

# 構造転換期における私的所得保障制度

## ——アメリカ鉄鋼業の事例から——



中村圭介  
(武蔵大学経済学部助教授)

### 1 はじめに

一九八〇年代前半に未曾有の不況に突入したアメリカ鉄鋼業も、ようやく回復の兆しをみせはじめた(注1)。一九七九年には一億三、六三四万ネット・トン(注2)あった粗鋼生産量は、一九八二年には七、四五八万ネット・トンと大幅に落ち込んだが、その後増産、減産を繰り返しながらも次第に持ち直し、一九八九年には九、七四八万ネット・トンを記録するにいたった。

それぞれの年の設備稼働率をみると、八七・八%から四八・四%まで落ち込んだが、一九八九年には八四・一%まで回復している。

また、大手六社(注3)の当期利益の合計をみてみると、一九八二年には三三億七、七〇〇万ドルの赤字であったが、

一九八九年には一三億〇、九〇〇万ドルの黒字を計上している。

こうしたアメリカ鉄鋼業の回復は、アメリカ経済成長に伴う鉄鋼需要の回復、輸入規制、ドル安による輸入鋼材の価格競争力の低下など、外部環境によるところが大きい。が、鉄鋼業内部に生じているドラステイックな構造転換を見逃すわけにはいかない。たとえば、一九八〇年から八七年にかけて、労働生産性は、年平均五・七%の割合で上昇している。労働生産性の上昇は、連続製造設備の導入、歩留まり率の向上、大幅な人員削減などによって、もたらされた。

これらの機械化、合理化は当然のことながら、労働者の仕事内容、キャリア、雇用そして報酬に大きな影響を及ぼす。いいかえれば、労使関係上、解決すべき問題が数多く発生する。

ここで注意すべきことは、こうした問題の処理をめぐって、アメリカ鉄鋼業労使によって新たな労使関係を樹立しようとする実験が試みられたことである。

たとえば、ナショナル・スチールでは一九八六年に、労使間の協力的パートナーシップを高らかに宣言し、組織各層における労働者参加、作業慣行と職務分類の変更の必要性、さらにいわゆるノー・レイオフ条項を盛り込んだ協約が締結された(注4)。まさにドラステイックな質的転換だといつてよい。対決的姿勢を保持しているといわれるUSXにしても生産職務の統合を図るなど、新たな展開を示しつつある(注5)。

本稿では、アメリカの鉄鋼業の労使関係のこうした転換を、私的所得保障制度に焦点をあててみていこうと思う。

雇用労働者数が、一九八〇年から八八年にかけて、三九万九、〇〇〇人から一六万九、〇〇〇人へと五八%も減少するという厳しい環境(注6)にあつては、失業者の所得保障は労使にとって重要な課題とならざるをえなかった(注7)。私的所得保障制度がこの課題にどのように応えたのか、どのような問題をいまだ抱えているのか、そしてその意義は何か、をモンゴメリーデイビスのUSスチール(USXの鉄鋼部門)の事例研究に依りながら明らかにしていこうと思う(注8)。

### 2 二つの私的所得保障制度

USスチールと全米鉄鋼労組(USWA)との間で協定されている失業者に対する私的所得保障制度は、大きく分けて二種類ある。一つは、補足的失業給付制度(Supplemental unemployment benefits, 略してSUB)と呼ばれるもので、レイオフ、傷病による労働不能を理由に失業している労働者に対し、一定期間、公的失業給付以外に追加的な給付を与える制度である。もう一つが工場閉鎖、生産工程の閉鎖、長期間のレイオフなどを理由に、長期間失業している高齢労働者に対し企業年金の早期支給開始を認める、早期退職優遇制度である。

以下では、それぞれの制度についてみていこう。

### 3 SUB

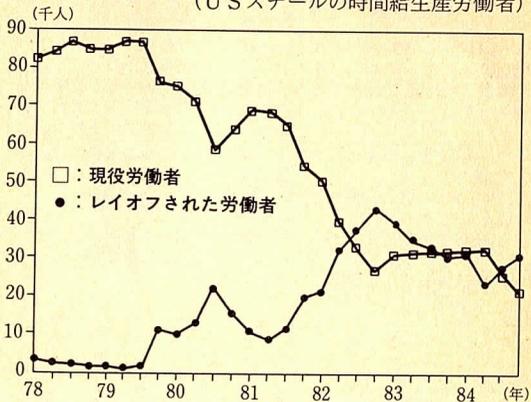
SUBの概要は表1に示してあるが、全額企業負担で、勤続二年以上の従業員であれば、勤続期間に応じて失業中補足的給付を受けられることになる。モンゴメリーデイビスの推計によると、公的失業給付とこのSUBを合計することによって失業者は現役労働者の税引き後所得の七五

構造転換期における私的所得保障制度

は給付水準の切り下げを意味する。一九八三年協約における給付制限の緩和は、その厳しさを和らげようとしたものに他ならないが、それでも、レイオフ以前の所得の七五%が、保障されることは難しい。

アメリカ製造業では先任権に基づくレイオフリコール制度があり、人員で測った雇用調整のスピードが早いといわれる(注12)。いいかえれば、不況になるとすばやく勤続年数の短い順にレイオフ(一時解雇)し、景気が回復するとその逆順にすばやくリコール(再雇用)する。ここでみたSUBは、こうしたレイオフリコール制度の順調な働きを

図1 現役労働者数とレイオフされた労働者数の推移 (USスチールの時間給生産労働者)



資料出所: Montgomery=Davis論文。原資料はUSスチールからのデータ。

アメリカ製造業では先任権に基づくレイオフリコール制度があり、人員で測った雇用調整のスピードが早いといわれる(注12)。いいかえれば、不況になるとすばやく勤続年数の短い順にレイオフ(一時解雇)し、景気が回復するとその逆順にすばやくリコール(再雇用)する。ここでみたSUBは、こうしたレイオフリコール制度の順調な働きを

4 早期退職優遇制度

企業年金の支給資格は六五歳以上、勤続五年以上となっているが、六二歳から減額年金の支給を受けることができるとなっている。

それ以外に表2にあるように、早期退職優遇措置がある。この表の70/80ルールは比較的古老からあったとされるが(注13)、65ルールは一九七七年協約で定められ、特別退職奨励制度は表2の注にあるように一九八三年協約で三年間に限り設けられた制度である。

表1 SUB (補足的失業給付制度)

対象者	レイオフ、傷病等で失業している労働者
資格	勤続2年以上
給付額 (週当たり) の決定方法	時間当たり基準内賃金 <sup>1)</sup> ×(週所定労働時間×係数 <sup>2)</sup> )に家族手当を加えた額から週当たり公的失業給付相当額を差し引いた額
給付期間の決定方法	従業員は1週間働くごとに、1/2単位のクレジットを受ける。1単位のクレジットで1週間分のSUBが支給できる。つまり勤続3年目以降の通算勤続週数×1/2となる。
最高給付期間	原則52週間。ただし、勤続20年以上の従業員は104週間 <sup>3)</sup> (1977年協約)
基金の拠出	全額会社負担
給付制限	基金残高による給付制限がある。 1) 基金残高が定められた水準 <sup>4)</sup> の35%以上: 給付制限なし 2) 35%未満25%以上: 所定給付額の60% 3) 25%未満15%以上: 所定給付額の30% 4) 15%未満: 給付しない
給付制限の緩和	1) 勤続20年以上であれば、上の制限を全く受けない (1977年協約) 2) 勤続15年以上20年未満であれば基金残高に係わらず、所定給付額の60%が保障される (1983年協約) 3) 勤続10年以上15年未満であれば、基金残高に係わらず所定給付額の30%が保障される (1983年協約) なお、この場合は会社は基金とは別に追加支出をしななければならない。

資料出所: Montgomery=Davis論文および日本鉄鋼産業労働組合連合会・日本生産性本部「米鉄鋼産業の構造再構築」(1989年)のpp. 49-57

注: 1) 基準内賃金には、基本時間賃金、能率給、交替手当等が含まれる。  
2) USスチールの事例 (1985年現在) では、26時間/40時間=0.65であった (Montgomery=Otto論文のP. 79より)。  
3) 勤続20年以上の従業員であっても、次の場合は53週を越えたSUBの支給資格を失う。  
①53週以降に満額年金支給資格が生じた場合、②会社側の「長期的にふさわしい雇用」(Suitable Long Term Employment)の申し出を受けた場合。  
4) 基金残高の一定水準がどのくらいかは、わからない。

%程度を保障されることになる(注9)。SUBはもともと循環的、一時的で、短期的なレイオフ期間中の所得保障を目的としたものであった(注10)。

ところが、図1にみるように一九八〇年代の深刻な不況はレイオフされた労働者の急増、しかもレイオフ期間の長期化をもたらした。

この結果は、SUB給付総額の急増、SUB基金財政の悪化であった。財政悪化はさらに次の二つの要因によって

勤続労働者の増加の圧力によって、もたらされたものであると考えられる。

SUB基金の財政悪化は、たとえば一九八五年の年末にUSスチールが、基金に一億三、二〇〇万ドル払い込まねばならないまでに達した。コスト削減に努力しているであろうその時に、SUBによるコスト・アップを余儀なくされたのである(注11)。

他方、レイオフされた労働者にとってみれば、財政悪化

深刻化した。

一つは、一九七七年の協約で勤続二〇年以上の労働者に対し、表1にあるように、給付期間の延長および基金残高による給付制限の撤廃を認めたことである。

二つは、一九八三年協約で勤続二〇年未満の労働者に対しても、表1にあるように、給付制限を緩和したことである。したがって基金残高がたとえゼロとなってもUSスチールはSUBを一定水準支払わなければならなくなったのである。こうした給付制限の緩和は、レイオフされた労働者しかも長期

構造転換期における私的所得保障制度

奨励制度は高齢労働者の離職を促進することをねらったものといつてよい。

モンゴメリー・デイビスによると、一九七八年から一九八五年までの間、早期退職優遇制度の利用者は、一万一、六七七人であり、うち六八％は従来からの70/80ルールを利用し、65ルールは最も少なく、わずか九六〇人にすぎなかった(注14)。

だが、65ルール利用者は増加傾向にあり、その七四％は一九八三年から八五年にかけて退職した人々である。

この期間における以上の三つの制度利用者の平均年齢、平均勤続年数、平均年金額は、それぞれ70/80ルール利用者が五七歳、三三年、一万一、二〇〇ドル、65ルール利用者が四九歳、二七年、一万ドル、特別退職奨励制度が六二歳、三八年、一万三、六〇〇ドルであった(注15)。

こうした優遇措置の結果は、年金受給者の増加である。しかも現役の労働者数が急速に減少している最中である。七八年から八四年にかけて増加した年金受給者約二万八、〇〇〇人の四割が早期退職優遇制度利用者であるという。

図2によれば一九七八年から八四年にかけてその変化がいかにすさまじかったがよくわかる。七八年には現役労働者二人が一人の年金受給者の面倒をみたのに対し、八四年には一人の労働者が三人の年金受給者の面倒をみなければ

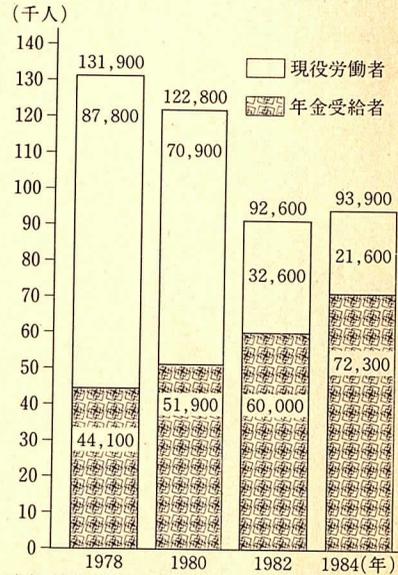
表2 企業年金の早期退職優遇措置<sup>1)</sup>

名称	Rule-of-65retirement (65ルール)	70/80retirement (70/80ルール)	特別退職奨励制度 <sup>2)</sup> (窓口年金)
給付要件	勤続20年以上で、次の三つの条件を全て満たすこと。 1)年齢と勤続年数の合計が65以上であること。 2)工場閉鎖、傷病による労働不能、2年間以上のレイオフのいずれかによって雇用を喪失する。 3)閉鎖地区に会社側が「長期的にふさわしい雇用」を退職後2年以内に提供できなかった。	勤続15年以上で62歳になる前に退職し、次の条件を満たすこと。 1)連続した勤続が工場の永久閉鎖、レイオフ、傷病による労働不能のいずれかで終了した。この条件を満たした上で次の2)、3)のいずれかの条件を満たすこと 2)55歳以上で年齢と勤続年数の合計が70以上であること。この場合は70ルールが適用される。 3)年齢に係わらず年齢と勤続年数の合計が80以上であること。この場合は80ルールが適用される。	1983年5月1日現在で、60歳以上で勤続30年以上の従業員。工場閉鎖、傷病による労働不能、レイオフなどによる雇用喪失という条件は不要。
給付内容	65ルールによる年金は次の3要素からなる。 1)13週間分の特別一時金 <sup>3)</sup> 2)通常の年金 3)月額400ドルの補足年金 <sup>4)</sup> ただし、これは公的年金受給資格の発生する62歳まで	70/80ルールによる年金は次の3要素からなる。 1)13週間分の特別一時金 2)通常の年金 3)月額400ドルの補足年金。ただし、これは公的年金受給資格の発生する62歳まで	特別退職奨励制度による年金は次の3要素からなる。 1)13週間分の特別一時金 2)通常の年金 3)月額400ドルの補足年金。ただし、これは退職4か月後から支給され、12か月間あるいは62歳になるまでのいずれか長い期間内支給される。この期間内であれば公的年金を受給していても給付される。

資料出所：表1に同じ。pp. 57-60

注：1)企業年金の受給資格は65歳以上、勤続5年以上で発生する。65歳から満額年金が支給される。なお、62歳からの受給も認められ、その場合は減額年金が支給される。  
2)特別退職奨励制度は1983年協約により、1983年5月1日から1986年6月31日までの期間に限り、制定された。  
3)通常の年金を3か月間支給する代わりに支給されるものである。  
4)65ルールの場合だけは、税金との関係で労働者の年間所得が一定レベルに達すると減額される。

図2 年金受給者と現役労働者 (U S スチールの時間給生産労働者)



資料出所：図1に同じ。

ならなくなっている。

その結果、U S スチールの年金費用負担、早期退職優遇措置のために負担せねばならなくなった費用の現在価値も含めた費用負担は膨大なものとなっている。ここでも合理化が大幅なコスト・アップを招いている。

早期退職優遇制度で注意すべきことは、それが、大幅なコスト・アップを招いたということだけでなく、中高年齢労働者の離職促進を一つの目的としているということである。

ドラスティックな合理化、機械化の進展は、勤続年数の短いからレイオフされるといふ先任権ルールの厳格な適

いづれの制度でも、特別一時金、月額四〇〇ドルの補足年金が支給され、しかも支給開始年齢による減額がない。まさに優遇措置である。

65ルールと前述したSUBを合わせ考えると、次のようなことがいえる。SUB制度は勤続二〇年以上の労働者に対し一〇四週間(二二年間)、その間長期的にふさわしいと見なされる雇用を会社側が用意できなかった場合には、なんら制限なしに補足的失業給付を与える。一方、65ルールは勤続二〇年以上の労働者に対し、二年間のレイオフを経て、その間長期的にふさわしいと見なされる雇用を会社側が用意できなかった場合、年齢と勤続の合計が六五を越えていれば適用される。

したがって、勤続二〇年以上の労働者は、レイオフされると、最初の二年間は、SUBの給付を受け、それが終了すると、もし年齢と勤続の合計が六五以上であれば、65ルールによって企業年金の給付を受けることができる。つまり、SUBの特別措置と65ルールはセットになって、勤続二〇年以上の中高年齢労働者の離職をスムーズに進める役割をもっている、と考えられる。

また、三年間の期限がついていたにせよ、特別退職

用を破らざるをえない状況を生み出しているのかもしれない。特に、高齢者の不適応が生じる可能性が大きいからである。

### 5 結びに代えて

以上、一九八〇年代におけるUSスチールの私的所得保障制度の変遷、問題を明らかにしてきた。それが労使関係上持つ意味として次の二つのことがいえるのではないかと私は思う。

一つは、SUBが結局、長期的不況の中で経営側にとつてはコスト・アップにつながり、労働者にとっては十分な機能を果たせなくなった。その帰結の一つは既に述べたように簡単すぎるレイオフ制度の反省ではないのか。

二つは、早期退職優遇制度にみられるように長期的不況、それに続くドラスティックな合理化、機械化に直面して、先任権の厳格な適用が変更を余儀なくされているのではないかとということである。

レイオフリコール制度、しかも、先任権に基づき長期勤続者ほど雇用が保障されるというアメリカ製造業にみられた一つの特徴が、一九八〇年代に大きな挑戦を受けている。

USスチールの私的所得保障制度の事例研究から、この点を指摘できるのではないかと私は思う。これが一時的な現象なのか、新たな転換の始まりを示す一現象なのかはわからない。これを探るためには、私的所得保障制度だけでなく、アメリカの労使関係全体を、そしてしばらくの間、注意深く見守っていく必要がある。

#### [注]

- 1 一九八〇年代におけるアメリカ鉄鋼業の業績の動向については、前中寛之「米鉄鋼業の動向」(第一勧銀調査季報、一七号、一九九〇年七月)によっている。
- 2 ネット・トンは九〇七・一八五キログラムである。
- 3 大手六社とは、USX、ベツレヘム・スチール、LTV、インランドスチール、アームコ、ナショナル・スチールである。
- 4 ナショナル・スチールの協力的パートナーシップについてはWilliam E. Brock, 'Cooperative Partnership: A New Beginning for National Steel Corporation and the United Steelworkers of America' (U. S. Department of Labor, Bureau of Labor-Management Relations and Cooperative Programs, BLMR 14,1987) 及び Gordon L. Clark, 'Corporate Restructuring in the Steel Industry: Adjustment Strategies and Local Labor Relations' (unpublished, 1987, 5) および奥田健二「労使生残りのための一つの実験—アメリカ・ナショナル・スチール」

ール社労使による Cooperative partnership program について」(国際産業・労働研究センター『産研センター研究年報』第二号、一九八八年、所収)などを参照されたい。

なお、Clark論文は、一九八〇年代の危機を乗り越えるためにアメリカ鉄鋼各社が採用した経営戦略、労使関係戦略を五つのパターンに分けている。第一は、USスチールの世界規模での多角化戦略、伝統的な、強力な経営指導による合理化の推進(対決的労使関係)、第二はLTVのコスト転嫁戦略(破産法一一条の適用を申請し、労務コストを他者に転嫁)、第三はアームコ、インランドの小規模生産戦略、友好的労使関係の維持、第四はナショナル・スチールの協力的パートナーシップ戦略、第五がワイアートの従業員所有企業(Employee Stock Ownership Plans, ESOP)戦略である。五つのパターンに関しては、奥田前掲論文も参照されたい。また、ワイアートのESOPについては、桑原靖夫「米国内で労働者所有企業が増えている」(エコノミスト、一九八五年六月三日)を参照されたい。

5 Clark前掲論文でも、USXは従来通り強力な経営指導のもとに合理化を促進するという労使関係戦略をとっているとされる。また一九八六年の労働協約改訂では、一八三日にも及ぶストライキが発生している(これについては仁田道夫「USX社の鉄鋼ストライキ」(日本労働協会雑誌、第三三七号、一九八七年八月)を参照されたい)。とはいえ、職務統合などの実験が試みられていることは事実である(日本鉄鋼産業労働組合連合会・日本生産性本部

『米鉄鋼産業の構造再構築』一九八八年三月、の七五頁)。

- 6 前中前掲論文の二〇頁。
- 7 労働組合ばかりでなく、経営側にとつても、失業者の所得保障が重要課題となったのは、そうした下支えなしには人員整理を含む合理化に対する組合、組合員の協力を得られないからである。
- 8 Edward Montgomery and Otto A. Davis, 'Private income security schemes in times of crisis: A case study of US Steel,' (Labour and Society, Vol. 15, No. 1, 1990)  
以下の叙述は、事実に関しては、Montgomery = Davis論文および日本鉄鋼産業労働組合連合会・日本生産性本部の前掲報告書に依っている。
- 9 Montgomery = Davis前掲論文の七九頁。
- 10 同右論文の七六頁、八四〜八五頁。
- 11 同右論文の八三頁。
- 12 この点に関しては、たとえば村松久良光「日本の労働市場分析」(白桃書房、一九八三年)の第七章、篠塚英子「日本の雇用調整」(東洋経済新報社、一九八九年)などを参照されたい。
- 13 日本鉄鋼産業労働組合連合会・日本生産性本部の前掲報告書の五九頁。
- 14 残りの早期退職優遇制度利用者は、特別退職奨励制度利用者だと考えられるが、明示されていない。
- 15 早期退職優遇制度利用者に関するデータは、Montgomery = Davis前掲論文の八一頁。

# 世界の労働

平成2年11月20日発行(毎月1回20日発行)  
昭和26年12月28日第3種郵便物認可  
ISSN 0288-1810

1990  
11  
第40巻 第11号

昭和二十六年十一月二十八日第三種郵便物認可  
発行所

## SEKAI NO RODO—WORLD LABOUR

Vol.40 No.11

November 1990

### Contents

**Essay** : 2nd Waves of "Look-East" .....Hisaji SONOGI

**Thesis** : Private Income Security Schemes in Times of Socio-economic Restructuring—A Case of Steel Industry in US— .....Keisuke NAKAMURA.....2

**Monthly Study Meeting** :  
Organizational Expansion Seen in Big Unions  
—Organizational Activities of American Workers Unions— .....Miyoji HOSOKAWA.....10

**Series** : Foreign Labour Topics(No. 117)  
Recent Development of Industrial Relations Seen in US and Canada  
—Collective Negotiation over Revisions of Labour Contract in Automobile Industries— .....International Labour Affairs Division, Ministry of Labour.....23

**Report** : Women Workers and Night Work  
—From 4th International Symposium on Labour Problems— .....Manabu MINE.....27

**Report** : On Working Group on Labour Mobility of the GNS (Group of Negotiations on Services) of the GATT "URUGUAY ROUND" .....Mitsuyasu MAEDA.....35

**Report** : Better Conditions for Staff Dispatched Overseas  
—From Report and Suggestions by Committee on Studying Better Conditions for Staff Dispatched Overseas— .....Banri MIYAOKA.....40

**Series** : International Women's Labour News (No. 69)  
American President Put a Veto on "Bill for Family and Medical Leave Act" .....Keiko HANAI.....47

**Book Review** : "A History of Labour Management in Showa-Era Shaped by Leading Managers", Written and Compiled by Katsumi Yakabe .....Fumio WAKASUGI.....48

**Thesis** : ILO's Activities While Situated in Montreal (Part 3) .....Seiji KUDO.....50

**Series** : Looking Back over 40 Long Years Past (No. 15)  
A Path I Have Trodden with the ILO Association of Japan  
—Centering around Ratification of ILO Convention No. 87—(Part 3) .....Yukio KUDO.....56

News of the Association .....60

Published by  
The ILO Association of Japan, Inc.  
No. 2 Muneyasu Bldg.  
1-23 Kanda Nishiki-Cho, Chiyoda-Ku, Tokyo  
101, Japan

◆論文◆	構造転換期の私的所得保障制度 —アメリカ鉄鋼業の事例から—	中村 圭介
月例研究会	大規模組合で組織拡大 —アメリカ労働組合の組織化活動—	細川三代次
<シリーズ>	海外トピックス(No. 117) 労働協約の改訂交渉 —アメリカ・カナダの自動車産業—	労働省 国際労働課
◎報告◎	女子労働者と夜間労働 —第4回国際労働問題シンポジウム—	嶺 学
◎報告◎	先進国と途上国 労働移動で対立 —GATT・ウルグアイ・ラウンドの 作業部会に出席して—	前田 充康
◎報告◎	海外派遣者のための条件整備 —「研究委員会の報告と提言」より—	宮岡 万里
▶連載▶	海外婦人労働ニュース (No. 69) 大統領の拒否権が発動された 「家族病気休暇法案」	花井 圭子
◎書評◎	矢加部勝美編著 『経営リーダーの昭和労務史』	若杉 史夫
◆論文◆	モンリオール時代のILO(下) 回顧四十年(15) —日本ILO協会と共に歩んで— ILO87号条約の批准をめぐって(その3)	工藤 誠雨 工藤 幸男