

## 確定拠出型年金は打ち出の小槌か

わが国での確定拠出型年金導入の動きが、いよいよ具体化しつつある。6月までには、政府による成案が得られるだろう。しかし、それにより、現在の確定給付型年金の問題が、全て解決するわけではない。その限界を理解した上で、どのように導入するのか、企業としても検討を始めるタイミングが来たといえる。

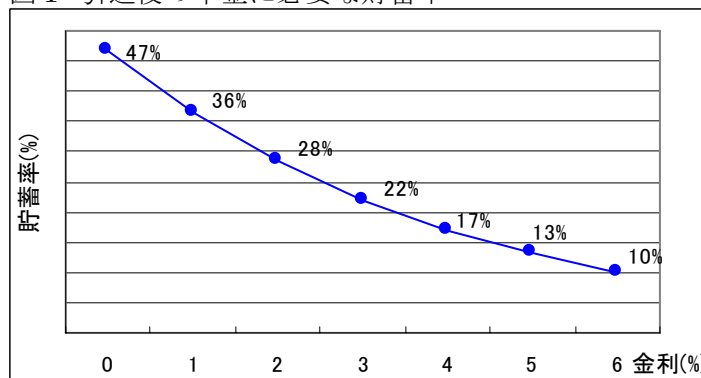
確定拠出型年金導入論が高まってきている。昨年12月、自民党の税制小委員会は、導入検討のたたき台となる報告をまとめた。これを受けて、年明けから、厚生、労働、通産、大蔵の4省による協議が開始され、今年6月までには、制度の具体案が作られる。その後、順調に進めば、2000年の通常国会で法案が成立し、2000年度内に施行の見込みである。

自民党案では、①企業単位で加入する企業拠出型と、各個人が任意で加入する個人拠出型の2種類を設ける、②企業拠出の損金算入と個人拠出の所得控除、及び運用段階非課税を認める、③転・離職の際の資産移管及び再就職まで税制優遇措置を継続できる個人勘定の開設を認める、④現行企業年金（確定給付型）及び退職給与引当金からの移行を認める、などが骨子である。

今後、検討を進めていく上での焦点の一つは、非課税枠の金額と限度管理のあり方である。一般的な賃金カーブを元に、引退後の年金水準として妥当と言われている、60才時点での所得の6割を準備するのに必要な貯蓄率を試算してみた。図1のように、2%の金利では28%となる。したがって、公的年金保険料（現在、ボーナス込み年収の13.58%に達している）を含めて、収入総額の3割前後の拠出を非課税と認めるべきであろう。なお、米国の401(K)での、従業員による非課税拠出上限（年間1万ドル）と比べると、現在の財形年金残高の上限（550万円）は、老後の保障としては心許ない水準である。

しかし、年金、退職金に関しては、確定給付型年金への拠出の他、退職給与引当金や年金給付時の公的年金等控除など、税制優遇措置が設けられている。これらと整合性をとり、さらに、自営業者拠出の非課税枠の管理など、頭の痛い問題点を調整しつつ、実際に非課税拠出限度を年収の3割まで拡大できるかは微妙である。

図1 引退後の年金に必要な貯蓄率



(注) 賃金センサスから年齢別賃金を推計。退職金はなしとし、60~80才（平均余命）間で、60才引退時所得の6割相当の年金を受給するのに必要な原資を確保するために、22~60才間で必要な貯蓄率を試算。

では、企業は、どのような観点から、導入を考えるべきか。確定給付型と比べた確定拠出型のメリットとしては、運用利回りや死亡率など事後的な変化によって、企業負担が変わるリスクがない点があげられる（表1）。一旦、拠出が済めば、積立不足額も発生しない。

表1 退職給付の特徴比較

|          | 確定給付型年金 | 確定拠出型年金<br>(米国401Kタイプ) | 一時金<br>(日本)      |
|----------|---------|------------------------|------------------|
| 給付額      | 一定      | 変動                     | ある程度柔軟（労使の合意による） |
| 運用リスク    | 企業（雇用主） | 従業員                    | なし               |
| 運用先の選択   | 企業（雇用主） | 従業員                    | なし               |
| 加入者      | 全員      | 任意                     | 全員               |
| 拠出のタイミング | 早い      | 早い                     | 遅い（退職時）          |
| 雇用期間     | 長期      | 短期                     | 長期               |
| ポータビリティ  | 低い      | 高い                     | 低い               |
| 年功的処遇    | なじみやすい  | なじみにくい                 | なじみやすい           |

そこで、一部には、従来の確定給付型や退職一時金の下で、既に発生した債務までもが消えるかのような期待も聞こえてくる。しかし、米国での移行例からも明らかなように、確定拠出型が導入されたとしても、既に発生した債務が消えるわけではない。既発生債務の処理は、確定給付型年金や退職一時金そのものの問題として、別途、労使で協議される必要がある。

また、自民党案の「企業拠出型」では、企業が一括して運用、指図することになっているため、運用や給付の責任から完全に逃れたと言えるのが、はっきりしない。企業の明らかなミスで、運用利回りが低下した場合でも、責任が問われないと、従業員のモラル低下が懸念される。

もっとも、職種によっては、従業員の方が、確定拠出型年金を歓迎する例もある。たとえば、退職金前払い制度を既に導入した、金融、ソフトウェア、電機、シンクタンク関連の企業では、専門性の高い職種に前払いを希望する従業員が多い。在職期間中に毎年、退職給付を前払いすることで拠出を済ませてしまう点で、退職金前払い制度は、経済的には確定拠出型年金に似ている。毎年、成果に応じて支払う確定拠出型の方が、即戦力となる優秀な人材からインセンティブを引き出すのに適しているのである。

一方、確定拠出型年金を導入すると、企業が従業員を引き留める「金の手枷」効果は期待できない。転職が容易になるため、企業が優秀な人材を確保するコストが高くなる恐れもある。

これまで見たように、確定拠出型年金導入の効果は、企業にとってプラスばかりではない。また、目の前には、確定給付型や退職一時金が抱える問題がある。そこで企業が、確定拠出型に過剰な期待を抱かず、どのような職種に、どのような退職給付を提供するのが適切なのか、制度設計をよく考える時期が到来した、といえよう。