

松 山 大 学 論 集
第 23 卷 第 4 号 抜 刷
2 0 1 1 年 10 月 発 行

戦後アメリカ企業年金の起点
——「デトロイト協約モデル」の企業年金——

吉 田 健 三

戦後アメリカ企業年金の起点

——「デトロイト協約モデル」の企業年金——

吉 田 健 三

- 第1節 企業年金の最盛期
- 第2節 年金プラン拡大の諸要因
- 第3節 デトロイト協約モデル
- 第4節 「恩恵」から「権利」へ

本稿は、戦後アメリカ企業年金の起点として、ゼネラル・モーターズ社（General Motors Corp. 以下「GM」社）と全米自動車労働組合（United Auto Workers, 以下「UAW」）との間で凝結された1950年労使協約、いわゆる「デトロイト協約」によって成立した年金プランを分析する¹⁾。第二次世界大戦後、年金プランはアメリカ産業の繁栄を基盤に急拡大をとげ、1970年代には約3,000万人、民間労働者の約45%をカバーする制度となっていた。1974年のエリサ法の署名時には、フォード大統領は企業年金を「アメリカ人高齢者の退職生活を決定づける中心的な役割」を担う制度と位置づけている²⁾。社会保障年金と企業年金の二層を中心とするアメリカ年金システム像が確立したのは、この時期だといえる。戦後の中心産業の一つであった自動車産業で成立した「デトロイト協約」は、同時期の年金普及の契機の一つであり、またかつての「福祉資本主義モデル」と異なる戦後「モデル」として大きな影響を与えていた³⁾。

1) なお、今日ではアメリカの「企業年金」といえば、401(k)プランに代表される「確定拠出型プラン」が多数を占めている。しかし、本稿はこの確定拠出型プランが普及する前史としての「アメリカ企業年金」の分析を目的としている。ここで「企業年金」および「年金プラン」という場合、特に断りがなければ確定拠出型プランは含まれない。

2) *Presidential Documents*, Vol. 4 No. 36, p. 1084, September 2, 1974.

以下では、第二次世界大戦後における年金普及の内容と背景、要因を概観したうえで、「デトロイト協約」を出発点とする GM 社の年金プランを、給付設計と給付リスクの二側面について具体的に分析する。最後に、同モデルをニューディール期以前に普及していた年金プランと比較し、第二次世界大戦後におけるアメリカ年金プランの発展の方向性を明らかにしていきたい。

第1節 企業年金の最盛期

企業年金プランへの加入者は、大恐慌期以降にはすでに緩やかな増加傾向を取り戻していた。1940年には、私的年金の被適用者は410万人と、すでに1929年時点を上回っており、5年後の1945年にはその1.5倍の650万人となっていた⁴⁾。ただ、この時期に設立されたプランの多くは、ニューディール期以降の所得税率の高騰を背景に設立された節税目的の従業員拠出型のプランであり、適用対象も企業役員や高給のホワイトカラー従業員に限定するものであった。それは、適用規模、拠出主体などにおいて、かつての「福祉資本主義」モデルや戦後の年金プランとやや性格を異にしていた⁵⁾。

企業年金プランが、広範な従業員を対象とする雇用主拠出型の「産業年金システム」として再度拡大していくのは、第二次世界大戦以降からである。終戦5年後の1950年時点の被適用者は1.5倍の980万人、その10年後の1960年にはさらに倍以上の1,870万人、1970年にはさらに1.5倍近い2,610万人まで急激に成長している。その成長の中心となっていたのは雇用主拠出型の年金であった。年金プラン拠出金に占める従業員拠出金の割合は、1940年の41.9%から1945年には16.1%、1950年には15.9%、1970年には6.0%まで低下し

3) 1920年代の年金普及期における「福祉資本主義モデル」の分析は、拙稿(2011a)を参照。

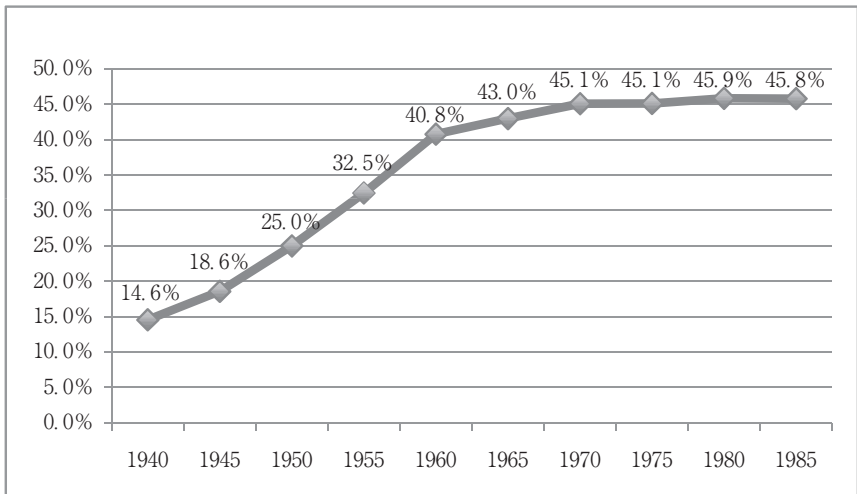
4) この数字には組合年金や複数雇用主年金を含まれおり、拙稿(2011a)の対象範囲とは異なる。Skolnik (1976)。

5) ただし、第二次世界大戦期、法人に対して超過利潤税が課されていた時代には、雇用主拠出型プランも多く設立された。ニューディール期から第二次世界大戦期にかけて拡大した年金プランの特徴についてはSass (1997), pp.114-119. Folsom (1949), Hacker (2002), pp.113-114, Wooten (2004), pp.29-34を参照。

ている。図1に見るように企業年金の普及率は、1945年の14.6%から1970年には、ほぼ今日と同様の水準の45.1%にまで成長している。当時はまた、この企業年金の拡大傾向がその後も継続するものと考えられていた。1965年に行政府の年金委員会による報告書は、1980年には私的年金の被適用者(coverage)は4,000万人を超え、民間非農業就労者(private nonfarm jobs)の65%に相当するという推測を提示している⁶⁾。

第二次世界大戦後における企業年金の急成長の基礎となったのは、アメリカ産業の持続的な発展である。福祉資本主義期の年金拡大の背景が、同時代のアメリカ経済の工業経済化、そこでの鉄道、通信、石油、製鉄業などでビッグビジネスと呼ばれる巨大企業の拡張にあった。第二次世界大戦を経たアメリカ経済の発展は、これらの条件がさらに強化される過程であった。農業での被用者

図1 民間賃金労働者に占める年金加入者の割合



※確定拠出型プランも含まれる。
出所) Turner and Beller (1992), p. 75 より筆者作成。

6) President's Committee on Corporate Pensions (1965).

は1940年の954.0万人から1950年には716.0万人、1970年には346.3万人と激減する一方で、製造業での雇用は1940年1,009.9万人から1950年には1,401.3万人、1970年には1,784.8万人へと拡大している⁷⁾。1970年には民間被用者のうち製造業に従事するものは30.6%、建設、鉱業を含む生産部門では38.0%であった。この過程ではまた、経済活動の巨大企業への集中も進行した。1968年には、アメリカの全国工業製品の売上高の64%を工業部門の最大500社の企業が占めていたとされている⁸⁾。また、第二次世界大戦後の20年間、深刻な不況のない安定的な経済成長は、中規模の企業にも福利厚生を整備する余力を与えた。

第2節 年金プラン拡大の諸要因

(1) 「福祉資本主義」の再燃

第二次世界大戦後の年金拡大を推進した要因は様々であった。伝統的な「福祉資本主義」的規範もその一つである。アメリカ産業の急速な拡大と大規模化は、福祉資本主義者がかつて理想とした高賃金や付加給付による生活保障、さらに私的な年金プランによる退職後所得保障という理想を実現させる条件の拡大を意味していた。この間、ニューディール以前から存在していた企業年金も、雇用主の規模の拡大とともに加入者を拡大していた。また、コダック社やトムソン社に代表されるように、「経営家族主義」的な規範に倣い、同時代の労働運動への対抗手段として企業年金などの付加給付を導入、強化する企業も現れていた⁹⁾。しかし、福祉資本主義的規範による年金導入は、あくまで防衛的な戦術の結果であり、その拡大を主導する中心的存在ではなかった。例えば、彼

7) アメリカ労働統計局 (Bureau Labor Statistics) 資料より。

8) J. ガルブレイスは、このようなアメリカの巨大企業を中心とする経済秩序の登場を、『新しい産業国家』と表現している。Galbraith (1967) (邦訳, p. 26, 28)。

9) 例えば非組合 (企業内組合) 企業として知られるトムソン・プロダクツ社は1955年に企業年金を設置する際に、自動車産業の年金プランの調査を行い、その模倣を試みている。コダック社など非組合企業と組合運動との付加給付をめぐる競合については、Jacoby (1997), pp. 45, 77-80, 185を参照。

らは自社の年金プランを設立、改訂する際に、労働組合との交渉によって成立した自動車産業の年金プランなどについて調査、研究を行っている。

(2) 労働運動

第二次世界大戦後の企業年金拡大において主導的な役割を果たしたとされるのが労働組合である。ニューディール期に成立した全国労使関係法、通称ワグナー法は、福祉資本主義期から積極的な活動を開始していたアメリカの労働運動にさらに勢いを与えた。第二次世界大戦後直後 1945 年には労働組合は民間部門の労働者の 35.5% を代表していたとされる¹⁰⁾ 彼らの運動は、1947 年労使関係法修正、通称タフト＝ハートレー法による打撃をはじめ、経営者側の攻勢により 1950 年代には早くも翳りが現れている¹¹⁾ しかし、彼らは戦後アメリカ経済の発展期において、職場における賃金や労働条件だけではなく、社会政策や外交にも影響力を発揮する機構としての位置を占めていた。

労働運動の中でも、企業年金の拡大に大きな影響を与えていたのが産業別組合会議 (Congress of Industrial Organization; 以下 CIO) であった。それは、従来の全国組織である米国労働総同盟 (American Federation of Labor; 以下 AFL) から、1938 年に分離・独立した組織である¹²⁾ 元来、熟練労働者を中心に非政治的な「純然たる組合主義」を掲げる AFL は、社会保障年金の設立、拡充などの年金分野での活動に消極的な立場を取っていた。彼らに所属する職域別の組合には、自らの組合年金を有するものも多かったからである。これに対し、CIO は、非熟練労働を含む広範な労働者層の利益を代表する組織として、結成の当初から年金分野に関して積極的な政治運動を展開していた。

10) Osterman (1999) (邦訳 p. 36)。

11) ニューディール後の労働運動の展開と転換についてはウェザーズ (2010), pp. 16-22 を参照。

12) CIO は 1935 年、AFL の内部の組織として結成された。1938 年に分裂した理由は、一般に熟練労働者中心の職業別組合組織主義 (craft unionism) を堅持する AFL と、非熟練労働者を含む広範な産業別組合主義 (industrial unionism) を掲げる CIO との路線の相違であったと言われている。

CIO が結成当初に目標としていたのは、公的な社会保険の充実である。彼らは特に 1943 年から 1948 年にかけて公的な健康保険法案の通過と社会保障年金の拡充を掲げ何度も議会に圧力をかけた。しかし、これらの運動は必ずしも満足のいく成果を得ることができず、1940 年代末に、彼らの目標は公的な社会保障年金から雇用主提供の年金に転換する¹³⁾。1950 年、このような変化に関して CIO 傘下の全米自動車労働組合 (United Auto Workers; 以下「UAW」) は次のように宣言している¹⁴⁾。

包括的で十分な連邦の社会保障プログラムを求める長い戦いは、真の成功を収めなかった。故に組合 (organized labor) はこの交渉の開始にあたり (onset), 率直に次のことを述べておく。議会が普遍的なベース (universal basis) で労働者の保障を提供するのに失敗した度合いに応じて、遅すぎた保障 (long overdue security) を団体交渉の席を通じてその雇用主に要求するということを。この我々の主張は適切であろう。なぜなら、現行の仕組みでこの緊急の問題に十分に対処できると、政府プログラムが必要ではないと信じてきたのは、保険会社の助けを得た雇用主団体であるからだ。

CIO の年金獲得運動における、最初の主要な成果は 1947 年における全米鉱山労働組合 (United Mine Workers of America; 以下「UMW」) の勝利である¹⁵⁾。組織率 80% を誇る強力な組合であった彼らは、年金の獲得を主要な要求項目に位置づけ、1945 年からストライキを実施し、複数の雇用主をスポンサーとして、1947 年に月額 100 ドルの年金給付を行う「福祉基金」を獲得した。

当時のトルーマン政権もまた、労働組合の年金要求運動を後押しした。同政権下の全国労使関係委員会 (National Labor Relations Board) は、1948 年にイ

13) 「立法をめぐる闘争でわれわれが期待できるのは、全組合員にとっての基本的なナショナルミニマムの獲得にすぎない。このミニマムは団体交渉を通じての補完を必要とする。」 Jacoby (1997), p. 249. こうした転換については, Quadagno, (1988), pp. 160-162. Jacoby (1997) pp. 218-219.

14) Dearing (1954), p. 47, (Hacker (2002), p. 129 で引用)。

15) 以下、デトロイト協約に至る経緯の紹介について特に断りがなければ, Sass (1997), pp. 127-137 を参照。

ンランドスチール社の労使紛争の調停において、年金プランや医療保険が賃金その他の労働条件と同じく「法の定める団体交渉の範囲内のもの」という見解を示し、組合の年金要求運動に正当性を与えた¹⁶⁾ この見解は、翌年の第7巡回区裁判所、および連邦裁判所でも原則として支持された¹⁷⁾ 連邦政府はまた、1949年7月に労使紛争の解決のため鉄鋼産業委員会 (Steel Industry Board) を組織し、同9月にはNLRBの決定および年金制度に関する雇用主の責任を再確認し、また交渉の基礎となる年金プランのモデルを提示した¹⁸⁾

同委員会の勧告をいち早く実現させたのは、鉄鋼産業ではなく自動車産業であった。UAWは、自動車産業における比較的従業員の年齢構成が若いこと、またストライキをより効果的とする空前の自動車需要というタイミングを活用した。1949年6月、UAWは労使協約の期限が切れるフォード社に年金プランの設立を要求し、その3ヶ月後には鉄鋼産業委員会の線に沿った年金プラン設立が合意された¹⁹⁾ 膠着状況にあった鉄鋼業界もこれに追随した。フォード社での成果に基づき、UAWはさらに翌1950年にGM社やクライスラー社にも年金基金など具体的な規定を伴う年金プランの設立を要求した。その結果、同年にGM社と結ばれた「デトロイト協約」は、その後の年金要求運動のモデルとなった²⁰⁾ このとき、一方の当事者であるGM社長のウィルソンと親交のあったP. ドラッカーは、この協定の影響力について次のように回顧している²¹⁾

16) *Inland Steel Company v. United Steel Workers of America* (CIO), 77 National Labor Relations Board 4, (1948). 労使関係法における年金の位置づけの問題と同裁定の意義についての解説はDearing (1954), pp. 42-45 および Steel Industry Board (1949), pp. 69-78 を参照。経営者側は、退職プログラムは裁量的な項目 (discretionary instrument) であり、会社側が選択したときのみ交渉の対象に含められると主張し、この運動に対抗していた。

17) 第7巡回区裁判所の判決は、*Inland Steel Company v. National Labor Relations Board*, 170 F. 2nd 247, 251 (1949) を参照。またその最高裁はその上訴を棄却した (336, U. S. 960 (1969))。 (Dearing, (1954) p. 45)。

18) 詳細は Steel Industry Board (1949) を参照。要旨は Dearing (1954), pp. 57-65。行政府が年金プランの設立、改善を支持した背景には当面の賃金増大によるインフレーションを懸念したとする指摘もある。

19) この時、UAW-CIO から Ford 社に提示された 133 ページにおよぶメモランダムを紹介は Dearing (1954), p. 48。また、それに基づく交渉の結果は、Ford Motor Company and UAW (1949) を参照。

(この協定後、引用者) 1年を経ずして、実に8,000の年金基金、すなわち、それまでの100年間に設立された年金基金の4倍の年金基金が続々と誕生した。しかもそのすべてがGM社の年金基金の規約になった。それだけではない、すでに設立されていた年金基金のほとんどが、GM社の年金基金にならうべく規約の改正を行った。

(3) 租税優遇措置と社会保障年金

戦後の年金プランの形成要因は、労働運動やそれに対抗する雇用主の思惑だけではない。連邦政府の制度もまた、それを促進する大きな要因となった。

第1に、内国歳入法 (Internal Revenue Code) による年金プランへの租税優遇措置が挙げられる。内国歳入法は、年金プランに対する雇用主拠出金を損金算入することを雇用主に認める一方で、加入者に対する課税も受給段階まで繰延することを定めている。また、それらは社会保障税の課税対象からも控除される。年金プランへの優遇措置は、当初は単に課税公平への配慮や課税技術上の制約から設定され、必ずしも年金普及を意図して行われたわけではなかった。1913年に所得税が導入された当初、個人所得税の課税対象は一部の高給従業員に限られていたし、組織単位での拠出金を従業員の個々人の持ち分として計算することもほとんど困難であったからである²⁰⁾

年金プランへの租税優遇措置の意味はニューディール期以降、大きく変化する。個人所得税の税率は、ニューディール期、第二次世界大戦の期間に税率が高まっていくにつれ大きくなっていった。個人所得税の最高税率は、1920年代には25%であったのが、1932年に63%、1935年に79%、1942年には88%まで引き上げられ、第二次世界大戦以降も長くその水準が維持された²¹⁾ 同時期

20) 同協約は、5年協約方式、賃金方式などの重要項目が含まれており、頻繁な山猫ストの時代から比較的安定した戦後の労使関係モデルを決定づける転機となった。協約の概要は、Harbison (1950) を参照。

21) Drucker (1976), p. 7.

22) 社会保障税および所得税の年金プランへの課税に関する技術的困難については、Wooten (2004), pp. 6-7, 23-26, 29-34 を参照。特に20世紀初期の年金課税の適用除外について、「議会での実質的な議論は不在で、その理由や行政的な記録も無い」といわれている (Hacker (2002) p. 93)。

には人的控除の引き下げにより課税対象の拡大も行われていた。1935年に成立した社会保障税も広範な従業員に適用される。その結果、年金プランに与えられた租税優遇措置の魅力は、従業員、特に高率の税率が課される高所得のものにとって著しく増大した。連邦政府は、高給従業員への節税手段としての年金プランに対して1939年、1942年内国歳入法改正において、年金課税の強化を試み非差別ルールが導入されたが、コダック社のM. フォルサムらかつての「福祉資本主義者」は、年金プランへの課税強化に抵抗を続けていた²⁴⁾

年金プランの普及に関連する連邦制度の第2の要因は、社会保障年金の存在が挙げられる²⁵⁾「福祉資本主義」期においては、公的な年金の存在は私的年金の発展を抑制するという主張が激しくなされた。しかし、社会保障年金の設立は、十分な退職後所得保障を行うための私的な年金プランのコストを引き下げ、また最低限の所得保障を連邦政府が行うことで雇用主は高給従業員を対象としたプランの設計を容易とした²⁶⁾。このような補完関係を促す制度として、私的年金と公的年金との給付調整、いわゆる「インテグレーション」が挙げられる。これは給付算定式や課税上限などから所得水準の上昇とともに低下する公的年金の所得代替率を補うために、所得の高い従業員により高い代替率の年金給付を行う措置である。一連の内国歳入法改正で設けられた非差別ルールでは、一般に企業役員等の高所得者層に露骨に有利な給付設計を制限しているが、フォルサムの抵抗などにより、インテグレーションは適用除外とされた²⁷⁾

23) 渋谷 (2005a), p. 56, 57, 76, 95 を参照。

24) こうした税法における年金プランの位置づけに関する摩擦と調整については、Wooten (2004), pp. 29-34, Jacoby (1997), p. 207, 215, (邦訳 pp. 343, 356-357), Sass (1997), p. 105.

25) 同時期の年金普及の制度的要因については、Hacker, (2002) p. 113, 374, McGill, Brown, Haley and Schieber (2005), pp. 21-29などを参照。

26) 賦課方式で運用される社会保障年金が、従業員に退職を促す企業年金の設計においてどれだけのコスト削減効果があったかという点の詳細については、Schieber and Shoven (1999), p. 132を参照。

27) この時期に設立された年金プランの多くは、コダック社のインテグレーション方式に倣ったものとされている。Jacoby (1997), p. 215. またその性格についてはWooten (2004), pp. 28-29を参照。

1935年から1940年にかけての年金プランの設立は、これら連邦政府の制度を主要因とするものであった。1940年代に相次いで設立された年金プランの多くが役員など主に高給の従業員を対象を限定した従業員拠出型プランであったのは、同時期の年金設立の主な理由が節税や社会保障年金の補完であったことを示すものである。所得税の最高税率の高止まりや課税の大衆化という現実を踏まえれば、租税優遇措置の存在は、第二次世界大戦後においても、年金の設立や維持を促す大きな誘引の一つであり続けたと考えられる。

なお、年金設立に関する他の制度的要因についていえば、第二次世界大戦下での賃金統制の存在も指摘される²⁸⁾。年金給付約束は、賃金上昇を伴わずに従業員の待遇を改善する手段であった。これは戦時中の特殊要因といえる。

(4) 年金プランの多様性

ニューディール期以降の年金普及要因、またその論理は多様であった。アメリカの企業年金に関する最も基本的なテキストであるペンシルバニア大学の年金研究所による『企業年金の基礎』では、年金普及を正当化する幾つかの理論を紹介した上で、次のように結論している²⁹⁾。

これらの理論のいくつかには説得力はあるが、いかなる単一の社会、経済哲学の概念を以てしても、企業年金運動が説明できるかどうかは疑わしい。(中略) この発展の唯一批判に耐えうる説明は、「ビジネスの都合だ」と結論づける者もいるだろう。しかし、こうした表現はあまりに陳腐すぎ (so pervasive)、雇用主が年金プランを採用する特定の動機についての明確な手がかりをほとんど提供していない。

企業年金の存在をめぐるこれら様々な論理の帰結として、実際の企業年金の在り方もまた、非常に多様であった。アメリカ企業年金の、多様な形態とそれぞれのおおよその比率を示したものが表1である。企業年金は、少なくとも6

28) Dearing (1954), p. 37, Wooten (2004), pp. 33-34.

29) McGill, Brown, Haley and Schieber (2005), p. 19.

表 1 年金プランの諸類型と比率の推計（現役加入者数は 1981 年の数字）

公私区分	私的年金プラン 3,735.4 万人 (100%)					公務員年金プラン 1,537.3 万人※ 1 (参考)	
提供主体	単独雇用主 (約 80%)				複数雇用主 (組合年金など) (約 20%) 確定給付 確定拠出 を含む	連邦政府 504.3 万人 州・地方政府 1,033.0 万人 文民 275.5 万人 軍人 208.8 万人	
制度形態 ※ 2	確定給付型 (約 65%)		確定拠出型 (約 15%)	労使拠出 あるいは 従業員拠出 が中心			
	両方加入 (約 25%)						
拠出主体	雇用主拠出型 (約 63%)		他 (2%)				
積立方法 ※ 3	信託形式 (約 40%)	保険形式 (約 20%)					
団体交渉	交渉型 (約 40%)		非交渉型 (約 60%)				

※ 1 公務員年金には団体交渉別の区分はない。また当時は確定拠出型年金も一般的ではなかった。

※ 2 1981 年の DB 現役加入者数と主要プランの比率から推計。

※ 3 組合員と非組合員の比率から推計。

出所) Pension Plan Bulletin, および Social Security Bulletin, EBRI Databook より筆者作成。

つの方法で区分できる。

第 1 は、民間被用者を対象とした私的年金 (private pension) であるか公務員を対象に連邦・州・地方政府が提供する公的プラン (public pension) であるかどうかである。公務員を対象とした年金プランは、連邦や各州の公務員および消防、警察向けプランなど「福祉資本主義期」以来において独自に普及、発展を遂げていた。退職後所得保障体系全体が論じられる際には、この双方を含む雇用主提供型年金が、しばしば「年金プラン」と呼ばれている。私的な「企業年金」は、現役加入者の比率で見た場合、雇用主提供型年金の全体の 70.5% を指しているにすぎない。

第 2 に、私的プランにも、一企業の従業員を対象とした単独雇用主年金か複数の企業に加入者がまたがる複数雇用主年金かという区分がある。複数雇用主年金としては上記の炭坑労働者向け年金ほか、トラック運転手を対象とした労働組合 (チームスターズ) の年金など職域単位の労働組合金が有名である。

これらプランは少数であるが、現役加入者の比率では私的年金加入者の2割程度を占めている。つまり、一般的には「企業年金」と呼ぶ場合に想定される単独雇用主年金は、私的年金加入者の8割のみを指している。

第3に年金形態が伝統的な確定給付型プランか確定拠出型プランかという区分である。1970年代当時は、未だ401(k)プランを中心とした確定拠出型プランの普及は本格化していないものの、それでも利益分配制度や貯蓄プランなど確定拠出型のプランは一定数存在している。これらを主たる年金とする加入者は私的年金加入者全体の2割弱、単独雇用主年金加入者の15%程度であった。

第4に、伝統的な年金の区分の種類として、雇用主拠出型と従業員拠出型の区分がある。これについては、ニューディール期から第二次世界大戦期に後者の一時的な流行があったものの、戦後の年金普及の過程において、再び雇用主拠出型が主流となっている。特に確定給付型プランの場合、総拠出額の95%以上を雇用主による拠出金が占めている。

第5の分類としては、信託型、保険型という区分がある。これは第2章で見たように、年金準備金の外部積立の方法と委託先に関する区分であり、当時は最も一般的な年金プランの分類法であった。年金プランを運用主体である「年金基金」として認識される場合には、主には信託型のプランが念頭に置かれ、実際に大規模プランの大半はこの信託型を採用し、保険型の加入者は中小規模のプランに多く見られる。現役加入者に占める割合で見れば、当時の信託型と保険型の比率はおおよそ7:3程度であった。

最後に、年金プランの区分として、労働組合との団体交渉によって規約が定められた交渉型プランとそれ以外の非交渉型プランという区分がある。1964当時、バーンステインは交渉型の年金プランの加入者は全体の約半分であったと述べている。私的年金の加入者に占める組合員の比率から類推するならば、交渉型プランの加入者は私的年金加入者の約40%程度であったと考えられる³⁰⁾。GM社の年金プランに代表される前者は第二次世界大戦以降、急速な年金拡大を牽引する存在ではあったが年金プランの全てではなかった。

第3節 デトロイト協約モデル

年金プランの多様性は、アメリカ企業年金の研究を困難なものとしている。年金プランのどの部分を切り取っても、企業年金の全体像の理解とはならないからである。ただし、このような多様性のもとでも、同時代の年金プランの多くに影響を与えたモデルは存在している。また全体的な統計から発展の傾向を読み取ることは可能である。本節では、戦後の年金プランに大きな影響を与えたとされるデトロイト協約による GM 社の年金プランを分析し、「福祉資本主義」以降の企業年金の発展の方向を明らかにしたい。

(1) 人間減価償却説

「デトロイト協約」モデルに至る CIO の年金獲得運動が依拠していた論理は「人間減価償却説」(Human Depreciation Concept)である。それは、人間の労働力を、機械および設備と同様に事業者の使用によって摩耗、減価するものとして、その減価分の補填として雇用主に年金給付の社会的責任を求めるものである。その原型は、1912 年における老齢問題の専門家 L. スクワイア(L. Squier)の次の主張に見いだされる³¹⁾

社会経済システム全体の観点から見て、どのような職業であろうとも、個人の現役生活(industrial life)を10年20年あるいは40年にわたって使い尽くしたあげく、まるで海上の廃棄物のように、その残骸をただ社会に漂流させる権利は雇用主にはない。

CIO は、しばしばこの人間減価償却説を援用によって自らの年金要求運動を根拠づけた。例えば、団体交渉に向けたハンドブックにおいて CIO は次のように宣言している。³²⁾

30) Bernstein (1964), p. 18.

31) McGill, Brown, Haley and Schieber (2005), p. 16.

32) Dearing (1954), p. 49.

経営側は、その設備や機械を、修理・引退させるための十分な規定を、ビジネス上のコストとして作ってきた。同様に、労働者の「修理と引退」はビジネス上の合法的なコストである。

また、初めて企業年金を勝ち取った UMW のルイス会長も、1946 年の時点で「炭坑従業員の人権を保護する費用は、炭坑機械の取り替え、税金、利息その他の石炭生産に伴ういかなる要素をも本来等しいものとみなされるべき」と述べ、福祉基金設置に関する産業側の義務を強調している。³³⁾ トルーマン政権もまた、この人間減価償却説を引用し、これに権威的裏付けを与えた。同政権下の鉄鋼産業委員会の報告では、「人間機械は、無生物機械と同様に、明白な減価償却率を有している」として、「保険や年金はビジネスの通常コストとみなされるべき」であり、利益の分配としてではなく、賃金と同様の基本的な労働コストとして、雇用主にはこれを支払う義務が、労働者にはこれを受け取る権利があるという主張がなされている。³⁴⁾

人間減価償却説が当時の年金要求運動の理論的支柱となり得たのは、その理論の合理性よりは、労働者の感情への訴求力にあったと思われる。UMW のルイス会長や鉄鋼産業委員会の以下の物言いは、いかにも日々作業現場ですり減る労働者の実感に呼び掛けるものである。³⁵⁾

炭坑夫は、使い倒され、回復不能なまでに痛めつけられ、ついには社会の慈善や国家の最低の扶助金次第で生死を左右されることに、もはや耐えられない。

いくつかの例外を除いて、鉄鋼会社は次の事実を見過ごしてきた。これまでの鉄鋼産業の繁栄が依拠してきた、また将来も依存せざるをえない基盤である機械や工場は、必ずしも金属や煉瓦やモルタルのみから作られたわけではない、ということ。

これらは、血肉からも作られているのである。人間機械は、生命なき機械と同様に明

33) *ibid.*

34) Steel Industry Board (1949), p. 8.

35) McGill, Brown, Haley and Schieber (2005), p. 16, Steel Industry Board, (1949), p. 64. (Dearing (1954), pp. 62-64)

白な減価償却率を有している。

情感あふれる言説は、しかし理論的には難点も多い³⁶⁾。まずここでは会計学における減価償却の概念が明らかに誤用されている。減価償却は、生産力の低下を示す概念でも、買い替えコストへの資金請求額でもない。それは単純に、設備取得のコストを稼働期間に渡り分散する概念に過ぎない。また、US スティール社が鉄鋼産業委員会報告に反論したように、設備や機械は労働者と異なり、消費か貯蓄か選択できる賃金を受け取っている訳ではない。さらに、人間の減価を認め、その分の価値は補填されるべきだという観点に立った場合においても、老齢は雇用の結果ではなく生理的過程であり、雇用主はそのすべての責任を負う訳ではなく、特に退職前に雇用した企業だけが特に人間機械廃棄の排りを受けるのも道理ではない。

人間減価償却説の問題点は、同説の本来の射程が企業年金プランの要求ではないことに起因している。人間の老齢に関する産業の責任を追及する論理から要求されるべきは一部の雇用主による個別のプランではなく産業単位のプラン、さらにいえば産業全体での制度であった。実際、CIO がもともと目標としていたのは、普遍的な社会保障年金の拡充や公的健康保険の設立であった。また、UMW が獲得し、鉄鋼労働組合が要求したように、彼らも複数の雇用主で編成される産業単位のプランも志向していた。デトロイト協約以前には、オハイオ州トレドで地域単位での年金設立も試みている³⁷⁾。

人間減価償却説の思想は、望ましいプランの範囲だけではなく、実際の年金給付の設計にも反映されている。年金の給付が「労働力」ではなく「人間」の減価分の補填であるとするれば、その給付設計は、「人間」の生活の必要を満たすもの、つまり個人的衡平性だけではなく社会的十分性にも配慮されなければ

36) 当時に行われた人間減価償却説に対する批判の詳細は、Sass (1997), p. 291 を参照。

37) トレドプランについては Lowenstein (2008), p. 23, 年金制度専門視察団 (1961), p. 295 で言及されている。

ならない。実際に、後述のように CIO による年金モデルは、福祉資本主義期のそれと比べて社会的十分性への配慮がより強い。そこには「人間の基本的権利」や「必要性」の論理に基づく CIO の公的年金の拡充運動の痕跡が見てとれる³⁸⁾。同説は、「人間の基本的権利」の獲得運動を、会計上の概念の強引な借用によって、勤労に基づく権利から正当化する点で、非常にアメリカ的な思想といえる。

(2) 基本的特徴と給付設計

① 基本的特徴

福祉資本主義期の基本モデルであり、「効率」原理といわれた東ペンシルバニア鉄道の年金プランは、全従業員を対象とした強制加入の雇用主拠出型であること、また年金給付が一定年齢での企業からの退職を給付条件としていたことを基本的な特徴としていた。これらの点は、「デトロイト協定」においても、ほぼそのまま継承されている。雇用主拠出型については、上記のように一時期に従業員拠出型の流行などがあったが、政府の鉄鋼委員会報告では雇用主拠出型が支持されており、GM 社の年金規約第5条第2項 (b) で「従業員は、プランに対していかなる拠出も要求されない。」と明記されていた³⁹⁾。ホワイトカラー層の年金プランとは区分されているものの、ブルーカラーで組合員である時間給労働者はすべて加入者となる。また同プランは標準退職年齢を 65 歳と設定し、退職者のみを通常の年金給付の対象者としている⁴⁰⁾。以下、この組合員を対象とした年金プランを GM 社プランと呼ぶ。

② 給付設計

「人間減価償却説」の特徴が何より明確に現れているのは、給付の設計の在

38) Dearing (1954), p. 46 を参照。

39) GM and UAW (1950a), Article V Sec. 2.(b). Steel Industry Board (1949), p. 10.

40) Article II, Sec. 1.(a) 1, ただし強制退職年齢の「自動退職年齢」は 68 歳である。(Article II, Sec. 3.(a))。

り方であった。そこでは、「人間の基本的権利や必要性」の観点から、以前の年金プランよりも、社会的充足性の論理に傾斜している。

第1は、給付算定に用いられる変数である。ペンシルバニア鉄道に代表される「福祉資本主義」モデルの場合、給付は、勤続年数と現役時の賃金の双方に比例する、いわば所得比例が採用されていた。これに対し、GM社プランの給付算定式は、勤続年数に定数を掛ける勤務比例方式が採用されている。デトロイト協定では、勤続年数1年につき1.5ドルの年金額、勤続年数の上限30年の場合の年金給付額は45ドルである。現役時の給与水準を何ら反映しないこの給付決定方式は、従業員の現役時の生活や地位より社会的必要性、「平等」に配慮した方式といえる⁴¹⁾。さらに、年金に反映される勤続年数の上限が当初は30年と設定されている点も格差を生まない方法といえる。ただし、この上限は1955年協定では破棄されている⁴²⁾。

第2に、障害給付や遺族給付の採用である。障害退職（incapacity retirement）は、福祉資本主義期の年金プランでも約3／4が採用していたが、その適用条件は勤続30年以上など非常に厳しかったとされる。GM社の1950年の規約では、15年以上の勤務、50歳以上の従業員で、全体的、永続的な身体障害が認められた場合、障害退職（Disability Retirement）が認められ、65歳まで勤務1年につき月3ドル、50ドルを上限とした年金給付を受けることができる⁴³⁾。本人が死亡した後、配偶者などに年金給付を継続する遺族給付は、1950年時点での協約では存在しなかった。しかし、1961年のUAWとの団体交渉により、12.5%の給付減額を条件とした遺族給付が設立されている⁴⁴⁾。

第3は、独自の社会保障年金との「インテグレーション」である。1940年代に急速に広がったホワイトカラーの高給従業員向けの年金プランにおいて

41) 給付額とその上限については、Article II, Sec. 1.(b)。

42) Bernstein (1964), p. 28, および年金制度専門視察団 (1961), p. 292。

43) なお65歳以上になれば通常の年金給付算定式が適用される。Article II, section 4(a), (b), (c)。

44) Wimberly (1967), p. 63。

「インテグレーション」とは、所得の上昇とともに低下する代替率を補うべく、所得の高い従業員により手厚い代替率の年金給付を支払う措置であった。GM 社の場合は、逆に社会保障年金給付の絶対額が小さくなる低賃金労働者への一定水準の所得保障を念頭に、彼らにより手厚い年金給付が行われた。具体的には、社会保障年金の給付月額が勤続年数（上限 25 年）に 4 ドルを掛けた金額を下回る場合、その部分を最低保障給付として追加給付される。GM 社の年金プランは、社会保障年金給付の上限 80 ドルと年金給付額 45 ドルとの合計から「125 ドル年金」と呼ばれていた。この種のインテグレーションは、GM 社の直前に成立したフォード社のプランや鉄鋼産業のプランではより顕著であった。そこでは、勤続年数が 30 年、あるいは 25 年の退職者への年金給付額が、社会保障との合算で 100 ドルとなるように設計されていた⁴⁵⁾。現役時の所得水準や社会保障年金の水準と関わりなく、退職者は勤続年数のみを変数に公私併せて一定額の年金給付を受け取ることができる。これは定額方式の給付算定式における社会的充足あるいは「公平」の論理を補完する調整方法であった。

また、この規定には、雇用主にも議会に社会保障年金の充実を迫らせる意図もあったと指摘される⁴⁶⁾。ここからも公的年金をより重視する「人間減価償却説」の性質を体現しているといえる。

(3) 年金給付のリスクについて

「福祉資本主義」期の年金プランとの対比において、デトロイト協約の特徴がより顕著であるのは、年金給付約束に伴う各種リスクに関する諸規定である。

① 没収リスク

(a) 年金規約の変化

年金給付の没収リスクのうち最も直接的なものは、年金規約における雇用主

45) Article II, Section. 1.(b)および Article IV. を参照。

46) Lowenstein (2008), p. 21.

のプラン変更の権限であった。GM社の年金プランは、雇用主からの好意による「贈り物」や「恩賞」ではなく、労働組合との交渉の産物である。したがってそれは雇用主の彼の都合で一方的に放棄できない。1950年のGM社プランの規約第8条第1項では、その権限を次のように規定している。⁴⁷⁾

会社は、取締役会の決定により、プランを修正、変更、停止、終了させる権利を保持している。ただし (provided however), 団体交渉が有効期限内である限り、そのような行為は、年金給付に関連する協約内容に反して、この協約に代表される従業員に関連するプランやその運営内容を変更するものであってはならない。なお、内国歳入法165条(a)項および23条(q)項の条件を満たす目的のために内国歳入庁に変更を求められた場合は、この限りではない。

やや回りくどい表現ではあるが、ここでは雇用主の年金規約の変更についての権限が、団体交渉の合意との関係で制約されたものであることが見て取れる。同条項の後段では、すでに退職した従業員の「約束された年金給付」、すなわちすでに発生している年金給付の削減、累積した年金給付債務の放棄や年金基金に悪影響を与える運営は認めないとしている。⁴⁸⁾

デトロイト協約や他の1950年代の年金プランでは、「約束された年金給付」は規約内容、また法的な保護により、直接的な没収リスクが抑制されていた。しかし、その保護の範囲には一定の限界もあった。GM社の年金規約第5条第3項(b)に明示されているように、従業員の年金給付債務は、年金基金に対してのみ有効であり、雇用主の債務ではない。⁴⁹⁾つまり、年金基金の停止時には加入者の権利はすでに積み立てられた年金資産の範囲でしか保証されない。雇用主は年金終了によって年金プランへの追加的拠出の義務から解放される。この点のみを見れば、GM社プランの加入者の権利は、1923年に破綻したモ

47) Article VIII, Sec. 1. 1958年の規約では内国歳入法の部分が⁴, 401, 404, 501(a)に変更されている。

48) Article IX, Sec. 1.

49) Article V, Sec. 3.(b).

ーリス社の従業員の権利と同様に、年金積立の状況や義務に依存した極めて不安定なものである。彼らの権利保護において実際上の要となるのは後述の債務不履行リスクへの対処の在り方であった。

(b) 給付の条件設定

勤続年数や退職年齢による年金の給付条件は、GM社の年金プランが定める給付条件は、福祉資本主義期のそれよりも寛容であった。東ペンシルバニア鉄道社のプランの場合、年金の受給資格を65歳以上かつ30年以上の勤続年数で退職するものに限定していた。GM社のプランでは、30年の勤続年数が10年に短縮され、65歳以上かつ10年以上の勤続年数で退職するものを標準退職者として年金の受給資格を与えていた。

給付条件のもう一つの大きな相違は、早期退職規程の存在である。GM社の年金プランは、上記の標準退職とは別に早期退職年齢を設定している。65歳以前に退職する加入者は、60歳以上でかつ10年以上の勤務期間を満たしている場合、一定の年金の年金受給資格を得ることができる。年金給付額は標準退職年齢からの支給繰り上げ期間の長さに応じて、1月0.6%、1年で7.2%、5年で36.0%減額される。ただし、この早期退職が会社都合によるものであるか、あるいは双方の合意のものであるならば、退職者は65歳までの間、通常の約2倍の年金給付を受給することができる⁵⁰⁾。

これらの給付条件設定は、GM社員にとって年金給付の没収リスクがより低いことを意味している。ただし、後に普及する、退職年齢前での受給権付与、すなわちベスティングは1950年当時存在せず、早期退職年齢以前の離職、退職者は、以前と同様に大きな没収リスクに直面していた⁵¹⁾年金要求運動の当初、労働組合は直近の退職者の年金水準の確保をベスティングの獲得よりも優先したとされる。同社がベスティングを導入するのは、1958年以降であった。

50) Article II, sec. 2.(b)1.2. を参照。

51) Article VII, Sec. 3 Non-Vesting.

最後に、年金給付の条件付けに関する論点として、従業員の行動や態度による年金没収、すなわちバッドボーイ条項についていえば、デトロイト協約で成立したGM社の年金規約、第6条第2項(c)では、雇用主が従業員や特定のグループへの差別や優遇をすることを禁止している⁵²⁾これに従えば、雇用主は、裁量的な判断による給付没収規程や、従業員の勤務態度を理由とした給付没収規程、いわゆる「バッドボーイ条項」の設立を行うことができない。

(2) 債務不履行リスク

債務不履行リスクは、雇用主企業の倒産等に伴い年金プランが終了する際に、「約束された給付」を清算する十分な資産がないリスクのことであった。当初「人間減価説」を奉じるCIOの年金要求運動は、このリスクを必ずしも重視していなかった⁵³⁾彼らにとって最優先の問題は、目下退職の迫った労働者の退職後所得の保障であり、設立当初から雇用主により多くの負担を強いる事前積立方式を要求することで、年金プランの設立交渉自体が頓挫すること、またそのために少額の年金給付額しか獲得できない状況は、彼らにとって望ましいものではなかった。後の世代における負担を頼りとして、長期的な保険数理上の健全性よりも目下の所得保障を優先し、そのコストを先送りする。この点において、労働運動はもともと福祉資本主義期の雇用主と同じ立場にあった。例えば、CIO傘下組合として最初に年金プランを獲得した炭坑労働者組合(UMW)のルイス(Lewis)会長は、上院公聴会で賦課方式を次のように正当化している⁵⁴⁾

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

52) Article VI, Sec. 2(b). また Article VII Sec. 5では、年金を理由とした解雇、移転も禁止している。

53) ニューディール期以前の組合年金の状況については、Sass (1997), pp. 121-124 を参照。

54) Sass (1997), p. 129. 同じ公聴会で彼は「アメリカ産業の支配」を模索する保険会社に巨額の積立を行う必要はない、という発言もしている (p. 289)。

困難に陥っても、その産業の後継世代の男達への負担配分によって次第に保護される時には、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。

実際に、CIOの年金要求運動の成果として成立した初期の炭坑産業での福祉基金は、賦課方式が採用された。同じ「人間減価償却説」の立場から、この運動を支持し、その線に沿って定額の年金給付や雇用主拠出制などプランの設計を推奨した鉄鋼委員会の報告書でも、保険数理上の健全性の問題はほとんど論じられていない⁵⁵⁾。石炭産業の福祉年金や鉄鋼産業の年金プランは、その後、莫大な積立不足に悩まされることとなった。

1950年の「デトロイト協約」は、債務不履行リスクにおける年金獲得運動の重要な転換点となった。同じCIO傘下のUAWは交渉において、年金財政の健全性の確保を特に強く主張した。このような交渉姿勢の背景には、積立こそが年金プランの権利の本質(essential)だと熟知していたルーサー会長の個性や、目下の給付額よりは年金プランの長期的健全性こそ重要な関心事となる若年者の多い自動車産業の年齢構成などが挙げられる⁵⁶⁾。いずれにせよ、労働組合が完全積立を雇用主に強く要求することは画期的な変化であった。GM社の年金史を整理したウォール・ストリート・ジャーナルのR. ローウェンスタインは、デトロイト協約に先立つUAWのストについて、「おそらく会社(クライスラー社；引用者)は、UAWが保険数理的な健全性などという技術的な論点をめぐってストライキを実施できるとは信じていなかった。」と評している⁵⁷⁾。その後結ばれたデトロイト協定は、健全な事前積立を求める条項が盛り込まれている。年金規約第5章第2条(a)項は次のような内容となっている⁵⁸⁾。

55) Steel Industry Board (1949).

56) Sass (1997), p. 201.

57) Lowenstein (2008), p. 24.

58) Article V, Sec. 2(a).

会社は、第9章第1条に従い、年金を提供する目的のために、一般的に認められた(accepted)保険数理の原則のもと、プランと年金や基金を健全な状態に保つために必要な分だけ、受託者に資金を拠出するか保険契約に基づく保険料を支払わなければならない。またプランの業務や運営による費用も支払わなければならない。

「デトロイト協定」は、こうした一般的な保険数理上の健全性の要求に加え、雇用主に具体的な積立速度、つまり年々の拠出額を要求する点に特徴があった。その具体的内容は次の通りである。年金負債の累積は、年金設立後の年々の勤務に応じて発生する通常コスト(“current service”, “normal cost”)と、年金設立前の勤続年数に対応した年金給付のための過去勤務債務(past credited service)がある。年金額の増額が行われた場合も、改定前の過去勤務債務が累積することになる。デトロイト協約では、通常コストの支払いはもちろん、過去勤務債務をプラン設立から30年で償却することのできる拠出(prior service contribution)をGM社が行うとされている。その後も、給付の改定ごとに新規に発生する過去勤務債務の期限が改定後30年で設定された⁵⁹⁾しかし、こうした具体的な償却期間を明記した年金規約は少数派であった⁶⁰⁾

(3) 代理人リスク

① 信託方式の採用

代理人リスクは、年金資産の雇用主などによる流用の危険性である。デトロイト協約に至る交渉において、UAWは代理人リスクに関する規定にも特に重点をおいた。彼らは、年金給付のために準備される資金は、雇用主のものではなく、「労働者たちに帰属する資金」とみなし、このことを、団体協約や年金

59) GM and UAW (1950b), Section 2. Financing (b) (ii) および GM and UAW (1958) の同条項。

60) 「組合は、十分な給付の確保に本質的な感心があり、投資リスクや責任を追求することに熱心ではなかった。(中略)ほとんどの協約は、契約給付の水準を単位設定するだけであり、積立に関しては雇用主と内国歳入庁が調整することを認めていた。」(Sass (1997), p. 136, 293)

規約に反映させようとした。

要求の第1は、雇用主企業の外部での信託基金の設立である。同時期のUAW-CIOの交渉ハンドブックでは、『すべての資金は年金および関連する給付のためのみに用いることのできる』という規定に基づき雇用主が資金を拠出する信託基金の設立」を団体交渉型のプログラムに必ず盛り込まなければならない規定として位置づけている⁶¹⁾ この要求は、実際にデトロイト協定で成立した年金規約に反映された。同規約の第5条第1項「信託基金 (Trust Fund)」では、信託契約による信託基金の設立が定められている⁶²⁾ また福祉資本主義期には、信託基金の多くは取り返し可能なものと規定されていたが、この規約の同条第3項 (a) では、原則として雇用主はプランにいったん拠出した資金が「取り戻し不能であること」 (irrevocability) を明確に規定している⁶³⁾

② 年金基金の管理権

要求の第2は、外部に設立された年金基金の管理権である。債務不履行リスクに備えた年金積立金が莫大な額となりうること、またその資産の経済力が相当規模のものとなる見通しについては、当時の組合指導者も理解していたと考えられる。それゆえ、彼らはこの経済力の支配権を組合に帰属させるように努めてきた。デトロイト協定に先立つUMWの福祉基金においては、プランの給付や財政方針を定める3人の受任者 (trustee) のすべてを、ルイス会長を中心とする組合役員に集中させ、権限を組合側に集めることに成功した⁶⁴⁾ しかし、雇用主拠出のプランについて組合のみが管理することは、その直後に成立した1947年タフト＝ハートレー法によって原則禁止された⁶⁵⁾ こうした攻防の中、UAWは、年金基金を管理、運営する信託理事会 (board of trustees) の半

61) Dearing (1954), p. 50.

62) Article V, Financing, Sec. 1. Trust Fund.

63) Article V, Financing, Sec. 3. Irrevocability.

64) Sass (1997), p. 128.

65) ただし、その規程は1946年以前に設立されたプランには適用されない。

数を確保し、さらに「中立な議長」を置くことを要求目標として掲げている⁶⁶⁾

デトロイト協定は、少なくとも表面上は、この要求も実現した。団体協約の合意書では、年金を管理する運営会議 (board of administration) を構成する6人のメンバーを、労使がそれぞれ3人指名し、また労使双方の合意で設置される「公平な議長」を置くことが明記されている⁶⁷⁾。ただし、彼らが要求した理事会 (board of trustees) と異なり、運営理事会は基金の管理・運用権限は著しく制限されていた。年金規約には、団体協約の範囲内では年金プランの運営や必要な具体的ルールを設定する責任と権限がGM社にあることが明記されており、また外部の信託契約者の選定と変更、自社債券への投資、信託契約の内容もGM社が行うこととされた。運営会議の決定は、ごく限られており、投資内容についても資産の現在額や投資カテゴリー等の概要が会社から報告されることのみが示されていた⁶⁸⁾。同社はその後も投資内容の開示について、それが市場や会社の信頼関係に与える影響の観点から、また投資は労働者の仕事ではなく、「年金プランのすべてのコストは会社が負っている。我々が労働組織と交渉するのは、年金プランがもたらす給付についてのみである。」として、拒否し続けていた⁶⁹⁾

なお、「代理人リスク」の観点からいえば、「年金資産は労働者の資金である」という理由で彼らが管理権を持つことが必ずしも望ましいとはいえない。労働組合への情報公開や一定の権利の保持は、年金資産の持つ経済力の会社側による濫用、さらには不正利用、流用を防止する機構となりうるが、他方で、労働組合自体がそのようなリスクの源となることもありうるからである。実際の歴

66) 「2. 労働組合が経営者と台頭の代表権を持つ理事会 (Board of Trustees) の設立。また、膠着状態の場合には、決定権を持つ公平な議長 (impartial chairman) を設ける規定。この信託者会議は、年金プログラムの設立と運営に責任を持つ。」(Dearing (1954), p. 50)

67) GM and UAW (1950b), Sec. 3. Administration.

68) 1950年、および1958年の段階では、投資内容はほとんど運営委員に公開されない (GM and UAW (1950b), Sec. 3. Administration (5) および GM and UAW (1958) の同条項)。

69) Harbrecht (1959), pp. 42, 80-82. なお GM 社の年金資産の運用状況の概要および情報公開への姿勢については、Subcommittee on Welfare and Pension Funds (1955), pp. 1132-1137 を参照。

史においては、福祉資本主義期に成立した組合金金の多くは資産がずさんに管理されることもしばしばあった。例えば1928年、印刷工組合の年金では、資産のうち40%が一般的な組合活動に使用され、20%が組合役員の経営するカジノに融資されていた⁷⁰⁾。戦後では、後述するトラック運転手労働組合「チームスター」の年金資金の不正使用が特に有名である。UAWのルーサーも、後に年金基金を組合員の利益となるような投資、例えば従業員向けへの住宅融資に活用することをフォード社に要求している⁷¹⁾。それは資産を「年金給付」以外の目的へ流用しないとする受託者義務の基準から見れば不適切なものであったといえる。

以上から、年金基金の運用について、雇用主の裁量権がある程度まで制約される一方で、労働組合の支配権も確保されない状況は、代理人リスクのより低い状態であったと考えることができる。

③ 自社株および系列会社への投資

また、実際の投資内容に関しても、GM社の年金基金の運用は、少なくとも雇用主による代理人問題を確認することはできない。福祉資本主義期においては、年金基金による自社株投資、また系列会社の支配などが存在していた。GM社の年金規約もまた、第5条第1項において、GM社が自社や子会社の株式・債権を保有する権限を認めている⁷²⁾。しかし、当時のGM社の社長ウィルソンは長期的な分散投資の観点から、自社株や債権への投資について批判的であったといわれている⁷³⁾。実際、その後GM社は自社株投資をほとんど行っていない。年金資産のうちGM社の株式購入に充てられていたのは0.7%であった。また基金を利用した会社支配についていえば、GM社の年金機関においては、会社支配の責任を回避する観点から、原則として各信託機関は会社の議決

70) SASS (1997), p. 123.

71) Harbrecht (1959), p. 80.

72) Article V, Financing Sec. 1. Trust Fund.

73) Drucker (1976), pp. 7-10.

権付き株式の0.75%を超えて投資できないと指示している⁷⁴⁾

第4節 「恩恵」から「権利」へ

本稿の問題意識は、今日も進行しつつあるアメリカ年金システムの転換の性質を見極める基礎作業として、第二次世界大戦後に開花し、アメリカ年金システムの重要な柱となった私的な年金システムの歴史的特質を明らかにすることにあった。その第1の作業として、ここでは戦後の私的年金プランの普及と形成に大きな影響を与えた代表的モデルである、GM社の年金プランを分析してきた。第二次世界大戦以前に普及した「福祉資本主義」モデルの年金プラン、およびその批判の上に成立した公的社会保障年金と、本稿で分析してきた「デトロイト協約モデル」との比較を整理したものが表2である⁷⁵⁾

デトロイト協約モデルの第1の特徴は、「社会的充足」の原則に配慮した独特の給付設計であった。福祉資本主義モデルの年金プランの年金給付は、勤続年数及び現役時の賃金水準を変数とするものであり、年金給付は現役時の賃金およびそれによって表される企業への貢献によって決定されていた。これに対し、GM社の年金プランは、少なくとも当初において、勤続年数のみを変数としており、賃金の異なる従業員の間での年金給付の「格差」の発生しない仕組みとなっている。さらに、社会保障年金において発生する格差を抑制するための公私年金の合算に基づいた最低給付保障という独特の仕組みも採用されている。GM社の年金プランは、社会保障年金とも異なる仕組みによって「社会的充足性」を追求するものとなっている。このことは、初期の年金要求運動を支えた「人間減価償却説」の再分配的性格を反映しており、さらにいえば賃金交渉を含む労使交渉を、単なる労働者の待遇改善の手段としてではなく、組合員内の範囲ではあれ、社会保障年金を補完する「社会正義」の公正達成の手段として位置づけようとした戦後初期のUAW-CIO系の運動戦略を反映したものだ

74) Harbrecht (1959), pp. 80-81, Subcommittee on Welfare and Pension Funds (1955), p. 1135.

75) 社会保障年金の特質の詳細については、拙稿 (2011b) を参照。

表2 「福祉資本主義モデル」と「デトロイト協約モデル」

モデル名			福祉資本主義	デトロイト協約モデル	社会保障年金	
典型例			ペンシルバニア鉄道(1900)	UAW-GM 合意(1950)	社会保障法 (1939)	
基本的な特徴	提供		任意	任意	強制	
	加入		強制	強制	強制	
	拠出主体		雇用主	雇用主	雇用主＋従業員	
	退職要件		あり (65歳)	あり (65歳)	所得テスト有	
	(強制退職年齢)		あり (70歳)	あり (68歳)	なし	
給付の設計	給付算定の変数		所得と勤続年数	勤続年数のみ	平均所得に傾斜変数	
	最高、最低		あり	あり	あり	
	公的年金との調整		なし	控除方式	－	
	障害給付		あり	あり	1956年設立	
	遺族年金		－	－	あり	
	家族給付		なし	なし	あり	
給付の安全性	没収リスク	裁量	変更権限	雇用主	労使の合意	議会
			債務放棄	可能	不可	規定上は可能
		条件付	勤続年数	30年	10年	対象年の半数(現在10年)
			退職年齢	65歳	65歳	65歳
			早期退職	なし	60歳	なし(1961年に62歳)
			ベスティング	なし	なし	なし
			退職事由	あり	なし	なし
			個人の属性	あり	なし	原則としてなし
	債務不履行リスク		賦課方式	積立方式	賦課方式	
	代理人リスク		規定なし	信託形式	国債投資	

出所) 筆者作成。

と考えることができる。ただし、こうした年金プランの給付設計上の特徴は、自動車産業外に広がることはなかった。

デトロイト協約のうち、戦後の年金プランのモデルとして大きな影響力を持ったものは、各種の給付リスクの抑制手段である。GM社の年金プランにおいて、年金給付約束は雇用主の裁量によって破棄することは認められておら

ず、また年金の受給に必要な勤続年数もかつての20～30年から10年へと大幅に短縮され、さらに退職年齢前の早期退職も認められていた。これらは、いずれも年金給付の「没収リスク」を大幅に削減する措置であった。また、債務不履行リスクに対処するための年金積立も、かつての年金プランと比べて大幅に発達し、年金資産を自社株資産に投資する流用リスクも大幅に抑制されている。経営評論家のドラッカーが、デトロイト協約の「モデル」としての性格を強調する時、念頭にあるのは、こうした年金基金への資産積立や他社への積極的な株式投資などの運用姿勢についてである。アメリカ年金史におけるデトロイト協約の位置は、各種の給付リスクへの対処、特に債務不履行リスクと代理人リスクへの対処にあったといえる。

本稿では、戦後アメリカ企業年金の起点として「デトロイト協約」モデルを分析してきた。しかし、同モデルに残された給付リスクの問題、GM社の年金プラン自体のその後の発展、また同時期に普及した他の年金プランへの実際の影響、1974年に成立したエリサ法との関係などについては紙幅の関係から十分に論じることができなかった。今後の課題としたい。

参 考 文 献

- ウェザーズ, C. 著, 前田尚作訳 (2010), 『アメリカの労働組合運動』, 昭和堂。
- 渋谷博史 (2005), 『20世紀アメリカ財政史Ⅰ, パクス・アメリカーナと基軸国の税制』, 東京大学出版会。
- 年金制度専門視察団 (1961), 『アメリカの私的年金制度～年金制度専門視察団報告書』, 日本生産性本部。
- 吉田健三 (2011 a), 「ニューディール期以前のアメリカ私的年金の分析～『福祉資本主義』の年金モデル」, 『松山大学論集』, 第23巻第1号, pp. 33-65。
- 吉田健三 (2011 b), 「アメリカにおける『社会保障』の論理～『福祉資本主義』モデルとの対比を中心に」, 『国学院経済学』, 第60巻第1・2合併号, pp. 273-313。
- Bernstein, M. (1964), *The Future of Private Pension*, The Free Press of Glencoe.
- Dearing, C. (1954), *Industrial Pensions*, The Brookings Institution.
- Folsom, M. (1949), "The Pension Drive: Social and Economic Implication", National Industrial Conference Board, *Information for the Press*, November 12, 1949.

- Ford Motor Company and the UAW-CIO (1949), *Agreements between Ford Motor Company and the UAW-CIO*, September 28, 1949, p. 170.
- Fredrick H. Harbison, "The General Motors-United Auto Workers Agreement of 1950", *The Journal of Political Economy*, vol. 58, 1950 を参照。
- Galbraith, J. (1967), *The New Industrial State*, Hamish Hamilton. (邦訳, J. ガルブレイス著, 都留重人監修 (1972), 『新しい産業国家』, 河出書房新社。
- General Motors Corporation and UAW-CIO (1950 a), *The General Motors Hourly-Rate Employees Pension Plan*,
- General Motors Corporation and UAW-CIO (1950 b), *Supplemental Agreements Covering Pension Plan and Insurance Program, Echibits A and B to Agreement between General Motors Corporation and UAW-CIO*, May 29, 1950
- Hacker, J. (2002), *The Divided Welfare State*, Cambrige Univ. Press.
- Harbrecht, P. (1959), *Pension Funds and Economic Power*, Periodicals Service Co.
- Harry Becker, Director, UAW-CIO Social Security Department, "Organized Labor and Social Security," *The Quest for Economic Security, A Symposium*, University of Michigan, Aug. 2, 1950, p. 2.
- Jacoby, S. (1997), *Modern Manor, Welfare Capitalism since the New Deal*, Princeton University Press.
- Lowenstein, R. (2008), *While America Aged-How Pension Debts Ruined General Motors, Stopped the NYC Subways, Bankrapted San Diego, and Loom as the Next Financial Crisis*, Pensuin Press. (邦訳; ロジャー・ローウェンスタイン著 鬼沢忍訳 (2008), 『なぜ GM は転落したのか〜アメリカ年金制度の罠』, 日本経済新聞出版社)。
- McGill, D., Brown, K., Haley, J. and Schieber, S. (2005), *Fundamentals of Private Pensions 8th Edition*, Oxford University Press.
- Osterman, P. (1999), *Securiing Prosperity*, The Century Foundation (ポール・オスターマン著, 伊藤健市ほか訳 (2003), 『アメリカ・新たな繁栄へのシナリオ』, ミネルヴァ書房)。
- Drucker, P. (1976), *The Unseen Revolution-Pension Fund Socialism Came to America*, Harper & Row. (P. ドラッカー著, 佐々木実智男ほか訳 (1976), 『見えざる革命〜来るべき高齢化社会の衝撃』, ダイアモンド社。)
- President's Committee on Corporate Pension Funds and Other Private Retirement and Welfare Programs (1965), *Public Policy and Private Pension Programs-A Report to the President on Private Employee Retirement Plans*, U. S. General Printing Office.
- Quadagno, J (1988), *The Transformation of Old Age Security-Class and Politics in the American Welfare State*, University of Chicago Press.
- Sass, S. (1997), *The Promise of Private Pensions : The Fist Hundred Years*, Harvard University Press.

- Schieber and Shoven (1999), *The Real Deal: The History and Future of Social Security*, Yale University Press.
- Skolnik, A. (1976), "Private Pension Plans, 1950-1974", *Social Security Bulletin*, June, 1976.
- Steel Industry Board, appointed by the President (1949), *Report to the President of the United States on the Labor Dispute in the Basic Steel Industry.*, Submitted September 10, 1949.
- Subcommittee on Welfare and Pension Funds (1955), *Welfare and Pension Plans Investigation-Hearings on S. Res. 40*, 84th Congress, 1st Session, Part 3.
- Turner, J. and Beller, D. (Department of Labor, Pension and Welfare Benefits Administration) (1992), *Trends in Pensions 1992*, U. S. General Printing Office.
- Wimberly, J. (1967), *Private Industrial Pension Plans in the United States: A Comparative Analysis*, A Dissertation Submitted to the Graduate Faculty of the Louisiana State University and Agricultural and Mechanical College in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in the Department of Economics.
- 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)