

公的資金を投入された企業の企業年金制度についての経済分析

迫田 さやか[†]

梗概

企業を取り巻く環境の変化に伴い、企業福祉、とりわけ企業年金のありかたについて再考することが喫緊の課題となっている。

老後の所得補償策としては公的年金だけでは不十分なので、3階部分（1階部分は基礎年金制度、2階部分は報酬比例制度）として企業年金制度への期待は大きかった。特に大企業では独自の企業年金を持てるので、高い老後所得を保持したい人にとっては価値ある制度であるが、企業は未来永劫に存続する組織ではない。倒産や経営不振の憂き目に遭遇したとき、企業年金をどうするかというのは社員、企業の双方にとって大問題である。

では、事業再生の途中で企業年金に関する債務の縮減を図っている企業にも、企業年金の負担を強いるのだろうか。直近の実例としては、日本航空、りそな銀行が挙げられる。いずれも公的資金を投入された事業再生の途において、企業年金減額あるいは制度解散問題に窮した企業である。

上述の2企業に代表される、この問題は、旧来法学研究の領域にあり、経済学的な見地に基づく研究は数少なかった。そこで、本研究では、**soft budget constraint** 下におかれた企業の企業年金制度について、法学的な検討の紹介と経済学的な分析を行って、労働者の権利と企業の効率性について検討した。その結果、現役労働者世代と退職世代の世代間対立の問題に帰着でき、退職世代の企業年金受給権を厚く保護しているために、現役労働者のインセンティブを損なうような制度設計になっていることが分かった。

だからといって、現役労働者のインセンティブを守るために退職世代の年金を切り捨てても構わない、ということは許されないであろう。本稿は、公的資金が投入された企業において企業年金制度を維持することを前提にした場合に、効率性か公平性かの2分法の範疇を超える分析への布石となることを狙ったものである。

本文リンク：http://liferisk.doshisha.ac.jp/apply_sayakasakoda.pdf