

社会保障論評23-002号 (作成日: 2023年2月6日)

「退職金の行方」

- 先日、『企業年金の現状と課題』についての講演を行う機会があったので、今回は、それについて述べたい。この講演の基礎資料は、社会保障審議会の企業年金個人年金部会のものである（講演資料：<http://www.ne.jp/asahi/kubonenkin/company/20230203.pdf>）。
- まず、基礎資料の初めの「退職給付・個人資産形成」の図（講演資料では「企業年金等の状況」に驚いた。「貯蓄・NISA」などが記されているが、個人貯蓄が全面に出てきたのは初めてで、企業年金個人年金部会ではなく、個人年金（企業年金）部会なのではないか。
- この図に対する以前からの違和感もある。確定給付企業年金や確定拠出年金（企業型）は、民間では退職金（と中退共）が変化したものであり、退職金が基本的に維持されている公務員とは事情が異なることが読み取れない。図の赤線・赤枠は、筆者の追記である。
- 日本の退職給付で最も重要なのは退職金の行方である。ところが、この最重要情報は、5年に一度しか調査されていない。直近2018年調査では、「企業年金がある企業は減少、退職一時金のみ企業が増加」とされ、企業年金を見捨てて退職金に戻ったものすらある。
- 「従業員規模が小さいほど退職年金制度の実施割合は低い」という理由を一言で言えば、現行の企業年金が（特に中小）企業のニーズに応えるものになっていないのである。これに対する政策は、中小企業にも確定拠出年金（+イデコ）の採用を促すというものである。
- しかし、この政策は、企業経営の実態を無視したものである。「わが社の従業員に自己責任で資産運用を行えというのは無理がある」と考え、退職金を確定拠出年金（企業型）に切り替えることをためらう企業も少なくない、というより中小企業では大勢であろう。
- 一方、確定給付企業年金への切り替えはどうか。大企業では、退職給付会計の影響から確定給付企業年金を確定拠出年金に切り替えるものも目につくようになっているが、中小企業で退職金を確定給付企業年金に切り替えることをためらう理由は、それが主ではない。
- 大きな問題は、確定給付企業年金では、退職後の従業員も制度に抱え込まなければならないことである。経営基盤が脆弱な中小企業には、増え続ける可能性のある退職者の管理や年金支給は大きな負担になる。それが、廃止された税制適格年金との大きな違いである。
- 企業年金の加入者は、税制適格年金廃止前の2000年度末には2,120万人であったが2021年度末には1,724万人となり、約400万人も減少している。年金受給権の保護を強化するための税制適格年金の廃止は、結果的に、企業年金の加入者を減らし、保護を弱体化させた。
- 少子高齢化の進展により、公的年金の給付は縮減される。それを補うのが私的年金とされるが、企業による退職金は行き場を失い、従業員の自助努力が強調される流れとなってしまっている。それらを背景に、マーサー年金指数2022の日本の順位は35位になっている。
- 対応策は、確定給付企業年金制度での年金支給義務を第三者機関（年金給付機構）に移転する選択肢を認めることである。企業の責任を退職までに限定し、退職者に手数料軽減やポートフォリオ拡充の機会を与えれば、老後への備えの確実な強化につながる。（以上）