

退職給付の現状と課題

先進諸国の年金制度に共通する政策課題は、給付の十分性と財政の持続可能性の確保である。OECDの報告書（Pensions at a Glance 2011）は、この互いに矛盾する要請に対する対応策として、①就労期間の長期化、②最も脆弱な人々への公的年金の支援の強化、③公的年金の削減を補完する私的年金等の奨励、をあげた。ここでは③に関連して、厚生年金を補完する役割が期待されている企業年金の現状についてみておきたい。

わが国の直近の状況（2023年3月末）をみると、2階の厚生年金に上乘せする企業年金（確定拠出年金、確定給付企業年金、厚生年金基金、公務員等の退職等年金給付）の加入者数は、単純集計では厚生年金被保険者数の5割弱になるが、重複加入が相当にあることを考慮すると多くとも4割程度だとみられ、数字上は企業年金の普及の余地がかなり残されていることになる。しかし一般に、任意である限り企業年金のカバレッジが5割を超えることは難しいと言われている。退職給付の動向をみても現状は厳しい。

2023年の就労条件総合調査によれば、退職給付（一時金・年金）制度がある企業は74.9%で、15年前の2003年調査の83.9%から9ポイント減少した。内訳をみると、退職一時金制度のみの企業が46.4%から69.0%へと増加し、退職年金制度がある企業は一時金制度との併用を含めて37.5%から31.0%へと減少した。企業間格差も大きい。退職給付制度がある企業は、1,000人以上の90.1%に対して、30～99人では70.1%である。このうち退職年金制度がある企業は、前者が74.1%に対して、後者は22.8%にすぎない。

こうしてみると、公的年金の給付抑制に対応して期待される、私的年金等の備えの及び難しい人々が相当数残らざるを得ない。これらの人々には、②の最も脆弱な人々への公的年金の支援を強化するという、老後所得保障制度における再分配の実施が特に重要な政策課題になる。

退職給付水準も全般的に低下しつつある。一時金と年金を合わせた退職給付の総額は、大学・大学院卒で勤続35年以上の定年退職者（管理・事務・技術職）の平均額は、2008年調査の2,491万円から2023年調査では2,037万円へと下がった。企業間格差も大きく、1,000人以上の2,242万円に対して、30～99人では1,785万円である。

わが国の企業年金は、退職金制度の内枠として退職一時金の一部ないし全部を年金に切り替える形で発展してきた。そういう経緯もあり、支給期間を5年や10年などに限定した有期年金が多く、しかも年金と一時金の選択が可能である。現状では、退職年金制度のみという企業にあっても一時金選択の比重が大きく、上記の定年退職者の年金現価額に占める一時金選択額の割合は66.0%となっている。

一時金選択が多いのは、退職時に一時金を必要とするニーズがあるほか、公的年金等控除よりも有利な退職所得控除（40年勤続では2,200万円）による税制上の優遇措置が受けられることも一時金の選択を促進している。長生きのリスクへの対応という観点から、何らかの税制上の対応が必要だろう。

山崎 泰彦（やまさき・やすひこ） 神奈川県立保健福祉大学名誉教授

1945年生まれ。社会保障研究所、上智大学、神奈川県立保健福祉大学を経て、2011年より現職。社会保障審議会委員、社会保障制度改革国民会議委員、社会保障制度改革推進会議委員等を歴任。著書に『社会保障・税一体改革の十年』（社会保険出版社、2021年）など。

