

公的年金・退職金・企業年金

村 上 清

I 公的年金の給付水準

老後の生活維持には、さまざまな手段がある。公的年金、企業年金、退職金、個人貯蓄、私的扶養、公的扶助、フルタイムおよびパートタイムの就労など、いずれもが重要な手段であり、高齢者の生計はこれらの総合のうえに成立っている。この稿では、上記の各項目のうち、今後の社会で特に重要性の高まるとされる公的年金、および現在流動的な変化の過程にある退職金、企業年金について述べることにする。現在、公的年金全般についての総合的な方向づけの必要な時期にきている。主要なポイントは、制度の体系と給付の水準である。ここでは、まず給付の水準を、被用者対象の厚生年金を中心に考えてみる。

公的年金は最低保障であるとも従前所得の延長であるともいわれるが、その実際の水準については、各人各様で、統一的な基準は合意されていない。先般の年金制度基本構想懇談会（以下「基本懇」という）の報告書でも、この点は歯切れが悪い。歯切れの悪かったことにはそれなりの理由もあるが、制度の長期的な安定と均衡を考えるならば、明確な線を打出し、この方向に合意を求めていくことが必要であろう。

年金制度を、給付だけ取り出して議論すれば、水準についてはいかようにも考えられる。従来、年金については、国民の権利とか政府の責任とかいう表現が多かった。要求してかち取るものという思想もあった。そうであるなら、年金水準は高ければ高いほど望ましい。年金の高いことが、国民全体の福祉の大きさを示すことになる。

しかし年金制度とは、だれかの拠出がだれかの給付に振替えられる仕組みである。負担と給付は、総額では同一である。給付が大きければ大きいほ

どいいなら、税金でも保険料でも、負担の大きいほど国民は豊かということになる。実際には、負担は迷惑な話であり、負担が大きくなればそれだけ手取り所得は減り生活は苦しくなる。負担が少ないほど、国民は豊かでいられるわけである。

基本懇の報告書では、年金制度は「所得の振替」としている。振替といえば、一つの言葉で給付と負担の両面が示され、かつ両者がバランスしなければ成立たないことが示される。年金の水準は、有難い給付と迷惑な負担の妥協点で決まるはずである。そう考えるならば、妥当で適正な給付の水準は比較的考えやすいのではなかろうか。

勤労者は一般に4人世帯、老後は2人世帯と考える。4人世帯に比べて2人世帯の生計費は、3分の2、あるいは65%程度である。これは、生活の水準をその割合で引下げるのではなく、家族構成の違いを考えれば、それだけの年金で在職中と同じ生活の水準が維持できるという意味である。年金の水準がもしこれ以上に高ければ、年金の費用を負担する働く世代の生活水準が、その負担で扶養される年金受給の高齢世代より貧しくなる。このようなバランスを失した振替は、一時的ないし特殊の事例としてはあったとしても、長期的にはあり得ない。

妥当な老後収入を勤労者の収入の65%とした場合、この全部を公的年金でみるわけではない。公的年金はナショナル・ミニマムの保障といえ、だれも合意する。65%をすっかり給付したら、ミニマムでなくミディアムになる。公的年金で現役と同じ所得水準を振替える社会は、完全な管理社会である。勤労者にとっては、せっかく働いて稼いでも、その過重な部分を税金か保険料で取り去られ、自由に処分できる所得の著しく制限された、やり切れない社会である。老後はといえば、在職

中に努力してもしなくても、所得には大差のない、意欲もインセンティブも薄い社会である。在職中も老後も、一億総中産階級といえども聞こえがよいが、社会全体の活力が失われれば、中産階級の生活水準一般が、次第に傾いてくる。

ミニマムというからには、公的年金は収入の基礎的な部分で、それに私的な努力による補足が加わって65%の水準に到達するのが、自由社会の自然な姿である。それでは、65%のうちどの程度の部分を公的年金でみるか。ここで2つの考え方に分かれる。

1つはアメリカ、イギリス流の考え方で、公的年金は最低保障、つまり各人の生活設計のごく土台の部分だけという思想である。水準にして30%ないし40%、公的年金は公的扶助の水準よりもやや上だが、一般の生活水準と比べればごく低水準である。したがって、これを補足する私的な収入の準備が強調される。アメリカでいえば、標準的な被用者の老後収入は、半分が公的年金、半分が企業年金である。公的年金の平均額は、1978年9月現在の新規裁定者で、単身で280ドル、夫婦で420ドルである。1ドル220円で計算しても、単身者で61,600円、夫婦で92,400円で、日本の厚生年金よりかなり低い。しかし、これに同額の企業年金が加われば、夫婦で約18万円で、まずまずの老後収入になる。

なお、老後収入の従前所得に対する割合、その中の公的年金と企業年金の比率は、各人の所得によって大きく異なる。一億総中産階級の日本ではすべてが均一で、平均と個別との差は小さいが、所得格差の大きい欧米では、年金水準は正確には各所得水準ごとに見ないといけな。低所得階層では、公的年金の従前所得に対する割合は高く、老後収入の内訳でも企業年金より公的年金の比重が大きい。高所得者はこの逆で、公的年金と企業年金を合計した総年金収入では、金額では高所得者が多いのは当然だが、従前所得に対する比率では低所得者が高い。

もう1つは、西ドイツやスウェーデンの水準で、年金は従前の生活水準の延長という思想である。水準で50%程度で若干の補足があれば、在職中

と同程度の水準の生活になる。公的年金だけでは、従前の生活水準をやや下回る給付である。これらの国の被用者の老後収入は、3分の2が公的年金で3分の1が企業年金、あるいはそれ以上に公的年金の比重が高い。西ドイツの公的年金は、従前所得の1.5%に加入年数を乗じた額だから、40年加入だと60%の計算だが、年金額のスライド修正が遅れるため、実質的には45%ないし50%である。企業年金はこの上乘せとして、従前所得の10%ないし25%を支給する。スウェーデンでは、公的年金で従前所得の50%ないし55%、企業年金の上乗せは10%ないし15%である。

ここで従前所得と年金収入の比率をみると、近年特に強調されているのが、総所得(税金や社会保険料を控除する前の名目賃金)でなく純所得(手取り賃金)に対する比率でみるべきであるという主張である。最近の西ドイツの数字では、標準的な年金は総所得に対する比率では46.3%だが、純所得に対しては66.4%になっている。西ドイツの年金は、従来は総所得スライドであったが、これを純所得スライド、つまり手取り賃金スライドに改めるべきだとの意見が出ている。

現在、西ドイツの年金は財政困難に苦慮し、一方では3年間のスライド率を賃金の上昇に関係なく4.5%から4%に固定するとともに、他方では勤労世代の保険料率の負担を現行の18%から18.5%に引上げることを決めた。この措置に関して西ドイツでは、財政困難の負担を両世代で公平に分かちあうと説明している。勤労世代は、保険料負担の増で手取り収入の伸びが名目賃金の伸びを下回る。老齢世代は、低いスライド率のために年金の伸びが名目賃金の伸びに追いつかない。現在の西ドイツは、実質上では総賃金スライドでなく手取り賃金スライドに近づいている。

年金の水準を従前所得に対する比率でみる場合、これまでのような対総報酬比ではなく、対純所得、あるいは可処分所得に対する比率でみるべきであるという議論は、近年アメリカでもいわれている。

上記の2つの考え方のうち、日本はいずれを採るべきか。結論は出ている。後者である。なぜなら、日本の被用者年金はすでに西ドイツやスウェー

デンなみの水準が制度的に確立されている。これを今更アメリカ、イギリスの低い水準に落とすことは、理屈はどうであれ、実際には不可能であろう。それだけでなく、厚生年金では支給年齢が欧米の65歳より5歳も低い60歳（女子に至っては55歳）であり、かつ日本人の寿命が世界最長であることを思えば、現行の給付内容は西ドイツやスウェーデンよりむしろ何割か高く、常識的に考えて、やがては負担しきれなくなる。

いま、厚生年金は6割年金といわれている。標準の年金額は被保険者の平均報酬の約60%で、現役の勤労者の平均賃金が20万円なら標準的な年金額は12万円ということになる。実際にも、30年加入で新規裁定を受ける者の年金額は、モデルで12万円程度である。

この率だけ見れば、厚生年金は欧米よりも高水準だが、日本には月収以外に年2回のボーナスの慣行がある、ボーナスを含めた対年収比では、60%の年金が45%になる。それでも欧米の高い方の国なみの水準である。さらに相手取り賃金比で見れば、45%は50%ないしそれ以上になる。だとすれば、ナショナル・ミニマムの公的年金としては、すでに上限の水準に到達している。

さらに別の問題が日本にはある。妻の年金である。現在では、サラリーマンの家庭の老後収入の公的年金は、夫の厚生年金だけではない。その他に妻が、就労して厚生年金に入るか、または国民年金に任意加入しているのが大多数である。将来の方向としては、事実上すべての妻が厚生年金か国民年金に加入するであろう。そうなれば、少なくともこのうち低い方の国民年金を加えた額をもって、被用者家計の標準的な老後収入と考えなければならない。厚生年金だけを取り出して欧米と水準比較をするのは、実情には合わない。

そうなれば将来の姿として、夫の厚生年金に妻の国民年金を加えた額をもって、現在の厚生年金に見合う水準に導かなければならない。この2つの年金は、別の制度で、それぞれに保険料を拠出しているのだから、一緒にして考える必要はないようにも思われるが、制度の体系や名称が何であれ、勤労世代の負担になることには変りはない。

年金は所得の振替だから、給付があれば必ず負担がある。

厚生年金プラス国民年金を現行の厚生年金の水準にするといっても、ただちに給付の切下げをするわけではない。それに、国民年金にしても、現在はまだ未成熟で金額も小さい。両制度とも物価スライドは規定化されているが、今後の伸びを物価程度に抑えていけば、長期的には両者の合計が対賃金比では現行の厚生年金程度になるであろう。

「豊かな老後」ということで、年金水準ばかり上げていけば、相対的には勤労世代の所得水準を貧しくする。高い年金の要求は、一見は国民全体の福祉の増進のようにも見えるが、立場を変えてみれば、勤労者全体を貧しくする要求である。

階層社会でブルー・カラーとホワイト・カラーの区分が固定化している欧米では、公的年金はブルー・カラーの保護の手段である。社会保険はブルー・カラーに所得保障を提供して、その生活を安定させ社会秩序を維持するが、適用対象の報酬に上限があるため、所得の高いホワイト・カラーには極めて不十分な額の保障にしかない。したがって、ホワイト・カラーは老後保障の大きな部分を私的な方策に委ねることになり、私的な努力へのインセンティブは大きい。総中産階級の日本で、欧米のブルー・カラーを対象にしたと同じ規模の振替を全勤労者について行なったとすれば、全勤労者が欧米のブルー・カラーのような無気力でインセンティブのない状態になりかねない。

今後、厚生年金の水準を現在のままに維持しても、勤労世代の保険料負担は増え続けるから、老齢世代の年金収入と勤労世代の給与所得のバランスは、手取りでは漸次変わってくる。厚生年金の6割年金は、現在でも手取り所得比では7割年金にもなっていないようだが、これが対名目賃金比では6割年金のままだと、対純所得比では8割にも9割にもなりかねない。これでは勤労世代の不満ばかりがつのり、年金制度の運営に財政面からの支障が生じる。

西ドイツの例が示しているように、高齢化による負担の増は、勤労世代と老齢世代が公平に分かち合わなければならない。そのためには、年金水

準の指標を、対総所得比でなく、対純所得比にすることを、今から合意しておく必要がある。そうしておけば、老齢化が進行しても両世代間の振替後の所得のバランスは崩れず、財政を破綻させないための安全装置として機能することになる。

なお基本懇の報告書では、年金水準については、「現在の厚生年金の標準年金は、被保険者の直近の平均標準報酬の6割を目途としている。このような厚生年金の標準年金の給付水準は、諸外国の被用者年金の水準に比べてもかなり高い水準といえることができるが、今後とも長期的に維持していくことを基本とすべきものと考えられる」とするとともに、「今後長期的にみれば、個人個人がそれぞれ制度の本来的な年金を受けるようになることが見込まれるので、(中略)世帯類型等に応じ、合理的な給付の調整を行う必要がある」ものとしている。

II 退職金制度の変化

勤労者の老後保障の主要な柱の1つは、退職金である。特に以前、まだ公的年金の水準も低く、また所得水準も貧しくて個人で老後に備える余裕のなかった時期には、退職金は生涯の労働ののちに勤労者が手にできる老後の生活のための唯一の源資ともいわれた。そのような事情を反映して、わが国では退職一時金に対しては、世界でも例の少ない税法上の特典を与えている。近年、老齢化の進行と公的年金の拡充の中で、この退職金に新しいいくつかの変化が生じている。

第1は、退職金の伸びの鈍化、そして実質的な目減りの進行である。昭和40年から52年までのモデル退職金(高校卒・55歳定年退職・勤続38年の場合の退職金)の推移を中労委の調査(1,000人以上の大企業が対象)によってみると、表1の

表1 大企業のモデル退職金の推移

年 度	A. 退職金	B. 物価	C. 賃金	D. A/B	E. A/C
昭和40年	100	100	100	1.00	1.00
42	116	109	124	1.06	0.94
44	131	121	163	1.08	0.80
46	168	138	218	1.22	0.77
48	196	162	308	1.21	0.64
50	274	225	444	1.22	0.62
52	303	262	538	1.16	0.56

ようになる。金額では、この間に3.03倍に増えている。しかし、この間には物価や賃金の上昇があった。それらを考慮した実質の伸びはどうか。物価の上昇は2.62倍だから、貨幣価値の下落を差引いても、退職金は実質で1.16倍に増えている。次に対賃金比ではどうか。賃金の伸びは5.38倍で、対賃金比ではモデル退職金は0.56倍、つまり6割以下に目減りしている。

なぜ、こんな大幅な目減りが生じたか。1つの理由は、ベアの退職金へのハネ返りが減ってきたことである。表2は、賃金改定と退職金算定基礎との関係を、同じ中労委調査でみたものである。表の「賃金増額」はベア、「昇給」は定昇である。定昇は、大多数の企業が退職金計算の基礎給に入れている。ところがベアは、100%を基礎給に繰入れる「自動的に増額」は、昭和52年には18社、全体の5%しかない。その他は、一部のみ繰入れとか、労使協議などとなっている。昭和40年ごろは、大多数の企業がベアの100%を基礎給に繰入れていたが、2年ごとの調査のたびに、この数は急速に減少している。

ベアのうち基礎給に繰入れられる部分が減れば、月収の中で退職金の計算基礎にならない部分が増え、基礎給の占める割合は低下する。その結果、会社の規定上の支給率は同じでも、これを月収に対する割合でみると、漸次低下していく。中労委

表2 賃金改定と退職金算定基礎給との関係

社数	賃金増額との関係							昇給との関係					賃金体系とは別に退職金算定基礎給を設けている
	自動的に増額	基礎給に配分されたものは増額	自動的に一部増額	労使協議	据え置き	その他	記入なし	自動的に増額	労使協議	据え置き	その他	記入なし	
344	18	130	46	50	52	11	12	239	27	1	13	39	25

中労委調査(52年6月)

の調査では、モデル退職金は昭和40年には月収換算で53ヵ月分であったが、52年には44ヵ月分に減っている。率にして、100から83への低下である。

月収の中に占める基礎給の割合は、会社によって極めてまちまちだが、平均的にいうと大企業では70%程度、中小企業では80%程度である。これに対して、ベアのうち基礎給に含まれる部分の割合は、近年の傾向では、大企業で60%程度、中小企業では70%程度で、退職金の目減りはまだ続いている。

目減りのもう1つの原因は、賃金体系の変化である。かつては企業内の賃金体系は明らかな年功賃金で、勤続・年齢ともに賃金は伸び続け、定年時にピークに達する。今や中高年の増大で、中年以降の賃金は伸び悩み、定年時の賃金はかつてのような高いものではない。表3はこの関係を示すもので、昭和43年と52年を比較すると、55歳定年時の給料は18歳の給料に比べて、5.23倍だったものが4.05倍に低下している。この間に18歳の給料は3.65倍になっているのに、55歳の給料は2.83倍にしか増えていないためである。

以前は、高い退職時の月収に換算して、モデル退職金は53ヵ月あった。いま、低下した退職時給与に換算して44ヵ月しかない。退職金は二重に目減りしている。

退職金が目減りしているなら、企業の負担は軽減されているか。結果は逆である。そこで第2の傾向として、企業の退職金負担の増大があげられる。

表1で、モデル退職金の目減りを示した。しかし、これはモデルで、実際の支払額ではない。もし高卒・勤続38年の定年退職者がいれば支払う額だが、実際にそんな長勤続者はめったにいない。実際の定年退職者への支払額はどうかであったか。表4は、中労委調査でモデル額と実際額を併記し

表3 モデル給与の年度別比較（大企業・高卒）

	昭和43年		昭和52年		52/43
18歳	23,724円	100	86,675円	100	3.65
55歳	124,032	523	350,787	405	2.83

東洋経済調査

表4 退職金のモデル額と実際額
(大企業・高卒・定年退職)

年 度	A. モデル額		B. 実 際 額		B/A
昭和40年	524万円	100	193万円	100	0.37
42	609	116	248	128	0.41
44	686	131	296	153	0.43
46	878	168	389	201	0.44
48	1,025	196	484	250	0.47
50	1,438	274	816	423	0.57
52	1,585	303	1,013	523	0.64

中労委調査

表5 定年退職者への退職金支給額

	昭和40年	昭和52年	52/40
1社当たり退職者数	370人	300人	
1社当たり定年退職者数	44.4人	58.3人	1.31
定年退職者の割合	12%	19%	
1人当たり退職金額	193.5万円	1,012.7万円	5.23
1社当たり支払総額	8,591万円	59,040万円	6.87

中労委調査

た。この間、モデル額の増えは3.03倍だが、実際の支払額の平均では5.23倍に増えている。理由は、定年に達する者の勤続が長くなったためである。戦後間もないころには、定年者とはいっても中途入社などが多く、勤続はあまり長くなく、退職金額もモデル額の37%であった。今や実際の退職金が、モデル額の64%と、徐々に比率が高くなっている。

このような個人当りの支払額の増大に加えて、退職者の数そのものが増え続けてきた。これを総合すると、表5になる。この表は、中労委の調査対象となった1,000人以上の大企業の単純平均である。昭和52年は40年に比べて、退職者数ではやや少ないが、定年退職者数は着実に増えている。比率で1.31倍。これに表4でみた個人当りの金額の伸びの5.23倍を掛けると、支払総額では6.87倍になる。この倍数は、この期間の賃金の伸びよりもはるかに大きい。退職金は個人の側からみれば目減りだが、支払を負う企業の側からすれば、総額では賃金の伸びを上回る急激な上昇を示している。

今後の趨勢はどうか。労働省の予測によると、昭和50年の定年退職者総数を100とすると、60年には160、70年には200になる。これだけの退

職者数の増があれば、過去 10 年にあったと同じような目減りをさせていっても、企業の退職金支出は増え続ける。人員の増が 1.6 倍だと、個人当りの額を 6 割に目減りさせても、総額では変わらない。これに定年者の勤続年数の伸びが加われば、総支出はその割合だけ多くなる。

これまでの退職金の目減りは、急激に膨張する支出増を抑制するために採られた方策であったし、今後もこの傾向は続くものと思われる。そして、これを実際に可能にしてきた背景には、厚生年金の急速な拡充があった。日本の退職金の曲り角は昭和 40 年で、これまでの退職金は、ベアの 100% ハネ返り以外に、支給率そのものが引上げられてきた。公的年金がないに等しい状態で、退職金は労働者の老後を支える唯一の源資だったからである。

昭和 40 年の「1 万円年金」を起点として、厚生年金は急速に引上げられ、同時に退職金の目減りが始まった。退職金の減少は、実質的には公的年金の増に振替わっていると見られる。労働組合にしても、厚生年金の拡充がなかったら、過去のような退職金の目減りには応じなかったであろう。現在、厚生年金の水準は、大学卒の初任給よりもむしろ高く、2 人世帯の標準生計費をほぼまかなう。そうなれば労働組合の退職金要求にも、かつてのような切迫した感覚は失われる。

老人の増大による超高齢社会の到来が懸念されているが、老人は急には増えない。中高年の時代を経た人たちが、順々に老人になっていく。超高齢社会がくる前に、超中高齢社会がくるはずである。超高齢社会は実際にはまだ 20 年、30 年先のことで、これから 10 年、15 年で最も深刻なのは超中高齢社会である。

このような時代への移行を反映して、退職金の第 3 の変化として、性格・仕組みの変化があげられる。例えば、俗に「45 歳定年」といわれるものである。

従来、退職金は長期勤続の奨励の施策と考えられてきた。勤続の長さに応じて支給率も増える反面、中途退職には低い支給率の退職金しか支給されない。近年、鐘紡、帝人、伊勢丹などで採用さ

表 6 日本毛織の 40 歳定年制 (40 歳以上の退職には、定年扱いに次の月数分を付加)

退職年齢	退職金付加分	退職年齢	退職金付加分
45 歳未満	25 ヲ月	53 歳未満	12 ヲ月
47 "	23	54 "	9
49 "	21	55 "	6
51 "	18	55 歳到達時	3
52 "	15		

れた 45 歳定年では、45 歳以後は本人の希望で退職しても、退職金の支給率は定年扱いとする。さらに加えて、特別な割増しの加算がある。割増しは、鐘紡では 70%，帝人では金額で 500 万円にもなる。割増しは 45 歳時が最高で、年齢が上がるに減する。

表 6 は、日本毛織の 40 歳定年制である。40 歳以後の退職には、定年扱いの支給額に加えて、表の月数分の付加がある。付加は 45 歳未満が最高で、以後漸減している。

これらの会社は、いずれも中高年層を数多く抱え、その対策に苦慮し、1 つの方法としてこのような退職金規定を設けた。産業界全般でみれば、まだ異例であるし、規定はできても、実際に高い退職金の割増しをもらって早期に退職するものはほんの少数である。全般的には、サラリーマンの終身雇用の指向は変わっていない。

しかしこの傾向は、程度の差はあっても、一般化の方向にある。別の表現を用いれば、「選択定年制」である。丸紅では、従来の定年制を 55 歳から 60 歳に上げた。同時に 50 歳時点で、社員は 3 つのコースのいずれかを選択するものとした。第 1 は普通コースで、この場合には身分や給与に変更はないが、勤続は 55 歳までで再雇用はない。第 2 は専門職コースで、部長や課長のスタッフ職から外れ、給与も下がる代わりに、60 歳まで在職できる。第 3 は選択退職コースで、50 歳で退職すると割増しの退職金がつく。ダイキン工業も同じ選択定年制で、専門職は給与は従前の 70% で 60 歳まで、一方 50 歳退職者には 10 年間 60 歳までの期間、従前の給与の 30% の年金が支給される。本人からすれば、細くて長い雇用か、早期の退職プラス多額の退職金か、いずれかを選択すること

になる。

従来の退職金は、長期勤続の奨励が目的だから、退職金額は勤続が長ければ大きく短ければ小さい。ところが上記の諸例では、早期に退職し勤続の短い者に割増しがつく。従来の発想とは逆である。

もともと退職金には2つの機能がある。1つは長期勤続の奨励で、もう1つは円滑に退職させる機能である。俗に「足どめ」と「追い出し」ともいわれる。従業員が若くて貢献度の高いうちは、定着させたい。一定年齢になり能率が落ちて企業にプラスよりマイナスが大きくなれば、円滑に退職させたい。これは日本の退職金だけでなく、欧米の企業年金にも共通の性格である。若年層中心の高度成長期には、足どめ機能ばかり重視された。低成長の中高年社会になると、追い出し機能が重視される。

55歳定年の時代には、画一的な定年制の運営でさして支障はなかった。定年が60歳に向けて上がると、日本のように解雇の困難な雇用関係では、一律の引上げには障害がある。そこで導入されるのが選択定年制で、ここでは退職金が重要な役割を担う。

選択定年制は、日本より欧米で早くから一般化した。弾力的定年制 (flexible retirement age) といい、通常は60歳から65歳の間で、本人の選択で任意に引退して年金を受給する。早期引退者への年金の手当ては、一部は公的年金で行われる場合もあるが、概して企業年金がより適切にこの要請を満たす。公的年金は画一的で弾力性が乏しいのに対して、企業年金はそれぞれの職域の実態に即した構成が可能だからである。

日本でも、公的年金の65歳への支給率の引上げが考えられている。長い将来を考えれば、日本もやがては欧米のような弾力的定年制で、雇用と年金との選択により60歳から65歳の間の所得保障に対応していくことになる。但し、それはかなり長い先のことで、当面は現状に即した対応が必要である。

退職金には、さまざまな機能がある。従来いわれてきた主要なものは、(1)老後の生活資金、(2)住宅取得の資金、(3)子女の教育・結婚資金であ

った。将来は、(2)と(3)の重要性は在職中の手当てに置きかえられ、(1)のみが恒久的に残るであろう。

老後保障という場合に、勤労生活からの引退年齢に達して以後の生活費と考えるのが常識的である。つまり退職金の老後生活資金の機能は、公的年金の上乗せという思想である。しかし、上記の各企業の事例を見ると、むしろ厚生年金の支給以前に早期に退職することに対する補償という性格が濃い。厚生年金の拡充で、退職金による上乗せ補足のニードは減少した。しかし他方、企業の定年と年金の支給年齢の間に空白があるのが、日本の特殊性である。退職金は傾向としては目減りの方向にある。しかし、日本の特殊事情である低い定年制と公的年金の支給開始との間隔を埋める補償的な機能は、依然として残る。企業の定年も徐々に引上げられようが、他方では公的年金の支給年齢も引上げの方向にある。今後とも、定年制の円滑な運営という意味での退職金の機能は、引き続き重要であろう。

この機能を満たす退職給与は、従来は一時金の形態であった。しかし、退職後の所得の継続という目的であるなら、一時金よりも年金がより適切である。この面から、日本の企業年金の重要性は、再度見直されてくることであろう。

III 企業年金の位置づけ

企業年金への関心が高まっている。これには2つの背景がある。1つは、公的年金に限界が見えてきて、これを補完する企業年金を求める気持が強くなったこと、もう1つは、退職金の増大が将来に予見され、その負担増を危惧する企業が、防衛策を退職金の企業年金化に求めていることである。企業年金は、当初昭和30年代の末期から40年代の初期にかけて、適格年金や調整年金の創設で脚光を浴びた。当時と現在とを比較すると、制度の設計にも異った傾向が顕著にみられる。

現在の企業年金は、ほとんどが適格年金か調整年金(企業年金に対応するのは加算部分)であるが、その設計は2つに大別できる。1つは、在来の退職金とは別途に設計され、退職者は一時金と

年金の両方を受給する。この場合の企業年金には、労使の分担制も多い。主として企業年金の初期に設立された。当時はまだ退職金の成長期で、有力企業では在来の退職金に加えて、別途に企業年金を設ける余力もあった。思想的には、退職金とは異質の企業福利で、公的年金の不備を補う純粋な老後保障の施策であった。だから労使の分担制もあった。また退職金とは別の制度では、企業の支出も限られ、本人の負担も必要になる。

もう1つは、既存の退職金の全部または一部を、適格年金または調整年金の加算給付に移して、積立てていくものである。退職給与の形態としては、外形上は一時金を年金に切り換えたことになるが、年金に代わる一時金選択が可能で、実際には大多数が一時金で受給している。全員が一時金で年金は皆無の事例も、例外というよりごく普通である。もともと既存の退職金の積立てだから、本人拠出の入る余地はない。近年の設立は、大部分がこの型である。退職金だけでも先行きの負担が苦しく、これ以上に別途に年金を新設する余裕はない。しかも、退職金についても、将来の支出増を考えれば、今から計画的に積立てて資金準備をしておくことが望ましい。

現在の税制の下では、退職一時金の資金を事前に社外に拠出して積立てるには、著しい障害がある。拠出額を損金にすれば、拠出時に各従業員に給与として課税しなければならない。従業員への課税は不合理だから、これをしないとすれば、企業の資産として積立てなければならず、法人税課税の対象になる。

ところが、名称を企業年金にして積立てれば、税制上の障害はすべて解決される。受給の段階では一時金選択は可能である。そこで、企業年金税制を利用して退職金を積立てる「適格退職金」が増加する。昭和52年度に適格年金制度を通じて支払われた給付総額のうち、年金は6%で一時金が94%という数字は、いかに退職金の積立てが多いかを示している。

表7は、退職金の負担増の防止策である。このうち「算定基礎額の改定」とか「支給係数の改定」とか、いずれも退職金額の増大に歯止めをかける

表7 退職金の負担増の防止策

算定基礎額の改定	65.8%
退職金の年金化	63.2
支給係数の改定	36.0
功労部分と保障部分に分離	22.8
若年・短期の退職金廃止	7.0

生産性労使会議 昭和53年調査

表8 企業年金の型

	本来型	代替型
目的	老後収入の保障	退職金の積立
一時金との関係	一時金と別建	一時金の代替
支給率	年金本来の支給率	一時金から換算
負担	労使拠出も有	全額会社
選択	年金受給多	一時金受給多
担当	人事・厚生	経理・財務

方策である。ところが「退職金の年金化」だけは異質である。従業員が受取る退職金の額は変わらない。ただ、その費用を事前に積立てておき、非積立なら急カーブで上昇する将来の支出を、今からの掛金支出で平準化するということである。

表8は、前記の企業年金の2つの型を、「本来型」と「代替型」の名称の下に、特徴を表示したものである。代替型は、名称は企業年金でも、実態は退職金である。本来型は、退職金とは別途の、いわば第二厚生年金の考えである。世間では、企業年金といえば、すべてが本来型の年金支給と考える向きもあるが、実際には本来型は少数派である。適格年金で500万人、調整年金で500万人、計1,000万人の加入者のうち、本来型はそれぞれ100万人、計200万人程度と推定される。

表9は、企業年金採用の理由に関するアンケート

表9 企業年金採用の理由

	日経連(48年)	日経新聞(53年)
資金繰りが合理的	33.5%	50.6%
老後保障機能が強い	28.2	40.3
税法上で会社に有利	16.5	26.3
労使協調の保障対策	7.7	23.1
退職後も会社とつながり	4.6	3.1
その他	2.7	6.3
無回答	6.8	8.9
計	100.0	158.6

表 10 年金の支給期間

	有 期 年 金					終身 年金
	計	5 年 未満	5 年以 上10年 未満	10年以 上15年 未満	15年以 上	
全 体	89.6	0.3	9.8	87.9	2.0	10.4
1,000 人以上	77.9	—	14.8	78.7	6.5	22.1
300~999	90.3	0.0	11.2	87.8	1.0	9.7
100~299	90.2	—	10.4	86.5	3.1	9.8
30~ 99	89.7	0.5	9.1	89.0	1.5	10.3

昭和 50 年労働省調査

ト調査の回答である。上位 3 つのうちで、「資金繰りが合理的」と「税法上で会社に有利」は、いずれも代替型のメリットである。この回答の多いことは、現在の企業年金が、老後保障の制度よりも、むしろ退職金倒産の防止策に多く利用されていることを示している。

表 10 は、企業年金の支給期間である。欧米では当り前の終身年金が、日本では大企業でも 2 割、全体では 1 割しかない。圧倒的に多いのが 10 年有期である。理由は 2 つで、第 1 は、定年制が低いために終身は財源的にも設計上でも困難なこと、第 2 は、もともと一時金の積立てが目的なら、面倒な終身より簡単で分かりやすい 10 年年金が良い。10 年に次いで 5 年有期が多いのは、55 歳の定年から 60 歳までの収入のつなぎと考えられる。

欧米のどの国でも、公的年金を補完する企業年金が、老後保障体系の中で不可欠な役割を果たしている。日本でも同様に、企業年金を老齢保障の 1 つの柱に組込むには、本来型の設計が望ましい。あるいは代替型であっても、なるべく一時金でなく年金を取るよう誘導する方策が望まれる。具体的にはどうすればよいか。

第 1 は、退職給与の中の一時金と年金との割合である。退職一時金には、特別に有利な税制の適用がある。30 年勤続で 1,000 万円、40 年勤続なら 1,500 万円は非課税のメリットを放棄させることは实际的でない。退職金の全部を年金化した企業に限って、年金受給者は皆無である。一時金を主、年金を従にした本来型の設計では、年金受給者が多い。すでに厚生年金がかなりの高水準であるから、上乘せの年金なら、それほど大きくなくとも効果はある。3 万円の企業年金でも 15 万円の

年金収入になる。

適格年金でも調整年金でも、必ずしも積立てた給付の全部を年金で支払う必要はない。適格年金では、源資の 2 分の 1 はすべて一時金、残余の 2 分の 1 について年金か一時金かの選択ができる。かりに企業が退職金の 2 分の 1 を適格年金で積立てた場合、上記の設計をすれば、結果的には退職金の 4 分の 1 に相当する年金になる。この程度だと、一方では一時金を有利な税制の下で受取りながら、他方ではある金額の年金が受給できる。

調整年金では、源資のうちの一時金選択はより弾力的に組込める。この弾力性は有効に活かしたいものである。

第 2 は、企業年金で、公的年金を補足する方法である。補足には、2 つの方法がある。1 つは、公的年金に上乘せして、老後収入の金額を増すこと、もう 1 つは、定年から公的年金の支給までの間、収入の途切れを埋めることである。前者は 60 歳以後の終身年金、後者は 60 歳までの有期年金だが、厚生年金の支給が 65 歳に向けて引上げられれば、全体の体系がずれ上がる。また厚生年金は、60 歳になっても就労していると給付のないのが原則だから、就労収入の補足の意味の企業年金だとすれば、60 歳までの 5 年年金でなく、10 年年金ぐらいが望ましい。

欧米の企業年金は大部分が「上乘せ」だが、「つなぎ」もある。数年前までのスウェーデンは、定年が 65 歳で公的年金は 67 歳からだったために、当初の「つなぎ」の 2 年間だけは年金額を従前所得の 65%、67 歳以後は 10% を「上乘せ」して、定年後の全期間にわたり、公的年金と企業年金を合わせた収入が、従前所得の 65% で生涯続くように設計していた。

アメリカの企業年金では、早期に引退すると、公的年金の開始までの期間は、それ以後の期間より年金額を多くし、公私年金を合計した収入が平準化するような選択が認められる。例えば、60 歳で退職したとして、公的年金が 65 歳から 400 ドル出るとすれば、通常なら生涯にわたり月 500 ドルの企業年金を、60 歳から 65 歳までは 700 ドル、65 歳以後は 300 ドルとする。結果は、生涯にわた

って700ドルの年金収入になる。このやり方は、level income option と social security option と呼ばれる。

日本では、定年から公的年金までの間に、空白のあるのが特徴である。この間は、画一的な方法でなく、就労（フルタイムおよびパートタイム）、企業年金、失業保障などを総合的に組合せて所得保障を図っていくことになる。調整年金では、従来は年金はすべて終身年金に限られていた。最近の改定では、有期年金の組込みも可能になった。企業の弾力的な定年制と有機的に組合わさって、日本型の企業年金の有効な設計に役立つことを期待したい。

第3は、本来の老後保障としての企業年金の有効な利用である。一般に税法上では、年金は一時金に比較して不利とされている。しかし、これが不利なのは、55歳とか60歳とか、まだ他で働いて給料をもらっている時期に、上乘せの給与所得になって累進課税されるためである。

一般に、本当の意味で老齢引退の年齢は65歳あたりである。現に欧米では、標準の定年は65歳で、企業年金も65歳支給が通常である。いま日本で、65歳以後に企業年金を受給したら、税法上の扱いはどうか。税法では65歳以上の者には、老年者控除（23万円）と老年者年金特別控除（78万円）がある。年金は給与所得扱いだから、勤労者と同じ諸控除がある。その結果、収入が年金だけなら、年額で単身者は180万円、夫婦だと209万円までは無税である。夫婦の209万円は月額17.5万円だから、12万円の厚生年金に5.5万円の企業年金を上乘せしても無税である。もし退職金が非課税の限度を超えているなら、超過分は年金にする方が税法上は有利になる。

このような年金を可能にし信頼できるものにするためにも、第4に年金の実質価値の維持の問題がある。現在、完全なスライド制の企業年金は、日本でもアメリカでもごく例外的である。財源の限られた企業年金で、不確定な物価上昇に見合う年金費用を確約することは、困難でもありまた危険でもある。しかし、企業年金を老後保障の1つの柱にするなら、完全なスライドは困難でも、な

んらかの価値維持の方策が望まれる。現に欧米でも、完全ではないにしても、さまざまな方策が工夫され実施されている。

最も一般的な方法は、定期的な見直しによる給付改定である。アメリカの実績では、物価の上昇にまるまる追いついてはいないが、それでも裁定後にある程度の引上げの期待できることは、個人の貯蓄と違った魅力がある。日本でも、このような手当のある日新製鋼の企業年金は、一時金よりも年金を選ぶ者が多い。

別の方法は、裁定後の年金額が毎年一定パーセントずつ逓増する設計で、イギリスに例が多く、日本でも数社ある。この場合、源資を同一にすれば、一定額で不変の年金に比べて、逓増年金は当初の額が小さく、途中からは定額年金を上回っていく。従来の考え方は、決まった源資で目いっぱい年金を決め、これをスライドするかどうかの議論であった。この場合には、財源的にスライドはむりという結論になる。当初、裁定時の年金額はやや低目に抑えても、ある程度の価値維持が約束される年金という設計も、今後企業年金を所得保障として定着させるには、考えてよい設計であろう。このような年金であれば、本来型でなく代替型でも、年金化を促進する誘導策にもなる。

アメリカでは、公的年金と比較した企業年金の弱点として、スライド制の問題の他に、遺族年金の貧困なことがあげられている。以前の企業年金は、基本の給付形態は本人だけの終身年金で、本人の死亡で給付は終了する。本人の死後も妻に終身年金が継続する連生年金を選択することもできるが、年金額が数理的に減額されるため、ほとんどの者が本人だけの終身年金を取っていた。1974年のエリサ法では、この点を匡正して寡婦を保護するため、企業年金の基本形態を連生年金に改めた。

日本では、適格年金でも調整年金でも、連生年金は皆無である。また、現状では認可もされない。自社年金でわずか1社か2社ある程度である。

本人だけの終身年金でも、まだ現状では手が届きにくいから、本人の死後の妻の年金まで論ずることは、現在の時点では実益は薄い、遠い

将来、公的年金と同等の内容で補完の役割を果たすとすれば、考えておくべき問題である。当面の方策とすれば、妻の国民年金加入が、老後に夫に死別したところの妻の収入として、かなり有効に働くはずである。

以上の諸点に一層の配慮が加えられるならば、企業年金は将来の社会で、企業の定年と公的年金との谷間をつなぐ弾力的で主要な方策の1つとして、重要な機能と高い効果が期待される。