

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

4 企業年金問題

企業年金の種類と現状

企業年金は大別して、(1)国税庁所管の税法上優遇措置を受ける税制適格退職年金、(2)厚生省所管の厚生年金の老齢年金の給付の一部を代行する厚生年金基金(通称、調整年金)、(3)各企業が独自におこなっている自社年金の三つに区分できる。適格年金は国税庁の承認、調整年金は厚生省の認可を必要とし、それぞれ適格の要件を具備していなければならない。とくに、年金積立金は社外の金融機関で管理運用されることになっている。企業が支払う年金の掛金は、損金に算入され、税制上優遇措置が講じられていることなどが、自社年金と大きく異なるところである。

適格年金には生命保険会社と保険契約を結ぶ保険型と信託銀行と信託契約を結ぶ信託型の二つがある。保険型は中小零細企業、信託型は中堅、大企業を主な対象としている。八〇年三月末現在、適格年金の承認件数は保険型五万三五〇七件、信託型五九七五件、計五万九四八二件になっており、加入者は約五〇〇万人になっている。

一方、調整年金の基金設立数は九八三基金、加入員数は約五七一万人になっている。その内訳は、企業が単独で基金をつくる単独設立が三八四基金、同一資本系列の関連企業で基金をつくる連合設立が三六四基金、同業種の多くの企業が集まって基金をつくる総合設立が二三五基金になっている。調整年金には、厚生年金の老齢年金の報酬比例部分の給付を代行する代行型と、この代行部分に企業独自の年金を上積みする加算型、企業独自の年金であるが、このなかに代行部分が包含されている共済型の三つのタイプがある。いずれの場合も、報酬比例部分の給付を上回る一定のプラス・アルファをつけることが条件になっている。九八三基金の設計タイプ別内訳は、代行型四五六基金、加算型五一八基金、共済型九基金になっている。

自社年金には、戦前・戦後に主として有名大企業でつくられたものがあるが、その実数はつかまされていない。適用者数は一〇〇万人程度と推定されている。

企業年金には、老後の所得保障としての年金支給を目的にした本来型のものと、退職一時金の年賦払いの形式をとるが、一時金で受給することを認める選択制の代替型がある。また本来型と代替型を組み合わせた併給制のところもある。費用負担の面からみて、労働者が掛金の一部を負担する拠出制と全額事業主負担の無拠出制がある。本来型には拠出制、代替型には無拠出制が多い。

企業年金の問題点

退職一時金の場合、企業は、全従業員が自己都合退職でやめたときに必要な退職金総額の四〇%相当額(八〇年四月以降)まで、利潤のなかから退職給与引当金を設けることができる。免税措置である。適格退職年金や調整年金の場合、企業が拠出する掛金は損金算入されて免税になる。

退職一時金よりも年金化して、損金算入の免税措置を受けた方が、企業にとって有利という税制面から、退職金の年金化が進行しているのが現状である。しかし、退職給与としての内容、実態としては、一時金支給の代替型が圧倒的に多い。現状では、労働者は、住宅取得や結婚資金・学資など子どものための費用、転業資金などに充当するまとまった金を必要としているからである。現に年金受給資格者の大半は、一時金での支給を選択している。いま一つ、企業年金には年金額にスライド制がなく、インフレによる目減りを労働者は計算に入れているからである。

企業年金は、公的年金とちがって、企業はいつ倒産するかも知れない、そうした場合にも約束した給付は確実におこなえるように十分な積立金を保有していなければならないという制約がある。年金財政上は、完全積立方式を採用しなければならないことになっている。ここが公的年金とちがうところであり、年金額にスライド制が導入できない大きなネックになっている。公的年金の給付の一部を企業年金で代行するという調整年金は、もともと財政方式の異なる制度を結びつけようとしたところに出発点から問題があった。したがって、調整年金では、年金額のスライドや年金算定の基礎になる古い標準報酬月額の見直しによる追加費用は、基金で面倒がみきれず、厚生年金本体のほうに依存している。時日の経過にともなって、その部分が拡大しているという矛盾がある。最近、企業年金の実施企業、適用労働者は拡大しているが、スライド制に見合う年金額見直しの制度をもつ企業、その適用をおける年金受給者はほんのひとりにぎりにすぎない。

こうした企業年金の限界、矛盾を解消するために、厚生年金連合会は、七八年二月、「企業年金問題懇談会」を設置、八〇年四月からは「企業年金基本問題研究会」を発足させ、これからの企業年金のあり方を検討している。

一方、厚生省、労働省も企業年金のあり方について、ようやく具体的な検討に入る動きをみせている。

## 定年延長と退職金の年金化

特集＝その1「定年制」の項でふれたように、労働省が八〇年一月におこなった「昭和五五年雇用管理調査」によれば、一律定年制を実施している企業では、五五歳定年は三九・五％に低下、一方、六〇歳以上を定年年齢とする企業はこれを上回る三九・七％になった。このように定年延長は徐々に進行しているが、政府が七九年八月に決定した「新経済社会七カ年計画」、これを受けた「第四次雇用対策基本計画」がめざしている「昭和六〇年度までの六〇歳定年が一般化するよう努める」という目標は、さらに先にずれ込む様相が強まってきている。いま基幹産業や大企業の労使間での話合いの動きをみると、六〇歳定年が文字どおり実現するのは、昭和六三～六四年にメドが置かれているからである。また、厚生年金の支給開始年齢六五歳への引き上げも、この辺を基点にした実施が目安とされている。

定年延長と関連して問題にされているのは、年功序列賃金体系の見直し、退職金の「合理化」、退職金の年金化である。退職金の水準は、「第二基本給」の導入、退職金の定額制、退職金算定基礎額の別建て制などによって、賃金水準の上昇率とその乖離が年々拡大している。モデル定年退職金をみると、退職時月収換算の支給月数は低下する一方である。定年退職者は年々増加し、企業の退職金負担はますます増加するので、これを抑制する措置が強まっているからである。

最近の特徴は、退職給与引当金の限度額が五〇％から四〇％に引き下げられたこと、企業も定年延長にせざるを得なくなってきたことなどから、退職金の一部を取り崩して年金化する動きが、基幹産業や大企業のみならず、全産業、企業規模の大小にかかわらず強まってきている。企業

年金に移行することによって、退職金負担の平準化、軽減化をはかる一方、免税の優遇措置を活用することに着目しての動きである。しかも退職金の「合理化」、年金化は、退職金水準の凍結、すなわち定年の延長期間にたいする退職金の不払いなどとセットになっているところに大きな特色がある。

定年延長になれば、老後の所得保障を必要とする期間は、それだけ短縮される。公的年金水準は上昇しているので、これを補完する企業年金があれば、老後の所得は一応満たされる。最近では持家政策の推進で、在職中に住宅を確保するケースが多くなった。定年延長になれば、子どもの教育費負担もその間で処理できる。要するに、退職金の性格は一変したというのが、経営者側があげる大きな根拠である。もはや退職一時金を必要とする諸条件は解消されつつあるので、これからは、公的年金を補完する企業年金でもって、老後の所得を考えればよい時期にきたというのが経営者側の見解である。

## 労働者の要求と危惧

こうした経営者側の主張にたいし労働者側はどうか。退職金水準の相対的な低下、インフレ、物価上昇による実質的な退職金の目減り、住宅取得や子どものための費用等に関して、一時金を必要とする情勢はいつこうに改善されていないことなどから、労働者の退職金水準引き上げの要求はいぜんとして強い。

また、退職金の年金化にともなう一時金選択に関する制限の強化、スライド制のない企業年金にたいする労働者側の不安も大きい。企業には年金化にともなう見返りはあるが、労働者にはそのメリットがないという不信もある。しかし、一方には定年延長はぜひ獲得したいという根強い要求もある。定年延長をかちとるためには、一定の譲歩はやむを得ないというジレンマに陥っているのが、労働側の置かれている状態である。

公務員の共済年金は、経過措置を設け支給開始年齢が六〇歳に引き上げられることになった。これを突破口に、厚生年金の支給開始年齢六五歳への引き上げも具体的な日程にのぼってきている。労働者にとっては、たとえ六〇歳定年が実現しても、なお公的年金の支給開始年齢との開き、その空白期間についての不安は残る。将来についてははっきり展望がもてないもどかしさもある。最近の企業年金の設計には、六〇歳あるいは六五歳までの給付を厚くする「つなぎ年金」的な性格をもたせたものが多くなった。政府もそうした設計組み替えを行政指導している。しかし、そうした措置で抜本的な解決、労働者の不安解消になるのかどうか、注視しなくてはならない大きな問題である。

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>)

---