

導入に動き出した確定拠出型年金（3）

一時金の支払準備として機能しているわが国の確定給付型年金では、確定拠出型年金の導入に際して過去勤務分を清算するのに、一時金を支払うことも有力な方法となる。とはいえ、実際の支払額の決定には、労使が①運用リスクの移転、②雇用の流動性、③会計上の債務、④将来の拠出額、などについて十分に理解することが求められる。

前回述べたように、金融界・経済界には、新規採用従業員や現在の従業員の将来期間分だけでなく、四省案でいう「確定拠出型への資産移管」－何らかの方法で計算した一時金を、従来の制度から新しい確定拠出型の資産として移管－することにより、従来の確定給付型年金の終了・清算を認めるべきだという声強い。

わが国では、厚生年金基金の代行部分を除いて、企業年金の受給権が発生するまで20年程度の勤続を必要とするのが普通である。そこで、多くの退職金規程では、勤続5年や10年では年金が出ず、代わりに一時金を支給すると定めている。また、年金受給権を獲得した者の6割以上が、少なくとも一部を一時金で受け取っている。つまり、年金といえども、一時金の支払準備の手段として機能している。そう考えるなら、一時金を支給し、それを確定拠出型年金に移管するのが自然である。

ただ、移管の際に論点が二つある。一つは、税制上の非課税措置が認められるかである。ここでは、もう一つの論点である、過去の勤務をどう評価して、一時金額を算定するかを考える。

企業からみて簡単な方法は、自己都合退職金を一時金額にすることであろう。その場合、確定拠出型に移行した後の拠出額も、元の自己都合退職金と一定の運用利回りに基づき計算するのが自然である。たとえば、勤続20年目の自己都合退職金が1000万円、21年目で1100万円とする。もし、勤続20年目に確定拠出型に移行した場合、その時点でまず1000万円を支払う。移行後の21年目には、仮に運用利回りを3%とすれば、70万円（1100万円－（1000万円＋1000万円×3%））を確定拠出型に拠出する。

この方法は、自己都合退職金をそのまま使っている点で、非常にわかりやすいものの、雇用流動化には寄与しない。というのも、通常自己都合退職金は、図1のように、勤続15年～30年のところで急激に増えるカーブとなっている。20～25年勤めないと、十分な退職金額にならない。このカーブのままでは、いくら確定拠出型といっても、雇用を流動化する効果は乏しい。

また、さらに、図2のように、拠出額（利回り3%を前提）が50才前後でピークを打ち、55才以降はマイナスとなる。このままでは公平とは言えない。このように自己都合退職金を基本としても、図1の右上がりのS字カーブ（A）を修正せずに使うことには不都合がある。

図1 過去勤務評価額の推移

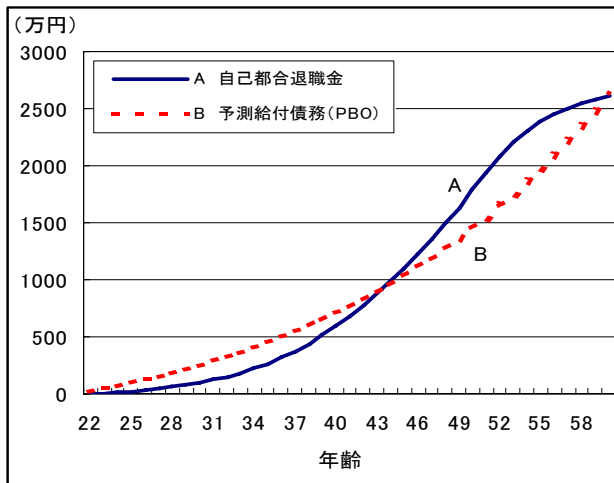
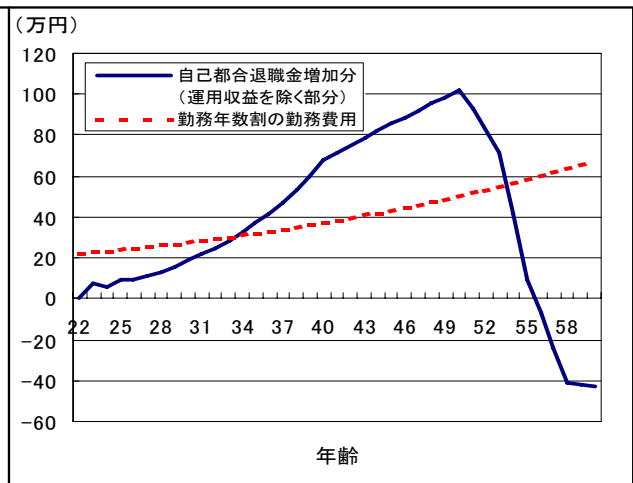


図2 拠出スケジュール



(注) 中労委「退職金事情調査(平成10年)」による大卒モデル自己都合退職金(60才2611万円)と対月収割合データ、割引率3%を使って計算。

そこで、勤続年数による差を少なくして、雇用の流動化をより促進する方法も考えられる。その一つは、通常の退職年齢での退職金を通常の勤務年数で割り、その現在価値と運用利息の各人の勤続年数までの累計を評価額とする。これは、米国会計基準にいうところのPBO(予測給付債務、昇給を考慮する)にあたる。

この方法(図1のB)であれば、勤続年数が短い若年層でも、ある程度の拠出を受けられる。特に自己都合退職金と比べて、早い時期にカーブが立ち上がる。このため、従業員を引き留める効果は薄れるものの、逆に中途採用するにはプラスとなろう。

ただ、自己都合退職金、PBOのどちらを使っても、割引率と昇給率(特にベースアップ)の数値をどう評価するかが問題になる。たとえば、上述した例では、従業員が3%で運用できなければ、21年目に自己都合で退職した際の一時金額が、確定給付型での1,100万円より減少する。つまり、従業員の立場からは、長期にわたってリスクなしに達成できる利回りを割引率にするのが望ましい。しかし、それでは企業の拠出額が大きくなる。このバランスは難しい。

なお、付け加えるなら、この移管部分の全額をすぐに拠出できないなら、2000年度から導入される新会計基準において、退職給付債務が計上されるのはどの方法も同じである。

ここで取り上げた二つ(A、B)の他にも、過去勤務の評価方法として、C. 従来の年金数理上の責任準備金とする、D. 退職金を通常の退職年齢での支給乗率と各勤務年数での支給乗率に応じて比例配分しその現在価値を出す、などの方法が考えられる。

どの方法でも、①運用利回り(割引率)、②雇用の流動性、③会計上の債務、④将来の拠出額など、様々な要因への配慮が求められる。確定拠出型の導入は、これらの要因及びその背後にある仕組みを、労使が十分に理解せずしては語れないのである。