

海外婦人労働資料 第 45 号

アメリカ衣服労働組合連合の 福 祉 対 策

1955 年 7 月

労働省婦人少年局



序にかえて

ここにおおくりする「アメリカ衣服労働組合連合の福祉対策」は、一九五四年に発行された組合の資料
The Welfare Program of the Amalgamated Clothing Workers of America により、婦人少年局
が編さんしたものです。ここで労組の福祉対策 (Union welfare programs) として取扱っているのは、
本文でのべているように、職場をはなれた労働者及びその家族の経済援助計画であつて、社会保証制度の
一端を労使が補つてゐる感があります。アメリカにおけるこの様な労組の福祉対策は第二次世界大戦中、
賃金安定政策のために現金給与の増額が停止され、その肩代りとして労使とも年金制度や保険給付に関心
を示しはじめたことに端を発しています。その発展の背景としてアメリカの社会保障制度を一つつてみ
ると、社会保障法 (Social Security Act) は全国の労働者及びその家族に対して老令遺族保険と失業保
険の制度を以て、老令、死亡、失業に対する保障を定めており、一部の労働者に対しては労災補償制度も
あります。又、別に生活保護制度 (Social Aid) が社会保障法の一部としてもうけられており、一般に
六十五才以上の生活困窮者のための老令保護、十六才乃至十八才未満の貧困児童の教育援助、盲人不具癈
疾保護などの現金給付制度があります。しかし、わが国で行われているような労働者のための健康保険法

は医師会等の反対が強くて実施されていません。従つて、この資料にもみられるように、医療費の特に高いアメリカにおいて、労組が保健対策に力を入れているのは当然の結果でありましょう。

ここにのべられているACWA（アメリカ衣服労働組合連合の略称、以下本文でもこれを使用する）の福祉対策は、特に婦人のために考えられているものではありませんが、アメリカの労組の福祉対策としての特色を持つてゐるので、「働く婦人の福祉運動」にあたりこれを御紹介して、働く人たちの福祉対策に関心を持たれる方々の御参考に供する次第です。

一九五五年七月

労働省婦人少年局

アメリカ衣服労働組合連合（ACWA）の福祉対策

目 次

一、労組の福祉対策とは何か？

——定義——必要性——考え方と歴史——基準——概れた対策の八条件

二、アメリカ衣服労働組合連合の福祉対策

——アマルガメーテド保険会社——医療センター——

一、労組の福祉対策とは何か？

今から十年前には、労組の福祉対策などということは全く知られていませんでした。けれども今日では、アメリカ全国で数百にも余る色々の計画が、はば一、二〇〇万人の労働者に対して適用されるようになっていきます。では、労組の福祉対策とは何でしょうか？—どんなことを包含し、どんな作用をするものでしょうか？—どんな落とし穴がそれにはあるでしょうか？

定 義

労組の福祉対策とは死亡、老年、労働者災害補償の適用されない疾病災害などによつて起る職場以外の経済問題について、労働者とその家族を援助する計画であり、団体協約によつて決定されるものを指しています。その目的で行われる対策には次の全部又は一部分がふくまれます。即ち、生命保険、老令年金、疾病給付金、医療費、手術料、入院費などで、^Aマルガメー^Wの対策はその全部を含んでいます。

かつては、福祉対策には失業補償も入れたこともありましたが、政府が失業保険を管掌するようになってから、労組の福祉対策で失業補償を取りあげているものはほとんどなくなりました。

労組の福祉対策の経費の負担の方法には二つの型があります。(一)負担型——労働者が定期的に払込んで使用者の福祉のため経費負担を援助する型、(二)非負担型——すべての経費を使用者が負担する型とです。(A C W A は非負担型です)管理についても二つの型があります。(一)会社管理——団体協約の明細な契約に従つて給付の支払の責任は使用者が持

つてゐる型と、(イ)労使協同管理——労使双方が責任を持つ型とです。(AOWAは(イ)の型をとっています) 福祉対策は全国の一定産業の組織労働者全部を包含する場合と、一定地域又は「会社」のみに限られている場合とあります。(AOWAの対策は全国の八五%の組合員が一つの計画の下に包含されており、他は地区別労組の計画の下にあります。)

福祉対策の保険機能は、(一)自己保険で、その基金を積立て給付の支払をするもの、(二)特別許可を受けた一定の営利保険会社と団体契約し、その会社が保険証書を発行するもの、(三)その組合の福祉事業専門に特別許可された非営利的保険会社を設立し、その福祉事業基金に対してのみ保険会社から保険証書を発行するものなどがあります。(AOWAは第三の形をとっています。)

必要性

産業革命以来、働くものたちは、自分の力ではどうにもならない様な生活の安定を確保する方法を長い間探し求めてきました。二十世紀の半ばになつて、ようやく、労組の福祉対策が確立される状態となり、この古くから問題になっていたことの解決にどの組織もいち早く着手しました。

世界中で最も富める国、アメリカでさえも、一般の労働者は手厚い医療や適切な老後保証、十分な生命保険のために自力で支払う能力がないのが普通です。たとえば、一九五三年のシカゴ大学の調査によれば、合衆国中で、八〇万の家族(全人口の一六パーセント)が医療のために一〇億ドル以上の借金をしています。

問題は疾病だけではありません。老令も問題です。五〇年前にはアメリカの人口の四パーセントが六五才以上でしたが、医学の進歩のおかげで今ではそれが八パーセントをこえています。

連邦社会保障法(Social Security Act)の給付も、退職した労働者が独立して生活するに充分だとは云えません。

六五才以上の一〇〇人中五六人が親せきか、慈善の援助を受けており、老人の増加が他の人々の重荷にならないようにするため、社会保障以外の何らかの方策が必要なのが明らかです。

もう一つの問題は生命保険です。一家の稼ぎ手の突然の死亡ほど、その家族の福祉を害するものはありません。にもかかわらず、適当な生命保険をかけられる労働者はほとんどいません。つい最近までAOWAの組合員の四五パーセントが生命保険に加入していなかったのです。

廿世紀のアメリカの労働者は、昔の基準や外国の基準に比べれば、王子の様に見えるかもしれませんが、現在の我が国の経済の中で労働者の役割の重大なことからみても当然、与えられるべき生活の安定に欠けています。

その問題の解決に対して、労組の福祉対策は大きな貢献をしました。

理論と沿革

最初の労組の福祉対策は十九世紀の共済組合、たとえば「埋葬協会」会員に対して、小さな墓地を保証する協会などにさかのぼることが出来ます。労働者は自分でそのためにお金を支払いました。

その後、この考え方は、独立採算制の共済生命保険に発展しました。二、三の温情主義の使用者はその福祉事業の経費の一部又は全部を負担していた例もあります。けれども、最近になつて、団体契約の福祉対策が開始されるようになり、こうしたやり方はなくなりました。

近代的な労組の福祉対策の発展とその背景となつた考え方を知らるために、そのような福祉対策がはじめて完全に発達したAOWAの沿革をたどつてみましょう。

この組合は、四十年前に、創立されて以来、著名な労働者出身の政治家、シドニー・ヒルマンの指導下にその労使関係は特殊なものとして発展しました。労組が賃金と労働時間の闘争に明暮れしている頃、AOWAは労働者の福祉のた

めにあらゆる面が取入れられなければならないとして、その活動は教養、住宅、銀行、政治に関する問題は勿論、社会保険事業をも取上げました。

ヒルマンは、「労働組合は賃金と労働時間以外のことも考えるべきだ。社会保証も重要な問題である。その一生を一つの産業に捧げるものは、彼が離職している間、あるいは重い病気や老令のために働けなくなった時の生活の保証を受けるべきである。」不幸にして、ヒルマンが指摘した様に、労働者の中にはそういう非常の場合に必要な貯えを自分で準備できるほどの賃金を支払われているものはほとんどありません。援助が必要なのです。

A C W Aは使用者と政府に対して、労働者が仕事を離れた非常時に、援助が必要であるということを説得しようとした。動しはじめました。組合は、労働者は当然、そういう援助を与えられる資格があるばかりでなく、死亡、疾病、事故、失業、老令はそれら不幸な人たちの個人的な災難であるのみならず、私どもすべてにとつて重要な社会問題であることを主張しました。

これらの不幸の中で一番致命的なのは、いろいろな意味で失業です。従つて、この組合の福祉対策の中で特に最初の目標となつたのは失業保険の確立でした。一九二三年にA C W A（シカゴ、ロチェスター、ニューヨーク市）の組合員と使用者の間に、劃期的な協定が結ばれ、その中で、失業保険が創設されました。これが、労組の福祉対策が正式に確立された最初です。

一部にはA C W Aに刺戟されて他の組合でも失業対策をたてました。そして、例の大不況時代の重大問題に対処するためには、全国的総合的な対策が必要となつたので、政府はA C W Aの方策に注目し、その例にならつて一九三五年の社会保証法 (Social Security Act) を制定しました。

政府が失業救済を取りあげた後は、A C W Aはその組合員のために他の形の福祉対策に注目しました。まず、男子服製造業が以前の失業対策機関を生命保険及び健康保険に切替えましたが、これは労使関係史上に新たな一步を劃した

のです。一九四三年には、A C W Aは全国的な社会保険事業を誇りうることになりました。

事業は強化され、他の産業へも範囲をひろめ、新しい恩典が附加され、もとの給付は増額され、参加人員も拡大されました。一九四五年には、退職年金という形で更に、基本的な新しい対策が加えられました。

ヒルマンの思想のこのような開花は労働者に新たな安定と権威を与えました。又、その健康と能率と仕事に対する誇りを増加させました。更に、それは、労働者の人間としての地位を確立し、需要供給の法則によつて労働市場で売買される商品でないことを確認させました。

労組の福祉対策が勢力をえてくると頑迷な政治家たちはあわてて、それはアメリカの行き方と相容れないやり方だと批判しました。しかし、それは、われわれの民主主義の伝統に新しい息吹を与えました。前には庶民階級の人々の意気を用いしなわせ、財産を投げ出させたような災難からまもることによつて、こうした福祉対策は以前にもまして、自由と平等の成果を現実のものとした。今ではA C W Aの対策はその経費を負担している使用者自身もそれを誇りとして支持しています。これら進歩的な事業家たちは、自分たちが人道的なことをしているばかりでなく、その献金は産業の安定と労働生産性の増大と云う形でかえつてくるといふことを認めるようになっていきます。

よい労組の福祉対策の基準

福祉対策の今日の問題は、単に「労組の福祉対策とは何か」ということでなく、「よい福祉対策とは何か」ということです。

一口に云えば、よい福祉対策とは最大の安定に相応する最大の給付を与えるものです。その援助があまりに少なすぎたり、時期遅れであるなら、福祉対策としての価値はほとんどありません。しかし、同時に、その給付が不安定な財源に基いていて、一時的な適用しかできないような場合も、よい対策とは云えません。福祉対策に加入している組合員

は今日のみならず、将来の適切な援助を約束されねばなりません。福祉対策が信頼し得る組織かどうか知るために、しろうとでも分る八つの条件をかかげておきましょう。

——よい福祉対策の八つの条件——

1. 最大の給付 有効基金で最大の給付ができること。
2. 経費 最少の経常費ですむように、基金は公正かつ能率的に管理されること。
3. 償還 給付金と保険掛金は健全な保険経理法に基き、必要な時は自動的に給付金が支払われること。
4. 健全な投資 積立金の投資は一般の経済状況に左右されない安定したものであること。
5. 会計報告の公表 福祉対策の明細が定期の公認会計報告によって公表されること。
6. 組合員無負担 福祉対策は被給付者に対して無料であること。
7. 適用の包括性 その産業にやとわれているすべての労働者を包括し、その産業の労働者となつた時、直ちに給付資格が与えられること。
8. 公平 すべての申請者は同等な取扱をうけること。

二、アメリカ衣服労働組合連合の福祉対策

アメリカ衣服労働組合連合の福祉対策は次の三つに分れています。

1. 生命健康保険 2. 退職保険 3. 医療センターです。最初の二つは、アマルガメーテド生命保険有限公司が取扱つており、各被保険者に対して二つの保険証書——生命健康保険と退職保険——を発行しています。保険掛金は各産業別基金によつて支払われます。たとえば、

アマルガメーテド保険基金

アマルガメーテド社会給付基金

木綿衣服及び関連産業アマルガメーテド保険及退職基金

カラー、ネクタイ類労働者アマルガメーテド保険及び退職基金

洗濯労働者アマルガメーテド保険基金

洗濯のきく衣服、スポーツ着及び関連産業アマルガメーテド保険及び退職基金

小売業アマルガメーテド保険及び退職基金

クリーニング及び染色労働者アマルガメーテド保険基金

旅行服仕立業退職基金

などです。

これら各種の基金は労使代表によつて合同管理され、各産業の使用者の献金によつてまかなわれる掛金に対して給付の支払いをします。たとえば、男子服業の使用者は賃金支払総額の六パーセント（三パーセントは生命健康保険、三パーセントは年金）に等しい額をその基金として負担しています。

アマルガメーテド保険会社は州公認の組織なので所定の給付に対する最初の掛金は法律で定められています。

この保険会社の基金は掛金を支払った保険証書のみを取扱い、他の保険業務を扱わない全くの非営利会社です。それは労使各十二人の代表から成る委員会が管理し、この保険会社の社長は衣服労働組合の会長です。

アマルガメーテド生命保険会社

1. 規模 被保険者五〇〇万人、積立金一億ドルを超え、請求件数五〇万人、給付金六、七〇〇万ドルを超えています。

す。

創業以来の請求件数

生命健康保険

四四八、三八四件

退職年金

一五、八六三件

創業以来の給付金支給額

生命健康保険

四四、六〇八、五一五ドル

退職年金

二二、四二三、六三三ドル

一九五三年十二月末日現在の加入者数

生命健康保険

三二九、〇〇〇人

同扶養家族

一七六、〇〇〇人

退職年金

一三、〇八四人

一九五三年十二月末日現在の積立金

生命健康保険

四一、二四八、〇八五ドル

退職年金

六一、九二九、八〇八ドル

2. 八つの条件についてはどうか？

AOWAの福祉対策を上述の八つの基準に照してみましよう。

① 最大の給付 給付の内容は産業別の基金によつてそれぞれが異なりますが、一般にAOWAの福祉対策は次の給付を行っています。

労働不能時の退給

入院費給付

手術料給付

家族給付（組合中最大の産業である男子服及び木綿服製造業）

生命保険

六十五才以上の退職年金及び永久完全不具癩疾に対する年金（衣服製造業）

主要都市における医療センター

② 経済 一ドルの保険用基金の中九四・一セントは直接の給付金に使われ、又は将来の給付金のために積立てられる。これは基金の集金と利益金の配分の運営が経済的に行われているからである。

③ 信用 アマルガメーテド生命保険会社及びそれに関連した基金は安定した保険数理の基礎の上に設立されている。その保険及び退職金事業は州公認会社（アマルガメーテド生命保険会社）が取扱っており、その管理と保険統計の方法は、すべての保険会社と同じく、州及び連邦の法規に従っている。従つて、その基金は何時でも突発事故のために利用できる。たとえば、退職しようとする組合員は、申請したその日から年金を受けることができ、基金が積立てられる間待つ必要はない。

④ 健全投資 この保険会社及びそれに関連した基金は、一億円に上る積立金のすべてを現金で持っているか、連邦政府の公債に投資しているので全く安全である。

⑤ 会計報告の公表 この保険会社及びそれに関連した基金の年間会計報告は公認会計士によつて公表される。

⑥ 組合員無負担 労働者は無料で生命健康保険証書及び退職年金証書を受けとる。

⑦ 適用の包括性 すべての労働者は一定日数（多くは二八日以上）雇用されれば、自動的に労働不能に対する退給を受ける資格ができる。又、一定月数（多くは六ヵ月）雇用されれば、自動的に他の保険給付受給資格が

一〇
できる。

⑧ 公平 この福祉対策はすべての請求者に対して公平であり、特別扱いはいらない。

3. 給付の内容

産業によつて給付の内容はそれぞれ異つていますが、一、二の例をかげておきましょう。

- ① 生命保険 組合員が死亡した場合、五〇〇ドル乃至一、五〇〇ドルの一時金が支給される。たとえば、カリフォルニア地区洗濯業労組では自然死五〇〇ドル、業務外の事故死一、五〇〇ドル、その他災害で両手使用永久不能一、五〇〇ドル、片手七五〇ドルなどの様にきめてあることは普通の生命保険や災害保険と同じである。
- ② 疾病又は災害休業給付 年一五週に限り、大体、週当り一〇ドル乃至五〇ドル位の休業給付が受けられる。
- ③ 入院費給付 (訳者注、治療費、手術料などは含まない。) 一回につき、一月乃至二月位の間、一日九ドル乃至一〇ドルの給付が与えられる。
- ④ 手術料 手術に関しては最高二、〇〇〇ドル位までである。
- ⑤ 出産給付 としては休業手当、入院費、分娩費などの型があるが、大体、この組合では出産休業手当金一〇ドル止りとなつている。
- ⑥ 退職給付 大体、二〇年以上の勤続の場合に月三〇ドル乃至五〇ドル位の年金を給付する。

医療センター

労組の福祉対策は、医療センターが加えられるようになって非常な進歩をとげました。これがなければ労働者の多くはこうした医学上の配慮はなかなか受けられませんが、その目的は、

労働者の健康と福祉を増進する。

欠勤を少くして生産性を向上する。

欠勤を少くして労働者の収入を増加する。

入院費と労働不能に対する給付金をかなり節約することができ、その金を他の目的に使用することができる。などです。

この医療センターはアマルガメード保険会社とは全く関係がありません。各センターは特定の都市の組合と使用者団体の間に別々に締結された協約に従つて、それぞれ独立に運営されています。

それらはいずれも最も近代的な設備と最高の専門家を請うことができます。通院患者に対する診断と治療、投薬を行います。入院患者は取扱いません。(訳者注、医師会の反対のためである)

その他、ニューヨークにある医療センターには動脈硬化症関係の研究に、フィラデルフィアのセンターでは衣服関係産業に共通の職業病の研究に着手しています。