

# 退職年齢前の給付

(フランス)

## はじめに

被用者の「退職年金60歳支給」という要求は、1972年に労働組合の行なった最も注目を惹いた要求であった。

この退職年金支給年齢の引き下げを認める意見は非常に多く、被用者の側は、老齢労働者が満足な仕事を見つけにくくなるという点から、企業の側は、生産性の低下した労働者を解雇したいという点から、そうした意見に賛意を表している。

この意見に反対する政府や経営者は、そのために多額の費用を必要とし、また、労働力の減少による経済や生産に及ぼす影響を懸念している。

ともあれ、現在、被用者は、生活できないほどの少額ではあるが、60歳から年金支給を受けることができる。事実、老齢年金法には、「60歳に達し、法令の定める被保険者期間を満たしている者に、退職年金を支給する」とはっきり規定している。しかし、年金額は、年金裁定請求年齢に応じて、支給率が増えるような仕組みになっている。

60歳で裁定される年金は、被保険者期間30年の者で、過去10年間の平均給料年額の20%である。ところが、65歳で裁定される年金は、上と同じ被用者で、平均給料年額の40%となる(ただし、1975年から、被保険者期間が37年6か月の場合、60歳で25%、65歳で50%と改正される)。したがって、「通常」の年金支給年齢は65歳であり、特別の場合に限って、60歳から65歳で支給されるのと同じ額の年金が支給される。

社会保障法の規定との関連から、補足年金制度も退職年金裁定年齢を65歳とし、

65歳前に受給する場合には、年金は一定率ずつ減額される。

非管理職で、社会保障の所得制限内の給料を受けて35年間働いた場合、65歳で平均給料の20%に該当する年金が支給される。これを年金裁定年齢によって見ると、次表のようになる。

年 齢	社会保障年金	補足年金	合 計
60 歳	20 %	13.26 %	33.26 %
61 歳	24	14.60	38.60
62 歳	28	16.00	44.00
63 歳	32	17.40	49.40
64 歳	36	18.60	54.60
65 歳	40	20.00	60.00

65歳前で裁定される年金の減額率を見ると、明らかに、65歳まで働くことが望ましいことがわかる(ちなみに、社会保障年金は、65歳以降に裁定される年金の増額が認められるが、補足年金では、年金額は一般に変わらない)。

ここで、特別制度(国鉄職員、公務員など)では、60歳から完全年金が支給されることを明記すべきであろう。

さらに、労働不能に関する法律によって、65歳前でも減額されずに通常年金に相当する年金を受ける者が、1968年度で年金受給者の約30%いることを付け加えておこう。

いずれにしても、ある者は60歳で退職できるのに、ある者は65歳までつらい仕事を続けなくてはならないという制度間の不平等が存在するのは不思議きわまりないことである。

しかし、他方では、65歳前に退職する者に65歳で受給できるものに相当するような所得を確保できるようにしようという制度が、何年か前から盛んになってきた。これらの多くは、企業内や同一職種単位で行なわれている。

そこで、こうした既存の「退職年齢前に支給される給付」制度を眺めてみることにする。それらの制度は、大別して、企業以外の財政的支援を予定するもの（社会保障年金や補足年金の繰り上げ支給、失業保険給付など）と、全部を企業が賄うものがある。前者の場合、「退職年齢前給付受給者」は、年金受給者であり、特別失業手当等を受給するために求職登録している場合「失業者」と考えられる。後者の場合、「被用者」と考えられる。

## 1 企業以外の財政的援助をあてにする退職年齢前給付

A 他の年金と併せた所得保障。受給者は年金受給者である。

ごく普通に考えられるのは、65歳前に退職年金を社会保障や補足年金制度から受ける者に、繰り上げ支給減額分を補償するものである。

たとえば、64歳で退職する者に企業が支給するのは、少なくとも、（社会保障の所得上限内の）賃金の5.4%に相当する額でなければならない。また、60歳で退職する者には、賃金の26.74%でなくてはならない。

この制度は単純だし、企業負担も少ないので、ブジョー、ロワール製鉄等多くの企業で採用されている。

ルノー公団の制度は、社会保障年金と補足年金の減額分を終身補償し、受給者が死亡した場合、遺族にその $\frac{1}{2}$ を支給する。

B 失業保険給付との関連における制度。受給者は失業者と考えられる。

退職年金を請求した労働者は、法的には解雇された者として扱われる。この見地から、退職者が求職希望者であれば、労働協約によって失業保険給付を受けることができる。

明らかなように、60歳以上の被用者が新たな職を見つけようというのは極めて難しいことだ。したがって、失業給付も、60歳以上の者には、年金支給を受ける日（65歳3か月）まで延長されている。この失業手当は、前の賃金の35%に相当する額で、このほかに公的扶助手当が支給される。

この失業保険制度を利用して、大量解雇等の場合、企業との協定によって、全

国雇用基金は特別手当を支給することができるようになっている。これは、60歳以上の労働者に認められるもので、失業保険と公的扶助手当、全国雇用基金の支給する手当、使用者の支給する補足手当から成っている。現在この特別手当の受給者は、1万5,000人いる。

また、1971年に、土木・建設業経営者と民主労働者連合、総同盟等と結ばれた協約では、60歳から65歳までの、労働不適ないしは職を失った労働者に失業保険給付を補てんする手当を支給することを認めた。この手当は、

- (1) 社会保障所得上限の枠内で、労働者の最終賃金の62%プラス所得上限をこえる部分の22%、または、
- (2) 65歳で受給するであろう年金相当額、となっている。

百貨店ボン・マルシェの制度はもう驚きではなくなっている。この制度は、解雇ないしは退職希望の60歳以上の従業員に対し、65歳3か月まで、失業保険基金から賃金の35%と使用者の補足手当とを支給する。この通常年金受給開始年齢以降は、受給者は、賃金の66%とボン・マルシェの補足手当（待機年数によって異なる）とを受給することになる。ただし、これらの合計額は、最高900フランと定められている。

こうした失業保険基金の利用による支出増加に国も無関心ではないだろう。事実、国会では、失業給付受給者の増加に警戒を払うよう要求が出されている。

## 2 全額企業負担による退職年齢前給付

A 企業被用者の退職年齢前給付

これまでみてきたのは、企業は給付の一部しか補償しない制度である。

ところが、いくつかの企業では、65歳に達していない労働者に、労働の対価としてではなく、65歳で受給するであろう退職年金に相当する給付を行なう退職年齢前年金給付制度を施行している。したがって、65歳以降、労働者は、繰上げ支給による減額なしに、社会保障年金と補足年金とを受けることができる。

退職年齢前給付受給者は、被用者のもつ特典（社会保障給付、企業内選挙権、

福利厚生、その他企業内の一切の福祉、文化活動)をすべて保有できる。

これらの制度施行企業の中でも重要なものは、フランス・クライスラー社のもので、「労働者の退職年齢前給付制度」と呼ばれている。この制度の受益者は、会社の人事部の管理下におかれ、企業が必要とするときにはあらゆるサービスを提供しなくてはならない。また、給付を受けている間は、他の企業でのいかなる有給労働も禁じられている。

給付は、最終賃金月額額の75%である。病気の場合には、社会保障の給付を受けることができる。さらに、病気の間、退職前給付と社会保障の傷病手当金との差額が支払われる。

ここで注意したいのは、社会保障の保険料は、退職前給付をもとに支払われるので、社会保障年金の計算基礎として使われるさいに極めて不利になることだ。

#### B 被用者ではない退職年齢前給付受給者

フランス・シムカークライスラー社の退職年齢前給付制度は企業にとって大きな負担である。したがって、多くの企業では、全額企業負担するが、雇用契約は結ばない形をとっている。

この場合、受給者は雇用契約はないが、「退職前給付契約」とも云うべき新しい契約を企業と結ぶことになる。受給者は、使用者を介して、社会保障の疾病部門に「任意被保険者」として加入することが定められている。たいてい、この費用は使用者が負担している。

ここで問題になるのは、この給付の受給者はもはや被用者ではないので、補足年金の保険料を払うこともできないし、任意老齢保険に加入もできないので、65歳になっても社会保障から通常年金を受けることができないことである。

いずれにせよ、企業負担による退職年齢前給付を賃金と見なすかどうかをめぐって議論が交わされているが、最高裁(社会部)の決定は、賃金的性格を持つと認めているが、行政当局は反対の立場をとってきた。

## む す び

いろいろな退職年齢前給付を見てきたが、それぞれ一長一短がある。ここで望ましい退職年齢前給付として思いつくものを考えて見ると、次のような点が挙げられよう。

- (1) 最低、通常年金相当額の支給。急激な収入減によるショックを少なくするため、賃金を段階的に減らして、退職給付にまで引き下げることが望ましい。
- (2) 65歳まで働いた場合と同じ額の保障
- (3) 死亡による遺族への転給
- (4) 企業の財政難や倒産に無関係な権利保障

この最後の条件は、残念ながら守られていない。この危険を回避できるのは、企業が合同して作る制度だけであろう。

上に挙げた基準をすべて満足している制度は一つもないが、退職年金法規の改善によって、いずれ好ましくない多くの制度は解消するであろう。

いくつかの企業では、新しい歩みを始めている。つまり、所得保障制度ではなく、退職年齢前給付を段階的の休暇制度として考えるようになったことである。

メルラン・ゲラン社では、60歳以上の労働者に、60歳で月半日、61歳で2週間に半日、62歳で1週間に半日というように、休暇をふやしている。

ジレット社は、「退職準備のための期間」として、60歳から61歳の者に2週間の休暇、61歳から62歳で4週間、62歳から63歳で8週間、63歳から64歳で12週間、64歳から65歳で20週間の休暇を認めている。

もっと興味ある例は、ターボメカ社のもので、60歳から62歳の労働者は75%労働に対して全額賃金、62歳から64歳のものは50%労働に対して全額賃金、65歳のものは労働の義務なしで全額賃金が支払われる。

こうした制度は、心理的にも退職者に有益であり、企業内だけではなく、国のレベルでも柔軟な退職者サービスが可能となろう。

ともあれ、退職給付と賃金との間に大きな開きのある限り、退職者の心理的シ

ブックはいつまでもなくなるであろう。

Philippe Latty, Les systèmes de pré-retraite en France, Dr. Droit Sociale, No.4-Avril, 1973.

(藤井良治 亜細亜大学)

## 父親に対する 出産現金給付制度の創設

(スウェーデン)

1973年5月16日、スウェーデン議会は、新しい出産現金給付を盛り込んだ国民健康保険法 National Health Insurance の改正を承認した。1973年の国民健康保険法の改正により、1974年1月1日から出産保険は、両親に給付を行なうようになった。出生児を養育するために父親が家にいる時、父親が現金給付の受給権を得ることができることになった。

スウェーデンと同様、社会保障制度の確立している諸国では、産前産後の一定期間就労女性に対して出産給付を行なっている。過去何年にもわたり、出産による母体保護の目的で仕事を離れた女性に産前産後給付がなされてきており、離職した場合には入院を含めた医療サービスは、国民健康保険によりなされていた。ほとんどの国において、ここ10年から15年のごく最近になって医療サービスとともに、母親の収入減少に代わる家庭収入として現金給付が行なわれるようになってきた。

今やスウェーデンは、就労している父親に対する出産現金給付制度を創設したことで、産前産後給付制度をさらに前進させた。新しい産前産後給付制度創設の理由は、両親共働きの場合、出産により離職した場合の収入減少は、個々にその補填がなされるべきであるという考えによるものである。

女が出産のために休職した場合、すぐにその収入がなくなり、その一部につい

ては出産現金給付により補填されることになる。しかしながら、父親が子を養育するために家にいる場合、その補填がなされないため収入は無くなることになる。

かりに分娩に異常がなければ、母親は産前産後の出産期間(産前2ヶ月、産後4ヶ月)すべて家にいなくともよい。母親は、職場復帰するか、あるいは個人的な事情で父親のために家にいることになる。今改正が行なわれるまでは、母親が仕事に就くと同時に出産現金給付は支給停止になっていた。

改正法では、両親のいずれか一方が出生児の養育のために家にいれば、その者に現金給付がされるようになった。両親に対する現金給付は、実質的には以前の給付額より高額となっている。

女性労働力の観点から1973年の改正法をみた場合、女性の職業訓練及び教育の問題、家で養育される子の数の減少、ならびに、現代における家庭での時間節約の状況ということを実に反映している。さらに、働く女性からの職業及び家庭での男女同権の要求が多分に反映されている。

### スウェーデンの出産現金給付

スウェーデンの母親に対する出産現金給付は一時金及び所得比例部分の2種類から構成されている。一時給付金は、結婚、就労、保険の適用の有無を問わず全ての母親に支給され、その財源は、ほとんど一般会計でまかなわれている。一時金の額は、1,080 クローネで、生産業に携わる女性の平均賃金の3分の2相当額である。

第2番目の給付である所得比例給付の受給権を得るには、母親は出産の前引続き9ヶ月間雇用されており、かつ、年間所得が2,600 クローネあることが要件とされている。この年間所得の額は、生産業に携わる女性労働者の年間所得より低いものである。このように所得比例給付の受給要件が相対的に低い水準になっているので、ほとんどの女性が受給要件ぎりぎりの期間就労している。

受給要件を満たした者には、その者の所得に応じて先に日額1~46クローネが支給される。給付対象の収入限度額は3,900クローネである。この額は、生産業