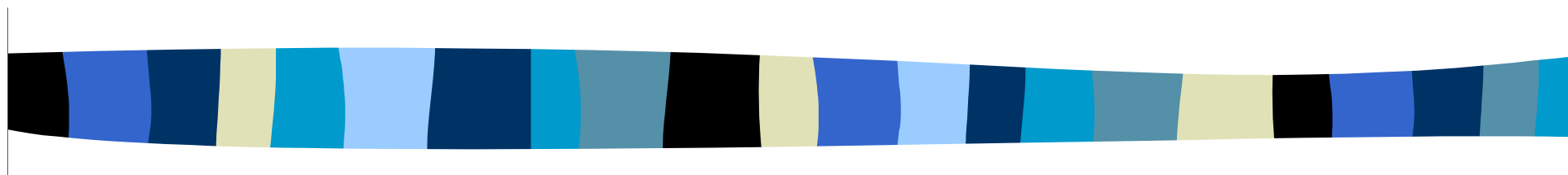


# 日本における 退職金・企業年金の課題



ニッセイ基礎研究所 臼杵政治

退職給付ビッグバン研究会設立総会

2002年2月18日



# 骨子

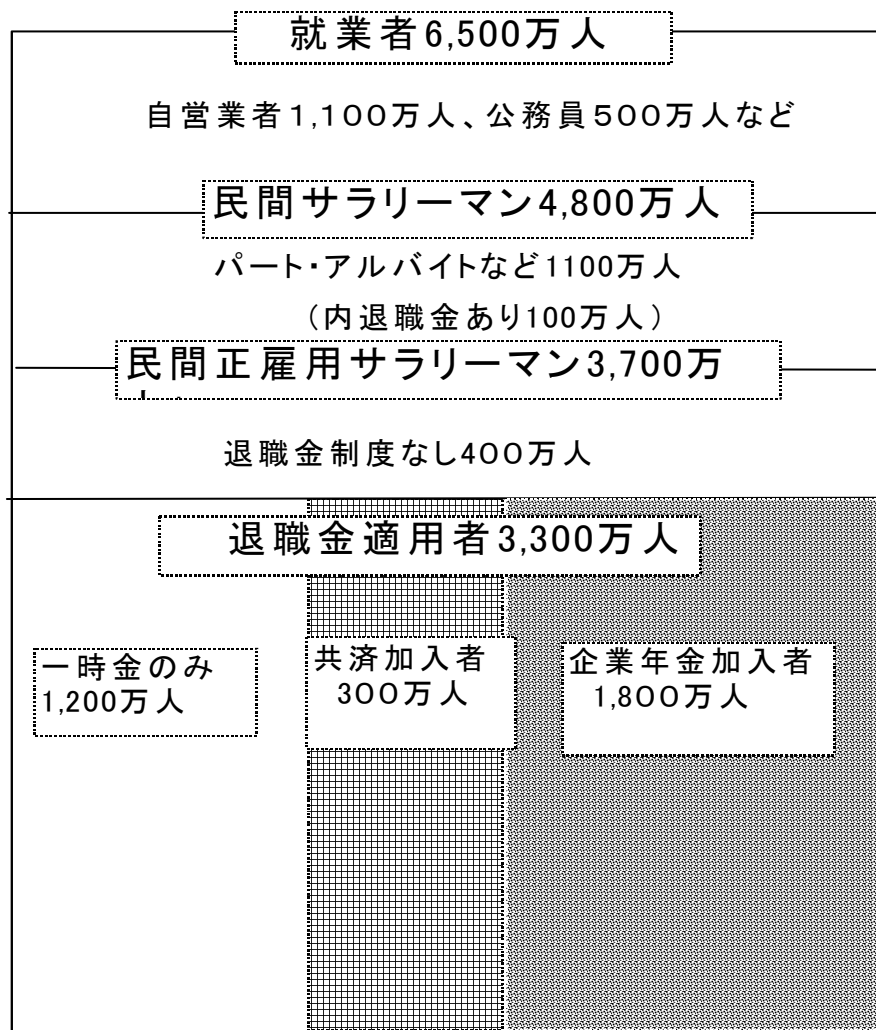
1. 退職給付の現状
2. 退職給付の課題
3. これまでの対応策
4. わが国退職金・年金の今後



# 1. 退職給付の現状

- 高い普及度と高い金額
- 多様な側面(論点)
- 一時金と「年金」の関係
- 縦割りの規制・税制

# 高い普及度



\*週35時間以上の雇用者\*

(出所) 総務庁「労働力調査平成11年版」、労働省「賃金労働時間制度等総合調査」  
データより(一部推計)

# ほとんどの企業に普及

(%)

企業規模	退職金 制度が ある企業	退職一 時金制 度のみ の企業	外部積 制度 がある 企業	内 訳		
				外部積 制度 のみ	退職一 時金制 度との 併用	
企業規模計	( 88.9)	100.0	47.5	52.5	20.3	32.2
1,000人以上	( 99.5)	100.0	9.6	90.4	22.7	67.7
300～999人	( 97.7)	100.0	17.6	82.4	31.2	51.3
100～299人	( 95.9)	100.0	35.2	64.8	23.1	41.7
30～99人	( 85.7)	100.0	56.1	43.9	18.2	25.8

( )内の数値は、全企業に対する退職金制度がある企業の割合である。

(出所)労働省[1998]『賃金労働時間制度等総合調査』

民間雇用者4800万人、正規雇用3700万人の内、  
3300万人に適用、米国(民間フルタイム)では企業年  
金の普及率60.8%



# 退職給付の現状＝大卒では 3000万円

## 規模別

学歴・企業規模別定年退職金額

(単位:万円、カッコ内は1000人以上を100とした場合の指数)

	勤続年数	1000人以上	100～299人	30～99人
大学卒 (管理・事務・技術)	35年以上	3,396	2,515 ( 74.1)	2,046 ( 60.2)
	20年以上平均*	3,219	2,045 ( 63.5)	1,222 ( 38.0)
高校卒 (管理・事務・技術)	35年以上	2,446	1,710 ( 69.9)	1,428 ( 58.4)
	20年以上平均*	2,301	1,524 ( 66.2)	1,126 ( 48.9)
高校卒 (現業)	35年以上	1,959	1,321 ( 67.4)	989 ( 50.5)
	20年以上平均*	1,631	1,008 ( 61.8)	735 ( 45.1)

\*年齢45才以上で勤続20年以上の従業員に実際に支払われた一時金・年金現価の合計

(出所)労働省[1998]『賃金労働時間制度等総合調査』

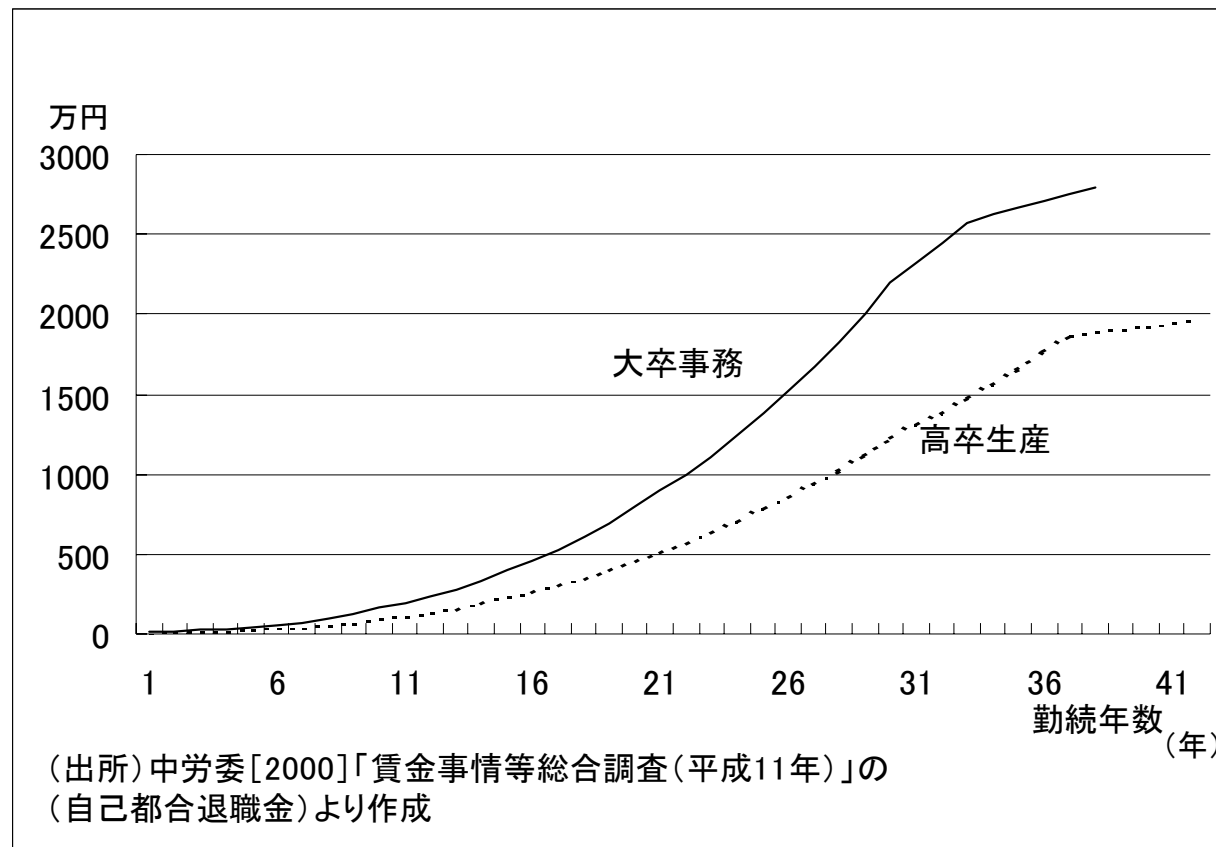


## 多様な側面（論点）

### ■ 機能

- 労務管理（足止めと手切れ）
- 老後保障
- 税の優遇を受けた貯蓄・保険
- 機関投資家

# 労務管理＝S字型カーブ



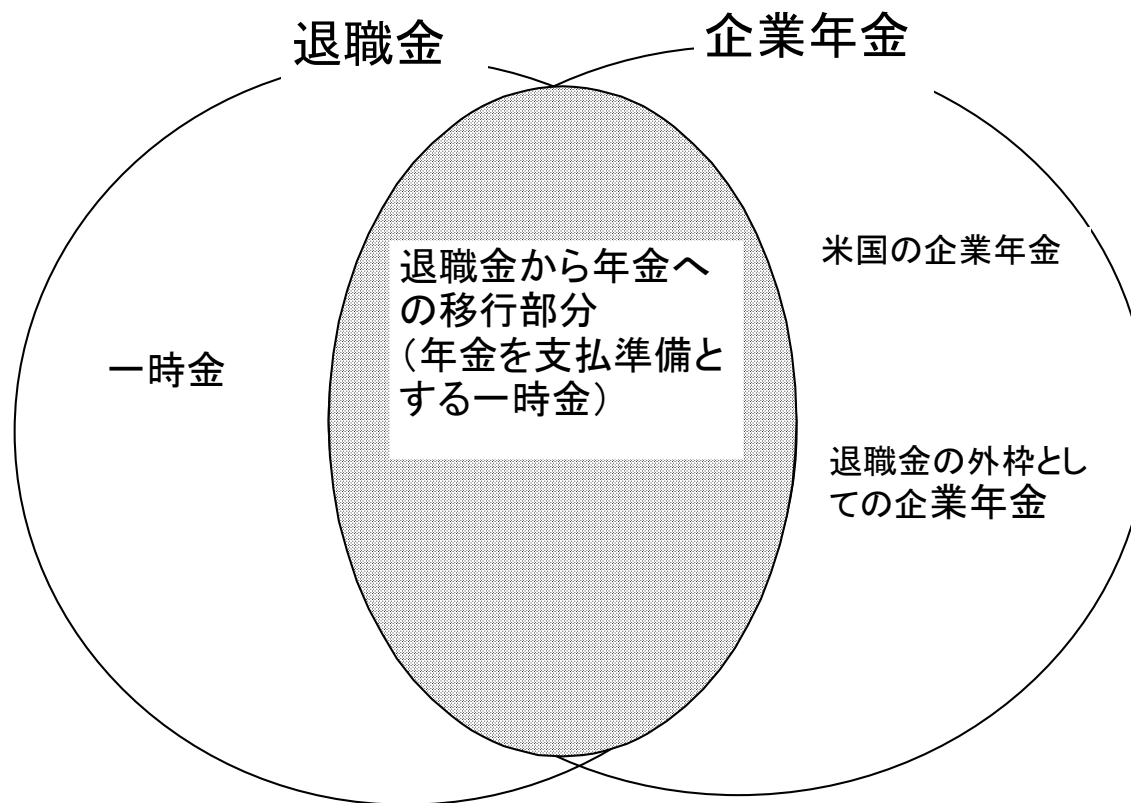


## 退職金の法的性質

- 功勞報奨説＝個人・企業の業績により増減する、懲戒時は支払わない
- 賃金後払い説＝過去の勤務分の減額はできない。ただし、賃金との互換性あり
- 生活保障説＝老後の生活に十分な給付

→いずれにせよ、退職金債権は退職時に初めて成立

# 対象となる退職給付



＝現在も8割が一時金払



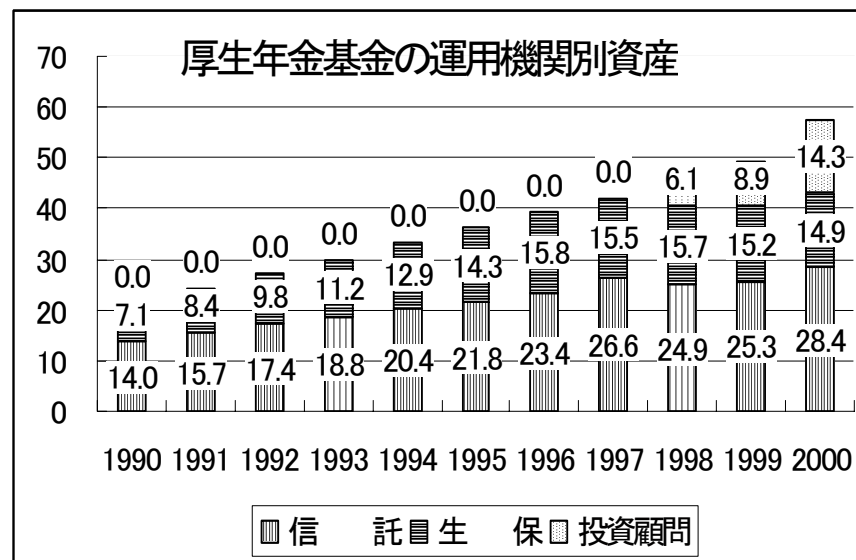
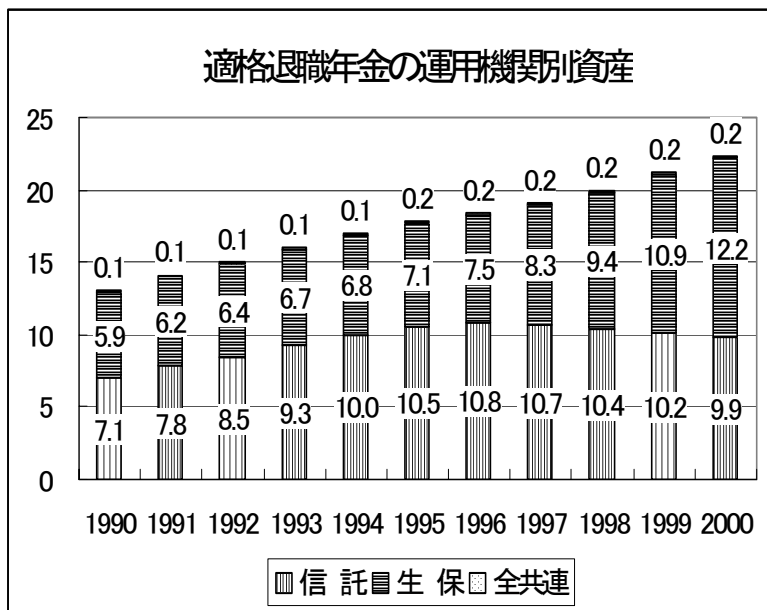
# 老後の保障＝フローでは割合低 いが、ストックでは重要

## 世帯主の年齢別家計貯蓄残高推移 (万円)

50～54	55～59	60～64	65歳～
1575	2078	2420	2739
665	676	334	183
910	1402	2086	2557

総務庁「貯蓄動向調査」(平成12年)

# 機関投資家としての成長



- 過去10年間に低利回りにもかかわらず、34兆円から80兆円に(この他に公的年金あり)  
=コーポレート・ガバナンスへの関与に注目



# 退職給付の歴史

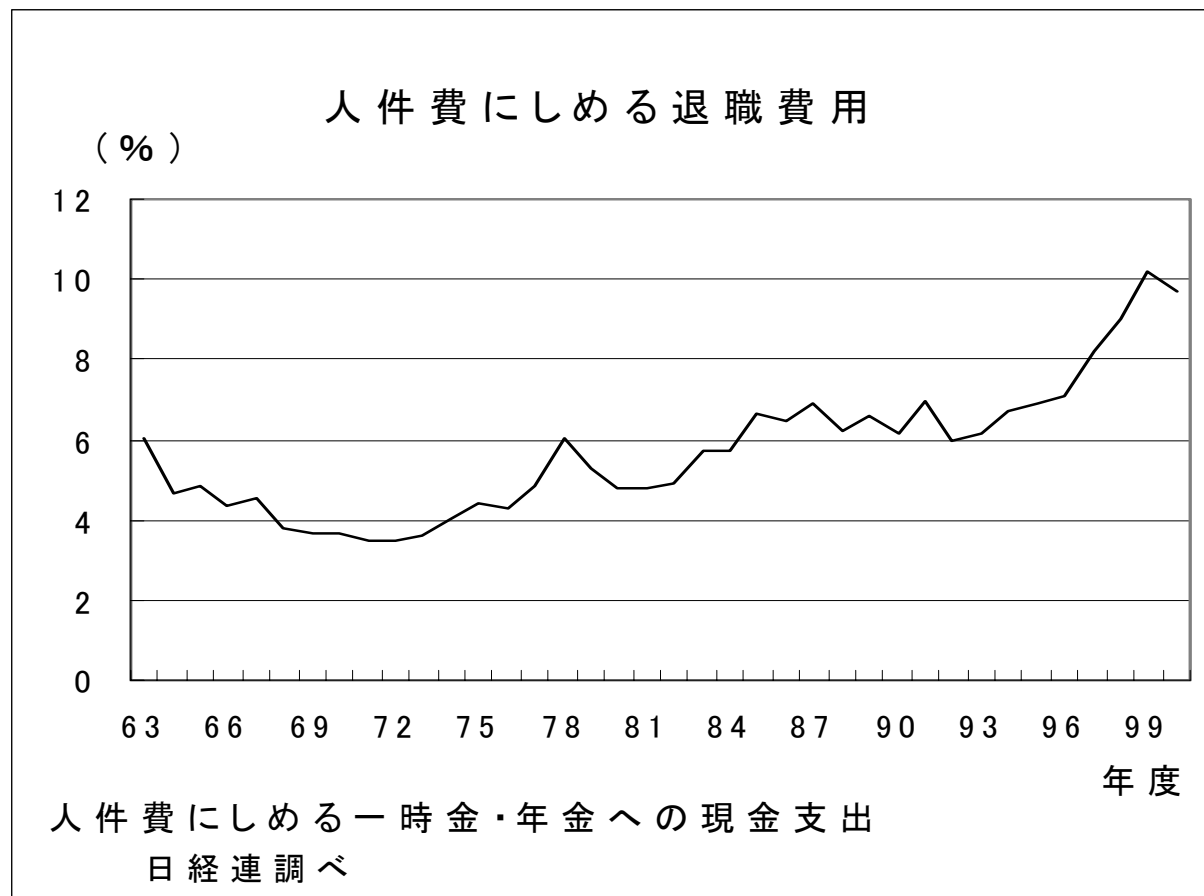
- もともとは手切れ金（退職積立金及退職手当法）
- 戦後に年功賃金・長期雇用の部品の一つに=S字カーブ
- 法律制定（1965年前後）により一時金の支払い手段として年金制度が発足



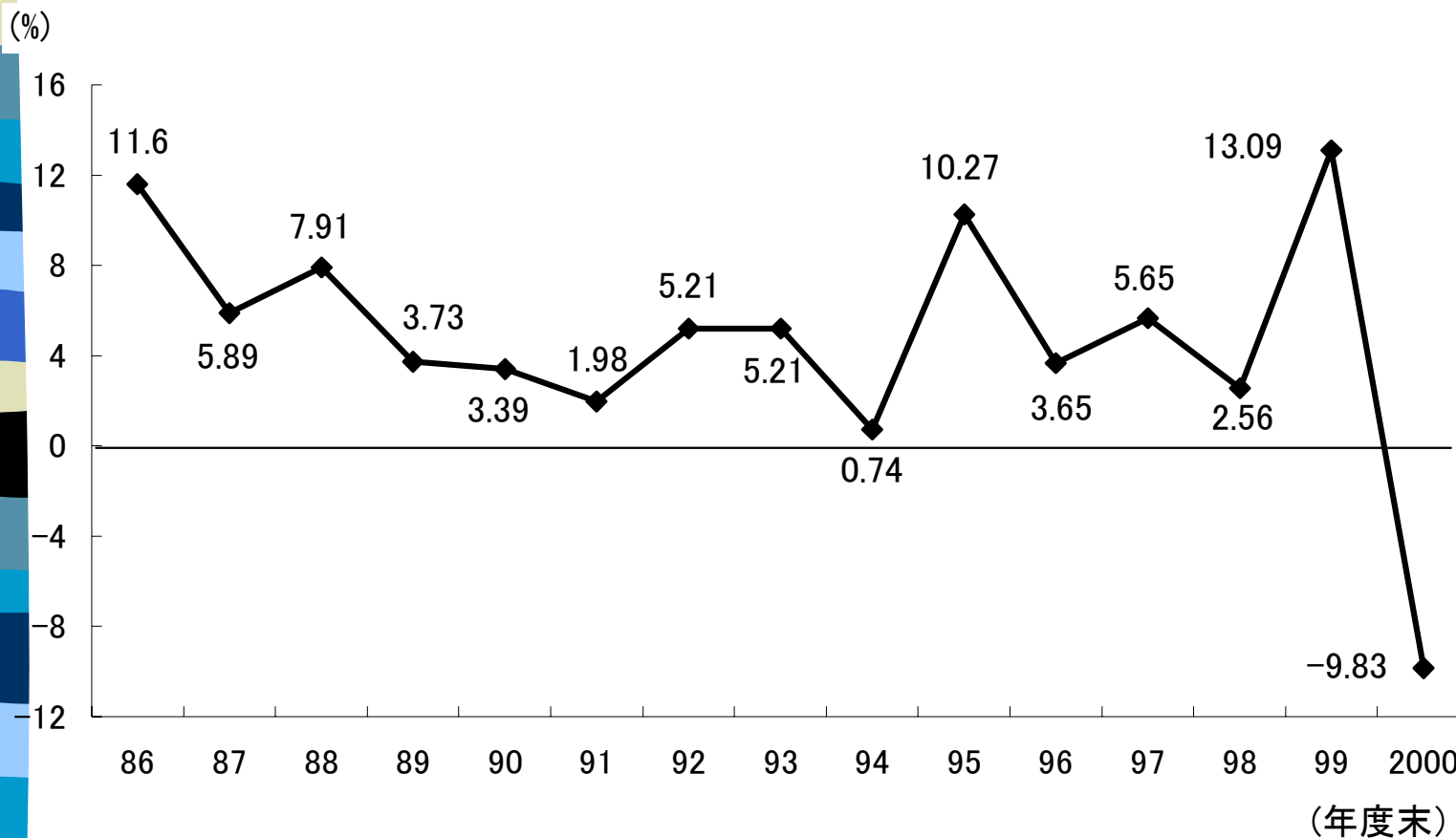
## 2. 退職給付の課題

- 負担増（企業から見て）
  - 新会計基準導入による負担の開示
  - 運用利回りの低下
- 年金の積立不足と代行の負担
- 将来の支払への不安（従業員からみて）
  - 最終的には雇用慣行の変化・多様化に  
どう対応するか

# 負担増とその原因



# 運用利回りの推移(厚生年金基金)



出所) 企業年金に関する基礎資料 平成13年9月

# 新会計基準では 一人あたり380万円の積立不足

業種別退職給付債務と積立状況

	企業数 (社)	従業員数 (万人)	退職給付 債務 ①	年金資産 ②	未積立額 ③		退職給付 引当金 ⑤	未認識積立不足 ⑥		株主 資本比
					(①-②)	積立率 ④(②/①)		(③-⑤)	総資産比	
製造業(億円)	1,245	609	442,897	241,332	201,565	54.5%	131,680	69,885	2.7%	8.2%
非製造業(億円)	1,038	295	263,135	120,097	143,038	45.6%	103,041	39,997	1.3%	6.7%
合計(億円)	2,283	904	706,032	361,429	344,603	51.2%	234,721	109,882	2.0%	7.6%
従業員 一人 当たり	製造業(万円)		728	396	331	54.5%	216	115	2.7%	8.2%
	最大		1,435	773	662	65.6%	496	249	6.0%	34.2%
	最小		480	20	210	3.0%	110	62	0.8%	3.4%
	非製造業(万円)		892	407	485	45.6%	349	136	1.3%	6.7%
	最大		2,024	1,044	1,257	66.1%	1,165	491	11.2%	79.1%
	最小		320	80	140	23.0%	106	23	0.1%	1.2%
合計(万円)		781	400	381	51.2%	260	122	2.0%	7.6%	

移行時差異は一人当たり150万円

# 大企業ほど重い負担

(万円)

	企業数 (社)	従業員数 (万人)	退職給付 債務 ①	年金資産 ②	未積立額 ③		退職給付 引当金 ⑤	未認識積立不足			
					(①-②)	積立率 ④(②/①)		⑥ (③-⑤)	総資産 比	株主 資本比	
従業員数	500人未満	635	18	361	142	219	39.4%	149	70	0.9%	3.0%
	500人以上1,000人未満	523	38	499	231	269	46.2%	160	108	1.2%	5.4%
	1,000人以上5,000人未満	772	173	636	324	313	50.9%	179	134	2.2%	7.2%
	5,000人以上10,000人未満	177	123	773	431	342	55.8%	201	141	2.0%	9.0%
	10,000人以上	176	552	861	437	425	50.7%	308	116	2.0%	7.9%
	合計	2,283	904	781	400	381	51.2%	260	122	2.0%	7.6%

ベスティング・積立ないため、従業員も将来に不安



### 3. これまでの対応

- 給付水準の切り下げ
- 年金制度の解散・解約
- 退職給付の廃止
- 新制度
  - ポイント制
  - 前払い選択制度
  - 確定拠出年金・新確定給付年金



# 給付の切り下げ

- 労働条件不利益変更の条件

＝高度の必要性・合理性

- －不利益の程度

- －変更の必要性・程度

- －代償措置

- －労使の交渉・説明など

→ありえないことではない(制度改定を通じて)

- 年金の解散・解約や退職金廃止も

# 年金引き下げの実例

A(総合型厚生年金基金)		支給乗率を削減(上乘せ部分)
B厚生年金基金		支給乗率を削減(基本部分)
C厚生年金基金		加入期間に応じた定額年金であり、その定額を減額
D大手自動車基金		削減措置後のプラスアルファ部分支給乗率を3/1000から2.2/1000に
E大手電機基金		1. 保証期間の延長とともに、終身部分の水準切下げ(月額2万円) 2. 予定利率引下げとともに、一時金から年金への給付利率引下げ (予定利率を加算部分について5.5%から4.5%へ)
F大手鉄鋼	適	給付利率を6.5%から4.1%に、予定利率を5.5%から3.1%に引き下げる
G大手鉄鋼	適	3年ごとに利率を見直し、市場実勢に合わせる
H大手機械		給付利率及び予定利率を共に下げて、給付を削減する
		ただし、保証期間を延長
I大手化学基金		1. 給付利率及び予定利率を共に下げて、給付を削減する 2. 雇用主0.6%、加入員0.4%掛け金引き上げる

適は適格年金

(出所)日本経済新聞、日経金融新聞、年金情報から筆者作成。

## 97年度以降に給付削減した基金数

7→16→52→177



# ポイント制

- 業績、資格（職能）、年齢（勤続年数）などでポイントを積み上げ
- ポイント単価にも単一と複数
- 実際には将来の引き下げを狙うものも多い

# 前払い選択制

## ○前払いの例

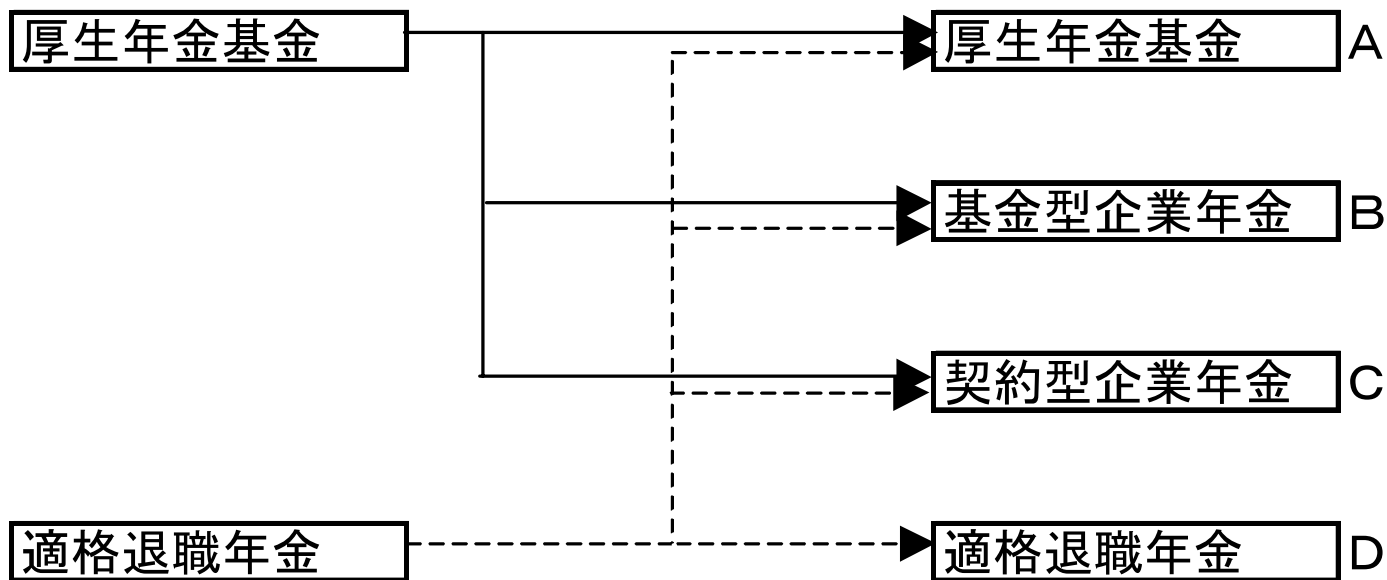
社名	松下電器	三和総合研究所	コマツ	コナミ	大和証券	富士通
対象	98年度の新入社員	勤続3年以上の社員	1999年4月以降の新入社員	幹部社員	一般社員	1999年4月以降の新入社員
	(98年10月から一般社員に拡大)			(2001年3月一般社員に拡大)		
仕組み	退職金及び福祉の一部(長期雇用を前提としたものを中心)を現金給付されるA社員、退職金を現金給付されるB社員、従来の退職金の一般社員の3通り。	基本年俸の5%または3%をポイントとして、退職金の代わりに毎月および賞与支給時に支給する。	退職金を市中金利に割り引いた額(99年は年12~69万円)を年収に上乗せして、賞与支給時に支払う	適格年金の積立金部分を年俸に上乗せ	適格年金を廃止し、そこへの掛け金(過去の積立金を含む)を給与に上乗せ、退職金には選択前払い制度を導入する	入社後2年で前払い年金支給か退職一時金・年金支給かを選択
支給カーブ	S字型から年功に關係ないように改める	NA	S字型から年功に關係ないように改める	NA	NA	NA
選択	従業員が入社時に3つのうちどれかを選択できる。  A社員は一般及びBに、B社員は一般に変更可能。	従業員が、退職時か毎年の支払いを選択できる。	従業員が入社2年後までに選択できる(既往社員は検討中)	従業員の選択	退職金については従業員の選択	従業員の選択
税金、金利等への考慮 (手取り額の調整)	現金支給する退職金は32歳くらいまで増加し、その後は毎年定額。	退職時を選んだ場合は、毎年1年もの定期預金の半分の利回りでポイントが増加する。	退職一時金とで税制上差がでないように調整する	NA	NA	特に税は調整しない

(出所)日本経済新聞などから作成

# 企業年金は四つのタイプに

<現状>

<企業年金法施行後>





# 制度選択＝DBかDCか

- 確定拠出にするとリスクは全て従業員が負う  
←→リスクにも対価がある  
＝リスクフリーレートで運用して前の給付となる拠出額ならリスクは移転しない
- 負債・費用を計上する必要がない←→確定拠出への移換には過去分をファンディングする必要あり、拠出は費用だけでなく、キャッシュアウトあり
- 確定給付の運用リスクを負いきれない  
←→運用しない年金もある



## 確定拠出のメリットは

- バックローディング（後荷重）の修正  
一定額拠出・賃金の一定割合拠出
- 従業員の老後の自立・自覚をうながす
- 投資知識の普及



## 制度選択＝キャッシュバランス

- 勤務ポイントと利息ポイントからなる
- ある年の勤務ポイント100万円、利率3%なら、翌年の勤務ポイントが150万円なら、翌年は(100万円 + 100万円 × 3% + 150万円) = 253万円
- 利息ポイントの利率が柔軟に変えられれば(たとえば定期預金利率)実質的な負担は一定となる
- わかりやすいのが第一のメリット



## 制度選択＝確定給付年金法

- 最低積立基準＝移行前の給付削減により対処できるはず（場合によっては移行後も）
- 掛け金の休日可能＝早期積立のメリットが増える（給付引き上げの必要なし）



## 4. わが国の退職金・年金の今後



# 負担増・不安定化の原因は

- 運用難より年功報酬全体の問題  
＝労働分配率上昇の一環

- (背景)

- 産業構造の変化

- ビジネスモデルの転換



# 高まる労働分配率

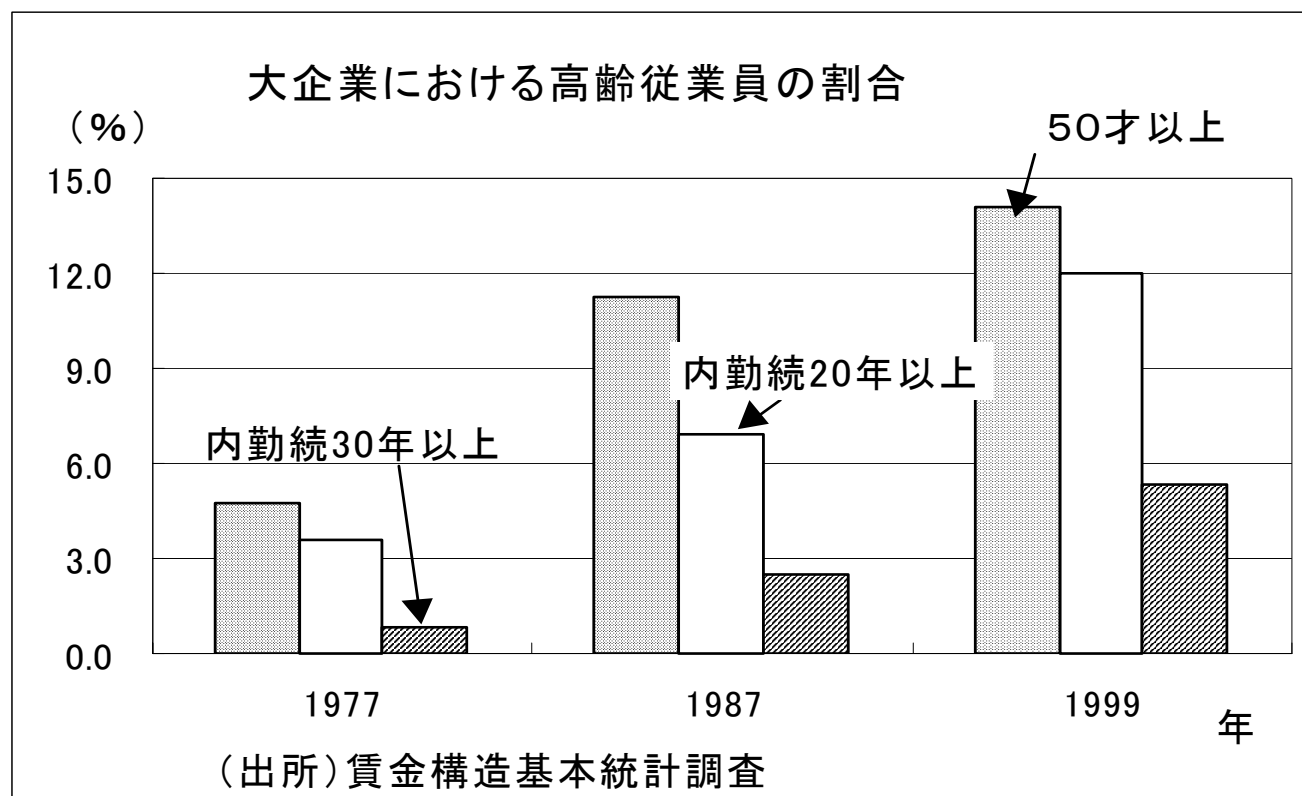
わが国法人企業の労働分配率推移  
(%)

年度	率
1970-79	67.5
1980-89	70.6
1990-99	72.5
内1990-94	70.9
内1995-99	74.0
1995	72.9
1996	72.9
1997	73.7
1998	75.2
1999	75.5
2000	73.2

(出所)法人企業統計年報(財務省)より作成

# 従業員年齢構成の高齢化

= 正社員雇用を守った結果





# 年功報酬の問題

- 報酬(人件費)の固定化
  - 従業員の年齢構成の影響を受ける
  - 企業内熟練の効果の低下
- ＝製造業の比重低下、製造業のビジネスモデルの変化(クローズド・インテグラル・アーキテクチャーの限界)
- ＝退職金も年功的なS字カーブ



## 企業から見た「新しい約束」

- 功労報奨と賃金の後払い部分の明確化
  - 前者は賃金・賞与化（自分で老後準備）するか、収益分配型であることを退職金規程の明記する
  - 後者は必ず積み立てる（水準見直し後）
- ←→企業の「切り下げオプション」



## 規制のあり方

- 確定給付(給付建て)＝受給権明確化(ベスティング)、最低積立基準
- 積立不足は移行期間中に解消させる(その間は、労使合意による給付切り下げを柔軟に認める)
- 終身年金・インフレスライド？



# 税制

- 就業形態・離転職による有利不利がない
  - 退職所得課税の一本化（一時金・DB・DC）
  - EETを原則（退職所得控除・公的年金など控除の廃止）
  - 老後貯蓄であることを条件に個人毎の毎年の拠出枠を設け、一時金・DB・DCに適用
  - 未使用枠は繰り越しを認める（退職所得控除の代用）