

年金問題の現状と課題

安 藤 哲 吉

I 公的年金の現状

現在、わが国の公的年金制度としては、表1に示したように恩給から、戦傷病者、戦没者遺族援護まで入ると、全部で15ぐらいあり、また、全制度の適用人員は4,680万人ぐらいである。これは昭和43年版の社会保障年鑑によったもので、現在はもっと増えているかもしれない。これで見ると適用人員の面において、国民年金の任意適用者331万人を差引いて就業人口の87%、被用者に限ってみると80%ぐらいで、なるほどその面においては皆年金であるが、これを受給者の面から見てみると、必ずしも皆年金ではない。そこで試みに適用人員に対して、年金受給者総数がどのぐらいの割合になるかを見たものが、表1の右端にある成熟係数の総数というところ

に当たる。これを果して成熟係数と呼んでいいかどうかは問題だが、一応仮りにそのように呼ぶとすると、このように少ない。

つまり公的年金4,680万の適用人員のうち、厚生年金と国民年金ではほぼその90%を占めるわけだが、その適用人員において非常に多い厚生年金、国民年金において、成熟係数が極端に低く、厚生年金にはほぼ4%、国民年金には0.5%ぐらいの受給者しかいない。これを歴史の長い公務員年金について見ると、成熟係数はかなり高く、たとえば公企体職員等共済組合などは26%にもなっている。この26%というのは3公社の平均だから、ことに国鉄のように歴史の古い共済組合では、もっと高いことになる。また公務員共済組合等についても、それ自体の成熟係数は、厚生年金、国民年金に比すれば高いが、

表1 公 的 年 金 の 概 況

	制 度	適 用 人 員	年 金 受 給 者 数 総	老 齢 退 職 年金受給者数	老 齢 退 職 年金平均月額	成 熟 係 数	
						総 数	老 齢 退 職
1	厚 生 年 金 保 険	万人 1,989	人 782,422	人 317,246	円 8,064	% 5.93	% 1.59
2	同 民 年 金	(1)拠出年金 2,173 (2)福祉年金 —	117,045 3,066,155	— 2,663,309	— 1,600	0.54 (14.11)	— (12.26)
3	船 員 保 険	26	40,317	9,545	11,135	15.78	3.74
4	私 立 学 校 教 職 員 共 済 組 合	17	4,182	1,372	14,750	2.46	0.81
5	農 林 漁 業 共 済 組 合	37	11,229	7,207	10,793	3.01	1.93
6	地 方 公 務 員 等 共 済 組 合	237	158,032	128,823	25,626	6.66	5.43
7	公 企 体 共 済 組 合	78	201,058	138,087	21,569	25.76	17.69
8	国 家 公 務 員 共 済 組 合	114	94,917	70,237	21,786	8.25	6.18
9	国 会 議 員 互 助 年 金	0.0	390	279	51,000		
10	地 方 議 会 議 員 共 済 会	8					
11	地 方 団 体 関 係 共 済 組 合	0.5					
12	団 体 職 員 執 行 官 恩 給 制 度	0.0	71	71	5,532		
13	文 官 恩 給 { 国	—	223,281	122,768	9,223	(28.01)	(16.99)
14	軍 人 恩 給 { 地 方	—	236,599	156,524	10,756	(16.63)	(12.02)
15	戦 傷 病 者 戦 没 者 遺 族 等 援 護	—	2,596,602	1,083,746	2,775		
16	合 計	4,680	7,744,454	4,699,214	4,399	16.55	10.04
17	2 の (2), 13~14 を 除 く 合 計	—	1,869,543	952,159	11,119	3.99	2.03

それだけを見ると低い。しかしご承知のように、昭和34年に恩給公務員は恩給制度から共済組合へ移行したので、下のほうの文官恩給のうち、国の裁定による分を国家公務員共済組合の受給者とみなし、また地方裁定の分を地方公務員等共済組合の受給者であるとなすと、前者の成熟係数は36%、後者のそれは25%に到達している。

年金にはご承知のようにいろいろな給付があるが、何といってもやはり老齢年金、退職年金が中心である。年金のコストの面から見ても、圧倒的なウェイトを老齢年金、退職年金で占めている。その老齢、退職年金について見たものが、成熟係数の老齢、退職という項のほうに当たる。

全体として見てみると、成熟係数は年金受給者総数において17%弱、老齢、退職については10%に達しているわけだが、実はこの中で国民年金の無拠出の福祉年金が非常に大きなウェイトを占めている。それから軍人恩給、戦傷病者、戦没者遺族等援護がかなりの数を占めている。そこでこれらを除いて考えてみると、一番下の欄に示したように、年金者総数においては4%、老齢、退職年金においては2%の成熟係数にしか達していない。

こういうような現状が、公的年金について指摘されるのではないか。そうすると国民皆年金という言葉は、適用者の面についてののみいえることで、受給者の面、あるいは高齢者の面については、皆年金とはとてもいえたものではないというふうに考えられる。このような指摘に対して、いや年金制度は成熟した暁においては、相当大きな包括範囲を占めてくることになるから、成熟した段階で考えるならば、国民皆年金になるのだという反論があるかもしれない。そういう半面があるわけだが、年金制度がいつか成熟するのは当然の話で、年数をかければ成熟をする。公的年金の問題はむしろいかにして現実の老齢者ないしは生活困窮者を救済するかということが問題なので、いかにして成熟を早めるかという問題が重要であろうかと思う。そのためには受給条件の緩和ということが必要なわけであるが、その点について、打つべき手が、まだまだたくさんあるのではないかと思う。

II 企業年金の現状

1 企業年金の種類

現在、企業年金としては、(1)調整年金と俗に呼ばれているもの、(2)法人税法適格年金制度、それから(3)そのいずれにもはならない社内年金(別名非適格年金)の3種類に分けることができると思う。もっともこの社内年金の中には、企業側が一方的に実施しているものと、

表2 厚生年金基金設立状況(45.2.1現在)

A 設立の態様

単 独 設 立	335
連 合 設 立	157
総 合 設 立	89

B 設立基金の企業の業態

業 態	基金数	加入員数	1基金 当り加 入員数
水 産 業	3	6,130	2,043
建 設 業	18	39,076	2,171
食料品製造業	27	91,941	3,405
繊維製品製造業	56	311,498	5,562
木製品製造業	6	11,802	1,967
化 学 工 業	49	159,615	3,257
金 属 工 業	27	116,871	4,329
機械器具製造業	108	618,395	5,726
その他の製造業	24	122,661	5,111
卸 売 小 売 業	111	594,950	5,360
金 融 業	63	285,948	4,539
運 輸 通 信 業	60	306,871	5,115
サ ー ビ ス 業	29	143,675	4,954
計	581	2,809,433	4,836

C 規 模 別

1,000人以上	2,000人未満	270
2,000 "	3,000 "	98
3,000 "	4,000 "	42
4,000 "	5,000 "	38
5,000 "	6,000 "	16
6,000 "	7,000 "	17
7,000 "	8,000 "	10
8,000 "	9,000 "	14
9,000 "	10,000 "	12
10,000 "	20,000 "	43
20,000 "	50,000 "	17
50,000 "		4

D プラス・アルファ別

30%以上	40%未満	300
40 "	50 "	56
50 "	60 "	27
60 "	70 "	16
70 "	80 "	23
80 "	90 "	15
90 "	100 "	17
100 "	200 "	91
200 "	300 "	25
300 "		11

労使共同の共済会形式で実施しているものもあるが、そういうものを一括して考えると、この3種類になろうかと思う。

表3 適格年金制度の概況

表 3-1 規模別承認件数および加入者数等(昭和44年9月末現在)

加入者規模	制度数		加入者数 ^a		従業員数 ^b	a/b×100 加入割合
	件	%	人	%	人	%
20人～99人	53,629	91	1,627,410	53	2,155,022	76
100人～299人	4,486	8	621,371	20	1,029,079	60
300人～999人	783	1	342,146	11	571,866	60
1,000人以上	204	0	503,429	16	830,134	61
計	59,102	100	3,094,356	100	4,586,101	67

表 3-2 標準者の掛金および年金月額

区分		44/4～44/9 承認分	44/9 末現在累計
平準掛金月額	500円以下	79%	14%
	1,000円以下	33	43
	2,000円以下	49	37
	3,000円以下	10	5
	3,000円超	1	1
年金月額	10,000円以下	69%	20%
	10,000円～15,000円	7	12
	15,000円～20,000円	16	19
	20,000円～25,000円	11	11
	25,000円超	60	38

表 3-3 適格年金の制度内容

区分		信託型	保険型
拠出の有無	非拠出	84%	99%
	拠出	16	1
	拠出割合		
掛金形態	定額制	32	93
	賃金比例制	68	2
	その他	0	5
給付種類	定年退職給付のみ	5	37
	定年退職給付と中途退職給付	2	8
	定年退職給付と遺族給付	9	40
	定年退職給付と中途退職給付と遺族給付	84	15
	同上と廃疾給付	0	0
年給金期の支間	5年	9	12
	5年超10年以下	81	86
	10年超15年以下	3	0
	15年超(除終身)	0	0
	終身	7	2

非適格年金に関する調査は、時たま行われるのだが、その正確さは非常に乏しくて、実態はなかなかつかみ難い状態にある。調整年金については、表2に数字を掲げておいたが、昭和44年10月1日現在551の数の基金が存在している。また、法人税法適格年金制度については、表3に数字を示しておいた。

2 調整年金(厚生年金基金)

そこで調整年金についてであるが、これはご承知のとおり昭和40年の6月に厚生年金保険法が改正されて、報酬比例部分は一定の条件のもとに、厚生年金基金をして代行せしめることが可能になった。しかし周知のように、労働者団体と、経営者団体においてかなり意見の食い違いが出ていて、その意見調整のために1年以上かけて、41年10月ようやく政令が出されて実施されることになったものである。

(1) 厚年基金の設立形態

調整年金は厚生年金基金という特別法人を作って、これに行わせることになっている。これを設立形態からみると、(1)単独設立、(2)連合設立、(3)総合設立の3つがある。単独設立は1企業において設立しているもの、連合設立は親子企業のようなところにおいて設立しているもの、それから総合設立は、同一地域の同業種が相い寄って設立したものである。たとえば東京旅客自動車厚生年金基金は、東京の中小のタクシー会社が相い寄って設立したものである。

(2) 厚年基金の設立要件

厚生年金基金を設立する時には、単独設立、連合設立の場合には、(1)加入人員が1,000人以上いること、(2)その企業の各事業所における被保険者の過半数の賛成が必要であるということ、さらに(3)各事業所の従業員3分の1以上で組織する労働組合が存在する場合には、その労働組合の承認を必要とすることが条件となっている。総合設立の場合においては、一応規定上は1,000人だが、実際には3,000人ぐらいいないと認可されていないというふうに聞いている。

それから第4の条件として、厚年基金の給付には、年金現価において政府代行部分の30%以上のプラス・アルファを付けることになっている。表2のDにプラス・アルファ別というのが出ているのがそれである。これは昭和40年6月の厚生年金法改正後、1年間かけて調整年金の実施方法を、社会保険審議会に審議した際、労使

双方の妥協によって決定をみたものである。

いま、プラス・アルファについて、少し説明をつけ加えよう。政府管掌の厚生年金の場合は一応 60 歳が老齢年金の支給開始年齢だが、しかしながら被保険者である間は支給されないで、65 歳になってはじめて、在職老齢年金という形で、基本年金額の 80% と加給年金が支給される。したがって政府管掌にはいつている場合には、だいたい平均的には 62.4 歳が支給開始年齢だといわれている。ところが厚生年金基金の場合においては、いったん厚生年金基金を脱退して、また政府管掌の被保険者となったり、別の厚生年金基金にいつても、もとはいつていた厚生年金基金から年金が支給される。そういう形での 2.4 年受給期間が長いことによるプラス・アルファというものがあり、これを換算すると、年金現価において約 14% に相当するといわれている。したがって厚生年金基金における毎年の年金の支給額としては、政府から本来ならば支給さるべき年金額の 14% を上積みするならば、 1.14×1.14 でだいたい 1.30 となり、30% 以上というプラス・アルファに関する条件が満たされる。したがって表 2 の D に示した 30% とか、40% とかという数字は、年金額に換算する場合には、一応 60 歳支給開始という前提を置くならば、これを 1.14 で割った数字が、現実の年金額のプラス・アルファということになる。たとえば政府代行部分の年金額を 5,000 円とすると、その 14% にあたる 700 円の上積みがあれば、年金現価で 30% のプラス・アルファとなるわけである。

しかし、支給開始年齢を繰上げて、たとえば 55 歳定年退職時より直ちに支給開始すると、10/1000 の支給率でも十分に 30% 以上のプラス・アルファがつくが、この場合でも、調整年金では加入員期間 20 年以上のものには 11/1000、20 年未満のものには 10.1/1000 以上の支給率で年金を支給しなければならないことになっている。

(3) 厚生年金の給付形態

厚生年金基金を給付形態からみると、3 つの形態があり、(a) 代行型、(b) 加算型、(c) 融合型と通常呼ばれている。代行型というのは、厚生年金の報酬比例部分の給付算出方法とだいたい似たような形で支給率が規定されているものである。ご承知のように厚生年金の老齢年金の支給は、大きくは基本年金額と加給年金額に分かれる。加給年金額はご承知のように扶養加算だから、現行制度だと扶養家族 1 人について月額 400 円、年額 4,800 円が支給される。(昭和 44 年 12 月の改正で、妻は月 1,000 円、第 1 子は月 600 円、その他は月 400 円に改定された) 基本年金額のほうは、定額部分と、報酬比例部分に

分かれている。定額部分のほうは現在の法律によると、 $250 \text{ 円} \times \text{被保険者期間月数}$ ということになっている（これも昭和 44 年 12 月の改正で $400 \text{ 円} \times \text{被保険者期間月数}$ と改定された）。定額部分は被保険者期間の長短に応じて、無限に増減するものではなく、最低 240 ヶ月、最高 360 ヶ月、つまり 20 年ないし 30 年の間において変動する仕組みになってる。この定額部分に関しては厚生年金基金に加入しておるところも、すべて政府のほうにはいつているわけで、報酬比例部分のみを厚生年金基金が代行するわけである。

報酬比例部分はご承知のとおり、まず加入期間の平均標準報酬月額というものを算出する。そして、報酬比例部分は、「平均標準報酬月額 $\times 10/1000 \times \text{被保険者期間月数}$ 」という算式によって算出するよう規定されている。

(a) 代行型

そこで調整年金の場合はどうなるかという、代行型については、政府管掌の報酬比例部分の前述の算出式のうち、 $10/1000$ というところを適宜に変えたものである。たとえば私は本田技研の厚生年金基金に関係しているが、この基金では代行型で、その係数が加入員期間 20 年以上 13/1000、20 年未満 11.5/1000、平均 12.5/1000 になっている。これを先ほどの話に戻すと、厚生年金の支給率が 11.4/1000（つまり政府の支給率が 10/1000 なので、この 10 に対して 14% 上積みしたもの）以上であるならば、2.4 年間支給期間の長いことによる 14% のプラスとあわせて、30% 以上のプラス・アルファという要件は満たされているということになる。したがって本田技研の場合には、30% 以上のプラス・アルファがあるが 40% には達してないので、表 2 の D の 30~40% の基金の中の 1 つにはいつている。

厚生年金基金には、代行型と称せられるものが非常に多い。昭和 44 年 9 月 1 日現在で加算型というのが約 200 基金、融合型というのは 4 基金あるそうで、あと残り 3 百数基金が代行型である。

(b) 加算型

つぎに、加算型についていえば、これは基金全体として 30% 以上のプラス・アルファがあることが必要であるが、給付は基本部分と加算部分に分けられており、基本部分に 30% 以上のプラス・アルファをつけることは必ずしも必要ではない。基本部分の給付の組み方としては、加算部分の適用外の人に関しては、政府管掌にはいつてる場合の $10/1000$ という支給率を 20 年以上加入の人には 11/1000、20 年未満加入の人には 10.1/1000 にするだけでいい。また、加算部分の適用者に関しては、基

本部分の支給率は 10.1/1000 でもよく、これに加算部分を合せて、全体として 30% 以上のプラス・アルファがついていけばよい。つまり、本来ならば政府から支給されたであろう年金給付の上に、さらに企業年金部分をプラスしたという形で、支給規定を組んでおるもの、そういうものを加算型と称している。前述の条件を満たしている限り、加算部分の基準給与と支給率の定め方には、ほとんど制約は加えられていない。

(c) 融合型

それから融合型というのは、その代行部分と、加算部分の区別が明瞭でなしに混合した形で、たとえば退職時の報酬の何ヵ月分とか、あるいは何%とかという形で規定されているものである。

(4) プラス・アルファと給付形態の関係

さて、そういう3つの代行、加算、融合という形態があり、さらにプラス・アルファがあるとすると、それらの関係はどうなっているのか。これについて私は最近の調査資料を持っておらないのでわからないのだが、私が2年ほど前にその問題を調べた時の資料を見てみると、プラス・アルファ段階の非常に低い基金、30% ないし 40% とか、50% ないし 60% ぐらいまでの基金というのは、大部分が代行型である。そしてプラス・アルファ部分のかなり高い基金というのは加算型と融合型に多く見られる。ということは結局、退職金の一部、あるいは退職金の増額部分を加算部分に振り替えたという形が、加算型に多いわけである。

(5) 年金給付の格差論議

したがって厚生年金基金、調整年金の実施が話題になった時、一方における批判は、年金格差を増大せしめるのではないかとことであつた。しかしながらその批判は必ずしも当たっていない。というのはなほ中にはプラス・アルファの大きい基金が存在するが、それはもともとあつた退職金、ないしは退職金の増額分をそこに振り当てたのであって、決して代行部分が大きな格差を生んだとはいえない。したがって、調整年金に関する格差論議は、勢い代行部分の問題に限定をして、議論をしなくてはいけない。たしかにその場合においても、たとえば女子従業員をたくさん抱えている紡績産業のようなところにおいては、かなりプラス・アルファが、代行部分についても出てくるわけで、その限りにおいては、そういうローコストのグループが調整年金として抜け出るならば、これは厚生年金の政府管掌に残っている被保険者にとっては、それは勢い将来において若干の負担増という形ではね返ってくるであろうということは、十分理

論的にいえることである。しかしながらそれが保険料率の面においてどの程度のものであるかということは、厚生省も何ら資料を公表していないし、正確なところはわからない。しかしながらその格差は、給付面においてはそれほど大きなものではない。というのは新たに裁定される老齢年金受給者は、ほぼ1万円ぐらいのところであろうと考えられる。そうするとそのうち約半分の5,000円が比例部分で、その比例部分について、14%の金額が積み増しされているというのが、このプラス・アルファ30%なのであるから、したがって5,000円の14%、つまりきわめて少ない700円ぐらい、プラス・アルファ40%としても940円弱の格差でしかない。しかも、これは20年経過した段階の話で、調整年金は発足後まだ3年なので、当面の格差など議論の対象にならないくらい微々たるものである。(昭和44年12月の厚生改正法によって2万円年金が実現したといわれているが、そのモデルは被保険者期間24年4月、平均標準報酬月額3万8,082円であつて、給付の内訳は、定額部分9,733円、比例部分9,267円、加給年金1,000円である。この比例部分に対して調整年金の給付額に14%の上積みがあるとする、その上積み分は1,297円に相当する。)

そういうわけで、格差が増大する、これは望ましくないということ、総評を中心にして労働団体が非常に問題にしたのだが、これは若干皆さんに差しさわりがあるかもしれないが、私をしていわしむれば、そういう格差を問題にするのだったら、そういう小さい格差より、もっと大きい格差を問題にすべきではないか。というのは表1に示した昭和43年度の各制度の老齢年金の平均月額をご覧いただくと、地方公務員共済組合は、2万6,000円弱、公企体職員で2万2,000円弱、国家公務員でも2万2,000円弱である。これに対して厚生年金の平均月額は8,000円強である。したがって総評が年金格差を問題にするならば、国庫負担のアンバランスと関連して、このような大きい格差をむしろ問題にすべきではないか。調整年金のわずかばかりの格差を問題にしながら、民間の賃金俸給労働者と公務員、公企体職員との年金格差や国庫負担の格差を問題にしないということはいったいどういうことなのか。それは総評の組合員の60%以上が官公労働者であるということに起因しているのではないかと思う。私はそういうふうにし少し厳しく批判するわけで、もし格差を問題にするのなら、客観的に見て、この点こそ問題にすべきではないかと思う。

厚生年金基金について、もっといろいろの問題点があるが、これは次の適格年金と関係があるので、一括して

議論することにする。

3 適格年金

まず適格年金の状況については、表3をご覧ください。ここで調整年金と適格年金の差異として考えられることは、表3-1をみるとわかるように、必ずしも適格年金は従業員全体をカバーしていない。適格年金を実施している企業の従業員数は昭和44年9月末現在で約460万人いるが、そのうち適格年金の適用を受けているのは310万人、つまり67%の従業員しか適用を受けていない。ところが調整年金の場合は、一応、国の制度を代行することなので、全従業員に適用されているという点が違う。しかしながら加算型の調整年金についてみると、多くの企業においては、その代行部分は全従業員に適用しているけれども、加算部分については適格年金と同じように、適用対象を限定しているという場合がしばしば見受けられる。この点で同一の傾向を持っているというふうにいえる。

III 企業年金と退職金の関係

さてそこで調整年金と適格年金とを一括して考えてみると、これらは結局各企業が単独でその積立金を運用してはならないので、必ず信託銀行もしくは生命保険会社とその資金の運用を委託しなければならないことになっている。しかもコスト計算についても、定められた諸条件があって、その諸条件に合っているという証明がなされなければならない。そういう証明の任務は、委託機関である生保・信託にまかされているわけである。したがってこの生保・信託に委託しなければならないというところから問題が出てくる。

現在までだと厚生年金の積立金というのは、ご承知のように財政投融资の資金として活用されている。ところがこの運用については、しばしば批判の対象になっている。そこでこういう年金積立を、民間のコマーシャルベースにおいて、むしろ生産性を刺激するような形で運用すべきではないか、という要請が経済団体から出されてきた。こういう事情は、適格年金・調整年金ができた大きな理由の1つである。

それからもう1つは、こういう年金制度の費用は、結局レーバークストであるということを、税制の面で認めさせることであった。こういう問題が出てくる背景として、日本に古くからある退職金との関連を無視することができない。戦後の労働運動の昂揚によって、労働組合の交渉力が強くなり、そこで退職金も功労報償や利潤分配ではなしに、賃金の後払いないし生活保障給だという

形で、これを強く労働条件として要求してきた。ところが経営者側においては、昭和20年代においてはこれは利潤分配ないしは恩恵的な給付だという主張が強かった。しかしながら、昭和30年前後までは、戦後の経済再編成に伴って、退職者の数も少いし、勤続期間も短いので、退職金負担というものは、労働協約でかなり高い水準を協定していても、現実には大きな企業負担にはなっていない。ところがどんどん勤続年数も伸び、従業員数も増え、退職者数も増えてくるという段階を迎えて、これでは将来のコストが大変ではないかという認識が、経営者団体に出てきた。しかも従来だと退職給与引当金制度によってその費用を準備する以外に方法がなかった。しかしこの方法では、損金処理が許される範囲では退職給与の十分な準備ができず、また十分な準備と退職金費用の合理的な時間的な負担均等化を行おうとすると、法人税を払った後の益金処分の形をとるより方法がなかった。しかし、これは不合理ではないか。退職給与は明らかにレーバークストであるから、その費用の全面的な損金計上を認めよという主張が強くてきた。

しかしながら国のほうとしては、現在の制度だと退職給与引当金として計上しても、それはいわゆる会計処理に過ぎないので、現実にはその引当金はどのように運用されなければならないかという規定がぜんぜんない。したがって企業の運転資金に使われてもいけないとはいえない。しかし山陽特殊鋼のようなことになると、従業員に対する退職金の保証はなくなってしまう。そこで損金計上を認める以上は、元本を確実に保全するような措置が講ぜらるべきである。そのためには企業外に、将来の退職金所要額の原資を積み立てるべきである。このような条件が出されている議論されたあげく、昭和37年4月1日からこの適格年金制度が実施された。

この適格年金とか調整年金が実施された動機として、昭和34年、1959年にイギリスにおいて段階年金制度(graduated pension scheme)が導入されたことがあげられる。これが1つの刺激となって、これをいち早くキャッチした日経連が、「厚生年金と退職金の調整に関する試案」という文書を出して、適格年金、調整年金の実施の1つの布石を出したわけである。

当初考えた経営者団体の構想は、やはり調整年金であったらと思うのだが、労働団体の反対が強かったために、まず適格年金という形で発足した。したがって調整年金が実施された今日においては、適格年金から調整年金に切り替えている企業が、かなり多く見受けられる。たとえば日立製作所などは、そのもっとも典型的な例で

はないかと思う。とにかくそういう事情から、調整年金、適格年金が出てきているわけである。

他方、従業員、ないしは被保険者、労働者という立場から考えるならば、従来企業にのみまかしていた退職給与の源資が、一応外部の金融機関に積み立てられ、それに管理運用が委託されるという意味においては、保証と安全性が確保されたことになる。しかしながら、それが成長企業である場合には、その企業においてその資金を利用することによって、かなり将来高い給付が期待し得られるわけであるが、外部の金融機関にこれを委託した場合には、勢いその金融機関に運用収益の一部を信託報酬とか、あるいは保険手数料という形で、支払わなければならない。したがって有利な運用という点について問題があり、あまりうま味がないということになる。

IV 公的年金と企業年金の関係

社会保障の一環としての公的年金と企業年金との関係はいかにあるべきかというのは、なかなかむずかしい問題である。これには総評を中心とする労働団体がいうような、社会保障と企業の労務管理とはまったく異質なものである。したがって公的年金と企業年金ないし退職金とはいっしょにはならない。まったく性格が別なものであるから、調整年金の実施は、社会保障の労務管理化であって、むしろ労務管理の強化、そして社会保障の後退ということになる、こういう批判がある。その批判は一応別としても、私はその中でいわれている両者がまったく異質のものであるという考えには、疑問を持っている。なるほど違う面を持っているけれども、共通の面もあるのではないか。共通の面というのは何であるかというと、私が思うには、それは両方ともフリンジ・ベネフィットである。つまり、賃金俸給労働者の主たる労働報酬というものは賃金俸給であるが、この賃金俸給の周辺にある給与という意味においては、社会保障も企業内の福利厚生も同一の面を持っているのではないか。労働者の福祉について考える場合、もちろん労働者の生活水準が向上するということが重要であるが、単に生活水準の向上だけではなしに、生活の安定ということが、かなり大きな影響を持つのではないか。したがって、労働者が生計費の財源を賃金俸給だけに頼るという場合には、労働能力がある場合はいいが、いったん労働能力が低下したり、あるいは喪失した場合には、たちまち生活の安定というものが失われてしまう。したがって福祉に対する影響としては、やはり生活の安定ということが重要ではないかと思う。そのためにこそフリンジ・ベネフィット

の重要性が出てくるわけである。

そうすると生活の安定という機能を、所得保障の面についてみると、やはり公的年金と企業年金ではないかと考えられるわけで、そういう点から見ると公的年金も企業年金も共通の面を持っていると思う。

それではつぎに、そういう共通の地盤にたっている公的年金と企業年金を、どここの点において区別するのかという問題が出てくる。それは、公的年金制度の実施主体が国または公共団体で、所得再分配機構が社会化されているのに対して、企業年金の方は、制度の実施主体が単独の私企業ないし同種企業集団で、所得再分配機構が集団化しているが社会化されていない点にあるといえる。

しかし、両者の区分は固定的に捉えるべき問題ではなく、もっと流動的に捉えるべき問題ではないかというふうに思う。労働団体の力が強まり、国民の意識が高まってくれば、当然公的年金ないしは社会保障給付に対する引き上げの要求が出てくる。しかしながら国の財政、国民所得の水準ということを考えると、社会保障の給付のみを優先的に、しかも大幅に引き上げということはなかなかできない。

しかも資本主義経済社会における社会保障を考える場合には、これは社会主義社会においても同じかと思うが、そこで実現されていく社会保障の給付水準というものは、やはり国民的最低水準の保障というところにどうしても牽引されがちである。したがってその最低水準、ないしはそれに近い水準以上の生活の安定をはかろうとするならば、これはやはり労働者の自主的な努力とか、あるいは企業と労働者の自主的な努力に待つ以外はない。その点において企業年金というものが存在する余地があるかと思う。

その点、日本の場合においては、調整年金の問題が出てきた時には、労働団体も、政府もかなり消極的であったように私は見ている。労働団体は消極的であったというより、むしろ積極的に反対であった。その理由は、先ほど述べたとおりであるが、国の場合も消極的であった。その理由は、おそらく推測するところでは、厚生省としては、もし報酬比例部分というものを別にしてしまうと、縄張りがかなり食われるのではないかと、という不安があったように思われる。

ところがイギリスなどにおける調整年金の考え方は、日本とは違ってむしろ労働党ないし労働団体から出てきている。イギリスの場合、社会保障の水準は低いといわれていた。しかしながら、日本よりははるかに進歩的で、年金給付額の改定がしばしばなされてきているので、低

いというのは、イギリスの感覚においてのものであった。だいたい社会保険でまず貧困を防止し、つぎに貧困を防止できなくて貧困者層へ転落してきた者を国民扶助でもって救済する、こういう考え方にベバリッジ報告は立っていたと思うし、またイギリスで戦後に実施された福祉政策もそのようなものであったと思う。

ところが年金受給者の3分の1が、年金給付だけでは生活が維持できなくて、国民扶助に頼らざるを得ない。こういう事態が1956年ぐらいに顕著に出てきた。それでは社会保険の本来目的とした防貧という機能が果たされていないということになり、そのためには社会保障給付としての退職年金の水準を引き上げなくてはならないという認識が高まってきた。それには何が隘路になっているかという、フラット・レート主義だということを、労働団体ないし労働党が指摘した。つまり何人も同一金額を拠出するということであるならば、何人も拠出可能な水準に拠出額を定めざるを得ない。そうするならば、掛金収入は勢い低くならざるを得ない。したがって、これに国庫負担を投入したとしても、国庫負担に国家財政上の限度がある限り、給付はどうしても低くならざるを得ない。

そこでこの給付を高めるためにはどうしたらいいかということで、57年に労働党は国民退職年金案という1つの試案を出して、賃金、俸給比例制の全面的導入を提案したわけである。これはイギリスでは画期的なことであったかもしれないが、わが国やほかの国では何も目新しいことではなかった。

同時に労働党は企業年金と国民退職年金との両立ということ考えた。ということは年金受給者の3分の1は国民扶助に頼って、また3分の1は国民退職年金のほかに企業年金を持って、それで老後の生活を維持している。では残りはどうなのか。これは現実にほとんどの者は資産を持たない者であるけれども、国民扶助を受けることをいさぎよしとしない人である。これに対して年金受給者の3分の1は企業年金を持っているが、この企業年金の大多数は、賃金、俸給比例制をとっている。そこで労働党が考えたことは、企業年金を持っている者は現在の企業年金に依存せよ、そして国はもっとも増額を必要としている者に対して増額を行うべきである。そのために企業年金の適用除外と、それから賃金、俸給比例制の年金制度を採用せよ、という提案をしたわけである。

イギリスの労働団体ならびに労働党は、日本の労働団体、特に総評とか社会党とは違って、最初から企業年金との両立ということを考えていた。この点がかなり違う

のではないと思う。イギリスでは、企業年金ないしは社会保障年金を、フリンジ・ベネフィットとして捉えているとみることができよう。これに対し日本では、社会保障と、企業内福利厚生としての企業年金について、あまりにも厳しい区別をし過ぎて、まったく両者の間に共通の基盤を認めようとしていない。

しかしながら、わが国の場合にも、厚生年金の昭和29年改正と昭和40年改正の歴史的経過をみると、社会保障年金と企業年金とについて、両者のフリンジ・ベネフィットとしての同質性と、両者間の流動性を看取することができる。

したがって、両者の関係は、結局、一方が増加してくると、一方の増加が制約されるという形に勢いなるかと思う。しかし、今後における両年金の動向というものを考えた場合、やはり公的年金は、これから社会保障の国際的な基準に合せてたかめていかざるを得ないであろう。しかも他方において、企業年金も、やはり退職金の負担が増大するにしたがって、次第に年金化されていく傾向にあるので増加していくであろう。そうすると、どちらも伸びていくわけであるが、そのウエイトは、やはり今後は公的年金の面にかなりかかってくるような気がする。もっともこれは公的年金の充実が、企業負担にどの程度はね返ってくるかという問題にもかかっているわけであろうと思うが、私は両者の間に、そういう密接な関係があり、両者の間はかなり流動的ではないかというふうに思う。

V 公的年金の課題

1 成熟の促進

これにはいろいろあろうかと思う。時間の関係上2つの問題だけにしぼることにしたい。1つは、一番重要な点として高橋武先生がかねてから指摘されておられるところであるが、やはり年金制度のできるだけ早い成熟を促進するということではないかと思う。先ほども表1の数字で見たように、現在、成熟係数が極端に低いという問題がある。なるほど国民年金の福祉年金というものを入れると、かなり成熟しているように見えるが、月に1,700円や1,800円の年金でもって、老後生活が維持できるなどということは、とても考えられないわけで、せいぜい小遣い程度である。したがってこういうものを公的年金と果して考えていいかどうか、私ははなはだ疑問に思うわけである。したがって、せめて厚生年金ぐらいの水準の年金が、全高齢者にいきわたるような措置というものが講ぜられていくことが望ましいと思う。

しかしそのようなことが財政負担との関係から不可能であるならば、受給要件をもっと緩和すべきではないか。厚生年金の場合、現在の制度でいくと高齢加入者は、一般男子であると40歳以上、坑内夫とか女子であると35歳以上の加入者は15年でも年金の受給権が与えられることになっており、また改正法案によると特例者に関しては10年というところまで、これが短縮をされているが、イギリスの場合はこれが3年間でよい。そういった点についてもっと受給要件を緩和して、年金受給者の増大をはかっていくことが、もっとも緊急な第1の課題ではないかと思う。

2 指数自動スライド制

第2番目の課題としては、やはり生計費自動スライド制であると思う。これは既裁定年金のスライド制と新規裁定年金のスライド制にわけるのが便宜であり、まず前者の問題から取り上ることにする。

(1) 既裁定年金のスライド制

物価のみならず、消費水準が年々着々として高まっていく。そこで現在の生活水準が過去とくらべて高まってきたということは、いま老齢に達している人びとが若いうちに社会資本や民間資本の形成や増大に協力してきたことが基礎になっていると考えることができる。とすれば、当然現在の国民総生産の増加分の一部は、老齢者にも還元されるべきである。

そういう点は別としても、今日のようにクリーピング・インフレーションが支配的な場合には、年金支給額が裁定時点のままに固定されたままだと、だんだん購買力が低下していく。恩給や福祉年金（国民年金）などについては、たびたび改正が行われてきたが、ほかの公的年金については、昭和40年の厚生年金の改正まで、ほとんど行われてこなかったという点は、問題であろうと思う。

したがって私はそのような物価の上昇、生活水準の上昇に合せた、年金のスライドアップが必要であると思う。その方法としては、たとえば物価指数の上昇だけに合せるという考え方もある。しかし、私は物価水準の上昇率と、消費水準の上昇率を掛け合せたものを指標とすべきだという主張を持っている。そういう指数自動調整制度の主張に対して、従来日本の政府が取ってきた方針は、いわゆる定時改定方式である。つまり5年ごとに年金額を改正するという考え方の上に立っている。ところが実際には、その定時改定方式というものが、果して5年ごとに確実に実施されてきたかどうかというと、これははなはだ疑問に思う。厚生年金についてみると、なるほど29年の大改正後、35年に支給率の改正が行われたが、

その場合には報酬比例部分の支給率が、29年の5/1000から6/1000に上げられただけである。当時の老齢年金の平均支給月額が3,476円で、このうち比例部分は1,000円程度であった。そこで支給率改定による年金増加額は月約180円で、年金額全体に対しては6%弱の引上げでしかなかった。しかし、29年と35年の間には、消費者物価は3%強、消費水準は28.4%、両方あわせて32.4%の生計費の上昇がみられたのである。したがって定時改定でもって、この問題が解決されてきたと考えるわけにはいかない。もし定時改定方式で対処しようとするなら、生計費の上昇に合わせるような改正が行われるべきである。しかも5年間というタイムラグがあるので、そのタイムラグにおける損失を、補填するような形で考えるべきである。つまり定時改定方式は、階段を登るような形で上昇をしていく。これに対し、もし自動スライド制を取れば、いわば直線的に上昇する。そこで階段と直線との間の三角形の部分における、生計費の上昇部分は、定時改定方式によっては補填されていない。そういう欠陥を持っていると思う。

(2) 新規裁定年金のスライド制

つぎに、新規裁定年金に関する自動スライド制の問題に移ろう。これは新規裁定の際に、年金額算出の基準となる過去の賃金俸給を、物価や生計費の変動に対応して再評価しようという問題である。このスライド制は、すでにほかの国でも実施されている。たとえば、西ドイツの生産性年金と呼ばれているものはその1例である。これはわが国の公務員共済組合でやっている最終3年の平均俸給を基準とする方式と、かなり似ている。しかし単に個々人の最終3年平均ではなくて、最終3年間の全平均賃金を基準にして、以前の平均賃金を読み替えて過去の個々人の賃金を再評価し、個々人の平均生涯賃金を算出するという方法である。したがって、生計費上昇によって生ずる不利がかなり緩和される。

ところが、わが国の厚生年金の場合には、全期間の標準報酬を単純に算術平均するという方法がとられている。しかし、その間に物価と実質賃金水準が急速なスピードで上昇しているので、それらの上昇が早ければ早いほど、単純平均は最終給与と比較して低く出てくることになり、したがってそれを基準とする年金給付水準も低くなるという欠陥をもっている。もしこの点を克服しようとするならば、公務員共済組合で採用されている最終3年の平均給与を基準とするような方法とか、あるいは西ドイツでやっているような過去の報酬を年金裁定時に再評価するという方法とかが対策として考えられなければならない。

い。

ところがわが国でも、労働力不足、あるいは労働団体の圧力の強化というようなところから、年功賃金体系が次第に崩壊してきている。こういう点を考えると、やはり民間企業の労働者に対しては、公務員共済組合のような最終3年平均俸給を基準とする方法ではなしに、むしろ過去の報酬をスライドアップして、再評価するという西ドイツ型の方法がとられるべきではないかと思う。また、イギリスの労働党政府が1969年1月に出した年金白書でも、近い将来やはりそういう方法を採用したいと提案している。

では新規裁定年金のスライド制とは具体的にはどうい

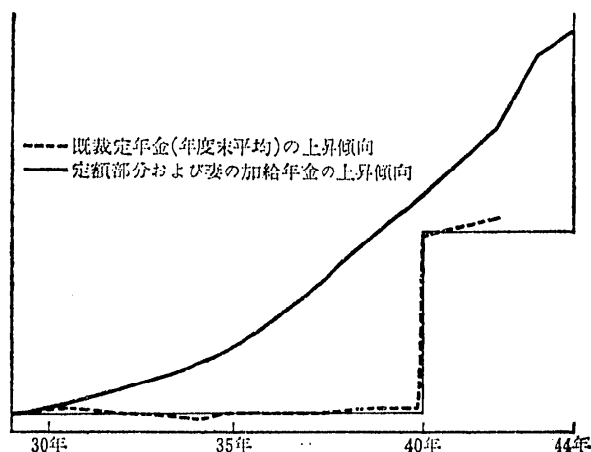


図1 生計費の上昇傾向

表4-1 スライド係数の一例(D欄)とその適用例

記号 摘要 年次	A 消費水準	B C. P. I	C A × B	D 146.04/C	設 例	
					E	F
					厚年標準月額	D × E
1950	36.7 ⁽¹⁾	50.0	18.35	795.9	8,000円	63,640
51	44.0	58.2	25.61	570.2	8,000	45,616
52	51.4	61.1	31.41	464.9	8,000	37,192
53	58.8	65.1	38.24	381.9	8,000	30,552
54	58.7	69.3	40.68	359.0	14,666 ⁽²⁾	52,651
55	61.1	68.6	41.91	348.5	18,000	62,730
56	64.4	68.8	44.31	329.6	18,000	59,328
57	67.1	70.9	47.57	307.0	18,000	55,260
58	71.5	70.6	50.48	289.3	18,000	52,074
59	75.4	71.4	53.84	271.2	18,000	48,816
60	78.9	74.0	58.39	250.1	30,000 ⁽³⁾	75,030
61	84.1	77.9	65.51	222.9	36,000	80,244
62	88.9	83.2	73.96	197.5	36,000	71,100
63	93.4	89.5	83.59	174.7	36,000	62,892
64	98.7	92.9	91.69	159.3	36,000	57,348
65	100.0	100.0	100.00	146.0	50,000 ⁽⁴⁾	73,000
66	103.9	105.1	109.20	133.7	60,000	80,220
67	109.4	109.2	119.46	122.8	60,000	73,380
68	113.8	115.0	138.87	105.2	60,000	63,120
69 ⁽⁵⁾	121.5	120.2	146.04	100.0	66,666 ⁽⁶⁾	66,666

(注) 1) 51～53年の上昇率を補外した推定値。

2) 54年4月まで8,000円、同年5月より18,000円。

3) 60年4月まで18,000円、同年5月より36,000円。

4) 65年5月まで36,000円、同年6月より60,000円。

5) 69年10月まで60,000円、同年11月より100,000円。

6) 69年6月の消費水準ならびにC. P. I.

表4-2 平均標準報酬月額と報酬比例部分の給付

摘要	平均標準 報酬月額	5%×20年 (S. 29)	10%×20年 (S. 40 or 44)
区分			
全期間平均	30,367円	3,037円	6,073円
32/9以前カット	41,728	4,173	8,346
スライド	60,545	6,055	12,109

表4-4 老齢年金(定額部分+比例部分+妻の加給年金)

支給率 区分	S. 29	S. 40	S. 44
全期改定	5,437円	11,473円	15,073円
32/9以前カット	6,573	13,746	17,346
スライド	14,671	20,725	20,725

表4-3 定額部分の給付と妻の加給年金額

支給率 区分	S. 29	S. 40	S. 44
定期改定	2,400円	5,400円	9,000円
スラ(係数)	100.0	245.8	359.0
イ(金額)	2,400	5,900	8,616

表 4-5 厚年老齢年金の推移

年次 (年度末)	月 額	C ¹⁾	一般男子 標準月平均	男子定期給与 ²⁾	
				生産労働者	管理・事務・ 技術
1954	3,462	40,68	13,075	16,377	23,431
55	3,530	41,48	13,391	17,660	25,127
56	3,543	41.63	13,590	18,198	26,732
57	3,462	40,68	13,902	17,836	26,911
58	3,427	40,27	14,094	19,146	28,440
59	3,336	39,20	14,281	20,476	30,301
60	3,476	40,84	19,660	21,889	32,755
61	3,475	80,83	21,758	23,769	35,420
62	3,482	40,91	23,844	26,197	38,015
63	3,543	41.63	25,587	29,031	41,316
64	3,586	42,14	27,725	31,762	44,363
65	7,648	89,87	34,670	35,263	48,218
66	7,824	91,94	37,572	39,829	53,715
67	8,064	94,76	41,057	45,271	60,195

(注) 1) 表 4-1 の C 欄と比較できるように 1954 年の数字とそろえたもの。

2) 「毎月勤労統計調査」の「製造業、労職・男女別賃金格差」による。なお、この表の厚年関係統計は年度末の数字であるが、この欄の数字は年度平均であるので、比較しやすいよう一段ずつ上へあげてある。

う形のものなのか。いま説明のために私が 1 つの試案として考えたものが、表 4 である。表 4-1 の A 欄の消費水準、これは経済企画庁が発表している指標で、総理府統計局の家計調査を基にして、人員調整、日数調整をした各年度の家計消費支出を、物価指数で割って、それをさらに指数化したものである。したがってこの消費水準は、実質的な消費水準の上昇の程度を示している。B 欄は消費者物価指数である。そこで私の考えるところでは、単に物価の上昇のみならず、消費水準の上昇にも合せて、年金給付というものは考えられていくべきである。

社会保障として所得保障というものが、国民的最低水準の生活を保障すべきだとするならば、そのような水準がどうあるべきかということは、その国の国民経済力、国際的な基準、労使負担力、あるいは国庫の負担力などを考えて、決定すべき問題であろうと思う。そして、そのようにして決定された水準をいかにして維持するかということが、これがスライド制であろうと思う。

このスライド制に対する 1 つの批判として、もし給付水準の低いところへスライド制を導入するならば、給付水準を低いままに固定してしまうことになる。こういう批判がある。私はそういう批判に対して反論をしたい。前述のように、このスライド制批判は、一定の相対的な給付水準というものを維持するためのスライド制というもの、給付水準の決定そのものとを混同しているのではない。これはやはり区別されるべき問題であるというふうに考える。しかもまたそのスライド制批判は、意識的にスライド制を、物価指数に対する調整だけに限定している。しかしながらイギリスの年金白書を見ても、また西ドイツ、そのほかの国でやっている指数自動調整

制度を見ても、それは実質賃金、ないしは実質消費水準の上昇にもスライドしている。その点をみのがしているのではない。

したがって両者の上昇率に合せた指数というものを考えていく必要がある。そういうふうに考えた場合の基準が、表 4-1 の C 欄に示したものである。これを具体的にスライド係数として応用する場合には、たとえば一番下の 69 年 6 月の物価指数×消費水準=146.04 を基準にしたとき、C 欄の各数字でもって、その 146.04 を割った D 欄の数字、これがスライド係数として採用されるべきではないかと考えるわけである。

(3) 自動スライド制と他の給付決定方法との比較

そこで 1 つ例を設けて考えてみることにしよう。いまある人が昭和 25 年 1 月に厚生年金の被保険者となり、老齢年金の受給資格取得に必要な 20 年の被保険者期間をみたして、昭和 44 年 12 月に脱退し、この間、終始最高の標準報酬月額によって保険料を拠出してきたものと仮定しよう。この設例は表 4-1 の E 欄に示した通りである。この仮定は、従来標準報酬の頭打ちが現実の賃金よりかなり低いところに置かれてきたので、この仮定の年金受給資格者に関しては、相当現実性をもっている。

さて、前述の仮定にもとづいて、現行法通りの方法で平均標準報酬月額を試算すると、3 万 367 円(表 4-2 の第 2 欄の上の数字)となり、これを基準として比例部分を計算すると、月額 6,073 円になる。この比例部分に、定額部分と妻の加給年金 5,400 円(表 4-3 の S.40 の欄の上の数字)を加えて、老齢年金月額は 1 万 1,473 円(表 4-4 の S.40 の欄の上の数字)という結果がえられる。

これに対して、44年春の国会で提案された改正法案に示されているように、32年9月以前カット方式で仮りに試算してみると、平均標準報酬月額が4万1,728円(表4-2の第2欄の真中の数字)となり、これを基準として比例部分を計算すると、月額8,346円(同表の第4欄真中の数字)になる。この比例部分に、定額部分8,000円と妻の加給年金1,000円の合計、月9,000円(表4-3のS.44の欄の上の数字)を加えると、老齢年金月額として1万7,346円(表4-4のS.44の欄の真中の数字)という結果がえられる。

なるほどこれは改正には相違ない。しかしこれに対してもしここに自動スライド制を入れてみるとどうなるかという、表4-1のF欄に示したような形になる。たとえば昭和30年の1万8,000円という標準報酬を、もし1969年6月の物価水準ないし消費水準で換算してみると、D欄の348.5%という係数を乗じて6万2,730円と再評価するわけである。このF欄の数字に基いて試算すると、平均標準報酬月額は6万545円(表4-2の第2欄の下の方の数字)となり、これに対する比例部分は月1万2,109円(表4-2の第4欄の下の方の数字)になる。この比例部分に、昭和29年の実質水準の定額部分と妻の加給年金を指数スライドさせた金額8,616円(表4-3の第4欄の下の方の数字)を加えると、老齢年金月額として2万725円(表4-4の第4欄の下の方の数字)という結果がえられる。

このように自動スライド制の場合には、約2倍ぐらいの平均標準報酬月額の増加がある。もしスライド制が採用された場合は、定時改定方式や32年9月以前カット方式の場合よりも年金額はもっと増加しているはずである。したがって、私は指数スライド制を採用していくべきだと思う。しかしスライド制を採用しても、この水準が固定される理由はない。改定の必要があって財源の見透しがつくなれば、当然改正されるべきである。それは支給率10/1000をどう動かすかという問題であろうと思う。

これに対してはいろいろな反論が予想される。たとえば29年時点の支給率は5/1000、35年時点の支給率は6/1000であり、また定額部分はその当時一律に月額2,000円であった。したがってその支給率に、指数スライドした平均標準報酬月額を乗じて年金額を算出したうえで、これを定時改定方式あるいは32年9月以前カット方式による年金額と比較すべきである、という反論があるかもしれない。そこで昭和29年の支給率でスライド年金を計算してみると、表4-4の第2欄の下に示すように月1万4,671円(表4-2の第3欄の下の方の6,055円

と、表4-3の第4欄の下の方の8,616円の合計)になる。これを、改正法案の支給率にしたがって、全期間平均方式で計算した年金額1万5,073円(表4-4の第4欄の上の方の数字)あるいは32年9月以前カット方式で計算した年金額1万7,346円(同表同欄の真中の数字)とくらべると、いずれよりも低い。ここから政府関係者は、定時改定方式のほうが優れていると主張されるかもしれない。しかし、それは支給率の引上げであって、むしろ別の問題として考えられるべきである。これら定時改定方式の年金額と比較されるべきスライド年金額は、表4-4の第4欄の下の方の2万725円であって、やはりスライド年金の方が高いといえると思う。この点を別としてもタイムラグによる損失は定時改定方式によって補填できない。したがって、私はやはり指数スライド制のほうが優れており、定時改定方式のタイムラグによる損失を防ぐことができると思う。

(4) スライド制と厚生年金基金

ところで、もし民間の賃金俸給労働者の全部が政府管掌の厚生年金に加入しているのであれば、自動スライド制の採用は容易であろうが、厚生年金基金というものがないではないかという問題が出てくる。しかし、厚生年金の積立金の運用を、民間にまかせたから、民間がその範囲で年金スライドをやるべきだという議論には私はならないと思う。というのは、そういう積立金というのは、国の手にあるが、あるいは民間の金融機関である信託、生保の手にあるが、産業の投融資資金となっていて、国民生産性の増大に貢献している。したがって積立金の運用による利益は、企業にも、国民にも残っているはずである。そういう利益を吸収できる権力的手段を持っているのは国だけである。とすれば、それは当然国が租税機構を通じて徴収した一般財政収入の中から少なくとも厚生年金の比例部分のスライドアップに要する費用の一部を負担していくべきではないか。積立金の運用を民間にまかせたから、年金スライドは民間でやれというのでは、厚生年金の標準報酬の指数自動スライド制の採用はまず不可能だと思う。

(5) スライド対象の年金の範囲

そこで厚生年金のみならず、一般の公務員年金をも含めて、公的年金のスライド制をどうすべきかということが問題になる。また聞くところによると昭和42年夏ごろから各官庁間において、公的年金制度調整連絡会議なるものが持たれていて、そこでスライドの問題が議論されているようである。そこではスライド年金の範囲を、

基本的な部分に限定すべきだという議論が出ているように聞いている。また農林年金においても、43年末基本問題調査会を設け、レポートを出しているが、その中でも同じような議論がなされている。

いったい、公的年金の中における基本的な部分とは何であるか。必ずしも明確ではないと思う。そこでその基本的部分の1つの案として、厚生年金の定額部分あるいは国民年金に相当する金額がそれに当たるという議論が、厚生省によって試案として示されたように伝聞している。しかし私はそれはおかしいのではないかと思う。つまり国際的な基準でみると、ILO第102号条約では従前所得かまたは普通成年男子労働者の賃金水準の40%が妻帯者の老齢年金の最低基準とされているし、また昨年成立した128号条約では、この基準は45%までアップされている。これらの基準から見た場合、果して今日の厚生年金の定額部分と比例部分を合せても、基準に達していないと思う。もっとも、この場合にも賃金水準をどの程度に考えるかということにもよるわけだが、やはりそれは普通成年男子労働者の平均水準とされているから、女子など低賃金の者も含めた水準とは同一視するべきではないと思う。表4-5を参照して、仮りに賃金を4万5,000円とすれば、その40%で1万8,000円であり、賃金を6万円とすれば、2万4,000円ぐらいという水準が当然考えられる。仮りに賃金を4万5,000円とすれば、その40%で1万8,000円であり、賃金を6万円とすれば2万4,000円ぐらいという水準が当然考えられる。また、現実の賃金に則した標準報酬制がとられ、かつ新規裁定年金に自動スライド制が採用されれば、平均標準報酬月額、6万円よりさらに高くなることは表4-1と表4-2から十分予想されるところであり、ILO基準の年金水準も前述の水準からもっと高いところにあると考えてよからう。そうすると厚生年金の給付は、定額部分と比例部分の両方合せても、現実にはその水準に達していない。

また公務員年金についても、厚生年金の定額部分に相当する5,000円前後のところに、スライドの問題が限定された場合には、給付水準が、将来の物価水準や生活水

準の上昇につれて低下することになってしまう。これらの点とのからみ合いにおいて考えると、やはり私は少なくとも厚年給付全額程度のスライド制の採用が、緊急の課題ではないかと思う。

(6) スライド制と財源負担の問題

それでは財源はどうするのかという問題が当然でてくる。私はこれは給付をスライドするならば、当然掛け金の面でもそういうスライドが考えられるべきで、厚生年金のように法律改正の各時点において標準報酬月額の頭打ちを固定するというやり方をやめるべきであると思う。また公務員年金においても共済掛け金あるいは給付の基準となる給与の頭打ちが設けられているが、それを撤廃すべきであると考ええる。

そうすると現在の保険料ないし掛金は一部労働者負担となっているから、労働者負担が重くなるのではないかという問題が出てくる。しかしながら、掛金は事業主負担であっても、あるいは国庫負担であっても、実質的には国民所得の一部を年金費用に引き当てるわけであって、ただその形態が異なるだけなのである。事業主負担といっても、それは事業主の純利益から負担されているのではない。事業主は決算の場合、社会保険料負担を損金に計上することが認められている。したがって、それは賃金の一部を構成しているのだというふうに考えられる。その点私はスライドの採用によって、労働者負担の保険料または掛金が増加してもやむをえないと思う。しかしそのような負担の増加が、もし短期的に労働者家庭の生計にかなりの圧力になるということであるならば、1つの案として、たとえば被保険者の負担の保険料だけに頭打ちを設ける方法がある。その頭打ちは物価水準、賃金水準の上昇とともに定期的に変えることは必要である。そうすると高額所得者への給付が制限されるから、その意味においては所得再分配的な機能を強く持つ。しかしながら事業主負担の保険料については、各被保険者ごとに頭打ちを設けないという方法が有り得る。これはイギリスの年金白書が提案している方法である。