

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—

李 点 順（富山大学）

1. はじめに

韓国の現行の企業福祉制度のもつ特性のひとつは、大企業と中小企業との間の福祉格差である。こうした企業福祉面での規模間格差は賃金格差のそれよりも大きく、その差は1997～98年の経済危機以降さらに拡大している。雇用労働部の「企業労働費用調査」によると、2011年時点で企業福祉支出額は大企業（従業員300人以上）が255万ウォンであるのに対して、中小企業（従業員300人未満）は149.8万ウォンと大企業の58.7%に過ぎない。韓国の社会保障制度がまだ未熟で、労働者への福祉を企業福祉に大きく頼っていることを考えると、近年の企業規模間の福祉格差は労働者の間で不平等感を増す可能性が高い。

一般に、企業福祉は法的な強制力を伴うものではなく、企業自らが自発的に行うものであって、企業福祉支出は企業の純利益または景気の動向如何により流動的とならざるをえない。こうした企業福祉のもつ不安定性を解消するために考案されたのが「社内勤労福祉基金制度」である。

1992年から導入された社内勤労福祉基金制度は、企業が出した利益の一部を基金として出資し、労働者の福祉増進のための事業に使うことで労働

者に福祉給付を保障するものである。社内勤労福祉基金出資金の損金算入による法人税の免除や基金からの奨学金給付への贈与税の非課税など税制上の優遇を与えている。

また同制度は、労働意欲や企業の生産性向上に寄与するなど、労使協力を通じて労働者の福祉の増進を図るという労使双方にメリットのある制度で、韓国の企業福祉制度の根幹をなしている。

にもかかわらず、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。雇用労働部の2011年の企業労働実態調査によると、社内勤労福祉基金の導入率は従業員1000人以上の大企業では51.0%であったのに対し、従業員100人未満の中小企業では0.2%に過ぎず、社内勤労福祉基金への税制上の支援を考慮すると、大企業に親和的な制度と考えることができる。

こうした状況を踏まえ、本稿では、近年の企業福祉の規模間格差の一要因とされている社内勤労福祉基金制度に焦点を当て、その存在意義と運用の実態について明らかにする。本稿の構成は、以下のとおりである。第2章では、企業福祉の特性・役割について簡単に述べた後、特に企業福祉（法定外福利厚生）に焦点を当てた先行研究を整理す

キーワード：

社内勤労福祉基金制度、企業福祉、法定外福利厚生、企業規模間福祉格差

る。第3章では、近年、企業福祉面での規模間格差が懸念される中、社内勤労福祉制度が規模間格差を生む要因となっている点に着目し、社内勤労福祉基金制度の変遷を振り返りつつ、社内勤労福祉基金の性格を明らかにする。第4章では、社内勤労福祉基金制度の運営現況について、雇用労働部の資料に基づきその実態と課題を明らかにする。最後に、本稿の結論をまとめる。

2. 企業福祉に関する理論的考察

本章では、社内勤労福祉基金が企業福祉の中でどのような位置を占めてきたのかを確認するため、まずは企業福祉の概念の特性を明らかにする。その上で、特に企業福祉（法定外福利厚生）に焦点を当てた先行研究を概観する。

(1) 企業福祉の概念

企業福祉（Corporate Welfare）は一般に企業内福利厚生、福利厚生、勤労者福祉、間接補償、付加給付などの用語に置き換えられており、学者たちの関心の焦点により、多様な概念規定が行われている。例えば、労働部（1988）は企業内福利厚生という用語を使い、「賃金と基本的労働条件のほかにさらに追加的に企業負担で提供される便益」だと概念規定している。一方で、韓国経営者総協会（1997）の場合は福利厚生という用語を使い、法的強制力を持つ法定福利厚生と法定外福利厚生までを含む概念として使用している。

多くの研究者は企業福祉という用語を使い、「企業が主体となって経営効率の向上と労働者の福祉の増進のために行う賃金以外のコスト、ないしはこれに関連する施設、活動、制度プログラムの総称（宋・ジュンホ、1996,p.5）」、「賃金や労働時間などの基本的労働条件以外に、副次的な労働条件の改善を通じて労働者の福祉増進を図ろうとする諸政策や活動（朴・セイル、1988,p.11）」、「労働者のために企業が個別または全体的に支払うも

のであり、労働者に通貨以外のもので支払うすべての補償（裴・ムギ、1989,p.238）」、「法的強制力の如何に関係なく、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（金・ジョンハン他、2004,p.23）」などで説明している。以上にみたように、企業福祉をどのような視点から見るとによってその概念も多様である。

本稿では、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する。なぜならば、法の強制による福祉はたとえ企業が財源の一部あるいは全部を負担したとしても公共の福祉と混同されるからである。企業福祉は法的強制力と関わりなく、純粋に自発性の領域と限定するのが一般的だからである。韓国での企業福祉の種類と範囲について整理すると、表1のとおりである。

表1 企業福祉の種類と範囲

区分	内容
法定福利厚生	社会保障支援 社会保険料（医療、年金、労災、雇用）、障害者雇用促進基金
	基本的労働条件による給付 有給休暇・休日、賞与、退職金
法定外福利厚生	生活支援 給食（直営食堂、食費補助、食券）、通勤バス運行、託児施設、保育施設
	金融支援 子女学資金、財形貯蓄奨励金、慶弔金など
	住居支援 社宅、寄宿舎、住宅分譲および宅地購入資金の支援
	医療・保健支援 医務室、厚生施設運営、医療費減免の恩恵など
	文化・余暇・体育支援 レジャー施設、図書室、体育施設、社内サークル支援など
	その他の支援 社内勤労福祉基金出損金、共済会寄与、従業員持株会支援など

（資料）労働部（2001）「企業労働費用調査報告書」

上記表1に示すように、企業福祉の内容から企業福祉のもつ特性がわかる。

まず第1に、企業福祉が労働者の生活に影響を与え得る多様な項目で構成されている点である。文化・余暇・体育活動に関するサポートやレジャー施設、託児施設などの企業福祉プログラムは労働者が人間らしく生活できるように保障するもので、住宅支援や各種支援金・補助金・奨励金等は

労働者が財政的な困難を克服するための実質的な手助けとなる。このように企業福祉は労働者の生活に直接役立つ多様なプログラムで構成されているため、労働者は企業に対し忠誠心をもつようになる。そこで、企業は労働者の企業への忠誠心を鼓吹し、自分の利益と会社の利益を同一視するための道具として企業福祉を利用できる。労働組合もまた組合員の忠誠を得るため、企業福祉の獲得へ向けた努力を行う。

第2に、企業の自発性にかかわるものなので、企業福祉は企業の生産性、企業哲学、事業内容等企業の置かれた環境変化に応じて、その提供如何と提供水準が変わる。従って、企業規模間の福祉格差は賃金格差のそれよりも大きく、景気の動向に伴う企業福祉提供への変動幅は賃金よりもはるかに大きく示される。これは社会保障給付の水準は低いが、普遍的給付の提供により、安定的かつ平等に支給される属性を持つものと対照的である。

(2) 企業福祉の役割

1960年代末から始まった韓国の企業福祉は1987年以降本格的な発展を遂げたが、1997～98年の経済危機を境に、企業の大規模な構造調整などで企業福祉はかなり萎縮するに至った。しかし、それにもかかわらず、企業は労働者の欲求満足を通じた生産性向上の必要性を認識しており、企業福祉の役割はさらに重要性を増している。以下は、企業福祉の役割に関するこれまでの議論の整理である。

第1に、企業福祉は労働力を集め、定着させる機能を持っている。韓国企業（主に大企業）の場合、終身雇用を前提とした人事制度が構築され、その中で労働力の確保や労働力の有効活用を図るため、企業福祉制度を充実させることは労務管理上では当然の措置とみられている。特に1985年前後から、専門技術人員や熟練労働者の不足が生じ、企業は賃金の引上げや企業福祉による恩恵を

強化するなどの対策に乗り出した。なかでも生涯にわたり福祉を提供することで、優れた人材の離脱を防ぎ、労働力の確保・維持を図ろうとしたのである（金・ジョンハン他,2004,p.27）。

第2に、企業福祉は個人の生活にかかわる部分を企業制度へ編入するもので、家族主義的な一体感の醸成につながると同時に、企業文化を形成する機能を持っている。労働者にとっては企業への帰属意識の培養と信頼感の醸成につながり、長期間在職する会社に貢献したいという風土を醸成するため、終身雇用を支える効果は非常に大きなものとなる。こうした役割を担う企業福祉制度はその対象を労働者に限らず、その家族も含む形態、例えば、休養施設の利用や家族が参加する運動会などを行い、労働者と企業の間で一体感を醸成し、さらには労働者に組織への忠誠心を養うことができる（崔・スチャン, 2005,p.27）。

第3に、企業福祉は公共の福祉を補完する機能を持っている。韓国の社会保障は、他の先進諸国に比べて低水準にとどまっており、特に韓国政府の社会保障にかかる支出の低さは際立っている。また、社会保障の充実を求める政治勢力の成長も無きに等しかった。韓国では1963年の労災補償保険法の制定から長い年月を経てようやく医療保険（1977年）と国民年金（1988年）が実施され、雇用保険は1995年に施行されるなど、社会保障制度の導入が欧米の先進諸国に比べ大分後れをとっていた。こうした社会保障制度の不十分さから、必然的に企業福祉が量的に拡大することになった。

第4に、企業福祉の重要な機能の一つは、賃金を補完する生活支援・援護的な性格を有していることである。企業福祉が賃金補完的な生活を持ち、労働条件の一つとして認識されている。またこの施策は労使間の協議により行われるために、企業福祉は賃金、労働時間など主な労働条件と異なり、労使ともに公平性の確保という側面ではなく、企業の独自性を明確に打ち出すことができる制度と

して理解され、活用されてきた面もある。以上のことから、企業福祉の役割を総合的に判断すると、企業、労働者、国の立場とに分けてみることができる。企業の立場では労務管理の一環として機能する。労働者の立場からは企業選びや労働条件の改善のための基準として機能する。一方、国は労働市場に関する政策として機能する。

(3) 先行研究の整理

これまで企業福祉に関する研究の多くは主として法定福利厚生に焦点が置かれていた。しかし、近年では韓国が欧米の先進諸国と比べ法定外福利厚生のウエイトが高いこと¹や、法定外福利厚生が企業規模間格差の要因と指摘されるなか、法定外福利厚生に注目した研究も多くみられるようになった。

法定外福利厚生に関する韓国の代表的な研究には、崔・ギョン（2002）、宋・ホグン（1995）、洪・ギョンジュン（1999）がある。これらの研究は共通して、法定外福利厚生は企業が任意的に行う福祉の形だが、その拡大は国の社会保障制度の低さと密接に関わっていると指摘する。

崔・ギョン（2002）は、韓国の社会保障制度の未熟さからくる法定外福利厚生の相対的な成長を強調しており、法定外福利厚生が社会保障給付費全体に占める割合も決して低くないと指摘した。彼によれば、法定外福利厚生は福祉の商品化、逆進的な所得分配、企業と労働者の間での選好の違いなどを特徴とする。たとえば、企業は労使関係の安定及び生産性向上に期待するが、労働者は生計費の補助と生活の安定、税の減免の恩恵などを期待するということである。

宋・ホグン（1995）は、法定外福利厚生について、以下のような基準を提示している。国が提供する社会保障給付ではないもの、つまり、国の直接供与、補助、規制に該当しないもので、企業の自発的な意思によるものである必要がある。また、法定外福利厚生は第1に、企業の存続と不可

分の関係にあり、国の社会保障制度よりも資本主義のルールに従い、私的な利益の増大に焦点を置く、第2に、恩恵的給付の根拠は基本的欲求よりも雇用に付与されている権利（entitlement）であり、第3に、選別主義の原則に基づき、第4に、社会的不平等を増大させる効果の特徴とする。

洪・ギョンジュン（1999）は、韓国の法定外福利厚生を増大を国の社会保障制度の未熟さと関連させ、国の福祉への責任を民間に負わせる戦略と、1987年以降、大企業を中心とした法定外福利厚生の拡大戦略が結合されたことに起因するとみている。法定外福利厚生は国の社会保障制度の低さから、その隙間を企業が適切に対処した結果だと指摘する。

一方で、国や企業の政治的または戦略的優位性の中で、法定外福利厚生を捉えた上記の研究とは異なり、労使間での戦略的行為の観点から捉えようとしたのは朴・ジュンシク（2001）、李・ビョンフン他（2002）などがある。

朴・ジュンシク（2001）は、法定外福利厚生を労使間の戦略的行為の制度化された形で規定する。彼は法定外福利厚生が選択的統合（selective integration）の原理を中核としている点を強調した。ここで選択性は法定外福利厚生の恩恵対象が当該企業の従業員のみで、その基準をクリアすれば、企業は積極的に組織内の結束を目的に給付を提供するということである。

李・ビョンフン他（2002）も法定外福利厚生を、「法に依拠せず、企業の自発性または労使間で締結される労働協約により提供される任意の企業内福祉」と規定している。韓国の法定外福利厚生の実態についての時系列分析（1987～1999年）を通じて、法定外福利厚生の拡大の原因として1987年以降の労働組合運動の活性化、賃金水準の向上などを挙げている。

上記の先行研究では、法定外福利厚生を企業の自発的な提供によるものであって、任意性に法的強制力がない点を強調している。だが実際には、

社内勤労福祉基金法、税の減免措置などのように国の直・間接的な規制の下で通用されるものもある。本稿ではこの点に注目し、法定外福利厚生 of 規模間格差が懸念される中で、社内勤労福祉基金制度をどのように位置づけるかを検討する。

3. 韓国における社内勤労福祉基金制度の変遷と特徴

この章では韓国における社内勤労福祉基金制度の変遷の過程を振り返った後で、社内勤労福祉基金制度の特徴を明らかにする。

(1) 社内勤労福祉基金制度導入の背景

社内勤労福祉基金制度は1980年代初めに景気後退が続く中、政府が1982年に景気回復に向けた「6.28対策」を発表した後、韓国労働組合総連盟（韓国労総）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）。

当時の「6.28対策」は、銀行預金金利を年12.6%から8%に下げ、貸出金利を年14%から10%とし、33～38%だった法人税率を20%まで引下げる等、企業に対し大幅な金融緩和を行うこと等を内容としていた。企業に対してこれほどの優遇措置がとられたため、その実効性を高めるには労働者の協力が不可欠であり、また労働者との公平性の観点から労働者向けの新たな福祉制度が必要だという認識のもと、提案されたのである。その際、基金という形で福祉制度が提案されたのは、企業の福祉支出が賃上げにつながることを懸念し、企業の業績が好調で利益を上げた場合、その利益の一部を労働者に分配するという制度を構想したことによる。

社内勤労福祉基金制度に関する当時の労使政による提案内容をみると、政府与党は従業員100人以上の企業に純利益のうち、配当に回す金額の一

部（8%）を基金に出資するよう義務づける案を提示し、労働界は全企業を対象に、税引前利益の一部を基金に出資することを義務化すべきと主張した。一方、韓国経営者総協会（経総）は義務化よりも生産性とその成果配分の観点から労使協調を通じて自律的に実施することを主張した。こうした中、政府は社内勤労福祉基金制度の法制化が進めば、企業への加重負担になるのではないかと懸念し、まずは行政指導の方法を介して社内勤労福祉基金の設立を促すこととなった。具体的には、1983年5月「労働意欲の向上のための社内勤労福祉基金制度の設置・運営準則」を行動指針とし、企業に社内勤労福祉基金の設置を呼び掛けた。

(2) 社内勤労福祉基金運営の法制化

1984年に施行された社内勤労福祉基金制度は法令に基づくものではなく、行政指導により進められ、次のような問題点を含んでいた（朴・ソニム、2003,p.377）。

まず第1に、基金の設立は法的強制力を持たず、企業の意向がなければ、基金設立が困難となり、少数の高い生産性をもつ企業のみ基金が設立され、労働者間の分配の不平等をもたらす懸念があり、労働者もまた基金を生産性向上と関連づけて考えるよりは、温情的な給付と考える傾向がみられた。第2に、基金に対する理解不足から基金の運営は生活援助費の支出に偏っていた。第3に、基金の設立に関心を持った企業であっても、寄付金を含む所得金額の10%以内だけを損金と認めていたことから、基金設立による損金算入限度で税制上の実質的な恩恵を受けることができず、基金への出資を躊躇していた。第4に、基金が税法上、非営利法人として認められず、代表者名義で基金運営がなされており、利子所得税の納付、代表者名義変更の場合は相続・贈与税納付の対象になる問題などが発生した。

政府はこれらの問題を解決すべく、1988年から社内勤労福祉基金制度の法制化に向けて動き出

し、1988年上半期の公聴会を経て1988年7月に法案を国会に提出した。この法案では、すべての企業（大統領令により一部除外あり）に対し、義務的に税引前純利益の3%以上の金額を基金に出資させ、出資金については全額を損金と認め、基金を独立した法人として維持するものとなっていた。また、基金は当該企業の存続を前提としており、基金の解散後の残余財産は労働福祉事業を行う非営利法人へ贈与する。

こうした政府案に対して、経営界は基金出資の法制化に強く反対し、労働界は法制化に賛成した。労働界は基金出資金を企業の売上高の1%と、税引前純利益の5%以上を合算した額で基金運営委員会が協議決定した額とし、毎年出資金の90%と基金から生ずる収益金を使えるようにし、基金を解散する場合はその残余財産を労働者に配分することを要求した。こうした各界の議論にもかかわらず、政府は政府与党の原案通りに1988年12月に議員立法で提案し、翌年2月の法案審査小委員会により上程されたが、審議に至らなかった。政府与党は関係各界の議論を取り入れ、基金の設立を義務化することから任意規定に変え、税制支援を関連税法で規定するなどの修正を行った。この修正案は本会議で議決され、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月に施行されるに至った。

その後2001年に社内勤労福祉基金の活性化を図るため、政府は制度の全面的改善に取り組んだ。その主な内容は次のとおりである（労働部, 2004, pp.347-348）。第1に、これまで30%だった当該年度の出資金使用率を50%にまで拡大し、基金の積立てよりは基金の活用による労働者福祉の充実を強調した。第2に、事業廃止による失業者の生活安定のため、基金解散後の残余財産を50%まで労働者に分配することを認めた。第3に、企業M&Aが発生した場合、基金の合併・分割の法手続きと基準を定め、基金の合併・分割の根拠を設けた。第4に、基金協議会での労働者代表の

選出方法を変更した。具体的には、労使協議会の労働者代表の選出方式（労働者の過半数で組織する労働組合がある場合、労働者代表を選出）と同様とする。また、2002年には社内勤労福祉基金法施行令の改正を通じて、選択的福利厚生制度（カフェテリアプラン）を社内勤労福祉基金から運営した場合、元金の使用限度を当該年度の出資金の80%に拡大し、基金の運用においてはミューチュアル・ファンド（会社型投資信託）や不動産投資会社への投資など基金の運用方法を多様化した。

さらに2008年9月のリーマンショック後の経済危機を克服するための緊急措置として、2009年3月に社内勤労福祉基金法施行令の改正を行い、1年間時限的に社内勤労福祉基金額の使用（当該年度の出資金の80%まで）と基金の元金の使用（元金の25%まで目的事業準備金として使用）を認めた。これにより、リーマンショック後の財政難に陥った企業の企業福祉費負担を軽減し、労働者の福祉水準の低下防止を図ろうとしたのである。その後、2010年6月の法改正により、従来の社内勤労福祉基金法を勤労者福祉に関する法律（通称「勤労福祉基本法」）に統合した。

他方、社内勤労福祉基金の設立及びその適用範囲について触れておくと、まず基金の設立は法的な義務事項ではなく、企業の自律による任意事項となっている。よって、企業は事業の状況などを考慮し、基金設置の如何を決めることができるし、基金は事業規模や業種に関係なく、どの企業でも設立できる。複数の支所を有する企業の場合、基金の設置は企業の本社所在地にすることが望ましく、また、企業の経営上の理由により事業分離が行われた場合には人事、会計などを独立した形で運営し、基金から恩恵を受ける対象者を明確に分離し、それぞれの企業に別の基金を設立することも可能である。次に、基金で行う各種福祉事業の恩恵を受けられるのは、「職業の種類を問わず、賃金を目的に企業に労働力を提供する者」がその対象となる²。社内勤労福祉基金による事

業の範囲に下請業者の労働者及び派遣労働者の福祉の増進に関する事項を追加し、基金協議会の議決により、下請業者の労働者及び派遣労働者も社内勤労福祉基金の受益対象にしている（雇用労働部,2011,pp.256-257）。

(3) 社内勤労福祉基金制度の特徴

社内勤労福祉基金制度は一種の間接的な成果配分制の性格を持つ。つまり、企業が出した利益の一部を社会勤労福祉基金の財源とし、会社の倒産による基金の解散などの特殊な場合を除いて、賃金の支給にあてることができず、賃金とは別に利益を配分するもので、同基金による事業は労働者のために行われる点で成果配分制の性格を持つ。ただし、労働者に直接配分するのではなく、基金の造成後に得た収益金で福祉事業を行っていることから間接的な成果配分制と見ることができる。

社内勤労福祉基金への出資は、該当事業所の当該事業年度の税引前当期純利益の5%を基準に社内勤労福祉基金協議会で決めた金額を企業が出資したり、企業が協議会と協議をせず、任意で財産を出資し、基金を造成することができる。この税引前当期純利益の5%基準は出資金の適正な水準という意味であり、企業の状況に応じて任意に5%の基準率より大きくしたり、小さくしたりすることができる。社内勤労福祉基金制度の活性化のために、政府は出資額の全額を損金として認め、住民税の非課税処理や受益者に支払われる金品に対し贈与税を免除するなどの措置を講じている。

次に、社内勤労福祉基金は法人を設立し、企業とは別に独立した権利・義務の主体となり、社内勤労福祉基金の独立性が制度化されている。つまり、社内勤労福祉基金は企業内に存在するが、法的には母体企業と独立した存在として独自性を有する。また、社内勤労福祉基金の中には独自の意思決定を行う社内勤労福祉基金協議会、執行機関である理事会、監査などの組織があり³、有給のスタッフを雇うこともできる。しかし現実的に

は、社内勤労福祉基金協議会の委員のすべては事実上、企業の役員であり、当該企業と人的構成が重なっており、企業が事業を廃止した場合は基金も解散せざるをえない点で、基金の存続自体は企業の存続に密接な関連を有している。

社内勤労福祉基金制度は、利益の配分と企業福祉の性格を同時に有するが、次のいくつかの点で、企業福祉制度とみなすことができる。第1に、企業福祉が「当該企業が自発的に行う賃金以外の福祉的介入の総体」で定義されれば、社内勤労福祉基金は企業が主体的に労働者を対象とした企業福祉制度の一環として見ることができる。第2に、社内勤労福祉基金が企業福祉の特徴の一つである公共の福祉の足りない部分を補う補完的性格を持っていることである。第3に、基金は企業福祉の、特に法定外福利厚生プログラムの様々な援助を提供している点である。つまり、法定外福利厚生プログラムが包括している労働者の住居安定のための事業、奨学金の支給などの教育支援事業、生活安定資金の支援および貸付事業、労働者の福祉施設の運営などの事業を社内勤労福祉基金制度の中に含ませている。第4に、社内勤労福祉基金は企業の状況に応じて行うという任意的性格を有している。

以上述べてきたように、1992年に本格的な運用が始まった社内勤労福祉基金制度は一種の利益分配制度であり、労働者の福祉の増進のため企業が利益の一部を基金に出資して労働者福祉の向上に重要な役割を果たしてきた。また、同制度は企業が行う労働者の福祉を法的枠組みによって、基金の存続及び労働者の福祉の充実に寄与し、税制面での優遇措置を通じて企業の福祉費用の節約につなげることもできる。このほか、労働者の利益参加制度として、所得分配をめぐる階層間の対立の解消にも役立つ。ただし、基金の設置が法的義務でもなく、基金が導入された企業とそうでない企業の間で福祉面の格差が大きくなるという矛盾が生じていた。現段階では基金の設置義務化には

至っておらず、政府は社内勤労福祉基金の設立手続きの簡素化や、基金の恩恵対象の拡大などの制度改善に乗り出している。

4. 社内勤労福祉基金制度の運用現況と課題

ここでは、韓国の社内勤労福祉基金制度の運用現況について雇用労働部の資料に基づき、その実態と課題を明らかにする。

(1) 社内勤労福祉基金の導入状況

社内勤労福祉基金は企業が利益の一部を出資し、労働者の福祉増進のために自律的に行う制度であり、国内外の景気動向や企業の財政状況の変化に敏感に反応する特徴を持っている。

表2は、1992年から2011年にかけての基金数、基金総額、基金の受給者数、平均基金額の推移を示したものである。これによると、2011年時点で社内勤労福祉基金数は1,292基金、基金総額は6兆2,812億ウォンに達し、前年に比べ基金数で4.6%増加（57基金）、基金総額では3.4%の増加（2,053億ウォン）となった。基金の受益者数は約1,469千人で、1社当たりの平均基金額は前年比1.2%減の48.6億ウォンであった。表2により、基金の数と基金総額の推移を長期的に見てみると、基金の数は1992年の社内勤労福祉基金制度の導入以降、増加傾向で推移しているのに対し、基金総額は2008年まで増加傾向にあったが、リーマンショック後に大きく減少した後、緩やかな回

復傾向にある。

次に、企業規模別の社内勤労福祉基金の導入率をみると（表3）、調査対象企業24万6千のうち、社内勤労福祉基金を導入している企業は1,292社であり、導入率は全体の0.5%にとどまっている。大規模な企業ほど導入率が顕著に高く、これは大企業ほど企業福祉に対する関心が高いことに起因すると考えられる。従業員1000人以上の企業では51.0%であるのに対し、従業員100人未満の企業では0.2%であった。

その背後には、以下の2点が指摘できる。一つには、企業福祉は企業の支払能力に大きく頼っていることから、大企業により行われがちだという企業福祉のもつ逆進性が社内勤労福祉基金制度にそのまま表れていることである。もう一つは、社内勤労福祉基金導入の活性化に向けた努力がまだ十分ではないことである。表3からわかるように、従業員1000人以上の大企業でさえ、基金の導入率が51.0%にとどまったことは社内勤労福祉基金制度のさらなる検討や積極的なPRが必要だと思われる。

さらに、基金導入の企業数、基金総額、平均基金額を企業規模ごとに見よう。まず、企業規模別の基金の導入率は100人未満の企業では0.2%であるのに対し、100～299人未満の企業では3.5%、300～499人未満の企業では10.4%、500～999人未満の企業では18.9%、1000人以上の企業では51.0%となっており、企業規模が大きいほど導入率も高い傾向にあることがわかる（表

表2 社内勤労福祉基金の導入状況

(単位: 箇所, 億ウォン, 千人)																				
区分	'92	'93	'94	'95	'96	'97	'98	'99	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
基金数	293	444	568	655	700	735	755	790	862	897	916	972	992	1,047	1,106	1,135	1,177	1,220	1,235	1,292
基金総額	4,325	7,097	12,149	15,974	19,014	21,770	23,740	28,965	34,284	38,794	41,724	46,501	50,017	57,177	63,581	67,517	70,810	62,609	60,759	62,812
受益者数	457	583	829	930	1,007	1,476	900	909	1,094	1,088	985	983	991	1,043	1,123	1,173	1,256	1,286	1,390	1,469
平均基金額	14.8	16.0	21.4	24.4	27.2	29.6	31.4	36.7	39.8	43.2	45.6	47.8	50.4	54.6	57.5	59.5	60.2	51.3	49.2	48.6

(注) 平均基金額=基金総額/基金数。

(資料) 雇用労働部「労使ヌリシステム」

3)。また、基金総額と平均基金額でみると、大企業と中小企業の間で基金規模の差が顕著に表れている。従業員300人未満の中小企業の基金総額は7,339億ウォンで、全体の11.7%に過ぎないが、従業員1000人以上の大企業の基金総額は4兆5,959億ウォンで、全体の73.2%を占めている。これは平均基金額にも影響を与え、100人未満の企業の平均基金額は5億9千万ウォンだったのに対し、100～299人の企業ではその額の2.3倍の13億4千万ウォン、300～499人の企業では23億3千万ウォン（100人未満の企業の約3.9倍）、500～999人の企業では38億7千万ウォン（100人未満の企業の約6.6倍）、1000人以上の企業では194億7千万ウォン（100人未満の企業の約33.0倍）となっている。むしろ大企業は従業員の数が多いため、1人当りの基金額自体はこれより減るが、従業員の数を考慮しても大企業の基金規模が中小企業のそれよりはるかに大きいことがわかる。

表3 企業規模別の基金の導入状況

(単位:箇所、億ウォン、%)						
区分	全体	100人未満	100～299人	300～499人	500～999人	1000人以上
基金数(a)	1,292 (100.0%)	363 (28.1%)	388 (30.0%)	148 (11.5%)	157 (12.2%)	236 (18.3%)
企業数(b)	246,803	233,116	10,969	1,425	830	463
導入率(a/b)	0.5%	0.2%	3.5%	10.4%	18.9%	51.0%
基金総額(c)	62,812	2,142	5,197	3,445	6,069	45,959
平均基金額(c/a)	48.6	5.9	13.4	23.3	38.7	194.7

(資料) 雇用労働部「労使ヌリシステム」

(2) 社内勤労福祉基金の支援状況

社内勤労福祉基金の使途は福祉事業と運用事業に分けられ、運用事業の場合には使用規模の制限がないが、福祉事業の場合は当該年度の基金出資金の30%以内または基金からの収入金だけで行うべきだとし、基金の元金が資本金の100分の50を超える場合のみ、その超過額の範囲内で元金を使うことができる。

社内勤労福祉基金を使った福祉事業には労働者の財産形成への支援、労働者の生活援助、労働者の体育・文化活動支援、労働者の日の支援、労働福祉施設への支援、基金の運営にかかる経費支援などが含まれる。運用事業には金融機関への預け入れと収益証券の購入、国や地方自治体、金融機関が直接発行し、債務の保証を担保する有価証券の購入などの純粋な運用事業の内容と、労働者の財産形成および生活安定資金の有償貸付などが含まれている。

ここで社内勤労福祉基金の支援状況についてみてみよう。まず、基金による福祉事業の実績をみると、表4に示すように、2011年の全体1,292基金のうち約93.7%である1,211基金が福祉事業を行っており、その結果、約189万人の労働者がその恩恵を受けている。福祉事業のために使った基金額は3兆2,657億ウォンで、全体の基金額の約52.0%を占めており、受給者一人当たり額は172万8千ウォンとなっている。

さらにこの福祉事業は、支援事業と貸付事業に分けられ、支援事業は労働者に直接金品を提供するものである。例えば、生活安定資金、奨学金、体育文化活動支援金、災難救護金、その他の福祉費の支給などがそれに当たり、貸付事業には住宅資金融資、自社株所得への融資等が含まれている。

2011年時点で、基金の収益金から福祉事業に使った額を項目別にみると（表4）、基金額の配分が多いのは住宅資金1兆2,266億ウォン（37.6%）で、次いで生活安定資金1兆650億ウォン（32.6%）、その他の福祉費5,438億ウォン（16.7%）、奨学金2,992億ウォン（9.2%）、体育文化活動支援768億ウォン（2.4%）、福祉施設の運営318億ウォン（1.0%）、自社株の購入119億ウォン（0.4%）、労働者の日の行事支援106億ウォン（0.3%）の順である。受益者数の多い順では、その他の福祉費106万3千人、体育文化生活支援24万7千人、奨学金16万2千人、生活安定資金13万1千人、福祉施設の運営10万7千人、労働

者の日の行事支援9万3千人、住宅資金8万1千人、自社株の購入6千人の順となった。ただし、受益者の数が最も多いその他の福祉費の場合、具体的な恩恵内容の把握までは難しく、今後はその他の福利費の項目を細分化していく必要があると思われる。

表4 福祉事業の内訳

(単位:億ウォン,千人)

	全体	貸付事業		支援事業					
		住宅資金	自社株購入	生活安定資金	奨学金	体育文化活動支援	福祉施設運営	労働者の日の行事支援	その他
基金の受給額 (億ウォン)	32,657 (100.0)	12,266 (37.6)	119 (0.4)	10,650 (32.6)	2,992 (9.2)	768 (2.4)	318 (1.0)	106 (0.3)	5,438 (16.7)
基金の受給者数 (千人)	1,890 (100.0)	81 (4.3)	6 (0.3)	131 (6.9)	162 (8.6)	247 (13.1)	107 (5.7)	93 (4.9)	1,063 (56.2)
受給者一人当り額 (千ウォン)	1,728	15,143	1,983	8,130	1,847	311	297	114	512

(資料) 雇用労働部「労使メリスシステム」

次に、基金による運用事業は、金融機関預託、有価証券の買取り等の純粋な運用事業と、労働者向け貸付や購買部の運営など福祉的性格の強い運用事業の2つにわけられる。ここではデータ上の制約のため、2009年の調査結果を用いてその運用事業の内訳を見ていくこととする。

表5に示すように、2009年時点で純粋な運用事業に使われた額は3兆5,152億ウォンで、運用事業総額6兆2,609億ウォンの56.1%を占めている。このうち、金融機関への預託は3兆1,233億ウォンと全体の49.9%を占めており、安定的な運用手段を好んでいることがわかる。また、福祉的性格の強い事業に使われた額は2兆7,457億ウォンで、運用事業総額の43.9%を占めている。これは2009年の福祉事業総額3兆4,545億ウォンの79.5%に相当する額で、労働者向けの貸付事業が社内勤労福祉基金制度で最も多くの財源を使う事業であることがわかる。

表5 運用事業の内訳

(単位:億ウォン,%)

区分	全体	純粋な運用事業			福祉的性格の強い運用事業	
		金融機関預託	有価証券買取	投資信託収益証券買取	労働者向け貸付	その他
2009	62,609 (100.0)	31,233 (49.9)	1,599 (2.6)	2,320 (3.7)	25,057 (40.0)	2,400 (3.8)
2008	70,810 (100.0)	37,793 (53.4)	3,244 (4.6)	3,102 (4.4)	25,185 (35.5)	1,486 (2.1)
2007	67,517 (100.0)	36,740 (54.4)	3,118 (4.6)	2,563 (3.8)	22,801 (33.8)	2,295 (3.4)
2006	63,581 (100.0)	36,232 (57.0)	2,871 (4.5)	2,879 (4.5)	19,921 (31.3)	1,678 (2.7)

(資料) 雇用労働部「労使メリスシステム」

(3) 社内勤労福祉基金制度の課題

前述の社内勤労福祉基金制度の運用状況を踏まえると、現行の制度運用上の課題としては以下の点があげられる。

第1に、社内勤労福祉基金に対する税制上の優遇における公平性の問題である。

社内勤労福祉基金に対する税制支援は企業、労働者、社内勤労福祉基金法人自体の3つが対象となる。企業に対する税制支援の場合、企業からの出資金は損金として認められ、出資金の30.8%に当たる額を国から支援を受けている。労働者に対する税制支援は基金からの奨学金、40万ウォン未満の災害救援金、20万ウォン未満の慶弔金、記念品などの支援を受けた場合、そして住宅非所有者が公営住宅の購入及び賃貸住宅用の融資を受けた場合⁴につき贈与税が非課税となる。法人に対する税制支援は基金に贈与した金品について贈与税を課さない。また、法人の設立及び変更登記の際の登録税と地方教育税（登録税の20%）が免除される。基金の利子所得等を法人独自の目的事業準備金として計上する場合も損金算入が可能で、利子所得に対し所得税の免除を受けることができる（趙・ピョンギ，1996）。

社内勤労福祉基金導入で恩恵を受けているのは主に正規労働者であり、その数は労働者全体の

7～8%程度に過ぎないといわれる。ところが、2006年の社内勤労福祉基金に対する優遇税制による減税総額は約1,425億ウォンと、労働部の2006年予算全体の19.5%に当たる額であり、大企業と中小企業との間で公平性の問題を生じさせている（表6）。韓国労働研究院が2006年に実施した「社内勤労福祉基金の実態調査」によると、社内勤労福祉基金定款で、正規労働者だけを恩恵の対象とする場合は53.4%、非正規労働者にも同様に適用する場合は14.0%であった。韓国で社内勤労福祉基金制度が大企業・正規労働者を中心に運営されていることが伺える。そこで例えば、現行の全体的に一律の税制支援につき、臨時や派遣などの非正規労働者を含む全ての労働者に適用した場合にのみ、税制上の優遇を与えるように変化させるのも一つの方法であろう。

表6 基金に対する税制上の支援

(単位:億ウォン)															
区分	'92	'93	'94	'95	'96	'97	'98	'99	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
基金総額	4,325	7,097	12,149	15,974	19,014	21,770	23,740	28,965	34,284	38,794	41,724	46,501	52,508	62,801	67,506
増減額	-	2,772	5,052	3,825	3,040	2,756	1,970	5,225	5,319	4,510	2,930	4,777	6,007	10,372	4,626
基金に対する優遇税制による減税総額(A)		942.5	1,718	1,301	1,034	848.8	606.8	1,609	1,638	1,389	902	1,471	1,850	3,195	1,425
労働部予算全体(B)									6,630	6,799	5,831	5,963	7,130	6,931	7,321
A÷100/B									27.0	20.4	15.5	24.7	25.9	46.1	19.5

(資料) 朴・チャンイム (2008,p.54)。

第2に、社内勤労福祉基金制度の導入率が全体的に低く、制度の実効性を確保することが難しいという課題である。

既に言及したように、社内勤労福祉基金制度の導入では規模間格差が顕著で、大規模な企業ほど導入率が高くなっている。2011年時点での社内勤労福祉基金の導入率は従業員1000人以上の大企業で51.0%であったのに対し、従業員100人未満の中小企業では0.2%と顕著な差が見られた。このような現状を考えると、企業福祉を構想する際に、大企業労働者は社内勤労福祉基

金制度に包括されることを想定しているが、中小企業労働者は別途の策が必要となる。そこで、日本の「中小企業勤労者福祉サービスセンター」のように、政府または公共性のある機関の管理下で、中小企業が福祉をその機関に委託し、その費用は中小企業と国がそれぞれ分担（企業規模に応じて分担金に差）するという方案も選択肢の一つだろう。

5. むすびにかえて

以上、本稿では、韓国の企業福祉制度の中核をなす社内勤労福祉基金制度が企業規模間の福祉格差の主因となっている点に注目し、社内勤労福祉制度の存在意義とその運用の実態を明らかにした。その結果、以下の点が明らかとなった。

まず初めに、社内勤労福祉基金制度の特性についてである。社内勤労福祉基金制度を導入・運用するためには企業の当期純利益の確保が不可欠であり、企業がこれを自発的に労働者の福祉増進のために出資しなければならない。企業の支払能力を前提とし、企業の自発性に依存するという社内勤労福祉基金の特性は他の企業福祉とほぼ同じである。ただし、出資金が基金の形で一部積み立てられる点で異なる。

第2に、1992年の社内勤労福祉基金制度の法制化以降、社内勤労福祉基金の導入は着実に増えてきてはいるものの、企業規模により大きな差が見られることである。社内勤労福祉基金の導入率は2011年時点で、従業員1000人以上の大企業が51.0%であったのに対し、従業員100人未満の中小企業では0.2%と、企業規模間で顕著な差が示された。これは社内勤労福祉基金を通じて、福祉の恩恵を受ける層は主に大企業に勤める労働者であったことを示す。

本来、社内勤労福祉基金制度は、企業が出した利益の一部を社内勤労福祉基金に出資するよう誘導し、労働者に安定的な福祉を提供する韓国の企

業福祉制度の代表的なものである。しかし、この制度は資金余力のある大企業を中心に運営されており、中小企業と大企業の間で福祉格差を拡大させる主因となっている。現行制度のまま維持されれば、社内勤労福祉基金の累積で、中小企業と大企業間の福祉格差はさらに深刻なものになる。こうした中で、企業規模間の福祉格差を解消するためには、日本の中小企業勤労者福祉サービスセンターのように政府または公共性のある機関の管理下で、中小企業が福祉をその機関に委託し、費用は中小企業と国がそれぞれ分担するという方案も考えられる。

第3に、社内勤労福祉基金を使った福祉事業では住宅資金や生活安定資金（貸付を含む）への支援が70.3%を占めており、これは労働者の住居安定と生活安定への関心を反映している。また、基金の運用方法としては、金融機関への預託の比重がかなり高く、安定的な運用手段を好んでいることがわかる。

第4に、社内勤労福祉基金に対する税制上の優遇における公平性の問題が生じている点である。政府は社内勤労福祉基金の提供者（企業）と受益者（労働者）の双方に税制上の優遇を与えることにより、社内勤労福祉基金の設立及び出資に対する自発性を引き出そうとしている。企業が社内勤労福祉基金に出資した額については出資額の全額を損金として参入することができ、また、基金からの恩恵を受ける労働者も一定の要件を満たした場合には贈与税が免除される。ただし、ここで問題となるのは、社内勤労福祉基金導入で恩恵を受けたのは労働者全体の7～8%程度に過ぎないが、2006年の社内勤労福祉基金に対する優遇税制による減税総額は約1,425億ウォンで、これは労働部の2006年予算全体の19.5%に当たり、大企業と中小企業との間で公平性の問題を生じさせている点である。そこで例えば、現行の全体的に一律の税制支援につき、臨時や派遣などの非正規雇用を含む全ての労働者に適用した場合にのみ、税制

上の優遇を与えるように変化させるのも一つの方法であろう。

- 1 韓国の社会保障支出の対 GDP 比（2007 年時点）は 7.5%と、OECD 平均の 19.8%に比べるとかなり低い。対象 34 カ国中、33 位とメキシコに次ぐ低いレベルにある。全般的に社会保障支出の比重がかなり低い中で、公的な社会支出より私的な社会支出（企業福祉）の比重が高くなっている。
- 2 役員は一般的には、会社から一定の事務処理の委任を受けて業務執行権と代表権を行使している点で、基金法人の受益対象者である労働者とみなすことはできない。
- 3 社内勤労福祉基金協議会は労働者代表、使用者代表の各同数の委員で構成され、各 3 人以上 10 人未満とする。基金には労働者代表・使用者代表同数（各 3 人以内）の理事と監事各 1 人を置く。
- 4 住宅非所有者が建物の総面積 85 平方メートル以下の住宅を取得または賃借するため、社内勤労福祉基金から贈与された住宅取得補助金のうち、住宅取得価額の 100 分の 5 未満の場合と、住宅賃借補助金のうち、伝賃（家賃の代わりに一定金額を預けて住宅を借りる制度）価格の 100 分の 10 未満の場合は贈与税が非課税となる（相続贈与税法第 35 条第 4 項）。
- 5 ここでいう中小企業勤労者福祉サービスセンターとは、中小企業と大企業との間にある企業福祉面での格差を是正するため、厚生労働省の中小企業勤労者総合福祉推進事業に基づき、地域の自治体が中心となって設立し、中小企業が単独では実施しがたい総合的な企業福祉事業を行う団体のことをいう。

参考文献

日本語

- 桐木逸朗、1998、『変化する企業福祉システム：転換期の日本型福利厚生』、第一書林。
- 園田洋一、2007、「中小企業の勤労者福祉：群馬県 A 市中小企業勤労者福祉サービスセンターの事例」『福祉と人間科』、第 8 号。
- 橘木俊詔、2005、『企業福祉の終焉』、中公新書。
- 田中明、1996、『企業福祉論』、北大路書房。
- 西久保浩二、2007、「福利厚生と家計―「格差」の視点から」『季刊家計経済研究』、No.75。

韓国語

- 金・ジョンハン、2003、『韓国の労働：1987～2002』、韓国労働研究院。
- 金・ジョンハン他、2004、『企業福祉の実態と政策課題』、韓国労働研究院。
- 金・ウォンシク他、2003、『選択的労働福祉制度の理解』、図書出版ホン。
- 朴・セイル、1988、『公共勤労福祉の展開方向』、勤労福

祉公社。

- 朴・ジュンシク、2001、『世界化と労働体制』、ハンウルアカデミー。
- 朴・チャンイム、2003、『社内勤労福祉基金の実態調査及び活性化のための政策方案の研究』、韓国労働研究院。
- 、2008、『社内勤労福祉基金の限界と連合基金の議論』、韓国労働研究院。
- 裴・ムギ、1989、『労働経済学』、景文社。
- 宋・ジュンホ、1996、「韓国の企業福祉の特性と課題」『賃金研究』、第 4 巻第 4 号。
- 宋・ホグン、1995、『韓国の企業福祉』、韓国労働研究院。
- 李・ビョンフン他、2002、「労働福祉の国別アプローチの諸類型に関する比較研究」『産業労働研究』、第 8 巻第 2 号。
- 趙・ビョンギ、1996、『社内勤労福祉基金制度の改善方案の研究』、ソウル大学校修士学位論文。
- 崔・スチャン、2005、『韓国内の企業福祉の活性化方案』、集文堂。
- 崔・ギョン、1992、『韓国の企業福祉の社会経済的性格』、ソウル大学校博士學位論文。
- 、2002、「韓国の労働市場構造の分断と企業福祉給与の不平等」『動向と展望』、第 53 巻。
- 洪・ギョンジュン、1996、『韓国の企業福祉の決定要因』ソウル大学博士學位論文。
- 、2001、『韓国の社会福祉体制の研究』ナナム出版社。
- 韓国経営者総協会、1997、「企業福祉の現況と課題」『経総新書 49』。
- 韓国労働研究院、2006、『社内勤労福祉基金の実態調査』。
- 労働部、1988、『社内勤労福祉基金制度の法制化方向』。
- 、2001、『2001 年企業労働費用調査報告書』。
- 、2003、『社会勤労福祉基金制度の案内』。
- 、2004、『2004 年版労働白書』。
- 雇用労働部、2011、『2011 年企業労働実態調査』。
- 雇用労働部、2011、『先進企業福祉制度の業務マニュアル』。

Welfare gaps among scales of companies in Korea: relationship to employee welfare fund system

LEE Jum Soon (University of Toyama)

This paper analyzes the relationship between corporate welfare and changes in the fund system of employee welfare societies. The employee welfare fund system, which is the core institution of corporate welfare in Korea, is one of the main causes of disparity welfare among scales of companies. Our analysis clarifies two aspects of this problem. First, since the employee welfare fund system was enacted in 1992, the introduction of a welfare fund for employees has steadily grown, especially in large companies with surplus funds, and has

become the main cause of the disparity among the scale of welfare. Second, a fairness problem lies in the tax benefits of employee welfare fund system. Less than 7-8% of all workers receive them from employee welfare fund system. However, the amount of government expenditure to reduce the tax for the companies joining this fund, 142.5 billion won in 2006, is equal to 19.5% of the total budget for the Ministry of Labor and is aggravating the fairness between large and small companies.