

## 2. 租税以外の企業の公的負担（法定拠出）、法定外福利費（企業内福利厚生）の概要

### (1) 社会保障に関わる企業の公的負担（法定拠出）

社会保障に関わる企業の公的負担（法定拠出）については、本報告書「I. 基本的事項 3. 社会保障制度」の中で、年金、医療（メディケア・メディケイド）、社会福祉（高齢者・保育）、失業保険、労災保険について、雇用主負担額の大きさと共に述べた通りである。

ここでは、労働総コストに占める法定拠出の大きさを改めて整理する。

まず、製造業を対象として、労働費用計に占める「法定福利費」の大きさを比較すると、日本の11.1%（2011年）に対して、米国は8.3%（2012年）となっており、米国の方が低くなっている。

図表 労働費用の費目別比較（製造業）

単位：%

国 (年度)	日本 (2011)	アメリカ (2012)	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)	韓国 (2011)
労働費用計 <sup>a)</sup>	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
現金給与 <sup>b)</sup>	79.7	77.4	82.7	77	63.7	75.7	65.1	75.1
現金給与以外 <sup>c)</sup>	20.3	22.6	17.4	23	36.3	24.3	34.9	24.9
法定福利費 <sup>d)</sup>	(11.1)	(8.3)	(7.9)	(14.8)	(25.4)	(9.3)	(21.2)	(6.3)
法定外福利費 <sup>e)1)</sup>	(2.4)	(10.4)	(6.8)	(6.5)	(4.1)	(12.1)	(8.9)	(5.1)
現物給付 <sup>f)</sup>	(0.1)	—	(1.4)	(0.8)	(0)	(1)	(1.1)	(0.1)
退職金等の費用 <sup>g)</sup>	(6.2)	(3.9)	(0.7)	(0.3)	(3.2)	—	(0)	(12.5)
教育訓練費 <sup>h)</sup>	(0.2)	—	(0.5)	(0.5)	(2.2)	(0.8)	(0.8)	(0.6)
その他 <sup>i)2)</sup>	(0.2)	—	—	(0.2)	(1.3)	(1.1)	(2.9)	(0.3)

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 contributions; f) Wages and salaries in kind (excl. apprentices); g) Retirement and savings; h) Vocational training costs (excl. apprentices); i) Other benefits.

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（2012.9）Employer Costs for Employee Compensation—June 2012

欧州：Eurostat（2012.11）Labour Costs Survey 2008—NACE Rev.2

韓国：雇用労働部ウェブサイト（<http://www.moel.go.kr/>）2012年11月現在

注：単位未満の数値を含むため、内訳と合計が必ずしも一致しない。（ ）内は現金給与以外の内数。

日本及びアメリカは企業規模計、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、韓国は募集費等。

資料：独立行政法人労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較2013』

次に、社会保険料率の大きさ（給与等に対する保険料率）を日米比較したものが下の図表である。これによれば、米国では被用者に対する公的な医療保険や介護保険が存在しないため、総保険料率は23.89%であり、日本の26.521%よりも若干低くなっている。しかし、事業主負担率を見ると米国は16.24%であり、日本の13.975%を上回っている。その

主たる原因は、雇用保険や労災保険の事業主負担の高さにある（日米の表の見方の注意点については、表の下の枠囲みに整理している）。

図表 社会保険料の日米比較（2011年1月1日時点）

		日本	米国
年金保険	保険料率合計	16.058 <sup>注1</sup>	12.4
	事業主	8.029	6.2
	被保険者	8.029	6.2
	保険料対象報酬上下限度額	9.8～62万円/月 賞与：～150万円/回 <sup>注2</sup>	～106,800\$/年 <sup>注1</sup>
医療保険	保険料率合計	7.451 <sup>注3</sup>	2.90 <sup>注2</sup>
	事業主	4.108	1.45
	被保険者	3.343	1.45
	保険料対象報酬上下限度額	5.8～121万円/月 賞与：～540万円/年 <sup>注2</sup>	—
雇用保険	保険料率合計	1.55 <sup>注4</sup>	6.2 <sup>注3</sup>
	事業主	0.95	6.2
	被保険者	0.60	—
	保険料対象報酬上下限度額	—	～7,000\$/年 <sup>注1</sup>
労働災害保険	保険料率合計	0.3 <sup>注4</sup>	2.39 <sup>注4</sup>
	事業主	0.3	2.39
	被保険者	—	—
	保険料対象報酬上下限度額	—	—
その他	保険料率合計	1.162 <sup>注5</sup>	—
	事業主	0.588	—
	被保険者	0.574	—
	保険料対象報酬上下限度額	5.8～121万円/月 賞与：～540万円/年 <sup>注2</sup>	—
合計	保険料率合計	26.521	23.89
	事業主	13.975	16.24
	被保険者	12.546	7.65

資料：経済産業省「諸外国の税制動向等に関する調査」2011年

（日本）

注1：厚生年金の保険料率。保険料率は毎年9月に0.354%ずつ引上げられ、2017年9月に18.3%となる。

注2：上段は標準報酬月額の下限と上限。下段は標準賞与額の上限。

注3：健康保険組合の平均保険料率（2009年度決算見込み値：2010年9月10日発表）

注4：保険料率は業種によって異なるが、事務・営業職を対象とした。保険料率は毎年厚生労働省が発表する。

注5：介護保険制度に対する健康保険組合の平均保険料率（2010年度早期予算集計値）。保険料率は毎年変更される。

（米国）

注1：年間給与に対する上限。

注2：65歳以上の高齢者、障害者年金受給者等を対象としたメディケアの保険料率を掲載。なお、就業者は、自身が利用するため別途民間の医療保険に加入する必要がある。

注3：雇用保険は連邦政府と州政府が整備しており、州の雇用保険が整備されている場合、連邦政府の保険料率は0.8%に軽減される。

注4：労働災害保険は連邦政府は整備しておらず、カリフォルニア州の平均保険料率を掲載。カリフォルニア州では州の労災保険基金以外にも民間の保険会社があり、官民複数の労災保険が並存している。

最後に、米国のセンサス局データを用いて、使用者による労働者にかかる負担額（補償額）（1時間当たり）を見ることとする。

同表からは、1時間当たりの労働者にかかる負担額の総額は27.75ドル（民間産業労働者）となっているが、その中で、19.64ドルと70.8%が賃金俸給と最も大きな割合を占めている。法定拠出について最も大きいのは、社会保障に関する負担で1.32ドル（4.8%）となっている。ここで、社会保障にかかる公的負担（法定拠出）とは具体的には、老齢・遺族・障害にかかる公的年金負担が該当する（医療、介護などは法定外である）。

その他、メディケア0.32ドル（1.2%）、連邦失業保険税0.03ドル（0.1%）、州失業保険税0.18ドル（0.6%）、労働者補償（労災）0.42ドル（1.5%）となっており、いわゆる社会保障・労働関係の公的負担（法定拠出）合計では2.28ドルと、全負担の8.2%を占める。

その他の、公的負担（法定拠出）としては、有給休暇に伴う負担1.89ドル（6.8%）、割増賃金0.75ドル（2.7%）となっている。

図表 使用者による労働者にかかる負担額（補償額）（1時間当たり）（2010年）

補償内容	民間産業労働者									
	軍人	州、地方政府労働者	合計	製品製造\1	サービス提供\2	組合員	非組合員	1-99規模	100人以上規模	
<b>総額</b>	<b>29.72</b>	<b>40.28</b>	<b>27.75</b>	<b>32.50</b>	<b>26.78</b>	<b>37.35</b>	<b>26.72</b>	<b>22.91</b>	<b>33.26</b>	
賃金報酬	20.71	26.42	19.64	21.73	19.21	22.86	19.30	16.95	22.70	
給付総額	9.02	13.86	8.11	10.77	7.57	14.49	7.43	5.96	10.56	
有給休暇	2.07	3.03	1.89	2.11	1.84	2.77	1.79	1.28	2.58	
Vacation(休暇)	0.99	1.14	0.96	1.12	0.93	1.43	0.91	0.64	1.33	
Holiday(休業日)	0.64	0.89	0.60	0.74	0.56	0.81	0.57	0.43	0.79	
Sick(疾病)	0.32	0.78	0.24	0.18	0.25	0.38	0.22	0.16	0.33	
Personal(個人的事由)	0.11	0.22	0.09	0.06	0.10	0.15	0.08	0.06	0.13	
割増賃金	0.69	0.33	0.75	1.17	0.67	1.08	0.72	0.55	0.99	
超過勤務 /3	0.24	0.17	0.25	0.55	0.19	0.72	0.20	0.18	0.33	
シフト勤務	0.06	0.04	0.07	0.08	0.06	0.17	0.06	0.02	0.13	
ボーナス(生産活動無し)	0.39	0.12	0.44	0.53	0.42	0.19	0.46	0.35	0.54	
保険	2.62	4.81	2.22	3.07	2.04	4.90	1.93	1.51	3.02	
生命保険	0.05	0.09	0.04	0.07	0.04	0.08	0.04	0.03	0.06	
健康保険	2.49	4.66	2.08	2.87	1.92	4.60	1.81	1.43	2.83	
短期の就労不能	0.05	0.02	0.05	0.08	0.04	0.14	0.04	0.03	0.07	
長期の就労不能	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.08	0.04	0.02	0.06	
退職金・貯蓄	1.33	3.27	0.97	1.53	0.86	2.60	0.80	0.57	1.43	
確定給付	0.81	2.93	0.41	0.89	0.32	1.91	0.25	0.21	0.65	
確定拠出	0.52	0.34	0.56	0.64	0.54	0.70	0.54	0.37	0.77	
法定給付	2.30	2.42	2.28	2.90	2.15	3.14	2.19	2.05	2.55	
社会保障、メディケア	1.68	1.87	1.64	1.85	1.60	2.00	1.60	1.40	1.92	
社会保障 /4	1.34	1.45	1.32	1.49	1.28	1.62	1.29	1.13	1.53	
メディケア	0.34	0.42	0.32	0.36	0.32	0.39	0.32	0.27	0.38	
連邦失業保険税	0.03	(-)	0.03	0.03	0.03	0.03	0.03	0.04	0.03	
州失業保険税	0.17	0.09	0.18	0.25	0.17	0.24	0.18	0.18	0.18	
労働者補償	0.43	0.46	0.42	0.78	0.35	0.86	0.38	0.42	0.42	

(注)

/1 Based on the North American Industry Classification System, 2002 (NAICS). See text, this section. Includes mining, construction, and manufacturing. The agriculture, forestry, farming, and hunting sector is excluded.

/2 Based on the 2002 NAICS. Includes utilities; wholesale and retail trade; transportation and warehousing; information; finance and insurance; real estate and rental and leasing; professional and technical services; management of companies and enterprises, administrative and waste services; education services; health care and social assistance; arts, entertainment, and recreation; accommodations and food services; and other services, except public administration.

3/ Includes premium pay for work in addition to regular work schedule, such as, overtime, weekends, and holidays.

4/ Comprises the Old-Age, Survivors, and Disability Insurance Program (OASDI).

資料：U.S. Census Bureau 「The 2012 Statistical Abstract (654 Labor Force, Employment, & Earnings: Employment Benefits)」

## (2) 法定外福利費（企業内福利厚生）の大きさ

法定外福利費（企業内福利厚生）について、その詳細は不明であるが、米国の場合、医療保険が雇主拠出による任意の民間保険となっており、これが法定外福利の中でも非常に大きな割合を占めている。具其他的には、「I. 3. 社会保障制度の概要」の中で示した「日米の分野別社会保障支出の対名目 GDP 比率」でみたとおり、OECD 統計から見た医療にかかる任意の民間負担の大きさ（対名目 GDP 比率）は、医療 5.9%、老齢 3.9%と非常に大きな規模になっている（いずれも 2009 年値）。

図表 日米の分野別社会保障支出の対名目 GDP 比率（再掲）

公約	年齢	種類	日本				米国				日本-米国	
			1980	1990	2000	2009	1980	1990	2000	2009	2009	
公約	老齢	総額	3.0	4.0	6.8	10.4	5.2	5.2	6.1	6.1	4.3	
			現金給付	2.9	3.9	6.1	8.8	5.1	5.1	6.0	6.0	2.8
		年金	2.9	3.9	6.1	8.7	5.0	5.1	6.0	6.0		
		早期退職給付										
		その他	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0		
	現物給付	総額	0.1	0.1	0.7	1.6	0.1	0.0	0.0	0.0	1.6	
		雇主介護、居住支援サービス	0.1	0.1	0.7	1.5	0.0	0.0	0.0	0.0		
		その他の現物給付		0.0	0.0	0.2	0.1	0.0	0.0	0.0		
	遺族	総額	1.0	0.9	1.2	1.4	1.0	0.9	0.8	0.8	0.6	
			現金給付	1.0	0.9	1.2	1.4	1.0	0.9	0.8	0.8	0.6
		年金	1.0	0.9	1.1	1.4	1.0	0.9	0.8	0.8		
		その他の現金給付	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
		現物給付	0.0	0.0	0.0	0.0					0.0	
	障がい関連	総額	0.6	0.6	0.7	1.0	1.1	1.0	1.1	1.5	-0.5	
			現金給付	0.5	0.5	0.6	0.7	1.1	1.0	1.1	1.5	-0.8
障害年金			0.2	0.3	0.3	0.4	0.6	0.4	0.6	0.8		
労働災害による雇職			0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.0		
傷病手当			0.0	0.0	0.0	0.0						
現物給付		総額	0.1	0.1	0.1	0.1	0.3	0.2	0.3	0.3	0.3	
		嚥下、在宅介護	0.0	0.0	0.0	0.2						
		リハビリテーション	0.0	0.0	0.0	0.0						
		その他の現物給付	0.1	0.1	0.1	0.1						
		医療	4.4	4.4	5.8	7.1	3.8	4.9	6.0	8.3	-1.2	
家族		現金給付	0.5	0.4	0.6	1.0	0.8	0.5	0.7	0.7	0.3	
			総額	0.2	0.2	0.2	0.5	0.5	0.2	0.1	0.1	0.4
			家族手当	0.1	0.1	0.1	0.3	0.5	0.2	0.1	0.1	
			両親給付(出産育児による雇職)	0.1	0.1	0.1	0.2					
			その他の現金給付	0.0	0.0	0.0	0.0					
	現物給付	0.2	0.2	0.4	0.4	0.3	0.3	0.6	0.6	-0.2		
		総額	0.2	0.2	0.3	0.4			0.3	0.3		
		デイケア、雇主介護サービス										
		その他の現物給付			0.1	0.0	0.3	0.3	0.3	0.3		
		積極的労働市場政策		0.3	0.3	0.4		0.2	0.2	0.2	0.2	
	失業	現金給付	0.5	0.3	0.6	0.7	0.7	0.4	0.2	0.9	-0.2	
			総額	0.5	0.3	0.6	0.7	0.7	0.4	0.2	0.9	-0.2
			失業給付	0.5	0.3	0.6	0.7	0.7	0.4	0.2	0.9	
			労働市場の変化による早期雇職									
			現物給付									
住居		現金給付	0.2	0.1	0.2	0.4	0.5	0.4	0.5	0.7	-0.3	
			総額	0.2	0.1	0.2	0.3	0.0	0.1	0.3	0.3	0.0
			現金給付	0.2	0.1	0.2	0.3	0.0	0.1	0.3	0.3	
			所得維持	0.0	0.0	0.0	0.0					
			その他の現金給付	0.0	0.0	0.0	0.0					
		現物給付	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	0.3	0.2	0.4	-0.4	
			総額	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4	0.3	0.2	0.4	
			社会扶助	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1				
			その他の現物給付	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4	0.3	0.2	0.4	
			総額	10.2	11.1	16.3	22.4	13.2	13.6	14.5	19.2	3.2
	強制的な民間	老齢	5.3	5.9	8.9	12.4	8.5	7.8	7.6	9.6	2.8	
			現金給付	4.9	4.8	7.1	9.6	4.7	5.5	6.8	9.4	0.2
			総額	0.1	0.2	0.5	0.5					0.5
			年金	0.1	0.1	0.4	0.4					
			その他の現金給付	0	0	0.1	0					
障がい関連		0.2	0.2	0.2	0.2	0.3	0.3	0.2	0.2	0.0		
		現金給付	0.2	0.2	0.2	0.2	0.3	0.3	0.2	0.2	0.0	
		労働災害による雇職					0.2	0.3	0.2	0.2		
		傷病手当					0	0	0	0		
		その他の現金給付	0.2	0.2	0.2	0.2						
医療		0.3	0.3	0.7	0.7	0.4	0.5	0.4	0.3	0.4		
		現金給付	0.3	0.3	0.7	0.7	0.3	0.5	0.2	0.2	0.5	
		総額					0.1	0.2	0.2	0.2	-0.2	
		現物給付										
		任意の民間			3	3.1	1.3	2.7	3.8	3.9	-0.2	
任意の民間	0.2	0.2	0.2	0.2	0.3	0.2	0.2	0.4	0.4			
	現金給付			0	0	0.1	0	0	0	0.0		
	総額			0	0	0.1	0	0	0	0.0		
	医療			3.2	3.3	4.2	7.1	8.7	10.2	-6.9		
	他の社会政策											

資料) OECD, Stat Social Expenditure

次に、製造業を対象として、労働費用計に占める「法定外福利費」の大きさを比較すると、日本の2.4%（2011年）に対して、米国は10.4%（2012年）と非常に大きくなっており、主要国の中でも最も高い水準となっている。

図表 労働費用の費目別比較（製造業）（再掲）

単位：%

国 (年度)	日本 (2011)	アメリカ (2012)	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)	韓国 (2011)
労働費用計 <sup>a)</sup>	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
現金給与 <sup>b)</sup>	79.7	77.4	82.7	77	63.7	75.7	65.1	75.1
現金給与以外 <sup>c)</sup>	20.3	22.6	17.4	23	36.3	24.3	34.9	24.9
法定福利費 <sup>d)</sup>	(11.1)	(8.3)	(7.9)	(14.8)	(25.4)	(9.3)	(21.2)	(6.3)
法定外福利費 <sup>e)1)</sup>	(2.4)	(10.4)	(6.8)	(6.5)	(4.1)	(12.1)	(8.9)	(5.1)
現物給付 <sup>f)</sup>	(0.1)	—	(1.4)	(0.8)	(0)	(1)	(1.1)	(0.1)
退職金等の費用 <sup>g)</sup>	(6.2)	(3.9)	(0.7)	(0.3)	(3.2)	—	(0)	(12.5)
教育訓練費 <sup>h)</sup>	(0.2)	—	(0.5)	(0.5)	(2.2)	(0.8)	(0.8)	(0.6)
その他 <sup>i)2)</sup>	(0.2)	—	—	(0.2)	(1.3)	(1.1)	(2.9)	(0.3)

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 contributions; f) Wages and salaries in kind (excl. apprentices); g) Retirement and savings; h) Vocational training costs (excl. apprentices); i) Other benefits.

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（2012.9）Employer Costs for Employee Compensation—June 2012

欧州：Eurostat（2012.11）Labour Costs Survey 2008—NACE Rev.2

韓国：雇用労働部ウェブサイト（<http://www.moel.go.kr/>）2012年11月現在

注：単位未満の数値を含むため、内訳と合計が必ずしも一致しない。（ ）内は現金給与以外の内数。日本及びアメリカは企業規模計、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、韓国は募集費等。

資料：独立行政法人労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較2013』

また、前述の「使用者による労働者にかかる負担額（補償額）（1時間当たり）」（2010年）からは、健康保険が2.08ドル（民間の産業労働者）と企業負担全体の7.5%を占めている。その他、退職金・貯蓄が0.97ドルと3.5%を占めている（上記の老齢に相当する）。その他には、生命保険や短期・長期の就労不能時の保険にかかる負担がある。

ここで、民間産業労働者にかかる健康保険や退職金・貯蓄についての企業の負担金額（労働者からは給付に相当）を属性別にみると、

「組合員」>「非組合員」、

「1～99人規模」<「100人以上規模」

が顕著となっており、「組合員」「100人以上」に該当する労働者で手厚い給付を受けている傾向がみられる。

図表 使用者による労働者にかかる負担額(補償額)(1時間あたり)(2010年) (再掲)

補償内容	民間産業労働者									
	軍人	州、地方政府 労働者	民間産業労働者							
			合計	製品製造\1	サービス提供\2	組合員	非組合員	1-99 規模	100人以上規模	
報酬	29.72	40.28	27.75	32.50	26.78	37.35	26.72	22.91	33.26	
賃金報酬	20.71	26.42	19.64	21.73	19.21	22.86	19.30	16.95	22.70	
給付総額	9.02	13.86	8.11	10.77	7.57	14.49	7.43	5.96	10.56	
有給休暇	2.07	3.03	1.89	2.11	1.84	2.77	1.79	1.28	2.58	
Vacation(休暇)	0.99	1.14	0.96	1.12	0.93	1.43	0.91	0.64	1.33	
Holiday(休業日)	0.64	0.89	0.60	0.74	0.56	0.81	0.57	0.43	0.79	
Sick(疾病)	0.32	0.78	0.24	0.18	0.25	0.38	0.22	0.16	0.33	
Personal(個人的事由)	0.11	0.22	0.09	0.06	0.10	0.15	0.08	0.06	0.13	
割増賃金	0.69	0.33	0.75	1.17	0.67	1.08	0.72	0.55	0.99	
超過勤務 /3	0.24	0.17	0.25	0.55	0.19	0.72	0.20	0.18	0.33	
シフト勤務	0.06	0.04	0.07	0.08	0.06	0.17	0.06	0.02	0.13	
ボーナス(生産活動無し)	0.39	0.12	0.44	0.53	0.42	0.19	0.46	0.35	0.54	
保険	2.62	4.81	2.22	3.07	2.04	4.90	1.93	1.51	3.02	
生命保険	0.05	0.09	0.04	0.07	0.04	0.08	0.04	0.03	0.06	
健康保険	2.49	4.66	2.08	2.87	1.92	4.60	1.81	1.43	2.83	
短期の就労不能	0.05	0.02	0.05	0.08	0.04	0.14	0.04	0.03	0.07	
長期の就労不能	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.08	0.04	0.02	0.06	
退職金・貯蓄	1.33	3.27	0.97	1.53	0.86	2.60	0.80	0.57	1.43	
確定給付	0.81	2.93	0.41	0.89	0.32	1.91	0.25	0.21	0.65	
確定拠出	0.52	0.34	0.56	0.64	0.54	0.70	0.54	0.37	0.77	
法定給付	2.30	2.42	2.28	2.90	2.15	3.14	2.19	2.05	2.55	
社会保障、メディケア	1.68	1.87	1.64	1.85	1.60	2.00	1.60	1.40	1.92	
社会保障 /4	1.34	1.45	1.32	1.49	1.28	1.62	1.29	1.13	1.53	
メディケア	0.34	0.42	0.32	0.36	0.32	0.39	0.32	0.27	0.38	
連邦失業保険税	0.03	(-)	0.03	0.03	0.03	0.03	0.03	0.04	0.03	
州失業保険税	0.17	0.09	0.18	0.25	0.17	0.24	0.18	0.18	0.18	
労働者補償	0.43	0.46	0.42	0.78	0.35	0.86	0.38	0.42	0.42	

(注)

/1 Based on the North American Industry Classification System, 2002 (NAICS). See text, this section. Includes mining, construction, and manufacturing. The agriculture, forestry, farming, and hunting sector is excluded.

/2 Based on the 2002 NAICS. Includes utilities; wholesale and retail trade; transportation and warehousing; information; finance and insurance; real estate and rental and leasing; professional and technical services; management of companies and enterprises, administrative and waste services; education services; health care and social assistance; arts, entertainment, and recreation; accommodations and food services; and other services, except public administration.

3/ Includes premium pay for work in addition to regular work schedule, such as, overtime, weekends, and holidays.

4/ Comprises the Old-Age, Survivors, and Disability Insurance Program (OASDI).

資料 : U.S. Census Bureau 「The 2012 Statistical Abstract (654 Labor Force, Employment, & Earnings: Employment Benefits) 」

### (3) 法定拠出以外で企業が公的負担として捉えているもの

現地インタビュー調査に基づけば、社会保険料負担以外の公的負担としては、都市計画や環境保全上の規制、雇用法制上の規制、賃金に関する規制など、連邦レベルで定められている水準を超えた地方政府での上乗せ規制等について、企業は負担感を持っている。また、労働組合が強いことにも負担感を持っているようである。このような意見は、ミシガン州よりも特にカリフォルニア州で多く聞かれた。

他方で、源泉徴収業務やコミュニティーへの寄付行為等については、企業は、負担とは感じていないようである。

#### 【現地インタビュー調査結果から】

- ・ 地方政府の役割は、インフラ整備、警察等、最小限であるべきと考えている。地方政府によっては、本来の業務だけでなく、追加的に規制を課したりしている。（全米独立事業者協会ミシガン州支部）
- ・ 最低賃金も、連邦政府で設定されているが、さらに地方政府でも設定する場合がある。地方の最低賃金は連邦よりも高く設定される。（全米独立事業者協会ミシガン州支部）
- ・ 労働組合の力が強いことも問題である。組合の中でも、昔は企業主導であったのが、現在は政府主導である。（カリフォルニア州北東部中小企業開発センター）
- ・ カリフォルニア州は各種の規制水準が高い。例えば小売業について、身体障害者のための駐車場を設けることが義務付けられている。しかし中小小売業の中には、もともと駐車場が一つしかない場合があり、広げる余地はない場合がある。しかし、設けないと多額の罰金を支払わされるので、閉店せざるを得ないケースがある。個々の中小企業の実情を考慮していない、と言える。（カリフォルニア州北東部中小企業開発センター）
- ・ 連邦で規制が導入された場合、多くの州はそのまま受け入れるが、カリフォルニア州では、さらに規制を追加する。（カリフォルニア州商工会議所）
- ・ 組合が強いこともあり、賃金については厳しい規制が課せられている。一般的には週 40 時間の労働に対して賃金を支払うことになっているが、カリフォルニア州では日 8 時間の労働に対して賃金を支払う。そのため、もしある日に 7 時間勤務し、翌日、前日の不足分も含めて 9 時間勤務したとすると、1 時間の残業代を支払う必要が生じる。こうしたことは企業の負担となるだけでなく、従業員の勤務形態の柔軟性も損なってしまうものである。（カリフォルニア州商工会議所）
- ・ チャリティは負担とは捉えられていない。連邦でも州でも、慈善活動に対する税のリダクションが認められている。ほとんどの企業は利益の一部を慈善活動に用いている。また、慈善活動に社員が参加することで、社員の一体感を高めるといった効果も期待できる。さらには、市民は企業が地域の活動に協力することを期待しており、地域のファンディングディナー等に企業が参加することで、企業のイメージを向上させられる。（サンフランシスコ商工会議所）

#### (4) 法定外福利費（企業内福利厚生）についての企業の考え方

米国において、法定外福利費として最大のものは、従業員に対する雇用主提供型民間医療保険である。ただし、提供が義務付けられているわけではないため、これに対する考え方は、企業によってまちまちである。大企業の場合、伝統的に企業独自の医療保険を提供する仕組みを持っている。

今後、オバマ医療改革によって、常勤従業員 50 人以上の企業の保険加入が義務付けられるが、これについては、公的権力によって強制されるべきではない、という意識が保守的な雇用主の間には根強い。

また、医療保険を提供する場合であっても、提供メニューが一律に決まっているわけではなく、雇用主は競争環境や企業体力によって、メニューを選択できるようになっている。民間医療保険会社大手の Blue Cross や Blue Shield など、多様なメニューを用意している。メニューの中では、歯科はしばしば保険の対象となっていない場合も多いが、優秀な労働力を確保する上で、歯科も対象とした保険メニューを用意する雇用主もいる。

さらに、一部の小売業等では、オバマ医療改革での義務を逃れるため、常勤従業員数を 50 人未満に削減してパートタイマーを増やす動きもあるが、他方で、常勤従業員数は減らさない、維持する、ということを表示している企業<sup>56</sup>もある。

---

<sup>56</sup> 例えば、スターバックスなど。



## **(5) 法定外福利費の動向**

本報告書「Ⅱ.2.(2)」における OECD 統計で見ると、「任意の民間」の医療保険については、対 GDP 比で経年的に上昇している（1980 年の 2.5%が、1990 年には 4.1%、2000 年には 4.7%、2009 年には 5.9%まで上昇している）。したがって、トレンドとしては、法定外福利費は上昇傾向にある。

また、オバマ医療改革によって、雇用主提供型の民間医療保険の導入が進むと見られるが、既に導入済みの大企業にとって影響は小さい。新たな提供義務対象となる常勤 50 人以上の企業にとっても、民間医療保険を提供しないでペナルティを支払う、という選択肢も残されているため、その影響・規模については不確定要素が多い。したがって、これが大きな影響を与える法定外福利費の動向についても、明確な予測はできない。