



金属労協政策レポート

No.3 2001.7.13

全日本金属産業労働組合協議会（金属労協 / IMF-JC）
 〒104-0028 東京都中央区八重洲2-6-21 三徳八重洲ビル4階
 TEL 03-3274-2461 FAX 03-3274-2476 URL <http://www.imf-jc.or.jp>
 編集兼発行人 阿島 征夫

< 提起 >

確定拠出年金導入に際しての留意点

確定拠出年金法案が6月22日成立し、10月以降、導入が可能となりました。金属労協ではこれまで、既存の確定給付の企業年金・退職金を確定拠出年金に転換する場合には、「等価転換」がまず大原則であるとの考え方を打ち出してきています。「等価転換」とは、「勤労者が元本確保型の運用をしていった結果、退職後に受け取る給付が、従来の確定給付の企業年金・退職金制度であったならば受け取ることができたであろう金額と同じ水準になること」です。

ここでは、適切な「等価転換」の進め方についてさらに整理し、各企業において確定拠出年金導入を検討する際の参考に供することとします。

なお、本稿の説明の多くは退職金を前提としています。退職給付については、企業年金だけの企業、退職金だけの企業、企業年金と退職金とを併せ持つ企業とがありますが、説明を簡略化するために、企業年金を持っているところについても、すべて一時金で受け取るものと仮定し、一時金に換算している、ということをご理解下さい。例えば、退職金と企業年金を併用している場合には、ここでいう退職金とは、「退職金+企業年金を一時金で受け取った場合の金額」ということとなります。

確定拠出年金の制度そのものについては、労働金庫連合会のホームページ
<http://www.rokinren.com/> などをご参照下さい。

確定拠出年金法案が成立

2001年6月22日、確定拠出年金法案が成立し、10月以降、確定拠出年金を導入することが可能となりました。

確定拠出年金を導入するにあたっては、

これまでの確定給付の企業年金・退職金の上乗せとして、企業型確定拠出年金を導入する。

これまでの確定給付の企業年金・退職金を、企業型確定拠出年金に転換する。

という2つのやり方が考えられます。

確定拠出年金は基本的には「新たな選択肢」であり、本来、既存の確定給付の企業年金・退職金の上乗せとして導入するのが望ましいといえます。しかしながら、退職金水準が世間相場より低い場合には、そのような活用も期待されますが、ある程度の水準の企業年金・退職金が確保されている企業の場合には、既存の確定給

付の退職金・企業年金から企業型確定拠出年金への転換が中心になるものと予想されます。

なお、現行の企業年金・退職金の一般的な水準からすれば、今回認められた確定拠出年金の拠出限度額は、直入者の定年退職金を全額転換できるほど大きくないため、確定給付の企業年金・退職金の一部を確定拠出に転換するということになります。

「等価転換」が確定給付を確定拠出に転換する際の大原則

既存の確定給付の退職金・企業年金（の一部）を企業型確定拠出年金に転換する場合には、現行制度からの「等価転換」を大原則として、制度設計を行っていく必要があります。

金属労協では「等価転換」を、「勤労者が元本確保型の運用をしていった結果、退職後に受け取る給付が、従来の確定給付の企業年金・退職金制度であったならば受け取ることができたであろう金額と同じ水準になること」と定義しています。

この「等価転換」を実現するためには、

「従来の確定給付の企業年金・退職金制度であったならば受け取ることができたであろう金額」を予測すること。

上記の予測金額を得るために、毎年（正しくは毎月）いくらずつ企業が掛金を拠出するか、しかるべき運用金利を想定して算出すること。

という2つの作業が必要となります。

現行制度での将来の給付予測

まず第一の作業である現行制度での将来の給付予測ですが、具体的にいえば、現在新卒・18歳の人が将来60歳定年で退職金を受け取る場合、現行の確定給付の制度のままでいけば、42年後に退職金がいくらになっているか、ということです。

退職金算定の典型的な方式は「退職時賃金（の一部）×退職金係数」というものですが、定年時の賃金は、労使交渉の結果、基本的には毎年変化するものであり、42年後の退職金額も、その間の労使交渉の積み重ねで決まるということになります。退職金を金額そのもので協定している場合でも、生活水準や物価水準の変化に対応し、必要に応じて水準改定が行われるはずですから、結局は同じことになります。

なおこのところ、退職金の引き上げがむずかしい経済情勢が続いていますが、退職給付の制度設計は、あくまでも数十年という超長期スパンに立って行われなければなりません。

「等価転換」において、掛金を算出する場合の運用金利は「元本確保型商品」を前提に

第二の作業である掛金の算出ですが、この作業の焦点は「しかるべき運用金利」の予測です。

重要なのは、勤労者がリスクのある運用で儲けることを「あて」にして制度設計をしてはならない、運用金利は「元本確保型」の金融商品のものでなくてはならない、ということです。

もちろん個人によっては、ハイリスク・ハイリターン型の運用をすることもあってでしょうし、若い時はハイリスク、引退が近づくとローリスクという運用の仕方とも考えられます。しかしながら、それはあくまで個人の選択の問題であり、損失が生じればすべて勤労者個人が負うわけですから、その利益もすべて個人に帰すべき

です。投資信託のような商品で利益をあげることを前提に運用金利を予測し、「利益が出てあたりまえ、損失は個人の責任」というような制度設計をすべきではありません。

現実的な対応

「現行制度での将来の給付額」と「しかるべき運用金利」を予測するという作業は、実は、確定給付の場合の退職給付債務の算定方式と基本的に同じです。

しかしながら確定給付の場合は、予測をそのつど修正して会計処理すればよいのに対し、確定拠出の場合、修正はかなり面倒なことになります。予測の目安として潜在成長率などを前提にすることもできますが、それでも現実との乖離は避けられません。

そこで、現実的な対応としては、

現行制度での将来の給付予測を行わず、現行の退職金水準そのものを基礎として、企業が拠出する掛金を算出する。

そのかわり、企業が拠出する掛金を算出するにあたり、運用による金利収入を織り込まない。

(従って、上記により、例えば新卒・18歳の勤労者について、現行の60歳・勤続42年の定年退職金のうち1,000万円分を確定拠出に転換する場合には、1,000万円を42年で割った金額を初年度の掛金とする)

2年目以降の掛金については、必要に応じて水準改定を行う。

というやり方が考えられます。(数値例参照)

金融機関の提案する転換案のなかには、現行制度での将来の給付予測を行わず、運用による金利収入は織り込む、というものがあります。すなわち、42年後に元利合計で1,000万円になるような制度です。この場合、上の条件のうち を満たしていないことになりませんが、 をすべて満たさないと、退職給付は仕組みの上では切り下げになりますので、十分に注意すべきです。

確定拠出年金への転換と個人の業績反映の拡大とは切り分けるべき

賃金・処遇制度の見直しを行う企業が増えていますが、そうした一環として、企業年金・退職金制度についても見直しが行われる場合が少なくありません。たとえば、既存の確定給付の企業年金・退職金を確定拠出年金に転換するのとあわせて、勤労者個人ごとの業績をこれまで以上に反映させるようにする、といった制度改定が行われることも想定されます。

ここで重要なことは、確定拠出年金への転換と、個人の業績反映の拡大などの問題とは切り分けて検討すべき、ということです。既存の確定給付の企業年金・退職金を、いったん現行制度を前提として確定拠出年金に「等価転換」し、そのうち、必要な場合には、あらためて個人の業績反映の拡大などの問題について、検討を進めていくという手順にしなければなりません。確定拠出年金への転換と個人の業績反映の拡大が、分けられずにいまいちに行われ、結果的に退職給付が切り下がった、ということにならないよう注意すべきです。

確定拠出年金は総額人件費抑制の手段ではなく、企業のリスク回避と勤労者の自立が目的

確定拠出年金については、事務費ならびに運営管理機関、資産管理機関に対する手数料が発生します。運用商品の預け替えに際して発生する手数料については、一部勤労者の負担ということも考えられますが、その他

の事務費ならびに手数料は、企業負担とすべきです。

さて、確定給付を確定拠出に適切に転換した場合には、企業にとって結局はコスト増となるかもしれません。しかしながら確定給付の場合には、企業は単に積み立てた資産の価格変動リスクを負っているだけでなく、資産価格が下落するような経済情勢のときには、企業収益も悪化している場合が多いわけで、その点で二重のリスクを負っています。確定拠出への転換により、退職給付債務という巨大な、そして二重のリスクを回避できるメリットは、企業にとってきわめて大きいといえます。

本来、確定拠出年金は総額人件費抑制の手段ではなく、企業のリスク回避と、勤労者の自立を目的としているはずで、コストなくしてリスクは回避できない、ということ十分に認識し、制度設計を行っていくことが重要です。

今回成立した確定拠出年金法の問題点

確定拠出年金については、退職給付の支払いのために積み立てる資産の運用リスクを勤労者に押しつけるもの、との批判がありますが、今回成立した確定拠出年金法では、勤労者が希望する場合には、掛金を「元本確保型商品」で運用できるようにしておかなければならないことになっており、勤労者が運用リスクを回避することが可能です。

むしろ、勤続3年以上たてば、「企業型」において企業が拠出した掛金も完全に勤労者の財産になりますから、企業倒産によって退職金が支払われないというようなリスクを避けることができます。確定拠出年金にほぼ類似のものとして、「中小企業退職金共済制度」がありますが、企業から申し出があった場合には、勤労者に対する給付額を減額できる（厚生労働省の認定が必要）ことになっていますので、企業から拠出された掛金を勤労者個人の財産として確定するという点では、確定拠出年金のほうが優れている点もあります。

新会計基準の導入により、企業年金や退職金は「賃金の後払い」であることがはっきりしました。ですから確定拠出年金の本質は、「退職金の賃金繰り戻し+積み立て」です。すなわち、退職金を賃金に繰り戻しただけでは、税・社会保険料が余分にかかってしまいますから、60歳まで積み立てることを条件にして、これらを免除するということです。

確定拠出年金というと、どうしても株式市場の活性化とか、不振にあえぐ金融業界の思惑が前面に出てきてしまっていますが、そのような金融市場への影響は副次的なものであり、本筋の問題ではありません。いずれにしても、導入時の制度設計にあたっては、「退職金の賃金繰り戻し+積み立て」という本質を踏まえたものとするのが重要です。

なお今回の制度では、

「個人型の自営業者」に比べて、「個人型の勤労者」や「企業年金がない場合の企業型」における拠出限度額がきわめて少なく、公平さを欠いている。

勤労者の自助努力を促すという観点、あるいは、中小企業において簡便に確定拠出年金を利用するという観点からすると、マッチング拠出（企業型に対する勤労者の追加拠出、個人型に対する企業の追加拠出）が認められるべき。

勤続3年未満の場合は、企業から拠出された掛金が（労使で合意しないと）勤労者個人の財産として確定しないが、これは、掛金が退職金の賃金繰り戻しという性格を持つことからすれば問題である。

勤労者が委任すると、企業が運用指図することができるため、労働組合のない場合などに、勤労者の意思が尊重されるかどうか懸念される。

企業型・個人型とも、毎年の積立元利合計に対し特別法人税が課税される。(現在は凍結中)

原則として60歳前に資金を引き出すことができない。(借り入れも不可)

公務員などには利用が認められていない。

などの問題点があり、引き続き制度改善を求めていくことが必要となっています。

等価転換の具体的な数値例

例えば、新卒・18歳の勤労者について、現行の60歳・勤続42年の定年退職金のうち1,000万円分を確定拠出に転換することとします。毎年の退職金引き上げ率を2%と予測すると、42年後の給付額は2,297万円となり、運用金利を同じく2%と予測すると、42年後に2,297万円にするのに必要な毎年の掛金は35.4万円です。(ただし35.4万円は42年間変わらない)

一方、1,000万円を(将来の給付予測をせずに)そのまま42年で割ると、1年あたり約23.8万円となります。前記の計算と同様、毎年の退職金引き上げ率2%、運用金利2%を前提として、企業の拠出する掛金は、初年度を23.8万円とし、以降、毎年2%(=退職金引き上げ率)ずつ引き上げていく。

支払われた掛金については、年率2%で運用していく。

と、その元利合計は、42年後に前記と同じ2,297万円になります。

後者のやり方の利点は、退職金引き上げ率や運用金利を予測しなくてよい、ということです。この計算では、前者と同じ結果になることを示すために、退職金引き上げ率2%、運用金利2%という前提をおきましたが、実際に制度を運用するにあたっては、あらかじめ予測する必要はありません。初年度の掛金として、1,000万円を42年で割った23.8万円からはじめればよく、翌年からの掛金をいくらにするかは、毎年、労使交渉で決定するか、あるいは賃金のベースアップに連動して、自動的に決定するようにしておけばよいのです。

ただし上記の数値例が成り立っているのは、退職金(掛金)引き上げ率=運用金利と仮定しているためです。実際、景気のよいときには金利が高くなり、景気の悪いときには金利が低くなりますから、掛金引き上げ率と運用金利とは、結果的に連動しているはずですが、統計が利用可能な93年度から2000年度の8年間に関してみても、1人あたりの付加価値生産性上昇率(就業者1人あたり名目GDP成長率)の平均(単純)が0.7%となっているのに対し、定期預金の平均金利(新規受入ベース・年度末)は平均(同)0.8%となっており、かなり近似であるといえます。現実の掛金引き上げ率と元本確保型の運用金利とに乖離が生じた場合には、あらかじめルールを定めておいたうえで、掛金を調整することも可能です。