

〈論文〉

米国企業年金制度の基礎的概念  
— 公的年金制度導入と企業年金制度との史的分析 —

宮川 昭 義

1 はじめに

近年、会計基準の国際的な収斂（あるいは統一）を目的とした議論が、EU（ヨーロッパ連合）および米国を中心としておこなわれている。その議論のなかの大きなテーマの一つとして、企業から従業員に対して支払われる従業員給付にかかる会計処理が含まれる。

そもそも従業員給付にかかる会計基準は、企業年金制度にかかる会計基準として米国において先進的に検討されてきたものである。当該領域における会計処理の収斂（あるいは統一）へ向けた議論についても、米国で公表された会計基準をベースとしている。

ただし、従業員給付にかかる会計基準の収斂（あるいは統一）へ向けた議論は、容易に進められるものではない。周知のように、当該領域にかかる会計基準設定について米国会計基準審議会（Financial Accounting Standards Board, FASB）と国際会計基準審議会（International Accounting Standards Board, IASB）との間で取り決められた会計基準の収斂（あるいは統一）作業にかかるロードマップから予定を大きく超過していることから明らかである。とくに従業員給付のうち、企業年金給付にかかる会計処理の有り様を巡っては、企業財務への影響が大きなことから、慎重な議論が進められている。

しかしながら、企業年金給付にかかる会計基準設定の議論が慎重に進められている背景には、単純に企業財務への影響のみならず、場合によってはそれが個々の国における生活基盤の変容を促す可能性を否定できないことも理由として挙げられる。たとえば、企業年金制度が米国の労働市場に与える影響に関する分析や、企業年金制度の拡充拡大が公的年金制度へ与えた影響に関する分析、あるいは同様の理由により当該企業年金資金が金融市場においてどのような影響を与えているかなど、企業年金制度をテーマとした各種の研究分析を見ても明らかである。

そうした意味では、今日の従業員給付にかかる会計基準の国際的な収斂（あるいは統一）へ向けた議論のベースとなっている米国企業年金会計基準について、さらにそのベースとなる米国の企業年金制度発展の時系列を見ることは、広い視野により当該会計基準を議論するうえで必要な手順であると考えられる。また、米国に限らず企業年金制度が個々の国の生活様式に沿うかたちで独自に発展拡大してきたことも容易に想像のつくところである。

このことから、本稿では会計学的な視点から当該会計基準を分析するというこれまでの一般的な方法と異にし、米国における公的年金制度（企業年金制度は私的年金）の史的展開を見ながら企業年金制度の意味を考察する。とくに大恐慌の発生を機とする国家的な社会保障制度の導入期から1950年代後期までを、米国における社会保障制度に対する社会的受容期として捉え、米国における「年金（Pension）」の基礎的概念を考察する。この分析により、今日の従業員給付会計のコアとなっている企業年金会計基準の議論が中立的なものとなっているか否かの判断に資するものとなることを期待するものである。

## 2 米国の社会保障体系

現行の米国における公的年金制度は、社会保障法（Social Security Act）をベースとしている。米国における従業員給付にかかる会計基準を分析する際に、しばしば取り上げられるエリサ法（Employee Retirement Income Security Act）も同様に社会保障法をベースとしている。

現行の米国における社会保障制度全体を概観すると以下の図1ようになる。

図1 米国の主な社会保障制度体系

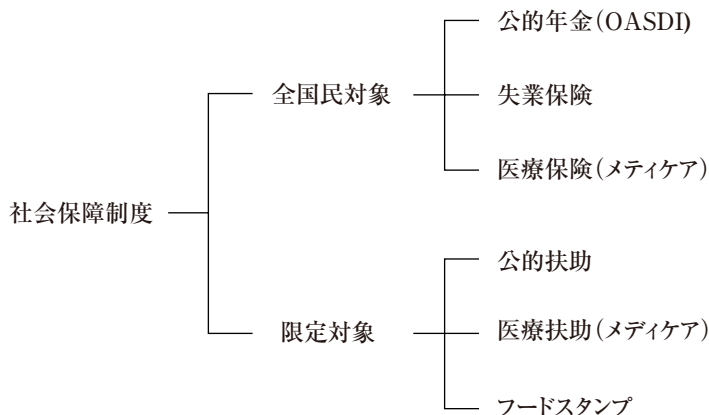


図1に示すとおり、米国における社会保障制度は、米国民全体を対象とするものと、ある特定の条件下において限定的に適用されるものと大きく分けられる。たとえば、米国民全体を対象とするものに、社会保険制度や失業保険制度があるが、これは社会保障法の下におかれる代表的制度である。一方、米国民全体を対象とするものの社会保障法下にない制度としては、医療保険（メディケア）が挙げられる。

これに対し、ある特定の条件下において限定的な対象者に対して適用されながら、社会保障法下におかれる制度としては公的扶助や医療扶助（メディエイド）が挙げられる。また、ある特定の条件下において限定的な対象者に対して適用されながら、社会保障法以外の制度としては、米国農務省が管轄するフードスタンプ制度などが代表的な例である。

本稿で取り上げる公的年金制度は、民間の雇用者や自営業者を対象とする老齢・遺族・障害者年金（The Old-age, Survivors, and Disability Insurance Programs: OASDI）がこれに該当する<sup>1</sup>。OASDIは、従業員（労働者）の退職や役務の提供が不可能になった場合の所得喪失リスクを軽減するための所得保障制度であり、当該OASDIは米国民全体を対象とする社会保険制度に含まれるものである。

この公的年金給付を受給するためには、企業年金制度でいう拠出費用に相当する保険料を社会所得税により一定期間以上納める必要がある。これにより得られる受給要件に基づいて、支給開始年齢に達することで公的年金（この場合は老齢年金）が支給されることとなる<sup>2</sup>。

米国においてこうした制度が創設された契機となったのは、1929年にはじまる大恐慌が原因である。大恐慌によって、当時の国民総生産（GDP）は1929年対比で、約30%強落ち込み、9万件超の企業倒産によって、失業率が30%に迫る状態になった<sup>3</sup>。

すでに米国では19世紀末に企業年金制度の嚆矢が見られ<sup>4</sup>、当該制度が大企業を中心に拡大していったものの、その多くが解散へ追い込まれた。結果として10万人以上の従業員が企業年金の受給資格を失うこととなった<sup>5</sup>。

こうした状況に対して、企業年金制度に代わる退職年金制度を求める運動（1930年代におけるタウンゼント運動やマクレーン運動など）が起こり<sup>6</sup>、民意に押されるかたちで複数の公的な退職年金制度が議会で議論されるようになった。結果として、1935年に至り、当時の大統領であるF. D. ルーズベルトが推し進めるニューディール政策の一環として社会保障法が成立し、そのなかに連邦政府レベルではじめての退職年金制度が盛り込まれることとなったのである<sup>7</sup>。

この退職年金制度は、連邦政府直轄方式によるものであり、当該制度が定める業種に5年以上従事した従業員（労働者）が、離職後65歳以上に達した場合に、退職年金が給付

されるというものであった。当該制度にかかる保険料は労使それぞれが1%を負担することとされた。このように公的な退職年金制度は、それまでの自助による企業年金制度の代替制度として成立した意義が大きい。この限りにおいて、大恐慌以前の企業年金は今日言われるような賃金の後払いとしての性格よりも、むしろ老齢期における所得稼得能力の低下を補うための所得保障としての性格を強く有していたことが推察される。

### 3 公的年金制度の発展期

1935年の社会保障法制定以降、米国における社会保障制度は、上記のような理由により、公的な退職年金制度（以下、公的年金制度）を中心に発展を遂げる。そのベースとなったのが、当該社会保障法における老齢保険制度である<sup>8</sup>。この老齢保険制度の制定は、結果的に老齢期における米国民の所得保障の構造的変化をもたらすこととなった<sup>9</sup>。

1935年社会保障法における公的年金制度にかかる財政方式の特徴は、完全積立方式を事実上採用していることであり、これは今日、われわれがイメージするわが国の公的年金制度とは異なり、むしろ企業年金制度で採用される財政方式とほぼ同じである。このことは、単なる財政方式の問題にとどまらず、次のような含意を得るものである。

今日の公的年金制度の財政方式は主に賦課方式あるいはそれが不完全な場合は修正積立方式と言われるものである。これらの財政方式は現役世代（勤労世代）が拠出した保険料（年金費用）を財源として老齢世代（退職者世代）へ所得移転される構造となっている<sup>10</sup>。しかし、1935年社会保障法では基本的な世代間における所得移転がおこなわれないため、破綻リスクのともなう私的年金制度（企業年金制度）が連邦政府の担保を得て置き換えられたと言える<sup>11</sup>。

今日のような公的年金制度をイメージする米国における社会保障制度は、1939年における社会保障法改正に譲られることとなる。1935年社会保障法における公的年金制度では、個人勘定による完全積立方式を採用したため、世代間における所得移転がおこなわれず、結果として十分な積立期間を設けることができない状況にあった。

仮に、この間に私的年金制度（企業年金制度）が破綻した場合、老齢世代への所得保障が不十分なままとなった。1935年の社会保障法成立は、米国における連邦政府による公的年金制度導入という事実からは画期的ではあったが、本来の目的である老齢世代における貧困の改善策としては依然不十分なままだったのである<sup>12</sup>。

このように、1935年社会保障法における公的年金制度は、本来的な目的観としての老

年齢における所得保障制度としては部分的な達成にとどまっていた。しかし、大恐慌発生以降、深刻化する不況の中、就業機会を得られない現役若年世代および労働供給能力の衰えた高齢世代に対する将来への不安を和らげるまでにはいたらなかったのである。

このような事態の深刻化にともなって、保守的思考からそれまで公的年金制度に批判的であった労働組合なども、公的年金制度導入への反発を控えるようになった。連邦政府直轄により所得移転をとまなう賦課方式を財政方式とする公的年金制度導入に好意的なものへ変化していったのである<sup>13</sup>。

従業員（とくに労働組合）を中心とする社会的な合意形成により社会保障法の改正が1939年におこなわれる。1939年改正法は、公的年金制度を中心とする改正であった。とくに高齢者（65歳以上）に対する基礎年金給付（Primary Insurance Benefits）と当該給付に対する所得テスト（ミーンズ・テスト）の緩和、そして当該給付財源の課税方式による徴収と管理が連邦政府によりおこなわれることが明文化された<sup>14</sup>。ここに現代的の米国における公的年金制度のベースが形成され、相対的に企業年金制度の所得保障としての役割は減じられることとなった。

換言すれば、当該事由によって企業年金制度は、それ以降、恩典的で不安定な功績報償的な制度あるいは所得保障的な制度としての概念をやや弱めることとなった<sup>15</sup>。そもそも、この時期は、企業年金制度そのものへの社会的関心が薄らいだ時期であったと言えよう。

#### 4 第二次世界大戦と企業年金制度の拡充

大恐慌以降に施策されたいわゆるニューデール政策が、当時の米国において有効に機能したのか、そうでないかについては未だに議論の余地が残されるところである。というのも、1930年代半ば以降、立法化されたニューデール政策関連の実際的かつ本格的な施行が始まろうとした矢先に、第二次世界大戦が勃発したからである。第二次世界大戦の勃発は、それまで大恐慌の残滓を引きずる失業問題を結果的かつ効果的に解消したためである。

一種の戦争特需ともいべき好況の到来は、米国が1941年に参戦して以降、ますます顕著なものとなった。その主な理由は、それまで米国内において労働力を提供していた男子現役世代（とくに壮年勤労世代）が戦地に赴くことで、失業率が低下し、働き盛りの男子現役労働者数の減少と、それに代わる女子現役労働者および高齢者世代の雇用が増大したためである<sup>16</sup>。

戦時好況の到来は、2つの顕著な社会的現象によって説明することが可能である。一つ

はニューデール政策により社会保障関連立法の拡大に対する認識の変化である。それまで、社会保障法における適用対象者の拡大は、結果として企業財務に対する負担感の増大となって企業側にとっては不満の温床ともなっていた。しかし、こうした不満は、とくに大企業を中心とする軍需契約の拡大にもなっており、徐々に解消へ向かっていった。

また、もう一つは、軍需好況による失業率の低下にもなっており、政府が管理する社会保障関連政策、とくに公的年金制度に対する社会的需要が低下したことである。本来、米国民の意識下には、自己の権利として自己の利益は自由に追求あるいは費消できるものとの意識が根強い。戦時好況の到来は、自らの賃金および給与から、社会保障費用として自動的に天引きする制度への不満を増加させるきっかけともなった。米国の保守的思考への回帰が見られることとなったのである<sup>17</sup>。

一方、米国政府はというと、徐々に戦争の終結が近づくことが予想される中、平時への再転換（Reconversion）を見据えた政策的準備に取りかかる必要に迫られていた<sup>18</sup>。とくに米国政府が懸念したのは、戦後に訪れると予想された不況の再来への備えであった。そのため、1939年社会保障法で制定された社会保障制度の縮小は念頭に置かれなかったのである。

しかし、米国民および企業の保守的思考への回帰は、そうした社会保障関連政策に対するこれまでのような社会的同意を与えなかった<sup>19</sup>。さらに、戦後においても政府が予測したような失業率の増大は生じなかった<sup>20</sup>。逆に訪れたのは、出生率の増加（ベビーブーム）、貿易相手国の拡大、民生品需要の増大などによるインフレ発生懸念への対応であった。米国政府が予想したこととは正反対の状況が生じ、有効なインフレ対策を講ずるまでの時間的な余裕を与えなかったのである。

もともと戦時下において男子労働者が戦地へ赴くことで、米国内労働市場は慢性的な労働力不足となっていた。また、軍需品の増産に対して民生品の不足も生じていた。つまり、戦時下において、民生品の品不足に対するインフレ発生の素地はできあがっていたのである。これに対し、インフレによる生活者の不満を恐れる政府は、戦時下におけるインフレを抑制するために戦時労働法を制定した。これにより、労働者賃金の統制を図った。しかし、このことは反って労働者の不満感を増大させ、労働組合に大きな権力を与えることとなったのである。

労働組合の権力増大は、労働組合の経営への参加機運を増大させ、労使対立を激化させた。とくに1945年から1946年にかけて、労使の対立は非常に激しいものとなった。鉄鋼、自動車および炭鉱といった国の基幹産業のような、労働者を多く抱える産業においてストライキが頻発した。政府は、こうした労使の対立に仲裁に入ったものの労使の和解を引き



出すには至らなかった<sup>21</sup>。そこで、労使対立の緩和を目的として顧慮されたのが企業年金制度である<sup>22</sup>。

米国における企業年金制度は、すでに19世紀の後半に誕生するが、大恐慌発生以前の段階では給与所得者の多数を包摂する制度とはなっていなかった。むしろ労働組合が、企業年金とは別の組合年金を用意していたのである。雇用者が用意する企業年金制度が、なかなか展開しなかった理由としては、労働組合を中心として、企業が用意する企業年金制度は、労働組合の権力を切り崩すために用意された制度として映ったためである。さらに、労働者個人にとっても、企業が管理運営する企業年金制度が、企業側による退職勧奨の手段として利用されるのではないかと懸念されていたのである。それに加えて、公的年金制度の拡充によって、企業年金制度に対する社会的関心は低下していった。

このように、大恐慌以前の企業年金制度は、制度設立の主旨や目的の点で、十分な社会的合意形成が図られないままであり、大恐慌の発生を機に導入された公的年金制度の方が、老齢期における所得保障という観点からは明示的な制度であったと言える。しかし、戦中戦後の労使対立の中で企業年金制度に光が当てられることとなった。

以上のことを総合すると、企業年金制度の設立目的には、第二次世界大戦以前、3つの概念のうちとくに2つの概念が併存していたことが理解できる。一つは従前の役務提供に対するインセンティブを高めるための功績報償としての目的である。一つは、大恐慌の発生を機に注目されることとなった、老齢期における所得保障を目的としたものである<sup>23</sup>。

さて、問題は戦中戦後の企業年金制度がどのような概念を中心に展開していったかということである。結論から先に言うと、賃金の繰延（後払い賃金）としての性格を強く帯びていくこととなる。企業年金制度のような従業員給付制度の概念について、賃金の繰延とする見解については、すでに1913年の時点で研究者により明らかにされている<sup>24</sup>。

しかしながら、この研究の視点は、当時の企業年金制度が雇用者と従業員との間において、繰延賃金に該当する付加給付金額部分について、給与所得を受け取る時点で合わせて授受するか、あるいは従業員の老齢期における退職給付制度として授受を繰り延べるかは選択可能である場合に限られている。つまり、当該研究対象とされた企業年金制度は、労働者が受け取るはずの賃金の一部を、退職後給付として運用することを自らの判断によって決めることが可能な制度であって、自らが有する資金の運用先として企業年金制度が存在したものであった。

当然、このような賃金の受給時点が労働者自らの選択可能性として担保されているのであれば、賃金の繰延制度としての概念が一般化されたであろうが、現実には企業側が用意する功績報償や老齢期における退職従業員の所得保障といった、極めて恩典的かつ恣意

的な制度であると考えられていたのである。そうした意味で、戦中戦後に改めて注目されることとなった企業年金制度は、明らかに従前の制度と性質を異にする。戦中戦後に展開した企業年金制度は、以上のような米国独自の労使関係における政治的意図の下で、インフレ回避のための賃金抑制策として展開するのである。

インフレ抑制策として企業年金制度を利用するスキームは以下のとおりである。まず、企業にとって、政府が施行する戦時労働法により、従業員に対する給与所得の増大は難しい状況にあった。これに対して労働組合は、就業条件の改善と賃上げを要求してストライキを起こした。ストライキの長期化は、結果として軍需品や民生品の不足を増大させ、政府はさらなるインフレ懸念に頭を悩ませることとなる。企業にとっても、ストライキの長期化は企業財務を圧迫させることから頭の痛い問題であった。

インフレを抑制しながら、かつ労働者の不満を和らげるために、企業は賃金の繰延支給を労使間における契約事項として制度化しようと試みた<sup>25</sup>。それが現代の企業年金制度の原型である。賃金の繰延べという概念のもとで企業年金制度は米国産業界において急速に展開していくこととなったのである<sup>26</sup>。

産業界における企業年金制度の急速な展開は、当然のことながら、企業が経済取引として認識すべき重要性を大きくさせた。金額的な大きさのみならず、新たに賃金の繰延制度として、当該制度に対して企業が担保すべき責任をどのように明らかにしていくのかという問題提起が生まれたのである<sup>27</sup>。

インフレ抑制策の一環として企業年金制度が展開していった背景から、企業年金制度にかかる企業責任の明示が損なわれることは、社会不安を惹起することとなる。なぜなら、労使間の契約に基づいた企業年金の給付が、契約どおりにおこなわれるのかどうかは、従業員を中心とする給与所得者とその家族にとって大きな関心事となったからである。そうした意味で、企業年金制度にかかる会計処理と、その会計処理を通じて集計された企業責任が会計情報としてどのように明示されるのかについては、当時の大きな会計問題の一つとなり、社会的関心事ともなった。

当時の企業年金制度をめぐる、企業、従業員および政府の関係と、当該領域における会計問題の重要性について、当時の大統領 H. トルーマンが招集した鉄鋼委員会 (the Presidential Steel Board) において、企業年金制度が話題として取り上げられたことを挙げる者もいる。すなわち、「社会保険 (Social Insurance) と企業年金制度 (Pension) との関係は、(企業が保有する) 設備や機械などの減価償却や保険と同様に、労働者は人的“機械”として一時的および永続的な通常の企業原価の一部として考慮すべきであり、この債務 (Obligation) は収入に対する優先的費用として含むべきである」としている<sup>28</sup>。



さらに、「企業が労働者に対して社会保険や企業年金制度を提供することは、米国国民に広く受け入れられているものであって、政府がそうした保障について適当な金額を提供できない場合、企業はそのギャップを埋めるための役割を果たすべきである」と明言したのである。

また、これに先立つ1948年には、(American Institute of Accountants, AIA)によって公表された会計研究公報 (Accounting Research Bulletin No.36, ARB36) では、企業年金制度にかかる費用は、企業利益に課されるものではなくて、過去、現在および将来の期間にわたる毎期発生する費用であるとされている。つまり、会計上、企業年金制度にかかる費用は、労使間における契約に基づく通常発生する労務費および人件費との認識を企業に迫るものであり、企業年金制度が社会保障政策を補完することが確認されているのである。

## 5 1950年代のペンション・ドライブと年金会計

1940年代の終わりから1950年代のはじめにかけて、全米労働関係委員会 (National Labor Relations Board, NLRB) とインランドスチール社との間で争われた裁判により、企業年金制度が労使間における団体交渉事項とされ、また、鉄鋼争議を巡って大統領により招集された鉄鋼委員会の報告などにより、各労働組合は、企業年金制度の充実やそのほかの福利厚生制度などの充実を求める運動を展開した。これは、既存の社会保障制度で欠如する領域について、当該企業年金制度などにより補完すべきものと考えられたためである。

これら企業年金制度やその他の福利厚生制度による給付は「フリンジ・ベネフィット (fringe benefit)」と言われ、1950年代を通じて著しい発展を遂げた (いわゆるペンション・ドライブ)。フリンジ・ベネフィットとは、従来、企業が労務管理の手段として利用してきた福利厚生費と社会保障法成立以後の社会保障関連費用とを統合した基本賃金以外の報酬費用概念であり、フリンジ・ベネフィットの充実は結果的に当該領域にかかる企業責任の増大を意味した。こうした史的展開があつて、フリンジ・ベネフィットたる企業年金制度の会計処理をいかにするか、ますます注目を集めることとなったのである。

他方、米国における企業年金制度の発展過程で特徴的なのは、大恐慌発生以降、第二次世界大戦前までは、公的年金制度に取って代わられた時期を経て、第二次世界大戦以降はふたたびこれを企業年金制度に置き換える史的展開を取った点である。当該企業年金制度が

完全に公的年金制度と置き換えられたわけではなく、一定の要件を満たした制度として内国歳入法によって認可を得たものでなければ、税制上の優遇を受けられる適格企業年金制度として認められなかった。結果として、企業年金制度は単に労使間における労働条件あるいは労働契約としてのみならず、大いに社会保障政策の一部として米国政府の関心を集めることとなったのである。

これらの事情を受けて、当該企業年金制度にかかる会計基準が縷々検討された。当時の企業年金会計の実務がどのようにおこなわれていたかについては、機械生産者協会（Machinery and Allied Products Institute, MAPI）によって1952年に公表された会計マニュアル（以下、MAPI会計マニュアル）を見るのが適当である。MAPI会計マニュアルは、1944年に公表された同マニュアルを大きく改訂し、企業年金制度にかかる会計処理について新たなセクションを設けている。当該1952年MAPI会計マニュアルの詳細な内容については他稿に譲るとするが、基本的には当時の企業年金制度体系を大いに考慮したものとなっていることである。

1947年に約1万件の企業年金制度がすでにあつたとされているが、このうち1940年以前に設立された制度は700件に満たなかったとされる。MAPI会計マニュアルが公表された時点における企業年金制度の大半は、戦中戦後に設立されたものである。たとえば、当時、多くの労働者を抱えていたU.S. スティールでは、1949年末時点において、将来の企業年金給付のために引き当てられた金額が7億ドル弱に達していた。これは、同社の発行済株式数の当時の時価総額とほぼ同じような金額であつたことから、一躍、企業年金制度にかかる会計処理は耳目を集めることとなった<sup>29</sup>。

企業年金制度でカバーされる従業員数についても同様である。保険会社のような企業外部組織へ企業年金給付財源の資金運用を委託する制度の加入者は、1930年代初頭では約10万人程度であつた。これに対して、1965年には約700万人に達したといわれている。また、非保険型の企業年金制度加入者は、約270万人から約2090万人へと激増したといわれている<sup>30</sup>。

ただし、こうした企業年金制度は、あくまで前述の内国歳入法の税制優遇条件に該当する適格企業年金制度であつた。多くの制度はいまだ任意の制度として設立され、制度加入者への企業年金給付条件が曖昧であつたり、財政的に不安定で企業年金給付に当てるための財源が不足している積立不足の制度が多数存在した。MAPI会計マニュアルでは、そうした企業年金制度の多様性と、企業規模に応じて厳しい会計処理におよぶことは、当該制度そのものの発展を阻害することを鑑みて、事前積立、継続積立、および最終一括積立などの多様な会計処理を紹介することで、会計理論よりも制度存続へ向けた会計指針を公

表したのであった。

これらの経過を受けて、1956年に当時の会計基準設定主体である会計手続委員会（the Committee on Accounting Procedures, CAP）が、会計研究公報第47号（Accounting Research Bulletin No. 47 - Accounting for Costs of Pension Plans, ARB47）を公表した。これは、企業年金制度の財政状態について、すでに企業年金制度の受給権を獲得している従業員への支給財源の不足している企業の貸借対照表への情報開示方法について規定するものであった。しかし、依然として企業倒産などを通じて無年金者となる労働者および従業員が後を絶たなかったことから、連邦政府は当該企業年金制度に加入する従業員の権利を保護するための法律を施行した<sup>31</sup>。それが、1958年に制定された福祉および年金制度公開法（Welfare and Pension Plans Disclosure Act of 1958, 年金制度公開法）である<sup>32</sup>。

年金制度公開法は、結局のところ、ARB47が会計基準として、企業による会計情報のディスクロージャー規定として必ずしも機能しなかったことを示している。周知のようにARB47は会計基準としては極めて観念的あるいは情緒的なものであり、会計基準としての理論的裏付けや、当該会計情報の十分な開示へと企業を誘導あるいは強制することができるができなかったのである。年金制度公開法は、制度の管理者たる企業への制度内容の届け出、運営実態の報告といった、各々の制度内容の違いを公開することを義務づけた法律であった。

## 6 おわりにかえて

これまでの分析のとおり、米国における企業年金制度は、第二次世界大戦中、戦後を通じて急速に拡大していったが、それはインフレ抑制を目標とする米国政府と、急激な人件費の高騰を回避したい企業側と、労働条件の改善を求める労働者側、三者それぞれの思惑によるものであった。ここに企業年金制度が賃金の後払いとしての性格を有するという、ひととき強い概念が強調されるに至ったのである。また、米国政府は前述のとおり、公的年金制度との補完関係を企業年金制度に求めることで、企業や労働組合が管理運営する企業年金制度への関与を強めることとなった。企業年金制度にかかる会計基準は、企業財務における企業年金制度の影響が増大するにしたがって、会計学上の問題としてもクローズアップされ政治的にも関心を集めることとなったのである。

しかしながら、CAPにより公表された企業年金制度にかかる会計基準は、実務的には有効なものとはならなかった。なぜなら、勃興期の企業年金制度は多様を極め、一般に認

められた会計基準としての強制性を備えるまでには至らなかったためである。広く会計実務へ受け入れられることのなかった結果として、企業年金制度の急拡大と呼応して、これにかかる不祥事も頻発した。不祥事の頻発は、内国歳入法により税制上の優遇措置を受ける企業に対して、連邦政府介入のきっかけを与えるものとなった。

1959年に米国の会計基準設定主体は、それまでのCAPから、米国会計原則審議会（Accounting Principles Board, APB）へ引き継がれることとなった。その大きな理由は、当該企業年金制度の会計基準が広く会計実務に受け入れられなかったように、これまでの個別の会計問題に場当たりの対処する会計基準の作成では、会計基準としての権威が損なわれるとの判断にほかならなかった。

周知のように、その後の企業年金会計はAPBによる会計原則委員会意見書第8号により見直されることとなるが、これにしても年金制度公開法のような法的な存在を完全に無視できない状況に置かれていくこととなったのである（当該分析については別稿へ譲る）。結果としてそれは、1974年のエリサ法へと引き継がれることとなったのである。エリサ法が、その後の米国における企業年金制度にかかる会計基準に大きく影響したことは、他の研究者による文献を見ても動かしようもない事実である。

このように、当該企業年金制度にかかる会計基準を作成するにあたっては、個々の国の企業年金制度の史的展開とその政治的干渉を完全に無視することは難しいと言えるのかもしれない。少なくとも、こうした視点を完全に無視して会計基準を作成することは、それに代わる会計理論にひととき強固な説明可能性を担保させなければならないことを示唆するものである。

なお、本稿は本学の国外研究留学制度による研究成果の一部である。

- 1 米国の公的年金制度には、このほかに公務員や鉄道員に対する特別な制度も存在するが、本稿では単に社会保障として広く認識されている社会保障法下における公的年金制度を前提とする。
- 2 被保険者が障害者となったときには障害年金が、被保険者が死亡した場合には、その配偶者・子供が遺族として遺族年金が支給される。企業年金制度においても被保険者の状況に応じて本人あるいは遺族に対して年金給付がおこなわれるのが一般的である。
- 3 当時の労働市場については、藤本武『アメリカ資本主義貧困史』新日本出版社、1996年に詳しい。
- 4 米国における最初の企業年金制度は、1875年に American Express 社によって設置されたとされている。Stein, B., *Social Security and Pensions in Transition, Understanding the American Retirement System*, The Free Press, 1980, p.69.
- 5 1932年時点において存在が確認されている企業年金制度は434あり、当該制度への加入者数は3,700万人あまりであったとされている。このうち企業年金を受給していた者の数は14万人あまりであり、給与所得者全体の15%に満たない状況であったと言われる。Lubove, R., *The Struggle For Social Security 1900-1935*, University of Pittsburgh Press, pp127-128.
- 6 大恐慌に対して、当時の米国は極めてセーフティーネットに乏しい社会であったと言われていた。とくに公的年金制度については、在郷軍人年金制度以外に連邦政府レベルでの公的年金制度をもたず、高齢者のみならず失業者や障害者に対する保険制度も確立しておらず、健康保険制度も未整備であった。1931年までに12州が年金制度に類する制度をもっていたが、強制措置をとらないう公的年金制度はニューヨーク、カリフォルニア、ワイオミングの3州にとどまっていた。このように、タウンゼンド運動にせよ、マクレーン運動にせよ、大恐慌により個人の能力とは無関係に巨大な貧困層が形成されたことに端を発して社会保障制度の生後を要求する社会運動へと発展していった
- 7 当初の社会保障法は、2種類の社会保険制度、3種類の特別扶助を中心として成立した。そのうち社会保険制度の一つである老齢保険（Old-Age Insurance）をベースとして、その後数回の改正を経て、今日のOASDIへと発展することとなった。
- 8 今日のOASDIの有する基本的特徴、すなわち連邦政府による直轄、保険料の強制的な拠出、適用企業内全労働者を対象とすること、所得テスト（ミーンズ・テスト）などがすでに盛り込まれていた。
- 9 菊池馨実『年金保険の基本構造—アメリカ社会保障制度の展開と自由の理念』北海道大学図書刊行会、1998年、145頁によれば、社会保障法制定以前と制定以後の老齢世代に対する所得保障制度は、前者が①企業年金②貯蓄や投資などの自助努力③各州毎の救済的給付制度の三層構造であったものが、これに公的年金制度が加わったことで四層構造となり、老齢期における確実な所得保障が図られることとなったと指摘されている。
- 10 修正積立方式については、財源の一部に税金が投入されることから完全な賦課方式とはならないためこのように言われる。しかし、実際には年金費用拠出者ごとの個人勘定にしたがった給付額が満額支給されることはないため、研究者によっては修正積立方式をも含めて賦課方式ということもある。
- 11 ただし、連邦政府が直轄する当該公的年金制度の財政方式を完全積立方式とすることには大きな反対があったといわれる。その主な理由は、個人から年金費用として徴収した財源を個人勘定により管理するため、政府が莫大な資金の管理をすることとなったためである。基本的に、米国における保守的な思考としては、個人の財産は個人の裁量により管理されるものとの社会的な合意形成があったことから、このような反対があったものと推察される。もちろん、経済学的にも徴収した財源の運用リスクを政府が負うことへの反対も根強かったものと思われる。
- 12 米国において20世紀初頭における公的年金導入には反対の風潮が高かったとされる。従来、貧困者に対する米国民が抱くイメージは、労働能力を有しながら貧困に喘ぐ者に対して峻烈であったと言われる。これは、米国民が自助努力による自立という個人の能力に着目する社会性があったと指摘されている。



Quadagno, J., "Welfare Capitalism and the Social Security Act of 1935," *American Sociological Review*, October 1984, p.637.

- 13 当初、労働組合が賦課方式を財政方式とする公的年金制度の導入に批判的であった背景には、企業年金と並ぶ労働組合年金加入へのインセンティブが低下し、組合活動の権益が損なわれると考えられたためと言われている。組合年金の嚆矢としては、1900年のPattern Makers' League of North Americaの制度であったと言われている。
- 14 1939年改正法ではそのほかに、基礎年金給付額の算定基礎、被保険者が死亡した場合の配偶者給付(Wife's Insurance Benefits)や児童給付(Child's Insurance Benefits)などが新たに整備された。
- 15 実際、1939年改正法の時点では、被保険者に対する基礎年金給付がおこなわれておらず、いわば社会保障の観点から所得再分配や世代間扶養という、現代の公的年金制度の概念的枠組みが具体化したという点で、非常に重要な位置を占める法律である。また、1935年社会保障法では、財政方式として個人勘定での完全積立方式であったことから、企業年金制度の代替制度であったが、1939年法改正では立法概念そのものの変容がおこなわれたと考えるべきである。
- 16 こうした戦争特需によって、ニューデール関連政策の一つである緊急的連邦救済プログラムが、1943年にすべて終了することとなった。
- 17 米国民の保守的思考については、F. Hayekの著作を参考にされたい。社会保障に関する代表的な著作としては、Hayek, F., *The constitution of liberty: part III freedom in the welfare state*, University of Chicago Press, 1960(気賀健三、古賀勝次郎訳『福祉国家における自由』春秋社、1987年)などがある。
- 18 平時への再転換とは、戦争の終結とともに戦時好況が収束し、同時に復員してくる兵士のための雇用機会の不足が深刻化することで、失業率の増加が生じるのではないかという予測の下、そうした社会不安の発生を緩和するための政治的プロセスを用意することをいう。
- 19 1942年の米国議会議員選挙において、政治的保守色の強い共和党が勝利したことが、その証左となろう。
- 20 米政府が大戦後の失業率増大を予想した背景には、第一次世界大戦後の失業率が高くなったことが理由として挙げられる。しかし、実際にはソビエト連邦を中心とする東ヨーロッパ諸国が、西ヨーロッパ地域へ共産主義思想の拡大を目論んだことから、東西の緊張関係が昂じることとなった。当時の米国大統領H. トルーマンは、そうした東側の動きを抑えるための、いわゆるトルーマン・ドクトリンをおこなった。H. トルーマンは、1947年から1951年まで、戦争で荒廃した西ヨーロッパへの大規模な財政支援をおこなうことを米国連邦議会で承認させた。こうして生まれたのが「マーシャル・プラン」である。マーシャル・プランの特徴は、その資金の用途にあった。当時の財政支援金額130億ドルのち、110億ドル(現在価値に換算すると約1000億ドル以上)について、米国製品の物資購入に充てなければならないという条件を課した。これにより、米国産業は、戦時中の経済急成長から一転して、過剰生産による失業率の増大を回避することが可能となった。
- 21 とくに戦後の労使対立の激化は、戦後の政府による労働政策的準備が不足していたことが上げられる。その背景には、戦後、失業率の増大というインフレとは全く逆の経済状況を政府が予測していたことが挙げられる。たとえば、McCoy, D., *The Presidency of Harry Truman*, The University Press of Kansas, 1984, pp.41-66.を参照されたい。
- 22 大戦後も、戦時中と同様にインフレを抑制しようとする米国政府と、賃金の急激な上昇による企業財務への負担増加を嫌う企業、そして労働条件(賃金上昇)の改善を要求する従業員との間で激しい対立が見られた。政府側は、1935年に成立した全国労働関係法(ワグナー法)の下に設置された全米労働関係委員会(National Labor Relations Board, NLRB)が仲裁役となり、企業側と交渉におよんだが不調に終わった。とくにインランドスチール社とNLRBとの間で、従業員の労働条件を巡って裁判となり、1948年の第7巡回区裁判所裁判の判決により、「年金」が団体交渉の主題として認められることとなった。



- 23 所得保障目的に関する理論形成については、「人的減価」という概念により説明される場合がある。企業は工場や機械の減価償却と同様に、個人の役務提供能力の低下を人的減価として理解することで、老齢退職時点における所得保障給付をおこなう義務を負うというものである。しかし、人間は工場やきかいとは異なり、役務提供能力の低下は生物的必然であって、減価という考え方とは異なる。
- 24 Roots, A., "Pensions as Wages," *The American Economic Review*, June 1913, p.287
- 25 労使間の対立を和らげるために導入された企業年金制度について、政府はインフレ抑制の見地および従業員の老後における社会的福祉（所得保障制度）の拡大という観点から、これを戦時労働法に抵触しないものとの判断を下した。さらに一部の不満を抱き続ける労働組合が訴えた訴訟についても連邦裁判所は、賃金の繰延制度としての企業年金制度に合憲の判断を下した。
- 26 Tarleau, T., "Development of Legislation on Pension Trust," *Journal of Accounting*, May 1954, p.350.
- 27 たとえば、企業が提供する企業年金制度の概念的特徴が、功績報償であったり、所得保障であったりという性格の場合、当該給付の管理運営については企業側の恣意的判断が多分に盛り込まれる素地を与えることとなる。このことは、当該制度に対する企業責任という観点からは、制度の多様性や恣意性という点で、会計問題としてなじまないという問題があった。
- 28 Brundage, P., "Milestones on the Path of Accounting," *Harvard Business Review*, July 1951, pp.78-79.
- 29 Brundage, P., *op. cit.*, p.79.
- 30 生命保険協会編「アメリカの私的および公的年金制度」『生命保険協会会報』、第47巻第2号、1967年、35 - 40頁。
- 31 もっとも有名な事件は、ステュードベーカー事件である。ステュードベーカー社 (Studebaker) は、1852年に創業し、1950年代初頭までは全米自動車労働組合に加入する必要があると言われるほど、自動車業界でも賃金水準の高い会社であった。しかしその後、ビッグスリーの新車開発と値引き攻勢によって、急速に競争力を失っていった。同様の状態にあったパッカード社 (Packard) と1954年に合併し、販売競争力の回復に努めたが、業績の回復には至らなかった。そうした業績が下降する過程で、ステュードベーカー社は、企業年金制度の終了と、労働者の企業年金受給権を没収するに至った。
- 32 年金制度開示法が成立したその他の背景には、1955年に企業が合併目的で他者の株式を取得する際の資金として、企業年金給付に充てるための財源（制度資産）を目的外使用したケースが問題となった。また、1958年には一部の労働組合幹部が、当該制度資産を恣意的に利用し、健全な制度運用が危ぶまれるケースな、労使双方における企業年金制度を介した不適正行為が、上院特別委員会（マクレラン委員会）の公聴会において明らかとなった。