

《研究ノート》

公的年金と企業年金の調整

— イギリスの適用除外制度 —

高山 憲 之

はじめに

企業年金や退職金制度が広く普及している段階において、報酬比例の公的年金が導入される場合、両者の関係をどのように調整するか。この調整は年金体系をどのように構築するかという問題と密接に関連しており、年金研究者にとっては一つの重要なテーマとなっていた。ただし、筆者の知るかぎりにおいて問題の理論的整理が十分に進んでいる状況には今のところない。また、各国はそれぞれのやり方で両者の調整を試みており、試行錯誤をつづけている。⁽¹⁾

日本の公的年金制度は昭和六一年四月からの実施を予定した大改正が現在進行中である。今回の改正は基礎年金の導入を核とした年金体系の再編成に主眼がある。厚生年金の報酬比例部分は新厚生年金となり、職域年金として純化が図られる一方、

給付水準を抑制することが提案されている。厚生年金基金は、報酬比例部分（ただし老齢年金のみ）の給付を国（厚生年金）に代わって支給することを一つの役割としている制度である。企業年金・退職金と公的年金との調整を意図した制度であり、「調整年金」とも呼ばれている。今回の改正により、この厚生年金基金制度も少なからぬ影響をうけることになる。ただし、厚生年金基金制度の本格的な検討は次回改正時に先送りされた。厚生年金基金制度はイギリスの適用除外制度に範を求めたといわれている。したがって、厚生年金基金制度の見直しを図るさいにはイギリスの適用除外制度をめぐる議論が重要な参考資料になると思われる。イギリスの適用除外制度は一九八三年四月に改正された。この小論においては、まず、適用除外制度の内容を簡単に紹介する。ついで八三年改正における適用除外要件の変更を調べる。最後に、適用除外制度の将来について若干の展望を試み、興味ある読者の参考に資したい。

(1) 企業年金と公的年金の調整問題を議論として取り上げてきた日本語文献はあまり多くない。村上清氏の一連の著作は、この意味では教えるところがきわめて多い。とりあえず村上氏の最近作「(1)」を必読文献の一つとして推奨しておきたい。

(2) 小論は、文部省派遣の短期在外研究員として筆者が一九八四年四月から六月までロンドン大学(LSE)に滞在したときに収集した大量の資料の一部に基づいている。資料収集にさいして二十一世紀文化学術財団から賜った助成

金の一部をその費用にあてた。文部省および二十一世紀文
化学術財団に記してお札申しあげる次第である。

一 適用除外制度の概要

イギリスで所得比例の公的年金がはじめて導入されたのは一
九六一年四月である。ただし、この時点では所得比例の保険料
を導入することに主眼があった。定額保険料制のもつ限界を突
破することがなによりも必要であったからである。所得比例の
年金給付が本格的な形で制度化されたのは、一九七五年に成立
した社会保険年金法以降であり、この法律は一九七八年四月よ
り施行されている。本稿で考察の対象とするのは、この七八年
施行の適用除外制度 (contracting-out) である。

イギリスでは長い間、定額拠出・定額給付の公的年金しかな
かった。そのため、企業が独自に所得比例型の企業年金を設計
し、実施するという例が少なくなかった。税制面からの支援も
あって企業年金は第二次大戦後に急速に普及した。

所得比例の公的年金は、企業年金制度を有していない人びと
に対する老後所得の保障を厚くする効果をもつ。しかし、すで
に成長してしまつた企業年金とは重なりあう部分も多い。そこ
で、企業年金と公的年金がイコール・パートナーとして共存共
栄すべきであることが関係者の合意として確認され、後から導
入されることになつた公的年金の側で企業負担を全体としてあ
まりふやさないように調整することが決められた。その調整の
具体的方法が適用除外である。適用除外となるためには、企業

年金は諸々の要件を満たさなければならない。そのうち主要な
ものは次のとおりである。

1 適用除外の主要要件

まず、給付水準については加入一年につき基準報酬の一・二
五% (八〇分の一) を最低限支給する必要がある。ここで、基
準報酬は最終報酬または全期間平均報酬 (賃金再評価後) のい
ずれかであり。

報酬の算定ベースは国のそれと異なる場合も企業年金にはあ
りうる。そこで、第二に、企業年金が適用除外をうけるため
には、同じ期間に政管に加入した場合に支給される最低の給付額
——最低保障額 (guaranteed minimum pension, G M P) ——
を給付が下回ってはならないこととされた。ここで、G M P は
全期間平均報酬の二五% (二〇年以上加入者の場合) である。
「最低」という言葉がついているのは、国 (政管) の場合には
全期間平均でなく、報酬額の高い二〇年間だけをとりだして、
その平均を求め算定ベースとする (Best 20 years' rule) から
にはかならない。両者に差がある場合には政管の資金で穴うめ
することになっている。

中途退者の年金権についても保全する義務が適用除外とな
る企業年金にはある。保全方法はつぎの三つである。

① 拠出相当保険料 (contributions equivalent premium, C
E P) を国に納入して、保全責任を国に移管する。これは主と
して五年未満の勤続しかなかった者への対応である。C E P
は、適用除外をうけていなかったならば支払うべきであつた労

使の保険料の合計額から実際に支払った保険料を差し引いた額に等しい。

② つぎの職域に年金権を移管する。

③ 脱退前の企業年金の枠内で年金権を保全する。この場合における賃金の再評価は、⑦完全再評価(平均賃金の上昇率で読み替えること)、④定率再評価(年率八・五%の再評価)、⑤限定再評価(年率五%の再評価)のいずれかで行う。ただし、⑥を選択した場合には、限定再評価保険料(limited revaluation premium, LRP)を別途、国に支払わなければならない。この保険料は、五%を上回る賃金上昇があったときに国が負うべき債務相当分である。

適用除外をやめる場合には、既得年金権保険料(accrued rights premium, ARP)および受給者年金権保険料(pensioners rights premium, PRP)を国に支払わなければならない。これはGMPの年金権を有する者およびGMPをすでに受けている者のための債務相当分である。

2 免除料率等

右に紹介したような諸要件を満たす企業年金の加入者は、国による所得比例年金の適用を除外することができる。適用除外となるか否かは事業主の判断にゆだねられる。適用除外となった場合、GMP相当分が企業年金から支給される一方、定額部分および所得比例年金のうち支給開始後のインフレ・スライド部分は国から支給される。日本の厚生年金基金との基本的相違は、支給開始前の賃金再評価分が原則として企業年金側の負担

になっている点である。厚生年金基金の場合、再評価分は国(厚生年金本体)の負担となっている。

適用除外となる場合、保険料の納入が一部免除される。免除される部分の保険料率を免除料率といい、一九七八年四月からの五年間については七%(内訳は事業主負担分四・五%、被保険者負担分二・五%)に決められた。

ただし、この免除料率設定後に年金数理の専門家はGMPの再評価率に上限がないこと、および国に保険料を移管するさいに短期的な証券市況の変動分が考慮されていないこと、の二点に懸念を表明した。その結果、適用除外をやめる場合には、直前の五年間に関するかぎり賃金を実際にはいくら高く上昇しても年一二%までの再評価でよいこと、および短期的な証券市況を反映させるための工夫(MLIの導入、後述参照)のふたつが追加要件として決められた。

3 適用除外の現状

企業年金加入者(公務員共済を含む)の九三%が一九八三年現在、国の所得比例年金から適用除外となっている。

このように大半の企業年金加入者が適用除外を選択した理由はいくつか考えられる。まず、企業年金がイコール・パートナーとして存続可能になるように適用除外要件が比較的寛大に決められた。これには、企業年金資産の運用にあたっては関係業界の既得権益を奪うことが政治的に困難であったことも一因として作用していると思われる。また、事業主側も適用除外を選択すれば企業年金に手を触れなくてもよい。企業年金の改定

には面倒な労使交渉が必要となるが、それを避けて通れるのであれば適用除外を選択することになる。さらに被保険者にとつては、適用除外の場合には企業年金への拠出保険料は原則として非課税である。しかるに政管の中では拠出保険料は所得控除の対象とはならず課税所得に含められる。被保険者側もこの意味では適用除外に賛成である。

つぎに、中途脱退者の年金権を保全するさいの賃金再評価が実際にはどのように行われているかを調べてみよう。一九八三年の実績(文献〔2〕参照)によれば、公共部門の共済年金では九五%が完全再評価される一方、民間部門の企業年金では、完全再評価九%、定率再評価七二%、限定再評価一九%となっている。民間で定率再評価が多く選択されたのは、七八年以降名目賃金の平均上昇率がきわめて高かったことが原因であると考えられる。ちなみに、賃金の平均上昇率は一三・三%(七八年度)、一九・七%(七九年度)、一九・四%(八〇年度)、一〇・一%(八一年度)、七・八%(八二年度)であった。³⁾

(3) 適用除外制度の詳細については文献〔3〕〔4〕を参照されたい。

三 適用除外要件の変更

適用除外のための諸要件は、五年毎に見直すことになっている。一九八三年四月より変更になった要件はつぎの二つである。

① 免除料率を七%から六・二五%に引き下げる。すなわち事

業主負担分のそれを四・五%から四・一%へ、本人負担分のそれを二・五%から二・一五%へそれぞれ変更する。

② 一〇五未満のMLIについて若干の上方修正を施す。ただし、修正には五年の調整期間をおき、かつ上方修正率が二五%を超えないようにする。

他の諸要件は当初のものと変わらない。そこで、二つの条件が変更になった理由をつぎに説明しよう。

1 免除料率の引下げ

免除料率が変更された背景にはいくつかの事情がある。ここでは主としてふたつの理由を指摘しておこう。

まず第一に、拠出一年あたりの平均GMP給付率が低下した。これは、所得比例年金に早期成熟化措置が講じられたからである。すなわち、給付率は一九七八年四月現在の年齢にしたがって世代毎に別々に定められた。当時四五歳以上の男子には拠出一年あたり八〇分の一の給付率が与えられたが、当時三〇歳の男子の場合それは一四〇分の一であった。当時において四五歳未満の男子の給付率は年齢が若いほど低く定められたのである。このような事情があったため、五年後の一九八三年四月現在における給付率は全体として低下した。たとえば一九八三年四月現在で四五歳男子の給付率は一〇〇分の一であり、三〇歳男子のそれは一六〇分の一である。五年前の同年齢者とくらべると八〇分の一が一〇〇分の一に、一四〇分の一が一六〇分の一にそれぞれ低下したことになる。適用除外グループ全体(二五歳以上)の平均給付率は、この間に男子が一〇一分の一(〇・九

九%)から一一一分の一(〇・九〇%)へ、女子が九六分の一(一・〇四%)から一〇六分の一(九四%)へそれぞれ低下すると推計されている。

抛出一年あたりの給付率が低くなれば、実質利回りに変わりがないかぎり、積立に必要な保険料もその分だけ少なくなる。政府アクチュアリーの推計によると、免除料率はこれによって〇・五%程度引き下げてよい計算になった。

このような状況は、所得比例年金の制度が成熟するまでつづくので、これからも当分の間に関するかぎり、免除料率は五年毎に引き下げられてゆくことになる。ちなみに制度発足当初に推計されていた三〇年後の免除料率は四・二五%(二〇〇八年四月以降)であった。

第二に、適用除外グループの男女別および年齢別構成が制度実施によりはじめて明らかになった。性年齢分布は当初、一九七二年度における所得比例年金(Graduated pension)の適用除外者グループを参考にして作成されていた。実績によれば、性別構成では当初予想より女子の比率が若干高く(一四%→一八%)、また年齢別構成では若年層の比率が相対的に高くなっており、平均年齢は男子が四一歳、女子が三六歳であった(当初予想では、それぞれ四三歳、三九歳)。

性年齢分布を実績に合わせて計算しなおすと、それだけで免除料率を〇・二五%程度引き下げることができる。

右に述べた二つの要因により、免除料率は〇・七五%程度引き下げることが可能となる。それが六・二五%に変更された背

景にはこのような事情があった。

ただし、政府アクチュアリーが免除料率の引き下げにあたって関係者に示唆した料率は当初六%であった。GMPの支払いに必要な料率は五・八八%であること、CEPの利子分を考慮すればそれは五・七九%に下がること、危険負担分として〇・五%程度の料率を想定する正当な事由はないこと、などがその理由であった。

適用除外制度そのものに反対の労働組合会議(TUC)は、この提案を支持した。他方、事業主と企業年金資金の運用機関は制度発足時に予定されていた六・五%への引下げを主張した。公的年金と企業年金が互いによきパートナーとして発展するためには、創設当初に設定された寛大な要件(適用除外グループにとつての好条件)は引きつづき維持されるべきであるというのである。両者の中間をとるといふ政治的妥協が図られ、最終的に免除料率は六・二五%に決められた。

2 MLIの修正

適用除外を選択した企業年金がなんらかの理由で適用除外をやめる場合には、GMPの支払いに必要な保険料を政管の制度に払い戻さなければならない。払い戻しにさいしては、まず、保険数理計算に基づいた保険料の標準額が示される。この計算では、積立金の運用利回りが名目で年九%、賃金上昇率が名目で年八・五%等と仮定されている。つぎに、払い戻しにいたるまでの市況が勘案され、運用環境が仮定と異なる場合には、標準額に調整係数を掛けて実際の払戻額が算出される。この調

第1表 MLI の実績

年度	最小値	最大値
1978	68	79
79	59	81
80	60	68
81	61	70
82	67	81

注) 1. ARP および LRP 用の値。
2. 1982年度のみ4月~12月の値。

一九七八年度以降のMLIは第1表のように推移した。証券市場は当初の想定よりかなり良好であった。そのため、適用除外をいったんやめてGMP債務相当分の保険料をMLIに基づいて政管に払い戻し、直後に再び適用除外を申請すれば企業年金は多大な利益を得ることができた。ただし、このような適用除外制度の悪用は制度運営上問題である。そこで、本節冒頭の②で紹介しような修正が行われることになった。具体的には、一〇五未満の旧M

整係数を一〇〇倍したものがマーケット・レベル・インディケーターである。以下では、これをMLIまたは市況インディケーターと表わそう。

MLIで一〇〇の標準は、長期国債の年利が九%、株式の平均配当率が年四%という市況を意味している。これは一九六九年央から一九七三年央にかけての実績にほぼ等しい。運用環境がこれより良好の場合、MLIは一〇〇より値が小さく、逆の場合のMLIは一〇〇より大きくなるように設定されている。なお、長期国債と株式の標準的構成は前者が三五%、後者が六五%と仮定されている。これは最近のポートフォリオとあまり違っていない。

LIについて

(105+10MLI)/2

の値を新MLIとすることが決定された。なお、いったん適用除外をやめた企業年金が再び適用除外を申請しても一年間は認めないことも同時に決められた。

(4) ARPおよびLRPに適用されるMLIの公式はつぎのとおりである。

$$MLI = 65 \times \frac{0.04}{d} + 35 \times \frac{P(i)}{P(0.09)}$$

ここで、 d は株式の租配当率、 $P(i)$ は二五年国債の市場価格(租利回りは d で示される)をそれぞれ表わしている。なお、PRPに適用されるMLIは

$$MLI = 100 \times \frac{P(i)}{P(0.09)}$$

で与えられる。この場合の P は一五年国債の市場価格を表わしている。

(5) 適用除外要件の変更についての基本的文献を三つ挙げるとすれば〔5〕〔6〕〔7〕であろう。

四 若干の展望

1 適用除外の損得勘定

免除料率は平均値で算出されているため、性年齢分布が平均と異なる場合には適用除外の損得が発生する。第2表はこの損得勘定を調べたものである。一般に、メンバーの平均年齢が若

第2表 代行給付のコスト (その1)

年齢 (歳)	1978—82年度		1983—87年度	
	男	女	男	女
16—19	2.5%	3.7%	2.5%	3.4%
20—24	2.8	4.0	2.5	3.5
25—29	3.3	4.6	2.9	4.0
30—34	3.9	5.6	3.4	4.8
35—39	4.7	7.4	4.1	5.9
40—44	6.0	8.7	5.1	7.5
45—49	7.2	9.6	6.4	9.2
50—54	8.1	10.3	7.9	10.2
55—59	8.7	10.9	8.8	11.0
60—64	9.3	—	9.6	—
加重平均	(6.56)		(6.12)	
	—		5.88	

注: 1. コストは報酬に対する%で表示している。
2. 加重平均を算出する際に()内は旧ウェイトを使っている。なお加重平均の算出にあたっては25歳未満を排除している。

出所: 文献 [5] p. 20.

第3表 代行給付のコスト (その2)

積立金の年間 運用利回り (名目)	実質利回り (運用利回り マイナス 賃金上昇率, 年平均)		
	0%	1%	2%
8%	7.46%	6.34%	5.46%
9%	6.90	5.88	5.06
10%	6.42	5.46	4.70

出所: 文献 [5] p. 13.

運用は当初の二年間こそ芳しくなかったが、八〇年度からの三年間はインフレの収束とともに運用成績が著しく向上したためである。ちなみに、七八年度からの平均運用利回り(名目値)は六・四%、九二%、二七・二%、一〇・五%、三一・八%と年々推移してきた。八三年度以降についても運用利回りが名目で七%以上、実質で一・二五%以上であれば適用除外が有利となると保険数理の専門家筋はいつている。この程度の運用成績をあげることには困難を感じ

ければ適用除外が有利となり、また、男子が女子より多くてもそうなる。新免除料率を想定すると男子では四四歳以下が、女子では三九歳以下がそれぞれ適用除外で有利となる。

なお、この損得勘定は実質利回りにも依存している。第3表をみられたい。適用除外は実質利回りが高くなるほど有利となる。

適用除外の選択は、一九七八年度からの最初の五年間に関するかぎり企業年金に有利であった。企業年金における積立金の

2 国の利害
ている担当者はほとんどいない。

個別の企業年金にとってみれば、適用除外がペイしなくなればいつでもやめることができるので、このようなオプションが与えられていることはきわめて好都合である。いずれにせよ、企業年金は損得勘定で行動しているかぎり損はしない。

他方、国からみると適用除外制度は、これによってペイしない集団のみを政管にかかえこむことを意味する。それは政管の

第4表 適用除外の純費用

	年 度					
	1981	1985	1995	2005	2015	2025
純費用 (億ポンド)	31.4	29.7	17.7	7.4	1.1	-0.9

注：1981年度価格表示。
出所：文献〔8〕p.48.

コストを短期的に高める。第4表をみられたい。政府アクチュアリー推計によれば一九八一年度において政管は適用除外のオプシオンを認めたために三一・四億ポンドの保険料をネットで見失っている。適用除外を認めなければ、政管の保険料（労使込み）は一六・五％を一三・九％まで引き下げることが可能となつたはずであるという。保険料率で二・六％に相当する適用除外のコストはこの意味で決して小さくない。

適用除外のコストは免除料率の引き下げが進むとともに小さくなる。成熟後においては実質コストはほぼゼロになる予定である（第4表参照）。これは、長期的にみると適用除外による代行給付のウェイトがインフレで実質的に縮小してしまうこととも関連している。文献〔9〕（一三四頁）によると代行給付の実質ウェイトは将来GMPの四分の一以下（所得比例給付全体では八分の一以下）にさがるだろうといっている。支給開始後のインフレ・スライド分が政管持ちであること、再評価の対象となる報酬が国の制度では高い方の二〇年間分であること、など

がその主な理由である。

このように、財政計算結果をみるかぎり国にとって適用除外は短期的には保険料率を引き上げる要因である一方、長期的には保険料にほとんど影響がない。それにもかかわらず適用除外を認めたのはなぜだろうか。

適用除外は企業年金における積立金の累積を通じて一国の資本蓄積に貢献しうる。とくに経済が貯蓄不足の状態にあるときは、企業年金の積立金が一つの重要な原資となる。この意味において適用除外を認めるかどうかは、一国経済のファンダメンタルと少なからぬ関連を有している。英国経済の将来は、企業年金の浮沈にかかっている部分が少なくない。適用除外制度の是非を判断するにあたって、この点を無視することは妥当でない。

適用除外制度を評価するには、これ以外にも考慮すべき点多々残されている。ただし小論における紹介はとりあえず、これまでとする。その包括的分析は他の機会に譲りたい。

参考文献

- 〔1〕 村上清『新・企業年金入門』社会保険広報社、昭和五九年。
- 〔2〕 The National Association of Pension Funds, *Ninth Annual Survey of Occupational Pension Schemes 1983*, NAF, 1983.
- 〔3〕 Department of Health and Social Security, *Social*

- Security Act 1975: Guide to Procedures on Termination of Contracted-Out Employment and Related Matters*, HM SO, 1978.
- [4] 竹内邦夫・菱沼従尹・船後正道「イギリス」(『企業年金研究会海外調査報告書(資料)』厚生年金基金連合会、昭和五十七年、所収)
- [5] The Government Actuary, *Occupational Pension Schemes: Review of Certain Contracting-Out Terms*, HM SO, 1982.
- [6] The Secretary of State for Social Services, *Occupational Pension Schemes: Review of Certain Contracting-Out Terms*, HMSO, 1982.
- [7] S. A. Fox and A. R. Hewitt, "The New Contracting-Out Terms," *Journal of the Students' Society of the Institute of Actuaries*, 27 (1983).
- [8] The Government Actuary, *National Insurance Fund Long Term Financial Estimates (The First Quinquennial Review)*, HMSO, 1982.
- [9] R. Hemming, *Poverty and Incentive*, Oxford University Press, 1984.

(一橋大学助教授)