

従業員の報酬・給付体系の再構築を

1998年に改訂された国際会計基準（IAS）19号の表題は、従前の「退職給付コスト」から、「従業員給付」に変わった。それまで退職給付制度だけだった対象が、従業員給付全般に拡大したのである。それは、給与・賞与や退職金・年金の他、健康保険や社宅などフリンジ・ベネフィットも含んだ「あらゆる形態の勤務の対価」を意味する。

近年、多くの企業で、年金だけでなく「従業員給付」全体が見直されているのは、「人件費総額（トータル・コンペンセーション）の削減」が目的の一つである。たしかに、従業員給付は会計上、費用・負債として認識されるからである。

しかし、従業員給付には、従業員の生産性向上と、企業価値増加に貢献する「人的資本」投資の側面もある。それを抑制するよりも、むしろ、従業員の多様な給付ニーズに合わせて資金配分できるように、「従業員給付」全体を再構築すべきだろう。退職給付制度の見直しにあたっては、そうした報酬・給付体系全般との整合性が求められているのである。

《目次》

- ・ 年金法制：年金基金の議決権行使と受託者責任（上）
 －エイボン・レターの背景と内容
- ・ 年金制度：確定給付型年金のリスク負担者は誰か
- ・ 年金 ALM：政策アセットミックスを考える（2）