

厚生年金制度の基本的問題点*

高山 憲之

1 はじめに

厚生年金保険制度はいま、21世紀に向けて制度の安定を図るために抜本的な制度再編を迫られている。制度をとりまく諸情勢がこの10年の間に大きく変わってしまったからである。

本稿は、その再編の方向をさぐるための一助となることを願って、現行制度の問題点のうち主要なものを浮彫りにすることを目的としている。紙幅に制約があるので、制度再編の具体的内容にまでは立ち入らない。制度改革に関する私案については高山(1982)(1983a)(1983b)などを参考にしたい。

以下、順を追って現行制度の問題点を調べることにしよう。

2 濃厚な補助金の色彩

最近時点において厚生年金制度から老齢年金を受給するようになった新規規定者の場合、拠出と給付のバランスは大きく崩れている。たとえば昭和55年度に新規受給者となった男子サラリーマンの場合、年金月額平均は配偶者加給込みで13万6000円強であった(ただし拠出期間20年以上の満額年金受給者にきぎる)。この者が将来時点において約束されている年金を、仮に給付開始時点において一括して一時金でうけとると想定すると、その金額(給付現価)は少なくとも2000万円弱になる(将来、物価上昇や賃金の上昇がない

と仮定した場合)。これは、いわば厚生年金制度からうけとる退職金であるといえよう(この年金資産は物価スライド付きであり、目減りしない)。

他方、この者が年金保険料(事業主負担込み)の拠出をつうじて積立ててきた金額は、利子込みで250万円強にすぎない。

すなわち拠出分(みづからが稼ぎ出した部分)は、給付額のたかだか13%にすぎない。残りの87%、月額で11万8000円は現役世代の納めている税金(国庫負担)と社会保険料で賄われている¹⁾。

以上の計算にあたっては、つぎの3つの仮定をおいた。

(1) 拠出分の社会的収益率は年率で名目6.5%に等しい²⁾。

(2) 給付現価を計算するさいの割引率は拠出分の社会的収益率に等しい。

(3) 事業主負担分の年金保険料は被保険者本人に完全転嫁される。

仮定(1)は便宜的なものである。厚生年金の場合、積立金は全額が資金運用部に預託され財政投融资の原資となって社会共通資本の整備に著しく貢献してきた。ただし財政投融资の収益率が一体どの位であったかを計測するためには概念的にも技術的にもいくつかの困難を乗り越えなければならない。ここでは、その困難を解決するだけの余裕がないので、便宜的に年率で名目6.5%と仮定した。この値は、積立金の運用実績を参考にしたものであるが、低すぎるという批判も当然のことながらありえよう。高山(1981)は、念のため、そ

* 本稿の作成にあたり、一橋大学経済研究所の諸先生方から貴重なご批判・ご助言をいくつか頂戴した。また第4表・第5表の計算に際して宇野富美子さん(同研究所助手)のご助力を賜った。あわせてお礼申し上げる次第である。なお、本研究は1983年度文部省科学研究費(一般研究C[58530015])による研究の一部として行われた。

1) このポイントは、すでに高山(1981)で指摘しておいた。

2) 高山(1981)は拠出分の計算にあたって、拠出分の社会的収益率という概念を明示せず、それが積立金の運用利回りに等しいと暗黙のうちに仮定していた。

の値が年率で名目8%、10%に等しい場合についても計算した。仮定をこのように変えると、先に例示した昭和55年度における新規受給者男子の拠出分は給付現価の16.5%、22.5%となる。ただし、この場合においても、将来の物価上昇・賃金上昇はいっさい考慮されていない。したがって、ここに記した拠出分の割合は最大値を示していると考えべきであろう。いずれにしても社会的収益率の値が大きくなれば、拠出分の割合も大きくなる。

仮定(2)も便宜的なものである。拠出分の社会的収益率は過去の実績である一方、割引率は将来に関する予想収益率を表わしている。時間的にずれがある以上、両者が一致する保証はない。むしろ両者の値は異なると考える方が一般的であるかもしれない。かりに将来において、かつてのような高度成長が期待できなれば、割引率は過去における財政投資の社会的収益率よりも低くすべきであろう。その場合、給付現価は増大し拠出分はそれだけ小さくなる。

仮定(3)は、労働供給が貨幣賃金率に対して完全に非弾力的な場合を暗黙のうちに想定している。このような想定が現実的であるとはかならずしもいえない。むしろ貨幣賃金率に対して弾力的な労働供給を想定の方が一般性を有しているのではないだろうか。かりにそうであるとすれば、仮定(3)は拠出分を過大評価していることになる。

このように、3つの仮定すべてがかならずしも現実的であるとはいえない。考え方で計算された拠出分は過大評価とも過小評価ともいえる。つまり、拠出分13%という計算結果は、あくまでもひとつの目安にすぎない³⁾。

ただし大雑把にあって拠出分は給付現価の10~20%であると考えて大過ないだろう。給付10に対して拠出分は1あるいは2にすぎない。拠出

3) 厚生年金における受給者女子の場合、①保険料率が男子より低い、②納付期間は男子より短く受給期間は男子より長い(支給開始年齢は男子60歳、女子55歳である。平均余命は女子の方が男子より長い)、③年金給付には従前所得と無関係の定額部分がある、という3つの要因により、給付現価に占める拠出分の割合は一般に男子より小さい。

と給付のバランスが大きく崩れていると本節の冒頭で述べたのは、この意味にほかならない。

年金給付の大半、十中八九は現役世代からの補助金である。つまり年金制度は、拠出にみあった給付を基本とする保険制度であるというよりも、むしろ補助金制度の一種であるといった方が実態に近い。現行制度を前提とするかぎり、年金保険料を「掛金」であるかのように意識することは、保険錯覚にすぎないといっても過言ではないだろう。現役世代が納めている年金保険料は、その大半が補助金財源として機能しており、事実上、税金と大差ないのである。

3 世代内の不公平

日本の年金制度は分立しているため、制度間格差をめぐる議論がこれまで多かった。しかし、ここでは厚生年金制度内部における分配の不公平を指摘しておきたい。

厚生年金制度における各種の給付は基本年金額とよばれるものに基づいて算定されている。ここで基本年金額とは

基本年金額=定額部分+報酬比例部分
で示される金額であり

定額部分=単価×被保険者期間

報酬比例部分=定数×平均標準報酬月額
×被保険者期間

となっている。

一見して明らかなように、基本年金額は期間比例となっている⁴⁾。また一部分ではあるものの報酬比例という考え方もとりいれられている。期間比例・報酬比例という考え方は、本来、保険に固有の原理である。

しかるに前項で述べたように、現行の年金給付のうち保険原理(収支相等の原理)で説明のつく部分はそれほど大きくない。むしろ年金給付の大半は補助金である。補助金を期間比例・報酬比例という保険原理によって設計することは妥当であるといえるだろうか。

期間比例・報酬比例という考え方が導入された

4) ただし定額部分に限って35年頭打ちとなっている。

のは、被保険者の拠出意欲を高めることが必要であったからであろう。しかし、その考え方は他方で不公平な分配につながりやすい。期間比例という考え方に基づいて補助金を設計すると、年功序列型の賃金体系を念頭におくかぎり拠出期間が長い者ほど平均賃金は一般に高くなるので、平均賃金の高かった者ほど手厚い補助金の享受にあずかれることになってしまう。報酬比例という考え方に基づいて補助金を設計する場合も同様である。補助金は本来、補助必要性の高い者により手厚い給付がゆきとどくように設計すべきではないだろうか。仮にそうであるとすれば、現行のような補助金設計の仕組みは補助必要性の低い者(賃金の高かった者)により手厚い給付を支給していることになり、本来の趣旨とはまさに正反対の補助をしていることになる。補助金を保険の原理で設計することは、このように不公平きわまりない。

くわえて、年金給付額は現在のところバラツキがきわめて大きい。第1表をみれば明らかのように年金月額が6万円未満の者が厚生年金受給者の中にいる一方、年金月額が16万円以上の者も少なからずいる。中には月額で25万円の老齢年金を受給している者さえすでに存在している。年金給付の大半が補助金であることを考慮すると、費用負担者の合意がえられないおそれの大きい高額補助金付きの年金給付がすでに行われているのである。ちなみに費用負担者(現役サラリーマン)の賃金(課税前賃金)が10万円に達していない例さえないわけではない(第2表をみよ)。この場合、低賃金労働者が自分より経済的に恵まれている年金受給者に所得補助をしていることを意味している。このような所得補助は、かりにその仕組みがガラス張りになったとしたら、費用負担者の合意をとりつけることができないのではないだろうか。つまり、厚生年金の給付をつうじて行われている眼にみえない隠れた所得補助は、保険錯覚なしにはなしえないものであるといえよう。いずれにしても現行の厚生年金給付の中には過大であるといわざるをえないものがすでに含まれている⁵⁾。

5) 厚生年金は事実上、世帯単位で年金給付をしているので、年金給付のバラツキが問題になるのは男子

第1表 老齢年金月額の分布(厚生年金)
(昭和56年3月)

	受給権者の割合(%)	
	男子	女子
6万円未満	1	39
6~7	4	28
7~8	10	16
8~9	13	7
9~10	12	4
10~11	11	2
11~12	11	2
12~13	10	1
13~14	10	1
14~15	8	0
15~16	6	0
16万円以上	4	0
合計	100	100

出所) 山崎(1982), p.28.

第2表 標準報酬月額額の分布(厚生年金)
(昭和56年3月)

標準報酬月額	被保険者数の割合(%)	
	第1種 (男子)	第2種 (女子)
4.5~6.0万円	0.25	3.63
6.4~8.0	0.95	16.66
8.6~11.0	6.02	37.95
11.8~15.0	16.98	26.89
16.0~20.0	27.77	9.65
22.0~30.0	32.70	3.72
32.0~41.0	15.31	1.54
合計	100.00	100.00
平均	220,444円	119,082円

出所) 山崎(1982), p.29.

4 激増する年金負担

厚生年金制度は歴史も浅く、現在、成熟化の過程にある。他方で、人口の高齢化がこれから21世紀にかけて急激に進行すると予想されている。こうした中で補助金制度すなわち現役世代が退職世代を社会全体として扶養するシステムに変質してしまった現行制度を維持しようとするかぎり、負担の激増は避けられない。

の場合であると考えてよいだろう。厚年女子の場合、その配偶者の年金とあわせて検討する必要がある。厚年女子の低額年金は独身者を除けば、それほど問題視するには値しないと思う。

第3表 所要保険料の推計(厚生年金)

年 度	老齢年金 受給者数 ^{a)}	被保険者数	(2)/(1)	標準報酬 総額 ^{b)}	総給付費 ^{b)}	(5)/(4)	所要保険 料率 ^{c)}
	(1) (100万人)	(2) (100万人)	(3) (人)	(4) (兆円)	(5) (兆円)	(6) (%)	(7) (%)
昭和55(1980)	2.0	24.7	12.4	52.7	3.2	6.1	5.0
60(1985)	3.3	26.3	8.1	56.9	5.8	10.1	8.3
65(1990)	4.6	27.7	6.0	60.0	9.0	15.0	12.2
70(1995)	6.1	29.1	4.7	63.0	12.9	20.6	16.7
75(2000)	7.7	30.3	4.0	63.5	17.2	26.4	21.5
85(2010)	10.5	31.0	3.0	67.2	26.3	39.1	31.9
100(2025)	11.8	32.1	2.7	70.3	31.4	44.6	36.4
100(2025) ^{d)}	13.2	27.4	2.1	58.0	35.5	61.2	49.9

出所) 文献[5] および市川洋(1982)。

注) a. 通算老齢年金受給者を含まない。 b. 昭和55年度価格。

c. 国庫負担率を給付費の18.5%と仮定した(在職老齢年金には国庫負担がつかない)。

d. 市川洋氏の推計による。

第3表をみられたい。これは、昭和55年の制度改定をうけて厚生省年金局が財政再計算をし直した結果である。それによると、今後における年金受給者の伸びは被保険者数の伸びより格別が高い。老齢年金受給者1人あたりの被保険者数((3)欄)は、昭和55年度の12人強から今世紀末には4人たらずとなり、やがて2.7人まで激減すると見込まれている。他方、厚生年金の総給付費((5)欄)は昭和55年度において3.2兆円であったが、それは今後半世紀にわたって激増し、昭和100年度には31兆円強(昭和55年度価格)にまで脹れあがると推計されている。45年間で、それは9.8倍になるというのである。これは人口高齢化と並んで、制度の成熟化(平均加入期間の長期化)が進行することに起因している。

厚生省の試算は、人口問題研究所の昭和51年人口推計に基づいているが、人口問題研究所は昭和56年になって将来人口の新推計を発表した。それには、かなり大幅な出生率の低下と高齢者平均余命の伸長が折り込まれている。この人口新推計に基づいて市川洋氏は年金の財政再計算をやり直した。その結果が第3表の最下欄に示されている。それによると老齢年金受給者1人あたりの被保険者数はさらに減少し、昭和100年度には2.1人程度にまで落ちこむ一方、総給付費は36兆円弱(昭和55年度価格)にまで達することになる。

現行制度を維持しようとするかぎり、所要保険

料率((7)欄)も高くなり、昭和100年度には厚生省推計で36%強、市川推計で50%弱の保険料負担(労使込み)が必要とされるというのである⁶⁾。

ただし第3表(7)欄に示されている所要保険料率は、完全賦課方式下の年金負担であり、積立金がゼロであることを想定して計算したものである。積立金が早晩、取り崩されてしまうとすれば、それ以後に関するかぎり、この表に示された年金負担は現実的であると考えてよい。また、年金の将来収支は昭和55年度価格で示されているが、年金の完全な賃金スライドを前提とするかぎり、賃金の上昇があっても年金負担に変わりはないだろう。

いずれにせよ、第3表に示されているような年金費用は、負担の限界を越えているばかりか、仮にその負担を将来世代に強要するとしたら資源配分上の打撃は計りしれないと考えてよいだろう。この点は、項を改めて説明することにしよう。

6) 年金負担の激増は、将来の年金水準が加入期間の伸びに伴って全体として上昇することと無縁でない。40年加入を前提とすると、平均標準報酬月額が20万円の者の場合、現行算式の下では16万7000円弱の給付月額(配偶者加入込み)になる。これは、現役サラリーマンの課税前における賃金月額(20万円)の83%程度に達している。つまり現行制度を維持しようとするかぎり将来における年金の構造的水準は、現役サラリーマンの手取り賃金を上回ると考えてよいだろう。このような年金を世代間の社会的扶養システムで維持することは不可能である。

5 実質でマイナスになる内部収益率

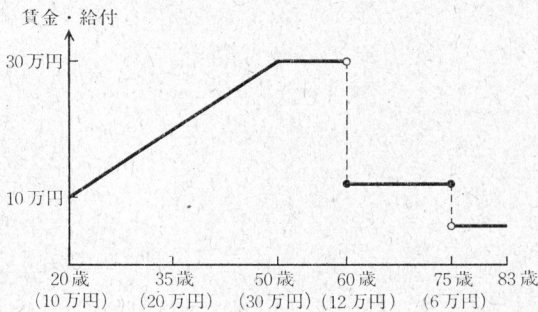
年金負担の限界については、西ドイツの例を参考にする者が少なくない⁷⁾。西ドイツの保険料は1982年現在で18%であるが、総報酬制を採用している(ボーナスからも保険料を徴収している)ので、それを標準報酬に換算すると23%程度になる。

そこで年金負担の限界をいま、23%程度に設定したとしよう。ただし、これまでの経緯からみると、4年ごとに1.5%ずつ保険料を引き上げてゆくという方法が現実的であるかもしれない。そこで保険料を第4表(後掲)のように引き上げてゆくと仮定しよう。

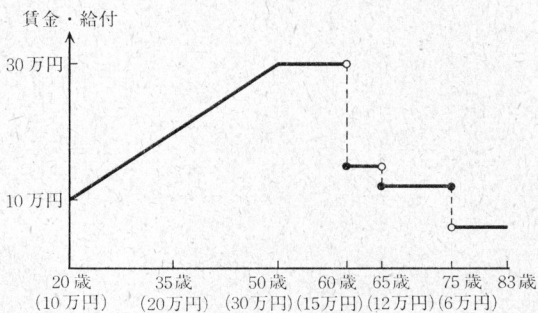
つぎに、1980年度に20歳になって厚生年金制度に加入した者(男子)を想定する。この者の賃金カーブは第1図に示されている。賃金は月額10万円でスタートし、50歳まで毎年、定額(6,667円、

第1図 賃金カーブと給付水準(20歳時価格)

(1) 60歳支給開始の場合



(2) 65歳支給開始の場合



20歳時価格)の定期昇給がある。50歳代には定期昇給がない。また60歳代前半において働く場合の賃金水準は50歳代のその半分であると、便宜的に仮定する。他方、老齢年金の給付月額が35歳時賃金の60%(20歳時価格で表示すると12万円)であると仮定し、遺族年金はその半額であると想定しよう。なお老齢年金は75歳まで受給し、3歳若い妻がその後8年間にわたって(妻が80歳になるまで)遺族年金の支給をうけると仮定する。また年金は完全に賃金スライドされるとし、スライド率は35歳時賃金のベースアップ率(定期昇給分を含まない)に等しいと想定しよう。賃金のベースアップが実現すると、第1図の賃金カーブと年金給付は上方にシフトする。年金の支給開始年齢については60歳と65歳のふたつを想定しよう。

以上のような想定の下で、1980年度に20歳で新規加入者となった男子の、厚生年金における実質的な内部収益率を計算した結果が、第4表に示されている。ここで内部収益率とは、給付開始時点における拠出総額(運用収入込み)と給付現価を等しくさせるような運用利回り・割引率のことであり、掛金で年金給付のすべてを稼ぎだすと仮定した場合の運用利回り・割引率を意味している。この者の場合、内部収益率は実質で年間1.6%前後(60歳支給開始)あるいは0%(65歳支給開始)となる((a)欄をみよ)。

ただし現行の厚生年金は給付額の20%が国庫負担となっている。したがって、拠出を通じて稼ぎ出すべき部分は総給付費の80%であると考えるのが適正であるかもしれない。この場合の内部収益率が第4表の(b)欄に示されている⁸⁾。それによると、この者の内部収益率は実質で年間0.7%前後(60歳支給開始)あるいはマイナス0.9%(65歳支給開始)となる。

年金財政の危機を打開するためには支給開始年齢を早晚、65歳(あるいはそれ以上)に引き上げざるをえないだろう。1980年度に20歳となって厚

8) (b)の場合、年金会計に赤字が発生したら年金国債の発行でそれは穴うめされると考えている。また(a)の場合の年金赤字はすべて国庫負担(税金)で調整されると想定している。

7) 一例として文献[6]がある。

第4表 1980年度新規加入者男子(20歳)の
実質内部収益率(年率, %)

期 間	保 険 料 率(%)						
	60歳支給開始		65歳支給開始				
1980—83年度		10.6	10.6				
84—87		12.1	12.1				
88—91		13.6	13.6				
92—95		15.1	15.1	同左	同左	同左	
96—99		16.6	16.6				
2000—03		18.1	18.1				
04—07		19.6	19.6			18.1	
08—11		21.1	21.1		19.6	18.1	
12—15		22.6	22.6	21.1	19.6	18.1	
16—19		22.6	22.6	21.1	19.6	18.1	
20—24		—	22.6	21.1	19.6	18.1	
内部収益率	(a)	$g=0.0$	1.5	0.0	0.1	0.2	0.4
		$g=5.0$	1.6	0.0	0.1	0.2	0.4
	(b)	$g=0.0$	0.6	-0.9	-0.8	-0.6	-0.4
		$g=5.0$	0.7	-0.9	-0.8	-0.7	-0.5

(注) 1. a, bについては本文を参照されたい。

2. g は名目賃金のベースアップ率(年率, %)である。

生年金に加入した男子の場合、したがって支給開始年齢は65歳になると考える方が現実的であると思われる。このとき、この者の厚生年金における内部収益率は実質でマイナスになるおそれが高い。年金負担の限界を22.6%から21.1%、19.6%、18.1%へと下げていっても、この点に変わりはない(第4表をみよ)。つまり最近時点において新規加入者となった若い世代の場合、年金(保険料)負担の限界が18%程度に設定されたとしても、実質的な内部収益率はマイナスになるのである。このような見通ししかたたない厚生年金に若い世代を強制加入させることは早晚、困難になると思われる。

6 強制加入制度の問題点

年金負担の限界については、むしろ私的年金や私的貯蓄との代替関係の中で考えるべきである。私的な努力で老後に備えた方が負担が低くなれば、公的年金からの脱退希望が脹れあがり、また新規加入者は強制加入反対運動を展開する可能性が高いからにはほかならない。

民間の年金市場では、積立主義の考え方が採用されている。積立主義を前提とする場合、第1図

に示したような賃金カーブの下で35歳時賃金の60%に相当する年金を完全な賃金スライド付きの形で稼ぎ出そうとするとき、どの程度の年金負担が必要となるだろうか。

第5表は、その計算結果である。一見して明らかかなように、年金負担は積立金の運用利回りと割引率(ここでは運用利回りに等しいと仮定している)の大小によって、かなりの違いが生ずる。他方、賃金のベースアップ率は年金負担にそれほど大きい影響を与えていない。運用利回りが実質で(賃金のベースアップ率を上回る部分)年間2%の場合、年金負担は16%程度(60歳支給開始)あるいは11%弱(65歳支給開始)で十分である⁹⁾。

今後における運用利回りが実質で年間2%であると仮定すると、これから加入を強いられる者(65歳支給開始を前提する)にとって負担の限界は11%弱となる。現行の保険料率は10.6%(男

第5表 所要保険料(%)

	名目賃金の ベースアップ 率(年率, %)	実質運用利回り(年率, %)			
		0	1.0	2.0	3.0
(1) 60歳支給開始の場合	0	27.0	20.5	15.6	11.7
	1.0	27.0	20.6	15.7	11.8
	2.0	27.0	20.7	15.7	11.9
	3.0	27.0	20.7	15.8	12.0
	4.0	27.0	20.8	15.9	12.1
	5.0	27.0	20.8	16.0	12.2
	6.0	27.0	20.9	16.1	12.3
	7.0	27.0	20.9	16.1	12.4
	8.0	27.0	21.0	16.2	12.5
	9.0	27.0	21.0	16.3	12.6
(2) 65歳支給開始の場合	0	18.7	14.0	10.5	7.7
	1.0	18.7	14.1	10.5	7.8
	2.0	18.7	14.1	10.6	7.9
	3.0	18.7	14.1	10.6	7.9
	4.0	18.7	14.2	10.7	8.0
	5.0	18.7	14.2	10.8	8.1
	6.0	18.7	14.3	10.8	8.1
	7.0	18.7	14.3	10.9	8.2
	8.0	18.7	14.3	10.9	8.3
	9.0	18.7	14.4	11.0	8.3
10.0	18.7	14.4	11.0	8.4	

9) この場合、給付に国庫負担はつかないと仮定している。給付に国庫負担(20%)がつけば、所要負担は第5表の料率に0.8を掛けた値になる。

子)であり、これから加入を強いられる者にとっては、すでに負担の限界にほぼ達しているといってもよいだろう。それにもかかわらず保険料率をこれから徐々に引き上げてゆくとすれば、かれらは脱退希望を募らせたり強制加入という枠組み(現行制度の根幹)に対して批判を噴出させたりするにちがいない。

ここにおける基本的問題は、運用利回りが実質で年間2%になると仮定することの適否である。人びとの金利選好が高まっている現在、このような収益予想はきわめて現実的であると筆者は考えるが、どうであろうか¹⁰⁾。

7 年金の公的高負担と資源配分

最近の西ドイツやイタリア・スウェーデンをみるかぎり、年金の公的高負担路線は資源配分上、いくつかの問題を発生させている¹¹⁾。ここでは投資および雇用に対する影響をとりあげることにしよう¹²⁾。

年金保険料は賃金をベースにして賦課されている。したがって、その増大は企業にとって人件費の増大を意味し、他の事情が等しいかぎり雇用量の削減をもたらすであろう。この場合、雇用機会を失うのは労働生産性が相対的に低い未熟練の労働者であるおそれが強い。企業は労働と機械との代替を考慮する(OAやロボットの導入はその一例である)一方、国内労働と国外労働との代替をも検討するようになる。西ドイツ企業は、最近、国内投資を抑制し、代わりに国外への直接投資を増大させているが、このような企業の行動を通じて国内の生産活動は停滞を余儀なくさせられるであろう。このとき賦課主義に基づく年金制度(世代間の社会的扶養システム)は、その存立基盤を掘り崩されてしまうおそれが強い。

失業圧力が強まると、失業者に雇用機会を少しでも多く与えるため、年金の支給開始年齢を引き下げるといった要求が強まるであろう。現に西欧諸国では現在、失業している若者に職を与えるため、このような要求が強い¹³⁾。しかし支給開始年齢の引下げは、それだけ年金給付費を増大させるので、年金負担をさらに高めないかぎり実現不可能である。それは失業圧力をいっそう強めるおそれがある。

年金給付水準が高まると、人びとはその支給開始年齢に到達するや否や退職してしまう可能性が大きくなる¹⁴⁾。また失業手当の水準と手取り賃金の水準に大差のない状態が現出してしまうと、人びとの就労意欲は低下してしまうおそれが強い。勤労者の労働モラルもアブゼンティズムを通じて低下するおそれがある。他方で、地下にもぐったヤミ労働が横行しはじめ、地上経済における公的負担をいっそう重くしてしまうおそれも否定できない。

このように年金の公的高負担路線は、国内投資の減退・勤労意欲の低下・ヤミ労働の横行という三重苦を招くおそれが強く、経済そのものの有様を不自然なものにしてしまうばかりか地上経済の停滞と高失業率につながってしまうおそれがある。

8 世代間の不公平

厚生年金の拠出と給付の関係に着目するかぎり、内部収益率は若い世代ほど低くなっている。計算によると、昭和53年度に60歳となって厚生年金の受給者となった男子の場合、内部収益率は少なくとも年率で名目20%強に達していた¹⁵⁾。この収益率は実質的にもかなり大きなプラスであった。しかるに今日の若い世代の場合、厚生年金の内部

10) 昭和50年以降のデータをみるかぎり、実質利回りが年間2%になるという想定は現実的である。高山(1983a)の表2をみよ。

11) たとえばRosa(1982)をみよ。

12) アメリカでは年金と貯蓄の関係を議論する者が多い。しかし重要なのは貯蓄より投資に対する影響ではないだろうか。外債発行による設備投資の道が開かれているかぎり、そういえると思われる。

13) このような要求が西ドイツにおいて強い一因は、高齢労働者の賃金水準が高いことに求められよう。

14) つまり年金の支給開始年齢が退職年齢を決めてしまうという可能性が強い。日本では、退職年齢を引き上げないかぎり、年金の支給開始年齢の引上げには応じられないという意見が多いものの、上述のような可能性を認めるかぎり、このような意見は説得力に乏しい。むしろ論理の筋道は逆である。

15) 高山(1981)をみよ。

収益率は実質でマイナスになるおそれが強い。これは、すでに第5節で述べたとおりである。

厚生年金制度は昭和48年に大改定された。それは積立主義から賦課主義への事実上の切り替えを意味していた。積立主義は同一世代内部において余命の短い者が余命の長い者を手助けする仕組みである。他方、賦課主義は前の世代を後の世代が手助けする仕組みにほかならない。この場合、積立主義から賦課主義への切り替えは、切り替え時点における年金受給者および支給開始年齢に近い中年世代に対して思いがけない形の「利得」を発生させる。

昭和48年改定は、戦後処理という側面を有しているので、利得が一定の限度にとどまるかぎり正当化も可能である。しかし今日、一部に過大であると考えるを得ない年金給付の受給者がすでに出はじめている。この点は早急に再検討する必要がある。

いずれにしても厚生年金制度は現在、賦課主義への移行過程にある。今後においては人口高齢化と制度の成熟化が同時に進行すると予想される一方、経済はもはやかつてのような高度成長を期待できなくなっている。こうした事態の中で、賦課主義を貫徹しようとしても年金負担は早晚、負担の限界に達してしまい、その維持は不可能となるであろう。

賦課主義の年金制度がその欠陥を露呈させるのは、現在30歳代の前半に位置する「団塊の世代」が年金受給者となる時である。したがって、この世代の老後対策こそが最も重要な課題となっている。賦課主義の年金にすべてを託すことができない以上、これから賦課主義の色彩を徐々に薄めつつ積立主義への切り替えを図らなければならないだろう。

ただし賦課主義から積立主義への切り替えは、切り替え時点における若年現役世代に「二重の負担」を発生させる¹⁶⁾。若年世代は、その前の世代

を賦課主義の中で手助けしなければならず、しかも自分の老後は自分達の世代で準備しなければならないからである。

このような二重の負担を団塊の世代だけに引受けさせるのは不公平である。その負担を他の世代の負担より高くするのはやむをえないとしても、世代間の負担格差はできるかぎり小さくするのが公平というものではないだろうか¹⁷⁾。

賦課主義から積立主義への切り替えを円滑に行うためには、できるかぎり長い時間をかけて世代別の負担調整や年金スライドの調整、あるいは支給開始年齢の引上げ、さらには積立金の高利運用をしなければならないだろう¹⁸⁾。そのためには、積立主義への切り替えにできるかぎり早く着手することが望まれる。現在、厚生年金は賦課主義への切り替えに着手してからそれほど長い年月を経ていない。そのための年金負担は現在のところ、それほど高くはない。賦課主義の年金負担が低ければ低いほど積立主義への復帰は容易になる。発想の転換が焦眉の急となっていると考えるのは、このような判断に基づいているのである。

積立主義への切り替え作業に手を着けるのが遅れば遅れるほど、それへの復帰は困難となろう。その場合、年金の公的高負担は避けられない。年金の公的高負担路線は前節で述べたように経済的には不得策であるが、それを強制加入という枠組みの中で強行することは政治的にも問題視されるであろう。制度内容の決定に参加する機会を与えられていない若い世代に加入・非加入のオプションを与えないことは、不公正のおそれが大きいからである。公正観念の基底にあるのは「参加」という条件であるからにほかならない。政治上の発言権を実質的に有していない将来世代をあらかじめ

られていたおそれが強い。ただし昭和48年以降の10年間において様相は基本的に変化しているといっていよう。

17) 世代間の公平性という概念は経済学上、意味のある形で厳密に定義されたことは、これまででないのではないだろうか(たとえば Dasgupta(1974)をみよ)。それを概念的に煮詰める作業は今後に残されている。

18) その詳細については高山(1982)(1983a)を参照されたい。

16) 老人の世代間扶養が私的に行われているときに積立主義の年金制度が創設される場合にも二重の負担が発生する。団塊の世代より上の世代は、この意味における二重の負担を昭和48年以前において強要させ

め拘束してしまい、かれらに現在世代のツケを回すという仕組みそのものが問われて然るべきである。これは、民主主義のひとつの弱点にほかならない¹⁹⁾。

(一橋大学経済研究所)

参考文献

- [1] Dasgupta, P. (1974), "On Some Alternative Criteria for Justice Between Generations," *Journal of Public Economics*, 3(3).
- [2] Rosa, J. ed. (1982), *The World Crisis in Social Security*, Bonnel (高山憲之訳『年金・崩壊の危機』東洋経済新報社, 1983年)。
- [3] 市川洋(1982)「2025年の年金負担」『季刊社会保障研究』18(2)。

19) 紙幅の制約により議論することができなかったものの、年金スライド制の再検討も急を要している。

インフレや賃金の上昇によって年金の実質価値が低下するという事態は、年金受給者の生活安定を困難にするおそれ強い。年金額の改善率がインフレ率を下回る場合、低額年金受給者は早晩、年金だけでは生活できなくなるだろう。年金を受給しながら同時に生活保護の適用申請もするという者が続出しはじめよう。

このような事態は、年金制度に対する国民、とくに低所得者の信頼を失わせるものである。本来、年金制度は、高齢になって働けなくなったとき、生活保護の適用をうけなくとも最低限の生活が維持できるようにするため、若いときから準備をするということを主眼にしてきた。年金受給者を生活保護のもとへ追いこむような事態は、したがって年金制度本来の設立主旨に反するといわなければならない。年金にスライド制が採用される必要があるのは、このためである。

ただし年金スライド制といっても、その具体的内容はさまざまであり、一律スライド主義がすべてではない。年金の一律改善は私的年金では当然のことである(給付は拠出に見合っている)ものの、保険的要素が希薄であって補助金的色彩が濃厚である公的年金の場合にはかならずしもそうではない。

補助金的色彩の濃い年金の場合、給付額が全体として低水準に固まっていたり一律無差別に定額であったりするかぎり、一律スライドに問題は生じない。しかし給付額がバラバラであって、それにかなりの格差が認められる場合、スライド方法には工夫をこらす必要がある。たとえばベルギーやスペインでは年金給付の大きさに応じて2ランクとか3ランクに区分けし、年金額のうち低い水準の年金についてはほぼ完全にスライドさせる一方、高い水準の年金については改善率を抑制している。このような年金スライドの方法は補

[4] 牛丸聡(1983)「公的年金制度に関するいくつかの見方」『季刊社会保障研究』18(3)。

[5] 厚生省年金局編(1981)『年金と財政』社会保障法規研究会。

[6] 社会保障長期展望懇談会(1982)『社会保障の将来展望について(提言)』7月23日。

[7] 高山憲之(1981)「厚生年金における世代間の再分配」『季刊現代経済』43。

[8] ——(1982)「年金改革をどう進めるか」『季刊現代経済』50。

[9] ——(1983a)「年金改革再論」『季刊現代経済』53。

[10] ——(1983b)「日本」(文献[2]に所収)。

[11] 山崎泰彦(1982)「年金制度の諸問題と改革の方向」(社会保障研究所編『年金改革論』東京大学出版会, 第2章)。

助必要性の大小を考慮したものであり、注目に値しよう。

スライド財源が後代負担となっている場合、さらにスライド指標についても費用負担者の合意を得なければならぬだろう。一案としては、手取り賃金の上昇率(定昇分を除くベースアップ率)とCPIのうち低い方が考えられる。なお西ドイツではスライド指標として賃金上昇率が採用されてきた。しかし完全雇用が保障されていない場合、賃金スライド制の実施は企業の人件費負担を増大させるので、失業圧力を一段と強めるおそれ強い。賃金スライド制は完全雇用が保障されないかぎり早晩、廃止される運命にあると考えてよいだろう。

厚生年金の場合、新規規定時の年金は賃金の再評価をすることになっている(昭和48年度以降)。そのさいの再評価率は、現在、平均賃金の上昇率に等しく設定されているが、このような再評価の方法にも問題がある。すなわち、年功序列型の賃金体系を念頭におくと、賃金のベースアップ分がゼロであっても現役サラリーマンの平均年齢が上昇するかぎり、平均賃金の水準も上昇してしまう。サラリーマンの平均年齢の上昇が続いている昨今の日本においては、このような賃金再評価の方法はオーバー・インデクセーションにつながっていたと考えてよいだろう。賃金再評価の指標は定期昇給分を含まない、手取り賃金の上昇率にとどめる必要があるのではないだろうか。

いずれにしても現行制度は、物価上昇や賃金上昇までを公的年金がブルースべきリスクと考えてきたが、補助金制度に変質してしまった段階では考え方を根本的に見直す必要があるようである。なお公的年金の守備範囲については牛丸(1983)の整理が示唆に富んでいる。