

高齢化社会における公私年金の調整

——とくに企業年金を中心に——

地主重美

I 公的年金制度改革

今日、社会保障政策は、急速な人口高齢化のなかで制度発足以来の難問に直面している。人口高齢化と年金制度の成熟化は相まって年金保険財政の悪化をもたらし、他方、家族扶養機能の急速な変化は年金制度の必要性を加速させている。1980年代に先進諸国で行われた一連の大規模な年金改革は、このような客観的条件の変化を背景にしたものである。人口高齢化といえ、家族扶養機能の変化といえ、いずれも産業化と並行して進展している長期的な現象であり、それだけに短期的一時的な対応策によってこれを克服していくことは難しい。年金改革が抜本的な改革になっている理由もここにある。

年金改革¹⁾の第1点は、老後経済生活安定の支柱である公的年金保険財政の長期的安定であり、第2は適正な給付水準の維持である。公的年金制度は、現役世代が高齢世代を社会的に扶養するシステムであり、国民全体の生活水準が向上すれば、それに応じて高齢者の老後経済保障も向上させ充実させ、これによって老後の生活安定を保障するという機能を担っている。それだけに高齢化・成熟化が急ペースで進行している社会では、適正な年金給付水準を維持しつつ、年金保険財政の長期的安定を図ることは容易ならざる問題である。

公的年金保険制度の枠内でこれを解決しようとするれば、その場合に選ばれる政策オプションは、年金給付水準ないしリプレースメント・レートの引き下げ、支給開始年齢引き上げ、ならびに保険

料率の引き上げである。このほかに年金額や給付算定基礎のインデクゼーションの制限、公費負担率の引き下げないし引き上げ、給付・拠出への税制措置等の対応策をあげることができる。これらは直接・間接に公的年金の給付・拠出に影響するものであり、その意味では上にあげる3つの政策オプションが支配的な効果をもつものと考えられることもできる。しかし、リプレースメント・レートの引き下げにおいても適正な給付水準の維持という公的年金保険の政策目標を大幅に損なうような政策は採用できないであろう。またインデクゼーションを制限するといっても、価格水準や所得水準の変化にある程度リンクして年金額が調整されないかぎり長期的には経済変動に対抗できない実質的にも不確実な年金になるばかりでなく、リプレースメント・レートの傾向的下落につながり、老後の生活安定機能を著しく低下させる。支給開始年齢については、60歳から65歳までの雇用対策が整っていないことを理由とする反対論がある一方、先進諸国における早期引退化傾向に照らしても時代逆行だとする消極論がある。さらに保険料率の引き上げについては、公的年金保険が賦課方式化の傾向を強め、好むと好まざるとにかかわらず世代間扶養の仕組みになっていることから、人口高齢化のもとで将来世代の負担可能性を考慮しなければならないとの考え方が強くなっている。このため保険料水準についても早急な引き上げや過大な負担水準は不適切とみられている。

このように年金保険財政の安定化を図り、その上、適正給付水準の維持を両立させていくことには多くの障害が横たわっている。

また先進諸国における最近の諸調査によれば、高齢者の経済的地位は急速に改善されており、「高齢者は貧困」という先入観はしだいに払拭されている。とくに不動産を含む個人資産の分布において、年齢階層別には高齢者層に大きな偏りをみせている。このような高齢者の経済的地位の改善に決定的な影響力をもったのは公的年金制度の充実である。フロー面をみると、EC 諸国では高齢者世帯所得の50～60%が公的年金給付であり、10～20%が企業年金・個人年金、そして残りが財産所得と稼得所得とに占められている。それだけ高齢者の経済的地位の改善に果たしている公的年金の役割は支配的である。年金制度の成熟化によってその影響がさらに大きくなることも、現役世代の過重負担を軽減するという意味で公的年金制度見直しの背景要因になっている。わが国と同じように社会保険方式をとっている西ドイツでは、1989年の保険料率が標準報酬ベースに翻訳して約24.3%に達し、現行制度のままでは後代世代に対して負担可能限界を超える過重な負担になるとの見通しから、早期支給開始を停止して段階的に65歳まで引き上げ、2000年の保険料率を26.4%に抑える等の措置がとられている。

欧米諸国において公的年金を補完するものとして私的年金の役割が強調され、公私年金の連携が大きく取り上げられるようになってきたのは、上に述べたような公的年金財政の悪化であり、高齢者の経済的地位の改善等を前提として生まれてきたものである。

II 総給付パッケージ (TBP) の発想

私的年金の補完的機能を強化し、老後保障の一翼を担わせようという傾向は先進国に共通にみられる現象である。私的年金の中心をなす企業年金に対する規制緩和や税制優遇措置等はその最も典型的な例である。

公的年金は、もともと老後の最低保障に重点をおいた制度であり、そのため給付方式も基礎的年金を土台にして構成され、たとえ所得比例型をとっている場合でも基礎的部分のウェイトが相対

的に高くなるように仕組まれている。しかも強制加入を原則としている。これに対して私的年金は、ひとつには基礎的給付を重点にした公的年金の不足を補完するものであり、また他方では個人ごとに異なる老後の多様なニーズを充足することを目的とし、当然のことながら任意加入である。このように老後保障という共通のゴールを別にすれば一見したところ全く異質の2つの制度を調和させ、あるいは調整する、ということは至難である。にもかかわらず、その必要性が各国において取り上げられ、各国がそれぞれの仕方で法制度の整備を行っているのは、とくに被用者対象の企業年金が一般化していることと関連がある。被用者比率が70～80%ないしそれ以上という先進諸国では、企業年金が一般化したということは、私的年金の普遍化を意味すると考えても過言ではない。残された自営業者等には個人年金その他の普及誘導によって対応する、という可能性が開けてきたのである。

この場合、まず第1の問題は、公私いずれをとるにせよ、老後保障のための妥当な年金給付水準は何か、ということである。これは国によって異なり、また時代の推移とともに変化しているが、OECD 諸国に限ってみると、公私あわせた年金のリプレースメント・レートはだいたい平均所得の60～70%を目標にしている。このうち40～50%は公的年金、20%前後が私的年金のそれである。これらの諸国では、高齢者が従前生活水準の維持可能な年金水準を適正かつ妥当な年金と考え、それ故、物価水準ないし所得水準の変化に応じてスライドさせることが公的年金にとって必須の条件とみなされている。リプレースメント・レート約

平均被用者の公私年金のリプレースメント・レート (%)

国 名	目標水準	公的年金	私的年金
フランス	70	50	20
西ドイツ	75	50	25
オランダ	70	40	30
スウェーデン	65～70	55～60	10
スイス	60	40	20
アメリカ	60	40	20

(資料) USA, Social Security Administration 資料, 1986.

70%がはたして適正水準かどうかの判断をする場合における考慮事項は次の3点である。第1は、老後生活の基礎として妥当かどうかであり、第2は現役世代の可処分所得水準とのバランスからみて妥当かどうかであり、第3はそのための財源調達の可能性すなわち拠出可能性からみて妥当かどうかということである。第1の点は適正な給付水準の維持という老後保障の目的からすれば当然のことであるが、これをすべて公的年金のみで実現するかどうかは、第2の世代間バランスと、第3の負担可能性を同時に考慮に入れた上で決定されなければならない。いずれにせよ、公私あわせてリプレースメント・レート約70%を老後保障の目標水準とする、との考え方が先進諸国の一般的な認識になっている。この給付に公私の多様な給付が含まれるところから総給付パッケージ (Total Benefit Package, TBP)³⁾ とよばれることがある。ホーリックはこのなかに公的年金、私的年金のほかに退職金、生保年金、社内貯蓄、利潤分配制度を加え、さらに健康保険も包含すべきだとしている。その適否は国によって異なるであろうが、公的年金を中核にすえていることは否定できない。

総給付パッケージの核心をなしているのはいうまでもなく公的年金であり、私的年金はこの補足をなすものであるが、両方の結合方法には、国際的にみておよそ4つのタイプが考えられる³⁾。

- ① 高水準の公的定額年金+拡大された私的年金ネット——オランダのケース
- ② 所得比例型公的年金+限定された私的年金ネット——西ドイツのケース
- ③ 所得比例型公的年金+普遍的な私的年金システム——フランスのケース
- ④ 普遍的基礎年金・上乘せ比例年金+私的年金の三層構造年金システム——スウェーデンのケース

総給付パッケージのもうひとつの面を構成するいわゆる私的年金は、国によってタイプも内容も多種多様である。主なものとしてホーリックのあげているのは次のようなものである。

- ① 賦課方式の全国ネットワーク (フランスのケース)

- ② 団体生保方式の私的年金保険 (西ドイツ、スウェーデン、オランダ)
- ③ 自社運営の年金保険 (西ドイツ)
- ④ 別建て年金基金ないし年金財団 (西ドイツ、フィンランド)
- ⑤ 非営利共済組合 (ベルギー)
- ⑥ 社内貯蓄制度、とくに小企業向け (スイス)
- ⑦ 名目積立制度。基金はなく事業主が給付支払い義務をもつ (西ドイツ、フィンランド)

これらの私的年金はその内容や形態の多様性にもかかわらず、次の3点ではほぼ共通した特性をもっている。第1は、公的年金が老齢退職年金給付のほかに遺族年金給付ならびに障害年金給付を含んでいることからわかるように、給付の範囲がきわめて広いのに対して、私的年金はほぼ老齢年金給付に限られていることである。第2に公的年金では、給付・拠出の両面で上限が設けられているのに対して、私的年金では上限を超える部分に対しても適用されることである。第3は年金支給開始年齢と職業定年との間にギャップがある場合、私的年金はその中継機能を果たすことができる。今日、公的年金保険財政が悪化し、これへの対応策として支給開始年齢の引き上げ (繰り下げ) が重要な政策オプションのひとつになっていることは、さきに指摘した通りである。私的年金はこれに対応するものとしてその役割が期待されている。

III 企業年金とリスク

私的年金のなかで成長性が高く、かつまた規模の最大なのは企業年金である。イギリスの公的年金が企業年金の広範にわたる普及を土台にして展開したことは周知の通りである。

またアメリカにおいても政府の誘導策もあって急速に普及し、現在では被用者全体の約60%が企業年金に加入している。企業年金は労働経済学的視点からすれば一種の繰り延べ賃金であり、これによって被用者の企業定着化が促され、労使関係の安定に大きく貢献する。この側面が労使双方によって評価されたことが企業年金の成長をもたらした重要な要因のひとつと考えられる。さらに政

府は、公的年金を補完する企業年金の役割に着目し、その誘導につとめたことも無視できない。税制上の優遇措置がそれである。拠出については、本人ならびに事業主による保険料拠出は非課税、積立金運用収益非課税、年金給付は課税という、いわゆる支出税主義が採用されている例が多い。このような税制措置によって企業年金の成長に拍車かけられた。これが企業年金の急速な拡大をもたらした第2の要因である。しかし、この2つの要因だけでは企業年金の成長を十分に説明されるものではない。第3の要因として、とくに重要なのは保険リスクである。企業年金も保険制度である以上、将来の経済的不確実性への対抗策であり、被用者のリスク回避志向に応えるものであることはいうまでもない。では企業年金の拡大をもたらしたと思われるリスクとは何であろうか。多様なリスクが背景にあることは当然であるが、ここではとくに代表的と考えられるものを指摘してみよう⁴⁾。

(1) リプレースメント・レートの不十分性

リプレースメント・レートが将来低下し、退職後に従前生活水準の維持を困難にするかもしれないという不安である。経済成長によって平均所得水準が上昇するかもしれないという思惑もある。また個人が老後に備えて財形計画を立てるにしても、これには特別な専門的な知識・技術を必要とし、それを実行するには高いコストがかかる。公的年金に対して企業年金の補足性は、この場合にも期待されるのである。

(2) 長 寿 化

長寿化の着実な進行は、引退期間の延長をもたらす。老後貯蓄の不足という不安を引き起こす原因になる。老後保障のための公的年金を補足する各種貯蓄手段の有効な結合が必要となり、その1つとして給付建て企業年金の登場が注目されるようになってきた。

(3) 収益率の不確実性

老後のための資産選好において最大の難題は収益率の不確実性である。拠出建て年金が不評とされているが、その理由は将来の収益率が不確実のため運用収入は大きく変動し、引退時の給付額が

確定されないことにある。また、収益率に関する情報もきわめて高価である。企業年金が老後保障の面で大きな役割を期待されるようになったのは、けだし当然のことであろう。

(4) インフレ・リスク

インフレーションは、老後貯蓄をする被用者や自営業者にとって最大のリスクである。年金システムにおけるインフレ・リスクは2つの面で発生する。1つは給付額決定方式にかかわるものである。通常の給付建ての企業年金では、給付額を被保険者の加入全期間にわたる平均所得をベースにして決定しているため、長期にわたる物価水準の上昇に対して十分な対抗力をもっていない。その意味では、年金裁定直前の数年間の平均所得をベースとするような方法が望ましい。これをしばしば年金基礎の維持とよんでいる。拠出建て年金がインフレ対抗力をもたないといわれるのはこのためである。インフレ・リスクの発生するもうひとつの面は、裁定後の年金額算定方式にかかわっている。通常の企業年金では一旦裁定された年金額が一定期間（有期）、あるいは死亡までの期間（無期）そのまま支払われる。物価水準の変動に応じた調整は原則上行われないから年金額の実質価値がインフレの継続につれて低下する。企業年金のなかには、支給開始時から年金額を逡増させ、一見物価スライド型の体裁をとっているものもある。しかしこれは年金プロファイルを変えているだけのことで年金現価そのものを物価水準、変動に合わせて変化させているわけではない。公的年金制度では、第1のリスクについてベースになる賃金・俸給の再評価によって対応し、第2のリスクについて年金額の物価スライド制やその他のアドホックな調整措置によって対応している。しかし、企業年金では従来、このような安定した対応策はなく、あってもきわめて部門的断片的である。

以上4つのリスクに対し、公的年金制度においては、種々の対応がなされている。(1)のリプレースメント・レートの低位性については、支給開始年齢の繰り下げによって支給期間における年々のリプレースメント・レートの低下を抑制していく、というのがひとつの対応策である。(2)の長期化リ

スクについては、終身年金支給を主要内容とする公的年金によってこのリスクは解消する。しかし、給付費用の増大による年金財政の悪化が今後最大の問題になるであろう。(3)の収益率の不確実性については、賦課方式を原則とする公的年金にとってこれが大きな問題になることはない。ただし、人口高齢化と制度の成熟化に伴い、公的年金の内部収益率が低下し、世代間分配の公平性からひとつの問題提起になっている。(4)のインフレ・リスクについては、年金算定ベースの再評価と年金額のスライド制が採用され、インフレへの対応策がとられている。この点についても、所得水準の一般的長期的上昇過程では物価スライド制から賃金(所得)スライド制への移行を主張する意見と、物価スライド制による年金財政への負担増大からこれを抑制すべきだとする主張が対立している。

いずれにせよ、このようなリスクに対して主導的な役割を演ずるのは、もちろん公的年金である。しかし、年金財政の悪化から一部を私的年金、とくに被用者対象の企業年金にゆだねるべきだとする考え方が先進諸国のなかではしだいに拡大し、一般化している。

IV 公私年金の調整と方法

人口高齢化とともに公私年金制度の調整が今日先進諸国に共通の課題になっており、各国における年金改革の主題のひとつにこれが取り上げられている。公私年金はともに老後生活の安定を目標としているが、その性格には基本的な差異がある。これをあらかじめ明らかにしておくことが調整のあり方、たとえばその方法、範囲等の選択に当たって不可欠の前提条件になる。

第1に公的年金制度は全国民に普遍化され、職域の移動があっても通算制によって年金権は継続される。労働力の産業間移動が大きい経済成長過程において、この普遍化の社会経済的意義はきわめて大きい。第2に公的年金制度は財源調達において私的年金とは比較にならないほどの安定性を持っている。強制加入によって安定した保険集団を確保し、政府に保険料(税)の強制徴収権がある

ため、財源調達上の安定性は任意加入ないしは準任意加入の企業年金に比べてきわめて高い。第3に給付については、さきにも述べたように経済変動への対応措置、すなわち物価スライド制ないしは賃金スライド制がとられ、絶対的にも相対的にも老後生活の安定と維持に配慮されている。第4に老後の最低保障を重視する公的年金では低所得高齢者層に対して相対的に有利な給付方式をとっている。基礎年金はその最も典型的な例である。第5は、公的年金における給付内容の包括性である。公的年金制度は単に引退した高齢者に対する老齢退職給付だけではなく、遺族の生活安定のための遺族給付、老齢退職前の障害に対する障害給付を包括している。この点は一般に老齢給付に限定されている企業年金と著しく異なっている。

このような長所をもっている公的年金は、コストなしに拡大できるものではない。公的年金制度の拡大には巨額の給付費用を伴い、費用の増大は拠出の急上昇につながる。公的年金拠出の増大は、そうでなくても費用増大の避けられない人口高齢化社会において将来世代への負担を急上昇させ、世代間負担の公平性に大きな影響を与える。また負担の急増は経済活動にもネガティブな効果をもつとみられている。それだけではない。公的年金の拡大によって成長途上の私的年金は抑制され、老後保障の将来計画にも大きな支障になる。私的年金、とりわけ企業年金の必要性が強調され、拡大が図られるようになったのは、このような背景があるからである。そのうえ、企業年金は、公的年金と異なり原則として積立方式によっているため、投資の財源確保が可能になり経済成長に貢献する。また計画に柔軟性があることから、労使の要請・期待に沿った設計と運営が可能になるなどのメリットをもっている。

このように老後保障というゴールを共有する公私年金を相互に調整し、制度の長期的安定と適正水準の給付の確保を実現するために各国においてそれぞれ多様な対応がなされているが、そのなかで最も代表的な方法として次のような対応が試みられている⁵⁾。

(1) 団体交渉

フランスやスウェーデンのように被用者の大部分が企業年金の加入者になっているようなところでは、賃金やフリンジ・ベネフィットの団体交渉を全国レベルの労使代表による交渉によって行われているが、企業年金もこの場合の重要な交渉事項になっている。他方、労働条件等についての団体交渉が企業レベルで行われている場合には、総給付パッケージという考え方がないため、企業年金もたんに労使関係の安定を目指しただけのものになり、公的年金との関連性はきわめて稀薄である。

(2) 強制化

私的年金である企業年金を法的に強制し、公的年金を補足する上乘せ年金にしようというものである。このような対応策は、公的年金の保険財政が悪化した1970年代後半からヨーロッパ先進諸国でみられるようになった。

(3) 適用除外

公私年金の調整として最も定型化されているのはこの方法である。公的年金制度からの給付の一部を、私的給付が公的給付を下回らないことを条件に私的年金——とくに企業年金——に代行させ、公的年金の適用から除外するという方式であり、第2次大戦後、イギリスで確立したものである。すでに企業年金の長い歴史が定着していたイギリスでは、後発の公的年金をそのまま追加することによる企業負担の重圧を緩和するとともに、公的年金部門への年金資金を民間部門にシフトさせて民間投資を活発にしようというねらいもあった。さらに年金パッケージをより弾力的にして企業年金の拡大に刺激を与えることも意図されていた。前サッチャー政権下の年金改革では、適用除外を企業年金から私的年金まで拡大し、公的年金の抑制と私的年金の拡大というプライバタイゼーションの政策を強力に推し進めている。

このような調整方法にはかなり強力な公的規制や介入が含まれている。しかし企業年金の普及度が相対的に低い国や、公的年金のリプレースメント・レートの高い国では、公私年金の調整にも顕著な動きはなく、政府介入も税制上の優遇措置程度の範囲にとどまっている。

V 企業年金の問題点

公私年金の調整は、私的年金が普及し発展するとともに急速にその必要性を強めている。しかし同時に現在の私的年金にはこの調整を困難にするいくつかの問題が含まれている。第1は加入率である。公的年金は100%加入を原則とするが、私的年金では就業部門や職種によって加入率が違っているばかりでなく、100%加入からはほど遠い。私的年金の普及を図るために、強制化したり、あるいは税制上の優遇による誘導を行う場合、保険料負担能力等からみて加入率を高めることのできるの是一般に大企業の被用者であり、中小零細企業の低賃金被用者や不規則労働者、あるいは自営業者等については加入促進を図ることはきわめて難しい。この場合、私的年金への加入の利益が高所得層で大きく、低所得層で小さい、という一般的可能性を公共政策上、放置できるものであろうか。私的年金への加入は自助努力の一環であり、それ故政府の加入誘導策に伴う利益が所得階層間で逆進的になったとしても、これは許されてよい格差と断定してよいものであろうか。私的年金への加入率が100%であればともかく、これを大幅に下回っている場合には、以上の点は公平性視点から問題にされるであろう。第2は通算による年金権保証の問題である。公的年金のように全国民対象の強制年金では職業移動によっても年金権の中断はなく、何らかの通算方法によって加入期間の連結が行われる。ところが私的年金では、職業、職域、企業ごとに制度が独立しており、一般には通算制度をもたないため移動によって年金権は断絶される。これでは労働移動のはげしい部門と移動の少ない部門で公私年金の調整の可能性は対照的になる。この問題を回避するためには、全国レベルの私的年金基金連合をつくり、これが職業移動に伴う個別制度への加入期間の通算を行うことによって年金権の保持を図るという方法がある。第3が資金調達問題である。大企業はその資金調達力からみて独自の企業年金をもつことには特別に大きな障害はない。ところが小企業が独自の企

業年金をつくることは難しい。企業年金をこのような分野にまで広げようとするれば、複数の同類の企業によるグループ方式が必要になる。ヨーロッパ先進国でこの場合にとられている財源調達方式には、公的年金と同様の賦課方式、平衡基金方式等があげられる。前者は大企業にみられるものであり、また大企業にしてはじめて可能な方式であるといってもよい。後者は複数企業の拠出金をプールし、この運用を保険会社や信託会社に委託して加盟企業の被用者に年金給付を行うものであり、主として小企業に企業年金を拡大するためにとられている方法である。第4は年金権の保証である。個別企業の企業年金では、企業の倒産によって年金権の基礎そのものが崩壊してしまう危険がある。これを回避して加入する被用者の年金権をまもるためには、政府による保証が必要であろう。年金保証保険がそのための一方法である。企業年金をもつ企業を強制加入させ、保険料と公費を財源として独立した特別機関に運営させることにすれば、企業破産による企業年金の崩壊と年金権の喪失のリスクは避けられる。企業年金の増大とともにこの種の強制力のある年金保証保険の必要性も高まっていくであろう。しかし保証保険には年金権の保証というメリットとともに保険特有のモラルハザードも発生する。すなわち逼迫する労働市場のなかで従業員を確保するため、保険の存在に安住して安定した財形計画もなしに企業年金をつくるケースが増大し、結局のところ年金支払い不能のリスク発生確率が高まるということである。それ故、保険の対象範囲、保証の限度、経験料率の導入を視野に入れ保険制度としての効率性を高めるような対応が必要である。第5はインフレ問題である⁹⁾。インフレ対応は私的年金のアキレス腱であり、これがまた公私年金の差異を最も鮮明に示している点でもある。公的年金では、物価スライド制による年金の実質価値の維持を図っているばかりでなく、多くの先進諸国では生産性の上昇を反映させる賃金(所得)スライド制の方向に進んでいる。他方、年金数理に忠実な私的年金が物価スライド制を導入できないことも自明である。労使交渉を舞台にして拠出者から老齢

受給者への再分配方式をとるフランスの企業年金は物価スライドを含む数少ない例にすぎない。インフレへの対応が全く異なる公私年金をいかに調整するかは、つまるところスライド所要財源をいかに調達し、だれが負担するかという問題の解決いかんにかかっている。

VI む す び

公的年金の財政悪化、公的年金の成熟化による高齢者の経済的地位の向上、より多様な老後生活への期待等、老後保障をめぐる経済的・社会的環境の変化から、私的年金とりわけ企業年金に対する要請は各国において急速に高まっている。このため、一方では企業年金拡大への誘導策を積極的に進め、公的年金への補完的役割を果たす選択肢のひとつとして定着させることである。税制上の優遇はそのための最も有効な手段と考えられている⁷⁾。現行の税制では、公的年金に対して支出税的な課税方式がとられ、拠出非課税、運用収益非課税、給付課税が一般的な慣行になっている。これが老後保障の上で効率的かつ公正であることは周知のとおりである。そこで企業年金にもある程度の制限つきでこの課税方式を適用させる、ということが考えられる。これが所得税型の課税方式に比べて企業年金誘導的になることは理論的にみても否定できない。しかし、この場合は、企業年金の適用外にある被用者ならびに自営業者についても独自の私的年金を普及させることが社会的公平の視点からも望ましい。第2は、公私年金の調整を推し進め、老後保障にとって適正なリプレースメント・レートを総給付パッケージとして実現していくことが必要である。公私年金の基本的な特質に十分な配慮をしながら、助長と調整の課題に挑戦し、効率と公正の実をあげることが年金政策の最大の問題になるであろう。

注

- 1) OECD, *Reforming Public Pensions*, 1988, 厚生省年金局数理課監修『年金と財政』, 1990年。
- 2) Horlick, M., *The Relationships between Public and Private Pension Schemes*, *Social Security*

Bulletin, July 1987, p. 17.

3) —, *ibid.*, p. 17.

4) Bodie, Z., Pensions as Retirement Income Insurance, *Journal of Economic Literature*, March, 1990, pp. 28-49.

5) Horlick, M., *ibid.*, pp. 18-19.

6) Bodie, Z., Inflation Insurance, *NBER Working Paper*, No. 3009, June 1989.

7) 藤田 晴「企業年金制度の再検討」NIRA『長期的な税制のあり方に関する研究』, NIRA NRO-89-2, 第2章。

(じぬし・しげよし 千葉大学教授)