

荘銀グループ
展望台

確定拠出年金の活用方法



荘内銀行
資産運用サービス部
橋本 慶昭

少子高齢化に伴う世代間扶養の行き詰まり、長引く景気低迷による運用環境の悪化などを起因とし、年金に対する不安感が昨今増してきている。再来年には五年に一度の年金改革の年を控え、社会保険料の倍増なども大きな議論となつてこよう。既存の年金制度が確実に岐路を迎えている中、昨秋施行された「確定拠出年金制度」を考察する。

公的年金・企業年金を取り巻く環境

平成十三年度の「国民生活選好度調査」が四月五日に内閣府より発表された。「あなたは、老後の国民生活を公的年金にどのくらい頼れると思いますか」という設問に対し、「頼れないと思う」と回答した人の割合が、全体で七二%と、十人中七人までもが老後の生活において公的年金に頼れないと考えている。年代別で、昭和六十年の同調査と比較してみると、「頼れると思う」と回答した人の割合は、二十代で三〇・六%から七・七%へ、三〇代でも三三・四%から八・二%へと大幅に低下しており、若年層ほど公的年金への信頼感が低下していることを物語っている。

国民年金、厚生年金の積立金の一部を運用している年金資金運用基金は、平成十三年度

上期の運用で一兆七千四百五十六億円の赤字が発生していると発表した（日本経済新聞 平成十三年十二月二十二日）。運用利回りに換算するとマイナス六・七二%に達した。

財務省は、今年度の連結納税制度導入に伴う税収減対策として、中小企業などに対しては大企業の四年間に対し十年間の猶予を行う優遇措置を加えた上で、「退職給与引当金」を廃止することを決めた（日本経済新聞 平成十三年十二月二十五日）。企業は退職金制度を設けている限り、退職給与引当金が廃止されても、将来の退職金の支出に備え、有税でも引当金を積んでおく必要に迫られる。

日本経済新聞社が平成十三年三上期の上場企業千八十七社を対象に年金退職金を支払う上での必要額を集計したところ、八十四兆円に上ることが明らかになった（日本経済新聞

平成十三年十二月二十一日）。このうち十六兆円は費用処理されていない積立不足でいずれ埋め合わせしなければならないが、企業収益を圧迫する要因になる。

公的年金をはじめ、従来の退職金制度や年金制度は将来を約束する「確定給付」方式である。これに対して「確定拠出」は将来の運用結果についてはすべて自己責任となる点が大きく異なる。確定給付の負担がどれほど企業経営を圧迫しているかについてはこの新聞報道のとおりである。このような背景の中、拠出後の積立不足が発生しない、言い換えれば年金債務により本業の業績が左右される懸念のない制度として、確定拠出年金は発足したのである。

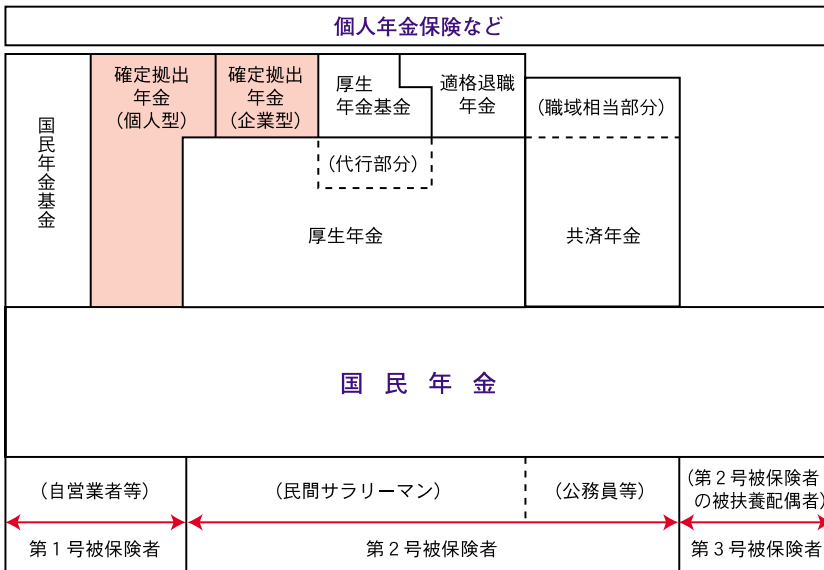
現在の退職金・年金制度

企業はこれまでの退職給付に次のようなやり方で対処してきた。

一、「退職給与引当金」

退職給与引当金を認めてもらうには、就業規則で「退職金規定」を作り労基所に届け出

わが国の年金制度体系



ることが必要である。これが今後廃止されることにより節税策にならないどころか、会計上の費用、債務になるわけで、これに対する資金手当てを考えなければならなくなる。

二、「企業年金」

企業年金法が今春施行され、十年間の経過措置はあるものの、既存の「税制適格年金」は廃止されることとなった。退職給付のため必要とされる責任準備金に年金資産が不足し

ている、いわゆる過去勤務債務については、当然の事ながら最終的に企業負担となる。また、同種同業で設立した厚生年金基金については、平均寿命が延びたことによる終身年金としての負担が重くのしかかっている。

確定給付も確定拠出も、毎期の企業側の費用負担は同じで、両者の違いは、その運用益を企業が保証するかどうかの一点と言える。運用益とはそもそも企業の収益から負担されるものではなく金融市場から得るものであるはずだが、確定給付の場合、実際の運用益と保証額の差額を負担するのは企業である。企業とは従業員の集合体であり、企業収益から補てんするということは、言うならば後の世代の従業員に負担させている事と同義とも言える。

確定拠出への変更は不利益か

本来払うべき給与を退職金という名目で後払いし、それでも従業員が退職を求めれば自己都合退職として極めて少ない退職金規定を適用する方式は、自己都合による退職を抑制する若干の効果はあるだろうが、より働き甲斐を求めて離転職しようとする人材の引きとめの効果はどれほどあるものだろうか。現在の確定給付の制度で過去勤務者の年金を負担させられていることに

思いが及べば、かえって逆効果と考える事もできる。

退職給付問題についていえば、退職金前払い方式への転換がひとつの方策であるところ考える。これは従業員に退職金債務として借金をして問題を先送りするよりも、今支払って清算してしまうという考え方である。その上で確定拠出年金制度をその効果を認める従業員だけの選択制として導入する。退職金を給与に上乗せ支給してしまうことにはある意味で利益変更とも言え、その原資相当額を前払い給与または従業員の選択に基づいて確定拠出年金に移行するのであれば不利益を与えているとは言えない。

選択制を採れる企業年金は確定拠出年金が初めてである。効果を認めない人、効果は理解しつつも今もらいたい人は利用しなくてもよい。効果を認める人が利用すれば、これこそ効果のある人事施策となるであろう。

おわりに

年金制度は人事制度、ひいてはその企業の有り様そのものでもあり、最初から確定拠出年金制度導入ありきの結論はあり得ない。制度の詳細等々よりも、今後の当社にとってより良い制度は何なのか、といった本質を考えることがスタートとなる。その結果、本制度の運営管理機関として当行が役立つことができるならば、それは望外の喜びである。