

# 通説「確定拠出型年金は雇用流動化にプラス」 はほんとうか

金融研究部門 白杵 政治

## はじめに

早ければ、2000年度中に導入される予定の確定拠出型年金のスキームがいよいよ煮詰まってきた。その特徴の一つとして盛んに論じられているのが、雇用の流動化効果である。たとえば、昨年12月に自民党が発表した「確定拠出型年金の導入について」という資料では、「産業・就業構造の変化や雇用者の就業意識の変化により、労働移動の動きが加速。確定給付型は、積立の持分がなく、拠出に係るポータブル化が困難」と、確定給付型年金の問題を指摘している。

しかし、このような通説（図表1）-雇用流動化が実際に起こっており、確定拠出型年金の導入がそれに役立つ-が果たして十分に検証されているかには疑問がある。

紙幅の関係上、ここでは、後者の「確定拠出型年金の導入が、雇用流動化にプラスになるか」に焦点をあてて考えてみたい。

## 1. 転職を妨げているもの

### (1) 曖昧な「ポータビリティ」

しばしば、従来の一時的金や確定給付型年金には、「ポータビリティ」がなく、確定拠出型年金ならポータビリティがあると言われる。

しかし、「ポータビリティ」という言葉は、非常に曖昧であり、米国でも明確な定義はない<sup>1)</sup>。雇用の流動性という観点から、ここでは、転職すると不利になる状況を「ポータビリティがない」と考えてみよう。

その意味では、三つの内容が論じられる。第一が年金の受給資格や金額、あるいは退職一時金額が、勤続年数が長くなるほど有利になる現象である。第二が税制である。同一会社に長く勤めて退職した方が税の扱いの上で、有利になる場合がある。第三に退職金の支給額がわからないため、転職しにくい状況が生じうる。

### (2) 年功型の退職金カーブ

第一の点はどうか。わが国の企業年金では、受給権を得るのに必要な勤続年数が非常に長い。適格退職年金の支給には、20年以上の勤続が条件

図表1: 確定給付型・確定拠出型の相違(一般に言われている特徴)

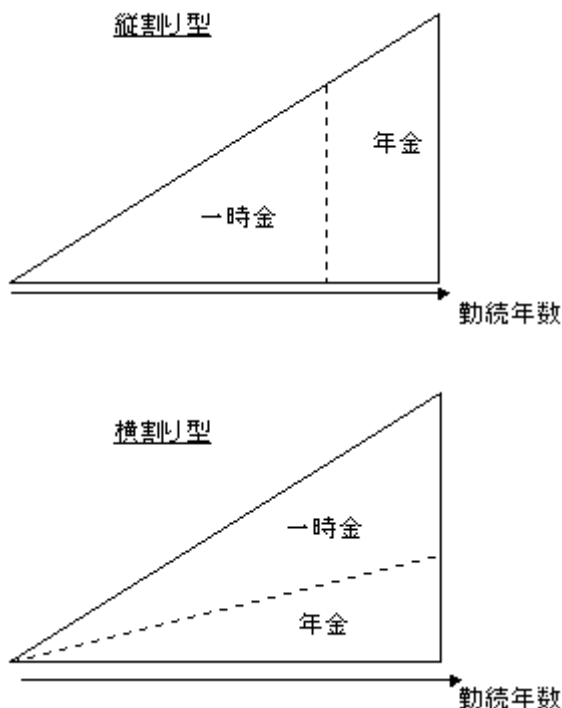
	確定給付型年金	確定拠出型年金
勘定の管理	会社全体	個人別
給付額	一定	変動
運用リスク	企業(雇用主)負担	従業員負担
死亡率、脱退率リスク	企業(雇用主)負担	従業員負担
運用先の選択	企業(雇用主)	従業員のことが多い
支給までの期間	どちらかといえば長期	どちらかといえば短期
ポータビリティ/雇用流動化	低い	高い
年功的処遇	なじみやすい	なじみにくい

ii)となっており、定年退職だけを支給事由にしている企業もある。厚生年金基金における企業独自の上乗せ部分でも、加入まで最長5年、加入から受給資格賦与まで最長20年を要件とすることができる。実際にも、相当長期にわたる勤続を条件にしている例が多い。それまでに転職すると、年金の受給資格がない。

しかし、それだけで転職が不利になるとは言えない。年金が受けられなくても、退職一時金を支給されるからである。このように勤務年数によって、支給形態が一時金（企業）と年金（社外積立）とに別れている制度を縦割り型（図表2参照）という。

他方、比較的若い内から年金の受給資格を与えている企業でも、一時金を100%年金化している例は少なく、平均で退職金の6割を一時金のまま残している。このように一時金、年金の両方から退職金が支給される制度を横割り型という。

図表2:一時金と年金の併設のタイプ



さらに、縦割り、横割りのどちらでも、年金の一部または全部を一括で受け取ることができ、実際は6割の人が一括受け取りを選んでいる。

このように企業年金制度といっても、わが国では一時金の支払い準備手段として機能している。それゆえ、長期勤続が優遇され、転職が不利になっているかどうかは、一時金と年金を合わせてみないと判断できない。

そこで、わが国大企業における勤続年数別の退職金額（一時金と年金原資の合計）をみると、図表3の(A)（中労委による97年現在の大企業大卒労働者モデル退職金（自己都合）スケジュール）のような右上がりのカーブとなっている。このように本来、働き分に応じて毎年増やすべき退職金額増分を後に延ばすことをバックローディング（後荷重）と呼ぶ。これがあると、中途退職した従業員は、働いた分を貰い損なうので、従業員を引き留める「金（きん）の手枷」となる。

ただ、金額が年数とともに増えるからといって、必ずしも長期勤続を優遇するバックローディングとはいえない。というのも、金利を考えると、勤続年数が長くなるほど、退職金額が増えるはずだからである。

たとえば、二年間働き、転職してもしなくても、常に年間100万円分の働きがあり、その働きは全て退職金になる人を考えてみよう。

もし、この人が一年目に辞めて転職すると、手にした100万円の退職金を運用できる。仮に5%の利回りなら、105万円になる。つまり、転職すれば、二年後の退職金合計は205万円（105万円+100万円）資産を持つ。したがって、勤続に中立的にするには、転職せずに二年間勤続した場合の退職金も205万円でなければならない。

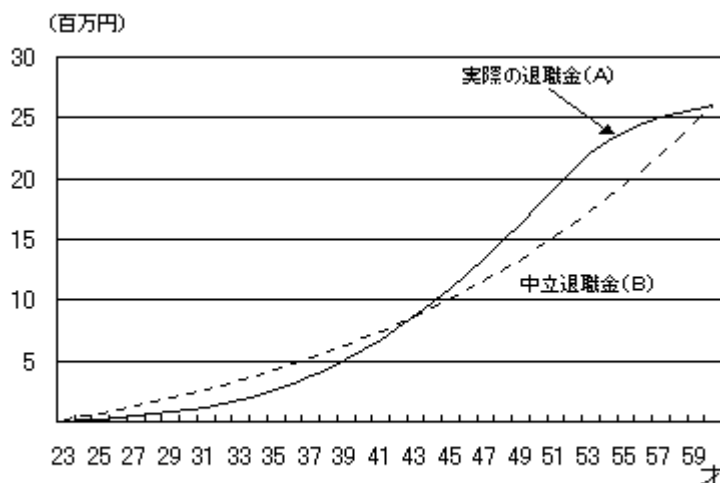
図表3の(A)は実際の退職金、同じく(B)は、ほぼ97年現在の実質長期金利である3%<sup>iii)</sup>を使って計算した、勤続年数ごとの中立的

な退職金（以下「中立退職金」とする）である。  
 なお、ここでは、年金現価（現在価値）額と一時金額の合計を退職金額としている。

この図のように、中立退職金が単調な右上がりの曲線であるのに対し、実際の退職金（自己都合）は、最初は緩い傾斜であるものの、勤続15年から30年の間で特に急な傾斜となっている。このため、自己都合退職金が中立退職金を上回るのは、勤続20年目を過ぎてからである。それまでは、バックローディングが効いていて、転職が抑えられていることになる。

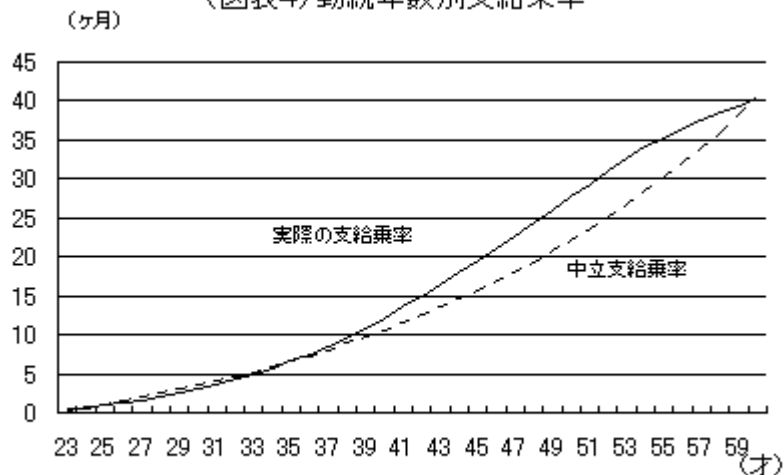
通常、わが国の退職金額は、退職時の月収と支給乗率（退職金額の月収に対する割合）のかけ算で計算される。そこで、支給乗率について、同

（図表3）勤続年数別退職金カーブ



（出所）実際の退職金は、中労委「平成九年退職金及び定年制事情調査」

（図表4）勤続年数別支給乗率



（出所）実際の支給乗率は、中労委「平成九年退職金及び定年制事情調査」

様の試算をしてみた（図表4参照）。結果をみると、当初は実際の支給乗率と中立的な支給乗率にほとんど差がなく、勤続12、13年目から、実際の支給乗率の方が高くなっている。

つまり、わが国の退職金が長期勤続に有利になっている原因の多くは、退職金の支給乗率ではなく、年功的な賃金カーブにある<sup>iv</sup>。

### （3）課税 繰り延べ

次に税制上の扱いを考えてみる。もちろん、確定給付型年金では、社外に積み立てられた退職金原資の運用収益に税がかからない。

ところが、上述したように、勤続20年に満たない間に中途退職した際には、年金の受給権がなく、代わりに一時金を支給されることが多い。この時に受け取った一時金の運用益には税がかかる。この税を考えると、図表3の中立退職金（B）を計算する上での割引率は低下し、中立退職金のカーブは（B）より直線に近くなるので、（A）と（B）の間隔が広がる。バックローディングによる退職抑制の度合いがさらに高まる。

転職に不利になると指摘されている、もう一つの税制が給付に対する課税所得控除である。企業年金制度であっても、6割の人が一括受け取りを選んでいるのは、一時金が課税所得から控除されるからである。控除額は勤続20年までは毎年40万円、以降毎年70万円であり、40年勤続すると2,200万円が課税所得から消える。

しかし、これだけで長期勤続に有利な制度といえるかは疑問である。たとえば、上述した例のように、一年目、二年目とも退職金原資を100万円稼ぐとする。さらに、一年目から二年目にかけての運用利回り（税引後）が、従業員も企業も5%だとしよう。

上述したように、転職した人が、二年後に持っている税引後の退職金合計は205万円である（ $100 \times 1.05 + 100$ ）。他方、二年間勤めた場合には、企業は205万円の退職金を払おうとするだろう。その場合、二年目の非課税枠が205万円でない、税引後の手取り額が同じ205万円にならない。

しばしば、20年目まで40万円、21年目から70万円という現在の退職所得控除額が、長期勤続に有利だと論じられている。しかし、一年目の40万円に、20年分の利息がついて21年目に70万円になったのであり、21年目に働いた分の所得控除は年間40万円が変わっていないと考えると、長期勤続を優遇しているとは一概に言えない。

この20年で1.75倍（ $70 \div 40$ ）という伸びが、転職に不利かは、金利や退職金カーブの形状によるのである。

#### (4) 退職金額の透明性

転職を左右する第三の要因は、退職金額の透明性である。もちろん、確定給付型年金では、引退後の年金額はすぐわかる。しかし、その年金額を現在の退職一時金、つまり現在価値に換算するといくらになるかはわかりにくい。一つには、年金財政が従業員の集団として死亡率、脱退率を使って計算されているため、それを一人一人の支払原資に換算するのは、年金数理人のような専門家でないとなかなか難しいためである。米国でも従来の確定給付型年金が持つ欠点の一つとして、従業員をどう評価して、その年金額になったか、会社側のメッセージを伝えるのが難しいと、指摘されている。

わが国では確定給付型年金であっても、一括受け取りが可能なので、一時金額はわかる。しかし、退職金規程は簡単には理解できない。このた

め、社内の人事担当者などに額を問い合わせざるを得ない。また、貢献度や評価による加算など、増減の要因が必ずしも明らかでないことも多い。それらを一々尋ねるのは、「辞めるのか」との印象を与えかねない。

まとめるなら、算定基準となる賃金ともども、退職金カーブが年功的になっている点、税に関しては、退職所得控除より、一時金を受け取った後の運用益に税がかかる点、退職金額の計算がわかりにくい点、と言う三点で、わが国の従来の退職金には転職を阻害する面があった。ただし、一括払いが多いわが国では、第三の点は米国ほど深刻ではない。

## 2. 確定拠出型で解決できるのか

### (1) 四省案では

では、確定拠出型の導入がこれらの問題を解決するのか。7月末に出た厚生・労働・大蔵・通産の四省案を視野に入れて考えてみたい。

第一の年功的なカーブはどうか。上述したように、この点は、支給乗率という退職金固有の要因ではなく、年功賃金体系そのものに原因がある。このため、一部で検討されているという、現状のままの賃金体系でその一定割合を企業が拠出する確定拠出型年金では、バックローディングを解消する効果は薄い。

なお、四省案では、企業が拠出した掛け金でも、3年以上勤続する者に、受給権を与えることで、転職をスムーズにすることにした。しかし、企業の拠出額そのものが後倒しになっていると、やはり、転職の妨げになる。極端な例だが、最初の5年の拠出額が年1円で、6年目から年20万円

になるような制度なら、誰もが6年以上勤めようとするだろう。

第二の問題である運用益への課税はどうか。四省案では、企業拠出型、個人拠出型のいずれでも、転職の際には、それまでに積み立てた資産を転職先の制度が国民年金基金連合会に移管し、非課税のまま運用できるとしている。その結果、60才以降に給付を受け取るまでは、資産運用益への課税が繰り延べられる。これならば、現在の制度で一時金を受け取った際にみられた、税制上の不利はなくなる。

もっとも、現在の一時金や確定給付型であっても、一括して受け取った資金を非課税の個人拠出勘定に移すことができれば、転職は不利にならない。実際最近の米国では、確定給付型を脱退した場合にも、一時金支給を選択して、個人退職勘定に移管する例が出ている。

第三の透明性はどうか。なるほど、確定拠出型なら、退職金額はすぐにわかる。それだけでなく、企業は毎年の業績や貢献度を拠出額に反映できる。従業員も自分の評価がわかるため、転職に踏み切るか判断しやすい。

もっとも、従来からある一時金や確定給付型であっても、たとえば、「今辞めると、いくらもらえる」という額を毎年、企業から従業員に通知することはできる。

あるいは、同じ確定給付型でも、より透明性の高いプランをつくることはできる。その一つがキャッシュ・バランス・プランである。これは、ポイント制の企業年金の一つである。毎年の勤務と毎年初めの累計ポイントに対する付利によりポイントが増えていく。各年末の退職金は、このポイントに一ポイントあたりの単価を乗じれば、退職金額が目に見えてわかる。米国でキャッシュ・バランス・プランが広がっている一つの理由は、このコミュニケーションの容易さにある。

## (2) 流動化(実際)運営次第

確定拠出型年金導入論にはこれで雇用流動化が進むという単純な議論があった。確かに、実際の運用面まで含めて、わが国の従来の退職金制度と米国の401kプランを比べると、後者の方が転職しやすいのは事実であろう。

しかし、ここで述べたように、従来の一時金や確定給付型であっても、受給権を早く認め、勤続年数による支給額の差を小さくする、転職時の一時金を運用した収益にも課税繰り延べを認める、退職金額を毎年従業員に知らせる、などの方法を取れば、雇用の流動化には、401kに劣らずプラスとなる。

逆に確定拠出型でも、現在の賃金カーブをそのまま拠出額に持ち込んだ場合、転職時に受け取った一時金及びその運用益への課税繰り延べが認められない場合、には、転職を抑える効果を持つ。

図表5に示したように、雇用流動化にプラスかマイナスかは、制度そのものよりも、賃金等その他の処遇と合わせた設計、運営次第なのである。言い換えると退職金制度の見直しは、雇用流動化を促すとしても、確定拠出型の導入が唯一の解決策ではないし、それだけで十分でもない。

図表5: 転職時における有利・不利の内容

内 容	従来の退職一時金及び企業年金	確定拠出型(四省案)
年功的退職金(バックローディング)	賃金カーブにより転職抑制(バックローディング)効果あり	ないはず。ただし、賃金カーブに合わせて、バックローディングが生じる
運用時の税制	適格年金、厚生年金基金なら、運用益課税は繰り延べ。ただし、一時金では課税される。	積立資産への課税繰り延べ
個人ごとの勘定残高	なし(ただし、企業が毎年通知すればある程度わかる)キャッシュバランスプランでも明示できる	明示されている

### 3. ~~男性~~「正社員」以外 就業者に

これまで終身雇用を唱えてきたはずの大企業でも、最近になって一部に、「確定拠出型を導入して雇用流動化を」という声が聞こえる。その本音は、コストの高い中高年の正社員層をリストラしてしまいたいというところかも知れない。

しかし、すでに述べたとおり、この層に限らず、退職金制度の改革だけでは、雇用流動化には不足である。年功賃金まで含めた処遇全体の再設計が必要であり、退職金はその一つの要因に過ぎない。

中高年層に限って言うなら、一企業内で通用するノウハウはあっても、他所で通用するような技能が不足している。このため、納得できる待遇の転職先が簡単には見つからず、「流動化」が妨げられている。

確定拠出型を普及させることは雇用慣行に変化を及ぼすであろう。しかし、それはこれら正社員

の層の流動化ではなく、従来、年金あるいは一時金さえ十分でなかった層の老後の備えを充実させることを通じてであろう。

就業者を、あえて大きく分けると、A・技能を持たない単純労働者（パート、非正規従業員）、B・技能をもったまま転職することが珍しくない専門家（会計士、弁護士など）あるいは自営業者、C・大企業の正社員、の三つからなる。

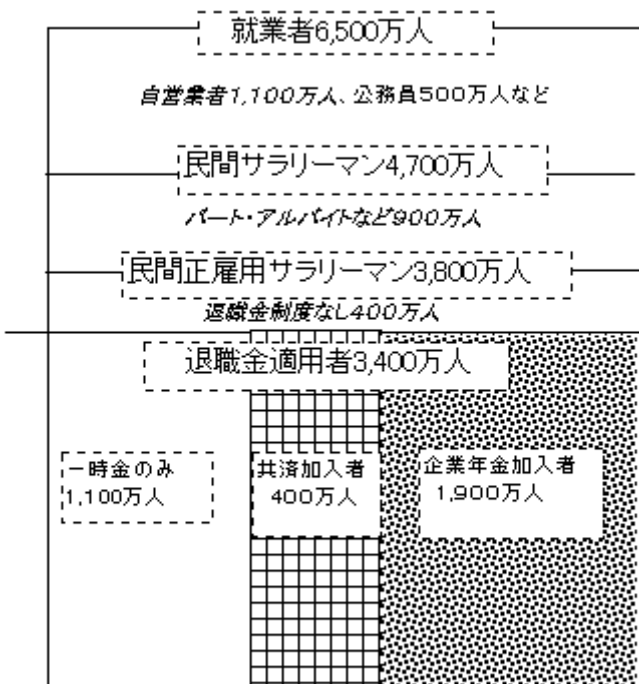
ところが、Aタイプの労働者は、正規従業員でないため、退職金を含めFRINGE BENEFITがほとんどない<sup>vi</sup>。

また、Bタイプの就業者も、いくつかの企業を移るため、まとまった額の退職金は手に入れない。その上、A、Bタイプともに自らの貯蓄には、それが老後のためであっても、現在、ほとんど優遇税制がない。図表6の推計では、就業者6,500万人の内、こうしたパート、自営業者に、サラリーマンでも退職金制度のない企業に勤める人を加えると、2,400万人になる。

確定拠出型、特に個人拠出型に税制優遇が導入されれば、これらAやBタイプのキャリアにいる人々の老後の生活保障が改善し、不安の一つを取り除くことができる。

それは、年齢を問わず、A、Bのキャリアを選ぶ人々の割合を増やすだろうし、ひいては、「一生涯一社」というCタイプからの転身もいっらか容易にする。確定拠出型年金はまず、パートや派遣社員・専門家など、もともと流動化している人々の老後保障を手厚くする制度と位置づけるべきである。

図表6 : わが国雇用者の退職金適用状況



(出所) 総務庁「労働力調査」、「賃金労働時間制度等総合調査」データより一部推計  
斜字体の合計が2,400万人

---

<sup>i</sup> エリサ法制定までの米国企業年金の歴史を説いた、Sass. S. A. “ The Promise of Private Pensions” [1997] では、エリサ制定当てもポータビリティが議論になったが、“ a broad and slippery term ” ( 広くて捉えにくい意味の言葉 ) だったとしている。

<sup>ii</sup> 適格退職年金に関する自主審査要領第八

<sup>iii</sup> 名目長期金利 4 %、期待物価上昇率 1 %とした。実質金利を使ったのは、退職金額が、物価スライドすると思ったためである。

<sup>iv</sup> この他に定年時の加算も勤続優遇策の一つである。

<sup>v</sup> 正確には、発生給付の現在価値の増加額。

<sup>vi</sup> パート労働者で退職金を支給される割合は 9 %にすぎない ( 平成 10 年版労働白書 ) 。

・ 本レポート記載のデータは各種の情報源から入手、加工したものです。その正確性と完全性を保障するものではありません。

・ 本レポート内容について、将来見解を変更することもありえます。

・ 本レポートは情報提供が目的であり、記載の意見や予測は、契約の締結や解約を勧誘するものではありません。なお、ニッセイ基礎研究所に対する書面による同意なしに本レポートを複写、引用、配布することを禁じます。

Copyright © ニッセイ基礎研究所 1996 All Rights Reserved