

## 企業が支給する「年金」の終焉

2014.5.20 年金数理人 久保知行

### 1. はじめに

企業が提供する年金の世界に、大きな変化が生じている。この変化は、英米で加速し、グローバルにも拡大して、日本にも波及してきている。その変化を一言でいえば、表題の「企業が支給する年金の終焉」ということになる。

一体、何が起きているのか、今後は、どのような方向に進むのであろうか、本稿では、そうした点を考察してみたいと思う。

### 2. 英米における企業年金の変化

周知のように、英米においては、1990年代から、企業年金制度に大きな変革の波が訪れている。それは、19世紀から発展してきた「給付建て」の企業年金制度が衰退していく状況である。

#### (1) 米国における給付建て制度から掛金建て制度へのシフト

この変化が顕著に現れたのは、まず米国においてであった。米国では、従来は給付建て(DB: Defined Benefit)の企業年金が主流であったが、従業員が報酬の一部を後払いすることに対する税制優遇が、内国歳入法第401条(k)項によって認められたことをきっかけに、その従業員の報酬後払いによる掛金拠出に、企業がマッチング拠出として補助掛金を出す制度が広がっていった。米国では、政策的意図を持つ法案については、提案議員の名を冠することが一般的であるが、この税制優遇は、そのような意図を有するものとは考えられていなかったため、税法コードで「401(k)制度」と通称されるようになり、「ハプニング年金」と呼ばれている。

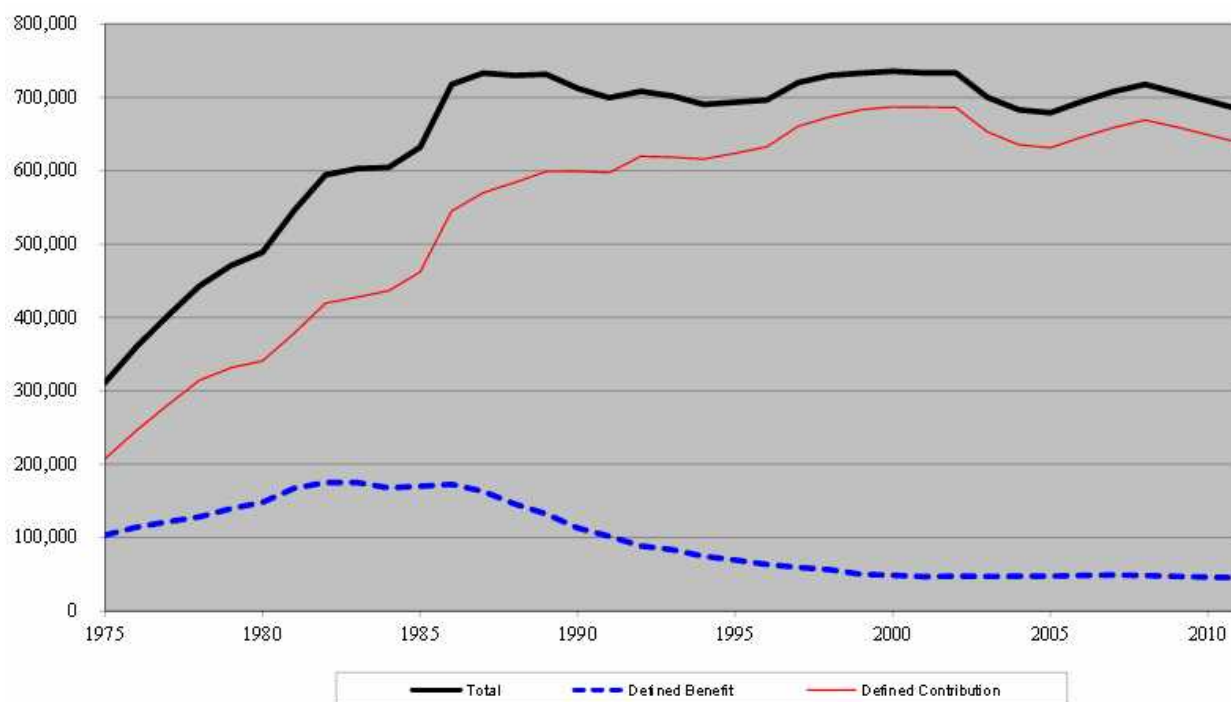
この401(k)制度は、当初は、手厚い企業年金を持たない中小企業に適するものとされ、また、大企業においても、従来の給付建て企業年金制度を補完するものとして普及していった。折しも米国では、1986年のブラックマンデーで株式市場が大打撃を受けたものの、そこからの順調な回復で、株式市場に対する信認が高まっていった。従業員個人の勘定に掛金が資産として蓄積し、それを株式投資などに振り向けることができる税制優遇の401(k)制度にとって、この状況は非常に追い風になった。

一方、給付建ての企業年金制度にも、変化が生じていた。1986年の米国会計基準FAS87号「事業主の年金会計」により、給付建ての企業年金制度を有する企業は、制度にかかる費用と負債の一層の開示を要求されるようになった。しばらくのうちは、これは企業にとっても追い風となった。株式市場の高騰により、企業年金制度側で、利益を計上できるケースが生まれたからである。

しかし、そのような幸福な状況は、長続きしなかった。株式市場の変動は激しい。その変動による年金資産の変化ならびに金利水準の変動による年金債務の変化によって、企業年金制度にかかる損益の不安定性が増していった。こうした不安定性を回避するために、企業が採った対応策が、給付建て年金制度から401(k)制度主体の掛金建て(DC: Defined Contribution)制度へのシフト(切替および新設)である。次の図表1および図表2は、

米国において、そのシフトがどのように進んだかを示している。

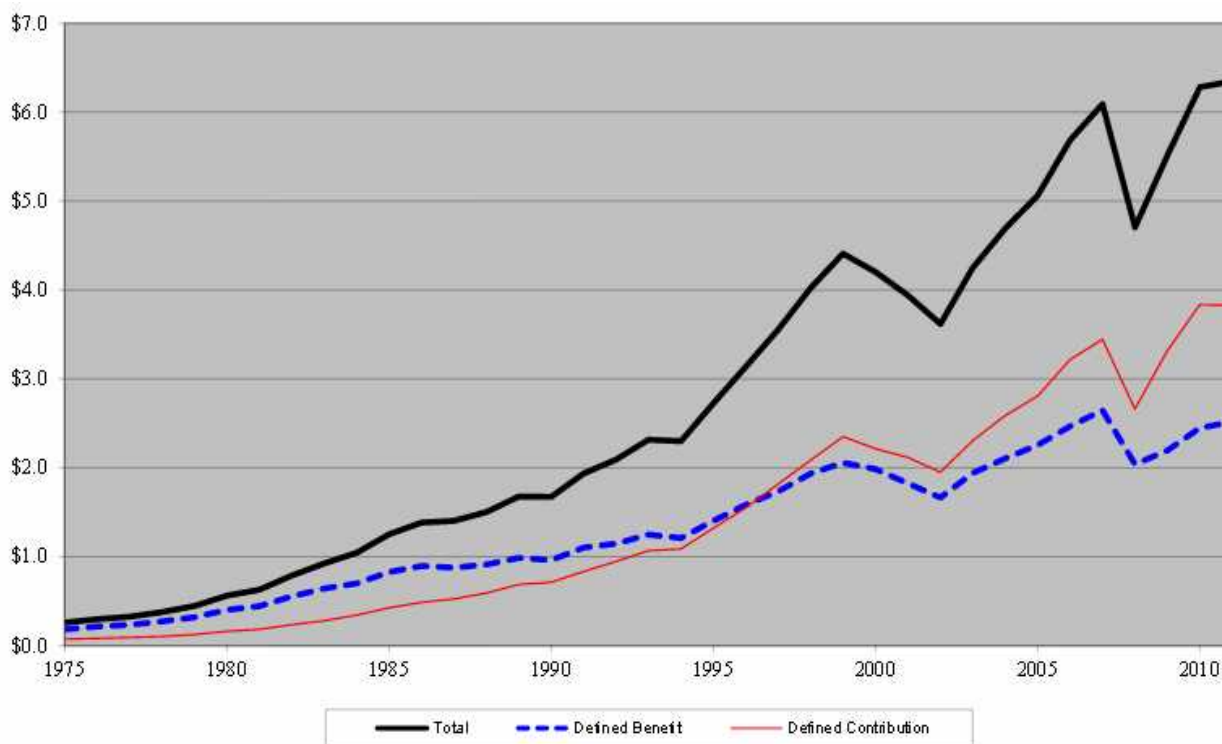
図表1 制度形態別の年金制度の数の推移（1975年から2011年）



（出所）米国労働省『Private Pension Plan Bulletin Historical Tables and Graphs』（2013年6月）

<http://www.dol.gov/ebsa/pdf/historicaltables.pdf>

図表2 制度形態別の年金資産残高（1975年から2011年） 単位：兆ドル



（出所）図表1に同じ

## (2) 英国における職域年金制度の衰退

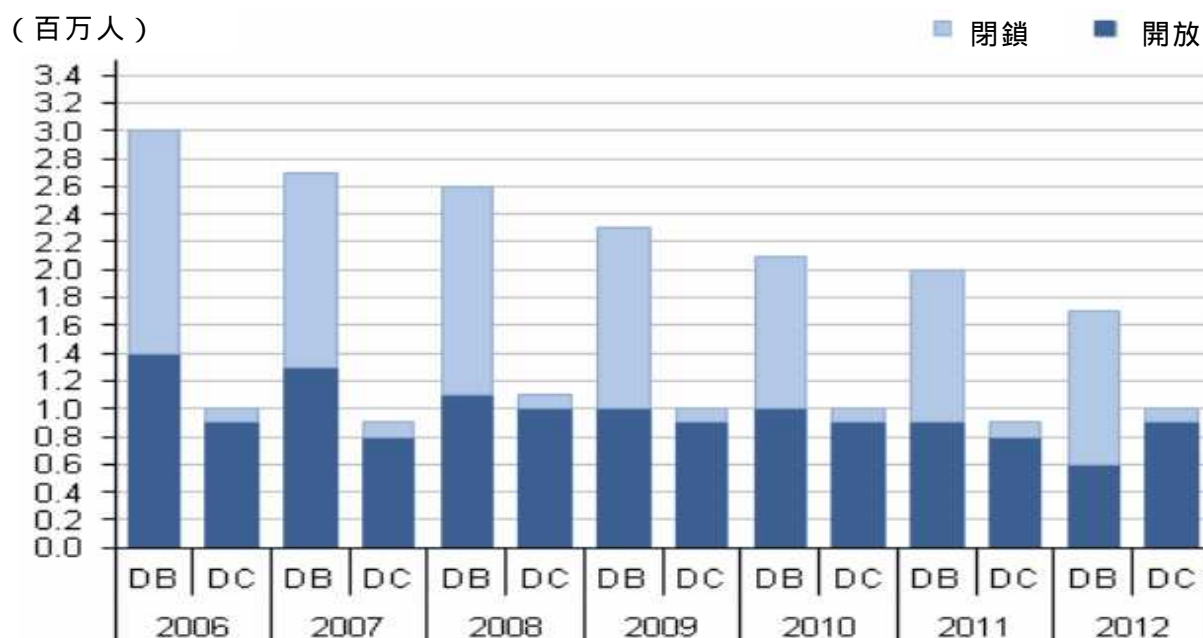
給付建て年金制度の衰退は、英国においても、もっと深刻な形で生じている。英国の企業年金は、職域年金（Occupational Pension）と呼ばれているが、その職域年金制度が、給付建て制度から掛金建て制度への大幅なシフトという形ではなく、図表3および図表4のように、制度全体の縮小という形で生じているのである。

図表3 制度形態別の民間の職域年金制度の現役加入者数の推移



(出所) 英国統計情報局『職域年金制度 2012 年調査』(2013 年 9 月 26 日) 図 3  
[http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171778\\_328287.pdf](http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171778_328287.pdf)

図表4 制度形態・状態別の民間の職域年金制度の現役加入者数の推移



(出所) 図表3と同じ資料の図4

図表 4 における「開放 (Open)」とは、新入社員を加入させる通常の制度である。一方、「閉鎖 (Closed)」とは、新入社員を制度に加入させない制度であるが、既存の加入者に対しては給付の発生を続けるものである。さらに、既存の加入者に対しても将来の勤務期間に対する給付を発生させないのが「凍結 (Frozen)」で、この場合には現役の加入者は存在せず、年金受給権者 (年金受給者および受給待期者) のみとなる。

### 3 . 英米における給付建て制度の衰退の要因

では、このような劇的な変化は、何故、生じているのであろうか。それには、日本も含めた他の国々にも共通する要因と、英米をはじめとする欧米諸国に顕著な要因とがある。

まず、共通の要因であるが、企業経営において、給付建て企業年金制度のリスクが顕在してきたことがある。企業年金制度を導入した当初は、毎年流入してくる掛金の規模が大きい一方で、給付は少ない。このような状況下では、年金資産の蓄積が進み、多少の資産収益率の変動は、翌年度以降の掛金でカバーされる。企業にとっての関心は、掛金の損金算入による節税メリットに向きがちである。

しかし、年金制度の成熟化が進み、現役の加入者に対する年金受給権者の割合が高まってくると、給付が掛金を上回る事態に近づき、年金資産の収益率の変動が年金制度の運営に大きな影響を与えるようになる。このような状況は、企業会計的にも重大な事態であるから、年金会計の処理方法も、掛金中心から、費用・負債中心へと変化することになる。企業経営上の視点も、掛金にかかるキャッシュフロー管理から、年金債務や年金資産の変動を直接的に反映する損益管理さらには負債管理へと移っていった。

こうした成熟化の影響は、企業年金が目覚しく発展してきた英米の方が大きかったと考えられる。そのため、企業にとって給付建て制度からの脱却が大きな課題になったわけである。米国においては、先に述べたように、株式市場の高騰に伴う 401(k)制度の人気の絶好の好機となった。若い従業員にとっては、遠い将来に支払われる年金よりも、自分個人の勘定に蓄積される資産の方が、現実的な利益を感じられやすい。英国においては、自前の職域年金制度は、公的年金制度の適用を除外してもらった手段であったが、資産運用リスクによって妙味が薄れたとして、解消して公的年金に復帰する動きが出てきた。すなわち、英国では、掛金建て制度ではなく、公的年金制度へのシフトが主流となったわけである。なお、給付建て制度と掛金建て制度の給付水準を適切に比較することは、専門家にとっても難しい。このため、掛金建て制度への切り替えで、給付水準が大幅に引き下げられた例も少なくないのではないかとする見方もある。

また、環境的な要因として、役員や幹部従業員に対する退職後給付の新たな支給方法が出てきたこともあげられる。その筆頭が、業績貢献に対して支給されるストックオプションである。これに対する税制上の対応は、必ずしも適切に定まっている状態ではない。給付建て企業年金制度の過去の発展の影には、高給の従業員への退職後給付の提供の側面があり、それが不当差別禁止の法規制により一般従業員にも拡大してきた状況があったが、その目的に給付建て制度を利用する必要は、薄れてきていた。

次に、欧米諸国に顕著な要因として、企業年金の位置付けがある。英米の企業年金は、まさに公的年金を補完するものとして発展してきた。すなわち、企業年金も公的年金と同

様に死亡するまで支給される終身年金が基本とされており、企業年金と公的年金の水準を併せた給付水準が、老後の所得保障のメルクマールとされてきた。そして、こうした企業年金による補完のニーズは、公的年金による所得代替率が相対的に低い高給従業員にとっての方が大きかったのである。

さらに、英国の適用除外による職域年金や、オランダの産業単位の職域年金では、公的年金を代替する機能も求められることから、物価や賃金の上昇に対して年金額をスライドさせることを要請されている面もあった。

また、このような重要な補完・代替機能を持つ企業年金を保護するため、受給中の年金はもとより、過去の勤務期間分の年金についても、基本的には減額できないという法規制がとられている。米国や英国で、給付建ての企業年金が全面的な廃止ではなく、閉鎖や凍結によって縮小されている背景には、このような法規制があるわけである。

今や、給付建て制度の忌避は、世界的な現象となっている。それは、制度を牽引してきた英米の現状を踏まえ、世界的に人口の高齢化が進み、経営環境も不透明となっている中では、給付建ての約束を将来にわたって果していくのは難しい、という認識によるものと思われる。

#### 4．日本の企業年金の状況

では、日本は、どのような状況になっているのであろうか。ここにも、大きな変化が生じている。まず、直近の企業年金の状況を見ると、次のようになっている。

図表5 日本の企業年金の状況

(2013年3月31日時点)

制度の区分	件数	資産残高(兆円)	加入者数(万人)
確定給付企業年金	14,676	50.0	796
確定拠出年金(企業型)	17,328	6.8	439
厚生年金基金	560	28.9	426

< 出所：信託協会等・厚生労働省 >

厚生年金基金は、英国の適用除外制度とは仕組みが異なるが、公的年金たる厚生年金の保険料と給付の一部を代行管理するもので、確定給付企業年金と同様に、給付建て制度に分類される。一見すれば、件数では掛金建ての確定拠出年金(個人型もあるが、企業年金に分類できるのは企業型)の方が多いが、資産残高では給付建てが圧倒しており、日本では、給付建て制度の衰退は、いまだ生じていないように見える。

しかし、厚生年金基金の資産残高の大半は、厚生年金からの預かり分の代行部分であり、その代行部分を保有資産が割り込んでいる「代行割れ」の厚生年金基金も多いのが実情である。さすがに厚生労働省は、この事態を重く見て、解散要件を緩和して、代行割れ基金の解消に動いている。厚生年金基金が歴史的な役割を終えて消滅するのは、もはや時間の問題と考えられる。

日本の企業年金の特徴は、欧米の企業年金と異なり、従業員の退職時に支給される退職一時金制度から転換されたものである点にある。したがって、今後の企業年金の動向を考えるにあたっては、退職一時金も含めた退職給付全体の動きを考察する必要がある。それが、図表6である。

図表6 退職給付（一時金・年金）制度の有無、形態別企業割合

(%)

年・規模	制度なし	制度あり	一時金のみ	年金のみ	併用	一時金	年金
計	24.5	75.5	(65.8)	(11.6)	(22.6)	(88.4)	(34.2)
1,000人以上	6.4	93.6	(23.0)	(28.9)	(48.1)	(71.1)	(77.0)
300～999人	10.6	89.4	(31.5)	(27.2)	(41.3)	(72.8)	(68.5)
100～299人	18.0	82.0	(56.0)	(14.0)	(30.0)	(86.0)	(44.0)
30～99人	28.0	72.0	(74.1)	(8.6)	(17.3)	(91.4)	(25.9)

(注)( )内の数値は、退職給付（一時金・年金）制度がある企業に対する割合  
(出所)厚生労働省『平成25年就労条件総合調査結果』(2013年11月21日発表)

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/13/>

この結果からは、日本では、韓国などと違って義務づけられていないのに、退職給付（一時金・年金）制度の実施率が非常に高く、企業経営上の事実上のインフラに近い存在になっていることが分かる。また、企業規模が大きいほど、実施率が高くなっており、年金形態（併用含む）が利用されていることも分かる。

しかし、この状態に大きな変化が生じているのである。それは、5年ごとに実施されているこの調査を、前回調査と比較した図表7を見れば、鮮明である。

図表7 退職給付（一時金・年金）制度の有無、形態別企業割合の前回との比較

(%)

年・規模	制度なし	制度あり	一時金のみ	年金のみ	併用	一時金	年金
平成25年	24.5	75.5	(65.8)	(11.6)	(22.6)	(88.4)	(34.2)
平成20年	16.1	83.9	(55.3)	(12.8)	(31.9)	(87.2)	(44.7)
計	8.4	8.4	10.5	1.2	9.3	1.2	10.5
1,000人以上	1.6	1.6	3.7	4.9	8.6	4.9	3.7
300～999人	2.8	2.8	0.8	3.5	4.3	3.5	0.8
100～299人	6.0	6.0	14.9	3.7	11.2	3.7	14.9
30～99人	9.7	9.7	11.1	1.3	9.8	1.3	11.1

(注)計以下は、前回調査（平成20年）からの差異

(出所)図表6の調査結果より筆者が作成

5年前に比べて、「制度なし」が増加し、約4社に1社となっている。また、「制度あり」でも、年金制度が減少し、一時金制度が増加していることが見てとれる。この変化の一つの要因は、2012年3月末日の税制適格年金の廃止である。同制度の廃止は、特に中小規模の企業の制度を直撃したことになる。

1962年創設の税制適格年金制度は、税制優遇により退職金を社外に保全できる仕組みとして、1965年創設の厚生年金基金制度とともに、約50年にわたって日本の企業年金の普及に大きな役割を果たしてきた給付建ての制度であった。ただ、受給権の保全が十分でなく、定年退職の場合にのみ年金を支給する設計を容認しているなど、年金制度としての実質的役割も果たしていないとして、廃止に到ったものである。しかし、その後継として21世紀初頭に創設された確定給付企業年金制度および確定拠出年金制度への切り替えは、期待されていたようには進まなかったわけである。

最も危惧されているのは、厚生年金基金制度の事実上の終了とあいまって、中小企業の退職給付制度が行き場を失い、廃止に追い込まれることである。政府が関わる中小企業退職金共済への移行も一部には行われているが、単純に廃止されている事態も少なくないことが、図表7からは見てとれる。

## 5. 日本の退職給付制度の再構築に向けて

では、このような事態に対して、どのような方策が考えられるであろうか。本稿の最後に、その方向性について、考察してみよう。

まず、最も重要なことは、広く普及してきた日本の退職給付制度の特質を、十分に踏まえることである。先に述べたように、法的に強制されているわけでもないのに、日本の退職給付制度の実施率は非常に高い。少子高齢社会の急速な進展の中で、公的年金制度の縮小が避けられない状況の中、民間で自主的に実施されている退職給付制度は、まさに「虎の子」と言えるものであり、その存続・維持は、国民の老後の所得保障に大きく寄与するものと考えられる。

また、退職一時金から発している日本の退職給付制度は、その構造が、欧米の伝統的な給付建て企業年金制度とは、大きく異なっている。この違いを十分に考慮せずに設定されている退職給付会計は、日本の退職給付制度の実情を反映せず、制度の運営を阻害するものになっているので、その見直しも急務と言えよう<sup>1</sup>。

そうした特性を踏まえた上で、先例である英米における動向を、どのように考えるかが重要であろう。英米において給付建て企業年金制度が衰退した最大の理由は、受給権者が大幅に増大して、現役加入者数を上回る規模にすらなり、そうした受給権者に対する給付保証のリスクや負担が、現役加入者や株主などとの関係において、企業経営上耐えられないものとなってしまったことと考えられる。新たな企業価値を生み出さない退職した受給権者に、資産運用の不振などで生じる積立不足を補填することは、結果的に賃金の圧迫を受ける現役従業員のみならず、企業収益の拡大を期待する株主からも容認されるものではないであろう。

---

<sup>1</sup> この問題については、一般社団法人年金総合研究所の退職給付会計研究プロジェクトチームが、近々、報告書を発表する予定である。

では、そもそも、退職給付制度など、ない方がよいのであろうか。時代や環境によって、それに対する見方には変化があるだろうが、合理主義的経営の米国企業においても、企業年金の単純な廃止や非提供だけでなく、掛金建て制度へのシフトや提供が拡大しているように、退職給付制度の提供は、全体的な報酬パッケージの一環として考察されるべきものであろう。ただ、はっきりしてきているのは、企業が退職者に「年金」を支給し続ける仕組みは、もはや終焉を迎えつつあることである。

このような「年金」の終焉は、少子高齢社会の進展が急速な日本をも、直撃することとなることは確実である。大手企業の中でも、新入社員へは確定拠出年金のみを提供するものも現れてきている。今の確定給付企業年金制度の仕組みのままであれば、この動きが今後急速に加速していく可能性がある。特に、グローバル展開を進める企業にとっては、英米企業の動向に追随する考え方は、大きな選択肢となってくるであろう。けれども、各国の労働市場は、一様ではない。それぞれの国情に応じたきめ細かな対応が、企業経営にとっては必要なのではないか。

企業年金について見れば、これまでは、英米を中心とする欧米諸国の仕組みを参考にし追いかけてきたことになるであろう。しかし、その先頭走者の英米が崩れてきた今となつては、日本は自身の途を見極め、さらにはアジア諸国などの手本とすらなる姿を追い求める必要がある。

退職給付制度について、その改革の第一歩は、企業に「年金」を支給することを強制することを止めることであろう。退職時の一時金のみであっても、その資金を計画的に積み立て、企業の破綻時でも従業員に対する退職後資金を保全することには、大いに意義がある。受給権保護が不十分とされて廃止された税制適格年金制度においても、この機能は輝きを持って果されてきた。従業員が退職した場合の退職一時金の準備に限定するなら、給付建てを選ぶか掛金建てを選ぶかは、企業の人事上・経理上の経営戦略によって決まることになる。現状のまま、確定給付企業年金制度において企業に「年金」支給を義務付けるなら、退職者分の債務から脱却しようとするれば、掛金建て制度にシフトするか、さらには退職給付制度を廃止するかしか、企業には途がない。

本来、退職によって、退職者と企業との関係は絶たれる。退職一時金をどのように運用するかは、退職者個人が考えるべきことであり、政策的には、それを老後の年金に誘導することが望ましい。そのための選択肢が、関係の絶たれた企業の企業年金に限定される必要はないし、かえってそれは不自然であろう。英米のように個人退職勘定のようものを設けたり、第三者機関で運用できたりする仕組みを整える方が、適切ではないか。

ともあれ、日本の退職給付制度は、大きな転換期に、私見では、大きな危機にある。今後の行方は、これからの政策次第によって決まるであろう。

(以上)