

## 受給権保護に関する考察\*

住友信託銀行 年金研究センター  
研究理事 山口 修  
(横浜市立大学商学部非常勤講師)

---

### 目 次

1. 確定給付企業年金法における受給権保護の方向性
2. ERISA の受給権保護の内容
3. ERISA 制定前の米国企業年金制度
4. ERISA の目指したもの
5. ERISA の功罪(光と陰)
6. これからの課題

ここでは企業年金の受給権保護の問題をとりあげてみたい。

もとより筆者は法律の専門家ではないので、本稿では専ら年金業務に関与している実務家の視点から「受給権の保護」という問題を考えてみることにした。

なお、筆者はこれまで(社)日本年金数理人会を中心にして、企業年金法に係る研究会活動などにも関与してきたが、本稿で述べている意見内容はこれらの活動とは関係なく、すべて個人的な見解であるので、予めお含みおき願いたい。

## 1. 確定給付企業年金法における受給権保護の方向性

### (1) 退職給付の実態

企業年金の受給権を考える前提として、まず、わが国における退職一時金や企業年金を包括した概念である退職給付制度の現状について、改めて振り返っておきたい。

わが国では伝統的に、退職一時金制度が広く普及しており、これを原資として企業年金制度も発

---

\* 本稿は、(社)日本アクチュアリー会発行の『アクチュアリージャーナル』誌 第42号(2001.7)に掲載された論文を、同会の許可を得て転載するものである。

展してきたという歴史的な経緯がある。この退職一時金制度では、概ね3年以上の勤続者が退職した場合には給付がなされていることが多く、給付カーブの形状は一般的にいわれるS字型とよばれる曲線を描いている。

また、退職事由によって給付額格差があり、会社都合・定年では高く、自己都合退職ではそれより低くなっているケースが多いが、懲戒解雇などの特殊な事態の場合には退職給付が減額若しくは没収される取扱いとなっているのが通例である。

このような退職給付の運営実態から判断した場合、わが国では退職に際して、退職給付が支給されることはごく普通のことであり、特別に法律を作って企業に対して受給権付与を強制しなければ、退職給付が実施されないといった状況がある訳ではない。

例外的に懲戒解雇などの場合、勤務の対価としての退職給付について、受給権が保護されないという問題は残るが、通常の自己都合や定年などの一般的な退職を想定した場合には、懲戒解雇時の問題は特殊な事態として整理し、別に検討すべき課題と考えることもできる。

したがって、通常の退職に際しては退職給付は円滑に支給されている事態を前提とすれば、わが国で受給権保護が問題となるケースは正に倒産などによって制度が終了する場合に焦点を絞ることができるであろう。

一方、米国のエリサ法の場合、一旦付与された受給権はいかなる理由でも取り消せないものとされており、非常に強い権利性を有するものとして構成されている。

したがって、わが国で受給権保護を法制化にあたって、これを米国流の強力な権利として法律上で位置付ける方式とするのか、あるいは制度の運営実態を踏まえて倒産などの不測の事態に対する備えに重点を置く方式にするのかによって、その構成は大きく異なるものになったと思われる。

## (2) 懲戒解雇の取扱いと受給権保護の調整

わが国では懲戒解雇で退職給付が没収される取扱いに関しては、一定の要件を逸脱しなければ判例的にも容認されてきた経緯があり、退職一時金や企業年金の規約にも有効に盛り込まれている。

また、公務員の不祥事に際しての退職一時金不支給の取扱いが多くの国民から強く支持されてきた一般世論の認識などから、退職給付を単に賃金の後払いと整理して、いかなる理由によっても取り消せない受給の権利を付与すると定めることについては、法制上や社会的ニーズといった点から難しい側面があったものと考えられる。

したがって、水準の差はあるものの通常の退職時には相当額の受給権が付与されている実態を前提として、外部に積立金を形成するタイプの制度について、年金資産が積立基準として定められた水準を上回るように強制していく方法が現実的であると判断されるようになったものと思われる。

これに関する確定給付企業年金法の定めでは、制度の継続を前提とした考え方にもとづく財政検証に加え、制度の解散時にも対応できる積立水準の財政検証も併せ行い、積立不足が生じた場合には掛金拠出をさせることによって、実質的な積立の強化を図る方法が採られている。

なお、現行の厚生年金基金では、既にこの種の積立検証が実施されており、厚生年金基金連合会による支払保証事業も実施されているが、適格退職年金にはこれらの財政検証や支払保証制度は実施されていなかったため、受給権保護という観点から早急で、包括的な対応策が実施されることになったものと思われる。

## 2. ERISA の受給権保護の内容

ここでは、わが国の確定給付企業年金法の制定に大きな影響を与えたと思われる米国の ERISA(Employee Retirement Income Security Act of 1974：従業員引退職所得保障法)の受給権保護の内容を概観した上で、なぜこのような法律が作られるに至ったのかという歴史的な流れに改めて目を向けてみたい。

そして、米国の ERISA の背景と照らし合わせながら、わが国における法制度のあり方について、考察を深めていくための足掛かりを提供していきたい。

まず、米国 ERISA における受給権保護の規定の主なポイントは以下のとおりである。

### 最低加入基準

加入資格を不当に引き上げ、一定の階層の者だけが有利とならないように、加入資格における最低要件を定めている。(年齢で制限する場合には 21 歳、勤務期間で制限する場合には原則 1 年を超えて定められない。)

### 受給権の付与基準

勤務に見合っ発生する受給権(将来、給付を受給できる権利)の付与に関して、守るべき最低要件を定めている。事業主掛金部分に係る給付については、原則として次のいずれかを満たさなければならない。

加入者が 5 年勤務した時点で 100%の受給権を付与する方法

加入者が 3 年勤務した時点で 20%、以後 1 年ごとに 20%ずつ上乗せして、7 年勤務した時点で 100%の受給権を付与する方法

### 給付発生に係る制限

勤続年数が増加するに従って急カーブで給付率が増加すること(いわゆるバック・ローディング)を制限するために、給付の増加(=発生給付)については次の 3 つのうちいずれかの条件を満たす給付カーブでなければならないとされている。

発生給付の額は、加入最低年齢から通常退職年齢(又は 65 歳)まで勤続した場合に支払われる給付の 3%に加入年数を乗じて得た額を下回ってはならないこと。(3%ルール)

将来期間の発生給付の増加率が現在の発生給付増加率の  $133 \frac{1}{3}\%$ (=  $\frac{4}{3}$ )を上回ってはならないこと。(133  $\frac{1}{3}\%$ ルール)

発生給付の額は、通常退職年齢まで勤務した場合の予測給付に、制度加入から現在までの加入

年数と制度加入から通常退職年齢までの年数の比を乗じたもの以上でなければならないこと。(分数ルール)

なお、給付に係る規制として、すべての年金制度の給付は、受給者本人の死亡後には年金給付の1/2以上を遺族に給付する形態の連生遺族年金の方式で提供されなければならないとされている。ただし、配偶者の同意がある場合には、連生遺族年金以外の年金給付の形態を選択することも可能である。

### 3. ERISA 制定前の米国企業年金制度

#### (1) 米国の企業年金制度の発展

退職給付制度には大きく分けて、退職時に一時金で一括支給されるタイプ(=退職時給付型)と、60歳等の一定の老齢年齢に達してから支給されるタイプ(=老齢期給付型)の2種類がある。

日本の場合、退職給付制度は「のれん分け」にルーツを持つといわれる退職一時金制度を基礎に発展してきたので、退職時給付型の制度に馴染みが深い。このような退職時に支給するタイプの制度は欧米各国ではむしろ例外的な制度である。諸外国の退職給付制度では、一定の老齢年齢(例えば60歳等)に達すると年金や一時金が給付される老齢期給付型の制度が一般的となっている。

米国においても伝統的な退職給付制度として、19世紀の後半から老齢期給付型の企業年金制度が大企業を中心に設置されてきたという歴史があった。最初の企業年金制度として記録されているのは1875年に設立されたアメリカン・エクスプレス社の制度で、これを嚆矢としてその後、高齢の労働者のスムーズな退職や熟練労働者の確保などを目的に多くの企業年金制度が作られるようになった。

しかし、1929年の大恐慌は、順調に発展してきた企業年金制度にも深刻な打撃を与え、年金給付の減額や制度の破綻が相次ぐことになった。その後、ルーズベルト大統領のニューディール政策によって、経済再建されていく流れの中で、企業年金制度も息を吹き返し、制度も増加して1935年の社会保障制度の創設と相俟って、企業年金制度は広範に拡大していったのである。

この時代の企業年金制度は、事業主から従業員に対する恩恵的な給付として、専ら事業主の道徳的な義務であるという程度に理解されており、労働組合のサイドでも「事業主の恣意的な温情主義の押しつけで、結果として賃金を抑制する性格のものである」という認識が一般的であった。

ところが、第二次世界大戦中の戦時経済下において、インフレを防止するという観点から賃金や物価が統制されることになり、それまでのような賃金上昇が期待できなくなったため、賃金統制の対象とならない企業年金制度の充実によって実質的な賃金の上昇を図る方向に労働組合の運動が転換されていった。

そして、戦後は企業年金が団体交渉の協議項目と認められたことも相俟って、1950年代の急速な企業年金の増加「ペンションドライブ」と呼ばれるほどの急激の増加に繋がっていったのである。

下表はこの間の企業年金制度を中心とする米国の私的年金制度の加入員数、受給者数や積立金の推移を示したものである。

このような紆余曲折を経て、ともかく順調に発展してきたと見られる米国の企業年金制度であるが、その内容にはかなりの問題があった。戦後のインフレーションによる給付の目減りが大きな問題となったほか、企業倒産によって期待していた年金がまったく受給できない事態が発生するなど、企業年金制度の仕組みそのものに対する不備が目立つようになってきた。こうした中で起こった象徴的な事件がスチュード・ベーカー自動車会社の工場閉鎖事件であった。

## (2) スチュード・ベーカー自動車会社の工場閉鎖事件

1963年スチュード・ベーカー自動車会社はインディアナ州のサウス・ベント工場を閉鎖して、その工場の年金制度を廃止した。

しかし、年金の積立金が不足していたため、多くの年金受給資格者の受給権が大幅に削減されたり、あるいはまったく支給されないという事態が生じて、大きな社会的問題となったのである。

このケースは年金資産が不足したままで制度を終了させるという事態であったが、具体的には年齢50歳以上で勤続10年以上の従業員には給付予定額の実に85%もの大幅なカットがなされて15%の給付しか支給されなかったほか、この条件を満たさない者については給付が全く与えられないという事態になった<sup>1</sup>。

この事件の後も同様のケースが各地で頻発し、年金受給権に対する不信から企業年金はcruel hoax(ひどい悪ふざけ べてん)とさえ呼ばれるようになり、受給権保護の必要性が認識されるようになっていった<sup>2</sup>。

これらの事件をきっかけとして企業年金の受給権保護を求める世論が強まり、ケネディ、ジョンソン両大統領の時代に「企業年金についての大統領委員会」が設けられ、社会正義を守り公益に資するものとして、最低受給権付与基準、最低積立基準、制度終了保険制度などが提案されることになっていくのである。

(図表1) 米国の私的年金統計(ERISA制定前)

年度	加入者数	受給者数	掛金額	給付額	積立金額
	千人	千人	百万ドル	百万ドル	十億ドル
1950	9,800	450	1,900	370	12.1
1955	15,400	980	3,840	850	27.5
1960	21,200	1,780	5,490	1,720	52.0
1965	25,300	2,750	8,360	3,520	86.5
1970	29,700	4,720	14,000	7,300	137.1

(資料) Social Security Administration : Social Security Bulletin, Apr. 1972

### **(3) 企業年金の位置付け (恩恵的給付からの脱却)**

これらの問題の背景には、当時、企業年金は事業主からの「恩恵的給付」と理解されており、使用者が自由に年金の支給を取消することができるものと位置付けられていた受給権未確立の状況があった。

また、当時の労働組合のサイドでも、企業年金は賃金上昇を抑制することを狙いとした事業主の恣意的な温情主義の押しつけであるとする認識が一般的であった。

米国の企業年金をその法規制の推移という観点から振り返ってみると、まず最初に内国歳入法において、企業年金を対象とすることが定められたのが1921年のことである。

その後、適用範囲や給付などについて、一部の者だけを有利にするような差別的な取扱いを禁止する条項のほか、過度な掛金控除による連邦政府の歳入の減少を防止する条項などが追加されていた。

このように内国歳入法による規制の時代には、専ら過剰積立を防止するという目的に力点が置かれ、受給権の保護や年金財政の健全性という観点はあまり重視されていなかったといえよう。

しかし、第二次世界大戦中の戦時経済下で賃金統制政策が採られた結果、賃金の上乗せの代わりに年金給付を約束する企業が増加したことや、大戦後企業年金が雇用条件の一つとして団体交渉の対象であることが全国労働関係委員会の判断として示されたことなどから、1950年代には企業年金が急速に増加することになり、状況が大きく変わってきた。

そこで、1958年に連邦福祉・年金制度開示法によって、制度管理者や利害関係人の不法行為から年金資産を守ることが定められ、その後この管理義務は政府機関が直接行う形に変更されていったのである<sup>3</sup>。

これら一連の流れの中で、それまでの政府は私的年金にはなるべく関与しないという方針が見直されていき、退職給付を恩恵的なものとみなす考え方も徐々に後退していくことになったが、ERISAの制定はこのような流れを一挙に決定的にするものであった。

### **(4) 労働組合運動の変化**

上記のような政府の方針の変化だけでなく、労働組合のサイドでも企業年金に対する取組み姿勢が徐々に変化していったが、その経緯は以下のとおりである。

19世紀の中頃から、米国の労働組合は全国的組織の形で展開していたが、当時の労働組合の認識では、事業主が提供する福利厚生制度や国の社会保険制度は、労働組合運動の発展の阻害要因となるものと考えられており、これらの制度の創設には反対の立場をとっていた。

このため、労働組合が自ら運営する自主的な共済制度によって、医療、死亡、労災、老齢、失業等の給付を行う試みがあったが、老齢給付等の長期的な制度を維持するための財政的基盤に乏しく、一部の制度を残してこれらの制度は徐々に後退していき、1935年の連邦社会保障法の制定時には、むしろこれに賛成するように方針が変更されていった。

その後、労働者の団結権を擁護する政策が打ち出されたことや、第二次世界大戦下での賃金統制政策の中で、労働組合は医療や年金を通じた補足的賃金についての要求を強めていくことになったのである。

大戦後の1948年には、全国労働関係委員会がインランド鉄鋼会社での私的年金要求を団体交渉の対象となる旨を認めた判示を示したことが端緒となって、労働組合のサイドからも積極的に企業年金に対して要求を強めていこうとする流れが出来、前述のペンションドライブと呼ばれる爆発的な企業年金の増加に繋がっていったといわれている<sup>4</sup>。

## 4. ERISA の目指したもの

### (1) アメリカの社会正義の実現

ERISA が制定される以前には、労働者に一時帰休制度が適用された場合や企業合併時の勤続期間通算の取扱いなどによって、受給資格要件を満たさなくなって、企業年金制度から十分な額の給付が支給されないような事態がしばしばあった。

また、給付内容としては満足できる場合でも、現実の年金資産積立が十分でないケースが多く、企業年金制度の管理の面でも不正な行為や無能ともいえる処理が横行して、無責任な運営が行われていた制度もかなりあったと報告されている<sup>5</sup>。

さらに一部の制度では、資産の運用で自社株に集中投資するなど、母体企業と年金制度を運命共同体にするような一蓮托生的で、リスクの大きい運用も行われていた。

これらの問題の背景には、当時、企業年金は制度スポンサーである企業からの「恩恵的給付」であり、使用者側が自由に年金の支給を取消することもできるものと位置付けられていたことは前述のとおりである。

その後、第二次世界大戦中に、賃金の上乗せの代えて年金給付を約束する企業が増加したことや、戦後のペンションドライブと呼ばれる企業年金の急増の過程で、この恩恵的給付論は次第に影を薄くしていった。

そして、1974年のERISAの制定によってこの恩恵的給付論は明確に否定されることになったのである。

ERISA が目指した基本的な考え方は、労働者が自ら働いて得た給付をきちんと受け取れるように、受給権を保証し、年金制度の破綻に備えた支払保証制度を創設するとともに、制度を悪用する動きにも対応することであった。

労働者に対するこのような権利の保護は、企業年金制度に安定した基盤を与え、それまでの慣行による不備を立法政策によって改革したものであり、法が主人の米国<sup>6</sup>での正義衡平を実現した画期的なものといえることができる。

### (2) 受給権の保護の考え方

米国の企業年金制度における受給権保護の中心となっている考え方は、発生した給付(accrued benefit)に対して、確定的な権利を付与すること(vesting)にあると言える。これについては、ERISAが制定される以前から、徐々に受給権付与要件を緩和していこうとする自主的な動きはあったようである。

しかし、早期に受給権を付与することは労働者の転職を容易にすることにもつながるため、企業が教育訓練投資によって熟練労働者を長期にわたって確保したいと考える動機とは相容れない面があり、受給権付与の要件緩和もなかなか進展しにくい状況があった。

一方で、米国には自らの可能性を追及して前向きに取り組むことを奨励する国民性があり、労働移動は人的資源を有効に活用し、経済発展に活力をもたらすものであるとする伝統的な考え方があった。

このような対立する考え方の中で、エリサ法が成立したことは、米国社会全体の公共的な観点から、早期の受給権付与がアメリカという国家の衡平の概念に合うものと判断された所以と考えられる。

## 5. ERISA の功罪(光と陰)

### (1) ERISA の効果(光の部分)

前述のとおり、ERISA 制定以前の米国では、企業年金は制度スポンサーである企業からの恩恵的給付として、事業主が自由に年金の支給を取消すこともできるものと考えられていた。

ERISA の制定は、このような不安定な企業年金制度に対して労働者が持っていた不満や不信を一掃させることにつながったといえよう。

加入資格の最低基準、受給権付与ルール、支払保証制度や積立水準の明確化により、労働者の年金給付に対する権利は明確に保障される仕組みが整備されたのである。

これらの年金受給権の保護を通じて、ERISA が米国労働者の老後生活の安定に大きく貢献した点は疑いない事実として、高く評価されるべきであろうと思われる。

労働者が自ら働いて得た給付をきちんと受け取れるように受給権の保護を図ることは、今日の米国ではごく当たり前の姿と思われがちであるが、ほんの四半世紀前に制定された ERISA によって実現されたものだったのである。

### (2) ERISA の反動(陰の部分)

1974 年に ERISA が制定されて以後、米国の私的年金の分野では 3 つの大きな構造的な変化があったと言われている。

第一は確定拠出型制度がプラン数と加入員数の両面において急増したという点である。第二には確定拠出型制度の中では特に、401(k)タイプの制度が一般的になってきたという点である。そして第三には、確定給付型の制度についてはハイブリッド型の代表的な制度であるキャッシュ・バランス

ス制度への移行が顕著になってきた点であると指摘されている<sup>7</sup>。

この背景には、ERISA の下での管理コスト負担の増大や PBGC への保険料負担の忌避といった問題があるほかに、企業側の拠出負担を正確に従業員にも理解してもらい、インセンティブを高めていきたいとする狙いも含まれていたものと思われる。

このうち、ERISA の下でのコスト負担の増大等の問題は、すでに ERISA 成立直後から、マスコミや議会筋などからも指摘され、当時の問題意識として以下のような諸点があげられていたと伝えられている<sup>8</sup>。

(図表 2) ERISA の問題点(創設当初のもの)

労働省と財務省との複合化行政による時間と金の浪費の問題  
ERISA にもとづく報告と財務公示の煩雑さの問題  
過去勤務期間を有する高齢労働者の権利保全の問題  
制度廃止をめぐる PBGC の適用要件とその対応充実の問題  
新しい企業年金制度への対応が不十分となっている問題

その後の ERISA の改正によって、これらの問題点の一部は改善されていったが、 や については今日でも全く同様の指摘がなされている。

については、PBGC の制度改正によって充実されてきたが、一方で PBGC の財政状況の悪化から保険料の急激な増引上げを余儀なくされたため、PBGC の適用のない確定拠出型制度への移行を促進させることになったのではないかとの指摘もなされている。

### (3) PBGC の財政問題

PBGC(年金給付保証公社 : Pension Benefit Guarantee Corporation)とは、確定給付型の企業年金の終了保険制度を運営する組織であり、連邦政府の労働長官、商務長官および財務長官によって構成される役員会によって管理されている。

PBGC からの保証の対象となる給付は、各制度の規定によって受給権が付与されている給付のうち、一定の限度以内のものに限られている。

一方、保険料の方はこれまで数度にわたって見直しがなされてきた。

1974 年に終了保険制度が開始された時点では、単独事業主制度が PBGC に支払う保険料は加入者一人当たり年間 1 ドルと非常に低い額であったが、1978 年より年間 2.6 ドルに、1986 年からはさらに 8.5 ドルに引き上げられた。

その後、1987 年の包括予算均衡法によって、終了保険制度の財政が抜本的に強化され、翌年から加入者一人当たり年間 16 ドルに引き上げられるとともに、未積立受給権付与済債務に比例して 1000 ドルあたり 6 ドルを拠出する体系に変更されたが、一人あたり 34 ドルという上限も設けられていた。

1990年の法改正では、翌年以後加入者一人当りの保険料部分を年間19ドルに引上げ、未積立債務比例部分を1000ドルあたり9ドル(一人あたり53ドルの上限付き)に変更された。

1994年、クリントン大統領の下での改正によって、上記のうち変額保険料の上限は段階的に撤廃(1996年6月1日から完全撤廃)されることになった。また、この保険料の引上げとあわせて、積立不足の制度からの詳細な報告の義務化、最低積立基準の厳守に向けた執行権の付与や保険料滞納事業主への担保権設定など、PBGCの権限強化が図られた<sup>9</sup>。

この結果、(図表3)に見られるように最近になってPBGCの財政状況は大幅に好転してきたが、急激な保険料負担の増加から確定給付タイプの制度が敬遠されて、確定拠出タイプの制度に人気が集まっていたのではないかと指摘されている。

このような終了保険の財政運営の実態やその是正に向けた制度改革の変遷など米国における経験は、わが国が今後、支払保証制度を考えていく上で、貴重な参考材料になるものと思われる。

## 6. これからの課題

ERISAが制定されるに至った米国の状況を中心にしながらERISAによる規制について述べてきたが、このような米国の経験はわが国に対するどのようなインプリケーションとして認識すべきであろうか。

今回制定された確定給付企業年金法では、積立義務の強化、受託者責任の明確化、情報開示の徹底などを通じて受給権の保護を図ることとされている。これらは日本の実情に即して作られたものであることは間違いがないが、確定給付型の企業年金制度をより充実させるという観点からは、米国ERISAのような在職中に受給権を付与する取扱いにまで踏み込んだ規制が期待された所以である。

同じ時期に審議された確定拠出年金法については、3年以上の加入者に対する事業主の拠出が取消し得ないものとして、受給権付与のルール化がなされたことと対照的であり、筆者としては大変残念に思っている。

(図表3) 終了保険(単独事業主制度)の財政状況

会計年度	資産	債務	過不足
	百万ドル	百万ドル	百万ドル
1980	467	561	-95
1985	1,155	2,480	-1,325
1990	2,797	4,710	-1,913
1995	10,371	10,686	-315
1999	18,431	11,393	7038

(資料)PBGC年次報告(1980-1999)

今後、受給権保護のラストリゾートである支払保証制度に関する議論を深めていく上でも、確定給付型の企業年金の給付は事業主の明確な債務であり、従業員にとっては取消されない強固な権利であるということを明確化していくことが重要ではなからうか。

退職給付の世界にも自己責任原則の制度が導入され、自分のことは自分でやりなさいという時代になろうとしているが、そういう時代であればこそ、企業の責任もまた明確化されなければならない。

確定給付型の企業年金制度では、その名前のとおり、明示された給付が現実のものとして確保されていくために、在職中の従業員の受給権保護に向けて、ERISA から学ぶところがまだまだ残されているのではないだろうか。(了)

本稿は、平成 13 年 6 月に発刊された拙著「企業年金法入門」(近代セールス社)の一部を抜粋した上で、加筆してものである。

確定給付企業年金法や米国 ERISA について、更に興味を持たれた向きには本書を一読されることをお勧めしたい。

---

<sup>1</sup> 厚生年金基金連合会編『海外の年金制度』第 4 章(東洋経済新報社)、1999 年

<sup>2</sup> 阿部泰助「アメリカの私的年金制度」(復刊信託 92 号)、1972 年

<sup>3</sup> 厚生年金基金連合会編『海外の年金制度』第 4 章(東洋経済新報社)、1999 年

<sup>4</sup> 高齢者雇用開発協会「アメリカにおける企業年金制度の現状」第 2 章(佐藤 進)、1982 年

<sup>5</sup> Daniel I. Halperin, Alicia Munnell, "How the Pension System Should Be Reformed," *Brooking Institution Conference ERISA after 25 Years : A Framework for Evaluating Pension Reform*, 1999

<sup>6</sup> 司馬遼太郎『アメリカ素描』P301(新潮文庫)、1989

<sup>7</sup> William G. Gale, Leslie Papke, and Jack VanderHei, "Understanding the Shift From Defined Benefit to Defined Contribution Plans," *A Framework for Evaluating Pension Reform*, 1999

<sup>8</sup> 高齢者雇用開発協会「アメリカにおける企業年金制度の現状」第 2 章(佐藤 進)、1982 年

<sup>9</sup> 藤田五一・塩野谷祐一編『先進諸国の社会保障 7 アメリカ』第 6 章(岡 伸一)東京大学出版会、2000 年