

厚生労働科学研究費補助金

政策科学推進研究事業

老後保障の観点から見た企業年金の評価に関する研究

平成 21 年度～22 年度 総合研究報告書

平成 22 年度 総括研究報告書

平成 23 (2011) 年 3 月

財団法人 年金シニアプラン総合研究機構

〒108-0074 東京都港区高輪 1 丁目 3 番 13 号 NBF 高輪ビル

TEL: 03-5793-9411

FAX: 03-5793-9413

URL: <http://www.nensoken.or.jp>

厚生労働科学研究費補助金

政策科学推進研究事業

老後保障の観点から見た企業年金の評価に関する研究

平成 21 年度～22 年度 総合研究報告書

平成 23 (2011) 年 3 月

財団法人 年金シニアプラン総合研究機構

〒108-0074 東京都港区高輪 1 丁目 3 番 13 号 NBF 高輪ビル

TEL: 03-5793-9411

FAX: 03-5793-9413

URL: <http://www.nensoken.or.jp>

目 次

I. 総合研究報告

老後保障の観点から見た企業年金の評価に関する研究

研究概要	1
A. 研究目的	3
B. 研究方法	3
C. 研究結果	4
D. 考察及び結論	9
E. 研究発表	13
F. 知的所有権の取得状況	13

II. 研究成果の刊行に関する一覧表

研究成果の刊行に関する一覧表	14
----------------------	----

III. 研究成果の刊行物・別刷

特になし

厚生労働科学研究費補助金（政策科学推進研究事業）
（総合）研究報告書

「老後保障の観点から見た企業年金の評価に関する研究」

研究期間＝2009年～2010年

- （研究代表者） 森戸英幸 上智大学法学部教授
財団法人年金シニアプラン総合研究機構 客員研究員
（研究分担者） 渡邊絹子 東海大学法学部専任准教授
財団法人年金シニアプラン総合研究機構 客員研究員
（研究分担者） 山崎伸彦 財団法人年金シニアプラン総合研究機構 審議役

研究概要

【研究要旨】

本研究は二ヵ年計画で実施した。本研究では、老後保障に資する「理想的な」企業年金制度のあり方について法規制と税制優遇を含めて明確にすると伴に、老後保障に資する「理想的な」企業年金とは何かという観点から、企業年金制度に求められる要件に関しての一定の指標を構築し、その有効性を検証することを目指したものである。

我が国の公的年金制度が、国民の老後生活に大きな役割を果たしている事は言うまでもない。しかし、少子高齢化の進展を背景に公的年金では給付水準適正化や支給開始年齢の段階的引き上げなどが実施され、その補完機能を果たすべき企業年金の重要性は今後さらに増すこととなる。企業年金制度は厚生年金基金の代行返上、適格退職年金の廃止、確定給付企業年金、確定拠出年金の導入などが進み、一連の企業年金制度改革は適格退職年金の廃止期限である2012年3月末にひとつの節目を迎える。公的年金を補完すべき新しい企業年金制度の構築に向けて、今はまさに企業年金制度のあり方を考えるべき時期であり、老後保障に資する「理想的な」企業年金の要件を明確にし、企業年金のあるべき姿の指標を示すことに重要な意義がある。

「理想的な」企業年金の要件は、ワークライフバランスに関する「両立指標」などと同様、企業や国民一般に対するガイドライン的な意味を持つ事は言うまでもない。加えて、特別法人税凍結解除後の税制優遇のあり方を考える際に、老後保障に資する「理想的な」企業年金にのみ優遇を与えるなど、現実の政策の中で一定の法的な意味を持つものとするとも考えられる。特別法人税については、今回も凍結延長の措置がなされたが、いつまでも凍結延長を繰り返すのではなく、その取扱いについての本格的な議論が必要である。

初年度は、年金制度全体の現状を把握し、国際比較も踏まえて我が国の企業年金法制の基本構造と問題点を明らかにし、特別法人税凍結解除後の優遇税制要件などの法的な位置付けも含めて、国民の老後保障に資する制度であるかという観点から、「理想的な」企業年金の要件を考察した。また、国内企業（1・2部上場企業、非上場企業）及び有識者（日本数理人学会員、日本年金学会員等）へのアンケート調査の実施、並びに海外調査（米国、英国）を行い、老後保障に資する「理想的な」企業年金についての考察を行った。これらを踏まえ、国民の老後保障の一部を担う仕組みとして公的年金を補完する役割を十分果たしうるかどうかという観点から、新たな法政策の枠組みの提示を行った。また、特別法人税凍結解除後等の税制優遇を行うための指標として、年金給付に関する履行確実性のみならず、年金の終身性・受給権保護・運用面の確実性等、幅広い観点から「理想的な」企業年金に求められる要件の検討を行い、仮の指標軸の構築を行った。

2年度目は、初年度に提示した新たな法政策の枠組みに関して、その中でとくに指標として重要と考えられるいくつかの項目についての検討を行った。①終身性に関して、終身市場が発達している英国の動向を参考に日本の終身商品市場との比較検討。②老後保障の観点から見た確定拠出年金のあり方についての検討。③特別法人税の意義及びその正当性について、企業年金と所得税制の観点からの考察。④評価軸を構築するうえでの評価手法についての検討を実施した。また、初年度で作成した仮の評価軸が実際に定め得るかどうかという観点から、年金制度及び設立形態別に18の企業年金への訪問ヒアリングを実施し、各企業年金がどのような考え方、理念、管理手法に基づいて実際に企業年金を管理運営しているかの実態調査を行い、各企業年金が考えている「理想的な」企業年金の要件を明らかにした。さらに諸外国ではどのような企業年金が「理想的な」なものと考えられているかについての海外調査（ドイツ）を行い、これらの調査を基に、企業年金のあり方に関する4つのフェーズ分けによる「新たな法政策の枠組み」を構築した。その中では全ての企業に対して退職給付制度に関する「情報開示」を義務付けることを提言し、その開示すべき項目の明示と具体的な「情報開示シート」モデルの提示を行った。なお、特別法人税の優遇については、税制優遇のレベルに差をつける「二段階式税制優遇」を提示した。

企業年金がない雇用者や自営業者の老後保障については政策上無視出来ないものであり、企業年金がない人の老後保障のあり方についても、年金制度全体の枠組みの中で税制のあり方を含めて検討を行っていく必要があることを指摘した。今年度は企業年金がない雇用者や自営業者のに対して「企業年金に関する意識調査」を、企業年金がある人と対比して行った。この調査結果では、企業年金がない雇用者の約4割は「自分で保険料を支払っても良いから企業年金のような制度に加入したい」と考えており、また、厚生年金保険に加入していない非正規雇用者の約半数は「老後は国民年金のみでは不安と感じており、厚生年金保険にできれば加入したい」と考えていた。これらの人に対する新たな老後保障の仕組み作りの検討が必要である。

A. 研究目的

「理想的な」企業年金制度のあり方について、法規制と税制優遇を含めて明確にすると共に、老後保障の観点から見て企業年金制度の求められる要件に関して一定の指標を構築し、その有効性を検証することを目指すものである。

我が国の公的年金制度が、国民の老後生活における収入源として大きな役割を果たしていることは言うまでもない。しかし、少子・高齢化の進展を背景に、公的年金においては今後給付水準の適正化や支給開始年齢の段階的な引き上げなど「スリム化」ともいうべき措置が実施されている。そのため、公的年金を補完する機能を果たす企業年金は、国民の老後所得の保障という局面において、今後より重要な役割を果たすようになる。一方で、企業年金制度については、厚生年金基金の代行返上、適格退職年金の廃止、確定給付企業年金、確定拠出年金の導入など、新しい改革が進んでいるが、これら一連の改革は、適格退職年金廃止の期限である 2012 年 3 月末に節目を迎える。公的年金を補完すべき新しい企業年金制度の構築に向けて、今はまさに、今後の企業年金制度のあり方を総合的に考えなければならない時期なのである。

このような状況下では、企業年金のあるべき姿に関する指標、言い換えれば理想的な企業年金の要件を検討することに重要な意義がある。企業年金のあるべき姿に関する一定の指標を構築することにより、企業年金制度についての評価が可能となる。理想的な企業年金の要件並びに構築された評価軸は、ワークライフバランスに関する「両立指標」やファミリーフレンドリー企業の表彰などと同様に、企業や国民一般に対する一種のガイドライン的な意味を果たすことが考えられる。加えて、特別法人税凍結解除後の企業年金制度に関する税制優遇のあり方を考える際に、国民の老後保障に資すると認められる「理想的な」企業年金制度のみに税制優遇を与えるなど、現実の政策の中で一定の法的な意味を持つものにするとも考えられる。

B. 研究方法

初年度は、9 回の全体研究会を実施し、先行研究である「年金格付け研究会」のレビュー及び、各研究員からの「理想的な」企業年金についての調査報告を行い、我が国の公的年金と企業年金制度の現状を把握し、国際比較も踏まえて我が国の現行企業年金法制の基本構造と問題点を明らかにした。また、国内企業（1・2 部上場企業、非上場企業）3,150 社、及び厚生年金 610 基金、日本年金数理人会・日本年金学会等の有識者 1,010 人に対して「企業年金のあり方に関するアンケート」調査を行い、公的年金と企業年金の役割分担、企業年金に対する税制優遇の可否、そして企業・有識者が考える企業年金に求められる要件を基に理想的な企業年金像の考察を行った。さらに海外調査（米国、英国）を行い、企業年金に対する公的機関や海外研究機関、有識者等の考え方を明らかにした。これらを踏まえ、国民の老後保障の一部を担う仕組みとして公的年金を補完する役割を十分果たし得るかどうかという観点から、我が国における企業年金制度の法的位置付けの整理を行うと共に、企業年金制度に求められる要件の洗い出しを行い、特別法人税凍結解除後等の税制優遇を行うために考えられる要件について、年金給付に関する履行確実性のみならず、年金の終身性・受給権保護・運用面の確実性等、幅広い観点からの検討を行い、仮の指標軸の構築を行うとともに、新たな法政策の枠組みに関して仮の提示を行った。

2年度目は、8回の全体研究会実施し、初年度に提示した仮の新たな法政策の枠組みに関して、その中でとくに指標として重要と考えられるいくつかの項目について、各研究員からの報告や有識者を招いての検討を行った。終身性について終身商品市場が発達している英国の動向を参考に日本の終身年金商品との比較を検証し、平成13年の確定拠出年金法施行後10年が経過した確定拠出年金について現状の課題と老後保障の観点から見た今後のあり方についての検討を行い、特別法人税の意義やその正当性を検証するため企業年金と所得税制の観点から企業年金税制のあり方に関する検討を行い、「理想的な」企業年金に関する評価軸を構築するうえで評価手法についての検討を実施した。また、初年度に作成した仮の評価軸が実際に定め得るかどうかという観点から、年金制度及び設立形態別に、厚生年金基金の総合型4基金、単独型3基金、確定給付企業年金の基金型3基金、規約型3社、退職給付制度として主に確定拠出年金を実施している5社の合計18の企業年金へ対して訪問形式でのヒアリング調査を実施し、各企業年金がどのような考え方、理念、管理手法に基づいて実際に企業年金を管理運営しているかの実態調査を行い、各企業年金が考えている「理想的な」企業年金の要件を明らかにした。さらに諸外国ではどのような企業年金が「理想的な」なものと考えられているかについての海外調査（ドイツ）を行い、企業年金に対する公的機関や海外研究機関、有識者等の考え方を明らかにした。これらを踏まえ、新たな法政策の提言をまとめ提示した。その中では全ての企業に対して退職給付制度に関する「情報開示」を義務付けることを提言し、開示対象者、開示項目を定めると共に、「情報開示シート」モデルの作成と記載例の提示を行った。また、特別法人税の優遇の仕方については、税制優遇のレベルに差をつけるという「二段階式税制優遇」を提示した。

さらに企業年金がない雇用者や自営業者の老後保障については政策上無視出来ないものであり、企業年金がない人の老後保障のあり方についても、年金制度全体の枠組みの中で税制のあり方を含めて検討を行っていく必要があることを指摘した。これについては、今年度は企業年金がない雇用者や自営業者が自分の老後生活をどのように考えているのかの意識を明確にするため、これらの人に対して「企業年金に関する意識調査」を実施した。また、企業年金がある人との対比を行うため、企業年金がある人についても同様の意識調査を行い、調査結果の比較分析を行った。

C. 研究結果

本研究に関する研究結果は以下のとおりである。

1. 我が国における企業年金制度の法的位置付け

日本の企業年金制度は、①退職一時金等とくに法規制に服さない制度、②確定給付企業年金法、確定拠出年金法等で規制されたいわゆる企業年金制度、③さらに②の中で特法税非課税の優遇を受ける厚生年金基金・特例適格年金制度、という「三層構造」になっており、②③の規制は強行法的・労働法的規制ではなく税法的規制と位置づけられる。

① 第1層：退職一時金、自社年金

「退職手当」に関する労働基準法上の規制（89条3号の2）を除き、特に法的な規制はなされておらず、事業主は基本的には自由な制度設計をすることができるもの。

- ② 第2層：確定給付企業年金、企業型確定拠出年金、適格年金——いわゆる「企業年金」資産の外部積立てなど、確定給付企業年金法、確定拠出年金法、法人税法施行令の定める要件を満たし、行政庁の承認または認可を受けた制度であり、所得税の課税繰延べなど税制上一定の「優遇」を受けることができるもの。
- ③ 第3層：厚生年金基金、特例適格年金制度——「基金並み」の制度
第2層の制度が満たすべき要件に加え、さらに給付が終身であるなど一定の要件を満たす制度については、より国民の老後所得保障に資する制度であると考えられ、特別法人税が実質上非課税となるなどのさらなる税制優遇がなされているもの。

2. 我が国における現行企業年金法制の課題

我が国の現行企業年金法制は税法的規制であるが、これについては次のような3点に整理し検討を行った。

- (1) 企業年金について税法的規制だけで良いのか、強行法的（労働法的）規制は必要ないのか。
企業年金制度に関する法規制の手法としては、以下の3つのパターンが考えられる。
- ① 税制優遇要件の設定（税法的規制）
制度が税制優遇を受けるための要件を法令で定めるという手法。
- ② 強行法的基準の設定（労働法的規制）
制度を実施するための要件を法令で定めるという手法であり、この要件を満たさない制度は基本的に実施できないことになる。
- ③ 「ソフト・ロー」アプローチ
国が法的強制力を持たない一定の「望ましい」基準や指標を定め、事業主や基金がその基準や指標に沿って制度を実施することを「ソフトに」奨励する手法である。これは、努力義務規定や指針・ガイドラインにより政策意図の浸透と社会意識の醸成を図り、その上で徐々に規定を強化していくものであり、法規定を導入するよりも摩擦がなく、よりスムーズに政策目的を実現できる可能性がある。
- (2) 現行税制の枠組み（拠出・運用・給付時課税のあり方）でよいのか、特法税凍結解除後の税制「優遇」は如何にあるべきか。
企業年金を「公的年金との関係を重視して従業員の老後の所得保障を強化するための制度」と考え、国は企業が企業年金を任意に実施することを促すためのインセンティブを用意すべきと考えるのであれば、現行法にはそのインセンティブが十分あるとはいえないのではないかと。真の意味で「優遇」とみなし得る新たな枠組みが必要であろう。
- (3) 老後所得保障に資する「理想的な」企業年金制度とは如何なるものであるか。
老後所得保障に資する「理想的な」企業年金とは、どのような視点から見るかで異なる。本研究では、今後の企業年金に関する法政策が如何にあるべきかを議論をする上で、社会全体にとってプラスとなりうるもの、すなわち公益的視点から「理想的な」企業年金制度のあ

り方を考えることとした。そのための前提は次の2点である。

① 企業年金は「任意」の制度である

日本の企業年金制度は任意の制度である。企業に対し何らかの形で企業年金の実施を強制するという政策がなされない限り、この前提は動かさない。

② 「退職金」としての性格

日本の企業年金の出発点は退職一時金制度である。現状としては、企業年金が実質的に退職金であるという事実を前提に考える必要がある。

3. 新たな税制優遇の枠組みについて

本研究では、企業年金の税制優遇のあり方について、次のような4つの「フェーズ」を用いた段階的な規制枠組みによる「新たな法政策の枠組み」のモデルを提示する。

① 第1フェーズ：企業年金という「約束」の「任意性」を尊重

企業年金を「任意」の制度とする前提に立てば、企業年金制度を実施するかどうかは、事業主あるいは労使の自由であり、この任意性は尊重されるべきである。

② 第2フェーズ：「約束」の中身を明示する義務を課す

企業年金が「任意」の制度であるとしても、その「約束」が長期間にわたり、金額も一般的に多額で、かつ老後所得保障の役割を果たすことが多いという事実を鑑みれば、その「約束」の中身は明確にされ、従業員・受給者などの関係当事者にきちんと開示されるべきである。そして、この規制は税制優遇の有無とは無関係に、最低基準を定める労働法的規制としてなされるべきである。企業年金制度を実施する場合には、全ての制度に共通の一定のフォーマットで、どのような条件下でどのような給付がなされるのかに関する情報がわかりやすく開示されるべきである。この義務は外部積立型制度だけでなく、内部留保型の退職一時金制度や自社年金についても課されるべきものとする。

③ 第3フェーズ：資産の外部積立により「約束」の履行確実性を高める

企業年金については、将来の長期にわたりその給付の履行が確実になされることが重要な評価基準となる。企業年金が、金額が多額で老後所得保障の役割を果たすことが多いものである以上、その給付のための資産が企業の外部に確保されることが好ましく、資産を外部に確保し、企業倒産時等に他の債権者の手が及ばない状態にしているのであれば、企業年金という「約束」の履行確実性を高めるものとして、一定の税制優遇の対象とすべきである。そして、この場合の税制「優遇」は、企業年金制度の創設・維持に対するインセンティブとして実質的に機能しうるものでなければならない。例えば、特別法人税を一定水準以下の年金資産について非課税とした上で、その水準を超える資産についても現行法の税率ではなく市場金利に応じた妥当な税率での課税を行うことなどが考えられる。

④ 第4フェーズ：老後所得保障に資する制度を優遇し「約束」の中身を充実させる

さらに、国民の老後所得保障により資するといえる制度については、企業年金という「約

束」の中身を充実させるものとして、より大きな税制優遇の対象とすべきである。例えば、特別法人税を完全非課税にすることなどが考えられる。

【「企業年金評価」の観点に基づく新たな法政策の枠組み】

第1フェーズ	企業年金を実施するかどうかは任意——「約束」の任意性尊重
第2フェーズ	すべての企業年金制度につき、一定のフォーマットで強行的に情報開示を義務づける——「約束」の中身を開示 <ul style="list-style-type: none"> ・内部留保型退職金や自社年金も対象 ・税制優遇とは無関係の「最低基準」
第3フェーズ	資産を外部に積み立て、他の債権者の手から離せば一定の税制「優遇」の対象とする——「約束」の履行確実性を強化 <ul style="list-style-type: none"> ・現行制度でいえば厚生年金基金、確定給付企業年金、企業型確定拠出年金、適格年金はこの基準を満たす ・適格年金「廃止」後は、その受け皿として、このフェーズの要件のみを満たす、例えば「簡易型」確定給付企業年金制度の創設を検討すべき ・税制優遇の方法は、例えば特別法人税を一定水準まで非課税とする
第4フェーズ	「老後保障に資する」と評価できる制度であればさらなる税制「優遇」の対象とする——「約束」の中身の充実 <ul style="list-style-type: none"> ・例えば、以下の4つの要件をすべて満たせば「老後所得保障に資する」制度であるとみなすこととする <ul style="list-style-type: none"> a. 終身給付の選択肢を用意するなど、何らかの形で受給者の「長生きリスク」への対応を図っていること b. 専門家の配置などにより、資産運用の体制を整備していること（掛金建て制度の場合には、加入者が自らの老後所得保障を意識した運用判断を行えるようにするための情報提供など行われていること） c. 制度運営に対し、実質的な意味において加入者・受給者が「参加」できる仕組みがあること d. 他の制度との間でのいわゆるポータビリティの確保が図られていること ・税制優遇の方法は、例えば特別法人税を完全に非課税とする

4. 退職給付制度に関する「情報開示義務」の提言

上記の第2フェーズに関しては、次の2点についての措置が講じられるべきである。

- ① 第1に、退職給付制度に関する情報開示を事業主の法令上の義務と位置づけること。
- ② 第2に、その具体的なフォーマットとして「情報開示シート」のモデルを用意すること。

(1) 退職給付制度に関する「情報開示義務」

退職給付制度を実施する全ての企業に対し、一定のフォーマットである「情報開示シート」により、退職給付支給という「約束」の中身を開示する法的義務を課す。事業主は、どのような条件下でどのような給付がなされるのかに関する一定の項目について、従業員にわかりやすく開示する義務を負うものとする。

【情報開示義務の対象となる制度】

情報開示対象となる「退職給付制度」は、外部積立型の企業年金制度（厚生年金基金、確定給付企業年金、企業型確定拠出年金）及び退職一時金制度（中小企業退職金共済制度、特定退職金共済制度）、ならびに内部留保型の退職一時金制度や自社年金制度とする。なお、適格退職年金は平成24年3月末で廃止となるため今回は対象外とした。

これらの外部積立型制度についてはそれぞれ、厚生年金保険法（第177条の2、業務概況の周知）、確定給付企業年金法（第173条、業務概況の周知）、確定拠出年金法（第27条、個人別管理資産額の通知）等により、事業主や基金等に一定の情報開示義務が課されており、退職一時金制度は労働基準法上「退職手当」（労基法89条3号の2）として就業規則への記載義務の対象となっている。しかし、現行法上の規制では、①情報開示義務が制度ごとに定められている、②法令によって開示義務の主体が異なっている（事業主または基金）ため、企業が従業員に対して全体としてどのような退職給付の「約束」をしているのか全体像がわかりにくいという問題がある。そのため、企業に対してその企業が実施する全ての退職給付制度について情報開示義務を課すことにより、全体としてどのような退職給付の「約束」をしているのかを明確にさせるものである。

【情報開示の対象者】

退職給付制度の加入者・支給対象者である従業員に対する情報開示を義務づける。ただし、従業員であっても当概退職給付制度の加入者・支給対象者でないものへの開示は義務づけない。これは、従業員が自らの「労働条件」の中身を正確に把握できるようにすることであるので、自分に関係のない制度についての説明までは必要ないとする。

退職者（受給者・待期者を含む）についてはこの開示義務の直接の対象とはしない。基本的には「労働条件」に関する義務であるので、退職者に対してまで開示を要求する必要はないと考えるが、一定の範囲で退職者に対する情報開示も行われることが望ましい。

【情報開示の時期】

入社後すみやかに、あるいは開示義務規定施行時に既に従業員であった者については施行後すみやかに、開示を実施すべきである。また退職給付制度の内容に重要な変更があった場合にはその都度開示を行う必要がある。

【情報開示すべき項目】

各退職給付制度に関し、最低限以下のア～ウの各項目を開示することを義務づける。

ア. 退職給付制度の概要

イ. 退職給付制度の詳細

- ① 制度種類：厚生年金基金、確定給付企業年金、企業型確定拠出年金、中小企業退職金共済、特定退職金共済制度、内部留保型退職一時金、自社年金等を記載。
 - ② 支給対象者・加入条件：制度毎に支給対象者または加入条件を記載
 - ③ 給付種類：制度毎に年金、一時金等、受け取れる給付の種類を全て記載
 - ④ 受給要件：制度毎に受け取れる給付の受給資格や要件を記載
 - ⑤ 給付内容：制度毎に支給開始年齢や受給期間（終身、〇年有期等）を記載
 - ⑥ 給付額算定方法：制度毎に給付額算定方法を記載
- ウ. 注記（補足説明、詳細規程、照会先等）として、退職給付制度に関する補足的な説明及び参照すべき各種規程などを必要に応じて記載

また、企業が必要と思われる事項については任意記載事項として記載することも可とする。

- ⑦ 退職給付制度実施の趣旨・経緯等
- ⑧ 受取り予想額（これはいわゆるモデル退職金額・モデル年金額が示せる場合にはそれを明らかにすることが望ましい。また、個人毎の受取り予想額についても、加入者等から請求があった場合に個別に提示できるようにしておくことが望ましい。）

D. 考察及び結論

1. 「理想的な」企業年金制度の要件について

老後所得保障に資する「理想的な」企業年金制度の要件をどのように設定すべきか。老後保障に資する制度か否かを判断する「理想的な」企業年金制度の要件となりうる項目としては、①給付水準、②給付設計（終身性）、③インフレリスクへの対応、④受給権保護、⑤資産運用の確実性とリスク、⑥財務状況など計 31 個の項目についての検討を行い、その中から、第 4 フェーズの、国民の老後所得保障により資する「理想的な」制度の要件として以下の 4 点を提示し、その妥当性を検証した。

- (1) 終身給付の選択肢を用意するなど何らかの形で受給者の「長生きリスク」への対応を図っていること

「長生きリスク」への対応としては、終身の年金給付を行うことがシンプルであるが、終身年金の支給には金銭的・技術的コストが必要であるため、終身給付についてはその選択肢

を用意すれば足り、またそれ以外の方法であっても何らかの形で「長生きリスク」への対応が図られていれば要件を充足するものとする。

- (2) 専門家の配置などにより、資産運用の体制を整備していること（掛金建て制度の場合には、加入者が自らの老後所得保障を意識した運用判断を行えるようにするための情報提供など行われていること）

年金資産の運用体制が重要であることは言うまでもない。資産運用体制が整備されているかどうかの具体的な要件については、①運用ガイドラインの策定、②資産運用委員会の設置、③専門家の配置、④運用に関する情報提供の有無などが挙げられる。また、形式要件だけで判断するのではなく、これらの体制が整備されることにより、いかに資産運用に対する実質的なチェックがなされているかが大事な要素となる。

- (3) 制度運営に対し実質的な意味において加入者・受給者が「参加」できる仕組みがあること
制度運営への「参加」のあり方については、加入者等の利益を制度運営により適切に反映させることが大切である。さらに、加入者が参加する仕組みがあっても、どこまで実質的に加入者が制度運営に参加できる仕組みであるのか、意見を言える仕組みであるのかが大切な要素であり、加入者が真に意思決定プロセスへ「参加」できる仕組みが必要である。

- (4) 他の制度との間でのいわゆるポータビリティの確保が図られていること

「ポータビリティの確保」については、現行法下では、年金規約に定めることにより一定の企業年金制度間でのポータビリティが可能であるが、移換規定はあっても、グループ会社間などの場合を除き受換規定が設けられている例はそれほど多くないと思われる。したがって、年金規約上にそのような規定を有している制度については、転職者・中途退職者等の老後所得保障にも配慮した、「理想的な」制度であると考えられる。確定拠出年金から確定給付企業年金へのポータビリティなど、厚生年金基金、確定給付企業年金、確定拠出年金及び退職一時金の各制度間でシームレスな相互資産移換ができる仕組み作りや、企業年金連合会の通算年金を活用する仕組みについても今後検討が必要である。

2. その他の考えられる要件についての考察

上記以外に、考えられる要件について初年度で検討を行った項目は次のとおりである。

(1) 給付設計

給付設計の観点から考えると、長期勤続を過度に優遇していない制度を評価するという考え方もあり得よう。ただし退職金が本来長期勤続を奨励する制度であることにどこまで配慮するかが問題となろう。また、資産運用のリスクの観点から見て、事業主が負う点で、確定拠出型よりも確定給付型の制度の方がより望ましいという考えもあり得よう。しかし、企業倒産や制度破綻時の保護、ポータビリティなどの観点からは、必ずしも確定給付型の方が老後所得保障の観点から見て望ましいとは言えないかもしれない。

(2) 給付水準

企業年金を「公的年金との関係を重視し従業員の老後保障を強化するための制度」と位置付け、公的年金と合わせて退職前給与の6割の水準を目標とするのであれば、給付水準はメルクマールとなり得よう。ただし公的・法的な基準を設定し、それを税制優遇の基準とするのであれば、より公益的な広い視野が必要とされよう。

(3) 受給権保護

他の制度との間で相互に資産移換や期間通算が可能である（ポータビリティの確保）制度は、転職等の被用者の老後所得保障にも配慮する仕組みとして評価することができよう。また、支払保障制度については国が政策として対応を考えるべき問題かもしれない。

(4) 不当差別の禁止

正規・非正規などの雇用形態、勤続年数、職種などを基準とする制限や区別を一定の範囲を超えて行うことは、不当差別にあたるものとして現行の確定給付企業年金法などで禁止されている。その基準を超えて、老後所得保障に資するかどうかという視点から企業年金法上とくに厳格な規制を行うべきかどうかについては十分議論する必要がある。非正規従業員の引退後所得保障は得てして不十分なものになりやすいという見地から差別禁止ルールを徹底するのか、それとも公的年金の役割であると割り切るのかが問題となろう。

(5) インフレリスク等への対応

受給開始後の物価スライドによる給付額の調整は、インフレリスクへの対応という意味で、老後所得保障に資すると評価し得るものとして考えられよう。また、受給開始後も運用成果を反映して給付額が調整される仕組みについては、制度の安定にはなり得るが、「老後所得保障に資する」ものとは言えないかもしれない。

(6) 年金制度と母体企業の財務状況、積立水準

継続基準、非継続基準に基づく積立水準を企業年金評価の指標とすべきか。積立不足が生じないように資産運用を行い、積立不足の状態になった場合に速やかにその回復計画を立てることは極めて重要である。しかし、法政策上・税制上の要件として積立率などの数字を指標として用いるのはやや硬直的過ぎるかもしれない。たとえ年金資産が積立不足に陥ったとしても、それが追加掛金によってすぐ穴埋めされるのであれば問題はないとも言える。母体企業に積立不足を穴埋めする財務力があるかも併せて考慮すべきであろう。

3. 「二段階式税制優遇」の提言

本研究では、前述の4つの「フェーズ」を用いた段階的な規制枠組みを構築し、第3フェーズと第4フェーズとの間に税制優遇のレベルに差をつけるという「二段階式税制優遇」モデルを提示した。第3フェーズについては一定水準を超える年金積立金の部分についてのみ特別法人税を課すこととし、第4フェーズについては完全非課税とするという方法を提示したが、その他に、第3フェーズについては積立金額の半分についてのみ課税し、第4フェーズは積立金額の全部に対して非課税とする方法も考えられる。また、第3フェーズと第4フェーズとも課税は行うが、前者については税率を低くするなどの方法も考えられる。このような「二段階式税制優遇」については、特別法人税以外の枠組みによっても実現され得よう。

4. 残課題について

本研究における残課題については以下のとおりであり、当機構で今後も引き続き調査研究を行っていく予定である。

(1) 公的年金との連携

企業年金制度のあり方を考えて行く場合には、公的年金のあり方に大きな影響を受けることは言うまでもない。公的年金の補完をとして、老後所得保障を軸に法政策を考えるには、公的年金との連携を考えなければならない。公的年金の機能と合わせて国民の老後所得保障を考えていく必要があり、さらに国民の老後所得保障を公的年金と企業年金でどのように分担していくかの検討も必要である。公的年金を補完すべき企業年金を推進していくためには、税制優遇によるインセンティブが必要であり、新たな税制優遇の枠組みにより企業年金を推進していくことが必要と考える。また、企業年金の拠出・運用・給付の各段階における税制のあり方の整理・再検討や、給与、貯蓄利子及び退職一時金に対する課税と企業年金課税との比較など、企業年金税制全体の見直しについても今後さらなる検討が必要である。

(2) 自営業者及び非正規雇用者等の企業年金がない人々への老後所得保障のあり方

本研究では企業年金に関する研究を行ったが、企業年金がない雇用者や自営業者についての老後保障についても政策上無視出来ないものであると考えており、企業年金がない人の老後保障のあり方についても、年金制度全体の枠組みの中で税制のあり方を含めて検討を行っていく必要がある。特に近年では非正規雇用という就労形態が増えつつあり、非正規雇用で世帯収入の主となっている人については、老後は低年金による低所得に陥ることも考えられ、これらの人の老後所得保障がどうあるべきかについては早急な検討が必要であろう。諸外国では様々な税制優遇による私的年金の助成策が行われており、米国のIRA (Individual Retirement Account : 個人退職勘定)、イギリスのNEST (National Employment Saving Trust : 国家雇用貯蓄信託)、ドイツのリースター年金などを参考に、我が国における新たな税制優遇による個人貯蓄の仕組みを構築し、個人の自助努力による老後所得の推進も検討する必要があると考える。国民の多様な生き方をサポートするため、新たな法政策による枠組み作りが必要である。

E. 研究発表

1. 論文発表

- (1) 菅谷和宏 (2010) 「老後保障の観点から見た企業年金の評価に関する研究」『週間社会保障』株式会社法研 2010.3.29 発刊, 第 64 巻, No.2573, 34-45 頁
- (2) 菅谷和宏 (2010) 「老後保障から見た企業年金の評価」『週間社会保障』株式会社法研 2010.9.6 発刊, 第 64 巻, No.2594, 46-53 頁
- (3) 菅谷和宏 (2011) 「企業年金に関する意識調査 ～アンケート調査 結果概要～」『年金と経済』財団法人年金シニアプラン総合研究機構 第 30 巻 第 1 号 (通算 117 号) 2011.4 発刊, 49-77 頁

2. 学会発表

- (1) 菅谷和宏 (2011) 「老後保障から見た企業年金の評価について」日本年金学会 第 2 回年金研究会 2011 年 5 月 13 日 (沖縄大学) にて発表

F. 知的所有権の取得状況

特に予定なし

研究成果の刊行に関する一覧表

発表者氏名	論文タイトル名	発表誌名	巻号	ページ	出版年
菅谷 和宏	「老後保障の観点から見た企業年金の評価に関する研究」	週間社会保障	第 64 巻 第 2573 号	34-45 頁	2010
菅谷 和宏	「老後保障から見た企業年金の評価」	週間社会保障	第 64 巻 第 2594 号	46-53 頁	2010
菅谷 和宏	「企業年金に関する意識調査 ～アンケート調査結果概要～」	年金と経済	第 30 巻 第 1 号	49-77 頁	2011

「老後保障の観点から見た企業年金評価に関する研究」研究会メンバー

研究代表者（座長）

森戸 英幸 （上智大学法学部教授）

研究分担者

渡邊 絹子 （東海大学法学部専任准教授）

山崎 伸彦 （財団法人 年金シニアプラン総合研究機構 審議役）

研究協力者

稲垣 誠一 （一橋大学 経済研究所 教授）

嵩 さやか （東北大学法学部准教授）

臼杵 政治 （ニッセイ基礎研究所 年金研究部長兼主席研究員）

清水 信広 （独立行政法人 農業者年金基金 数理・情報技術役）

河合 暎 （企業年金連合会 年金運用部 コーポレート・ガバナンス担当アナリスト）

代田 秀雄 （三菱 UFJ 投信株式会社 商品企画部長）

永野 竜樹 （RG アセットマネジメント株式会社 代表取締役）

オブザーバー

中村博治 （厚生労働省 年金局企業年金国民年金基金課長（平成 21 年 8 月から））

西村 淳 （厚生労働省 年金局企業年金国民年金基金課長（平成 21 年 7 月まで）
内閣府 食品安全委員会事務局総務課長（平成 21 年 8 月から））

福山 圭一 （財団法人 年金シニアプラン総合研究機構 専務理事）

事務局

菅谷 和宏 （財団法人 年金シニアプラン総合研究機構 主任研究員）

齋藤 博史 （財団法人 年金シニアプラン総合研究機構 主任研究員）

塩田 哲朗 （財団法人 年金シニアプラン総合研究機構 主任研究員）

四方 理人 （財団法人 年金シニアプラン総合研究機構 研究員）

厚生労働科学研究費補助金

政策科学推進研究事業

老後保障の観点から見た企業年金の評価に関する研究

平成 22 年度 総括研究報告書

平成 23 (2011) 年 3 月

財団法人 年金シニアプラン総合研究機構

〒108-0074 東京都港区高輪 1 丁目 3 番 13 号 NBF 高輪ビル

TEL: 03-5793-9411

FAX: 03-5793-9413

URL: <http://www.nensoken.or.jp>

目 次

I. 総括研究報告

老後保障の観点から見た企業年金の評価に関する研究

研究概要	i
研究成果の刊行に関する一覧表	x

【第1部】

第1章 企業年金評価のあり方に関する政策提言	
— 新たな法政策の枠組み、とくに企業年金の情報開示義務について — ...	1
第2章 企業年金の受給権保護と給付減額	15
第3章 企業年金税制のあり方について	25
第4章 終身年金の意義と長生きリスクへの対応	39
第5章 終身年金商品市場のあり方について	67
第6章 企業年金に求められる資産運用体制のあり方について	79
第7章 制度運営に関する加入者・受給者の参加の仕組みについて	97
第8章 ポータビリティの確保について	121
第9章 老後の所得保障の観点から見た日本の（企業型）確定拠出年金の課題	131
第10章 企業年金に求められる要件について — 企業年金ヒアリング調査結果から —	139
補論 海外の企業年金制度からの示唆	
補論1 イギリスの企業年金制度	1
補論2 ドイツの企業年金制度	13
補論3 フランスの企業年金制度	29

【第2部（資料編）】<別冊>

1. 企業年金ヒアリング実施概要	1
資料1 企業年金ヒアリング調査シート	3
資料2 企業年金ヒアリング結果個別シート	5
資料3 企業年金ヒアリング結果一覧表	67
2. 企業年金に関するアンケート実施概要	81
資料4 企業年金に関するアンケート調査票	87
資料5 企業年金に関するアンケート調査結果（単純集計表）	103
資料6 企業年金に関するアンケート調査の集計結果分析	125
資料7 企業年金に関するアンケート調査の詳細分析結果（多変量解析）	155

II. 分担研究報告

特になし

III. 研究成果の刊行に関する一覧表

別添のとおり

IV. 研究成果の刊行物・別刷

特になし

厚生労働科学研究費補助金（政策科学推進研究事業）
（総括）研究報告書

「老後保障の観点から見た企業年金評価に関する研究」

研究期間＝2009年～2010年

研究年度＝2010年

（研究代表者）森戸英幸 上智大学法学部教授

財団法人年金シニアプラン総合研究機構 客員研究員

（研究分担者）渡邊絹子 東海大学法学部専任准教授

財団法人年金シニアプラン総合研究機構 客員研究員

（研究分担者）山崎伸彦 財団法人年金シニアプラン総合研究機構 審議役

研究概要

【研究要旨】

本研究は二ヵ年計画であり、本年度が最終年度である。本研究では、老後保障に資する「理想的な」企業年金制度のあり方について法規制と税制優遇を含めて明確にすると共に、老後保障に資する「理想的な」企業年金とは何かという観点から、企業年金制度に求められる要件に関しての一定の指標を構築し、その有効性を検証することを目指したものである。

我が国の公的年金制度が、国民の老後生活に大きな役割を果たしている事は言うまでもない。しかし、少子高齢化の進展を背景に公的年金では給付水準適正化や支給開始年齢の段階的引き上げなどが実施され、その補完機能を果たすべき企業年金の重要性は今後さらに増すこととなる。企業年金制度は厚生年金基金の代行返上、適格退職年金の廃止、確定給付企業年金、確定拠出年金の導入などが進み、一連の企業年金制度改革は適格退職年金の廃止期限である2012年3月末にひとつの節目を迎える。公的年金を補完すべき新しい企業年金制度の構築に向けて、今はまさに企業年金制度のあり方を考えるべき時期であり、老後保障に資する「理想的な」企業年金の要件を明確にし、企業年金のあるべき姿の指標を示すことに重要な意義がある。

「理想的な」企業年金の要件は、ワークライフバランスに関する「両立指標」などと同様、企業や国民一般に対するガイドライン的な意味を持つ事は言うまでもない。加えて、特別法人税凍結解除後の税制優遇のあり方を考える際に、老後保障に資する「理想的な」企業年金にのみ優遇を与えるなど、現実の政策の中で一定の法的な意味を持つものとするとも考えられる。特別法人税については、今回も凍結延長の措置がなされたが、いつまでも凍結延長を繰り返すのではなく、その取扱いについての本格的な議論が必要である。

初年度は、年金制度全体の現状を把握し、国際比較も踏まえて我が国の企業年金法制の基本構造と問題点を明らかにし、特別法人税凍結解除後の優遇税制要件などの法的な位置付けも含めて、国民の老後保障に資する制度であるかという観点から、「理想的な」企業年金の要件を考察した。また、国内企業（1・2 部上場企業、非上場企業）及び有識者（日本数理人学会員、日本年金学会員等）へのアンケート調査の実施、並びに海外調査（米国、英国）を行い、老後保障に資する「理想的な」企業年金についての考察を行った。これらを踏まえ、国民の老後保障の一部を担う仕組みとして公的年金を補完する役割を十分果たしうるかどうかという観点から、新たな法政策の枠組みの提示を行った。また、特別法人税凍結解除後等の税制優遇を行うための指標として、年金給付に関する履行確実性のみならず、年金の終身性・受給権保護・運用面の確実性等、幅広い観点から「理想的な」企業年金に求められる要件の検討を行い、仮の指標軸の構築を行った。

本年度は、昨年度に提示した新たな法政策の枠組みに関して、その中でとくに指標として重要と考えられるいくつかの項目についての検討を行った。①終身性に関して、終身市場が発達している英国の動向を参考に日本の終身商品市場との比較検討。②老後保障の観点から見た確定拠出年金のあり方についての検討。③特別法人税の意義及びその正当性について、企業年金と所得税制の観点からの考察。④評価軸を構築するうえでの評価手法についての検討を実施した。また、初年度で作成した仮の評価軸が実際に定め得るかどうかという観点から、年金制度及び設立形態別に 18 の企業年金への訪問ヒアリングを実施し、各企業年金がどのような考え方、理念、管理手法に基づいて実際に企業年金を管理運営しているかの実態調査を行い、各企業年金が考えている「理想的な」企業年金の要件を明らかにした。さらに諸外国ではどのような企業年金が「理想的な」なものと考えられているかについての海外調査（ドイツ）を行い、これらの調査を基に、企業年金のあり方に関する 4 つのフェーズ分けによる「新たな法政策の枠組み」を構築した。その中では全ての企業に対して退職給付制度に関する「情報開示」を義務付けることを提言し、その開示すべき項目の明示と具体的な「情報開示シート」モデルの提示を行った。なお、特別法人税の優遇については、税制優遇のレベルに差をつける「二段階式税制優遇」を提示した。

企業年金がない雇用者や自営業者の老後保障については政策上無視出来ないものであり、企業年金がない人の老後保障のあり方についても、年金制度全体の枠組みの中で税制のあり方を含めて検討を行っていく必要があることを指摘した。今年度は企業年金がない雇用者や自営業者のに対して「企業年金に関する意識調査」を、企業年金がある人と対比して行った。この調査結果では、企業年金がない雇用者の約 4 割は「自分で保険料を支払っても良いから企業年金のような制度に加入したい」と考えており、また、厚生年金保険に加入していない非正規雇用者の約半数は「老後は国民年金のみでは不安と感じており、厚生年金保険にできれば加入したい」と考えていた。これらの人に対する新たな老後保障の仕組み作りの検討が必要である。

A. 研究目的

「理想的な」企業年金制度のあり方について、法規制と税制優遇を含めて明確にすると共に、老後保障の観点から見て企業年金制度の求められる要件に関して一定の指標を構築し、その有効性を検証することを目指すものである。

我が国の公的年金制度が、国民の老後生活における収入源として大きな役割を果たしていることは言うまでもない。しかし、少子・高齢化の進展を背景に、公的年金においては今後給付水準の適正化や支給開始年齢の段階的な引き上げなど「スリム化」ともいうべき措置が実施されている。そのため、公的年金を補完する機能を果たす企業年金は、国民の老後所得の保障という局面において、今後より重要な役割を果たすようになる。一方で、企業年金制度については、厚生年金基金の代行返上、適格退職年金の廃止、確定給付企業年金、確定拠出年金の導入など、新しい改革が進んでいるが、これら一連の改革は、適格退職年金廃止の期限である 2012 年 3 月末に節目を迎える。公的年金を補完すべき新しい企業年金制度の構築に向けて、今はまさに、今後の企業年金制度のあり方を総合的に考えなければならない時期なのである。

このような状況下では、企業年金のあるべき姿に関する指標、言い換えれば理想的な企業年金の要件を検討することに重要な意義がある。企業年金のあるべき姿に関する一定の指標を構築することにより、企業年金制度についての評価が可能となる。理想的な企業年金の要件並びに構築された評価軸は、ワークライフバランスに関する「両立指標」やファミリーフレンドリー企業の表彰などと同様に、企業や国民一般に対する一種のガイドライン的な意味を果たすことが考えられる。加えて、特別法人税凍結解除後の企業年金制度に関する税制優遇のあり方を考える際に、国民の老後保障に資すると認められる「理想的な」企業年金制度のみに税制優遇を与えるなど、現実の政策の中で一定の法的な意味を持つものにするとも考えられる。

B. 研究方法

本年度は、8 回の全体研究会実施し、前年度に提示した仮の新たな法政策の枠組みに関して、その中でとくに指標として重要と考えられるいくつかの項目について、各研究員からの報告や有識者を招いての検討を行った。終身性について終身商品市場が発達している英国の動向を参考に日本の終身年金商品との比較を検証し、平成 13 年の確定拠出年金法施行後 10 年が経過した確定拠出年金について現状の課題と老後保障の観点から見た今後のあり方についての検討を行い、特別法人税の意義やその正当性を検証するため企業年金と所得税制の観点から企業年金税制のあり方に関する検討を行い、「理想的な」企業年金に関する評価軸を構築するうえで評価手法についての検討を実施した。また、前年度に作成した仮の評価軸が実際に定め得るかという観点から、年金制度及び設立形態別に、厚生年金基金の総合型 4 基金、単独型 3 基金、確定給付企業年金の基金型 3 基金、規約型 3 社、退職給付制度として主に確定拠出年金を実施している 5 社の合計 18 の企業年金へ対して訪問形式でのヒアリング調査を実施し、各企業年金がどのような考え方、理念、管理手法に基づいて実際に企業年金を管理運営しているかの実態調査を行い、各企業年金が考えている「理想的な」企業年金の要件を明らかにした。さらに諸外国ではどのような企業年金が「理想的な」なものと考えられているかについての海外調査（ドイツ）を行い、企業年

金に対する公的機関や海外研究機関、有識者等の考え方を明らかにした。これらを踏まえ、新たな法政策の提言をまとめ提示した。その中では全ての企業に対して退職給付制度に関する「情報開示」を義務付けることを提言し、開示対象者、開示項目を定めると共に、「情報開示シート」モデルの作成と記載例の提示を行った。また、特別法人税の優遇の仕方については、税制優遇のレベルに差をつけるという「二段階式税制優遇」を提示した。

さらに企業年金がない雇用者や自営業者の老後保障については政策上無視出来ないものであり、企業年金がない人の老後保障のあり方についても、年金制度全体の枠組みの中で税制のあり方を含めて検討を行っていく必要があることを指摘した。これについては、今年度は企業年金がない雇用者や自営業者が自分の老後生活をどのように考えているのかの意識を明確にするため、これらの人に対して「企業年金に関する意識調査」を実施した。また、企業年金がある人との対比を行うため、企業年金がある人についても同様の意識調査を行い、調査結果の比較分析を行った。

C. 研究結果

本研究に関する研究結果は以下のとおりである。

1. 新たな税制優遇の枠組みについて

本研究では、企業年金の税制優遇のあり方について、次のような4つの「フェーズ」を用いた段階的な規制枠組みによる「新たな法政策の枠組み」のモデルを提示する。

① 第1フェーズ：企業年金という「約束」の「任意性」を尊重

企業年金を「任意」の制度とする前提に立てば、企業年金制度を実施するかどうかは、事業主あるいは労使の自由であり、この任意性は尊重されるべきである。

② 第2フェーズ：「約束」の中身を明示する義務を課す

企業年金が「任意」の制度であるとしても、その「約束」が長期間にわたり、金額も一般的に多額で、かつ老後所得保障の役割を果たすことが多いという事実を鑑みれば、その「約束」の中身は明確にされ、従業員・受給者などの関係当事者にきちんと開示されるべきである。そして、この規制は税制優遇の有無とは無関係に、最低基準を定める労働法的規制としてなされるべきである。企業年金制度を実施する場合には、全ての制度に共通の一定のフォーマットで、どのような条件下でどのような給付がなされるのかに関する情報がわかりやすく開示されるべきである。この義務は外部積立型制度だけでなく、内部留保型の退職一時金制度や自社年金についても課されるべきものとする。

③ 第3フェーズ：資産の外部積立により「約束」の履行確実性を高める

企業年金については、将来の長期にわたりその給付の履行が確実になされることが重要な評価基準となる。企業年金が、金額が多額で老後所得保障の役割を果たすことが多いものである以上、その給付のための資産が企業の外部に確保されることが好ましく、資産を外部に確保し、企業倒産時等に他の債権者の手が及ばない状態にしているのであれば、企業

年金という「約束」の履行確実性を高めるものとして、一定の税制優遇の対象とすべきである。そして、この場合の税制「優遇」は、企業年金制度の創設・維持に対するインセンティブとして実質的に機能しうるものでなければならない。例えば、特別法人税を一定水準以下の年金資産について非課税とした上で、その水準を超える資産についても現行法の税率ではなく市場金利に応じた妥当な税率での課税を行うことなどが考えられる。

- ④ 第4フェーズ：老後所得保障に資する制度を優遇し「約束」の中身を充実させる
さらに、国民の老後所得保障により資するといえる制度については、企業年金という「約束」の中身を充実させるものとして、より大きな税制優遇の対象とすべきである。例えば、特別法人税を完全非課税にすることなどが考えられる。

2. 退職給付制度に関する「情報開示義務」の提言

上記の第2フェーズに関しては、次の2点についての措置が講じられるべきである。

- ① 第1に、退職給付制度に関する情報開示を事業主の法令上の義務と位置づけること。
② 第2に、その具体的なフォーマットとして「情報開示シート」のモデルを用意すること。

(1) 退職給付制度に関する「情報開示義務」

退職給付制度を実施する全ての企業に対し、一定のフォーマットである「情報開示シート」により、退職給付支給という「約束」の中身を開示する法的義務を課す。事業主は、どのような条件下でどのような給付がなされるのかに関する一定の項目について、従業員にわかりやすく開示する義務を負うものとする。

【情報開示義務の対象となる制度】

情報開示対象となる「退職給付制度」は、外部積立型の企業年金制度（厚生年金基金、確定給付企業年金、企業型確定拠出年金）及び退職一時金制度（中小企業退職金共済制度、特定退職金共済制度）、ならびに内部留保型の退職一時金制度や自社年金制度とする。なお、適格退職年金は平成24年3月末で廃止となるため今回は対象外とした。

これらの外部積立型制度についてはそれぞれ、厚生年金保険法（第177条の2、業務概況の周知）、確定給付企業年金法（第173条、業務概況の周知）、確定拠出年金法（第27条、個人別管理資産額の通知）等により、事業主や基金等に一定の情報開示義務が課されており、退職一時金制度は労働基準法上「退職手当」（労基法89条3号の2）として就業規則への記載義務の対象となっている。しかし、現行法上の規制では、①情報開示義務が制度ごとに定められている、②法令によって開示義務の主体が異なっている（事業主または基金）ため、企業が従業員に対して全体としてどのような退職給付の「約束」をしているのか全体像がわかりにくいという問題がある。そのため、企業に対してその企業が実施する全ての退職給付制度について情報開示義務を課すことにより、全体としてどのような退職給付の「約束」をしているのかを明確にさせるものである。

【情報開示の対象者】

退職給付制度の加入者・支給対象者である従業員に対する情報開示を義務づける。ただし、従業員であっても当概退職給付制度の加入者・支給対象者でないものへの開示は義務づけない。これは、従業員が自らの「労働条件」の中身を正確に把握できるようにすることであるので、自分に関係のない制度についての説明までは必要ないと考える。

退職者（受給者・待期者を含む）についてはこの開示義務の直接の対象とはしない。基本的には「労働条件」に関する義務であるので、退職者に対してまで開示を要求する必要はないと考えるが、一定の範囲で退職者に対する情報開示も行われることが望ましい。

【情報開示の時期】

入社後すみやかに、あるいは開示義務規定施行時に既に従業員であった者については施行後すみやかに、開示を実施すべきである。また退職給付制度の内容に重要な変更があった場合にはその都度開示を行う必要がある。

【情報開示すべき項目】

各退職給付制度に関し、最低限以下のア～ウの各項目を開示することを義務づける。

ア. 退職給付制度の概要

イ. 退職給付制度の詳細

- ① 制度種類：厚生年金基金、確定給付企業年金、企業型確定拠出年金、中小企業退職金共済、特定退職金共済制度、内部留保型退職一時金、自社年金等を記載。
- ② 支給対象者・加入条件：制度毎に支給対象者または加入条件を記載
- ③ 給付種類：制度毎に年金、一時金等、受け取れる給付の種類を全て記載
- ④ 受給要件：制度毎に受け取れる給付の受給資格や要件を記載
- ⑤ 給付内容：制度毎に支給開始年齢や受給期間（終身、〇年有期等）を記載
- ⑥ 給付額算定方法：制度毎に給付額算定方法を記載

ウ. 注記（補足説明、詳細規程、照会先等）として、退職給付制度に関する補足的な説明及び参照すべき各種規程などを必要に応じて記載

また、企業が必要と思われる事項については任意記載事項として記載することも可とする。

- ⑦ 退職給付制度実施の趣旨・経緯等
- ⑧ 受取り予想額（これはいわゆるモデル退職金額・モデル年金額が示せる場合にはそれを明らかにすることが望ましい。また、個人毎の受取り予想額についても、加入者等から請求があった場合に個別に提示できるようにしておくことが望ましい。）

D. 考察及び結論

1. 「理想的な」企業年金制度の要件について

老後所得保障に資する「理想的な」企業年金制度の要件をどのように設定すべきか。老後保障に資する制度か否かを判断する「理想的な」企業年金制度の要件となりうる項目としては、①給付水準、②給付設計（終身性）、③インフレリスクへの対応、④受給権保護、⑤資産運用の確実性とリスク、⑥財務状況など計 31 個の項目についての検討を行い、その中から、第 4 フェーズの、国民の老後所得保障により資する「理想的な」制度の要件として以下の 4 点を提示し、その妥当性を検証した。

- (1) 終身給付の選択肢を用意するなど何らかの形で受給者の「長生きリスク」への対応を図っていること

「長生きリスク」への対応としては、終身の年金給付を行うことがシンプルであるが、終身年金の支給には金銭的・技術的コストが必要であるため、終身給付についてはその選択肢を用意すれば足り、またそれ以外の方法であっても何らかの形で「長生きリスク」への対応が図られていれば要件を充足するものとする。

- (2) 専門家の配置などにより、資産運用の体制を整備していること（掛金建て制度の場合には、加入者が自らの老後所得保障を意識した運用判断を行えるようにするための情報提供など行われていること）

年金資産の運用体制が重要であることは言うまでもない。資産運用体制が整備されているかどうかの具体的な要件については、①運用ガイドラインの策定、②資産運用委員会の設置、③専門家の配置、④運用に関する情報提供の有無などが挙げられる。また、形式要件だけで判断するのではなく、これらの体制が整備されることにより、いかに資産運用に対する実質的なチェックがなされているかが大事な要素となる。

- (3) 制度運営に対し実質的な意味において加入者・受給者が「参加」できる仕組みがあること

制度運営への「参加」のあり方については、加入者等の利益を制度運営により適切に反映させることが大切である。さらに、加入者が参加する仕組みがあっても、どこまで実質的に加入者が制度運営に参加できる仕組みであるのか、意見を言える仕組みであるのかが大切な要素であり、加入者が真に意思決定プロセスへ「参加」できる仕組みが必要である。

- (4) 他の制度との間でのいわゆるポータビリティの確保が図られていること

「ポータビリティの確保」については、現行法下では、年金規約に定めることにより一定の企業年金制度間でのポータビリティが可能であるが、移換規定はあっても、グループ会社間などの場合を除き受換規定が設けられている例はそれほど多くないと思われる。したがって、年金規約上にそのような規定を有している制度については、転職者・中途退職者等の老後所得保障にも配慮した、「理想的な」制度であると考えられる。確定拠出年金から確定給付企業年金へのポータビリティなど、厚生年金基金、確定給付企業年金、確定拠出年金及び退

職一時金の各制度間でシームレスな相互資産移換ができる仕組み作りや、企業年金連合会の通算年金を活用する仕組みについても今後検討が必要である。

2. 「二段階式税制優遇」の提言

本研究では、前述の4つの「フェーズ」を用いた段階的な規制枠組みを構築し、第3フェーズと第4フェーズとの間に税制優遇のレベルに差をつけるという「二段階式税制優遇」モデルを提示した。第3フェーズについては一定水準を超える年金積立金の部分についてのみ特別法人税を課すこととし、第4フェーズについては完全非課税とするという方法を提示したが、その他に、第3フェーズについては積立金額の半分についてのみ課税し、第4フェーズは積立金額の全部に対して非課税とする方法も考えられる。また、第3フェーズと第4フェーズとも課税は行うが、前者については税率を低くするなどの方法も考えられる。このような「二段階式税制優遇」については、特別法人税以外の枠組みによっても実現され得よう。

3. 残課題について

本研究における残課題については以下のとおりであり、当機構で今後も引き続き調査研究を行っていく予定である。

(1) 公的年金との連携

企業年金制度のあり方を考えて行く場合には、公的年金のあり方に大きな影響を受けることは言うまでもない。公的年金の補完をとして、老後所得保障を軸に法政策を考えるには、公的年金との連携を考えなければならない。公的年金の機能と合わせて国民の老後所得保障を考えていく必要があり、さらに国民の老後所得保障を公的年金と企業年金でどのように分担していくかの検討も必要である。公的年金を補完すべき企業年金を推進していくためには、税制優遇によるインセンティブが必要であり、新たな税制優遇の枠組みにより企業年金を推進していくことが必要と考える。また、企業年金の拠出・運用・給付の各段階における税制のあり方の整理・再検討や、給与、貯蓄利子及び退職一時金に対する課税と企業年金課税との比較など、企業年金税制全体の見直しについても今後さらなる検討が必要である。

(2) 自営業者及び非正規雇用者等の企業年金がない人々への老後所得保障のあり方

本研究では企業年金に関する研究を行ったが、企業年金がない雇用者や自営業者についての老後保障についても政策上無視出来ないものであると考えており、企業年金がない人の老後保障のあり方についても、年金制度全体の枠組みの中で税制のあり方を含めて検討を行っていく必要がある。特に近年では非正規雇用という就労形態が増えつつあり、非正規雇用で世帯収入の主となっている人については、老後は低年金による低所得に陥ることも考えられ、これらの人の老後所得保障がどうあるべきかについては早急な検討が必要であろう。諸外国では様々な税制優遇による私的年金の助成策が行われており、米国のIRA (Individual Retirement Account : 個人退職勘定)、イギリスのNEST (National Employment Saving Trust : 国家雇用貯蓄信託)、ドイツのリースター年金などを参考に、我が国における新た

な税制優遇による個人貯蓄の仕組みを構築し、個人の自助努力による老後所得の推進も検討する必要があると考える。国民の多様な生き方をサポートするため、新たな法政策による仕組み作りが必要である。

E. 健康危険情報

特になし

F. 研究発表

1. 論文発表

- (1) 菅谷和宏 (2010) 「老後保障の観点から見た企業年金の評価に関する研究」『週間社会保障』株式会社法研 2010.3.29 発刊, 第 64 巻, No.2573, 34-45 頁
- (2) 菅谷和宏 (2010) 「老後保障から見た企業年金の評価」『週間社会保障』株式会社法研 2010.9.6 発刊, 第 64 巻, No.2594, 46-53 頁
- (3) 菅谷和宏 (2011) 「企業年金に関する意識調査 ～アンケート調査 結果概要～」『年金と経済』財団法人年金シニアプラン総合研究機構 第 30 巻 第 1 号 (通算 117 号) 2011.4 発刊, 49-77 頁

2. 学会発表

- (1) 菅谷和宏 (2011) 「老後保障から見た企業年金の評価について」日本年金学会 第 2 回年金研究会 2011 年 5 月 13 日 (沖縄大学) にて発表

G. 知的財産権の出願・登録状況

特に予定なし

研究成果の刊行に関する一覧表

発表者氏名	論文タイトル名	発表誌名	巻号	ページ	出版年
菅谷 和宏	「老後保障の観点から見た企業年金の評価に関する研究」	週間社会保障	第 64 巻 第 2573 号	34-45 頁	2010
菅谷 和宏	「老後保障から見た企業年金の評価」	週間社会保障	第 64 巻 第 2594 号	46-53 頁	2010
菅谷 和宏	「企業年金に関する意識調査 ～アンケート調査結果概要～」	年金と経済	第 30 巻 第 1 号	49-77 頁	2011

(調査報告書執筆担当者)

研究概要 菅谷 和宏

第1部

第1章	森戸 英幸
第2章	渡邊 絹子
第3章	山崎 伸彦
第4章	清水 信広
第5章	代田 秀雄
第6章	永野 竜樹
第7章	河合 塁
第8章	稲垣 誠一
第9章	臼杵 政治
第10章	菅谷 和宏

補論 海外の企業年金制度からの示唆

補論1 イギリスの企業年金制度 (制度概要)	菅谷 和宏、	(現地調査報告)	森戸 英幸
補論2 ドイツの企業年金制度 (制度概要)	菅谷 和宏、	(現地調査報告)	渡邊 絹子
補論3 フランスの企業年金制度 (制度概要)	嵩 さやか		

第2部 (資料編)

1. 企業年金ヒアリング実施概要	菅谷 和宏
資料1 企業年金ヒアリング調査シート	菅谷 和宏
資料2 企業年金ヒアリング結果個別シート	菅谷 和宏
資料3 企業年金ヒアリング結果一覧表	菅谷 和宏
2. 企業年金に関するアンケート実施概要	
資料4 企業年金に関するアンケート調査票	菅谷 和宏
資料5 企業年金に関するアンケート調査結果 (単純集計表)	菅谷 和宏
資料6 企業年金に関するアンケートの集計結果分析	菅谷 和宏
資料7 企業年金に関するアンケートの詳細分析結果 (多変量解析)	四方 理人

老後保障の観点から見た企業年金の評価に関する研究

総括研究報告書 【第1部】

目 次

【第1部】

第1章 企業年金評価のあり方に関する政策提言

— 新たな法政策の枠組み、とくに企業年金の情報開示義務について —

1 4つの「フェーズ」による段階的な規制の枠組み（再掲）	1
2 「退職給付制度」に関する情報開示について	2
3 国民の老後所得保障に資する「理想的な」制度の要件	5
4 二段階式税制優遇のあり方	7

第2章 企業年金の受給権保護と給付減額

1 はじめに	15
2 労働条件の不利益変更法理と給付減額—現役従業員の場合—	16
3 受給者減額	18
4 おわりに	22

第3章 企業年金税制のあり方について

1 はじめに	25
2 企業年金税制の現状	25
3 諸外国における企業年金税制の動向	29
4 企業年金税制のあるべき姿	32

第4章 終身年金の意義と長生きリスクへの対応

1 はじめに	39
2 老後所得の確保に係る「給付段階」のリスクと対応	39
3 終身年金化のメリット・デメリット	44
4 企業年金給付の役割	55
5 給付段階の設計に係る年金政策のあり方	60
6 まとめ	64

第5章 終身年金商品市場のあり方について

1 英国における終身年金商品市場の状況	67
2 日本における終身年金商品市場の状況	73
3 まとめ	77

第6章 企業年金に求められる資産運用体制のあり方について

1 はじめに	79
2 日本のコーポレート・ガバナンス	80
3 年金ガバナンスの実証研究	82
4 年金ディスクロージャー	89
5 まとめ	93

第7章 制度運営に関する加入者・受給者の参加の仕組みについて

1 はじめに	97
2 企業年金における「参加」とは	97
3 「参加」と受給権保護法理	104
4 企業年金における参加法理の確立と具体的方法論	108
5 おわりに	118

第8章 ポータビリティの確保について

1 はじめに	121
2 ポータビリティの仕組みと問題点	122
3 確定給付企業年金における脱退一時金相当額の受入れの実例	124
4 ポータビリティの課題と改革の方向	126
5 結びにかえて	128

第9章 老後の所得保障の観点から見た日本の企業型確定拠出年金の課題

1 はじめに	131
2 導入・加入（掛金拠出）	131
3 運用商品の選択	133
4 給付形態	135
5 手数料（コスト）	135
6 まとめ	135

第10章 企業年金に求められる要件について

－企業年金ヒアリング調査結果からの考察－

1 はじめに	139
2 ヒアリング調査結果の概要	141
3 ヒアリング調査結果からの考察	150
4 「理想的な」企業年金の評価について	154
5 残された課題	156
6 おわりに	160

【第1部（補論）】

補論 海外の企業年金制度からの示唆

補論1 イギリスの企業年金制度

1 イギリスの年金制度概要	1
2 イギリスの年金制度の歴史	1
3 イギリスの社会保障制度	4
4 イギリスの公的年金制度	4
5 イギリスの企業年金・個人年金制度	6
6 現地調査からの示唆	10

補論2 ドイツの企業年金制度

1 ドイツの年金制度の原理及び理念	13
2 ドイツの年金制度の歴史	13
3 ドイツの公的年金制度	14
4 ドイツの企業年金制度	16
5 ドイツの私的年金制度	19
6 ドイツの公的年金と企業年金・私的年金との関係	22
7 現地調査からの示唆	23

補論3 フランスの企業年金制度

1 フランスの年金制度の概要	29
2 フランスの公的年金制度（一般制度と補足制度）	30
3 フランスの企業年金制度	34
4 近年の改正と課題	41
5 まとめ	43

第1章 企業年金評価のあり方に関する政策提言

—新たな法政策の枠組み、とくに企業年金の情報開示義務について—

1 前年度における研究のまとめ

本研究は、前年度に引き続き、「企業年金評価」という視点に立って今後の企業年金制度及び法政策のあり方を考察しようとするものである。前年度においては、企業年金に関する将来に向けての新しい法的枠組みのモデルを仮に提示した。4つの「フェーズ」を用いた段階的な規制枠組みを以下再掲する。

① 第1フェーズ:企業年金という「約束」の「任意性」を尊重

企業年金制度を実施するかどうかは、事業主のあるいは労使の自由である。この任意性は尊重されるべきである。

② 第2フェーズ:「約束」の中身を明示する義務を課す

企業年金が任意の制度であるとしても、その「約束」が長期間にわたり、金額も一般に多額でかつ実質的に老後所得保障の役割を果たすことが多いという事実を鑑みれば、その「約束」の中身は明確にされ、従業員・受給者などの関係当事者に開示されるべきである。

そしてこの規制は、税制優遇の有無とは無関係に、最低基準を定める労働法的規制としてなされるべきである。すなわち、企業年金制度を実施する場合には、すべての制度に共通の一定のフォーマットで、どのような条件の下でどのような給付がなされるのかに関する情報がわかりやすく開示されるべきである。この義務は、外部積立型制度だけでなく、内部留保型の退職一時金制度や自社年金についても課される。

③ 第3フェーズ:資産の外部積立により「約束」の履行確実性を高める

資産を外部に確保し、企業倒産時等に他の債権者の手が及ばない状態にしているのであれば、企業年金という「約束」の履行確実性を高めるものとして、一定の税制優遇の対象とすべきである。そしてこの場合の税制「優遇」は、真の意味での優遇、すなわち企業年金制度の創設・維持に対するインセンティブとして実質的に機能しうるものでなければならない。

現行制度でいえば、厚生年金基金、適格年金、確定給付企業年金、企業型確定拠出年金はこの外部積立の要件を満たす。なされる税制「優遇」としては、たとえば特別法人税を一定水準以下の年金資産について非課税とした上で、その水準を超える資産についても現行法の税率ではなく市場金利に応じた妥当な税率での課税を行うことなどが考えられる。

④ 第4フェーズ:老後所得保障に資する制度を優遇し「約束」の中身を充実させる

さらに、国民の老後所得保障により資するといえる制度については、企業年金という「約束」の中身を充実させるものとして、より大きな税制優遇の対象とすべきである。たとえば特別法人税を完全非課税にすることなどが考えられる。

本年度の研究においては、上記枠組みのさらなる精緻化・具体化を目指した。

2 「退職給付制度」に関する情報開示について

第2フェーズに関しては、以下の2点についての措置が講じられるべきである。第1に、退職給付制度に関する情報開示を事業主の法令上の義務と位置づけること。第2に、そのための具体的なフォーマットとして「情報開示シート」のモデルを用意すること、である。

2.1 退職給付制度に関する情報開示義務

退職給付制度を実施する全ての企業に対し、情報開示シートにより退職給付支給という「約束」の中身を開示する法的義務を課すべきである。

退職給付制度は企業が独自に行う任意の制度ではある。しかし、その「約束」が長期にわたり、支払われる金額も一般的に多額で、かつ実質的には従業員の老後所得保障の役割を一定割合担うことが多いという事実を鑑みれば、その「約束」の中身は明確にされ、従業員に開示されるべきものであると考える。したがって事業主は、どのような条件の下でどのような給付がなされるのかに関する一定の項目について、従業員にわかりやすく開示する義務を負うものとする。

2.1.1 情報開示義務の対象となる制度

この義務の対象となる「退職給付制度」とは、外部積立型の企業年金制度¹（厚生年金基金、確定給付企業年金、企業型確定拠出年金）及び退職一時金制度（中小企業退職金共済制度、特定退職金共済制度）、ならびに内部留保型の退職一時金制度や自社年金制度である。

外部積立型制度については確定給付企業年金法や確定拠出年金法が事業主や基金に一定の情報開示義務を課しており、また退職一時金制度については労働基準法上「退職手当」

（労基法89条3号の2）として就業規則への記載義務の対象となっている。しかし、このような現行法上の規制には、①情報開示義務が制度ごとに定められているため、企業がその従業員に対して全体としてどのような退職給付の「約束」をしているのかがわかりにくい、②法令によって開示義務の主体が異なっており（基金型確定給付企業年金及び厚生年金基金については基金、それ以外の制度については事業主）、開示方法も異なるため、やはり退職給付の「約束」の全体像がわかりにくい、という問題点がある。すべての退職給付制度についての情報開示義務を課すことにより、これらの問題点が克服され、企業が従業

¹ 適格年金制度については2011年度末で「廃止」されるためここでは除外した。

員に対し全体としてどのような退職給付の「約束」をしているのかが明確になることが期待される。

2.1.2 情報開示の対象者

退職給付制度の加入者・支給対象者である従業員に対する情報開示を義務づける。ただし、従業員であっても当概退職給付制度の加入者・支給対象者でないものへの開示は義務づけられないこととする。開示義務を課す趣旨は、従業員が自らの「労働条件」の中身を正確に把握できるようにすることであるので、自分に関係のない制度についての説明までは必要ない（かえって混乱を招きうる）であろう。また企業によっては、合併等企業組織再編を経たことにより、あるいは採用時点が異なることにより、同じ職種の従業員であっても適用される退職給付制度が異なっている場合がある。そのような場合にすべての退職給付制度をすべての従業員に開示させる必要まではないと考えられる。

なお、退職者（受給者・待期者を含む）についてはこの開示義務の直接の対象とはしない。基本的には「労働条件」に関する義務であるので、退職者に対してまで開示を要求する必要はないからである。もっとも、退職者にとっても退職給付制度の中身は重大な関心事のひとつであり、また近年企業年金の受給者減額をめぐる訴訟が数多く提起されている。これらの事情に鑑みれば、本研究における情報開示義務の対象とはしなかったが、現役従業員の場合とは異なる形で一定の範囲で退職者に対する情報開示も行われることが望ましい。たとえば、退職後一定の期間を経たのちに支給される給付がある場合、あるいは別の制度や機関への資産移換がなされるような場合には、退職時にそれに関する情報が開示されるべきであろう。

2.1.3 情報開示の時期

入社後すみやかに、あるいは開示義務規定施行時にすでに従業員であった者については施行後すみやかに、開示を実施すべきである。また退職給付制度の内容に重要な変更があった場合にはその都度開示を行う必要がある。

2.1.4 情報開示すべき項目

1) 最低記載事項

各退職給付制度に関し、最低限以下の項目を開示することを義務づける。

(1) 退職給付制度の概要

退職給付制度の概要等を記載する。外部積立型の企業年金制度（厚生年金基金、確定給付企業年金、企業型確定拠出年金）があり、会社退職金制度からの移行割合を示せる場合にはその割合も記載する。

(2) 退職給付制度の詳細

① 制度種類

厚生年金基金、確定給付企業年金、企業型確定拠出年金、中小企業退職金共済、特定退

職金共済制度、内部留保型退職一時金、自社年金のいずれかを実施している場合にはそれを明らかにする。それぞれの制度への会社退職金制度からの移行割合を示せる場合にはその割合も示す。

② 支給対象者・加入条件

それぞれの制度毎に支給対象者または加入条件を明らかにする。

③ 給付種類

それぞれの制度毎に年金、一時金等、受け取れる給付の種類を全て明らかにする。

④ 受給要件

それぞれの制度毎に給付の受給資格や要件を明らかにする。

⑤ 給付内容

それぞれの制度毎に支給開始年齢や受給期間（終身、〇年有期等）を明らかにする。

⑥ 給付額算定方法

それぞれの制度毎に給付額算定方法を明らかにする。

(3) 注記(補足説明、詳細規程、照会先等)

退職給付制度に関する補足的な説明、参照すべき各種規程などを必要に応じて明示する。

2) 任意記載事項

⑦ 退職給付制度実施の趣旨・経緯など

制度概要とともに、必要に応じて記載してもよい。

⑧ 受取り予想額

いわゆるモデル退職金額・モデル年金額が示せる場合にはそれを明らかにすることが望ましい。また、個人毎の受取り予想額についても、加入者等から請求があった場合に個別に提示できるようにしておくことが望ましい。

2.2 情報開示シート

以上の諸点に関する情報開示義務を尽くすための具体的なフォーマットとして、たとえば「様式第〇号」というような形で「情報開示シート」のモデルを用意する。本研究ではその具体的なサンプルを以下のように複数作成した（章末の【資料】を参照）。

① 簡易版(空白)

このシートに記入すれば最低限の開示義務は果たされる。

② 簡易版(記入例 1)

内部留保型の退職一時金と企業型確定拠出年金を実施する企業を想定した記入例である。比較的小規模な企業を想定している。

③ 簡易版(記入例 2)

内部留保型の退職一時金と総合型厚生年金基金制度を実施する企業を想定した記入例である。比較的小規模な企業を想定している。

④ 中間版(記入例 3)

内部留保型退職一時金、基金型確定給付企業年金、企業型確定拠出年金を実施する企業を想定した記入例である。中規模の企業を想定している。

⑤ 詳細版(記入例 4)

内部留保型退職一時金、厚生年金基金、規約型確定給付企業年金、及び企業型確定拠出年金（前払い制度との選択制）を実施する企業を想定した記入例である。大企業を想定している。

3 国民の老後所得保障に資する「理想的な」制度の要件

第4フェーズの、国民の老後所得保障により資する「理想的な」制度の要件をいかに設定すべきか。前年度の研究においては、以下の4点を仮に提示した。

- a. 終身給付の選択肢を用意するなど、何らかの形で受給者の「長生きリスク」への対応を図っていること
- b. 専門家の配置などにより、資産運用の体制を整備していること（掛金建て制度の場合には、加入者が自らの老後所得保障を意識した運用判断を行えるようにするための情報提供など行われていること）
- c. 制度運営に対し、実質的な意味において加入者・受給者が「参加」できる仕組みがあること
- d. 他の制度との間でのいわゆるポータビリティの確保が図られていること

本年度の研究においても、上記の各要件についてさらに詳細な議論がなされた。

3.1 終身給付による長生きリスクへの対応

「長生きリスク」への対応方法としては、終身の年金給付を行う、というのが最もシンプルである。しかし終身年金の支給には金銭的のみならず技術的なコストがかかる。また、たとえば①公的年金の支給開始時期をできるだけ後ろに繰り下げてもらうことを前提に、企業年金はその公的年金支給開始までの間の「つなぎ年金」としての役割に徹する、②事業主あるいは基金自体が終身年金を支給することはしないが、市場で終身年金商品を購入することができるようにサポートする、などの方法でも、長生きリスクへの対応はなされていると一応いえる。そのような対応についても法政策上一定の評価をしてもよいと考えられる。以上のような観点から、終身給付についてはその選択肢を用意すれば足り、またそれ以外の方法であっても何らかの形で「長生きリスク」への対応が図られていれば第4フェーズの要件を充足するものとしてよいこととした。

本報告書第4章は、終身給付の選択可能性を広げるために今後政策的に留意すべき点として、たとえば、遺産動機に配慮し、退職者が連生年金を選択できる途を確保すること、健康

ショックへの対応を図るため、年金化のタイミングを複数用意し、段階的に年金化できるようにすること、日本では長生きリスクへの対応を市場においてのみ行うのは困難であり公的関与が必要であることなどを指摘する。また、今後注目すべき仕組みとして、85歳などの高齢期で年金給付がスタートする ALDA (Advanced-Life Delayed Annuities) を挙げる。

3.2 資産運用体制

年金資産の運用体制が重要であることは言うまでもない。しかし、資産運用体制が整備されているかどうかを具体的にいかなる要件の下でチェックするのか、法的要件としてどのように設定するのかはなかなか簡単に答えの出ない問題である。本研究では、考えられるチェック項目として、運用ガイドラインの策定、運用委員会の設置、専門家の配置、運用に関する情報提供の有無などについて一応のコンセンサスが得られた。しかし同時に、これらの要件はその設定の仕方によっては形骸化の危険性もある。単に一定の名称を付した委員会が設置されればよい、ただ一定の役職の者を置けばよい、ということで終わってしまった意味がない。法的要件として設定する以上、その要件はある程度形式的にならざるを得ないが、その上でいかに実質的なチェックが行えるようにするかが今後の検討課題となる。

なお本報告書第6章では、資産運用体制の整備は内部環境整備と外部環境整備の2つの側面から行うべきであるという指摘がなされている。内部環境整備とは年金ガバナンスの拡充であり、年金を企業の一事業部門として位置づけるという視点が重要であるとする。同章で例示されている、明確なミッションの存在、運用方針・運用哲学、経営資源の相応な配分、リーダーシップの発揮、ステークホルダーとの長期にわたる信頼関係などの実質的なチェック項目をいかに形式的な要件に落とし込んでいくかがカギとなる。

また同章は内部環境整備だけでは限界があるという指摘も同時に行っている。株主や債権者など外部の目は重要であり、そのためには年金資産のディスクロージャーを一層推し進める必要があるとする。

3.3 制度運営への「参加」

制度運営への「参加」のあり方については、本報告書第7章が詳細な検討を行っている。そこでなされているのは、主として、加入者等の利益を制度運営により適切に反映させるという観点からの、現行法に関する立法論的な考察である。しかしそれらは同時に、第4フェーズにおける「理想的な」制度の要件を考える上でも大いに参考になる。同章での検討からは、たとえば、①基金型制度における互選代議員・互選理事の資格や選出方法に一定の条件を付している、②規約型確定給付企業年金等における過半数代表を合議組織化・常設化している、③公正代表義務の考え方にに基づき、少数者に配慮したり、あるいは「従業員集会の開催」「活動報告」「意見集約のためのアンケート」などを実施したりしている、④現行法上「参加」の枠組みから除外されている受給者について何らかの「参加」の枠組みを用意している、などを第4フェーズの要件とすることが示唆される。

3.4 ポータビリティ

現行法下では、確定拠出年金から他の制度に資産移換することはできないが、それ以外の場合、すなわち①確定給付企業年金どうし、②確定拠出年金どうし、あるいは③確定給付企業年金から確定拠出年金への資産移換は一応可能である。ただし①③については、受け手側の制度の規約に資産移換に関する定めがなされている必要がある。そして現状では、グループ会社間などの場合を除き、そのような定めがなされている例はそれほど多くないようである。したがって、規約上にそのような定めを有している制度については、転職者・中途退職者等の老後所得保障にも配慮した、「理想的な」制度であるとしてよいと考えられる。

もっとも、以上は現行法のポータビリティに関するルールを前提とした枠組みである。現行法のルール自体を見直す必要がないのかも今後検討されるべきであろう。そのような観点から、本報告書第8章でも、税制を整備し、厚生年金基金、確定給付企業年金、確定拠出年金及び退職一時金の各制度間でシームレスな相互資産移換ができる方向を目指すべきこと、企業年金連合会の通算年金を活用すべきことなどの指摘がなされている。

4 二段階式税制優遇のあり方

前年度研究の段階では、第3フェーズと第4フェーズとの間に税制優遇のレベルに差をつけるという試案を提示した。このような枠組みを採用する場合には、どのように税制優遇に差をつけるかが問題となる。前年度試案では、第3フェーズについては一定水準を超える年金積立金の部分についてのみ特別法人税を課すこととし、第4フェーズについては完全非課税とする、という手法を例示した。

この場合には、その「一定水準」をどのように設定するかが問題となる。現行制度の下では、厚生年金基金の積立金のうち「代行部分の3.23倍に相当する額」までは特別法人税が非課税されており、これを上記の「一定水準」とすることも考えられなくはない。しかし、現在でもこの水準を超える積立金を有する基金がほとんど存在しないことからすると、この数字を第3フェーズと第4フェーズを分ける基準として用いるのは妥当とはいえないであろう。最大限の税制優遇を得よう、というインセンティブとして機能させるためには、もう少し低い基準を用いる必要がある。あるいは、積立金額の多寡に関係なくこの枠組みを機能させるために、第3フェーズについては積立金額の半分についてのみ課税する、第3・第4フェーズとも課税は行うが前者については税率を低くするなどの手法も考えられよう。

もちろん、二段階式税制優遇は特別法人税以外の枠組みによっても実現され得よう。さらに、より根本的な問題として、本報告書第3章が指摘するように、現行制度を所与の前提とせず、企業年金の拠出・運用・給付の各段階における税制のあり方の整理・再検討、また給与、貯蓄利子及び退職一時金に対する課税と企業年金税制との比較など、企業年金税制全体の見直しも今後必要であろう。もっとも、どのような税制の下であっても、第3フェーズと第4フェーズとの間で税制優遇のレベルに差をつけるというやり方自体は機能しうると思われる。

〇〇株式会社の退職給付制度について（平成 年 月現在）

1. 退職給付制度の概要

(1) ※退職給付制度のおおまかな概要等について記載

2. 各退職給付制度の詳細

①制度種類	②支給対象者 ／加入条件	③給付種類	④受給要件	⑤給付内容 (受給開始・受給期 間)	⑥給付額算定方法
会社から支給	移行割合: %				
	移行割合: %				
	移行割合: %				

【参考】

国から支給	厚生年金 (老齢厚生年金)	厚生年金保険の 被保険者	老齢厚生年金 障害厚生年金 遺族厚生年金	老齢基礎年金の 受給要件を満たし 厚生年金被保険 者期間があること	生年月日に応じて60 ～65歳から支給	※日本年金機構から各個人に送付されています 「ねんきん定期便」を参照ください (注)厚生年金基金からの支払いがある場合は、厚生 年金保険の一部(代行部分)は厚生年金基金から支 払われます。50歳以上の方は「ねんきん定期便」に記 載されている金額が実際に支給される老齢年金の見 込額になります。50歳未満の方には『将来の年金見込 額をご自分で試算できます』というシートが送付されま すが、この試算額には厚生年金基金による代行部分 が含まれています。実際に支給される老齢年金は、こ の試算額から厚生年金基金による代行部分を控除し た金額になります。
	国民年金 (老齢基礎年 金)	20～60歳で国内 に住所を有する者	老齢基礎年金 障害基礎年金 遺族基礎年金	国民年金保険料 納付済期間25年 以上	生年月日に応じて60 ～65歳から支給	※日本年金機構から各個人に送付されています「ね んきん定期便」を参照ください

3. 注記（補足説明、詳細規程）

(1) ※退職給付制度に関する補足的な説明、参照すべき各種規程などを必要に応じて記載

【ご照会先】

※退職給付制度に関する加入者からの問い合わせ先(部署名、連絡先電話番号等)を記載

〇〇株式会社の退職給付制度について (平成22年4月現在)

1. 退職給付制度の概要

(1)当社の退職給付制度は『会社退職金制度』と『確定拠出年金制度』です。
 (2)退職金制度については、個人の働き方に柔軟に対応できるように、会社退職金の5割を平成18年4月に『確定拠出年金制度』に移行しました。
 この確定拠出年金制度は各人が自分で考えて運用を行なうこととなり、当社の人事方針である「考える社員」を育成します。
 確定拠出年金制度には、毎月2万円を会社が拠出します。

2. 各退職給付制度の詳細

①制度種類	②支給対象者 ／加入条件	③給付種類	④受給要件	⑤給付内容 (受給開始・受給期間)	⑥給付額算定方法
会社から支給	会社退職金制度 移行割合50%	一時金	勤続1年以上	退職時に一時金として支給(年金での支給はありません)	(計算式) 退職金基準給与×勤続年数に応じた支給率 ※本人都合及び懲戒解雇退職時は支給率の減額規程あり ※勤続年数等により個人毎に異なる。受取予想額につきましては、個別に人事部へご照会ください。
	企業型確定拠出年金制度 移行割合50%	老齢給付金 障害給付金 死亡一時金 脱退一時金	勤続1カ月以上	60歳から支給開始 年金または一時金での受取が可能	退職時の個人別管理資産額による (予定利率は3.0%で計算) ※個人別管理資産額により受取り金額は変わります。

【参考】

国から支給	厚生年金(老齢厚生年金)	厚生年金保険の被保険者	老齢厚生年金 障害厚生年金 遺族厚生年金	老齢基礎年金の受給要件を満たし厚生年金被保険者期間があること	生年月日に応じて60～65歳から支給	※日本年金機構から各個人に送付されています「ねんきん定期便」を参照ください (注)厚生年金基金からの支払いがある場合は、厚生年金保険の一部(代行部分)は厚生年金基金から支払われます。50歳以上の方は「ねんきん定期便」に記載されている金額が実際に支給される老齢年金の見込額になります。50歳未満の方には『将来の年金見込額をご自分で試算できます』というシートが送付されますが、この試算額には厚生年金基金による代行部分が含まれています。実際に支給される老齢年金は、この試算額から厚生年金基金による代行部分を控除した金額になります。
	国民年金(老齢基礎年金)	20～60歳で国内に住所を有する者	老齢基礎年金 障害基礎年金 遺族基礎年金	国民年金保険料納付済期間25年以上	生年月日に応じて60～65歳から支給	※日本年金機構から各個人に送付されています「ねんきん定期便」を参照ください

3. 注記 (補足説明、詳細規程)

(1)受取り予想額について
 ①『会社退職金制度』については、本人の勤務状況により異なりますので、詳細については個別に人事部へご照会ください。
 ②『確定拠出年金』の受取り予想額については、個人の運用結果により異なります。
 ③記載されている金額はお支払いを約束するものではありません。また、実際の支給金額は個人毎に異なります。
 (2)各退職給付制度の詳細規定について
 ①『会社退職金制度』は「就業規則」をご参照ください。
 ②『企業型確定拠出年金』は、「確定拠出年金規約」をご参照ください。

【ご照会先】

〇「人事部」 〒123-1234 東京都港区高輪1丁目3番13号 TEL:03-1111-2222

〇〇株式会社の退職給付制度について (平成22年4月現在)

1. 退職給付制度の概要

- (1)当社の退職給付制度は『会社退職金制度』と『厚生年金基金制度』です。
 (2)退職金制度については、従業員の老後生活を確保する目的で会社退職金制度の2割を『厚生年金基金制度』に移行しています。
 厚生年金基金は国民年金、厚生年金保険と同様に終身にわたって給付を行います。また、厚生年金保険の一部を代行(代行部分)しており、代行部分につきましては、厚生年金基金から支払いを行います。

2. 各退職給付制度の詳細

①制度種類	②支給対象者 /加入条件	③給付種類	④受給要件	⑤給付内容 (受給開始・受給期間)	⑥給付額算定方法	
会社から支給	会社退職金制度 移行割合80%	正社員全員 (契約社員は除く)	退職一時金	勤続1年以上	退職時に一時金として支給(年金での支給はありません)	退職金基準給与に勤続年数に応じた支給率を乗じた金額 ※本人都合及び懲戒解雇による退職時は支給率の減額規程あり ※勤続年数等により個人毎に異なる。受取予想額につきましては、個別に人事部へご照会ください。
	厚生年金基金制度(総合型) ※厚生年金保険の一部(代行部分)は厚生年金基金から給付されます 移行割合20%	正社員全員 (契約社員は除く)	基本年金 加算年金 遺族一時金 脱退一時金	【基本年金】 勤続1カ月以上 【加算年金】 勤続10年以上 【遺族一時金】 【脱退一時金】 勤続3年以上	生年月日に応じて60～65歳から支給 年金または一時金での受取が可能	年金ポイント累計(職能P+勤続P)にポイント単価を乗じた金額 ※本人都合退職時は支給率の減額規程あり (注)国の厚生年金保険の一部は厚生年金基金から支払われます。

【参考】

国から支給	厚生年金(老齢厚生年金)	厚生年金保険の被保険者	老齢厚生年金 障害厚生年金 遺族厚生年金	老齢基礎年金の受給要件を満たし 厚生年金被保険者期間があること	生年月日に応じて60～65歳から支給	※日本年金機構から各個人に送付されています「ねんきん定期便」を参照ください (注)厚生年金基金からの支払いがある場合は、厚生年金保険の一部(代行部分)は厚生年金基金から支払われます。50歳以上の方は「ねんきん定期便」に記載されている金額が実際に支給される老齢年金の見込額になります。50歳未満の方には『将来の年金見込額をご自分で試算できます』というシートが送付されますが、この試算額には厚生年金基金による代行部分が含まれています。実際に支給される老齢年金は、この試算額から厚生年金基金による代行部分を控除した金額になります。
	国民年金(老齢基礎年金)	20～60歳で国内に住所を有する者	老齢基礎年金 障害基礎年金 遺族基礎年金	国民年金保険料納付済期間25年以上	生年月日に応じて60～65歳から支給	※日本年金機構から各個人に送付されています「ねんきん定期便」を参照ください

3. 注記 (補足説明、詳細規程)

- (1)受取り予想額について
 ①『会社退職金制度』については、本人の勤務状況により異なりますので、詳細については個別に人事部へご照会ください。
 ②『厚生年金基金』については、厚生年金保険の代行部分も併せて、厚生年金基金から支払われます。
 ③これは、お支払いを約束するものではなく、また実際のお支払い金額は個人毎に異なります。
- (2)各退職給付制度の詳細規定について
 ①『会社退職金制度』は「就業規則」をご参照ください。
 ②『厚生年金基金』は、「厚生年金基金 年金規約」をご参照ください。

【ご照会先】

〇会社退職金について : 「人事部」 〒123-1234 東京都港区高輪1丁目3番13号 TEL:03-1111-2222
 〇厚生年金基金について: 「〇〇厚生年金基金」 〒123-1234 東京都港区高輪1丁目3番13号 TEL:03-1111-3333

〇〇株式会社の退職給付制度について (平成22年4月現在)

1. 退職給付制度の概要

- (1)当社の退職給付制度は『会社退職金制度』『確定給付企業年金制度(基金型)』『確定拠出年金制度』です。
 (2)退職給付制度については、各個人の仕事への成果に報いるため、『確定給付企業年金(基金型)』ポイント制を導入(会社退職金の5割を移行)すると共に、各人の働き方に柔軟に対応できるよう、平成18年4月に会社退職金の2割を『確定拠出年金制度』に移行しました。

2. 各退職給付制度の詳細

(注)モデル年金額の記載は任意

①制度種類	②支給対象者 /加入条件	③給付種類	④受給要件	⑤給付内容 (受給開始・受給期間)	⑥給付額算定方法	
					(モデル年金額)	(給付額算定式)
会社退職金制度 移行割合30%	正社員全員 (契約社員は除く)	退職一時金	勤続1年以上	退職時に一時金として支給(年金での支給はありません)	勤続37年で約700万円 ※勤続年数等により個人毎に異なります。受取予想額につきましては、個別に人事部へご照会ください。	退職金基準給与に勤続年数に応じた支給率を乗じた金額 ※本人都合及び懲戒解雇による退職時は支給率の減額規程あり
確定給付企業年金(基金型) 移行割合40%	正社員全員 (契約社員は除く)	老齢年金 遺族一時金 脱退一時金	【老齢年金】 勤続20年以上 【遺族一時金】 【脱退一時金】 勤続3年以上	60歳から年金として支給(60歳~64歳)の5年または10年の確定年金から選択、一時金選択可(50%または100%)	【月額年金額】 (5年確定) 約8万円 (10年確定) 約5万円	年金ポイント累計(職能P)にポイント単価を乗じた金額 ※本人都合退職時は支給率の減額規程あり
企業型確定拠出年金制度 移行割合30%	正社員全員 (契約社員は除く) (但し、H18.4.1現在で50歳以上の正社員は除く)	老齢給付金 障害給付金 死亡一時金 脱退一時金	勤続1カ月以上	60歳から支給開始 年金または一時金での受取が可能	【月額年金額】 60歳~64歳 ⇒ 約10万円 (一時金換算で約570万円) (予定利率は3.0%で計算) ※個人別管理資産額により受取り金額は変わります。	退職時の個人別管理資産額による

【参考】

国から支給	厚生年金(老齢厚生年金)	厚生年金保険の被保険者	老齢厚生年金 障害厚生年金 遺族厚生年金	老齢基礎年金の受給要件を満たし厚生年金被保険者期間があること	生年月日に応じて60~65歳から支給	※日本年金機構から各個人に送付されています 「ねんきん定期便」を参照ください (注)厚生年金基金からの支払いがある場合は、厚生年金保険の一部(代行部分)は厚生年金基金から支払われます。50歳以上の方は「ねんきん定期便」に記載されている金額が実際に支給される老齢年金の見込額になります。50歳未満の方には『将来の年金見込額をご自分で試算できます』というシートが送付されますが、この試算額には厚生年金基金による代行部分が含まれています。実際に支給される老齢年金は、この試算額から厚生年金基金による代行部分を控除した金額になります。
	国民年金(老齢基礎年金)	20~60歳で国内に住所を有する者	老齢基礎年金 障害基礎年金 遺族基礎年金	国民年金保険料納付済期間25年以上	生年月日に応じて60~65歳から支給	※日本年金機構から各個人に送付されています 「ねんきん定期便」を参照ください

3. 注記 (補足説明、詳細規程)

- (1)モデル年金額について
 ①『会社退職金制度』については、本人の勤務状況により異なりますので、詳細については個別に人事部へご照会ください。
 ②『確定給付企業年金制度(基金型)』のモデル年金額は、大卒で勤続37年、最終課長職で60歳退職時の標準的なモデルで表示しています。本人の勤務状況により異なりますので、詳細については個別に人事部へご照会ください。
 ③『確定拠出年金制度』の受取り予想額については、個人の運用結果により異なります。
 ④記載されている金額はお支払いを約束するものではありません。また、実際の支給金額は個人毎に異なります。
 (2)各退職給付制度の詳細規定について
 ①『会社退職金制度』は「就業規則」をご参照ください。
 ②『確定給付企業年金制度(基金型)』、『企業型確定拠出制度』は、それぞれの年金規約をご参照ください。

【ご照会先】

【ご照会先】

- ①『会社退職金制度』『企業型確定拠出制度』についてのご照会
 ◆「人事部給与厚生課」〒123-1234 東京都港区高輪1丁目3番13号 TEL:03-1111-2222
 ②『確定給付企業年金制度(基金型)』についてのご照会
 ◆「ABC厚生年金基金」〒123-1234 東京都港区高輪1丁目

〇〇株式会社の退職給付制度について (平成22年4月現在)

1. 退職給付制度の概要

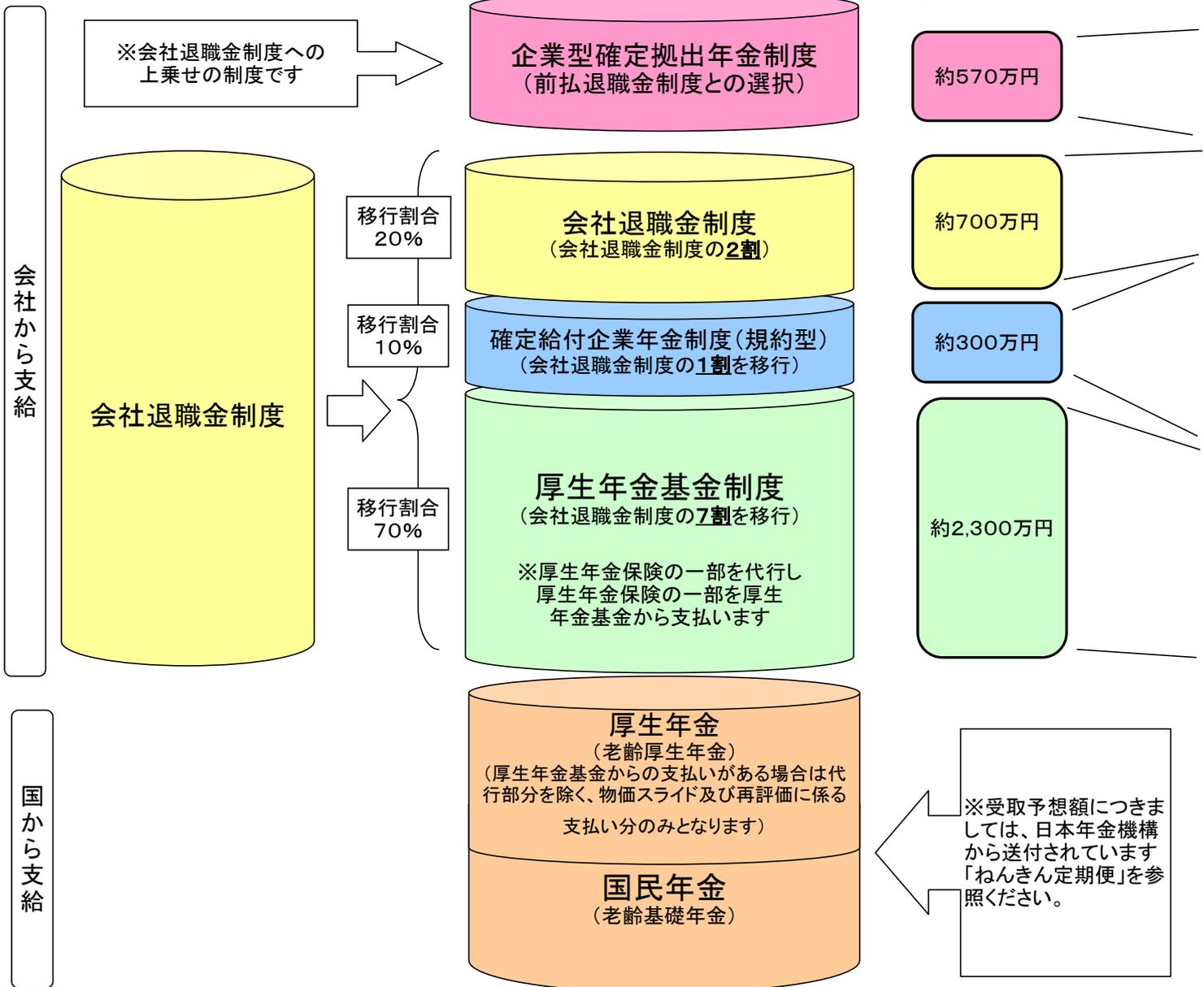
- (1)当社の退職給付制度は、『会社退職金制度』『確定給付企業年金制度(規約型)』『厚生年金基金制度』『確定拠出年金制度(前払退職金との選択制)』を導入しています。
『退職退職金制度』から、『確定給付企業年金(規約型)』へ1割、『厚生年金基金制度』へ7割を移行し、『会社退職金制度』は2割を残しました。
- (2)『厚生年金基金制度』『確定給付企業年金(規約型)』については、働き方や仕事への成果を反映するため、平成15年4月にポイント制を導入。また、企業年金財政の安定化と受給者への将来の金利メリットのため平成18年4月にキャッシュバランス(CB)制度を導入しました。この指標利率は10年国債応募者利回り5年平均にプラス1%とし、上限利率は5.5%、下限利率は2.5%としています。
- (3)公的年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられることに対し、平成18年4月に会社退職金の上乗制度として60歳から65歳までのつなぎ年金として『確定拠出年金制度』を導入しました。この確定拠出年金制度は前払退職金制度との選択制とし、自分の生活設計に併せて選択が出来るようにしています。途中で前払退職金制度から確定拠出年金制度への変更も可能です。
確定拠出年金制度は月額5千円、1万円、2万円の3パターンから選択が出来るようにしております。

2. 各退職給付制度の詳細

【①制度種類】

(注)モデル金額の記載は任意

(モデル金額)



3. 注記 (補足説明、詳細規程等)

- (1)モデル年金額について
- ①モデル年金額は、職種が全国コースで大卒で勤続37年、最終の職能等級が課長職クラスで60歳退職時の標準的なモデルで表示しています。
- ②確定拠出年金のモデル年金額…月額2万円コースで表示しています。
- ③記載されている金額はお支払いを約束するものではありません。また、実際の支給金額は個人毎に異なります。
- (2)各退職給付制度の詳細規定について
- ・『会社退職金制度』は「就業規則」を、『厚生年金基金制度』『確定給付企業年金制度』『確定拠出制度』は、各年金規約を参照。

【ご照会先】

【ご照会先】

①『会社退職金制度』『確定給付企業年金(規約型)』『企業型確定拠出』についてのご照会
 ◆「人事部 給与厚生課」〒123-1234 東京都港区高輪1丁目3番13号 TEL:03-1111-2222

②『厚生年金基金制度』についてのご照会
 ◆「ABC厚生年金基金」〒123-1234 東京都港区高輪1丁目3番13号 TEL:03-1111-3333

(注)モデル年金
 額の記載は任意

②支給対象者 /加入条件	③給付種類	④受給要件	⑤給付内容 (受給開始・受給期間)	⑥給付額算定方法	
				(モデル年金額)	(給付額算定式)
正社員で企業型 確定拠出年金へ の加入を選択した 者 (契約社員は除く)	老齢給付金 障害給付金 死亡一時金 脱退一時金	勤続1カ月以上	60歳から支給 年金または一時金での受取が 可能	【月額年金額】 60歳～64歳 ⇒ 約10万円 (想定利回りは3.0%)	退職時の個人別管理資産額による
正社員全員 (契約社員は除く)	退職一時金	勤続1年以上	退職時に一時金として支給 (年金での選択は不可)	【一時金】約700万円	退職金基準給与に勤続年数に応じた 支給率を乗じた金額 ※本人都合及び懲戒解雇退職時は支給率 の減額規程あり
正社員全員 (契約社員は除く)	老齢年金 遺族一時金 脱退一時金	【老齢年金】 勤続20年以上 【遺族一時金】 勤続3年以上 【脱退一時金】 勤続3年以上	60歳から年金として支給 (60歳～64歳)の5年間の確定年 金 一時金選択可(50%または 100%) ※会社合併による中途入社者 及び転籍者については年金規 約を参照	【月額年金額】 ※年金額は市場金利に連動して 毎年見直しされます 60歳～64歳 ⇒ 約5万円	第2年金ポイント累計(職能P+勤続 P)にポイント単価を乗じた金額 ※本人都合退職時は支給率の減額規程あり
正社員全員 (契約社員は除く)	基本年金 加算年金 遺族一時金 脱退一時金	【基本年金】 勤続1カ月以上 【加算年金】 勤続10年以上 【遺族一時金】 勤続3年以上 【脱退一時金】 勤続3年以上	厚生年金の支給開始年齢から 年金として支給 (60歳～終身、15年保証) 加算年金については受給開始 前又は受給開始後保証期間内 であれば、一時金での選択が可 能(10%～100%で10%刻み)	【月額年金額】 60歳～終身 ⇒ 約8万円 (うち、厚生年金の代行部分6万 円) (注)上記の厚生年金基金からの 支給額8万円は、国の厚生年金の 代行部分を含んだ金額です	第1年金ポイント累計(職能P+勤続 P)にポイント単価を乗じた金額 ※本人都合退職時は支給率の減額規程あり

【参考】

厚生年金保険の 被保険者	老齢厚生年金 障害厚生年金 遺族厚生年金	老齢基礎年金 の受給要件を 満たし厚生年 金被保険者期 間があること	生年月日に応じて60～65歳から 支給	※日本年金機構から各個人に送付されています 「ねんきん定期便」を参照ください (注)厚生年金基金からの支払いがある場合は、厚生年金保険の一部(代 行部分)は厚生年金基金から支払われます。50歳以上の方は「ねんきん 定期便」に記載されている金額が実際に支給される老齢年金の見込額に なります。50歳未満の方には『将来の年金見込額をご自分で試算できま す』というシートが送付されますが、この試算額には厚生年金基金による代 行部分が含まれています。実際に支給される老齢年金は、この試算額か ら厚生年金基金による代行部分を控除した金額になります。
20～60歳で国内 に住所を有する者	老齢基礎年金 障害基礎年金 遺族基礎年金	国民年金保険 料納付済期間 25年以上	生年月日に応じて60～65歳から 支給	※日本年金機構から各個人に送付されています 「ねんきん定期便」を参照ください

【注】個別の受取予想額につきましては、
各照会先へご照会ください。

第 2 章 確定給付型企业年金における受給権保護と給付減額

1 はじめに

高齢時の所得保障において年金制度の果たす役割は非常に大きいですが、その中心である公的年金制度は、急速に進展する少子高齢化を背景に、今後給付水準を引き下げざるを得ず、その役割は相対的に縮減しつつある。それに伴い、公的年金制度の補完機能を期待されている企業年金等の私的年金に注目が集まっているものの、近年の長引く景気の低迷は、特に、企業年金に関する課題を浮き彫りにした。すなわち、年金資産の運用に関わる投資環境の悪化によって、企業年金の減額という事態が生じており、受給権保護のあり方が改めて問われている。

企業年金の減額とは、約束された年金給付額の水準等を引き下げる形で約束を変更することであり、基本的には、将来受給する年金給付額が約束されている確定給付型企業年金および自社年金において生じうる問題である¹。この問題は、当該制度を規律する法規制の下で、それぞれの年金給付の支給をめぐる法律関係をどのように把握するのか、給付減額の根拠を何に求めるか等の理解と深く関わっており²、現在も活発な議論が繰り広げられている。また、同じ制度における「給付減額」であるにもかかわらず、加入者（現役従業員）と受給者（退職者）は区別して問題を考える必要があるため、問題はさらに複雑になる。

前述した公的年金の補完的機能、厚生年金基金の特殊性（公的年金の代行等）などから、受給権保護の規制を含め、企業年金の法的規律は主に社会保障法の問題ともいい得るが³、その一方で、企業年金は、事業主が従業員の労働に対する見返りとして任意に実施する（事業主が制度を直接運営する場合だけでなく、制度を運営するための別法人を設立して実施されるものも含む⁴）制度であることから、賃金と同様に重要な労働条件の一つと捉えることが可能である。特に従業員に関する企業年金の給付減額は、まさに労働条件を不利益に変更することに当たると解されるため、労働法上の問題として把握することができる⁵。他方で、受給者に関しては、既に企業を退職していることから、現役の従業員と同様に企業年金の給付減額を労働条件の不利益変更と位置づけることは困難といわざるを得ない。ここでは、給付支給に関する法律関係をどのように把握するのか、給付減額を行いうる法的根拠を何に求めるのかなどについての検討が必要となる。

¹ 樋口修「企業年金の減額問題」調査と情報 676 号 6 頁。

² この点につき、これまでの学説や裁判例の整理・分析、考察を行ったものとして坂井岳夫「企業年金の受給者減額に関する一考察—社会保障法における企業年金の位置づけに関連して」同志社法学 61 巻 5 号 197 頁がある（以下、「坂井論文」という）。

³ 山川隆一『雇用関係法第 4 版』新世社（2008 年）120 頁参照。

⁴ 森戸英幸『企業年金の法と政策』有斐閣（2003 年）18 頁以下参照。

⁵ 森戸英幸『企業年金の法と政策』有斐閣（2003 年）208 頁。なお、労働基準法上の「賃金」や「退職手当」該当性等も労働法上の問題となりうるが、これらの点については、森戸英幸「企業年金の労働法的考察—不利益変更を中心に」日本労働法学会誌 104 号 10 頁以下参照。

本稿では、根拠法令のある確定給付型企業年金制度のうち、厚生年金基金、確定給付企業年金（規約型・基金型）に関して、事業主の経済的な理由による給付減額問題について考察を試みるものである。まず、現役従業員に対する企業年金の給付減額については、給付減額は労働条件の不利益変更であることを前提に、根拠法令上の規制の他に、労働法上どのような規制がなされるのかという観点から考察を行うこととする。次に、企業を退職した受給者に対する企業年金の給付減額については、受給者減額に関する法令上の規制の概要を把握した上で、受給者減額の法的根拠およびその要件をめぐる学説・裁判例の状況を概観し、受給権保護の観点から受給者減額の可否につき若干の考察を試みたい。

2 労働条件の不利益変更法理と給付減額—現役従業員の場合—

前述した各企業年金制度に関しては、給付減額に関して法令上の規制が存在している⁶。現役従業員に関する給付であれ、受給者に関する給付であれ、減額しようとする場合には、それら法令に定める要件を満たす必要がある。他方で、現役従業員に対する企業年金の給付減額については、労働条件の不利益変更問題として整理することが可能である。したがって、企業年金の給付を減額しようとする場合、労働条件の不利益変更をめぐって形成されてきた規制も無視できないと考えられる。しかし、これまでに賃金減額等の事案を通して形成されてきた労働条件の不利益変更法理を企業年金の給付減額の場面においても適用し、一定の制約を課すことができるかという点に関しては慎重に判断する必要がある。なぜならば、企業年金には様々な種類があり、制度によって根拠法令も異なれば、就業規則や労働協約における企業年金の位置づけ等にも違いがあり、それらの差異が労働条件不利益変更法理の適用に影響を及ぼすと考えられるからである。以下では、労働条件の不利益変更法理を確認した上で、前述した各企業年金制度につき労働条件不利益変更法理の適用の可否を検討する。

2.1 就業規則の不利益変更

事業主が経営悪化等を理由にして賃金等の労働条件を不利益に変更する場合、その多くは就業規則あるいは労働協約を変更する形で実施される。特に、事業主が一方的に作成することができる就業規則は、労働組合が存在しない場合だけでなく、労働組合がある場合であっても、非組合員を含め当該事業場の全従業員を規律することが可能であることから多用されてきた。他方で、このような事業主による一方的な労働条件の不利益変更は、それに反対する従業員との間に紛争を引き起こすこととなり、その結果、就業規則の不利益変更に関する判例法理が形成され、現在では、その法理は労働契約法に明文化されるに至っている。まず、従業員との合意があれば、就業規則の変更によって労働条件を不利益に変更することが可能である（労契法

⁶ 加入者（現役従業員）の給付減額に関する規制内容を簡潔にまとめると、規約を変更し、当該変更について厚生労働大臣の認可又は承認を得ることが必要とされており、その認可又は承認の基準として、①給付減額が認められ得る事情（事業主の逼迫した経営状況等）と、②従業員側の同意を得ること（加入者の3分の2以上の同意等）が定められている。受給者減額は、加入者に対するこれらの規制に要件を加重している（後述3参照）。

9条)。さらに、就業規則の不利益変更が合理的であれば、その変更に対抗する従業員も拘束（不利な労働条件に変更）されること、また、そこで問題となる合理性は、①従業員の受ける不利益の程度、②労働条件の変更の必要性、③変更された就業規則の内容の相当性、④労働組合等との交渉の状況、⑤その他の要素を総合考慮して判断されることが明らかにされている（労契法10条）。特に、企業年金は賃金とともに重要な労働条件であることから、従業員に不利益を受忍させるための高度の必要性に基づいた合理的な内容であることが要求される（大曲市農協事件・最三小判昭63・12・16民集42巻2号60頁）。

2.2 労働協約の不利益変更

労働協約の不利益変更については、特定又は一部の組合員を殊更に不利益に取り扱うことを目的とするなど労働組合の目的を逸脱して締結されたといえる特段の事情がない限り、規範的効力（労組法16条）が肯定されている（朝日火災海上保険事件・最一小判平9・3・27労判713号27頁）。すなわち、当該労働協約を締結した労働組合の組合員は、特段の不合理性がない限り、労働条件を不利益に変更する労働協約であっても、それに拘束されることとなる。また、労組法17条の要件（協約締結組合員がその事業場の同種労働者の4分の3以上）を満たせば、非組合員にも効力が及び得る⁷。しかし、別組合員については、このような拡張適用の効力は及ばないとするのが通説となっている。

労働協約による不利益変更の場合、労働協約には労働組合を通じて従業員の意思が反映されていることに鑑み、就業規則の場合ほど内容の合理性に踏み込んだ判断は行われまいといえよう。

2.3 労働条件不利益変更法理の適用の可否

企業年金の給付減額は、当該制度内容を定めている規約を変更することによって実施されるが、その規約が就業規則等の一部であると解される場合には、前述した労働条件の不利益変更法理が適用されると考えられる。そこで、企業年金制度の実施主体および就業規則等における位置づけなどから、各企業年金制度の規約変更に対して、労働条件不利益変更法理が適用されるか否かを検討することとする。

まず、企業年金制度の実施主体の観点からは、事業主型と基金型とに分けることができる。事業主型とは、外部の金融機関等と資産管理その他の各種契約を締結しても依然として制度の実施責任は事業主にあるという制度であり、規約型確定給付企業年金が該当する。基金型とは、制度の実施主体として独立した別法人（基金）が設立される制度であり、厚生年金基金、基金型確定給付企業年金が該当する。

次に、前述したように、企業年金は事業主が従業員の労働に対する見返りとして任意に実施する制度であることから、企業年金を実施する場合には、そのことを就業規則等において明示することとなる。この場合、企業年金を退職金制度との関係でどのように位置づけるかによ

⁷ 非組合員は多数組合の意思決定に参加できないため、著しく不合理であると認められる特段の事情がある場合には、拡張適用されない（朝日火災海上保険事件・最三小判平8・3・26民集50巻4号1008頁）。

て、内枠方式と外枠方式という分け方ができる⁸。内枠方式とは、退職金制度の枠内に企業年金を位置づけるものであり、就業規則等の規定に基づき従業員が受け取ることになる退職金額が定まり、その退職金額の一部が基金等から企業年金として支給されるという形式である。この形式では、仮に基金等が規定額を支払えなかった場合、事業主はその分を含め就業規則等に定める退職金を支払う義務を負うと考えられる⁹。また、外枠方式とは、退職金制度との調整を行わずに、別建てで外部積立の企業年金制度が実施される形式であり、就業規則等の規定は、当該企業年金制度に関する別規約の存在を確認する意味しか有さないと解されている¹⁰。

以上の点を踏まえると、規約型確定給付企業年金は、事業主が実施主体であることから、内枠方式か外枠方式かを問わず、規約は就業規則等の一部を構成していると解することができ¹¹、労働条件不利益変更法理の適用が肯定されることになる。他方で、厚生年金基金および基金型確定給付企業年金の場合、実施主体はともに事業主とは別法人の「基金」であり、給付内容を定めている規約も基金の規約とされている。この基金の規約が事業主の就業規則等の一部を構成すると考えることは通常できず、労働条件不利益変更法理の適用は否定されることになる¹²。ただし、内枠方式の場合は、前述したように、事業主には就業規則等に定める退職金額を支払う義務があることから、基金からの給付減額相当分は事業主に補填してもらうことで従業員の受給権は保護されると考えられる。事業主が当該部分についての支払義務を免れるためには、就業規則等を変更する必要があると解され、その場合には労働条件の不利益変更法理の適用を受けることになる。

3 受給者減額

3.1 受給者減額に関する法規制

企業を既に退職した受給者は、現役従業員とは異なり、その給付減額を労働条件の不利益変更と把握することは困難である。また、未だ企業年金の支給を受けていない状態である現役従業員と異なり、受給者に対する給付減額は、当該給付に対する依存度が高ければ高いほど、その人の生活に直接大きな打撃を与えることになるため、より慎重であることが求められる。そのような観点から各企業年金制度では、受給者の給付減額を行うに際して、現役従業員である加入者よりも厳しい制約を課している。まず、各制度における規制内容を概観する。

⁸ 森戸英幸『企業年金の法と政策』有斐閣（2003年）39頁以下参照。

⁹ 森戸英幸『企業年金の法と政策』有斐閣（2003年）40頁。

¹⁰ 森戸英幸『企業年金の法と政策』有斐閣（2003年）41頁。

¹¹ 森戸英幸「企業年金と契約—給付に関わる契約についての基礎的検討、ならびに「受給者減額」に関する若干の考察」季刊社会保障研究 45 巻 1 号 57 頁（以下、森戸「企業年金と契約」という）、根岸忠「企業年金の減額・廃止をめぐる最近の判例動向—受給権の発生根拠と減額・廃止の要件に焦点を当てて—」季刊労働法 211 号 99 頁。規約を就業規則と解することに否定的な見解として、小島晴洋「『企業年金』からの卒業を一本質的に異なる厚生年金基金と確定給付企業年金」日本労働研究雑誌 504 号 42 頁、坂井論文 225 頁以下参照。

¹² 外枠方式で、かつ基金型の場合であっても、当該給付が実質的には労働条件であることに鑑み、これらの給付減額の場合にも労働条件不利益変更法理の類推適用される可能性はある（森戸英幸『企業年金の法と政策』有斐閣（2003年）213頁、同「企業年金の労働法的考察—不利益変更を中心に—」日本労働法学会誌 104 号 14 頁以下参照）。

3.1.1 厚生年金基金制度

厚生年金基金において受給者減額を行うためには、規約を変更する必要がある。規約の変更は、労使構成の代議員会の議決を経て、厚生労働大臣の認可を受けなければならない（厚生年金保険法 115 条 2 項）。

そして、受給者の給付水準引き下げ等を内容とする規約変更に関する認可基準として、①基金を設立している企業の経営状況が債務超過の状態が続く見込みであるなど著しく悪化している等の給付水準の引き下げを必要とする所定の事情が認められること、②当該変更について、加入者の 3 分の 1 以上で組織する労働組合がある場合は、当該労働組合の同意および全加入者の 3 分の 2 以上の同意を得ていること、③受給者等の意向を十分に反映させる措置が講じられた上で、全受給者等に対して事前に給付設計の変更に関する十分な説明と意向確認を行い、全受給者等の 3 分の 2 以上の同意を得るとともに、受給者等のうち希望者には最低積立準備金額による一時金払いを認めること、という要件が挙げられている（「厚生年金基金設立認可基準」第三の七）。

3.1.2 確定給付企業年金制度

確定給付企業年金制度には、実施企業から独立した企業年金基金という法人を設立し、当該基金が年金資産の管理運用等を行う「基金型」と、労使が合意した年金規約に基づいて、実施企業と資産管理運用契約を締結した信託銀行等が年金資産の管理運用等を行う「規約型」とがある。

受給者減額を行うためには、基金型および規約型ともに、規約を変更する必要がある。規約の変更は、基金型に関しては、労使構成による代議員会の議決を経て、厚生労働大臣の認可を受けなければならない（確定給付企業年金法 16 条、19 条）、規約型に関しては、実施事業所に使用される被用者年金被保険者等の過半数で組織する労働組合がある場合は当該労働組合と、そのような労働組合がないときは、それらの過半数代表者の同意を得た上で、厚生労働大臣の承認を受けなければならない（確定給付企業年金法 6 条）。

そして、受給者減額を内容とする規約変更の認可および承認の基準に関しては、当該規約の変更をしなければ確定給付企業年金の事業の継続が困難となる等の理由がある場合に、所定の手続を経て行われるものであること、という要件が定められている（確定給付企業年金法施行令 4 条 2 号）。ここでいう理由および手続については、同法施行規則に定めが置かれており、給付減額の理由として、実施事業所の経営状況の悪化により給付減額がやむを得ないこと、また、給付減額をしなければ掛金額が大幅に上昇し、事業主が掛金を拠出することが困難になると見込まれるため給付減額がやむを得ないこと等が挙げられている（同 5 条）。手続については、加入者の 3 分の 1 以上で組織する労働組合があるときは当該労働組合の同意および加入者の 3 分の 2 以上の同意を得ることが定められ、さらに、受給者減額に際しては、受給者等の 3 分の 2 以上の同意および受給者等のうち希望者に最低積立基準額を一時金として支給することその他当該最低積立基準額が確保される措置を講じていることが付加されている（同 6 条）。

3.2 受給者減額の法的根拠とその要件

3.2.1 法的根拠

確定給付型企业年金においては、前述したように、受給者の給付減額を行う場合、まず規約の変更が必要とされ、そして当該規約変更が有効とされるためには、厚生労働大臣の認可または承認といった手続を経る必要がある。そして、法は、この認可または承認に関する理由要件、手続要件を規定しているが、他方で、受給者減額そのもの（いかなる根拠に基づいてなされるのか、いかなる要件が満たされる必要があるのか）に関する規定は明文上存在していない¹³。厚生労働大臣による認可または承認は、税制上の優遇を受けるための要件に過ぎず、認可・承認を受けることが当然に受給者を拘束することにはならないと解されることから¹⁴、受給者の給付を減額することができるか否か、すなわち受給者減額の根拠は解釈によって導き出されることとなる¹⁵。そして、受給者減額の根拠に関する法律構成は、①年金支給契約に留保された、不利益変更を含む給付改訂権に求める見解と、②年金給付内容について定める規約の変更を求める見解の二つに大別することができ、両者の違いは、年金給付の支給にかかる法律関係をどのように捉えるかの見解の相違に起因しているといえよう¹⁶。以下、両者の見解を簡単にまとめておく。

①の見解は、企業年金の給付支給にかかる法律関係を契約関係と捉え、一方当事者による契約内容の変更が肯定されるためには、そのような変更を許容する契約上の権利が留保されていなければならないという考え方であり、典型的には自社年金の受給者減額訴訟において見られるものであるが、このような理解は厚生年金基金等においても妥当するものとして提示されている¹⁷。この見解によると、受給者減額に関しては、まず減額を許容する根拠規定の有無が問題とされることとなる。

②の見解は、たとえば、厚生年金基金制度における年金支給を公法上の法律関係と捉え、規約変更を介して給付設計の変更を認めるという理解を前提としており、また、確定給付企業年金制度については、規約に年金支給契約の内容を規律する効力を認めることから導き出されている¹⁸。

3.2.2 受給者減額の要件

受給者減額の可否を決する要件をどのように解するかは、前述した受給者減額の法的根拠に関する理解に左右されることとなる。

①の見解に立つと解される裁判例や学説では、まず、前述したように給付減額を行うことを可能にする契約上の根拠規定の存否が問題¹⁹となり、根拠規定が認められる場合、次に、

¹³ 坂井論文 232 頁。

¹⁴ 森戸「企業年金と契約」59 頁以下、同「企業年金の『受給者減額』」中島士元也先生還暦記念論集刊行委員会編『労働関係法の現代的展開』信山社 2004 年 133 頁、坂井論文 233 頁以下。

¹⁵ 坂井論文 234 頁。

¹⁶ 坂井論文 237 頁。

¹⁷ 森戸「企業年金と契約」55 頁以下。

¹⁸ 坂井論文 214 頁以下及び 235 頁以下。

¹⁹ 契約上の根拠規定の存否について問題となる自社年金のケースでは、具体的な事項を列挙しておらず、一般的な文言のみであっても減額の根拠規定として認める傾向があり（森戸「企業年金と契約」61 頁）、さらに、

当該規定の合理的解釈や当該権利の行使につき必要性や相当性が判断されるという枠組みが構築されつつある²⁰。ここで求められている必要性に関しては、企業の経営状態や現役従業員との均衡等が斟酌されており、相当性の判断においては、減額後の給付水準（世間相場との比較）、減額に同意した受給者の割合、減額実施に関する説明・意見聴取などの要素が考慮されている。

②の見解に立つ場合、受給者減額の要件は、規約変更が適法に行われるための要件として把握され、規約変更に際して求められている法所定の要件を満たすことで当然に受給者減額は有効と解されるのか、または他に何らかの付加的な要件が課されるのか（課される場合の論拠とその内容）が問題になるという。裁判例には、法律上明示されていない付加的な要件を課していると評価できるものもあり²¹、その論拠として、受給者に与える不利益に対する配慮のみならず、厚生年金基金に求められる集团的・永続的処理といった点が考慮されている。

3.3 受給者減額の可否をめぐって

企業年金は公的年金を補完する機能を有し、公的年金の役割縮減に伴い、その機能強化が要請されている。しかしながら、企業年金を支給するために必要となる年金原資の運用環境は、なかなか回復の兆しを見せない経済情勢の下で厳しい状況が続いており、ときに受給者の給付減額という形で問題が噴出する。

ところで、本稿で取り上げた確定給付型企业年金制度は、予定された運用利回りに基づいて計算された掛金を事業主や加入者である従業員が支払い、従業員は退職後に、運用実績とは関係なく約束された給付を受け取るものであり、運用リスクは制度を運営する企業側が負う。そして、積み立てられて資金は母体企業の経営資金と別に管理されることで、他に流用されることはなく、基本的に母体企業の経営状況から切り離されており、また、企業年金は、受給者（退職者）の過去の勤務に対応して行われているものであり、将来の勤務に対応しているものではないことからすれば、母体企業の経営状況の悪化を理由とする受給者減額は許されないと解することもできる²²。しかし、このような受給者減額を一切認めないとする見解を支持することは、現在の日本の状況では難しい。なぜなら、前述したように、厚生年金基金制度や確定給付企業年金制度においては、受給者減額を想定した規約変更に関する認可や承認の規定が定められており、また、企業年金支給をめぐる法律関係を契約であると構成する立場からは、当事者

明文規定がない場合であっても、減額に関する黙示の合意の存在が争われることもあり（港湾労働安定協会事件・大阪高判平 18・7・13 労判 923 号 40 頁）、年金制度が将来においても存続することを想定した制度であるということを理由に、そのような黙示の合意の存在を認めたと解される裁判例（早稲田大学事件・東京地判平 19・1・26 労判 939 号 36 頁）もある。

²⁰ 松下電器産業事件・大津地判平 16・12・6 判時 1892 号 62 頁、松下電器産業事件・大阪高判平 18・11・28 判時 1973 号 62 頁および 75 頁。

²¹ リソな企業年金基金・リソな銀行事件・東京高判平 21・3・25 労経速 2038 号 25 頁。そこでは、規約変更により受給者減額をすることは原則として許されないが、①変更による不利益の内容・程度、②代償措置の有無、③内容変更の必要性、④他の受給者または加入者との均衡、⑤受給者への説明、⑥不利益を受ける受給者集団の同意の有無等を総合して、受給者の不利益を考慮してもなお合理的である場合には、規約変更も可能とする判断枠組みを提示した（坂井論文 243 頁以下参照）。

²² 樋口修「企業年金の減額問題」調査と情報 676 号 8 頁以下。

の約束いかんによって、受給者減額を含めて契約内容の変更が可能であると考えられるからである。さらに、受給者減額を認めないとした場合、企業年金財政が厳しくなれば、当然支払不能の事態（企業倒産等）が生じることもありえるが、その場合の受給権を保護するための支払保証制度も不十分な状況にある。したがって、受給者減額を認めないとする立場を堅守することは難しいといわざるを得ない。

そこで、受給者減額は可能であることを前提に、受給者減額の問題をどのように法的に構成し、減額の要件等を設定するか等については、既に見てきたように、様々な議論が展開されてきており、さらなる考察を要する状況にある。ただ、それらの議論の中では、法律構成等に違いはあるものの、実際に減額の可否を判断する際に具体的に考慮される（べき）要素が明らかになりつつあるように思われる。すなわち、①企業の経営状況、②受給者が被る不利益の内容・程度、③変更後の給付水準（世間相場との比較）、④代償措置、⑤加入者（現役従業員）との均衡、⑥受給者への説明・意見聴取等の状況、⑦不利益を被る他の受給者の状況（同意の割合）などである。これらの中で、③や⑦のように訴訟当事者に直接関係しない外部的な事情であったり、⑤や⑦のように企業年金制度としての画一性や統一性に関する要素が示されている点は特に注目に値しよう。

4 おわりに

現役従業員に対する給付減額を労働条件の不利益変更と整理した場合、基金型の企業年金制度では、事業主と従業員の他に「基金」という当事者が存在する上に、当該制度内容を定めている規約が基金のものであるがために、実質的には労働条件であるにもかかわらず、労働法上の規制が及び得ない状況が生じている。受給権保護の観点から各制度の根拠法令には給付減額を内容とする規約変更に関する規制も存在しているものの必ずしも十分とはいえないことに鑑みると、基金型を含め、いずれの制度においても、現時点では従業員の給付減額については、企業年金は「労働条件」とであると解した上で、労働条件不利益変更法理を用いた（類推適用を含めて）問題の処理が必要であると考えられる。ただし、このような労働条件の不利益変更法理では、過去の勤務期間に対応する部分も将来分への期待も、労使合意があれば不利益に変更することができるため、在職中は常に不安定な状況に置かれることに注意が必要である。

企業の経営状況が苦しくなる中で、何かしらの労働条件を不利益に変更する必要性が生じた場合、在職中の従業員にとって、（雇用の保障は当然の前提とした上で）現時点での生活を支える賃金の減額と、将来的に受給することが見込まれる企業年金の給付減額とが天秤にかけられたとしたら、どう判断するであろうか。若年世代は、数十年も先の年金給付よりも、現に支払われている賃金を優先するであろうことは想像に難くない。他方で、定年退職間近の世代にとっては、数十年の労苦の結晶であり、退職後の生活がかかっていることからすれば、企業年金の給付減額に容易に賛同することはできないだろう。このような従業員間での対立構造についても労使交渉の経緯の中などで考慮を加える労働条件不利益変更法理は有用性が高いと考えられる。

他方で、既に企業を退職した受給者については、給付減額を労働条件の不利益変更として構

成することは困難であるため、企業年金の支給をめぐる法律関係の整理から出発し、減額の可否を考える必要がある。しかし、受給者の受け取っている給付は過去勤務に対する対価であると考えることが可能であることや、企業年金に老後の所得保障制度の中で重要な位置を占めさせようとするのであれば、前述したように現時点では困難と解されるものの、受給者減額そのものを認めないとする考え方も再度検討する必要があるだろう。

現役従業員として就労しているときからの過去勤務に対する受給権付与のルール化をはじめ、企業倒産等の場合の支払保証制度のあり方等々、企業年金の受給権保護の観点からは立法的な解決が望まれる課題が多く存在しており、早急な法整備が望まれる。

第3章 企業年金税制のあり方について

1 はじめに

本章においては、わが国における企業年金税制の現状を概観し、その拠って立つ理論的枠組みについて整理した上で、企業年金先進国というべき米国及び EU 諸国等における企業年金税制の動向も踏まえ、よりよい企業年金の普及振興につながる税制のあり方について考察を行う。

もとより、年金制度と税制と、その国固有の国民感情と過去からの経緯の上に建つ歴史的所産であるが、他国との比較に照らしてその基礎となる考え方を理論的に分析し、整理しておくことは、将来の発展に向けた建設的な議論を進めるために不可欠であろう。

2 企業年金税制の現状

2.1 包括的所得税の下での税制優遇の考え方

伝統的な租税論の議論においては、包括的所得税論の立場に立つか支出税論の立場に立つかによって企業年金税制にとってのベースラインが変わってくる。議論の簡明のため、全額事業主拠出の給付建て企業年金 (DB) 制度を例にとろう。事業主が掛金を拠出した時点において、その拠出が事業主にとって損金算入されることとセットで、掛金拠出の対象となった従業員には、その拠出に見合った所得が発生し、その所得の全額が DB 制度に「貯蓄」されて運用収益を生み、退職後において従業員がその「貯蓄」の元利合計を引き出して支出に充てる。これが租税論における企業年金の基本的なイメージである。

包括的所得税論の立場では、掛金の拠出時点において従業員に発生した所得に即時課税し、その後の「貯蓄」の運用収益に対しても毎年課税し、一方で年金給付については「課税済み貯蓄の引出し」という整理で非課税となる、いわゆる TTE (拠出時課税・運用時課税・給付時非課税) が公平な課税を考える際のベースラインとなる。しかし、DB 制度においては、掛金の拠出時点においては、その拠出が個々の従業員にとってどの程度の給付に結びつくのか見積もることに困難が伴うため、その課税を給付時まで繰り延べることが望まれる。ここで簡単のため税率が課税時期にも課税所得の額にもよらず一定という比例税の仕組みを前提としよう。このとき給付時に「貯蓄」の元利合計に 1 回だけ課税すればベースラインの TTE と等価になるかという点、それでは拠出時に支払われたはずの税金の元利合計分相当の税収しか得られないので、拠出から給付までの毎年の運用収益を丸々非課税にした TEE と経済学的に等価な結果となってしまう。したがって、ベースラインの TTE と等価になる課税繰り延べ後の姿は、運用収益にも課税する ETT (拠出時非課税・運用時課税・給付時課税) であるというのが、包括的所得税論の立場からの整理である。

一方、支出税論の立場では、税制は個人の生涯を通じた資金配分にとって中立的であるべきとの考え方から、一般に所得のうち貯蓄に回る分についてはその時点では課税の対象とせ

ず、貯蓄を引き出して支出に充てるときに初めて課税対象とするのが基本形である。その間の利子については、「異時点間の金銭の等価性を担保するものであり、これに改めて課税することは、生涯を通じた資金配分の意思決定に対する税制の中立性を阻害する、ある種の二重課税である」という考え方により、非課税とされる。この考え方を企業年金にあてはめると、運用収益は当然非課税となり、EET（拠出時非課税・運用時非課税・給付時課税）がベースラインということになる。

わが国の所得税制は、基本的に包括的所得税論の立場に立って構成されており、給付時まで課税を繰り延べるのであれば、運用収益に毎年度課税する ETT の仕組みが、ベースライン（TTE）と等価な姿と整理されている。このような理論的整理を背景として、昭和37年の税制改正における税制適格年金制度の誕生に合わせて、個々の従業員の運用収益への課税の代替としての特別法人税の仕組みが創設されたのである。

運用収益に特別法人税が課税されるのであれば、これはベースラインと等価な姿であって、税制上格別の優遇を行っているわけではないというのが基本的な考え方であるが、それではこの制度を利用するにあたって制度設計等に制約を課す詳細な「税制適格要件」が設けられている理由がわからない。翻って、この「税制適格要件」に該当しない不適格年金についての税制上の取扱いを見てみると、不適格年金への事業主の拠出を必要経費または損金に算入する場合には、その掛金は、拠出時点において、対象となる従業員の給与所得になるものとされている。実際の金銭給付がなされていない拠出段階で給与所得があったものとされ所得税を課税されるのは、従業員にとって納得のしにくい事態であるが、不適格年金に事業主が拠出した掛金を損金算入するためには、それを納得してもらうことが必要なのである。

このように不適格年金と対比して見ると、理論上はベースラインの TTE と等価であったとしても、拠出時において事業主に対して掛金の損金算入を認める一方で従業員に対しては給付時まで課税を繰り延べて、運用期間中における利子のみで課税する ETT の仕組み自体が、事業主にとっても従業員にとっても TTE に比べて実際上メリットのある仕組みであることがわかる。また、不適格年金であれば、事業主が損金算入した掛金分は同じ時点において従業員の所得として原則的に課税される保証があるのに対して、ETT の仕組みが適用される税制適格年金では、従業員に対する課税はいずれにせよ将来に繰り延べられて時間的に平均化されていることから、事業主が年度によって掛金の拠出額を任意に変えて損金算入額を調整し税額の最小化を図ることを防止することが税制上の観点から必要になってくる。このように「税制適格要件」は、必ずしも企業年金の健全育成の観点から設けられたものではなく、過大損金算入の防止という税制上の観点の色濃く反映していることを指摘しておきたい。

さて、税制適格年金制度の導入当時においては、経済成長を反映した厚生年金の給付の引き上げが課題となっていたが、その議論の中から厚生年金の給付の一部を代行して上乗せの給付を行う厚生年金基金制度が誕生した。もともと強制加入の公的制度である厚生年金においては、保険料の事業主負担は損金算入、本人負担は社会保険料控除となり、課税が給付時まで繰り延べられる仕組みであったため、その一部を代行する厚生年金基金は、この整理を引き継ぐことになった。このとき、積立金の運用収益については、「国家公務員共済組合の年金給付に相当する水準（国公水準）」の積立金までは特別法人税を課さないこととされたので

ある。この特別法人税の非課税の取扱いは、社会保障政策上の観点に立った租税優遇措置という見方もあるが、公法人としての基金が公的年金としてふさわしい水準までの給付を行う限りにおいて、その課税上の取扱いも公的年金に準じたものとするのは必然の整理であるという見方もある。いずれの見方に立つにせよ、厚生年金基金が適格退職年金よりも有利な税制上の取扱いを受けることの根拠は、その給付が公的年金に準じた保障性の高いものであることに求められるといえよう。中でも給付の終身性は、厚生年金基金の給付が公的年金に準じることの象徴と考えられる。

なお、本人拠出分がある場合における税制上の取扱いに関しては、税制適格年金についてはベースラインの TTE の整理がそのまま適用されて課税済みの所得からの拠出（ただし生命保険料控除の対象）となるのに対して、厚生年金基金については社会保険料控除が適用されて EET の整理となる。このような取扱いをする前提として、厚生年金基金における本人拠出については、そもそも国公水準（現在は、その後身である「目標給付水準」）に対応する部分までしか拠出が認められていないのである。

このように厚生年金基金の課税上の取扱いは、目標給付水準までの部分について EET となっており、たまたま支出税論におけるベースラインと同じ姿になっているが、わが国の税制全体が包括的所得税主義に立脚していることを与件とするならば、この整理はどのような企業年金に対しても敷衍されうる普遍的なものではない。必ずしも公的年金に準ずる給付であることを求める必要はないが、何らかの社会政策上の観点からの理由付けがあつて、はじめてベースラインの TTE またはそれと等価とされている ETT に比べて有利な税制上の取扱いが正当化されうるのである。

2.2 企業年金制度の変遷と特別法人税

税制適格年金と厚生年金基金の二本建てで発展してきたわが国の企業年金制度は、低金利時代の到来によって転機を迎えた。過去の高金利時代には厚生年金の代行を行うことによって積立金の利差益を享受してきた厚生年金基金には、一転して利差損が重くのしかかることになり、大企業を中心とする単独・連合型の基金を中心に代行を返上し労使合意の下でより柔軟な給付設計を行いたいという要望が生じてきた。また、確定給付の制度のみでは中小零細企業に企業年金を普及するにあたって限界があることから、事業主が拠出した掛金を従業員が自己責任で運用指図する仕組みの確定拠出年金の導入が求められるようになった。

これらの要望に応じて、平成 13 年に確定拠出年金制度、平成 14 年に確定給付企業年金制度が創設され、単独・連合型の厚生年金基金の多くは、代行返上をして確定給付企業年金に移行した。その際、従来の終身年金から有期年金に給付設計を変更した基金も多い。また、税制適格年金については、受け皿となるこれらの制度の整備に伴い平成 24 年 3 月をもって廃止されることになっている。

これらの新たな企業年金についての税制上の取扱いは、基本的に従来の税制適格年金の取扱いに準じていると考えてよい。すなわち事業主拠出は全額損金算入され、従業員に対する所得課税は年金受給時まで繰り延べられる。また、本人拠出（ただし企業型確定拠出年金で

は現在のところ認められていない) は生命保険料控除の対象となり、積立金は加入者拠出掛金の元本分を除き特別法人税の課税対象となる。

この特別法人税は、国税と地方税を合わせて 1.173%と低金利時代にそぐわない高い税率であることから、平成 11 年の税制改正において租税特別措置として時限的な課税停止が行われ、以後 4 回にわたって時限措置の延長がなされている。現在、平成 23 年 3 月までの課税停止が法定されており、平成 23 年度税制改正法案には、さらに平成 26 年 3 月まで 3 年間の時限措置の延長が盛り込まれている。この改正が行われれば、当面 3 年間は、特別法人税の存在が企業年金に実際上の影響を及ぼすことはないが、将来、再び高金利時代が到来した際には、この特別法人税の存在が企業年金の普及振興の妨げとなることが懸念される。一定の基準を満たす「社会政策上望ましい企業年金」について特別法人税を減免する仕組みを設けるなど、税制を活用することにより企業年金の普及及びその保障性の向上を図っていくことが、将来に向けた課題となる所以である。

2.3 年金課税と退職一時金課税

包括的所得税主義の下でベースラインの TTE と課税繰り延べ後の ETT が等価であるとの理論を紹介したが、その前提は、税率が課税時期にも所得にもよらない比例税を考えるということであった。実際には、わが国の所得税は累進課税の体系となっているため、一般的に所得の高い現役時代から所得の低い引退時代に課税が繰り延べられれば、より低い税率が適用されることになり受給者にメリットが生じる。

さらにこのメリットを増幅しているのが公的年金等控除の存在である。給付時まで課税繰り延べが認められている企業年金の給付は、給付時には雑所得として課税されることになるが、同じく雑所得として課税される公的年金の給付と併せて、大幅な課税所得控除の適用を受けることができる。この公的年金等控除は、かつて年金収入が給与収入と合算して給与所得控除の対象とされていた沿革を踏まえ、65 歳以上の場合には、年収 330 万円以上で給与所得控除とほぼ同額となるように設定されている。しかし、給与所得控除の最低保証額が 65 万円であるのに対して、公的年金等控除の最低保証額は 65 歳以上で 120 万円とかなり高くなっているため、例えば、年間収入が 180 万円の場合、その収入が給与収入であれば給与所得控除 72 万円を差し引いて給与所得 108 万円となるが、65 歳以上の年金収入の場合には、公的年金等控除 120 万円を差し引いて雑所得 60 万円となる。これからさらに基礎控除その他の人的控除や社会保険料控除などの所得控除を行って課税所得が算出されるが、年金受給者の多くは、同じ年収の現役世代の勤労者よりも税負担が軽くなっているものと考えられる。

なお、この公的年金等控除が適用される年金の範囲には、「過去の勤務に基づき使用者であった者から支給される年金」全般が含まれており、外部積立を行っていない自社年金の給付なども該当する。また、退職一時金を分割して年金払いで受け取る場合も含まれる。

逆に、企業年金の給付を一時金に換算して受け取る場合には、その一時金は、退職所得として分離課税される。退職所得には、勤続年数が 20 年までは 1 年当たり 40 万円、20 年を超える場合は 1 年当たり 70 万円の退職所得控除があり、例えば勤続 40 年の場合、2200 万

円までは非課税で受け取ることができる。退職金の受取額からこの退職所得控除を控除した残額の2分の1が退職所得とされ、他の所得とは分離して、最低5%から最高40%までの(総合課税分と同一の)累進税率に基づき所得税が課税される仕組みである。

全体としてみると、年金給付に対する課税は、給与に対する課税に比べて優遇されていると評価してよいが、退職一時金に対する課税は、その退職一時金の額が相当に高額とならない限り、年金給付に対する課税と比べてさらに優遇されていると評価されよう。結果的に本来 ETT のはずの仕組みが、ほとんど ETE ないし(特別法人税が課税停止となっていることを踏まえれば) EEE に近い実態になっているとの批判もあるところである。

3 諸外国における企業年金税制の動向

3.1 米国の企業年金税制

米国の企業年金制度は、1974年に制定されたエリサ法によって規制されており、その税制上の取扱いは、不当差別禁止条項や受給権付与の最低基準等の法定要件を満たすことを前提として、事業主掛金は損金算入、積立金の運用収益は非課税、年金給付は他の所得と合算して総合課税という EET の姿となっている。

この EET の整理について、森(2011)では、米国労働省のイポリット氏の所説として、米国の年金課税の基本原則として、消費に関する税の中立性・衡平性の観点から「現在消費に充てられるか、退職後の消費に充てられるかを問わず、賃金への課税は実質的に1回のみ行われるべき」との「課税1回の原則」があるとしている。この考え方は、支出税主義の発想そのものといってよいが、米国の所得税制自体は、わが国と同様、包括的所得税主義に立脚しており、個人貯蓄については、課税済み所得から行われ、その運用収益については毎年、総合課税がなされ、元利合計の引出しには課税されない TTE の姿である。イポリット氏の所説は、年金課税については、この TTE と原理的に等価となる ETT ではなく、EET が原則であり、これが公私を問わない年金課税の規範であるとしているのだが、その論旨をたどる限り、年金課税に限らず一般貯蓄についても同様の支出税主義的な規範が適用されるべきという理屈になりそうである。

翻ってウーテン(2009)によりエリサ法成立以前の米国企業年金制度の歴史をたどってみると、そもそもエリサ法成立以前から行われてきたこの EET の仕組み自体が、「包括的所得税主義の原則に照らせば優遇税制であり、『税による補助金』である」という「補助金理論」が存在し、この理論がそれまで労使による自由設計を旨としていた企業年金の世界にエリサ法を制定して労働法規的介入を行うことを正当化する理屈として用いられたことがわかる。

また同文献によれば、エリサ法成立以前における EET の整理についても、多分に歴史的、偶発的な要素があることが見て取れる。そもそも連邦議会が1913年に所得税制度を創設したときには、課税対象は企業及び裕福な個人であったため、「事業主から従業員に給与として支払われた場合には各従業員がほとんど無税で運用しているはずの資金が、年金信託に拠出された場合には従業員全員についてプールされた運用収益に多額の税が課される」という問題が生じたのである。この繰延報酬にとって不利な歪みを解消するために連邦議会は1926

年、年金信託を非課税とするように税法を修正した。これが、米国企業年金税制が ETT から EET となった起源と思われる。

ところが、このような税制は、企業が高給従業員の給与を繰延報酬に置き換えることにより、その所得税を下げることを可能とした。1935年に社会保障年金制度が創設され従業員に対する基礎的な年金保障が確立されたことも契機となり、多くの企業が適用範囲を高給従業員に傾斜させた企業年金制度を設立し課税回避を図ったため、第二次世界大戦中に戦費調達のため税率が大幅に引き上げられた時期に、繰延報酬にとって有利な逆方向の歪みが深刻な問題となったのである。この歪みに対処するために、米国は、年金信託の収益に再び課税する途を選ぶのではなく、税制優遇を受けるための適格要件としていわゆる不当差別禁止条項を定め、一部の高給従業員のみを利するための制度に対する税制優遇を否認する途を選んだ。

その後、事業主の業績不振による制度廃止に伴い多くの従業員が給付を受けられなくなったスチュードベーカー事件を契機として、1974年に単なる税制上の仕組みではなく労働法規的規制として最低積立基準や受給権付与の最低基準、さらには制度終了保険の創設等を含めたエリサ法が成立するのだが、事業主のみならず労働組合の一部からも反対を受けた同法を成立に導いた理論的支えとなったのが上述の「補助金理論」である。

さて、もしも米国の企業年金税制が EET となっているのが、主出税主義の原則に拠っているものと理解されるならば、これは税制優遇でも何でも無いことになり、エリサ法創設以前から存在する不当差別禁止条項にしても、その論拠の大半を失うことになるであろう。一部の高給従業員のみを対象として繰延報酬を与えたとしても、それは本来、直ちに給与として支払うはずのものを繰り延べているだけであり、その課税が支出時点まで繰り延べられているにすぎない。運用収益が非課税となるのは、資金配分の意味決定に対する税の中立性の観点からの当然の帰結ということになるからである。

なお、何が税制優遇かという論点においては、運用収益の課税・非課税の別ばかりでなく、累進課税制度の下で限界税率の高い現役時代から限界税率の低い引退時代に所得を移転して納税額を引き下げることにも税制優遇の一部であるとの議論もなされる。生涯所得をベースとした課税を理念とする支出税論によればこれはもちろん税制優遇ではなく、包括的所得税論においても比例税を仮定したベースラインの議論ではこれは税制優遇ではないが、現実の累進税率の下では、事業主の損金算入と従業員の課税繰延のセットは、運用収益の課税関係を抜きにしても事実上の税制優遇と受け取られる余地がある。一方、これに対しては、「補助金理論」に反対したヘンリー・フォードⅡ世の反論として、「事業主が拠出した掛金は、紛れもなく事業経費であり、直ちに損金算入に値する。従業員への課税が引退後まで繰り延べられるのは、年によって波のある所得を均して課税する平均課税の考え方によるものだ。」という議論があり、傾聴に値するであろう。結局のところ、企業年金税制にとって明白に税制優遇といえるのは、「包括的所得税主義に基づき運用収益について毎年課税を行うのが原則とされている税制の下で、運用収益を非課税（ないし軽減課税）とすること」であると整理してもいいであろう。

また、「補助金理論」は、自営業者や企業年金のない被用者が公平な税制優遇を求める理論的背景ともなり、個人退職勘定（IRA）や確定拠出年金（401(k)プラン）など一定限度まで

の拠出掛金についての課税所得控除と運用収益の非課税がセットとなった個人単位の EET 型税制適格年金制度に結実した。さらに、1998 年には、課税所得控除がなく税制優遇が運用収益非課税だけで、そのかわりに引き出し制限が緩やかなロスタイプ個人退職勘定という TEE 型の個人年金制度も創設されている。

3.2 EU 諸国等の企業年金税制

先進諸国における企業年金税制を概観した文献として、Antolin et al. (2004) では当時の OECD 加盟 30 カ国について企業年金税制のスキームに応じたグループ分けが掲げられている。これによると、まず純粋な EET に近い姿のスキームを持つ国（第 1 グループ）として、米国、カナダ、イギリス、オランダ、ルクセンブルグ、スイス、スペイン、ギリシャ、ノルウェー、フィンランド、アイスランド、ポーランドの 12 カ国が挙げられている。次に、EET を基本としつつ第 1 グループの国々よりも寛大な給付課税を行っているか又は拠出に課税所得控除だけでなく税額控除 (tax credit) のある国（第 2 グループ）として、フランス、ドイツ、オーストリア、ベルギー、アイルランド、ポルトガル、スロバキア、日本、韓国、メキシコの 10 カ国が挙げられている。残りの 8 カ国は、EET とは合致しないスキームを持つ国ということであるが、このうちスウェーデン、デンマークの両国は、ETT のスキームで、ただし運用収益に課税する場合の税率は、両国とも 15% と一般の資産性所得に対する課税よりも低率になっている。また、この他に運用収益に課税する国として、オーストラリア、ニュージーランド、イタリアの 3 カ国が挙げられている。オーストラリアは、同文献が比較を行っている 2003 年当時は TTT のスキームで運用収益課税と給付課税には軽減措置があるとされているが、2007 年の改正により給付課税は廃止され、拠出課税についても一定の限度額までは軽減税率が適用されている。ニュージーランドは TTE、イタリアは ETT だが運用収益課税は税率 12.5% の軽減課税であり給付課税には軽減措置があるとされている。残る 3 カ国は、チェコが TET であるが拠出時に政府から補助金があり給付課税には軽減措置があるとされ、ハンガリーが TEE、トルコが EEE すなわち完全に非課税とされている。

わが国は、特別法人税が課税停止となっており、かつ寛大な公的年金等控除が存在する実態を踏まえて最も寛大な税制を持つ第 2 グループに分類されているが、もし特別法人税が復活すればイタリアに近い姿と分類されることであろう。

なお、同文献によれば、第 1 グループよりも厳しい企業年金税制を持つ国々には、退職年金基金への事業主拠出が法律で義務付けられているオーストラリアや職域横断的な企業年金が労働協約の一部としてほとんどの被用者をカバーしているスウェーデン及びデンマークのように企業年金の設立自体については税制を通じたインセンティブを必要としない国が多く含まれるとされている。

さて、このような企業年金税制の現状に対する評価としては、EU Social Protection Committee (2008) において、EU 加盟 27 ヶ国において最も普遍的な税制優遇の枠組みである EET は、限界税率の高い高額所得者が最大のメリットを受け所得格差がむしろ拡大するという批判のあることが指摘されている。また、これらの高額所得者は税制優遇がなくて

もいずれにせよ老後に生活水準を維持するために貯蓄をすることを考えられることから、税制優遇分は既存の貯蓄の代替となることが予想され、経済成長にプラスに働くという意味で政策目標とされる「貯蓄の純増」にはつながりにくいことも指摘されている。

低所得層にとってより手厚い優遇を行うことができれば、所得再分配の観点からも、貯蓄増進の観点からも望ましいものと考えられるが、そのような仕組みの例としては、ドイツのリースター年金が挙げられる。これは、個人年金又は企業年金における本人拠出に対して政府が補助金を支給するか又は課税所得控除を認める仕組みであるが、補助金を選択した場合には前年所得の4%相当の掛金拠出について子どもの数に応じた定額の補助金（本人及び配偶者各154ユーロ、子ども1人あたり185ユーロ）が支給される仕組みのため、低所得者ほど補助率が高くなる。一方、限界税率の高い高所得者で子どものいない場合などには、掛金拠出に対する課税所得控除（ただし上限2100ユーロまで）を選択した方が有利になるが、所得控除を選択した場合における税還付分を含め、掛金に対する税財源からの助成率は、所得と子どもの数に応じて掛金の24%から90%まで変化し、一般に低所得者ほど高率の助成を得られる仕組みとなっている。最近の研究（TNS Infratest Sozialforschung, 2007: Altersvorsorge in Deutschland 2005, table 6-18）によれば、リースター年金の普及率は、所得の第1五分位層の方がより上位の所得層よりも高いとのことであり、2002年の導入当初の加入低迷状態を脱して、次第に予期した効果を挙げつつあるものと推察される。しかし一方では、「リースター年金の導入は企業年金の発達を阻害した」との見方もあり、何を目的と考えるかによって自ずとその評価も分かるといえる。

同様の低所得者（正確には低額拠出者）に手厚いマッチング拠出型の政府補助金としては、チェコが1994年に導入したDC制度が生産年齢人口の約45%（就業人口の約70%）に普及しているとされている。この制度は、最低月額100コルナ（邦貨換算500円程度）の本人拠出に対して政府が月額50コルナを補助し、100コルナを超える本人拠出に対しては、月額500コルナの本人拠出に対して補助金が月額150コルナ（上限額）となるよう、限界補助率を40%から10%まで段階的に通減させていく仕組みである。終身年金による引き出しが義務付けられているリースター年金とは異なり、チェコの制度では一時金による引き出しが可能であり、7割以上の受給者が一時金を選択しているのが実情とされている。もともと同国のDC制度は資本市場の活性化をひとつの目的として創設されたと見られるため、年金化の義務付けまでは必要なかったものと思われるが、ある意味では、一時金選択も可能な「使い勝手のよさ」が補助金の効果と併せて幅広い普及をもたらしたとも考えられる。

4 企業年金税制のあるべき姿

4.1 税制における企業年金と給与、貯蓄及び退職一時金との取扱いの均衡

事業主が掛金を負担する積立方式の企業年金を典型例として想定した場合、その掛金は繰延報酬であり、観念的には従業員のために貯蓄されて利子を生み、老後において年金または一時金の形で元利合計が引き出される。事業主は、そもそも企業年金に掛金を拠出する代わりに同額を従業員に給与として支払い、従業員が自ら貯蓄をして老後にその元利合計を引き

出してもいいわけであり、企業年金の拠出・運用・給付の各段階における税制のあるべき姿を論じる際には、給与、貯蓄利子及び退職一時金に対する課税との比較という視点が不可欠であろう。

まず、多くの経済学者が支持していると思われる支出税の考え方を取り上げてみよう。多くの国々において企業年金の税制は、一定の要件及び限度額の範囲内で結果的に支出税の考え方と同一の EET のスキームとなっており、もし支出税の考え方が所得税制一般のあるべき姿と認められるならば、企業年金税制が EET のスキームとなっているのは理想の姿を一步先取りしているだけであり、その適用を限定するような制度設計に関する要件などはできる限り付加しない方がいいということになるからである。

支出税の考え方は、毎年の所得ではなく個人の生涯を通じた総所得を対象として課税するという思想である。ここでの総所得は、単なる累計ではなく異なる時点の所得を利子率で割り引いて合計する現価の考え方による合計で、あたかも天与の利子率が存在して、異なる時点の金銭は、この利子率を媒介として相互に等価変換可能であるという仮構を基礎としている。このとき合理的個人は、自分の生涯にわたる毎年の所得を予見して、生涯にわたる消費効用のある種の総和を最大化するように資金配分を行う。結果的に収入のある現役時代に貯蓄をし、老後にその貯蓄を引き出して消費に充てる計画を立てることになるわけである。この考え方の下では、貯蓄とその利子とは、生涯にわたる資金配分を行うための媒介装置として特別の地位を占める。利子に課税を行うことは、現在の消費を控えて将来の消費に回すために貯蓄を行う行為にディスインセンティブを与え中立性を阻害するという論理である。

その論理の世界では、一見、納得性のある理論であるが、実際には利子率は決して天与のものではない。経済全体をマクロ的に眺めれば、国内総生産が市場競争も含めた何らかの力学によって資本と労働に分配され、その資本分配が利子（より広くは資産性所得）の淵源となり、労働分配が給与（より広くは勤労性所得）の淵源となる。所得税負担の本質が、一国の共益的経費を担税力に応じて負担し合うところにあるならば、利子（あるいはより広く資産性所得）を原則非課税とし、所得税負担を勤労性所得に偏在させることにつながる支出税の論理が、政治的正統性を獲得することは困難ではないかと考えられる。

実際に、米英両国は、資産性所得も勤労性所得も一体の総合課税を行っており、また、資産性所得と勤労性所得に所得を大別して分離課税する北欧諸国など二元的所得税体系を採用する国々にあっても、資産性所得全般は決して非課税ではない。わが国は、総合課税を原則としつつ利子所得については源泉分離課税を行っているが、かつて存在した小規模貯蓄の利子非課税制度（マル優制度）が不公平税制として原則廃止となったのは記憶に新しいところである。

ただし、包括的所得税の仕組みを相当程度のインフレのある経済に名目額でそのまま適用すると問題が生じることは指摘しておきたい。インフレ経済においては利子率の相当部分は物価補償的部分であり、この部分には実質的な担税力は生じないと考えられるからである。インフレ経済では一般に賃金も物価補償的部分を含んで上昇するが、利子と賃金とではその影響が異なる。仮に前年度まで物価上昇率 0%、賃金上昇率 1%、利子率 2%だった経済が、今年度から物価上昇率 10%、賃金上昇率 11%、利子率 12%の経済に変わったとしよう。こ

のとき前年度と比べて名目賃金は1.11倍になるに過ぎないが名目利子は6倍になってしまう。このとき同じ資産性所得でも地代などは名目賃金と同程度の上昇しかしないであろう。労働力や土地などは、インフレに伴う減価が原則として生じないのに対して、金銭貯蓄は元本自体がインフレで減価するため、利子のうちの物価補償的部分がそれを補うことになるからである。一般に税制は名目価格に基づいて適用されるため、インフレ経済において完全な総合課税を実行すると金銭貯蓄からの利子を不均衡に重く課税することになると考えられる。支出税の論理における利子率を物価上昇率に読み替えて、「利子所得のうち物価補償的部分については課税対象とすべきでない」とすれば、より広範な政治的支持が得られる論理を構築し得るのではないだろうか¹。

さて、支出税の論理そのものが所得税制一般の指導原理にはなり得ないという前提の下で、今度は、包括的所得税主義の下でTTEの原則と等価であるとされるETTの仕組みは無条件で適用されるべきかどうかについて考察しよう。本来、この仕組みは原理上は税制優遇ではないと整理されているが、一方で現行の累進税制及び寛大な一時金及び年金給付税制の下では実質的に事業主及び従業員に大きなメリットをもたらすものである。事業主には特にメリットはないという見方もあるが、現行税制の下では不適格年金を通じて従業員に繰延報酬を支払う場合には、従業員への課税を繰り延べようと思えば損金算入を否認され税引後利益の中から掛金を支払うことになるのであるから実際上は事業主の利害にも大きく影響する。

これについては、本来、給与として支払っていけば無条件で損金算入が認められる性質のものであり、問題は従業員が給与としてその時に課税されるのと運用時及び給付時に課税されるのが実質的な意味で等価と考えられるのかどうかという点である。これが真に等価と考えられるのであれば、ETTの仕組みの適用を受けるために様々な税制適格要件を課すことに疑問が生じてくる。この点に関しては、わが国の給付時の課税制度は国際的にも寛大な部類に入るため、平均課税の考え方を援用するとしても、やはり実質的には等価とならない可能性が高いというべきであろう。ただし、この意味で必要となる税制適格要件は、過大損金算入の防止という税制上の観点からの、ある意味で消極的な要件で十分であり、企業年金の給付の保障性など積極的に税制優遇を行うに足りる政策的な意義までは求められないと整理してよいのではないかと考えられる。

次に、企業年金の運用収益に課税する場合の適正な税率についてであるが、利子所得が総合課税となっている国では、平均的な限界所得税率によって一律課税を行うとした場合、高所得者には軽減課税、低所得者には加重課税となって一般貯蓄の利子課税との衡平を欠くという問題を生じる。利子所得が実際に総合課税となっている米英両国では、企業年金税制はEETで運用収益は非課税とされているが、これによって高所得者ほど恩恵を受けているとの批判も生じている。一方わが国は、利子所得については国税15%、地方税5%の源泉分離課税を採用しているので、理論的にはこれと均衡の取れる運用収益課税がベースラインとなるべきものと考えられる。しかし、特別法人税が導入された当時の税率（国税1.2%、地方税

¹ 前節で触れた米国のイポリット氏の所説も、利子所得の主要部分は物価補償的部分であり、これに課税するのは一種の二重課税に当たるという論理を前面に押し出している。

0.135%) の設定の考え方は、「従業員の所得に対する平均上積実効税率及び通常の利子率を基礎とし、個人所得税の遅延利息に相当するもの」とされている。その後、税率の改定はあったが、この考え方は変わっていないと見てよい。しかし理論的には、抛出時に取り損ねた税金の利息相当は給付時に元利合計の全体に課税することによって取り戻せるはずであり、特別法人税の課税根拠は、本来「遅延利息」ではなく毎期の運用収益に対する個人所得税課税の代替に求められるべきものと考えられる。もし、今後の経済動向の変化の中で特別法人税の課税が再開されることがあるならば、その際には「通常の利子率を基礎とし利子所得に対する個人所得税に相当するもの」と整理し直して税率を設定することが適切ではないかと思われる。

以上から、過大損金算入の防止のための最低限の税制上の適格要件を満たす企業年金制度は、適切に再設計された運用収益課税制度の下で ETT の税制スキームの適用を受けるのがベースラインということになる。その上で、社会政策上の観点から優遇に値すると認められる制度については、一定の限度額の範囲内で税制優遇が与えられるべきであるというのが、諸外国との比較からみた企業年金税制のあるべき姿であろう。この優遇については、原則課税となっている運用収益に対して非課税ないし軽減税率を適用するという手段に加えて、一時金ないし年金の形の給付について寛大な所得控除を与えるという手段、さらにはドイツやチェコのように抛出時に補助金を与えるという手段もあり得る。

現状では、給付時の税制は一時金、年金とも対象制度に特別の要件を課すことなく幅広く寛大な所得控除が認められ、また、特別法人税の課税停止によって運用収益も実質的に幅広く非課税となっているために、社会政策上の目的を達成するために税制による誘導を活用する余地がなくなっているが、今後、わが国の財政再建に向けての政策動向によっては、年金課税の強化が課題となることも想定され、その際には、社会政策上の観点から優遇するに足りる企業年金の要件を定め、税制を通じてよりよい企業年金の普及振興を図っていくことが現実的な課題となるであろう。

4.2 企業年金の普及振興に向けての税制のあり方

企業年金の普及振興に向けての税制のあり方という観点からは、企業年金の設立自体が強制ないし準強制となっている国と設立自体は任意という国とでは基本的なスタンスが異なる。設立が任意の国では、普及推進のために税制優遇を活用することが一般的であるが、その優遇措置が一部の恵まれた階層のみに活用される不公平税制であるとの批判に対応するためには、一方では税制優遇を受ける企業年金制度について何らかの社会政策上の意義を主張できる要件が必要となり、一方では、自営業者や企業年金を設立できない中小零細企業の被用者が利用できる税制優遇のある個人年金制度が求められることとなる。

わが国は、企業年金の設立自体は任意という整理であるが、設立した企業年金が ETT のスキームの適用を受けるためだけでも一定の要件を満たす必要があり、さらに EET のスキームの税制優遇を受けられるのは、(特別法人税の存在を前提とすれば)「公的年金の一部を代行し公的年金に準ずる給付を行う」厚生年金基金に限られるという仕組みである。また、

自営業者等の利用できる制度として国民年金基金制度及び個人型確定拠出年金制度があるが、個人型確定拠出年金は、特別法人税の課税対象とされている。

給付時の税制を見ると、年金給付に対する課税は給与に対する課税よりも優遇されているが、退職一時金に対する課税はさらに優遇されていると認識されており、企業年金においてもその相当部分を一時金に換算して受給するケースが多い。また、年金として受給する場合も、保障性に優れた終身年金よりも有期の確定年金が選好される傾向にある。現行の税制自体は、公的年金に準じる存在とされる厚生年金基金及び国民年金基金に対する税制優遇を除けば、このような選好に対して無差別的であり、特に給付の保障性等に着目した税制上の優遇措置が講じられているわけではない。

設立自体が任意という原則の下で企業年金の普及を促進するために税制を活用しようとするならば、多くの事業主にとって設立意欲が湧くように税制優遇の要件はある程度緩やかなものとする必要がある。一方で、一般の貯蓄に比べて税制上優遇するのであれば、そこに納得性が生じるような社会政策上の理由付けが必要であり、例えば一時金よりも年金、確定年金よりも終身年金といった、ある意味で「不人気だけれども保障性の高い」給付に重点を置いていることなどがその理由付けのひとつともなり得る。

今後、わが国の財政再建の過程の中で年金課税の強化が課題となる場合には、同時に退職一時金課税を強化して両者の均衡を図ることが重要であり、また、よりよい企業年金がより広く普及していくために、保障性的観点と普及性的観点を折り合わせて段階的な税制優遇措置を設定するなど、中庸の取れた税制優遇の基準を確立することが必要になるものと考えられる。老後保障に資する「理想的な」企業年金の条件を探る本研究が、その礎のひとつとなることを期待したい。

参考文献

- 池本修一（2010）『チェコの年金制度』年金と経済 Vol.28 No.4.
- ウーテン, ジェイムズ・A（2009）『エリサ法の政治史』中央経済社.
- 関口 智（2011）『年金制度に対する租税論の分析視角』年金と経済 Vol.29 No.4.
- 西村 淳（2010）『オーストラリアの年金制度』年金と経済 Vol.28 No.4.
- 増井良啓（1997）『退職年金等積立金の課税』日税研論集 37号.
- 森 浩太郎（2011）『米国の社会保障年金課税』年金と経済 Vol.29 No.4.
- Antolin, P., A. de Serres and C. de la Maissonneuve (2004), "Long-term Budgetary Implications of Tax-favoured Retirement Plans", *Economic Department Working Papers*, No.393, OECD.
- EU Social Protection Committee (2008), "Privately managed funded pension provision and their contribution to adequate and sustainable pensions".

- Ippolito, R. (1990), *An Economic Appraisal of Pension Tax Policy in the United States*, McGraw-Hill

第4章 終身年金の意義と長生きリスクへの対応

1 はじめに

本章では、退職後すなわち給付段階のリスクのうち、特に「長生きリスク」に着目して、給付建て及び拠出建ての企業年金における対応のあり方をできるだけ幅広い視点から考察する。そして、これを踏まえ、給付段階に係る企業年金政策の今後の方向性について提案する。本章の構成は以下のとおりである。

まず、給付段階のリスクは長生きリスクだけではない。長生きリスクへの制度的対応は、遺産リスクや給付提供者の破綻リスクなど、他の給付段階におけるリスクへの対応とのバランスに配慮したものでなければならない。そこで第2節では、給付段階の主なリスクを改めて整理するとともに、長生きリスクの大きさについて定量的な評価を試みる。

長生きリスクへの対応に関しては、経済学的には、老後資金を全額終身年金化することが、退職者にとって老後資金の効用が最も高くなる方法となることが知られている。しかし現実には、終身年金化は人気がない。これは諸外国にもほぼ共通して見られる現象である。第3節では、この「年金パズル」と呼ばれる問題に対する数多くの研究成果を参照しながら、終身年金の選択が進まない理由を整理する。その上で、わが国の状況を踏まえ、終身年金化の奨励のため必要となる環境整備の基本的な考え方を検討する。

諸外国では、長生きリスクの適切な保証は、公的年金のみならず企業年金においても必須であるという考え方が大勢であるが、わが国では、企業年金において長生きリスクの保証を提供する必要はまったくないという議論すらみられる。公的年金と企業年金の「垂直的役割分担」論である。第4節では、こうした垂直的役割分担論のどこに問題があるのかを明らかにし、今後の企業年金政策において、長生きリスクのカバーが引き続き重要な課題となることを示す。

第5節では、以上の検討を踏まえて、年金給付を提供する側の課題も含め、給付段階の制度設計（企業年金規制）のあり方を巡って、わが国における企業年金政策の方向性を提案する。第6節はまとめである。

なお、本稿のうち意見にわたる部分は筆者の個人的見解である。

2 老後所得の確保に係る「給付段階」のリスクと対応

2.1 6つのリスク

給付段階のリスクへの対応方に関しては、まず、「ほどほどの（いわゆるディーセントな）老後生活」に必要な生活資金には、退職者ごとに、現役時代に形成した生活習慣をベースとして、この水準を下回っては困るという下限があることに注意しなければならない。これは、老後の定期収入には、退職者ごとに一定の閾値があって、その閾値を下回ると効用がマイナス無限大になるということを意味する。各退職者は、その閾値を下回るリスクは受け

入れられないから、公的年金だけでその閾値を確保できない場合には、その閾値と公的年金との差額分の確保について、100%の安全性を確保することが最優先の課題となる。以下に、給付段階の主要なリスクを6つ挙げるが、給付段階のリスクへの対応方に関しては、当該閾値を下回る可能性に関しては、その確率がたとえば5%以下なら受け入れられるといった、最適化の議論で通常用いられる方法論が適用できないことに注意する必要がある。

2.1.1 資産運用リスク

老後所得が公的年金と給付建て企業年金からの年金給付だけなら、資産運用リスクを考慮する必要は（基本的には）ない。しかし一般には、給付段階に入っても、退職一時金や確定拠出年金の個人勘定残高、場合によっては給付建て企業年金からの選択一時金をも自身で管理・運用しながら、「ほどほどの老後生活」に必要な額を逐次計画的に取り崩していく形になる。これはいわゆる段階的取り崩し（“phased withdrawal”）である。この場合、資産運用が当初の想定よりも下方に乖離すれば、老後資金が想定より減少し、後期高齢期に入って老後資金に不足を来すという厳しい状況に直面することになる。

2.1.2 インフレリスク

手持ちの老後資金の資産運用において、（通常の意味で）まったくリスクをとらないものとすれば、資産運用が想定より下方に乖離することはないかもしれない。しかし、そのような資産運用では、資産残高をインフレに追随させることは難しい。もちろん、リスクをとった資産運用をしたとしてもインフレに追随できるとは限らない。いずれにせよ、資産運用がインフレに対応できないときには、段階的取り崩し額の実質価値が低下してしまう。

2.1.3 長生きリスク

本章の本題である。本章で言う「長生きリスク」とは、各退職者が、当初に想定したよりも長生きすることによって、老後資金に不足を来すリスクを意味している（老後生活の破滅¹）。資産運用の成果が想定より良好に推移すれば、少々長生きしたとしても、資産運用の成果で賄えてしまう場合があるかもしれない。しかし、個々の退職者が、自分がどれだけ長生きするかを事前に予測することは難しく、したがって、想定より長生きするリスクへの対応を資産運用のみに期待することは無理があり、適当とは言えない。

2.1.4 年金化リスク

年金化リスクは、給付段階に入る時点で、老後資金の全部または一部を使って生命保険会社から年金保険商品を購入する場合や、キャッシュバランス型の制度から年金給付を受ける場合に問題となるものである。こうした場合、年金保険商品の購入のタイミング（キャッシュバランス型の制度では、給付段階に入るタイミング）により、年金保険商品の価格付けの基礎となる予定利率（キャッシュバランス型の制度では、年金換算率の算定基礎となる基準

¹ 「長生きリスク」は、グループ全体の死亡率が年金の財政見通しにおける想定より低下することで年金財政が悪化する、制度運営者側の「長寿リスク」とは区別して考える。

利率)が変動し、年金額が想定より減少してしまう可能性がある。これが年金化の金利リスクである。従来型の給付建て制度では、加入者が年金化の金利リスクを負うことはないが、わが国では、キャッシュバランス型(及び準キャッシュバランス型)制度の普及により、加入者が年金化のリスク(の全部または一部)を負担することが多くなっている。一方、確定拠出年金で一時金受給を選択し、その額を生命保険会社を通じて年金化するケースでは、2008年のときのような経済ショックがあると、年金化の原資となる老後資金そのものが著しく減少してしまう恐れがある。本章では、これも「年金化リスク」の一つと考えている。

2.1.5 年金提供者の倒産リスク

受給期間中に生命保険会社や企業年金制度(またはその母体企業)が破綻し、期待した額の年金を受け取れなくなってしまうリスクである。わが国の場合、生命保険会社の破綻に関しては、生命保険契約者保護機構の仕組みがある。しかし、生命保険会社が破綻した場合、一般に、年金保険契約は責任準備金等の削減や契約条件変更の対象となり、年金額は減額となる。その際、減額の程度は破綻保険会社の更生計画等の定めによることとなるため、生命保険契約者保護機構の仕組みは、個人年金保険契約者の受給権保護として安心な仕組みとは言えない。給付建て企業年金に関しても、厚生年金基金に対しては一部支払保証制度があるものの、保証水準は十分なものではない。確定給付企業年金に対しては、そもそも支払保証制度は導入されていない。

2.1.6 遺産リスク

(自分の死後の)配偶者等の老後資金に関するリスクは、「遺産リスク」と呼ばれるものの一つである。自分の死後に一定の資産を残したいという動機(遺産動機)は、それが配偶者等の老後資金を確保する趣旨のものであれば、年金制度の目的と完全に整合的である。このような趣旨の遺産動機に対しては、公的年金に遺族給付が設けられているのと同様、企業年金においても一定の配慮は不可欠である。しかし、わが国の企業年金では、連生年金はほとんど普及していない。生命保険会社の終身年金保険商品についても同様である(図表4-1)。このため、退職者が配偶者等より先に死亡した場合、終身年金の給付が無くなり、配偶者等の老後資金が不足するリスクがある。企業年金からの年金給付や年金保険商品では、保証期間が設けられているのが通例であるが、配偶者等の老後資金が不足するリスクは、保証期間を設けるだけで十分にカバーされるとは言えない。

〔図表 4-1〕 わが国における終身年金保険商品一覧

【国内における終身年金の商品一覧】（各社HPより調査 H23.1.21現在）				年金シニアプラン総合研究機構
No.	取扱い会社名	商品種類・商品名	保証期間	支給開始年齢・その他
1	かんぽ生命	「新定額型終身年金保険」 「新増額型終身年金保険」	(55～65歳支給開始)15年保証終身年金 (70～75歳支給開始)10年保証終身年金	55歳～75歳選択、増額型は毎年年利3%複利で増増
2	全労済	「個人年金共済 終身年金プラン」	10年(70歳支給)、15年(～65歳支給)保証終身年金	55～65歳から選択(保証期間は75歳まで、但し50～59歳支給開始は保証期間15年)
3	JA共済	「予定利率変動型年金共済ライフロード」	(50、55、60、65歳支給開始)15年保証終身年金 (70歳支給開始)10年保証終身年金	50歳、55歳、60歳、65歳、70歳から選択
4	日本生命	「個人年金保険 年金名人」他3商品	10年保証終身	60歳～65歳で選択、年金受取時に終身を選択可、その場合は「年金支払開始時」における予定利率、予定死亡率で年金額を計算。
5	明治安田生命	「個人年金保険 個人年金いきいき(一時払い)」	10年保証終身	終身には定額型と増額型あり
6	第一生命	「個人年金保険 しあわせ物語」「予定利率変動型個人年金保険 ニューマイライン」	10年保証終身	55歳～70歳で選択、年金受取時に終身を選択可、その場合は「年金支払開始時」における予定利率、予定死亡率で年金額を計算。
7	第一フロンティア生命	「変額個人年金 プレミアセーリング」他9商品	10年保証終身	90歳までに選択、終身年金の保証期間は年金支払日時点の予定利率、予定死亡率等で計算。外貨建商品あり。
8	住友生命	「個人年金保険 たのしみVAプラス」	保証終身(保証期間は年金支払日時点の予定利率、予定死亡率等で計算)	85歳までに選択
9	三井生命	「個人年金保険 アベニューR」	10年保証終身、夫婦年金から選択	
10	大同生命	「個人年金保険」	10年保証終身	
11	太陽生命	「個人年金保険 BEST」	保証終身	
12	T&Dフィナンシャル生命 (旧東京生命)	「個人年金保険 ハッピーベール(一時払い)」「投資型個人年金保険 ライジングロード(一時払い)」	5年、10年、15年、20年保証終身(保証期間は年金支払日時点の予定利率、予定死亡率等で計算)	80歳までに選択
13	AIGエジソン生命(米) (旧東邦生命)	「変動個人年金保険 年金の夜明け」他4商品	10年保証終身	55歳～85歳選択、外貨建商品あり。
14	AIGスター生命(米)	「個人年金保険 スリースターズ ネオ」他3商品	5、10、15、20年保証終身	保険料及び年金支払いを米ドル建支払い選択可
15	アクサ生命(仏)	「変額個人年金保険 生涯年金NEO」他5商品	5、10、15、20年保証終身	51歳～76歳選択
16	マニライフ生命(カナダ)	「投資型年金保険 あしたの年金」他2商品	終身	90歳までに選択
17	マスマチュアル生命(米)	「積立利率金利変動型年金 アットウィル」他10商品	5年、10年、15年、20年、30年、36年、40年保証終身	90歳までに選択
18	ジブラルタ生命(米)	「通貨指定型個人年金保険 ハイ・カレンシー」他7商品	5、10、15、20年保証終身	保険料及び年金支払いを米ドル、豪ドル、ユーロ建選択可
19	ブルデンシャル ジブラルタ ファイナンシャル生命(米)	「通貨指定型個人年金保険 ハイ・カレンシーNEO」他5商品	5、10、15、20年保証終身	保険料及び年金支払いを米ドル、豪ドル、ユーロ建選択可

資料：年金シニアプラン総合研究機構(2011)、2011年1月21日日本研究会資料

2.2 長生きリスクの評価

一般に、長生きリスクへの対応手法として終身年金の意義が認識されるのであるが、そもそも長生きリスクはどの程度のものであるべきであろうか。2.1 で述べたとおり、長生きリスクが顕在化した場合、「ほどほどの老後生活」の確保が難しくなる部分については、終身年金による保証が必須のものとなる。しかし、これを上回る部分に関しては、長生きリスクが顕在化しても、収入の減少が耐えられない程度のものではないとすれば、そうした部分についてまで終身年金による長生きリスクの保証を必須のものとする必要はないであろう。

ここでは、長生きリスクを評価する1つの方法として、老後資金を運用しながら、終身年金によった場合とまったく同じ額を段階的に取り崩していくとしたときに、生存中に老後資金が枯渇する確率はどの程度あるのかを評価してみよう。予定利率を1.6%とし、65歳支給開始の単純終身年金の数理上現価率は、65歳時点で女性21.6前後である。そこで、65歳時点の老後資産を、1.6%の予定利率と同じ運用収益率により運用しながら、65歳の支給開始時点から、65歳時点の老後資金の4.64%を取り崩していくものとする(1/21.6 \approx 0.0464)、破綻確率は約57%となる²。一方、わが国の確定拠出年金では、終

² 破綻確率が50%より大きくなるのは、数理的には当然の結果である。予定利率の水準が低いからではない。たとえば、予定利率を4%に設定している Goodman and Heller (2006)の試算も同様の結果となっている。

身年金によるとき以外では、支給開始時点の資産残高の 20 分の 1 以上を取り崩すことが求められている³。そこで、支給開始時点の資産残高の 20 分の 1 を毎年取り崩していくものとする、同様に女性のケースで資産運用収益率が 1.6% の場合、破綻確率は 64% 強となる。有期年金による場合に、老後生活の破綻確率が最低でも 65% 近い取崩し方法しか設けられていないのは、抛出建て企業年金の給付段階のルールとして、明らかに未熟である。なお、一般には「65 歳支給で 20 年などの長い有期であれば、ほぼ平均寿命まで支給されるため、終身と同列に考えてよい」といった認識もあるが、上の例が示すとおり、平均余命までの有期年金では、長生きのリスクはカバーできない。20 年の有期年金を終身年金と同列に考えるような認識こそが、現行の未熟なルールの背景になっているのである。

上記の例では、段階的取り崩しの手法によった場合の破綻確率を、65 歳で即時支給開始の終身年金額をメルクマールとすることで評価したが、退職時に即時払い年金にするのではなく、年金化のタイミングを遅らせることも（少なくとも理論的には）考えられる。そこで、年金化のタイミングを遅らせることで、破綻確率を小さくできないか考えてみよう。高年齢になると死亡率が高くなるため、死亡した受給者に係る年金資金からの「配当」（死亡クレジット）によって、年金の収益率は予定利率より高くなる。後記 3.2.9 で示すように、65 歳からのたとえば 10 年間の死亡クレジットは、女性の場合、年率の超過収益率で 0.6% ポイント程度のもに過ぎない。資産運用によって獲得できると期待される収益率が、予定利率とこの死亡クレジットの合計より高くなると期待されるときには、少なくともその 10 年間は年金化しない方が得策だといった議論もあり得る⁴。

2.3 他のリスクへの対応とのバランスの考慮

2.1 で挙げた給付段階の 6 つのリスクのなかには、インフレリスク、年金提供者の倒産リスク、遺産リスクなど、長生きリスクへの対応との関係でトレードオフの関係が推測されるものがある。これらのリスクについては、終身年金化のメリット・デメリットに関連して次の 3 節で詳述するが、年金化に際して一定の配慮をしたとしても、トレードオフの関係が解消できないことも考えられる。たとえば、インフレリスクや遺産リスクへの対応に関しては、物価スライド条項のついた年金や連生年金が提供されているという供給側の環境が必要条件となる⁵。そうでない場合には、長生きリスクのカバーとインフレリスクや遺産リスクのカバーとは両立しない。このため、たとえば Rocha and Vittas (2010) は、物価上昇率が高くなる傾向のある発展途上国においては、名目額保証の終身年金化は、インフレリスクへの対応がないことから強制すべきではなく、また奨励すべきでもない⁶と述べている。長くデフレ傾向が続いているわが国のような経済環境下では、こうした考え方の妥当性に対しては異

³ 後記 3.2.6 参照。

⁴ 上で「少なくとも理論的には」としているのは、この議論の前提条件として、年金化の予定利率が低下しないことが必要だからである。

⁵ 年金提供者の倒産リスクに関しては、退職者個人で対応するのは難しいため、制度上の対応が不可欠である。

⁶ ただし、一時金選択を推奨すべきとしているわけではない。同論文は、一時金選択に上限を課さないのは「老後のすべての期間にわたって十分な水準の老後所得を確保する」という年金制度の基本的な役割に照らし整合的でないと述べている。

論もあろう。しかし、長生きリスクのカバーのみに着目して、年金提供者の倒産リスクや遺産リスクなどを考慮しないのは適当とは言えない。企業年金政策では、「老後の全期間にわたり、ほどほどの老後生活に必要な定期収入の確保を図る」という年金制度の基本的な目的を実現するため必要となる制度的対応を、バランスよく実施していくことが求められる。

3 終身年金化のメリット・デメリット

3.1 終身年金化の必要性とメリット

個人レベルでは自分がどれだけ長生きするかわからないから、長生きリスクに個人レベルで対応しようとする、2009年度の本研究会報告書第3章で述べたように、長生きリスクの保証を市場から調達できないときには、平均的に必要となる額以上の老後資金を積み立てる必要がある。たとえば、自分の余命を最大限に想定して(たとえば65歳時点で45年)、その45年間の定期収入を確保するのに必要な年金資金を積み立てておき、毎年、定額を取り崩していく。ところが、65歳の高齢者の余命は平均すれば45年より短い。つまり、45年分の老後資金として蓄えたものは、多くの場合、相当程度が(自らの老後生活の原資という意味では)無駄になる。長生きリスクに個人レベルで対応しようとする、相当程度余分な(ある意味では無駄な)コストがかかる。したがって、給付段階の設計を段階的取崩しの手法のみに依存するのは、効率が良いものとは言えない。

よく知られているように Yaari (1965) は、退職者の効用が時間分離可能で、かつ、遺産動機がないときには、退職者の効用を最大化するような資産配分の方法は、その全額を終身年金化することであることを示した。その後、Davidoff, Brown and Diamond (2005)は、より広範な前提のもとで Yaari の主張が成り立つことを示している。

こうした経済学的な考察に加えて、2.1 で述べたとおり、毎月の老後生活に必要な毎月の定期収入には、退職者それぞれに、この水準を下回っては困るという下限がある。その閾値と公的年金との差額分(いわゆる「十分性のギャップ」)に関しては、退職者は、100%の安全性を確保したい。そのための方法は、上で述べたような45年段階的取崩しの方法以外には、終身年金化しかない。つまり、老後資金の一部終身年金化は、Yaari(1965)及びそれ以降の効用理論による「最適化」の議論に入る以前の問題として、「ほどほどの老後生活」を確保するための不可欠のツールとして社会的な必要性が高いということである。次の【図表4-2】に示されるとおり、わが国においては、マクロ経済スライドの適用による公的年金の給付水準低下が避けられず、また、企業年金においてはいわゆるDC移行の傾向が強まっているなかで、老後資金の一部終身年金化に対する社会的要請は高まっている状況にある。言い換えれば、わが国の企業年金制度は、確定拠出年金を含め、給付の受け取り方の問題として終身年金化の必要性の有無を議論している段階には既がない。老後資金をどこまで終身年金化する必要があるのか(長生きリスクの保証のために用いなければならないのか)を議論しなければならない状況に至っているのである。

〔図表 4-2〕 支給開始時点における公的年金の標準的な所得代替率の見通し

生年度別に見た年金受給後の厚生年金の標準的な年金額(夫婦2人の基礎年金含む)の見通し

—平成21年財政検証、基本ケース—

○平成16年改正では、標準的な年金受給世代におけるもらい始めた時点の年金額(夫婦の基礎年金と夫の厚生年金)の現役世代の平均手取り収入に対する比率(所得代替率)をみて、50%を上回る給付水準を確保することとされた。
 ○年金をもらい始めた年以降の年金額(名目額)は物価の上昇に応じて改定されるが、通常は物価上昇率よりも賃金上昇率の方が大きいため、その時々
 の現役世代の所得に対する比率は低下していく。
 ○マクロ経済スライドによる調整期間においては、新たに年金をもらい始める者だけでなく、既に年金をもらい始めている者についても年金改定が緩やかに抑制され、年金額の現役世代の所得に対する比率は低下する。ただし、名目の年金額は、物価や賃金が下がる場合を除き、下がることはない。

生年度(平成21(2009)年度における年齢)	平成21年度 (2009)	平成26年度 (2014)	平成31年度 (2019)	平成36年度 (2024)	平成41年度 (2029)	平成46年度 (2034)	平成51年度 (2039)	平成56年度 (2044)	平成61年度 (2049)	平成66年度 (2054)	平成71年度 (2059)
現役男子の平均賃金(手取り)	35.8 (35.8)	39.6 (37.9)	44.8 (39.7)	50.6 (42.7)	57.3 (46.0)	64.8 (49.5)	73.4 (53.3)	83.0 (57.3)	93.9 (61.7)	106.2 (66.5)	120.2 (71.5)
1944年度生 (65歳) 〔平成21(2009)年度65歳到達〕	22.3 (22.3) 62.3%	22.6 (21.6) <57.1%>	23.2 (20.5) <51.7%>	23.7 (20.0) <46.9%>	24.8 (19.9) <43.2%>						
1949年度生 (60歳) 〔平成26(2014)年度65歳到達〕		23.8 (22.8) 60.1%	24.4 (21.6) <54.5%>	25.0 (21.1) <49.3%>	25.6 (20.5) <44.6%>	26.9 (20.5) <41.5%>					
1954年度生 (55歳) 〔平成31(2019)年度65歳到達〕			25.5 (22.6) 58.9%	26.1 (22.0) <51.6%>	26.7 (21.4) <46.6%>	27.3 (20.8) <42.1%>	29.4 (21.4) <40.1%>				
1959年度生 (50歳) 〔平成36(2024)年度65歳到達〕				28.1 (23.7) 55.5%	28.8 (23.1) <50.2%>	29.4 (22.4) <45.3%>	30.3 (22.0) <41.3%>	33.3 (23.0) <40.1%>			
1964年度生 (45歳) 〔平成41(2029)年度65歳到達〕					30.9 (24.8) 54.0%	31.6 (24.1) <48.8%>	32.6 (23.7) <44.4%>	34.2 (23.7) <41.3%>	37.6 (24.8) <40.1%>		
1969年度生 (40歳) 〔平成46(2034)年度65歳到達〕						33.6 (25.7) 51.9%	34.7 (25.2) <47.3%>	36.4 (25.2) <43.9%>	38.3 (25.2) <40.8%>	42.6 (26.6) <40.1%>	
1974年度生 (35歳) 〔平成51(2039)年度65歳到達〕							36.8 (26.7) 50.1%	38.6 (26.7) <46.6%>	40.6 (26.7) <43.3%>	42.7 (26.7) <40.2%>	48.2 (28.7) <40.1%>

(注1) 基本ケース(人口は出生中位(死亡中位)、経済は中位ケース)の場合の年金額等を記載した。
 (注2) 長期の経済前提は、物価上昇率1.0%、名目賃金上昇率2.5%、名目運用利回り4.1%である。
 (注3) 年金額はスライド特例によるかさ上げのない本来水準。
 (注4) ()内は、各時点の名目額を物価で現在価値に割り戻した額を記載した。
 (注5) □内は、各世代の65歳新規裁定時における標準的な年金額の所得代替率を記載した。
 (注6) < >内は、各時点における年金額と同時点における現役男子の平均賃金(手取り)とを比較した比率を記載した。

資料：厚生労働省(2009)、「平成21年財政検証関連資料」

ところがわが国では、企業年金給付については、一時金受給を選択をしたとしても、段階的取り崩しや市場を通じた年金化により、その老後資金を自分で年金化すれば問題ないという自己年金化論や、あるいは、企業年金給付はつなぎ年金として利用し、公的年金の支給開始年齢を繰り下げることで公的年金給付を増加させればよいといった垂直的役割分担論がみられる。前者の自己年金化論については、後期高齢期に入っても、個々の退職者が、老後資金の効率的な管理について遍く十分な知識を保有・維持し、かつ、適切に運用できる能力を維持していることが前提となっており、企業年金政策としては問題が多い。退職者が、個別かつ任意に、市場から終身年金保険商品を購入すればよいという議論については、マーケットアプローチによる任意ベースの終身年金化に成功している国は皆無であるという事実を踏まえる必要がある。同時に、後記 3.2.4 で見るとおり、企業年金制度を通じた終身年金化が、手数料の面でマーケットアプローチによるよりも効率的であることを踏まえる必要がある。後者の垂直的役割分担論については、公的年金と企業年金の連携の問題として、後記 4 節で詳しく論じることとしたい。

3.2 終身年金化のリスクとデメリット——「年金パズル」の生じる背景と対策

上で述べたように、退職者にとって、理論的には終身年金化することで老後資金の効用をもっとも高めることができるにもかかわらず、現実には終身年金化は人気がなく、終身年金の普及は進んでいない。この現象は「年金パズル」と呼ばれている。その背景と対応については、これまで多くの理論的な考察が加えられてきただけでなく、諸外国では、拠出建て制度への移行が進むなかで、年金政策上の重要課題として積極的な取り組みがされている。たとえば、米国の連邦政府労働省と同財務省は、2010年2月2日、退職給付制度における終身給付のオプションに関して、同年5月3日を期限として幅広く意見募集を行い、同年9月中旬には、意見を提出した主な組織から公開ヒアリングを行っている⁷。ここでは、寄せられた意見書のなかから、TIAA-CREF⁸のもの（TIAA-CREF (2010)）を参考に、終身年金化に伴うリスク及びデメリットについて整理し、わが国特有の環境下における対応策を検討する。なお、関連する研究の概要については、TIAA-CREFがその意見書のなかで引用しているBabbel and Merrill (2007)を参考にしている部分があることをお断りする。

3.2.1 遺産動機の考慮

第1に、遺産動機の存在である。単純終身年金では、退職者の死亡と同時に年金受給権が消滅するため、その配偶者等は「ほどほどの老後生活」の維持が困難になる可能性がある。これは終身年金化に伴うリスクの1つと言ってよい。しかし、諸外国では連生年金が選択肢として提供されているケースが多い。したがって、遺産動機だけでは終身年金化の不人気を説明するのは難しい。

一方、わが国では、企業年金において連生年金が提供されているケースは希である。もちろん、保証期間があれば、配偶者の老後生活原資の確保という遺産動機の目的に一部対応は可能かもしれない。しかし、配偶者の年齢が退職者より低いケースでは特に、保証期間だけでは十分な対応にならない。加えて、わが国の公的年金では、単身者への給付水準が他のOECD諸国に比べてかなり低い（図表4-3）。遺族年金となればなおさらである。これらのことを考慮すれば、退職者が連生年金を選択できる途を確保することは、わが国の企業年金政策において優先的に取り組むべき課題の1つであることが理解されよう。

⁷ 米国連邦政府労働省のホームページ (<http://www.dol.gov/ebsa/regs/cmt-1210-AB33.html>) を参照。

⁸ TIAA-CREF は、米国の大学教職員、研究者、医療従事者等に退職給付を提供するため、カーネギー高等教育財団が1918年に設立した非営利法人であり、金融監督上は生命保険会社と位置づけられている。2010年現在で加入者数は360万人、資産残高は4千億ドルを超えるものとなっている。

〔図表 4-3〕 所得階層別所得代替率（単身者モデル）

Gross replacement rates by earnings

	Median earner	Individual earnings, multiple of mean					Median earner	Individual earnings, multiple of mean					
		0.5	0.75	1	1.5	2		0.5	0.75	1	1.5	2	
Men						Men (cont.)							
Australia	47.9	70.7	52.3	43.1	33.8	29.2	New Zealand	46.8	79.5	53.0	39.7	26.5	19.9
Austria	80.1	80.1	80.1	80.1	78.5	58.8	Norway	60.0	66.4	61.2	59.3	50.2	42.7
Belgium	40.7	57.3	40.9	40.4	31.3	23.5	Poland	61.2	61.2	61.2	61.2	61.2	61.2
Canada	49.5	75.4	54.4	43.9	29.6	22.2	Portugal	54.3	70.4	54.5	54.1	53.4	52.7
Czech Rep.	54.3	78.8	59.0	49.1	36.4	28.9	Slovak Rep.	56.7	56.7	56.7	56.7	56.7	56.7
Denmark	83.6	119.6	90.4	75.8	61.3	57.1	Spain	81.2	81.2	81.2	81.2	81.2	67.1
Finland	63.4	71.3	63.4	63.4	63.4	63.4	Sweden	63.7	79.1	66.6	62.1	64.7	66.3
France	51.2	63.8	51.2	51.2	46.9	44.7	Switzerland	62.0	62.5	62.1	58.4	40.7	30.5
Germany	39.9	39.9	39.9	39.9	39.9	30.0	Turkey	72.5	72.5	72.5	72.5	72.5	72.5
Greece	95.7	95.7	95.7	95.7	95.7	95.7	UK	34.4	53.4	37.8	30.8	22.6	17.0
Hungary	76.9	76.9	76.9	76.9	76.9	76.9	US	43.6	55.2	45.8	41.2	36.5	32.1
Iceland	80.1	109.9	85.8	77.5	74.4	72.9	OECD	60.8	73.0	62.7	58.7	53.7	49.2
Ireland	38.2	65.0	43.3	32.5	21.7	16.2	Women (where different)						
Italy	67.9	67.9	67.9	67.9	67.9	67.9	Italy	52.8	52.8	52.8	52.8	52.8	52.8
Japan	36.8	47.8	38.9	34.4	29.9	27.2	Mexico	31.1	52.8	35.2	29.7	28.5	27.9
Korea	72.7	99.9	77.9	66.8	55.8	45.1	Poland	44.5	46.2	44.5	44.5	44.5	44.5
Luxembourg	90.3	99.8	92.1	88.3	84.5	82.5	Switzerland	62.6	62.8	62.6	59.1	41.2	30.9
Mexico	36.6	52.8	37.3	35.8	34.4	33.6							
Netherlands	81.7	80.6	81.5	81.9	82.4	82.6							

Source: OECD pension models.

資料：OECD (2007), “Pensions at a Glance --- Public Policies across OECD Countries,” 2007 Edition.

3.2.2 健康ショックへの対応(取消不能性及び非流動性の問題を含む)

第2に、健康ショックのリスクがある。高齢者には、健康が悪化するなどして、一時的に多額のお金が必要になるリスクがある。介護の必要が生じた場合も同様であり、施設への入居費用などで、まとまったお金が必要になるリスクがある。老後資金のすべてを終身年金化した場合、こうした緊急事態には対応できなくなるかもしれない。一般に、年金化の意思決定は取消不能であり、事後的に年金を売却して現金化するといったことも通常できないからである（非流動性）。そのため、年金化する（一時金選択をしない）という意思決定をするときには、心理的な障壁があり、これを乗り越えなければならないという（Bodie (2003)等参照）。

健康ショックや年金化の心理的障壁の問題は、年金パズルの背景の一つとして取り上げられているが、TIAA-CREF (2010) が述べるとおり、この問題は、老後資金の一部のみ年金化する選択肢を設けることで相当程度緩和されるはずである。また、年金化のタイミングを複数用意し、段階的に年金化できるようにすることで、心理的障壁を多少なりとも低くできると考えられる。段階的に年金化を進められるようにすることは、年金化リスク（年金化前の市場ショックのリスク及び年金化の金利リスク）を緩和する意味でも効果が高い。なお、年金化パズルの問題とは少し離れるが、要介護状態となってまとまったお金が必要になるリスクがあるために年金化が普及しないとすれば、これは国民全般にとって不幸な事態と言ってよい。なぜなら、Milevsky and Robinson (2000) 等が述べるように、長生きリスクをカバーしようとする、数理的に公正な価格の終身年金を利用できないときには、25%~40%

もの余分なコストが必要になる⁹。その分だけ消費が低迷するため、最終的には、国民すべてがそのコストを負う結果になるからである。

3.2.3 公的年金によるクラウドディング・アウト

第3に、公的年金によるクラウドディング・アウトの問題が指摘されることがある。これは、年金化に伴うリスクではないが、公的年金の給付により基本的な消費支出がカバーされるため、老後資金を年金化する必要がない場合に生じる現象である。2.1 で述べたとおり、退職者それぞれにとっての「ほどほどの老後生活」に必要な消費支出と公的年金給付の間に「十分性のギャップ」がある場合、各退職者は、そのギャップを埋めるだけの定期収入については、100%の確実性をもって確保する必要がある。特にわが国の場合、前掲の〔図表 4-2〕を参照すれば、今後、公的年金の給付のみで「ほどほどの老後生活」を送ることを期待するのは難しいかもしれない。こうした状況で各退職者に必要となるのは、2010年9月14日の米国労働省・財務省の公聴会でTIAA-CREFの上級副理事長Van Heestが証言しているように¹⁰、年金化の選択に際して、退職時だけでなく退職後の長期にわたる老後生活をトータルで考えるよう促すことである。Van Heestは、たとえば確定拠出年金制度で個人勘定残高を通知する際に、残高のみを通知しているようでは、老後所得原資としてその残高の多寡を理解するということが進まず、一時金選択を助長してしまう恐れがあると述べている。

3.2.4 手数料の問題

第4に、市場を通じた年金化のコスト、つまり生命保険会社の手数料が高いことが年金化の障害の1つとして挙げられている。そこでは、生命保険会社の手数料が実際に割高なのかどうかということよりも、生命保険会社の手数料は高い（ので年金化すると損をする）と退職者が認識していることが問題になる。この点については、消費者は、生命保険会社の年金は割高と考えていて、仮に年金化が強制されるようになったら、保険会社はいくらでも手数料を上げられるのではないかと感じるだろうという指摘もある。生命保険会社の具体的な手数料水準については、Mitchell, Poterba, Warshawsky and Brown (1999) は、1995年当時の年金は概ね合理的に価格付けされており、いわゆる逆選択問題、つまり年金保険商品の購入者の死亡率が一般の死亡率より低い事実を考慮すると、米国での手数料率は6%~10%に過ぎないと述べている。さらに Babel and Merrill (2007) は、2006年当時の年金では、手数料率の水準は1995年当時の水準の半分程度まで下落していると述べている。この水準について TIAA-CREF (2010) は、投資信託の手数料率が5%~8%の水準になっていることを考慮すると、年金化の価格競争力は高いはずだと述べている。

手数料の水準をもう少し詳しく分析したものに、2010年のアイルランド政府報告¹¹で引用

⁹ この点については、後記 3.2.4 で述べるとおり、市場の終身年金保険商品を利用する方法は、集団型の年金制度（年金基金）を通じた方法よりコストが高いことに留意する必要がある。

¹⁰ “TIAA-CREF Testimony for the DOL/Treasury Hearing on Certain Issues Relating on Lifetime Options for Participants and Beneficiaries in Retirement Plans,” delivered by Paul Van Heest, September 14, 2000 参照。

¹¹ Government of Ireland (2010), “National Pensions Framework”

されている資料Indecon and Life Strategies (2007) がある。この資料によれば、65歳の男性が一時払い単純終身年金保険商品を購入すると、年金基金が提供する場合に比べ、適用される死亡率の違い、委託手数料及び事業費用、準備金積立に要する資本費用並びにプロフィット・マージンを合計し、およそ18%の追加コストが必要になる。前掲のMitchell, Poterba, Warshawsky and Brown (1999) の言う手数料率は、これらのうち適用される死亡率の違い、資本費用などの部分を除いた6.8%に対応すると推測されるため、1995年当時の米国と2007年当時のアイルランドの手数料率は、概ね同等の水準になっていると考えられる。

もちろん、Mitchellらの評価に対しては反論も考えられる。上の評価ではいわゆる逆選択の影響や資本コストも考慮しているが、これらを考慮しなければ年金保険商品の手数料率は18%といった水準になっている。この場合、年金化によって、老後資産の18%が失われるという評価も成り立つからである。

本章の文脈では、生命保険会社を通じた年金化のコストについては、企業年金基金を通じた年金化のコストとの比較が重要である。Bikker and Dreu (2007) によれば、オランダで生命保険会社が終身年金を提供するコストは1年当たりで資産残高の1.27%に上っており、これに生命保険会社のプロフィット・マージン（資産残高の1.08%）を加えると、生命保険会社を通じた年金化のコストは1年当たりで資産残高の2.35%に達する。これに対し年金基金のコストは資産残高の0.15%に過ぎないので、年金化は年金基金において内製化した方が有益であると述べている。

年金保険商品の手数料の問題に対しては、各種費用率やマージンを比較可能な形で開示するよう規制することで、競争により、価格を低く抑えられるのではないかとの見方がある。しかし、1980年代から年金制度の民営化を主張してきた世界銀行ですら、給付段階の制度設計に関する最近の総括的な報告書（Rocha and Vittas (2010)）では、規模の経済の問題や販売コストの問題から、年金保険商品の市場は寡占化が進みやすく、供給者が限られるために、競争による価格低下のメカニズムが働きにくいことを認めている。したがって、終身年金の普及が進んでいないわが国では、今後の給付段階の制度的デザインにおいて、長生きリスクへの対応をマーケット・アプローチによる（つまり市場原理を基本とする）形にするわけにはいかないことを踏まえておかなければならない。

3.2.5 逆選択の問題

第5に、逆選択の問題がある。終身年金保険では、購入者（被保険者）と提供者（生命保険会社）の間で、被保険者の健康状態について「情報の非対称性」が存在する。生命保険会社が終身年金の販売に消極的になるのは、この情報の非対称性があるからであるとの指摘がある。また、死亡率の低下は、これまで予測を上回るペースで進んできている。逆選択の問題と予想を上回る死亡率の低下傾向から、生命保険会社が終身年金保険商品の価格を高くすると、販売が低迷して手数料率が一層高くなるという悪循環を生んでいるとの指摘もある。

逆選択の問題を退職者の立場から見れば、健康状態に問題のある者にとっては、終身年金保険商品の価格が割高に感じられるということの意味する。このため、長生きリスクへの対応を市場原理に任せれば、終身年金保険商品の価格は、徹底的な細分化が進むと予想される。

実際、野上(2010)によれば、終身年金市場の発達しているイギリスでは、喫煙者年金（喫煙者に対して価格を安くする）、社会経済的年金（イギリス北部に居住し、肉体労働に従事している者に対し価格を安くする）、高度条件体年金（心臓病やガンなどで余命が短いと思われる者に対し価格を安くする）、ライフスタイル年金（ライフスタイルの違いによって価格に差を設ける）、割増年金（疾病の重篤度に応じて年金額が割増になる）など、様々な取り組みがこれまで行われてきたという。Rocha and Vittas (2010) が指摘するとおり、終身年金の価格付けにおいて、健康状態に問題がある者の取り扱いをどうするかということは、倫理的にも政策的にも、そして政治的にも難しい問題をはらんでいる。

3.2.6 法令の規定との関係

第6に、米国の問題であるが、投資アドバイスに関するセーフハーバー・ルールの不備の問題が挙げられる。米国の401(k)プラン等においては、一時金受給の選択肢を設けることは投資の意思決定には該当しないので、制度提供者（事業主）に受託者責任は生じない。ところが、終身年金の選択肢を設けた場合には、投資の意思決定に該当する取扱いになるため、エリサ法の受託者責任規定が適用される。実際、3.2の冒頭で紹介した退職給付制度における終身給付オプションに関する米国の連邦政府労働省と財務省の意見募集及び公開ヒアリングでは、この問題への対応が大きな部分を占めている。寄せられた意見の多くは、終身年金オプションを設ける場合に、どういうことを遵守すれば受託者責任を免れるのか、そのルール（セーフハーバー・ルール）が不明瞭であると指摘している。米国で、確定拠出年金に終身年金オプションが設けられないのはこの問題のせいだ、という主張である。

わが国の場合には、こうした受託者責任を巡る問題よりも、そもそも給付段階の「支払い方」の課題に対し、これまであまり注意が払われてこなかったことの方が問題といえる。確定拠出年金の給付の受け取り方については、法令上、一時金、5年以上20年以内の有期年金または終身年金としなければならない旨の規定があるのみである。この場合において、有期年金の額は、支給開始時の資産残高の2分の1を超えず、かつ、20分の1を下回らないことが求められている¹²。この規定によれば、65歳で受給を開始したら、85歳で給付が終了してしまう。2.2で述べたように、女性の場合には、ほどほどの老後生活の「破綻」確率は65%近い。特に、米国等で一般的な、毎年、個人勘定残高を受給者のその時点の年齢での平均余命で割った額を受給していくという方法¹³が採用できないことは問題である。

加えてわが国では、企業型の確定拠出年金で終身年金オプションが設けられている規約は、企業年金連合会の第3回確定拠出年金制度に関する実態調査（2010年）¹⁴によれば、全体の36%に過ぎない。個人型の確定拠出年金では、「老齢給付金、障害給付金は5年～20年の有期年金として支給されます」とされており¹⁵、そもそも終身年金オプションは設けられていないようにも見受けられる。2009年度の本研究会報告書第3章では、女性の場合、

¹² 確定拠出年金法施行規則第4条第1号ハに規定されている。

¹³ この方法は、余命段階的取り崩し（life expectancy phased withdrawal）と呼ばれており、段階的取り崩しのなかでも重要な方法の一つであるとされている。

¹⁴ 企業年金連合会のホームページ（http://www.pfa.or.jp/jigyotokei/files/dc_chosa-3.pdf）参照。

¹⁵ 国民年金基金連合会のホームページ（<http://www.npfa.or.jp/401K/system/jyukyuu.html>）からの引用である。

終身年金の購入による年金額の増分と購入に充てる老後資金に係るコントロールの喪失のトレードオフを考慮すると、65歳の退職時にたとえば90歳支給開始の据置き単純終身年金を購入し、90歳までの25年間は有期年金で対応するのが最も有効な方法になることを示した。しかしわが国では、確定拠出年金の給付は（終身年金による以外は）20年以内の有期年金としてしか受け取れないため、こうした組合せは、現状では法令違反になってしまう。

現在の企業年金二法は、老後の所得保障の制度として、確定給付企業年金と確定拠出年金を同列に置く（equal footing）ということを基本的考え方の一つとしているにもかかわらず、確定拠出年金における給付の支払方には、その基本的考え方が十分反映されていないのではないかと考えられる。

3.2.7 年金提供者の破綻の可能性

第7に、終身年金提供者の破綻リスクの問題がある。2.1.5で述べたとおり、生命保険会社が破綻したとき、終身年金保険契約者に対する保証レベルは、必ずしも高くないと考えられる。Perun（2004）は、分散投資が運用の基本認識の1つになっているなかで、退職者は、1つの年金提供者による1つの年金商品のみ依存することを望まないと述べている。高齢の受給者にとって、年金提供者の破綻はとりわけ恐怖である。Babbel and Merrill（2007）は、年金化に際して生命保険会社の破綻リスクを考慮すると、最適な年金化の割合は、破綻時の保証レベルが低い場合には大幅に低下することを示している¹⁶。

これらの分析は、老後資金を市場（生命保険会社）を通じて終身年金化するケースを想定したものであるが、企業年金が終身年金を提供する場合には、母体企業の倒産による企業年金制度の終了リスクを考慮しなければならない。給付建ての企業年金が終了すれば、わが国の場合、残余財産が加入者・受給者に分配されるだけである。その分配金を使って、市場を通じ、それまでと同じ水準の終身年金給付を確保することはできるだろうか。3.2.4で述べたとおり、仮に終了時の企業年金に積立不足がなかったとしても、生命保険会社の手数料等の問題から、従前の年金額を確保することはできない。65歳の男性が一時払い終身年金保険商品を購入するときには、企業年金に比べおよそ18%の追加コストが必要となっていたことを思い起こそう。企業年金の積立基準（非継続基準）には、通常、こうした追加コストは考慮されていないため、運良く生命保険会社を通じて分配金を終身年金化することができたとしても、年金額は2割程度減額になってしまう。加えて、制度終了時に80歳を超えているような高齢の受給者の場合には、市場アプローチによる残余財産の終身年金化など、引き受け手がみつからず実現不可能であろう。

こうした問題から、アイルランドでは、2009年社会福祉年金法により、政府の事業として年金支払不能給付制度（PIPS）が設けられることになった。給付建て企業年金の母体企業が倒産し、かつ、その企業年金が積立不足を抱えているときには、PIPSを通じて年金給付を確保することができる。破綻した企業年金のトラスティは、PIPSによる終身年金の価格付けが民間生命保険会社より有利な場合や、高齢の受給者で終身年金化の引き受け手がい

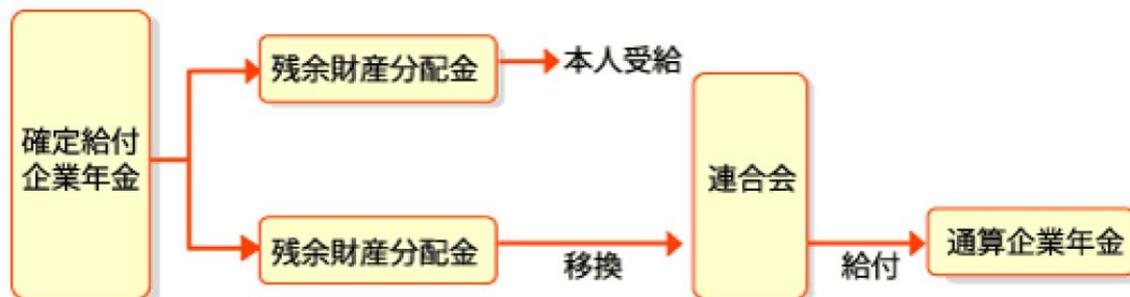
¹⁶ 実際、米国各州の支払保証制度と NOLHGA（National Organization of Life and Health Guarantee Associations）の保証レベルは必ずしも高くはない。

ない場合に、この仕組みを利用すると考えられている。

わが国では、厚生年金保険法及び確定給付企業年金法の規定に基づき、企業年金連合会が通算企業年金制度を設けている。厚生年金基金や確定給付企業年金が終了・解散した場合、終了制度加入者（解散基金加入員）は、この仕組みを通じて、受け取った残余財産分配金を終身年金化することができる（図表 4-4）。

〔図表 4-4〕 企業年金連合会による残余財産分配金の終身年金化

▶▶一時金を選択した場合



▶▶年金を選択した場合

出典：企業年金連合会ホームページ

年金化の予定利率は、2010 年度は 2.25% に設定されている。この率は、いわゆる最低積立基準額の算定基礎となる予定利率（30 年国債の応募者利回りの 5 年平均）を基準に設定されている。アイルランドの PIPS が 10 年国債の利回りを基準にしているのに比較し、給付の平均デュレーションが 30 年に満たない受給者にとっては非常に有利な率となっている。年金化に際して（一時払いの）事務手数料が控除されるが、その水準は、残余財産分配金が 200 万円の時 2% 程度のもとなっており（図表 4-5）、生命保険会社が 2 割もの手数料率を賦課しているのに比べれば遙かに低廉である。企業年金連合会がこうした低廉な終身年金化の選択肢を提供できるのは、企業年金連合会が従来から厚生年金基金の中途脱退者に対する通算事業を行っていて、その規模の経済を最大限に活用できるからではないかと考えられる。なお、一部の確定給付企業年金は、この仕組みにいわば「ただ乗り」している。通算企業年金は、年金提供者の破綻という、企業年金を通じた終身年金化の選択に対する最大の脅威を極力小さくするために、積立基準と並んで不可欠となる、わが国独自の貴重な仕組み（制度的インフラ）である。企業年金全体で通算企業年金の仕組みを支えていけるように、きちんとした法令上の手当をするのが企業年金政策の本来のあり方であろう。

〔図表 4-5〕 通算企業年金の手数料

事務費(上限36,100円) = ①定額事務費(1,100円) + ②定率事務費(上限35,000円)

①定額事務費は、受付、承継通知書送付などに要する経費に充てられます。

②定率事務費は、データ管理、振込手数料などに要する経費に充てられます。

資料：企業年金連合会(2007), 「企業年金連合会の通算企業年金のおすすめ」平成 20 年 4 月版

3.2.8 インフレによる購買力の低下など

2.1.2 で述べたとおり、給付段階のリスクの一つとしてインフレリスクがあり、年金が物価スライドしなければ、年金の購買力は低下していく。退職時に物価上昇が見込まれるとき、退職者は、老後資金を名目額保証の年金にしようとは考えないであろう。物価スライド付きの年金が提供されていればよいのであるが、物価スライド付きの年金は非常にコストが高い。前掲の〔図表 4-1〕に示されるとおり、デフレ傾向の続くわが国では、物価スライド付きの年金はほとんど提供されていない。企業年金や生命保険会社が物価スライド付きの年金を提供するためには、物価連動債の市場が発達していることが必要であるが、これがわが国には当てはまらないという問題もある。

3.2.9 市場運用との比較考量

インフレリスクを考慮しないとしても、老後資金を市場で運用したときのリターンの方が年金化することで得られるリターンよりも高いと期待されるなら、退職者は年金化を選択しないであろう。とりわけ、わが国では低金利が続いている。たとえば、40 歳から 60 歳まで、毎月 2 万円積み立て、65 歳で 15 年保証の終身年金にすることを考えてみよう。掛金の元本は 480 万円であり、積立段階(65 歳まで)の収益率が幾何平均で年率 2.6%とすれば、65 歳時点の残高は 668 万円となっている。年金化の予定利率を 1.6%とすると、女性の場合、手数料率を一切考慮しないとしても、年金額は 31 万円弱にしかならない(年金換算率は 4.5%程度)。年金給付額の合計が当初の「払込額」668 万円を超えるのは 87 歳になる頃であり、つまり 87 歳という「超高齢」まで生きる自信がなければ、年金化するよりも、金利のつかない当座預金で置いておいた方が得策だ、という認識になってしまう(図表 4-6)。

〔図表 4-6〕 年金額と掛金総額の比較

年齢	既払い 年金額	死亡 一時金	合計 給付額	掛金総額 との差額
65	15	400	415	-65
70	169	272	441	-39
75	322	134	456	-24
80	476	—	476	-4
85	629	—	629	149

40歳～60歳まで各月2万円拠出、積立段階の収益率2.6%
年金化は65歳到達時、80歳保証終身年金、予定利率1.6%

資料：筆者試算

このような結果になるのは、死亡率の水準に比べて年金の支払開始年齢が早すぎるからである。老後資金 W_0 を x 歳で年金化したときの年金相当額を毎年取り崩しながら、一定の収益率（連続複利） r で運用したとき、 t 年後の残高は

$$dW_t = \left(rW_t - \frac{W_0}{a_x} \right) dt, \quad W_t \geq 0$$

$$W_t = \left(W_0 - \frac{W_0}{ra_x} \right) e^{rt} + \frac{W_0}{ra_x}$$

となる。ここに、 a_x は x 歳の年金現価率である。 n 年後に残高を年金化したときに、これまでと同額の年金を受け取るためには、年金化の予定利率が不変とすると、運用の収益率（連続複利） r は次の式を満たさなければならない（Milevsky (2006) 参照）。

$$a_{x+n} = \left(a_x - \frac{1}{r} \right) e^{rn} + \frac{1}{r}$$

この収益率 r は、インプライド・長寿イールド（ILY¹⁷）と呼ばれ、年金化の予定利率と死亡率の関数となる。死亡率がゼロでないときには、死亡者からの配当（死亡クレジット）により ILY は予定利率より高くなる。死亡率が高くなればなるほど、ILY は高くなる。これを言い換えると、ILY が市場金利をベースとして決まる予定利率と大差がないときには、金利リスクを考えなければ、 x 歳で（即時支給開始の）終身年金化する戦略は、 $x+n$ 歳で終身年金化する戦略に比べ、余り得策とは言えないことになる。たとえば x を 65 歳、 n を 10 年としてみよう。〔図表 4-6〕と同じ条件で試算すると、単純終身年金の年金現価率は、

$a_x = 21.57252$ 、 $a_{x+n} = 15.65643$ で、ILY は 2.18% となる（連続複利）。年率では 2.21%

¹⁷ ILY (Implied Longevity Yield) は、CANNEX Financial Exchanges の登録商標となっている。

だから、予定利率 1.6% に比べ約 0.6% ポイント高い。これが、65 歳で単純終身年金化して、74 歳までに死亡した場合のリスク負担に見合う超過収益率である。超過収益率が 0.6% と非常に低いのは、女性の場合、65 歳から 74 歳までの 10 年間に死亡する確率が非常に小さく、死亡クレジットがわずかしかなからである。そこで、もう少し高齢になって年金化する戦略を考えてみよう。たとえば x を 90 歳、 n を 5 年として試算すると、 $a_x = 7.19803$ 、

$a_{x+n} = 5.06335$ なので、ILY は 9.22% となる（連続複利）。年率では 9.66% になり、予定利率 1.6% より 8% ポイント以上高い。資産運用で、無リスク金利に比べ 8% もの超過収益率を安定的に得ることは難しいから、90 歳支給開始の終身年金化戦略は自分で資産運用する戦略に比べ得策なのは間違いないところであろう。もちろん、ILY の超過収益率がどれくらいあれば「得策」と考えるかは、個々人のリスク選好度に応じて決まる問題である。

4 企業年金給付の役割

4.1 公的年金との垂直的役割分担論の是非

わが国の法令上、企業年金の給付は「公的年金の給付と相まって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与する」ことがその目的とされている¹⁸。この節のテーマは、「公的年金の給付と相まって」の具体的な内容である。公的年金と企業年金の理想的な組合せは、企業年金も終身にわたり支給される形（水平的組み合わせ）なのか、それとも、企業年金は有期年金で十分であり、長生きリスクとインフレリスクへの対応は公的年金に任せる形（垂直的組み合わせ）なのだろうか。

4.1.1 「退職前年間所得の 6 割」という考え方

まず、現行では、企業年金の目標給付水準について、基礎年金・厚生年金と厚生年金基金を合わせた年金額をボーナスを含めた退職前年間所得の 6 割程度とすることが基本的な考え方になっている。厚生年金保険法は、この考え方に基づいて、厚生年金の報酬比例部分の給付（再評価・スライド前）の 3.23 倍を厚生年金基金の年金給付の努力目標水準として定めている。確定拠出年金の掛金限度額も、この努力目標水準を参照して設定されている。ボーナスを含めた退職前年間所得の 6 割程度という努力目標水準は、厚生年金基金の代行部分が終身年金であることから、企業年金の給付も、終身にわたり支給されることが当然の前提になっている（水平的役割分担論）。

4.1.2 垂直的役割分担論の考え方

これに対し、Kubo (2010) による垂直的役割分担論の基本的な考え方は、次のとおりである。まず、わが国の少子高齢化の動向から、「十分な水準」の年金額は、公的年金の支給開

¹⁸ 確定給付企業年金法第 1 条及び確定拠出年金法第 1 条。

始年齢を引き上げないと、財政的に維持できない。そこで、公的年金給付の「充分性」を確保するために支給開始年齢を引き上げ、それまでの間は企業年金（を含めた私的年金）により対応する。つまり、企業年金は、公的年金の受給を開始するまでの間の「つなぎ」機能に徹すべきだという公私の役割分担論である。この考え方のもとでは、企業は、従業員が就労している間の賃金と退職時の資産形成にのみ責任を持つことになる。

注意すべきは、この垂直的役割分担論では、公的年金の受給開始を遅らせることの見返りとして、公的年金の額が増額されることが議論の前提になっていることである。つまり、一律に公的年金の支給開始年齢を引き上げるのではなく、就労期間の延長や企業年金の給付により、個々人の判断で、公的年金の受給を遅らせるということである。わが国の場合、現行では、1ヶ月受給を遅らせることで0.7%だけ、年金額が増額となる。1年遅らせれば8.4%、5年なら42%の増額となる。Kubo (2010) は、このような形で公的年金と私的年金が役割分担することで、企業年金サイドでは、支給期間中の物価スライドや長生きリスクのカバーが必要なくなるほか、企業年金の給付責任に関しても、金融機関等の第三者に移転することが容易になると述べている。このように、垂直的役割分担論は、企業の「寿命」が受給者の老後期間より長いとは限らないことが背景になっている。企業年金（したがって企業）が退職従業員の長生きのリスクを（集団の長寿リスクを含めて）負担することは、退職従業員にとっても企業にとってもリスクが大きい（企業はリスクを負担しきれない）のではないかという問題意識である。

この垂直的役割分担論によれば、企業年金の給付は一時金のみで十分であり、給付建ての企業年金であっても、そもそも「年金」という給付形態などまったく必要ないという、極めて「革新的」な結論が導かれる。退職者は、すべからく一時金受給を選択し、高々10年程度の期間について、それを段階的かつ計画的に取り崩していくだけでよいからである（phased withdrawal）。法令上、わが国では、「年金」とは「終身または5年以上にわたり、毎年1回以上定期的に支給するもの」であれば足りる¹⁹。垂直的役割分担論によれば、上の定義において「終身」というオプション自体が不要となり、企業年金が終身年金を支給することはむしろ禁止すべきものとなるため、給付の支払方について議論すること自体、ほとんど意味がなくなる。企業年金の役割は、退職時まで、いかに多くの老後資金を安定的に積み立てられるか、その一点に集約されることになるからである。

4.1.3 垂直的役割分担論の問題点と検討課題

しかし、垂直的役割分担論に関しては、以下のような致命的な問題点が指摘される。第1に、公的年金の支給開始年齢を遅らせても、対応して、数理的に公平な形で公的年金の額が増額されるなら、公的年金の財政には中立的となることである。仮に、少子高齢化の進行などから、現行制度が財政的に持続可能でないとすれば、支給開始年齢の引き上げはいずれに

¹⁹ 確定給付企業年金法第33条ただし書きに規定されている。しかし実際のところ、支給期間5年の「年金」と、全額を一時金受給して金融機関に預け入れ、それを5年間にわたり定期的に取り崩していくことの間で、実質的な相違は見いだしにくいであろう。

せよ将来的に避けられない²⁰。その場合、支給開始年齢を遅らせても、公的年金の給付は、ほどほどの老後生活の維持に「十分」な水準とはならない可能性がある。これは、公的年金の受給を開始して後も、企業年金・個人貯蓄その他自助努力により、終身にわたり、公的年金と合わせて「十分」な水準を確保していく必要があるということの意味する。

第2に、仮に、企業年金によるつなぎ機能を前提として公的年金の支給開始年齢を引き上げ、支給開始後の公的年金額を（企業年金の給付がなくても）それだけで「十分」な水準にしていくものとした場合には、全被用者が企業年金の「つなぎ機能」を利用できることが、そうした制度改正の前提になる。つまり、企業年金を強制適用（またはそれに近い形）にすることが必要になるわけである。しかし、企業年金を（準）強制化することは、当面、わが国では難しいかもしれない。むしろ、公的年金の支給開始年齢の引き上げは、政策的には主に就労期間の延長対策（より長く働けるような環境整備）とセットで行う必要がある。すると、より長く働ける社会に向け国を挙げて取り組んでいかねばならないときに、任意設立である企業年金の給付が、早期退職を促進し、あるいは高齢期の報酬の不足分（低賃金）を補うこと以外に機能が期待されないとすれば、そのような企業年金のあり方は、公的年金・企業年金・個人年金を含めた年金制度全体の目的と整合的とは言えないであろう。

第3に、企業年金制度が、公的年金の受給開始を遅らせることで年金額を増額するという設計思想を採用することは、企業年金がカバーしてきた長生きのリスクを、企業年金加入者集団の長寿リスクを含めて、公的年金に移転することを意味する。しかし、企業年金の適用が全被用者の5割程度に過ぎない状況で、企業年金加入者集団の長寿リスクを、企業年金非加入者も含めた全被用者集団に転嫁することは、年金制度の全体的な制度設計（グランドデザイン）として適当とは言えないであろう。もちろん、個々人が公的年金の受給を遅らせることで年金額が増額となること自体は、個々の高齢者に就労インセンティブを与えるものであり、長く働ける社会の構築という今後の社会的課題と整合的である。しかし、企業年金に対しては税制優遇措置が講じられている。垂直的役割分担論では、税制優遇を通じて蓄積した老後資金に係る長生きのリスクを、長寿リスクを含めて、そっくり公的年金に移転することになる。それがわが国企業年金制度の基本的な設計思想であるとしたら、国民一般の納得は到底得られないであろう。

以上のとおり、企業年金の垂直的役割分担論を今後の企業年金制度設計の基本思想として採用することは問題が多い。しかし、企業年金が受給者の長生きリスクを（集団の長寿リスクを含めて）負担することは、受給者にとって企業にとってもリスクが大き過ぎるのではないかという問題意識は重く受け止める必要がある。3.2.7で述べたとおり、年金提供者の破綻リスクは、終身年金化に伴う重要なリスクの1つである。このリスクへの対応を巡っては、たとえば企業年金連合会による通算企業年金の仕組みの充実強化だけでなく、積立段階と給付段階を財政的に分離する直列型ハイブリッド制度や、給付段階は外部の第三者に給付責任

²⁰ 公的年金の支給開始年齢が65歳を超えている国には、米国、英国、ドイツ等々があり、先進主要国では既に多数派となっている感がある。2011年に入っては、ドイツのメルケル首相は、ユーロ採用国においては年金の支給開始年齢を余命の伸びに応じて引き上げることなどを柱とする「成長力協定」を提案している。仮に、EU諸国が全体としてそうした方向の政策をとることになった場合、少子高齢化が最も早く進行するわが国において、こうした動向とは無関係に、支給開始年齢が将来とも65歳に据え置かれるとは考えにくい。

を移転する制度などについても、真剣な検討が必要であろう。

4.2 公的年金と企業年金の役割分担のあり方

4.2.1 超高齢期に限った水平的連携

以上のとおり、退職者の長生きリスクを保証していくことは、わが国の企業年金においても引き続き重要な課題となる。しかし、そのことは、企業年金は、受給開始時から終身にわたり、常に（実質価値で）同額の年金を支給するべきだという、従来型の水平的役割分担論をそのまま正当化するものではない。この点について、2009年度の本研究会報告書第3章では、（保証期間付き）終身年金化による老後の支出額の改善割合と、その保証期間中に死亡した場合に失うこととなる老後資金の割合の両者を天秤にかけたとき、わが国の経済環境のもとでは、長生きリスクのプールは65歳時の平均余命を超えた以降の超高齢期においてのみ行うのが最適になるという結果を示した。これは、いわば「超高齢期に限った水平的役割分担論」とでも呼ぶべきものである。

4.2.2 ALDA(高齢期だけの据え置き終身年金)の概要

高齢で年金給付がスタートする据え置き年金は、ALDA (Advanced-Life Delayed Annuities) と呼ばれる²¹。現在のところ、ALDAの考え方（超高齢期に限った水平的役割分担論）を採用している国はないが、OECDの担当部門のレポート（Antolin (2008a), Antolin(2008b)）や、先に触れた世銀プロジェクトの報告（Rocha and Vittas (2010)）などでも推奨されており、わが国においても真剣な検討に値すると考えられる。そこで、ここではMilevsky (2006) 及びWebb, Gong and Sun (2007) 等を参考に、ALDAの概要を説明することとしたい。

ALDAには、通常の退職年齢で（あるいは退職年齢までに）加入する。ALDAの支給開始年齢までに加入者が死亡した場合に、ALDAに移行した年金原資相当額を（遺族に）「返還」する設計のものでそうでないものの、2とおりの設計が考えられる。しかし、返還する設計ではコストが高くなってしまい、ALDAのメリットは相当程度失われてしまう。ここでは、返還しない設計を基本に考える。Webb, Gong and Sun (2007) は、65歳時点で85歳支給開始のALDAに加入するための一時払い費用は、事務管理費を含め、年金額の4.14倍で済むと述べている。わが国のような低金利の金融環境で安全運用（いわゆるLDI）に徹するとすれば、予定利率はせいぜい1.5%程度にしかない。しかし、それでも85歳支給開始のALDAの一時払い費用（現価率）は、事務管理費を除けば、男性では年金額（年額）の3.4倍、女性では5.8倍程度で済む（筆者試算）。したがって、65歳の退職者が、公的年金を補完するものとして、85歳以降の終身にわたり、たとえば毎月10万円の定期収入が必要なとき、ALDAなら、男性は410万円、女性は690万円を65歳時点で用意すれば足りることになる。65歳から84歳までの20年間の確定年金の一時払い費用（現価率）は、事務管理費を除いて年金額（年額）のおよそ17.3倍となるから、ALDAの一時払い費用は、85歳まで

²¹ Milevsky (2006)の10.7節等参照。

の確定年金に係る一時払い費用の 2 割(女性は 3 分の 1)程度である。適切な年金額の ALDA に加入できれば、退職者は、老後資金に関する限り、もはや長生きリスクの心配をしなくて済む。なお、女性の場合には、男性との平均余命の違いを考慮して、ALDA の支給開始年齢を 90 歳とすれば、65 歳時点での一時払い費用(現価率)は年金額(年額)の 3.2 倍となり、男性とほぼ同水準に抑えることができる。

ALDA のメリットの一つは、85 歳までの老後資金に関しては、一時金受給を選択をして、自らの判断において柔軟に利用していくことも可能になるという点にある。3.2.1 で述べた遺産動機の問題や 3.2.2 で述べた非流動性の問題は、ALDA を用いることで相当程度改善できるということである。また、マーケットアプローチによった場合の手数料の問題(3.2.4)や逆選択の問題(3.2.5)に対しても、ALDA は老後資金の一部のみを年金化するものであるため、問題の規模を相対的に小さくできるメリットもある(Webb, Gong and Sun (2007))。

4.2.3 ALDA を組み込む場合の考え方

少子高齢化の著しい進展がほぼ確実に見込まれているわが国では、今後の公的年金改革の内容如何に拘わらず、4.1.3 で述べたように、企業年金を通じて長生きのリスクを一部カバーすることが社会的な強い要請となろう。その場合、老後資金の一部については、一時金で受給せずALDAに移行するよう、何らかのインセンティブを設けるが必要になる²²。わが国の場合、老後資金の一部についてALDAへの移行を促進する最も有効な方策は、老後資金の一定部分をALDAに移行することを選択した企業年金加入者に関しては、特別法人税課税を行わないというものであろう。たとえば 40 年加入で掛金額一定、内部収益率が年率 3% のとき、累積運用収益の 2 割相当で年金資産全体の 10%弱となる。これだけではALDAの原資として不足する場合もあろうが、特別法人税の課税減免額と同額の年金原資を合算(マッチング拠出)してALDAに移行するものとすれば、公的年金を補完する超高齢期の年金給付として、十分意味のある額が確保されるのではないかと考えられる。もちろん、公私年金の連携の中核としてALDAを用いていくためには、ALDAを提供する側の環境整備も不可欠となる(後記 5.2 参照)。

厚生労働省の企業年金研究会による 2007 年 7 月の報告書「企業年金制度の施行状況の検証結果」では、わが国の企業年金の基本的な方向性について、

ア 労使合意を基本とした、企業や従業員の実情及びニーズを踏まえたできる限り自由な制度

イ 公的年金との関係を重視した、従業員の老後所得保障機能をより強化した制度の 2 つがあるとし、どちらの方向性をとるかは企業年金の本質に関わる問題であり、税制の抜本的検討と併せ検討が必要であると述べられている。しかし、ALDA を利用すれば、老後所得保障機能の強化と柔軟な制度設計という上の 2 つの方向性を兼ね備えたあり方も可能となる。清水(2009) で述べたように、わが国企業年金の今後のあり方として、上の 2 つの方向性を対立軸で捉える形の問題設定は、必ずしも適切とは言えない。

²² そのためには、年金基金を含め、ALDA を提供する適切な年金機関(プロバイダー)の存在することが前提となるのは言うまでもない。

5 給付段階の設計に係る年金政策のあり方

5.1 「ほどほどの老後生活」と企業年金の給付形態のあり方

わが国の企業年金二法では、無条件で年金全額の一時金選択が可能になっていることなど、長生きリスクへの対応を含め、給付段階（給付の受け取り方）に関する検討が不十分ではないかという印象が否めない。この節では、制度供給側の課題への対応も含めて、給付段階の設計に係るわが国の年金政策のあり方について私見を述べることにする。

5.1.1 企業年金制度を積立段階と給付段階に分けて議論することの是非

まず、企業年金制度を積立段階と給付段階に分けて議論することの是非について述べる。給付建て年金制度は、積立段階と給付段階が一体のものとして設計されるため、積立段階と給付段階を分けて議論するのは適当でないという見方があるかもしれない。なぜなら、年金制度の目的は、退職時点で老後資金を蓄えることにあるのではなく、退職後に、必要性に応じた定期収入を確保することにあるからである。しかしながら、わが国の企業年金は、退職金制度の一部（の移行）という位置づけのものが圧倒的に多い。そのため、多くの給付建て制度は、退職時点までに積み立てた年金原資（たとえばキャッシュバランス・プランにおける仮想個人勘定残高）を「年金化」という考え方に基いて設計されている。つまり、わが国では、給付建て制度を含め、元々の発想から、積立段階と給付段階を分けて考えている場合が多い。

これは、わが国の企業年金は、給付建てであれ拠出建てであれ、積立段階の制度と給付段階の制度を直列に組み合わせた制度（直列型ハイブリッド制度）として捉えることができるということを意味する。したがって、わが国の企業年金については、給付建て・拠出建てといった通常のカテゴリによらず、最初から直列型ハイブリッド制度と捉えて、積立段階のあり方と拠出段階のあり方をそれぞれ別に論じることの方が適切かもしれない。ただし、その議論は、常に、上で述べた年金制度の基本的な目的を念頭に置いたものでなければならないことは言うまでもない。

5.1.2 給付段階の規制に対する考え方

給付の受け取り方に関する規制は、公的年金の給付水準によってまったく異なるものとなる。なぜなら、公的年金の給付水準が、将来とも「ほどほど」の老後生活の確保に十分な水準であるときには、給付段階の制度設計について特段の規制を設ける必要はないであろう。しかし、公的年金の給付水準がその「ほどほど」の水準に届かない場合には、一定の規制を設ける必要が生じる。規制の根拠は企業年金に対する税制優遇である。この場合、退職後に、各人の必要性に応じた定期収入を提供するという年金制度の目的に照らして、必要と考えられる規制を加えることが求められる。

税制優遇がない場合でも、老後資金を使い果たしてしまうことで、医療・介護・生活保護等の国庫負担が増える可能性がある場合には、一定の規制を設けることに合理的な根拠があると考えられる。国によっては、公的年金の給付のうち、国庫負担による部分にクローバツ

クの仕組みを設けているところもある²³。こうした場合にも、給付段階の制度設計に一定の規制を設けることは合理的であろう。さらに、給付段階の規制に関しては、より長く働ける社会の構築という、わが国を含めた先進諸国の課題との関係も重要なポイントになる。4.1.3で指摘したとおり、企業年金の給付が早期退職を奨励するものであれば、給付段階の制度設計のあり方として適当とは言えないからである。

5.1.3 ALDA の制度設計

給付の受け取り方に関して特に問題となるのは、一時金受給に係るもの（同じことであるが長生きリスクの保証に係るもの）である。わが国の場合には、4.2.3で述べたように、退職時点の老後資金のうち、税制優遇に相当する額にこれと同額の年金原資を合わせて、超高齢期の終身年金（ALDA）に退職時点で移行するよう義務づけることが考えられる。この政策オプションでは逆選択問題への対応は必要ない²⁴。課題となるのは、

- ① ALDA への移行を義務づける部分について、その水準をどう設定するのか。たとえば、個々人の公的年金の違いを反映させるのか。
- ② 年金化時点の金利リスクや市場リスクへの対応。
- ③ ALDA に移行しない部分に係る給付の受け取り方は、まったくの任意でよいか。
- ④ ALDA の給付におけるインフレリスクへの対応。
- ⑤ ALDA の遺族給付についてどう考えるか。
- ⑥ 個々人の性別や健康状態の違いを ALDA の給付に反映させるべきか。
- ⑦ 公正な価格で ALDA が提供されるよう確保するための方策。
- ⑧ ALDA のコストを抑えるための方策。

などであろう。ここでは①～⑥の課題を検討する。⑦と⑧の課題は、ALDA の提供サイドの問題として、後記 5.2 で議論する。

①の課題については、税制優遇に相当する額を国からの補助金（マッチング拠出のようなもの）と理解すれば、少なくともそれと同額以上の額を加算した上で ALDA に移行するよう義務付けることに、特段の問題は見当たらないであろう。長生きリスクのカバーで注意しなければならないのは、TIAA-CREF (2010) が主張するように、退職者の健康リスクや年金化の事務管理費を考慮すると、過大な額を終身年金化するよう義務づけるのは避けるべきだということである。

②の課題については、明示的な直列型ハイブリッド制度として、わが国では唯一運営実績のある農業者年金（新制度）の取り組みや課題が参考になるかもしれない。農業者年金では、世界金融危機後の 2009 年に、年金化のデフォルト年齢である 65 歳において加入者個々人の残高が元本割れになったときには、「付利準備金」を利用してその元本割れをできるだけ補填するスキームが導入された。年金化の金利リスクへの対応については、積立段階の運用戦

²³ オーストラリア、デンマークなどが該当する。

²⁴ スイスでは、第 2 の柱である職域年金について、全額一時金選択することも可能になっており、したがって逆選択問題が生じる恐れがあるが、一時金選択する場合には受給の 3 年前に選択することを求めることで逆選択問題に対応している。Bütler and Ruesch (2007) 等を参照。

略において適切なヘッジ政策を組み込むことや、年金化のタイミングを加入者が自ら調整できるようにすること等が考えられる²⁵。スイスでは、職域年金における年金化の金利リスクについて世代間のリスクプールが行われており、年金化を選択する者の割合が諸外国のなかで突出して高くなっている²⁶。先に述べた企業年金連合会の通算企業年金では、予定利率として直近5年の30年債の応募者利回りの平均を用いることで、年金化の金利リスクを緩和しているとも理解される。

③の課題については、ALDAに移行しない残りの部分の老後資金については、一時金受給または段階的取り崩しという形態であっても特に問題はないと考えられる。給付建て企業年金では、有期の確定年金またはその一時金選択という形になる。段階的取り崩しには様々な方法が考えられるが、Webb, Gong and Sun (2007) は、ALDA と組み合わせることで、定額を取り崩していく最も単純な方法でも、最適な方法と大差がなくなると述べている。

④の課題については、既述のとおり、ALDA の給付はインフレスライド付きであることが望ましい。しかし、物価連動債の市場が発達していないと、スライド付年金のコストは非常に高くなる。TIAA-CREF (2010) は、変額年金を組み合わせることでインフレリスクに対応するアイデアを示しているが、変額年金については、受給者の利益を守るためには指導監督体制を強化する必要がある (Rocha and Vittas (2010)) 。

⑤の課題は重要である。配偶者等の老後資金の確保という遺産動機の問題に対応するには、終身年金を連生年金化することが考えられる。TIAA-CREF では、終身年金加入者 (第1の被保険者) が死亡した場合、第2の被保険者 (配偶者等) に100%、75%または50%の終身年金を支給する選択肢や、いずれか一方が死亡した場合に、残った者に3分の2の額の終身年金を支給する選択肢を設けている (TIAA-CREF (2010) 参照)。ALDA は、退職者の選択に基づき、こうした形の連生年金として提供されることが理想的であろう。

なお、スイスの第2の柱年金 (職域年金) では、金化率は配偶者や支給対象となる子の有無によらない形で決められており、遺族年金は加入者全体でリスクプールの対象になっている²⁷。しかも、一時金受給を選択した場合には、その部分について遺族年金を受ける権利が消滅するため、年金化の強いインセンティブになっている。スイスやEU諸国においては、年金化率に性別による差を設けることが禁じられているため、性別の加入者割合の変動による制度提供者側のリスクを緩和する意味でも連生年金は重要となる。なお、2011年3月の欧州裁判所の判決により、EU諸国では、生命保険会社が販売する個人年金商品においても、性別により価格に差を設けることは違法とされた。こうした動きは、やがてわが国にも影響して来る可能性が高い。連生年金については、遠からず、真剣な検討が必要になると予想される。

²⁵ これらについては、たとえば清水(2010)を参照されたい。

²⁶ スイスの職域年金の詳細については、たとえばBütler and Ruesch (2007)を参照されたい。

²⁷ スイスの職域年金では、法定拠出部分の年金換算率は単純終身年金ベースで設定されている。しかし、実際の年金には寡婦年金と遺児年金が付加される。寡婦年金と遺児年金の (ターミナル・ファンディング・メソッドによる) コストは、積立段階の加入者全員に一定率で賦課される。さらに、年金換算率は数理的に公正な率よりも高く設定されており、年金選択が有利なように設計されている。この場合、法定の年金換算率と数理的に公正な年金換算率との乖離は、現実の運用収益率と政府が決定した利回りとの乖離と合わせ、任意拠出部分 (super-mandatory part) に付利する利率を調整することで吸収しているとされる。

⑥は難しい問題である。リスクプールの考え方を貫くなら、退職者の健康状態により ALDA の年金化率に差を付けるべきではない。また、わが国の場合、医療保険や介護保険の保険料率は、被保険者の健康状態によらず一律となっている。こうしたことを考慮すれば、老後資金の一定部分について ALDA への移行を強制することとした場合であっても、3.2.5 で述べたような英国の終身年金市場の状況をわが国の参考とする必要は、特にないのでないかと考えられる。

5.2 ALDA を提供する側の環境整備

ALDA に限らず、終身年金を提供する側の環境整備に係る政策オプションとしては、

- ① 企業別に設立されている企業年金に対し、終身年金を提供する機能を求める選択肢
- ② 民間生命保険会社を活用して、終身年金の提供を外部化する選択肢
- ③ 中央年金化機関を設けて、事務管理及びリスクプールを一元化するとともに、資産運用に関しては外部運用機関を利用した分散型とする選択肢

の3つが考えられる (Rocha and Vittas (2010) 等参照)。ALDA を公私年金の連携の中核とする考え方を採用した場合、ALDA を提供する側の環境整備は必須となるが、その場合、上の3つのいずれを用いる (あるいは併用する) べきであろうか。①の選択肢については、否定する必要はないけれども、既述のとおり、すべての企業年金に対してこの機能を求めるのは無理がある。したがって、②か③のいずれかの選択肢を設けなければならないが、その場合の判断基準は、5.1.3の⑦⑧で挙げた、公正な価格でALDAが提供されるよう確保すること、そしてALDAのコストを抑えるための方策を講じることの2点となる。

②の選択肢については、3.2.4 で述べたとおり、規模の経済の問題や販売コストの問題から、年金保険商品の市場は寡占化が進みやすく、供給者が限られるため、競争による価格低下のメカニズムが働きにくいという問題がある。そのため、たとえば2012年にスタートする英国の国民年金積立制度 (NEST) では、③の選択肢が採用されている。ファンドの選択肢は設けるが、加入する制度自体 (運営管理機関) には選択肢は設けず、政府とアームレンクスの関係のある中央年金機関として「個人勘定配達機構 (Personal Accounts Delivery Authority)」が設立され、一括してサービスを提供するものとされた。その背景には、運営管理機関を一本化することでコストの低減が図られること、転職に伴う記録管理や資産の移管に際して企業の負担が軽くなることなどが挙げられている。

世銀プロジェクトでも③の選択肢を推奨しているが、その理由として次のことが挙げられている。第1に、リスクプールの基盤が大きくなることで、財政的に安定することである。第2に、事務管理費について規模の経済のメリットが得られることである。第3に、運営管理機関を一本化することで販売費を節減できることである。逆に③の選択肢のデメリットとして挙げられているのは、第1に、給付設計の革新 (イノベーション) へのインセンティブが弱くなる恐れがあることである。第2に、年金換算率 (価格付け) について外部から介入が起きる恐れがあることである。しかし、このようなデメリットを挙げながらも、デンマーク (ATP) とスウェーデン (PPM) は③の選択肢を採用しながら、同時に、

給付設計や資産運用の面で、高い革新能力を有していることを述べ、頑健なガバナンス構造を工夫することでこうしたデメリットは克服できると述べている。また、長生きリスクのプールのみを一本化し、事務管理と資産管理の両方を分散化する選択肢もあるが、事務管理の分散化は特段のメリットがないことから、リスクプールを含めた事務管理の一本化と資産運用の分散化が最も有力な選択肢になると述べている（以上、Rocha and Vittas (2010) 参照）。

わが国において年金提供サイドの環境整備面を検討する際には、英国、OECD 及び世銀の各種報告書が参考になろう。また、デンマークやスウェーデンの優れた事例を研究することも必要である。その際、基本認識とすべきは、低コストの終身年金を提供するためには、市場で競争に委ねるだけでは不十分であり、そこに一定の公的な関与が必要になるということであろう。

6 まとめ

長生きリスクは、給付段階のリスクの1つである。本章の第2節では、まず給付段階のリスクを整理した。退職者にとっては、長生きリスクと並んで、資産運用リスク、インフレリスク、年金化リスク、年金提供者の倒産リスク及び配偶者等の年金資金喪失リスクが脅威となる。企業年金政策においては、これらのリスクに対して必要となる制度的対応を、「老後の全期間にわたり、公的年金の給付と相まって、ほどほどの老後生活に必要な定期収入の確保を図る」という企業年金制度の基本的な目的に照らしながら、バランスよく実施していくことが求められる。長生きリスクに関しては、終身年金によった場合と同額を段階的に取り崩していった場合、年金資金が枯渇する確率は50%を超える。したがって、20年程度の有期年金を終身年金と同列に取り扱うことはできない。たとえば支給開始時点の資産残高の20分の1以上を取り崩すことを求めているDC制度の現行ルールは早急に改善する必要がある。

一方、終身年金化は、いくつかのリスクやデメリットを伴う。本章第3節では、既存研究をリサーチし、いわゆる「年金パズル」と呼ばれる現象の背景として指摘されてきた問題を改めて整理した。この整理から、たとえば次のような示唆が導かれる。まず、わが国では、今後、年金制度の目的と整合的な遺産動機に対応するため、連生年金の選択肢を確保する必要性が高い。年金化の心理的障壁や健康ショックへの対応に配慮すれば、老後資金の段階的な年金化や部分的な年金化の選択肢を設ける必要がある。年金化に伴う手数料の問題から、長生きリスクへの対応をすべて市場原理に委ねることはできない。年金提供者の破綻は、年金化に伴うもっとも大きな脅威であり、たとえば通算企業年金の仕組みを企業年金全体で支える仕組みを作るなど、しっかりした制度的対応が必要である。

企業年金における長生きリスクへの対応は、公的年金との連携のあり方を考える上で中核となる部分である。本章第4節では、公的年金との垂直的役割分担論を参照しながら、公的年金との連携のあり方について議論した。「企業年金はつなぎ機能に徹し、公的年金の受給開始を遅らせることで公的年金額の増額を図ればよい」とする垂直的役割分担論を企業年金

の制度的設計思想として採用することは、企業年金の設立を個別企業の任意としているなかで、より長く働ける社会を構築するという今後の経済・社会的な課題に照らし、問題が多い。退職者の長生きリスクをカバーしていくことは、引き続き企業年金の重要な課題となる。今後の企業年金では、少なくとも85歳～90歳以降の超高齢期において長生きリスクのプールを行うことを税制優遇の要件とするべきである。この仕組みにより、企業や従業員の実情及びニーズに対応する柔軟性を保ちながら、同時に従業員の老後所得保障機能をより強化することが可能となる。

本章第5節では、以上を踏まえて、給付段階の設計に係る年金政策のあり方について述べた。給付段階については、終身年金を提供する機能をすべての企業年金に求めることは難しく、したがって、終身年金を提供する側の環境整備は、今後の重要な政策課題となる。わが国の企業年金は、退職一時金制度の移行という位置づけが多数を占めるため、積立段階と給付段階を別にする構成が違和感なく受け入れられよう。コストの低減を図るためにも、中央年金化機関を設けて事務管理及びリスクプールを一元化するとともに、資産運用に関しては外部運用機関を利用した分散型とする政策オプションが推奨される。

参考文献

- Antolin, Pablo (2008), “Policy Options for the Payout Phase,” *OECD Working Papers on Insurance and Private Pensions*, No. 25, OECD Publishing.
- Antolin, Pablo (2008), “Ageing and the Payout Phase of Pensions, Annuities and Financial Markets,” *OECD Working Papers on Insurance and Private Pensions*, No. 29, OECD Publishing.
- Babbel, David F. and Craig B. Merrill (2007), “Rational Decumulation,” Wharton Financial Institutions Center Working Paper No. 06-14, Wharton School, University of Pennsylvania.
- Bikker, J. A. and J. de Dreu (2007), “Operating Costs of Pension Schemes,” in *Cost and Benefits of Collective Pension Systems*, pp. 51-74, Springer.
- Bodie, Zvi (2003), “Thoughts on the Future: Life-cycle Investing in Theory and Practice.” *Financial Analysts Journal*, January/February 2003.
- Brown, Jeffrey R. and James Poterba, “Joint Life Annuities and Annuity Demand by Married Couples,” *Journal of Risk and Insurance*, December 2000.
- Davidoff, Thomas, Jeffrey R. Brown, and Peter A Diamond (2005), “Annuities and Individual Welfare.” *American Economic Review*, December 2005.
- Department of Social and Family Affairs (2010), “*National Pensions Framework*,” Government Publications, Government of Ireland 2010.

- Goodman, Benjamin and Michael Heller (2006), “Annuities: Now, Later, Never?”, Trends and Issues, October 2006, TIAA-CREF Institute.
- Indecon and Life Strategies (2007), “Review of the Irish Annuities Market – Report for the Partnership Pensions Review Group.”
- Kubo, Tomoyuki (2010), “Innovation of Pension Scheme --- Beyond DB v.s. DC,” International Congress of Actuaries 2010 at Cape Town.
- Mitchell, Olivia S., James Poterba, Mark Warshawsky, and Jeffrey Brown (1999), “New Evidence on the Money’s Worth of Individual Annuities,” *American Economic Review*, December 1999.
- Milevsky, Moshe A. (2006), “*The Calculus of Retirement Income --- Financial Models fro Pension Annuities and Life Insurance*,” Cambridge University Press.
- Milevsky, Moshe A. and Chris Robinson (2000), “Self-annuitization and Ruin in Retirement,” *North American Actuarial Journal*, October 2000.
- Milevsky, Moshe A. and Chris Robinson (2005), “A Sustainable Spending Rate without Simulation,” *Financial Analyst Journal*, November/December 2005.
- OECD (2007), “*Pension at a Glance --- Public Policies across OECD Countries*,” 2007 Edition.
- Perun, Pamela (2004), “Putting annuities back into savings plans.” Society of Actuaries Symposium on Managing Retirement Assets, April 1, 2004.
- Rocha, Roberto and Dimitri Vittas (2010), “Designing the Payout Phase of Pension Systems --- Policy Issues, Constraints and Options,” Policy Research Working Paper 5289, The World Bank.
- TIAA-CREF (2010), “Re: Request for Information Regarding Lifetime Income Options for Participants and Beneficiaries in Retirement Plans (RIN 1210-AB33),” April 30, 2010.
- Webb, Anthony, Guan Gong, and Wei Sun (2007), “An Annuity that People Might Actually Buy,” Brief No. 7-10, Center for Retirement Research at Boston College.
- Yaari, Menahem E. (1965), “Uncertain Lifetime, Life Insurance, and the Theory of the Consumer,” *Review of Economic Studies*, April 1965.

第5章 終身年金商品市場のあり方について

本章では、英国における終身年金商品市場と日本における終身年金商品市場を取り上げ、両国の状況を踏まえ、日本における今後の終身年金商品市場のあり方を考察するものである。ここでいう終身年金商品とは、多くの加入者を集めることによって長生きリスクを集積・分散し、寿命が短かった人から寿命が長い人へ所得が移転できる機能を持つもので、主に保険会社が提供する終身年金を指す。

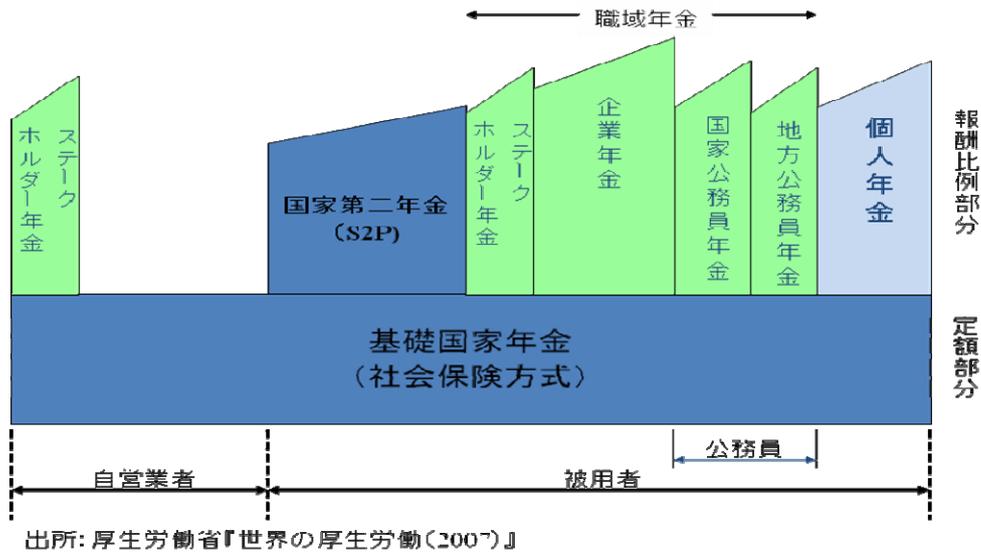
1 英国における終身年金商品市場の状況

1.1 英国の年金制度体系

英国の公的年金制度は、「基礎年金」と「付加年金」という2階建ての構造になっている。〔図表5-1〕参照。「基礎年金」部分は基礎国家年金(Basic State Pension)であり、職業や婚姻形態にかかわらず原則としてすべての英国人が強制的に加入することになる。なお最低所得額に満たない場合などは保険料の納付義務のない制度運営が行われている。年金の算定は拠出期間に比例し、満額年金は週あたり97.65ポンド(約13,000円)(2011年4月以降)である。毎年4月にインフレ率に応じて上昇することになっている。

「付加年金」とは国家第二年金(State Second Pension: S2P)のことであり、最低所得額以上の収入を得ている被用者は加入しなければならないことになっている。S2Pは低賃金労働者に対する所得再配分的な性格を有する制度で、給与所得の水準によって3つの所得帯に分けられており、低所得者帯ほど高い給付率を設定している。現在は最も低い所得帯の加入者で所得代替率40パーセントになるような設計が行われている。S2Pは年金額が低額であることから、中高所得者向けにはS2Pとは別に職域年金や個人年金が普及している。特に職域年金や個人年金の普及したのは、S2Pの前身の付加年金であり1975年に創設された国家所得比例年金制度(State Earnings Related Pension Scheme: SERPS)で適用除外制度が導入されてからである。適用除外制度とは中高所得者が強制加入のSERPS等の適用を除外(contract out)してもらい、公的年金の保険料の減額あるいは払い戻しを受け、独自に個人年金や職域年金に加入するものである。SERPSのもとで適用除外の範囲が徐々に拡大されたことで、SERPSの加入者は職域年金のない中小企業等の勤務者や個人年金に加入する余裕のない低所得者が多くなった。SERPSの適用除外制度は現行のS2Pまで引き継がれており、高齢期の所得格差の拡大という社会問題が顕在化している。

〔図表 5-1〕 イギリスの年金制度



5

ステークホルダー年金は、適用除外制度の対象年金として 2002 年から新たに導入された確定拠出型個人年金である。年金額は、拠出された年金保険料総額と保険会社の運用実績によって決定される。ステークホルダー年金には 1 パーセントの手数料規制が存在し、保険会社への支払いコストが低く抑えられている他、保険料の拠出を一時的に停止したり再開したりすることができるなどポータビリティにも優れている。

職域年金は様々なタイプのものが存在しているが、確定給付型と確定拠出型に大別できる。近年は確定拠出型が大多数となってきている。

個人年金は、被保険者が毎月払いまたは一時払いで保険料を支払うことができる。給付時には払込保険料の総額と運用益の 25 パーセントまでを一時金として受け取ることが可能で、この場合は残金の 75 パーセントを年金として受け取ることになる。一時金を受け取った残金は、年金原資として終身年金を購入することになるが、終身年金を購入できる保険会社は保険料を払い込んだ保険会社に限定されず、別の保険会社を選択することも可能である。

2008 年の Pension Policy Institute の資料によると、英国の年金受給者に占める職域年金・個人年金の受給者の割合は、職域年金が約 59 パーセント、個人年金が 13 パーセントとされており、英国における職域年金・個人年金の普及度合いは高くなっている。

1.2 英国の終身年金商品

英国の終身年金商品は、アビバ(Aviva)、プルーデンシャル(Prudential)、スタンダード・ライフ(Standard Life plc)およびリーガル・アンド・ジェネラル(Legal and General: L&G)などの保険会社によって提供されている。ここではインターネット等で公表されている資料が網羅的で分かりやすいという理由から、職域年金および個人年金の幅広い分野で商品提供の実績のある L&G の終身保険商品を取り上げる。

1.2.1 リーガル・アンド・ジェネラルの終身年金商品

英国において企業年金や個人年金は、一般に積立金を加入者が選択した投資信託ファンドで運用している。定年時に、この積立金の 25 パーセントまでを非課税一時金(Tax Free Cash)として受け取り、残りを終身年金として将来にわたって受け取る。また年金加入者は企業年金・個人年金において積み立ててきた年金積立金を原資としてアニュイティを購入することができる。どこの保険会社が提供するアニュイティを購入するかは加入者の判断に委ねられている。アニュイティの購入先については、年金積み立てを行ってきた企業年金・個人年金のスキーム提供者以外からの購入も可能になっている。

L&G の個人年金は 55 歳から年金給付金(Pension Benefit)を受け取ることができ、75 歳まで終身年金(annuity)を購入することができる。個人年金の場合、非課税一時金を受け取るタイミング、すなわち定年ということになるが、これを 55 歳から 75 歳の間で選択することができる。この 55 歳から 75 歳という期間は L&G のみならず、非課税一時金の適用が受けられる期間であり他の個人年金商品も一般に同様の設定となっている。

購入できるアニュイティの水準は次の要因によって異なる

- 1) アニュイティを購入する際の年金原資の規模
- 2) アニュイティを購入する時点でのアニュイティ・レートと市場環境
- 3) 年齢および性別
- 4) 選択した次のオプション
 - a) 年金給付金の支給頻度 (年 1 回/年 2 回/年 4 回/年 6 回)
 - b) 年金給付金の増加率 (固定、年 0.1%~年 10%または消費者物価指数連動)
 - c) 加入者死亡後に最終年金給付金を支給するか否か (死亡後に給付金の支給がない場合の方がそのアニュイティは安くなる)
 - d) 年金給付金に支払い保証期間を設定するか否か
 - e) 加入者の死亡後もパートナーに対して年金給付金の支給を続けるか否か
 - f) 保証期間中に加入者が死亡した場合、パートナーの年金と保証期間内の未支給の年金給付金を重複した期間で支給するか、保証期間終了後に支給するか
- 5) 健康状態やライフスタイル
 - a) 喫煙習慣
 - b) 糖尿病
 - c) 高血圧
 - d) 高コレステロール
 - e) 肥満あるいは痩せ過ぎ

L&G は、3 種類のアニュイティを提供している。(1) Pension annuity、(2) Enhanced annuity、(3) With Profit annuity である。このうち(1) Pension annuity と(2) Enhanced annuity は一般的なアニュイティ(Non Profit annuity とも呼ばれる)であり、アニュイティ購入時に年金給付額が確定するタイプである。L&G の Enhanced annuity は、前述 5)の

a)から e)の健康状態やライフスタイルにある場合、一般的に提供される Pension annuity よりも手厚い年金給付が受けられる。With Profit annuity は、最低限の年金給付金の水準は確保されるものの、投資成果に応じた年金給付金が支給されることになるタイプである。

1.2.2 Pension annuity

L&G の Pension annuity はじめ一般的なアニュイティは加入者（あるいは被保険者）が積み立てた企業年金・個人年金を使って購入することができる。購入時には将来の年金額を固定したタイプかあるいは年々増加するタイプかを選択できる。保険会社はアニュイティを販売した時点の市場環境、被保険者の余命の推定および被保険者が選択したオプションに基づいて年金額を決定する。

Pension annuity の利点は、(1)将来にわたって年金額が減少しないことから老後の生活設計が立てやすいこと、(2)長生きすれば購入したアニュイティの価値以上の年金額が得られる可能性があることなどである。

一方 Pension annuity のリスクは、(1)被保険者がアニュイティ購入時に選択したオプションの変更ができないこと、(2)インフレにより年金の実質的な価値が減価する可能性があること、(3)早死にすれば購入したアニュイティの価値以下の年金額しか得られない可能性があることなどである。

英国では定年時までに積み立ててきた個人年金や企業年金のスキーム提供者に関係なく、アニュイティ・レートや商品性を比較し、新たに保険会社を選択することができる。そのような背景があり、インターネット等でもアニュイティを比較するサイトが広がっている。その代表的なものに Sharingpension.co.uk のようなサイトもある。

このサイトでは、アニュイティの種類ごとに最も条件がよい年金額が提示されている。このサイトで比較されているアニュイティ・レートは、一般的なアニュイティ(Standard single rates) (図表 5-2)、喫煙者向けアニュイティ(Smoker single rates) (図表 5-3)、夫婦加入のアニュイティ(Standard joint rates)、喫煙者夫婦向けアニュイティ(Smoker joint rates)などである。一般的なアニュイティ・レートは、次のような一覧で提示されている。なお L&G の Pension annuity はこの分類に入る。

〔図表 5-2〕 Standard single rates

アニュイティ・レート			
単身男性		単身女性	
55 歳	£5,511	55 歳	£5,316
60 歳	£5,944	60 歳	£5,718
65 歳	£6,590	65 歳	£6,228
70 歳	£7,470	70 歳	£7,058
74 歳	£8,494	74 歳	£7,921
アニュイティ・レート(10 年保証付き)			
単身男性		単身女性	
55 歳	£5,473	55 歳	£5,302
60 歳	£5,886	60 歳	£5,691
65 歳	£6,486	65 歳	£6,217
70 歳	£7,272	70 歳	£6,927
74 歳	£8,097	74 歳	£7,664
アニュイティ・レート(年 3%上昇)			
単身男性		単身女性	
55 歳	£3,627	55 歳	£3,360
60 歳	£4,112	60 歳	£3,787
65 歳	£4,739	65 歳	£4,374
70 歳	£5,594	70 歳	£5,182
74 歳	£6,618	74 歳	£6,061

出所 : (<http://www.sharingpensions.co.uk/>)

Last updated: 20 February 2011

ここでは、アニュイティの購入原資が£100,000-の場合に受け取れる終身年金額の水準が提示されている。60歳の男性が被保険者となる場合、£100,000- (£1=¥130として1,300万円)の原資で年額£5,944 (£1=¥130として772,720円)の終身年金を購入することができる。アニュイティの購入年齢が高くなれば余命が短くなることから年金額は増加し、男性に比べて女性の平均寿命の方が長いことから、女性の年金額は男性の年金額よりも少なくなるように設計されている。このサイトの一般的なアニュイティの一覧には、(1)保証期間はなく年金額が終身定額に設計されるもの、(2)年金額は終身定額ではあるが10年間の保証期間が付されるもの、(3)保証期間はないが年金額は年率3パーセントずつ上昇するものの3つのタイプが比較されている。保証期間のあるものは保証期間のないものに比べて、同じ原資で購入できるアニュイティの年金額は低くなる。また年率3パーセントずつ上昇するタイプは、定額のアニュイティよりも年金受給開始直後の年金額は低い。

また喫煙習慣のある被保険者の場合のアニュイティは、喫煙習慣のない被保険者に比べて年金額が大きくなるような設計になっている。

〔図表 5-3〕 Smoker single rates

アニュイティ・レート			
単身男性		単身女性	
55 歳	£6,283	55 歳	£6,082
60 歳	£7,006	60 歳	£6,728
65 歳	£7,891	65 歳	£7,597
70 歳	£9,077	70 歳	£8,804
74 歳	£10,454	74 歳	£10,231
アニュイティ・レート(10年保証付き)			
単身男性		単身女性	
55 歳	£6,219	55 歳	£6,047
60 歳	£6,874	60 歳	£6,622
65 歳	£7,608	65 歳	£7,381
70 歳	£8,458	70 歳	£8,323
74 歳	£9,345	74 歳	£9,220
アニュイティ・レート(年3%上昇)			
単身男性		単身女性	
55 歳	£4,369	55 歳	£4,187
60 歳	£5,094	60 歳	£4,848
65 歳	£6,025	65 歳	£5,744
70 歳	£7,300	70 歳	£7,064
74 歳	£8,613	74 歳	£8,451

出所：(<http://www.sharingpensions.co.uk/>)

Last updated: 20 February 2011

L&G での Enhanced annuity は、喫煙習慣がある場合も想定しており、[sharingpensions.co.uk](http://www.sharingpensions.co.uk) における喫煙習慣のある場合の分類に属することになる。L&G では、喫煙習慣の基準について 1 日 10 本以上あるいは 10 年以上の喫煙としている。

1.2.3 With Profit annuity

L&G の With Profit annuity は運用成果に応じて年金が支給される。アニュイティを購入した翌年から年金額が減額される可能性もあるが、最低水準が予め決められている。

With Profit annuity の利点は、最低限の年金額を確保しつつ将来の運用パフォーマンスの恩恵を受ける機会が提供されており、購入したアニュイティからより多くの年金を得られる可能性がある。一方 With Profit annuity のリスクは運用成果次第で年金額が期待を下回る可能性がある。

Axxis Financial Planning Ltd.が提供する annuitydiscount.co.uk というサイトでは、各保険会社が運用している With Profit annuity のアセットアロケーションを開示している（図表 5-4）。

〔図表 5-4〕 各保険会社が運用している With Profit annuity のアセットアロケーション (%)

	株式	債券	不動産	短期資金	その他
Legal & General	51.0	29.0	20.0	0.0	0.0
Liverpool Victoria	62.5	17.7	15.1	4.7	0.0
Aviva	53.0	20.5	21.0	5.5	0.0
Prudential	53.0	25.0	15.0	4.0	3.0
Scottish Widows	51.0	31.0	10.0	0.0	8.0

出所：(http://www.annuitydiscount.co.uk/Who_we_are.htm)

本表からは、With Profit annuity の株式比率がいずれも 50 パーセント超であり、一般の企業年金等に比べるとハイリスクハイリターンの運用となっている。L&G では、比保険者が With Profit annuity の購入を検討する場合は、ファイナンシャル・アドバイザーと事前に相談するように推奨している。

2 日本における終身年金商品市場の状況

2.1 日本における終身年金商品市場の動向

〔図表 5-5 日本における終身型個人年金保険の商品一覧〕は、年金シニアプラン総合研究機構で作成したもののだが、実際の終身年金商品の販売動向は英国のような広がりがあるとは言い難い状況である。日本生命はじめいくつかの生命保険会社に終身年金保険の販売スタンスを確認したが、各社とも一様に消極的であった。商品のラインナップはあるものの積極的な販売は行っていないというのが実態のようである。この背景として終身年金商品を購入する購入者側と終身年金商品を提供する保険会社側の双方に、現状の金融環境や社会環境のなかでは終身年金商品に対して消極的なスタンスをとらざるを得ない理由が存在している。

まず終身年金商品の購入者側のニーズについてである。英国のアニュイティ同様、日本の終身年金商品についても、将来の年金額は終身年金商品購入時の金融環境によって決まってくる。すなわち終身年金商品購入時の長期金利の水準が終身にわたる年金額の算出に大きく影響している。このことは、長期金利が非常に低い状況にある現下の日本において、終身年金保険の購入を検討している個人が終身年金商品の購入に二の足を踏む原因となっている。昨今では日本においてもファイナンシャル・アドバイザーが独自にウェブサイトを立ち上げ、独自の視点から個人投資家にアドバイスを行っているが、多くのファイナンシャル・アドバイザーが超低金利下の終身年金商品に対して否定的なアドバイスを行っている。これは終身

年金商品という商品性そのものを否定するものではなく、終身年金商品は金利上昇を待つてからにした方がよいというのがそのアドバイスの背景にある環境認識である。

一方終身年金保険の供給者である保険会社においては、当該商品の販売を躊躇する理由が主に2つ存在する。1つ目の理由は、保険会社が日本人の長寿化により年金保険料支払いが増大するリスクに対して民間企業としては対応しきれないと考えていることである。ニッセイ基礎研究所が発行するジェロントロジージャーナル（2010年9月27日号）に「終身年金の憂鬱」と題する文章が寄せられている。このなかで日本の保険会社の終身年金保険商品に対する本音が垣間見えるので引用したい。「公的年金の年金額の減少を補うべく民間の保険会社が終身年金を提供することはなかなか難しい。保険会社は多くの加入者を集めることによってリスクを集積・分散し、早死にした人から長生きする人に所得を移転することはできるが、社会全体として長寿化が進み支給額が増大するというリスクは引き受けきれないからだ。安全を見込んで想定よりかなり低めに予定死亡率を設定するというのが教科書どおりの対応だが、掛け金が高くなりすぎて消費者が購入しにくくなってしまう。」

保険会社が終身年金保険の提供を躊躇する2つ目の理由は、被保険者の死亡を適切に確認把握することに難しさである。昨年、すでに死亡している高齢者の年金がその家族によって不正受領された事件をきっかけにして、行方不明高齢者の年金不正受給が社会問題化した。この問題に関して厚生労働省年金局は2011年8月12日報道発表資料の中で、全国の市区町村に対し市区町村が把握している行方不明高齢者の情報を日本年金機構に対して情報提供するよう依頼を行ったと公表している。国が改めて市区町村の協力を借りて年金受給者の生存確認を行ったわけである。通常、年金受給者が死亡すると遺族は社会保険事務所等に受給者の「死亡届」を提出する。また仮にこの死亡届が提出されない場合であっても、国は住民基本台帳で生存・死亡を確認することができる。民間の保険会社の終身年金においてはこの生存確認がさらに容易でない。プルデンシャル生命は日本において外貨建て終身年金(Retirement Income)を販売しているが、同社に終身年金の被保険者の生存確認についてその方法を確認したところ、担当のライフプランナーが年一回確認を行うとのことであった。しかしながら一般的な傾向として保険会社の営業職員はターンオーバーの頻度が高く、被保険者の生存確認を数十年の超長期にわたり実施し続けることには大きな困難が伴う。実際には被保険者の現住所を正確に捕捉し続けることすらままならないのが現状のようである。一部の保険契約においては毎年住民票の提出を求めるものもあるようだが、この場合は被保険者の負担が大きくなる。

このように日本国内では終身年金保険商品が積極的に販売されているという状況にないが、昨年までウェブサイト上に終身年金の商品概要や掛金計算シミュレーションを掲載していたかんぼ生命の終身年金商品について採り上げたい。なお現在（2011年3月）のかんぼ生命のウェブサイトには終身年金商品は紹介されておらず10年の定期定額年金の紹介のみになっている。

〔図表 5-5〕 日本における終身型個人年金保険の一覧

No.	会社名	商品種類及び商品名	支払い期間	支払い開始年齢その他
1	かんぽ生命	「新定額型終身年金保険」 「新逓増型終身年金保険」	(55～65歳支給開始)15年保証終身年金 (70～75歳支給開始)10年保証終身年金	55歳～75歳選択、逓増型は毎年年利3%複利で逓増
2	全労済	「個人年金共済 終身年金プラン」	10年、15年確定、10～15年保証(75歳まで保証)終身年金 5年、10年、15年確定 (50、55、60、65歳支給開始)15年保証終身年金 (70歳支給開始)10年保証終身年金	55～65歳から選択(保証期間は75歳まで、但し50～59歳支給開始は保証期間15年) 50歳、55歳、60歳、65歳、70歳から選択
3	JA共済	「予定利率変動型年金共済ライフロード」	5年、10年、15年確定	60歳～65歳で選択、年金受取時に終身を選択可、その場合は「年金支払開始時」における予定利率、予定死亡率で年金額を計算。
4	日本生命	「個人年金保険 年金名人」他3商品	5年、10年、15年確定、10年保証終身から選択	終身には定額型と逓増型あり
5	明治安田生命	「個人年金保険 個人年金いきいき」(一時払い)	10年、15年確定、10年保証終身から選択	
6	第一生命	「個人年金保険 しあわせ物語」「予定利率変動型個人年金保険 ニューマイライ」	5年、10年、15年確定、10年保証終身から選択	55歳～70歳で選択、年金受取時に終身を選択可、その場合は「年金支払開始時」における予定利率、予定死亡率で年金額を計算。
7	第一フロンティア生命	「変額個人年金 プレミアセイリング」他9商品	5年、10年、15年、20年確定、10年保証終身から選択	90歳までに選択、終身年金の保証期間は年金支払日時点の予定利率、予定死亡率等で計算。外貨建商品あり。
8	住友生命	「個人年金保険 たのしみVAプラス」	5年、10年、15年、20年、30年確定、終身から選択	85歳までに選択、終身年金の保証期間は年金支払日時点の予定利率、予定死亡率等で計算。
9	三井生命	「個人年金保険 アベニューR」	5年、10年、15年確定、10年保証終身、夫婦年金から選択	
10	大同生命	「個人年金保険」	5年、10年、15年確定、10年保証終身から選択	
11	太陽生命	「個人年金保険 BEST」	5年、10年、15年確定、終身から選択	
12	T&Dファイナンシャル生命 (旧東京生命)	「個人年金保険 ハッピーペル」(一時払い)「投資型個人年金保険 ライジングロード」(一時払い)	5年、10年、15年、20年、30年、36年確定、5年、10年、15年、20年終身から選択	80歳までに選択、終身年金の保証期間は年金支払日時点の予定利率、予定死亡率等で計算。
13	AIGエジソン生命(米) (旧東邦生命)	「変額個人年金保険 年金の夜明け」他4商品	5年、10年、15年確定、10年保証終身から選択	55歳～85歳選択、外貨建商品あり。
14	AIGスター生命(米国)	「個人年金保険 スリスターズ ネオ」他3商品	5年、10年、15年、20年、30年、35年、40年確定、5、10、15、20年保証終身から選択	保険料及び年金支払いを米ドル建支払い選択可
15	アクサ生命(仏)	「変額個人年金保険 生涯年金NEO」他5商品	5年～40年確定(1年さざみ)、5、10、15、20年保証終身から選択	51歳～76歳選択
16	マニユライフ生命(カナダ)	「投資型年金保険 あしたの年金」他2商品	5年、10年、15年、20年、25年、30年確定、終身から選択	90歳までに選択
17	マスマニユーフチャル生命(米国)	「積立利率金利変動型年金 アットウィル」他10商品	5年、10年、15年、20年、30年、36年、40年確定、終身から選択	90歳までに選択
18	ジブラルタ生命(米国)	「通貨指定型個人年金保険 ハイ・カレンシー」他7商品	5年、10年、15年、20年、30年、35年、40年確定、5、10、15、20年保証終身から選択	保険料及び年金支払いを米ドル、豪ドル、ユーロ建選択可
19	ブルデンジャール ジブラルタ ファイナンシャル生命(米国)	「通貨指定型個人年金保険 ハイ・カレンシー-NEO」他5商品	5年、10年、15年、20年、30年、35年、40年確定、5、10、15、20年保証終身から選択	保険料及び年金支払いを米ドル、豪ドル、ユーロ建選択可

出所：各生命保険会社のホームページを参考に年金シニアプラン総合研究機構、作成 (2011.1.21)

2.2 かんぽ生命の終身年金商品

かんぽ生命の個人年金分野の主たる商品は終身年金と定期年金の2つである。終身年金商品としては(1)新定額型終身年金保険と(2)新逋増型終身年金保険がラインナップされている。一方で定期年金の代表的な商品は新定期年金保険である。かんぽ生命では、毎月契約状況を開示しているが、以下が個人年金分野における契約状況である(図表5-6)。

〔図表 5-6〕 かんぽ生命保険の契約状況

(単位: 件、百万円)

	新規契約(2011年4月~12月)		保有契約(2011年12月末)		2011年度増加率	
	件数	金額	件数	金額	件数	金額
終身年金	3,467	27,908	13,912	110,395	33.2%	33.8%
定期年金	196,317	656,349	635,686	2,005,576	44.7%	48.6%

出所: 株式会社かんぽ生命保険の契約状況

この資料によると、かんぽ生命の個人年金分野における終身年金契約の割合は、契約件数ベースで2パーセント、契約金額ベースで5パーセント(いずれも2011年12月末時点)と小さな割合しかない。最近では営業面からも、終身年金ではなく定期年金の販売に注力する方向であることから、終身年金の割合はますます小さいものになるものと考えられる。

かんぽ生命の新定額終身年金保険は、毎年一定額の基本年金を生涯にわたって受け取れるものである。年金の受け取り開始は被保険者の年齢が55歳から75歳の間で決めることができる。基本的に15年間の保証期間が付与されるが、受け取り開始年齢を70歳以上とした場合は保証期間が10年間に短縮される。現下の金融環境の下では、ほとんどの場合、保証期間内に支払われる年金総額は払込保険料総額に比べて小さくなる。基本年金を契約上限の90万円、保険加入年齢を40歳、年齢支給開始年齢を60歳とし、60歳まで保険料を支払う場合の月額保険料は、男性が82,800円、女性が98,010円(2010年6月時点においてかんぽ生命ウェブページの保険料計算機能により算定)である。20年間で払い込んだ保険料総額を年金として受け取るのに要する期間は、男性が約22年、女性が約26年である。すなわち男性は82歳まで、女性は86歳以上に生きなければ、基本的に払込保険料を回収できない計算になる。

かんぽ生命の新逋増型終身年金保険は、基本年金が2年目以降毎年3パーセントずつ増加する設計になっているが、その他の基本スキームは新定額型終身年金保険と同様である。基本年金を契約上限の90万円、保険加入年齢を40歳、年齢支給開始年齢を60歳とし、60歳まで保険料を支払う場合の月額保険料は、男性が130,320円、女性が168,750円(2010年6月時点においてかんぽ生命ウェブページの保険料計算機能により算定)となる。

3 まとめ

日本において終身年金保険が一般化していくには、超低金利という金融環境の他に制度・体制面から乗り越えていかねばならない課題がある。それは終身年金という商品性であるが故の必然のようなものであるが、民間企業が被保険者の生存確認を如何に行っていくかという問題である。日本人の長寿化リスクへの対応については、一定程度の割り切りのもとで対応できたとしても、生存確認が取れないままに年金を払い続けなければならないというビジネス上のリスクは、孤独死などが社会問題化するなかで、保険会社にとって大きなビジネス上のリスクとなっていると考えられる。保険金振込口座が存在し続ける限り、保険会社としてはその指定口座に保険金を支払い続けなければならない状況が続く。保険契約者や被保険者の所在確認も保険金控除がある保険料の納付期間は容易かもしれないが、年金受給期間となった契約者の住所変更をどの程度捕捉できるだろうか。死亡保険金は死亡請求に基づいて支払が行われるが、終身年金は支払いのトリガーとなるのは年齢である。

こういった状況を踏まえると、公的年金・個人年金ともに受給者の生存確認が行える社会インフラの整備が必要になっている。

参考文献

- ダン M.マックギル・ドナルド S.グラブス,Jr. (1989) 『企業年金の基礎』 ぎょうせい
- 住友信託銀行年金信託部 (2004) 『企業年金の法務と実務』 金融財政事情研究会
- 格付投資情報センター「年金情報」編集部 (2003) 『企業年金の真実－超高齢化社会の「勝者」と「敗者」－』 格付投資情報センター
- 野村総合研究所 (2002) 『2004年公的年金改革～避けられない「報酬比例部分の個人口座化」～』 野村総合研究所
- 丸谷浩介 (2009) 「イギリスの公的・私的年金制度改革」『海外社会保障研究』 Winter 2009 No.169
- 明田裕 (2010) 「企業年金の憂鬱」『ニッセイ基礎研究所ジェロントロジージャーナル』 No.10-009 27 September 2010

第6章 企業年金に求められる資産運用体制のあり方

1 はじめに

年金資産運用は長期的な給付に必要となる収益を確保しなければならない。確定給付企業年金法第67条では「政令の定めるところにより安全かつ効率的に行わなければならない」とされる。厚生年金保険法も同様である。よって望ましい資産運用体制とは運用の安全性と効率性を担保するものでなければならない。

確定給付企業年金法は事業主等に対して信託会社・生命保険会社等との間で積立金の管理および運用に関する契約の締結を定め、資金の分別管理を求めている。また基金の理事や資産管理運用機関等の行為準則を定めており、資産運用に対する忠実義務を求めている。法はさらに年金業務に関わる業務の概況を加入者に周知するよう事業主等に義務付け、ディスクロージャーを求めている。一方施行令では運用方法の特定、運用の基本方針の策定、分散投資業務および運用体制整備などが定められており、運用体制の基本的な枠組みが示されている。

年金運用の実務に目を向けると、そこには概ねコンセンサスの取れたフレームワークが確立されていると言える。まずは負債の分析に始まり、次にリターン目標の設定、リスクの選択と許容度の決定、年金ALMと政策アセットミックスの策定、マネージャー・ストラクチャーの構築、リスクモニタリングに運用評価というPlan⇒Do⇒Seeの流れである。

しかしこのような形式要件が整っても、年金運用が効率的であるかどうかは別問題である。望ましい運用体制とは、運用の効率化を推し進める「実践」が可能な体制を言う。それは経営学的アプローチを多分に含むものと考えられる。ではこの「実践」を推し進めるフレームワークは何に求めたら良いのであろうか。

結論から言えばそのフレームワークはコーポレート・ガバナンスに求めるべきである。ガバナンスと効率性は相対するものと捉えられ易いが、実はそうではない。コーポレート・ガバナンスの歴史を紐解くと、空前の架空取引や粉飾決算に見舞われたエンロンやワールドコム的事件をきっかけに、企業統治に関する様々な対応が1990年代後半からグローバルに展開されるようになった。「米国企業改革法（Sarbanes-Oxley Act / SOX法）」の成立や「COSO-ERMフレームワーク」の提唱など、コーポレート・ガバナンスは各国の企業経営に大きな影響を及ぼしている。この流れは当然企業活動のさまざまな分野に波及し、特にステークホルダーの利害関係が入り組む年金分野においては非常に重視されている。そして近年は、年金基金のガバナンスを高める上でベスト・プラクティス(最良執行)の議論が増えている。またコーポレート・ガバナンスと企業パフォーマンス、年金ガバナンスと運用パフォーマンス、それぞれの関係について実証研究も徐々に積み上がってきており、いずれもガバナンスとパフォーマンスには正の相関が見出されるという結論がもたらされている。

運用効率化の「実践」を推し進める体制整備に必要なもうひとつのポイントはディスクロージャーである。ディスクロージャーは言ってみれば外部環境整備であり、ガバナンスをサポートする大きな役割を果たす。但し、開示を強制する法的枠組みが必要となる。

そこで以下、最近のコーポレート・ガバナンスに関する日本での調査を整理し、次に海外の年金ガバナンスに関する最近の実証研究を見てみることにする。後半では年金のディスクロージャーに関して先進国である米国の流れを見て、わが国との比較を行う。最後にガバナンスとディスクロージャーが示唆する運用体制をまとめることにする。

2 日本のコーポレート・ガバナンス

2.1 財務省の調査

財務省財務政策総合研究所は2003年6月に『進展するコーポレート・ガバナンス改革と日本企業の再生』と題した調査レポートを発表した。日本の上場・店頭企業2577社に対して①株主総会の活性化、②取締役会の改革、③情報公開の取組みという3つのテーマを中心にアンケート調査を実施してガバナンスを推し進める企業の積極性を指標化（Corporate Governance Score / CGS）（CGSは26のコンポーネントから構成される）し、企業パフォーマンスとの関連性を調べた。その結果、CGSが高い企業群はROA（営業利益／資産額×100）が高く、またトービンのQ（株式価格×発行株式数+負債（簿価）／資産額（簿価））も高いことが示された。同じCGSの中では情報公開と企業パフォーマンスの関係だけが統計的に顕著で、株主総会の活性化や取締役会の改革では相関が見られなかったとしている。これは情報公開がエージェンシーコストを引き下げるからで、特に株主と経営者の間でのエージェンシーコストの高いと言われるR&D志向型企业において顕著であったという興味深い発見を行っている。

〔図表 6-1〕 CGS26 のコンポーネント

株主の権利（株主との関係/株主の権利に関する施策）

A1	株主総会集中日を避けた総会の開催
A2	株主総会の土日開催
A3	株主総会通知書の早期発送
A4	株主総会での英語での同時通訳
A5	株主総会での質問数、時間、発言順の決定方法等のルールの策定
A6	株主総会を短時間に終了させることなく、活発な議論を促す
A7	取締役の選任の際の累積投票の採用
A8	株主総会の招集通知の附属資料への丁寧な開示資料の添付
A9	電子メールによる株主総会の招集通知
A10	電子メールによる株主の議決権行使

取締役会(経営組織)

B1	取締役会における取締役の平均出席率【95%以上出席】
B2	定例の取締役会の年会開催数【13回以上開催】
B3	取締役会において社長(CEO)と議長は別の人間か
B4	取締役の業績を評価し、報酬を決定する明示的なシステムが存在するか
B5	社外取締役の導入状況
B6	執行役員制度の導入状況

ディスクロージャー&透明性(株主との関係/IRに関する施策の実施)

C1	事業報告書等の企業の主要な施設への常備
C2	アニュアルレポートのHP上の提供
C3	国内でのアナリストとの定期ミーティングの実施
C4	海外でのアナリストとの定期ミーティングの実施
C5	IR活動のコンサルティング
C6	IR担当部署の設置、専門部隊の配置
C7	株主懇談会の開催
C8	HP上での取締役の履歴の掲載
C9	英語版ディスクロージャー誌の作成
C10	取締役の報酬額の情報開示の状況。また、今後の検討状況

出典：財務省財務総合政策研究所（2003）『進展するコーポレート・ガバナンス改革と日本企業の再生』

しかし、ここにおける重要な示唆は、取締役会の組織体制（B1～B6）にみられるような形式要件よりは、ディスクロージャー&透明性（C1～C10）に記載されているように企業はステークホルダーとあらゆる接点を持つほうが、企業のパフォーマンスにとって重要であるという点である。

2.2 日本経団連の調査と提言

日本経団連では2006年2月に経営法規委員会に参加する企業にアンケートを実施し、6月に「我が国におけるコーポレート・ガバナンスのあり方」に関するアンケートを取りまとめ、レポートを発表した。経団連はコーポレート・ガバナンスを「企業の不正行為の防止ならびに競争力・収益力の向上という2つの視点を総合的に捉え、長期的な企業価値の増大に向けた企業経営の仕組みをいかに構築するか」と定義している。そしてコーポレート・ガバナンスと企業業績とが相関関係にあることは証明されていないとしながらも、その有用性を説いている。それに先んじる2006年3月に発表された「企業価値の最大化に向けた経営戦略」においては、「優秀な人材の育成」、「中長期的な研究開発の推進」等に加え、コーポレート・ガバナンスの重要要素である「経営理念の明確化、企業倫理の徹底」、「IRをはじめ情報開示の推進」によっても企業価値のプレミアムがもたらされるという調査結果を出している。しかし各国におい

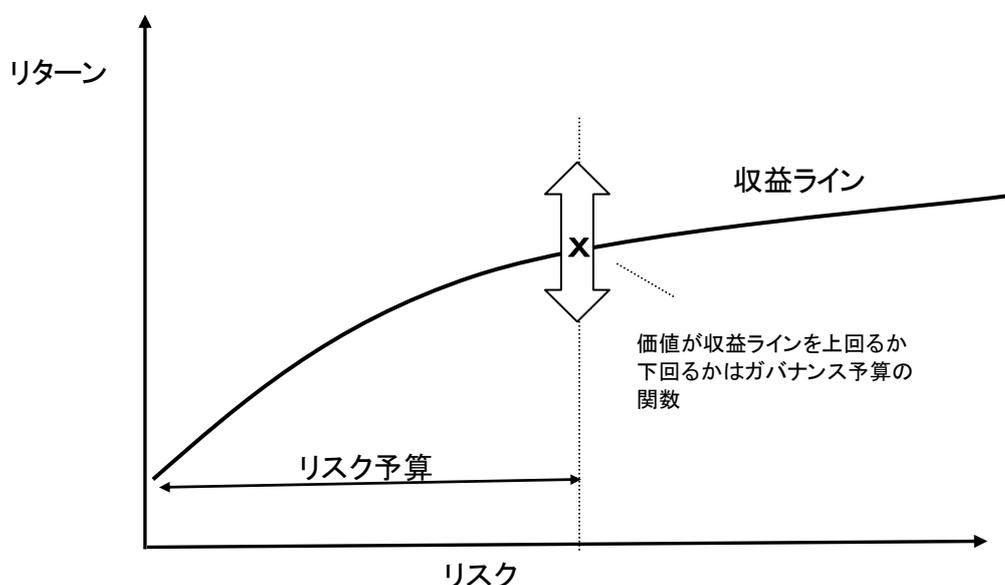
では、コーポレート・ガバナンスの強化に向けて様々な試みを実施されており、現状は実効性に関するコンセンサスが得られる普遍的な手法は存在しないとも指摘している。なお経団連では 2006 年の続編として 2009 年 4 月に「より良いコーポレート・ガバナンスを目指して【主要論点の中間整理】」を発表しており、内外の政府や機関投資家との対話を積極的に進め、企業価値を高める実質的なコーポレート・ガバナンスを進めていく必要性を説いている。

3 年金ガバナンスの実証研究

3.1 年金ガバナンスのベスト・プラクティスに関する経験則

Gordon L. Clark と Roger Urwin の二人は、US50 億ドルから US1000 億ドルまでの規模が異なる欧米やアジアにおける 10 の基金（非公開）において、年金ガバナンスと運用パフォーマンスの関係を調査した。その結果、基金のガバナンスが良いほど、長期にわたるリスク調整後収益が増加するという結論を導き出した。リスク量が決まって一定の期待リターンが定まるとすれば、次にガバナンスの良し悪しでその期待リターンが押し上げられたり押し下げられたりしている（図表 6-2）。

〔図表 6-2〕 ガバナンス予算とリスク予算の関係図



出典：Clark, Gordon and Roger Urwin (2008) “Best-practice pension fund governance” *Journal of Asset Management*, Vol.9, 1: 2-21 より筆者作成

二人の言う「ガバナンスが良い」というのは、ガバナンスのベスト・プラクティス(最良執行)が行われているということの意味する。そして基金の本質は明確に定められた運用目標に対してリスクテイクすることであり、その時ガバナンスに掛ける予算（Governance budget）が高いほど、リスクテイクは慎重に考慮され、しっかり管理されるというのである。今回調査した

ベスト・プラクティス(最良執行)を実施する基金は、自らが目標とするインデックスを 2%上回ったとされる。ただ、ここでは基金の数字が公開されているわけではないので、今後詳細なデータに基づく調査報告を期待したい。

さて、この調査を通じて二人は年金ガバナンスのベスト・プラクティスに関する 12 個の経験則を見出した。経験則は、(1)「組織の一貫性 (institutional coherence)」: 投資目的の絞り込みとその明確さに関する企業ないし組織の一貫性、(2)「人材 (people)」: スキルや経験などを踏まえた投資判断に関わる人材、(3)「プロセス(process)」: 投資判断がどのように立案され決定されるのか、のいずれかの属性に分類される。それでは 12 個の経験則を見てみよう。

(1) 組織の一貫性に関するベスト・プラクティス (Best-practice – Institutional Coherence)

① 経験則 1 明確な方針の存在 (Mission clarity)

運用に関する基本方針の明快さ、ならびに制度に関わる関係者の基本方針に対するコミットメントが存在している、ということである。しかし一般的に基本方針は金科玉条且つ抽象的である。そのため一定のリスク許容度のもとで年金負債に見合ったターゲットリターンを策定してステークホルダー (利益関係者) 間でその目標をシェアする、というように具体的な方針が各基金で定められている。もちろんリターン以外にも複数の具体方針が関係者でシェアされている。日本の年金においても明確な方針は存在しており、当然二人の言う具体的な運用利回りの目標も定められている。したがって関係者がどこまでその目標にコミットしているのかが重要なポイントとなろう。

② 経験則 2 投資執行役の存在 (Investment executive)

明確な役割と責任分担を課せられた能力ある投資執行役が組織に存在している、ということである。組織内の権限や関係者の役割が明確に定められていて、組織に正式な綱領が存在し、ガバナンス行為ひとつひとつに職務や機能に関する指揮命令が定められているところもあった。調査したファンドはいずれも複数の運用執行役 (Investment executive) の存在を重視しており、中でも相当な権限を委託されている最高投資責任者 CIO (Chief Investment Officer) の存在が鍵である、としている。

③ 経験則 3 時間と経営資源の適切な配分 (Appropriate time and resource budget)

組織が一貫性を維持していくためには、投資プロセスや種々のガバナンスに対する時間と経営資源の適切な配分が最も重要であると二人は挙げている。このような経営資源は組織の長期的な投資というよりはむしろ費用と看做されることが多い。しかし調査した基金では、適切な経営資源の配分が価値を生み出すことを十分に自覚していた。組織の一貫性を維持するためには相応の経営資源が必要になるということである。

(2) 人材に関するベスト・プラクティス(Best-practice—People)

④ 経験則 4 リーダーシップの存在 (Leadership)

リーダーシップの発揮、特に理事会における理事長のリーダーシップが、委託された職務や機能を通じて組織のパフォーマンスに強い影響を及ぼすとしている。調査した基金では、能力が高く人から尊敬される人物が理事長に選ばれており、その人物は理事会メンバー間に信頼感と責任感が醸成される環境作りの責を負っている。リーダーシップの重要性は基金のみならず組織一般に言えることだが、改めてトップの果たす役割は大きい。

⑤ 経験則 5 求められる能力 (Required competencies)

理事長ないし理事会がメンバーを選ぶにあたり、数学的素養、論理的思考、統計的にリスクを捉えることが出来るという三つの素養を求めている。調査した基金はこれらの能力が時間をかければ習得できるものとは考えておらず、それゆえに人選が重要であることを認識している。いわゆるオン・ザ・ジョブ・トレーニング等の経験値では対応できない部分、つまり本質的な素養が鍵だとしている。

⑥ 経験則 6 効果的な報酬体系 (Effective compensation)

ファンドの性質により戦略は異なってくるため、運用方針に則って動く層の厚い人材を求めるためには効果的な報酬体系が使われている。民間企業、公的機関、あるいはインベストメントバンクにおける人事と給与体系はそれぞれ異なり、特に良いコア・スタッフを集めるには基金はなかなか大変なようだ。しかし二人は運用方針と組織のパフォーマンスに成功報酬はリンクさせるべきであり、あるいは目的達成のために負うところの一般的な責任にリンクさせるべきであるとしている。基金は、外部に相当な報酬が払われているにもかかわらず、インハウスには限られた報酬しか払われていない矛盾を認識しているとのこと。良い人材を求めるとなると、相応の報酬が必要になるという指摘だが、現実的には人材の流動性(採用と解雇が容易)確保されている世界での話しになろう。

(3) 投資プロセスに関するベスト・プラクティス(Best-practice—Process)

⑦ 経験則 7 強い信念と運用哲学の存在 (Strong belief and investment philosophy)

調査した基金は、自らの強い信念と運用哲学に立脚した投資プロセスを実践しており、オペレーション目標に沿うように、しかも投資判断が周知徹底されるように基金の幅広いサポートを求めている。見たところ基金は以下の4つの分野に焦点を当てていた。(一) 資産クラスと資産価格について。価格に関しては投資機会における公正価値(フェア・バリュー)とは何か、何故ミス・プライシングが生じるのか、そのミス・プライシングがどの程度体系だったものなのか。(二) そのような投資機会を捉える基金の能力(あるいは比較優位性)。(三) 基金の持つ投資哲学をもとに投資戦略をどう作り出すのか、ないしどう結びつけるのか。(四) ポートフォリオ全体を通じて、付加価値とリスク観点からこのような投資戦略は一体何をもたらすのか。この経験則は、基金自らが立てた運用哲学に照らして投資戦略が妥当であるかどうかの継続的な検証作業が行われているということである。

⑨ 経験則 8 組織の強み・弱みを知ること (Competitive positioning)

基金は投資判断をするうえで自らの比較優位、すなわち強み、弱みを考慮している。投資分野全般に明るい基金はそんなに多くはない。ここでのベスト・プラクティスは基金自らが自己の能力と限界をしっかりと認識し、それに基づいて行動することである。つまり権限をどこまでにするのか、自家運用はどこで、外部委託はどの分野なのか。調査された基金はどれひとつとしてインハウスで完結しているところはなかった。

⑩ 経験則 9 アルファとベータに対する理解とリスク予算 (Risk budget)

収益の源泉であるアルファとベータのしっかりとした理解に基づく運営目標に沿ってリスク予算が生まれ、投資プロセスが決められる体制となっている、ということである。多くの基金が絶対収益追求型の運用スタイルを取っており、基金全体のパフォーマンスに対するアルファとベータの相対的な貢献度に応じたリスク予算が組まれている。そして基金はポートフォリオにあるアルファとベータの透明性を高めることに傾注している。しかし大半の基金はベータの比率を下げアルファに移す (alpha-beta transport) ところまでは行っていない。つまり自分たちの目標に見合った形でのアルファとベータの組み合わせを管理していく姿勢が取られているということである。

⑪ 経験則 10 リアルタイムな投資判断 (Real-time decisions)

ベスト・プラクティスを実施する基金は、定例的な投資判断ではなく、リアルタイムで投資判断できる体制を整えている。理事会の監督の下、投資判断に関する権限が執行役や外部に委譲されているということである。しかし多くの基金では定例的な投資判断が一般的なもので、リアルタイムで動く市場との調整をどう付けていくのかが問題となっている。

⑫ 経験則 11 外部マネジャーの選択 (Manager line-up process)

ベスト・プラクティスを実施する基金は目標に沿って外部マネジャーを効果的に使用できる体制となっている。外部マネジャーの選択にあたっては、基金の目的に適合しているかどうかという厳密な妥当性を求めた基準に基づいている。外部マネジャーの選択にはとりわけ (一) 投資効率、(二) 基金が持つ持続的なパフォーマンス目標との整合性、(三) 適切な投資プロセスの透明性(アルファやベータの評価を可能にする)などが確保されているかが重視されるとしている。

⑬ 経験則 12 学習できる体制 (Learning organization)

投資判断に関して、ありふれた常識にとらわれず、慎重ながらも変化とチャレンジを押し進めながら学習していく組織風土を持っていること。運用の世界における変化は早く、何が役に立ち、何が役に立たないのかという知識は非常に重要であり、それ自体も時間の経過とともに変化していく。したがって学習しながら変化に対応できる体制が重要である。

次に Clark と Urwin の二人は、意思決定者と意思決定のスタイルについて下記のとおり 3 種類に分類した。

〔図表 6-3〕 組織のタイプと意思決定者、意思決定スタイル

組織のタイプ	意思決定者	意思決定スタイル
タイプ 1	－理事会	－委員会形式 －複数アジェンダ同時協議 －開催頻度定期的
タイプ 2	－理事会 －投資委員会	－委員会形式 －特定投資アジェンダ －開催頻度定期的
タイプ 3	－理事会 －投資委員会 －内部運用責任者	－内部運用責任者、投資委員会、最高運用責任者それぞれの判断、ないし組み合わせによる委員会形式 －意思決定頻度ないし開催頻度は定期的、あるいはリアルタイム、あるいはその組み合わせ

出典：Clark, Gordon and Roger Urwin (2008) “Best-practice pension fund governance” *Journal of Asset Management*, Vol.9, 1: 2-21

タイプ 1 は最も単純な形で、投資判断は合議制を取っている。高度化したタイプ 2 でも基本的に合議制である。タイプ 3 になると自家運用となり、リアルタイムで投資判断を行っている。

さて、見てきた 12 の経験則は全ての組織タイプに適用できるものではない。Clark と Urwin によれば、特にタイプ 1 やタイプ 2 では経験則 5 にあるような有能な人材を理事会や投資委員会のメンバーとして迎え入れることに困難があるとしている。理事会は利害関係人の代表者会議になってしまい、基金にとっては運用に関する有効な議論の場ではなくなっているとしている。また経験則 10 にあるようなリアルタイムの投資判断も難しい。そこで二人は 12 の経験則のうち (一) 全タイプに共通するが特にタイプ 1 とタイプ 2 との関係が強いもの、(二) タイプ 3 だけに関係するもの、の 2 種類に基金のベスト・プラクティスを分類している。

〔図表 6-4〕 組織のタイプとベストプラクティス

組織のタイプ	必要なベスト・プラクティス
全タイプ、 特にタイプ 1 とタイプ 2	経験則 1 明確な方針の存在 経験則 3 時間と経営資源の適切な配分 経験則 4 リーダーシップの存在 経験則 7 強い信念と運用哲学の存在 経験則 9 アルファとベータに対する理解とリスク予算 経験則 11 外部マネジャー選択
タイプ 3	経験則 2 投資執行役の存在 経験則 5 求められる高い能力 経験則 6 効果的な報酬体系 経験則 8 組織の強み・弱みを知ること 経験則 10 リアルタイムの投資判断 経験則 12 学習できる体制

出典：Clark, Gordon and Roger Urwin (2008) “Best-practice pension fund governance” *Journal of Asset Management*, Vol.9, 1: 2-21

ここから読み取れることは、基金は自らのタイプに合わせてベスト・プラクティスを実施することがパフォーマンスを向上させる体制作りの鍵となっていることである。

3.2 年金ガバナンスのクオリティーと基金のパフォーマンス

Keith Ambachtsheer、Ronald Capelle そして Hubert Lum の 3 人は 2005 年に欧米、カナダ、オーストラリア、ニュージーランドにある 88 基金のエグゼクティブ達を対象にアンケート調査を行った。そこから得られた調査結果とデータ取得が可能であった 81 基金に関する運用パフォーマンス (CEM Benchmarking Inc 提供) との関係を調べ、年金基金のガバナンスを重視している基金ほど運用パフォーマンスが高いという相関関係が存在することを示した。

アンケートの内容は、年金基金の監督、マネジメント、オペレーションに関する 45 個の広範な設問から構成され、エグゼクティブは 6 から 1 までの尺度構成に基づいて賛否を表明する形式になっている。得点が高いほど、質問項目が実施されている、好ましい、ないし重要だということの意味する。そして評価された値の平均値がそのエグゼクティブの態度得点 (ここでは CEO スコアと名付けられている) となる。ちなみに調査した 88 基金の CEO スコアの平均は 4.9 で、標準偏差が 0.7 だった。(1997 年にも全く同じ質問内容のアンケート調査が同じ基金に実施されており、そのときの CEO 態度得点の平均は 4.8 で標準偏差は 0.6 だった。)

運用パフォーマンスは、CEM 社の提供するパッシブ運用のアセットミックスのリターンに対する超過部分として算出される各基金の NVA (Net Value - Added/投資に関わるコスト控除後) を使用する。そして各基金の 2005 年の CEO スコアと 1995 年から 2004 年までの NVA の 4 年平均値(例えば 2005 年の NVA は 2002, 03, 04, 05 の 4 年平均値を意味する)の間には

ある程度の、ないし年度によっては高い相関係数があることが示された。すなわち CEO スコアの高い基金ほど NVA が高いということである。(2001 年から 2004 年にかけて相関係数はそれぞれ 0.4,0.6,0.8,0.4 であった。)

運用体制を考える上で示唆を与えてくれるのはアンケートの質問内容である。どの設問で CEO スコアが高かったのか、ガバナンスを重視するとはどういうことなのか、得点の高かった順に上位 20 項目を見てみることにする。

(以下「私」となっている部分は質問された基金のエグゼクティブ自身のことを指す、また各設問文章の最後にある「 」の数字は 1997 年時の調査で付けられた順位である)

- 1 位 私は自分たちのミッションを説明できる(基金が何故存在するのか) 「1」
- 2 位 私は外部マネジャーに対する明確で、適切で、納得のいく、かつ周知徹底された評価基準群があることを保証する 「4」
- 3 位 私は自分たちの価値を説明できる(どのようにして一緒に仕事をしていくのか) 「10」
- 4 位 私は基金の戦略的な立場を説明できる(どうすれば他の手段にも増してステークホルダーの利益を高められるのか) 「13」
- 5 位 私たちのフィデュシアリーズ(受認者)と年金運用チームとの間に高いレベルでの信頼関係がある 「12」
- 6 位 アセットミックスの構築は私たち運用チームとフィデュシアリーズ双方の作業をかなり必要とし、私たちが考えうる最良のものである 「11」
- 7 位 私はオペレーション(作業上)の目標を説明できる。(質、量、時間、そして必要な資源に関して) 「25」
- 8 位 年基金基金(運用チーム)における退職率が低い 「22」
- 9 位 私たちのフィデュシアリーズは基金のステークホルダーの利益を良く代表している 「3」
- 10 位 私は私たちが将来どうあるべきかのビジョンを説明できる 「16」
- 11 位 私たちのフィデュシアリーズと年金運用チームとの間に基金の各種判断に関して明確な二つの責任分担(執行責任と結果責任)がある 「14」
- 12 位 私は部下に対する明確で、適切で、納得のいく、かつ周知徹底された価値と倫理のフレームワーク群があることを保証する 「6」
- 13 位 私たちは内部プロセスを継続的に検証し改善している 「18」
- 14 位 私に直接レポートする者は、われわれのビジョン、ミッション、価値、戦略的な立場、オペレーション目標、必要資源について理解し共有している 「19」
- 15 位 私たちの組織にいる人間は有言実行である 「7」
- 16 位 私たちの組織にいる人間はチーム作業やプロジェクトに協力的である 「9」
- 17 位 私たちのフィデュシアリーズは私たちが業務執行に必要な予算を認めてくれる 「24」
- 18 位 私は年金基金の従業員に対して明確で、適切で、納得のいく、かつ周知徹底された評価基準群があることを保証する 「17」
- 19 位 私の優れた運用パフォーマンスは、年金債務を負っている引き受け手(確定給付の場合株主や納税者)の掛金拠出を減らす 「2」

20位 私たちのフィデューシアリーズは価値と倫理に対して明確で、適切で、納得のいく、かつ周知徹底されたフレームワークを提供している「15」

2005年度の上位20項目は1997年度の上位20項目とほぼ内容が同じであると言える。基金のエグゼクティブも企業経営者も強調するポイントは同じである。明確な目標や評価基準の設定、責任分担に価値観の共有など Ambachtsheer 達の調査した内容は Clark 達の経験則を裏付けるものである。

4 年金ディスクロージャー

4.1 ディスクロージャーの背景

企業年金の財政構造は収支均衡の原理の上に成り立つ。将来にわたる拠出金の見込み額と、それをもとにした運用の見込み額の合計が、将来にわたる給付見込み額と一致するというものである。すなわち「PC (projected contribution) + PI (projected investment) = PB (projected benefit)」の簡単な式で表現できる。これはプランスポンサーが PB の債権者である受給権者に対し、PI にある年金資産を担保として、自らが元利払いを保障した債券を発行しているに等しい。しかし、日本のプランスポンサーは債券を100%保証しているわけではない。PB の減額を行うのであれば、プランスポンサーに相当の理由要件が必要であり、同時に債権者たる受給権者の同意も必要となる。これは金融機関で言うところの債務免除に当たる。格付けの概念では一般的にデフォルトと見なされる。運用パフォーマンスが予定を下回り、PI が減少すれば、プランスポンサーは通常 PC 部分を増額して PI の不足分を補うことになる。これを一期で処理すれば金額が大きくなるため、日本の会計ではこの不足部分を数理的な差異として簿外認識し、長期間にわたる償却を認めている。したがって企業で償却金額は異なってくることになるが、企業利益の直接的な圧迫要因であることには違いない。結局 PI のパフォーマンスは株主に影響を及ぼす事になる。またリスクのある資産クラスを増やし、年金資産の長期期待運用収益率を高かめに見積もることで、年金費用を抑えて企業利益を押し上げるという問題も昔から指摘されている。このように資産側は想定利益を当期認識し、負債側の費用は遅延認識することで嵩上げされる利益は「奇妙な利益」(Funny Money) と称され、米国では S&P500 社の利益の4%も占めるとされる。株主や社債保有者など企業を取り巻くステークホルダーが企業年金の開示、とりわけ資産運用の開示を強く求めるのは自然な流れと考えられる。そもそも企業は年金制度を一事業部門と考えるべきで (=年金事業部)、運用体制も深度あるディスクロージャーに耐えられものでなければならない。

4.2 米国の年金ディスクロージャー

4.2.1 FAS132

年金開示先進国である米国を見てみよう。投資家やアナリストたちは①事業主の年金やその他の退職後給付プランに関わる債務の評価と、事業主の将来キャッシュフローに対する予測へ

の影響、②直前に報告された当期利益の質、③将来当期利益などを分析する上で年金制度の開示内容が不十分と指摘していた。米国財務会計基準審議会（Financial Accounting Standard Board / 以下FASB）は、1997年12月に「事業主による企業年金ないしその他の退職給付プランの開示」¹（Employers' Disclosure about Pensions and Other benefits）を求めたFAS132基準を発効させた。内容は、退職給付債務額の移動とその要因分析、年金資産に関する公正価値の移動とその要因分析、未認識部分など積立状況に関する金額、あるいは退職給付費用とその細目、割引率、昇給率、予定運用利率など数値に関するディスクロージャーである。また開示フォーマットについても同時に示された。

4.2.2 FAS132(R)

しかし、これでも不十分であるとの声が出たため、FASBは①年金資産および年金費用を算出する際の長期期待収益率、②当該年金制度における事業主の負債およびその負債が事業主の将来キャッシュフローに与える影響、③年金費用が将来の純利益に与える影響などを評価する上で必要と考えられる情報に関して更なるディスクロージャーを推し進めることとした。FASBはFAS132の改訂版であるFAS132(R)を発表し、2003年12月から適用することとした。これは従前のFAS132で求められていた開示とともに、新たに年金資産に関する情報、累積退職給付債務、中長期にわたる予測給付額、次会計年度の合理的に算出された予想掛金額などが加えられた。特に年金資産の情報開示では下記の4項目が求められた。

- ① 資産カテゴリーの開示、株式、証券、不動産、その他など、またそれが年金資産時価総額に占める割合
- ② 投資ポリシーや戦略の説明、主要資産に関するアロケーション目標の割合、あるいは目標割合のレンジ
- ③ 長期期待収益率の算定根拠に関する説明、ヒストリカルリターンにどれほど基づくか、将来を予測するために調整はどの程度行われるのか
- ④ 追加的な資産クラスとその資産に関する情報、特に他の資産カテゴリーとのリスクの兼合いや全体的な長期期待収益率との兼合いで重要な場合

投資全体の枠組みの妥当性、あるいはポートフォリオの抱えるリスク、使用する長期期待収益率の妥当性、さらに新しい資産クラスのリスクとリターンの影響を少なからず評価できる情報を提供するものとなっている。

4.2.3 FAS132(R)-1

しかし、時間とともにこれでもまだ不十分ということになった。証券化商品やヘッジファンドなどリスクの所在が複雑で、公正価値の算定が難しい金融商品あるいは価格形成に透明性を欠く金融商品が増大し、それが年金資産にも多く含まれるようになった。経済環境や市場環境

¹ その他の退職給付“Other benefits”とは退職後の医療保険や生命保険を主に指す。

が大きく変化した場合、年金資産に多大な影響を及ぼしかねない。2007 年秋にベアスターンズのヘッジファンドが破綻した影響もあって、FASB 内では従前から一層のディスクロージャーに関する議論を進めていた。そして 2008 年 9 月のリーマン・ショックを経た年末の 12 月 30 日に FASB スタッフは FASB132(R)の改訂版としてスタッフレポート FAS132(R)-1 を発表。今までの FASB132(R)の開示内容に加えて、確定給付年金ないしその他の退職後給付プランの年金資産に関するディスクロージャーが拡大強化された。

① 投資アロケーションがどのように定められるのか、投資ポリシーと戦略との整合性に関する要因を含む開示

事業主は投資ポリシーと戦略を明記しなければならない。直近におけるアロケーションの目標割合ないしそのレンジを開示しなければならない。また投資ポリシーや戦略との整合性で投資目標やリスク管理の実践、デリバティブなどの投資可能商品とそうでないものの区別、年金資産と退職給付の関係などを開示しなければならない。

② 年金資産の主要カテゴリーの開示

資産カテゴリーとして、キャッシュ、キャッシュ代替、株式（産業別、規模別、ないし投資目的別）、国債、地方債、事業債、資産担保証券、ストラクチャード・デット、グロス表示によるデリバティブ（契約元となるリスクの種類別、例えば金利、為替、株、商品、クレジットなど）、投資ファンド（ファンドのタイプ別）、不動産などの区分と、それぞれの公正価値。なお投資ファンドを主要カテゴリーのひとつに選択した場合は、その投資戦略に関する記載が別途必要とされる。

③ 年金資産の公正価値を測定するための情報と評価手法の開示

公正価値を測定するための情報に基づいて 3 つのレベルに分類して年金資産を開示する。

レベル 1：活発に取引される市場における同一の資産および負債の価格

レベル 2：活発に取引される市場における類似資産および負債の市場価格、活発に取引されない市場における同一ないし類似資産および負債の市場価格、もしくは市場価格以外の観測可能な市場情報をもとに測定した評価額

レベル 3：観測不可能な情報をもとに測定した評価額

④ 観測不能な情報を基にした(レベル 3)の年金資産の異動の開示

期初残高、実質運用収益、購入・売却期末残高とレベル 3 に該当する年金資産の異動内訳を開示する。

⑤ 年金資産におけるリスクの集中に関する開示

集中リスクとは投資が一企業ないし団体、業界、国、商品、あるいは投資ファンドなどに集中することを意味するが、開示にあたっての集中に関する定義は定められておらず、事業主の判断にゆだねられている。もともと米国の場合 ERISA 法で分散投資を義務付けられていることもあり、実際にはそれに抵触すると判断される場合に開示をすることになるため、ガバナンスのための項目と位置づけられる。

なお日本では米国 SEC 基準での決算を実施しているトヨタ自動車やキャノンなどは既に FAS132(R)-1 に従って年金資産の詳細な開示を行っている。

4.3 日本の年金ディスクロージャー

4.3.1 退職給付会計基準上の開示

2000 年 4 月に始まる会計年度から適用された退職給付会計導入に伴い、現在日本の企業が有価証券報告書で開示を求められている退職給付関係の情報は主に以下の 4 つである。

- ① 企業の採用する退職給付制度
- ② 退職給付債務及びその内訳（退職給付債務、年金資産、前払年金費用、退職給付引当、未認識過去勤務債務、未認識数理計算上の差異、その他「会計基準変更時差異の未処理額」）
- ③ 退職給付費用の内訳（勤務費用、利息費用、期待運用収益、過去勤務債務の費用処理額、数理計算上の差異の費用処理額、その他「会計基準変更時差異の費用処理額、臨時に支払った割増退職金等」）
- ④ 退職給付債務等の計算基礎（割引率・期待運用収益率、退職給付見込額の期間配分方法、過去勤務債務の処理年数、数理計算上の差異の処理年数、その他「会計基準変更時差異の処理年数、実際運用収益等」）

しかし、これでは年金資産の内訳等に関するディスクロージャーが明らかに足りない。

4.3.2 企業会計基準適用指針公開草案第 35 号

国際的に会計基準のコンバージェンスが進む中で、企業会計基準委員会は 2010 年 3 月 18 日に企業会計基準公開草案第 39 号を発表した。その内容は、主に包括利益の導入に伴う退職給付会計に関する会計基準の変更で、2011 年 4 月 1 日に始まる会計年度より適用となる（一部翌年適用開始）。それに伴い企業会計基準適用指針公開草案第 35 号も発表され、退職給付に係わる注記の内容が下記のとおり拡充された。

- ① 退職給付の会計処理基準に関する事項
- ② 企業の採用する退職給付制度の概要
- ③ 退職給付債務の期首残高と期末残高の調整表
- ④ 年金資産の期首残高と期末残高の調整表
- ⑤ 退職給付債務及び年金資産と貸借対照表で計上された退職給付に係る負債及び資産へ調整表
- ⑥ 退職給付に関連する損益
- ⑦ その他の包括利益で計上された数理計算上の差異及び過去勤務費用の内訳
- ⑧ 貸借対照表のその他の包括利益累計額に計上された未認識数理計算上の差異及び未認識過去勤務費用の内訳

- ⑨ 年金資産に関する事項（年金資産の主な内訳を含む）
- ⑩ 数理計算上の計算基礎に関する事項
- ⑪ その他の退職給付に関する事項

但し、年金資産の内容に関しては主な内訳として株式、債券など種類ごとの割合又は金額、ならびに年金資産の主要な種類との関係で長期期待運用収益率に関する記載が求められる。しかし FASB132(R)-1 と比較すると、まだ不十分であろう。

4.3.3 公正価値の測定と開示

企業会計基準委員会は公正価値に関して 2010 年 7 月 9 日に企業会計基準公開草案第 43 号「公正価値測定およびその開示に関する会計基準(案)」と企業会計基準適用指針公開草案第 38 号「公正価値測定およびその開示に関する会計基準の適用方針(案)」を公表し、資産の売却によって受け取るであろう価格、又は負債の移転のために支払うであろう価格（出口価格）を開示することとなった。また国際会計基準と同様に公正価値をレベル別(レベル 1～レベル 3)で分類することとなった。2012 年 4 月 1 日に始まる会計年度より適用となる。したがって適用年度が 1 年早い公開草案 35 号では年金資産に関して米国のようにレベル別の開示までは至っていない。いずれ開示される事になるであろうが、その際は FASB132(R)-1 にあるように、ある程度資産アロケーションの目標値など運用方針を明確にする必要があるだろう。

5 まとめ

今まで見てきたように年金に求める望ましい運用体制の構築は、それぞれ内部環境整備と外部環境整備から求める事ができる。内部環境整備は年金ガバナンスの拡充である。実証研究でも示されていたが、年金を企業の一事業部門として位置づけ、明確なミッション、運用方針・運用哲学を持ち、相応の経営資源の配分する必要がある。また自らの強み弱みを理解し、レベルに合わせて外部も有効に活用していかなければならないであろう。組織論的には制度内でリーダーシップが発揮され、そこに携わる人々の間で共通の価値観がシェアされ、更にステークホルダーとの長期にわたる信頼関係が築かれなければならない。とすればどういう人間が年金事業部のトップに付くべきなのか、どういう人間がそのトップをサポートしていくべきなのか、企業は人選を考えなければならない。

一方、内部環境整備だけでは限界がある。やはり株主や債権者など外部の目は重要である。そのためには年金資産のディスクロージャーを一層推し進めなければならない。金融機関ではバーゼルⅡ（自己資本規制）の第三の柱²として、保有する資産が持つ様々なリスクを開示す

² バーゼル銀行委員会が 2004 年 6 月に発表したバーゼルⅡ（新しい自己資本比率規制）は各国の銀行監督の基本的な枠組みとなっており、日本でも先進国の先頭を切る形で 2007 年 3 月より導入されている。バーゼルⅡは基本的に①第 1 の柱（最低所要自己資本）、②第 2 の柱（金融機関の自己管理と監督上の検証）③第 3 の柱（市場規律）から成る。特に第 3 の柱はディスクロージャーで、自己資本比率を構成する上で重要なリスクエクスポージャーに関して定性、定量両面で詳細な開示を求められている。

ることが監督当局より義務付けられている。金融機関はディスクロージャーの内容に対する説明責任と結果責任を持ち、開示内容に耐えうる体制を整えていくことが期待される。それが市場規律である。従って、日本の年金制度においてもこの市場規律が働くように、資産クラスの開示のみならず、投資方針やアロケーションに対する考え方、加えてレベル分けされた公正価値のディスクロージャーを早く進めるべきであろう。深度あるディスクロージャーは何にも増して年金資産のリターンの源泉とリスクの所在を明らかにし、運用方針の策定から運用評価に至るまでの「Plan⇒Do⇒See」に関わる意思決定プロセスと体制のあり方に大きく影響する。

つまり市場規律の導入は、開示内容に説明責任と結果責任が持つ運用体制の構築を強く促すことになる。言い換えるならば企業自らの身の丈に合った運用体制が自然と築かれることになる。そして恐らくそれがその企業にとって最も効率的な資産運用体制となるのではないだろうか。レベル3に多い複雑な証券化商品、ヘッジファンド、プライベート・エクイティ、不動産ファンドなどでリターンを追及するのであれば、相応のリスク予算をもって、相応（外部を含めた）のリスク管理体制が必要となろう。運用の失敗は最終的に株主や債権者の価値を毀損する。結局のところ、説明責任や結果責任を負うことのできない運用体制は効率的とは言えないのである。

参考文献

- Ambachtsheer, Keith (2007) *Pension Revolution : A Solution to the Pensions Crisis*, John Wiley & Sons Inc.
- ———, Ronald Capelle and Hubert Lum (2006) “Pension Fund Governance Today: Strengths, Weakness, and Opportunities for Improvement”, working paper (<http://www.rotman.utoronto.ca/icpm/2.pdf>) October 2006
- Clark, Gordon and Roger Urwin (2008) “Best-practice pension fund governance” *Journal of Asset Management*, Vol.9, 1: 2-21
- Financial Accounting Standards Board (1998) Statement of Financial Accounting Standards No.132, Employers’ Disclosure about Pensions and Other Postretirement Benefits
- ——— (2003) Statement of Financial Accounting Standards No.132(revised 2003), Employers’ Disclosure about Pensions and Other Postretirement Benefits
- FASB Staff Position (2008) Employer’s Disclosures about Postretirement Benefit Plan Assets No. FAS 132(R)-1
- Hardyman, Felda, Ann Leamon and Josh Lerner (2009) “The Canada Pension Plan Investment Board” *Harvard Business School* 9-809-073 Rev: April 24, 2009
- OECD Insurance and Private Pensions Committee and Working Party on Private Pensions (2006) “OECD Guidelines on Pension Fund Asset Management”

- Oliver Wyman Mercer *Funny Money : The increasing irrelevance of pensions earnings*
(<http://www.oliverwyman.com/ow/funny-money-pension-earnings.htm>) August 2010
- Haight, Timothy and Stephen Morrell (1997) *The Analysis of Portfolio Management Performance* : McGraw – Hill companies (= 1998, 中央信託銀行投資調査部訳『アメリカの年金・資産運用』東洋経済新報社)
- 臼杵政治 (2005) 「退職給付会計における 2 つの変化」『日本国際情報学会紀要』 No2, 25-36(2005)
- 企業会計基準委員会 (2010a) 「企業会計基準公開草案 39 号「退職給付に関する会計基準 (案)」及び企業会計基準適用指針公開草案 35 号「退職給付に関する会計基準の適用指針 (案)」の公表」
- ——— (2010b) 「企業会計基準公開草案 43 号「公正価値測定及びその開示に関する会計基準 (案)」及び企業会計基準適用指針公開草案 38 号「公正価値測定及びその開示に関する会計基準の適用指針 (案)」の公表」
- 企業会計審議会 (2010) 「企業会計基準公開草案第 39 号 退職給付に関する会計基準 (案)」
- 企業会計基準委員会 (2010a) 「企業会計基準適用指針公開草案 35 号 退職給付に関する会計基準の適用指針 (案)」
- ——— (2010b) 「企業会計基準公開草案 43 号 公正価値測定及びその開示に関する会計基準 (案)」
- ——— (2010c) 「企業会計基準適用指針公開草案 38 号 公正価値測定及びその開示に関する会計基準の適用指針 (案)」
- 企業年金連合会 (2011) 『企業年金に関する基礎資料』
- (社)日本経済団体連合会 (2006a) 「企業価値の最大化に向けた経営戦」
(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2006/010/honbun.pdf>) 2006.03.22
- ——— (2006b) 「我が国におけるコーポレート・ガバナンス制度のあり方について」
(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2006/040.html>) 2006.6.20
- ——— (2009) 「よりよいコーポレート・ガバナンスをめざして 【主要論点の中間整理】」 (<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2009/038.pdf>) 2009.4.14
- 宮島英昭・原村健二・稲垣健一 (2003) 『進展するコーポレート・ガバナンス改革と日本企業の再生』財務省財務総合政策研究所

第7章 制度運営に関する加入者受給者の参加の 仕組みについて

1 はじめに

長引く景気低迷の下、企業年金をとりまく環境は年々厳しさを増している。2010年から2011年にかけて、受給者減額に関する3つの最高裁決定（りそな企業年金基金・りそな銀行（退職年金）事件・最決平22・4・15、NTTグループ企業（年金規約変更不承認）事件・最決平22・6・8、早稲田大学（退職年金）事件・最決平23・3・7）が出された¹ほか、日本航空の倒産に伴う同社企業年金の大幅減額等が世間の耳目を集めたが、同種の事案は、今後も増加するであろうことが予想される。受給権とは何なのか、企業年金による老後保障とは何なのか、それ以前にそもそも企業年金の存在意義とは何なのか、まさに時代として問われているといえよう。

給付減額をめぐる法的問題の検討は第2章の渡邊論文に譲るが、企業年金に対し、政策的に老後保障の一環を期待しようとするならば、少なくともそれに相応しい受給権保護法理の構築が求められる。本稿は、企業年金の制度運営（ガバナンス）の随所に見られる加入者・受給者（以下加入者等）の「参加」に焦点を当て、わが国の受給権保護法理における「参加」の法的位置づけと、受給権保護の観点から見た望ましい「参加」のあり方を検討しようとするものである。

なお本稿では、特別法に基づく確定給付型の企業年金（厚生年金保険法（以下、厚年法）に基づく厚生年金基金（以下、厚年基金）、確定給付企業年金法（以下、DB法）に基づく基金型企業年金（以下、基金型）・規約型企業年金（以下、規約型））の3制度を検討の対象とする。また便宜上、本稿では厚年基金の「加入員」も含めて「加入者」と総称することがある（以下、本稿の意見にわたる部分は私見である）。

2 企業年金における「参加」とは

そもそも、企業年金の制度運営における「参加」とはどのような概念なのか。近年、企業年金における「参加」の意義を評価する見解も少しずつ登場してきている²が、しかしながら、そもそも何を以って「参加」と言いうるのかは必ずしも明確にはなっていない。そこでまず、企業年金における「参加」の一般的なイメージと、現行の企業年金制度上法的に予定されて

¹ その他、退任取締役についてであるが、退職慰労年金の減額が問題となったもみじ銀行事件（最判平22・3・16）がある。

² 菊池（2010）111頁参照。また『老後保障の観点から見た企業年金評価に関する研究 平成21年度 総括研究報告書』においても、「老後所得保障に資する制度」と評価しうる要件の1つとして、「制度運営に対し、実質的な意味において加入者・受給者が『参加』できる仕組みがあること」を挙げている（森戸（2010）184頁参照）。

いる「参加」と、基金や企業が任意に取り組んでいる「参加」とを概観していくこととする。

2.1 制度運営における「参加」とは

一般的な制度参加のフェイズとしては、制度決定（規範策定）レベル、管理運営レベル、積立金運用レベルの3つが考えられる³が、ここでは、各企業（ないし基金）レベルでの、積立金の管理や給付減額・解散までも含めた制度運営全般⁴を念頭において「参加」のイメージを描いてみることにする。

2.1.1 狭義の「参加」

まず想起されるのは、「制度の運営組織の成員として、自らの意思・意見を直接意思決定に反映させうる」といった状態である。もちろん、通常は加入者等は相当数存在するであろうから、「全加入者等が直接運営に参加し、意思・意見を全て通す」ことはありえないが、少なくとも多数決原理を通じて意思・意見が実現されるか、あるいは政策・方針決定の中に何らかの形でその意思・意見を反映させる、といった状態は想起されうる。したがって厳格に解すれば、そのような状態をもって、はじめて「参加」と評価しうることになるだろう。

2.1.2 広義の「参加」

とはいえ、企業年金の場合は加入者等以外の利害関係者も多数にわたるうえ⁵、通常は、加入者等が必ずしも制度運営に関する専門家ではないことなどに鑑みれば、制度運営の全般において上述のような厳密な形での加入者等の「参加」を認めることは非現実的であるばかりか、長期的に見た場合に必ずしも受給権保護上望ましい結果につながらない恐れもある。

したがって、それよりももう少し広く、制度運営への何らかの「関与」を以って、「参加」と評価すべきであろう。具体的には、意思・意見が直接反映されないまでも、たとえば、加入者等の代表者を通じた間接的な意見・意思の反映（開かれた交渉）や、意思決定過程における意見徴収機会や意思決定に対する不服申立ての機会、さらには、自らの意思・意見を構築するうえで必要な時間・情報の提供や、決定後の決定のその後の調査・評価の報告を受ける権利（情報アクセス権）、それらに関する専門家のサポート等も、「参加」法理

³ 嵩（2009）166頁参照。

⁴ 一般的には、規約変更や毎事業年度の予算・決算、設立事業所の増加・減少についての方針決定、資産運用方針や委託先運用機関の決定、監事監査などの大きなものから、給付業務（受給権裁定、支払、過払返還請求など）、掛金業務（掛金徴収、納入告知等）、運上受託機関からの報告受領などといった日常的業務を一般的に指すものと思われる。

⁵ 企業年金における関係者としては、厚年基金や基金型であれば母体企業（事業主）、資産運用機関、受給待期者（ここでは、規約に定める勤務期間要件を満たしているが、規約に定める年齢に未到達であり、かつ「裁定」を受けていない段階の者を指す）など、規約型であれば事業主、加入者、資産運用機関、受給者、受給待期者などということになるだろう。なお、「裁定」の段階としては退職時裁定と支給時裁定とがあるが、大半の基金（規約型企業年金の場合は事業主）は支給時裁定にしている。退職時裁定を受けている場合は、裁定によって受給権が発生する（厚年法134条、DB法30条）という法の趣旨に鑑みれば、少なくとも退職時裁定を受けている受給待期者については、受給者と同様に解しえよう。企業年金における「裁定」の法的意味については河合（2010）98頁参照。

の1つの顕れと評価できよう。加えて、「有事」（具体的には給付減額の場合）の際の加入者等への説明や彼らとの協議、あるいは彼らからの個別同意の取得も、あくまで間接的なものではあるが「制度運営への参加」と評価できよう。

もっとも上記の整理は一狭義・広義を含め一あくまでも「参加」の一般的なイメージを漠然と描き出したものにすぎない。そこで現行の企業年金の制度設計上これらの「参加」が、どのような場面でどこまで法的に予定されているのかを次に整理してみたい。

2.2 各制度における「参加」の法的位置づけ

ここでは、厚年基金・基金型・規約型の各制度を取り上げ、「制度の開始・設立」「ガバナンス体制」「業務概況の周知」「（給付減額に関する）規約変更」「制度の終了・解散」の5場面において法的に予定されている「参加」の態様を簡単に整理しておく。

2.2.1 制度の開始・設立

① 厚年基金

事業主が厚年基金を設立しようとする際には厚生労働大臣の認可が必要となるが、「参加」という面では、「基金を設立しようとする（厚生年金）適用事業所に使用される被保険者の2分の1以上の同意を得て、規約をつくる」こと、さらに「被保険者の3分の1以上で組織する労働組合があるとき」は、当該労働組合の同意を得ること、が求められている（厚年法111条1項・2項）ことが指摘できよう。この「同意」を参加の一態様として評価するのであれば、ここでの「同意」は効力発生要件であるため、比較的強い「参加」であるといえよう⁶。

② 基金型

基金型企业年金設立の際も、厚年基金のケースとほぼ同様の労使合意を経て厚生労働大臣の認可を受ける必要があり、「被用者年金被保険者等の過半数で組織する労働組合があるときは当該労働組合、…過半数で組織する労働組合がないときは…被保険者等の過半数を代表する者の同意を得て」規約を作成することが求められている（DB法3条。以下「過半数代表」と称する）。厚年基金の同意対象数が「2分の1」で、基金型・規約型のそれが「過半数代表」というのはやや奇異に映るが、前者が厚生年金の任意適用事業所となる要件（厚年法8条）と平仄を合わせているのに対し、後者は、労働基準法（以下、労基法）36条等や労働契約承継法施行規則4条（分割会社による労働者との協議）等に見られるいわゆる「過半数代表」と全く同じ要件であることからすると、給付の「労働条件」性の強さの違いの顕れと見ることもできよう⁷。ちなみにDB法の過半数代表については、労基法同様に、選出方法の

⁶ もっとも、厚年基金の設立認可申請手続きには①事前報告、②予備審査、③事業所調査、④本申請のプロセスがあり、上記の「同意」を得たことを証する書類については④段階で提出することとなっているため、実質的な設立検討段階に「参加」しているとはいいがたい、という面もある。

⁷ 労働法制においても、過半数代表の「同意」を効力発生要件と位置づけているケースは他にはあまりない（毛塚（2007）7頁参照）ため、これをある種の共同決定型であると評する見解（濱口（2004）212頁参照）も存在する。

規制（DB則 3 条 1 項）、選出に伴う不利益取扱いの禁止（同 3 条 3 項）などが定められているほか、（労働組合ではない）過半数代表を選出した場合には、正当に選出された者である証明を事業主は提出しなければならない（同 3 条 4 項）⁸。

③ 規約型

規約型については、厚生労働大臣に「規約の承認」を受けるという点の違いはあるが、同意要件その他は基金型の場合と同様である。

2.2.2 ガバナンス体制

① 厚年基金

厚年基金については、重要事項を審議・決定する意思決定機関たる代議員会、事務執行機関としての理事、業務を監査する監督機関たる監事がある。以下では代議員会と理事（会）の構成について述べる。

代議員会では、規約変更の決議等を行う（代議員の 3 分の 2 以上の多数で決する）が、周知のとおり、代議員のうち半数は事業主が選定し（選定代議員）、半数は加入員において互選することとなっている（厚年法 117 条 3 項、互選代議員）。このような構成については、「両者が同等の力関係を持つことによって、…運営が労使の円満な合意に基づいて行われるようにしようとする趣旨」などと説明される。互選代議員の選出は、各基金の「代議員選挙執行規程」に基づいて行われるが⁹、選挙執行規程には、「互選代議員が母体企業の従業員たる加入員の立場を代表する者であることについて選挙前に加入員に周知を行う旨の規定を設けること」が求められている（厚生年金基金の事業運営基準 第 2）。このように互選代議員には、「全加入員の利益代表」としての役割が期待されており、その意味ではまさに間接的な形での「参加」が予定されているといえる。

一方、事務執行機関である理事会も、選定代議員及び互選代議員の中から選ばれた選定理事および互選理事（いずれも、代議員定数の半数未満）によって組織され、やはり間接的な形での「参加」となっている。理事会には、代議員会の招集および代議員会に提出する議案、常務理事・運用執行理事の選任・解任にかかる同意、事業運営の具体的方針、理事長の専決事項などが付議される¹⁰。また厚年基金の理事については、「基金」に対しての、積立金の管理・運用業務にかかる忠実義務（厚年法 120 条の 2）や利益相反の禁止規定（同法 120 条の 3）などが置かれている。なお厚年基金と理事との間には委任ないし準委任関係があるため、理事の業務全般（積立金の管理・運用に限らず）について善管注意義務が課せられていると解釈される。

⁸ そのほか、「確定給付企業年金の規約の承認及び認可の基準等について」（平成 14 年 3 月 29 日年企発第 0329003 号・年運発第 0329002 号）においても、確定給付企業年金制度への指導として、「…規約の承認又は基金の設立認可の申請を受理する際には、当基準に基づいて労使合意に至るまでの過程を確認することなどにより、規約の内容が労使間で十分に協議したものであることを的確に確認した上で、承認又は認可に係る事務を行うよう十分に留意されたい」とされている。

⁹ 全国組織の基金にあっては、選挙区が分割される。選挙区および代議員定数は、基金規約の定めによる。

¹⁰ なお、基金を代表する者は理事長であるが、理事長は選定理事の中から全理事の選挙で選出される。これは「基金運営の最終的責任を事業主に負わせているため」と説明される。

② 基金型

基本的には厚年基金の場合と同様であり、代議員会、理事、監事が存在する。代議員、理事、監事の構成は厚年基金と同様である。なお理事の受託者責任に関しては、厚年基金と同様に「企業年金基金」に対しての忠実義務（DB法70条）、注意義務等が存在するが、業務全体に対して忠実義務を負う（ただし損害賠償責任は積立金の管理・運用業務に限定される）点、厚年基金の理事のようなみなし公務員規定（厚年法121条）がない（受託者責任違反があった場合には理事個人に対しての責任追及（損害賠償請求）がありうる）という点が厚年基金と異なる。

③ 規約型

規約型は、もともと事業主が自ら制度を実施するしくみであり、審議・決定機関・執行機関・監督機関などの組織が法定されているわけではない（管理・運営主体は「事業主」である）。実務的には信託銀行や生命保険会社と業務委託契約を締結し、加入者管理や数理計算・給付業務などを委託することが多いが、規約変更の承認（DB法6条）や受給権の裁定（DB法30条）、信託銀行等との積立金の管理運用契約の締結（DB法65条）などは事業主が行うこととなっており、意思決定・執行・監督のトップは事業主であるといえよう。

なお事業主には「加入者等¹¹」に対する受託者責任が課されている（DB法69条、民法644条類推適用）が、以上のように、通常管理・運営の場面において、加入者等の「参加」が予定されているわけではない（せいぜい、規約変更に関して過半数代表の「同意」が効力発生要件として定められている¹²程度である）。

2.2.3 業務概況の周知

① 厚年基金

厚年基金は、基金の業務概況について加入員に周知させる義務がある（厚年法177条の2第1項）。具体的には、毎事業年度1回以上、年金給付および一時金給付の種類ごとの標準的給付の額および給付設計、加入員数、各制度の支給額の支給概況、基金が徴収した掛金、年金給付等積立金の積立の概況、運用の概況などを、事業所の見やすい場所への掲示や加入員への書面交付等を通じて周知させなければならない（厚年基金規則56条の2第1項・2項）。また、受給権者等（給付の支給に関する義務を負っている者）に対してもできる限り同様の措置を講ずることが求められている（厚年法177条第2項、厚年基金規則56条の2第3項）。

② 基金型

企業年金基金は、厚年基金とほぼ同様の、確定給付企業年金に係る業務の概況について周知させる義務および受給権者等についての努力義務を負っている（DB法73条、規則87条3項）。

¹¹ ここでの「加入者等」は、「加入者及び加入者であった者」（DB法60条）である。

¹² 厳密には厚生労働大臣の承認も必要となる。

③ 規約型

規約型企業年金を実施する事業主についても、企業年金基金と同様の義務を負う。

2.2.4 給付減額に関する規約変更

この点については第2章の渡邊論文に詳細に展開されていることから、ここではあくまでも「参加」に関連する部分を中心とした簡潔な記述にとどめておく。

① 厚年基金

給付減額については「規約の変更」という手続を取る。規約変更については、軽微なものを除いて代議員会の議決（過半数出席+3分の2以上の決議）を経て認可を受けなければならないが、特に給付減額を伴う規約変更には特に重い要件が付加されている。なお当然のことながら、代行部分にまで及ぶ減額は許されない。

まず加入員にかかる給付減額については、一定の理由要件の充足に加え、全加入員の3分の2以上の同意（加入員の3分の1以上で組織される労働組合がある場合にはその同意も）を得ることが求められている¹³。一方受給者（正確には、「給付設計の変更日における受給者および受給待期脱退者」である）については、原則として減額は許されないが、「基金の存続のため…真に引下げがやむを得ないと認められる場合であって、事業主、加入員および受給者等の三者による協議の場を設けるなど受給者等の意向を十分に反映させる措置が講じられた上で、「全受給者に対しての、事前の十分な説明と意向確認」「全受給者の3分の2以上の同意」「受給者のうち希望者について、最低積立基準額相当額（最低責任準備金相当額を除く）を一時金として受け取れるようにする」ことで、受給者の給付を減額することが可能となっている（設立認可基準 3-7 (5)）基金が支給時裁定としている場合、未だ裁定を受けていない受給待期脱退者は厳密には権利未発生段階である¹⁴が、これも受給者に準じてカウントされる¹⁵。

なお、減額に不満がある場合は、社会保険審査官（審査会）による不服申立てを経て行政訴訟を起こすことになる。

② 基金型

基本的には加入者・受給者とも厚年基金のケースと同様である。ただ、給付減額を伴う規約変更に行政処分性がないため不服の場合は通常の民事訴訟になること、代行部分がないため減額の上限がないことのみが異なる。

③ 規約型

基本的には基金型と同じである。

¹³ 一定の理由要件・手続要件および大臣の認可を経ることで即座に私法的効力を有する（反対する当事者をも拘束する）かという論点もあるが、ここでは省略する。

¹⁴ 退職時裁定の場合には既に受給権が発生しており、ただし一定年齢到達まで、支給停止がなされているという構成になると考えられる。

¹⁵ なおいずれも、あくまでも規約変更の認可要件であるので、その充足によって即座に私法的効力を有するか否かという論点もあるが、ここでは割愛する。

2.2.5 制度の終了

① 厚年基金

制度終了（解散）には3パターンあり、基金設立事業所の消滅（自動的に解散。厚年法145条1項2号）、厚生労働大臣による解散命令（同1項3号）によるものもあるが、一般的には、代議員会の定数4分の3以上で解散を決議し、かつ厚生労働大臣の認可を得る（同1項1号、2項）方法が取られる。なお解散のためには、最低責任準備金の企業年金連合会への納付¹⁶のほか、厚生年金解散認可基準¹⁷に定められた要件（代議員会の議決の前に「事業主の4分の2以上の同意」「加入員総数の4分の3以上の同意」「全受給者への解散理由にかかる文書または口頭での説明」および「(加入員の3分の1以上で組織する労働組合がある場合には)その労働組合の同意」）の充足が求められる。

② 基金型

基金型の終了については、厚年基金同様、代議員会において定数の4分の3以上で決議したとき等に厚生労働大臣の認可を受けて解散することができる（DB法85条1項）。制度解散時に、制度の積立金が不足している場合（厳密には、最低積立基準額を下回っている場合）、不足分を「事業主は…一括して拠出しなければならない」とされている（DB法第86条）¹⁸が、厚年基金のような「同意」要件は課されていない。

③ 規約型

規約型の終了パターンとしては、規約型事業主の死亡や法人の消滅等による年金規約の承認の失効（DB法83条1項2号）、厚生労働大臣の規約承認の取消（同1条3号）、そして事業主が、過半数代表の同意を得た上で、厚生労働大臣の承認を受けて終了させる（同1条1号）というものとがある。これも、「過半数代表」を媒介とした、間接的な参加といえよう。

2.3 その他「参加」の実態

その他、法的には直接求められているわけではないものの、実際の制度運営に「参加」が組み込まれている事例もあるので、簡単に紹介しておく（以下「企業年金ヒアリング結果まとめ」の結果より）。

① 年金委員会

日常的な制度運営に関して、各事業所の加入員に年金委員を委嘱し、加入員からの要望を集約したり、年金委員が参加する委員会を開催したりしているケース（総合型厚年基金）がある。法的に希求されているわけではないが、事業所が多岐に亘る総合型ならではの「参加」の仕組みとして注目される。なお、単独型の厚年基金・企業年金基金等では、「委員会」と

¹⁶ これにより、解散基金加入員の給付にかかる権利義務関係が承継される（厚年法162条の3第1項）が、この納付がなければ事実上解散の認可は受けられないと考えられる。

¹⁷ 年発第1682号平成9年3月31日「厚生年金基金の解散について」参照。

¹⁸ なお、厚年基金解散認可基準のような、代議員会議決前の詳細な同意要件などは特に設けられていない。

いう形態は採っていないものの、労働組合経由で従業員の意見を取りまとめたりしているところがあるようである。

② 資産運用委員会

企業年金の資産運用が高度化・専門化する中で、年金運用担当者や理事会ないし運用執行理事等をサポートすべく専門の委員会が基金あるいは母体企業に設けられることがあり、その代表的なものが資産運用委員会である。そのメンバーとしては、代議員、理事、コンサル等が入っていることが多いが、労働組合役員が入っているケースも散見される。また、連合型の企業年金などで、加入企業単位での労使年金勉強会を設けて労使間での意見調整を行っているところもある。

3 「参加」と受給権保護法理

3.1 序論

以上のように、十分かどうかはともかく、一応は現行制度下においても、(少なくとも加入者については)随所に「参加」が法的に予定されていることが見て取れる。このことを、わが国企業年金の受給権保護法理に照らして考えると、どのように評価しうるであろうか。

わが国の受給権保護法理は、アメリカやドイツと異なり、加入者・受給者含めて(程度の差はあれ)受給権の制限(=給付減額)が可能であるし、支払保証制度も極めて限定的に存在しているにすぎない。したがって、受給権の発生・制限ルール自体に着目すれば、基本的にはアメリカ等のほうが厳格であると考えられる。しかしながら前項で述べてきたように、制度の設立から廃止(解散ないし終了)まで、(十分かどうかはさておき)随所に「労働者(厳密には被用者年金被保険者)の過半数代表の同意」や「加入者(給付減額については受給者も)の個別同意」、あるいは代議員や理事を通じた間接的な関与などが予定されている。こういった点に着目すれば、わが国の受給権保護法理においては、加入者や受給者(とりわけ加入者)の制度運営への「参加」が、柔軟な受給権の発生・制限ルールなどと相関的な関係として位置付けられており、まさにそれが実質的に機能することを媒体とした受給権保護法理を構築している、と見ることはできるのではないだろうか¹⁹。

とはいえ、受給権保護法理の一環として、なぜ加入者等の「参加」法理が導かれるのかは、必ずしもはっきりしていない。なぜなら、受給権保護のあり方としてはアメリカやドイツの方法もありうる(必ずしも「参加」を組み込まなければならないとも限らない)わけであるし、また「参加」といっても、あくまでもガバナンス構造の1つの設計にすぎない(受給権保護を目的としているわけではない)、といった批判も考えられるからである。そこで以下で、受給権保護法理の中への「参加」法理の組み込みは何によって基礎付けられているのかを検討する。

¹⁹ 河合(2010)106頁以下参照。

3.2 受給権保護法理の一環としての「参加」を支えるもの

繰り返しになるが、受給権の発生・制限ルール自体はアメリカ等のほうが厳格であるといえる。ただアメリカの場合も問題がないわけではなく、未発生部分の給付制限は基本的には自由であるため、DB型の企業年金制度を凍結（freeze）し、新規採用者の制度への加入を認めない、あるいは将来給付の発生を停止するといった点が指摘されている²⁰。このような点に着目し、わが国の比較的緩やかな受給権制限ルールについても「便宜的で法的安定性を損なうことは事実である…が、…現実的かつ合理的な結論が導かれる面がある」²¹などとして、一応の理解を示す立場が有力といえよう。

もっともこの見解は、「柔軟な受給権制限」については一応の説得力を有しているといえなくもないが、受給権保護法理の一環としてなぜ「参加」法理が導かれるのかについて説明しているわけではない。そこで、受給権保護法理としての「参加」を導く根拠、あるいはそれを支える理念や背景として考えられるものを以下で挙げておきたい。

3.2.1 企業年金による老後の「自立（自律）」の支援

公的年金を含めた老後所得保障の憲法的根拠としては、通常は生存権規定（憲法 25 条）が挙げられるが、近時では、「個人の人格的自立（自律）支援」という役割に着目し、憲法 13 条（幸福追求権）を基軸に再構成しようとする動きも有力になりつつある²²。この両者は必ずしも常に相対立する関係にあるわけではないが、とりわけ『『企業年金による』老後保障』については、「より豊かな老後生活の実現」という側面が強いため、老後の基礎的でないし最低生活保障の規範的根拠となる憲法 25 条よりは、むしろ「人格的自律の実現」「個人の尊厳」「主体的な自らの生の追求」を基礎とする憲法 13 条こそが直接的根拠と考えられよう²³。

このような理解は、法理論的には「参加」法理とも極めて親和的である。なぜなら、憲法 25 条による生存権の実現はどちらかといえば受動的なものであるのに対し、13 条により導かれる個人の人格的自立（自律）支援は極めて能動的な権利であるため、それゆえに加入者・受給者が制度運営に「参加」して自らの意見を直接・間接に反映させ、それによって受給権保護を実現し老後生活をより豊かにしていく、というスタイルは、憲法 13 条の希求する方向性と整合的といえるからである。

とはいえ、厚年基金制度が創設された 1966 年時点において、このような認識がなされていたのかは必ずしもはっきりしない。しかしながら、その後の社会保障制度運営の民間化（2000 年の社会福祉基礎構造改革による「措置から契約へ」など）を支える（少なくとも表向きの）理念が「自らの意思に基づく選択」であったことに鑑みれば、企業年金制度もそのような発想に基づいて社会保障制度に組み込まれ、それによる受給権保護の実現が期待されてきた、との理解は可能であろう。

²⁰ 河合（2010）103 頁以下参照。

²¹ 島崎（2006）48 頁参照。

²² 菊池（2011）9 頁以下参照。

²³ 河合（2010）94 頁参照。

3.2.2 労使の自主性の尊重

DB法においては、法制定の目的として「受給権保護等を図る観点から、労使の自主性を尊重しつつ、統一的な枠組みの下に必要な制度整備を行う」ことが法案段階から明確に打ち出されている。このことからすると、「労使の自主性」すなわち労使自治ないし労使合意といったことがDB法の理念であることは明らかであるため、その理念の具体化手段が労使双方の「参加」であると解釈することも十分可能であろう。また厚年基金制度についても、制度それ自体がもともと「(厚生年金との) なんら調整を目的とするものではなく、単に労使の自主的判断に基づく調整も行われ得る場を提供しているにすぎない」「労使の間に円満な合意がある場合には厚生年金と企業退職給与との間に、ある程度の調整をはかることができる」などと説明されていることからすると²⁴、「労使合意」をもとに運営し、その労使の選択によって加入員の老後保障を実現していくという姿勢が制度創設時から打ち出されていたことが読み取れ、したがってやはりその具体化の手段として「参加」が位置づけられたと解釈することができよう。

3.2.3 法の手続化ないし「手続的規制モデル」

3 つ目は、必ずしも企業年金を念頭に置いて提唱されているものではないが、近時の労働法学において注目されている「法の手続化」ないし「手続的規制モデル」理論も、「参加」法理と一定の親和性を持つように思われる。この理論は、社会が複雑性・不確実性を増す中では画一的・硬直的規範では問題状況に対応することが難しいこと、多様化・複雑化している状況・利益に対応するためには、すべての当事者に開かれた対話・交渉の中で問題の認識・解決が図られることが重要であること、空間的・内容的・時間的に広く開かれた交渉において柔軟な議論が行われることで問題の認識・解決が図られるというプロセス(手続)自体に合理性があること、等の特徴とし²⁵、近年のポスト工業化において、判例法および制定法がそのような方向にシフトしてきている旨を指摘する。

「手続」という点に重きをおいた当事者交渉による問題解決への、法の重心のシフトが望ましいかどうかは(とりわけわが国においては)慎重に検討されなければならない²⁶が、このような理解は、企業年金の受給権保護法理とも親和的であろう。多種多様な問題状況が起こりうる企業年金運営においては、確かに画一的・硬直的な規範だけでは問題状況に対応することが困難という面はあるので、「参加」という「手続的」プロセスを用意することで受給権保護法理の「合理性」を高めようとした、と見ることも可能であろう。

²⁴ 厚生省年金局企業年金課(1992)146頁以下参照。

²⁵ 水町・連合総研(2010)31頁以下参照。

²⁶ 提唱者自身が認めるように、わが国では近代化が必ずしも徹底されておらず、前近代的性格を持つ閉鎖的・共同体的な話し合い文化が各企業内に残存していること等を考えれば、法の手続化は、近代的保護を後退させ、前近代的・封建的共同体社会への回帰へ進んでいくことになりかねない危険性を孕んでいる。水町(2001)28頁参照。

3.2.4 企業年金給付の労働条件性

また—これは「理念」というよりは「背景」であるが—企業年金給付の労働条件性も、「参加」との関連では看過できない要素である。

一般に、(一時金も含めた)退職給付制度の法的性質としては、就業規則等により予め支給基準が明確にされていれば「労基法上の賃金」であると説明される²⁷。企業年金給付についても、実務的には「退職一時金からの移行」という認識が強いこともあって、退職一時金に準じて把握されることが多い。もっとも企業年金については、厚年基金や基金型のように、必ずしも「使用者が直接支払う」わけではない給付もあるため、労基法 11 条の「賃金」と言えるかは疑問が残る面もあるが、これらの給付についても、労基法 89 条 3 の 2 が就業規則の相対的記載事項として希求する「退職手当」に含まれるとの解釈は不可能ではないだろうし、また「労働契約関係にあったこと」が支給の条件である以上、「労働契約に付随して締結(設定)される一定の権利義務関係」に基づいて支給される金員として、一定の労働条件性を認定することはできるであろう。

ただ、通常の賃金と異なるのは、とりわけわが国の退職給付や賞与については、「労働の対償」というよりも「従業員としての地位身分から発生した」金銭給付という性質が強い、という点である。企業年金給付を「既に発生した(労働の対償としての)『賃金』の支払いの繰延べ」と理解するならば、企業年金受給権者は、法的には双務契約において既に債務の履行(=労務提供)を負え、相手方(企業)の債務の履行(=年金の給付)を待っている身分なのだから、事情変更の法理が適用されるような場面でもない限り、基本的には既得権を奪うことになり許されないはずである(それがまさにアメリカのERISAの発想の根底にあるものと思われる)。ところが日本の場合、上述のとおり受給者への減額が一応可能となっている。これは、そもそも「労働の対償」という理解が希薄な、ある種特殊な労働条件だからであり²⁸、だからこそ受給者減額の場面で、「現役従業員とのバランス」ということが当然のように議論されるのではないだろうか。

もちろん、「従業員としての地位身分に依拠した給付」だから既得権が自由に剥奪できる、わけではなく、契約は守られるべし(Pacta sunt servanda)の原則は当然に妥当する。しかし他方で企業年金は極めて長期にわたる契約であり、当初の約束を何十年にもわたって継続することが困難になる環境変化が起こりうるという面が否定できないこともまた事実である。その中で「事情変更の法理が妥当するような場面でない限り当初の契約に拘束される」と解することは、確かに現実的妥当性を欠く面も否定できない。

近時の民法学においてはこのような観点から、事情変更の法理の適用をもう少し幅広に認める一方で、事情変更法理の効果としての「再交渉義務(当事者が、契約改定に向けて再交渉を行う義務がある)」を提唱する動きが有力になりつつあり、企業年金の世界でも、特に自社年金の受給者減額等の場面で、このような義務を提唱する見解が登場しはじめている。もちろん、「再交渉」さえあれば即座に契約内容の改定が許容される、あるいは、存

²⁷ 森戸(2003) 24 頁参照。なお退職金の賃金性については、昭和 22・9・13 発基 17 号、住友化学事件最判昭 43・5・18 判時 519 号 89 頁等参照。

²⁸ この点を以って「労働契約(法)上の賃金」という概念で把握することも可能であろう。

続のためにはいかなる契約内容の改定も許容される、というわけではないが、「環境変化の中でも企業年金制度が存続できるように」という観点にたてば、加入者等の「参加」を一定程度組み込んだわが国企業年金のガバナンス構造も、上述した「地位身分に依拠した給付」という企業年金給付の労働条件性を基盤とした上で、加入者等との「(再)交渉」の舞台を予め用意したもの、と見ることも可能であろう。

3.3 小括

以上、「参加」を支える理念や背景をいくつかの視覚から検討してみた。必ずしも精緻な検討とはいえないが、「参加」法理と受給権保護法理との法的関係性を一定程度見出すことはできたものと思われる。

もともと、上述したような労使の自主性や給付の特殊労働条件性などには、より深い問題性が内在している可能性があり、この点を踏まえた「参加」の態様を立論しなければ、かえって受給権保護法理を脅かすことにもなりかねない。そこで最後に、「参加」法理に対する懸念や「参加」法理立論の上で看過しがたい視座を整理したうえで、具体的な「参加」の方法論を検討していくこととしたい。

4 企業年金における参加法理の確立と具体的方法論

4.1 「参加」の組み込みへの懸念

もともと、「受給権保護」という観点から制度運営に「参加」を組み込み、さらにその具体的方法論を模索していくためには、その理念や背景に内在している問題性を洗い出し、精査しておく必要がある。実際のところ、本「老後保障の観点から見た企業年金の評価に関する研究」研究会の議論においても、「参加」の受給権保護法理への組み込みに対してはいくつかの観点からの懸念が出されていたところである。そこで、どのような懸念や課題が考えられるのかを整理しておきたい。

4.1.1 「参加」自体の効果への懸念

1つは、「参加」の実状を踏まえての「実効性」に関する懸念である。これは一言でいえば、『参加』の現状を見る限り、とても有効に機能しているとはいえないのだから、これを受給権保護法理の要素として理解するにはそもそも無理があるのではないか」といった種の懸念である。以下、厚年基金および基金型（企業年金基金）と規約型とに分けて整理しておきたい。

① 厚年基金・基金型

1つ目は、「基金」という法人格の形骸化と母体企業による「圧力」である。厚年基金であれ企業年金基金であれ、法的には母体企業からは完全に切り離された法人（公法人ないし

公共法人²⁹⁾であり、それ自体が意思決定機能・執行機能などを持った「自主的」な組織である。

しかしながら特に単独型の基金では、母体企業の取締役等による基金の監督・指図といったことがかなりの度合いで行われている。また、そこまでいかなくとも、プランの設計や年金財政などには、母体企業が主体的に関与しているケースが少なくない。連合型や総合型においても、主力企業ないし設立母体組織（業界団体等）の組織力や指導統制力が少なくとも実質的には求められていることからすると、基金が「自主的」に運営されるということとはなかなか困難といえる。もちろん、母体企業が不足金の補填などのリスクを負担することや、会計上も基金の債務が母体企業の債務と認識されることからすれば、母体企業が基金に直接・間接に口を出すことを批判できない面はあるが、自主的な組織であるはずの「基金」を母体企業が実質的に運営すれば、それは母体企業経営者のいわば越権行為となる可能性があるし、逆に基金の執行機関である理事からすれば、母体企業の越権行為により自分たちが受託者責任を問われるリスクを負うことになりかねない。

2つ目は、今の点とも関連するが、代議員会・理事会の形骸化であり、代議員会等が「基金」よりも「母体企業」の利益を優先しがちになる、という点である。言うまでもなく、法的には互選代議員や互選理事は、「加入者」の立場としての代表であり、基金の代議員選挙管理規程にも、通常は「理事長は、互選代議員が設立事業所の従業員たる加入者の立場を代表する者である旨を、選挙の公示と同時に公示により加入者に周知する」といった趣旨の規定が置かれているが、実際には一特に労働組合がない企業や総合型などでは一そもそも「加入者の代表」が立候補しているとは限らず、結局は経営サイドの管理職や加入事業所の経営者が就任していることが少なくない。また単独型であっても、労働組合が無いあるいは強くないという状況であれば、選定代議員や選定理事の意向に逆らうことは難しいであろう。そういったこと自体が即座に批判されるべきではないのかもしれないが、その結果、「加入者利益の代弁」という意識が希薄になり、母体企業等の短期的な利益が常に優先されるリスクが存在する。

この点については、「理事」についても同様の指摘が可能である。もちろん理事の場合、加入者等の利益よりも母体企業の利益を配慮するようなことは忠実義務違反に該当する可能性が高いが、現実には何をもって「母体企業の利益を配慮したか」というかはかなり抽象的であるし、忠実義務の守備範囲そのものが明確でないため、実効性という点では疑問が残る。

3つ目は、「機能」以前の問題ではあるが、「受給者」の参加の場がない、という点である。もちろん、受給者減額の場合等では説明会の開催や個別同意などが予定されてはいるし、通常の制度運営に組み込む必要が本当にあるのか、組み込むことが受給権保護のために有益なのか、また組み込むとしてもどのように代表を選出しどのような権限を付与するのかは議論の余地があるだろうが、互選代議員や互選理事も必ずしも「受給者」の利益代表ではない以上、制度運営にまったく関与できないという構造には問題があるのではないだろうか。

²⁹⁾ たとえば、所得税法別表第1では、企業年金基金および厚年基金については「公共法人等」とされている。

② 規約型

1 つ目は、これも「機能」以前の問題であるが、加入者・受給者とも含めてそもそも「参加」の場面が限定的、という点である。規約型については、上述のとおり、規約の作成・変更、制度終了に関して過半数代表の「同意」が必要なほか、給付減額の場合は対象者の3分の2の同意を希求してはいる。もちろん、実際には受託者責任が課されているので、それで十分ではないかといった反論もありえようが、少なくとも受給者が関与しうる場面はほとんど容易されていない。

2 つ目は、「過半数代表」の法的位置づけである。上述のとおり、規約型における「過半数代表」の位置づけは法的にはかなり大きい。ただ労働法学において長年指摘されてきているように、もともと「過半数代表」という制度自体、選出手続や身分保障の点等で「全労働者」の代表にふさわしい民主性や自主性を持っているとはいいがたいため、過半数代表の同意や署名等に免罰的効力を超えた私法的効力(労使双方を直接拘束する効力)を認めがたい、といったことがある。そのような状況下で、過半数代表による法的拘束力に正当性を導くロジックは何なのだろうか。過半数代表の「同意」を通じた関与がそもそも妥当なのかはさておくとしても、上述のように、企業年金における過半数代表の「同意」は効力発生要件であることからすると、通常の労働法制における過半数代表の関与(時間外労働協定の締結時の署名など)以上にこういった点は検討されなければならないはずであるが、現状は十分な関心が払われているとはいいがたいように思われる。

4.1.2 「参加」を前面に打ち出すことに対する法的懸念

次の指摘は、受給権保護の法的方法論において、「参加」を強調することへの懸念である。これは大きくは、次の2つが考えられる。

1 つは、社会保障法的観点からの批判である。これは概略すれば、自己決定や自律を前面に出しすぎることは、自己責任を過度に求めることになりかねない、あるいは、人格的に自律していない者の切捨てになるのではないかと、といったことである。もっとも、この点は、企業年金それ自体の目指す受給権保護ないし老後保障の方向性が公的年金とは異なるという前提にたてば、さほど問題とは思えないであろう。

むしろ問題視されやすいのは、もう1つの、「参加」という手続き的要素の充足を合理性判断のなかで重視することへの懸念である。これは、「法の手続化」への懸念でもあり、また、特に90年代以降の一部判決に見られた解雇規制の緩和や就業規則の不利益変更法理における手続き的要素の重視に対しての懸念とも同じ方向性にあるといえる。

たしかに、「法の手続化」の論者自身が指摘するように、「一方で前近代的性格をもつ閉鎖的・共同体的な話し合い文化が各企業内に残存しつつ、他方では、西洋近代的な労働立法も実態としては社会に十分に浸透していない状態で、当事者による問題解決へ法の重心を移行していくことは、近代的な保護を後退させ、前近代的・封建的共同体社会への回帰へ進んでいくことになりかねない」³⁰点は十分な注意が必要であろう。また、代議員会や理

³⁰ 水町(2001)28頁参照。

事会のような、労使双方のメンバーからなる委員会方式³¹は、戦後の労使関係においても経営協議会などのかたちで、(日本的・協調的労使関係とあいまって)「労使自治」「労使合意」を支えてきた仕組みではあるが、反面、この「労使合意」の根底にある、「労使の非対等な力関係」が看過されてはならないのである。受給者減額の訴訟などでは、企業側から、労使で合意した結論を尊重すべしとして行政の関与(厚生労働大臣の認可や承認等)を批判する主張がしばしば展開されるが、このこと自体、「労使合意」や「労使自治」と呼ばれているものが、その実「使用者による一方的決定」に近くなりやすいことを意味していることの証左ではないだろうか。「合意の虚偽性」は、個別的関係でも集団的關係でも基本的には変わりはないのである。

4.1.3 加入者・受給者が「参加」を望んでいない？

3つ目は、加入者・受給者がそもそも「参加」を望んでいないではないか(それを無理に組み込む必要があるのか)といった批判である。実際に、資産運用委員会などに加入者側代表が参加したとらない、参加しても発言しない、といった指摘もある。

この点は制度運営のあり方を考える上で現実的には由々しい問題であるが、ただ、加入者・受給者の大半が必ずしも「参加」を望んでいないから、受給権保護法理における「参加」のあり方など考える必要がない、ということはないであろう。アメリカ等のような私たちの受給権保護法理を法政策上取らない限りは、どのような形が望ましいかということはあるにせよ「参加」を適切に機能させざるをえないし、また、日本の企業年金の沿革や労使関係ないし社会理念、あるいは今後の方向性などを考えると、その危険性は十分に留意する必要があるとはいえ、なお有益な方法論として思われるからである。

4.2 「参加」法理に見落とされてはならない視点

上述した懸念点の中には、「参加」のあるべき姿を模索する上で看過しがたい指摘もいくつか含まれているが、その他にも、「参加」の方向性を考える上で、見落とされてはならない視点があるように思われる。それが下記の2点である。

4.2.1 「加入者等の利益の最大化」原則

基金型・規約型についてはDB法1条で「従業員がその内容に基づいた給付を受けることができるようにするため…」とその目的が定められており、また厚年基金については厚年法106条で「厚生年金基金は…加入員の生活の安定と福祉の向上を図ることを目的とする」となっている。さらに、DB法や厚年法の受託者責任規定においては、「加入者等³²」が義務の相手方となっている。このように考えると、少なくともこれらの制度については、「加入者・受給者の利益の最大化」が法の目的であることは明白といえる。

しかしながら実際には、企業年金の設立は、母体企業(総合型の場合は業界団体)の主

³¹ 沿革的には戦前の工場委員会や産業委員会などに遡るとされる。

³² 厚年基金および基金型については、法文上は「基金」が義務の相手方となっているが、いずれも受託者責任ガイドラインでは加入者等に置き換えられているので、このように解しうるであろう。

導の下であり、しかもその目的としては「従業員の退職後所得保障」だけではなく、「従業員の労務管理」「節税」「優秀な従業員の獲得」などが複雑に絡み合っている。このような中で、上述したように、制度運営の実際の主導権が母体企業にあると、どうしても「加入者等の利益の最大化」という根本的な部分が軽視されやすいのではないだろうか（この点は、わが国の受託者責任論についても共通しているように思われる）。

もちろん、最終的にリスクを負うのは母体企業である以上、その経営状況をまったく無視して加入者等の利益の最大化を求めることは現実には不可能であるし、「企業あってこそこの企業年金」という側面は当然否定できない。また、必ずしも制度運営の専門家ではない加入者等がすべての制度運営に直接的に参加することが望ましい形だということも当然ない。ただ、だからといって「加入者等の利益の最大化」という視点が見落とされてよいということはないし、それを踏まえたくて「参加」のあり方が問われなければならないのである。

4.2.2 退職後の「従属性」

加入者の代表たる互選代議員や互選理事についての問題性は上述したとおりであるが、間接的とはいえ労働契約関係を前提にしている以上、その力関係の不均衡性は看過しがたく、「参加」のあり方に向けても、実質的な意味での「対等」な関係に近づけていくことが立論の方向性として強く希求されよう。

しかしながらより看過されやすいのは、受給者と企業との関係である。受給者については、既に退職によって企業との労働契約関係は法的には終了しており、本来的には対等な市民対市民の関係にあるはずである。しかしながらわが国においては、受給者についても、なお従属的な関係が存続しているのではないだろうか。たとえば、受給者減額が問題となる場面では、多くの受給者は、(現役従業員がリストラに喘いでいる中での)企業からの「減額のお願い」に同意しないことに躊躇し、また同意しない受給者に対しては、「現役従業員が苦しんでいるのに、会社が困っているのに信じられない輩だ」との批判が寄せられるのである。こういったことからすると、受給者は、退職後も「OB」としての「わが社」の組織の事実上の一員であり、「わが社」の意図に従うことが当然に期待され、しかもそれがあつる種の社会通念にすらなっているのではないだろうか。これはまさに、退職後もなお「企業共同体」の一員として組み込まれており、そこには単に「事業者対消費者」のような力関係の不均衡性に留まらない、ある種の「共同体的な従属性」が存在することを意味しているのである。このことは、上述した企業年金給付の「従業員としての地位身分から発生した給付」としての性格と相まって、より深刻な、ある種の従属的な関係を産み出しているのではないだろうか。いずれにせよこういった点は、受給者の「参加」を考える上ではやはり看過されてはならないように思われる。

4.3 受給権保護の観点からみた「参加」の態様

必ずしも十分とは言えないが、最後に、ここまでの検討をできるだけ念頭におきながら、厚年基金・基金型と規約型とにおける、それぞれの望ましい「参加」の態様について、考えられる方向性とその可能性を模索してみることとする。

以下、「加入者の参加（関与）」「受給者の参加（関与）」「母体企業ないし事業主の責任」の3つの観点に分けて論じていく（なお、このほかに「監事」ないし「監督」に関する方法論も検討の余地があるが、本稿では省略する）。

4.3.1 加入者の「参加」のあり方

加入者の参加ということを考えるのであれば、厚年基金・基金型であれ規約型であれ、「対等な立場」からの判断に基づく加入者等の「真の意思」が、形式的でなく「実質的」にも制度運営に反映される、ということが基本的には望ましい。もちろん実際には加入者が何万人、何十万人にもわたる場合もあり、かつその「意思」自体が一様ではないことからすれば、仮に加入者の真意があったとしても、それをダイレクトに反映することは事実上不可能であるし、また長期的にみてその「真意」が、受給権保護にとって常にベストの選択肢とは限らないが、なお「労使の力関係」を極力ふまえた上での、実質的な意味での「対等な立場による、真意に基づく決定」に近づけていくことが、方向性としては求められているといえよう。そのためには、下記のような点が検討に値するのではないだろうか。

① 加入者代表の選出方法

厚年基金・企業年金基金については、互選代議員・互選理事が存在するが、その候補者の資格には特段の法的制限がないため、上述のように労働組合がない企業、あるいは総合型基金などでは、経営側幹部ないし経営者自身が就任しているケースが少なくない。そのこと自体を問題視するのであれば、1つのやり方としては、候補者の資格を、労基法上の過半数代表のような形で規制するか、総合型のようなところであれば事業所規模ごとの比例立候補制を義務付けるといったことも考えられる。逆に、候補者資格の規制までは現実的に困難ということであれば、東京証券引所が2009年12月に導入した、（一般株主の利益代表としての）「独立役員」制度の「独立と考えられる理由」の明示を求めるようなかたちを参考に、加入者の利益の代弁者としての位置づけを明確化することも考えられよう。

規約型については直接の運営主体は「事業主」であるが、上述のとおりいわゆる「過半数代表」が企業年金規約の作成・変更、プラン終了などといった重要な場面に関わっているので、「過半数代表」の選出方法が重要である。これも上述のとおり、規約型における過半数代表の権限は（労働法一般の過半数代表と比して）かなり大きい、その選出方法や候補者の要件等が労働法上のそれと比して特に加重されているわけではなく、「全加入者の利益代表」としての適正性が本当に担保されているか、疑わしい面もある。このように考えれば、「過半数代表」としては、複数の加入者代表（さまざまな利益を代弁する）からなる「合議組織」としての態様が検討されよう。もっとも、既に過半数代表に「過半数組合の代表」が就任しているような場合には、過半数組合の立場からすれば反発が予想される。ただ、DB

法の「老後の所得保障」という立法目的からすれば、むしろ通常の過半数代表以上により強い公共性が求められていることは明白であるし、また次に述べる「公正代表性」が強く希求されていると考えれば、方向性としてはあながち不当とはいえないであろう。また、現行の過半数代表は「必要に応じて」選任されるスキームであるが、あらためて法律上の常設的組織としての設置を義務づけることも検討に値するのではないだろうか。

② 公正代表義務の創設

厚年基金・企業年金基金の互選代議員については、現行の制度下でも、通常は選挙執行規程などの中で、「従業員たる加入者の立場を代表する」ことが求められているが、本来の機能からすれば、ここで期待されているのは（多数組合の利益代表ではない）まさに「全加入者の利益代表」としての位置づけであり、その意味では、先ほどの選出方法と同様やや不徹底な感が残る。現行法の解釈としても不可能ではないだろうが、1つの方法としては、やや乱暴かもしれないが、たとえば「公正代表義務」のような形でまさに全加入者の利益代表としての位置づけを法令上（少なくとも通知レベルで）明確にすることが考えられる。もっとも代議員の法的役割は、株式会社における「株主」に近い位置づけであり、「株主」に対する法的義務が会社法上定められていないことからすると平仄が合わないにも思われるが、代議員会の代議員は株主総会のような全員参加型ではない（一定の集団からその意向を受けて選出されている）ことに鑑みれば、特にこういった義務を創設することに大きな問題はないであろう。なお上記のような義務を明定することで、少数者への配慮義務や、代議員会決定にかかる加入者への説明義務等が導かれるであろうが、それだけに留まるものではなく、たとえば「従業員集会の開催」「労働者代表の活動報告」「労働者の意見集約のためのアンケート」などを別途実施することも期待されよう³³。

また、理事（会）、とりわけ互選理のあり方についても同様の指摘が可能である。特に、代議員会は意思決定機関といいながら、実際には代議員会が理事会提案の追認機関となってしまっているケースも少なくなく³⁴、上述した方向性もそれだけでは必ずしも十分な効果が期待できない（形骸化の問題）中では、むしろ互選理事の果たすべき役割の方が重要であるとも考えられる。なお、「代議員会の形骸化」という問題自体は加入者側だけの問題ではないこともあって、特に基金サイドにおいて、いま以上に理事会の決定権限³⁵を拡大すべき、といった指摘も強まっているが、理事会の権限を強化しようとするほど、互選理事の「加入者代表」としての責任も強く求めらなければならない（「加入者等の利益の最大化」という意味では、選定理事も含めた理事会全体の責任が強く求められることになる）はずである。理事会での決定過程において、互選代議員がどのような意思表示をしたのか、あるいは

³³ なお、「多数の利害関係者の意見」に互選代議員がどこまで拘束されるのか、という問題はある。代議員の場合、「選出によってすでに従業員からの信任を得ている」のだから、多数意見には拘束されない（行動に非があれば、次期選任の際に選ばなければよい）、というロジックも考えられなくはない。ただ私見としては、「選任か解任か」という究極の手段でしか加入者等の意見を表明できないという仕組みには懐疑的であり、この場合であっても、多数意見が一定以上あればそれには拘束される（あるいは報告義務を負う）などといった構成のほうがよいように思われる。

³⁴ たしかに、代議員は全国に散らばっているケースも少なくなく、機動的に開催することもなかなか困難であるため、「環境の変化が早い中で迅速な決定ができない」という問題はある。

³⁵ 企業年金規約の変更、予算・決算、その他規約で定める重要事項以外は、理事会で決定することができる。

は意見表明をしたのかなどについて、加入者等がモニタリングできるようなシステム（たとえば議事録の公開など）が検討しえよう。

規約型に関しても、同様に過半数代表についての「公正代表義務」の創設が考えられるが、より加入者等の「参加」を実現するためには、（機動的な運営という意味では問題があるが）過半数代表制と並行して、受給者を含めた加入者等の意見を適正に吸い上げるツールの構築が望まれよう。なお、上述した過半数代表の合議組織化によって、ある程度（間接的にとはいえ）幅広い加入者等の意思を反映させることはできようが、逆に合議組織化によらなくとも、加入者等の意見を幅広く吸い上げるツールは実現できないわけではない（両者を併用すれば、意見の吸い上げという点ではより理想的であろう）。具体的には、厚年基金・企業年金基金と同様に、「従業員集会の開催」「活動報告」「意見集約のためのアンケート」などが検討されうる。

③ 能力面での実質的対等性の確保

厚年基金・企業年金基金の代議員会・理事会は、まさに「労使が対等の立場で」議論する場であり、そこでは互選代議員にはやはり「加入者等の意見・要望を適切に打ち出す」ことや、さらに進んで「加入者等にとって望ましい方策は何か」といった観点から渡り合うことが望まれる。

しかしながら現実にはなかなかそうはなっていない。この背景には、もともと存在している「労使の力関係の不均衡」に加え、事業主側の論理に反論するだけの材料を持ち合わせていないために、事業主側の論理に飲み込まれてしまうことが多いからではないだろうか。たしかに、企業年金の運営に関しては、非常に専門化・複雑化しており、制度や法律だけでなく、会計や税制、資産運用など幅広い分野の知識が求められている。このような中で、スタッフの質・量ともに充実しているであろう事業主側と対等に渡り合えるだけの互選代議員を揃えることは現実にはなかなか困難であろう。現行の法制度上も、代議員は「加入員（者）において互選する」（厚年法 117 条 3 項、DB 法第 18 条 3 項）としかなっていないので、内外の専門家（組合役員や弁護士、コンサルタントなど）を必要に応じて活用することも不可能ではないが、代議員の一部にそういった専門家を置くことを義務付けるないし推奨することは 1 つの方向性として検討に値しよう。またこの他、加入者への情報提供（情報開示）が充実していなければならない。これについては現行法においても法定されており（厚年法 177 条の 2 第 1 項、DB 法第 73 条 1 項、DB 則第 87 条 1 項・2 項）、内容的にはそれなりに充実したものとなっている。

この点は、規約型の過半数代表についても同様の指摘が可能であろう。ただ、あくまでも「加入者等の利益の最大化」ということが忘れられてはならない。

4.3.2 受給者の参加のあり方

次に、「受給者」の「参加」のあり方である。とくに掛金の引上げや給付減額等を検討しなければならない状況下では、加入者と受給者との利害が対立することも少なくないため、その「参加」を認めるのか、認めるとしてそのあり方をどう考えるのかは大きなポイント

となる。

まず厚年基金や企業年金基金についてであるが、基金の目的は「加入者等の利益の最大化」と考えられ、かつ、この加入者等が「加入者及び加入者であった者（DB法60条等）」であることからすると、代議員会や理事会は、法的には当然に受給者（受給待期者も含めて）の利益の最大化という観点が求められている。ただ実際には、受給者は代議員の選挙権・被選挙権を有せず、また代議員自体が「加入者の利益代表」という位置づけであるため、仮に上述した公正代表義務を明定するとしても、代議員会が「受給者についても公正に代表する」ことはなかなか難しいと考えられる。

これについては、受給者代表を一定数、互選代議員ないし互選理事に加えるというやり方や、あるいはその一部に「受給者の利益代表者」としての法的責任を課すことも検討に値しよう。また、そこまでは困難ということであれば、既に個別の取り組みとして受給者だよりのような形で情報提供している基金も少なくはない³⁶が、より進んで、受給者からの質問権の明確化や、定期的な情報提供の義務化などが検討に値する。

規約型についても同様に、過半数代表が、「受給者の意思をどう反映するのか」という問題がある。これについても、過半数代表を「合議組織」化しその一定数に受給者を組み込む、あるいは、一定数に受給者代表としての責任を課す、加入者等の集会等での意見を過半数代表に集約させる、といったことがやはり考えられよう。

もっとも、上記のような参加ないし情報提供などを以ってしても、なお退職後の従属性を払拭しうるものではないため、それによって「対等の立場」での「真意」に基づく「参加」が完全に達成されるわけではない。反面、受給者代表を選出するという方法については、「母体企業の状況を考慮した客観的判断が阻害される」「機動的運営が阻害される」「近視眼的な視点で判断されるおそれがある」といった批判もありうることに加え、技術的に見ても、受給者自体が全国に散らばっていることが多く、かつその中での考え方も（加入者以上に）多様であると思われることからすると、その選出方法1つとっても課題が大きい。他方で、受給者にとっての最大の利害は「給付の減額」であり、それに対しては現行法上も3分の2以上の個別同意やいわゆる特別一時金のオプションが予定されていることからすると、制度運営にかかる受給者の「参加」をわざわざ予定する必要があるのか、といった見方も当然に存在しよう。

とはいえ、受給者についても基本的には重要な利害関係者であり、かつその利益が尊重されるべき存在であること、加えて、給付減額の場面でも、なお同意をしない受給者についても（一定の要件が集団的に達成されることで）その減額に拘束されうることからすると、現行法のように減額の際の同意を得るだけで十分である、とは言いがたいように思われる。ただ給付減額の際には、「同意した者」のみの減額を行うことも承認実務においては許容されている（『確定給付企業年金制度について』の一部改正について」年発0316002平成16年3月16日）のであるから、立法論としては、そのような手段を優先することを

³⁶ 受給者への業務概況の提示については努力義務となっている（厚年法177条の2第2項等）が、受給者減額が珍しくなくなってきた昨今では、これも極力法定化することが望ましいであろう。

規約で明定しているか、あるいは独自に規約で3分の2以上の同意要件を厳格化しているといったことによって、「参加」の充足に代替することができる、といった考え方もありえよう。

4.3.3 母体企業等の責任の明定

最後に、厚年基金や企業年金基金における母体企業（総合型であれば設立母体たる業界団体）、および規約型における事業主の責任についてである。

厚年基金や企業年金基金の場合、法形式的には母体企業とは別法人であるが、実際には母体企業の直接間接の関与がなされていることが少なくなく、真の意味での独立性が必ずしも担保されていないことは上述のとおりである。これについては、厚生労働省からの指導・監督の徹底を通じて、母体企業からの独立性をより徹底させる（たとえば、母体企業役員との兼務等を禁止する）といった方向性も考えられなくはないが、他方で実質的にはその運営が母体企業からの掛金で賄われており、かつ積立不足等の補填義務は母体企業にあることからすると、母体企業の介入を全面的に排除することが望ましいとは必ずしも言いがたい部分もある。解釈論としては法人格否認の法理が適用される余地もないではないが、一定の介入があっただけで同法理が適用されることは難しいであろうし、そもそもそのような法理を用いなければ責任を求められないというのも不合理であるので、むしろ立法論的には、母体企業の一定の介入を法的にも認め、きちんと母体企業としての責任を明確化することが考えられる。たとえば、「年金委員会」などの組織を介するなどして実質的な介入をしてきた場合にはその母体企業ないし年金委員会が（加入者等への利益の配慮義務を含めて）一定の責任を負う、という法理を構築することが考えられる。逆にいえば、そのような場合には、その範囲ないし程度に応じて、基金の代議員会や理事（会）の責任は減免されるべきであろう。

規約型の場合、運営主体たる事業主に対しては上述のとおりいわゆる「受託者責任」が課されているが、そもそも責任の範囲が不明確であること（資産運用業務以外にも及ぶのか否か）、違反に対しての独自の責任追及法理が予定されているわけではないこと、また「株主」と「加入者等」との利益が相反する場面では、基金以上に加入者等への受託者責任という視点が劣後しやすいこと、などで不十分な面もある。これについては、制度運営が企業活動（事業）の一環として行われている以上実際にはやむをえない部分もあるが、やはり事業主の「どの行為」について受託者責任があり、その違反に対してどのような責任追及法理があるのか、といった点は法的に整理されるべきであろう³⁷。

³⁷ ちなみに米国の ERISA では、「プラン設定機能や規約変更機能は受託者責任の範囲外」としているが、わが国の法制度にそのような割り切りを持ち込むことは現実には難しいであろう。そもそも背景に支払保証制度のある米国の法制を、支払保証制度のないわが国にその部分だけ持ち込むのは、加入者等にとっては必ずしも望ましくない結果を招きうる点も留意が必要である。

5 おわりに

以上本稿では、加入者や受給者の「参加」を支える法理念や背景は何か、その際に見落とされているものは何か、そのうえで「参加」を具体的に受給権保護に活用していくための方向性如何について検討してきた。

もちろん、本稿で論及した方向性は必ずしも検討が十分なものとはいえないし、それ以前に「参加」のみによって受給権保護が実現できると考えることも危険である。繰り返しになるが、形式的な「参加」によってかえって受給権が脅かされる懸念もあるからである。その意味では、なお給付減額の際のルールや行政官庁による認可・承認などは依然として重要であり、またそれらと併せて「参加」のあるべき姿を模索していくことが望まれるであろう。

参考文献

- 河合壘（2010）「第5章 企業年金の受給権保護法理構造と企業年金評価」『老後保障の観点から見た企業年金評価に関する研究 H21年度報告書』年金シニアプラン総合研究機構
- ——（2011a）①「自社年金減額法理の再構築—受給者に対する減額をめぐって」『角田邦重先生古稀記念論文集 労働者人格権の研究（上）』信山社
- ——（2011b）②「受給者減額を伴う企業年金規約の変更と厚生労働大臣の不承認処分」『季刊労働法』232号
- 菊池馨実（2010）『社会保障法制の将来構想』有斐閣
- 毛塚勝利（2007）「日本における労働者代表制の過去・現在・未来」『季刊労働法』216号、労働開発研究会
- 厚生省年金局企業年金課（1992）『厚生年金基金制度の解説』社会保険法規研究会
- 小西國友（2000）『労働法の基本問題（第2版）』法研出版
- 佐藤昭夫（2011）『早稲田大学企業年金裁判—『連絡会』運動とともに』悠々社
- 島崎謙治（2006）「確定給付企業年金の受給権と支払保証制度」『みずほ年金レポート』2006・1/2 No.65、みずほ年金研究所
- 角田邦重・畑中祥子（2009）「厚生年金基金における加算部分減額の法的検討」（りそな企業年金基金・りそな銀行事件・東京地判平20・3・26老判965号51頁にかかる鑑定意見書）
- 住友信託銀行年金信託部（2005）『企業年金の法務と実務』金融財政事情研究会
- 嵩さやか（2009）「公的年金制度と当事者の参加」駒村康平編著『年金を選択する』慶應義塾大学出版会
- 東京都福祉局社会保険指導部保険指導課『厚生年金基金代議員及び役員選挙関係事務』
- 西谷敏・根本到編（2010）『労働契約と法』（2010）旬報社

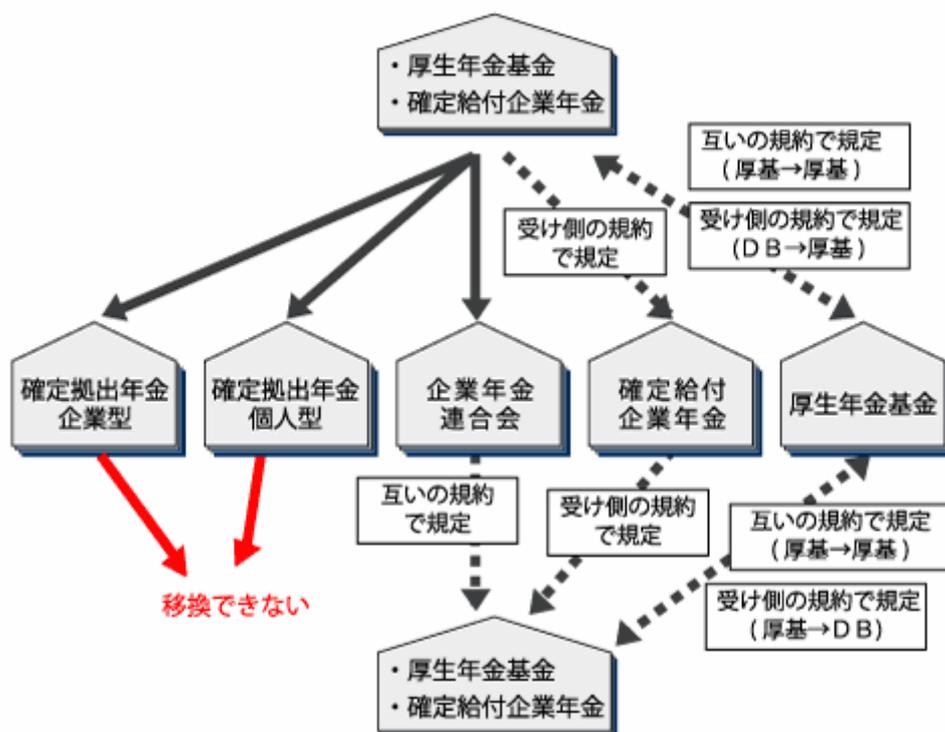
- 根岸忠（2005）「企業年金の減額・廃止をめぐる最近の判例動向」『季刊労働法』211号、労働開発研究会
- 濱口桂一郎（2004）「労働法の立法学（第4回） 過半数代表制の課題」『季刊労働法』207号、労働開発研究会
- 水町勇一郎（2001）「法の『手続化』」『法学 第65巻第1号』東北大学法学会
- ———・連合総研編（2010）『労働法改革 参加による公正・効率社会の実現』日本経済新聞出版社
- 森戸英幸（2003）『企業年金の法と政策』有斐閣
- ———（2005）「確定給付企業年金のガバナンス—OECD ガイドラインとの比較から」『みずほ年金レポート』2005.1/2.
- ———（2010）「第10章 企業年金評価に関する政策提言に向けて—新たな法政策の枠組みに関する試論—」『老後保障の観点から見た企業年金評価に関する研究 H21年度報告書』年金シニアプラン総合研究機構

第8章 ポータビリティの確保について

1 はじめに

企業年金のポータビリティとは、会社が変わった場合でも、それまでに積み立てた年金の原資を転職先の会社に持ち運べることを指し、細切れの年金を複数の会社から受け取るのではなく、働いていた期間を通算した年金を一括して受給できるようにする仕組みである。雇用の流動化が進む中で、転職等が当たり前になってきている時代には必要不可欠なものであり、平成16年の年金制度改正の中で、それまで限定的であったポータビリティが大きく拡充され、平成17年10月1日には、新しい仕組みが施行された。

〔図表 8-1〕 ポータビリティの選択肢



出所：企業年金連合会（2011）

ポータビリティの選択肢は、〔図表 8-1〕に示すとおりである。確定拠出年金を移管元とすることができないことを除いては、受け側の規約に規定されていれば、企業年金間でのポータビリティが法令上は整備されている。しかしながら、受け手の確定給付年金制度側で規約が整備されている例が少なく、確定給付年金制度へのポータビリティは、実態として確保されていない。さらに、先に述べたように、確定拠出年金制度から他制度への移管ができないことから、確定給付企業年金への資産の持ち込みは事実上ほとんど閉ざされており、本来の趣旨のポータビリティが十分に確保されているとは言い難い。

本章では、まず、現在のポータビリティの仕組みと問題点を整理した後、確定給付企業年金で実際に受入れを実施している事例の特徴を踏まえ、ポータビリティのさらなる拡充を目指して、今後の解決の方向を考えたい。

2 ポータビリティの仕組みと問題点

企業年金制度は、厚生年金基金、確定給付年金、確定拠出年金に大別される。また、これらの企業年金を実施する企業のほかに、企業年金を短期間で脱退した者（中途脱退者）等に対する年金給付を行う企業年金連合会、個人型の確定拠出年金を実施している国民年金基金連合会¹があり、これら相互の間で、ポータビリティのルールが定められている。このような企業年金間のポータビリティは、平成 16 年年金制度改正によって拡充され、平成 17 年 10 月から実施された。

ポータビリティには二つの形態があり、一つは権利義務の移転、もう一つは脱退一時金相当額の移換である。本章では、一般の転職者にとってより関係の深い重要な仕組みである後者の形態を中心に取り上げる。

権利義務の移転²とは、合併・企業再編等により、事業所が加入していた制度を脱退し、他の制度に加入する場合の不利益を極力防止するために行われるものであり、基本的には事業所単位で移転を行うものである。この場合、移転先においては、移転元の義務を引き継ぐため、加入期間は原則としてすべて通算される。また、この移換額は、継続基準や非継続基準に基づいて合理的に定めるとされている。

これに対して、脱退一時金相当額の移換は、雇用の流動化の進展とともに増加する短期勤労者の給付を通算し、年金の受給資格を付与することを目的としたものである。適用対象者は、加入者期間が 20 年未満であり、かつ、移換前の制度の年金受給権を有さないことが条件となっている。移換額は、移換前の制度に基づく脱退一時金相当額であり、移管先の制度内容に基づいて給付が行われる。加入期間の通算については、移換元の加入期間を移管先の規約に照らして合理的に換算することとされているが、一般的には加入期間がそのまま通算されることが多いようである。前職の勤務期間が引き継がれることから、転職者の年金受給権の確保に大きな役割を果たすことが期待されている。以下においては、特に断らない限り、この脱退一時金相当額の移換について述べることとする。

まず、5つの制度間での脱退一時金相当額のポータビリティの可否は、〔図表 8-2〕に示すとおりである。確定拠出年金制度から確定給付企業年金制度への移換が認められていないほかは、基本的に可能となっている。ただし、厚生年金基金（加算部分）や確定給付企業年金では、受け手側の規約が必要であるため、表中では△で表している。

¹ 国民年金連合会は、個人型の確定拠出年金を実施している機関であるが、転職先の企業が確定拠出年金制度を有していない際に受け皿となることから、ここでは、便宜上企業年金の一つとして取り扱う。

² 厚生年金基金の中途脱退者の基本部分（基本年金）と解散基金加入員の代行部分（代行年金）についても、権利義務の移転が行われる。しかしながら、この基本部分に含まれる企業年金としてのプラスアルファは、極めて薄いケースがほとんどであり、事実上代行部分（厚生年金保険の一部）の権利義務移転となっている。

〔図表 8-2〕 脱退一時金相当額の移換の可否

移管元 \ 移換先	厚生年金 基金	確定給付 企業年金	企業年金 連合会	確定拠出年 金（企業型）	確定拠出年 金（個人型）
厚生年金基金	△	△	○	○	○
確定給付企業年金	△	△	○	○	○
企業年金連合会	△	△	○	○	○
確定拠出年金（企業型）	×	×	×	○	○
確定拠出年金（個人型）	×	×	×	○	—

出所：企業年金連合会（2010）をもとに、筆者作成

確定拠出年金については、個人勘定であり、そもそもポータビリティを意識した制度であることから、脱退一時金相当額の受入れが広く行われており、実質的にポータビリティが確保されている。

しかしながら、年金の受給資格期間が長期間（20年程度）に設定されており、加入期間の通算の必要性が高いと考えられる厚生年金基金（加算部分）や確定給付年金では、受入れの規約が定められているケースは1割にも満たない状況である。したがって、転職先に厚生年金基金や確定給付企業年金があったとしても、転職前の企業で積み上げた老後の資産を持ち込むことができないため、確定給付型の制度では、実質的にポータビリティが確保されているとは言い難い。さらに、数少ない受入れの規約が定められている企業においても、確定拠出年金からの受入れができないため、現実に脱退一時金相当額が移換されるケースは極めて少なくなっている。

企業年金連合会では、脱退一時金相当額を受け入れ、通算企業年金として年金給付を行う仕組みが備わっており、企業年金の通算センターとして重要な役割を担っている。しかしながら、確定拠出年金からの受入れができないため、場合によっては細切れの年金になってしまうケースも多い。

企業年金のポータビリティについては、5種類の制度の間で、脱退一時金の移換について複雑なルールが定められている。しかしながら、①確定給付企業年金や厚生年金基金（加算部分）において受入れの規定の整備が進んでいないこと、②確定拠出年金から確定給付企業年金への移換ができないこと、という二つの問題により、このような企業年金のポータビリティに関する法令上の規定の多くが、実質的に空文化していると言わざるを得ない。企業年金の実質的なポータビリティの確保には、これら二つの問題の解決が必要不可欠であり、次節においては、実際に受入れ規定を定めている二つの確定給付企業年金の実例をみることにする。

3 確定給付企業年金における脱退一時金相当額の受入れの実例

確定給付企業年金において、脱退一時金相当額の受入れを実施している企業は極めて少なく、実施していたとしても、同一グループ企業内での通算としているケースも多い。本節では、転職元の制度にかかわらず、脱退一時金相当額を受け入れている確定給付企業年金制度から、セコム企業年金基金とセブン&アイ・ホールディングス企業年金基金の二つの基金を取り上げ、それらの特徴をみることにする。

3.1 セコム企業年金基金³

セコム（株）は、1962年に国内初の警備保障会社である「日本警備保障」として発足し、現在は、セコムグループの中核企業として、新しいセキュリティシステムを開発し、社会の安全化に取り組んでいる企業である。セコムグループは、セキュリティ事業のみならず、メディカル事業、保険事業、地理情報サービス事業、情報系事業、不動産事業など、多岐にわたる事業を展開しており、従業員の職種も多様であり、グループ内での人事交流も活発に行われている。

セコムグループの退職金・年金制度は、1970年に設立された日本警備保障厚生年金基金がその前身となっているが、2003年10月に代行返上の認可を受けて、適格年金制度も含めた再編が行われ、現在は、セコム企業年金基金とセコム確定拠出年金制度の二本立ての仕組みになっている。掛金は全額事業主負担で、その7割がセコム企業年金基金、3割がセコム確定拠出年金制度に拠出される。

セコム企業年金基金は、キャッシュバランス制度であり、入社後3年で企業年金の加入者となり、20年以上の加入期間を持つ者に対して年金が支給される仕組みとなっている。仮想個人勘定の利率は、直近3年間の10年国債の平均利回りであり、年金給付は60歳支給開始の20年保証終身年金である。

ポータビリティに関しては、他社に先駆けて、脱退一時金相当額を受け入れる仕組みが導入されたが、その導入過程においては、様々な意見があったようである。たとえば、ポータビリティは社会的に必要な制度であるが、加入期間の問題をみると、セコムで現在働いている人たちに対して転職者を優遇しすぎ、逆の差別にならないかというような意見である。すなわち、「他の会社で18年間働いてきた人が、セコムに脱退一時金相当額を持って入社した場合、年金通算制度を利用したらすぐ加入者になり、2年経過したら年金を受け取る権利を持つというのはいかかなものか」という意見である。これに対しては、「他の会社とはいえ、18年の経験を評価して給与水準を決めるのだから、この18年間をセコムの社員であったとみなしてもよいのではないか」という意見もあり、最終的には、中途採用者に対して会社はもっと配慮すべきではないかの判断で、年金通算制度が開始されたということであった。

年金通算制度（受換）の実際の利用件数は、それほど多くなく、最近は年間数件程度にとどまっているとのことであった。制度の利用者は、年金通算制度の魅力を強く感じているよ

³ セコム企業年金基金の概要については、八木（2006）及び当基金を訪問して聞き取りをした内容をもとに筆者がまとめたものである。ただし、ありうべき誤謬等については、すべて筆者の責に帰するものである。

うであるが、転職時点では、一時金での受け取りを希望する者が多いことも利用者が少ないことの要因であるようである。

一方、他社に転職する場合に、脱退一時金を他の制度に移換したいという希望もあるが、再就職先に受け入れる制度がない場合が多く、脱退一時金を受け取るケースが多いということであった。

3.2 セブン&アイ・ホールディングス企業年金基金⁴

セブン&アイ・ホールディングスはコンビニエンスストア、総合スーパー、レストラン、百貨店、銀行、IT など幅広い業態を擁し、世界 16 カ国・地域に約 39,000 店の店舗を展開する総合流通グループである。グループ傘下の事業会社は、それぞれの事業領域で高度な専門性を発揮すると同時に、事業領域を超えた取り組みを推進し、総合的な革新力で、これまでにない価値と魅力をそなえた新しい流通サービスの提供に取り組んでおり、グループ内での人事交流だけでなく、中途採用も活発に行われている。

セブン&アイ・ホールディングス各社の退職金制度は、各社の退職金規定を原資とした企業年金制度が基本であり、キャッシュバランス型の確定給付企業年金（図表 8-3）⁵となっている。仮想個人勘定は、第 1 と第 2 に分かれ、第 1 年金は 20 年保証終身年金、第 2 年金は 5 年確定有期年金となっている。支給要件は、勤続 20 年以上、60 歳到達時であり、年金での受取割合を 0% から 100% まで 25% 刻みで指定できる仕組みとなっている。

月々の掛金は、全額事業主負担であり、下式に示すように、基本給に資格・役職などを考慮した要素を加算した標準給与がベースとなっている。これらの要素や付与率は、各社の退職金制度を反映して定められるが、基本的な算定式は共通であり、わかりやすい仕組みとなっている。仮想個人勘定の付与利率は 2.5% の固定レートとなっている。

$$\text{基本給} + (\text{資格・役職などを考慮した要素}) \times \text{付与率} \div 12$$

まだ、新しいキャッシュバランス制度に移行して日も浅いことから、受給者が多く出ているわけではないが、年金に対する従業員の意識も高く、約 7 割は年金での受給を希望しており、年金 50%・一時金 50% の受給形態が最も多いということであった。これは、従業員の意識だけでなく、会社として、従業員の老後に対する教育・支援が充実していることも大きな要素であろう。

⁴ セブン&アイ・ホールディングス企業年金基金の概要については、当基金のホームページ及び訪問して聞き取りをした内容をもとに筆者がまとめたものである。ただし、ありうべき誤謬等については、すべて筆者の責に帰するものである。

⁵ 従前の S 字カーブとなっていた退職金からの移行により生じた差額など、経過的に退職金を加算する仕組みは残っている。また、総合型厚生年金基金の加入事業所となっている会社などでは、脱退が困難なために、二本立てになっているケースもある。

〔図表 8-3〕 セブン&アイ・ホールディングスの企業年金

＜第1仮想勘定と第2仮想勘定
勤続20年以上の方の一時的選択のケース＞

	第1仮想個人勘定		第2仮想個人勘定	
	第1年金		第2年金	
	25%	25%	25%	25%
・年金100% 一時金0%	年金	年金	年金	年金
・年金75% 一時金25%	年金	年金	年金	一時金
・年金50% 一時金50%	年金	年金	一時金	一時金
・年金25% 一時金75%	年金	一時金	一時金	一時金
・年金0% 一時金100%	一時金	一時金	一時金	一時金

* 一部を一時金で受け取る場合は、図の通り第2年金から優先的に取り崩します。
(例) 年金50%一時金50%を選択する場合、年金は「第1年金」のみ支給となります。

出所：セブン&アイ・ホールディングス企業年金基金（2011）

ポータビリティについても、他社に先駆けて、脱退一時金相当額を受け入れる仕組みが導入されたが、その過程においては、労働組合の賛成だけでなく、経営側からの積極的な支援もあったとのことであった。経営側の姿勢が、制度の導入に大きな役割を果たしたものと考えられる。

年金通算制度（受換）の実際の利用件数は、それほど多いわけではないが、これまでに数十件の利用があり、制度の利用者には評判がよいようである。これは、傘下にセブン銀行を抱えており、金融機関からの転職者がいることも、一つの理由と考えられている。

ただし、前の会社での脱退一時金の取扱いについての説明が十分でなく、すでに脱退一時金として受け取ってしまっている場合などは、脱退一時金相当額の移換ができないため、やむなく断念するというケースも多いとのことであった。また、確定拠出年金からの移管ができないことも、ポータビリティの阻害要因となっていた。

4 ポータビリティの課題と改革の方向

確定拠出年金については、企業年金のポータビリティという観点からは、受入れが義務付けられていることもあり、持込みに関しては特段の問題はないと考えられるが、国民年金基金連合会（個人型確定拠出年金）へ自動移換され、休眠口座となることも多いことから、制度の趣旨や手続き等について、より周知を図っていくことが課題であろう。一方、確定給付

企業年金については、先に述べた問題点、すなわち、①確定給付企業年金や厚生年金基金（加算部分）において受入れの規定の整備が進んでいないこと、②確定拠出年金から確定給付企業年金への移換ができないこと、を解決していくことが重要であろう。

まず、受入れ規定の整備については、雇用の流動化が進行していく中では、ポータビリティの重要性を訴えていくことが必要であろう。わが国の退職金制度は、長期勤続を優遇する論功行賞的な色彩が強いが、会社としてより良い人材を確保していくためには、新卒者だけでなく、中途採用者にも重点を置き、採用時の給与水準だけでなく、退職後の年金制度についても前職での経験の考慮が重要であることの認識について、社会全体で共有されるように啓蒙していくことが必要ではないであろうか。セコムグループやセブン&アイ・ホールディングスのような会社の取り組みが広がることが望まれる。

もちろん、両社の確定給付企業年金制度は、いずれもキャッシュバランス制度であり、仮想的な個人口座が設定されていることから、受入れの仕組みが容易に整備できるというメリットがあったことは事実である。従来型の確定給付企業年金では、受入れの仕組みが容易にできないという問題があるケースもあるであろうが、その基本は、転職時の給与水準と同様に、他の会社での経験年数を評価するということであるから、工夫の余地は大いにあると考えられる。

さらに、受け手側の確定給付企業年金において、ポータビリティの仕組みが整備されているにもかかわらず、前の会社の確定給付企業年金から脱退一時金を受け取っているために移換できないケースもみられた。退職時の企業年金からの給付にかかる「選択同意書」では、一時金の受取りを留保することができる仕組みになっていることから、受け手側の会社が努力だけでなく、前の会社での説明についても、ポータビリティの確保に重要な要素と考えられる。

もう一つの課題は、より重要である。確定給付企業年金と確定拠出年金は車の両輪であり、一方向だけに移換が認められる現状は問題が多い。老後の所得保障という観点からみると、確定拠出年金はリスクをすべて加入者自身が負うことに対して、確定給付企業年金はそのリスクを主に会社が負う仕組みである。資産運用等に関する知識が必ずしも十分でない加入者からみると、確定給付年金の方が安心感は大いである。一方向だけの移換は、確定給付企業年金から確定拠出年金に一方的に資産を移行していく結果をもたらすことになる。このような非対象の仕組みは、老後の所得保障という観点からも必ずしも好ましくないであろう。

確定給付企業年金では、退職時に一時金での受給が認められていることに対し、確定拠出年金では、60歳前の引き出しが認めておらず、さらに、原則として、一時金では受給できず、年金（5年以上）での受給が義務付けられている。これは、確定拠出年金を貯蓄と区別して税制優遇を行うための一つの理由づけと考えられるが、同じ老後の所得保障を目的としている企業年金制度で、支給形態の要件が大きく異なることは、合理的なものとは考えにくい。老後の生活保障としては、このほかに退職金があるが、これらの退職給付制度に対する税制を統一して整合性を図り、厚生年金基金、確定給付企業年金、確定拠出年金及び退職金の間で、シームレスな相互移換ができる制度に見直していく必要がある。

なお、確定拠出年金から企業年金連合会（通算企業年金）への移換を認めることについて

は、別のメリットもある。確定拠出年金制度から年金を受け取る際は、有期年金が一般的になっている。終身年金を、民間の生命保険会社や信託銀行等で用意することは、コスト高になり、困難だからである。したがって、確定拠出年金で積み上げた資産を終身年金で受け取ることは事実上困難である。これに対して、企業年金連合会では、通算企業年金だけでなく、厚生年金基金の代行部分について終身年金を支給するなど、終身年金のノウハウを有しており、民間に比べてコストも低く抑えることが可能である。ポータビリティの確保とは趣旨が異なるが、確定拠出年金の受給時に、企業年金連合会の通算企業年金に移換することを認めることも、老後の所得保障としての役割の拡充に資するのではないだろうか。

5 結びにかえて

少子高齢化の進行の中で、老後生活の支柱となる公的年金制度の縮小が議論とともに、企業の従業員の老後生活を支える企業年金制度の役割はますます増大している。企業年金制度は、確定給付企業年金法及び確定拠出年金法の二法が平成 13 年に制定され、企業年金を実施する企業の選択肢が大きく広がった。さらに、平成 17 年 10 月からは、厚生年金基金、確定給付企業年金、確定拠出年金及び企業年金連合会の間で、ポータビリティの選択肢が大きく拡大された。

しかしながら、退職金を基礎として徐々に拡大されてきた企業年金制度は、必ずしも全体として整合性が図られておらず、とりわけ税制面の取扱いは、各制度によってまちまちとなっている。ポータビリティについては、確定拠出年金から確定給付企業年金に移換が認められていないなど、非対称な仕組みとなっている。企業年金と退職金は、本来同じルーツのものであるが、様々な経緯から、退職金が切り離され、老後の所得保障について、整合的な制度体系が確立されていない。

平成 13 年に制定された企業年金二法により、企業年金については一応の整理統合が図られたが、退職所得控除と公的年金等控除との関係、特別法人税の問題など、税制面での整理が十分ではない。企業年金や退職金は、国民の老後生活にとって重要な役割を果たしていることから、退職金も含めた老後の所得保障に関する仕組みについて、大局的な観点から、税制を含めてさらなる整理統合を図り、制度間において、シームレスなポータビリティを確立していくことが、老後の所得保障の観点から特に重要と考えられる。

参考文献

- 企業年金連合会（2010）『企業年金に関する基礎資料：平成 22 年 12 月』企業年金連合会
- 企業年金連合会（2011）「ポータビリティの選択肢と説明義務」
(<http://www.pfa.or.jp/nenkin/ijukan/ijukan01.html>)（アクセス日：2011 年 3 月 9 日）

- セブン&アイ・ホールディングス企業年金基金 (2011) 「セブン&アイ・ホールディングス企業年金基金」 (<http://www.7andi-kikin.or.jp/>) (アクセス日: 2011年3月9日)
- 八木博一 (2006) 「セコムの退職金・年金制度」退職給付ビッグバン研究会 2006年度年次大会報告論文, 女性と仕事の未来館, 2006年8月24-25日.

第9章 老後の所得保障の観点から見た

日本の企業型確定拠出年金の課題

1 はじめに

2001年に導入された確定拠出年金は徐々に普及し、2010年11月末現在では規約数約3,500、企業数13,800、加入者数366万人にのぼり、運用資産額も5兆円に迫っている。企業年金制度の重要な一翼を担いつつあるといえる。他方で、今後、給付水準（所得代替率）の低下が予想される公的年金の役割を代替し、確定給付年金と共に老後の所得保障の機能を果たす上では課題も少なくない。本稿では昨年度の当研究総括研究報告書の第2章¹を踏まえ、現在の日本の確定拠出年金を老後保障の観点から評価し、課題を指摘したい。

2 導入・加入（掛金拠出）

まず、制度の導入や従業員の加入についていえば、広く普遍的な老後所得保障制度とするには、何らかの企業年金制度を強制的に導入する仕組みや事業主が制度を提供している場合には全ての従業員が自動的に加入する仕組みが望ましい。ところが、日本ではその前身である退職一時金と同様に、確定給付年金制度を含めて労使合意があって初めて導入が可能となっている。また、事業主が確定拠出年金制度を導入した場合、加入の対象となるのは通常、正社員あるいは当該事業所において厚生年金に加入している労働者に限られている。今回のヒアリング先5社でも、準社員に加入資格を認めている例はあるものの、パートなど非正規社員は加入の対象外である（図表9-1）。また、企業年金連合会の「第3回確定拠出年金制度に関する実態調査（2010）」²によると3割の制度では、従業員が確定拠出年金に加入しないことを選択できる仕組みをとっており、その場合には25%の従業員が現実には加入しないことを選択している。あるいは一部（約1割）の制度では、事業主による年金制度への掛金支出に代えて、前払い退職金として賃金への上乗せを選択することを認めている。

海外の例をみると、米国では制度の創設、加入どちらも事業主と従業員の自由な意思に委ねられているものの、ドイツでは2001年の年金改革により従業員が自らの賃金を企業年金への拠出金として、企業年金を設定することを使用者に求めることが可能となった。英国では2012年から導入される予定の「NEST（National Employment Savings Trusts:労使及び政府の補助金により積立を行う個人勘定）」³では、従業員が反対の意思表示をしないかぎり、

¹ 年金シニアプラン総合研究機（2010）「老後保障の観点から見た企業年金に関する研究」平成21年度総括研究報告書、平成22年3月。

² 企業年金連合会（2010）「第3回 確定拠出年金制度に関する実態調査」2010.12
（http://www.pfa.or.jp/jigyo/tokei/files/dc_chosa-3.pdf,2011.3.1）

³ 国家雇用貯蓄信託（NEST）とは、英国政府が支援する新たな全国的職域年金あり、従業員を職域年金に加入させることを義務付けられる雇用主の選択肢の1つとなる。年金スキームの抜本的改革は2012年か

事業主を通じてNESTに自動加入することになっている。

日本で従業員が加入を選択したり、前払い退職金を認める制度が存在している一つの背景は、一旦加入した後結婚などにより加入資格を失い退職時までの加入期間が3年を超えるなどの理由により運用指図者になると、非課税掛金の払い込みができないまま年間数千円の手数料を60歳まで支払い続けなくてはならないことにある。仮に今後広く国民の老後保障に資する制度にしていくためには、むしろ3号被保険者や公務員を加入対象とすることによって運用指図者の発生を抑制することが考えられる。

〔図表 9-1〕 ヒアリング先における加入資格要件の概要

	A社	B社	C社	D社	E社
業種	サービス業	流通業	サービス業	製造業	製造業
年金制度の概要 (括弧内は退職金全体 における占率)	厚生年金基金(総合加 算ⅠA)(12%)+DC(60%) +前払退職金(28%)	DB基金型(40%)+ DC(60%)	DB基金型(連合加算Ⅱ) (80%)+DC(20%)	DC(50%)+退職一時金 (50%)	DC(85%)+退職一時金 (15%)
加入員数・受給者数	加入員約5000人 受給者:?	加入員約3万4千人、受給 者7600人	加入員約9千人、受給者 約2千人	加入員約1000人、受給 者100人未満	加入員:約6000人、受 給者:約100人
加入資格要件	<ul style="list-style-type: none"> 加入年齢及び厚生年 金保険適用者 職種による加入有無の 差はなく、社員及び準 社員を含め厚生年金保 険適用者は全員加入。 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員となった日、職種 による加入有無の違いは 無し 非正規雇用加入有無の うち準社員[1年契約のフ ルタイム社員]は制度に加 入(パート改正法時に加 入)、パートタイム労働者 は未加入 	<ul style="list-style-type: none"> 入社即時加入(正社員 のみ) 職種による加入有無の 違いはなし、非正規雇用 者は加入対象外 	<ul style="list-style-type: none"> 正社員のみ加入(新入 社員は入社1年後に加 入) 職種による加入有無の 違いはなし、非正規雇 用者は加入対象外 非正規社員(契約社 員)は社員全体の2/3、 契約社員から正社員へ の転換制度有 	<ul style="list-style-type: none"> 加入年齢、加入勤続 年数、職種による制限 はなし 非正規雇用者は制度 未加入

出所：年金シニアプラン総合研究機構のヒアリング実施結果より、筆者作成。

次に日本の企業型確定拠出年金制度においては拠出される掛金額は労使合意（労使協定）によって決まっており、通常は加入者の裁量の余地はない。ただし、上述のように一部を前払い退職金として賃金に上乗せすればその分の掛金額は減少する。他方、大企業の事業主からは掛金の拠出上限引き上げの要望が強い。通常、掛金は給与の一定割合となっている。正社員の場合、50歳前半の給与は20歳代前半の給与の2.0～2.5倍程度に達している。そのため、50歳代前半の年間掛金額を拠出上限の61万2千円とすると、20歳代前半の掛金額は25～30万円前後となる。この場合、22歳で入社し60歳で退職する38年間の掛金額の合計は、2000万円に達せず、大企業における定年退職金額（2000～2500万円）に満たないのが、拠出上限引き上げ要望の背景にある。しかし、掛金の拠出上限の決定にあたっては公的年金と併せて老後の所得保障としてどの程度の所得代替率が望ましく、その準備として貯蓄がどの程度必要かという観点を重視するべきである。現在の退職金の水準が老後の所得保障とし

ら2016年にかけて段階的に進められる計画である。新たなスキームは低中所得者の老後に向けた貯蓄を可能にし、企業にもこれに一定の拠出をさせることを目的としたものである。年収が5,035ポンド（74万円）を超える22歳以上の従業員は自ら拒まない限り加入ができる。NESTは非営利の信託機関により運営され、従業員は給与から最低4%を積み立てる。雇用主側の負担は最終的に3%以上となるが、2012年から3年間は1%、その後1年間は2%と段階的に引き上げられる。なお、1%の減税措置も受けられる。
(http://news.nna.jp.edgesuite.net/free_eu/news/20100112gbp009A.html,2011.3.1).

て必要以上の水準にあるとすれば、退職金水準をカバーできないから拠出上限額を引き上げると主張することには疑問がある。

他方、転職をしたり、一度、専業主婦になった女性が職場に戻ったりすると賃金が増減するのが現実であろう。このように若いときに多くの収入を得る人もいることに配慮すると、毎年の拠出上限を決めるのではなく、①2000万円程度の生涯の積立上限枠を決めその枠内であれば好きな金額をいつでも拠出できる、②毎年の拠出上限枠を決めるとしても、ある年にその枠を使い切らず余した場合には翌年以降への繰り越しを認めるべきである。また、この場合には事業主拠出だけでなく、加入者が自らの所得から拠出することを認めるべきであろう。

3 運用商品の選択

次に運用商品の選択について考える。確定拠出年金における運用商品の選択は通常2段階にわたる。第1が事業主による選択可能な運用商品のリストアップであり、第2が加入者個人による運用商品の選択である。加入者はリストアップされた商品以外に選択肢はなく、その意味で運用商品の選択は事業主と加入者との共同責任と考えるべきであろう。

第1段階の運用商品のリストアップに当たり、事業主は「加入者等のため忠実に業務を遂行しなければなりません」（確定拠出年金法43条3項1号・2号）という忠実義務を負う。実際にはリストアップにあたり、事業主との取引関係が考慮されている場合があり、特に預貯金や保険商品、パッシブファンドなど商品間の差があまりないような場合にその傾向が見られるという。今回のヒアリング先でも、運用商品の選定過程において財務部門が関与する例があった。また、同様に忠実義務を負う運用関連の運営管理機関が商品選択に関与する場合も、自社系列グループの商品を推奨する傾向があるという声を聞く。もちろん、これらの関係が考慮されたからと言って直ちに忠実義務違反とは言えないものの、加入者にとってベストの商品が選ばれない可能性がある。

また、運用商品のリストアップにおいては、デフォルトの設定、商品数の限定、が問題になる。昨年度の当研究総括報告書の第2章で述べたように、リバランスなどを含め、加入者自ら適切な資産配分を維持することは実際には難しい。また、商品数が多すぎると人々はかえって商品を選ぶことができないという、最近の行動経済学の研究もある。そこで欧米の確定拠出年金ではデフォルト商品としてライフサイクルファンドなど、複数の資産クラスに分散投資し、配分割合を自動的に調整するバランス型ファンドを選び、適切な商品を自ら選択することが困難な加入者の運用を助ける方向に動いている。また、英国の企業年金基金の団体NAPF(The National Association of Pension Funds)が始めた年金制度の評価基準Pension Quality Markでは、あるべき確定拠出年金では運用対象をできるだけわかりやすくするよう薦めている。具体的な基準として、①デフォルトの設定、②リスク度合いに基づいた限定された選択肢(Limited Range of Risk Rated Funds)がある。②については、商品数が10本以下であれば「限定された」と言えるだろうとしている。

ところが、日本の場合、上述の企業年金連合会の調査によると加入者自ら運用商品を選択できない場合、掛金の拠出先として自動的に選択されるデフォルト商品はそもそも設定され

ていない制度が 43.7%ある (図表 9-2)。この場合には、普段からなじみのある元本確保型に向かうことになる。他方、デフォルトが設定されている制度では 97.4%が元本確保型商品となっている。次に実際にリストアップされている商品数をみると、平均的な採用本数は 16.0 本である。本来、1, 2 本でよいはずの元本確保型だけで 3.9 本を数えている (図表 9-3)。① 上述したように取引関係のある金融機関の商品を広く採用している、②取引関係を通じたリストアップによって適当でない特定の商品が選ばれているという弊害を避けるためか、加入者からみた選択肢が多くなっている。それが選択の困難さを増し、結局元本確保型あるいはデフォルト商品を選ぶ傾向に繋がっている可能性は否定できない。

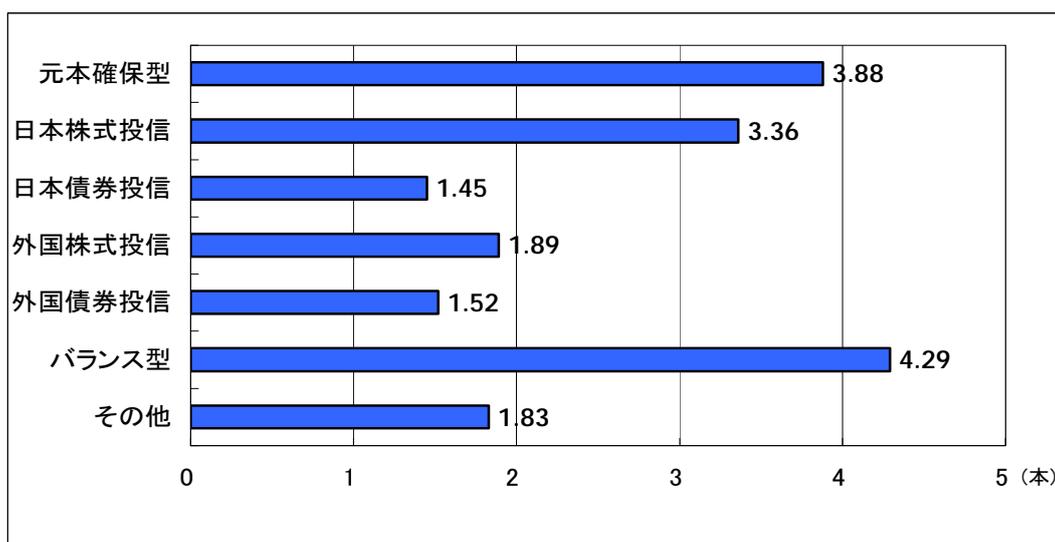
このように日本では、商品数、デフォルトの設定の有無、デフォルト商品の内容のいずれもが実質的には、現在残高の 60%を占めている元本確保型商品へ誘導する効果を持っていることは否定できない。そのため、リーマンショックを反映した実績利回りは当然としても、事前の期待運用利回りをみても、平均 2.16%の想定利回りに達している加入者の割合は低くなっている。

〔図表 9-2〕 企業型確定拠出年金におけるデフォルト商品の設定状況

設定している	56.3%
＜選定の理由(主要なもの)＞	
運営管理機関から提案を受けた	63.6%
自動的に決まっていた	12.3%
事業主から要望した	12.9%
安全正が高い商品なので選んだ	44.2%
その他	1.8%
＜デフォルト商品の内容＞	
預貯金	63.5%
保険商品	33.9%
上記以外	2.6%
設定していない	43.7%

出所：企業年金連合会「第3回確定拠出年金制度に関する実態調査」(2010)

〔図表 9-3〕 企業型確定拠出年金における種類別の提供商品数



出所：企業年金連合会「第3回確定拠出年金制度に関する実態調査」(2010)

4 給付形態

老後の所得保障の観点から給付形態について言えば、終身年金あるいは計画的な引き出し（Programmed Withdrawal）など、寿命の不確実性に対応できる選択肢が提供されていることが望ましい。しかし、終身年金を受け取ることができる制度（規約）は 35.8%に過ぎない。事業主による情報提供・投資教育では運用商品だけでなく、年金制度についても説明することになっている。しかし、余命のリスクや終身年金の商品性についてはあまり説明がなされていないのが現状ではないだろうか。掛金拠出（運用）段階から引退後の資産取崩段階を通じて、老後の生活費がどの程度必要であり、それに対して公的年金と併せてどの程度の準備が必要か、そのためにどのような運用商品が適切かについての情報提供を行うべきであろう。

他方、一部で要望されている資産（積立金）の中途引き出しについては、老後の所得保障の観点からは住宅購入（貯蓄から貯蓄への資金移転）、教育（貯蓄から人的資本への移転）、医療など一定の場合に限って認めるべきであろう。

5 手数料（コスト）

最後に手数料（コスト）について言えば、口座管理手数料など運営管理機関や資産管理機関サービスへの手数料率は諸外国と比べても決して高くない。実際、記録関連の運営管理機関の決算を見ると、この数年ようやく黒字を計上できるようになったほどである。他方で運用商品の手数料、特に投資信託の信託手数料は金融機関から見て採算のとれる水準にある。そのバランスの中で、運営管理機関は手数料収入を低く抑えながら自社系列の運用商品を組み入れ、その運用報酬（信託報酬）を得ることによってグループ全体として採算をとろうとする動きも見られる。結局は加入員から見てベストとは言えない商品がリストの中に組み入れられる可能性がある。また平均 16.0 本のうち、パッシブファンドは内外債券・株式という 4 資産にほぼ 1 本ずつの 4.5 本が組み入れられているのに対して、比較的運用手数料（信託報酬率）が高い内外の株式のアクティブファンドが平均 3.0 本、また、内外の債券のアクティブファンドが 2.0 本、平均で 5.6 本のアクティブファンドが商品リストに組み入れられている。コストとパフォーマンスからみてこれらアクティブファンドが果たして組み入れに値するのかが十分検証されているかどうか、という疑問は残る。

6 まとめ

このように老後の所得保障の観点から現在の日本の企業型確定拠出年金を評価すると、①加入資格に普遍性がない上に、加入者に掛金拠出するかどうかの裁量が認められている、②事業主及び運営管理機関が運用商品をリストアップする際に加入者からみて最善の商品を選ぶプロセスが確立されていない、③運用商品数やデフォルトファンドの設定など、元本確保型が選択されやすい傾向があり、期待リターンが制度の想定利回りに達していない、④長

寿リスクへの対応が十分ではない、などの課題が指摘できる。今後、公的年金の代替として、老後所得の保障機能を担うのであれば、これらの点を改善することが期待される。具体例としては、①非正規労働者、厚生年金の3号被保険者や公務員にも加入資格を与え、運用指図者の発生を抑制する、②バランス型のデフォルトファンドを設定する、③終身年金の効用など余命のリスクとその対処法について十分に情報提供する、などが考えられる。

なお、運用商品選択のための投資教育については、もともと確定拠出年金法 22 条において「資産の運用に関する基礎的な資料の提供その他の必要な措置を講ずる」ことが事業主の努力義務とされていた。さらに厚生労働省からの法令解釈通知(投資教育ガイドライン(2005年改正))において新規加入者への教育だけでなく、継続教育の内容やアンケートや資産・掛金配分の変更回数などによりその効果を測定するように定められている。確かに、投資教育には一定の効果があるのかもしれない。しかし、それだけで各個人がさまざまなバイアスを解消して、望ましい資産運用ができるとするのはナイーブすぎる。「投資教育」が進んでいるとされる米国でも、サブプライム問題のように、人々は所得からみてとても返せないような借入を行ってしまうのである。むしろ、資産運用に関してはデフォルト商品の充実を探っているのが諸外国の傾向なのである。

上記の評価は、企業型確定拠出年金に対する老後保障の観点からの理想を追い求めた場合を基準としている。そのため、以下2点を留保しておきたい。第1に制度運営のためのコストなど実現可能性については考慮していない。例えば、非正規労働者の加入を進めるためには事業主に掛金を負担する準備が求められる。非正規労働者の場合、従業員自らが賃金の一部を拠出することは期待しがたいからである。バランス型の運用商品をデフォルトとした場合には、損失を被った場合の事業主の責任が問題になるという見方もある。また、終身年金については供給する側(保険会社)が①モラルハザードや逆選択、②余命の伸び、③生存確認など事務リスク、に十分に対応できないとするとコストが高くなってしまう。また、確定拠出年金などの退職給付は本来、退職一時金であったため、一時金受取の制限には労使の抵抗が強いただろう。こうした状況の中で、老後の所得保障の観点からの理想を追求すると制度の運営コストが高くなる上、労使合意を制限する結果、結局、制度の普及が阻まれてしまう可能性がある。

第2に上記の評価ができるとしても、老後の所得保障のために現在の確定拠出年金が全く役に立っていない、あるいは確定給付年金と比べて劣っている、とは言い切れない。現在の企業型確定拠出年金が労使の努力による老後の準備のために一定の役割を果たしていることを看過すべきではない。確定給付年金との比較においては、①資産運用のリスクを従業員が負担する、②終身年金など長生きのリスクへの選択肢の利用可能性が限られている、点で批判されることがある。しかし、確定給付年金においても、資産運用が予定利率に達していない場合には積立不足が生じている。この積立不足は従業員から見ると、事業主への債権に他ならない。ところが、現実には給付削減を通じて受給者(OB)分も含めこの債権はカットされるのである。また、倒産あるいは企業再生時において確定給付年金制度の積立不足を補うための掛金請求権が債権としてどの程度保護されるのかは明らかではない。倒産した事業主が確定給付年金制度を解散・終了した場合に、制度(基金・規約)は積立不足分の掛金を支払うことになっている。しかし、制度が持つこの掛金請求権が倒産手続きの中で賃金や退

職金債権と同様に先取特権として保護されるという法文は存在せず、一般債権者と同じ扱いになるのかは明確ではない。あるいは懲戒免職に相当するような不祥事を起こした場合には、不支給とすることが認められている。

他方、確定拠出年金では、一旦、加入者の口座に振り込まれた掛金は短期勤続などの例外を除いて事業主が倒産しても、また不祥事を起こした場合においても返還されることはない。

終身年金についても、確定給付企業年金制度では終身年金を準備している割合がそれほど高くない。厚生年金基金においては上乗せ給付の50%以上について終身年金での受給が選択できるように求められているものの、実際にはほぼ半数の人が年金ではなく一時金による受給を選択している。このようにみると、老後の所得保障の観点からは、現在の企業型確定拠出年金よりも確定給付年金制度の方があらゆる面で優れているとは言い切れない。

企業型確定拠出年金は「日本版401(k)」と呼ばれているように、1990年代までの米国401(k)プランをモデルとして創設されたため、特に運用商品の選択面などにおいて加入者の自己責任が強調されてきた。例えば、年金局で制度創設に関わった尾崎俊雄氏は著書「日本版401k 導入・運営・活用の全て」(東洋経済新報社2002年)の中で確定拠出年金は「個々の加入者が自己責任により運用し、その運用結果によって給付額が決定される」としている。自己責任が強調されてきた一つの背景には、確定給付年金制度において事業主が負っていた運用リスクを加入者(従業員)に負担させようという狙いがあった。今回のヒアリング先でも、「自主独立・協働共生を基本理念とし、自己責任の時代として個人が主体的に生涯設計や資産形成を進める」(A社)、「DC制度は完全に米国401(k)と同じ仕組みとすべきである」(C社)、「自主・自立・自己革新により会社と社員のもたれ合いからの脱却を目指す」(D社)などの声が聞かれた。

しかし、昨年の報告書に述べたように、確定拠出年金の先例となりうるのは米国401(k)プランだけではない。他国には加入者の選択をより制限し、国や事業主が積極的に関わる方法で運営されている仕組みも少なくない。米国内でも従来の自己責任だけを強調した運営に対して反省が生じている。今後、これらの例も参考にしつつ、上記の課題を念頭に置きながら、確定給付年金制度とともに自助努力による積立方式の老後の所得保障を充実させる上で、車の両輪の役割を果たしていくことが期待される。

参考文献

- 尾崎俊雄(2002)『日本版401k 導入・運営・活用のすべて』東洋経済新報社
- 企業年金連合会(2010)「第3回確定拠出年金制度に関する実態調査」2010.12
- 佐藤英明(2006)「退職所得・企業年金と所得税—JIRAに関する覚書き」『日税研論集 Vol.57』日本税務研究センター、63-95頁
- 森戸英幸(2010)「事業再生と企業年金——受給者減額を中心に」『ジュリスト』有斐閣、2010年6月1日号、38-46頁

第 10 章 企業年金に求められる要件について

—企業年金ヒアリング調査結果からの考察—

1 はじめに

1.1 はじめに

第 1 章で本研究における、企業年金評価のあり方に関する政策提言として、新たな法政策の枠組みを提示し、第 2 章では受給権保護に関する問題、第 3 章では企業年金税制のあり方についての考察を行った。第 1 章では国民の老後保障に、より資する「理想的な」制度の要件として、次の 4 つの指標を仮に提示した。

- ① 終身給付の選択肢を用意するなど、何らかの形で受給者の「長生きリスク」への対応を図っていること。
- ② 専門家の配置などにより、資産運用の体制を整備していること。
- ③ 制度運営に対し、実質的な意味において加入者・受給者が「参加」できる仕組みがあること。
- ④ 他の制度との間でいわゆるポータビリティの確保が図られていること。

この 4 つの仮の指標に対して、第 4 章以降においてそれぞれ具体的な考察を行ってきた。一つ目の「①長生きリスクへの対応」については、第 4 章で終身年金の意義と長生きリスクへの対応を考察し、第 5 章では終身年金商品市場のあり方について英国と日本を参考に考察を行った。二つ目の「②資産運用の体制の整備」については、第 6 章でコーポレート・ガバナンスと企業年金ガバナンスを基に、望ましい資産運用の体制についての考察を行い、三つ目の「③加入者・受給者の参加の仕組み」については、第 7 章で企業年金における「参加」と受給権保護法理を基にあるべき「参加」の姿についての考察を行い、四つ目の「④ポータビリティの確保」については、第 8 章ではポータビリティの課題と方向性についての考察を行った。また、近年、確定拠出年金制度を導入する企業が増えつつある中、確定拠出年金法の平成 13 年施行から 10 年が経過し、様々な課題も浮かび上がってきている。第 9 章では、老後所得保障を支えるひとつである日本の企業型確定拠出年金の課題と方向性についての考察を行った。

1.2 本章の意義

昨年度の本研究で検討を行った国民の老後保障に資する「理想的な」企業年金の仮の指標軸案について、上記の 4 つの指標軸を中心に、それらが実際に定め得るかどうかという観点から、今年度はいくつかの企業年金へのヒアリング調査を実施した。本章では、前章までの考察と企業年金へのヒアリング調査結果を踏まえ、国民の老後所得保障に資する「理想的な」企業年金の要件についての考察を行う。なお、ヒアリング調査の詳細については今年度の「総

括研究報告書（第2部）」を参照願いたい。

今回のヒアリング調査では、各企業年金がどのような考え方、理念、管理手法に基づいて管理運営をされているかの実態調査を行い、どのような要件を「理想的な」企業年金の要素として考えられているかについて明らかにした。

1.3 ヒアリング先の選定方法

ヒアリング先の選定に際しては企業年金の制度、設立形態、設立規模等により、それぞれ制度運営の考え方、制度の管理運営方法、ガバナンス体制、資産運用方針に対する考え方の違いなどがあると考え、制度及び設立形態別として厚生年金基金の単連型と総合型、確定給付企業年金の基金型と規約型、そして確定拠出年金の5分類に分けて調査を実施した。また、資産規模が大きい先と小さい先、年金制度の成熟度が高い先と低い先、給付水準の高い先と低い先に分けての選定も考えたが、成熟度及び給付水準については資産規模のなかに一部含まれると考えられるため、資産規模による選定とした。この他には、加入者の参加権に対する考え方の違いから、労働組合のある先とない先での調査を行った。

ヒアリング方法は、実際に各企業年金を訪問し、事前に用意した質問項目に対してヒアリングを行う形式とした。ヒアリング項目は、昨年度の本研究会で作成した仮の指標軸に関して、各企業年金がそれぞれどのように考えられるか、または実施しているかについて行った。主なヒアリング項目として「①長生きリスクへの対応」については、終身給付の選択肢が用意されているか、もしくは、何らかの形で受給者の長生きリスクへの対応を行っているか、長生きリスクについてどのように考えているかについてヒアリングした。「②資産運用の体制の整備」については、運用に関する専門知識を有する担当者および運用執行理事が在籍するなど、専門家が配置され、資産運用の体制が整備されているかどうかを中心に、理事会や代議員会でどのような資産運用に関する議論がなされているのかについてヒアリングした。

「③加入者・受給者の参加の仕組み」については、実質的に加入者や受給者が参加できるような仕組み作りがどの程度なされているか、代議員会ではどの程度具体的な議論がなされているか、労働組合がある場合の参加の仕組みはどのような形式を取っているのか、労働組合がない場合はどのような参加の仕組みとなっているかについてヒアリングした。「④ポータビリティの確保」については、転職の際等、他の制度へ年金資産の移換、いわゆるポータビリティの確保がどの程度図られているか、もしくは中途退職時の資産移換についての従業員への説明はなされているのか、といった点をヒアリングした。その他のヒアリング項目としては、「給付設計」「加入資格要件」「資産運用の方針」「ガバナンス体制」「受給権保護や給付減額に対する考え方」「母体企業の関与状況」などについて実施した。また、第1章で提言した「情報開示」について、実際にはどの程度の情報開示がなされているかについてのヒアリングを行った。

実際にヒアリング調査を行ったのは、厚生年金基金については、総合型4基金、単独型3基金、確定給付企業年金については、基金型3基金、規約型3社、退職給付制度として主に確定拠出年金を中心として実施している5社の計18の企業年金について、訪問形式でのヒ

アリング調査を実施した。ヒアリング調査で訪問をさせて頂いた各企業年金の皆様には、この場を借りて改めて御礼を申し上げたい。

なお、本章のうち意見にわたる部分は、筆者の個人的見解であることを付け加えたい。

2 ヒアリング調査結果の概要

2.1 制度設計及び制度運営

2.1.1 加入資格

「加入資格」は、ヒアリングした全制度で正社員についてのみ全員加入という形式であり、職種等により加入者の範囲を区別をしているところはなかった。非正規社員については基本的に加入させているところはなかったが、ある企業では1年契約の準社員で「厚生年金保険の適用者¹」については、制度の加入対象者としているというところがあった。なお、厚生年金保険の非適用であるパート・アルバイト社員については全ての企業年金で加入対象外としていた。基本的には正社員は職種等に関係なく一律制度の適用対象としているが、非正規社員（厚生年金保険非適用者）については制度に加入していないということである。また、定年退職後に継続雇用制度により就労を継続する場合は、企業年金からも脱退する形になっており、継続雇用者は企業年金の加入対象外となっていた。

2.1.2 受給資格

「受給要件」は、各法令上の規定に沿い、脱退一時金ではだいたい3年以上としており、老齢給付では制度により違いがあるが、20年以上としている先が多かった。10年以上や15年以上という受給要件を規定しているところもあった。なお、選択一時金を実際に受給する人の割合は、厚生年金基金の加算部分及び確定給付企業年金で約5～6割とのことであった。

2.1.3 受給開始年齢

「受給開始年齢」は基本的には60歳支給開始がほとんどであり定年年齢と関係付けられている。なお、確定給付企業年金2社については定年年齢をそれぞれ62歳と65歳まで延

¹ 厚生労働省「短時間労働者等に対する厚生年金の適用」厚生年金の適用基準については、昭和55年以来、「通常の就労者の所定労働時間及び所定労働日数のおおむね4分の3以上である就労者については、原則として健康保険及び厚生年金保険の被保険者として取り扱うべきものであること」とされている。これは、当時の雇用保険法による短時間就労者の取扱い、及び人事院規則による非常勤職員の取扱いを参考として、示したものである。したがって、被用者の配偶者である者について考えると、労働時間が通常の就労者の概ね4分の3以上であれば、第2号被保険者となり、それに満たない場合であれば、収入に応じて第1号被保険者または第3号被保険者となる。(http://www.mhlw.go.jp/shingi/0112/s1214-3f.html,2011.2.24)

厚生労働省「短時間労働者等に対する厚生年金の適用」第3号被保険者の認定基準については、「年間収入が130万円未満」であることとされている。これは、昭和61年に第3号被保険者制度が導入された際に、健康保険の被扶養者認定基準と同額（当時90万円）に設定され、その後賃金の上昇等に応じて引き上げられてきたものである。したがって、被用者の配偶者である者について考えると、労働時間が通常の就労者の概ね4分の3に満たない場合に、年間収入が130万円以上であれば第1号被保険者、130万円未満であれば第3号被保険者となる。(http://www.mhlw.go.jp/shingi/0112/s1214-3f.html,2011.2.24)

長している先があり、企業年金の支給開始年齢もこれに合わせて、62歳と65歳からと
していた。このうちのひとつの会社では「人材が宝であり、長く勤務してもらうことが会社
として大事である」との考え方から定年延長を実施したとのことである。公的年金の支給
開始年齢引き上げに伴い、平成18年4月1日に「高年齢者の雇用の安定に関する法律」²
の改正が実施され、高年齢者の安定した雇用の確保等を図るため措置として、事業主は、
①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止、のいずれかの措置を講じ
なければならないこととなっている。義務付けされる対象年齢は段階的に引き上げられ、
平成22年4月1日から平成25年3月31日までは64歳、平成25年4月1日からは65
歳に引き上げられる予定である。さらに国の政策として、この改正を推進するため、65歳
以上までの定年引上げの普及・促進、70歳まで働ける企業の普及・促進を図ることを目的
に、高齢者雇用の取組を実施した企業を支援する策として、平成20年に「中小企業定年
引上げ等奨励金」³、「高年齢者等雇用モデル企業助成金」⁴、「高年齢者雇用確保充実奨
励金」⁵の3つの奨励金・助成金制度が実施されている。これは「高年齢者等の雇用の安
定等に関する法律」第9条第1項に該当する「65歳以上への定年年齢の引き上げ、希望者
全員を対象とする70歳までの継続雇用制度の導入又は定年年齢の廃止」を実施した企業
に対して、一定額の奨励金・助成金が支給されるものである。厚生労働省の報道発表資料
(2010.10.29付)⁶によると、平成22年6月1日現在の高年齢者雇用確保措置の実施企業
は96.6% (133,413社) にのぼり、前年比1.0%上昇となっている。しかし、その内訳を見
ると、「①定年の引上げ」を実施した企業が13.9% (18,521社)、「③定年の定め廃止」
を実施した企業が2.8% (3,788社) と少なく、83.3% (111,104社) の企業では「②継続
雇用制度の導入」を実施しているのが実状である(図表10-1)。ちなみに70歳まで働け
る企業(定年の定めがない企業を含めて)は、17.1% (23,633社) となっている。今回の
ヒアリング結果でも定年延長をしている企業は前述のように2社のみであり、継続雇用制

² [高年齢者等の雇用の安定等に関する法律] (高年齢者雇用確保措置) 第九条 定年(六十五歳未満のものに限る。以下この条において同じ。)の定めをしている事業主は、その雇用する高年齢者の六十五歳までの安定した雇用を確保するため、次の各号に掲げる措置のいずれかを講じなければならない。一 当該定年の引上げ、二 継続雇用制度(現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。)の導入、三 当該定年の定め廃止

(<http://law.e-gov.go.jp/htmldata/S46/S46HO068.html>,2011.03.23).

³ [中小企業定年引上げ等奨励金] 「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」第9条第1項に該当する、65歳以上への定年の引上げ、希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入又は定年の定め廃止、また65歳前に契約期間が切れない契約形態による希望者全員を対象とする65歳以上までの継続雇用制度の導入を実施した、雇用保険の常用被保険者300人以下の中小企業事業主に対して、実施した措置及び企業規模に応じて、一定額が支給される。

(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/koureisha.html>,2011.3.23).

⁴ [高年齢者雇用モデル企業助成金] 65歳以上まで働くことができる新たな高年齢者の職域の拡大、処遇の改善、又は高年齢者を積極的に雇用する取組に係る計画の認定を受け、当該計画に基づく取組を実施した事業主に対して、当該取組の実施に要した費用の一部が支給される。

(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/koureisha.html>,2011.3.23).

⁵ [高年齢者雇用確保充実奨励金] 傘下の中小企業事業主に対する確保措置の導入その他必要な雇用環境の整備に係る相談・指導等を実施した事業主団体に対して支給される。厚生労働省HP「定年引上げ等奨励金」

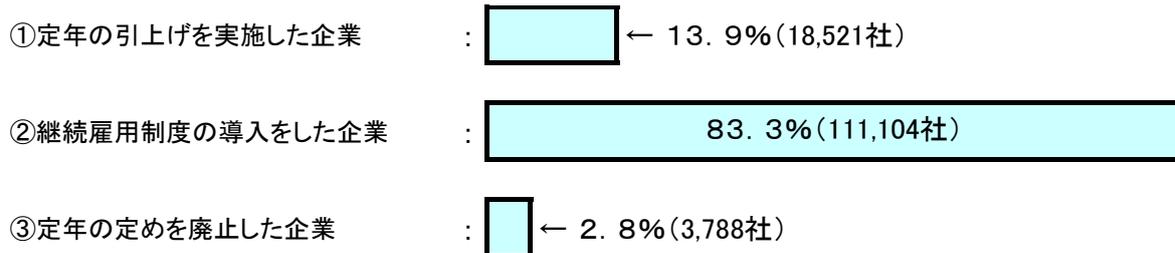
(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/koureisha.html>,2011.3.23).

⁶ 厚生労働省 報道発表資料 2010.10.29,『平成22年「高年齢者の雇用状況」集計結果』

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000u0sd.html>,2011.3.23)

度により 65 歳までの就労を確保している会社がほとんどである。継続雇用制度での就労については、60 歳で定年退職した時点で企業年金からも脱退するケースが多いと思われる。企業年金の中には 60 歳で定年退職後、継続雇用制度で働く場合は、従前より給与が下がるため、公的年金の支給開始年齢の 65 歳までのつなぎ年金として位置付けられているところもあると思われる。定年年齢と企業年金の支給開始年齢が密接に関係していると言えよう。

【図表 10-1】平成 22 年「高年齢者雇用確保措置」に対する企業の対応状況



出典：厚生労働省 報道発表資料 2010.10.29,『平成 22 年「高年齢者の雇用状況」集計結果』より筆者作成
(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000u0sd.html>,2011.3.23)

2.1.4 支給期間

「支給期間」については、確定給付企業年金で終身年金としているのは基金型で 1 基金のみであった。この基金では「企業は従業員に対して会社を退職した後もある程度責任を負うものであり、企業は責任を持って企業年金を維持していくべきである」と考えられていた。その他では厚生年金基金から代行返上して確定給付企業年金に移行した際に、終身部分を有期に変更していた。現状、厚生年金基金から確定給付企業年金に移行しても終身給付を残している企業年金は、非常に少ないのではないかとと思われる。ヒアリングをしたある企業では、「企業は加入者・受給者の退職後に対する責任は無限で負うものではなく、企業年金に対する責任も有限責任であると考えており、終身から有期に変更をした。無限責任については公的年金が負うべきものである。」という話であった。さらに、「たとえ有期であっても、20 年程度の長い有期であれば、定年年齢を 65 歳、企業年金の支給開始年齢を 65 歳とすれば 85 歳まで支給され、ほぼ現在の平均寿命まで支給がなされ、企業年金としての役割は十分果たしているものとする」という話であった。確かに、「長生きリスク」への対応としては必ずしも終身である必要はなく、ある程度の長い有期でほぼ平均寿命まで支給されれば「長生きリスク」への一定の対応がなされていると考えることもできよう。

2.1.5 給付額算定方法

「給付額の算定方法」については、現状はポイント制によるところが多くなってきており、厚生年金基金の一部で全期間平均標準給与を使用しているところがあるが、確定給付企業年金では 1 基金を除いて全てポイント制を導入している。さらにキャッシュバランス

制度を導入しているところも多い。ポイント制の中身についても、勤続部分に重きを置くような勤続ポイントを主体とした累積方法ではなく、仕事の働き方や仕事の成果給に応じた職能ポイントに比重を置いた給付設計が多くなっている状況である。従来型の年功序列的な S 字カーブの給付から、かなりフラットな形の成果給に重点をおいた給付カーブが変わってきている。

2.1.6 年金額の改定有無

「年金額改定」は、キャッシュバランス制度を導入しているところは利率の変更により毎年年金額の改定がなされる仕組みが導入されており、最低下限利率と上限利率が設定されている形であった。なお、物価スライドを導入している企業年金はなく、やはり企業年金に公的年金のような物価スライドまでを求めるのは難しいのではないと思われる。

2.1.7 年金額の標準モデルの設定

「標準モデル」については、基本的には各企業年金の給付設計時において標準モデルを作成していると思われるが、加入者に開示しているところは少ないと思われる。ヒアリングした厚生年金基金 5 基金、確定給付企業年金 5 社で標準モデルがあるという話をされており、一部パンフレットに標準モデルを記載している基金もあるが、制度変更時（確定給付企業年金移行時）に新しい制度での給付水準について説明会で提示しただけの先や、会社側では持ってはいるものの加入者には開示していないというところがほとんどで、常時加入者に開示している状況ではなかった。第 1 章で「情報開示」の必要性を提言しており、加入者が自分で計算しようとした場合に出来る仕組みや、加入者からの問い合わせに対して受取り予想額を開示する体制作りが必要と思われる。加入者が老後の生活設計を行ううえで、「何歳からいくら貰えるのか」という情報が必要であり、公的年金では「ねんきん定期便」が送付されるようになっており、企業年金についても何らかの加入者への情報開示が必要である。

2.1.8 予定利率

「予定利率」については、厚生年金基金の総合型では比較的高い予定利率が設定されているところが多かった。これは、基本的に予定利率の水準が掛金の拠出許容金額に依存しており、掛金の引き上げが難しい場合では、予定利率は高く設定をせざるを得ないということであろう。しかし、これは現在のような運用環境が厳しい状況下においては、実際の運用利回りと乖離する場合もあるのではないかとも思われた。

2.1.9 ポータビリティ

「ポータビリティ」は、移換の規定はなされているものの、受換について規定しているところは 1 基金のみであった。それも、関連会社からの受け入れのみであり、本当の意味でのポータビリティの確保にはなっていないのではないかと思われる。第 8 章で脱退一時金相当額の受換規定がある 2 社について記載されているが、このような企業は非常に少な

いと思われる。日本の企業年金は退職一時金制度から移行した場合が多く、会社によって企業年金制度の給付設計は様々である。会社によっては企業合併、企業再編などを行い、企業年金制度の統合により経過措置が複雑に絡み合っているような制度もあり、他制度からの移換については、単純な資産額の併せ給付を除き難しいのではないかとと思われる。

2.2 資産運用体制

2.2.1 資産運用委員会

「資産運用委員会」について、設置しているところは厚生年金基金及び確定給付企業年金基金型では全てと、確定給付企業年金規約型の一部で設置されている状況である。厚生年金基金単独型と確定給付企業年金では、母体企業が資産運用委員会に関与している度合いが強く（母体企業の財務経理部署の部長クラスが参加）、母体企業の意向が反映されていると思われる。これは母体企業としてどの程度の資産運用リスクを取れるのかといった判断がなされるものと思われる。厚生年金基金総合型では、基金の理事や母体協会の理事が関与する形であった。

2.2.2 資産運用の体制及び議論の中身

「資産運用の体制」については、厚生年金基金と確定給付企業年金基金型では運用執行理事が置かれており、資産運用の専任担当者を置いているところもあった。資産運用のコンサルタント会社を採用しているところも多く、厚生年金基金 4 基金、確定給付企業年金 2 基金で採用していた。資産運用に関する議論については、基本的にはコンサルタント会社を採用しているところはコンサルタント会社からの提案に基づいて、資産運用方法の検討を資産運用委員会で議論している状況である。資産運用の実質的な議論は資産運用委員会があればそこでなされており、理事会や代議員会は最終的な承認の場であるという位置付けとなっている。

2.2.3 資産運用の方針及び運用リスク

期待運用収益率については、予定利率に運用コストを加味して算出しているところが多いが、前述したように予定利率が掛金の拠出許容金額に依存する場合が多く、掛金の引き上げができないため予定利率が高く設定され、これにより期待運用収益も高く設定され、リスクを取った運用にならざるを得ないところもあると思われる。資産運用の基本方針についても、企業等の掛金の拠出許容金額に左右され、これにより運用方針が決まってくることもあろう。現状のような経済環境が厳しい中では、厚生年金基金総合型では掛金の引き上げが難しく、予定利率と期待運用収益率を高く設定せざるを得ず、そのため株式の比率を上げて、リスクを取った運用となっているものと思われる。掛け金の水準によって運用方針及び運用のポートフォリオまでも決まってくるという状況であり、運用方針に対する選択余地はあまりないのかもしれない。ヒアリングした総合型厚生年金基金 3 基金では内外株を合わせた株式の比率が 5 割程度であり、ある総合型厚生年金基金では「リスクを

取った運用をせざるを得ない」との話であった。これに対して厚生年金基金単独型や確定給付企業年金では、2008年の金融危機後に、リスクを極力抑えた債券中心の運用方針にシフトしてきている。母体企業としては会計上のリスクを下げたいという意向もあり、運用のダウンサイドリスクを極力抑えるという運用方針に変わってきている。ヒアリングした先でも厚生年金基金単独型と確定給付企業年金では内外債を合わせた債券の比率は6~7割であり、総合型厚生年金基金のポートフォリオとは対照的な運用方法となっていた。他の企業年金でも、株式から債券へのシフトが進んでいると思われる⁷。ある確定給付企業年金では「資産運用で稼ぐのと本業で稼ぐのは会社にとっては同じことであり、資産運用で稼ぐのはリスクがあり、本業で稼ぐ方がリスクが少ない。本業で稼いで予定利率と期待運用収益率の差額を補填すればよい」とも話していた。

2.2.4 企業と加入者のリスクシェア

「加入者とのリスクシェア」については、基本的には運用リスクは企業（基金）が負うべきものと考えているものの、確定拠出年金を採用している企業では加入者のリスク分担の必要性も考えられていた。しかし、確定拠出年金制度については、運用環境がよければ加入者のメリットになる場合もあり、確定給付型のような企業の倒産リスクや企業年金の解散リスクもないので、加入者に対して給付がきちんとなされるというメリットもあると考えられる。確定拠出年金を実施しているある会社では、「会社が拠出した年金制度の掛金をきちんと加入者に届けたい、そのために確定拠出年金を導入した」と話していた。どのような企業年金制度を採用するかは、まさに企業の従業員に対する考え次第とも捉えられよう。

2.2.5 SRI 投資

「SRI投資」については、実施しているのは厚生年金基金の単独型1基金のみで、他は基本的には考えていないという話であった。確定拠出年金では1社でSRI商品を採用している状況である。我が国におけるSRIファンドの残高は2010年12月末で84本、405,407百万円となっている⁸。

2.2.6 確定拠出年金の商品

「確定拠出年金の商品数」については、確定拠出年金を実施している会社では12~27本で、平均20本程度である。元本保証型の定期、GICから投信は国内株式、国内債券、海外株式、海外債券、ライフサイクル型⁹までのフルラインナップで設定している状況であ

⁷ 格付投資情報センター（2010）「膨らむ国内債券運用」『年金情報』2010.10.4, No.543, 2-4, 7-10頁

⁸ SRI（社会的責任投資：Socially responsible investment）とは企業の社会的責任（CSR：Corporate Social Responsibility）の状況を考慮して行う投資のことである。社会的責任の評価基準の例としては、法令順守、労働等組織内の問題だけでなく、環境、雇用、健康・安全、教育、福祉、人権、地域等さまざまな社会的問題への対応や積極的活動が挙げられている。（<http://www.sifjapan.org/sri/data.html>, 2011.3.23）

⁹ 「ライフサイクルファンド」とは、国内外の株や債券を組み合わせる「バランス型ファンド」の一種である。運用会社が、ライフサイクルファンドの中にリスクの異なるファンドを複数用意し、投資家は、

る。なお、厚生労働省の「企業型年金の運用実態」¹⁰まとめによると、企業型確定拠出年金の平均商品数は15本となっている。デフォルトファンドについては、いくつかの会社でデフォルトファンドとして定期預金を設定しているところもあったが、必ず加入者に選択をさせているという会社もあった。また、第9章でも述べられているように、企業年金連合会がまとめた、2010年12月の「第3回 確定拠出年金制度に関する実態調査」¹¹によると、デフォルトファンドの設定割合は全体の約56.3%で、その中で97.4%が元本確保型商品をデフォルトファンドに設定しており、内訳としては預貯金63.5%、保険商品33.9%となっている。投資継続教育については、ヒアリングした先でも必要性を認識しているものの、確定拠出年金の制度導入時に実施したのみというところもあり、企業としても投資教育の必要性を認識しつつもなかなか定期的な実施に至っていない状況であり、投資教育が継続的になされる仕組みの検討が必要と考えられる。

2.3 ガバナンス体制

2.3.1 資産運用に対するチェック体制

「資産運用のチェック体制」については、毎月、四半期毎、半期毎の運用報告書のチェックを実施し、四半期及び半期報告書については資産運用委員会でのチェックを実施している。運用結果に関する検証体制については、基本的には資産運用委員会での議論・検証をし、その後に、理事会及び代議員会で議論・承認という位置付けになっている。資産運用委員会が第一の検証の場であり、第二の検証の場として理事会及び代議員会が位置付けられている。また、「監査体制」については、基本的には監事による監査が主となっている状況である。資産運用のチェック体制については、資産運用委員会が単に設置されているという形式要件だけではなく、資産運用委員会としてのチェックがきちんとなされていることが必要であろう。

2.3.2 制度運営に対する母体企業または事業所の関与

母体企業または事業所の関与状況だが、厚生年金基金単独型や確定給付企業年金では年金財政が企業にも影響があり、制度運営に関心が持たれている。厚生年金基金総合型でも各事業所は年金財政の状況については関心を持っているようである。積立不足に対する考え方は、厚生年金基金単独型や確定給付企業年金では積立不足は積極的に解消していくと

自身のリスク許容度に合わせてファンドを選択し、必要に応じてファンドの乗換え（スイッチング）を行うものと、もう1つは、運用会社が、各ファンドごとに満期目標時期を定め、その満期時期に合わせてポートフォリオのリスクを徐々に低減していくものがある。ファンド購入者が若年層の場合は、運用の期間が長くなり、リスクは大きくとも長期的には高いリターンが期待できる株式の組み入れ比率を高めた積極運用商品を選定でき、一方、高齢層に近づくにつれて運用の期間が短くなるため、確定利付き商品の組み入れ比率を増やした安定運用に資産配分の商品を選定できる。

日本証券業協会 証券教育広報センターHP (http://www.skkc.jp/qa/trust/qa_trust14.html,2011.3.15)

¹⁰ 厚生労働省 (2011)「企業型年金の運用実態」(平成23年1月現在)。

(<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/kyoshutsu/unyou.html>,2011.3.23)。

¹¹ 企業年金連合会 (2010)「第3回 確定拠出年金制度に関する実態調査」(2010年12月)23頁

(<http://www.pfa.or.jp/jigyo/tokei/tokei02.html>,2011.3.23)。

いう方針である。一方、厚生年金基金総合型では追加拠出は厳しい状況と考えられている。

2.3.3 制度運営に対する加入者の参加

「制度運営に対する加入者の参加」であるが、労働組合があるところは、基本的に労働組合による加入者の意見収集が行われている。労働組合で意見をまとめて労使合意に至るという手順である。なお、労働組合がないところは、会社側が全従業員に対して説明会等を実施し、そこで加入者の意見収集をしている状況であった。実質的に制度に参加していると言えるのは、従業員が年金制度をきちんと理解し、意見を述べられるかどうか鍵となると思われる。

2.4 受給権保護

2.4.1 制度変更及び受給権保護と給付減額

「制度変更」については、厚生年金基金単独型と確定給付企業年金については、母体企業の関与が大きく、母体企業の人事政策、人事戦略に依るところが大きいと思われる。母体企業で新しい年金制度の原案を作成し、労働組合と調整のうえ労使合意を実施し、その後、理事会、代議員会で決議承認を得るとというのが基本的な手順である。一方、厚生年金基金総合型では、基金の事務局で原案を作成し、理事会、代議員会で説明、決議承認を行う手続きとなっている。給付減額の際には基金事務局が全事業所への説明会や個別事業所への説明を実施している。

「受給権保護」については、基本的に受給者優先と考えているところが多いが、一部の企業では、加入者と受給者も受給権という意味では同等に考えたいということもあった。

「給付減額」に対する考え方は、基本的には年金制度の存続が第一優先であり、年金制度を存続するための一手段として給付減額もやむを得ない場合もあり得ると考えているところが多い。やはり、給付減額を行ってでも将来的に年金制度を維持存続していくことが大事であるということであろう。

2.4.2 支払い保証

「支払い保証制度」について、厚生年金基金では必要であると考えられているが、確定給付企業年金では必要ないとするところもあった。欧州連合（EU）の欧州委員会では、グリーンペーパー¹²と呼ばれる政策文書を2010年7月7日に公表し、企業が倒産しても一定の年金給付を受けられる「最低給付保証」の仕組みの創設を掲げている¹³。これは企業が支払う掛け金の一定額を基金に拠出し、倒産企業の従業員への給付に充てる構想である。財政再建を急ぐ欧州各国では、高齢化の進展により年金給付の削減策を打ち出しているが、セーフティネットの再構築が急務と考えられている。また、国境を越えた転職時

¹² 「グリーンペーパー」とは、一般的に主要な政策提案及び協議文書、調査委員会の報告書で、議題のたたき台として提出される提案書のことである。一方、決定事項については「ホワイトペーパー」と呼ばれている。

¹³ 日本経済新聞（2010）「EU企業年金に最低保障」2010.7.6（火曜日）朝刊より抜粋。

に年金の持ち運びが出来るポータビリティ制度の新設も掲げられている。我が国でも、確定給付企業年金などに対する支払保証制度の導入可否についての議論が必要かもしれない。

2.5 情報提供

加入者・受給者への情報提供の方法については、厚生年金基金と確定給付企業年金基金型では、専用のホームページを作成したり、毎年定期的に「基金だより」を加入者・受給者に送付しており、制度概要から財政状況まで一通りの情報が開示されている状況であった。運用基本方針や基本ポートフォリオについては一部の基金で開示されていたが、資産運用の結果状況までを開示しているところはほとんどなかった。一方、確定給付企業年金規約型及び確定拠出年金では、制度導入時に説明会を実施したのみで、その後の情報開示は常時されているという状況ではないようであった。

2.6 企業年金に対する考え方及び現状の課題等

給付設計上で大切と思われる要素については、厚生年金基金では「終身であること」、「確定給付型であること」が重要であると考えられていた。また、「持続可能な給付設計」であることも重要であり、現状の運用環境下においては、あまり高い予定利率では持続可能性がないということもきちんと認識をすべきであろうとの話もあった。確定給付企業年金では「終身であること」を挙げているところはなく、「有期でも、例えば 20 年あれば 65 歳支給開始で 85 歳まで支給でき、企業年金としての役割はきちんと果たしている」とも考えられていた。確定拠出年金では、「企業の拠出金をきちんと加入者に届けることが大切である」と考えられていた。

企業年金に対する現状の課題と問題点としては、厚生年金基金総合型では、加入員の減少や運用環境の悪化により財政状況が悪く、基金の運営が非常に厳しい状況ではあるが、「年金制度の存続が第一優先であり、そのためには持続可能な年金制度が必要である」と考えられていた。また、「企業年金制度が設立された頃と現在では経済環境や運用環境が異なり、従来のような考え方では企業年金の存続は難しい状況となってきており、企業年金の目的、存在意義が従来とは変わってきたのではないか、今はそれを考え直す時期に来ているのではないか」、「今まで厚生年金基金が持っていた終身性については、国の代行部分がない確定給付企業年金が設立されたことにより、従来企業年金の持っている意味や意義が変わってしまったのではないか」とも考えられていた。厚生年金基金を確定給付企業年金に移行し、「終身」から「有期」に変更するところも多くなってきている。公的年金の代行部分をなくしたことにより、確定給付企業年金の性格が変わってきていると考えられる。

また、企業年金の責任の範囲についても、確定給付企業年金では、やはり「有限責任である」ということを言っていた。「企業年金は主語ではなく、あくまで企業が主語である。企業がなくなれば企業年金も当然になくなってしまうので、企業の存続がまずは第一に優先されることである」と考えられていた。確定拠出年金については、「確定拠出年金制度は企業の倒産リスクから隔離されているという形で、企業の拠出がきちんと加入者に届けられ、加入者

にとってはリスクがない制度である」と考えられていた。

3 ヒアリング調査結果からの考察

3.1 制度設計及び制度運営

企業年金の加入者の範囲は基本的には正社員であり、ヒアリングしたある企業で一部契約社員を制度の加入対象としているものの、ほとんどは契約社員やパート・アルバイト社員は含まれない。契約社員で厚生年金保険が適用されている人はまだしも、パート・アルバイト社員などの厚生年金保険も適用されていない被用者では、老後の生活は国民年金だけとなり、将来、低年金になる可能性が大きい。パート・アルバイト社員などの非正規雇用で単身の場合では、老後生活が非常に厳しいものになることが予想される。非正規雇用者の老後生活保障について何らかの検討が必要であろう。

企業年金が持つ「終身性」については、厚生年金基金から確定給付企業年金に移行した先では、ほとんどが「有期」に変更しており、厚生年金基金の時の「終身」という形態が崩れてきていると思われる。近年の経済環境の低迷と運用環境の悪化、及び会計制度の見直し等により、企業年金の維持に対する企業の負担が増している。そのため、平均寿命の伸びと相まって、終身性の維持は企業にとって非常に重いものとなってきているのではないであろうか。そうすると、例えば65歳支給で20年などの長い有期であれば、ほぼ平均寿命まで支給されるため、これについても終身と同列に考えてもよいのかもしれない。

「ポータビリティの確保」については、基本的に移換の規定は全ての制度にあるものの、受換の規定がほとんどなく、やはり本当の意味でのポータビリティの確保というところまでは出来ていないのではないかとと思われる。確定拠出年金については、資産が移換できたとしても、運用指図者にしかなれない場合があり課題となっている。また、第8章で指摘されているような、確定拠出年金から確定給付企業年金へのポータビリティについても今後の課題であろう。イギリスの企業年金では、年金制度から脱退する場合に様々な選択肢があり、①年金資産をそのまま据え置く、②新しい年金制度に移換する、③保険会社の一時払据置終身年金を購入する、④個人年金やステークホルダー年金に移換する、⑤現金化してリファンドする、などから選ぶことができる¹⁴。日本でもこのようなイギリスのポータビリティ制度や米国のIRA (Individual Retirement Account : 個人退職勘定)¹⁵のような個人退職勘定制度を参考に、企業年金連合会のようなところでの確定拠出年金を含めた通算制度や、企業年金で積み立てた年金資産での終身型個人年金の購入など、新たなポータビリティの仕組みを考える必要があると思われる。

¹⁴ 青山麻里 (2011) 「英国年金事情」『企業年金』企業年金連合会 2010年12月号, Vol.29, No.12, 34-37頁

¹⁵ IRA (Individual Retirement Account : 個人退職勘定) は、アメリカの確定拠出型年金の1種で、企業年金を利用できない自営業者などが老後資金を積み立てるために設けられている。401kプランと同様、一定額までは所得控除が認められ、加入者が金融商品の中から自己責任で選択・運用し、運用益は引出し時(60歳で引出し可)まで課税が繰り延べられる。また、401kプランに加入している従業員が失業等によって仕事をやめた場合、資金をIRA口座に移して運用を継続することができる。金融用語辞典より。

(http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2007_1/england_01.htm, 2011.3.23).

3.2 資産運用体制

「資産運用の体制」については、厚生年金基金や確定給付企業年金基金型では資産運用委員会が設置され体制は整備されているが、本当にどこまできちんと議論がなされているかというところが大事であると思われる。しかし、「きちんと議論がなされている」とは、何を持って判断すればよいか非常に難しいと思われる。そのため、「資産運用の体制が整備されていること」とは、資産運用委員会が設置されているという形式要件と伴に、そこで資産運用に関する実質的な議論がなされ、資産運用委員会としてのチェック機能が働いているということが必要なのではないであろうか。

3.3 ガバナンス体制

「加入者の参加」については、基本的には労働組合を通して意見を吸い上げる仕組みがあるというものの、本当にどこまで実際に加入者が制度運営に参加できているのか、意見を言えるのかというところが大事であると思われる。また、その場合には加入者がきちんと年金制度を理解して意見を述べることが大事であり、それこそが真の意味での「参加」となろう。

近年、企業年金ガバナンス（governance）が重要となってきた背景には、国際会計基準（IFRS）の本格的導入、母体企業のコーポレート・ガバナンス意識の高まり、運用環境の悪化がある。OECDの年金ガイドラインに¹⁶よれば、「企業年金ガバナンスは、加入者・受給者に対して、年金給付が約束どおり履行されるように、管理運営すること」と定義されている。コーポレート・ガバナンスと年金ガバナンスについては第6章で詳細に述べられているが、企業年金ガバナンスの構造としては、企業統治としてのガバナンス、母体企業の内部統制、受給権保護のためのガバナンスに分けられ、さらに具体的な監視者としては、①外部関係者（受託機関）、②内部関係者（母体企業）、③加入者・受給者（労働組合）、④年金制度内部の管理者（基金事務局等）が挙げられている¹⁷。これら複数の視点に立った、企業年金のガバナンスが大事であると思われる。そのひとつとして「加入者・受給者」がより自ら「参加」を行い、ガバナンスを強化していく必要もあると思われる。

3.4 受給権保護

どこの企業年金でも、企業年金の維持存続が大事であると考えられていた。確かに、企業年金がなくなってしまうとは、その本来の目的が果たせないこととなってしまう。しかし、そのためには給付減額も止むを得ないこととし、これもひとつの受給権保護の形と考えるのか、それとも給付減額は受給権の侵害と見るのか。昨今、企業年金の給付減額に関する訴訟が多くなってきているが、今までの判例を見ると、その企業等の年金制度の実施主体の財務状況や企業年金の性格及び給付水準等により、その判断が異なるように思われる。それは、企業等の年金制度の実施主体の財務状況が給付減額をしなければならないほどに厳しいのか、

¹⁶ OECD 年金ガイドライン（OECD GUIDELINES FOR PENSION FUND GOVERNANCE）
（<http://www.oecd.org/dataoecd/18/52/34799965.pdf>,2011.3.23）。

¹⁷ 各付投資情報センター（2010）「年金情報」2010.10.4,No.543,27 頁。

企業年金の性格と給付水準がどう考えられていたかである。

例えば、「早稲田大学企業年金裁判」¹⁸による大学側の給付減額の妥当性に関する裁判では、一審の東京地裁判決では給付減額が認められなかったものの、二審の東京高裁判決では給付減額が適法とされ、最高裁も二審判決を支持し、大学側の勝訴が確定した。

東京地裁民事第4部の2007年1月26日判決では、「本件年金契約において、原則として、年金契約者が承諾しない以上、年金支給額を減額することはできないものというべきである。

(中略)平成14年3月31日時点における責任準備金は573億円、過去勤務債務の未履行部分も加算した不足責任準備金は393億円で、何らかの対策を講じる必要である状況は認識できる。(中略)しかるに、被告(大学側)の資産、財務状況については、(中略)年金債務の履行を続けることが困難な状況にあったとは認める事はできない。」とし、原告(受給者)からの請求を認める判決がなされたのである。年金制度の財政状況は苦しいが、大学の財政状況はそれほど厳しい状況ではないと判断されたものである。

しかし、大学側が控訴した二審の東京高裁判決では、給付減額は適法とされる逆転判決がなされた。東京高等裁判所第19民事部の2009年10月29日判決では、「過去8回にわたり年金額の増額措置が行われてきたことにより受給者の中には年金額が3倍以上にも増額された者がいるほか、拠出金額をはるかに上回る給付を受けている者もまれではない。」とされ、大学側の主張では給付総額と拠出総額の対比について、改正前で13倍、改正後でも8.8倍で、本件年金制度改正後でも、給付総額は拠出総額をはるかに上回る額が確保されている状況であった。さらに判決では、「本件年金制度改革前において、平均的な受給額は教員で約300万円、職員で約250万円であり、国民年金及び厚生年金の平均的な受給額の合計約300万円を加えると、年金支給額の合計は教員で平均約600万円、職員で平均約550万円となる。給付額の削減(35%減額)を行った場合には、教員の平均受給額は約300万円から約195万円、職員で平均約250万円から約163万円になり、国民年金と厚生年金を含めた受給総額は、教員で平均約495万円、職員で平均約463万円となり、なお相当の水準の年金額が確保されることが認められ¹⁹(中略)本件年金制度の維持、存続のため控訴人(大学側)の合理的裁量の範囲内で定めたものとして相当性を有すると認められる。」とした。財政状況については、「控訴人(大学側)及び教職員の拠出率の引き上げが行われたが、本件年金基金の財政は改善されず悪化し、(中略)平成14年12月3月末時点の責任準備金は573億円、積み立て不足393億円であり、消費収入と消費支出の均衡が大きく崩れている状況にある。」とした。本件年金制度の性格については、「本件年金は、退職一時金制度(この額は大企業の退職金総額を上回る額であり、大学側によると退職金の支給額は教員で平均3,000万円、博士課程卒業43年勤務の70歳退職者のモデル退職一時金額は3,700万円、職員で2,900万円であるとされた)に上乗せして給付されるものであること、平均寿命まで給付を受けたとすると自らの拠出額を遥かに上回る給付を受けられること、遺族年金の支給も原則として終身であるこ

¹⁸ 佐藤昭夫(2010)「早稲田大学企業年金裁判」悠々社,2010.12.20第1版発行

¹⁹ 「財団法人生命保険文化センター」平成19年度の調査結果:豊かな老後生活のための生活費は、月額36.6万円(年額約440万円)が必要とされる。

(<http://www.jili.or.jp/lifeplan/lifesecurity/oldage/7.html>,2011.3.23)

と、などの点に照らせば、本件年金契約は、教職員に対する福利厚生、功労報償の性格を強く有するものであり、仮に賃金の後払いの要素が含まれているとしても、その比重は本件年金契約の基本的な性格に影響を与えるほど大きいものではない。(中略)教職員は一定の拠出金を支払いしているものの、拠出金総額が全額支給される保証はなく、本件年金は原則として終身であるから、(中略)受給者の給付総額もまちまちであることを考慮すれば、教職員の互助扶助の性格をも具備するものといえることができる。」とした。給付減額の可否については、「本件年金規則によって一律に規律されることを前提とし、(中略)受給者となってからも同規則による規律を受ける立場にある。(中略)同制度を維持するためには、その目的に沿って維持していくうえで必要な改定を加えて行くことが要請されるべきであり、(中略)年金制度の維持をするために必要な合理的な範囲内で給付額の減額を行うことも、許容されていたものと解するのが相当である。(中略)本件年金制度は教職員に対する福利厚生、功労報償の性格が強いもので、本件年金制度の維持・存続が困難になる状況が生じても、控訴人(大学側)がこれを負担して給付内容を維持すべき義務があるとするは見出せない。(中略)給付水準を維持したままでは、本件年金基金の財政状況は更に著しく悪化し、将来的には年金財産がゼロとなって、年金制度自体の破綻も予想される事態に至っているものといえる。(中略)年金制度の破綻を回避するためには、給付額を減額する本件改定が必要であると認めざるを得ない」とした。年金制度は維持・存続していくべきものであり、将来的な年金制度の破綻を回避するためには、減額してもなお相当の水準が支払われるような給付減額は適法の範囲内であるという解釈である。なお、最高裁第2小法廷は2011年3月7日判決で二審判決を支持、元教職員側の上告を退ける決定をして大学側の勝訴が確定した²⁰。

給付減額の可否については、今後も支給側の財政状況及び年金制度の性格や給付水準を考慮した上で、個別に判断が分かれるものと思われ、支給側の財務状況が給付減額のひとつの鍵を握ると言えよう。どこまでの受給権であれば保護すべきと考えるのか検討が必要かもしれない。

3.5 情報提供

加入者・受給者への情報提供については、厚生年金基金と確定給付企業年金基金型では、概ね情報開示がなされていると思われるが、確定給付企業年金規約型及び確定拠出年金でも、これらと同じレベルでの情報開示が求められるかも知れない。公的年金では「ねんきん定期便」が2009年4月から送付が開始されているが、第1章で提言したように、企業年金についても同じような情報開示が必要ではないであろうか。公的年金の見込み額を加入者に送付する制度は、スウェーデン、米国、ドイツなどで実施されている。

スウェーデンでは、少子高齢化の進展や経済成長の鈍化に伴う年金財政の健全化が問題となり、1999年に年金改革が実施された。これに伴い新しい年金制度を加入者に周知する目的

²⁰ 日本経済新聞(2011)「早大の勝訴確定」2011.3.7(月曜日)夕刊より抜粋。

で、公的年金の支給見込額などを記載した「オレンジ・レター (orange envelope)」²¹が、1999年から18歳以上の人に年1回送付されることとなった。これは、新制度の内容が理解しづらい、若年層に公的年金の価値が伝わらず信頼感が低下している、年金制度への知識レベルをあげる必要があるなどの課題に対処することを目的に実施されたものであり、老後の収入が「公的年金、企業年金、個人年金の3つから得られること」を強調した。これにより、国民に対して年金に関する知識や関心を高める効果があったとされている。さらに政府は、2004年からは公的年金と企業年金を一緒に試算するサイトを、保険業界と共同で始めた²²。これは、政府が「企業年金を含めた全体像を国民に知らせるべきである。」という考え方から始めたものであった。

米国では、「社会保障通知 (Social Security Statement)」が、25歳以上の加入者に年1回送付されている。これには、社会保障制度の意義、年金財政の状況、予想受取額、算出方法、保険料算定基礎となる所得履歴 (20年分)、給付内容が記載されている。

ドイツでは、5年以上公的年金に加入している27歳以上の人に対して、年金情報が送付されている。ドイツの通知制度を導入した時の連邦労働社会大臣は、リースター年金 (Riester Rente) を導入したワルター・リースター氏 (W.Riester) であった。

日本でも、若年層で年金制度に対する不安が高まっており、国民に対して社会保障の考え方を含めて、公的年金の仕組みを正しく理解して貰うためにも、年金制度の概要や財政状況を国民に対してより詳細に情報開示し、国民の年金に関する知識や関心を高めていくことが必要であると考えられる。さらに、公的年金の役割が縮小して行く中、老後所得については「公的年金、企業年金、個人年金」の3つを柱として考える必要性も併せて伝えていくべきであろう。

4 「理想的な」企業年金の評価について

4.1 評価という手法

企業年金について求められる要件について考察を行ってきたが、「理想的な」企業年金についての評価はどのように考えればよいのであろうか。そもそも、企業年金における評価とは何を評価するのか、何を大事であると考えなのかである。企業年金にとって必要なことは、やはり「将来の支払いの履行が確実であること」ではないであろうか。将来きちんと給付がなされるかどうかということであり、これは、「将来にわたり約束されている企業年金での給付が確実になされること」ということである。一般的な評価の分析手法については、「評価すべき対象、評価分析手法、決定プロセス、事後的検証」というプロセスを必要とする (図表10-2)。

²¹ 中嶋邦夫 (2007) 「個人宛通知による年金情報提供の強化」 2007.10
(<http://www.nira.or.jp/pdf/case9.pdf>, 2011.3.23)

²² 朝日新聞 (2004) 「欧州の年金」 2004.8.10 (月曜日) 朝刊より抜粋。

〔図表 10-2〕 一般的な評価分析方法について

- | |
|-------------------------------------|
| (1) 評価すべき対象：将来の債務履行の確実性 |
| (2) 信用格付の分析手法 |
| ①財務分析など企業自体の分析と市場分析など環境分析 |
| ②定性分析と定量分析 |
| ③様々な分析の結果を総合的に判断 |
| (3) 信用格付の決定プロセス：定期的な見直し |
| (4) 信用格付の事後的検証：債務の不履行（デフォルト）実績の調査検証 |

出典：野上正峰（2010）「信用格付について」日本格付研究所より、筆者作成

4.2 企業年金における財務状況と債務の不履行

企業年金の履行確実性については、まずその企業年金の「財務状況」が重要となる。さらにその時の経済環境や運用環境によっても影響される。例えば、2000年から2002年の株価低迷により多くの企業年金でマイナス運用となり、2008年のリーマンショックによる金融危機でも同じようにマイナス運用にならざるを得なかった企業年金が多いと推測される。これは、近年、個別資産のリスクが高まり、資産間の相関リスクの高まりと重なり、クレジット・スプレッドが想定よりも大きく動いたことが要因と考えられる。そして、このような金融危機は今後も起こり得るとも考えられている。世界経済のグローバル化は進んでおり、新興国を含めた資金移動が避けられない環境となっており、国際分散投資は今後もますます進んでいくことであろう。そのため、このような状況下においては、個別資産リスクと相関リスクとを十分に考えて資産運用を行っていく必要がある。特に国の年金の一部を代行している厚生年金基金では、近年の運用環境の悪化に伴い積み立て不足が進み、平成22年3月末時点で51の厚生年金基金で、国の代行部分に上乗せして支払う資産がなくなり、さらに代行部分でさえも、平均で約70億円不足している状況となっている²³。これらは2008年の金融危機でマイナス運用となり、積立金が減少したことによる要因が大きいと思われる。年金規約で定められた金額の給付を支払えるかどうかという「履行確実性」については、財務状況がその重要な要素となっている。「債務の不履行」については、どこまでを含めて「不履行」と考えるかであるが、企業が企業年金の加入者や受給者への支給の債務を負っており、これは当然に債務であり履行を確実に行う必要があるものである。一方、給付減額を実施した場合などは、これもひとつの「債務の不履行（デフォルト）」と考えるのかである。給付減額については、年金制度を将来的に維持存続するために行われるものであり、その意味では将来の支払いの履行を確実に行うためになされるものとも考えることもできる。給付減額については「債務の不履行（デフォルト）」には含まれないと考えることもできる。

²³ 朝日新聞（2011）「積立金不足300万人規模」2011.3.6（日曜日）朝刊より抜粋。

4.3 企業年金の履行確実性

企業年金の債務は一般的には金融債務に分類されると考えられるが、労働の対価としての労働債務としての位置付けも考えられる。また、企業の倒産時等に企業年金の債務は一般の債務より優先されて先取特権が認められるのかについても検討の余地があろう。さらに、企業年金の債務がいつ時点で発生した債務と考えるのか。基本的には企業年金の債務は適用対象となる加入期間が発生した時点で認識（発生主義）するものと考えられている。企業年金の債務を考えるうえでは、これらの企業年金の債務の性格性についての詳細な検討が必要となろう。

企業年金の履行確実性とは、企業年金が解散せずに継続的に年金の支給が確実になされるということであるが、これは加入者・受給者にとっては、年金規約で定められた受給期間にわたり支給されることであり、企業年金の債務履行は短期的なものではなく、半永久的な履行確実性を意味するものと考えられる。企業年金の履行確実性とは、超長期にわたる履行の確実性が必要になるということであろう。そしてこの「履行確実性」こそが企業年金に求められるひとつの重要な評価基準となるのではないであろうか。

4.4 「理想的な」企業年金のあり方について

昭和 37 年に「税制適格退職年金」が創設され、昭和 40 年に「厚生年金基金」が創設された頃と今とでは、経済環境や運用環境が著しく変化してきており、企業年金の目的や存在意義自体が変わってきているのではないであろうか。平成 13 年と平成 14 年に確定拠出年金法と確定給付企業年金法が施行され、平成 24 年 3 月末で税制適格退職年金が廃止されることとなっている。これにより企業年金は新たな時代に入ることになる。多くの厚生年金基金で代行返上が行なわれ、従来の企業年金の終身性は失われつつあるようにも思われる。企業年金は、老後保障についてどこまで責任を持つべきと考えるのか。平均寿命が延びて行く中、公的年金のような終身による無限責任を企業年金に求めるのは、現在の経済環境下では厳しいのではないであろうか。公的年金の支給開始年齢引き上げに伴い、平成 18 年 4 月 1 日に「高齢者の雇用の安定に関する法律」の改正が実施され、事業主は、①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止、のいずれかの措置を講じなければならないこととなった。会社での就労期間を継続雇用制度を含めて 65 歳までとするならば、企業年金が 20 年程度の有期であれば、ほぼ現在の平均寿命まで支給がなされ、終身に準じた保障性が確保されていると考えてもよいのではないであろうか。日本が今後、本格的な高齢化社会に対応していくためには、公的年金と企業年金との役割分担の検討を含め、国民が安心して暮らせる老後所得保障のあり方についての検討を進めて行くべきであろう。

5 残された課題

5.1 公的年金との連携

企業年金制度のあり方について考える場合には、やはり公的年金制度のあり方に大きな影響を受けることになる。我が国の公的年金制度が、国民の老後生活に大きな役割を果たしている

事は言うまでもない。しかし、少子高齢化の進展を背景に、公的年金においては給付水準適正化や支給開始年齢の段階的引き上げなどが実施され、老齢基礎年金と老齢厚生年金とを併せた給付水準は従前所得の約 5 割が目標水準とされている。そのため、公的年金の補完機能を果たすべき企業年金は、今後さらに重要な役割を果たすようになる。公的年金の補完として、老後所得保障という概念を軸として法政策を考えるうえでは、公的年金との連携を考えていかなければならない。本研究では現在の公的年金制度を前提とした考察を行ってきたが、今後公的年金制度の枠組みが大きく変わるようなことがあれば、それもまた再検討しなければならないだろう。もちろん、公的年金の改革を考える際にも、企業年金に関する法政策のあり方を全く無視した議論をすべきでないことは言うまでもない。公的年金の機能と合わせて国民の老後所得保障を考えていかなければならない。国民の老後保障を考えるうえでは、公的年金と企業年金の役割分担を含めて考えていくことが必要である。そのためには、現状の企業年金の枠に捉われずに、新たな税制優遇による国民の自助努力の仕組み作りも必要かもしれない。

5.2 自営業者及び非正規雇用者等の企業年金がない人々への老後所得保障のあり方

本研究の対象は企業年金であり、その加入者は企業に雇用される従業員、被用者である。しかし、ヒアリングの結果からも契約社員やパート・アルバイト社員などの非正規雇用者は企業年金にほとんど加入していない状況である。また、パート・アルバイト社員などの非正規雇用者については、厚生年金保険にも加入していない場合がほとんどであると思われる。

老後所得保障や税制のあり方を考えていくうえでは、被用者でありながら厚生年金保険の適用でない非正規雇用者や、あるいは被用者でない者、すなわち自営業者や専業主婦（または主夫）、失業者の存在を無視することはできない。これらの者についての老後所得保障の仕組みはどうあるべきか、税制優遇の面においてバランスを欠いていないか（企業年金税制が結果としていわゆる「金持ち優遇」になっていないか）などの点について、今後検討をしていく必要があると考える。特に近年増えつつある非正規雇用者については、老後の低年金による低所得が予想され、老後所得保障をどうすべきかについて、早急な検討が必要であろう。

5.2.1 正規雇用者と非正規雇用者の就業環境

総務省統計局の「平成 19 年就業構造基礎調査」²⁴によると、全就業者 65,978 千人のうち、正規雇用者が 34,324 人（52.2%）、非正規雇用 18,899 千人（28.7%）、自営業者 6,674 千人（10.1%）、家族従業員 1,876 千人（2.9%）、会社などの役員 4,012 千人（6.1%）となっており、全性就業者の約 3 割弱が非正規雇用という状況になっている。[図表 10-3]、[図表 10-4] 参照。

近年では非正規雇用という就業形態が増えつつあり、雇用者に占めるパート・アルバイトなどの非正規雇用者の割合については、1987 年では男性 9.1%、女性 37.1%であったも

²⁴ 総務省統計局（2007）「平成 19 年就業構造基本調査」4 頁の表 I-3 及び 10 頁の表 I-7 より抜粋（<http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2007/gaiyou.htm>, 2011.3.23）。

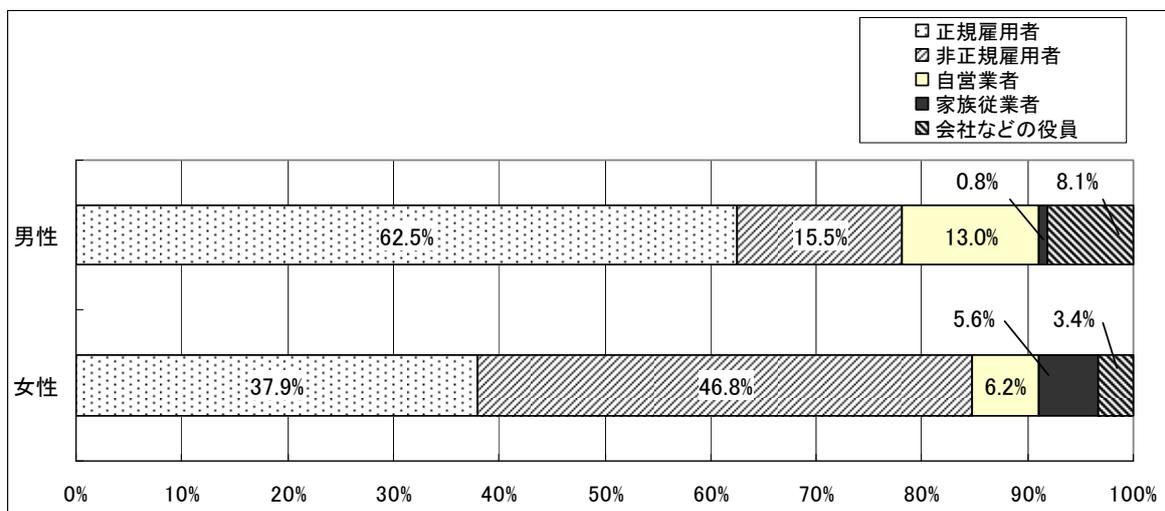
のが、2007年には男性19.9%、女性55.2%まで増加してきている状況にあり(図表10-5)、まさに、非正規雇用という雇用形態が増加してきている状況と言える。

〔図表10-3〕平成19年の就業形態別の就業者数について

雇用形態	正規雇用者	非正規雇用者	自営業者	家族従業者	会社などの役員	(合計)	
男性	23,799	5,911	4,951	311	3,079	38,175	千人
	62.5%	15.5%	13.0%	0.8%	8.1%	100%	
女性	10,526	12,988	1,724	1,565	933	27,803	千人
	37.9%	46.8%	6.2%	5.6%	3.4%	100%	
(合計)	34,324	18,899	6,675	1,876	4,012	65,978	千人

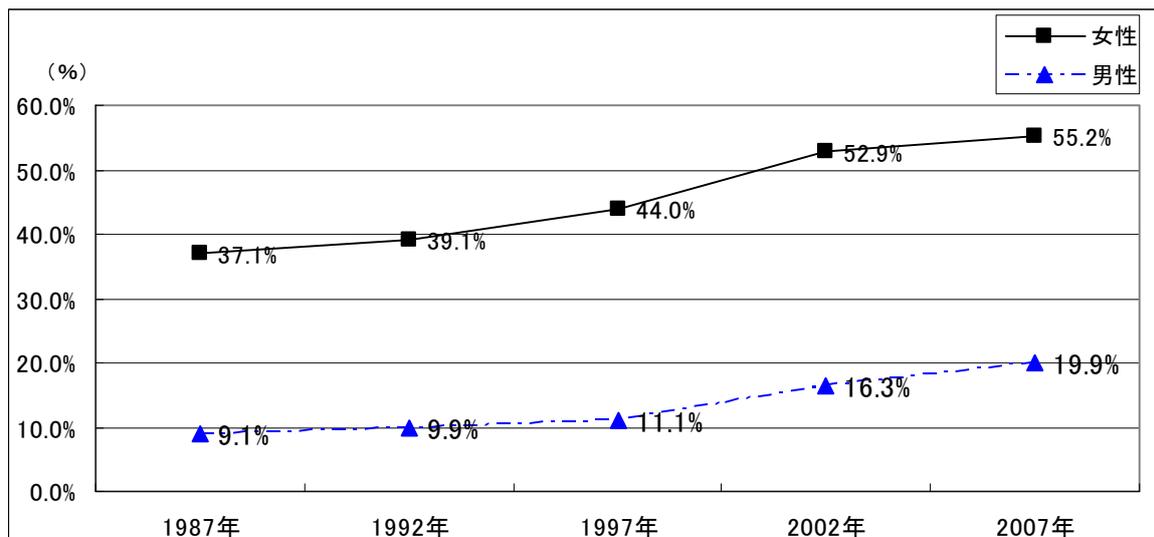
出典：総務省統計局「平成19年就業構造基本調査」4頁、10頁より、筆者作成

〔図表10-4〕平成19年の全就業者における就業形態別の割合について



出典：総務省統計局「平成19年就業構造基本調査」4頁、10頁より、筆者作成

〔図表10-5〕平成19年雇用者に占める非正規就業者の割合



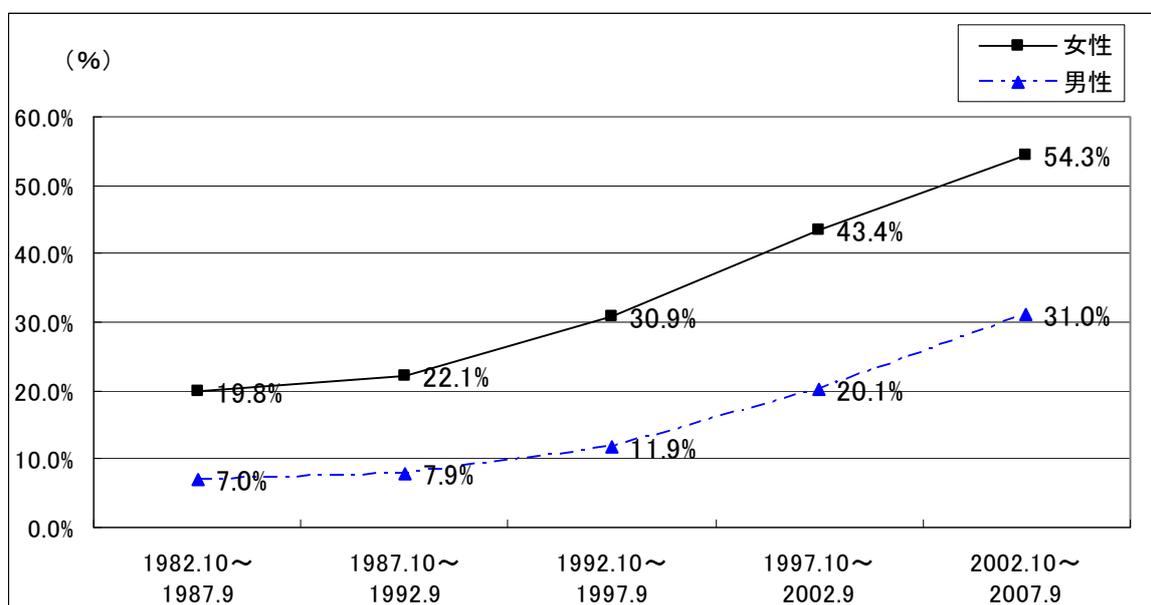
出典：総務省統計局「平成19年就業構造基本調査」33頁より、筆者作成

5.2.2 正規雇用者と非正規雇用者の待遇

正規雇用者と、非正規雇用者の生涯賃金について見てみると、非常に大きな差がある。総務省統計局の「平成 19 年就業構造基礎調査」²⁵によると、正規雇用者（役員を除く）の所得は 200 万円から 600 万円未満が 72.8%を占めるのに対して、非正規雇用者の所得は 200 万円未満がパートで 92.2%、アルバイトで 87.8%を占めている状況である。

また、非正規雇用という雇用形態の割合が増えつつあるが、従来は正規雇用者の配偶者が世帯収入の補完として非正規雇用で就業するというケースが多かったのではないかとと思われるが、近年では初職から非正規雇用である被用者の割合が増えている状況にある。総務省統計局の「平成 19 年就業構造基礎調査」によると、初職就業時の雇用形態が非正規雇用である人の割合は、1987 年で男性の 7.0%、女性 19.8%から、2007 年には男性 31.0%、女性 54.3%まで増加している〔図表 10-6〕。今やかなりの割合で初職から非正規雇用に就いているという状況である。また、非正規雇用者の中には、単身で自分の所得を世帯の柱とする人の割合も増えていると思われる。非正規雇用者という就労形態では低収入にならざるを得ない状況であり、老後についても低年金で低所得となることが予想される。今後も増えていくと思われるこれらの人々に対する老後所得保障がどうあるべきかについては、早急に検討をしていく必要がある。さらに税制面での課題と併せて検討を行う必要もあると考える。

〔図表 10-6〕 雇用者に占める初職非正規雇用者の割合について



出典：総務省統計局「平成 19 年就業構造基本調査」45 頁より、筆者作成

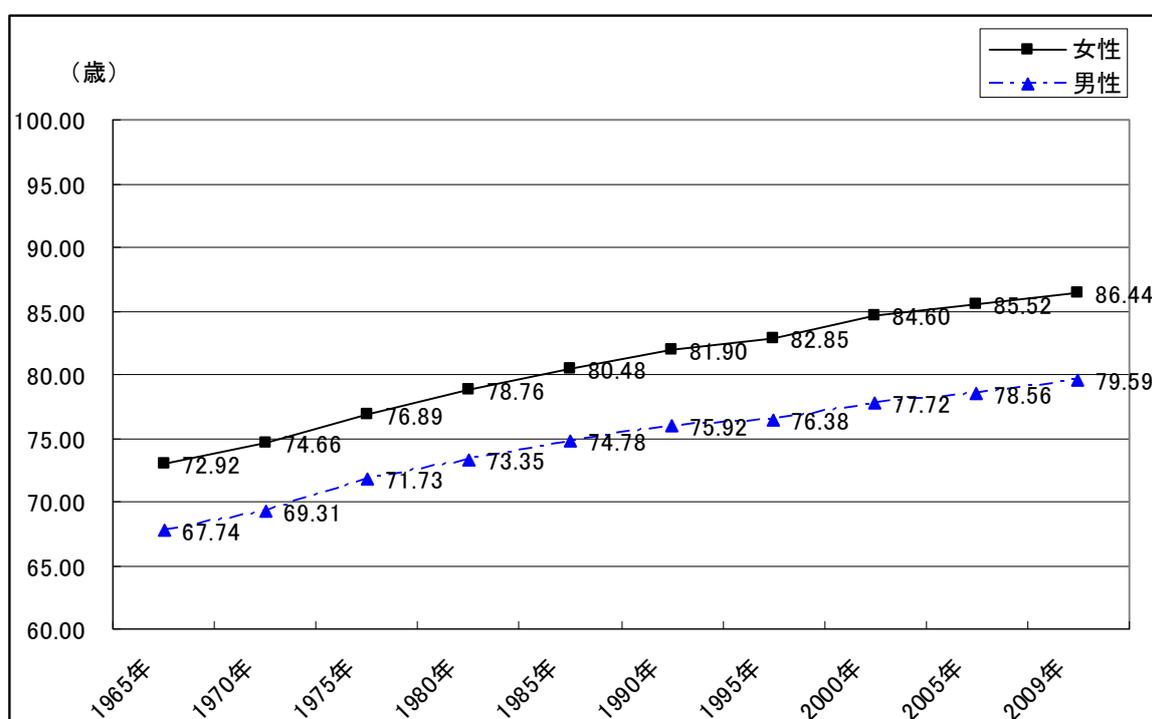
²⁵ 総務省統計局（2007）「平成 19 年就業構造基本調査」23 頁の表 I-18 より抜粋
<http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2007/gaiyou.htm>, 2011.3.23).

6 おわりに

6.1 長引く老後生活

世界保健機構(WHO)の発表した、「World Health Statistics 2010 (世界保健統計 2010)」²⁶によると、日本の男性の平均寿命は、スウェーデン、イタリア、オーストラリア、カナダ、シンガポール、イスラエルと並んで世界第4位の79歳であり、日本の女性の平均寿命は世界第1位の86歳となっている。厚生労働省の統計資料によると、日本人の平均寿命は1965年に男性で67.74歳、女性で72.92歳であったものが、2009年では男性で79.59歳、女性で86.44歳まで延びている状況である²⁷ (図表10-7)。平均寿命が延びて行くなか、終身リスクへの対応をどのような形でとっていくのか、老後所得保障のあり方が問われてこよう。

〔図表 10-7〕 日本の平均寿命の推移について



出典：厚生労働省「統計資料」より筆者作成

(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/life/life09/01.html>,2011.3.23)

6.2 「理想的な」企業年金制度の充実に向けて

繰り返しになるが、わが国の公的年金制度が、国民の老後生活に大きな役割を果たしている事は言うまでもないが、少子高齢化の進展を背景に公的年金では給付水準適正化や支給開始年齢の段階的引き上げなどが実施され、その補完機能を果たすべき企業年金の重要性は今

²⁶ 世界保健機構(WHO) (2010) 「World Health Statistics 2010 (世界保健統計 2010)」統計 (<http://memorva.jp/ranking/unfpa/.html>,2011.1.27).

²⁷ 厚生労働省 統計資料 (2009) 「平成21年簡易生命表の概況について」 (www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/life/life09/01.html,2011.3.23)

後さらに増すこととなるであろう。しかし、一方では、経済環境の悪化、企業業績の悪化、資産運用環境の悪化等による年金積立資産の不足と新会計基準の導入等により、厚生年金基金の代行返上や解散、適格退職年金及び特例適格退職年金の確定給付企業年金や確定拠出年金等への制度移行をしない解約が進み、企業年金の数が減少し、企業年金加入者数は平成13年度の2,013万人から平成21年度には1,668万人へと減少をしている。次頁〔図表10-8〕及び〔図表10-9〕参照。

企業年金を「公的年金との関係を重視し従業員の老後所得保障を強化するための制度」として考えるのであれば、企業年金が減少していく状況の中、「公的年金の給付と相まって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与する」企業年金を推進していく必要があり、そのためには何らかの企業年金の推進策が必要となつてこよう。その推進策としては新たな税制優遇による推進策が欠かせないと思われる。

企業年金2法の成立と税制適格退職年金の制度廃止による新たな企業年金体系ができあがる平成24年3月末に向けて、今後の企業年金制度のあり方を考えるべき時期に来ている。新しい枠組みとして第1章で提示した「新たな法政策の枠組み」がそのひとつの考えになるのではないだろうか。その税制適格要件として企業年金に求められる考え方についても第1章で提示をしているが、これらの指標軸の設定により、税制優遇されるべき新しい企業年金体系を構築し、老後所得保障に資する「理想的な」企業年金制度の充実を目指していくことが重要であると考えている。

現状の企業年金（厚生年金基金、確定給付企業年金、企業型確定拠出年金）、や個人型確定拠出年金などを今後さらに推進する観点からも、これらの年金制度における現状の課題を再度洗い出し、検討を行っていく必要もあると考えられる。特に確定拠出年金制度については、導入後10年が経過し、様々な規制緩和の要望が挙げられている。今後、支給要件の緩和、支給開始年齢の見直し、ポータビリティの拡充（加入者となれずに運用指図者となるしかない人への対応）、適用対象者の拡大（第3号被保険者及び公務員等）などを検討していく必要がある。

さらには諸外国の年金制度も参考にしながら、既存の我が国の企業年金の枠組みを変えて行くのか、または、米国のIRA（Individual Retirement Account：個人退職勘定）、イギリスのNEST（National Employment Saving Trust：国家雇用貯蓄信託）²⁸、ドイツのリースター年金²⁹のような新たな税制優遇による個人貯蓄の枠組みを構築し、個人の自助努力に

²⁸ NEST（National Employment Saving Trust：国家雇用貯蓄信託）とは、低所得者の老後資金の積み立て促進を目的に、従業員を自動的（強制的）に加入させる職域年金であり、2012年から導入される。これは非営利の信託機関により運営され、従業員は給与から最低4%を積み立てる。雇用主側の負担は最終的に3%以上となるが、2012年から3年間は1%、その後1年間は2%と段階的に引き上げられる。政府が減税措置の形で1%を拠出することで賄われる。最大1000万人が年間40億～50億ポンドを積み立てることにより、平均所得の15%水準まで支給が確保されると予想されている。独立行政法人 労働政策研究・研修機構（http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2007_1/england_01.htm,2011.3.23）。及び、NNA JAPAN Co Ltd,（http://news.nna.jp.edgesuite.net/free_eu/news/20100112gbp009A.html,2011.3.23）。より抜粋。

²⁹ リースター年金（Riester Rente）とは、ドイツの2001年年金改革において公的年金の給付水準の引き下げが行われ、公的年金を補完する目的で、2002年1月に任意加入の個人積立勘定（拠出建て）による補足的な老後保障制度として導入されたものである。当時の社会労働大臣であったワルター・リースター氏（W.Riester）の名前に由来する。加入者の掛金に対して政府が補助金支給（基礎助成金及び児童助成金）

よる公的年金の補完を進めて行くのかの検討も必要である。国民の多様な生き方をサポートするためにも、新たな法政策による枠組みの研究が今後も引き続き必要であると考えている。

最後に、本研究の2年間に際し、企業年金アンケートや企業年金ヒアリングなど、多くの方にお世話になった。この場を借りて改めて厚く御礼を申し上げたい。

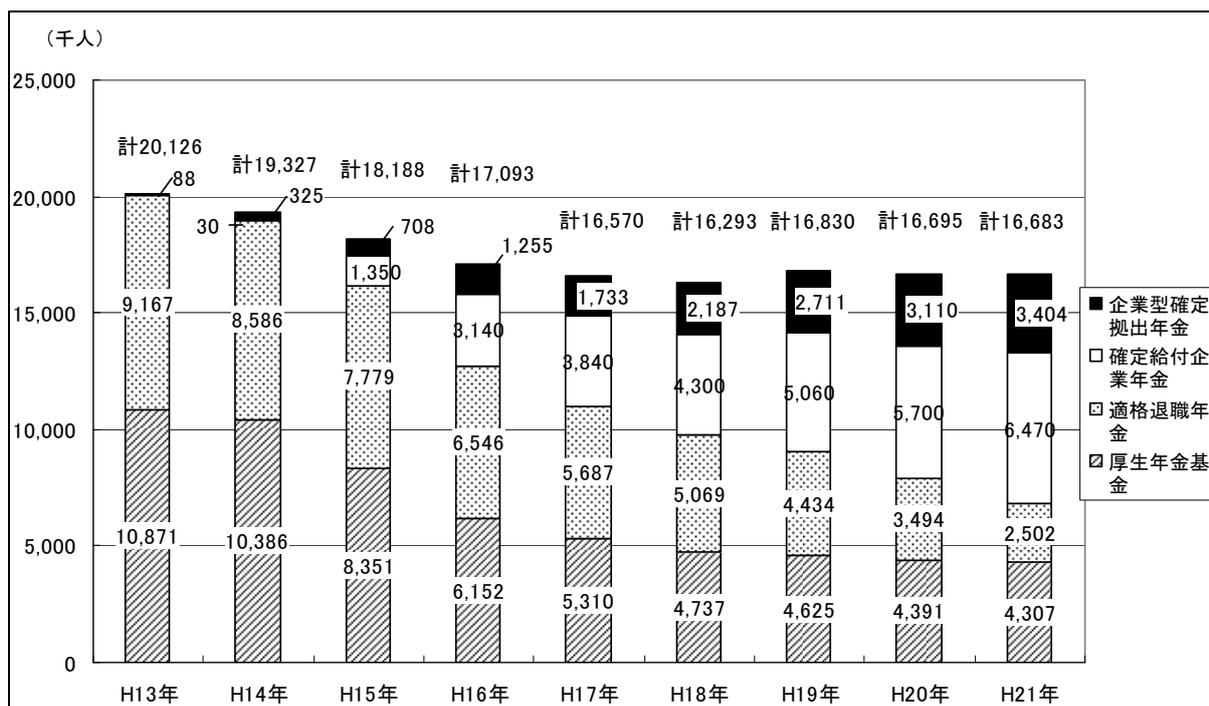
〔図表 10-8〕 企業年金加入者数の推移

加入者数	H13年	H14年	H15年	H16年	H17年	H18年	H19年	H20年	H21年
厚生年金基金	10,871	10,386	8,351	6,152	5,310	4,737	4,625	4,391	4,307
適格退職年金	9,167	8,586	7,779	6,546	5,687	5,069	4,434	3,494	2,502
確定給付企業年金		30	1,350	3,140	3,840	4,300	5,060	5,700	6,470
企業型確定拠出年金	88	325	708	1,255	1,733	2,187	2,711	3,110	3,404
(合計)	20,126	19,327	18,188	17,093	16,570	16,293	16,830	16,695	16,683

出典：厚生年金基金連合会『企業年金に関する基礎資料』（平成22年）各制度の概況 69,130,173,196 頁。
より筆者作成

〔図表 10-9〕 企業年金加入者数の推移

(厚生年金基金、適格退職年金、確定給付企業年金、確定拠出年金の加入者の推移)



出典：厚生年金基金連合会『企業年金に関する基礎資料』（平成22年）各制度の概況 69,130,173,196 頁。
より筆者作成

または所得控除（保険料の所得控除）を行うものである。低所得者ほど、また子供の人数が多いほど政府の補助が手厚くなるものであり、低所得者には補助金支給、高所得者には所得控除が自動的に行われる仕組みである。このリースター年金には拠出上限（2010年までに4%へ段階的に引き上げ）が設定されている。加入対象者は公的年金の強制被保険者であり、任意加入者等は除外となっている（リースター年金加入対象者の配偶者については一定の要件の下で加入が認められる）。小笠原章／中嶋邦夫「私的年金が強化されるドイツ年金制度」ニッセイ基礎研 REPORT 2006.12 より抜粋。

(<http://www.nli-research.co.jp/report/report/2006/12/li0612b.pdf>, 2011.3.25).

参考文献

- 企業年金連合会編（2010）「各制度の概況」『企業年金に関する基礎資料』平成 22 年 12 月発行, 69, 130, 173, 196 頁.
- 格付投資情報センター（2010）『年金情報』2010.10.4, No.543, 2-4, 7-10, 27 頁
- 日本経済新聞社（2011）「早大の勝訴確定」, 2011.3.7（月曜日）夕刊
- 日本経済新聞社（2010）「なるほどタイム」, 2010.11.25（木曜日）夕刊
- 日本経済新聞（2010）「EU 企業年金に最低保障」2010.7.6（火曜日）朝刊
- 朝日新聞（2011）「積立金不足 300 万人規模」2011. 3.6（日曜日）朝刊
- 朝日新聞（2004）「欧州の年金」2004.8.10（月曜日）朝刊
- 総務省統計局（2007）「平成 19 年就業構造基本調査」
(<http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2007/gaiyou.htm>,2011.3.23)
- 厚生労働省 統計資料（2009）「平成 21 年国民生活基礎調査」
(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa09/1-2.html>,2011.3.25)
- 厚生労働省 統計資料（2009）「平成 21 年簡易生命表の概況について」
(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/life/life09/01.html>,2011.3.23)
- 厚生労働省（2008）「報道発表資料 2008 年 10 月、表 3-3 継続雇用制度の内訳」
(<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/10/h1007-1.html> ,2010.3.1)
- 厚生労働省「高年齢者雇用対策」
(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/koureisha.html>,2011.3.23)
- 企業年金連合会（2010）「第 3 回 確定拠出年金制度に関する実態調査」（2010 年 12 月）23 頁
(<http://www.pfa.or.jp/jigyo/tokei/tokei02.html> ,2011.3.23)
- 世界保健機構(WHO)「World Health Statistics 2010（世界保健統計 2010）」統計
(<http://memorva.jp/ranking/unfpa/.html>,2011.1.27)
- 財団法人生命保険文化センター「豊かな老後生活のための生活費調査」
(<http://www.jili.or.jp/lifeplan/lifesecurity/oldage/7.html>,2011.3.23)
- 日本証券業協会 証券教育広報センターHP
(http://www.skkc.jp/qa/trust/qa_trust14.html,2011.3.15)
- OECD年金ガイドライン（OECD GUIDELINES FOR PENSION FUND GOVERNANCE）
(<http://www.oecd.org/dataoecd/18/52/34799965.pdf>,2011.3.23)
- 中嶋邦夫（2007）「個人宛通知による年金情報提供の強化」2007.10
(<http://www.nira.or.jp/pdf/case9.pdf>,2011.3.23)
- 小笠原章・中嶋邦夫「私的年金が強化されるドイツ年金制度」『ニッセイ基礎研 REPORT』2006.12
(<http://www.nli-research.co.jp/report/report/2006/12/li0612b.pdf>,2011.3.25)

- 青山麻里 (2011) 「英国年金事情」『企業年金』企業年金連合会 2010年12月号, Vol.29, No.12, 34-37頁
- 佐藤昭夫 (2010) 「早稲田大学企業年金裁判」悠々社, 2010. 12.20 第1版発行

老後保障の観点から見た企業年金の評価に関する研究

総括研究報告書【第1部（補論）】

海外の企業年金制度からの示唆

目 次

【第1部（補論）】

補論 海外の企業年金制度からの示唆

補論1 イギリスの企業年金制度

1 イギリスの年金制度概要	1
2 イギリスの年金制度の歴史	1
3 イギリスの社会保障制度	4
4 イギリスの公的年金制度	4
5 イギリスの企業年金・個人年金制度	6
6 現地調査からの示唆	10

補論2 ドイツの企業年金制度

1 ドイツの年金制度の原理及び理念	13
2 ドイツの年金制度の歴史	13
3 ドイツの公的年金制度	14
4 ドイツの企業年金制度	16
5 ドイツの私的年金制度	19
6 ドイツの公的年金と企業年金・私的年金との関係	22
7 現地調査からの示唆	23

補論3 フランスの企業年金制度

1 フランスの年金制度の概要	29
2 フランスの公的年金制度（一般制度と補足制度）	30
3 フランスの企業年金制度	34
4 近年の改正と課題	41
5 まとめ	43

補論 1 イギリスの企業年金制度

1 イギリスの年金制度の概要

- ◇ イギリスの公的年金制度は、当初、総合的な保険制度のひとつとして位置付けられ、必要最低限の生活を支えるためという「ナショナル・ミニマム」の確保が原則であったが、経済の発展とともに保険料による所得比例制度へと移行していった。さらに、企業年金、個人年金に加入する被用者を公的年金（付加年金部分）から「適用除外（contract out）」できる制度を設け、公的年金の役割を一部、私的年金（企業年金、個人年金）に委ねることにより、国家の役割の軽減を図った。これにより被用者の約 6 割が適用除外制度を利用し、中所得者以上では私的年金による公的年金（付加年金部分）の代替が進んだ。
- ◇ 一方、「最低所得保証（MIG : Minimum Income Guarantee）」や、「年金クレジット」の導入による、高齢低所得者に対する税財源による国家の公的扶助も実施。さらに、低所得者については、私的年金の加入が進まないため、貯蓄を強制する「個人口座年金」が 2012 年より導入される予定である。

2 イギリスの年金制度の歴史

(1601年) エリザベス救貧法 (Poor Law)¹ が制定。これは16世紀につくられていた救貧法令を集大成したものであり、無能力貧民の救済および貧困児童の就労を目的としたものであった。イギリスの社会保障の出発点というべきものであり、現在の公的扶助の原形となっており、社会保障、社会福祉、公的扶助の起源となった。財源は英国協会の教区（行政組織を兼ねたもの）単位で救貧税をもって賄われていた。

(1810年) 公務員の年金制度が創設。

(1834年) 貧民処遇の全国統一及び救貧行政の中央主権化を図るため「新救貧法」が制定。一方、労働者・農民の自発的相互扶助組織として17世紀から発展していた「友愛組合」が、18世紀後半から自分達の生活保障システムを共済制度として構築し、基金の運用益を原資として高齢者に療養目的の給付を実施。公務員の「恩給法」が成立²。

(1889年) C. ブースは、「ロンドン市民の生活と労働」の調査で、ロンドン人口の約30%が貧困状態であり、貧困は特に高齢者に多く、公的高齢年金制度の実施を主張。

¹ 全国の教区ごとに救貧監督官を判事が任命。この救貧監督官に、家族による支援が得られない貧困者を救済する義務を課す一方で、その財源確保のために、資産に対して地方税を課することができる権限を与え、現在の公的扶助の原型となった。背景としては、大航海時代の新大陸発見などにより世界貿易が発展し、商業の一大変革をもたらした。商業革命は毛織物工場を刺激し、イギリスの農業地帯では農地を囲い込み、中の農民を追い出して羊の牧場にしていった（いわゆる「囲い込み運動」）。その結果、追い出された農民たちは都市へ流れ込み、無産者（貧民）が発生したためである。

² 1874年に軍人、1890年に警察官、1898年に教員、1922年に地方公務員、1925年に消防士へ順次拡大。

- (1901年) S. ラウントリーは、「貧困—都市生活の研究」の調査で、ヨーク市の住民28%が貧困状態であると確認。これらの社会調査により貧困状況が明らかになり、貧困は個人の失敗ではなく社会的経済的要因であるとされた。
- (1908年) 老齢による貧困を救済する観点から、租税による無拠出制の「老齢年金制度 (Old Age Pension)」が制定された。
- (1911年) 「国民保険法 (健康保険と失業保険)」が制定され、拠出制の失業保険・健康保険制度が国民保険制度として整備された。
- (1925年) 「寡婦・孤児および老齢者拠出制年金法 (Widows' Orphans' and Old Age Contributory Pension Act)」の成立により、老齢給付についても国民保険制度の中に設けられることとなった。
- (1934年) イギリスでも世界大恐慌期において大量の失業者が発生。これに対応するため、失業法が成立した。この法律は、労働所得の中断、喪失者に対して、従来は保険料の拠出を条件として保険給付を行っていたものを、拠出の有無を問わずに一定の生活を保障するもので、社会保険と公的扶助が統合された性格を持っていた。
- (1942年) チャーチル連立内閣は社会保障構想「ベヴァリッジ (Beveridge) 報告」³を公表し、これに従い社会保障制度の改革を実施。
- (1945年) 労働党アトリー内閣は社会保障制度改革を進め、福祉国家体制を確立。
- (1946年) 「国民保険法」の成立によりイギリスの国民保険制度が確立された。これはイギリス居住の全ての人を対象とする制度で、老齢、死亡、障害、出産、失業といった所得を喪失減少させる事故を包括する総合的な制度であった。しかし、給付水準については最低生活を保障する基準とされ、ナショナル・ミニマム (国民最低保障) 原則の確立に繋がり、均一額給付均一額拠出原則を確立した。
- (1948年) 「国民保険制度」が発足。
- (1961年) 中小企業労働者向け「等差年金 (GP : Graduated Pension Scheme)」が導入。所得に応じた拠出と給付が導入され、均一給付均一拠出から脱することとなった。
- (1975年) 労働政権下において「社会保障法」が成立。
- (1978年) 「国家基礎年金 (BSP : Basic State Pension)」と「付加年金 (国家所得比例年金 (SERPS : State Earning Related Pension))」が導入され、現在の原型となった。また、公的年金の「付加年金 (SERPS)」部分を積立方式の私的年金 (企業年金) に切り替える「適用除外 (contract out)」制度を導入。
- (1986年) 保守党のスッチャー首相は社会保障制度の大幅な改革を実施し、「付加年金 (SERPS)」の所得代替率を 25%から 20%に引き下げ、満額の拠出期間を 20

³ イギリスのチャーチル首相の委託により、ベヴァリッジを委員長とする委員会 (「社会保険およびこれに関連する諸施設に関する各省関係官委員会」) が 1942 年に発表した社会保障制度に関する報告書 (「社会保険および関連諸事業」) で、戦後イギリス社会保障体系の基礎となった。「ゆりかごから墓場まで」というスローガンの下で、新しい生活保障の体系を打ち立てようとしたもの。最低生活の保障 (ナショナル・ミニマム保障) が中心テーマとなっており、社会保険制度については、均一拠出と均一給付を採用していた。①基本的なサービスに対する社会保険、②特別な場合における国家扶助、③これらに上乗せする任意保険、という 3 つの方法を組み合わせる社会保障計画を遂行しようとしたものである。

年から 49 年（男性）に段階的に延長した。また、「付加年金（SERPS）」の「適用除外（contract out）」の対象を確定拠出年金や個人年金にも拡大し、私的年金の推進を図った。この結果、公的年金の財政は安定する見通しとなったものの、公的年金の老後保障の位置付けが大きく後退することとなった。

- (1995 年) メジャー保守党政権において、「1995 年年金法」が制定され、女性の支給開始年齢を 60 歳から 65 歳に段階的に引き上げることとなった。
- (1998 年) ブレア労働党政権が、緑書（グリーンペーパー）⁴「福祉に関する新しい契約」を公表し年金改革（低所得者層の給付拡充）を実施。「最低所得保証」「ステークホルダー年金」「国家第二年金（S2P：State Second Pension）」の導入を提言。
- (1999 年) 中所得者層に対して私的年金への加入を奨励し、「最低所得保証制度（MIG：Minimum Income Guarantee）」⁵を導入。高齢者の年金等の所得が最低保証基準に満たない場合は、税を財源とした公的扶助により差額を所得補助として支給。
- (2001 年) 「ステークホルダー年金（Stakeholder Pension）」を導入。
- (2002 年) 「付加年金（SERPS）」を 2001 年度末で廃止し、低中所得者に対して給付水準の底上げを図るため、所得再配分機能を強化した「国家第二年金（S2P：State Second Pension）」を導入。12 月に雇用年金省はグリーンペーパー「簡素、安全、選択－退職に向けての老翁と貯蓄」を発表、「年金委員会」と「年金保護基金」の設置を提言。
- (2003 年) 年金生活者の貧困問題対応のため、60 歳以上の低所得者の公的扶助制度として、最低所得保証制度（MIG）に代え「年金クレジット制度（Pension Credit）」⁶を導入。
- (2004 年) 「2004 年年金法」により、職域年金の安全性と信頼性を高めた。「年金保護基金（PPF：Pension Protect Fund）」が創設。
- (2005 年) 加入者保護を目的に「職域年金監督機構」を廃止し、新たに「年金監督庁（Pension Regulator）」を新設。各職域年金の監査実施や必要な措置の行使等の広い権限を有する。また、「年金額見込み計算制度」⁷を導入し、加入者に対して退職時に予想される年金額の情報を提示し、私的な貯蓄の必要性を認識させるようにした。
- (2007 年) 「2007 年年金法」が制定され、満額の基礎年金を受給するための有資格年数の短縮、支給開始年齢の引き上げなどが行われた。
- (2008 年) 強制的に貯蓄を行う「個人口座制度（personal account scheme）」が新設された（2012 年施行予定）。

⁴ イギリス議会文書「コマンドペーパー」であり、主要な政策提案及び協議文書、条約などの外交文書、特別委員会報告書に対する政府の回答、主要な調査委員会の報告書、特定の省の文書、レビュー及び法案の草稿など多くの種類の文書がある。「ホワイトペーパー」と「グリーンペーパー」があり、正式な定義はないが、一般的に政府の政策提案及び声明を含むものを「ホワイトペーパー」、考察、公衆の討論及び協議に向けた着想及びオプションを提示するものが「グリーンペーパー」と呼ばれている。

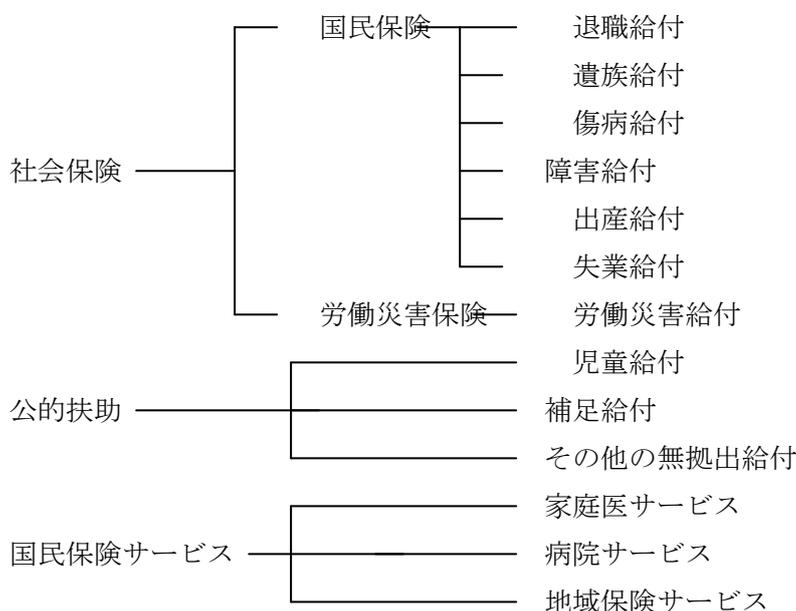
⁵ この「最低所得保障（Minimum Income Guarantee）」は、高齢者の年金積立や貯蓄の努力が反映されなかったため、2003 年 10 月に「年金クレジット制度」に置き換えられた。

⁶ 「年金クレジット」には保有資産の制限なしで所得制限のみで受給できる「保証クレジット（guarantee credit）」と自分で貯蓄すればその分給付が増える「貯蓄クレジット（saving credit）」で構成されている。

⁷ イギリス政府はインターネット上での退職計画サービスも立ち上げた（2006 年白書）。

3 イギリスの社会保障制度

3.1 イギリスの社会保障制度体系



4 イギリスの公的年金制度

4.1 イギリスの公的年金制度の概要

イギリスの公的年金制度は、イギリス居住の全ての人を対象とする国民保険制度の中に位置付けられており、老齢、死亡、障害、出産、失業等の所得を喪失減少させる事由に対する総合的な保険制度のひとつとして位置付けられている。国民保険は、イギリスに居住する 16 歳～64 歳の男性と 16 歳～59 歳の女性は強制加入となっている。国民保険はかつては国庫負担があったが、サッチャー政権が 1989 年にこれを廃止し、現在の財源は保険料 23.8% (2007 年：被用者 11.0%、事業主 12.8%) のみによって賄われている。但し、最低所得額未満 (2009 年度で週 95 ポンド) の者については保険料の支払いが義務付けられておらず、自営業者についても年間純利益が 5,075 ポンドであれば、保険料の支払い義務はない。保険料の支払い義務のない人でも、任意に国民保険に加入することはできる。なお、労働能力がない者、疾病給付・出産給付・障害介護手当てを受給している者は保険料が免除される。支給開始は男性が 65 歳、女性は 60 歳であるが、女性は 2020 年にかけて段階的に 65 歳に引き上げられる。さらに 2007 年年金法により、2024 年～2046 年にかけて、男女共に段階的に 68 歳に引き上げられる予定である。基礎年金を満額受給するためには、保険料拠出年数と保険料免除年数の合計が、男性で 44 年、女性で 39 年必要である。しかし 2007 年年金法により、2010 年から男女共に 30 年に短縮された。なお、最低加入期間として、満額受給に必要な期間の 25% (男性 11 年、女性 9.75 年) 以上の加入期間がなければ、年金を受給できない。

イギリスの公的年金は賦課方式により運営されている。保険料の徴収は「歳入関税庁」が行っている。歳入関税庁は元々は国税を徴収する機関であったが、1999 年より実施された国

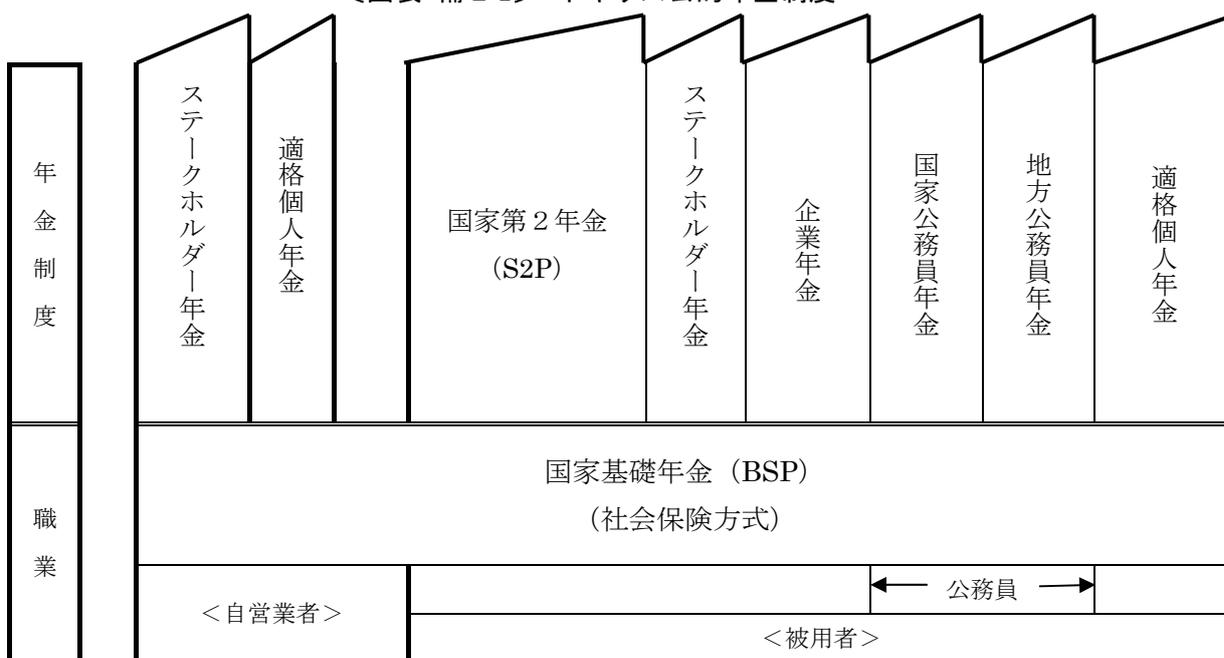
税と保険料の一元的徴収により保険料も徴収することとなった。イギリスの公的年金の負担額は、対 GDP 比で 5%前後と大変低位な状況にある。これは、80 年代からの年金改革で公的年金のスリム化が進められてきたことと、「付加年金」における適用除外制度の存在、さらに、イギリスでは公的年金はそもそも最低限の生活を支えるためという考え方が根本にあり、その給付水準が低いためでもある。

4.2 イギリスの公的年金制度の体系

イギリスの公的年金制度は、「基礎年金」と「付加年金」の 2 階建の構造となっている。「基礎年金」は最低所得額以上の所得を有するイギリス居住者が対象（被用者、自営豪奢、任意加入者）であり、「付加年金」は公務員を含め被用者が強制加入となっている。但し、「付加年金」については、一定の要件を満たす私的年金（企業年金、個人年金、ステークホルダー年金）に加入する被用者には、加入を免除する「適用除外（contract out）制度」が設けられている。現在では、被用者の約 6 割が適用除外制度を利用しており、中所得者以上には私的年金による公的年金（付加年金部分）の代替が進んでいる。また、「付加年金」には 1978 年に導入された「所得比例年金（SERPS : State Earning Related Pension）」があったが、2002 年にはこれに代わるものとして、所得再配分機能を強化した「国家第二年金（S2P : State Second Pension）」が導入された。

国家第二年金（S2P : State Second Pension）は、年収 4,524 ポンドから 34,840 ポンドまでの給与所得を得る被用者が対象であり、所得比例年金（SERPS）で 20%に設定されていた所得代替率を 40%としたものであり、低所得者に対する所得再配分の性格を強く持ったものである。

〔図表 補 2-1〕 イギリス公的年金制度



5 イギリスの企業年金・個人年金制度

5.1 イギリス企業年金・個人年金制度の体系と種類

5.1.1 職域年金

民間の被用者及び公務員等の加入する任意で設立される「職域年金」である。「報酬比例型（確定給付）」「マネーパーチェス型（確定拠出）」「ハイブリッド型」の制度があり、給付建制度が大半を占めるが、近年は確定拠出型が多くなってきている。民間部門での適用率は 40%弱、公的部門の適用率は 70%強となっている。税制上の優遇措置があり、事業主拠出金は全額損金算入され、加入者拠出金は年間 3,600 ポンドまたは年間所得の 100%のいずれか高い方までが所得控除となる。税制適格性を取得するために種々の条件が課されており、加入 2 年以上で受給権付与すること、5%以内での物価スライドを保障すること、事業主拠出が必ず存在することなどの条件がある。契約形態には、主に大規模な企業が年金基金を設立して信託設定によって年金資産を企業の他の資産と分別管理する「信託型年金」と、主に小規模企業が保険会社と直接保険契約を締結し、保険会社が資産の管理・運用・給付を一括で行う「保険型年金」がある。

5.1.2 ステークホルダー年金

中所得者層に対する私的年金への加入を促進するために、政府が 2002 年から民間金融機関と協力して設立した、確定拠出年金型の新型私的年金制度である。職域年金を実施していない 5 人以上の従業員を雇用する雇用主に対しては、このステークホルダー年金の実施を義務付けることとした。これは、職域年金かステークホルダー年金のいずれかに加入させることを積極的に求め、私的年金の促進を図るものであった。拠出金は必ずしも事業主が負担する義務はなく、被用者が加入を希望した場合に、給与から掛金を天引きし保険会社に支払えばよい。加入者の拠出金分は所得控除となる。従来の職域年金は中小企業の被用者が加入できず、転職にも不利であったが、中所得者向けに少ない保険料で比較的手厚い給付を受けられるように設計され、保険料の拠出の中断や再開もできるようにした。加入対象は被用者のみならず、自営業者や、企業年金だけでは不足する中所得の被用者も加入できる。年金額は拠出額と保険会社の運用実績により決定する。通常は 60 歳から 65 歳の退職者が受給できるが、在職中であっても受取ることができる。税制優遇措置でもある。保険料が割安であること（一定掛金までは非課税）や、利便性に優れることなどから使い勝手の良い年金制度とされている。具体的には、①運用手数料を 1.5%以下とすること。②最低保険料を月額 20 ポンド以下とすること。③同年金を他年金に移転しても追加手数料は徴収されないこと。である。

5.1.3 適格個人年金

1986 年社会保障法によって導入された制度で、1988 年 4 月に付加年金の「適用除外（contract out）」が認められた。被保険者が毎月あるいは一括で拠出した保険料を、被保険者が選択した保険会社で運用する確定拠出年金である。給付は 50 歳から 75 歳までの間

で選択が可能であり、給付時には拠出保険料総額と運用益の 25%までを一時金で受取ることができる。残額は終身年金で受取ることとなるが、一時金で受取るかどうかについては個人で自由に選択ができる。一時金で受取った場合はその残額を年金原資として、保険会社が提供する終身年金を購入する仕組みである。なお、保険料を支払っていた保険会社以外の終身年金を購入することもでき、その時点で有利と思われる商品を購入することが可能である。契約者が受給開始前に死亡した場合は遺族一時金が支払われ、受給開始後に志望した場合は遺族に対して 1/2 の年金が支給される。拠出は毎年変更可能であり、拠出額の上限は年収の 100%までであり、一定割合まで税額控除される優遇措置がある。税制適格性を取得するために種々の条件が課されており、①加入 2 年以上で受給権を付与すること。②5%以内での物価スライドを保障すること。③給付額が拠出期間比例型となること。などが条件とされている。

5.1.4 個人勘定年金

低所得者層についての私的年金への加入が進まず、老後に備えた個人の貯蓄不足が懸念されることから、2004 年の年金改革により、低所得者層の私的年金加入を促進するために、個人勘定年金の導入が提言された。その後、2008 年年金法により、職域年金の未加入者に対して自動的に加入となる「NEST (National Employment Saving Trust : 国家雇用貯蓄信託)」⁸が、2012 年 10 月から導入されることとなった。これは非営利の信託機関により運営され、職域年金に加入していない年収 5 千ポンド～3 万 3 千ポンドの被用者につき、被用者最低 4%、事業主最低 3% (2012 年から 3 年間は 1%、その後 1 年後は 2%と段階的に引き上げられる予定)、国 1%の合計 8%が被用者の個人口座に拠出される仕組みである。自営業者や無業者も任意で加入できる。最大 1000 万人が年間 40 億～50 億ポンドを積み立てることにより、平均所得の 15%水準まで支給が確保されると期待されている。

5.2 受給権保護及び支払保証制度

イギリスでは、職域年金の改革のためのグリーンペーパー「簡素、安全、選択—退職に向けての労働と貯蓄」に対する、行動として、企業年金加入者・受給者の年金保護を強化する事及び事業主の負担を軽くして、事業主が従業員に年金を提供しやすくすることを目標とした。企業年金加入者・受給者の年金保護を強化については、支払い保証制度として「年金保護基金 (PPF : Pension Protect Fund)」が創設された。企業が意図的に積立水準を低くしたり、年金制度の債務を逃れるために企業を解散させるというようなモラルハザードに対して、積立不足の制度に対してはより多くの保険料を支払わせることとし、また実際の支払いに関しては、年金額算定基礎給与に上限を設け、役員や上級職員には解散が不利となるように設定されている。受給者には最大 100%、加入者には 90%の給付を行うものである。

⁸ 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

(http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2007_1/england_01.htm,2011.3.23).

NNA JAPAN Co Ltd,

(http://news.nna.jp.edgesuite.net/free_eu/news/20100112gbp009A.html,2011.3.23).

5.3 イギリスの公的年金と私的年金（企業年金、個人年金）の関係

イギリスでは、1906年に制定された救貧法（Poor Law）により、租税を財源とする公的扶助として始まり、1908年に制定された「老齢年金制度（Old Age Pension）」でも租税による無拠出制の年金制度であり、救済に値する老齢貧困者のみに限定されたものであった。

しかし、財政上等の理由から、1925年に制定された「寡婦・孤児および老齢者拠出制年金法（Widows' Orphans' and Old Age Contributory Pension Act）」により、拠出制による制度へと変更を行い、国民保険制度の中に老齢給付として位置付けられる形となった。さらに、1946年の「国民保険法」の制定により、イギリスに居住する全ての人を対象とし、老齢、死亡、障害、出産、失業といった所得を喪失減少させる事由を包括的に保障する総合的な国民保険制度として確立された。一方、その給付水準については最低生活を保障する程度の基準とされ、ナショナル・ミニマム（国民最低保障）原則が確立された。そして、チャーチル内閣による「ベヴァリッジ（Beveridge）報告」がなされ、「均一額給付均一額拠出」という「ベヴァリッジ（Beveridge）」原則が確立されることとなった。

その後の経済成長の発展により、次第に「均一額給付均一額拠出」という「ベヴァリッジ（Beveridge）」原則では社会的に適合ができなくなり、また、私的年金でカバーされない者を国家が保障する必要性も大きくなり、1961年には「等差年金（GP：Graduated Pension Scheme）」が導入され、「所得に応じた拠出と給付」への変更を行い、「均一額給付均一額拠出」という「ベヴァリッジ（Beveridge）」原則から脱する道を取った。1975年の「社会保障法」の制定により、1978年には「国家基礎年金（Basic State Pension）」と「付加年金（国家所得比例年金：SERPS（State Earning Related Pension）」が導入され、社会保障制度が「ベヴァリッジ（Beveridge）」原則から完全に脱することとなった。

併せて、1978年に国家の役割を縮小させるため、公的年金の「付加年金（SERPS）」部分を私的年金（企業年金）に替えることを認める「適用除外（contract out）」制度が導入された。これにより、国家の役割を一部、私的年金に委ねる道を開いたものであった。私的年金への国家の役割の代替を推進するため、私的年金の更なる規制推進策として、2001年「ステークホルダー年金（Stakeholder Pension）」の導入、2002年「国家第二年金（S2P：State Second Pension）」の導入、2012年「個人口座制度（personal account scheme）」の導入を進め、私的年金の充実を図っていった。このように国家の役割を一部、私的年金に委ねることで、公的年金の国家負担を対GDP比5.7%（2009年）と、世界的に見て大変低い水準で抑えることができた。

一方では、国家として私的年金の規制を強化するため、2004年には、職域年金の加入者保護を目的として、「年金保護基金（PPF：Pension Protect Fund）」の創設、2005年には「年金監督庁（Pension Regular）」の新設を行い、私的年金の規制、監督の強化も行った。

私的年金に国家の役割を委ねる一方で国家としての公的扶助として、1999年「最低所得保証（MIG：Minimum Income Guarantee）」の導入、2003年「年金クレジット」の導入を行い、高齢者の低所得者に対する税を財源とした公的扶助の強化を実施し、国家による直接の所得保障の強化も行っている。

5.4 イギリスの年金制度からの考察

イギリスでは、1601年に制定された救貧法（Poor Law）を起源とする国家による公的扶助は、1978年の国家基礎年金、国家所得比例年金（付加年金）の導入と併せて「適用除外」制度を導入することにより、早くから国家の役割を、一部、私的年金（企業年金、個人年金）に委ねる政策が取られ、さらに近年その私的年金に加入していない人への強制貯蓄の導入も行うなど、国家が私的年金、個人の自助努力に介入をすることにより、私的年金の充実を図り、国家の財政負担を小さくする政策を進めて来ており、イギリスにおける公的年金給付に関する社会保障給付費の対GDP比率は他の先進諸国と比べて低く6.71%（2007年）⁹であり、公的年金の所得代替率も他の先進諸国と比べて非常に低い水準47.6%（2005年）となっている。イギリスでも高齢化が進んでおり、平均余命は男性76.6%（2007年）、女性81.2%（2007年）、高齢化率（総人口に対する65歳以上人口の割合）は16.0%（2005年）となっている。一方、合計特殊出生率は先進諸国の中では比較的高い1.84%（2005年）で推移して来ている¹⁰。

イギリスでは2006年に、企業が年齢を理由に労働者を差別することを禁ずるほか、65歳未満の定年を定めた企業の社内既定を原則無効にする「年齢差別禁止法」が施行されており、現在では65歳超で働いている人が約80万人いることを踏まえ、2011年4月から、65歳としている企業の定年制を廃止する方針案を明らかにした¹¹。公的年金の支給開始年齢も現在の男性65歳、女性60歳（女性は2020にかけて段階的に65歳に引き上げられる）から、2007年年金法により、2024年～2046年にかけて段階的に68歳まで引き上げられることが決まっており、高齢化社会への対応に向け、国家の財政負担を減らす政策が確実に進められている。イギリスでは、近年、「福祉から就労へ」という政策スタンスの下、各種福祉政策の見直し（廃止、削減あるいは要件の強化）が進められている。

これに対して、日本では今後の高齢化社会に向け財源不足が指摘されており、高齢化への対応が急務である。公的年金の役割を一部、企業年金や私的年金に代替することについては、日本の企業年金制度が退職金から発生していることを前提に、企業年金や個人年金は、あくまで企業や個人が任意で行う制度として位置付けられており、日本でこれらを強制とすることは難しいと言えよう。そのため、企業年金や個人年金の推進のため、国家としては税制優遇策等による何らかの誘導策が必要である。イギリスの国家雇用貯蓄信託（NEST：National Employment Saving Trust）や、アメリカの個人退職勘定（IRA：Individual Retirement Account）などのような「個人勘定年金」については、公的年金を補完するものとして、個人の自助努力の推進に繋がるかもしれない。今後、日本においても「個人勘定年金」のような新たな優遇税制による制度の導入可能性について検討してみる必要がある。

⁹ 厚生労働省 第21回社会保障審議会（2011.2.10）資料4の4頁、日本の年金に関する社会保障給付費の対GDP比は9.55%、ドイツ同10.7%、フランス同12.94%となっている。

（<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000012ilx.html>,2011.2.17）。

¹⁰ 厚生労働省「2007-2008年 海外情勢報告」

（<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/09/index.html>,2011.2.14）。

¹¹ 読売新聞、2010年8月8日（日）朝刊

6 現地調査からの示唆

最後に、本研究が前年度中の 2010 年 2 月末から 3 月初めにかけて実施したイギリスでの現地調査によって得られた示唆を簡単にまとめておく。訪問先は以下のとおりである。

- ① Deloitte & Touche (コンサルタント)
- ② Freshfields Bruckhaus Deringer LLP (弁護士事務所)
 - ・ David Pollard, Esq. (弁護士)
- ③ Department for Work and Pensions (官庁)
 - ・ Ms. Jackie Oatway, Pensions Reform Division
- ④ Middlesex University
 - ・ Professor Malcom Sargeant
- ⑤ Cambridge University
 - ・ Professor Simon Deakin

6.1 2008 年法のポイントと成立の背景

高齢化が進展する中、約 700 万人は将来必要と考えるだけの年金を受給できないという試算がなされた。とくに年収 5,000 ポンドから 25,000 ポンドという比較的収入の低い層については半分以上が老後に備えての貯蓄をしていない。他方で伝統的な職域制度としての企業年金は衰退している。このような背景の下、老後に向けての貯蓄を促す目的で 2008 年法が成立した。

簡単にいえば、企業拠出の 3 パーセントをインセンティブにして従業員に 4 パーセントの貯蓄を促すという仕組みである。なお「政府による 1 パーセントの補助」というのは、非課税での拠出を認めることによる課税繰延べの利益相当分を意味している¹²。

老後の貯蓄を促すためだとしても、制度加入を強制してしまうと、結果的には税負担増と捉えられてしまい、政治的にも受け入れられにくくなる。そこで選択的に制度から抜けられるような仕組みにしたという面もある。

6.2 2008 年法の影響

2008 年法は約 120 万社の企業に影響を及ぼし、約 1,000 万人の従業員が自動加入の対象となる。そのうち 7 割程度は制度から抜けずに拠出を継続すると見込まれ、500 万人から 900 万人が、年金のためにこれまでより多くの貯蓄を行うこととなるか、あるいは新たに貯蓄を始めるようになるという見通しである。

改正により企業の金銭的・事務的負担は増すことになる。しかし 2008 年法に対して、ビ

¹² たとえば月給が 100 で所得税率が 25 パーセントであるとする、手取りは 75 となる。従業員が 4 (月給の 4 パーセント) の拠出を非課税で行うことで、 $100 - 4 = 96$ に 25 パーセントの税が課せられて手取りは 72 となる。これと拠出額の 4 を合計すると $72 + 4 = 76$ となり、75 よりも 1 大きい。この 76 と 75 の差が「政府による 1 パーセントの補助」と位置づけられている。

ビジネス界からとくにネガティブな反応が強く出ているということはない。金融界には新しいビジネスチャンスというとらえ方もある。ただやはり小売関連など、企業年金の普及率の低い業界では改正法への対応にそれなりの労力が必要となると見込まれる。なお、すでに職域制度として企業年金を実施している企業においても、2008年法による新たな負担が全くないわけではない。すなわち、第1に 現在実施されている制度が改正法の下でもなお「適格」な制度であるかどうかのチェックが必要である。第2に、現在でも職域制度に自らの選択で加入していない（その代わりに自分で個人年金等に参加している）従業員が存在する。これらの者についても、改正法の下ではいったんは制度に参加させる必要がある。

消費者団体は概ね自動加入の仕組みに好意的であるが、中小企業に対する経過措置が手厚すぎるといった意見も出ている。

6.3 その他の議論

イギリスの企業年金や個人年金の給付は基本的に終身であるが、ただし資産額の4分の1については退職時等に一時金として非課税で受け取ることができるというルールになっている。したがって、確定拠出型制度においてはほぼ100パーセント、給付建制度においても（一時金換算率が決して有利ではないにもかかわらず）ほとんどの者が、この4分の1について一時金清算を選択する。なお年金で受給する部分については通常の課税がなされる。

結局この一時金については拠出時・運用時・給付時すべて非課税（EEE）であることになる。これは妥当ではないので課税しようという見解は昔から存在し、政府サイドにもそのような意見がある。しかしこの立場は社会的には全く支持されず、政治家としては人気を大きく落とすきっかけになる政策という位置づけがされているため、今のところルール変更に向けての動きはみられない。もはやイギリスに根付いた伝統とさえいえるのかもしれない。

参考文献

- ・ 企業年金連合会（2010）「イギリスの年金制度」『企業年金に関する基礎資料』平成22年12月発行，357-369頁
- ・ 厚生年金基金連合会（1999）「第5章イギリスの年金制度」『海外の年金制度』1999年9月30日発行，215-287頁
- ・ 藤森克彦（2010）「イギリスの年金制度」『年金と経済』2010.1 VoL.28 No.4，財団法人年金シニアプラン総合研究機構，168-172頁
- ・ 嵩さやか（2006）「第2章イギリス」『年金制度と国家の役割（英仏の比較法的研究）』2006年3月10日発刊，財団法人東京大学出版社，49-171頁
- ・ 厚生労働省 HP「諸外国の年金制度（イギリス）」
(<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/shogaikoku.html>,2011.2.2).

- 厚生労働省 HP 「2007-2008 年 海外情勢報告」
(<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/09/index.html>,2011.2.14).
- 社会保険庁 HP 「社会保険大学テキスト」 第 2 節社会保障の歴史
(<http://www.sia.go.jp/inform/text/html>,2011.2.2)
- 丸谷浩介『イギリスの公的・私的年金制度改革』秋外社会保険研究 Winter2009 No.169
(<http://www.ipss.go.jp/syoushika/bunken/data/html.pdf#s>,2011.2.2).
- 有森美木「英国年金白書」『国家の老後所得保障と個人の自助努力』日興ファイナンシャルインテリジェンス Pension Review Oct 2006
(<http://www.nikko-fi.co.jp/uploads/photos1/htm.>,2011.2.2)
- 杉田浩治『「自動加入方式」を採用する英国の新故人年金制度』日本証券経済研究所
(<http://www.jsri.or.jp/web/topics/pdf/html>,2011.2.2)
- 坂口正之『イギリスの公的年金制度改革と高齢者の所得保障制度の再構築』大阪商業大学論集 第 5 巻第 1 号 (通号 151・152 号合併号)
(<http://ouc.daishodai.ac.jp/data/>,2011.2.2)
- 青山麻里 (2011) 「英国年金事情」『企業年金』企業年金連合会 2010 年 12 月号, Vol.29, No.12, 34-37 頁

補論2 ドイツの企業年金制度

1 ドイツの年金制度の原理及び理念

- ◇ ドイツの公的年金制度は「賃金・保険料比例ルール」及び「賃金スライドと賦課方式」により具体化された世代間契約である。
- ◇ 勤労世代はその能力に応じて働き、経済社会に貢献し、老後はその現役時代の貢献と保険料に応じて、一定の限度で生活水準を維持し、賃金スライドを通じて次の世代の生活水準の向上の成果に等しく預かっていく。
- ◇ 社会保険方式による1階建ての報酬比例年金制度であり、職業毎に分立した制度となっている。一般被用者及び自営業者の一定業種の者は強制加入であるが、それ以外の自営業者、専業主婦、無業者等は任意加入である。

2 ドイツの年金制度の歴史

- (1889年) ビスマルクにより「障害および老齢保険に関する法律」(障害・老齢保険法)が制定。適用対象者は、労働者と年収2,000マルク未満の16歳以上の職員で、官吏は対象外。保険料と国庫補助による積立方式であり国が社会制度として運営。
- (1891年) ライヒ保険法が公布。医療保険、労災保険、年金保険が一つにまとめられ、遺族年金(寡婦・遺児)が導入。職業により年金が分化。労働者年金保険制度が発足。
- (1911年) ホワイトカラーを対象とした「職員保険法」が制定。
- (1923年) 鉱山労働者を対象とした「ライヒ鉱業従業員共済組合法」が制定。
- (1924年) 「鉱山年金保険制度」発足。
- (1957年) 第1次年金改革・・・財政方式の変更(積立方式⇒賦課方式へ変更)、年金額算定方式変更(賃金スライドが導入)。「農業者老齢保証制度」発足。
- (1972年) 第2次年金改革・・・支給開始年齢の弾力化(65歳前の早期受給可能)、「最低所得による年金」の導入、自営業者・専業主婦等への任意加入制度の創設。
- (1974年) 「老齢企業年金改革法」が制定。受給権付与基準の規定、支払保障制度創設。
- (1992年) 1992年年金改革法・・・給付の引き下げにより税込賃金スライドから税引き後賃金スライド制(ネット賃金スライド制)への変更、支給開始年齢の段階的引き上げ、育児・介護従事期間の保険期間への算入、部分年金制度の創設。
- (1996年) 「年金生活円滑移行促進法」「経済成長・雇用拡大法」制定。1992年年金改革法での支給開始年齢の段階的引き上げを前倒し実施。高齢者の短時間労働を促進。
- (1999年) 1999年年金改革法・・・年金額スライドへの人口高齢化を加味した年金現価計算の導入、稼得能力低下年金の改正、障害年金の再編、育児の年金への適切な反映、連邦補助の増額。

- (2001年) 2001年年金改革法・・・給付水準を所得代替率 70%から 67%へ段階的に引き下げ、保険料を 2020年までに 20%以下、2030年時点で 22%以下に抑制。受給権付与(30歳到達者加入 5年以上で付与)の明確化。従来の可処分所得に応じた賃金スライドから、可処分所得から補足的老後保障制度の積立金を差し引いたネット額に応じたスライドへ変更。「リースター年金」の創設。企業年金の 5つ目の形態として「年金基金(ペンションファンド)」を導入。
- (2003年) リューリップ委員会が社会保障制度の持続可能性のための最終報告書を提出。(支給開始年齢の引き上げ、年金スライドへの持続可能要素導入、リースター年金改革等)。「短期的年金改革法」により保険料率を 19.5%に維持するための措置(年金調整の凍結、年金生活者への介護保険料の全額自己負担化等)を実施。
- (2004年) 年金改革・・・「中長期的年金改革法」(公的年金保険持続法、年金課税改革法)が成立。「公的年金保険持続法」により、給付額の抑制(持続可能係数の導入:受給者を被保険者で序した比率が増大するに連れて年金額を抑える仕組み)を実施。最低保障水準の設定、2020年まで 46%、2030年まで 43%を下回った場合は政府が適切な処置を講じるとした。リースター年金への積み増し。「年金課税改革法」により、拠出時課税から給付時課税へ段階的に変更。
- (2005年) ホワイトカラーを対象とした「職員年金保険」とブルーカラーを対象とした「労働者年金保険」を「一般年金保険」に統合。自営業者を対象とした任意加入の私的年金制度「リユーロップ年金」を導入。
- (2007年) 「年金保険退職年齢調整法」の制定。公的年金の支給開始年齢が 2012年から 2029年にかけて 65歳から 67歳に引き上げを決定。「特別長期被保険者に対する老齢年金」を新たに導入し、45年以上の被保険者期間の者は 65歳で満額の年金を受給出来ることとした。
- (2008年) 年金改定に関する法律により年金額が本来の水準より高い水準で特例的に改定。

3 ドイツの公的年金制度

3.1 ドイツ公的年金制度の位置付け

ドイツの公的年金制度は、ドイツ年金保険組合という公法人を被保険者とする、一定の所得のある人を対象とする報酬比例型の年金制度である。財源は事業主と加入者による保険料 19.9% (2010年) で賄われており(低所得者の本人負担免除あり)、保険料の不足分は国庫負担(一般財源、付加価値税、環境税)で充当される。財政方式は賦課方式(約 0.72カ月分)である。公的年金制度は職業毎に分立しており、一般被用者は強制加入となっているが、自営業者は業種により任意加入となっており、16歳以上の無業者も任意で加入できる。この職業毎に分立した公的年金制度「第 1 の柱」(被用者は原則強制加入、自営業者は基本的に任意加入)の上に、公的年金制度を補完する企業年金制度「第 2 の柱」と、個人貯蓄「第 3 の柱」があり、ドイツの年金制度はこの「3つの柱」からなっている。

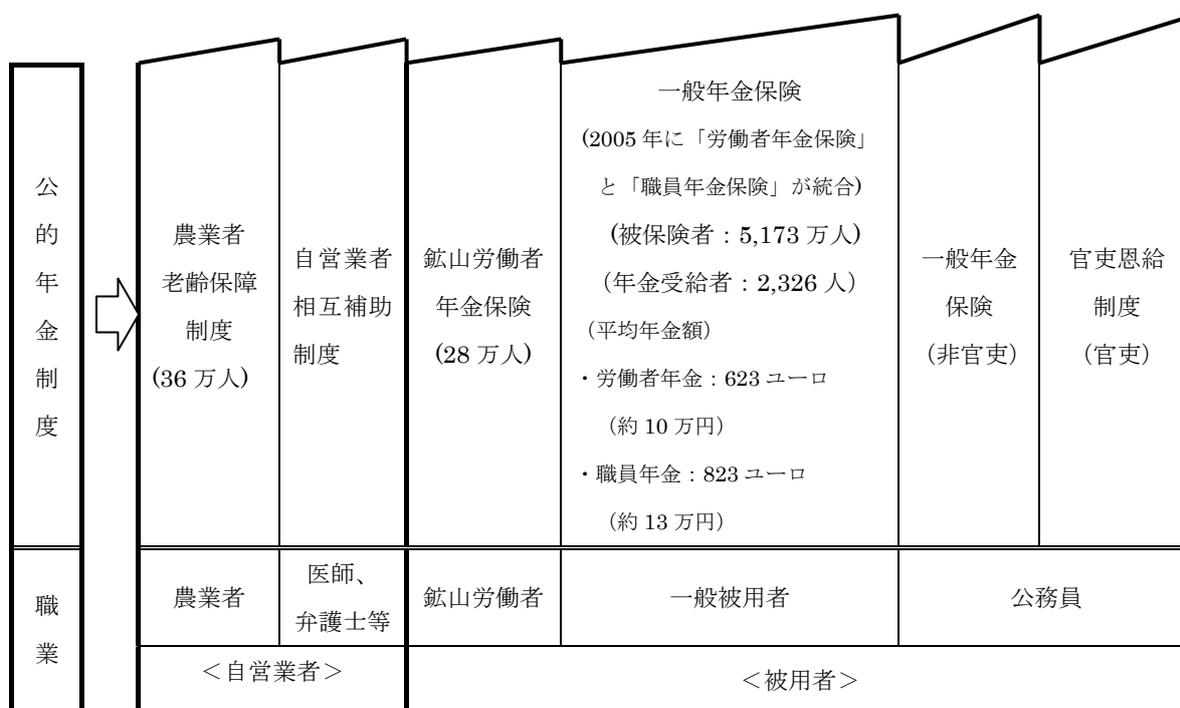
ドイツでは退職後の所得水準について、公的年金制度と企業年金制度を足した水準で考え

られており、2001年の年金改革では公的年金制度の給付水準の引き下げが行われ、所得代替率は企業年金を含めて67%を目標とされている。なお、公的年金の給付水準は2007年で51.7%（暫定値）であり、2004年の「公的年金保険持続法」により、将来（2030年）においても43%を下回らないようにするとされた。公的年金水準の引き下げに伴い、公的年金制度を補完する目的で任意加入の国庫補助（国の補助金及び所得控除）による個人積立勘定での補足的老後保障制度「リースター年金」や「リユールップ年金」が導入されるなど、ドイツにおいては、企業年金制度や個人年金が公的年金制度の補完として位置付けられている。これらの年金制度は「連邦労働社会省（BMAS）」が所管している。

3.2 ドイツ公的年金制度の体系

ドイツの公的年金制度は、職業毎に分立した報酬比例年金であり、次頁〔図表 補 2-1〕のように構成されており、一般被用者を対象とする一般年金保険がその中心を占めている。一般被用者は強制加入であるが、高額所得者、自営業者及び無業者は任意加入となっている。無年金者への措置としては、低年金者を対象とした基礎保障を実施。これは65歳以上の高齢者を対象に、生計維持に必要な給付を行う制度であったが、現在は、社会扶助制度に統合された。支給開始年齢は65歳であり、65歳前に受給する場合は1月当たり0.3%減額され、65歳以降に受給する場合は1月当たり0.5%増額される。65歳以降は就労による年金の減額はない。2007年の「年金保険退職年齢調整法」により、支給開始年齢が2012年から2029年にかけて65歳から67歳に引き上げられることが決定された。

〔図表 補 2-1〕 ドイツ公的年金制度



被保険者数：5,222万人（2008年）、年金受給者数：2,493万人（2009年）
（企業年金連合会『企業年金に関する資料』（平成22年12月版）より抜粋）

4 ドイツの企業年金制度

4.1 ドイツ企業年金制度の体系と種類

ドイツの企業年金制度は、19世紀から企業の任意による退職後の所得保障として設立された。1974年の「老齢企業年金改革法」制定により、受給権付与基準の規定や支払保証制度の創設が行われ、ドイツの企業年金制度はこの法律により包括的な規制を受けるようになっている。2001年の年金改革では、従来、通常退職年齢に達しなければ受給権が付与されなかったが、事業主の故意の解雇による受給権の剥奪への対応として、受給権付与基準の設定が行われ、5年以上の加入期間を持つ者が30歳に達した後に退職した場合は受給権を獲得することが規定された。この受給権により保証される年金額は「実際の勤務期間／入社から65歳までの期間×65歳まで働いたと仮定した年金額」となっている。給付水準は公的年金と合わせて、最終グロス所得の60～65%が目標とされた。ドイツ連邦統計局の発表では、全被用者のうち46.1%（1991年）が企業年金に加入しているとされている¹。給付設計については全体の9割以上が給付建てを採用していると見られている。2001年の年金改革により、企業年金の5つ目の形態として「年金基金（ペンションファンド）」が導入された。

<直接約定（引当金制度）>（Direktzusage）

ドイツの企業年金制度で最も一般的な形態であり、会計上の引当金を利用することにより企業の内部に年金資産を積み立てる制度である。事業主による拠出金は一定の要件の下で全額損金に算入することができ、事業主は資産を自己の運転資金として自由に利用できる。監督や規制から比較的自由であるが、支払保証制度への加入が必要である。

<共済金庫（共済基金制度）>（Unterstützungskasse）

単独企業、複数の関連企業、多数の独立企業が社団法人又は有限会社形態の独立法人として「共済金庫（共済基金）」を設立して、年金資産を積み立てる外部積み立て制度である。共済金庫（共済基金）に対する年金受給者の法的請求権が認められていないことから、保険監督局（BaFin）による監督に服さず、年金資産を事業主に融資することができるなど、事業主はその資産を自由に利用できる点に特徴がある。一方、企業老齢年金改革法により厳しい規制が課せられており、受給権保護の観点から支払保証制度への加入も義務付けられている。

<直接保険（直接保険制度）>（Direktversicherung）

企業が生命保険会社との間で従業員を被保険者として生命保険契約を結ぶ制度である。年金の支払いは保険会社により保証され、事業主に支給義務はない。保険会社は保険監督局（BaFin）の監督を受ける。運用規制が厳しく保険監督法により安全で保守的な資産構成が求められている。支払保証制度への加入は、原則不要とされる。但し、撤回権を留保して受給権を付与している場合か、または撤回不能な受給権を付与したにもかかわらず、使用者が

¹ 企業年金連合会『企業年金に関する資料』（平成22年12月版）378頁。

当該保険契約に基づく給付請求権を担保提供したか、譲渡したか、あるいは質権を設定した場合には支払保証制度への加入が義務づけられている。

<年金金庫（年金基金制度）>（Pensionskasse）

主に大企業が独立法人として年金金庫を設立して、年金資産を積立てる外部積み立て制度である。この制度を利用できるのは、1,000人以上の加入者がおり、資金量が豊かな企業に限られている。支払保証制度への加入は不要。年金金庫は保険監督局（BaFin）により、給付設計等について監督を受ける。運用規制については厳しい規制が課せられている。

<年金基金（ペンションファンド）>（Pensionsfonds）

2001年年金改革法により、2002年に導入された制度で、単独又は複数企業が年金ファンドを設立して、年金資産を積立てる外部積み立て制度である。保険監督局（BaFin）の監督に服しているが、年金金庫等に比して年金資産の投資に関する自由度が高いため、受給権保護の観点から支払保証制度への加入が義務付けられている。但し、保証保険料の基礎となる年金債務額は20%に縮小される。

なお、上記をまとめると以下の〔図表 補 2-2〕のようになる。

〔図表 補 2-2〕 ドイツ企業年金制度

	I	II	III	IV	V (2001年導入)
	直接約定 (引当金制度)	共済金庫 (共済基金)	直接保険	年金金庫	年金基金 (ペンションファンド [*])
(利用割合)	(59%) ²	(7%)	(13%)	(21%)	(0.1%)
①制度の概要	内部積立	外部積立	外部積立 (保険契約)	外部積立	外部積立
②運営主体に対する法的給付請求権	運営主体なし ・運営主体=事業主 ・従業員は事業主に対して直接請求権を有する	× ・従業員は共済金庫に対しては直接請求権を有しないが、事業主に対して直接請求権を有する	○	○	○

² 厚生労働省第2回企業年金研究会（平成18年11月6日開催）資料、『ドイツにおける企業年金について』2-3頁。

	I	II	III	IV	V(2001年導入)
	直接約定 (引当金制度)	共済金庫 (共済基金)	直接保険	年金金庫	年金基金 (ペンションファンド)
③投資制限	× 運用規制はなく、 事業主は社内積 立金として資産 を自由に利用可 能	× 運用規制はなく、 積立資産は、全額 事業主に対して 無担保で貸付さ れる	○ 規制あり (安全・保守的な 運用が求められ る。株式への投資 は 30%未満。事 業主への融資可)	○ 厳しい規制 (株式への投資 は 35%未満、事 業主へは担保が あれば 10%まで 融資可)	△ ほとんどなし (ユーロ圏以外 への投資は 30% 未満)
④最低利回り保証	×	×	○	○	×
⑤保険監督局 の監督	× (注1)	× (注1)	○	○	○
⑥支払保証制度へ の加入	○	○	△ (事業主が保険契約 上の給付請求権を 譲渡・担保提供等し た場合は適用)	×	○
⑦リスター年金の提供 可否	×	×	○	○	○
⑧拠出建制度(DC) 提供可否	×	×	×	○ (注2)	○ (注2)

注1：未積立債務の開示が必要。 注2：ドイツでは拠出建て制度(DC)についても元本保証が必要。

資料：有森美木（2010）「各国の年金制度ドイツ」『年金と経済』2010.1 VoL.28 No.4, 財団法人年金シニア
プラン総合研究機構. 128-131 頁及び企業年金連合会編（2010）『企業年金に関する基礎資料』平成 22
年 12 月発行. 378-382 頁に基づき筆者が抜粋して作成。

4.2 支払保証制度

1974年に制定された「老齢企業年金改革法」により創設された制度であり、企業年金制度のうち、「直接約定（引当金制度）」、「共済金庫（共済基金）」、「直接保険（一定の場合）」、「年金基金」に対して強制的に適用される。ドイツの支払保証制度は「年金保障協会（PSVaG：Pension-Sicherungs-Verein）」により管理・運営が成されている。

保険料は「年金債務額×1.42%」（2009年）³であり、毎年支払保証の多寡により変動する

³ 企業年金連合会『企業年金に関する資料』（平成 22 年 12 月版）392 頁。保険料は 2008 年は 0.18%、2007 年は 0.3%であったが、2009 年に倒産プランが増加し 1.42%に大幅に引き上げられた。PSVaG の HP 資料（www.psvag.de/pdf/entwicklung.pdf,2011.2.14）。

仕組みである。保証水準は公的年金の標準報酬月額 の 3 倍が保証月額の上限となっている。保証事由は企業年金の支払不能の場合に適用がなされる。2008 年の実施状況としては、保証プラン数 454 プラン、新規受給者数 7,214 人、支払い保証額 248 百万ユーロであった。支払い保証制度の最近の実施状況は〔図表 補 2-3〕を参照。

〔図表 補 2-3〕 支払い保証制度の実施状況 (Insolvenzübersicht des PSVaG)

年度	倒産プラン数	支給対象者数	支給金額
2006 年	654	13,863 人	369 ユーロ
2007 年	502	11,884 人	435 ユーロ
2008 年	454	7,214 人口	248 ユーロ

出典：PSVaG (2008) “Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit Bericht über das Geschäftsjahr 2008” ,14 頁

5 ドイツの私的年金制度

5.1 リースター年金

2001 年年金改革において公的年金の給付水準の引き下げが行われ、公的年金を補完する目的で、2002 年 1 月に国庫補助で任意加入の個人積立勘定（拠出建て）による補足的老後保障制度「リースター年金」(Riester Rente) が導入された。リースターとは当時の社会労働大臣であったワルター・リースター氏 (W.Riester) の名前に由来するものである。一般労働者や社会保険料納付自営業者、主婦等も加入可能である。加入者の掛金に対して政府が補助金支給（基礎助成金及び児童助成金）または所得控除（保険料の所得控除）を行うものであり、低所得者や子供の人数が多いほど政府の補助が手厚くなるものであり、低所得者には補助金支給、高所得者には所得控除が行われる仕組みである。このリースター年金には拠出上限（2010 年までに 4%へ段階的に引き上げ）が設定されている。加入対象者は公的年金の強制被保険者であり、任意加入者等は除外となっている（リースター年金加入対象者の配偶者は一定の要件の下で加入が認められる）。リースター年金には個人年金方式以外に、企業年金方式（前述の「直接保険」、「年金金庫」、「年金基金」）での加入の仕組みがある。

5.2 リースター年金プランの種類

① 私的年金保険プラン (Private Rentenversicherung)

最低保障利回り（現在 2.75%）が設定されており、積立と保険を結び合わせたもの。

② 銀行貯蓄プラン (Banksparrplan)

確定利回りの預金。リスクは極めて少ないが収益の増加も少ない。

③ 投資貯蓄プラン (Fondssparplan)

投資ファンドに投資するもの。最低利回りは保障されないが元本は保証される。加入者が収益とリスクを選択する。

5.3 リースター年金の条件

- ① 定期的（または任意の時期）に掛金が拠出されること
- ② 年金は 60 歳前又は公的年金支給開始前に支給されないこと
- ③ 元本保証がなされていること
- ④ 年金は終身給付が保障されていること（但し、85 歳到達までの分割払いとする事は可能であるが、その場合は支給開始時点で 85 歳以降の終身年金保険を購入すること）
- ⑤ 障害保障及び遺族保障を付加できること（但し、遺族年金は本人に支給されるものより優遇されるものであってはならない）
- ⑥ 保険料拠出の中断及び解約を認めること
- ⑦ 2006 年以降締結された老後保障契約は性中立的な保険料率の設定がなされていること
- ⑧ 投資に関する情報提供（投資方針、管理費用、運用機関変更に伴う費用等）が適切にわかりやすく提供されること
- ⑨ 老後保障契約・積立金が差押えなどから保護されること

リースター年金の国による助成金額は〔図表 補 2-4〕、特別控除額は〔図表 補 2-5〕、積立限度額は〔図表 補 2-6〕、導入件数は〔図表 補 2-7〕を参照。

〔図表 補 2-4〕 リースター年金の助成金 (Riester-Zulagen)

年度	基本手当 (Grundzulage)		児童手当 (Kinderzulage)
	単身	夫婦	子供 1 人当たり
2002 年以降	38 ユーロ	76 ユーロ	46 ユーロ
2004 年以降	76 ユーロ	152 ユーロ	92 ユーロ
2006 年以降	114 ユーロ	228 ユーロ	138 ユーロ
2008 年以降	154 ユーロ	308 ユーロ	185 ユーロ (2008 年以降誕生の子については 300 ユーロ)

出典：藤本健太郎（2010）『ドイツの企業年金・個人年金』退職給付ビックバン研究会 2005 年度 年次総会（2005.9.8 開催）報告論文,大分大学（<http://www.ier.hit-u.ac.jp/jprc/>,2010.3.1）

〔図表 補 2-5〕 リースター年金の特別支出控除 (Sonderausgabenabzug)

年度	特別支出控除上限額 (年間拠出限度額)
2002 年以降	525 ユーロ
2004 年以降	1,050 ユーロ
2006 年以降	1,575 ユーロ
2008 年以降	2,100 ユーロ

出典：藤本健太郎（2010）『ドイツの企業年金・個人年金』退職給付ビックバン研究会 2005 年度 年次総会（2005.9.8 開催）報告論文,大分大学（<http://www.ier.hit-u.ac.jp/jprc/>,2010.3.1）

〔図表 補 2-6〕 リースター年金の積立限度額

年度	積立限度額
2002 年以降	所得の 1%
2004 年以降	所得の 2%
2006 年以降	所得の 3%
2008 年以降	所得の 4%

出典：藤本健太郎（2010）『ドイツの企業年金・個人年金』退職給付ビックバン研究会 2005 年度 年次総会（2005.9.8 開催）報告論文,大分大学（<http://www.ier.hit-u.ac.jp/jprc/>,2010.3.1）

〔図表 補 2-7〕 リースター年金の導入件数

年度	合計件数
2002 年末時点	337.1 万件
2005 年末時点	563.1 万件
2008 年末時点	1,214.7 万件

出典：齋藤温子（2009）「ドイツの確定拠出型個人年金制度（リースター年金）の現状」野村資本市場研究所 資本市場クォーターリー 2009 Autumn,（<http://www.nicmr.com/nicmr/report/>, 2010.3.1）

5.4 リュールップ年金

ドイツでは、2005 年 1 月に、主に自営業者を対象に退職後のための貯蓄を推奨することを目的に税制優遇年金として、個人積立勘定（拠出建て）での任意加入の私的年金制度である「リュールップ年金」（Rrup Rente）が導入された。リュールップとはドイツの年金専門家であるリュールップ氏の名前に由来するものである。リュールップ年金は、所得控除（保険料の所得控除）という政府の補助がある。控除限度額は〔図表 補 2-8〕参照。なお、リースター年金のような拠出限度額はない。

〔図表 補 2-8〕 リュールップ年金の控除限度額

単身	夫婦
2 万ユーロ	4 万ユーロ

出典：小笠原章・中嶋邦夫『私的年金が強化されるドイツ年金制度』ニッセイ基礎研REPORT 2006 年 12 月号,ニッセイ基礎研究所,（<http://www.nli-research.co.jp/report/report/>, 2010.3.1）

5.5 リュールップ年金としての条件

- ① 60 歳支給とすること
- ② 終身給付が保障されていること（保険会社と締結）
- ③ 保険料の支払い方法の変更を可能とすること（月払い、年払い）
- ④ 年金請求権は、相続、譲渡、担保設定、一時金換金不可とすること

6 ドイツの公的年金と企業年金・私的年金との関係

6.1 ドイツの公的年金と企業年金・私的年金の役割

ドイツの合計特殊出生率は1960年代に約2.5であったが、1967年以降に徐々に低下し、1995年には最低の1.31まで低下した。しかし、その後は徐々に回復傾向となり、現状では約1.38(2008年)⁴まで回復してきている。これは、移民政策もあるが、2007年1月に導入された「新育児休暇保険制度」による効果と見られている。この制度は、子供1人につき12ヶ月間、従前所得の最大67%、最大で1ヶ月1,800ユーロの育児休暇給付を受けることが出来るものである⁵。

ドイツでも高齢化の進展が進んでおり、平均寿命は男性76.6歳(2007年)、女性82.1歳(2007年)、高齢化率(総人口に占める65歳以上人口)は18.8%(2005年)である⁶。これに対して、2001年の公的年金改革により給付水準の引き下げ(所得代替率の70%から67%への引き下げ)と保険料の見直し(2020年までに20%以下、2030年時点で22%以下に抑制)が行われ、公的年金の代替手段として、企業年金の5つ目の形態である「年金基金」(ペンションファンド)の導入や、主に一般労働者を対象とした「リースター年金」の導入、自営業者を対象とした「リールップ年金」を導入し、公的年金の給付水準の引き下げに対する補完的対策が行われてきた。ドイツでは公的年金の水準低下を、企業年金の推進やリースター年金、リールップ年金等の個人年金の推進によって補完し、そのための国の助成(補助金の支給または所得控除)を充実させ、企業年金と個人年金の普及を強く推し進めている。リースター年金が普及して来た背景には、個人の所得に応じて、個人への直接的補助である補助金の支給または税額控除が大きな効果を発揮していると考えられる。

しかし、ドイツの公的年金制度については、一般被用者が強制適用であるのに対して、自営業者、専業主婦、無業者等については任意加入であり、全国民が強制適用されているものではない。そのため、一部の無年金者への老後所得保障については、社会扶助に統合された「基礎保障」で対応を行っており、この無年金者への対応が今後の課題となっている。さらに、2001年の年金改革により公的年金の給付水準の引き下げ(所得代替率の70%から67%への引き下げ)が行われ、2007年の「年金保険退職年齢調整法」では、公的年金の支給開始年齢が2012年から2029年にかけて65歳から67歳に引き上げが行われており、公的年金の役割は相対的に縮小されていく状況にある。そのため、企業年金や個人年金の役割は今後ますます重要となってくると考えられ、企業年金や個人年金のさらなる普及のための国の補助が必要となろう。ドイツで行われている年金制度に対する課題は、我が国と共通する面を多く有しており、企業年金や個人年金に対する国の補助施策(補助金の支給および税額控除)については、我が国に対するひとつの参考になろう。

⁴ 内閣府 HP,

(<http://www8.cao.go.jp/shoushi/whitepaper/w-2010/22webhonpen/html/>,2011.2.8).

⁵ FQ JAPAN HP,

(http://www.fqmagazine.jp/10259/wlb_childcare_germany/.html,2011.2.8).

⁶ 厚生労働省 HP「2007-2008年 海外情勢報告」,

(<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/09/index.html/>,2011.2.14).

7 現地調査からの示唆

『理想的な』企業年金制度とはどのようなものなのか」を調査研究するため、2010年9月に、ドイツの政府機関、民間の年金制度研究機関及び大学の研究者に聞き取り調査を行った。訪問調査先は、以下のとおりである。

- ① Prof.Dr.Joachim Weyand (Technische Universitaet Ilmenau : イルメナウ工科大学)
- ② 連邦労働社会省 (BMAS : Bundesministerium fuer Arbeit und Soziales)
Referat fuer Zusaetzliche Altersvorsorge (Division for Supplementary Pension Provision)
(Bettina Merten 氏)
- ③ ドイツ老齢保障研究所 (DIA : Deutsche Institute fuer Altersvorsorge)
(Bernd Katzenstein 氏)

7.1 企業年金改革に対する評価

2001年のリースター改革以降、ドイツでは相次いで企業年金に関する改革が行われている。それら一連の年金改革において変更あるいは導入された主要事項についての評価は以下の通りであった。

7.1.1 賃金転換請求権の確立

2001年の改革以前、企業年金は使用者が任意に実施することのできるものとされており、労働者が企業年金の実施を企業に強制することはできなかった。しかし、改革によって、労働者に対して、自らの拠出を前提とするものの、企業に対して企業年金を実施するように請求することができる権利が認められることとなった。それを賃金転換請求権という。使用者は、労働者から請求があった場合、これを拒否することはできなくなった。

このような改革について、国民一般の認識は、企業は企業年金に関して何らかの措置を講じなければならなくなった（使用者に対する義務づけがされた）と捉えられており、企業年金の普及に貢献しているということであった。しかしその一方で、中小企業に関しては資力に乏しいことや、請求権を有している労働者の知識不足等の理由から、実際には何も行っていない企業も多数存在するとのことであった。

また、このような賃金転換請求権の確立は、私的年金の普及を図るために導入されたリースター助成を企業年金制度の枠組みで行う環境を整えた点で評価されている。

7.1.2 税金・社会保険料控除

ドイツにおいても税制上の優遇政策などによって、私的年金の普及促進を図るとの政策が実施されている。税制優遇政策とともに、有効な政策として位置づけられているのが、社会保険料における控除措置である。すなわち、ドイツでは社会保険料負担が重いいため、社会保険料負担が軽減される措置は、大変大きなメリットとして考えられている。

7.1.3 没収不能待機期間の短縮(10年→5年)

ドイツの企業年金改善法では、企業年金給付に対する請求権ないし期待権に関して、没収不能となる給付約束の存続期間が規定されており、その期間が10年から5年へと短縮された。EUとの関係では2年程度に短縮するべきだとの議論も存在するが、現在のところ、政府などは短縮に否定的であった。というのも、企業年金制度の普及促進を図るためには企業にとって魅力のある環境整備が必要と考えられており、企業が企業年金を導入する理由の1つに、優秀な労働者を企業に長く止めさせるためという点があるからである。2年という期間は、その点から短いと考えられているといえよう。

7.1.4 年金基金(Pensionfonds)の導入

リースター年金改革では、企業年金の普及促進を図る目的で、従来より存在する企業年金制度(直接約定、直接保険、共済金庫、年金金庫)に加えて、新たに年金基金という実施形態を導入した。この年金基金の最大のポイントは、株式投資などに対する規制が大幅に緩和された点にあったが、その導入はほとんど進んでいない現状にある。当初の予想に反して、ほとんど普及していない理由としては、社会一般の認知度が低いことや、全般的に株投資に対して消極的である点が指摘された。

7.2 「終身」年金について

企業年金が公的年金の役割を一部代替する上では、「終身」年金であることが要請される可能性が高い。その点、ドイツでは、公的年金を補完する役割を担った私的年金の普及促進策として導入した「リースター年金」において、既に「終身」が要件として設定されている。

日本では、商品を提供することに成るであろう保険会社などを中心に終身年金とすることへの抵抗感が強いが、ドイツではそのような抵抗は少なかったという。なぜなら、ドイツではリースター改革以前より、既に保険商品として「終身」型が存在しており、それも特別なものという存在ではなかった点が大きく影響しているようであった。むしろ、「年金」という支払い方法に対する批判が強く、その後の改革で一時支払い(30%相当)が認められた経緯が存在する。

7.3 情報提供について

長期間に及ぶ継続的な関係を構築することとなる企業年金については、労働者に対する情報提供がどのようになされるかも重要な事項である。

ドイツでは、情報提供に関する規制として様々なものが用意されている。まず、契約締結段階については証明法による規制に服す必要があり、また労働法上の規制も及ぶ。また、企業年金改善法にも「正当な利害がある場合」には、使用者あるいは企業年金を運営する外部運営機関(年金金庫等)に対して情報を提供するよう請求することができる旨規定されている(4a条)。さらに保険監督を受ける外部運営機関については、保険監督法による規制も適

用されることとなっている。

この他、情報提供に関しては、リースター年金導入以降、商品を提供する各保険会社等が多くの情報を提供していることで、情報の混乱等で悩みを持つ市民が頼る消費者保護センターが実際には大きな役割を担っているということであった。

7.4 格付け（制度評価）について

企業年金を客観的に評価する機関がある場合、そこでの評価基準は「理想的な」企業年金を検討する際の手掛かりとなると考えられるが、現在のところドイツには存在しておらず、今後も設立する予定はないという。なぜなら、企業年金は当該企業の事情に合わせた制度設計がなされることが望ましく、第三者が制度を評価する必要性を感じていないということであった。

ただ DB 制度の場合、企業年金資産状況が当該企業のバランスシートに影響を与えることとなるため、間接的には指標となりうることが指摘された。

なお、リースター年金に関しては、一部の商業誌において種々の観点から独自に評価した結果などを公表しているが、それがどの程度、国民の行動に影響を与えているかは不明である。

7.5 その他

7.5.1 支払保証制度

ドイツでは、受給権保護の観点から支払保証制度が整備されており、実際にも大きな役割を果たしている。この支払保証制度に最近新たな動きが見られた。すなわち、2009 年の世界的な金融危機による倒産件数の増大によって、支払保証のために企業に義務付けられている保険料が急増したことを背景に、大企業を中心に支払保証保険料の急増対策として外部信託を活用するという新たな試みが生じている。ただし、それはまだ政策的な観点からは検討課題にまでは至っていないということであった。

7.5.2 ポータビリティ

以前に比べればポータビリティは格段に向上しているといえるが、現実には企業間での制度の違いや移管に伴う諸経費の高さ等を理由に、利用度は低い状況にあるということであった。

7.6 おわりに

「理想的な」企業年金とは何かと問いかけた場合、当然ながら、立場や考え方によってその回答は異なりうるが、本調査では、それぞれの企業が当該企業に適合的な制度を構築することが最も重要なことであり、労使自治の考え方の強さが反映されているように思われた。ただ、仮に税制上の優遇がなされるための要件が「理想的な」企業年金に与えられると考

た場合には、①終身年金であることと、②外部機関による運営であることが重要視されているといえるだろう（所得税法3条63号参照）。また、労働者の拠出に関しては、元本保証が重要な要素となっていることに注意すべきであろう。

ドイツでは、公的年金制度の役割縮減に伴う私的年金の普及促進が老後の所得保障政策の基本的な方針といえるが、そこでの私的年金とは、企業年金というよりはむしろ個人年金を中心とする自助努力にあると考えられる。今回の調査において、企業年金の重要性は増しているという点では各訪問機関の見解は一致しているものの、国際的な競争の中で企業の置かれている状況は厳しく、その中で人件費の増大を招く企業年金の導入は難しいとの考えが根強くあるように思われた。そのため、個人に焦点を当てた「リースター年金」が政策の目玉となっており、企業年金は一步引いた形となっている。

参考文献

- 有森美木（2010）「各国の年金制度ドイツ」『年金と経済』2010.1 VoL.28 No.4, 財団法人年金シニアプラン総合研究機構. 128-131 頁.
- ———（2008）「各国の年金制度ドイツ」『年金と経済』2008.1 VoL.26 No.4, 財団法人年金シニアプラン総合研究機構. 77-80 頁.
- 府川哲夫（2008）「グローバル化と年金」『年金と経済』2008.1 VoL.26 No.4, 財団法人年金シニアプラン総合研究機構.4-10 頁.
- 企業年金連合会（2010）『企業年金に関する基礎資料』平成22年12月発行. 372-378 頁.
- ———（1999）『海外の年金制度 日本との比較検証』東洋経済新報社.
- 渡邊絹子（2002）「ドイツ企業年金改革の行方ー公私の役割分担をめぐって」『日本労働研究雑誌』2002.7 No504. 46-58 頁.
- 藤本健太郎（2010）『ドイツの企業年金・個人年金』退職給付ビックバン研究会 2005年度年次総会（2005.9.8 開催）報告論文,大分大学
(<http://www.ier.hit-u.ac.jp/jprc/2010.3.1>).
- 小笠原章・中嶋邦夫『私的年金が強化されるドイツ年金制度』ニッセイ基礎研 REPORT 2006年12月号,ニッセイ基礎研究所,
(<http://www.nli-research.co.jp/report/report/,2010.3.1>).
- 齋藤温子（2009）「ドイツの確定拠出型個人年金制度（リースター年金）の現状」野村資本市場研究所 資本市場クォーターリー 2009 Autumn,
(<http://www.nicmr.com/nicmr/report/,2010.3.1>).
- 佐野邦明「ドイツのリースター年金」『月刊 企業年金』2010 2号 Vol.29, No.2, 三菱UFJ信託銀行. 36-39 頁.

- PSVaG (PENSION-SICHERUNGS-VEREIN) (2008) 『Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit Bericht über das Geschäftsjahr 2008』 (PSVaG 2008 年事業報告書).
- 内閣府HP,
(<http://www8.cao.go.jp/shoushi/whitepaper/w-2010/22webhonpen/html> ,2011.2.8).
- 厚生労働省HP, 「2007-2008 年 海外情勢報告」,
(<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/09/index.html/> ,2011.2.14).
- FQ JAPAN HP,
(http://www.fqmagazine.jp/10259/wlb_childcare_germany/.html ,2011.2.8).

補論 3 フランスの企業年金制度

1 フランスの年金制度の概要

- ◇ フランスの年金制度は大きく分けて 3 つの階層で構成されている。公的年金として強制加入である 1 階部分の「法定基礎制度 (régimes de base) の老齢保険」、2 階部分の「補足制度 (régimes complémentaires)」、私的年金で任意加入である 3 階部分の「上乗せ退職年金制度 (régimes de retraite supplémentaire)」からなっている。
- ◇ フランスでは 17 世紀に船員のための年金制度が創設された後、公務員、農業労働者等の職域単位で年金制度が設立され、現在においても基礎年金、補足年金ともに職域単位での分立したままの制度体系を基本としている。
- ◇ 財源は基本的に加入者の保険料により賄われている。

フランスの年金制度は大きく分けると 3 つの階層で構成されている。1 階部分が法定基礎制度 (régimes de base) のなかの老齢保険、2 階部分が補足制度 (régimes complémentaires)、3 階部分が上乗せ退職年金制度 (régimes de retraite supplémentaire) である。2 階部分の補足制度は、もともと一種の企業内福利厚生として労使間の協約に基づいて発展してきたが、現在では多くの就労者に加入が義務づけられている。また、1 階部分の法定基礎制度と同様、賦課方式で運営されている。こうしたことから、フランスで「公的年金制度」といった場合には、法定基礎制度だけでなく補足制度も含めた形で観念されることが多い (フランスの公的年金制度の体系については、[図表 補 3-1] 参照)。これに対し、3 階部分の上乗せ退職年金制度はいわゆる企業年金や個人年金などの私的年金であり、公的年金の所得代替率の低下に伴い近年重視されつつある。

さらにフランスでは、こうした年金制度とは別に、高齢者のための最低所得保障として非拠出制の「高齢者連帯手当 (allocation de solidarité aux personnes âgées : ASPA)」が存在する。

以下では、2 フランスの公的年金制度 (法定基礎制度・補足制度) を概観した上で、3 企業年金制度の概要と 4 近年の改正・課題について考察する。

〔図表 補 3-1〕 フランスの公的年金制度（強制加入の年金制度）

対象者		法定基礎制度	補足制度(強制加入)	
被 用 者	農業被用者	農業社会保障 共済組合 (Mutualité Sociale Agricole)	補足年金制度 協会 (ARRCO)	
	農業幹部職員			幹部職員退職年金機構 全国協会 (AGIRC) (農 業・商工業幹部職員)
	商工業幹部職員	一般制度 (Régime Général de la Sécurité sociale)	民間搭乗員年金金庫 (CRPN)	
	商工業被用者			
	特殊企業被用者			
	公的セクターの 非正規職員		国・公共団体非正規職員補足年金制度 (IRCANTEC)	
	国家公務員・軍人	国家公務員制度 (Régime des Agents de l'Etat)	公務員付加年金制度 (Retraite additionnelle de la Fonction Publique)	
	地方公務員・病院職 員	地方公務員制度 (CNRACL)		
その他(公的・準公 的セクター)	その他の特別制度 (国鉄職員、船員、など)			
非 被 用 者	農業経営者	農業社会保障共済組合 (Mutualité Sociale Agricole)		
	商工業・手工業自営 業者	自営業者社会保障制度 (RSI)		
	自由業者(医者、公 証人、薬剤師など)	自営業者老齢保険全国金庫 (CNAPL)		
	弁護士	フランス弁護士全国金庫 (CNBF)		
	聖職者	聖職者老齢・障 害・疾病保険金 庫 (CAVIMAC)		ARRCO

出典：「 La retraite en France 」（<http://www.cnnav.fr/pdf/chiffresretraitefrance2010.pdf>）を基に筆者作成。

2 フランスの公的年金制度—一般制度と補足制度

2.1 概要

〔図表 補 3-1〕 が示すように、強制加入の法定基礎制度と補足制度は、従事している職業によって異なる複数の制度が併存している。第二次世界大戦後の社会保障制度の構築にあた

り提示された社会保障計画（いわゆる「ラロック・プラン」）では、全国民を単一の制度に加入させることが構想されたが、公務員や船員等の既存の制度（特別制度）の維持や自営業者等による強い職業意識に基づく反発などにより、結局職業ごとに異なる制度が併存するモザイク状の体制となった¹。

それぞれの制度は、当事者である労使や被保険者の代表によって運営されており相互に独立の制度であるが、法定基礎制度では 1970 年代に年金額の計算式が一般制度に平準化されており、制度の近接化がみられる。しかしこの平準化は一般制度より手厚い給付を行っていた公務員の制度などには及ばず、現在でもこうした制度は一般制度より有利な給付水準・受給要件を維持している²。また、同じく 1970 年代には、就業構造の変化による制度間での加入者数・受給者数の不均衡がもたらす財政的影響を是正するため、制度間で財政調整をする仕組みが導入されている³。

2.2 一般制度（法定基礎制度）

法定基礎制度のうち被保険者数の最も多い制度は、商工業被用者が加入する一般制度であり⁴、また上述のように一般制度での年金額の計算方法が法定基礎制度のモデルとなっていることから、以下では一般制度の仕組みを簡単に紹介する。

2.2.1 被保険者・保険者

一般制度には、商工業被用者が強制加入し、労使代表が運営する被用労働者老齢保険全国金庫（CNAVTS）が保険者として管理運営を行う。

2.2.2 給付

従来、一般制度が給付する退職年金の支給開始年齢は原則 60 歳であったが、2010 年の改正（「年金改革に関する 2010 年 11 月 9 日の法律（n°2010-1330）」（以下、「2010 年法」という。）による改正）により、1951 年 7 月 1 日以降に生まれた者を対象に、2018 年までに段階的に 62 歳に引き上げられることとされた（社会保障法典 L.161-17-2、D.161-2-1-9）。

退職年金の給付額は次のように計算される。

$$\text{給付額} = \text{当該被保険者の平均賃金年額} \times \text{支給率} \times (\text{一般制度での保険加入期間} \div \underline{163 \text{ 四半期}})$$

¹ 複数併存体制への動きについての邦語文献として、加藤智章『医療保険と年金保険—フランス社会保障制度における自律と平等—』（北海道大学図書刊行会、1995 年）103 頁以下、田端博邦「5 章 社会保障の歴史」藤井良治・塩野谷祐一編『先進国の社会保障⑥—フランス』（東京大学出版会、1999 年）114 頁以下、嵩さやか『年金制度と国家の役割—英仏の比較法的研究』（東京大学出版会 2006 年）224 頁以下などがある。

² 例えば、年金額を計算する際に用いる支給率の上限（満額率）は、一般制度では 50%であるのに対し、公務員の制度では 75%である。

³ 1970 年代に進められた制度間の平準化と財政調整については、Dupeyroux (J.-J.), Borgetto (M.), Lafore (R.), *Droit de la Sécurité sociale*, 16^e éd., 2008, pp.261-265 を参照。

⁴ 2009 年の統計では、全就労者の 72.02%が一般制度に加入している (http://www.cnnav.fr/qui_sommes_nous/1er_regime_france/systeme_retraite.php 参照)。

平均賃金年額は、当該被保険者についての最高の 25 年の賃金（ただし、社会保障上限賃金額（年額 35,352 ユーロ（2011 年））まで）の平均額である。

支給率は、保険加入期間と年齢に応じて決定される。60 歳（1951 年 7 月 1 日以降に生まれた者については 62 歳までに段階的に引き上げられた支給開始年齢）から満額率（50%）の支給率で受給するには、全法定基礎制度における保険加入期間の合算が 163 四半期以上（2011 年）あることが必要である⁶。ただし、65 歳（1951 年 7 月 1 日以降に生まれた者については原則「支給開始年齢+5 歳」（社会保障法典 L.351-8））から受給し始める場合には保険加入期間の長短にかかわらず、支給率は一律満額率となる。65 歳未満で受給を開始する場合で保険加入期間が満額率の受給に必要な期間に満たないときは、1) 支給開始の年齢が 65 歳と比較して不足している期間（四半期）と、2) 保険加入期間が満額率の保険加入期間と比較して不足している期間（四半期）とを計算し、1) と 2) のうちより短い期間に応じて一定率⁷が満額率から差し引かれて支給率が計算される（社会保障法典 R.351-27）。

給付額には、社会保障上限賃金額の 50%という上限額（ただし、加算は除く）があるが、満額率での受給権を有する受給者については、「拠出最低年金（minimum contributif）」と呼ばれる退職年金の最低額の保障がある（社会保障法典 L351-10）。この他に、3 人以上の子どもを育てていた場合や扶養配偶者がいる場合、第三者による介護が必要な場合などのための加算もある。

2.2.3 財源

一般制度の主な財源は労使が拠出する保険料であり、保険料率は、社会保障上限賃金額までの賃金について被用者 6.65%、使用者 8.30%、上限なしの全賃金について被用者 0.10%、使用者 1.60%である。

2.2.4 財政方式

従来、老齢保険は積立金を持たない完全な賦課方式で運営されていたが、1999 年社会保障財政法律により高齢者連帯基金（Fonds de solidarité vieillesse : FSV）の中の特別会計部門という形で積立基金が創設され、これにより積立金を持つ「修正賦課方式」へと移行

⁵ 年金額の計算において考慮される一般制度での保険加入期間には上限が設定されており、それがこの計算式の下線部（2011 年では 163 四半期）である。この上限は、2003 年年金改革以前は 150 四半期であったが、同改革により 2008 年 1 月 1 日までに 160 四半期に徐々に引き上げることとされ、2009 年以降は、満額率で受給するのに必要な保険加入期間の引き上げと合わせて、2012 年に 164 四半期に達するように 1 年に 1 四半期ずつ引き上げることとされた（年金改革に関する 2003 年 8 月 21 日の法律（n°2003-775）（以下、「2003 年法」という。） 22 条および社会保障法典 L.351-1 第 3 項参照）。

⁶ 2003 年年金改革により、満額率に必要な保険加入期間は 2009 年から 1 年ごとに 1 四半期ずつ引き上げて 2012 年に 164 四半期とされ、2013 年から 2020 年までは保険加入期間と年金受給期間とのバランスを 2003 年当時の水準に合わせるように保険加入期間が調整される（2003 年法 5 条）。2010 年法も、2003 年法による保険加入期間の引き上げを追認し、1953 年と 1954 年生まれの被保険者については 165 四半期の保険加入期間を求める。

⁷ かつては、1 四半期不足するごとに 2.5%が満額率から差し引かれていたが、2003 年年金改革によりこの減額率が 2004 年から段階的に引き下げられ、2013 年以降は 1.25%となる（社会保障法典 R.351-27）。2011 年（1951 年生まれの者）では、1.5%である。

した（現在は2001年7月17日の法律により自律した組織として創設された年金積立基金が積立金を保有している）。この基金の主な役割は長期貯蓄である積立金を積み立てることでベビーブーム世代の高齢化と平均寿命の延びから生じる財源不足を補い、年金制度の持続可能性を保障することである。

2.3 補足制度

フランスでは、戦後、被用者を中心に補足年金が労使間の協約に基づいて発展してきた。ただし補足年金が発展してもなお加入できない者が存在したことから、こうした人々にも等しく補足年金の利益を享受させるために、1972年には一般制度・農業共済組合に加入しているすべての被用者に補足制度への加入が義務づけられた（社会保障法典 L.921-1）。ただし強制加入となっても、補足制度の具体的仕組みは労使間の協約等が定め、その管理運営も労使の代表者によって行なわれている。なお、商工業自営業者についても、2003年年金改革にて、強制加入の補足制度が導入されている（上記〔図表 補 3-1〕参照）。補足年金の代表的制度が、一般被用者のための幹部職員退職年金機構全国協会（AGIRC）と補足年金制度協会（ARRCO）である。以下では、それらの仕組みを概観する。

2.3.1 組織

AGIRC・ARRCOはそれぞれ一つの制度であり、実務的業務の運営を行う数十の機構をその傘下に置く連合会である（社会保障法典 L.922-4）。これらの機構は補足年金機構と呼ばれ、賦課方式で保険を運営することによって補足年金を給付する（同法典 L.922-1）。

2.3.2 加入

幹部職員は社会保障上限賃金額まではARRCOに加入し、それ以上の賃金についてはAGIRCに加入する。非幹部職員は、賃金額に関わらずARRCOに加入する。

2.3.3 給付

AGIRC・ARRCOとも支給開始年齢は原則65歳であり、65歳から受給する場合には給付の減額はない⁸。他方で55歳から65歳までの間に繰り上げ受給することは可能で、この場合には受給者の年齢あるいは社会保険での加入期間に応じて、減額割合がより小さい方で減額される⁹（1961年12月8日の補足年金に関する職業間全国協定附則A第18条）。ただし、1）法定基礎制度で満額率で受給するのに必要な加入期間があり、2）法定基礎制度ですでに年金を受給しており、3）財政機構管理協会（ASF）とARRCO・AGIRC財政基金管理協会（AGFF）に保険料を拠出した場合¹⁰には、60歳から65歳の間で減額され

⁸ Dupeyroux (J.-J.), Borgetto (M.), Lafore (R.), *Droit de la Sécurité sociale*, 16^e éd., 2008, p.1087. *La retraite du salarié (Les Guides de Gestion RF)*, 5^e éd, 2009, p. 287.

⁹ *La retraite du salarié (Les Guides de Gestion RF)*, 5^e éd, 2009, p.283.

¹⁰ 2001年4月1日に創設されたAGFFはASFを引き継いだものであり、受給者が60歳から満額率で補足年金を受給するようになると補足年金制度の財政が困難になることから、ARRCOとAGIRCで60歳から支給する年金の財源をまかなうために保険料を徴収している。保険料率は、（後述の）第1区分・第A区分

ずに受給できる（同協定附則E第2条）。

給付額は、両制度とも次式のような点数制によって算定される。

$$\text{給付額} = \text{就労期間中に取得した総退職年金点数} \times \text{点数単価}$$

退職年金点数は、毎年、当該被保険者が当該年に支払った保険料額（徴収率による増額部分を除く。）を当該年の基準賃金額で除した数値として算出される。点数単価とは1点当たりの給付額を意味し、その年の総保険料収入が全受給者間で配分されるように毎年決定される。

2.3.4 財源

ARRCOでの保険料率は、社会保障上限賃金額までの賃金（第1区分あるいは第A区分）について7.5%¹¹（労3.0%、使4.5%）であり、非幹部職員の上限賃金額からその3倍までの賃金部分（第2区分）については20%（労8.0%、使12.0%）である（同協定13条）。AGIRCの保険料率は、幹部職員の上限賃金額からその4倍までの賃金部分（第B区分）について20.3%（労7.7%、使12.6%）であり、上限賃金額の4倍から8倍までの賃金部分（第C区分）についても20.3%であるが、うち0.2%を労働者、0.1%を使用者が負担すれば、残りは自由に労使で分担してよい¹²。

2.3.5 財政方式

AGIRC・ARRCOは、上述の点数制の仕組みからも分かるように賦課方式で運営されている。

3 フランスの企業年金

3.1 概要

フランスでも、諸外国と同様、就労者の減少と受給者の増加を背景に、賦課方式の公的年金制度を補完するため、積立方式による上乘せ退職根金制度の利用を税制上・社会保障上の優遇措置を講じることで促進している。その全体像は、諸種の根拠法令に基づく複数の制度からなっており、企業で実施する制度や個人年金などその仕組みも様々である。〔図表 補3-2〕はその概要をまとめたものである。

賃金について2.0%（労0.8%、使1.2%）、第2区分・第B区分賃金について2.2%（労0.9%、使1.3%）である。ただしここで徴収された保険料は、補足年金の給付額には影響しない。この措置は2011年6月末まで継続することとされている（Dupeyroux (J.-J.), Borgetto (M.), Lafore (R.), *Droit de la Sécurité sociale*, 16^e éd., 2008, pp.1081-1082. *La retraite du salarié (Les Guides de Gestion RF)*, 5^e éd, 2009, p. 257)。

¹¹ 本来の保険料率は6%であるが、財政均衡を確保するために一定の徴収率（125%）がこれに掛けられているため、実際の保険料率は7.5%となる。以下の保険料についても同様である。

¹² Dupeyroux (J.-J.), Borgetto (M.), Lafore (R.), *Droit de la Sécurité sociale*, 16^e éd., 2008, pp.1091-1092. *La retraite du salarié (Les Guides de Gestion RF)*, 5^e éd, 2009, p.257.

〔図表 補 3-2〕 フランスの企業年金

項目	強制的加入の集団的企業年金制度		任意加入の企業年金制度(82条)	退職貯金		
	確定拠出(83条)	確定給付(39条)		PERP	PERCO	PERE
運営	外部	内部あるいは外部	外部	—	外部	外部
加入要件	制度の対象カテゴリーの被用者であること	制度の対象カテゴリーの被用者であること	制度の対象カテゴリーの被用者であること ・加入の意思	特否なし(ただし、年金受給者でないこと)	・実施企業の被用者であること ・PEE(企業貯金計画)が利用可能であること	・制度の対象カテゴリーの被用者であること ・PERPの加入資格者であること
実施方法	労使協定、意見聴取、使用者の一方的決定	労使協定、意見聴取、使用者の一方的決定	—	個人ごとの登録	企業あるいは専門の労使協定による	労使協定、意見聴取、使用者の一方的決定
財源	・使用者拠出の掛け金 ・(場合によっては)被用者拠出の掛け金	・使用者拠出掛け金	・使用者拠出の掛け金 ・(場合によっては)被用者拠出の掛け金	個人拠出の掛け金	・PEEとPEREの利戻分配、出資、財政移転 ・個人の任意拠出 ・(場合によっては)企業による拠出	・使用者拠出の掛け金 ・(場合によっては)被用者拠出の掛け金 ・被用者による任意拠出
拠出限度	額面賃金の8%	加入時に取り決め	なし	なし	・被用者:年間賃金の25% ・使用者:被用者の拠出の3倍、社会保障上限賃金額の16%	額面賃金の8%
加入時の社会保障上の取扱	・使用者拠出掛け金を社会保障料の賦課基準から一定額を上限に控除可能。 ・CSGとCRDSの算定基準には算入。	・使用者拠出掛け金を、社会保障料、CSG、CRDSの賦課基準から控除。	・使用者拠出掛け金は社会保障料の算定基準に算入(優遇措置なし)。	なし	・被用者の拠出には優遇措置なし。 ・使用者による拠出については社会保障料の賦課基準から除外。	・使用者拠出掛け金を社会保障料の賦課基準から一定額を上限に控除可能。 ・CSGとCRDSの算定基準には算入。
加入時の税制上の取扱	被用者拠出・使用者拠出は課税所得から控除(上限あり)。	使用者拠出掛け金は免税。	一部の契約を除き税制優遇なし。	拠出掛け金は課税所得から控除(上限あり)	使用者拠出は保険料算定基準から控除。	被用者拠出・使用者拠出は課税所得から控除(上限あり)。
給付	終身年金	終身年金	一時金 終身年金	・終身年金(遺族年金もある場合がある) ・一時金(2010年改正)	一時金 終身年金	終身年金
給付についての社会保障上の取扱	・年金について、医療保険料・CSG・CRDSは賦課。	・年金について、医療保険料・CSG・CRDSは賦課。	—	—	・割り増し部分はCSG・CRDSの賦課対象。	・年金について、医療保険料・CSG・CRDSの賦課対象。
給付についての税制上の取扱	・所得税の対象。	・所得税の対象。	年金・一時金とも所得税の対象。	・所得税の対象。	・年金払いの場合には引き下げられた税率で所得税の対象。	所得税の対象
ポータビリティ	場合による	なし	場合による	あり	あり	あり(但しポイント制のPEREを除く)

出典：La retraite du salarié (Les Guides de Gestion RF), 5^e éd, 2009, pp.319-320 より筆者作成。

3.2 確定給付型企業年金¹³

従業員全員（あるいは客観的に定められた一部の者）が個人的な選択の余地なく（強制的に）加入する確定給付の企業年金制度は、一般租税法典 39 条に根拠を有することから、「39 条制度」と呼ばれる。

3.2.1 制度の種類

確定給付型の企業年金制度は、給付水準の設計の方法によって 3 つにわけられる。1) 公的年金も含めたすべての年金制度で最終賃金の一定割合を保障するように、当該額から法定基礎制度と補足制度で給付される年金額を控除した額を支給する差額制度（「帽子」制度と呼ばれる）。2) 法定基礎制度と補足制度の給付額とは独立して額が決定され、単に公的年金給付に付加される年金を支払う付加制度。3) 差額制度と付加制度の折衷であり、年金全体の給付水準と同時に企業年金が支給する額をともに保障する制度。

3.2.2 実施主体

事業主が直接実施することもできるが（内部積立）、事業主が年金の支払い債務を負うことになるため、事業主にとってはリスクがある。事業主による直接実施の他に、保険会社、共済組合、福利厚生団体（*institutions de prévoyance* :IP）と事業主が保険契約を締結して、これらの機関が実施することもできる（外部積立）。

IP とは、老齢手当、結婚手当、出産手当の支払いや、事故や疾病による身体的損害のリスクへの保障、失業リスクへの保障などを目的とした非営利の私法人であり、企業が従業員の福利厚生の充実のために加入する機関である。IP は加入企業とそれらの従業員の同数代表者によって管理運営されている。IP の活動は、監督官庁による認可を受けて初めて可能となる（以上、社会保障法典 L.931-1 以下）。

3.2.3 開始手続き

確定給付型企業年金制度は、労働協約・労使協定の締結、協定案への従業員の賛否投票、事業主の一方的決定のいずれかの方法によって設置される。

いずれの方法でも、制度の内容を定めた協定や規約などが制定される。必要的記載事項としては、保険者（保険会社、共済組合、福利厚生団体）の指定と定期的再検討についての定めや、遺族年金がある場合には離婚した配偶者の遺族年金の受給要件についての定めなどがある。他方、禁止規定としては、性に基づく差別規定（特に遺族給付について）、企業の倒産・譲渡などに伴う既得受給権の消滅規定、居住地に基づく差別規定などがある。

3.2.4 実施方法

確定給付型の企業年金では、被用者個人毎の口座はなく、実施主体は納付された掛け金をプールする集団的な口座（掛け金管理集団基金）を設置する。

¹³ *La retraite du salarié (Les Guides de Gestion RF)*, 5^e éd, 2009, p.329 et s.

3.2.5 給付

主な給付は、退職時に受給権を取得する終身年金である。この年金を受給するには、退職時に確定給付型企業年金制度を実施している企業に在籍していることが必要であり、中途退職者には受給権は生じなく、受給権のポータビリティも認められない。事業主と保険会社・共済組合・福利厚生団体との間の保険契約では、年金の再評価について規定されることがある。これは、年金の管理基金において予定利率（保険者が金融市場で確保しようする最低利率）と実際の利回りとの差が生じた場合に、年金額を調整するというものである。

また確定給付型企業年金ではしばしば、受給者の死亡の場合の配偶者への遺族年金（年金の切り替え）が規定されている。制度によっては、労働者の退職前の死亡についても遺族年金が支給されることもある。

3.2.6 財源

確定給付型企業年金の財源（定期的掛け金、不定期繰り入れ）は、全額事業主負担であり、これに反する規定が規約にある場合には、事業主の負担する掛け金についての税制上の優遇措置が受けられなくなる。

3.2.7 社会保障上の優遇措置

事業主が拠出する掛け金等は、全額（上限なしで）、事業主が負担する社会保険料、CSG（社会一般化拠出金）、CRDS（社会保障負債返済拠出金）の算定基準から控除される。控除の要件は、1) 集团的制度であること¹⁴、2) 当該事業主の被用者について強制加入であること、3) 一定の機関（福利厚生団体（IP）、共済組合、保険会社、上乘せ退職年金運営機関・上乘せ退職年金機関（社会保障法典 9 編 4 章に規定））が給付していること、4) 一定の手続きで設置されたこと¹⁵、5) 法定基礎制度・補足制度に上乘せされる給付のための拠出であること、6) 年金の運営が、保険会社・福利厚生団体・共済組合のもとで事業主が署名した保険契約によってなされていること、7) 法定基礎制度・補足制度での受給開始日から、あるいは 60 歳から被用者（退職者）に支払い可能な終身年金の支給を目的とする契約であること、8) ポータビリティが保障されていること（2007 年 1 月 1 日以降）、である。

3.2.8 税制上の優遇措置

事業主が拠出する掛け金等は、外部積立の場合は、被課税所得から控除されるが、内部積立の場合は控除の対象外である。控除の要件は、1) 法的に独立した機関に掛け金を拠

¹⁴ 集团的制度である」とは、(i) 従業員の全体あるいは法令や協約などにより客観的に定められる一部の者を対象としていること、(ii) 制度への加入条件として、雇用期間（有期か無期か）、労働契約の性質、年齢、勤続年数を定めていないこと（ただし、一部例外もありうる）、(iii) 事業主拠出掛け金がすべての加入者について定率あるいは定額で定められている、である（*La retraite du salarié (Les Guides de Gestion RF)*, 5^e éd, 2009, pp.362 et s.）。

¹⁵ 「一定の手続き」とは、(i) 労働協約・協定、労働者の過半数による協定案への同意、事業主による一方的決定のいずれかの方法で設置されたこと、(ii) 協定書などの写しなどを作成していること、である（*La retraite du salarié (Les Guides de Gestion RF)*, 5^e éd, 2009, pp.366 et s.）。

出し、拠出した金銭の処分権を事業主が完全に失うこと、2) 事業主が法的取り決めに従っていること、③制度が従業員の全部（または一部）に、公正に適用されること、である。年金給付については、税制上の優遇措置はない。

3.3 確定拠出型企業年金¹⁶

従業員全員（あるいは客観的に定められた一部の者）が個人的な選択の余地なく（強制的に）加入する確定拠出の企業年金制度は、一般租税法典 83 条に根拠を有することから、「83 条制度」と呼ばれる。他方で、事業主が実施している制度に個々の被用者の選択で加入する（任意加入する）確定拠出の企業年金制度は、一般租税法典 82 条に根拠を有することから「82 条制度」と呼ばれる¹⁷。

近年では、企業が財政的負担を避けるために、確定給付型の「39 条制度」から確定拠出型の「83 条制度」への移行の動きが見られる¹⁸。以下では、「83 条制度」（強制加入制度）の概要を示す。

3.3.1 制度の種類

確定拠出型企業年金には 3 つの種類がある。1) 掛け金とその利息を原資とした、退職時まで引き出しのできない貯金型、2) 掛け金の支払い毎に一定額を受給権を即時に取得するが、退職時まで請求できない終身年金型、3) 掛け金の支払い毎にポイントで表される受給権を取得し、退職時に一定の給付額に計算されるポイント獲得型、である。

3.3.2 実施主体・開始手続き

上記「3.2 確定給付型企業年金②③」と同様。

3.3.3 実施方法

各従業員について個人口座を設け、掛け金を払い込む。

3.3.4 給付

退職時に終身年金が給付される。ただし確定給付型企業年金と異なり、中途退職してもそれまで積み立てた受給権は維持され、新しい企業に移転させることも可能である（ポータビリティがある）。また、事業主の法的整理の場合でも、受給中の年金の支払いと既に獲得した受給権は維持される。

給付額は、各人の口座の貯蓄額をもとに、当該従業員の退職時の予想余命と事業主が選んだ予定最低利率を勘案した変換率で算出される。予想余命は、INSEE（国立統計経済研究所）の統計をもとに作成され、大臣の認可を受けた余命表に基づいて算出される。この

¹⁶ *Ib.*, p.321 et s.

¹⁷ 82 条制度は、基本的には 83 条制度と同様の仕組みであるが、給付として終身年金の他に一時金も認められている。

¹⁸ Dupeyroux (J.-J.), Borgetto (M.), Lafore (R.), *Droit de la Sécurité sociale*, 16^e éd., 2008, p.1123.

ように年金額は様々な予想値に基づいて計算されるため、実際の値とのずれが生じうる。その場合には、保険者は年金額の再評価を行ったり、複数の会計年度で余剰を均したりすることができる。確定給付型企业年金と同様、遺族年金が給付される場合もある。

また、例外的に（勤続期間が短く十分な掛け金が支払えない場合など）一括で掛け金を支払って年金受給権を積み上げることや、例外的場合（一定の障害を負った場合、失業給付の終了の場合など）に退職前の貯蓄の引き出しが認められている場合もある。

3.3.5 財源

基本的には事業主が掛け金を負担する。ただし、従業員が負担することも認められており、事業主と従業員とが負担するのが一般的である。

3.3.6 社会保障上の優遇措置

事業主の拠出する掛け金は、社会保険料の算定基準から控除される。ただし控除額は、社会保障上限賃金額（年額）の 5%、あるいは社会保険料の基準となる報酬（ただし、社会保障上限賃金額（年額）の 5 倍まで）の 5%、いずれか額の高い方を限度とする。控除の要件は、上記「3.2 確定給付型企业年金⑦」と同様である。

なお、従業員の拠出する掛け金は、控除の対象外である。

3.3.7 税制上の優遇措置

事業主拠出掛け金は、上記「3.2 確定給付型企业年金⑧」の場合と同様の要件により、被課税所得から控除される。

被用者拠出掛け金も社会保障上限賃金額（年額）の 10%、あるいは社会保障上限賃金額（年額）の 8 倍までの所得の 10%、いずれか高い方を限度とし、被課税所得から控除される¹⁹。

他方で年金給付については、税制上の優遇措置はない。

3.4 退職貯金 (épargne-retraite) —PERCO (集団的退職貯金計画)²⁰

フランスでは近年、上述の企業年金制度とは異なるものとして、あるいはその一形態として、従業員などが退職後の年金のために貯金することが推進されており、制度の整備が進んでいる。そうした制度には、事業主が設置し従業員が自由に加入するPERCO（集団的退職貯金計画）や、「83 条制度」の一種であるPERE（企業退職貯金計画）、職業にかかわらず全ての個人（退職者を除く）が加入できるPERP（個人退職貯金計画）などがある。以下では、近年利用者が増えているPERCOの概要について紹介する²¹。

¹⁹ 控除上限額は、かつては社会保障上限賃金額の 8 倍までの所得の 8%であったが、2010 年法 116 条によって、上限額が引き上げられた。

²⁰ *La retraite du salarié (Les Guides de Gestion RF)*, 5^e éd, 2009, pp.380 et s.

²¹ 2006 年末現在では、PERP 加入者は 190 万人であるのに対し、PERCO 加入者は 20 万人にとどまっているが、加入者の増加率 (2006 年) でいうと PERP は前年比 12%増であるのに対し、PERCO は前年比 98%である (Dupeyroux (J.-J.), Borgetto (M.), Lafore (R.), *Droit de la Sécurité sociale*, 16^e éd., 2008, p.1130)。

3.4.1 沿革

PERCOの始まりは、企業内で行う 5 年間引き出し不可の貯金である企業貯金計画 (PEE) (1967 年創設) に端を発する。その後、2001 年に、10 年間引き出し不可の貯金である任意的給与貯金労使計画 (PPESV) が創設されたが、2003 年年金改革はPPESVを退職時まで引き出し不可の貯金である「退職のための任意的給与貯金労使計画 (PPESVR)」に改組した。この改正は、2003 年年金改革の柱の一つである「各人が十分な年金を自ら構築できるように現役労働者に自由と柔軟性を付与すること」の一環として、公的年金を補う給付として終身の付加的年金のための貯蓄努力の発展が目指されたことによる²²。そして、PPESVRは 2004 年財政法によってPERCOと改名された²³。

3.4.2 実施

PERCO は、従業員が PEE を利用できる場合に限り実施が可能である。

実施の手続きは、企業に労働組合代表者あるいは企業委員会が存在する場合は、労使協定締結に向けた交渉をまず行い、協定締結に至らなかった場合には使用者の一方的決定により実施が可能である。他方で、労働組合代表者や企業委員会が存在しない場合には、直接、使用者の一方的決定により実施が可能である。複数企業での合同実施も可能である。

PERCO の規約は県労働・雇用局に提出しなければならない。この提出が税制上・社会保障上の優遇措置の要件となる。

3.4.3 加入者

PERCO を実施している事業主の従業員で、PEE が利用できる者は PERCO に任意で加入できる。元従業員も継続加入できるが、その場合は事業主の費用負担はない。また、1 人以上 250 人以下の従業員を使用している事業主（と共同経営者等となっている配偶者）も加入できる。

3.4.4 財源

各加入者は、拠出金や分担金を各人の口座に支払うが、拠出限度年額は各人の税込み賃金年額の 25%である。事業主は、口座管理費や加入者拠出に追加する付加的拠出金を負担する。

リスク分散の観点から、PERCO の下で事業主は、異なる運用方式の投資方法を 3 つ以上加入者に提示しなくてはならない。

3.4.5 貯金の引き出し・給付

原則、退職時（公的年金の受給開始時）にのみ引き出しが可能であるが、死亡時、失業保険給付の終了時、債務過剰時、主たる住居の取得時あるいは災害後の修繕時には、退職前の引き出しも可能である。

²² Projet de loi portant réforme des retraites, *J. O., Doc. parl., Assemblée Nationale*, n° 885 (2003), p.8.

²³ Dupeyroux (J.-J.), Borgetto (M.), Lafore (R.), *Droit de la Sécurité sociale*, 16^e éd., 2008, p.1130.

給付は終身年金として受給、あるいは終身年金と一時金の組み合わせから選択できる。年金受給の場合には、貯金は保険会社・共済組合・福利厚生団体（IP）のどれかに移転される。

3.4.6 社会保障上の優遇措置

事業主の拠出は、社会保険料の算定基準から控除される。ただし、年間 2300 ユーロを超える事業主拠出部分については、年金積立基金に対する 8.2%の拠出が課される。

加入者の拠出には社会保障上の優遇措置はないが、PERCO からの給付は社会保険料の算定基準に算入されない。

3.4.7 税制上の優遇措置

事業主の拠出は、一定の上限の下、所得税・法人税の被課税所得から控除されるが、加入者の拠出は、被課税所得に算入される。他方で、PERCO からの年金給付は所得税の課税対象だが、かなり税率は引き下げられている。また、一時金は、所得税の課税対象から控除されている。

4 近年の改正と課題

2003 年年金改革以降、成熟度を増してきている公的年金を補完するものとして退職貯金の促進が積極的に行われており、加入者も増加してきている。しかし、年金制度全体における退職貯金の占める割合は依然として小さく（2009 年現在では全年金給付額の 2.5%、全保険料拠出の 5.3%を占めるのみである）、周辺的な存在である²⁴。そこで、2010 年法でも退職貯金のさらなる発展のため、改正が行われた。

4.1 改正の必要性

2010 年法の審議過程では、公的年金制度の改正に加えて、当初の法案には盛り込まれていなかった退職貯金の全体的な改正も必要であるとされた。そこでは、新たな制度を導入する必要まではないが、既存の制度を簡明化・統一化し分かりやすい制度にすることが必要であるとされている。具体的には、以下の点についてである²⁵。

- ①現在ばらばらの法令を根拠としている各制度を統一の法令にまとめること。
- ②「個人かつ任意」の制度と「集団かつ強制」の制度との違いなどを明確にすること。
- ③企業年金への課税の仕組みを総合的に再検討し、相互に調和させること。
- ④現役時代を通してのポータビリティの確保を行うこと。
- ⑤退職前の引き出しの可能性を一定程度保障しつつ、年金払いを優遇すること。

²⁴ Rapport, J. O., Sénat, n° 733 (2009-2010) (<http://www.senat.fr/rap/l09-733-1/l09-733-16.html>).

²⁵ Ibid.

4.2 2010 年法による改正

2010 年法は退職貯金についていくつかの改正を行っている。以下、条文に沿って説明する。

① 107 条

本条では、複数の法令に根拠を持ち複雑で多岐にわたる退職貯金について、「法的強制加入の賦課方式の年金制度を補足することを目的とした制度で、個人的にあるいは職業活動を通じて行った拠出を原資とした貯金をもとに退職以降の所得を付与するもの」という統一的な定義を行っている。

② 108 条

本条により、これまで企業内で「時間貯金口座（未取得有給休暇や賞与などを、将来の休暇や金銭給付のために貯めておく制度）」を利用できる被用者について認められていた未取得有給休暇による PERCO への財源拠出が、同制度を利用できない被用者にも認められるようになった。

③ 109 条

本条では、事業主は、退職が近づいている PERCO 加入の被用者に対し、財政的リスクを削減するための貯金手当の支給を行うこととされた。

④ 110 条

本条により、被用者に対する企業の利益分配制度からの PERCO への財源拠出が可能となった。

⑤ 111 条

本条では、一部の被用者のみを対象とする「帽子制度（39 条制度）」を創設する場合には、全被用者が加入できる退職貯金制度の導入を義務付け、すでに「帽子制度」がある企業については、2012 年末までに同様の措置をとるように義務付けている。

⑥ 112 条

本条により、保険会社は、職業活動の停止にかからしめられている保険契約につき、そこで支給される年金額等の情報を契約者に与えることが義務付けられた。

⑦ 113 条

本条は、これまで一部の制度（「82 条制度」と PERCO）にのみ認められていた一時金としての支給を、PERP にも貯金額の 20% を上限として認めることを規定している。これは、フランス人が年金払いに対して不信感を抱いており、一時金の給付の方を好む傾向にあることが、フランスにおける退職貯金の発展の低調さの原因であるという問題に対応した改正である²⁶。

²⁶ *Ibid.*

⑧ 114 条

本条により、PERP・PERE・「83 条制度」における退職前の貯金の引き出し可能事由として、従来事由（障害、裁判上の清算、失業給付の終了など）に加え、新たに 2 つの事由（配偶者の死亡、加入者の債務超過）が認められた。

⑨ 115 条

本条により、113 条による PERP と同様、公務員のための上乘せ年金制度（PREFON）についても、貯金額の 20% を上限とした一時金給付が認められた。

⑩ 116 条

本条により、「83 条制度」における被用者拠出掛け金についての被課税所得からの控除範囲が拡大された。

⑪ 117 条

本条により、被用者に対して一部の退職貯金と職業所得との併給が認められた。

5 まとめ

フランスでは、一般租税法典に根拠を有する確定給付型企業年金（39 条制度）から確定拠出型企業年金（83 条制度）への移行とともに、近年では、従来制度とも重なる形で「退職貯金制度」の充実が図られてきている。退職貯金制度には、個人年金タイプのものや企業年金タイプのもの、あるいは任意加入のものや全従業員対象のものなど様々なものがあり、制度の全体像は複雑である。そのため、2010 年改正では、統一的な法規制が目指されたものの、単一の法令のもとに置くには至らず、依然として複数の根拠法にまたがった状態である。そうした透明性の低さが、制度の発展の阻害要因の一つとなっていると思われる。

また、フランスでは、税制優遇措置を受けるには、企業年金における給付は原則終身年金であることが必要である。その根拠については明確ではないが、一つには、企業年金は終身年金の公的年金の補足であるのだから、補足としての機能を果たすためには同じく終身年金でなくては意味がないと考えられているためと推測できる。

年金を終身年金として支給する場合、財政的リスクを保険会社や共済組合などの運用主体が負うことになるが、年金額を算出する際は予定最低利率に基づいて行うこととされ、それにより運用の失敗などのリスクをある程度回避していると思われる。

ただ、2010 年改正の際に指摘されたように、一般にフランス人は積立方式による年金払いを信用しておらず、そのことが企業年金の発展を阻害していると考えられている。このことは、1997 年に一度成立した退職貯金制度がその後廃止される際に「賦課方式の維持の重要性」が根拠とされたことから窺える。こうしたことから、2010 年改正では、年金払いの原則を一部緩和して、一時金払いが認められる制度を拡大するなどして、企業年金制度の発展を目指している。

こうしたフランスの企業年金の状況は、終身年金による老後の生活保障の充実の必要性と、

企業年金普及のための要件の緩和（一時金払いの許容）との折り合いをいかにつけるかの難しさを教えてくれる。

参考文献

- 加藤智章（1995年）『医療保険と年金保険－フランス社会保障制度における自律と平等－』北海道大学図書刊行会
- 藤井良治・塩野谷祐一編（1999年）『先進国の社会保障⑥－フランス』東京大学出版会
- 嵩さやか（2006年）『年金制度と国家の役割－英仏の比較法的研究』東京大学出版会
- Dupeyroux (J.-J.), Borgetto (M.), Lafore (R.) (2008), *Droit de la Sécurité sociale*, 16^e éd., Dalloz
- *La retraite du salarié (Les Guides de Gestion RF)* (2009), 5^e éd, Groupe Revue Fiduciaire

「老後保障の観点から見た企業年金の評価に関する研究」 (H22-6)

平成 23 年 3 月

(編集・発行) 財団法人 年金シニアプラン総合研究機構

〒108-0074 東京都港区高輪 1 丁目 3 番 13 号 NBF 高輪ビル 4 階

電話 : 03-5793-9411 (年金シニアプラン総合研究機構 総務企画部 代表)

FAX : 03-5793-9413

URL : <http://www.nensoken.or.jp/>

本書の全部または一部の複写・複製・転載および磁気または光記録媒体への入力等を禁じます。
これらの許諾につきましては年金シニアプラン総合研究機構までご照会ください。