

退職一時金・年金制度（Ⅱ）

——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
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

（以上は前号〈第9号〉で論究済み）

5. 年金制度と所得保障

——主としてスライド制をめぐる問題——

- ① 年金制度と老後の所得保障
- ② 遞増年金、自動スライド制年金
- ③ 修正積立方式と修正賦課方式
- ④ 老令年金支給の条件

—老令年金は毎年物価にスライド—

6. 企業年金と公的年金との関連

- ① 公的年金制度の現状
- ② 共済年金制度のおいたち

7. 厚生年金と共済年金

- ① 年金格差の単純比較は誤解を生む
- ② 厚生年金と共済年金の年金
- ③ 基礎給与のとり方

第 10 号

- ④ 支給開始年令
- ⑤ 年金の支給制限
- ⑥ 年金制度の切り替えに伴う、経過措置と整理資源
- ⑦ 格差論からの発展

8. 年金財政問題

- ① 厚生年金と共済年金との年金財政の相違
- ② 積立式と賦課式

9. 企業年金制度の改善と公的年金制度との有機的関連

- ① 公的年金と企業年金との年金支給開始年令
- ② 多面的高令者福祉対策

—調整年金・適格年金の再検討—

5. 年金制度と所得保障

—主としてスライド制をめぐる問題—

最近とみに労働力人口の老化が問題になってきている。例えば厚生省人口問題研究所『日本人の将来推計（昭和50年2月）』によれば、表1に示すとおり、昭和50年1億1千150万人は、25年後の今世紀末には1億3千500万人に達し毎年の人口増加率は0.75%になる。このうち老令人口（65才以上の人口以下同じ）は887万人から25年間に1,879万人に増加し、毎年の老令人口増加率は実に3%である。したがって総人口中に占める老令人口の割合は7.9%から、25年間に約13.9%に増加する。

しかしこれから安定経済になるとしても、GNPの成長率は6%と推計されているから、人口増加率0.75%や老令人口増加率3%等いずれも成長率6%より低い故GNPを食いつぶすようなことはない。一般に今世紀においては、「経済成長率は人口増加率や老令人口増加率よりも大きい」というのが各国の経済法則として経験されている。

現にスウェーデンでの（1970）老令人口の割合はすでに14%でわが国の

退職一時金・年金制度 Ⅱ

今世紀末よりも大きく、しかも GNP の 1 人当りは米国に次いで世界第 2 位である。福祉国家においては、老令人口の増加問題はすでに解決済みであるのみならず、むしろ安定成長を形成するための 1 つの要因でさえあるとも考えられる。もちろんこれには、次のような老人の生活保障施策が安定成長に適合している、

- ① 所得保険～年金制度
- ② 医療保障～健康保険
- ③ 住宅保障～老人ホーム、住宅手当
- ④ 軽微な仕事

などの条件も具備している。こうした福祉産業を有機的な連携をもって進めていくということは、当然財政的負担を必要とするがさらに年金基金の莫大な蓄積力を起爆剤とした福祉金融資本体制の長期的な展開と福利厚生企業の企業内充実の三者の総合的成果として結実するといえよう。

表 1 総人口と老令人口（毎年の人口増加率）

昭和	総人口	老令人口	占率 1	向こう 25 年間の人口増加率 2		向こう 35 年間の人口増加率 3	
	(1)	(2)	(2)÷(1)	総人口	老令人口	総人口	老令人口
50	千人 111,500	千人 8,770	% 7.9	0.0075	0.03	0.0070	0.0275
60	123,312	11,851	9.6				
75	135,154	18,787	13.9				
85	140,611	22,618	16.1				

資料 厚生省人口問題研究所『日本人人口の将来推計』昭和50年2月

1. 占率とは「老令人口（65才以上）が全人口に占める割合」
2. 「向こう25年間」とは「昭和50年から昭和75年まで」
3. 「向こう35年」とは「昭和50年から昭和85年まで」

① 年金制度と老後の所得保障

年金制度が老後の所得保障として機能し得るためには次のような条件が必要である。

第 10 号

- a) 終身年金であること（過去勤続年金の導入）
- b) 遺族年金があること
- c) 年金額は次の等式を満足すること

$$\left(\begin{array}{c} \text{国民} \\ \text{年金} \end{array}\right) + \left(\begin{array}{c} \text{厚生} \\ \text{年金} \end{array}\right) + \left(\begin{array}{c} \text{適格} \\ \text{年金} \end{array}\right) + \left(\begin{array}{c} \text{調整} \\ \text{年金} \end{array}\right) + \left(\begin{array}{c} \text{社内} \\ \text{年金} \end{array}\right) = \text{標準生計費}$$

- d) 年金額の自動スライドがあること

などの条件を満たしてこそ、初めて老後の所得保障が確保されるといえる。即ち夫婦はともに65才に到達すれば、①国民年金、②厚生年金、③適格年金、④調整年金および⑤社内年金の5枚の年金証書を獲得し、かつこれからの年金額の合計が標準生計費を上回ってこそ、まずは老後の所得保障が漸く確保できることになる。自由社会は競争社会であるから、勤労者の時代に良く稼いでより多くの拠出をした者には、より多くの、そしてより多額の年金が獲得できなければ福祉社会は、年金亡国論にさえもつながるといふ論もでてくる。

例えばスウェーデンでは、労働者は、① AP（国民年金）、② ATP（国民付加年金）、③ ITP（ホワイト・カラーの協約年金）、④ STP（ブルー・カラーの協約年金）とさらに⑤純粹の社内年金証書を67才に達すれば獲得することを、唯一の彼岸として勤労に励むのである。しかし英国のように①定額制の国民年金と⑤企業年金だけしか存在しない国では、国民年金への憧憬を失い怠情さえも生むことになる。

その点、わが国の年金制度はまだようやくその緒についたばかりである。65才になれば5枚の年金証書に希望を託することができ、これら5つの制度には、加入条件、認可条件、計理運営のあり方に種々な態様がみられるように長、短多様な姿をみることができるとはいえ、いずれの1本を選択しても、この年金制度だけで老後の保障が十分だとはいえない現状である。

国民年金や厚生年金は、終身年金であり、遺族年金でもあり、かつ自動スライド制も具備している。しかしながら年金額は低額で、とうていこの両者の年金額だけでは標準生計費を賄うことはできない。

調整年金、適格年金には、退職年金が終身年金としての体裁を備えていても、過去勤務年金が欠如しているために、成熟度が極めて低い。いわゆる年金制度発足後年数の浅い場合、成熟度を促進する特効薬はない。現代年金学でいえば神話のような考えがいまなおまかり通っている。古典年金学では年金制度の即時成熟化はほとんど不可能視されていたが、現在では「強制加入の年金制度では、過去勤務年金は絶対条件」といわれるほどになってきている。

調整、適格両年金では、遺族年金を欠いている。これには、Terminal Funding（当該年度中の新規裁定年金の終身年金現価を、当該年度中の保険料として積み立てる財政方式）を活用すればよい。調整年金では加算型を実施することも重要ではあるが、より緊急を要することは、Terminal Funding 方式による遺族年金の導入である。

調整、適格両年金がスライド制を欠如していることは致命的である。現代年金学によれば「自動スライド制なき年金は、年金に非ず」とさえも極論する向きもあるがこれはその財政方式が完全積立方式という古典派年金理論の流れを踏襲しての論である。

最後の社内年金も従来までは確定年金として、自動スライドの欠如した設計であったが最近、一般に通増年金と称する自動スライド型の年金が開発されてきた。

調整・適格両年金の成熟化を図り、あわせて自動スライドを実現するために、次のような段取りも考えられる。

1. 国民年金を含めて8つの公的年金の被保険者全部を、国民年金（5年年金、10年年金を含む）に強制加入せしめ、現在すでに国民年金加入者は、2口加入することにする。

2. これらの人々が65才に達した場合、年金権を獲得できるために、加入時40才以上の者は40才と見なされるように加入時年令に応じて過去勤務年金を導入する。

3. さらに年令の関係で5年年金にも加入できない者は、所得制限なし

第 10 号

に、老令給付金または老令福祉年金を支給する。したがって現にこれら 2 つの給付を受給している者は、2 倍の金額がもらえる。これら 2 つの給付の所得制限は撤廃する。

4. 保険料算出方式は現行の総合保険料方式を排して、共済組合が採用している数理的保険料と整理資源にこれを分解して、例えば、

総合保険料 = 数理的保険料 + 整理資源……(1)とする。そこで保険料負担区分は①数理的保険料は全額本人、②整理資源は事業主と国庫等が分担する。

5. 財政方式は、修正積立方式または修正賦課方式とする。

以上、1～5の措置は国民基礎年金、あるいは基本年金構想を具体化した試案の 1 つである。

しかしこのような構想は、いわゆる脱調年、脱適年の傾向を助長する恐れもある。それだけに、受託金融機関の側としては商売上支障を来たす危険さえ生ずるから調年、適年にスライド制を導入するために、財政方式の現行の安全積立方式から修正積立方式への転換を希望しておきたい。すでに 8 つの公的年金では、修正積立方式をなんらの支障なく踏襲している事

表 2 確定年金 R、透増年金

$X_m(c)$ の計算例

支給 期間 m年	確定年金 = $R = \frac{1,000\text{万円}}{\ddot{a}_{20}}$		$(\text{透増年金}) = X_m(c) = \frac{1,000\text{万円}}{20} (1-c)^{m-1}$	
	$i = 5.5\%$	$i = 8.0\%$	$c = 5.5\%$	$c = 8.0\%$
1	793,169円	942,167円	500,000円	500,000円
5	〃	〃	619,413	680,245
10	〃	〃	809,547	999,502
15	〃	〃	1,058,096	1,468,597
20	〃	〃	1,382,518	2,157,850
備考	$c = 0$	$c = 0$	$i = 5.5\%$	$i = 8.0\%$

$$R = \frac{s}{\ddot{a}_n} = \frac{1,000\text{万円}}{12.6076552}$$

$$= 793,169\text{円}$$

$$66,097\text{円} \times 12$$

実は無視できない。

② 逓増年金，自動スライド制年金

退職金 S を逓増年金 $X_m(c)$ として計算し，確定年金 R と対比してみよう（表 2）。

まず退職金 S を 1,000 万円，年金支給期間 n を 20 年（55 才男子の平均余命 20.94 年とする）として，年金原資の運用予定利率 i を 5.5%，8.0% の 2 通りとした確定年金（期首払い） R を求めると，それぞれ 793,169 円，942,167 円の年金となる。

(1) 確定年金 R

① $i = 5.5\%$ の場合

② $i = 8.0\%$ の場合

$$\begin{aligned} R &= \frac{s}{\ddot{a}|n} = \frac{1,000 \text{万円}}{10.6035992} \\ &= 942,167 \text{円} \\ &= 78,514 \text{円} \times 12 \end{aligned}$$

(2) 逓増年金 $X_m(c)$

年金額は退職金 1,000 万円を 20 年で除した 50 万円から出発する（表 2）。

(ア) 年金原資を 5.5% で運用する場合には，10 年後には 809,547 円となり，確定年金 793,169 円を抜き，最終 20 年目には，1,382,518 円に達する。ここに，スライドの場合 c もまた，5.5% とする。 $c = 5.5\%$ として

$$X_1(c) = \frac{s}{n} = \frac{1,000 \text{万円}}{20} = 50 \text{万円}$$

$$\begin{aligned} X_{10}(c) &= \frac{s}{n} (1+c)^9 = 50 \text{万円} \times 1.61909427 \\ &= 809,547 \text{円} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} X_{20}(c) &= \frac{s}{n} (1+c)^{19} = 50 \text{万円} \times 2.76564691 \\ &= 1,382,518 \text{円} \end{aligned}$$

となる。

(イ) 年金原資の運用利率およびスライドの割合 c も、ともに 8.0% の場合には、初年度は同じく 50 万円でも、10 年目には 999,502 円に逓増して、確定年金 942,167 円を抜き、最終 20 年目には 2,157,850 円になる。

$$c = 8.0\% \text{ として}$$

$$X_1(c) = \frac{s}{n} = \frac{1,000 \text{ 万円}}{20} = 50 \text{ 万円}$$

$$X_{10}(c) = \frac{s}{n} (1+c)^9 = 50 \text{ 万円} \times 1.99900463 \\ = 999,502 \text{ 円}$$

$$X_{20}(c) = \frac{s}{n} (1+c)^{19} = 50 \text{ 万円} \times 4.31570106 \\ = 2,157,850 \text{ 円}$$

となる。

以上の(イ)、(イ)ともに 20 年目に年金を支払えば残高 A_{20} は 0 となる。

(3) (1)、(2) の場合には年金原資の運用利率 i とスライドの場合 c とが同一の場合であった。 i と c とが異なる場合はどうか。

$$A_m = S \left\{ (1+i)^m - \frac{1+i}{n} \right. \\ \left. \times \frac{(1-i)^m - (1+c)^m}{i-c} \right\}$$

この式を一般に残高関数と称し、 $i=c$ の場合は $m=n$ のときに $A_m=0$ が容易に説明できよう。

i と c との大小関係から、残高関数 A_m を 0 とする m の値は、次の不等式を満足する。

表 3 (参考) $i \geq c$ の場合の逓増年金と残高関数 A_m

Case	i	c	n	$\frac{s}{n}$	A_m の max		A_{20} の値	$A_m < 0$ の m の値
					年末	A_m		
I	0.1	0.08	20年	50万円	15年	1,432万円	1,045万円	25年
II	〃	〃	16.66	60	9	1,178	-90	20
III	〃	0.1	〃	60		1,130	-10,045	17

注 Case III は備考として掲記した。

備考 筆者試算による。

$$m \leq n \text{ for } i \leq c$$

そして、残高関数 A_m の極大値 $\frac{dA_m}{dm} = 0$ や、 A_m を 0 とする値 $A_m = 0$ を算出することは可能であるが、超越関数や高次方程式の解法を必要とするから、ここでは割愛し他稿へ譲ることにする。

$i=10\%$, $c=8\%$ と置き、case I では $n=20$ 年、case II では $n=16,666$ 年 (60才の男子平均余命16才とし) として残高関数 A_m の性格を参考表の数値によってみよう。

(ア) case I

逓増年金額 $X_m(c)$, 残高 A_m は

$$X_i(c) = \frac{s}{n} = \frac{1,000\text{万円}}{20} = 50\text{万円}$$

$$X_{10}(c) = \frac{s}{n} (1 + 0.08)^{10} = 999,502\text{円}; A_{10} = 13,979,944\text{円}$$

となり、年金原資は約 400 万円弱増大する。

$$X_{20}(c) = \frac{s}{n} (1 + 0.08)^{19} = 2,157,851\text{円}; A_{20} = 10,445,070\text{円}$$

となって、20年間逓増年金を支払ってもなおかつ、年金原資 1,000 万円は手つかずである。しかし、24年目の逓増年金 2,935,732 円

$$X_{24}(c) = \frac{s}{n} (1 + 0.08)^{23} = 2,935,732\text{円}$$

となり、残高 A_m は 2,012,145 円となる。従って、25年目を待たずに年金原資 A_m は枯渇する。

(イ) 初年度の逓増年金は60万円であるから、

$$X_1(c) = \frac{s}{n} = \frac{1,000\text{万円}}{16.666\cdots} = 60\text{万円};$$

$$X_{10}(c) = 60\text{万円} \times (1 + 0.08)^9 = 1,199,403\text{円}; A_{10} = 11,588,448\text{円}$$

となり、年金原資には手つかずではあるが、20年目の逓増年金は2,589,421 円に達し

$X_{20}(c) = 60\text{万円} \times (1 + 0.08)^{19} = 2,589,421\text{円}$ 残高 A_{20} は僅かに 920,913 円だから、21年目の逓増年金は支払い不可能になる。

退職金 s を n 年に分割し、年金として支給する場合、年金原資から生ずる利息収入分を① n 年間に平準化したのが確定年金であり、② 利息分を

$c(c \leq i)$ の割合で幾何級数的に上積みしたのが逓増年金 $X_m(c)$ ということになる。

③ 修正積立方式と修正賦課方式

年金制度が所得保障の機能を遂行し得るためには、年金額は少なくとも実質価値を維持していかなければならないから、年金スライドの実現という問題が出てくる。

先進主要諸国の年金は、高度成長経済下であって、近年のインフレ昂進に加え国会など公的機関が社会的公正論や福祉国家を標榜しつつ、給付水準の引上げに走りがちである。この場合給付の引き上げ分に対する保険料や整理資源の増徴は全く無視しているから、いわば生命保険数理の言葉を借りれば「配当準備金の積立もないのに、利益配当金の先取り競争」をするのたぐいである。そもそもスライドやベースアップがないものとした財政計画のもとで、保険料の増収策なしの給付引き上げは、いきおい責任準備金の食いつぶしになる。かくて完全積立方式を維持していくことが困難になったから、何らかの新しい財政方式の開拓が要求される。福祉国家発展途上の一大障害物として、伝統的な保険数理的健全性の限界に逢着してきている。

このため年金財政論に全く素人の一部論者の間から、賦課方式論という無責任な論議が行われている。賦課方式とは何か大発見でもしたかのようなマスコミの騒ぎであったが、これは400年前、エリザベス1世(1533～1603)の救貧法(生活保護法)の前身が採用した方式にすぎない。せいぜい基礎年金とか国民年金という定額年金の財政方式として活用されるものである。近代的な年金制度の登場は鉄血宰相ビスマルク(1815～1898)による社会保険により採用された積立方式である。

ところがビスマルク式の積立方式ではスライドが不可能であり、さりとて賦課方式とすることも適当でないという二律背反、二者択一の岐路に突

き当る。

かかる事情に対処するために次の3点を共通認識することが必要である。

- a) 平準保険料方式を排して、段階式保険料方式とすること
- b) 年金財政の健全性の検証は、収支計費表の策定によること
- c) 積立金は毎年漸増していくこと

以上の3項目を年金の財政方式として初めて実用化したのが(ハ)修正積立方式の呼称のもとで1954年厚生省が(イ)修正賦課方式の名前を用いたのが1957年国鉄共済組合であった。この2つの財政方式はこの構想のもとに、7つの公的年金（私学共済は財政が健全だからいまなお完全積立方式である）で実用化されている。

この場合、段階式保険料はいくら大きくなって、数理的保険料以上を本人が負担することは強制加入の年金では、個人的公平性に反するから不可とされている。その他の必要財源は整理資源として事業主または国庫が負担するのが適当であろう。

④ 老令年金支給の条件

——老令年金は毎年物価にスライド——

厚生年金は既述のとおり“強制的”に加入させられるが、意外なことに実際どのような時に、どのような年金が支給されるかを知っている人は少ないようだ。老後に支給される「老令年金」はその名称からして比較的なじみ深いものであるが、年金とは本来「働く能力がない人」に支給されるものであるから、事故や病気で働けなくなった人には「障害年金」が支給されることになっている。また厚生年金に入っていた人が死亡した時には残された遺族に「遺族年金」が出ることになっている。

このうち代表的な老令年金は原則として①厚生年金に20年間以上加入し（保険金を納め）②男性では60才、女性では55才になり③退職している、

第 10 号

という3つの条件を満たした時に支給される。そして、その金額は加入していた期間の長さ、会社（企業）勤務の期間の平均給与（賃金）によってきまる。ただその計算方法、中でも過去の平均給与の算出の仕方は極めて複雑で、一般の人が自分の年金額を計算することは困難に近いといえる。

大ざっぱに書くと、現在（昭和51年度）の老令年金の月額平均は7万円近く、少ない人でも5万円程度、多い人で10万円前後となる。計算の上では最も低い金額が月約4万円、最高額が約12万円強になるから、自分の加入期間の長さ、給与の世間相場がわかれば、およその金額を知ることができる。また、これらの金額はすべて昭和51年度の水準で、これから毎年消費者物価の上昇率にスライドして上っていくから、現在若い人が実際に年金を貰う頃には月数10万円、場合によっては100万円近くになっているかもわからない。

老令年金は原則として退職していることが支給の条件であるが、最近では60才を過ぎても勤めている人が多いから、こうした人達にも年金が支給される。「在職老令年金」と呼ばれているものがこれである。しかし、「60～64才」で勤めている人は税込み月収が11万4,000円未満の人だけ一部カットされた年金になる。

65才以上になると税込み月収が11万4,000円以上の人にも2割カットの年金が、それ未満の人には全額が支給される。つまり、65才以上ならば、月収がいくらあろうと必ず年金が貰えるわけで、高額所得者（たとえ営利事業主で年収3千万円、7千万円、あろうとも）この年金が支給される。

一方国民年金にも老令年金のほか、いくつかの年金の種類はあるが、老令年金の条件や計算方法は厚生年金に比べ、かなり異っている。こちらの方は①25年以上加入（被保険者）して、②男女とも65才になった時から支給が始まる。65才を過ぎても、また仕事を続けていても関係ないことになっている。

付加保険料を払うと増額

退職一時金・年金制度 II

だから25年間加入の人で月32,500円、26年間で32,800円などとなる。また、付加保険料も納めた人では、その月額 200 円に加入した年数を掛けた金額が毎月加わる。たとえば、25年間加入の人では、本来の年金32,500円に 5,000 円がプラスされることになる。

6. 企業年金と公的年金との関連

① 公的年金制度の現状

わが国の年金制度は、運営する主体の相違によって公的年金制度と私的年金制度とに分けることができる。

公的年金制度としては、「厚生年金保険」、「船員保険」、「国家公務員共済年金」、「地方公務員共済年金」、「公共企業体職員等共済年金」、「私立学校教職員共済年金」、「農林漁団体職員共済年金」と一般国民を対象とする「国民年金」の 8 種類がある。それぞれの制度内容は多種多様であり、とりわけ保険料率、国庫負担、年金支給開始年令、年金算出方式、年金算定

表4 わが国の年金制度

	対 象	保 険 者	加入者数 (人)	老齢年金の平 均月額 (円)
厚生年金	一般のサラリーマン	国	23,654,487	44,869
国民年金	非給与所得者	国	25,218,194	11,892
国家公務員共済組合	国家公務員	各共済組合	1,161,587	64,483
地方公務員共済組合	地方公務員		2,946,828	70,596
公共企業体職員等共済組合	三公社の職員		790,412	66,426
船員保険	船 員	国	255,681	59,221
農林漁業団体職員共済組合	農協・漁協の職員	各共済組合	437,681	42,960
私立学校教職員共済組合	私立学校教職員		259,034	50,615

注 数字はいずれも49年度末現在

第 10 号

基礎給与、年金水準などには、かなり大きな相違がみられる。表4は社会保険庁が昭和49年度実績として発表したものであり、それらの適用状況を括したものである。

② 共済年金制度のおいたち

1977年4月20日衆議院社会労働委員会において年金制度の官民格差について質疑があったのを契機に現在多くの論者、学会誌等で格差論が盛況を呈している。

これら質問や論旨内容を検討してみると誤解や不公正な比較や共済年金制度のおいたちについての無理解が原因している面が多い。厚生年金、共済年金両制度の比較を正しく行い現在の年金論議を実りあるものに発展させていかなければならないと考えられるから、以下この問題について筆者なりの若干の所見を述べておく。

公務員に対する年金制度は、戦前から官吏等に対する恩給と雇用人に対する共済制度に分かれていたが、新憲法下の公務員制度の変革に関連して、2本建て制度の早期統合の必要は早くから指摘されていた（昭和25年マイヤース勧告、同28年人事院勧告）。

昭和31年、議員立法による現行公共企業体職員等共済組合法が施行された後、国家公務員の2本建て年金の統合方法についても公企体方式（恩給を廃止し、共済年金制度に統合する）で政府部内の意思が統一され、昭和34年に現行の国家公務員共済組合法が施行されるに至った（地方公務員には37年に同様な措置を適用）。

公務員の年金制度は、民間被用者の制度と別建てとはいえ、保険数理に基づく社会保険方式の制度に切り替えたのは、西欧諸国にも先例がなく、これらの国々では現在もおおむね公務員に対しては恩給制度が適用されており、給付水準および負担の両面で被用者年金とかなりの差を認めているのが実情である。

退職一時金・年金制度 II

34年当時は、恩給から切り替えられる人々（全公務員の70%）にとってはこの制度が必ずしも歓迎されたわけではなく、非現業官庁の労組は強力な反対闘争を展開した。

新共済年金は恩給に比べて、受給資格期間を17年から20年に延長し、支給開始年齢も45歳から55歳に引き上げ、基礎俸給にも頭打ちを設け、とくに本人負担は2%から2倍以上の4.4%に増徴するなど、恩給に比べて必ずしも有利な年金ではなかったが過去の制度上の既得権、期待権は可能な限り尊重すること、それに要する費用は使用主たる国が負担すること等の経過措置を決めることにより、関係者の納得を求めつつ制度切替えを行った（表5参照）。

表5 新旧制度の比較（退職年金の場合）

	恩 給	旧 共 済 年 金	新 共 済 年 金
支 給 要 件 支 給 額	在職17年以上 最終本俸年額の	同20年以上 同	同20年以上 最終1年間の本俸 (頭打ちあり)の
基 本	50/150 (1年当1/51)	50/150 (1年当1/60)	40/100 (1年当1/50)
加 算	1年に付 1/150	1年に付 1/90	1年に付 1.5/100
支 給 年 齢	45歳～1/2 50歳～7/10 55歳～10/10	50歳～10/10	55歳～10/10
本 人 負 担	2% (100.0)	3.8% (190.0)	4.4% (220.0)
年金額例示 (在職28年 本俸20万円)	976千円 (100.0)	1,013千円 (103.8)	1,248千円 (127.9)

7. 厚生年金と共済年金

① 年金額差の単純比較は誤解を生む

厚生年金 668 千円対共済年金 1,051 千円（50年度既裁定）という例をあげてその格差1.57倍であるとの指摘がある。年金額を比較する場合には、

第 10 号

こうしたナマの金額を単純に比較することはできない。その年金制度への加入が何年であったかという大きな要素を抜きにして比べるのはあまり意味がない。

	既裁定	新規裁定
厚生年金	668千円 (21.8年加入)	678千円 (23.3年加入)
共済年金	1,051千円 (30年加入)	1,221千円 (32.8年加入)
倍 率	1.57	1.8

同じ厚生年金受給者でも加入期間に差があれば年金間に差が出るのは当然で、51年9月裁定の厚生年金に例をとれば、20年加入の者707千円、29年の者1,125千円で、その差は418千円になっている。同じように共済年金であっても20年と29年とでは約60%後者の年金が高い。

そこで同じような加入期間をもつ者についてその年金額を比較してみたらどうであろうか。51年度裁定の年金額をみると、加入期間22年の者で約12%、28年の者18%程度共済年金が高い。それでは、おおむね1割～2割共済年金が有利なのか。実はこれも正確な比較とはいえない。当初にも述べたとおり、現在発生している共済年金は、過去の恩給制度を引き継いでいるため、そのすべてが経過的な年金なのであって、新制度移行後に組合員となった者についての年金が純粋な共済年金であり、これと厚生年金とを比較しないと正しい差違はでない。しかし、昭和34年以後に組合員となった者に対する退職年金の発生は昭和54年以降になるから、現実の年金額では比較する術はない。そこで、あるモデル高卒18才就職、行政職について共済年金と厚生年金とを同時に適用した場合の受けるべき両年金額を比較してみる。

加入期間	厚生年金	共済年金	比率
20年	779千円	764千円	0.98
25年	1,012 "	1,063 "	1.05
30年	1,269 "	1,453 "	1.14

このモデルにおいては、おおむね22年くらいまでは厚生年金のほうが有

退職一時金・年金制度 II

利であって、以後加入期間が増えるに従い共済年金が高くなっていくことがわかる。

② 厚生年金と共済年金の年金

先のモデルにもみられるとおり、長期間加入者にとって共済年金が有利になっているのは、もともと年金に対する設計の相違に由来しているといえよう。共済年金は、社会保障的所得保障の役割のほか、公務員制度としての一翼をも担うべく位置付けられており、その面から長期勤続者優遇の配慮がなされている。元来、国家公務員法を根拠とし、同法には「相当年限忠実に勤務した場合」に年金を支給する旨が規定され、共済組合法第1条において、共済事業の目的に「公務の能率的運営に資すること」と明記されている。厚生年金にはこのような企業運営との関連などはもとよりない。この点は、年金額算定の仕組みにも端的に現れている。

厚生年金 定額部分 $1,650円 \times 加入月数$ (最高420月)

比例部分 平均給料の1% \times 加入月数

加給年金 妻・子に定額

共済年金 (比例) 最終1年間の本俸総額 \times 40% (20年) \sim 70% (40年)

厚生年金には、一律支給の部分(定額および加給)が全体の年金額の約60%について配分され、所得比例は残り約40%についてのみ作用する仕組みとなっている。それだけ年金額の上下格差は少なくなる。

これに対して共済年金は、退職時間近の給与に比例して定められているから、長期勤続者にとっては退職時給与が当然高いため、有利に働くことになる(ただし、共済年金にも昭和49年以降通年方式が通算退職金とのバランス上導入されている)。

年金制度を、所得保障機能に重点を置いて設計するか、共済年金のように職域上の特殊性を加味しつつ設計するか、その問題も無視してはならない比較のポイントであり、共済年金には一種の企業年金的特別な配慮が払

第 10 号

われていることにも留意する必要がある。なお、厚生年金基金による企業年金部分は職域上の特殊性を反映させた年金である。

③ 基礎給与のとり方

厚生年金は、報酬比例部分の算定に当たり平均標準報酬をとり、共済年金は退職間近の給与をとっているため、両年金の格差を生んでであるという論があるが、これも誤解の1つである。

比例部分の年金額を算定する場合に、なるべく分かりやすい単純な給与をとるのが好ましい。年金額の算定が単純化され、受給者にも容易に計算できるし、裁定等の事務処理も節約できる。ただし、給与制度が公開され、不公平や作為の余地がなく、運用についても明確な基準が示されているなどの前提条件が整っていればである。公務員の場合はこの条件に該当するから、ある一定時期の給与を算定基準に採用できるのだが、厚生年金は何十万という企業を対象とし、それだけの数の給与制度を抱え込んでいの上、それらの給与は企業の自由意思でいかようにも変更ができる、という前提に立てば主として公平の観点から現在のような方法しか採りようがないと思う。つまり、どの給与を基準とするかはいかに公平性を確保するかという技術的問題にすぎない。

給付水準は、基準と決めた給与にいかなる支給率を乗ずるかという率の問題として把えなければならない。その支給率は次のとおりである。

厚生年金（1年当り）1%

共済年金（1年当り）2%（20年以上は1.5%）

厚生年金は1%だがこのほかに定額給付があることは前述したとおりであるが、厚生年金がその支給率を直線で伸ばしているのに対し、共済年金の場合は20年までは2%であるが、それ以上は1.5%と折り曲げている点に相違がある。これは、基礎俸給のとり方が、共済年金の場合最終給与に近いところで決めているため上下格差の短縮を意図したものといえよう

(それでも長期勤続者に有利なことは前述のとおり)。

④ 支給開始年令

何才から支給を開始するかという点も年金制度にとって大切な要素である。

厚生年金は60才、共済年金55才という5才の差は明らかに共済年金が有利で、そこに格差が存するという指摘は否定できない。昭和34年に新共済年金制度への切替えを行うに当たって、それまでの恩給45才、旧共済年金50才という支給開始年令を55才まで引き下げたのには、急激な変化を避けたいという配慮と共に、当時の平均寿命等との関係なども考慮された。しかしその後平均寿命等も変化し、55才という支給開始年令が現在でも妥当かどうかについては再検討が必要なことは当然であって、この点については、昭和50年8月以来、国家公務員共済組合審議会において1年余にわたり、その他の問題と共に審議を行っている最中である(会長メモでは防衛庁等特殊定年制のある場合を除き、60才とすべき旨が提案されている)。

⑤ 年金の支給制限

支給開始年令と共に、年金の支給要件をどう決めるかについても問題はある。

厚生年金、共済年金両制度とも、その保険集団からの離脱が年金の支給要件の原則となっていることには変わりはないが、厚生年金の場合だけ特例支給を行っている。所得と年令に応じて、同一保険集団にありながら給付を受けるという例は共済年金にはない。むしろ、共済年金には懲戒処分などで退職をしたような場合に支給制限(2割カット)をするなどの規定がある(職域年金の特殊性の反映)。しかし、現在問題となっているのは、共済年金集団からの離脱と厚生年金集団への加入に当たり、共済年金が支払

われることの不当性であろう。保険理論としては、ある保険集団を離脱することをもってリタイヤーとみるのは当然なのであるが、社会的不公平という面からこの点を把えて論じているとみるべきである。しかしこれをどういう観点から調整するかは相当難しい問題で、保険集団を異にする場合は常に同じ問題がつきまとう（老令、退職年金だけでなく、障害年金などの場合にも同じ議論がおりうる）。各年金制度間の総合調整という観点から検討を進めていかなければならない問題である。

⑥ 年金制度の切り替えに伴う、経過措置と整理資源

年金のように相当長期にわたる制度を設計し、変更しようとするときはそれまでの制度の適用によってすでに権利が確定しているもの（既得権）や従前制度に基づいてリタイヤー後の生活設計をたてている人々への配慮（期待権の尊重）等を含めて、両者のバランスをとりながらスムーズな移行を図っていく必要がある。現在支給されている共済年金はすでに述べたとおりこの経過措置による年金ばかりであるが、この共済年金は、昭和33年以前の旧制度適用期間については旧制度の年金額算定方式をそのまま適用し、例えば恩給10年、新共済年金制度15年の者には、10年分の恩給と15年分の新共済年金を別々に計算してそれを合算し、1つの年金権にまとめて共済組合が共済年金として支給しているわけである。

仮に別のやり方を考えるとすれば、最初の10年間は恩給として恩給局が支給し、あとの15年分を共済組合が支給することにしても当然同じ結果となる。しかし、受給者にとっては2つの年金権を得ることとなって、毎年の受給手続き等も双方に対して行うなど煩雑であるばかりでなく、支給側からみても無駄な人員と事務を余儀なくされ、得策ではない。ところが、そこに誤解を生む原因がある。今の例でいえば、最初の10年は形は共済年金でも実質は恩給そのものであって、共済組合は便宜上これを合算支給しているにすぎないし、当然恩給費は事業主たる国の負担において支払われ

るものであるから、その部分の財源は別途繰り入れられるのは当然である。その繰り入れは、毎年度、前年度分を精算して後払方式とされている。

この恩給見合財源の共済組合への繰り入れが整理資源といわれるもので、これを大変なヤミ財源のように論じているものが目立つが、それは明らかに誤解である。当初の新共済年金制度のおいたちで述べたとおり、恩給部分の費用を負担するのは恩給制度を作った国の義務であって、その義務の継承を国が約束しなければ、新共済年金制度への切り替えそのものが不可能であったことは容易に理解できよう（なお、4,100億円の整理資源中一般会計分は約720億円である）。昭和34年以降の期間については、もちろん共済組合が自己財源（国15%、使用主42.5%、組合員42.5%）でまかなっていて、健全な保険数理で構築されているのは当然である（ベア等による不足分も、昭和34年以降は保険料でまかなう）。

⑦ 格差論からの発展

年金の格差を論ずるに当って、当然配慮しなければならない諸点は大要以上のようなことであるが、あくまでもこれは退職年金に関してだけである。これ以外に年金制度には遺族年金や障害年金があるし、これら諸給付をすべて含んだ上で、制度差を論じなければならず、しかもその差は合理的で納得のいく差異なのか、不公平な差異なのかを適切に判断しながら、各年金制度の給付水準がその制度にとって妥当であるか否かを本論として展開していかねばならない。その際強調しなければならないのは、その給付水準を維持するための財源調達をどうするかという年金財政問題であろう。

8. 年金財政問題

① 厚生年金と共済年金との年金財政の相違

現在指摘されていることの1つに、被用者個人の負担する保険料が厚生年金4.55%、共済年金4.65%で大差がないという保険料負担の問題がある。確かに現在は男子の場合に限りそのとおりであるが、年金財政の決め方を無視してある時期の負担率を比べるのは、加入期間を無視して年金額格差を論ずると同様、いたずらに誤解を招くだけである。

共済年金は、昭和34年発足時から4.4%の負担を組合員に求めてきた。49年に現在の4.65%に引き上げているわけだが、厚生年金(男子)は34年当時1.5%、35年1.75%、40年2.75%、44年3.1%、46年3.2%、48年3.8%、51年4.55%という具合に引き上げを行ってきた。この相違は、従来共済年金が平準保険料方式という財政方式を採用していたのに対し厚生年金は、再計算の時期にその都度見直す段階保険料方式を採用していることから説明される。

平準保険料というのは、ある年金水準を維持するために必要な保険料を、当初から平準的に負担する方式であるから、これを採用している共済年金は当初から相当高い負担を行うことになり、その代わり、それほど大きな負担の変更はしないことになる。保険料は、給付水準の改定やペア等の予測外の条件変化に対処するため、少なくとも5年ごとに見直される。

段階保険料は、平準保険料を当初から負担せず年金の成熟度に応じて次第に保険料負担を大きくしていく方式であって、当初の負担は軽いけれど後代に次第に重くなっていくのは当然である。同じ給付水準の保険集団でも、財政方式を変えると、時期によって負担の軽重が生ずるわけで、長期的には同じ負担となるのだが負担する世代が異なってくる。

昭和51年の厚生年金改正(9万円年金)に伴う平準保険料は $\frac{150}{1,000}$ と発

表されているが、現在は $\frac{88}{1,000}$ （全被保険者平均）しか負担していないから、負担すべき水準に対して約40%を後代に移しているといえる。

	平 準	現負担	後代負担（千分率）
男 子	139	91	48（35%）
女 子	200	73	127（64%）
坑 内 夫	615	103	512（83%）
計	150	88	62（41%）

これに対し、国の共済年金は昭和49年までは平準保険料を堅持してきたが、同年の再計算期以後、厚生年金の負担方式との関係、予定利回りと実利回りとの差等を勘案して、この時の平準保険料 $\frac{117}{1,000}$ に対し $\frac{93}{1,000}$ を当代で負担することとし、約20%の負担を初めて後代に送ることにした。

② 積立式と賦課式

厚生年金も共済年金も積立式の財政方式を採っているのは同じであるが、財源調達方法等の相違から当然未成熟段階での積立金の資金量に差が出てくる。国の共済組合は50年度末で組合員1人当たり106万円の積立金を保有しているが、同時期の厚生年金積立金は1人当たり52万円と、共済に比べ1/2しか保有していない。厚生年金も今後追々積立金が増えていくだろうがいずれにせよ保険料負担について、世代間の公平をどのように調和させるかという問題は重要である。

一部の論者は、経済成長や社会体制も確実に見通せない現在、何十年も先の予測のもとに積立制度を固持するのは愚かしいし、積立式はインフレに対応しにくいから早急に考え直すべきだと主張するのが、将来人口推計によれば、老令化社会への移行は確実であり、仮に現行水準の年金であっても毎年必要となる年金支出は大幅に増大することが予測され、大きな負担を後代に送るのは問題が多い。ある程度世代間の負担の公平を配慮しなければ、当代の責任を果たしたことになる。ベアや物価変動は直ちに

第 10 号

年金額に影響するから、積立式を採用している制度でも、保険料負担は、後代に次第に重くなっていかなざるを得ないことに注意すべきである。

以上主として厚生年金と共済年金との比較に関する諸問題について述べたが、わが国の年金制度は、これから成熟度が早急に高まり、保険料負担も大幅に増大することが予想されるため、すべての公的年金制度共通の給付水準の斉合性および費用負担等について検討を急ぐ情勢にあることは間違いない。このため、昨年来厚生大臣の諮問機関として発足した年金制度基本構想懇談会において検討が続けられている。一方、共済サイドにおいても前述の国家公務員共済組合審議会において、会長メモを中心に再検討が行われている最中である。

このような各種の動きをさらに一段と進める役割を、最近の年金論議が果たしているという意味において評価されるが、年金論議から誤解や偏見を除いて、真に国民的合意を得られる内容の論争になることを強く期待したい。

9. 企業年金制度の改善と公的年金制度との有機的関連

企業年金の保全措置適正生活水準等、退職年金については賃金の支払いの確保等に関する法律で支払保全について「労働者の全員が自己の都合により退職するものと仮定して計算した場合に退職手当として支払うべき金額の見積り額の 4 分の 1 に相当する額」「中小企業退職金共済制度に準じた保全」「労働者の過半数を代表する者（労働組合）と企業との書面による協定額」のいずれかの金額を保全すべきことが定められており、中小企業退職金共済制度、適格年金制度、特定退職金共済団体、厚生年金基金制度、労使間で労働省令 2 条に定める措置によらない旨の書面による協定を結んだ場合、などについては保全措置が講ぜられているものとして適用除外としている。

ただこの場合、積立額の範囲内で企業年金についての保全措置が講ぜら

れているのであって、企業の倒産した場合、その積立額を直ちに従業員に給付するのではなく、プールしておき、将来60才とか55才の年金受給年令に到達したとき、企業年金として他の企業での企業年金受給資格の生じたときは、それを通算して企業年金の受給資格を保持しうるような「通算企業年金制度」の実現が望ましい。厚生年金基金連合会は、一定勤続年数を条件として、一種の通算機関となっているが、こうした機能を強化すべきであろう。

企業年金の給付水準を設定するためには、標準定年退職者に対してどの程度の生活水準を想定することが適正であるかを決めなければならない。

適正生活水準の策定にあたっては、「生活保護基準（高令夫婦2人単位）の2.5倍ないし3倍」、または「退職時月収」の60～75%のいずれか高いほうをとることが望ましいが「退職時の月収」が著しく低い場合も考えられるから「退職時の月収」か「その企業の平均月収」のいずれか高いほうを基準とすることも考えられる。

こうして設定された適正生活水準から厚生年金の給付水準を控除した額が、一応企業年金の給付額の目安ということになる。もちろん企業年金の場合、夫が死亡した場合には、配偶者に企業年金が遺族年金として給付されることが望ましいが、その場合は単身生活の場合の生活保護基準の2.5～3倍から厚生年金の遺族年金の額を控除した金額が、夫婦単位の企業年金の75%ぐらいとなることを目安とすべきである。

もともと現在の厚生年金制度では、年金受給者が死亡したときは、配偶者の遺族年金は年金受給者の年金の半分となるが、配偶者が死亡し年金受給者が生存しているときは、配偶者の加給年金が減額されるだけという不合理さがある。本来ならば厚生年金の場合、年金受給者あるいは配偶者のいずれか一方が死亡した場合、老令年金の基本年金（定額部分プラス報酬比例分）の75%程度とするよう改めるべきであり、それに対応して企業年金の金額も変えるべきであろう。

生活保護基準を尺度とした場合には、退職時の給与の高さは関係しない

が、退職時の月収を基準にするときは当時退職金の給与の高いほうが企業年金額は大きいということになる。

従来は標準定年退職者を対象とする退職金や企業年金の給付水準を検討するときに、厚生年金などの公的年金の水準が決定されることはほとんどなく、「企業として老後の生活保障に全面的に責任をもつべし」という議論もないではないが、「老後の生活保障」という以上は、公的年金の給付水準を無視することはできない。退職金が年功賃金とか賃金後払いというのであれば、公的年金の水準を問題にする必要はないが、生活費補助であるためには、公的年金との調整は当然のことといえる。

① 公的年金と企業年金との年金支給開始年令

公的年金と企業年金の有機的関連化のためには、企業年金の支給開始年令を公的年金の支給開始年令とどのように調整するかが問題である。

1つの考え方としては、公的年金の支給開始年令と企業の定年年令との間に差があるとき（つまり企業の定年年令のほうが若い時）、定年後公的年金の支給開始年令までは標準退職者については適正生活水準に見合った企業年金を給付し、公的年金支給開始後は適正生活水準と公的年金給付額との差額を企業年金として支給する方法である。この場合には、退職一時金は定年退職後の生活費補てんとしては考えていないことになる。

第2の考え方は、企業年金と公的年金の給付開始年令を一致させる方法である。もちろんその前提条件としては、定年年令を公的年金支給開始年令まで延長しなければならない。ただし定年年令を公的年金の給付開始年令まで延長しても、そのことが直ちに雇用の保障を意味しているわけではなく、逆に定年年令到達前に退職して、他へ再就職したほうがメリットがあるという論もあるし、企業として飼い殺しの定年延長としないため、早期定年退職制度を設けるところも出てくるであろう。そのような場合、企業年金の受給資格のある者が、公的年金支給開始年令（定年年令）前でも

退職一時金・年金制度 Ⅱ

企業年金の給付を希望したら、減額企業年金を支給するようにすべきであるろう。

また退職一時金のかなりの部分は、標準勤続年数者の場合、公的年金給付開始年令までの谷間をうずめる役割を演ずることになる。

ただし一般的にいて、退職一時金の年功的累進増は50～55才ぐらいでストップする例が増えるであろうが定年年令より早期に退職した場合には、定年年令までの生活費の一部を退職金に上積みするが、退職年令が定年年令に近づくとつれて上積み分は減額し、例えば55才以降の退職については上積みとしない、というような方法もあろうかと筆者は考える。

また雇用を継続している場合でも、減額年金を受給し、高令化による賃金の低下部分を補うということも考えられる。

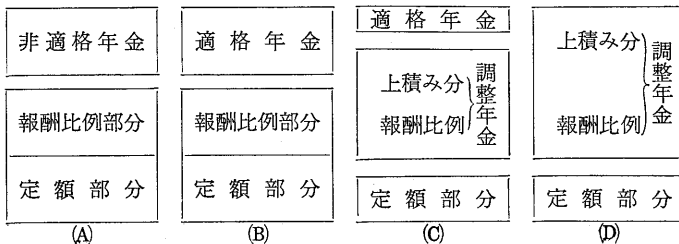
なお遺族年金については、若年停止制度の導入や再婚の場合受給資格を失うなどの措置をとる必要もある。

② 多面的高齢者福祉対策

——調整年金・適格年金の再検討——

現在調整年金または適格年金方式が、年金基金の形成方法としては、最も広く行われている。しかし調整年金や適格年金の企業年金の管理方法としてとくにすぐれているというのではなく、税法上および金融機関との取引上の結びつきから選択されている面もある。

現行制度で、税法上の問題を抜きにすれば、次図のような企業年金と公



第 10 号

的年金との制度的組み合わせが考えられる。

(A)は非適格年金（企業内年金）と厚生年金とを組み合わせたものであるが、今日ではあまり一般的ではなくなりつつある。

(B)は適格年金と厚生年金の組み合わせで、厚生年金基金を設けられない中小企業で多く制度化されている。

(C)は厚生年金の定額分と調整年金と適格年金を組み合わせたものであるが、あまり実際的ではない。

(D)は厚生年金の定額部分と調整年金を組み合わせたものである。

このうち(A)、(B)、(C)はいずれも退職一時金との調整が比較的容易であるが、(D)は退職一時金との合理的調整は難しい面がある。そこで(D)を退職一時金と調整するためには、最初から退職一時金源資のなかで年金に充当すべき部分を明確にし、その部分は原則として一時金では受け取らないようにしなければならない。とくにインフレ時には、調整年金や適格年金はマイナスの貯蓄をしているような欠点がある。ことに公的年金に物価スライド制が導入され（定額部分）、報酬比例部分には標準報酬月額の新評価制度を導入しているため、公的年金の水準が急速に改善されつつあるのに比べ、調整年金制度では企業が政策的に物価スライドを導入しないかぎり、公的年金のほうが相対的に価値が高まるという可能性がある。ことに物価上昇や標準報酬月額の読替えによる年金水準の価値の保全については、企業が新たな追加投資をしなければ年金源資の運用による利差益からの充当のみでは実現が難しい。

しかし企業は本来、体質的にインフレヘッジ (inflation hedge) 能力を持っているはずである。そこで「賃金の支払い確保等に関する法律」などに準じて債務保証のため確実な手続きを踏むことを条件として、企業年金積立金運用制度を設け、企業インフレヘッジ能力をフルに活かすことも考えたほうがよい。また調整年金や適格年金制度については、その年金基金の運用にあたって被保険者の代表をもまじえた運用委員会を設ける必要があるように思われる。とくに年金源資を効率よく運用することは、それだ

退職一時金・年金制度 II

け企業のインフレヘッジのための追加投資を必要最小限度に抑えることができるという点では大切なことである。

企業としては、高令者福祉対策の一環として、高令者の労働能力のアップのための再訓練や再就職の機会を増大させるサービス活動を年金制度の改革と並行して実施することを忘れてはならない。これは企業だけでなく、労働組合も、組合員の能力アップのため、あるいは老後生活を豊かに暮らすための知恵づくりに手を貸す努力を忘れてはならない。

定年退職後の生活安定は、企業年金や公的年金の充実とあわせて、従業員自身も財産形成に力を注ぎ、従業員自身の努力水準プラス公的年金プラス企業年金によって、通常の日常の生活費の安定確保を実現しうるようにしてほしいものである。

中小企業の労務制度改善と福祉充実を促進するため、中小企業退職金共済制度に対する公的補助や財形給付金制度への助成金と同様に、調整年金等の条件を前提として、公的助成措置が望まれる。とくに将来企業年金の比重が社会的に高まった時点では、労働条件格差是正のため、必要な措置として、通算機関（適格年金を含む）を設けることである。

【参考文献】

退職一時金・年金制度について、参考になるとと思われる資料およびその出所については、Ⅰ，Ⅱを通じて、その都度文中に掲げておいたが、これに関連するいくつかの文献を紹介しておく。

- 金子美雄著『新賃金論ノート』労働法令協会刊。
- 細野正著『退職金制度の実態と解説』労働法令協会刊。
- 加藤源九郎著『退職金・年金の手引』労働法令協会刊。
- 労働省賃金部著『年金・退職金制度』労働法令協会刊。
- 労働省統計情報部編『福利厚生施設と労働費用の実態』労働法令協会刊。
- 労働省統計情報部編『諸外国の雇用と賃金』労働法令協会刊。
- 労務行政研究所編『労働法全書』昭和53年版、労務行政研究所刊。
- 平田富太郎、佐口卓編『社会政策講義』青林書院新社刊。
- 藻利重隆著『労務管理の経営学（第二増補版）』千倉書房刊。
- 吉牟田勲著『退職金5訂版』税務経理協会刊。

第 10 号

- 齊藤奏著『法人税の計算』税務経理協会刊。
- 本多淳亮著『賃金・退職金・年金』総合労働研究所刊。
- 浅井清信著『労働法論』有斐閣刊。
- 石井照久著『労働基準法』草勁書房刊。
- 村上清著『企業年金と調整年金』ダイヤモンド社刊。
- 吉田秀夫著『老令年金と調整年金』労働旬報社刊。
- 中労委事務局編『退職金・定年制および年金事情調査』中央労働時報刊。
- 大川一司著『国民所得』春秋社刊。
- 賃金制度研究会著『定年延長とこれからの賃金制度』産業労働調査所刊。
- 藤田忠著『人事管理』有斐閣刊。
- 藤田忠著『職務分析と労務管理』白桃書房刊。
- ILO, “*Yearbook of Labour Statistics*”
- ILO, “*Bulletin of Labour Statistics*”
- ILO, “*Cost of Social Security*”
- ILO, “*The Growth of World Industry*” EC, “*Economique et statistique*”
- IMF, 『*International Financial Statistics*』
- OECD, 『*National Accounts of OECD Countries*』
- 労働省『労働経済の分析』、『労働費用調査』、厚生省『厚生白書』、『厚生年金基金設立認可状況』、通産省『通商白書』、『世界の企業の経営分析』、経済企画庁『国民生活白書』、『国民所得統計』、国税庁『適格退職年金の契約状況』、『適格退職年金契約の承認状況』、中労委『退職金・定年制および年金事情調査』、日銀『日本経済を中心とする国際比較』、総理府統計局『家計調査年報』、『家計調査報告』、通産省『工業統計表』、大蔵省『法人企業統計年報』、労働者『労働者福祉施設制度調査報告』、『退職金制度総合調査報告』。