

**確定拠出型年金導入に伴う
退職金・年金制度の改革案**

**京都大学経済研究所教授
橘木 俊詔
元財務総合政策研究所研究員
中居 良司**

2002 年 3 月

本論文の内容は全て執筆者の個人的見解であり、
財務省あるいは財務総合政策研究所の公式見解
を示すものではありません。

財務省財務総合政策研究所研究部

〒100 - 8940 千代田区霞が関 3 - 1 - 1

TEL 03 - 3581 - 4111 (内線 5222)

確定拠出型年金導入に伴う退職金・年金制度の改革案

京都大学経済研究所教授 橘木 俊詔

財務省財務総合政策研究所 中居 良司

．はじめに

我が国における企業年金制度は、引退後の年金額があらかじめ決まっている確定給付型で設計されており、従業員に安定した老後所得を保障するという点で、これまで大きな役割を果たしてきた。労使合意によって行われてきた企業年金は、従業員の勤労意欲を高め、より有能な人材を採用する際に効果を発揮してきた。企業にとっても、従業員にとっても優れた制度であったと言える。

しかし、バブル崩壊後の株式相場が低迷する中で、積立金の運用責任を担う企業に巨額の積立不足が発生するようになってきた。伊藤(2000)でも指摘されているように、積立不足の償却負担は、企業が稼ぎ出す利益の何年分にも相当し、企業経営において損益を圧迫する大きな要因となってきた。

一方で、2001年6月12日に、確定拠出年金（日本版 401k）法案が衆院本会議で可決され、10月1日から施行されている。これを受けて、日立製作所やソフトバンク、すかいらーくなどの有力企業が、確定拠出型の企業年金導入に向けて体制の整備を急いでいる。トヨタ自動車やソニー、野村證券なども導入に向けて検討に入っている。確定拠出型年金では、従業員が自らの責任で積立金の運用方法を選び、その運用成果に応じて将来の年金額が変わる。そのため、老後の所得を安定的に保障するという面において、確定給付型年金に劣る部分がある。上で述べた一部の企業を除き、多くの企業はこうした点を懸念して確定拠出型企業年金の導入に、現在のところ消極的な姿勢を示している。

今後は、根本的に異なる方法で設計されたそれぞれの型の長所を活かしながら、企業年金設計や運営が行われていくことになるだろう。また、企業年金制度以外にも、老後の生活保障をする制度は数多く存在している。勤労者を対象とした財形年金貯蓄制度、中小企業で働く勤労者を対象とした中小企業退職金共済制度、自営業者を対象とした国民年金基金制度などである。本稿では、多数存在するこれらの退職金・年金制度について、それぞれの設立経緯について述べた後に、どのような退職金・年金制度が望ましいかを論じる。私た

ちは、退職金・年金制度に関する様々な税制上の優遇措置を廃止すべきであると考え。本稿と同時に執筆した『公的年金の信頼性回復に向けた制度改革』（橘木・中居）で、公的年金制度は老後の最低水準の衣食住を賄える水準にし、国民全体から徴収する消費税を財源とすべきであると主張している。その前提に立てば、企業年金を含めた退職金・年金制度は、老後生活の衣食住を上回る部分であり、言わば「ゆとり」に相当する。この「ゆとり」を確保するための貯蓄にまで税制上の優遇を与える必要はない。本稿では、企業年金が確定給付型から確定拠出型に移行した場合、従業員や企業にとって、定性的にどのような変化があり、定量的にはどのくらいの影響額があるかを具体的な計算も行っている。これらの研究結果が退職金・年金制度の再構築に向けた一助となれば、私たちにとって最大の喜びである。

論文の構成は、 章において、老後の経済生活を支える様々な退職金・年金制度は、金利変動の影響を受けやすい積立方式で運営されていることを分かり易く説明する。その後、 章において、様々な退職金・年金制度を、その形態毎ごとに整理し、創設の経緯、制度の概要、税制優遇の内容について解説する。 章では、公的年金が充実した現在、制度間における税制上の優遇格差は様々な弊害をもたらしており、これらの税制優遇を縮小・廃止すべきであると主張する。さらに、退職金・年金制度のあるべき姿として、3種類の退職金・年金制度に統廃合すべきであるとの考えを提示する。具体的には、勤労者に対しては確定給付型年金と確定拠出型年金の2種類を用意し、自営業者のためにも確定拠出型年金を用意する。 章からは、確定給付型年金における問題点を整理する。 章で、確定拠出型年金への移行が定性的にどのような影響を及ぼすかを論じる。 章では確定拠出型年金への移行が従業員に与える影響額を計算するモデルを構築し、 章でその計算結果を明らかにする。本稿を締めくくる 章では、これまでの研究成果をまとめる。

・金利変動の影響を受け易い積立方式

公的年金は、現役世代がそのときそのときの引退世代を支える賦課方式で運営されているのに対して、退職金・年金制度は現役時に拠出して積み立てた資金が、将来における年金や退職金の原資となる積立方式で運営されている。公的年金は死亡時まで支給されるが、退職金・年金制度では多くの場合有期支給であるし、インフレ調整は通常なされない。積立方式の年金では、制度に属する集団に関して、将来の加入者数、退職者数、死亡者数、

毎年の拠出金額の増減、運用収益等を予測し、それに基づいた制度設計がなされている。

積立方式が持つ特徴を明らかにするために、毎年同数の加入者がいて、途中で退職することがない単純化されたケースを想定すると、保険料を支払う人数と年金を受け取る人数が同じ n 人になる。現役世代一人が支払う保険料を p_1 、引退世代一人が受け取る年金を p_2 、保険料を積み立てる勤続期間を t_1 、年金を受給する引退期間を t_2 、積立金の運用利回りを r とすると、以下の等式が成立する。なお、ここでは終身年金を想定しているので、 t_2 は引退後から死亡するまでの期間を表している。

$$n \times p_1 \times t_1 \times (1+r) = n \times p_2 \times t_2 \quad \cdots \cdots (1) \text{式}$$

これらの変数の中で、勤続期間 t_1 について考えると、中途退職がない前提なので従業員の自己都合退職や、会社都合での従業員解雇はありえないものの、社員の年齢を考慮した採用活動や、定年年齢を変更することで従業員の勤続期間 t_1 をある程度操作することができる。また、勤続年数に応じた保険料 p_1 と年金 p_2 を自由に設計することができる。しかし、引退後の年金受給期間 t_2 と、積立金の運用利回り r はそれぞれ従業員の引退後の平均余命と投資環境によって変動するもので、操作することができない。企業にとって、設計変更が可能なものだけ左辺に移項すると、

$$\frac{p_2}{p_1 \times t_1} = \frac{1+r}{t_2} \quad \cdots \cdots (2) \text{式}$$

このことから、高齢化によって引退期間 t_2 が長くなったり、積立金の運用利回り r が悪化したりする場合には、必然的に保険料に対する年金の比率 $\frac{p_2}{p_1}$ を引下げるか、定年の延長などを行って、社員の勤続期間 t_1 を長くしなければならないことが分かる。なお、有期年金においては、年金の受給期間における死亡によって年金の給付総額が減ることはあっても、受給期間を超えて長生きしても年金の給付総額が増えないので、引退期間 t_2 による影響は限定的なものとなる。また、一時金として支給する場合は、引退期間 t_2 の影響を全く受けなくなる。

積立方式における財源は、現役期間における積立金とその運用益である。積立金は長期にわたって運用されるので、財源全体に占める運用益の割合は大きなものとなる。例えば、10 年毎に 10 万円ずつ拠出し、その積立金を年利 5.5% で運用するような年金制度を 40 年間運営した場合を想定してみると、

$$10 \times (1.055)^{40} + 10 \times (1.055)^{30} + 10 \times (1.055)^{20} + 10 \times (1.055)^{10} \quad 181.2$$

となる。この場合は 40 年間で拠出した額の合計は、 $10 \times 4 = 40$ （万円）である。40 年間運営した後の積立金は 181.2（万円）となっているので、その財源内訳は 40 万円が拠出金、残りの 141.2 万円が運用益である。

このように、積立方式は金利変動の影響を受け易く、財源の多くを積立金運用益に依っていることが明らかである。

・老後の経済生活を支える様々な退職金・年金制度の概要

すべての国民が加入する公的年金と、個人単位で任意に加入する生命保険等を除き、高齢時における経済活動を支える退職金・年金制度には、表 1 のように様々なものがある。これらは、対象とする人々、支払い準備形態、制度の運営方法、所管する官庁などが異なる。

表1：高齢期の経済生活を支える諸制度

制度の名称	対象者	支払い準備形態	運営方法	所管官庁	積立金	加入者	備考
退職給与と引当金制度	勤労者	社内積立	確定給付	財務省(大蔵省)	14兆円	- - -	(H 9末)
税制適格年金制度		社外積立		国税庁	20兆円	1,030万人	(H10末)
厚生年金基金制度				厚生労働省(厚生省)	50兆円	1,200万人	(H10末)
中小企業退職金共済制度			確定拠出	厚生労働省(労働省)	3兆円	273万人	(H 11)
特定退職金共済制度				厚生労働省(労働省)	n.a.	160万人	(H 6末)
財形年金貯蓄制度				厚生労働省(労働省)	18兆円	1,600万人	(H 9末)
確定拠出年金(日本版401k)<企業型>				厚生労働省	施行前	施行前	
確定拠出年金(日本版401k)<個人型>	自営業者等		外部積立	厚生労働省	施行前	施行前	
国民年金基金制度		厚生省		1兆円	73万人	(H 9末)	

()内は、制度創設時の所管官庁。

以下、これらそれぞれの制度について、創設の経緯、目的、制度の概要や税制優遇の内容等について述べることとする。

退職給与引当金制度

昭和 27 年、退職給与引当金制度が創設され、退職金支払のために積み立てられた金額を損金算入できるようになった。退職給与引当金は、帳簿上では個別の勘定に計上されているものの、実際の現金支出は伴わず、資金を企業内部に留保することができる。その資金は、事業資金として活用することも可能である。税務上、損金に算入できる繰入率は、創設時は要支給額の 100%であったが、昭和 31 年に 50%に引下げられた。昭和 55 年に 40%に、さらに平成 10 年度から 15 年度にかけて段階的に 20%に引下げられつつある。要支給額は、期末に在職する全従業員が自己都合退職した場合に必要な退職金額が使用されることが多い。なお、社内に留保された資金は企業資産となるので、その運用益に対して

は法人税・法人住民税・事業税が課される。

引当金制度は、年金制度ではなく、あくまでも税制上の優遇措置が受けられる退職金一時金の社内準備制度である。表2から、

『社内準備』が退職一時金支払いの主要な支払い準備形態となっていることが分かる。この傾向は大企業ほど強く、中小企業においては、『社内準備』に加え『中小企業退職金共済制度』も主な支払い手段となっている。

表2: 退職一時金の支払い準備形態(企業数割合)

	退職一時金制度あり				退職一時金制度なし
	社内準備のみ	中小企業退職金共済制度のみ	特定退職金共済制度のみ	その他	
企業規模計	41.1%	14.5%	4.6%	10.6%	29.1%
1000人以上	73.8%	0.0%	0.5%	2.6%	23.1%
300～999人	57.5%	2.2%	1.4%	6.0%	32.8%
100～299人	52.2%	6.9%	3.0%	11.7%	26.3%
30～99人	35.2%	18.4%	5.5%	11.0%	29.9%

(出所)労働省「退職金制度調査・支給実態調査報告 平成9年版」から作成

税制適格年金制度

昭和27年の十条製紙と三菱電機における年金制度実施を契機として、企業年金制度は着実に普及し始め、昭和36年には約400社で設立されていた。しかし、年金保険料を企業の損金に算入すると従業員の所得として課税され、損金算入しなければ企業の資産として法人税を負担しなければならないため、社外への積立はあまり行われず、年金原資を企業内部に留保して事業資金として活用していた。また、この当時における企業年金は、5年から10年の有期年金で終身年金はごく僅かであった。

将来の年金支払いに必要となる原資は、事前かつ計画的に積み立てるのが望ましいとの考え方が広まり、日経連等からの関係官庁に提出された要望書を受けて昭和37年に創設されたのが税制適格年金制度である。坪野(1995)は、制度創設時における時代背景を詳しく説明し、「社外への事前積立による運営を促進すべく、米国を参考にした適格退職年金制度が創設された。」と指摘している。

税制適格年金制度は、事業主掛金の全額を損金に算入でき、従業員の給与所得に算入されることもない。事業主拠出分の積立残高には、年1.173%の特別法人税が課せられる。

拠出段階における税制優遇の点から、前述の退職給付引当金制度と比較すると、同様に損金算入が可能な範囲内では、社内に資金を留保できる退職給付引当金制度の方が明らかに有利である。その結果、多くの企業は、退職給付引当金制度の税制優遇を利用した一時金制度を存続させながら、税

表3: 企業年金導入時の原資

	会社数	割合
退職一時金の全額	45	18.4%
退職一時金の一部	112	45.7%
退職一時金の一部と企業拠出	22	9.0%
(小計)	179	73.1%
企業拠出のみ	57	23.3%
その他	9	3.6%
(総計)	245	100.0%

(出所)日経連「日経連賃金総覧 2000年版」

制優遇の範囲を上回る部分を年金化し税制適格年金制度に移行したと思われる。2000 年度版「日経連賃金総覧」によると、企業年金導入時の原資は表 3 のようになっており、ほぼ半数にあたる 45.7%の企業が退職一時金の一部を移行して企業年金を導入している。その割合は、退職金の全額を企業年金に移行した企業の割合である 18.4%よりはるかに高いものとなっており、退職給付引当金制度において資金を社内留保できることが少なからず影響していると推察される。

このように税制適格年金制度は、社内に留保されていた企業が拠出した年金原資を事前に社外へ積立させるために行われた税制上の優遇措置であるため、従業員の立場から見ると不十分な点が多い企業年金制度となっている。税制面に限ってみると、従業員も掛金拠出を負担することは可能ではあるが、年間で最大 5 万円の生命保険料控除しか受けられないため、ほとんど行われていない。平成 9 年版の「退職金制度・支給実態調査報告」によると税制適格年金制度導入企業の 4.0%しか従業員の掛金拠出を行っていない。

厚生年金基金制度

厚生年金基金制度は、公的年金の一部（スライド部分・再評価部分を除く報酬比例部分）を代行するとともに、企業の実情に応じた独自の上乗せ給付を行うことを目的にして昭和 40 年に創設された企業年金制度である。そのため、企業年金制度であるとは言え、公的年金の一部を代行していることから、公的年金としての性格を持つことが求められている。

事業主が直接に運営主体になることはできず、独立した公法人である厚生年金基金が運営を行っている。事業主と従業員（加入員）が対等な立場で参加しており、労使双方から選出された同数の代議員からなる代議員会において運営上の重要な事項について審議・決定が行われる。また、基金が解散に至った場合、代行部分は基金の母体企業の資産を差し押さえてでも穴埋めされ、上乗せ部分についても基金設立に最低限必要な 3 割に相当する水準までは、厚生年金基金連合会が支払保証を行っている。

税制面においては、税制適格年金制度と同様に、事業主掛金の全額を損金に算入でき、従業員の給与所得に算入されることもない。加入者掛金と積立金に関して、税制適格年金制度より優遇されている。加入者掛金は全額社会保険料として所得控除が受けられる。平成 9 年版の「退職金制度・支給実態調査報告」によると厚生年金基金導入企業の 27.6%が従業員も掛金を負担しており、税制適格年金制度より高い数字となっている。積立金については、代行部分の 2.7 倍までは非課税、それを超える部分には特別法人税が課される。

中小企業退職金共済制度

退職金制度の普及が遅れている中小・零細企業において、中小企業者の相互共済と国の援助によって退職金制度を確立させる事を目的に、昭和 34 年に創設された制度である。雇用人 300 人以下の事業主または、資本金 1 億円以下の法人事業主が加入し、中小企業退職金共済事業団等に掛金を納付する仕組みである。1 人あたり月額 3 万円を上限として事業主が負担する掛金は全額必要経費に算入されるが、従業員に掛金を負担させることはできない。従業員の退職または死亡時に掛金月額と納付月数に応じて法律で定められた退職金が支給される。一時金の場合は退職所得、5 年間または 10 年間の分割給付の場合は雑所得として課税（公的年金等控除の適応あり）される。

掛金は予定運用利回りに基づいて計算されているが、予定運用利回りと実際運用利回りに乖離が生じた場合でも企業に追加負担が生じないので、広い意味での確定拠出型に位置付けられる制度である。

特定退職金共済制度

退職金制度のない事業所、または退職金制度はあっても退職金の積立が十分なされていない事業所、あるいはその事業所単独では大企業なみの退職金制度が実施できない事業所のために、地域の商工会議所や商工会等が税務署長の承認を受けて行う退職金制度である。1 人あたり月額 3 万円を上限として事業主が負担する掛金は全額必要経費に算入されるが、従業員に掛金を負担させることはできない。一時金の場合は退職所得として、年金の場合は雑所得として課税（公的年金等控除の適応あり）される。

掛金は予定運用利回りに基づいて計算されているが、予定運用利回りと実際運用利回りに乖離が生じた場合でも企業に追加負担が生じないので、広い意味での確定拠出型に位置付けられる制度である。

給付金額は、あらかじめ商工会議所特定退職金共済制度規約に定められた基本退職一時金と、毎年の運用実績に応じて加算される加算給付額の合計である。企業に追加負担が生じないだけでなく、給付額の一部が運用実績に応じて変動することから、確定拠出型の性格が強い制度である。

確定拠出年金法（日本版 401k）

2001 年 10 月から新たに施行された確定拠出年金では、企業型と個人型の二つがある。

企業型は民間サラリーマンを、個人型は自営業者と企業年金制度を導入していない企業の従業員を対象としている。主婦（国民年金の３号被保険者）及び公務員は加入者から除外されている。

企業型は、事業主が従業員や労働組合との合意の上で導入され、原則として全員が加入者になるが、職種ごとに加入資格を定めることもできる。企業は信託銀行や保険会社等の資産管理機関が設けた加入者毎の勘定に掛金を拠出する。従業員の負担で掛金を増額することができない。加入者には投資信託、株式、公社債などの少なくとも三つ以上の運用方法が提示され、その内の少なくとも一つは元本が確保される運用方法である。これらの中から、加入者が自分の勘定にある積立金の運用方法を指示する。積立金には、特別法人税が課税される。３年以上勤務すれば各自の受給権が全額確保されるが、６０歳までは積立金を引き出すことができない。

個人型は、加入希望者が直接申請して加入する。個人が拠出する掛金は所得控除される。積立金の運用方法、特別法人税の課税、給付方法は企業型と同じである。

なお、企業型、個人型を問わず、確定拠出年金に加入していた者が転職した際には、積立資産を移換できる。転職先に確定拠出年金があればその制度に、確定拠出年金がなければ、国民年金基金連合会の個人型に資産を移す。その上で、移換した積立金を確定拠出年金の資産として運用できる。また、離転職や３号被保険者になるなど、加入資格を失った場合、加入期間が３年以内であれば脱退一時金を受け取ることができる。

財形年金貯蓄制度

昭和５７年に、老後における年金支給のための原資を長期にわたり計画的に積み立てる勤労者を支援する目的で、財形年金貯蓄制度が創設された。５年以上の期間にわたって、従業員が所得課税後の賃金から定期的に給与天引きで預入等を行う場合、税制上の優遇を受けることができる。元本５５０万円を上限として、運用段階で発生した利子が非課税とされ、給付段階でも非課税とされる。給付においては、一時金での支給が認められておらず、年金での給付が義務付けられている。また、途中で引き出した場合は、利子に対して２０％の追徴課税がされる。

さらに、事業主は、財形年金貯蓄を行う従業員に支援を行うことができる。従業員一人あたり１０万円を限度に拠出し、７年毎に従業員に給付する財形給付金制度である。

国民年金制度

国民年金の第一号被保険者を対象にした制度で、自営業者の老後の所得保障を充実させ、勤労者との年金格差是正する目的で平成 3 年に創設された。都道府県単位で設立される地域型基金と、同種の事業または業務に従事する人で設立される職能型基金がある。

加入社は、将来受け取りたい年金給付額の水準に応じて加入口数を選択し、掛金を納付する。掛金率は、加入時の年齢などに応じて定められる。加入社は、1 口目は 2 種類の終身年金から、2 口目以降は、2 種類の終身年金と 3 種類の有期年金の中から、給付形態を選択することができる。掛金の上限は月額 68,000 円で、全額が社会保険料控除の適用を受ける。運用段階では積立金に対する課税はなく、給付段階では、雑所得（公的年金等控除あり）として課税される。

・退職金・年金制度における税制優遇のあり方について

退職給与引当金制度が創設された昭和 30 年当時の公的年金は、「アメ玉年金」と言われるほど低い水準であった。

表4：現金給与総額に対する公的年金の水準

(単位:円)

勤労者の現金給与総額に対する公的年金の水準を示したのが表 4 である。

これによると、昭和 30 年頃の公的年金は、勤労者所得の 2 割程度しかなく、高齢期における経済

	厚生年金の 平均月額	国民年金の 平均月額	公的年金の 平均月額	現金給与総額		年金/給与の比率	
				事業所規模		事業所規模	
				30人以上	5～29人	30人以上	5～29人
昭和30年	3,541	-	3,541	18,343		19.3%	
昭和35年	3,530	-	3,530	24,375	15,197	14.5%	23.2%
昭和40年	7,736	1,955	9,691	39,360	29,504	24.6%	32.8%
昭和45年	14,400	8,217	22,617	74,436	56,011	30.4%	40.4%
昭和50年	56,021	15,256	71,277	172,285	129,819	41.4%	54.9%
昭和55年	101,349	22,677	124,026	257,233	189,843	48.2%	65.3%
昭和60年	122,002	26,362	148,364	310,774	223,491	47.7%	66.4%
平成 2年	141,963	33,025	174,988	373,070	269,237	46.9%	65.0%
平成 7年	169,700	43,850	213,550	409,517	299,485	52.1%	71.3%

(出所)労働省「毎月勤労統計調査月報」、社会保険研究所「年金白書」より作成

生活を支えるものとしては不十分なものであったことが分かる。こういう時代に創設された退職給与引当金制度（昭和 27 年創設）、中小企業退職金共済制度（昭和 34 年創設）、税制適格年金制度（昭和 37 年創設）、厚生年金基金制度（昭和 40 年創設）等が、公的年金を補完するものとして税制優遇を与えられたことはごく自然なことである。また、手厚い税制優遇があったからこそ、企業年金制度が発達し、勤労者の老後所得保障が充実してきた側面もある。

しかし、現在の公的年金の水準は、30 人以上の事業所における現金給与総額と比較すると 52.1%、5～29 人の事業所と比較すると 71.3%にも達している。『公的年金の信頼性回

復に向けた制度改革』(橘木・中居) において、老人世帯における消費額と公的年金の水準から見た指摘を行ったが、現在の公的年金は衣食住・医療費・交通費等の基礎的な部分に加え、娯楽費や交際費の大半を賄えるものである。これほど公的年金が充実しているにもかかわらず、この「老後の経済生活を支える様々な退職金・金制度」で述べたように様々な制度があり、それぞれに異なる税制優遇が施されている。これらの制度は、老後の所得保障という共通の目的を持っているものの、それぞれの制度が対象としている人は異なるため、運営方法も異なったものとなっている。しかし、税制上の優遇における格差が様々な弊害を生じさせている面もある。主なものとして以下3つほど例示する。

第一に、社内に資金を留保できる退職給付引当金の一部に対して、外部積立の年金制度と同様の損金算入を認める税制優遇があるため、社内積立が依然として存在していることが挙げられる。退職給付引当金の総額は平成9年末で14兆円であり、税制適格年金制度の20兆円や、厚生年金基金制度の50兆円と比べても相応の規模を有している。将来の年金支払いに必要となる原資は、事前かつ計画的に積み立てるのが望ましいとの理由で、税制適格年金制度が創設されてから数十年もの歳月を経ているにもかかわらず、退職給付引当金制度が存続し続けているのは税制優遇があるからである。損金に算入できる繰入率は、今までに何度か引下げられてきており、15年度には20%にまで引下げられる。私たちは、社内積立は従業員に支払う退職金が分離されていないので、税制優遇を与える必要は全くないと考える。

第二に、税制適格年金制度には課せられる特別法人税が、中小企業退職金共済制度では課されないことである。このため、従業員が300人未満で、資本金が1億円以下の会社にとっては、税制上の点からは、税制適格年金制度を解散して、中小企業退職金共済制度に加入した方が有利になる。中小企業退職金共済制度は、運用段階だけではなく、拠出段階でも、給付段階においても税制優遇がされている。

第三に、新たに創設された確定拠出年金では運用段階において、特別法人税が課されるのに対し、厚生年金基金では代行部分の2.7倍までは非課税となっている。これでは、厚生年金基金から確定拠出年金に移行した場合は、税額負担が増えることになるので、せっかく創設された確定拠出年金が十分に普及しない一因となる可能性がある。

このように、税制優遇の格差は様々な弊害をもたらしているが、退職金・年金制度間での格差のから、他の金融商品と格差に目を向けると退職金・年金制度が際立って優遇されていることが分かる。通常の金融商品は、所得課税後の収入で購入され、運用段階で課税され

ている。それに対して、退職金・年金制度では、拠出段階・運用段階・給付段階のほぼ全てで非課税とされているのである。橘木（2000）でも、これらの優遇措置は、他の金融商品と比較して優遇しすぎであり、資源配分機能にゆがみが生じる弊害のほうが多いと指摘している。私たちは、運用段階において一定額を上限に優遇される財形年金貯蓄制度と同程度の税制優遇で十分であると考え。もし、数多くの退職金・年金制度における税制優遇を全て財形年金貯蓄制度と同程度にした場合、これらの制度は3つに統廃合できると考える。

具体的には、従業員に支払う退職金が分離されていない退職給与引当金制度は廃止する。次に、確定給付型で設計されている税制適格年金と厚生年金基金を一つに統合し、最後に確定拠出型で設計されている中小企業退職金共済制度、特定退職金共済制度、確定拠出型年金（企業型）、財形年金貯蓄制度を一つに統合する。こうすることで、勤労者にとっては確定給付型年金と確定拠出型年金の2種類が存在することになり簡潔な制度となる。あとは、自営業者のための確定拠出型年金（個人型）と国民年金基金制度を統合すればよいと考える。所管官庁である、労働省と厚生省が中央省庁再編によって統合されたこともあり、厚生労働省と財務省とが省益を超えて協力しあれば、私たちが考える統廃合は十分に可能であると思われる。

表5：退職金・年金制度における税制優遇の比較

（平成13年度現在）

	所管官庁	掛金拠出段階			積立金運用段階		年金給付段階
		事業主拠出分		本人拠出分	事業主拠出分	本人拠出分	
		損金参入の有無	従業員の給与所得の有無	所得控除の有無	特別法人税の有無	運用益課税の有無	
退職給与引当金制度	財務省 （大蔵省）	期末要支給額の27%が損金算入	-	-	法人税課税	-	一時金は退職所得課税、年金は雑所得課税（公的年金等控除あり）
税制適格年金制度	国税庁	全額損金算入	非課税	最高5万円/年の生命保険料控除	特別法人税課税（特例適格退職年金は代行部分の1.7倍まで非課税）	非課税	本人拠出分は非課税、一時金は退職所得課税、年金は雑所得課税（公的年金等控除あり）
厚生年金基金制度	厚生労働省 （厚生省）	全額損金算入	非課税	全額社会保険料控除	非課税（代行部分の2.7倍を超える部分は特別法人税課税）	非課税（代行部分の2.7倍を超える部分は特別法人税課税）	一時金は退職所得課税、年金は雑所得課税（公的年金等控除あり）
中小企業退職金共済制度	厚生労働省 （労働省）	全額損金算入 （拠出上限：3万円/月）	非課税	-	非課税	-	一時金は退職所得課税、年金は雑所得課税（公的年金等控除あり）
特定退職金共済制度	厚生労働省 （労働省）	全額損金算入 （拠出上限：3万円/月）	非課税	-	非課税	-	一時金は退職所得課税、年金は雑所得課税（公的年金等控除あり）
確定拠出年金法（企業型）	厚生労働省	全額損金算入 （拠出上限あり）	非課税	-	特別法人税課税	-	一時金は退職所得課税、年金は雑所得課税（公的年金等控除あり）
確定拠出年金法（個人型）	厚生労働省	-	-	全額所得控除 （拠出上限あり）	-	特別法人税課税	一時金は退職所得課税、年金は雑所得課税（公的年金等控除あり）
財形年金貯蓄制度	厚生労働省 （労働省）	全額損金算入 （拠出上限：10万円/年）	7年毎の給付時に、一部分に一時所得課税	所得税課税	特別法人税課税	非課税（財形住宅貯蓄と併せて550万円まで）	非課税
国民年金基金制度	厚生労働省 （厚生省）	-	-	社会保険料控除 （拠出上限：68,000円/月）	-	非課税	雑所得課税（公的年金等控除あり）

（ ）内は、制度創設時の所管官庁。
特別法人税は、2003年度まで課税停止中。

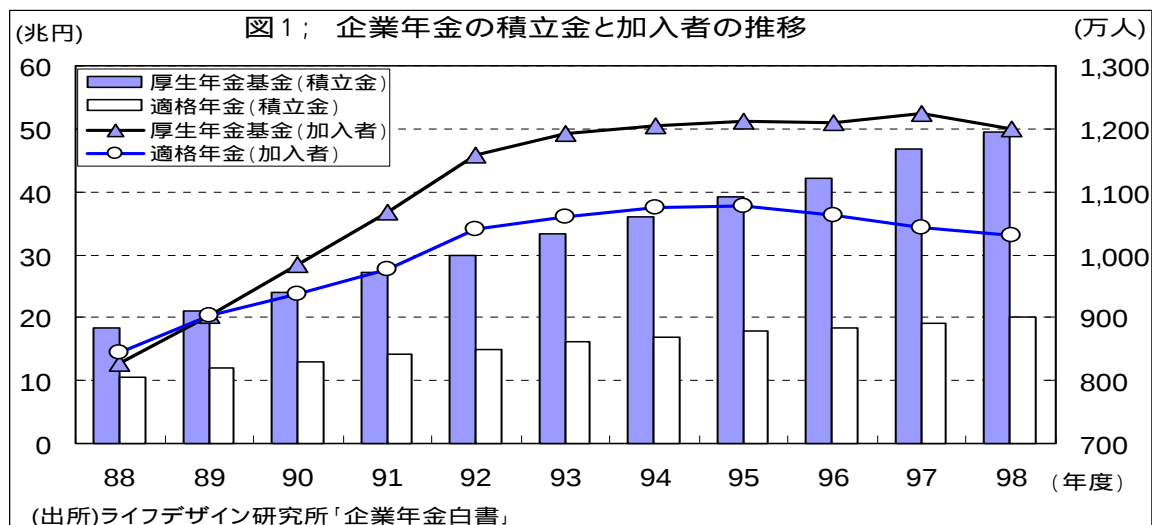
・確定給付型企业年金の現状と問題点

私たちが考える退職金・年金制度の統廃合が行われた後は、勤労者に提供される年金は確定給付型年金と確定拠出型年金の2種類になる。これら2つの型におけるそれぞれの特徴を理解し、組み合わせていくことが必要になってくると思われる。そこで、まずは現行の確定給付型企业年金における現状とその問題点を整理することにする。

加入者と積立金の増加

税制適格年金制度の加入者数は、制度発足以来増加の一途をたどってきたものの、95年の1,078万人をピークにして減少傾向に転じ、98年度末まで3年連続で減少を示している。もう一方の企業年金である厚生年金基金制度も創設以来、毎年加入者の大幅な増加傾向を示していたものの、93年度末に加入者数が1,192万人に達してから横這い傾向を示すようになり、98年度末には前年度末に比べて25万人減少して1,200万人となった。

積立金は、加入者が支払う保険料総額が、引退者に支払われる年金給付総額を上回っているため、税制適格年金制度・厚生年金基金制度ともに増加傾向にある。98年度末では、それぞれ約20兆円と約50兆円に達している。

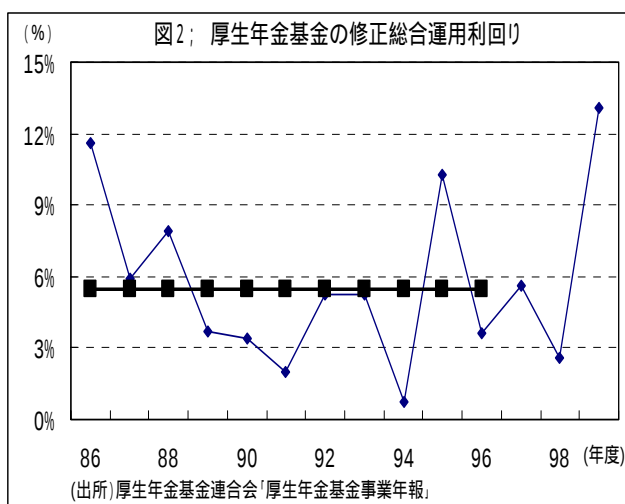


運用利回りの低下

税制適格年金制度・厚生年金基金制度ともに確定給付型の企業年金であり、将来の年金額が最初に決められ、拠出額はその時々々の積立金の運用収益によって変動する。当初の拠出額は、予定運用利回り率に基づいて計算されているので、実際の運用利回りがこれを下回った場合には、積立不足が発生する。企業は、追加拠出などを行って積立不足を解消しなければならない。近年の超低金利、株式市場の低迷などで、実際の運用利回りは悪化し

ており、厚生年金基金の修正総合運用利回りは図2のようになっている。

一方の予定運用利率は、1996年までは、厚生年金基金規則第32条第1項で、一律で5.5%と定められていた。97年度からは、10年物国債の直近5年間の平均利回りを下限として、各基金が独自に合理的な予定運用利率を設定できるようになった。また、労使の合意があれば給付水準を引下げられるようになった。



企業年金の財政難

既に「加入者と積立金の増加」で述べたように、代表的な企業年金である税制適格年金と厚生年金基金の積立金はそれぞれ約20兆円と約50兆円にも達している。合計70兆円にもなるこれらの年金原資には、「運用利回りの低下」で述べた予定運用利回りが設定されている。仮に、実際の運用利回りが予定運用利率を2%下回った場合には、1年間で1兆4000億円もの巨額な積立不足が発生する。新聞報道によると、2000年3月末時点の主要上場企業250社における積立不足の合計額は、連結ベースで約10兆円に達し、経常利益合計額の約12兆円に匹敵する額となっている。確定給付型年金がもたらす積立不足に苦しむ企業は、97年度から可能になった給付水準の引下げを行うようになり、表6が示すようにその数も急増している。

表6：給付引下げや解散した基金の数

	引下げした基金	解散した基金
94年度	-	1
95年度	-	1
96年度	-	7
97年度	7	14
98年度	16	18
99年度	52	16
2000年度	177	29

(出所)厚生年金基金連合会「厚生年金基金事業年報」

こうした深刻な積立不足を解消する方法は、小塩(1998)で指摘されているように、最初に年金支給額を設定する確定給付方式から、最初に拠出額を設定する確定拠出方式に移行し、運用利回りを硬直的な予定利率から各時点の市場金利に変えるしかない。

確定給付型企業年金における諸問題点

(1) 退職金と年金の関係

既に、「税制適格年金制度」で詳しく述べたように、わが国の退職年金制度は、退職一時金制度から変遷してきたものである。まず、どの程度の企業が退職年金制度と退

職一時金制度を実施しているかを見ると表 7 のようになる。

小規模の企業では、約半数の 48.0% の企業が一時金制度のみであり、14.3% の企業では退職金制度がないので、年金制度がある割合は年金、一時金の併用と合わせても

表7；退職金制度の実施状況別企業数割合

	退職金制度あり			退職金制度なし
	年金、一時金の併用	年金のみ	一時金のみ	
企業規模計	28.7%	18.0%	42.2%	11.1%
1000人以上	67.3%	22.6%	9.6%	0.5%
300～999人	50.0%	30.5%	17.2%	2.3%
100～299人	39.9%	22.2%	33.8%	4.1%
30～99人	22.1%	15.6%	48.0%	14.3%

(出所)労働省「退職金制度・支給実態調査報告 平成9年版」

僅か 37.7%にとどまっている。一方、従業員が 1000 人以上の大企業では、退職金制度がない企業はほとんどなく、一時金制度しかない企業も 9.6%であり、大部分にあたる 89.9%の企業で退職年金制度が実施されている。年金と一時金が併用されている割合も 67.3%と高く、大企業に勤めるサラリーマンは手厚い退職金制度があることが明らかである。

次に、企業年金の支給期間について見ると、表 8 のようになり、終身年金は僅か 31.4%しかなく、大部分が、10 年ないし 15 年有期年金である。退職一時金を原資にして退職年金を導入してきた経緯もあるため、有期年金が多いと思われる。

表8；企業年金の支給期間

	会社数	割合
終身	80	31.4%
5 年	3	1.2%
10 年	121	47.4%
15 年	29	11.4%
10 年または 15 年	14	5.5%
その他	8	3.1%
(小計)	175	68.6%
(総計)	255	100.0%

(出所)日経連「日経連賃金総覧 2000年版」

現在の企業年金は、長生きのリスクに備えて「老後の所得」を保障する「年金」としての性格よりも、賃金の後払いである退職一時金を、税務上の優遇措置を利用して積み立てて、「老後に分割」して受け取る「貯金」としての性格が強いものであることが明らかである。企業年金制度を、「貯蓄」として捉えれば、大企業ほど退職金制度が充実しているのも当然の結果として考えることができる。しかし、「年金」として捉えた場合には、中小企業においても大企業なみの退職金制度が実施されるべきであると言える。

(2) 支払保証制度の未整備

企業年金を「年金」としての性格で捉えれば、従業員にとっての年金は、老後の所得を保障し、生活原資ともなるものである。「貯蓄」としての性格で捉えれば、老後の生活における蓄えとなるものである。いずれにしても、従業員にとっては守られるべき債権である。

厚生年金基金においては、従来から厚生年金連合会が支払保証事業を実施しているが、税制適格年金制度では、それに相当するものがなかった。2001 年 6 月 8 日に、参院本会議で可決・成立した確定給付企業年金法案で、受給権保護の仕組みが不十分な適格年金は 10

年以内に廃止とされ、ようやく受給権の保護が図られるようになった。

（３） 労使の話し合いに基づく年金の運営

従業員が老後の心配をすることなく仕事に専念できるような労務環境を整えるのが企業側の仕事であっても、従業員の老後に拘わる重要な問題である以上、その運営内容について企業側と従業員側が共に話し合っ決めていくのが望ましいと思われる。従業員も、自らの人生設計に大きく影響する年金制度に関して高い意識を持って参加していくべきである。厚生年金基金制度では、労使が対等な立場で話し合う独立した組織が存在し、企業側の一方的な運営が行われる可能性は低い。しかし、税制適格年金制度では、事業主が直接の運営主体となっており、従業員が運営に参加していないため企業側の一方的な運営が行われる可能性がある。従業員も、自らの老後に大きな影響を及ぼす年金制度に主体的に参加できる仕組みを構築していくのが望ましい。

（４） ポータビリティの欠如

同じ企業で定年まで働いた場合でも、企業を転々とした後に定年を迎えた場合でも、従業員の企業に対する貢献は同じである以上、同額の年金を受給できるように制度設計がなされるべきである。より具体的には、従業員が異なる企業年金制度を渡り歩いた場合でも、勤続年数が通算され、転職時点の積立金が持ち運べるような制度設計が望ましい。

しかし、橘木・鯛天（1997）が指摘しているように、確定給付型の企業年金では常に積立不足が発生しているので、従業員が転職する度にその個人の責任準備金相当額を持ち運ぶと、年金財政が不安定になるため、勤続年数を通算するような制度の構築は非常に難しい。

厚生年金基金制度では、20年以上の加入者に対しては、加入していた基金から年金を受給する資格が得られ、15年未満の加入者に対しては、代行部分の通算が行われている。しかし、別の基金との間での勤続年数の通算は行われていない。

税制適格年金制度では、法人税法施行令によって、勤続年数の通算が認められている。しかし、転職前に転職先と転職元の企業が協定を結ぶ必要があるため、実質的には会社都合による関係会社間での異動に際してのみ行われている。

以上のように、厚生年金基金制度・制適格年金制度ともにポータビリティの面では未整備であり、転職した場合には受給権が得られなかったり、年金が大幅に少なくなったりする原因になっている。

(5) 長期雇用を前提とした年金設計

企業年金の拠出額は、賃金の一部に一定の拠出率や掛けた金額が使われることが多く、一方、年金額の方は賃金の一部に勤続年数に応じた支給率を掛けた金額が使われることが多い。賃金体系が勤続年数や年齢に伴って賃金が上昇する傾向にあるため、退職金支給額も年功的に上昇する傾向がある。

定年時に受け取る退職金総額を 100 とし、各年齢時点における退職金総額の割合を示したのが図 3 である。40 年の勤続期間の中間にあたる勤続 20 年目で、日経連賃金統計の平均値では、定年時の 33.5% の退職金しか支給されていない。ある大手企業 A 社では、17.5% とさらに低い割合になっていた。

若年時は、体力がある一方で実務経験が少なく、業務遂行能力がやや劣る面を考えても、意図的に長期勤続者を優遇している可能性があると思われる。

自己都合退職における年金の受給資格要件を示したものが表 9 である。税制適格年金を採用している企業の 35.5% で、自己都合退職者には年金が支給されていない。支給する場合でも、20 年の勤続年数が必要となる企業の

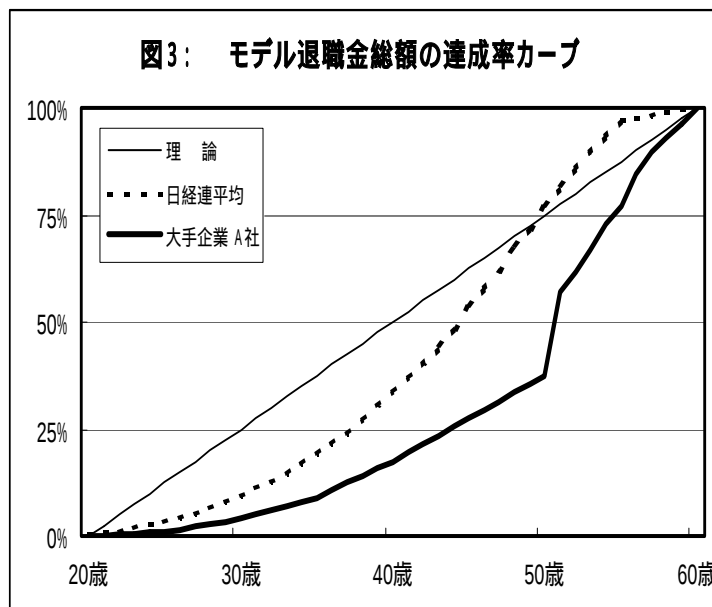


表9: 自己都合退職における受給資格要件

	税制適格年金	厚生年金基金
「勤続年数」のみで支給する		
10年以下の勤続年数	4.5%	16.0%
15年以下の勤続年数	4.1%	23.7%
20年未満の勤続年数	0.0%	0.1%
20年の勤続年数	34.5%	28.9%
20年を超える勤続年数	2.3%	0.8%
(小計)	45.4%	69.6%
「年齢」のみで支給する	1.4%	0.5%
「年齢」と「勤続年数」で支給する	17.7%	7.1%
(中計)	64.5%	77.2%
支給しない	35.5%	22.7%
(総計)	100.0%	100.0%

(出所) 労働省「退職金制度・支給実態調査報告 平成9年版」

割合が高く、20 年未満の勤続年数でも年金が支給される企業の割合は全体の僅か 8.6% しかなかった。厚生年金基金でも、自己都合退職者の 22.7% には年金が支給されなかった。20 年未満の金の勤続年数でも年金が支給される企業の割合は全体の 39.7% と向上したものの、20 年の勤続年数が必要となる企業も 28.9% と高い割合であった。

このような長期勤続者の優遇によって、途中で退職した勤労者の年金が極めて少ないものになったり、年金そのものが支給されなくなったりしている。企業年金の性格を、老後の所得保障をするものと考えても、賃金の一部を積み立てているものと考えても、明らか

に不公平な仕組みとなっている。このような制度設計は、経済環境の変化に対応した労働の流動化を阻害する一因にもなっている。今後は、企業年金の制度設計において、このような制度の弊害を改めていく必要がある。

・確定拠出型企業年金への移行

確定拠出型企業年金の特徴

2001 年 10 月から施行される確定拠出型年金は、拠出額が最初に決められ、将来の年金額はその時々積立金の運用収益によって変動する。企業が大半を負担している拠出額が確定するので、運用利回りの低迷によって積立不足が発生しても追加拠出を行う必要がなく、
- 「企業年金の財政難」で述べたような問題点は解決されることになる。

一方、従業員は、各個人が自己責任で積立金の運用を行い、その運用収益に応じて受給できる年金額が変わってくるので、運用次第では引退後の生活設計に大きな影響が出てくる。運用方法は、複数の選択肢の中から各個人が選ぶので、同じ企業で働いていても運用成績によって年金額が異なってくる。

表10；確定給付型と確定拠出型の比較

また、確定拠出型年金では、個人毎の持分概念が明確であり、同じ企業で定年まで働いた場合でも、会社を転々とした後に定年を迎えた場合でも、運用利回りが同じであれば、同額の年金を受け取ることができる。

	確定給付型	確定拠出型
積立金の運用責任	会社	従業員個人
将来の年金額	確定している	変動する
拠出額	変動する	確定している
個人毎の持分概念	ない	ある
ポータビリティ	ない	ある
受給権	得にくい	得やすい

受給権については、現行の確定給付型では、
- - (5) 「長期雇用を前提とした年金設計」で述べたように、長期勤続をしないと得られにくくなっているが、確定拠出型では、長くても3年間の勤続によって受給権を得ることができる。

移行後の受給権確保等

ここでは - で取り上げた「確定給付型企業年金における諸問題点」が、確定拠出型企業年金を導入した場合に、どのようになるかについて論じる。

(1) 退職金と年金の関係

退職年金制度が、主に退職一時金制度から移行したものであるため、年金と一時金の区

分が明確でなく、多くが有期年金であるという問題は、確定拠出年金に移行しても解消されない。かつての従業員が退職後に長生きした場合には負担増となるリスクがあるため、企業側が終身年金を採用したがない。また、加入者の規模が数百人規模の会社では、物理的にもこのようなリスクを負うことは困難であると思われる。

(2) 支払保証制度の未整備

確定拠出型年金における支払保証制度は、負担増を嫌う経済界の反発で実現しなかった。今後、従業員の権利でもある年金の支払いを保証する制度を整備していく必要があると思われる。

(3) 労使の話し合いに基づく年金の運営

確定拠出型年金では、従業員個人が自らの積立金に関する運用を指示して、将来の生活設計を行っていく。その意味で、各従業員の年金に対する意識が高まることも期待できる。今までのように、全て国や会社に老後の計画や負担を要求していくのではなく、各個人にもある程度の自助努力が求められるべきである。

(4) ポータビリティの欠如

確定拠出年金に加入していた者が転職した場合、転職先に確定拠出年金があればその制度に、確定拠出年金がなければ、国民年金基金連合会の個人型に資産を移す。その上で、移した積立金を確定拠出年金の資産として運用できる。このように、確定拠出型年金では、勤続年数の通算機能があり、税制適格年金制度のような煩雑な事務も必要としないので、ポータビリティに関しては大幅に改善されることになる。

(5) 長期雇用を前提とした年金設計

確定拠出型年金では、個人毎の持分概念が明確になるので、会社側が恣意的に長期勤続者を優遇するような制度設計をすることができなくなる。また、確定拠出型年金では、長くても3年間の勤続によって受給権を得ることができる。これにより、従業員も、自分の能力をより活かせる職場があった場合には、不利益を被ることなく転職できるようになる。また、会社は長期勤続者の優遇を行えなくなる反面、中途採用も行いやすくなるので、激しい国際競争に対応した機動的な人材活用も可能になる。

． 影響額の試算方法

確定拠出型年金への移行に伴う影響額の試算方法

企業年金の保険料は、退職金総額の積立目標額や、予定利率・死亡率・脱退率・昇給率・新規加入者数などの基礎率に基づいて計算されるものである。しかし、確定給付型の年金から確定拠出型に移行する場合、死亡率や脱退率は変わらず、積立金の運用リスクだけが会社から個人に移ることになる。従って、これから行う確定拠出型年金の導入がもたらす影響額試算では、死亡率や脱退率は考慮せず、予定利率だけを考慮したモデルを考える。

前年度末の積立金に、今年度分の保険料を積み増した後、その合計額が1年間運用されて、今年度末の積立金になるというモデルを想定する。定年時における退職金総額を F 、定年 n 年前の積み増し前の積立金を F_n 、定年 n 年前の積み増し額を P_n 、予定運用利回りを R_1 とすると、確定給付型年金の設計を以下の式で表すことができる。

$$(F_n + P_n) \times (1 + R_1) = F_{n+1} \quad \dots \dots \dots (3)$$

この(3)式から定年 n 年前の積み増し額 P_n を求めると以下のようになる。

$$P_n = \frac{F_{n+1}}{1 + R_1} - F_n \quad \dots \dots \dots (4)$$

また、勤続期間を t_1 とすると、定年時における退職金総額 F は、

$$F = \sum_{n=1}^{t_1} (1 + R_1)^n \times P_n \quad \dots \dots \dots (5)$$

- 「運用利回りの低下」で述べたように、近年における実際の運用利回りは、予定運用利回りを下回ることが多く、巨額の積立不足が発生している。実際運用利回りを R_2 とすると、積立不足額 S は、以下の式であらわされる。

$$S = (F_n + P_n) \times (R_1 - R_2) \cdot \dots \dots \dots (6)$$

確定拠出型年金に移行した場合、積立不足の原因ともなった予定利回り R_1 がなく、実際運用利回り R_2 によって退職金総額が決まる。毎年の拠出額を変えない場合、定年時に

ける退職金総額 f は、

$$(f_n + P_n) \times (1 + R_2) = f_{n+1} \quad \dots \dots \dots (7)$$

$$f = \sum_{n=1}^{t_1} (1 + R_2)^n \times P_n \quad \dots \dots \dots (8)$$

移行前後の退職金総額を比較すると、

$$F - f = \sum_{n=1}^{t_1} [P_n \times \{(1 + R_1)^n - (1 + R_2)^n\}] \cdots (9)$$

となり、 $R_1 > R_2$ である限り、退職金総額は減少する。現在のように実際運用利回り R_2 が低い状況下で、確定拠出型年金への移行を行えば、退職金総額が大幅に下がるので、労使での合意に達することはほぼ不可能と思われる。そこで、確定給付型で設計されていた退職金総額と同じ金額を確定拠出型で設計するためには、企業が追加で E_n の拠出をする。

$$(F_n + P_n) \times (1 + R_1) = (F_n + P_n + E_n) \times (1 + R_2) \cdots (10)$$

となるので、 E_n は

$$E_n = (F_n + P_n) \times \left(\frac{1 + R_1}{1 + R_2} - 1 \right) \cdots (11)$$

確定拠出年金法では、拠出額の上限が定められており、確定給付型年金と併用する場合には、年額 21.6 万円である。また 2001 年 7 月 4 日に、厚生労働省が公表した確定拠出年金法施行令の案によると、従業員が当該企業で過去に勤務した期間に対応する拠出上限額と、それに係る利子相当額の合計額が移管限度額となっている。

従って、この上限規制の範囲内で拠出額の一定割合を確定拠出型年金に移行し、残りの部分は従来通りの確定給付型年金で運営し続けることになる。従業員にとっては、影響額を少なく抑えられる一方で、会社にとっては積立不足の全額解消ができず、確定給付型で運用されている部分から積立不足が発生する。

従来通りの確定給付型年金で運営される各年齢時点の積立金と保険料をそれぞれ X_n と x_n とし、確定拠出型年金に移行される割合を α 、確定拠出型年金の積立金と保険料をそれぞれ Y_n と y_n とする。確定拠出型年金では、予定運用利回りではなく、実際の運用利回り R_2 に応じて退職金が積み上がる仕組みとなっている。確定拠出型年金に移行する部分 Y は以下のようにあらわされる。

$$y_n = \alpha \times (P_n + E_n) \quad (\text{ただし、} y_n \leq 21.6) \cdots (12)$$

$$(Y_n + y_n) \times (1 + R_2) = Y_{n+1} \cdots (13)$$

$$Y = \sum_{n=1}^{t_1} (1 + R_2)^n \times y_n \cdots (14)$$

各年齢時点における退職金総額 F_n を変えずに、上限規制の範囲内で確定拠出年金 Y_n を導入すると、従来通りの確定給付型年金で運営される部分 X_n は次のようになる。

$$X_n = F_n - Y_n \cdots (15)$$

$$(X_n + x_n)(1 + R_1) = X_{n+1} \cdots \cdots (16)$$

$$X = \sum_{n=1}^{t_1} (1 + R_1)^n \times x_n \cdots \cdots (17)$$

上制限の範囲内で確定拠出年金を導入した場合、各個人毎に運用利回りが異なり、その金利 R_i に応じた定年時の積立金総額 F_i は、

$$F_i = X_n + Y_i \cdots \cdots (18)$$

となる。

会社の立場では、積立不足額 S の発生が縮小できる一方で、追加拠出 E が必要になる。

各個人毎に異なる運用利率

確定給付型年金から確定拠出型年金に移行することは、積立金の運用リスクを会社から各個人に移すことでもあり、同時に、運用次第で各個人毎の積立金の利率が異なってくることもある。各個人毎の退職金総額がどのくらい異なったものになるか試算することが本稿の目的の一つである。試算には、確定拠出型年金の主な運用先として期待されている投資信託の運用利率を使用する。投資信託協会の発表によると、2000年12月末における投資信託の総資産残高は49.4兆円であるが、その中に含まれる株式投資信託は14.6兆円と、投信全体の29.6%を占めている。そのうち、14.2兆円が追加型株式投信、0.4兆円が単位型株式投信であった。そこで、2000年12月末を基準として、日本国内で設定され、かつ日本国内で販売されている追加型株式投信（財形型、限定追加型、ミリオン、日経300上場投信は除く）のデータを対象とし、

年金の積立金運用が長期間に及ぶものであると考えられることから、過去5年以上にわたって存在する651本の株式投信の収益率データを整理した。収益率は、期末の基準価額に期中の分配金相当分を加算した金額と、期初の基準価額から求めるものである。基準価額は、投資信託の手数料である信託報酬分を差し引いて表示されているので、収益率データは、

手数料支払後の値となっている。過去5年間の収益率の分布は正規分布となっていた。さ

表11：従業員毎に異なる運用利率の推定

	実際利率	平均の変更	推定利率
第1十分位	+12.24%	+15.66%	+4.64%
第2十分位	+5.72%	+9.14%	+2.71%
第3十分位	+2.83%	+6.25%	+1.85%
第4十分位	+0.60%	+4.02%	+1.19%
第5十分位	-1.72%	+1.70%	+0.50%
第6十分位	-3.36%	+0.06%	+0.02%
第7十分位	-5.21%	-1.79%	-0.53%
第8十分位	-7.28%	-3.86%	-1.14%
第9十分位	-10.44%	-7.02%	-2.08%
第10十分位	-17.30%	-13.88%	-4.11%
平均利回り	-2.42%	+1.00%	+0.30%

(出所) モーニングスター株式会社からのデータ提供

らに、運用利率の高い順に 10 分位したところ、表 1 1 のような結果となった。なお、実際の平均利回りはマイナス 2.42% であったが、平均利回りが 1.00% になるよう全ての分位の利回りに 3.42% を加算している。株式投信以外の投資における利率がゼロであったと仮定して従業員毎に異なる運用利率を推定した。その結果、上位 1 割では年率 4.64%、下位 1 割は年率マイナス 4.11% の運用利率となった。

また、現存する株式投資信託の信託報酬と純試算額の関係について整理したところ、表 1 2 のようになった。純資産が多い株式投信ほど、信託報酬が高い傾向が見られた。信託報酬支払後の利回りがマイナス 2.42% であること考えると平均 1.23% の信託報酬はかなり高いものであると言える。

さらに、過去 5 年間に於ける、信託報酬と運用実績の関係を整理したところ、

表 1 3 のように信託報酬が高いほど、運用利回りも高くなっていった。信託報酬が高いものであっても、それ以上に高い運用実績を上げている限り、信託報酬の水準に対する批判がされることはないと思われる。

ライフサイクル型ファンドについて

1998 年 11 月から「ライフサイクル型ファンド」と呼ばれる株式投資信託が登場するようになった。この投信は、リスクが異なる複数（2 ～ 5 本）のファンドを設定し、投資家の置かれた状況によって選択でき、その後のファンド間の乗り換えにほとんど手数料がかからないのが特徴である。各個人が、引退までの年数や自分自身の資産状況に応じて資産配分を変えられる。こうした利点があることから、確定拠出年金の運用先となることが期待されているが、信託報酬が 1.5% 前後のものが多く、運用収益に対する手数料が高い。

今後は、ライフサイクル型ファンドには高い信託報酬に見合った高い利回りでの運用が求められるであろう。もし、高い信託報酬に見合った運用実績が上げられない場合には、信託報酬の引下げが求められることになるであろう。

表 1 2；純資産額と信託報酬の関係

	投信数	割合	信託報酬
純資産 1000億円以上	18	1.0%	1.50%
純資産 100億円以上	258	14.9%	1.30%
純資産 10億円以上	726	41.9%	1.26%
純資産 10億円未満	730	42.1%	1.17%
全投信平均値	1732	100.0%	1.23%

(出所) モーニングスター株式会社からのデータ提供

表 1 3；信託報酬と運用実績の関係

	投信数	割合	運用実績
信託報酬 1.5% 以上	69	10.3%	-1.37%
信託報酬 1.0% 以上	219	32.7%	-1.55%
信託報酬 0.75%以上	285	42.5%	-2.90%
信託報酬 0.75%未満	97	14.5%	-3.97%
全投信平均値	670	100.0%	-2.45%

(出所) モーニングスター株式会社からのデータ提供

・ 影響額の試算結果

確定拠出年金の拠出上限

「確定拠出型年金への移行に伴う影響額の試算方法」で示した計算方法と、「日経連賃金総覧」に掲載されている各企業の平均値データを使用して、確定拠出年金に移行できる退職金総額の上限額 Y を試算した結果、表 14 のようになった。毎年の移行上限額が定額で設定されているため、退職金総額とはあまり関係なく、移行上限額 Y

表14；確定拠出年金への移行上限 (単位:万円)

	退職金総額	移行上限額	移行割合
大卒男子	2,802	819	29%
大卒女子	1,885	778	41%
高卒男子	1,964	682	35%
高卒女子	1,779	799	45%

(作成)日経連「日経連賃金総覧 2000年版」から試算

はいずれの立場の従業員もほぼ同じ 700 ~ 800 万円前後になった。退職金総額 F に占める移行部分 Y の割合は、退職金総額が最も多い大卒男子が最低の 29%、退職金総額が最も少ない高卒女子が最高の 45% になった。高い教育を受け、退職金が多い大卒男子の方が、自己責任で運用する確定拠出の導入割合が低く、その一方で、高等教育を受けてなく退職金の少ない高卒女子の方が、自己責任で運用する割合が高くなった。確定拠出年金では、企業に従業員に対する教育や説明が義務づけられているとは言え、退職金総額が少ないものほど積立金における変動リスクの割合が高いのは望ましくないと思われる。

従業員にとっての影響額

次に、 - 「各個人毎に異なる運用利率」で推定した株式投資信託の運用利回りも使用して、確定拠出年金移行後の運用成績上位

表15；移行前後の退職金総額

(単位:万円)

	移行前	移 行 後			
		上位1割		下位1割	
大卒男子	2,802	4,082	+ 46%	2,357	- 16%
大卒女子	1,885	3,124	+ 66%	1,449	- 23%
高卒男子	1,964	3,509	+ 79%	1,485	- 24%
高卒女子	1,779	3,277	+ 84%	1,298	- 27%

(作成)日経連「日経連賃金総覧 2000年版」から試算

1 割と下位 1 割の退職金総額を算出したところ、表 15 のような結果が得られた。大卒男子の場合、上位 1 割の従業員は移行前より 46% 増の 4,082 万円の退職金総額を手にする一方で、下位 1 割の従業員は 16% 減の 2,357 万円の退職金総額となった。退職金総額が少なく、確定拠出年金への移行割合が高い従業員ほど、ばらつきが大きくなり、高卒女子では上位 1 割が 84% 増の 3,277 万円、下位 1 割が 27% 減の 1,298 万円となった。これらの試算結果から、自己責任での運用が要求される確定拠出年金への移行は、退職金総額が少ない弱い立場にある従業員ほど大きな影響がでる可能性があるこ

とが明らかになった。

企業にとっての影響額

さらに、会社側の立場から確定給付年金の一部を確定拠出年金に移行した場合の、積立不足の変化を試算したところ、表 16 のような結果が得られた。確定給付年金の予定運用利回りを 5.5%、社員数は約 1 万人とし、実際運用利回りが 2% のケースと、1% のケースを試算した。2% のケースでは、一部分を確定拠出年金に移行する前には年間 52 億円発生した積立不足が、移行後には 23 億円とほぼ半分に抑えられることが実証された。この積立不足の抑制効果は、実際運用利回りがより低下した 1% のケースでは、更に大きなものとなった。

表 16；積立不足の抑制効果 (単位:百万円)

	実際運用利回り	
	2%	1%
移行前	5,233	6,062
移行後	2,299	2,722
抑制効果	2,934	3,340

予定利回りは、5.5%で試算。

会社規模は、10,000人と想定。

「日経連賃金総覧」のデータに基づいて試算。

まとめ

本稿では、最初に、老後の経済生活を支える退職金・年金制度には様々なものが存在し、対象とする人々や運営方法がそれぞれ異なり、税制上の優遇措置もそれぞれ異なるという事実を確認した。それらの多くは、公的年金が未発達な昭和 30 年から 40 年にかけて創られた制度であり、公的年金を補完するものとして手厚い税制優遇が施されていた。その後、公的年金が整備され、高齢者の消費の大部分を賄える水準、現役世代の勤労者と比べても遜色ない水準にまで達したため、退職金・年金制度に税制優遇を与える意義が薄れてしまった。むしろ、他の金融商品と比較した場合は、退職金・年金制度に対する税制優遇が際立っており、退職金・年金制度間における税制優遇にも整合性がとれなくなっている。

われわれは、多数存在する退職金・年金制度を統廃合して、3 つに再編する案を提示した。勤労者に対しては、確定給付型年金と確定拠出型年金の 2 種類を用意し、積立金の運用責任を担う使用者がいない自営業者に対しては確定拠出型年金のみを用意する。これらの制度に対する税制優遇は、すべて現在の財形年金貯蓄制度なみとする。

こうした退職金・年金制度の再編が行われた後は、勤労者にとっては確定給付型年金と確定拠出型年金をいかに組み合わせるかが大きな課題となってくる。企業にとっても、バブル崩壊後の株式相場が低迷する中で、企業が稼ぎ出す利益の何年分にも相当する巨額の

積立不足が発生するようになってきた。今まで通りに、確定給付型年金を維持し続けようとするれば、企業経営を圧迫する大きな一因となるため、部分的にでも確定拠出型年金を導入する必要があると思われる。

確定給付型年金には、将来の年金給付額があらかじめ決まっているという優れた面もあるが、ポータビリティが欠如しているため、中途転職者には受給権が与えられなかったり、年金額が大幅に下げられたりするという欠点もある。確定拠出型年金にも、早期に受給権が得られ、転職時に不利にならないといった優れた面がある一方で、将来の年金額が自己責任で運用した積立金の成果に応じて変動するという不安定な面もある。

そこで、確定給付型年金から確定拠出年金に移行した場合の年金積立額の変動を計算した。その結果、確定拠出年金（日本版 401k）法案の上制限まで導入した場合には、退職金総額が少なく立場の弱い従業員により大きな変動が及ぶことを示した。また、上位 1 割の運用成績をあげた従業員にとっては、退職金総額が 5 ～ 8 割程度増加する一方で、下位 1 割の従業員にとっては、退職金総額が 2 割程度減少した。一方、会社にとっては、現在の退職金カーブを維持する限り、全額を確定拠出年金に移行できないため、積立不足の発生をゼロにはできないものの、大幅に削減できることを示した。

これからは、こうした確定給付型年金と確定拠出型年金のそれぞれの長所と短所を踏まえた新たな退職金・年金が構築されていくことを祈りつつ、本稿を締めくくりたい。

以 上

参考文献

- 伊藤進一郎・小谷融(2000),『企業経営と年金問題』税務研究会出版局
- 小塩隆士(1998),『年金民営化への構想』日本経済新聞社
- 大蔵省財務総合政策研究所(2000),『少子高齢化の進展と今後のわが国経済社会の展望』
- 田近栄治・金子能宏・林文子(1996),『年金の経済分析』東洋経済新報社
- 橋木俊詔(2000),『セーフティ・ネットの経済学』日本経済新聞社
- 橋木俊詔・鯛天材樹(1997),「わが国企業年金の制度改革」大蔵省財政金融研究所編『フィナンシャル・レビュー44号』
- 厚生年金基金連合会(2000),『厚生年金事業年報』
- 日本総合研究所(1999),『どうなる日本版 401k』日本経済新聞社
- 日経連労政部編(2000),『日経連賃金総覧』
- 増井良啓(1997),「退職年金等積立金の課税」日本税務研究センター編『日税研論集第37号』
- OECD編(1997),『企業年金改革—公私の役割分担をめぐって』東洋経済新報社
- 日本経済新聞社編(1978),『企業年金時代』日本経済新聞社
- 東京三菱銀行資産運用部(2000),『よくわかる確定拠出年金』金融財政事情研究会
- 坪野剛司監修(1995),『転換期の企業年金制度』ぎょうせい
- ライフデザイン研究所(2000),『企業年金白書』