

# 比較福祉国家研究を超えて

## —アメリカ福祉国家の位置づけ—

吉 田 健 三

### 概 要

本稿は、福祉国家に共通する再編圧力の本質を、アメリカ企業年金の変化の中に見極める試みである。アメリカ企業年金の多くは、雇用主による労働市場の分断を補強する私的な労務管理手段として、特定の経済・社会的構造を前提に普及した。それが持つ私的な性質は、制度のダイナミズムの源泉として各国の福祉国家的諸制度にも共有されている。それゆえ企業年金は、今日各国が共通して直面している福祉国家の再編圧力の本質をより純粋に体现する震度計となりうる。

比較福祉国家研究は、福祉国家の多様性を強調する一方で、各国制度の共有する私的性質を逆説的に浮き彫りした。しかし、比較研究の枠組みでは、こうした知見は福祉国家の動態の解明に十分に活用されなかった。本稿は、彼らの死角を補う手段としてアメリカ企業年金研究を位置づけ、そこで発生した変化を経済構造の変化、および所有権概念の発達に伴う「分断原理」の解体と構築という枠組みにおいて整理する。最後に、この変化が世界の福祉国家再編において持つ意味が示唆される。

### キーワード

アメリカ型福祉国家, 比較福祉国家研究, 年金制度改革, 企業年金, 401(k)

## I. 問題意識と課題

福祉国家はどのように変化していくのか、また変化していくべきなのか、さらに福祉批判の理論的支柱である新自由主義的な言説とどのように向き合うのか。その「危機」が指摘されて久しい今日、これらは福祉国家研究に問われている特に重要な論点であろう。こうした問題意識と全く無縁であるならば、福祉国家や福祉レジームなどといった多義的で抽象的な用語に魅力は、少なくとも私にとっては、ほとんどない。

福祉国家の行方に関する問題の解法の中でも、世界の研究者に影響を与えてきた見解にエスピノ-アンデルセンに代表される比較福祉レジーム研究が挙げられる。彼は、自ら構築した福祉レジームの類型に基づき、福祉国家を揺るがすグローバル化や「ポスト工業化」といった変動は多様に現象し、その対応戦略もまた多様でありうる、と強調する。福祉国家研究の社会学化を掲げる彼は、一定の価値判断に基づく政策提起には非常に慎重であり、北欧諸国などを無前提に理想とする改革構想を非現実性だと指摘する。しかし一方で、彼は新自由主義思想に基づく福祉国家改革の有効性、およびその念頭にあるアメリカ・モデルの相対化を示唆してきた。

現存する福祉国家は多様であるという提起は妥当である。また、その再編のあり方も確かに多様であるはずだ。今日の事態を単一の理論で説明するような乱暴な議論を戒め、各国の行方をきめ細かに検討する枠組みを提示した彼の学術的貢献は小さくない。しかし、貿易や直接投資だけでなく金融市場や情報を通じた世界経済の緊密化が進む今日、アメリカを震源地とする福祉国家の地殻変動は彼らの想定以上に広範で根深い、と私は考える。もしこの考えが妥当ならば、いま問題とすべきは変化の結果の多様性ではなく変化の圧力の共通性、特に福祉国家が共有してきた存立基盤とその変動であるといえよう。

本稿は、今日の福祉国家に共通する再編圧力の本質を、アメリカの企業年金の変化の中に探る試みである。これは、福祉国家ないしレジーム研究の伝統の中では特異な方法だといえる。従来までの多くの福祉国家研究および社会保障研究にとって、アメリカは重要な研究対象ではなかった。それは「遅れてきた福祉国家」「残余的福祉国家」「自由主義レジーム」、あるいは「福祉国家ではない」といった消極的な文脈で理解されてきた<sup>1)</sup>。福祉国家としてのアメリカに注目する代表的研究には、渋谷(2005)やHacker(2002)が挙げられるが、それらの関心の重点もまたアメリカの普遍性より特殊性にある。私的な企業年金に関していえば、そもそもこれが福祉国家的制度といえるかどうかさえ合意は困難であろう。しかし、私はこの対象の分析こそが今日の変化の持つ普遍性を理解する重要な鍵だと考える。それは、アメリカが自国モデルの適用を他国へ要求する国際政治経済上の特別な地位にあるから、というだけの理由ではない。同国の福祉国家システム、特にその中心にある企業年金の変化は、世界の共有する変化の圧力をより純粋に体現していると考えられるからである。

以上の問題意識を踏まえて、本稿は次の4点を課題とする。第1に、アメリカ企業年金の機能と歴史的存在基盤の検討である。第2に、この年金制度が、公的年金を含む世界の福祉国家に対してどのような意味で普遍的であるのか、という点を示す。それを踏まえて、第3に企業年金研究が比較研究を中心とする現在の福祉国家研究パラダイムとどのような

1) これらの福祉国家評価の簡潔な整理は、木下(2003), p.187を参照。

論理的接点を持ち、いかにその死角を補うかという点を検討する。最後に、アメリカ企業年金の変化が持つ意味を考察し、そこから福祉国家の再編圧力を展望したい。

## II. 企業年金とは何か？

アメリカにおいて、企業年金をはじめとする雇用主提供年金は、退職後所得保障体系の相当な部分を担っている。吉田（2006a）は統計や各種のモデルケースの整理を通じて、企業年金が中上位の所得階層、特にかつての「理想的な労働者像」の生活において重要な位置を占めていることを示している。それは実態として十分に役割を果たしていたのか、また今後の退職所得を保障するものなのか。これらの問題は、アメリカ国民の生活を左右する大きな問題である。この点だけを以てしても企業年金は福祉国家研究の重要な対象だといえる。だが、本稿が企業年金に注目するのは、単に一国の退職所得源の一部としてではない。企業年金の機能と存在基盤には、公的年金を含む世界の退職後所得保障システム全体を理解する重要な論点が含まれているからである。

### 1. 企業年金の本来的機能

企業年金は、国民の退職所得を支える重要な柱の一つである。このことはアメリカの実態でもあり、また理念でもある。連邦政府は、租税優遇措置を通じて企業年金の普及を奨励し、また1974年の従業員退職後所得保障法（Employee Retirement Income Security Act [ERISA]; 以下「エリサ法」）に代表される規制を通じて年金としての機能の確保に努めてきた。また労働組合は、組合員の安定した老後のため雇用主に対して企業年金の創設と拡充を要求し、戦後の年金普及を支えてきた。しかし、企業年金は必ずしも退職所得保障の理念や要求、それらに基づく政策によって生み出され、確保されているものではない。企業年金の提供は、労使の合意および雇用主の選択に委ねられており、連邦政府の政策はあくまで補助的な役割を果たしているにすぎない。企業年金の存在根拠は、その提供主体である雇用主の観点から分析される必要がある。

なお、企業年金の形態には確定給付型年金（Defined Benefit Plans；以下「DB」）と確定拠出型年金（Defined Contribution Plans；以下「DC」）がある。DBは、従業員の給与や勤続年数を変数とする一定の給付算定式に基づき退職後に給付金を支払う形態である。DCは、各従業員に設定された個人口座に労使それぞれが資金を拠出する形態の制度であり、この場合の退職後の給付水準は拠出金や運用利益によって左右される。後に検討するよう

に、近年では DC が著しく伸張しているが、ここでは 1970 年代まで支配的な形態であった DB を念頭に議論を進めていく。

雇用主にとって、企業年金は賃金の代わりに従業員に支払う付加給付の一つである。同じ現金給付である賃金と企業年金との間にある根源的な相違は、対価となる労働力の提供時と支払時との時間差である。賃金には、原則として請求の根拠となる勤労の発生時と支払い時期に大きな時間差はない。しかし、退職時に一時金あるいはその後毎月の給付として支払われる年金には勤労の発生と支払い時期に大きな、しばしば数十年単位の、隔りがある。

支払いまでの時間差、およびそこから生じる請求権の不透明さによって、企業年金は雇用主にとって当座の労働コストの量的な抑制手段となりうる。すなわち、雇用主は現行の賃金を将来の不確定な給付約束、すなわち「繰延賃金」に変えることで、当面の賃金上昇圧力を部分的に回避することができる。実際に、第二次世界大戦時、政府の物価・賃金統制下で付加給付は賃上げの代替手段として位置づけられた。戦後も 1949 年の大統領諮問委員会提言に見られるように、政府はインフレ加速の懸念から組合の賃金上昇要求を掣肘する一方で企業年金の拡充を支持していた<sup>2)</sup>。

この性質はまた、企業年金に労働力の移動を制御する質的な機能も付与している。

第 1 に雇用主は、企業年金を通じて従業員に特定の時期における退職を促すことができる。給付開始年齢の設定によって、雇用主は特定の年齢を自社内の定年に設定できるからである。20 世紀の初頭に鉄道業を中心に企業年金が普及しはじめた当時、それは一定以上の高齢者を職場から退出させ、労働力の代謝を図る意味があったといわれている。エスピン-アンデルセンも、初期のアメリカ企業年金について「高齢者を切り捨てる管理の発想」の顕在化を指摘している<sup>3)</sup>。また、1980 年代以降も、多くの企業はリストラクチャリングを進める手段として企業年金を活用した。すなわち早期退職制度である。それは、退職年齢前に希望退職をする従業員に対して年金給付の割増しを行う事で、従業員の退職を促すものである<sup>4)</sup>。

第 2 に、より主要な機能として、企業年金には内部の従業員を勤続年数によって序列化し、彼らの長期就労を促す効果がある。雇用主は、年金給付への請求権が不透明であることを活用し、特定の性質を持つ従業員に対して年金給付を割増し、また逆に減額することもできる。その典型例が、バッドボーイ条項である。これは、自己都合で退職する、ある

---

2) Dearing(1954), p.37, 57-65 を参照。

3) Espin-Andersen(1990), (邦訳 p.100)。

4) リストラの手段としての早期退職制度の活用については、*Pensions & Investment*, October 1, 1990, p.2, September 14, 1992, p.10, January 09, 1995, p.30 May 15, 2000, p.52 を参照。

いは勤務態度に問題がある従業員に対して企業年金給付の減額を行う規定である。現在では、この規定は上記のエリサ法によって禁止されている。だが、長期勤続者を優遇する企業年金の性質は依然として残されている。まず加入資格および受給資格の付与基準の設定である。これらの基準を通じて、企業は特定の勤続年数以上の従業員に対して選別的に給付を行うことができる。さらに、多くの企業年金は、勤続年数の増加とともに受給額の上昇率も増大する性質を持っている<sup>5)</sup>。これらの仕組みを通じて、企業は長期勤続の従業員を優遇し、従業員の長期就労を促進することができる。

第3に、企業年金は、内部従業員の雇用主に対する忠実さを確保する手段となる。年金給付約束は、従業員を雇用主に対する一種の長期債権の保有者とする。このことによって、従業員は雇用主の債務履行を正常に遂行させるべく、自社の経営体存続に対する利益を共有する。すなわち、それは一種の人質としての機能を持つ。こうした機能は、給付約束が不安定な権利である場合にはより効果的である。なぜなら、こうした状況の下では雇用主が容易に債務の不履行を選択することができるからである。実際に、「経営家族主義」が流行した1920年代に恩恵措置の一環として設立された企業年金の多くは、大恐慌期に破綻し、給付の減額や放棄を行った。年金給付といった特権付与に基づく利益共有は、企業内の従業員の利害関係を他の労働者のそれと分断させ、彼らの雇用主への忠誠を促す<sup>6)</sup>。勤続年数に基づく企業内での従業員の序列化もまた、短期離職者に不利益を与えるという点で従業員に対する人質の確保を意味している。企業年金は、労働市場の外部と企業内部を分断し、内部を人質の確保や年功に基づく序列化によって労働者を囲い込む機能がある。企業内部の特権はまた、外部に対しては労働力を引きつける誘因ともなる。年金給付の寛大さ、また制度の有無は、労働市場における雇用主の位置を差別化する。実際、企業年金など付加給付は、労働市場では自社の良好な待遇を示すシンボルとして提示される。

## 2. 企業年金の存在基盤

企業年金の機能の有用性は、いくつかの前提によって左右される。

まず、企業年金には、繰延賃金として当座の賃金上昇を量的に抑制する機能があった。この機能が有効である条件は、短期、長期で異なる。短期的には、単純に持続的な賃金上

5) 最終給与に連動した算定式から生じるこの性質を Ippolito(1997)は「暗黙の契約」という視点から整理している。

6) 「被用者を分断し管理を称揚する手段として年金を制度化した」「アメリカにおける福祉資本主義の要諦は、民間産業でさまざまな地位集団や地位階層に応じて特権を格差化するという点でコーポラティズム的であった。」Espin-Andersen(1990), (邦訳 p.101, p.105)

昇圧力が存在している状況において、それは有用である。他方、長期的な条件はややデリケートである。当座の賃金抑制と引き換えに発生する年金債務は、一般に時期の推移とともに累乗的に増大する。年金給付算定式の係数となる名目賃金や勤続年数が増加するからである。繰延賃金による最終的な節約効果は、この年金債務の増加速度、および年金資産運用の実質利回り、給付約束の不履行可能性によって変動する。

年金債務の増大を所与とすれば、繰延賃金の有効性は、年金債務と資産とのバランスとは別に、当該の企業規模、より広く見れば産業規模の持続的な成長を必要とする。企業年金による量的な節約効果を支える上記の要素は、いずれも給付約束発生時には不確実な変数だからである。年金債務の増大は、この不確実さによる追加コストの変動規模も増大させる。企業規模の一定の成長がなければ、そのコストは雇用主にとって耐え難い負担となりうる。すなわち、「繰延賃金」の長期的な有効性は、名目賃金の上昇率や資産運用環境、契約の法的環境と同時に、企業や産業の安定的・持続的成長にも依存している。

次に、企業年金には労働市場の分断を促す機能があった。この機能の有効性もまた、一定の経済構造を前提としている。

第1は熟練による生産性の上昇である。企業年金の基本的な機能は、長期勤続の優遇および奨励である。それは長期勤続が雇用主にとって利益となる場合、すなわち長期的な熟練が従業員の生産性の上昇をもたらす場合、にはじめて有用である。特に企業特殊熟練が必要な場合には、従業員を長期間自社に引き止める誘因が重要な意味を持つ。

第2は、雇用主が需要する労働力の均質性である。企業年金は労働者の処遇を個別にではなく集団的に決定付ける方法である。それが従業員を内部的に序列づけるのは、主に勤続年数との関連においてである<sup>7)</sup>。そこで想定されている労働力は、個々に突出した能力を持つ従業員ではなく、熟練に応じて生産性を上げていく平均的な労働力像である。

同じ事情から、第3に、対象となる労働力の一定の規模が想定される。一般に集団を対象とした管理手法を少数の従業員に対して用いることは効率的ではない。このことは、企業年金においては特に管理維持費の問題として現れる。企業年金の提供や運営には法令遵守や年金数理上の計算、支払いおよび資産管理など一定の維持費がかかる。このコストには固定費が多く、それゆえ規模の利益が作用する<sup>8)</sup>。

これらの前提は、企業年金の存在基盤をある程度まで決定付ける。それらに特に適合し

7) 一方で、年金給付は賃金と連動しており、また社会保障制度とのインテグレーションによって高給従業員を優遇する一面もある。しかし、総じて企業年金は積極的に一部の従業員を優遇する制度とはいえない。租税優遇措置の公平の観点から、賃金との連動の自然な結果であっても高所得者への優遇を禁止する非差別ルールが古くから存在する。

8) 企業規模別の手数料水準については Hay/Huggins Company, Inc. (1990) を参照。

表1 企業年金の加入率

(A)産業別に見た確定給付型企業DB年金の加入率(1980年)		(B)企業規模別に見た年金加入率(1979年)		(C)組合/非組合員別の年金加入率(1993年)	
産業	加入率	従業員数	加入率	従業員数	加入率
農業	9.4%	25人未満	16%	組合員	78.7%
鉱業	39.8%	100人未満	36%	非組合員	40.5%
建設	26.7%	100人以上	70%		
製造業	43.6%				
運輸/通信	48.0%				
小売り/卸売り	14.8%				
金融保険	36.7%				
サービス	13.9%				
合計	31.6%				

出所) EBRI Data book 1997, p.95

出所) EBRI Data book 1997, p.88

※各企業の最大の年金への加入率であるため、数字は過小に算出される傾向にある。

出所) D. Kruse (1991)

ているのが製造業である。ラインに基づいた生産現場では、集団作業が中心であり、個人の特長技能よりは熟練が大きな意味を持つからである。実際に、企業年金の普及率が最も大きいのは製造業である。表1(A)にあるように、製造業においては43.6%の正規従業員が伝統的な確定給付型年金に加入している。全企業年金加入者に占める製造業従業員の割合は、46.3%である。また、同じ第二次産業である鉱業においても39.8%が加入している。その他、加入率が高い分野は、48.0%の通信・運輸分野および36.7%の金融・保険業である。これらは、準公共サービス業およびホワイトカラー層の従業員の良好な待遇を反映したものと思われる。しかし1985年の時点において金融や保険業の加入者が全体に占める割合は、8.1%である<sup>9)</sup>。同様の理由で、州や連邦政府の公務員の年金加入率も相当に高い。また、上記の集団性や規模の利益を反映して、加入率は企業規模に応じて拡大する。表1(B)によれば、従業員が25人以下の企業では、年金加入率は16%しかないが、100人以上の企業において70%を超える。別の統計では、1985年の時点で企業年金加入者のうち1000人以上の規模のプランに加入するものの割合は、74%を占める。

以上から、企業年金の普及基盤は、大規模の製造業を中心とする産業構造だということがいえる。こうした条件は、エスピン-アンデルセンが「工業社会」と呼ぶ社会のイメージと合致している。しかし、企業年金の普及条件は、必ずしも特定の産業編成に固有の性質ではない。それは、より歴史的な条件に規定されている。

企業年金の普及を外部から支えた条件の一つには、労働組合の交渉力が挙げられる。企業年金の持つ分断の機能は、雇用主にとってのみ意味を持つものではない。それは、労働

9) EBRI(1993).

組合の連帯にとっても重要な意味を持つ。労働組合は、雇用主から交渉条件として引き出し、その成果を共有する事によって連帯を強めることができる。実際に、企業年金は、労働運動の主要な要求対象とされてきた。またこうした組合活動の対抗策として、雇用主が先んじて企業年金を設立する場合もある。それも広い意味では、交渉成果の波及であるといえる。1950年代を中心としたペンション・ドライブ（年金普及）は、これらの事情に支えられたものであった。その結果、表1(C)が示すように、組合加入者の企業年金加入率は78.7%と非組合員を大幅に上回っている。ただし、企業年金の歴史的な条件は、単なる労働者の外圧だけではない。

企業年金の存在条件として最も重要であるのは、賃金の設計思想である。企業年金が普及期した当時、付加給付の基礎となる雇用主の賃金政策は企業年金の機能と親和的なものであった<sup>10)</sup>。一言で要約するならば、それは、個人ごとの能率や業績を直接に反映した変動的な給与ではなく、職務に基づき、時には勤続年数も反映される安定的な賃金設定である<sup>11)</sup>。また当時の賃金はインフレや労使交渉の成果に応じて一律に上昇することも頻繁に存在した。それは、個人ではなく集団の行動や利害を重視し、組織内の内的な公平性を配慮するという意味で、単純な市場論理の応用では説明困難なものであった。こうした賃金思想は、一面では労働組合の団体交渉制度に基づく成果であるが、他面、非組合企業における「高度な労務管理」思想にも共通するものである。労働市場の研究者であるオスターマンは、自動車産業に代表される産業別組合モデルの労使関係とIBMに代表される非組合アプローチが、ともに人間関係論に基づく集団的な従業員観を共有していることを指摘している。それは、従業員の効率的に管理し、安定的に囲い込むという意味で雇用主の利益追求行動、つまり市場の論理に即していた。

集団的・安定的な賃金政策は、一面では上に述べた「工業社会」と密接に結びついたものである。だが、繰り返しになるが、それは産業編成の自然的帰結ではない。こうした賃金の適用はブルーカラーを典型とするものであったが、ホワイトカラーの賃金構造にも類似の性質の存在を指摘する研究もある<sup>12)</sup>。そこには、当時の生産技術に基づいた労働集約的な生産現場に加え、今日の比較ではまだ国際競争の劇化していない経営環境、黄金時代に基づく雇用主の経営体としての余力といった各種の歴史的な条件が背景としてあった。特定の労使関係はまた、直接的には特定のコーポレート・ガバナンスによって規定される。今日でこそ株主資本主義の代表とされるアメリカであっても、戦後の成長期には、経営者

10) 以下の理解は、主に Osterman(1999), ch.2 に依拠している。また、アメリカの賃金制度のより詳細なイメージに関しては、竹内(1994)を参照。

11) Robert(1982)が指摘するように、アメリカの雇用慣行は日本の年功賃金や終身雇用と類似性を持っている。

12) 例えば、White(1956), Howard & Bray(1988)。

に相当の自立性が与えられていた。そこでは、経営者の報酬に関連していたのは株主価値の最大化すなわち経営組織の効率化ではなく、組織規模の安定や成長であったことが指摘されている。当時の経営者が、しばしば従業員の雇用や利益を優先するなど人道的といわれる経営を行っていた経済的根拠もここにある。それは、企業年金が、組合の要求対象でもありながら同時に労務管理手段として提供されうる条件でもあった。

### Ⅲ. アメリカ企業年金の普遍性

企業年金は、本来的には雇用主の私的給付でもあり同時に、アメリカの年金体系の一部でもある。この二側面の両立は、それが円滑に実現している限りは、雇用主の私的利害と公的な政策目的の調和を意味している。両者の調和は特定の歴史的条件の上に成立したものである。雇用主の私的利害の変化は、後述のように、この条件の変化として企業年金の存在を大きく揺るがすダイナミズムの源泉となる。

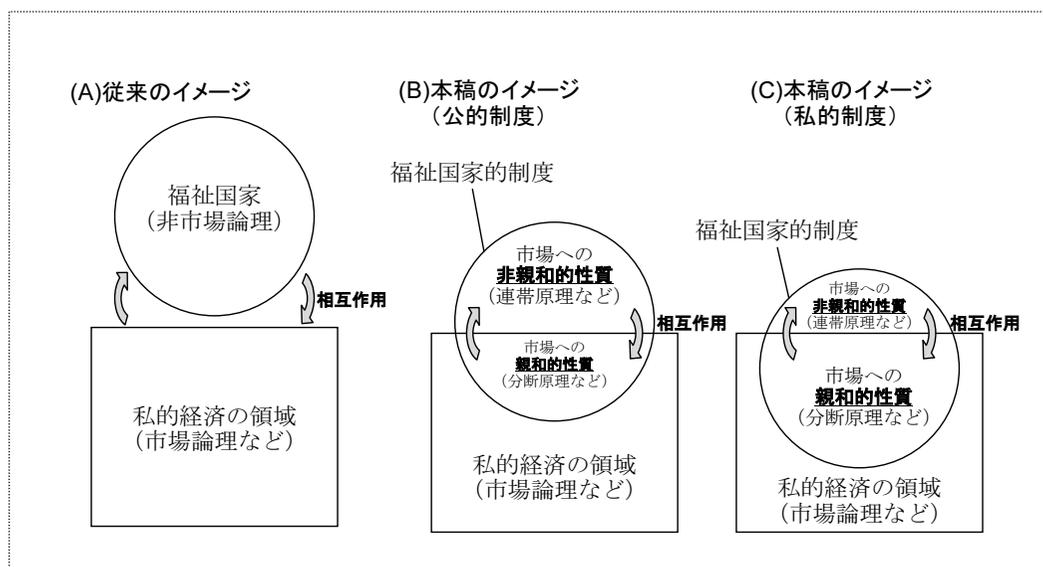
企業年金のダイナミズムは、一方では任意によって提供・運営される私的制度独特の性質である。だが、他方で企業年金を動かす再編圧力は、公的な年金制度にも無関係ではない。それは、むしろ世界の福祉国家的諸制度が直面しうる共通の圧力である。ところが、既存の福祉国家研究においては、企業年金のこうした普遍性が十分に考慮されているとは言いがたい。そこでは、公的な制度と私的な企業年金とは全く別の存在として扱われる。以下では、伝統的な福祉国家概念の再検討から私的年金の普遍性を明らかにする。

#### 1. 福祉国家の二面性

従来までの研究の多くは、福祉国家の特質を非市場な要素、公的な要素に求めてきた。例えば、それは徴税権などの強制力、あるいは応能負担などの非等価交換原則、「同権化」の論理、およびそれらに基づく所得やリスクの再分配機能などである。エスピン-アンデルセンが福祉国家の定義をマーシャルの「社会権」の概念に求め、それを「脱商品化」機能に定式化しているのはその典型といえる。他方、福祉国家研究にはその成立根拠を資本主義や市場原理そのものに求める見解も多く存在する。例えば、福祉国家や社会政策は資本主義体制維持の要請や「フォード的成長システムの補完」(Boyer(2002))、「生産性の政治」(Maier(1978))、「大転換」(Polanyi(1957))によって成立したとする見方である<sup>13)</sup>。古

13) その他、資本主義の論理に福祉国家の根拠を求める研究の整理は、Espin-Andersen(1990)、(邦訳 p.13-14)を参照。

図1 福祉国家のイメージ（市場論理と非市場論理との関係を中心に）



出所) 筆者作成

くは社会政策本質論争における「生産力説」もこの系譜に入れることができよう。しかし、そこでも福祉国家の機能自体は市場や資本主義の原理とは異質なものとして位置づけられる。その根拠を資本主義に対抗する政治運動あるいは資本主義自らの論理に求めるにせよ、社会政策や福祉国家自体の機能や特質は、図1(A)が示すように、市場経済や企業活動にとって異質の、そして彼岸の存在として理解されてきたといえる。こうした伝統から従来の標準的な見解は、イギリスの救貧法やドイツの社会保険などに社会政策の起源を求めてきた。

伝統的な福祉国家の理解は、もちろん妥当で有用である。福祉国家には確かに市場原理やそれに基づく企業活動では直接に説明できない機能を有しており、これらを正確に定義する上で、企業年金など一般的な私的な制度との区分はどこかの点で行われなければならないからだ。だが、他者との区別を明確に行うことと物事の性質を理解することは時として別である。例えば、人間の定義は、それ以外の動物との区別では、二足歩行に、言葉に、理性に、求めることができる。しかし、同時に人間は、生物の進化過程の一部でもあり、先行する生物に共通する生来的な動物的本性もまた人間理解に不可欠な要素である。

本稿が着目するのは、福祉国家の生来的本性としての私的な論理や原則である。租税や社会保険に支えられる福祉国家といえども、市場経済を前提に成立する以上は、その法則から全く自由ではありえない。第1に、それは常に財政上の制約を受ける。福祉国家的な施策が市場経済の原則から逸脱できるのは、最終的には国家の徴税権力の範囲内でしかな

く、その範囲は納税者から常に縮小の圧力にさらされている。第2に、この税収の用途も負担者からの圧力下にある。負担そのものが軽減されないならば、納税者は負担に応じた受益を要求する。このことは、年金などの社会保険においては特に顕著に現れる。費用が民間保険に擬似的な保険料として強制的に徴収される以上、加入者はその負担に見合う対価を当然のものとする。第3に、特に雇用主にとっては、被用者のために支払う保険料が賃金や付加給付と同様の機能を果たすことが望ましい。歴史的にみても、ビスマルク社会保険やその他職域年金など初期の社会保険の多くは、人々の労働市場におけるパフォーマンスを増大させる制度として周到に設計されていたとされている<sup>14)</sup>。

20世紀における福祉国家の発展は、これら生来の私的性格を制御、克服していく歴史であった。それは、一方では両大戦を通じた政府の徴税権の拡大、他方では社会民主主義その他保守勢力によって推進される広範な社会権の承認を背景に進行した。福祉国家は、その量において拡大しただけではなく、エスピン-アンデルセンの言うところの「脱商品」および「普遍的」な性格を多かれ少なかれ強めていった。そこでは生来の私的論理の発現は抑制される。いったん確立した福祉国家的諸制度は、独自の論理とそれ付随して発生する利益団体や官僚機構など新たな存在基盤を得て生来的な私的性格とは異なる振る舞いをする。それは確かに企業年金などの私的な制度とは異なる存在である。しかし、福祉国家生来の私的性格は、この過程において消失したわけではなく、図1(B)に示されるように、なお基本的性質として残されている。この重層的な構造の形成過程は、年金制度においては、分断原理と連帯原理の相克の歴史として理解されうる。

## 2. 妥協としての福祉国家

一般に年金をはじめとする保険制度は、リスク分担者の範囲の定義を通じて利益共同体の単位を形成する機能を持つ。それは、構成員内部での連帯と同時に外部に対しての集団の分断を意味している。各国の年金制度体系の発展は、この両機能を基礎とした広範な連帯原理と私的な分断原理との相克の過程として進行した。

元来、年金は連帯の原理に基づく制度である。それは、互助の精神に基づき構成員の間で所得やリスクを分配し共有することで、利益共同体としての集団の性格を強化する。その連帯の基礎となるのは集団内での同質性である。例えば、職業集団の単位で形成された互助的な保険制度はその典型例である。また、制度を通じた連帯は、保険集団の形成だけ

14) 「同様に初期の社会保険プログラムのほとんどは人々の労働市場におけるパフォーマンスを最大化するよう周到に設計されていた (Ogus, 1979).」 Espin-Andersen(1990), (邦訳 p.23)

でなく、雇用主や政府に対する権利獲得運動の成果分配によっても強化される。ここに、労働運動その他の社会運動による年金制度の形成と拡充の意義があった。

年金のもう一つの立脚点は分断原理である。それは、利益共同体となる保険集団の形成によって、ある集団の利害を全体から分断させる。これは連帯の裏の側面である。また雇用主は、保険本来の分断的性質に加え、勤続年数や位階に基づく労働力の内部序列化によって、労働力を一社内に囲い込む手段として年金制度を位置づける。上記のように多くの年金制度は、雇用主の私的分断の制度として創設された。企業年金はその典型例である。また初期のビスマルク年金やわが国の共済などの公務員年金の場合もこの性格が強い。

連帯と分断の原理は、市場論理への親和性において対立する側面を持っている。まず、連帯の原理は市場の原則と必ずしも親和的ではない。なぜなら、構成員間の互助は、負担に応じた給付や現役所得や集団への所属年数に応じた給付のみでは達成困難だからである。そこでは、構成員間でのリスクや所得の再分配がしばしば求められる。他方、年金が雇用主による分断の手段ならば、年金給付は現役所得や勤続年数、さらにいえば組織への貢献度に応じたものでよい。そこでは所得や異なるリスク集団でのリスクの再分配機能を必要とされない。この意味で私的な分断原理は市場の論理にも親和的である。

両原則は、しかしながら常に対立的な関係にあるわけではない。そもそも年金制度の分断と連帯の作用は、集団内の同質性に基づき、その単位としての集団を追認する表裏一体の機能だからである。形成する集団の単位が同一の同質集団である限り、両者の対立は比較的顕在化しにくい。例えば、企業内の単位で形成されるアメリカの企業年金は、それが組合の交渉成果か雇用主の反組合政策であるかに関わらず、労働力の分断と企業内での連帯を同時に体現する制度であった。

両者の対立が顕著に現れるのは、連帯原理の範囲が所得やリスク構造の異質なグループへ拡大する場合である。こうした連帯の拡大は、旧来の分断単位の否定であり、集団構成員の同質性を低下させる。そこでは分配されるべきリスクや所得の程度、すなわち連帯の強度、が新たな課題となる。実際、20世紀には、社会権概念の発達や戦争による国民統合の要請を背景に各国で公的年金が成立・発展したが、それらの多くは広範な連帯の制度として企業単位を超えたリスクや所得の再分配を強制するものであった。そこでは、内部的な序列化機能など、分断原理に付随する市場親和的な性格も抑制される。

福祉国家の重要な部分を占める社会保険、特に年金制度の発展は、公的な論理に支えられた広範な連帯原理が生来的な分断機能を克服していく過程であった。この理解に立てば、福祉国家の成立を支え、その形態を決定付ける要因の一つは、分断原理に対する連帯原理の優位、すなわち私的分断の主な主体である雇用主に譲歩を迫り、より広範で強力な連帯原理を受容させる社会的条件に求めることができる<sup>15)</sup>。

年金制度において受容される連帯や範囲や強度は、様々な要素によって決定されてきた。その要素が、単純な経済的な要因や労使の階級的力関係だけではない、と指摘したことはエスピン-アンデルセンの比較福祉国家研究の大きな貢献である。実際にアメリカでは、労働組合は必ずしも年金や医療保険の普遍化を促す主体ではなく、しばしばその分断を促す作用をしていた<sup>15)</sup>。代わりに彼は、労働者と農民層との連携といった階級連合のあり方やカトリック政党や絶対主義など歴史的要因などを強調する<sup>17)</sup>。また今日の先進各国で見られる国民単位での連帯に基づく普遍的制度の多くは、総力戦となった両世界大戦における政府の国民統合策、すなわち連帯の強制、の歴史と密接に結びついたものであった。これらの様々な事情を背景に、公的年金制度は、各企業の単位を超え、ビスマルク型といわれる職業集団や産業単位の制度、またベバレッジ型といわれる国民単位の連帯原理に基づく制度として成立していく。比較研究が強調する各国の多様性は、連帯の原理の強度、およびその促進主体の相違によってもたらされると理解することができよう。こうして成立した各国の福祉国家は、ピアソンらも強調するように、独自の論理とそれ付随する利益団体や官僚機構など新たな存在基盤を得て独自の振る舞いをする<sup>18)</sup>。

一方で、福祉国家の形成要因を強力な連帯原理に対する雇用主の一方向的な譲歩にのみ求めるのは現実的ではない。エスピン-アンデルセン自身も指摘するように、第二次世界大戦後において各国で共通した社会給付の増大は、賃金上昇圧力を回避する「繰延賃金」戦略という意味を持っていた<sup>19)</sup>。雇用主は、租税および保険料の負担者として常に社会保険の制度設計に対して自らの利益を主張する立場にある。この関係は、ビスマルク型の職域別（業種別）の社会保険制度では特に見えやすい。例えば、フランスの社会保険は、実質的には労使協議によって拠出、給付の水準が決定されており、その意味では賃金と同種の労使交渉対象である<sup>20)</sup>。それは、雇用主の合意抜きには成立しない。こうした事情は、各国の社会保険に多かれ少なかれ共通する。公的制度といえども、雇用主の私的な利害や市場論理と無関係ではなく、雇用主による保険制度への改変圧力は潜在的に常に存在する。すなわち、福祉国家の中心である社会保険制度は、多くの場合において連帯原理と、雇用主の利害との妥協の産物として見ることができる。

15) Hacker(2002)もまた、発達した私的医療や年金制度が、公的制度の発展の制約となった点を指摘している。

16) こうした側面に関しては、Hacker(2002)や菊池(1998)を参照。

17) Espin-Andersen(1990), ch.5.を参照。

18) Pierson(1994)。その他、福祉国家の履歴効果や経路依存性を強調する言説は数多い。

19) Espin-Andersen(1990), ch.7. では、「繰延賃金」戦略に基づく福祉国家の国際的な収斂現象が指摘されている。

20) こうしたフランス福祉国家のイメージは、Boyer(2002)を参照。

### 3. 福祉国家のダイナミズム

福祉国家が妥協の産物であるならば、その形成や変化の要因、つまりダイナミズムの源泉は単に連帯の原理の側だけではなく、それを受容する雇用主側にも求められる。その譲歩の背景の一つには、「繰延賃金」戦略の有効性、すなわち現在の負担を低減させる人口構成や経済成長による余力といった量的な条件がある。しかし、より注目すべき質的な条件は、連帯の原理によって成立する社会保障制度と、私的な分断原理との質的な親和性である。すなわち分断原理の存在自体が福祉国家を規定する大きな要因となっている。

第1に、私的な分断原理は、社会保障の設計に影響を与えている。特に社会保険制度には、分断の原理や市場論理の刻印が残されている。社会保険は、多くの場合、労働者だけではなく雇用主の保険料によって支えられているが、それらの保険料は賃金としての性格を保持していることが多い。フランス、わが国、アメリカをはじめ、多くの国の年金給付の大部分は現役時の所得、主に賃金に比例する。また、今日でも多くの先進国において年金や医療制度は産業単位で分断されており、それぞれの構成員を差別化する機能が残されている<sup>21)</sup>。そのことは我が国において社会保険の提供如何が労働市場で果たしている役割を見れば明白である。また、極言すれば最も普遍主義的とされる北欧型の福祉国家もまた、国際経済の文脈の中では自国民を他者と区別する階層化制度である。

第2に、逆説的ではあるが、雇用主による分断原理の採用こそが、より広範な連帯に対する彼らの譲歩の歴史的基礎となっている。上記のように両者の原理は確かに対立する側面を持っている。しかし、他方で私的分断の原理の存在は、雇用主による広範な連帯の受容をより容易にしている。言い換えれば、雇用主が私的分断の原理を採用できないような状態下では、広範な連帯原理は一層受容されがたい。業界あるいは国家単位で使用される保険料に対して雇用主が理解を示しうるのは、それが勤労の対価である賃金としての機能を大きく損なわない場合である。その状態は、企業間にまたがる労働者集団の所得やリスク構造が同質で、かつその集団構成の安定性が想定される状況において満たされる。そこでは、主に従業員の賃金に応じて雇用主から徴収される保険料は、勤労に対する私的な報酬としての性格を大きく損なうことはない。保険集団が同質で固定的であるならば、保険料は従業員と所得やリスク構造の著しく異なる者への所得の移転や再分配とならないからである。

21) Peck(2001)では福祉と生産活動を密接に連携させるワークフェアの機能において各レジームの共通性が指摘されている。宮本(2003). P.29.

労働力の広範囲での同質性は、より小さな単位である企業内での労働力の同質性、少なくとも均質な労働力への需要を基礎としている。それは、私的な分断の原理に基づく企業年金が提供される条件に他ならない。すなわち、製造業を中心とした産業構造、および比較的安定したガバナンスの構造などである。上記のように、そこでは賃金でさえ市場の諸力を弱め、公平性や安定性が比較的重視されていたといわれている。また、こうした賃金政策や企業年金の存在は、組織内の同質性や安定性を条件としているが、同時にこれらをさらに補強する要因でもある。すなわち、雇用主による分断の原理と彼らによる連帯の原理の受容は、同じ社会的基盤を共有している。分断の原理は、より広範な連帯の原理の障害ではあるが、雇用主が労働力の同質性や安定性を望まない状況、企業内の同質性が成立しない状況では、雇用主が広範な連帯の論理を受容する根拠はますます乏しくなる<sup>22)</sup>。

雇用主の私的な分断原理は、福祉国家の形成と発展を左右する大きな要因である。生来の利益と異質の原理を受容する主体である雇用主側の論理は、結果とした現れた制度に直接に表面化しない場合も含めて、福祉国家の成立条件の一つであり、形成論理の一方の極をなしている。すなわち、福祉国家の変化を理解するには、そのダイナミズムの源泉として、福祉を支える広範な連帯原理の側の成立条件だけではなく、他方の極にある雇用主の私的分断原理の条件変化を分析することが不可欠である。

アメリカは、私的な分断原理の変化を分析する貴重な素材である。「遅れた福祉国家」あるいは「自由主義レジーム」といった消極的なアメリカ福祉国家評価は、いいかえればアメリカでは福祉国家的要素を支える連帯原理の発展が乏しく、それゆえ生来的な分断原理が色濃く、むき出しのまま残されていることを示している。この意味で、アメリカは世界の福祉国家が共有する生来的な性質を純粋に体現した一種の原型、すなわちプリミティブな福祉国家だといえる。企業年金、および雇用主提供の医療保険は、その原型の中心にある。これらの私的制度は、確かに一方では公的年金と様々な点において区別される別物である。しかし、図1(B)(C)が示すように、「妥協としての福祉国家」という視点の下では、公的制度といえども企業年金と同じ論理の混合物であり、両者の差は程度の問題ではない。企業年金は福祉国家の一方の極である分断原理を純粋に体現した制度であり、それゆえそれは分断原理の基盤変動とその帰結をより詳細に観測する震度計となりうる。

22) ガバナンスや労使関係を含むより広い生産レジームと福祉国家諸制度との適合性を指摘した研究としては、Soskice(1999)を挙げるができる。ただし、彼の関心もまた各国の多様性の強調であって、各国共通の圧力ではない(宮本(2003),p.21)。また日本の例であるが、橋本(2005)においても、企業が法定福利費を負担する理由のひとつとして、「後払い賃金」としての性格を指摘している(p.129)。

## IV. 比較福祉国家研究の再検討

前節では、福祉国家の形成における私的な分断の原理と、その変化を分析する素材としてのアメリカ企業年金の普遍性を強調してきた。これらの論点がアメリカを特殊とする従来までの福祉国家研究にとって死角となっていたからである。それでは、実際にアメリカ企業年金研究が、いかなる意味で福祉国家研究と接点を持ち、それを発展させるのか。以下では、現在なお福祉国家研究のパラダイムとして影響力を持ち続けている、エスピン-アンデルセンの比較研究の検討を通じて私的制度分析の意義を明らかにしていきたい。

### 1. 比較研究の問題意識

エスピン-アンデルセンら比較福祉国家研究の出発点となる問題意識は、福祉国家の多様性の解明にある。彼にとって、量的な指標や規範的価値観を以ってする従来の研究は福祉国家の多様性を十分に把握するものではなかった。また、階級的力関係や経済的土台から福祉国家の生成を説明する諸理論もまた、多様性の原因の説明に堪えるものではなかった<sup>23)</sup>。彼は、そもそも単一の理論で多様な福祉国家を説明するアプローチ自体に限界があることを指摘し、福祉国家研究の「社会学化」の必要性を強調する。その課題への取り組みが、『福祉資本主義の三つの世界』(以下、『三つの世界』)である。周知のように同書は、労働力の「脱商品化」および「階層化」という指標に基づき、世界の福祉国家を「自由主義」「保守主義」「社会民主主義」といったクラスターに分類する。また、それぞれの類型を形成する社会的歴史的要素を分析している。この類型論は、後に刊行された『ポスト工業経済の社会的基礎』(以下、『社会的基礎』)において、いくつかの批判に応える形で再定義、および再確認がなされている。

類型論は、エスピン-アンデルセン本人が認めるように、静態的な学問である。このため、比較研究には動態的な関心が乏しい、という批判が当初からなされてきた。しかし、わが国では宮本(2001)が擁護するように、彼の関心は決して静態的ではない。比較研究の背景には、福祉国家の行方に関する動態的で実践的な問題意識が存在していた。それはグローバル化、少子高齢化において福祉国家が解体するという悲観論に対する反論である。先進各国で「福祉国家の危機」が指摘され、同時に経済のグローバリゼーションが強調される中、福祉国家再編の規範としてアメリカをモデルとする新自由主義的な言説が影響力

23) 例えば Espin-Andersen(1990), (邦訳 p.2-3, 13-19) を参照。

を強めてきた。このような状況において、社会変化の定式化を追及し、世界の変化を「収斂プロセス」とみなす既存の研究傾向は、ともすれば福祉国家の展望を悲観的な決定論へ陥れかねない<sup>24)</sup>。彼の類型論は、こうした世界観に対する反論材料を提供するものであった。それは今日の変化に対する福祉国家の対応戦略および結果の多様性を基礎づけ、新自由主義的規範の相対化を図り、福祉国家の独自の展望を指し示す意味を持っている。

エスピン-アンデルセンの動態的関心は、「ポスト工業経済論」として展開される。彼は、先進各国が共有する福祉国家の環境変化として、「ポスト工業化」、具体的には雇用のサービス化に着目する<sup>25)</sup>。『三つの世界』では、この現象の進行は各国で必ずしも一様ではなく、福祉国家のレジームに応じて多様であることを強調する。『社会的基礎』では、この論点を福祉国家が対応すべきリスク構造の変化との関連で展開している。彼によれば、福祉国家の発展は、工業化時代に特有の社会的リスク構造、すなわち比較的若い人口構成や「完全雇用」に近い労働市場や家族の存在によって抑制されていた。「ポスト工業化」は、従来までの雇用構造を前提とした労働市場および家族による福祉供給の衰退の変質、すなわち新しい社会的リスクの登場を意味するものであった。そこで論点となるのは、古いリスク構造を前提に構築された福祉国家の新しい社会的リスクへの対応である。この問いに対して、彼は、各国の対応戦略もまた自らの類型に応じて多様であること、特にアメリカ・モデルによる市場戦略への収斂が唯一の道ではないこと、および対応における社会民主主義モデルの優位を示唆する。

## 2. 比較研究で示される共通性

比較福祉国家研究の強調点は、福祉国家の多様性の存在とその安定性である。ここでは、福祉国家を形成する共通の要素や条件は重要視されない。なぜなら、福祉国家の経済社会の歴史的段階は、まさにそれが各国で共通であるという理由によって現存する各国福祉国家の多様性を十分に説明する変数とはならないからである。それは、福祉国家の共通基盤を追求する本稿のアプローチとは正反対の問題意識だといえる。もちろん、これらの論点設定のいずれかが排他的に正しい、ということはないだろう。その論点は、どれほどの論理と資料を駆使したとしても、実際には立証困難であるしおそらく不毛でさえある。より重要なのは、問題意識を異にするはずの比較研究に、実は福祉国家の共有する私的性格に関する優れた理解が含まれている、ということだ。

24) こうした見方は Espin-Andersen(1990), (邦訳 p.3, 13,202, 203, 232), 同(1999), (邦訳 p.26,27,207) を参照。

25) 「私の分析の前提は、『ポスト工業化』という変化は制度的なあり方に依存している。というものである」 Espin-Andersen(1999), (邦訳 p.25)。

第1に、比較研究は福祉国家的制度の持つ生来的な私的本質を逆説的に明らかにしている。上記のように、エスピン-アンデルセンは、社会権による彼の福祉国家定義に基づき各国を類型化する具体的指標の一つとして「脱商品化」という概念を用いている。その手法は、多様な福祉国家が少なくともその公的機能において共通性のあるという認識に立っている。それは同時に次のことをも意味している。福祉国家は公的な機能の反対物である「商品親和性」といった非社会権的、私的要素を共有している、ということだ。なぜなら、ある機能の達成度を指標とする性質の特定は、常にその機能によって抑制される反対の性質を前提としているからである。また、彼は福祉国家それ自体が「階層化」の制度であることを指摘している<sup>26</sup>。「階層化」の視点は、福祉国家の形成および今日の再編を考察する上で含蓄がある。それは、福祉国家の形成が必ずしも普遍主義的理念にのみ基づくものではなく、多分に私的、個別的な階層形成との関連で行われ、今日までその性質が保持されてきた、ということを示唆しているからである。加えて、上記のように彼は1960年代の福祉国家の収斂現象の圧力を、各国に共通の「繰延賃金」戦略に求めている。これらの指摘は、福祉国家の私的性格を重視する本稿の着想の基礎となっている。

第2に、彼らは私的な制度と福祉国家との相互作用を強調している。福祉国家の機能面を重視する彼の研究は、その機能を単独で捉えるべきでないとする。家族および労働市場といった非国家セクターによる福祉供給は、福祉国家の形成に大きな影響を与えてきた。例えば、『三つの世界』では、年金レジームは「公私ミックス」の、すなわち公的年金と私的年金の相互作用の観点から考察される。そこでは年金の理解において、公的年金だけではなく、私的部門の年金に着目することの必要性を強調している。この立場は、「ポスト工業経済」の分析においてさらに鮮明となる。そこでは、家族、労働市場を含めた福祉レジームの一部としての福祉国家という視点が提示される。福祉国家の「黄金時代」と呼ばれた時代であっても、国民の福祉や生活の安定の達成は、確かに公的な制度のみで行われてきた訳ではない。それは特定の人口構成、完全雇用、家庭内分業などを前提とした「中産階級」の発生、「格差圧縮の時代」によって支えられてきた。公私の役割分担という点から見れば、自由主義、保守主義、社会主義といったレジームの相違は程度の問題に過ぎない。いずれの国でも福祉国家の役割は、私的領域の補完にあり、その活動領域は多かれ少なかれ私的領域との関係で制約される。この理解は、福祉国家全体およびその中心である公的制度の理解においても、企業年金をはじめとする私的制度が鍵となりうることを示唆している。

福祉国家の共有点に関するエスピン-アンデルセンの示唆は、しかし、彼自身において

26) Espin-Andersen(1990), (邦訳 p.25-28) を参照。

は、福祉国家のダイナミズムの要因として展開されていない。それは彼の言説に関する継承者や批判者の研究の多くにも共通している。

まず、福祉国家の生来的な私的性質に関して見てみよう。『三つの世界』において、彼は「脱商品化」、逆に見れば商品親和性の測定を、主に制度における負担と給付の関係整理から試みている<sup>27)</sup>。そこでは、所得配分の基礎である賃金の形態自体が、歴史的に変化している点には十分な関心が払われていない。同様に、『三つの世界』で彼の指摘する「階層化」機能も、主に比較の指標としてのみ扱われ、変遷の観点からは捉えられていない。それぞれの階層化論理の歴史性や成立条件、および各階層化を進める主体の論理とそれらの相互関係などの論点は十分に検討されていない。また、これら「脱商品化」と「階層化」の論理的な関係についても疑問は残されている。そもそも『社会的基礎』では、福祉国家の機能として社会的なリスク分配が強調される反面、「脱商品化」や「階層化」といった概念は後景に退くようになった<sup>28)</sup>。

福祉国家と私的な制度との相互作用の視点もまた、限定的にしか活用されていない。そもそも彼の主な関心は福祉国家による市場・社会への作用であって、その逆ではない。『三つの世界』で、福祉国家が社会に対する被説明変数として扱われるのは類型を確定する第Ⅰ部までである。後半の「ポスト工業化」研究において、福祉国家の類型は「ポスト工業化」という社会経済変化、具体的には各国の雇用構造および制度調整に多様性をもたらす説明変数として扱われる<sup>29)</sup>。説明変数としての福祉国家は、『社会的基盤』では、さらに進んで経済社会への対応主体として位置づけられる。同書の論点は、福祉レジームと福祉国家の相互作用にあるが、しかし、福祉レジームが福祉国家の説明変数であるのは、福祉供給の成立条件としてではなく、その需要者として、である。そこで福祉国家は経済社会のリスク変化に対応する能動的主体として扱われている。この独特の主述関係は、『三つの世界』の年金「公私ミックス論」にもすでに見られる。

### 3. 比較分析の死角

比較研究においては、福祉国家の私的性質や社会との相互作用などの視点が、主として類型とその持続性を示すための材料でしかなく、福祉国家の動態の解明に活用されてこな

27) この点は、実際の脱商品化のスコアリング手法を見れば明らかである。Espino-Andersen(1990), (邦訳 p.56, 60).

28) 「実際、議論を呼んでる福祉国家の脱商品化の問題、連帯の形態(モデル)をめぐる議論などは、突き詰めてみれば社会的リスクの管理と結びついている。」Espino-Andersen(1999), (邦訳 p.62).

29) 「雇用レジームのあり方によって、いかに福祉レジームが方向付けられるかは、ほとんど議論がされていない。」宮本(2003), p.15.

かった。この不満は、しかし、彼にとって的はずれな注文であるに違いない。視点の一面性は比較研究手法の洗練に必要な捨象の結果であり、少なくとも彼本人にとっては自覚的な方法であるからだ<sup>30)</sup>。比較研究という論点に止まる限りは、これら諸点を批判する意味は乏しい。しかし、上記のように彼の研究は他方で福祉国家の行方というダイナミズムを射程におさめている。この論点を共有する限りは、彼の方法が持つ一面性を無視すべきではない。それは、福祉国家の展望に関する彼の強みの根拠であると同時に、重要な死角の原因ともなっているからである。

比較に特化した彼の方法的枠組みは、各国福祉国家が持つ多様性の安定性の強調に結びつく。福祉国家の類型を事態の説明変数として位置づけることは、福祉国家の類型の不変性を暗黙のうちに前提とすることになるからである。極端に要約すれば、ある特徴を持った福祉国家が現存し、社会と相互前提関係を形成していることが、明日も変わらず存続することの根拠となっている。制度の多様性の保持という議論の枠組みや含意は、ピアソンの議論をはじめ今日の福祉国家の研究者の多くに共有された見方であり、改革圧力に対する福祉国家の展望の論拠ともなっている<sup>31)</sup>。類似の見解は、制度間の補完性を強調する比較制度分析にも共通している<sup>32)</sup>。

社会的リスクへ対処する主体としての福祉国家という理解は、さらに積極的な福祉国家の発展を展望する根拠となっている。そこで描かれるのは、財政状況や政治的環境によって制約され再編されていく福祉国家ではなく、社会的リスク構造の変化に伴う新しいニーズへ対応、あるいは社会的リスクそのものに対抗していく、あるいは対応すべき主体としての福祉国家の姿であるからだ。福祉国家を「リスク」に対処する主体とする理解は、政策提起に関する彼本人の意図や姿勢は別として、政策当局者がとるべき政策を考える規範論、政策論の一類型を代表する見解であった。社会の変化に伴う「社会的リスク」を基点に、福祉国家の行方や政策提起を行う方法は、今日、我が国を含む多くの研究者に様々な形で共有されている<sup>33)</sup>。

福祉国家の自立性と主体性に展望を求める姿勢は、もちろん誤りとはいえない。それは政策提起として正当な態度であろう。しかし、そこには一抹の空疎さも感じさせる。官僚制

---

30) Espin-Andersen(1990), (邦訳 p.2).

31) 例えば Pierson(1994), ほか Soskice(1999)も同様の形で多様性の保持を主張している。

32) 例えば、青木(1995)に代表される。

33) 例えば、既存の福祉国家では対処しがたい「新しい社会的リスク」の登場を指摘する研究は、Tayo-Goodby(2004)など数多い。またそれを「社会的排除／包摂」の問題として、その対処ための福祉国家の課題、あるいはガバナンスの変化が議論されるようになった。その手際よい整理に基づく問題提起は、宮本(2006)、大沢(2007)などを参照。またわが国で、別の立脚点で類似の論理から福祉国家的制度の強化や維持可能性を求める見解としては、金子(1999)、橋木(2002)、岡本(2007)などが挙げられる。

や利益団体の存在などいくつかの再生産の契機が存在にもかかわらず、福祉国家はやはり自立的なシステムではない。また、そもそも福祉国家の規定要因は、対処すべきリスクの構造だけではない。それは経済成長や人口構成に規定される財政面での量的な制約条件に加え、それを支持する政治状況、さらにいえば経済構造によっても規定される存在である。もちろん、彼は福祉国家の変化を促す経済のグローバル化や人口の高齢化といった外部の衝撃に無関心であるわけではない。むしろ、それらの議論が強く念頭にあるからこそ、彼は分析の視野を福祉国家から福祉レジームへ、また分析単位をマクロ的な変化からミクロ的なものへ拡大し、これらの衝撃に対する福祉国家の安定性の根拠を求めてきた<sup>34)</sup>。

本稿の問題提起は、各経済主体のミクロ的な関係もまた変化の源泉だという点にある。福祉国家の機能分析のために拡大した彼の視野は、改めて福祉国家自体の基盤変化、ダイナミズムの分析に活用されるべきである。エスピン-アンデルセンは、「福祉国家の維持が困難に見えれば見えるほど、社会的保護に対する需要が高まる。」といったパラドックスを引き合いに出しつつ、彼の福祉レジーム分析の意義を強調する<sup>35)</sup>。福祉国家の基盤を揺るがす様々な衝撃は、福祉国家の発展を制約してきた労働市場や家族を揺るがす現象でもあるということだ。だが、ここで、労働市場や家族の動揺が、同時に福祉国家の動揺でもあるという逆の関係を軽視すべきではない。特に企業年金に現れるような雇用主を主体とする福祉供給の基盤の再編は、同じ私的な性質を基盤として共有する福祉国家にとって決して他人事ではない。

何がどのように福祉国家に変化を強いているのか。労働市場における福祉供給の基盤と福祉国家のそれとの連動性は、この問題を理解する重要な要素でありながら、比較研究にとって死角となってきた。それは、彼の浮き彫りにした福祉国家の私的な性質や私的な制度との相互作用の視点を積極的に活用することによって補われる。福祉国家の「商品親和性」「階層化機能」また「社会との相互作用」などの視点は、雇用主を中心とする社会構成体の主体的な変化や国家との相互関係という視点を組み込むことで、福祉国家の成立条件の側から福祉国家のダイナミズムを理解する材料となる。本稿で展開してきた分断原理と連帯原理との相克、また「妥協としての福祉国家」は、そうした読み替えの試みでもあった。そこでは、私的な分断原理、およびそれを支える雇用主の主体的な行動原理の変化が福祉国家のダイナミズムの源泉としての意味を持つ。次節では、その行動原理の変化の内容を検討したい。

34) Espin-Andersen(1999), (邦訳 p.22,26-27) を参照。

35) Espin-Andersen(1999), (邦訳 p.207) を参照。

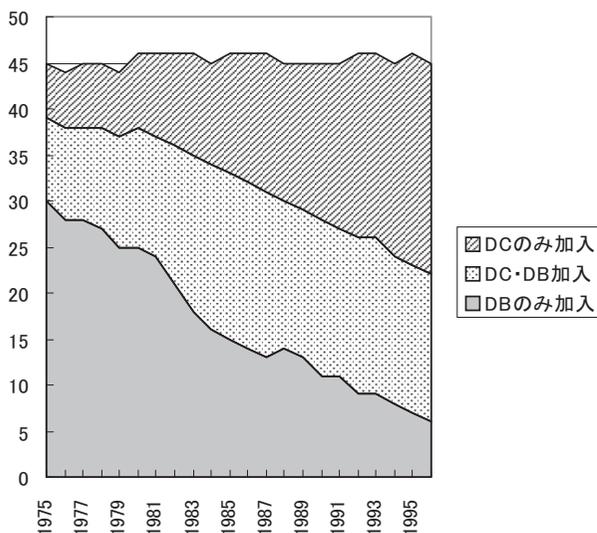
## V. 「分断原理」の解体と再構築

アメリカの企業年金は、1980年代頃より大きく変化した。それは、伝統的な確定給付型年金（DB）の普及率停滞と、401(k)を中心とした確定拠出型年金（DC）の急速な伸張である。1970年代頃まで、アメリカで企業年金といえば、多くの場合そのまま確定給付型年金のことを指していた。401(k)の急速な台頭は、こうした企業年金の定義に修正を迫るものであった。その現象は、我が国でも注目を集め、その意味や背景について様々な角度から検討されてきた。これらの成果を踏まえ、ここでは企業年金を支える「分断の原理」の解体と再構築という視点から、変化の意味を整理していきたい。

### 1. 企業年金再編の実態と要因

401(k)を中心としたDC普及率の上昇と他方でのDB加入率の低下の過程は、図2に示されている。DCは、1980年前後から401(k)を中心に急速に伸張し、1999年の時点では、企業年金加入者のうち86.7%が何らかの形でDCの加入者となっていた。逆にかつて企業年金の中心であった確定給付型年金の加入者は、今日では全加入者の41.8%にまで低下しており、その後も減少傾向にあると考えられる<sup>36)</sup>。こうしたDCの台頭が、いかなる要

図2 企業年金加入率の推移（全民間労働者：％）



出所) Department of Labor(2003)より作成

36) Department of Labor(2003). 合計が100%を超えるのは、両方に加入する従業員が一定数存在するため。

因, どのような過程で進行したのか. 吉田 (2006b) は, 401(k)の普及に関する諸見解を「DC シフト論と非 DC シフト」という枠組みによって整理している.

「DC シフト論」とは, 401(k)の普及を, 伝統的な DB の解体と縮小の結果として理解する見方である. 最も直接的にイメージしやすい例は, 従来 DB を提供していた雇用主が自社の年金を DC に切り替えるケースであろう. しかし, ここではこの狭義の理解に加え, DB の消極点を以ってそのまま401(k)の台頭理由とする考え方全般を「DC シフト論」と考える. 例えば, DB を提供する雇用主が負担するコストやリスクの大きさ, および DB 受給権のポータビリティに欠如などを強調し, これらを401(k)普及理由とする見解などである. こうした見解の特徴は, 401(k)や DC を雇用主や従業員の DB 離れの受け皿として理解し, したがって暗黙のうちにそれらの特質を, 簡素さや明確さといった現金給付への類似性に求めている点である. その見方は, ビジネス, アカデミックの区別を問わず401(k)の普及に関する多くの言説において広く共有されている. このことは福祉国家研究においても例外ではない. 例えば, エスピン-アンデルセンは, DB のような既存の企業福祉が, 「企業規模が小さく労働組合が存在しないサービス主導の雇用構造では実行不可能」であることをアメリカ401(k)の台頭理由に挙げているが, それは401(k)を DB 縮小の受け皿として見る理解にほかならない<sup>37)</sup>.

401(k)普及過程に関する初期の研究も, 「DC シフト」という見方を前提としている. その代表例がロバート・クラークによる「制度要因説」とリチャード・イッポリットによる「雇用移動説」との論争である. 前者の制度要因説は, DC 普及過程における雇用主の年金選択傾向の変化を強調する. その政策的含意は, エリサ法などによる年金規制の強化が雇用主にとっての DB の魅力低下と提供負担をもたらすことで雇用主の DB 離れを促進したという点にある. これに対し, イッポリットは雇用主の選択変化は必ずしも DC 台頭の主な原因ではないと反論する. 彼によれば, 企業年金の加入傾向の変化は, 製造業など DB 提供率の高い部門からサービス業など低い部門の移転によってもたらされる部分が大きかったことを指摘する. 両者の間には, その含意をめぐる外観上の対立がある. だが, 両者はその論理においても実証の枠組みにおいても, DC を DB の縮小の受け皿という前提を置いた同じ「DC シフト論」であった.

「DC シフト」という理解は, しかし論理・実証の両面において401(k)の台頭過程を十分に説明するものではない. 例えば, 多くの DC は普及当初において, 必ずしも DB の代替物としてではなく, DB と並存する補足的な年金として普及している. また, 元来企業年金を提供しなかった新興企業群による採用といった現象も存在する. これらの現象は,

37) Espin-Andersen(1996), (邦訳 p.42).

DBの解体、縮小の受け皿としてのDCの普及といった見方からは理解困難である。吉田(2006)でも強調されるように、401(k)の普及過程には、「非DCシフト」的な側面が含まれており、そこにはDBの停滞原因に還元されない独自の要因を持っていたと考えるのが自然である。

401(k)を中心としたDC普及が「DCシフト」「非DCシフト」の二重の過程であることは、次のことを示唆している。それは、この過程が、従来まで企業年金の前提としてきた分断原理の解体過程であると同時に、労働力を編成する新しい原理の浸透過程でもあったということである。

## 2. 「分断原理」解体としての変化

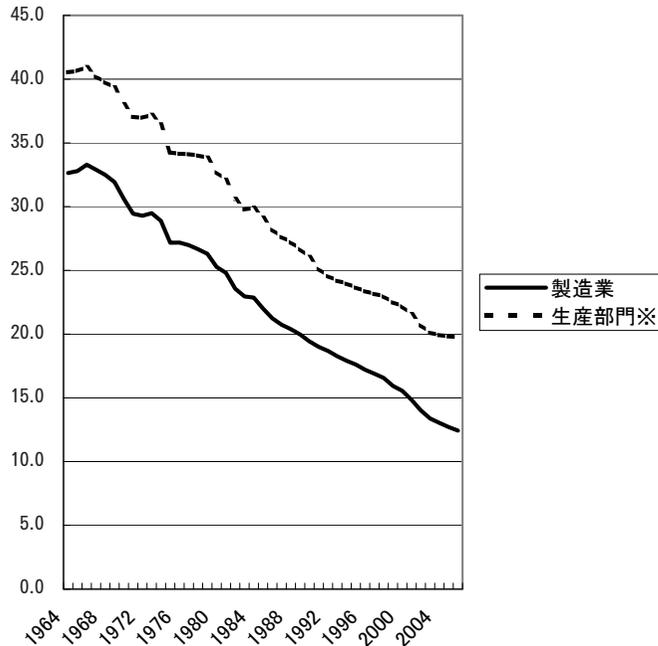
「DCシフト」論が着目しているのは、分断原理の解体の側面から見たDC普及である。DBの企業年金は、「繰延賃金」として当面の賃金抑制を可能とする手段であった。これは当該企業・産業の長期的成長のもとでは特に有効である。1970年代から顕在化したスタグフレーションや日本や欧州との激しい国際競争その他の経済的困難などはこうした量的条件の縮小を意味するものであった<sup>38)</sup>。また企業年金による労働市場の分断機能は、製造業に典型的に見られるように、同質で一定の規模の労働力に対して集団単位で安定的な管理が求められる特殊な条件下で意味を持つ。同時期のアメリカは、上記の経済状況の変化の中まさにこうした条件が解体していく過程にあった。

まず、企業年金が前提としていた産業構造が大きく転換した。本稿でも述べてきたように企業年金の普及は、製造業中心の産業構造を基盤に進行した。しかし、図3に見るように、1970年代以降は、雇用に占める製造業の割合が継続的に減少していった。製造業に従事する労働者は、1970年代には民間労働者の30%を占めていたが、1990年には19.4%、2000年には15.4%と半減している。また1958年には39%であった民間労働者の組合加入者の割合も、2000年には9%の水準まで減少していた<sup>39)</sup>。イッポリットの雇用シフト説は、企業年金の基盤変化のこの側面に着目したものである。それはまた、エスピン-アンデルセンの定義する「ポスト工業社会」と同様の変化である。ただし、企業年金の基盤変化を単純に統計的に確認できる「雇用のサービス化」のみで考えるべきではない。そこでは、伝統的な製造業を含めた全体的な経営構造の変化、およびそれに基づく賃金思想の転

38) 特に予想外のインフレとそれに伴う賃金の生計費調整は、現役従業員に対する給付債務の額を著しく上昇させる。雇用主が、現在の給与水準を基準に積み立てを行う場合、この負担上昇はさらに急激なものとなる。

39) <http://www.publicpurpose.com>

図3 民間労働力に占める製造業・生産部門従業員の割合（％）



※生産部門は、製造業、鉱業、建設の合計。  
出所) Bureau of Labor Statics

換が重要な役割を果たしていると考えられる<sup>40)</sup>。

経営構造の変化とは、主にコーポレート・ガバナンスの変化である。アメリカ企業のガバナンス構造は、1970年代以降の証券市場の一連の発達に伴い、株主資本主義の色彩を強めていった<sup>41)</sup>。これにより、経営者の利益は経営の規模や安定性ではなく、株主価値の向上とますます連動するようになった。それは一方では、成長から効率化への経営目標の転換を通じて、各企業のリストラクチャリングを推し進めるとともに、従業員に対する労務管理思想にも大きな影響を与えた。

従来までの賃金思想は、長期的な労使関係を前提に、企業全体、職務、勤続年数といった集団基準によって比較的安定的に賃金を決定するものであった。1980年代以降はこうした賃金体系の中に、短期的な関係を前提とした成果主義や能力主義といった要素が様々な形態を通じて次第に浸透するようになった。私的な分断原理と整合性を持つ伝統的な賃金思想は、企業年金の基盤であった。したがって、成果主義の導入など賃金思想の転換は、伝統的なDBの普及基盤の縮小を意味するものであった。クラーからの指摘する雇用主の

40) 以下のガバナンスの変化とそれに伴う賃金思想の理解は、主に Osterman(1999), ch.2の理解に依拠している。また、近年のアメリカの賃金制度改革のより詳細なイメージは、竹内(2004)を参照。

41) 近年のアメリカの企業ガバナンスについては渋谷、井村、首藤(2002)を参照。

選択変化も単純に規制環境のみではなく、こうした雇用主自体の賃金戦略も含まれると考えられる。すなわち、経済構造の変化に伴う年金縮小は、イッポリットの雇用移動説が示唆する以上の規模といえる。

R・クラークの制度要因説もまた、分断原理の別の重要な解体局面を指摘している。すなわち、従業員の年金権の確立によるDBの機能の抑制である。企業年金の持つ賃金抑制効果および労働市場の分断機能は、多くは年金に対する従業員の権利の不透明さを基礎に成立している。受給権が不透明なもとでは雇用主は各種の手段を通じて実質的な給付を切り下げることができる。また長期の勤続者を優遇する企業年金の性質は、言い換えれば、短期での離職者に不利を与えることである。また年金が従業員に雇用主と利益を共有させる人質となりうるのは、それが雇用主の恩恵であり、従業員の権利が不透明である場合である。Ippolito (1986) では、権利が不十分なもとでは積立不足すら従業員や組合の忠誠を調達する機能があると指摘している。従業員の立場から見れば、これらの性質は、年金給付の安定性を著しく損なうものである。その欠点は、上記の経済構造の転換に伴うリストラや転職、倒産の増加によって顕在化する。

1974年のエリサ法は、転職やリストラクチャリング、倒産の頻発によって企業年金の欠点が顕在化する中で生まれた年金権の保護法である。同法に基づく年金の権利の変化を、吉田(2007)では表2のように給付約束の不可侵性と資産所有権の強化という二側面から整理している。その変化は、年金給付約束の年金所有権への接近を意味するものである。これらの変化は、雇用主の立場からすれば、企業年金の持つ分断機能を著しく制約するものであった。年金給付が従業員の所有権に基づくものであれば、人質としての機能を減少させられるからである。また、権利の確立に伴ういくつかの措置は、雇用主のDB提供負

表2 年金制度における加入者の権利

		不可侵性		年金資産への所有権		
		非没収性	確定性	雇用主の支配権	残余請求権	加入者の支配権
DB	成立当初	×	×	○	×	×
	ERISA 前	△	×	○	×	×
	ERISA 後	○	△	△	×	×
DC	404(c)前(*1)	○	○	×	○	△
	404(c)後(*1)	○	○	×	○	○(*2)
現金給付		○	◎(*3)	×	○	-(*)4

凡例) ○…保障される △…不明瞭または不十分 ×…保障されない

1) 404(C)とは、ERISA 404条C項に関して、労働省が1987年以降(最終規則は1992年)に提示したガイドライン。

資産運用に関する加入者の運用選択肢や変更頻度、情報公開について定めた。

2) ただし、雇用主が自社株で抛出した部分に関しては、売却制限などが存在している。

3) 受給権の付与基準が存在しないため、DCよりも確定性は高い。

4) 加入者には完全な支配権が与えられるものの、雇用主の用意する投資環境は与えられない。

出所) 吉田(2007)に加筆。

担を著しく増大させるものであった。伝統的な DB においては、所有権の確立は、企業年金の提供基盤を侵食する方向に作用した。

「DC シフト」論は、同時期における DB の分断原理の基盤および機能の縮小を強調する視点である。そこでは、DC の普及は雇用主にとって意味を失った DB の簡素化、すなわち「企業福祉の賃金化」の一環として把握される。

### 3. 新しい「分断原理」と年金所有権

401(k)普及が「非 DC シフト」でもあったという事実は、その過程が単なる伝統的な分断原理の解体以上のものであったことを示唆している。401(k)は解体していく DB の簡素な受け皿としてではなく、独自の普及の要因を持っていた。その独自の要因について、吉田（2005）は、401(k)に関連する金融サービス業の営業活動や独自の租税優遇措置の存在を強調している。ただ、企業年金の根源的機能を賃金外の労務管理手段だとする本稿の枠組みにとって、その理解にはやや飛躍がある。ここで401(k)普及の独自の要因を、雇用主にとっての DC が持つ機能を基点に再整理したい。

雇用主にとって DC は、新しい「分断原理」を可能とする手段であった。DB における「分断原理」は、勤続年数と年齢による従業員の序列化と、雇用主を含む集団での利害の共有によって、労働市場の内外での分断を図るものであった。これに対し、新しい「分断原理」は、個々人の利害を細分化し、集団から分離させた上で、業績および能力による従業員の序列を強化し、序列の高い労働力の囲い込みを図る志向を指す。

新しい「分断原理」の基礎となるのは、年金「所有権」の確立である。DB は、年金所有権を否定することによって、労働市場の分断を図る枠組みであった。これに対し、DC では従業員の所有権はむしろ積極的に認められている。DC は、基本的に雇用主が従業員それぞれの個人口座を設定し、その口座に労使それぞれが給与から一定の資金を振り込んでいく仕組みである。それは、従業員の年金権の観点からみた場合には、伝統的な DB において追求されてきた権利の確立を意味していた。上記のように、1974 年エリサ法を代表とする DB における受給権の確立過程は、年金所有権の確立過程でもあった。DC における従業員の権利は、表 2 の中段にあるように、権利の不可侵性、資産に対する所有権の両面において、年金所有権を完成させるものであった。それは、従業員の権利の雇用主や集団からの独立を意味するものであった。例えば、DC は転職による年金額の減少のないポータブルな年金であり、流動化する労働市場に適合した制度だとする評価は、所有権の確立に伴う従業員の雇用主からの自立を率直に示したものである。

他面、年金「所有権」とそれに伴う個人の自立は、雇用主にとっては従業員に対する選

択的な恩恵給付を可能とする。DC に対する雇用主の拠出金は、DB のように従業員集団に対してではなく、個人に対して明示的に拠出される。それは多くの場合、従業員の拠出額に連動するマッチング拠出である。従業員の拠出水準自体は自らの意思によって決定されるが、それは主に彼らの給与に対する割合が変数とされる。すなわちこの制度において雇用主が与える利得は、集団単位や集団内の勤続年数によってではなく、各従業員個人の拠出額、実質的には個々人の報酬水準に応じて決定されている。それは、雇用主の賃金思想をより直接的に反映する。雇用主が、企業全体、職務、勤続年数といった集团的・安定的基準によってではなく、個人の顕在的な能力および業績に応じた基準で個々人に対して選択的に賃金決定を行うならば、DC はそうした賃金による序列効果を増幅する。

また、年金「所有権」の確立は、雇用主の制度提供の負担とリスクを著しく抑制させる。資産を従業員自らが所有する DC では、雇用主は資産運用リスクを負う必要もなく、制度の運営手数料負担の多くも実質的には従業員に転嫁されている<sup>42)</sup>。また、そもそも制度への拠出主体が雇用主から従業員へと転換している。DB との比較において DC は年金に対する責任から雇用主の撤退と従業員への転嫁する制度であるともいえる。それは、DC 所有権と不可分の性質であり、所有権の確立によって実現したものである。DB 撤退が多く雇用主の責任軽減であり、また DB から DC への直接の切り替えは既存の受給権を大きく損なうにも関わらず、DC が急速に、時に従業員自ら選好によって、導入されていく経緯は、こうした所有権の性質と無関係ではない。DB において、負担の増加要素であった所有権は、DC ではむしろ雇用主にとって負担軽減の手段へと転換している。

ただし、「新しい分断原理」は、「所有権」単独の性質を以て論じることはできない。なぜなら、表 2 の最下段が示すように、「所有権」が最も明確な方式は、現金給付であるからだ。それは雇用主の責任の最も少ない方式でもある。以上の分析は、401(k)を依然として DB と賃金との中間形態とする理解である。従業員を序列化・分断する手段として、401(k)が賃金や DB に対して持つ独自性が明快にされてない。DC における「新しい分断原理」の特質は、従業員の「所有権」を認めながら尚、あるいは認めることで、積極的かつ安価に組織内外での分断を行う点にある。いわば、それはより洗練された労務管理手法であった。以下、その機能を簡単に整理していきたい。

まず第 1 に DC においても旧来的な分断の機能は保持されている。雇用主の拠出金には、DB と同様に受給権の付与まで 5～7 年の期間を設定することが認められている。Hewitt (2005) の調査によれば、2005 年の時点で実際に 65%以上の雇用主が、3 年以上

42) 1990 年代において制度運営費用は、雇用主、従業員が支払うケースが概ね半々の率で存在する。しかし、今日最もポピュラーな投資信託の場合、最大の費目である資産運用手数料は、基本的に従業員が支払う。手数料についての詳細は、Economic System Inc. (1998)、を参照。

の受給権付与期間を設定している。これによって、DC 拠出には、個別の賃金を反映させながら、組織内を勤続年数で序列化し、短期的な離職者に不利を与えることで組織を内外で分断する機能が保持されている。

第2に、一般的な雇用主の拠出方式には独自の機能があるとされる。Ippolito (1997) は、従業員の自発的拠出に対応したマッチング拠出は、生産性の高い従業員を選別する機能があると指摘する。非常に乱暴に要約するならば、401(k)への拠出を好む従業員は、人生に対して長期的展望を持ち、積極的な自己投資を行う層であり、概して企業にとって長期的に生産性を上昇させる労働者層であるとする。企業は、401(k)マッチング拠出を通じて、こうした外部からは観察困難な特性をよりわけ、彼らに選択的に恩恵を与えることができる。彼は、この仮説を自発的な拠出率と疾病休暇、喫煙率などさまざまな指標で実証を試みている。

第3に、自社株の積極的な活用である。上場企業で提供される401(k)の多くにおいて、投資オプションとして自社株が組み込まれている。また従業員による保有を促進するために雇用主の拠出金を自社株で行うケースも少なくはない。この傾向は、2001年のエンロン社破綻事件の以前では特に顕著であった。グニッジ・アソシエイツ社の調査では、1999年の時点でDC資産の29.6%が、また企業DCの資産規模最大50プランでは、資産の43.8%が自社株に投資されていた<sup>43)</sup>。また2001年の時点で加入者の30%が資産の80%を自社株に投資している<sup>44)</sup>。従業員による自社株の保有は、企業の業績と自己の退職資金を連動させることで、従業員の企業に対する忠誠心の調達を可能とする。DCは、こうした自社株保有の基盤となっている。

最後に、DCにおいては、その制度の存在自体が従業員の企業に対する誘引となる。DCでは拠出および制度の運営費用の大部分が従業員にまかなわれる。それにも関わらず、DCが賃金と異なる独自の誘引として働くのは、DCの提供がなければアクセスの困難な租税上の措置とサービスが個人に与えられるからである。まず、DCには、個人向けの貯蓄優遇措置よりも寛容な401条(k)項に基づく租税優遇措置が特別に認められている。また、1980年代以降に普及したDCの大きな特徴は、同時期に発達した個人向けの金融サービスが年金制度に応用にある。資産運用面における所有権の実質的な機能は、こうしたサービスの存在によって実現している。これらの金融機関から団体向けに販売されるこれらのサービスは、一般に個人向けのものより安価で提供される。そこでは、より優れた金融商品やサービスは、従業員をより強く引き付ける誘引として作用しうる。その相違は、特に

43) *Employee Benefit Plan Review*, August, 2001, p.35.

44) Munnell & Sunden(2004).

DCを提供しない企業との間では明白である。

新しい労働市場の分断において、雇用主の役割は大きく転換している。ここでは雇用主は資産の運用責任だけではなく、拠出の責任さえない。制度提供のための費用負担にさえ責任を負わない。雇用主の役割や責任は、金融サービスや租税優遇措置へのアクセスの場を整備することに限定されている。DCは、DBのような大掛かりな機構なしに、雇用主が従業員の序列付けや自社の差別化することを可能とする。それは、単なるDBの簡素物ではなく、別次元の誘引を備えた新たな労務管理手段であったといえる。また吉田(2003)(2007)が強調するように、この浸透過程の条件を提供する金融機関は、個人の退職資金の金融ビジネスへの包摂という独自の動機を以ってこの過程に参加している。これらの点から、DCの普及過程はDBによる分断原理の単なる解体としてではなく、金融サービスや租税優遇措置を梃子とする新たな分断原理の再構築として把握されるべきである。

## VI. 結論と今後の課題

本稿の課題は、アメリカ企業年金を素材に今日の福祉国家に共通する再編圧力の本質を見極めることであった。その再編圧力とは雇用主の私的な分断原理の解体と再構築の二重の変化であり、それぞれ過程において年金「所有権」の確立が異なる重要な位置を占めている、というのが主要な結論である。企業年金の経験が、普遍的な再編圧力の本質をあらわしているという主張の背景にあるのは、福祉国家を私的な分断原理とより広範な連帯原理の双方を成立基盤とした「妥協の産物」とみなす理解である。それは、比較研究によって浮き彫りとなった福祉国家共通の私的性質の再整理による国家像である。福祉国家の共通の性質を福祉国家のダイナミズム理解の鍵とする発想は、比較に重点を置く彼らの問題意識の死角となっていた。

企業年金研究は、福祉国家再編の圧力を理解する鍵となりうる。本稿では、この主張を各国制度の実証分析からではなく、主として既存の福祉国家研究と企業年金研究との論理的な接点によって示してきた。今日なお大きな影響力を持つ比較福祉国家研究のアプローチが、福祉国家の動態研究に一定の限界を持ちながらも、それを進展させる重要な知見を含んでいると強く感じたからである。しかし、理論の再検討に重点をおいた本稿の方法の一面性は否めない。企業年金に現れた分断原理の再編成が、実際に各国の年金および社会保障諸制度の再編においてどのような形で現れ、どのような意味で、またどの程度の普遍性を持つのか。また、分断原理の再編成という視点が、どのような示唆を各国に与えるのか。こうした実証的な論点は、検討されないまま残されている。以下、これらの論点に関

する具体的な課題を列挙していきたい。

第1に、分断原理の再構築という観点から、各国で進行しているDCの導入・強化過程を分析することである。DCやそれに類する制度の浸透は、年金「所有権」の導入過程として企業年金の変化との共通性が見えやすい。こうした変化は、世界銀行の指導下にあるいくつかの国がすでに経験しており、また先進国でもスウェーデンの年金改革でも部分的に実現した。また、アメリカにおいても公的年金の個人勘定は本格的な議論の対象となった。また公的部門の再構築としてではなく、企業年金ほか民間部門における年金再構築の動きドイツのリースター年金やフランスのPREPに見るような動き、日本の確定拠出型年金法もある<sup>45)</sup>。積極的な公私の役割分担の議論は、公的部門への単なる縮小圧力というだけではなく、DCの存在を前提にその強化を求める議論でもある<sup>46)</sup>。

第2に、より一般的な各国年金改革の比較分析である。企業年金の経験が持つ普遍性は、単にDCの導入圧力だけではない。今日の年金改革においては、DBの減退にみる分断原理の解体過程の持つ意味がより示唆に富む。企業年金の分断原理の解体は、単に年金制度が直面している課題が、人口構成や経済成長といった量的な問題ではなく、構造的な問題を含むことを意味している。それらの問題とは、具体的には分断の原理が前提としていた産業構造の変化、および逆説的であるがそれに対処するための「所有権」の強化による、年金の存在基盤の浸食現象であった。今日、多くの国の公的年金制度もまた量的調整の要請やスリム化圧力だけではなく、構造的な変化への対処を課題としつつある<sup>47)</sup>。産業構造の転換や年金所有権の観念、これらの課題やその解決手法の論理構造を理解する手がかりとなりうる。

最後に、そして恐らく最も優先すべき課題は、企業年金自体の研究をさらに具体化することである。本稿が企業年金研究、さらに広く言えばアメリカ福祉国家研究、の普遍性を強調するのは、単にそこでの変化と各国での再編過程との類似点を抽出するためではない。また、福祉国家再編の大きな方向性から各国の制度変化を予測して満足するためでもない。私の問題意識は、アメリカの企業年金に現れた再編圧力に導かれた変化が、アメリカおよび各国にどのような帰結をもたらすのか、という点にある。年金給付の実態の分析と評価はその重要な課題のひとつであるが、何より重要な帰結は政策軸の大きな転換である。吉田(2006b)では、年金における財産権の発達が生産政策の領域や争点の構図自体を大きく変化させたと指摘した。こうした政策軸の転換は、各国の福祉国家の政策展開を理解す

45) ドイツ、フランスにおける変化の概要は、奥村(2006)を参照。

46) World Bank(1994)はその代表例である。また、OECD(1997)も同様の問題意識に基づいている。

47) わが国の年金改革が直面した量的調整と質的対応との整理については、例えばYoshida, K., Guo, Y., and Cheng, L.(2006)。同様の整理による新しい課題の指摘は、武川(2006)を参照。

る重要な鍵であり、その内容についてのより十分な分析が必要であると私は考える。

参考文献：

- 青木昌彦(1995),『経済システムの進化と多元性—比較制度分析序説—』,東洋経済新報社。
- 大沢真理(2007),『現代日本の生活保障システム—座標とゆくえ—』,岩波書店。
- 岡本英男(2007),『福祉国家の可能性』,東京大学出版会。
- 奥村匡輔(2006),「年金制度改革における私的年金の活用—ドイツ,フランスの事例を中心に—」,『保険研究』,第58集。
- 金子勝(1999),『セーフティネットの政治経済学』,ちくま新書
- 菊池馨実(1998),『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—』,北海道大学出版会。
- 木下武徳(2003),「アメリカ社会福祉政策におけるプライヴァタイゼーション」,渋谷・渡瀬・樋口編(2003)。
- 竹内一夫(1994),「アメリカにおける賃金制度の現状と新動向」,『東京経大会誌』第186号,1994年3月号。
- 竹内一夫(2004),「アメリカの賃金制度—伝統と革新—」,『労働研究雑誌』No.529,2004年8月号。
- 渋谷博史(2005),『20世紀アメリカ財政史〈1〉～〈3〉』,東京大学出版会。
- 渋谷博史,井村進哉,首藤恵(2002),『アメリカ型企業ガバナンス—構造と国際的インパクト—』,東京大学出版会。
- 渋谷博史・中浜隆編(2006),『アメリカの年金と医療』,日本経済評論社。
- 渋谷博史・渡瀬義男・樋口均編(2003),『アメリカの福祉国家システム—市場主導レジームの理念と構造—』,東京大学出版会。
- 武川正吾(2006),「年金社会学の可能性—2004年の年金改革—」,武川正吾・イ・ヘギョン編(2006),『福祉レジームの日韓比較』,東京大学出版会。
- 橋本俊詔(2002),『安心の経済学』,岩波書店。
- 橋本俊詔(2005),『企業福祉の終焉—格差の時代にどう対応すべきか—』,中公新書。
- 宮本太郎(2001),「比較福祉国家論の可能性—21世紀モデルへの視界は拓けたか—」,『社会政策学会誌』,第6号。
- 宮本太郎(2003),「福祉レジーム論の展開と課題—エスピン・アンデルセンを越えて?—」,埋橋孝文編(2003),『比較のなかの福祉国家』,ミネルヴァ書房。
- 宮本太郎(2006),「ポスト福祉国家のガバナンス—新しい政治対抗—」,『思想』,2006年3月号
- 吉田健三(2003),「アメリカ企業年金—確定拠出型年金と金融ビジネス—」,渋谷・渡瀬・樋口編(2003)。
- 吉田健三(2006a),「確定給付型の企業年金—受給権の財産化の限界—」,渋谷・中浜編(2006)。
- 吉田健三(2006b),「確定拠出型の企業年金—受給権の財産化の帰結—」,渋谷・中浜編(2006)。
- 吉田健三(2007),「オーナーシップ社会の経済的基盤—年金「所有権」の確立過程の分析から—」,『社会政策学会誌』,第18号。
- Boyer, R.(2002), “The French Welfare: An Institutional and Historical Analysis in European Perspective”, paper prepared for the ISS international symposium, “The Market Logic in Welfare State and America’s Impacts” (邦訳, 樋口均訳(2003), 「フランス福祉国家」, ISS Research Series No.7. および樋口均訳(2003), 「福祉国家の多様性と分析のフレームワーク—レギュレーション理論と『福祉国家の危機』論—」, 渋谷・樋口・渡瀬(2003).)
- Dearing, C.(1954), *Industrial Pensions*, The Brookings Institution.
- Department of Labor(2003), *Pension Plan Bulletin*.
- EBRI(1993), “Pension Evolution in a Changing Economy”, *EBRI Issue Brief*, No.141.
- Economic System Inc.(1998), *Study of 401(k) Plan Fees and Expenses*, Department of Labor, Pension and Welfare Benefit Administration. (邦訳, 日興証券・確定拠出型年金調査委員会訳(1998), 『401(k)プラン—その手数料と費用—』, 東洋経済新報社)
- Espin-Andersen, G.(1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton University Press.(邦訳, G. エスピン-アンデルセン著, 岡沢憲美, 宮本太郎訳(2001), 『福祉資本主義の三つの世界—比較福祉国家の理論と動態—』, ミネルヴァ書店.)
- Hacker, J.(2002), *The Divided Welfare State -The Battle Over Public and Private Social Benefits in the*

- United States*, Cambridge University Press.
- Hall, R.(1982), “The Importance of Lifetime Jobs in the U.S. Economy”, *American Economic Review*, vol.72, No.4 (September 1982), pp.716-724.
- Hay/Huggins Company, Inc.(1990), *Pension Plan Expense Study for the Pension Benefit Guaranty Corporation*.
- Hewitt Associates(2005), *Trends and Expense in 401(k) plans*.
- Howard A.(1988), *Managerial Lives in Transition*, Guilford Press.
- Ippolito, R.(1985), “The Labor Contract and The True Economic Pension Liabilities”, *American Economic Review*, Vol.75.
- Ippolito, R.(1997), *Pension Plans and Employee Performance*, Chicago Univ. Press.
- Kruse, D.(1991), “Pension Substitution in the 1980s: Why the Shift toward Defined Contribution Pension Plans?”, *NBER Working Paper*, No.3882.
- Maier, S.(1978), “The Politics of Productivity: Foundation of American International Economic Policy after World War II”, P.J. Katzenstein(ed.), *Between Power and Plenty: Foreign Economic Policies of Advanced Industrial States*, The University of Wisconsin Press.
- Munnell, A. and A. Sunden(2004), *Coming Up Short -The Challenge of 401(k) Plans*, Brookings Institution.
- OECD(1997), *Private Pensions and Public Policy*, (邦訳, 船後正道監修, 厚生年金基金連合会訳(1997), 『企業年金改革—公私の役割分担をめぐって—』, 東洋経済新報社.)
- Osterman, P.(1999), *Securing Prosperity*, The Century Foundation. (邦訳, P.オスターマン著, 伊藤健一, 佐藤健司, 田中和雄, 橋場俊展訳(2003), 『アメリカ・新たな繁栄のシナリオ』, ミネルヴァ書房)
- Peck, J.(2001), *Workfare States*, The Guilford Press.
- Pierson, P.(1994), *Dismantling the Welfare State?*, Cambridge University Press.
- Polanyi, K.(1957), *The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time*, Beacon Press. (邦訳, 吉沢英成・野口建彦・長尾史郎・杉村芳美訳(1974), 『大転換—市場社会の形成と崩壊—』, 東洋経済新報社.)
- Soskice, D.(1999), “Divergent Production Resumes: Coodinated and Uncoordinated Market Economies in the 1980s and 1990s”, H. Kidvhrlt, P. Lange, G.Marks, D. Stephens(eds.)(1999), *Continuity and Change in Contemporary Capitalism*, Cambridge University Press.
- Taylor-Goodby, P.(2004), “New Social Risks in Postindustrial Society: Some Evidence on Responses to Active Labour Market Policies from Eurobarometer”, *International Social Security Review*, 57(3), 44-64.
- White, W.(1956), *The Organization Man*, Simon and Shuster. (邦訳, 岡部慶三, 藤永保訳(1959), 『組織の中の人間』, 創元社.)
- World Bank(1994), *Averting the Old Age Crisis*.
- Yoshida, K., Guo,Y., and Cheng, L.(2006), “Japanese Pension Reform of 2004 - New Mode of Legislative Process”, *Asian Survey*, Vol. 46 No. 3, May-June 2006.