

**報告論文のタイトル**：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

**報告者・共著者**（大学院生は所属機関の後に（院生）と記入してください。）

**報告者氏名**：迫田さやか

**所属**：同志社大学経済学研究科博士後期課程・院生

**共著者 1 氏名**：

**所属**：

**共著者 2 氏名**：

**所属**：

**論文要旨（800 字から 1200 字，英文の場合は 300 から 450 語）**

終身雇用，年功序列，企業別組合の 3 要素が我が国特有の雇用システムであり，高度経済成長を支えてきたと言われていた。しかし，近年の，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，公的機関の管理下にあつてソフトな予算制約をもつ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つて，労働者の権利と企業の効率性を検討した。その結果，現行法が，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。いわゆる世代間対立の問題である。

このとき，現役世代のインセンティブと退職世代の受給権について効率性と公平性の 2 分法を超えた，公的機関の管理下に置かれた企業が私的年金をいかに衡平に運用するかという政策提言が必要となる。本稿は，この政策の基礎となるような分析を行ったものである。