

社会保障論評24-004号 （作成日：2024年3月7日）

「企業年金の終焉（The end of Pensions）」

- 日本の企業年金が衰退し、終焉に向かっている。日経平均が史上最高の4万円超えとなり、企業年金の資産運用にも恩恵がおよぶ中、2012年3月末の税制適格年金制度（適年）の廃止から一回りを迎えようとしているが、事態は静かに、しかし確実に進んでいる。
- 適年の廃止には、①税制優遇の「契約」であり法に基づく「制度」ではない、②「定年のみ給付」など公平性・公正性から見て問題のある給付設計が散見される、③退職時に一時金を受給する者が多くて年金給付に結び付いていない、という3つほどの理由があった。
- 2002年4月導入の確定給付企業年金制度（DB）は、適年の後継と目されていたが、期待には応えられず、適年廃止後の制度数は減少が続いている（東京経営者協会での筆者セミナー資料（<https://www.ne.jp/asahi/kubonenkin/company/20240203.pdf>）7頁を参照）。
- 最大の問題点は、上記③に関わる。適年では、年金であっても退職時から支給される有期年金が主体であったが、DBでは、60歳以上から支給される老齢年金の支給提供を義務付けたのである。終身年金の要件は外したが、この措置は特に中小企業には過酷であった。
- 公的年金の補完として考えれば、老齢年金の要件は当然とも言える。だが、ここに落とし穴があった。制度提供企業と退職者との関わりは、適年では退職後一定の期間までと短い、DBでは退職者が高齢になった後に年金給付が完了するまでの長期に及ぶのである。
- 折しも、近年では、産業の盛衰が激しく、事業サイクルが短くなって、企業の寿命は短期化しているとみられる。一方、人間の方は長寿化している。短命化する企業が長寿化する従業員の年金の支給に最後まで責任を負うことは、極めて困難になっているのである。
- 21世紀初頭の企業年金改革では、2001年10月導入の確定拠出年金制度（DC）もできた。だが、DCでは、企業は掛金拠出に責任を負うだけで、投資責任と給付受給の責任は加入者が負っている。基本的な性格として、老後目的の貯蓄制度と考えるべきものであろう。
- 適年やその原資である退職金の行き先として、DBが困難ならDCはどうかということで、移行する企業もある。しかし、中小企業の経営者の中からは、自社の従業員に自己責任で投資を行えというのは無責任であるとし、適年廃止を嘆く声もあるのが実情である。
- 年金については、DBでは実施企業が給付責任を負うが、DCでは運営管理機関が提供している個人年金商品を購入する形であり、いったん一時金で受給して自身で個人年金を購入するのと大差ない。年金か一時金かの選択には、税制措置が大いに関わることになる。
- 老後の安定的な「年金」を求める人々に応える一つの方策は、DBでの老齢年金提供義務付けを企業年金連合会などへの「年金移管金」に切り替えることと思われるが、行政当局は、給付に関する「新たな仕組みの導入は検討しておりません」との姿勢をとっている。
- 米国企業年金の大家McGill教授がDBの将来を懸念し、ニューヨークタイムズ紙が2005年10月30日に「The End of Pensions」の記事を掲載してから約20年、米国企業年金に続いて、いよいよ日本でも企業年金終焉の「葬送の鐘」が鳴り響こうとしている。（以上）