

企業及び国から見た、退職給付の現状と課題

ニッセイ基礎研究所 上席主任 研究員

臼杵 政治

はじめに

退職給付（一時金と企業年金の総称）にはいくつもの側面がある。まず、企業から見ると、人事・労務管理の手段である。またそれは労働債務を生み出す。その支払準備として資産を保有・運用する企業年金は金融子会社のような機能を持つ。一方、従業員からみると税の優遇を受けた老後の準備（貯蓄・保険）である。

そのため、国から見ても、労働条件、金融機関、公的年金の補完としての老後準備、税の優遇の対象、として介入する余地が出てくる。

本稿は、退職給付ビッグバン研究会の発足にあたる報告としてこうした諸側面の現状を取り上げた上で、その課題や論点について、筆者の見解を織り込みながら解説していく。具体的には、まず 1. でわが国の退職給付の概要を説明した上で、2. 及び 3. では企業から見た退職給付の現状と課題及びそれに対応した最近の制度改正の動きについて述べる。さらに 4. では、どのような理由で国が退職給付に関与し、その上でどのような課題があるかを述べたい。

1. わが国の退職給付の概要

1.1 高い普及率と規模による格差

退職または引退後、企業を退職したことを理由に、従業員が企業から受け取る退職給付には一時金と企業年金がある。この二つをまとめて退職給付とし、その現状をみてみよう。

『賃金労働時間制度等総合調査』（厚生労働省平成 10 年）によると、1998 年現在、退職給付を支給する企業は従業員数 30 人以上で 88.9% にのぼる。非農林部門の就業者 6100 万人から自営業者や家族従業者（760 万人）や中央・地方の公務員（510 万人）を除いた民間企業（特殊法人なども含む）の雇用者（従業員）はおよそ 4800 万人である（1999 年平均）。この内、役員（380 万人）とパート・アルバイト・派遣社員（1300 万人）を除くと、正雇用者が 3100 万人になる。これに上述の 88.9% をかけた 2800 万人、すなわち民間企業雇用者（除く役員）の 6 割が退職給付を受け取る職に就いていることになる¹。

もっとも、わが国では退職給付は広く普及しているものの、企業規模による格差がある。まず、普及率をとると、従業員数 1000 人以上の企業では 99.5%、

同 100～299 人の企業でも 95.9%であるのに対し、30～99 人では 85.7%となっている。従業員数 30 人以下の企業での普及率は、恐らく 80%以下であろう。

次に実際に支払われた定年時の退職給付額（一時金の額に定年時での年金年金の支給現価を加えたもの、勤続 35 年以上）を前出の統計でみると、従業員数 1000 人以上の企業では大卒で 3400 万円、高卒現業で 2000 万円である。これに対し、同 100～299 人では大卒が 2515 万円、高卒が 1710 万円、30～99 人の企業では大卒が 2046 万円、高卒が 1428 万円となっている。

ちなみに米国では年金制度を提供している企業の割合が中堅・大企業で 79%、小企業（従業員数 100 人以下）では 46%にすぎない。しかも、実際に加入している従業員の割合は、図表 1 の通り、賃金労働者全体では 46.8%、フルタイム労働者に限ると 60.8%、内民間企業では 55.8%である。後述するように、わが国の退職給付は米国に比べ、受給権保護のための積立割合や支払保証などの規制が緩い。その分だけ、普及率が高いと考えられる。

また、給付水準について比較すると、1993 年当時、勤続 30 年以上の労働者が受け取る年金は最終給与の 21%～27%だったという（Mitchell(1999)）。この年金の支払現価が最終給与の何ヶ月分に相当するかを試算してみる。10 年国債利回り 6%、標準退職年齢 62 歳以降の平均余命（Life Insurance Fact Book1998 による男女平均）18 年を使うと、最終給与の 25%給付では、62 歳時点の現価が月収の 46 ヶ月分（年始払いの場合）になる。わが国の大企業では、新卒入社した従業員が定年時に受け取るモデル退職給付は定年時賃金の 45～50 ヶ月分となっている。この点では両者に大きな違いはない。

1.2 退職給付の歴史

振り返ると、わが国で退職一時金制度が普及し始めたのは明治末期から大正にかけてであり、多くの大企業で幹部社員だけでなく、工員など一般社員にも退職給付を支払うようになった。特に 1920 年頃まで（大正時代）の好況期には従業員の引き留め（足止め）に使われた。ところが、昭和の不況期には逆に解雇手当て手切れ金として活用され、1936 年には「退職積立金及び退職手当法」が制定され、常用雇用者 50 人以上の企業では、会社都合による退職者に一時金を支払うことが法律で定められた。

その後、戦時経済では労働力不足で解雇がなくなったため、その手当ての必要はなくなった。さらに引退後の所得保障として、公的な退職給付である労働者年金保険（1942 年）、厚生年金保険（1944 年）制度が発足すると、企業による退職給付の意味は薄れた。

ところが、戦後のインフレーションにより、厚生年金による給付がほとんど

用をなさない水準となると、大企業以外にも多くの企業で新たに退職給付制度が設立された。労働省の調査によると、1956年時点では従業員500人以上の事業所では97%、それ以外の事業所でも6～7割が退職給付規定を持つようになった。

この制度では、会社都合だけでなく、自己都合でも一定額が保証される、労働協約や就業規則に盛り込まれた、という二点で、それまでの恩恵的な給付から、労働条件つまり雇用主の義務の一つとしての性格が強くなった。

さらに退職給付が一般的になる中で、大企業では一時金ではなく年金として退職給付を支払う例が増えてきた。その背後には、「従業員の生活と労使関係の長期的安定（日経連）」により役立つ他、「資金繰りの軽減と安定」（佐々木、1965）という意図があった。

ところが、法人税法上、1952年度に設けられた退職給与引当金制度では、受給資格者の各年末における自己都合退職給付の100%（1956年度からは50%）が上限となっていた。そのため、年金への掛け金を拠出しても入社から受給資格が発生するまで（通常勤続20年あるいは定年まで）に拠出した掛け金は有税となってしまった。

この問題の解決は、1962年に適格退職年金が導入され、外部拠出の損金算入が認められるまで待たなければならなかった。一方、厚生年金基金制度（調整年金）が導入された契機の一つは、1965年に厚生年金の水準が、それまでの「アメ玉年金」から「1万円年金」に引き上げられたことにある。これに伴って保険料が増加し、退職給付支払いと厚生年金保険料（公的年金）という重複する負担の解消を求める企業の声が高まった。

その結果、1966年に厚生年金（老齢年金）の報酬比例部分の管理・運営を企業年金が国に代わって行う（これを代行という）制度が導入された。この代行を行うのが厚生年金基金である。それ以降、退職一時金及び税制適格退職年金、厚生年金基金、1959年に設立された中小企業退職給付共済制度の四つが退職給付制度の柱となってきた。

こうした過程で1950年頃から労使間で問題となったのは、退職給付の法的性格である。当時の経営者は功労報奨だという説を主張する一方、労働組合は後払い賃金説（後に生活保障説）を主張した。

功労報奨説は、功労のあった従業員に経営側が自由裁量で支給するのが退職給付だという。その金額には個人の功労が反映される。他方、後払い賃金説は、在職中に支払われるべきだった賃金の一部が退職の際まで繰り延べられたのが退職給付だという説である。したがって、退職の理由や会社の経営状態が良いか悪いかで額を変えるのは不当ということになる。後述するように退職給付を

賃金の後払いとする考え方が定着していないことが、新会計基準での取扱いや受給権をどこまで保護するかという論点に深く関わってきている。

1.3 企業年金と一時金

もともと一時金だったという沿革は、現実の退職給付運営に反映されている。第一にわが国の適格退職年金や厚生年金基金は「年金」と言っても、一時金の支払準備の性格が強い。この場合それまでの退職給付規定は変わらず、支給方法に「厚生年金基金制度から支給する」あるいは「適格退職年金制度から支給する」という規定が加わる。このような「内枠移行」であれば、企業年金の積立が不足して規程通りの退職一時金が支給されない場合、従業員は企業に不足分の支払を求めることができる。現在の企業年金の8割から9割がこの性格を持っていると考えられる。

さらに移行を全額ではなく一部に留め、社外の支払準備がない一時金制度を残すこともある。一時金だけを持っている企業が47.5%、年金だけを持っている企業（一時金の全部移行）が20.3%、両者の併存（一部移行）が32.2%である。

なお、一部を移行する際には、勤続年数に拘わらず一時金を同じ割合だけ移行するケース（横割り移行）と、年金の受給資格に満たない勤続年数の退職者分は全く移行せずに規定通りの一時金を支給するケース（縦割り移行）がある。

たとえば、適格退職年金では勤続20年未満または45歳未満で退職しても年金については受給資格が得られない²。しかし、その場合には普通、退職給付規程による一時金が支払われる。そのため「年金が支給されないから転職者は不利である」とは一概に言えない。

また、年金制度であっても実際には一時金として支給することが多い。95.9%の年金が一括での受け取りを認めており、実際にも長期勤続後の受給者の58.6%が全額、10.2%が一部を一括で受け取っている。そのため、退職給付の80%以上が一括で受け取られている（図表2）。勤続にどう影響するかなど企業年金が雇用管理の上で持つ機能は、一時金と一体として捉えなくてはならない。本稿でもできるだけ両者をまとめた「退職給付」という用語を使っていく。

1.4 老後所得における退職給付

この項の結びとして、老後の所得保障における退職給付の役割について述べておく。老後の備えとしては、まず、厚生年金（基礎年金、所得比例年金）があり、それを企業からの退職給付、さらに個人年金・保険が補完する。

実際に毎年収入（フロー）の内訳をみると、退職給付のウェイトは低い。

高齢者世帯では、総所得 329 万円の内、「公的年金・恩給」が 203 万円(61.8%)あるのに対し、企業年金が含まれると考えられる「その他の所得」は 6 万円(2%)にすぎない『国民生活基礎調査(平成 12 年)』³。しかし、これは一時金あるいは年金からの一括受け取りが多いことによる。

そこで『貯蓄動向調査年報(平成 12 年)』(総務庁)をみると、勤労者世帯のネット金融資産(貯蓄から負債を引いた額)が、50~54 才までの 974 万円から、60~64 才では 2152 万円に増加している。ここからは、一時金あるいは一括払いで受け取った年金をストックとして蓄え、いざという時の備えにしている状況が窺える。

実際、勤続 20 年以上の定年退職者には大卒で 2871 万円、高卒(現業)で 1352 万円の退職給付が支給されている(『賃金労働時間制度等総合調査』による大学卒の平均)。簡易生命表による 60 才時の平均余命 20 年を使って、これを年金に換算すると、利回り 5.5%で年 228 万円と 107 万円、3.0%では年間 187 万円と 88 万円になる。これは厚生年金の平均的な支給額 240 万円(1997 年、男子)の 95%~37%である。もしも、公的年金が所得の 6 割なら、退職給付を全て現金化すれば、全所得の 4 割から 2 割をしめる計算になる。

米国では高齢者世帯の所得の内、私的年金のしめる割合は 20%程度であり、(図表 3)、他の OECD 諸国でもほぼ同様である。一時金部分まで含めるとわが国の退職給付が老後の生活に果たす役割は決して小さくない。

2. 企業にとっての退職給付とその課題

次に企業にとっての退職給付の役割とその課題について述べる。

2.1 企業にとっての退職給付

2.1.1. 人事・報酬制度としての位置づけ

退職給付は企業の人事・労務制度の一つである。たとえば、旧労働省の調査『新時代の賃金・退職給付制度』でも、企業は退職給付の意義について「定着化を図り、忠誠心を高める」を二番目の役割(37.0%)にあげている。

雇用管理の具体的な内容としては、勤続の促進、離職の促進、モラルの維持や不祥事の防止、がある。それは主に退職給付の額に現れている。大卒(事務・技術労働者)について新卒入社後のモデル自己都合退職給付額(退職時点における年金の割引現在価値と一時金額の合計)を示すと、図表 4 のような S 字カーブとなっている。すなわち、30 歳代半ばまではほとんど増加せず、その後、50 歳くらいまで急激に増加し、さらに 60 歳(定年)まではその伸びがほぼ横ばいとなる。

もっとも、勤続への影響を測るには、支給額を運用した際の利子分を考慮す

る必要がある。勤続年数 t 年での退職給付額を R_t とすれば、翌年には給付額合計が R_{t+1} となる。両者の差額には一年分の金利も含まれるので、実際の勤務に対応して発生した給付額（賃金の上乗せ部分）を A_{t+1} とすれば、

$A_{t+1} = R_{t+1} - R_t(1+r)$ 、である（ r は金利）。

そこで金利を 3% として、発生給付額 A を計算すると図表 5 のようになる。すなわち、30 歳台前半まではその額が年間 30 万円にも達していない。ところが、50 歳前後のピークでの発生給付は 100 万円を超える額となる。その後は減少に転じ、55 歳以降ではマイナス、つまり利息を考慮すると長く勤めるほど退職給付額が減る状況になる。

退職給付は通常、退職時の賃金に勤続年数と退職事由（自己都合か会社都合かなど）別の支給乗率を乗じて計算される。すなわち、

$R_t = W_t(\text{賃金}) \times L_t(\text{支給乗率})$ と書ける。

そこで、発生給付額 A の退職給付算定の基礎となるその年の賃金 W に対する割合をみると、入社当初は 0.2~0.4 倍であるのが、50 歳前後のピーク時には 1.5~1.8 倍となり、その後はマイナスとなっている。

つまり、55 歳前後までは、賃金自体がもともと年功的なだけでなく、勤続年数とともに支給乗率が高くなる。そのため賃金以上に発生給付が増加する。このように発生給付の対賃金倍率（乗率）が勤続の後半に増加する仕組みを、バック・ローディング（後荷重）と呼ぶ。

他方、55 歳以降は、支給乗率は伸びているものの、退職給付算定の基礎となる賃金が低下する結果、給付 R の増分は金利分より小さく、つまり発生給付 A がマイナスとなる。

このように退職給付額が増減すれば、当然、50 歳くらいまでの転職は不利になる。同じような退職給付制度を持っている他社に転職できても、当初は退職給付額を計算する乗率が低いため、損失が大きい。逆に発生給付 A がマイナスになる 55 歳以降は、退職給付だけを見るなら転職した方が有利になる。

雇用管理上の第三の効果にモラルの維持や不祥事の防止がある。これは、懲戒解雇の場合には退職給付を全額失うことがありうる、勤務状態が悪かったために解雇され、それまでの勤務についての給付を受け取ることができたとしても、将来の高い発生給付を失う、ことで、従業員がサボることができなくなる、と説明されている。

2.1.2. 財務上の位置づけ—債務かつ支払準備

企業からみた第二の機能が財務面、すなわち、バランスシートの負債側（貸し方）に退職給付債務を持ち、その支払準備として資産側（借り方）に金融資産を持つ機関投資家の機能である。

まず、会計上の債務は従業員に退職給付を払うと約束したことで生じる。ところが、これまでこの債務負担の一部しか、企業のバランスシートに反映されていなかった。厚生年金基金や適格退職年金など社外積立の企業年金制度では、実際に企業が拠出する掛け金が、企業会計上の毎期の費用として処理され、会計上負債が計上されることはなかった。他方、一時金では、税法の基準により計算された、各年度末の退職一時金要支給額の一定割合が負債である退職給与引当金に計上されてきた。この場合、期中の費用となるのは期末の引当金残高の前期末からの増分である。このように両者の扱いは異なっていた。

しかし、元来退職給付は全て一時金である。労働によって得られた付加価値を従業員に分配する点では、経済的にも一時金と年金は同じである。そこで2001年3月期から導入された退職給付に関する新会計基準では、年金と一時金のどちらも同じ発生主義の基準により処理することとした。たとえば、平均30年間の勤務で3000万円の退職給付を支払う場合、1年当たり100万円の債務が発生するとみなして、この債務の現在価値と積立資産との差額を退職給付引当金として、企業本体のバランスシートの負債側に計上するルールとなった。

もっとも、退職給付を企業の債務とするこの企業会計の扱いには異論もある。というのも、わが国では退職給付を賃金の後払い、つまり従業員の債権、企業の債務とする考え方が完全に根づいてはいないからである。実際法律上は、退職給付債務(退職給付債権)が成立するのは、従業員の退職時点とされている。それまでは退職給付額が減額されることもある。会計基準上は、法律上の債権・債務でなくても、支払う蓋然性の高い「みなし債務(constructive obligation)」としてバランスシートに計上することになったものの、違和感を持つ経営者は少なくない。

一方、債務を支払うために資産を運用してきたのが、企業年金(厚生年金基金、適格退職年金)である。2001年3月末現在、両者の運用資産残高(厚生年金の代行部分を含む)は前者が62兆円、後者が22兆円で合計84兆円に上っている。

この資産運用については、かつて資産配分に関して5.3.3.2と呼ばれる規制があった。しかし、1990年代後半に撤廃され現在は完全に自由である。現在の配分は、国内の債券と株式が3割ずつ、海外の証券が2割となっている(図表6)。

運用の自由化とともに運営・管理者や金融機関などが負う受託者(fiduciary)としての責任が明確にされてきた。たとえば、厚生年金保険法やそれにもとづくガイドラインなどでは、厚生年金基金の役員や運用機関が負うべき、忠実義務や注意義務などの受託者責任の内容を明示した。さらに2001年に成立した、確定拠出年金法、確定給付企業年金法にも、加入者の利益に忠実に業務を執行

するという忠実義務が明記されている。

こうした動きに沿って、運用に関する基本方針を明記し、資産配分や外部の運用機関の評価・選択においても専門的なノウハウを取り入れようとする年金基金も増えている。このように体制の整備は進みつつあるものの、市場環境の悪化もあり、実際の運用実績は芳しくない。

2.2 企業から見た退職給付の課題(1)―新しい人事・雇用政策への対応

次にこうした退職給付を企業がなぜ見直しているのか。その課題について人事・財務の順に述べる。まず、企業収益の低迷と人事政策の見直しが退職給付に与える影響について考察する。

1990年代に入って企業収益が低迷している。その一つの要因が労働分配率の上昇である。法人企業統計年報により労働分配率（付加価値に占める人件費の割合）をみると、68%（70年代平均）が、71%（80年代平均）、73%（90年代平均）と時間を追うごとに上昇している。製造・非製造の別では、製造業の上昇幅が6.4%と非製造業（4.3%）より高く、特に資本金10億円以上の製造業では8.6%上昇している（図表7）。

労働分配率は付加価値に対する人件費の割合である。それが上昇しているのは分母である付加価値が伸びなくなったか、分子である人件費が伸びたかのどちらかである。そこで、分配率の上昇を要因分解すると（図表8）、1980年代後半から1990年代前半にかけて、大企業で労働分配率が上昇したのは、主に労働生産性が低下したことによる。1990年代後半になると、リストラにより従業員数が減った結果、生産性は一転して上昇した。しかし、その多くが一人当たり人件費の上昇とマイナスのデフレーターによって相殺され、分配率はあまり低下しなかった。この傾向は製造大企業でより顕著である。

一人当たり人件費が伸び続けた要因の一つが長期雇用・年功賃金である。すなわち、年功賃金制度では40歳台の後半を境に、賃金が従業員一人一人の企業への貢献（限界生産性）を上回るようになることが多い。そのため、従業員の中高年従業員の割合が増えると、収益が圧迫される。実際、従業員1000人以上の大企業で従業員構成をみると、大卒では1977年に4.3%だった50歳以上の割合が直近では14.5%に、製造業の高卒生産労働者では1.9%から15.9%にまで増えている。しかも、その内、30年以上の長期勤続者の割合が大卒で4割、高卒で7割に高まっている（図表9）。

その一方で、長期雇用によって企業特殊熟練を高めても従来ほど競争力が向上しなくなった。まず、ブルー・カラーを中心とした現場での熟練育成が競争力向上に役立つ製造業の相対的な地位が低下した。経済のサービス化・ソフト

化である。さらに情報通信技術の発達により、製造業・非製造業を問わずホワイトカラーの仕事の多くが機械化され、従来の熟練が役に立たなくなってきた。長期雇用により熟練を高め、労働生産性（付加価値）を伸ばすことが難しくなったのである。労働分配率の分母の問題である。

こうした事態に直面して、企業は人事制度を見直しはじめている。第一が直接的な人件費の削減である。賞与のカット、定期昇給の見直しだけでなく最近では賃金水準そのもの見直しや切り下げも少なくない。さらに早期退職優遇あるいは希望退職制度を活用した人員削減も広い意味での人件費削減策である。

第二が年功報酬からいわゆる仕事の内容や成果を反映した報酬へのシフトである。従来、多くの企業が採用してきた「職能資格」制度でも、実質的にはある資格で一定期間勤めると次の資格にほぼ自動的に昇格する仕組みになっており、実際には年功制に近かった。現在進んでいる見直しでは、それに代えて職務給あるいは仕事給を導入し、年齢や勤続年数と関係なく、仕事の内容（生産性）に見合っただけの賃金を払うようにしている。また、管理職では個人の貢献を反映した年俸制や企業全体・部門の収益を明示的に報酬に反映させる制度が導入されている。

第三が正社員以外の期間雇用社員やパート・アルバイトなどの活用である。全労働者にしめるパート比率は1990年の11.1%から2000年には27.7%まで上昇した（従業員数1000人以上の大企業では6.7%から15.5%へ）。その結果、雇用者全体の離転職率も上昇している。さらにソフト開発のためのエンジニアを外部からの派遣に依存するように、専門的な知識・技能を持っている従業員についても、こうした期間雇用が広がっている。

すでに日経連の「新時代の日本的経営」（1995年）に示されていた、総額人件費管理、職務や貢献を反映した報酬、雇用ポートフォリオの活用といった提言が実施に移されてきている。

こうした人員削減や報酬の抑制など人事報酬制度の見直しにより、大企業ではコスト面から労働分配率問題を改善しつつある。ところが、報酬の中でも退職給付の改革は遅れていた。しかも、人件費に占める退職給付費用の割合が高まり、新会計基準の導入によりその負担が経営者や投資家の大きな関心となってきたのである。

2.3 企業から見た退職給付の課題(2)―財務上の負担増への対応

1990年代後半から、財務・人事両面から退職給付の見直しが企業経営の重要な課題となってきた。ここでは、まず財務上の原因、すなわち負担増を三つに分けて考えたい。

第一は資金上の負担、すなわち一時金や年金掛け金の拠出である。第二が会計上の負担、新会計基準が導入されてバランスシートや損益計算書に開示されるようになった債務や費用である。第三がこうした資金拠出や債務・費用の水準が金利の水準や運用利回りによって変動するリスクである。

まず、資金面の負担は一時金支払と年金の掛け金拠出からなる。たとえば、日経連の福利厚生費調査によると、人件費にしめる退職費用（現金ベースの一時金支払と年金拠出の合計）の割合は70年代の4%から、90年代には10%近くまで上昇した。

次に会計上の負担について2001年3月期における株式公開企業2286社（従業員数904万人）の状況をみると、従業員一人当たりの債務額が780万円、これに対して資産額が400万円で、差し引き380万円の積立不足が生じていた。この内、従来から引当金（負債）として計上していた部分が230万円あったため、新たに負債として計上すべき額（移行時差異）は150万円となった。これら積立不足や移行時差異が企業のバランスシート（貸借対照表）全体にしめる割合は各々6.1%、2.4%であった（図表10）。

ただ、従来の会計基準では開示されていなかったため、企業の負担感が高まっている。しかも、図表11にみるように米国企業に比べて、負債や費用の負担が大きい。すなわち、わが国の企業と反対に米国企業では積立資産が予測給付債務（わが国の退職給付債務に相当）を上回っており、その結果、バランスシートには負債ではなく資産が、また損益計算書には費用ではなく、利益（マイナスの費用）が計上されている。

第三の後発的な債務・費用負担のリスクは、近年の運用不振の結果、より強く意識されるようになった。5年ごとの運用利回り（厚生年金基金）をみると、1980年代後半の6.5%が株式市場の不振や金利の低下により90年代前半には5.0%、後半には2.9%まで低下した（図表12）。物価上昇率を差し引いた実質的な運用利回りで見ればその幅が縮まるものの、低下しているのは間違いがない。

もっとも、第一・第二の負担は運用不振だけで生じたわけではない。たとえば、以前から米国の会計基準FAS87を導入していた大企業20社について1990年3月期における退職給付債務（PBO）に対する積立資産の割合をみると平均で68%であった。一方、2001年3月期に同じ企業でみると、この比率は65%であった。つまり、バブル崩壊以降、積立割合は極端に悪化しているわけではない。

わが国で資金面や会計上の債務面での負担が米国企業より大きい理由の第一は、わが国の退職給付が一時金を基本としていることである。一時金から年金

への移行割合は大企業でも5割程度にすぎず、残りは一時金のままであり、積立が全くない。

第二に年金に移行した場合も、積立が進まなかった。特に制度終了時のための最低積立基準がなかなか定められなかったなど、積立規制が甘かった。実際、厚生年金基金でも2001年3月現在34%が未だ積立不足の状況（積立資産が解散時積立基準を下回り、代行部分の最低責任準備金の1.3倍を下回る状況）にある。過去勤務債務（積立不足）の償却年数にも下限があるなど、むしろ、早期での積立が制限されていた。

一時金から年金への移行や年金での掛け金拠出には、企業自身もそれほど積極的ではなかった。企業金融理論から考えると、拠出額の損金算入や運用収益への課税繰り延べができる年金制度では、財務上は積み立てピッチが早いほど有利なはずである。運用リスクを嫌って国債で運用しても、非課税の積立資産を持った方が株主にはプラスとなる。実際、米国企業は確定給付年金ではできるだけ積み立て早めようとしてきた。

積み立てに消極的な理由としては、節税効果への認識が低い、将来給付を下げる余地を残したい、の二つが考えられる。後者であれば、新会計基準上、退職給付が賃金の後払いと位置づけられているのに対し、企業は業績や財務状況によって、退職給付を支払わずに削減できると考えていることになる。

3. 企業による退職給付改革の動き

これらの課題を解決するため、昨今、退職給付見直しの動きが活発になってきた。その狙いの一つは新しい人事・報酬制度との整合性を確保することであり、もう一つが財務上の負担を軽減することも目指している。

以下、既存の法律の枠組みによるものと企業年金二法の下での新しい制度に分けて、具体的な改革の内容をみていく。

3.1 従来の法律の枠組みの中での改革

3.1.1. 退職給付の削減

まず、人事・財務上もっとも直接的に負担を軽くできるのが年金を含む退職給付水準の削減である。実はこれまでは物価上昇があったために、名目上の支給額を維持しながら、実質的な負担は軽減できた。1965年から2001年までの間に、算定の基礎となる賃金はインフレ率を控除しても3割以上上昇したのに対し、モデル退職給付額の伸びは7%に過ぎず、1980年代以降ほとんど増えていない（図表13）⁴。

しかし、デフレの環境では名目上の金額を削減せざるを得ない。その必要から、企業年金制度では、1997年になって一定の条件で給付削減を認めることに

なった。1997年度以降、給付削減をした厚生年金基金の数は7、16、52、177と年々2倍以上のペースで増えている。目立ったのは退職給付規定に記された定年時の一時金額はそのままにしておく一方、一時金を年金に換算する際の給付利率を引き下げて年金額を削減する基金であった。

ただ、最近では、年金額だけでなく、退職給付規定に書かれた給付額そのものを削減する例も増えている。具体的な方法として、退職時の算定基礎給に勤続年数や事由別の支給乗率を乗じて計算されている退職給付では、算定基礎給や支給率を変える、ポイント制ではポイント単価やポイント付与のスケジュールを見直す、などがある。また、両者に共通した方法には、金額に上限を設ける、功労加算や特別加算を見直す、などの改定がある。

もちろん、退職給付規定は就業規則の一部であり、改定には労使合意が前提になる。そこで定年退職直前の従業員には新しい制度を適用しないなどの経過措置を取ることもあるものの、後述するように昨今の企業優位の力関係から、従業員が削減そのものを拒絶することは難しい。

3.1.2. 前払い選択制度

次に退職給付の前払選択制度がある。これは退職給付を受け取るか、その額を賃金に上乗せして毎年受け取るかを、従業員が選択する制度である。上乗せ額は、その額に運用収益を（利息）を加えた合計が、従来の退職給付と同額になるように算定するのが一般的である。また、上乗せ額は定額か賃金の一定割合になっていることが多い。

この制度の人事上の効果としては、年功的な性格が薄まる、前払いを選択すれば支給の繰り延べがなく、毎年の報酬額が明確かつ確実になる、という二点がある。は、定額の上乗せ（図表14ではAにあたる）ではもちろん、その額を賃金に比例させた場合の給付カーブ（同B）でも、従来の退職給付（同C）に比べて早く立ち上がることによる。

そのため従来の退職給付に比べると、中途退社が不利でなくなる。また、毎年支給されるので、老後に備えるための計画も立てやすい。そのため、新卒入社 - 定年退社というコース以外の従業員を増やしている企業で導入が進んでいる。

ただし、問題もある。まず、勤続を継続させる効果が薄れるため、優秀な人材が社外流出する可能性もある。また、懲戒免職の場合に企業の裁量で退職給付を減額することも、自己都合退職と会社都合退職とで額に差をつけることもできない。もっとも、前払い額を従来の退職給付の一部に止めて、残った部分に雇用管理の役割を持たせることもある。

もう一つの問題は税制である。すなわち、退職給付の支給時には、一時金な

ら退職所得控除、年金なら公的年金等控除の適用が受けられる。しかし、賃金に上乗せした場合には、所得税・住民税さらには社会保険料がかかる。これらのマイナスを従業員に負担させれば、従業員にとっては実質的には切り下げと変わらない。

なお、財務上の効果としては、前払いすることで 会計上の債務が減る、運用リスクが軽減できる、点がある。ただ、前払いのための資金負担が生じる。

3.1.3. 退職給付の廃止

さらに最近では退職給付を廃止する例も増えている。一つは企業年金制度の廃止(解散や解約)である。厚生年金基金・適格退職年金ともこの数年、解散・解約が増え続けている。運用利回りの悪化がその主因とされる。また、新確定給付企業年金の項で説明するように、厚生年金基金では代行による負担を逃れる目的もある。

企業年金を廃止した場合、従来の退職給付そのものの処理には二つの選択肢がある。一つは退職給付規定に定めた給付は従来通り残すケースである。この場合は、運用リスクだけを逃れることになる。

もう一つは、年金だけでなく、退職給付そのものを廃止するケースである。この場合は、これまでの年金積立金を従業員に配分し、将来の勤務分は賃金や賞与に上乗せすることが多い。全員に前払い制度を適用するのと同じである⁵。すなわち、人事政策としては、賃金・賞与に完全に吸収してしまえば、年功より貢献・業績に重点をおく報酬改革との整合性がとりやすい、すぐに支払われる上わかりやすい点が従業員にも評価される、という効果がある。また、財務上は退職給付債務の計上や金利変動による債務・費用の増減を避けることができる。

3.1.4. ポイント制退職給付

既存の制度の手直しとして、最近の導入が目立つのがポイント制の退職給付である。これは、毎年付与されたポイントの累積×ポイント単価、として退職給付額を計算するものであり、大企業の2割近くが取り入れている。

その設計は ポイントの内容、ポイント単価の設定、により複数の方式に分かれる。ポイントの内容として多いのが、勤続するだけで加算される勤続(あるいは年齢)ポイントと資格(職能)ポイントを合計する方式である。この場合、勤続ポイントを単純な年数比例でなく、30歳代後半から50歳頃にかけて急増する仕組みにすれば勤続を促進できる。ポイント単価も年齢や勤続年数により増やしていけば長期勤続を優遇することになる。

しかし、導入事例の多くは、貢献や評価をポイントに反映させて年功的な性格を薄めることを狙っているため、勤続や年齢より仕事の内容や業績に高いポ

イントを配分している。たとえば、資格だけの単一ポイントにしたり、業績考課により毎年のポイントを決めたり、年俸の一定割合をポイントとする。しかも、こうした設計であれば、定年退職時の最終給与に比例する従来の方式と異なり、キャリア途中の給与や年俸、つまり業績や仕事の内容を退職給付額に反映できる。

一方、財務上の負担は従来の退職給付と変わらず、会計上も退職給付債務や費用を計上しなくてはならない。ただし、業績や貢献を反映したポイント制を導入すると一人一人の給付は増減するものの、従業員の平均では給付額が減ることも少なくないという。その場合には削減と同じ効果がある。

なお、ポイント制は一時金だけでなく、従業員間のポイント格差が不当な差別に当たらなければ⁶、確定給付企業年金制度でも認められている。

3.2 新しい企業年金制度

次に今回の企業年金二法により新設された三つの制度、確定拠出年金、キャッシュ・バランス・プラン、代行のない新しい確定給付年金、について述べる。

3.2.1. 確定拠出年金

確定拠出年金法は2001年10月に施行され、同12月以降実際の規約が認可されつつある。導入先は当初、大企業が多かったものの、その後、中堅中小企業にも広がりを見せており、2002年度半ばには100社を越えそうである。

導入形態には、従来の退職一時金を一部削減してそれに代えて導入する、適格退職年金を廃止して導入する、厚生年金基金を脱退・解散してそれに代えて導入する、新たな退職給付制度として導入する、などがある。さらに、確定拠出年金と退職給付前払い（賃金上乘せ）の選択を認める例もある。

では、導入の効果は何か。まず、人事・報酬面での第一の効果は転職の妨げが小さくなることである。従来の退職給付が転職の妨げとなった仕組みの一つが上述したバック・ローディングがある。この点、確定拠出年金法では、拠出額は「定額または給与に一定の率を乗じる方法その他これに類する方法」で算定するとした（4条3項）。これにより図表14のように、定額（A）、賃金の一定割合の拠出（B）ともに、従来の確定給付年金でのバック・ローディングが軽減する。

転職の妨げとなりうるもう一つの理由が、受け取った一時金を預け入れ、運用収益への課税繰り延べを継続して⁷運用する勘定がなかったことである。この点について、確定拠出年金では転職の際、資産を転職先の企業型あるいは国民年金基金連合会の個人型勘定に移換し、引き続き課税繰り延べ措置を受けられることになった。

第二の効果として、各人の勘定の残高やそこへの企業の拠出額が目に見えてわかる。自分の勘定の残高を知り、どう運用するかを自分で決めることで、老後の生活設計や準備について自分で考えるようになる。しかも、積み立てが十分でないために従来の退職給付で生じた、給付削減や倒産時の不支給の懸念もない。

逆に従来の退職給付のような、退職時期をコントロールしたり、不祥事を防止したりする効果はほとんどない⁸。

一方、財務上の効果として、企業会計上の負債（退職給付引当金）計上の必要がない、金利（割引率）の変動により退職給付債務や掛け金の変動するリスクがない、の二点があげられている。

もっとも、この点には疑問もある。退職給付債務を計上せずに済む、といっても、掛け金拠出は必要である。その額と従来の退職給付を賄うために必要な金額は経済的には等価のはずである。また、他の退職給付制度から確定拠出年金に移るとしても、すでに発生した退職給付債務を解消するには、企業はその額を拠出しなくてはならない。

運用リスクが従業員に移転するとも一概には言えない。もしも定期預金や国債で運用しても従来の退職給付と同額になるような拠出があれば、無リスクで従業員が従来と同じ給付を確保できるので、リスクは移転していない。リスクが移転したかどうかは拠出額の水準次第ということになる。別の言い方をすれば、毎年の拠出額が従来の退職給付額、60歳定年時点での一時金と年金現価の合計になるための、内部収益率が定期預金や国債の金利より低ければ、運用リスクはほとんど移転していないことになる。ただ、これまでの例をみると実際にはその内部収益率は3%前後であり、現状の金利水準を前提にするかぎり従業員はリスクを取らないと達成できない。

このようにみえてくると、確定拠出年金の財務上の効果にはいろいろな条件がつく。確実であるのは、年功的な給付カーブを修正するとともに従業員が老後の準備をしやすくする、という人事政策上の効果であろう。

ただし、制度上は今後に向けた課題も指摘できる。その第一は障害・死亡の他は60歳まで資金を引き出して使うことができない点である。流動性の制約は若年層ほど障害を感じる。

第二に同じ確定拠出年金の資金を受け入れることはできるものの、一時金や確定給付年金の脱退一時金などを受け入れることができない点である。

第三に米国の401kプランと異なり、加入や拠出額が労使で定めた年金規約に委ねられている。加入するか、加入する代わりに拠出を賃金に上乘せするかを従業員に選択させる規約は認められているものの、拠出額まで従業員に決め

させることはできない。キャリア・働き方の多様化が進めば、同じ企業の同じ年齢・資格の従業員であっても老後保障へのニーズは異なるはずである。そうした多様性に応えるだけの柔軟性は401kプランほどには確保されていない。

3.2.2. キャッシュ・バランス・プラン

2002年4月から施行された確定給付年金法により導入が認められ、企業の関心も高い制度にキャッシュ・バランス・プランがある。これは毎期の勤務により発生するポイントと前期までに累積したポイントへの利息に当たるポイントを合計し、退職給付額を計算する制度である。

確定給付企業年金法施行令によると、この制度の勤務ポイントについては、確定拠出年金と同様に「定額または給与に一定の率を乗じる方法その他これに類する方法」で計算するとしている。そうであれば、賃金より以上に年功的で転職者に不利となるカーブには設計できない。また、個人ごとの勘定があり、そこにポイントが累積していくため、企業が支払う報酬額が明確である点も確定拠出年金と同じである。したがって、人事・報酬政策の効果としては確定拠出年金に似ており、一般的には従来の退職給付より転職者に有利となる。ただ、加入の有無、加入した場合の勤務ポイントや利息ポイントの計算方法のいずれもが労使交渉で決まる。そのため、個々の従業員から見ると選択の余地は狭い。また、退職時に累積したポイントに相当する一時金を受け取っても、それを預け入れて、非課税のまま運用を続ける勘定がない。この点は確定拠出年金に比べて、転職者にとってマイナスである。

一方、財務上は確定給付年金の一つであるため、給付を支給する責任は企業にあり、運用利回りが利息ポイントを計算する利率に達しなければ、その分を補填しなくてはならない。

ただ、この制度には従来の退職給付にはみられない金利変動のリスクを軽減できる効果がある。再評価率と呼ばれる利息ポイントの計算利率は定率または国債の利回りあるいは両者の組み合わせ（たとえば、国債利回り + 1%）とする。国債利回りを指標にした場合、計算利率は市場の状況を参考に定期的に改定できる。つまり、金利が低下した際には、計算利率が下がり、勤務ポイントが一定であれば利息ポイントが減り、給付も減る。また、引退後（支給開始後）も金利の変動に応じて、給付利率を上下させ、年金の支給額を増減させることができる。これは、金利の変動リスクを従業員に転嫁しているのに他ならない。

また、企業会計上の割引率と利息ポイントを付与する利率を一致すれば、会計上の退職給付債務は累積ポイントに相当する金額となる⁹。累積ポイントに相当する額の資産を積み立てていれば、退職給付引当金がなくなるという意味で、

会計上の負債のコントロールが容易になる。

3.2.3. 新確定給付年金(代行返上)

同じく確定給付企業年金法で認められたのが、厚生年金基金の代行返上である。この法律は新たに規約型・基金型の二つの確定給付年金が創設し、確定給付企業年金は厚生年金基金に規約型、基金型を加えた三つとなる(図表 15 参照)。その上で、従来の厚生年金基金が代行部分を国に返上して代行のない基金型や規約型に移行できるとしたのである。なお、従来の適格退職年金は移行期間である 10 年以内にこれら三つの内のいずれかに転換しなくてはならないとした。

代行給付を行うために国から受け取る保険料(免除保険料)の予定利率が 5.5% で計算されていたこともあり、最近では代行することで企業から持ち出し(利差損)が発生するようになっていた。加えて上述したように新会計基準では、代行部分も企業の債務とされた。しかも、企業会計上の割引率は 5.5% より低いため、会計上の積立不足が拡大した。この他、制度運営が硬直的である¹⁰、代行保険料や給付計算などの運営コストがかかる、などの理由から、代行の負担を逃れたいという声が企業から高まっていたのである。

ところが従来は、代行の負担から逃れるには、厚生年金基金を解散するしかなかった。ただ、解散すると、企業独自の給付を賄うための積立資産も加入員に分配しなくてはならない。それを避けるため、代行返上により、資産を確定給付年金に移換することを認めたのである。そのため、この規定への企業の関心は高く、すでに返上について認可を受けた厚生年金基金も少なくない。

しかし、代行制度からの出入りを簡単に許すと企業のモラル・ハザードを助長することになる。代行制度そのものの是非への議論が必要であるだけでなく、もしも、存続させるとしても、代行返上や厚生年金基金の創設、合併などを認可する際に厚生労働大臣がチェックして、代行を返上した企業には他の厚生年金基金への加入を含めて再度の代行を認めないようにする、返上に数年の期限を切って、その間に代行継続を選んだ企業には一切代行返上を認めない、などの措置が必要であろう。

3.3 小括

以上をまとめたのが図表 16 である。人事・報酬制度改革を 人件費負担を削減する(労働分配率の低下)、年功部分を減らし、業績・貢献に応じた報酬を増やす、雇用慣行の変化やキャリアの多様化に対応する、という三点から評価すると、を明らかに満たすのは直接的な削減である。退職給付前払い制、確定拠出年金、キャッシュ・バランス・プランは、は満たすものの、

必ずしも とは関係がない。ポイント制は を満たす他、場合によっては や も満足する。

一方、財務上の負担を 資金負担、 会計上の債務・費用、 金利リスク、 に分けると、給付の削減はいずれも軽減できる。退職給付前払いや廃止は、 、 は軽減できる者の、逆に当面の資金負担が増える可能性がある。確定拠出年金は 、 の負担を軽減できるといわれているものの、疑問もある。むしろ 、 を確実に軽減できるのは、キャッシュ・バランス・プランである。

4. 国から見た退職給付とその課題

ここまで企業の立場から、退職給付の課題とその解決に向けた動きについて述べてきた。企業と並ぶもう一方の当事者が従業員であり、退職給付制度は本来、労使の自主的な合意により運営される。ところが、退職給付制度の公正・公平な運営のために、いくつかの点について国が関与してきた。ここでは、その背景を述べた上で、国が今直面する課題を二点取り上げる。

4.1 国はなぜ関与するのか

退職給付は本来労使の合意により設計・運営されるものである。しかし、以下の四点において政府が関心を持ち、何らかの形で関与・規制してきた。

第一が機関投資家である企業年金運営への関与・規制である。その内、資産運用については従来、資産配分や運用委託先に関する規制があった。しかし、両者ともに現在は自由化され、代わって受託者責任規定が取り入れられている。

この受託者責任は英米の衡平法に源を持つ、他人から何かの仕事を任された人（fiduciary、受託者）がその他人（委託者）あるいはその仕事の利益を受け人（受益者）に対して負う義務である。その責任は医師や弁護士のような専門家が、知識のない委託者に頼られ、判断を任されるケースに広く認められており¹¹、わが国の投資信託法（「投資信託及び投資法人に関する法律」）にも盛り込まれている。責任の内容は、 忠実義務（受益者の利益を最優先する義務）、 注意義務（慎重な投資家、prudent investor としての注意を払う義務）¹²、 情報開示義務、などである。

従来、受託者責任の内容は厚生年金基金について厚生省令やガイドラインによって示されていた。しかし、今回の確定給付企業年金法では三つの確定給付年金制度において運営管理や資産運用に携わる者の受託者責任を明確にした。具体的には、厚生年金基金や基金型年金の役員に加え、運用機関や事業主が忠実義務を負い、自己又は第三者の利益を図る目的での行為を禁じられる旨を定めた。

また、確定拠出年金法では、事業主、資産管理機関、運営管理機関について

受託者責任を規定している。たとえば、事業主は年金制度の概要・位置づけ、運用の基礎知識や金融商品の仕組みと特徴などの情報を従業員に提供しなくてはならない。

「運営管理について裁量を行行使する者全て」が受託者責任を負うとしている米国エリサ法（Employee Retirement Income Security Act、従業員退職所得保障法）とは、責任を負う主体を法律で限定している点が異なるものの、企業年金にほぼ共通の忠実義務が適用されることになった¹³。なお、注意義務に関しては民法の委任規定など他の法律が適用されるという。

第二が労働者（従業員）の権利保護である。労使交渉において政府は、両者が対等に交渉できるよう団結権や団体交渉権を認めるものの、最低賃金や労働時間などを除くと労働条件に直接関与することは少ない。ただ退職給付については、米国のエリサ法を初めとして少なくとも比較的短期間（5年から10年）の加入により受給権を付与する（ベスティング）、一旦、受給権を付与した場合には削減できない（ノン・フォーフィティング）、受給権を守るため最低積立基準及び必要であれば支払保証制度を設ける、のが諸外国では一般的である。恐らくは、退職給付の約束が長期にわたるため、その内容や保全の程度が従業員から分かりにくく、企業が機会主義的な行動を取り得ることに配慮したのであろう。

ただ、わが国ではや一定の条件の下で年金・一時金に拘わらず退職給付自体を削減することが認められるなど、受給権保護が諸外国に比べてかなり劣っている。

第三が公的年金を補完する老後の所得保障の側面への関心である。たとえば、米国ではインテグレーションによって、退職前所得に対する公的年金の代替率が低い高所得層ほど支給率を高くして、公的年金と企業年金を合わせた代替率を、低所得層でも高所得層でも同じレベルにすることが認められている。また、英国では「適用除外」により、一定額以上の私的な年金に加入していれば公的年金から脱退でき、保険料を免除される。これらは、退職給付が充実していれば公的年金の水準を引き下げやすいことを示している。

わが国で英国の適用除外に相当するのが厚生年金基金の代行制度である。ただ、代行制度では、メリットが得られる間は企業が積極的に参加し、逆にそれが負担になると返上を求めるというモラル・ハザードが生じてきている。

代行や適用除外でなくても、企業による退職給付が老後の所得保障における三つの脚の一つとして公的年金を補完するのは確かである。この点は税制上の優遇を与えるとともに、政府が必要最低限の介入をする根拠ともなってきた。

第四が税制である。退職給付の原資を企業の外部に積み立てる（貯蓄する）際には、 拠出者の（法人・個人）所得、 運用収益、 支給額、 の3段階で課税が問題になる。諸外国では拠出時・運用時非課税（課税の繰り延べ）、支給時課税、すなわち EET（非課税・非課税・課税、の制度が多い。しかし、わが国では拠出時に非課税であるものの、運用時、支給時は原則課税で例外的に非課税というやや変則的な形になっている。

通常貯蓄は、拠出時・運用時に課税し、支給時には課税しないのが原則である。それを拠出・運用時に非課税、支給時に課税すると、 課税繰り延べ分の運用利息、 拠出・運用時と支給時の限界税率の差、の合計分だけ、資産額が増える。いいかえると、税収減となる。

したがって、EET は特別な税制優遇の一つとなる。そのため、その条件や上限額が問題となる。優遇の条件としては、ここで述べた三つの関心について満足の行く状況にあることがあげられる。他方、上限については 税制優遇が税収減を招くだけでなく、特に所得控除は所得の高い階層ほどメリットが大きいこと、 公的年金が衣食住医療など必要な生活費をある程度賄っていること、などを考慮して決めるべきであろう。

4.2 国から見た現在の課題

雇用慣行の変化や金融市場の国際化さらに公的年金財政の見直しなどにより、四つの関与・規制の側面のいずれにおいても政府は改革を迫られている。ここではそれらの内、受給権保護及び税制に関する課題をとりあげる。

4.2.1. 受給権保護

第一の問題は受給権の保護である。税制優遇を与える以上、給付はできるだけ確実でなければならない。それは特に確定給付年金で問題になる。上述したように、その方法には、 早期のベスティング、 過去の債務についての削減の禁止（ノン・フォーファイティング）、 支払のための積立の義務づけと支払保証制度の設立、がある。

わが国でも法律上は「労働協約、就業規則、労働契約等によって予め支給条件が明確である場合の退職手当」は、労働基準法 11 条の「賃金」に当たるとされている。そのため、退職給付の規定は就業規則の一部となり、企業は誰にでもその規則通りの額を支払う義務がある¹⁴。また、その支払準備に関しては、「賃金の支払の確保等に関する法律（賃確法）」5 条によって、銀行保証や信託契約など保全措置¹⁵を講じる旨が定められている

しかし、実際にはこれらは受給権の保護にあまり役立ってこなかった。まず、長期間勤続しないと、ある程度の退職給付を支給しないような設計が認められ

てきた。

しかも、年金にせよ、一時金にせよ、高度の必要性（たとえば、不利益の程度、変更の必要性・程度、代償、十分な説明）を満たすことを条件に、就業規則や退職給付規定の給付も、減額など労働者に不利となる変更ができた。企業年金でも、母体企業の経営が著しく悪化している場合や給付の減額がないと掛け金の負担が困難な場合に加入員や労働組合の合意があれば、給付を減額できる。しかも、その時点までの勤務により発生した給付は原則として維持されるだけで、十分な説明の上、加入員の同意があれば削減できていることになっている。

また、賃確法5条の保全措置の義務も努力目標に過ぎず、一時金について保全措置をとっている企業は全体で21%、従業員1000人以上の大企業では12%にすぎない。しかも、厚生年金基金や適格退職年金制度を作れば、どんな財政状況であってもこの義務を果たしたことになる。実際は、厚生年金基金における解散時債務に対する積立割合は、2001年3月末で平均86%に止まっている。

しかも、給付の不確実性は昨今さらに高まっている。というのも、企業の経営状態が悪化しているためである。給付を削減しなければ、会社が資金負担や会計上の負担に耐えられなくなり、倒産するリスクが高まる。支払準備が不足しているため、倒産しても、その時点までに発生した退職給付さえ全額は得られない。給付削減を嫌って他社に移ったとしても、長期勤続した後の中高年では、賃金が減る。まさに「会社あつての退職給付」であるため、従業員は削減に同意せざるを得ない。

2002年4月から施行された確定給付企業年金法でも、受給権の不確実性が解消されていない。現在の厚生年金基金とほぼ同じ条件で、退職給付額の削減が認められている。

積立基準については、継続時・解散時両者基準を定め、それに達しない場合には、一定期間の後に回復することが義務づけられた¹⁶。ただ、施行令や施行規則をみると、米国に比べ、回復のために求められる積立額が少なく、回復までの時間がやや長い。たとえば、解散時債務（最低積立基準額）の8割の積み立てしかなかった場合には、米国では年間その不足額の22%を積み立てるよう求められているのに対し、確定給付企業年金法施行令では不足額の8%を積み立てればよいという計算になる¹⁷。

結局、給付削減が認められた原因は、退職給付を賃金の後払いとする考え方が確立していないことにある。しかし、確定給付年金で過去分の減額の可能性を認めると、企業による機会主義的な行動やモラル・ハザードを許し、結局経済効率を低下させる可能性がある。退職給付制度では、過去に発生した給付を確実に支払わせるべきである。

もしも、企業が業績のリスクを従業員とシェアしたい、つまり業績や財務状況に応じて給付を増減したいのであれば、賞与や賃金を増減させるべきであろう。従業員個人が、その増減分を確定拠出年金の拠出額に反映させれば、業績に応じた退職給付制度と実質的には同じはずである。後述するように個人別の非課税拠出枠を設定すれば、そうした対応ができる。

また、このように受給権保護を強化して制度全体では過去勤務分の削減を禁じて、今回の確定給付企業年金法でも認めたとように、懲戒解雇など個別の不祥事に対して減額や不支給措置をとることは可能である。

4.2.2. 雇用慣行の変化・多様化に適応した税制

第二の課題が税制である。拠出・運用・支給時それぞれについて現在の税制をみると、厚生年金基金、適格退職年金、新法により創設された新たな確定給付企業年金のいずれも企業の掛け金拠出が損金算入できる。また、一時金制度では、期末の自己都合退職給付要支給額の2割(1998年からそれまでの4割を6年間で2割まで削減する過程)を無税で引き当てられ、その範囲では引当額を損金算入できた。ただ、これに関しては、連結納税制度を導入する際の課税ベース拡大の代償として、2003年から4年間で廃止される予定である。一方、従業員拠出に関しては、厚生年金基金だけが社会保険料控除の適用を受け、他の制度では生命保険料控除となる。

次に運用収益に関しても、厚生年金基金では代行部分の2.7倍を上限として、その元本から生じた運用収益に課税されない。上乘せ部分も代行部分とともに厚生省の監督を受け、公的な性格を持つからだという。他方、他の制度では1.173%の特別法人税¹⁸が課されることになっている。ただし、これは2003年度まで凍結されている。また、一時金制度では引当金に相当する部分が事業資産になっているので、その収益には当然課税される。

最後に支給時については、一時金を受け取れば退職所得控除が適用され、一年について勤続20年まで年間40万円、21年目からは年間70万円まで所得控除される。また、年金で受け取ると公的年金等控除が適用され、二人とも65才以上の世帯なら、公的年金との合計で年間349万円まで課税されない。

このような税制の問題は、同じ報酬であってもその支給形態や制度によって課税の扱いが異なる点である。第一の例として、定年以降の雇用延長について考えよう。雇用延長に際して、退職給付を削減してその分を60歳以降の賃金として支給すると、給与所得として課税対象になる。一方、雇用延長制度を導入しても、60歳で一旦、退職給付を支払うと、働き続けるのに「退職」所得控除が適用される。

第二に確定給付企業年金の掛け金は全額損金算入されるのに対し、企業型であっても確定拠出年金の掛け金には上限がある。また、個人で年金や個人型確定拠出年金に拠出すれば所得控除されるものの、各々の上限は年間 10 万円、18 万円とわずかである。

第三に資産所得にも不公平がある。特別法人税が凍結されている現在、全ての企業年金の運用益は課税されない。ところが、リストラにより早期退職した場合には企業年金の脱退一時金を受け取り、それを老後のために貯蓄しても運用益に課税される。

これらの矛盾は拠出時、運用時に常に課税することで解決できる。しかし、公的年金の財政難を考えると、自助努力による老後の準備を助けるような税制が求められる。つまり、拠出時・運用時の課税繰り延べである。

その一つの方法として、65 歳までの毎年、老後準備のために一定額を拠出できる非課税枠の設定がある。すなわち、原資が賃金・退職給付・掛け金のどれでも、また企業あるいは個人が何に拠出しようと、この枠の範囲内で所得控除や損金算入を認める。また、確定給付・拠出のいずれとも、企業年金への企業拠出分はこの枠の範囲で認める。もしも年間 50 万円が拠出枠で、企業が確定給付年金に 30 万円を拠出する場合、残りの 20 万円を上限に従業員個人が個人の勘定に拠出できることになる。

この制度であれば、企業年金のない中小企業の従業員や勤務先に企業年金があっても適用されないパートやアルバイト労働者が非課税枠を利用できる。

また、退職給付制度があっても、勤続年数が短いため企業の拠出が少ない間は、自分自身の拠出枠が大きく残るので、従業員が自分自身で老後の準備ができる。企業からの退職給付に多くを期待できない、若年層や転職を繰り返す層の自助努力による老後準備を助けることができる。このように長期雇用慣行の下にない従業員でも、老後準備への非課税措置を受けられる。

さらにこの制度では、ある年に使い残した枠があれば、その繰り越しを認めるべきである。それによって定年時まで全く拠出枠を使わずにいれば、定年退職給付から 30 年、40 年分の拠出ができる。そのため、退職所得控除を廃止することが、退職目前の層にとっても不利にならない。確定給付年金の脱退一時金や早期退職給付の受け皿にもなる。住宅の取得や教育費などのために拠出できなかった場合にも後で埋め合わせることができる。

こうした制度の例として、カナダの R R S P (Registered Retirement Saving Plan) がある。個人の老後準備について毎年 13,500 ドルあるいは前年所得の 18% の低い方までの拠出が所得控除され、運用益への課税が繰り延べられる。また、使い残した枠は何年でも繰り越すことができる。他方、確定給付・確定

拠出に限らず、企業年金への拠出はペンション・アジャストメント（PA）として控除する。RRSPへの拠出の期限は69歳であり、それ以降は分割あるいは一括で引き出すことになり、その受取額に課税される（図表17参照）。

この制度を導入する際の政策的課題として、拠出・運用時の課税繰り延べの代償として、支給時課税を徹底することがある。そのためには、退職所得控除だけでなく、公的年金等控除も廃止しなくてはならない。

しかし、特に後者の廃止には政治的な抵抗が強いだらう。そもそもこの制度は1973年に老人福祉の充実のため創設され（当初の控除額が60万円）、その後、年金所得が給与から雑所得に分類し直された際にも維持された。控除の理由は、年金が経済力の減退した老人層に支給され、しかも、個人の意思では額を増減できないからだという。

とはいえ、老人の経済力は年金だけで決まるものではない。その減退に対応するのであれば、老年者控除で十分である。また、実際には経済力のある富裕な高齢者ほどこの制度の恩恵を受けている。見直しの時期が来ているのは確かであり、政治的な抵抗が強いのであれば、一定の年齢以下の層にだけ、新しい制度を適用して、その見返りに公的年金控除を廃止してはどうか。

もう一つの政策的な問題として、税制優遇をどのような条件で認めるかがある。公的年金を補完する所得保障だから税制上優遇するのであれば、公的年金の補完に足る内容の給付が、確実に支払われること、が条件になる。

まず、給付を確実にするには、確定給付年金において十分な積立水準を求める必要がある。また、給付の内容については、長生きのリスクをヘッジするための終身年金が理想であろう。しかし、逆選択の可能性を考えると、この拠出枠を使う制度にまで終身年金化を義務づけるべきとはいえない。また、インフレ・スライドについても、インフレ連動債の発行を待つのが賢明ではないか。

技術的問題としては、非課税拠出枠を管理するための名寄せがある。これは確定拠出年金と同様に基礎年金番号を使うことで解決できる。もう一つ、企業が確定給付年金に拠出した資金の各加入者の枠への配分も問題になる。各個人が自分で計算できるようにするには、カナダと同様、ある程度、簡単な計算方法を便宜的に使わざるを得ない。

では拠出上限をいくりにするか。13,500カナダドルは約110万円に相当する。しかし、わが国で繰り越しを認めるなら確定拠出年金の上限である年44万円が目安となろう。44万円をフルに活用した場合、22歳から3%で運用できれば60歳で3,130万円、65歳で3,874万円の積立残高となり、平均的な定年時の退職給付額をカバーして余りある。また、3130万円を男性21年、女性27年という60歳時点の平均余命の間、金利3%の期始払い年金に直すと、その

額が男性 197 万円、女性 166 万円となる。

では、税の減収分はどれだけか。当初の拠出元本を P 、拠出・運用段階での限界税率を t 、支給段階での限界税率を t' 、利子率を r 、繰り延べ期間を n 年、とすると拠出時・運用時の課税を繰り延べた場合の n 年後の資産額は、

$$P(1+r)^n \times (1-t') \cdots (A)$$

であり、一方、拠出時・運用時に課税すると、当初の課税後元本 $P(1-t)$ が毎年 $r(1-t)$ で増えていくので n 年後の資産額は

$$P(1+r(1-t))^n \times (1-t) \cdots (B) \text{ となる。}$$

この差額 $(A) - (B)$ が運用利息への繰り延べによる資産の増加、いいかえると税収減であり、これを当初拠出時の価値に直すには、 $(A) - (B)$ を $(1+r)^n$ で割ればよい。

44 万円を就業者 6,000 万人全員がフルに利用した年間拠出額 25 兆円を P とし、平均 15 年間 ($=n$) の課税繰り延べを受け、限界税率が拠出・運用時には 20% ($=t$)、支給時に 10% ($=t'$) になり、金利 r が 3% として、試算すると (A) 、 (B) の差である税収減は 6.5 兆円、当初拠出時の現在価値では 4.2 兆円となる。

しかし、退職給付関連では既存の課税軽減措置である公的年金等控除、企業年金の掛け金拠出による減収が 2 兆円あり (図表 18)、それらがこの新しい制度に吸収される。さらに退職所得控除もこれに吸収される。現在、公務員を含めれば 3300 万人が退職金・年金制度の下にある正社員である。そこで大胆に 100 万人が毎年 1000 万円を受給していると考えれば、給付総額が 10 兆円となる。その内、控除額を 8 割の 8 兆円とすると、限界税率が 10% なら 8000 億円、20% なら 1 兆 6000 億円の減収を招いていることになる。

新しい制度の創設で退職所得控除が廃止されると、上述した二つの制度の廃止と合わせて、税収減の 7 割から 9 割が補われる計算になる。

4.3 残された課題

退職給付にはこの他にも政策上の課題がある。その一つは公的年金との関係である。公的年金の財政不安が懸念される中、老後の所得保障において企業年金や個人年金を幅広く活用する動きが、先駆したチリなど中南米諸国やスウェーデン、ドイツなど先駆した英国以外の先進諸国に広がりつつある。それに倣い、わが国でも公的年金の補完として民間の退職給付制度を活用すべきという

議論が強くなっている。

実際にその必要性をどの程度考慮するかによって、たとえば上述した税制優遇の適用範囲や金額あるいは優遇の条件が変わってくる。また、英国やスウェーデン、ドイツと同様に個人年金を活用する場合には、投資手段やそのリスクに関する情報開示や教育を充実させる一方、資産運用や資産管理のための手数料水準を抑えるように求められることになる。

もう一つの課題が公正でかつ効率的な制度運営である。わが国でも、退職給付、特に企業年金の運営ルールには広く受託者責任の考えが取り入れられつつある。注意義務や忠実義務あるいは情報開示義務の考えは、企業と従業員、運用機関と年金制度などの間の公平を保つのに役立つであろう。

しかし、当然ながら退職給付は効率的に運営されねばならない。実は当初の意図とは異なるにせよ、受託者責任は効率性の維持にも寄与している。たとえば、受託者責任規定は委託された仕事についての情報開示あるいは説明を義務づけている。それにより委託者と受託者の間にある情報の非対称性から生じる、受託者のモラル・ハザードや機会主義的な行動を防ぐこともできる¹⁹。

ただ、受託者責任規定だけでは制度の効率性は担保されない。それは取締役の受託者責任だけでは、企業経営の効率性が達成されていないのと同じである。つまり、これからは企業年金、特にその運営管理者へのガバナンスが大きな課題となる。ちょうど企業の執行役員と同じように、どう選任し、どう評価し、どのようなインセンティブを与えるが実は重要な点といえる。

(以上)

図表1: 米国における企業提供のリタイアメントプラン(退職)(%)

全賃金労働者	フルタイム労働者	
46.8	平均	60.8
	内公的部門	86.0
	内民間部門	55.8
	従業員1000人以上	71.7

(出所) "Retirement Plan Participation", EBRI Notes January 2001, Vol. 22 Number 1
Employee Benefit Research Institute

図表2: 退職給付制度のある企業での一括支給の割合(1997年現在、単位%)

① 制度別の割合		
一時金のみ	年金だけ	併用
47.5	20.3	32.2
② 原資でみた割合		
併用の際の移行割合が40%(注1)だから		
一時金	$= 47.5\% + 32.2\% \times 60\% = 67\%$	
年金	$= 20.3\% + 32.2\% \times 40\% = 33\%$	
③ 年金における一括受取の割合		
選択あり	89.8%	
実際の選択者の割合(勤続)		
全部一時金	58.6%	
一部一時金	10.2%	
一括受取の割合 $= 89.8\% \times (58.6\% + 10.2\% \times 0.5) = 57.2\%$ (注2)		
④ 退職給付全体でみた一括受取の割合		
$67.0\% + 33\% \times 57.2\% = 85.9\%$		
注1: 大卒、高卒事務、高卒生産、中卒定年退職給付の単純平均		
注2: 一部一時金の場合の一時金選択割合を5割とした		

(出所) 制度別の割合、一括受取の選択は労働省『賃金労働時間制度等総合調査(平成10年)』
移行割合は中央労働委員会『賃金退職金事情等総合調査(平成11年)』

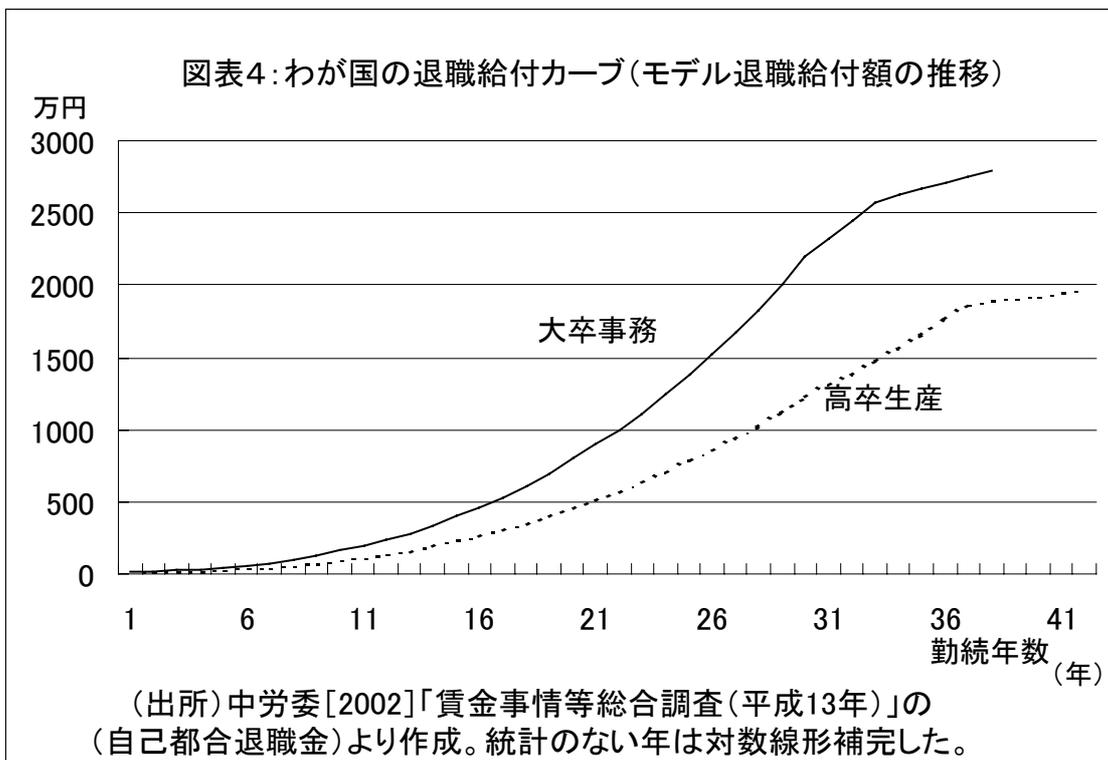
図表3: 米国高齢者(65才以上の人)の所得内訳 (%)

年	公的年金	私的年金・保険	資産所得	稼働所得	その他
	OASDI	Pensions and annuities	Income from Personal Assets	Earnings	Other *
1974	42.0	14.0	18.2	21.3	4.5
1984	40.5	15.0	28.2	13.3	2.9
1994	44.4	20.0	17.6	14.9	3.2
1998	40.3	19.9	20.4	18.2	2.0
2000	41.3	19.1	17.8	19.7	2.0

* 生活保護、年金以外の社会保障など

(出所) "Income of the Older Population", EBRI Notes April 2000, Vol 21, Number 4
Employee Benefit Research Institute

図表4: わが国の退職給付カーブ(モデル退職給付額の推移)



図表5: 退職給付・発生給付・賃金・支給乗率の推移(大卒事務職)

年齢	実額		(単位千円)		
	退職給付額 R	その年までの発生給付 A	賃金(算定基礎給) W	支給乗率 L	A/W
23	73	73.0	243.3	0.3	0.30
25	213	66.8	236.7	0.9	0.28
27	455	112.8	267.6	1.7	0.42
32	1,562	194.9	347.1	4.5	0.56
37	3,715	358.7	427.0	8.7	0.84
42	7,735	645.7	515.7	15.0	1.25
47	13,380	831.2	586.8	22.8	1.42
52	21,725	1170.4	662.3	32.8	1.77
55	25,224	480.3	685.4	36.8	0.70
60	27,295	-366.6	583.2	46.8	-0.63

(出所)図表1に同じ

中労委統計では、左列の年齢でだけ退職給付額、賃金、支給乗率の数値が公表されている。そこで、たとえば、ある年齢(=t)及び5年後(=t+5)の退職給付、賃金、支給乗率が発表されている場合には、 $R=Wt \times Lt$, $R_{t+1}=Rt(1+r)+At+1$, $At+1=At+2=At+3=At+4=At+5$ となるように計算した。

図表6: 民間年金基金の資産内訳(2001年9月末現在)

(単位:兆円)

	年金基金 (百分比)		内企業年金 (百分比)	
	現金・預金	3.5	3.8	3.0
運用部預託金	0.8	0.9	0.0	0.0
貸出	9.9	10.8	9.1	11.5
株式以外の証券	32.4	35.4	25.3	32.2
株式・出資	23.2	25.3	21.4	27.2
金融派生商品	0.1	0.1	0.1	0.2
対外証券投資	18.7	20.4	17.2	21.8
その他とも計	91.5	100.0	78.7	100.0

企業年金は厚生年金基金(含む代行)と適格退職年金
その他、国民年金基金、勤労者退職金共済、小規模企業共済など
(出所)『資金循環勘定』(日本銀行)

図表7: 労働分配率の推移

	全企業			資本金10億円以上		
	全産業	製造業	非製造業	全産業	製造業	非製造業
1970年代 ①	67.5	67.8	67.2	56.0	60.0	50.1
1980年代 ②	70.6	71.0	70.3	57.7	62.8	51.2
1990年代 ③	72.5	74.3	71.5	62.5	68.6	56.6
(参考)2000 ④	73.2	73.7	73.0	60.7	65.7	55.9
③-①	5.0	6.4	4.3	6.4	8.6	6.5

(出所)法人企業統計年報

図表8: 労働分配率変化の要因分解 (％)

	労働生産性 A	一人当た り報酬 B	単位労働 コスト C=B-A	デフレー ター D	労働分配率の 年率上昇率 E=C-D	<参考> 従業員数
全企業						
①→②	4.87	10.82	6.26	5.04	1.23	3.18
②→③	2.93	3.93	1.06	1.59	-0.53	2.44
③→④	0.19	2.91	2.73	1.29	1.44	1.96
④→⑤	0.86	0.66	-0.20	-0.57	0.37	0.07
大企業						
①→②	4.79	10.83	6.30	5.04	1.26	2.05
②→③	2.67	4.19	1.56	1.59	-0.03	3.07
③→④	-1.33	1.98	3.36	1.29	2.08	3.20
④→⑤	2.59	1.57	-0.98	-0.57	-0.41	-0.28
製造大企業						
①→②	5.59	11.06	5.74	3.94	1.80	1.55
②→③	3.93	4.50	0.61	0.69	-0.08	1.43
③→④	-0.52	1.99	2.54	-0.13	2.67	2.19
④→⑤	6.42	2.74	-3.45	-2.43	-1.02	-1.76
非製造大企業						
①→②	3.89	10.33	6.68	6.19	0.49	3.04
②→③	1.20	3.68	2.51	2.15	0.37	5.61
③→④	-1.34	1.95	3.36	1.69	1.67	4.45
④→⑤	0.00	0.37	0.37	0.10	0.27	1.35

下記の期間(年度)の平均について伸び率を比較したもの

- | | |
|------------------------------|-------------------------|
| ① 1960～74 (高度成長期) | ④ 1992～1994 (バブル崩壊後の不況) |
| ② 1975～1986 (オイルショック以降の低成長期) | ⑤ 1995～2000 (デフレ期) |
| ③ 1987～1991 (バブル期) | |
- (出所) 労働分配率、従業員数については法人企業統計年報(財務省)。
GDPデフレーターについては、国民所得統計年報(内閣府)

図表9: 大企業(従業員数1000人以上)従業員での50歳以上の割合 (％)

	50～59歳 内勤続30年以上		
	A	B	B/A
大卒(全産業)			
1977	4.3	0.8	17.5
1987	8.5	2.4	28.5
1997	11.7	5.1	43.1
2000	14.5	5.7	39.3
高卒生産労働者(製造業)			
1977	1.6	0.3	17.8
1987	7.0	2.5	36.3
1997	13.1	8.3	63.4
2000	15.9	11.4	72.0

(出所) 厚生労働省「賃金センサス」

図表10: 新会計基準導入による損益・財務への影響

		企業数 (社)	従業員数 (万人)	＜ストック＞		年金資産 ②	積立不足 額 (①-②)		退職給付 引当金	
				退職給付 債務 ①	総資産比		総資産比	総資産比	総資産比	
製造業(億円)		1,245	609	442,897	17.3%	241,332	201,565	7.9%	131,680	3.3%
非製造業(億円)		1,038	295	263,135	8.6%	120,097	143,038	4.7%	103,041	1.7%
合計(億円)		2,283	904	706,032	12.6%	361,429	344,603	6.1%	234,721	2.4%
従業員 一人 当たり	製造業(万円)			728		396	331		216	
	非製造業(万円)			892		407	485		349	
	合計(万円)			781		400	381		260	

		企業数 (社)	従業員数 (万人)	＜フロー＞		経常利益	退職給付 費用/経 常利益
				退職給付 費用	内移行時 差異償却		
製造業(億円)		1,245	609	71,914	46,639	107,836	66.7%
非製造業(億円)		1,038	295	42,122	26,186	84,135	50.1%
合計(億円)		2,283	904	114,036	72,826	191,971	59.4%
従業員 一人 当たり	製造業(万円)			118	77	177	
	非製造業(万円)			143	89	285	
	合計(万円)			126	81	212	

図表11: FAS87による日米製造業の退職金積立・費用の状況比較

	GM	本田技研	GE	東芝	IBM	NEC	わが国 製造業19社
	(億ドル)	(100億円)	(億ドル)	(100億円)	(億ドル)	(100億円)	(100億円)
退職給付債務(年金債務)	830	134	255	175	562	116	51
積立資産	875	87	502	99	734	79	31
ネット積立不足	▲ 45	46	▲ 247	76	▲ 172	37	20
バランスシートに認識した負債 (未払い年金費用)	▲ 136	22	▲ 94	35	▲ 69	26	NA
	0	0	0	0	0	0	0
勤務費用	12	6	7	5	10	5	2
利息費用	53	4	18	6	37	4	2
制度資産の期待収益	73	3	34	3	56	3	1
その他とも年金費用	▲ 16	9	▲ 14	10	▲ 8	9	4
総資産 * 1.2	2,747	490	4,052	570	875	461	225
株主資本	206	193	426	98	194	98	78
当期利益	60	26	107	▲ 3	77	1	5
従業員数(万人)	38.8	11.2	34.0	19.1	29.1	15.5	6.7
積立資産/年金債務	105%	65%	197%	56%	131%	68%	61%
年金債務/総資産	30%	27%	6%	31%	64%	25%	23%
年金債務/株主資本	402%	69%	60%	178%	289%	118%	66%
1人あたり年金債務(万ドル:100万円)	21.4万ドル	11.9百万円	7.5万ドル	9.2百万円	19.3万ドル	7.5百万円	7.6百万円
1人あたり年金費用(万ドル:100万円)	▲ 0.4万ドル	0.8百万円	▲ 0.4万ドル	0.5百万円	▲ 0.3万ドル	0.6百万円	0.6百万円
年金費用/株主資本	▲ 8%	5%	▲ 3%	10%	▲ 4%	9%	5%
年金費用/当期利益	▲ 27%	35%	▲ 13%	▲ 361%	▲ 10%	850%	82%*

*赤字企業を除くと77%

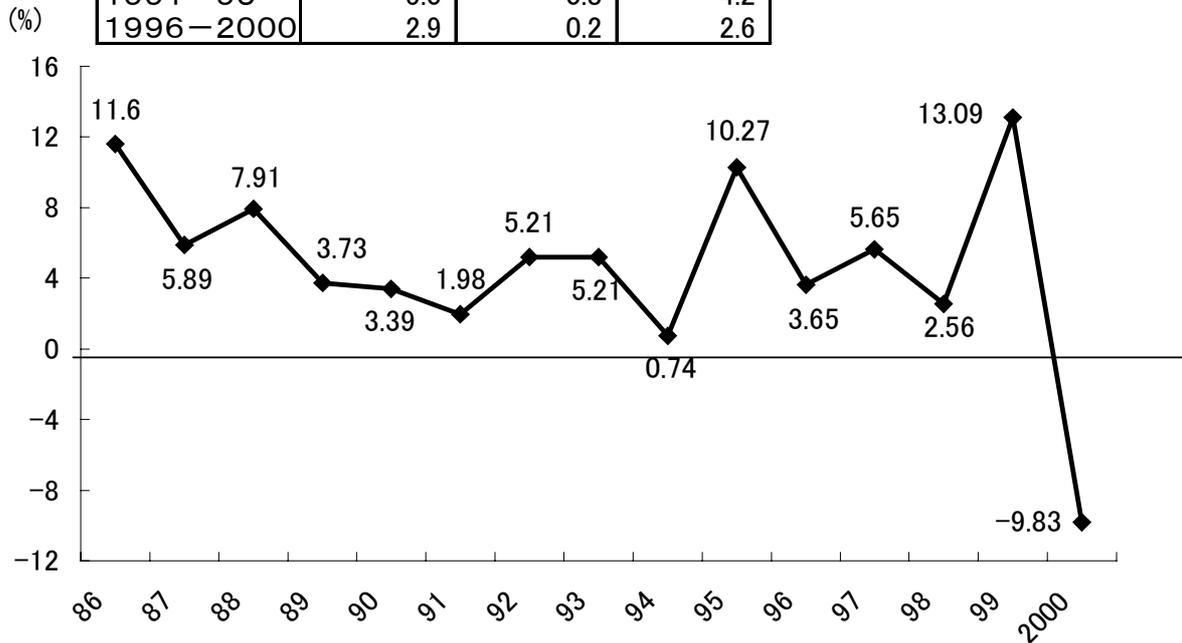
(出所) 各社アニュアル・レポート、米国企業は1999年12月期、日本企業は2000年3月及びそれ以前の直近決算期、製造業19社の社名は図表6-4参照。また、GMの従業員数は推定。

*1 GMの資産の内1492億ドル、株主資本の内、113億ドル、利益の15億ドルは金融保険業関連

*2 GEの資産の内3033億ドル株主資本の内、198億ドル、利益の44億ドルはGEキャピタルによる

図表12: 厚生年金基金の運用利回り

年度 (平均)	平均利回り A	物価上昇率 B	実質利回り A-B
1986-90	6.5	1.3	5.2
1991-95	5.0	0.8	4.2
1996-2000	2.9	0.2	2.6



出所) 企業年金に関する基礎資料 平成13年9月

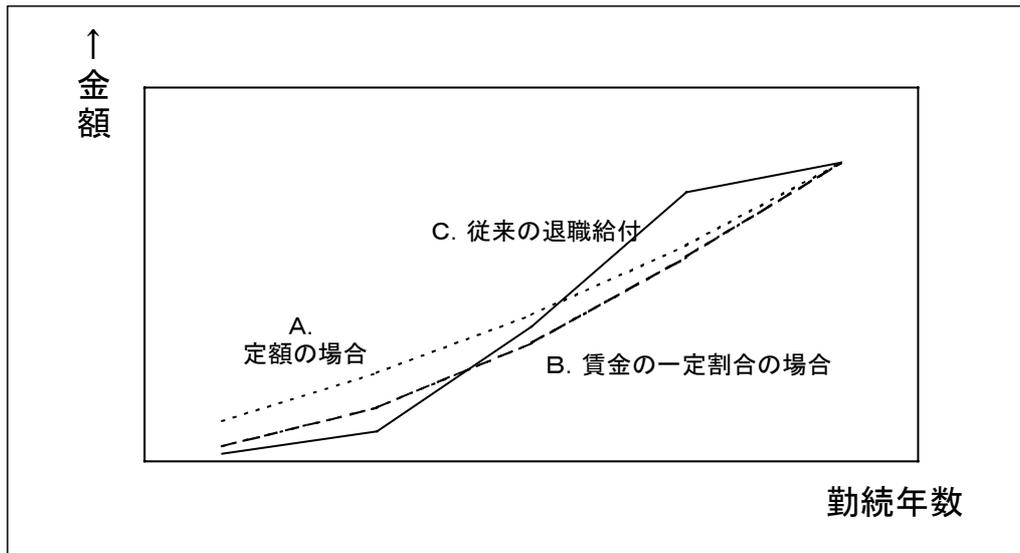
(年度)

図表13: 実質退職給付額・算定基礎給指数の推移
(1965年=100)

年	実質支給額指数		実質月給指数	
	大卒	高卒	大卒	高卒
1965	100	100	100	100
67	105.7	107.7	106.8	107.3
69	104.7	108.7	106.7	110.1
71	116.5	120.2	123.7	129.4
73	118.9	120.8	134.9	142.3
75	118.5	122.8	135.7	141.2
77	112.3	113.7	133.0	138.3
79	106.0	109.7	129.3	135.9
81	104.6	104.8	124.5	128.6
83	105.6	105.8	130.1	131.6
85	103.8	103.1	129.3	130.7
87	107.9	104.9	131.7	130.8
89	107.3	105.3	130.7	133.2
91	105.9	107.5	133.7	135.9
93	107.5	109.9	134.3	138.0
95	107.5	111.1	134.2	138.6
97	105.9	107.3	132.3	135.8
99	108.0	109.2	132.8	133.0
2001	106.7	105.0	135.3	134.4

(出所) 退職給付・賃金は中央労働委員会「退職金、年金及び定年制事情調査」
物価指数(持家帰属家賃を除く全国総合指数)は総務省「」

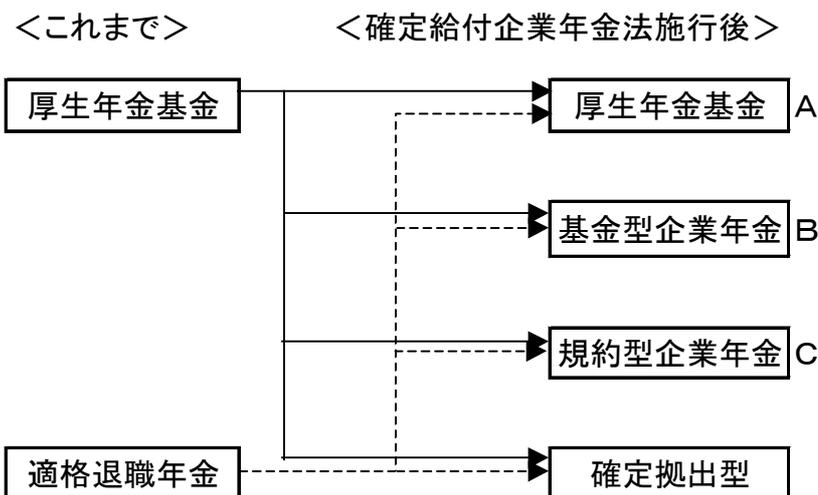
図表14:退職給付カーブの比較(前払い選択制、確定拠出年金、キャッシュ・バランス・プラン)



注: A. B. は前払い上乗せ金、拠出金あるいは勤務ポイントの累計と想定運用収益の合計

中労委『賃金事情等総合調査(各年)』などを参考に最終的な退職金額が同じになるよう作成した

図表15: 確定給付企業年金法施行による企業年金制度の改編



図表16:さまざまな退職給付改革とその効果

	人事・報酬制度改革				財務上の負担軽減		
	人件費の削減	年功から仕事・業績へ	雇用慣行の変化・キャリアの多様化への対応		資金拠出	会計上の債務・費用	金利変動リスク
			バック・ローディングの緩和	持分の明確化			
給付削減	○	—	—	—	○	○	○
退職給付前払い	—	—	○	○	×	○	○
退職給付廃止	—	○	○	○	×	○	○
ポイント制	○	○	○	—	—	—	—
確定拠出年金	—	—	○	○	—	△	△
新確定給付年金	—	—	—	—	—	—	—
キャッシュ・バランス・プラン	—	—	○	○	—	(代行部分) ○	(代行部分) ○

一般的な特徴をまとめた(例外あり)

○ 効果あり

△ 一般に効果ありといわれるものの疑問あり

× 逆効果あり

— プラス・マイナスなし

図表17:カナダのRRSP(Registered Retirement Saving Plan)の概要

有資格者	・ 69歳未満で所得のある人									
非課税拠出上限	<ul style="list-style-type: none"> ・ 13,500ドルまたは前年所得の18%の内、低い額(ただし使い残した枠は繰り越せる) ・ 超過積み立ては控除できず,2000ドル以上超過すると罰則課税 ・ 下記の企業年金への拠出額をペンション・アジャストメント(PA)として差し引く <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th>制度名</th> <th>PA額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>利益分配制度(Deferred Profit Sharing Plan)</td> <td>企業の実際の拠出額</td> </tr> <tr> <td>企業型確定拠出年金(Money Purchase Provision)</td> <td>企業及び従業員の実際の拠出額に剰余の分配を加えた額</td> </tr> <tr> <td>確定給付年金(Defined Benefit Provision)</td> <td>(当年末の年金月額—前年末の年金月額) × 9—600ドル</td> </tr> </tbody> </table>		制度名	PA額	利益分配制度(Deferred Profit Sharing Plan)	企業の実際の拠出額	企業型確定拠出年金(Money Purchase Provision)	企業及び従業員の実際の拠出額に剰余の分配を加えた額	確定給付年金(Defined Benefit Provision)	(当年末の年金月額—前年末の年金月額) × 9—600ドル
制度名	PA額									
利益分配制度(Deferred Profit Sharing Plan)	企業の実際の拠出額									
企業型確定拠出年金(Money Purchase Provision)	企業及び従業員の実際の拠出額に剰余の分配を加えた額									
確定給付年金(Defined Benefit Provision)	(当年末の年金月額—前年末の年金月額) × 9—600ドル									
老齢での引出	・ 69歳到達時点までに年金が一括かで引き出しを開始する									
途中引出	・ 住宅購入のため2万ドルまで借り入れ可能(15年以内に返済)									
配偶者RRSP	・ 配偶者の勤定にも拠出可能(ただし、拠出上限は一人分)									

図表18: 退職給付に関わる控除措置による税の減収分

公的年金等控除 約1兆円

企業年金掛け金額¹ 約1兆円

<内訳>

(兆円)

	雇用主負担分	従業員負担分	合計
厚生年金基金	0.4	0.1	0.5
適格退職年金	0.4	0	0.4
確定給付年金合計	0.8	0.1	0.9
確定拠出年金	0.1	なし	0.1
総計	0.9	0.1	1.0

確定給付年金については1997年度の数値からの推計

(出所) 政府税制調査会資料

< 文末脚注 >

¹ この他、労働省 [1995] 『パートタイム労働者実態調査』によると、パート労働者の 9% が退職給付の適用を受けている。

² 適格退職年金契約の自主審査要領 による。

³ 調査では、所得の種類を選択肢が、雇用者所得、事業所得、農耕・畜産所得、家内労働所得、公的年金・恩給、家賃・地代、利子・配当、その他の社会保障、仕送り、その他の所得、に分かれており、企業年金は の他、 や に入っている可能性がある。

⁴ 55 歳での給付額ではなく、60 歳定年時退職給付であればさらに 5% ~ 10% 高くなる。しかし、55 歳以降の発生給付額がマイナスである点を考慮すると、55 歳時点の額で時系列比較すべきであろう。

⁵ 新聞報道による廃止例は、ロック・フィールド、家族亭、ワタミフードサービス、グルメ杵屋 (以上外食)、大塚家具、京都きもの友禅 (以上流通)、広田証券、松井証券の他、スミダコーポレーション (電機)、セイコーなど。

⁶ 厚生年金基金では同じ勤続年数で付与されるポイント格差が 10 倍以内とされる他、ポイント付与のル

ールが客観的・合理的であることなど。新しい確定給付企業年金法でもほぼ同様の条件で認められている。

⁷ 特別法人税が凍結されている現在、年金資産の運用収益は実質非課税となっている。

⁸ 加入後3年経過すればたとえ懲戒解雇されても減額・不支給にはできないため。

⁹ ただし、退職給付債務を計算する際に、勤続期間ではなく、現在までの獲得ポイントの平均的な退職時点までの予測累積ポイントに対する割合で、平均的な給付額を按分する方法が認められることが必要。

¹⁰ 厚生年金基金では企業独自の上乗せ給付の設計を代行部分に合わせなくてはならなかった。

¹¹ わが国では信託が第三者のためにする契約の一つとされたのに対して、英米法では一方が他方を信頼して任せる状況に広く適用される法律関係で契約関係とは異なる、という考えが強い。契約は「ここまですべて私の責任、後はあなたの責任」というドライなものであるのに対し、信託関係は一方が他方を信頼し、依存する関係である点が異なるという。

¹² わが国の信託法では、善良な管理者としての注意義務(20条)と忠実義務(22条)の他、自己執行義務(26条)や分別管理義務(28条)を定めている。

¹³ 受託者責任違反による訴えは基金型では基金、規約型では加入者や受給者が起こしうる。

¹⁴ 労働基準法89条1項では、常時10人以上を雇用する使用者が退職給付制度を設ける場合、所定の事項を就業規則に記載して行政官庁に届け出ることになっている。

¹⁵ 期末の自己都合退職給付の25%以上に対して、銀行保証、信託設定、抵当権・質権を設定する、退職手当保全委員会を設置する、とされている(賃確法施行規則5条の2)。

¹⁶ 逆に積立水準が予め定めたレベルを上回る場合には、掛け金拠出の全部または一部が停止される掛け金の休日(コントリビューション・ホリデー)となる。

¹⁷ 米国では30%から、積立割合が解散時債務(current liabilities)の60%を上回る額に0.4を乗じた割合であり、80%の積立割合なら $30\% - 0.4 \times (80\% - 60\%) = 22\%$ となる。わが国の確定給付企業年金法施行規則58条では、「不足額から最低積立基準額の10%を控除した額の1割に、最低積立基準額を150で除して得た額を加算した額」となっているので、同じ20%の不足があると、 $((20\% - 10\%) \times 0.1 + 1/150) \div 20\% = 1.7\%$ 、が不足分に対する毎年の拠出となる。

¹⁸ 適格退職年金では拠出時に掛け金が損金算入される一方、積立資産を各加入者に分けて個人所得課税することは支給時までできない。そのタイミングの遅れを修正するための税(内0.173%は特別住民税)。

¹⁹ この点で受託者責任には契約を補う効果がある。英米の法律家には「受託者責任は契約関係とは異なる」という主張と「受託者責任は契約法とは全く別の状況で適用される法体系と考えるべき」という主張があるが、ここでの説明は前者の主張に近い。