

高齡化社会下の基本的問題

並 木 幸 雄

目 次

- (一) 高齡化社会への警鐘とその意味するもの
- (二) 定年制問題に対する環境条件
- (三) 所得保障への指向
 - (1) 所得保障の一環としての企業年金
 - (2) 国家保障の周辺
 - いわゆる「制度審」の建議書を中心に——

(一) 高齡化社会への警鐘とその意味するもの

昭和四十八年のいわゆるオイル・ショック以来、わが国の経済は低成長への転換期を迎え、爾来それに伴う経済環境も著しい変貌を余儀なくされ、かつ社会的変革をも経験してきたのであるが、日本経済が重化学工業を原動力として他の先進諸国に類例をみない大きな波動を誇りげに描きながら成長している間に、他面、人口動向はといえば環境諸条件の変化の中で、いうところの人口論的純再生産率において昭和三〇年代縮小再生産のポテンシャルを示すに至っていたのである。即ち、昭和二十二～四年の「団塊の世代」といわれる出産ブーム^①後の急激な少産少死型の構造は、

欧米諸国が一九世紀半ばから一九三〇年代にかけて経験したいわゆる人口革命 (demographic revolution) を、わが国では死亡率の低下において約半世紀、出生率の低下については僅々二〇年という極めて短期間に進展させるに及んだのである。従ってそれは高齡化社会への指向性を将来的に顯示する契機と、社会問題として国民生活の行手に動揺心を与えるかの如きインパクトを供する要因を呈し、それ故われわれ日本国民に警鐘乱打、高齡化途上の周知を徹底するものとして世に大きな関心を投げかけるに至ったのである。

凡そ、出生率と死亡率が概ね不変状態を持続することは高齡化社会 (aging society) より「高齡社会」 (aged society) への逐次転換を意味するのであるが、通常人口の「高齡化」 (aging of population) とは、基本的には死亡率の低下による平均寿命の延長に依拠し、従って高齡者自体が増加して行く過程での人口構成の絶対的高齡化と、更に出生率の低下に基づく青壮年層の人口割合とが、高齡者の人口割合に対し停滞化して行く人口の相対的高齡化という二つの現象側面、即ち人口動態が多産多死型構造→少産少死型構造への接近的移行により人口の高齡化が確実に進行・伸展して行く姿であって、それ故わが国の加齡化現象は、戦前・戦後を通じて多産多死型→多産少死型を急速度に経過し、上述の如く戦後とりわけ昭和二〇年代後半から、しかもそれ以降、短期間に少産少死型構造の人口動態に著しく推移せしめてきた。^②「人口転換」 (demographic transition) といわれる所以をここにみるのである。既に安定人口理論の論理的証明のなすところでもあるが、必然その衝撃的反映は現在の労働力人口の急速的高齡化、それ故の老齡化率の昇進を結果付け、いわゆるピラミッド型→つり鐘型、更には逆ピラミッド型という人口構成をも予測させる前兆的動向下に、今や立たされることになったといえよう。

然るに、日本人の平均寿命 (expectation of life at birth) の推移は戦後の昭和二十二(一九四七)年、男女ともいわゆ

第1表 65歳以上人口の推移
(10月1日現在、53年は9月15日現在)

年次	総人口(万人)	うち65歳以上 (万人)	従属人口指数	老年人口指数
大正 14	5,974	302(5.1)	71.7	8.7
昭和 10	6,925	322(4.7)	71.1	8.0
22	6,810	374(4.8)	66.9	8.0
30	8,928	475(5.3)	63.1	8.7
40	9,827	618(6.3)	46.8	9.2
50	11,194	887(7.9)	47.6	11.7
51	11,309	920(8.1)	48.0	12.0
52	11,415	956(8.4)	48.4	12.4
53	11,516	990(8.6)	48.5	12.8
60	12,233	1,191(9.7)	48.5	14.5
63	12,476	1,298(10.4)	47.2	15.3
68	12,854	1,546(12.0)	48.0	17.8
70	13,007	1,650(12.7)	48.8	18.9
80	13,647	2,108(15.5)	56.2	24.1
90	13,872	2,571(18.5)	61.5	29.9
100	13,949	2,527(18.1)	59.9	29.0

(注) ▽65歳以上人口のカッコ内は総人口に対する比率、％
▽従属人口指数＝(15歳未満人口＋65歳以上人口／15～64歳人口)×100
▽老年人口指数＝(65歳以上人口／15～64歳人口)×100

(資料)大正14年，昭和10年，30年，40年，50年は国勢調査人口，22年は臨時国勢調査人口，51～53年は推計人口，60年以降は厚生省人口問題研究所「日本の将来推計人口—昭和51年11月推計」の中間推計値。

〔出所〕『日本経済新聞』昭和53年9月15日

る“人生五〇年”を超え、以後医学、保健衛生、環境衛生の進歩・改善等と相俟って延命化し、四十五年遂に高齡化社会圏域に突入—国連の示す総人口に対する六十五歳以上のいわゆる老齡人口の比率が七・一％に到達—し、第1表が示すように、昭和六〇年代前半には一〇％という大台に達するものと予測^③されている今日でもある（なお国連では、四％以下“青年国家”〈young country〉、四～六％台を“壮年国家”〈adult country〉、七％以上の国家を“高齡国家”〈mature country〉と定義付け）。その際、わが国は欧米諸国の水準への接近度がますます急を告げ、

国民十人に一人は六十五歳以上といういわゆる超高齢化社会へ到達し、しかも本年度総理府（統計局）の発表が示しているように（第1表）、昨年度推計をにわかに上まわった急伸的テンポを示す趨勢が予測されることを想う時、当該問題は将来事象のものではなく、現実の社会問題の提起であることの認識を欠如してはならない由由しき時代にさしかかっていることを、心悸高進の思いで受け止めねばならないであろう。既に、長寿国日本といわれるに至っているわが国の平均寿命は、厚生省の「簡易生命表（五十二年）」の発表（本年七月一日）によれば、男性七二・六九歳、女性七七・九二歳というスエーデンを凌ぐ名実ともに世界最長寿国に達し、^④所詮かかる状況に視点をおく時、層一層の感を強く

第2表 人口の年齢構成・世帯規模

	実数				構 成 比						
	昭和 35 年	45 年	55 年	(参考) 125 年	35年	45年	55年	(参考) 125年	アメリカ 47年	西独 46年	フランス 46年
総 人 口	千人 93,419	103,720	118,012	144,819	% 100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
年少人口(0～14才)	28,067	24,823	29,323	28,141	30.0	23.0	24.8	19.4	27.2	23.0	23.8
成年人口(15～64才)	60,002	71,566	78,362	90,502	64.2	69.0	66.4	62.5	62.8	63.6	62.7
老年人口(65才～)	5,350	7,331	10,327	26,177	5.7	7.1	8.8	18.1	10.0	13.4	13.5
普通世帯当り人数	人 4.54	3.69	3.32								

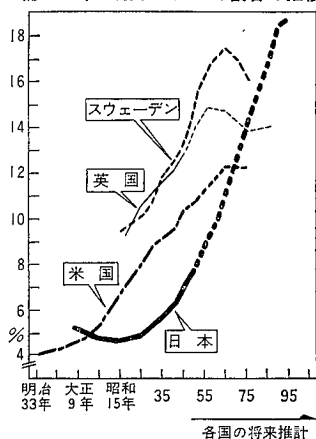
(注) 人口予測は人口問題研究所中間予測値（50年2月推計）によった。
 【出所】経済企画庁編『昭和50年代前期経済計画』昭和51年94ページ

覚えるのである。

さて、わが国の人口動態は明治五年に約三、五〇〇万人、敗戦時の昭和二十年には七、二〇〇万、昭和四十三年には一億人を超え、今日約一億一、五〇〇万に達しているが、先にも指摘した通り出生率の減少や死亡率の低下傾向と相俟って、今後老齡人口 (old age population) の推移は絶対的にも相対的にも伸展の一端を辿って行くことは不可避と予測される現在、世界水準に比較して老齡人口比率はなお「壮年期」、従って諸外国のほぼ中間値に位置するというわが国の人口動態ではあるにせよ、第2表が示すように、生産年齢人口(表では成年人口)も対総人口比に占める割合は、昭和四十五年の六九%をピークに減少に転じつつあることを鑑み合せる際、畢竟重要なことは、欧米諸国に比して極めて急ピッチな進行状況におかれているということに留意したい。

第1図

主要国の
総人口中65歳以上人口の割合の推移



〔出所〕『日本経済新聞』
昭和53年9月15日

学会議^⑤(八月二十日から五日間)でも報告されているように、老齡人口比率が八から一四%に上昇する際に、フランスは一二五年(一八八〇→二〇〇五年)、スウェーデンは〇年(一八九五→一九七五)、西ドイツ六〇年(一九三五→一九九五年)イギリス四五年(一九三五→一九八〇年)、アメリカにおいては今後一%強が最高値で、そこまでも四五年(一九五〇→一九九五年)との予測がなされているのであるが、これに対しわが国では僅々二十五年のスピ

ードでその域に達することになる（詳細は第1図へ趨勢的資料としてVを参照されたい）。それ故、ここでは次の事柄に傾注しておく必要があるろう。「欧米諸国は、その長い資本主義の展開・発展とその成熟化の歩みのなかで、今日の老齡化社会に到達し、その到達のなかで私的扶養体制から社会的扶養体制への移行とこれに伴う総合的な老齡保障制度の形式を試みてきた。これらの欧米諸国の老齡先進国は、その老齡化社会への施策の展開・発展にもかかわらず、社会的存在としての、生きた人間としての、人權主体としての老人の生き方、生存權、生活保障のための施策の模索をかさねている状況にある」^⑦ということ、即ちこれである。「福祉国家」へのアプローチ、そこでは「低福祉・低負担」、「高福祉・高負担」等の問題も存在するが、模索過程の中の一事例として、アメリカの民間企業では一九七八年四月に、二〇人以上規模の企業においては、年齡のみを理由として労働意欲のある労働者を七〇歳までは解雇不履行という条項を盛り込んだいわゆる「年齡による雇用差別禁止法」の改正法が成立したし、ヨーロッパ諸国でも一九七四・七五年の不況に際して、この種の範疇としての解雇制限制度の機能強化が、法律あるいは協約によって施行されているのが実情である。

いずれにしても、わが国においては高齢化社会の到来と、それ故の警鐘がなされるのも、かかる速度が欧米諸国に比較して約一・五〜四倍弱の異常な速度、従って一〇%の上台を超える日が足音をたてて確実にやって来るとの予測と、社会問題として緊急的対策が必要と考えられるからに他ならない。日本の高齢化は、如何なる国も経験したことのない急速度で進行し、到達する先は、未だ如何なる民族も未経験の「超高齡化社会」なのである。

このように、高齢化社会は確実に、剩え駆け足で到来しようという推定、しかも今後もお鈍化作用を継続するであろうと看做されている低迷經濟、それ故に、国民一般は經濟的・社会的・精神的衝擊を受け、世に社会的問題とし

て波紋を投げかけることの必至性、由つてそこでは既に推進途上にある中高年齢層の急速な高齢化率の増大を含め、老齢福祉の対象者、被扶養人口の急増による社会保険の柱としての医療・年金保険の財政規模の拡大とそれに伴う原資の逼迫、生産年齢人口への加重的税負担増など枚挙にいとまを与えない。それ故、「高齢化社会が、今後の重大な社会経済問題として注目され、大きな論議をよんでいるのは、たんに総人口の年齢構成が高齢化しているという人口動態的な事実だけによるものではない。人口高齢化がその過程で社会構造や経済構造に大きなインパクトを与えるものと予想されているからである。稼得能力を喪失した高齢者が増加すれば、社会全体の生産力を相対的に低下させ、若い年齢層への扶養の負担が重くなることは、ほとんど避けられない」^⑧事実と、既に行政上緊急課題とすべきそれへの対策を熟考かつ実施すべき段階であるにもかかわらず、「これに対する適応過程の遅れや錯誤が社会的緊張の大きな原因となる惧れ」^⑨を払拭すべき英断決意が遅々たるものに止まり、恰も何等痛痒を感じざるかの如き遅速的行政・国策を憂慮せねばならぬほどの消極的な態度にも、問題化されねばならない原因が存在することも否定し難い事実である。ドラッカーはいう、「二〇世紀において、経済政策と社会政策の中心問題は、階級間の所得の分配、すなわち富める者と貧しき者との間の所得の分配の問題であつた。しかし今後、所得の分配に関する問題は、就業者と高年退職者との間の問題になってくる」^⑩と。当然ここでも社会保障の機能、即ち①生活保障、②所得再分配、そして③としての貧困の防止の機能が前提となっていなければならないことはいふまでもない。

しかして、高齢化社会、それは窓際の日々、雇用不安、年金崩壊の危機感を醸成するものであり、こうした不確定な老後に如何に労働者もしくは一般国民に対応し、かつ如何に自立自助の経済的基礎を創造・構築すべきか、わが高齢化社会国日本にとって重大にして深刻な問題そのものである故に、敢て臆述を試するのである。それ故、「この問

題は、イデオロギーを超えた各党の最大の課題である。協力して知恵を出し合う」べき性質のものであり時代の到来ともいえよう。^⑩

かくして、老後の生活に対する老齡保障の支柱たる手段は、「相互扶助」の精神に準拠した「世代間の孝行」といわれる年金制度に必然関心が寄せられるが、さりとて、それが一切の保障手段であるとはいい難いことも銘記すべきである。もちろん言及するまでもなく、国民が国に期待するものは、社会保障及び社会福祉の増進、とりわけ年金制度の充実化は現在の中高年層にとってはもとより若年層に至るまで重大関心事であり、大きな願望であることもまた確かである。だが公的年金制度に限ってみても、周知の如く「タテ割り」型の不整合性、それ故の制度間格差（官営部門、民営部門間、あるいは官民部門間の格差など）、財政事由による支給開始年齢の繰り下げ傾向など極めて厳しい実情が約束されているに過ぎないのであり、また自己努力に基づく在職中の金融資産貯蓄等にも限界（或る場合には負の貯蓄も存在）が生ずる。^⑪最近論議を呼びつつあるいわば人の不幸もしくは早期死亡を期待するかの如き「トントン年金」に対する老後生活設計にも倫理感が伴わず、許せる範囲内での労働への再就職もまた厳しい。即ち、労働市場での有効求人倍率も悪化状態に描かれている。ドラッカーは書いている、「われわれは高齡退職者に対して、機会の平等を与えなければならない。現在のように彼らから働く権利を奪うべきではない。しかしそれでもなお、問題の解決は、たんに先に延ばされるだけであるにすぎない」^⑫と。心すべき示唆でもある。更にまた、社会的背景としての扶養意識は時代の流れとともに私的扶養から社会的扶養への拍車をかけ、従って家族制度の変革、親族扶養意識の減退、核家族化への進展と、かてて加えて産業や就業構造の変化、住宅事情の窮迫など周章狼狽的難問は枚挙にいとまを与えない。高齡化社会への急速な移行段階においてそれが何をもたらし、何を意味するか、一般国民も焦眉の急として

熟考すべき事柄と時期でもある。今後、人口の高齢化が急速に進むためそれによってもたらされる諸問題への対応が迫られよう。このため、中高年齢層に対する雇用対策の推進や年金を中心とする社会保障の充実等を通じて、老後生活の基盤を整備する必要があると痛感される。

註

① 岡崎陽一『高齢化社会への転換』広文社、一九七七年、二八～二九ページ参照。

戦後最大の人口問題は過剰人口問題であったが、原因の一つは海外にいた軍人、軍属、及び民間人の引揚げに由るもので、敗戦以後昭和二十五年九月までに海外からの帰還引揚者は六二五万にのぼり、この間に国外に退去した凡そ一四〇万の外国人を差引いても五〇〇万かい流入超過。他方、もう一方の原因はベビー・ブームで、昭和二十二～四年まで年々二六〇万以上の出生が続き、この間の普通出生率は三三・三四％という高さであり、またこの三年間の出生数は八〇六万にのぼり、この間の死亡数三〇三万を差引いても五〇三万の純増加（自然増加）であったという。これは結局「産みすぎの現象」（注記）だともいう。

② 『同右』二八ページ参照

③ 厚生省人口問題研究所の推計（五十一年十一月）によると、わが国の人口は西暦二〇〇〇年には一億三、三〇〇万人、半世紀後の二〇二五年には一億三、九五〇万人に達し、人口静止状態を迎えると予測されているが、『日本経済新聞』（五十三年九月二十七日付）によれば慶応大学の安川正彬教授（二十六日発表）は、昭和五〇年の国勢調査の集計結果をもとに推計された将来人口推計は二〇〇五年に一億二、九〇〇万人となり、これがピークになり、由って「静止人口」に達する時期が二〇年早まり、総人口も約一千万人減少すると報告したという。

④ 男女の平均寿命は昭和五十三年現在、一位日本、二位スウェーデン、三位ノールウェーの順序であるが、因みに人口二十数万の中都市国家アイルランドは昭和五〇～五一年に平均寿命が男七三・〇歳、女子七九・二歳で、その事実をどう扱うかの異論もあろうかという。菱沼従尹「自助努力なしには救われぬ『団塊』世代の老後」『週刊東洋経済』東洋経済新報社、一九七八年九月十三日号所収、四七ページ参照。

⑤ 二十八年前に設立され、今回は東京で開催されたが、それは前回のイスラエルを受けた三年ごとの大会。

⑥ 浜英彦『人口問題の時代』日本放送出版協会、一九七七年、一五三ページ参照。

なお、ここでは最も新しい将来推計値として「日本経済新聞」（九月十五日付）のそれを転載したもので、お断りをしておく。またスエーデンでは既に一五・一％、西独では一四・五％に達していることを「同紙（同日付）」は伝えていることを付記しておく。

なおまた、現在高齢化が最も進んでいる国は東ドイツで、高齢人口は一六％を超えている。

⑦ 佐藤進編『老人と人権』（現代社会と人権⑩）、同文館、一九七六年、四ページ。

⑧ 地主重美『年金政策の今日的課題』『経済評論』日本評論社、一九七七年二月号所収、六ページ。

⑨ 『同右』六ページ。

⑩ P・Fドラッカー『見えざる革命』佐々木・上田共訳、ダイヤモンド社、一九七六年、日本語版への序文(Ⅳ)。

⑪ 『読売新聞（社説）』一九七八年九月十五日付。

⑫ 『国民生活白書』（昭和五十二年版、経済企画庁編。因みに『白書』によれば、現在わが国の一人当り年間個人貯蓄額は二十五万で、これは世界で最高水準を示し、また一人当りの個人金融資産残高も五〇年末で一六二万円、アメリカの三七万円の半分にも及ばないが、西ドイツの一七〇万に近づき、イギリスの一五万円を「かなり上回っている」という。六十九ページ参照。

⑬ これはイタリア人のロレンツォ・トンチンが提唱したもので、十七・十八世紀にかけ、ルイ王朝時代のフランスを始め、ヨーロッパ各地で隆盛を極めた一種の「生存保険」であり、主として政府による戦費調達のために発売された国債（永久債）であって、利子は高率であるが元本を償還しないというもの。その内容は何百人かの人々が一組になり、購買後は生存者間で利子を分配するシステムではあるが、もし或る人が死亡した場合にはその当事者は生存者に対し利子分配の受権を生存者のために放棄せねばならぬ制度であり、その組の最後の生存者が亡してしまった場合、元本は国家や都市の財政源に組み込まれる仕組である。種類としては「組別トンチン」や「総合トンチン」など種々様々であったようであるが、フランスでは一七六三年に禁止されている。なお詳述については『文芸春秋』（五十三年七月号）の中山素平氏「トンチン公債とは何か」、八九二・八九三ページを参照されたい。またわが国では、それに類似したともいうべき「終身年金保険」

(東邦生命) が本年六月より発売されている。

⑭ P・Fドラッカー『前掲書』佐々木・上田共訳、二二二―二三ページ。

(二) 定年制問題に対する環境条件

周知の如く、わが国の定年制度は諸外国に類例をみない労働慣行に則った特有の強制的老齡退職制度であり、戦後大部分の企業に労働協約あるいは就業規制に基づいて設置されている。もとより、定年退職制度はその先駆において「渡り職人」時代であった明治時代の末葉から生起した勤続奨励管理の一環として発生し、その基盤付けは第一次世界大戦後に遡るものとされ、いわば「足留政策」ないし「労働力定着政策」という終身雇用制的労務施策の一機軸を担う制度的所産に他ならない。^①

しかるに、定年制 (compulsory retirement plan) はいわば企業という極めて閉鎖的労働市場のもとで、いわゆる終身雇用制・年功序列賃金及び退職金制度 (lifetime employment system, seniority order wage system, retirement benefit system) との関連的結合により、そこでは、労働者に対しては企業定着性の確保、それに伴う帰属意識昂揚の醸成という前提にたつて雇用関係の安定感を一定程度附与しながら、しかしより基本的原則としては、経営者側においての総人件費の費消対策としての計画的な管理、しかもその一部を形成する労働移動に対する経費節減のための労働力の効率的確保、それ故の人事・労務管理の容易性、とりわけ人員整理という労働力流動性の停滞化^Ⅱ老齡化に対する若年労働力の注入による老若新陳代謝機構への活性的狙いから湧出する能率^Ⅱ生産性向上という意図をもった企

業理念により、また労資紛争の予防などに役立つものとして機能的役割を担って大企業を中心に広く運用されてきた制度でもある^②。

とはいえ、反面大企業を主軸とする「生涯雇用」(lifetime, permanent employment)という観点からすれば、「それは老境に入って労働能力の減退した人々に安楽な老後生活を与え、かつ後進への道を開くものであった」という性格をも有しており、「社会的には、その確立・普及当時における家族的に構成された社会にふさわしい老齡退職制でもあった」^④のであり、それ故「社会的側面Ⅱ老齡退職制の側面と経済的・資本制的側面Ⅱ解雇・自動雇用調整制の側面」^⑤という二つの側面を、同時に併存ならしめる統合的存在機能を擁するものということができよう。今日、一定年齡を契機とし、労働能力と意志があるにせよ劃一的にその到達とともに自動雇用調整の対象化を余儀なくされる定年制とは異なり、昔日の如く労働寿命が短く定年年齡と労働可能年齡とがほぼ一致していた戦前の時期においては、上述のように各種制度を網羅するいわゆる労務管理的施策と一体化しながら多分に雇用労働からの隠退までの雇用保障、即ち企業による生涯雇用的性格をもっていたのであるから、まさしく「定年は、わが国の現状のように、悲哀感をもって甘受する強制引退の年ではなく、満足感をもって迎える休息の年齡」^⑥でもあった。だが、戦後人口の平均寿命、平均余命及び老齡化率が大幅に変化伸展し、労働可能年齡が上昇するにつれて、「老齡退職制だという社会的側面は殆んど完全に形骸化してしまつて実を失い、解雇・自動的雇用調整制度だという経済的側面だけが厳しく機能し続けている」^⑦実情に、今や傾聴しなければならぬ時代と化しているのである。

昭和三〇年代前後の労働力人口は三、〇〇〇万人台であったが、今日では五、〇〇〇万人台に到達し、当時と比較して経済指標も三、四倍に増幅しているにもかかわらず、経営体が「戸籍年齡」より「機能年齡」を重視するのみだ

第3表 定年制の実施状況と一律定年制における定年年齢

(単位：%)

企業規模	定年制 実企	一律定年 制のある 企業	～ 54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61 ～ 64歳	65歳	66歳 ～	不明
計	74.1	70.7	0.3	47.3	3.1	6.9	5.7	0.2	32.3	0.3	2.8	0.5	0.6
5,000人以上	99.6	69.9	—	39.2	14.4	14.4	11.6	1.7	18.2	—	—	—	0.6
1,000～4,999人	98.4	67.4	—	44.9	14.1	14.4	6.7	0.3	18.5	0.4	—	—	0.7
300～999	96.1	65.2	—	45.2	8.1	13.7	10.0	0.5	20.9	0.5	0.2	—	0.8
100～299	90.1	68.8	0.5	50.3	6.1	7.4	6.9	0.1	24.4	1.0	2.6	—	0.6
30～99	66.8	72.2	0.3	46.5	0.9	5.7	4.7	0.1	137.1	0.0	3.3	0.7	0.5

資料：労働省「雇用管理調査」（昭和51年）

(注) 「一律定年制のある企業」は「定年制実施企業」を100とした割合、各年齢別は「一律定年制のある企業」を100とした割合。

〔出所〕 賃金制度研究会『定年延長とこれからの賃金制度』昭和52年14ページ

とすれば、中高年労働者の稼働性に関する社会的評価基準を逸脱するものとして低定年制強行策への企業責任は、社会的に追求されるべき性格を内包するものとなる。故に現行定年制（第3表—五十五歳が中心—）それ自体は、実に反社会的制度という風評を巷間から払拭することができないであろうが、それにもかかわらずなお「経営者の中には終身雇用制の名の下で解雇権の不当な圧迫を受けてきたと感じている人達がいて、定年制は永年の鬱憤を晴らす唯一の機会」と考えるものの存在は、遺憾な経営者の態度といえよう。他方、短期到達型の定年制を擁する「青年」高齢化国日本は、欧米先進国の如き労働生活からほぼ完全な隠退を意味するものでない限り、特定企業からの強制的解雇は必然、転職・再就職の意味を有するものに変貌してくる。わが国現下の労働者層は、社会保障制度の機能的麻痺も作用し、総じて定年退職後も年金受給年齢到達時までは低賃金ながらも収入を伴う仕事を継続しなければならぬ宿命を負わされているのが常態であるにせよ、退職後の労働需要（有効求人倍率）は極めて乏しく、よしんば再就職の途を得られたとしても低額無比の賃金を甘受しなければならぬ。言及するまでもなく、それは労働力が不足基調におかれた高度成

長期でさえ、定年退職後の職場の労働条件は、総体的に低劣かつ原生的労働関係を強いられる職場が圧倒的であったことを想起すれば充分であろう。

さて、最近定年後の雇用延長や再雇用を定める企業が出現し始めているが、それとても囑託や臨時雇用的処遇も多く不安状況におかれている場合も少なくなく、中高年層労働者自身にとっては、まさしく「不安におののく悩める輩」^⑨といえる状況でもある。企業内労資関係における高齡者労働拒否という就業構造は、勢いわが国の老齡大国化状況を前提とした老齡保障問題に繋がる重大問題でもあり、それ故、欧米諸国以上に深刻度を加重する実態を事実認識として把握してか、最近、政府・経営者団体機関においても定年延長政策を実施もしくは勧告する気運を呈しはじめている。「このことは、とりもなおさず一九七〇年代に動かしえないまでに確立された高齡化社会において、すくなくとも五十五歳定年制に関する合理性ないし社会的妥当性がすでに失われつつあることをさししめすもの」^⑩と理解できらるであらう。

さらにここで、『労働白書』（昭和五十二年及び五十三年版）を主として定年延長の実状、阻害要因及び対策について少しく触れてみたい。

まず『白書（五十三年版）』に従えば、定年制実施企業は昭和五十三年三月一日現在で全企業中七十七％に達し、『定年制の決め方』としては一律定年制七十一％、男女別定年制二十二％、職員別定年制四％であり、一律定年年齢設置の企業定年年齢は五十五歳とする企業四一・三％、五十六～五十八歳一九・四％、六〇歳三三・七％、六十一歳以上四・八％という状況（第3表と比較参照されたい）である。このように五十五歳定年実施企業が現実的にいまなお最高値を極め、かつ徐々にではあるが定年年齢の延長化が長期的観点より図られつつあるにせよ、そのテンポは最

第4表 再雇用制度、勤務延長制度の状況

(単位：%)

区 分	定年制を定 めている企 業	あ る				ない
		計	再雇用制 度のみのみ	勤務延長 制度のみ	再雇用制 度勤務延 長制度	
調 査 産 業 計	[74.1]100.0	83.5(100.0)	(53.2)	(28.9)	(17.9)	16.5
5,000 人 以 上	[99.6]100.0	84.9(100.0)	(72.7)	(9.1)	(18.2)	15.1
1,000 ～ 4,999人	[98.4]100.0	86.0(100.0)	(68.3)	(8.3)	(23.4)	14.0
300 ～ 999人	[96.1]100.0	87.9(100.0)	(66.8)	(16.5)	(16.6)	12.1
100 ～ 299人	[90.1]100.0	87.4(100.0)	(54.7)	(26.8)	(18.6)	12.6
30 ～ 99人	[66.8]100.0	81.3(100.0)	(50.1)	(32.3)	(17.6)	18.7
前回調査調査産業計	[66.6]100.0	81.2(100.0)	(56.1)	(29.4)	(14.4)	18.8

資料：労働省「雇用管理調査」（昭和51年1月）

(注) 1. []内の数字は全企業のうち定年制を定めている企業の占める割合である。

2. ()内の数字は再雇用制度、勤務延長制度のある企業を100とした割合である。

〔出所〕 労働法令協会『退職金制度の実態と解説』昭和52年41ページより転載

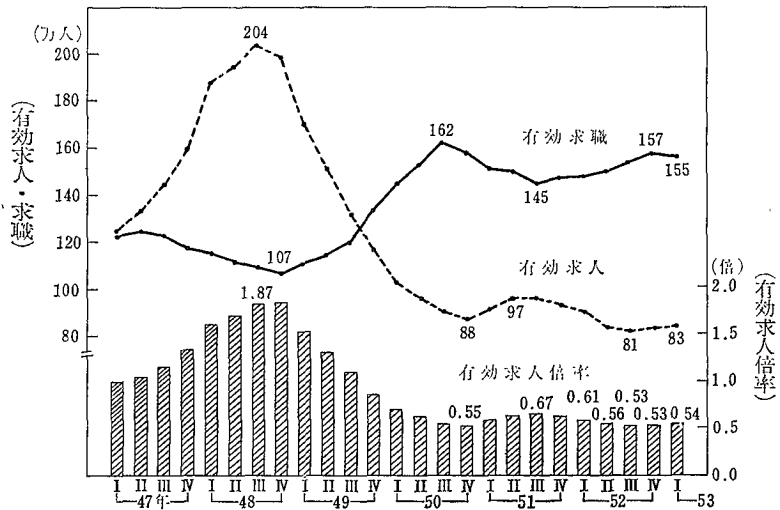
近やや緩慢化傾向にあることを指摘している。またこ
で問題とされる定年延長の実施状況は、「勤務延長」「再
雇用」など、いわゆる「継続雇用制度」を採用する企業
が漸増する傾向にあり、定年制をとる企業の七十九％は
両者のいずれかもしくは両方を制度化しており、とりわ
け大企業においては再雇用制度を、中小企業ではそれと
並んで勤務延長制度を採る企業の割合が多く、再雇用、
勤務延長制度の実施に当ってその対象となる労働者は、
「会社が認める者に限る」という企業が約七〇％、希望
者全員を再雇用、勤務延長するものは三〇％前後となっ
ている。①継続雇用制度としての再雇用制度及び勤務延長
制度の実状は、第4表の通りで増加傾向にあるが、「期
間の定めある場合には、最高期間『二年未満』と定めて
いる企業が多く、再雇用の場合で約五割、勤務延長の場
合で約四割」②という具合である。

次に定年延長に対する「阻害要因」を一瞥してみよ
う。

定年延長に対する「阻害要因」（『労働白書』五十二年版）^⑬の理由を労働省「雇用管理調査」（五十一年一月）に従ってみれば、「退職金・賃金支払の増大の問題」及び「人事管理上の問題」とに二分され、前者ではその理由を①一定年齢以上の賃金の年功給等賃金全体系の見直しが出来ていない、②職務・職能給の導入が遅れているため、③退職金の算定基礎に一定年齢以上は勤務年数を反映されない等退職金制度の見直しが出来ないため、④労資の話し合いがまとまらない等、四十八～五十年の二年間は定年年齢を改定しなかった企業のうち、約半数近い企業が「一定年齢以上の賃金の年功給与体系の見直しができていないため」ということに求め、後者においては、⑤職務内容・作業環境が高年齢労働者に適していないため、⑥高年齢者に仕事に適するよう職務再編成が出来ていないため、⑦人事が停滞するため、⑧高年齢者の配置転換が円滑にいかないため、⑨労資の話し合いがまとまらないため、等企業の約三分の一が「退職金の算定基礎額に一定年齢以上は勤続年数を反映させない等退職金制度の見直しができていないため」という理由を投じているのである。^⑭「定年年齢の延長はそれ自体は労働期間の延長拡大ということに過ぎないのだが、賃金・雇用という制度面からすると必ずしもそう単純なことではない。というのは、五〇歳台の前半までは、生計費的にも技能習熟的にもライフ・サイクルは概ね上昇局面か、あるいは少なくとも下降局面にはないが、五〇歳台の後半に入ってくるとそれは徐々に横ばいからマイナスの局面に移ってくる。したがって、定年年齢の延長ということは、いわば賃金・雇用面からすれば、生活技能両面においてピークを過ぎた全く新しい領域が対象として加わってくることになる」^⑮という生産性本部の考え方が、この辺の事情を網羅的集約的に物語っているように思われる。

いずれにしても、定年年齢延長を期する際には「ストップ処遇」とか「マイナス処遇」が待ちうけているのが実情であり、はたまた低成長を反映して全体の労働力需給状況（五十二年十月現在）でも有効求人倍率が低下傾向にあり

第2図 有効求人・求職、有効求人倍率の推移（季節調整済値）



資料：労働省「職業安定業務統計」

（注）新規学卒を除き、パートタイムを含む。

〔出所〕『労働白書』（昭和53年版）7ページ

（第2図）、一倍を超えるのは一九歳以下の年齢層のみという状況を示し、年齢が高くなるにつれそれは低下傾向を示し、「特に四十五歳から五十四歳以下の年齢層では〇・三七倍、六十五から五十九歳以下の年齢層では〇・一五倍、六〇歳以上の年齢層では〇・〇六倍と、中高年齢層および高年齢層で大幅な求職超過の状態^⑩」を示すという次第である。

それに対して何等かの対策が期待されるところであるが、政府は社会基本計画（昭和四八～五二年）で労働力人口の高齢化の進展を憂慮してか、中高年齢者の能力発揮の場の整備拡大を重点的に行い、定年制については六〇歳定年が一般化することを目標として、その延長を促進するための指導・助成に努める計画、更に雇用対策法に基づいて昭和五十一年六月に第三次の雇用に関する基本計画を策定し、その中で、当面六〇歳までの定年延長を促進することとし、定年延長奨励金、継続雇用奨励金、継続用奨

励金、雇用奨励金等に対する助成を充実する方向へ動き始めてもいる。^⑰

ともあれ、わが国の今後の産業構造は、第二次産業から雇用吸収力が大きいといわれる第三次産業へと重点が移行すると予測されているが、定年延長の一つの対策面として従来の「老いの切り捨て」から「老いを活かす」発想転換として脚光を浴びつつあるのが、研究開発途上にあるというジェロントロジー（Industrial Gerontology）への期待である。即ち「中高年の能力を見直し、能力の有効活用を図る諸政策に関する研究開発」^⑱がそれであり、具体例を挙げれば凡そ次の通りである（これには企業自身のイニシアティブと、常に行政の支援が不可欠）。

- ① 適職開発を図る……高齢者会社を創設し、高齢者の適職開発を行うこと
- ② 中高年の職業再訓練……従来行ってきた仕事が技術革新で陳腐化した場合に再教育を行うこと
- ③ 職務再設計（ブルーカラーの場合）……技術水準は高いが、加齢からくる機能低下による体力的な衰微をカバーするような職場環境を創造志向すること
- ④ ジョブ・ローテーション……一定の年齢到達時に、職務を点検かつ中高年層に相応しい仕事につけて生産性を高めること。^⑲

とはいえ、中高年問題の深刻化に伴いその重要性の認識はますます高まるであろうが、「わが国における産業ジェロントロジーの研究はいまようやく端緒を開いたばかり」^⑳で将来に期待がかけられているにすぎない。

労働の能力も意志も具備する人達を単に年齢のみで強制退職させる制度は、一刻も早く廃絶せねばならないし、従って定年の延長やその廃止の障害となるであろう慣行や制度を仮りに改めて検討してみることの必要性が惹起したとしても、今最も基本的でしかも重要なことは「若年定年制が如何に非人間的であり、反社会的であるか、ということ

の自覚」を経営者はもたねばならない時といえよう。さりとて、「若年定年制による従業員の新陳代謝は、人事、能率、コスト等の管理の上に絶大な効果を持っているから、よほど強い推進力が加わらなければ定年制の改革は困難である。……企業において今後雇用合理化の要請が強まるとすればなおさらである」^②ことを、このさい忘れてはならないであろう。減量経営時代という乱気流が悲愴にも舞っているからである。

註

① わが国の定年制の歴史に関しては、その制度がいつ頃生まれたかについてあまり的確な資料は存在しないといわれるが、「大体、大正の半ばとくに六、七年頃から末期にかけてやや広く実施されはじめた」ようであり、また「定年年齢としては既に当時から五十五歳がかなり支配的な地歩を占めつつあったことも特記しなければならない」点でもあろう。日経連労務管理研究会「わが国における定年制度の沿革」袖井孝子編集・解説『定年―価値と役割の喪失』（現代のエスプリ No. 129）至文堂一九七八年所収、二五五ページ。

② 島田信義「高齢化社会における雇用問題」角田・奈倉編『高齢化社会と社会保障』法律文化社、一九七八年所収、六六ページ参照。

③ 金子美雄「定年制の問題とその展望」『季刊・人事行政』学陽書房、一九七六年夏季号（No. 1）所収、二三三ページ。

④ 山崎清「老齡退職の特殊性と諸問題」『国民生活センター編『年金制度と高齢労働問題』御茶の水書房、一九七七年所収、二九ページ。

⑤ 『同右』二二九ページ。

⑥ 荒木誠之『新版・現代の社会保障』同文館、一九七八年、一九四ページ。

なお、欧米においても定年制は存在するが、それは一般に、①通常定年（normal retirement）、②強制定年（compulsory retirement）、自動定年（automatic retirement）の三種の形態であるといわれているが、①においては、公的もしくは私的年金制度から老齡または退職年金を完全受給できる年齢を、②は非自発的な退職を強制される年齢ではあるが、例

外的なものとして勤務延長や再雇用が経営者の意志により承認されるものであり、③は②のような承認的余地はなく、文字通り自動的に退職になる年齢を意味する制度であるという。山崎清『前出』一二六ページ参照。

⑦ 山崎清『前出』一三五ページ。

⑧ 金子美雄『前出』二三三ページ。

⑨ 三浦文夫「老人問題とは何か」吉田・三浦共著『改訂版・老後の生活と保障』家の光協会、一九七五年所収、一四ページ。

⑩ 島田信義『前出』六十八ページ。

⑪ 労働省編『労働白書』（昭和五十三年版）日本労働協会、一七四～一七五ページ参照。

⑫ 細野正編『退職金制度の実態と解説』労働法令協会、一九七七年、四十一ページ。

⑬ 『労働白書』（五十二年版）、八付属統計表Ⅴ一六三ページ参照。

⑭ 『同右』一六三～一六四及び一四二ページ八付属統計表・「定年年齢延長の阻害要因」Ⅴ欄を引用もしくは参照。並びに前掲『退職金制度の実態と解説』三九～四〇ページ参照。

⑮ 賃金制度専門委員会『高齡化時代の賃金・雇用制度』日本生産性本部、一九七八年、一六四ページ。

⑯ 『労働白書』（五十三年版）八ページ。

⑰ 細野正編『前掲書』、四七～九ページ参照。

事実また、政府（労働省）は定年延長を指導し、定年を延長する事業主に従業員一人当たり年額一二万円（昭和五十三年度から一八万円）の定年延長奨励金を支給する政策を実施した。しかしその実情は昭和五十一年度で予算三〇億円に対して二・四億円、五十二年度は予算四十七億円に対して五億円に過ぎず、はかばかしい成果を挙げていない様子である。

『週刊・東洋経済』五十三年九月十三日号、四八～九ページ参照。

⑱ 経済企画庁の調査によれば、昭和四十五年の第一次産業人口は全就業者数五、〇九〇万人中、一七・四％で、昭和六〇年には全就業者人口約五、六六〇万人中、八・七％位まで低下し、代って第二次産業は三五・二％（四十五年）→三十六・七％（同六〇年）、第三次産業人口は四十七・四→五十四・六％位で推移すると看做している。経済企画庁編『昭和五〇年代前期経済計画―安定した社会を目指して―』大蔵省、一九七六年、一三二ページ（表(4)就業構造）参照。

⑲ 松山美保子（談）「中高年対策の必要条件十分条件」『事務と経営』⑧、日本経営出版会、一九七八年八月号所収、四十三ペ

ージ。

②① 『同右』四十三ページ参照。

②② 『同右』四十三ページ。

②③ 「」内いずれも金子英雄『前出』二十三ページ。

(三) 所得保障への指向

一般に、高年齢層にとって定年後の再雇用や定年延長など雇用問題は、上述の通り現実的に深刻な経済的、社会的問題点を多彩に提起し、かつまた退職後の生活保障に視点をおいて見た場合生活保障の機能は家族制度の崩壊の結果、私的扶養から社会的扶養への時代として生活保障の主流的位置付けを担う公的年金など社会保障制度の成熟化に負うところが大きく、それ故大きくクローズ・アップされてくる。しかし、わが国の公的年金制度の場合は被備者型年金保険（職域年金）と国民型年金保険（地域保険）という二本立ての国民皆年金実施国であり、巷間批判の対象となる制度的実態は、その複雑多岐の分立と制度間の不整合（年金額の格差や加入受給資格要件のアンバランス等）のまま運用され、生活保障・維持の絶対的手段であるとはいいがたく、さりとて社会契約的要素を有する老後保障の中核的制度としての公的年金であるとするなら、一般国民の関心の的となるのも否定しがたい事実である。周知のように、わが国では昭和三十六年「国民皆年金」体制が実現されたのであるが、これを契機に、高齢者に対する所得保障としての防貧的機能が効果的に作用されるようになったかどうかは、かつて「あめ玉年金」、はたまた「たばこ銭年金」などと皮肉を浴びた無拠出制の老齢福祉年金（現在、一六、五〇〇円）や、拠出制の経過年金などにおいてよく証明され

るところであり、現在、モデル年金としての「十万円年金」も机上計算上のものに過ぎず、厚生年金（五十三年度現在）を受給している人々の平均額は月額七万六千円程度でさえあり、それ故「高齢化社会が提起する困難な諸課題が果してわが国において適切に解決されるかどうかは、何よりもまず、年金制度の改革にかかっている」^① 事実を熟慮すべきであろう。

(1) 所得保障の一環としての企業年金

凡そ、老後の生活保障機能は一応公的年金が果すべき性格を有するものであるとしても、現実的にはその不備は否定しえないものであれば、必然それに補充かつ重層的なものを形成する必要が生じ、今日わが国においてもいわゆる私的年金^②企業年金制度が重要な位置を占めるものと考えられ、事実一定の普及段階を迎えつつある。

そもそも企業年金制度は、公的年金制度と異なり、いわゆる国民共通の老後の基礎的ニーズに応えるものではなく、拠出制、非拠出制の如何にかかわらず、企業労働者層の在職時に形成された老齢・退職後のニーズを充たすところに措かれている。「健全な老後保障は三本柱の協力で」という意味合いで、近時欧米諸国で日常用語的に頻繁に使用されているという老後の生活保障方法としての「三本柱」とか、「三重保障」^③（アメリカ）の一端を補足する「企業保障」に他ならないのである（第一の柱「国家保障」、第三の柱「個人保障」）。企業年金は性格上、「労務管理的なもののか、社会保障の一環か」の論議は別としても、公的年金の二分の一程度の支給がなされ、「第二の社会保障」として定着（優れてアメリカ）している欧米諸国に比較して、わが国のそれは支給額が低く（三〜五万円）、かつまた企業間格差の問題点も多く孕んでいるのであるが、現在その普及度も進展過程にある。その原因は、人口構造の高齢化に伴

い、畢竟退職一時金制度維持の困難が予想される背景のもとで、退職金制度運営の合理化が執拗以上に求められることに決定的理由を見出しうる。即ち「その底流をなすのは、いうまでもなく、労働力人口の高齢化であり、企業にとっては、今後、高齢退職者の増加傾向に対応して、退職金の負担の平準化の要請が、企業年金の採用あるいは退職一時金の年金化へおもむかせることとなる」^③。絶対的回避の条件を余儀なくされ、将来、退職金の増える時点で一時に支出の嵩む退職一時金制とは異なり、企業年金では将来の支出が現在から平準化して積み立てられるための弾力性の期待、それ故負担も容易性を増し、費用も計画的に織り込める点に帰結する。日経連の「退職制度に関するアンケート調査」（昭和四十八年六月）によれば、年金制度の導入理由として①一時金に比べて老後の生活保障機能が、②一時金より資金繰りが合理的退職金コストが平準化される、③拠出を行うことによって生活保障は労資協調してやれる、④一時金制度に比べて会社にとって税法上有利等の項目付けが行なわれているように、経営者サイドでの価値判断が要因的ウェイトを高めての普及状況であると察せられる。

凡そわが国の企業年金には国税庁の認可を得て、税法上一定の優遇措置が与えられる「税制適格年金」（主として中小企業、昭和五十二年三月現在、加入者四六三万六千人^⑤、昭和三十七年発足^⑥）、厚生省の認可を得て厚生年金との調整を図る「厚生年金基金（調整年金）」（主として大企業、同年現在、加入者五三九万五千人^⑦、一年制度化^⑧）に大別され、更に税制上の特典を有しない「私的企業年金」「自社年金」が存し、現在では退職金制度を有する企業のうち、ほぼ三分の一がそれを導入している。即ち大企業（千人以上）の約六〇％、全企業平均（従業員三〇人以上）で約三〇％が企業年金を導入し、また東洋経済新報社の企業年金調査（五十二年実施）によると、上場会社三四一社のうち二四五社が採用し、およそ八〇％が企業年金を実施し、業種別採用状況は、金融・保険・証券がきわだっ

第5表 年金の受給期間別企業数の割合

(単位 %)

産業・企業規模	計	有 期 年 金				終 身
		5年未満	5～9年	10～14年	15年以上	
調 査 産 業 計	100.0	0.2 (3.5)	8.4 (27.0)	75.1 (55.2)	1.7 (1.7)	14.6 (12.6)
1,000 人 以 上	100.0	— (1.5)	7.1 (14.3)	37.8 (38.9)	3.5 (4.6)	51.6 (40.7)
300 ～ 999人	100.0	0.0 (0.6)	9.2 (37.2)	72.6 (60.4)	0.8 (0.4)	17.4 (11.5)
100 ～ 299人	100.0	— (1.1)	9.0 (24.3)	74.6 (55.7)	2.7 (0.9)	13.8 (18.0)
30 ～ 99人	100.0	0.4 (5.3)	8.0 (38.9)	78.5 (54.8)	1.3 (2.1)	11.8 (8.9)

資料：労働省「賃金労働時間制度総合調査」（昭和46年）及び同「退職金制度総合調査」（昭和50年）

（注）（ ）内は昭和46年調査結果であり、昭和50年については調整年金を含めたものである。

〔出所〕 第4表と同じ。21ページより転載

て多く、反面、電鉄・鉄鋼等は非導入的企業が多いという。また保険料負担面で企業主が一方的に負担する無拠出制（適格年金の場合）が多く、支給開始時期を厚生年金への橋渡しの機能として資する故、定年と同時に支給されるのも特徴的でもあるが、同調査に基づけば、「定年と同時支給」が全体の七二・四％、定年の一～四年後が二三％、五年後は一〇・六％という割合を占めているという。また「支給期間」は圧倒的に一〇年あるいは一〇年未満が多いというように有期年金の要素が強いことを示すものである。^⑦

年金は本来終身年金であるべきであるが、第5表も示す通り終身年金を採用する企業は全体の約一五％、有期年金では一〇年未満のものが昨今やや減少傾向を示し、一〇～一五年の企業が増加しつつあるのが現状である（東洋経済新報社の調査と若干づれをみるが）。しかし、当然ながら「有期年金化することは年金制度の後退を意味」するものであり、「こうした有期年金化の措置が、実際的にはかえって定年年齢の切下げの誘因となったり、定年延長の阻害要因」^⑧にもなりかねない危惧を抱かせることも事実である。有期年金は年金制度として機能不全であり、従って老齡退職後の生活保

障機能強化のためには、終身年金化が望ましいことは言及するまでもないが、「その場合大きく前面に高齢化問題があり、世界一長寿国といった状況のもとでは、有期年金でなければ堪えがたいという要因との調整をどうするかが課題」^⑨となろう。

いずれにしても、企業年金制度の内容について問題の指摘も多いのであるが、その一つは年金受給開始年齢の高齢化、それ故に第二には退職金選択規程を有する会社が多い中で、定年退職者の多くが年金より一時金を選択すること、第三に従来から一時金を原資としそれが導入されて来た経緯もあるが、このことがわが国の企業年金の普及や改善を遅延させる原因としての年金財源の問題、第四には諸外国でも重要問題化している物価スライド制の導入なきインフレ対策をどう行うか、第五に一時金と年金との税制措置対策等である。それ故、企業目的と高齢退職者の生活保障に則した支払い可能な諸制度を目標として、終身退職年金の設置・拡充を今後期待されるところであるが、「同時にこの問題に関しては生活周辺、たとえば、住宅政策、定年制のあり方などは企業年金制度と大きくかわりをもっており、検討されていかねばならない」^⑩であろう。

なおここで、是非とも付言しておかねばならぬことは、企業年金に関する本格的な審議機関としてはわが国で初めてとされる『企業年金問題懇談会』（座長・平田富太郎早大教授：厚生年金基金連合会Vの中に設置）の創設であり、十月六日企業年金のあり方について答申をまとめたが、それに従えば、厚生年金基金や適格年金を「労働条件の一つとして決められるもの」として労務管理的性格付けをするともに、資産運用に関して現行よりも弾力的に運用（その有利性、効率性を重視）するよう求め、更に年金税制上の優遇措置を与えるべき「年金所得」の考え方を導入するよう提唱したということである。

(2) 国家保障の周辺

—— いわゆる「制度審」の建議書を中心に ——

わが国の年金制度は、「国民皆年金」体制創設以来、既に十有余年の歳月を経過し、その間の数次に亘る制度改定により賃金、生活水準等の上昇に対応した年金額水準の引上げ及び物価スライド制の採用等、給付内容の拡充が進められ、他方年金制度の将来像としての「生涯設計計画」（昭和四十九年九月）を始め、例えば社会経済国民会議の提言、年金制度国民調査会の提言、社会保障制度審議会の建議、年金制度基本構想懇談会の中間意見等、年金制度の改革に関する多彩な建議、提言、意見、構想も發表されている。

それ故、将来像としての年金制度の改編として比較的単純にして明解であるという世評に基づき、総理大臣の諮問機関を司る「社会保障制度審議会」の「建議」「『皆年金下の新年金体系』（昭和五十二年十二月）について、その構想背景と内容に関しここで簡単に素描してみよう。

「皆年金下の新年金体系」の大意は、①六十五歳以上の全国民を対象とし、かつ全額国民負担とする「基本年金」を昭和五十五年に発足させ、②現行の各公的年金制度は国庫負担を全廃したうえで所得比例型（いわばスウェーデン、イギリス型の類型）の「社会保障年金」に切り替えて、「基本年金」の上に上積みする「二本建て」の制度とし（昭和六十五年末までに社会保障年金の再編成を終了するよう勧告）、③「基本年金」の財源には目的税としての「所得型の付加価値税」を充てるという構想基軸をもって提言したというものに他ならない。即ち、本構想の狙いは、わが国現行制度の公的年金がそれぞれ「タテ割り」型の制度であると同時に八種類の分立状況を示すため、各制度間の諸矛

盾、あるいは財政的逼迫問題の発生が生起し易く、しかしそれを改正もしくは再編成するためには長期間の目標を必要とする故に、それには先づ基本年金を設置させ、そのうえで一〇年程度の歳月をかけて制度の再編作業に着手しようという構想に基づいている。「皆年金下の新年金体系」が異色の建議として評価されるのは、年金とは何かを追求し哲学的理想論とその理念を具体化する方途を示した現実施策との双方を一体化した整合性のあるユニークな提言^⑬として、かついささか自画自讃的表徴ではあるが昨年十二月に福田首相に宛てた建議書ではある。

然るに、ここではその作成過程での重要な意義を有する背景として、建議に伴う直接的問題意識を、要約的に示すと凡そ次のようである。^⑭

① 問題意識の第一は、高齢化現象の急速性↓稼働人口群の停滞的趨勢の不可避、それに伴う平均余命伸長上の社会的扶養者群の増拡大とその財政への圧迫、

② 現実的な適用漏れ（無年金者）や短期容認加入者（経過年金）及び無拠出者（老齢福祉年金）の多数存在に對して、名目的な給付を回避し生活の基本的支持として機能を果たすべき従来の給付への一掃と現行の各種公的年金制度及びその運営の原点的点検の必要性、

③ 現行の公的年金制度の多様性による制度面の国庫負担や給付面等の不均衡・不公正の是正的必要の認識と、公務員・民間企業の被用者、自営業者、無業の妻等の場合、それぞれ社会的ステータスや職業上の職能の相違はあれ、「こと『年金』に関しては、これらの人々の間に理由のない差別がある^⑮」ために、基本年金による公平・平等な年金の保障と国庫負担の均等化の必要性、

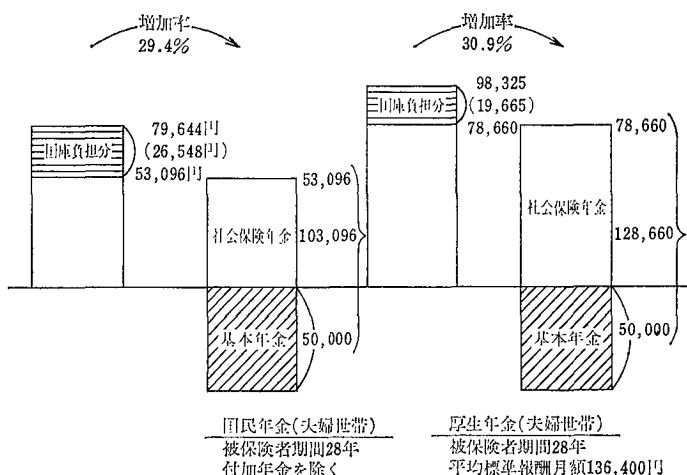
④ 扶養に關しての世代間の認識の相違、即ち核家族化現象の傾向や高齢者と若年層との世代間の意志の隔絶、そ

こでの若年層の価値観の急変による老齡者自身の對発想的差違、従つて私的扶養力の低下故の社会的扶養に対する充分な再認識の必要性、

⑤ そして最後に、以上のような諸問題についての認識と併わせ、老齡者にとつての「働く」ということの意義を問ひ直し、年金が老齡者に対して「生きている誇りと意義」とを感受させる足場を提供することによって、働くことを重視しながら充実性の存する自己の社会的存在を確認することの必要性、……という背景を携えての「建議」の問題意識が存置するという内容からなる。

さて、そうした問題意識をもつ年金構想としての新年金体系は、国民皆年金下の現行公的年金制度をして成熟化の進行と老齡人口の急増、平均余名年数の伸長、社会的扶養の増大化という諸要因から帰着する「財政の破綻」への危惧的対処のため、「横断的に均等化しうる部分をさぐり、そこに『国民皆年金』の礎石をすえ、そのかぎりにおける各種公的年金間の格差と不公平とを是正することに努力しなければなるまい」とし、六十五歳以上の国民すべてに全額国庫負担（年金税に依拠）の定額制により老齡年金を一律給付・保障する「基本年金」制度の創設と、しかし国庫負担ゼロの社会保険方式によつて自主的に運営させることになる現行各種公的年金を「社会保険年金」として、前者の上に上積みするいわば「上下二階層の年金体系」である。ここでは、現行公的年金の大宗をなす厚生年金（原則上、支給開始年齢六〇歳ハ女子・坑内夫五十五歳Ⅴ）への国庫負担二〇％（但し坑内夫二十五％）、共済年金（五十五歳）一五％、国民年金（六十五歳）三分の一という「給付費にかかる国庫負担をすべて廃止し、かつ、この廃止した国庫負担相当分を『基本年金』の財源にふりかえるのではなく、新たに目的税として年金税を創設し、これによつて『基本年金』をまかなう」という公的年金制度の仕組を体系化しようとするものに他ならない。例えば国民年金はどう

図3 モデル年金の新旧給付比較



〔出所〕大河内一男監修『解説・皆年金下の新年金体系』ぎょうせい、昭和53年
102ページ

か。現在の老人夫婦だけの世帯の平均支出は、総理府統計局によるとほぼ十万円となっているため、給付水準は昭和五十二年価格で老人夫婦（ともに六十五歳以上の場合）月額五万円、単身老人は生活実態より考えて六〇%の三万円を予定し、国民所得の動向及び老婦人世帯の消費支出の推移に応じてスライドされるというものである。この辺の事情は第3図によって理解できよう。

さて、基本年金構想の特徴は、その一つに定額年金―昭和五十二年価格で夫婦月額五万円、単身者三万円―を全国民へ一律に六十五歳より給付・保障し、従って現行の福祉年金を吸収すると同時にいわゆる「無年金者」を一掃することにある。例えば国民年金の保険料の納入を怠った場合、その効力が失せる際でも受給権復帰として有効的に作用するということである。第二には、国民年金の未成熟性（昭和五十二年度末で最高額二五、八〇〇円程度）や老齢福祉年金（五十三年度で一六、五〇〇円）などの低年金額からの脱出への契機を付与しようとする点などにある。更

にまた、その三は現行の国庫負担部分を全廃し、基本年金の財源調達のため年金税ともいふべき特別な目的税としての国民所得型の付加価値税（経済活動に伴って発生するいわゆる付加価値を課税標準とする租税体系）を創設するにある。

しかし、それらに対する批判がないわけではない。問題はその財源で、新税（現在年金に支出している国庫負担を全額投入し、その上二兆円程度の付加価値税の税収入見込み）にどの程度まで依存できるか。次に年金支給開始年齢を六十五歳（男女共）とする点である。低成長を反映して、それ故減量経営体制を推進する産業界で三〇〜四〇歳台の定年制を創設する時代（四十五歳は曲り角といわれる）に、そして例え五十五〜六〇歳台の定年制の会社が存在するにしても、年金受給期の年齢に達するまでの空白期間（定年後の谷間）を如何に過ごすかが、大きな経済的・社会的問題点となりうることは必至である。高齡化現象の進展とともに、その対策が焦眉の急をようし、その一端としての雇用対策は果して万全か等々の疑問も生ずるところである。更に「いったい拠出制国民年金をどのようにに改変するか、また厚生年金給付のうち切り捨てるのは、定額部分だけなのか、報酬比例部分もふくむのか、またどの程度まで切り捨てるのか」^⑮の明示性を求める声もある。

ともあれ、「これほど大胆な提案はかつてなく、世上の批判もさまざまだが、改革の視点をつらぬくかぎりは評価されてもよいものであらう。いまや批判のみに終始する時ではない」^⑯ことも確かであるが、「公的年金制度の将来のあり方については、成熟化過程における福祉年金等経過的な年金給付のあり方、企業年金の位置付け、制度間調整、支給開始年齢等給付内容と負担の関係を含め、整合性のある体系の完成に向かって総合的に検討」^⑰を企図し、国民の合意の上での社会保障の整備拡充を推進されるよう期して止まない。即ち屢述した如く、わが国が老人国へ一歩一歩

近づいて行くことだけは確実であり、それ故年金制度の改善改革を急務とし、中高年層を取りまく多彩な環境条件のめまぐるしい変化の中で、それに関する対応整備を考え、システム化を計らねばならぬ転換期もしくは過渡期にさしかかっているのが、最長寿命日本の宿命ともいえるべき実情であるからに他ならない。

註

- ① 小川喜一「減速経済下の年金問題」小川編著『セミナー・年金（社会保障）の常識』日本評論社、一九七八年所収、二一三ページ。
- ② 所得保障に関する三本柱（欧洲）と三重保障（米国）についての意味・内容については、村上清「諸外国の企業年金制度」『季刊・賃金フォーラム』総合労働研究所、一九七七年秋季号所収、四十六～七ページを参照されたい。
- ③ 小川喜一『前出』二〇～二十一ページ。
- ④ 細野正編『退職金制度の実態と解説』労働法令協会、一九七七年所収、一五ページ（第2表）参照。
- ⑤ 加入者数は、いずれも『厚生白書』（昭和五十二年版）四十四ページ参照。
- ⑥ 『同右』四十四ページ参照。
- ⑦ 東洋経済新報社『週刊・東洋経済』一九七八年九月十三日号、六〇～六二ページ参照。
- ⑧ 小川喜一『前出』二十二ページ。
- ⑨ 神村俊一「企業年金をめぐる問題」『経営と労働』銀座出版社、一九七八年十月号所収、四十一ページ。
- ⑩ 『同右』四十二ページ。
- ⑪ 『日本経済新聞』昭和五十三年十月七日付参照。
- ⑫ 大河内一男監修・総理府社会保障制度審議会事務局編著『解説・皆年金下の新年金体系』ぎょうせい、一九七八年、五十六～七ページ参照。
- ⑬ 『同右』五十七ページ。

⑭ 『同右』、五十七〜六十二ページ参照。

⑮ 『同右』六十一ページ。

⑯ 『同右』六十三ページ。

⑰ 『同右』六十五ページ。

⑱ 安藤哲吉「統合・再編成論の意味するもの」『季刊・労働法・年金制度の再編成Ⅴ』総合労働研究所、一九七八年所収、一六〇ページ。

⑲ 佐口卓「年金制度の基礎的諸問題」『同右』所収、二〇ページ。

⑳ 経済企画庁編『昭和五〇年代前期経済計画―安定した社会を目標として―』一九七六年、三〇ページ。

（昭和五十三年十月十日脱稿）