

# 労働協約と社会保障

平 田 隆 夫

一

社会保障 (Social Security, Securite Sociale, Seguridad Social) は現在欧米諸国はもとより、我国に於ても朝野の重大関心事の一つとして、論議の中心となっている。一九四四年第二六回総会に於て、「フィラデルフィヤ宣言」とともに所得保障 (Income Security) 及び医療 (Medical Care) の二つの勧告 (勧告第六七号及び第六九号を参照) を採択して以来、諸国に於ける社会保障制度の普及発展に不断の努力を傾倒し来つた国際労働機関も、一九五二年六月二十八日、第三五回総会に於て、「社会保障の最低基準 (Minimum Standards of Social Security) に関する条約」<sup>〔註〕</sup> (条約第一〇二号) を採択し、諸国の批准すべき社会保障制度に一応の国際的基準を設定したことは周知の通りである。しかし乍ら、現在諸国で論議され或は計画され又は既に実施せられつつある社会保障は、専ら公的の制度換言すれば国家的制度としての社会保障である。では国家的制度としての社会保障は如何なる内容をもち、如何なる体系をとつて実現されるものであるか。これについては現在のところ未だ定説が存在しないと云つてよい。<sup>〔註〕</sup> 「社会会保険から社会保障へ」の運動が、強力に展開され始めたのは、第二次世界大戦以後のことであり、諸国の

社会保障制度が今尙未完成な發展過程の途上にある現状に於て、これはやむを得ないところであろう。社会保障と従来の社会保険とは、同一物でないことは明らかである。社会保障は、その理想的形態に於ては、従来の諸社会保険部門をその中核とし、公的救護を中心とする広汎な社会事業の領域をその中に包含するものであるが、これらの単なる寄せ集めてはなく、それらを社会保障計画の一環として有機的に整備統合したものであり、人的範囲は全国民に及び且全国民の合理的最低生活水準を攪乱するようなあらゆる社会的災厄に対して保障を与えるものでなければならぬ<sup>1)</sup>。しかしかかる理想的社会保障制度を実施した国は現在極めて少数（例えば、英国、ニュージーランド等）にすぎず、大多数の諸国は、未だかかる域に到達していない。これは国際労働機関の採択した前掲の「社会保障の最低基準に関する条約」が、最低基準であり乍ら、九部門のうち、失業、老齢、業務傷害、廢疾、遺族の各給付のうちの一つを含めて少くとも三部門を実施すれば、一応条約の批准が可能であることから、諸国に於ける社会保障制度の現状とその水準が想像され得るであろう。蓋し国際労働機関のこの条約は、社会保障の理想的体系ではなく、加盟国の批准と実施とが可能なる限りに於ての国際的最低基準を定めたものだからである。

かくの如く諸国の国家的乃至公的社会保障制度は今尙發展途上にあつて不完全である。現実には、例えば我國の如く社会保障制度の素材となる個々の社会保険部門が存在する状態であり、しかも諸国の特種事情からあらゆる社会保障部門が全面的に実施せられていない場合も多いのである。従つて現状に於ては、公的社会保障制度のみ到我々の合理的最低生活保障を期待することは無理であり且適當でもない。勿論社会保障制度としては国家的なものの中軸となるであろうが、これを補完乃至補強するものとして私的社会保障制度就中私的諸社会保険制度の存在を無視することが出来ないのである。かかる私的制度は、最初専ら労働組合が単独で自主的に実施した

ものであり、時には雇主単独或は労資共同で行われた場合もあるが、公的社会保障の発足しない以前に於て、重大な役割を演じたものである。これらは公的国家的社会保障制度の創設、その整備拡大とともに、往年の如き重要性は漸次喪失するに至つたけれども、公的保険給付の不足を補うものとして或は公的制度の存しない領域に於てはこれに代置するものとして、国家的制度と併存しつつ、現在に於ても尚その存在を続けているのである。<sup>【註四】</sup>このことは、マーネスも指摘しているように、最近まで私的任意的社会保障制度が支配的であつた米国に於て特に重大である。周知のように米国が公的社会保障の時代、マーネスの所謂「狭義の社会保障」乃至「本質的社会保障」(eigentliche Sozialversicherung)の時代に入ったのは、ニュー・ディール以後であり、その法律的基础は一九三五年の社会保障法である。しかし乍ら本法によつて現在実施せられている社会保障部門は、養老年金、遺族保険、失業保険(補償)の三つにすぎない。従つて現在尚健康保険、廢疾保険、労災保険等を欠いている。

かかる事情から米国に於ては、公的社会保障制度を補うものとして、私的制度の重要性が他の諸国に比較して特に強大であると言わなければならないが、就中最近の注目すべき現象としては、これを「労働協約による社会保障」によつて補完せんとする運動が強力に展開せられていることである。ここに「労働協約による社会保障」と言う場合、それは米国に於て最近「協定された社会保障制度」(Negotiated Social Security Plan)、「協定された年金又は健康・福祉計画」(Negotiated Pensions or Health and Welfare Program)又は Employee-Benefits Plans under Collective Bargaining 等々と称せられるものである。要するにこれは労働協約に於て社会保障関係の事項を協定するものであり、労働協約を通じて私的社会保障制度を実現せんとするものである。かかる運動は一九四〇年以降急速に擡頭展開され、その後の發展は、主要産業に於て、ストライキに訴えてまでかかる条項を獲得

せんとする勢を示しているのが現状である。何故に米国に於てかかる「協定された社会保障」が問題とされるに至ったか、これに關する主要問題の焦点はどこにあるか、その現状はどうか、これらについての事情を解明し、米国に於ける労働協約の新動向を指摘するとともに、国家的社会保障制度への反省のための一資料を提供せんとするのが、本稿の主たる目的である。

(1) cf. Meriam, I., *Relief and Social Security*, 1947, pp. 436—64.

(2) vgl. Manes, A., *Versicherungswesen*, Bd. I. 1930. Ss. 381—82; *Sozialversicherung*. 1928. S. 6; *Versicherungsglossikon*. 1930. Sp. 1448; *Sozialversicherung*. in: *Wörterbuch der Volkswirtschaft*. Bd. III. Ss. 399—78.

〔註一〕この条約の全文は、邦訳されて「世界の労働」一九五二年九月号、九—二四頁に掲載されている。尚国際労働機関は、社会保障の最低基準のみならず、高級基準(Advanced Standards)をも問題にしてゐる。これについては特に *International Labour Conference*, 35th. Session Report V (b). *Objectives and Advanced Standards of Social Security*. 1952. を参照の事。

〔註二〕例えばバーンスは、国民の全体又は一部分に一定の最低所得を保障することを目的とする「公的所得保障計画」を第一次的に社会保障と考へてゐる (cf. Burns, E. M., *The American Social Security System*. 1949. pp. 6—7. and p. 6. note (1))。しかしここでは社会保障の概念規定が当面の課題ではなから、この点には立入らな。尚これについては、近藤文三教授の近著「社会保障」一九五二年十月、一七七頁以下を参照された。

〔註三〕九部門とは、(1) 医療、(2) 疾病給付、(3) 失業給付、(4) 老齢給付、(5) 業務傷害給付、(6) 家族給付、(7) 出産給付、(8) 痲疾給付、(9) 遺族給付である。

〔註四〕このことは現在の西独逸 (Bundesrepublik Deutschland) に於ても言う得るところである。「独逸産業全国聯盟」(Bundesverband der deutschen Industrie) が、西独の代表的産業について調査したところによれば、一九四九年に於て社会保障關係の私的負担(公的負担を除く)は二七億ドイツマルクに上る。又現在の西独に於ける社会保障費総

計一七〇—一八〇億ドイツマルクと推算されているが、そのうち三五億ドイツマルクが私的社会保障費であると言われ、  
K. Osterkamp, K. Soziale Sicherung-Utopie? in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 3. Jahrg. 1952, Nr. 2, S. 93-94.)

## 二

労働協約による社会保障制度の実施が、米国に於て急速に且重要問題としてとりあげられるに至ったのは、前述の如く、一九四〇年以後のことである。しかし乍らそれ以前に於ても、社会保障に関する条項が労働協約に於て全然問題にならなかつた訳ではない。労働協約の内容としての社会保障は、その規範的事項に属するものと考えられ<sup>1)</sup>、その意味に於ては労働協約の本質的内容の一部分を形成するものと言えよう。米国に於けるかかる協約の最初のものは、一八九四年、National Wallpaper Company と Machine Printers and Mixers Union との間で締結されたものであると言われる。これは不況時に於て、常勤の労働者に対し一定日数以上の就業停止 (Lay-off) をしない旨を定めたものである。<sup>2)</sup>その後同様な協約が締結せられたが、かかる協約の適用をうける労働者は少数であった。相当数の労働者を対象とするかかる協約の最初のものは、一九二一年に始まる国際婦人服労働者組合 (International Ladies' Garment Workers' Union) とクリーブランドに於ける婦人服業者との間の協約である。これは一ヶ月間に一定日数の就業を保障するものであった。一九二三年、失業手当を支給する協約が、シカゴに於て被服労働者聯盟 (Amalgamated Clothing Workers) によつて締結せられたが、同年米国レースカーティン工場 (U. S. Lace Curtain Mills) とレース職工聯盟 (Amalgamated Lace Operatives) との間に類似の協約が締結された。同様な協約は、翌一九二四年、ニュー・ヨークやフィラデルフィヤに於ける帽子製造業 (cloth hat and cap industry) へ

一九二五年にはニュー・ヨークの麦藁帽子製造業に於て、それぞれ締結せられている。一産業全体を対象として失業手当を支給する協約の最初の例としては、一九三〇年米国靴下製造業者（Full Fashioned Hosiery Manufacturers of America）と米国靴下職工同盟（American Federation of Full Fashioned Hosiery Workers）との間の協約をあげる事が出来るであろう。一九三〇年以前に於て、その他の社会保障事項を内容とする協約も締結されているが、その代表的なものは、一九二九年、ニュー・ヨーク並にセイント・ルイスに於ける国際電気産業労働組合が、両市の業者と締結したものであつて、これは生命、養老、廢疾の各保険の実施を協定したものである。一九二九年以降の数年間は、労働協約に於て社会保障条項が殆んど問題にされなかつたが、戦後の不況で再びこれが問題となり、一九三六年五月、鉄道業に於て企業整備による失業者に退職手当を支給する協約が締結せられている。この協約当事者らは、一九三七年二月、養老並に廢疾保険の実施を連邦議會に請願し、その結果一九三七年の鉄道退職法（Railroad Retirement Act）が制定せられたことは、周知の通りである。<sup>3)</sup>

以上によつて社会保障を内容とする労働協約は、米國に於て必ずしも新しいものではないことを知るであろう。しかし乍ら全労働協約中かかる条項をとり入れたものは少数であつた。しかもその大部分が、就業保障、失業手当支給と言つたような失業に関するものが大部分で、鉄道、電気産業に於て養老、廢疾保険の実績をもつ以外、最近まで失業以外の危険を対象とする保険が協定せられなかつたことが注目し得るのである。<sup>4)</sup>

かくの如く米國に於て労働協約を通じての社会保障制度——協定せられた社会保障制度の發達が、極最近まで遅々として進展しなかつた原因は、一体何処に存するであろうか。これは恐らく次の如き諸事情に帰因するものと思われる。<sup>5)</sup>

(1) 労働協約による社会保障制度の実施は、サムエル・ゴンパースの年来の主張に端的にこれを伺い得ること、米国労働組合運動特にA・F・L・Cの伝統に反する。組合の指導者達は、健康保険、養老年金等を「福祉資本主義」(Welfare Capitalism)の装飾物と考えており、労働協約に社会保障条項を挿入することは、労働組合を弱体化し、ストライキを減少せしめ、同一雇主との長期に互る雇傭関係を維持せしめる結果となる。

(2) 従来米国の労働組合を支配したのは、A・F・L・Cを主流とする職業別組合である。而して職業別組織は、かかる協定された社会保障を実施するに不適當である。これは最初に締結せられたかかる協約が、何れも産業別労働組合によるものであり、現在に於ても、A・F・L・CよりはC・I・Oの方が、かかる協約の締結に多くの関心を示している事實は、この間の消息を物語るものであらう。

(3) 雇主組合の或程度の發達が必要である。例えば建築業のような重要産業の労働組合は、雇傭期間が極めて短かいために、社会保障条項を含む協約を雇主側と締結することが非常に困難であり、又事實不可能な場合もある。これには相当強力な雇主組合の結成を必要とするのであるが、かかる能力ある雇主団体は、ニラ以前には極めて少数である。

(4) 労働組合もまたその幼年期を經過して成年期に入らなければ、社会保障の如き長期の見透しを必要とする事項について関心を示さない。それには労働組合の組織が、永続的なものとして確立することを要するが、米国に於ては、その前提条件が充分充足されていなかった。

(5) 協定された社会保障制度を実施する適当な機関が、最近まで殆んど存在しなかった。従来これはそれぞれ雇主、労働組合単独で或は両者共同で運営されていたが、充分な効果をあげ得なかった。一般の営利保険会社も

利用せられたが、大保険会社もかかる制度の実施を担当することを躊躇する傾向にあつた。協定された社会保障を運営する能力を具えた機関が出現したのは、最近のことである。

以上の諸原因が単独で或は競合して、米国に於ける協定された社会保障制度の順当な発展を阻害したと推定されるのであるが、経済生活の不安定は、各人の愚鈍と浪費に帰因するものであり、生活保障は賃金増額、労働時間短縮の如き労働条件の改善を通じて、各人がこれを担当すべきであると言う経済的自己責任の思想が、従来の労働組合員を支配していたことが、その根本的理由と思われる。しかし乍ら一九二九年に始まる世界的不況は、かかる考え方の誤りであることを一般に認識せしめたのである。然らば一九四〇年以後に於ける協定社会保障の急速な進展は、如何なる事情に基くものであろうか。これについては、一般に次の如き諸要因が数えられている。<sup>6)</sup>

- (1) 第二次世界大戦中賃金が統制され、その増額が困難であつた。一方労働力の不足が痛感せられた時期に於ては、賃金を補う手段として、各種の私的社会保障給付の支給、所謂「補助的給付」(Fringe benefit)の支給が、労資関係の改善と生産力の拡充のため労資双方から観迎せられた。しかも戦時中の利潤率の上昇は、産業がかかると社会保障費を負担することを比較的容易とした。かかる慣行が戦後に於ける協定社会保障制度の発展を刺激したのである。

- (2) 内国収入法 (Internal Revenue Code) 第一六五条 (a) (一九四二年改正) によつて、かかる社会保障制度の基金は課税の対象とならない。これがかかる制度の創設乃至継続を容易にしたが、<sup>(註1)</sup> 本条に基き基金に払込まれる多額の保険料は、組合幹部並に組合員をして、養老、健康その他の社会保険の経済的重要性を痛感せしめた。

- (3) 労働者の平均年齢の上昇に<sup>(註2)</sup> 伴い、組合員が養老年金その他の社会保険の重要性とかかる制度の財政的安全



性とを漸次認識するに至り、これに対応して組合幹部が、労賃の増額、労働時間の短縮と言つた短期的な事項ではなくて、社会保険の如き比較的長期的事項を闘争目標に掲げなければ、組合員の信頼を勝ち得られないことに気が付き始めた。一方組合も成長して、その経済的力が、かかる長期的目標の達成に向つて、団体交渉をなす実力と戦略とを具備するに至つた。

(4) 一九三五年の社会保険法による連邦社会保険制度は、一九三九年以来劃期的な改正は行われぬ（これが行われたのは一九五〇年である）。従つてその給付は、例えば養老年金についても、六十五歳以上の独身者に対して平均一ヶ月二六弗、有配偶者に対して四〇弗にすぎない。州法によるその他の給付の増額も行われぬし、その見透しもつかない。戦後のインフレに影響されて、実質的には給付が一九四〇年以前より低下したと言える。更に前述の如く、社会保険法の下では、労災保険や健康保険の給付は行われない。かかる事情が多くの組合をして、社会保険を団体交渉の日程に上せることとなつた。

(5) 一九四八年の初め連邦労働委員会 (National Labor Relations Board) が、労働者年金は、就業条件の一つであり、これはタフト・ハートレー法第一編第九条(a)に基き、雇主が交渉に必ずべき団体交渉の範囲に属すると言ふ裁定を下した。而してこの裁定が裁判所によつて支持せられた。<sup>(註三)</sup>同様な裁定は、健康保険、労災保険についても行われた。これによつて社会保険は団体交渉の対象となし得る事項となり、これに関する交渉を拒否する雇主は、「不当労働行為」を行うこととなる。かかる裁定が、労働組合の協定社会保険闘争に於て、有力な法的武器であることは言うまでもない。

(6) 一般輿論がかかる制定を支持した。これはインフレの阻止と言ふ経済的立場もあるが、特に労働者の退職

手当については公衆が同情的であった。これに関して注目すべきは、米国鋼鉄労働者聯盟（United Steelworkers of America）の社会保障獲得闘争に際して、一九四九年七月十七日、トルーマンが任命した調査委員会（Steel Industry Board）の報告書である。<sup>7)</sup>（註四）同年九月十日提出された報告書（Report to the President of the United States on the Labor Dispute in the Basic Steel Industry）には、これに関して次の如く述べられている。

「社会保険並に年金制度は、人間と言う機械の一時的並に永続的損傷を修理するための正常的経費費の一部分と見做さるべきであり、これはあたかも物的設備並に機械の減価償却に対する措置と同様である。政府がかかる保険を適切に実施しないならば、企業はそのギャップを補完するために乗出すべきである。……而してすべての事情を考慮すれば、社会保険制度を労働協約の中にとり入れることが、公正であり且妥当であることを勧告せざるを得ない」。

この勧告を組合側は即時受諾したのであるが、会社側がこれを拒否したため、同年十月一日から全産業に互るストライキが宣言せられた。しかし乍ら調査委員会の勧告は、一般公衆の支持するところとなり、輿論は組合側に味方したのである。

(7) 主要産業の労働協約は、一九四九年に於て再び更新の時期に達していた。主要鋼鉄業の協約は同年中頃、自動車工業に於ても、三大会社のうち二つ即ちフォード、クライスラー両会社の協約が、大体同じ頃に効力を失い、再交渉の必要があった。<sup>8)</sup>一九四九一五〇年に於て、特に協定社会保障への闘争が激烈であった理由の一つは、ここにも求められるのである。

(1) vgl. Nikisch, A., Arbeitsrecht. 1951. S. 308.; Hneek, A., und Nipperdey, H. C., Tarifvertragsrecht. 1951. S. 33.

(2) Latimer, M. W., Social Security in Collective Bargaining. in: Proceedings of New York University. 1st Annual Conference on Labor. p. 2.; Smyth, B. C. and Murphy, M. J., Bargaining with Organized Labor. 1948. p. 266.

- (3) *Latimer, op. cit.* pp. 2—4.
- (4) *Latimer, op. cit.* p. 4.
- (5) *Davey, H. W., Contemporary Collective Bargaining.* 1951. p. 210.; *Latimer, op. cit.* pp. 5—6.
- (6) *Whitney, F., Government and Collective Bargaining.* 1951. pp. 364—65.; *Bloch, M., Negotiated Social Security Plans for North American Automobile Workers.* in: *International Labour Review.* vol. 64. Nos. 2—3. 1951. pp. 176—78.; *Davey, op. cit.* p. 211. pp. 212—213.; *Latimer, op. cit.* pp. 7—9.
- (7) *Waline, P., Les Syndicats aux États-Unis.* 1951. p. 133.; *Bloch, op. cit.* p. 180—81.; *Whitney, op. cit.* pp. 366—67.; *Bloch, op. cit.* p. 178.
- (8) *Bloch, op. cit.* p. 178.
- 〔註一〕 一九四二年本法が改正されて以来、免税の特権を与えられた年金保険基金の数は急激に増加し、一九四七年末には、全産業に於て、約一万一千の年金制度が存在してゐる (*Bloch, op. cit.* p. 177.)。
- 〔註二〕 一九二〇年に於ては、全人口の四五%が二十歳以下のものであつた。この割合は、一九四〇年三四%となり、一九八〇年には、これが更に低下して二六%となるものと推算されてゐる (*Whitney, op. cit.* p. 365.)。
- 〔註三〕 *Inland Steel Company v. National Labor Relations Board.* 7th. U. S. Circuit of Appeals. 23. September 1948. 尚一九四九年四月二十五日、連邦最高裁判所は、この事件に関する審査を却下した。
- 〔註四〕 これと関連して注目すべきは、CIOの会長フィリップ・マレー (*Philip Murray*) が、この調査委員会に於て行った次の如き証言である ( *Whitney, op. cit.* 366.)。 「六十五歳で退職する米國鋼鉄会社支配人は、終身年額六万三千八百十五弗を支給される。同様にして社長は七万三百二十三弗、財務部長も同額の年金をそれぞれ終身支払われる。」

### 三

以上の如き客觀的事情の下に、協定社会保障制度は急速な發展を遂げるに至つたのであり、特に戦後の賃上げ

闘争が一応妥結を見た一九四九年から、組合指導者の主力はかかる制度の獲得に向つて集中された観がある。このために米国鋼鉄労働者聯盟は、同年秋から一ケ月余に亙るストライキを敢行した。フォード、クライスラー、ゼネラル・モーターズ等の自動車会社に於ても、この方面の闘争は激化し、クライスラーに於ては、一九五〇年

種別	被保険者総数		AFL		CIO		独立労組	
	人員	%	人員	%	人員	%	人員	%
健康・福祉及び年金	4,599	60.1	844	32.9	2,830	78.0	885	66.1
健康・福祉年金又は退職	2,529	33.1	1,364	50.9	749	20.6	416	31.1
	524	6.8	435	16.2	52	1.4	37	2.8
合計	7,652	100.0	2,683	100.0	3,631	100.0	1,338	100.0

【備考】 ① 本表は主として71の AFL 組合、29の CIO 組合、及び31の独立組合からの報告資料に基くものである。

② ここに健康・福祉（Health and Welfare）と言う場合、次の諸給付の支払いをなす制度を意味する。即ち生命保険又は死亡、災害死及び手足の切断、傷害及び疾病（但し有給疾病休暇、労働者災害補償を含まず）、病院、外科医、妊娠、医療等に関する現金給付又はサービス、等である。

一月からストライキが開始され、五月に至つて漸く妥結を見る有様であつた<sup>1)</sup>。ストライキに訴えてまで、協定社会保障制度を闘いとらんとすることは、米国労働争議史上未曾有の現象と言わなければならぬ<sup>2)</sup>。

次に一九五〇年六月現在に於けるかくの如き協定社会保障制度の現状を概観して見よう<sup>3)</sup>。それには先ず上表を参照する必要がある。尚人員数の単位は千である。

これによれば約七百六十五万人の労働者が協定社会保障制度の下に包括せられていることを知るのである。そのうちの約六〇％強、人数にして約四百六十万弱が、健康・福祉及び年金制度に包括されている。又約二百五十三人弱、全体の約三三％強が、健康・福祉制度のみ、約五十二万人強即ち約七％が、年金又は退職制度のみに、それぞれ包括せられている。

これを所属組合別に見れば、全体の約三五％、二百六十八万人

がA.F.L.、約四七%、三百六十三万人がC.I.O.に、それぞれ属している。その他がこれら兩者の何れにも所属しない独立労働組合の組合員である。尚独立労働組合は、回答をよせた七九の国際的又は全国的組合のうち、四八組合が、その大部分の組合員のためかかる制度を獲得し、又これらのうち三五組合に於ては、加入率が労働協約の適用下にある労働者総数の八〇%から一〇〇%に及んでいる。

かかる現存の社会保障制度の多くは、最初雇主によって創設され、後に協約の中にとり入れたものである。しかし乍ら労働協約によって新たにかかる制度が創設せられたものも相当ある。

産業別に考察すれば、鋼鉄、自動車、機械等を含む金属工業が第一を占め、約二百五十万人、第二は繊維、被服、皮革関係で、これが約百四十万人、交通、運輸、その他の公益事業（鉄道を除く以下同じ）が約百三十八万人上り、第三位を占めている。これら三つの産業が圧倒的多数を示している外、〔註〕鋁業、石切関係約五十万人、石油、化学、ゴム関係約四十六万人と言う順位である。

次にこれら年金制度並に健康・福祉制度の各々について概説しよう。

#### (一) 年金制度<sup>4)</sup>

一九五〇年六月現在、協定年金制度に包括されている労働者数は、約五百二十万人である。これは一九四八年六月現在に比較して三倍以上の増加であるが、その主たる原因は鋼鉄、〔註〕自動車両産業等に於ける年金制度の創設である。これによつて被保険者が約百五十万人増加したのであり、金属業が約二百万人を包括して、年金制度の被保険者数に於ては、現在他産業を圧倒している状態である。第二位は交通運輸及び公益事業関係の百万人であるが、労働者の七〇%以上を包括している産業は、製紙関係、石油、化学、ゴム関係、鋁業、石切関係、交通運輸及び公益事業関係、各産業である。

費用の負担は、五分ノ四即ち七四・七%が雇主单独負担、一九・四%が労資分担、五・九%が不明の状態を示している。協

定年金制度に於ては、圧倒的多数が、企業への負担に於て無償で給付が支給されていることを知るであらう。これを産業別に見れば、繊維、被服、皮革関係、印刷、出版関係、石材、粘土、ガラス関係、鋳業、石切関係、各産業に於ては、労働者の九〇%以上、木材、家具関係、金属関係、交通運輸及公益事業関係、各産業に於ては、労働者の七〇%以上が、それぞれ雇主単独負担の年金制度に包括されている。

(二) 健康・福祉制度<sup>5)</sup>

健康福祉制度の下に包括されている労働者は七百二十万八千人である。これは二年以前の一九四八年六月現在に比較して、約二倍の増加を示している。これを産業別に見れば、年金制度の場合と同様、金属工業が第一位を占め、<sup>〔註四〕</sup>鋼鉄、<sup>〔註五〕</sup>自動車、機械を含めて約二百三十万人、全体の三分の一の被保険者をもっている。他の二大産業即ち繊維、被服、皮革関係並に交通運輸及び公益事業関係各産業に於ては、百万乃至百五十万人の労働者が、かかる制度の下に包括されている。所属組合別に見れば、全体の約五〇%、約百五十万人がAFL、三分の一弱、約百四十九万人がCIO、残部の約一八%、八十九万人が独立労働組合にそれぞれ所属している。

費用の負担を見るに、五四・六%が雇主単独負担、三六・五%が労資分担となつてゐる。ここでも年金制度の場合と同様、雇主単独負担のものが過半数であるが、労資分担のものが全体の三分一以上を示し、年金制度の場合より高率である。これは健康・福祉制度に於ては、労働者も保険料を負担する機会が多いことを示すものである。雇主単独負担の制度が支配的である産業は、(1) 繊維、被服、皮革、(2) 木材、家具、(3) 印刷、出版、(4) 鋳業、石切、(5) 貿易、金融、保険、サービスの各産業であり、労資分担制度は、(1) 製紙、(2) 石油、化学、ゴム、(3) 金属、(4) 石材、ガラス各産業に多く見られる。

給付の種類別に考察すれば、被保険者の九五%、四百十五万人（一四〇組合）が生命保険に包括されて第一位を占める。被保険者の八〇%、約三百五十万人（一一〇組合）が入院、同じく七二%、約三百万人（二〇二組合）が診療又は外科手術を各々保障され、又六四%、約二百七十八万人（一〇一組合）が、疾病又は災害手当金（有給疾病休暇、労災補償を除く）を支給せられている。従来はこれらの給付の一種又は二種が保障されていたにすぎないが、最近の傾向として注目すべきは、漸次殆んど全部の給付が支給されるに至つたことである。更に受給条件が緩和されるとともに、被保険者の家族員に対して診療、入院等の給付が拡大されつつある。

以上に於て一九五〇年六月現在に於ける協定社会保障制度を概観し、更に年金制度と健康・福祉制度との二つについて、各々簡単な解説を行ったのである。しかし乍ら、これらは何れも主として数量的な考察にすぎない。従つて我々は、最近かかる制度をめぐつて展開されている論議の主要なるものについて、次に若干の分析と解明を試みたいと思ふ。

- (1) U. S. Department of Labor, *Brief History of the American Labor Movement*, 1950, pp. 37—38, pp. 43—44.; Bloch, *op. cit.* pp. 178—185.
- (2) Rowe, E. K., *Employee-Benefits under Collective Bargaining*, *Mid-1950*, in: *Monthly Labor Review*, vol. 72, No. 2, 1951, pp. 156—162.; cf., Peterson, F., *American Labor Unions*, Rev. Ed. 1952, pp. 116—123.; Dankert, C. F., *Contemporary Unionism in the United States*, 1948, pp. 240—43.; Waine, *op. cit.* pp. 132—33.
- (3) Rowe, *op. cit.* p. 156.
- (4) Rowe, *op. cit.* pp. 158—160.
- (5) Rowe, *op. cit.* pp. 160—162.; Lear, W. J., *Medical-Care Insurance for Industrial Workers*, in: *Monthly Labor Review*, vol. 73, No. 3, 1951, pp. 254—57.; Smyth and Murphy, *op. cit.* pp. 272—78.

〔註一〕一九四九年中に勃発したストライキによると喪失総延労働日五千万 (man-days) の二六%以上が、社会保障制度のみを目標としたものであり、全体の第二位を占める。更に全体の二九%以上が社会保障と同時に賃上げを目標とするものであった。かくて一九四九年に於けるストライキによつて失われた総延労働日の五五%以上 (喪失延労働日二千八百万) が、鋼鉄、石炭等を含む社会保障制度獲得のための争議に基くものである。

一九五〇年の上半期に於ても、社会保障は組合の支配的な闘争目標となり、この期間にストライキによつて失われた総延労働日二千四百万の七〇%以上が、社会保障に関するものである。cf., Rowe, E. K., *Employee-Benefits under Collective Bargaining*, *Mid-1950*, in: *Monthly Labor Review*, vol. 72, No. 2, 1951, p. 162, note (1).

〔註二〕 鉱業に於ける協定社会保障制度の典型的なものは、米国鉱夫総同盟（U.M.W.A.）のものである。この最近の実績として、*Monthly Labor Review*, vol. 74, No. 1, 1952, pp. 37—38, を参照せられたし。

〔註三〕 自動車工業に於ける年金制度については、Bloch, op. cit. pp. 186—196, を参照せられたし。

〔註四〕 以下は Eber, M. and Paine, T. H., *Health and Welfare Plans in the Basic Steel Industry*, in: *Monthly Labor Review*, vol. 73, No. 4, 1951, pp. 447—51, を参照せられたし。

〔註五〕 以下は Rowe, E. K., *Health and Welfare Plans in the Automobile Industry*, in: *Monthly Labor Review*, vol. 73, No. 3, 1951, pp. 277—82, を参考せられたし。

#### 四

第一に社会保障に関する協約の形式が問題となる。これは多種多様であるが、主要なるものは、次の六つである<sup>1)</sup>と考えられる。

(1) 雇主が既存の社会保障制度をあらかじめ組合の代表と協議することなしには変更又は廃止しない旨の協約。時としてかかる協約では、当事者の承諾なしにはこれを変更しない旨を定める場合がある。

(2) 制度の詳細について規定することなしに、唯単に雇主が一定の社会保障制度を創設すべき義務を課するもの。現在この種の協約が最も多いと言われる。

(3) 一定の社会保障制度のために支出される費用の条件を定める協約。これは労働者一人当たり、一時間又は一週幾仙、一ヶ月賃金額の幾%又は一ヶ月均一額幾弗と言う様な規定となつて実現される。

(4) すべての事項について非常に詳細な規定をもつ協約。かかる協約は、団体交渉による外変更を許さないの



が原則である。

(5) 保険料の払込みをなすべき特定の信託基金の創設のみを規定し、実施の詳細については組合に一任する協約。かかるものは、一九四六年一月以前設立されたものに新らしい企業を加入せしめる以外、現在はタフト・ハトリー法によって違法となる。

(6) 協約の両当事者が、連邦又は州議会に提案されている社会保障関係法案を支持する旨の協約。これは鉄道業に於て、一九三七年の鉄道退職法を闘いとする際に見られた事例である。

これらの何れの形式による協約を締結するかは勿論協約当事者の自由であり、当該産業の特殊事情、客観的情勢等によつても異なるであろうが、なるべく詳細に制度の組織、管理、財政等について協定することが望ましい。又協約の期限は、一般に一年乃至二年と言う短期であるが、社会保障に関する条項特に年金制度に関する条項は、長期に亘つて効力をもつべきものであるから、協約そのものの期限到来によつて失効するものではない。一般に協約の期限は、労働条件を客観的事情の変化に即応するために設けられるものであるから、社会保障条項も協約そのものとともに長期的のものと解される。

更に社会保障に関する協約は、現在組合と雇主個人との間のものが大多数である。しかし乍ら例えば鉱山、被服、ホテル、靴下関係の協約に見られる如く、一産業全体、一都市或は一地域全体又は全国的に適用せられるものもある。危険をプールするためには、多数の雇主を包括する所謂 Multi-Employer Bargaining が望ましい<sup>2)</sup>。これは又労働者の移動、受給条件、給付請求権等と関聯して極めて重大な問題を提供する。

第二に管理の問題がある。一九四六―四八年に於て締結された協約に於ては、社会保障制度の管理の問題が殆

んど取扱われていない。<sup>[註1]</sup> それらの大部分は、保険会社<sup>[註2]</sup>がこれを引受けて実施されたためであろう。特に健康・福祉制度に於ては、企業家も組合幹部も医療関係の仕事に不慣れであり且他の仕事に忙殺されているので、管理については大した関心を示さず、従来 Blue Cross 並に Blue Shield<sup>[註3]</sup> 又は保険会社等を通じて実施されて来た。従って協約に於ては、これらの機関から支給される給付の詳細について規定すれば足りたのである。<sup>3)</sup> これは現在に於ても大体同様である。しかし年金制度については必ずしもそうではない。年金制度の管理については、保険会社が代行するものを除き、従来組合単独管理のものは例外に属し、これより寧ろ雇主単独管理のものが多し。勿論労資共同管理のものもある。而して最近はこれが支配的となりつつある。唯かかる労資共同管理に於ては、雇主が多数の組合と交渉する場合、各組合の管理に対する代表参加制について、困難な問題がおこる可能性がある。しかしこれは克服され得ないものではない。雇主単独管理は、少数の大企業を除いては不可能であり且適當でもない。将来は労資共同管理が原則となるであろう。

第三は財源の問題である。保険料が、年金制度、健康・福祉制度、その何れの場合に於ても、雇主単独負担のものが多しことは前述の通りである。費用を雇主単独負担とすべきか或は労資分担とすべきかは、議論の存するところである。<sup>4)</sup> 雇主単独負担を主張するものは、全労働者を包括することが出来るとともに退職年齢以前に退職するものがある<sup>4)</sup>ので、給付に対する費用が割安となり、又雇主が労働者に一定退職年齢を強制することが容易であり、労働者分担の保険料を賃金から控除したり、個別的勘定を設定する手数が省けるから事務費が節減される等の利益をあげている。これに対して労資分担に賛成するものは、労働者が保険料を分担することによって基金の財的基礎が安固となり、従って給付の増額が可能となると同時に、労働者が分担額の増大を考慮して、将来の

要求を控え目にすることも考えられ、雇主としてもかかる制度の方が交渉に應じ易いであろうと主張する。その他雇主単独負担を可とする理由として、雇主側が制度の管理運営を独占し得るとか、労働者に保険料を分担せしめれば、この方面の組合側の發言権が増大する虞れがあるとかと言つたようなことがあげられる一方、労資分担制度の方が労働者をして無償で給付を与えられるものでないことを認識せしめる点で勝れていると主張するものもある。何れも一応尤な議論であるが、企業の負担能力、給付の程度等とも関聯する問題であり、一律的に決定することは困難である。しかし年金制度に於ては、現在雇主単独負担のものが圧倒的多数であることは事實である。尚保険料の徴収方法には、前述の如く、賃金の一定率、一週、一時間当り幾仙、石炭一トン当り幾仙、一ヶ年幾弗と言つたように、種々なるものがある。

第四に給付の問題であるが、これは年金制度と健康・福祉制度とについて、各々別個に考慮する必要がある。連邦社会保障法並に州法の給付と重複するものについては、それらとの関聯を考慮しなければならぬ。

先ず年金制度について見るに、大部分の年金制度は、二十年乃至三十年の勤続を条件として、六十五歳で退職した場合、一ヶ月一〇〇弗乃至一二五弗を終身支給するのが原則である。これは連邦社会保障法の養老年金と競合する。この場合、この中に連邦養老年金を包括するかどうか、換言すれば連邦養老年金を含めて年金額を決定するか或は連邦養老年金を考慮するとしても、これとは一応別個に年金額を定めるかどうかが問題となる。前者であれば、連邦養老年金の増額された割合に反比例して協定された年金額は減少する。後者であれば、一応かかる直接的影響はない。而して現状に於ては、前者の実例が最も多い。又年金を勤続年限に比例せしめるか労賃額に比例せしめるかも問題である。前者が原則であるが、後者は物価騰貴による労賃の上昇が年金に反映して、生

活費の増大に対応し得る利益がある。年金制度の若干のものは、癩疾年金を支給するものもあるが、これについても同様なことが立言せられよう。しかし癩疾年金は、連邦社会保障法にその規定がないから、これとの關聯乃至競合は問題とならない。

健康・福祉制度に於ては、一般に健康保険の諸給付が問題になる訳であるが、就中物的給付について、入院やその他の診療が考慮されなければならない。しかしこれらは鉄道業を除き、連邦制度としての健康保険は存在しないから、これとの競合の問題は生じない。唯ロード・アイルランド（一九四二年以降）、カリフォルニア（一九四六年以降）、ニュー・ジャージー（一九四八年以降）、ニュー・ヨーク（一九四九年以降）、ワシントン（一九四九年以降）の諸州には、州營の健康保険<sup>6)</sup>があるのので、これらの諸州では、協定された健康保険との競合が問題となる。<sup>〔註三〕</sup> かかる場合は、疾病手当金や死亡手当金について競合がおり、結局前者については、待期の延長や支給期間の拡大が行われる。物的給付については、州法に規定されない診療又はそれ以上の診療を保障し、或は法定最高期限を超える療養を可能にすることが考慮されるだろう。更に金銭的給付は別として、健康・福祉制度に於ては、物的給付を被保険者の家族員に拡大することが必要である。而してこれは多くの協定社会保障制度に於て問題とされ、既に実現されたものもある。物的給付の支給については、単に雇主側に対してのみならず、Blue Cross, Blue Shield 等の医療団体との交渉が行われなければならない。

尚失業手当や就業保障制度又は労災保険を協定する場合、州營の失業補償制度或は災害補償法との競合乃至調整が問題となるであろう。

給付に關しては、最後に被保険者の移動や転職によって失われ又は中断される受給条件に關する既得權を如何

にするかが重大問題である。これは年金制度に於て、特に影響するところが大である。協定社会保障制度の現状では、他の企業に転職するならば、一応既得権を喪失する外はない。これは単に被保険者個人の不利益のみならず、一般的にこれは労働者の移動を阻止し、労働力の適正配置を阻害する虞れがある。かかる不合理を矯正するためには、既得権の存続を認める必要がある。少くとも同一産業、同一地域に於ては、労働者の移動乃至転職によつて、受給条件の進行が中断されないようにしなければならない。この点からも多数雇主を相手方とする協定社会保障制度の成立が望ましいのであり、又同一産業又は一定地域に於ける基金のプール制が要望される。鉱山、自動車等の各産業に於ては、既にこれが実現されている。しかし乍らこれには大多数の雇主が反対している。

周知のように、現在かかる協定社会保障制度に対して、タフト・ハートレー法による制限がある。同法第三章第三〇二条(c)(5)がこれであるが、その要点は次の如くである。<sup>7)</sup>

「協定社会保障基金への雇主の保険料は、特定の条件の下に於てのみ許される。基金は専ら労働者、その家族並にその扶養者の利益を目的とするものでなければならぬ。雇主の支払金は、入院、医療、労働者の退職又は死亡後の年金、業務上の傷病に関する補償又は前記の何れかを支払う保険又は失業手当又は生命保険、癱疾並に疾病保険又は傷害保険等の給付支払いのために信託されなければならない。かかる支払のための詳細は、雇主との書面による協約によつて定められることを要する。雇主らの代表は平等にかかる基金の管理に参加を許されるが、同時に破局が生じた場合、これを裁決すべき中立的審判者並に必要がある場合衆國地方裁判所によるかかる公正な審判者の任命に関する規定を作つておかなければならない。基金の年次決算報告書が要求された場合は、その結果を関係者の閲覧に供しなければならぬ。最後に年金を支払うための勘定は別個の独立基金とし、その他の目的のために利用してはならない。特定目的のための基金のみが設置を許されることを注意すべきである。例えば技術的変革によつて解雇された者に対する退職金、失業音楽家のコンサートに対する手当金等は、本法の下では認められない。」

この規定は一九四六年一月以前に設立された基金には適用されないが、これによつて基金には実質上中立委員

を仲裁者とする労資共同管理が要求され、又年金制度の特別会計が必要となる訳である。而して新設の協定社会保障制度は、現在この規定の制約に服しなければならないのである。

以上に於て米国に於ける協定社会保障制度に關する主要問題を一通り解明したつもりである。協定社会保障制度は、最近の米国に於ける特種事情に刺戟せられて急速に發展した労働協約の新しい傾向であるが、しかしこれは単に労働協約の領域のみに於ける運動ではない。それは二重の意味に於て重要な意義をもっている。一つは労働協約の領域に於て、他は連邦議会に於ける領域に於て。前者は言うまでもなく連邦社会保障制度の不充分なところ、その欠けているところを労働協約を通じて補完せんとするものであり、その意味に於ては雇主側に対する経済闘争である。後者はこれによつて連邦社会保障制度の拡充強化を計らんとする政治闘争として評価され得るのである。即ち協定社会保障闘争を通じて、連邦社会保障法の大幅の改正を組合側は要望しているのであり、同法の一九五〇年の改正は、その收獲の一つと見做され得るのである。論者のうちには、米国に於ける最近のかかる協定社会保障闘争は一時的の現象であり、公的社会保障制度の完備と充実の暁には、その重要性を失つて、漸次衰退すると考える人もない訳ではない。協定社会保障制度が、現在に於て、公的社会保障の補完物である点に着眼すれば、確かにそれは論理的には正しい主張であろう。しかし乍らかりに将来米国の連邦社会保障制度が完成の域に達したとしても、それは要するに国民全体としての合理的最低生活の保障以上には出ないであろう。大都市の労働者にとつては、依然としてそれは不充分なものであろうし、又それは急速に変転する客観的な実情に即応しない憾みがある。更に各産業に於ては、労働条件に差異があるばかりでなく、それぞれに特有な事情が伏在していて、これを全国的に規定することは不可能であり又適當でもない。かかるギャップを架橋するた

めに、自主的規範としての労働協約が必要とされるのである。従つて労働協約の慣行のすたれざる限り、それを通じての社会保障制度の重要性は、程度の差こそあれ、将来もこれを抹殺することは出来ないてあらう。最近の米国に於ける公的社会保障の目覚しい進展が、「自由企業から福祉国家へ」(de la libre entreprise à l'Etat-Provid-ence)の移行であり、「国家社会主義」(un socialisme d'Etat)の実現であるかどうかは別として、<sup>8)</sup> 社会保障の問題が、団体交渉卓上の議題として影をひさめる日は、近い将来には恐らく到来するであらう。

- (1) Latimer, op. cit. pp. 9—13.
- (2) Latimer, op. cit. p. 22—23.; Davey, op. cit. pp. 224—28.
- (3) Lear, op. cit. p. 254.
- (4) Davey, op. cit. pp. 216—17.
- (5) Bloch, op. cit. pp. 186—87., pp. 190—193.; Latimer, op. cit. pp. 15—21.; pp. 27—31.
- (6) cf., Burns, E. M., The American Social Security System. 1949. pp. 206—23.; Gagliardo, D., American Social Insurance. 1949. pp. 577—601.; Taylor, A. G., Labor Problems and Labor Law. 1950. p. 559.
- (7) Mills, H. A. and Brown, E. C., From the Wagner Act to Taft-Hartley. 1950. p. 564.; cf., Whitney, op. cit. pp. 369—72.
- (8) Wainne, P., Les Syndicats aux États-Unis. 1951. p. 134.

〔註一〕一九四七年中米鋼鉄労働組合によつて締結された二〇〇の協約で社会保障が取扱われているが、そのうち一二二を調査した結果、管理については次の割合を示している。(Latimer, op. cit. p. 13)。

管理に関する規定なきもの九三、具体案を示さず組合に一任のもの三、紛争が他の協約の条項と異なる手続によつて処理されるべきことを規定するもの三、後刻協議するもの一、特定の保険会社に一任のもの四、雇主単独管理三、労資共同管理五。

〔註二〕 Blue Cross は入院料を支給する医療組合であり、Blue Shield は主として外科医の治療費を支払う組合である。而して米国医師会(American Medical Association)が、これら二の認可権をもつてゐる。これら二つは、Gagliardo, D., American Social Insurance, 1949, p. 549. et seq. 参照。

〔註三〕 ニュー・ヨーク州の法律では、健康保険を強制するが、その機関は必ず私的の制度によるべき旨を定めてゐる。かかるところでは、競争の問題はおこらないが、協定社会保障が労資の一般関心事となる(Davey, op. cit. p. 232.)。

〔註四〕 周知のように、下院のタフト・ハートレー原法案では、年金制度を団体交渉の対象とする条項は削除されていた。立案者のハートレーは、これら二つ次の如く述べてゐる(Hartley, Fr. A., Our New National Labor Policy, 1948, pp. 181—82.)。即ち

「例えば、団体交渉に於ける最大の困難は、所謂福祉基金、年金制度について発生する。実際に於て、何人に対する年金でも、提案された制度がどの位の費用がかかり、又企業がどの程度その負担に堪え得るかに關する正確な数学的計算を必要とする。数学的計算の結果を決定するために、経済的實力を行使せんとするのは、一つの円の円周と直径との割り切れる關係を立法によつて確立せんとすること同様、馬鹿げたことである。それはまさに不可能なことである」。

しかし彼のかかる主張は両院の妥協によつて實現せず、現行の規定がタフト・ハートレー法に挿入されたのである。而してこれはルイスを先頭とする米國鈺夫総同盟の協定社会保障闘争に刺戟されたものと言われる(Davey, op. cit. p. 213.)。