

## 論文要旨

## 「企業福祉」の日本的特徴と課題

櫻井 善行

## 1 はじめに

本論文の目的は、「企業福祉」を通して日本社会を捉え直し、その上で日本社会の課題を明らかにすることである。

本論文で扱う「企業福祉」とは、「企業が従業員（労働者）に提供する、賃金以外の給付やサービスの総体」とであると定義する。その中には、狭義と広義の両方の含意がある。狭義の「企業福祉」には、「法定外福利厚生」があり、広義の「企業福祉」としては、「法定福利厚生」や「退職関連施策」を含むものとする。なお「企業内教育」は、労働費用の範囲として扱うが、近接領域に位置するものとみなし、「企業福祉」領域には含めない。

「企業福祉」のベネフィットを受ける対象は、基本的にはその企業に雇用される従業員（労働者）である。その多くは、大企業での正規雇用の労働者に限定されている。ここに「企業福祉」の独特な意味がある。

日本を代表する大企業は、一国の経済をも凌駕する経済力を保有している。その経済力を、企業内に限定したものから、社会の構成員全体に、より広く還元できる施策が求められている。そこにこそ、企業が真に社会に貢献し、社会的責任を果たすことができる。本論文は、こうした問題意識と視点で貫かれている。

## 2 現状認識

## 2.1 日本型福祉論の登場と変容

日本での「企業福祉」は、「社会福祉」の重要な一端を担ってきた。社会福祉の日本的特徴は、「家族福祉」、「地域福祉」、「企業福祉」にあるとする主張は、以前からみられる。それに「日本型」を冠したのは、坂本二郎[1967]『日本型福祉国家の構想』である。また、福祉国家論に代わって登場した福祉社会論に「日本型」が付されたのは、村上泰亮他[1975]『生涯設計計画—日本型福祉社会のビジョン』においてである。

自由民主党が、日本型福祉社会の建設を中心課題に掲げ、『日本型福祉社会』を発刊したのは、1979年である。欧米福祉国家は、めざすモデルではなく克服すべき対象であり、自立自助を軸に、「家庭福祉」と地域の相互扶助を重視する。さらに、日本的労使

## [図表終-1] 本論文の構成

### 現状認識

I T化 少子高齢化 グローバル化 成熟化 構造改革による格差社会の進展

### 日本型福祉社会の構造

社会福祉 企業福祉 家族福祉 自助 の相互依存 男性働き頭を筆頭に性別役割分担

男は外に仕事 女は家で家事を  $\longleftrightarrow$  家事・子育て・介護

過労死も厭わない長時間過密労働  $\longleftrightarrow$  お互いに支え合う体制

年功制 生活給  $\longleftarrow$  男性の大企業の正規雇用

### 問題点

「企業福祉」の意義と限界

①格差拡大 ②公的支援の後退 ③「企業性善説」幻想

### 課題

- ①「企業福祉」を通じた日本社会の解明
- ②「光と「陰」への考察を通じた諸問題の明確化
- ③「企業福祉」を通じた未来社会への道筋を提起

### [本論文の構成]

序 章	「企業福祉」をめぐる現状認識
第1章	「企業福祉」の先行研究
第2章	「企業福祉」の歴史的変遷
第3章	「企業福祉」と格差社会
第4章	「企業福祉」と企業の社会的責任
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	総括と展望

「企業福祉」の鳥瞰と



起

意義・限界の確認



承

光と影の立体的考察



転

近接領域の考察



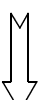
結

まとめ

貧困、疾病、不潔、無知、怠惰 の克服  
差別 排除 抑圧 収奪 からの解放



未来社会への問題提起



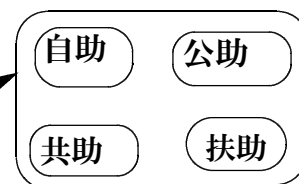
創造的共生



共生



協働



サードセクター

私企業・公企業だけでなく NPO・協同組合の役割

[筆者作成]

関係による長期雇用や生活給の確保の慣行や「企業福祉」を、公的福祉にもまして重視すべきであるとした。

その背景には、高度成長をもたらした石油危機を2度にわたり克服した日本経済、その主役である「日本的経営」への強い自負がある。日本的経営は、特殊なモデルではなく、欧米を超える普遍的なモデルとみなし、「日本型」を冠する動きも出てくる。「日本型福祉社会論」も、「日本型経営論」や「日本型労使関係論」などと軌を一にして登場したものとみられる。

アベグレン[1958]『日本の経営』に端を発する日本的経営論、さらには日本型システム論の多くは、戦後日本の社会や経営が達成した成果、いわば光の側面に注目して展開されている。だがバブル経済の崩壊とそれに続く長期の経済低迷の中で、1990年代には日本企業とその経営への評価は失墜する。それに伴い、「日本的経営」のみならず「日本型経営」論も影をひそめ、今日に至っている。

しかし、日本的&日本型経営論が華やかになりし時代にも、影の側面への指摘は少なかつたが、批判に偏る傾向も見られた。むしろ、光と影の両側面をどのように統合して捉え、再生への展望を提示するかが問われていた。

十名直喜[1993]『日本型フレキシビリティの構造』は、企業を軸とする日本型産業システムの全体像と核心を、光と影の両側面から浮かび上がらせ、その変革課題を提示した。そのアプローチは、影の側面が顕在化し深刻度を増す今日においてこそ、求められている。「企業福祉」アプローチにも、示唆を投げかけている。

## 2.2 「企業福祉」にみる「社会福祉」の日本型構造

「企業福祉」のあり方や位置も、日本経済や企業環境の変遷に伴い、今や揺らぎがみられる。それでも「企業福祉」は、日本社会において独特の役割を担い、日本の「社会福祉」に大きな特徴を刻印している。本論文では、その光と影の両側面および変革課題を、「日本型構造」として捉える。

ところで「日本型福祉」の特徴と課題は公的福祉への依存を抑えるべく、日本企業の活力と家族の同居家族に、福祉を委ねてきたことである。だが現代日本では産業構造の転換・高度化と都市化の進展により、社会構造も大きく変容する。三世代同居を前提とした日本型家族は、核家族化の進行と直系家族の衰退によって変容を余儀なくされる。都市部では、住宅保障は、企業のカバーによる独身寮・社宅から、「持ち家」へ誘導され、家事だけでなく介護・保育も女性(主婦)に任されていく。その対応として賃金および税制は、「男性稼ぎ頭モデル」と称され、配偶者手当や扶養手当の給付が当然のこととされてきた。「企業福祉」は、企業と家族に委ねられた福祉を支える要としての位置にある。脇役であるべき「企業福祉」が、日本型福祉では隠れた主役としての役割を担

ってきた。ここに「企業福祉」の日本的特徴をみいだすことができる。

## 2.3 企業福祉が支える日本的な働き方と社会的矛盾の顕在化

「企業福祉」は男子正規労働者の労働へのインセンティブを促し支えてきた。彼らは企業の構成員であり、夫であり、一家の主でもあった。このシステムにおいて、女性は従属の位置に置かれた。女性(主婦)は無償労働の形で家事を担ってきた。だがこのシステムは、今や様々な点でひずみが露呈されるようになっている。

労働現場では、主役である男性の正規労働者の長時間労働が当然視されてきた。女性や非正規労働者もまた「男性正社員」（低賃金）並みに働かされることが要請され、非正規労働者の役割が増大することになる。少ない報酬で伴侶を伴えない未婚層が増大し、少子高齢化社会の一因となる。限られた富裕者と、多数を占める「庶民」との格差はもとより、中位以下での格差拡大と最下層での悲惨な実態も目につく。

今ほど「ひとの絆」が必要とされ、「共生」と「協働」の価値と再生が問われるときはない。ひとは強さと優しさも必要であり、個々の社会の担い手が、社会全体を包摂する視点も必要である。筆者はそこに真の社会貢献をする企業の積極的なコミットを期待したい。

## 3 本論文での問題意識と研究課題

こうした現代日本社会の特徴を直視して、課題を明らかにしなければならない。

本論文で扱う「企業福祉」には、「福祉論」「企業論」「地域社会論」の3つの視点が含まれる。第一に「福祉論」の視点は、生活向上への貢献、報酬供与、サービス提供、「安心・安全」の確保である。第二に「企業論」の視点は、従業員の企業への定着、スキルアップ、生産活動への貢献と企業イメージの向上がある。第三に「地域社会論」の視点は、地域社会の住民福祉と「企業福祉」との関係と、「企業城下町」がこれまで果たしてきた役割についての考察である。

本論文では、上記3つの側面から、「企業福祉」を複眼的立体的に考察する。

### 3.1 問題意識

筆者は、日本の「企業福祉」を巡る問題点として次の3点指摘する。それは、(1)格差の問題、(2)公的福祉の後退という問題、(3)企業性善説への幻想、である。

#### 3.1.1 格差の問題

「企業福祉」が国民各階層間の給付・サービスの格差をもたらしてきたのは、多くの

人が指摘するところである。この格差には、**1**従業員が雇用されている企業規模を中心とした企業間によるもの、**2** 正規雇用労働者を中心に雇用形態間によるもの、**3** 根強い性別格差によるもの、**4** 世代間格差、等があり、最近では、**5** 高齢者間の格差、も目につくようになった。

これらの格差は、国民各層が受けてきた現役時代での格差が、現役リタイア後も存続し広がっていることを示している。筆者はそれを、「労労格差」から「老老格差」へのシフトととらえる。人の生涯にわたって、格差がそのまま引き継がれることは尋常ではない。この状態がこのまま続くと、社会そのものが不安定で劣化したものになる。現代日本では社会各階層間の分断と人々の絆や連帯感の喪失をもたらす状況が様々な場面で出現している。

### 3.1.2 公的福祉の後退という問題

「企業福祉」の存在が公的福祉の役割を後退させ、行政の責任回避を正当化させてきたという指摘は、社会政策研究者を中心に繰り返し主張されてきた。「企業福祉」が、ある時期には、遅れた分野に公的福祉に先行して導入されることがあった。その後その分野に法制化など公的福祉の制度化が見られるような先駆的ケースもあった。

しかし全体としては、「企業福祉」の存在が公的福祉の発達を遅らせ、国や自治体の取り組みを弱める点があったのは事実である。企業だけでなく、家族のような中間組織にも依存してきたのが、「日本型福祉」の特徴であった。「企業福祉」の存在が、明らかに国の役割・責任を回避させた事実は否定できない。

### 3.1.3 企業性善説への幻想という問題

「企業福祉」は、企業が従業員への給付・サービスをすることで、個別企業の労働者（従業員）の生活向上に貢献してきた。それ故、少なからぬ人々に、企業への過度の依存と期待と美化を生み出し、「企業性善説」への幻想を振りまいてきた。

「企業福祉」に限らず、企業が行ってきたメセナやフィランソロピーなどの「社会貢献活動」にも、現象面に目を奪われことはよくある。企業が受益者に「疑似的福祉」を提供することが、企業の姿勢を過大に評価することになった点は否定できない。

一方では企業の本質は利潤追求が第一の課題である。だから企業活動は、絶えず第三者の側からチェックされなければ、時として暴走しても不思議ではない。実際に今なお「企業不祥事」が繰り返されているところに、企業の本質が示されている。

「企業福祉」はその「出自」から、従業員への恩恵的な施策をしてきた。しかしそのことだけでは、企業が社会的責任や社会的貢献や社会的役割を果たしてはいない。人々の過度の企業活動への期待と「企業性善説」への幻想を取り払うことこそ必要である。

### 3.2 研究課題

以上の問題意識を踏まえて、筆者は以下の研究課題の解明を本論文でめざした。

#### 3.2.1 「企業福祉」を通して日本の社会経済システムの特徴と本質を提示

これまでも触れてきたように、「企業福祉」は、日本の社会経済システムの中では脇役として存在した。日本的な労使関係の中でも、主要な側面から取り上げられることは少ない。処遇面でも賃金と比較するならば、賃金よりも圧倒的にコストは少ない。せいぜい全労働費用の20%程度である。

しかし「企業福祉」を通してでも、大企業本位の市場経済の不安定性と増幅する各種のリスクや、不透明で不公正な各種の経済取引など、日本型経済システムに内在する問題点が明らかになった。日本の社会経済システムが「制度疲労」ともいえる事態にあるなか、「企業福祉」をどのような方向に舵取りをすれば、21世紀システムへの活路向けて切り開いていくことができるかが問われている。

#### 3.2.2 「企業福祉」の「光」と「影」にみる諸問題と諸課題

「企業福祉」はその企業の従業員の生活向上を側面から支える役割を果たしてきた。「企業福祉」での、範囲も費用も限られたものである。その施策はそれなりに「従業員」（労働者）の気持ちを充足させ、企業の構成員としての自覚と企業意識を醸成させていく役割を果たした。この点は「企業福祉」の光の部分にあたる。

しかし「企業福祉」には、さまざまな階層にまたがる格差が内包されている。そして、格差を前提とした「企業福祉」が、労使関係や働き方、階層間格差などにどのような負の影響をもたらしてきたのかが問われている。それをふまえて、格差をどのように是正していくかが問われてくるのである。

格差の是正には、企業のみならず地域や国を上げての取り組みが求められよう。これまでのような企業任せ、従業員任せでは、永遠に「格差」は存続していくであろう。この「影」に当たる部分の諸問題・諸課題の解決こそ、本論文のめざすところである。

#### 3.2.3 「二者択一的選択」を超えた21世紀福祉像の提起。

本論文では、「企業福祉」を媒介として、日本社会が抱えている問題を受け止め、その解決のための施策を提起した。20世紀的システムの限界が明らかになった現在、新しい社会としての21世紀的システムは、これまでのしがらみや既得権益だけで、日本社会を守り、発展させていくことは不可能である。斬新な発想で未来社会を構築していく姿勢を示さなければならない。

これまで、単純な「白か黒か」という問いかけよく見られた。たとえば「大きな政府」か「小さな政府」や「高福祉・高負担」か「低福祉・低負担」という問いかけがあった。しかし、現在の日本や世界が抱えている問題の解決は、従来型「二者択一」では困難であろう。

今や、そうした「二者択一型選択」を超えた施策と制度とは何かが問われている。本論文では、そうした点からの未来社会のスケッチを提起する。

### 3.2.4 「企業福祉」と「社会福祉」をどうつなげていくか？

「企業福祉」を、狭い企業内の施策からより高い次元に転嫁・昇華させるには、「働き方モデル」も問われてくる。労働者が当たり前の労働、当たり前の報酬、当たり前の生活が可能な制度と社会が必要となる。そのためには、「企業福祉」は労働者の意識を麻痺させる「餌」や「毒まんじゅう」であってはならない。

また現代日本では、財源問題も重要事項であるが、それ以上に高齢人口の増加（＝高齢社会への移行）という予測不能な問題に突入する。社会のシフトも単なる「ものづくり」から、「ひと」「もの」「まち」が有機性を持った施策が必要とされる。

そのためには、これまで企業内レベルでおこなわれてきた「企業福祉」を、高い段階に「昇華」させるために、働く人のための環境の創造的担い手へと進化させることが必要となる。「企業福祉」を、企業から「企業市民」へ、「共生と協働」による地域づくりへの触媒に発展させることが必要となる。そのための政策的提起が求められる。

## 4 先行研究の到達点と課題

### 4.1 先行研究の到達点

#### 4.1.1 「企業福祉」の変遷に着目

「企業福祉」そのものは、日本的労使関係の一部とみなされてきたが、全体として小さい扱いで、社会政策研究の中でも、他の近接領域と比較して軽く扱われてきた。「企業福祉」＝福利厚生についての研究は、1960年前後から労働問題研究者の文献で散見するが、いずれも入り口での議論でしかなかった。しかし、高度経済成長を経て1970年代半ば頃から、「企業福祉」を意識した研究が目につくようになる。

#### 4.1.2 日本型「企業福祉」論の登場

日本でも、1970年代初頭までは西欧型福祉国家建設をめざす動きがみられた。だが、第1次石油危機の発生と高度経済成長の終焉とともに挫折し、その後に「日本型福祉社会」論が登場した。その影響を受けながら、1980年代から1990年代初めにかけて、日本

型「企業福祉」論が展開された。それは生活支援での公的部分を削減して、企業や家族などにまかせるものである。1980年代までの「企業福祉」研究は、「企業福祉」擁護による、「企業福祉」研究が主流であった。

#### 4.1.3 日本の労使関係の動揺と福利厚生 of 新たな模索

1990年代半ばになると、日本の社会経済システムの「制度疲労」も目立つようになる。日本的労使関係の「三種の神器」の構成要素である「終身雇用制」や「年功賃金」が揺らぎ、「企業別労働組合」そのものが問われるようになる。集团的労使関係が見えにくくなり、個別化を基本とした対応が目につくようになる。

「企業福祉」もそうした動向の影響を受けるようになる。1990年代はじめには、「官主導」（厚生省当時）でアメリカの選択型福利厚生 of 研究が始まる。その進化として、日本でもカフェテリアプランが、1995年には一部の産業・企業で導入される。日経連が1995年に発表した、労働者を三つの階層に区分する『新時代の日本的経営』は、上記の動向と連動したものとみなせる。21世紀になると、福利厚生を外部委託する運営会社としてアウトソーシングが一般化するようになる。この時期の研究動向は、カフェテリアプラン化も含めて、新たな動向を模索するものであり、現在に至っている。

#### 4.2 課題

「企業福祉」研究は、このように、脈々として現在までつながっている。日本の「企業福祉」研究の特徴と課題は、以下6点に整理できる。

第1は、「企業福祉」の置かれている位置を確認し向き合う本格的な研究は少なく、多くの労働問題研究者にみられるように、入り口での批判に終始していたことである。

第2は、「企業福祉」を存続する側からの研究は、学問的に掘り下げるよりも、実務的な傾向に流される事例が多かったことである。

第3は、「企業福祉」が既得権益として定着してきた階層からは、受益者擁護論をめざす動向が目についたことである。

第4は、21世紀以降、企業の「財政基盤」の弱体化と「総額人件費管理」を理由とした「企業福祉」施策の内容縮小・削減論が、一般的な動向であった。その変形として、「日本型カフェテリアプラン」があった。

第5は、「企業福祉」の弱点である「格差」をどのように是正していくための視点が弱かったことである。

第6は、「企業福祉」撤退論も一部では見られたが、その方向性として、浮いた財源の活用方法が明らかではなかったことである。

「企業福祉」は以上のような問題点があり、本論文はその問題点を解決するための課



題を明らかにする。

## 5 本研究の分析視覚：本論文「企業福祉」論の特徴

### 5.1 先行研究の批判的検討：課題(序章)、先行研究(1章)

これまでの「企業福祉」研究は、大企業・正規労働者中心の「企業福祉論」で、中核から外れた、いわゆる「底辺・周辺」である中小零細企業や非正規労働者を対象とした「企業福祉」論は、皆無に近い。

その理由は、「企業福祉」の恩恵が、大企業の正規労働者に偏っていたからである。中心企業群の低位に位置する中小零細企業や周辺に位置する非正規労働者には、一部に限られるか、及ぶこともほとんどなかったからである。企業間（労働者間）格差や雇用形態別格差の枠内で、大企業労働者に対して施した役割論が中心であった。

従って「光」の当たる部分が重視され、「影」の部分の分析は弱く、不十分であった。「企業福祉」は、労働者の「企業帰属意識」の醸成とステータスを確保した、「光」があたる表側の側面といえる。それに対置されるのが、「影」いわば裏側の動向である。たとえば、通勤費が支払われない非正規労働者、社員食堂の利用が出来ない派遣社員などの事例は、こうした影の部分を示して余りある。

### 5.2 「企業福祉」論の特徴：2章歴史的視座、3章格差問題、4章企業社会論

本論文は、企業にとどまらず地域社会を含めた複眼的な視点から、「企業福祉」にアプローチする。それによって、企業福祉論を深め、その「光と影」を相対的かつシステムの的に捉え直し、再構築の方向を示す。

企業城下町といわれる地域社会では、大企業の多くは「城主」や「収奪者」とみなされてきた。先進企業に広がりつつある「企業市民」宣言は、そこからの脱出をめざすものといえる。「企業福祉」も、そうした新たな活動の一環として位置づけ、官と民を橋渡しする新たな担い手として捉え直すことを提起したい。

それは単純に「企業と国家」、あるいは正反対の「官と民」を対立させるものではなく、企業にも国家に対しても積極的に活用し役割をはたさせていくという立場である。

また「企業福祉」を、地域社会の「創造的共生の担い手」へと進化させていく発想もある。たとえば企業内福利厚生施設の中でも、多額の費用がかかり、地域住民の生活とも深い関わりがある「企業内病院」、「企業内運動場」などの企業内施設の地域社会への積極的開放がある。企業の広告塔として存在してきた企業スポーツも。未だにその意味合いが強いが、地域社会の一員として歓迎され、地域住民から愛されるものに転嫁させることは可能である。

### 5.3 「企業福祉」の近接領域の検証：5章労使関係、6章「企業内教育」

本論文は、「企業福祉」の近接領域である「労使関係」「企業内教育」についても、職場と地域の実態から検証する。企業の労使関係のあり方や教育のあり方は、トヨタと西三河にどのような影響を与えてきたのであろうか。

「経営主導型」ともいわれるトヨタの労使関係は、トヨタの「企業福祉」である「ウェルチョイス」や、「ポイント制退職金」や「つなぎ年金」に影響を与えてきた。企業内教育の存在は、企業の業績向上と従業員教育の範囲を超えて、地域の公教育の位置に影響を及ぼしている。

### 5.4 企業と地域関係を捉え直す：7章地域社会、終章創造的共生

企業城下町のタテ型構造は、大企業＝「城主」を支える社会構造として成り立ち、その補強材として「企業福祉」が存在していた。企業城下町豊田市（刈谷市も）の場合は、古い住民をベースとした旧型家族（三世同居）とともに、新住民もまた「持ち家制度」に誘導されて、この地に永住するようになった。

企業城下町全盛の時代には、企業主導の病院や学校や大型店（生活協同組合）などの各種施設が、地域社会のインフラ整備の一環として設置された。

終章の「創造的共生」は、「地域城主」から「企業市民」へと進化させていくことであり、そのために「企業福祉」を促進剤へ変えていく必要がある。豊かな企業の財政力の活用を、企業本位ではなく地域社会の発展のために活用することが必要となる。トヨタ企業集団のような、「系列」「主従関係」も「改革」していくことが必要となる。同時にそれは、「子育て」や「人材育成」のあり方、「働くスタイル」「男性中心社会の見直し」も、また問われるようになる。

企業は、「企業福祉」を媒介に、地域社会との「創造的共生」の担い手へと脱皮していけば、企業特に大企業は「守銭奴」のような汚名も返上できよう。企業にそこまで期待できないという声も聞こえるが、その方向なくして、日本社会の再興はありえない。

### 5.5 こうした諸問題・諸課題の解明

本論文では、Ⅰ先行研究を中心とした文献調査による特徴の解明、Ⅱデータ調査・分析による確認、Ⅲ関係者へのヒアリング(手法)による確認、によって展開する。

## 6 各章の関係と概要

### 6.1 本論文の構成

「企業福祉」は、日本型構造の中では付随的・サブシステムであった。様々な局面で

日本型構造と密接に関わり深い影響を与えてきた。その理由を問ひかけ、また21世紀に活かす道はあるのか。そうした問いが、本論文のベースをなしている。

序章では「企業福祉」と近接する領域とともに、筆者が「企業福祉」にこだわる理由と概要について展開する。第1章では「企業福祉」の先行研究についてサーベイし、特に橘木俊昭氏の「企業福祉撤退論」の検証に力点を置いている。第2章では、歴史的視座として明治時代以降の日本の「企業福祉」の変遷を概観する。第1章・2章で、「企業福祉」の一般的特質を明らかにし、それをふまえて以下の章では、具体的な「企業福祉」の事例に迫るものとする。

第3章・第4章は日本の「企業福祉」の実態考察である。第3章では、「企業福祉」における人々の現役時代から退職後までのライフサイクルを中心に、「格差」の実態を明らかにすることを試みた。第4章では、「企業福祉」を媒介に、企業社会と企業の社会的責任について考察し、現在多くの企業が表向きは語るようになった「企業の社会的責任」や「コンプライアンス」などの近年、企業が強調していることの意味を問ひかける。

第5章・第6章・第7章は、「企業福祉」の近接領域について考察したものである。第5章では、日本の労働現場の実態についてトヨタを事例に、日本的労使関係の特色に迫ってみた。本来は最も役割を果たすべき労働組合の姿勢についても直視した。第6章では、企業の論理と社会の論理という視点で、教育問題を公教育と私教育（企業内教育）を比較考察し、その特徴を「人間の発達と社会の進歩」という視点から明らかにする。第7章では、戦後70年の歴史の中で、トヨタに影響を受けてきた西三河の地域社会の変容を明らかにし、諸課題について触れることにする。

終章は、本論文の総括と展望になる。分析で可視化された「トヨタと西三河」の事例をもとに、21世紀における創造的「共生」と「協働」のあり方について、言及する。

以上にみる本論文の構成、その全体像と特徴を俯瞰して整理し1ページに収めたのが、**【図表終-1】 本論文の構成** である。

## 6.2 本論文の内容

### 序章 本論文の目的と課題の明示

**【図表終-1】**で、「企業福祉」を鳥瞰した。それによって、「企業福祉」がどのような役割を持って登場し、現在はどうのような位置にあるのかを捉えようとした。

「企業福祉」の日本的特徴を解明するため、日本の場合、(1)資本主義成立期（明治後半）(2)大正期から昭和期前半 (3)敗戦から高度経済成長まで (4)高度経済成長終焉から現在までの時代区分をしたうえで、その変遷を追跡した。

諸外国のケースでは代表的なモデルとして、(1)イギリス、(2)ドイツ、(3)アメリカ、(4)北欧型モデル、という区分で、「企業と福祉の関わり」について整理した。

日本の「企業福祉」は、限定的ではあるが、生活保障の確保や底上げという観点から意義を見いだせる。しかし、企業間格差を前提としたものであり、「優れた」給付もその企業の従業員のみが対象であるという事実を無視できない。

## 第1章 先行研究の検証

日本の「企業福祉」研究は限定的である。そのアプローチとして、次の4つをあげる。①労働問題研究者（入り口での議論）、②社会保障研究者（今なお公的福祉擁護論が多数）③企業福祉学（日本型福祉社会論や中間機関積極的活用論）、④企業福祉撤退論。

その上で、第1章では「企業福祉」研究をめぐるスケッチとして、(1)1990年代以前の「企業福祉」研究、(2)1990年代以降の「企業福祉」研究に、大きく時代区分した。

そこで注目するのが、橋本俊昭〔1998〕『企業福祉から撤退し福利厚生費を賃金で支払うべき』である。橋本は「非賃金支払いの賃金化と、必要性のなくなった法定外福利厚生費の削減ないし撤退、さらに退職金支払いの賃金化を選択することがあってよい」という。しかし、企業が福祉から撤退した後に、その財源を企業の経済活動に費やすのは企業の本性を考慮しない施策であるといわねばなるまい。むしろ、人々の生活のために、普遍的な福祉のために費やすことこそ重要である。

## 第2章 「企業福祉」の歴史と現在

第2章では、日本での「企業福祉」の変遷について考察をした。日本の「企業福祉」の原点は、明治期後半の産業革命勃発期に始まった鉱工業分野での労働安全衛生である。「福利厚生」は資本主義初期の時代から、労働者を企業につなぎ止め、生産活動に寄与するための役割を果たしてきた。

公的福祉に先行して導入された「企業福祉」も、財源の余裕がある企業では補完・上乘せが一般化した。結果として中小零細企業で雇用される労働者の「企業福祉」との格差拡大をもたらした。

「企業福祉」も、1990年代以降、日本の特徴ならびに日本的労使関係の動揺の開始とともに、転機に直面する。各企業は「総額人件費管理」という視点から「企業福祉」のこれからを模索し始めた。

トヨタ自動車は以下の施策を検討した。①縮小・廃止の傾向 ②「企業福祉」の賃金化 ③選択型福利厚生（日本型カフェテリアプランの導入）の施策を検討した。トヨタの労使は論議を重ね、③の選択型福利厚生「ウェルチョイス」を導入した。トヨタに限らず、「カフェテリアプラン」導入とともに顕著になったのが、福利厚生を外部委託する「アウトソーシング」である。

### 第3章 「格差社会」と企業福祉

戦後日本社会で形成されてきた格差には、(1)大企業と中小零細企業の格差 (2)労働力の多様化・階層化によるものがあつた。さらに(3)2010年以降顕著になった「高齢社会」は、「老老格差」が進行した。(4)性別格差や、(5)世代間格差も考慮する必要がある。その役割に「企業福祉」が果たしている事実をトヨタの事例を中心に明らかにした。

第3章では労働者を階層化・類型化することにより「企業福祉」における格差の実態が、「現金給与」に限らず「労働費用総額」でも明らかになった。企業規模での格差以外に、「雇用形態」での格差である、正規と非正規の雇用格差も顕著になった。この格差は重層化し、直接雇用と間接雇用の格差、「労働者概念の喪失」により労働者保護規定が解消される事例すら見られるようになった。日本の格差の特徴である「重層構造」としての、「上層と下層」「中心と周辺」の実態についても目を向けた。

### 第4章 企業の社会的責任と「企業福祉」

日本的経営の担い手である大企業の位置と役割を直視した。企業社会を、多様な角度から企業の社会的責任との関係で考察し・検証した。「企業福祉」は、企業の社会的責任と直接・間接に関わり、その一角に位置するとみられる。企業の社会的責任（CSR）を、労使関係・企業社会論の観点から概観することにより、企業福祉との関わりに目を向けている。「企業の社会的責任」の対象には、「顧客への責任」「取引先への責任」「地域への責任」「従業員への責任」「国際社会への責任」があり、「ISO」の存在は重要性も説いた。企業の社会貢献活動としての「メセナ」や「フィランソロピー」にも言及したが、企業の広告塔的な役割も無視できないことも指摘した。さらに「企業不祥事」と「コンプライアンス」にも、企業の社会的責任から言及した。

### 第5章 「企業福祉」と労使関係

「企業福祉」は、日本の労働現場では大きな抵抗もなく受容されてきた。その日本の労働現場と労使関係の実態を示すものとして、主にトヨタ関連企業の事例に焦点を当てその特徴を考察した。「日本の労働現場」を示す代表的な事例として、「トヨタ自動車堤工場過労死事件」を取り上げた。またトヨタをはじめとした自動車産業は、近年様変わりしつつあるが、これまで男性本位の労働現場であった事実は否めない。

トヨタの「労使関係」を観察すると、過労死事件の解明すら労働組合の存在が見えてこない。日本の大企業の多くが、過去の労働争議へのトラウマから、協調主義的労使関係が確立されていることと無関係ではない。しかもトヨタの場合は、労働基本権としての団結権がユニオンショップに、団体交渉権は「労使協議会」による「労使の政策すり

あわせ」による交渉の形骸化・制限があり、伝家の宝刀であるべき争議権は、労働組合側が一方的に放棄している。この労使関係は、これまでの協調主義的労使関係の一線を越えた、企業の施策に積極的に協力していく「経営主導的労使関係」といえる。「企業福祉」は、労使関係の対立の緩衝的役割も機能してきたが、トヨタの労使関係も同じように機能してきた。この労使関係の下で、労働者が人間らしく働き、生活していくことが可能かという問いかけをする。

## 第6章 「企業福祉」と企業内教育

トヨタをはじめとした日本の大企業の従業員教育（含む企業内教育）は、それ自身は「企業福祉」の構成要素ではない。だが企業戦略として重要な位置づけがなされている以上、近接領域としての役割は無視できない。

第6章では、大企業トヨタにスポットをあて、その企業内での「教育」とそれに影響を受けた企業の外(特に地域)での「教育」（特に公教育）を比較考察することで、この企業のめざす人材形成と企業戦略の特徴を明らかにした。その上で、教育の実態からみた企業と地域の可視化を試みた。日本の企業内教育は、公教育がめざす普遍的なものではなく、「企業社会」の担い手を養成することが第一の課題であった。そこに企業内教育の存在基盤がある。日本の大企業の多くが、従業員教育として入社当初から一貫して体系的におこなってきた。OJT（On the Job Training）を基本とし、働きながら技能を身につけ、企業に奉仕し企業社会を担っていく人材を養成していくことを主眼としてきた。したがって従業員教育としての企業内教育は、従業員である労働者の各階層に対応したものとして成り立っていた。そこに、企業内教育の意義と限界がある。

## 第7章 「企業福祉」と企業城下町

西三河の豊田市・刈谷市の企業城下町は、「企業福祉」を媒介にトヨタの繁栄とともに発展してきた。1990年代以降顕著になったグローバル化は、西三河の地域社会の変容にどのような影響を与えたかを論じ、西三河地域の概要と企業城下町の形成過程について整理・考察した。グローバル化による生産拠点の国内分散化と海外移行が、地域社会に深刻な影響をもたらしてきた。1990年代に始まったグローバル化と自動車産業の成熟化の進展は、トヨタと西三河地域の確実な変容をもたらし、現在も進行形である。今こそ、地域社会の21世紀に向けたあり方の論議が必要である。

## 終章 企業と地域社会による創造的共生に向けて

本論文では、企業社会特有の「20世紀型構造」「20世紀的システム」の意義と限界を

確認し、地域社会に開かれた「21世紀的なあり方」のための新たな眼差しを提起した。そこには、これまで頼ってきた「企業福祉」からの離陸と、「家族依存」からの開放、も含まれている。

これまで企業と家族に限定された閉鎖的タテ型の関係ではなく、これからは共に助け合い学び合う「共生」と「協働」の新しい関係へと変えていくことが必要とされる。

私たちがめざす方向性は、現代世界で人類が抱えている地球的課題と向き合うことから始まる。それが「創造的共生社会」に向けた一歩となる。見えない未来は、実はすでに始まっている。今ある困難を解決する努力こそ「未来社会」に向けた模索につながっていく。「人間の発達と社会の進歩」に私たちはどう貢献するかが今問われている。

## 7 本研究の到達点と課題

### 7.1 本研究の到達点

#### 7.1.1 「企業福祉」と格差社会との関係を解明

「企業福祉」は、戦後ある時期まで労働者国民生活の向上に側面から貢献した。本研究では、その事実はふまえつつ、受益対象者が限定されるなどの格差が当初より存在し、それが無視できない格差をもたらしたことを明らかにした。

「企業福祉」は、「疑似福祉」としての側面があり、営利を求める企業が提供するが故に、従業員への利益提供にとどまらない役割を担ってきた。施設・サービスの差による分断などによって、国民諸階層が重層的格差構造の中に置かれてきた。「企業福祉」が「企業福祉」のままでは、この社会では格差の解消は出来ないのである。ここから格差解消に向けてどう関わるかが問われる。

#### 7.1.2 「企業福祉」と公的福祉、とりわけ地域福祉との関係を明確化

公的福祉がすべての人々を対象とする普遍的なものであるのに対し、「企業福祉」は特定の企業の従業員を対象とした限られたものにとどまる。「企業福祉」が地域社会の中で目につくのは、企業城下町においてであった。「企業福祉」の優越性を地域社会に振りまいてきた。「企業福祉」の存在が、「企業あつての町」という思考様式と結びつき、公的福祉や地域福祉の発展を遅らせてきた。トヨタと豊田市にその典型的な事例を見いだすことができる。公的福祉や地域福祉の充実はそれを踏まえた課題となる。

#### 7.1.3 「企業福祉」のオルタナティブについて提起

これまでの先行研究で見られたのは、「企業福祉」の存続を前提とした、先送りの手法の提案であった。「企業福祉」が困難に陥る最大の原因は、企業の業績低下による財

源難である。その対応で多く見られるのは、小手先の手直しであり、本質的な解決手法は先送りしている。

その意味で筆者は、橘木俊昭 [1998] のポスト「企業福祉」論に注目する。「非賃金支払いの賃金化と、必要性のなくなった法定外福利厚生費の削減ないし撤退、さらに退職金支払いの賃金化」を主張する。「企業が福祉から撤退した後に、その財源を企業の経済活動に費やす」というのである。橘木氏の主張は、企業の本性を考慮しない施策にはほかならない。むしろ、「企業福祉」の財源は、地域住民の生活のために、普遍的な福祉のためにこそ費やされるべきであろう。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、さらには国民福祉への費用へ転化すべきと考える。「企業福祉」のオルタナティブとしては、たとえば、「社会貢献税」や「企業福祉税」に衣替える、あるいは最低限の生存権保障に向けて「ベーシックインカム」導入のための財源とするような施策が考えられる。

## 7.2 本研究の今後の課題

### 7.2.1 労働問題研究として深化

筆者は「企業福祉」は本来、労働問題の中に位置づけるべきと考えている。だが前述したように、労働問題からの「企業福祉」研究へのアプローチは決定的に少ない。

本論文では、現段階の労使関係の下における「企業福祉」の役割について言及した。しかし、これから先労働組合は「企業福祉」とどう向き合うかという視点は十分ではなく、これから深めていく課題である。労働組合の中に根強くある既得権益の死守という意識は、日本の労働組合が「企業別組合」であるが故に持ち続けるのも確かである。この意識の解消は、日本の労働運動が「社会的労働運動」に昇華する以外にない。またワークシェアリングも、経営側の一方的な提案ではなく、労働組合の側からの自覚的な提起も必要となろう。この点では「私鉄総連広電支部」のワークシェアリングの事例は高い次元へと転嫁したものとして注目に値する。様々な角度、複眼的な視点からのアプローチが必要である。

「企業福祉」研究は、労働問題と労働組合の役割を再考すべきである。トヨタの事例は、「協調的労使関係」から経営主導の労使関係への進化が、トヨタの「企業福祉」にも影響を与えた。トヨタに限らず日本の労働組合は、過去の労使紛争のトラウマから、労使の緊張関係を回避し、異議申し立てが欠落するようになった。だがこの関係が、働くもののためになり地域社会の再生に役割を果たせるかという検証が必要とされる。

### 7.2.2 企業活動への評価

現代日本では、企業活動を一方的に美化する事例もあるが、その反作用から企業活動



を厳しく批判する主張も根強くある。企業不祥事やタックスヘイブンなど企業が反省すべきことが多々あるのは事実である。それを踏まえた上で、あえて企業活動の積極的側面をどこに見いだし、どのように活かしていくかを探求したい。

すでに触れてきたが、日本の大企業の経済力は並の国家レベル以上である。その経済力をどのように活かし、社会的に価値あるものへと昇華させていくかが問われている。それは、従来型のメセナやフィランソロピーなど、企業主導で広告塔的色彩の強い施策だけではない。むしろ、企業の社会的責任の対象である顧客や従業員、市民など、地域社会の構成員によって担われる必要があろう。その点で従来型の官や民という発想での企業経営だけでなく、NPOや協同組合などの「サードセクター」のような運営方式にも目を向けるべきである。その具体策については、今後の課題としたい。

### 7.2.3 社会政策とのリンク 未来社会へと結びつく施策の提案

「企業福祉」は、利害関係がある人々による積極的な政策的関与がなければ、企業側からの人事労務管理の手段として一方的に利用されていくことが予想される。企業間格差はそのままに、給付サービスは順次縮小されていくであろう。「企業福祉」が社会的役割を果たすためには、法的整備によって、企業間格差や雇用形態間格差を縮小していく施策が必要となる。またすでに提起した「企業福祉」に費やした財源を公的福祉に回すのなら、政策的な関与や法的整備が必要なのは当然である。その点で社会政策との関わりで「企業福祉」を深めていく必要がある。

### 7.2.4 重視すべきカテゴリー

本論文では、以下のカテゴリーを重視しながら展開した。

#### (1) 自助 公助 扶助 共助

自助は他人の力によらず、自分の力だけで事を成し遂げることであり、公助は公的機関によって提供される援助のことである。扶助とは、たすけ、また力を添えることであり、共助は互いに助け合うこと、地域共同体のような助け合いを指す。これからの社会では、これらのカテゴリーは重要な役割を果たすことになる。

#### (2) 「共生」と「協働」

「共生」は互いに その存在を認め合って、ともに生きるべきことである。「協働」とは異なる主体が何らかの目標を共有し、ともに力を合わせ活動することをいう。こうした視点は、これからの未来社会のための、「創造的共生」のために不可欠となる。

#### (3) 公正・正義・安心・安全

「公正」はどの人に対しても公平に扱う様子をいう。「正義」は道理・道徳にかなっていて、正しいことをいう。「安心」は気がかりなことがなく心が安らぐことをいう。

「安全」は災害や事故などによって、生命をおびやかされたり 損傷・損失を被ったり するおそれが無い状態をいう。これらは、人間がお互いに信頼関係もって生きていくためには不可欠である。

#### (4) 「希望」と「幸福」の追求

「希望」はこうあってほしいとのぞみ願うこと。また、その願いをいう。「幸福」は不平や不満がなく、心が満ち足りていることをいう。これらは、現在から未来社会における目標としてとらえられる。

「企業福祉」はこうした課題にすべて対応できるわけではない。本研究はその意味でも「企業福祉」の意義とともに限界弱点を明らかにした。今こそ「企業福祉」のオルタナティブが必要と考えるからである。

## 8 おわりに

本論文は、「企業福祉」の日本の特徴と課題について、「トヨタと西三河」地域社会をモデルに21世紀的視点から、論じてきた。日本社会は大きく発展し、国民生活も様変わりした。そこでは、企業社会とも呼ばれるように、企業が大きな役割を果たしたのは確かである。そこを正視しなければならない。

だが、企業に依存した受け身の施策をこれからも続けることは、果たして妥当で可能であろうか。現在企業のあり方と私たちの姿勢で、本当に人々の生活が、安心と安全が確保され、人間に値する「生存」が可能か疑問である。技術革新やグローバル化などをめぐって競争が激化し、企業の不安定性も強まり、労働者の生活も安定したものになるとはいえない。企業と地域社会とのあり方があらためて問われている。企業依存でも企業批判でもなく、「企業市民」として企業を積極的に活用する視点こそ必要である。

「企業福祉」を通して、日本の企業、地域、社会のあり方を考え、その本質と課題を浮かび上がらせるとともに、21世紀の進むべき方向性を提示したのが、本論文にほかならない。人々の「幸福」と「希望」は、企業や国家さらには家族や地域社会に依存するだけでは実現できない。また、頭ごなしの批判や否定だけでは何も生まれない。それらと向き合い、助け合い、学び合うことが必要となる。いわば相互に活かし合いながら、新しい社会へと向かうことである。社会の担い手である私たち一人ひとりの姿勢も問われてくる。