

ニュース断片

アメリカにおける企業年金 と公的年金



社会政策の研究家は、今まで企業年金制度に関心を抱いていなかった。しかしながら、この制度が社会全般に及ぼす影響は大きく、また、社会政策にきわめて重要な関連をもついくつかの問題点を含んでいる。すなわち、

- ① 企業年金制度は、その巨大な規模、費用、力からいって、公の福利に大きな影響を及ぼしている。
- ② 企業年金のこれまでの運用を見ると、この制度は厳しい選択性の原理に立っており、そのための欠陥が顕著にあらわれている。
- ③ 巨大な企業年金制度の及ぼす経済的影

響は非常に大きい。したがって、社会資源の再分配に当っては、この制度の経済的影響を当然考慮に入れなければならない。

企業年金制度の現状

現在 2,800 万人の労働者（現役労働者の半数以上）が、企業年金に加入している。10 万人以上の加入者をもつ大きなものが 18 あり、これで全体の 5 分の 1 をカバーしているが、しかし全体としては、小規模のものが大部分で企業年金の総数は現在 17 万を越えている。

これらの制度は、第二次世界大戦以来大い

に発展したもので、1940 年以前のもの、わずかに 2% で、1940 年の時点でも、わずかに 400 万人の労働者が加入していたにすぎなかった。企業年金全体の規模を、財政的にみると、1968 年に、370 万人の労働者が合計 50 億ドルの年金を受けた。一方拠出の総額をみると同じ年に雇用者側が 94 億ドル、労働者側が 13 億ドル、合計 107 億ドルという巨大な額を支払っている。また、1970 年までには、積立金の総計は 1,300 億ドルとなり、さらに 1980 年には、2,140 億ドルになると予測されている。なお、この巨額な資金は、現在アメリカ合衆国における最大の企業投資源になっている。

企業年金制度の巨大さは、OASDHI* と比較すると一層明らかになる。1967 年において、企業年金受給者の数は 160 万人（夫婦は 1 人として計算）で、平均受給額は 900 ドルであった。一方 OASDHI では、1,240 万人が平均 1,097 ドルの年金を受給した。1968 年の両制度の給付総額は、企業年金 500 億ドルに対し、OASDHI は 1,500 億ドルであって、1 対 3 程度のものであった。しかし、積立金総額で見ると、OASDHI は 280 億ドルにすぎず、しか

もその90%は、連邦債に投資されているのに対し、企業年金は、4倍以上の1,150億ドルの積立金をもち、しかもそれを投資市場において自由に投資している。また、企業年金は、税法上の規定により税金控除扱いになっている。現在、その控除金額は、総計で1年間に10億ドル以上にも達しており、歳出予算としては表われないが、明らかに無視しがたい公の補助金になっているといえる。

年金の目的

企業年金を公的に認め援助する具体的な目的は、いうまでもなく、老人の退職後の収入を保障することである。ところが実際には企業年金はこのほかにも、副次的な目的をたくさん持っているため、多くの矛盾が生じている。たとえば、使用者は企業年金があると、高齢労働者を定年退職させるのに都合がよいと考えたり、あるいは、賃金統制下において、労働者を雇い入れる時のよい条件の1つになると考えたり、また労働者の退職率を下げるのに都合がよいと考えたりしている。一方、組合側でも企業年金を賃上げの代償とし

て用いる傾向があった。第二次世界大戦や朝鮮戦争中の賃金統制期などは、その良い例である。

選択性原理の影響

企業年金制度の最も重要なポイントは、年金受給資格を得るための加入年限の長さである。拠出が使用者だけの場合、この年限は一般に15~20年であり、それ以下では受給資格はない。それ以前に退職したものは、本来賃金として受取ることのできたものを失うことになる。企業年金に加入していたにもかかわらず、年金を受給できない人がどのくらいいるか、ということは、正確にはわからないが、およその推計では、50~60%にもなるであろうと思われる。

退職者調査

1970年後半から、1971年前半にかけて、フィラデルフィア地域で行われた退職者の企業年金についての調査によると、非受給者の75%は一度も年金制度に加入したことがないために、年金の恩恵に浴せなかった。しか

し、残りの25%は、企業年金に加入していたにもかかわらず、その恩恵に浴していない人達である。これらの人たちの6割は、11年以上の加入年数をもち、また29%は20年以上の加入年数を持っていた。この調査から得られる結論はまことに明確である。すなわち、企業年金を受けられない理由は、個人的欠陥ではなく、むしろ仕事の特殊性や、きびしすぎる年金受給資格要件にある。

資源の再配分

企業年金の金額のきめ方は、通常三通りある。すなわち、①均一給付、②就業年数と収入に応じてきめる、③その年の総拠出金額及び、それから得られる投資収益の総計によって決める、のいずれかである。ところが、実際の企業年金受給者の実態をみると、明らかに高額所得者は高額、低額所得者は低額の年金を受けており、その較差は明確である。たとえば報告されたもののうちで、最低は、レストラン従業員の年額144ドル、最高は、銀行員の12,000ドルである。なお、年金額の決定には、加入年数が加味されるが、こ

のような条件をつけたからといって、職業自体の安定性（仕事を変えない事）を左右することができるはずはない。

年金制度のもたらすもの

これまでの議論で明らかなように、企業年金は、長く働き、多くの収入を得ていた労働者に対し、より多くの年金を給付している。いってみれば、これは企業年金の本質である。だが、企業年金制度は税金控除という形で、公共の資金の直接的な援助を受けており、しかも公共の福祉に甚大な影響をもっている。したがって、これは私的な制度であると同時に、公的な制度でもある。このような性格の企業年金に対して、公的政策——その目的はできるだけ平等な資源の配分を実現することにある——が支持を与えるということは、大きな矛盾といわねばならない。

Jeffrey calper, Ph D., Private Pensions and public policy. *Social Work*. May. 1973. PP. 5~12.

*OASDHI: The Old Age, Survivors, and Disability Health Insurance Program
(染谷倭子 東京都老人総合研究所)

西ドイツの社会法典の編纂進む



連邦労相 Walter Arendt の報告によると、専門家の中で「世紀の法」と呼ばれている社会法典 (Sozialgesetzbuch) の第一部が1974年には刊行される。国民の「社会的基本権」を規定した総則編は既に連邦議会に付託されているが、次いで「社会保険共通規定」も本年中に閣議にかけられるはずである。

この社会法典ができると、国民の社会的権利は展望し易くなり、理解し易くなる。現在編成中の第二部により、社会保険の3部門（年金、疾病、災害）の全体にわたる共通規定が統合され、簡易化され、また部分的に改訂され

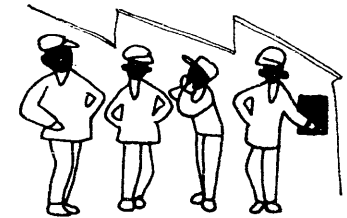
る。1911年のライヒ保険法 (Reichsversicherungsordnung) 以来このような包括的規定は初めての試みである。

「共通規定」は社会保険の基本的観念と原則を明らかにしており、外国における就業を規定している。またとくに新らしく規定されるものとして、労働賃金に関する規定、給付と拠出、および社会保険の自動的継続についての規定がある。

Die Welt, 26. Juli, 1973.

(安積鋭二 国立国会図書館)

高くなる西ドイツの社会保険



労働者・職員年金保険の最高拠出額は明年は450マルクとなる。これは拠出測定限度が

2300マルクから2500マルクに上げられるためである。拠出率（賃金に対する保険料の率）