

フォーカス

確定拠出型医療給付の成立と株主の圧力

——全米鉄鋼労組（USWA）とグッドイヤーの労働協約交渉合意



二〇〇六年二月二九日、全米鉄鋼労組（USWA）とグッドイヤー・タイヤ・アンド・ラバー社が、確定拠出型医療給付制度の創設を含む向こう三年間の労働協約交渉に合意した。確定拠出型医療給付制度は、日本と大きく異なる米国の医療保険制度の中でもこれまでにない特徴的なものである。

米国における医療保険制度の概況

大きく二つに分けて、米国には公的医療保険と私的医療保険がある。公的医療保険には六五歳以上の高齢者と障害者を対象とするメディケア、低所得者を対象とするメディケイド、連邦政府公務員を対象とするFEHBP（Federal Employee Health Benefits Program）、州政府公務員を対象とするSEHBP（State Employee Health Benefits Program）等があり、総医療費のうちのほぼ半分を占めている。一方、一般的な労働者のほとんどは企業側負担もしくは個人負担による私的医療保険によってカバーされ、総医療費の残りのほぼ半分を占めている。無保険で医療費を自己負担する者も少なくない。労使関係が安定した大企業では、団体交渉の中で整えられてきた企業負担による医療保険が主流である。

企業にとって重い負担に

掛け金の大半を負担する企業側にとって、この支出は財務諸表上の負債となつてあらわれる。この負債は、単年度だけでなく、将来の退職者も含めて計上している。歴史があり、安定した労使関係を築いてきた企業ほど、カバ

ーされる退職者と将来の退職者の数が多く、負担も大きい。このため、財務諸表上の負債額が巨大になり、株式投資先として経営状況が不安定と見られるようになる。

企業の医療保険負担を財務諸表上の負債として計上することは、米国財務会計基準の改正に基づく。会計基準の改正は、一九九〇年代に、企業の資本調達が銀行による間接金融から、機関投資家による直接金融へと移行する中で行われた。機関投資家が財務情報等の公正な開示を強く求めるようになったため、企業年金、退職者への医療給付など、これまで厳密に捕捉されてこなかった潜在的な負債額の正確な開示が米国財務会計基準に盛り込まれたのである。企業年金に関する会計基準第八六号、退職者への医療給付に関する会計基準第一〇六号が改正途上にあるなど、潜在的な負債額の公正な情報開示に対する圧力は現在も強まっている。

協約改定交渉での比重高まる

二〇〇三年六月に労働協約を改訂したゼネラル・エレクトロニクス（GE）と国際コミュニケーション労組（CIAUE）、全米電機ラジオ機械労組（UIUE）は、医療保険料の個人負担分を上昇させることで医療保険負担に関する企業側負債の圧縮が試みられた。GM、フォードと全米自動車労組（UAW）は労働協約外の取り決めとして、医療保険料の個人負担を増額せず、処方箋薬をブランド薬からジェネリック薬へ置き換えることなどにより、企業側負債の圧縮が二〇〇五年に試みられ

た。グッドイヤー社とUSWAが締結した労働協約は、これらの試みよりもはるかに大胆である。

USWA・グッドイヤーの交渉経緯

USWAとグッドイヤーの労働協約は〇六年七月二二日に協約の期限切れを迎えた。同年六月九日に開始された交渉で、経営側は確定拠出型医療給付制度の創設を提案した。その中身は、免税特権のある退職者向け医療保険組合、VEBA（Voluntary Employees' Beneficial Association）を設立し、VEBAが企業側の出資による基金運用益で退職者の医療給付経費を賄うというものだった。グッドイヤーによる基金出資は一度限りである。従来の医療保険制度が、将来の給付額を経営側が保証する確定給付型医療保険制度であるとする、今回の制度は、将来の給付額が基金運用益によって左右される確定拠出型医療給付となる。物価上昇調整のため、現役の労働者一人あたりの時給換算で一ドルの労働者側負担が課されるほか、利益連動で現役労働者が年間一〇五〇万ドルを負担することを経営側がUSWAに提案した。会計基準第一〇六号に照らして推計されたグッドイヤーの将来の医療給付負担見込額は、退職率、死亡率、疾病率等を見込んで一三億ドルほどである。その総額のほぼ半分にあたる六億六〇〇万ドルを一時払いすることが経営側の提案の中身だった。

確定拠出型医療保険給付制度が実現すれば、基金支出によって単年度に巨額の負債が計上されるが、次年度以降

は基金運用団体の預かりとなるため、財務諸表の外におかれることになる。

USWAがストに突入

このような経営側の意思の一方、今後想定される工場閉鎖や労働者の削減、物価上昇などを加味した場合、二〇一三年には運用基金が枯渇するという試算がUSWA側によって行われた。このため、USWA側が強固に反発、長期間のストライキに突入した。グッドイヤー側が当初案のほぼ倍にあたる十億ドルを現金もしくは株式等の形で拠出し、労働者側負担を減少させることで譲歩したため、交渉が妥結。向こう三年間の協約が成立した。本協約は二二工場約一万二千六〇〇人の組合員と約一四〇〇人のレイオフ中の従業員、および退職者をカバーする。

医療保険も確定拠出型へ

今回の確定拠出型医療給付制度の成立は、これまで米国社会が企業に委ねてきた医療保険制度の大きな変更を意

味する。退職者の医療保障費という予測しがたい将来の負債額を確定させることで投資情報の透明性を高めるものとなる反面、労働者側にとっては安定した医療給付が脅かされる可能性が高まる。

財務諸表上に巨額の医療保障負担をかかえる米国自動車企業、GM、フォード、ダイムラー・クライスラーと全米自動車労組(UAW)の労働協約は二〇〇七年九月一四日に期限切れを迎えるが、今回同様に確定拠出型医療給付制度導入が行われるかどうかが焦点となる。有力な民主党政大統領候補の一人であるエドワーズ元上院議員は国民皆保険制度の必要性を訴えているほか、フォード前社長も企業負担の軽減のために公的保険の必要性について発言するなど、二〇〇八年の大統領選挙においても、従来の企業をベースにした医療保険制度のゆらぎが重要な論点の一つになると思われる。

(調査・解析部 山崎 憲)

企業の国際競争と労働者権益保護の間で

模索を続ける中国 — 「企業の社会的責任」議論の最新動向

「労働者の権益の保護」強化は、企業の競争力を弱めるか

企業の社会的責任(CSR)の推進は、中国企業にとって、発展のチャンスであり、難題でもあるという「二面性」を有している。CSRの推進が中国経済、社会発展に貢献し、中国企業の持続的、安定的成長にプラスに作用する具体的な内容としては、以下の点

を指摘することができる。

- ① 企業は営利目的のみでなく、従業員へのよい環境と福祉の提供、地域雇用への貢献と地域社会の発展への寄与、消費者への製品を通じた信頼と安全性の確保、ビジネスパートナーとの良好な関係など「ステークホルダー」の利益についても注目すべきであるという認識が社会的に浸透する。
- ② 企業評価やイメージの向上に役立つ

ち、取引相手が増えて事業成功のチャンスとなる。

- ③ 大企業による独占や経済力の濫用の防止となる。
- ④ SA8000などの規格を未採用の企業はまだ多いが、多国籍企業に対して従業員賃金を規則に沿って向上させるよう求めると同時に、NGOの多国籍企業への監査で指摘をうけないようにモラルの警告手段としての役割を果たしている。SA8000の認証を獲得することで、欧米などへの輸出がスムーズとなり、実際に深センなどの企業では認証取得後、取引先からの発注量が二倍から三倍に増加したとメディアを通じて報告されている。
- ⑤ 企業、株主、ステークホルダー間の良好な関係により企業がその社会評価やステークホルダーからの支持を高め、創造的な問題解決を導くことを可能にする。
- ⑥ 多国籍企業のCSRや生産規則は、国際労働機関(ILO)の労働基準や「多国籍企業および社会政策に関する原則の三者宣言」に準拠しているが、中国側企業が国際基準を受け入れる姿勢を示すことで、労働者の権利保護において国際的評価を受けることが可能となる。
- ⑦ 優秀人材の獲得がしやすくなる。

以上のように、CSRの導入は、企業の活力を高め、生産性向上を実現し、企業評価を高めるといふ正の効果をもたらすと評価される。

導入による負の側面

しかし同時に、企業に導入を躊躇させる負の側面が存在することも企業関

係者の指摘するところである。

すなわち、CSR規格は、先進国市場参入への条件として中国製品の輸出に新たな貿易バリアを形成する。人権と貿易取引が結びつけられるため、貿易保護主義に向かうのではないかということが指摘される。グローバル展開の中で、中国企業のサプライチェーンの位置づけを考えると、中国企業が多国籍企業のサプライヤーとなることを希望した場合、多国籍企業は、CSR規格に基づき企業が労働基準を遵守しているかどうか審査する。規格に達しない場合には、中国企業は是正を求められ、場合によっては取引が解消される。中国におけるCSR認証の推進は、必然的に企業数を制限することとなり、多くの中小企業が国際的なサプライチェーンから締め出され、輸出が縮小し、経済発展の足かせとなる危険がある。

中国は加工貿易を行う企業が一五万社以上あり、ほとんどが労働集約型の中小企業である。従業員は工業従事者の一五%を越える三〇〇万人。二〇〇三年の輸出総額は服飾ファッション関連が五一九億ドル、紡績品が二六九億ドル、靴類が約一三〇億ドル、玩具が六〇億ドルで、これら四業種の合計は一五〇億ドルにのぼり、輸出総額の二二%を占めている。中国の紡績、服飾、日用品などの製品は、高度な技術も加工設備も求められず、労働力に頼る部分が大い。CSR規格を採用した場合、これら業種では労働コストがかさみ、従業員の就労保護に多くの資金を投入しなければならぬ。とくに労働集約型の一部加工企業にとっては、CSR規格どおりの就労時間、残業時間を厳

守すれば企業の生産コストが膨大になり、多くの企業で労働集約型の利点が見られ、経営リスクが高まることとなる。とくに利益が薄い玩具、紡績、服飾、靴類などの業種にとっては、従来のような低価格のメリットがなくなるばかりか、逆に価格競争で劣勢に追い込まれる可能性もあり、輸出に大きな打撃を蒙ることになる。

また、頻繁な工場審査は、重い企業負担を強いる。審査員から企業の現状が規格に劣ると指摘されれば改善を行わなければならない、改善の度合いが大きいほど多くの資金投入が必要となり、認証に関わる費用もますますかさむことになる。また多国籍企業の中には複数の認証機関を通して検査を行うところもあり、審査や監督の過程で複数機関による、度重なる検査を受け入れなければならない、メーカーは正常な生産に何らかの支障をきたし、損益も蒙っている。

規格認証の取得経費は認証機関によって異なるが、審査と認証にかかる費用は、企業にとって受け入れがたいほど高額であるが、認証のプロセスは、一般的には受注する以前に、企業自身が認証規格に基づいた改善を行った上で、顧客側の工場審査を受け入れる。初回の工場審査に費用はかからず、不合格の場合には期日までに是正を行う。二回目の工場審査は、五〇〇〜一〇〇〇ドルと金額のばらつきがある。二回目の審査に不合格でも再々審査を受けられるが、その場合も費用がかかる。三回の審査で合格できない場合は、受注取り消しとなる。中国企業家連合会・企業管理協会（CEC）の調査でも、

初回で合格した企業はほとんどなかった。ほとんどの企業が専門の人権部門、事務部門を設けて工場審査の業務に対応するなど、多くの労働力と物資を投入している。認証費用の額は企業の人数によって決まる。費用は一〇〇〇人規模で二〇万円前後、一五〇〇人規模で平均二三十万円であった。半年ごとに再審査があり、再審査には別途費用を負担しなければならない。

認証の有効期間は三年間で、三年後には改めて申請を行う必要がある。また現状として企業には通常三社以上の発注元があり、発注元ごとの工場審査を専門に行う担当者を置いたり、条件改善を行ったりする経費により、企業は極めて重い負担を強いられている。検査回数を一社あたり年三回とすると、合計で一二〇回を超える。このため企業では、工場検査の事業部門を設けて、すべての分工場に五、六人の人員を配しているという。企業全体で七〇〜八〇人が工場検査に専従し、おのずと生産コストは引き上げられている。CSR規格が、そのほとんどが欧米の価値観と社会体制に基づいたもので、なかには中国の国情にそぐわない部分もあることも指摘できる。

国際労働基準の遵守と多国籍企業の需要との矛盾—外資が強い低コスト生産の影響

多国籍企業は中国企業に対し、より早い納期とより安い価格を求めている。そして中国企業は、受注を獲得するため、労働集約型の企業は互いにルールを無視した低価格競争を繰り広げている。浙江省の某服飾メーカー（従業員

規模一万人）は就労時間の超過を犯したが、その主な原因は外国商社による厳しい納期の締め付けにあった。当該メーカーでは従業員が超過勤務による過労で意識不明となる事故が起きている。また同省の某輸出入企業（主な取扱商品はニット製品）の超過勤務も受注納期が原因で、最悪で早朝八時から翌日の明け方五時まで連続作業を強いられたという。従業員は業務完了後に二日間の休暇が与えられるとはいえず、新たな受注があれば引き続き作業しなければならぬ。

従業員の低賃金も、多国籍企業からの低すぎる受注額に起因するところが大きい。受注できなければ企業は生存できず、従業員も仕事がなくなくなるため、受注しわ寄せの大部分を従業員が背負い込む状況にある。輸出加工の企業では全コストの八〇%が人件費であり、企業利益は五%ほどにすぎない。福建省泉州にある某靴メーカー（省レベルで輸出検査を免除された企業）によれば、この数年で加工賃は平均一〇〜二〇%も下落しているという。かつては価格、納期ともに交渉の余地があったが、現在では取引先の言うなりで受け入れないなら発注しないという非道さである。江蘇省揚州の某衣料メーカー（省レベルで輸出検査を免除された企業）では、製品一着につき仕入れ業者が八〇%もの特許利益を取るため、メーカーは三%の加工賃しか受け取れず、従業員の苦勞は甚だしいという。

中国におけるCSRの行方

中国産業界は、貿易障壁、企業活動への過重な負担を懸念している。政府

は、労働者の権益保護のため、労働監察官制度を強化し、労働契約に関する法規など各種法規をすでに整備を開始しており、地方レベルでの法規整備と実施体制の整備を期待している。さらに、政府には、中国独自のCSR基準を策定しようという動きもある。SA 8000をベースにすでに紡績関係では「CS C 9000 T」（注1）などの規格はあるが、今後さらに中国産業界がイニシアティブをとって独自に企業活動を健全化していくことが期待される。CSRは任意規範であり、本来企業が率先して規定をつくり、実践してゆくべきものである、外資への依存がまだ高い中国にとって、CSRへの企業の認識の浸透には難しい課題が多いことは上述のとおりであるが、北京オリンピックを控え、国際的に注目を集める中国であるだけに、労働者の権益保護と企業利益確保のバランスをいかにとるかなど、企業に期待される課題は多い。

〔注〕

1. China Social Compliance 9000 for Textile & Apparel Industryの略称。

【参考文献】

中国企業家連合会・企業管理協会、二〇〇七年四月報告
労働政策報告書No.45「グローバルゼーションと企業の社会的責任」、二〇〇六年六月
（調査・解析部 主任調査員 野村かすみ）