

退職金と企業年金

森戸 英幸
(慶應義塾大学教授)

この手のその他大勢企画にはメリットを感じないので基本断るのだが、今回は受けてしまった。なぜなら「似て非なるもの／非して似たるもの」という見事な切り口に感動してしまったからである——我ながら単純な性格だ。そして退職金と企業年金が「似て非なる」ではなく「非して似たる」の方に正しく？カテゴライズされていたのでさらに感動してしまった（あっぱれ編集委員！）。

I 労働条件か老後所得保障か

退職金とはどのようなものか。全くピンと来ないという日本人は珍しいだろう。退職したらもらえる一時金でしょ、くらいのイメージはだいたい誰でも描けるはずである。日本の大半の企業が退職金制度を実施しているからだろうか。労働法的には、労働者と使用者との間の労働契約を根拠とする労働の対価、重要な労働条件の1つということになる。

また退職金は、人事管理のツールでもある。勤続年数が長いほど多くもらえる給付設計とし、自己都合退職の場合に金額を少なくすることで、従業員の定着を図ることができる。ある時点以降は金額が増えない設計にすれば、その前後での退職を促す効果が得られる。懲戒解雇の場合には不支給とすることで従業員のモラルを維持することができる。日本の長期雇用制の重要な要素と言ってよいだろう。

他方で、企業年金についてはイメージしづらいという人が多数派かもしれない。年金というくらいだから公的年金の仲間なんだよね、老後に年金で定期的に支払われるんでしょ、でもなんか難しそうよくわからないかな、というあたりが平均値だろうか。

確かに、企業年金は公的年金の仲間みたいなものではある。日本の年金制度はしばしば「3階建て」の仕組みであるとされる。1階が国民年金、2階が厚生年金。ここまでが公的年金で、3階が企業年金だ。公的年金を補完する、国民の老後所得保障のための制度が企業年金である、というのが一般的によくなされる説明である。

現行法上明確に企業年金と定義づけられているのは、確定給付企業年金法に基づく確定給付企業年金(規約型・基金型)と、確定拠出年金法に基づく企業型確

定拠出年金である。この2つの法律は「企業年金二法」などとも呼ばれている。

II 一時金なのに「年金」?

このようにみえてくると、退職金と企業年金はやはり全く違うもののようにも思える。しかし以下で述べるように、実際には両者は重なり合う、区別できないものとなっている。

まず、給付形態が一時金か年金かという点である。企業年金であるはずの確定給付企業年金及び企業型確定拠出年金の給付は、ややこしいことに、実は「年金」とはかぎらない。これらの制度では、規約に定めることで一時金の給付を行うことが可能である(確定給付38条2項、確定拠出35条2項)。そして現実にも、選択制などの形で一時金給付は広く行われている¹⁾。また、年金が支給される場合も、その年金は公的年金のような終身年金である必要はない。実際には5年とか10年の有期年金が大半である。「公的年金を補完して老後を支える年金」はやや看板に偽りありだ。むしろ一時金の分割払いをしているという方が正確だろう。

また、支給が開始されるのも、必ずしも老後になってからとは限らない。確定給付企業年金の給付は、規約で定めることにより、50歳以上の労働者が退職した場合に支給することも可能である²⁾(確定給付36条2項2号・3項、同令28条)。まだまだ働き盛り(と少なくともまだ本人は思い込める)の50歳で転職した場合にももらえるのに、「老後の支え」という説明はやや苦しい。さらに注目すべきは、50歳になっただけでは支給できないが、50歳以上で「退職すれば」もらえるというつくりになっている点である——それはまさに退職金そのものではないか!

他方で、退職時に支給される退職金も、定年まで1つの会社で勤め上げれば、それなりに大きな金額をたとえば65歳で受け取ることになる。日本の長期雇用制の下では、結果的に退職金が老後の支えとなってきたのである。

III 元をたどれば……

さて、ではなぜこのように、退職金と企業年金は、非して似たるものとして存在しているのだろうか。そ

これは、日本の企業年金が、元をたどれば退職金に行き着くからである。古くは商店の「のれん分け」から始まったとされる日本の退職金制度だが、内部留保資産のみで制度を実施する場合には、従業員の退職や死亡という支給事由の発生により一度に多額の費用を準備しなければならなくなる。ある時点で予想外に退職者が集中すれば資金不足に陥る可能性もある。また企業倒産の場合にも、民法上の先取特権など一定の法的保護の対象とはなるが、一般に受給権保護の度合いは弱い。そこで、退職金の給付費用を平準化し、企業倒産などの場合にもその受給権が保全されるように、企業が掛金を拠出し、退職金の給付のための資産を外部の受託金融機関が管理する仕組みにした（そして国も税制優遇でそれを奨励した）のが企業年金であるといえる。前述のように、長期雇用制の下で退職金はすでに老後所得の確保という役割を事実上果たしていた。退職金が老後所得保障のための仕組みである企業年金に衣替えしても、それほど違和感はなかった。

企業年金に衣替えはしたものの、その実態はなお退職金であることが、企業の就業規則や退職金規程からわかる場合もある。企業年金が退職金制度の内枠に位置づけられていることがあるのだ。この「内枠方式」の下では、就業規則等に以下のような規定が置かれる。

「別に定める〇〇企業年金基金規約により支給される給付を受ける者については、当該給付額（年金給付については年金現価相当額）をこの規程により計算される退職金額より控除して支給する」

つまり、従業員が受け取る金額はまず就業規則によって決まる。そしてそのうち一部が企業年金から支払われるということになる。このような規定こそ、企業年金が元をたどれば退職金であったことのまさに名残である。

IV 今後は「非なるもの」に？

企業年金二法の目的規定（1条）では、企業年金制度が「高齢期において……給付を受けることができるようにする」ことを目的とするものであることが明言されている。しかし実際には、企業年金はなお退職金としての性格を維持している。そして現行法もそれを許容している。すなわち、すでに述べたように、企業年金は年金ではなく一時金で、引退年齢になる前にも

受け取ることができる。また、確定給付企業年金については、規約に定めることにより、懲戒解雇など責めに帰すべき重大な理由によって退職した者については給付の減額や没収を行うことも可能である（確定給付54条、同令34条2号、同則32条）。

2014年秋冬の社会保障審議会企業年金部会では、このような政策枠組みを見直すべきか否かが議論になった。企業年金は、本来公的年金を補完する老後所得保障のための制度である。高齢化の進展で公的年金水準の中長期的な調整（＝役所用語。要するに減額）が予定されており、老後所得保障システムにおける企業年金の役割はさらに大きくなる。したがって、老後所得保障の仕組みであることを前提に規制を見直すべきではないか——このような観点から、確定給付企業年金も企業型確定拠出年金も60歳以上からの支給とし、原則として中途引き出しは認めないこととすべきではないか、一時金ではなく年金受給を促す仕組みにすべきではないか、などの論点が政府から提示された。要するに、企業年金から退職金としての性格を消し去り、純粋な老後所得保障のための制度、真の企業年金へと純化していくべきではないかという提案である。

しかしこの提案については、部会委員からもまた企業の現場からも慎重論が続出し、結論は先送りということになった。企業年金を退職金という出自？呪縛？から解放する勇気はまだなかったということだろう。しかしこの議論はまだ終わったわけではない。退職金と企業年金は、非して似たるものから似て非なるものへ、そして全く非なるものへと変わっていくのか？それは妥当な方向なのか？今後注目であるが、とりあえず筆者としては、退職金と企業年金がまだ「非して似たるもの」であるうちにこの原稿を書くことができたので大いに満足しているのであった。

1) 『平成23年度民間企業退職給付調査』（人事院）によれば、規約型確定給付企業年金の92.6%、基金型確定給付企業年金の93.3%、企業型確定拠出年金制度の76.6%がそれぞれ選択一時金制度を設けている。

2) 給付そのものではなく制度からの脱退一時金という形であれば50歳に達している必要さえない（確定給付41・42条）。

もりと・ひでゆき 慶應義塾大学法務研究科教授。最近の主な著書に『プレッ労働法〔第4版〕』（弘文堂、2013年）。労働法専攻。