

企業年金の課題と役割

中 條 毅

- 一 企業福祉における企業年金の位置
- 二 福祉国家論評と公的年金の限界
- 三 公的年金の展望・その社会経済的背景
- 四 公的年金の「現行」と「改革案」の要点
- 五 企業年金のもつ課題
- 六 企業年金についての展望
- 七 企業年金の問題点とその整備

一 企業福祉における企業年金の位置

社会経済の成熟化・従業員の中高年化・若者たちを中心とする一般社会人の価値観の多様化などを背景として、企業の福利厚生への要請は、かなり変化し、労使双方から種々な問題が提起されている。

わが国では、大企業を主体として、企業別労働組合がホワイト・カラー、ブルー・カラー一本の企業別に組織されており、一応、終身雇用をうたって、企業と従業員が一体化しているところから、企業が従業員のために支出する綜合福祉費（退職一時金、企業年金なども含む）の割合は当然、高いと思われるが、むしろ欧米諸国より低い。日本生

企業年金の課題と役割

産性本部が一九七五年時点で比較した統計によると総労働費用に対する福祉費の割合は日本が一六・一%、米国一六・四%、西独二四・五%、フランス四一・二%、イタリア四二・四%である。これは一つは日本の労働組合が「賃金」のみに力点をおいた結果だといわれる。日本の労使関係は安定し世界的注目の的となっているが、このころ経営内の勞使一体感をゆさぶるような経営事情の変化も現われている。七十年代後半に襲った石油ショック後の暗い「雇用調整」が中高年中心に行われ、八十年代に入って進行しつつあるマイクロ・エレクトロニクス革命による中高年調整の大巾な配置転換と整理は終身雇用慣行への大きいゆさぶりでもあった。

年功的賃金もすでに往年の日本的特質を失いつつあり、六十歳定年延長が着実に進みつつある中で、一律定年制と五十歳代の賃金の低下は、これらの層の無力感と停滞感を生み出し、管理者層を戸惑わせている。

現行の人事管理方式で計算すれば昭七十年では現在に比し部長適格者の三分の二がそして課長適格者の半分が相当職に就けないといわれるが、役職ポストの将来への保証がなくなると若者たちのモラルの後退、企業への一体感、忠誠心の動揺が現われて、管理職志向を諦めて自分のやりたい仕事への専門職志向が抬頭し、企業への定着心が薄らいでく。この際、企業は福利厚生施策として何に新しく重点を求めればよいのか。高齢化社会へと労使関係が変革を急ぐ中で、福利厚生施策の新しい視点はどこに求められるのか。

五八年現在、わが国の就労人口の七三%は雇用者であり、その雇用者（従業員）の人生の七割近くの期間は雇用関係の下におかれている。

今や、大きく雇用と労働を通して、膨大な人間とその人たちの生涯を支えている事業体（企業）にとって、従業員の福祉対策は労務管理的視点を超えて社会的責任とさえなっている。

他方、八十年代の技術革新の進展と競争は企業側から従業員に対して求めるビジョンも強くなり、能力開発・人材の活用・育成が重視され、年功主義の漸進的修正が進められる一方で、能力主義・専門化傾向に拍車がかかる時代でもあ

る。

企業は競って有力な人材確保に力を注がざるを得ない。

高齢化が進み、平均寿命が伸びて「生涯設計」・「生涯福祉」ということが人間社会における大きい人生目標ライフ・タレントともなれば従業員の求める福祉も長期的観点で考えられ今後、福利厚生重点も当然に変容するであろう。

第一に「働いている時」在職時」と「働けなくなった時」老後」退職後」を通しての生涯の遠大な福利目標の設定が必要となり、現労働時点での生活充実はもちろんであるがさらに将来の生涯設計・生活の保障へと焦点は移行する。

第二に企業内福利厚生の重点課題は、目前の生活補助的な費用（共済・慶弔・社宅など）の企業による一方的給付から従業員の自助努力を媒介とする財産形成への支援・奨励などへの転換でもある。

「住宅」、「教育」、「老後」は、われわれの社会生活にとって三大ニーズといわれているが、具体的には従業員の持家推進、企業年金の拡充、強化（退職一時金の増額を含む）、財形貯蓄制度の導入などはこれからの企業福祉の柱となり、それは生き甲斐、勤労意欲の向上、積極的生活設計、自己実現への努力を自覚させ、生涯教育の強化と相俟って老後生活の安定化と活性化に連がるものである。

社会環境の変化に則して従業員の意識は変るが、各ライフ・ステージにおける従業員の不安を緩和、解消し、企業に対する信頼感、労働・雇用生活への安定感を醸成し、労使関係の安定に寄与する施設とその方法を何に求めたらよいか。

今日の視点から高齢化社会における福利厚生施設の方角は自ら明らかであり、ここに企業年金の役割と位置がクローズアップされる。

この場合、本人の努力の蓄積、自助自立の精神を基礎とした積極性、豊かな心情が基礎となることはいうまでもない。

二 福祉国家論評と公的年金の限界

福祉先進国である英国、スウェーデンの現実からみて、税、社会保険料負担の圧迫は利潤を低下させ企業の設備投資意欲を失わせることは明らかである。一方、働く側の方も福祉重視は尊重するがその費用負担が余りに大きくなると国民も働く意欲、活力を失う。結局、人件費増、物価高を伴って、貯蓄減—設備投資減少となり労使双方から社会的活力を奪って、生産性の向上が阻害され、国際競争力は低下し、経済が停滞し、経済成長率の低下に導く。社会保障は生産によって生み出された所得を再分配するものである。とすればマイナス成長ともなれば生産・所得も伸び悩み、社会保障水準も結局は低下を余儀なくされるだろう。

このように社会保障制度が本来、目的とするところとは別に、予期しなかった種々の悪影響が現われ、それが生産性低下の要因と指摘される声は大きくなっている。欧州で最も優れた研究機関ともいえるミュンヘンの経済研究所長アーサー・クランパーは「第二次大戦後、支配的であった優れた英気も喪失し、その代りに、イージーな傾向と無気力感が社会保障へのよりかかりを続けさせている」と安易、安全主義を批判し、ヨーロッパの病根を嘆いた。社会保障制度は確に、政情不安政府反発への一つの防波堤となっているのは事実であるがスウェーデン、西ドイツの社会保障関係支出のGNP比三〇％台は、ピンチであり、その他のヨーロッパ諸国の二〇％台のそれも、様々の問題を波及させ、わが国でも福祉元年（昭和四十八年）から十年も出ない間にこれら先進諸国の福祉国家のもつデメリットの論評が大きく合唱されはじめている。

そこで財政危機の克服、チープ・ガバナメントへの移行が一九八〇年代の大きい課題となるのであるが、ノーベル賞経済学者でシカゴ大学教授、フリードマンは、「自分の金を自分のために使用する場合には、可及的節約に心がけ、可及的最大の価値を産むように努力するが、他人の金を他人のために使用する場合は必ずしも、そうではないことが多い。

つまり、この場合、問題となるのは「節約誘因」も「価値誘因」も働かず、ムダ使いが多くなることである」。国家の手によって集められた社会福祉支出の浪費の真因をこうして、えぐり出しているのである。

したがって社会保障制度（公的年金はその基本部分）に関する臨調答申の特徴をみても西歐型の高福祉、高負担の道を歩むことを強く警戒し、個人の自助努力を生かすことを基本としている。公的年金の面での具体的改革の方向は、分立している制度のまとめ、給付水準の引き下げ、支給開始年齢の繰り下げ、保険料の引き上げ等である。

しかし年金制度は国民対政府の問題ではなく国民相互間の問題である。勤労世代が老齢世代を順送りに扶養する世代間扶養のしくみであり、給付と負担の収支が長期にわたってバランスがうまく行ってこそ、給付は保障され、世代間の約束も果されることになる。

急激な高齢化の進行のなかで制度の改革が当然、要請されよう。年金危機の破局の一部は数年先に顕在化してくるからである。

公的年金の中で、財政状態が健全といわれる厚生年金も、今の制度のままでは昭和七十年には積立金は九十三兆円で頂点となるが、その後は給付の急増により資産は減少に転じ、昭和八十年代の初めには積立金は底をついて、以後は完全賦課方式へ移行するといわれている。（厚生省、五十五年改正法に基づくケースBの推計）

賦課方式は、その年度中に高齢者に支払うべき年金総額とその年度に現役世代から徴収する保険料収入を等しくする世代間扶養の社会契約による様式であり、昭和八十三年には被保険者三人で一人の年金受給者を扶養することとなり、扶養層（現役世代）の高負担は社会の大きいひずみとなり、勤儉貯蓄の価値観を変質させ、社会の活力を失わせる。

また積立方式による積立金は長期的資産を形成し経済効率を高めるが、賦課方式に移行すれば所得は現役世代から老人扶養世代へ、そのまま移転し、資本形成に資することが難しくなる。

このように種々の点で公的年金のみによる国の丸抱え保障は困難になる。そこで、公的年金は、老後生活の土台の部

分だけの保障に切りつめ、これに加えて、個人の努力の積み重ね、即ち私的年金による二次的保障の生活設計が重要課題となって登場する。

三 公的年金の展望・その社会経済的背景

わが国の社会保障給付費の国民所得に占める割合は現在のところ一三・四％程度（五十七年）で、大きいものではない。^①

しかし昭和七十五年度（二千年）には二倍の二三％程度になり、現在の西欧並みになる。さらにその十年後つまり八十五年には三〇％近くに高まると予測される。二、三十年後には税と社会保険料を合わせた負担は国民所得の五〇％（現在は三五％程度）以上となり、今のスウェーデンの水準（六四％）を上回ることも予想される。

表1「社会保障水準の国際比較」をみても了察できるが、二千年の日本の老齢指標（総人口の中の六十五歳以上人口比率）は、一五・六％となる。この割合は、現状の西ドイツ（一五・三％）並に、スウェーデン（一五・九％）に匹敵する。現在すでに西ドイツの年金は破産状態にあり、スウェーデンの租税負担＋社会保障負担は対国民所得比で六四・一％となって、国民の実収入（可処分所得）を半減させ、高額所得者の国外逃亡を招いた。^②

昭和七十五年（二千年）の日本の老齢指標は十五・六％（一、九九四万人）であるが、八十五年には一八・八％、九十五年には二一・八％とピークになり、昭和百年（二〇二五年）には二一・三％となるが、この年の米国のそれは一五・六％、英国が十八・六％、西独二〇％、仏は十八・六％、スウェーデンが二〇・九％となることが予想される。（世界人口推計資料）つまり総ての国で、日本より低くなるといわれる。すでに、二千年の老齢指標で、米国は十二・二％を示し、英・仏何れもその時、すでに日本のそれを下回っているが、五十五歳以上の総人口比で比較すると、二千年に、日本が二三％に対し、米国は一三・八となり北欧諸国も十五％を僅かに上回る程度になっている。（ILO並に雇用政

表1 社会保障水準の国際比較

(単位 %)

	給付の対国民所得比	老齢指標		年 成 熟 度	負担の対国民所得比		
		現状	2000年		租税負担	社会保険負担	計
日 本	12.7	9.3	15.6	14.6	22.8	9.3	32.1
ア メ リ カ	16.5	11.2	12.2	21.0	27.7	10.0	37.7
イ ギ リ ス	19.9	14.5	14.9	20.4	38.3	9.7	48.0
西 ド イ ツ	28.7	15.3	15.5	28.2	31.5	19.6	51.1
フ ラ ン ス	28.9	14.1	14.2	26.4	30.8	25.3	56.1
ス ウ ェーデン	36.2	15.9	15.9	31.2	45.1	19.0	64.1

(注) 老齢指標は65歳以上の人口比率。年金成熟度は老齢年金受給者の加入者に対する割合。日本は55年度の数字。欧米諸国は昭和51~55年の入手可能な最近の数字。厚生省調べ

表2 租税および社会保障費負担の対国民所得比率の国際比較

	日本	米国	英国	西独	仏	スウェーデン	
租 税 負 担	19.1	28.7	36.9	30.6	30.7	50.5	1976年 (S51年)
社会保険負担	8.0	9.1	10.3	19.7	23.1	17.1	
合計負担率	27.1	37.8	47.2	50.3	53.8	67.6	
老 齢 指 標	7.91	10.69	13.99	14.45	13.55	15.11	
租 税 負 担	25.4	28.0	40.8	31.6	32.1		1982年 (S57年)
社会保険負担	10	10.0	9.7	19.6	25.3	19.0	
合計負担率	35.4	38.0	50.5	51.2	57.4		

策調査研)つまり、米国はすでに一九六〇年に、北欧は一九七〇年に高齢化ピークを去っている。それに対し今の低出生率が続けば、日本は二千年の頃から、この国も経験したことのない超高齢化社会に突入することになる。昭和九十五年(二〇二〇年)には人口一億二千八百万人で一九八〇年に比し一千百万人増となるが、この間、一五―六十四歳の生産人口は現在と同じであるが、六十五歳以上人口は、二・七倍(二千八百万人)となる。中高年人口即ち、四十五歳未満が七百万人減、四十五歳以上で七百万人増、五十五歳―六十四歳層で四百万人増となる。

ドゥラッカー教授は曾て、「日本の経済力の強みは膨大な若年層勞

表3 人口の推移（日本）

年度 昭和	20～59歳 (1,000人)	65歳以上 (1,000人)	人口構成割合(%)	
			20～59歳	65歳以上
61	67,981	12,554	56.3	10.4
65	69,341	14,290	56.5	11.6
75	70,924	19,943	55.4	15.6
85	64,819	24,478	49.8	18.8
95	63,595	27,950	49.6	21.8
105	61,933	26,351	49.0	20.9
115	57,686	27,118	46.8	22.0
125	59,628	25,506	49.4	21.1

現行法に基づく将来の成熟度と保険料

年度 昭和	厚生年金		国民年金	
	成熟度 (%)	保険料率 (%)	成熟度 (%)	保険料 月額・円
61	12.7	12.4	28.8	6,800
65	16.5	12.4	32.7	10,400
75	26.1	16.0	36.3	15,000
85	38.0	24.9	42.1	18,500
95	43.5	33.6	41.0	19,500
105	45.4	38.8	39.6	19,500
115	46.7	38.8	43.1	19,500
135	45.0	38.8	39.3	19,500

なくなる。

対策としては(一)一カ月十五万八百十七円の老齢年金支給額(五十七年の額)を四分の一に減らす。(二)年金保険料、男子一〇・六%、女子九・一%(何れも労使折半)を四倍にする。男子一〇・六%は六十歳支給開始で三十五%に増大し、六十五歳支給開始でも三二%に上昇するからである。(三)それ故、支給開始年齢は男女とも六十五歳か、あるいは七十歳に改めることが必要となる。しかし何れもその現実化には抵抗がある。

高齢化社会を進める今一つの面がある。

総理府の世論調査(一九八一年一月発表)によると二十歳以上の未婚女性のうち、結婚を「望む」六十%、「望まな

働力に基本的なメリットがあった。これが後退する時、今後は、その期待は半減する」と話したことがあった。さらに、年金面の将来を考えても、厚生年金の昭和五十七年度末の成熟度(被保険者数に対する老齢年金受給権者数の比率)は八%であり、未だ、十二人の現役労働者によって、一人の老齢者を扶養していることになっているが、これが昭和百年になると、成熟度は三六・六%となり、現役労働者二・七人で一人の老齢者を扶養しなければなら

い」二五%（八年前の前回調査では一四%）、同様の男性のうち「望む」六八%、「望まない」、一二%である。同じ調査で未・既婚を問わず、二十歳以上の女性のうち「ひとり立ちできればあえて結婚しなくてもよい」とする人が二三%（前回一三%）、同じく男性が一三%（前回七%）と、何れも「脱結婚派」は倍増に近い。

昭和五十五年の国勢調査による団塊の世代（当時三十一―三十四歳）の未婚者数は、男百十六万人、女四十八万人、独身者は確実に増大し、独身文化という新しい風潮も現われ、広がりを見せている。

日本の二十歳代前半の女子未婚率は七八%、二十歳代後半の女子未婚率は二三・九%である。十年前はそれぞれ、七二%と一八・一%であった。結婚⇨幸福のパターンが崩れつつあるが結婚しても子供をもちたくないという「子無し妻」を望む女性が、五人に一人もあって、合計特殊出生率は昭和四十八年の二・一四以後、毎年下がり続け、五十五年には「ひのえうま」（昭和四十一年）の年をも下回り、五十六年には出生率は一・七四と人口統計史上、最低の水準となった。

さらに最近その動向に国民の関心が集中しているものに防衛問題がある。日本の防衛費がGNP（国民総生産）の一%であるのに対し、英国、フランス、西独などの防衛費は平均四%、防衛費と社会福祉費は、これらの各国ではほぼ同額なのに、わが国の防衛費は社会福祉費の四分の一を僅か上回るだけだが、今後、この面の動向は注目されよう。^③

註

(1) OECDの報告書によると一九八一年の「税負担および社会保障費負担の国内総生産（GDP）に占める割合は、日本の場合、主要先進工業諸国二十三カ国の中で、三番目に低い国であることを明らかにしている。

トップはスウェーデン（五一・三二%）、最低はトルコ（一九・二九%）、最後から二番目はスペイン（二四・二四%）、三番目に低いのが日本（二六・八六）で、平均は三六・一六%であった。

フランス（四二・九五%）、英国（三七・三五%）、西独（二七・三二%）、イタリア（三三・七四%）、米国（三一・二四%）となっている。税負担がGDPに占める割合だけで見ると、日本は一八・七九%で、同じく・トルコ・スペインに続い

企業年金の課題と役割

企業年金の課題と役割

て、三番目に低い国であった。

(2) 表2の「租税および社会保障費負担の対国民所得比率の国際比較」をみるとスウェーデンの税負担率は異常に高く、四八—五三%の税金を負担し実収入は半分である。当時、隣国のフィンランドはスウェーデンの約半分の給料であったが税金は三〇—三五%で、食事、交通費、宿泊等は三割安、経済が安定しているためそれまで続いていたフィンランドからスウェーデンへの出稼ぎはストップし、Uターン現象が起きて注目をあびた。

(3) 国民年金・厚生年金などを(五十八年度)物価スライドさせたら必要財源は、三三〇億円となるが、この額は潜水艦・護衛艦一隻の建造価格に相当し、また、それは、大きな計算であるが、新宿周辺の高層ビルの一つの建設価格にも匹敵するという。

表4 上位15カ国の国防費(1980年度)

順位	国防費 〔80年度〕 (百万ドル)	1人当たり 〔80年度〕 (ドル)	対歳算出 対予比 〔80年度〕	対GNP比 〔79年度〕
①	ソ連 ※148,000	※574	不明	11~13%
②	アメリカ 142,700	644	23.3%	5.2
③	中国 56,941	56	◇18.0	9.0
④	西ドイツ 25,120	410	22.2	3.3
⑤	イギリス 24,448	437	10.7	4.9
⑥	サウジ 20,704	2,518	28.1	15.0
⑦	フランス 20,220	374	◇17.5	3.9
⑧	日本 8,960	75	5.2	0.9
⑨	イタリア 6,580	◇124	◇8.2	2.4
⑩	オランダ 5,239	374	7.3	3.4
⑪	イスラエル 5,200	1,333	32.0	31.1
⑫	スペイン ◇4,819	129	※13.2	2.9
⑬	東ドイツ 4,790	285	7.5	6.3
⑭	ポーランド 4,670	131	6.0	2.4
⑮	インド 4,406	7	◇26.9	3.9

(注) 各年度の数字は、当該年に始まる会計年度。◇は79年度、※は78年度

〈英国戦略研究所 The Military Balance から〉

(護衛艦「くらま」五、二〇〇トン—三五〇億円—石ハリ、東京工場。潜水艦「せとしお」二、二〇〇トン—二六〇億円—三菱重工神戸。一万総トンの貨物船は二二億円。新宿西口の五〇—六〇階ビルは一つの建物で約二〇〇—三〇〇億円。何れも昭和五十七年の価格) 筆者は戦時中、二、二〇〇トンの一等駆逐艦に乗り組んだが、六号爆弾一発で、数分の中に沈む運命にあった。現在F15 Jパイロットの一人の米留學費(授業料と滞在費)は半年で一億一千万円もかかるという。

昭和五十七年度政府予算案中、防衛費の対前年度伸び率は七・七五%。これは社会保障費の二・八%、文教、科学振興費の二・六%に比し、三倍近くの伸び率であり、高いという強い批判。これに対し、伸び率は高いが絶対額は社会保障費九兆円余、文教、科学振興費四兆八千億円余に對し、

防衛費は二兆五千億円余であり「福祉切り捨て」ではないという反論。社会保障費は昭和四十五年に比し五十七年には八倍に膨れ、一般会計に占める比率も一四・四％から一八・三％に伸びてはいる。表4は「上位十五カ国の国防費」であるが(Military Balance)英、仏、西独の平均国防費四％で計算すると、日本の国防費は西側二位の三五〇億ドルというおそろしい数字になる。今の自衛隊の実力は編成、装備、練度、その他、量的質的に、世界のB級といわれるが、二〇一三〇年後に国防費が、どう変っているか、国民の租税負担と関係してくるだけに気になるところである。

四 公的年金の「現行」と「改革案」の要点

国民年金は五十八年現在で、現実の平均支給額は月三万八千円足らず、厚生年金は二十万円以上の人も出てはいるが、未だ平均で十一万三千円である。

現在、会社を退職して新しく年金を受ける平均的サラリーマン夫婦のモデル年金は月額約十七万円で、現役のサラリーマンの平均賃金(ボーナスを除く)の六八％程度となっている。しかし今後、成熟度が増し平均加入期間が四十年程度になる二十年後には、当然、年金額は増大し、現役の賃金の八三％程度になる。その上、妻が国民年金に四十年間任意加入していたとすれば、夫婦の年金額は現役の賃金の一〇九％になるといわれ、現役賃金とのバランスが崩れることになる。そこで改革案では将来、新たに支給される年金の給付水準が大体、現行並みに収まるように給付設計の変更が行われている。

最近は産業構造の変革が急に進展して、雇用関係にある人の割合が増大する(五十七年で七三％、農業・自営業者は二七％)。当然に厚生年金の加入者は増えるが、それに反して自営業、農民層の減少、家庭主婦、婦人の就労増などによって国民年金の加入者は減少していく。将来、国民年金の受給者は増えるのに保険料負担者は減少する。そこで、年金改正の政府案では「基礎年金」を創設して、国民年金、厚生年金、共済年金をこれに合流させる。よって就業構造の変革には影響を受けなくなる「年金一元化」の基盤ができてくる。このように制度体系の再編成によって給付と負担の適

企業年金の課題と役割

正化・婦人の年金権の確立、障害年金の改善など今から二十一世紀を展望して高齢化社会を乗り切るための構想が検討されることになる。

現行の年金で四十年加入するのは普通となるが、その場合のモデル受給者家庭を考えると、夫の厚生年金は平均月収二十四万円（現在の加入者の平均月収）の場合で十八万八千二百円、妻の国民年金が七万五千四百円、合計二十六万円以上となる。他に、退職金があり、かりに一千万円の退職金を生涯の年金に換算すると月に八万円の収入となる。これを足すと三十四万円となる。

現役の月収二十万円余の勤労者が子供の教育費や住宅ローンの返済に追われているのに比し豊かな老後といえよう。高齢化が進行すると年金も医療も税金も負担が増加する。厚生年金だけでも今のままだと保険料は給料の三割を超える。健保や税金を加えると諸控除は給料の四割にもなる。月給二〇万円の勤労者が四割控除されると手取りは十二万円。高齢者は豊かになり負担する勤労者は皆、貧しくなる。

婦人の年金権に関しても、いまの年金制度が厚生年金は世帯単位、国民年金は個人単位と考え方が異なっているとことが問題であるが、政府案はすべての年金を個人単位とすることで婦人の年金権の独立を認めようとしている。

幼少期に障害者になった人の障害福祉年金に関しても政府案では国民年金加入者と同じ「障害基礎年金」を支給することにし、二級の場合、現行の二万五千五百円（一級は月額三万七千七百円）を一挙に倍増の改善をはかろうとしている。現在の厚生年金には「定額部分」と「報酬比例部分」があるが、今度の年金改革では、定額部分が国民年金に合流し基礎年金になり報酬比例部分が新しい厚生年金になる。つまり厚生年金は「上積み年金」の形になる。

新制度の老齢厚生年金は年代別に三つに分かれる。

①昭和二十一年四月一日以降に生まれた人（新法施行時六十二年四月一日に四十歳未満）には新制度が完全実施される。つまり戦後生まれの人の老齢厚生年金は新制度完全実施後のモデル計算で十二万六千二百円（厚生年金、月額七万

六千二百円＋基礎年金五万円）プラス妻の基礎年金が五万円となる。但し四十年加入、在職中の平均月収（平均標準報酬月額）を二十五万四千円と仮定。

②昭和二年四月二日から二十一年四月一日までに生まれた人（四十歳以上五十九歳未満）は年齢別の経過措置が適用される。

この人たちには生年月日別の計算単価と乗率表が決められている。

平均月収二十五万四千円、加入期間四十年、昭和十三年三月生まれ（新制度実施時に四十八歳）の人の場合、基礎年金部分は加入期間三十五年で計算するから五万八千六百六十円、老齢厚生年金が八万六千七百六十六円、合計して十四万五千四百二十六円となる。

③昭和二年四月一日以前に生まれた人（五十九歳以上）の人は現行制度のままである。すでに年金を受給している人はこんどの改正には無関係で従来通りの年金は保障され、物価スライドも考えられる。

ただし、現行の厚生年金では六十歳を過ぎても在職中だと老齢年金が一部カットか支給停止になり、六十五歳以上でも二〇％カットされる。改正では、六十五歳以上は全額支給で完全な年金受給者になる。つまり「年金を受取りながら加入者」はおかしいということで六十五歳以上の在職老齢年金制度はなくなる。

六十歳以上六十五歳未満の間の在職老齢年金制度は残され、低い月給で働く人をカバーする。しかし支給制限が緩和され、表3のように支給制限の限度額が変わる。

西独の年金保険料は年収の一八％であるがこれはボーナスのあるわが国の月収に対する保険料に換算すると二三―二四％に相当する。この程度が負担の限界とされているが、日本の将来の厚生年金は、この限界を大きく上回る。支給開始六十五歳の試算なら西独なみに抑制できようが（厚生省）今回は、これが見送られた。二十一世紀間近までの十数年間は負担の限界内でいけると予測され、それまで定年制の改善など六十五歳まで働ける社会環境づくりの高齢者関連施設

表3 在職老齢年金の支給率と月収の限度額

	現 行	改 正 後
80%支給	95,000円未満	95,000円未満
50%支給	95,000円以上 130,000円未満	95,000円以上 155,000円未満
20%支給	130,000円以上 155,000円以上	155,000円以上 210,000円未満
支給せず	155,000円以上	210,000円以上

年齢の節目

	国民年金	厚生年金
60歳まで	加入者	加入者
60～64歳	任意加入できる 繰り上げ支給	退職すれば年金 在職老齢年金
65歳以上	受給者	受給者 在職しても非加入

料が男子で一〇・六％だから二倍以上程度に相当するから急激な引き上げを避けるために五年ごとに一・八％ずつ段階的に引き上げるのが厚生省案だがその場合の後代の保険料は二七・三〇％近くになる。

老齢年金の支給開始年齢を引き上げれば将来の負担はもっと軽くてすむ。参考として「昭和七十三年度から支給開始年齢を順次に引き上げ、八十五年度から六十五歳としたら」という仮定での試算もある。それによると、最高時の保険料は二〇・八％から二六・一％、平準保険料は一七・九六％から二二・三六％で、六十歳支給の場合よりかなり低くなる。

策を総合的に進めることが重要な条件になってくる。後代の負担を可及的、軽くするためには今の中年金支給額の何倍かの保険料を出して積立金をためこむことが必要である。その積立金の価値は将来の社会経済の動き、つまり物価、賃金の上昇率に左右されるし、運用利率が高いほど積立金は大きくなる。現在も後代も保険料率が同じにできれば、世代間の公平が維持されるが、その場合の保険料が平準保険料である。

後代と同じ負担にするには、ただちに、保険料を二〇―二五％にする必要があるがこれは現在の保険

五 企業年金のもつ課題

(一) 一九六五年頃から一九七十年代の前半にわたる高度経済成長時に大量導入された従業員が定年を迎えるころには、現在の三倍から五倍もの大量の退職者が出る。しかも経済は退潮する中で、従来のように、まとまった退職一時金を支払うことは企業にとって至難の業となる。そこで退職一時金を年金に切り替えることで、一気におしよせる高齢化の大海を乗り切ろうというのが企業年金制度のねらいであった。

(二) 厚生年金は最低を保証するものであり、これを補完する意味での企業年金の役割は多様化している。たとえば厚生年金基金は退職直後の数年間は年金額を上積みし、高齢期になると額を減らして終身支給するという仕組みも発足しており、また退職後に公的年金を受け始めるまでの収入の「つなぎ」の役割など。こうした弾力的給付は六十歳代前半の支出の多い時期における所得増加を目的としたものであったり、早期定年の生活補完策でもあった。

(三) 企業年金は公的年金の「公平主義」と異なって生産性、会社への貢献度を考慮して決める「応能主義」が、その特徴である。

厚生年金は基礎的な生活費として、最低の定額部分を高く設定せざるを得ないため、受給者の個別事情に応じられない面があり、そのため、受給者が退職前の生活水準に応じた生活を営むことができるようにするためには上積みとして企業年金が必要となる。

(四) 企業年金の水準は厚生年金の四分の一から三分の一程度が望ましい水準であろう。つまり、期末一時金を含む退職前可処分所得の六〇％程度が厚生年金と合せて確保されることが必要であろう。(賃金研究会報告書)

米国、英国では、大体、働いていた時の収入の四〇％弱を公的年金で、さらに、二〇％程度を企業年金で補足し、合計、六〇％程度を保障している。フランスも米・英に近いといえようが、加入割合が米・英で五〇％程度に対し、仏は

百分の強制加入。西独は公的年金四五・一〇%に対し企業年金で一五・二〇%計六〇・一七〇%を保障し、スウェーデンは公的年金五五%、企業年金一五%計七〇%を保障している。加入割合は西独六六%、スウェーデンもフランスと同じで企業年金は公的年金を補完するものとして百分に近いサラリーマンが法的強制ではなく、労使協約の下に加入している。

スイスでは企業年金の導入を法律によって強制し、年金給付の最低水準と財務並に組織に関する規定を設けているが、企業年金の法律による義務づけは世界で唯一のものであり、一九八五年から実施の予定である。

(四) 企業年金資産を受託するのは生命保険会社と信託銀行であるが、年金資産の量的拡大とともに年金資産運用の可及的、有利な方法を求めてその多様化傾向が進み、たとえば債券等の運用のウェイト増加に伴う債券市場の動向の分析、売買のタイミング、さらに海外の債券市場や金利の動き等、専門機関への能力の期待が高まるであろう。

五十九年三月現在の市場占有率は信託が六四・五%、生保が三五・五%であり、信託八社、生保二十一社は、きびしい競争関係にあって、これらの生保、信託に積み立てられた企業年金資産の一部は証券会社を通して株式投資されている。しかし、最近、証券会社は、これを直接に自分の手で運用しようとする旨指し、年金受給者に、より有利に運用しようとする積極的な運動を展開している。また各都銀も、生保、信託の独占受託は、年金資産の急膨脹を考へるとき、企業年金制度の健全な発展を阻むものであると考え、今後、都銀自体の市場参入に強気の姿勢をみせている。また、国内のみならず米国の金融機関も日本の企業年金市場への参加に虎視眈々と意欲をみせていたが外国金融機関のわが国での信託業務への参入は昭和六十年中に実現することで日米両政府の合意が五十九年五月に成立している。日本の金融機関は既に米国の企業年金マーケットに参入しているところから相互乗入れが予てから求められていた。

運用よろしきを得た利差益は企業の取り分になるから企業は従業員福利施設費や事務費をして年金給付の改善にあつて、実質価値維持に当てることもできよう。

資産運用に関しては証券会社が第一級の強味をもつといわれているが、たとえば日本のN証券は運用面はN証券が担当し、年金設計などは米国の信託銀行、モルガンの実績を活用するという合併会社構想も、うち出し注目されたが政府は当面、外国金融機関が日本の金融機関と資本提携することは認めない方針であつて、この構想はひき下げられた。

企業年金のメッカ米国では年金受託の場合の三部門の仕事、即ち①年金設計と②資産運用さらに③業務運営（記録管理や年金支払い事務）などは別々の受託会社が担当し、その特徴を十分に生かし、その実質成果を生かそうという機能分担が進んでいる。

企業側としては可及的受託金融機関のフィールドを大きくし、相互に競争させて、年金資産を有利に運用できることを希望しているが年金資産運用は有利のみならず、長期に安全であることも大事な条件である。

厚生省は五十九年の夏の国会に提出している年金法改正案で、企業年金としての厚生年金基金制度に関する点で、年金受託の三部門の中、(三)の業務運営に関しては、生保、信託以外にも「政令で定める要件に合致したものにも認める」となし、他の金融機関などにも拡大する方向とみられ、混乱がない限り徐々に受託機関を増して競争原理は生かされる傾向にある。

六 企業年金についての展望

企業年金制度では百年に近い最も古い歴史をもち且つ最もこれの普及しているのは米国である。

一九八〇年には米国の企業年金資産は、八十兆円（日本はこの年は、五兆円）であつたが、八三年末で二三〇兆円＝一兆ドル（日本はこの年は十四兆円以上）となつて何れも三年間で三倍に近い急成長である。P・F・ドラッカーはこれを「年金基金社会主義」と呼び「アメリカの被用者はその年金基金を通じ、アメリカ経済全体の資本を所有し、支配し、動かす」とその著書「見えざる革命」の中で表現している。

企業年金の課題と役割

現在、企業年金の適用を受けているのは、全米労働者の約半分以上におよんでいる。つまり、従業員二十五人以下の零細企業を除いて、中堅企業以上のほとんどが企業年金制度を整備している。

ようやく企業年金時代に突入したわが国に於ても、最近、退職一時金の年金化による退職年金制度が増加し、とくに千人以上規模では四分の三の企業が企業年金を実施し、大企業ではすでに、主流を占めている。(労働省)しかし年金成熟度は未だ低く年金受給権者は加入者数の六〇%程度。

昭和五十七年に年金給付を受けた人は二百六十八万人、このうち九八%の人が一時金で受け取っている。

一時金を選ぶ背景は未だ労働能力があるのに早期に労働市場から追放されるいわば「手切金」であり、また、定年後はすぐに引退生活に入るわけにはいかない、第二の人生への出発のための「支度金」とも考えられている。日本人は労働能力がなくなるまで、働き、あとは、年金に託すという考えが一般的であり、現実の引退契機も①病気、②働き口のない時③年金で生活できる様になったときの順になっている。

要するに退職年金は完全な年金形態にはなっていないが厚生年金基金(調整年金)と税制適格年金の両者の合計の日本の企業年金資産は十四兆円を突破し(五十九年三月)十年前の十倍に達して、量的には急成長している。

六十五年には三十五兆円、七十年には六十兆円になると予測されている。(三菱信託銀行予測)中にはこれの伸びをもっと大きく予測する機関もあるが企業年金は完全積み立て方式であり、基金残高は増勢を続け、四十六年―五十六年の過去十年間で十四・一倍の伸びを示したが、ここ数年、年率二〇%以上の急成長ぶりであり、今後も二ケタ成長は続くであろう。

年金制度は、大きくは公的年金と私的年金に分けられるが退職年金は企業が高齢退職者やその遺族に対して一定期間あるいは終生にわたって定期的に給付する年金である。

退職年金は「調整年金」、「税制適格年金」、「自社年金」からなる。退職年金制度をもつ企業のうち前二者の年金が

九〇%を占め、この二つが企業年金制度を代表するものといえよう。

企業が独自に積み立て、社内運用が可能なのが「自社年金」である。昭和二十七年に「退職給付引当金制度」が誕生し、この税法を利用した形の企業年金である。

「調整年金（厚生年金基金）」は厚生年金の報酬比例部分を企業が代行し、さらにその上積み分を加給する退職年金であり、昭和四十一年四月から始められた。厚生年金基金は企業が本来、政府に納めるべき厚生年金保険料の一部を免除し、この免除された資金を基に企業が手厚い年金を支給する仕組みである。現在、一千八基金、加入者数六百十八万人である。これに対し、今一つの「適格年金制度」は年金源資の外部拠出等税法上の適格要件を備えたことで優遇措置が認められている年金であり「適年」とも呼ばれ六万三千件、加入者数六百二十六万人で昭和三十七年四月に発足されたものである。

企業年金制度を採用している従業員千人以上企業の半分弱が適格年金を導入しており、最も一般的な企業年金であり支給期間は最低五年で十年支給が最も多いが終身支給が理想である。支給方法は年金が原則であるが、実態は退職者の希望により、大半の企業で、一時金で支給している。

調整年金並に「適年」両者の合計加入者数、一千二百四十四万人は公的年金である厚生年金加入者の約半数におよんでいる。

民間企業の従業員の約半分が企業年金の加入者となっている。（五十七年、三月末現在）

将来は、この企業年金の加入者数は六〇%に達すると予測される。

七 企業年金の問題点とその整備

退職金制度をもつ（従業員三十人以上規模）企業は九二・一%であるが、このうち退職一時金制度のみの企業が五

五・四％、年金制度のみの企業が一八・五％、一時金・年金の併用は二六・二％であり、何らかの形で年金制度を実施している企業は四割以上となり、年金化は一段と強まりつつある。一時金のみの企業が減少するとともに、一時金・年金併用型の増加が著しいが、特に、大企業での実施が目立ちその六割以上が併用型をとっている。

現在、退職金の年金制度への切り替え率は三〇％台であるが今後ともこの率は上昇する。しかし企業年金資産残高は退職給与引当金残高（七兆一千三百億円）を五十五年度末ですでに上回っている。

わが国の企業年金制度は最近、急速に進展し、その量的側面では、みるべきものがあるが、先進国の制度に比し、今後、整備を要請されている二、三の質的側面が残されている。検討されている問題点を述べ、早急の充実を期待したい。それはわが国の退職年金は歴史が浅く高齢者の急増によって重くなる一方の退職一時金を平準化し、その財源の計画的積立を制度化したものであって、今後は公的年金の実態と将来を脱んで、これと合せて検討されねばならぬ問題を残している。つまり退職年金が退職一時金の単なる「延べ払いとしての機能」を果すだけでなく年金の本来的目的を果すための条件整備がある。

その第一はおくれている定年制の延長である。定年制六十歳を確立し、さらに六十五歳までの雇用確保を本格的に検討することであり、少くとも六十歳代前半の再雇用制度を一般化することである。労働省によると定年制のある全国の企業のうち、「六十歳以上」に定年を定めている企業の比率は、六十歳定年を予定している企業も含めると五十八年には六二・三％と次第に伸びている。定年延長は企業年金の充実に大きい関連をもつ。それは就労延長によって年金給付期間を短縮し、コスト負担を軽減する。それは適格年金の大部分が短期の有期年金であるが、この弱点を終身年金に移行発展させる有力な基盤となるからだ。また、年金給付の実質価値を低下させない余裕と施策を保持させることにもなる。一方、高齢者の勤労意欲を満足させ、従業員の一時金志向の必要性を減少させ年金選好へと転向させるであろう。

退職一時金の使いみちは「退職後の生活費」の他に「住宅費」、「子弟の教育・結婚費」が多く含まれているが定年

年齢が欧米並みに六十五歳となれば住宅ローンの返済も完了している人が増えるだろうし、子供たちも独立しているから一時金の使途も「老後生活」に絞られ、年金指向が強くなるであろう。そして六十五歳定年制が定着するのは現状のままでは改正前の厚生年金が十五年ほどで崩壊するとみて、おそくとも二十年はかからないであろう。

わが国の六〇―六四歳層の就業者は（五十五歳当時、雇用者であった者）七五%もあり、この中、三分の一は短時間就業または任意就業者または自営業に転じ、フル・タイムとして雇用されている者だけの割合は五三%である。さらに六十五―六十九歳層でさえ三七%がフル・タイム雇用されている。

つまり、日本の場合、昭和五十八年現在の平均定年々齢は五十八歳強である。この年で、日本の労働者は企業からリタイアするのが一般であるが就業からの平均的引退年齢つまり、労働市場からの平均引退年齢は六十七―六十八歳である。六十五歳以上までの就業志向、労働意欲をもっている人が六割を優に超え、（労働省）五十歳代前半まで強い学習ニーズをもっているのが日本の労働者である。（企業内教育研究調査）

しかし六十歳代前半層の完全失業率は六・五%と各年齢層で最も高い。したがって、この層の就業と生活は老齢在職年金の支給によって今のところは、ある程度、安定・調和が維持されているとみることができ、今後の急速な高齢化の進展は年金財政をピンチに追いこみ、重大局面が到来することは必至である。したがって、就業志向の高い六十五歳までは公共的保護政策によって対応することは適切でなく、本人の自助自立、即ち、その就業と生活は労働市場の機構の中で、自主的に対応し機能するものであるよう、体制を整備する必要がある。

ところが欧米諸国の場合は、年金の早期支給なども行われ、六十一―六十四歳層で就業率は大きく低下し、実際の引退年齢は六十一―六十四歳層が多いが、事實は、これよりも早い六十歳程度の早期引退を望む者の割合が高くなっている。わが国の就業率が欧米諸国に比してこのように高いのは年金制度の低成熟度よりも基本的には勤労意欲の高さにある。

米国では六十五歳まで企業に残る人は三分の一、その前に、勝手に引退するか、会社測からの指令で職場を去って

企業年金の課題と役割

る。表面上は、本人の体面を考えて辞職の形になっている場合が多いが、その間、生活は企業年金でつないでいる。欧米でも六十から六十五歳の間は流動的な退職年金になっているが、それを可能にしているのは企業年金である。

欧米諸国では若い労働力の生産活動への参加が遅れており、反面、高齢者労働力の早期引退志向が強くなっていることである。フランスでは若年層の失業解消策として年金支給年齢の引下げあるいは何らかの早期退職奨励策をとり、イギリス、ベルギーでは使用者が高齢従業員退職後の空席に若い労働者を採用することに同意した場合、早期退職年金を支給する制度をとっている。若年層失業対策を優先させたこの政策は、社会保障財源の維持とは矛盾する方向ではあるにせよ、各国は総て、社会保障費用支出の増大傾向に対し抑制と歯止め策を共通の課題としている。そして公的年金は最低を保証、つまり低賃金者は労働時給金の百分の年金支給の保障となるとしても高賃金者が、より高い年金を希求すればプラス α は企業年金に求めよという年金の基本課題を貫いている。公的年金（最低保障プラス所得比例）の上に応能主義・自助自立の企業年金の積み上げ方式というこの傾向は、先進国にみられる老後に対する社会保障共通の形態として定着しつつある。

わが国での今後の重点課題は六十五歳までの雇用確保と並んで、公的年金十企業年金の体系の質的整備が第一の問題である。

第二の問題点は税制である。一九七〇年代に入って、私的年金制度の充実の条件として、欧米諸国は、国によって異なるが私的年金等に対する税制優遇の措置を実施することを忘れなかった。

税制優遇策は企業内福利厚生として企業年金に対する措置から出発して個人年金への策まで及んでいる。

アメリカでは、すでに一九二〇年代に入って企業年金に対するいくつかの税制上の優遇措置をとっている。例えば年金の積立金およびその運用益は非課税となり、それは企業にとっては大きい魅力となった。

自助努力を奨励し、財政を堅実化していくために、欧米諸国では私的年金を強化し、そのため日本の数倍の優遇税制

措置を実施しているのである。

わが国の企業年金は給与所得とみなされ所得税がかかる。これに対しては、少くとも年金受給を退職一時金並みに取り扱う。(退職一時金なら勤続三十年の場合、一千万円、四十年なら千五百万円まで非課税)少くとも、みなし給与所得として課税されている企業年金所得を個人年金なども包括して、年金所得として分類し、税制優遇措置がとられることが望ましい。

適格年金の掛け金は福祉厚生費とみなされ、その掛け金は税制上、税金扱いとなり課税はされない。しかしこの掛け金が従業員に支給されるのは何年か後になる。そのため、課税を遅らせるのは事実であるので、それまでの延滞税を徴収するということが積立金の1%の特別法人税が課せられる。特別法人税は企業年金積立金の運用益から支払われるが現行の1%の税負担は年金財政上おおよそ20%の年金給付額の改善に相当する大きい負担である。一方、従業員の支払う掛け金は特別法人税は課税されず、かつ生命保険料控除も認められている。

第三は支給期間に期限付きが多いことである。調整年金の場合は原則として、終身年金になっているが適格年金の場合は終身支給型が約二割にすぎない。他は、十年間支給が最も多く、ついで十五年間支給、五年間支給の順になっている。有期にしておけば企業にとって、財政面で計算が明確になり、設計・管理がしやすいからである。終身支給の場合には原資の見通しが困難なことが財政負担も重くなる。一方、従業員にとっては終身が理想で、年金制度のねらいである不安が少くなる。終身年金が広まれば年金を選択する人も確実に増えるだろう。

第四は企業の合併、受給者の軽減、系列会社への出向・転勤などの場合、企業年金の制度がスムーズに引継がれない場合がある。

例えば定年前の退職者に中途退職年金を支給する条件として「勤続十五年以上で年齢満五十五歳以上の会社都合退職者」とか「勤続二十年以上で年齢満五十五歳以上の自己都合退職者」などの規定は決して少くない。

英国では「転職すると年金額が凍結され、そのため転職が多いと企業年金額は大巾にカットされる」現行法の改正を立案中であり、改正法は5%を限度に年金額を賃金スライドさせて、不利をカバーしようとしている。

企業倒産の場合、調整年金、適格年金の原資は信託銀行、生命保険会社に預けられているので、その積み立て分は保証される。問題は、それまで積み立てられた分は保証されるとしても当初、約束で決められた年金額は支給されないことである。このための再保険制は、欧米にはあるが、わが国では未だ先のことですべて全く整備されていない。米国では再保険をかけることが義務づけられ、そのための保険料を現行の従業員一人当たり年間二ドル六〇セントを七ドルに引き上げる案が提出されている。

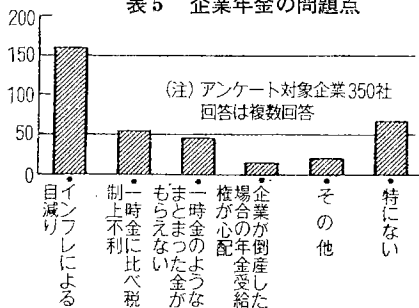
最後に企業年金制度の最大の問題点は、インフレによる年金額の目減りである。一部上場企業五百五十三社を対象に実施した日経新聞の調査にもこの点は明瞭に指摘されている。(表5)

年金額を物価や賃金上昇率に応じて、上げていく方式、つまり、スライド方式を採用している企業はほとんどない。財政的にこれが許されないからだが、目減り対策のない年金制度こそ年金の真価を問われることにもなる。

西独の「企業退職年金改善法」(一九七四年制定)は三年ごとの金額の見直しを義務づけ、法律で年金額アップを規定しているが、問題点は色々と残されている。米国では物価などを考慮に入れて額を随時改定(アドホック)方式が一般的だが、引き上げは労使交渉や企業の裁量による。英国では毎年一定率例えば3%を引き上げるエスカレーション(通増)方式が一部の企業で行われている。

フランスの企業年金は全国的な労使協定に基づく強制適用の「準公的年金」であり、企業年金は自動的に賃金にスライドすることになっている。ただ、その年

表5 企業年金の問題点



(注) アンケート対象企業350社
回答は複数回答
日本経済新聞社アンケート調査

に集められた全勤労者の掛け金（原則として月収の四・四％）を退職者の「持ち点」によって配分する制度であるから失業者が急増すれば掛け金収入が減って年金額も自然に下がるといふ弱点はある。

スウェーデンはフランスと同じ労協協定に基づく強制適用ではあるが必ずしも自働賃金スライド制ではなく、毎年、消費者物価の上昇分を一時金として支給することになっている。

企業年金の当初の額をおさえておいて、その後、年三％の割合で年金額を増額させたり、スライド制は中小企業をも含めて、その方法が種々、研究されている。しかしスライドを制度化することは理想で現実化して続けることは仲々、難しい。キリンビール、味の素は毎年二・五％の逦増を行ない、日本航空は五年ごとに五％の逦増を行なっている。企業の支払い能力に限度があり、逦増型の一般化が期待される段階である。

三十万円年金（三菱商事、味の素等）を目標にするところが、このところ目立っているが老後の年金額は公的年金、企業年金、個人年金の三つの年金を合せて三十万円余（生活費二十一万円プラスゆとり費十一万円）は必要であるといふ調査結果（生命保険文化センター、朝日生命など）が注目されているからだろう。

目減り対策には企業の負担が大きく、仲々、決め手がないようである。「スライド分について労使が合意の上で拠出し利潤を年金にも配分する」という考え方に労使が合意できれば強力な施策の基盤にはなる。最近、企業年金への関心が向上してくるにつれて従業員が年金の拠出制に参加する機運が生じてきたが制度の管理運営が煩雑であること、その他、従業員の転職・出向の場合に受給の保全が困難になるなど問題が残されている。

わが国の企業年金は今後も急速に膨脹するであろうが、この際、年金資金の運用益を増やす方法を考えるのも重要施策の一つである。現在、信託銀行、生命保険会社が企業などに保証している運用利回りは年五・五％であるが実際には八％程度で運用し、その差額は年金資産に繰り入れられているが、前述したように米国では幾通りかの投資運用の手段が研究され、その運用が弾力的であるため運用利回りは、わが国の場合より有利になっている。

企業年金の課題と役割

要するに企業年金制度として税制適格年金は生誕二十年を超え、厚生年金基金（調整年金）のそれも二十年に近づかんとしている。

企業年金は高度成長末期から五十年代初期にかけて急成長し、今は第二の地盤固めの段階である。企業のみでなく労働組合も、この一、二年の間に積極的に制度の導入に力を入れ今や春闘の最大のテーマともなっている。労働・厚生両省など政府側も、企業年金の保護・育成に根強い動きをみせている。

厚生省・研究委託の「企業年金研究会」の報告書も「わが国の企業年金は欧米に比し、未発達なので多くの企業に普及を図る必要がある」とし、あくまでも企業側の創意、自主性を尊重し、行政は保護育成には努力するが不合理な介入は是正するよう提案し、重要な問題点である税制面の優遇とか企業年金の認可基準を緩和することを強調している。これらの積極的評価と具体化が望まれる。