

企業年金体系の変貌と法制上の課題

西村 淳¹

本稿では、2001年の企業年金改革以来、企業年金体系が大きく変貌する中で
の企業年金法制の課題について論述する。まず、社会保障法など関連諸分野の
中での企業年金法制の位置づけについて言及した後、企業年金法制の中核であ
る受給権保護についてわが国企業年金法制上の特色を述べる。次に、2001年企
業年金改革の内容と意義について振り返った上で、改革開始後7年が経過した
現段階における企業年金体系の大幅な変化と、適格退職年金・厚生年金基金・
確定給付企業年金・確定拠出年金の各制度における変化を整理する。その上で、
わが国の企業年金法制のあり方について、拡大する財政リスクへの対応、わが
国企業年金の二つの面である退職金と老後保障との関係、公私年金の関係とい
う3つの切り口から、その課題と方向性について整理をおこなう。

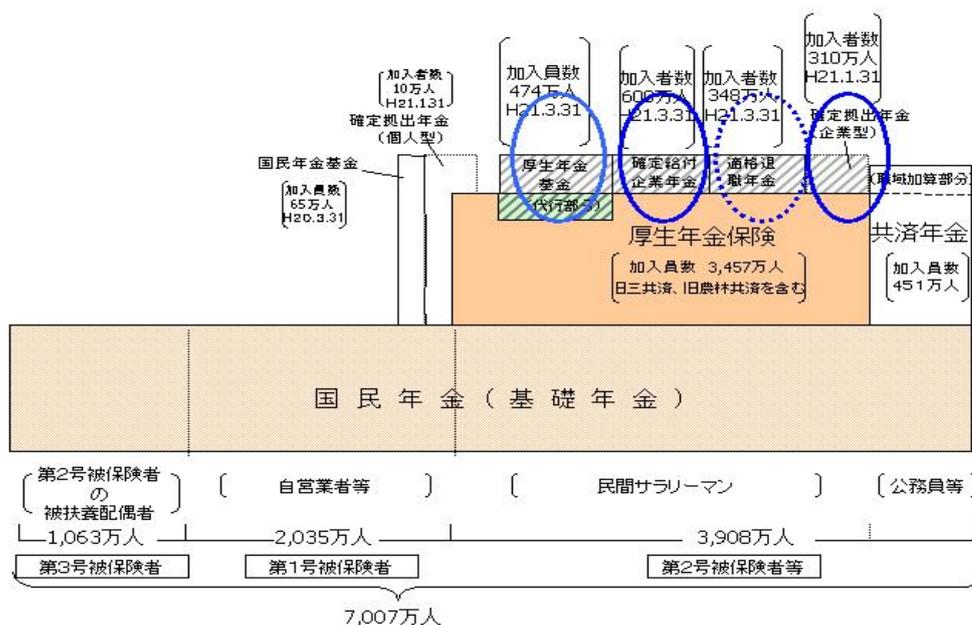
1 企業年金法制の位置づけ

(1) 社会保障法上の位置づけ

1962年に適格退職年金制度、1966年に厚生年金基金制度が創設されて以来、
わが国の企業年金制度は、国民年金（1階部分）と厚生年金（2階部分）から
なる公的年金に上乗せし補完する3階部分として普及し、被用者の老後保障を
支える役割を果たしてきた。2008年度末現在では企業年金各制度の加入者数の
合計は1700万人²に及び、厚生年金加入者（3400万人）の半分が企業年金に
加入していることになる。

年金制度の体系

(数値は、注釈のない限り平成20年3月末)



このように、企業年金は公的年金とあいまって老後保障を支えるものであるため、企業年金法制は社会保障法の一環として位置づけることができる。菊池馨実³は、国家から国民への一方的給付関係からのみとらえる伝統的な社会保障法から、私人間関係も含めた多面的双務的な法律関係としてとらえる社会保障法へのパラダイム転換という視点から見ると、企業年金法制も老後所得保障という社会保障法の視点でとらえる必要があるとし、「自由」基底的社会保障法理論の立場から、個人の自主的な選択の契機をもつ多様な所得保障手段を確保するためのものとして企業年金法制を積極的に位置づけている。

(2) 労働法上の位置づけ

また、企業年金法制は、労働条件の重要な一環にかかわる部分を定めているため、労働法の一環として位置づけることができる。森戸英幸⁴は、企業年金は労使間の合意(労働契約)に基づき任意に導入・実施されるものではあるが、労働者保護の観点から労働法の規制が設けられていることに着目し、掛金や給付についての基本的事項を記載した規約について、労使合意の上で厚生労働大臣の認可にかからしめている企業年金法制上の規定について、企業年金規約と就業規則の関係、労使合意や個別的同意など従業員サイドの関与のあり方などの分析をおこなっている。この中では、特に①説明・開示規制、②履行確保規制、③差別禁止規制の重要性を指摘している。

(3) 税法上の位置づけ

税法に書かれてはいるものの、企業年金法制の重要な一環を示すのが、税制上の優遇措置である。自社年金と異なって、受給者保護の仕組みがあり、公的年金とあいまって老後保障に資するものについて公的に支援しようとするものである。拠出時は原則として非課税(ただし確定拠出では限度額あり)、運用時は課税(厚生年金基金は一定額までは非課税、確定給付および確定拠出年金は課税だが2010年度まで凍結中)、給付時は課税(ただし公的年金控除が適用される)となっている。現行の税制における税制優遇の強さは、公的年金の補完性の強さから、まず厚生年金基金、次に確定給付企業年金、最後に確定拠出年金の順となっていると理解することができる。

本来課税と整理されているが現在凍結中の特別法人税について、企業年金関係者には非課税の要望が強いが、特別法人税の非課税は理論的には給付時課税の強化につながるため、企業年金税制全体の見直しにつながらざるを得ない。この点については後述する。

2 企業年金法制における受給権保護

企業年金法制の中核を占める事項は受給権保護である。老後保障のために拠出され積み立てられた資産が確実に年金として給付されることを担保するもので、厚生年金基金や確定給付企業年金におけるものが代表的なものであるが、確定拠出年金においても、税制上の優遇のため個人貯蓄との違いを示す必要性

から、定期的な拠出や中途引出しの禁止など年金的性格を示す規定が多く設けられているものの、その他は基本的には確定給付型と同様の規定が多くなっている。

(1) 積立基準に基づく外部積立の義務付け

将来の年金給付に充てるべき積立金を企業の外部に積み立てることを義務付け、事業主が他の用途に用いることなく年金給付の原資を確保することを担保している。また、積立金は市場運用されるために、相場によって時価評価額が変わることがあるが、企業はいつ市場から退出するかわからない短命性を持っているので、積立金の時価評価額が年金給付に必要な額を一定額以上割り込んだ場合には、確定給付型の場合、事業主が一定期間内に追加拠出をすることを求めるといった積立基準を課せられている。現在この積立基準には、将来にわたって必要な給付を確保しているかどうかを検証する継続基準と、仮に今企業年金が終了した場合に過去期間に対応する給付が確保されているかどうかを検証する非継続基準の2つの基準がある。

(2) 受託者責任

将来の年金給付のための積立金の運用や給付事務などの業務をおこなう受託者である事業主（規約型の場合）・基金理事（基金型の場合）には、行為準則を守ることが課せられており、これは注意義務と忠実義務からなっている。

(3) 説明責任

企業年金の運営は規約に基づきおこなわれることになっており、規約の設定と変更は労使合意によりおこなわれる。また、転職や退職の際には、従業員に年金給付について十分な説明がおこなわれなければならない。とくに、確定拠出年金の場合には、従業員が運用をおこなうものであるから、事業主の説明責任は従業員の運用の支援の部分にも及ぶと考えるべきである。

(4) 給付減額規制

約束された給付を確実におこなうことが基本であるが、制度の存続のためやむをえない場合には、加入者・受給者、過去期間・将来期間を問わず、一定の要件を満たした場合に給付の減額をおこなうことができることがわが国の企業年金法制の特色となっている。給付減額はみだりにおこなうことはできず、理由要件（減額しなければ存続が困難になること等）と手続要件（加入員の3分の2以上の合意を得ること等）を満たさなければならないことになっており、受給者の減額については手続要件がより厳しいものになっている。

(5) 差別禁止

企業年金の加入者については、職種や勤続年数・年齢など一定の資格を持つ者だけに限定することができるが、特定の者について不当に差別的なものであ

ってはならず、加入できない者には退職金制度の適用などの代替措置が必要なことになっている。

以上がわが国の企業年金法制における受給権保護の規定の主なものであるが、給付減額や差別禁止については諸外国よりも規制が緩いほか、諸外国における受給者保護規制としてはたいがいある支払保証が確定給付企業年金制度について存在しないなど、退職金を起源とする故の規制の柔軟性があり、これをどのように考えていくかが企業年金法制上の大きな課題である。

3 2001年企業年金制度改革の目的と内容

(1) 背景

適格退職年金と厚生年金基金の2本立てで構成されてきた企業年金の体系が、現在のように多様な制度から構成されるものに変更されたのは、2001年の企業年金制度改革であった。この背景にあったのは、1990年代後半における、①バブル崩壊後の企業業績の悪化と金融危機による企業年金財政の悪化、②企業の雇用・人事制度や福利厚生制度の見直し、③会計基準の変更による退職給付債務のバランスシートへの計上といった環境の変化であった。

(2) 目的

こうした動きへの対応としての企業年金制度改革の目的は、①多様な選択肢を用意する中で、企業の退職金制度の自由な設計を認める一方で、②受給権保護のため積立基準を中心とした財政規律について強化することであった。また、③厚生年金の水準を5%引き下げることをはっきりと示した2000年の公的年金改革に対応し、企業年金を公的年金と相まって老後保障のためのものとして充実していくというねらいもあった。

(3) 内容

すでに1997年には、同様のねらいから、厚生年金基金について、万一解散した場合の積立水準（非継続基準）の検証をはじめとした基金財政運営基準の導入や、基礎率や運用の規制の緩和などがおこなわれていた。2001年の企業年金制度改革はこれを徹底したもので、①確定給付企業年金法の制定による確定給付企業年金制度の創設（厚生年金基金の厚生年金を代行している部分の国への返上（代行返上）の容認＝2003年から）、②適格退職年金制度の廃止（2011年度末まで）、③確定拠出年金法の制定による確定拠出年金制度の創設（2001年）がおこなわれることとなった。また、④2001年に暫定的に始まり2006年に完成した厚生年金基金の代行部分の財政中立化も、大まかに言えば（2）で述べたような目的に資するものであるから、企業年金制度改革の内容に入れてもよからう。

4 企業年金の変貌

(1) 企業年金体系の大幅な変化

「平成20年就労条件総合調査」⁵によれば、退職給付（一時金または年金）制度がある企業は83.9%、退職年金制度がある企業は44.7%で、企業規模が小さくなるほど割合は低くなっている。このうち、厚生年金基金をもつ企業は35.9%、確定給付企業年金は11.7%、確定拠出年金は15.9%、適格退職年金は49.5%となっているが、大企業では確定給付と確定拠出という新しい型の企業年金が多く、中小企業では厚生年金基金と適格退職年金という古い型の企業年金が多くなっており、大企業では賃金・退職金改革の中で企業年金改革も着実にこなわれてきているのに比べて、中小企業において改革がなお進んでいないことが見て取れる。

企業年金の現状

大企業では着実な改革、中小企業はなお課題

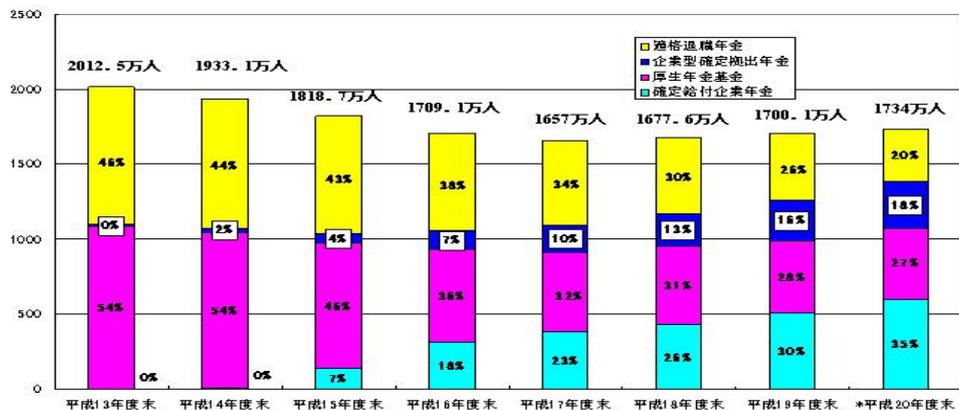
| | 退職年金制度がある企業 | 厚生年金基金 | 確定給付企業年金 | 確定拠出年金 | 適格退職年金 | 企業独自の年金 |
|----------|-------------|--------|----------|--------|--------|---------|
| 計 | [44.7]100.0 | 35.9 | 11.7 | 15.9 | 49.5 | 2.1 |
| 1000人以上 | [80.7]100.0 | 12.7 | 45.2 | 35.0 | 34.1 | 4.5 |
| 300～999人 | [69.3]100.0 | 27.2 | 22.4 | 20.3 | 54.9 | 1.8 |
| 100～299人 | [58.9]100.0 | 31.8 | 12.1 | 17.6 | 57.9 | 1.4 |
| 30～99人 | [37.0]100.0 | 41.1 | 7.4 | 13.0 | 45.7 | 2.4 |
| 平成9年 | [52.5]100.0 | 43.8 | - | - | 74.9 | 6.0 |
| 平成15年 | [53.5]100.0 | 46.5 | 0.0 | 1.8 | 65.8 | 2.7 |
| 平成20年 | [46.9]100.0 | 35.6 | 12.9 | 15.8 | 50.1 | 2.2 |

(出典)平成20年就労条件総合調査 単位%

企業年金制度の加入者を見ると、企業年金改革前の2001年度末には2012万人（延べ人数）であったが、その後1700万人台にまで減少している。企業年金のカバー率が低下しているわけであるが、この要因としては、適格退職年金の解約と厚生年金基金の解散が主なものであると言える。

企業年金の現状

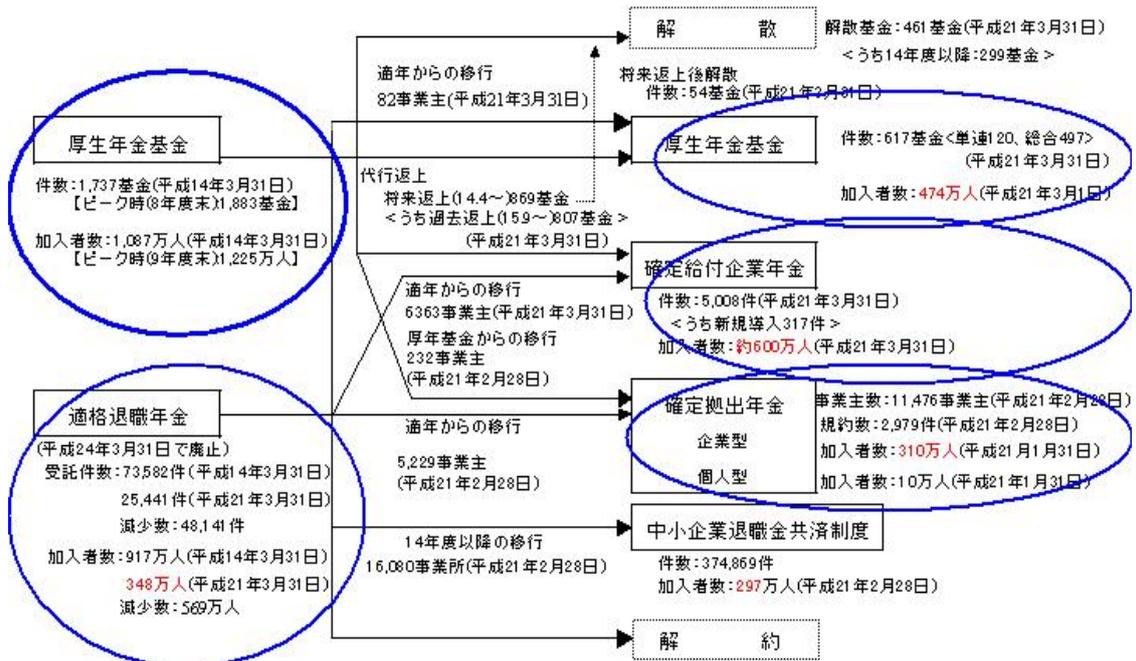
企業年金加入者数の減少



(出典)厚生労働省資料
*企業型確定拠出年金については、平成21年1月31日の数値であり、適格退職年金については速報値である。

また、企業年金の内訳としては、厚生年金基金が 480 万人（28%）、確定給付が 506 万人（30%）、確定拠出が 300 万人（16%）、適格退職年金が 443 万人（26%）となっており、適格退職年金と厚生年金基金の 2 つで概ね半々だった改革前とは大きく体系が変貌し、多様化している。

企業年金等の状況



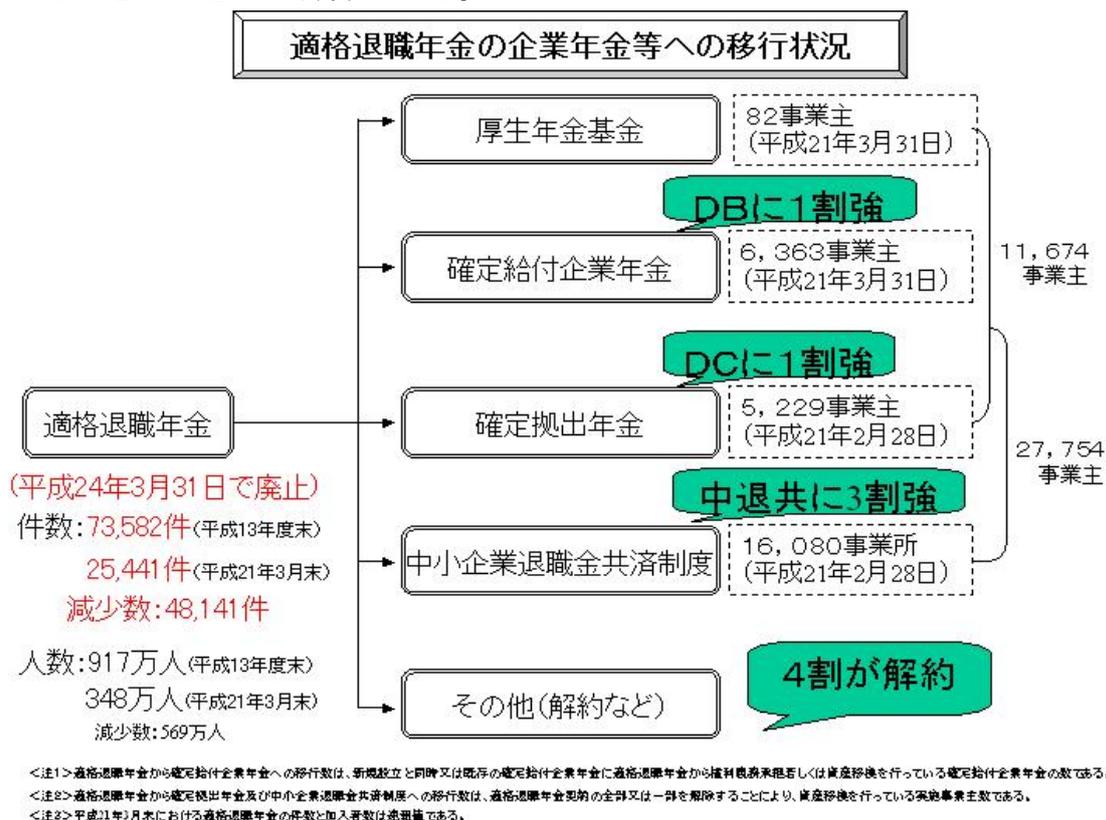
<注1> 適格退職年金から確定拠出年金及び中小企業退職金共済制度への移行数は、適格退職年金契約の全件又は一部を解除することにより、資産移換を行っている実施事業主数である。
 <注2> 厚生年金基金の件数、加入者数は企業年金連合会による推計値。
 <注3> 平成21年1月1日現在における適格退職年金の契約と加入者数に誤差がある。

企業年金の加入者は減少しているが、一時金制度からの参入も見られ、最近はやや増加に転じている。ただし、一方で終身年金の有期年金化や、予定利率の適正化による給付減額も多く見られる。

(2) 適格退職年金の移行

中小企業に多い適格退職年金は、税制上の届出のみで利用できる便利さから普及し、企業年金のカバー率の拡大に寄与してきた（ただし、その多くは一時金給付であったとみられる）が、給付に見合う積み立てがなされていないなど受給権確保の観点から問題が多いことから、2001年の企業年金制度改革で、受給権保護を強化した他の企業年金への移行を選択してもらうことを念頭に2011年度末までに制度が廃止されることとされた。しかしながら、廃止期限まで3年を切ったにもかかわらず、まだ2万5千件、加入者350万人（2009年3月現在）が残っており、2001年の受託件数7万4千件弱のうち、これまで他制度等に移行したものは4万件、約6割であり、当初の予想よりも移行のペースが遅い。

また、他制度等に移行したもののうち、企業年金（確定給付及び確定拠出）に移行したものは2割に過ぎず、一時金制度である中小企業退職金共済に3割強が移行、残り4割は解約となってしまう。その理由としては適格退職年金制度にはない企業年金制度の認可手続きや積立基準の導入による将来の追加拠出リスクを中小企業がきらったことが大きいと思われるが、これらは受給権保護の強化をねらいとした制度移行の目的に関わる本質的な部分であり、避けることができない部分である。



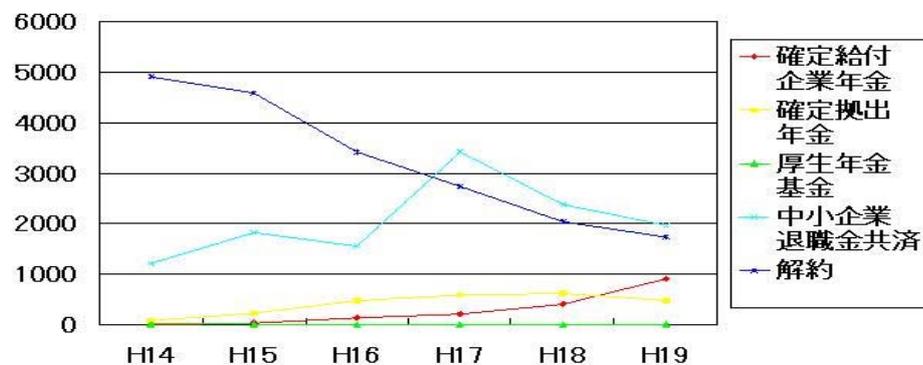
最終的に退職給付制度をどのようなものにするかは、従業員の特性や人事政策を踏まえた個々の企業の選択にかかっているとはいえ、受給権の保護を目指しながら企業年金が大きく減少しては老後保障の後退になってしまう。

最近になって、行政においても、生命保険・信託銀行関係者とともに、人材育成や老後保障などの企業年金のメリットや制度内容について理解してもらうための取り組みを進め、給付設計に係る規制緩和や審査の簡素化措置をとるなど、企業年金への移行を円滑に進めるための措置を積極的に講じてきたことの効果もあって、年次推移を見ると、当初の2～3年は大多数が解約であったが、最近の2～3年は解約が減り、とりわけ規約型確定給付企業年金への移行が多くなっている。

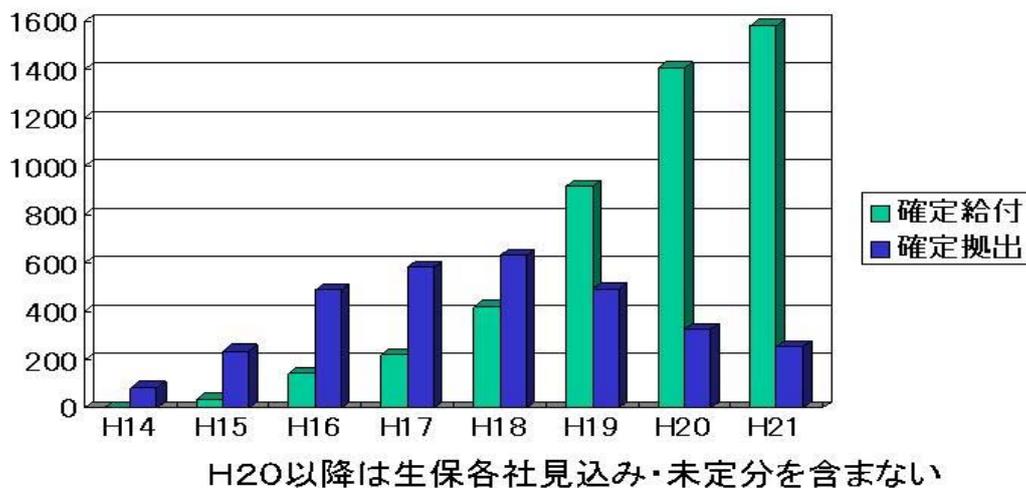
適年制度の廃止期限が迫ってきたために、生命保険を中心とした受託機関が、大多数を占める中小企業の適格退職年金については、簡易型⁶を活用して、予定利率の見直しによる給付減額だけをおこなって、とりあえず企業年金に移行

させているものも多いと見られ、退職給付制度の改革などが後回しにされていることは、将来に送られた課題と言えよう。また、中小企業も1件1件単独で確定給付企業年金に移行しており（系列会社ごとの連合型は見られる）、複数企業で助け合い集団を形成する総合型への移行が少ないことは、個別の企業の経営に企業年金が左右される度合いが大きくなることから、その将来に不安を感じさせる要因となりうる場所である。

生命保険会社の適年の移行①



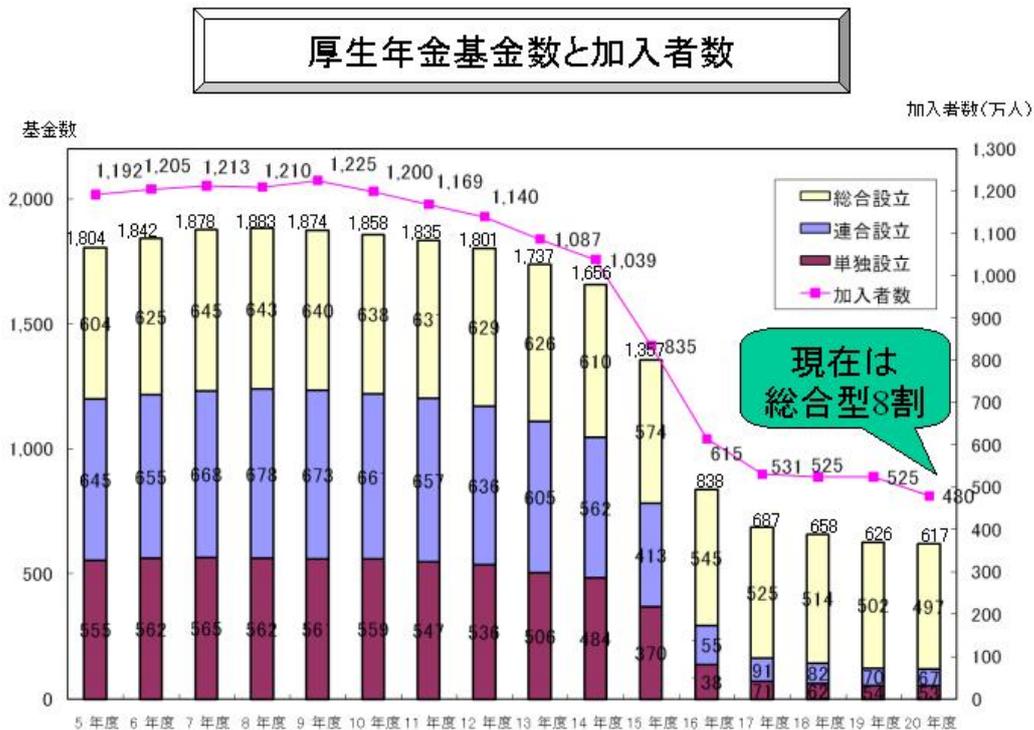
生命保険会社の適年の移行②



(3) 厚生年金基金の変質

厚生年金基金は、公的年金の一部を代行給付すること、加算の給付設計により公的年金以上の給付額を保障すること、終身年金を原則とすることなど、公的年金を補完して老後保障に資する明確な役割を持つため、手厚い税制上の優遇措置と相まって、企業年金の中で中核的な役割を果たしてきた。しかしながら、企業年金制度改革直後の運用環境の悪化を機に、代行部分の運用リスクや退職給付債務のバランスシートへの計上の必要性、設計規制の窮屈さをきらった企業を中心に代行返上や解散が相次いで数が減少し、ピーク時には1800あった基金は、2008年度末現在で600基金になっている。

また、代行返上や解散をおこなったのは主に大企業であり、中小企業が業界や地域単位で組織する総合型基金はあまり変化しなかった。その結果、現在は厚生年金基金のうち総合型基金が8割を占め、厚生年金基金と言えば中小企業が業界単位で組織しているものとなり、企業年金制度改革前と大きくその姿を異にしている。



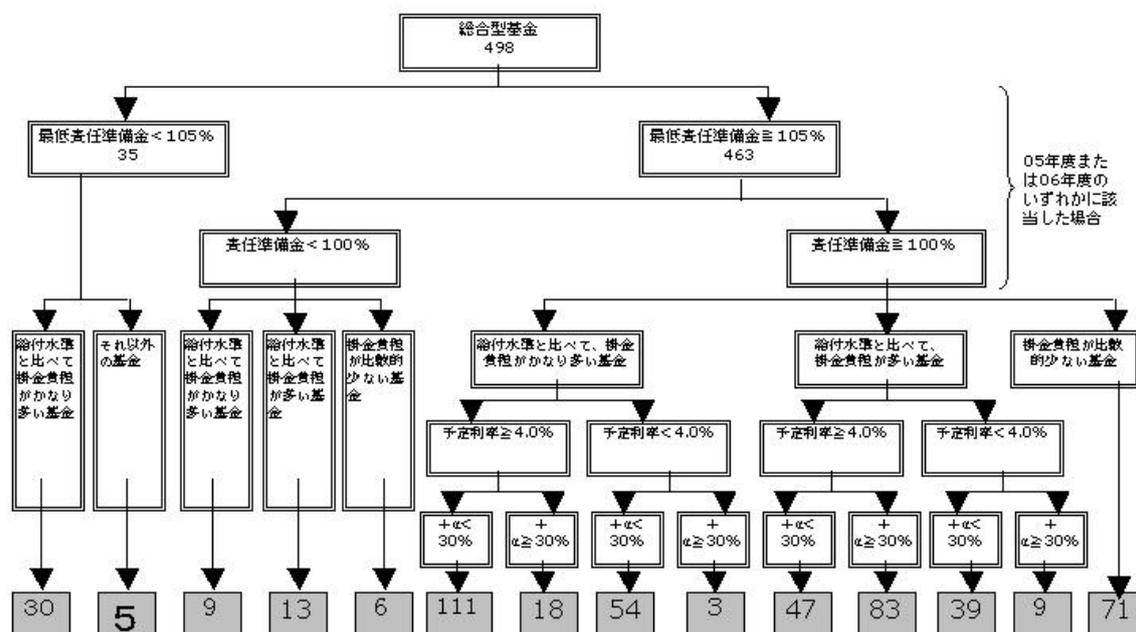
総合型厚生年金基金は業界や地域単位で組織されていることから、それぞれの業界等の動向を反映した加入者の減少や受給者割合の増加(成熟化)で掛金が上昇し、掛金上昇を抑えるため予定利率を高く設定して株式等の高リスク運用に依存するものの、最近の運用環境の悪化で積立不足に陥り、それを埋めるためまた掛金上昇が必要になるという、悪循環に悩んでいる基金も多くなっている。

代行給付部分があるため資金運用の規模が大きくなり、高利回りが安定的に

生み出されていた時代はそれがメリットとなっていたが、金融市場が不安定で利回りが乱高下する 2000 年以降は、同じことが財政リスクとなるようになってきたわけである。こうした状況を踏まえ、2004 年には、厚生年金代行部分の運用は国の運用利回りと同様でよく、代行部分については基金の掛金と給付のバランスが取れていなくてもよいこととする「財政中立化措置」が講じられた。その後運用環境が好転したことから基金の財政も好転したが、2007 年から運用環境が再び悪化する中で、上記のような構造を改められていない基金を中心に、財政の悪化が再び深刻になっている。

(平成 19 年度決算での厚生年金基金 498 の経営分析をしてみると、①平成 18 年度末では不足のある基金は 5% にすぎないが、平成 19・20 年度の運用悪化で積立不足拡大、②予定利率 4% 以上が 77%、うち 5.5% 以上が 65%、③資産構成割合は平均で株式が半分程度、④プラスアルファ 1% あたりの上乗せ掛金負担が 0.37% 未満が 16%、0.74 未満が 39%、0.74 以上が 45%、⑤プラスアルファ 3 割未満が 60%、3 割以上が 40%、⑥成熟度 100% 以上が 34%、⑦加入員 3000 人未満が 16%、という状況にある。)

総合型厚生年金基金の経営状況分布



厚生年金基金の経営を見ると、加算部分、そして財政中立化で厚生年金本体並みの運用をすればよいことになっている代行部分についても、高い想定利回り（通常 5.5%）を目指し、高リスク運用に依存している基金が多いことが最大の問題である。高リスク運用を是正し、加算部分については適切な掛金と給

付のバランスをとり、代行部分については安定的な運用をおこなうようにすることが不可欠である。

一方、こうした経営努力が可能であるためには、加入者数が安定している必要がある。運用環境の悪化などの財政リスクに対して、加入員が急激に減少している場合などは1人当たり掛金が増加して対応できなくなってしまうからである。小規模の地域や業界単位での保険集団では、その盛衰の影響を企業年金財政が直接受けるという基礎構造の脆弱性をもっているため、合併等の構造改革でより強く大きな保険集団を構成する努力も必要になってこよう。

財政中立化措置により、大部分を占める代行部分について独自のリスクから解放されることになったため、加算部分の掛金と給付のバランスをとった制度設計をし、運用リスクを下げた着実な経営をおこなっていけば、厚生年金基金は制度的には立ち行く仕組みになった。運用環境が好転すれば大部分の基金は依然としてその役割は果たしうるし、代行メリットも享受できるはずである。一方で、古い設立で斜陽産業を母体に行っている基金など、加入員数等の基礎構造に問題がある基金は、単独で立ち行くことは困難であり、円滑な解散⁷と合併再編を支援していく必要があろう。

また、2004年の財政中立化措置においては、過去期間分について基金は厚生年金本体利回りどころがした最低責任準備金だけを保有していればよく、代行部分の給付に必要な額（給付現価）を保有していなくてもよいことになっている（最低責任準備金が給付現価の半分を下回った場合のみ政府負担金で補填される）が、近年の厚年本体利回りの低迷から、最低責任準備金と過去期間代行給付現価との乖離が年々大きくなり、最低責任準備金を保有していたとしても、給付に必要な原資が窮屈になりつつある状況にある。このままの運用状況が続けば、数年以内に多くの厚生年金基金は代行部分を政府負担金で運営するようになり、賦課方式による単なる支払代行制度になってしまい、代行メリットもなくなる。これを回避するためには、過去の厚年本体の予定利率の変動に伴う過去勤務債務の変動分についての政府から厚生年金基金への移転分を精算（追加的に移転）して、基金が過去期間代行給付現価により近い積立金を保有するようにし、基金の積立方式の財政運営を維持できるような措置をとる必要があるが、厚年本体がキャッシュアウト（給付費が保険料収入を上回る状況）になっているにもかかわらず、厚年本体から基金に資金を移転して基金のみ積み立て方式を純化するということが、理解が得られるかどうかは議論があろう⁸。

（4）確定給付企業年金の変質

確定給付企業年金は、厚生年金基金の代行部分を返上して、企業が自由に設計できるようにし、一方、適格退職年金にない受給権保護を付与した企業年金であり、制度創設以来順調に増加してきた。とりわけ、適格退職年金の移行先として以前は確定拠出年金と中退共が中心であったものが、最近では確定給付企業年金が主な移行先になりつつあることから、いまや企業年金の中心的存在になってきている。

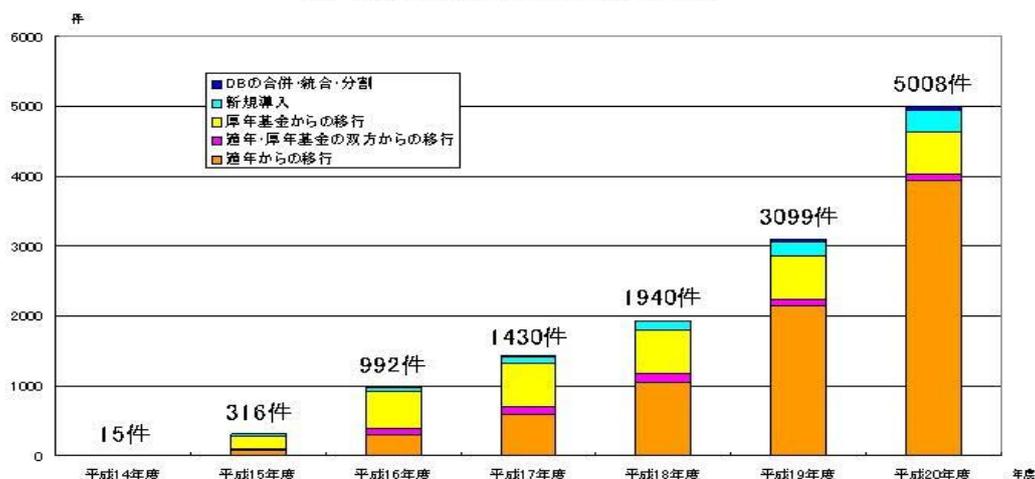
確定給付企業年金は、当初は厚生年金基金から代行返上した基金型のものが多く、大企業の企業年金がその代表的なものであったが、適格退職年金からの移行が多くなった近年は、中小企業による規約型が急増し、いまや大部分を占めるようになってきている。

代行返上や適年移行の際に過去の積立不足を清算し、給付減額、予定利率の引下げや有期年金化で掛金水準にあった給付設計になっていることから、経営的には比較的安定している。しかしながら、企業の退職金のファイナンスの手段としての色彩が強く、とくに規約型では基金型のように独自の法人格を持たず、企業の担当部署が事務をおこなうものであるから、加入者や受給者への説明や参加などのガバナンスのあり方が課題である。

適格退職年金からの移行の際に、適格退職年金にはない受給権の保護の面を事業主が十分な理解をしていたかどうかについても不安が残る。中小企業が適年移行期限を前にとりあえず横滑りさせて参入した事例も多いと思われ、単独事業主による設立がほとんどであってリスクが分散されていないことから、運用環境や経営の悪化の際に、財政運営基準に従って事業主による追加拠出等がきちんとおこなわれることを担保する必要がある。

指導監督についても、すでに確定給付企業年金は5千件を超え、最終的には1万件を大きく超えることが予想されており、ピーク時でも1800程度であった厚生年金基金への指導監督のあり方とは異なったやり方が必要となつてこよう。従来の事前チェック型から、影響の大きい事例や危機的な事例に重点を置いた事後介入型への変更や、財政検証や許認可においても公的年金の代行である厚生年金基金をベースにおいた今の仕組みを改めて、思い切って届出化や自己認証の導入などの規制緩和をおこない、企業の一層自由な選択を認めていくことなどが求められる。

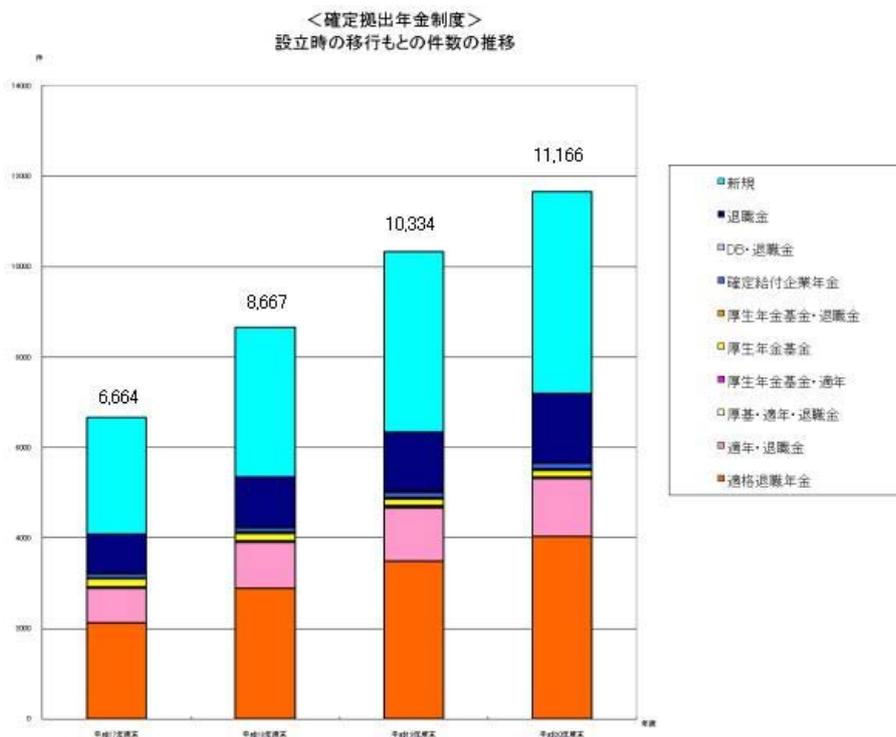
＜確定給付企業年金制度＞
設立時の移行もとの件数の推移



(注)平成20年度の件数は速報値である。

(5) 確定拠出年金の実態

確定拠出年金は、運用環境が悪化する中で運用のリスクを事業主が負わなくてもよい新しい制度として注目され（「日本版401k」と呼ばれた）、適格退職年金と退職引当金制度廃止後の退職一時金の移行先として増加してきた。その結果、中小企業を中心に1万件を超え、加入者も300万人を超えたが、最近では運用環境の悪化の中で加入者個人に運用損がすべて帰属してしまうことに評判が悪く、適格退職年金の移行先としても伸び悩んでいる状況にある。



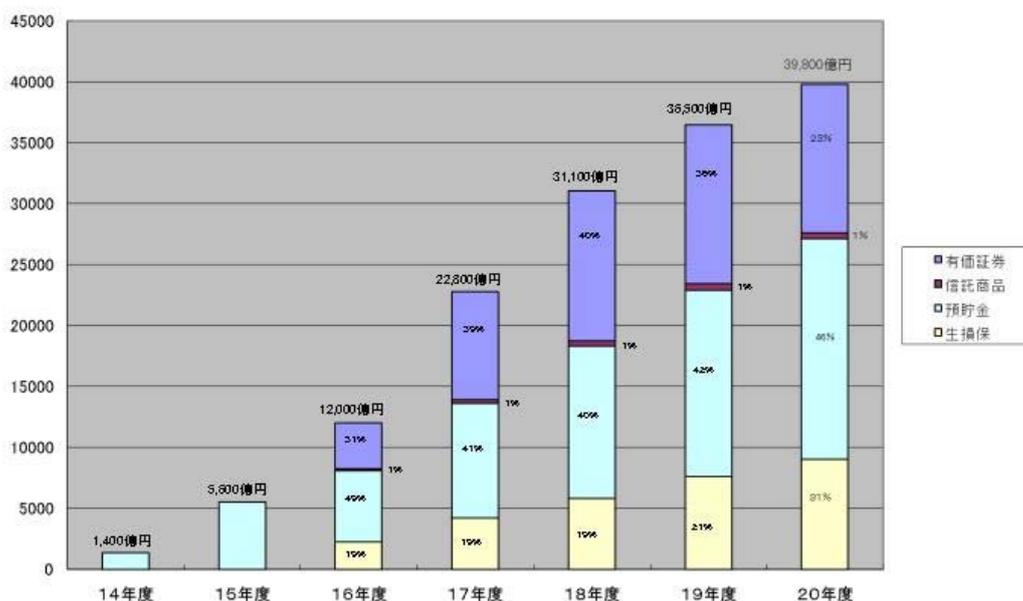
確定拠出年金は、従業員個人ごとの残高が設定され、個人が自分の判断で自由に運用できることと、転職時には持ち運びできるポータビリティを狙いとした制度である。しかしながら、従業員による積極的な商品選択がおこなわれず、運用資産の7割弱が元本保証型で利回りもきわめて低くなっている⁹ことや、移換手続きをおこなわないまま企業を転職してしまい、一定期間後に個人型に自動移換されて運用されないまま残高が凍結されてしまう人が多いことなど、制度創設時には想定していなかった運営上の問題があり、結果として退職時に受け取る年金が目減りしてしまうなど、確定拠出年金が老後保障にふさわしいものとは言えないものになっている状況が見られる。

いずれの問題も、事業主は単に掛金を拠出するだけでなく、運用の方法や転職時の手続きの方法などを従業員に十分説明しなければならないにもかかわらず、そうした責任が十分果たされているとは言えないことが背景にあり、事業主による従業員の支援を強化する方向で運営面の改善を図ることが急務となっ

ている¹⁰。

具体的には、①自動移換者を減らすため、事業主の退職時説明を強化することが必要である。また、②従業員の運用を事業主が支援する体制を強化するため、これまで主に導入時にのみ行われている投資教育を継続教育という形で加入中に繰り返しおこなうようにすることも必要である¹¹。一方で、③すべての従業員個人が積極的な投資をおこなうようになることは現実的でないので、投資教育には限界があることを踏まえ、選択しない場合は長期運用にふさわしい信託商品（年齢に応じリスクの低い商品に乗り換えていくターゲットイヤーファンドなど）を自動的に選択したことにするデフォルトプランを労使合意で設定することを支援することも進める必要がある¹²。

<確定拠出年金の資産残高と運用商品>



(注1)14年度及び15年度は運用商品の区分を把握していない。

(注2)「信託商品」とは、信託会社等への金銭信託商品、「有価証券」とは、投資信託商品等である。

なお、確定拠出年金については、従来から、確定拠出年金を利用できなくなった（たとえば退職して専業主婦になる）場合に、積立額が小額であっても老後になるまで引き出すことができなかつたり、従業員の積み増しができないなど、使い勝手の悪い点が指摘されていたため、こうした点については、規制緩和により使い勝手をよくするために、中途脱退要件の緩和などと、従業員拠出（マッチング拠出）の容認を含む法案が、それぞれ国会に提出される¹³といった法制面での対応が図られている。しかし、原則として中途脱退ができないことや、事業主負担以上の従業員拠出ができないことなどは、確定拠出年金が老後を支援する企業年金である点に着目して税制上の優遇が行われるための要件になっているため、大幅な緩和は困難であり、また適当でないと見え、上記の運営面の改善のほうが、確定拠出年金を老後保障にふさわしいものに育ててい

くためには、より重要であるものと考えられる。

5 企業年金法制見直しの視点

(1) 受給権保護と企業年金法制

企業年金法制は、従業員の老後の年金給付のために支払われた掛金が確実に年金給付に結びつくこと、すなわち受給権保護をその中核としている。しかし、2で見たように、わが国の企業年金は企業の退職金のファイナンスの手段という側面をもっており、そのために、給付減額や差別禁止の規制が緩い、支払保証制度がない、実際に退職するまで権利が確定しない、一時金給付を選択でき、実際に選択する割合も高い、企業年金に積立不足があっても退職金規程に基づき母体企業が確実に支給する必要がある、など諸外国の制度に比べて顕著な特色を有しており、これらは受給権保護の弱さとして論じられ、退職金の企業年金化に向けて克服すべき点であると論じられることも多い。

一方で、雇用と経済の変化、すなわち経済のグローバル化による雇用コスト削減の要請が強まるとともに、金融市場のボラティリティ（変動幅）が拡大する中で、企業年金の財政リスクも拡大している。このような財政リスクを事業主や加入者など一部のものに負わせるのではなく、リスクシェアすることで企業年金の存続を図るといった社会的要請がある。これは時に受給権保護規制を柔軟に運用することになるので、企業年金の存続と受給権保護の2つの目的のバランスをとった制度運用が求められるようになってきているといえる。

言葉を変えると、企業年金が公的年金を補完し安定した老後を保障するためには、受給権保護のために規制する必要がある一方、企業年金への参入促進と存続支援をする必要がある。また、企業はいつでも市場から退出し企業年金を終了するので、企業年金終了時でも受給権が保護されるために規制する必要がある一方、過剰な規制のために企業年金からの退出を促すことのないようにする必要がある。このようなバランスをとるためには、受給権保護を狭く考えるだけではなく、企業年金法制を広い視点から総合的に検討していくことが必要なのである。

(2) 2012年・法制見直しの契機

現在の企業年金法制は、1990年代後半の構想を踏まえて2001年に改革されたものであるが、次の見直しの契機は、以下のようなことを背景に2012年頃にやってくるものと思われ、それに向けて合意作りを進めていく必要がある。

①2001年企業年金改革において、適格退職年金制度は2012年度末に廃止され、それまでに他の制度への移行を行うこととされており、2012年には企業年金体系の変化は一区切りつくことになっている。

②国際会計基準委員会において、退職給付会計に係る国際会計基準の見直しは現在議論されているが、今年7月に発表された案では、2012年には現在退職給付において認められている遅延認識が廃止され、財務諸表において即時認

識がおこなわれる等の改正があることになっている。このような会計基準の一層時価主義的な方向への変更は、2000年におこなわれた退職給付債務の貸借対照表への計上と同様、企業が財務上の企業年金債務を圧縮させようとする強いインセンティブとなることが予想されている¹⁴。

③確定給付企業年金及び確定拠出年金の運用時には、課税繰延益への課税として特別法人税が課せられることになっているが、現在は凍結されている。この特別法人税の凍結措置は2011年度までの時限措置となっており、特別法人税の凍結が解除される際には、本則どおり課税されることになるにせよ、特別法人税の見直しとともに年金税制の抜本的見直しがおこなわれるにせよ、課税される企業年金と非課税の企業年金の峻別など企業年金体系のもう1段の見直しがおこなわれる可能性があるものと考えられる。

④厚生年金基金と確定給付企業年金の財政運営基準には、非継続基準の回復計画の期間の短縮などについて、現在2011年までの暫定措置が設けられており、暫定措置の終了後の新たな財政運営基準のあり方を検討する必要がある。

⑤公的年金改革については、2009年には5年前の前回改正時の宿題であった基礎年金の国庫負担の引上げだけがおこなわれ、2009年財政検証を踏まえた改正事項については、およそ3年後の着手を念頭に、在職老齢年金制度の見直しなど課題だけが整理されており、公的年金改正があるのであれば、それとタイミングを合わせて企業年金法制の見直しもおこなわれる機会となる。

6 企業年金法制の課題と方向性

(1) 拡大する財政リスクへの対応

積立資産の株式等での高リスク運用が増えていることや、市場環境の変動の影響で、運用結果の幅が拡大している。このようなボラティリティ（変動率）の拡大は、資産の減少リスクとなり、企業年金の財政が給付に要する費用を資産として積み立てる方式で行われていることから、積立不足で追加拠出を余儀なくされるという企業にとって直接の財政リスクとなっている。また、前述したように、2012年頃には国際会計基準の変更で一層の時価主義的な年金債務の評価を求められるようになるとも言われており、これも資産の変動リスクを大きくする要因になりうる。このような、制度改革当時には予想されなかった財政リスクの拡大に対して、受給権の保護の仕組みをどうしていくかということが大きな課題である。

①確定給付か確定拠出か

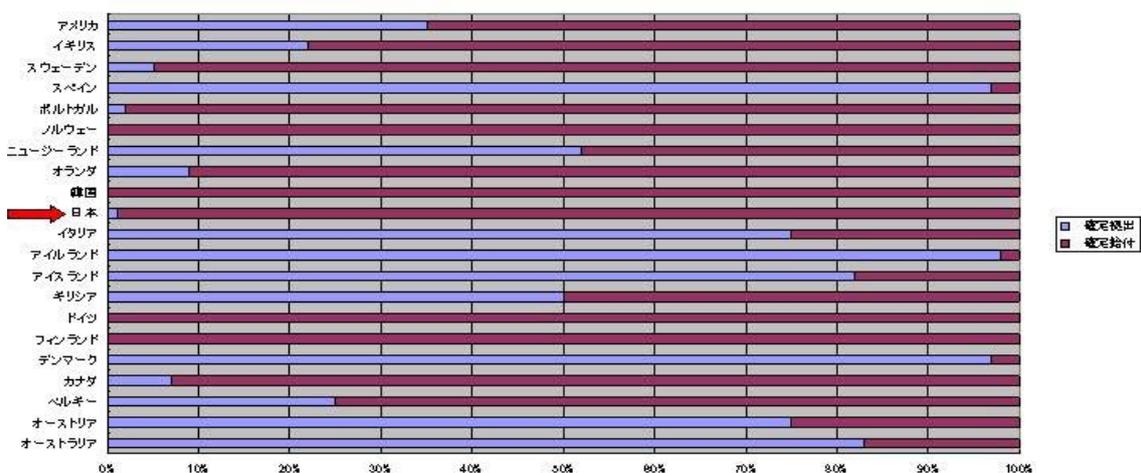
財政リスクの増大は、企業が企業年金をやめてしまう可能性を高める。企業年金を維持することがまずは受給権保護の第一であることから、企業の財政リスクを従業員とシェアすることで企業年金を維持しようとする動きが、確定拠出型の導入であるといえる。確定給付型の企業年金は、積立不足の場合に追加拠出を事業主に求めるもので、財政リスクを事業主のみが負うものであるのに対し、確定拠出型は事業主は拠出するだけで個人が運用責任を負うので、財政リスクは従業員にある。こうしたことから、退職給付制度の一部を確定給付型

から確定拠出年金に切り替えたり、キャッシュバランプランのように確定拠出的な要素を導入した確定給付型を設ける例が増えている¹⁵。

わが国でもこのような動きはあるが、英米のように確定拠出型が主流になるところまでは行っておらず、依然として確定給付型が主流である。その理由としては、わが国の企業年金は退職金としての側面が強いため、あらかじめ退職金規程で定められた額を給付するには確定給付型がなじむということがあるが、そのほかに、わが国では受給権保護のため給付減額は容易に認められないことを原則としつつも、より基本的な受給権保護になる企業年金の存立のためにやむをえない場合には、受給者の減額も含めて柔軟に減額が認められる制度になっていることがあげられよう¹⁶。

なお、世界的に見ると、確定給付から確定拠出への流れがあるとも言われるが、より正確に見ると、決して純粋な確定給付（財政リスクを100%事業主側が負うもの）から純粋な確定拠出（財政リスクを100%従業員側が負うもの）に180度切り替わっているのではなく、確定給付と確定拠出の中間のものが増え、いわば事業主と事業員の間でリスクをシェアするようになってきていると言える¹⁷。また、諸外国には、最低保証を設けつつ運用結果により給付額が変動するもの（フロアオフセットプランなど）や、加入者全体で拠出金の運用を行うもの（コレクティブDCなど）、確定拠出と確定給付を併用するもの（直列型・並列型など）など、リスクシェアのためのハイブリッド型企业年金の多様なバリエーションがあり、こうしたものの可能性を研究していくことも必要であろう¹⁸。

諸外国の企業年金資産における 確定給付と確定拠出の比率(2004)



(資料) Pension Markets in Focus-October 2006, OECD

わが国においても、近年確定給付型企业年金の中ではキャッシュバランスプラン（一定の指標にしたがって拠出額に加算された額が給付額となるもの）が増えているが、現在キャッシュバランスの再評価指標は国債利回りや物価指数など客観的なものに規制されており、運用実績に連動するものは認められていない。確定給付と確定拠出の中間的なものを模索する意味で、確定給付からのアプローチとして、実績連動型キャッシュバランスプランが検討されている¹⁹。ただし、中小企業には設計が難しすぎ、大企業であれば確定給付と確定拠出を併設したほうが使い勝手がよいという批判がある。なお、確定給付と確定拠出の中間的なものを模索する確定拠出からのアプローチとしては、前述したデフォルトプランがそれにあたり、事実上集団運用と同様の効果を得ることもできるのではないかと考えられる。

②財政運営基準の見直し

企業年金法制における受給権保護の中核を占めるのは、給付に必要な額の積立の義務付けである。現在、原則5年に1度の財政再計算の際に必要な給付がまかなえる掛金を設定することを求めるほかに、財政運営基準の中で、年金の継続的な支給の観点から「継続基準」、解散時の財産保全の観点から「非継続基準」の2つの積立基準の検証を毎年義務付け、これを満たしていない場合は追加拠出などを求めている。

しかしながら、運用の変動率の拡大で、毎年の財政検証が毎年の追加拠出の可能性につながり、かえって財政の安定性に欠ける面が出てきている。原則5年に1度の財政再計算まで待っていて不足が拡大しすぎて解消できなくなってしまうようなことがないよう、不足の幅が一定の範囲内に収まっていることを検証することが、毎年の財政検証の目的であるので、運用幅が拡大した時代に合うように、基本的には財政再計算で対応すればよいこととして毎年の財政検証での不足許容幅を拡大するなど、基準を改めることも必要である²⁰。

なお、現在の財政運営基準では、積立不足時に事業主に追加拠出を求めることになっているが、掛金設定は給付に必要な額を上限としており、事前に上乗せの積立をおこなうことは原則としてできないことになっている。積立不足を生じる際には母体企業も経営悪化で追加拠出が困難なことが多いから、業績好調時に将来の財政悪化時に備えておけるよう、目標積立水準を設けてリスクバッファとしての上乗せ積立ができるようにすることが求められている。この場合、税法上の利益操作とならないように、厳密なルールを作っておく必要がある一方、オランダなどのヨーロッパ諸国でおこなわれているように、保険会社（ソルベンシーマージン基準）と同様130%の目標水準を義務付けるというようなことになると、規制強化になりすぎるので、適切なルール作りを考える必要がある。

また、現在積立基準は継続基準と非継続基準の二本立てとなっているが、非継続基準は予定利率（多くは5.5%という高利率）で積立金が増加していき10年で基準を満たすようになるという回復計画を作成すればクリアできることになっており、非継続基準に抵触して特例掛金を設定することはほとんどないな

ど、実質的に機能しないものになってしまっている。諸外国の状況を見ると、アメリカでは確定給付制度の終了が多いことから、制度終了時の財産保全を重視する観点で 2006 年年金保護法で非継続基準に一本化し（ただし制度終了の困難な複数事業主制度では継続基準も残っている）、基準も厳格化した。イギリスでは 2007 年法で逆に継続基準（技術的準備金）に一本化する一方で支払保証制度の中で非継続基準を担保するやり方をとっている²¹。わが国においても、非継続基準を実効性にあるものにするか、継続基準と非継続基準の二本立てを改めるかといった見直しが必要なきにきていると考えられる。

年金財政においては長期的財政運営と企業の短命性（制度の終了可能性）への対応のバランスをどのようにとるかが重要である。制度の継続を前提とすれば財政再計算と継続基準を重視することになるし、制度終了時への対応を重視すれば非継続基準を重視することになる。給付設計の変更に柔軟で、事業主が企業年金規約とは別に退職金規程で退職金の支払を約束しているわが国では、アメリカとは逆に単独事業主の制度終了よりも総合型基金の制度終了のほうが問題になっている状況であるとも言え、単独事業主の企業年金については、財政運営基準のみで受給権保護を図るのではなく、規制のあり方の総合的な検討で対応する必要があるのではないだろうか。

③受給権保護規制の総合的検討

受給権保護は積立基準だけで達成されるものではない。OECDのガイドラインでは、積立不足については母体企業が負担することを考慮し、積立不足のみならず、ガバナンスなど他の方法も併せて受給権保護を図る方法も示されており、イギリスやアメリカでは上記で述べた積立基準のあり方の見直しと同時に支払保証制度の見直しなどを抜本的に見直す措置がとられている²²。とりわけわが国では、退職金としての面があることから積立不足については母体企業が負担することを考慮し、積立基準だけでなく、他の方法も併せて総合的に受給権保護を考えていく必要性が高いと考えられる。

たとえば、事業主と基金理事の受託者責任とその分担を明確にし、万一のときの責任のとり方を明確化するためのガバナンスのあり方や、事前認可よりも事後的なチェックを重視し、必要時には介入できるような行政当局の指導監督のあり方、事業主の従業員への説明責任の強化、指定数理人を活用した自主認証制度の導入などを含め、総合的な検討を加えていく必要がある。

この場合、諸外国の受給権保護規制と比べわが国の特色となっている給付減額規制の柔軟性と支払保証制度の不在についてどのように考えるかも問題になる。これらはわが国の企業年金の退職金としての面に由来するもので、その柔軟性はわが国で確定給付型の企業年金が維持されてきた要因にもなっているため、全企業年金において諸外国と同様の規制を導入することは困難であると考えられる²³。

なお、確定拠出年金については、加入者が運用の責任を負うことから、受給権保護という呼ばれ方はしていないが、4－（5）で述べたように、加入者が自分で判断して運用できるような環境を整備するために、継続教育をはじめと

した事業主の従業員への説明責任・情報開示義務を中心に、事業主が広義の受託者責任を果たすという意味での加入者支援の強化のあり方を考えていく必要がある²⁴。

(2) 企業年金の二つの面である退職金と老後保障との関係

わが国の企業年金の最大の特徴は、企業の退職金の外部積立手段としての面と公的年金を補完する老後保障としての面の二面を併せ持っていることである。退職金であるという面から、企業の人事戦略と労使の合意を踏まえて給付設計を自由に行うことができるようにするとともに、老後保障の面から受給権保護のための財政規律は厳格化し、そうした要件を満たしたものについて公的に支援（税制上の優遇）を行うこととされてきた。

退職金制度については、成果主義賃金への移行、退職給付会計の財務諸表へのオンバランス化、企業福祉の後退などの環境変化の中で、その存在意義とあり方が問われるようになってきている。ポイント制の導入や前払いへの移行などに取り組む企業も多くなっており、企業年金制度もこうした企業の退職金制度改革の中で改革が行われてきている。確かに年功賃金が前提の従来日本型と言われてきた長期雇用制度は変化しているが、企業の人材育成、助け合いの単位としての従業員集団、企業の社会的貢献といった観点から、退職金制度の役割はなお大きいものがあり²⁵、多くの企業では維持されている²⁶。

原則として企業の自由な設計にゆだねられてきた退職金・企業年金のうち、一定の範囲のものに税制上の優遇措置がとられてきた理由は、老後保障の観点から公的年金を補完する役割を果たす点にあった。そのような理由から、まず厚生年金基金、次に確定給付企業年金、そして確定拠出年金というように、公的年金に近い順に税制上の強い優遇措置がとられる一方、制度設計・財政運営上の規制は強いものとなっていた。

企業年金の二つの面である退職金と老後保障との関係についての今後のあり方としては、企業の退職金という面に着目して企業年金の給付設計の一層の自由化を進めた上で、財政規律や給付設計において公的年金を補完するような老後保障性の強いものに対する公的支援を強化するというのではないかと考えられる。

この場合、そのような観点から 2001 年改革で適格退職年金の廃止・移行措置がすでに行われていること、規制を一層厳格化したものに税制上の措置を限定すると企業年金の普及・維持に悪影響が及びかねないことには十分注意する必要がある。「退職金を『真の』企業年金に変えていく」というような性急なやり方ではなく、現在の企業年金のうち公的年金を補完し老後保障性の強い理想的な企業年金について振興を図っていくというような取り組みが望ましい。2010 年度の特別法人税凍結措置終了時には、同税の廃止の是非が議論されることになるので、その際に企業年金制度の体系の見直しの議論に及ぶ可能性を見据えて、議論を行っておく必要があるが、その際も、企業年金全体に対する税制優遇を見直すというよりも、望ましい企業年金について上乗せ的に税制優遇

を強化していくといったアプローチが望ましい。

公的年金を補完するような老後保障性の強い企業年金に対して公的支援を強化するとした場合、どのような企業年金を対象とすべきだろうか。厚生年金基金には公的年金の代行部分があることから、公的年金の補完性は明確であったが、今後企業年金の中核となるであろう規約型確定給付企業年金や確定拠出年金を考えていく際には、改めて公的年金の補完性の基準を考えていく必要がある。

1つの考え方は、制度設計において公的年金の補完性の強いものを老後保障性の強い理想的な企業年金と考え、公的支援（税制優遇）を強化していくという考え方である。基準としては、一時金よりも年金、有期年金よりも終身年金、一定以上の給付水準など、これまで厚生年金基金の設計に用いられてきたものを用いることが考えられる²⁷。イギリスの公的年金加入の適用除外となる企業年金の要件やドイツの国庫補助の対象となるリースター年金の要件など、諸外国でもこうしたものに対し公的年金を補完するものとして公的支援をおこなっている例がある。ただし、現実には終身年金を設けている企業年金は少ないなど、従来の厚生年金基金の基準をそのまま用いることには無理があり、ある程度現実の設計を踏まえた基準作りが必要であろう。

もう1つの考え方は、受給権保護の強いものに対して公的支援を強化していくという考え方である。受給権保護規制についてはわが国の規制は諸外国と比べ給付減額規制など緩いものが多いが、受給権保護の強いものについて規制ではなく振興的観点から公的支援をしていくことにより、受給権保護の強い企業年金を増やしていくことが考えられる。ただし、上記と同様現実性の問題があるほか、受給権保護は企業が（労使合意を踏まえ）自由に設計したものの履行担保に過ぎないので、公的年金を補完する制度設計になっているかどうかの保証はないという問題点がある。

（3）公的年金と企業年金の役割分担のあり方

企業年金の拡充のための公的支援をどこまで図るかを考える場合には、老後保障の観点から、公的年金と企業年金の役割分担をどのように考えるかという基本的整理が必要となる。

現在、わが国では、公的年金と企業年金で保障すべき「望ましい水準」が退職直前給与の6割とされ（厚生年金保険法132条3項）、企業年金に対する税制上の措置（厚生年金基金の特別法人税免除や企業型確定拠出年金の拠出の限度額）の根拠となっている。ただし、公的年金が老後保障の基本で、企業年金は上乘せ式的に補完するものという考え方が主流になっており、公的年金と企業年金の双方で老後保障を行うという考え方は十分理解されているとは言えない²⁸。

先進諸国の近年の年金改革では、公的年金の改革と企業年金など私的年金の拡充がワンセットで進められてきている。公的年金だけで老後所得保障の主要な部分を担うという考え方は、少子高齢化に伴う負担の限界からみて無理があ

り、公的年金の水準の低下を、私的年金の拡充で補完または代替し、公的年金・企業年金・個人年金の3層で老後保障を行うというマルチピラーという考え方である²⁹。

たとえば、イギリスでは、従来から一定の条件を満たす企業年金・個人年金に加入している場合には、国家所得比例年金への適用除外の制度があるが、公的年金の水準が低く、企業年金への加入率が低いことから、2001年に確定拠出型個人年金であるステークホルダー年金が創設された。2007年・2008年改革では、支給開始年齢引上げの公的年金改革とともに、強制加入の確定拠出型個人勘定年金の創設などがおこなわれている。

また、ドイツでは、2001年改革における公的年金のスライド方式の変更による水準引下げにあわせて、補助と税制優遇のあるリースター年金（企業年金・個人年金とも対象となる）を導入した。2004年改革では、わが国のマクロ経済スライドに似た持続性要素の公的年金への導入にあわせ、自営業者向けの個人年金であるリュールリップ年金を導入している。

このほか、アメリカでは、公的年金と企業年金のインテグレーション（中高所得者は公的年金の給付率が下がるのでそれを企業年金で補う設計）を図るため、個人年金401(k)への企業のマッチング拠出の普及などを図っている。また、フランスでは、公的年金は職域ごとに制度が分立しているが、職域ごとの補足制度と呼ばれる企業年金のカバー率が高くなっている。いずれも公的年金と企業年金をあわせて退職時所得の7割程度を目標給付水準としている。

わが国においても、公的年金だけではなく、公的年金のスリム化と企業年金による補完という老後保障の全体像を見たうえで、公的年金改革のあり方の議論を進めていくことが必要であろう。また、企業年金の充実策も、こうした公的年金を合わせた全体像の議論の中からしか合意を得ることはできないだろう。

この場合、公的年金と企業年金の特色を組み合わせることでリスクを分散させるという観点も考慮する必要がある。すなわち、賦課方式と積立方式（人口変動のリスクと市場変動のリスク）、政府の運営と民間の運営（政治のリスクと企業存続のリスク）、集権的運用と分権的運用の組み合わせであり、適切な組み合わせは一方に偏るよりも望ましいことになる。

事業主にとっては、公的年金のスリム化と企業年金の充実は、厚生年金の保険料の事業主負担を企業年金の掛金の事業主拠出に置き換えることになるが、企業年金であれば自らの創意工夫でつくりあげることができる分権的な仕組みであるというメリットがある³⁰。

わが国の場合、アメリカやフランスほど企業年金が普及しておらず、カバー率がなお低いため、公的年金と企業年金を併せて老後保障を行うとした場合、企業年金のない中小企業などの従業員についてはどうするのか、という問題があり、カバー率の向上策と同時に考えていく必要がある。前述の各国の改革の中では単に促進措置だけでなく、私的年金のカバー率を引き上げるための義務化措置も講じられており、イギリスにおけるステークホルダー年金への従業員のアクセス提供に関する事業主への義務づけ、オーストラリアにおける事業

主の確定拠出・個人勘定の企業年金（スーパーアニュエーション）への拠出義務などの例がある。

公的年金を私的年金で補完すると考えた場合に、私的年金における企業年金と個人年金の関係をどのように考えるかという問題もある。英米では、個人主義的な価値観の理由からか個人年金を主にし、欧州では、職域における歴史から企業年金を主にしている。企業年金は、分断された個人に責任をゆだねるのではなく、企業の従業員という一定の範囲の集団での助け合いの意味合いをもち、事業主にも一定の責任を課する、老後保障のための社会保障の一翼を占めるものである³¹。

助け合いの範囲の問題は、社会保障全体を通じた今最もホットな問題である。これまでのわが国の社会保障は、社会保険制度を中心とし、企業や業界や地域といった目の見える範囲の集団での助け合いを行ってきた。それぞれの集団の脆弱性（時代による盛衰）にかんがみ、保険者間の財政調整や税財源の部分的な投入も行われてきたが、近年になってこうした集団での助け合いの基盤が弱体化してきているといわれる。従来の村落共同体をベースにして発展した地域保険制度は、地域格差や地方の高齢化の進行でその危機が言われて久しいが、企業従業員という単位での集団の助け合いについても、成果主義的な人事管理の普及や雇用の非正規化・流動化によって、従来のような確固としたものではなくてきている。こうしたいわば社会連帯の基盤の弱体化に対応した社会保険を中心とした社会保障の危機に対し、老後への備えは個人によるものを中心とし、社会保障は税方式による最低保障に特化すべきだという意見が出てくるのも、こうした状況に応じたものであると考えることができる³²。

最近の厚生年金基金を中心とした企業年金の減少や、個人にリスクを移す確定拠出年金への移行も、こうした企業という共同体による助け合いをどのように考えるかといった、社会保障を支える社会連帯のあり方をどう考えるかの全体的な議論の中で考えていく必要があるのではないだろうか。私は、地域や企業の変化で社会連帯の基盤が脆弱化しつつあることは認めつつも、税方式の最低保障と個人による備えを中心とした形にすることは、戦後福祉国家の発展の中で普遍化した社会保障を後退させ、救貧化した社会保障へと時計の針を逆に戻すものだとして批判的であり、保険者間の財政調整や税財源の投入などによるてこ入れをしつつも、目に見える範囲の集団での助け合いによる社会連帯を維持するため、こうした集団を保険者とした社会保険方式の社会保障を維持・発展させることはまだまだ可能なのではないかと考えている³³。こうした観点から、企業年金も目に見える範囲の集団内での助け合いによる社会連帯の一環としての意味を持ちうるものであり、助け合いの一切ない個人年金よりも望ましいものであると考え、企業年金の存続・発展は社会連帯による公的年金の可能性の追求とも通じる大きな意味をもつものであると考えている。

<参考文献>

- ・上田憲一郎「確定拠出年金（企業型）における運営管理機関の受託者責任」
年金と経済 25 巻 4 号（2007 年）
- ・臼杵政治「米英蘭における確定給付年金の規制の変化と制度選択と資産運用」
退職給付ビッグバン研究会（2007 年）
- ・小野正昭ほか「欧米の確定給付型企業年金における財政運営基準の動向」
企業年金 2008 年 1 月号～7 月号
- ・菊池馨実「企業年金改革と社会保障制度の方向性」日本労働研究雑誌 No.504
（2002 年）
- ・厚生労働省企業年金研究会『企業年金制度の施行状況の検証結果』（2007 年）
- ・佐野邦明「ハイブリッド年金について考える」退職給付ビッグバン研究会
（2009 年）
- ・清水信広「給付建て企業年金におけるリスク分担手法の再検討」日本数理人
会（2006 年）
- ・西久保浩二「近年の福利厚生制度の動向と今後の展望」週刊社会保障 2008
年 3 月 17 日号
- ・西村淳『社会保障の明日』ぎょうせい（2006 年）
- ・西村淳「社会的排除の克服に向けて」駒村康平・菊池馨実編『希望の社会保
障改革』旬報社（2009 年）
- ・野村亜紀子「確定拠出年金の現状と課題」ジュリスト 1379 号（2009 年）
- ・藤井康行「退職給付に関する会計基準の国際的な動向」退職給付ビッグバン
研究会（2008 年）
- ・森戸英幸『企業年金の法と政策』有斐閣（2003 年）

1 報告時（2009 年 7 月）厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課長、執筆時（2009 年 8 月）内閣府勤務。連絡先 PXW13305@nifty.com

2 延べ人数であり、1 企業で複数の制度を有する場合は重複してカウントされていることに注意。

3 菊池・2002 参照。

4 森戸・2003 参照。

5 常用労働者が 30 人以上の民間企業約 4000 社の 2008 年 1 月 1 日現在の状況について厚生労働省統計情報部が調査をおこなったもの。

6 受託機関ごとに決まった設計による商品につき、あらかじめ雛形の認可を受けておき、移行認可事務を簡素化したもの。

7 ただし、財政支援については、最低責任準備金の一定の減額と分割納付を認めた 2004 年改正における解散特例を復活させる程度が適当であり、代行割れ解散を認めてしまうとモラルハザードを呼び、積立方式の制度の自殺につながる。

8 過去期間代行給付原価に最低責任準備金が及ばない基金について免除保険料率の据え置きを認めて、事実上政府からの資金移転を拡大した 2009 年の措置は、こうした方向へ一歩踏み出したと解することもできる。

9 最近の運用環境の悪化で損した人がいることが繰り返し報道されているが、実際には運用利回りは 0%前後に張り付いており、数的にはあまり存した人がいないほうが問題であ

る。

¹⁰ 企業年金連合会「企業型確定拠出年金の今後のあり方に関する検討会提言」（2009年8月）および国民年金基金連合会「自動移換者問題連絡協議会報告書」（2009年7月）参照。

¹¹ 投資教育の目的も加入者が株を買うようにすることではなく、制度の説明が大事である。

¹² 事業主の免責事項の明確化など。なおアメリカでもオプト・アウト方式ないし自動化といわれて最近の傾向であるとされる（野村・2009参照）。

¹³ 前者は被用者年金一元化法案、後者は確定拠出年金等改正法案に盛り込まれているが、2009年通常国会では未審議のまま廃案になっており、秋以降早期の成立が期待される。

¹⁴ 藤井・2008参照。

¹⁵ キャッシュバランスがあるおかげで日本で確定給付が生き残っているとも言える

¹⁶ アメリカのエリサ法が過去分の減額を原則認めないという厳格性を持っているため、かえって確定給付が減少しているのとは対照的な姿であると言える。

¹⁷ このようなリスクシェアは、公的年金においても、従来の確定給付に確定拠出的な考え方を取り入れ、現役世代と受給世代でリスクをシェアする世界的な流れとして見られる（スウェーデンの見なし拠出型やドイツの持続性要素、日本のマクロ経済スライドなど）。詳しくは西村・2006参照。

¹⁸ 清水・2006参照。

¹⁹ 佐野・2009参照。

²⁰ こうした観点から、平成21年財政運営基準見直しでは、下方回廊ルール（財政検証で不足幅を超えた場合には許容されている不足までを追加拠出でうめればよいこととする）の導入がおこなわれたが、現在責任準備金の原則15%となっている許容幅の拡大も必要になってこよう。

²¹ 小野ほか・2008参照。

²² 小野ほか・2008、臼杵・2007参照。また、外国の状況を見ると、英米では信託的な考え方から基金は受託者であり責任は運用等に限定され、欧州では保険的な考え方から基金自身の積立基準遵守責任を求める場合が多いとされる。

²³ 支払保証制度については、モラルハザードの観点などから、わが国では否定的な意見が多い。森戸前掲書・P281など。

²⁴ 上田・2007参照。

²⁵ 西久保・2008参照。

²⁶ 厚生労働省統計情報部「平成20年就労条件総合調査」によれば、83.9%の企業で退職給付制度は維持されている。

²⁷ 同様の観点から1993年に創設された特例適格退職年金の基準が参考になる

²⁸ ただし、2000年の公的年金改正においては、「厚生年金の水準を5%下げていく」ことをはっきりと打ち出し、それを私的年金で補完する意味で確定拠出年金、確定給付企業年金の制度が創設された経緯がある。

²⁹ 詳しくは西村・2006参照。

³⁰ 1966年に厚生年金基金制度も厚生年金と退職金の調整年金として創設された。

³¹ 菊池・2002参照。

³² ロザンヴァロン（「連帯の新たなる哲学」勁草書房、2006）など参照。

³³ 西村・2009参照。