

*US Labor Market and Employee Benefit*  
*~ Overlook ~*

2002年4月30日

藤原清明

# 目次

- 1 *EBRI* とは
- 2 アメリカ労働市場 - *Concepts*
- 3 法的規制の歴史
- 4 労働保険
- 5 *Employee Benefit – Topics*
- 6 景気循環と雇用

## 1 EBRI とは

(1) 名称 *Employee Benefit Research Institute*

Suite 600, 2121 K Street, NW, Washington, DC 20037-1896

Online: [www.ebri.org](http://www.ebri.org)

(2) 性格 Established in 1978, the Employee Benefit Research Institute is the *only non-profit, nonpartisan* organization in the United States totally committed to original public policy research and education on economic security and employee benefits.

(3) 目的 EBRI's overall mission is *to contribute to, to encourage, and to enhance the development of sound employee benefit programs and sound public policy* through objective research and education.

(4) 活動 EBRI does *not lobby or endorse specific approaches*. Rather, it provides *balanced and unbiased analysis of alternatives based on the facts*. Through its activities, EBRI advances knowledge and understanding among the public, the news media, and government policymakers of how employee benefits function and why they are critically important to our nation's economy.

## 2 アメリカ労働市場 – Concepts

### Employment at Will

“Employment at Employee’s Will” or “Unemployment at Employer’s Will”

### Anti-Discrimination

Title VII of the Civil Rights Act of 1964, 1978 prohibits discrimination on the basis of *sex, race, color, religion, national origin, pregnancy\*, childbirth\* or related conditions\** in any employment condition, including *hiring, firing, promotion, transfer, compensation, and admission to training programs.*

### Low Coverage of Union

### Variety

### 3 法的規制の歴史 : 組合活動の容認 差別規制へ

- 1886 **American Federation of Labor(AFL)**結成
- 1890 **Sherman Act** : 反トラスト法。  
「州際取引・通商を制限する契約、結合または共謀」を禁止  
連邦最高裁組合活動に適用 労働組合法の機能
- 1914 **Clayton Act** : 労働組合を保護する規定を設ける  
連邦最高裁が平和的活動のみに適用するとの限定解釈
- 1929 Great Depression
- 1932 **Norris-La Guardia Act** : 団結権、団体交渉権、団体行動の自由を基本原則  
連邦裁判所の管轄権を否定ないし制限
- 1935 **National Labor Relation Act (Wagner Act)**  
団結権、団体交渉権、団体行動権を直接明記  
不当労働行為の禁止  
National Labor Relation Board (NLRB)の設置 : 不当労働行為の規制
- Social Security Act**
- 1937 ルーズベルト大統領 vs 連邦裁判所

- 1938 **Fair Labor Standards Act**  
最低賃金率、週 40 時間原則、時間外賃金(1.5 倍)、年少労働者の規制  
**Congress of Industrial Organizations (CIO)** が AFL から分離
- 1942 **National War Labor Board** : ストライキの放棄、組合幹部の政府要職就任
- 1947 **Labor Management Relations Act (Taft-Hartley Act)** : 組合行為規制  
被用者に団結行動を行わない消極的権利を保障  
労働団体による不当労働行為を規定。損害賠償請求を容認  
クローズド・ショップ制を禁止
- 1955 **AFL-CIO 発足**
- 1959 **Labor-Management Reporting and Disclosure Act (Landrum-Griffin Act)**  
  
組合員の権利と民主的手続きの保障、情報の公開、  
組合役員の報告義務、汚職禁止
- 1963 **Equal Pay Act** : 性別に基づく賃金格差を禁止
- 1964 **Civil Rights Act of 1964** :  
Title (あらゆる雇用関係における差別禁止)  
Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)
- 1965 Medicare

- 1968 **Age Discrimination in Employment Act :**  
当初は 40 ~ 65 歳が対象。その後上限撤廃。
- 1974 **Employee Retirement Income Security Act (ERISA) :** 退職後所得確保法
- 1978 **Revenue Act of 1978** 401(k)
- 1985 **Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act (COBRA) :**  
失業者の医療保険の継続を規定
- 1990 **Americans with Disabilities Act :**

## 4 労働保険（失業、労災）

### (1) 失業保険 (Unemployment Insurance)

1932 年、Wisconsin 州が初めて創設

1935 年 Social Security Act

運営者：連邦政府のガイドラインに基づき州政府が運営

対象者：非自発的失業者(連邦政府職員、鉄道職員は別制度)

給付期間：26 週間が一般的（州により異なる）

失業率が特別に高い時期には13 週間延長可能

給付額：失業前一定期間の賃金の約半分が一般的(上限あり)

財源：従業員1人以上の企業に連邦税・州税を課税。

税率：年間賃金のうち最初の7000ドルに対して6.2%（州税の控除可）

州税は5.4%が一般的(3州は従業員にも課税)

ただし、実際に企業が支払う税率は、Experience rating\*を適用。

\*過去の被用者が受け取った失業給付額が基本。

基金：州税収は、失業保険信託基金内に設置された州毎の勘定に繰り入れ。

通常の給付全額 + 延長給付の半分                      州勘定

延長給付の残りの半分等                                      連邦勘定



## (2) 労災保険 (Workers' Compensation)

各州が運営

財源は、すべて企業への課税

税率は、産業、過去の経験率等により異なる

## 5 *Employee Benefit – Topics*

### (1) 企業年金

#### Defined Benefit(DB) vs. Defined Contribution(DC)

##### Defined Benefit (DB) (確定給付型)

Traditional DB  
Cash Balance Plan

— PBGC (Pension Benefit Guarantee Corporation)

*ERISA (Employee Retirement Income Security Act)*  
*Tax Code*

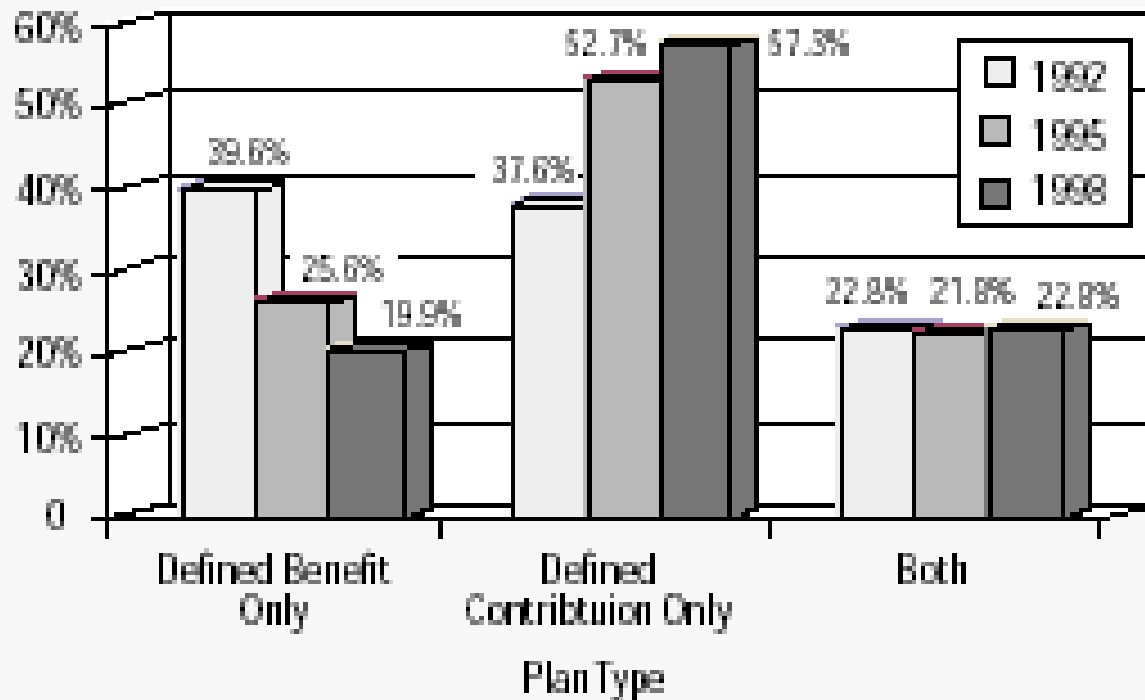
##### Defined Contribution (DC) (確定拠出型)

401(k)  
ESOP (Employee Stock Ownership Plan)

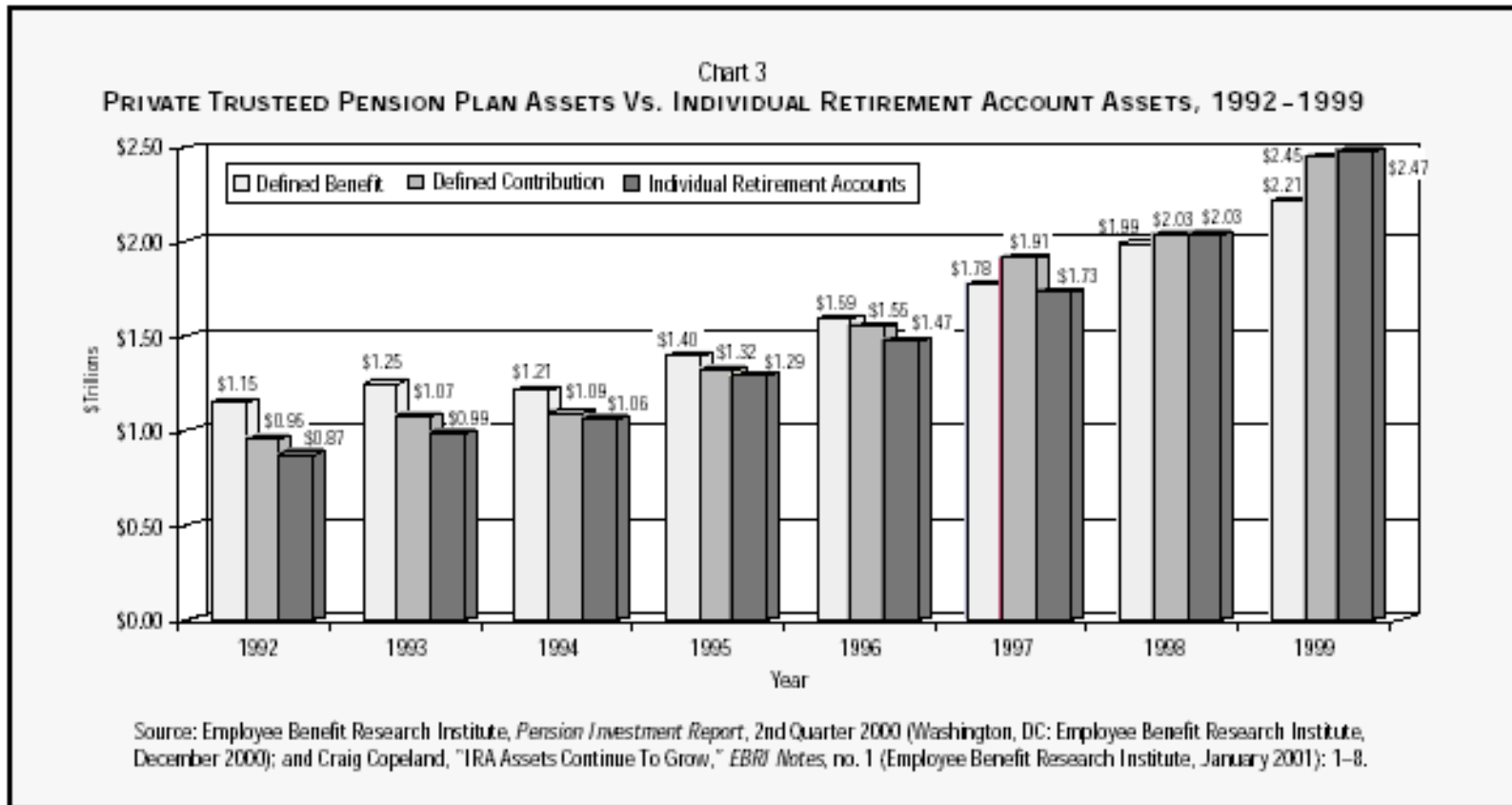
.....

##### IRA (Individual Retirement Account)

Chart 2  
**PERCENTAGE OF HOUSEHOLDS BY PENSION TYPE,  
 1992-1998**



Source: Employee Benefit Research Institute estimates of the 1992, 1995, and 1998 Survey of Consumer Finances.



DB DCの理由：

労働者の意識：キャリアパス、転職

ビジネス環境：コストの確定、利益との連動

政府規制：積立基準、支払保証制度

## Legacy Costs

### Top Ten Pension Plan Defaults

The firms presenting the ten largest claims have accounted for more than half of all claims against the nation's pension insurance system over its 25-year life, according to the Pension Benefit Guaranty Corporation (PBGC).

Firm	Fiscal Yrs of Plan Termination	Claims (millions)	Vested Participants	Avg Claim Per Vested Participant
Pan American	1991, 1992	\$841	34,472	\$22,446
Eastern Air Lines	1991	\$553	51,182	\$10,799
Wheeling Pitt Steel	1986	\$496	22,144	\$22,364
Sharon Steel	1994	\$291	6,886	\$42,229
LTV Republic Steel	1986	\$222	8,208	\$27,037
Kaiser Steel	1987,88	\$221	8,403	\$26,373
CF&I Steel	1992	\$188	4,239	\$44,269
Allis-Chamlers	1985,86	\$186	9,055	\$20,512
Uniroyal Plastics	1992	\$150	5,212	\$28,766
Blaw-Knox	1992,94	\$121	5,659	\$21,436
<b>Top 10 Total</b>		<b>\$3,268</b>	<b>158,460</b>	<b>\$20,623</b>
All Others		\$3,180	522,530	\$ 6,087
<b>TOTAL</b>		<b>\$6,449</b>	<b>680,990</b>	<b>\$9,470</b>

昨年の LTV、Bethlehem Steel の倒産は、さらに大規模

- ・ 3月の鉄鋼セーフガード発動と Legacy Costs
- ・ 支払保証制度 = 産業間・企業間の所得移転

### **Enron Problem ( 1964年 Studebaker 事件 ERISA )**

DB 積立不足(\$125mil.) 支払保証制度へ？

DC 立法の議論中 ( 大統領提案 vs Kennedy 法案 )

## 大統領提案

プラン加入期間が3年を越えれば、企業側から拠出された自社株を他の資産に転換できる。Blackout 期間中は、従業員（plan participants）と同様、企業幹部についても保有する自社株の売却を禁止する。

Blackout とは、401(k)プランの運営管理機関（record keeping 等）を変更する場合、システムを入れ替えなければならないため、数日間、従業員の資産の転換を停止する措置のことをいう。一般的に行われきた措置だが、Enron の場合、この blackout の期間が従業員の間で周知されていなかったことにより混乱が生じた。また、本当にこの措置が必要だったのか、株価急落を食い止めるための偽装工作ではなかったのか、などの疑問が残っている。

Blackout の開始 30 日前に、従業員に blackout を実施する旨通知する。（このような義務規定は今まではなかった。）

これらの規定を企業が怠った場合、blackout 期間中に被った従業員の資産の損失は企業側が補う義務を負う。

企業は、従業員に対し、四半期毎に、個人勘定の資産内容、資産残高などを通知する（現行は1年毎）とともに、自社株から他資産への転換の権利の有無、分散投資の重要性を周知させる。

従業員が投資アドバイスを受けられるよう、企業側に促す。（この場合、投資アドバイスが従業員の利益に忠実であることが前提となる。）

## Kennedy 法案

一定水準以上の給付を約束している DB プランを持っている場合に限り、「401(k)プランへの自社株拠出」と「投資選択肢としての自社株」の両方を認める。逆に言えば、一定水準以上の DB プランを提供していなければ、「自社株拠出は認めるが投資選択肢としての自社株は認めない」または「投資選択肢としての自社株は認めるが自社株拠出は認めない」。DB という支払保証のある制度を提供している場合に限り、自社株拠出、（個人勘定での）自社株保有を認めようということだ。なお、401(k)プランを利用していない単純な ESOP は、規制の対象からはずすとされている。

## (2)医療保険

### 医療保険のカバレッジ(1998年)

65歳未満人口	238.6(mil.)	100.0(%)
雇用関係に基づく医療保険	154.8	<b>64.9</b>
本人分	79.1	33.1
扶養家族分	75.7	31.7
個人購入による医療保険	15.5	<b>6.5</b>
公的プログラム	34.2	14.3
Medicare	4.8	2.0
Medicaid	24.9	10.4
軍人・退役軍人向けサービス	6.8	2.9
無保険者	43.9	18.4

EBRI 推計



65 歳以上人口	32.4(mil.)	100.0(%)
雇用関係に基づく医療保険	11.1	<b>34.4</b>
本人分	8.5	26.3
扶養家族分	2.6	8.1
個人購入による医療保険	9.0	<b>27.8</b>
公的プログラム	31.2	96.2
Medicare	31.1	96.0
Medicaid	3.0	9.1
軍人・退役軍人向けサービス	1.2	3.7
無保険者	0.4	1.1

EBRI 推計

## 企業が提供する医療保険の流れ

### a. 民間企業従業員の医療保険カバレッジ(18～64歳)

	1991年	1998年
民間企業全体	70.6%	72.6%
従業員 10人未満	47.4	52.1
10～24人	59.3	61.4
25～99人	66.9	70.9
100～499人	76.0	76.6
500～999人	80.5	82.0
1000人以上	81.6	81.0

EBRI 推計

タイトな労働市場を反映して中小企業のカバレッジが高まってきた。

一方、保険料の高騰への対策として、従業員・家族の保険料負担・自己負担を増やしてきている。

b. 医療保険プラン

- *Conventional (fee-for-service)*
  - Commercial Insurance Plans
  - Blue Cross and Blue Shield Plans
  - Self-Insured Plans
- *HMO (Health Maintenance Organization)*
- *PPO (Preferred Provider Organization)*

・ c. 退職者医療保険 (Retiree Health Insurance)

1960年代後半 Medicare 創設とともに急増 労働組合の要求

Medicare 受給資格までのつなぎ保険  
Medicare への補足

1990年 FAS (Financial Accounting Statement) No.106 導入(92年12月実施)

企業会計上の負債として期間配分

2001年4月 Erie County 退職者協会 地裁勝訴  
65歳を境に給付を減額するのは、年齢差別禁止法(ADEA)違反

今後は、65歳までの給付を減額、または廃止の動きか？

## 課題

### Uninsured

1999年 3930万人(14.3%)

2000年 3870万人(14.0%) 2年連続の減少

\* 企業の医療保険提供増加

\* 子供のカバレッジが拡大

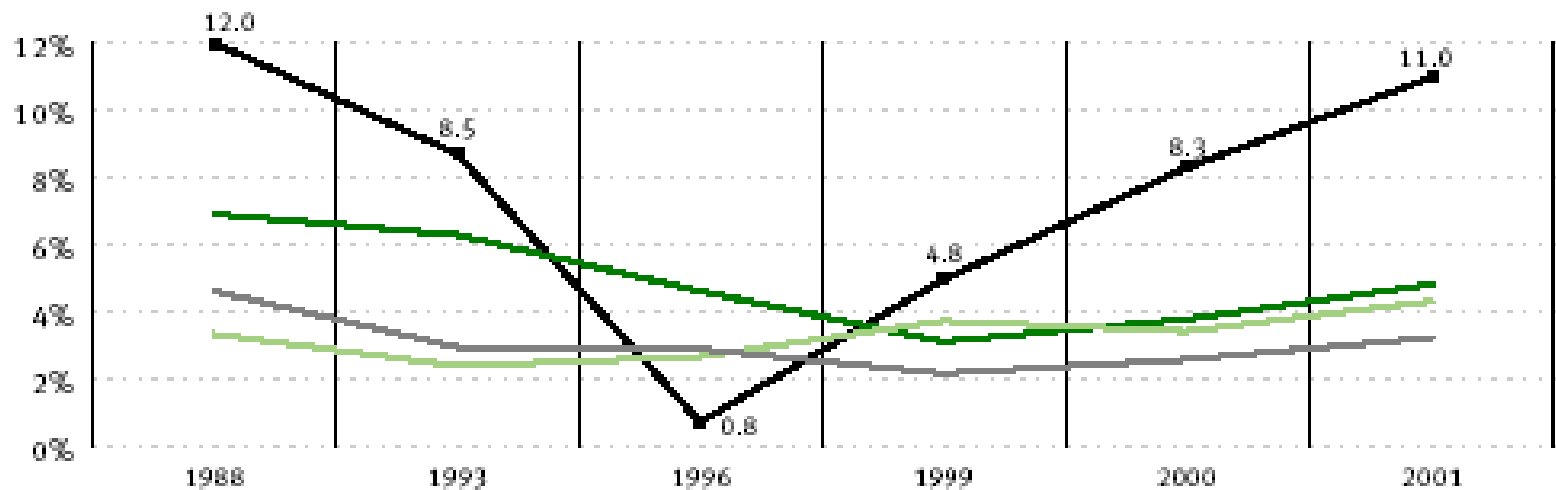
\* 他方、Medicaid費用は2桁増加。ヒスパニックは32%が無保険。

2001年 ?

## 医療保険料の高騰

### EXHIBIT B

Increases in Health Insurance Premiums Compared to Other Indicators, 1988–2001



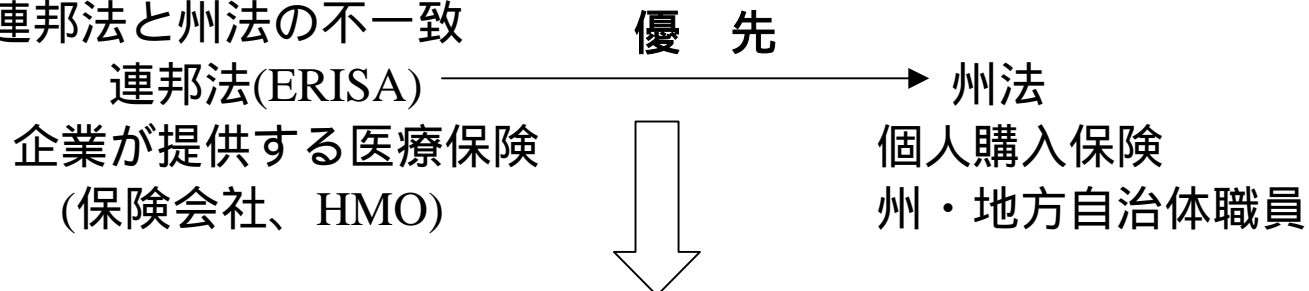
Source: Kaiser/HRET Survey of Employer-Sponsored Health Benefits: 1999, 2000, 2001; KPMG Survey of Employer-Sponsored Health Benefits: 1988, 1993, 1996.

— HEALTH INSURANCE PREMIUMS  
— MEDICAL INFLATION  
— OVERALL INFLATION  
— WORKERS' EARNINGS

## 政治的課題

### a. Patients' Bill of Rights

背景：連邦法と州法の不一致



加入する保険により external review systems の有無、賠償範囲が異なる

### 上院案・下院案の主な共通点

- ・ 連邦法をすべての医療保障プランに適用する
- ・ 連邦法の基準を満たしている限り、州法が優先する
- ・ 加入者が必要と判断した際は、救急医療費用を支払う
- ・ 診療拒否等に関する判断に付き、内部で再審理する

## 上院案・下院案の主な相違点

	上院案	下院案
・ 診療拒否等に関する外部再審理のあり方	1人以上による 修正提案可能 州法優先	3人による 認否のみ 連邦法優先
・ 裁判における加入者の挙証責任	診療拒否が主因の一つ	診療拒否が主因
・ 損害賠償請求の範囲		
連邦裁判所		
経済的損害	上限なし	上限なし
非経済的損害	上限なし	上限 150 万ドル
懲罰的賠償金	上限 500 万ドル	認めない
州裁判所	州法に従う	連邦法の範囲内
・ 企業が提供する医療保険料への影響 (CBO 試算)	4.0%増	2.6%増



## **b. Prescription Drug for Elderly**

### **ブッシュ大統領の提案 (7月12日)**

- ・処方薬に関する割り引きカードを発行
- ・月1～2ドルの費用負担
- ・2002年早々に開始（ただし具体策は未発表）

**製薬会社、薬局販売店からの大反対  
議会の承認が必要とのDC地方裁の判決**

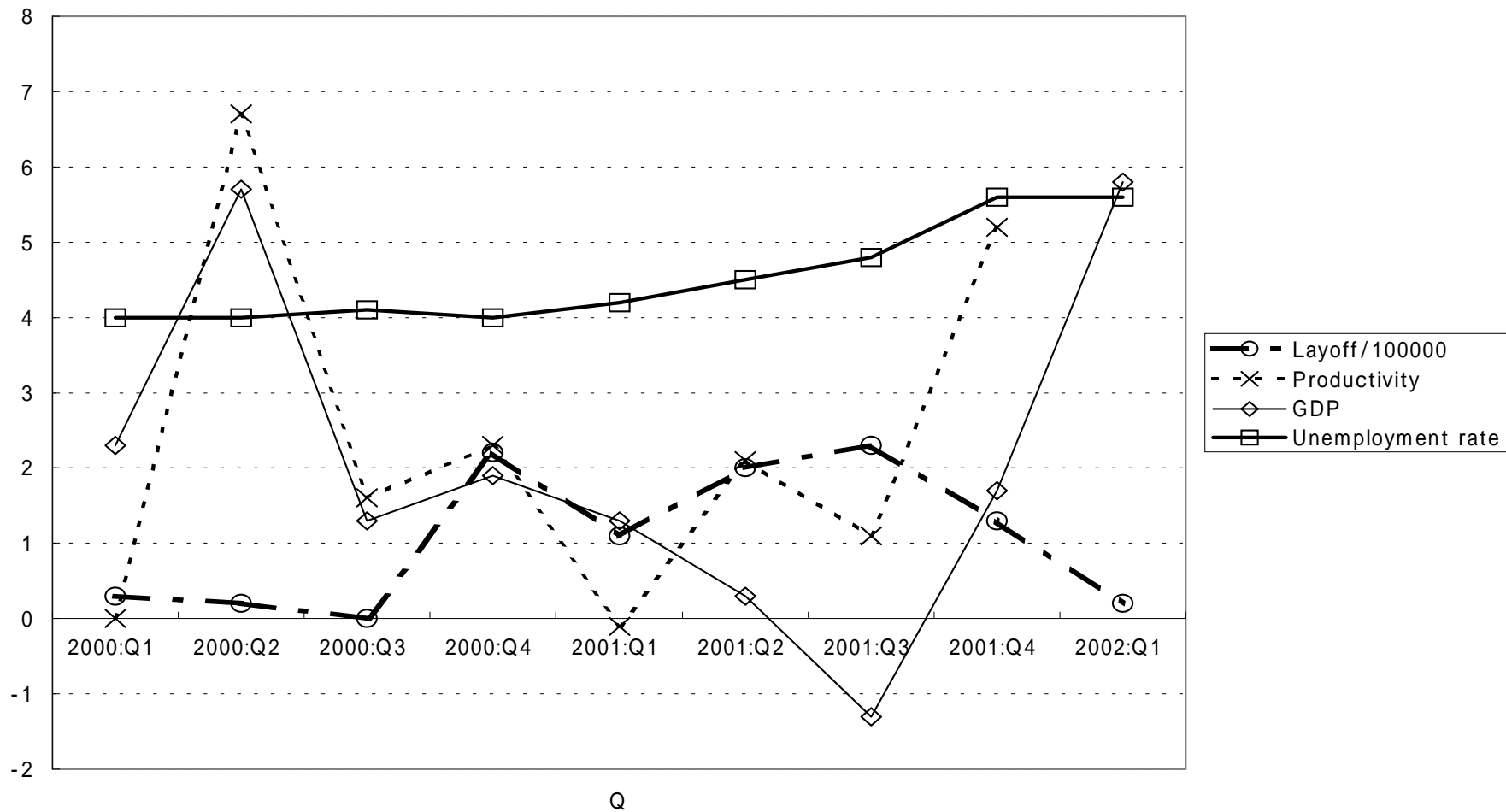
## **DC Health Benefits**

**医療費のコントロール  
従業員の選択の幅を拡大**

**企業負担につき、確定拠出型を検討する動きあり**

## 6 景気循環と雇用

今回の景気循環



景気が鈍化してきた段階で、Layoffが増加。

Productivityが上昇

GDPが上昇

失業率が???

こうした景気回復を可能とする労働市場の条件

- ・ 大量 Layoff の容認 ( Employment at will、 Unemployment Insurance )
- ・ 転職のための環境 ( Severance Pay Package、 DC、 Community College )
- ・ 労働組合の組織率低下

Union Membership and Bargaining Coverage, Selected Countries, 1994

Country	Union Membership as a Percentage of Workers	Percentage of Workers Covered by a Collective Bargaining Agreement
Austria	42	98
France	9	95
Germany	29	92
Italy	39	82
Netherlands	26	81
Sweden	91	89
Switzerland	27	50
Australia	35	80
United Kingdom	34	47
Canada	38	36
Japan	24 (20.7)(2001)	21
United States	16 (13.9)(1999)	18 (15.3)(1999)

OECD Employment Outlook July 1997, その他

*End*