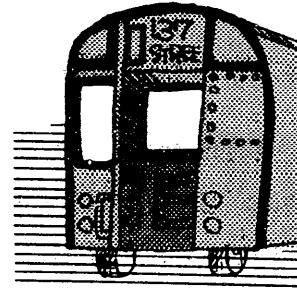


アメリカの鉄道員 年金制度改正



1972年10月4日付の公法92—460号により、鉄道従業員の年金制度は改正された。この改正によって、約742,000人の退職年金受給者とその家族には、20%の一時的な年金の引上げが適用されることになった。

この一時的な年金引上げは、1972年9月に遡って実施されるが、現在では、一応1973年6月30日まで実施されることになっている。また、この年金引上げは、社会保障法の改正を規定した1972年7月1日付の公法92—336号によって、社会保険法による老齢・遺族・廃疾保険制度の受給者に採用された年金引上げと同一である。本来、鉄道従業員の年金制度は社会保障法による老齢・遺族・廃疾保険の改正と同様な改正を施されており、今回の改正もその一例である。

ところで、年金には、正常な給付の受給資格を取得できない人びとに対して、「社会保障の最低保証」が実施されているが、今回の改正による年金の一時的な引上げは、この最低保証を適用される人びとの年金にも、自動的に適用されることになっている。なお、鉄

道従業員の年金制度は、社会保障法による老齢・遺族・廃疾保険よりもより有利な年金を支給しているが今回の改正による年金でも、前者の年金は後者より若干高くなっており、退職年金では、その差は10%以上高くなる。さらに、今回の引上げによって、平均的な年金受給者の増額分は月額34ドルといわれている。

U. S. Department of Health, Education, and Welfare, Social Security Administration, *Social Security Bulletin*, Vol. 35, No. 12, 12, Dec. 1972, p. 2.

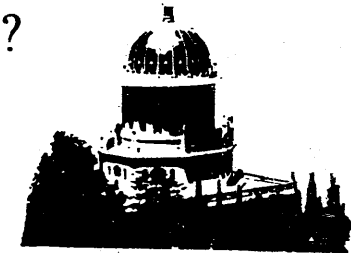
(平石長久 社会保障研究所)

強制的退職か弾力的退職か？

—争点と実態—

1971年の老人問題に関するホワイトハウス会議以来、老年学の分野に最も論争をよびおこしているものの一つに、強制的な定年退職

(アメリカ)



か、能力にもとづく弾力的な退職かという問題がある。それぞれの立場からの議論や理論がすでに報告や論文のかたちで多く提出され

ているが、強制的退職の普及という最近の傾向にかんがみて、論争の勢いはますます高まるものと思われる。

本論文の筆者 Erdman Palmore, Ph D. は、弾力的退職を支持する立場から、強制的退職を論駁するためのデータを丹念に織りまぜながら、この論争を手ぎわよく要約している。

強制的退職の普及程度

強制的退職は、今世紀に入ってからの、急速な工業化と大企業の成長に歩調をあわせて普及してきたものである。例えば、社会保障管理局の調査によれば、男性の年金受給者のうち、強制的退職者の割合は、1951～1963年の間に11%から21%へと増加し、1969年には、何も仕事をしていない年金受給者の52%が強制的退職者である。また、1966年の同局調査によれば、定年（大部分が65歳）での強制的退職制度をとっている企業は79%に達している。このように、強制的退職制度は、65歳で退職する男性労働者、俸給生活者の約半数に影響力をもち、この傾向が続くかぎり、将来一層大きな影響力を及ぼすものと思われる。

る。

弾力的退職主張の論拠

1. 強制的退職は、当然ながら、対等な雇用機会原則に反するもので、年齢による一種の差別である。現行の法律では、年齢による雇用差別は65歳以下の者についてしか禁止されていないが、これは、法の下での平等という意味で憲法違反に相当する。
2. 強制的退職の唯一の基準となっている年齢は、能力の正確な指標とはなりえない。老人の能力は多様な幅をもったものだからである。各種の報告も、大部分の老人が65歳を過ぎても十分働き続けることができることを裏づけている。
3. 一方、弾力的退職は、老齢者の技能、経験、生産能力をよりよく活用し、それによって国民生産を増大させるのに役立つだろう。
4. また、弾力的な退職制度は、老人の所得を増大させるだけでなく、所得維持に必要な振替支出を削減することにもなるだろう。
6. 次に弾力的退職は、より多くの雇用機会を提供することによって、老人に生の充実と

長生きをもたらすことになるだろう。多くの報告も、退職が生の充実の減退をもたらすことを認めている。

6. 更に、弾力的退職は、強制的退職にともなう憤慨や恨みを少なくすることができる。

強制的退職主張の論拠

1. 強制的退職は、簡単で、制度の運用が容易であるのに対して弾力的退職の場合には、複雑な検査が必要で、そのような検査は、公平に運用したり、労働者に対してその正当な理由づけをしたりすることが困難であるというのだが、この論拠に対しては次のような反論がなされている。すなわち、実際には65歳以下の労働者に対しては、ほとんどの企業が、能力や業績についての何らかの評価基準をもっており、弾力的退職にあたっては、これと同じかあるいは少し工夫をこらした基準を用いねばすむというわけである。
2. 次は、強制的退職は、個々の労働者に対する気まぐれと差別を防ぐことができるというものである。しかし、個人的差別を防ぐために、一つの世代全体の差別を犠牲にする点で、この論拠も薄弱である。

3. 強制的退職は、使用者も被用者も退職の日をあらかじめはっきり知っておけて、先の計画も立てやすい点で優れているというのだが、弾力的退職においても、十分予知できる工夫はできる。
4. 強制的退職制度では、定められた年齢で企業に退職年金を払わせることができるというのだが、弾力的退職制度においても、年金制度をとまなっている場合が多い。
5. 強制的退職は、限られた職を求めて競合している労働者の数を減らすことになるので、失業を減らす役割を果たすというのであるが、これは明らかに、老齢労働者にとっては失業の増大であることを無視した議論である。失業問題の解決には、何よりも政府が経済を刺激して、新たに職をつくり出すことが先決でなければならない。
6. 強制的退職は、年功や終身雇用の規定が、若い労働者の雇用や昇進を阻害するのを防ぐ役割をするというのであるが、これも、弾力的退職制のもとで、適切な能力検査を老齢労働者に要求すればすむことである。
7. 65歳以上の労働者の大部分は、退職を望

んでいるか、働けない状態であるのだから、強制的退職による犠牲はほんの少数であるというのであるが、これは、次の理由で正しくない。すなわち、働きたくないとか、働けないといっている者も、適切な雇用機会にめぐりあえないことに対する合理化であることが多いからである。

8. 強制的退職は、老齢労働者にも早十分仕事が遂行できないことを自覚させないですませることができるというのであるが、これも、他方で、逆に働ける労働者を、欲求不満と地位喪失と所得減においやっていることを見すごしにした議論である。

9. 次の論拠は、65歳以上の労働者の大部分は、健康を害しているか、ほんの2～3年の健康しか残していないというものである。しかし、全国保健統計センターの1971年の報告によれば、65歳以上の者の37%だけが、主要な活動上の制約をもっているにすぎず、他の報告によっても、65歳以上の者の大半は、まだかなりの間働けることが明らかになっている。

10. 次に、大部分の老齢労働者が、若い労働者に比べて、劣っていたり同じようにうまく

仕事をこなせないというのであるが、これも根拠のうすい紋切り型思考である。最近の研究では、老齢労働者も若者と同じぐらい仕事をこなせることが示されている。

11. 次に、退職した者も働きたいと思えば、ほとんどが外に職を得ることができるのであるから、強制的退職はほとんど害がないというのであるが、実際は全く逆で、老齢者ほど、一旦職を失なうと再び職につくことは極めて困難なのである。

12. 最後に、大部分の強制退職者は十分な退職金を受けるので、その生活はそれ程問題ないというのであるが、1970年のBixbyの報告では、退職老人夫婦の30%、退職独身老人の64%が、公的な貧困水準以下の所得しかないという実態である。

弾力的退職制度を普及させていくための提案

以上にあげた論拠と反論から、筆者は、強制的退職が、労働能力のある老齢労働者に対して不公平で、心理的・社会的に害を与えるだけでなく、経済的にも浪費になるという理由から、弾力的退職制度をもっと普及させて

いくことを提唱する。普及の方法として筆者は次の3つのものをあげている。第1に、もっとも極端な提案としては、雇用における一切の法的な年齢制限をとりはらうことによって、すべての強制的退職を不法なものにすることである。第2には、比較的穩健な方法として、弾力的退職制を採用する企業に、社会保障税を減免するというのが考えられている。又、第3に最も穩健な方法としては、両方の制度を折衷させるというもので、例えば1950年のBrownの提案によれば、すべての被用者が同意する雇用年限を定め、それ以降は、年功も年金積立も切れて、企業の必要に応じて臨時に再雇用されるというものである。このような方式はすでに多くの企業や組織で実施されている。とにかくいずれの方法をとるにせよ、強制的退職制を維持していくだけの根拠が薄くなっていることは、まぎれもない情勢だと筆者は結んでいる。

Erdman, Palmore Ph D., Compulsory Versus Flexible Retirement: Issues and Facts, *The Gerontologist*, Winter 1972.

(冷水 豊 東京都老人総合研究所)

(11頁からつづく)

時間とみなされる。しかし、企業が託児所などを設けている場合には、その休憩時間は半時間ずつとなり、作業場で休む権利は与えられない。また、3歳未満の幼児を世話する女子勤労者は、医師の証明書を提出すれば、子供が病気の場合に、いつでも休暇を取ることができることになっており、この休暇も雇用期間として通算される。

さらに、出産時には、疾病保険を利用して医師の定期的な診療や病院の医療が提供されることになっており、これらの診療や病院医療は男子労働者の妻にも提供される。また、強制的な出産休暇中には女子勤労者は賃金の80%に相当する現金給付が支給され、この給付は拠出や資格取得期間などの所定の条件をなんら要求されることなく、当人の所属する保険者から支払われる。もっとも、農業労働者として雇用される女子勤労者の場合には、各人の賃金ではなくて、農業労働者の平均的な賃金の80%が支給され、その平均賃金は2年毎に再検討されることになっている。これらの給付はいわゆる強制的な出産休暇の間支給されるが、1973年1月1日から、前述した任意方式で強制的な休暇の後に追加した6カ月間の休暇にも、現金給付が支給されることになった。しかし、任意方式のこの休暇では、支給率が30%になってしまふ。ところで、これらの給付を算出する受給者の平均賃金は、強制的な出産休暇直前の4週間に取得した賃金の平均的な日額を指している。ちなみ

に、上述した80%の支給率による現金給付は、事業所が閉鎖されたり、当人の従事した特定の作業が終了してしまった場合でも、所定の期間引続いて支払われる。なお、この定期的な支払いによる現金給付以外に、農業、手工業、およびある種の商業に従事する女子には、分娩や流産の場合に、50,000リラの一時金が支払われる。

母性保護の費用を賄うために、疾病保険の保険者に対して、賃金支払総額にもとづいて算出したある拠出を支払うことを、使用者は要求される。その拠出に用いる拠出率は、法律の規定に従って、工業、商業および農業、銀行や保険会社の金融業などによって異なる。

なお、この法律には、使用者の責任を追求するために、罰則がつけられている。

(ILO, *International Labour Review*,
Vol. 107, No.3 March 1973, pp. 284—286)

(平石長久 社会保障研究所)