

企業年金改革、労使が主役

日本経済新聞・経済教室欄、1996年6月28日

(要約)

企業年金には「企業と企業の助けあい」の要素はない。企業年金の改革では労使の発意と合意内容を最大限に尊重し、政府関与を必要最小限にとどめるべきだ。

日本では企業年金だけでなく退職給与全体の管理を問題とする必要がある。

基金制度研究会は基金と厚年本体の財政的中立性を確保するように求めている。完全中立性は望ましい。しかし研究会が求めている中立化は不完全であり、五・五%を調整基準とする考え方には疑問がある。

代行制度の是非は労使が主体的に徹底討論すべきである。その合意内容は行政も尊重せざるをえない。

(中見出し)

- ・基金中立化案に難
- ・基金と適年、税差別なくせ

重要性を増す

「つなぎ」機能

厚生年金基金制度研究会の報告書が六月二四日に発表された。年金の誤算シリーズでは厚生年金基金(基金)や税制適格年金(適年)をめぐる記事が目立った。本稿では企業年金改革をどう進めるかについて基本的考え方を述べ、ついで今回の報告書を論評する。

企業年金改革を進めるさいに基本的に重要なのは次の三点である。まず第一。企業年金は私的年金であり厚生年金(厚年)等の公的年金とは性格が異なる。設立が任意の企業年金は基本的に各企業の労使のもの。

「企業間の助けあい」は通常ない。企業年金財政は事前積立で運営され

ている。

他方、強制加入の公的年金は「世代と世代の助けあい」を基本としており、その仕組みを通じて「企業と企業の助けあい」が広範に行われる。公的年金は事前積立を基本としていない。

企業間の助けあいがない以上、企業年金の改革は各企業における労使の発意・合意内容を最大限に尊重すべき。政府関与は国益にからむ事項について必要最小限にとどめる必要がある。

第二。企業年金には長期勤続を促したり中高年者の早期退職を誘ったりする機能がある。賃金の後払いという側面もある。ただし最も重要な役割は雇用との完全連携だ。公的年金だけで雇用との接続を図ろうとしても仲々うまくいかない。一方、企業年金は退職と直結させうる。二一世紀になると厚生年金グループの正規支給開始年齢は徐々に六五歳へ引き上げられる。そのとき企業年金にとっては六五歳への「つなぎ」が大切になる。

第三。これまで主として参考にされてきたのはアメリカの企業年金改革だ。時価評価の導入や運用規制の撤廃、ポータビリティの導入、未積立の年金債務額公表等。このうち後者の二つは慎重に議論する必要がある。日本とアメリカでは企業年金の位置づけが違うからである。

違いは主として三つ。アメリカでは退職給与のすべてが企業年金だ。一方、日本の企業年金は退職給与の一部（総じて四割程度か）にすぎない。退職給与の一部事前積立のために「企業年金」という器を借りている。企業年金の実態は退職一時金と考えて大過ない。したがって日本の場合、企業年金だけの保全措置を講じるだけでは不十分だ。

退職給与全体をどうするか、特に未積立の退職給与をどうするか。この点を労使で協議・合意する必要がある。労使の努力した成果である付加価値を賃金・役員報酬・退職給与・内部留保（将来への投資分）等はどう分配するかは基本的に当事者が自主的に決める事項だ。他人が口をはさんで「まず退職給与の保全をしなさい」といえば賃金カットを余儀なくされたり将来への投資を断念したりすることになりかねない。

基金の利差益

過去二兆円強

違いの二つ目。アメリカの公的年金水準は日本のその半分程度だ。アメリカでは公的年金と企業年金の給付比がほぼ一対一。日本の公的年金（百分のポータビリティつき）は水準が高い。企業年金を完全にポータブルにしたら経営者にとって労務管理上のメリットはなくなってしまう。その場合、企業年金水準は引き下げられる公算が強い。

違いの三つ目。日本の基金は公的年金の一部を代行している。アメリカには代行制度がない。代行制度をもつ国は例外的に日本とイギリスだけ。この制度をめぐって日本では今、基金設立企業が大変な苦しみにあえいでいる。運用利回りの低下により基金のスポンサーである事業主が他に優先させて特別の資金手当を迫られたからだ。

基金へは現在、厚生年金加入者の三分の一強が加入している。基金設立は任意だ。代行制度は「親に仕送りをしていた息子三人のうちの一人在仕送りの一部を自分で貯蓄する」と言いだしたようなもの。残りの息子二人に迷惑がかからなければ、それでもよい。迷惑は本当にかからないか。

基金設立企業には過去に二つのメリットがあった。利差益と節税である。利差益（五・五%を上回る利差分）はこれまで総額で二兆円を上回ったといってよいだろう。基金非設立の企業関係者には手にできない利益であり、ほぼ同額の損失（代行制度がなければ厚年本体に利差益が生じていたはず）でもあった。一方、節税は特別法人税がらみであり、年額二千億円程度。この節税分は基金関係者以外の誰かが負担していたことになる。

基金や適年は、もともと日経連の要求で制度化された。その日経連も連合も基金と適年の間に税制上の差別があるのはおかしいといっている。またイギリスでも代行の有無にかかわらず税制上の取扱いは皆同じ。労使の意向を尊重すれば基金の節税メリットはいずれ消失することになる。

利差損益はどうか。低金利がつづくかぎり利差損は発生しつづける。

その場合多くの基金は解散した方がかえってラクになる。

利差益や利差損の問題に対応するため今回の報告書は基金と厚年本体との「財政的中立性」確保を提案している。中立性とは損得のない世界だ。完全中立性を追求するのであれば基金に生じる利差益・利差損(資金運用部預託金利との乖離分)はすべて本体に帰属させることになる。確かに望ましい。しかし、それは反面において基金設立のメリットを消失させる。

中立化のため予定利回り五・五%を基準とし、それとの乖離分を新たに調整しようと報告書は提案している。この考え方には疑問がある。第一。基金にとって予定利回り五・五%は死活問題だが、厚年本体にとっては予定利回りが何%であっても大差ない(出生率と賃金上昇率こそが問題)。それにもかかわらず、なぜ予定利回り基準なのか。

第二。調整をいつからはじめるか。多数派である基金非設立の企業関係者なら「まず過去の利差益を全部もってきてくれ」というに決まっている。それで基金関係者はよいのか。

報告書は、さらに非継続(解散想定)基準の基礎率(予定利回り等)を使用した財政検証を提案した。これも望ましいことであるが一部の基金設立企業の企業財務を直撃する。

報告書は基金における支払保証制度の強制化検討も提案している。基金の多数派は保証制度への参加を希望していない。企業年金で企業間の助けあいをすることは本筋に反するからだ。

報告書にはプラス評価に値する提言も多々ある。基金の自己責任原則の確立、行政関与の極力簡素化(ただし、この方針に反する提案もある)、福祉事業の独立化、情報開示の推進等々。

代行制度の是非

労使徹底討論を

代行制度に公益があるか否かについては今、意見が分かれている。なぜ日本紡績業基金は破綻したか、なぜイギリス以外の外国に代行制度はないのか、代行存続の是非、財政中立化の具体案、解散手続の簡素化、

中途脱退者・解散基金の積立金移管額（免除料率の元利合計が筋。過去法に切りかえるべきではないか）と移管場所（なぜ連合会なのか）、なぜ予定利率五・五％を変えられないのか等。

代行制度が仮にイコールフットイングになっていないとすれば、今後日米協議の場に持ちだされるおそれもある。どう説明するか。基金設立企業の関係者だけでなく基金非設立の企業関係者を含めて公開の場で徹底討論すべきではないか。経団連・日経連・日商等の経営者団体および連合をはじめとする労働者団体にはこのような公開討議を単独または合同で主体的に開催するよう求めたい。

企業年金は基本的に労使のもの。労使が合意すれば国益に反しないかぎり、その合意内容を行政は引きうけざるをえない。

基金は日本の企業年金を発展させてきた。しかしアメリカで実証済みのように代行制度がなくても企業年金は発展しうる。労使の考え方次第だ。