

## 企業年金制度の見直しと今後の課題

一橋大学教授 高山憲之

### 1 はじめに

日本の企業年金は今、新しい時代を迎えようとしている。2001年春の通常国会では、確定拠出年金法案および確定給付企業年金法案の2つが審議されており、この2つの法案が成立すると、日本の企業年金制度は従来とはかなり違ったものになる。本稿では、上記2つの法案の内容を紹介しつつ、日本の企業年金について今後の課題をいくつか述べることにしたい。

なお、本稿では法案の名称となっている「確定拠出」および「確定給付」という用語については「掛金建て」「給付建て」という言葉に置きかえて使用する。

### 2 確定拠出年金法案

#### 2.1 掛金建て制度の必要性

日本の企業年金制度は現在、そのほとんどが給付建ての制度になっている。給付建て企業年金制度にはそれなりに手厚い税制優遇措置が講じられている一方、掛金建て制度には一般の貯蓄税制が適用されることになっており、税制面の優遇がほとんどないからである。

給付建て企業年金制度における最大の問題点はなにか。それは、経済環境が悪化して運用利回りが予定利率を下回ると未積立の年金債務が発生し、事業主がその償却に追われることである。日本経済はバブルの崩壊以降、景気が長期間にわたって低迷している。この間、年金積立金の運用環境は総じて芳しくなく、当初の予定利率（年率 5.5 パーセント）を大幅に下回ってしまった。日本企業がこの間に抱えこんだ未積立の企業年金債務は累積総額で 60 ～ 80 兆円に達しているという試算結果もあり、企業年金債務はいま、日本企業の財務を直撃している。2000 年度から新会計基準へ移行したこともあり、未積立の企業年金債務をどのように償却していくかという問題は経営トップにおける最優先処理事項の 1 つに浮上してきている。

未積立の企業年金債務は掛金建ての制度では発生しない。企業関係者の大半が既存の給付建て制度の全部または一部を掛金建て制度に切りかえようとしているのは、このため

ある。ただ、現行では掛金建て制度に税制面からの支援がほとんどない。そこで、税制優遇措置付きの新しい掛金建て制度を創設しようという声が事業主を中心として大きくなり、外資系を含む金融界がニュービジネスへの期待をふくらませてそれに呼応した。アメリカにおける 401k プームもあり、それらの動きが日本の政治家を動かすようになった。確定拠出年金法案が準備された主な理由は、この点にある。

なお若年層や女性を中心として近年、転職意識が変化しつつある一方、国際競争の激化や産業構造の変化のなかで労働移動が加速している。企業の処遇も長期雇用を前提にしたものから能力主義的なものに変化しつつある。こうしたなかで従来の給付建て企業年金制度ではポータビリティが十分に確保されておらず、転職者に不利となっており、円滑な労働移動が妨げられていた。掛金建て制度は企業間の持ちはこびが比較的容易である。ポータビリティを確保して若者や女性の意向にも配慮し転職を容易にするためには税制優遇措置付きの掛金建ての制度を導入する必要があった。

さらに給付建て制度は、もともと企業業績の影響を受けやすい。企業業績が不振に陥ると、企業年金や退職一時金は不安定になりがちであり、給付の保全という点で問題があった。他方、外部積立の掛金建て制度は企業業績から一応、独立している。この点も掛金建て制度のメリットである。

## 2.2 法案の概要

掛金建て年金制度では、拠出された掛金が個人ごとに明確に区分されて記録・管理される。そして掛金と運用収入との合計額をベースにして給付額が決定される。

新しい法案では「企業型」と「個人型」の2本建てとなっており、その概要は次のとおりである。

### 2.2.1 対象者（加入可能な者）

企業型の場合は企業の従業員、個人型の場合は自営業者等（国民年金の第1号被保険者）および企業の従業員（厚生年金基金・税制適格年金等のない企業の従業員で事業主が企業型掛金建て年金制度に拠出していないケース）に限定される。年齢はいずれも60歳未満である。なお公務員や専業主婦（給与所得者の妻）は新制度に加入することができない。

企業型制度を設立するためには、まず労使合意により確定拠出型年金規約を定め、それを厚生労働大臣が承認する必要がある。他方、個人型の場合には国民年金基金連合会に申

請すれば新制度に加入することができる。

## 2.2.2 掛金拠出

企業型の場合、掛金を拠出するのは事業主であり、従業員の上乗せ拠出は認められない。個人型の場合も事業主の上乗せ拠出はいっさい認められない。事業主および加入者は以下の限度額の範囲内で掛金を拠出する。限度額を超えた拠出は認められない。

### 企業型

厚生年金基金・税制適格年金等を実施していない場合・・・・・・・・・・月額3万6000円

厚生年金基金・税制適格年金等を実施している場合・・・・・・・・・・月額1万8000円

### 個人型

企業の従業員・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・月額1万5000円

自営業者等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・月額6万8000円

(国民年金基金加入者の場合、それへの掛金を控除した金額)

## 2.2.3 ポータビリティ

加入者が離転職した場合は、離転職先の制度に年金資産を移管する。とくに新制度に加入しえない者になった場合、国民年金基金連合会が管理する「つなぎ勘定」に年金資産を移管することになる。

## 2.2.4 資産運用

加入者が年金資産の運用を指図する。運用商品は預貯金・投資信託・保険・株式等である。個別株・自社株での運用は認められるものの、動産・不動産での運用は認められない。運営管理機関は加入者に対し、3つ以上の商品を選択肢として提案しなければならない。そのさい、そのうちの1つに元本保証型商品を含める必要がある。

運営管理機関は加入者に対して少なくとも3ヶ月に1回以上、商品預替えの機会を提供しなければならない。そして運用商品等にかかわる情報を提供する必要がある。

## 2.2.5 給付

老齢給付・障害給付・死亡一時金の3形態。老齢給付・障害給付は年金または一時金として受給することができる。一時金受給が認められたので、給付はそのほとんどが一時金

の形態をとると予想されている。

原則として 60 歳に到達すれば老齢給付を受給しはじめることができる（60 歳から老齢給付を受給するためには最低 10 年の加入期間が必要である。加入期間が 10 年より短い場合、受給開始年齢がその分だけ 60 歳より遅くなる。加入期間が 1 ヶ月の場合、受給開始可能となるのは 65 歳である）。70 歳までの間に老齢給付を受給しはじめなければならない。60 歳前の中途とりにくずしは認められない。ただ、加入期間が 2 年以下の場合、一定の条件（たとえば結婚退職し専業主婦となる場合）のもとで積立金は払い戻される。

## 2.2.6 税制

拠出時非課税である。すなわち加入者の拠出は所得から控除される一方、事業主の拠出は損金に算入される。運用時には年金資産に特別法人税が課税されることになった。ただ、特別法人税の課税は 2002 年度まで凍結される。そして給付時も課税が原則となった。ただ、年金給付には公的年金等控除が適用される一方、一時金には退職所得控除が適用される（加入年数を勤続年数とみなす）。したがって給付時も事実上、非課税となるケースが多いと予想される。

企業や金融機関は特別法人税の非適用を強く望んでいたが、それは実現しなかった。

なお加入者が離転職し年金資産を移管する場合も税制上の措置は継続される。

## 2.2.7 既存制度からの移行

企業型の場合、労使合意により一定の限度額の範囲内において既存の企業年金等の過去期間分にかかわる年金資産等を新制度に移管することができる。

## 2.2.8 資産管理機関および運営管理機関

企業型の場合、事業主が拠出した掛金を年金資産として企業財産から分離し、保全等を行うのが資産管理機関である。

一方、個別の運用商品の提示、個別の運用商品等にかかわる情報提供、加入者の運用指図のとりまとめ、加入者個人ごとの持分等にかかわる記録管理等を行うのが、運営管理機関である。運営管理機関となるためには主務大臣へ登録する必要がある（認可は不要）。

資産管理機関・運営管理機関ならびに企業型年金を実施する企業および国民年金基金連合会は法令・確定拠出型年金規約を遵守し、加入者に対して忠実に業務を遂行する責任が

ある（いわゆる受託者責任）。

### 2.3 米国 401k との違い

アメリカの 401k は加入が任意の個人拠出型であり、企業の従業員が給与受給の一部を将来に繰りよせる制度である。なおアメリカの場合、自営業者等には別途 I R A（Individual Retirement Account）が個人貯蓄のスキームとして用意されている。

米国の 401k はエリサ法の規定に従うことになっており、加入や給付において高給取りだけを優遇してはいけない A D P テストが課せられる。日本の新制度（個人型）にこの A D P テストはない。ただし日本の企業型は全従業員が加入する（確定拠出型年金規約を定めた場合）。

受給権が 100%付与されるための条件はアメリカの 401k の場合、加入期間 5 年である。一方、日本の新制度では加入期間 3 年となっており、アメリカのそれより短い。

アメリカの 401k は事業主のマッチング拠出（いわゆる上乗せ拠出）を認めており、従業員拠出分の半額程度を事業主が拠出する例が多い。事業主のマッチング拠出は自社株であることも少なくない。他方、日本の新制度はマッチング拠出をいっさい認めていない。

運用商品の提示や投資教育等の責任を負うのはアメリカの 401k では事業主となっている。他方、日本の新制度では運営管理機関がその責任を引きうける。金融機関に支払うハンドリングコストは日本のほうがその分だけ高くなる（見かけ上）。

アメリカの 401k には個人勘定が設定されているものの、日本の新制度では個人勘定は設定されない。日本の新制度では運営管理機関が個人別の記録を管理することになっている。

アメリカの 401k は積立金からの借り入れを認めており、59.5 歳前の中途とりくずし（いわゆるキャッシュアウト）も可能となっている（ペナルティ・タックスつき）。借り入れや中途とりくずしは広範に行われており、双方ともアメリカの貯蓄率を引き下げる要因となっている。他方、日本の新制度はいずれも認めていない。

税制の取扱いも日米で大きく違う。アメリカの 401k は拠出時非課税・運用時非課税・給付時課税の原則が徹底している。しかも拠出時非課税枠（上限）がきわめて高い。1998 年の非課税拠出枠は 1 人年間 1 万ドルであった。

日本の新制度では拠出時非課税となったものの、非課税拠出枠はアメリカとくらべると極端に低い。また運用時も課税が原則となってしまった。

税制の違いは日米でどうしてこのようになってしまったのか。この問いに対して答える

ためには日米の他の事情を総合的に勘案する必要がある。まず第1に、公的年金の保険料は日本では全額非課税（拠出時）であるものの、アメリカの場合には全額課税（本人拠出分）である。日本の場合には公的年金の社会保険料控除を無視するわけにはいかない。第2に、日本の場合、給付時課税が原則といいながら事実上、給付時非課税となるケースがかなり多い。しかも今すぐ給付時課税を徹底することが日本で可能だとはどうしても思えない。せいぜい給付時課税の一部強化しか政治的には実現しないだろう。第3に、他の金融商品の場合、日本では運用時課税が原則となっている（利子・配当課税）。それとのバランスを図ることも無視できなかったのではないのか。

## 2.4 今後の課題

連合事務局は、新制度に支払い保証が用意されていないこと、リスクはこれまで事業主が100%負ってきたが、新制度では従業員が100%引きうける形になること、の2つを理由にして法案に反対している。そこで、支払い保証制度を企業年金が保有することの意味やリスク負担について以下、述べることにしたい。また今後に残されたいいくつかの課題についても議論する。

### 2.4.1 支払い保証制度は必要か

企業年金は個別企業内部における労使の発意と合意を基礎としている。それは私的年金の1形態であり、公的年金とは性格が基本的に異なる。設立が任意である企業年金に「企業と企業の助けあい」という要素はほとんど入りようがない。他方、強制加入の公的年金においては「企業と企業の助けあい」が広範に行われている。

企業年金制度に支払い保証を用意する場合、各企業は企業間の壁を乗り越えて互いに資金を融通しあう形となる。それは企業年金をその基本線から逸脱させる要素である。

企業間の資金融通はもともと公的年金でしていることである。ちなみに公的年金では支払い保証制度が100%機能している。支払い保証をあくまでも求めるというのであれば、公的年金の給付を大事し、その給付カットに応じないというのが本筋ではないのか。

連合事務局の主張にはアメリカにおける議論を参考にしたフシがある。アメリカの公的年金は日本とくらべると給付水準がかなり低い。ちなみにアメリカでは夫婦2人で月額13万円程度であり、1人暮らしの場合は月額7万円前後にすぎない（平均額）。他方、日本の場合には月額20万円プラスアルファというのが、ふつうにサラリーマンをした人の公的年

金給付額（夫婦2人）である。そのアメリカで公的年金給付を引き上げようという声はほとんどない。アメリカ人は公的年金の保険料引き上げを拒否しつづけており、給付改善の余地は公的年金にはないからである。給付の実質改善を図るためにアメリカ人がやむなく取り組んでいるのが企業年金の充実であり、その一環として企業年金における支払い保証制度が位置づけられている。

日本では公的年金の枠内で、すでに企業間の資金融通や「企業と企業の助けあい」は十二分に行われているのではないだろうか。仮にそうであるとすれば、企業年金に支払い保証を用意する必要性は乏しいだろう。

#### 2.4.2 リスクを誰が引きうける

給付建て制度において未積立の年金債務は全額、事業主の責任において償却される。リスクを引きうけるのは事業主である。一方、掛金建て制度において市場リスクを引きうけるのは従業員にほかならない。リスクの引きうけ手が双方で180度も違う。

このような理解は一般に流布しており、表面的には正しいように見える。しかし給付建ての制度のもとで従業員がいったいリスクを引きうけないというのは本当だろうか。

確かに給付建て制度のもとで発生した未積立年金債務の償却に事業主は追われている。ただ、企業にとって利用可能な資金は限られており、その償却を優先すると、結果的に賃金アップや雇用拡大をすることができなくなるおそれが強い。むしろボーナスのカット、月給の引き下げ、雇用リストラの強化に走るケースが一般的だろう。新規設備投資や役員報酬も削らざるを得なくなる。いずれにせよ年金債務の償却時に従業員が無傷であることができる考えるのは非現実的ではないか。事業主が100%リスクを引きうける一方、従業員は100%リスクフリーだというのは経済の現実には合わない。

他方、掛金建て制度のもとでも事業主が元本保証をしたり最低利回り保証をしたりするケースが少なくない。労使交渉をふまえた労使合意に基づいて規約が定められるからである。この場合、市場リスクの一部を事業主が引きうけることになって、その100%を従業員が引きうける形にはならない。

いずれの制度であれ労使合意から発するものに大差は生じえない。「給付建て」「掛金建て」と名称は違っても、リスクの引きうけ手が実際に大きく異なる可能性はむしろ小さいと考えて間違いないだろう。

このような理解からすれば、「給付建て」および「掛金建て」双方の要素をあわせもつ八

イブリッド型の方が労使交渉をまとめやすいだろう。純粋プロトタイプの掛金建て制度よりもハイブリッド型を日本に先行導入するという考え方があっても決して不思議ではない。

#### 2.4.3 特別法人税問題

運用時非課税（特法税撤廃）という悲願は現実にはかなえられなかった。この問題は、いったいどのように考えたらよいのだろうか。

すでに述べたように運用時課税となった理由はいくつかある。特に給付時課税を徹底できないことの見返り措置であること、他の金融商品課税とのバランスが無視できないこと、の2つは考慮せざるをえない。

ただ、仮に運用時課税とするにしても、なぜ特別法人税というストック課税なのかが不明である。ストック課税は年々の運用利回りを不問に付す。昨今のゼロ金利状態においてストック課税を強行することは無理があり、それが特法税執行停止という状況を生みだしている。むしろ運用収益課税（フロー課税）に考え方を改めたらどうか。ちなみに利子・配当課税はフロー収益に対する課税となっており、バランス論からも、それへの切りかえが望ましいはずである。

老後目的の貯蓄は一般の貯蓄とは違って政策的に重要性があるということになれば、利子・配当課税の税率(20%)よりも低い税率、たとえば10%で課税することも検討に値するだろう（特法税問題については高山(1999a)(1999b)を参照）。

#### 2.4.4 非課税拠出枠の年齢別設定

非課税拠出枠は経済界や金融界の予想をはるかに下回る形で決着した。法案に盛りこまれた非課税枠では既存の給付建て制度を掛金建てに切りかえることが事実上、困難になったという企業関係者が少なくない。企業関係者の熱気が急速に冷めてしまったのは、そのためである。

非課税枠の高低はアメリカの401kとの比較で論じられることが多い。ただ、アメリカの401kは貯蓄優遇税制の1つであり、給付建てから掛金建て制度への切りかえ用の器として用意されたものでは必ずしもない。

その切りかえはアメリカではなく、むしろイギリスで真剣に議論されていた。ところが日本ではイギリスへの関心がほとんどなく、アメリカの401kばかりに目をうばわれていたきらいがある。イギリスでは紆余曲折を経て給付建て制度からの移行を円滑に進めるため



の器として掛金建て制度が議論された。そして、その制度のもとでは非課税拠出額が年齢別に定められている（年齢が高い者ほど非課税拠出額も高い）。

日本の企業関係者は給付建てに偏っている退職給付制度を部分的に掛金建てに切りかえる方向で検討を進めている。その切りかえを容易にするためには、非課税拠出枠をイギリスのように年齢別（あるいは加入年齢別）に定める必要があるだろう。

#### 2.4.5 ハンドリングコストの節約

掛金建て制度がどの程度まで普及するかを左右するのは税制だけではない。制度運営にかかわるハンドリングコストをどこまで抑制することができるか、という点も制度を定着させる上できわめて重要である。ちなみにチリでは市場の自由に任せた結果、ハンドリングコストがかなり高くなってしまった。掛金収入の25%前後がハンドリングのために費消される例が少なくなく、ハンドリングコスト控除後の実質運用利回りは1990年代に入ると総じてマイナスになっている（資産運用担当者への支払い報酬がきわめて高額であるのがその一因だといわれている）。

投資選択の自由度が高いことは、顧客からみれば良いことのように一見するとみえる。ただ、それはハンドリングコストを高くしてしまう。オーストラリアでは投資選択の自由度を制限してハンドリングコストを低くする努力をしている。イギリスでは「中の下」の階層用に用意されたステークホルダー年金においてハンドリングコストに上限が設けられた。すなわちハンドリングコストを積立金の1%以下に抑えるよう政府が規制している。いわばゲームのルールとしてハンドリングコストにはじめから上限が設けられたのである。

ハンドリングコストは一般に掛金の規模に依存しない固定費用と投資回数等に左右される変動費用の2つに区分される。このうち固定費用は掛金の少ない低所得者ほど1人あたり費用が高くなる。その結果、ハンドリングコスト控除後の実質利回りは掛金の少ない人ほど低くなる傾向がある。ちなみにチリでは掛金の多寡により実質運用利回りに年率で2~3%の相違が現実に観察されるという。このような運用利回りの格差は低所得者の投資意欲を著しく損なうことになる。

オーストラリアの企業年金では、上述の点に配慮し、実際のハンドリング費用徴収（charging structure）においては掛金の定率徴収だけにとどめている。賃金階層間で内部補助（cross subsidization）が行われているのである。

日本の新制度ではハンドリングコストに規制はいっさいなく、各金融機関の競争で決ま

るようである。それで本当に良いのだろうか。日本では、これまでのところハンドリングコストを抑制するための議論が決定的に不足しているように思われてならないのだが・・・。

#### 2.4.6 運用規制

日本の金融行政は規制から自由化へと大きく方向転換した。ただ、どのような規制を残すべきかについては依然として不明な点が少なくない。年金資産の運用規制もその1つである。

イギリスでは個人年金のミスセリングが多発している。またマックスウェル事件をきっかけにして企業年金への規制強化が図られた。そのイギリスでも年金資産の運用規制は暗中模索の状態にある。この問題に関するかぎり各国とも、これといった妙案を手にしていない。不祥事が発生した後、類似の事件が発生することを未然に防ぐための応急措置が講じられているにすぎない。

日本でもクレスパール証券事件が記憶に新しい。またオレンジ共済事件、旧くは豊田商事事件があった。いずれも金融資産保有者を狙った詐欺事件である。世界全体からみれば日本の企業や日本人は明らかに金持集団に属している。そのフトコロを狙う人間が後を絶たないというのは悲しくも厳しい現実である。

#### 2.4.7 マッチング拠出・加入者の拡大等

非課税拠出枠拡大と並んで関係者の間で要望が強いのはマッチング拠出である。非課税枠の範囲内であればマッチング拠出を容認してよいのではないか。

あるいは60歳前の中途とりくずしをいっさい認めないというのも制限が厳しすぎる。ペナルティ・タックスを支払えば60歳前とりくずしオーケーとしてどうしていけないのか不可解である。

また公務員や専業主婦も掛金建て制度を利用することができるような方策を早急に検討する必要がある。

### 3 確定給付企業年金法案

従来の給付建て企業年金では厳しい経営環境のなかで倒産のさいに年金資金が十分に確

保されない事例がいくつか生じていた。そこで受給権保護に向けた法整備をどうするかが懸案となっていた。他方、厚生年金基金では代行返上を求める声が次第に強まり、その声を無視することができない状況に立ちいたっている。さらに純粹プロトタイプの給付建てないし掛金建て制度とは別にハイブリッド型の給付設計を認め、それに税制優遇措置を講じる必要性も高まっていた。加えて特法税廃止は企業年金関係者の悲願となっており、それをどうするかについても注目が集まっていた。企業年金制度間の自由な移行も懸案となっていた。

このような諸問題に対処するための法案が 2001 年春の通常国会に提出され、継続審議となっていた確定拠出年金法案より優先して審議されている。

以下、この法案の概要を説明し、今後の課題を整理する。

### 3.1 法案の概要

既存の給付建て企業年金について受給権保護等を図る観点から労使の自主性を尊重しつつ統一的な枠組みのもとに制度を整備する。これが法案の趣旨であり、その概要は次のとおりである。

#### 3.1.1 制度の枠組み

企業年金の新たな形態として 規約型（労使合意の年金規約に基づき母体企業の外で年金資産を管理・運用するもの）および 基金型（母体企業とは別の法人格をもつ基金を設立する。厚生年金の代行機能がない基金）の 2 つを設ける。

給付は老齢給付を基本とし、障害給付・遺族給付も支給することができる。老齢給付は本人の選択に基づく一時金払いを認める。年金払いの場合、支給開始から少なくとも 5 年にわたる支給期間を設定する必要がある（現行の厚生年金基金は終身年金が原則であり、大きく違っている）。支給開始年齢は原則として 60 ～ 65 歳。受給資格期間は最長 20 年とする。なお加入期間 3 年以上の者に対して年金給付が受けられない場合には脱退一時金を支給する。給付設計は労使合意があればハイブリッド型を含めて柔軟に行うことができる。

掛金は事業主負担を原則とし、本人拠出は本人が同意した場合に限る（現行の適年と同じ扱い）。

資産運用は原則として信託銀行・生命保険会社・投資顧問業者が行う。自家運用も可。

税制は現行の適年と基本的に同じであり（特法税は存置となった）本人拠出は生命保険

料控除の対象となる。なお制度間の移行にさいして年金資産を移管するときは税制上の措置を継続する。

### 3.1.2 受給権保護のための措置

年金資産の積立基準が設定され、少なくとも5年に1度の財政再計算が義務となる。そして各事業年度に継続基準および非継続基準による財政検証が求められる。積立不足の場合には一定期間内に不足を解消するよう掛金を拠出する一方、積立金に剰余が生じた場合には制度内に留保する（事業主への返還は不可）。積立金が一定限度を超えた場合には掛金の減額または拠出の停止をする。

受託者責任も明確化され、加入者等に対する忠実義務や分散投資義務等が規定される。また利益相反行為の禁止等、行為原則も明確化される。

情報開示も義務となる。すなわち事業主等は加入者に年金規約の内容を周知する一方、財務状況について加入者に情報を開示し厚生労働大臣に報告しなければならない。

なお支払い保証制度は法案の中には盛りこまれず、今後の検討にゆだねられている。

### 3.1.3 代行返上・適年再編等

厚生年金基金を代行機能のない基金型へ移行することができる（いわゆる代行返上を認める）。そのさい一定の条件のもとで有価証券等での物納（いわゆる現物による返還）を認める。返上のさいの積立金移管額は最低責任準備金とする。移管先は厚生年金本体である。

かつて厚生年金基金を解散するさいには予定利率5.5%で計算された移管金を厚生年金基金連合会へ移管していた。代行返上スキームはこの基金解散のさいの考え方とは随分違っている。

税制適格年金（いわゆる適年）は10年間の経過措置を設けつつ新しい企業年金制度等へ移行させる。新設はいっさい認めない。移行先の主要な受け皿として用意されたのが規約型の企業年金。新たに法整備を予定している掛金建て企業年金や従来からある中小企業退職金共済制度へ移行してもよい。

各企業年金間の移行はそれなりに自由となるが、掛金建て企業年金から給付建て企業年金への移行は想定されていない。

施行期日は2002年4月1日。ただ、厚生年金基金からの移行は公布の日から2年6ヶ月以内の政令の定める日となっている。

### 3.2 今後の課題

代行返上スキームが整えられることは大いなる前進である（高山(2000a)参照）。ただ、総合型基金をはじめとする基金の多くが既に体力をかなり消耗させており、新しい基金型（代行なし基金）へ移行するよりも基金それ自体の解散を選択する可能性が少なくない。代行返上にかかわる具体的スキームの早期明確化が求められているとともに、今後の展開をひきつづき注視していきたい。

ハイブリッド型が導入されることも時代の要請にかなっている。ただ、それは新たな法律を制定しなくても、既存制度内で給付設計の弾力化を認めさえすれば導入することができたはずである。いずれにせよ、その早期実施を求める声は依然として強い。

適年のサンセット化はもともと特法税廃止とワンセットで話が進められていた。最終段階で特法税存置が決まる一方、規約型（適年の新しい受け皿）では積立義務（財政検証・財政再計算）・受託者責任・情報開示義務など規制強化案が受給権保護の名のもとに当初案どおり残った。適年は昨今、解約が続出している（1999年度で約4500件、2000年度で約3600件）。規制強化は規約型への移行よりも適年の解約を加速させるおそれが強い。適年はもともと「なんでもあり」のきわめて使い勝手のよい制度であった。ただ、特法税だけに大いなる不満が寄せられていただけである。今回の改革案は「受給権保護」が表看板であるものの、他面でそれにはいくつかの犠牲（とくにコストアップ回避のための行動）が伴う。そのことを今回の改革は学習させることになるだろう。

そもそも日本の政府は企業年金の受給権保護だけを優先させ、退職給付全体のそれを後まわしにしている。アメリカと違い、日本の企業年金は退職金の一部にすぎない。現に日本の企業年金は事実上、一時金払いが主流となっており、今回創設される規約型・基金型あるいは掛金建て制度も一時払いが圧倒的に多いだろう。「年金」といいながら実態は「一時金」なのである。「年金」という名前は税制上の優遇措置をつけるための便法にすぎない。

退職給付そのものの受給権を保護するためには、その一部の企業年金という器だけこだわってはいけぬはずである。退職金原資そのものの事前社外積立を制度化することをむしろ本格的に検討する必要がある（高山(2000b)参照）。

なお一時金には年金にない使い勝手のよさがあるので、ことさら退職給付の年金化を推進する必要はない。旧厚生省の姿勢は、この点でも改めるべきである。

日本の企業はいま、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設定等がそれである。「賃金か退職金か」が問われるなかで賃金を選択したがつている若者や女性が多い。

賃金の全額即時払いを選択し（退職給付は受けない）、個人の裁量で退職後に備えようとする、優遇税制は今のところ受けることができない。いまは個人の選択を最大限に尊重する時代であるはずだ。税制が個人の選択から中立的になっていない点は改める必要があるだろう。

#### 参考文献

高山憲之(1999a)「年金・退職金税制は統合を」日本経済新聞・経済教室、10月27日朝刊。

高山憲之(1999b)「日本版401kと税制」『税経通信』11月号。

高山憲之(2000a)「年金の教室」PHP新書、102号。

高山憲之(2000b)「退職金・年金、包括改革を」日本経済新聞・経済教室、10月4日朝刊。