

退職金・年金、包括改革を

雇用流動化に対応 / 日本版 401k 案、改善は急務

一橋大学教授 高山憲之

(要約)

政府は企業年金改革に動いているが、民間の自主性を尊重せず、最も重要な退職金に保全措置を講じることを後にまわし、二次的存在である年金の受給権保護にこだわるなど、的外れの見直し案が少なくない。

年金を含む退職金全体の受給権をどう保護するか、その中で雇用流動化に適合した、持ち運び自由度の高い給付をどう実現するか、の2点が重要である。その際、有効活用できるのは給付建て・掛金建ての混合型年金と日本版 401k であり、その税制見直しなど制度案の改善は急務となっている。

(本文)

新法に動くが年金偏重のまま

最近、日本の企業は人件費を圧縮しようとして懸命だ。なかでも賃金支払額の伸びを上回って増大しつづけている退職金負担について従来よりもさらに厳しい抑制に取り組み始めた。

退職金負担が急増しているのは、退職者が増加する一方、超低金利の影響などで退職金事前積み立てのための器である企業年金用の掛金負担が増えているからである。

退職金抑制の具体的手段は、ペアのはね返りを部分的にとどめること、算定ベースを最終賃金から退職時の従業員資格に切り替える別テーブル方式、全在職期間の資格や貢献度などを点数化し累積点数で退職金額を決めるポイント制の採用などである。

他方、企業年金の掛金負担増を抑制するため、企業は給付建て制度の全部または一部を日本版 401k など掛金建てに切りかえ、利回り保証などによる将来負担を軽減しようとしている。給付建ての厚生年金基金や税制適格年金を自主的に解散する企業も急増中である。

こうした動きの中で政府は企業年金の制度改革に乗り出した。企業年金の積立金運用時に課せられる特別法人税の二〇〇一年三月までの一時執行(課税)停止、掛金建て日本版 401k の導入、企業年金法(仮称)の制定などである。

特法税の執行停止や掛金建て制度の創設、あるいは企業年金法の素案の中に含まれる 給付建てと掛金建ての混合(ハイブリッド)型企業年金の新設 制度の異なる企業合併などに対応できるような厚年基金から適格年金への自由な移行 厚年基金が代行している、国の給付部分の返上 は確かに時代の要請にかなっている。

しかし企業年金法制定の動きの背後にある考え方には問題がある。

第一に、日本の労使にとっては退職金をどうするかが決定的に重要で、その内枠の一つにすぎない企業年金は二次的存在だと意識に乏しい点だ。いわば「木をみて森をみず」なのである。

政府関係者にとっては退職金そのものの受給権保全は二の次で、彼らの関心はもっぱら企業年金の受給権保護に集中している。彼らにとっては退職金の年金化が至上命題である。ただ、それはサラリーマン多数派の意向(一時金選択が依然として多い)に反している。

第二に、退職金や企業年金は民間企業の労使が自主的判断で決める私的なものだという認識が省庁関係者に決定的に不足しており、いらぬお節介や規制をしたがる官僚が少なくない。

第三に、厚年基金は給付設計や償却期間などの規制でがんじがらめになっており、労使の評判が悪い。ところが厚生省関係者は、厚年基金こそが企業年金の標準型だと錯覚し、規制の少ない適格年金も、合併企業などの要請を考慮して一時的に厚年基金からの移行を認めはするが、徐々に厚年基金並みに改める必要があると考えている。

第四に、日本の省庁関係者は米国の401kやエリサ法（給与所得者の退職給与を保護する法律）などをもっぱら参考にして、その日本への適用こそが新時代への対応策だと信じ込んでいる。英国など西欧諸国の実態についての関心はほとんどない。また米国の制度についても浅薄な理解にとどまっている点が多く、日本の現実との乖離に気づいていない。

一時金の需要、転職増で拡大

そもそも企業年金法を新たに制定する必要があるのか。厚年基金から適格年金へ移行許可は、その気があればすぐできるはずである。労使が強く求めている混合型の認可も基本的には既存の給付建て制度内部の問題にほかならない。それは厚年基金だけで先行させるのではなく、適格年金でも同時に実施すべきである。厚年基金による国の給付の代行返上も厚生年金保険法の改正で済む。

企業年金法の素案では、規制が少なく、企業の労使にとって使い勝手のよい適格年金の新設を今後一切認めない、しかもすべての適格年金（前述の厚年基金からの移行分を含む）を五七年かけて規制の多い新制度に移行させる、としている。

すなわち適格年金を、企業が信託銀行や生命保険会社などと契約して運営する契約型や、従来の厚年基金を引き継ぐものの国の代行給付はしない基金型と呼ばれる新企業年金ないし、日本版401kに移行させるとしている。契約型・基金型の企業年金では積立義務の強化をはじめとする規制強化が受給権保護の名目の下に図られる。

だが、米国ではエリサ法の規制強化で企業年金をやめてしまう企業が多い。日本でも規制強化は米国と同じように企業年金からの脱落に拍車をかけるだろう。なお日本では企業年金をやめても退職金制度は残る。

一体なぜ、厚生省は企業年金（給付建て）の受給権保護だけを優先させるのか。米国と違い、日本の企業年金は退職金の一部にすぎず、従業員の関心はむしろ退職金全体の受給権保全にあるはずだ。そのためには退職金原資を事前に社外に積み立てることが求められる。

欧米では退職給付の一時金化の動きが急である。ハイテク労働者・女性労働者、サービス業従事者が増え、長期勤続者は大幅に減った。転職の多い人には掛金建てでポータブルな制度の方が好都合だからである。

また一時金には年金にない使い勝手のよさがある。掛金建て制度は一時金受給が一般的だ。さらに給付建て制度には規制が多く、事業主にとっては重荷である。とかく官僚は米国の例をもちだすが、その米国で今、一時金が退職年金を圧倒し始めている。

ちなみに日本の官僚が受けとる退職金も一時金である。その一時金の年金化を日本の官僚がみずから求める話はこれまで聞いたことがない。それなのに、なぜ民間企業の退職金について年金化にこだわるのか。

非課税拠出枠は勤続年数別に

以上、新法などをめぐる政府の姿勢について問題点を述べたが、日本版401k法案にも問題がいくつか残されて

いる。たとえば掛金建て年金への移行を企業関係者は強く望んでいるが、そのためには非課税拠出枠を勤続年数(ないし年齢)ごとに、別々に定める必要がある。ところが日本版401k法案では非課税枠が勤続年数を無視して一律定額になっている。これは個人貯蓄奨励のための器である米国の401kを参考にしたからである。

英国では給付建てから掛金建てへの移行を容易にするため、高年齢者に不利とならないよう、非課税拠出枠は加入年数別に定めている。米国IBM社では掛金建ての要素をあわせもつハイブリッド型への移行にさいして訴訟事件が発生した。中高年従業員が不利益を受けるからである。

日本企業は今、いずれも人事・処遇システムの変革を大胆に進めている。業績主義の徹底、賃金後払いの性格をもつ退職金の即時払いオプション(ボーナスへの上乗せ)設定などがそれである。「賃金か退職金か」が問われる中で、賃金を選択したがつている若者も多い。

賃金の一部受給を退職時まで繰り延べると、日本版401kが利用可能だ。ところが繰り延べずに賃金の全額即時払いを選択し、個人の裁量で退職後に備えようとする、日本版401kは利用できず優遇税制が受けられない(勤め先に企業年金制度がある場合)。

今は個人の選択を最大限に尊重する時代であり、日本版401k法案はこの点でバランスがとれていないといえよう。

加えて日本版401kは従業員や事業主による任意の上乗せ拠出(マッチング拠出)を認めていない、六十歳前の積立金取り崩しを認めていない、公務員の利用を認めていない、非課税拠出枠が賃金比例となっていないなど、残された問題も少なくない。

そして、企業年金の改革をいうのであれば、特法税を廃止し代わりに運用収益課税をセカンド・ベスト案として検討したらどうか(昨年十月二七日付本欄の筆者原稿参照)。また適格年金の枠内で掛金建てを認めていないのも不合理である。米国では賃金の後払いという性格に着目し、掛金建て制度を不当に差別するようなことはしていない。

さらに、需要の少ない夫婦連生年金(本人死亡後も残された配偶者に給付される終身年金)を選択肢の一つとして認める必要もあるのではないだろうか。

以上