

現代法の特徴

— R. ケイガン理論の検証による経験的一分析 —

なが さわ みち ゆき
長 澤 道 行

目 次

1	序論	220
1.1	本稿の目的	220
1.2	方法・課題・構成	220
2	検証視点の設定	222
2.1	R. ケイガン教授の見解	222
2.1.1	港湾労使関係の経験的分析	222
2.1.2	「ケイガン・テーゼ」	223
2.2	理論的分析	223
2.2.1	経済学の知見	223
2.2.2	社会学の知見	224
3	検証	226
3.1	企業年金法	226
3.1.1	企業年金と法	226
3.1.2	三カ国における企業年金法	226
3.2	効率性	229
3.2.1	イギリス法	229
3.2.2	アメリカ法	231
3.2.3	日本法	233
3.2.4	比較分析	234
3.3	重要性	234
3.3.1	イギリス法	234
3.3.2	アメリカ法	237
3.3.3	日本法	239
3.3.4	比較分析	240
4	結論	241
4.1	検証結果	241
4.2	結果の検討	241

1 序論

1.1 本稿の目的

本稿は、現代法の特徴を、既存研究の検証を通じて経験的に分析した論文である。

ここで現代法とは、現代社会における法を指し、その特徴を分析することの最たる意義は次の点にある。現代社会に至って新たに生じている社会問題を克服するためには従来の概念に新たな理論枠組み (frame of reference) が必要になるが、法概念にも同様に必要となる点である。

およそ日々変動する社会は従来無かった現象を生むため、それが社会問題となった時には、何よりもまずその新たな現象の特徴を掴む必要がある。そして、法学者による一つの貢献は、その新たな現象の影響を受けた従来の法システム¹が、どのような特徴を有するに至ったかを記述し、理論枠組みとして捉えることにあるのである。

この点、法学者はこれまで、法システムの内、特に訴訟行動と裁判機関に重点を置いた研究を盛んに行ってきた。いわゆる「現代型訴訟²」研究である。その進展は今後とも必要であるが、全体のバランスを考えると、法システムの内、「法規範」に重点を置いて、その現代の変容を分析した研究が十分になされていない。そのため、理論的枠組みがより一層必要とされている³。そこで本稿は、現代法システムの内、特に現代社会における法規範に重点を置いて、その特徴の解明を試みることを目的とする。

次に、現代法研究の視角に目を転ずる。まず先の現代型訴訟については、やはり訴訟法学者の手による研究が多い。他方で現代法システム全般を扱った研究が、少ないながらも基礎法学者によって行われている。しかし、わが国では後者の研究のほとんどが、哲学的・ポストモダニズム的視角から分析された研究⁴と、歴史的・マルクス主義的視角から分析された研究⁵の二種類に大別される。従って、研究視角という面からみると、経験的視角から分析された現代法研究が、未だ数少ないのが現状である。大まかな構図で捉えると、現代法

研究では大勢である二つの視角は、従来の西洋近代型法システムに対する批判的なスタンス⁶から現代法を理論化しようとしている。確かにこのように、反省的・批判的視角から考察を進めることは極めて重要である。しかし冒頭に述べた現代法分析の意義から考えると、今日の社会に生じている法に関する経験的事実をありのままに擱えて記述することも、それに劣らず重要な仕事といわなければならない。そこで本稿は、現代法を経験的視角から分析することも目的に据える。

以上要するに、本稿の目的は、特に法規範に重点を置いた現代法の特徴を、経験的視角から分析することにある。

1.2 方法・課題・構成

この目的を遂行するために、本稿は、現代法の特徴についての既存の研究の検証という方法をとる。即ち、経験的分析を旨とする本稿は、現代法の未だ指摘されていない特徴を一般的・包括的に導くのではなく、従来の見解を、理論的に分析した検証視点から新たな経験的事実を用いて検証することで、あくまで漸次的 (piecemeal) な一前進となることを期する。そして、この従来の見解には、R. ケイガン (Robert A. Kagan) 教授の理論を取り上げ、経験的事実には、企業年金法とその法過程を取り上げる。

R. ケイガン理論を取り上げる理由は、わが国には、ケイガン教授のように経験的視角から現代社会における法規範を分析した実証研究がほとんどみられないからという消極的理由のみならず、同研究には、教授の社会学的素養が反映し⁷、今日の法社会学で広く用いられているアプローチ⁸に則しているからという積極的理由に基づく。

企業年金法とその法過程を取り上げる理由は、主に三点ある。ここでまず「企業年金」とは、会社がその従業員のために運営する年金のことであり、それを規定する実定諸法が「企業年金法」である。そして、この企業年金法に関して諸法機関が作動する過程および一般構成員がとる法行動の過程⁹が、「企業年金法過程」となる。

これらを採用する理由はまず、R. ケイガン理論を検証するために理論上必要とされる事例に適しているからである¹⁰。また、ケイガン理論は労働法と社会福祉法に直接言及している [Kagan 1990: 65] ので、許容性も確保しようとする。

第二に、企業年金自体が現代的社会現象を重複的に反映しているため、その法過程が、本稿が観察すべき経験的事実に適するからである¹¹。企業年金が近時隆盛をみせている背景には、人口転換理論¹²による現代の特徴である少子・高齢化が、現代福祉国家の財政難¹³を一層逼迫させるという二重の現代的現象が存する。つまり、企業年金は、ますます運営が困難となる公的年金¹⁴ (国, 準公共団体が運営する年金) を補完する¹⁵のみならず、勤続を前提とするので福祉のトラップにもかからない¹⁶ため、高齢者所得を保障する手段として、現代社会には不可欠となりつつあるのである。加えて、企業年金は被用者のための年金であるから、現代の産業構造によって生じている雇用人口割合の増加¹⁷をも反映しているといえる。

第三に補足的な理由として、企業年金を扱った従来の研究には、基礎法学の立場からの分析が、わが国に限らずほとんどなされていないため¹⁸、筆者がささやかな貢献を望んでいるからである。

なお、検証事例に企業年金法を採り上げるということは、同法を従属変数として位置付けることになるため、公的年金を独立変数として加えなければ分析として十分ではないという反論が予想される。しかし年金制度全般にまで手を広げると、理論の検証から離れる形となる。そこで本稿では、まず前提として、公的年金と企業年金との関係を十分考慮に入れて (3. 1) から検証に入ること、正確さを担保させる。

また本稿は、わが国の企業年金法とその法過程のみならず、他国のそれをも採り上げ比較するという方法を採用。R. ケイガン理論の問題意識に対応させるためである。但し、ケイガン教授が行った二国間比較ではなく、三カ国間比較を行う。なぜなら、三項分析によって一定の相対性を持ち込むことで、二項分析がしばしば導きやすいステ

レオタイプ化¹⁹を避けるためである。綿密な調査を元に様々な角度からアメリカとオランダを偏りなく比較したケイガン教授の研究には、そのようなステレオタイプはみられない。しかし一般に、二国間のみを比較する場合、過度のステレオタイプ化に陥る危険性は高いと考える。そこで本稿は、企業年金法を三カ国において比較検討することにより、方法論の段階でステレオタイプ化を予防する。その三カ国とは、イギリス²⁰、アメリカ、日本であるが、イギリスとアメリカを選ぶ理由は、日本が企業年金制度を創設する際に、両国の制度をモデルとした経緯があるからである。

これまでに述べた目的および方法から、本稿の課題は以下のように設定できる。まず第一に、R. ケイガン理論を紹介してテーゼの形で示すこと、第二に、そのテーゼをどのように検証すべきかを理論的に分析して検証視点を導出・設定すること、そしてその検証視点に従って、第三に、実際に検証を試みることである。

以下では、この三つの課題に従い、次のような構成で議論を展開していく。

まず次章では、検証の前提作業を行う。R. ケイガン理論を紹介して、テーゼにまとめた (2. 1) 後、それに対する学際的な理論分析を行う (2. 2) ことにより、検証視点を導出する。

第3章では、前提作業で得られた四つの検証視点に従って実際に検証を行う。まず、検証事例である企業年金法を略述した後、比較を行う三カ国の企業年金法の全体像を吟味する (3. 1)。これは、比較を行う前に比較の客体を各々吟味することで、それぞれに「比較可能性」を与えるためである。吟味する過程で、検証に用いられる企業年金法がより絞られ、より明確化されることになる。続いて、「効率性」 (3. 2) と「重要性」 (3. 3) の小見出しの下、それぞれに二つずつ検証視点を置いて検証を行う。

最後に第4章で、検証の結果をまとめた (4. 1) 後、今後の課題のために、今回の分析結果に対して若干の検討を加える (4. 2)。

2 検証視点の設定

本章では、次章の検証作業への橋渡しとして、「ケイガン・テーゼ」を確定し、それを理論的に分析することを通じて、同テーゼを検証する際の視点を導出・設定する。

2.1 R. ケイガン教授の見解

2.1.1 港湾労使関係の経験的分析

本稿の検証対象であるR. ケイガン理論は、教授の港湾労使関係の研究 [Kagan 1990] の中で述べられているので、まずこれを紹介する。

ケイガン教授は、アメリカ（西海岸）とオランダ（ロッテルダム）の港湾労使関係の経験的分析を通して、両国の労使関係の差異がそれぞれの国内法のみならず、海外との経済競争によって規定されていることに着目し、国際競争がますます激しくなる現代社会においては、国家間の法の差異は減少し、重要性を失っていくと結論づけた。

教授の議論は、次のように構成されている。まず、自由市場を基調とし政府の役割を限定することで経済の効率性を高めることを望む「効率論者 (proponents of efficiency)」と、反対に、政府が積極的な立法によって経済的不平等を規制し補償まで行うことを望む「保護論者 (proponents of security)」との論争を取り上げた後、「しかし実際に、国ごとの「法のスタイル (styles of law)」の違いは、結局はどれほどの重要性をもっているのか」という鋭い視点をこの論争に切り込ませる [ibid : 35—37]。即ち、両論者を直接検討するのではなく、一見すると相反する両論者が無意識に共通の前提としている点（法の実効性は当然高いとみなしている点）にまず焦点を当てて、果たして本当にそうなのかを問うのである。

この問いに対して、ケイガン教授は二つの仮説を立てる。各国の国内法の性質等に差異はあっても、現代ではもはや避けられない国際的経済競争によって、最終的な結果はおおよそ一致するという「競争による収斂 (competitive convergence)」仮説と、これに対して、法の違いがやはり結果を

左右するとする「法は重要である (law matters)」仮説である [ibid : 37—38]。いずれの仮説が妥当かを確かめるには、立法の効果ないし実効性を経験的に測定することが必要となる。そこでケイガン教授は、国ごとの法の差異が、労使関係に実際にどれだけの影響を与えたのかを調べようとする。

具体的には、18世紀からの港湾労使関係の変化を追ひ、その変化の技術的(コンテナ化)、地理的(競争相手の数)、文化的(協調的行動)、法的(労働法) 要因を検討し、それぞれの要因におけるアメリカとオランダの差異が結果としてどの程度現われているかを分析する [ibid : 38—61]。

その結果、確かにアメリカ法とオランダ法の差異が、両国の労使関係の差異に影響を与えた面もあるが、その法も、競争が要求する効率化の論理には道を多々譲っており、それ故、競争相手がいたか否かが、実際には多くを左右していたことを明らかにした [ibid : 61—64]。

この分析結果から教授は、競争相手がますます増えつつある現代社会では、「競争による収斂」仮説の方がより支持されると述べる [ibid : 64]。とはいえ教授は、法が今後一掃されると主張しているわけではない²¹。法の影響力を一定程度認めているし、伝統的な法はたやすく変わらないことも認めているからである [ibid : 64—65]。

むしろ主張しているのは、経済的に非効率な法規範が、これからますます攻撃を受けるという点である。

「……重要なのは、ますます広がりつつあるグローバル経済によって生み出される経済的な強制 (the economic imperatives) である。一旦国際競争に巻き込まれてしまうと、国内で創出された法的な権原は、もろくも崩れ去る (When competitive necessity knocks, many domestically created legal entitlements crumble)」 [ibid : 63]。

つまり、確かに法の差異も影響を与えていたが、重要なのは競争相手の有無であったという分析結果から、経済競争がグローバル化している現代では、法自体の重要性も低下していることまで理論

に含めるのである。論文の末尾は、「(現代社会の；補充長澤) 保護と効率をめぐる政治的闘いにおいては、効率論者の発言力が増し、法システムを、おおよそ一致する経済的結果への収斂へと押し進めていこう」[*ibid*: 65] という一文で締めくくられている。

2.1.2 「ケイガン・テーゼ」

このようにケイガン教授は、現代における国内法規範の影響力を低く評価する。グローバルな市場が形成され、国際競争が隅々にまで浸透している現代社会では、各国の国内法は、その非効率性故に影響力を失ってきていると考えるからである。

この点、あくまでケイガン教授が「国内法規範」として念頭に置いているのは、労働者を保護する法であり、それ故、R. ケイガン理論の射程は、殊の外狭いのではないかと指摘を受けるかもしれない。しかし、教授は次のように明言している。

「産業規制法、労働法、そしておそらく不法行為法、税法、社会福祉法などにおいても、先進工業国における法の差異は減少傾向にあり、それ故、ますます重要性を失ないつつある (to matter less and less) ようにみえる」[*ibid*: 65]。

従って、ケイガン教授が「現代法」として念頭に置いているのは、労働法だけに限られない。R. ケイガン理論の射程は、現代における国内法規範一般に及ぶと考えてよいだろう。そこで以下本稿では、特に断わらない限り、「現代法」をこの意味に用いることにした上で、「ケイガン・テーゼ」を次のように確定する。即ち、「現代法の特徴は、非効率性のために重要性を失ってきている点にある」とする。以下からは、この「ケイガン・テーゼ」を、経済学および社会学の知見から分析する。

2.2 理論的分析

2.2.1 経済学の知見

2.2.1.1 厚生経済学

ケイガン教授の「現代法の特徴は、非効率性のために重要性を失ってきている点にある」というテーゼは、経済学の見地からは如何ように評価し

うるか。ここでは、「法の非効率性」に焦点を当てて、特に厚生経済学の見地から考える。

まず厚生経済学とは、ミクロ経済学を基礎に市場経済における政府の役割を研究する学問である。この厚生経済学で第一定理²³とされている「完全競争市場の均衡は、パレート効率的である」という定理から判断すると、確かに効率論者の言う通り、自由競争を制限する法は資源配分の歪みを生じさせパレート効率を阻害することになる。しかしそれはあくまで「完全競争」の「市場」の存在を前提としており、それ故、「不完全競争市場」あるいは「狭義の市場の失敗」の場合には、法は必ずしも非効率적であるとはいえないのである²⁴。

これを実証するためには、現代における社会保障法の動向を調べればよいだろう。社会保障は完全競争以外も想定しているからである。しかし、ケイガン理論に一層対応させるためには、企業年金法が検証事例としてより適切である。なぜなら同法は、企業年金という国際競争に晒されることを予定した企業の労働報酬コストを規定するとともに、社会保障性も有しているからである²⁵。即ち、教授のいう「国際競争が広まり国内経済に負担をかけるようになった」現代法であっても、社会保障性が強ければテーゼには従わないことを示せば、より説得的な検証になるからである。

以上から、企業年金法が検証事例に適すること並びに、国際市場に置かれている同法がなお重要性を保って増大していればケイガン・テーゼの一反証になることが分かった。後者につき、確かに教授は、現代法の量については言及していないが、「重要」でなくなれば、判例も下位規範も発展せずに「縮減」していくと筆者は考えるからである。そこで、国際市場における非効率性のために企業年金法の重要性が低下し、同法自体が縮減しつつある傾向がみられるかという検証視点を設定する。

2.2.1.2 国際経済学

次に、テーゼの前提である「グローバル化した国際競争が、国内法規範の重要性を低下させている」という分析を、国際経済学の見地から検討す

る。国際経済学とは、ミクロおよびマクロ経済を基礎に国際間の経済取引を研究する学問である。

2.2.1.1では、この分析の当否を問わないまま検討を行ったが、ここでは、このテーゼの前提が国際経済学上必ずしも妥当とはいえないことを検討してから、検証視点を設定する。

まずこの学問の理論的基盤ともいえる「比較優位の原理」からすると、国内経済の悪化原因をその国の国際競争力の低下に求める見方は、理論的に疑わしい。複数のプレーヤー間の分業は、機会費用の存在により、プレーヤーの絶対的水準ではなく、各プレーヤーの他種目での能力水準によって決定されるからである。つまり、国際経済取引は、国と国との競争力の差ではなく、各国内での異なる生産物の相対的価格関係によって決定されるため、理論上国際貿易は、自由競争の下では、ゼロ・サムではなくポジティブ・サムになるのである。とすると、この原理に言及することなく、国際競争による影響を国内法規範に結び付けてしまっているケイガン教授の分析には、やや疑問が生じることになる。

但し比較優位の原理は、生産要素の国際移動が不可能であることが前提となっている。それ故、グローバル化が進み労働者の移動が全く自由になった世界を仮に想定すると、確かにそこでは「絶対優位の原理³¹⁾」という逆のパターンに従う。しかしこれまでの実証研究では、比較優位の原理が当てはまらないほどのグローバル化は未だ実証されてはいない³²⁾。また、仮に今後そうなったとしても、そこではもはや近代国民国家の概念は維持しえなくなるので、教授のように国内法規範を持ち出すことの意味は失われよう。

とはいえ、比較優位の原理は、その他多くの条件の下に成り立っているため、これだけからケイガン教授の分析を一概に断じえないのも確かである³³⁾。そこで本稿では、同分析を前提とした場合と、前提としない場合の両場合に分けて、テーゼを検証することとする。2.2.1.1で前者を検討したので、ここでは後者の場合、即ち「グローバル化した経済競争による影響」という要素を落とし

た上で³⁴⁾、テーゼを考えてみる。

改めてテーゼ中の「現代法の非効率性」に注目すると、教授はそれを二重の意味で用いており、かつそれぞれを区別していないことに気付く。一つは、先にみた資源配分の歪みをもたらすという意味での非効率性であり、競争市場の存在が前提となる。他方で教授は、各国において経済的に非効率な法規範は攻撃を受けるという文脈の中で、「効率性」を、より直観的に総費用と総便益との関係を示す意味³⁵⁾で用いている。後者は、現代法それ自体の非効率性であるから、国際競争市場の影響を直接の前提にしなくともすむ。

そこで、第二の検証視点は、後者の意味の「効率性」を扱う。現代法が、総費用と総便益との関係で、非効率な影響をもたらしているかを、企業年金法を用いて検証するのである。

以上の経済学の知見に基づく分析から、企業年金法を検証事例として、(1)国際競争についての教授の分析を前提とした場合、同法も、資源配分上の非効率性をもたらすために影響力を失い縮減していく傾向がみられるか、(2)前提としなかった場合、同法は、現代企業の経済活動に費用便益上非効率な影響を与えているといえるか、という二つの検証視点が確定した。

2.2.2 社会学の知見

2.2.2.1 法社会学

次に、社会学の見地からは、「現代法の特徴は、非効率性のために重要性を失ってきている点にある」というテーゼを如何ように評価しうるか。ここでは特に、「法の重要性」の部分に焦点を当てて、法社会学³⁶⁾の見地から検討する。

法社会学とは、法システム（法規範・法機構）のあり方およびその作動過程を、社会的諸因子との関連で経験科学的に研究する学問である。この法社会学によって、法は、次のような多様な機能を果たすことが指摘されている。「①社会集団の規範的統一性維持機能、②紛争処理機能、③社会的統合機能、④社会統制機能、⑤保障機能、⑥正当化機能」〔六本1986：137—138〕である。

ここで、ケイガン理論では法がどのように捉えられていたかを考えると、法は、あくまで社会を調整・統制するものという枠でしか捉えられていなかった。即ち、効率論者と保護論者との対立枠組みから論述を始めたことで、法は国民の経済的格差を政府が補正する手段として位置付けられ、上記の④を除く五つの機能は捨象されていたのである。従って、教授が分析した「重要性の低下」に対して、少なくとも残り五つの機能においては、重要性が低下しているとはいえないのではないかと反論できる。

否むしろ、法の機能に加えて、法そのものの意義ないし、「法的なるものとは何か」から考えると、一層の反論が可能である。なぜなら今日では、法的なるものを「人間の行動に対する直接のコントロール」という「事実的な作用」に求める理論よりも、「妥当する準則による行為の根拠づけ」という「規範的な作用」に求める理論のほうが、より適切であることがはっきりしているからである[六本1979: 1—10]。つまり、何を以て法といえるかという問いに対する適切な答えである「特定の行為の正しさを根拠づけること」に言及することなく、法の差異、ひいては法自体が重要でなくなっていく(“to matter less and less”)と判断するのは、正に妥当とはいえないのである。

このようにR. ケイガン理論には、当該社会集団で一般的拘束力を有する規準によって特定の行為を根拠づけるという法の規範的作用や、そのための正当化機能についての言及がない。この点を留保していないということは、同様に重要でなくなっていくとみなしても誤りではないだろう。

以上の分析から、ケイガン教授が法の中心機能として捉えた社会統制機能が、テーゼ通り現代では非効率性のために低下してきているか、並びに、教授が言及しなかった法の規範的側面、特に正当化機能も、テーゼに従って重要でなくなっているかを調べればよいことが分かる。そこで、まず(1)教授が指摘した現代における法の社会統制機能の低下を、企業年金法を用いて検証する。本稿では特に、企業年金制度を「普及させる」という

統制機能に注目する。次に、(2)法の中核ともいえる「規範的根拠づけ」が、現代においては意味を失っていく傾向にあるのかを、同法を用いて検証する。(2)については未だ検討が浅いため、以下に、国際社会学からの検討を加える。

2.2.2.2 国際社会学

現代世界を社会学的見地から研究する学問である国際社会学では、特に「グローバル化」の研究蓄積が厚い。この「グローバル化」なる語は、論者によって含ませる現象が異なる。しかし、中間団体ないし中間共同体の発展・拡大現象は、外すことのできない現象の一つとされている。中間団体とは、個人と国家の中間に位置付けられる諸団体(例えば、企業)の総称であり、近代国家の変容とパラレルにその隆盛が論じられている。

R. ケイガン理論中のグローバル化では、「経済競争」の側面が強調されていたが、本稿では、法の規範的作用と密接に関連することから、この「中間団体の発展・拡大の場」としての側面に着目する。即ち、2.2.2.1 でみた規範的作用を、中間団体の発展に関連づけて分析することとする。

このように社会学の知見からは、(1)企業年金法の社会統制機能は低くなってきているといえるか、(2)同法の規範的作用が中間団体の発展・拡大との関連で重要性を失ってきているといえるか、という二つの検証視点が確定した。

以上、経済学および社会学による分析に基づき、「ケイガン・テーゼ」を検証する四つの視点が導出された。まとめると、次章ではまず「効率性」の小見出しの下で、(1)企業年金法も、その非効率性のために縮減していく傾向にあるといえるか、(2)同法も企業の経済活動に非効率な影響を与えているといえるか、という二つの視点から検証を行う。続いて「重要性」の小見出しの下で、(1)同法の社会統制機能も低くなってきているといえるか、(2)同法の規範的作用が中間団体の拡大・発展との関連で重要性を失ってきているといえるか、という二視点からの検証を行う。

3 検証

本章では、前章で得られた四つの視点に基づいて検証を行う。検証に入る前に、その予備作業として検証事例である企業年金の全体像と沿革を提示し、三カ国の企業年金法に比較可能性を与える。

3.1 企業年金法

本節では、検証の予備作業を行う。まず、企業年金と企業年金法についての全体的な説明を加える(3.1.1)。次に、イギリス・アメリカ・日本における企業年金および企業年金法の沿革を順にみてから、三カ国の現行制度を年金全体から比べることで、実質的にどの部分を比較させるのが妥当かを考える(3.1.2)。これらの過程で、三カ国における企業年金法が絞られ、確定される。

3.1.1 企業年金と法

企業年金とは、企業が従業員のために運営する年金であり、現代に特徴的な社会現象を複数反映しており、さらに、企業内労働報酬の一種としての私的な側面と、老後の所得保障の一手段としての社会的な側面も有していることまでは述べた。

ここで改めて年金から説明すると、年金とは、老齢、障害又は死亡時における所得稼得能力の低下・喪失というリスクを社会的にプールする制度である。この内、老齢リスクが最も高く、そのため老齢年金が最も普及しており年金のほとんどを占めているので、本稿にいう年金は、老齢年金を指している。また、プーリングの形態によって、国・公共団体が運営する公的年金、企業が従業員のために運営する企業年金、そして生命保険会社等が営利目的で運営する個人年金、の三種に分かれる。なお、年金が存在しない国では、同様のリスク・プーリング機能は、「家族」という小集団によって果たされていることが多い⁴⁰。

三種の年金の内、「企業年金」に特徴的な点は、企業内厚生の中に位置付けられることにより、企業による労務管理あるいは雇用政策としての側面がさらに付与される点である。そのために、各企

業における制度設計や給付金額等については、企業内部情報として明かされないことも多い⁴¹。

また国によってその具体的内容は様々である⁴²。給付面でみると、アメリカ・カナダでは公的年金と企業年金がほぼ同水準であるが、イギリス・フランスは公的年金の水準が低いために企業年金による補足割合が比較的高い。逆に、ドイツ・日本・スウェーデンでは公的年金の水準が高いために補足割合は比較的低い。設立案でみると、ほとんどの国で企業年金は私的年金であるため、任意設立であるが、フランス・スウェーデンでは法律が設立を強制しており、スイスでは憲法によって設立が義務づけられている。その他の国々でも、老後保障という社会保障性を有するために、企業年金法による一定の規制が及んでいる。さらにこの企業年金法も、その国における企業年金の沿革によって、その実質は大きく異なる。

このように、一口に企業年金ないし企業年金法といってもその実質をみると、安易に比較できない場合が多い。そこで、検証の際の比較分析を正確ならしめるために、以下ではまず、イギリス・アメリカ・日本の企業年金の沿革を追い、現行年金制度全体の中に位置付けてから、比較の対象となるそれぞれの国における企業年金法を確定する。

3.1.2 三カ国における企業年金法

3.1.2.1 イギリス

19世紀に資本主義の高度化が生じると、17世紀に作られた救貧諸法では量的にも質的にも対応できなくなった⁴³。この間隙を埋めるために普及し始めたのが、退職年金であった。公務員については、制度(The Civil Service Scheme)として法制化された[The Pension Law Review Committee 1993: vol.1, 55]が、民間労働者については、制度化されず雇用主の恩恵によるものとされた[Blake 1995: 27]。

20世紀に入ると、国が国民のための老齢年金制度を設けたが、受給資格を得るためには資産調査を必要とし、給付額も低かったので⁴⁴、従来から続いていた各職域で運営される退職年金の発展が止

むことはなかった。

第二次大戦後には、ベヴァレッジ報告 (*Social Insurance and Allied Services*) に基づいて社会保障制度が整備され、その際成立した国民保険法 (the National Insurance Act 1946) が、国による老齢年金制度を統合的な国民保険制度の中に組み込んだ。当時のイギリスの社会保障政策の指針は、ベヴァレッジ報告の正式名称『社会保険および関連サービス』が示している通り、社会保障制度の中心に、均一拠出・均一給付の社会保険を据えることであった⁴⁵。

ところがその見通しは外れ、その後公的扶助受給者が増加して財政が悪化したため、国民保険法の1959年改正により、年金制度の中に所得比例年金が導入された。これは、均一拠出・均一給付の原則が崩されたことを意味する。さらに、同改正法は、なお発展を続けていた各職域ごとの年金(以下、職域年金と呼ぶ)の掛け金と、新たに導入する国による所得比例年金制度の掛け金との重複を避けるため、一定レベル以上の給付を保障している職域年金に対して、国への保険料拠出を減額することを認めた [The Pension Law Review Committee 1993: vol.1, 55]。その後、社会保障年金法 (the Social Security Pensions Act 1975) により、本格的な所得比例年金 (the State Earnings Pension Scheme; SERPS) が導入された。同法は、SERPSと同レベルの給付を保障すれば、職域年金を適用除外すること (contracted-out) まで認めた (sections 26 to 52)。

以上の小史から、イギリスにおいて「企業年金」に当たるものを探すとすると、職域年金から公務職域を除いた部分といえる。この「公務職域を除いた職域年金」は、国が運営する年金よりも早く存在していたが、制度としては長く認められなかった。ところがその実態は、積立資産を例にとると、1970年の44億ポンド、80年の335億ポンド、85年の1,010億ポンド(以下、本稿における通貨換算については注44を参照)と急成長を遂げ、80年代には膨らんだ運用資金を雇用者が濫用する例が目立った [Nesbit 1995: 134]。そこでようやく、

企業年金を初めて正面から規定したthe Pensions Act 1995が制定され、1997年から施行されている。

3.1.2.2 アメリカ

17世紀の植民地時代に培われた生活個人責任の伝統と、「アメリカ人の心の中に底流として存在する……中央(連邦政府; 補充長澤)が強大になり過ぎることに対する警戒心」[田中1980: 35]の両者は、アメリカにおける社会保障制度の発展を遅らせた⁴⁶。しかし1920年に、連邦公務員に対して退職年金制度が設けられ、その他の国民に対しては1935年に、ニューディール政策の一環として制定された社会保障法 (the Social Security Act of 1935) が老齢年金を設けた [Mcgill, Brown, Haley, & Schieber 1996: 12-19]。しかし、後者の実質的内容は不十分なものであったため企業年金の発展は続いた。

内国歳入法による優遇措置が採られていたこともあり、企業年金制度は民間企業の間にも広く根付いていたが、それだけ雇用者による濫用のケースも多かった⁴⁷。この濫用行為を防止するために、早くも1974年に連邦法として制定されたのが、従業員退職所得保障法 (the Employee Retirement Income Security Act of 1974, 以下エリサ法と呼ぶ) であった [ibid: 34]。このエリサ法が、アメリカ企業年金の基本法となっている。

このようにアメリカでは、企業年金が制度として早くから根付いており、今日の積立資産総額も、3兆4千億ドル(1993年) [厚生年金基金連合会編1998: 243]と世界一の規模になっている。

3.1.2.3 日本

わが国では、労働者が退職するときに、退職金、退職手当、退職慰労金、勤続慰労金、退職功労金などと呼ばれる一連の退職一時金が支払われる制度が古くから存在していた。このため、1875年から整備され始めた公務員の恩給制度を別にすれば、退職年金制度が広まったのは第二次大戦後である。しかしアメリカ・イギリスのように、ある会社が始めたものが次第に制度として普及したのではな

く、わが国では、まず国が、最初に制度として民間労働者のための年金制度を作った。1942年、「年金保険制度ニヨリ、其ノ生活ヲ保障シ、生産力拡充ノ基本タル労働力ノ保善増強ヲ図⁴⁸」る目的で制定された労働者年金保険法がそれに当たる。

同法は、二年後に厚生年金保険法として整備されたが、戦後のハイパーインフレーションによって、老齢部分が凍結されてしまう〔厚生統計協会編1996：23〕。そのため、戦前にあった退職一時金制度が急速に復活した。経営者側は、原資負担を平準化させるために年金化を望んでいたが、年金にすると、当時の税制下では事前引当てされないために、企業にとっては却って不利であった。

そこで1957年に、日本経営者団体連盟、信託協会、および生命保険協会は、企業年金の税制上の優遇措置を大蔵省に求めた。この際アメリカの制度を参考にし、法人税法の一部を改正（1962年）して作られたのが、適格退職年金制度である。これに対抗して厚生省は⁴⁹、イギリスの適用除外制度（the contracting-out scheme）を参考に、厚生年金の一部代行を兼ねた企業年金として、厚生年金基金制度を創設した。この制度は、厚生年金保険法の1965年改正によって規定されたが、公的年金たる厚生年金本体とは異なり、あくまで任意制の私的年金である。

このように、現在でも日本の企業年金は、税法上の一定の資格要件を備えて国税長官の適格承認を受けることで租税優遇措置が認められる「適格退職年金」と、公的年金たる厚生年金の一部を代行しさらに企業独自の上乗せをする「厚生年金基金」の二制度に分かれており⁵⁰、この二制度を同時採用している企業も少なくない。また、1993年に約6,000社を調査した〔労働大臣官房政策調査部1995〕によると、その年に何らかの退職金制度を採用している企業92%の内、上の企業年金制度のいずれも採用せずに退職一時金制度のみを採用している企業は、未だ47%にのぼる〔同：18〕。イギリス・アメリカとは異なり⁵¹、企業年金の機能を退職一時金という別の制度が代替していたため、企業年金自体の歴史は浅いのが、日本の特徴である。

3.1.2.4 三カ国の現行年金制度

以上の沿革をもつイギリス、アメリカ、日本では、現在図1のような年金制度が敷かれている。

イギリスの分類では、年金はまず、“state pension（図1の基礎年金と所得比例年金を併せた部分）”と、“non-state pension（上記を除く全ての部分）”に大きく分かれ、後者はさらに、“occupational pension（職域年金の部分）”と、“personal pension（自営業者制度の部分）”に分かれる。

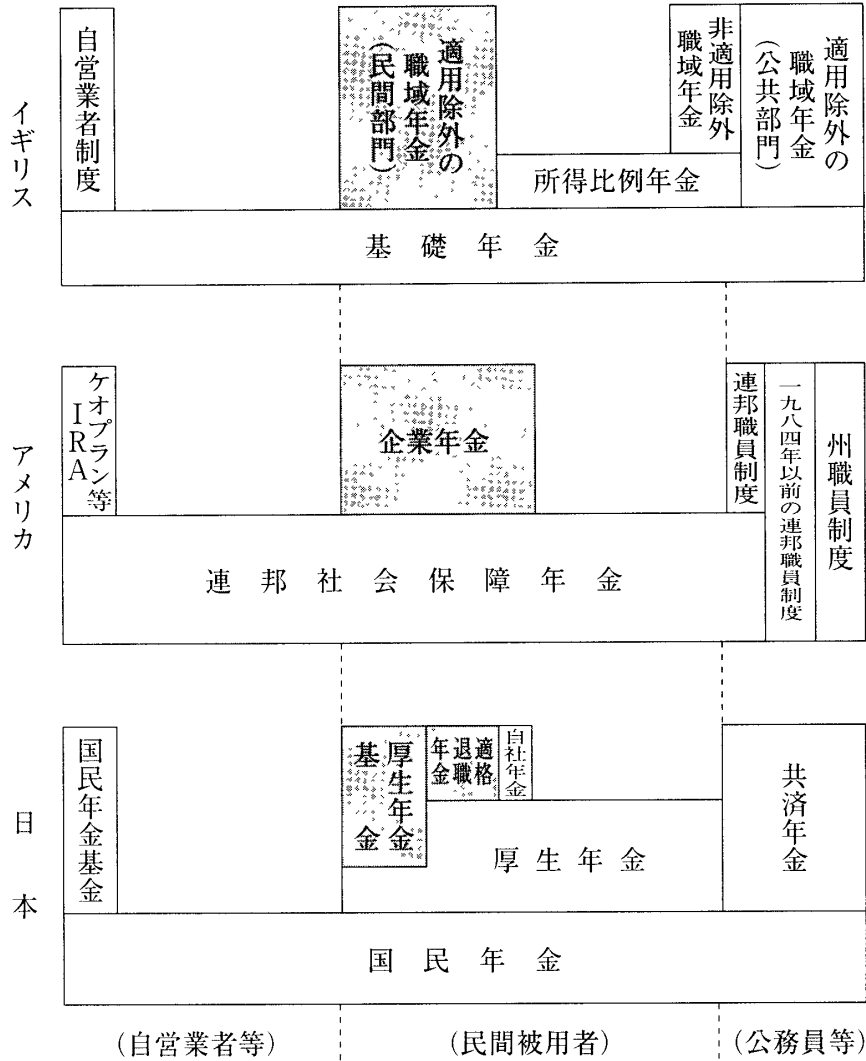
“occupational pension”は、被用者のための年金を指すが、公共部門（public sector）では国等が運営し、民間部門（private sector）では私企業が運営する。

アメリカの分類では、“public pension（図1の連邦職員制度、1984年以前の連邦職員制度、州職員制度、連邦社会保障年金を併せた部分）”と、“private pension（上記を除く全ての部分）”に分かれる。“public pension”は、連邦ないし州が運営するものであり、連邦職員・州職員を対象とする制度と、それ以外の国民を対象とする制度に分かれる。“private pension”は、“corporate pension（企業年金の部分）”と、“personal pension（IRA、ケオプラン等の部分）”に分かれ、それぞれ、私企業が被用者のために運営するもの、生命保険会社等が個人のために運営するもの、である。

日本の分類では、まず「公的年金」（図1の国民年金、厚生年金、そして共済年金を併せた部分）と「私的年金」（上記部分を除く全ての部分）に大きく分かれる。公的年金は、国あるいはこれに準ずる公共団体が運営するもので、全ての国民を対象した基礎年金と、民間被用者を対象とした厚生年金と、公務員・教職員等を対象とした共済年金の三制度がある。私的年金は、私企業が被用者のために運営する企業年金と、生命保険会社等が個人のために運営する個人年金に分けられる。

以上の検討から、イギリスの“occupational pension”の民間部門、アメリカの“corporate pension”，日本の厚生年金基金と適格退職年金が、それぞれ実質的に対応することが分かる。これら

図1 三ヶ国の現行年金制度の概念図



注) 「厚生年金基金連合会編1996」等を参考に、長澤が作成した概念図であり、図の面積と加入員数・給付額との間には誤差がある。

三ヶ国の「企業年金」は、図1の黒塗部分で表わされている。

「企業年金」が確定したので、「企業年金法」も以下のように確定する。

- ① イギリスのthe National Insurance Act 1946 (特に1959年改正), the Social Security Pensions Act 1975, the Pensions Act 1995, およびこれらの関連実定法。
- ② アメリカのエリサ法, および内国歳入法等の関連実定法⁵²。
- ③ 日本の厚生年金保険法 (特に1965年改正) と法人税法 (特に1957年改正), およびこれらの関連実定法。

3.2 効率性

以上のように確定した検証事例を用いて、本節では、ケイガン・テーゼを「効率性」の観点から検証する。各国において、(1)R. ケイガン理論通り企業年金法も非効率性のために縮減している傾向にあるか(縮減傾向の有無), (2)同法は企業の経済活動に非効率な影響を与えているといえるか(非効率性付与の有無)を順に調べていく。

3.2.1 イギリス法

3.2.1.1 縮減傾向の有無

イギリスにおいて企業年金法は縮減傾向にある

といえるか。まず2.2.1で述べたように、ここではケイガン教授の分析に従い、国際経済競争が国内法規範に影響を与えていることを前提とする。またイギリスでも企業年金は会社の従業員が多く大規模であるほど採用されており [Blake 1995: 103], 国際市場で競争している会社はそのような大規模な会社であることがほとんどであることから、イギリスの企業年金法が、グローバル化した現代の国際競争に晒されているという点は満たされる。

さて第一に、3.1.2.1でみたようにイギリスの企業年金法は、制度の採用を会社に強制していないので、自由競争を制限しているとはいえない。即ち、国に許可されて一旦制度を始めると、受給権の保護等の強行規定が適用されるが、その前の段階である制度を行うか否かの判断は、企業の自由に任せられているのである。優秀な人材を確保するために企業年金制度を採用すること多いため、むしろ競争の一環として捉えることができる。従ってこの点から、同法がパレート効率性を阻害しているとはいえなくなる。

第二に、グローバル化しつつある現代でも、イギリス企業年金法はなお成熟化しつつある傾向をみることができる。まず、3.1.2.1でみたように従来公的年金の法律に付随して規定されていた企業年金は、1995年に新たな制定法として定められた。また、労働法並びに信託法の下位分野として、判例法も日々蓄積されている。さらにイギリスの場合、EC法を法源とする企業年金法も成熟しつつある⁵³。確かに1958年のEEC条約締結当時は、「社会政策分野における加盟国権限のECへの譲渡は予定されていなかった」[山根編1996: 247]が、現在では、条約、指令等種々の法規範の蓄積により、EUは以下の六つの政策目標に対応するようになっている。①年金給付における男女の平等、②国境を越える支払保証、③会社倒産時の受給権保護、④国境を越える年金資産投資、⑤国境を越える資産運用サービス提供、⑥国境を越える制度加入資格 [The Pension Law Review Committee 1993: vol.1, 177] の六つである。

以上をまとめると、まずイギリスの企業年金法は、企業年金自体が任意制度であることから、競争制限的とはいえない。次に同法は、国内立法機関・司法機関およびEU/ECによって成熟化しつつある。従って、国際競争が激化したとされる現代においても、その非効率性のために縮減している傾向はみられないといえる。

3.2.1.2 非効率性付与の有無

ここでは国際競争の影響を分析対象から外した上で、イギリス企業年金法自体が、現代企業の経済活動に非効率な影響を与えているか否かを検証する。従って2.2.1で述べたように、ここにいう「非効率性」とは、資源配分上の非効率性ではなく一般的な非効率性を指している。しかし観察するためには、より具体化する必要がある。そこで、企業の生産上の効率性および組織上の効率性⁵⁵を参考に、「非効率性付与」とは、「より低いコストで同量のアウトプットをなしうる状況、あるいは所与のコストでより多くのアウトプットをなしうる状況、のいずれかを生じさせる要素を制度に与えること」として考える。

このように考えると、まず第一に、企業年金法が企業年金制度の運営を非効率にしていないかを観ることができる。

この点イギリスでは、3.1.2.1でみたように企業年金制度の運営を直接規制する法規範は長い間存在せず、柔軟な運営が行なわれてきた⁵⁶。それ故、運営効率の悪さよりもむしろ従業員を保護する新たな規制が要請され、その世論の要請を受けて制定されたのが1995年年金法であった。しかし、逆にそれだけに同法には、受託者の3分の1は従業員から選ばなければならない (section 16) 等、制度運営上非効率となるルールが定められている。但し、施行されたのが1997年なので、実際にどのような効果が現われたかを観察することは未だ困難である。

第二に、企業年金法が受給権の保護を義務づけることで、企業年金制度の積立資産運用を非効率にしていないかを観ることができる。

この点、1995年年金法が最低積立水準を法定化した (section 56) ことが、今後、資産運用面に非効率な影響をもたらすと予測されている。従来、イギリス企業年金の積立資産構成は、ハイリスク・ハイリターンである「株式」の比率が高かったが⁵⁷、新年金法が受給権保護のために積立水準を引き上げたため、ローリスク・ローリターンである「債券」の比率をこれからは高めなければならないからである。

但し、ここでさらに注目すべきことは、「債券」の比率を高めざるを得なくなることが別の効果をもたらすことである。マーキュリー・アセット・マネジメント社の社長であるクリフォード・ショウ氏は、企業年金の種類別数に、今後変化をもたらすだろうと指摘している（筆者によるインタビュー）。

まず、その企業年金の種類について説明すると、企業年金は給付内容からみて大きく二種類に分けられる。一方は、給付建て (defined benefit pension arrangement 以下DBと略す) と呼ばれ、事業主が一定額の給付をすることを従業員に約するものである。もう一方は、拠出建て (defined contribution pension arrangement 以下DCと略す) と呼ばれ、事業主が年金積立資産として每期一定額の拠出をすることを従業員に約するものである⁵⁸。つまりDBの場合、本人の給与や勤続期間等を変数として予め定められた計算式から算出される一定の額が支払われるが、DCの場合、支払われるのは事業主側が拠出した一定額の掛金を運用した額であり、運用の結果次第で変動する。このDBとDCのイギリスにおける比率に、1995年年金法は長期的な影響を与えるだろうと、ショウ氏は言う。

「安全性のために非効率な資産運用を余儀なくされることで、DBを採用している企業は、同じ額の給付をするのに、より多くの資金振当てが必要になる。そのため現在、多くの企業がDBからDCへの変更を検討している。イギリスにおけるDBとDCの割合は、1995年時で約92%対8%であったが、今後10年間で、80%対20%、あるいは50%対50%になるとみる者もいる。」

このDBからDCへの転換は、資産運用の市場リスクの負担が、事業主側から従業員側に移転することを意味している。確かに、転職者にとっては有利となる面もあるが、市場リスクがあるにもかかわらず確定した額を保障してくれる従来の方針が放棄されるという点から考えれば、全ての従業員にとって保護の程度が一定程度低まるといえよう。ここに、従業員の保護を目的として制定された法律が、運用効率を低めることを通じて、却って保護の度合が低くなるというディレンマが存している。即ち、法によって保護を厚くすることが、効率性を落とし、逆に保護の度合を下げているというディレンマを観察できるのである。

以上のようにイギリスの場合、企業年金法は、企業の制度運営及び資産運用に非効率な影響をもたらすことが予測されている。特に後者では非効率性が、法律の目的とは逆の効果を生じさせるメカニズムの重要な要素であることが観察された。

3.2.2 アメリカ法

3.2.2.1 縮減傾向の有無

まずアメリカでも企業年金は、従業員の多い大規模な会社であるほど採用されており [Turner & Beller eds. 1992: 104]、グローバル化した国際競争に晒されているという点は満たされる。

次に、企業年金制度が任意制である点も、同様である。

そしてアメリカでも企業年金に関する判例法の蓄積が続いている。但し、アメリカに特徴的なことは、エリサ法制定後ほとんど例外なく毎年、同法の関連法規が法律レベルで制定されていることである [Mcgill, Brown, Haley, & Schieber 1996: 38]。量が増えているのみならず、内容も、税、会計、雇用等管轄範囲が広がりつつある。この点についてOECDは、「アメリカの企業年金規制環境は、他のOECD諸国に比べてはるかに複雑である」 [OECD 1993: 11] と指摘している。

以上のようにアメリカの企業年金法も競争制限的であるとはいえず、司法機関および、特に立法機関によって成熟化しつつある。従って、国際競

争が激化したとされる現代においても、その非効率性のために企業年金法が縮減している傾向はみられない。

3.2.2.2 非効率性付与の有無

企業年金受給者の保護を図ることを主目的とするエリサ法（2条b項，c項（29 U.S.C. §1001 (b)&(c)））は、却って制度の管理・運営コストを高めるといふ非効率性を付与している。主なコストとして、以下の三つが挙げられる。

第一に、公開・報告用資料の作成コスト、並びにそのための記録の保持コストである。エリサ法が、第1編（受給権の保護）B章（規制条項）に第1部（報告および情報開示）を置き、その中の11の条文によって制度のディスクロージャーを徹底させていることによる⁵⁹。このコストは、ほぼ毎年にもわたって関連法が制定されること⁶⁰によって数倍にも膨れ上る。そのため、公開・報告の作業をアウトソーシングすることによって、コストを下げようとする会社も少なくない。

第二に、年金給付保証公社への保険料支払コストである。エリサ法は、「制度終了保険」と呼ばれる保険制度を創設し、企業年金制度を止めてしまった会社の加入員に、当該会社の積立資産状況とは関係なく一定限度の給付を保証し、公益法人たる年金給付保証公社が、その運営にあたっている⁶¹。全てのDBがこの保険制度の強制加入対象であり、保険料納付義務がある。この保険料が増額され続けている [Ippolito 1989 : 215] ことから、負担コストが増え続けている。

第三に、資産運用専門家への報酬コストである。アメリカ企業年金法は、公的年金との税制上の調整等を原因として複雑化が顕著である。加えて、特にDBの場合確実な資産運用が要求されるため、専門家たる外部の投資マネージャーを事実上採用せざるを得ない。ところがその報酬額は、決して小さくないのである⁶²。

このようにエリサ法は、安全性確保の副作用として管理・運営コストを増加させるという非効率性を制度にもたらし、一部の制度を終了に追い込

むと同時にDCを増加させている⁶³。

次に、エリサ法は資産運用面でも非効率性をもたらしている。なぜならイギリスでもみた最低積立水準（302条（29 U.S.C. §1082））に加えて、404条a項（29 U.S.C. §1104）が、従来信託判例法ないし第2次信託法リステイトメントで用いられていた「プルードント・マン・ルール」を「同様に採用し」 [Langbein & Wolk 1995 : 651] ためからである⁶⁴。プルードント・マン・ルールとは、受託財産の投資の際の行動基準であり、この基準によると相対的にリスクの高い投資は「投機」とみなされ当然に思慮を欠く（imprudent per se）と判断されてしまう場合が少なくない。同ルールは、確かに受益者の保護に資するが、運用効率を落とすことによって却ってリターンを減らすという副作用も有しているといえる⁶⁵。ポートフォリオ理論⁶⁶から考えれば、制度運営者が「危険回避的」であって、リスクに対する限界代替率と投資対象の交換比率が等しくなる組み合わせを選ぶことで期待効用を最大化できるのに、法規範が別の基準を採っているために最適な組み合わせが許されないのである。

確かに1979年には、労働省が、エリサ法上の規定はそのままに連邦規則（C.F.R. 2550. 404a-8）によってポートフォリオ理論を導入した。しかし、下位規範による修正効果は薄いようである。年金給付保証公社主任研究員のリチャード・A・イッポリット氏が、導入から7年経た1986年の著書の中で、次の点を指摘しているからである。

「年金制度運営者が特異な投資決定をしていることを明らかにするような行動上の特徴が、数多くみられる。……はつきりいってしまえば、彼らの収益率は、他の投資家達に比べると、奇妙なほど低い」 [Ippolito 1986 : 164]。

以上の観察から、アメリカ企業年金法の場合、企業の制度運営及び資産運用に非効率な影響をもたらしていることが示された。他方で、その法律がもたらすそのような非効率性を、行政機関が下位規範によって修正していることも観察された。

3.2.3 日本法

3.2.3.1 縮減傾向の有無

まず日本でも企業年金は、従業員の多い大規模な会社であるほど採用されており〔厚生年金基金連合会編1998：125〕、グローバル化した国際競争に晒されているという点は満たされる。

次に、任意制である点も同様である。

イギリス・アメリカと比べて判例法の蓄積は乏しいが、日本では行政立法の蓄積が顕著である。但し興味深いことに、わが国の政令・省令に相当する規則（rules & regulations）レベルでは、前二国の方がむしろ詳細で充実している⁶⁷。日本に特徴的なのは、その分厚生省から発せられる通達の量が極めて多いことである⁶⁸。通達は本来内部効果しか持たない〔塩野1994：76—77〕が、具体的な中味を調べると企業年金については、ほぼ例外なく法令解釈・様式設定を行っている⁶⁹ので、機能的な比較としては英米の規則レベルに相当する。従って、通達を含めると、わが国の行政立法⁷⁰の成熟さが現われてくることになる。

以上をまとめると、日本の企業年金法も競争制限的であるとはいえ、特に行政機関によって成熟化しつつある。従って、国際競争が激化したとされる現代においても、その非効率性のために縮減している傾向はみられない。

3.2.3.2 非効率性付与の有無

まずアメリカ・イギリスと同様、日本においても従業員の保護を厚くしようとすれば、制度の管理・運営コストがかさむのは避けられない。しかしわが国の場合、企業年金法による非効率性付与は、行政機関の積極的介入によって一定程度抑えられてきている。

確かにアメリカでも行政機関の積極的な活動が観察されたが、彼国では四つの監督官庁が一つの制度の管轄を分け合っており⁷¹、いずれも費用をかけさせて監視するという姿勢が強かった。これに対してわが国では、制度別到大蔵省と厚生省が縦割りに管轄しており、それぞれにおいては効率的な指導が行き届いてきた。例えば、後者の厚生

年金基金の場合、責任準備金の計算に用いる予定利率まで一律に指定されてきた⁷²。また $5 * 3 * 3 * 2$ 規制⁷³という投資対象の事前法定規制によって、投資の専門家を雇うコストをほとんど不要にまでしてきた。さらに通達の中には「合理化」や「円滑な処理」といった文言が散見される⁷⁴。富士通厚生年金基金の村田尚明氏は、厚生省年金局の管理・指導についてこう述べている（筆者によるインタビュー）。

「制度運営の枠組みは任せきりです。重要書類には必ず雛型が送られるし、少しでもあいまいなところは、事細かに通知・通達が送られてきます。基本的には、指示に従っていただければいいのです。配慮が行き届きすぎているかもしれません。」

このようにわが国では、企業年金法が与える制度運営の非効率性は、行政機関による一括管理によって一定程度吸収されている。

では、資産運用面では非効率性をもたらしていないか。この点、日本の年金積立資産運用の非効率性は顕著である⁷⁵。特に $5 * 3 * 3 * 2$ 規制が、運用資産構成を予め縛るいわゆるリーガル・リスト方式であり、先に述べたように運営上のコストは落とせるが、ポートフォリオ理論に基づく運用にとっては大きな障壁となってきた。平成9年12月から同規制が廃止されたということは、おそらく運用自体の非効率性が専門家への報酬等の投資戦略コストを上回ると判断されたのであろう。但しここで注目すべきことは、同規制の廃止が決定された（平成9年3月28日閣議決定）直後に、受託者の責任についてのガイドライン⁷⁶が、厚生省年金局運用指導課から出されたことである。

なお、運用に非効率性をもたらされていても、イギリス・アメリカで観察されたディレンマ、即ち、法規によって従業員の保護を厚くすることが資産運用に非効率性を与えて保護の度合を却って低めるというディレンマは、日本では観察されない。それは、わが国にはDCに相当する企業年金が未だ存在しないことで、メカニズムの一部が断ち切られることによるものと考えられる。

以上のように、日本の企業年金法が生み出す制

度運営上の非効率性は、下位規範によって相当程度吸収されている。他方で資産運用面では、確かに非効率性を付与しており、これを受けて、運用資産構成の事前法定を命ずる法規範が近年廃止されると同時に、廃止に対応した新しい下位準規範（ガイドライン）が作られている。

3.2.4 比較分析

これまでの観察結果は、次のようにまとめられる。第一に、イギリス・アメリカ・日本において、企業年金法は競争制限的ではなく、現代においても縮減傾向はみられなかった（但し、日本については、資産運用に関して一定の縮減がみられた。次段落の第二点目を参照）。むしろイギリス（立法機関・司法機関・EU/EC）、アメリカ（立法機関・司法機関）、日本（行政機関）においては、同法の成熟化傾向がみられた。

第二に、イギリス・アメリカ・日本において、企業年金法は制度運営・資産運用上の非効率性をもたらししていた。イギリスでは、資産運用の非効率性を通じてDC化という副作用が予測されていた。アメリカでは、制度運営の非効率性を通じてDC化という副作用が実際に生じていた。日本では、行政機関による下位規範創設が、制度運営の面では非効率性を一定程度吸収していたが、資産運用の面では非効率性を逆に付与していた。特に資産運用の面では、資産構成に関する下位規範の一定の縮減とともに、資産運用関係者の責任に関する下位準規範の新設が観察された。

以上の分析結果から、(1)三カ国の企業年金法（日本の下位規範の一部を除く）は、R. ケイガン理論通り非効率性のために縮減しているとはいえない、および(2)同法は企業の経済活動に非効率な影響を与えているといえる、と判断できる。(2)については、現代社会が企業に要請する社会的役割が効率性を妨げているということができよう。なお(2)の非効率性は、イギリス、アメリカで観察された「法が制定目的とは逆の効果をもたらすメカニズム」の構成要素になっていることも分かった。

従って本節の検討から、「現代法の特徴は、非効

率性のために重要性を失ってきている点にある」というケイガン・テーゼは、次のように検証された。まず、テーゼの前提である国際経済競争の影響を維持して考えた場合、換言すれば非効率性を国際市場における資源配分の歪みとの関係で捉えた場合、テーゼは本事例に適合しなかった。即ち、必ずしも現代法は非効率性のために重要性（縮減傾向にないという意味で）を失ってきているとはいえないことになる。

次に、国際経済競争の影響を維持せずに考えた場合、換言すれば、非効率性を総費用と総便益との関係で捉えた場合、テーゼの内、「現代法は非効率性をもたらししている」という点は本事例に適合したが、「そのために重要性（縮減傾向にないという意味で）を失ってきている」という点は十分には適合しなかった。即ち、確かに企業年金法は、現代の制度運営・資産運用において非効率性をもたらししている。しかしそのために縮減傾向を示したのは、日本の下位規範のみであったからである。なお、企業年金法のみを以て「現代法」とすることはできないので、この視点に関してこれ以上の一般化はできない。

このように本節では「重要性」の意味を一定の意味に限定した上で、「効率性」に焦点を当てて検証を行った。そこで次節では、その「重要性」の意味をより掘り下げた視点から検証を行う。

3.3 重要性

本節では、ケイガン・テーゼを「重要性」の観点から検証する。各国において、(1)企業年金法の社会統制機能も低くなってきているといえるか（社会統制機能の測定）、(2)同法の規範的作用が重要性を失ってきているといえるか（規範的作用の測定）を順に調べていく。

3.3.1 イギリス法

3.3.1.1 社会統制機能の測定

イギリス企業年金法の社会統制機能を測定するに当たって、本稿は「企業年金の普及率」を観察対象とする。即ち、同法が有する複数の社会統制

機能の内、企業年金制度を普及させる機能に着目する。換言すれば、企業年金法が有する「是認的・報償的・積極的サンクション」[川島1972:333]

(以下、肯定的サンクションで総称する)の実効性が、現代において低くなってきているか否かを観察するのである。注34で言及した通り、ここにいる「現代」とは、R. ケイガン理論で念頭に置かれているいわゆるグローバル期であるが、以下にみるようにここでは数的データを直接取り扱うので、一応の基準として1990年以降とする。なお、肯定的サンクションのみを分析しても、社会統制機能を検証しきれたことにはならないのは当然である。しかし本稿の目的は社会統制機能の一般理論を構築することではないばかりか、むしろ検証過程の簡明化を図りたいので、直接の対象は肯定的サンクションのみとし、否定的サンクションについては時宜に応じて配慮することとする。

さて、イギリスにおける企業年金の普及率、つまり民間被用者数に占める企業年金加入者数の割合は、以下の図2の通りである。

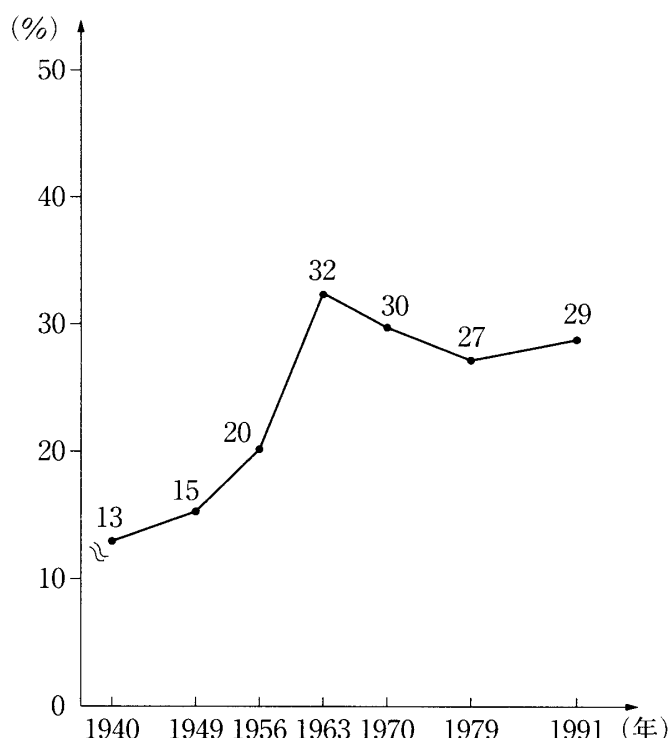
まず、普及率の推移の特徴を捉えると、1963年までは増加傾向がみられるが、それ以降は減少ないし維持傾向がみてとれる。前者については、特に、1956年～63年の期間の伸びが顕著である。

次に、肯定的サンクションとして機能した要因を検討する。第一に考えられるのは、企業年金法の一部としての優遇税制である。企業年金法が、企業年金の普及を促進させるために、掛金および運用収益を非課税とし給付金のみ課税するように定めることである⁷⁷。法規範を社会構成員の行動に価格を設定する社会装置として用いる、いわゆる「インセンティブ規整⁷⁸」の内、当該行動を促進するケースといえる。

この税制上の優遇措置をイギリスで初めて規定したのは1921年財政法であり、強力な促進剤(a powerful impetus)になったという評価を受けている[The Pension Law Review Committee 1993: vol.1, 60]。

第二に、保険料の減額が挙げられる。これも促進的インセンティブ規整の一種ではあるが、イギ

図2 イギリスにおける企業年金の普及率



資料) 民間被用者数: [Central Statistical Office 1948: 93] [id 1954: 97] [id 1964: 112] [id 1981: 151] [Office for National Statistics 1997: 125—128]

企業年金加入者数: [Hannah 1986: 67] [The Pension Law Review Committee 1993: vol.1, 580]

リス企業年金の沿革が反映している。3.1.2.1で述べた通り、イギリスでは国の年金である所得比例年金を導入する際、それにみあう給付を行っている職域年金には、国に対する保険料の拠出を減額することを認めた。つまり、当時の保守党政府が国の年金の拡大を抑えて代わりに職域年金を普及させるために行った、国民年金保険法の1959年改正である。前年に発表された政府白書『高齢者に対する所得保障—国民保険制度の今後の展開』

[Ministry of Pensions and National Insurance 1958] は、提案目的として次の三点を掲げている。

「①国民保険制度を健全な財政基盤の上におく、②適切な職域年金によってカバーし得ていない被用者が、当人の所得に関連した相当程度の年金を得られるような保障を設ける、③職域年金の最善の発展を維持・促進させる」[ibid: 13]。

そこで翌年の改正法は、「国の年金への拠出が義務づけられている保険料を減額する」という肯定的サンクションによって、特に③の目的の実現を図ったのである。この1959年改正法による保険料の減額が、丁度急成長期（1956年～63年）に当たり、 χ^2 乗検定を応用させて⁷⁹、同改正が普及に与えた影響を検定すると、法改正の有無と加入者の増加率との間に有意な関係があることが分かる。

このように1963年以前は、普及面での社会統制機能の実効性が高かったことが観察されたが、それ以後はどうなったのか。まず第一に言えるのは、既にみてきたように、その後の企業年金法が普及よりも受給権保護に主眼を置くようになってきたことである。いわば、社会統制機能から正当化機能への重点移動である。

第二には、EU/EC法の影響が挙げられる。3.2.1.1で詳しくみたように、イギリスが、国内法規範によって、企業年金に関する一定の社会統制を図ろうとしても、それがEU/EC法違反「であれば」（あるいは、「になれば」）、実効は困難になるからである⁸⁰。

以上の検討から、イギリス企業年金法の普及面における社会統制機能が、1963年までは高かったことはいえる。しかしそこから、現代では、当該機能が低くなってきているとまではいえない。なぜなら、確かに現代のEU/EC法の影響により、イギリス国内法の社会統制機能の実効性が低まっているといえる部分もあるが、他に、企業年金法自体の重点が、社会統制機能から正当化機能に移ってきているといえる部分もあるからである。

3.3.1.2 規範的作用の測定

ここでは、法の法たるゆえんともいえる「規範的作用」までが、R. ケイガン理論通り、現代においては重要性を失いつつあるのかを、イギリスの企業年金法を用いて検証する。なお、ここでも一応の目安として、グローバル化した「現代」とは、1990年以降を指すものとする。

まず、イギリスにおいて企業年金関係者間の秩序形成・維持には、信託（trust）という法形式が

用いられてきた。即ち、会社の事業主が信託の設定者（settlor）、役職員が受託者（trustee）、従業員が受益者（beneficiary）となり、積立資産は、信託財産（trust property）として会社の他の資産と区別して管理された。

しかし、設定者は、通常適用される信託の原則を信託証書で修正したり排除したりすることができる〔Hayton 1993：26〕ため、現実には役職員による柔軟な運営が可能であった。それ故、1960年代頃から90年代までの法使用の実態としては、設定者が、信託証書において1925年受託者法の適用を排除し、かつ1961年受託者投資法で認められた投資権限をさらに強化させることが広く行われていた〔Hand 1993：102〕のである。通常、信託証書には規則（rules）が付随しており、信託設定の際その規則が全体的にどのように仕上がるかはソリシターのやり方によって異なった〔Escolme, Hudson, & Greenwood 1991：57〕という指摘さえある。3.1.2.1で述べた1980年代の濫用増加は、そのほとんどがこの信託の柔軟性を利用したものであった。

しかし1990年代に入って、イギリス世論を動かす濫用事件が起きる。イギリスのメディア王ロバート・マックスウェル氏が、巨額負債の返済のために、氏が実質的にコントロールする会社の年金資産を流用したマックスウェル事件（1991年）である〔Nesbit 1995：136—138〕。この事件で重要なのは、その被害額が約4億ポンドと巨大である点である⁸¹。即ち、一人の人間の恣意的取扱いによって、極めて多数の人間の老後保障が左右されたことを意味する。現代において会社が大規模化して「雇用社会⁸²」になっていることと、私的利益を追求する会社が一定の社会保障的役割を担う要請が高まってきていることが相まって生じた事件といえる。

この流れを受けて現代のイギリスでは、沿革的にも法形式的にも事業者による恣意的行為の余地が残されていた企業年金の分野に、明確な権利義務規定を制定法によって取り込む動きが生じている。「企業年金制度加入者が制度運営者による恣意

的取扱いを受けずに年金を受け取る」という特定の行為を根拠づけ、正当化するルールが要請され、それに応えたのが1995年年金法であった。また先に言及したバーバー判決のように、イギリスの場合、ECに、年金に関する自らの行為の正当性に対する判断を求める、つまり根拠づけを求める動きも生じている。従って、このような根拠づけの要請に応える法の規範的作用の重要性は、むしろ高まってきているといえよう。

以上のように、現代のイギリスでは、企業年金法の規範的作用が重要性を失いつつある傾向はみられない。現代において、いわば国家に比肩する財政力を持つに至った中間団体である企業による個人権⁸³の抑圧を防ぐ必要が生じていること、またEU/EC法という新たな法規範形成の道が開かれつつあることから、法の規範的作用への期待は、国内実定法に限らず、むしろ高まってきているといえる。

3.3.2 アメリカ法

3.3.2.1 社会統制機能の測定

イギリスと同様に、企業年金法の普及促進機能を分析する。アメリカにおける企業年金の普及率、つまり民間被用者数に占める企業年金加入者数の割合は、以下の図3の通りである。

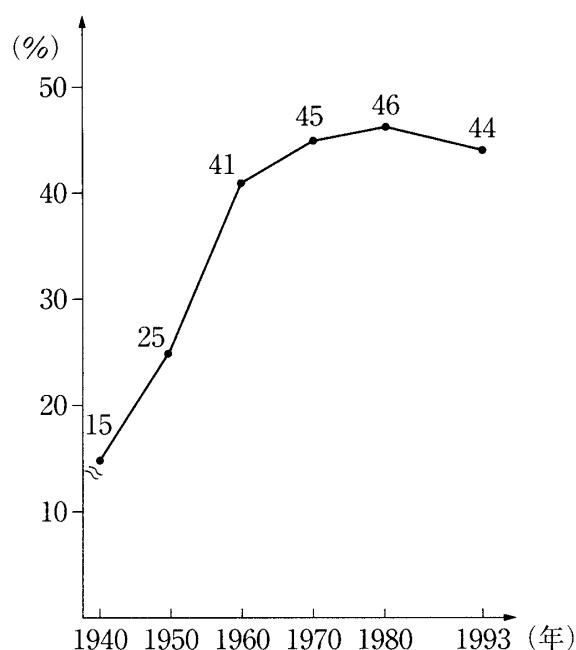
アメリカの普及率の推移の特徴は、1970年頃までは増加傾向がみられるが、それ以降は維持ないし減少傾向にあることである。増加については、特に、1950年～60年の期間の伸びが顕著である。

次に、肯定的サンクションとして機能した要因を検討する。イギリスと同様にまず考えられるのは、企業年金税制上の優遇措置である。

この税制上の優遇措置をアメリカで初めて規定したのは1921年内国歳入法であり⁸⁴、その実効性は高かった。ラビコフ上院議員は、エリサ法を議題とした上院本会議（1973年9月18日）で、次のように発言している。

「……私の年金制度が急激に普及しえたのは、連邦税によるインセンティブが使われたからこそ（only through the use of Federal tax incen-

図3 アメリカにおける企業年金の普及率



資料) [Turner & Beller eds. 1992: 75]
[厚生年金基金連合会編1997: 237]

tives) でありまして…… (傍点;長澤)」(119 Cong. Rec. 30,010 (1973))。

第二に挙げられるのは、アメリカのペンションドライブの要因とされている合衆国最高裁判所の判決⁸⁵である。合衆国控訴裁判所が企業年金を義務的団体交渉事項として認め⁸⁶、それに対する連邦労働関係局による上訴が棄却された。この判決が、急成長期（1950年～60年）の前年に当たり、 χ^2 乗検定を応用させて同判決が普及に与えた影響を検定すると⁸⁷、判決の有無と加入者の増加率との間に有意な関係があることが分かる⁸⁸。

このようにアメリカでも1970年以前は、普及面における社会統制機能の実効性が高かったことが観察された。では、それ以後はどうか。第一に言えるのは、イギリスと同様にその後の企業年金法が、普及よりも制度の健全性を高めることに主眼を置くようになった点である。確かに、エリサ法制定直前に議会で報告された五つの立法目的の一つには、「企業年金制度の一新した拡大を促進し、受給者数を増加させること (傍点;長澤)」(H. Rep. No. 93-533, 1973 (U.S. Code Congressional and Administrative News 1974: Legisla-

tive History, p.4640)) という普及目的が掲げられてはいる。しかし、当該普及目的はあくまで五目的中の五番目に載せられており、しかもそれは単なる「拡大」ではなく、「一新した (renewed) 拡大」である。つまりそこには、「従来の質の悪い企業年金ではなく、安全かつ充実した企業年金を拡大させる」という意味が込められていると思われる。事実、他の四目的は、受給権を確実ならしめるという正当化機能に関する内容である。

第二に、私的年金・福祉連合会会長のジェームズ・クライン氏がエリサ法のパネル・ディスカッションの中で指摘した次の点が、重要である。

「議会は、法案の内容が、あいまいな場合や構造的に複雑な場合は、詰めの仕事を規制機関の方に任せてしまうことがよくあるのです (傍点；長澤)」[Schmitt ed. 1993: 284]。

このように詰めた議論がなければ、各方面の複雑な利害が錯綜するのが現代社会である故、社会統制機能が低くなるのも当然であろう。当該法律に託した複数の予定効果が互いに衝突し合えば、予定通りの機能は果たし得ないからである。

以上の検討から、まずアメリカ企業年金法の普及面における社会統制機能が、1970年以前は高かったことがいえる。しかし、やはり上の分析のみからは、現代においてそれが低くなってきているとまではいえない。確かに現代社会の要請が複雑化して、法規範の社会統制機能が構造的に低下しているといえる部分もあるが、企業年金法自体の重点が、社会統制機能から正当化機能に移ってきたといえる部分もあるからである。

3.3.2.2 規範的作用の測定

現代において中間団体（本稿では企業）による個人権の抑圧（本稿では年金の給付差別、支払の恣意的取り止め等）を防ぐ必要が生じていることはイギリスと同様であり、大規模化した企業が多いアメリカ⁸⁹では特にその必要性が高い。そのため、明確な規範、しかも企業年金制度運営者の意思等によって左右されない一般的拘束力を有する規範の存在が必要とされている⁹⁰。しかしながら、

企業年金はあくまで企業内の一制度として、私的自治・団体自治の原則が及ぶことも確かである。

従って、企業年金法が実質的にどれだけ根拠づけの要請に応えられているかが問題となる。そこで以下に、企業年金をめぐる国家法の介入と私的自治とのバランスが、現代のアメリカ判例法ではどのように判断されているのかを観察する。

エリサ法は、受認者⁹¹の義務違反に対する司法的救済の途を従業員に開いている（エリサ法502条（29 U.S.C. §1132））。しかし、同条には審査の具体的な基準が書かれていなかったため、制定以来裁判所では、タフト・ハートレー法の302条c項5号（29 U.S.C. §186(c)(5)）およびその判例法理を用いていた。その判例法理とは、*Danti v. Lewis*⁹²（1962）で採用された「A & C 法理 (arbitrary-and-capricious doctrine)」であり、企業年金制度運営側の決定が「恣意的・気まぐれであったか否か」が審査された⁹³。即ち、「運営側の決定は、それが「恣意的かつ気まぐれ」の下でなされた場合にのみ、取り消しうる」という司法審査基準であり、裁量権の濫用があった場合に取消されることになる。しかしA & C 法理は、その後の1989年の合衆国最高裁判決によって修正された。*Firestone Tire & Rubber v. Bruch*⁹⁴（1989）は、制度規約書に「給付資格決定や本規約の解釈につき、運営側は裁量権を有する」という明文の記載があるような場合を除き、「新規まき直し審 (de novo review)」に服すると判示した。“de novo review”とは、A & C 基準のように最初から制度運営側に、合法性を推定してしまうのではなく、出発点をそろえて審査することを指す。即ち、その分、従来に比べて制度の自治に敬意を払わない審査基準 (nondeferential review) になったことを意味するのである。

このようにアメリカでは、企業年金法の規範的作用の重要性が失いつつある傾向にはなく、イギリスと同様にむしろ高まっている。1990年代から、根拠づけの要請に一層応える方向へと企業年金法が動いていることも観察された。

3.3.3 日本法

3.3.3.1 社会統制機能の測定

イギリス、アメリカと同様に、企業年金法の普及促進機能を分析する。しかし日本における企業年金の普及率を分析する場合、民間被用者数に占める企業年金加入者数の割合を同じように観察するのは適切でない。なぜなら日本では、退職一時金が年金の代替機能を果たしてきたことを考慮に入れなければならない⁹⁵からである。イギリス、アメリカと同じ枠で捉えたのでは、英米でいう企業年金を日本で退職一時金として受け取っている人数が抜け落ちてしまい、実質的・機能的な比較とはいえなくなるのである。

そこで、何らかの退職金制度をもつ企業の内、①退職一時金制度のみを採用している企業の割合、②退職一時金と退職年金の併用制度を採用している企業の割合、③退職年金制度のみを採用している企業の割合、の変遷を、本稿では観察する。以下の図4の通りである。

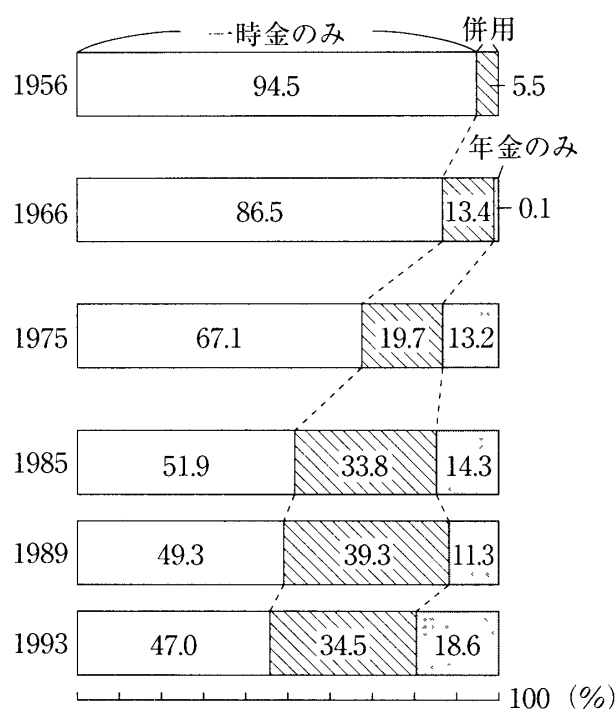
退職年金制度を採用ないし併用している企業は、1966年から1985年にかけて急激に増え、それ以降の伸びは鈍化傾向にあることがみてとれる（1956年の時点で併用されているのは、企業年金法が制度として定めた企業年金ではない）。

企業に企業年金制度を採用させるという肯定的サンクションとして機能した要因は、やはり企業年金税制上の優遇措置である。

この税制上の優遇措置を初めて規定したのは、法人税法1962年改正（適格退職年金制度の創設）と、厚生年金保険法1966年改正（厚生年金基金制度の創設）である。特に後者が、急成長期（1966年～85年）に当たり、 χ^2 乗検定を応用させて同法改正が普及に与えた影響を検定すると⁹⁶、改正の有無と採用企業の増加率との間に有意な関係があることが分かる。

では、1985年以降の鈍化傾向をどう解釈すればよいか。やはりここでも、イギリス、アメリカと同様に、その後の企業年金法が普及よりも制度の健全性を高めることに主眼を置くようになったことが挙げられる。

図4 日本における退職金制度の種類別割合



資料) [労働大臣官房労働統計調査部1956：2－3]

[同1967：42]

[労働大臣官房統計情報部1976：14]

[労働大臣官房政策調査部1987：12][同1991：14][同1995：14]

なお、日本の企業年金法が否定的サンクションも同時に規定していることが、社会統制機能を分析する際の重要な要素となる。確かに原則としてはイギリス、アメリカと同じ優遇措置を定めているのだが、わが国の企業年金法には、一般に「特別法人税⁹⁷」と呼ばれる退職年金等積立金に対する課税（法人税法84条、87条）が存在する。これは、「不適格退職年金の場合との課税上の公平を図るため」[金子1997：289]、適格退職年金および厚生年金基金の積立金に対して課される1%の法人税である。わが国の企業年金法は、肯定的（報償的）サンクションと否定的（課罰的）サンクションの両者を同時に規定する折衷的なインセンティブ規整となっているのであり、長期的には、各社会統制機能を構造的に低めている要因と評価することもできるだろう。

以上の検討から、まず日本の企業年金法の普及面における社会統制機能が、1985年以前は高かったことがいえる。しかし、やはり上の分析のみか

らは、現代においてそれが低くなってきているとまではいえない。企業年金法自体の重点が、社会統制機能から正当化機能に移ってきたことが影響しているからである。なお、現代社会における諸制度の利害関係が複雑化しているために、肯定的、否定的サンクションが同時に法規範に規定されることで、長期的にみて構造的問題がありうることも示唆された。

3.3.3.2 規範的作用の測定

イギリス、アメリカにおいては、企業年金の分野で、法の規範的作用が現代ではむしろ求められてきていることが観察された。日本ではどうか。

まず日本の場合、イギリスのtrustee、アメリカのfiduciaryが行う業務は、事業主が担っている。事業者は委託者であるため⁹⁸、いかなる法規範がその行動を適正ならしめてきたのかが問題となる。考えられるのはまず、退職手当とその支給基準等が、就業規則の相対的必要記載事項とされている（労働基準法89条1項3号および3号の2）こと〔菅野1995：95—96〕〔同1997：41—42，136〕である。この労働法上の規範は、確かに一基準として根拠づけの要請に一定程度応えうるが、事業主の制度運営上の責任までは含まれていない。

第二に、厚生年金基金の場合、厚生年金保険法120条の2に、基金の機関である理事の忠実義務規定が置かれていることが挙げられる。しかし、エリサ法の下では義務違反とみなされる行為が、わが国では一般的に行われてきたことが指摘されている〔遠藤1996：124〕。

このように必ずしも責任関係が詳細化されていない企業年金法を支えたのは、以下にみるように、行政機関による直接の規制であった。まず、適格退職年金の場合、承認の取消制度（法人税法施行令161条）が挙げられる。これは、事業主が、適格退職年金契約の要件に係る事項について国税庁長官の承認を受けずに変更したとき、またはその要件に反する事実があるとき、同長官は与えていた承認を取り消すことができるという制度である。この制度によって「国税庁……は、……取消に該

当するような事実がないかどうか確認のため、必要に応じて事業主……を調査でき」〔三菱信託銀行編1995：316〕るのである。

次に、厚生年金基金の場合、「法人」（厚生年金保険法108条）という法形式をとっていることが挙げられる。この点について、厚生年金基金制度原案作成の中心人物であった〔厚生団編1988：158〕中野徹雄氏は、こう述べている。

「それ（保険料；補充長澤）を強制権力で……取り上げなければ年金を保全できないわけです。だけれども、私的年金の保険料負担の場合はそれは全くできないわけです。……したがって……たとえ形式上のものであっても、公法人みたいなものを作って、そこに保険料の取り立て機能を与えなければ、土台この話は成り立たないという結論はもう出ていたわけです。」〔同：161〕。

そしてこの公法人は、厚生省の管轄の下、厚生年金連合会を通じて、全国規模でまとめられている。

このようにわが国では、承認取消制度や法人を通じて規制機関の意向が効果的に反映される制度になっており、それだけにこれまでは明確な権利義務規範の要請は多くはなかった。しかし、近年の $5 * 3 * 3 * 2$ 規制の廃止⁹⁹にみられるように、規制機関の介入が後退すると、その分、明確な権利義務規範、ないし法の規範的作用が求められる。事実、規制の撤廃決定後に、運用関係者の責任についての明文のガイドライン¹⁰⁰が出されたことは、この現われの一つであるといえよう。

以上のように日本では、行政機関による規制の後退の影響として、現代では、むしろ企業年金法の規範的作用ないし正当化機能への要請は高まってきているといえる。

3.3.4 比較分析

これまでの観察結果は、次のようにまとめられる。第一に、イギリス・アメリカ・日本において、企業年金法の普及面における社会統制機能は、それぞれ1963年、70年、85年までは高かったことが観察された。しかし、それら以降の減少・維持ないし鈍化傾向は、社会統制機能が低下したことに

よるとまでは判断しえなかった。なぜなら確かにEU/EC法, 立法過程, 折衷的サンクションの要因が考えられたが, 現代では, 企業年金法の重点自体が, 社会統制機能から正当化機能へと移っていることも要因となっているからである。

第二に, イギリス・アメリカ・日本において, 企業年金法の規範的作用が重要性を失いつつある傾向はみられなかった。多数の人々の老後保障をも左右するまでに発展した企業の恣意的取扱いに対処するために, 企業年金法の規範的作用は, むしろ現代社会から要請を受けていた。特にイギリスではEU/EC法形成, 日本では行政機関による規制の後退も要因として観察された。アメリカでは, その要請に応える方向への判例法の動きが観察された。

以上の分析結果から, (1)三カ国の企業年金法の社会統制機能が, R. ケイガン理論通り現代において低くなってきているとは必ずしもいえない, および(2)同法の規範的作用ないし正当化機能は, むしろ現代において一層重要性を増している, と判断できる。(2)については, 現代の企業年金が, 従来とは桁が異なる数の多さの人々の老後保障に関して, 桁が異なる額の大きさで財の配分が行われるようになってきているにもかかわらず, その財の管理・配分者が国家等の公的機関ではなく, 私的機関であることが背景にあった。

従って本節の検討から, 「現代法の特徴は, 非効率性のために重要性を失ってきている点にある」というケイガン・テーゼは, 次のように検証された。まず, 社会統制機能の低下の意味で「重要性を失ってきている」点については, 十分には本事例に適合しなかった。確かに低下の要因も観察されたが, 他機能への重点の移動が同時に観察されたからである。従って, 一般化はできない。

次に, 規範的作用という意味で「重要性を失ってきている」点については, 本事例に適合しなかった。即ち, 必ずしも現代法は, 非効率性のために重要性(規範的作用という意味で)を失ってきているとはいえないことになる。

4 結論

4.1 検証結果

ケイガン・テーゼの検証結果をまとめると, 次の通りである。

- (1) 非効率性を国際市場における資源配分の歪みとの関係で捉えた場合, テーゼは本事例に適合しなかった。
- (2) 非効率性を総費用と総便益との関係で捉えた場合, テーゼの内, 「現代法は非効率性をもたらしている」という点は本事例に適合したが, 「そのために重要性を失ってきている」という点は十分には適合しなかった。
- (3) 重要性を社会統制機能との関係で捉えた場合, テーゼは十分には本事例に適合しなかった。
- (4) 重要性を規範的作用との関係で捉えた場合, テーゼは本事例に適合しなかった。

従って, (1)により, 国際競争市場におけるパレート効率性の意味では, 現代法全てが非効率であるとは一般化することはできないことが示された¹⁰¹。(4)により, 法の規範的作用に着目すると, 現代法が非効率性のために重要性を失いつつあるとは一般化することはできないことが示された¹⁰²。

4.2 結果の検討

本稿は, ケイガン教授が指摘した「現代法の特徴」を「企業年金法」という一事例を用いて検証し, 四つの検証結果を得た。

(1)では, 企業年金法のような現代的な社会現象を反映した法が, ケイガン教授が説く現代法の特徴に合わないことを示す形となった。これは, 教授の説く現代法が, グローバル化による経済競争を重視することによると分析されたが, 検証結果は, 保護基準もグローバル化によって伝播する可能性を示唆している。本稿では取り上げられなかったが, ILO, ISSA (国際社会保障協会) 等の影響力の検討が今後の課題となる。

(2)では, 企業年金法自体の非効率性が示され, さらにそれが, 法規範が却って保護の度合を下げ

るメカニズムの構成要素にもなっていることも示された。後者の点は、ポストモダニズム的視角から、現代法の特徴の一つとして指摘される「執行のゆらぎ」〔棚瀬1991：71—73〕に当てはまる。

(3)については、より高度な統計検定に今後挑戦することで、より限定的・精密的な結論を引き出すことが課題となった。

(4)では、現代法が一般性を持つ規準によって根拠づけを行うことが、中間団体の発展に伴ってますます要請されていることが示された^{103,104}。この点は、ポストモダニズム的視角からの現代法の特徴である「反基礎づけ主義」〔Litowitz 1997：134—155, 173—176〕とは逆の結論となった。さらに、この要請にどう応えていくかを考える際、P. セルズニック博士の“legality”の概念¹⁰⁵、即ち「私的団体内部にも法の支配を及ぼしていく理念」を、再解釈するのが有用ではなかろうか。巨大な私的機関（中間共同体）に少なくとも部分的には生活を依存せざるを得ないという現代的要請と、個人権確立の要請とを調整していく指針たりうると考えるが、詳細は今後の課題である。

最後に、今後の企業年金制度に対する未熟ながらの提言としては、次のように整理できる。第一に、社会保障性と労務管理性の併存がもたらす濫用行為に対処するため、法の規範的作用¹⁰⁶を活用していく点である。具対策には、公式の苦情処理機関（特に、年金オンブズマン¹⁰⁷が参考になる）の導入・整備が考えられる。あるいは、人材確保・雇用調整の機能は退職一時金に特化させ、企業年金は、準公的年金に位置付けるのも一つの可能性であろう。公式の基準を明確化し、迅速に実現する法機構の整備を図るのも肝要である。第二に、法の執行におけるディレンマを、制度設計に取り込む点である。そのためには、受給権保護がもたらす副作用をモデル化することが、急務となる。第三に、現代法の（総費用対総便益の意味での）非効率性に対処するため、私人による救済制度利用ひいては法の実現を促進させ、私的なモニタリング・システムを活性化させていく点¹⁰⁸である。

注

- 1 六本佳平教授の用法に従っている。即ち、本稿にいう「法」とは、単に法規範という意味ではなく、その定立・使用・適用・執行に関わる社会的仕組みである法機構をも含む「法システム」という意味で用いている。〔六本1986：27, 122—129, 134—139〕を参照。
- 2 「現代型訴訟」とは、「伝統的訴訟の想定するプロトタイプによっては適切に説明できない紛争……（を扱う；補充長澤）訴訟」〔太田1991：58〕であり、その特徴は、次の3点にまとめられる。(1)原告は、被害を受けたり、受ける恐れのある市民の集団、被告は、国や地方公共団体あるいは大企業である場合が多い、(2)請求は、過去の損害の賠償よりも、将来生じるであろう侵害の防止を求めるものが多い、(3)侵害の性質・態様は、特定・明確化が困難であり、原告にとって精神的なものであることが多い〔新堂1983：309—312〕。詳しくは、〔同1983〕〔太田1991〕〔Chayes 1976〕および、〔太田1991：66のn. 1〕で挙げられている文献を参照。なお、憲法学では、〔芦部1983〕が司法権の現代の変容を論じており、「法創造・政策形成機能を一定の範囲内で積極的に営んでいる、また営むことが期待される」〔同：245〕点を現代司法の特徴としている。
- 3 また、「法規範」そのものを分析することは、法学における研究の発展的継承に、微力ながら資することにもなろう。なぜなら、「法規範」についてのメタ的な理解を深めることは、従来の個別法ごとの議論を咬み合いやすくするだけでなく、今後の研究に対して一定の理論枠組みを与えうるからである。
- 4 代表的なものとしては、村上淳一教授による研究〔村上1990〕〔同1996〕や、棚瀬孝雄教授による研究〔棚瀬1991〕〔同1994〕がある。
- 5 代表的なものとしては、〔利谷＝吉井＝水林編1993〕がある。
- 6 ポストモダンの理論によって、“the Other of the Law”がみえてくることを説く〔Litowitz 1997：176—179〕を参照。
- 7 R. ケイガン教授は、ハーバード大学卒業後、コロンビア大学で法学修士号、イエール大学で社会学

博士号を取得されている。

- 8 端的にまとめると、(A)社会集団内部における事実の状態としての秩序と(B)国家法システムとを、別次元で認識せずに、「(A)の形成・維持に(B)がどの程度、またどのように寄与しているか」という視座から、……(B)に関わる諸事象を分析する」[尾崎1992：1—2]アプローチである。[六本1986：95—135][同1997：4][尾崎1992：3, 9のn. 5]を参照。このアプローチと、末広、川島法学との関係については、[六本1986：141—135]を参照。
- 9 六本佳平教授の「法過程」の定義[六本1986：136]に準拠する。
- 10 本稿2.2を参照。
- 11 但し、本稿の検証事例としての企業年金法には、ケイガン教授の想定するグローバル化した現代以前に制定されたものも含む。本稿3.1.2.4を参照。
- 12 人口学における近代化理論であり、第四期にあたる「現代」の特徴が、「少産少死」である。[山口1990：27—56, 177—182]を参照。
- 13 [社会保障研究所編1994]を参照。
- 14 今日の先進諸国の社会保障給付費の内、最も多くを占めるのが(公的)年金部門である[国立社会保障1997：336]。

わが国の年金部門は、1980年に医療部門を抜き[国立社会保障1997：320]、1997年の時点では全給付費の半分以上を占めている[同所]。さらに、公式見解たる[経済企画庁編1996：409—412]の長期シミュレーションによって、公的年金の今後の財政悪化が既に指摘されている。

- 15 わが国の場合、厚生省が試作している公的年金と企業年金を合わせた年金給付額モデルでは、後者が全体のおよそ六割(現状水準は、三割から五割)を構成することを目標に設定されている(厚生省年金局企業年金国民年金基金課長小林和弘氏への筆者によるインタビュー)。この点から厚生省は、企業年金を、「より豊かな老後生活のため」の年金としてではなく、「公的年金を補完するために事実上不可欠」な年金として認識しているといえる。また、1995年に制定された高齢社会対策基本法の6条に基づく「高齢社会対策大綱」(平成8年7月5日閣議

決定)は、「自助努力による高齢期への支援(傍点；長澤)」[総務庁編1998：120]を基本施策の一つとして掲げ、その第一具体策として「企業年金の安定的運営の必要性(傍点；長澤)」[同所]を挙げている。

- 16 “workfare”の概念について[Besley & Coate 1992]を参照。
- 17 現代社会の一特徴であるいわゆる「雇用社会」である。[菅野1997][ILO 1997：251—329]を参照。
- 18 これまで企業年金を扱ってきた主たる研究分野は、社会福祉学、社会保障法学、経済学であった。しかし、いずれにおいても、「法は強制力を有する故に作動すること」が無意識に前提とされており、企業年金法が、果たして現実に予定通り機能するのか、予定外の副作用はもたらさないのか、等のメタ法的な問題は見過ごされてきたのである。

あえて一般化するならば、社会福祉学者・社会保障法学者は企業年金の受給権の保護を論じ、経済学者は企業年金の経済効果を論ずるので、結論が相容れないことが多い。しかし研究の進展のためには、相互に咬み合っていない議論の衝突を回避させる必要がある。そこで本稿は、いずれの分野もが無意識に前提としている「法の実効性」に着目する。即ち、前者が法解釈に主眼を置くこと、後者がモデルの単純化のために法は当然に作動すると仮定することから生ずる間隙を、基礎法学の経験的視角から埋める。企業年金法がどのように、どの程度実際に実現されたかを分析し、実りある対立点を今後見出していくための一助にしたい。

- 19 一例として、日本異質論が挙げられる。これに関して北川善太郎教授は、次のようなことを述べている。「……外国主導の日本社会異質論で展開される日本の法制度の分析・批判に対して日本側は正面から否定しにくい点がむしろ多い。それは、日本がかつてみずから外国向けに表明してきたことが、逆に欧米による日本の分析・批判の論拠として転用されているからである」[北川1992：28]。北川教授は、このディレンマを乗り越えるために、長い間日本法を欧米モデルと対比させて考えてきた日本法学のこれまでのあり方を、批判・検討するのである。

- 北川教授のこの指摘はもっともではあるが、このようにステレオタイプが固定化されてしまう原因は、欧米対日本という歴史的な事情を超えた部分にもあることに留意したい。即ち、およそ二項対立の枠組みとして記述する行為自体に、既に、方法上ないし構造上のヴァイアスが入り込みやすくなっていると筆者は考えるのであり、本稿は、その点に特に注意を払う。
- 20 本稿では特に断わらない限り、「イギリス」とは連合王国ではなく、いわゆるグレート・ブリテンを指すものとする。従って、イングランド、ウェールズ、そしてスコットランドを含むが、北アイルランドは含まない。これは、社会保障行政においてスコットランドがイングランド・ウェールズに組み込まれているのに対して、北アイルランドが異質なことによる。[高橋1987：54—55]を参照。[一圓1998：257]も、同様の定義付けをしている。
- 21 また、保護と効率のトレードオフに決着がついたわけでもないの、「収斂」といっても、保護と効率との連続線上を様々に移動する可変的な点にすぎないとも述べている [Kagan 1990：64—65]。
- 22 但し、現代イギリス法を分析する際に不可欠となるEU/EC法は含む。
- 23 [Stiglitz 1988：63—64] [id 1997：318—333]等を参照。
- 24 但し、逆は成立しない。例えば、単に「外部性」が存在していることだけから、政府の介入が必要であるということにはならないことに注意しなければならない。「もし政府が介入することによる損失もまた「外部性」の除去による利益を上回るなら、明らかにそのままにしておくことが望ましい」[コース1992：29]のである。[同：22—32, 134]を参照。
- 25 わが国の厚生年金基金連合会企業年金問題懇談会答申(1978年10月6日)では、「企業年金は、私的性格と同時に社会的性格をもつ」と述べられている [社会保障研究所編1988：464—466]。
- 26 [Caves, Frankel, & Jones 1996：83—105] [Krugman & Obstfeld 1997：13—37]等を参照。
- 27 [Krugman 1994a：30—35] [Krugman & Obstfeld 1997：25—26]等を参照。但し、国家間の経済取引を、企業間の経済競争と同じように捉える(“a business analytic approach”)国際経済学者もいる。[Dunning 1997]を参照。
- 28 自由貿易の下では、各国は比較優位をもつ財を輸出し、国内産業間で労働が移動することで、均衡が達成される。
- 29 なおこの見解に対して、国際政治経済学者は政治的側面に一層配慮することが必要であると説いている。[Strange 1994：12—22] [Tooze 1997：226—227]等を参照。例えば、比較優位の原理に対しても、「比較優位の変化に適応させていくための社会的・政治的成本を考慮すべきこと」[Gilpin 1987：374]や、「今日の国家は、単純に比較優位に拠るよりも、好ましい投資環境を提供しようとしていることを考慮すべきこと」[Stopford & Strange 1991：10]が指摘されている。
- 30 より詳しく検討すると、確かに教授の観察通り競争相手に勝つためのコスト削減によって、ある作業場で働く労働者の報酬が切り下げられることはあろう。しかし賃金は、国際競争での勝ち負けの結果によって決定されるのではなく、ひいてはその国の平均生産性によって決定される。[Mankiw 1997a：11, 383—394] [id 1997b：134—135, 497]を参照。また、世界経済は単純な一方向連鎖ではなく、あくまでシステムであるから、国際競争のための価格引き下げによって自分の賃金が下がっても、同時に賃金の購買力が上昇するのである [Krugman 1994b：114—115]。従って、教授の分析の内、国際競争の影響力を過大評価している点および、港湾労働者の報酬をその国の産業全体の賃金にあてはめて解釈している点には、やはり疑問が残ろう。
- 31 [Krugman & Obstfeld 1994：182—184, 189]。
- 32 [Krugman & Obstfeld 1997：32—34]を参照。但し、[Wood 1994：290—323] [Davis 1998]は、国際競争によって高賃金国が被る失業効果を、これまでの実証研究の多くが低く見積もりすぎていたことを指摘している。他方で、それを考慮してもなお、高賃金国から低賃金国へ大量に仕事の機会が流出したという経験的事実はみられないとする

- 実証研究 [Betcherman 1996 : 259] もある。
- 33 なお、2.2.1. 1 で取り上げた厚生経済学の第一定理も、所得再分配という側面は切り離した上での議論であることに注意しなければならない。しかし、ケイガン理論の中心はあくまで国際的な競争市場の影響であるから、ここで所得再分配を考えると、国家間の所得の再分配の問題として、国際法の領域に踏み込むことになる。それ故、現代法を「国内法規範」に設定している本稿では扱わないこととする。但し、本稿注22を参照。
- 34 但し、「現代」がいつを指すかは、本稿全体を通じて、ケイガン教授が想定しているいわゆるグローバル期とする。
- 35 [Polinsky 1989 : 7] [Cooter & Ulen 1996 : 11—12] を参照。
- 36 近年の法社会学は、「歴史学、経済学、政治学、心理学等の人文社会諸科学のさまざまな方法によるもの」[六本1986 : 2]を含む「一つの自立分野」[同所]とされている。本文のように、法社会学を社会学の下位番号に位置付けたのは、あくまで便宜上にすぎない。
- 37 但し、近年の研究が「グローバル化」を強調していることに異議を唱える研究も含む。例えば、[Hirst & Thompson 1996] を参照。
- 38 具体例として、1993年にアメリカのフォード社が生み出した付加価値額は、ギリシャのGNPを凌ぎ、生産高ではノルウェーのGNPに匹敵する。[Giddens 1997 : 295—303] [The Commission on Global Governance 1995 : 24—26] [Stiglitz 1997 : 499—501] を参照。
- 39 早くから（初版は1959年）この点を指摘していた法学者による文献として [Friedmann 1972 : 312—372] を参照。特に、“The Quasi-Public Power of the Large Corporation and the Problem of Legal Control” [*ibid* : 333—335] の節が、本稿と密接に関連する。
- 40 この点、いわゆる先進工業国では、法律、経済、産業、会計、税、投資（資産運用）、財政、人口、保険、政治、社会政策等、様々な分野が関連し合う極めて大規模かつ複雑な制度になってきている。
- 41 [Blake 1995 : VIII] は、イギリスにおいても「驚くほど非公開主義である」ことを述べている。
- 42 以下の記述については、[厚生年金基金連合会編 1996] を参照。
- 43 イギリスにおける年金の沿革については、[The Pension Law Review Committee 1993 : vol. 1, 54—76] と [Blake 1995 : 1—46] が正確かつ詳細であり、本稿も多くを負っている。
- 44 国による最初の年金制度であるthe Old Age Pensions Act 1908の場合、資産・素行調査を経た70才以上の国民に対して、毎週5シリングが支払われた [The Pension Law Review Committee 1993 : vol.1, 59, 73]。
- なお、本稿における通貨換算については、以下を参照。
- 為替相場（イギリス及びアメリカ）
- | | 1 シリングにつき円 | 1 米ドルにつき円 |
|------|------------|-----------|
| 1891 | 0.33 | 1.25 |
| 1901 | 0.50 | 2.03 |
| 1911 | 0.50 | 2.03 |
| 1921 | 0.48 | 2.08 |
| 1931 | 0.45 | 2.05 |
| | 1 ポンドにつき円 | |
| 1941 | 0.98 | 4.26 |
| 1951 | 1008.00 | 361.05 |
| 1961 | 1008.00 | 361.80 |
| 1971 | 802.56 | 315.70 |
| 1981 | 421.11 | 221.00 |
| 1991 | 233.81 | 135.00 |
| 1997 | 214.09 | 120.00 |
- 資料) 1891—1981 ; [総務庁統計局監修1987 : 104—108], 1991 ; [同編1997 : 430], 1997 ; [同編1998 : 102]
- 注) 資料に平均値が掲載されていた年はそれを充てたが、掲載されていなかった年は、長澤がその年の最高値と最低値から計算した中央値を充てた。
- 45 「扶助は保険給付よりも何か望ましくないものであるという感じをいだかせるのでなければならない」[ベヴァリッジ1969 : 218]。

- 46 アメリカの年金の沿革については、[Mcgill, Brown, Haley, & Schieber 1996: 1—28, 31—43]と、[Stein 1980: 65—115]を主に参考にした。
- 47 イギリスと同様にアメリカでも、元来企業年金は長期勤続従業員の労ををねぎらう意味で慈恵的に与えられていた [Stein 1980: 68—70] [Mcgill, Brown, Haley, & Schieber 1996: 20]。企業年金契約書が用いられるようになってからも、「もし一おそらく条項」(例；もしあなたが定年まで当社に残っていたならば、勤務態度が良ければ、……ならば、……ならば、おそらく支給されるでしょう)が、多くの契約書に載せられていた。[Langbein & Wolk 1995: 8—9]を参照。この「もし一おそらく条項」を悪用するケースが、戦後、特に増加したのである。
- 48 貴族院本会議における島津忠承特別委員会委員長(の報告の一部 ([社会保障研究所編1981: 284])。)
- 49 厚生年金の充実が遅れるからである。1962年当時、厚生省年金局局長であった山本正淑氏はこう述べている。「実は年金局長の時、厚生年金基金制度をつくったのですが、当時、税制適格年金が出来ていてこれに入っておればその企業では十分な年金が払えるという動きが相当強かったものですから、これでは厚生年金制度は崩壊する、老後保障の本筋は厚生年金でなければならないということで、勢いを厚年に向けさせるためには厚生年金基金と組み合わせ一部を代行させるという仕組で、作ったのです」[総理府監修1990: 12]。
- 50 なお厳密にはこの他にも、優遇措置を受けない代わりに社内積立ができる「自社年金」がある。しかし後述の [労働大臣官房政策調査部1995: 18]によると採用率は5%であり、むしろその実態は退職一時金に近いので、本稿の対象からは外す。
- 51 アメリカ・イギリスでは、終身年金が原則である。部分的に一時金化することも認められているが、あくまで給付方式における選択肢の一つであり、日本のように年金とは別の制度として根付いていたわけではない [厚生年金基金連合会編1996: 78, 143]。
- 52 この点、芹澤英明教授は、「従来の(アメリカ企業

年金法の；補充長澤)紹介は、ERISA法とその付属法令の条文の紹介にとどまり、実際の判例法理を軽視してきたように思われる」[芹澤1995: 53]と述べている。本稿では、イギリスを加えて比較の土壌を相対化させると共に、法過程の一態様として判例の動きにも注意を払う。

- 53 [The Pension Law Review Committee 1993: vol.1, 536-542]を参照。“European Community Policy on Cross-Border Pension Provision”と題して、国境を越える企業年金の動きがまとめられている。
- 54 これらの内、特に①の直接的影響をイギリスに与えたのが、バーバー判決 (*Douglas Harvey Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group*. ECJ Case C-262/88, 90. 5. 17.)であった。イギリスの民間会社を解雇されたバーバー氏の「年金給付において男女に差を設ける措置はEC法違反である」という主張を、EC裁判所は、イギリスの控訴院への法的判断の解答を通して認めたのである。
- [The Pension Law Review Committee 1993: vol.1, 178-180] [山根編1996: 244—251]を参照。
- 55 [Milgrom & Roberts 1992: 23—25]を参照。
- 56 本稿3.3.1.2も参照。
- 57 1993年末の英・米・日の企業年金の資産構成は、以下の通りであった。

	株式	債券	その他 (%)
イギリス	82	9	9
アメリカ	43	26	31
日本	24	34	42

資料) [厚生年金基金連合会編1996: 154] [同1998: 148, 153—154, 246]

- 58 [Thurnham 1989: 152]を参照。アメリカでは“defined benefit plan,” “defined contribution plan”と呼ばれ、一つの会社が併用することが多い。[Kolb & Rodríguez 1996: 524—527]を参照。
- 59 まず102条 (29 U.S.C. §1022) が加入員に情報を公開することを運営側に義務づけ、104条, 3001条, 3004条 (29 U.S.C. §§1022, 1201, & 1204) が、労働省、内国歳入庁、および年金給付保証公社に“the Form 5500”と呼ばれる年次報告書を提出すること

を運営側に義務づけている。“the Form 5500”とは、制度の質、財政状況を調査・監視するための極めて詳細な報告書である。同報告書につき、[Torf 1990: 480—500]を参照。なお、アメリカの企業年金については、これら三機関に証券取引委員会を加えた四つの規制機関が管轄を分けあっている。

60 本稿3.2.2.1を参照。

61 エリサ法4007条 (29 U.S.C. §1307)。

62 1983年に米国企業328社を対象とした調査によると、平均報酬額は、積立資産総額の約0.3%にあたる [Madden 1984: 17]。

63 まず制定後現われてきたのが、管理・運営コストの増加を第一原因とする制度終了であった [Turner & Beller eds. 1992: 540—541]。しかしその後、内国歳入庁が加入員100人以下の会社には年次報告を3年に1回にする [Andrews 1989: 109] 等の対策をとったため、1985年以降管理・運営コストが高すぎることを第一原因として終了する件数は0件となった。近年、それに代わって増加しているのが、「別制度への移行」を第一原因とする制度終了である [Turner & Beller eds. 1992: 540—541]。以下のDCの増加傾向から考えると、その「別制度」とは、DCを指していることが分かる。

アメリカにおける企業年金制度加入者の推移

	DB	DC	(万人)
1984	3,017	3,060	
1986	2,867	3,462	
1988	2,786	3,474	
1990	2,634	3,549	

資料) [Turner & Watanabe 1995: 69]。

この点について [Kruse 1995] は、重回帰分析により、規制・運営コストがDBからDCへのシフトをもたらしたことを示している。

64 エリサ法制定の二年前には、ポートフォリオ理論に基づく基準を取り入れた「統一機関資金管理法」(Uniform Management of Institutional Funds Act)が既に制定されていた。だがエリサ法の立法者は、文言こそ変えたものの「ブルーデント・マン・ルール」の取り入れを選んだのである。但し第三次信託法リステイトメント (1990年) は、同理論を取

り入れて新しい「ブルーデント・インベスター・ルール」を採用している。ポートフォリオ理論については、本文を参照。

65 但し、ブルーデント・マン・ルールも「本来は柔軟なルールたることを意図して作られたものであ」 [アメリカ法律協会1996: 79] る。

66 [奥野=鈴村1985: 233—255] [Kreps 1990: 71—131]を参照。

67 イギリスでは、SI 1978/289—1997/946等、アメリカでは、29 CFR 2509—2590等、日本では、厚生年金基金令等を比較参照。

68 [厚生省企業年金国民年金基金課監修1997: 475—1381]を参照。より正確には、国家行政組織法14条2項にいう「通達」ではなく、地方自治法245条1項および4項に基づく「指導通達」である。

69 行政規則の外部化現象については、[塩野1994: 83—89]を参照。

70 [厚生省企業年金国民年金基金課監修1997: 475—1381]を参照。その内、「厚生省年金局長から都道府県知事あて」と「厚生省年金局……課長から都道府県民生主管部 (局) 長あて」の二種類がほぼ九割を占めるので、都道府県に委任した事務 (厚生年金保険法180条を参照) に対する指導を通じて、法規範が詳細化・充実化されていることになる。

71 本稿注59を参照。

72 但し、平成9年4月から「合理的」な範囲内で一定幅の自由が認められた (厚生年金基金規則32条)。

73 $5 * 3 * 3 * 2$ 規制とは、厚生年金基金の積立資産の運用構成を、厚生大臣の指定する安全な資産50%以上、株式30%以下、外貨建資産30%以下、不動産20%以下に初めから法定してしまう規則であったが、平成9年12月に廃止された (厚生年金基金規則41条の2)。

74 [厚生省企業年金国民年金基金課監修1997: 475—1208]を参照。

75 [若杉1997]を参照。

76 [厚生省運用指導課監修1997]を参照。

77 掛金拠出時、積立資産運用時、年金給付時の時系列を採って分類すると、優遇措置をとる国は一般

に、掛金拠出時は非課税(E)、積立資産運用時も非課税(E)、年金給付時は課税(T)とまとめられる。世界の潮流をみると、企業年金税制の主流はEETであり、優遇措置をとらない国(TTT)は存在する(例えば、オーストラリア)が、EEEの国は存在しない。[Davis 1995: 77—90]を参照。

78 [太田1993: 284—287]を参照。

79 保険料減額の法改正があった期間・なかった前後の期間と、加入者の増加分・減少分とをクロスさせ、有意な関係は無いことを帰無仮説に置くと、以下ようになる。

f_{ij}	\hat{F}_{ij}	$(f_{ij} - \hat{F}_{ij})$	$(f_{ij} - \hat{F}_{ij})^2 / \hat{F}_{ij}$
0.0	2.3	-2.3	2.3
7.0	4.6	2.4	1.2
3.5	1.1	2.4	6.3
0.0	2.3	-2.3	2.3
$\chi^2_p = 12.1$			

$df = (R - 1)(C - 1) = (2 - 1)(2 - 1) = 1$ なので、 $p < 0.001$ となり、帰無仮説を棄却できる。

但し、データの制約上、法改正の影響期間を4年間に設定している点を留保しなければならない。なお、検定の構成については、「大統領選挙の年以降国民の支持政党が変化したかどうか」を χ^2 乗検定している[ボンシュテット＝ノーキ1990: 101—102]、期待度数が5以下であるのにイエーツの連続修正を施していない点については、[同: 205]を参照。

80 [Atiyah 1995: 95—100, 181] [Craig & De Búrca 1998: 280—291]を参照。

81 このために、社会保障大臣が250万ポンドの公的救済基金を設立したが、1年も経たずに底をついた[Nesbit 1995: 137]。

82 本稿注17を参照。

83 [井上1995]を参照。

84 この点につき、「1942年内国歳入法が企業年金制度に対する税制上の優遇措置の起源として引用されることが多いが、誤りである」[Mcgill, Brown, Haley, & Schieber 1996: 24]。

85 *Inland Steel Company v. National Labor Relations Board*, 336 U.S. 960, 69 S.Ct. 887 (1949).

86 *Inland Steel Company v. National Labor Relations Board*, 170 F.2d 247 (1948).

87 合衆国最高裁判決があった翌年の期間・なかった前後の期間と、企業の採用率の増加分・減少分とをクロスさせ、有意な関係は無いことを帰無仮説に置くと、以下ようになる。

f_{ij}	\hat{F}_{ij}	$(f_{ij} - \hat{F}_{ij})$	$(f_{ij} - \hat{F}_{ij})^2 / \hat{F}_{ij}$
0.0	1.9	-1.9	1.9
6.0	3.9	2.1	1.1
3.0	0.9	2.1	4.9
0.0	1.9	-1.9	1.9
$\chi^2_p = 9.8$			

$df = (R - 1)(C - 1) = (2 - 1)(2 - 1) = 1$ なので、 $0.001 < p < 0.005$ となり、帰無仮説を棄却できる。

但し、データの制約上、判決の影響期間を11年間に設定している点を留保しなければならない。なお、検定の詳細については、本稿注79を参照。

88 本稿で行っている検定は、あくまで有意な関係があることを示すだけであり、それ以上を述べるものではない。特に[Rosenberg 1991]を参照。

89 本稿注38を参照。

90 バンカース・トラスト銀行派遣行員チャールズ・マーティン氏への筆者によるインタビューの中で、アメリカでも多くの従業員が年金を厚生部ないし人事部に任せきりにしていることが確認された後、その理由をさらに尋ねると、「いつでも訴えることができる制度が整っているからだろう」という答えが返ってきた。

91 「受認者」とは、「受託者」より広い概念であり、「指名受認者(named fiduciary)」が、受託者に相当する。エリサ法3条14号(A), 21号(A), および402条a項(29 U.S.C. §§ 1002(14)(A), (21)(A), & 1102(a))を参照。

92 *Danti v. Lewis*, 312 F.2d 345 (1962).

93 [Langbein & Wolk 1995: 786—803]を参照。

94 *Firestone Tire & Rubber v. Bruch*, 489 U.S.

101 (1989).

95 本稿3.1.2.3を参照。

96 厚生年金保険法1966年改正があった期間・なかった前後の期間と、加入者の増加分・減少分とをクロスさせ、有意な関係は無いことを帰無仮説に置くと、以下のようになる。

f_{ij}	\hat{F}_{ij}	$(f_{ij} - \hat{F}_{ij})$	$(f_{ij} - \hat{F}_{ij})^2 / \hat{F}_{ij}$
0.0	2.7	-2.7	2.7
8.4	5.6	2.8	1.4
4.1	1.3	2.8	6.0
0.0	2.7	-2.7	2.7
$\chi^2_p = 12.8$			

$df = (R - 1)(C - 1) = (2 - 1)(2 - 1) = 1$ なので、 $P < 0.001$ となり、帰無仮説を棄却できる。

但し、データの制約上、法改正の影響期間を9年間に設定している点を留保しなければならない。

なお、検定の詳細については、本稿注79を参照。

97 このいわゆる特別法人税は、運用収益から支払われるので、日本は、世界的にみて少数グループのETTに分類されている。[Davis 1995 : 83] を参照。

98 日本の企業年金制度の下では、受託者は、信託銀行等である。なお厚生年金基金の場合、事業主は、委託者兼受益者である。

99 本稿注73を参照。

100 本稿注76を参照。

101 即ちこの結果は、ケイガン教授の実証研究に対する反証ではなく、教授がそこから一般化させた命題に対する反証である。

102 但し、この結果から、本稿が行ったような各国法の効率性を比較するアプローチ自体が有用でないと考えるのは論理の飛躍である。

103 福祉国家論において同様の方向性を示す研究として、[Rothstein 1998 : 30—70] を参照。

104 この点についてのR. ケイガン理論との差は、規制過程の研究 [Kagan 1978] [id 1989] [Bardach & Kagan 1982] [id eds. 1982] を専門とするケイガン教授が、規制機関による過剰な正当化行動の弊害を憂慮していることから生じたものと思われる。

特に、“accountability”を“responsibility”へと転換させるべき点について、[Bardach & Kagan 1982 : 320—323] [id eds. 1982 : 360] を参照。

105 まず、“generic (遍在的)” [Selznick 1969 : 4—8] な法概念を前提とし、その法の理念として、団体内部の決定行為の恣意性を漸次的に減少させることを目指す [id 1961 : 100] [id 1963 : 88—89] [id 1968 : 52] [id 1969 : 11—18] のである。

106 労働法・雇用法の分野から、将来の職場モデルを論じた [Weiler 1990] も、同方向の結論に到達している。近時、行政による規制モデルや、従業員の直接参加モデルが提唱されているが、これらをもってしても、従来の公式の団体交渉（による根拠づけ）には替えられない [ibid : 308—309] とする。

107 [Ellison 1995 : 42—54] [Ling 1996] 等を参照。

108 この方向は、「関係依存的政府」から「ルール依存的政府」への移行とも親和的である。[太田1997 : 106—109] を参照。

文献一覧

◆邦文（出版年の後の（ ）内の数字は、原著の出版年を示している）

芦部信喜 1983「司法における権力性」芦部信喜他編『岩波講座 基本法学 8—紛争』219—252頁 岩波書店

アメリカ法律協会 1996(1992)『米国信託法上の投資ルール 第3次信託法リステイトメント：ブルーデント・インベスター・ルール』（早川眞一郎訳）学陽書房

一圓光彌 1998「イギリス」健康保険組合連合会編『社会保障年鑑』257—264頁 東洋経済新報社

井上達夫 1995「個人権と共同性—「悩める経済大国」の倫理的再編—」加藤寛孝編『自由経済と倫理』271頁—329頁 成文堂

遠藤幸彦 1996「日本の年金改革(1)—機関投資家の受託者責任について」財界観測61巻1号112—129頁

太田勝造 1991「新しいタイプの訴訟の出現と民事訴訟制度」ジュリスト971号58—67頁

1993「権利と法の経済分析」棚瀬孝雄編『現代法社会学入門』266—295頁 法律文化社

- 1997「訴訟の経済的効果・インセンティブ」別冊
NBL 44号100—132頁
- 奥野正寛＝鈴木興太郎 1985『ミクロ経済学Ⅰ』岩波書店
- 尾崎一郎 1992『近隣騒音紛争の処理過程一法の拡大と限界をめぐって一』東京大学都市行政研究会
- 金子宏 1997『租税法』弘文堂
- 川島武宜 1972「[法]の社会学理論の基礎づけ」川島武宜編『法社会学講座 第4巻』323—354頁 岩波書店(『川島武宜著作集 第2巻』260—296頁に所収)
- 北川善太郎 1992「国際摩擦のなかの日本法(上)・(中)・(下)」NBL 500号6—12頁, 501号27—35頁, 502号36—46頁
- 経済企画庁編 1996『経済白書(平成8年版)』
- 厚生省年金局運用指導課監修 1997『厚生年金基金の資産運用関係者の役割及び責任に関するガイドラインの解説』
- 厚生省年金局企業年金国民年金基金課監修 1997『厚生年金基金法令通達集』法研
- 厚生団編 1988『厚生年金保険制度回顧録』社会保険法規研究会
- 厚生統計協会編 1996『保険と年金の動向』厚生指標(臨時増刊)43巻14号
- 厚生年金基金連合会編 1996『諸外国の企業年金制度』
- 1998『企業年金に関する基礎資料』
- コース, R.H. 1992(1988)『企業・市場・法』(宮沢健一＝後藤晃＝藤垣芳文訳)東洋経済新報社
- 国立社会保障・人口問題研究所 1997「平成7年度社会保障費」季刊・社会保障研究33巻3号319—338頁
- 塩野宏 1994『行政法Ⅰ』有斐閣
- 社会保障研究所(現国立社会保障・人口問題研究所)編 1981『日本社会保障前史資料 第3巻—社会保険』至誠堂
- 1988『日本社会保障資料 III上』出光書店
- 1994『社会保障の財源政策』東京大学出版会
- 新堂幸司 1983「現代型訴訟とその役割」芦部信喜他編『岩波講座 基本法学 8—紛争』305—333頁
- 岩波書店
- 菅野和夫 1995『労働法』弘文堂
- 1997『雇用社会の法』有斐閣
- 芹澤英明 1995「アメリカ法における年金信託投資規制の最近の動向」信託法研究19号49—109頁
- 総務庁編 1998『高齢社会白書(平成10年版)』
- 総務庁統計局監修 1987『日本長期統計総覧 第3巻』日本統計協会
- 総務庁統計局編 1997『日本統計年鑑(平成10年)』日本統計協会＝毎日新聞社
- 1998 日本統計月報446号 日本統計協会
- 総理府社会保障制度審議会事務局監修 1990『社会保障制度審議会四十年の歩み』社会保険法規研究会
- 高橋誠 1987「行財政制度」社会保障研究所編『イギリスの社会保障』31—65頁 東京大学出版会
- 田中英夫 1980『英米法総論』東京大学出版会
- 棚瀬孝雄 1991「法化社会と裁判—国際化時代の日本の裁判」ジュリスト971号68—78頁
- 1994「ポストモダンの法と社会」法社会学46号36—47頁
- 利谷信義＝吉井蒼生夫＝水林彪編 1993『法における近代と現代』日本評論社
- ベヴァリッジ, W. 1969(1942)『社会保険と関連サービス』(山田雄三訳)至誠堂
- ボーンシュテット, G.W.＝ノーキ, D. 1990(1988)『社会統計学』(海野道郎＝中村隆監訳)ハーベスト社
- 三菱信託銀行信託研究会編 1995『信託の法務と実務』金融財政事情研究会
- 村上淳一 1990「現代法分析の視角—西ドイツ法学におけるシステム理論の展開」法学協会雑誌107巻1号1—38頁
- 1996『現代法の透視図』東京大学出版会
- 山口喜一 1990『人口と社会』東洋経済新報社
- 山根裕子編 1996『ケースブックEC法—欧州連合法知識』東京大学出版会
- 労働大臣官房政策調査部 1987『昭和60年退職金制度・支給実態調査報告』
- 1991『平成元年退職金制度・支給実態調査報告』
- 1995『平成5年退職金制度・支給実態調査報告』

労働大臣官房統計情報部（現労働大臣官房政策調査部） 1976『昭和50年退職金調査報告』

労働大臣官房労働統計調査部（現労働大臣官房政策調査部） 1956『退職制度調査結果報告（昭和31年給与構成調査附帯調査）』

1967『昭和41年賃金労働時間制度総合調査報告』

六本佳平 1979「法の社会学的理論(1)」法学協会雑誌 96巻12号 1—39頁

1986『法社会学』有斐閣

1997「日本の法社会学における紛争処理研究の展開」法社会学49号 2—14頁

若杉敬明 1997「年金資産運用と受託者責任一年金に期待する株式市場の近代化」月刊・資本市場144号 4—15頁

◇欧文

Andrews, Emily S. 1989. *Pension Policy and Small Employers: At What Price Coverage?*, Employee Benefit Research Institute.

Atiyah, Patric S. 1995. *Law and Modern Society*, Oxford University Press.

Bardach, Eugene & Robert A. Kagan. 1982. *Going by the book: The Problem of Regulatory Unreasonableness*, Temple University Press.

Bardach, Eugene & Robert A. Kagan eds. 1982. *Social Regulation: Strategies for Reform*, Institute for Contemporary Studies.

Besley, Timothy & Stephen Coate. 1992. “Workfare versus Welfare: Incentive Arguments for Work Requirements in Poverty-Alleviation Programs,” *The American Economic Review*, vol. 82, no. 1, pp. 249-261.

Betcherman, Gordon. 1996. “Globalization, Labour Markets and Public Policy,” Robert Boyer & Daniel Drache eds., *States Against Markets: The Limits of Globalization*, Routledge, pp. 250-269.

Blake, David. 1995. *Pension Schemes and Pension Funds in the United Kingdom*, Clarendon Press.

Caves, Richard A., Jeffrey A. Frankel, & Ronald W. Jones. 1996. *World Trade and Payments: An Introduction*, Harper Collins.

Central Statistical Office. 1948. *Annual Abstract of Statistics*, no. 85, His Majesty's Stationary Office.

1954. *Annual Abstract of Statistics*, no. 91, Her Majesty's Stationary Office.

1964. *Annual Abstract of Statistics*, no. 101, Her Majesty's Stationary Office.

1981. *Annual Abstract of Statistics*, no. 117, Her Majesty's Stationary Office.

Chayes, Abram. 1976. “The Role of the Judge in the Public Law Litigation,” *Harvard Law Review*, vol. 89, no. 7, pp. 1281-1316.

Craig, Paul & Gráinne de Búrca. 1998. *EU Law: Text, Cases and Materials*, Oxford University Press.

Cooter, Robert D. & Thomas S. Ulen. 1996. *Law and Economics*, Addison-Wesley.

Davis, Donald E. 1998. “Does European Unemployment Prop Up American Wages? National Labor Markets and Global Trade,” *The American Economic Review*, vol. 88, no. 3, pp. 478-494.

Davis, E. Philip. 1995. *Pension Funds: Retirement-Income Security, and Capital Markets An International Perspective*, Clarendon Press.

Dunning, John H. 1997. “A Business Analytic Approach to Governments and Globalization,” John H. Dunning ed., *Governments, Globalization, and International Business*, Oxford University Press, pp. 114-131.

Ellison, Robin. 1995. *Pension Disputes: Law, Practice & Alternatives*, FT Law & Tax.

Escolme, Bob, David Hudson, & Paul Greenwood. 1991. *Hosking's Pension Schemes and Retirement Benefits*, Sweet & Maxwell.

- Friedmann, Wolfgang. 1972. *Law in a Changing Society*, Stevens & Sons.
- Giddens, Anthony. 1997. *Sociology*, Polity Press.
- Gilpin, Robert. 1987. *The Political Economy of International Relations*, Princeton University Press.
- Hand, Sean. 1993. "A New Legal Basis for Occupational Pension Schemes," *International Company and Commercial Law Review*, vol. 4, issue 3, pp. 101-109.
- Hannah, Leslie. 1986. *Inventing Retirement*, Cambridge University Press.
- Hayton, David J. 1993. *The Law of Trusts*, Sweet & Maxwell.
- Hirst, Paul & Grahame Thompson. 1996. *Globalization in Question*, Polity Press.
- ILO. 1997. *Yearbook of Labour Statistics 56th issue*.
- Ippoito, Richard A. 1986. *Pensions, Economics and Public Policy*, Dow Jones-Irwin.
1989. *The Economics of Pension Insurance*, IRWIN.
- Kagan, Robert A. 1978. *Regulatory Justice: Implementing A Wage Price Freeze*, Russell Sage Foundation.
1989. "Editor's Introduction: Understanding Regulatory Enforcement," *Law & Policy*, vol. 11 no. 2, pp. 89-119.
1990. "How much does law matter? Labor law, Competition, and Waterfront labor relations in Rotterdam and U.S. ports," *Law & Society Review*, vol. 24, no. 1, pp. 35-69.
- Kolb, Robert W. & Ricardo J. Rodríguez. 1996. *Financial Institutions and Markets*, Blackwell Business.
- Kreps, David M. 1990. *A Course in Microeconomic Theory*, Princeton University Press.
- Krugman, Paul R. 1994a. "Competitiveness: A Dangerous Obsession," *Foreign Affairs*, vol. 73, no. 2, pp. 28-44.
- 1994b. "Does Third World Growth Hurt First World Prosperity?," *Harvard Business Review*, vol. 72, issue 4, pp. 113-121.
- Krugman, Paul R. & Maurice Obstfeld. 1994. *International Economics: Theory and Policy*, 3rd ed., Addison-Wesley.
1997. *International Economics: Theory and Policy*, 4th ed., Addison-Wesley.
- Kruse, Douglas L. 1995. "Pension Substitution in the 1980s: Why the shift toward Defined Contribution?," *Industrial Relations*, vol. 34, no. 2, pp. 218-241.
- Langbein, John H. & Bruce A. Wolk. 1995. *Pension and Employee Benefit Law*, The Foundation Press.
- Ling, Sally. 1996. "Dr Farrand sticks to his guns as High Court appeals mount," *Occupational Pensions*, issue 107, pp. 5-12.
- Litowitz, Douglas E. 1997. *Postmodern Philosophy and Law*, University of Kansas Press.
- Madden, William B. 1984. "The New Focus on Managing Pension Plans," *Financial Executive*, vol. 52, no. 4, pp. 15-18.
- Mankiw, N. Gregory. 1997a. *Principles of Economics*, The Dryden Press.
- 1997b. *Macroeconomics*, Worth Publishers.
- McGill, Dan M., Kyle N. Brown, John J. Haley, & Sylvester J. Schieber. 1996. *Fundamentals of Private Pensions*, University of Pennsylvania Press.
- Milgrom, Paul & John Roberts. 1992. *Economics, Organization and Management*, Prentice-Hall.
- Ministry of Pensions and National Insurance 1958. *Provision for Old Age: The Future Development of the National Insurance Scheme*, Cmnd. 538, Her Majesty's Stationary Office.

- Nesbit, Steven. 1995. *British Pensions Policy Making in the 1980s-The rise and fall of a policy community*, Avebury.
- OECD. 1993. *Private Pensions in OECD countries: The United States*.
- Office for National Statistics. 1997. *Annual Abstract of Statistics*, no. 133, The Stationary Office.
- Polinsky, A. Mitchell. 1989. *An Introduction to Law and Economics*, Little, Brown and Company.
- Schmitt, Ray ed. 1993. *The Future of Pensions in the United States*, The Pension Research Council.
- Rosenberg, Gerald. 1991. *The Hollow Hope: Can Courts Bring About Social Change?*, University of Chicago Press.
- Rothstein, Bo. 1998. *Just Institutions Matter*, Cambridge University Press.
- Selznick, Philip. 1961. "Sociology and Natural Law," *Natural Law Forum*, vol. 6, pp. 84-108.
1963. "Legal Institutions and Social Controls," *Vanderbilt Law Review*, vol. 17, no. 1, pp. 79-90.
1968. "The Sociology of Law," David L. Sills ed., *The International Encyclopedia of the Social Sciences*, vol. 9, The Macmillan Company & The Free Press, pp. 50-59.
1969. *Law, Society, and Industrial Justice*, Russell Sage Foundation.
- Stein, Bruno. 1980. *Social Security and Pensions in Transition: Understanding the American Retirement System*, The Free Press.
- Stiglitz, Joseph E. 1988. *Economics of the Public Sector*, W.W. Norton & Company.
1997. *Economics*, W.W. Norton & Company.
- Stopford, John M. & Susan Strange. 1991. *Rival States, Rival Firms: Competition for World Market Shares*, Cambridge University Press.
- Strange, Susan. 1994. *States and Markets*, Pinter Publishers.
- The Commission on Global Governance. 1995. *Our Global Neighbourhood*, Oxford University Press.
- The Pension Law Review Committee. 1993. *Pension Law Reform*, Her Majesty's Stationary Office.
- Thurnham, Anthony T. 1989. "United Kingdom," Leo Mok, Philip van Huizen, & Neville Otty eds., *International Handbook on Pensions Law and Similar Employee Benefits*, Graham & Trotman, pp. 151-160.
- Tooze, Roger. 1997. "International Political Economy," John Baylis & Steve Smith eds., *The Globalization of World Politics*, Oxford University Press, pp. 212-230.
- Torf, Jeffrey S. 1990. "Reporting and Disclosure Requirements," Joseph R. Simone ed., *Understanding ERISA*, Practising Law Institute, pp. 463-500.
- Turner, John A. & Daniel J. Beller eds. 1992. *Trends in Pensions 1992*, U.S. Department of Labor.
- Turner, John A. & Noriyasu Watanabe. 1992. *Private Pension Policies in Industrialized Countries*, W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
- Weiler, Paul C. 1990. *Governing the Workplace: The Future of Labor and Employment Law*, Harvard University Press.
- Wood, Adrian. 1994. *North-South Trade, Employment and Inequality*, Clarendon Press.