

政府税調

Sep. 2015

働き方の多様化など 近年の環境変化と 引退後所得保障制度 ～「企業年金」の枠を超えて～

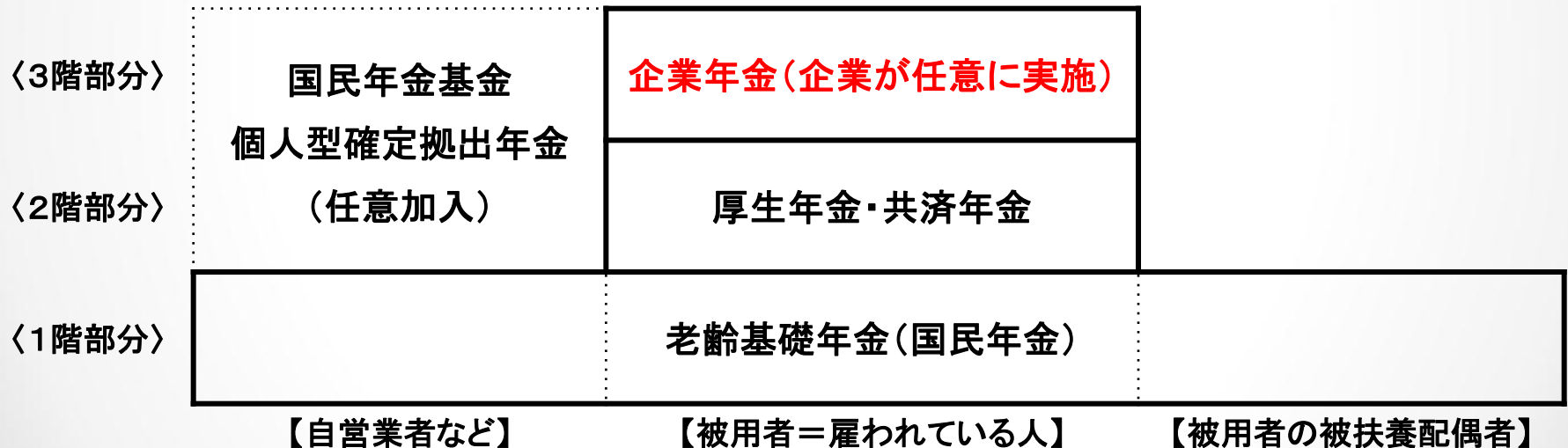
森戸 英幸 (慶應義塾大学)

引退後所得保障制度とは

1. 引退 (retirement) = 働くのをやめること / 所得保障 = 「お金」
2. 老後の「お金」の源は？
 - ① 「お上」 = 公的年金
 - ② (元) 勤め先 = 企業年金, 退職金
 - ③ その他, 主として「**自助努力**」
= 貯蓄その他資産運用, 個人年金, 家賃収入, 家族・親戚等による援助……
3. ①②③の**公助・共助・自助**の仕組みとして現在どのような制度が用意されているのか。国民はそれらをどう組み合わせるのか。国はそのため政策として何をなすべきなのか——本来の政策課題 (のはず)
4. ただこれまでの議論は, ほぼ①のあり方がメイン。②についても, ①を補完するものとして限定的になされるのみ。③に至ってはそもそも土俵にさえ載せてもらえず
5. しかし, 「**働き方の多様化**」など, 近年の様々な環境変化の中で, 今後②はもちろん, さらに③も視野に入れた**政策的な議論が必要**なのでは?——本日のテーマ

企業年金とは？

①社会保障の側からみれば——
引退後所得保障システムにおける「3階部分」



企業年金とは？

②雇用・労働の側からみれば—

「オモテ」の定義

——「事業主（＝企業）が、従業員の労働に対する見返りとして、任意に実施する年金または一時金の給付制度であって、従業員の引退後所得保障を主たる役割の1つとするもの」

※森戸（2003）

「ウラ」の定義

——要するに「退職金」＝日本的雇用における人事管理ツールの1つ。この点を無視した政策は現実離れしたものになる

※森戸（2015）

企業年金の種類と分類

○企業年金（最広義）の種類——根拠法令による区分

退職（一時）金制度
自社年金制度

年金財形制度

適格年金制度——廃止
厚生年金基金制度——縮小

規約型確定給付企業年金制度（規約型DB）

基金型確定給付企業年金制度（基金型DB）

企業型確定拠出年金制度（企業型DC，日本版401(k)）

企業年金の種類と分類

○DB=defined benefit plan／確定給付型／給付建て～伝統的なスタイル

- ・将来の給付額が（計算式で）「約束」されている

【例】（退職時基本給）×（勤続年数）×（一定の係数）

- ・この「約束」を果たせるように企業・基金が資産を積み立てて運用

【例】10年後に3,000万円支給できるように運用方法を考える

- ・**資産運用のリスクは企業側**が負う＝運用が好調で儲かっても、逆に損しても、給付額は変わらない

○DC=defined contribution plan／確定拠出型／掛金建て～新しいスタイル

- ・将来いくらもらえるかは今後の運用次第、掛金額のみを「約束」

【例】毎月1万円

- ・（企業型DCの場合）各従業員に個人アカウント（口座）を設定／そこに毎月掛金を拠出／アカウントに貯まったおカネは従業員自らが運用（＝商品を選択・変更）

- ・**資産運用のリスクは従業員側**が負う＝儲ければより多くの給付、損すればダウン

○日本でも諸外国でも、トレンドとしては「DBからDCへ」【別冊資料p.1,2】

企業年金をめぐる環境変化

1. **少子高齢化の進展**：1階部分・2階部分の公的年金（賦課方式）にはもう頼れない→3階部分の**企業年金の重要性が相対的に高まらざるを得ない**【別冊資料p.3】
2. 適格年金の「廃止」（2012年3月），厚生年金基金の「整理・縮小」（2013年法）：企業年金制度の実施割合は**低下**【p.4,5】
3. 「**雇用の流動化**」：（DB制度の場合）離転職の回数が多いほど受け取る**給付の合計額は少なくなる**【p.6-10】
4. **非正規労働者の増加**：元は**退職金**＝基本的に**正社員のみ**が対象→**企業年金にカバーされない**被用者が増加／仮に適用対象であったとしても，勤続年数が短いため（特にDB制度の場合）給付額は相対的に少なくなる【p.11】

浮かび上がった課題

1. **公的年金を補完**し引退後所得保障を行うという役割をきちんと果たすことのできる制度にしていくべきでは？
 - 支給開始要件・支給開始年齢・中途引き出し：（DB制度）中途退職時など，引退年齢到達前に受給できるのは妥当か？
【p.12】
 - 支給形態：一時金や有期年金では「**長生きリスク**」をカバーできないのでは？ 【p.13】
2. とくに**中小企業**を念頭に，企業年金を実施しやすくなるような措置を講じるべきでは？
3. **転職**しても不利にならない仕組みを構築すべきでは？
4. より多くの**非正規労働者**が企業年金制度の適用対象となるようにすべきでは？