出願比率の調整などによって本来の意図とは違う形で立法化された²⁵。このような過程の後、税制に関する法制化が整ったのは1993年で、現在に至っている。

社内勤労福祉基金制度の本来の目的は、労働者の財産形成を支援する制度であるが、基金設置運営に関する強制的な規定が削除されたことで、企業規模間の格差が生じはじめたと考えられる。その理由は、(朴・ソンイム、2003, p. 377) 基金の設立に法的な強制力がないため、少数の高い生産性をもつ企業のみ基金が設立された²⁶ことで、韓国の大企業を中心に社内勤労福祉基金制度が展開することになったからである。

ここで、韓国における企業規模別の現状を表Ⅲ-2からみると、2015年度の全体の企業数は49,782で、その中で中小企業が46,256、大企業が214となっている。そして、2017年の統計をみると、全体の企業数は135,173で、その中で中小企業が80,996、大企業が252となっている。

表Ⅲ-2 企業規模別の数

時期	合計	大企業	中小企業
2015.03	49,782	214	46,256
2017.03	135,173	252	80,996

・出所：統計庁(2017)、KOSIS資料より作成。

2015年度の大企業の全体企業に対する比率は0.01%で、2017年度は企業の数が増え約3倍に近く増え85,391の企業が増えている。このような企業の増加によって、2017年度の全体企業に対する大企業の比率は0.01%にも満たない数値となった。

（3）企業規模間の社内勤労福祉基金の課題

韓国における社内勤労福祉基金制度の設立目的は、企業の利益の一部を勤労者に還元することにある。特に、勤労者の財産形成や奨学金、災難救護金などの勤労者の生活援助に関係していて、賃金に付加される企業福祉制度の一つである。その上、税制の恩恵も受けることもできる。

しかし、（2）にあるように韓国の企業は、大企業と中小企業の企業比例の差が大きいことから、企業規模間の社内勤労福祉基金の格差が勤労者間の格差の原因の一つとして問題化されている。また、社内勤労福祉期金は正規勤労者を対象にしていることで、正規・非正規勤労者の格差をさらに広げている問題がある。

以上にある社内勤労福祉基金の格差を解決する対案として議論しはじまっているのが、「連合基金」である²⁷。この基金は超企業単位の福祉期金であり、大企業と協力企業（下請け会社などを含む）が一緒にできる福祉期金を設立することを進めている。朴（2008）は、連合基金を企業の社会的責任を果たすという意味があるといい連合基金を提案している。さらに連合基金は協力企業の非正規勤労者も含めていることから、社内勤労福祉期金による企業規模間・勤労者間の格差問題の解決につながる対案であることで議論されはじめている。

IV まとめ

企業福祉制度の目的は、企業に採用された労働者、そしてその家族を対象に法定外福祉である福祉給与やサービスの提供をすることであり、そこから発生する費用を企業が全額負担または一部を負担することで、労働能率の向上や労使関係の安定を図ることを目的とする。また、企業福祉の実施目的は労働者が働きやすい・働き良い職場・働きがいのある職場の環境を整えていくためであるとも言え換えられる。

本稿では、企業福祉の実施目的である労働者が働きやすくするための環境づくりを整えていく過程で、日本と韓国において企業福祉がどのように変容してきたかを再考してみた。

日本における企業福祉は、温情主義が企業福祉の底にあり、現在においても温情主義的な内容が含まれていることが特徴といえる。1990年代に入っては企業福祉の新たな制度であるカフェテリア・プランの導入によって労働者の選択によるプランが選べられることで企業福祉の不平等の解消になっている。しかし、企業規模間の格差や雇用形態による格差の問題は今にも続いている。

韓国における企業福祉は、1970年代以降の経済成長とともに企業福祉に対する国家の関心と介入が今でも続いている。国家の介入によって1990年代に導入された社内勤労福祉基金制度は企業規模間の格差問題を広げている制度である。本稿では、この制度の企業規模間格差を取り上げることで、今後の企業福祉の格差の解決を考察した。

2017年の韓国の統計庁の資料による企業規模別の数は、10人以上の中小企業と300人以上の大企業の比率が99.9%と0.01%で、韓国において企業規模間の格差問題がどれほど大きな問題であることがわかる。

このような企業規模間の異常な対比は、企業福祉が整ってある少数の大企業の労働者と中小企業の労働者との企業福祉格差をもたらしている、企業福祉がもつ社会保障の補完的な役割を考えると企業福祉の格差によって、労働者の生活全般にかかわる格差につながることになる。特に中小企業が85%以上を占めている環境を考えると企業福祉の企業規模間の格差を解消する至急な解決策が必要である。

そこで、企業福祉の企業規模間、そして雇用形態間の格差を解決する対案として最近議論されているのが「連合基金」である。連合基金は、企業単位（規模）に関係なく協会社を含めて実施する福祉基金として検討されている。さらに、この基金は非正規雇用者を含むことで、雇用形態間の格差を縮小させる基金である。

注

- 1 Great Place to work 社による働きがいのある職場の定義は、従業員からみて「従業員が会社や経営者、管理者を信頼し、自分の仕事に誇りを持ち、一緒に働いている人たちと連帯感を持つ会社」であり、会社からみて「信頼に満ちた環境でひとつのチームや家族のように働きながら、個人の能力を最大に発揮して、組織目標を達成できる職場」である。(https://hatarakigai.info/job_satisfaction/worth_doing.html, 検索：2017.7)
- 2 1991年にアメリカで設立された Great Place to work 社では、各国において働きがいのある職場100を毎年調査し発表を行っている。過去の調査結果の上位にグーグルやIT産業の企業の多くが占めている。(https://hatarakigai.info/about/history.html, 検索：2017.7)
- 3 橋本俊詔 (2005)『企業福祉の終焉』、中公新書. などがある。
- 4 伊藤健市 (2017)『「やりがいのある仕事」と「働きがいのある職場」—ブラック企業を反面教師に一、見洋書房。
- 5 間宏監修 (1987)『慈恵の施設と福利増進施設 日本労務管理史資料集1期第3巻』五山堂書店, pp. 1-5, および高坂正敏 (1965)「第5節福利・厚生」大河内一男・吾妻光俊『労働事典』青林書院新社, pp. 562-581.
- 6 従業員福祉または、労働者福祉について、佐口 (1972, p. 5) は企業福祉と対立するものであるという見解がある。それは、従業員福祉は労働組合と連動しているからという理由だが、主体が違うけどその目的は一致する部分も多いので、ここではあえて一緒に並べておく。
- 7 企業福祉を企業の社会的責任の一種であるという考えについては今後別の機会に説明する。
- 8 尹ミキョン・金ヘジン (2015)「選択的福祉制度、中小企業においても有用であるか」、韓国雇用労使関係学会, p. 203.
- 9 松下は温情主義が持つ問題点について松下 (1971) の pp. 6-7 で述べている。
- 10 柳屋 (2011), p. 68.
- 11 _____, p. 69.
- 12 _____, p. 69.
- 13 チェ (1992), 安チュンシク (1989)「人事・労務管理」『労働経済40年史』、韓国経営者総協会、 pp. 310-311.
- 14 _____, p.51.
- 15 6・29宣言とは、1987年6月に盧テウ大統領による大国民宣言で、自由民主主義（大統領直選挙制度など新たな民主主義を保証するという意味を含む）宣言といえる。
- 16 同じく欧米の資本主義国家においても1970年代後半からの「福祉国家危機論」によって「福祉の民間化」の傾向から、「雇用に基づいた福祉体制」が企業福祉の関心につながったと以下の文献を引用している。Ken

- Judge (1987), "The British Welfare State in Transition," Robert R. Friendmann, Neil Gilbert, Moshe Shener, Modern Welfare State, N.Y. Univ. Press; Norman Johnson (1987), The Welfare State in Transition, Amherst: Univ. of Massachusetts Press.
- 17 チェ (1992), p.47.
- 18 企業主義とは、資本追求をする企業本来の目的を重視することをいう。
- 19 1) 全国経済人連合会 (1979)『企業内福利厚生に関する実態調査』、2) 全国経済人連合会 (1987)『韓国の企業福祉に関する研究』、3) 韓国経営者総協会 (1989)『6.29以降の企業福祉厚生の動向と運営実態』、4) 経済団体協議会 (1991)『企業の法定外福祉制度の現況と課題』から再構成。
- 20 詳しくは、朴 (2008)を参照。
- 21 韓国労働研究院 (2006), p.56.
- 22 _____, p. 12.
- 23 チェ (1992), p. 53.
- 24 李 (2013), p. 39.
- 25 チェ, p. 53. また、チェはこの立法化の過程で資本家らは、既存の企業福祉制度が運営されていることと強制的な基金出願に対する財政的な負担で資本家団体の反対があり、それが反映されたとする。
- 26 李 (2013), p. 39.
- 27 朴 (2008, p. 56)は、社内勤労福祉期金の問題点を解決するために、社内勤労福祉期金の代わりに対案として「連合基金」を提案している。

【参考文献】

- ▶ 李点順 (2013/6)「韓国における企業規模間福祉格差に関する考察」—社内勤労福祉基金制度との関連を中心に『北東アジア地域研究』(19)、北東アジア学会編集委員会, pp.35-48.
- ▶ 姜英淑 (2014)「韓国における雇用形態による企業福祉の格差問題」『東洋大学社会学部紀要』、第51-1号, pp.83-98.
- ▶ 金・デモ (1990)『企業福祉制度の実態と課題』、韓国労働研究院.
- ▶ 朴・チャニム (2008)「社内勤労福祉基金の限界と連合基金の論議」『労働レビュー』第37号, pp.50-68.
- ▶ チェ・キュン (1992)「韓国企業福祉の展開と性格」『経済と社会』、批判社会学会 (16), pp.46-61.
- ▶ 松下武二 (1971)「企業福祉について」、福岡大学商学論叢, p. 1-30.
- ▶ 松田陽一 (2004)「企業の福祉厚生における今日的な変化に関する研究」『岡山大学経済学会雑誌』、36 (3), pp.75-89.
- ▶ 柳屋孝安 (2011/1)「我が国におけるカフェテリア・プランの実態と労働法上の諸問題」『法と政治』、61巻4号, pp.67-102.

【Abstract】

Examining Inequities by Corporation Size through Changes in Employee Welfare —Corporate Welfare of Japan and South Korea, a Focus on the Corporate Welfare Fund System of South Korea—

Young-Sook KANG

This paper provides an overview of the improvement process of work environments and the purpose of employee benefits in Japan and Korea starting in the 1970s.

Employee benefits in Japan have been based on a system of paternalism. In the 1990s, a new employee benefit policy, known as the Cafeteria Plan, was introduced. This system leveled unequal benefit gaps among workers by allowing them to choose suitable plans. However, even today, disparities among companies and among employment status have yet to be resolved.

Employee benefits in Korea began to develop after the economic growth period of the 1970s, along with state interest and intervention. Although the 1980s saw active labor unions, the state still maintained power over them. A decade later, employee benefits expanded to complement the national social welfare system, although inequity among corporations and patterns of employment is still seen today.

As the relationship between employee benefits and social welfare programs is considered complementary, we must strive to diminish these gaps. It is from this point of view that this paper focuses on the employee welfare fund, one of the corporate welfare systems in Korea, and examines the issue of inequality of employee benefits.

The purpose of establishing corporate welfare fund systems in Korea is to give company profit back to the employees and to support employee wealth accumulation. This system, however, is only found in small numbers of companies with high productivity; for this reason gaps among corporations still exist. In particular, the disproportionate ratio of the size of the companies (major businesses: 0.1%; minor enterprises: 99.9%) enlarges the gaps. Also, this funding system only targets full-time workers, leading to a widening of gaps between part-time and full-time workers.

The “Union Fund” has been argued to help minimize inequities based on corporation size and employment-patterns. The Union Fund is a welfare fund not only for individual corporations but also for subcontractors. This fund also involves part-time workers, a fact that serves to minimize employment pattern gaps.