

松 山 大 学 論 集
第 22 卷 第 4 号 抜 刷
2 0 1 0 年 10 月 発 行

企業年金の機能と公共性
—— 20 世紀アメリカ企業年金の歴史から ——

吉 田 健 三

企業年金の機能と公共性

—— 20 世紀アメリカ企業年金の歴史から ——

吉 田 健 三

1. はじめに
2. 企業年金の機能
3. 企業年金の普及基盤
4. 退職所得源としての役割
5. 企業年金をめぐる論点
6. むすび

1. は じ め に

アメリカの退職後所得保障システムは、しばしば「3脚の椅子」にたとえられる。企業年金は、社会保障年金、個人貯蓄とともにその椅子を支える脚の一つとされる。それは、アメリカの退職所得保障政策の理念でもあり、また実際のアメリカ社会の姿でもあった。しかし、こうした社会政策的理念や位置づけは、企業年金が存在してきたそもそもの理由ではない。企業年金の提供やその中身についての決定は、自発的な意思によるものにせよ団体交渉の結果にせよ、最終的には雇用主の判断に委ねられているからである。連邦政府の政策が果たしている役割は、租税優遇措置を通じてその選択を促進し、規制により誘導する補助的なものでしかない。したがって、企業年金の存在理由や性質はもちろん、その変化や政策的論点を理解するためには、何よりもまず提供主体である雇用主にとっての年金の機能が分析されなければならない。

アメリカ企業年金の歴史は、雇用主にとっての年金の機能と退職所得保障源としての役割との摩擦と対立、そして調整の歴史であったといって過言ではな

い。公的な年金である社会保障年金の形成の意義もまた、この対立構造なしに十分に理解することはできない。なぜなら、1935年の社会保障法の設立に至るアメリカの年金要求運動は、先行する「福祉資本主義」、中でもその代表的制度である企業年金の克服の過程でもあったからである¹⁾。また、アメリカの企業年金に何らかの普遍性があるならば、両者の対立関係は公的年金の再編や個人勘定の導入を含む今日の世界の年金改革を考える素材ともなるだろう²⁾。

企業年金の提供が雇用主にとって持つ意味、すなわち私的な機能については、Ippolito (1998) の経済的なアプローチがすでに存在する。また、雇用主による年金の諸機能が退職後所得保障といった公共政策の目的と対立するものであることも目新しい主張ではない。ただし、これまでの理解は、年金の私的機能およびその公共的性格の両面において断片的であるか、あるいは不明瞭なものである。このような状況を踏まえて、本稿では、1974年エリサ法適用以前の企業年金を念頭に、雇用主にとって私的年金が持ちうる機能と、そこから導かれる年金の普及条件、退職後所得源としての役割に関わる諸性質を多面的、広範囲に分析し、両者に含まれる諸要素それぞれの論理的関係について具体的に考察する。なお、ここで「企業年金」という言葉は、主に伝統的な確定給付型プランを指す語として用い、今日普及している個人勘定による貯蓄制度である確定拠出型プランは考察の対象としない。

2. 企業年金の機能

20世紀を通じて、アメリカ企業年金の多くは、年金給付のための資金を雇用主が支払う雇用主拠出型 (non-contributory) を採用してきた。雇用主にとって年金給付は賃金を補う付加給付であり、賃金と同様の労働の報酬あるいは労働コストである。しかし、この「年金」という支払い方式には賃金の現金払い

1) 社会保障年金の成立過程における福祉資本主義との激しい相克関係については Lubove (1968) を参照。

2) アメリカ企業年金の在り方に含まれる普遍的論点に関する問題提起については、拙稿 (2008) を参照。

にはない独自の性質がある。雇用主が労働コストの支払いを現金ではなく年金給付で行う理由は、すなわち企業年金が提供される理由は、この年金支払いの独自の性質が雇用主にとって有用であるからだと考えられる。その機能は、次の6点に整理することができる。

2.1 シンボルとしての機能

まず賃金と企業年金との最も単純な違いは、支払いの名目である。雇用主にとって、「年金」を従業員に提供することは、自らの「慈悲深さ」や「温情」を社内外に示す材料となりうる。

社内の従業員に対しては、雇用主は退職後の所得を提供するプランの存在によって、企業体が雇用主を家父長とする家族であるといった印象を補強し、忠誠の獲得に寄与しうる。それは、年金を期待する従業員の企業への長期的な定着を促す効果がある。公的な年金制度や福祉のほとんど存在しない時代には、この効果はより強力であろう。

社外に対してもまた、年金はその企業に所属する従業員の特権として、労働力を引きつけるシンボルとなる。温情的な雇用主の印象は、企業外部である地域社会での評判の向上にもつながり、地域での人材の獲得を有利にする。ニューディール期以前、ある南部の公益企業は、地域社会への知名度の向上を狙い、社名入りの「年金証明書」を退職者に付与し、客間に掲示させたという³⁾。今日の労働市場においても、企業年金など付加給付（benefit）の存在は、それを提供しない企業と自らを差別化するシンボルとして機能している。

2.2 「人質機能」と給付の条件付け

賃金と企業年金のより実質的な相違は、対価となる労働力の提供時と支払時との時間差である。同じ現金給付である賃金には、原則として請求の根拠とな

3) Brandes (1976), (邦訳 p. 153).

る勤労の発生時と支払い時期に大きな時間差はない。しかし、退職年齢以降に支払いの開始される年金では、その根拠となる勤労の発生と支払い時期に大きな、しばしば数十年単位の、隔たりがある。この時間差によって、企業年金は次のような機能を得る。

第1に、年金給付の「人質」としての活用である。支払いまでに大きな時間差の伴う年金給付は、一般に賃金と比べ不確定かつ不確実な約束である。雇用主は、この不確かな約束に従業員に対する経済的な「人質」とすることで、年金プランに従業員を管理する手段として活用できる⁴⁾。将来の年金給付に従業員に約束することは、彼らを雇用主に対する長期債権の保有者とすることを意味する。ここで、雇用主の債務の履行可能性が、雇用主企業の経営状況や会社の存続に大きく関わるのであれば、年金給付を受ける従業員や組合員は雇用主の債務履行を正常に遂行させるべく、自社の経営に関する利益を共有することとなる。このことで企業年金は、自社の従業員の利害関係を他の労働者のそれと分断させ、彼らの雇用主への忠誠を促し、彼らの組合活動や組合のストライキなどを牽制する。

雇用主はまた、「人質」の返還に様々な条件をつけることで、年金加入者の行動に影響を与えることができる。その最も典型的なものは、バッドボーイ条項である。これは、自己都合で退職する、あるいは勤務態度に問題がある従業員に対して企業年金給付の減額を行う規定である。例えば、福祉資本主義期においては、ストライキへ参加した従業員に対して、年金給付を没収する規定などが存在していた。また、その後も退職後に同じ産業の企業で再就職をしたものの給付を減額、没収する規定が存在していた⁵⁾。不正や懲戒などの際の年金給

4) 比較福祉国家研究においても、初期のアメリカ企業年金の機能は次のように理解されている。「被用者を分断し管理を称揚する手段として年金を制度化した」「アメリカにおける福祉資本主義の要諦は、民間産業でさまざまな地位集団や地位階層に応じて特権を格差化するという点でコーポラティズム的であった。」Espin-Andersen (1990), (邦訳 p. 101, p. 105)。

5) 福祉資本主義期における反組合規定の存在については、Quadagno (1984), p. 637. 1950年代における同様の規定については Harbrecht (1959), p. 56-57.

付没収などもまた年金給付の「人質」としての活用に相当する。

企業年金において、より一般的な給付条件は、年齢および勤続年数である。一般に企業年金には、加入資格と受給権のそれぞれを獲得する条件として、一定の年齢および勤続年数が設定されている。例えば、1900年に設立された東ペンシルバニア鉄道の年金プランでは、65歳の退職年齢まで働き、かつその30年以上の勤続年数を年金給付の条件としていた。それはその後に設立される年金プランにおいても、決して珍しいものではなかった⁶⁾。また、このような直接的な給付の条件付けがまったく存在しない場合でも、年金給付は多くの場合において、勤続年数と連動しているため、長期の勤続者により有利となる。また同じ期間の単位あたりの給付額についても、それが現役時の給与に基づいて計算するプランにおいては、長期の勤続者により手厚くなる⁷⁾。これらの性質は内部の従業員を勤続年数によって序列化する。この序列化により、企業年金は従業員の長期就業、労働力の定着を促す手段として機能する。精密な作業を要する工場など、企業特殊技能の熟練が生産性を作用する労働現場においては、年金プランは従業員の長期就労を促すことで生産性を向上させるだろう。序列化はまた、就業期間を中断させる組合運動やストライキの防止につながる。労働市場においては、長期の勤続が期待できる若年者をより誘引し、短期的な就業しかできない高齢者を退ける効果がある。

加えて、「人質」として活用される年金給付は、労働報酬のより安価な支払い形態であるといえる。人質の返還のための様々な条件付けは、それに向けた従業員の行動に影響を与えるだけでなく、離職その他の理由により、加入者からの「人質」の没収を可能とする。年金給付を労働報酬の一部として考えるならば、「人質」没収は雇用主による支払いの不履行を意味する。それは、同様のコストを賃金で支払った場合に比べてコストの抑制に結びつく。経営難などを理由に給付を停止する場合はこのことは顕著である。

6) 東ペンシルバニア鉄道の年金プラン及び当時の年金に関しては、Latimer (1932)。

7) このような差は、年金会計における予測給付債務と累積旧不債務との差異に相当する。

2.3 労働力の退職の促進

年金給付の条件付けは、従業員の忠誠の調達や長期就労を促進するだけではない。それは、また一定の年齢における従業員の退職を促進する手段となる。職場、特に肉体的な機能に左右される職場においては、労働者の高齢化は生産性の低下や事故の増加へと結びつく。しかし、高齢の労働者を無条件に解雇することは、雇用主の評判、従業員のモラルに深刻な傷を与えかねない。雇用主は、一定年齢での退職を年金給付の条件とすることで、「高齢者の切り捨て」という批判を回避しながら、労働力の質を確保することができる。

19世紀の末より、企業年金が普及しはじめた時、目下の課題となっていたのがこの高齢化であった⁸⁾。特に、年金普及の出発点となった鉄道業では、不注意による事故が大惨事につながるため高齢化の問題は深刻であったといわれている。企業年金は、一定の年齢を定年退職として設定し、そこでの退職を年金給付の条件とすることで、特定の時期における退職を円滑かつ機械的に促す手段となる。エリサ法の成立過程において、最も古い巨大な年金プランの一つである AT&T の年金担当者は、ニューディール期以前における年金の意味について、次のように証言している⁹⁾。

合理的な年金プランは、加齢とともに生産性が悪化した従業員の秩序ある退職を可能とすることで、現実には、また社会的に望ましいビジネスの目的に役に立つ。この考えは、当社において1906年にまで遡る。(中略) これは、実際上、労働組合が年金プランを反労働の装置と信じ、社会保障や連邦所得税の水準が年金導入の決定に何らの影響も与えなかった時代に、多くの経営者が年金プランを導入した基本的な理由であった。

実際に1920年代までに年金プランを導入していた雇用主の多くが、年金プランと連動して強制的な退職年齢・勤続年数を制度的に定めていた。1950年

8) 1920年代においては、労働力の定着効果よりも高齢者の退職促進による財政的利点が高い高かったとする報告もある (Lubove (1976), (邦訳 p. 188))。

9) Committee on Education and Labor House of Representatives (1973b), p. 519.

に組合主導で設立されたGM社の年金プランにも、同様の規定が見られる¹⁰⁾。その後、年齢に基づく強制退職を違法とする年齢差別禁止法が確立して以来は、給付条件としての退職年齢の設定が、より重要な効果を発揮したといわれている。また、1980年代以降も、多くの企業は退職年齢前に希望退職をする従業員に対して年金給付の割増しを行う早期退職規定を設け、より円滑にリストラクチャリングを進める手段として企業年金を活用した¹¹⁾。雇用主にとって労働力の企業からの退出は、その定着促進と同様に重要な機能であったといえる。

2.4 労働コストの先送り

支払いの根拠となる勤労と実際の支払いとの時間差は、企業年金に雇用主の労働コストの調整手段としての機能を与える。まず最も直接的な効果は、労働コストの将来への先送りである。即時の現金支出を意味する賃金に比べ、年金制度の支払いには長期の猶予期間がある。ここで雇用主が、年金支払い時点になってはじめて資金を拠出する方式、つまり賦課方式を採用した場合、年金契約が生み出すコストは支払い時点まで先送りされる。仮に、年金制度の創設や拡充が、部分的にせよ賃金上昇その他の労働コスト負担の代替的手段であったとするならば、雇用主は労働コストそのものを先送りしたこととなる。先送りの期間は、支払いの対象となる従業員が若ければ若いほど、つまり退職年齢から遠ければ遠いほど長くなる。すなわち、その効果は若年者の割合が従業員に多ければより顕著となる。

なお、実際の年金運営においては、設立直後から雇用主は年金給付に関する大きな債務を負うケースが多い。この事実は、年金プランがコスト先送りの手段ではなく、むしろただちに雇用主に財務上の負担を与える制度であるような

10) Latimer (1932), The General Motors Corporation (1958) を参照。

11) リストラの手段としての早期退職制度の活用については、*Pensions & Investment*, October 1, 1990, p. 2, September 14, 1992, p. 10, January 09, 1995, p. 30, May 15, 2000, p. 52 を参照。

印象を与える。しかし、実際はこの債務の存在こそが、先送り機能の結果である。年金の設立は多くの場合、数十年後に年金を受給する若年の従業員のためではなく、目下、退職年齢のせまった高齢の従業員のために行われる。彼らの年金給付のために計上される債務は、現在から未来へ「先送り」されるものではなく、むしろこれまで準備されてこなかった「過去」から「現在」へと「先送り」されたものである。年金給付の改善が行われる場合の債務の増加も同様である。このプラン設立、あるいは給付改定、以前の勤労に対する年金給付に関する債務は、年金会計の分野において過去勤務債務と呼ばれる。

年金プランによる労働コストの先送りは、しかしながら、雇用主にとっても必ずしも望ましいものではない。それは、文字通り単なる負担の先送りではなく、そのことによって負担はかえって予測困難で制御不能となる。年金制度導入後、年々退職者が増大するにつれ、雇用主の年金費用もまた年々増大する。これを債務のベースで見ると、勤続年数と最終給与のそれぞれを変数とすることの多い年金給付の債務は、累乗的なカーブによって上昇する。先送りによる将来への負担の集中や変動は、長期的な経営の安定にとって好ましいことではない。こういった事態を避ける方法は、負担を先送りせず時間的に分散することである。すなわち、事前積立方式の採用である。

仮に年金制度による将来の負担のすべてが完全に予測可能であれば、雇用主はその債務の現在価値を各時期に分散させることで、年金制度による負担は完全に平準化される。しかし、現実には将来を完全に予測することは不可能であり、その債務や現在価値には様々な解釈の余地があり、負担の分散の方法にも様々な考え方がある。それゆえ年金積立にも様々な方式が存在する¹²⁾ また、その算定に用いられる様々な仮定は操作可能な変数である。年金財政やその数理や会計は、こういった事情から相当に複雑である。だが、その選択の本質は次のように単純化できる。すなわち、将来の年金のための負担をどこまで現在

12) 年金の財政方式や積立方式については、様々なバリエーションが存在する。これらの詳細については、Trowbridge (1952) や McGill (1996) を参照のこと。

のうちに負担するか、あるいは加速的な膨張が見込まれる年金コストを、どこまで平準に支払うか、つまり賦課方式と完全な積立方式の両極のどの中間点を選択するか、という問題である。積立基準に関する法規制が存在しない状態においては、雇用主は労働コスト先送りのメリットとデメリット、また下記に見る資産積立のメリットを見据えつつ、財政方式を選択することとなる。

2.5 金融収益によるコスト抑制

年金資産の積立が選択された場合、年金プランはより実質的なコストの抑制の手段となりうる。通常の場合、年金制度の積立金は、保険会社や銀行信託部など外部の金融機関へ預けられ、金融市場で運用される。この年金資産が市場において利益を生み出すのであれば、雇用主のプランへの年金拠出額は、この利益分だけ抑制される。

実質価値のベースでみたコスト抑制効果は、年金給付の実質利回りでの割引現在価値となる。例えば、30年後の年金給付の実質価値が100ドル、実質利回りが3%の場合を想定すれば、雇用主が支払わなければならないコストは、100ドルを1.03の30乗で除した額、すなわち約41.2ドルとなる。ごく単純に同じ実質額の賃金を支払う場合と比較するならば、雇用主は58.8ドルのコスト節約を達成したことになる。運用資産によるコスト抑制効果は、当然ながらその利回りが大きければ大きいほど高く、またその原資となる積立金が大きければ大きいほど、すなわちコストの先送りをしない分だけ高くなる¹³⁾

2.6 資産の転用

最後に、年金資産の積立金は、コスト抑制とは異なる機能を年金プランに与える。雇用主は、年金資産の持つ経済力を給付目的以外に活用することもでき

13) さらに年金給付の計算の困難さもコスト抑制機能を補強することもある。年金負債の現在価値および年々の費用の算出には、費用そのものの定義に加え、インフレ率や割引率など仮定上の数値が必ず入り込み、それゆえ操作の余地が残されるからである。ただし、これらの操作によるコスト抑制は、実際的には上記の「先送り」を意味している。

るからである。極端な例としては、制度管理人による資産の横領が挙げられる。もっとも資産を直接に取得や流用する以外にも、資金の借入れや自社株の買い支え、株式所有による支配や買収など、年金資産を自社の経営目的の為に穏健に活用する方法はある。実際に、設立当初の AT & T の年金プランは、その積立資産の多くを自社の株式や証券に投資していた。ここでは、こういった形での年金資産の活用を「資産の転用」機能と呼ぶ。

3. 企業年金の普及基盤

雇用主が年金を提供するのは、それが彼らにとって有用だからだと考えられる。政府は租税優遇措置を通じて、雇用主の年金提供を奨励してはいるが、それが雇用主にとって無用で高価な制度を社会に普及させるほどのインセンティブを持っていたとは考えにくい。企業年金の直接的な存在根拠は、それを提供する雇用主にとっての利用価値にある。しかし、上記に述べた機能が作用するのは、またそもそも機能自体が雇用主にとって利用価値を持つのは、それぞれ一定の条件が満たされる場合に限られる。この条件が満たされる社会的環境が、企業年金の成立基盤である。

3.1 工業経済

まず、年金給付の「人質」としての活用、特にそれによる従業員の長期就労の促進は、どのような環境においても雇用主にとって有用な機能であるというわけではない。それが有効であるのは、一定の条件を前提とした場合である。

第1に、雇用関係の継続性である。長期の契約関係である企業年金による忠誠心の調達は、はじめから従業員に長期就業の意思がなければ成立しがたい。雇用主側から見ても、従業員との関係が日ごとと月ごとのスポット取引でしかないのであれば、従業員の忠誠心を調達する動機自体も乏しいであろう。

第2は、熟練による生産性の上昇である。企業年金の労働力管理機能の中心は、長期勤続の優遇および奨励である。それは長期勤続が雇用主にとって利益

となる場合、すなわち長期的な熟練が従業員の生産性の上昇をもたらす場合、にはじめて有用である。特に企業特殊熟練が必要な場合には、従業員を長期間自社に引き止める誘因が重要な意味を持つ。

第3に、対象となる労働力の一定の規模が想定される。一般に集団を対象とした管理手法を少数の従業員に対して用いることは効率的ではない。このことは、特に企業年金の管理維持費の問題として現れる。企業年金の提供や運営には法令遵守や年金数理上の計算、支払いおよび資産管理など一定の維持費がかかる。このコストには固定費が多く、それゆえ規模の利益が作用する¹⁴⁾

第4は、雇用主が需要する労働力の均質性である。企業年金は労働者の処遇を個別にではなく集团的に決定付ける方法である。それが従業員を内部的に序列づけるのは、主に勤続年数との関連においてである¹⁵⁾。そこで想定されている労働力は、個々に突出した能力を持つ従業員ではなく、熟練に応じて生産性を上げていく平均的な労働力像である。

企業年金の機能の前提は、その現実的な存在基盤をある程度まで決定づける。長期性、熟練での生産性上昇、規模の利益、均質性といった条件に最も適合的であるのは第二次産業、特に製造業であると考えられる。工場におけるラインに基づいた生産現場では、集団作業が中心であり、個々人の特殊技能よりは熟練が大きな意味を持つからである。

アメリカの年金研究者のマンネルは、「19世紀の第4四半期における大規模工業雇用主によるいくつかの企業年金導入は、地方的な農業社会から都市的な工業経済への合衆国の変化を反映していた。」と論じている¹⁶⁾。20世紀初頭における「福祉資本主義」的な企業年金の普及は、19世紀末以降の鉄道業や製造

14) 企業規模別の手数料水準については Hay/Huggins Company, Inc. (1990) を参照。

15) 一方で、年金給付は賃金と連動しており、また社会保障制度とのインテグレーションによって高給従業員を優遇する一面もある。しかし、総じて企業年金は積極的に一部の従業員を優遇する制度とはいえない。租税優遇措置の公平の観点から、賃金との連動の自然な結果であっても高所得者への優遇を禁止する非差別ルールが古くから存在する。

16) Munnell (1982), p. 8.

業における大企業の発展とともにあった。1929年の時点での企業年金加入者約360万人のうち、77.8%が鉄道業か製造業の従業員であり、84.6%が1万人以上の企業の従業員であった¹⁷⁾。工業経済社会の到来は、自営業者の減少、家族像の変化などを通じ、高齢者の貧困問題を悪化させ、年金制度の社会的要求を高めるものであった¹⁸⁾。しかし、同時にそれは雇用主にとっても年金提供の動機を高める変化であった。

20世紀の終盤においても、この点は大きくは変わらない。企業年金の普及率が最も大きいのは製造業である。表1(A)にあるように、製造業においては43.6%の正規従業員が伝統的な確定給付型年金に加入している。全企業年金加入者に占める製造業従業員の割合は、46.3%である。また、同じ第二次産業である鉱業においても39.8%が加入している。その他、加入率が高い分野は、48.0%の通信・運輸分野および36.7%の金融・保険業である。これらは、準公共サービス業および金融機関のホワイトカラー層の従業員の良い待遇を反映したものと思われる。ただし、金融や保険業の加入者が全体に占める割合は1985年の時点において8.1%でしかなく、年金加入者を代表する層ではなかった¹⁹⁾。同様の理由で、州や連邦政府の公務員の年金加入率も相当に高い。また、上記の集団性や規模の利益を反映して、加入率は企業規模に応じて拡大する。表1(B)によれば、従業員が25人以下の企業では、年金加入率は16%しかないが、100人以上の企業において70%を超える。別の統計では、1985年の時点で企業年金加入者のうち1,000人以上の規模のプランに加入するものの割合は、74%を占める。以上から、企業年金の普及基盤は、大規模の製造業を中心とする産業構造だということがいえる。

17) Latimer (1932), p. 47, 57.

18) 例えば、20世紀初頭における高齢者の状況についての簡潔な整理は、菊池(1998)を参照。

19) EBRI (1993).

表 1. 企業年金の加入率

(A) 産業別に見た DB の加入率

(1980 年)

| 産 業 | 加 入 率 |
|-----------|-------|
| 農 業 | 9.4% |
| 鉱 業 | 39.8% |
| 建 設 | 26.7% |
| 製 造 業 | 43.6% |
| 運 輸 / 通 信 | 48.0% |
| 小売り／卸売り | 14.8% |
| 金 融 保 険 | 36.7% |
| サ ー ビ ス | 13.9% |
| 合 計 | 31.6% |

※各企業の最大の年金への加入率であるため、数字は過小に算出される傾向にある。

出所) D. Kruse (1991)

(B) 企業規模別に見た年金加入率

(1979 年)

| 従 業 員 数 | 加 入 率 |
|---------|-------|
| 25 人未満 | 16% |
| 100 人未満 | 36% |
| 100 人以上 | 70% |

出所) EBRI (1997)

(C) 組合／非組合員別の年金加入率

(1993 年)

| 従 業 員 数 | 加 入 率 |
|---------|-------|
| 組 合 員 | 78.7% |
| 非 組 合 員 | 40.5% |

出所) EBRI (1997)

3.2 経済の量的成長

労働コストの先送り、および金融収益によるコスト抑制もまた、一定の条件の下ではじめて有効である。その条件は、経済規模の量的な成長である。

労働コスト先送りについていえば、その方法が雇用主にとって長期的に有効であるのは、企業規模の成長が見込まれる場合である。もちろん、企業規模の見通しとは関わりなく、雇用主は賦課方式あるいはそれに近い財政方式を選択することによって自由に年金給付コストの先送りできる。先送りの効果は、企業の規模よりはむしろ従業員の年齢構成、さらにいえば社会全体の年齢構成に左右される。しかし、ここでの問題は、このコストの先送りという行為が、雇用主にとって有意義であるかどうかという点である。年金制度によるコストの先送りは、雇用主にとって諸刃の剣である。すでに述べたように、年金の給付額、またそのための債務額は年々累乗的に増加する。企業規模が一定ないし縮小して行く環境の中では、それらは企業にとって過大となる。また、債務の規模が大きければ、保険数理ほか変動があった場合に企業の経営に与える影響もまた大きくなる。逆に、企業規模の持続的な成長が見込まれる場合には、債務の相対的な規模は抑制される。その場合には、年金コストの先送りは、長期的にも意味のある戦略となる。第二次世界大戦後、労使交渉を通じて最初に巨大な年金プランを勝ち得た炭坑労働者組合（UMW）のルイス（Lewis）会長は、賦課方式によるコストの先送りを次のように正当化している²⁰⁾

年金基金が順調であり（going concern）、毎年収益をあげているときに、また基金が困難に陥っても、その産業の後継世代の男達への負担分配によってゆっくりと保護されうるときには、余命までの個人の年金給付支払いを守る為に、莫大な準備金を構築する必要はないのである。

なお、企業規模の持続的な成長による債務の相対的な縮小は、雇用主が労働

20) SASS (1997), p. 129.

コストの先送りを選択せず、積立方式を採用する場合においても依然として重要である。なぜなら、すでに述べたように、年金債務は将来に関する様々な過程を前提とした不安定なものであり、それは常に変動し続ける。金融市場で運用される年金資産もまた、プランが想定する通りのパフォーマンスを安定して生み続ける訳ではない。こうした不確実性から、雇用主は常に積立不足のリスクを負い続ける。年金プランの規模の企業に対する相対的な大きさは、この積立不足の規模の大きさに直結する。さらに先に述べた過去勤務債務の問題から、積立方式を目指す雇用主であっても当初から完全な水準の積立を行うことは困難であることにも留意が必要である。

企業の持続的な成長という条件が社会的規模で満たされるのは、高成長が見込まれる経済的な繁栄期である。実際に、最初に企業年金が本格的に普及しはじめた1920年代は、アメリカ経済の空前の繁栄期であった。ペンションドライブと呼ばれる年金普及の第2の波が起こった1950年代から1960年代もまた、世界的な経済の「黄金期」であり、アメリカにおいても順調に経済成長を続けた時代であった。

マクロ経済レベルでの良好な環境は、また良好な資産運用環境でもある。こうした環境の中、積み立てられた年金資産が運用パフォーマンスを生み出されれば、年金給付のためのコストは抑制され、雇用主にとって年金給付約束は相対的に安価で効率的な手法となる。

雇用主が賦課方式によるコスト先送りを意図する場合においても、また逆に先送りを避け資産の積立を積極的に行う場合においても、持続的な経済成長、またその期待の形成は年金制度の普及を促す重要な条件であるといえる。

3.3 労使関係、ガバナンス、国際経済

企業年金は、産業の自然的な特性、属性、あるいはマクロ的な経済環境のみを基盤に、そこから自然に発生するわけではない。第2次世界大戦後の年金普及においては、工業経済の到来を背景に発生したいくつかの社会的な制度が重

要な役割を果たしていた。

その第1は、労働組合の交渉力である。労働組合は、年金給付を雇用主から交渉条件として引き出し、その成果を共有することで連帯感を強めることができる。その際、企業年金の持ついくつかの機能は、労働組合の戦略にとっても有用となりうる。実際に、企業年金は、労働運動の主要な要求対象とされてきた。1950年代におけるペンション・ドライブ（年金普及）は、これらの事情に支えられたものであった。その結果、表1(C)が示すように、組合加入者の企業年金加入率は78.7%と非組合員を大幅に上回っている。また組合活動の対抗策として、非組合企業の雇用主が先んじて企業年金を設立する場合もある。それも広い意味では、彼らの意図はともかく、組合活動の結果であるといえる。そもそも初期の企業年金普及の背景となった1920年代の福祉資本主義は、隆盛しつつあった社会主義運動や労働運動に対抗するビジョンとして提示されたものでもあった。

企業年金を労働組合の何らかの交渉成果であるという見方を採るならば、「雇用主が年金を提供するのは、それが彼らにとって有用だからである」という本論文の考え方には一定の留保が必要となるかもしれない。ただし、それは雇用主にとっての機能を起点とする分析の意味を否定するものでもない。労使交渉とは、一方で組合の要求の場であると同時に、他方では雇用主側による承諾の場だからである。妥協側の主体として、雇用主もまた導入の如何や制度設計において常に一定の能動性を発揮する。

そもそもニューディール期以降の労使関係において、労働組合運動の要求は雇用主の志向と比較的親和的なものであった²¹⁾ もちろん当時の両者の間にあった対立と摩擦は過小評価されるべきではない。しかし、経済環境や労働の在り方が大きく変貌を遂げた今日の視点からいえば、そこには一定の労使関係像の共有と妥協の余地があった。労働市場の研究者であるオスターマンは、自

21) ニューディール期の労使関係と実業家の思惑については Brandes (1976), (邦訳 p. 10.)。

自動車産業に代表される産業別組合モデルにおける労使関係のビジョンと IBM に代表される非組合企業の「高度な労務管理」アプローチが、ともに人間関係論に基づく集団的な従業員観を共有していることを指摘している²²⁾

両者に共有される労使関係像の特徴は賃金政策に顕著に現れている。今日との比較を念頭に置くならば、当時の賃金政策は個人ごとの能率や業績を直接に反映した変動的な給与ではなく、職務に基づき、時には勤続年数も反映される安定的な賃金設定方法だったと要約できる。また当時の賃金はインフレや労使交渉の成果に応じて一律に上昇することも頻繁に存在した。それは、個人ではなく集団の行動や秩序を重視し、組織内の内的な公平性を配慮するという意味で、近視眼的な利益追求や単純な市場論理の応用では説明困難なものであった。それは、従業員集団の効率的な管理による雇用主の長期的な利益追求行動という意味で市場の論理に即していた。

長期的、安定的、集団的性格といった同様の性質を特徴とする企業年金はこうした賃金体系の一部として理解できる。このような賃金体系への志向を労使がある程度でも共有しえた背景は、工業経済にある。実際に、こうした賃金体系は多くの場合ブルーカラーの賃金研究から描かれたものである。しかし、いくつかの研究ではブルーカラーのみではなく当時のホワイトカラーの賃金構造にも類似の性質の存在が指摘されている²³⁾

安定を志向する賃金体系の基礎には、単に産業構造だけではなく、時代的な社会的背景が存在していた。それは、比較的に安定したコーポレート・ガバナンスである。今日でこそ株主資本主義の代表例とされるアメリカであっても、戦後の成長期には、経営者に相当の自立性が与えられていた。そこでは、経営者の報酬に関連していたのは株主価値の最大化すなわち経営組織の効率化ではなく、組織規模の安定や成長であったことが指摘されている。当時の経営者

22) 以下の理解は、主に Osterman (1999), ch. 2 に依拠している。また、アメリカの賃金制度のより詳細なイメージに関しては、竹内 (1994) を参照。

23) 例えば、White (1956), Howard & Bray (1988)。

が、時に従業員の雇用や利益を優先するなど人道的といわれる行動を取る経済的根拠もここにある。年金普及の説明変数である戦後の労働組合運動もまた、こうしたガバナンス構造を基盤に形成されたシステムであり、すなわち被説明変数であった。

1960年代頃までの安定したコーポレート・ガバナンスの背景には、工業経済化のさらなる進展、特に当時の生産技術に基づいた生産現場の姿に加え、今日の比較ではまだ国際競争の劇化していない経営環境、黄金時代に基づく雇用主の経営体としての余力といった各種の歴史的条件があった。こうした国際環境や社会状況もまた、アメリカ企業年金の普及基盤であったといえる。

4. 退職所得源としての役割

企業年金は、加入者にとって見れば退職後の所得源の一つである。本稿の冒頭で述べたように、より広い視点でみれば、それは国民の退職後を支える所得保障システムの重要な一角でもある。以下では、退職所得源としての年金を評価する指標を整理したうえで、先で分析した雇用主にとっての企業年金の機能が持つ意味について検討する。

4.1 年金給付の設計

まず、退職所得源として年金給付の設計の在り方について見ていきたい。

最も直接的な評価の対象となるのは給付水準の高低、すなわち年金プランがどの給付水準を目標に設計され、実際どの程度給付しているか、という点であろう。当然ながら給付水準が高いほど、退職後所得源としての役割も大きい。

退職所得源としての性質は、また給付の決定方式によっても左右される。ここで参考となるのは、社会保障年金に関する議論で用いられる2つの対立する規範、社会的十分性 (social adequacy) と個人的衡平性 (individual equity) である。保険料が所得に比例して課される場合、前者の規範を重視すれば、年金給付は退職後の最低限の生活を満たす均一給付により近づき、後者を重視する

ならば、現役時の所得に純粹に比例する形に近づくであろう。企業年金の場合は、ほとんどが勤続年数を変数とする乗数式で給付水準が決定される。雇用主の支払う拠出金が各従業員の賃金の一定割合からなされていると仮定した場合、この勤続年数に掛け合わせる数字が定数であれば、社会的十分性の規範に、現役時の給与水準であれば、個人的衡平性の規範により近い算定式であるといえる。また、給付最低限や上限が設定されている場合には、より社会的十分の規範に近いと評価できる。

退職後所得源としての年金プランを考える際には、さらに様々な論点がある。例えば、標準の給付算定式に表れない各種の特別な諸規定も、退職所得源としての性質を左右する。障害給付、配偶者加給、遺族給付、社会保障年金との調整、インフレに合わせた生計費調整などの規定は、概して個人的衡平性よりは社会的十分性の規範に近い措置であるといえよう。

雇用主の年金提供動機と給付の水準や算定方式の性質とは、どのような関係があるだろうか。結論から言えば、両者の間には原理的な結びつきはない。雇用主は、労務管理上の動機を以て「労働報酬」の一部として年金を支払っており、国民生活の生活保障はせいぜい二次的な目的である。強いて性格づけるのであれば、「労働報酬」の一部である企業年金は、現役時の所得を反映した所得比例型、つまり個人的衡平の原則に親和的である。企業年金制度の多くは現役時所得と勤続年数との双方に比例する方式がとられている。しかし、企業年金において社会的十分性の規範が全く顧みられないというわけではない。社内外への「シンボル」としての機能を重視するならば、年金プランの設計には遺族年金など社会的十分性、ここでは退職者の十分性にも考慮した設計がなされるだろう。また定年の設定や退職促進との機能から見れば、最低給付や障害給付も自然な選択である。だが、こうした設計は、あくまで雇用主の意志と事情に応じ選択される。そもそも雇用主には、従業員の退職生活を考慮せず、年金プランを全く提供しない選択肢もある。退職所得源としての個人や政府の期待と企業年金の実際の役割との調和はこの意味で「偶然的」である。

賃金の場合と同様に年金給付に関する雇用主の設計思想は、多様であり得る。ここで問題となるのは全体の報酬戦略、賃金思想の一部、賃金と同じ労働コストの用途に関する選択である。上で検討した年金独自の機能は、ここでは主要な論点とはならない。賃金とは独自の企業年金の機能が影響を与えるのは、給付の設計以前の問題、すなわち「給付算定式が示す年金給付」が実際に支払われるかどうか、というリスクについてである。

4.2 年金給付のリスク

年金支払いの特徴である勤労の発生と支払いとの長期の時間は、支払い履行に関するリスクを発生させる。Wooten (2004) では、Langbein の整理に倣い、年金給付に伴うリスクを「没収リスク」「債務不履行リスク」「代理人リスク」の3つに分類している。ここでは、これらのリスクを次のように解釈する。

4.2.1 没収リスク

加入者が年金給付を全部ないし一部失う最も直接的なリスクは、「没収リスク」である。「没収リスク」とは、それまでの勤続期間や給与水準から給付算定式の上では発生しているはずの年金給付を、雇用主が「没収」するリスクである。最も露骨な例は、雇用主企業が自らの経営難などを理由に、あるいは従業員の態度を理由として、雇用主が一方的に企業年金の支払いを停止、減額するケースである。雇用主企業の倒産を理由として、年金給付の支払い約束が反故にされることもまた没収リスクの典型例であるといえる。

こうした直接的な「没収」に加え、本稿では年齢や勤続年数による加入、受給資格の付与条件、およびバッドボーイ条項といった給付の条件づけも「没収リスク」とみなす。こうした条件に基づく給付の制限を「没収」というのは厳密には不正確であるかもしれない。エリサ法の審議過程において批判されたように、給付条件を満たしていない、すなわち「与えられていない」年金給付は、そもそも「没収」されようがないからである²⁴⁾。しかし、この条件によって年

金給付を受給できなかった者にとって、「何も得ていないので、何も失っていない」というのは何の慰めにもならず、またこのようなケースこそがエリサ法の想定した主要な問題のひとつであった。このような経緯を踏まえ、ここでは「それまでの勤続年数を給付算定式に代入することで得られる年金給付額」を「約束された年金給付」、またその減額に結びつくあらゆる条件付けを「没収リスク」として考える²⁵⁾

4.2.2 債務不履行リスク

年金給付の安全に関する次のリスクは、債務不履行リスクである。仮に、雇用主に没収の意図がなくとも、あるいは年金給付の約束が法令によって保護され、没収リスクを生むようなすべての規定を完全に規制したとしても、年金制度の資金が枯渇し、雇用主に支払い能力がなくなる事態となれば、加入者は年金給付を受け取ることができない。年金プランが存続する限り、こうした状況は顕在化しにくい。しかし、給付債務に見合う資産が不足したまま雇用主企業が倒産し、年金プランが終了される場合は、年金給付の停止や減額、残されたわずかな年金資産の分割となる。こういった事態に陥り、結果的に年金没収に至るリスクをここでは債務不履行リスクと呼ぶ。それは、制度破綻時の年金没収を不可避なものとするという点で、潜在的な没収リスクだといえる。

債務不履行リスクは、以下のような指標から考察することができる。彼らがどのように将来の給付に備えて積立を行っているか、すなわち年金の財政方式や目標とする積立基準、またその積立資金をどのように管理・運用しているか、またこうした問題に対してどのような政府規制がなされているか、といった点である。

24) Wooten (2004), 邦訳 (p.190)。

25) このような「給付の約束」は、一般に発生済み給付 (accrued benefit) といわれる。年金会計の用語に従うならば、ここでは受給権付与済の年金債務 (Vested Benefit Obligation) ではなく、予測給付債務 (Projected Benefit Obligation) により近いものを「約束された年金」として理解する。年金会計についての理解は、今福 (1996) を参照。

4.2.3 代理人リスク

最後のリスクは、代理人リスクである。これは、プランの役職員が資産を不適切に使用したり詐取したりして、年金債務に見合う資産のない状態に制度を放置する可能性である。それは債務不履行リスクをもたらす要素の一つであるともいえる。最も分かりやすい例としては、プラン役員による横領を挙げることができる。初期の組合が設立した年金プランでは、しばしば役員の住宅費、あるいは彼らが経営するカジノの経営に使われていたという²⁶⁾。また、年金資産を直接消費しなくとも、その経済力を利用することは十分に可能である。例えば、年金資産による株式取得による系列会社の支配、あるいは自社株の購入などである。こうした行為の問題は、年金資産を加入者の退職給付の目的以外に利用するという点にある。

代理人リスクに関わる問題としては、次の諸点を挙げることができる。すなわち、年金制度は誰がどのように運営、管理されているかということ、また制度の運営に関する情報の開示や加入者への説明責任をどのように果たしているか、またこれらに関する法的な規制などの点である。

4.3 給付のリスクと企業年金の機能

年金給付のリスクと企業年金の機能とは不可分の関係にある。年金のリスクは、年金給付の根拠となる勤労の発生と給付までの時間差に由来しているが、企業年金の機能の多くはまさにこの時間差の活用によって生まれるものだからである。企業年金の各機能が、年金給付のリスクにどのような影響を及ぼすか、という点については表2のように整理できる。

26) SASS (1997), p. 127.

表 2 企業年金の機能とリスクとの関係

| | 没収リスク | 債務不履行リスク | 代理人リスク |
|--------------|-------|----------|--------|
| ① シンボルとしての機能 | ↓ | ↓ | ↓ |
| ② 人質機能 | ↑ | (↓) | — |
| ③ 退職の促進 | ↑ | ↑ | — |
| ④ 労働コストの先送り | (↑) | ↑ | — |
| ⑤ 積立金からの収益 | — | ? | — |
| ⑥ 積立金の流用 | (↑) | (↑) | ↑ |

※ () は間接的な影響。
出所) 筆者作成

4.3.1 シンボルとしての機能

年金プランの提供の動機として、雇用主がシンボルとしての機能を重視するのであれば、彼は年金給付に関する各種リスクの抑制を図るであろう。リスクの存在や顕在化は、年金制度を自らの「寛容さ」を強調するシンボルとして提示する上で好ましいことではない。破綻の明確な年金プランに魅力を感じる者はおらず、社内外の労働市場への誘引としての年金の機能を損ねるであろう。年金プランへの信頼がなければ「人質」としての機能も損なわれる。ただし、シンボル機能によるリスクの抑制が十分に作用するのは、これらのリスクが社会において十分に認識されている場合である。雇用主当事者が自覚していない場合はもちろん、リスクの存在に社会的な関心がない場合、またそのリスクの存在が外部から観察できない場合には、シンボルとしての年金の機能による各種のリスクの抑制は作用しがたい。

4.3.2 人質機能

年金給付の「人質」としての活用は、「没収リスク」を高めることとはほぼ同義である。年金給付が雇用主の経営事情や意志に全く関係なしに実施され、そこに債務不履行に関する何らの心配もないのであれば、雇用主に対する年金の債権が「人質」として持つ意味は低下する。雇用主が、恣意的に年金給付の取

り消しや変更を行うならば、「人質」としてより効果的に機能するであろう。したがって、年金給付に一定のリスクが伴うこと、積立不足が存在することは、「人質」機能をより強固にする場合もある。Ippolito (1986) は、1980年代における鉄鋼産業における積立不足が、労働組合と雇用主との利益を共有させ、彼らの譲歩を引き出す機能があったと指摘している。

給付条件の規定は、既に見たように、ほぼすべて没収リスクに直接関連する規定である。バッドボーイ、受給資格その他の給付条件による給付対象および給付額の縮小させる規定は、加入者にとって直接の「没収リスク」を高めることにほかならない。より厳しい給付条件のあるプランでは、加入者が年金を受給できない可能性、すなわち「没収」のリスクを高めるであろう。

給付条件による「没収」はまた年金債務を圧縮し、コストを抑制する作用もある。これによって、残された加入者にとっての債務不履行リスクは低減する。ただし、それは受給額の減少によって、その結果既得権の安全性を高めるという消極的な意味でしかない。

4.3.3 退職の促進

給付条件の一つである退職年齢の設定もまた、理論上は没収リスクを高める規定である。しかし、退職後も勤務を続けることで年金給付を喪失することは稀であり、退職前の離職による「没収」に比べて、社会的な注目は集めていない。退職の促進という目的に照らせば、年金給付は十分なものでなければならず、初期の企業年金の設立自体がそうだったように、むしろ、この機能の活用のために、退職直前の労働者に対して、給付の上乗せがなされることがある。このとき、十分な財源の手当がなされなければ、債務不履行のリスクは高くなる。

4.3.4 労働コストの先送り機能

労働コストの先送り機能は、債務不履行のリスクを高める。先送りとは、年

金財政としては賦課方式、あるいはそれに近い財政方式の採用を意味するが、それは年金財政の健全性を損ね、制度の破綻の危険性を増大させる。賦課方式の場合は、年金給付が継続して行われる可能性は、雇用主の支払い能力、経営状態に完全に依存することとなる。

すでに述べたように、雇用主にとっても将来の負担が予測不能な形で増大することは必ずしも望ましいわけではない。年金給付のための十分な積立がなされるならば、雇用主の将来の負担は減少するとともに、債務不履行のリスクは小さくなる。ここには、雇用主と年金加入者との利害の一致が見られる。

4.3.5 年金積立金の資産運用

積立金の資産運用が債務不履行リスクに与える影響は複雑である。資産運用が十分に慎重に行われるならば、資産運用の生み出す収益は債務不履行リスクを軽減させる。しかし、より高いコスト抑制効果を狙い、すなわち高い資産運用パフォーマンスが追求される場合にはやや事情が変わる。株式などリスク資産への投資によってパフォーマンスが高められる場合、運用が失敗するリスクも高まり、債務不履行リスクもまた上昇する。

4.3.6 資産の転用

資産の転用は、そのまま代理人リスクを指している。雇用主の私的な利益と効率的な資産運用は同じことではない。雇用主が自らの利益のために年金資産を費消、あるいは投資することで、そうでなければ年金資産が生んでいたはずの収益が損なわれることとなる。さらに、年金資産が費消されてしまえば、プランの債務不履行リスクはより高くなる。

5. 企業年金をめぐる論点

企業年金の機能の多くは、給付のリスクと表裏一体の関係にある。雇用主がこれらの年金の機能の活用を図れば図るほど、「約束された給付」がなされな

いリスクは高くなる。もちろん、こうしたリスクが無条件に雇用主の利益であり、彼らが一方的に露骨な詐欺的行為や破綻政策を採用し続けるわけではない。

企業年金は、労働市場における労働力の誘因でもあり、賃金を代替する付加給付でもある。詐欺的な年金政策はシンボルとしての企業年金の機能やそもそも雇用主の社会的信用を大きく損なう。また、すでに述べたように、コストの先送りなどの機能は、長期的経営の観点からは雇用主にとっても必ずしも望ましくはない。しかし、逆に言えば、それは将来の履行確実性や制度に関する情報が不完全のもとでは、あるいは長期的な経営状況を考慮に入れない場合には、雇用主は年金給付のリスクを高め、放置する一定の誘因がある、ということでもある。

ここで注意が必要なのは、企業年金の機能と給付の安全性、すなわち加入者の利益との対立は、単純な労使の利害対立ではない、ということである。例えば、コストの先送りである賦課方式と積立方式の選択は、「雇用主の利益」から一意に導き出せない。また、運動の成果たる企業年金のシンボル機能や従業員の序列化は、組合員の特権として組織建設においても有用でありえる。

また年金プランの常として加入者の世代によって各種リスクに関する利害は相違する。組合は、退職に近い組合員の利益から目下の年金給付の増額要求を優先し、年金プランの債務を増大させる給付条件の緩和や積立基準の厳格化に消極的に振る舞うこともある。そもそもコストの先送りが可能な年金給付は、組合から見れば現金給付よりも譲歩を引き出しやすい。GM社の年金プランの歴史をまとめた Lowenstein (2008) は、コストの先送りの結果である積立不足の累積における雇用主と組合や退職者との共犯関係を強調している。

年金給付のリスクは、また時代環境によっても左右される。それが発現するのは、実際に従業員が離職する場合、企業が倒産、工場閉鎖、年金が終了、給付の減額などの事件がおこった場合である。長期的な経済成長のもと、コストの先送りによる債務の増大が企業規模の拡大によって吸収される場合、年金資

産が多額の収益を上げる場合、経済構造が安定し、転職や離職、工場閉鎖が頻発しない場合には給付のリスクは社会的に顕在化しない。

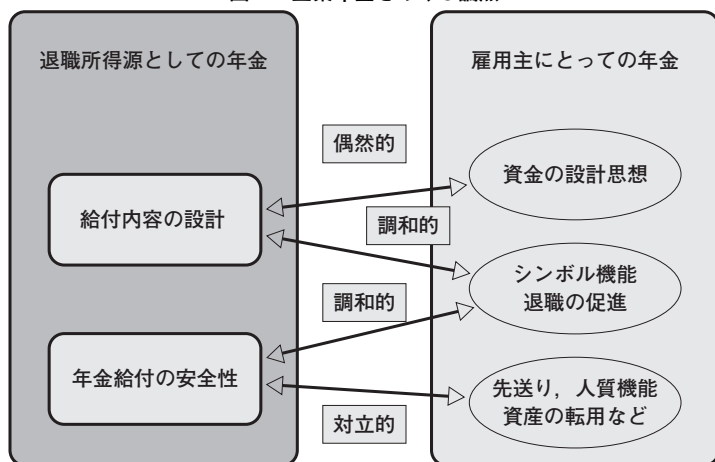
経済的繁栄の時期においては、雇用主の利益と退職後所得保障の目的は調和するかに見える。雇用主による機能が生み出すリスクは注意を集めず、また年金給付の拡充コストの先送りについて、労使の共犯関係も成立しやすい。しかし、倒産、離職が増加する不況期、また経済構造の転換期にさしかかる時、その不調和の側面、年金給付のリスクが前面に現れる。アメリカにおいては、1930年の大不況、1960年代末からのスタグフレーション期がそれに相当する。それらは、社会保障法、エリサ法が生み出された時期であった。

雇用主の利益と退職後所得保障の目的との対立は、前者が後者を損なうというだけのものではない。年金プランを後者の目的に即したものに補正するための各種の規制は、前者の機能を損なうものである。例えば、受給権の付与基準の短縮化、厳密な積立基準、年金資産運用のルールや透明性の厳格化などは、年金の「人質」、コスト先送り、資産の転用などの機能を抑制することとなる。

企業年金の提供が、法的な義務ではなく、労使の合意、さらには雇用主の裁量的な判断に委ねられている限り、退職後所得保障を目的とした強力な政策は、年金が提供される基盤を損なう政策となりかねない。実際に、1974年エリサ法が成立する際、議会の公聴会では、強力な規制が年金の普及の妨げになるという主張が繰り返し行われたし、また同法の成立後もそのような観点からの批判はたびたび行われてきた²⁷⁾ 私的年金の私的機能、およびそれが生み出すリスクの抑制と企業年金の普及促進は、アメリカの企業年金政策が抱える伝統的なジレンマである。それは同時に、年金プランの私的供給によって、国民の退職後所得を図るアメリカ年金システムの枠組みの困難を体現したものである。

27) エリサ法の成立過程における反対については、Wooten (2004)、(邦訳 p. 134) を参照。
エリサ法が年金衰退の一因となったという主張や研究の整理は、吉田 (2006) を参照。

図1 企業年金をめぐる論点



6. む す び

企業年金は、アメリカ国民の退職所得を支える「3脚の椅子」の脚の一つである。この理念の前提は、雇用主の私的な給付プランとしての年金と退職所得保障の役割との調和にある。しかし、これまで検討したように両者は予定調和の関係にはない。図1に示されるように、まず、年金の給付設計の在り方、特に社会的必要性の規範との合致は、雇用主の賃金戦略および思想に左右される「偶然的」なものである。次に、「約束された給付」の安全性は、コスト先送りや「人質」などの年金独自の主要機能と明確に対立する。

アメリカ企業年金およびそれに関わる政策の歴史は、2つの異なる性質の摩擦と相克の歴史であったといえる。この対立関係は、1974年のエリサ法、および社会保障年金を含むアメリカ年金システムの形成においても大きな役割を果たしている。本論文では、この対立関係について、主に論理的な観点から考察を行ってきた。複雑な利害や問題が錯綜する企業年金の研究においては、実証的な研究に先立ち、問題を整理する為の認識の補助線が必要であると考えた

からである。ここで整理された各種要素の対立関係が、実際にアメリカの年金政策史においてどのように現れ、またどのように調整が図られてきたか、また調整されなかったか、などの点については、今後の課題としたい。

参 考 文 献

- 今福愛志 (1996), 『企業年金会計の国際比較』, 中央経済社。
- 菊池馨実 (1998), 『年金保険の基本構造～アメリカ社会保障制度の展開と自由の理念』, 北海道大学出版会。
- 竹内一夫 (1994), 「アメリカにおける賃金制度の現状と新動向」, 『東京経大会誌』 第186号, 1994年3月号。
- 吉田健三 (2006), 「確定拠出型の企業年金～受給権の財産化の帰結」, 渋谷博史・中浜隆編 (2006), 『アメリカの年金と医療』, 日本経済評論社。
- 吉田健三 (2008), 「比較福祉国家研究を超えて——アメリカ福祉国家の位置づけ」『社会科学研究』 第59巻 (5-6) pp.185-217.
- Brandes, S. (1976), *American Welfare Capitalism 1880-1940*, University of Chicago Press.
- ((邦訳) 伊藤健市訳 (2005), 『アメリカン・ウェルフェア・キャピタリズム』, 関西大学出版部)
- Committee on Education and Labor, House of Representatives (1973), *Hearings on H. R. 2 and H. R. 462, Bills to Revise the Welfare an Pension Plans Disclosure Act, Part 2*, U. S. Government Printing Office.
- Employee Benefit Research Institute (EBRI) (1993), “Pension Evolution in a Changing Economy”, *EBRI Issue Brief*, No. 141.
- EBRI (1997), *EBRI Data book 1997*.
- Espin-Andersen, G. (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton University Press.
- ((邦訳) G. エスピン＝アンデルセン著, 岡沢憲美, 宮本太郎訳 (2001), 『福祉資本主義の三つの世界～比較福祉国家の理論と動態』, ミネルヴァ書店)
- General Motors Corporation (1958), *The General Motors Hourly-Rate Employes Pension Plan*.
- Hay/Huggins Company, Inc. (1990), *Pension Plan Expense Study for the Pension Benefit Guaranty Corporation*.
- Harbrecht, P. (1959), *Pension Funds and Economic Power*, Periodicals Service Co.
- Howard, A. and Bray, D. (1988), *Managerial Lives in Transition*, Guilford Press.
- Ippolito, R. (1986), *Pensions, Economics and Public Policy*, Dow-Jones Irwin.
- Ippolito, R. (1998), *Pension Plans and Employee Performance: Evidence, Analysis, and Policy*, University of Chicago Press. ((邦訳) みずほ年金研究所監訳 (2000), 『企業年金の経済学』,

シグマベイスキャピタル)

- Kruse, D. (1991), "Pension Substitution in the 1980s : Why the Shift toward Defined Contribution Pension Plans ?", *NBER Working Paper*, No. 3882.
- Latimer, M. (1932), *Industrial Pension System in the United States and Canada, Vol. I, II*, Industrial Relations Counselor.
- Lowenstein, R. (2008), *While America Aged*, The Penguin Press. ((邦訳), 鬼澤忍訳 (2009), 『なぜ GM は転落したのか〜アメリカ年金制度の罫』, 日本経済新聞社)
- Lubove, R. (1968), *The Struggle for Social Security, 1900 - 1935*, Harvard University Press. ((邦訳) 古川孝順訳 (1982), 『アメリカ社会保障前史』, 川島書店)
- McGill, D (1996), *Fundamentals of Private Pensions 7th edition*, University of Pennsylvania Press. ((邦訳), 田村正雄 監訳 (1998), 『企業年金の基礎 改版 (全6巻)』, ぎょうせい)
- Munnell, A. (1982), *The Economics of Private Pensions*, The Brookings Institution.
- Osterman, P. (1999), *Securing Prosperity*, The Century Foundation. ((邦訳), P. オスターマン 著, 伊藤健一, 佐藤健司, 田中和雄, 橋場俊展訳 (2003), 『アメリカ・新たなる繁栄のシナリオ』, ミネルヴァ書房)
- Quadagno, J. (1984), "Welfare Capitalism and the Social Security Act of 1935", *American Sociological Review*, Vol. 49, pp. 632-647.
- Sass, S. (1997), *The Promise of Private Pensions : The First Hundred Years*, Harvard University Press.
- Trowbridge, C. (1952), "Fundamentals of Pension Funding", in *The Society of Actuaries* (1999), *Society of Actuaries 50th Anniversary Monograph*, American Society of Civil Engineers (reprinted).
- White, W. (1956), *The Organization Man*, Simon and Shuster. (邦訳, 岡部慶三, 藤永保訳 (1959), 『組織の中の人間』, 創元社。)
- Wooten, J. (2004), *The Employee Retirement Income Security Act of 1974: A Political History*, University of California Press. ((邦訳) みずほ年金研究所監訳 (2009), 『エリサ法の政治史』, 中央経済社))