

「退職金制度」は消えて行く！？

(制度生々滅々)

先月中旬だったか、セイコー社が退職金制度を廃止すると発表した。廃止の仕組みは大凡次の通りだ。

.....社員に対し、勤続年数に応じた退職金に相当する一時金を支給する。その上で、現在の職務等級のまま定年を迎えた場合に支払う退職金と、支給した一時金の差額を定年までの年数で割って、年収に上乘せする。職務等級が上がれば上乘せ額も増やす.....

この措置に伴ってセイコー社が負担する一時金は総額70億円程度に昇る模様だが、それでも退職金制度そのものの廃止に切り込んだものとして注目された。退職金制度を廃止乃至は大幅に改変する企業は、おそらく今後続出するだろう。

退職金とは何か？そうした問いを重ねたことがあるかどうかは別として、その中味内容はどうあれ「退職金制度のない会社なんて下」みたいな思考回路が一般化し、雇用側も被雇用側も制度としての退職金は「在って当たり前」の状況になっている。しかし時代環境が激変する中で、「在って当たり前」の制度も本当にそうなのかが問われ始めたのはここ数年のことである。

2年前だったか、あの松下電器産業が新入社員から退職金制度を選択性にして話題を呼んだ。その後の報道によると、一時金（従来の退職金制度）を選択する社員が徐々に減り、退職掛金を月々の給与に上乘せする方法を選ぶ社員が増えていると云う。このことは、「大松下の社員」と云えども同じ会社にずっと勤めるという意識が希薄化している、当てにならない(?)将来の退職金より今の収入増を希望する若い人が増えている、ことを示している。端的に云えば、終身雇用を支えた一つの論理（永年勤続のメリット）が消えかけているのだ。

一方企業サイドから見ると、退職金制度が企業財務を蝕んでいることが現実の問題となって露出してきた。これまで曖昧なまま放置してきた退職給付問題が、会計基準の明確化と共に否応なく向き合わなければならない問題となってきたのだ。これは何も大企業だけの話ではなく中小企業も無縁でいられない問題である。

ここに社員15名の会社がある(とする)。退職金規定に基づいて、今期末全員が自己都合で退職したとするとどの位の退職支払資金が必要になるだろうか(退職給与引当金はこの考えが基準となっている)。若し今の15名がそのまま定年まで勤めたらどの位の退職金を用意しなければならないだろうか(現時点でこの金額を一定利率で割引いたものが退職給付債務)。特に後者においては、その負担金額の大きさに驚く経営者が多いのではないだろうか。

セイコー社は目先の70億円を負担してまで退職金制度廃止に踏み切った。何が問題だったから退職金制度を廃止したのだろうか。

推測するに、その問題の一つは、時の経過と共に企業が成長し、人件費支払能力が高まって行くという考え方を簡単に捨てられなかったことがある。一寸考えてみれば判ることだが、企業は人が年齢を加えて行くようには成長しない。勤続年数が増えれば給与や退職金が増えるというのは、むしろ一時期だけ許された幻想であった。企業とは持続的な成長を目指す存在であるが、目指すことと実現することは違うのだ。

又一つには、世界経済の中での日本経済の位置づけが大きく変化した。日本は、戦後東西冷戦構造の枠組みの中で最も経済的な恩恵を受けた国だったが、世界経済の同一化同時化によって日本にとって代わる国家群が現れた。象徴的に云えば、日本はセーフガードを発動される国から発動する国となったのだ。経済のパイが増えなければ今迄の制度は維持できなくなるのは当然だ。

更に就業者意識の変化も見逃せない。前述したように、将来の計算も覚束ない退職一時金より今の具体的な収入増を望む若者が増え、しかも雇用自体が流動化する時代に突入した。事の善悪は別として、現実認識は変えざるを得ない。

私は人事労務の専門家ではない。その私がこんな事を云っては叱られそうだが、退職金制度は廃止した方が良いと思う。維持できない制度を無理して維持すればその咎は必ず出てくる。今多くの企業の抱える課題は、生産性を上げて高止まりした労働分配率をいかに下げるかにあるのだ。

本年10月に確定拠出年金法(日本版401K)スタートする。未だ問題含みの制度のようだが退職金制度廃止の受け皿として同法の活用も検討すべきだろう。