

(年金制度)：退職給付のメリットは従業員に理解されているか？

老後の生活に対する不安は、第1位が公的年金、第2位が退職金や企業年金となっている。これらの不安は、制度内容への理解不足から生じる漠然とした不安の可能性がある。退職給付を従業員のインセンティブ向上に役立てるには、制度の理解を促進する努力が必要だろう。

先頃、生命保険文化センターがまとめた調査では、退職金や企業年金があてにならないことが、老後生活に対する不安の第2位となっている。退職金や企業年金への不安は公的年金に対する不安より小さいものの、個人年金などの自助努力や貯蓄等に対する不安よりも強く感じられている。しかも、この傾向は、社外積立の企業年金などによって退職給付が安定的であるはずなのに、大企業ほど強くなっている(図表1)。

図表1：老後生活に対する不安の内容(複数回答)

	公的年金があてにならない	退職金や企業年金があてにならない	自助努力による準備が不足する	貯蓄等の準備資金が目減りする	利息・配当収入が期待どおりにならない
民間企業被用者	84.7%	53.1%	41.8%	18.3%	15.5%
小企業(30人未満)	82.0%	48.8%	47.5%	18.3%	16.9%
中企業(30～999人)	83.7%	54.8%	41.2%	17.6%	13.4%
大企業(1000人以上)	90.8%	55.6%	35.3%	20.8%	17.4%

注：調査時期＝2004年5月8日～6月20日。複数回答(11項目)のうち、主なものを抽出。

資料：生命保険文化センター『平成16年度生活保障に関する調査』

本来、退職金や企業年金を導入する目的は、安定的な処遇を通じた従業員のインセンティブ(仕事に対する意欲)の向上や、優秀な人材の引き止めにあった。あるいは、近年導入が進む成果主義を通じた従業員のインセンティブ向上であろう。しかし現実には、上述のように退職金や企業年金が老後の不安材料になってしまっている。この原因は何であろうか。

原因の1つには、近年進みつつある退職金や企業年金の見直しがあげられよう。例えば、確定給付型から確定拠出型への変更に対して、その本質的な違いを知って不安を感じる人々がいると思われる。その一方で、制度をよく理解していないために起こる漠然とした不安もあるだろう。白杵他の調査によれば(図表2)、勤めている会社の退職金・年金制度から受け取れる額を知っている割合は、年齢を追うごとに高まり50代では6割近くに達するものの、勤続何年以上で受け取れるか(支給要件)や何年間受け取れるか(支給方法)については、2～3割しか認識されていないのが現状である。

例えば厚生年金基金であれば、支給方法として終身年金が設けられており、しかも、従業員にとって有利な設計となっている。こういったメリットが準備されているにもかかわらず、それが従業員1人1人にきちんと認識されていなければ、企業が意図するインセンティブ向上の効果を期待できないばかりか、かえって不安材料になってしまうだろう。

図表2：勤めている会社の退職金・年金制度に関する知識（複数回答）

	おおよその受け取る水準を知っている	支給要件を知っている	支給方法を知っている	制度の有無のみ知っている	知らない
全体	47.0%	27.0%	22.1%	24.6%	7.7%
20代	33.6%	25.0%	16.4%	32.5%	17.5%
30代	44.4%	26.4%	21.8%	30.8%	7.5%
40代	48.3%	29.0%	22.2%	20.7%	5.6%
50代	59.1%	26.9%	26.1%	15.7%	2.7%

資料：白杵ほか「人事・財務両面から見た企業年金等退職給付プランのあり方に関する研究 平成15年度総括研究報告書」

制度への理解不足から不安感が広がっているのは、公的年金も同様である。社会保険庁の調査によれば（図表3）、公的年金の大きなメリットである、基礎年金に対する国庫負担の存在や、賃金スライド・物価スライドによる年金額の実質価値の維持などが人々にあまり認識されていない。昨年にかけて大量に登場した年金に関する雑誌記事や解説書でも、制度の改正点や将来の見込額が大きくとりあげられたが、本来のメリットが十分に伝えられなかった懸念がある。そのため、加入義務や保険料納付義務など、個人にとって負担に感じるものしか認識していない人も少なくないだろう。それが、現在の公的年金不信の一因となっている可能性もある。

図表3：公的年金制度に関する周知度（複数回答）

	全体	第1号被保険者				第2号被保険者			
		第1号被保険者	第3号被保険者	第1号未加入者	第2号被保険者	20代	30代	40代	50代
国庫負担の存在	32.6%	30.7%	27.7%	19.8%	35.6%	24.6%	32.5%	38.6%	47.2%
実質価値維持	52.5%	48.3%	50.6%	28.7%	56.0%	39.9%	52.6%	62.3%	70.0%
免除制度	60.0%	63.3%	58.7%	38.1%	59.1%	48.4%	55.9%	63.7%	69.2%
基礎年金拠出金	81.0%	76.2%	84.0%	57.0%	83.8%	70.3%	83.9%	89.8%	91.7%
保険料納付義務	88.6%	85.6%	91.4%	62.0%	90.5%	80.8%	91.9%	94.2%	95.6%
加入義務	91.3%	89.1%	93.9%	65.1%	92.7%	85.6%	93.5%	95.1%	96.8%

注：全体には、第1～3号被保険者や第1号未加入者以外の者も含む。

資料：社会保険庁「平成13年公的年金加入状況等調査」

こういった状況を受けて、政府は改善策をとってきている。社会保険庁の「緊急改革プログラム」では、国民サービスの向上を第1項目にあげ、相談体制の充実や個人向け通知の実施などに取り組んでいる。具体的には、社会保険事務所来訪者にアンケートを実施して今後の改善の検討材料にしたり、社会保険事務所以外の相談所や電話相談センターの拡充を図っている。また、2005年度からは年金見込額の提供対象を50歳以上に拡大したり、年金を受給するために必要な裁定請求書を、予め必要情報を印字して郵送したりする。2008年度からは、「制度への加入を続けることで、将来受け取る年金が着実に増加する」ことを実感してもらえるように、ポイント制による個人向け通知を実施する予定になっている。

退職金や企業年金でも、ポイント制やキャッシュ・バランス・プランの導入などによって、従来よりも個人へのメリットが分かりやすくなりつつある。老後に対する不安が高まる中、退職金・企業年金においても、従業員個人へメリットを伝えることが重要になっているのではないだろうか。充実しつつある公的年金の情報提供と組み合わせた従業員へのサービス提供も、メリットを伝える一案となろう。

（中嶋 邦夫）