

基礎研 レター

労働市場の流動化を促すために 退職給付制度の見直しを

総合政策研究部 研究員 清水 仁志
(03)3512-1835 h-shimizu@nli-research.co.jp

1—はじめに

我が国の生産年齢人口が減少する中で、限りある労働力を効率的に活用することは、経済を活性化する上で必要不可欠である。そのためには、労働力がより生産性の高い産業・企業へ円滑にシフトしうる環境作りが必要だ。政府も、「転職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行により、国全体の生産性が上がる¹⁾」と、労働力の移動を後押しする施策を推進している。

労働力移動活性化の手段として企業支援や人材育成支援に焦点が当たることが多いが、当レポートでは、雇用の流動化が進まないもう一つの要因となっている退職給付制度について、議論を進めたい。尚、本稿では、退職一時金制度と企業年金制度を合わせて退職給付制度として扱う。

2—非正規雇用の正規化による雇用流動性の低下

雇用調整において、非正規雇用者の存在は大きい。長引く景気低迷で企業は正規雇用を減らし、雇用調整が比較的容易な非正規雇用を増やしてきた。その結果、全雇用者に占める非正規の割合は約4割にまで上昇している。1年以内の転職率をみると非正規雇用は正規雇用の倍以上で推移し、流動性が相対的に高いこともわかる(図表1)²⁾。

しかし、最近では人手不足の深刻化などを背景に、非正規雇用の増加率は鈍化している。人材獲得競争により、非正規雇用から終身雇用制を前提とした正規雇用への転換が進み、2015年には正規雇用者は8年ぶりに増加に転じている。今年の2018年4月からは無期転換ルール³⁾が適用されたことで、さらなる非正規から正規への転換が進みそうだ(図表2)。

今まで雇用の調整弁として使われてきた非正規雇用者が減少することで、雇用の流動性が低下し、これまで以上に円滑な労働移動が難しくなる可能性がある。成長産業への労働力移動を促進するには、

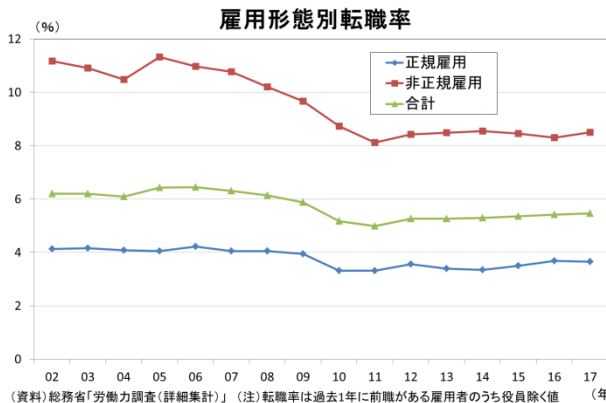
¹⁾ 働き方改革実行計画

²⁾ ただし、2012年以降、団塊世代が65歳以上で非正規雇用として再雇用されるなどから転職率は低下傾向にある。

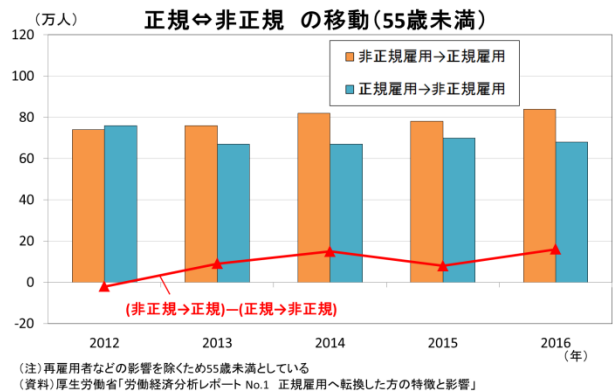
³⁾ 無期転換ルールとは、有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより期間の定めのない労働契約に転換できる制度。

今後は同一企業で定年まで雇用される日本の慣行といわれてきた終身雇用を改め、これまで以上に正規雇用の流動性を上げる必要性が高まってくるだろう。

(図表 1)



(図表 2)

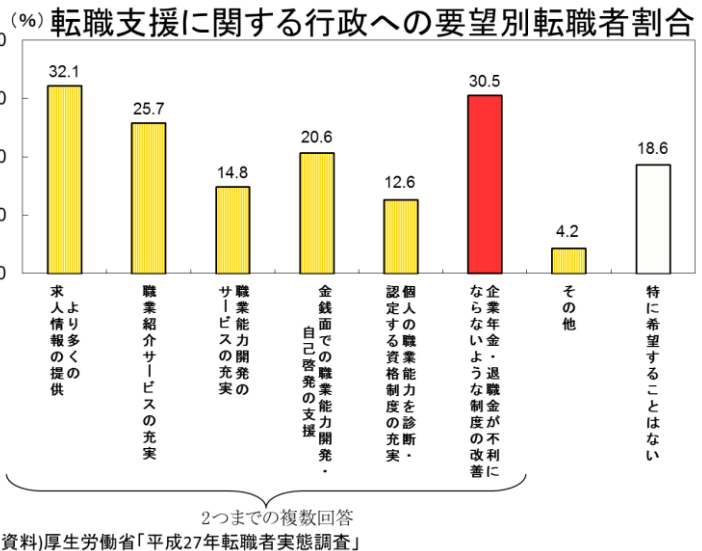


3— 転職を阻害する要因としての退職給付制度

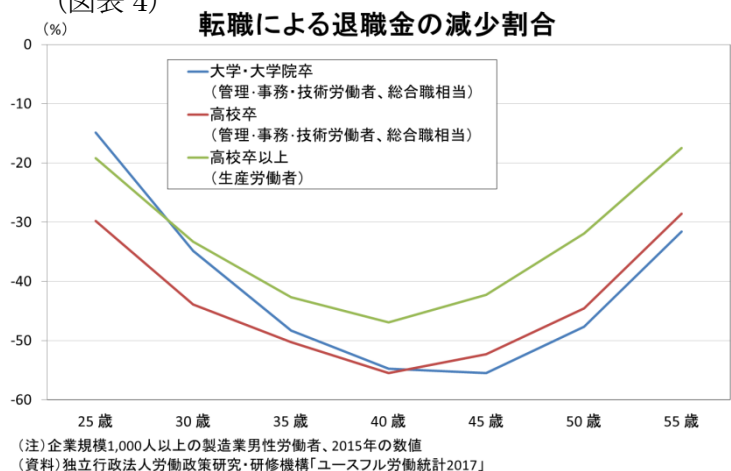
厚生労働省「平成 27 年転職者実態調査」では、転職者に転職支援に関する行政への要望を調査している。同調査によると「より多くの求人情報の提供 (32.1%)」に次いで「企業年金・退職金が不利にならないような制度の改善 (30.5%)」と、正規雇用特有の退職給付制度に関する要望が多い (図表 3)。

確かに、転職による退職給付額の減少割合は大きい。労働政策研究・研修機構「ユースフル労働統計 2017」では、従業員数 1,000 人以上の製造業について、転職をした場合の退職金が、転職をしなかった場合と比較し、どの程度減少するかを推計している⁴。この推計によると転職による退職給付額の減少割合は、40～45歳で減少割合が最大となるU字型のカーブを描く (図表 4)。

(図表 3)



(図表 4)



⁴ 退職金は、退職一時金と企業年金 (併用している場合)

4—退職給付制度の位置づけ

日本の退職給付制度は、設置が法律で定められた制度ではなく、あくまでも企業の任意によるものであるため、全ての企業で退職給付がもらえるとは限らない。厚生労働省「平成25年就労条件総合調査」によると、退職給付（一時金・年金）制度がある企業は75.5%である。また、退職給付の意義として、「失業後ならびに老後の生活保障」、「勤続に対する功績報償」などが言われているが、これも特段の決まりはないため、実際は会社ごとに独自の退職給付制度が運営されている。

以前は退職積立金及退職手当法により、対象の事業主は賃金の一定割合を退職積立金及び退職手当を積み立て、解雇・退職・死亡時に支給することが定められていた。しかし、1944年に労働者年金保険法が厚生年金保険法と名前を改められた際に、同法律は廃止された⁵。法律による設置義務がない今でも、多くの企業が退職給付制度を導入しているのは、従業員の離職を抑えること、既に導入されている制度をやめることによる評判の低下を防ぐことなどが挙げられる。

日本の退職給付制度は、企業が任意で行っており、労使間の契約により履行される独自制度という位置づけである。従って、前項で述べた転職時の退職給付額の削減も、制度上は労使ともに了解済みと言えなくもない。しかし、前出のアンケートの通り、実際に転職した者からすれば、転職の障害となっていることは否めない。本稿では、こうした転職者の目線で退職金給付制度を論じることとした。

5—退職給付制度の仕組み

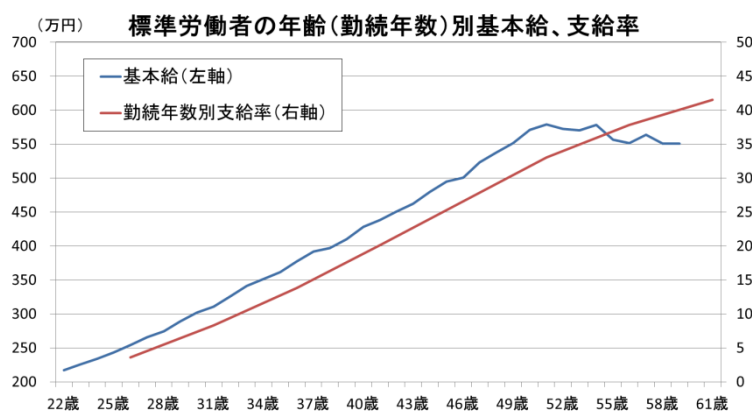
1 | 退職一時金制度

日本の退職一時金の算定方法として、一般的なのが「最終給与比例方式」と呼ばれるものだ。この方式では、「退職一時金＝①退職時基本給の全部または一部×②勤続年数別支給率×③退職事由別支給率」により計算される。

この内、①、②の基本給、勤続年数別支給率に関しては、両者とも入社後しばらくは一次関数的に増加し、50歳を過ぎたあたりから、基本給は横ばいになり、勤続年数別支給率は増加が若干抑制される（図表5）。③の退職事由別支給率に関しては、転職などによる自己都合退社の場合、定年や会社都合の退職と比べ支給金額が減額される。

上記の算定式に当てはめると、50歳付近までは、退職一時金は二次関数的

(図表5)

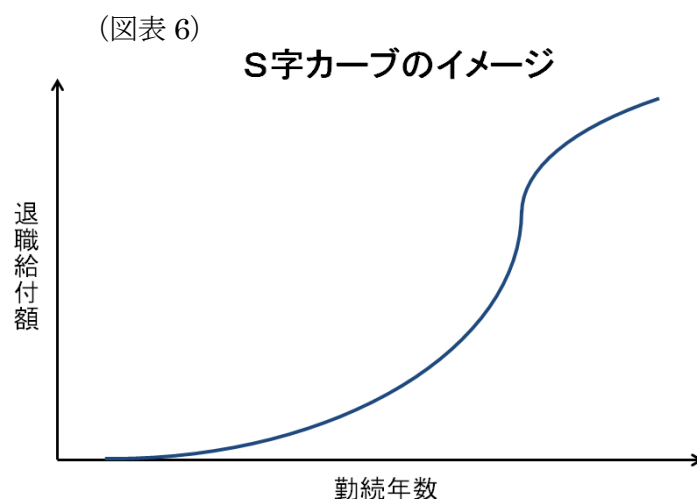


(注)基本給は、大卒男性。勤続年数別支給率は、定年退職の場合
(資料)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、
内閣府「平成29年度 民間企業における退職給付制度の実態に関する調査・研究」

⁵ 大湾・須田（2009）「なぜ退職金や賞与制度はあるのか」

に増加し、50歳付近からは抑制されるという、S字カーブのような形になる（図表6）。このS字カーブにより、転職前後でどちらの企業での勤続年数もそれほど長くならず、退職給付が大きく増加する期間の恩恵を完全に享受できない中堅社員では、減少割合が大きくなる。

最近では、成果主義人事の高まりを背景に、退職金算定手段としてポイント制⁶を導入する動きもあるが、ポイント付与要素として勤続年数を採用している企業が多いため、長期勤続者に有利なS字カーブが完全に解消される制度とはなっていない。



2 | 企業年金制度

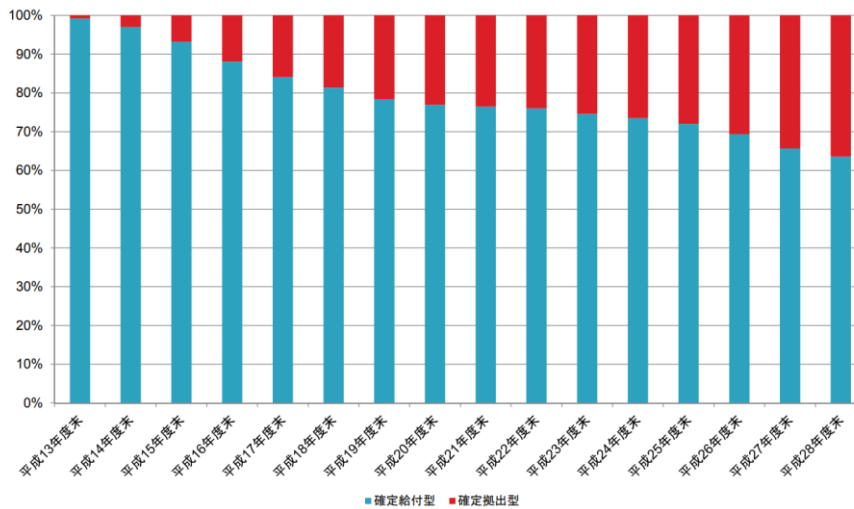
企業年金に関しても、20年以上の勤続や、定年まで働かなければ年金がもらえないとする企業など、転職者にとっての利便性は乏しい制度であった。しかし、適格退職年金制度の廃止に伴い2001年10月から確定拠出年金制度が、02年4月から確定給付年金制度が開始され、企業年金の再編が進んだ結果、転職した場合でも新しい企業で年金を引き継げる幅が広がるなどの利便性の向上が図られた。

特に日本版401kと呼ばれる確定拠出年金制度は、年金給付額ではなく掛金を確定させること、運用主体が企業ではなく個人、持ち運びが出来る点などで今までとは違った特徴を持っている。こうした企業年金の再編の背景には、昨今の超低金利下で運用利回りが予定利率を下回る、いわゆる逆ザヤ状態で退職給付債務が企業の負担を増加させていることや、雇用環境の変化から転職者が不利にならないようにポータビリティを拡大させる必要性が高まっていることなどが挙げられる。

掛金の上限の引き上げなどの政府による後押しもあり、企業年金に占める確定拠出年金の加入者の割合は増加傾向にあり、そのポータビリティの高さから、一定の雇用の流動化促進が期待できるだろう（図表7）。

⁶ ポイント制とは、勤続年数や企業への貢献度に応じて毎年ポイントを付与し、これを累積したものにポイント単価を乗じて退職金額を算定する制度。

(図表 7) 確定給付型と確定拠出型の加入者数の割合の推移



(注) 確定給付型は厚生年金基金と確定給付企業年金の加入者数の合計、確定拠出型は企業型確定拠出年金の加入者数

(資料) 厚生労働省「企業年金制度の現状等について」より転載

しかし、退職給付制度を導入している企業のうち企業年金制度がある企業は 34.2%しかない。一層の雇用の流動化を目指すためには、88.4%の企業が導入している退職一時金制度を含めた退職給付制度全体の見直しが必要である⁷。

6—雇用流動化に適った新たな退職給付制度の検討

4 節で述べたように、日本の退職給付制度は「失業後ならびに老後の生活保障」、「勤続に対する功績報償」など、その意義はあいまいだ。しかし、少子高齢化で年金支給額が減り、高齢者の生活保護が問題となっていることから、老後資金としての退職給付制度は今後ますます重要になる。新たな退職給付制度を考えると、「生活保障」としての役割を十分に発揮することを前提に、転職により不利にならないような制度設計が必要になるだろう。

その上で、労働市場の流動化促進と両立する退職給付制度を考えると、重要なことは以下の3点だと考える。

- ① 企業間などでのポータビリティが確保されること
- ② 転職によって極端な退職給付の減少が起こらないこと
- ③ 支給額の把握手段があること

まず、退職給付が老後資産形成としての役割を十分に果たすべく、基本的には現役引退時に受け取

⁷ 厚生労働省「平成25年就労条件総合調査」。両制度を併用している企業が存在するため企業年金制度と退職一時金制度を導入している企業の合計は100%を超える。

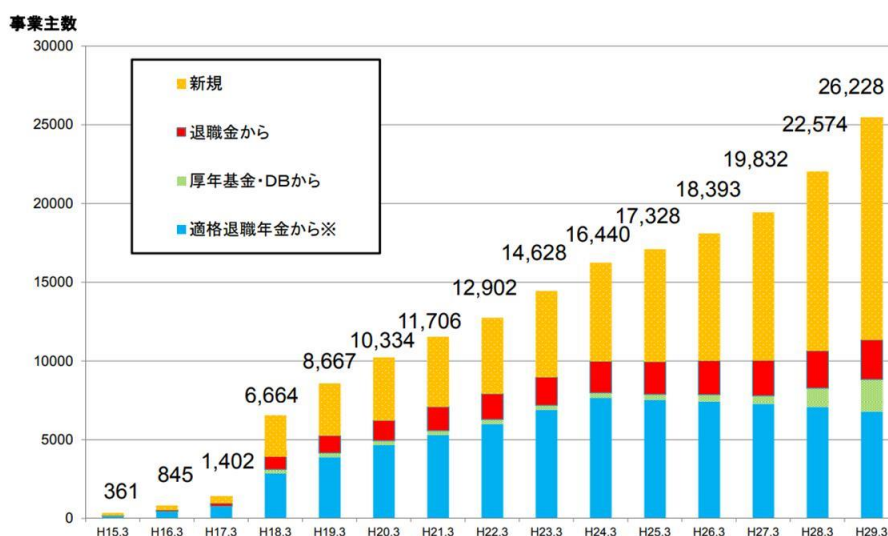
れるよう企業間でのポータビリティを確保すること。次に、現行の長期勤続者に有利に働く退職給付額の算出方法を見直し、(図表4)で示したような転職者に極度に不利にならないようにすること。そして、現在は従業員が自身の退職所得を把握する手段が乏しいことによる企業と従業員での情報の非対称性をなくすことで、転職の判断を容易にすることだ。

確定拠出年金制度は、掛金額を企業独自に定めているため、転職によって支給額が不利な状況は完全には解消されないものの、拠出された掛金は個人ごとに明確に区分・管理されるため、自己都合退社の場合でも退職事由係数による減額は発生しない。また、導入している企業間でのポータビリティ、支給額の把握は確保され、既に制度が確立されているという強みもある。

退職給付カーブに関して、転職者にとってプラスとなるかは企業による制度の運用次第という点ではその他の制度と同様だが、少なくとも上記のポータビリティ、支給額の把握という利点があり、確定拠出年金制度を普及させることは労働市場の流動化を促すための有効な手段だと考える。

厚生労働省は、掛金上限の引き上げ、中小企業向けに制度導入の際に事務負担を軽減する簡易型DC制度の創設、適用者範囲の拡大など、普及・拡大に向けた制度の見直しを行ってきた。その結果、確定拠出年金制度を設置している事業主数は右肩上がりに増加している。しかし、その内訳をみると、適格退職年金からの移行や新規の設置が多く、退職一時金、確定給付年金からの移行はまだ少ない(図表8)。

(図表8) 確定拠出年金(企業型)の推移(設立時の移行元別・事業主数)



(注) 退職金の枠内で適年を実施していた事業主を含む

(資料) 厚生労働省「企業年金制度の現状等について」より転載

確定拠出年金制度は、今まで企業が抱えていた運用リスクを軽減することが出来るなどのメリットがあり、柔軟な制度に整備することで現行の制度からの移行を促すことは可能だろう。しかしながら、退職一時金や、確定給付年金から移行するには未だ様々な壁がある。例えば、現行の確定拠出年金制度では、掛金の上限が引き上げられたとはいえ十分ではない。掛金の拠出額が上限を超えてしまう従

業員がいる場合、確定拠出年金制度に一本化できず複数の制度を併用している企業もある。確定給付年金制度を併用した場合は、確定拠出年金の掛け金の上限が下がるといったマイナス面もある。実際に、経団連をはじめ、企業年金連合会、全国銀行協会など多くの経済界から確定拠出年金の拡充（拠出限度額の引き上げ、中途引出要件の緩和、積立金に対する特別法人税の撤廃など）の要望が毎年提言されている。こうした要望を真摯に受け止め、国と経済界が一体となり退職給付制度の見直しを進めなければ、確定拠出年金のより一層の普及は望めないだろう。

雇用の流動化促進策については、政府も議論や対策を進めているが、この退職給付制度の見直しについても議論が進むことを期待している。先に述べたように退職給付制度は企業任意による制度であるため、制度の見直しは経済界の理解が不可欠だ。一方で、企業は、退職給付カーブを転職者に極端に不利にすることなく雇用の流動化に努めることや、加入者の投資教育をより充実させることが求められる。

7—おわりに

人手不足、ビジネス環境の変化のスピードの高まりにより、労働市場の流動化の必要性は高まっている。しかし、日本の労働市場の流動性は低いままだ。年功序列の賃金、終身雇用をはじめとした日本特有の雇用慣行など、様々な要因が考えられるが、本稿では転職者に不利な退職給付制度にフォーカスを当てて考察してきた。

正規雇用は人手不足にもかかわらずなかなか賃金が上がらないと言われてきた。労働市場の流動性が高まることで成長産業への労働移動を円滑にし、生産性上昇を通じての賃上げに繋がることも期待できよう。

日本の限られた人的資本を効率よく活用し、グローバル化の中で世界と戦っていくために、雇用の流動化が一層進展することを期待したい。

(お願い) 本誌記載のデータは各種の情報源から入手・加工したものであり、その正確性と安全性を保証するものではありません。また、本誌は情報提供が目的であり、記載の意見や予測は、いかなる契約の締結や解約を勧誘するものではありません。