

アメリカの労働報酬の構造 (未定稿)

2002年9月27日

EBRI¹ Fellow 藤原清明

長引く景気低迷の中、日本企業では、再建策の一環として報酬制度の見直しが進んでいる。給与等の決定に際して、従業員の年齢や家族構成よりも、個人の技術・能力、利益、株価などを重視し、成果主義の要素を高めようという動きがある。また、福利厚生についても、退職金・企業年金制度の改廃が相次いでいる。いずれも、経済動向への柔軟な対応と、競争力の維持を目的としている。本稿では、アメリカ企業の労働報酬の構造と、その時代的背景をまとめることにより、日本における労働報酬構造の今後の姿を考える際の参考としたい。

要 旨

アメリカの労働報酬は、20世紀初頭までは、単純な出来高歩合制による賃金が大半を占めていた。大恐慌後の1935年、初めて公的な福利厚生制度として、年金制度と失業保険制度が導入された。また、第2次世界大戦中の賃金抑制政策と労働力不足への対応策として、企業は賃金とは異なる benefits、医療保険や企業年金を提供するようになった。その後も、benefits の割合は徐々に高まっていたが、1970年代のインフレ対策としてさらに benefits の割合は高まり、1980年代から現在に至るまで、賃金が7割強、benefits が3割弱という構成比になっている。また、90年代には、ストック・オプションや利益分配ボーナスなどが普及し、成果主義に基づく報酬制度の要素が強められた。この面だけを見れば、20世紀初頭の報酬制度に回帰しているようにも見える。

ただし、実際に benefits プランの提供を受けている労働者は、民間企業の約半数程度にとどまっており、古くからある大企業で、医療保険・企業年金を提供している場合には、benefits の占める割合が35%程度に高まるものと見られる。

今後の労働報酬の構成について、一定の方向性が定まっているわけではない。企業側は、コスト抑制策として、benefits の整理統合や縮小、拠出金の定額化などを進めようとしている反面、有能な人材を低コストで雇用するために、benefits を利用したいと考える企業も多い。他方、従業員側は、さらに benefits の割合を高める方が好ましいと考えており、賃金の上昇よりも benefits の維持・拡充を優先する場面が多々見られる。

目 次

- 1 アメリカ労働市場の時代的变化と報酬制度
- 2 労働報酬の構成
- 3 労働報酬構成の今後の推移
- 4 まとめ

¹ Employee Benefit Research Institute. <http://www.ebri.org>

1 アメリカ労働市場の時代的变化と報酬制度

(1)20世紀初頭：単純出来高払い制

大恐慌以前、労働に対する報酬は、単純な出来高払い制により支払われるのが主流であった。工場なら、ある部品を1日いくつ作成したら日当いくら、という具合である。ただし、出来高払いの支払率は、企業単位で定められるのではなく、通常、工場長など労働現場の監督責任者により定められていた。加えて、現在のような福利厚生制度（employee benefits）はなかったため、経済情勢の変化、経営状況により、報酬、雇用は大きく左右された。さらに、傷病、失業、老齢に伴う経済的リスクは、労働者が負わざるを得なかった。換言すれば、企業経営において、景気循環、産業構造の変化、労働者個人の生活環境に伴う経済的リスクを、極力株主に負わせないようにすることで、株主の利益を確保しようとしたのである。

このため、一度このような経済的リスクが発生した場合、それをカバーするのは、各家庭の貯蓄、慈善活動による援助のみであった。

一方、当時の労働組合は、それらの経済的リスクをカバーするような公的な福利厚生制度を導入することには反対していた。労働組合とそのメンバー達は、自由と独立を主張し、労働者本位の資本主義、労働者による企業経営を実践しようとして試みていた。1886年から1924年まで American Federation of Labor (AFL)の会長を務めた Samuel Gompers氏は、1917年、「法律による福利厚生制度は、独立の精神を阻害し、労働者に帰属すべき権限と機会を外部に委ね、中央集権的な官僚制度により労働者をコントロールすることになり、結果として産業社会の自由を奪うことになる」²と述べている。

(2)第1次世界大戦：経済統制の試み

第1次世界大戦下、アメリカ連邦政府は、初めて、経済全体を統制しようと試みた。生産全体の20%以上を軍需に利用するため、War Industries Boardを設け、生産品の優先度の決定、価格の凍結、軍需用工場の接收などを行った。また、War Labor Board (WLB)が設けられ、ここが労使紛争の解決にあたった。WLBには、労働組合の代表者も迎えられ、そこで、労働者の労働組合への加入権を勝ち取ったのである。

こうして、労働組合が社会的に重要な勢力として認知されていったことに加え、戦時、戦後の経済ブームにより、労働組合加入者は、1915年から1920年で倍増し、500万人にまで達した。しかし、1921年から1923年の大規模ストライキの多発により、次第に加入者は減少し、その影響力も低下していった。

² 原文 ” compulsory benefits weakens independence of spirit, delegates to outside authorities some of the powers and opportunities that rightfully belong to wage earners, and breaks down industrial freedom by exercising control over workers through a central bureaucracy.”

(3)大恐慌への対策：労働法、社会保障制度の基礎

1929年に始まった大恐慌により、失業率は25%近くに達し、家計の貯蓄や慈善活動による援助では到底カバーできない規模となった。このため、労働者の自由と独立を指向する気風は吹き飛び³、いかに労働者の生活を維持するかが、最大の政策課題となった。その結果として出てきたのが、ルーズベルト大統領による

- ・ New Deal 政策
- ・ 社会保障制度の創設
- ・ 全国労働関係法（National Labor Relation Act (Wagner Act)）等の労働法

であった。

New Deal 政策は、連邦政府の財政支出により雇用機会を創出しようというものであり、社会保障制度の創設は、労働者のためのセーフティネットを用意しようとするものであった。また、全国労働関係法は、労働組合による賃金に関する団体交渉権の確立を図ったものであった。

社会保障制度の創設

1935年に成立した Social Security Act により、公的な老齢年金制度と失業保険制度が設立されることとなった。つまり、老齢と失業に伴う経済的リスクが、初めて公的な福利厚生制度（強制加入）によりカバーされることになったのである。

Social Security Act の成立までには、前述のように、個人の生活保障を連邦政府が行うことの是非を巡る議論があったほか、「連邦政府」対「州政府」という、アメリカ特有の議論が必要であった。それまで、連邦と州の役割分担は、

連邦：外交・戦争、対外通商、州際通商

州：市民生活に密着する問題（例えば社会保障、福祉）

というものであった。実際、州政府職員を対象とした年金制度は、19世紀から始まっていたし、労災保険制度は、1929年までに、4つの州を除く全ての州で実施されていたのである⁴。

しかし、ルーズベルト大統領は、大規模な財源徴収、資金管理が必要になることに加え、長期の運営管理（記録管理、資産運用）が必要なこと、州際労働移動の自由を確保する必要があることを、連邦政府が老齢年金制度を実施する理由として掲げ、国民の支持を得たのである。

こうして成立した公的年金制度は、その後、遺族年金（1939年）、障害者年金（1956年）を加え、現在では90%以上の国民をカバーする、福利厚生制度となった。

³ しかし、労働組合幹部による、公的社会保障制度への反発は強く、1931年、AFLは、失業保険制度を導入するための法律案に反対していた。

⁴ "Social Security Programs in the United States" Social Security Administration (1997)

全国労働関係法⁵の成立

19世紀終盤から、連邦議会は、労働組合の活動を保護しようとする立法活動を何度となく繰り返してきたが、その度に、連邦最高裁判所により限定解釈され、立法主旨はなかなか実現できなかった。しかし、ルーズベルト大統領の強力なリーダーシップのもと、1935年、全国労働関係法が成立し、労働者が組合に加入する権利と労働組合による団体交渉権が確立した⁶。

同法の成立により、労働組合加入者は、顕著な増加となった。1935年から1940年の間に、労働組合加入者は380万人から900万人と、倍増以上の伸びを見せた。このような加入者、即ち組合費の増加を背景に、労働組合は大きな社会的影響力を持つことになった。以後、相当の期間、労働組合と企業経営者の間の団体交渉が、賃金、employee benefitsなどの報酬を決定していくこととなる。

最低賃金基準、超過労働時間に対する報酬の法制化

やはり、大恐慌の教訓から、連邦レベルでの最低賃金基準が法制化されるようになった。まず、David-Bacon Act of 1931とWalsh-Healey Act of 1936の2つの法律により、連邦政府が実施する公共事業の契約者、または連邦政府にサービスを提供する事業者の従業員について、最低賃金が定められた。

そして、1938年、公正労働基準法⁷が成立した。同法は、次の事項を定めている。

- ・最低賃金（2002年時点で\$5.15/時）
- ・最長労働時間（週40時間）
- ・超過労働時間（最長労働時間超過分）に対する報酬支払（5割増し）
- ・児童労働の規制

これらの法律により、賃金が一定水準以下に下がることはなくなり、超過時間労働に対する支払いも法制化されたわけである。

(4)第2次世界大戦時：アメリカ企業の報酬体系のルーツ

1942年1月6日、ルーズベルト大統領による戦時体制宣言により、連邦政府は、再び経済全体を統制することとなる。生産の増強、軍事用生産へのシフト、賃金・物価の上昇の抑制を目的に、多数の政府機関が設けられた⁸。軍事用の生産物が多くなるに従い、民生用生産のための原材料が軍需用に振り向けられるようになり、やがて自家用車、冷蔵庫、その他家庭用品の生産は禁止されてしまった。

一方、大量の出征兵士を送り出していたため、アメリカ国内の労働力は、供給不足に

⁵ National Labor Relation Act (Wagner Act)

⁶ 「アメリカ労働法」(中窪裕也)に詳しい経緯の説明がある。

⁷ Fair Labor Standards Act (FLSA) of 1938

⁸ たとえば、War Production Board (1942)、Office of War Mobilization (1943)、Office of

なっていた。民生用物資と労働力の不足により、インフレ圧力は次第に強まり、消費者物価指数は35%以上となった。このため、ストライキも多発するようになった。

1941年、ルーズベルト大統領は、National Defense Mediation Board を創設し、労働争議に対する和解勧告を行う権限を与えた。しかし、同年11月、CIO⁹のメンバー達が退席してしまったため、事実上活動停止となった。

1942年1月12日、ルーズベルト大統領は、改めて National War Labor Board (NWLB) を設置した。NWLB は、政労使の3者で構成され、労働紛争の調整、和解勧告を行うこととしたが、強制力は与えられなかった。また、戦時に伴う物価上昇を抑制するため、企業による賃金の引き上げを許可制として、NWLB がその許可権限を有することとなった。これにより、事実上、労働者の年間賃金は5,000ドル以下に抑制された。

このような賃金抑制策に対し、企業側としては、不足している労働力の確保を図るため、賃金以外の報酬、たとえば、医療保険、企業年金、有給休暇などの employee benefits を提供するようになった。これらの報酬は、現金支出を伴わないためインフレ圧力になりやすく、賃金規制違反にならないと解釈され、NWLB もこれを推奨していた。

ここに、賃金とその他 employee benefits を組み合わせた、アメリカの労働報酬体系のルーツができあがったのである。1940年代後半、労働組合も、賃金、労働時間、労働条件に加え、employee benefits までも含めた報酬の改善を目指して活動するようになっていったため、これらの employee benefits は、広く普及するようになった。

大戦終了後は、戦時体制から平時体制への移行が最大の課題となった。中でも、復員兵の社会復帰が最大の課題となっていた。また、戦争終了にもかかわらず、民生品が絶対的に不足し、相変わらず入手が困難であった。さらには、戦時に抑制されていた賃金への不満が高まり、労働組合がストライキを多用したため、さらに入手が難しくなった。

このため、議会は、労働組合のストライキを抑制するため、1947年、労使関係法¹⁰を成立させた。この法律の主旨は、次の4点に要約できる。

- ・国民生活に影響が及ぶ時には、大統領がストライキ禁止命令を出せる。
- ・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。

(5)1950～1960年代：就業構造の変化の時代

この時代は、冷戦構造の真っ只中で、朝鮮戦争、ベトナム戦争が行われ、経済全般は

Price Administration (1942)

⁹Congress of Industrial Organization。1935年、産業組合 Committee for Industrial Organization として AFL 内に設立され、1938年、AFL から完全分離独立した。

¹⁰ Labor-Management Relations (Taft-Hartley) Act

好調な時代であった。この 20 年間に、景気後退は、3 回（1954、1958、1961 年）起きただけであった。この間、アメリカ経済には、大きな構造変化が起きていた。

第 1 は、産業のウェイトが、製造業からサービス業にシフトしていったことである。これに伴い、労働者のシフトも顕著になっていった。

第 2 は、ブルー・カラーからホワイト・カラーへのシフトであった。生産現場の機械化、効率化により、ブルー・カラーの需要が減退する一方、企業組織の管理自体に労働力が必要となってきたのである。

第 3 は、女性の就労率の上昇である。女性の就労率は、1950 年の 29%から、1969 年の 36%となった。特に、結婚した女性が就労を続ける割合が高まり、1969 年には、結婚した女性の 40%近くが、就労を続けていた。

このような産業構造、就労構造の変化を背景に、この時期、重要な立法が行われた。

労使情報報告・公開法¹¹

1950 年代、労働組合幹部の巨額な報酬、組合基金の着服、脱税、マフィアとのつながりなどが明るみになり、労働組合幹部の腐敗が大きな社会問題となった¹²。これらの腐敗に対処するため、同法が成立した。同法では、

- ・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

などが定められ、労働組合運営の透明性を高めようとした。現在でも、同法に基づき、労働組合は、労働省に対して、その組織概要、資金運用状況を報告しており、労働省はこれらを公開している¹³。以前の労使関係法と同法により、労働組合の活動は大きく制限されることとなった。また、産業構造の変化により、労働組合による組織化があまり進んでいない、サービス産業、ホワイト・カラー、女性の労働者が増加していったため、労働組合の報酬に関する影響力は、この後、次第に低下していくことになる。

雇用における差別禁止に関する立法

労働組合の影響力が低下する一方で、公民権運動の高まりは、雇用関係にも影響を及ぼし、雇用における差別を禁止することで、労働者の雇用、報酬に関する権利を確保しようという動きが高まった。

1954 年、公的教育における人種隔離政策は憲法違反であるとの判決が出ると、これ

¹¹ Labor-Management Reporting and Disclosure (Landrum-Griffin) Act of 1959

¹² 「アメリカ労働法」(中窪裕也) p. 27

¹³ 労働組合に関する各種レポートについては、<http://www.dol-union-reports.gov/olmsWeb/docs/index.html> で見ることができる。また、資金報告書に関する労働省の発表については、<http://www.dol.gov/opa/media/press/opa/OPA2002328.htm> 参照。

を切っ掛けに、公民権運動は大きく盛り上がっていった。

1963年、平等賃金法¹⁴が定められ、性別に基づく賃金格差が禁止された。また、1964年に成立した公民権法¹⁵の第7編¹⁶では、「雇用関係のすべての面において、人種、皮膚の色、宗教、性、または出身国にもとづくすべての差別を禁止」した¹⁷。同法では、雇用機会均等委員会(EEOC)¹⁸を設置し、雇用関係において差別を受けたとする労働者の申立について、調査をしたうえで、自主的な解決を当事者に促すこととしている。この調停が成功せず、差別があったとEEOCが判断した場合には、被害者に代わってEEOCが企業を相手に提訴するという役割を担っている。

さらに、1968年、年齢差別禁止法¹⁹が成立し、雇用の関係において、年齢を理由に格差を設けることが禁止された²⁰。

このように、公民権法成立後は、労働組合に代わって、EEOCが個別の労働者を差別から守るという形で、報酬、福利厚生に関する労働者の権利を保護するという傾向が強まっていった。

Medicare の発足

1965年、社会保障法の改正により、Medicare、Medicaid が発足した。Medicare は、現役労働者と企業が折半で納めた保険料を原資に、65歳以上高齢者の医療費の一部を公的に保障する制度²¹である。また、Medicaid は、低所得者を対象とした医療に関する公的扶助制度である。この法改正により、高齢者は、引退後、公的年金と公的医療保障を受けることができるようになったのである。

(6)1970年代：失業とインフレの時代

¹⁴ Equal Pay Act

¹⁵ Civil Rights Act of 1964

¹⁶ Title

¹⁷ 42 USC § 2000e-2(a) “It shall be an unlawful employment practice for an employer --
- (1) to fail or refuse to hire or to discharge any individual, or otherwise to discriminate against any individual with respect to his compensation, terms, conditions, or privileges of employment, because of such individual's race, color, religion, sex, or national origin;
or

(2) to limit, segregate, or classify his employees or applicants for employment in any way which would deprive or tend to deprive any individual of employment opportunities or otherwise adversely affect his status as an employee, because of such individual's race, color, religion, sex, or national origin.”

¹⁸ Equal Employment Opportunity Commission (EEOC).

<http://www.eeoc.gov/index.html>

¹⁹ Age Discrimination Employment Act of 1968 (ADEA)

²⁰ 雇用差別に関する法律は、この後、妊娠差別の禁止（公民権法の改正、1978年）、障害者差別禁止法（Americans with Disabilities Act, ADA）（1990年）なども定められている。

²¹ 強制加入分は入院サービス（hospital fee）のみであり、医師サービス（physician fee）をカバーする保険は任意加入、処方薬（prescription drugs）は保障対象外である。

ベトナム戦争終焉に伴う不況で始まり、2回のオイル・ショックを経験したこの10年間、アメリカでは大きなストライキが頻発した。

1970年 郵便局員による就業拒否(21万人)

鉄道職員による全国統一ストライキ

1971年 港湾労働者のストライキによる主要港湾の全面閉鎖

1975年 ペンシルバニア州職員ストライキ(8万人)

1977~78年 炭坑労働者による長期ストライキ

1979年 トラック運転手ストライキ(219,400人)

不況の中で、頻発するストライキとインフレに対応するため、企業は、賃金や給与の上昇はなるべく抑制し、employee benefitsの拡充により解決を図っていった。このため、労働報酬全体に占めるemployee benefitsの割合は、1970年の20.2%から1986年の27.0%へと急速に高まった。

こうした中、企業年金について、重要な立法が行われた。一つは、退職後所得確保法²²で、これにより、企業年金に関する制度が確立した。また、確定給付型の企業年金については、同法により、支払保証制度への加入を義務付けられ、企業が破綻した場合に企業年金を引き継いで給付を保証するため、支払保証公社²³が設立された。

もう一つは、1978年税制改正²⁴により、確定拠出型の401(k)プランが税制適格として認められた。この後、就業構造の更なる変化、支払保証制度の保険料の高騰などとあいまって、401(k)プランは急速に普及していくことになる。

(7)1980年代：国際競争の時代

80年代前半は、依然として失業率は高かったものの、インフレは収束を見せていた。大規模な所得税、法人税の減税や規制緩和により、1984年に入ると、経済は急速に回復し、雇用も拡大した。

同時に、この時期、財・サービスの貿易自由化、金融市場の国際化が進み、アメリカ企業は、各市場で国際競争を念頭に置き、活動する必要が出てきた。

このような国際競争の激化により、最も影響を受けたのが、労働組合である。伝統的に労働組合が強い産業、例えば鉄鋼、自動車などの産業は、労働組合が強いが故にコスト高となり、外国製品に対抗することが難しくなっていった。加えて、労働組合によるカバー率が低いサービス産業の割合が高まったため、労働組合の組織率は、1980年の24.7%から、1990年には16.1%へと急落した。

この時期も、employee benefitsの割合は徐々に高まっていたが、そのテンポは鈍化していた。その最大の理由は、医療費の高騰である。医療費は、毎年10%前後の伸びを見

²² Employee Retirement Income Security Act of 1974 (ERISA)

²³ Pension Benefit Guaranty Corporation (PBGC)。 <http://www.pbgc.gov/>

²⁴ Revenue Act of 1978

せていたため、企業側は、医療保険料の従業員負担分を高めるなど、医療費抑制のために様々な手段²⁵を講じた。

(8)1990年代：長期好況

1990～91年は景気後退期であったものの、それ以後、アメリカ経済は好調であった。失業率は、1992年以降、徐々に低下し、しかもインフレは抑制されていた。景気が好調であったことを反映して、この時期の労働報酬は、成果主義の要素が高まるとともに、ストック・オプション、利益分配によるボーナス、employee benefits の選択制などが取り入れられ、報酬形態が多様化していった。

²⁵ 一般的な手段としては、保険料の従業員負担分、免責額、窓口負担割合の引き上げなどである。

2 労働報酬の構成

(1) 労働報酬の構成変化

1900年から2000年までの、労働報酬の名目、内訳は、時間が経つにつれ、項目が細分化され、変遷している。

労働報酬の構成変化

| | 1900年 | 1925年 | 1950年 | 1975年 | 2000年 |
|-----------------|-------|--------------------|--|--|--|
| 賃金、 有給休暇等 | 賃金 | 賃金 有給休暇 | 賃金 有給休暇 長期有給休暇 | 賃金 年間ボーナス 有給休暇 長期有給休暇 無給休暇 | 賃金 成果に応じたボ ーナス 統合休暇制度 家族療養休暇 子供療養給付 |
| 医療保険、 生命保険等 | - | 企業内医師 | BlueCross- BlueShield を通じた伝統的な 医療保険 | 民間保険会社を通じた 伝統的な医療保険 歯科保険 Medicare | 選択制の医療保険 選択制の歯科、眼 科、処方薬保険 Medicare 退職者医療保険 |
| 退職後所得、 貯蓄プラン | - | 慈善団体による 死亡、障害給付 | 定額生命保険 障害者保険 公的年金 | 所得に応じた生命保険 有給病気休暇 公的年金 確定給付型企業年金 | 選択制の生命保険 有給病気休暇 公的年金 確定給付型企業年 金 確定拠出型プラン |

アメリカ労働省「Report on the American Workforce」より

これを、構成比の変化で見ると、次のようになる。

労働報酬の構成比の変化（民間企業）

| | 1966年 | 1970年 | 1977年 | 1986年 | 1990年 | 1995年 | 2001年 |
|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 総報酬 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 賃金、給与 | 80.4 | 79.8 | 74.8 | 73.0 | 72.4 | 71.6 | 72.8 |
| Benefit総額 | 19.6 | 20.2 | 25.2 | 27.0 | 27.6 | 28.4 | 27.2 |
| 有給休暇 | 5.9 | 6.2 | 6.9 | 7.0 | 6.9 | 6.4 | 6.6 |
| 成果報酬 | 3.8 | 3.1 | 3.1 | 2.3 | 2.3 | 2.8 | 2.7 |
| 保険 | 2.0 | 2.6 | 4.0 | 5.5 | 6.1 | 6.7 | 6.5 |
| 年金プラン | 2.6 | 3.3 | 4.3 | 3.8 | 3.0 | 3.0 | 2.8 |
| 法定福利 | 5.2 | 5.0 | 6.9 | 8.4 | 9.0 | 9.3 | 8.3 |
| その他 | 0.1 | - | - | 0.1 | - | 0.2 | 0.1 |

アメリカ労働省「Compensation and Working Conditions」Fall 2001

同「Employer Costs for Employee Compensation」

これを見ると、労働報酬のうち、賃金・給与等が占める割合は、徐々に低下してきているが、90年代後半には再び上昇し、1986年と同じレベルまで回復していることがわかる。また、benefitsの内訳を見ると、大きく伸びてきているのが、保険と法定福利である。保険は、主に医療保険であり、医療費の高騰に伴って、その割合が高まってきたものと考えられる。法定福利には、Social Security Tax、失業保険、労災保険、家族・医療休暇(Family and Medical Leave²⁶)などが含まれる。

²⁶ Family and Medical Leave Act of 1993

参考までに、日本の労働費用の構成比を見ると、次のようになっている。

日本の労働費用構成比(%) (1998年)

| | |
|-------------|-------|
| 労働費用総額 | 100.0 |
| 現金給与総額 | 81.6 |
| 現金給与以外の労働費用 | 18.4 |
| 退職金等の費用 | 5.4 |
| 現物給与の費用 | 0.3 |
| 法定福利費 | 9.3 |
| 法定外福利費 | 2.7 |
| 教育訓練費 | 0.3 |
| 募集費 | 0.2 |
| その他 | 0.2 |

厚生労働省資料

有給休暇や退職金制度の有無の違いから、単純に比較はできないものの、アメリカと比較した場合の日本の特徴としては、

- ・現金給与の割合が 80%強と高い
- ・法定福利費が高い

などが挙げられる。

(2) 企業規模別の構成比

労働報酬の構成比を、企業規模別に見ると、次のようになる。

企業規模別の労働報酬構成比(2001年)(民間企業)

| (%) | 全労働者 | 100人未満規模 | 100～499人規模 | 500人以上規模 |
|-----------|-------|----------|------------|----------|
| 総報酬 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 賃金、給与 | 72.8 | 75.0 | 72.0 | 69.8 |
| Benefit総額 | 27.2 | 25.0 | 28.0 | 30.2 |
| 有給休暇 | 6.6 | 5.6 | 6.7 | 8.1 |
| 成果報酬 | 2.7 | 2.4 | 3.0 | 3.1 |
| 保険 | 6.5 | 5.6 | 7.0 | 7.5 |
| 年金プラン | 2.8 | 2.2 | 2.9 | 3.9 |
| 法定福利 | 8.3 | 8.9 | 8.2 | 7.4 |
| その他 | 0.1 | 0.0 | 0.1 | 0.3 |

アメリカ労働省「Employer Costs for Employee Compensation」

こうしてみると、500人以上規模と100人未満規模の労働報酬の構成比は、たかだか5%程度の違いしかなく、規模別に、はっきりとした傾向が見られるわけではないことがわかる。

(3) Benefits のカバー率

以上は、総報酬、換言すればアメリカ労働者全体の労働コストの平均像を示したもののだが、では、実際に、それぞれの employee benefits プランを提供されている労働者は、どれくらいいるのだろうか。アメリカ労働統計局が2002年7月に公表した、民間企業における Employee Benefits のカバー率（推計値）は次の通りである（いずれの数値も、対象となる従業員の割合。2000年）。

有給長期休暇：80%

生命保険：54%

医療保険：52% 健康促進プログラム：18% フィットネスクラブ：9%

企業年金：48%（うち、確定給付型：19% 確定拠出型：36% 両方：約7%）

生産に関係ないボーナス：48%

教育訓練補助 職務に関連する分野の補助：38% 職務に関連しない分野の補助：9%

離職手当：20%

養子縁組補助：5%

通勤手当：3%

職場の保育施設：2%

このように、有給休暇の普及率は、かなり高くなっているものの、生命保険、医療保険、企業年金などの **benefits** は、民間企業に働く労働者の 50%前後が享受しているに過ぎない。

逆に言えば、生命保険、医療保険、企業年金などの **benefits** を提供している企業では、労働報酬における賃金等と **benefits** の割合が、65：35 程度になっているものと見られる。

3 労働報酬構成の今後の推移

アメリカ企業は、今後、労働報酬の内訳を、賃金中心に組み直すのか、**benefits** の割合をさらに高めていこうとするのか、現時点で判断することは難しい。

企業経営にとって、労働報酬全体のコストを常に念頭に置くという、**Total Compensation** の考え方は定着しているものの、**benefits** に対する考え方は様々である。

まず、企業側としては、多様な **benefits** を提供することにより、労働コストが経営以外の要因により増加することはなるべく避けたいところである。例えば、医療保険を提供し続けるとすれば、経営のコントロールが及ばない医療費の増大により、労働コストが一方向的に高まっていく可能性がある。この問題への対応策として、現在、注目されているのが、従業員の選択制を導入することである。例えば、様々な休暇制度を統合して、一定の組み合わせで休暇を取得することを認めたり、医療保険料の経営者側の支払いは定額にしておいて、医療保障の内容は従業員の選択に任せる。その際、従業員の自己負担も認めるといった具合だ。**Benefits** に関するコストは固定しておいて、その給付内容については、従業員の選好、家族構成などによって選択できるようにするのである。この手法は、コストを一定範囲に抑制する効果とともに、多様化する従業員のライフスタイルに応じた **benefits** を選択できるということで、経営側としては、一石二鳥の策となる。

とはいえ、好景気の中、有能な人材を可能な限りの低コストで雇用したいと考えた場合、**benefits** の役割は大きなものとなる。基本となる賃金を高く設定するよりも、**benefits** による厚遇の方が、コストも安く済むし、労働者からも喜ばれる。

一方、労働者側の企業 **benefits** への依存度は高い。特に、現役労働者を対象とした公的医療保障制度を持たないアメリカ社会では、医療保険に関する関心が圧倒的に高い。

AON というコンサルティング会社のレポート²⁷によれば、企業に勤める従業員の 61%が、benefits の割合をさらに高めて欲しいとの希望を持っている。また、最近の経営側と労組の交渉でも、賃金の上昇は抑制しても、benefits の増大または維持を優先するという局面も多々見られる。

先に述べた、従業員による benefits の選択制は、多様化するライフスタイルに合わせた組み合わせができるという意味では従業員のメリットにはなる。しかし、その一方で、家族の多い従業員や、特定の重い持病を抱える従業員にとっては、自己負担が重くなる。また、医療保険などが典型的だが、予想もしなかった事故や病気のために、医療費を保険では賄えないというケースも出てくる。Benefits の選択に関して、従来に較べて、従業員側がコストも責任も負わなければならない場面が増えると思われる。

また、景気要因によるところも大きい。1990 年代後半、アメリカ経済の好調が続く中、医療費はそれを上回る勢いで高騰したが、企業側から医療保険の提供を止めたいとか、従業員の自己負担を増やしたいといった希望はあまり出て来なかった。これは、労働市場が売り手市場となり、労働者側の医療保険に対する要求が極めて強かったことが一因と考えられる。

しかし、2001 年 3 月から始まった景気後退により、企業の benefits に対する姿勢は徐々に厳しくなりつつある。特に、コストの高騰が続く医療保険については、従業員の自己負担や免責額の引き上げ、退職者医療保険の縮小などの対策が次々と打ち出されている。

4 まとめ

アメリカの労働報酬は、20 世紀初頭までは、単純な出来高歩合制による賃金が大半を占めていた。大恐慌後、公的な福利厚生制度が導入され、さらに、第 2 次世界大戦中の賃金抑制政策と労働力不足への対応策として、賃金とは異なる benefits が提供されるようになった。その後、1970 年代のインフレ対策として、さらに benefits の割合は高まり、1980 年代から現在に至るまで、賃金が 7 割強、benefits が 3 割弱という構成比になっている。また、90 年代には、成果主義に基づく報酬制度の要素が強められており、この面だけを見れば、20 世紀初頭の報酬制度に回帰しているようにも見える。

今後の労働報酬の構成について、一定の方向性が定まっているわけではない。企業側のコスト抑制、人事政策や、従業員側の benefits に対する要望やライフスタイルの多様化、景気要因に伴う需給の増減などによって、決定されていくことになる。また、それぞれの企業によっても、労働報酬に対する考え方は区々である。アメリカ企業全体の方向性を追いかけると同時に、個別企業における報酬制度にも注目しておく必要がある。

²⁷ “US at Work 2001”。

http://www.aon.com/about/publications/pdf/atwork/us_atwork2001.pdf

以 上