

年金改正と雇用問題



高山憲之

(二橋大学助教授)

二 年金と雇用・賃金

本節では年金と雇用の関係、および年金と賃金の関係について基本的事項を整理してみたい。まず、年金の労働供給に及ぼす影響から調べてみよう。

1 就労意欲との関係

年金の給付水準が低位にとどまっている場合、老齢年金を受給しはじめたからといって直ちに現役を引退するわけには必ずしもいかない。そのような場合、少なからぬ人びと(金融資産の保有が十分でなかったり、子供や孫からの経済的援助が期待できなかったりする者)は働くことができるかぎり生活費稼ぎのために何らかの形で働き場所を捜さざるをえないであろう。

このような事情は、年金の給付水準が実質的に上昇するにつれて変わる可能性が強い。かりに働かなくても何とかやってゆけるだけの年金が保障される場合、生活費稼ぎのために働く必要性はなくなるので、高齢者の就労意欲は全体として低下するだろう。いやな思いをしてまで働きつづける必要がなくなるからである。

このように、年金給付が充実してくれば年金の支給開始と同時に現役を引退してしまいう人が多くなると予想される。これらの人びとにとって引退年齢を左右するのは年金の支給開始年齢であって、定年ではない。定年はひとつの職場を去る年

- 一 はじめに
 - 二 年金と雇用・賃金
 - 三 年金改正案と雇用との関連
 - 四 今後の課題
- 補論——公的年金の本質について

一 はじめに

厚生年金および国民年金を改正する法案が一部修正の上で昭和五十九年十二月に衆議院を通過し、現在、参議院で審議中である。改正案には新しい考え方が随所に織り込まれている。また、共済年金制度改革検討委員会は昭和五十九年十月に「共済年金制度改革の方向」と題する報告書(試案)をとりまとめ、関係審議会に提出した。この報告書では、公的年金制度の一元化を展望しつつ制度改革を進めることが留意され、現在、参議院で審議中の改正案をベースにした共済年金の抜本

的な改革試案が提起されている。

本稿では、厚生年金の改正案および共済年金改革試案について、雇用問題と関連していると思われる論点をいくつかとりあげて議論してみたい。まず、次節において年金と雇用・賃金の関係のうち基本的事項を主として理論的側面から整理する。ついで第三節では、年金改正案と雇用との関連を五点にわたって調べる。第四節では、雇用問題との関連で残された今後の課題を三つだけ指摘しておきたい。最後に補論として公的年金の本質——世代と世代の助け合い——を論じる。この問題は雇用問題とは直接関係しないが、公的年金を議論するさいの共通のフレームとしてきわめて重要であると思われるので、あえて触れることにした。

(一) 本稿の基礎となった研究に対して文部省科学研究費(一般研究C——研究番号8330010)および年金制度研究開発基金から資金援助を受けた。記して謝意を表する次第である。

齢を定めるものであり、現役引退年齢を必ずしも意味しないのである。

つまり、何とかやってゆけるだけの年金が支給される場合には、年金の支給開始年齢を何歳にするかが決定的に重要となる。高齢者の活力を社会全体として利用するかどうか、その設定内容によって事実上、左右されるからにほかならない。

右に述べた点を統計資料で確認しておこう。表1をみられたい。これは、昭和五十八年六月に実施された労働省『高齢者就業実態調査』の一部である。それによると、高齢者男子の就業率は一般に年金受給額が増大するにつれて低下している。とくに、年金受給額が月額で一三万円を超えると就業率は〇・五以下となっており、興味深い。なお、年金月額二一万円以上の受給者の場合、働く理由の中心は「年金の額に関係なく、働きたいから」にあり(六〇歳代前半層の五六・七%、六〇歳代後半層の六一・四%)、年金だけでは生活できない(それぞれ一九・七%、九・七%)、あるいは、年金だけで生活できるものの収入をもっと得たい(それぞれ一二・一%、九・五%)、などの理由を挙げる者は少数派である。

つぎに、在職老齢年金の減額措置が就労意欲にどのような影響を与えるかを調べてみよう。厚生年金は元来、退職を要件とする年金であったが、昭和四十年改定時に六五歳以上の高齢者に対して在職していても八割の給付を支給する制度(いわゆる高在老)を導入した。さらに昭和四十四年改定時に、六〇歳代前半層に対して低賃金を条件に

表1 年金受給額と就業率(男子)

年金受給の有無 年金受給額階級	高齢者数の割合(%)		就業率(%)	
	60~64歳	65~69歳	60~64歳	65~69歳
計	100.0	100.0	71.3	58.5
年金受給者	70.6	95.2	64.2	57.8
4万円以下	22.9	32.3	82.0	69.7
5~8万円	11.9	17.2	73.6	62.5
9~12万円	10.2	14.2	57.6	57.8
13~16万円	11.5	16.3	49.2	45.8
17~20万円	9.9	9.4	42.3	37.8
21万円以上	4.2	5.7	49.8	44.6
年金不受給者	29.4	4.8	88.5	71.1

出所：労働省『高齢者就業実態調査の概要』昭和59年9月。

注：就業率は、昭和58年5月中旬に1日でも収入になる仕事をした者の割合である。

した。在職老齢年金(いわゆる低在老)を減額つきで支給することになった。低在老の趣旨は、年金よりも少ない賃金で働く老人に対して年金と同じ程度の額になるように賃金補給することにあつたと言われている。

賃金収入を手にするると年金額が減額されてしまふという事態は、事実上、高率の賃金所得税が賦課されている場合と同一の経済効果をもたらす。すなわち減額措置によって一般に年金受給者の就労意欲は低下するだろう。

とくに低在老は、現在、給付の減額率を賃金水準によって八割・五割・二割の三段階に設定する一方、賃金が一定水準以上の在職者については年金の支給を全額停止している。このような取扱い

は、いわゆる「ノッチ問題」(notch はノコギリ歯状の刻み目を意味する)すなわち、賃金と年金の合計額が減額率の変わる賃金水準の前後で逆転するという問題を発生させてしまう。低賃金の方が年金込みの月収を高くしうるのである(後掲図1参照)。この場合、在職老齢年金受給者の勤労意欲は低下するおそれがある。

事業主の中には、このような現実に対処するため、賃金を月額で九万円にとどめて八割の年金を受給させる一方、年金算定ベースに入らないポーンスを六〇歳未満の者よりもはずむことで勤労意欲をかきたてている者があると言われている。あるいは週三五時間未満の非日勤扱いで雇い入れ、年金の被保険者資格を与えなければ年金は減額なしで受給できる。将来を見通すと、このような形のパート就労(満額年金つき、二重就労も可)がふえるかもしれない。

厚生年金における男子の平均支給開始年齢はかつて六二・五歳程度であった。それが近年、徐々に下がりがつつあり最近では六一歳台になっている。このような事実をつきつけられると、低在老の退職促進効果を無視するわけにはいかないだろう。

2 労働需要との関係

これまでのところ低在老については退職促進効果のみに焦点が当てられ、労働需要に対する影響はあまり議論されなかった。

しかし、低在老はむしろ高齢者に対する労働

需要を高める効果を有している。低在老は高年齢者の雇用を促進させる給付金と全く同じである。高年齢者に対して一人月額で一〇万円も支給するような雇用補助金は労働行政の中にはこれまでなかったことを考えると、年金制度の枠内でこのような措置を講じていることは特記するに値しう。

年金と労働需要との関係を調べようとするとき、今後において問題になると思われるのはつぎの点である。厚生年金の保険料は今後とも段階的に引き上げてゆくことが予定されている。それは人件費負担の増大を意味するので、かなり高いレベルの生産性上昇が長期的に見込めないかぎり国内の労働需要は全体として抑制されることになる。国内労働と国外労働との代替（海外直接投資）および労働と機械との代替（O・A・F・Aの進展）が部分的に発生するからである。

国内労働と国外労働の代替は、国内の経済成長率を低下させ、国内の失業圧力を高める。他方、ハイテク化は新たな労働需要を創出するものの、旧来の労働需要の代替分（減少分）を補って余りあるかどうかは今のところ不明である。いずれにせよ、かなり高いレベルの生産性上昇が見込めないかぎり失業圧力は高まると予想される。この場合、一体、誰がそのしわ寄せをうけるかが問題となる。この点は、第四節の末尾で立ち帰ることにしたい。

3 賃金への波及効果

年金保険料の段階的引き上げは、他方で人件費の構成にも影響を与えらると思われ。人件費の構成割合を変えることによって、全体としての人件費の伸びを抑制しうるからである。まず、年金保険料のかわらないボーナスの比率を高める一方で、賃金のベースアップ率をできるかぎり抑制する。後者は、年金保険料負担および退職金負担のしほり込みのためにはきわめて有効である。ただし、ベースアップ率を抑制するだけでは現役組の不満がおさまらない。現役組の勤労意欲をかきたてるためには、別の面での配慮を欠かせない。それがボーナスである。ボーナスには年金保険料が賦課されていない。この点も経営側がボーナスを戦略手段のひとつとして重視する要因となる。

つぎに、日本の企業は人件費負担の一部として年金保険料（厚生年金）だけでなく、退職金・企業年金等の費用も拠出している。人口構造の高齢化に伴い、年金保険料の段階的引き上げは避けられないものの、同時に退職金負担・企業年金負担も激増すると予想してよい。昭和五十七年現在、企業の定期給与（毎月決まって支給する給与）に対する退職金等の費用は全企業平均で五・六％であった。他方、厚生年金保険料の事業主負担の割合は四・九％となっていた。企業の財布はひとつである以上、代替性の強い退職金・企業年金と新厚生年金（二階部分）のふたつをこれまでどおり支給していくことは、いずれ困難となるだろう。

退職金の企業年金化は負担の繰り延べを可能にするので、人件費負担の合理化という観点から今

後とも積極的に進められるだろう。税制面からのバックアップがあれば、この動きはいっそう加速すると予想される。

退職金・企業年金と新厚生年金の調整は決して容易ではない。新厚生年金には原則として国庫負担はつかない。企業の壁を乗り越えたサラリーマンの横の連帯によって新厚生年金は維持される。具体的には、現在の成長企業から過去の成長企業に賃金の一部を強制的に移転することが要請されている。このような要請は全体としての成長率を引き下げるだろう。また、個別企業への忠誠心が薄れ、一企業内部におけるメンバー相互間の連帯と統合を通じて生産性を向上させるといふ効果も小さくなるおそれがある。さらに、賃金比例の公的年金は退職金や企業年金をもとと保持しえなかった弱小企業に新たな負担を強いることになる。それは、弱小企業の人件費負担を増大させ、賃金水準の引き上げを妨げる要因となる。

これらの問題は、いずれも退職金・企業年金という任意の制度のもとでは発生しなかったものである。個別企業にできないこと（スライド制、受給権の保全・通算など）を国がしようとすることに意義が全くないわけではない。しかし、それにはここに述べたような問題が同時に発生するのである。

新厚生年金と企業年金・退職金の調整は、この意味で任意制度の社会化に伴うプラス面とマイナス面をどう考えるかによって方向が異なってくる。マイナス面が小さくないと考えれば、スライ

ド制の見直しや支給開始年齢の引き上げ、あるいはイギリス流の適用除外制度（企業年金による公的年金の代行制度）の導入などが検討されることになる。

三 年金改正案と雇用との関連

今回の改正案と雇用との関連を調べてみよう。まず、在職老齢年金の取扱いに一部変更が予定されているので、この点から議論することにした。

1 在職老齢年金制度の変更

まず、六五歳以上の在職者を対象とした、いわゆる高在老はなくなり、六五歳以上の年金は在職していても減額なしの全額支給となる。そのかわり被保険者資格を失い、保険料を納めることもしなくなる。六五歳以上の高齢者に対するこのような取扱いは雇用保険制度の考え方と軸を一にしている。

六五歳以上全額支給という考え方は、厚生年金が退職年金（退職を要件とする年金）から老齢年金（老齢を要件とする年金）に切り替えられることを意味している。国民年金はもとと老齢年金であったので、厚生年金もそれに合わせる格好である。

ただし、六五歳になって高在老を受給しはじめる者の中には現職の社長や重役が少なくない。このような人びとは一般的には経済的にきわめて恵

まれている。年金は「世代と世代の助け合い」を具体化した制度である。この点を踏まえると、助ける必要性の乏しいこのような人びとに減額なしで年金を全額支給することは問題として残る。従来は二割減額でさえ過剰給付という批判を免れなかったからである。

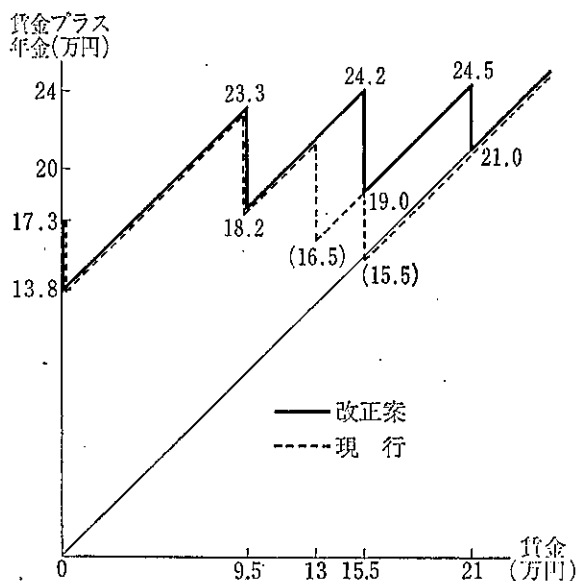
昭和五十九年の十月に発表された共済年金制度改革検討委員会の試案「共済年金制度改革の方」では、この点についてつぎのような措置を提案している。すなわち、六五歳以上であっても在職者であるかぎり加入者として取扱い一方、一定額以上の給料を受ける在職者（裁判官・自治体の首長・大学教授など）には老齢共済年金を支給しないとしている。この点は厚生年金と取扱いを異にしており、今後何らかの調整を迫られよう。

表 2 低在老における支給制限の緩和

	現 行	改 正 案
80%支給	9万 5,000円未満	同 左
50%支給	9万 5,000円以上 13万円未満	9万 5,000円以上 15万 5,000円未満
20%支給	13万円以上 15万円未満	15万 5,000円以上 21万円未満
支給停止	15万 5,000円以上	21万円以上

注：金額は標準報酬月額を表わしている。

図 1 低在老におけるノッチ問題



つぎに、六〇歳代前半の在職者を対象とした、いわゆる低在老は減額率の変わる標準報酬月額が部分的に調整されることになっている。表2をみると、年金の支給停止をうける標準報酬月額が現行では一五万五、〇〇〇円以上となっているが、改正案では二二万円以上に引き上げられる予定である。このような調整は、支給制限の部分的緩和を意味しよう。

ただし、このような措置がどの程度まで就労意欲を高めるかどうかについては、なお慎重な検討を要する。月額で一七万三、〇〇〇円の年金を受給する標準的な男子サラリーマンを例にとると、図1に示したように賃金プラス年金は月給九万円程度で二二万円前後に達し、それ以上は月給を二五万円超にしないかぎり所得増をほとんど期待で

きないからである。従来どおり年金の八割を受給しながら月給九万円程度で働くサラリーマンが低在老では少なくないと予想される。また、全額支給で年金月額が一三万円以上の男性サラリーマンの場合、六〇歳になると同時に勤めをやめてしまいう者も少なくないだろう（表1参照）。

2 共済年金受給者の再就職

共済年金受給者が民間企業に再就職した場合、原則として支給制限はこれまででなかった。このような取扱いは官民格差の代表例として、強い批判の対象になっていった。このような批判に慮えるため、近年の改正により共済年金は老齢年金の支給に所得制限を導入した。ただし、勤労収入が年額で六〇〇万円を超える場合のみに限って年金額の五割を支給停止するにすぎず、また支給停止の対象も月額一〇万円超の年金部分に限定されていた（国共済と地共済の間の移動は例外扱いとなっており、同一制度内の移動と同様に処理されている）。

今回発表された共済年金改革検討委員会の試案によると、共済年金受給者が再就職して他の被用者年金の加入者になる場合、給与所得が一定額以上のときは年金の一部が支給停止となる（ただし、三階部分は職域年金であるので支給停止の対象とはならない）。

支給制限の基準額については、今のところ細目が明らかでない。官民格差の解消が狙いであれば厚生年金における低在老の基準にそれを合わせる

ことが筋であろう。かりにこのような調整がなされ、しかも既裁定の受給者にもその適用が及べば、共済グループからの再就職は少なからぬ影響をうけると予想してよい。再就職者の多くが引退を決意し、また新規の再就職希望も激減しよう。このような意味において、新共済年金における所得制限の強化案はひとつの社会実験の可能性を秘めており、行方が注目される。

3 支給開始年齢の引き上げ

厚生年金に加入している女子の支給開始年齢はこれから一五年の経過期間を設けて五五歳から六〇歳に引き上げられる。すなわち昭和七年四月一日以前に生まれた女性の支給開始年齢は五五歳で従来と変わりが無い。しかし昭和七年四月二日以降に生まれた女性については三年に一歳ずつのテンポで支給開始年齢が引き上げられる（実際に五六歳支給となるのは昭和六十三年度からである）。女性の支給開始年齢が六〇歳となるのは昭和七十五年度からであり、昭和十五年四月二日生まれの者からその適用をうけることになる。

厚生年金においては保険料率にも男女間の格差があった。しかるに今日、支給要件や保険料率に男女間で差異を設けることは必ずしも合理的でない。すでに前回の昭和五十五年改正で保険料率における男女間格差の解消に向けて調整が開始されている。女子の保険料率は毎年〇・一%ずつ引き上げられているのである。今回の改正案では調整スピードを上げることが新たに提案され、毎年

〇・二%ずつのアップとなる。他方、支給開始年齢の男女間格差については前回改正時に解消に向けての調整が開始されなかった。今回、その調整が提案されたのである。

女性加入者の支給開始年齢を六〇歳まで引き上げると、五〇歳代後半女性の就労率は全体として上昇する可能性がある。今後の成り行きが注目されよう。

共済グループの支給開始年齢は昭和五十九年より五六歳となった。四年に一歳のペースで支給開始年齢を引き上げる手はずになっており、昭和七十五年から六〇歳支給となる予定であった。しかるに今回、共済年金制度改革検討委員会は支給開始年齢の引き上げを予定より早めることを求めており、昭和七十年からの六〇歳支給開始を提案している。

この提案は昭和七十年までに被用者年金の統合一元化を図るといふ政府のスケジュールに合わせるためのものである。私学共済・電電共済のふたつを除く共済グループは厚生年金グループからの財政援助を受けないかぎり、早晚、きわめて厳しい対応を迫られる。財政援助を受けるためには、支給開始年齢ばかりでなく、給付の算定方法や退職金も含めて民間サラリーマンと足並みを揃える必要がある。この意味において共済関係者、とくに組合サイドがどのように対応するか注目してみたい。

なお、共済グループの場合、支給開始年齢の引き上げは定年延長とパッケージになっているの

で、雇用から年金へのパトタッチに特別の問題は起こらない。

4 職業選択と女性の就労

サラリーマンの公的年金は、現役からOBへ、男性サラリーマンからサラリー・ウーマンへ、現在の成長企業から過去の成長企業へ、高賃金労働者から低賃金労働者へそれぞれ賃金を再分配することになる。

このとき、低所得に甘んぜざるをえない男性の場合、サラリーマンになれば高賃金労働者からの補助があり、また、報酬比例部分の給付も約束されるので、厚生年金保険料が国民年金のそれと比較して相対的に低い段階では、自営業よりもサラリーマンを選択した方が有利になる。標準報酬月額の新しいう限(六万八、〇〇〇円)は最低賃金との横ならみで決められたようであるが、料率設定ともからんで、このようなインセンティブ問題を発生させている。

さらに、サラリーマンの妻にあっては、専業主婦かパートタイマーか、パートタイマーかキャリア・ウーマンかの選択が年金制度によって間接的に影響をうけることになる。専業主婦かパートタイマーかについては、被扶養配偶者でいるかぎり、後者の方がトクになる。妻自身の所得税負担・健康保険料負担・年金負担のすべてを免れる一方、基礎年金は夫の拠出を通じて保障されるからである。女性パートタイマーの多くが被扶養配偶者扱いをうける月給の上限にはりつくような勤務

につく動きを強めるであろう。この意味で被扶養配偶者の認定基準をどのように設定するかが重要となる。

女性のパートタイマー化が促進されると、労働市場で競合関係にある高齢者の就労は現状よりさらに厳しくなるであろう。改正案はこの意味で予想外の副産物を生みだすおそれがある。

サラリーマンの妻がキャリア・ウーマンの場合、改正案によって基礎年金ひとつ分を失うことになるが、これはもともと過剰給付であったものをカットしたのであり、文句は言えない。既婚キャリア・ウーマンの場合、本人の所得税負担・健康保険料負担・年金負担がつく一方、給付は報酬比例部分の年金が三割つくだけなので、男性エリート以上に働くしか手がないだろう。女性労働は、仕事一本やりのキャリア組と被扶養配偶者扱いのパートタイマー組に二極分化する動きをいっそう強めると予想される。

5 二級障害者の雇用促進

二級障害者とは片手とか片足のない者を指し、労働能力を失っているとはいえない障害者のことである。改正案ではこのような障害者に対して年金制度加入前の障害を含めて障害基礎年金を月額で一律五万円支給しようとしている。

身体障害者の雇用は、労働省の推進にもかかわらず、今日きわめて不十分な状況にある。こうした中において障害基礎年金五万円の支給は、毎月五万円をつけて二級障害者を労働市場に送りだそ

うというものである。身体障害者でない者より月給が五万円安くてもよいから身体障害者を雇ってくださいと言っているのと同じである。同一労働同一賃金の原則からは少しはずれるものの、こうしたさげない配慮は結果的に二級障害者の雇用を促進させる可能性を秘めている。今後の成果を注目してみたい。

四 今後の課題

雇用問題との関連が少なくない以上、今後においても年金改革の動きから眼を離すことはできない。とくに厚生年金加入者男子の支給開始年齢の引き上げと弾力化をどのように実現するかという問題は避けて通れない。そこで、まず、この点から議論することにしよう。

1 厚生年金男子の支給開始年齢

厚生年金加入者男子の支給開始年齢が六〇歳に定められたのは昭和二十九年である。それ以降、今日までの間に二〇歳の者の平均余命は男子で六歳程度、女子で七歳程度も延びた。そのため、平均受給期間も男子が七〇%、女子でも四〇%ほど伸長した。かなり大幅な伸びである。他方、高学歴化の進行により、就職時の年齢(年金制度への新規加入年齢)は全体として上昇した。平均加入期間は従来より短くなってしまったのである。

拠出期間が短くなる一方で、受給期間が大幅に延びたのであるから、支給開始年齢を引き上げな

いとすれば、保険料負担を予定以上に引き上げるか、そうでなければ給付水準を大幅に切り下げるしか方法はないであろう。しかるに双方の選択肢はともに痛みが大きい。

選択肢として考えられる手段は、できるかぎり多く活用すべきだろう。そのようにすれば個々の選択に伴う痛みを相対的に小さくすることができるとは、痛みを分かち合うグループの広がりやその分だけ大きくすることができるとは、ある。

改正案では厚生年金の支給開始年齢を原則として六五歳とし、当分の間の措置として六〇歳からの支給が継続されることになっている。六五歳への引き上げをいつの時点で開始するかについては明記されていない。ただし、将来の保険料率の見通しを示したさいに、昭和七十三年度からの年齢引き上げ開始を仮定した数値が試算されている。次々回の改正を念頭に置いた仮定である。

年金の支給開始年齢を引き上げることが、かりに決まっても、実際にはかなり長期の経過期間が必要となる。また、支給開始年齢が現役引退年齢を意味しがちな厚生年金にとって、支給開始年齢の引き上げを先送りすることは、その間の年金給付費を膨張させ積立金の厚みをその分だけ実質的に削ることを意味しよう。その結果、年金負担の引き上げが予定以上に早められるかもしれない。あるいは、給付水準の実質的なしほり込みを必要以上に大きくしてしまうおそれもないとは言えない。このような意味あいを考えると、支給開始年

齢の引き上げにはできるかぎり早く着手することが望まれよう。

そのさい、支給開始年齢を弾力化するのもひとつの方法である。六〇歳からの減額支給を新たに設ける一方、部分年金・部分就労（パートないし非日勤の就労）の考え方を採用するという手もある。そのために現在の低在老を活用すべきであるかもしれない。あるいは、企業年金・退職金をつなぎ資金として大幅に衣替えしてもよい。いずれにせよ、その気になることが何よりも重要であって、いったんその気にならなければ必要な知恵はいくらでもでてくるはずではないだろうか。ただし、高齢者の雇用環境を併せて整備する（たとえばペナルティーつきの高齢者法定雇用率の設定とか各種の雇用開発給付金の拡充など）必要があることは、いうまでもない。

なお、支給開始年齢の引き上げは、現在六五歳までが目標となっている。しかし団塊の世代が年金受給者となる昭和八十年代の末において、六五歳支給開始で年金制度が維持できるかどうかは必ずしも明らかではない。アメリカでは二〇〇九年（昭和八十四年）からは六六歳、さらに二〇二七年（昭和一二二年）からは六七歳へそれぞれ支給開始年齢を引き上げることが決められている。アメリカの例を参考にすべきかどうかとも将来、検討されてしかるべきだろう。

2 雇用保険給付との併給問題

厚生年金と雇用保険は所管官庁が異なるため、

現在、年金給付を受けながら雇用保険からも求職者給付を受けているという例が少なくないと言われている。とくに六〇歳代前半で退職すれば、このような併給が可能となる現状は問題である。

高齢者に対する求職者給付は保険給付としての側面よりも社会保障給付としての側面が強い。したがって、それは年金給付と併給調整されてよいはずである。併給調整には事務処理の一元化が不可欠となるが、とりあえず六〇歳以上の求職者については年金受給を条件に求職者給付を支給しないことにしたらどうか。

なお、このような事務処理には社会保険番号制の採用が望ましい。一人一番号ですべてが整理できれば、プライバシーの保護が適切になされるかぎり、メリットの方がはるかに大きいはずである。

3 団塊二世の雇用不安

現役の稼ぎだす賃金の一部をサラリーマンOBが年金という形で受け取る一方、六〇歳代前半層の一部は雇用という形で企業を頼りとしている。また、三五歳以上の中年主婦もパートタイマーとしての就労の場を企業に強く求めている。こうした中で企業の人事担当者は企業内における団塊の世代の処遇に頭を痛めており、労働需給はこれからも当分の間は緩和の状態をつづけよう。

むしろ一九九〇年代は団塊二世を中心とした雇用不安の時代ではないだろうか。団塊の世代（一世）は昭和五十七年の出生力調査をみるかぎり平

均してすでに子供を二人強生んでゐる。団塊二世は昭和四十六年から四十九年にかけて毎年二〇〇万人強ずつ生まれてゐる。近年、高卒で新規に労働市場へ参入する者の数は毎年六〇万人前後であるが、団塊二世が高卒で労働市場に出てくる昭和六十五年からは毎年七〇万人を超えるであろう。高卒の就職率が必ずしも良好でない今日の事態を前提にすると、団塊二世高卒組の就職はかなり厳しいものになるだろう。他方、団塊二世の短大卒・大学卒についても雇用確保は決して容易でない

と推測してよい。新規学卒者(中卒高卒込み)のうち労働市場へ参入する者のピークは昭和六十年代の後半におとずれると考えられるが、その規模はおそらく今日よりも二〇万人以上多いだろう(この点の詳しい検討は別の機会に譲りたい)。

年金受給者・六〇歳代前半層の一部・中年主婦パート・団塊一世のすべてが企業を頼りとしてい

る中で、企業は雇用選別を一段と強めており、かなりの高度成長が甦らないかぎり、団塊二世の雇用不安は解消されなれないと思われ⁽²⁾。

(2) この点を昭和五十九年の十一月中旬に開催された一研究会の席上で指摘したところ、出席者の多大な関心を得た。なお日本経済新聞のコラム子は「大機小機欄」で、同様の問題を「団塊の世代、親子の対立」という観点から論じている(昭和五十九年十二月十三日付)。

ても不健全である。年金受給者をはじめとする各人が今後において企業への依存度を少しだけでも低めることができないうものだろうか。この点で知恵を出すことの重要性をとりあえず本稿では訴えておきたい。

補論——公的年金の本質について

年金制度はいずれにおいても、私的年金と同様に、積立主義を基本線とする制度として創設された。保険料は掛金と同じであり、給付は掛金納付の見返りであったはずである。しかるに積立主義の年金は、制度創設から二〇〜二五年たたないと満額年金(しかるべき受給要件を満たしている年金)とはならない。また、完全年金(加入可能期間が上限に達した年金)は制度創設後四〇年を経過しないと発生しない。この意味で加入期間が四〇年未満の年金は満額年金といえども経過年金(制度が完全成熟化するまでの過渡期にある年金)である。積立主義に基づく年金は完全年金とならないかぎり、本来、老後を保障するものとはならない。つまり、将来の老人は積立主義の年金によつて老後の安心を買うことができるが、経過年金の受給者は加入期間が短いため積立主義の年金では不十分な老後所得しか保障されない。あるいは、制度創設時にすでに高齢に達している者の場合、加入しようとしても加入できないために、積立主義に固執するかぎり年金は出ない。年金制度が創設されるということは、そもそも創設

時における高齢者や中年層者の老後所得をできれば年金で保障しようという切実な願いがあるからである。このような願いは、積立主義の年金ではまったたく、あるいは部分的にしか満たされない。この問題にどう対応するのか。

くわえて、積立主義の年金制度は老齢による生活のリスクを同一世代内部でプールしようとするものである。すなわち、同一世代の中で寿命の短い者が寿命の長い者を助ける仕組みが、この制度にほかならない。高齢者の扶養が一般に親族の手によつて私的に行われていたときに、このような特徴をもつ年金制度が創設されると、若い世代は「二重の負担」を背負うことになる。すなわち、若い世代にとつて自分の両親や祖父母を私的に扶養しなければならぬことに変わりはなく、しかも年金制度の創設によつて自分の老後は子供や孫に頼らずに自分(または自分の世代内部)で準備しなければならぬからである。このような二重の負担は、戦争中のような国家の非常時にしか強行できないだろう。平時においては二重の負担に対する抵抗が強いため、制度を創設することは保険料負担を低く設定しないうかぎり困難となる。しかし、低負担のままでは自分の老後に必要となる最低限の資金さえ自分で稼いだすことができない。そこで止むなく、経済成長の進展に伴つて各人の負担能力も徐々に上昇するという考え方にたつて、年金保険料を段階的に引き上げてゆくという選択が行われやすい。日本では、戦後、企業にしても個人にしても負担能力は底をつき、そ

の後にしても負担能力については悲観主義が支配しつづけたのである。

積立主義の年金を創設しようとする、給付と負担の両面におけるこのような問題をどうしても避けて通ることができない。日本では、制度創設当初の時期がちょうど戦後処理のときと重なったため、問題はいつそう深刻となった。制度創設時の中高年齢者に対する経過年金の給付改善を求める声はきわめて強く、その大幅改善は特例給付（拠出分に対する特別の上乗せ給付）として明確に意識される場合と意識されない場合を問わずに「やれゆけ、それゆけ」という形で制度改定のために実現したのである。

それでは、低負担のまま高給付がどうして可能となったのか。制度創設から当分の間は、経過年金の受給者しかいない。しかもその数は被保険者数（保険料の拠出者数）よりはるかに少ない。このとき、低い保険料負担のままでも、つぎの世代の納める保険料を流用すれば経過年金の給付水準を引き上げることができる。日本で行われたのは、この流用であった。

つぎの世代が拠出する保険料が完全に積立てられずに、前の世代の年金給付改善のための財源に充当されるようになると、年金制度はもはや積立主義を維持できない。年金制度は前後の世代が助け合う制度に徐々に切り替えられてゆく。日本では積立金が低利でしか運用されなかつたため、この動きがいつそう促進された。

このように公的年金を積立主義の考え方に基づ

いて創設することにはもともと無理があった。公的年金は、ほぼ創設当初から世代と世代の助け合いという形で運営しなければならぬ宿命を負っているのである。

公的年金が世代と世代の助け合いを基本線とする賦課主義の考え方に基づいて運営されざるをえないのは、このように積立主義の年金では負担と給付の両面において創設そのものに問題があるからであって、スライド制を採用したからでは必ずしもない。この意味において公的年金の本質はスライド制にあるわけではないのである。むしろ強制力を担保とする世代と世代の助け合いこそ、その本質を見出すべきであろう。具体的には、強制的な賃金再分配の機構として公的年金は機能している。

このような観点からすると、年金のスライド制は再検討すべき余地がある。ただし、その点の究明は、別の機会に譲りたい。

参考文献

- 高山憲之「年金改正案を検討する」『週刊東洋経済』（近代経済学シリーズ七二号）、昭和五十九年十二月。
 高山憲之「日本の年金政策」『季刊現代経済』五八号、昭和五十九年六月。
 J・ローザ編『年金・崩壊の危機』（高山訳）、東洋経済新報社、昭和五十八年。

