

企業年金の諸問題

村 上 清

I 企業年金の現状

最近の国税庁の発表によれば、昭和 42 年 9 月末現在で国税庁の承認を受けた適格退職年金は 24,232 件となっている。同年 3 月末には 16,149 件であったから、以後半年間に約 8,000 件の増加をみたことになる。また、昨年 11 月に発足した調整年金は、1 年を経た昭和 42 年 11 月 1 日現在で 255 基金が成立し、加入人員数は 100 万人を超えた。

わが国で企業年金が注目されはじめたのは、昭和 30 年ごろからである。当時は、数十の大企業が、主として退職金の分割払いで年金を支給していた。その中でも、始めて労使拠出制の年金を協約で定めた十條製紙や、退職金を全面的に終身年金制に切替えた三菱電機などが、新しい傾向として関心を集めた。しかし、当時は採用会社数も少く、それも主として特定の業種の大企業に限られていた。

年金制採用の動きは徐々に広まり、昭和 36 年現在では、全国で 400 ないし 500 の企業が採用していたものとみられる。そして、これが急激に一般化される動機となったのは、昭和 37 年の税制改正である。従来の税制の下で外部拠出制（企業の外部に資金の積立てを行うもの）の企業年金の難点とされていた税制の取扱が、新税制の下では、企業には経費支出が認められるとともに、従業員に対しては実際に年金を受給するまでは課税を繰延べるという措置が認められることになったため、運営の円滑化が著しく促進されることになった。新税制は、外部拠出を運営の建前とする米国の適格年金制度に倣ったものであるが、その制定とともに、運営機関となった生命保険会社、信託銀行の積極的な営業活動と相まって、大企業のみなら

ず中小企業にも急速に普及していった。

企業年金に関するいま一つの動きは調整年金である。「これまで社会保障の不備な状況の下でその肩代りをしてきた退職金との調整が認められない限り、厚生年金の引上げには応じがたい」という経営者側の主張は、前回の厚生年金の改定に際して、基金による報酬比例部分の代行という形で法律に組込まれ、昭和 41 年 11 月から施行となった。基金設立には 1,000 人以上の加入員を要するため、主として大企業に採用され、上記のような普及状況を示している。

このような企業年金の増加傾向から、企業年金と名のつくものだけを区分し、特に注目する場合がみられるが、これは妥当ではない。適格年金の中でも、実際には年金よりも一時金が多く支払われているものは、例外的というより一般的である。調整年金でも加算部分は、終身年金を建前とするが実際には一時金で支払われている。一方、企業が退職金を本人の選択で年金として支払うことは、大企業では依然としてかなり広く行われている。年金とはいってもわが国の企業年金では、欧米では年金よりは一時金の部類に属する 5 年とか 10 年の確定年金が圧倒的に多く、終身年金は比較的少い。このようにわが国では、年金と一時金とは截然と区分することはできず、また運営の形態も、一般的には年金制度は外部拠出、退職金は自社管理という傾向はあるけれども、外部拠出で一時金を支払うこともあれば、自社管理の年金もある。欧米の private pension、あるいは occupational pension と対比されるものはわが国では、一時金、年金を含めて広く企業の支給する退職給与として総括的に把握しなければならない。以下本稿では、一時金をも含めた総合的な見地から、企業年金の諸問題を検討することとする。

II 給付の内容

昭和 41 年 7 月の東京都労働局の調査¹⁾によれば、年金制度を採用した会社の実施時における退職一時金との調整は、次のように示されている。

- | | |
|-------------------|-------|
| (1) 退職金の全部を年金に移行 | 16.2% |
| (2) 退職金の一部を年金に移行 | 34.3% |
| (3) 退職金とは別に年金を設置 | 46.5% |
| (4) 退職金がなく年金だけを設置 | 3.0% |

この調査からみれば、(1)と(4)を合計して約20%では退職金はなくて年金だけが支給され、(2)と(3)の会社では退職金の他に年金が支給されていることになる。しかし実際の給付面からみると、必ずしもそのような年金化が行われているわけではない。それは、適格年金として承認されたもの 90%以上が、年金に代えて一時金の支給を認めるという選択規定を含んでいることによって裏付けられる。適格年金では、一定の条件の下で一時金選択が認められているが、その条件はそれほど制約的なものではない。特に退職金制度も十分に完備しているとは思われない中小企業で、一時金に先立って年金制度だけを確立するとは考えられない。現在の適格年金 24,232 件のうち加入者 100 人未満の規模の企業が 20,773 件を占めていることは、適格年金の採用の目的が、年金形態の給付よりも、むしろ退職給付の資金の外部拠出による準備にかなりの比重が置かれているとみるべきであろう。件数でみるかぎり、適格年金が何件あるということは、退職給与の全部または一部を年金で支給する企業が何社あるということよりも、退職給与（年金であれ一時金であれ）の全部または一部について外部拠出の積立てを行っている企業が何社あるというふうに見る方が正確な理解であろう。

適格年金では、加入人員 1,000 人以上の企業は 145 件、300 人ないし 1,000 人の企業は 566 件となっている。件数からみれば全体に占める割合は少いけれども、大企業では、退職金の年金化、年金形態の給付の確立が積極的に意図されている場合が多い。労使の分担による拠出制年金は、適格年金全体では 857 件で、全体の 4%にも満たな

いが、大企業ではかなり多く採用されている。適格年金以外の自家管理の年金も大企業には相当数あることをも考慮すれば、退職金の年金化はやはりまず大企業で普及度が高くなっている。

欧米では企業の退職給付は終身年金が通例で、一時金はあまりない。主要国ではイタリアだけが例外で、日本と同様な一時金は労使協定で広く普及しており、年金はほとんどない。他の国では、税制その他で一時金の支給を制限している例が多く、英国では一定の条件で年金源資の 4 分の 1 は一時金で支給できるが、他の部分は終身年金で支給しなければならない。年金制度は老後の所得保障の制度であって、纏った一時金を貯えるための制度ではないという趣旨である。わが国のような状態で一時金、確定年金、終身年金が併存し、しかも相互にかなりの自由さで選択できるような例は他の国にはないが、今後これをどう方向づけていくかは一つの課題であろう。しかし、現状はそれを必要とする社会的条件の産物であり、それらの諸条件が変更されないかぎり、退職給付だけについて現状を急激に大幅に変更することは困難であろう。

適格年金では終身年金は 870 件で、全体の 4%以下である。件数でみれば、10 年確定年金が圧倒的に多い。欧米では当然の終身年金が少く 10 年年金が多い理由の第 1 は、年金は一時金の分割払いという考え（逆にいえば、生存死亡など不確定な要素なしに、そのまま一時金に換算して一時金選択支給のできるもの）が慣習的に強いことである。第 2 は、55 歳という低い定年から終身年金を支給することは費用が嵩みすぎ、財政的な理由から支給期間が 10 年程度に制約されるためである。第 1 の点は、ある総額で定まった金額を受取るという考えから、ある定まった収入の終身保障を受けるという考えへの切替えであり、実務上も、終身年金に相当な保証期間を付することによって、さして支障なく移りうることはあるが、第 2 の財政的な理由は、現状では容易に克服しがたい。55 歳からの終身年金では、支給期間は 20 年にも及び、長期の支給は、財政的な負担ばかりでなく、その間の実質価値の低下など、困難な問題を生ずる。

1) 昭和 41 年 7 月、東京都労働局「企業年金事情調査」。

55 歳からの 10 年年金は 65 歳で打切られる。欧米では漸く企業年金および公的年金の支給が開始される 65 歳の年齢で打ち切りになるわが国の 10 年年金は、同じ退職年金と称しても、意義は全く異っている。欧米の、そして本来の退職年金は、勤労生活から引退する者の老齢所得保障である。この意味からすれば、勤労の意志も能力もなくなった年齢から支給され、終身の保障となるのが当然であろう。わが国では、異常に低い定年で強制退職させるため、まだ勤労の意志も能力もある者に、老齢保障でなく失業保障の年金を支給し、真の老齢年金は支給されない。これは国民経済的にみれば、まことにむだなことである。年金を支給しなくとも職場を与えれば生産に寄与できる者に年金を与え、年金がなければ生活できない高齢者には年金は与えられない。ノルウェーの企業年金に関する税法では、67 歳よりも低い定年は定められない。通常の定年は 67 歳ないし 70 歳である。定年になれば手厚い年金が支給される。70 歳からの公的年金は 1967 年から大幅に拡充され、企業年金もこれを合理的に補完するように整備されている。わが国の定年が、現在とさして変らぬ状態に止まるならば、終身年金の急速な普及に大きな期待を寄せることは困難である。もしノルウェーのように、あるいは欧米一般のように、正常な勤労生活からの引退の年齢まで定年が引上げられるならば、退職金の終身年金化は円滑に行われ、勤労者の老後保障は急速に拡充されよう。

企業年金は公的年金の補完制度というのが、各国に共通の考え方である。近年の傾向では、その実態も徐々に公的年金に接近してきている。しかし、わが国で現在の定年を前提とする限り、企業年金の給付期間を完全に終身年金化し、公的年金に揃えていくことは早期には期待できない。一時金選択を認めない企業年金の導入は、現状ではかなりの困難がある。一時金選択は一時金の権利を守ることになるが、貴重な年金の保障を失わせることになる。年金にしても、現状のままでは通常は有期で打切れ、終身の保障とはならない。数年来、企業年金と厚生年金との調整が唱えられながらも、実質的な効果が生じていない理由の一

つは、退職金の終身年金化が困難な点にあり、その原因は現在の定年制にあるといえよう。現在の有期年金は、定年後当座の期間の収入は保証し、勤労者の生活の実情に副わない定年制から生ずる問題を緩和し、現行の定年制を維持するに役立っている。しかし、そのようにして維持される低い定年のために、年金制度の本旨とする真の老齢保障は空白のままに放置され、勤労者の老後の不安は依然として何年か先に繰越されたまま残されている。

III 実質価値の維持と財政計画

年金制度に伴う困難な問題の一つは、給付の実質価値の維持である。この問題は、給付開始までの期間と、支給開始後の期間の両方について考えなければならない。またその対処の方法は、制度の運営が積立方式か賦課方式かによって異なる。

これまでの退職金制度では、とくにこの種の問題は生じなかった。給付は最終給料を基準にするのが通例であるから、賃金水準の上昇にスライドして増額される完全な自動スライド制である。給付は一時金で支払われてしまうから、退職後の経済変動は関知するところではない。積立金のない賦課方式の運営であるから、給付の変動によって積立金に不足が生ずるという問題もない。賃金水準の上昇に応じて、退職金の絶対額はふえ、企業の負担は増大するけれども、支払賃金総額に対する比率でみれば不変である。

これが問題を生じるようになったのは、年金で支給されるために、支給期間中の実質価値の維持が要請されることと、積立方式を採用場合には、実質価値維持のための追加財源の調達が必要になるからである。これまでのところ、積立方式であれ自家管理であれ、支給開始後の年金に、スライド制などの方法で実質価値維持の方法を講じている例はごくまれである。例外的なものとして、東洋高圧の年金は、従業員の賃金水準にスライドして支給開始後も増額される。スタンダード・パキュームの年金では、支給開始後も物価上昇の 2 分の 1 だけ年金が増額されている。この二社は、いずれも終身年金で賦課方式の運営による。

これまでの企業年金は、有期年金が大部分で、退職金に利息を付し分割払いするという感覚が強い。このような貯蓄と同一の考えであれば、元金に妥当な利息が付されればよいわけで、それ以上に実質価値維持の問題は生じない。しかし、年金が終身支給となり、生涯の生活保障ということになれば、いずれは各企業の制度ともこの問題に当而せざるを得ないであろう。すでに支払の開始した給付を増額するためには、それだけの財源が必要になる。前記二社の場合は賦課方式であるから、名目的な年金額はふえても、給付の実質価値が不変であれば、企業の実質的な負担は不変である。積立方式の場合には、既に積立てられた財源だけでは不足するから、企業が追加支出を行って補填することになる。

年金の実質価値を論ずる場合、支給開始後の給付の引上げの可否と、これに要する財源の調達にもっぱら関心が向けられる。しかし、支給開始までの期間の実質価値の維持は、とくに積立方式の下では、これ以上に重大な問題である。支給開始後の実質価値維持はまだ将来の問題であるが、支給時までのスライドはすでに現在の企業年金に規定され約束された現実の問題である。支給開始後の期間は、終身年金でも15年から20年であるが、支給開始までの期間は30年あるいはそれ以上にも及ぶ。この重大なまた困難な問題が十分に認識されていない理由は、これまでの退職金が、賦課方式ですでにそのような給付を行ってきたこと、積立方式の歴史が浅く、スライドが積立方式の財政に及ぼす影響がまだまだ大きく顕われてきていないこと、現在の企業年金の数理計算が、本質を外れた無意味な末梢的な点のみを重要な問題のように取上げているため、かえって実体の正確な理解が妨げられていることがあげられる。

企業が退職金または年金制度の運営に関して積立方式を採用する理由として、支出の平準化ということがいわれる。しかし、平準化だけが目的であるならば、支出の変動の幅を埋めるだけの資金準備があればよいことになり、完全に成熟した定常状態の企業では、始めから積立ては不要になる。なおかつ積立を必要とする理由は、積立金の確保に

よる受給権の保護であり、米国や英国ではこのために完全積立を目標にした積立方式を採用している。この点わが国では、実施する企業側の理解はきわめて曖昧である。それは、支出の平準化だけを目標にするか、完全積立を目標にするかによって、財政計画の立て方に当然に差異が生ずるはずであるのに、そのような区別は全く行われていないからである。

現在の給与基準の企業年金の多くは最終給与を基礎とし、賃金水準にスライドして年金額は増加する。これに対して積立の基礎となる数理計算には、このようなスライドの要素は含まれていない。その結果、絶えず数理上の不足を生じ、その額は累増を続け、完全積立よりも賦課方式の要素の多い財政状態に推移する。このような財政は、支出の平準化には役立っても、受給権の保護の役目は果せない。そこで、完全積立になるような財政計画を組むとすると、賃金水準が急速に上昇する状況の下では、長期的にみて著しく負担の重い方法にならざるを得ないことは、すでに各国の専門家が具体的に解明している。

今後わが国の企業年金の財政をどのような運営におくかは、給付の実質価値維持と関連して、根本的な重要課題である。積立方式か賦課方式かは、諸外国でも国によって異なり、英国や米国では積立方式、フランスは賦課方式、西ドイツやスウェーデンは両者が行われているが賦課方式の方が多い。いずれを採用かは、各国の税法、過去のインフレの経験などが要因になっている。わが国の税法では賦課方式（退職給与引当金制度）と積立方式（適格退職年金）の両方が予想されている。企業年金が公共的な色彩を強めるに依じて受給権の保護は要請され、完全積立はその最も明確な方法である。わが国でも公的年金の一種とされる調整年金では、代行部分だけでなく加算部分を含めてその対策は一つの課題であろう。給付の実質価値の維持と受給権の保護とを、どう調和させていくか。この場合、完全積立方式が過重な負担とならずに採りうるかどうか。もし完全積立が維持できないならば、どのようにして従業員の期待する受給権を保護するか。これは各国に共通の問題点であり、すでに

欧州の各国では、さまざまな試みが行われている。この問題は、企業年金をたんに一企業だけの労務管理方策とせず、国の老齢保障の一環として広い意味での社会保障の中に組込んでいくためには、早期に解決を求められる課題である。現在までのところ、適格年金でも調整年金でも、監督規制上明確な方針は示されていない。事前積立による受給権の保護を目的とするならば、たとえ過重な負担でも完全積立となるような財政を要求すべきであろう。賃金上昇率の激しいわが国では、未積立債務額が増大し賦課方式に近づくことは止むをえないとするならば、当初からそのような意図の財政計画をも認めるべきであろう。日常体験されている動態的な経済の中で、実情とかけ離れた静態的な基礎に立って完全積立を目標にした財政計画を立て、その財政の実態がどう推移するかは成行き次第というのでは、長期の財政計画の指針としてあまりにも無定見であり、年金財政に対する正確な認識と正当な感覚を企業に植えつけることを妨げ、予期しない過大なリスクを企業に負わせることになる。

IV 公的年金との調整

昭和 42 年から実施されたゼネラル石油の年金制度では、支給される年金額は、従前の給与を基準にした一定額から厚生年金の 2 分の 1 を差引いた額と定めている。企業の年金が全額会社負担であるから、厚生年金のうち会社負担に見合う 2 分の 1 とだけ調整をはかったものである。この制度では、企業年金と厚生年金（会社負担に見合う分）との合算額を固定しているから、将来厚生年金が増大し企業の保険料負担が重くなる時期には、企業年金部分は減少し企業負担は自動的に軽くなるような措置が採られている。このような調整方法は、米国をはじめ欧州各国でもごく一般的に行われている。

昭和 41 年から実施された調整年金も、方法は異なるが、その意図はゼネラル石油の例と同様に、厚生年金の負担増がそのまま企業の負担増とならぬよう、退職金との間に調整措置を講ずることになった。しかし、現在までのところ、調整年金は

そのような本来の効果は果していない。その理由としては、調整年金の実施に先立って厚生年金の引上げだけが行われたこと、企業側に調整の必要性に対する意識が稀薄であること、厚生省の規制が代行という色彩を強くしているために、この部分につき退職金からの移行が困難であること、などがあげられる。

このような状況の下で導入された調整年金を、採用する場合の企業側の動機には、次の二つがある。一つは、主として若年層の多い企業が、政管に加入するよりも単独で運営した方が計数的に有利であり同じ保険料に対してより多くの給付が受けられるとの理由から、比例部分については政管を脱退して基金を設立する場合である。現在までに設立された基金の大部分が、いわゆる代行型であり、免除料率と同等またはやや上回る料率で政管よりも何割か厚みのついた給付を行っている。

いま一つは、この調整年金を利用して退職金の年金化を行おうとするもので、いわゆる加算型の設計が行われる。この場合にも、代行部分は免除料率よりも有利に算出される企業で行われる例が多い。加算部分については、社会保険なみの税の取扱いが受けられる。

しかし、このいずれも、調整年金という仕組みを厚生年金の中に設ける本来の目的ではない。企業ごとに基金を設立し厚生年金を細分化して運営するだけでは、むしろ社会保険の理念とする連帯性を弱めることになる。退職金の年金化だけが目的であるならば、別のより簡単な方法があろう。もともと財政の基盤を異にする企業年金と公的年金とを同じ平面に併存させ、相互に移動する加入者の年金権を通算し、長期間には予想される給付改定にも円滑に対処していくためには、これまでにない新しい多くの実務と問題を生ずる。そのような負担を招きながらもこの制度の意義を高めるものは、厚生年金と退職金との調整をはかることによって抵抗なく厚生年金を改善し、企業からの保護の薄い者も含めて、全加入者に適用される保障の最低水準を速かに引上げていくことにある。このような実質的な調整はこれまでのところ行われておらず、次回以後の厚生年金の給付改定に際

して効果を生むことが期待される。

公的年金も企業年金も、勤労者の老齢保障を目的とし、その費用の多くの部分を企業が負担する。したがって、両者がそれぞれ水準を高めていく段階では、両者の間に妥当な調整の方策が採られるべきであり、すでに年金制度の歴史の古い欧米諸国では、さまざまな調整方法が当然のこととして行われている。

最も一般的な調整方法は、公的年金の拡大に応じて企業年金を修正し削減するものである。従来、一律定額の給付だけを公的年金が行い、これを企業年金が補足するという形態の老齢保障が行われた国に、新たに給与比例の公的年金が導入されるような場合には、既存の企業年金と新設の公的年金との間に調整の必要が生じる。このような経緯をたどった国の例として、1960年から公的比例年金を導入したスウェーデンでは、既存の企業年金は一挙に解体し、大部分は実質的には公的年金に吸収され、一部は補足制度として再編成されている。1966年から公的比例年金の施行されたカナダでは、従来のままの企業年金を存続することが財政的にも困難であり給付面でも不合理となったため、大多数の企業が修正を加えている。ノルウェーでは1967年から公的比例年金が新設されたため、企業年金は新しい公的年金と適切に組合わされる補足給付となるように、既存の企業年金全般につき修正が加えられている。

1961年に公的比例年金を導入した際の英国の措置は、上記の各国とは異り、既存の企業年金をそのまま活かして、公的年金を上回る企業年金がある場合には、公的年金の適用を免ずるという適用除外 (contract-out) の方式を採った。この方法は、既存の企業年金に重大な影響を与えずに全被用者に公的比例年金 (またはこれに相当する水準の企業年金) の保護を与えるもので、この規定により約450万人が適用除外を受け、その意図は有効に果された。

しかし、反面適用除外の難点として、職場を移動する者の通算等に伴う複雑な管理事務が生じ、実務面からする経済的負担は国民経済の浪費ともいわれている。また、この仕組の根本的な問題点

として、公的年金の側に過去に遡及する給付改定の行われた場合の企業年金の側の取扱がある。本来公的年金は完全積立の財政を採る必要はなく、実際にも主要国の公的年金はすべて賦課方式に近い形で運営されている。したがって給付改定に伴う財源も、徐々に将来の収入の中でまかなっておけばよい。一方永続性の保証のない企業年金では、受給権保護のためにはつねに完全積立を維持する必要がある、給付改定によって発生した不足積立金は早期に補填しなければならない。このことは、結果的には企業年金の側に、より過重な拠出を強いることになる。

この点は英国では適用除外の実施当初から問題とされ、政府の関係者からは公的年金では財政的に過去に影響の及ぶ給付改定は行わないとの言明がなされていた。しかし、1964年に政権を獲得して以来労働党は、公的年金を大幅に引上げ、スライド制の入った高水準の比例年金を採用することを公約し、1970年の実施を目標に準備を進めている。公的年金がこのような改定された場合、その中で適用除外がどのような形で存続できるかが、現在英国では大きな関心事となっている。

適用除外が発足した際に英国生命保険協会では、その採否を考える企業の検討の指針として、(1)将来の国の制度の給付改定の及ぼす影響をあらかじめ十分に考慮に入れておくべきこと、(2)国の制度の改定が企業の制度にただちに影響を及ぼさぬよう企業の年金は十分な厚みのあるものにしておくこと、(3)将来に不確定な要素の多い年金制度では当初の掛金が国に比べて若干有利か不利かに重点を置いた判断はすべきでないこと、に注意を喚起している²⁾。

米国社会保障庁の調査による *Social Security Programs Throughout the World*, 1967年版によれば、世界主要国のうち公的年金に適用除外を認めているのは英国とわが国だけである。わが国の調整年金は英国を前例とし、その構成はきわめて英国に似ている。これまでわが国で調整年金の採用に関し、将来の国の制度の給付改定の影響

2) The Life Offices, Association, National Insurance Act, 1959, Interrelation with Occupational Pension Schemes, A Financial Analysis, August 1959.

はほとんど検討も論議もされておらず、設立された基金の給付は十分な厚みのないものが大多数で、採用の動機の多くは当初の見込み掛金の有利不利に判断の基準の置かれていることは、この制度の長期的な健全性の見地から一考を要するものであらう。

V 調整年金の方向

昭和 44 年には厚生年金の改定が予定されている。ここでどのような改定が行われるかは、わが国の老齢保障全般に関する大きな関心事であるとともに、発足したばかりの調整年金にも重大な影響のある問題である。定額部分のある程度の引上げは当然に予定されるが、これは調整年金に直接の関係はない。標準報酬の頭打ちの引上げは、若干の影響はあるが、とくに困難を生ずる問題ではない。難点の生ずるのは報酬比例部分の給付改定であって、これには、(1)給付率の引上げ、(2)スライド条項の導入、(3)過去の標準報酬の読みかえなど、財政的に過去に影響の及ぶものはすべて含まれる。したがって、調整年金には影響を及ぼさないという趣旨を貫くならば、次回もまた以後将来においても、比例部分には一切改定は加えないということにすべきであらう。

しかし、各国の公的年金の一般的な動向は、給付の実質価値の維持は根本的な要請となっており、比例年金においても賃金指数や物価指数を用いたスライド制が通例となっている。厚生年金の比例部分のように加入全期間の報酬の実額を基にして年金額を定める方式は、もはや旧式なものとして主要国ではほとんど姿を消そうとしている。とくに経済変動の率の大きいわが国では、現行方式では給付の実質価値も公平性も著しく損われる。したがって、将来の方向として定額部分だけを大幅に引上げ比例部分は小さなものにするとか、あるいは比例部分を廃止して定額だけにするというのでなければ、いずれは比例部分につき近代的な公的年金としての改定を加えざるをえないであらう。その場合、調整年金はどのような形のものになるかは、次回の厚生年金改定期にただちに生ずる問題であるか否かは別として、年金制度の将来の方

向づけを定めるためには、十分に審議し検討しておかなければならない。むしろ、諸外国の例からみても、この問題は調整年金の発足に先立って検討されなければならない性質のものであった。

現在の公的比例年金の代表的な例は、1957 年に改定された西ドイツの制度であり、以後制定された他の国の比例年金も、これに似たところが多い。西ドイツの公的年金では、加入全期間の賃金を基準にして年金額は定まるが、過去の賃金は年金支給開始時までの賃金水準の上昇にスライドして読みかえられ、支給開始後も一般賃金水準が大幅に変動すれば年金額は改定される。他の国の例では、過去の賃金の読みかえは同様であるが、基準となる賃金が全期間でなく最終 10 年ないし 15 年だけに限るもの、支給開始後のスライドを物価指数によるものなど、それぞれ若干の相違はある。

厚生年金が西ドイツ等のような形に改定された場合に生ずる問題の第 1 は、個別企業単位の基金でも同様にスライドした年金を確実に支給できるかどうかであり、第 2 は、実際に退職するまでは金額の不確定な年金を、転職者についてどのように通算するか技術的な取扱である。このような状況に置かれた場合に、調整年金の採りうる途として、次のいくつかの方法が考えられる。

第 1 の方法は、基金ではスライドしない部分だけを行い、その他の部分はすべて政管に委ねることである。これは要するに、厚生年金に関しある料率を免除してもらかわりに、これに見合っただけの金額だけは厚生年金から受取らないようにすることである。金額の確定する部分だけを行うのであれば、基金で完全積立の財政に基づき困難なく支給でき、通算も可能である。しかしこの方式の難点として、基金が代行する給付は比例部分の一部に限定され、増大する厚生年金の給付部分を企業年金で肩代わりするという調整年金本来の意図が活かされないことになる。とくにすでに共済型年金を設けた基金の加入者にとっては、奇妙な体系の老齢年金が支給されることになる。また、単一の比例部分を政管と基金とで分離して管理し支給することに伴う実務上の問題も生じよう。

第2の方法は、スライド等によって増額される部分も含めて、比例部分はすべて基金に委ねることである。この場合には、基金の行う給付の増加に見合って免除料率も引上げなければならない。ただし、各基金は設立の時期も異り加入員の構成も異なるから、給付の増額の結果遡及して生ずる不足債務額も著しく異り、このような事情の異なる基金にどのようにして公平な免除料率を定めることが可能かという実務上の問題が生ずる。また絶えず発生する不足債務を短期間に償却するとすれば、おそらくは免除料率以上の過重な拠出が必要となろうし、もし多額の拠出を避けて償却を長期に繰延べれば、基金の財政は次第に賦課方式の色彩を濃くし、個別企業の基金として独立した健全な運営が可能かの問題を生ずる。さらに、年金支給開始までは不確定な年金額をどのようにして通算するかも技術的に解決しなければならず、この点は積立式と賦課式の混合による費用負担を採らざるを得ないであろう。いずれにしてもこの方法によるときは、基金の給付は代行をわずかに上回る程度のものでなく、これを大幅に超える給付水準のもので、厚生年金の代行という趣旨を離れて、独立して十分な給付を行い健全に運営されるような大型なものでなければならない。

第1、第2の方法に難点があるとした場合に考えられる第3の方法は、各基金の財政的な独立性を廃し、単なる厚生年金の事務代行の機関とすることである。この場合には、企業単位での収支相等は不要になり、基金の企業年金としての性格は失われる。各基金は政管と完全に同一の保険料を徴収し、完全に同一の給付を行う。財政上の過不足は、直接にあるいは連合会を通じて間接に、政管とプールされる。企業年金としての性格はないから、完全積立の財政を考える必要もない。ただしこの方式による場合には、若年者の多い企業が有利になるというような企業ごとの有利不利は生じない。また管理上は、少くとも計算の上では代行部分を明確に区分しておく必要がある。

以上いずれの方法を採るにせよ、唯一の完璧な解決策とはなりにくい。このような理由から ILO 社会保障部では、公的年金と私的年金との調整に

関しては、適用除外という方法には消極的であり、公的年金の増大に見合って企業年金の側に修正を加える方法を推している。適用除外は公的比例年金の導入に際し、スウェーデンでも立法化されたが、実際には採用されておらず、カナダでも一つの問題点として提起されたが、積極的に推進されていない。米国では 1935 年の社会保障法の制定に際し、一部の議員と企業年金関係者から強い主張（提案した議員の名をとって Clark amendment といわれる）があり、この点が最後まで紛糾したが、結局は採用されなかった³⁾。厚生年金の給付改定に対して調整年金をどう対処させるかは、諸外国にも適切な前例のないことであり、わが国でも独自に検討し解決を求めなければならない問題である。そしてこの問題は、たんに一時的な、あるいは技術的な解決だけを求めるべきものではなく、将来の老齢保障の方向をどのように定めるか、そしてその中で公的年金と私的年金との分野をどのように調整するかという、より広い問題の一環として考えられなければならない。

VI 企業年金の将来

近年、欧米各国の年金制度に共通してみられる一つの傾向は、公的年金と私的年金とがたがいに接近し、両者が有機的に結びついて総合的な老後保障を形成していることである。公的年金が拡大の過程で私的年金を解体して吸収している場合もある。公的年金が既存の企業年金を利用し、企業年金に運営を委ねている場合もある。あるいは、私的な年金が、普遍的、強制的に適用され、実質的には公的年金と同一の効果を生んでいる場合もある。フランスや北欧諸国にみられる全国的な労使協定による年金制度は、適用範囲が普遍的であり、内部で通算される点から、実際の保障効果は公的年金と変らない。

企業年金の設計において、公的年金を合理的に補完するような配慮が行われるのは当然であり、米国では税法でその場合の基準を詳細に定めている。特殊な例として、1957 年に制定されたオラン

3) Edwin Witte, *The Development of the Social Security Act*, 1963.

ダの公的年金立法の中では、企業の年金が、規定の年金額から公的年金の全部または一部を差引いて、支給する場合の調整の基準について、具体的な規制を行っている⁴⁾。

わが国の公的年金が、現在のように企業年金とは無関係な状態のままで、どの程度まで給付水準を引上げられるかには疑問がある。65歳から支給される西ドイツの公的年金は、従来は労使各給料に対して7%ずつの負担であったが、将来は各10%程度にまで引上げられる見通しである。わが国の厚生年金に似た定額給付と比例給付の組合わせて、1967年から新規に発足したノルウェーの公的年金は、支給開始年齢が70歳であるにもかかわらず、労使の負担はわが国の厚生年金の約2倍である。もし厚生年金が現在のままの60歳支給開始で、給付水準だけを欧州なみに引上げれば、その負担は西ドイツやノルウェーよりはるかに高いものになるはずであり、それだけの負担を、すでに退職金等が大きな重荷になっている企業に求めることができるであろうか。一方企業からの給付は、企業年金と名のつくものはまだ普及は浅いが、欧米の企業年金に相当する退職金の普及度は、むしろ米国や英国の企業年金をしのぎ、給付の水準も決して低いものではない。この退職金は、客観条件さえ成熟すれば年金に移りうるものであり、かなりの厚みの老後保障となる。もし、わが国の老後保障を無理なく拡充していこうとするならば、公的年金と企業年金とを総合的に把握していくことは、費用負担の面からも給付内容の面からも、ぜひとも必要である。

厚生年金は現在のままの給付水準でも、年数の経過とともに大幅に保険料を引上げていかなければ収支はまかなえない。企業の退職金支出は、現在は長期勤続の定年退職者が少いため比較的低くおさまっているが、平均して将来は少くとも現在の2倍程度に増大するものと予想される。現在すでに費用負担の調整が論じられている公的年金と私的年金の長期的な方向を見定めずに、累増する費用負担を将来に発生させる給付改定を繰返し、問題を将来に繰延ばすだけでよいものかどうか。

4) 拙著『企業年金と社会保障の課題』第9章第2節。

厚生年金が現在のままでよいというわけではない。同じ程度の給付水準、同じ程度の費用負担にしても、より早期に充実した公平な年金が支給されるような仕組の近代化はぜひとも必要であろう。また同一の費用負担によるとしても、高齢者により充実した年金が支給されるような配慮があってもよいのではなかろうか。例えばフランスの公的年金は、60歳支給開始で従前の収入の20%が支給されるが、開始時期を65歳まで延期すると40%に、70歳まで延期すると60%に増額され、実際には大多数の者が65歳で受給している。厚生年金も60歳から僅かな額を受給するより、65歳までは他の収入で生活し、65歳からの引退生活は依存できる内容の公的年金で余生を不安なく送る方が、福祉効果も高く社会の実情に副うのではなかろうか。また65歳までの保障であれば、現在の10年有期の企業年金で十分に埋められるし、限られた期間の年金であれば実質価値の維持はそれほど深刻な問題とはならない。65歳までは企業年金、65歳以後は公的年金というのも、一つの現実的な分野調整の方法であろう。

退職後のある期間だけの収入に限るとしても、あるいは公的年金と同様の終身年金とするとしても、企業年金が公的年金の補足として、国民の老後保障を確実に担う制度となるためには、その責任を果たすだけの実体を備えなければならない。近年、米国では大統領の諮問委員会が、公共的見地から企業年金に改定を加えるべきことを勧告しており、通算措置の導入、受給権の保全措置など、具体的な提案が掲げられている⁵⁾。英国でも、労働大臣の諮問委員会から年金受給権の通算措置に関する報告書が提出されている⁶⁾。同様の論議は数年前からカナダで行われ、すでに州によっては一定の基準での通算を法的に強制している⁷⁾。欧州でも通算を強制している国もあり、とくに北欧諸国では、年金の通算は以前から慣習的に行われている。産業別に制定された企業年金では、同一

5) President's Committee on Corporate Pension Funds and Other Private Retirement and Welfare Programs, *Public Policy and Private Pension Programs*, 1965.

6) Committee of the National Joint Advisory Council, *Preservation of Pension Rights*, 1966.

7) 拙著前掲書第3章第4節。

産業内では完全な通算が行われる。

企業年金が個々の企業の労務管理方策としてではなく、社会的な保障の機構として成立するためには、生涯の大部分を同一職場に止まった者だけでなく、職場を移動した者にも老後には同様に年金の与えられることが望ましい。とくに今後の産業構造の急激な変化を予想すれば、ある産業から他産業への労働の流動化を促進するためにも必要な措置であろう。また単に年金の給付規定があるだけでなく、規定が確実に履行されるような受給権保全の措置もなければならない。このような保護を行い、権利を通算し、さらに年金の実質価値

を維持するには、具体的にどのような方策を講じたらよいのか。この中には技術的にも簡単には解決しにくい多くの問題が含まれている。このような企業年金が、すべての勤労者を保護するためには、任意な制度でなく、ある水準までの給付は法的に採用を強制する必要も生ずるのではないか。もしそうなれば、その段階では企業年金は実質的に公的年金に変質していることになる。公的年金と企業年金との調整は、企業年金の性格をどのように変化させていくかという問題と表裏するものである。

戦後の社会保障 本論 資料 社会保障研究所編

本論 B5判上製函入／568頁／4,300円
資料 " 920頁／4,900円

本書は社会保障研究所の創立3周年を記念して、同研究所所員を中心にして執筆、編さんされたものである。

「本論」は戦後日本の社会保障の全貌を克明に分析し、その経済的、社会的背景を解明した画期的労作である。「資料」は戦後社会保障に関するあらゆる報告、勧告、答申、資料目録、調査目録を集大成したものである。

本書は社会保障研究者、同従事者にとって必備の戦後社会保障史の決定版といえよう。

東京都千代田区神田鍛冶町 1-9

株式会社 至誠堂

電話 神田 (256) 8121(代)
振替 東京 97579 番