

U.S. News & World Report, Jan. 24, 1977.

(藤田貴恵子 国立国会図書館)

男女平等と年金年齢

(イギリス)

機会平等委員会(The Equal Opportunity Committee)が本日発表したパンフレット「男女平等と年金年齢」(Sex Equalities and the Pension Age)において、「男女の退職年齢平等化の目的は、他の社会的目的の犠牲においてのみ達せられる」とし、要旨つぎのようにのべている。

「男女ともに60歳を退職年齢とする、退職年齢を早める動きは、労働者に負担を強いるものであり、年金支給開始年齢を早めるために必要な追加財源は他の社会進歩の必要性とバランスをもたねばならないものである。

男女の退職年齢平等化とは、男女ともに、この退職時の選択に平等な権利を与えることを意味する。この平等を達成するには四つの方法がある。

(1) 男女ともに退職年齢を60歳とする。この案は、男子の退職年齢を引下げようとする、増大しつつある要請にこたえることになる。しかし、その実現には、現行の年金レートでもおよそ年に20億ポンドを要し、労働者一人当り年に約100ポンドの追加拠出を要する。

この考えは、TUCや労働党の長期目標となっている。

(2) 女子の退職年齢を、男子と同様に、65歳とする。これには年およそ2億ポンドを要するが、そのコストは主として単身または離別の女子や年金をもたない寡婦の負担となる。

(3) 男女共通の退職年齢を60歳から65歳の中間に設定する。この費用は巨額

となる。たとえば、62.5歳とすれば、年に約7億ポンド、公的支出を増やさない年齢は64.2歳となる。

しかし、この程度の変更では男女平等化のゼスチュアだけだと一般にうけとられるのがオチで、正当化に乏しい。

(4) 退職年齢の弾力化(flexibility pension)これは保守党と自由党、CBIや主要な私的年金企業の一部が大いに支持する案である。すなわち、設定された年齢で最低年金を保障し、その年齢をこえて就労を継続すればオーバーした一年毎に高い年金を支給するものである。」

同日づけの“The Times”紙の社説は次のように論評している。

「男女の同一賃金、機会平等の時代においては、義務も平等であるべし、といってよからう。

これは、年金制度にあっても、とくに現行の男65歳、女60歳という年金受給開始年齢の変則をやめて、男女を同一に扱うべきことを意味するものである。だが、原則を云々するのは容易だが、どうやって実現するかが問題だ。

本日発表された機会平等委員会のパンフレット「男女平等と年金年齢」によると、検討すべき4つの選択案を提言している。

第一案——各界で最もポピュラーなものの一つ——は、男子の退職年齢を60歳に漸次引き下げること。これは、TUCや労働党がともに原則的に待望しているものである。しかし、この案に対しては、二つの強力な反論がある。

その一つは、本案にはべら棒な費用がかかる点である。機会平等委員会のパンフレットでは、国民保険基金の年費用15億8,000万ポンドと推計し、昨年9月の保健・社会保障省メモランダムでは「中央及び地方の政府資金の総費用は年に20億ポンドを上回る」と計算している。たとえ段階的に実施するものとしても、それだけの財源捻出は難しい。つぎの反対論は、どうみても、望ましい改革とは思えないとするものである。現在、60歳退職を希望しない多くの女子がおり、通常退職年齢が男女ともに60歳となったとしても、60歳退職を不満とする男子も多い。体が健康で活動的な人々にとって、退職を早めることは

有難くない。

こうした理由から、パンフレットで提言している別の選択案たる、弾力性のある退職年齢を原則として高く評価したい。人は、健康、バイタリテイ、仕事、家庭環境がそれぞれ異なる。したがって、万人のニーズに合った固定的な退職年齢はありえない。年金制度には弾力性をもたせる方がベターである。これが私的企業年金制度支持の論拠の一つであるが、私的企業年金制度の多くがその利点を活用していないのは残念である。国の年金制度に関するかぎり、所得制限を廃止することが退職年齢の弾力化をすすめる最上の具体化策となろう。65歳をこえた男子や60歳をこえた女子が、ひきつづき就労しても、不利にならなくなる。しかし、国の退職年金の支給開始年齢の変更には大変な難しさがある。

第3の選択は、男女ともに、60歳と65歳の中間で共通の年金年齢を設定することである。この案の難点は、自らの権利で年金権を取得している者は女子よりも男子にきわめて多いため、61歳から64歳までの年齢に退職年齢を設定すると費用がかかる点がある。しかし、男女共通に、64歳とすれば年に僅か7,500万ポンドですみ、年金支出としても事務費としても、男女の年金年齢調整のための改正にはこの程度のことは止むをえない。このほか、退職年齢の平等化のための唯一の妥当な方途としては、男女ともに65歳とする案がある。

以上のような改正が、段階的に実施されるならば、男女間の不公正はなくなり、女子にとって現状よりも有利となる。人口に占める退職者漸増の折、それは国民的利益でもある。」

The Times, Feb. 3, 1977

(田中 寿 国立国会図書館)

補足制度によって助長される 社会的不公正

— 社会問題監査局年次報告 —

(フランス)

社会問題監査局は昨年11月26日、「社会的保護の補足的形態」と題する報告書を提出した。これは、医療、年金、失業の各分野における補足制度に関する浩瀚な調査報告である。

UNEDIC (商工業雇用全国連合会), AGIRC (幹部職員退職年金制度総会), ARRCO (補足退職年金協会), 私的共済組合および社会事業協会のような機関において、監査官が行った調査を要約したものが、その内容となっている。

この報告書の結論をかいつまんで述べると次の通りである。社会保険制度または国から支給される給付が低額であるため、これを補足する制度が数多く、無秩序に発展した。その結果、退職者等の生活水準の向上といった進歩はたしかにあった。しかしそれと併行して、こうした補足制度に加入する者としないう者との間にいちぢるしい不平等が生じている。またこれら補足制度の運営管理費が、割高で、社会保険制度のそれよりきわめて高い点も問題である。こうした問題点を踏まえて監査局は約100にも及ぶ提案を行っている。それらの提案を実現するためには、数多くの政治的、技術的障害があることを、監査局は十分認識しているが、それらの障害を克服しても、制度の調整および統一化をはかる必要があると強調している。バルドー監査局長は、同報告書の序文で、次のように指摘している。「補足的制度設立の自由には、最低限の規制を加える必要がある。さもなければ、社会保障の領域にある種の無秩序、制度の二重構造に起因する無秩序が急速に生じ、所得再分配にきわめて大きな不平等をもたらす恐れがある。」