

倒産頻発時代の企業年金

大阪大学社会経済研究所 大竹文雄

(『企業年金』9月号、厚生年金基金連合会発行2002年8月25日掲載)

日本では、確定給付型の退職金や企業年金の受給権は、在職中に確定せず退職時になってはじめて確定する。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、一度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、日本では確定給付型の企業年金・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。ただし、2001年に導入された確定拠出型の企業年金では、受給権が加入後3年で確定し、懲戒解雇されても減額・不支給にはできなくなった。

懲戒解雇や自発的離職による年金受給額の減額・不支給が可能であると、従業員の労働意欲の促進や転職抑制という効果が期待できる。一方で、企業や労働者の機会主義的行動を引き起こす可能性がある。まず、年金額を退職理由によって減額できる場合には、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常に存在する。次に、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て解雇を誘発しようとする。逆に、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。このような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、米国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な法的整備を行っている。それが、受給権の早期確定の義務づけである。

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。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、希望退職で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。ただし、あくまでも企業が裏切らない場合である。しかし、経営状態が極端に悪化した場合に、将来の評判を気にしなくなった企業が機会主義的な行動をとるということも十分に考えられる。いやがらせによって労働者が自発的離職に追い込まれるというケースは増えているのではないだろうか。その意味で、確定給付型の企業年金においても、企業年金制度に税制上の優遇措置がある限り、企業の機会主義的行動から企業年金の受給権を守ることが、倒産頻発時代には必要になってくる。