

## 白杵政治『会社なき時代の退職金・年金プラン —多様な働き方に応える「新しい約束」—』

(東洋経済新報社, 2001年7月)

### I 論文要旨

白杵 政治

#### [目的]

従業員の老後の所得保障や企業の雇用及び財務管理に果たす、退職給付の機能を明らかにした上で、雇用慣行の変化や退職給付に関する新会計基準の導入によりもたらされる影響を分析すること、及び企業(株主)のインセンティブと従業員の受給権を調和させるような短期及び中長期両面における政課題について提言すること。

#### [要約]

#### I 退職金・年金の現状と仕組み

- 1 わが国の民間企業雇用者が国や企業から受け取る老後の所得の内、基礎年金・厚生年金に重なる3階部分を占めているのが退職金・企業年金である。退職給付は正規雇用者の89%、民間企業雇用者では7割に普及している。

わが国ではもともと、退職給付は全て退職金だった。そこから全部または一部を移行したのが、厚生年金基金や適格退職年金などの企業年金であ

る。移行した後は、就業規則や退職金規程に定められた退職金総額は変更されず、その全部または一部を企業年金から支給することが定められる。また、年金制度からも一時金が支給されることもある。以上から、一時金と年金制度を、一体となった退職給付としてとらえるべきである(第2章)。

#### II 米国における雇用慣行の変化と退職給付

- 2 米国でも、核となる従業員について、①従業員が技術や技能を身につけられるような研修・訓練を実施する、②賃金・報酬を勤続年数とともに上昇する年功型にする、ことにより、長期雇用する慣行があった。

しかし、機関投資家からの圧力や国際競争力の低下の中で、企業経営者が設備・人員の両面でダウン・サイジングを進めたことから、1980年代後半から1990年代に、この慣行に変化が生じた。①雇用保障は経済情勢が許す限りとする、②画一的な企業内教育・訓練を最小限に抑え従業員各人が市場で雇用される能力を維持できる機会を与えるように努める、③能力や実績に応じた報酬とする、の3点を内容とする、雇用についての新しい約束(ニュー・ディール・アト・ワーク)が

形成された（第3章第1節）。

- 3 雇用慣行の変化にともない、年金制度においては401kプランと呼ばれる確定拠出年金が伸張し、従来の確定給付型年金の割合が低下した。その特徴は、①任意加入・任意拠出と企業側による上乘せ拠出（マッチング）、②自己責任による資産運用、③拠出及び運用収益に対する支給時までの課税繰り延べ、の3点にある。

401kプランが従業員から評価された理由の第1は、従来の確定給付型年金に比べて、報酬としてわかりやすい点である。第2に転職が不利にならない点である。確定給付型年金では、①算定の給与や係数が長く勤続するほど高くなるバック・ローディング（back loading）の仕組みがある、②転職前の勤め先での年金額が退職時の給与を元に計算され、転職時から支給時点までの昇給やインフレが反映されない、点で転職が不利になった。401kプランでは、バック・ローディングがない。さらに、転職の際には一括して資産の払い戻しを受け、個人退職勘定（Individual Retirement Account）と呼ばれる勘定や転職先の確定拠出型年金に移換して、運用収益により物価上昇をカバーできる。第3の理由は、従業員の自主性が生かせる点である。加入の有無や拠出額、運用先を従業員が自ら決めることができる。

企業からみても、①最低積立基準の適用や数理計算の必要がない、②PBGC（年金給付保証公社）への保険料負担がない、③資産運用に関わる費用負担を従業員に転嫁できる、ことにより、運営管理費用が確定給付型年金より低いというメリットがある（第3章第2節）。

- 4 最近では、401kプランと同じく、①報酬額のわかりやすさ、②転職の際に不利にならない、などの特徴と老後の所得保障としての安定性を兼ね備えている、キャッシュ・バランス・プランなどの中間的な年金制度の採用が増えてきている。

キャッシュ・バランス・プランでは給与の一定割合からなる勤続ポイントに複利で計算される利

息ポイントを加えて支給額を計算する。最低積立基準や支払保証の規制が適用され、資産運用リスクを企業が負う点で、確定給付型年金の特徴を持っている。それにもかかわらず個人ごとのベネフィットの価値が常に明確であり、しかも転職の際に受け取った資産を、転職先の勘定あるいは個人退職勘定（IRA）に移換し、非課税のまま運用できる、という特徴を持つ。従業員個人に老後の準備を任せるとい目標と、安定した老後を保障するという目標の間のトレード・オフの解決策の一つといえる（第3章第3節）。

### III わが国における雇用慣行の変化と確定拠出年金の導入など退職給付の変化

- 5 わが国の経営上の特徴とされてきた長期雇用や年功賃金の慣行は、1990年代後半から変化しつつある。原因は、①長期雇用が生産性の向上につながりにくい非製造業などの産業のシェア増大、②従業員の年齢構成の高齢化に伴う、労働生産性を上回る人件費、にある。後者では、年齢にかかわらず生産性が一定であるとして、生涯賃金を勤続期間に均等配分し、再計算すると1977年の企業全体の賃金が24%過小評価されていたことがわかった。

新しい雇用慣行の下では、①企業業績に連動する、②各人の仕事の内容や能力に応じる、③後払い（先送り）部分を小さくするか、後払い部分の額が明示されている、④複線のかつ多様なライフプランに対応できる、報酬制度が求められる。

それと同時に報酬制度の一つである退職給付も変化せざるを得ない。そこで、上記の4条件を満たすかどうかについて、日米の退職給付制度を比較すると、後払い報酬部分を小さくし、多様なライフプランに対応できる、という点で、米国の401kプランが優れている。従来のわが国の退職金や確定給付企業年金では、加入や拠出額が一律に決まるため、多様なライフプランに適応することが難しい（第4章）。

- 6 わが国では、2001年に確定拠出年金制度の導

入が決まった。導入の意図は雇用慣行の変化への対応よりも、企業から従業員への勤続報奨という性格を残しつつ、資産運用のリスクを従業員に転嫁することにあった。そのため、米国の401kプランと異なり、企業が各従業員の口座に一律に掛け金を拠出する企業型が導入された。

その結果、長期雇用慣行の下で年功的な報酬体系を維持したい企業に適した制度となった。そうした企業の場合は、年功的な賃金の一定割合を拠出し、他の退職給付と合計して従来の勤続年数別退職給付カーブを維持することが可能である。

他方、新しい雇用慣行に対応したい企業には、米国の401kプランのように加入や拠出額あるいは運用対象の決定を従業員に委ねられる制度が望ましい。すなわち、報酬総額（トータル・コンペンセーション）の内、老後にどれだけ受け取るか、「現金か繰り延べか（cash or deferred）」を一人一人が決める。

しかし、企業型では加入や拠出額を従業員に完全に自由に決めさせるという規約は認められていない。一方、加入、拠出を任意とする個人型では非課税拠出上限額がわずか年18万円である。結局、「企業が従業員全員に老後の資金の面倒をみる」という従来の雇用慣行の考えから抜け出すことが難しい。

税制上も、一時金を支給された転職者が、それを確定拠出年金に移換する手だてが認められていない点が問題となる。転職前に確定拠出年金に加入していた従業員は転職先の企業型や個人型にその資産を移換できる。しかし、転職者が実際に受け取っている退職給付は、ほとんどが一時金である。その一時金を老後まで運用する受け皿がない。一時金を受け取って転職しようとする従業員はこの差だけ転職しづらくなり、中途採用のためのコストが加重される。これらの点は、新しい雇用慣行に対応する上での阻害要因となりうる（第5章）。

#### IV 退職金・企業年金と企業会計・財務

##### 7 2000年4月から、退職給付に関する新会計基

準が適用されている。その第1の特徴は、発生主義により一時金と企業年金を同じ方法で評価する点である。従業員が1年勤務することで、将来の支払うべき退職給付を勤続期間で按分した1年分に相当する、従業員への債務が企業側に発生するという考えによって、債務を計算することになった。第2に経済実態に即した割引率（金利）など、より合理的な前提によって債務、費用を計算する。第3にそれらの計算根拠を開示する。

新会計基準への導入が企業の財務指標に与える影響を試算すると、上場企業全体では、株主資本比率が26.8%から24.4%に2%程度低下する。とはいえ、この移行時の負担は、退職給付の積立不足が問題視された1996年以降の3、4年間で、すでに企業評価に織り込まれている。

とはいえ、2001年度以降も、退職給付会計の状況が企業の損益、財務、ひいては企業評価に影響し続ける。たとえば、1人あたりの純退職給付費用は全上場企業の1人当たり連結経常利益の約15%にあたる。これに移行時差異などが加わることを考えると、新会計基準導入の影響は決して無視できない。

米国での先例に、1989年から1993年にかけてのゼネラル・モーターズの経験がある。同社では、1993年末に総資産の12%、株主資本の4倍の積立不足を計上するに至った結果、長期価格付けが低下した。わが国でも同様の影響が予想される。その度合いは業種により異なる。①フローでみた1人当たりの生産性（1人あたり粗付加価値）が低い、②ストックでみた労働集約的で1人当たりの資産・資本が小さい、製造業の中の繊維、機械、電気機械、自動車及び非製造業ではサービス業などの業種に属し、従業員の平均年齢が高い企業は、より深刻な影響を受ける（第6章第1節～第3節）。

8 新会計基準の導入は会計制度や退職給付が抱えている問題を改めて提起した。第1に多くの投資家が脚注など年金会計の細部を十分に分析することなしに、財務諸表に現れた数字をそのまま使っ

て、企業を評価していることがわかった。新会計基準の下では割引率などの基礎率や移行時差異などの償却年数が開示される。投資家は、これらが企業ごとに異なっているとしても、同じベースに直して、企業間で比較することは可能である。

しかし、新会計基準の細目まで理解し、企業ごとに退職給付の内容を精査するには手間やコストがかかるため、実際はそこまで徹底的に分析する投資家は少ない。移行時差異を長期にわたって認識（償却）したり（株式公開企業1800社の内、一括償却が約5割であり、残りは数年間で定額償却）、信託を使って株式を現物拠出する手法を、新会計基準対策として実施したりしたのは、経営者が表面上の数字を改善することに効果があると考えているからである。

第2に退職給付の法的・経済的性質と会計上の扱いの間の不整合である。従来、わが国の退職給付（退職金）の性質について、①賃金の後払い、②生活保障、③勤続への報奨、とする3つの考えがあったものの、その実体は曖昧なままになってきた。

これについて新会計基準では退職給付を賃金の後払いとした。法律上の債務としては不完全でも、慣習上、支払の慣行がある「見なし債務」だということである。ところが、企業業績が悪化した際に給付額が削減されることは珍しくなく、経営者は、退職給付に銀行借入などと同じだけの支払義務があるとは意識してはいなかった。そうであれば、退職給付を「見なし債務」、つまり賃金の後払いとする新会計基準と矛盾する。

この矛盾を解決する方法の一つは、退職給付を業績によって変動する出資のような制度に切り替えることである。たとえば、利益分配制度であれば、会計上、「みなし債務」とは位置づけられない（第6章第4節）。

9 資産積立及び資産運用に関わる確定給付年金の財務政策を検討すると、株主価値を最大化するためには、年金制度資産が非課税であることから、法律上の拠出上限まで積立金を拠出し、その資産

を節税効果が高い債券に投資するのが、理論的には望ましい。

しかし、米国の実務では、規制上の上限（150%）より積み立てを進めている例は少ない。その原因は制度上、積立余剰になった場合、企業本体に資産を取り戻すのが難しい点にある。また、資産配分をみると、債券よりも株式（リスク性資産）の割合が高い。これは、年金資産運用のリスクが、企業外の投資家に対して十分に開示されていないため、株式投資をしても、そのリスクに見合ったほどには要求されるリターン（収益の割引率）が高まらず、結果として企業価値を高めるからである。

わが国をみると、積立割合が米国以上に低い。その背景には、厚生年金基金において、給付の引き上げなどを通じて剰余を加入者に分配するルールがあるため、積立を進めにくいことがある。さらに、もともと企業側が、退職金制度自体を、従業員への債務（賃金の後払い）というより、企業の財務状況次第で柔軟に変更できる報酬ととらえていることも、積み立てに消極的な理由である（第7章）。

## V 退職金・企業年金への公的関与（規制・税制）のあり方

10 退職金・企業年金への規制には、①税の優遇などを通じて政府が給付コストを間接的に負担しているため、それに相応しい給付内容を求める（社会保障法や税法）、②弱者である従業員を保護する（労働法）、③知識や能力の違う委託者と受託者（あるいは受益者）の間の公平を保つとともに、制度運営の効率性を改善する（信託法）、という3つの目的がある。

規制の例として、米国の従業員退職所得保障法（エリサ法）がある。1974年に制定された同法は、積立水準の向上や支払保証制度の充実などにより、受給権をより確実にするとともに、ポートフォリオ理論に基づいた分散投資をすることで、年金制度の運営管理にあたる受託者としての責任を満たすことができることを明らかにするという

役割を果たした。

他方、煩雑な規制が制度維持や管理のコストを重くした結果、確定給付型年金の数は1984年のピークからほぼ3分の1に減少した。これは、規制による制度内容の改善と制度普及との間のトレード・オフを表している（第8章第1節、第2節）。

- 11 退職金・年金への税制は、掛け金拠出時、拠出された掛け金の運用時、最後に一時金あるいは年金の支給時の3つのタイミングで問題になる。

先進国の多くでは、年金以外の貯蓄一般については、所得が生じた時点で課税する体系（包括所得税）をとりつつ、年金に対しては、例外的に、拠出時及び運用時に非課税とし、支給時に課税する扱い（EET）としている。これは現在の消費と将来の消費に中立な支出税の体系に合致している。

優遇の目的には、国が老後の準備をするよう企業の従業員を指導すべきだというパターンリズム（父性主義）や年金制度の投資先である資本市場育成がある。しかし、最も重視されるのが、公的年金など政府の負担が軽減される点である。この理由から、給付（拠出）設計や支払準備について一定の水準を求める規制が正当化される。

わが国の退職給付税制では、適格退職年金や一時金など拠出時非課税、運用時・支給時にはやや不完全ながら課税するETTが原則である。例外的に厚生年金基金には、一定の積立金に対して、拠出・運用時非課税、支給時課税の措置（EET）が認められている。その根拠は、終身年金の支給など給付設計が公的年金と同等に充実している点にあるとされる。ところが給付の裏付けとなる支払準備が不十分であり、優遇措置にふさわしい状況にあるかは疑問である（第8章第3節、第4節）。

- 12 今後、わが国の年金制度においては、制度類型に関わらず、給付設計や支払準備が一定の条件を満たすのであれば、EETの扱いにより税制上優

遇するべきである。その条件の内容として、給付設計では、受給権の発生（ベスティング）と削減禁止（ノン・フォーフィティング）が不可欠である。支払準備では、最低積立基準がある。ただし、積立不足のある現状では、厳格な積立基準を強いると負担が増加し、企業が制度を終了させてしまう可能性がある。そこで、数年の移行期間を設け、その間に積立不足のある企業には従業員と十分協議させ、必ず支払う退職給付の額について労使合意させるべきである。それを上回る給付については、時限的に引き下げを認めるのもやむを得ない。

なお、公的年金を補完するため、本来は、終身年金の支給や給付のインフレスライドを求めることが望ましい。ただし、それにはインフレ・リスクや死亡率のリスクを企業がヘッジできる金融市場の存在が前提になり、現状で強制するのは難しい。

資産運用や制度運用面では、税の優遇がない制度でも、運営管理者の注意義務や忠実義務、特に積立水準などの情報開示の義務に関する規定を充実させるべきである。ただし、受託者責任の規定には留意も必要である。第1に制度ごとではなく、退職給付に関する積立資産全体での受託者責任を考えるべきである。第2に受託者（運営・管理者）に従業員の利益に配慮する忠実義務があるとしても、①各人の意思を集約するのは難しい、②集約できたとしても、従業員が機会主義的な行動を取りうる、という問題がある。運営上の効率性と受給権の保護を両立させるためには、まず、組織運営に関する決定権を完全に企業に与えた上で、最低積立基準を活用して年金債務を上回る資産を維持させるべきであり、受託者責任を活用するのは、資産が十分でないケースに限定するべきである（第9章第1節・第2節）。

- 13 2001年2月、企業年金に関する新たな法律として、確定給付企業年金法案が国会に提出された。同法案では、厚生年金基金が国の厚生年金の代行部分を国に返上することを認めた。ただし、

企業の機会主義的な行動（逆選択）を防ぐ意味では、個別基金や企業に返上についての選択を認めるのではなく、一律の返上とすべきであった。

同法案の骨子は、厚生年金基金、適格退職年金の2つからなる現在の年金制度を、厚生年金基金、基金型企業年金、規約型企業年金、確定拠出年金の4つに再編することにある。また、①基金の役員だけでなく、事業主（特に規約型）、資産運用や管理に当たる金融機関にも忠実義務など受託者責任に関わる行為準則を課すなど、受託者責任の規定を充実させた、②年金制度が継続した場合の債務（責任準備金）だけでなく、解散した場合の債務（最低積立基準額）を積立基準として明確にした、③確定拠出型年金を含む、制度間の資産の移行、移換の手続きを定めた、点が評価できる。

一方、同法案の課題をあげると、第1に厚生年金基金以外には特別法人税を課すことにしている。しかし、厚生年金基金なみの給付設計や支払準備があれば特別法人税を課すべきではない。第2に掛け金の拠出スケジュールが硬直的である上、剰余を取り戻せない仕組みになっているため、企業に早期積立のインセンティブが乏しい。積み立てだけを最低積立基準で強制しようとする、そもそも制度を利用しなくなる可能性もある。第3に給付の削減を禁じていない。労使合意を条件に削減を認める意味であれば、受給権保護の効果は半減する。

- 14 規制や税制の中長期的課題として、様々な種類の退職給付への一貫した対応があげられる。制度間の扱いに差があると、政府が労使や個人の選択を誘導してしまうことになる。

税の優遇に関する一例として、転職した場合に厚生年金基金なら厚生年金基金連合会、確定拠出型なら別の確定拠出型に非課税のまま資産を移換できる。しかし、確定給付型年金を脱退したり、解散した確定給付型年金から脱退一時金を受け取ったりした従業員は退職所得控除の適用を受けられないものの、受け取った額を老後のために貯蓄し

ておく受け皿がない。一定の条件を満たせば制度類型に関わらず、同じ優遇策を適用することでこうした不公平が相当程度、解消できる。

#### 【付記】

学位請求の主論文である本論文は、2つの副論文（【1】「変化しつつある雇用慣行と新しい企業年金制度」『日本労働研究雑誌』2002年7月、No504、pp24-35。日本労働研究機構。及び【2】「日本的雇用慣行の変化と退職金・企業年金改革」『証券アナリストジャーナル』2003年3月、41巻3号、pp45-56。証券アナリスト協会）により、いくつかの点が補強されている。そのうち、主要な2点につき、以下に記すこととする。

- 1 【1】では、従来の退職給付が、雇用管理上果たしてきた役割を検証した。退職給付額の毎年の発生額を計算すると、大卒事務職の場合なら、50歳代前半まで賃金以上に増加している（バック・ローディング）一方、それ以降は減っている。この点では、従来の退職給付が、①50歳までの勤続促進、に加えて、②それ以降の退職促進、の効果を持っていることを明らかにした。また、年功的であるだけでなく、懲戒時に没収することが、③不祥事の防止や任務懈怠の防止、などの役割を果たしている。

さらに、2001年以降の制度改革で導入されたキャッシュ・バランス・プランや確定拠出年金についても検証した。これらの制度は、賃金の一定割合をポイントあるいは拠出額としているので、バック・ローディングがない。その点で、従来の制度ほどは転職者に不利にならないという特徴を持っている。しかし、キャッシュ・バランス・プランでは、転職時に受け取った一時金を預け入れる勘定がない上、確定拠出年金でも、米国の401kプランほど加入や拠出について選択の幅が広くはない。

今後これらの点を改善するべきとただだけでなく、確定給付・確定拠出・一時金と言った形式に拘らず、老後のための貯蓄・保険への拠出を一定上限まで非課税とする個人勘定の創設を提言した。

2 【2】では、前記Ⅲに記した、従来の雇用慣行が変化せざるを得ない要因として、労働分配率の上昇を指摘した。その要因を分解してみると、非製造業では、従業員の高齢化などにより実質賃金が増加し、それが生産性の上昇を上回った（ネズミ講問題）ことがわかった。これに対して、製造業では、従来の雇用慣行が引き続き有効で生産性が上昇した。それにもかかわらず、製品価格（デフレーター）の上昇が物価上昇を下回ったため、購買力を維持するための賃上げをすると、それだけで労働分配率が上昇した。

企業が労働分配率の上昇を抑える対策をとる中で、今後の人材は①長期雇用人材、②専門人材、③短期雇用の単純労働者、の3つのタイプに分かれ、①に対しては従来同様のバック・ローディング（後荷重）型の退職給付、②に対しては自らの老後準備を助ける401kプランのような制度を準備すべきであると指摘した。

具体的には、賃金制度が年功的でもそうでなくても、それに柔軟に合わせられる上、確定拠出年金と比べても投資教育のコストがなく、税制上、拠出額が制限されていない特徴を持つ点で、キャッシュ・バランス・プランの導入をより現実的な対応として推奨した。

3 副論文を含めた、各章で展開された論点のうち、先行研究にない新しい主張点を再記すると、以下の通りとなる。

- ①製造業では価格下落により収益が悪化しているものの、生産性を高める上で従来の雇用慣行が依然として有効である点で、非製造業と相違があることを実証したこと。
- ②わが国のさまざまな退職給付制度と雇用慣行の関係について分析し、特に確定拠出年金制度が米国の401kプランと異なり、流動化など雇用慣行の変化に必ずしも対応できない面があると指摘したこと。
- ③新会計基準が損益・財務に与える影響を推計し、導入時の影響より、導入後の影響に注意すべきである点を明らかにしたこと。
- ④「みなし債務」という新会計基準の退職給付制度の

捉え方と、実務における退職給付の法的・経済的性質が合致していない点を、問題提起したこと。

- ⑤確定給付年金の積立度合が、企業財務理論の帰結通りとなっていない原因として、剰余分配ルール等の規制の影響を指摘したこと。
- ⑥企業年金制度を規制する目的の中で、公的年金など政府の負担が軽減される点を重視し、給付設計と支払準備について、その目的に適った規制を整えるよう提言したこと。
- ⑦受給権保護のための規制として、受託者責任を重視する説に対し、最低積立基準が重要であり、実際に猶予期間を設けた上で実施すべき旨を提言したこと。
- ⑧一時金まで含めた、既存の退職給付税制の見直しと、制度類型をまたがった、老後の所得保障のための優遇税制の創設を提言したこと。

以上

## II 審査報告

主査 小口 登良  
副査 上田 和勇  
副査 宮本 光晴

### 1. 本書の主旨

バブル崩壊以後の日本経済は多くの面で質的变化を示している。景気変動に伴う短期的な変化もあれば、非可逆的長期的変化と思われるものもある。経済環境の変化への対応の中で、企業経営も様々な変化をとげてきた。その変化の一つに退職金・企業年金制度の変革がある。具体的には確定拠出型、いわゆる日本版401Kの導入や、厚生年金代行部分の返上であるが、本書では退職金・企業年金制度の変革を経済全体より大きな流れの一部として多角的総合的に分析している。

第1には退職一時金、企業年金は労働報酬の一部であり、労働市場の動向、企業の雇用方針と密接に結びついていることを論証した後で、近年の労働市場の変化と企業年金の変化とを分析している。近年の新しい企業年金のあり方として注目されている確定拠出型の

年金が、企業側、労働者側両者の雇用に対する考え方の変化と結びついたものであることを示しながらも、日本の確定拠出型年金は旧来の退職一時金、企業年金の考え方を引き継いだ面が強く、雇用の流動化等の変化に十分対応できるものになっていないことを示している。

その理由の一つは多くの企業が参加している厚生年金の代行部分が景気低迷と低金利政策により予定収益を上げることができずに企業の大きな負担となっていることである。もう一つは会計基準の変更により、この年金債務を計上しなければならなくなることである。これらの要請から生まれた日本版 401K といわれる確定拠出型企業年金がアメリカのものとは異なり労働市場の流れに対応したものではないことを示している。

第2の部分では新会計基準の導入による企業年金の財務への影響を分析している。年金資産の運用が企業財務にとっても重要になってくることを指摘し、問題はこれまでの日本の企業年金ではもともと年金資産の積み立てが少なかったことを示している。

第3のテーマとして企業年金への公的関与のあり方を論じている。これまでの年金税制が整合的でなかったことを指摘するとともに、これからの経済の変化に対応した年金税制、制度的枠組みのあり方を提示している。

## 2. 本論文の構成

第1部 退職給付（退職金・企業年金）の問題はどこにあるか

第1章 新しい約束を求めて(本書の問題意識)

第2章 退職金・企業年金の現状と仕組み

第2部 新しい雇用環境の下での退職給付

第3章 米国に見る「新しい約束」と年金制度の変化

第4章 新しい約束と退職金・年金—我が国の場合

第5章 我が国の確定拠出年金と今後の退職金・年金戦略

第3部 退職金・企業年金と企業財務

第6章 新会計基準への企業の対応と今後の課

## 題

第7章 企業財務から見た退職金・年金の運営

第4部 退職金・企業年金への公的関与のあり方

第8章 これまでの規制とその理由

第9章 確定給付企業年金法と我が国における公的関与のこれから

第1章では本書の問題意識として日本経済の変化の中で、これまでの雇用慣行の評価と変化の方向を概観している。これまでの長期雇用慣行はそれなりの合理性を持ったものであったが、バブル崩壊後の厳しい経済環境の中で、労使ともに新しい雇用関係を模索する動きが見えることを示した後で、これからの雇用関係のあり方として従業員のライフプランを企業と従業員共同で築くものが望ましいとしている。

第2章では退職金・年金の現状と仕組みを概観している。

わが国の民間企業雇用者が国や企業から受け取る老後の所得の内、基礎年金・厚生年金に重なる3階部分を占めているのが退職金・企業年金であり、第2の収入源であるが、退職給付は正規雇用者の89%、民間企業雇用者では7割に普及している重要なものであることを指摘している。

まず退職給付の性格として、わが国ではもともと、退職給付は全て退職金だったものが全部または一部を移行したのが、厚生年金基金や適格退職年金などの企業年金である。移行した後は、就業規則や退職金規程に定めた退職金総額は変更されず、その全部または一部を企業年金から支給することが定められる。また、年金制度からも一時金が支給されることがある。以上から、一時金と年金制度を、一体となった退職給付としてとらえるべきであることを論証している。

第3章ではまず米国における雇用慣行の変化と退職給付を概観している。その中で新しく広まった確定拠出手型年金の401kについて詳細な分析を行っている。

米国でも、核となる従業員について、①従業員が技術や技能を身につけられるような研修・訓練を実施する、②賃金・報酬を勤続年数とともに上昇する年功型



にする、ことにより、長期雇用する慣行があった。

しかし、機関投資家からの圧力や国際競争力の低下の中で、企業経営者が設備・人員の両面でダウン・サイジングを進めたことから、1980年代後半から1990年代に、この慣行に変化が生じた。①雇用保障は経済情勢が許す限りとする、②画一的な企業内教育・訓練を最小限に抑え従業員各人が市場で雇用される能力を維持できる機会を与えるように努める、③能力や実績に応じた報酬とする、の3点を内容とする、雇用についての新しい約束（ニュー・ディール・アト・ワーク）が形成された。

雇用慣行の変化にともない、年金制度においては401kプランと呼ばれる確定拠出年金が伸張し、従来の確定給付型年金の割合が低下した。その特徴は、①任意加入・任意拠出と企業側による上乘せ拠出（マッチング）、②自己責任による資産運用、③拠出及び運用収益に対する支給時までの課税繰り延べ、の3点である。

401kプランが従業員から評価された理由の第1は、従来の確定給付型年金に比べて、報酬としてわかりやすい点である。第2に、転職が不利にならない点である。確定給付型年金では、①算定の給与や係数が長く勤続するほど高くなるバック・ローディングの仕組みがある、②転職前の勤め先での年金額が退職時の給与を元に計算され、転職時から支給時点までの昇給やインフレが反映されない、点で転職が不利になった。401kプランでは、バック・ローディングがない。さらに、転職の際には一括して資産の払い戻しを受け、個人退職勘定と呼ばれる勘定や転職先の確定拠出型年金に移換して、運用収益により物価上昇をカバーできる。第3の理由は、従業員の自主性が生かせる点である。加入するか否かや拠出額、運用先を従業員が自ら決めることができる。

企業からみても、401kプランと同じく、①報酬額のわかりやすさ、②転職の際に不利にならない、などの特徴と老後の所得保障としての安定性を兼ね備えている、キャッシュ・バランス・プランなどの中間的な年金制度の採用が増えてきている。

キャッシュ・バランス・プランでは給与の一定割合からなる勤続ポイントに複利で計算される利息ポイン

トを加えて支給額を計算する。最低積立基準や支払保証の規制が適用され、資産運用リスクを企業が負う点で、確定給付型年金の特徴を持っている。それにもかかわらず個人ごとのベネフィットの価値が常に明確であり、しかも転職の際に受け取った資産を、転職先の勘定あるいは個人退職勘定（IRA）に移換し、非課税のまま運用できる、という特徴を持つ。従業員個人に老後の準備を任せるという目標と、安定した老後を保障するという目標の間のトレード・オフの解決策の一つといえる。

第4章ではわが国における雇用慣行の変化と確定拠出年金の導入など退職給付の変化を分析している。

わが国の経営上の特徴とされてきた長期雇用や年功賃金の慣行は、1990年代後半から変化しつつある。原因は、①長期雇用が生産性の向上につながりにくい非製造業などの産業のシェア増大、②従業員の年齢構成の高齢化に伴う、労働生産性を上回る人件費、にある。後者では、年齢にかかわらず生産性が一定であるとして、生涯賃金を勤続期間に均等配分し、再計算すると1977年の企業全体の賃金が24%過小評価されていたことがわかった。

新しい雇用慣行の下では、①企業業績に連動する、②各人の仕事の内容や能力に応じる、③後払い（先送り）部分を小さくするか、後払い部分の額が明示されている、④複線的かつ多様なライフプランに対応できる、報酬制度が求められる。

それと同時に報酬制度の一つである退職給付も変化せざるを得ない。そこで、上記の4条件を満たすかどうかについて、日米の退職給付制度を比較すると、後払い報酬部分を小さくし、多様なライフプランに対応できる、という点で、米国の401kプランが優れている。従来のわが国の退職金や確定給付企業年金では、加入や拠出額が一律に決まるため、多様なライフプランに適應することが難しく従来の企業年金の性格を強く残したものである。

第5章では我が国で提案されている確定拠出型年金はアメリカの401kとはことなるもので、既存の企業年金のリスクを従業員側に移す性格のものである

ことを指摘している。

わが国では、2001年に確定拠出年金制度の導入が決まった。導入の意図は雇用慣行の変化への対応よりも、企業から従業員への勤続報奨という性格を残しつつ、資産運用のリスクを従業員に転嫁することにあった。そのため、米国の401kプランと異なり、企業が各従業員の口座に一律に掛け金を拠出する企業型が導入された。

その結果、長期雇用慣行の下で年功的な報酬体系を維持したい企業に適した制度となった。そうした企業の場合は、年功的な賃金の一定割合を拠出し、他の退職給付と合計して従来の勤続年数別退職給付のカーブを維持することが可能である。

他方、新しい雇用慣行に対応したい企業には、米国のプランのように加入や拠出額あるいは運用対象の決定を従業員にゆだねられる制度が望ましい。すなわち、報酬総額（トータルコンペンセーション）のうち、老後にどれだけ受け取るか、「現金か繰り延べか」を一人ひとりが決める方式である。

しかし、企業型では加入や拠出額を従業員に完全に自由に決めさせるという規約は認められていない。結果として新しい雇用形態に対応したものにはなっていない。

第6章では企業会計・財務の観点から退職金・企業年金を論じている。特に新しい会計基準でどう影響されるかを検討している。

新しい会計基準では発生主義により一時金と企業年金を同じ方法で評価する。また経済実態にあった割引率など、より合理的な前提のもとで債務や費用を計算し、それを開示することになっている。その結果、株主資本比率が2%ほど低下することを示している。

このより厳密な会計基準によりこれまでの年金資産の評価基準が明確でなかったことが明らかになった。これからは企業の評価に年金資産が重要になってくる。

第7章では年金資産の運用のあり方を検討している。

これまでは退職金制度を従業員への債務と言うより

は企業の財務状況次第で柔軟に変更できる報酬ととらえてきたことから、日本では積み立てが少なかったことを指摘している。

第8章と9章では公的関与のあり方を検討している。

退職金・企業年金への公的規制には①税の優遇などを通じて政府が給付コストを間接的に負担しているため、それにふさわしい給付内容を求める、②従業員の保護、③知識や能力の違う委託者と受託者の公平をはかるとともに制度運営の効率を図る、という目的がある。

税制では適格退職年金と厚生年金代行部分とでは課税が異なっているが、これらはすべて同じ扱いにすべきである。

公的関与の重要な点は制度の設計である。2000年に提案された確定拠出型年金はこれまでの制度の枠組みを崩すものにはならず、新しい雇用形態に対応したものとなっていない。

### 3. 本論文の評価

第1節の主旨で述べたように、本書は退職一時金、企業年金を総合的多角的に分析したものである。単に企業年金という限られた視野からだけでなく、経済環境の変化、特に労働市場および雇用関係の変化、また会計基準の変化の中で、退職一時金、企業年金の位置づけやあり方の変化を分析し、さらにあるべき姿を提示している。さらに税制面、制度整備の側面からの公的関与のあり方も検討している。

その中で、近年の新しい企業年金のあり方として注目されている確定拠出型の年金が、企業側、労働者側両者の雇用に対する考え方の変化と結びついたものであることを示しながらも、日本の確定拠出型年金は旧来の退職一時金、企業年金の考え方を引き継いだ面が強く、雇用の流動化等の変化に十分対できるものになっていないことを示している。

この結論に至るまでの分析は緻密で、実に多くの文献に当たり、まず確定拠出型年金が提案されるまでに至った背景を分析している。実務の第一線にかかわる研究者の観点から理論と政策の両面にわたる緻密な議

論と明晰な分析は、企業年金分野の研究のみならず、企業システム研究にとってこの上ない貢献をなすものである。

この検討で、比較基準として次の4条件（企業業績との連動、個人の貢献度の反映、後払い部分の最少化や額の明示化、ライフプランへの適応）を示し、これら各年金の優劣を比較している。これら比較基準は、副論文2では、「雇用の流動化・キャリアの多様化への対応」、「雇用管理の機能の維持」他の基準というように若干変化させているものもあるが、副論文でさらに検討を加えている。こうした分析はこれからの退職給付のあり方を雇用慣行やそれに関わるいくつかの基準を設定し国際比較したものであり、本論文の独自性という点で優れた面である。

臼杵氏は企業年金制度の変革の課題を、雇用流動化の進展にいかに対処するのかと、公的年金制度の後退に対処するのかの、二点に求められている。上記のように、この間の企業年金制度の変革、とりわけアメリカで401Kやキャッシュ・バランス・プランなどの新型年金（新しい約束）の内容を検討するとともに、それらと日本の確定拠出年金、確定給付年金などとの比較検討を行なっている。日本の401K型確定拠出型年金制度の提唱に当たっては、前者の観点だけが前面に出される傾向があったのに対して、後者の観点を提示されたことは実に慧眼といえる。公的年金制度の限界は成熟した先進諸国に共通の課題であり、これを補完あるいは代替するものとして企業年金制度の役割がますます高まることも各国共通の現象であるといえる。

また臼杵氏は、「年金『制度』の存在理由は税の優遇にある」（「変化しつつある雇用慣行と新しい企業年金制度」『日本労働研究雑誌』2002年7月）と指摘し、公的関与の役割を分析している。つまり「年金」は勤労者の退職後の生活を保障するものであるという理由から、その他の貯蓄性商品と異なり、税制の優遇措置がとられることになる。しかるに日本の場合には、支給時課税として確立されていない、かつその上限もきわめて少額という限界がある。ゆえにこの点を改善すべきであると提言している。これらは退職金、企業年金の役割、評価方法を明解に提示したものでその貢献は非常に有意義である。

これらの分析の上に追加するものがあるとすれば、経済的保障の3本柱である、公的保障（公的年金）、企業年金そして個人年金の総合的な考察である。それぞれ異なる制度体系を持つてはいるが、従業員の立場をより強く意識し総合的に考察するアプローチも考えられる。本書にはその種のアプローチについての多少の言及はあるが、深い分析にまでは至っていない。この点については臼杵氏も現在の研究課題として取り組んでおり、これからの活躍も期待できる。

このように本書では退職金・企業年金制度を狭くとらえるのではなく、経済の変化、労働市場の変化、企業経営の変化、企業会計基準の変化等、大きな枠組みの中から、その制度の役割、変化の必然性、あるべき姿を総合的に分析したもので、退職金・企業年金制度を理解する上で重要な文献となるものである。

以上の検討結果から、本書は学位論文として認められるものであると判定した。

### Ⅲ 学位授与要記

- |           |   |
|-----------|---|
| 一、氏名・本籍   | 臼杵 政治（神奈川県）   |
| 二、学位の種類   | 博士（商学）  |
| 三、学位記番号   | 商乙第1号   |
| 四、学位授与の条件 | 学位規則第4条第2項該当  |
| 五、学位授与年月日 | 平成17年3月25日  |
| 六、学位論文題目  | 会社なき時代の退職金・年金プラン<br>—多様な働き方に応える「新しい約束」                                      |
| 七、審査委員    | 主査 専修大学商学部<br>教授 小口 登良<br>副査 専修大学商学部<br>教授 上田 和勇<br>副査 専修大学経済学部<br>教授 宮本 光晴 |