

松 山 大 学 論 集
第 23 卷 第 6 号 抜 刷
2 0 1 2 年 2 月 発 行

戦後アメリカ企業年金の発展

——「繰延賃金説モデル」の年金プランと「年金保護」——

吉 田 健 三

戦後アメリカ企業年金の発展

——「繰延賃金説モデル」の年金プランと「年金保護」——

吉 田 健 三

第1節 「繰延賃金説」と「繰延課税」

第2節 基本的特徴と給付設計

第3節 給付リスクに関する発展

第4節 年金保護の論理

本稿は、第二次世界大戦以降の年金普及期におけるアメリカ年金プランの特質を明らかにすることを課題としている。アメリカの年金システムの大きな特徴の一つは、1974年に成立した従業員退職後所得保障法（Employee Retirement Income Security Act of 1974（ERISA）；以下「エリサ法」）による強力な受給権の保護である。公的年金プランが社会保障年金の一層しか存在しないアメリカでは、私的年金プランが大きな役割を占めている。エリサ法は、この私的プランを国民の退職後所得保障の柱として機能させるために成立した企業年金規制である。エリサ法は、成立当初からニューディールに比肩する労働立法として喧伝される一方で、その強力すぎる受給権保護により今日の伝統的な年金プラン衰退の一因であると批判もされている。しかし、同法が目指した「年金保護」の思想自体は、当時から必ずしも目新しいものではなく、第二次世界大戦後の年金プラン発展の延長線上に位置づくものでもあった。

本稿では、エリサ法に代表されるアメリカ年金プランの特質を明らかにするための基礎作業として同法成立以前の企業年金の発展の内実を明らかにすることを目的としている。すでに拙稿（2011）で明らかにしたように、戦後企業年金の出発点の一つは、1950年の全米自動車労働組合（United Auto Workers；

以下「UAW」)とゼネラル・モーターズ社(General Motors Corp.;以下「GM社」)との間で成立した「デトロイト協約」に基づく年金プランである。それは人間減価償却説の思想を背景に、設計給付における「社会的充足」の原則の導入、および各種の給付リスクの抑制を追求するものであった。以下では、この到達を踏まえて、「人間減価償却説」と並ぶ年金思想である「繰延賃金説」を起点に、第二次世界大戦後の年金プランの特質と発展の方向を、基本的特徴、給付設計、および各種の給付リスクの抑制に区分した上で分析し、エリサ法に至るアメリカ独自の「年金保護」思想の内容と実態を具体的に明らかにしたい。

第1節 「繰延賃金説」と「繰延課税」

(1) 「繰延賃金説」の内容

第二次世界大戦後の年金拡大において、「人間減価償却説」の影響力は限定的なものであった。確かに当時のアメリカの工業社会を代表する自動車産業、また戦後の年金要求運動を主導してきたCIO-UAWの成果であるデトロイト協約は、戦後アメリカの年金普及に最も影響を与えた。しかし、それは多様な年金プランにおいて、最大ではあっても全部ではなかった。歴史的、また同時代においてさえ、年金プラン設立は労働運動を唯一の要因とするのではなく、雇用主側の事情にも基づくものであったし、また同じ労働運動でもAFLは、「人間減価償却説」を掲げるCIOとは独自の年金要求運動を行っていた。

戦後において、「人間減価償却説」より強い支持を得ていたのが「繰延賃金説」である。それは、年金給付を従業員が受け取るべき賃金の繰り延べされた部分だとする考え方である。このような発想は、すでに1913年の時点でA.デローデによって主張されている¹⁾

老齢と勤務の年金を完全に理解する為には、それらの年金を労働者の真の賃金(real

1) deRoode(1913), p. 287. (McGill, Brown, Haley and Schieber(2005), pp. 17-18.)

wage)の一部と考えるべきである。これらの年金は、会社によって「支払われる」とか、従業員が一部を拠出する場合には、雇用主によって部分的に「支払われ」また従業員からも部分的に「支払われる」といわれる傾向がある。もちろん、ある意味では、このことは正しいかもしれないが、不明瞭である。従業員の実際の賃金の一部とみなされた年金プランは、実際には従業員により、おそらく現金によってではなく、年金プラン設立がなければ得ていたはずの賃金の増加分を控えることで支払われているのである。

(2) 繰延賃金説の浸透と機能

年金給付を賃金の一部だとする繰延賃金説においては、人間減価償却説と比べて、勤労の対価としての年金の性格がより明確である。それは、年金プランを「賃金」と同様の交渉項目としたインランドスティール社への全国労使関係委員会(NLRB)の裁定趣旨とも整合的である。それゆえ、従業員の雇用主への権利を正当化する論理として人間減価償却説より無理が少なかった。

実際、繰延賃金説は人間減価償却説よりもアメリカ社会で広く長く受容された。CIOの母体であるAFLは1952年に同団体が年金要求運動の指針として発行した冊子で「人間減価説」を拒絶し、年金プランが「契約によって要求され、現在の勤務から稼得される繰延賃金である」と明確に位置づけている²⁾。そこで提示されていたのは賃金水準と年金給付の連動、受給権付与、積立の重要性が強調されているなど「人間減価償却説」と異なる年金プラン像であった。「繰延賃金説」はまた、年金プランに対する雇用主側の理解とも親和的であった。勤労の対価としての年金という側面は、社会保障年金との対比において産業界がしばしば強調したことである。実際、繰延賃金説が重視する1920年代にも年金の数理的な健全性を求める改革者たちによって支持されていた³⁾。一般に、「繰延賃金説」は「人間減価償却説」にひろく取って代わる、あるいは補完するものとして、受容されるようになったと評価されている⁴⁾。もっとも、年金プ

2) 同冊子への論及は Harbrecht (1959), p. 95. および Dearing (1954), pp. 52-53.

3) Sass (1997) では福祉資本主義期の年金改革論と「繰延賃金説」を関連づけている (p. 79)。

4) McGill, Brown, Haley and Schieber (2005), p. 17. またそれぞれの説を掲げた CIO と AFL は、1955 年に再合併されている。

ランの存在意義を説明する論理としては、繰延賃金説にも人間減価償却説と同様の難点が残される。年金を支払う雇用主、またそれを受け取る加入者が、賃金を即時ではなく「年金給付」という繰延賃金で受け取らなければならない理由はなく、実際、年金プランを提供する企業の賃金水準が他の企業に比べて低いとする証拠もないからである⁵⁾。

繰延賃金説は、人間減価償却説と異なり、第二次世界大戦後のアメリカにおいて年金要求を正当化する論理、また特定の給付設計を正当化する強力な論理として浸透したわけではなかった。同説の意義は、むしろすでに存在している年金プランにおける加入者の権利を擁護する論理として、つまりすでに与えられた年金給付の各種リスク、雇用主の裁量による破棄の防止にあった。その提唱者であるデローデは、1913年時点で雇用主による年金の没収を批判し、繰延賃金に整合的な年金の原則として、適切な積立規程や離職時の年金支払いなどを挙げている⁶⁾。AFLが運動指針として掲げたベスティングや積立基準もその主張に沿ったものである⁷⁾。裁判所でも、「繰延賃金説」は年金没収に対抗する文脈において援用された。繰延賃金説と人間減価償却説は、政治的にも論理的にも激しい対立関係にあるわけではなく、むしろ補完的な関係にあった。

(3) 内国歳入法における「繰延課税」

繰延賃金説による給付約束の保護は、内国歳入法によっても事実上支持されていた。すでに述べたように、年金プランは、雇用主にとっては損金算入、加入者にとっては給付の受け取り時まで所得の課税が繰延されている。こうした繰延課税は、年金給付を賃金の繰延とみなす考え方と整合的である。また繰延

5) Conant (1922) では「繰延賃金説」に関する初期の批判が整理されている (p. 55, 69)。ただし、1950年代以降の団体交渉時においては、あるいは鉄鋼委員会報告などでも、年金コストはしばしば賃金相当額に換算されており、年金による賃金上昇分の代替という直観により合致している (Steel Industry Board (1949))。

6) deRoode (1913), pp. 222-295.

7) 「「繰延賃金説」は、受給権の即時完全付与を示唆するものである。」(Sass(1997), p. 190.)

賃金説と繰延課税との関係は、単に論理において親和性があるだけではない。1940年代以来、強化された年金プランの適格要件は、雇用主の「繰延賃金説」の規範遵守に大きな役割を果たした。

内国歳入法による租税優遇措置の規制強化の主な目的は、節税目的での年金プランの設立が相次ぐなか、租税優遇措置を「年金」への「補助金」として適切に機能させることである⁸⁾。その第1の領域は、公平性の観点から、「補助金」が高給従業員にのみ与えられることを防止する「非差別ルール」である。これは、一部の従業員のための年金拠出金が、プランの総拠出額の一定範囲に収めることを租税優遇措置の適格条件とするルールである。第2の領域は、優遇措置を受ける年金拠出金が他の経営目的のために費消されること、つまり租税を通じた「補助金」濫用の防止である。繰延賃金説の実効性と特に関連があったのは、この後者の濫用防止に関わる措置であった。なぜなら、それは雇用主に「繰延賃金」約束の確実な履行を求めるものだったからである。

以下では、判例や各種の統計資料を中心に、「繰延賃金説」を軸とした同時期の年金プランの発展の具体的な内容とその限界を確認していきたい。

第2節 基本的特徴と給付設計

(1) 基本的特徴

ペンシルバニア鉄道社のプランに代表される「福祉資本主義モデル」の基本的特徴は、ブルーカラー層を含む全従業員への強制適用、退職年齢の設定、また雇用主拠出型であった。ニューディール期から第二次世界大戦に設立された高給従業員の節税を目的としたプランを除き、これらの基本的特徴は、「人間減価償却説」か「繰延賃金説」か、交渉型か非交渉型かによらず、第二次世界大戦後の年金プランにも幅広く引き継がれた。

まず対象となる従業員についてであるが、この時期に設立されたプランの多

8) 当時の内国歳入法による規制の概要は Harbrecht (1959), pp. 124-130 を参照。p. 253. Scanian (1963), pp. 253-256.

くは交渉対象の組合員あるいは従業員の多くを自動的に加入させるものであった。内国歳入法が定める非差別ルールにより、一部の高給従業員のみを対象に年金プランを設立することは以前より困難となっている。

次に強制退職規定について、労働省の調査によれば、1963年の時点で63%のプラン、1971年には58%が何らかの強制退職規程を備えていた。強制退職年齢の設定は、1967年の年齢差別禁止法により65歳以下に、1978年改正では70歳以下に設定されることが禁止された。ただし、年齢を理由とする強制退職の非合法化は、年金給付を条件とした「自発的」退職を促す年金プラン元来の機能の重要性を高めるものでもあった⁹⁾。

最後に拠出主体についていえば、従業員貯蓄制度や利益分配制度など確定拠出型プランを除くならば、戦後の年金プランのほとんどが雇用主拠出型であったといえる。ブルッキングスの調査では1950-1951年にかけて設立されたプランの90%は雇用主拠出型であった¹⁰⁾。労働省の統計では、雇用主拠出型のプランの加入者の割合は、1950年で約75%、1963年には80%だったと推計している¹¹⁾。第1節ですで見たとように、年金拠出金に占める従業員拠出金の割合は、1940年の41.9%から1950年には15.9%、1970年には6.1%まで激減している¹²⁾。

(2) 給付設計

(a) 所得比例型の給付算定式

デトロイト協約の給付設計の特徴は、「人間減価償却説」を背景とした社会的充足への配慮にあった。「繰延賃金説」は、給付設計において特に社会的充足に拘泥する論理ではない。むしろ年金を賃金の一部と見なす立場にとって、福祉資本主義モデルと同様、年金給付が現役時の賃金水準に比例する場合

9) 1986年には禁止適用の上限年齢そのものが撤廃されている。

10) Dearing (1954), p. 279.

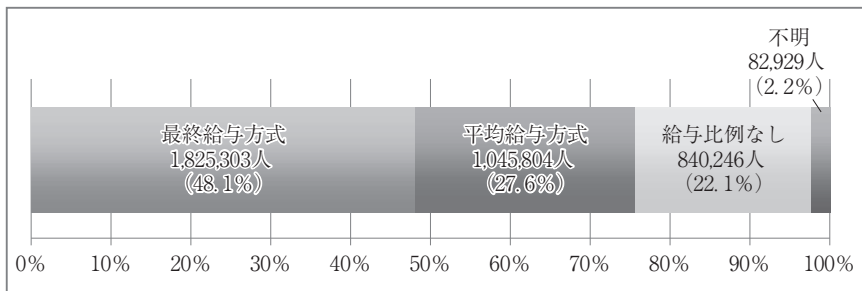
11) Wimberly (1968), p. 71.

12) Skolnik (1976), pp. 7-8. 実際の強制退職の運用状況についてはReno (1972)を参照。

のほうがより自然である。実際、「繰延賃金説」を奉じる AFL は 1952 年に提示した交渉のガイドラインで、「退職が促進され円滑にされるべきだとすれば、給付は、彼の通常の所得に合理的な関係を持つべきである。」とし、勤務比例方式ではなく、賃金比例型の給付算定式を推奨している¹³⁾

戦後の年金プランの発展においては賃金比例型が優勢であった。勤務比例方式は、UAW の団体交渉型プラン以外にはほとんど広がりを見せなかった。1951 年時点のブルッキングス研究所の調査において、全プランの加入者のうち「デトロイト協定」と同様の勤務比例給付のプラン加入者は 22.6% にすぎず、そのうち 83% が自動車を中心とする輸送機器産業の労働者であった。福祉資本主義モデルと同じ賃金比例型の加入者は調査対象の 77.4% を占めていた (図 1)¹⁴⁾ 特に非交渉型のプランはほぼすべてが給与比例型の年金をとっていた¹⁵⁾ GM 社であってもホワイトカラー層に適用されるプランは賃金比例型である。賃金比例式において用いられる変数は、インフレの影響により、全期間平均給与から退職直前の最終給与への移行が進んでいる。バンカーストラストの調査では、退職前 5 年以内の最終給与を用いるプランの割合は、1955 年の 12% か

図 1 私的年金プランの給付算定式 (1951 年)



出所) Dearing (1952), p. 77.

13) Dearing (1954), p. 52.

14) Dearing (1954), pp. 76-77, 277.

15) 1960 年のバンカーストラストによる調査より。Scanian (1963), p. 270.

ら1974年には74%まで上昇している¹⁶⁾

交渉型プラン、特に自動車産業を中心とする年金プランでの勤務比例方式、それ以外、特に非交渉型のプランでは給与連動型という構図は、これ以降も継続する。少し後、1980年の労働省の統計では、勤務比例型(Dollar Amount)が30%、賃金比例型が68%となっている¹⁷⁾。ただし、第1章で紹介したGM社のプランに見られるように、勤務比例型であっても、定数を所得に応じたクラス分けにするなど、所得比例の要素を導入するケースもあった。

(b) 社会的充足に関する諸規定

給与算定式が、「個人的衡平」の原則に近い賃金比例が採用される中で、「社会的充足」に親和的な措置をとるプランも一定の割合で存在していた。

その第1は、最低給付規定である。それは、例えば給与に比例する通常の給付算定式とは別に勤続年数にのみ比例する給付式を設定し、低い賃金水準の退職者の年金水準を確保するものである。1965年のバンカーストラストの調査では、53%のプランがこうした最低給付規程を持っていた¹⁸⁾。また、年金給付の上限を設定するケースもある。1960年の調査では非交渉型プランの37%がこのような規程を有していた¹⁹⁾。上限設定の主な目的は、政府の非差別ルールへの対策であり、その適用条件は年収50,000ドルと寛容なケースが多く、またインフレに伴い緩和される傾向にあった²⁰⁾。

第2は、一定の身体障害が認められた場合に支給される障害年金給付である。同規定は、労働者の円滑な退職促進という目的に整合的でもあり、福祉資

16) Skolnik (1976), p. 13. 5年以上期間を含む最終給与基準は1955年32%, 1974年78%となっている。

17) Turner and Beller (1992), p. 185, 186, 201.

18) Wimberly (1967), p. 68. なお、団体交渉型プランでは、1959年にプラン数で37.3%、加入者で29.7%、団体交渉プラン以外では44%がこのような規程を有していたとされる。ただし、団体交渉型プランの一定割合は勤続比例式であるので、単純な比較は困難である(Scanian (1963), p. 272, 279)。

19) Scanian (1963), p. 272.

20) Wimberly (1967), p. 68. Scanian (1963), p. 273.

本主義期からすでに一定割合で採用されていた。1959年の労働省の調査では交渉型プランのプラン数で89.3%，加入者で77.0%，1965年のバンカーストラスト社の調査では交渉型の94%のプランがこのような規定を有していた。これらの多くは10年から15年の勤続年数をその条件として設定していた²¹⁾。非交渉型の場合は、より小さい。非交渉型を対象としたバンカーストラスト調査では、1953年から1955年に設立されたプランの46%，1956年から1959年に設立されたプランの59%のみがこのような規定を有していた²²⁾。1973年の全米産業審議会（The Conference Board）の調査では、非オフィス労働者向けプランのうち62%が障害退職規定を有していたのに対し、オフィス労働者のそれは47%であった²³⁾。

最後に遺族年金給付が挙げられる。退職者が死亡した場合、残された配偶者に対して本人給付の一定割合が支払われる給付である。多くの場合、一定率の年金給付の削減を引き換えに予め労働者がそのオプションを選択する必要がある。自動車産業では1961年の団体協約で獲得されている。複数の調査が、この時期の遺族年金の普及を示唆している。また、全米産業審議会の調査では、1964年の10%から1973年には45%にまで増加している。バンカーストラストの調査では、何らかの形態で遺族年金給付を提供するプランは、1965年の28%から1974年には63%にまで増加していた²⁴⁾。

(c) インテグレーション

ニューディール期以降の年金プランの変化の一つとして社会保障年金との給付調整、すなわちインテグレーションの採用がある。1974年の議会調査局の報告では、年金プラン加入者全体の25-30%が、社会保障年金との何らかの給付調整を持つプランの加入者であったと推計されている²⁵⁾。ただし、社会保障

21) 詳細な表は、Scanlan (1963), p. 287, Wimberly (1967), p. 52.

22) Scanlan (1963), p. 267, 311.

23) Solnik (1976), p. 8.

24) Solnik (1976), p. 10, Wimberly (1967), p. 128.

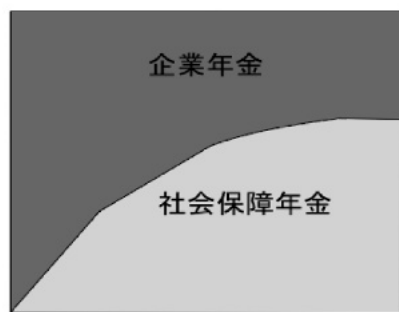
年金との調整が持つ意味は、年金給付の基本的算定の方法によって大きく異なっている。図2は、その性質の相違を簡単に図示したものである。

まず、基本的な給付算定式が、デトロイト協約モデルのように現役時の賃金水準を反映しない勤務比例方式であった場合、インテグレーションは、低所得者により手厚い、社会的充足に配慮した措置として機能する。年金給付は、企業年金と社会保障年金との合算において求められ、より高い社会保障年金を得るものは、その分、企業年金給付額が削減されるからである。1940年代末の鉄鋼企業での年金プランや初期のフォード社での労使協約による年金プランではこの方法が採用されていた。しかし、一定水準以下の所得のものに対してより手厚い給付を行うこの措置には難点も多い。まず、勤務年数の減少による年金給付の削減率が著しい。例えば、社会保障年金との合計が100ドルとなるプ

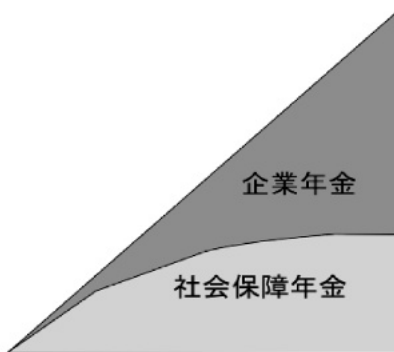
図2 社会保障年金とインテグレーションの機能（勤続年数が一定の場合）

(a) 勤務比例方式における調整

(b) 賃金比例方式における調整



小 ← 現役時の賃金 → 大
※現役時賃金の低下に伴う給付額の低下が補われ、合計給付額が一定となるように調整される。
(低所得者により手厚い)。(控除型が中心)



小 ← 現役時の賃金 → 大
※現役時賃金の上昇に伴う給付代替率の低下が補われ、合計代替率が一定となるように調整される
(高所得者に手厚い)。(超過型、段階変率が中心)

出所) 筆者作成。

25) 以下、インテグレーションに関する数字は、Solnik (1976), pp. 12-13 を参照。また、その概要は、Bernstein (1964), p. 30 を参照。

ランの場合、社会保障年金給付が80ドルの場合、勤続年数上限30年の80%以下、つまり勤続23年未満の従業員の年金給付はゼロとなる。さらに、社会保障年金の給付上昇によって、企業年金は減少される。実際に、社会保障年金は1949年に46ドル、1950年に80ドル、1952年に85ドル、1954年に108.5ドルと上昇していた²⁶⁾ GM社プランが、インテグレーションの適用範囲を最低給付の設定に限定している。勤続比例型における控除型は、その後急速に減退し、1974年バンカーストラストの調査では勤続比例型プランでの控除方式を採用しているプランは、わずか6%であった。

他方、企業年金の給付算定に現役時の賃金が反映される賃金比例方式においては、インテグレーションは、所得水準の上昇に伴う社会保障年金の所得代替率の低下を補う作用を果たす。例えば、この方式において最も一般的な「超過型」のインテグレーションが採用された場合、企業年金の適用は、例えば社会保障年金の課税上限以上の所得に対してのみ適用される。この方法は、1942年内国歳入法による非差別ルールの適用除外モデルとして、コダック社のフォルサムが開発し、第二次世界大戦中に設立された標準的な年金モデルとなっていた。また、所得水準の上昇に応じて、給付の乗数が上昇する「段階変率」(step-rate)方式が採用されることもある。1974年議会調査局の報告では、25人以上のプランでは、約78%がこの段階変率および超過方式を採用していた²⁷⁾ 賃金比例方式を取るプランにとって、インテグレーションは、稼得上昇に伴う稼得減少を念頭に、高所得者の所得代替率の確保を目標とするものであった。

デトロイト協約で採用された勤続比例型の給付は、社会的充足の原則により親和的であり、控除方式の調整はその性質を補強するものであった。一方、戦後年金プランの主流は賃金算定式に回帰し、個人的衡平の原則により忠実であ

26) Sass (1997), p. 37.

27) 残りのうち約21%は、社会保障年金の給付を企業年金給付から差し引く控除方式を採用していた。ただし、基本となる給付算定式が賃金比例である限りは、インテグレーションは、デトロイト協約と同じ控除法方式で適用された場合においても、高所得者により有利な措置として作用する。なお、小規模プランでは控除方式の採用率は3%にすぎない。

る。その一部で採用されたインテグレーションは、企業年金内での衡平だけでなく、社会保障年金における個人的衡平の不足を補完するものであった。

第3節 給付リスクに関する発展

① 没収リスク

(a) 年金規約における変更可能性

「繰延賃金説」を提唱したデローデが問題視していたのは、福祉資本主義期における「恩賞」(gratuity)としての年金プランという観念であった²⁸⁾。彼の思想が浸透しつつあった第二次世界大戦後には、雇用主が年金を単なる「恩賞」と位置づけることは容易ではなかった。GM社のプランに代表されるように、交渉型の年金プランは年金給付の設計に関する裁量権は、根拠となる団体協約に制約される。他方、非交渉型プランの多くは、1955年のニューヨーク州銀行局の調査によれば、一方的にそのプランの内容を変更し、給付を削減、拠出を停止する雇用主の権利を認めていた。ただし、同報告によれば、実際上にこの権利が行使されることはごく稀 (very few) であった²⁹⁾。

雇用主の裁量権に関する規約の文言に関わらず、勤続年数に応じてすでに発生している「約束された給付」を削減することは法的に困難であった。雇用主の変更権限を認めるプランであっても、それは主に将来発生する年金給付に関するものであり、過去に発生した給付の削減、すなわち年金債務の放棄を認めるものは少数派であった。同時期に年金権利の法的地位を研究した Aaron (1961) では、年金給付約束の変更や破棄によって年金給付債務を放棄する雇用主の権利について次のように指摘している³⁰⁾。

債務放棄規定 (The disclaimers of liability) は、いくつかの古いプランに生き残って

28) deRoode (1913), p. 295.

29) Harbrecht (1959), pp. 49-50.

30) Aaron (1961), p. 8.

いる。しかし、今日の典型的なプランにおいては、それらは全体的に削除されているか部分的に修正されている。

(b) 判例の変化と内国歳入法

雇用主の年金給付削減、停止に関する裁量権への制限は、労働運動が掲げた労働者の権利としての年金という観念、特に「繰延賃金説」に整合的である。このような変化を雇用主に強いた実質的な要因は、年金要求運動だけではなく、裁判所における年金解釈の変化、および内国歳入法であった。

すでに見たように連邦最高裁判所は、インランドスティール社の紛争の裁定において、全国労使関係委員会（NLRB）が年金を「賃金」と同様の労働条件と解釈したことを支持している。それと前後して、裁判所では雇用主が提供する年金給付を「単なる恩賞」（*mere gratuity*）あるいは「贈り物」（*gift*）ではなく、「強制力のある契約」（*enforceable contract*）として認める判決も現れつつあった³¹⁾。その代表的な判例は、横浜正金銀行サンフランシスコ支店の戦時清算をめぐるカリフォルニア州控訴裁判所の判決である。それは州の銀行管理局による銀行資産の清算に際し、退職者が年金給付約束に相当する資産の回復を要求する訴訟であった。判決文は、次のように原告を支持している³²⁾。

退職給付（*retirement allowance*）は、繰延報酬（*deferred compensation*）であり、銀行の負債と同様のものである。また、そこに強制力のある契約があったことは審理によって十分に支持される。したがって、裁判所は次の理由から原告を支持する。（中略）雇用主が年金プランを提供しており、また従業員がそのことを知っている場合、雇用の継続は年金を支払うと約束しているものとみなされる（*constitutes consideration*）。その年金は、繰延報酬と考えられる。

31) この時期の判例の変化については、Aaron (1961), pp. 8-11, 119, Harbrecht (1959), pp. 181-186, McGill (1962) p. 83, 164, Sass (1997), p. 189, 305 などで簡潔に整理されている。

32) *Hunter v. Sparling*, 87 Cal. App. 2nd 711; 197 p. 2d 807. なお被告の上訴は最高裁で棄却されている。この判決は、Aaron (1948), p. 8, 10, Harbrecht (1959) p. 183, McGill (1962), p. 163 などでも論及されている。

ここでは、「繰延報酬」の観念が、原告の権利を支持する大きな論拠になっていることが確認できる。また、この判例は、年金規約に「恩賞」(gratuity)という明記がない場合の判断である。しかし、仮に雇用主が年金規約に年金が「恩恵」であると明記していたとしても、約束の履行に関する雇用主の裁量権は必ずしも法的に安全なものではない。この判例では「禁反言の約束(promissory estoppel)」という観念が用いられていたからである。それは「従業員にこの約束を信頼させる意図を雇用主が持っていた場合」、従業員の年金給付は「契約」としての性質を帯びるというものである。例えば、1932年の判例では「あなたが生き続け、現在の会社や役員への忠実な態度を保持し、競合する職業につかない限り、あなたは月額100ドルの年金を受け取れる。」との手紙が「禁反言の約束」を根拠に加入者の権利が認められている³³⁾。少なくとも雇用主にとって、年金規約の「贈り物」条項は、以前ほど安全なものではなかった。

何より、雇用主にとってより日常的な関心事として影響力を持っていたのは、租税優遇措置の適格条件であった。1942年に強化された内国歳入法、およびその具体的解釈である財務省規制は、すでに稼得された年金債権(pension credit)を縮小、修正、終了させる運営を認めてはいなかった。過去に遡及する変更規約の適用は、この条件に抵触する恐れがあった³⁴⁾。

(c) 退職年齢および勤続年数

退職年齢や勤続年数に関していえば、第二次世界大戦後の年金プランは、総じて「福祉資本主義期」のプランより寛容な給付条件を設定していた。まず退職年齢についてみれば、この時期のほとんどのプランは、当時の社会保障年金の支給開始年齢でもある65歳を採用している。労働省の1959年の調査によれば、交渉型のプランの90%以上が65歳を通常退職年齢に定めている。このことは、非交渉型のプランも同様であったといわれている。1960年前後の標準

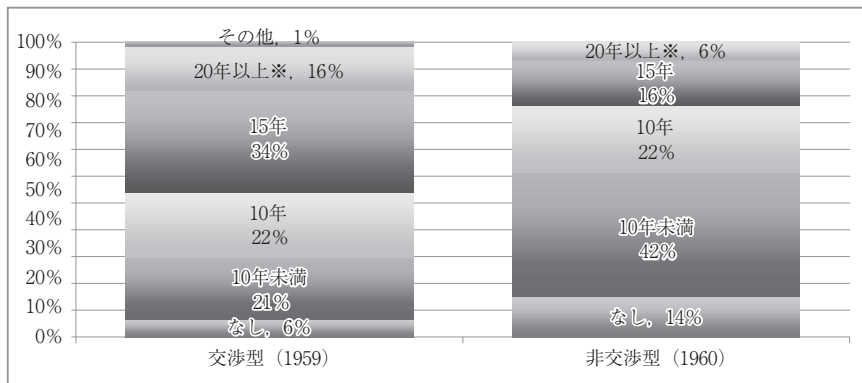
33) Langer v. Superior Steel Corp., 105 Pa. Super 579, 161 Atl 571 (1932).

34) McGill (1962), p. 83.

退職時の勤続年数の条件の分布については、図3に示されている。労働組合との交渉で設立された団体交渉型プランの場合、6%が勤続年数の条件なし、27%が10年未満、49%が10年以内であった。これに対し、非交渉型のプランの場合、14%が条件なし、56%が10年未満、78%が10年以内の勤続年数であった。標準退職の規定は、総じて非交渉型のほうが寛容であったといえる。なお、この勤続年数の条件は、年々緩和されている。労働省の資料によれば、賃金比例型の年金のうち、標準退職時に必要な勤続年数が10年未満のプランの割合は、1955年で50%、1964年で60%、1974年時には71%に達していたとされる³⁵⁾

GM社の年金プランに見られた早期退職規定も、第二次世界大戦後に広く普及していた。労働省の調査では、団体交渉型のプランのうち早期退職規定を持つものの割合は1952年の55.4%から1959年には74.6%に増加している。非交渉型の230プランを対象としたバンカーストラストの調査では、1955年から1960年の間に92%から96%へと増加している³⁶⁾ 1963年に労働省が行ったよ

図3 標準退職における勤続年数条件の分布（プラン数の比重）



出所) Scanian (1963), p. 264, 276 より筆者作成。

35) Skolnik (1976), p. 7.

36) Scanian (1963), pp. 264, 285-288.

り大規模な調査では、14,890のプランのうち78.8%、加入者ベースで90.8%にも相当するプランが早期退職規程を備えていた。早期退職規定は元来、社会保障年金と同様に退職の前倒し分だけ、例えば1年につき7-8%程度年金額を削減する方法が主であった。しかし、GM社と同様に、社会保障年金分の欠如を補うため標準退職年齢まで通常の年金給付より多額の給付を支払うプランが増大し、1974年には85-90%のプランがその方式を採用していた。ただし、早期退職は製造業を中心としたものであり、外食、ホテル、服飾、レストラン産業ではほとんど見られなかったといわれている³⁷⁾

65歳の標準退職年齢前の55歳や60歳での加入者に年金受給資格を与える早期退職規定は、没収リスクを大いに低減させる。ただし、GM社の年金プランがそうであったように、早期退職による受給資格の付与には、標準退職の場合と同じか、それより長い勤続年数を求めるのが通例であった。また早期退職の適用を、雇用主の命令や就業不能など一定の事由による退職に限定し、自発的な退職の場合には認めない場合も存在していた。このような条件付けは特に非交渉型のプランに多く見られる。交渉型のプランでは、自発的な早期退職者に年金給付を認めるケースが約75%存在していたのに対し、非交渉プランでは、1953年から1955年に設立されたプランのうち自発的早期退職が選択できるものは31%、1956-59年までに設立されたプランでも51%に過ぎなかった³⁸⁾

(d) ベスティング

年金給付の没収リスクの抑制策として、1950年代に普及した新しい変化は、いわゆる「ベスティング」(vesting)である。ベスティングとは、一定の年齢や勤続年数に達した年金プラン加入者に対して受給権を付与する規定であり、これにより標準退職および早期退職年齢以前に離職する加入者も、「約束された年金給付」の一部、あるいは全部を受給できるとする仕組みである。ベスティ

37) Skolnik (1976), p. 9, Wimberly (1967), p. 47 を参照。

38) Scanian (1963), pp. 265, 289-290, Wimberly (1967), p. 47.

ングは、戦後年金運動の初期段階では一般的な規定ではなかった。CIO は、十分な年金給付額の確保を優先する観点から必ずしもこの規定を重視しなかったともいわれている³⁹⁾ 1950 年におけるフォード社と UAW との協約、それに続くデトロイト協約では、それぞれベスティングの不採用が明記された⁴⁰⁾ つまり、早期退職年齢前に離職したものは年金受給の資格は全く得られない。彼らにとっての年金給付の没収リスクは福祉資本主義期のプランとほぼ同様であった。1951 年の調査では、調査対象の年金加入者 380 万人のうち、ベスティングのあるプランに加入していたもの 22% にすぎず、そのうち 75% が従業員拠出型のプランであった⁴¹⁾ また、ベスティング規定を備えたプランでも、20 年や 25 年など長期間を要求するプランの加入者が 4 割ほど占めていた。

他方、「繰延賃金説」を奉じる AFL は、ベスティング規定を年金要求運動の指針の中に位置づけていた。CIO も後にそれに追随し、その結果、ベスティングの採用率や内容は、1950 年代に大幅に改善された。交渉型のプランについていえば、1958 年の時点において単一雇用主プランの 70.1% がベスティング規定を備えていた⁴²⁾ 同年には、GM 社をはじめとする自動車産業にも 40 歳以上で 10 年勤務を条件とするベスティングが導入されている⁴³⁾ また、非交渉型のプランに関しても、バンカーストラスト社の調査によれば、1955 年の 41% から 1959 年には 82%、1965 年には 94% にまで増加している⁴⁴⁾ 1963 年時点での労働省によるより包括的な調査では、表 1(a)が示すように、単一雇用主の 14,890 プランのうち 69.4% にあたる 10,340 プランが、現役加入者の比重なら 71.5% のプランがベスティングの規定を備えていた。

39) Dearing (1954), p. 74, 76.

40) General Motors and UAW-CIO (1950b), p. 37. Ford Motor Company and the UAW-CIO (1949), p. 170.

41) Dearing (1954), p. 73.

42) 複数事業主プランは、同業内での転職による没収がなく、ベスティングの普及率 2～3 割程度に止まっていた。詳細は President's Committee on Corporate Pensions (1965), Scanian (1963), p. 303 を参照。

43) Wimberly (1967), p. 81. GM and UAW (1958).

44) Wimberly (1967), p. 80 および Bernstein (1964), p. 25.

表1(a) ベスティングの導入状況 (1962-1963年, 単独雇用主プランを対象)

	プラン数	対全体	対ベスティング 付与プラン	加入者数 (千人)	対全体	対ベスティング 付与プラン
ベスティングあり	10,340	69.4%	100.0%	8,393	71.5%	100.0%
満期付与方式	6,941	46.6%	67.1%	6,815	58.0%	81.2%
あらゆる離職	6,423	43.1%	62.1%	5,482	46.7%	65.3%
非自発的離職	518	3.5%	5.0%	1,333	11.4%	15.9%
段階付与方式	3,399	22.8%	32.9%	1,578	13.4%	18.8%
あらゆる離職	3,289	22.1%	31.8%	1,552	13.2%	18.5%
非自発的離職	110	0.7%	1.1%	27	0.2%	0.3%
ベスティングなし	4,550	30.6%	—	3,349	28.5%	—
合計	14,890	100.0%	—	11,742	100.0%	—

出所) President's Committee on Corporate Pensions(1965), Appendix, Table 6 より筆者作成。

表1(b) ベスティング (満期付与方式) の条件の分布 (1962-1963年, 単独雇用主プラン)
(加入者ベース; 千人)

		自発的退職規定あり※					非自発的※ 退職のみ
		退職年齢					
		なし	45 歳以下	55 歳以下	60 歳以上	小計	
勤続年数	なし	17(0.3%)	－	－	－	17(0.3%)	1,333
	5 年以内	106(1.9%)	99(1.8%)	36(0.7%)	－	240(4.4%)	
	10年以内	638(11.6%)	2,114(38.6%)	75(1.4%)	－	2,827(51.6%)	
	15年以内	771(14.1%)	390(7.1%)	383(7.0%)	24(0.4%)	1,568(28.6%)	
	20年以内	204(3.7%)	107(2.0%)	279(5.1%)	－	590(10.8%)	
	30年以内	125(2.3%)	40(0.7%)	71(1.3%)	3(0.1%)	239(4.4%)	
	小計	1,861(33.9%)	2,749(50.1%)	843(15.4%)	28(0.5%)	5,482(100.0%)	満期付与 方式 合計 6,815

※うち 81.2% に相当する 108.3 万人が⁵⁾、40 歳以下 15 年での権利付与。

出所) President's Committee on Corporate Pensions(1965), Appendix, Table 7, 8 より筆者作成。

表1(c) ベスティング付与プランにおける条件の変化

年	年齢と勤続年数		勤続年数のみ			
			全体		10年以内の勤続年数	
	勤務比例	賃金比例	勤務比例	賃金比例	勤務比例	賃金比例
1964	88%	65%	12%	32%	11%	13%
1969	54%	52%	45%	44%	32%	22%
1974	32%	40%	68%	58%	56%	39%

出所) バンカーストラスト社調査。Skolnik (1976) より。

ベスティングには様々な方式が存在し、条件付けの厳しさにもまた幅があった。それは、大別して一定の条件を満たした時点で発生給付（accrued benefit）100%の権利を付与する満期付与方式（deferred full）と、段階的に権利を付与する段階付与方法（deferred graded）の二つに区分できる。表1(a)が示すように、ベスティングを採用しているプランのうち67.1%、現役加入者比重では81.2%が前者の満期付与を採用している。また、早期退職と同様にベスティングにおいても「非自発的な退職」を要件とするケースも見られるがプラン数で6.0%、現役加入者比重の16.2%と、全体としては少数であった。

満期付与方式のプランにおけるベスティングのための条件付けは、表1(b)で示されている。同表によれば、満期付与方式プランのもと、自発的退職者が年金の権利を獲得する条件として最も一般的であるのが45歳以下の年齢設定、勤続年数6年～10年のプランであり、これが38.6%を占めている。勤続年数については10年以下で56.3%、15年以下でおよそ85%、年齢については、45歳以下で84%を占めている。非自発的退職のみ認めるプランの条件もまた、ほぼこれと同様であった。ただし、この時点において、鉄鋼や素材産業の交渉型プランなど、ベスティングの有効性を非自発的な退職にのみ限定し、早期退職年齢前の自発的退職については認めないというケースも存在していた⁴⁵⁾

ベスティングの条件は、年が進むにつれ緩和されている。特に1960年代には多くのプランが段階付与から満期付与に切り替え、またその条件も10年以内にまで短縮するプランが増加した。表1(c)は、バンカーストラスト社の調査をもとに1964年以降10年間のベスティングの条件の変化を示したものである。これによれば、勤続年数のみを条件とするプランの割合は、勤務比例の年金で12%から68%に、給付比例方式の場合は38%から58%にそれぞれ上昇し、さらに1974年には勤務比例の半分以上である56%、給付比例の場合は39%が10%以下の勤続年数でのベスティングを認めていた。なおGM社のベ

45) President's Committee on Corporate Pensions (1965), p. 36 を参照。

ステイング条件もまた、勤続年数10年に設定されている。

(e) バッドボーイ条項

最後に、年金給付の条件付けとして最も直接的な「バッドボーイ条項」について見て行きたい。バッドボーイ条項とは「不品行」(misconduct)や勤務態度、退職事由など従業員の個別的な状況に応じて給付没収を定める条項である。それは、年金給付を従業員の忠誠への報酬とする福祉資本主義期の年金プランの性格を代表するものといえる。労働組合の年金要求運動を原動力の一つとする第2次世界大戦以降の年金プラン、特に交渉型プランでは、このような条項は一般的な規定ではなかった。しかし、バッドボーイ条項は法的には禁止されてはおらず、一定割合のプランには残存していた⁴⁶⁾ 1956年のニューヨーク州銀行局の調査では、調査対象643プランのうち、約1/3が従業員の勤務態度や退職事由、転職先、手続き上の不備などを理由とした給付の停止や没収を規定していた。うち約10%のプランが同じ会社を含む、同じ産業での再雇用の再雇用を禁止し、20%が競合会社への再就職を禁止し、違反者に対する年金給付の削減や停止を定めていた。また、給料や社会保障の増額その他の扶助を受ける場合での年金減額を定めるプランも一部(5.5%)であるが存在した⁴⁷⁾。

② 債務不履行リスク

債務不履行リスクは、企業の破産等の際に「年金給付約束」が履行されるのに十分な資産がない危険性のことであった。福祉資本主義期、一部を除く大半の年金プランは非積立方式(pay-as-you-go)を採用しており、債務不履行リスクは極めて高いものであった。しかし、1920年代後半には積立方式は次第に

46) 最高裁の判決では、エリサ法前に存在したバッドボーイ条項が、エリサ法の主要な成立理由の一つであるとしている。Langbein and Wolk (2000), p. 138.

47) Harbrecht (1959), pp. 56-57.

普及をはじめ、1950年代の拡大期には、年金プラン運営の一般的な慣行として定着していた。1965年の大統領諮問委員会の報告書によれば、非積立方式を採用していたプランは、調査対象のわずか4.4%に相当する700プラン、加入者の比重では約3.2%の50万人以下の部分でしかなく、残りの95.6%のプランでは積立方式が採用されていた⁴⁸⁾。

年金プランの積立状況もまた、福祉資本主義期と比べて大幅に改善された。1930年代には年金プランの積立は、全体でおおよそ12% - 16%、雇用主拠出型の積立プランでも30%程度と推計されていた。これに対し、1966年に実施された年金プランの積立状況に関する調査では、平均的積立率は、発生済み給付債務に対する積立率（Benefit Security Ratio；以下「BSR」）で84.9%、受給権付与済みの債務に対する積立率（Vested Benefit Security Ratio；以下「VBSR」）は90.2%もの水準に達しており、特に有効積立期間15年以上のプランはBSRで94.4%に達していた⁴⁹⁾。また、積立率別のプランの分布を示した図4(a)では、BSRに関しては、全体の半数以上にあたる54.2%のプランが100%以上、72.3%が80%以上の積立率を、またVBSRでは77.0%のプランが100%以上を80.2%が80%以上の積立を達成していた。この資料は、当時の年金プランの健全性を示す材料としてしばしば援用された。例えば、全米製造業協会（NAM）の副議長アルブライトは、エリサ法に関する公聴会においてこの研究に言及し、年金プランの積立率は94%に達していると証言している⁵⁰⁾。ただし、年金プランの積立状況は、調査時期、対象および用いられる想定利率による異なる点には注意が必要である。図4(b)が示すように、信託型の大規模プランを対象とした調査では、BSRが100%を超えるプランは全体の2割程度であり、逆に3割が積立率50%以下、VBSRでも4割以上が100%以下であった⁵¹⁾。しかし、それでも戦後の年金プランの積立水準は、福祉資本主義期のそれ

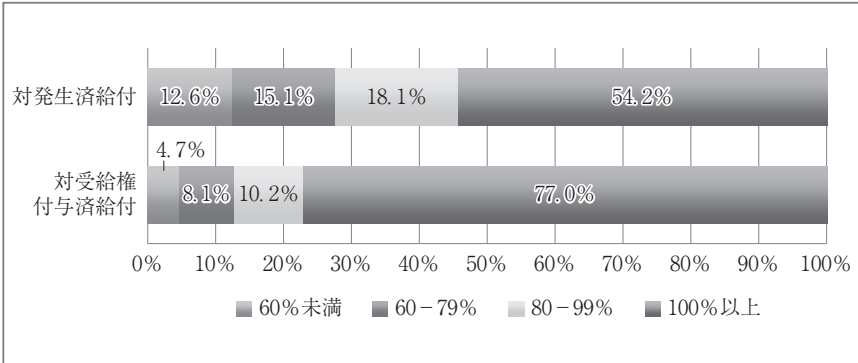
48) President's Committee on Corporate Pensions (1965), p. 47.

49) Griffin and Trowbridge (1969), p. 10, 13, 77.

50) Committee on Education and Labor (1973), p. 407.

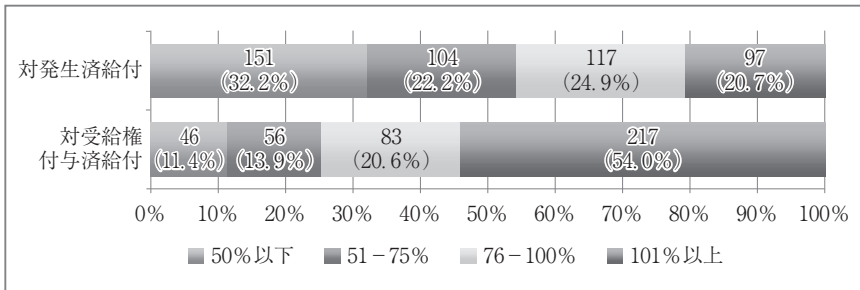
とは明らかに一線を画しているといえる。

図4(a) 1966年グリフィン・トロブリッジ調査による年金プラン積立状態の分布※1



※1,047プラン（加入者456万人）を対象。加入者25人以上の規模、積立期間10年以上のプランを対象。想定利率3.75%（p.102）
出所）Griffin and Troubridge（1969），p.11より筆者作成。

図4(b) 1972年労働小委員会調査による年金積立状況の分布（プラン数）※



※対発生済給付は、信託型の469プラン（加入者約710万人）を対象。対受給権付与済給付は、うち402プラン（672万人）が対象。
出所）Subcommittee on Labor（1972），p.19, 21より筆者作成。

51) 両者の相違は、1966年と1972年の経済状況を反映した各種想定のほか、調査対象の相違を反映したものと考えられる。1972年の調査が大規模プランを中心とした信託型プランのみ対象としているのに対し、1966年の調査では中小規模の保険型のプラン、一部の確定拠出型プランなども一定数含まれているほか、積立期間が10年以上のプランが除外されている（p.1）。

第二次世界大戦後に、不十分ではあるが年金積立が実施されるようになった理由の一つは、労働組合の要求である。「人間減価説」に基づく戦後初期の年金要求運動において、年金積立は必ずしも重視されなかった。しかし、UAWはGM社に完全積立の導入を要求し、その規範がデトロイト協約に反映された。当時の年金要求のもう一つの思想的支柱として浸透した「繰延賃金説」は、より年金積立を重視している。「繰延賃金説」の提唱者であるデローデは、1913年の時点ですでに「保険数理的計算に基づく事前積立規定」を重要な課題として取り上げている⁵²⁾。実際、この繰延賃金説を奉じるAFLは参加組合へのガイドブックにおいて、「完全な積立」の実施を、年金プランの設立に際する要求すべき項目に掲げていた⁵³⁾。

ただし、福祉資本主義モデルの特質が不十分な年金積立金にあり、それに対する労働組合が健全な年金積立を求めたという事実から、雇用主が債務不履行リスクを好む主体であり労働運動がその抑制主体だと、単純に図式化することもできない。労働組合は、しばしば債務不履行リスクの発生源でもあった。前稿における全米炭坑労組ルイス会長の証言に代表されるように、CIOの年金運動の初期は必ずしも債務不履行リスクを重視していなかった。厳格な積立要求は目下の年金給付の抑制へと結びつく。福祉資本主義期の雇用主によって、当面の負担抑制が年金積立に優先されたように、年金を受給する労働者にとって、特に退職年齢の近いものにとって、年金給付の充実はしばしば積立水準の維持よりも優先されることがあった。積立方式は、団体交渉型のプランだけでなく、雇用主の主導によって設置された非交渉型のプランにおいても広く採用されており、後者の積立状況のほうが良好な場合も少なくなかった。上記、1966年の年金積立状況の調査では、団体交渉型プランのBSR、VBSRは非交渉型プランのそれよりやや低く、労働組合年金を中心に運営される複数雇用主

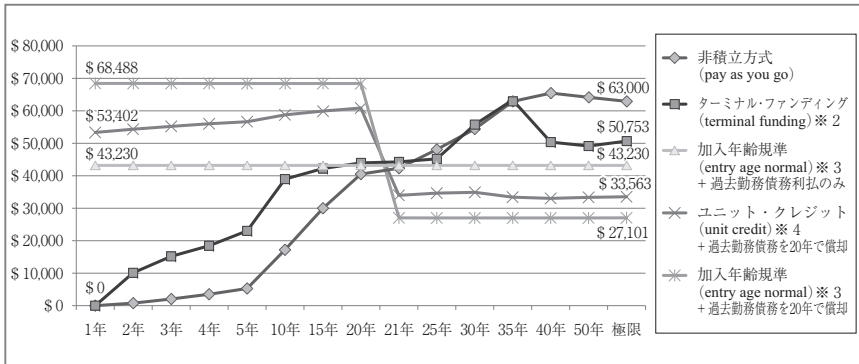
52) deRoode (1913), p. 295.

53) Dearing, pp. 52-53 のパンフ紹介から。AFL もまた、年金基金の雇用主企業からの独立、および年金給付のための完全な積立を運動の指針としていた。

プランはさらに著しく低いという状況であった⁵⁴⁾ また、GM社の年金プランの歴史をまとめたLowenstein(2008)では、GM社の積立不足問題について、給付拡大を求めてきた労働組合や退職者とそのコストを先送りする雇用主との共犯関係が強調されている。

年金積立が採用される第2の、より根本的な要因は、雇用主にとっての長期的な利益である。図5は、年金積立方式に関する古典的業績であるTrowbridge(1952)で整理された複数の年金積立方法のうち、典型的な5つを取り上げ、

図5 年金プランの成熟化に伴う積立方式別拠出金の推移※1
(Trowbridge(1952)モデル)※5



※1. 30歳で加入し、65歳退職時から毎年420ドルの給付を受ける年金プラン。積立資産の利回り2.5%であると仮定。

当初の現役加入者1,000人、退職者0人。現役加入者および退職者の数は、設定された死亡率、離職率に従い変動する。

新規加入者は30歳から現役加入者1,000人が維持される分だけ補充される。

※2. 加入者が退職年齢にさしかかった時点で、その退職者の将来給付債務の現在価値を一度に拠出する方法。

※3. 将来給付債務分の資産積立を加入年齢30歳から65歳までの期間の平準な拠出で行う方法。“single premium”に相当。過去勤務債務は考慮されない。

※4. 年々の勤務に対して発生する給付債務分の現在価値分を拠出する方法。“level premium”に相当。過去勤務債務は考慮されない。

※5. 同論文ではその他の方法として個人的平衡方式、集合方式、到達年齢規準などが挙げられているが、ここでは割愛した。

出所) Trowbridge(1952)より筆者作成。

54) Griffin and Trowbridge(1969), p. 56.

その拠出金の推移を図示したものである。年金積立は、何を「通常の年金費用」とするか、その支払いをどのように平準化するか、また制度成立時点で存在する「過去勤務債務」の償却の方法等によって様々な方法が考えられる。しかし、極端に単純化するならば、そこには導入初期における多額の拠出による積立資産の形成が、長期的、極限的なコスト抑制をもたらすという関係を見いだすことができる。図5では、初期の拠出負担の大きい方法において、長期的な負担がより抑制されている関係を鮮明に見てとることができる。年金約束が法的に「契約」と見なされ、債務放棄がより困難であれば、この効果はより大きな意味を持つだろう。

積立金の形成がこのような効果を生むのは、それが将来の年金給付の先払いを意味しており、また年金積立金から得られる利回りが将来の拠出負担の抑制をもたらすからである。例えば、30年後の年金給付の実質価値が100ドル、利回りが3%の時、雇用主がその現在価値をすべて積立てるならば、そのコストは100ドルを1.03の30乗で除した額、すなわち約41.2ドルとなり、単純な額面だけを見るならば、この雇用主は半額以上のコスト抑制に成功したことになる。もっとも、割引現在価値によって計られる真の全体的費用（true overall cost）は給付水準にのみ依存する変数であり積立方式の如何に依存しない。積立方式が決定づけるものは、その終局的な費用の時間的配分である。しかし、福祉資本主義期の年金提供の雇用主にとって問題となっていたのは、観念的な現在価値ではなく、実際の年金費用の高騰であった。最後に、年金積立金の存在は、年金数理および企業経営環境などの変化に対する緩衝剤として、雇用主の拠出計画に一定の柔軟性を与える⁵⁵⁾

図5が示すように、非積立方式は単純な負担の先送りでしかなく、当初の拠出負担こそゼロではあるが、拠出水準の長期的な極限値は他のプランのそれよ

55) 1929年には、コダック社のフォルサムも年金積立の緩衝剤としての機能を強調している。Folsom (1929) また当時の類似の主張として Edwards (1925) (Wooten (2004), p. 23, 298. でも引用)。その他、積立方式の雇用主にとっての利益については、McGill, D., Brown, K., Haley, J. and Schieber, S. (2005) (7th ed, pp. 590-594), Sass (1979), pp. 80-83 を参照。

りも高止まりし、将来に制御困難な大きな負担を残す。それは、1920年代の福祉資本主義期、鉄道業の年金プランを中心に多くの年金プランが経験した年金費用の急激な性質は、まさに非積立方式のこの性質によるものである。この苦い経験から、年金提供の多くは年金費用の推移をより平準化されたものに、かつ長期的に可視的かつ安価なものとするための方法として、同時期より積立方式の導入を開始していった。1931年に出了された全国産業審議会（NICB）の報告書では、すでに非積立方式における年金費用の高騰、すなわち「不愉快な将来の驚愕」（unpleasant future surprise）に対する防衛手段として、終局的な負担の平準化を計る積立方式を望ましい（desirable）と推奨し、財政的な健全な年金プランは高額ではないと強調し、各企業の積立方式採用の傾向を指摘している⁵⁶⁾ 実際、社会保障法をめぐる公聴会では、むしろ私的な年金プランの健全性が誇らしげに語られていた⁵⁷⁾

雇用主に積立方式の採用を促した第3の要因は、租税優遇措置の適格要件である。すでに見たように、内国歳入法では、年金プランへの租税優遇措置が単なる節税の手段として利用されることを避けるため、様々な条件を適格要件として定めている⁵⁸⁾ 年金プランの最低積立基準と、それに応じた拠出の実施は、こうした要件の一つであった。具体的な積立水準は、年々の勤務に対応して発生する将来給付の現在価値、すなわち「ノーマル・コスト」に加え、未積立の発生済み勤務債務（「過去勤務債務」）の利子分に相当する拠出が要件とされていた⁵⁹⁾ 賦課方式の年金プランはもちろん、この積立基準を満たすことのできない年金プランは、非適格の年金プランとして租税優遇措置から外される。ただし、上記の最低積立基準は非常に緩く、未積立の過去勤務債務の膨張を抑止する水準でしかなく、すでにみた BSR や VBSR を満たすのに十分ではない。

56) NICB (1931), p. 28, 40, 44, 45.

57) 拙稿 (2011b)。

58) 1942年に定められた第23条(p)項、および1954年改正における401条(a)項、および1956年に発布された関連規制。Harbrecht (1959), pp. 124-130.

59) Committee on Ways and Means (1973), p. 28.

③ 代理人リスク

代理人リスクとは、年金積立金の他目的への流用可能性であった。デトロイト協約では、福祉資本主義期に積立を行っていた年金プランと比べて代理人リスクの点に関しても発展が見られた。第1に、年金積立金は企業の帳簿上ではなく外部の信託機関に年金基金として積み立てられ、第2に、その資産は、直接的には彼ら信託機関の裁量のもとで運用され、自社の株式や債券への投資はごくわずかに止まっている。また、第3にもう一つの代理人リスクの源である労働組合の権限も抑制されていた。これらの特徴は、その後の年金プランにおいても基本的に踏襲されている。

第1に、福祉資本主義期には年金資産の積立が一般的でなく、また積立を行うプランのうち半数以上がブックリザーブ方式を採用していた。しかし、第二次世界大戦後においては、デトロイト協約をはじめとする年金プランにおいて帳簿記入方式はほとんど姿を消し、年金資産は雇用主企業の外部で積み立てられるようになった。そもそも第二次世界大戦後の当時、ブックリザーブ方式によるプランは、租税優遇措置の適格外とされていた⁶⁰⁾

第2に、外部に積み立てられた年金資産は、外部の金融機関、例えば銀行信託部や保険会社によって管理された。年金プランは契約する金融機関に応じて「信託型」、「保険型」と二種類に大別される。デトロイト協約をはじめ、この時代に設立された年金プランの多くは信託型を採用した。信託型は、年金保険数理上の設定や年金の給付設計を自社の状況に応じてより柔軟に設計でき、資産運用の方針に関する裁量も残される。大規模プランは特に信託型を選択する傾向にあった。後にドラッカーが、1950年以降に設立された年金基金が「皆、GMの規約に倣った」と強調したのは何よりこの信託形式の採用を指してのことである。これに対して、保険数理サービスまたそれに関連するリスクの引き受けを含む年金保険を購入する「保険型」は、中小規模のプランにより採用さ

60) Harbrecht (1959), pp. 62-63.

れる傾向にあった。

第二次世界大戦直後、信託型と保険型は資産規模においてほぼ同数であったが、デトロイト協約以降、信託型が急伸している。1956年に上院の小委員会で行われた調査によれば、1,250万人の加入者のうち、758.5万人(60.7%)が信託形式、391.5万人(31.3%)が保険契約、残る約100万人(8%)が賦課方式であった⁶¹⁾

年金資産の投資権限の多くは、これら信託機関や保険会社に委ねられ、雇主の裁量権は実務的に制限されていた。まず「保険型」の場合は、個人が保険契約を結ぶ場合、あるいは銀行に資金を預金する場合と同じく、年金資産運用はほぼすべて保険会社の裁量に委ねられ、雇用主や年金基金は運用にはそもそも関与しない。信託形式の場合、信託契約の内容によって、例えば投資内容を逐一雇用主が決定する契約を結ぶことで、雇用主が大きな裁量権を発揮することは可能である。しかし、当時の多くの契約は、ほとんどすべての投資決定を銀行信託部に委ねるものであり、うち一部がGM社のように投資内容に関して一定の制約のみを与えていた。1955年のニューヨーク州銀行局の調査では、60%以上の資産が銀行信託部の投資になんらの制約さえ与えておらず、プランの約90%が、雇用主や制度管理者の一定の拒否権、指示、承認のもと、信託者が一般的な投資権限を持つというものであった。1955年の上院公聴会では、「65の巨大銀行が、5,269の年金や他の従業員給付信託資産の3/4の投資権限(investment control)を持っていた。」と報告されている⁶²⁾。なお、彼ら金融機関による代理人リスクについていえば、各州の保険法および信託法制によって、少なくとも法令上の制約はかけられている⁶³⁾

第3に、労働組合の権限についていえば、多くの年金プランでは、デトロイト協約と同様に労働者が投資権限を得ることはなかった⁶⁴⁾。1955年の時点で

61) Subcommittee on Welfare and Pension Funds (1956), p. 48. Harbrecht (1959), p. 63.

62) Harbrecht (1959), p. 226.

63) 「信託型」、「保険型」それぞれの資産運用に関する当時の法的環境はPatterson (1960)を参照。

86%のプランが、年金運営委員会の構成員を雇用主のみが指名する形式をとっていた⁶⁵⁾。また、年金運営委員会の半数を組合が指名する場合であっても、前稿のGM社の場合と同様に、労働組合には実質的な資産運用の権限は与えられなかったと考えられる。ニューヨーク州の銀行局の報告では、調査対象1,024のプランのうち97%が受託者の指名を雇用主が行っている⁶⁶⁾。

最後に、代理人リスクの典型例の一つである自社株や自社債権への投資について見ておきたい。この投資は、一般的に銀行信託部によって推奨されず、当時の年金基金運営において一般的な慣行ではなかった。1956年の66銀行を対象とした上院の小委員会の調査では、5,053のプランのうち、63%にあたる3,191のプランが信託型であったが、そのうち自社証券への投資を明示的に容認しているのは、30.3%に相当する967プランであり、20.4%に相当する650プランがこのような投資を禁止していた。実際に自社証券へ投資していたプランは6.2%にあたる197プランのみであり、年金資産の10%を超えて投資をしていたのは、2.0%の65プランだけであった⁶⁷⁾。同時期に行われていた証券取引委員会の調査でも、年金資産による自社株投資は総資産の3%程度であったという⁶⁸⁾。

総じて年金プランの代理人リスク、雇用主による年金資産の流用可能性は抑制されていた。この時期の雇用主が年金資産の流用に傾倒しなかった理由は、年金積立の普及とほぼ同様であったと考えられる。第1に、労働組合は、年金基金が雇用主に私的に利用されることを強く警戒しており、また第2に雇用主にとってもそれは必ずしもメリットではなかった。年金資産からの効率的な投資収益は、将来的な年金費用の抑制に結びつく。その資産を私的に濫用するこ

64) Harbrecht (1959), p. 120 について、権利の扱いの困難さについて同 p. 38. 労働組合や従業員
の権利について、加入者が運営委員会の決定や裁定に不服申し立てができるのは、全
体の1割程度であった。同 p. 41, 46. を参照。

65) Harbrecht (1959), p. 43.

66) Harbrecht (1959), p. 235.

67) Subcommittee on Welfare and Pension Funds (1956), p. 52. 調査の詳細は、同 pp. 359-365.

68) Harbrecht (1959), p. 84.

と、例えば多くの割合を自社株に投資することは、他の投資で得られたはず収益を犠牲にするかもしれない、また分散投資の観点からも必ずしも望ましくない。最後に、内国歳入法もまた、1938年の改革以来、年金プランへの租税優遇措置を与える年金基金が「一部あるいはすべての従業員の給付のためのみに」用いられることを適格要件の一つとして定めている⁶⁹⁾

第4節 年金保護の論理

本稿の課題は、第二次世界大戦後におけるアメリカ企業年金の発展の具体的内容を明らかにすることであった。以下では、表2に従って、戦後アメリカ企業年金の特質を、「福祉資本主義」期および以前に検討した「デトロイト協約」モデル、さらに1935年に成立した社会保障年金との比較を通じて確認していきたい。国民の退職後所得保障源として、「福祉資本主義」モデルの持つ問題は、次の二つの局面における雇用主の恣意性にあった。その一つは、提供および給付設計に関する恣意性であり、もう一つはその給付約束の履行に関する恣意性、すなわち給付リスクである。

第1に、提供および給付設計に関する恣意性について、戦後の企業年金の発展はこの性質を大きく変更することはなかった。もちろん、その問題の最大のものでは年金プランへのアクセスについて、戦後の労働組合の積極的な要求によって大幅に改善したことは、年金提供における雇用主の裁量性の克服として評価すべきである。しかし、1948年の全国労使関係委員会(National Labor Relations Board)によるインランドスチール社に関する紛争の裁定に示されるように、戦後の年金プランは、人間の普遍的な権利としてではなく、あくまで「賃金の一部」として他の労働条件と同じく労使交渉として要求されたものである。ニューディール以前と以後で変化したのは、年金プランの性質ではなく労使の力関係やそれを取り巻く社会秩序である。

69) Committee on Ways and Means (1973) および Committee on Education and Labor (1973), を参照。

表2 アメリカにおける年金プランの4類型

モデル名		福祉資本主義モデル	デトロイト協約モデル	繰延賃金説モデル	社会保障年金
典型例		ペンシルバニア鉄道(1900)	UAW-GM 合意(1950)	AFL ガイド(1952)	社会保障法(1939)
基本的な特徴	提供	任意	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	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	所得と勤続年数	平均所得に傾斜変数
	上限と下限	あり	あり	—	あり
	公的年金との調整	なし	控除方式	(超過方式)	—
	障害給付	あり	あり	—	1956年設立
	遺族年金	—	—	—	あり
給付の安全性	家族加給	なし	なし	—	あり
	没収リスク	雇用主	労使の合意	雇用主	議会
	変更権限	可能	不可	原則不可	規定上は可能
	債務放棄	30年	10年	—	対象年の半数(現在10年)
	条件	65歳	65歳	—	65歳
	勤務年数	なし	60歳	—	なし(1961年に62歳)
	退職年齢	なし	なし	あり	なし
	早期退職	あり	なし	—	なし
	ベスティング	あり	なし	—	原則としてなし
	退職事由	あり	なし	—	なし
債務不履行リスク	個人の属性	あり	なし	—	賦課方式
	債務不履行リスク	賦課方式	積立方式	積立方式	賦課方式
	代理人リスク	規定なし	信託形式	信託あるいは保険	国債投資

出所) 筆者作成。

一方、年金プランの給付算定式を見れば、人間減価償却説を奉じた CIO-UAW の当初のプランでは、より平等主義的な給付算定式、社会保障とのインテグレーションなどによる「社会的充足性」の論理への配慮が行われている。しかし、こうした思想は戦後の年金要求運動の一部でしかなく、多くのプランは福祉資本主義期の年金プランと同様に、勤続年数と賃金の双方に比例する所得比例式を採用した。そもそも、戦後の年金プランの大きな特徴は多様性があり、給付算定の在り方に関する統一的な原則があるわけではない。より平等的な給付算定式が採用される場合も含めて、戦後の年金プランは賃金の一部として労使の交渉や雇用主の裁量によって設計されたといえる。

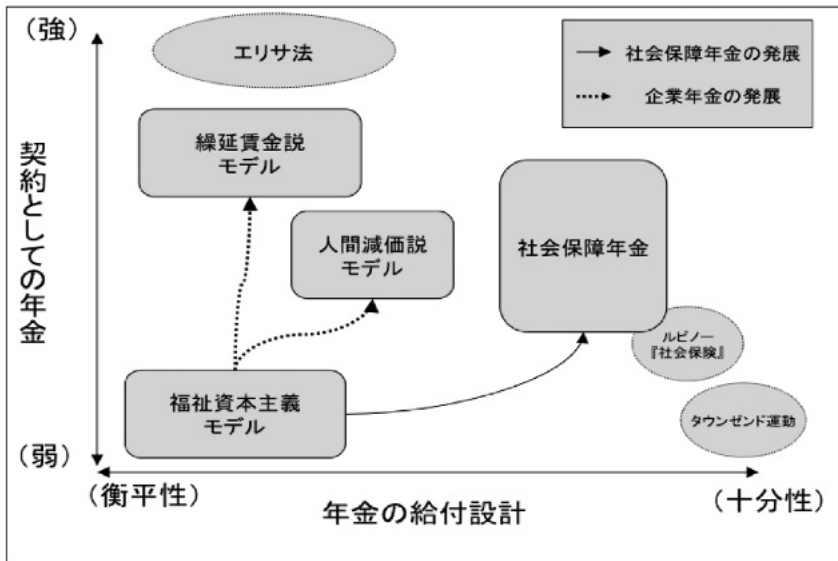
第2の、給付約束の履行に関する恣意性について見れば、戦後の企業年金には大幅な改善が見られる。ただし、その改善は、社会保障年金のように連邦政府の強制力を用いた「リスクの連邦化」ではなく、個々の年金プランにおける雇用主の権限の制約、義務や責任の強化によって行われた。没収リスクについてみれば、年金規約において雇用主の直接的あるいは条件を通じた没収の権限は大幅に制約され、債務不履行リスクについては多くの雇用主が年金数理に基づく積立を開始し、積立率を改善させた。代理人リスクについては、多くの雇用主が資産管理の権限の大部分を信託機関や保険会社に委ねた。これらの変化は、給付リスクを完全に解消するものではないが、「福祉資本主義」期の年金プランに比べれば、年金給付は安全なものになったと評価することができる。

戦後の企業年金は、年金給付の提供や設計に関する恣意性はそのままに、給付リスクの問題について個々の雇用主の権限の制約、義務の強化によってその抑制を図る方向で発展した。本稿では、このような規範を「年金保護の論理」と呼ぶ。「保護」(protection)という語は、「保障」(security)と非常に類似している。しかし「保障」が、「リスクのない」全般的な安全性の確保の意味を含むのに対し、「保護」は何か特定の攻撃やリスクを念頭に、それに対する防衛、防御の文脈で用いられる場合が多いように思われる。年金政策の分野においては、特に上記の給付リスクという具体的な脅威を念頭に、それに対する年

金の安全性の確保を指して「年金保護」という語が用いられる。ここでは、3つのリスクに対して、強制的な社会化によらず、個々の雇用主の権限と責任の明確化によって対処を図る規範を「年金保護の論理」とする。

年金研究において、公的年金と私的年金は、別次元の制度として、あるいは対立的な存在として把握される。しかし、アメリカにおける「公的」な社会保障年金と「私的」な戦後の企業年金は、福祉資本主義への批判の産物という点で共通している。両者のアプローチは、図6のように共通の平面に位置づけることができる。社会保障年金において発達した「社会保障の論理」は、年金給付が国民の必要性を満たす手段として、連邦政府の強制力を用いて社会的十分性の確保とリスクの社会化を行うアプローチである⁷⁰⁾。これに対し、「年金保護

図6 アメリカにおける年金の発展



出所）筆者作成。

70) アメリカにおける「社会保障の論理」の発展の詳細については、拙稿（2011b）を参照。

の論理」は、年金給付が加入者の権利とする観点から、雇用主にその契約上の責任を強化することで、リスクが抑制される。両者の相違は、単に提供主体の公、私の区分としてではなく、給付の設計思想および「年金プラン」そのものに伴うリスクへの対処法の相違として整理することができる。

本稿では、第二次世界大戦後のアメリカ企業年金の変化を、社会保障年金とは異なる「年金保護の論理」の発展過程として把握した。アメリカ私的年金において独自に発展したこの論理は、近年アメリカで進行してきた急速な年金再編、およびアメリカの年金思想や実務の世界的影響力を考察において重要な論点であるように思われる。しかし、本稿の歴史的な分析から、このような現代的課題への知見を導く為にはなお幾つかの論点が検討されなければならない。とりわけ、ここでは「年金保護の論理」を発達させてきた各主体の利害や論理は逐次的にのみ考察され、また同時代における「年金保護」の限界、およびその限界を契機に成立した1974年のエリサ法の内容や意義については、紙幅の関係から、十分に考察することができなかった。今後の研究課題としたい。

参 考 文 献

- Aaron, C. (1961), *Legal Status of Employee Benefit Rights under Private Pension Plans*, Pension Research Council.
- Bernstein, M. (1964), *The Future of Private Pension*, The Free Press of Glencoe.
- Committee on Education and Labor, House of Representatives (1973), *Hearings on H. R. 2 and H. R. 462, Bills to Revise the Welfare and Pension Plans Disclosure Act, Part 2*, U. S. Government Printing Office.
- Committee on Ways and Means, House of Representatives (1973), *Tax Treatment of Pension Plans, Part 1 : Participation, Vesting, Funding, Portability, Insurance, Fiduciary Standard & Reporting and Disclosure and Enforcement*, Committee Prints, October 1, 1973.
- Conant, L. (1922), *Critical Analysis of Industrial Pension Systems*, McMillan.
- Dearing, C. (1954), *Industrial Pensions*, The Brookings Institution.
- deRoode, A. (1913), "Pension as Wage", *American Economic Review*, Vol. III, No. 2, 1913.
- Edwards, G. (1925), "The Way Out of the Industrial Pension Crisis", *Annalist*, November 27, 1925, pp. 661, 667-68.

- Folsom, M. (1929), "Old Age in the Balance Sheet", *Atlantic Monthly* 132, p. 401.
- Ford Motor Company and the UAW-CIO (1949), *Agreements between Ford Motor Company and the UAW-CIO*, September 28, 1949, p. 170.
- General Motors Corporation and UAW-CIO (1950a), *The General Motors Hourly-Rate Employees Pension Plan*.
- General Motors Corporation and UAW-CIO (1950b), *Supplemental Agreements Covering Pension Plan and Insurance Program, Exhibits A and B to Agreement between General Motors Corporation and UAW-CIO*, May 29, 1950.
- General Motors Corporation and UAW-CIO (1958), *The General Motors Hourly-Rate Employees Pension Plan*.
- Griffin, F. and Trowbridge, C. (1969), Status of Funding Under Private Pension Plans, Pension Research Council.
- Harbrecht, P. (1959), *Pension Funds and Economic Power*, Periodicals Service Co.
- Langbein, J. and Wolk, B. (2000), *Pension and Employee Benefit Law-Third Edition*, Foundation Press.
- McGill, D., Brown, K., Haley, J. and Schieber, S. (2005), *Fundamentals of Private Pensions 8th Edition*, Oxford University Press.
- McGill, D. (1962), *Fulfilling Pension Expectations*, Pension Research Council.
- National Industrial Conference Board (NICB), (1931), *Elements of Industrial Pension Plans*, NICB, Inc.
- Patterson, E. (1960), *Legal Protection of Private Pension Expectations*, Pension Research Council, Richard D. Irwin Inc.
- 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.
- Reno, V. (1972), "Compulsory Retirement Among Newly Entitled Workers Survey of New Beneficiaries", *Social Security Bulletin*, March 1972, pp. 3-15. SSB 1950-1975.
- Sass, S. (1997), *The Promise of Private Pensions: The First Hundred Years*, Harvard University Press.
- Scanian, B. (1963), *Some Aspects of Industrial Pension Plan Development*, A Thesis Presented to the Faculty of Graduate College in the University of Nebraska in Partial Fulfillment of Requirements For the Degree of Doctor of Philosophy Department of Business Organization and Management.
- 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 Labor of the Committee on Labor and Public Welfare, U. S. Senate (1972), *Statistical Analysis of Major Characteristics of Private Pension Plans, Pursuant to S. Res. 235, Section 4*, September 1972, General Printing Office.
- Subcommittee on Welfare and Pension Funds of the Committee on Labor and Public Welfare, U. S. Senate (1956), *Welfare and Pension Legislation, Final Report*, April 16, 1956 General Printing Office.
- Trowbridge, L., (1952), "Fundamentals of Pension Funding", *Transactions of the Society of Actuaries*, No. 4, pp. 17-43.
- 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)
- 渋谷博史 (2005), 『20世紀アメリカ財政史Ⅰ, パクス・アメリカナと基軸国の税制』, 東京大学出版会。
- 吉田健三 (2011a), 「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 (2011b), 「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。