

日本労働年鑑 第51集 1981年版  
The Labour Year Book of Japan 1981

特集 定年制・年金問題

その2 年金問題

2 公的年金の現状と問題点

次に現行の公的年金について、さしあたり厚生年金、共済年金、国民年金の三大制度を中心に、その実態と問題点をみておきたい。

厚生年金

一九七九年三月末現在の実状を列挙すると以下のとおりである。

被保険者数は、二四一八万人(うち男一六五三万人、女七五二万人)で、全平均の標準報酬月額は一六万四〇三八円となっている。保険料率は男九・一%、女七・三%(これを労使で折半負担)。国庫負担は事務費の全額と給付費の二〇%(ただし、坑内夫は二五%)。老齢年金の受給権者は一六四万人、一人当たり年金月額は八万二六九九円。通算老齢年金の受給権者は一〇二万人、一人当たり年金月額は二万三五五三円。遺族年金の受給権者は九一万人、一人当たり年金月額は四万二〇二一円である。

この時点でのモデル年金(二八年加入、平均標準報酬月額一三万六四〇〇円、妻あり)は、一〇万四四八三円。障害年金・遺族年金の最低保障月額は三万八五〇八円であった。年金額のスライドは、七六年改定を基準にして、七七年に九・四%、七八年に六・九%、七九年に三・四%。この三年間で二〇・七%のスライドが実施されている。したがって、八〇年三月時点で、さきのモデル年金は一〇万七八五八円になっている。また、障害年金・遺族年金の最低保障月額は三万九八三三円になっている。なお、年金積立金は、八〇年三月末で二三兆四〇〇〇億円程度に達すると見られている。

共済年金

一九七九年三月末現在の実態は、以下のとおりである。

国家公務員共済組合の適用者数は一一七万人、地方公務員等共済組合は三一四万人、公共企業体職員等共済組合は八〇万人、私立学校教職員共済組合は三〇万人、農林漁業団体職員共済組合は四七万人になっている。一人当たり平均標準報酬月額は、国家公務員一七万二七九八円、地方公務員一八万五九〇一円、公共企業体一六万七三〇〇円、私立学校一七万六一五四円、農林漁業団体一四万七三三〇円になっている。掛金率は、国家公務員一二・二五%、地方公務員一・二%、公共企業体一一・四%~一四・七%、私立学校九・八%、農林漁業団体九・八%。国庫負担は、国家公務員の場合、事務費の全額と給付費の一五%相当額である。地方公務員の場合、事務費の全額と給付費の一五%相当額は地方公共団体の負担になっている。公共企業体の場合は、これが各公社(国鉄、専売、電電)の負担になっている。私立学校および農林漁業団体の場合は、事務費の一部と給付費の一八%である。このほかに定額補助がある。

退職年金の受給権者および一人当たり年金額は、国家公務員は二五万人で月額一一万五三三

〇円、地方公務員は四八万人で一二万九四二五円、公共企業体は二五万人で一二万四九三七円、私立学校は九〇〇〇人で九万四一一五円、農林漁業団体は五万人で七万八九三〇円である。共済年金間にも大きな格差がある。各共済年金の積立金は国家公務員二兆一〇五四億円、地方公務員五兆六〇〇〇億円、公共企業体一兆一二五九億円、私立学校三〇八二億円、農林漁業団体四九九〇億円となっている。

共済組合の退職年金の支給開始年齢は、五五歳であるが、七九年一二月末に開かれた第九一回通常国会の冒頭、八〇年七月を基点に経過措置を設けて、これを六〇歳に引き上げることがきめられた。同時に、高額所得者にたいする年金の一部停止、減額退職年金の改定、退職一時金等の廃止、公的負担の特別措置なども可決された。

退職年金の支給開始年齢引き上げについての経過措置は、以下のとおりである。

(1)八〇年七月一日時点での年齢が五二歳以上のものについては、現行どおり五五歳を支給開始年齢とするが、四九歳以上のものは五六歳から、四六歳以上のものは五七歳から、四三歳以上のものは五八歳から、四〇歳以上のものは五九歳からとする。また、(2)減額退職年金の支給開始年齢は、前記の年齢に達する五歳前(五〇～五四歳)からとする。なお、(3)勤奨退職による減額退職年金の支給開始年齢は、前記の年齢区分または退職年金の受給権発生時期の区分(八三年六月末、八六年六月末、八九年六月末、九二年六月末、九五年六月末まで)に従って、それよりもさらに五歳早い年齢(四五～四九歳)からとする。

また国家公務員については、このほか六〇歳定年制の導入、退職金の「合理化」が具体的な日程にのぼっている。そこでつぎに、以上に関連して、「官民格差」問題をとりあげておきたい。

## 「官民格差」論とその問題点

七六年の年金改定時から、年金の「官民格差」、「官間格差」論が活潑になってきた。しかも財政再建、行政改革がとりあげられるようになって、それはいつそう活潑に展開されるようになった。

それら「官民格差」論の内容は—

(1)退職年金の支給開始年齢が、民間の厚生年金よりも五歳早いこと

(2)減額退職年金の制度があること

(3)共済組合の退職年金は、文字どおり退職が前提になっている。したがって受給権者が民間に再就職した場合、賃金と年金は併給され、厚生年金のように在職老齢年金の制限がないこと

(4)年金水準が相対的に高い、などである。

ではこれらの主張をどうみたらよいか。まず、共済年金は昔の恩給期間を引き継いだものがある。また、民間の企業年金に相当する労務管理的な要素もふくまれている。中小零細企業をかかえた厚生年金に比べて、標準報酬月額が相対的に高い。掛金の徴収方法がちがひ、相対的に高い保険料を今日まで支払ってきている。「官民格差」論の場合、こうした実態が考慮されていないか、ないしは無視されているという問題がある。

さらにいえば、共済年金は高水準でけっこうな制度である、とPRされてきたが、厚生年金が七六年改定で、いわゆる「五万円年金」になったとき、逆転現象が生じた。低賃金で加入期間の短かい公務員の場合、厚生年金よりも不利になる人が出てきた。そこで、これを契機に、厚生年金方式で年金額を算定する「通年方式」(特例ルールなどとも呼ばれている)が導入されたのである。そして受給

に当たっては、共済年金本来の一般方式か、「通年方式」か、いずれか有利な方を選ぶことになった。いまでも高級官僚や一部の管理・監督職をのぞけば「通年方式」を選択した方が有利な人が多い。

また、共済年金のなかには国鉄共済などのように、年金財政が極度に窮迫しているところがある。総じて共済年金は、被保険者にたいする年金受給者の占める割合を示す「成熟度」の高いところが多い。積立金もたなかった多数の恩給公務員の期間通算や軍人、軍属期間の通算など、国がおこなうべき財源措置や戦後処理の代行を共済組合に肩代わりさせられているからである。共済組合の場合、国庫負担は少なく、また、これが地方公共団体や公社の負担になっている。こうした諸条件をぬきにして、単に年金額だけを比較し、「官民格差」を論ずるのは必ずしも当を得ていないと考えられる。

日本労働年鑑 第51集 1981年版

発行 1980年11月25日

編著 法政大学大原社会問題研究所

労働旬報社

\*\*\*\*年\*\*月\*\*日公開開始

---

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1981年版(第51集)【目次】 次のページ → ■  
日本労働年鑑【総合案内】

---

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)

---