

## 日本の企業年金の現状と未来

久保 知行

### ■ 要約

日本の企業年金改革では、確定給付企業年金法と確定拠出年金法の成立により、改革の選択肢が広がった。しかし、法施行後5年目の点検時期を間近に控え、課題も残っている。確定給付企業年金の重点課題としては、年金受給権の明確化とその保護の強化、企業年金会計の見直し、企業年金の運営主体関係、終身年金のオプションの確保などがある。一方、確定拠出年金では、中途引出しとマッチング拠出があげられるが、貯蓄と年金の区分があいまいになると税制優遇に影響する恐れもある。

企業年金を考える際に重要な視点は、将来と現在を分けて考えることと、労使自治に基づく制度であるということである。また、企業年金には、従業員に安心と安全をもたらす機能と、企業に資金面での弾力性をもたらす機能がある。知恵の時代と言われる21世紀において、企業年金は、企業経営にとって不可欠な仕組みとして発展していくと期待したい。

### ■ キーワード

確定給付企業年金、確定拠出年金、年金受給権、年金会計

### 1. 企業年金改革の背景と概要

#### (1) 企業年金改革の背景

21世紀に入って、企業年金制度では、抜本的な制度改革が行われた。すなわち、2001年の確定給付企業年金法と確定拠出年金法の制定である。両法の成立により、1962年創設の税制適格退職年金制度と1965年創設の厚生年金基金制度による40年にわたって続いてきた企業年金制度の枠組みは、全面的に見直されることとなったのである。

企業年金制度およびその基となっている退職金制度に対して見直しが行われている背景には、企業をとりまく環境の変化がある。そのさまざまな要因を関係づけて整理してみたのが、図1である。

大きな要因としては、高度経済成長の終焉による経済低迷と、欧米諸国にも例のないスピードで進む少子高齢化があげられる。これに、資産運用環境の悪化や従業員の処遇見直しや意識変化、あ

るいは企業会計基準の変更などのグローバルな競争激化に伴うさまざまな要因がからんでくるわけである。企業年金改革が行われたのは、こうした構造変化に対応するためにほかならない。

#### (2) 確定給付企業年金制度の創設

確定給付企業年金法の制定にあたっては、その趣旨について、「今後の本格的な高齢社会の到来を控え、公的年金を土台としつつ、老後の備えに対する自主的な努力を支援していくことが必要である。このため、既に提案した確定拠出型の年金制度の創設に加え、確定給付型の企業年金についても、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」としている。

企業年金は、給付建（確定給付）の制度と掛金建（確定拠出）の制度（さらに、それらを組合

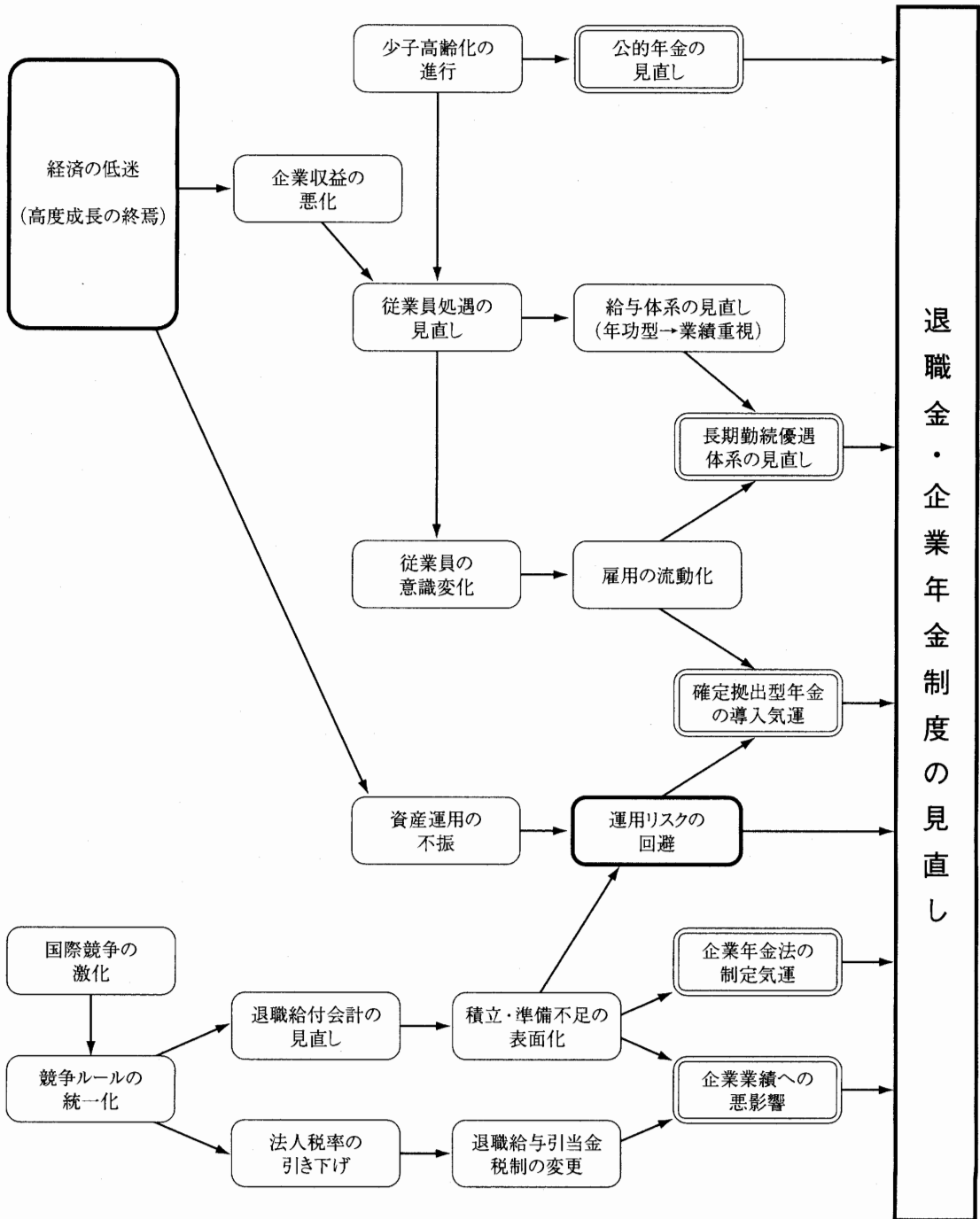


図1 環境変化と退職金・企業年金

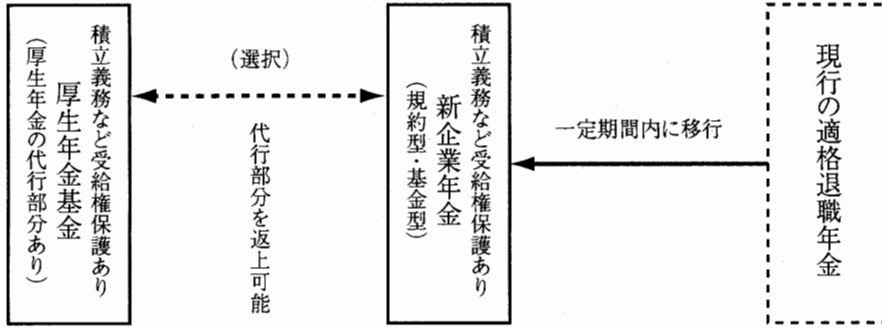


図2 確定給付企業年金制度と既存制度との関係

せたハイブリッド型の制度)に類別される。新たな確定拠出年金制度の創設と併せて、給付建での適格退職年金制度および厚生年金基金制度という構成も、確定給付企業年金法の成立により、抜本的に見直されることになったわけである。

法制定の目的は、「受給権保護等を図るため」とされている。具体的には、「積立基準、受託者責任、情報開示等の統一的な基準」が定められている。さらに、図2のように、規制緩和として厚生年金基金について、代行を行わない確定給付企業年金制度への移行が認められる一方、適格退職年金については、経過期間(2012年3月までの10年間)を設けて他の企業年金制度等に移行するものとされることになった。

### (3) 確定拠出年金制度の誕生

一方、確定拠出年金制度は、経済界の強い要望を受けて創設されたものである。その背景には、年金資産運用の不振や退職給付会計の導入による会計リスクの増大があった。退職給付会計では、企業が運用責任を負わない掛金建て制度については、拠出する掛金の費用処理を行うだけでよく、退職給付債務は計上されない。ところが、その点を強調するあまり、確定拠出年金に移行すれば退職給付債務をなくすることができる、という誤解が一部に生じた。しかし、当然のことながら、過去の勤務により生じた債務は消滅するものではない。

欧米各国では、受給者分はもちろんのこと、現役の加入者についても過去分の給付の減額が許されない<sup>1)</sup>。したがって、掛金建て制度に移行できるのは今後の勤務期間に関わる分だけであり、移行しても、過去の勤務により生じた債務はそのまま存続し、新たな債務の発生が抑制されるだけである。

わが国の確定拠出年金への移行でも、このことは基本的に同じである。しかし、確定拠出年金では、欧米からすると異例に見えるだろうが、給付建て制度の過去分の移行を認めている。したがって、過去分の移行を行えば、確かに退職給付債務を表面上は減らすことができる。ただし、そのためには、多額のキャッシュが一度に必要となるのである。一部とはいえ、このような当然のことが理解されない中での確定拠出年金創設への期待は、制度の狙いや構成がまったく異なる米401(k)制度になぞらえた日本版401kという名称ともども、ムードだけが上滑りしたものだったと言えるだろう。

確定拠出年金法は、こうした中で創設されたものではあるが、中小零細企業や自営業者への年金の普及と、雇用の流動化への対応という狙いを持っている。企業年金制度を全体像として考えれば、給付建てだけでなく掛金建ての選択肢が増えるのは望ましいことである。両者の中間の性質を持つキャッシュバランス型の給付設計が可能になった背景にも、このように選択肢が拡大されたことがあるのである。

## 2. 企業年金改革の影響

### (1) 厚生年金基金の代行返上の進展

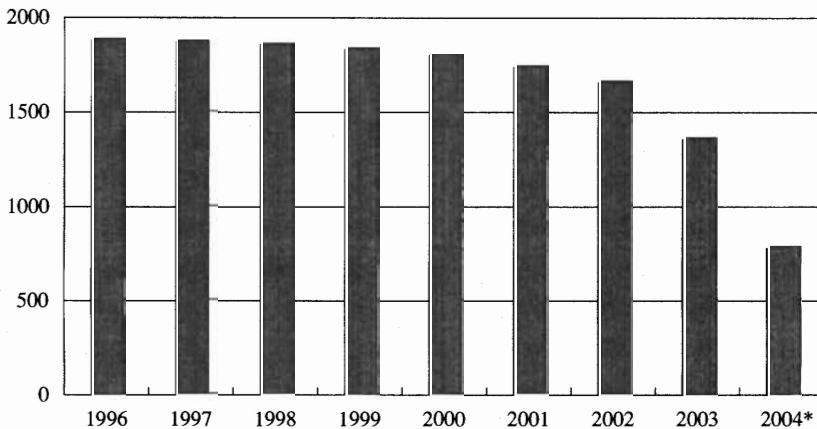
確定給付企業年金法の成立直後から、顕著な影響が現れたのが、厚生年金基金の代行返上である。ピーク時の1996年度末には1883基金(加入者数1209万人)を数えた厚生年金基金は、確定給付企業年金法が施行された2002年度から急減して、直近の2005年5月1日時点では781基金(推定加入者数590万人)となっている<sup>2)</sup>。

この中には将来部分の代行返上(将来返上)を行った基金も含まれているが、それらは代行返上もしくは解散により消滅することになるので、除外すると700基金となり、ピーク時の4割を切る水準にまで落ち込んでいる。しかも、残っている基金の4分の3が同業種などの企業が集まって設立する総合型基金である。

こうした代行返上基金の状況を見ると、2005年までに822基金が将来返上を行い、695基金が過去返上(債務と資産を厚生年金本体に返還)を完了して確定給付企業年金を設立しているが、将来返上後に解散したのも47基金ある。一方、代行返上を行わず、そのまま解散する基金も多い。2003年度以降の解散基金は411に及んでいる。解

散基金の場合、確定拠出年金を導入して、資産を移管するものも少なくないものとみられる。これらも広い意味での「代行返上」と考えれば、確定給付企業年金制度のみならず、確定拠出年金制度も、厚生年金基金からの代行返上の受け皿として機能していることになるだろう。

代行返上が急速に進んだ主な理由としては、2つ挙げることができよう。第1は、資産運用リスクの抑制である。そもそも、企業が厚生年金基金を設立した背景には、代行部分を引き受けることにより運用資産の規模を増加させ、規模のメリットによる運用手数料率の低下に加え、代行部分に必要とされる以上の超過運用収益を期待している面があった。しかし、バブル崩壊により、1990年代の日本経済は大不振に陥り、資産運用においても、超過運用収益どころか、元本割れのマイナス利回りすら続出するありさまであった。このような状況下では、代行返上の声が高くなるのは当然のことであった。21世紀に入ると、日本経済の立ち直りとともに超過運用収益を確保できる機会も高くなっており、代行返上を行った一部の企業の中からは、「早まった」という声も出ている。しかし、大勢としては、資産運用リスクを抑制する観点から、代行



資料出所: 国立社会保障・人口問題研究所「社会保障統計年報」

注: 2004年の数値は、2005年5月1日時点で、厚生年金基金連合会より

図3 厚生年金基金数の推移

部分を返上して資産規模を圧縮するという方向に動いてきているわけである。

もう1つは、2000年度から導入された退職給付会計の影響である。この退職給付会計では、年金債務と年金資産を時価評価することが要求されており、年金制度の規模が大きいと年金費用が多額にのぼるだけでなく、時価評価により企業の損益の変動が大きくなる。このため、給付水準を引き下げる企業もあり、給付水準を維持する場合であっても、確定拠出年金に移行して会計リスク(損益の変動リスク)と運用リスクの圧縮を図る企業が突出しているわけである。こうした状況下では、代行返上が進むのは必然とも言える。

しかし、会計面には、もっと大きな問題がある。それは、代行部分の債務の評価方法である。経済機能的に言えば、代行部分は企業が厚生年金本体から運用委託を受けているのと同じである。代行返上が認められたことにより、企業は任意の時期に、この運用委託を取りやめることができるようになった。その際に返還される額は、最低責任準備金である。したがって、代行部分の債務は、最低責任準備金とすればよいはずである。ところが、退職給付会計では、このような経済的実体を考慮せず、機械的に個々の企業が提供する給付建ての年金制度の場合と同じ方法で年金債務を計算することとしてしまったのである。その結果として、何が起きたか。退職給付債務は、割引計算により計算されるので、金利が高くなれば小さく、金利が低くなれば大きくなる。低金利下で計算された代行部分の退職給付債務は、最低責任準備金より大きくなった。この結果、企業は、代行を続けると過大に評価された年金費用を処理する必要がある、代行を止めれば退職給付債務と最低責任準備金との差額を利益計上できるという、極めておかしな事態になったのである。これは、経済低迷の中で収益確保に苦吟する企業に、格好の利益操作の機会を与えるものであったと言えるだろう。代

行制度が息絶え絶えとなった最大の原因は、こうした退職給付会計の取扱いにあったわけである。

## (2) 確定拠出年金制度の普及状況

2001年10月に創設された確定拠出年金制度では、企業型年金の導入数は約1,260件(2005年2月末時点。これは規約数であり、共同設立の制度があるから、利用企業はもっと多い)、加入者数は約119万人(2005年1月末速報値)となっている<sup>3)</sup>。

このような導入状況について、思ったほどには普及していないとの声もあがっている。しかし、新たな制度であり、これまでの間の投資環境が必ずしも非常に良好であったとは言えないことを考えれば、着実に普及してきていると考えられよう。

ここで、確定拠出年金の導入のされ方を見ると、それまで制度がなく、まったく新たに設立されたのは約3割で、残る7割は退職金や適格退職年金などからの資産移換を伴っている。特に、税制適格年金からの資産移換を伴うものは、これまでに設立された確定拠出年金の半数以上に及んでいる。かつて8万件を越えていた適格退職年金は、2004年3月末時点で6万件弱にまで減少しているが、2012年には税制優遇がなくなるため、今後は他の制度への移行が本格化することになる。その有力な受け皿である確定拠出年金が、今後急増していくのは必然であろう。

また、確定拠出年金を設立している企業の4割強は、厚生年金基金や確定給付企業年金といった給付建ての制度を併用している。この背景には、確定拠出年金には拠出限度額があることもあるだろうが、確定拠出年金と給付建て制度とを組み合わせることにより、従業員が負う運用リスクが過大なものとならないように配慮している面もあると思われる。

## (3) キャッシュバランス方式・同類似方式の採用動向

従業員が負う運用リスクを軽減しつつ、企業の

会計リスクや運用リスクを抑制する手法としては、前述したような確定拠出年金と給付建て制度の組み合わせも考えられるが、一つの制度の中での工夫として注目されているのが、キャッシュバランス方式およびキャッシュバランス類似方式である。

まず、キャッシュバランス方式では、概念上の個人勘定が設定され、この勘定に定期的（毎月等）に持分（給与の一定割合など）が付与される。そして、この勘定の残高に対して、毎年、一定の指標（国債利回りなど）に基づく利息が付与される。このキャッシュバランス方式では、指標の変化に基づいて給付は変動するが、従来型の制度でも、給与比例型であれば給与の変化に基づいて給付は変動するわけで、その違いは本質的なものとは言えない。したがって、キャッシュバランス方式は、実は別個の制度形態ではなく、厚生年金基金制度および確定給付企業年金制度といった給付建て制度で認められた設計上の一方式に過ぎない。それにもかかわらず、キャッシュバランス「制度」と呼ばれることが多いが、それは、その特徴を強調する上での便宜であることを理解しておく必要がある。

キャッシュバランス方式には、見かけの上では、

確定拠出年金との類似性もある。確定拠出年金では、個人勘定が設定され、そこに給与の一定割合などの掛金が定期的に拠出され、運用実績に基づいて収益が付加され、その累積勘定残高をベースに年金額が決定される。これに対して、キャッシュバランス方式では、先に述べたように、概念上の個人勘定が設定され、そこに給与の一定割合などの持分が定期的に付与され、一定の指標に基づいて利息が付与され、その累積勘定残高をベースに年金額が決定されるわけである。したがって、その違いは、確定拠出年金では実績収益が付加されるのに対して、キャッシュバランス方式では保証された収益が付加されるのみに感じられるのも無理はない。しかし、キャッシュバランス方式は、あくまでも給付建て制度の一方式に過ぎないから、積立不足も発生するし、退職給付債務の対象にもなる。何よりも大きな違いは、個人勘定と概念的個人勘定の違いで、個人勘定には実際に資金が振り込まれるのに対し、概念的個人勘定には資金的裏付けがない。こうした違いを整理すると、次の表1のようになる。

一方、キャッシュバランス類似方式であるが、こ

表1 確定拠出年金（企業型）、キャッシュバランス方式、従来型の確定給付企業年金の比較

区分	確定拠出年金（企業型）	キャッシュバランス方式	従来型の確定給付企業年金
給付	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業は保証せず</li> <li>・運用結果で変動</li> <li>・形状は画一的</li> <li>・給付制限原則不可</li> <li>・中途引き出し不可</li> <li>・年金通算措置あり</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業が利率保証</li> <li>・市場状況で変動</li> <li>・形状は画一的</li> <li>・給付制限可能</li> <li>・中途引き出し可能</li> <li>・年金通算は限定的</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業が全面保証</li> <li>・基本的に変動せず</li> <li>・自由に設計可能</li> <li>・給付制限可能</li> <li>・中途引き出し可能</li> <li>・年金通算は限定的</li> </ul>
掛金	<ul style="list-style-type: none"> <li>・拠出額は一定</li> <li>・拠出限度額あり</li> <li>・加入者拠出不可</li> <li>・数理計算不要</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・拠出額は変動</li> <li>・拠出限度額なし</li> <li>・加入者拠出可能</li> <li>・数理計算必要</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・拠出額は変動</li> <li>・拠出限度額なし</li> <li>・加入者拠出可能</li> <li>・数理計算必要</li> </ul>
運用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・加入者個人が運用</li> <li>・リスクは個人負担</li> <li>・投資教育が必要</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業が一括運用</li> <li>・リスクは企業・個人分担</li> <li>・投資教育は不要</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業が一括運用</li> <li>・リスクは企業負担</li> <li>・投資教育は不要</li> </ul>
移行	<ul style="list-style-type: none"> <li>・積立不足なら不可</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・積立不足でも可能</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・積立不足でも可能</li> </ul>
会計	<ul style="list-style-type: none"> <li>・掛金を損金処理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・退職給付債務で算定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・退職給付債務で算定</li> </ul>

の方式は、在職中の給付の積み上げは従来型(例えば、退職時給与の一定割合など)で行い、退職後についてのみ、キャッシュバランス方式と同様に、一定の指標に基づいて給付を変動させるものである。さらに、年金支給期間中の指標変動についても認められている。

実は、米国では、キャッシュバランス類似方式も、広義にはキャッシュバランス方式に含まれている。わが国のキャッシュバランス類似方式では、その時点で退職したとした場合の退職一時金相当額が計算でき、その金額を基準として、支給開始時点までの利息が付与され、支給開始後の利息を考慮して年金額が計算される。キャッシュバランス方式との違いは、概念上の個人勘定が、利率を基準として決定されるか、給与上昇率などを基準として決定されるかという点に過ぎないのである。

さらに言うと、わが国の企業年金は退職一時金を年金化したものがほとんどであり、退職時の一時金額から年金が計算される仕組みである。キャッシュバランス類似方式は、単に、この年金の算出にかかわる利率を、固定から変動にしたに過ぎないものである。このことを裏返して言えば、わが国の従来型の給付建て制度もまた、広義に考えれば、キャッシュバランス方式ということになる。ここでは、これ以上は深入りしないが、年金からスタートしている欧米流の企業年金と、一時金からスタートしているわが国の企業年金とでは、根本的な構造上の違いがあることに注意しておく必要がある。

さて、こうしたキャッシュバランス方式およびキャッシュバランス類似方式の普及状況であるが、経済的に合理的なものとして企業側が強く要望したこともあり、労務行政研究所の調査<sup>4)</sup>によれば、確定給付企業年金を実施していると回答した企業31社のうち、4割強がキャッシュバランス方式を採用しており、1割弱がキャッシュバランス類似方式を採用しているとのことであり、相当に広がりを見

せていることが感じられる。

#### (4) 給付減額をめぐる動き

一方、従来の給付水準を維持できないとして、給付減額を行う企業も散見される状況になっている。ただし、この給付減額の大半は、退職後に付加される利率(据置加給利率、年金換算利率)にかかわるものである。かつては、これらの利率の重要性は意識されず、年金掛金額の算定に用いられる予定利率と一致させていた制度がほとんどであった。

前にも述べたが、米国をはじめ欧米では、受給者分はもちろん、過去期間分の給付を減額することは基本的にできない。一方、米国などでは、将来期間分の給付減額は容易である。すなわち、既得権は強く保護されるが、期待権の保護は乏しい状況にあるわけである。これに対し、わが国では、既得権と期待権の峻別は行われておらず、一定の要件と手続きを満たせば、既得権にかかる過去期間分の給付減額も可能となっている。

しかし、年金受給者にとっては、給付減額は生活設計を脅かすものである。企業が倒産するというような場合ならともかく、企業の体力を回復するためというような理由では、納得できないと考える向きが現れるのも無理はない。すでに何件かの訴訟が起きており、「企業年金の受給権を守る連絡会」も2005年2月に結成された。今後も、給付減額に対する風当たりは強まるばかりであろう。

実は、キャッシュバランス方式およびキャッシュバランス類似方式の導入の背景にも、この給付減額問題があった。固定金利なら弾力性に欠けるが、変動金利なら経済情勢を自動的に織り込んで給付調整ができるからである。逆に言えば、これらの方式の導入により、給付減額の正当化は一層難しくなったと見ていいだろう。給付減額より前に、これらの方式を導入して財政運営のリスクを軽減することができるはずだからである。

### 3. 日本の企業年金の未来

#### (1) 企業年金法制における課題と方向性

今後の企業年金を考える場合、真っ先に検討する必要があるのが、年金受給権の法的な明確化である。先に述べたように、給付減額をめぐる争いは、訴訟に至るものが続出するほどに一般化・深刻化してきており、個別に司法判断を求めるのは適切ではないような状況に至っている。大江健三郎氏がノーベル章受賞講演で用いたほどに「あいまいな日本」の状況について、年金関係でもついに見直すべき時期に到達したように思える。

必要なことは、既得権としての年金受給権の定義である。ただし、このことは、年金制度の加入者にとって有利になるだけのことは限らない。既得権の保護が高まる反面で、期待権については保護が弱まるという流れになる可能性が高いからである。そもそも、企業年金は、企業に設立が義務付けられているものではない。設立した以上は、継続性が要求されるのは当然であるが、制度廃止のバーが高すぎると設立自体が抑制されることになりかねない。所詮、将来期間分の給付のための費用は今後の企業収益によって賄われるべきものであるのだから、期待権の見直しについては過度に規制を行う必要はなく、基本的に労使の自治に任せるべきであろう。

受給権が明確化された場合には、支払保証制度の創設による保護の強化も視野に入ってはくが、先行した米国の年金給付保証公社は、破綻しかねないと言われるほどに財政が悪化しており、鉄鋼や航空会社といった一部企業の救済スキームに過ぎないのではないかとこの不満も渦巻いている。「支払保証制度はモラルハザードを招く」という日本の経済界の批判を裏打ちするような事態も生じており、制度の創設は慎重に考える必要があるだろう。むしろ、積立不足に対する規制を強化する方が先決ではないかと思われる。

#### (2) 企業年金会計における課題と方向性

企業年金についての会計も、問題を抱えている。国際会計基準やわが国の企業会計における退職給付制度の会計の整備自体は、企業実態の透明性を高める上で適切な方向と評価できよう。

しかし、先に述べた代行部分の会計評価など、実体を映す鏡たるべき会計が、制度を振り回すという本末転倒な動きも生じている。会計に求められるのは、企業の実態をできるだけ忠実に開示することであろう。無論、完璧を期すことは難しいが、会計評価のあり方を常に見直す姿勢があれば、代行部分の会計評価のような異様な事態は避けられたと思われる。

すでに代行は会計が破壊したとすら言えそうな状況であるが、さらに根本的な問題が表面化してきている。米国会計基準や国際会計基準では、キャッシュバランス方式の評価方法をめぐって議論が続けられているが、これは年金をスタートとする制度を基準とした会計処理が、一時金をスタートとする制度にも機械的に適用されていることに起因する混乱と感じられる。そうであるとすれば、ほとんどが広義のキャッシュバランス方式と言ってよいわが国の給付建て制度の会計は、抜本的に見直されてもおかしくはない。

また、数理上損益の遅延認識を即時認識に切り替えるべきであるという議論も高まっているが、それならば、この際、将来の給与上昇だけを特別視して織り込む予測給付債務(PBO)方式の問題点が徹底的に議論されてもよいだろう。

しかし、現在までのところ、わが国の企業会計関係者からは、本質論から退職給付会計のあり方に取り組む姿勢や熱意は、あまり感じられない。この状態のままでは、結局、わが国の企業年金の特質を踏まえた会計処理は、国際的議論の場に持ち出されず、不適切な開示のままに終わるのではないかと危惧される。



### (3) 企業年金運営における課題と方向性

企業年金の運営サイドでは、最近、「年金ガバナンス」という言葉があらこちらで聞かれるようになった。しかし、その内容は明確ではなく、人によってイメージが異なるように感じられる。

最も気になるのは、企業年金の運営主体である。確定給付企業年金法の制定に経済団体の一員としてかかわった中で、検討がまったく不十分であったと自省するのが、企業年金基金の構成である。この企業年金基金の仕組みは、基本的には厚生年金基金の仕組みをなぞったものとなっているが、そこに大きな誤りがあった。厚生年金基金は代行部分を抱えているから、基金に大きな主体性が要求されることになる。しかし、純粋な企業年金である企業年金基金には、そのような大きな主体性は必要でないし、抱えきれぬものでもない。

規約型であれ基金型であれ、確定給付企業年金の運営責任を負うのは最終的には企業である。そのことを出発点として考えれば、企業年金基金は、企業が負う運営責任の一端を任された代理機関という位置付けに整理することができたであろう。そうすれば、混乱が避けられたように思う。

例えば、「受託者責任」であるが、これは一体誰が誰に対して負うものなのか。現行の確定給付企業年金法には、「受託者責任」という言葉は直接にはでてこないが、忠実義務という形で規定されており、基金型の場合の義務主体は基金の理事ということになっている<sup>5)</sup>。しかし、企業年金の最終的な運営責任が影に隠れてしまう構成は妥当とは言えず、理事の責任は形式的なものになってしまうだろう。

「受託者」というものの意味について、私見として整理すれば、年金資産のうち既得権にかかわる部分は受給権者・加入者のものであると位置付けられ、その価値の保全を企業に委託しているものと考えられる。そのように考えれば、受給権者・加入者が委託者であり、企業が第1次の受託者に

なる。次に、資産運用の専門的能力を持たない企業は、企業年金基金もしくは受託機関に資産運用を委託することとなり、それらの基金や受託機関が第2次の受託者になるという構成である。このように考えれば、企業および基金・受託機関の権限と責任を再定義することができるように思われる。

### (4) 給付設計における課題と方向性

企業年金の給付設計については、キャッシュバランズ類似制度の容認やポータビリティの向上など、大きな改善が図られてきている。だが、それでもいくつかの課題を指摘することができる。

まず、ポータビリティの向上であるが、本来、こうした措置は企業ではなく、個人を主体として考えるべきものである。しかし、厚生年金基金連合会から衣替えする企業年金連合会と企業とのかかわりの検討状況を見ると、一義的には企業年金連合会と資産を移管する個人との間で処理されるべき事務を、企業側に押し付けるがごとき考え方が散見される。このような考え方は、個人が主体であるべきポータビリティの趣旨になじまない。

さらにポータビリティについては、企業活動のグローバル化に対応する措置も検討する必要があるだろう。現在、日本と社会保障協定を締結した国は、ドイツ、英国、韓国、米国、フランス、ベルギーの6カ国にとどまっているが、欧米各国では、すでに相互に社会保障協定が締結されており、国境を越えた活動に対する障害が低くなっている。社会保障協定のさらなる増加が必要なのはもちろんであるが、企業年金においても、複数の国における勤務を資格通算できるような仕組みを一般的な形で整備することが必要となっているように思われる。

年金給付設計上の最大の課題は、終身年金のオプションの確保である。確かに、運用リスクや会計リスクを減らそうとする企業は、終身年金の採用には後ろ向きである。しかし、長寿化が進む現実を見れば、長寿リスクに対する備えのニーズ

が高まっていくのは間違いないであろう。終身年金のオプションを広げるための最大の障害は、一時金選択規制により、終身付加分のコストが企業負担となっている点である。これでは、企業が二の足を踏むのも無理はない。一時金選択規制の見直しは喫緊の課題である。しかし、それだけでは、終身年金のオプションが広く取り入れられるとは思えない。もう一つの方策として、脱退一時金に限定されているポータビリティを見直し、年金受給権者についても、本人の希望により企業年金連合会に移管できるようにすることが考えられる。企業年金連合会で用意されるであろう終身年金のオプションの利用が可能になるからである。

今後議論が高まっていくと考えられるもう一つの課題は、女性の年金権である。2004年公的年金改定で導入された年金分割の考え方は、基本的には企業年金にも適用されるべきものである。米国では、基本的な年金形態は、加入者が死亡した場合でも配偶者に半額以上が支給される連生年金でなければならないとされており、その他の給付形態を選択する場合には、書面による配偶者の同意が必要であるとされている。これは、当初の企業年金法には規定されておらず、女性の地位向上の中で手当てされたものであるが、配偶者にも年金受給権を付与する年金分割の方が、さらに進んだ取り扱いである。早期導入に向けた検討が望まれる。

#### (5) 確定拠出年金法の課題

一方、確定拠出年金法については、2004年10月に拠出限度額の引き上げが行われるなど、チューニングが行われてきている。大きな課題としては、中途引出しとマッチング拠出があげられるが、これらは年金制度としての本質にかかわるものであり、現時点で見直される可能性は少ないであろう。

中途引出しには、税当局が強硬に反対している。中途引出しを認めれば、貯蓄と変わらない性格の

ものになるという理由である。これに対しては、米401(k)と同じように課税上のペナルティを課せばよいという意見がある。ただし、米401(k)には、一時金で引き出されて費消される例が多く、年金につながっていないという批判がある。中途引出しが認められれば確定拠出制度に移行する勢いが加速するのは明らかであるが、結果的に年金につながらず途中で費消されるということになれば、税制優遇の根拠がぐらつくことになりかねない。ブッシュ大統領が公的年金の保険料の一部を振り向けることを提唱している個人勘定でも、中途引出しは認めない方針である。

マッチング拠出は、企業と従業員の双方による拠出を可能にすることを求めるものであるが、この要望は、もともとは米401(k)を意識したものと考えられる。しかし、米401(k)は、従業員の拠出に企業が補助をする仕組みであり、企業拠出が主体である企業型年金と同一視できるものではない。また、税制優遇の拠出限度額との関係もある。マッチング拠出を最優先課題とすれば、税制優遇のない課税後賃金からの拠出の容認を求めることも考えられるが、果たして、そこまでのニーズがあるだろうか。

また、確定拠出年金の給付を年金につなげていくためには、年金対応商品の整備が不可欠であるが、そこでの課題として、男女の取り扱いの差がある。個人年金では、女性の寿命の方が男性よりも長いことから、同一の年齢で同一の勘定残高であっても、購入できる年金額は低くなるのが一般的な取り扱いである。しかし、これは、明確な男女差別と言える。「男女」は、恣意的ではなく明確に区分できるものであるから、区別であって差別には当たらないと考える向きはまだ少なくないであろうが、その理屈は人種差別を正当化していたものと基本的に同じである。雇用の場では、遠からず、性別データの使用が極めて限定されることになるだろう。現在は、国民年金基金でも性差を理

由とした保険料格差が容認されているという時代遅れの状況にあるが、年金の世界で性差が消えさせるのは、そんなに遠い将来ではないように思われる。

#### (6) 企業年金の意義と将来

以上、2001年6月の制定から間もなく5年目の見直し時期を迎える確定給付企業年金法と確定拠出年金法について、主要な課題と思われる点について考察してみた。

企業年金を考える際に、極めて重要な視点は、将来と過去を分けて考えることと、労使自治に基づく制度であるということである。将来と過去の明確な区分は、既得権と期待権の峻別につながるものである。年金制度は長期間にわたるものであるから、その約束の安定性・確実性が最も重要である。将来どうなるか分からない制度なら、誰も信用しなくて当然である。既得権にかかる給付減額は、ルール破りという批判を受けても仕方ないであろう。投資家相手の社債なら、発行条件の見直しは債務不履行ということになり、経営陣の退陣を含む責任の明確化だけでなく、企業の消滅にもつながりかねないことになる。なのに、なぜ、退職金(の一部)を企業に預けた年金受給者の方は、給付減額のリスクを負わなければならないのであろうか。年金受給権の保護には、経済活動の安定性の観点からも、もっと目が向けられてしかるべきである。

一方、企業年金は、設立が強制されているものではなく、労使自治の制度であることにも注意する必要がある。この観点からは、企業年金の給付設計や運営管理について、可能な限り労使に委ねられるべきであろう。

企業年金において必要な条件として、公平性、安全性、十分性があげられる。税制優遇を受ける制度として、公平性は非常に重要であり、一部の人々だけが利益を受ける制度になっていないこと

は、公益性の観点から厳しくチェックされる必要がある。安全性は、主に過去分の既得権にかかわるものであるが、十分な積立の確保や適切な資産運用などが求められるということである。十分性は、老後の所得保障に寄与するものとして、それなりの給付水準が求められるということであるが、公的年金が縮減される中では、企業年金の役割は重くなっていく。スイスのように、企業年金の設立を強制している国もある。従業員の退職後の生活保障に対する寄与も、企業の社会的責任の一部であることに、常に留意しておく必要があるだろう。

企業年金は、従業員に安心と安全をもたらし、目前の職務執行に集中させることによって生産性を向上させるという狙いを持っている。高齢化が急速に進む中、老後に不安を覚える人々は、これから増加の一途をたどるであろう。企業年金の存在は、人材の獲得や確保の上で、重要になると考えられる。1990年代の経済不振の影を引きずっている中では、こうした意義を軽視する向きも多いように思われるが、リスクが大きくなる中でこそ、安全装置の価値は高まるはずである。

企業年金のもう一つの重要な意義は、賃金を後払いする手段であることである。企業は、企業年金制度を導入することにより、賃金支払に必要な資金が流出することを防ぐことができる。そして、企業は、この資金を事業遂行に振り向けることができるわけである。一方、本業の不透明性が高い場合には、企業年金に多額の拠出をして、将来必要となるキャッシュを事前に準備することもできる。もちろん、企業の掛金拠出には制約があるが、企業経営に弾力性をもたらす機能は、もっと注目されてもよいだろう。

企業年金が成熟して、多額の資産が形成される一方、運用収益の変動が大きくなっており、企業が企業年金をカネの面から注目するのは当然ではある。しかし、本来、企業年金はヒトの処遇を行う上での手段なのである。企業の中には、とにかく債

務の発生を嫌って、退職金を前倒しで支払ったり、確定拠出年金に移行したりする向きもある。しかし、企業活動自体のリスクを避けることはできない。どうしてもリスクが嫌であるのなら、従業員など雇わず、設備投資など行わず、企業など止めてしまえばよい。

知恵の時代と言われる21世紀、企業が成長するには、ヒトに活躍してもらうことが欠かせない。その貴重な従業員にとって、どのような処遇の組み合わせが最もインセンティブとなり得るのか、経営者が真剣に考えなければならないのは、正にその点である。そのような状況の中で、20世紀に有効な仕組みとして普及・発展してきた企業年金が、さらに進化して、企業経営にとって不可欠な仕組みとなっていくことを期待したい。

#### 注

- 1) 米国では、企業年金法(エリサ法)により、法に明記されている。
- 2) これら数値については、厚生年金基金連合会のホームページ(<http://www.pfa.or.jp/>)「企業年金の状況」より。
- 3) 確定拠出年金に関する数値については、厚生労働省の確定拠出年金連絡会議の第13回資料(<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/03/s0324-19.html>)より。

- 4) 労務行政研究所「労政時報別冊/2005年版・全国主要企業の実態調査資料/退職金・年金事情」(2005年4月11日)、キャッシュバランス・同類似制度については219ページ以降を参照。
- 5) 確定給付企業年金法第70条

#### 参考文献

- 田村正雄監訳 1998『企業年金の基礎(改版)』ぎょうせい。  
 原著はDan. M. McGill, Kyle N. Brown, John J. Haley, Sylvester J. Schieber. 1996. *Fundamentals of Private Pensions: 7th edition*. Pension Research Council.
- 船後正道監訳 1997『企業年金改革』東洋経済新報社。原著はOECD. 1992. *Private Pensions and Public Policy*.
- 久保知行 1999『退職給付制度の構造改革』東洋経済新報社
- 久保知行 2002『すべてがわかる確定給付企業年金法』東洋経済新報社
- 企業年金連合会・厚生年金連合会 2005『企業年金の受託者責任と年金ガバナンス—平成16年度企業年金制度研究連絡会報告—平成17年3月』
- 坪野剛司編 2005『総解説 新企業年金 第2版』日本経済新聞社
- 土浪修 2004「企業年金のガバナンスと受託者責任—事業主と年金受託者の「二つの帽子」と利益相反—」『ニッセイ基礎研REPORT』2004年11月号。ニッセイ基礎研究所

(くは・ともゆき 早稲田大学大学院客員教授)