

3. 法定外福利費の概要

以下では、スウェーデン企業における法定外福利費について、主に有識者、企業、企業連盟、労働組合、国税庁等に対する現地インタビュー・照会結果を基に整理する。

(1) 法定外福利費の種類

スウェーデンでは、企業の法定外福利の提供は一般的ではない。法定外福利として認識されている主要なものは、通勤用の車両の貸与及びスポーツジム等の会費の企業負担程度である。

このうち、車両の貸与については、その得られる便益が所得の一部と見なされることから、その分が給与所得者の所得として課税されることになっている。一方、スポーツジム等の会費の企業の一部負担については、所得ではなく企業の経費として処理されている。このスポーツジム等の会費の企業負担の背景には、スウェーデンでは、疾病等による休暇のうち2日目以降14日目までの疾病手当（給与水準の80%）が企業負担となっており、従業員の健康の維持・増進は、すなわち企業にとってのコスト負担の低減となることから、企業としても支援する意義あるとの考え方が背景にあるようである。

図表 法定外福利費に関するインタビュー概要

■有識者

- ・スウェーデンでは、日本のように社宅や社員食堂のようなものは一般的ではない。但し、従業員の健康維持のため、スポーツジムを割引で利用できる例は少なくない。健康のためのカウンセリング等もあるようである。病気療養において疾病保険が利用されると企業の負担となるので、従業員の健康には配慮されているようである(休暇2日目以降2週間までは企業が給与を負担)。企業に対して従業員の健康に気を使うことが疾病保険適用を減らす(=最初の2週間における企業の負担を減らす)一種のインセンティブになっている。他に健康増進施設や器具を配置している例等もある。
- ・他に社用車の提供も法定外福利厚生費の一種として多く提供されている。

■スウェーデン企業連盟

- ・スポーツクラブについては、一人あたり年間2,000 クローナの補助があり、これはみなし給与所得にはならない。今では年間5,000 クローナまで認められるようになっている。これらは、会社の経費として処理されている。ただし、スポーツクラブはOKだが、ゴルフ、ヨット、乗馬は経費として認められない。
- ・法定外の福利厚生支出は企業によって対応が異なっており、もともとの給与水準が高い投資銀行では払われないこともある。しかし、商業銀行では一般的に認められている。これらの取り決めは、個々の企業の労使間の交渉によって決定される。

■エリクソン

- ・エリクソンでは、従業員のスポーツクラブ入会のために、1人あたり年間費3,500 クローナの2/3を補助している。1/3は従業員の負担である(ただし、テニス、ゴルフ、乗馬

は対象外)。従業員負担を残しているのは、自腹で支払うことでスポーツクラブに通うインセンティブを残すためである。エリクソンのこの支出は、FRINGE BENEFIT (みなし給与所得)ではなく、経費として処理している。

- ・社用車の提供は、マネージャー・クラスだけではなく、他の職位にも支給しており、現在 2000 台支給しているが、今後は 1000 台に減らすことを予定している。労働市場では車の支給が減っており、それに応じて縮小することになった。

資料) 現地インタビューより

その他、法定外福利として企業が負担しているのは、組合交渉を通じて決定される疾病給付や育児手当に対する法定分を上回る企業の増額負担がある。中でも特に育児手当に対する企業の増額負担が主な対象となっている。その背景には育児休暇中の両親手当は、80%の所得補償、上限額が月額約 25,000 クローナに定められており、多くの従業員、特に高所得のホワイトカラー層にとっては、手当の額が事実上この上限額となり、給与水準の大幅な縮小となってしまうことが背景にある。スウェーデンでは賃金や勤務条件の他、この福利厚生等についても組合交渉を通じて決定される仕組みになっており、その中で疾病給付や育児手当に対する法定分を上回る企業の増額負担が主要な論点となっている。これらは、交渉の中では法定外福利として扱われているが、給与所得の一部であるので、課税の面からは所得税の課税対象として扱われている。

なお、団体協約に基づく企業年金(法定外福利)の財源は、専ら雇用主の負担となっている。

(2) 法定外福利費の規模と税制上の扱い

法定外福利費が、受け取る側の個人の所得税の課税対象になるかどうかについての例示は、国税庁のウェブサイトに掲載されている⁴⁶。

このサイトによれば、車や住居の貸与については基本的には課税対象となる。また、業務で用いるものであるが、プライベートでも活用できる PC 用保護用のメガネ、インターネットアクセス料、クレジットカード、携帯電話、各種教育については課税対象外である。さらに、業務用の被服(作業着等)の貸与については課税対象外であるが、一般的な被服であるスーツ等については課税対象であることが示されている。

なお、国税庁への照会では、企業の納税申告書ベースで、課税対象(みなし給与所得)となる法定外福利費(社用車の無償貸与などの現物給付)として申告されたのは、2011 年で 1,710 万クローナであるとのことである。

「見なし給与所得」換算される法定外福利費は、受け取る個人に所得税が課せられ、企業が源泉徴収を行う。法人税の課税対象所得にはならない。

46

<http://www.skatteverket.se/otherlanguages/inenglish/employersbusinesscorporations/issuingcompanybenefitsandporks.4.71004e4c133e23bf6db800017721.html>

一方、「見なし給与所得」となる法定外福利費について、事業主には社会保険料事業主負担分が課せられるが、これはすべて法人の課税対象所得から経費控除できる。

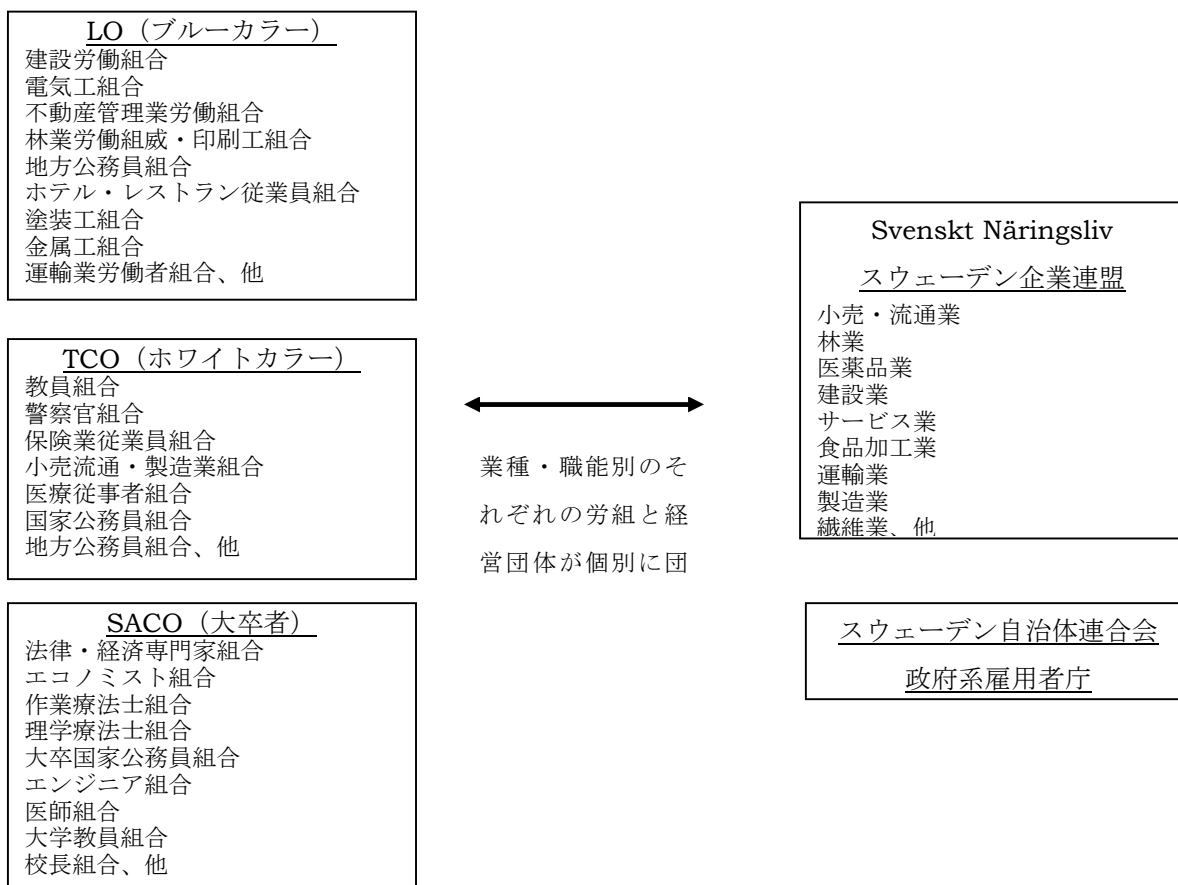
スポーツジム等の会費の一部負担など「みなし給与所得」とならない法定外福利費については、企業の経費として処理される。

(3) 労使の団体協約に基づく法定外福利の決定

スウェーデンでは、3年ごとに各業種・職能ごとに組織された労働組合の連合体と経営者側の団体との間で団体交渉が行なわれ、それを通じて締結される団体協約によって賃金、雇用条件、そして法定外福利厚生費等（法定福利厚生に対する上乘せ分）が決定される仕組みになっている。

労働組合団体と経営者団体との交渉は下記図表のような中央レベルの交渉がまず行なわれ、その後、産業レベルの組合交渉、そして最後に企業レベルでの交渉が行なわれ、最終的に決定される仕組みになっている。基本的には中央交渉においてガイドラインとなる基準が調整され、それを踏まえて産業レベル、そして企業レベルの交渉によって内容が具体化（充実化）されるようになっている。

図表 スウェーデンの労働組合と経営者団体の交渉



資料) 湯元健治・佐藤吉宗 (2010) 『スウェーデン・パラドックス』日本経済新聞出版社、p115より

下記インタビューにあるように、法定分を超える団体協約分として、労災、年金、疾病手当、両親手当の上乗せ分や、労働時間等が主な交渉テーマになっているようである。とりわけ、近年、専門的知識や技術、能力のある従業員を確保する上で重要視されているのが、育児休暇中の両親手当の上乗せ分や、従業員に対する復職後の柔軟な勤務時間体系の提供である。

これに対して、車の貸与やスポーツクラブの負担は中央や産業レベルでの団体交渉ではあまり扱われず、それらは企業レベルで締結される協約において扱われているようである。

なお、交渉により確認される労使間の団体協約は法規ではないが、労使の合意による取り決めであることから、双方、遵守しなければならないものとして一般的に理解されている。この労使による団体協約は、労組加盟の従業員以外でも、同一職能の従業員には、同じ内容が適用される。

図表 労使の交渉による団体協約に関するインタビュー概要

■有識者

・業種、業界ごとに労使間で団体協約が締結されており、育児休暇の期間中の給与等も協約により柔軟に対応している。団体協約により、国の規定以上のものを企業が負担している場合もある。企業にとって、これは労働コストである。協約の内容は労使交渉で決定される。この背景には、国に一律に決められるよりは、団体交渉で柔軟に決定する方が良い、というのが一般的な認識がある。交渉では給与を上げるか、それとも協約年金を上げるか、という内容の交渉がよく行われる。

■スウェーデン労働組合総連合

・賃金や労働環境が労使交渉で決められることのメリットは、実質賃金が全体交渉の合意により水準が決められるという点にある。これはブルーカラーに適している仕組みである。特にブルーカラーは交渉力がないので、個々の従業員にとって、交渉結果は有利に働く。

・賃金や福利厚生水準については、法定レベルを下限（ただし、法定最低賃金は存在しない）として、中央の労使団体交渉で団体協約分が上乗せされる。次に、業界別の労使交渉で業界分が上乗せされる。さらに、業界内の個別企業での労使交渉により個別企業の上乗せ分が妥結される、というプロセスである。

・法定分を超える団体協約分として、労災・年金・疾病手当の上乗せ分や、労働時間等が交渉テーマとなる。社用車、スポーツクラブの割引は中央での団体交渉ではあまり扱われない、それらは企業毎に締結する協約のmatterである。

・育児休暇中の所得補償の内容、期間については労使交渉の課題となる。80%の所得補償で上限額が25,000 クロワナに定められているが、ホワイトカラーでは上乗せ分が妥結されている。ブルーカラーでも同一水準の補償を実現するように交渉している。ちなみに国家公務員では90%までが補償されている。

・民間でも、マッキンゼーでは育児休暇前の給与を 100%補償している。社員を引き止めるためである。これも法定外福利厚生の一つと言えよう。

■スウェーデン専門職能別組合（JUSEK）

・本組合（JUSEK）が企業との交渉の際に最も重視していることは、育児休暇制度の見直しである。現行の育児休暇期間に給付される手当の額を引き上げること。政府部門では、既に給付水準を従前給与の 90%に上げている。

■エリクソン

・優秀な技術者の雇用のための取組については、まず高い賃金。それから、法定外福利として両親手当の拡充として、手当額の上限を超えて従前の給与水準の 80%程度を実際に補償することや、フレキシブルな勤務時間の導入を推進している。これは基本的にはホワイトカラーが対象となっている。ラインで動くブルーカラーは、シフト制である。

資料) 現地インタビューより

団体協約に基づく社会保険手当の上乗せ支給額は、企業から給与の形で従業員に支払われるため、受け取る個人に所得税が課せられ、企業が源泉徴収を行う。

事業主にとっては、社会保険料事業主負担と同じ扱いになり、事業活動の経費として控除できるので、法人税の課税対象所得にはならない。

(4) 労働コストに占める法定外福利費の大きさ

以下は、スウェーデンにおける労働コストに占める法定外福利費の割合である。この統計によれば、スウェーデンでは 8.9%と日本の 2.4%より高い水準となっている。この点については、スウェーデンでの法定外福利費には、団体協約で決められた両親手当等の各種手当での加算額が含まれていることが背景にあると考えられる。

図表 労働コストに占める法定外福利費

	日本 2010	アメリカ 2011	イギリス 2008	ドイツ 2008	フランス 2008	オランダ 2008	スウェーデン 2008
労働費用計 ^{a)}	100.0	100.0	100.1	100.0	100.0	100.0	100.0
現金給与 ^{b)}	79.7	76.9	82.7	77	63.7	75.7	65.1
現金給与以外 ^{c)}	20.3	23.1	17.4	23	36.3	24.3	34.9
法定福利費 ^{d)}	(11.1)	(8.2)	(7.9)	(14.8)	(25.4)	(9.3)	(21.2)
法定外福利費 ^{e)1)}	(2.4)	(10.4)	(6.8)	(6.5)	(4.1)	(12.1)	(8.9)
現物給付 ^{f)}	(0.1)	-	(1.4)	(0.8)	(0.0)	(1.0)	(1.1)
退職金等の費用 ^{g)}	(6.2)	(4.5)	(0.7)	(0.3)	(3.2)	-	(0.0)
教育訓練費 ^{h)}	(0.2)	-	(0.5)	(0.5)	(2.2)	(0.8)	(0.8)
その他 ⁱ⁾²⁾	(0.2)	-	-	(0.2)	(1.3)	(1.1)	(2.9)

a) Total labour costs; b) Wages and salaries, Supplemental pay (excl. apprentices), Paid leave; c) Other labour costs; d) Statutory social security contributions; e) Non-statutory social security contributions; f) Wages and salaries in kind (excl. apprentices), g) Retirement and savings; h) Vocational training costs (excl. apprentices), i) Other benefits.

(注) 単位未満の数字を含むため、内訳と合計が一致しない。()内は現金給与以外の内数。

日本及びアメリカは企業規模数、EUは10人以上の企業又は事業所(国によって異なる)を対象。

1)アメリカの法定外福利費は各種(生命、健康、短期・長期障害)保険料(Insurance)。欧州は見習いの福利費を含む。

2)「その他」には以下を含む。日本は募集費、転勤に要する費用、社内報、作業服等。欧州は募集費用、税、補助金等。

資料出所 日本:厚生労働省(2012.1)「平成23年就労条件総合調査」

アメリカ: Bureau of Labor Statistics(2011.12) *Employer Costs for Employee Compensation -September 2011*

欧州: Eurostat (2012.1) *Labour Costs Survey 2008-NACE Rev.2*

資料) 労働政策研究・研修機構 (2012) 「データブック国際労働比較 2012」

http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2012/05/p171_t5-7_t5-8.pdf

(5) 法定外福利費の大きさ法定外福利費についての企業の考え方

①企業の役割

スウェーデンでは法定外福利費の負担は専ら企業にとってのコストとして見なされており、既述のように、その内容は労働組合との交渉により決定される仕組みになっている。労使関係における取り決めに関しては、一般的に公的部門の役割はなく、政府も政治家も労使関係には介入しない⁴⁷。

上記で整理したように、スウェーデンにおける法定外福利費の主な項目としては、通勤用の車両の貸与、スポーツジム等の会費の企業負担、育児休暇中の両親手当等の増額負担等であるが、インタビュー等を踏まえると、企業からみると、それぞれ位置付けが異なるように思われる。まず、通勤用の車両の貸与については、全ての職員ではなく主として管理職等を対象に貸与されているようであり、職員の負担軽減、利便性の提供が主たる目的となっているようである。

スポーツジム等の会費の企業負担については、企業にとっては従業員の健康の維持増進により疾病手当の負担を軽減するとの目的のようである。そして、両親手当等の増額負担については、従業員からの要望も高く、また優秀な人材を確保する目的として、企業にとっては賃金と同様に労働コストの一部として位置付けられているようである。

②法定外福利費の動向

スウェーデンでは法定外福利費については、既述のように組合交渉によって決定される仕組みになっているが、組合との交渉では、通常、インフレ率と労働生産性の上昇分が賃上げ対象になっており、トレンドとしては上昇傾向にあることから、法定外福利費についても、同様の傾向にあることが伺える。インタビューにおいても特に優秀な人材確保が求められている技術者等のホワイトカラー層を中心に、両親手当の法定負担分を超える拡充が主要な論点となっており、スウェーデンにおいては知識・技能中心の産業構造への転換が進む状況の観点からも増加傾向にあると考えられる。他方で、企業インタビューでは、車の貸与台数の縮小を予定していることを確認しており、その意味では全ての福利厚生費が拡大しているのではなく、実際には個別企業によっても対応・状況が異なると考えられる。

(6) その他（企業による従業員の能力開発等）

企業による従業員の能力開発等は、関係者へのヒアリングによれば、業種によって対応は大きく異なる。

スウェーデン企業（特にライン系の製造業）は、一般に、単純作業のために従業員の能

⁴⁷ ヨーテボリ大学・佐藤吉宗氏へのインタビュー、スウェーデン専門職能別組合（JUSEK）へのインタビュー等より。

力開発を行うことはしない。理由は投資に対して割が合わないからである。ブルーカラー系の労働組合総連合（LO）の中央の団体労使交渉でも、従業員の能力開発は課題とはなっていない。

一方、高度な企業ほど企業特殊（firm specific）なスキルが必要となるが、それは企業活動の中で解決すべき問題であり、中央での団体交渉のmatterではない、と認識している。特に個人の技術、知識に依存する企業（知識集約型企業）では、優秀な従業員を確保するために、使用者は両親手当ての補償増額や、育児休職後の柔軟な勤務時間体系の提供を重視している。企業内での労使間の団体協約でも大きな論点の一つになっている。

また、大手企業ほど OJT を実施している割合が高い。法律や会計分野等の特殊職の場合、企業が受講費用を負担して在職したまま社員を派遣する場合がある。なお、スウェーデンの大学は、1ヶ月で1単元を取得する仕組みが多く、一ヶ月間に一つの科目に集中して受講するスタイルである。

