

# 退職金・企業年金のポータビリティ

(日本労働研究雑誌 No.489, pp.58-59 掲載)

大阪大学社会経済研究所 大竹文雄

## はじめに

本稿の目的は、退職金・企業年金のポータビリティのあり方について、日本の労働法解釈、2000年度から導入された国際会計基準、米国のエリサ法（従業員退職所得保障法）の規制を比較しながら経済学的な観点で議論することである。

一般に、従業員の平均的離職率が分かれば、その従業員を採用した時点で生涯にわたる人件費はある程度予想できる。企業年金・退職金については制度をもとに、既に確定的になった部分について、その債務を計算することもできる。ところが、実際には年金債務に関する情報が広く公表されていなかった。これには、退職金や企業年金の受給権が、在職中に確定せず、退職時になってはじめて確定するという日本の制度が大きな影響を与えている。

ここで、受給権とは、企業年金や退職金について個々の制度規定に基づいて算出された発生給付額を受け取る権利のことをいう。米国のエリサ法においては、年金制度の加入者に対して受給権を早期に確定的に付与することが義務づけられている。エリサ法では、いったん付与された受給権は、労働者が早期に退職したり、不正行為を理由に解雇された場合でも使用者が没収することは許されていない。これに対して、日本では、企業年金・退職金とも受給権は退職時に成立するものと解釈されている。そのため、懲戒解雇に伴う退職金・企業年金の減額・不支給も可能になっている。

退職金・企業年金の受給権が退職時に付与されるという日本の制度のもとでは、既に発生している退職給付について、必ずしも使用者の労働者に対する法的な債務負担を意味しない。しかし、2000年度から導入されている国際会計基準のもとでは、退職金・企業年金を包括的に、発生主義によってとらえることになる。

## 退職金・企業年金の経済効果

確定給付型の企業年金制度には、生産性を高める働きがある。第1に、従業員が不正を働いたり、怠けたりしたことが発覚した場合に退職金・企業年金を減額することができれば、従業員の勤労意欲は高まる。第2に、転職をすると損をするような退職金・企業年金制度によって、転職を抑制しておくことにより、企業は安心して従業員の訓練を行うことができる。しかし、簡単に転職できれば、訓練した労働者が、高い生産性を発揮するようになると転職してしまう可能性が高い。そうすると、企業は、自社の従業員に訓練費をかけて育てようとしなくなる。第3に、早期退職優遇制度のように、定年以前で辞めると退職金を割り増しするような制度を作ることにより、退職を促進させることができる。

最初の2点は、怠けたり、転職すると損をする制度として、退職金・企業年金を設計することに意味がある。最後の点は、制度の設計によっては退職金制度が退職を促進するという逆の機能をもつことを意味している。特に、日本の制度は、懲戒解雇の際に退職金を不支給にすることが認められているという点で、経済学のインセンティブモデルに忠実な制度となっている。

ここで当該企業の生産性が低下してしまい、労働者は転職した方がより高い生産性を発揮できるとしよう。この場合に、転職を抑制する退職金や企業年金を維持していると、成長企業への転職が抑制され、経済の構造変化が進まなくなる。転職抑制に対するなんらかの歯止めが必要である。アメリカにおける企業年金を規制する法律であるエリサ法においては、過度に長期勤続の労働者を優遇するような給付制度を禁止する規定がある。また、既に述べたように、受給権が勤続期間中に付与されることになっている。この2点は、企業年金のポータビリティの確保に貢献している。

### ポータビリティのジレンマ

ここに、企業年金制度におけるトレードオフが存在する。企業年金には、怠業防止策や訓練促進のための離職抑制制度という生産性上昇効果があるのは確かである。一方、当該労働者の企業特殊訓練の生産性が、技術革新のために、予想されたほどではなくなってしまっても、実際には生じてくる。この時、当初約束した賃金を支払っていると、企業は赤字になってしまう。その際に、転職抑制型の企業年金は、生産性低下効果をもってしまふ。

このような技術革新は常に存在するため、そのような技術の陳腐化というリスクは、ある程度までは予想されているのが常である。予想の範囲であるならば、企業は事前に約束した賃金を支払い、労働者を雇用し続けることになる。しかし、技術革新や規制緩和のため企業特殊訓練の価値が当初予想されていたものより大幅に低下する可能性もある。そのような場合に、転職抑制制度を維持したままだと、経済全体として生産性は低下してしまふ。

労働者の生産性が変動するにも関わらず賃金が固定的な場合には、過剰な離職と解雇が発生することが知られている。その解決策として、解雇の場合には離職に伴う企業年金や退職金の損失を小さくするという手段がある。実際、これは日本企業の退職金制度ではごく普通である。ところが、アメリカ企業では、企業年金の場合に両者の区別をつけることはほとんどなされていない。もっとも、解雇の場合には解雇手当が存在することが多い。

実際には、この区別をつけることは難しい。第1に、仮に怠業を抑制するために退職金や企業年金が存在していたとすれば、業績悪化による解雇と怠業による解雇の区別をつける必要がある。しかし、企業側には整理解雇であったとしても、怠業による個別解雇であると主張する機会主義的な動機が存在する。

第2に、代替的な雇用機会がある場合、労働者は故意に生産性を落とし解雇を誘発しよ

うとする。一方、解雇を行いたい企業は、労働条件を悪化させることで自発的離職を誘発しようとする。ただし、事業所閉鎖の場合にはこのような問題は生じない。それが、アメリカでは、事業所閉鎖が頻発する理由だとされている。

労使双方の機会主義的行動を引き起こす可能性がある契約は、アメリカにおいては最初から結ばれないと考えられている。むしろ、企業特殊熟練の蓄積というメリットを放棄しても、転職による損失を最低限にするように法的整備を行っていると考えられる。

### **機会主義的行動とポータビリティの必要性**

日本においては、長期雇用による企業特殊訓練の促進というメリットを享受することをより重視している。もちろん、企業の機会主義的行動がなければ、労働者は転職抑制型企業年金のもとで、安心して企業特殊訓練に投資できる。また、その生産性が予想より大幅に低下した場合には、割り増し退職金を支給されることによって、他企業に転職することが可能になる。

企業年金の受給権が退職時まで付与されないということによって、生産性上昇効果は存在する。しかし、経営状態が極端に悪化した場合に、企業に機会主義的な行動が出てこないという保証はない。その意味で、確定給付型の企業年金においても、受給権の付与ルールを明確にすることが、倒産頻発時代には必要になってくる。また、転職の際に、よりポータビリティが高いと考えられる確定拠出型企業年金の導入もこのような問題を軽減すると考えられる。

企業年金制度も退職金制度も税制上の優遇措置をもっている。税制上の優遇措置があれば、必ずしも長期雇用を必要としない企業であっても、長期雇用促進型の企業年金制度や退職金制度をもつ可能性がある。そのようなバイアスをなくすためには、税制上の優遇措置がある企業年金制度・退職金制度については、転職に関して中立的なポータビリティのある制度設計を義務づける必要がある。