

退職一時金・年金制度

——現状と問題点をみる——

是 佐 忠 男

目 次

退職金とは

1. 定年退職後の生計費
 - ① 定年後の心配は生計と健康
 - ② 老人夫婦の1カ月の生活費
 - ③ 老後の主な収入源
 - ④ 貯蓄
 - ⑤ 常雇被用者の定年制
 - ⑥ 何才位まで仕事をしていたか
 - ⑦ 住宅所有関係
 - ⑧ 老後の生活保障，慣習的賃金
 - ⑨ 退職金の増加と生計費の上昇
2. 退職金と法令との関連
3. 退職年金の種類
4. 退職年金の運用
 - ① 単給方式と併給方式
 - ② 年金の資金準備と運用
 - ③ 税制の取り扱い
 - ④ 企業会計上の合理性

⑤ 給付の保証と制度の管理

⑥ 退職一時金と退職年金

(以下次号)

1900年代になってからの、わが国の労働経済、就中雇用賃金事情をみると、経済の高度成長時やインフレ期には、退職金制度の普及、伸長は遅れがちであったが、減速経済態勢下、不況期では、一時帰休を含め解雇者数も増え、退職金制度も年金制や一時的な退職加算金で対処しようとする事例の増える傾向がある。

それは①制度としては年金制が伸び、企業経理上から負担額は平準化され、外部積み立てより年金が保障されること。②労働者も生活の安定性があり、社会保障制度との関連で運用し易くなること。などに起因していると思える。

退職者の心情としても、一時金(払)を希望しがちである。なぜなら、それは消費内容の向上趨勢に背反するインフレの進行、さらには住宅未整備などによりなりゆきに任せるとビクトル・ユゴー (Victor Hugo) の書くレミゼラブル (Les Misérables) での Jean Valjean の後年になればよいとしても、その前半生の軌跡をたどらない保障もないじさらにまた、退職年齢が若く、その後の生活、職業にとっての資金となるからである。退職一時金額、年金額は月例賃金、退職金算出の基礎賃金を重視するか、あるいは退職金の算出方法や生涯賃金を重視するかで変わっていくといえよう。

退職金制度を考えるに当っては、労使それぞれの立場上従来からの社会、風土、慣行等の Inertia により勝ちな意識、感覚などにズレが生じないよう、社会制度の改訂と銘し、諸般の事象を十分お習いしてかかることが大切である。

公労使の別なく、退職金制度設定の参画者やその取り扱い担当者は、労働力の健全な保持、経済社会全体の均衡、成長更に、従業員の間感・意欲を十分把握すると共にどうすれば企業の発展、安定に寄与できるかななどを念頭にこの制度の改訂努力が積み上げられることを切に望みたい。

退職一時金・年金制度

そうした課題にすべて応えるには紙面の制約もあるが、少なくとも、この制度の現状とこれから Sollen への改訂と運用のポイントは整理した積りである。機能的な退職金・年金制度が設定され、運用されることを願って稿を進める。なお、主題からして生計費論、労働力高令化、退職金算定基礎賃金等退職一時金のきめ方や、退職年金の種類と運用、社会保障と年金、公務員等の退職金・年金制度、国際比較等は看過できない事項乍ら諸事輻輳のまま、これらについては、またの機会にゆずらせて載きたい。

退職金とは

賃金は、生活費との関係では、3つの条件を満たさなければならない。その1つは過去、現在、将来を含めて、技能習得費をまかなうものであること、その2は次代の労働力を育てるため、子女を養育するに足りるものであること、第3に歳を重ねて働けなくなった余生の生活が、保障されるものであること。

日本人の平均寿命は、別表のとおり昭和51年現在で、男が72.15歳、女が77.35歳と、前年に引き続き大きく伸びた。厚生省が昭和52年7月まとめた51年の簡易生命表によると、平均寿命は50年に比べ男女とも0.4歳と大きな伸び。また、これまで横ばい状態だった高齢者の平均余命も、インフルエンザの大流行がなかったことも影響して著しく伸びた。交通事故、公害もものは、寿命では欧州のトップグループに迫ってきた。

厚生省が毎年作成する簡易生命表は、その年の日本の推計人口と人口動態統計をもとに、死亡状況が今後不変と仮定して各年齢の人口があと何年生きられるかをはじき出したものである。

平均寿命が延びている要因として厚生省では、医療、衛生、生活環境の改善をあげている。特に乳児死亡率の低下が目立ち、男の乳児の場合、生後1年間の死亡数が50年は10万人中1,110人だったのに対し、51年は同1,037人と73人減少している。また同省では「医療水準の向上で、結核やインフルエンザ、脳血管疾患など各種の疾病による死亡率が年々低下、また

主な年齢の平均余命とその伸び

(単位 年)

年 齢	男			女		
	51 年	50 年	伸 び	51 年	50 年	伸 び
0 歳	72.15	71.76	0.39	77.35	76.95	0.40
5	68.15	67.83	0.32	73.19	72.85	0.34
10	63.28	62.98	0.30	68.28	67.94	0.34
15	58.37	58.07	0.30	63.34	63.01	0.33
20	53.60	53.31	0.29	58.43	58.11	0.32
25	48.85	48.58	0.27	53.57	53.26	0.31
30	44.08	43.82	0.26	48.72	48.42	0.30
35	39.34	39.09	0.25	43.89	43.60	0.29
40	34.68	34.45	0.23	39.11	38.83	0.28
45	30.17	29.96	0.21	34.40	34.14	0.26
50	25.81	25.60	0.21	29.79	29.54	0.25
55	21.58	21.37	0.21	25.30	25.07	0.23
60	17.59	17.41	0.18	20.95	20.76	0.19
65	13.91	13.76	0.15	16.80	16.64	0.16
70	10.65	10.55	0.10	12.97	12.83	0.14
75	7.97	7.89	0.08	9.63	9.54	0.09
80	5.79	5.75	0.04	6.90	6.88	0.02
85	4.14	4.17	-0.03	4.96	5.05	-0.09

交通事故など不慮の事故による死亡数も減少してきたことが影響している」とみている。

寿命と裏腹の関係にある死因だが、各年齢の人が、将来何が原因で死亡する確率が最も高いかをみると、零歳の男性（昨年誕生）の場合、トップが脳血管疾患の26.11％、次いでガン19.14％、心疾患15.55％。零歳の女性は脳血管疾患28.11％、心疾患17.56％、ガン14.11％の順になっており、この男女別死亡確率の順位は、抽出調査した20、40、65歳の各年代も変わらない。

厚生省は「もしこの3大死因がなくなると仮定すると、男女ともさちに平均余命が10歳以上延びる計算になる」と言っている。

「男性70歳、女性75歳」が、世界の長寿国ラインと言われている。各国

退職一時金・年金制度

別の厳密な比較は、できないが厚生省の手持ちの資料によると、このラインを越えているのは世界の最良寿国と言われるスウェーデンのほか、デンマーク、オランダ、ノルウェーなど数か国しかない。

このうちトップはスウェーデン（男性72.12歳、女性77.66歳）で、あとはノルウェー（男性71.32歳、女性77.60歳）、オランダ（男性71.2歳、女性77.2歳）＝いずれも1973年調べと続くが、同省では、日本がスウェーデンと匹敵するところまできているのではないかとみている。

1 定年退職後の生計費

退職金のあるべき性格についてはいろいろ議論もあるが、主なものに①老後の生活費②在職中の功労報償③賃金後払いの3つがあげられる。

これらの説はいずれも退職金の性格の一面をとらえており、どれかの説に割り切ってしまうことはむしろ現実的ではないといえる。

そこで、あるべき性格というよりは現実にある退職金の姿から、それがどんな性格をもっているかをみることにしよう。もちろん退職金の性格をどんな性格をもっているかをみることにしよう。もちろん退職金の性格を直接知ることはできないが、算定方法や使途から逆に推測するわけである。

まず、退職金の算定方法に含まれる意味を考えてみよう。退職金は通常の場合、勤続年数とともに増加する支給率によって計算される仕組みになっている。この点かちいえば在職中の功労報償という性格は考えられる。

功労報償といっても、各人の功労を個別に評価するのではなく、勤続年数という尺度によって画一的にみた平均的功労である。なお、役職加算とか職務別ポイント制など、ややきめの細かい計算がされている場合もあるが、勤続年数が計算の基礎となっている点では変わりはない。

次に、支給率を乗ずる退職金の算定基礎額であるが、これは賃金かあるいは、それと密接に連動する金額が用いられている。この点に着目すれば賃金後払的性格をもつと考えることができる。

もし、入社から退職までの期間に支払われた賃金総額と退職金が比例的

な関係にあれば、そのことはさちに裏付けられる。なお、企業等賃金支払い側の支払い賃金といっても実際は、長い年月の間に支払われたものであるから、貨幣価値や賃金水準が大幅に異なったものを合計することになり不適当だから、現在の賃金水準すなわち現在の昇給曲線におけるその期間の支払い賃金総額を考えなければならない。

そこで、次のような簡単な計算をやってみよう。昇給曲線が直線 ($W = a + bx$) だとして、入社から退職までの支払い賃金総額を計算すると次のようになる。

$$T = ax + \frac{1}{2}bx^2 \dots\dots\dots(1)$$

T = 支払賃金総額 a = 初任給
 b = 1年当り昇給率 x = 勤続年数

次に定年時の賃金 (W) は次式で示される

$$W = a + bx \dots\dots\dots(2)$$

支払賃金総額 T を定年時 W で除した比率 R を求める

$$R = \frac{x}{2} + \frac{a}{2b} - \frac{a^2}{2b(a+bx)} \dots\dots\dots(3)$$

この比率 R と実際の退職金支給率が比例するならば、退職金と支払い賃金総額とは比例することになる。

(3)式から分かるように、 R はほぼ勤続年数 x に比例して大きくなり、勤続年数が長くなるに従って次第に逡増することになる。この傾向は実際の退職金の支給率にもみられることである。比率 R と退職金支給率がどれくらい比例しているか、実際の数値を用いて計算してみないと分からないが、一般の傾向としては類似しているといえよう。

老後の生活費という性格であるが、これは退職金の算定方法の中からはみることにはできない。なぜなら、勤続年数が長くなればそれだけ老後の年数が短くなり老後の生活費も少なくなるはずであるが、それに反して退職金の方は勤続年数とともに増加する仕組みになっているからである。

退職一時金・年金制度

(筆者は、定年後再就職が困難な55才定年制には賛成しかねる。むしろ、40才台定年制を採用し、定年退職後、自分の職能に適した職場で、一従来企業の再就職する場合も含める一定年退職者の人的能力 man power の有効発揮を期待する方が経済社会全体としても、また退職者個々人にも合理的だと考える)。

しかし、退職金の使途としては、特に定年退職者の場合は、老後の生活費に充当されることが明らかである。したがって退職金の役割として老後の生活費という側面があることは否定できない。

以上の事から、退職金の性格として、老後の生活費、功勞報償、賃金後払いという3つを同じ次元で考えるのではなく、性格論としては功勞報償と賃金後払いを、役割論として老後の生活費やその他を考えたほうがよいのではないかといえる。

老後の生活費と結びつけて考えるのは定年時の退職金であり、それ以外の退職金については勤続年数、職務、退職事由などを織り込んだ算定方法に、功勞報償の性格を濃くすべきか、あるいは賃金後払い的性格を濃くすべきかということが問題になるであろう。

以下、定年時退職金と密接な関係にある定年後の生活費とそれをめぐる諸問題を考えてみよう。

高齢者の生活費を求めるには、世帯人員数とその継続期間、そして各時期の生計費を知る必要がある。

世帯人員数と継続期間は定年年齢を決めればそれに応じて平均余命(死亡するまでの平均年数)が決まり、また妻の年齢と平均余命もほぼ決まることになり、子供の状況も出生の時期が分かればほぼ独立の時期が決まることになるから、それで世帯人員数とその継続期間が定まってくる。

生計費についてはいろいろなものが考えられる。それはたとえば、世帯人員別標準生計費、高齢世帯の実態生計費、勤労者世帯の世帯人員数別実態生計費、老人ホームの入居料金あるいは平均賃金の何割という決め方もされている。要するに老後の生活水準をどの程度のものに考えるかによっ

て決まってくる。

子供夫婦などと退職後同居する場合も考えられる。その場合の生計費は上記と若干異なってくるが、ここではもっぱら老夫婦が独立して世帯をもち、独立していない子供がいれば同居しているという状況で考えることにする。

このことを具体的な例を挙げて説明しよう。

		(例1)	(例2)
夫	定 年 年 齡	60歳	55歳
	平 均 余 命	16.99年	20.68年
妻	定 年 時 年 齡	57歳	50歳
	平 均 余 命	22.82年	28.85年
末子	定 年 時 年 齡	—	14歳
	独立までの年数	—	4年

例1の場合は、定年年齢を60歳とし、妻の年齢を3歳違い（統計的にみた夫婦の年齢差は約3歳である）とした。平均余命は男子60歳が17.41年、女子50才が29.54年である。なお、平均余命は年々延びる傾向にあるが、その状況をみたものが表1である。

子供の状況については、第3子まで生まれるとすると、平均的には第3

表1 平均余命の推移(男子)

	昭和10～11年	30年	50年	51年
0歳	46.92年	63.60年	71.76年	72.15年
20	40.41	48.47	53.31	53.60
40	26.22	30.85	34.45	34.68
50	18.85	22.41	25.60	25.81
55	15.55	18.54	21.37	21.58
60	12.55	14.97	17.41	17.59
70	7.62	9.13	10.55	10.65

資料出所：昭和10年～11年は総理府統計局「第6回生命表」

昭和30・51年は厚生省「簡易生命表」

退職一時金・年金制度

子は夫が33.7歳のとき出生するから、子供が18歳になれば独立する（高校率で就職する）とすれば、そのときは夫が51.7歳だから、夫の60歳のときは末子も独立していることになる。したがって、この例の場合は、定年後17.41年は2人世帯、その後は妻の1人世帯ということになる。

例2は、鉄鋼労連の試算（48年12月）で用いられたデータであるが、定年年齢を55歳とし、そのとき妻の年齢を50歳、末子の年齢を14歳としている。そして、子供は18歳で独立するとすれば、3人世帯の時期が4年間、2人世帯が16.68年、1人世帯が8.17年ということになる。なお、この場合の平均余命は昭和49年現在のものを用いている。

生計費であるが、例1の場合は人事院の世帯人員別標準生計費とし、例2の場合は本人存命中は鉄鋼労働者基準賃金の70%、妻1人になったときは消費単位、マルチプル計算からさらにその70%としている。

(例1)

(例2)

生活費	人事院の世帯人員別標準生計費	本人存命中は鉄鋼労働者基準内
	(東京)とする。	賃金の70%、妻1人になったときはさらにその70%とする。

このようなデータをもとにして退職後の生計費を試算すると次のようになる。

(例1)の場合

退職後の生計費(50年4月価格) = 2人世帯の標準生計費90,010円×16.99(年)×12(月) + 1人世帯の標準生計費50,650円×5.83(年)×12(月) = 18,351,238円 + 3,543,474円 = 21,895(千円)

(例2)の場合

退職後の生計費(48年12月価格) = 74年春闘後基準内賃金水準128,400円×70%(=90,000円)×(4+16.68)(年)×12(月) + 128,400円×70%×70%×8.17(年)×12(月) = 22,334,400円 + 4,323,564円 = 26,658(千円)

例1の場合は50年4月現在の価格、例2の場合は48年12月現在の価格で試算しており、その後の物価上昇は織り込んでいない。物価上昇まで織り

込む場合には、退職金の金利、厚生年金の賃金水準上昇に伴うスライド、生活水準の上昇などを併せて考慮しなければならないだろう。

退職一時金、年金は老後の生活費問題という点に結びついている。ただ老後の生活保障は、わが国では、これをもっぱら退職金または年金のような、基本給や定期給与とは、別項目の賃金で考慮するのがたてまえのようになっている。しかしこれとて、必ずしも、そうとは限らず、老後の生活保障は、次の3つの保障形態がとられている。即ち、その1つは、退職金、年金であることはいままでもないが、これは企業保障であるとされている。もう1つは厚生年金保険、失業保険（雇用保険）等社会保険即ち国家保障（もっともこれは本人もきょ出しているが、企業もきょ出している）であるとされている。さらに加えて最近とくに強調され始めている、従業員自身老後に備えての貯蓄や投資、即ち自己保障などがある。

① 定年後の心配は生計と健康

—「子供」の心配はむしろ余裕指標—

老人総合研究所（東京都）は昭和51年、「定年退職に関する長期的研究」と題する調査で、定年退職が個人生活に与えるさまざまな影響について、興味深い研究を発表している。この中で「定年後の心配」について、次のような調査結果を得ている。調査対象の雇用者のうち約6割は定年後も仕事を続けようと考えており、このうち自分で仕事をするつもり1割強を除いた半数近くは、雇用者としての生活を続けようとしている。そこで、定年後もっとも心配していることは何であろうか。調査はこれを、①生計維持の困難（以下生計と略す）、②子供の教育・結婚資金（以下子供と略す）、③住宅、④健康、⑤医療費、⑥再就職、⑦職場の仲間の喪失、⑧家族との人間関係悪化、⑨その他、⑩心配なし、の項目に分け、その中から1つ選択させた。

その結果、別表のとおり、全対象者の約3割が「生計」、約2割が「健康」を心配しているが、他の項目はいずれも1割に満たず、約23%は「心配な

退職一時金・年金制度

し」と答えている。

しかし、定年後の生活に関する心配は、対象者の現在の経済状態や、それから派生する将来の経済状態の予測に左右される。報告は月例給与との関連で上記項目を選択させている。月例給与が低くなるに従って「生計」「健康」の割合が増加し、「心配なし」が減少している。とくに給与が「5～10万円未満」の層では「健康」が54.5%に上がり「生計」を上回っている。この層は給与額からみても「生計」が第2の心配として隠れていることは明らかである。報告は、「生計」が月給と逆相関するであろうことは予測できたが「健康」と月給にこれほど関連があったのは意外だとしている。

ところで定年後当座の経済状態は勤労収入、年金収入の他に、退職金、財産、住居等の条件によって規定される。退職金（企業年金を含む）の予想額の階級別に「定年後の心配」をみると、300万円未満の各層では「生計」を心配する者が4割強を占め、「100万円未満」の場合はさらに17.6%が「住居」を心配している。

1,500万円以上の各層では「生計」は1割強で、「心配なし」が2～4割

退職金階級別定年後の心配

退職金額	計	生計	子供	住宅	健康	医療費	再就職	仲間	家族	その他	心配なし	DK NA
計	100.0(819)	29.1	7.0	8.3	19.5	3.1	7.6	1.0	—	0.6	23.2	0.7
	注	(238)	(57)	(68)	(160)	(25)	(62)	(8)	(0)	(5)	(190)	(6)
100万円未満	100.0(34)	41.2	8.8	17.6	20.6	—	2.9	—	—	—	8.8	—
100～ 300万	100.0(63)	42.9	1.6	3.2	12.7	4.8	7.9	1.6	—	—	25.4	—
300～ 500万	100.0(59)	35.6	6.8	5.1	15.3	5.1	10.2	1.7	—	—	28.6	1.7
500～ 700万	100.0(86)	36.0	5.8	8.1	19.8	3.5	11.6	—	—	—	15.1	—
700～1,000万	100.0(82)	20.7	8.5	9.8	22.0	3.7	18.3	2.4	—	—	14.6	—
1,000～1,500万	100.0(100)	33.0	10.0	4.0	14.0	5.0	6.0	2.0	—	1.0	24.0	1.0
1,500～2,000万	100.0(65)	12.3	15.4	10.8	16.9	4.6	7.7	—	—	—	32.3	—
2,000万以上	100.0(25)	12.0	—	—	32.0	4.0	4.0	—	—	4.0	40.0	4.0
DK・NA	100.0(305)	27.5	5.6	10.2	22.3	1.3	4.3	0.7	—	1.0	26.2	1.0

注：退職金「有り」と答えた者、DKは「分からない」(D'ont know)、NAは「無回答」(No Answer)の略。

を占めている。また「1,500万～2,000万円未満」では「子供」が15.4%、「2,000万円以上」では「健康」が32.0%と多くなっている。また「700～1,000万円未満」で「再就職」が18.3%と多いのが目立っている。

総理府は、別表1～13のとおり、昭和50年度老人問題総合調査で全国の30～55歳までの働きざかりの男女約9,000人を対象にそれぞれの老後の生活設計に関する意識、予想などの実態調査をまとめている。これは、現在の壮年齢層階級が、現在の生活の状況との関連において老後の見通しをどのように考えているかなどの調査である。

調査は、(1)健康、(2)家族、(3)家計、(4)就労、(5)住宅、(6)余暇活動の6つの項目について現状と老後の見通しを、実態と意識の両面から調べたものである。この中でとりあえず、家計、就労、住宅の3つをみてみよう。

老人夫婦が2人で生活するとした場合、住宅費を除いて毎月8万～10万円というところが多い。その後の収入については「55歳かち64歳」までは「夫婦の就労による収入」、以後は公的年金をあてにしているというのが最も多い。また、大多数の世帯が貯蓄をしており、目的は「病気や不時の災害」「子供の教育・結婚」「老後の生活」の3つが多い。

また、65歳ぐらいまで仕事をしたいと希望している人が最も多く、一戸建て住宅に対する志向が強いという結果が出ている。

他に45歳を超えると「気持は若いが体力が落ちた」という人が多くなり、老後の健康については「がん」が最も心配、というのが一般的な傾向のようである。

② 老人夫婦の1カ月の生活費

「いま、老人夫婦が2人で生活するとしたら、毎月の生活費」は、住宅費（家賃、住宅借入金の返済金など）を除くものとして、どのくらいかかると考えているかについてみると、「8万円ぐらいから10万円ぐらい」が42.3%、「6万円ぐらいから7万円ぐらい」が37.7%あり、あわせて80%の者が、老人夫婦の生活費月額を6万円ぐらいから10万円ぐらいの間を考え

退職一時金・年金制度

ている。

このほかは、「5万円ぐらいまで」が9.2%、「11万円ぐらいいから15万円ぐらいい」が8.9%、「16万円ぐらいいからうえ」が1.4%の順になって、男女別では、男より女の方が毎月の生活費をやや低くみている。

本人の「生活感」との関連でみると、上位と感じている者の層から下位と感じている者の層に移るにつれて、「8万円ぐらいいから10万円ぐらいい」と考えている者と「6万円ぐらいいから7万円ぐらいい」と考える者との比率が接近している。

さらに、「子」がいる者について「子」との関連でみると、a)「子」の数の多い者（4人以上）及びb)老後に子かち「生活費の援助」を「期待している」者では、「6万円ぐらいいから7万円ぐらいい」と考える者の比率が最も高く表われている。

③ 老後の主な収入源

自分の将来を、「55歳から64歳」、「65歳から74歳」、「75歳以上」の3段階に区分して、各段階での主な収入源を何と考えるか、収入源が2以上ある場合は、一番目と二番目の収入源は何かについてみると、

第1段階の「55歳から64歳」時の主な収入源としては、「夫婦の就労による収入」が圧倒的に多く85.5%、次いで「公的年金」が8.3%である。二番目の収入源としては、回答のない者が55.3%のほか「公的年金17.9%」「貯蓄」15.3%などとなっている。

第2段階の「65歳から74歳」時の主な収入源としては、「公的年金」が52.1%、次いで「夫婦の就労による収入」が26.5%、さらに「貯蓄」と「子などの援助」がそれぞれ約8%ずつである。二番目の収入源としては、回答のない者が36.2%のほか、「公的年金」22.7%、「貯蓄」20.0%、「子などの援助」11.8%などとなっている。

第3段階の「75歳以上」時の主な収入源としては、「公的年金」が65.0%、次いで「子など」の援助が14.6%であるが、夫婦による収入を主な収入源

別表1 老人夫婦が2人で生活するとしたら、毎月の生活費は、どのくらいかかると考えるか

(住宅費(家賃、住宅借入金の返済金など)は除く) (単位:%)

区 分	計(人)	5万円ぐ らいまで	6万円ぐ らいから 7万円ぐ らい	8万円ぐ らいから 10万円ぐ らい	11万円ぐ らいから 15万円ぐ らい	16万円ぐ らいから う え	不 明
総 数	100.0 (8,794)	9.2	37.7	42.3	8.9	1.4	0.5
[地 域]							
首都圏・近畿圏	100.0 (1,982)	6.1	25.0	50.6	14.4	2.7	1.2
人口15万以上の市	100.0 (2,065)	8.1	36.8	42.4	10.6	1.8	0.3
人口15万未満の市	100.0 (2,446)	10.6	41.7	40.4	6.3	0.7	0.4
町	100.0 (2,301)	11.3	45.1	37.2	5.4	0.7	0.3
村	100.0 (2,301)	11.3	45.1	37.2	5.4	0.7	0.3
男	100.0 (4,362)	8.6	36.9	43.2	9.6	1.3	0.4
女	100.0 (4,432)	9.7	38.7	41.5	8.2	1.5	0.6

別表2 毎月の生活費予想と生活感等の関連 (単位:%)

区 分	計(人)	5万円ぐ らいまで	6万円ぐ らいから 7万円ぐ らい	8万円ぐ らいから 10万円ぐ らい	11万円ぐ らいから 15万円ぐ らい	16万円ぐ らいから う え	不 明
[生 活 感]							
上	100.0 (169)	10.7	26.0	41.4	14.2	7.1	0.6
中の上	100.0 (1,082)	5.7	32.7	45.4	12.8	2.8	0.6
中の中	100.0 (5,216)	8.6	28.6	42.4	8.8	1.2	0.4
中の下	100.0 (1,847)	10.6	39.0	42.1	6.7	1.0	0.6
下	100.0 (466)	17.4	38.6	35.0	7.7	0.9	0.4
[子 の 人 数]							
1 人	100.0 (1,279)	5.9	35.8	46.8	9.2	1.6	0.5
2 人	100.0 (4,063)	8.1	37.2	43.0	9.5	1.7	0.5
3 人	100.0 (2,033)	10.7	38.2	41.1	8.8	1.0	0.2
4 人	100.0 (536)	13.6	42.9	35.8	6.3	1.1	0.2
5 人 以 上	100.0 (232)	21.1	46.6	25.0	6.0	0.9	0.4
[子への生活費の期待]							
期待している	100.0 (2,694)	11.9	42.7	37.8	6.4	0.9	0.4
期待していない	100.0 (5,398)	7.8	35.5	44.4	10.2	1.8	0.4

退職一時金・年金制度

別表3 老後の収入(重複回答)

(単位:%)

区 分	55歳～64歳		65歳～74歳		75歳以上	
	一番目	二番目	一番目	二番目	一番目	二番目
夫婦の就労による収入	85.5	2.0	26.5	3.4	5.2	0.9
公 的 年 金	8.3	17.9	52.1	22.7	65.0	14.2
貯 蓄	2.1	15.3	8.4	20.0	8.4	19.9
利 子 配 当 等	0.3	3.5	1.9	4.6	2.3	5.0
子 供 等 の 援 助	1.3	4.8	7.8	11.8	14.6	18.8
そ の 他	1.0	1.3	1.6	1.3	2.0	1.3
回 答 な し	—	55.3	—	36.2	—	39.8
不 明	1.3	—	1.7	—	2.4	—

とする者も15.9%（「就労による収入」5.2%、「貯蓄」8.4%、「利子、配当など」2.3%ある。二番目の収入源としては、回答のない者が39.8%のほか、「貯蓄」19.9%、「子などの援助」18.8%、「公的年金」14.2%となっている。

④ 貯 蓄

全体の91.3%の者（世帯）が「貯蓄」をしている。この「貯蓄」をしている者の比率は、僅差ではあるが若い年齢層ほど高く、また本人の「生活感」でみると上位と感じている者ほど高くなっている。

なお、a)「老人とは何歳ぐらいからうえ」と考えるかとの関連では、「老人」の年齢を高くみる者に、b)「子」がいる者について老後に子から「生活費の援助を受けることを期待して」いるかとの関連では、「期待していない」者の方に、また、c) 老人夫婦の「毎月の生活費」をどの程度と考えるかとの関連では、生活費を高くみている者ほど、それぞれ「貯蓄」をしている者の比率が高くなっている。

「貯蓄」をしていると答えた者について、その目的を一つに限定しないでみると、「病気や不時の災害に備えるため」(66.0%)、「子の教育費や子の結婚資金にあてるため」(63.2%)、「老後の生活のため」(52.1%)の三者がそれぞれ多く、以下「土地・住宅の取得、住宅の改修のため」(25.8%)、

「旅行など余暇を楽しむため」(13.3%)、「自動車、家具などまとまった金額の物品を購入するため」(6.7%)の順になっている。

年齢別にみると、「老後の生活のため」は、年齢の高い層ほど高い比率を示しているのに対し、「土地・住宅の取得、住宅の改修のため」は、年齢の高い層ほど低くなっている。

⑤ 常雇被用者の定年制

1) 定年制の有無

「常雇の被用者」(全体の37.1%,うち男26.2%,女10.9%)について、現在の勤務先での「定年制」の有無及び定年年齢をみると、男では、72.9%の者に定年制があり、その内訳は、55歳(29.8%)、56歳から59歳(26.1%)、60歳から64歳(14.3%)、65歳以上(1.6%)、54歳以下(1.0%)の順となっている。女では、「定年」がある者が56.6%、「定年制」がない者が42.2%である。

別表4 貯蓄の有無 (単位:%)

年齢・意識	計(人)	貯蓄している	貯蓄していない	不明
総数	100.0 (8,794)	91.3	8.3	0.4
[年齢]				
30～34歳	100.0 (1,871)	92.8	6.9	0.3
35～39歳	100.0 (1,853)	92.1	7.7	0.3
40～44歳	100.0 (1,906)	91.4	8.2	0.4
45～49歳	100.0 (1,744)	90.7	8.9	0.4
50～54歳	100.0 (1,420)	89.0	10.5	0.5
[生活感]				
生活上	100.0 (169)	97.0	1.8	1.2
中の上	100.0 (1,082)	96.5	3.1	0.4
中の中	100.0 (5,216)	94.8	4.9	0.3
中の下	100.0 (1,847)	84.8	14.9	0.3
下	100.0 (466)	64.6	35.2	0.2

退職一時金・年金制度

別表5 老人の意識と貯蓄との関連

(単位：%)

意 識	計(人)	貯蓄して いる	貯蓄して いない	不 明
〔老人とは何歳ぐらいか らうえか〕				
55 歳 ぐ ら い	100.0 (133)	81.2	18.0	0.8
60 歳 ぐ ら い	100.0 (2,162)	87.9	11.8	0.2
65 歳 ぐ ら い	102.0 (2,938)	92.3	7.4	0.3
70 歳 ぐ ら い	100.0 (3,250)	93.1	6.5	0.4
75 歳 ぐ ら い	100.0 (277)	92.5	6.6	0.9
〔子への生活費の期待〕				
期 待 し て い る	100.0 (2,694)	88.8	11.1	0.2
期 待 し て い な い	100.0 (5,398)	93.1	6.5	0.4
〔老人夫婦の生活費〕				
5 万 円 ぐ ら い ま で	100.0 (808)	85.4	14.2	0.4
6 万 円 から 7 万 円 ぐ ら い	100.0 (3,313)	91.0	8.7	0.3
8 万 円 から 10 万 円 ぐ ら い	100.0 (3,721)	92.4	7.3	0.3
11 万 円 から 15 万 円 ぐ ら い	100.0 (782)	93.7	6.0	0.3

別表6 貯 蓄 の 目 的

(単位：%)

貯蓄をしている 人のみ複数回答	貯蓄をして いる人	子の教育 費や子の 結婚資金 にあてる ため	土地・住 宅の取得 、住宅の 改善のた め	老後の 生活の ため	自動車、家 具などま った金額 の物品を 購入する ため	旅行な ど余暇 を楽しむ ため	病気や不 幸の災 害に備 えるた め
総 数	100.0 (8,031)	63.2	25.8	52.1	6.7	13.3	66.0
30 ～ 34歳	100.0 (1,736)	64.7	34.5	41.1	8.6	13.0	66.9
35 ～ 39歳	100.0 (1,706)	68.3	28.5	46.2	7.7	11.4	66.6
40 ～ 44歳	100.0 (1,743)	69.0	24.7	51.9	6.1	11.8	67.0
45 ～ 49歳	100.0 (1,582)	63.7	21.8	59.6	6.1	15.2	63.8
50 ～ 54歳	100.0 (1,264)	45.6	16.5	66.1	4.5	16.1	65.4

2) 定年後の仕事

現在の勤務先に「定年制」があるものについて、「定年後の仕事」に関する考え方をみると、「働ける職場があれば、どこでも働きたい」(27.8%)と「現在と同じ種類の仕事ができる職場をみつけて働きたい」(21.7%)との「現在と同じ種類の仕事ができる職場をみつけて働きたい」(21.7%)との計49.5%の者が、定年後もいずれかの職場に勤めたいと考えている。

また、定年後はいまとちがった仕事を中心にしたいと考えている者は、「新しく事業をはじめたい」(8.0%)と「いましている副業を生かしたい」(6.1%)との計14.1%である。

これに対して、「仕事から離れたい」とする者が6.7%、「まだ何も考えていない」者が28.8%あるが、「まだ何も考えていない」者の比率は若い年齢層に高くみられる。

⑥ 何歳位まで仕事をしていたか

「何歳ぐらいいまで仕事(家事も含む)をしたい」と考えているかについてみると、「65歳ぐらいいまで」が33.2%で最も多く、「70歳ぐらいいまで」が21.5%、「60歳ぐらいいまで」が20.9%であり、この三者で全体の約4分の3(75.6%)を占めている。このほか、さらに高年齢の「75歳ぐらいいまで」が3.5%、「75歳をすぎても」が13.1%ある一方、「55歳ぐらいいまで」とする者も、69%になっている。

男女別でみると、男では、「65歳ぐらいいまで」が37.7%、「70歳ぐらいいまで」が22.5%、「60歳ぐらいいまで」が21.9%のほか、「75歳をすぎても」が9.2%となっているのに対して、女では、「65歳ぐらいいまで」が28.7%、「70歳ぐらいいまで」が22.5%、「60歳ぐらいいまで」が19.9%、これに次いで「75歳をすぎても」が16.9%ある。

なお、「首都圏・近畿圏」では、「75歳をすぎても」とする者の比率が他の地域の約2倍(21.8%)みられる。

退職一時金・年金制度

別表7 勤め先企業の定年制の有無

(単位：%)

性	常雇の被用者	定年制がある	年齢									定年制がない	不明
			54歳以下	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳～64歳	65歳以上			
総数	100.0 (3,265)	68.1	2.5	26.9	4.8	7.6	8.2	2.7	13.6	1.8	31.2	0.7	
男	100.0 (2,309)	72.9	1.0	21.8	5.3	8.8	9.6	2.4	14.3	1.6	26.6	0.5	
女	100.0 (956)	56.6	6.0	19.9	3.5	4.7	5.0	3.2	11.9	2.4	42.2	1.3	

別表8 定年後の仕事についての考え方

(単位：%)

年齢	(定年制がある人)	現在と同じ働ける職種の仕事場をみつめて働きたい						新しく新しい仕事をしたい		いましている副業を生かしたい		まだ、何も考えていない		不明
		21.7	27.8	8.0	6.1	28.8	6.7	1.0						
総数	100.0 (2,224)	21.7	27.8	8.0	6.1	28.8	6.7	1.0						
30～34歳	100.0 (522)	18.0	22.0	9.0	6.3	38.3	4.6	1.7						
35～39歳	100.0 (459)	20.5	23.5	10.0	6.1	31.8	7.2	0.9						
40～44歳	100.0 (494)	21.9	30.2	8.1	6.1	26.1	7.1	0.6						
45～49歳	100.0 (480)	24.6	33.1	6.7	5.8	21.5	7.5	0.8						
50～54歳	100.0 (269)	25.7	32.7	4.5	5.9	23.0	7.4	0.7						

別表9 何歳ぐらいまで仕事をしていたか

(単位：%)

区分	計(人)	年齢					75歳をすぎても	不明
		55歳ぐ らいま で	60歳ぐ らいま で	65歳ぐ らいま で	70歳ぐ らいま で	75歳ぐ らいま で		
総数	100.0 (8,794)	6.9	20.9	33.2	21.5	3.5	13.1	1.0
〔地域〕 首都圏・近畿圏	100.0 (1,982)	7.2	16.7	29.2	21.2	2.8	21.8	1.2
人口15万以上の市	100.0 (2,065)	7.5	22.2	35.0	19.4	3.1	12.2	0.6
人口15万未満の市	100.0 (2,446)	7.6	22.2	33.3	21.6	3.6	10.5	1.1
町	100.0 (2,301)	5.4	21.9	34.8	23.6	4.4	9.0	0.9
〔性別〕 男	100.0 (4,362)	4.5	21.9	37.7	22.5	3.6	9.2	0.6
女	100.0 (4,432)	9.2	19.9	28.7	20.5	3.4	16.9	1.4

別表10 現在居住する住宅の形態

(単位：%)

区 分	計(人)	持家(あなた又はあなたの配偶者の名義)	父母その他の親族名義の住宅	民間借家・借間	公団・公社・公営住宅	給与住宅(社宅など)	その他	不明
総 数	100.0 (8,794)	64.1	9.7	14.6	5.8	5.1	0.5	0.1
〔年 齢〕								
30 ～ 34歳	100.0 (1,871)	45.2	18.2	21.6	7.3	7.3	0.4	—
35 ～ 39歳	100.0 (1,853)	57.4	11.4	18.0	6.7	5.7	0.7	0.1
40 ～ 44歳	100.0 (1,906)	66.9	9.0	13.0	6.0	4.5	0.5	0.2
45 ～ 49歳	100.0 (1,744)	75.5	4.8	10.1	4.8	4.4	0.3	0.1
50 ～ 54歳	100.0 (1,420)	80.3	3.2	8.9	3.6	3.2	0.7	0.1
〔世帯主の従業上の地位〕								
自 営 業 主	100.0 (2,579)	74.8	12.6	10.3	1.7	0.2	0.3	0.1
家 族 従 業 者	100.0 (325)	68.3	17.2	12.0	1.5	0.3	0.3	0.3
会 社 ・ 団 体 の 役 員	100.0 (755)	66.5	8.9	12.1	5.2	6.8	0.7	—
常 雇 被 用 者	100.0 (4,267)	58.8	7.7	16.3	8.0	8.7	0.4	0.0
臨 時 ・ 日 雇 被 用 者	100.0 (360)	57.8	7.8	25.0	7.8	1.4	0.3	—

⑦ 住宅所有関係

現在居住している住いの所有の関係をみると、「持家」(本人又は配偶者の名義)が64.1%、「父母その他の親族名義の住宅」が9.7%、「民間借家・借間」が14.6%、「公団・公社・公営住宅」が5.8%、「給与住宅(社宅など)」が5.1%となっている。

「持家」(本人又は配偶者の名義)の比率は、a) 都市部より町村部に、b) 高い年齢層ほど、また、c) 「常雇の被用者」の世帯と「自営業主」の世帯とを比べると後者が、それぞれ高くなっている。

いまの住いが「持家」(本人又は配偶者の名義)であるものについて、その住いを入手した時期の年齢をみると、30歳未満で入手した者が42.7%で

退職一時金・年金制度

最も多く、次いで30歳代の前・後半がそれぞれ約17%あり、40歳前に80%程度(77.1%)の者が入手している。

住いが「持家」(本人又は配偶者の名義)ではない者について、自分の家を持つ計画をみると、「具体的な計画がある」者が14.1%、「具体的にはないが持ちたいと考えている」者が42.3%で、そのほかは、「いまの住いのほかに持家がある」者(6.9%)、「さしあたり何も考えていない」者(35.3%)となっている。

「具体的な計画がある」者及び「具体的にはないが持ちたいと考えている」者の比率は、若い年齢層にやや高い。

これから先、家を持つ「具体的な計画がある」者と「具体的にはないが持ちたいと考えている」者のうち、96.1%は、「一戸建住宅」を考慮しており、「マンション等の集合住宅」を考慮している者は3.3%である。

別表11-1 現在居住する住宅を入手した時期(持家保有者)

(単位：%)

	計 (持家の人)	32歳 未 満	30歳代 前半	30歳代 後半	40歳代 前半	40歳代 後半	50歳 以 後	不明
総数	100.0 (5,640)	42.7	17.3	17.1	12.9	7.3	2.0	0.7

別表11-2 今後の住宅取得計画(持家非保有者)

(単位：%)

年 齢	計 (持家でな い人)	具体的 な計 画があ る	具体的 には ないが 持ち たいと 考え てい る	いまの 住いの ほかに 持家 がある	さし あたり 何も 考え てい ない	不明
総数	100.0 (3,147)	14.1	42.3	6.9	35.3	1.3
30 ~ 34歳	100.0 (1,026)	15.2	45.9	6.1	32.1	0.7
35 ~ 39歳	100.0 (789)	14.7	46.0	6.1	31.7	1.5
40 ~ 44歳	100.0 (626)	12.8	41.4	7.0	36.9	1.9
45 ~ 49歳	100.0 (427)	12.6	36.5	9.6	39.8	1.4
50 ~ 54歳	100.0 (279)	13.3	29.7	7.9	47.3	1.8

別表12 取得したい持家の住居形態
(単位：%)

	計 (計 画 が あ る 人)	一戸建 住 宅	マンシ ョ 集 合 住 宅	不明
総数	100.0 (1,775)	96.1	3.3	0.6

別表13 住宅取得を計画している年齢
(単位：%)

	計 (計 画 が あ る 人)	40歳 ぐ ら い ま で	50歳 ぐ ら い ま で	55歳 ぐ ら い ま で	60歳 ぐ ら い ま で	65歳 ぐ ら い ま で	不明
総数	100.0 (1,775)	21.4	37.6	18.5	9.6	3.8	1.2

「具体的な計画がある」者及び「具体的にはないが持ちたいと考えている」者について、「何歳ぐらいまでに自分の家を持ちたい」と考えているかをみると、「50歳ぐらいまで」が37.6%で最も多く、次いで「40歳ぐらいまで」が29.4%、「55歳ぐらいまで」が18.5%で、合計すると85.5%の者が55歳ぐらいまでの間に自分の家を持ちたいと考えている。

⑧ 老後の生活保障，慣習的賃金

退職一時金，年金を保障形態の中で，どのように位置づけるかは，その金額を決定するにあたっての重大な問題である。

その位置づけにあたって，最も多くとられている考え方は，老後（退職後）の最低生活保障と，もう一つは慣習的賃金の考え方とである。

老後の最低生活保障は，いわゆる長期間雇用されたものに対して最低限の生活を保障することを考えるもので，退職一時金や年金によって標準生活あるいは従来賃金相当額を保障することは退職後労働を提供していないわけであるから，まず考えられない。もっとも退職金（以下特注がなければ一時金と年金を含む）に持ち家の確保やいわゆる慰労的な性格を強く持たせようとするると老後の最低生活保障を上回るものが考えられる。しかし生活保障であれば，社会保険——国家保障は別として——は本来，これで老後保障をするのがたてまえで，企業の退職金は，これを補完するものという考え方が多いが，わが国での，このウエイトは，むしろ逆になっており，退職金のほうに主体がおかれているのが実情である。在職中の賃金（賞与も含む）からの蓄積によって行われる部分もあるわけで，やはり，

退職一時金・年金制度

これを退職金として賃金体系上別項目にし、それ独自の役割をもたせているのは、わが国の賃金体系上の慣習とみることができる。慣習的賃金とは、そういう意味である。

⑨ 退職金の増加と生計費の上昇

退職金の最近までの増加状況を、中労委調査の高校卒55歳定年扱い（38年勤続、扶養家族3人）の増加を例にとってみよう。昭和40年の524万円から10年後の50年には1,438万円となり、倍率にして2.74倍に増加している。

基準内賃金に対する月数換算でみると、40年の53.5カ月分から50年には42.1カ月分に減少している。このことは賃金の増加に比べて退職金の増加割合が小さかったことを示している。

なお、賃金の増加状況を、労働省「毎月勤労統計調査」によって平均月間定期給与でみると、40年の3.09万円から50年の12.77万円へと4.13倍の増加を示している（表2、3）。

このように賃金に比べて退職金の増加が少なかったのは、上述のように支給率が低下した（ベースアップの退職金算定基礎額へのハネ返り率が年々減少した）ことによるものであるが、それとともに55歳定年退職金の場合には55歳時の賃金上昇率が若年労働者ないし平均労働者に比べて低かった（表3）ことも少なからず影響している。

表2 退職金と賃金の増加状況

項 目	昭和40年	50年	増 加 倍 率
退 職 金 額 (高校卒55才定年)	524万円	1,438万円	2.74倍
平均月間定期給与 (全労働者)	3.09	12.77	4.13

資料：「退職金額」は中労委「退職金、定年制および年金事情調査」、「平均定期給与」は労働省「毎月勤労統計調査」

表3 モデル賃金増加状況 (基準内賃金：男子)

モデル条件	昭和40年	50年	増加倍率
大学卒 22才	25,625円	94,611円	3.69倍
	35	206,709	3.43
	55	130,340	2.92
高校卒 18	18,306	76,187	4.16
	35	51,571	3.51
	55	104,138	3.01
中学卒 15	14,461	65,477	4.53
	35	42,843	3.63
	55	67,766	3.22

資料：労働省「賃金構造基本統計調査」

表4 50～59才層賃金の増加状況
(所定内賃金，製造業)

労働者の種類	昭和40年	50年	増加倍率
全労働者	25.3千円	116.4千円	4.60倍
男子高卒 50～59才	48.7	176.5	3.62

資料：労働省「賃金構造基本統計調査」

モデル賃金の上昇状況を中労委「賃金事情調査」によってみると、例えば高校卒18歳の賃金は40年から50年にかけて4.16倍に増加し、同じく35歳の賃金は3.51倍に増加しているのに対して、高校卒55歳の賃金の増加は3.01倍にすぎず、他の年齢層の賃金に比べて増加幅は小さい(表3)。

また、年齢階級別賃金の上昇状況を労働省「賃金構造基本統計調査」(10人以上事業所調査)によってみると、全労働者の平均賃金は4.60倍に増加しているのに対して、高卒50～59歳層の賃金は3.62倍にすぎない(表4)。

このように定年退職者の退職金は、定年時賃金に対する支給率の低下と、定年時賃金の相対的低下との両者が二重に影響し合って、賃金の上昇に比べてかなり低い上昇にとどまっている。

表2でみるように定年退職金(高校卒55歳)の40年から50年の10年間の

退職一時金・年金制度

増加倍率は2.74倍であびたが、同じ10年間の消費者物価の上昇倍率は2.25倍であったから、退職金の増加は消費者物価の上昇をやや上回っている(表5)。

一方、同期間における勤労者世帯の生計費(消費支出)の上昇倍率を総理府統計局「家計調査」によってみると3.37倍になっており、退職金の上昇をかなり上回っている。生計費の上昇は消費者物価の上昇と消費水準の上昇が大きかったためである。

表5 消費者物価、消費支出の上昇状況

年	消費者物価指数		消費支出(勤労世帯)		消費水準指数	
	昭45=100	昭40=100	金額	昭40=100	昭45=100	昭40=100
昭和40年	76.7	100	49,335円	100	77.7	100
42	83.8	109	58,763	119	86.0	111
44	92.9	121	72,603	147	95.3	123
46	106.1	138	91,285	185	104.4	134
48	123.1	162	116,992	237	114.2	147
50	172.4	225	166,032	337		

資料：「消費者物価指数」は総理府統計局算定
「消費支出」は総理府統計局「家計調査」
「消費水準指数」は労働省算定、4人30.4日換算都市勤労者世帯

表6 退職金と物価、生計費との関係

年	実質退職金指数	退職金対消費支出指数
昭和40年	100	100
42	106	97
44	108	89
46	122	91
48	121	93
50	122	81

(注)「実質退職金指数」は表7の退職金指数を表5の消費者物価指数で除したものの

「退職金対消費支出指数」は退職金指数を消費支出指数で除したものの

表7 退職金、賞与、賃金の推移

年	退職金額 (高校卒55 歳定年)	平均月間 定期給与額	平均年間 賞与額	平均月間 福利厚生費 (1人当 たり)
実額	万円	万円	万円	円
昭和40年	524	3.09	10.1	6,674
42	609	3.78	12.9	8,681
44	686	4.85	18.8	10,848
46	878	6.40	22.1	14,181
48	1,025	8.79	38.6	19,664
50	1,438	12.77	53.6	—
指数				
昭和40年	100	100	100	100
42	116	122	128	130
44	131	157	186	163
46	168	207	219	213
48	196	284	382	295
50	274	413	531	—

資料：「退職金額」は中労委「退職金、定年制および年金事情調査」
「平均年間賞与額」「平均月間定期給与額」は労働省「毎月勤労統計調査」
「平均月間福利厚生費」は日経連「福利厚生費調査」

以上のことを実質退職金指数、退職金対消費支出指数でみると表6のようになる。実質退職金指数は、表7の退職金指数を表5の消費者物価指数で除したものであり、退職金を生計費に充当すればどれだけ物やサービスを買えるかを示している。

退職金対消費支出指数は、退職金指数を表5の消費支出指数で除したものであり、退職金で世間並みの生活をするとなれば何年何カ月もちこたえることができるかを指数化したものである。

表6からわかるように、実質退職金指数は昭和40年の100から46年には122まで上昇したがその後はほとんど保合いに推移している。すなわち、46年以降の退職金の増加は消費者物価上昇とほとんど同じであったことを示している。

退職一時金・年金制度

退職金対消費支出指数は、表6のとおり、昭和40年の100から年々低下を続けており、46年には91になり、さらに50年には81に下がっている。

2 退職金と法令との関連

退職一時金、年金と法令との関連については、後述の如く、具体的に直接的に関係し合っているが、ここでは退職金の性格を浮彫りする総括的なそれらの関連について述べてみたい。

労働基準法によると次の条項にみられるとおり、退職金は賃金であると規定している。

〔第11条〕 この法律で賃金とは、賃金、給料、手当賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。この法規制に関連して労働省令や判決でも次のように取り扱っている。

- 1 (1)労働者に支給される物又は利益にして以下の各号の一に該当するものは賃金とみなす。①所定貨幣賃金の代りに支給するもの。即ちその支給により貨幣賃金の減額を伴うもの。②労働契約において、予め貨幣賃金の外にその支給が約束されているもの。(2)右に掲げるものであっても以下の各号の一に該当するものは賃金と見做さない。①代金を徴収するもの、②福利厚生施設と見られるもの。③退職金、結婚祝金、死亡弔慰金、災害見舞金等の恩恵の給付は原則として賃金とみなさぬ。但し退職金、結婚手当等であって労働契約、就業規則、労働協約等によって予め支給条件の明白なものは賃金である(昭和22年9月13日発基17号)。
- 2 定められた退職金は労働条件の一であって臨時的事由に支払われる賃金と解し単なる贈与とは見做さない(26.12.27基発841)。
- 3 国家公務員等退職手当法による退職手当は、必ずしもその経済的性格が給与の後払の趣旨のみを有するものではないが、支給条件はすべて法定され裁量の余地がなく、欠格事由のないかぎり法定基準により一律に支給しなければならないから、その法律上の性質は「労働の対償」としての賃金に該当する(最高3小43.3.12)。

商事会社における退職金支払いの約定は、商行為と解すべきであるから、支払が遅延した場合には、商法所定年6分の遅延損害金を支払わなければならない（最高小29. 9.10）。

このように退職金も法上賃金として取り扱われるが、賃金の支払いについても労基法では次のとおり5原則を規定している。

〔第24条〕 賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。但し、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合においては、通貨以外のものでも支払い、また、法令に別段の定めがある場合若しくは当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。

- 2 賃金は、毎月一回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。但し、臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるもので命令で定める賃金については、この限りでない。
- 3 更に退職金についても次のような裁判所の判決例がある。

退職金請求権は賃金の一種であって、一般に退職と同時に具体的に発生し、支払時期について特則のない以上労働者の請求によって履行期の到来する債権であり、客観的に懲戒解雇に値するような背信行為の存在しないことを条件とし或は使用者の支給の意思表示のあることを要件として成立する権利ではない（大阪地40. 7. 7）。国家公務員等退職手当法による退職手当は、必ずしもその経済的格が給与の後払の趣旨のみを有すものではないが、支給条件はすべて法定され裁量の余地がなく、欠格事由のないかぎり法定基準により一律に支給しなければならないから、その法律上の性質は「労働の対償」としての賃金に該当し、支払については性格の許すかぎり24条1項本文の現定が適用ないし準用される。退職手当法による退職手当については、その受給権譲渡を禁止する規定がなく、譲渡自体は無効といえないが、本条の適用を受ける結果、

退職一時金・年金制度

譲受人は自から使用者に対しその支払を求めることはできない（最高3小・43. 2.10）。

賃金債権の譲受人に対して賃金を支払うことは直接本人に支払うべき規定に違反し、その支払は無効である（高知簡35. 8. 12）。

退職金債権の放棄

退職金は、発生的には任意恩恵的な給付であると考えられるが、労働協約、就業規則等によってその支給条件が明確なものは労基法第11条にいう賃金であり、相殺、譲渡等についてもその他の賃金債権と同様の規制がなされるものと解される。

賃金債権の相殺禁止は使用者が行う相殺を禁止するものであり、労働者が自由意思で自らなすものまで一律に禁止するものではないと解されている。類似のケースとして、労働者が賃金債権を放棄する場合があります、この場合、労基法第24条の相殺禁止との関係がどうなるのかがよく問題とされる。

このようなケースの判例としてシンガーソーイング・メシーン事件（最高裁昭和48年1月19日第2小法延判決）があるから、まず、その内容と判旨をみよう。

この判決は、退職金債権の放棄について、真に自由な意思により放棄するものまで労基法

《事実》

上告人（原告）Xは被上告会社（被告）Yに15年余勤務した後、昭和41年8月末限り退職することを約したが、Xの受領しうべき退職金は408万2,000円であった。YはXの在職中の旅費経費等に関する損害の一部を補填する趣旨で、一切の請求権を有しない旨の書面に署名を求め、Xはこれに応じて署名した。

その後、Xは、退職金の支払いを請求し、仮にXが退職金債権を放棄したものであるとしても、その意思表示は要素の錯誤に基づくものであ

るから無効であると主張して訴えたものである。

一審判決は理由を付さずに、YはXに対し所定の退職金を支払えと命じたが、二審判決（東京高判昭44. 8.21）は前記書面への署名は退職金債権を放棄したものであり、労働者が従業員たる地位を失った後またはその地位を離脱するに際しての相殺の合意は、労働者の抑圧された意思によるということは考えられないから労基法上も有効であるとの理由により、一審判決を取り消しXの請求を棄却した。

（判旨）

上告棄却。本件退職金は労基法第11条の賃金に該当し、同法第24条第1項の全額払いの原則の適用を受ける。しかし労働者が退職に際しみずから退職金債権を放棄する旨の意思表示をした場合に、全額払いの原則が右意思表示の効力を否定する趣旨のものであるとまで解することはできない。もっとも、その効力を肯定するには、それがXの自由な意思に基づくものであることが明確でなければならないが……

（中略）……右意思表示がXの自由な意思に基づくものであると認めるに足る合理的な理由が客観的に存在していたといえるから、右意思表示の効力を肯定して差し支えない。

は禁止していないという考えに立ち、退職後、別会社に就職することになっていたこと等から意思表示の自由性を認め、当該意思表示の効力を肯定したものである。

これは、労働者の側からする相殺であって（労働者の全く自由な意思によるものまで、労基法第24条が禁止していると解することは難しい点については前述の通り）客観的にみて明らかに労働者の自由意思による相殺であれば、賃金の確実な入手を確保するという法の趣旨に抵触するわけではなく、労基法がそれを禁止していると解することは困難だからである。したがって、ここに示した判例のように労働者が賃金・退職金債権を放棄する場合もほぼこれと同様に解してよいであろう。

をもちろん労働者の意思に基づく放棄であっても、何故放棄するに至った

退職一時金・年金制度

かという事情を慎重に究明し、労働者の真に自由な意思の存否を判断する必要があることは、いうまでもない。

3 退職年金の種類

退職年金のうち、①適格年金は「税法適格退職金」のことであり、②調整年金は公的年金である厚生年金と民間退職年金とを総合的に調整するための私的年金で、一定の条件に合致し、認可、公認された厚生年金で、その基金設立の条件としては、被保険者数が1,000人以上であることが必要となっている。このように、退職年金は大別すると、3つの年金、即ちその導入の順にあげると第1に、従来の退職一時金を、会社があずかって、本人の選択した支払い方法で年金払いをする型（社内預金型）、第2に、生命保険会社または信託銀行との契約により運用する適格年金、第3に調整年金があげられる。

また年金原資の調達の方法からみれば、会社額負担型と従業員拠出型とがある。さらに退職一時金との関係では退職年金だけの、いわゆる単給制と、退職一時金との併給制とがあり、このほか、年金支給期間からみれば、終身年金と有期年金（5年、10年、15年のいずれか等）がある。

社内預金型の年金と適格年金

それぞれの退職年金には、種々の特性があるが、まず、社内預金型の年金と適格年金からみてみよう。社内預金型とは、退職一時金を会社があずかって、本人の選択した支払い方法で年金払いをするものである。利点としては、第1に本来なら退職時に一時金として支払っていたもの、或は支払わなければならない退職一時金を、年金払いできるから、支払いの平準化を図ることができること。第2に第1の点かち、当然のことだが、一時金として支払うべき原資を企業の運賃資金として用いることができる。第3に従業員かちみて、利率がかなり高く設定されていて有利であることのほか、必要に応じ、適した形の年金が選択できることである。もっとも社内預金型のすべてが選択制ではなく、定型的な年金制をとるものも少な

くない。ただしその場合には、年金受給資格については、多くの場合もびばら年金だけの制度（単給制）がとられている。

これに対する問題点としては、やはり第1に税法上、退職一時金と同様の取り扱いしか受けられないこと。

第2についての事務処理はもとより、企画、算定、税制その他すべて企業の運用管理を必要とするだけに、これに費やす労力は決して小さいものではないこと。

以上のように、社内預金型年金の設定、運用は、大企業のように、自社運用によっても、十分に安定性やその運用管理について問題のないところでなければ、この制度の導入運用は、無理ということになりかねない。もっとも大企業の場合も適格年金に対する税法の優遇措置と従業員の勤続の長期化および定年、死亡退職の増加、さらに調整年金との関係等を考えた場合、なおかつ社内預金型が有利かどうかは、今後の年金の方向とも、かためて十分検討する必要がある。これらについては、次号で述べる。

4 退職年金の運用

年金原資の調達方法は、会社全額負担型と従業員拠出型があるが、わが国では、前者が圧倒的に多い。これは本来退職一時金が会社全額負担をたてまえとしていたこともあるし、従業員拠出の場合には、その運用管理に従業員（加入者）の参画を要件とするなど一面、面倒なことがあるものの、他面従業員拠出制は、従業員の年金に対する関心、理解を高こらし、また従業員の生活設計の健全性の維持を促進することにもなろう。さちに調整年金との関係では、調整年金が厚生年金の老齢年金、報酬比例部分の代行であるため、事業主拠出型を取り入れたことになるわけである。

① 単給方式と併給方式

退職一時金との関係では、退職一時金と年金との併給方式と、退職年金だけの単給方式があるものの前者の併給方式の場合にも単純にすべての従

退職一時金・年金制度

業員に退職一時金と年金とを併用するもの、一定条件（普通は、年金受給資格）以上のものに年金のみの単給方式を適用し、他はすべて退職一時金とするものなどがある。

現在のところ退職金、とくに定年、死亡等によって退職した場合、社宅居住者は社宅を立ちのかなければならず、また実際に定年退職金の支給を受けた場合、これは持ち家の取得や改修等に用いられているものが相当多いわけで、このためせっかく年金化しても、その全部または大部分を一時金で取りくずしてしまうことが少なくない。

そのため、年金化にあたって一方では、在職中に持ち家の取得をさせるように、勤労者財産形成法（労働省関連、雇用促進事業団で管理運用）の活用など、これを推進するとともに、さしあたっては、やはり一時金を併用することが考えられる。

② 年金の資金準備と運用

積立方式では、将来の年金支払いの資金が計画的に準備される。とくに、将来の年金の支払いが年数の経過とともに累増する場合には、企業の支出を現在から将来にわたって平準化し、経営計画の中に安定的に組み込む効果がある。非積立では、その都度給付の費用を支出するため、年金受給者の少ない間は資金の支出は少なくとも、長期勤続の年金受給者が累増するにつれて、企業は膨大な資金の支出を負うことになる。非積立の年金制度では、当初の支出が極端に小さい代わりに、その代償が将来に繰り延べられ、年度が進み受給者が増えるにつれて、支出は急カーブで上昇する。

積立方式では、将来の年金支払いの準備資金は社外に流出し固定される。非積立の運用であれば、資金を社内に留保し、企業の事業資金として運用することができる。資金の社内運用と社外積立と、いずれが有利かについては、資金の運用効率のほか、次に述べる税制の取り扱いが関係してくる。

③ 税制の取り扱い

現行の税法では、積立か非積立かにより、損金算入額の計算が異なる。非積立では自己都合退職基準の要支給額の2分の1が上限である。積み立てた金額そのものが損金額で、積み立てる金額は将来の予想給付の全額を計画的に準備する額である。債務額が完全に積み立てられたと仮定した状態では、積立方式の損金算入額は非積立の場合よりもはるかに大きくなる。それ以前の段階では、過去勤務債務がどの程度積み立てられているかによって、損金額の大小は異なる。

定年退職など一定の受給資格を定めた年金制度の場合、積立方式であれば加入の当初から掛金を損金で積み立てていくことができるが、非積立の引当金では、損金額はゼロかごく小さなものにしかない。また、終身年金の場合、引当金では保障期間部分だけの要支給額しか計算の対象にならないが、積立方式では終身部分も含めた数理的な所要額を積み立てていくことができる。以下④へ続けて問題点をみよう。

④ 企業会計上の合理性

退職給与規定に基づく債務額を、企業がどのような基準で算定しておくかは、企業会計の合理性・健全性のうえから重要な問題である。非積立では通常、税制の基準かこれに近い水準で企業の経理状態との関係で定められる。とくに定年退職等の一定の受給資格を定めた年金制度ではきわめて不完全な費用の算定しか行えない。もし数理的に適正な費用を引き当てれば、この分は有税の引き当てになる。積立方式の場合には、所定の給付の全額について、費用が計画的に準備されているものと考えられており、毎期に支出した掛金が、将来の年金支給のための各期の所要のコストとして処理されることになる。

⑤ 給付の保証と制度の管理

退職一時金・年金制度

非積立では、企業の経営が困難になった際に、規(所)定の給付が支払われる保証はない。積立方式では積み立てられた金額の限度で、いかなる場合にも年金の支給は保証される。

非積立では、制度の運営に伴う会計処理や給付、支払いなどの事務をすべて企業が負うことになる。終身年金の場合であれば、退職者の生涯にわたり、毎年各人の生存と所在を確認して、確実に支払う実務も含まれる。積立方式であればこれらの事務をすべて外部の機関に委託することができる。

以上の諸点の中には、(③、④も含めて)具体的な数字で比較できるものも、できないものもあるから、全体を総合的にみて、政策的な考感も加えたいうえで次号でも述べる通り、判断する必要がある。

⑥ 退職一時金と退職年金

一般に退職一時金は非積立で税法上は退職給与引当金を利用し、退職年金は適格年金か調整年金かで掛金は損金社外積立と考えられている傾向はあるが、実情は必ずしも明確に区分されるものではない。

大企業では非積立で年金を支給している例も少なからず見られる。また適格年金や調整年金では、年金に代わる一時金の支給が認められており、実際にも年金より一時金を選択するほうが多く、企業によっては全員が年金でなく一時金を選んでいる事例もある。

企業からも、適格年金や調整年金(加算部分)を採用する場合の意図が、年金支給による従業員の老後生活の安定よりも、むしろ積立方式の年金制度を利用して、退職金の将来の支出増大に備えて、いまから資金を損金で積み立てておくことに重点が置かれている場合もある。その場合には、退職者が年金を採っても、一時金を選んでも、とくに企業の関知するところではない。

従業員の例からみても、現在の諸条件の下では、年金よりも一時金を選びがちである。現行の税制では、退職一時金は無税か、または課税されて

も長期勤続者ほど軽微になる。これに対して、年金は給与所得として課税されるから、定年後に第2の職場で働いて給与を受けている場合には、その上積みとして累進課税の対象となる。民間の企業年金では、スライド制など実質価値の維持の講じられているものはごく少数で、大多数は退職時に確定したままの金額で以後長期間にわたる年金の支払いが行われる。特にインフレ傾向の下では、確定された一定金額の年金は、保障性と同時に実質価値の面からの不安感も強い。金額の固定された年金よりも、退職後の生計費の項でも述べたとおり、むしろ全額を一時金で手にして自由に運用したいという気持ちになりがちである。

さらに、欧米のような65才定年と違って、一般的に55才という低いわが国の定年制下では、定年は勤労生活からの引退ではなく、むしろ第2の人生への切り替えの年令である。この年令では、年金よりもむしろまとまった一時金のほうが生活の実態に即する場合もある。企業側からみても、長い余命年数期間に終身年金を支給するには財政的に負担が重く、10年程度の有期年金では真の老後保障にならない。

公的年金を補充する第2の保障制度として企業年金を定着させるためには、これらの障害となっている諸条件の改善が望まれるところである。

〔以下次回には人的能力の有効発揮、労働力の流動性促進などの観点から年金制度と所得保障、企業年金と公的年金との関連、年金財政問題、企業年金制度の改善と公的年金制度との有機的関連、国際比較などについて、私的見解も交え論述することにする。〕