

確定拠出年金法案のポイント（3）－制度設計

確定拠出年金の拠出内容を設計する上でのポイントとして、①拠出スケジュール、②導入対象となる従業員、③従来の制度からの移行・移換、の三点がある。これらの設計にあたっては、その目的や人事・賃金体系との整合性をとりつつ、十分な検討を重ねる必要がある。

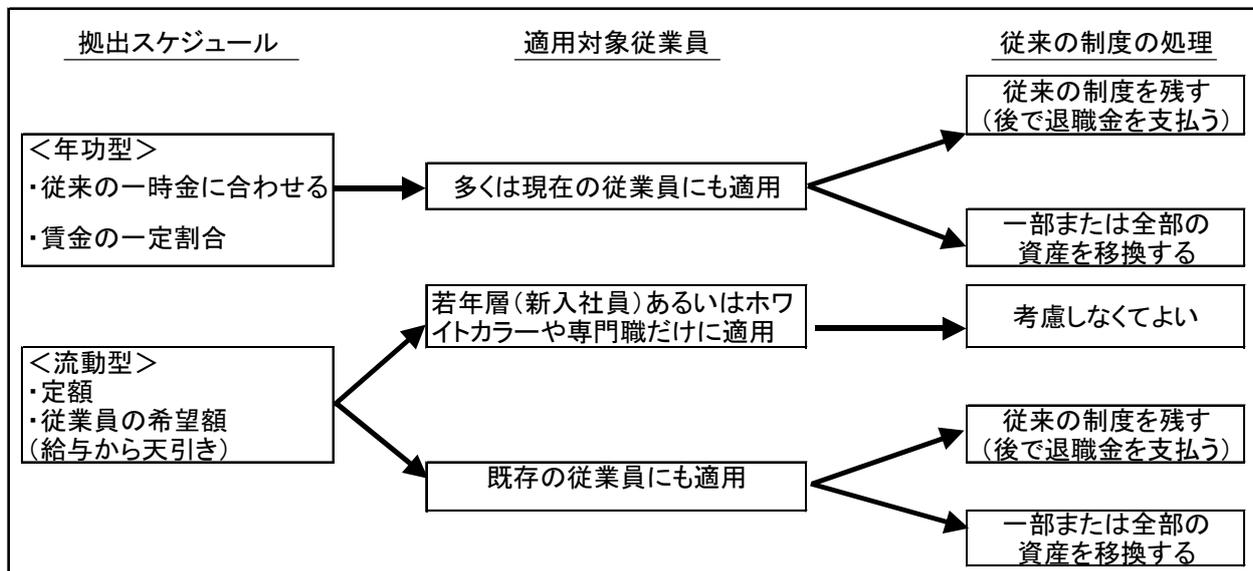
企業型制度を導入する際の重要な検討課題として、広い意味での拠出設計があげられる。ここでは、図表1のフローチャートに示した、①拠出スケジュール、②導入対象となる従業員、③従来の制度からの移行・移換、の三点を取り上げる。

検討の際にまず考えておきたいのは、確定拠出年金が雇用・賃金体系の一部を構成している点である。たとえば、企業が従来の退職金制度の性格を維持するのか、あるいは確定拠出年金の導入を契機に、労働力の流動化に積極的に対応するのか、によって設計内容が影響される。

まず、退職金を長期勤続への報償と考える企業の場合、拠出スケジュールは従来の退職金カーブにできるだけ合わせるべきである。たとえば、ある想定運用利回りを決め、各年の退職金額をもとに拠出額を計算する。勤続20年、21年での退職金が1,000万円、1,100万円、想定利回りが3%なら、21年目の拠出額が70万円となる（ $1,100 - 1,000 \times 1.03 = 70$ 万円）。

ただ、実際にはいくつか問題がある。第一に、退職金カーブが水平に近くなる50歳代後半から拠出額が減り、マイナスになる年がでてくる。第二に、確定拠出年金法案4条3項では、拠出額は「定額、賃金の一定割合、あるいはこれに準じる方法」とされており、長期雇用を過度に優遇すると税制適格が認められない可能性がある。これらを修正するために、拠出額を賃金の一定割合とし、定年時あるいは平均的な退職年齢時の退職金が、従来と同じになるように拠出スケジュールを決める方法もある。

図表1 制度設計のポイント



逆に雇用流動化に対応したい企業の場合、確定拠出年金では全く新しい退職金スケジュールを作るべきである。①勤続年数に関わらず一定額を拠出する、②個人の業績評価に応じて拠出額を決める、③従業員の希望額を拠出する（賃金から差し引く）、などである。確定拠出年金を長期勤続のインセンティブにはしないのである（なお、両者の中間形として、年功的な退職金はそのまま変えずに、従業員が選択加入し、任意の額を拠出できる財形のような制度として、確定拠出年金を別に導入する方法もある）。

次に、従来の退職金の性格を維持するのであれば、導入前からの従業員も含めて、できるだけ広い範囲の従業員に導入することになる。他方、労働力の流動化に対応したいのであれば、新入社員だけに適用することも考えられる。あるいは研究職やホワイトカラーに確定拠出年金を導入し、現業労働者には従来の退職金を維持するなど、職種ごとに制度を変える方法もある。

さらに、従来からの従業員にも導入する場合には、過去の勤務に対応する退職金をどう処理するかが問題になる。その処理として、まず従来の退職金制度を導入時点で凍結し、過去の勤務に対応する一時金・年金を各従業員の退職後に支払う方法がある。したがって、導入後の拠出額だけが確定拠出年金の資産になる。

過去の勤務を清算するもう一つの方法は、導入時点での一時金や年金債務に見合った原資を確定拠出年金に移換することである。多くの場合は、従来の制度によるその勤務年数での退職金（たとえば自己都合退職金）相当の資産を移換することになる。

企業が運用利回りの変動リスクから逃れたいのであれば、従前の一時金や確定給付年金債務に見合った資産もすべて確定拠出年金に移換した方が効果は大きい。ただ、年間43万6,000円という拠出上限がある。そのため、全額ではなく一部だけを移換する方法も考えられる。しかし、過去の勤務分を移換するかどうかと雇用流動化とは直接の関係はない。

実際には、わが国の大企業では、図表1の上段にある、勤続報償的な退職金の性格をいままぐらに変えないで維持したい企業の割合が高い。それらの企業にとって、もっとも重要になるのが、拠出額や移換額であり、それを決める前提となる想定運用利回りである。なるほど確定拠出型であれば、一定の金額を拠出した段階で企業の負担は確定するが、想定利回りが低ければ、負担そのものが大きくなるからである。逆に従業員の立場からみると、①移換額、②移行した後の拠出額、③想定される運用益、の三つを合わせて、従前の退職金を下回ると、労働条件の不利益変更となるため、労使交渉の大きな争点になることは間違いない。

確定拠出年金が人事・賃金体系の一部である以上、導入にあたっては今後、10年、20年を視野に入れて、検討課題を十分に詰める必要がある。つけ加えるなら、企業が拠出額や移換額を決める際には、2001年度からの公的年金（基礎年金）の支給開始年齢引き上げにともなう、雇用延長制度の内容も加味する必要がある。実際、退職金原資の一部を取り崩して65才までの賃金にあてることを検討している例もある。