

も、上乗せ部分の厚みが少ない総合型基金においては約35%が最低責任準備金を確保できていないことがわかる。また、このデータは平成14年3月末の状況であり、平成14年度の株価の大幅下落によって積立水準はさらに悪化している可能性がある。

最低責任準備金は基金が厚生年金の代行給付を行うために最低限確保すべき額であり、基金を解散する場合には必ず確保した上で現金で納付しなければならない。しかしながら、多額の追加負担を事業主に強いることができず、基金を解散したくてもできない基金が少なからず存在しているものと思われる。

(2) 厚生労働省案における対応策の評価

① 厚生労働省案の概要

こうした状況を踏まえて、去る平成15年11月17日に厚生労働省から提示された年金改革案では、代行割れ基金にも解散の可能性を開く措置が以下の通り提案されている。

厚生年金基金の解散の特例措置

<納付方法の特例（分割納付）及び納付額の特例>

○解散時に最低責任準備金を確保していなくとも解散を認め、不足分については分割納付を認める。[分割納付は原則5年以内。厚生年金本体の利回りで付利]

○下記の要件を満たす厚生年金基金については、仮に当該基金の加入員が当初から厚生年金本体のみに加入していれば厚生年金本体において形成されていたであろう積立金（当該基金の資産額がこれを上回る場合には当該現有資産額）を解散時の納付額とすることを認める。

※分割納付の納付計画

納付計画を事前に作成させ、厚生労働大臣の承認を要するものとする。

※納付額特例の対象基金の要件

- ・これまでの運営努力
相応の掛金の徴収（適正な掛金の徴収、免除保険料率以上の掛金水準（上乗せ分補正後）が全基金平均超）や給付設計見直し（一時金停止、給付減額）を考慮。
- ・今後の運営の困難性
成熟度、代行コスト、母体企業（業種）の経営状況等を考慮。

② 厚生労働省案の評価

厚生労働省案においては、現時点で最低責任準備金が確保されていなくとも解散を認めることに踏み込んだ点で画期的であるといえる。従来は、基金を継続する意思がなくなった場合であっても、穴埋めに要するキャッシュ負担が大き過ぎて基金を解散できない場合があったと思われるが、負担を数年に分割することによって解散しやすくすることができ、結果的に「傷を深くする」ことを避けることが期待できる。

ただし、厚生労働省案においては、基本的には返還すべき額の減免は行わないこととなっ

ており、「特例」による返還額の減免が認められるためには厳しい条件を満たす必要があることとされている点を考えると、実効が上がるかどうかには疑問が残る。特に、最低責任準備金を大きく下回っている基金については分割納付するにしてもかなり多額の負担が加入企業にのしかかるため、現状の積立水準をある程度回復しないうちに解散することはやはり難しいと思われる。すなわち、今回の措置は「基金が自ら可能な努力をしたのであれば一定の配慮をする」という考え方であるが、積立水準が極めて低いレベルに陥っているケースでは基金の自助努力だけでは問題が解決しないケースもあると思われる。

(3) 具体的な提言

前述のような積立水準が極めて低いケースについては、銀行への当局の関与と同様に、国が一定の関与を行うことも必要と考える。具体的には以下の措置が考えられる。

① 積立水準の回復に関する行政の関与の強化

「最低責任準備金割れ」は、公的年金から借り受けた資金を返済する能力を失っているという状態であり、銀行に例えれば「要管理先債権」にあたるものといえる。こうした基金に対しては、基金の自助努力だけに任せるのではなく、当局が基金運営に対する管理強化や人的支援を行うことで積立水準の回復を支援することが考えられる。

② 強制解散権の発動と積立不足の欠損処理

最低責任準備金の回復可能性が極めて小さいとみなされる場合には、厚生労働大臣による解散権の発動を行うことも考えられる。この場合、運営担当者の責任を厳しく問うた上で、結果的に徴収できなかった額があれば厚生年金本体にとっては欠損金が生じることになる。極めて例外的な措置ではあるが、最終手段として想定しておくことが考えられる。

4. 企業の盛衰が年金制度に与えるリスクの問題

(1) 企業の盛衰と受給権保護

① 企業のライフサイクルに依存する企業年金の給付

企業年金は、母体企業の掛金拠出が行われることが前提で運営されている。したがって、企業が不幸にして存続できなくなった場合には、企業年金制度も終了せざるを得ない場合が多い。

ここで、通常、企業のライフサイクルと人間のライフサイクルを比べると、企業の寿命は30年程度といわれるのに対し、人間のライフサイクルは80年あり、人間の方が長いことに注意する必要がある。つまり、社会人になってから生涯を終えるまでに60年の期間があることになり、社会人になったときに加入していた企業年金が60年間存続しているとは限らないわけである。今後は企業の盛衰サイクルが短くなる一方で、人間の平均寿命は引き続き伸長する傾向にあり、こうしたライフサイクルのギャップは拡大する方向にある。

加入員(者)にとっては、企業の盛衰如何で、老後の生活保障の重要な一部を担う企業年金の給付が失われるリスクを抱えているわけである。

② 積立義務による受給権保護の限界

厚生年金基金や確定給付企業年金においては、加入員(者)の受給権を保護するために一定

の積立水準を確保することが義務付けられている。具体的には、その時点で制度を終了した場合に加入員(者)に支払うべき給付の総額である「最低積立基準額」という概念が導入されており、実際に解散する場合はもちろん、毎年の財政決算時にも最低積立基準額を確保することとされている。

最低積立基準額は、例えば年金受給者について言えば「今後受給すべき年金の総額を市場金利で割引評価したもの」であり、厚生年金基金が解散した場合にはこの額を厚生年金基金連合会に移換することで従前の給付を維持することができるものである。こうした積立義務が厳格に適用されている限り、理論的には企業年金が解散しても年金受給権に影響が出ることはない。

ただし実際には、次のような理由から、完全に受給権を保証することは困難である。

- 積立水準が低下した場合には掛金の積立てが強制されるが、企業負担を平準化する趣旨から何年かにわたって特別掛金を積み立てる方式が認められているため、実際に最低積立基準額が確保されるまでに時間がかかること
- 積立基準が厳格に規定されていたとしても、倒産などのように企業に掛金負担能力がなければ実際の掛金の徴収ができないこともあり得ること。

こうしたことを考えると、加入員(者)や受給者の受給権を保護するためのセーフティネットとしての支払保証制度が必要になってくる。

なお、過渡的な問題ではあるが、適格退職年金制度にはこうした積立義務がないため受給権の保護する仕組みがないことと、厚生年金基金については激変緩和のため当面は解散時の最低積立基準額の確保が義務付けられないことを付記しておく。

(2) 支払保証制度に対する評価

① 現在の支払保証制度の概要

厚生年金基金制度については、平成元年から厚生年金基金連合会による「支払保証制度」が設けられている。この制度は、厚生年金基金が母体企業の倒産などやむを得ない理由で積立不足を有したまま解散した場合に、加入員や受給者に一定水準の年金額が確保されることを目的としており、各厚生年金基金からの拠出金を原資に運営されている共済制度である。平成10年度から13年度の4年間の実績は以下の通りである。

〔図表 2-12〕 支払保証事業の状況

		平成10	平成11	平成12	平成13
拠出 金	拠出金額	3,833百万円	3,843百万円	3,766百万円	3,851百万円
	(対象基金数)	1,875基金	1,851基金	1,831基金	1,792基金
保障 給付	請求額	1,146百万円	985百万円	481百万円	505百万円
	(請求件数)	4基金	4基金	3基金	3基金
	決定額	185百万円	94百万円	119百万円	0百万円
	(決定件数)	1基金	2基金	2基金	0基金

(出所：年金部会資料)

一方、適格退職年金制度や確定給付企業年金制度には支払保証制度はない。

② 支払保証制度に対する評価

確定給付企業年金制度の導入に際しては、厚生年金基金と同様の支払保証制度を導入すべきとの意見もあったが、経済界の反対意見が強く、見送られた経緯がある。日本商工会議所、東京商工会議所が平成13年2月15日付で出した「確定給付企業年金法〈仮称〉に関する要望」では、支払保証制度の導入について「破綻企業への一種の所得移転となってしまうとモラルハザードが懸念されると同時に、健全な企業年金にとっては際限なくコスト負担増になる恐れがある」との強い反対意見が述べられていた。

また、厚生年金基金連合会が行っている支払保証制度については、従来は保証限度額が代行給付の3割とされており、給付水準の厚い大企業の場合は保証の効果がほとんど期待できない内容となっていたことが不満につながっていた。平成14年度からは保証範囲が「代行給付の3割+これを上回る部分の5割」に拡大しているため、大企業にとっても多少は効果が期待できるものにはなったが、上述のような本質的な反対論は変わっていないと思われる。

③ 支払保証制度の意義の考察

前述の通り、加入者や受給者にとっては自分の年金給付が企業の破綻で削減されるリスクはできるだけ回避したいはずであり、こうした事態を避けるためには支払保証制度が必要であろう。反面、支払保証を行うためのコストを企業間で負担しあうとすると、経済界が主張するような給付と負担に関する不公平感が生じる。特に、わが国の年金制度は退職一時金から移行している場合が多いため、「よその会社の退職金まで面倒を見るのはおかしい」との考えが出てくるのも当然であろう。

であれば、モラルハザードが起こる可能性を極力抑えた上で、万が一の措置として最低限必要な範囲を保証するという考え方であれば、ある程度の理解が得られるのではないだろうか。例えば、既に年金を受給中の場合、会社との雇用関係がなくなっていることや、生活を年金に依存していること、あるいは解散によって年金が削減されると一時金選択をした人との不公平が生じるなどの問題を考えると、既に得た年金受給権については何らかの形で保証していくことが望ましいのではなかろうか。

なお、昨今の解散や減額の増加については年金を受給する世代も敏感に察知してきており、年金で受給するリスクを感じて一時金を選択するケースが少なくないと聞く。公的年金の補完制度として企業年金を年金で受給することに不安を感じさせないためにも、こうした支払

保証制度の役割は大きいのではないか。

(3) 具体的提言

① 保証範囲を受給者と待期者に限定した支払保証制度の実施

不幸にして解散時に最低積立基準額が不足した場合に、年金受給者と待期者についてのみ不足額を保証する制度を創設する。これによって、既に退職した者が受給権を損なうリスクを抑制する。

なお、この場合には、基金が解散する場合の残余財産を全て受給者に充てても不足する場合に限定するか、あるいは加入員(者)と公平に分配することとした上で不足額を埋めるか、については議論があろう。前者の場合、破綻した企業の現役従業員に対する給付がゼロになってしまうため、本来は後者の方法が望ましい方式であろう。反面、前者であれば保証コストは小さく他の加入企業の納得を得られやすいと思われる。

② 「年金受給権プール制度」の実施

a) 基本的な考え方

年金受給資格を得て退職した加入員(者)の年金原資をプールする組織に移換し、そこから年金を支給する仕組みである。厚生年金基金連合会が実施している中途脱退者の基本加算年金と類似した仕組みであるが、厚生年金基金の年金受給資格要件を満たさない加入員についてのみ移換可能である基本加算年金の仕組みを、全加入員(者)に拡大するという考え方である。

b) メリット

• 年金受給後に年金受給権が削減されるリスクの抑制

個々の企業の盛衰は産業構造の変化なども含め必然的に起こるが、例えば日本全体で年金受給権者を支える仕組みにすることで、個別企業の盛衰リスクから受給権者を切り離すわけである。

• 企業の運営負担の軽減

企業にとっても、人員構成の変化によって受給者数が増大するリスクから切り離せるメリットがある。企業会計上引き当てるべき退職給付債務には年金受給権者の債務も含まれるため、年金受給権者が増加するほど割引率低下や死亡率の伸長などによって企業の従業員一人当たり人件費のぶれが大きくなるが、上記の制度を活用すれば企業をそうしたリスクから解放することができるわけである。

• 選択肢拡大と事務負担の軽減

さらに、副次的効果として次のようなものが期待できると思われる。

まず、年金受給方法の選択肢の拡大が期待できると思われる。規模の小さい企業では、年金支給方法の選択肢を多数設けることはコスト等の観点から困難と思われるが、より大きなプール組織において選択肢を多数設けることは可能と思われる。特に、終身年金を支給する場合、規模の小さい企業では受給権者の死亡に関して「大数の法則」が働きにくいいため負担が大きくぶれる可能性があるが、規模を大きくすることで「大数の法則」を成り立たせることが可能であると思われる（もちろん、国民全体の平均寿命が伸長することのリスクは別途

検討する必要がある)。

また、個別企業の契約に応じて対応している年金支給事務を集約することで事務負荷の軽減も期待できる。

c) 実施スキーム

実施スキームに関しては議論の余地が大きいですが、今後の検討の参考として以下のような視点からの例示にとどめることとしたい。

- 受給権者をプールする組織主体

既に類似した機能を担っている厚生年金基金連合会が担う考え方もあれば、民間企業が自主的に組織を設けることも考えられる。あるいは、生命保険会社等がそのような商品を開発する考え方もあり得る。

- 給付設計のあり方

プール機関においては極力追加負担が発生しない仕組みとすることが必要であると考えられるため、市場金利で評価した給付現価が移換された積立金と等価になることが基本であろう。仮に選択肢を設けることにする場合でも、各選択肢の年金原資が同額である必要がある。なお、終身年金を設ける場合は、長命化の伸長を勘案して死亡率を保守的に設定するといった配慮が必要であろう。

また、今後の追加負担を軽減するために、市場金利等と年金額を連動させる「キャッシュバランスプラン」の発想を取り入れることが考えられよう。

- 適用企業の範囲

独自に魅力ある年金制度を構築したいという企業の自由を妨げるものではないため、全ての企業に強制するのではなく、企業の希望に応じて実施することが基本と思われる。あるいは、相対的に規模の小さい企業に限定することも考えられる。

- 移換される受給権者の同意

まず、今後受給権者になっていく加入員(者)については、年金での受給を選択する場合にはプール制度に移換されることをあらかじめ個々の企業の年金規約に定めることが必要であるため、加入員(者)については規約変更時に同意を得ることが必要である。

一方、既に受給権を取得している受給権者に関しては、経過措置としてプール制度に移換しないことも考えられるが、移換するのであれば当然ながら同意が必要であろう。

5. 企業会計基準のあり方

(1) わが国の退職給付会計の現状と評価

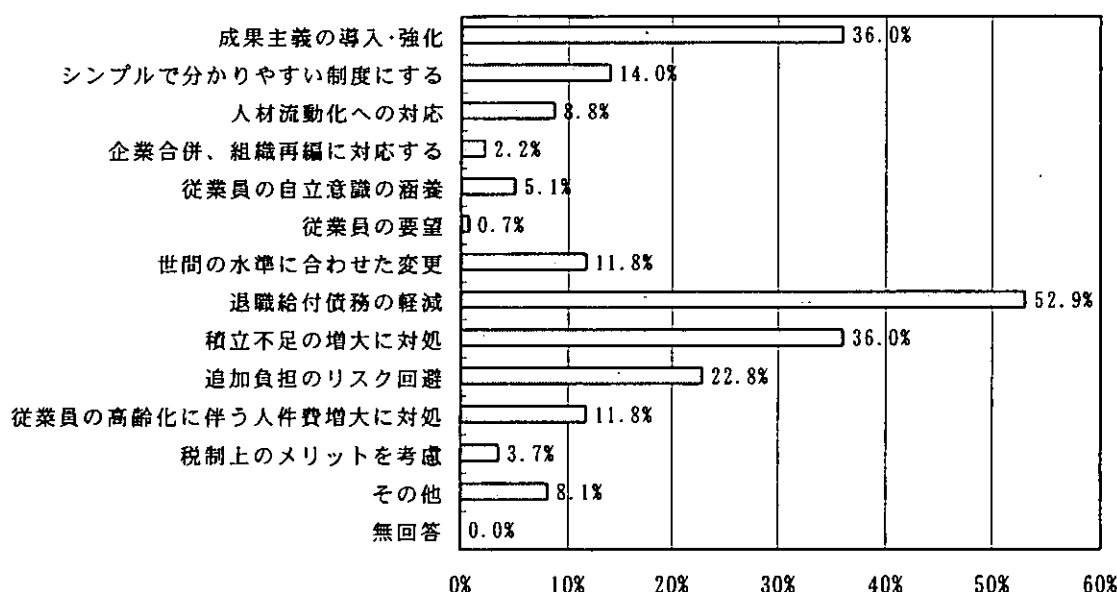
① 退職給付会計導入後の状況

平成 12 年 4 月に導入された「退職給付会計」により、企業が有している退職給付制度の積立状況が企業会計に直接ヒットすることとなった。この退職給付会計では、資産は市場価格で評価し、債務は将来の予想給付額を市場金利で割り引かれたものとなる、欧米流の時価会計アプローチによるものとされたため、実際に認識された積立不足の巨額さは企業にとっては極めて重いものとなった。加えて、平成 12 年度から 14 年度の株安と低金利の長期化が積立不足の拡大に拍車をかけることとなった。

こうした状況がわが国企業の退職給付制度の見直しを加速したことは、昨年度に行ったアンケート調査でも明らかであった。以下の通り、過去3年間で退職給付制度の改定を行った企業のうち「退職給付債務の軽減」を理由に挙げた企業が52.9%、「積立不足の増大に対処」を挙げた企業が36.0%となっており、この2つの理由が上位を占めていた（3つまでの複数回答を可としているため、合計は100%にならない）。

〔図表 2-13〕

退職金の改定を行った理由



(出所：平成14年度当研究会実施アンケート結果)

さらに、企業の退職給付債務の状況が企業業績に大きく影響し始めたことを受けて、投資家サイドからも、退職給付制度の運営状況に関するレポートが出されたり、個別のIRの場面でアナリストが質問をするなどの動きが出ており、企業評価における退職給付制度への対応状況への関心が高まってきている。

② 退職給付会計導入の評価

a) 退職給付問題への抜本対応が促進されたこと

退職給付会計の導入前は、企業年金の財政運営は母体企業からは見えにくくなっており、5年に1回の財政再計算などで掛金引上げが行われて初めて実態が見える状況であったといえる。また、仮に積立不足が発生しても、過去勤務債務の償却年数を延長したり財政運営の弾力化を活用したりすることで、企業の足元の負担は軽減できる余地があった。

しかし、退職給付会計ではこうしたアローアンスがなく、あらかじめ決めた会計方針に基づいて退職給付費用が計算される。また、未償却の積立不足を貸借対照表に注記することが必要であるため、外部の投資家からも実態が見える仕組みになっており、発生した積立不足

を解消するには債務の額を減らすか資産の額を増やすしかないということになる。

こうしたことが、給付水準の引下げなどの制度の見直しを急速に進展させ、予定利率の引下げや資産運用の見直しなど年金財政の健全化を促進させることにつながったと考えられる。これらの対応の実施は以前から基金運営担当者にとって重要な課題になっていたのであるが、給付引下げや掛金引上げは痛みを伴う難しい問題であり、母体企業が本腰を入れて意思決定しなければ実現は難しい。すなわち、母体企業に事の重大さを認識させ、退職給付制度の抜本改革を促進したということが、退職給付会計導入の効果といえよう。

b) 基準導入までの期間が短く、準備不足の面があったと思われること

もっとも、こうした動きが「給付水準の適正化」という面にとどまらず、「確定給付型制度の廃止」などの極端な動きにつながっているケースもないわけではない。特に、退職給付会計基準の導入までにあまり準備期間がなかったことや、たまたま導入後3年連続して運用利回りが大きくマイナスとなったこともあって、確定給付型制度のデメリットばかりが強調された結果、企業年金制度を導入している本来の目的をあまり議論せずに拙速な対応を行うケースもあったかもしれない。

(2) 退職給付会計に関する議論

わが国の退職給付会計基準は、基本的には米国の財務会計基準（FAS）や国際会計基準（IAS）を参考に作られている。ただ、株価変動の拡大や金利の低下が世界的な傾向となる中で、FAS や IAS の基準そのものも見直しの動きが出ている。また、そもそも日本の退職給付制度や経済環境などの個別事情を踏まえて、会計基準そのもののあり方についても問題提起がなされているので、以下に紹介しておきたい。

① 米国における開示項目の拡大

2003年12月23日、米国財務会計基準審議会（FASB）は、財務会計基準書第132号（FAS 132号）「年金及び他の退職後給付に関する事業主の開示」の改定を公表した。米国においても昨今の株安や低金利で退職給付制度に関する積立不足が顕在化し始めたことを受けて、年金制度および他の退職給付制度に関する開示の透明性を高めるために改定されたものである。

この基準においては、具体的には次のような事項を財務諸表に開示することとされている。

- ・投資に関する方針および戦略、年金資産の政策アセットミックス
- ・退職給付額の将来の支払予想額
- ・退職給付制度への将来の拠出見積額

また、最終的に基準に盛り込むことこそ見送られたものの、公開草案においては「計算基礎率が変動した場合のインパクト」などの開示が求められていた。つまり、債務や資産の変動可能性を外部の投資家があらかじめ見積もることができるようにするのが基準改正の目的であったといえる。

② 米国におけるキャッシュバランスプランの債務評価方法に関する議論

新しいタイプの年金制度であるキャッシュバランスプランに関しては、会計処理の方法が統一されていないという問題があり、これを受けて米国財務会計基準審議会（FASB）の発生問題検討委員会（EITF）が検討を行っていた。その結果、2003年5月に、キャッシュバ

ランスプランの会計処理に関して次のような合意に至っている。

- a) 確定給付型制度として退職給付債務の認識を行うこと
- b) その際、今後の昇給を見込まない「伝統的ユニットクレジット方式 (TUC)」を採用すること

このうち、a)に関しては基準の統一を図るものといえるが、b)に関しては給与にリンクした退職給付制度に関して従来行われてきた債務評価方式とは考え方が異なっている。キャッシュバランスプランと類似した「在職中全期間の給与を累積する平均給与比例制度」などに関しては「今後の昇給を見込むユニットクレジット方式 (PUC)」が採用されているにもかかわらず、である。

③ わが国における債務評価方法に関する議論

一橋大学経済研究所ディスカッションペーパー (2003 年 9 月号) に掲載された山口修氏の「年金債務の評価」において、次のような問題が指摘されている。

- a) 法的権利の濃淡を考慮せずに債務の規定を行い、単なる計量的な値として認識される PBO のみを会計上の債務とみなしたこと
- b) その PBO の算定においても、支給倍率基準を採用せず、期間定額基準を原則的な配分方式として採用したこと
- c) 割引率の決定において 5 年平均の許容など貸借対象表日のカレントレートに限定しなかったために、発行体に選択の余地を与えることになっていること
- d) 数理計算上の差異について、一定範囲を認識しない回廊アプローチを採用せず、「退職給付債務の計算が長期的な見積もり計算であること」を理由に、重要な変動が生じない場合は計算基礎を変更しない重要性基準を採用したこと

例えば b) の点を見ると、国際会計基準等では支給倍率基準 (発生給付額を現時点の支給率で評価する方式) が許容されているのにもかかわらず、わが国では期間定額基準 (退職時給付額を勤続年数で割ったものを当期の発生給付額とする方式) が用いられている。期間定額基準が採用されたのは、わが国の退職給付制度が一般的に勤続年数に対して後加重 (バックローディング) であるために、支給倍率基準を採用すると勤続年数の増加に対して加速度的に費用が増加することになるためとされているが、同稿では必ずしもわが国の制度が後加重ではないことが反証として示されている。

その他の論点に関しても、わが国に退職給付会計基準が導入される際の検討が必ずしも十分でなかったとして、わが国の退職給付制度の実態を踏まえた再検討が必要であるとの主張がなされている。

(3) 年金制度の発展と退職給付会計のあり方

① 退職給付会計基準の適用は必要

「会計」とは、企業の経営実態を正しく映す「鏡」である。つまり、外部の株主や債権者に対して、企業の実態が正しく開示されることが会計の役割である。したがって、企業が行う経済活動について、現時点で負っている債務や将来発生し得る損失の額は極力開示されるべきであり、この考え方は企業年金制度についても例外ではない。

一方、退職給付会計が企業年金制度の普及を阻害するとの主張も一部に見られるが、確定拠出年金という選択肢も用意されており、確定給付型の企業年金制度だけに特別な配慮をすることは必ずしも必要ではないと考えられる。

② 債務の測定方法については検討の余地

ただし、退職給付債務の測定方法に関しては、前述のような問題も指摘されている。また、海外でも試行錯誤が行われていることも事実である。わが国の退職給付制度の仕組みや実態を踏まえた上で、より適切な基準を検討していくことが必要と思われる。

③ 開示内容の充実等が必要

退職給付債務は各種の計算基礎率に基づいて評価されたものであり、変動可能性が大きい。一方、年金資産も市場で運用されているため、価格変動リスクが大きい。投資家の立場から言えば、一時点の債務・資産の評価が適切に行われるだけでなく、こうした債務および資産の変動可能性を推定できるようなディスクロージャー内容の充実が必要と考えられる。開示を充実することによって運営の実態が透明化され、運営自体が効率化されることも期待ができる。前述の通り米国でも昨年、こうした視点からの開示情報の充実が図られたところである。

III. 第2章のまとめ

本章では、前半で厚生年金基金の代行制度についての現状と課題について検討し、後半では企業年金全般の財政運営に関する諸課題について検討を行った。

まず、厚生年金基金の代行制度に関しては、いわゆる「代行メリット」の付与によって企業年金の普及に大きく貢献してきたこと、平成に入ってから様々な環境変化によってそのメリットが失われてきたこと、結果として「代行返上」の動きが加速していることを振り返った。一方で、厚生年金本体と厚生年金基金の関係については、既に「財政中立化」が進められ、2004年年金制度改革案が実現されればお概ね中立化が完了するということも確認してきた。

こうした変化を踏まえて、代行制度のあり方を検討する際に必要な視点として、以下を挙げておきたい。

まず第1の点は、「財政中立化」によって、「代行メリット」がほとんどなくなるということである。「財政の中立化」は、代行部分を持つことによる負担の多寡をなくすことであり、代行部分を有することの企業側のメリットは「資産運用のスケールメリット」にほとんど尽くされてしまうことになる。

第2の点は、企業年金制度を普及させるための手段として代行制度を位置づける必然性は小さくなっているということである。既にある程度企業年金制度が普及したこともさることながら、確定拠出年金やキャッシュバランスプランなど多様な選択肢が設けられたことで、代行制度を有する厚生年金基金のみを優遇する必然性は企業年金普及の観点から見れば合理的な理由にはならなくなったということである。

第3の点は、こうしたことを踏まえると代行制度の意義は「公的年金資産の運用の一部を

民間が代行すること」に集約できるのではないかということである。そうすることで、民間企業にとっては資産運用に関するスケールメリットを得るチャンスが引き続き与えられる。一方で、わが国経済の視点から見ると、これまで厚生年金基金が資産運用市場の効率化に果たしてきた役割を引き続き期待することが可能になると思われる。

次に、企業年金全般の財政運営に関しては、ここ数年の資産運用の低迷を主因として極めて厳しい状況に陥っていることや、これに対する財政運営の弾力化の実施結果などを振り返った。また、平成 12 年に企業会計基準として導入され、企業年金の運営にも少なからぬ影響を与えている「退職給付会計基準」の状況についても確認を行った。

こうしたことを踏まえて、現状の財政問題を解決するために必要な視点として以下を挙げておきたい。

まず第 1 の点は、財政運営基準の見直しを行うことが本質的な解決策にはならないということである。結局のところ、確定給付型の年金制度では「掛金＋運用収益＝給付」という収支相等の原則が成り立っていることが必要であり、崩れたバランスを取り戻すためには掛金を引き上げるか、運用収益を予定以上に挙げるか、給付を引き下げるしかない。財政運営基準はこの算式をどの程度確実に成立させていくかという基準であり、短期的な掛金変動を抑制する視点からはある程度の基準見直しは必要としても長期的にみて着実に加入者の受給権を保全していけるものでなければならないため、基準の緩和は慎重に考える必要がある。

第 2 の点は、本質的な解決を行っていくためには適切な情報開示と関係当事者の理解が極めて重要であることである。年金数理や財政運営基準は企業会計とはかなり異なる部分があり、一般には難しい概念である。このため関係当事者間が現状を理解するのに時間がかかり、適切な措置を打ち出すのに時間がかかるケースも少なくない。こうした問題を解決するには、将来の収支シミュレーションの実施や専門家の派遣などを通じて、関係当事者が財政状況や今後発生しうるリスクを正しく理解することが極めて重要であろう。

第3章 企業人事・財務両面から見た退職給付プラン

のあり方について

本章では、現在の退職給付の実態をまず把握し、従業員の視点から見た退職給付プランの効果等について実施したアンケート調査の結果からそのあるべき退職給付プランとは何かを探り、最後に個別の制度について人事・財務面からの留意点・提言を示す。

I. 退職給付の実態

1. 企業年金の実施状況

企業における退職年金の実施状況を、厚生労働省『平成15年就労条件総合調査』⁴⁸により確認する〔表3-1〕。

従業員30人以上の規模の企業のうち、退職金制度を持つ企業は、直近の調査で86.7%であるが、昭和60年以降約9割で推移している。企業規模別にみると、1,000人以上97.1%、300~999人95.7%、100~299人89.5%、30~99人84.7%と企業規模が大きいほど退職金制度がある企業の割合が高い。1,000人以上の企業はまず退職金制度があるといえるが、30~99人の企業では15%が退職金制度を持たない。

退職金制度のある企業の場合、企業年金については、従業員30人以上の企業全体では昭和60年以降徐々に増え、制度を持つ企業が5割を超えてきた。企業年金の制度の普及の趨勢については企業規模で相違がある。平成9年に30~99人の企業で減少したものの、概ね平成9年調査までは企業年金を持つ企業の割合は上昇してきていたが、直近15年の調査では1,000人以上と300~999人の規模の大きな企業でその割合が減少している。

また、企業年金の普及の割合自体は、企業規模での格差が大きい。1,000人以上はほぼ9割に達しているが、100~299人は65.3%、30~99人では45.9%と半数に満たない。なお、企業年金を持つ企業は、30人以上の企業全体で半数を超えていると述べたが、企業年金制度のみの企業は19.6%となっており、退職一時金を併用している企業が多い。すなわち企業年金制度はあるものの、年金でなく必ず退職時に一時金で受け取る部分のある企業が多い⁴⁹。

⁴⁸ 平成15年の調査は、本社の常用労働者が30人以上である民営企業から産業、企業規模別に一定の方法で抽出した約5,300企業（有効回答率80.8%）が調査対象である。退職金・退職年金について調査対象としているものでは、本調査は調査対象とする企業規模が最も広いものの一つであるため使用した。また、前回（平成9年）以前の調査の名称は、旧労働省『賃金労働時間制度等総合調査』である。

⁴⁹ 「わが国の企業年金の多くはもともと退職金であり、現在でも多くの企業は企業年金を退職金の支払準備及び掛け金の節税手段と位置づけている。「移行」とはいつても、この限りでは企業年金は退職金の一部といえる。」白杵(2001)p25 ここで示されるように退職金の支払い手段として、その一部をいわゆる「内枠移行」として企業年金化し、内枠移行した残りの部分を退職一時金での支払い部分として残している企業が多い。

〔図表 3-1〕 退職給付(一時金・年金)制度の実施状況企業数割合

(%)

企業規模・年	退職給付 (一時金・年金) 制度がある企業	一時金制度 のみ	退職給付 (年金)制度 がある企業	両制度の併用	
				退職給付 (年金)制度のみ	
調査産業計					
昭 60	[89.0] 100.0	51.9	48.1	14.3	33.8
平 元	[88.9] 100.0	49.3	50.7	11.3	39.3
5	[92.0] 100.0	47.0	53.0	18.6	34.5
9	[88.9] 100.0	47.5	52.5	20.3	32.2
15	[86.7] 100.0	46.5	53.5	19.6	33.9
1,000人以上					
昭 60	[99.9] 100.0	18.1	81.9	10.1	71.8
平 元	[99.5] 100.0	13.6	86.4	12.5	73.9
5	[99.7] 100.0	10.6	89.4	19.8	69.6
9	[99.5] 100.0	9.6	90.4	22.7	67.7
15	[97.1] 100.0	11.0	89.0	19.1	69.9
300~999人					
昭 60	[98.5] 100.0	32.0	68.0	16.8	51.1
平 元	[98.6] 100.0	26.9	73.1	16.4	56.7
5	[98.7] 100.0	19.4	80.6	26.4	54.2
9	[97.7] 100.0	17.6	82.4	31.2	51.3
15	[95.7] 100.0	22.7	77.3	26.4	50.9
100~299人					
昭 60	[94.9] 100.0	40.4	59.6	17.0	42.5
平 元	[94.1] 100.0	40.8	59.2	13.0	46.2
5	[95.2] 100.0	37.7	62.3	21.6	40.7
9	[95.9] 100.0	35.2	64.8	23.1	41.7
15	[89.5] 100.0	34.7	65.3	21.6	43.7
30~99人					
昭 60	[86.1] 100.0	58.8	41.2	13.3	27.8
平 元	[86.1] 100.0	55.7	44.3	10.2	34.0
5	[90.1] 100.0	54.3	45.7	16.7	29.0
9	[85.7] 100.0	56.1	43.9	18.2	25.8
15	[84.7] 100.0	54.1	45.9	18.3	27.7

(注) []内の数値は、全企業に対する退職給付(一時金・年金)制度がある企業の割合である。

(出所) 労働省『平成9年賃金労働時間制度等総合調査』厚生労働省『平成15年就労条件総合調査』

2. 退職給付額の状況

次に、定年時に受け取ることができる退職給付の額についてみておきたい〔図表 3-2〕。

学卒後定年まで一つの企業に勤めたと考えるのに近い勤続 35 年以上の場合をみると、男性定年退職者の退職金の額は、学歴別に大学卒(管理・事務・技術職) 2,612 万円、高校卒(管理・事務・技術職) 2,339 万円、高校卒(現業職) 1,764 万円、中学卒(現業職) 1,622 万円となっている。

勤続 35 年以上の大学卒（管理・事務・技術職）について企業規模別にみると、1,000 人以上 2,808 万円、100～999 人 2,337 万円、30～99 人 1,445 万円である。

学歴でみれば、同規模企業の大学卒（管理・事務・技術職）、高校卒（管理・事務・技術職）、高校卒（現業職）、中学卒（現業職）の退職金は、10：9：7：7 程度であり、同じ学歴でみれば、企業規模 1,000 人以上、100～999 人、30～99 人の比は、10：8：6 程度となっている。

ただし、1,000 人以上の企業に勤務する大学卒の退職金に比べ、30～99 人の企業に勤める高校卒・中学卒の現業職はそれぞれ、2分の1、3分の1程度と全体を見渡した格差は大きく、小規模企業は企業年金の普及割合も低いいため、それらの企業の現業職は大企業勤務の大卒者に比べて、老後所得保障の観点から不安を抱えやすい退職給付の状態といえる。

〔図表 3-2〕学歴、労働者の種類別定年退職者の退職給付額¹⁾

企業規模、 勤続年数 階 級	大 学 卒 (管理・事務 ・技術職)		高 校 卒 (管理・事務 ・技術職)		高 校 卒 (現 業 職)		中 学 卒 (現 業 職)	
	退職 給付 金額	月収 ²⁾ 換算	退職 給付 金額	月収 ²⁾ 換算	退職 給付 金額	月収 ²⁾ 換算	退職 給付 金額	月収 ²⁾ 換算
企業規模計	万円	月分	万円	月分	万円	月分	万円	月分
	2,499	42.8	2,161	45.2	1,347	38.3	1,239	39.2
内、勤続 35 年以上	2,612	44.2	2,339	47.5	1,764	45.3	1,622	46.0
1,000 人以上	2,779	44.9	2,434	48.2	1,712	44.9	1,601	45.9
内、勤続 35 年以上	2,808	45.8	2,505	49.0	1,965	48.9	1,883	50.6
	(100)		(89)		(70)		(67)	
100～999 人	2,137	40.0	1,900	42.6	1,112	33.9	1,049	34.9
内、勤続 35 年以上	2,337	42.2	2,110	45.6	1,409	38.8	1,349	41.1
	(83)		(75)		(50)		(48)	
30～99 人	1,290	28.5	1,164	28.5	741	23.4	687	25.9
内、勤続 35 年以上	1,445	28.2	1,585	37.2	1,366	34.2	958	30.7
	(51)		(56)		(49)		(34)	

(注) 1) 「退職給付額」とは、退職一時金のみの場合は退職一時金額、退職給付(年金)制度のみの場合は年金現価額、退職一時金制度と退職給付(年金)制度の併用の場合は退職一時金制度と年金現価額の合計である。

2) 「月収換算」とは、退職時の所定内賃金に対する退職給付額の倍率をいう。

3) () 内は、従業員 1,000 人以上の企業の大卒者(勤続 35 年以上)の退職金を 100 とした指数である。

(出所) 労働省(現厚生労働省) (1998) 『平成 9 年賃金労働時間制度等総合調査』

厚生労働省(2003) 『平成 15 年就労条件総合調査』

3. 企業年金の受給期間・受給方法

企業年金がある企業で、「受給する場合の期間の設定、長生きのリスクに対応できる終身年金の実施の有無」、また「受給資格を得た場合、年金を選択しているか、一時金での受取を希望するのか」についてみてみたい〔図表 3-3〕。

企業年金の支給期間については、厚生年金基金は原則終身年金であるが、適格退職年金、企業独自年金は、設計に自由があり有期年金とすることも可能である。企業年金がある企業のうち終身年金としているのは、適格退職年金をもつ企業の場合 9.2%、企業独自年金の場合 23.9%となっている。しかし企業規模まで勘案して比較すると、15 年調査のデータがないため平成 9 年調査でみるが、1,000 人以上の大規模な企業になると、終身年金としているのが、適格退職年金で 18.9%、企業独自年金で 29.7%と増え、これら大規模企業とそれ以下 999 人以下の企業との格差が見てとれる。

また有期年金とした場合、その支給期間は適格退職年金、企業独自年金とも 10 年が多く、適格退職年金では 9 割を占める。平成 14 年の厚生労働省『簡易生命表』によれば、60 歳の平均余命は男性 21.93 歳、女性 27.40 歳と男女とも人生 80 年時代となっており、年金支給期間が 10 年では 60 歳支給開始であれば 70 歳で支給終了となり老後の所得保障手段、長生きリスクの対処手段としてはもの足りない。

〔図表 3-3〕 退職給付(年金)の支払準備形態別、年金支給期間別企業数割合

退職給付 (年金)の支払 準備形態・ 企業規模・年	退職給付(年金) 制度がある 企業		終身	有期						
				計	5 年	6 年～ 10 年 未満	10 年	11 年～ 15 年 未満	15 年 以上	
適格退職年金 企業規模計										
昭和 60	[80.1]	100.0	10.9	89.1	(100.0)	(0.1)	(5.7)	(92.2)	(0.0)	
平成元	[80.7]	100.0	11.1	87.8	(100.0)	(5.5)	(0.1)	(90.2)	(0.3)	
平成 5	[78.7]	100.0	10.9	89.1	(100.0)	(6.7)	(0.1)	(89.5)	(0.1)	
平成 9	[74.9]	100.0	13.1	86.9	(100.0)	(3.1)	(0.2)	(92.6)	(0.1)	
(平成 15)	[65.8]	100.0	9.2	89.5	(100.0)	(3.6)	(0.1)	(91.4)	(0.1)	(4.9)
平成 9										
1,000 人以上	[70.8]	100.0	18.9	81.1	(100.0)	(2.4)	(0.1)	(76.8)	(1.0)	
300～999 人	[84.5]	100.0	13.0	87.0	(100.0)	(3.7)	(0.3)	(90.7)	(-)	
100～299 人	[83.9]	100.0	12.6	87.4	(100.0)	(2.5)	(0.3)	(91.7)	(-)	
30～99 人	[69.0]	100.0	13.0	87.0	(100.0)	(3.4)	(-)	(94.8)	(0.1)	
企業独自年金 企業規模計										
平成 9	[6.0]	100.0	22.8	77.2	(100.0)	(4.4)	(0.2)	(91.6)	(-)	
(平成 15)	[2.7]	100.0	23.9	76.1	(100.0)	(22.6)	(0.4)	(59.1)	(4.3)	(11.8)
平成 9										
1,000 人以上	[2.7]	100.0	29.7	70.3	(100.0)	(6.8)	(2.5)	(68.6)	(-)	
300～999 人	[2.6]	100.0	21.7	78.3	(100.0)	(6.7)	(3.2)	(87.7)	(-)	
100～299 人	[3.9]	100.0	26.1	73.9	(100.0)	(-)	(-)	(93.6)	(-)	
30～99 人	[8.0]	100.0	21.9	78.1	(100.0)	(5.2)	(-)	(91.9)	(-)	

(注) 1) []内の数値は、退職給付(年金)制度がある企業に対する各年金の支払準備形態別がある企業の割合である。

2) 有期の計には不明を含む。

3) 企業規模別は、調査結果が公表された平成 9 年のもの。

(出所) 労働省(現厚生労働省)(1998)『平成 9 年賃金労働時間制度等総合調査』

厚生労働省(2003)『平成 15 年就労条件総合調査』

年金を受給できる資格を得た者が、実際年金で受け取ったのか、それとも一時金として受け取ったのかをみる〔図表 3-4〕。企業年金制度のある企業における平成 14 年 1 年間の受給資格者（勤続 20 年以上かつ 45 歳以上）のうち、受給方法で最も多かったのは、「全部を一時金として受給」で 56.9%、次いで「全部を年金として受給」31.4%、「一部を年金、一部を一時金として受給」11.6%である。企業規模別にみると 1,000 人以上では、「全部を年金として受給」が 42.6%と最も多く、「全部を一時金として受給」も 41.1%と同程度いるが、年金を受給する者が他の企業規模に比べると倍以上と相当多い。しかし、999 人以下の企業は「全部を一時金で受給」する者が 7～8 割を占め、特に企業規模が 30～99 人になると「全部を一時金で受給」する者が 8 割を超えており、企業年金の受給資格を得ても年金で受け取る者はかなり少なくなる。

〔図表 3-4〕 退職給付(年金)受給方法別年金受給資格者数及び受給資格者数割合

(勤続 20 年以上かつ 45 歳以上) -平成 14 年 1 年間-

企業規模	退職給付(年金)制度がある企業		年金受給資格者がいる企業	退職年金受給資格者数					退職給付(年金)受給資格者がいない企業
				計	全部を年金として受給	全部を一時金として受給	一部を年金、一部を一時金として受給		
	%	%	%	千人	%	%	%	%	%
企業規模計	[53.5]	(100.0)	(86.6)	240.1	100.0	31.4	56.9	11.6	(13.4)
1,000 人以上	[89.0]	(100.0)	(91.2)	131.8	100.0	42.6	41.1	16.2	(8.8)
100～999 人	[68.4]	(100.0)	(88.0)	87.3	100.0	18.9	74.4	6.7	(12.0)
30～99 人	[45.9]	(100.0)	(84.4)	21.0	100.0	13.3	83.3	3.4	(15.6)

(注) 1) []内の数値は、退職給付(一時金・年金)制度がある企業に対する退職給付(年金)制度がある企業の割合である。

(出典) 厚生労働省 (2003) 『平成 15 年就労条件総合調査』

II. 問題意識～退職給付は動機付けに有効か？～

1. 退職給付の費用対効果

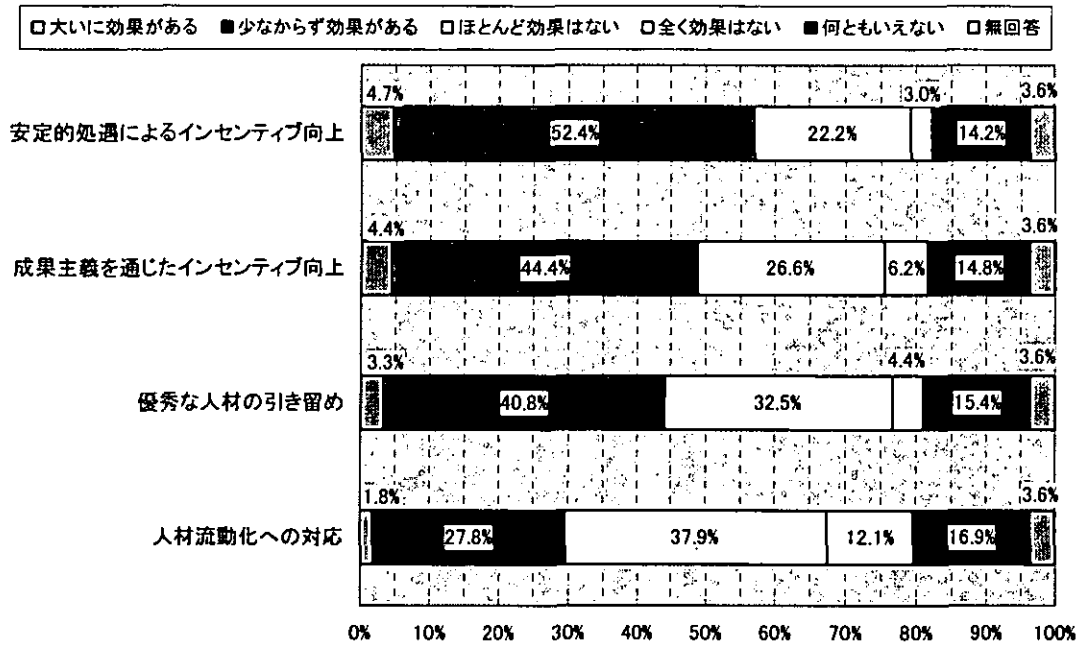
(1) 退職給付に対して企業が期待する効果

退職給付の機能は「人材確保採用機能」「人材定着機能」「離職促進機能」「不祥事抑制機能」の4つがあり、個々の企業はその時々の社会経済環境や経営状態によってそれらの機能に対する期待度合いを変えてきた。その中でも、在籍する従業員に対するものとして企業は「人材定着機能」を期待して退職給付費用を拠出していると考えられる。

確かに、退職給付は事実上後払いではあるものの労働対価的性格があると指摘され、労働対価を退職時まで給付しないという特殊な報酬制度（＝退職給付制度）を採用にすることによって、「人材の定着（引留め）」効果を期待することは可能である。しかし、企業は「人材の定着」だけに退職給付の経済的合理性を見出しているわけではなく、それ以外にもメリットを見出している。

そのメリットは昨年度の調査から伺い知ることができる。そこでは、退職給付プランの雇用・人事戦略上の効果を調査しているが、「安定的処遇によるインセンティブ向上」に効果があると考えている企業割合が57.1%、「成果主義を通じたインセンティブ向上」に効果があるとした企業割合が48.8%、同じく「優秀な人材の引き留め」が44.1%であった〔図表3-5〕。すなわち、退職給付には単に人材を引き留めるだけでなく、「インセンティブ（＝仕事に対する動機付けや企業に対する求心力などの向上）」にメリットを見出しているのである。

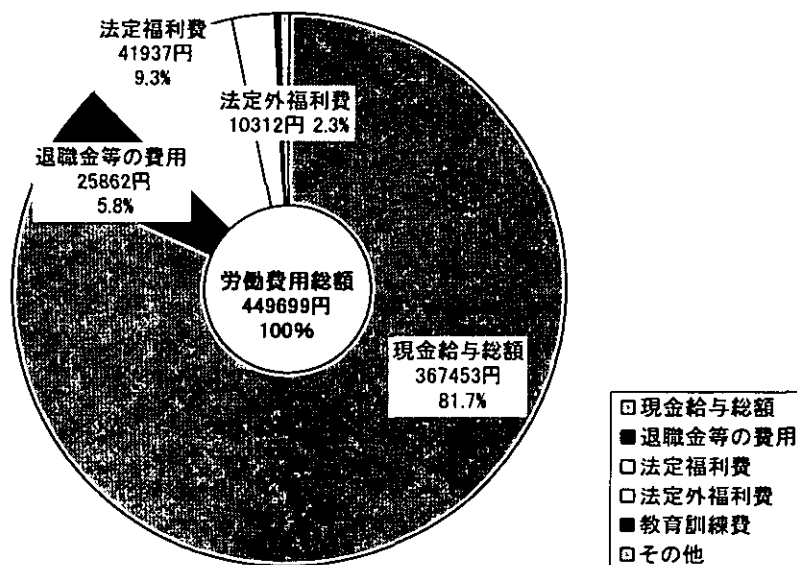
〔図表 3-5〕 退職金・年金制度の雇用・人事戦略上の効果



(2) 増大する退職給付関連費用

退職給付に関する企業の負担は増大している。厚生労働省「平成 14 年・賃金労働時間制度等総合調査」によると、1人1か月当りの労働費用総額に占める「退職金等の費用」の割合は 5.8%に達している〔図表 3-6〕。さらにその経年変化を見てみると「退職金等の費用」は金額的に増加し、労働費用総額に占める割合も昭和 57 年の 3.7%から、約 20 年後の平成 14 年調査では 5.8%にまで増えている〔図表 3-7〕。また、対前回調査増減率の変化を労働費用総額の増減率変化と比較しても、増加率はほとんどの調査年で労働費用総額の増減率を上回っている〔図表 3-8〕。

〔図表 3-6〕 労働費用総額に占める退職金等の費用割合



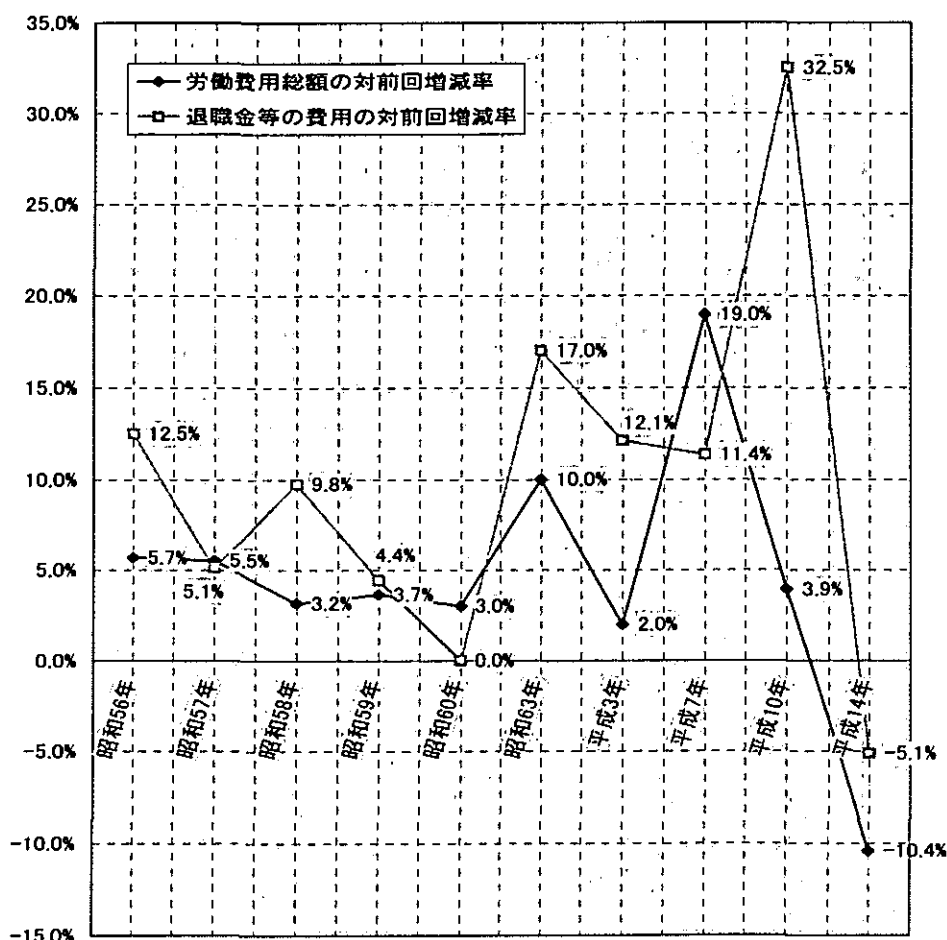
厚生労働省「平成 14 年・賃金労働時間制度等総合調査」

〔図表 3-7〕 労働費用総額と退職金等の費用の増減率

調査年	労働費用総額		退職金等の費用		退職金等の費用のしめる割合
	金額	対前回増減率	金額	対前回増減率	
昭和56年	311,300	5.7%	11,700	12.5%	3.8%
昭和57年	328,500	5.5%	12,300	5.1%	3.7%
昭和58年	338,900	3.2%	13,500	9.8%	4.0%
昭和59年	351,300	3.7%	14,100	4.4%	4.0%
昭和60年	361,900	3.0%	14,100	0.0%	3.9%
昭和63年	398,100	10.0%	16,500	17.0%	4.1%
平成3年	406,000	2.0%	18,500	12.1%	4.6%
平成7年	483,000	19.0%	20,600	11.4%	4.3%
平成10年	502,000	3.9%	27,300	32.5%	5.4%
平成14年	449,700	-10.4%	25,900	-5.1%	5.8%

出所：厚生労働省「賃金労働時間制度等総合調査」

〔図表 3-8〕 労働費用総額と退職金等の費用の増減率



出所：厚生労働省「賃金労働時間制度等総合調査」

このように企業の退職給付費用は過去において確実に増加傾向を示しているが、従業員の高齢化や平均寿命の伸びにより、その傾向は強まりこそすれ弱まることはないと思われる。

(3) 「費用対効果」の有用性

以上のような状況は、経営マネジメントにおいて、退職給付費用の企業経営における費用対効果の有用性を改めて議論すべき時期にきていることを示しているのではないだろうか。

費用対効果の有用性を向上させるには、費用を削減する方法と、効果を増大させる方法がある。前者の方法はいわゆるコスト削減であり、その実施による有用性の向上は短期的かつ明確に現れてくる。その反面、退職給付の効果面、従業員のインセンティブ向上についてはマイナスの影響を与えることは否定できない。そこで、ここで考えなければならないことは経営における人事的側面からの検討、すなわち退職給付の効果を増大する方法、前述した従業員のインセンティブをより高めるような退職給付の方法を探ることである。

2. 退職給付に対する従業員ニーズ～従業員満足の上上の前提～

(1) 従業員満足と従業員ニーズの把握

従業員満足とは、経済的側面、自分のやりたいことができるといった精神的側面、仕事の社会的評価といった側面など様々な要因から構成される。ただ、共通的に指摘できることは単に「居心地の良い」ことではなく、「社員を大切にしていることを社員が実感できる」ないしは「その組織の一員であることや仕事を他に誇れる」と、従業員が感じているかどうかではないだろうか。そのような意味での従業員満足度が向上すれば、当然のことながら仕事に対する動機付けや企業に対する求心力(＝インセンティブ)も向上する。

従業員満足を向上させるためには、まずはニーズを把握することである。特に前項で指摘した「退職給付の費用対効果」の観点から言えば、従業員は退職給付という便益に対して何を望んでいるかを探ることである。

(2) 退職給付に対する従業員ニーズ

〔図表 3-9〕で示した通り、老後の生計費の支えとして公的年金に対する期待は「非常に重要」と回答した割合が79.7%と最も高くなっている。しかし、退職一時金や企業年金といった退職給付についても各々64.6%、55.0%となっており、退職給付を「老後の生活費の支え」に期待している従業員も非常に多い。

退職給付がこの従業員ニーズに十分に答えることができれば、従業員満足が向上し働く意欲が高まることになる。ただし、問題はこのニーズがどれほど強いものでかつ具体的かによって、同じ退職給付を用意し便益として提供しても満足度の向上には差がついてくることである。従業員に「自分のライフプランにとって退職給付が如何に大切なのか、老後生活のために必要不可欠なのか」との強い認識がなければ、退職給付が動機付けにならないと思われる。そこで、次に、従業員の「老後に対する不安と備え」について分析し、「老後の生活費の支え」に関するニーズの強さを考えてみたい。