

イギリスの退職年金

——現況と問題点——

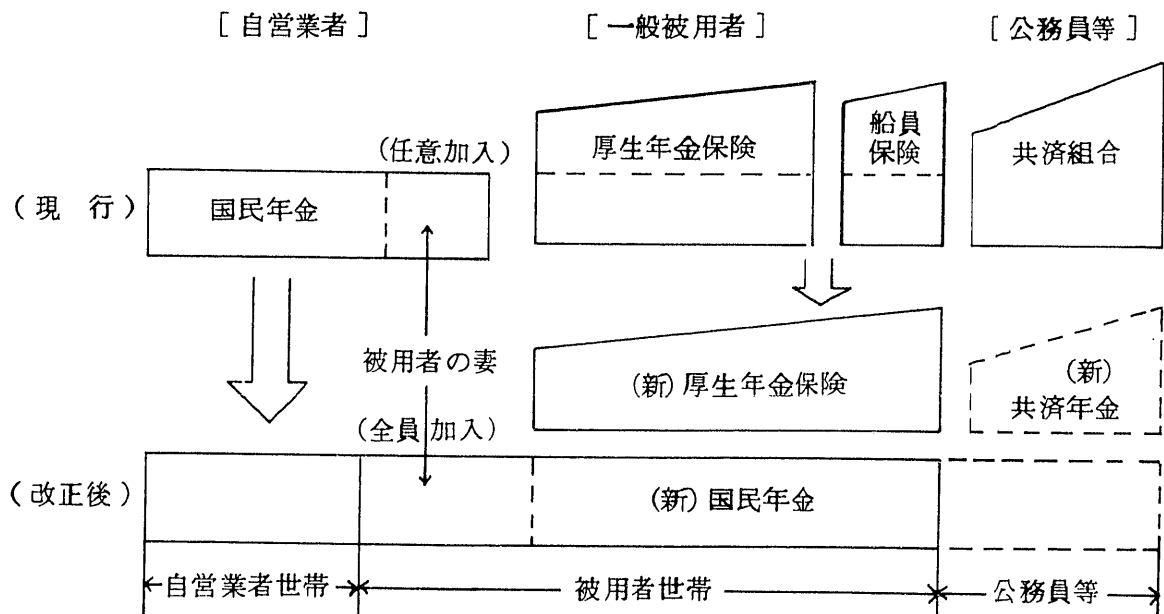
坂 本 純 一

(厚生省年金局年金基金指導室)

21世紀の高齢化社会においても、安定的に機能し得る年金制度を目指して、現在、我が国において、年金改革が進められている。その先鞭として、昭和60年4月24日、「国民年金法等の一部を改正する法律」が成立し、わが国公的年金制度の大宗を占める国民年金制度・厚生年金保険制度の改正が行われた。改正法によれば、国民年金制度は、厚生年金保険の被保険者やサラリーマンの妻にまで適用されることとなり、基

礎年金を支給する制度として再スタートすることとなった。(図1)。厚生年金保険制度は、これに伴い、報酬比例の年金給付を行う、サラリーマンにとって2階部分の制度となったのである。これから国会で審議されようとしている各種共済年金の改正法案も、共済組合員およびその配偶者に国民年金の適用を拡大し、基礎年金を支給し、共済年金は厚生年金保険と同様、2階部分の報酬比例年金を支給する制度になること

図1 改正法の基本的構造



としている。この改正法案が成立すれば、すべての国民は国民年金の適用を受け、基礎年金が支給されることとなり、被用者は、更に、厚生年金制度又は各種共済組合から報酬比例年金を受け取ることとなる。

この構成は、結果として、イギリスの公的年金制度の構造と極めて類似したものとなっている。イギリスの公的年金制度は単一制度で、全国民を適用対象としており、全国民に一律の基礎年金(basic pension)を支給すると共に、被用者に上乘せ年金としての報酬比例年金(earnings-related pension)を支給する構成をとっているからである。その意味で、わが国の年金制度の将来の課題を考える上で、イギリスの年金制度の現況と問題点を調べておくことは、意義のあることと思われる。イギリスの年金制度においては、目下、特に企業年金(職域年金)の在り方に関する問題の解決が主要テーマになっているようであるが、これには公的年金の整備後のわが国のテーマにもなり得るものが数多く含まれている。特に、今年の6月に議会へ提出された社会保障制度全般の見直しに関する有識者調査(Green Paper)においては、報酬比例年金(State Earnings-Related Pension Scheme)の廃止が提案されている。報酬比例給付については、職域年金もしくは個人年金にその任務を委ねるとというのがその主旨のようである。わが国においても、現在の年金改革が一応の決着をみた段階で、改めて、報酬比例年金と企業年金との役割分担の議論が出てくるとも、十分考えられるのである。そこで当稿においては、イギリスの年金制度の

あらましと、制度が抱える問題点について、参考資料をもとに概観することとする。

当稿作成に当たって、厚生年金基金連合会竹内邦夫数理部長、および、総理府社会保障制度審議会事務局田村正雄年金数理官からは懇切なる御指導を賜った。また、ILO社会保障局山崎伸彦氏からは、貴重な資料をお送り頂いた。ここに、慎んで深く感謝の意を表するものである。

1. イギリス年金制度の歴史

(1) ベヴァリジ報告と1946年国民保険法

現在のイギリスの年金制度の基盤は、1946年の国民保険法(National Insurance Act)によって形成された。これは、1944年に発表された、社会保険及び関連サービスに関する各省委員会の報告書(ベヴァリジ報告)に基づき、政府が行った一連の社会保障制度再編成事業の一環として制定された法律である。ここで導入された年金制度は、被用者であるか自営業者であるかを問わず、公務員も含めた全国民を等しく適用対象とし、次のような特徴を有していた：

- 1) 社会保険方式により、拠出に対する権利としての給付を行う。
- 2) 拠出も給付も定額制である。

給付は生存に必要な最低限のレベルに抑えられ、それ以上の所得保障は、各人の自助に委ねられた。実際、報告書の中で、社会保障計画策定の際の指導原則のひとつに「保障を組織化する際に、勤労意欲・勤労の機会・責任観念を抑圧するようなことがあってはならない。最低保障水準を定める

場合にも、各個人が自分自身とその家族のために、この限度以上の備えをしようとす
る自発的な努力の余地を残し、さらに、こ
れを奨励する必要がある」とし、更に、社
会保険の満たすべき基本原則として挙げら
れているもののうちに、(i) 被保険者の
収入に関係しない最低生活費的給付額の均
一性、(ii) 被保険者が持っている資力に
関係しない保険料の負担額の均一性、とい
う原則があったのである。即ち、政府とし
ては、生存に必要な最低限の所得保障のみ
に参与するという基本姿勢が打ち出された
のである。このことは、全国民を単一制度
が等しくカバーしていることと共に、その
後のイギリスの年金制度を特徴付けていく
ものとなるのである。

もっとも、1946年の国民保険法以前にも、
全国民を対象とする年金制度は存在した。
1908年に制定された老齢年金法は、ミーンズ
テストによる70歳以上の困窮老齢者に給
付を行うこととされた全国民対象の制度で
あった。しかし、その財源は一般税収によ
る非拠出制であり、実質上生活保護の制度
であった。この制度は、1925年の「寡婦・
遺児・老齢年金拠出年金法」によって補足
されることになる。ここで初めて拠出制が
導入されたのが、それは、65歳から70歳ま
での有期年金の給付のためであり、70歳以
降は従前通りミーンズテスト付きの非拠出
年金によることとされたのである。1946年
の国民保険法は、このミーンズテストを廃
し、拠出に対する権利としての給付を確立
したのであった。

(2) 差等年金の導入と適用除外

上記のように、1946年の国民保険法は、生
存に必要な最低限のレベルの所得保障にの
み関与するという政府の基本姿勢が制度化
されたために、全国民が均一にカバーされ
るという反面、多くの被用者にとっては、引
退後の所得に急激な落ち込みがあるという
問題が残った。同時に、低所得者にとって相
対的に負担が高いことが問題視され、かつ、
戦後の激しいインフレーションと年金に対
する人々の期待の高まりにより、給付改善
が度々行われ、人口構造の高齢化と共に急
速に膨んでいく給付費の財源対策としても
高額所得者により高い負担を求める方向で
制度を考えざるを得ない情勢になってきた。
こうして、被用者の特殊性に合わせた所得
比例給付と、負担の所得比例制への要請が
高まったのである、このような要請を一部
制度化したのが、1959年の国民保険法であ
った。この法律は1961年から実施されたが、次
の2点を主な内容とするものであった：

- 1) 被用者を対象に、定額給付の上乗せ
給付としての差等年金(Graduated
Pension)を導入する。

表1 イギリスにおける65歳以上人口
構成比と老年人口指数の推移

(1939年-1965年)

年次	65歳以上人口 構成比	老年人口指数
	%	
1939	8.97	12.9
1950	10.73	16.0
1955	11.27	17.1
1960	11.68	18.0
1965	12.00	18.5

表2 退職年金額の推移(1948年-1961年)

年 月	退職年金額(週額)		消費者物価 上 昇 率	男子ブルーカラー 平均賃金上昇率
	単身者()内は 引上率	夫 婦()内は 引上率		
1948年 7月	£ 1.30	£ 2.10		
1951年10月	1.50 (15.4) %	2.50 (19.0) %	19.3	22.1
1952年10月	1.63 (8.3)	2.70 (8.0)	6.9	7.5
1955年 4月	2.00 (23.1)	3.25 (20.4)	6.6	21.8
1958年 1月	2.50 (25.0)	4.00 (23.1)	12.9	16.1
1961年 4月	2.875 (15.0)	4.63 (15.6)	4.8	19.2

2) 企業年金などの職域年金については、
差等年金と調整し、適用除外(contracting-out)とすることができる。

まず差等年金であるが、被用者の所得に
下限と上限が定められ、下限を越える上限
までの所得の一定割合を保険料として拠出
する。但し、従来の定額給付については、
別に定額保険料を拠出する。差等年金給付
は、拠出した保険料額の合計の(大雑把に
いって)一定割合と定められた。制度発足
当初(1961年4月)、所得の下限・上限は
週所得につきそれぞれ9ポンド、15ポンド
と定められた。保険料率は8.5ポンドで、
これを労使折半で負担した。従って、例え
ば週12ポンドの所得のある被用者は、週7
シリング3 $\frac{1}{2}$ ペンス(約36.5新ペンス)の
定額拠出のほかに、 $(12-9) \times 0.085 / 2 = 0.1275$ ポンドの拠出をすることとな
ったのである。一方、給付は、本人が差等年
金のために拠出した保険料1単位(1単位
は、男子7.5ポンド、女子9ポンド)につ
き、週6旧ペンス(2.5新ペンス)と定め

られた。拠出額が何単位になるかについ
ては、1位未満四捨五入で計算されたため、
年金額は週当り2.5新ペンスの整数倍であ
った。差等(graduated)の名前の由って来
るところである。差等年金給付は、このよ
うに拠出額比例の給付であったが、拠出額
は下限を越える所得に比例していたから、
一応所得比例給付であったといえる。こ
れができる。(保険料が変わった場合でも、その
率で拠出した拠出額に比例するから、厚生
年金保険や現在のイギリスの所得比例年金
という所得比例の概念とは異なる。)

ところで、差等年金給付で設定された年
金の水準が、導入当時どのくらいであった
かを厚生年金保険との対比でみてみよう。
給付は、全拠出額の $0.025 / 7.5 = \frac{1}{300}$ を
週額と定めているが、全拠出額は、9ポ
ンドを越える週報酬(最高6ポンドまで)の
4.25%の合計であるから、給付額は、
(9ポンドを越える週報酬の合計)
 $\times 0.0425 \times \frac{1}{300}$ …… (1)
と書ける。更に、9ポンドを超える週報酬

の合計は、(平均週報酬 - 9ポンド) × (加入週数) であるから、(1)は、

$$(平均週報酬 - 9ポンド) \times \frac{0.0425}{300} \times (加入週数) \dots\dots (2)$$

となる。従って、例えば、平均週報酬が上限の15ポンドであった人については、年額ベースで、 $(報酬総額) \times \frac{15-9}{15} \times \frac{0.0425}{300} \times 52$
 $\Rightarrow (報酬総額) \times \frac{3}{1000}$ と表示できる。

同様に、平均週報酬が12ポンドであった人については、 $(報酬総額) \times \frac{1.8}{1000}$ と表示できる。これは、昭和29年改正当時の厚生年金保険の給付乗率 $\frac{5}{1000}$ に比べて、ボーナス算入の有無を考慮しても、かなり低かったと言える。

1959年国民保険法のもうひとつの特色は、職域年金制度に対する適用除外の制度が設けられたことである。職域保険制度がある

企業・公的機関の従業員は、認可を受けて差等年金のための拠出を行わず、職域年金が差等年金以上の所定の基準を満たす給付を行うという制度である。1946年の国民保険法のところでも触れたように、国民年金導入時の政府の基本姿勢は、生存に必要な最低限の給付にのみ関与するということであり、それ以上の所得保障は各自の自助に委ねられた。そのため、職域年金の発達がみられ、差等年金導入前の1956年には、公的部門・民間部門合わせて8百万人の人々が職域年金の加入員となっていた。従って、定額年金の上乗せ給付を国が行う場合には、これらの職域年金と調整する必要があったわけである。適用除外制度の考え方は、現行法の所得比例給付部分にも引き継がれている。

即ち、所得比例保険料の一部が定額給付に当てられたのであった。実際、適用除外となる被用者・事業主の定額給付のための保険料負担は、一般の被用者の場合よりも高く設定されたのである。(1961年当時、後者については労使共7シリング3.5ペンス

表3 職域年金加入員数の推移

(百万人)

年次	民間部門		公的部門		合計
	男	女	男	女	
1936	1.3	0.3	0.8	0.2	2.6
1953	2.5	0.6	2.4	0.7	6.2
1956	3.5	0.8	2.9	0.8	8.0
1963	6.4	0.8	3.0	0.9	11.1

差等年金給付は以上みたように、適用除外制度という特色ある制度を生み出したが、同時に、被用者に対する上乗せ給付としては、極めて貧弱なものであった。給付の厚みが薄く設計された要因のひとつは、これが定額部分の財政対策であったためである。

表4 イギリスにおける製造業・サービス業人口の推移

(千人)

年次	製造業	サービス業	計
1950	11,655	10,741	22,396
1960	11,581	11,706	23,287
1970	11,586	13,422	25,008

てあったのに対し、前者は本人負担8シリング6.5ペンスであった)。適用除外となる者が、同時に定額部分への財政援助を免れるということにならないよう配慮したものであった。更に、現行法が成立する直前の1974年の定額給付の引上げに際し、差等年金については、給付は従前通りであったにも拘わらず、拠出率が労使各0.5%引上げられ、定額給付に対する拠出率は、被用者の労使合計額より自営業者の拠出率の方が上回るという結果になっていた。即ち、定額部分の引上げ分の財源を、被用者については所得比例保険料率の引上げに求めるようになっていたと言える。

このように差等年金制度は、十分な水準の所得比例年金にはなっておらず、かつ、定額部分の財源対策としての性格が濃いものになっていたと言える。しかし、所得比例保険料率の引上げによって定額部分の給付改善財源を求める措置は、現行法における被用者の拠出が全面的に所得比例となっていることへの布石となった。

(3) 現行法の成立

差等年金は、その後、保守党・労働党共に十分でないことを認め、被用者に対する所得比例年金の整備に向けて、議論が展開されることとなった。その際に、保守党と労働党の間で争点になったのは、職域年金をどう位置付けるかということであった。1969年、第一次ウィルソン内閣(労働党)は、公的年金による給付を中心に据え、職域年金はあくまで補足的制度とするクロスマン提案を発表した。しかし、職域年金は

既に稼働人口の半数近くをカバーし、給付水準も高くなっているという現実にあわず、大きな反論を惹き起こした。それを制度化する法案も、労働党が総選挙で敗れたため成立しなかった。一方保守党の方は、ヒース内閣の1971年に、ジョセフ提案を発表し、所得比例年金については職域年金に主導権を与え、これによってカバーされない被用者に対し、国が補足的に行う積立方式による所得比例年金制度に加入させるというものであった。これは1973年社会保障法として成立した。しかし、施行期日の1975年より以前に政権が交替し、1974年3月労働党の第2次ウィルソン内閣が成立すると共に、1973年社会保障法の見直しが進められ、同年9月にカーズル提案が発表された。そして、まず、1973年社会保障法のうち、従来の定額給付を基礎年金とし、所得比例年金を付加年金とする構成を引き継ぎ、基礎年金の財源については、所得比例拠出で賄うとする改定を加えた1975年社会保障法を1975年3月に成立させた。次いで8月には職域年金についてはその自立性を認めると共に、そのような制度の恩恵を受けることができない被用者について、引退後の所得格差が大きくなり過ぎないように、高い水準の所得比例年金を導入した。このような事情であるから、ここでも、差等年金制度の際に導入された適用除外制度の考え方が再び登場することとなったのである。1975年社会保障年金法は、1978年4月から実施された。この結果は、保守党・労働党の以前の提案が融合されたものとなっており、サッチャー政権も1975年法を引き継ぐこととなっ

たのである。こうして現行法は、保守党・労働党が共に支持する制度体系となっている。公的年金と職域年金の共同事業(partnership)が成功したと言われる所以である。但し、1985年6月のグリーンペーパーで、再び、保守党は所得比例年金の廃止を提案し、従前の議論を燃え上がらせようとしている。

なお、差等年金制度は、受給権・期待権は保護されるものの、1975年3月の社会保障法成立と共に廃止された。

(4) イギリス年金制度の歴史の特徴

以上イギリスの年金制度の歴史を概観したが、我が国のそれと比較して大きな特徴が2つあるのに気が付く。ひとつは、1946年当時から全国民共通の基礎年金制度が存在していたことであり、我が国のように公的年金制度の分立という問題を経験しなかったことである。もうひとつは、被用者のニーズに合わせた所得比例年金の完成がおくれたことである。我が国の場合、現在の所得比例年金の基盤は昭和29年(1954年)の厚生年金保険法改正によって形成されたと言えるが、イギリスではそれから約四半世紀後の1978年に至って実施されたと言えよう。しかも、この二つの特徴は、いずれも、1946年国民保険法成立の際の政府の基本姿勢——生存に必要な最低限の所得保障にのみ政府は関与する——から生じたものと言える。今年6月の報酬比例年金廃止の提案も、このような基本姿勢を前提としている。それは個人と国家の二本柱(twin pillars)上の制度と表現されている。また、こうし

た事情から、公的年金の文脈の中で職域年金の占めるウェートがわが国よりずっと高いものとなっているのである。実際、1975年法成立以降、現行制度の問題点として議論されている項目の殆どは、職域年金に関するものである。

我が国の公的年金制度改革の方向が、イギリスの制度の構造と類似した制度に進んでいるとしても、我が国は被用者・自営業者個別に対応した後に大枠を設定し直すという経過でアプローチしたのに対し、イギリスは、大枠を設定した後に、被用者の特殊性を取り入れるプロセスでアプローチしたと言えるのであろう。

2. 現行制度のあらまし

現在のイギリスの年金制度は、1975年の社会保障法と社会保障年金法に基づいている。当節では、その制度の内容を概観してみよう。

(1) 適用と拠出

イギリスの公的年金は、16歳以上の全居住者に適用される。一般被用者も自営業者も公務員もすべて適用対象となる。どの国においても、公務員に対しては我が国の共済年金と同様、別の特別制度が存在するのが一般的であるが、イギリスの場合、それは後述の適用除外された職域年金として、企業年金と同列のものとして整理されており、基本的な部分は単一の公的年金により、一般被用者や自営業者と一緒にカバーされているのである。

全居住者は、公的年金制度へ保険料を納付する義務を負う。保険料には4つの種類があり、被用者（公務員を含む）であるか自営業者であるか無業者もしくは低所得者であるかによって、いずれかの種類の保険料が適用される。

この保険料の説明に入る前に、最低所得水準（lower earnings limit；L E L）と最高所得水準（upper earnings limit；U E L）についてみておく必要がある。これは保険料に限らず、給付においても用いられる基本的概念である。毎会計年度（4／6－4／5ベース）の初めに、L E LとU E Lが定められる。額は週額で表示される。

L E Lは男子労働者の平均賃金の20％～25％の水準で決められ、基礎年金の給付額とほぼ同額になっている。U E LはL E Lの約7倍の水準として設定されており、ほぼ男子労働者の平均賃金の1.5倍の水準となっている。

さて、被用者・自営業者いずれにもL E L以上の収入があれば、保険料を納付する義務が生じる。被用者は所得比例保険料である第1種保険料を納付し、自営業者は定額保険料である第2種保険料を納付する。U E Lを超える所得を有する被用者については、U E Lの所得があるものとして、保険料額が計算される。保険料は毎週（月給制の事業所においては毎月）徴収される。所得がL E Lより低い者（被用者であるか自営業者であるかを問わない）、又は無業者は、一応保険料納付の義務はない。しかし、ひとつの会計年度が有資格年度（qualifying year）となるためには、その会計年

度に納付した、又は納付したとみなされた（credited）保険料額の合計額が、所得がL E Lである場合の第1種保険料額の52倍以上となっていることが必要である。そうでない場合は、その合計年度は無資格となつて、受給資格期間を満たすかどうかの判定の時には算入されず、また、年金額の計算においても算定対象とならない。このため、その会計年度が有資格年度となるように、L E Lに満たない低所得者（被用者・自営業者を問わない）や無業者も、別途、定額保険料を納付する途が開かれている。これが第3種保険料で、第2種保険料をはんの僅か下回る水準に設定されている。

但し、第3種保険料を納付した結果、その会計年度の納付額の合計が、L E Lの所得の場合の第1種保険料額の52倍以上となった時点で、第3種保険料を納付することはできなくなる。学生や無業の妻も、この第3種保険料を納めることになる。但し、無業の妻については、子や障害者の面倒を見ていた期間だけ、受給資格期間を短縮する措置がとられている（最高20年まで）。第4種保険料は、一定額以上の当期利益をあげた自営業者が納付義務を有する保険料で、一定額以上ある上限までの当期利益の一定割合を納付することになる。これは年金額には反映しない。これら第1種から第4種までの保険料率（額）については、第5表に示した。

なお、これらの保険料は、国民保険給付全体の費用負担のためであり、年金給付の他に傷病手当金や雇用保険給付等のコストも含んでいる。

表5 保険料(1985会計年度)

(1) LELとUEL

	LEL	UEL
週 額	£ 3 5 5 0	£ 2 6 5 0 0
月 額	£ 1 5 3 8 3	£ 1,1 4 8.3 3
年 額	£ 1,8 4 5.9 6	£ 1 3,7 7 9.9 6

(2) 保険料率(額)

第1種 保険料	適用除外 されていない者	本人負担分		9.0 %
		事業主負担分		10.45 %
	適用除外 されている者	本人負担分	LELまで	9.0 %
			LEL超の部分	6.85 %
	事業主負担分	LELまで	10.45 %	
		LEL超の部分	6.35 %	
第2種 保険料				£ 4.75
第3種 保険料				£ 4.65
第4種 保険料				£ 4,150以上 £ 13,780までの当期 利益の6.3%

表6 保険料納付者数

(1979会計年度)

保険料の種類	件数
	千件
第1種保険料納付者数	20,233
{ うち適用除外されていないもの 適用除外されているもの 一部のみ適用除外されているもの }	10,036
	8,768
	1,429
その他の第1種保険料納付者数	3,438
第2種保険料納付者数	1,321
第1種, 第2種両方を納めた者	221
第3種保険料納付者数	87
計	25,300

- (注) 1. 1%抽出による推計値である。
 2. 第3種保険料と別種の保険料を納めた者については、別種の保険料の方に分類されている。

(2) 退職年金給付

ア. 基礎年金

(ア) 受給資格要件

基礎年金は、次の3つの条件を満たした者に支給される：

(i) 男子の場合、44年以上の、女子の場合39年以上の有資格年度を有すること。

(ii) (i)の有資格年度のうち、少なくとも1年は、保険料完全納付済みとなっていること。

(iii) 男子は65歳、女子は60歳に達していること。但し、70歳(女子は65歳)までは退職していることが必要。

(i)における男子44年の意味は次の通りである。男子は、16歳から公的年金の適用を受け、65歳で基礎年金の受給資格となるため、その間49年間の労働期間(working life)がある。その9割以上が有資格年度になっていることが要請されているわけである。女子39年の意味も同様である。従って学生も第3種保険料の納付を行って有資格年度を稼いでおかなければ、(i)の要件を満たせなくなる。

なお、制度発足時既に高齢であった者、具体的には1948年7月5日に既に16歳を超えていた者については、労働期間を短縮する経過措置がとられており、

- ・ 労働期間が41年以上の者の受給資格期間は、労働期間から5年を除いた年数。
 - ・ 労働期間が40年以下の者の受給資格期間は、労働期間から4年を除いた年数。
- となっている。

また、無業の妻として、子の養育や障害

者の世話をしたことのある女子については、更に、その年数を受給資格期間から除くことになっている。

有資格年度数が、(i)もしくは上記の経過措置による受給資格期間に満たない場合には、次の(イ)に述べる基礎年金額が減額されることになる。その計算方法は、

$$\text{有資格年度} \div \text{受給資格期間}$$

を小数第2位未満を切り上げて計算した率を、(イ)に述べる額に乗じて得た額とされている。ただし、この率が0.25より小さい場合には、基礎年金額はゼロとなる。

つぎに(ii)の意味であるが、先に述べたように、ひとつの会計年度が有資格年度となるためには、所得がLELである場合の第1種保険料額の52倍以上の保険料納付済額又は納付したとみなされる額が必要である。このうち、みなしではなく実際の保険料納付によって有資格年度となった会計年度が少なくともひとつあるということが必要というのが(ii)の条件である。因みに、保険料を納付したとみなされる主な場合は、傷病手当金(sickness benefit)又は失業給付金(unemployment benefit)を受給している場合である。

(イ) 年金額

基礎年金の給付額は定額で、1984年11月以降裁定される者から週額35.80ポンド(年額で1,882ポンド)となっている。これはLELと同水準(1984会計年度は週額34.00ポンド)であり、基礎年金はLELを100%保障する形となっている。また、有資格年数が受給資格期間に満たない場合には、不足している年数の受給資格期間に

表7 基礎年金受給者数

(1982年11月現在)

年 齢 階 級	件 数
	千件
60歳以上～64歳以下	1,083
65 ～ 69	2,443
70 ～ 74	2,360
75 ～ 79	1,720
80 ～ 84	980
85 ～ 89	440
90 ～	161
計	9,187

対する割合だけ年金額を減額することは、
(ア)で述べた通りである。

基礎年金は、ここ数年、物価スライドさ
れている。そのため、新規裁定者につい
ては、除々に報酬比例年金のウェートが高
なりつつある。

表7に、1982年11月現在における基礎
年金受給者数を示した。

イ. 報酬比例年金

(ア) 受給資格要件

第1種保険料を納付したことのある者は、
すべて報酬比例年金を受給できる。基礎年
金の受給権があるかどうかは無関係である。
支給開始年齢は、基礎年金と同様、男子65
歳・女子60歳で、70歳(女子の場合65歳)
までは退職していることが必要である。

(イ) 年金額

報酬比例年金の額は、次のように算定さ
れる：

(i) 第一種保険料の納付を行った者の、
保険料算定の基礎となった報酬月額
を再評価する(再評価率については
表8を参照)。もしこの者が第2種
保険料を納付したこともある場合に
は、その時その者はLELの所得が
あったものとして、上と同様再評価
を行う。

(ii) その者が64歳(女子の場合は59歳)
に達した会計年度のLELを(i)
の各再評価後報酬から除く。

(iii) (ii)で算出した額のベスト20年

表8 再 評 価 率 表

支給開始 年齢に達する 会計年度	報酬が属する 会計年度							
	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	
	%	%	%	%	%	%	%	
1984	107.4	83.0	52.9	28.0	16.3	8.0	0.0	
1983	92.0	69.4	41.6	18.5	7.7	0.0	-	
1982	78.3	57.3	31.5	10.1	0.0	-	-	
1981	61.9	42.9	19.4	0.0	-	-	-	
1980	35.6	19.7	0.0	-	-	-	-	
1979	13.3	0.0	-	-	-	-	-	

論文

表9 報酬比例年金受給者数

(1982年9月末現在)

年齢階級	受給者数 ()内は基礎年金受給者に対する比率(%)	平均年金額 (週額)
60歳以上～64歳以下	164,860 (15.2)	1.554
65～69	548,750 (22.5)	1.982
70～74	3,180 (0.1)	1.536
75～79	740 (0.0)	1.414
80～	140 (0.0)	0.991
計	717,670 (7.8)	1.876

を合計する(20年未満の場合は、すべての合計を算出する)。

(iv) (iii) の合計額の1.25%が報酬比例年金額である。

報酬比例年金は、このようにLELを超える(そしてUELまでの)報酬を再評価したものの平均の25%を保障しようとするものである。

報酬比例年金も、裁定後は物価スライドされる。

(3) 適用除外制度

歴史のところで触れたように、基礎年金に上乘せされる報酬比例年金は、国がやるべきか各企業に委ねられるべきかは、長い間保守党と労働党の論争のテーマであった。一方、実際問題としても、税制上の措置などもあり、職域年金はかなりの普及度をみせていた。従って、かなりの水準の報酬比例年金を公的年金に導入する際には、職域年金との調整の問題が生じるのは当然であった。こうして生まれた調整措置が適用除外

制度である。

ア. 適用除外を受けるための要件
職域年金を実施している事業主は、職域年金委員会(Occupational Pensions Board; OPB)に、その加入員を報酬比例年金の適用から除外する(contract out)ことを申請することができる。OPBは、その職域年金が一定の要件を満たすと判断したとき、その適用除外を認可する。適用除外が認められるための主な要件は次の通りである:

(i) 最低保証年金(Guaranteed Minimum Pension; GMP)以上の給付を行うこと。

GMPとは、公的年金の報酬比例年金の代行部分と言えるもので、次のように算出される:

- 1998会計年度以前に支給開始年齢(男子65歳、女子60歳)に達する者については、適用除外期間における第1種保険料

算定の基礎となった報酬のLELを超える部分を再評価した額の1.25% (= 1/80) の合計額、この額は、もし当該者の適用除外期間が1978年以降の第一種保険料納付済期間と一致するならば、裁定時における報酬比例年金の額と一致するものである。

- 1999会計年度以降に支給開始年齢に達する者については、1978会計年度から支給開始年齢に達する会計年度の前年までの年数をNとする時、適用除外期間における第一種保険料算定の基礎となった報酬を再評価した額の $25/N\%$ (= $\frac{1}{80} \times 20/N$) を合計した額が、GMPとなる。公的年金の報酬比例年金は、再評価後報酬のベスト20年の合計額の1.25%となっているから、GMPはこの報酬比例年金を上回ることはない。これは、GMPが報酬比例年金の完全な代行になっていないことを意味するが、各職域年金サイドで加入員もしくは加入員であった者の報酬のベスト20年間を把握することは技術的に困難であるので、このような算定方法になっているのであろう。

(ii) 給付規約は、適用除外期間1年につき給付算定基礎報酬額(Pensionable salary) の、少なくとも1.25%ずつ増える規約(全体で50%を超える必要はない。) になっていることが必要である。

ここで、給付算定基礎報酬額としては、最終報酬、再評価後報酬の平均等が使えることになっているが、更に、これらの算定のための報酬自体、第一種保険料の算定の

基礎となった報酬(GMP算定の報酬はこれを用いる。) と一致する必要はない。例えば、超過勤務手当やボーナス等の変動の激しい報酬を除いた報酬でもよいことになっている。但し、給付算定基礎報酬額を何にするかは、OPBの同意を得なければならない。給付算定基礎報酬額が第一種保険料算定の基礎となった報酬の再評価後報酬の平均を用いて算定されている場合には、明らかに、(ii) の条件を満たせば、その額はGMPを上回り、(i) の条件も満たすことになる。しかし、上記のことから、給付算定基礎報酬額は、もう少し小さな額でも良いこととなるから、(ii) の条件を満たしても(i) の条件を満たすとは限らない。

(iii) 寡婦年金が規定されており、その額は、(i) (ii) それぞれの最低保証額の半額以上であること。

(iv) 支給開始年齢：GMPは、公的年金の支給開始年齢より遅くならないように支給しなければならない。GMPを超える上乘せ年金の支給開始年齢は、公的年金の支給開始年齢よりおくれでもよいが、遅れの幅は3ヶ月以内であること。

(v) GMPを超える給付の受給のために待期期間を置く場合には、待期期間は5年以内でなければならない。待期期間完了後は、職域年金給付算定基礎に待期期間も加えなければならない。

イ. 報酬比例年金との関係

適用除外を受けた職域年金は、GMPを上回る年金を支給することになるが、このGMPは公的年金の報酬比例年金と職域年金とが調整を行った部分とされているところであって、職域年金が報酬比例年金の給付のうち肩代わりしているとみなされるのが、このGMPの部分である。従って、公的年金からも、適用除外されていた受給者に対し報酬比例年金からGMPを除いた額が支給されることになる。この額は、主に裁定後の物価スライド分、裁定時における報酬比例年金とGMPとの差（前者はベスト20年の報酬に基づくため、GMPより大きくなる。）、適用除外されていない期間に対応する給付から成る。

ウ. 適用除外と公的年金の費用負担との関係

(ア) 免除保険料率

適用除外を受けている者は、職域年金にGMPのための掛金を納めているということで、第1種保険料の一部が免除されている。免除保険料率は、LELを超える所得の6.25%である（表5）。

(イ) 中途脱退者が発生した場合

中途脱退者が発生した場合には、事業主は次のいずれかの選択を行うことができる；

(i) 拠出相当保険料（Contribution equivalent premium; CEP）を国に納付し、GMPの支給義務を国に返還する。ここで、CEPとは当該者について適用除外として免除された第1種保険料の合計額である。

(ii) 中途脱退者の異動先で再び適用除

外されることになる場合に、異動先の適用除外制度に、年金権を引き継いでもらうように、給付原資を移管する。

(iii) 中途脱退者の年金権を、自らの制度に留保しておく。この場合、当該職域年金は、脱退者が公的年金の支給開始年齢に達するまでGMPを再評価する必要があるが、その方法には次の3つの方法がある。：

- a. 公的年金の再評価率（表8）によって再評価する方法。
- b. 年率8.5%の一定率で再評価する方法。
- c. 公的年金の再評価率と年率5%のいずれか低い率を用いて再評価する方法（限定再評価；limited revaluation）。この場合には、再評価が十分なされなかったところを国が支給することになるので、国に対し、限定再評価保険料（Limited Revaluation Premium）を支払わなければならない。

(ウ) 適用除外をやめる場合

職域年金制度が、制度解散、その他の理由により適用除外を受けることをやめる場合には、加入員がそれまでに蓄えたGMPに対する権利を保全するために、次のいずれかの措置を採らなければならない：

(i) 職域年金制度が存続する場合には、職域年金制度内にそれまでのGMPを保存することができる。

(ii) 加入員だった者が、他の適用除外

を受けている職域年金制度に異動する場合には、必要な原資をその制度に移管して、GMPの受給権をその制度に引き継いでもらうことができる。

(iii) 国が定める保険料を納めることによって、GMP支給の義務を国へ返還することができる。

エ. 適用除外制度の現況

表10から表13に職域年金の現況を示す統計数値を示した。これによると、1979年6

月現在で、9万の職域年金が存在し、うち、約16%の1.5万の制度が適用除外を受けている。加入員数では、約1,160万人の人が職域年金に加入しており、適用除外を受けている人は、その約9割の約1,030万人である。加入員規模が大きくなる程適用除外を受ける職域年金の割合が高まるので、このような結果になっている。

職域年金の資産規模は、1979年末時価評価で530億ポンドとなっている。

表10 規模別職域年金数

(1979年6月現在)

人員規模	計		適用除外 されているもの		適用除外 されていないもの	
	制度数	加入員数	制度数	加入員数	制度数	加入員数
	件	千人	件	千人	件	千人
○民間企業の場合						
1人以上～ 9人以下	60,000	210	2,000	10	58,000	200
10 ～ 29	19,000	290	4,000	90	15,000	200
30 ～ 99	5,900	320	4,500	250	1,400	70
100 ～ 299	2,450	380	2,000	300	450	80
300 ～ 999	1,795	780	1,325	600	470	180
1,000 ～ 2,999	570	920	450	750	120	170
3,000 ～ 9,999	200	1,030	150	800	50	230
10,000 ～	85	2,150	75	2,000	10	150
小 計	90,000	6,080	14,500	4,800	75,500	1,280
○公務員の場合	130	5,520	100	5,500	30	20
合 計	90,130	11,600	14,600	10,300	75,530	1,300

表11 職域年金受給者数

(1979年6月現在, 千人)

部門	合計	加入員 だった者	加入員だった 者の寡婦又は 被扶養者
民間部門	1,400	1,200	200
公的部門	2,320	1,820	500
合計	3,720	3,020	700

表12 新規裁定職域年金の平均年金額

(1979会計年度; 週額)

部門	加入員だった者		加入員だった 者の寡婦又は 被扶養者
	男子	女子	
民間部門	ポンド 20	ポンド 11	ポンド 15
民間部門	28	26	10

表13 職域年金の資産

(10億ポンド)

部門	資産額 (1979年12 月31日価格)	1979年 増加額
○民間部門		
・生命保険会社へ運用委託されているもの	16	3
・その他の運用形態のもの	20	3
○公的部門	17	2
合計	53	8

3. イギリスにおける退職年金制度の問題点

イギリスの退職年金制度も、他の先進工業諸国と同様、多くの問題点を抱えている。それらを以下箇条書きにしてみよう。

①20年以上の被保険者期間に基づいて報酬比例年金を受給する者が出始める21世紀の初めに、戦後のベビーブーム世代が年金年齢に達することが重なり(表14)、制度をこのまま放置した場合、この時期の現役世代に過重な負担を強いることになりそうなのが予想されることである。(表15)。

極めて概括的な議論をすれば、基礎年金は男子ブルーカラーの平均賃金の20~25%であり、報酬比例年金はLELを超えるUELまでの報酬の25%であるから、従前の収入の再評価後の平均が男子ブルーカラーの平均賃金の水準にある者については、基礎年金と報酬比例年金を合わせた年金は、 $20 + 80 \times 0.25 = 40\%$ 程度の所得代替率である。これは年報ベースであるが、それでも所得代替率としては、我が国の厚生年金保険のそれよりむしろ低いくらいである。負担の面でも、政府アクチュアリー推計は、図2のようにになっているが、わが国のケースよりはやや軽いと言える。このような状況を軽いと取るか重いと取るかは、国民の選択であるが、保守党はこれを重いと取りたいと考えているようである。6月に発表されたグリーンペーパーでは、報酬比例年金は、ベヴァリジからの逸脱であるとして、その廃止を提唱している。こうして再び、報酬比例年金のあり方について、保守党と

労働党の論議が再燃すること必死の情勢となりつつある。しかし、大きな振子がこのように短い期間に揺れ動くことは、国民の制度への信頼感という観点からは問題はないのであろうか。また、グリーンペーパーの提案のように、報酬比例年金の廃止を実

行する場合、職域年金の役割が益々増大することになるが、適用除外制度をはじめ、職域年金制度をどう措置するのかは、別の大きな問題になるわけであるが、現在のところその具体案は示されていない。

表14 人口推計，受給者数等の推計

(a) 人口推計

(千人)

会計年度	～16歳未満	① 16歳以上～ 65歳未満 (女子は60歳未満)	② 65歳以上～ (女子は60歳以上)	①／②
1984	11,405	33,372	9,977	3.3
1995	12,096	33,647	10,174	3.3
2005	12,387	34,113	10,139	3.4
2015	11,706	34,347	11,153	3.1
2025	12,274	33,636	12,344	2.7
定常時	12,123	33,947	12,540	2.7

(b) 拠出者数，受給者数の推計

(千人)

会計年度	拠出者数	基礎年金 受給者数	拠出者数/ 受給者数
1984	21,170	9,260	2.3
1995	21,940	9,780	2.2
2005	22,240	9,960	2.2
2015	22,390	11,120	2.0
2025	21,930	12,340	1.8
成熟時	22,130	12,600	1.8

表15 退職年金給付のための保険料率の推計

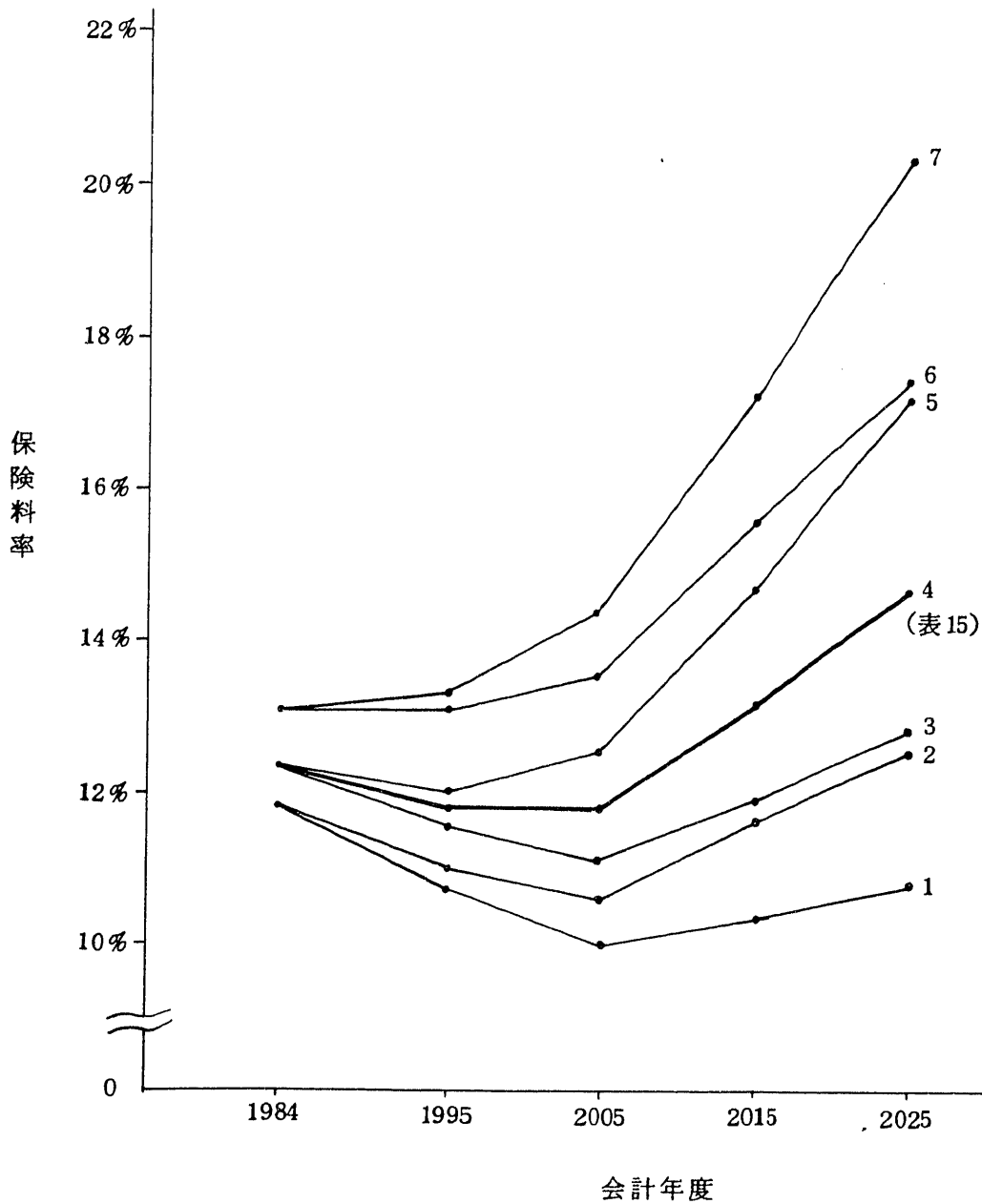
会計年度	基礎年金額を 物価にリンク させた場合	基礎年金額を 所得の伸びにリ ンクさせた場合
1984	12.5%	12.5%
1995	11.9	13.3
2005	11.9	14.3
2015	13.3	17.0
2025	14.7	19.9

図2 退職年金給付のための保険料率の推計

(a) 基礎年金額を物価にリンクさせた場合

項目 \ ケースNo	1	2	3	4	5	6	7
所得の伸び率	2%	2%	1½%	1½%	1½%	1%	1%
失業率	3%	3%	6%	6%	6%	10%	10%
出生率	2.3%	2.1%	2.3%	2.1%	1.8%	2.1%	1.8%
死亡率の改善率	12.5%	2.5%	12.5%	2.5%	37.5%	2.5%	37.5%

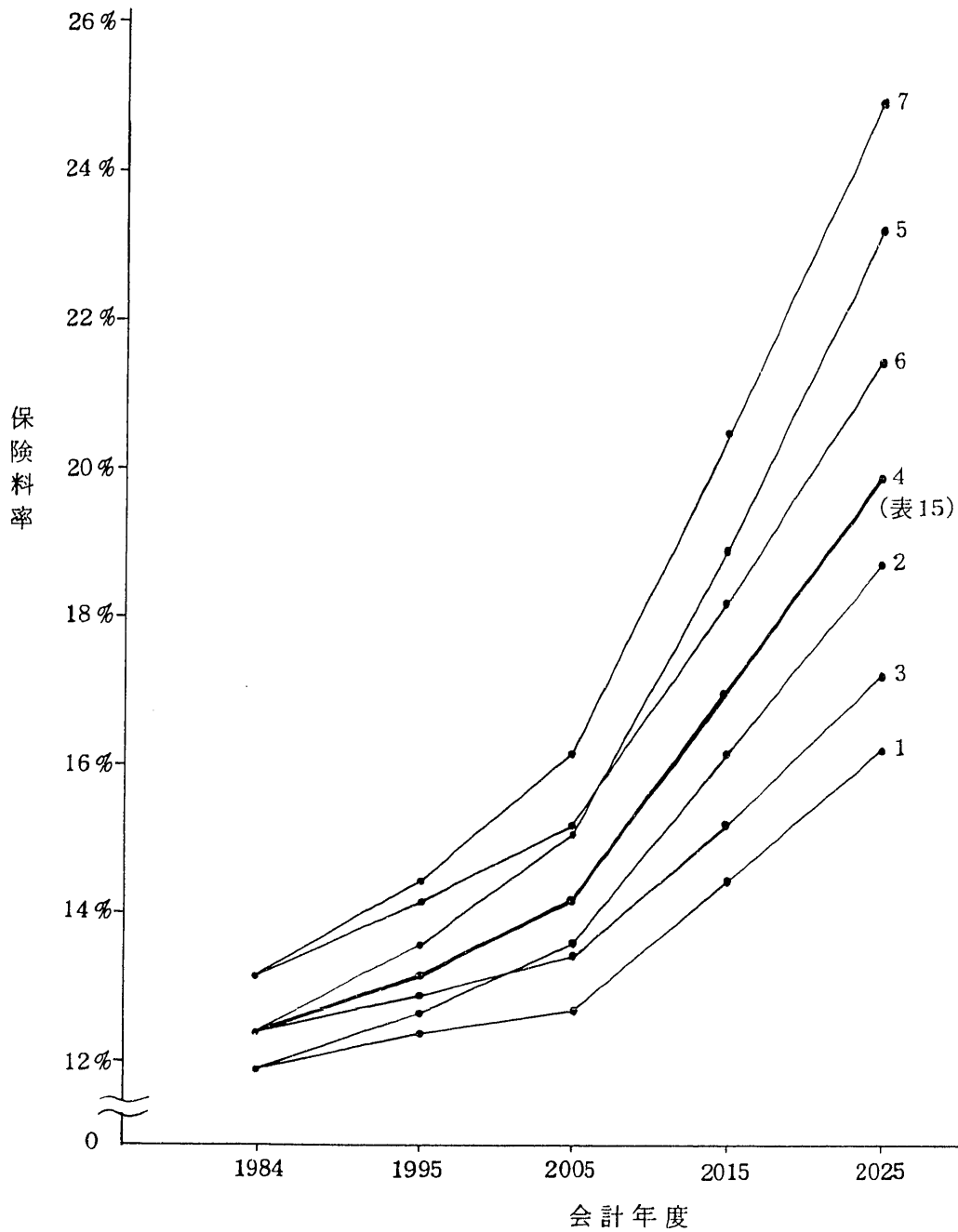
(諸前提)



(b) 基礎年金額を所得の伸びにリンクさせた場合

項目 \ ケースNo	1	2	3	4	5	6	7
所得の伸び率	2%	2%	1½%	1½%	1½%	1%	1%
失業率	3%	3%	6%	6%	6%	10%	10%
出生率	2.3%	2.1%	2.3%	2.1%	1.8%	2.1%	1.8%
死亡率の改善率	12.5%	25%	12.5%	25%	37.5%	25%	37.5%

〔諸前提〕



②自営業者には、報酬比例の年金がないこと。わが国の国民年金の場合と同様、自営業者には基礎年金しかないため、従前所得からの断差が激しいことが問題となっている。ただ、グリーンペーパーのように報酬比例年金を廃止してしまえば、消極的な方向ではあるが、公的部分については、自営業者と被用者の足並みがそろふことになる。然る後は、税制上の措置等、職域年金と並ぶ個人年金の制度面での整備の問題が浮上してくるであろう。

③支給開始年齢に男女間の格差があること。この格差に合理的な理由が見出せないというわけである。そして、男子の支給開始年齢を60歳とすべきだという要求が強い。しかし、同じくさきのグリーンペーパーにおいては、この問題は、支給開始年齢の弾力的扱いの検討のなかで解決されるべきとしており、当面は変更を考えていないという立場を明らかにしている。

④職域年金をめぐる問題点としては、次ような事項が指摘されている。

(i) 職域年金間の格差が大きいこと。

公務員や大企業の職域年金の給付は厚く、財政力も安定している。しかし、小規模の企業の職域年金は、給付を厚くする余裕がなく、構造不況業種等財政的に不安定なところも比較的多い。これらの職域年金を同列に扱って良いのかという問題意識である。財政力の弱いところの下支えの方途があるか、財政調整機構、再保険制度の導入等が論議されている。

(ii) 中途脱退者の年金額の実質価値の

維持を図ること。上述したように、中途脱退者に対するGMPは、その後の賃金水準の変動に応じて再評価され、その実質価値の維持が図られている。しかしながら、GMPを上回る職域年金独自の給付については現在のところ再評価が強制されていないため、激しいインフレによる目減りが激しく、何らかの手当てが必要ではないかという論議が生じている。公務員の場合には、通算機構(transfer club)があるために、公務員が公務員として転職するかぎりこのような問題は生じないが、民間被用者にはそのような機構は存在しないため、何らかの手当てが必要ではないかと考えられている。1982年6月のOPBの報告書では、GMPの限定再評価の方法を、上乘せ部分についても法制化することが提案されている。政府はこれを受けて、1983年11月のグリーンペーパーで、5%と物価指数のどちらか小さい方による限定再評価を法制化することを提案している。

(iii) 適用除外措置のある個人年金制度を導入すること。1984年7月、イギリス政府はグリーンペーパーを公表し、具体的設計については不明の点が殆んどであるが、

- 一定の要件を満たした個人年金に加入すれば、国の報酬比例年金の適用を除外する。
- 適用除外を受けている職域年金加入

者については、特別の取り扱いを行い、職域年金の運営が困難にならないようにする。

- ・事業主が掛金の一部を負担する必要はない。しかし、適用除外を受けている職域年金では、免除料率相当分の保険料を当個人年金選択者の掛金に付けること。

という案を示した。職域年金でカバーされない被用者に対し、その者の自助努力部分について、適用除外制度に匹敵する何らかの措置が求められていたし、中途脱退者のGMPを上回る上乘せ年金が十分に再評価されていない現状についてやはり何らかの解決策が必要であったことから、このような提案になったと考えられる。更に、報酬比例年金に民間活力の度合いを強めたいとする保守党の考えも強く影響していると思われる。

1985年6月のグリーンペーパーでは、この点は更に推し進められて、報酬比例年金の廃止と、職域年金・個人年金の強制化が提案されている。適用除外措置のある個人年金案については、むしろ、1985年6月のグリーンペーパーにおける提案の行方と共に、またその行方をも見守る必要がある。

4. おわりに

イギリスの退職年金制度は、現在、大きく揺れ動こうとしている。今年6月のグリーンペーパーにおける報酬比例年金廃止の提案は、制度の根幹を揺らすものであり、再び報酬比例年金とは何かという根本的な問いかけが、国民的レベルでなされていると言える。今後の動向に注目したい。