HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	多数雇主方式の経営年金制度:米国における経営年金制度の研究
Author(s)	真野, 脩
Citation	北海道大学　經濟學研究, 13(3,4), 291-318
Issue Date	1964
Doc URL	http://hdl.handle.net/2115/32279
Type	bulletin (article)
File Information	13(3)(4)_P291-318.pdf

Instructions for use

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

多数雇主方式の経営年金制度

—— 米国における経営年金制度の研究 ——

真　野　　脩

目　　次

一　序
二　多数雇主方式の経営年金制度の態様
三　多数雇主方式の特質
四　結

一　序

米国における経営年金制度（industrial pension plan）は，現在その制度数にして約40,000，その保護範囲においては，全勤労者の約３分の１を保護する巨大な社会的制度にまで成長して来ている。

ところでこれ等の経営年金制度の具体的方式は，その関係する雇主数より見ると，単一雇主方式（single employer pension plan）といわれるものと，多数雇主方式あるいは複数雇主方式（multi-employer pension plan）といわれているものとに大別する事が出来る。そして，従来からわが国において，米国における経営年金制度が論じられる場合，その主要なる関心は，単一雇主方式の経営年金制度に向けられて来ていた。そして多数雇主方式の経営年金制度については，後述の労働者の移動性の問題，年金受給権の携帯性の問題を論じる場合において，若干紹介が行われる程度で，概して副次的にのみ取り扱われて来たという事が出来る。

その主要なる理由としては，わが国の労働組合の主要部分が，既によく知られている様に，企業別労働組合の形を取っており，従つてわが国における経営年金制度の在り方について，労使双方とも，経営年金制度の設置に対する賛否は別としても，その具体的方式として，原則として単一雇主方式の経

営年金制度を考えて来た事が先ず考えられよう。しかしながら，そうしたわが国における事由以外に，米国自体における重要な理由として，既に指摘した様に（註1），この方式による経営年金制度の実状に対する信頼するに足る実態調査が，この種の制度の性質よりして，従来殆んど存在しなかつた事実をも指摘する事が出来よう。

しかし，1958年の福祉及び年金制度公開法（The Welfare and Pension Plans Disclosure Act）の施行は，多数雇主方式の経営年金制度の実態の把握を，以前に比較して著しく容易ならしめた為に，最近においては，多数雇主方式の経営年金制度の態様が，可成り明白に知られる様になつて来た。一方わが国においても，最近ようやく企業別労働組合の在り方への批判が高まり，同時に厚生年金制度の改正問題ともからんで，労働者の移動とそれに伴う年金債権の在り方への関心が，漸く高まろうとして来ている。そして多数雇主方式の経営年金制度は，常にその背後に，個々の企業の枠を越えた横断的な労働組合の存在する事を前提条件としており，また多数雇主方式の経営年金制度の持つ重要なる社会的特徴は，労働者の移動を容易ならしめる事にあると考えられて来ているのである（註2）。

そこで本稿においては，福祉及び年金制度公開法に従って提出された報告書に基づき，米国の労働省によって纒められた資料を基礎として，ここ数年間，継続的に経営年金制度の実態調査に取り組んで来ている W. W. コロドルベッ（Walter W. Kolodrubetz）が行っている報告（註3）を中心として，米国における多数雇主方式の経営年金制度の態様と，その主要なる特徴とを考えて見たいと思う。

（註1）　真野脩「経営年金制度」（森山書店）昭和34年 PP. 55—56.

（註2）　平田富太郎「定年制・退職金・年金の問題点」（日本労働協会編「退職金・年金と労働組合」日本労働協会　昭和38年）PP. 20—21.

（註3）　Walter W. Klodrubetz, "Multiemployer Pension Plans Under Collective Bargaining" Monthly Labor Review, Part I October 1961, PP. 1092—1099, Part II February 1962, PP. 148—155, Part III April 1962, PP. 390—395.

二　多数雇主方式の経営年金制度の態様

コロドルベッツによる調査報告は，主として福祉及び年金制度公開法により労働省に提出された各々の年金制度からの報告書から，多数雇主方式と看做されるものを選び出し，更にその個々の制度について，それが団体交渉によつて設けられたものであるかどうかを調べ，団体交渉によつて設けられたもので，かつ，1960年春に実施されていたと認められた798制度について行われている。それは，保護人員にして，現役並びに退職労働者約330万人を保護しており，当時私的年金制度により保護されていた全労働者数の約6分の1，団体交渉により設けられた経営年金制度に保護された労働者総数の約3分の1を占めるものであつた。そしてまた，それは団体交渉により設けられた多数雇主方式の経営年金制度により保護された労働者総数（鉄道を除く）の約5分の3に該当するものであつた。

〔I〕 制度の保護範囲

まずこれらの制度の成立の時期について見ると，その多くはごく最近において設けられたものである事が知られた。（第1表）また各制度の保護人数

第1表　団体交渉による多数雇主方式の経営年金制度の設立時期

（1960年春）

設立年度	制度数	労働者数(1)（1,000人）	設立年度	制度数	労働者数（1,000人）
全制度	798	3,324.8	1952	30	87.5
1943	2	44.1	1953	66	207.6
1944	4	8.5	1954	48	86.9
1945	2	173.9	1955	85	564.6
1946	5	420.8	1956	108	243.8
1947	5	109.9	1957	130	310,9
1948	16	48,0	1958	86	159,3
1949	19	95.8	1959	38	100,2
1950	62	363.9	不明	62	119,2
1951	30	179.8			

(1) 現役並びに退職の労働者。

（註）重複の制度のある為に，個々の項目の合計は，総数と必ずしも等しくない。

について見ると，僅かに26人を保護しているに過ぎないものから，25万人を保護している巨大なものまで各種のものがあつたが，その制度数において9割程度（保護労働者数で約4分1の程度）は，500人以下の労働者を保護している小規模なものであった。しかしその反面，大規模な6つの制度(United Mine Workers of America Welfare and Retirement Fund; Central States, Southeast and Southwest Areas Pension Fund (Teamsters); The Amalgamated Insurance Fund-Pension Fund (Clothing Workers); Amalgamated Cotton Garment and Allied Industries Retirement Fund (Clothing Workers); Western Conference of Teamsters Pension Fund; International Brotherhood of Electrical Workers Pension Benefit Trust Fund) だけで，調査された多数雇主方式の経営年金制度に保護された全労働者の約3分の1を保護していた。（第2表）

第 2 表　団体交渉による多数雇主方式の経営年金制度の保護人員

（1960年春）

保護労働者数	制度数	労働者数（1,000人）	割合	
			制度数	労働者数
全制度	798	3,324.8	100.0	100.0
100人以下	54	3.3	6.8	0.1
100人以上～ 500人以下	230	59.2	28.8	1.8
500人以上～ 1,000人以下	154	108.8	19.3	3.3
1,000人以上～ 5,000人以下	257	599.8	32.2	18.0
5,000人以上～ 10,000人以下	51	354.0	6.4	10.6
10,000人以上～ 25,000人以下	29	407.6	3.6	12.3
25,000人以上～ 50,000人以下	15	540.5	1.9	16.3
50,000人以上～100,000人以下	2	195.0	.3	5.9
100,000人以上	6	1,056.7	.8	31.8

今これ等の制度を産業別に見ると，食品及びその関連産業，衣服及び既製繊維製品，請負建設業，自動車運送業，鉱業，商業の6部門で，制度数で約6分の5，保護労働者数で約4分の3を占めている事が知られる。（第3表）

第 3 表　団体交渉による多数雇主方式の経営年金制度の産業別分類

(1960年春)

産業	制度数	労働者数 (1,000人)	割合	
			制度数	労働者数
全産業	**798**	**3,324.8**	**100.0**	**100.0**
製造業	**286**	**1,261.0**	**35.8**	**37.9**
食品及び関連製品	88	230.5	11.0	6.9
衣服及び他の既製繊維製品	84	778.9	10.5	23.4
印刷，出版及び関連産業	55	63.8	6.9	1.9
皮革製品	6	24.2	.8	.7
金属加工業	28	57.1	3.5	1.7
その他	25	106.5	3.1	3.2
非製造業	**499**	**2,041.8**	**62.5**	**61.4**
鉱業	4	295.4	0.5	8.9
請負建設業	262	653.8	32.5	19.7
自動車運送業	48	500.1	6.0	15.0
水上運送業	41	147.6	5.1	4.4
商業	95	308.7	11.9	9.3
サービス	28	79.1	3.5	2.4
映画及び娯楽産業	18	55.0	2.3	1.7
その他	3	2.1	.4	.1
製造，非製造両産業にまたがるもの	13	22.0	1.6	.7

また石油，通信，公益事業等の産業分野には，多数雇主方式の経営年金制度は，殆んど存在しない事が知られた。これは団体交渉による多数雇主方式の経営年金制度の成立の基礎が，原則として多数の雇主との統一的交渉(multiemployer bargaining)にある事を考えれば，容易に理解出来る現象である。

次に各制度の地域的な保護状態を見ると，労働者数の約50%を保護している699制度の殆んど90%では，雇主は1つの州内のものに限られていた。彼等は，主として中西部大西洋沿岸州並びに中央アメリカ東北諸州，特にニューヨーク・ニュージャージー・ペンシルバニヤ・オハイオといった諸州に集中していた。そして55の制度が1つの地方(region)内での2つ以上の州に亘った保護範囲を有し，43の制度が，2つ以上の地方に亘った保護範囲を有

していた。またこの43制度で多数雇主方式の経営年金制度によって保護された労働者数の45%以上を保護していた。そして制度数からいって，最も多い形は，各州の首都地域での，特定産業における1つの職業グループに従事する労働者の保護を行っているものであった。それ等は特に建設，酪農産物販売，印刷等の産業分野に多く見られた。例えば，ニューヨーク州での建設産業は，塗装工，大工等が，別々に独立の経営年金制度を設けていたといった状態である。しかし商業や衣服及び関連既製繊維品産業，あるいは，サービス産業等では，1産業内の各種職業グループを同一の制度に含めている例が見られた。例えば，ニューヨーク市のドラッグ・ストアに働いている労働者を対象とした制度は，1つの組合（Local 1199, Retail Drag Employees Union）の組合員を保護しているが，その従業員の職業は，種々の分野に亘っている。あるいは，同じくニューヨーク市のホテル従業員を対象とする制度は，ホテル従業員の各種の職業グループで作られている10の組合を一緒に保護していた。2，3の制度では，1つの労働市場（a labor market area）内での1産業乃至は職業の枠を越えて，保護範囲を広げていた。例えば合同自動車労働組合により交渉されて作られた合同自動車労働組合北西オハイオ地区産業退職所得制度（Northwest Ohio Area Industries UAW Retirement Income Plan）は，多数の異なった産業における約40社に雇用された2,000人の労働者を対象としていた。また運送関係の労働組合によって交渉された制度では，1地方全体（an entire region）あるいはそれ以上の地域をさえ保護範囲に加えているものも存在した。例えば太平洋海運協会（Pacific Maritime Association）と仲士及び倉庫労働者組合（Longshoremems' and Warehousemens' Union）との間に結ばれた西海岸全体に及ぶ制度等がその例である。またごく少数の大規模な制度に限られていたが，全国的にその保護範囲を広げている制度も存在した。即ち合同鉱山労働組合福祉及び退職基金（UMWA Welfare and Retirement Fund）が，その代表的なものであり，他に電気産業労働組合（Electrical Workers-IBEW）や製パン労働組合（both Bakery Wokers Union），合同被服労働組合（Amalgamated Clothing Workers），

家具労働組合（Furniture Workers），室内装飾労働組合（Upholsterers Union）が，この種の制度を作っていた。なお保護された労働者数より見ると，その約4分の3は，1つの職業乃至は産業の労働者のみを対象としている制度によって保護されており，更にその内の6割強は，狭い地域的（local）な制度であり，3割程度が地方的（regional）なものであった。そして1産業全体に亘る全国的な制度（industrywide national plans）に保護された労働者数は，全体の4分の1程度であった。

また多数雇主方式により保護された労働者の約4分の1を占める66の制度においては，相互互恵契約（reciprocity agreement）を有していた。即ちこの契約の下では，労働者が1つの制度から他の制度の保護に変った場合においても，以前の制度に保護せられていた期間を新しい制度において計算に入れて，年金給付額が決定される事となる。ただしこの66制度中61制度では，かかる移動の可能なる範囲は，同一の組合間での移動に限られており，かつ66制度の半分以上は，婦人服国際労働組合（ILGWU）により交渉されたものであった。また多数雇主方式の経営年金制度に保護された労働者の10分の1に当る人々を保護した他の37制度においては，制度の管理者に，彼等自身の組合の諸制度と，かかる相互互恵契約を結ぶ権利を与えており，更にその内の11の制度では，他の労働組合とも，同様な契約を結ぶ権利を与えていた。そしてこの種の契約は，大規模な制度における程多く見られた。即ち25,000人以上を保護する23制度については，7制度，500人から5,000人を保護する411の制度については，56制度という割合であったが，100人以下の保護人員しか持たない小規模な制度においては，全く存在しなかった。

〔Ⅱ〕 金　　融

殆んどの制度が，非醵出制度であり，ただ僅かに合計して60,000人弱を保護している30の制度のみが，醵出制度を採用していた。また労働者のみが醵出しているという制度も4つばかり見られたが，その保護人員は，全体で僅かに2,000人弱に過ぎなかった。

次に若干の例外を除くと，雇主達の多数雇主方式の経営年金制度における

醵出義務は，一般に団体交渉によって定められた条項に従って醵出を行えば足り，その醵出額が規定の給付水準を事実上保ち得るかどうかについては，関係しなかった。そして雇主の醵出態様を見ると，過半数の制度においては，労働時間を基礎として醵出が行われていた（時間当り平均9.7セント）が，169の制度では，労働者の所得が基礎とされていた。（第4表）それ等は主として衣服，建設及び商業関係の制度に見られた形式であった。そしてその場合，基準とされる労働者の所得は，個々の労働者毎に計算される場合もあるが，またグループとして全労働者の収入に基づいて計算される場合もあ

第 4 表　団体交渉による多数雇主方式の経営年金制度での雇主醵出基準

（1960年春）

雇主醵出基準	制度		労働者	
	数	割合	数 (1,000人)	割合
雇主醵出基準の定まっていた全制度	736	1,000	3,229.8	100.0
時間基準	434	59.0	1,535.2	47.5
労働時間当り	210	28.5	765.3	23.7
週当り	130	17.7	536.3	16.6
月当り	39	5.3	83.5	2.6
交替当り	28	3.8	31.9	1.0
1日当り	27	3.7	118.6	3.7
収入或は給料の割合	169	23.0	1,146.2	35.5
その他	8	1.1	303.7	9.4
醵出しない	4	.5	1.7	.1
不明	121	16.4	243.0	7.5

った。この外3つの制度では，雇主は，労働時間と所得との二つの関係を考慮して，また5つの制度では，労働時間や所得以外の要素に基づいて計算されていた。例えばUMWの年金制度では，出炭量当り一定の金額を醵出する事としていた。また食品産業やトラック運送業に見られた15の制度では，同一の制度でありながら，地域によりあるいは産業種類その他の要素により，醵出率を違えていた。そしてそうした場合の雇主の醵出率の相違は，労働者の年金給付額の算定に際して，考慮に入れられていた。

〔Ⅲ〕 参 加 条 件

一般に制度への参加条件としては，単に当該団体交渉協約に参加していて，制度に醵出している雇主の下に雇用されている労働者である事のみを条件としているのが普通である。ただ1割程度の労働者を保護している100制度程が，参加条件として正規の組合員である事を明確に要求していたが，しかし，かかる条項は，タフト・ハートレー法の無差別条項に違反する疑から，一般には採用せられていなかった。また参加条件として，主として金属加工業及び商業における19制度が，一定の年令（22才から40才）に達している事と，最低の勤続期間（1年から5年）を経ている事を要求していた。（第5表）

第 5 表　団体交渉による多数雇主方式の経営年金制度への参加条件

（1960年春）

参加条件	制度	労働者（1.000人）
全制度	736	3,229.8
年令及び勤続期間に関し何の条件もないもの	686	3.133.0
年令及び勤続期間に関して条件を置いているもの	19	65.9
年令	4	52.8
勤続期間	10	11.3
年令と勤続期間	5	1.7
不明	31	31.0

〔Ⅳ〕 受 給 資 格

(1) 勤続期間の算定

多数雇主方式の経営年金制度は，一般に間歇的なあるいは季節的乃至は臨時的な雇用の多い産業で広く普及している制度である。そして給付の受給権を得る為には，制度に醵出している雇主の下での一定以上の継続的乃至通算の勤続期間を必要とするのが普通である。従ってここでは，勤続期間の通算が重要なる問題となる。しかし，その通算方式の個々の具体的な規定は，制度によってあるいは産業グループによって著しく異っていた。しかし一般に多くの制度は，勤続期間の通算が停止される条件を規定しており，その多く

は一定の期間（普通は1年から2年であった），当該制度に参加している雇主から離れていた場合には，それが病気・癈疾及び軍務の様な特別の理由による場合を除き，制度の保護を失う旨を定めていた。従って，そうした規定を持った制度においては，一度こうした理由で保護を失った労働者が，後に再び制度に参加している雇主に雇用されたとしても，新規の参加者として取扱われる事となる。また雇主が制度から脱退すれば，そうした雇主に雇われた労働者は，規定の期間内に，当該制度に参加している他の雇主の雇用に移らなければ，やはり勤続期間の計算は，その時点で停止される事となる。ただ273,000人の労働者を保護した45の制度では，(a)年金基金の資産を，当該雇主に雇用されていた労働者に配分する。(b)労働者が雇主に代って醵出を続ける事を認める。(c)労働者の年金債権を認めて，それを留保しておく等の保護規定を設けていた。

(2)　正常退職年令

33の制度を除き，正常退職年令は，総て65才であった。そして例外の33制度中24制度は65才以下，9制度は65才以上の正常退職年令を定めていた。そして前者の内20制度は，正常退職年令として60才を規定していたが，その保護労働者数は，全保護労働者の15%強を占め，石炭産業並びに自動車運送業における大規模な制度を含んでいた。

(3)　早期退職

保護労働者総数の約4分の1に当る労働者を保護している3分の1の制度が，早期退職の規定を設けていた。それ等の制度は，主として食品，印刷，商業並びにサービス産業において見出された。また677,000人（内衣服産業が614,000人）を保護する38の制度（内衣服産業が17制度）では，女子に対してのみ62才での早期退職を認めていた。（第6表）

(4)　癈疾退職

癈疾退職給付の規定は，労働者の45%を保護している約半数の制度において見られた。それは主として，食品，衣服，印刷，金属加工，建設および自動車運送並びに水上運送の各産業部門に見られた。また，この規定は，非保

第 6 表　団体交渉による多数雇主方式の経営年金制度で早期及び癈疾退職並びに既得年金権付与規定を有する制度

〔労働者 1,000 人単位〕（1960年春）

産業	全制度		早期退職規定		癈疾退職規定		既得年金権付与規定		不明	
	制度	労働者	制度	労働者	制度	労働者	制度	労働者	制度	労働者
全産業	**736**	**3,229.8**	**262**	**754.3**	**386**	**1,474.5**	**168**	**595.0**	**31**	**31.0**
製造業	**270**	**1,239.6**	**103**	**265.4**	**155**	**807.6**	**49**	**81.0**	**11**	**6.5**
食品及び関連製品	84	226.8	52	171.2	63	201.4	22	37.6	1	0.3
衣服及び他の既製繊維製品	78	772.9	2	12.6	29	449.9	2	12.6	7	1.9
印刷・出版及び関連産業	53	63.0	31	31.1	36	52.9	12	11.7	1	(註)
皮革製品	6	24.2	−	−	2	2.1	1	.3	−	−
金属加工業	27	55.7	12	26.3	17	37.2	8	14.8	2	4.3
その他	22	97.0	6	24.2	8	64.0	4	4.0	−	−
非製造業	**454**	**1,969.1**	**151**	**475.1**	**224**	**653.5**	**111**	**501.4**	**20**	**24.5**
鉱業	4	295.4	1	0.4	1	0.4	−	−	−	−
請負建設業	232	612.0	81	197.7	119	272.8	76	165.3	11	15.1
自動車運送業	46	498.9	22	75.7	21	75.6	10	221.7	1	.7
水上運送業	41	147.6	12	53.0	35	138.8	2	.6	1	2.0
商業	89	295.8	19	122.4	32	110.9	13	105.6	7	6.7
サービス	25	67.9	13	18.4	7	42.9	8	3.7	−	−
映画及び娯楽産業	14	49.5	2	6.2	8	10.9	2	4.4	−	−
その他	3	2.1	1	1.1	1	1.1	−	−	−	−
製造，非製造業の両産業にまたがるもの	12	21.0	8	13.8	7	13.4	8	12.7	−	−

（註）50人以下。

険方式を採用している制度の方が，保険方式を採用している制度におけるよりも，比較的多く見られた。

(5)　既得年金権付与規定

既得年金権付与の規定は，保護労働者数において全体の6分1，制度数にして4分の1の制度において見られた。産業部門としては，食品，印刷，金属加工，建設，自動車運送および商業において主として見られた。またこの規定は，保険方式を採用した制度の約半数において見られ，その反面，非保険方式の制度では，その6分の1の制度において見られるに過ぎなかった。

(6)　死亡給付

退職前あるいは退職後の死亡に際して，死亡給付を支給する制度は，保護

労働者数にして全体の約4分の1を占めるそれぞれ17％と15％の制度において見出された。更にそのうち64制度（351,100人）は，退職前と退職後の何れの死亡に対しても，死亡給付を提供していた。退職前の死亡給付は，特に鉱業，建設及び自動車運送の各産業部門に多く見られた。退職後の死亡給付は，主に衣服，金属加工，鉱業，建設，水上運送等に多く見られた。また，労働者の殆んどは，こうした経営年金制度による死亡給付による保障以外に，独立の団体生命保険制度によって保障されていた。

(7)　退職後の再雇用

労働者が一度退職して年金給付を受け始めた後に，再び雇用された場合には，一般的にいって，その再雇用が他の組合員の雇用に悪影響を及ぼしたり，あるいは，当該制度に参加している雇主と競争関係にある当該制度への非参加の雇主の所に雇用されたり，または，当該産業と競争関係にある他の産業に雇用されたりする事を防ごうとする方向に向いている。そしてそうした雇用の制限規定には，普通(a)退職の定義と，(b)退職のルールに違反した場合の罰則との2つの基本的要素が定められていた。更に退職後の再雇用が行われた場合には，直ちに管理委員会に報告する事を要求している制度も可成り見出された。

今，これを調査された制度についていうと，労働者の殆んど90％を保護している全制度の80％に当る制度で，再雇用に対する制限規定が認められた。その個々の具体的規定は多様であったが，しかし一般的に見ると，再雇用に制限を課している制度の半分以上では，同じ職業や産業内での雇用，あるいは，自家営業を始める事を禁じていた。ただその場合，制度によっては，再雇用された者の勤労時間や収入が一定の範囲内であれば，その再雇用を承認するものも見られた。また4分の1の制度では，同一雇主の下での継続的な再雇用は禁じられていたが，同じ職業や産業でも，雇主が異っていれば再雇用を認めていた。そして労働者の約15％を保護する60の制度のみが，完全なあるいは完全に近い形で，文字通りの総ての雇用からの引退を要求していた。そしてこの様に再雇用に何等かの制限を置いている制度の約40％は，原

則として当該制度の設けられている地域，例えば州，都市地域等に，その制限の範囲を限っていた。しかし残りの60％では，何等の地理的な制限をも規定していなかった。

次に再雇用について制限を設けている制度の半数以上では，再雇用されている期間，年金の支払が停止される旨を単純に述べているのみであったが，残りの制度では，そうした規定に加えて，種々な罰則をも規定していた。即ち，44の制度では，再雇用の期間か，または6カ月乃至12カ月といった規定の最低期間かの何れか長い方の期間，給付の支払を停止し，更に122の制度では，付加的な規定の期間（普通3カ月から6カ月）更に給付の支給を停止しており，また36の制度では，特に規定を設けずに，管理委員会の裁量にまかしていた。そして年金給付の受給権を自動的に取り上げるという最高の罰則は，ただ19の制度においてのみ規定されていた。

再雇用された際の管理委員会への報告は，約40％の制度において要求されていた。そしてこれ等の制度の4分の1の制度では，この義務に違反した労働者は，給付の返済を義務づけられていた。また37の制度は，将来，給付の支給が再開される時に，一定の期間再支給を遅らせる事を定めていた。また45％の制度では，管理委員会が個々の場合の取り扱いを定める権限を与えられていた。

〔V〕 年 金 給 付

給付額の算定形式としては，(1)規定の勤続期間を満した労働者に，一律の給付額を与えるものと，(2)勤続期間の長短により給付額を定めるという2つの形式が広く用いられていた。そして前者の形式は，保護労働者数で全体の約2分の1，制度数では4分の1に当る制度において採用されており，それ等は主として衣服，鉱業及び水上運送の各産業部門において見られた。これに対して後者の形式は，保護労働者数において全体の約40％，制度数では60％に当る制度において採用されており，主として食品，印刷，金属加工，商業およびサービスの各産業部門において見られた。この外，24の制度では，個々の労働者の為に行われた雇主の醵出金の割合によって，各人への給付額

が定められていた。この形式は自動車運送部門において，可成りの保護労働者数を有していた。また建設産業における23の制度では，給付額の算定公式が明確には規定されておらず，退職時には各人の勘定に累積された金額を基礎として，現金での一時払の制度を採用していた。

次に給付の支払形態について見ると，保護労働者総数の９割，制度数にして８割の制度においては，単一終身年金制度を採用していた。そして残りの制度は，単一終身年金に加えて，種々の保障をも提供していた。即ち，保護人員にして約９％を占める，主として食品及び建設産業で見られる制度は，保障された支払回数（普通は３年から５年）の完了以前に，本人が死亡した場合，残りの回数の支払が未亡人に対して行われる旨定めていた。また醵出制を採用している30の制度の内，16の制度では，労働者の醵出額の支払に対する保障を定めていた。

次に給付水準を見る為に，(1)正常退職年令が65才以上の９制度を除き，正常退職年令を65才とし，(2)年間収入が，全勤労期間を通じて常に＄4,800であると仮定し，かつ(3)30年間勤続したものと仮定して給付額を計算すると，月々の給付額は，＄10から＄230までに及んでいる。（第７表）そして労働者数からも制度数からも，全体の約４分の１に当る制度は，月々＄50から＄60程度を提供していたに過ぎない。しかしもし社会保障制度（ＯＡＳＤＩ）の第一次保険給付＄127が支給されるとするならば，総退職給付額は，＄137から＄357となり，全労働者に対する平均は，＄195.34となり，仮定された退職前所得＄4,800の48,8％に相当する事となる。産業部門としては，食品，金属加工，建設，自動車運送及び商業といった部門において，多くの制度が第一次保険給付と合算して，退職前年度の所得の半ば以上の総退職給付を保障していた。

〔Ⅵ〕管理制度

経営年金制度の管理には，制度への参加資格や受給資格に関する個々の決定，その他の定められた規定の個々の事例への解釈や適用といった日常の業務から，基金の積立方法の選択，醵出金の受入，投資，給付の支払等の財務

第 7 表　団体交渉による多数雇主方式の経営年金制度での30年勤続，年収 $4,800 の正常退職者に対する給付額

〔労働者1.000人単位〕（1960年春）

産業	全制度		$30以下		$30～$50		$50～$70		$70～$90		$90～$110		$110～$130		$130以下		算定不能	
	制度	労働者	制度	労働者	制度	労働者	制度	労働者	制度	労働者	制度	労働者	制度	労働者	制度	労働者	制度	労働者
全産業	736	3,229.8	40	208.0	171	485.1	265	1,149.0	75	414.3	78	614.9	25	59.6	13	209.5	69	89.5
製造業	270	1,239.6	12	32.1	66	298.3	113	688.3	21	42.3	13	127.6	11	35.6	–	–	24	15.4
食品及び関連製品	84	226.8	2	1.0	12	16.1	31	42.5	8	15.0	17	115.2	11	35.6	–	–	3	1.5
衣服及び他の既製繊維製品	78	772.9	5	12.2	23	179.1	37	577.8	1	.4	1	.5	–	–	–	–	11	3.0
印刷・出版及び関連産業	53	63.0	3	4.4	16	19.1	22	27.5	6	8.2	2	1.2	–	–	–	–	4	2.5
皮革製品	6	24.2	–	–	4	21.7	1	1.8	–	–	–	–	–	–	–	–	1	.7
金属加工業	27	55.7	–	–	3	2.4	13	23.5	5	17.7	2	4.6	–	–	–	–	4	7.4
その他	22	97.0	2	14.5	8	60.0	9	15.2	1	.9	1	6.0	–	–	–	–	1	.4
非製造業	454	1,969.1	27	175.5	103	185.0	148	452.2	50	363.5	55	487.4	13	22.2	13	209.5	45	74.0
鉱業	4	295.4	–	–	–	–	3	53.7	–	–	1	251.6	–	–	–	–	–	–
請負建設業	232	612.0	7	126.9	58	52.0	85	235.6	24	90.4	23	42.8	7	7.9	1	1.7	27	54.9
自動車運送業	46	498.9	3	6.2	5	5.1	10	21.3	7	207.2	9	51.5	5	13.9	6	193.0	1	.7
水上運送業	41	147.6	7	5.4	10	5.7	9	60.3	1	.3	6	57.4	1	.4	5	12.9	2	5.2
商業	89	295.8	3	2.5	19	62.6	29	82.5	13	53.9	11	82.4	–	–	–	–	14	13.0
サービス	25	67.9	5	4.3	6	50.9	8	6.9	2	4.3	3	1.1	–	–	–	–	1	.3
映画及び娯楽産業	14	49.5	1	30.0	4	8.0	4	2.7	2	6.3	2	.6	–	–	1	1.9	–	–
その他	3	2.1	1	.2	1	.8	–	–	1	1.1	–	–	–	–	–	–	–	–
製造，非製造両産業にまたがるもの	12	21.0	1	.4	2	1.8	4	8.4	4	8.6	–	–	1	1.8	–	–	–	–

的な管理が存在する。多数雇主方式の経営年金制度の場合，これ等の管理は，労使共同で構成している共同管理委員会によって担当されている場合が多い。（第8表）しかし制度によっては，管理委員会が，労使何れかの代表

第 8 表　団体交渉による多数雇主方式の経営年金制度の管理委員会の構成

（1960年春）

構成代表	制度	労働者（1,000人）
調査された全制度	**736**	**3,229.8**
雇主に任命された委員会；全員雇主代表	5	6.4
労働組合に任命された委員会；全員組合代表	10	189.7
労使共同で任命された委員会	718	3,032.7
労使等数代表による委員会	645	2,206.0
雇主代表が組合代表より多い委員会	11	16.6
組合代表が雇主代表より多い委員会	11	63.2
労使並びに公共の等数代表による委員会	9	325.2
労使等数の代表と1名の公共代表による委員会	33	409.3
不明	9	12.4
その他	3	1.1

によって主として構成せられていたり，あるいはその業務の一部を保険会社や信託会社に委託している場合もある。そしてそうした場合も含めて，多数雇主方式の経営年金制度では，制度の管理運営上の最終責任は，原則としてこの管理委員会に置かれており，従ってその権限は，雇主の醵出額に関した事項の様に，団体交渉によって直接定められる事項を除き，殆んど総ての範囲に及んでいる訳である。例えば，給付の受給資格の変更や，既に退職した年金受給者の受給額の変更，あるいは，再雇用制限規定の作成の如き事項までも行う権限を有している場合が多い。（第9表）従って，この管理委員会の構成は，重要な意味を持っている訳であり，多くの委員会が労使等数の代表により構成されており，その他の委員会においても，実質上の労使対等の権限が与えられる様に工夫されているものが屢々見出された。

財務面に関しても，調査された制度の4分の3の制度では，管理委員会が，基金の積立や積立てられた基金の投資や給付の支払機関の決定を行う権限を有していた。そして残りの制度では，大体年金制度を設立した時や，信託契

第 9 表　団体交渉による多数雇主方式の経営年金制度における年金受給者に対する給付額変更の制限状態　(1960年春)

規定	制度		労働者	
	数	割合	数 (1,000人)	割合
調査された全制度	736	100.0	3,229.8	100.0
減額に関する制限なし	355	48.2	1,873.6	58.0
減額される事なし	209	28.4	578.5	17.9
保険方式	116	15.8	329.8	10.2
自家保険	93	12.6	248.9	7.7
基金の利用出来る限り減額なし	96	13.0	343.2	10.6
基金が無くならない限り減額なし	14	1.9	26.8	.8
その他	30	4.1	360.7	11.2
不明	32	4.3	47.1	1.5

約の内に，基金の積立に関する規定を定めていたが，しかしその場合でも特定の利用機関の選択は，管理委員会に委しているのが普通であった。そして一般に醵出金は直接に雇主から管理委員会に支払われる場合が多く（8分の7の制度)，法人受託者に直接支払われているものは，ただの55制度のみであり，その場合でも法人受託者は，醵出額の年金数理的な適当性や，積極的な集金の責任は，管理委員会に委していた。4分の1の管理委員会では，規定の醵出額の支払を怠った雇主に対しては，例えば年6％の割での利率に相当する罰金を課するなどの規定を設けて，この醵出金の収集に努めていた。また労働者数で全体の約5分の4を占める3分の2に相当する制度では，管理委員会に，雇主の醵出金の適否を確める為に，労働者の賃金・俸給に関する記録を調べる権限を与えていた。因みにこうした処置は，制度に参加する雇主が，多数の小規模な企業である事よりして，必要な処置であると一般に認められて来ている。

次に給付の直接的支払業務についても，5分の3の制度においては，管理委員会が直接その業務を行っており，ただ法人受託者を利用している制度の5分の3では，法人受託者がその業務を行っていた。特に保険方式を採用している制度では，殆んどが保険会社により処理されていた。最後に積立てら

れた基金の投資についても，労働者数では，全体の３分の２を保護している約半数の制度において，管理委員会が総ての管理を行っていた。（第10表）

第 10 表　団体交渉による多数雇主方式の経営年金制度における投資政策の決定者　（1960年春）

政策決定者	制度		労働者	
	数	割合	数（1,000人）	割合
調査された全制度	735	100.0	3,229.8	100.0
管理委員会	578	78.5	2,522.0	78.1
管理委員会のみ	401	54.5	2,056.1	63.7
委員会と法人受託者	167	22.7	458.9	14.2
委員会，法人受託者と保険会社	7	1.0	5.7	.2
委員会と労働組合	3	.4	1.3	（註）
保険会社	130	17.7	681.9	21.1
労働組合	2	.3	.3	（註）
投資関係機関	14	1.9	12.0	.4
その他	3	.4	1.0	（註）
不明	9	1.2	12.6	.4

（註）0.05%以下

そして５分の１に当る制度では，管理委員会が投資政策の大綱を定め，個々の具体的な処理は，法人受託者に委せたり，彼等の助言に従ったりしていた。

三　多数雇主方式の特質

コロドルベッツにより明らかにされた多数雇主方式の経営年金制度の態様は，前節の如きものであった。今これ等の諸制度の具体的態様を，単一雇主方式の経営年金制度の態様と比較すると，大体次の様な特徴を指摘する事が出来るであろう。即ち，

(1)　多数雇主方式は，団体交渉によって設けられる割合が，単一雇主方式に比較して，可成り多い。

(2)　多数雇主方式は，食品，衣服，建設，自動車運送，鉱業並びに商業といった産業分野に主として見られ，石油，通信，公益事業の分野では，殆ん

ど見られない。

(3) 多数雇主方式では，雇主達は，主として団体交渉によって定められた公式に従って費用を一度醵出すれば，費用負担に関する義務は一切終る。従って，単一雇主方式における様に，年金給付の水準を維持するといった様な責任は，多数雇主方式の雇主達にはない。

(4) 多数雇主方式の経営年金制度運営上の一切の責任は，普通管理委員会が負う。従ってその権限は，単一雇主方式の管理委員会に比較して著しく広い。具体的には，それは給付額の算定方式や，給付水準の変更権を持ち，また退職して年金給付を既に受給している人々の給付額をも変更する権限を有する。更に単一雇主方式では，原則として雇主の責任であった基金の投資運営上の責任や処理も，管理委員会が原則として行っている。

(5) 多数雇主方式では，既得年金権付与の規定や早期退職の規定を設けている制度が少い。

(6) 同一の多数雇主方式の経営年金制度に参加している雇主間での雇用の移動に際し，労働者達は，以前の雇主の下で累積した年金債権を携帯して移動する事が出来る。

(7) 多数雇主方式では，給付額の算定基準として，勤続期間が主要な基準とされる場合が多く，単一雇主方式に見られる程，勤続期間中の所得は，重要な比重を占めてはいない。

(8) 多数雇主方式の給付水準は，単一雇主方式に比較して，一般に若干低い水準にある。

(9) 多数雇主方式では，労働者の退職後の再雇用について，比較的厳しい制限を設けている場合が多い。

等の諸点を指摘する事が出来る。

元来多数雇主方式による経営年金制度は，多数の小規模企業が寄り集り，しかもその労働者に一般に高い技術水準を要求する様な，あるいは，その仕事が屢々季節的に大きな変動を伴う様な産業において，従ってまた企業間の競争も激しく，企業の消滅も多い様な産業分野において，主として労働組合

の努力によって生み出されたものである。即ち，多数雇主方式は，そうした産業分野において，労働者達は，自からの意思によってではなく，雇主の都合や仕事の性質から，屢々雇用を変更しなければならないという事実の基礎の上に，労働組合，特に同職組合（craft union）が，友愛の精神（fraternal spirit）に基づいて，老令による組合員達の勤労能力の喪失以後の生活の保障を考えて，雇主達のグループに対して，その設置を要求する事により生れるのが普通である（註1）。今こうした事実を団体交渉の型より見ると，一産業乃至一地域の雇主グループが，1つの組合と団体交渉を行う慣行の普及している産業分野において，最も設けられ易い基盤が存するといい得る。従って多数雇主方式の設けられる過程が団体交渉による場合が多く，その普及が特定の産業部門や地方に，屢々片寄るのは，当然の傾向であろう。

従ってまた，こうした基礎の上に設けられる制度においては，労使等数の代表者よりなる管理委員会が，財務面に関する責任を負う事も自然であるし，比較的小規模な雇主の多い産業分野では，雇主の財務能力より見て，給付水準が低い事も止むを得ないと考えられる。更に，管理委員会が，労使等数の代表者により構成されているという事は，見方によれば，常に労使による交渉が行われているとも考え得る訳であり，従って，単一雇主方式では，いちいち団体交渉によって定められる様な事項をも，管理委員会で決定，変更を行う事も自然であると看做し得よう。管理委員会が，給付額の算定公式や給付水準の決定，変更を行う権限を与えられている事実は，この様に考えれば，当然の事と看做し得よう。

同様に，同種産業あるいは同一地域内での，同じ経営年金制度に参加している雇主の間を労働者が移動する場合に，以前の雇主達の下で累積して来た年金債権を携帯して歩けるという，いわゆる携帯年金（portable pension）の制度も，年金給付の算定に際して，勤続期間を重視するという傾向も，何れも前述の様な多数雇主方式の基盤となった産業の性質より考えれば，当然の要求と見る事が出来よう。特に給付額の算定に際して，単一雇主方式の場合における様に，勤続期間中の所得を重視しない事は，同様な技術と職業を有

する組合員の間には，それ程大きな所得格差は存在しないであろうし，また同職組合の内に長く培かわれて来た友愛組合的な精神からも，当然の要求として理解する事が出来るのである。そしてまた，年金債権の携帯性を認めている以上，労働組合の立場としては，早期退職の規定や既得年金権付与の規定の取得に対しても，単一雇主方式の場合程には，積極的な態度を取る必要を認めないであろう事も容易に理解する事が出来るのである。

多数雇主方式の経営年金制度の普及の推進力となった労働組合が，この様に，いわゆる同職組合的意識（craft union philosophy）を強く有しているという事実は，また労働者の退職後の再雇用問題に関しても現われて来ていると考えられる。即ち労働者の退職後の再雇用については，単一雇主方式では，主として当該企業から退職した労働者達が，勤続期間中に得た経営上の秘密や特殊な技術が，競争相手に利用される事を妨ぐ事を目的として考えられているのに対して，多数雇主方式においては，労働組合の利益，現役の組合員の利益の確保並びに組合員の相互扶助の意識が強く考えられている。従って，その結果，多数雇主方式では，単一雇主方式に比較して，退職した労働者の再雇用問題に対して比較的厳しい諸制限を課する結果となって来ているのである。そして，上述の早期退職規定や既得年金権付与の規定の取得に，労働組合が，それ程積極的ではない事実も，労働組合がその必要性を強く認めていないという事と同時に，逆に労働組合の利益を守る為に，むしろ消極的な態度を取っているのではないかとの推測も可能なのである。

従って，多数雇主方式の経営年金制度の具体的な特徴の内には，労働組合における同職組合的な，乃至は，友愛組合的な相互扶助的精神の長所と短所とが，具体的な形で反映していると見る事が出来よう。勿論，そうはいっても，多数雇主方式の経営年金制度を採用している労働組合の総てが，同職組合的なものではなく，例えば，合同鉱山労働組合の様に，産業別組合的な性格のものも多数存在している。しかし，そうした労働組合においても，友愛組合的な相互扶助の思想がなお色濃く残っている事実は，今日よく知られているところなのである（註２）。

ところで今，こうした諸特徴を，社会保障制度を補足して，退職後の労働者の生活を保障するという経営年金制度の直接的目的より見ると，どの様な事がいい得るであろうか。

まず単一雇主方式においては，労働者が年金給付を受ける権利を取得する為には，原則として，相当長期間に亘る一定期間，同一の雇主の下における継続的な雇用を必要とする。そして，その間の労働者の移動は，例え労働者個人の意思に基づくものではないにしても，当該雇用期間に積立てた年金債権の完全なる喪失を結果する。しかるに多数雇主方式の経営年金制度にあっては，同一制度に参加している雇主の下であれば，例え労働者個人の意思に基づいて移動した場合においても，勤続期間による年金債権の通算が可能である。いわゆる年金債権の携帯が行われている訳である。従って労働者は，自己の責任に基づかない移動により，老令になっても経営年金制度の給付を受ける権利が取得出来ないという危険性は，著しく減じられる事となる訳である。多数雇主方式が，労働者の事業所乃至は企業間の移動を妨げないとして，一般に高く評価される所似である。

しかし，この様な長所も，具体的に見ると前述の様に，当該年金制度に参加している雇主の数や種類，あるいは，その所在地によって制限せられている。労働者が当該制度に参加していない雇主の下に雇用される場合には，単一雇主方式の場合と同様に，以前の雇主の下における勤続より生じた年金受給権の喪失が生じる。従って，労働者の移動出来る範囲は，業種的にも地理的にも，著しく制限されているといい得る。特に単一雇主制度に比較して，既得年金権付与の規定や，早期退職規定の不充分な事実，更に退職後の再雇用に対する制約の多い事を考える場合，果して多数雇主方式は，単一雇主方式に比較して，労働者の企業間の移動を妨げる事が少いと単純にいい得るかどうか疑問である。

むしろ，単一雇主方式においては，退職後の再雇用に対する制限が比較的少く，更に，早期退職あるいは既得年金権付与の規定を利用して，退職した労働者達が，全く異った企業あるいは産業や地域にも安心して移動出来る点

を考慮すると，多数雇主方式が，単一雇主方式に比較して，労働者の移動を阻止する事が少ないとはいい得ないと考えられる。ただ，その制度の規模が全国的なものや，あるいは広く地方的なもの，更には1つの制度の内に，幾つかの職業グループを含めている場合には，多数雇主方式の持つこうした制約を可成り緩和していると見る事が出来る。特に多数雇主方式の制度相互間に，相互互恵契約（reciprocity agreement）が結ばれている様な場合，それが多種の産業部門と地方とに亘る様であれば，確かに労働者の移動に対する経営年金制度の阻害機能は，大きく取り除かれる事となろう。しかし，こうした期待は，前節に紹介した実状より見て，現状においては殆んど持ち得ないという事が出来よう。

従って，多数雇主方式における労働者の勤続期間の通算による年金債権の保護という特徴は，極めて限られた範囲でのみ妥当し得るものである。そして，経営年金制度の存在に対する労働者の関心は，主として，移動率に大きな低下の見られる中年以上の労働者において見られるものであり，かついわゆる先任権制度が，それぞれの立場に若干の喰違いを見せながらも，労使双方により広く認められて来ている現状を考慮する時，多数雇主方式に認められる年金債権を携帯した労働者の移動可能性の特徴は，現状においては，多くはその職業の性質上，短期間で雇主を変えなければならない様な労働者においてのみ，特に大きな意味を有するものであるといい得よう。

次に退職後の労働者の生活保障が行われる為には，貨幣価値の変動の問題を別にすれば，勤続期間中に取得した年金受給権に基づいて，一定額の給付が終身与えられる事を必要とする。ところがこの点に関しても，多数雇主方式は，単一雇主方式に比較して，大きな問題を有している。即ち，単一雇主方式においては，一度労働者に年金受給権が付与された場合，その約束された給付額の支給は，原則として雇主の責任において行われる。ただ十分な基金の積立が行われておらずに，雇主が財務的危機に落入った様な場合においてのみ，始めて退職者の持つ年金受給権への実質的な影響が考えられるのが普通である（註3）。しかるに多数雇主方式においては，雇主は，労働組合

と取決めた規定に従って，一度醵出を行えば，その財務上の責任は終る。そしてその後の責任は，管理委員会が負う事となっているが，この管理委員会は，多くの場合，退職後の労働者の年金受給額の変更や，場合によっては，財務的理由よりする支払の中止までをも行い得る権限を有している。勿論，年金受給額の変更とは，給付額の切下げのみではなく増額の可能性をも有している訳ではあるが，多数雇主方式の制度の多くが，十分な基金の積立を完了していない現状においては，給付額の変更の可能性は，事実上給付額の切下げの可能性のみを意味している事は，周知の通りである。

従って，単一雇主方式の制度に保護された労働者の場合と異り，多数雇主方式の制度に保護された労働者の場合は，例え退職時に雇用されていた企業が，繁栄を謳歌している様な場合でも，経営年金制度自体の財務上の都合により，折角取得したと考えていた年金受給額が減じられたり，場合によっては，給付の支給が中止されたりする危険を有している訳である。そして，一般に多数雇主方式の経営年金制度における醵出金の算定方法や，積立てられた基金の管理運営方法が，単一雇主方式の場合に比較して，可成り年金数理的に見て疑問の多い制度が屢々存在する事が知られている所からも，この危険性は大きな意味を持っていると見る事が出来るのである。

勿論，こうした技術的な諸問題は，今後の団体交渉における労働組合の努力や，管理委員会の努力によって，ある程度改善される可能性は期待され得る。しかし，与えられた年金給付額の最終的な維持の責任を，雇主側が負担しない限り，雇主の醵出額の決定が労使間のその時その時の勢力関係によって，著しく影響を受け得る事実を考える時，なお完全な永続的解決は，極めて困難であると考えられる（註４）。

従って，米国における多数雇主方式の経営年金制度は，経営年金制度として見る限り，現状においては，その職業の性質や企業規模よりして，単一雇主方式を取り得ない場合に，次善の策として，その採用が考えられるべきものであるとの結論に達せざるを得ないのである。

（註１）　Charles L. Dearing, Industrial Pensions, 1954. PP. 89—91.

（註2） ibid., P. 91.

（註3） 真野脩「年金受給権の保証について」（「保険理論の新展開」保険研究所，昭和38年）.

（註4） 真野脩「経営年金制度」P. 230.

四　結

多数雇主方式の経営年金別制度は，経営年金制度として見る限り，現状においては，単一雇主方式の採用し難い労働者の場合においてのみ取られるべきもので，単一雇主方式が採用出来る場合は，むしろ単一雇主方式の方が望ましい事は，前節で見て来た通りである。しかしながら経営年金制度は，本来単純な老令年金制度として設けられるのではなく，企業に取っては，社会保障制度を補足して，その従業員の企業活動に対する貢献意欲をより以上引立たせ，競争社会の内において，自からを維持発展せしめる事を目的として，設けられるものである。即ちそれは，社会保障制度によって保障される一般的最低生活水準と，当該企業乃至は産業を中心として生み出される相対的な労働者の生活水準との差を保障して，労働者の退職後の生活を保障する事により，現在働いている優れた労働者達の勤労意欲を，より以上高めようとするものである。

また労働組合に取っても，社会保障制度を補足する補足的年金制度の設置が，産業化の進展に伴う企業の制度化と共に，当然に個々の労働者に取り必要とされ，労働者達がそれを欲するものである以上，組合の統一的な要求として取り上げる事が，労働組合の社会的存在機能よりして，また直接的には労働者を組合に引きつける為にも，必要となる訳である。

そして現実における個々の経営年金制度は，個々の企業の特質と企業間の競争とを媒介として，企業の社会的経済制度化という基盤の上に，こうした雇主達の要求と，労働組合側の要求とが，ぶつかり合った妥協形態として生み出されている訳である。

今これを，多数雇主方式の経営年金制度一般について具体的に見ると，大体次の様な事がいい得るであろう。

まず雇主達に取っては，彼等の規模が小規模である場合，多数雇主方式を採用する事により，始めて経営年金制度を設ける事が出来，完全雇用に近い労働市場においても，経営年金制度の有無に基づく競争上のハンディキャップを免がれる事が可能となる。元来年金制度は，ある程度以上人数が纒まらなければ計画を立て得ないものであり，また保険会社も，団体年金制度としての契約には，一定人数を要求する為に，小規模な企業において経営年金制度を設けた場合には，可成り高価なものとならざるを得ない。しかし，ある程度以上に人数が纒まり，その醵出金総額も増大して来ると共に，年金数理上からも，基金運営上からも，個人当りの費用は次第に低下して来る事はよく知られている所である。多数雇主方式は，こうした制度の規模に基づく雇主の費用の負担を，低減する効果を有している。更にまた雇主の財務上の責任が，規定の公式に従って算定された醵出金を支払った時点において終り，原則として年金給付の水準維持の最終責任を免がれている事も，雇主としては極めて望ましい事であると考えられる。最後に，同一産業に従事している雇主が，一律の公式により年金費用を負担している事実は，経営年金制度の有無による費用に関する企業間の競争を排除する効果を有する事をも指摘出来よう。もっとも，この点に関しては，同一産業間において，2，3の巨大企業と多数の中小規模の企業とが並存する様な場合には，巨大企業は独自の単一雇主方式の制度を設ける事により，割安な費用での経営年金制度を設ける事による競争上の優位を狙う場合も存在する。全産業的な規模での団体交渉制度の慣行が確立している産業分野でありながら，当該産業全体に亘る多数雇主方式の経営年金制度が，必ずしも容易に確立されない場合の見られる有力なる理由の1つは，この点に求められよう（註1）。

次に労働組合に取っては，単一雇主方式の経営年金制度を設け得ない様な企業，あるいは，単一雇主方式の制度では，年金受給権が容易に得られないであろう様な職業の労働組合員達の，補足的年金給付に対する要求を実現し，労働組合に対する彼等の信頼を強め，しかも単一雇主方式の制度の設置を要求した場合には，個々の企業で，その要求を実現する為の運動に要した

であろう費用を，著しく節約する事が出来る。更に経営年金制度の管理運営を通じて，労働者達の統制を取る事が容易となる訳である。

勿論，こうした長所が，それぞれの側に指摘され得る反面，単一雇主方式を採用した場合，それを利用して得られたかも知れない雇主達に取っての労務管理上の効果が，また労働組合に取ってのより以上の財務上の確実性が，多数雇主方式の採用により失われた可能性も存在する。

しかし，何れにしろ，具体的な多数雇主方式の経営年金制度の設置は，原則として，以上の如き諸点を考慮した上での，労使の交渉（bargaining）の所産である。従って，その直接的目的とする所は，雇主の利益であり労働組合の利益である。ただそれが社会的制度化した現在の企業制度，産業制度の基盤の上においては，競争的経済制度を媒介として，窮極的には，当該企業乃至は産業の永続的発展に役立つ事により，労働者，管理者のみならず，消費者，株主，債権者，取引先，政府といった総ての利害関係者の利益と一致しない場合においては，それ等両当事者の要求は，永続性を保ち得ない訳である。

従って屢々繰返す様に（註２），経営年金制度は，確かに社会保障制度を補足して，老令退職労働者の生活保障を行うという，本来政府の行うべき社会保障的機能を有してはいる。しかし，それは経営年金制度の当該企業乃至は産業の維持発展に奉仕するという本来の窮極的な目的よりすれば，第二義的副次的なものなのである。社会保障的な従ってまた社会経済的な経済政策の主体は，あくまでも政府であって，個々の企業ではない筈である。従って，経営年金制度の設ける年金債権の携帯制度に，労働者の企業間乃至は産業間，地域間の移動可能性の問題の如き，元来国民経済政策的要素の強い問題の完全な解決を強く望む事は，根本的に不可能なのである。同じ portable pension という言葉が用いられてはいるが，この点，多数雇主方式の経営年金制度における portable pension と，英国の社会保障制度における portable pension とは，明らかに異質のものなのである。

経営年金制度に関する労働者の移動性の問題は，特殊な産業や職業を除き，こうした形においてではなく，むしろ醵出制の経営年金制度の採用と，

既得年金権の付与乃至早期退職規定の設置という形で解決する方が（註3），少く共，米国の現状を見る限り望ましきものという事が出来よう。

ただ多数雇主方式の経営年金制度による，個々の企業の枠を越えた横断的な労働組合の育成強化という問題はあるが，しかし，この問題は，むしろ経営年金制度以外の，労働組合自体の問題といわなければならない。

（註1）Robert C. Miljus and Alton C. Johnson, "Muli-employer Pensions & Labor Mobility," Harvard Business Review, September–October, 1963, P. 148.

（註2）真野脩「退職年金制度」（森山書店）昭和37年，第6章.

（註3）真野脩「上掲書」第5章.