

[HP D I O目次に戻る D I Oバックナンバー](#)

視点

節目を迎えた企業年金議論

No.143 2000年10月

企業年金の受給権確保を眼目とする「企業年金法」制定の動きが具体化している。報道されたその骨格は、これまで企業年金を代表してきた厚生年金基金（以下、「基金」と税制適格年金（同「適年」）の枠組みを変更する内容となっている。「日本版401(k)」として話題を呼んだ「確定拠出年金法案」が先の通常国会で廃案となり、次の臨時国会でも成立の目途が立たないなど事態は流動的だが、それにしても厚生省の研究会による基金制度の見直し提起や規制緩和小委員会による「確定給付型年金」導入論など96年らしいの一連の議論は、今やひとつの節目を迎えたといえそうである。

企業年金をめぐる状況

周知のように、わが国の企業年金は退職一時金の「年金化」（すなわち分割払い）をベースにしている。設計における給付建て（確定給付）、受給時の税制優遇、企業負担の損金扱いなど、いずれも退職一時金が元になっているからこその特徴である。だがこの数年の超低金利を背景に運用収益が予定利率を下回って積立不足が膨らみ、適年は毎年数千件のオーダーで解散を余儀なくされている。大企業に多い基金でも二桁の解散が続いている。解散に至らぬまでも予定利率を（したがって給付水準を）引き下げるケースは枚挙にいとまがない。本来国に納めるべき厚生年金保険料の一部を手元において運用する「代行」制度が特徴の基金では、低金利による利差損はあっという間に大きくなる。そして「代行」部分は厚生年金の予定利率に対応して給付しなければならないため、本来の企業年金である加算部分がその

支払いに吸い込まれてしまう事態も起こる。あげく倒産となれば退職金さえ失って街頭に放り出されるケースさえ生まれる。日本紡績基金の崩壊はその悲劇的な例だった。

こうした状況のなか、ここ数年企業年金をめぐる3つの問題が話題を呼んできた。そのひとつが原理的に「積立て不足」を引き起こさない「確定拠出型」（拠出建て）年金の導入であり、ふたつは基金における「代行」制度の見直し（廃止）であり、そして労働者の受給権を確保する方策である。受給権確保のためには預金保険機構のような支払保障制度が必要だが、適年にはそうしたものはそもそもないし、基金の保障制度にしても決して十分なものでないことは日本紡績基金の例で実証されており、その後の適用例でも保障割合は2～6割台にすぎない。

退職後の生計費すべてを公的年金だけでまかなうことはできない。いわゆる「ミニマム」ではないにせよ、多少ともゆとりある老後を望めばなんらかの私的努力は必要である。貯蓄や個人年金とならんで企業年金もそのひとつである。だが、この企業年金は決してすべての労働者のものにはなっていない。適年や基金がカバーしているのは厚生年金の被保険者の約半分にすぎず、解散相次ぐなか、その対象範囲は狭まり続けている。過半の民間労働者が企業年金とは無縁なのである。確定拠出年金がそうした労働者に普及するかどうかは疑わしい。アメリカとちがって日本では、それは従来の確定給付型を代替することを期待され登場したものである。

今回案の特徴と問題

今回の「企業年金法」構想では、従来どおりの基金の他に「代行」制度を持たない「基金型企業年金」を新たに設け、また適年はこれまでより財政運営の基準を強化した「企業型企業年金」（奇妙なネーミングではある）へ暫時移行するとしている。これら確定給付型（給付建て）年金と並んで、すでに法案化されている「確定拠出年金」が併存する……これが今回

案の示す企業年金の将来像ということになる。

「代行」制度のない基金というのは、従来厚生省がみせてきた頑なな態度と比べればたしかに新しい構想である。労使双方がそれぞれ「代行」制度の廃止・見直しを求めてきた声が反映したものといえるかもしれない。だが「代行」制度の本当の問題は、賦課方式を基本とする公的年金を純粋積立方式による企業年金で「代行」しようという矛盾に本質がある。その点にさかのぼった反省と検証の跡は、今回案には残念ながら見出せない。

今回の案の最大の欠陥は、「受給権保護」の具体策が「積立基準に基づく積立義務、受託者責任、情報開示」にとどまり、もっとも基本的な「支払保障制度」を「引き続き検討」として先送りしている点である。これを欠いては、アメリカのERISA法と比べて決定的に立ち遅れているといわなければならない。

もうひとつ、今回案の基本的な問題は、わが国企業年金の基礎となっている退職一時金を視野の外に置いていることである。企業年金をその基礎から切り離して扱うのは空論というべきだろう。事実、退職一時金を月例賃金に上乘せする「先払い」方式（松下電器など）や、勤続年数など年功要素を算定要素から排除する「ポイント制退職金」への切替え（日立製作所他）など、多くの企業が企業年金の見直しと前後して退職一時金制度の見直しに手を着けている。

企業年金支払確保の枠組み

退職金も、月例賃金や一時金とならんで広い意味での「賃金」の一部である。本来の企業年金はその変形にすぎない。したがってその支払確保に関わる制度、は賃金支払確保・労働債権確保という枠組みの中に位置付けるのが筋であろう。賃金の支払確保についてはその名もズバリの「賃金の支払確保に関する法律」（賃確法）がある。だが、第一次石油危機後の臨時措置として導入されたこの法は、適年や基金のような外部積立型の退職金を対象から除外しており、制度上は対象となる場合でも実際の融資額限度で制約されて事実上退職金は支払確保の対象に入らない。

企業年金の受給権確保は、退職にかかわる労働条件の整備の一環である。
法制的には、労働基準法にいう「賃金」の内容を吟味し、退職一時金やその年金化をも労働債権として明確にし、それに対応する具体的な制度整備を必要とする。これは、社会保障行政やその補完制度ではなく労働行政のテーマであろう。一時金と年金の区別なく受給権保護を謳うアメリカのERISA法が労働省の所管であることの意味に思いを致し、わが国企業年金法制の枠組み全体を再検討するよう広く関係者に呼びかけたい。

[HP D I O目次に戻る D I Oバックナンバー](#)