

# 企業における退職金と厚生年金の関係

－戦後復興期から高度経済成長の初期において－

阿部 公一

## 1. はじめに

終戦直後の激しいインフレの進行は、厚生年金の財政運営に対して、致命的な打撃を与えた。それゆえ、厚生年金改正においては、激しいインフレから、積立金の実質価値の目減りを抑制するために、標準報酬月額等級の最高額を据え置くことにより、積立金の蓄積を遅らせる必要があった。その一方では、炭鉱労働者に将来発生する養老年金額の実質価値、すなわち、購買力を維持する必要性から、とにかく、標準報酬月額等級の最高額を上げることを課題としていた。このように、当時の厚生年金改正においては、整合性の取れない対応を迫られていた。結局のところ、厚生年金の1947年改正では、標準報酬月額等級の最高額の引上げに関して、従来の600円に据え置く判断を下した。その結果、将来発生する養老年金への期待感も弱まることにつながり、厚生年金は「冬眠状態」に突入したといわれた。

翌年の1948年改正では、標準報酬月額等級の最高額を8,100円に上げたものの、労使における保険料負担の増大を回避するために、給付額の算定に際して、過去の平均標準報酬月額を仮の300円にて計算する措置を採った。これにより、養老年金は年額1,200円の低水準となり、厚生年金は「仮死状態」に陥った。いよいよ、1953年12月を以って、炭鉱労働者に養老年金の受給資格が発生するが、年額1,200円の極端な低水準では、老後の所得保障としての役割を十分に果たすこともできず、年金制度本来の目的にそぐわないもとなった。それゆえ、厚生省では、緊急的対応の必要性から、早急に厚生年金の抜本的改正を実現しなければならなかった。

抜本的な改正を必要とする以上のような背景から、1952年の秋には、社会保険審議会に対する懇談事項として、厚生省による改正試案が提出された。改

正試算ないし参考案は、国会に提出する改正法案要綱を作成するための、事前のたたき台として位置づけられる。したがって、社会保険審議会に対する正式な諮問事項ではなく、課題の検討に関しても、あくまでも懇談事項として扱われた。同審議会の厚生年金保険部会は、事業主側委員、被保険者側委員、公益代表委員の三者から構成されている。このような三者構成において、基本的に、事業主側委員と被保険者側委員の対立関係がみられた。

事業主側委員においては、保険料負担の増加につながることから、給付改善に至ってはもちろんのこと、標準報酬月額等級における最低額および最高額の引上げに関して、反対の立場を採った。これに対して、被保険者側委員は、たとえ、保険料負担の増加に反対したとしても、給付改善に関しては賛成する。それゆえ、当時の厚生年金保険部会内および厚生年金改正過程においては、つねに、労使間の対立関係がみられた。

厚生年金の抜本的な改正に向けた作業過程において、とくに、事業主側の中心的な組織である日本経営者団体連盟は、「厚生年金保険法改正に関する意見」(1952年9月16日)や、「厚生年金保険法改正に関する見解」(同年11月25日)を通じて、繰り返し反対の態度を表明した。日本経営者団体連盟による同上の「意見」では、厚生年金のために負担増加を強いられることに対して、全面的に反対している。その理由としては、当時の経済社会の背景から、①勤労者の生活が安定しない状況にあること、②企業における国際競争の視点から、コスト削減や資本蓄積を優先すべきこと、③企業の負担において、退職一時金や退職年金制度が導入されていることを挙げている<sup>1)</sup>。その後の厚生年金改正を通じて、具体的にみるならば、1965年改正により、退職金と厚生年金の調整をするために、厚生年金基金の創設に至った経緯からも、日本経営者団体連盟による最大の反対理由は、当然のごとく③にあったのではないかと、推測することができよう。

そこで、本稿では、戦後復興期から高度経済成長の初期までを対象期間として、企業における退職金と厚生年金の関係について考察していく。退職一時金および退職金の年金化のテーマ、厚生年金との関係については、すでに、多くの先行研究がみられ、本稿において取り上げる意義が問われることであろう。その点について、若干ながら、ここで触れておくことにしよう。

筆者は、所属する東北公益文科大学より、2011年度における奨励研究費の学内配分を受けた。その研究テーマにおいて、厚生年金の1965年改正以降にみられる給付水準の増大傾向は、高度経済成長に起因する理由を主要な要因としているものの、日本経営者団体連盟による方針転換が給付増大への誘因関係にあったことを仮説としてきた。その仮説を実証するために、厚生年金基金の創設に至るまでの過程を対象に、厚生年金改正への労使間の影響を考察してきた。奨励研究によるその成果は、今後、別の機会に譲ることにするが、まず、日本経営者団体連盟が厚生年金の給付改善に反対してきた背景について、解き明かす必要があることから、本稿のテーマを執筆することに至った。

まず、本稿の2章では、厚生年金においても、企業における私的な退職金支払いのための積立機能を負わされていたことについて論じていく。なにゆえ、このような私的な積立機能が厚生年金に負わされたのか、その経緯を明らかにしていく。退職積立金及退職手当法が、労働者年金に統合されたことにより、強制的な退職金制度は終わりを告げることを意味した。その代わり、厚生年金において、企業の退職金に対する義務を肩代わりすることになった。

続く3章では、高度経済成長の初期過程までを対象に、厚生年金の養老年金ないし老齢年金が、本来の年金制度の役割、すなわち、退職後および老後の生活保障としての役割を果たすことができていたのか、現役労働者の平均賃金のデータを用いることにより、検証していく。この時期までにおいては、炭鉱労働者に対する養老年金ないし老齢年金の給付が開始されているに過ぎず、一般男性や女性に対する老齢年金の給付開始は1962年から予定されていた。

そして、4章では、企業における退職金が、どのような性格を持ち得ていたのかを考察していく。事業主側と労働組合側において、異なる立場から当然のことと思われるが、退職金に対して異なる見解を持ち得ていたことを論じていく。しかしながら、両者の異なる見解である功労報償説と生活保障説は、一見して、論理的に全く噛み合わないようにみえるものの、完全に相反する関係にあるものでもない。

さて、5章では、まず、終戦直後から高度経済成長の初期過程における退職金の動向を探っていく。終戦直後の大量解雇を巡る退職金争議の解決策として、労使双方の抛出に基づく積立式の退職年金制度の採用を始め、1955年前後頃

から、労使協定による退職年金制度の創設が確立していった。さらに、5章では、退職一時金に対する退職年金化の利点についても論じていく。

以上の章構成を通じて、本稿では、企業における退職金と厚生年金の関係を考察することにより、日本経営者団体連盟が厚生年金の給付改善に対して、反対の態度を示した背景を明らかにしていく。この点が、退職金や厚生年金を論じたこれまでの先行研究において、重視して扱われてこなかった視点であり、本稿における意義であり特徴である。

## 2. 厚生年金に負わされた退職積立機能

### 2.1 退職積立金及退職手当法の制定とその内容

日本における企業の退職金制度は、まず、職員層を対象にして始まったが、次第に、工鉦員層にも拡大されていった。古くは、明治30年前後よりその設置がみられるものの、広く普及していくのは、第1次世界大戦後から昭和初期の恐慌期であり、その普及率は1935年において、100人以上の工場では53%に達していたものの、10人以上の工場では17%に過ぎなかった<sup>2)</sup>。とくに、昭和初期の恐慌期において、解雇退職者への事業主側の配慮から、解雇退職手当として、工鉦員層に対する退職金制度が確立していったようである。

昭和初期の恐慌期にあったものの、一方では、満州事変後の軍需景気から、軍需工場においては、労働者数を増大していく必要性も生じていた。だが、軍需工場においては、もっぱら、臨時工の雇用形態で労働者を確保することにより対応していた。さしあたり、1935年には、臨時工による雇用形態数が30万人に上った<sup>3)</sup>。しかしながら、これらの臨時工に対しては、退職金制度の適用外にあったことや、契約満期の退職に付随する失業対策の必要性から、政府においても、退職手当制度の法制化への気運が高まっていった。

このような背景から、内務省社会局では、ようやく、退職積立金及退職手当法案の立案に漕ぎつけた。当初の法案要綱（1935年6月4日に発表）に対して、労働組合側の組織は、原則的に賛成の立場を示した。これに対して、事業主側は、退職手当制度を法的に強制化することにより、退職金制度の恩恵のないし報償の性格が弱まることなどを理由に挙げて、強硬に反対してきた。

当初の法案要綱においては、工場法および鉱業法に適用される事業所で、従業員10人以上を常時有り、その事業所に働く労働者を対象にしていた。だが、事業主側に歩み寄ることにより、その箇所は30人以上に修正されることで、退職積立金及退職手当法案に至った。同法案の帝国議会における審議の過程においても、修正が加えられ、最終的には、従業員50人以上を常時有する事業所の労働者に限定することで、1936年5月26日に可決・成立に至った（同年6月3日公布）。このように、退職積立金及退職手当法に関しては、適用対象事業所が限られていたものの、常勤と臨時の区別をすることなく、全ての労働者を対象にしたのであった。

これらの事業所においては、上述の1935年における退職金制度の普及率のデータから、すでに、退職金制度を有している場合も多かったようである（この点に関しては、注釈の2）を参照せよ）。それに対して、中小工場を含む10人以上の場合では、上述の17%という数値から、中小工場においては、退職金制度の整備が遅れている状況にあったといえよう。しかしながら、退職積立金及退職手当法の適用対象外となってしまった。当初における原案は、修正を重ねることにより、制定されるに至った。なお、退職積立金及退職手当法は、1937年1月1日から施行の運びとなった。

退職積立金及退職手当法では、労使双方の拠出を法制化している点に、最大の特徴がみられる。具体的に、その内容を以下にみてみよう<sup>4)</sup>。事業主側による退職手当積立金は、労働者への支払賃金の100分の2に相当する金額を最低の義務として、毎年積立てていかなければならない。なお、収益率の高い企業、すなわち、利益配当率が年10%を超える法人においては、さらに、100分の3を上限として、行政官庁により許可された金額を積立てていく。ただし、積立金の最高限度額は、税法上における免税措置を受けられることから、併せて、100分の7以下に限定している。他方、労働者側に対しても、賃金の100分の2を退職積立金として、拠出の義務を負わせている。その場合、事業主が各労働者に代わって、各労働者の名義にて積立てていくことになる。

なお、解雇および死亡した場合を含み、労働者が退職に至った際において、事業主は退職積立金を支払わなければならない。したがって、労働者が問題（懲戒解雇など）なく退職した場合には、退職積立金に加えて、退職手当も受け取

ることができる。このように、退職金制度が法的な強制力を持つことにより、労働者の退職金の受け取りは、権利化していった。企業の任意性の下に、第1次世界大戦後から昭和初期の恐慌期において、広く普及していった退職金制度は、退職積立金及退職手当法の制定により、積立型の強制的な貯蓄制度に変化していったのであった。

## 2.2 労働者年金への統合

退職積立金及退職手当法は、1937年から施行されたものの、労働者年金の1944年改正（厚生年金への法改正）の際において、労働者年金に統合されることになった。当時においては、1938年に制定された国家総動員法の下に、国民徴用令などによる労働力の統制が実施されていた。それゆえ、徴用工の使用人数は増加していくものの、当時の労働者年金においては、深刻な問題を抱えつつあった。

というのも、徴用工の契約期間は2年間とされていたものの、労働者年金における脱退手当金に関しては、最低3年間の受給資格期間を必要としていた。このような脱退手当金に関する受給資格から、残念ながら、徴用工においては、脱退手当金の恩恵に与ることができなかった。それゆえ、徴用工の労働生産性に対する士気を低下させることにつながり、ひいては、生産力の拡充に悪影響を与えかねない状況にあった。おりしも、戦局が悪化していくなかで、改めて生産力を拡充していかなければならず、そのための労働力保全の必要性から、労働者年金を再検討していかなければならなかった。

このような背景から、労働者年金の1944年改正が行われ、その名称は厚生年金に改められた。この機会において、退職積立金及退職手当法を労働者年金に統合することを意図したのであった。労働者年金においては、その出発時から、その性質が類似する日本独特の脱退手当金を有していたことから、名目的に退職積立金及退職手当法を労働者年金に統合させることは、理にかなっていたと考えられる。

しかし、後述するように、保険料率はそれに相当する分だけ引上げられるものの、給付額の算出に関しては反映されないことから、被保険者側においては、統合するメリットがないように思われる。それでは、なにゆえ、労働者年金に

退職積立金及退職手当法を統合させたのだろうか。統合させることよりも、むしろ、退職積立金及退職手当法を廃止することに意味があったと推測される。廃止することで、企業の退職金に関する法的な義務を任意に戻すことにより、戦局が悪化していく事態において、さらなる労働力の拡充を期待したのではなかろうか。

従来の労働者年金の保険料負担において、一般労働者<sup>5)</sup>に対する事業主負担は3.2%の水準にあった（したがって、労使双方で6.4%）。この保険料率の水準に、退職積立金及退職手当法に基づく事業主負担2.0%相当を加える検討がなされた。さらに、1944年の改正において、工場法等に基づく業務災害に関する事業主扶助負担0.2%分も、併せて労働者年金に統合されることになった。それゆえ、事業主負担の総計5.4%前後を基準とし、労使双方に対する保険料率を11%にまで引上げた。

理屈上、このような保険料率の引上げは、退職金への代替として、事業主側だけでなく被保険者側に対しても、今後厚生年金の機能を通じて、積立を行うことを意味している。ただし、保険料の負担水準の高低は、将来受け取る年金額に反映されることはない。それゆえ、保険料率を2倍近くまで引上げた理由は、戦時経済政策との整合性を持たせるための目的があったと考えられよう。

本来ならば、厚生年金においては、政府による老後の所得保障を基本的な性格とするものの、企業の退職金を積立てる機能も、建前として、引き継ぐことになったのである。再び確認しておくが、退職積立金及退職手当法が労働者年金に統合されることにより、同法は廃止に至り、強制的な退職金制度は、任意的な制度に戻されたのであった<sup>6)</sup>。企業の退職金支払いに関する法的な義務が、厚生年金に肩代りさせられたことにより、企業の退職金と厚生年金の関係において、明確な線引きを困難にさせたといえよう。

### 3. 厚生年金による退職後および老後所得保障の検証

本章では、高度経済成長の初期過程までを対象に、現役労働者の平均賃金月額と老齢年金の給付水準を比較することにより、厚生年金が企業退職後の所得保障の役割を果たすことができているのか、検証していくことにしよう。厚生

年金の出発点は労働者年金であり、1954年の2月に1人、3月には3人と、1953年度中に4人の炭鉱労働者に対して、養老年金の給付が開始された<sup>7)</sup>。その後、養老年金の名称は、厚生年金の1954年改正（同年5月19日公布、5月1日に遡って施行）により、老齢年金に改められている。

表1は、1960年（度）までを対象期間として、厚生年金の老齢年金平均月額および現役労働者の平均賃金月額の推移を表している。本表では、各年度末現在における老齢年金の平均月額を列記している。1953年度末の養老年金の平均月額は、理論上の計算式から、100円（年額では1,200円）となるものの、4人に給付されたその平均額は99.5円となった<sup>8)</sup>。このような極端な低給付水準は、1948年改正において、労使により保険料負担を回避する禁じ手を用いたことに起因している。

以後、本表によれば、老齢年金の給付水準は、1960年度末までの期間を通じて、おおよそ3,500円前後を行き来している。なお、本表には記さなかったものの、出所元の『同上書』より、1964年度末までの各年度末を通じて、それぞれの額は3,475円、3,482円、3,542円、3,586円と、その傾向は変わらない。だが、1965年度末においては、7,594円に跳ね上がっている。

表1 老齢年金と平均賃金の推移

年(度)	給付月額[A]		平均賃金月額[B]		[A] / [B] (%)
	実額(円)	指数	実額(円)	指数	
1953	99.5	—	14,068	—	0.7
1954	3,462	100	15,115	100	22.9
1955	3,530	102	15,741	104	22.4
1956	3,543	102	16,723	111	21.2
1957	3,462	100	17,518	116	19.8
1958	3,427	99	17,563	116	19.5
1959	3,336	96	18,536	123	18.0
1960	3,476	100	19,617	130	17.7

(出所) 厚生省年金局・社会保険庁運営部編『厚生年金保険五十年史』厚生年金事業振興団、1993年、431頁の第63表から作成。

このような老齢年金の給付水準の推移に対して、年平均の平均賃金月額をみてみよう。本表のデータは、サービス業を除く従業員規模30以上の事業所を対象に、その男女平均賃金額の推移を列記している。その額は1953年の14,068円から、1960年には19,617円と上昇していく。1954年の暮れには春闘が発足し、翌年春の賃上げ要求に向けられた。以後、春闘による賃上げ要求は、高度経済成長期における大幅な賃金上昇につながった。やはり、本表には記さなかったが、1964年には28,233円にまで達している。

容易に推測できることであるが、男性のみの平均賃金月額は、さらには、これらの平均額を上回ることであろう。というのも、1960年度末までの厚生年金の平均標準報酬月額をみると、女性の平均標準報酬月額は、炭鉱労働者を除く一般男性のおおむね6割程度にあった<sup>9)</sup>。このような平均標準報酬月額にみる男女間の差から、同上期間を通じて、男女間における賃金格差の発生を推測することができよう。なお、平均標準報酬月額等級における最高額の引上げが抑制されていたことから、平均標準報酬月額が上昇していく速度よりも、平均賃金月額の上昇速度は上回っていた<sup>10)</sup>。

本表における老齢年金の給付水準は、炭鉱労働者に発生したものであり、この時期においては、一般男性や女性の老齢年金の給付は開始されていなかった。また、老齢年金の本格的な給付開始が始まっていなかったことから、戦後復興期および高度経済成長の初期過程においては、社会保障による老後の所得保障を期待することができなかつた時期であった。もっとも、炭鉱労働者に給付されていた老齢年金額の水準について、現役労働者の平均賃金額に対する比率([A]/[B])からみてみると、1954年の22.9%から1960年には17.7%へと下降しており、退職後および老後の所得保障の役割を果たすには、不十分な状況にあったといえよう。

以上のことから、同上期間を通じていえることは、退職後および老後の所得保障として、老齢年金に期待することができなかつたといえよう。それゆえ、厚生年金の1954年改正以前の戦後復興期から、企業の退職金への期待感が高まっていたことであろう。

## 4. 退職金制度に対する労使間の見解

第2次世界大戦以前において、日本における企業の退職金制度は、非自発的離職者を対象に、恩恵のないし報償的な性格の下に発達してきた。だが、退職積立金及退職手当法の制定により、退職金の支払いが法的に強制されるようになったことから、退職金の受け取りは労働者の権利となり始めた。やがて、同法は労働者年金に統合されることにより、退職金の支払いに対する法的な強制力は、再び任意の制度に後退してしまった。

もっとも、第2次世界大戦後においては、GHQの民主化政策の下に、1946年3月から労働組合法が施行されたことにより、労働運動が合法化されることになった。これにより、労働運動は急激に成長していく。また、人員整理を巡る紛争から、労使間における退職金争議が繰り広げられていた。戦前の自由裁量的な退職金制度は、第2次世界大戦後において、労使間における交渉の対象に変わりだしたのであった<sup>11)</sup>。

このようなことから、本章では、企業整備による退職金争議が繰り上げられた時期を対象に、退職金制度に対する労使間の見解を確認していく。まず、労働組合側の退職金制度に対する見解をみていこう。1946年の第1次電産争議に際し、日本電気産業労働組合の要求書において、「抑々退職金たるものは国家による労働年金および失業保険制度の未だ完全なる実現を見ざる現段階においては、われわれ労働者の老後の生活保障ならびに不幸にして途中労働を離れるの余儀なきにいたった者の唯一の生活手段である。」と述べている<sup>12)</sup>。

上記の日本電気産業労働組合の要求書からも読み取れるように、労働組合側においては、政府による社会保険が不完全な現段階において、失業した際や退職および老後の生活保障として、退職金の性格を捉えている（生活保障説）。同上の要求書には述べられていないものの、さらに、労働組合側における見解としては、賃金後払的性格も退職金の性格としている（賃金後払説）。なお、賃金後払説の特徴としては、定年退職者と自己都合退職者の両者に対して、退職金算定の際の支給率に差別化しない点にある。このように、労働組合側における退職金制度に対する見解としては、生活保障説や賃金後払説がある。

これに対して、事業主側の組織である日本経営者団体連盟では、1949年6月

18日に、「電産退職金問題に関する意見書」を政府および中央労働委員会に対して提出している。同上の意見書の一部をみると、「退職金制度の性格にかんがみ労働者の退職後の生活を主体とした考え方及至算出方法を避け、あくまで勤続に対する功労報償を支柱とし、暫定的に社会保険の補完的役割をはたす程のものとして考えること。」とその論理を展開している<sup>13)</sup>。すなわち、日本経営者団体連盟の見解では、基本的に功労報償的な性格を退職金の性格として位置づけている（功労あるいは功績報償説）。

すでに触れてきたが、第2次世界大戦以前において、日本の退職金制度は恩恵的ないし報償的な制度として発達してきた。あくまでも、退職金制度に対する基本的な性格としては、戦前からの功労報償説を支柱に位置づけている。しかしながら、日本経営者団体連盟の見解では、暫定的にと前置きをしながらも、社会保険の補完的な役割も認めている。どうやら、退職金における生活保障の役割も視野に入れざるを得なかったようである。

以上のように、退職金に対する性格として、あくまでも、事業主側は功労報償説を前面に押し出しており、これに対して、労働組合側は生活保障説ないし賃金後払説を主張している。一見、両者における見解は相当に乖離し、噛み合わないようにみえるものの、必ずしも、そうとはいいきれないようである。というのも、たとえ、功労報償説に基づいて退職金が支給されたとしても、その額は、ある程度の生活を保障する水準にあるものでなければ意味を果たさない。それゆえに、功労報償説と生活保障説は、完全に相反する関係にあるものではない<sup>14)</sup>。

## 5. 企業における退職金の年金化

### 5.1 退職金の年金化への動向とその背景

終戦直後における企業の退職金は、激しいインフレの直撃を受けて、貨幣の実質的な価値が直ぐに目減りしてしまう現状から、もっぱら、一時金の形をとって処理されてきた。また、終戦直後の経済状況から、企業が大量解雇を実施したことにより、退職金を巡る労働争議も勃発していた。終戦直後に、労働組合法が制定され施行されたことにより、労働組合による活発な動きがみられ、労

働争議につながった。

当時、退職金を巡る労働争議を解決する糸口として、労使協定による退職年金制度の採用がみられた。たとえば、退職金争議が発生していた十条製紙においては、仲裁役の中央労働委員会の斡旋案により、1952年に労使双方の拋出による積立式の退職年金制度を採用している<sup>15)</sup>。このような十条製紙における事例は、日本における退職年金制度の先駆的なものとなった。

退職金の性格は、在職中に受け取るべき賃金の後払いであることや、事業主による恩恵的なものであることから、賃金後払説および功労報償説のいずれの場合においても、その理論上の解釈からして、労働者は無拋出制にあるべきものであった。それにもかかわらず、なにゆえ、労働者側にも拋出を求める退職年金制度の採用に至ったのであろうか。一つ目の理由は、労使間における退職金争議ということで、喧嘩両成敗的に労使双方に対して、拋出を負わせることにしたのではなかろうか。

もう一つの理由は、当時において、まだ、養老年金ないし老齢年金の給付が開始されておらず、社会保障が退職後および老後の所得保障の役割を果たしていなかった時代であり、生活保障として退職年金制度への期待感が大きかったことによろう。終戦直後の退職金争議により、労使双方の拋出に基づく積立式の退職年金制度が採用されたことは、退職金の性格を功労報償説から生活保障説へと、より接近させたことであろう。

ところで、高度経済成長の初期過程においては、3章にて検証したように、著しい賃金上昇がみられたことを思い出してほしい。企業にとって、賃金上昇は退職金債務の増大を意味する。それゆえ、退職金債務の増大を平準化させるために、とりわけ、大手企業においては、1955年頃から、退職金を年金化する動きが進んだ<sup>16)</sup>。実際に、どのくらいの企業が、1955年前後において、退職年金制度を採用していたのであろうか。

吉原朝顕氏によると、十条製紙の他に、三菱電機、北海道炭礦汽船、森永製菓、三井鉱山、東京銀行、三井銀行、日本生命、東京海上、小野田セメント、住友電工、松坂屋などにおいて、退職年金制度が採用されており、日本経営者団体連盟による『退職年金規程集』（1956年7月）や、その後新たに結ばれたもの改訂されたものを加えて、その企業数を35社（政経研究所「三十一年度

退職金実態調査表」によれば55社)と推計している<sup>17)</sup>。また、1954年から1955年にかけての平田富太郎氏による調査では、40社余りの企業が退職年金制度を実施していたという<sup>18)</sup>。

これらの推計数には違いがみられるものの、1952年の十條製紙や三菱電機を始め、1954年から1955年頃を退職年金制度の創設期として捉えることができよう。なお、西成田豊氏によると、高度経済成長以前の1952～54年の19社から、55～57年の81社、58～61年の133社へと増加している状況から、高度経済成長期を通じて、退職年金制度が広がり始めたという<sup>19)</sup>。

もっとも、退職年金制度の創設期においては、本人の希望により、退職一時金を原資として、分割払いにする企業（三井鉱山、小野田セメントなど）がほとんどであったものの、退職一時金に、若干の退職年金を支給する企業（北海道炭礦汽船、住友電工など）もみられた<sup>20)</sup>。いずれにしても、高度経済成長の初期（1960年）までに、退職年金制度の採用に踏み切った企業は、経営が安定している大手企業のみであり、中小企業においては、退職一時金の選択を余儀なくされていた<sup>21)</sup>。

## 5.2 退職一時金に対する退職年金化の利点

前節において、退職年金化の動きについて論じてきたが、退職一時金の方式に対して、退職年金制度の方式には、どのような利点があるのだろうか。ここでは、以下に、労使の立場から、探っていきたい。

まず、労働者側ないし労働組合側からの視点によりみてみよう。再び、前述の表1で取り上げた期間を思い出してほしい。一定の金額が退職後も永年を通じて給付され続けることにより、老齢年金の低給付水準による老後の生活不安は、より緩和されることであろう。したがって、労働者側における退職金の性格は、退職年金制度により、生活保障説への色彩を強めることになろう。まして、労使双方の拠出に基づく積立式の退職年金制度を採用した場合、労働者側においても、当然のことながら、拠出を伴うことから、退職年金の受け取りに関して、明確に権利が発生することであろう。

これに対して、事業主側の視点から、退職年金化の利点について、主要な項目を以下のように整理することができる<sup>22)</sup>。

- ① 長期勤続を奨励する効果を有する。
- ② 定年制による退職が円滑に実施される。
- ③ 企業の資金操作が容易になる。
- ④ 年金額に対する増額要求が安易に行われなくなる。

以上の主だった利点について、若干の説明を加えておこう。①に関して、退職一時金の場合、勤続年数が短くても退職者に支給されることであろう。これに対して、退職年金の場合は、一般に長期勤続者かつ一定年齢以上の高年齢退職者に対してのみ支給される。ただし、労使双方の拠出に基づく退職年金制度に関しては、この限りではない。よって、退職年金の場合、長期勤続者に対する優遇措置となり、長期勤続を奨励する効果を持ち得ているといえるだろう。退職年金の出現により、退職金の性格は、生活保障説の側面を押し出してきたものの、この点に関して、西成田豊氏にいわせれば、長期勤続への奨励効果から、勤続報償的な性格を有していると述べている<sup>23)</sup>。

つぎに、②に関して、当時の企業において、定年退職制度は画一的に55歳に設定されていたようだが、社会保障制度の不備などによる老後の生活不安の現状から、本来ならば定年退職を迎えたはずなのに、働き続けることを希望する者も、どうやら多かったようである。企業（120社）における定年到達後の取り扱いに対する関西経協調査（1956年2月現在）によれば、退職後の取り扱いとして、「必要に応じて再雇用」（68社＝56.7%）、「必要に応じて定年を延長」（16社＝13.3%）、「再雇用・定年延長を併用」（5社＝4.1%）するというように、何らかの措置を講じている企業の比率は、「その他」を含めると75.8%に達し、「再雇用せず」は29社の24.2%に過ぎなかった<sup>24)</sup>。このような定年到達後の取り扱い状況の現状に対して、退職年金制度の設置が企業において進めば、社会保険の補完的な役割を果たし、定年制による退職が円滑に進むであろうことに期待されていた。

ところで、③の企業における資金操作に関して、企業債務となりうる退職一時金の総額が増大していくことによって、企業は一時に多額の金額を支出しなければならない。これに対して、退職一時金を年金化することにより、企業の資金繰りが容易になることであろう。また、退職一時金として、多額の金額を一度に支出する必要がなくなることから、その分に関して、企業資金に回すこ

とが可能になるだろう。

さて、④に関しては、労使双方に基づく積立式の退職年金制度を採用した場合を想定している。積立式の退職年金制度の採用に関しては、労働者側においても拠出を伴うことから、退職年金の給付に関しては、明確に権利が発生する。そこで、労働者側においては、可能なことならば、年金額の増額を期待したいところであろう。そうはいても、給付の増額要求に対しては、労働者側においても、負担増を伴うことになる。それゆえ、労働者側から、年金額の増額要求が安易に出されなくなることから、企業における退職年金の負担増を抑制する効果を期待することができよう。

## 6. おわりに

1953年に計画されていた厚生年金の抜本的な改正に向けての作業過程から、1960年改正までの期間を通じて、なにゆえ、事業主側の団体組織である日本経営者団体連盟は、給付改善に反対の立場を取り続けてきたのだろうか。その背景を探ることが、本稿における研究目的であった。同上期間を通じて、炭鉱労働者に対する養老年金ないし老齢年金の給付水準は、概ね3,500円前後の低水準にあった。

そもそも、炭鉱労働者の受給資格期間は15年とされていたが、同一事業所への継続勤務者に対する期間短縮の特例や、戦時加算特例により、最も早い場合、その期間は11年半に短縮されていた。それゆえ、炭鉱労働者として50歳以上（労働者年金創設時における給付開始年齢）で退職した場合、計算上において、1953年12月より受給資格が発生することになる。

これに対して、炭鉱労働者以外の一般労働者、すなわち、1954年改正による一般男性と女性に関しては、受給資格期間が20年のため、まだ、老齢年金の給付は開始されていなかった（労働者年金創設時における給付開始年齢は55歳）。本格的に老齢年金の給付が開始され始めるのは、1962年中からである。ゆえに、本稿が研究対象としてきた期間においては、社会保障が貧弱な時代であり、老齢年金が退職後ないし老後における所得保障の役割を果たすには、不十分な状況にあったといえよう。それゆえ、労働者側にとっては、厚生年金の

老齡年金に対して、より企業の退職金への期待が高まっていったといえよう。

ところで、終戦直後の経済状況から、企業においては、大量解雇を進めたことにより、労働組合法の施行から、解雇を巡る退職金争議が勃発し、これを解決するために、労使協定による退職年金制度の採用が進んだ。労使間における退職年金争議から、1952年1月に、十條製紙は労使双方の抛出に基づく積立式の退職年金制度を実施するに至った。そして、退職年金制度の創設は、1955年前後から、大手企業において普及していった。退職一時金から退職年金化の動きにより、企業においては、退職金債務を平準化することができるものの、当然のことながら、退職年金の資金準備の他に、厚生年金の保険料も負担しなければならない。

もっとも、労働者年金の1944年改正を通じて、労働者年金に退職積立金及退職手当法が統合されることになったことにより、建前的に、厚生年金においても、企業における退職積立機能を継続することになった。これにより、厚生年金と企業における退職年金の関係において、明確な線引きを困難にさせた。労働者側にとっては、企業の退職年金も、厚生年金の老齡年金も、退職後ないし老後の所得保障の役割を果たすことから、類似的なものであることには異論のないことであろう。

他方、退職金と厚生年金の関係について、日本経営者団体連盟による「電産退職金問題に関する意見書」では、退職金制度の性格について、「社会保険の補完的役割をはたす程のもの」と解釈していた。いずれにしても、退職年金により給付されるその額は、退職以前の生活水準と比較して、ある程度的生活水準を維持しうる水準に達していなければ、老後の生活を安心して送ることはできないであろう。さらに、給付され続ける期間の長さも重要になろう。もっとも、政府による老齡年金は、終身的な給付であるのに対して、企業の退職年金は、終身年金を有する企業よりも、そうでない企業の方が多かった<sup>25)</sup>。しかしながら、企業においては、企業内における労務管理上の理由から、厚生年金よりも退職一時金および退職年金の方が、はるかに重要な意義を持ち得ていたに違いない。

以上のような企業における退職金と厚生年金の関係から、日本経営者団体連盟は、1952年9月16日の「厚生年金保険法改正に関する意見」において、厚

生年金のために負担増加を強いられることに対して、全面的に反対していたのだろう。以後、日本経営者団体連盟による給付改善への反対行動は、1961年11月に、「退職金制度と厚生年金制度の調整についての試案」を申し出るまで続いた。

以上を通じて本稿では、企業における退職金と厚生年金の関係を考察することにより、日本経営者団体連盟が厚生年金の給付改善に対して、強行に反対行動を続けてきた背景を考察してきた。本稿においては、退職金の歴史について、詳細に論じることを目的としていなかったことから、さらに、退職金の歴史<sup>26)</sup>に関しても研究していきたいと考えている。引き続き、今後の研究において、厚生年金基金の創設に至るまでの過程を対象に、労使間が厚生年金改正に与えた影響を考察していきたいと思う。

#### 〔謝辞〕

所属する東北公益文科大学より、2011年度奨励研究費の学内配分を受けた。本稿は、同上の奨励研究費による研究成果の一部報告である。奨励研究費の配分を快くお認めくださった学内関係者および同僚に対して、記して感謝の意を表したい。

#### 注

- 1) 日経連創立十周年記念事業委員会編『十年の歩み』日本経営者団体連盟、1958年、188頁。
- 2) 黒住章「退職金・退職年金」日本社会保障研究所監修『旬刊 賃金と社会保障』労働法律旬報社、No.225、1961年、7～9頁。「同上論文」によれば、職員層を対象に、日本郵船が1894（明治27）年に退職金制度を設置している。また、工鉦員層を対象に、1897（明治30）年に三井系各社において、1900（明治33）年に小野田セメント、1906（明治39）年に明治鉦業が、それぞれ退職金制度を設置している。退職金制度が設置される以前においても、それに類似した制度が用意されていたという。明治期における紡績業においては、もっ

ばら、女性労働者に依存していたものの、劣悪な労働条件から、逃亡もみられ、これを防ぎ労働者を定着化させるために、労働者に貯金を強制し契約満期に際して返還する制度、勤続賞（勤続手当に相当）や満期賞が用いられていた。とりわけ、満期賞は、契約満期に際して支払われるものであり、退職金と同質の性格を有していた。ところで、本文中における退職金制度の普及率に関するデータは、「同上論文」に依存したものの、出所が明記されていなかった。たぶん、内務省社会局が1935年7月に行った調査結果によるものと推測される。この点に関しては、藤林敬三「退職金制度における日本的なるもの」藤林敬三編『退職金と年金制度』ダイヤモンド社、1956年、34～35頁を参照せよ。それによれば、鉱山を除く工場のみを対象にした場合、退職金規程を有している工場に、規程は持ち得ていないものの、手当支給の慣例のある工場を加えると、10人以上の工場（5,186工場）で17%、50人以上の工場（2,321工場）で40%という記述がみられる。ただし、100人以上の工場に関する記述は見当たらなかった。また、同上の調査結果に関しては、吉原朝顕「現行退職金制度の推移とその問題点」中央労働委員会事務局監修『中央労働時報』中労委会館、第298号、1956年、54～55頁においても、紹介されている。これによれば、退職金規程を有している工場に、規程はないが手当支給の慣例のある工場を加えた場合、30人以上の工場（3,151工場）で30%という記述がみられる。

- 3) 藤林敬三「退職金制度における日本的なるもの」藤林敬三編『退職金と年金制度』ダイヤモンド社、1956年、35頁。
- 4) 本文中における以下の内容に関しては、吉原朝顕「わが国における退職金制度の実態」藤林敬三編『退職金と年金制度』ダイヤモンド社、1956年、139～140頁、吉原朝顕「現行退職金制度の推移とその問題点」中央労働委員会事務局監修『中央労働時報』中労委会館、第298号、1956年、62～63頁、矢野聡『日本公的年金政策史－1875～2009－』ミネルヴァ書房、2012年、17～18頁を参照した。なお、本文中に記した収益率の高い企業の具体的な内容に関しては、藤林敬三「退職金制度における日本的なるもの」藤林敬三編『退職金と年金制度』ダイヤモンド社、1956年、36頁から引用した。
- 5) 労働者年金の出発点においては、一般労働者と炭鉱労働者を適用対象者と

していたが、1944年の改正により、女性が適用対象者に含まれたことにより、従来の一般労働者の区分は、一般男性と女性に改められた。よって、同年の改正により、適用対象者は、一般男性、女性、炭鉱労働者に区分されている。

- 6) 黒住章「退職金・退職年金」日本社会保障研究所監修『旬刊 賃金と社会保障』労働法律旬報社、No.225、1961年、9頁。「同上論文」では、退職金制度が任意的制度に戻ってしまったことに対して、「戦時下に不足した労働者を吸引・確保するために、退職金制度が空手形として濫造された。」と述べている。
- 7) 健康保険組合連合会編『社会保障年鑑 1955年版』東洋経済新報社、1954年、統計編の30頁、第27表より引用した。
- 8) 厚生省年金局・社会保険庁運営部編『厚生年金保険五十年史』厚生年金事業振興団、1993年、431頁の第63表。ただし、『同上書』、538頁の第3表－①においては、100円と記されている。また、1954年度末の老齢年金月額に関して、第3表－①では、3,487円と記されており、第63表の3,462円と、若干の差異がみられる。たとえば、『同上書』、1014頁、第18表から、平均月額41,540円を確認することができるので、月額では3,462円となる。本文中における本章の表1では、第63表の数値に依存している。念のため、41,540円に関して、厚生省保険局編『厚生年金保険十五年史』厚生団、1958年、825頁の第4表、厚生省年金局・社会保険庁年金保険部編『厚生年金保険二十五年史』厚生団、1968年、593頁の第54表にて確認した。
- 9) 厚生省年金局・社会保険庁運営部編『厚生年金保険五十年史』厚生年金事業振興団、1993年、1003頁、第9表における平均標準報酬月額の推移に依存している。
- 10) 平均標準報酬月額の推移に関しては、『同上書』を参照した。
- 11) 労働争議の調整項目に対して、退職金問題（退職金制度の確立、解雇手当または退職金の支給）が占める比率は、1947年から1954年までの各年において、つねに10%以上を占めていた。とくに、ドッジ・ラインが実施された1949年においては、その比率が30%以上にあった。以上の記述に関しては、吉原朝顕「現行退職金制度の推移とその問題点」中央労働委員会事務局監修『中央労働時報』中労委会館、第298号、1956年、54頁に依存している。話

は変わるが、ここで、ドッジ・ラインが引き起こしたデフレに関して、参考までに述べておくことにしよう。終戦直後からの激しいインフレに直撃されていた日本に対し、GHQは日本経済を復興させるために、経済安定9原則を指示した。その経済安定9原則を実現するために、ドッジ・ラインが実施されたのであった。1949年度の予算編成に対して、ドッジは小さな政府を強調し、一般会計予算に加えて、特別会計予算に対しても、超緊縮財政の立場を貫いたのであった。このような方針のドッジ・ラインが実施されることにより、激しいインフレも落ち着きを取り戻し、1949年中において、価格統制から市場メカニズムの経済体制に戻っていった。たが、ドッジが強行に緊縮財政を実現したことにより、その反動で、今度は一転してデフレの状態に陥った。このような経済状況の転換により、中小企業の倒産が相次いだ。その状況に関して、厚生省五十年史編集委員会編『厚生省五十年史（記述篇）』厚生問題研究会、1988年、577頁では、「戦後復興の最も著しかった機械工業をはじめ多くの産業に打撃を与え、合理化が行われた。とりわけ多数の中小企業は、需要が低迷したため生産の縮小や人員整理、更には倒産に追い込まれた。」と記述している。その結果、労働争議の調整項目に占める退職金問題の比率が、とくに、1949年に上昇したのであろう。

- 12) 藤林敬三「退職金制度における日本的なるもの」藤林敬三編『退職金と年金制度』ダイヤモンド社、1956年、39頁。
- 13) 日経連創立十周年記念事業委員会編『十年の歩み』日本経営者団体連盟、1958年、129頁。
- 14) 藤林敬三「退職金制度における日本的なるもの」藤林敬三編『退職金と年金制度』ダイヤモンド社、1956年、40頁。
- 15) 吉原朝顕「わが国における退職金制度の実態」藤林敬三編『退職金と年金制度』ダイヤモンド社、1956年、121頁。
- 16) 山崎広明「日本における老齢年金制度の展開過程—厚生年金制度を中心として—」東京大学社会科学研究所編『福祉国家5 日本の経済と福祉』東京大学出版会、1985年、187頁。
- 17) 吉原朝顕「わが国における退職金制度の実態」藤林敬三編『退職金と年金制度』ダイヤモンド社、1956年、121頁、136頁および141頁。35社の内訳

を確認してみると、積立式の年金制度を採用している企業は4社に過ぎない。また、138頁および160頁から、十条製紙、協和発酵、肥後銀行、旭化成の4社である。ただし、協和発酵と旭化成に関しては、共済制度による年金である。また、十条製紙においては、積立式の退職年金の他に、共済会による積立式の年金も有している。

- 18) 平田富太郎「定年制・退職金・年金の問題点」日本労働協会編『退職金・年金と労働組合』日本労働協会、1963年、15頁。
- 19) 西成田豊『退職金の一四〇年』青木書店、2009年、303頁。
- 20) 吉原朝顕「わが国における退職金制度の実態」藤林敬三編『退職金と年金制度』ダイヤモンド社、1956年、137頁、141～142頁。三菱電機においては、勤続25年以上で50歳以上の退職者に対して、退職一時金を支給せずに、退職年金のみを支給するとしていたものの、厳密には実施されず、本人の希望により退職一時金に振り替える措置が取られていた。このような事例からも、退職金に関して、一時金を根幹としており、退職年金制度は付随的な立場であった。
- 21) 「同上論文」。中小企業においては、インフレの影響や、安定した経営を継続できる保証もないことを理由に挙げており、現状において、実施することは困難であるとしている。なお、退職年金制度の採用に踏み切った大手企業においても、社会保障研究所編『戦後の社会保障 本論』至誠堂、1968年、236頁によれば、「外部の金融機関を利用して事前積立を行なうものは皆無であった。」という。適格退職年金制度が発足するのは、1962年に至ってのことである。
- 22) 本文中における退職年金化の利点に関する項目およびその説明に関しては、吉原朝顕「わが国における退職金制度の実態」藤林敬三編『退職金と年金制度』ダイヤモンド社、1956年、122～123頁に依存している。本文においては、4項目に整理したものの、「同上論文」では、さらに、労使関係の長期的な安定、労働生産性の向上への期待についても取り上げている。
- 23) 西成田豊『退職金の一四〇年』青木書店、2009年、308頁。『同上書』では、退職金の性格に関して、とくに、勤続功労報償という表現を用いている（たとえば、289頁）。また、『同上書』、290頁において、戦後の1950年代前半に

普及した退職金規程から、退職後の生活保障という思想が含まれるようになったことを新しい特徴と述べている。たとえば、東京急行電鉄の退職金規程から、「在職中の功労に報いる年功的な意味と、退職後の生計賃金に充てるための生活保障的な意味との両者を含んでいる」と紹介している。

- 24) 吉原朝顕「わが国における退職金制度の実態」藤林敬三編『退職金と年金制度』ダイヤモンド社、1956年、124頁の第1表から引用。
- 25) 「同上論文」、138頁によれば、35社における退職年金総数37（2つの制度を有する企業が2社あるため）のうち、終身的な給付は、わずかに15と半数にも満たないことを記している。
- 26) 退職金の歴史に関しては、西成田豊氏の著書である『退職金の一四〇年』を参照するとよいだろう。

## 参考文献

黒住章「退職金・退職年金」日本社会保障研究所監修『旬刊 賃金と社会保障』労働法律旬報社、No.225、1961年。

健康保険組合連合会編『社会保障年鑑 1955年版』東洋経済新報社、1954年。

厚生省五十年史編集委員会編『厚生省五十年史（記述篇）』厚生問題研究会、1988年。

厚生省年金局・社会保険庁運営部編『厚生年金保険五十年史』厚生年金事業振興団、1993年。

厚生省年金局・社会保険庁年金保険部編『厚生年金保険二十五年史』厚生団、1968年。

厚生省保険局編『厚生年金保険十五年史』厚生団、1958年。

社会保障研究所編『戦後の社会保障 本論』至誠堂、1968年。

西成田豊『退職金の一四〇年』青木書店、2009年。

日経連創立十周年記念事業委員会編『十年の歩み』日本経営者団体連盟、1958年。

平田富太郎「定年制・退職金・年金の問題点」日本労働協会編『退職金・年金と労働組合』日本労働協会、1963年。

藤林敬三「退職金制度における日本的なるもの」藤林敬三編『退職金と年金制

度』ダイヤモンド社、1956年。

山崎清「退職金制度の性格」国民生活センター編『年金制度と高齢労働問題』御茶の水書房、1977年。

山崎広明「日本における老齡年金制度の展開過程—厚生年金制度を中心として—」東京大学社会科学研究所編『福祉国家5 日本の経済と福祉』東京大学出版会、1985年。

矢野聡『日本公的年金政策史—1875～2009—』ミネルヴァ書房、2012年。

吉原朝顕「わが国における退職金制度の実態」藤林敬三編『退職金と年金制度』ダイヤモンド社、1956年。

吉原朝顕「現行退職金制度の推移とその問題点」中央労働委員会事務局監修『中央労働時報』中労委会館、第298号、1956年。