

退職一時金問題の視点

——退職金をめぐる混迷と方向——

孫 田 良 平

退職金の問題は、在来の退職一時金であれ、歴史の浅い企業退職年金であれ、いま労使双方で混迷の度が深まっている。毎月の労働に対して毎月きまって賃金が払われることによって清算が完了しているのに、退職に際して改まって金が支払われる。もともとは使用者からは永年の功労に対する報償ないし贈与で出発したはずであるが、これが慣行となって、賃金後払い説が生まれ、期待が大きくなって生活保障説になった。退職金じたいが補足的な給付から離れて、ひとり歩きが始まった。そして、戦後、労働基準法によって「退職手当の定をする場合においては、これに関する事項」は就業規則として労働基準監督署に届出で、これを「労働の対償」として賃金に含むこととする旨がきめられた。恩恵でもなければチップでもなく団体交渉により労使対等の原則に従って定めるべき労働条件の一つとなった。

だが、退職金と賃金とは、どのように違うのだろうか。労働基準法で賃金の一部として扱う意味は、労働保護法上の便宜論であって、月例賃金・期末手当とは異なっているはずである。そして、現代の退職金問題は、この原点に立って検討しないと、一つは企業で払われる月例賃金との関係、他は厚生年金その他の社会保険金や社会保障給付との関係で、混乱をきたすことになる。

使用者側は、こんにちでも額の計算や格差の付け方で、むかしの恩恵的・功労報償説をすててはいないし、労働者側は、依然として生活保障説である。だが立場の相違は当然である。それよりも、退職金制度が、高齢労働者の激増で制度それじたいを問う現在、条件の変化が急であって、労使それぞれの態度が不断に流動的であることに注目すべきであろう。厚生年金給付の引上げが伝えられ

ただけで、企業年金への期待や信頼がにわかに動揺するのである。

本稿では、このような現在の退職金、とくに一時金問題の政策について、どのような論点があるか整理してみよう。

I 現在の退職一時金問題

1. 恩恵的給付か権利としての賃金の一部か

労使の考え方の違いも、一致点も、退職金が月例賃金とどのように違うか、という基本的な差についての幅にある。これを退職金の機能からみると、長期勤続者が退職に際して、何十ヵ月分の賃金に相当する額を受けとることは、「足ども効果」があったとも考えられよう。だが、退職金は定年退職者ばかりか、1年ないし2年勤続の若い女子労働者にも支払われる。5年で一挙に優遇するのは、5年ぐらひは勤めてくれという足ども効果を狙ったものだが、そのときになると、離職率が高くなる。退職金の「離職促進効果」である。そして、周知のように足ども効果は、年次昇給制・年功昇進制のように労働力過剰時代での熟練工足ども策として古い歴史があり、離職促進のほうは昭和初期の不況・解雇時代に制度化されたものであった。つまり「機能の二重性」がある。だが促進効果は、後からついたもので、副次要素にすぎない。出発点は、使用者側の、義務感のない贈与であって、ホワイト・カラーを対象としたものだった。しばしば引用されるように、明治34年、農商務省編「鉄工職事情」のなかに「老廃業に堪えざるか其他自己の都合を以て退場し、あるいは工場の都合に依り解雇したる場合に与ふる救済に就いては之が施設を有せる処の工場甚だ少なし」とあり、その少ないなかで三菱造船について退隠

手当金の規定をかかげている。その三菱造船所も勤続満1年で解僱手当金を支払っている。しかしそのファンドは職工の拠出金を基金にしたものであって、賃金と性質が違う。

成立の歴史から不明確な退職一時金の性格を、恩恵的ないし贈与的給付とすることもできない。農省務省この本によると、三菱も日本鉄道大宮工場も、内容はインフォーマルな仲間の積立て制を基にしてつくられた、としている。しかし退職金を権利として要求する、という考え方も、賃金本質論的にいえば奇妙である。後払い説は、懲戒解雇に対する退職金ゼロを説明できないし、2~3年の短期雇用者に対する後払いの意味も定かにはできない。

2. 普及度は高いが企業の1割は制度なし

昭和46年9月に労働省が調べたところでは、退職年金を含めて退職金制度のある企業が9割あるが、制度なし9.2%に注目したい。7万2000企業(常用労働者30人以上で農林漁業・サービス業を除く)のうち6,600企業に制度がなく、そのうち5,800は99人以下の企業である(賃金労働時間制度調査)。制度がない、には慣行はあっても制度化していない、というのも含むが、この場合は特定個人に支払わないことであっても制度として規定されていないために労働基準法上の賃金不払いにならぬ。

また退職金制度のある企業のうちで、年金がなく、退職一時金だけの企業が全体の2/3、年金のみが1.3%、一時金と年金の併給が17%で一方を選択させる企業8%、と多様である。一時金のみは、慣行として定着し、年金制は、ここ20年間に拡大してきた部分である。その年金導入策が、意外に進まず、しかも進まないだけの理由がある。

3. 退職金の抑制がつづく

春闘では昭和40年以来、平均して毎年15%強の大幅賃上げが継続し、本年は2割をこえる賃上げになった。ところが、その分が退職金算定基礎給に繰り込まれない。中労委調べによると、賃上げ率(昇給込み)10%に対し基礎給引上げ率は昭

和37年8.7%だったのが46年は5.8%である。賃上げ額に対する基礎給引上げ額では、この間に69%から60%に低下した。これは一貫した傾向である。

抑制の方法は、(1)賃上げ部分(ベア部分)のうちの一部しか基礎給にハネ返らないようにしておく方法、(2)昇給のみはハネ返るが賃上げ部分は全く基礎給に反映させない方法、(3)退職金は別協定とし、賃上げとは無関係に2~3年に1回ずつ上げる交渉をする方法、(4)当初から退職金は凍結して上げないことを決めておく方法、がとられる。(1)は本給のみ退職金にハネ返らせ、あるいは第2基本給の仮名称でベアの半分は本来の基本給に繰り入れるが残りは基礎給に入れないようにする、さらに家族手当・作業手当などをベアの対象に入れて基礎給に反映させないようにする、などである。(2)の昇給のみ入れる考え方は、退職金をもともと使用者側の労務管理政策と規定し、使用者の専権部分であることを強調するために行なわれてきたものである。昇給は一般に考課を伴うが、団体交渉では、基準について決定されても労働者個人ごとの昇給額は交渉事項ではない、という使用者の強い意思が反映している。(3)は交渉の時期が賃金より遅れるために、その間は凍結状態になるもの、(4)は年金への移行があるとき、あるいは大幅賃上げのための引換条件として行なわれるものである。据置き政策をとる企業は、中労委調べでは昭和40年10%が46年24%とふえている。

抑制するにもかかわらず、退職金支払高の人件費に占める割合は高まっている。昭和30年代の初めは2%台、30年代後半3%台、40年度から4%台である。近年になって労働者の年齢構成が高くなり、年々定年を迎える労働者がふえて、その危機感が退職金抑制へと向いた。

4. 企業年金への傾向

退職一時金から退職年金へという傾向は、昭和20年末に退職一時金の年金払いからはじまり、昭和37年適格年金制(税制上の優遇措置)で加速的に導入が進んで、さらに41年調整年金制の実施に

よって、一時金から年金への動きが明確になったものである。中労委調べの大企業での実情は、年金があるのは昭和34年に21%だったのが、38年32%、44年51%、そして46年には53%となった。これを30人以上規模についてみると昭和44年限りであるが、小企業ほど年金比率が少ないため26%である。ただし年金のみは少なく、1.3%の企業であり、年金か一時金かの選択7.7%、併給は17.0%である。年金化も、一時金を捨て切れないでの年金化である。その内容は、大部分が有期であること（5～10年が圧倒的多数で終身年金は2割に満たぬ）、スライド制を欠くこと、その企業限りの在職年数で計算され、かつその資格も企業の4割以上が20年以上在職を要件としている。年金が一時金を払えないための年賦払いで、退職金節約の手段として考えられたことや、退職年金の支払開始時期が早すぎるなどが、年金としての機能を不十分にしている。

II 退職金制度の論点——退職金政策をどうするか——

1. これからも一時金は残すか

定年退職した者について退職一時金の使途をみると、住宅資金と生活資金が各4割弱で、子女教育費が2割弱となっている（総評、昭和45年、対象は2,000人）。これは他の調査でも知られていることだが、一時金の使途は有期でスライドのない年金で代えることはできぬ。そこで、一時金を残すべきかどうかを調べると、労組指導者の9割、企業担当者の8割以上、専門有識者の8割は、一時金を残すことに賛成である¹⁾。

ただし将来も一時金を残すべきか、となると有識者の場合は、一時金維持論と、一時金廃止論が同数になる。このジレンマは、公的年金の充実度がどうなるのか、認識の差と、さらに、仮りに公的年金が相当程度充実されたにせよ、その上に企業・自己の生活程度の双方について最低限にプラスするドリフト部分として企業退職金の意義を肯

定し、かつ一時金の方にウエイトをかける、というのが平均的な見方である。

退職金を一時金か年金か、という選択にゆだねる以前に、退職金は月例賃金に含めて早期に支払うべきかどうか、本来は問題にされるべきであろう。だが、この点は経営側からは、退職金を勤続奨励・貢献への報償という基本性格からみて問題にしない。労働者側からは期末手当と同じく、支払者が同じということよりも、慣行としての退職金が生涯収入に組み込まれており、月例賃金に代替するよりも、退職金の支払条件を良くすることに努めることになる。

2. 退職金の金額をどうするか

現代の退職一時金はホワイト・カラーに関する限り、戦前よりも低率であって、ブルー・カラーとの格差は小さくなっている。退職金算定基礎給に勤続年数を掛けるのが一般の形で、掛ける係数が累進型になっている。

労組指導者は、これに年齢を重くみることを主張する。中途入社の方が定年退職を迎えた場合は、在職年数が短いこと、年功賃金で相対的に低賃金であることの2点で、退職金は二重の意味で低率である。これに対し使用者側は年齢よりも企業への貢献度を重視する。したがって査定部分の扱いで組合と対立せざるをえない。

これに対し有識者の場合は、一般に、現在の額じたいについては増額論が減額論の2倍程度であって、増額論は使途・生活保障面を重視し、減額論は年金（とくに公的年金）の充実や、月例賃金の引上げを説くものである。「条件つき減額論」は、退職金をもって社会保障の充実に対する中間的な措置と把握して、減額をもって住宅・医療・教育の充実や月例賃金の引上げを積極的に促進するもの、とみるものである。

これは退職金について、個人格差を設定することが妥当かどうか、という疑問につながる。企業での賃金に個人差が大きく、かつ低賃金の場合は、退職金の個人差を小さくすべきだという主張になるが、一般的には退職金のもつ生活保障性を強めよ、というのが第三者の意見である。

1) 第2章の諸結果は日本賃金研究センターが昭和48年2～3月に行なった意見調査によった。この調査は労使と専門家学者など有識者へのアンケート調査で労使440人、有識者97人から寄せられた意見である。

年金の賃金引上げに対し退職金が遅れることについて、有識者の見方は必ずしもこれに異議を唱えない。完全スライドは1/3、部分的にスライドが1/3、別協定にすることを主張するものが約1/4であって、残りは、意見なし、または不明である。また完全スライドといっても内容は幅が広く、「抑制は企業エゴイズム助長」「福祉への逆行」「支払能力がある」「公的年金が少額で、かつスライドがないから」などがあげられる。結局、前提が動けば退職金政策も変わるのであるが、政策論としては当面は社会福祉が進まないという条件を立てていることが、わかる。

3. 定年延長下の退職金政策

労働省は近年になって高齢労働者の雇用促進に力をいれ、その一環として定年年齢の引上げを主張した。この場合、延長の障害となる年功賃金について、労相の諮問機関である賃金研究会が、「長期勤続者に対しては定年扱いとして自己都合退職を促進すること、定年延長分については定期昇給は行なわないこと、延長したとき職種等が変われば賃下げもやむをえない」と説いた(昨47年12月)。これに対し春闘共闘委などが反論した。賃金の高さを考慮しないで抑制したり、団体交渉で決めることに政府が介入するのは不可である、という。

定年延長について有識者の考え方は、比較的保守主義であって、現行の計算方式を変える必要はないとしており、これに対し額・率のカーブを寝かせて、あまり高くならぬようにとする者が3割、逆にカーブを立てるべきだとする者が1割、一律でなく個別の貢献度を考えるべきだとする者も1割である。

これについて論点は、つぎのように拡がっていく。まず定年延長が全員一律か職種などで限定されているか、また完全定年延長なのか嘱託などでの再雇用の形式を含むのか、定年延長があっても年数をこえと住宅・教育・老後生活準備もすでに終わってしまっただけ退職一時金の緊要度が弱まるのではないか、定年延長に伴って職種転換や給与変更があれば従業員はそのまま企業に在職するよりも自己都合退職の途を選ぶことにならないか、

など。

これらの点から、「定年延長が労働者側の希望により行なわれたときと、会社が進んで発議して定年延長を行なう場合と区別」する必要もでてくる。労働者の希望がない限り、定年延長に伴う一時的な措置は生活保障性を伴った雇用安定ではなく、低賃金の再生と企業内での人間威信の低下(わが国では職種転換に伴う賃金切り下げ・権限縮小は反対が強い)に終わってしまう。

定年55歳が60歳に延長されるとき、と限定すると、現行の額・率によって自動的に勤続年数を5年延ばしただけ支給すればよいとする考え方には、「わずか5年のことに算定法を変える理由はない」「65歳までの延長なら別の考えもあるが60では中途半端、在来のまま」「いずれ定昇などは差別される層だから退職金まで切り下げる要はない」「労働内容に比べて退職金が高すぎるということから長期の訓練教育が変わり、また年金も変わる契機となる」が根拠になる。定年延長を恩恵とみるか、労働者の要求とみるかで退職金を含むその後の労働条件は変わる。

他方、定年延長が退職金切り下げを伴ってよいとする考え方は、「定年延長のための代償」「収入が安定した分だけ退職金使途は減る」「自発的に他の仕事に変わるよう仕向け、第2人生を積極的に拓くほうが本人の幸福」「公的年金充実を容易にする」という理由である。反対に、一層優遇して退職金を増率すべきだとする考え方は、「長期勤続は貢献度増加」「現行退職金が低すぎる」「老後はますます長くなる」がある。

以上から、定年延長後の退職金政策について、年金であれ退職金であれ、(1) 公的年金充実の手段と考える、(2) 生活費一定とすれば、定年延長分の賃金総額増加分だけ退職金は減額可能、(3) 定年延長分だけ生活充実コストは増加し、賃金総額と無関係に定年後生活を引き上げる、の三つのうち、どれを採るかで、異なった施策になる。経営側は(2)を、労働側は(3)をとる傾向がある。

4. 公的年金と企業退職金との関係

公的年金の充実が理論的に説得力をもつにして

も、現に定年退職者の数が中卒新規採用者とはほぼ同数という現状で、企業別の労務管理政策から、企業従業員に直接支払う方法を好む。公的年金への負担よりは企業の必要に応じて支払うほうが、生涯雇用・年功賃金を原型とする企業の労務管理政策にマッチする。しかし、ひとたび退職金を「生活保障型支払形態」（たとえば貢献度に関係の年齢別一律退職金）に代えるとなると、経営側の反対は強い。いま「老後の生活保障は公的年金か私企業退職金か」と問えば、その答えは、経営側は6割以上が公的年金をとり、労働側は、半数が「公的年金も生活保障性のつよい企業退職金も」と答えて、公的年金のみの支持は少ない。

これが有識者になると、生活保障を年金に依存せよ、とするものが6割弱で、これに退職金も生活保障型にして加算する、とする者が3割ある。年金・企業退職金の実質額が問題であるが、一般論として、企業退職金は功労報償金というよりも、永年勤続者への生活補助金と考える傾向が強い。この考えによると「公的年金は一般的な最低生活費・企業退職金は企業としての加算部分で、これにも最低保障性を強く貫くべきだ、結果として退職時の収入と地位により差があるのは止むをえない」「公的年金じたいが低額にすぎ、加算部分をあわせても、まだ低額だから、生活保障のみで貫くべきだ」「定年延長とともに第2の就職先は見込みがなく、公的年金の如何にかかわらず退職金は生活保障費」とするのである。

しかし公的年金で生活保障が強化されれば退職金は無用とする考え方もでてくる。これは労使当事者にはない発想だが、第三者には若干あり、ただ「抽象論だが」という補足はつく。退職金を公的年金充実時代に、どのように変化させるかは、公的年金の金額とともに、月例賃金の支給形態や退職金の額との関連できわめて可変的である。

なお適格年金・調整年金については、公的年金における生活保障性が強められるにつれて、その性格が不明確になる。これには適格年金が「労務管理的要素が中途半端なこと、有期の年金でありながらスライドを欠くのが普通で魅力がないこと、過去勤務を十分にみないこと、信託・銀行などの

金融機関を利用するに急なこと」などで、公的年金が充実されるにつれて、基本政策が改めて問われることになる。

5. 懲戒解雇と退職金の支給

普通は就業規則で懲戒解雇に退職金が支払われない。定年退職の時期が近いと、その労働者は数百万円を失うことになり、企業が勝手に罰金として没収できるものかどうか、疑問がある。これは争議行為が禁ぜられている公労法適用労働者の場合に、公労法が憲法の規定に反するかどうかという基本論とともに企業の懲戒権は賃金後払い説、功労報償説の双方からみても、今後は問題となろう。これについては、有識者の判断も分かれる。懲戒イコール退職金ゼロということに完全に反対する者と、完全に否定する者と、ともに1割5分、これに原則として反対の者3割、原則として賛成の者2割である。

退職金没収に反対する論拠は、「退職だけで懲戒の実はいった、2重の懲戒をすべきでない」「使用者に数百万円をとり上げる法的根拠がない」「賃金後払い説から当然」「生活費を奪う根拠がない」という考え方から「企業に対して処罰すべき行為が生じるまでの功労は残っているはず」「個人的にも損害を受けることをした上に会社が退職金まで取り上げることは酷」という考え方まで、幅は広い。

他方、「没収賛成」の立場では、「職場規律優先」「懲戒する以上は経済効果を狙うのが当然」「就業規則などで明示されているから、処罰さるべき行為は労働者がみずから権利放棄したことになる」とする。

中間的な考え方は、情状により、また解雇さるべき理由により、最低保障部分のみは残すこと、会社に損害を及ぼした部分のみを退職金から控除すれば済むこと、退職金のなかに生活保障分・功労報償分を区分しておいて前者のみを払うこと、などがある。

このような考え方の乱立こそ、退職金の性格が依然として未確立で、懲戒解雇の場合に、多様な考え方がそのまま出てくる。定年退職についても、

- 生活保障性の重視
(最低保障・格差小)
 - 公的年金との関連
 - 定年延長下の退職金・賃金の関連(生涯賃金)
 - 早期離職対策としての足ども退職金と高齢者退職金との格差
- 労務管理性の重視
(個人格差大・便宜的)
 - 早期離職促進・休息促進
 - 使用者の一方的裁量と労働力不足下の最低生活保障
 - 足ども・離職促進・賃金基金一定という前提で政策的賃金配分

これを「解雇とみるか、自然退職とみるか」で、定年制の考え方は異なる。労働権を優先し労働者の働く意思と能力を重視すれば、定年は強制解雇であって、その退職金は生活保障性に裏打ちされた額であり、後者を主に考えれば定年前の自己都合退職も、かなり優遇しなければならない。懲戒権が一方的に使用者にあると規定しても、退職金と密接不可分とみられるかどうかは、根本的な疑問である。

以上を要約すると、退職金は一時金、年金のいずれをとるにせよ、の論点は多岐にわたり、これが公的年金(労働者として特に厚生年金保険)の充実と、離職者に対する企業の住宅・医療政策によって、反応はさらに広がるものである。

退職金問題は、ここで再び本質論争・形態論争から論議が始めらるべきであろう。この場合は公的な生活保障の内容により判断基準は複雑になる。

次号 (Vol. 9, No. 3) 予告

〈山田雄三所長退任記念号〉

福祉の理論と政策 (福祉理論の基本問題)

I	福祉理論	福祉の経済組織	馬場啓之助
		現代福祉思想の価値前提	武藤光朗
		福祉の経済理論(仮題)	塩野谷祐一
		福祉の公共経済学的接近	地主重美
II	福祉(社会)計画	社会計画論の新しい課題	青井和夫
		社会計画の国際的動向	保坂哲哉
		福祉指標の構造と展開	曾原利満
		生活計画と生活構造論	高橋紘士
III	福祉政策	福祉政策の生活構造論的視点(仮題)	中鉢正美
		社会福祉政策の基本問題	三浦文夫
		貧困対策への新しい接近	小沼正
		社会保障政策の国際比較	平石長久