

## 本編

## 第5章 老後生活を支える年金

## 第1節 老後の生活設計と年金

## 1 年金は老後の生活設計の支柱

我が国の年金制度は、老後生活を支える支柱として重要な役割を果たしてきており、国民の老後の生活設計においても次第に定着してきた。例えば、高齢者のいる世帯のうち公的年金や恩給を受給している者がいる世帯の割合をみると、60歳以上の者のいる世帯では88%、65歳以上の者のいる世帯では95%に達している(厚生省統計情報部「厚生行政基礎調査」昭和57年)。第5-1表に高齢者世帯(注1)における生活費が主として何により賄われているかを示したが、これをみると老後の所得に占める年金、恩給の割合は急速に高まってきていることがわかる。

(注1) 男65歳以上、女60歳以上の者のみで構成するか、またはこれに18歳未満の者が加わった世帯

第5-1表 高齢者世帯における所得の種類別推移

	稼働所得	財産所得	年金・恩給	その他の社会保障給付金	その他の所得
昭和51年	56.0	9.6	26.2	—	8.1
53	42.7	10.4	34.1	2.7	10.1
55	44.0	11.4	37.3	3.2	4.1
57	43.6	8.2	43.3	2.0	3.0

資料：厚生省統計情報部「国民生活実態調査」

一方老後の生活設計に関する人々の意識について、第5-2表をみてみよう。これをみると、55～59歳の層への質問では約6割の人が老後の主な収入として年金を考えていることがわかる。

第5-2表 老後の主な収入としてどんなもの考えるか

調査対象年齢	50～54歳	55～59歳
就労による収入	23.7	19.7
公的年金	52.9	59.5
自分の貯蓄のとりくずし	5.3	4.9

資料：総理府「勤労者の老後の生活設計に関する世論調査—職業生活からの引退」(昭和56年8月調査)

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## 本編

### 第5章 老後生活を支える年金

#### 第1節 老後の生活設計と年金

##### 2 公的年金の役割

このように年金制度は、人々の老後の生活設計において重要な役割を果たしているが、一方老後の生活を支える手段としては、厚生年金や国民年金のような公的年金だけではなく、これに加えて、個人の貯蓄や個人年金、さらにいわゆる企業年金なども老後の生活設計に組み入れている人もいる。これらの様々な老後生活の支えについてどのように考えたらよいだろうか。

#### (公的年金の特徴)

議論をわかりやすくするために、老後のための備えを全く個人の私的な貯蓄で行うとした場合を考えてみよう。この場合、その貯蓄は、個別の資金を預金や債券等の金融資産に運用することによって、将来の支出に備えようとするものであり、基本的に金利機能だけに頼るものであるといえる。しかし、老後のための備えのように、資金の積立てとその取崩しが極めて長期間にわたる貯蓄を金利機能だけに頼って行うことは大きな危険が伴う。例えば、物価や賃金の上昇、平均余命の伸び等、将来の経済社会にかかわる様々な不確実な要素を考慮に入れれば、老後の所得保障のすべてを金利という単一の指標に頼った形で行うことには、自ずと限界があるといえよう。

公的年金の特徴の第1は、私的な貯蓄の場合と違い、生活水準や物価の上昇にあわせて給付水準を調整していくことが可能であることである。これは、公的年金においては、制度に継続的に加入してくる若い世代が老後世代を支えるという形で、金利機能のみに頼る貯蓄等では達成しえない将来の様々な不確実な要素を除去することが可能になるためである。公的年金は、「世代と世代の支え合い」とか、「社会連帯の考えに基づく社会全体のリスクプールである」とかいはれるのも、これを意味している。

公的年金の第2の特徴としては、所得再分配効果があげられる。公的年金は、労働に従事し相対的に所得が高い現役世代から引退し相対的に所得の低い老後世代への弾力的な所得移転が行われるいわば世代間の所得再分配効果を持つ。また、厚生年金にみられる世代内の所得再分配効果、国庫負担を通じた所得再分配効果も持っている。厚生年金は、保険料が所得比例的な負担となっているのに対して、給付は加入期間のみに比例する定額部分と加入期間と報酬とに比例する報酬比例部分から構成されている。このため、同じ加入期間の者をとってみても、相対的に所得の低い者に手厚い給付が行われる仕組みとなっている。また、現在、厚生年金には原則として給付費の2割、国民年金には同様に3分の1の国庫負担が行われているが、その財源となる租税は所得累進的な性格を有しているものも含まれており、これが年金の給付費にある程度の部分を占めることによって、公的年金に所得再分配効果をもたらしている。このような所得再分配効果も、個人の支払った保険料に比例的な年金給付を行う個人年金等とは異なり、必要に応じた給付を行うという観点をも有する公的年金の持つ特徴である。

#### (公的年金の役割)

このように老後所得の保障手段として、公的年金は優れた特徴を有していると考えられる。したがって、公的年金制度は、今後とも国民の老後の所得保障において、中核的な役割を担っていくことになるだろう。

ことに、平均寿命の著しい伸びに伴い老後生活が長くなることが見込まれるので、貯蓄等の自助努力だけで、生活水準や物価の上昇等の経済変動に対応し、安定的な老後生活を送ることは困難である。また、核家族化や子供の減少等家族の在り方も変わってきていることから、老後生活を私的扶養にのみゆだねることも困

難になりつつある。

このような点を考慮すれば,公的年金の必要性は今後も一層高まるものといえよう。

ただし,公的年金が後世代負担という所得移転に大きく依存していることを考えれば,個々人の特別のニーズまで含めた老後生活に必要な費用のすべてを公的年金で賄うことは適当ではない。

このような個別的な多様なニーズについては,企業年金,個人年金,私的貯蓄等多様な手段を組み合わせ対応していくことが望ましい。これらの手段が有する弾力的・個別的な性格は,そうした個別的で多様なニーズを充足するのに,より適していると考えられる。

---

---

## 本編

### 第5章 老後生活を支える年金

#### 第1節 老後の生活設計と年金

##### 3 雇用と年金

老齢年金の基本的な機能は、人々の「老後」の所得保障を行うことにある。これは、具体的にいえば、就業生活からの引退により収入の途が途絶えた者の老後生活を保障することであり、したがって、年金を何歳から支給するかという問題は、高齢者の生活をどこまで自らの就労により賄い、どこから年金により支えるかという問題であると考えられる。

この雇用と年金の分岐点をどこに求めるかという問題は、個々人の生活設計に影響を与えると同時に、給付と負担の問題という形で年金財政にも影響を与えるものであるが、それ以前に、人口高齢化が進む中で、我が国の社会経済を安定的に維持していくためには、どの年齢層までを雇用の場に取り込むべきかという高齢者雇用の在り方と密接に関連する。

#### (高齢化社会と高齢者雇用)

我が国の勤労者の就業意欲は、諸外国に比べて高く、65歳程度までの就業を望む者の割合が高い。そしてフルタイム雇用からの平均的な引退年齢は62~63歳となっており、それ以後はフルタイム雇用以外の短時間就業の割合が高まり、就業形態が多様化しているといわれている(注2)。

(注2) 高齢化社会問題研究会(労働大臣の私的研究会)高齢化社会の雇用と生活—社会の活力維持へ向けて」(昭和57年)

一方、我が国社会は今後急速に人口高齢化への急坂を昇っていくことになる。

人口高齢化とは、生産年齢人口に対し高齢人口が相対的に増大することを意味するが、これは、生産活動に従事する現役世代があまり増加しない一方、これらの世代の生み出す所得によって扶養される老後世代が増加することにほかならない。

このような状況下で、我が国の経済が順調に発展していくためには、現在は扶養される老後世代となっている年齢の人々が、生産に従事する現役世代となることが有効であり、かつ、現実的なひとつの方向であると考えられる。すなわち、将来の本格的な高齢化社会においては、生産に従事し社会を支える年齢層が相対的に減少するため国民経済上の観点からも、また、高齢者の生きがいや福祉といった観点からも、働く意志をもつ高齢者には、その能力を発揮できる就業の場を確保することが望まれる。

年金の支給開始年齢の問題については、このような高齢者雇用の動向等を踏まえ、長期的な視点に立った検討を行っていくことが必要である。

本編

第5章 老後生活を支える年金

第2節 年金制度の現状

1 公的年金制度は3種8制度

我が国の公的年金制度は、現在、次の3種8制度から成っている。

- 1) 民間被用者年金グループ－厚生年金・船員保険
- 2) 自営業者等グループ－国民年金
- 3) 各種共済組合グループ－国家公務員共済組合、地方公務員等共済組合、公共企業体職員等共済組合、私立学校教職員共済組合、農林漁業団体職員共済組合

これらの公的年金制度全体の加入者数は、昭和57年3月末で約5,900万人に達しており、そのうち厚生年金の加入者が約2,570万人、国民年金の加入者が約2,711万人と、この二つの制度で公的年金制度全体の加入者数の約9割を占めている。

また、年金給付の中心である老齢(退職)年金の受給権者数をみると、公的年金制度全体で約1,211万人であり、このうち厚生年金の老齢年金受給権者が約223万人、国民年金の拠出制老齢年金受給権者が約567万人、福祉年金受給権者が約286万人などとなっている(第5-3表)。

第5-3表 公的年金制度の適用人員及び受給権者数

第5-3表 公的年金制度の適用人員及び受給権者数

(昭和57年3月末現在)

	適用人員 A	受給権者 数 総	老齢(退職) 年金受給権 者数 B	受給者比率 B/A(%)
総 数	59,038,691	17,261,530	12,110,169	15.7
国民年金				
{ 拠出年金	27,110,821	6,778,204	5,670,831	20.9
{ 福祉年金	—	3,460,446	2,855,498	—
厚生年金	25,696,319	5,158,029	2,233,331	8.7
船員保険	199,467	96,600	45,889	23.0
国家公務員共済組合	1,177,712	397,796	306,647	26.0
地方公務員等共済組合	3,273,285	802,163	616,154	18.8
公共企業体職員等共済組合	772,713	415,263	304,631	39.4
農林漁業団体職員共済組合	484,414	105,565	65,724	13.6
私立学校教職員共済組合	323,960	47,464	11,464	3.5

(注) 1. 全体の受給者比率を算出するに際しては、福祉年金を除いた。  
 2. 福祉年金は、受給権者数のうち、全額支給停止者を除いた数を計上した。

(制度の成熟化)

老齢年金の受給者数は、人口構造が高齢化することによって、また制度自体が発足以来時間を経ることによって、年々増加していく。老齢年金の受給権者数の加入者数に対する比率(受給者比率)は、勤労世代が老後世代を支える仕組みをとる公的年金制度の状況をはかる重要な指標である。公的年金制度全体(福祉年

金を除く)としての受給者比率は15.7%である。これは欧米諸国が20%から30%台の高い数値を示しているのに比べると、まだ比較的低い水準にあるといえる。しかし、個々の制度をとれば、厚生年金や私立学校教職員共済組合のように、受給者比率が一けた台の制度がある一方で、公共企業体職員等共済組合のようにすでに39%を超える高い数値を示す制度もあり、状況は制度によってまちまちである。一方、今後の急速な人口構造の高齢化に伴い、各制度の受給者比率は急速に上昇していくことが予想される。

---

---

---

## 本編

### 第5章 老後生活を支える年金

#### 第2節 年金制度の現状

##### 2 年金財政の姿

---

年金財政の将来見通しについては、厚生年金及び国民年金の昭和55年の財政再計算時の将来推計によれば、現行制度をこのまま維持するとすれば、年金給付費(注3)は、昭和100年には、厚生年金については前回再計算時(昭和55年)の約10倍、国民年金については約4倍に達するものと見込まれている。

---

(注3) いずれも昭和55年度価格で比較している。

一方、こうした急増する給付費を支える加入者数は今後各制度ともそれほど大きな伸びは期待できず、現行制度を前提とすれば、加入者一人の担う負担は今後大幅に増大していくことが予想される。

---

## 本編

### 第5章 老後生活を支える年金

#### 第3節 年金制度の課題と改革の基本的方向

##### 1 基本的な課題

###### (制度の長期的安定)

公的年金制度は長期にわたる拠出と給付を内容とするものであり、国民一人一人の老後生活に大きな影響を与えるものである。したがって、何よりも長期にわたって安定し、国民が安心して信頼できる制度であることが重要である。

ことに、本格的な高齢化社会の到来を間近に控えた今日、我が国社会の高齢化がピークを迎える21世紀においても、制度を健全かつ安定的に運営していくための基盤を確保していくことが、現下の最重要課題である。

###### (公平性の確保)

人口の高齢化、制度の成熟化が進行していくなかで、公的年金が健全かつ安定的に機能していくためには、公平性の確保を基本的前提として改革を進めていくことが必要である。

年金制度が基盤とするところは国民の社会連帯である。したがって、仮に公平性が損われ、国民の制度に寄せる信頼感が揺らぐようなことがあれば、制度存立の基盤が危うくなることになる。

「公平性」には二つの面がある。一つは、制度に加入している現役の勤労世代、あるいは年金を受給している老後世代といった同一の世代内での公平であり、制度一元化問題や、制度間格差の問題、婦人の年金保障の問題などは、このような同一世代内の公平性の確保という観点から整理する必要がある。

もう一つは、制度を支える現役勤労世代と年金を受給する老後世代とのバランス、すなわち、前後の世代間の公平性である。後に述べる給付と負担の問題は、現役の生活水準の負担と構造的給付水準とのバランスの問題であり、世代間の公平という観点からその見直しを要するものである。

以上のような基本的観点に立って、公的年金制度の在り方を考えた場合、具体的には次のような課題がある。

## 本編

### 第5章 老後生活を支える年金

#### 第3節 年金制度の課題と改革の基本的方向

##### 2 年金制度の一元化

###### (制度が分かれていることに伴う問題点)

まず,最近注目を集めている公的年金制度の一元化の問題からみてみよう。現行の公的年金制度は既に見てきたように八つの制度に分かれており,それぞれ独自の体系と歴史をもって発展してきた。しかし,そこには,次のような基本的な問題点があることが指摘されている。

- 1) 制度間格差 各制度がそれぞれ独自に給付と負担の設計を行っていることから,給付の内容と水準,保険料負担などについて制度間に差異を生じている。このうち合理的な理由のない不均衡については,国民の不信感を招くなどの問題もあり,その是正が指摘されている。
- 2) 重複給付・過剰給付 分立する各制度から支給される年金給付が重複し,結果的に個人または世帯で複数の年金を受給し,過剰な給付となる場合がある。
- 3) 財政基盤の不安定化 保険集団が分立しているため,産業構造,就業構造の変化により,加入者数と受給者数の比率に不均衡が生じ財政基盤の不安定化を招きやすい。
- 4) 受給手続の煩雑化 職域を変えるごとに加入する年金制度が変わるため,通算年金の受給手続,業務処理が煩雑となっている。

###### (制度改革の方向)

以上のような問題を解決し,長期的に安定した整合性ある制度の確立を図るためには,制度の一元化を含め,制度全般にわたる見直しを行う必要がある。

政府としても,制度の一元化の展望の下に,制度全般の見直しを進め,昭和58年度末までに改革の具体的内容,手順等について成案を得ることとしているが,その検討のおおよその方向と段取りの目安を示すものとして,昭和58年4月1日,公的年金制度に関する関係閣僚懇談会において「公的年金制度改革の進め方について」が決定され,その後昭和58年5月24日「臨時行政調査会の最終答申後における行政改革の具体化方策について」として閣議決定された。その内容は以下のとおりである。

- 1) 昭和58年度において,国家公務員と公共企業体職員の共済組合制度の統合を行うとともに,国鉄共済組合に対する財政上の対策を図る。また地方公務員共済年金制度内の財政単位の一元化を図る。
- 2) 高齢化社会の到来に備え,長期的に安定した制度の確立を図るため,公的年金制度の一元化を展望しつつ,制度全般の見直しを行い,昭和59年から61年にかけて次の措置を講ずる。

(ア) 国民年金,厚生年金保険及び船員保険の関係整理を図る。

(イ) 共済年金について,(ア)改革の趣旨に沿って,上記制度との関係整理を図る。

3) 以上の措置を踏まえ、給付面の統一化に合わせて負担面の制度間調整を進める。これらの進展に対応して年金現業業務の一元化等の整備を推進するものとし、昭和70年を目途に公的年金制度全体の一元化を完了するものとする。

制度体系の在り方については、各方面から種々の提言が行われているが、昭和58年7月15日、厚生大臣の諮問機関である社会保険審議会の厚生年金保険部会から公的年金制度の大宗を占める厚生年金の次期制度改正の基本的在り方に関し提出された意見書においては、次のような指摘がなされている。

すなわち、公的年金制度全体の整合性を確保するという観点から、制度一元化の方向に進むべきであり、少なくとも各制度に共通する考えに立った制度の再編成が必要である旨指摘するとともに、その際には、各制度に共通する給付を導入するといった考えに立つべきであるとしている。

## 本編

### 第5章 老後生活を支える年金

#### 第3節 年金制度の課題と改革の基本的方向

##### 3 給付水準

ここでは、高齢化社会に適合した年金制度とするためには、どのような方向で給付水準を見直していけばよいか考えてみたい。

我が国が高齢化社会のピークを迎えるのは、今から30年から40年後のことであるが、年金制度は長期的なものであり、また社会的重要性が大きく急激な変化は好ましくないことから、現在からその制度の見直しに着手していくことが必要である。

また、その際留意すべきことは、給付水準として問題となるのは、現在実際に支給されている年金額の水準ではなく、将来発生することになる加入年数の長く、したがって現在よりも高い年金額の水準であるということである。

(実際に支給されている年金額)

まず、現在実際に支給されている年金額の水準をみてみよう。厚生年金の老齢年金額は、平均で月額11万3,040円(昭和58年3月末)となっており、これは現役労働者のボーナスも含めた賃金(注4)の44%程度に相当する。この水準は、既に欧米諸国と比べてもそんな色のないものであるが、加入年数が短いことにより、これに満たない年金額を受けている者も少なくない。

(注4) 労働省「毎月勤労統計調査」の製造業(30人以上)の現金給与総額(ボーナス含む)の年平均値(昭和56年)259,729円

国民年金(拠出制)の老齢年金額は、平均で月額2万5,621円(昭和58年3月末)となっており、夫婦では月額5万円程度となる。国民年金の年金額水準が低いのは、国民年金が制度発足(昭和36年)以来日が浅く本来の資格期間25年を満たす受給者がまだ出でおらず、現在の受給者は、5年年金、10年年金といった資格期間を短縮した経過的な年金の受給者であることなどによる。

このように、現に支給されている年金額の水準については、現役世代とのバランスを失するほど過大なものであると考えることはできない。

(伸びる加入期間)

一方、今後制度の成熟化に伴い、加入者の平均加入期間も伸びていくことが予測されるが、現行制度を前提とすれば加入期間の伸長につれて、年金額も増大していく。例えば厚生年金の場合、退職して新たに年金を受ける人(加入期間20年以上男子)の平均加入期間は、現在30年程度であるが、将来は40年程度の加入期間が一般的になっていくと見込まれている。また国民年金においても、現在はまだ制度発足以来日が浅いために、最長でも17年程度の加入期間をもった受給者しか発生していないが、将来は同様に40年間制度に加入することが一般的となる。

(年金の「構造的水準」)

厚生年金の場合、40年加入が一般的になった段階では、現在の制度を前提にすれば、退職して新たに年金を受

ける男子の標準的な年金額は、夫婦で月額約16万7,000円(昭和55年価格)となる。同様に、国民年金においても、40年拠出の場合、夫婦で月額約13万4,000円程度(昭和55年価格)となる。制度が成熟化した段階における給付水準を現行制度の「構造的給付水準」と呼ぶことにすれば、厚生年金の場合、それは現役の勤労者の平均賃金の83%に相当する水準となる(注5)。仮にその妻が40年国民年金に加入していたとすれば、その比率は110%にも達し、現役の勤労者の賃金を上回る年金が支給されることとなる。

---

(注5) 平均賃金に対する比率は、現役加入者(男子)の平均標準報酬月額20万円(昭和55年3月末)に対する比率を用いた。

現役の勤労者が、その賃金の中から税や社会保険料を負担し、残りの手取りの賃金で、通常の場合、夫婦、子供2人からなる4人世帯の家計を支えることになるのに対し、年金を受給する老後世代は、老夫婦2人の世帯の生活を維持していけばよいことを考えると、このような年金の構造的水準は、現役世代とのバランスを失った高いものであるといえるだろう。このような高い年金の構造的水準については、世代間の公平性の観点から適正な水準とするよう改める必要がある。

### (給付水準の適正化と費用負担)

次に給付と負担の関係を考えてみよう。第2節でみたように、年金給付費は制度の成熟化に伴い今後急速に増大していく。これに対処し、必要な財源を確保していくためには、段階的に保険料負担を引き上げていく必要があるが、現在の高い構造的給付水準をそのまま将来にわたって維持しようとするれば、制度の完全に成熟化した時点における保険料負担は、相当高い水準に達することが避けられない。現在、保険料(率)は、厚生年金の場合、男子10.6%(労使折半)、国民年金の場合月額5,830円である。昭和55年財政再計算時の計算の例によれば、現行制度をこのまま維持するとすれば、厚生年金については、制度が成熟化する昭和95年ごろには35%という高い水準に達するものと見込まれる。また、国民年金についても、同様に、昭和90年ごろには、昭和55年価格で月額1万5,000円程度と現在の保険料の2.5倍もの水準に達することとなる。

既に述べたように勤労世代の負担は、年金の保険料だけでなく、税金もあり、また医療保険の保険料もある。勤労世代と老後世代とのバランスを考えた場合、このような将来の負担についても、給付水準の適正化を通じ、その適正化を図っていく必要がある。

### (構造的給付水準の在り方)

それでは、今後、年金の構造的水準をどの程度に設定することをめざして、その適正化を図っていくべきであろうか。

この点に関して、厚生年金の水準についてであるが、前出の厚生年金保険部会の意見書においては、「これまで培われてきた年金制度に対する国民の信頼を損なうことのないよう、老後生活を支える支柱としての機能を果たし得るような水準は今後とも確保すべきである。」という公的年金の役割の認識に立って、具体的な給付水準としては、新規裁定老齢年金の男子受給者(20年以上加入期間を有する者)の平均額を直近の男子の平均標準報酬(注6)の60%程度とすることを基準に将来の給付水準の適正化を図っていくべきであるとしている。

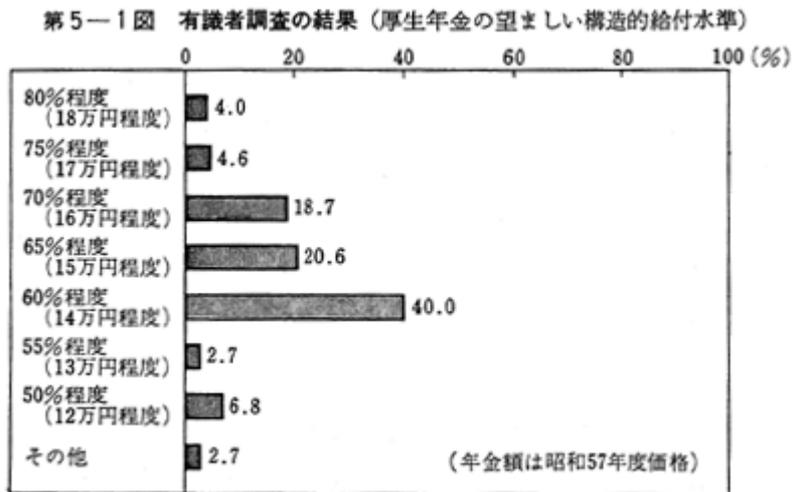
---

(注6) 標準報酬は、厚生年金の加入者のボーナスを除いた賃金に相当

この「直近の男子の平均標準報酬の60%」という考え方は、昭和48年の厚生年金保険法の改正以来、部会がそれぞれの制度改正時の給付水準の目標値を設定したときとほぼ同様の考え方を踏襲しているが、今回の意見書においては、これを将来ともあるべき給付水準の目安として明示した点に重要な意義があるといえよう。

厚生省が昭和57年11月から昭和58年1月にかけて実施した「21世紀の年金」に関する有識者調査においても、将来、年金制度に40年程度加入するのが一般的になった時代における、平均的なサラリーマン世帯(妻は国民年金に任意加入していない場合)に対する厚生年金の老齢年金の水準については、「男子勤労者の平均賃金月額(ボーナス除く。)の60%程度」とする意見が40.0%と最も多く、次いで「65%程度」とする意見が20.6%、「70%程度」とする意見が18.7%となっている(第5-1図)。

第5-1図 有識者調査の結果(厚生年金の望ましい構造的給付水準)



(注6) 標準報酬は、厚生年金の加入者のボーナスを除いた賃金に相当

## 本編

### 第5章 老後生活を支える年金

#### 第3節 年金制度の課題と改革の基本的方向

##### 4 婦人の年金保障

現行の婦人に対する年金保障の仕組みは、自営業者の妻の場合は、自分の国民年金による保障、サラリーマンの妻の場合は夫の厚生年金等による保障という形をとっている。また、サラリーマンの妻で就業していない人については、国民年金への任意加入という形で、独自の年金権を取得する途も開かれている。

このような現行制度の仕組みについては、次のような問題点が指摘されている。

- 1) サラリーマンの妻で就業していない人が国民年金に任意加入しなかった場合、障害となったり、離婚(特に高齢での離婚)したときに、年金を全く受給できないか、あるいは受給できても低水準の年金となるおそれがある。
- 2) 国民年金に任意加入したかどうかによって、世帯としての年金額水準に大きな差がでてくる。特に今後、国民年金への加入期間が伸び年金額が増えるにつれ、この差は大きなものとなっていく。
- 3) 任意に制度に加入したり、脱退したりできるという仕組みは、公的年金制度の安定的な運営に支障を生ずるおそれがある。

こうした婦人の年金保障に関する問題については、社会保険審議会厚生年金保険部会の意見書において、すべての婦人に独自の年金権を確立する方向で検討すべきとの意見が打ち出されている。改正の実現については、まだ今後の議論をまたねばならないが、いずれにせよ、この問題は、单身と夫婦の年金額水準のバランス、国民年金の任意加入制度の扱い等制度全体の見直しの一環として考えていく必要がある。

#### 年金は老後の生活設計の支柱



年金は老後の生活設計の支柱

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## 本編

### 第5章 老後生活を支える年金

#### 第3節 年金制度の課題と改革の基本的方向

##### 5 障害者の所得保障

障害年金については、次のような問題点が指摘されている。すなわち、拋出制障害年金において、障害発生の時点で一定期間以上の加入期間を有することがその支給のための要件となっていること等から、同じ障害者でも、拋出制障害年金(一級(最重度)の場合、昭和58年度で最低保障5万8,625円)よりも低額の障害福祉年金(一級の場合、同3万7,700円)が支給されるにとどまったり、全く保障の手が及び得ない事例もみられるという点である。

障害発生が予測不可能であり、誰もが障害を有することとなる可能性があることを考慮すると、すべての障害者の自立の基盤を形成するという観点から、制度全体の見直しを図る必要があるだろう。

なお、昭和58年7月にとりまとめられた障害者生活保障問題専門家会議の報告書においては、障害者に対する所得保障全般にわたる見直しを行うべきであることが提言されている。(第6章参照)

## 本編

### 第5章 老後生活を支える年金

#### 第3節 年金制度の課題と改革の基本的方向

##### 6 積立金の管理運用

昭和57年度末の年金積立金の累積額は、厚生年金が36兆6,000億円、国民年金が2兆9,000億円、合計39兆5,000億円に達している。年金積立金は、現在、郵便貯金などとともに大蔵省の資金運用部へ全額預託され、国の財政投融资の原資となっている。

年金積立金の使途としては、財政投融资計画の中で住宅、生活環境整備、厚生福祉等の国民生活の安定向上に直接役立つ分野に充てられている。また、毎年度の新規預託増加額の一定部分は、還元融資として保険料拠出者の生活の向上や福祉の増進に寄与する分野に運用されている。

年金積立金は年金財政の健全な運営に配慮して、安全かつ有利に運用することが原則である。年金積立金の運用については、極力有利運用を図ること、保険料拠出者の意向を反映させること等の問題点が指摘されている。

前述のように、次期制度改正においては、給付水準及び保険料負担の適正化を図って行く必要があるが、この場合、年金財政に資するため年金積立金の有利運用を図ることによって将来の負担増を緩和する努力を1行うことが、保険料拠出者の納得を得る上で重要である。

## 本編

### 第5章 老後生活を支える年金

#### 第3節 年金制度の課題と改革の基本的方向

##### 7 企業年金

###### (普及する企業年金)

第1節で述べたように,老後の生活設計の在り方としては,公的年金を基盤とし,これに各人のニーズに応じ,私的な手段を組み合わせて対応していくことが望ましい。なかでも,企業年金は,公的年金を補足する制度として,今後一層の発展が期待されている。ここでは代表的な企業年金制度である厚生年金基金と適格退職年金について,その制度の概要を見てみよう。

厚生年金基金は,厚生年金の給付のうち老齢年金と通算老齢年金の報酬比例部分の一部(注7)を代行するとともに,これ上回る年金給付を行う制度であり,昭和41年に発足した。昭和58年3月末現在で,約8万事業所,630万人を超える加入員数を有している。

(注7) 過去の報酬の再評価及び物価スライド分を除いた部分

一方,適格退職年金は,社外に資金を事前に積み立てる等,一定の適格要件を備えた企業年金制度に対して税法上優遇措置を認める制度であり,昭和37年に発足した。昭和58年3月末現在,企業数で約6万4,000社,650万人の加入員数を有している。

昭和40年代以後,両制度は目覚ましい進展を遂げてきた。両制度の加入員数は,厚生年金基金発足直後の昭和42年3月末には約200万人であったが,16年後の昭和58年3月末には約1,280万人と,当時の6倍を超える加入員数となっている。(注8)また,株式上場会社1,744社のうち,1,320社において厚生年金基金または適格退職年金のいずれかの制度を実施しており,その実施率は約76%となっている(昭和57年9月末現在)。ただし,適格退職年金においては,一時金の選択率が極めて高い。

(注8) 両制度併用企業があるため,加入員数は一部重複がある。

###### (企業年金の機能)

一般に企業年金は,次のような機能を果たしていると考えられる。

- 1) 公的年金の補足機能老後の所得保障の基盤となるのは公的年金であるが,公的年金は,老後の所得保障に関する共通な基本的ニーズに対して対応しようとするものであり,各職場ごとの個別ニーズにまで必ずしも対応するものではない。一方,企業年金は,各職場における定年年齢等個々の事情に基づく個別のニーズに対して,より弾力的に対応し,公的年金の老後保障機能を補足しようとするものである。
- 2) 退職金の資金準備企業年金制度を利用して,外部に計画的,規則的に資金を積み立てることによって,将来の莫大な退職金支払の負担を平準化しようとする企業財務的な観点もまた重要である。
- 3) 企業内福祉としての機能企業年金はもともと企業内の福利・厚生制度としての側面を有してお

り,従業員にとっては退職後の所得保障の機能を,企業にとっては人材の確保といった労務管理的な機能を果たしている。

(企業年金の今後の課題)

企業年金制度の歴史の古い欧米諸国では,「老後保障は2枚の小切手で」といわれるように,老後保障における企業年金の役割は,公的年金と並んで大きく,国民の老後の生活設計において定着したものになっている。

基本的には,企業年金は,老後所得保障の支柱としての公的年金の補足として,勤労者の老後の個別のニーズに応じた弾力的な給付を提供できるものであることが望ましい。例えば,公的年金の上積み給付として,公的年金と合わせてより豊かな老後の生活保障を図るほか,現役生活から引退へのなだらかな移行の橋渡し役として,いわゆる「つなぎ」機能を拡充していくことも,今後の一つの重要な課題であると思われる。

我が国の企業年金制度は,まだその歴史が浅く,欧米諸国に比べ,老後保障の体系上の位置付けも従来必ずしも明確とはいえなかった。しかし,今後は,企業の自主性と創意工夫を尊重しながら,国としても諸般の施策,制度等を通じ,その普及育成を図り,我が国にふさわしい形で企業年金の一層の充実を図っていく必要がある。