

企业年金制度发展及模式选择:日本的经验与启示

朱孟楠 喻海燕

(厦门大学金融系,福建厦门 361005)

内容摘要:日本和中国同属于亚洲国家,其生活习惯、所处的自然环境都相似,且两个国家都面临人口老龄化的问题。日本退休养老制度的成功很大程度上得益于其第二支柱——企业年金制度的有力支持。文章阐述了日本企业年金发展的历程,概括了不同时期企业年金发展的特点,通过比较借鉴,对我国今后企业年金的发展提出了相关建议。

关键词:企业年金;制度模式;借鉴启示

企业年金,在国外又称为职业年金、超级年金、私人养老金计划、公司年金计划等等,是指企业及其职工在依法参加基本养老保险的基础上,自愿建立的补充养老保险计划。20世纪70年代末,由于社会、经济结构的变迁和人口老龄化,世界多数国家的养老金制度出现了严重的财务危机,主要表现为基本养老保险账户的人不敷出和赤字不断扩大。在这种背景下,为了给职工退休后的生活提供保障,同时为了减轻国家的财政负担,许多国家积极寻求养老保险体制改革,构筑多支柱的混合养老保险体系,降低基本养老金比重,发展以企业年金为主的补充养老保险就是其中的主要改革措施之一。目前美国、德国、瑞士等国家补充养老收入(企业年金和个人储蓄性养老金收入)已占总退休收入的60%以上。

日本已经构建了由基础养老金(厚生年金、共济年金和国民年金)、企业年金、个人补充养老金的三支柱养老保障体系,其养老保障的成功很大程度上得益于第二支柱即企业年金的有力支持。日本企业年金经历了70多年的发展历程,随着日本人口老龄化现象日益严重,企业年金的发展为缓解国家财政负担、减轻公共年金制度第一支柱的压力起到了很大的作用。其制度发展过程和模式选择值得我们研究、探讨和借鉴。

一、日本企业年金的发展过程及其特点

(一)初步建立企业年金制度时期(20世纪30年代~二战结束)

日本早期的企业年金是仿照日本公务员退休养老补偿金的办法,由企业在职工退休时一次性给予员工一笔退休金,因此称为“退休一次金制度”。这种制度起初作为雇主对职工忠实服务的一种奖励在少数企业内实行,但到二次大战以后,几乎90%的民营企业职工在退休时可得到一次性支付的一笔退休金。该时期企业年金的特点是:企业年金是企业对员工的一种不规范的承诺,年金计划由雇主单方面确定,没有上升为员工的权利,计划的建立与管理随意性很强,政府不介入;年金费用由企业单方面缴费,企业年金的存在是松散的;年金基金几乎全部储存在银行,不进入资本市场。

(二)企业年金制度普及发展时期(20世纪50年代~20世纪末期)

20世纪50年代,日本经济在历经二战的衰退后逐渐开始恢复。经济的复兴使得职工工资普遍增长,退休金额急剧膨胀。日本企业纷纷要求政府借鉴欧美国家做法,在税法上给予退休金优惠。1962年日本政府创立了税制合格退休年金制度;1965年政府修改了厚生年金保险法,出台了厚生年金基金制度;1967年为了稳定煤矿工人就业,设立了煤炭矿业年金基金。该基金向55岁以上的煤矿业退休职工发放年金,或在其死亡时支付一次性抚恤金,其费用向会员征收,按上一年的煤炭产量由雇主缴纳。至此,日本企业或直接采用企业年金制度,或从原来的“退休一次金”制度转化为企业年金,使得企业年金真正得到了普及。到1980年,加入企业年金的企业比例达到60%,企业年金占日本养老保障体系的比重已经达到11.4%(见表1),三支柱的养老保障体系已基本形成(见表2)。

表1 主要国家三支柱养老保险体系的比重(1980年)

单位: %

国家	基本养老保险比重	企业年金比重	私人养老保险比重
日本	77.2	11.4	11.4
美国	79.2	17.1	3.7
英国	88.4	10.5	1.1
澳大利亚	70.3	20.3	9.4
加拿大	62.0	12.0	26.0

资料来源:和春雷.《社会保障制度的国际比较》[M].北京:法律出版社,2001

表2 日本多元化养老保障体系(2000年)

名称	基本养老保险(第一支柱)			补充养老保险			
	基础年金	雇员年金		企业年金(第二支柱)			个人储蓄(第三支柱)
细分类	国民年金	厚生年金	共济年金	厚生年金基金	税制合格退休年金	煤炭矿业年金基金	
适用对象	20-60岁公民	未满65岁一般工薪阶层	国家公务员及铁路电信烟草机构职工	民营企业职工、公务员	民营企业职工、公务员、个体经营者、自由职业者、农民		

该时期企业年金发展的特点是:

(1)运行模式采用DB模式,即待遇确定型模式(Defined Benefit plans)。该模式缴费并不确定,但雇员退休时的待遇是确定的。其目的是为了鼓励和吸引职工长期为企业服务,通过确定一定的收入替代率,可保障职工获得稳定的企业年金。这种模式的缺陷是养老金可转移性很差,职工在退休前不能支取,职工转换工作单位受到限制。而且企业承担投资风险,一旦基金投资亏损,企业也必须按事前确定的待遇将资金给职工。

(2)政府在税收上给予加入年金的企业极大的优惠,以促进企业年金的发展。年金的税制类型为EET^①,即年金的缴纳和投资收益阶段都不用纳税,只在支付阶段纳税。政府通过实施慷慨的税收减免政策放弃一部分即期财政收入,促进企业年金早期的发展。由于这种税制在当期消费和未来消费之间是中立的,因此从长期来看,并没有影响国家的财政收入。

(3)年金基金逐渐进入市场运营,投资组合趋于多元化(见表3)。但基于年金必须在兑现时达到保值的特殊要求,政府在基金管理和运作中一直比较保守,主要以信托的形式运作,并控制基金直接进入资本市场。如日本政府对企业年金基金资产组合作了严格的规定:企业年金投资债券不低于50%,投资股票不超过30%,房地产不超过20%,外国资产不超过30%,投资单一公司的资产不超过10%。对基金投资的最低收益率和信息披露机制等都

^① 早在1970年代,英国财政研究所提出年金计划中税收优惠的两个概念:EET和TEE(E即Exempt,代表免税;T即Tax,代表征税)。由于对企业年金计划征税主要涉及到三个环节:(1)企业和职工对企业年金计划的缴费;(2)企业年金计划的投资收益;(3)企业年金计划的支付。EET实质是只对前两个环节免税,对最后一个环节征税;TEE则相反。

表3 日本1998年金基金投资组合

单位:%

流动资产	贷款	国内债券	国内股票	实物资产	国外资产
5	14	34	23	0	18

资料来源:Mercer (1999), National flow of funds balance sheets, OECD

作了具体的规定。政府对企业年金制度长期实施严格监管,保证了年金基金运营的安全性,对社会保障的平稳发展起了一定的稳定扶持作用,但一定程度上影响了年金的投资收益率。

(4)企业年金基于正规的企业劳动关系而建立,员工的权益得到法律保障;年金计划和管理主体日益多样化,资金账户管理及监管日益规范化。

总之,这一时期基于企业动机、员工需求、法律要求、税收激励、市场促进等经济、社会等综合因素作用,日本的企业年金迅速发展,到2000年日本企业年金对劳动力的覆盖率达到38%。

(三)企业年金制度改革完善时期(20世纪末~现在)

20世纪末期,日本经历了“泡沫经济”,大量中小企业倒闭,大企业裁员现象屡见不鲜。鉴于DB计划使企业存在严重的偿付能力不足,加之日本人口老龄化日趋严重^①,原有企业年金模式难以维持,政府在2001年对企业年金制度进行改革,并于2002年4月推出了“确定缴费年金法案”,即日本401k计划。

“确定缴费年金法案”的主要内容包括:(1)改革了企业年金的筹资模式,由DB模式改变为DC模式(Defined Contribution,即缴费确定模式)。该模式缴费额是事先确定的,而职工获得的年金收入是不确定的,取决于缴费年限的长短、资金积累的规模及其投资收益的多少。DC模式建立了个人账户,方便了劳动者的职业流动,把资金运营的风险转向了个人,减轻了企业的年金负担,同时为新会计制度的实行提供了方便。作为过渡期,政府允许厚生年金基金在2年半内、税制合格退休年金在10年内向DC型企业年金转移,并允许设置企业型或个人型DC年金^②;(2)创立了新的监管机构——健康、劳工和福利部,该部负责监管所有除DC计划之外的计划,监管控制所有新计划,并放宽了监管原则;(3)放松了年金基金投资限制,组建了年金经营基金会,扩大民间和精英人才对基金管理经营的参与,引进竞争机制,有计划、有步骤的将养老保险基金引向资本市场。日本养老金投资于股票的比例由1983年的8.96%,猛升为2003年的44%。为了加强资金运作的安全性,特设投资专门委员会,对直接进入资本市场的资金进行严格调查和审核。按国际财会标准制度,将经营状况的信息公开,接受国民及国际社会的监督。“确定缴费年金法案”的实施,满足了日本国内的实际需要,也促使了日本养老保障体系的运作更趋于规范化、高效化和国际化。

二、日本企业年金发展的启示

日本企业年金发展有它的特色,但也有不少值得我们借鉴的地方,特别是中日两国人民生活习惯、生理特点及其所处的自然环境都相似,且两个国家都面临人口老龄化的问题,因此日本企业年金发展的一些经验对我国有很好的启示。

^① 日本总务省2004年9月19日公布的人口推算数字显示,日本全国65岁以上老龄人口已占到总人口20%,老龄人在今后十年内可能达到总人口的25%。

^② 具体为:企业型DC年金主要面向工薪族。企业在没有DB(Defined Benefit)型年金的情况下,每月最多可为员工的账户上积累3.6万日元;企业在设有DB型年金的情况下,可积累1.8万日元。个人型DC年金主要面向20至60岁的农民、个体工商户(第1号被保险人)。个人直接向国民基金联合会提出申请,每月的积累额与国民基金合计不得超过6.8万日元;工薪族在不经由企业而加入个人型DC年金的情况下,每月最多可以积累1.5万日元。

(一) 实施优惠的税收政策是推动企业年金发展的重要政策手段

企业年金市场的培育和发展涉及多个政策领域,其中,实行税收优惠政策是发展企业年金的关键性制度安排,是企业年金得以发展和普及的根本性条件。日本政府为了鼓励建立补充年金计划,在税收上给予相当程度的优惠,如企业可享受税前缴费、基金投资收入免税等。这些举措是政府间接介入企业年金领域,引导企业年金规范发展的一个重要手段,也提高了雇主雇员双方建立企业年金的积极性。

(二) 企业年金的发展必须有良好的法律环境,立法规范是企业年金发展的基础

为了规范企业年金发展,做到有法可依,日本政府十分重视与年金发展有关的立法工作。如养老金津贴受制于《劳动标准法》,有税收的养老金计划受制于《公司税法》,个人养老金计划受制于《个人养老金保险法》,DB 法人养老金计划受制于《DB 养老金法》,DC 养老金计划受制于《DC 养老金法》^①。这些法律法规对年金发展已产生了积极影响。

(三) 企业年金基金应有计划、有步骤地投资于资本市场

日本的经验表明,企业年金基金可在资本市场上进行有效运作,但要有计划有步骤进行。(1)在企业年金发展的初级阶段,为了保证年金基金的安全性,以慎重投资为主把年金基金投资于安全性较高的债券市场;(2)伴随着年金的发展和资本市场的完善,可扩大年金基金的投资渠道,例如投资于风险性较高的股票市场上。国际经验也表明,资本市场发达程度与企业年金的发展程度是相辅相成的。成熟的资本市场可以为企业年金发展提供良好的基础性条件,而企业年金的发展又为资本市场带来更多的资金流,促进资本市场繁荣。

(四) 对企业年金基金运作的监管是保障其顺利发展的关键

企业年金基金运作也有违规的情况出现,也会产生运作风险,所以对年金加强监管是必要的。日本对年金基金监管严格而不封闭。监管路径主要包括两大方面:一是建立各种制度和规则,二是完善信息披露制度,突出信息公开化。后者是日本企业年金基金监管的成功经验,它一方面可以通过市场来监管有关当事人,有效防范违法违规行为的发生;另一方面也可以降低监管部门的监管成本。

(五) 强调企业年金计划与基本养老保险之间的协调和衔接

企业年金的存在,不仅减轻了政府的负担,而且增强了养老保险体系的强度和弹性。但设计企业年金待遇水平应注意与基本养老保险计划的衔接和协调。过高则加重企业负担,过低又起不到作用。一般来说,基本养老保险和企业年金相加一般不超过养老保险替代率的 70%。在日本,二者之和以不超过公务员共济年金为限,以达到预期的综合替代率。

三、完善中国企业年金制度的若干建议

中国是世界上最大的发展中国家,从 20 世纪 90 年代开始也快速地跨入了老年化社会。统计数字表明,到 2005 年 3 月,我国 65 岁以上人口有 1.1 亿,占总人口的 8.5%。预计到 2030 年老龄化人口将达到我国总人口的 16.68%,到 2050 年将达到 24.41%。人口结构的变化趋势使得建立与完善养老保障体制以维护社会安定、构建和谐社会的现实意义。

尽管我国企业年金发展已经有了 10 多年的历史,但目前仍处于初步发展阶段,其特点和不足在于:(1)年金发展规模不大(到 2005 年底,全国建立企业年金的企业达到 2.4 万个,参加职工 924 万人,年金规模 680 亿元。2006 年 6 月年金规模新增 110 亿元,达到 690 亿元^②);(2)覆盖率不高(2005 年底企业年金覆盖人数占全国基本养老保险参保人数约 7.04%^③)、

^① 必须指出的是这种法律体制比较完善,但也显得复杂。因此近年来做了一些简化法规的举措,也采取其它一些措施对年金进行间接的监管,例如通过注册的养老金保险公司、工会、员工养老金协会等进行间接监管,并产生了一定的成效。

^② 数据来源:我国企业年金发展情况概述,国家发展改革委员会网站。

^③ 数据来源:同上。

替代率低(我国企业年金的替代率约为5%,而在OECD国家,企业年金的目标替代率一般达到20%~30%);(3)年金基金的投资渠道有限,主要还是存放于银行,少量投资于国债;(4)尚未放开市场化管理和运营,监管体制还不健全,相关的制度法规设计还有漏洞。随着我国经济的进一步发展,社会保障体制日益完善,企业年金需求与发展的外部环境日趋成熟,我国企业年金将进入快速发展阶段。根据我国劳动和社会保障部预测,今后每年企业年金新增额将超过1000亿元,到2010年有望达到1万亿元。

基于以上我国企业年金制度在初步发展阶段的特点和不足,借鉴日本企业年金发展的经验和教训,在我国企业年金制度的建设上,应加强对以下重要环境的完善工作:

1. 完善我国企业年金发展的制度环境:推行DC和DB模式并举发展方案

根据《企业年金基金管理试行办法》初步确定我国企业年金采用DC模式,年金基金采用信托管理,并确定了年金基金进入资本市场操作额度。这一制度设计,是鉴于DC计划可减轻企业负担,由员工承担相应投资风险,减轻国家财政压力角度考虑。此外,在国内资本市场发展还不完善,可使用的投资和风险规避工具还有限,特别是在监管和法制不完善的情况下,谨慎放开年金基金进入资本市场,对投资进行额度及范围的限制,对减少投资风险,促进资本市场平稳发展都是有利的。但应看到,我国还处于经济转轨时期,其社会制度、企业制度等与日本不同,大中型企业多,有大量的中老年员工,因此单纯采用DC模式并不一定合适,而且DC模式相对来说管理成本和操作成本高。因此,目前应允许两种模式并存,企业到底选择DC模式还是采用DB模式,应视具体情况而定。从社会效应最大化来看,政府任何行政手段的干预都会导致道德风险和社会整体福利的下降,上海社保案就是一个典型的例子^①。未来哪种模式可持续发展,应由市场决定。此外,随着资本市场交易工具逐步多样化以及市场微观主体规避风险能力加强,还应逐步放开限制的范围和限制额度。

2. 完善企业年金发展的法制环境

2004年以来,我国一改10余年来企业年金在法制建设方面空白的局面,一系列企业年金法规以前所未有的密度出台,为企业年金的规范化发展奠定了基础。2004年4月劳动和社会保障部正式公布《企业年金试行办法》;同月,劳动和社会保障部、中国银监会、中国证监会和中国保监会等四部委联合发布《企业年金基金管理试行办法》,对企业年金基金的受托管理、账户管理、托管以及投资管理进行了规范;同年8月《企业年金管理指引》发布,11月劳动保障部和中国证监会联合发布《关于企业年金基金证券投资有关问题的通知》(劳社部发[2004]25号),《企业年金基金证券投资登记结算业务指南》也同时发布。2005年3月《企业年金管理运营机构资格认定暂行办法》正式施行。据悉,2007年一季度,劳动和社会保障部还将制定过渡性指导意见,公布将企业年金的存量部分规范为新的企业年金的具体操作方案。这些法规的出台,加快了我国企业年金发展的步伐,为企业年金规范发展提供保障。但如何将这些暂行办法、指引、指南等上升为法律,并推出、完善相应的配套措施,还有相当多工作要做。

3. 完善企业年金发展的税收环境

日本的经验表明,在年金发展的历程中税收优惠是一种有效的激励措施。我国这方面的优惠不明确也很有限,唯一的税收优惠依据是国务院2000年颁发的《关于完善城镇社会保障体系的试点方案》,但该方案没有明确具体地对税制进行规范,也没有确定税制优惠模式,使得各地各部门税收优惠要么不均衡,要么可操作性不强。建议国家税务部门尽快对以下三个阶段的税收政策予以明确:(1)交费阶段的税收,包括企业所得税、个人所得税的减免或延续;(2)基金累积阶段的税收,包括基金投资的交易税、利息税和资本利得税的优惠;(3)基金给付和中途返还阶段的税收政策。鉴于在企业年金形成一定规模以前,经营基金管理业务是微利甚至亏损的,我们建议在起步阶段,给予经营者一定的税收优惠政策,鼓励企业

^① 国家审计署报告披露的社保资金违规事件,上海社保案涉案34.5亿元,其中绝大部分是企业年金,基本社保资金较少。

积极参与年金市场的开发和培育,因此,采用 EET 税制优惠模式更符合我国的实际。

4. 加强资本市场建设,完善企业年金发展的投资环境

如前所述,健全的资本市场是企业年金运作与发展的重要基础,也是拓广其投资渠道的重要举措。因此要发展我国的企业年金,目前的重要工作之一就是要加强资本市场建设,具体措施可包括:加大力度培养资本市场微观主体、进一步增加资本市场交易工具、严格管理与规范股票市场运作、扩大债券市场规模以及鼓励风险产品创新等。与此同时,允许一些条件具备的企业年金基金加大对资本市场的投资力度。2006 年 12 月,南方基金、易方达基金等与国内目前年金基金规模最大的企业——淮南矿业签约,9200 万元年金基金将入市^①。相信这些高累积性资金流的更大规模地进入资本市场,对后者将所产生巨大的影响。

5. 加强监管协调与合作,创造企业年金发展的安全稳定环境

企业年金来源和支付的特殊性以及对资本市场的重大影响,使得其投资安全性以及如何进行风险监管变得十分重要。作为补充养老保险的主要部分,企业年金业务本身属于劳动和社会保障部直接管理,此外,各方市场参与主体还受到本行业主管部门的监管,劳动和社会保障部、银监会、证监会、保监会,乃至税务总局、国资委、全国总工会等部门的介入,必然涉及到在多层监管体系以及各监管部门的协调问题。因此,建议各部门定期召开联席会议,讨论发展中出现的具体问题,例如任务分工、信息交流、问题处置、奖惩机制等,加强监管的沟通与合作,并引入风险导向的企业年金运作监管体系,共同维护年金市场,促进年金市场的规范稳健发展。

参考文献

- [1] Arrau, Patricio, and Klaus Schmidt - Hebbel. 1994. "Pension System and Reform in Developing Countries: Country Experience and Research Issues." *Revista de Analisis Economica*9(1): 3 - 20.
- [2] Corsetti, Giancarlo, and Klaus Schmidt - Hebbel. 1997. "Pension Reform and Growth." In Salvador Valdes - Prieto, ed., *The Economics of Pensions: Principles, Policies, and International Experience*. Cambridge: Cambridge University Press.
- [3] 殷俊. 中国企业年金制度发展研究[D]. 武汉:武汉大学,2003
- [4] 刘云龙,傅安平. 企业年金——模式探索与国际比较[M]. 北京:中国金融出版社,2004
- [5] 邓大松,刘昌平. 中国企业年金制度研究[M]. 北京:人民出版社,2005
- [6] 杨燕绥. 企业年金理论与实践[M]. 北京:中国劳动社会保障出版社,2003
- [7] 王贞琼. 中外企业年金制度的比较与启示[J]. 江汉论坛,2004(5)
- [8] 谢莎. 日本的企业年金发展与市场化运营模式及对我国的启示[J]. 上海保险,2003(3)
- [9] 毛慧红,戴维周. 日本企业年金制度及其对我国的启示[J]. 日本研究,2004(4)
- [10] 朱孟楠,喻海燕. 企业年金发展的国际比较及对我国的启示[J]. 山西财经大学学报,2006(1)
- [11] 巴曙松,陈华良. 我国引入基于风险的企业年金监管框架探讨[J]. 金融管理与研究,2006(10)

(责任编辑:吴宇)

^① 淮南矿业企业年金基金规模是国内目前单笔企业年金基金投资金额最大的。截止 2006 年底,年金规模达到 4.6 亿元,且年缴费约 2.7—3 亿元。按照 20%股票投资比例,进入股市规模为 9200 万元。