

米国の多数事業主制度（上）

粥 川 正 敏

米国の民間職域年金という点、わが国では単一事業主制度（Single - Employer pension plans）を指す場合が多い。しかし、ERISA（被用者退職給付保障法）が適用される年金は、これだけではない。事業主と労働組合がともにプラン・スポンサー（制度を提供・実施する者）となり、別名、組合年金ともタフト・ハートレー年金とも呼ばれる多数事業主制度（Multiemployer pension plans）も、その対象である。

わが国でも、1997年秋のUPS（United Parcel Service、小口運送会社）のストライキにおける大きな争点が、パートタイム労働者の処遇改善と並んで年金問題であったことが話題となった。しかし、この年金が多数事業主制度であり、その争点が制度に特有な問題点に係るものであったことは、ほとんど触れられなかった。

本稿では、わが国で紹介されることの少ない多数事業主制度について、単一事業主制度と対比させながら、その沿革と仕組み、現況について概括したい。

I 多数事業主制度の沿革

1 大恐慌まで

企業が年金制度を設ける動きと並行して、小規模ながら、1890年代に労働組合による年金支給の動きが始まった。これらは鉄道、建設、印刷業界などで始まり、電気工や機関士などが独

自の制度を持った。これは労働者の組合加入を促し、また、組合への忠誠に報いる手段ともなった。給付は遺族および障害から始まり、後に老齢給付が加えられた。

組合年金は、1930年までに組合員の20%をカバーするまでに発展した。しかし、組合員と組合のみが費用負担と運営責任を負っていたことから、その基盤は必ずしも強固ではなく、大恐慌で企業が運営する年金よりも大きな打撃を受け、その大部分が崩壊した。

この年金制度が多数事業主制度の直接の祖先というわけではないが、その相互扶助と自助の考え方が現行制度の基礎を成しているといわれる。

2 タフト・ハートレー法の制定

1935年のワグナー法によって団体交渉制度が確立し、労働組合が産業単位で自らの年金制度を創ろうという動きが生じた。この結果、40年代には現行制度と同様なものがみられるようになったが、これらに連邦法による規制は及ばなかった。

1947年にワグナー法を修正するタフト・ハートレー法が制定され、多数事業主制度は初めて連邦法の規制を受けることとなった。この法律は、制度を組合だけがコントロールすることを禁止し、事業主、組合双方から選出された評議員（Trustees）が制度を運営することとした。

この法律は、間接的に単一事業主制度の発展にも大きく貢献した。組合はタフト・ハートレー法による失地回復のため、公的年金による保障をあくまでも要求する方針を改め、給付の没収や撤回が不可能とされること (non-forfeitable) を条件に、事業主主導の年金制度に対する反対を公式に撤回した。組合は、以後、単一事業主制度の採用と拡充を積極的に要求するようになった。

3 ERISA 制定以後

1974年にERISAが制定され、多数事業主制度はタフト・ハートレー法とERISAの2重の規制に服することとなった。

しかし、制度終了保険の規定は、しばらく適用が猶予された。これは、少なからざる多数事業主制度が財政的に健全な状態になく、適用を強行すれば、誕生したばかりのPBGC (Pension Benefit Guaranty Corporation) の保証システムが危機に陥ることを立法者がおそれたからである。当初の適用期限 (1978年1月1日) は何度も延ばされ、1980年9月26日に多数事業主制度修正法 (Multiemployer Pension Plan Amendments Act, MPPAA) が発効して初めて、制度終了保険が適用されることとなった。

MPPAAは、財政困難な制度に対する救済等の対策と積立不足の制度から脱退する事業主に対する脱退債務 (Withdrawal liability) 支払いの義務づけを行い、財政の健全化に大きく貢献したと評価されている。

II 多数事業主制度の仕組み

単一事業主制度と共通する点も少なくないが、相違点も多い。以下、特に後者に重点を置

いて説明する。

1 多数事業主制度と団体協約

多数事業主制度は、1または2以上の組合と少なくとも2以上の事業主²⁾とが団体協約 (有効期間は通常3ないし4年) を締結し、制度への事業主拠出を定めることが基礎となっている。団体協約では一般的に、現金払いの賃金、健康保険等のフリンジ・ベネフィットとパッケージで、年金制度への拠出が決められる。

拠出の定め方は一様でないが、単位労働時間当たり一定の拠出額を定める場合が多い。こうして定められた拠出水準に基づいて、評議員会 (Board of trustees) が、受給資格要件、給付水準など給付内容を定めることになる。

2 制度運営の仕組み

運営責任は評議員会にあり、その構成はタフト・ハートレー法第302条(c)(5)で労使同数と定められている。単一事業主制度が一般的には事業主のみによって運営されていることと、大きく異なる。なお、評議員は、典型的には事業主の役員または幹部職員、組合役職員である。ERISAが制度資産をプラン・スポンサーである事業主または組合の常用被用者のために用いることを禁じているので、評議員はパートタイムの無給ボランティアである。

大規模制度では、評議員会がその決定権限や監督権限の一部を1人またはそれ以上の評議員から成る委員会に委ねることがある。主な委員会としては、退職委員会 (退職給付申請の受理、決定など)、投資委員会 (評議員会が定めた基本方針に基づく売買の決定、外部委託のマネー・マネージャーのパフォーマンスのモニターなど) がある。

日々の運営は、通常、労働組合、労使双方から成る委員会組織、または専門の受託会社に委任されている。小規模な制度の委託先は、圧倒的に組合が多い。

3 適用範囲と加入資格等

適用範囲は、原則として団体協約でカバーされている者である。同一企業に勤務する者でも、団体協約が適用されない管理職等はカバーされない。また、単一職能別に団体協約がある場合、たとえば電気工の制度では、同一工場の従業員でも電気工以外の工員は対象とならない。

この制度では、適用や拠出に当たり高給従業員を不当に優遇することが、現実には考えられない。このため、単一事業主制度と異なり、一般的には非差別要件（Non-discrimination test）が適用されない³⁾。

団体協約でカバーされない者が加入者となるのは、次のような場合である。一つは、受給権付与に必要な期間を満たす前に監督的地位に昇進するなどして組合員でなくなったが、引き続き拠出事業主の下で働いているような場合である⁴⁾。また、スポンサーである組合の職員、制度の事務運営に当たる事務局職員も加入者となる慣行が確立している。

ERISAは、制度に加入する資格を得るまでの期間を拠出事業主に雇用されて1年以内と定めている。また、受給権付与に要する期間も単一事業主制度と同様の規制の下にある。

4 給付の仕組み

給付設計に関する規制は、基本的には単一事業主制度と同様である。しかし、給付建ての場合、報酬の一定割合を支給する制度は多くない。EBRI (Employee Benefit Research Institute)

によれば、全制度の4分の3は給付額が加入期間のみで決まる均一給付方式 (Flat dollar plan) であり、加入者の報酬レベルは給付額に影響を与えない⁵⁾。

拠出建てでも可能であるが、株式制度 (Stock Plans) や従業員貯蓄制度 (Saving or Thrift Plans) はなく、マネーパーチェス制度と利益分配制度 (Profit-Sharing Plans) のみがある。

マネーパーチェス制度は、事業主が予め定められた方式に従い拠出し、アニュイティの購入は拠出時ごとに、または退職時に一括して行われる。後者の場合は、評議員会が定めた運用方針に従って合同運用され、リターンが資産額に従って個人口座に分配される。なお、退職時に一時金または分割払いを選択できる制度もある。

1986年の税制改革法 (Tax Reform Act) で、団体協約で利益の有無にかかわらず事業主に拠出を強制した場合にも、利益分配制度として認められることとなった。この制度では、遺族年金のオプションが義務づけられておらず、また、退職時に一時金での支払いしか認めないことも可能であり、制度設計を単純化できる。なお、この制度は401(k)プランとすることも可能である。

5 資産の運用

運用はプルーフデントマン・ルールに従うこととされ、基本的に単一事業主制度と同様である。

1970年代から、住宅や小規模企業、地域経済開発、職業開発プログラムなどに投資しようという社会投資の運動が盛んとなった。また、加入者の利益にならないと考えられる投資（たとえば、北東部を基盤とする制度が、北東部からサンベルト地帯に移動しようとする企業に投

資をすることによって雇用の喪失に手を貸すこと)に反対する動きもみられた。そのなかで、2、3の制度が市場金利より低い利率で加入者に抵当貸付けを行った。労働省は、そのような投資は他の可能な投資と同様の財政上のメリットがなければ許されない、との判断を示した。また労働省は、1981年5月、組合が利用するオフィスビルなどの建設に対する抵当貸付けを、慎重を欠く投資と認定した⁶⁾。

ただし、労働省も、市場金利に応じた利率で制度がカバーする組合員の雇用増進に役立つ投資(Prudent job-creating investments)を行うこと、たとえば建設作業員の制度が組合の建設するビル、ホテル等の抵当貸付けをすることは、認めている。

6 財政運営

(1) 財政健全性確保のための規制

ERISAの最低積立基準は、標準拠出の積立に加えて、発生要因別に未積立債務の償却期間を定めている。単一事業主制度に関する償却期間は、1987年の年金保護法(Pension Protection Act)で短縮されたが、多数事業主制度では、一部を除き、従来どおりである。

1974年以降に発足した制度の初期未積立債務の償却期間は、40年が30年(単一事業主制度は30年が18年)に短縮された。給付額引上げなど債務を増加させる改正によるものは、より急速な償却が必要であり、その未積立債務額が大きいほど、より短期間での償却が必要とされる。なお、1987年10月17日以前に批准された団体協約による引上げの場合は、18年間で均等償却することとされている。

その他の、基礎率の変更によるものは30年(単一事業主制度は30年を10年に短縮)、予定利率を

下回るなど実際とのかい離によるものは15年(同15年を5年に短縮)の償却期間となっている。

また、未積立債務を減少させるのに必要な積立が行われない場合の特別税(Excessive tax)も5%が10%に引き上げられたが、多数事業主制度では5%のままとされた。

(2) 積立過剰の場合

単一事業主制度と異なり、拠出の休止や拠出額の変更が行われることはない。団体協約で拠出額が決まっており、また、評議員会は加入者、受給者の利益のみのために行動することが求められているので、給付の引上げが提案されることが多い。また、今回の団体協約交渉で、事業主拠出を引き下げる代わりに、健康保険の基金の赤字を補填するために用いることが決まることもある。

また制度終了の場合、ERISAは、積立過剰でも制度資産を拠出事業主に戻すことを認めていない。この点、単一事業主制度と対照的である。

(3) 制度からの拠出事業主の脱退

MPPAA制定以前は、積立不足の制度から脱退した事業主は、脱退時点から5年以上制度が存続すれば、いかなる追加支出を行う義務も負わなかった。これには、制度の破綻時およびそれから溯って5年以内の事業主に全ての責任を負わせるもので不公平であり、また、財政困難な制度からの脱退を加速するとの批判が強かった。

MPPAAは、これを抜本的に改めた。積立不足の制度から脱退⁷⁾する事業主は、割り当てられた脱退債務を支払い終わるか20年間のいずれか短い期間、法が定める拠出額を脱退後も毎年払い続ける必要がある。

脱退債務額の算定は、脱退事業主が制度のス

ポンサーであった相対的な期間、当該事業主が雇用する加入者の相対的な加入期間に応じて未積立債務の一定額を割り当てる方法のほか、数種の方法が認められている。また、小規模事業主、支払不能で清算または解散した事業主、破産個人事業主、事業資産を特別な関係を有しない第三者に真に売却した事業主について、一定範囲で減額することが認められている。

法が定める脱退事業主の拠出額は、事業主の拠出率に拠出基準を乗じたものである。前者は、脱退発生年度を含む過去10年間に団体協約で定められた最高の率が適用される。後者は、同じく過去10年間で脱退事業主の拠出が最高水準⁸⁾であった連続する3年間の平均拠出基準（一般的には、対象となる被用者の労働時間数）が用いられる。

7 財政困難な制度への対応

(1) 制度の再建 (Reorganization)

財政困難となった制度は、再建過程に入る。退職者の給付の今後10年間の支払いおよび現に雇用されている者の受給権付与済み給付の今後25年間の支払いに必要な資産を保持しなくなった場合に、財政困難な制度とされる。

再建過程の制度は、支払不能状態となることを避けるために、最低限の拠出の引上げと保証されていない給付 (Uninsured benefit) の引下げのいずれか、または両者を行う必要がある。これが行われない場合は、累積積立不足 (Accumulated funding deficiency) の状態となり、積立基準違反に対する特別課税の対象となる。また、死亡に伴う給付を除いて、受給権付与済み給付を一時金で支払うことは、PBGC が認める場合を除き許されない。

(2) 拠出の引上げと給付の削減

拠出の引上げ⁹⁾でも問題が解決しない場合は、受給権付与済みではない発生給付 (Accrued benefit) の事後的な引下げといった一般には許されない給付削減も、一定の要件¹⁰⁾の下で行うことができる。

なお、その年の発生給付を削減する修正は、団体協約が2年またはそれ以上の期間効力を有することから、協約締結日を含む制度年度 (Plan year) が終了する日から2年以内に行う必要がある。

(3) 財政困難な制度に対する PBGC の援助

支払不能の状況には、制度がその年に支払うべき資金にも事欠く場合のほか、将来、支払いが不能になると予測される場合も含まれる。後者に関しては、再建過程の制度は3年ごとに制度の資産額とその年の支払額を算出し、前者が後者の3倍未満のときは、3年以内に支払不能となるかどうかを制度が決定することで行われる。

支払不能の場合は、制度が利用可能な資産で支払可能な最高月額をスポンサーが認定し、その額がPBGCによって保証される基本給付月額 (Monthly basic benefits) に満たないときは、PBGCに援助を求めることができる。PBGCは制度が基本給付を支払う能力がないことを確認して、必要な資金を貸しつける。状況が改善すれば、制度は借入金の返済を始める。

8 制度終了保険

制度終了保険は、前記貸付けのほか、制度終了の場合に保証給付の支払いを行う。その保険料は加入者1人当たり年間2.6ドルであり、単一事業主制度が積立不足のない場合でも年間19ドルであるのに対して、相当低い水準である。

しかし、それなりに保証水準も低くなっている。基本給付（保証水準）には上限がある。上限額は、被用者が受給資格を有する給付月額を勤続年数で除したもの（ドル表示の付加率—Accrued rate）を基礎にして算定される。この付加率の最初の5ドルについては100%、5ドルを超えるものについては15ドルまたは5ドルを超える額の75%とし、この両者の合計額を加入年数で乗じたものが上限とされる。このほかに、単一事業主制度と同様の上限額（1995年で月額2,573.87ドル）が適用される。

注

1) トラック運輸業では、国際運転手友愛組合（International Brotherhood of Teamsters）がプラン・スポンサーの一つとなって多数事業主制度が設けられ、UPSも参加している。しかし、UPSは、小口輸送で発展が続き若年労働者の数も多く、独自の年金制度の方がコスト低減を図れるので、制度から脱退して新たに単一事業主制度を設け、給付の改善も行うことを労働者側に提案した。

組合側は、UPSの脱退は制度の財政をさらに悪化させ、場合によってはPBGCによる救済にもつながりかねないとして、これに反対した。

なお、この争議は、組合側の主張が基本的に認められる結果に終わった。

2) 実際の交渉は、組合員を雇用する事業主の団体が行うことが多い。
3) ただし、多数事業主制度でも401(k)プランの場合には、それに固有の非差別要件を満たす必要がある。すなわち、プランに参加する資格がある全ての者のなかで実際のプランに参加する者の拠出の割合が高給従業員に偏ったもの

でないことが必要となる。

- 4) The 1199 Health Care Employees Pension Fund, [1995], *Earning & Receiving Pension Benefit*, p. 24
- 5) Internal Revenue Service [1996], *Multiemployer Plan Examination Handbook*, (<http://www.benefitlink.com/index.cgi>) p. 3
- 6) *Donovan v Walton* (609F. Supp. 1221 (S.D. Fla. 1985))
- 7) 完全脱退と部分脱退があり、脱退債務を割り当てる際に考慮される。

前者は、全資産を売却して団体協約の適用対象となっている業務から撤退する場合とか、ブロードウェイの公演など一時的なプロジェクトが終了し、それ以降5年以内に同種のプロジェクトを再開しないような場合である。後者は、事業主拠出の基礎となる労働時間、産出量（石炭鉱業の場合）などが70%以上低下する場合、一つの事業所では適用業務を停止したが、その他の事業所では続行している場合などである。

- 8) 過去の最高水準を用いるのは、脱退事業主が意図的に操業を低下させ、支払うべき拠出金額を節減することを防ぐためである。しかし、業績不振等で操業低下を余儀なくされる事業主には酷な仕組みとの批判もある。
- 9) 前年度が再建過程でなかった場合の拠出額の増額は、前年度の積立基準額に給付額の増加額を加えたものの7%を超えることはできない。
- 10) たとえば、支給開始年齢の引上げ等給付要件の変更は、既に退職した者や今後5年以内に退職する被用者に適用できない。

* 参考文献は、次回に一括して示すこととする。

（かゆかわ・まさとし

衆議院事務局厚生調査室首席調査員）