

季刊 社会保障研究

Vol. 49

Autumn 2013

No.2

研究の窓

年金制度の公私のあり方……………菊 池 馨 実 168

特集：年金制度の公私のあり方—企業年金のガバナンス問題—

企業型確定拠出年金制度の意義と課題……………渡 邊 絹 子 170

企業年金におけるリスク管理とガバナンス……………石 田 成 則 180

米国との比較から見た企業年金のガバナンス問題……………小 野 正 昭 193

総合型基金を取り巻くコンテキストとコンフリクト

—判例データベースからの示唆—……………星 野 雄 介 206

投稿（研究ノート）

子どもの頃の家庭環境と健康格差：肥満の要因分析……………李 青 雅 217

判例研究

社会保障法判例……………菊 池 馨 実 230

—路上生活をしていた男性が福祉事務所に対してなした生活保護開始申請を
「稼働能力不活用」を理由に却下した処分を違法とし、居宅保護による保護
の開始を命じた原審を維持した例（新宿ホームレス生活保護訴訟）—

書評

武川正吾著

『政策志向の社会学』

……………三本松 政 之 240

米澤 旦著

『労働統合型社会的企業の可能性 障害者就労における社会的包摂へのアプローチ』

……………勝 又 幸 子 244



国立社会保障・人口問題研究所

季刊
社会保障研究

Vol.49 Autumn 2013 No.2

国立社会保障・人口問題研究所

研究の窓

年金制度の公私のあり方

2012（平成24）年は、「社会保障・税一体改革」の下で社会保障制度改革が注目を集めた年であった。なかでも公的年金に関しては、一体改革関連法案の一環として、年金機能強化法（基礎年金国庫負担2分の1恒久化、受給資格期間の短縮、短時間労働者への社会保険の適用拡大など）と被用者年金一元化法の二法が成立した後、積み残した課題につき、衆議院解散当日、国民年金法等改正法（年金特例公債による基礎年金国庫負担財源の確保、特例水準の解消）、年金生活者支援給付金支給法が成立した。さらに改革は同年末の政権交代後も続き、2013（平成25）年健全性信頼性確保法により、厚生年金基金制度の見直しと第3号被保険者記録不整合問題への対応がなされた。

これらの一連の改革は、全体としてみれば相当大規模なものとして評価できる。なかでも公的年金の持続可能性を図るために、特例水準の解消により、2004（平成16）年改正により導入されたものの未だ実施されていないマクロ経済スライドの発動が期待される。ただしこのことは、実質的な給付水準の低下をもたらす、公的後所得保障の守備範囲が縮小していかざるを得ないことを意味している。

他方、いわゆるAIJ問題を契機として、企業年金の中でもっとも公的性格の強い厚生年金基金制度のあり方が問われるに至り、上述の健全性信頼性確保法に結びついた。①新設を認めない、②5年間の時限措置として特例解散制度を見直し、基金解散時に国に納付する最低責任準備金の納付期限・納付方法の特例を設ける、③5年後以降は、代行資産保全の観点から設定した基準を満たさない基金につき、厚生労働大臣が第三者委員会の意見を聴いて、解散命令を発動できる、④厚生年金基金から他の企業年金等への積立金の移行について特例を設ける、という内容で、解散を免れるのはごく一部の財政的にきわめて健全な基金に限られる。この改正により、事実上、厚生年金基金制度はその役割を終えるといつてよいであろう。

このように、将来的に公的年金の給付水準が一定程度縮減することが予想される一方、その補完的役割が期待される企業年金などの私的後所得保障手段の整備については、代行割れ問題など構造的な課題を抱えていた厚生年金基金制度の改革がなされたものの、依然として今後の検討課題である。上乗せ給付の厚生年金基金から他の企業年金等への積立金の移行措置が設けられたとはいえ、そもそも代行割れの状況にある基金が少なくなく、適格退職年金廃止の際みられたように移行せず制度廃止に至る基金が多くなる事態が生じないとも断言できない。このように、総合型厚生年金基金が基本的に姿を消すことにより、中小企業被用者の私的所得保障手段が手薄になる可能性がある。

他方、被用者年金一元化法では、公務員年金の優遇を改めるため、共済年金と厚生年金の制度的な差異を厚生年金に揃えて解消し、共済年金の三階部分（職域部分）を廃止する（新たな3階部分の給付として退職等年金給付を設ける）こととされた。こうした中で、財政的に恵まれた（おそらくは大企業の）厚生年金基金を存続させることは、後所得保障に対する公的関与のあり方としてバランスを欠く面がある。こうした基金についても、代行返上した上で他の企業年金等への移行を

進めるよう、政策的な誘導を促すための仕組みづくりが求められる。

今後の方向性としては、まず国民年金基金、中小企業退職金共済など既存の公的諸制度などに係るしっかりした財政検証を行い、制度に対する信頼性を確固たるものにしておく必要がある。その上で、確定給付型（基金型・規約型）・確定拠出型（企業型・個人型）を問わず、中小企業被用者や自営業者なども念頭においた老後所得保障手段確保に向けた仕組みの整備が求められる。その際、企業年金のみならず個人加入型の制度に対する法的整備も射程に入ってこよう。制度設計にあたっては、税制改正と併せて検討する必要もある。厚生年金基金制度見直しの前提となった「厚生年金基金制度の見直しについて（試案）」（平成25年2月8日 社会保障審議会年金部会 厚生年金基金制度に関する専門委員会）でも、ほぼ同様の問題認識に立ち、公的年金と私的年金との役割分担について議論がなされた。ただし、個別の論点については具体的に詰めた議論はなされていない。マクロ経済スライドが本格的に発動され、国民の不安・不満が高まる前に、先手を打って本格的な制度改正を行っておきたい。

菊 池 馨 実

（きくち・よしみ 早稲田大学教授）

企業型確定拠出年金制度の意義と課題

渡 邊 絹 子

I はじめに

2012年2月、AIJ投資顧問が金融庁から業務停止処分を受けたことにより、AIJ投資顧問が厚生年金基金や企業年金基金から委託されていた年金資産を消失していたことが明らかとなり、大きな社会問題となった。このAIJ投資顧問による多額の年金資産消失事件を契機として、それまでも代行割れ問題等を指摘されていた厚生年金基金制度について、そのあり方にまで踏み込んだ議論が急速に展開されることとなった¹⁾。最終的に、「厚生年金基金制度に関する専門委員会」が提出した『「厚生年金基金制度の見直しについて（試案）」に関する意見』を踏まえ、「公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律案」が作成された。同法案は一部修正された上で、2013年6月19日に参議院で可決・成立するに至っている。同法によって、新規の厚生年金基金の設立は認められず、代行割れ問題を抱える、またはそのような状態に陥る可能性の高い厚生年金基金は解散することとなり、厚生年金基金制度は基本的には廃止していくという政策方針が明確に打ち出された²⁾。このような厚生年金基金制度廃止という基本的な方向性は、年金資産について予定利率による利回りを確保することが難しい経済情勢を背景に、代行割れ問題が多く発生していること、そして、その状態から脱出することも困難な状況にあること、さらに、そのような基金の状態は厚生年金保険本体の財政にも悪影響を及ぼすこと等

が強く意識された結果、導き出されたものであった。

前述のような厚生年金基金制度廃止の方向性が示される以前から、厚生年金基金制度をめぐることは、代行割れ問題等の解決を図るために解散や確定給付企業年金など他の制度に移行する基金が相次いで生じるなど、近年ではその規模の縮小傾向が見て取れたが、企業年金制度の中でも長い歴史を有し、いまなお一定の役割を担っていることに変わりはない。今回決定された制度廃止という基本的な政策方針の中で、厚生年金基金が果たしている役割を、今後どのように他の制度に引き継がせていくのかが重要な課題になっていると考えられる。とりわけ、少子高齢化が急速に進展している日本においては、老後の所得保障制度における公的年金制度の果たす役割が縮減しつつあり、その縮減した部分をどのように補うのかは喫緊の課題であって、従来より公的年金を補足する所得保障制度として位置づけられてきた企業年金や個人年金の重要性は、高まりこそすれ低くなることは考えられない。このような状況下において、企業年金制度の中の代表的な制度である厚生年金基金制度を廃止するということであれば、当然のことながら、その受け皿となり得る制度の充実が図られなければならないであろう。

そこで、本稿では、厚生年金基金制度の受け皿となり得る制度の選択肢の1つであって、経済不況下においても企業に後発債務が発生しないことから、導入に関して企業の抵抗感が少なく、その普及に期待が集まっている企業型確定拠出年金制度に焦点を絞って検討したい。以下では、2011年

に実施された確定拠出年金制度改革³⁾の内容を踏まえながら企業型確定拠出年金制度の概要および現在の普及状況を確認をした上で、普及促進を図る前提として検討されるべき確定拠出年金制度の抱える課題について考察することとする。

Ⅱ 企業型確定拠出年金制度の概要

1 確定拠出年金制度の導入経緯

確定拠出年金制度は、拠出された掛金が個人ごとの勘定（アカウント）で管理され、掛金とその運用収益の合計額が年金給付の原資となる年金制度であり、将来の給付額が予め約束される従来の確定給付型の年金制度とは全く異なる、新しいタイプの年金制度として、2001年成立の確定拠出年金法によって導入された（同法による確定拠出年金制度には、個人型年金と企業型年金があるが、本稿では、主に企業型年金を取り上げる）。

従来の確定給付型の企業年金制度に関しては、①予定していた運用利回りが確保できない場合、企業に積立不足を補うという後発債務を生じさせるリスクがあることや、複雑な年金数理計算を行うための事務負担が大きいことから、中小零細企業には十分に普及していない、②若い労働者を中心に、転職や労働慣行に対する意識が変化し、労働移動が加速しているにもかかわらず、転職時の年金資産の移管が十分に確保されておらず、転職者に不利となっている、③不況等の影響により約束された年金額が減額されるなど企業業績によって将来の年金額が左右される状況にある、といった問題点が指摘されていた⁴⁾。これらの問題に対応する必要があったこと、また、退職給付に係る新会計基準の導入や海外を含む資産運用業界の期待等、確定拠出年金制度の導入をめぐる様々な要因が複合していたといえよう⁵⁾。

2 制度の概要

(1) 制度対象者

企業型確定拠出年金制度の対象者は、企業型確定拠出年金制度を実施する企業に使用される60歳未満の従業員とされていたが、高年齢者雇用安定

法において65歳までの定年延長等の雇用確保措置が事業主に義務づけられたことから、2011年改正によって、規約において定めた場合、60歳到達前から継続して雇用されている60歳から65歳までの間の一定年齢までを引き続き加入者となることが可能とされ、制度対象者の範囲が拡大されることとなっている⁶⁾。

(2) 制度の実施

企業型確定拠出年金制度は、厚生年金保険の適用事業所である事業主において実施することができるとされており（確定拠出法2条（以下、単に「法」という）、制度の実施は任意である。これらの事業主が、制度を実施しようとする場合には、当該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ときは当該労働組合、そのような労働組合がないときは当該被用者年金被保険者等の過半数を代表する者の同意を得て、規約を作成し、厚生労働大臣の承認を受けなければならないとされている（法3条）。

実施事業所に使用される被用者年金被保険者等は、原則として、全員が制度の加入者とされるが、規約で一定の資格を定めたときは、当該資格を有しない者を加入者としなくても可能となっている（法9条、3条3項6号）。ただし、この場合の一定の資格は、実施事業所における厚生年金基金等の企業年金制度および退職手当制度が適用される者の範囲に照らし、特定の者について不当に差別的なものであってはならないとされている（法4条1項2号）⁷⁾。

企業型確定拠出年金制度を実施するために、事業主は大きく分けて2種類の契約を締結することとなる。

1つは、「資産管理契約」であり、給付に充てるべき積立金を管理する契約を締結しなければならない（法8条）。資産管理契約として選択できるのは、次の4種類である。①信託会社、信託業務を営む金融機関、厚生年金基金または企業年金基金を相手方とする運用の方法を特定する信託契約、②生命保険会社を相手方とする生命保険契約、③農業協同組合連合会を相手方とする生命共済契約、④損害保険会社を相手方とする損害保険契約

である。いずれの契約も、企業型確定拠出年金の給付に充てることをその目的とするものであって、加入者および元加入者を受益者、被保険者または被共済者とするものとされている（法施行令9条、法施行規則8条）。

もう1つは、企業型確定拠出年金の運営管理業務を委託する契約である。運営管理業務には、加入者原簿の管理、運用指図の取りまとめ、給付を受ける権利の裁定等の「記録関連業務」と、資産運用方法の選定・提示、情報提供等の「運用関連業務」があり（法2条7項）、これらの業務の委託先となる機関を確定拠出年金運営管理機関（記録関連業務を行う運営管理機関のことを企業型記録関連運営管理機関、運用関連業務を行う運営管理機関のことを企業型運用関連運営管理機関）という（法3条3項4号、16条、23条）。この確定拠出年金運営管理機関となれるのは、主務大臣の登録を受けた法人であり（法88条）、銀行その他の金融機関が登録を受けることが想定されている。また、厚生年金基金、企業年金基金、国民年金基金も登録を受けて確定拠出年金運営管理機関となることができる（法108条）。

なお、運営管理業務は事業主が行うことも可能であるため、資産管理契約とは異なり、運営管理業務の委託契約を締結しない場合もあり得る。

（3）掛金

企業型確定拠出年金では、従来、事業主のみが掛金を拠出し、加入者が事業主拠出に上乗せして拠出すること（マッチング拠出）は許されていなかった。加入者拠出については、制度導入当初より、産業界を中心に強く要望されていたものであったが、企業が行う企業年金としての性格に鑑み、事業主の拠出を基本とすべきとの考え方や、加入者拠出が任意で、運用方法も自ら選択するものであるため、（加入者拠出は「貯蓄」であると捉えられ）個人貯蓄と区別することが難しく、老後の所得保障であるが故に認められる税制上の優遇措置を設けることが困難であることから認められていなかった⁸⁾。

しかしながら、①厚生年金基金や確定給付企業年金等の他の企業年金制度においては個人拠出が

認められていること、②事業主が実際に拠出している掛金の額が、拠出限度額に比べ低水準にとどまっていること⁹⁾、③実施事業所の大半が、事業主拠出を増額する余力に乏しい中小企業であること、④賃金に一定率を乗じて事業主拠出額を決定する方式が主流であるため、結果的に賃金の低い若年世代の事業主拠出が低額にとどまっていること等を背景にして、加入者拠出の道を開き、老後の所得確保に対する自助努力を支援することが強く求められるようになった¹⁰⁾。

2011年改正では、事業主が意図的に拠出額を減らし、加入者に拠出負担を転嫁することがないように、事業主拠出を超えない範囲で加入者拠出が認められることとなった。また、老後の所得確保に向けた自助努力を支援するとの観点から、これまで事業主拠出について設定されていた税制優遇枠である拠出限度額の範囲内で、加入者拠出についても税制上の優遇措置（所得控除（小規模企業共済等掛金控除）の対象とすること）が受けられることになっている。

税制優遇が受けられる拠出限度額については、公的年金との組み合わせにより、公務員の退職直前給与の6割という年金給付目標水準（「望ましい給付水準」）を掛金に置き換えた額として設定されており、拠出限度額の引き上げに際しても、この考え方は維持されている¹¹⁾。拠出限度額の引き上げは、2004年に公的年金改革の一環でなされたものの、未だ不十分であるとして更なる引き上げが求められていた¹²⁾。その後、2009年度税制改正の要綱に拠出限度額の引き上げが盛り込まれ、2010年1月1日より、他の企業年金を実施していない場合については、月額46,000円から51,000円に、他の企業年金を実施している場合には、月額23,000円から25,500円に引き上げられている（法施行令11条）。

（4）運用

年金資産の運用方法の決定は、個々の加入者が行う。具体的には、加入者は、企業型運用関連運営管理機関等（運営管理委業務を行う事業主を含む）が規約の定めに従って選定し、提示する3以上（そのうち1以上は元本確保型）の運用方法の

中から、1つまたは複数の運用方法を選択し、それぞれの運用方法に充てる額を決定し、企業型記録関連運営機関等に示すという方法で運用指図を行う（法23条、25条）。企業型運用関連運営管理機関等は、提示する運用方法の選定を、資産運用に関する専門的な知見に基づいて行わなければならない（法23条2項）、さらに、提示した運用方法について、加入者が運用の指図を行うために必要な情報を提供しなければならないとされている（法24条）。

また、企業型記録関連運営管理機関等（記録関連業務を行う事業主を含む）は、毎年少なくとも1回、加入者の個人別管理資産額等を加入者に通知することが義務づけられている（法27条）。

事業主は、以上のような運用指図を加入者が適切に行えるようにするため、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（「投資教育」）を講ずるよう努めなければならない（法22条1項）。さらに、2011年改正において、事業主には、投資教育を継続的に実施するとともに、加入者の資産運用に関する知識を向上させ、運用指図に有効に活用することができるよう配慮することが求められることとなった（同条2項）。

（5）給付

企業型確定拠出年金における給付には、老齢給付金、障害給付金、死亡一時金があり（法28条）、給付額は、規約で定めるところに従い算定される（法30条）。老齢給付金および障害給付金は年金で支給されることが原則であるが（法35条1項、38条1項）、規約に定めることによって、その全部または一部を一時金として支給することも可能となっている（法35条2項、38条2項）。年金支給予定期間は、5年以上20年以下とされている（法施行令5条、法施行規則4条）。ただし、終身年金を約した保険、共済契約の場合は、終身も可能である。

老齢給付金は、加入者であった者が法所定の年齢に達し、当該年齢に応じて求められている通算加入者等期間（企業型年金加入者期間、個人型年金加入者期間等を合算したもの）を有するときに請求することができる（法33条、表1参照）。

表1

60歳以上61歳未満	10年
61歳以上62歳未満	8年
62歳以上63歳未満	6年
63歳以上64歳未満	4年
64歳以上65歳未満	2年
65歳以上	1月

（6）事業主等の行為準則

まず、事業主は、法令、行政処分および規約を遵守し、加入者のため忠実にその業務を遂行しなければならないという忠実義務を負う（法43条1項）ほか、この忠実義務の観点から、自己または加入者以外の第三者の利益を図る目的をもって、運営管理業務委託契約や資産管理契約を締結する等の禁止行為が定められている（同条3項、法施行規則23条）。また、加入者の個人情報保護する義務を負っている（法43条2項）。

この他、運用関連業務を行う事業主については、自己または加入者以外の第三者の利益を図る目的をもって、特定の運用方法を選定すること、提示した運用方法に関して不実のことを告げ、もしくは利益が生じること、または損失が生じることが確実であると誤解させるおそれのある情報を提供して運用指図を行わせること等が禁止されている（法43条4項、法施行規則24条）。

次に、確定拠出年金運営管理機関も、法令、行政処分および運営管理契約を遵守し、加入者のため忠実にその業務を遂行しなければならないとされるときに、加入者の個人情報保護する義務を負っている（法99条）。

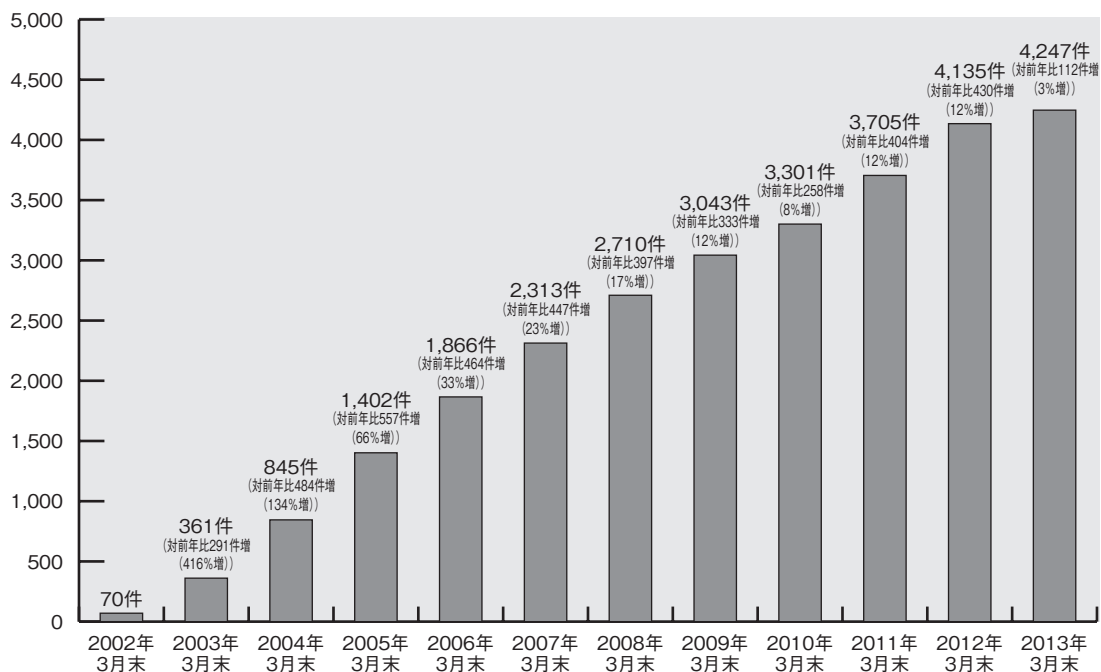
さらに、資産管理機関も、法令および資産管理契約を遵守し、加入者のため忠実にその業務を遂行しなければならないとされている（法44条）。

なお、事業主および確定拠出年金運営管理機関の行為準則（忠実義務の内容等）の詳細は、法令解釈（平成13年8月21日年発第213号、平成25年3月29日年発第0329第4号）において示されている。

3 制度の実施状況

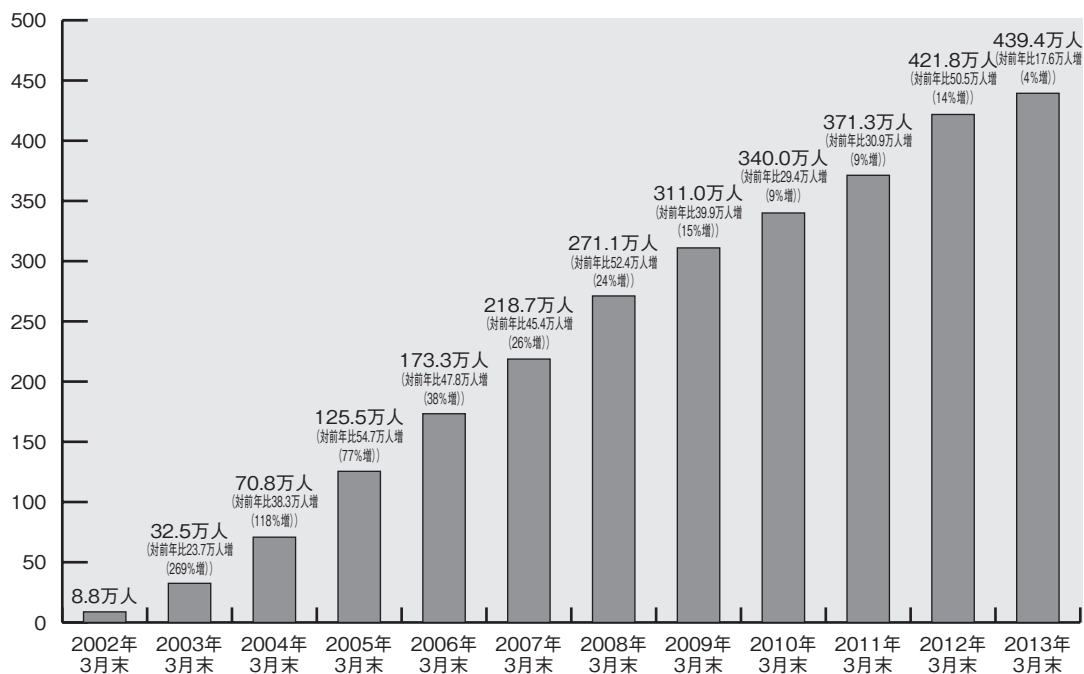
厚生労働省年金局¹³⁾によると、企業型確定拠

表2 企業型年金承認規約数の推移



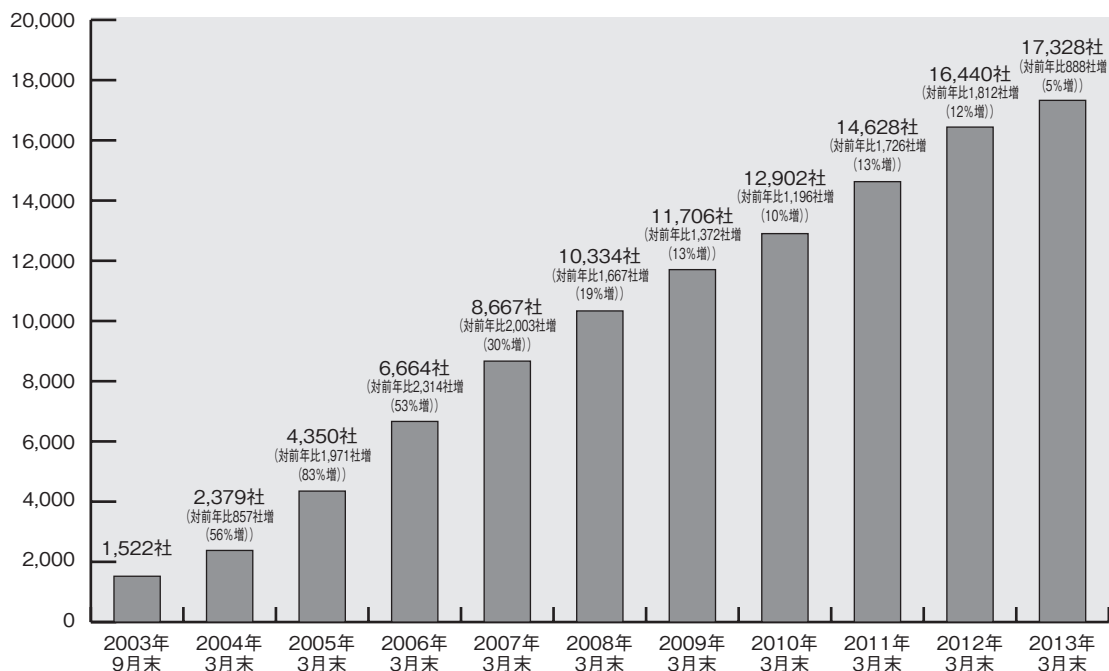
出典) 厚生労働省ホームページ

表3 企業型の加入者数の推移



出典) 厚生労働省ホームページ

表4 企業型年金実施事業主数の推移



出典) 厚生労働省ホームページ

出年金の承認規約数は4,268件、加入者数は約456万5千人(2013年5月末速報値)、実施事業主数は17,446社となっており、着実に増加してきている(表2～4参照)。

企業型確定拠出年金の導入に関しては、既存の企業年金や退職金制度からの移行による場合と、新規設立の場合とに大別することができる。企業型確定拠出年金の実施事業主における他制度からの資産移管の状況から推測すると、他制度からの移行が約58%、新規設立が約42%となっており、他制度からの移行が多いことがわかる。また、他制度からの移行で大きな割合を占めたのは、制度廃止となった適格退職年金(43.5%)と退職金(22.8%)であった。

従業員数の規模別での導入数を見ると、従業員数99人以下のところでは、全体で9,939社が確定拠出年金制度を導入しており、そのうち新規設立(他制度からの資産移管なし)は5146社(約52%)となっており、小企業において企業型確定拠出年金制度の導入が進んでいることがうかがわ

れる。また、他の確定給付型の企業年金制度との併用状況をみると、従業員1000人以上のところでは約64%が併用制度が存在するが、従業員99人以下のところでは約77%が併用制度を有しておらず、特に小企業において企業型年金制度の果たしている役割は大きいといえよう。なお、従業員数99人以下で併用制度ありの場合の制度としては、厚生年金基金が約61%を占めており、厚生年金基金の解散が今後進展することによって、併用制度が存在しない(確定拠出年金のみに頼る)割合が増すことが懸念される。

Ⅲ 企業型確定拠出年金制度の課題

1 加入者拠出に対する支援

前述したように、事業主拠出額の算定方法では、賃金に一定率を乗じるなど昇格・昇給に伴って掛金額が増えるタイプが大半を占めている¹⁴⁾ことから、特に若年世代における事業主拠出額は低額となりがちであり、また、実際にも、事業主拠出

額は全体として低い水準にとどまっている。そのため、十分な老後の所得確保のためには自助努力を促す必要があり、税制上の優遇措置つきでの加入者拠出が認められたのだが、加入者拠出分が所得控除されるという税制優遇措置の支援のみで、積極的に加入者拠出がなされるかは疑わしいといわざるを得ない。なぜなら、低賃金である加入者にとっては、現時点での生活を支えることが最優先であり、その低賃金の中から、何年何十年も先に受け取るであろう年金のために掛金を拠出するとは考え難いからである。老後の所得確保のために加入者拠出の積極的な活用を促そうとするならば、拠出に対する所得控除のほかに、たとえばドイツのいわゆる「リースター助成」で実施されているような補助金支給といった支援のあり方も検討するに値しよう¹⁵⁾。

なお、加入者拠出が事業主拠出を超えないとすることについては、事業主拠出の低い加入者の自助努力の枠が、事業主拠出の高い加入者よりも狭められてしまう結果を招来するため設けるべきではないとの見解¹⁶⁾もあるが、加入者拠出を認めないとした制度導入当初の議論にあるように、事業主が行う企業年金としての性格に鑑み、事業主拠出を基本とし、安易に拠出負担を加入者に転嫁することを防止するとの観点からは、必要な制限であると考えられる。

2 個人型確定拠出年金制度への移換

前述したように、確定拠出年金制度では、拠出された掛金は個人ごとの勘定(アカウント)によって管理されているため、確定給付型の年金制度に比べて、転職に際して年金資産を持ち運びしやすい、ポータビリティに優れているといわれる。しかしながら、転職先企業の企業年金制度の状況によっては、確定拠出年金を継続的に利用することができない場合があり、その改善が望まれている¹⁷⁾。具体的には、転職先企業に企業型確定拠出年金制度があれば、転職先制度に年金資産を移換すればよく、また、転職先企業に企業型確定拠出年金制度も、確定給付型の企業年金制度もなければ、個人型確定拠出年金制度の加入資格を得て、個人型

確定拠出年金制度として継続することが可能となっている。それに対して、企業型確定拠出年金制度はないが、確定給付型の企業年金制度がある企業に転職した場合には、個人型確定拠出年金制度の加入資格は得られないこととなっている。この場合、企業型確定拠出年金制度の加入者であった者は、個人型年金運用指図者とされるため、新たに掛金拠出を行うことができず、それまでに積み立てられた年金資産の運用指図のみを行うことが可能となっている。企業型確定拠出年金制度において加入者拠出が認められたことに鑑みれば、確定給付型企業年金のみがある企業に転職した場合にも、個人型確定拠出年金制度の加入資格を認めるべきであろう¹⁸⁾。

3 加入者の自己決定と自己責任

(1) 投資教育等の必要性

確定拠出年金制度における最大の特徴は、従来から存在する確定給付型の企業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)に転嫁した点にあるといえよう。すなわち、加入者は自らの年金資産の運用方法を決定し、その責任を負うのであり、仮に、運用に失敗し、受け取れる年金額が不十分なものになってしまったとしても、それは自己の責任とされるのである。

加入者に、このような運用結果の責任を負わすことを是とするためには、①加入者が資産の運用を自らの判断で決定すること、②そのような自己決定をするために必要となる資産運用に関する知識を有していること、③加入者が自己の状況に応じた選択ができるような運用商品が提示されること、④提示される運用商品についての情報が適切に提供されること、⑤加入者が提供される情報を正確かつ十分に理解することが必要と考えられる。

以上のような、加入者が自己責任を負えるような体制を整える際に重要となるのが、加入者に対する投資教育のほか、確定拠出年金運営管理機関および資産管理機関の選任・監督である¹⁹⁾。

(2) 導入時教育と継続教育

事業主には、加入者が行う運用指図に資するた

め、資産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努力義務が定められており（法22条1項）、投資教育を実施することが要請されている。この事業主に求められている投資教育の実施については、確定拠出年金運営管理機関に委託することができ（法97条）、制度導入時に実施される「導入時教育」については、確定拠出年金運営管理機関が主体的に行う傾向がある²⁰⁾。導入時教育の実施に関しては着実に浸透し、その内容や方法についても、ある程度の標準化がなされてきている一方で、制度加入後に継続的に実施することが求められている「継続教育」については、その必要性は認識されてはいるものの、その実施は未だ不十分な状況にある²¹⁾。継続教育は、導入時教育の場合とは異なり、対象となる加入者によって有している知識や理解度に差があるのが通常であり、継続教育の内容等については標準化が難しいことから、事業主には多様な対応が求められることとなる²²⁾。前述したように、企業型確定拠出年金制度が小企業において普及していることに鑑みれば、継続教育に対する事業主の負担感は大きいと考えられ、実施が進まない1つの要因になっていると思われる。事業主に適切な対応を求めるためにも、この点に関する制度的な支援が検討されることが望まれる。前述したように、2011年改正によって、継続教育の実施が明文化されたことから（法22条2項）、今後の動向が注目される。

（3）加入者の理解促進の必要性

企業型確定拠出年金では、加入者が投資先を指図しない場合、規約に定めるところにしたがい、それらの年金資産を予め指定された運用方法で運用するという取扱いがなされることがある。この年金資産の受け入れ先として予め指定されている運用方法のことをデフォルト商品というが、その選定されている商品の大部分は元本確保型となっている²³⁾。元本確保型商品が選ばれる理由は安全性の高さにあると考えられ²⁴⁾、運用失敗を回避すべきとの要請からはやむを得ない面もあるが、十分な老後の所得確保といった観点からは問題もある²⁵⁾。確定給付型の企業年金制度から確定拠出型へ移行する際の掛金設定の基礎となる想定利回り

は、2.0%から2.5%とする企業が多くなっている²⁶⁾が、元本確保型の商品のみではこの想定利回りを超える運用を行うことは困難な状況にある。したがって、十分な老後の所得確保の観点からは、少なくとも想定利回りを達成できるよう、年金資産の一部は一定のリスクを負う商品に投資するという資産運用が必要となる。デフォルト商品に頼る運用無指図者、運用指図はしているが安易に元本確保型商品のみを選択している者等、自分自身で老後の資産を形成するという意識の不足している者も含め、それぞれが自己の状況に応じた適切な判断が行えるように、啓発的な観点²⁷⁾からも加入者に対する投資教育の充実が求められる²⁸⁾。

（4）確定拠出年金運営管理機関および資産管理機関の選任・監督

確定拠出年金運営管理機関および資産管理機関は、加入者の年金資産の管理・運用等に関して重要な役割を担っている。そのため、これら機関と契約を締結することとなる事業主には、運営管理業務や資産管理業務の専門的能力の水準、業務・サービス内容、手数料の額等に関して、複数の機関について適正な評価を行った上で選任すること、選任した機関からその業務の実施状況等について少なくとも年1回以上定期的に報告を受けること、加入者の立場からみて必要が認められる場合には業務内容の是正改善を申し入れること、事業主の申し入れに従わない等の場合に委託契約等を解消し、別の機関を選任すること等が要求されている²⁹⁾。

これら機関との関係で特に注意すべきは、口座維持や運用等に関する手数料の存在である。加入者は、これら管理コストを考慮して、年金資産を運用することが求められる。管理コストが高ければ高いほど、高い運用益が必要となる。したがって、これら管理コストが低く抑えられることは加入者にとって実際には非常に重要となってくる。そのため、機関の選任の際にその点が十分配慮されるべきであろう。

Ⅳ おわりに

以上に述べてきたほかにも課題はある³⁰⁾が、確定給付型の企業年金制度とは異なり、想定外の後発債務を事業主に負わせず、掛金について税制上の優遇措置があるなど事業主に対する制度導入へのハードルが比較的低く、普及のしやすさという大きなメリットがある。また、制度加入者となる従業員においても、自己の判断で運用することができ、その運用次第で年金受給額を増やすことができること、転職に際してのポータビリティに優れていること、確定給付型の企業年金のような給付減額の危険性が回避できる³¹⁾といったメリットがある。

近時の議論では、前述したような投資教育や加入者理解の問題から、集団運用型確定拠出年金の導入等が検討されている³²⁾。集団運用型については、自己決定自己責任の原則との整合性等の観点から、なかなか導入するには至らないと考えられる³³⁾が、このような議論の存在は、投資教育等を考える上で重要と思われる。

今後の老後の所得保障のあり方では、私的年金分野の充実が大きな鍵を握っていると思われる。その私的年金分野での1つの選択肢が、企業型確定拠出年金制度であり、明らかとなっている課題に対応しつつ、さらなる制度の充実が望まれる。

注

- 1) 当時の政府与党である民主党財務金融部門の下には、「年金積立金運用のあり方及びAIJ問題等検証ワーキングチーム (WT)」、厚生労働省では年金局長を長とする「AIJ問題対策特別プロジェクトチーム」、「厚生年金基金等の資産運用・財政運営に関する有識者会議」、「厚生年金基金制度に関する専門委員会」が設けられるなど多方面で議論がなされ、中間報告や最終報告といった形で多くの提言がなされた。
- 2) 同法では一部の健全運営状態にある厚生年金基金の存続を認めており、その限りにおいて厚生年金基金制度は維持されることになる。同法案が検討された社会保障審議会年金部会の議事録および資料によると、存続が認められうる厚生年金基金は、現在の約1割程度 (平成23年度統計に基づく54基金) になる見込みと説明されている。なお、

この点について、年金部会の委員の中からは、少数の基金のために厚生年金基金制度自体を存続させることは妥当ではないとの異議が相次いで唱えられた。

- 3) 「国民年金及び企業年金等による高齢期における所得の確保を支援するための国民年金法等の一部を改正する法律」による。同法改正の概要については、尾崎拓洋「自助努力による将来の年金確保を-国民年金保険料の納付可能期間の延長、企業型確定拠出年金の掛金の従業員拠出の容認等」時の法令1901号4頁。
- 4) 尾崎俊雄「確定拠出年金制度の導入の背景とその概要」ジュリスト1210号33頁
- 5) 坪野剛司『新企業年金 第2版』日本経済新聞社 (2005年) 169頁、山田千秀「企業年金等の拡充に向けて-確定拠出年金法等の一部改正案-」立法と調査291号33頁。
- 6) 施行は2014年1月1日。
- 7) 法令解釈 (平成13年8月21日年発第213号、平成25年3月29日年発第0329第4号) によると、「一定の資格」の内容として定めることができる資格とは、以下の4つである。①「一定の職種」に属する従業員のみを加入者とする。「職種」とは、研究職、営業職などをいい、労働協約や就業規則等において、これらの職に属する従業員に係る賃金等の労働条件が他の職に属する従業員のそれとは別に規定されているものであることをいう。②「一定の勤続期間」以上 (又は未滿) の従業員のみを加入者とする。③「一定の年齢」未滿の従業員のみを加入者とする。ただし、この場合には合理的な理由がなければならず、具体的には、50歳以上の一定年齢によって加入資格を区分することは、運用期間の短さや60歳以降で退職したときに給付が受けられない可能性があることから合理性が認められている。④「希望する者」のみを加入者とする。そして、「一定の資格」により加入者とならない従業員について、基本的には、①・②の場合には、厚生年金基金 (加算部分)、確定給付企業年金等が適用されていること、③・④の場合には、確定給付企業年金または退職手当制度が適用されていることが要求されている。
- 8) 尾崎拓洋・前掲脚注3) 16頁、尾崎俊雄・前掲脚注4) 36頁。
- 9) 企業年金連合会による「第3回確定拠出年金制度に関する実態調査」 (以下「実態調査」という) の結果 (2010年12月) によると、事業主拠出の全体の平均掛金額は、約12,000円であった。
- 10) 尾崎拓洋・前掲脚注3) 16頁、厚生労働省第10回企業年金研究会配布資料「企業年金制度の施行状況の検証結果 (案)」 (平成19年7月10日)。その他に、経済財政改革の方面から、多様な投資家が参入することで厚みのある株式市場の構築につな

- がるとの観点から加入者拠出の導入が求められていた(山田千秀・前掲脚注5) 36頁)。
- 11) 野村亜紀子「確定拠出年金の現状と課題」ジュリスト1379号23頁。
 - 12) 賃金に一定率を乗じて事業主拠出額が算定されるような場合、若年世代には不十分な金額になる一方で、勤続年数が長くなり、定年年齢に近づく時期には、拠出限度額を超える金額になってしまうという不都合が生じていた(柏崎重人・深澤寛晴「退職給付(企業年金)の現状と課題」日本労働研究雑誌564号87頁)。なお、企業年金連合会の実態調査によると、月額51,000円に拠出限度額が引き上げられた後でも、25.9%の規約で限度額到達者が存在しており、制度活用の観点からは更なる限度額引き上げを検討することが求められているといえよう。他方で、税制優遇措置が講じられていることとの関係や高所得者優遇になり得るとの観点からは、限度額引き上げに対しては消極的に解すべきことになる。
 - 13) 厚生労働省年金局ホームページ「確定拠出年金の施行状況」および「企業型年金の運用実態について」(2013年6月30日現在)による。
 - 14) 企業年金連合会実態調査では、昇格・昇給に従って掛金額が増える規約設計をしている割合は85.2%を占めた。
 - 15) そもそも掛金を拠出するだけの資力に乏しい低所得者に対する支援として、所得控除は効果的とはいえず、掛金に充当できる補助金支給という施策の方が効果的といえよう。ドイツのリースター助成では、主に、低所得者向けに補助金を支給し、高所得者向けに特別所得控除が実施されている。
 - 16) 野村亜紀子・前掲脚注11) 23頁。
 - 17) 山田千秀・前掲脚注5) 39頁、野村亜紀子・前掲脚注11) 23頁。
 - 18) 野村亜紀子・前掲脚注11) 23頁。
 - 19) 森戸英幸『企業年金の法と政策』有斐閣(2003年) 144頁。
 - 20) 企業年金連合会実態調査では、「もっぱら運用管理機関が実施した」が32.4%、「事業主と運用管理機関が協力して実施した(運用管理機関主導)」が34.7%と、全体の約7割を占めている。
 - 21) 企業年金連合会実施調査によると、継続教育実施率は44.7%であった。継続教育の実施率は、制度導入時期と大きく関係しており、制度導入から4～5年目を超えると半数以上が継続教育を実施している状況にある。
 - 22) 法令解釈においても、対象者のニーズを把握し、そのニーズに応じた内容となるよう要請しておき、企業の実態に即した対応を求めているといえる。
 - 23) 企業年金連合会実態調査によると、デフォルト商品の設定割合は約56%、そのうち元本確保型が97.4%を占めている。
 - 24) 企業年金連合会実態調査によると、「運営管理機関からの提案」(63.6%)と「安全性の高さ」(44.2%)が、元本確保型商品の選択理由となっているが、「運営管理機関からの提案」の背景にも安全性の高さがあると考えられる。
 - 25) 野村亜紀子・前掲脚注11) 25頁、柏崎重人・深澤寛晴・前掲脚注12) 84頁。
 - 26) 企業年金連合会実態調査によると、2%～2.5%としている企業が最も多く、想定利回りの平均は2.16%となっている。
 - 27) 制度導入当初は想定されていなかった問題として、自動移換者の多さが指摘されているが、この自動移換者問題も、確定拠出年金への理解が進むことで解消されることが望まれる。自動移換者の問題については、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)「確定拠出年金制度の改善に向けた政省令等の改正に関する提言について」(2009年8月10日)、山田千秀・前掲脚注5) 39頁、野村亜紀子・前掲脚注11) 24頁参照。
 - 28) 事業主が投資教育をする際に留意すべきこととして、加入者の負担への配慮が必要と考えられる。すなわち、加入者が投資等に関する知識を獲得するためには、通常業務に加えてそれらの学習が必要であり、そのような学習をするには、本人の努力も重要ではあるが、時間的にも精神的にもそれなりの余裕がなければ難しいであろう。実質的には、そのような余裕が確保できるかが、加入者の制度等の理解促進において重要であるように思われる。
 - 29) 前掲脚注7) 法令解釈参照。
 - 30) たとえば、事業主等が負っている義務の具体的内容に関する問題(森戸英幸・前掲脚注19) 129頁以下参照)等がある。
 - 31) 企業型確定拠出年金では、3年で受給権を付与する規定があり(法4条)、退職事由によって給付に差を設けることはできず、また、個人ごとに年金資産が管理されているので、減額という事態は想定されていない。
 - 32) 厚生労働省「厚生年金基金制度見直しについて(試案)」参照。
 - 33) 厚生年金基金制度に関する専門委員会「厚生年金基金制度見直しについて(試案)に対する意見」参照。

(わたなべ・きぬこ 東海大学准教授)

企業年金におけるリスク管理とガバナンス

石 田 成 則

I 公私役割分担論における企業年金政策

これからの老後の所得保障、生活保障を考えるうえで、公的年金と私的年金の関係という視点だけではなく、政府・行政が果たしていく役割を総合的に検討すべきである。保険者として強制加入制度を運営する以外に、低所得者層や非正規雇用層に対する国庫負担による補助・援助、税制優遇措置など税支出や企業年金の義務化・強制化による政策誘導、さらには年金規制によって私的年金（市場）を健全に育成する方策をバランスよく実施しなければならない。同じ目標を達成する政策については、それぞれのコスト・ベネフィットを踏まえて比較考量することこそが、実りある年金政策に結実すると考えられる。こうした分析は年金分野、所得保障領域における組織と市場の役割を明らかにし、公私役割分担のあり方に資するものである。

図1は公私年金の給付・負担構造とその創出する価値について示している。このなかで、主に積立方式の企業年金では、負担と給付をつなぐ運用部分が重要になり、それが創出する企業価値を決定付けることにもなる。また、図には明示していないものの、両年金で「取引コスト」が相違することになり、それを低廉化することが、市場を介在して提供される私的年金の特徴にもなる。

私的年金の中核である企業年金の役割には、年金規制と税制が大きく影響する。近年は、一律の規制や年金資産に係わる厳格な規制が緩和されてきた。事前監視型・事前誘導型から事後処理型・

事後規制型への政策変更といってよい。制度が定着し、資産運用のインフラが整備されてきた背景がある。ポートフォリオ面での規制緩和だけでなく、運用主体に関する参入障壁も一部取り払われている。それは、市場規律によって年金資産管理の効率性を高め、企業年金の取引コストを低減させる試みである。こうした行政側の姿勢変更の裏面として、企業年金を提供する母体企業や年金基金の裁量性が高まる一方で、自己責任が要請されることも当然の成り行きである。

逆にいえば、効率運用化のために規制を緩和し、運用における市場競争を促進するには、年金基金の運営が適正に行われ、ガバナンスの効いていることが前提になる。市場競争による早急な規律付けを企図すれば、行動の裁量性が高まることを悪用する事態も生じかねない。そこで、両者を一体的に捉えて、市場規律を有効に機能させるための必要条件を模索すべきであろう。

そもそも企業年金は退職一時金の平準化措置として導入されたものであり、母体企業にとっては、従業員報酬、人件費の一部である。年金基金などの外部組織が、母体企業から拠出した年金資金を効率的に運用して老後保障を低コストで提供することが望ましい。それが年金資金管理・運用の分権化や民営化の成果になる。ただ、低金利の外部環境下にあると、こうした目的の達成は難しくなる。また、過度に果敢な投資行動がとられると、運用成果の激変により積立資産が毀損し、追加拠出が求められることになる。こうしたことから、母体企業自身が政策アセット・ミックスを策定し、それに即した運用を要望するなど、年金基金・運

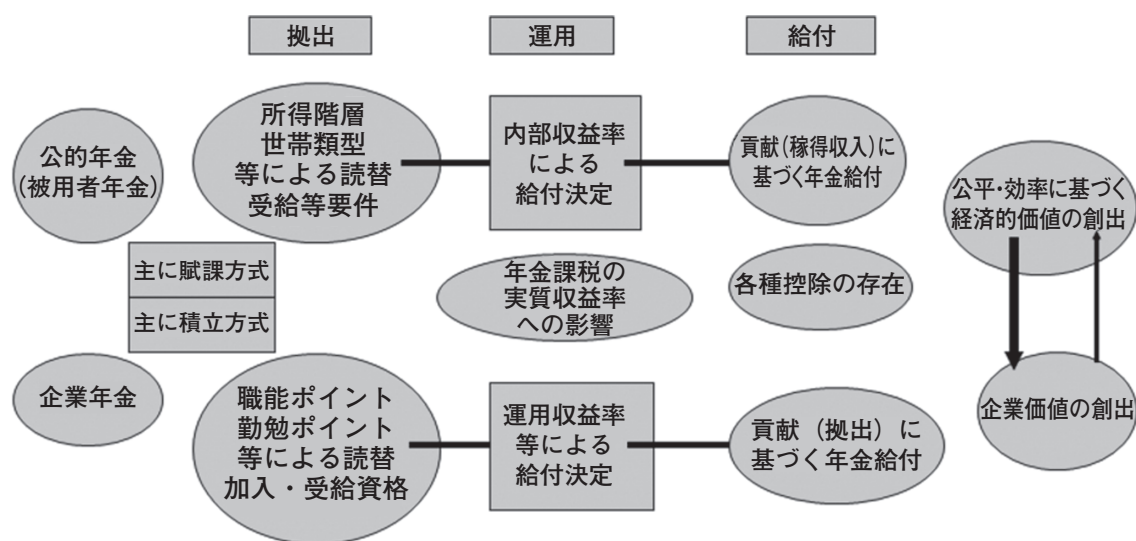


図1 公私年金の給付・負担構造の相違

出所) 筆者作成

用機関による投資行動を掣肘する必要がある。

しかしながら、年金基金のガバナンスが向上すれば、規制緩和に伴うマイナスの影響の多くを払拭することはできても、年金基金を取り巻く関係者の利害対立が解消され、老後保障を提供するための総コストが低減することは自明ではない。こうした保障提供プロセスの実態が業務委託の束であるとする、その間の取引コストを最小化するために、取引者間の権限委譲のあり方やリスクと責任の分担について考察し、最適な制度設計を実現する発想が要る。

なお、本稿では、確定給付型の企業年金を対象に、その運営主体にあたる厚生年金基金と企業年金基金をあわせて年金基金としている。そのため年金基金を外にもっている企業年金が中心になるものの、規約型についても一部で言及する。

Ⅱ 母体企業と年金基金を取り巻くリスク

年金基金を取り巻くリスクは、大きく経済環境などの外生的な要因と基金運営における内生的な要因に区分できる¹⁾。さらに、年金基金の内部要因としては、制度に掛かるリスクと運用に掛かる

リスクに分けられる。もちろん、財政や運用に関する各種基礎率の選択も母体企業や基金内部の問題であるが、それが景気や株式市況によって左右されることも事実であり、両要因が絡み合ってリスクが顕在化する。年金財政にとっては、債務の増大と資産の減少が等しく積立不足の要因になるのであり、前者については基礎率の選択（もしくはその齟齬）、従業員の年齢構成変化による制度成熟度合い、会計基準の変更などが大きな要因となる。後者については、運用環境の低迷の影響が大きいものの、それを緩和するための投資行動や資産構成が重要になるので、適正な投資方針や政策アセット・ミックスの策定がリスクを抑止することになる。

加えて、年金基金の理事や運用担当者による不適切な行動が、財務リスクを招くことがある。予定利率の選択など基礎率を甘めに見積もり財政状況を良く見せかけることや、掛金の引上げを躊躇し、問題の先送りから著しい財政悪化をもたらす事態も想定される。また、期待運用収益率を高目に設定しながら、ハイリスク運用により掛金の引上げを抑制する一方で、財務困難に立ち入った途端に給付減額を実施することなどもその典型事例

であろう。

なお、年金基金を取り巻くリスク管理では、債務と資産の差額であるサープラスにも注目すべきである。年金基金にとって、低金利は大敵であるが、その高低に関わらず金利変動への対応は重要である。通常は、年金ALM (Asset Liability Management) に従い、主に債券のデュレーションを調整することで、金利変動への免疫性を高めている。ところが、こうしたサープラス管理を、年金債務の算出方法自体が難しくしていることが指摘されている²⁾。とくに、企業会計上の年金債務を計算する際の割引率の扱いである。割引率の短期変動を避け、5年移動平均を活用することは債務の短期的なブレを抑えられるものの、かえって債券のデュレーションの調整を困難にしている。こうしたことから、企業経営への影響を斟酌して、運用や債務の実態を見えにくくすることは財務リスクを潜在化させ、株主・投資家だけでなく加入者・受給権者の利益を損なうことになる。

財政状況の悪化以外では、「経営リスク」すなわちオペレーショナル・リスクが大きい。ひとつには、年金基金の理事や運用担当者による不正行為や重大な過失行為などである。また、その裁量的な行動もリスク要因になる。たとえば、運用先や業務委託先の選定に、加入従業員や退職受給者の利益よりも自己利益を優先することがある。こうした行動を抑止するために、受託者責任の規定があるものの、罰則を伴うなどの制度的な担保や継続的な監視がなければ画餅に帰す危険性も高い³⁾。

加えて、受益者（加入従業員や退職受給者）の意向を無視した制度変更・廃止そして給付減額などもリスクとして挙げられる。また、母体企業の費用（掛金拠出）負担の削減や、目先の単年度利益の向上を目的とすることもあり、これは一種のモラル・ハザードである。とくに、十分な説明がされないまま給付減額や制度変更が行われると、老後不安から加入従業員のヤル気が損なわれ、結果的に生産性が下落する事態にも至りかねない。企業年金は「労使」という利害を一部で共有する経済主体同士が運営しているのであり、長期的にみれば一方だけ利得する可能性は低くなる。それ

でも、短期的な利害対立が先鋭化する場合もあり、年金規制による調整が必要となってくる。

Ⅲ 年金ガバナンス向上のための処方箋

1 ガバナンスの一般的な考え方

基金型の場合、年金掛金・資産は母体企業（加入者）から年金基金へ、そこからまた資産管理機関・運用機関へと流れる。年金基金は、こうした資産管理と運用に関する業務委託の束である。受託先が期待された行動をとり、確実な成果を挙げられるか否かは、適正な委託先の選択や効果的な業績の評価を含めた管理体制（ガバナンス）に依存するのであり、それこそが年金基金のリスク管理の中核となる。加入従業員から制度運営を委託される母体企業や年金基金は、運用機関や投資マネージャーと運用委託契約を結ぶ。こうした契約において、後者は前者に対して受託者責任を負うことになる（確定給付企業年金法第71条、72条）。逆にいえば、こうした受託者責任が貫徹されていることを、母体企業の事業主や年金基金の理事（会）は加入従業員等に代わって、モニタリングする役割を課されることになる⁴⁾（民法644条）。そのため、事業主や理事にも広義の受託者責任が指摘されることがある。

基金型の企業年金では、基金の理事が当該基金に忠実義務を負い、規約型では母体企業・事業主が加入者・受給権者に負っている⁵⁾（厚生年金保険法第136条の5、確定給付企業年金法第69条、70条）。同時に、年金資産の運用にあたって基本方針を策定することや分散投資の徹底などについて、善管注意義務も負っている（厚生年金保険法第36条の4、確定給付企業年金法第45条、46条）。ただし、こうした受託者責任に債務不履行責任は含まれていない。基金理事にだけ賠償責任規定があるものの⁶⁾、金融機関に対しては受託者責任違反を問う明示的な規定はない⁷⁾。また、資産管理機関・投資マネージャーも、基金に対して忠実義務を負うのであり、加入者・受給権者に対してではない。

しかしながら、年金基金のガバナンスを考える

うえでは、母体企業の事業主や年金基金の理事等が、加入者・受給権者に負っている義務や責任関係を考察することが有益である。彼らは制度の提供者ないし運営者として、資産運用に伴うリスク以外の全てのリスクに責任をもつものであり、かつ資産運用業務についてもそれを適切に監視するか、もしくはその体制を整える責任を有すると考えられる⁸⁾。つまり、委託者の責任には、運用機関（指定受託者）の選定、政策アセット・ミックスの策定、リスク管理プロセスの検証などが含まれる（厚生労働省「受託者責任に関するガイドライン」）。こうした責任が適正に果たされていれば、ガバナンス体制が整備されていることになり、年金基金に付随する多くのリスクの根源を断つことができる⁹⁾。

多くの年金基金で担当理事が業務を執行していることは事実であるものの、組織形態を問わず、実際の意思決定は母体企業が加入者・受給権者のために行っている。政策アセット・ミックスの策定にも、母体企業の財務部門ないしは年金委員会が深く関与するケースが多い¹⁰⁾。反面、運用に関する責任を基金の担当理事が負うケースもあるために、意思決定と責任の所在が不分明になっている。そこで、意思決定と業務執行を分明することで、また実質的な意思決定機関と統治機関、業務執行機関との関係を整理して、それぞれの役割と責任を明確化するべきである。

また、統治機関内部では、労使により構成されている代議員会と理事会の「協働」が望まれる。実際に各種業務を執行する理事会は、多くの情報を有しており、代議員会との情報共有がカギを握る。両者の一体感を強めるためにも、理事（会）が適正な責任を果たさなければならず、とくに緊密な情報提供を踏まえた説明責任の貫徹が不可欠である。企業内の財務・年金委員会等から統治機関や基金内部の委員会等に権限が委譲されれば、それだけスピード感をもって緊急事態に対処でき、加入者サイドの意向と運用現場での行動を上手く調整できることになる¹¹⁾。

統治機関では、業務全体のチェック機能が重要になるものの、現状ではチェック機能の実効性に

疑問が残る¹²⁾。チェック機能を強化するには、自身の専門能力を高め、また外部コンサルを有効に活用することにより、理事（会）のマネジメント力向上が要される。同じく実効性を高めるには、理事の責任制限制度を導入したうえで、加入者・受給権者に訴権を与えることも考えられる。また、執行機関と統治機関が同一であることにも問題があり、理事（会）は執行役を任命する責任を負い、その執行役を監督することも一案になる¹³⁾。

2 関係者の利害対立とその解決策

年金基金のガバナンスに登場する利害関係者は、加入従業員、年金受給（権）者、母体企業（株主）、年金基金（理事会と代議員会）そして年金資産の受託機関である。業務委託契約等を結ぶ利害関係者間の繋がりには、エージェンシー理論によって、プリンシパルとエージェントの関係として把握される。

このなかでまず、加入者・受給権者と母体企業（株主）は、現在と過去の労働契約関係にある¹⁴⁾。加入者・受給権者と母体企業（株主）の目的は一般に相違するものの、企業年金の導入により、企業特殊熟練の蓄積を通じて生産性が向上し、それにより両者が利得を得ることになる。このとき、両者ともに「低コストでの保障の充実」という共通目的をもつことになる。ただ、制度設計において、加入従業員間に有利・不利が生じることや、企業存続のために年金給付額が削減される可能性は捨てきれないのであり、ここに年金規制によって両者の利害を調整する必要が生じる。同様な事態は、企業年金の積立水準をめぐることも生じることがあり、積立基準のあり方が重要になってくる¹⁵⁾。

つぎに、母体企業（株主）と年金基金（理事会と代議員会）にもエージェンシー関係が指摘されることがある。ただし、労使で構成される代議員会を通じた自治が上手く機能しているのであれば、年金基金はほぼ加入従業員や年金受給者の利益を体现していることになり、問題は顕在化しないはずである。一方で、両者の運用等に関する情報格差や認識の相違から、掛金拠出の大小やそのタイミングについて見解が相違することはある¹⁶⁾。

適正な権限の委譲によってこの問題を解決すべきことは、既に指摘した通りである。

最後に、年金基金と年金資産の受託機関・運用機関との関係が考えられる。前者はプリンシパルとして後者を監視・監督することになり、後者は前者に対して受託者責任を負っており、エージェンシー関係は明白である。とくに重要な側面は、前者が規定する政策アセット・ミックスに沿った運用が行われているかを監視することである。こうしたエージェンシー関係では、定期的なモニタリングとともに、報酬体系の決め方がキー・ポイントとなる。

ただ、報酬体系の組み方には、つねに功罪両面が付随する。運用成果は、事前の情報収集努力だけでなく、担当者のスキル、運用環境・市況（ノイズ）、そして偶然性にも依存する。望ましい報酬体系とは、モニタリング・コストを含む「エージェンシー・コスト」を最小化し、運用担当者の高い意欲を引き出し、リスク見合いの高い運用成果を実現するものでなければならない。たとえば、事前の情報収集に努めることはリスク回避と高運用収益にとって必要条件であるものの、結果的な運用収益はこうした事前努力以外の要因に左右されるところ大である。ボーナス報酬を大きくすることが、過度のリスク・テークを促すこともありえる。こうした点からいえば、固定給と成功報酬（パフォーマンス評価）の組合せや、そのための短期評価と長期評価の組合せを要している。

また、その成果が運用環境に左右されることが多いのであれば、同業者との業績を引き比べるベンチマーキング¹⁷⁾と呼ばれる手法も有効になり、ベンチマーク対比の超過収益を基準に報酬金額を決定することが考えられる¹⁸⁾。超過収益の測定期間を短期と長期で組み合わせることで、過度にリスク・テークな行動を抑止しながら、インセンティブを付与することが可能になる。さらに、過度のリスク・テークを抑えて安定収益に主眼を置くのであれば、金銭報酬以外の動機付けも考慮に値する。たとえば、事前の情報収集に掛けた時間と内容を直接評価すること（プロセス評価）や、事前の目標設定と事後成果の齟齬に関する説明（コ

ミュニケーション評価）など、年金運用の性格を考えれば、運用の成果指標一本ではなく多面的に評価することもありえる。

いずれにしても、こうした報酬体系は年金基金の運用方針を反映したものであるべきであり、そのメッセージを運用担当者に明確に伝えることが重要になってくる。そのためにも、委託者側で受託者の目標管理を徹底することが必要になり、その目標の達成度合いやプロセス責任の貫徹度合いを評価できる専門知識が不可欠である。

以下では、基金内部や運用面のコントロールも含めて、良好なガバナンスが取引コストを軽減し、十分な積立水準を確保するものとして、この点に絞って検討していく。

Ⅳ 年金基金の資産・負債の実状とガバナンス

1 年金債務・資産の評価問題

まず年金財政と比較対比しながら、退職給付会計のあり方と積立不足について考えみたい（以下は、表1を参照のこと）。これまで内外で、国際会計基準における年金債務の認識や評価、資産・債務の財務報告書での取扱い、そして確定給付型企业年金における費用項目の計上方法などが継続的に論議されてきた。このうち、年金債務については、貸借対照表において即時認識される方向にあり、期間損益についてもその費用項目は損益計算書上で分解表示される模様である。こうした取扱いには、年金基金のリスクを管理する際にも、また問題の所在を明示する意味でも重要である。費用項目の分解表示により、勤務費用などの人件費がよりの確に見積もられることになり、退職給付の労働生産性への効果が明確になる利点がある。

現在の代行割れ基金の続出をみると、年金規制とその緩和策の綻びも見取れる。その理由のひとつが、企業会計基準と比較すると、年金規制や企業内部の積立基準の甘さも指摘されるところである¹⁹⁾。とくに前者が、退職一時金も含めて退職給付を統一的に取り扱う点や、必要債務額や実際の積立額そして処理すべき各種費用を一括計上する点などに特徴がみられる。それは、上場企業の

表1 企業会計と積立基準の比較

比較項目	企業会計 退職給付会計	積立基準
目的	企業の財務状況の適宜、適切な開示による株主・投資家の保護（財務諸表の作成）	年金財政の健全性と安定性確保を通じた年金受給権の保護（掛金の算出）
債務評価方式 費用計算方法	発生給付評価方式に基づいた退職給付費用の算出（退職給付債務）	予想給付評価方式による掛金の算出（年金数理債務）
基礎率（割引率・予定利率）	割引率は期末時点の国債、政府機関債ないしはダブルA格以上の優良社債の利回りを基準とする	予定利率は一定率以上の制約のもとで、長期の期待運用収益率や掛金負担能力を加味して決定する
積立不足の処理	積立不足は全額引き当て	特例掛金で不足償却
資産評価方式	時価評価	時価評価、数理的評価、もしくは低価法（両者の低い評価値）
評価の担当	会計士監査	財政検証

出所）永森（2011），p.96の表を筆者が一部修正。

所有者である株主の目を最大限に意識して、フローの損益計算書とストックである貸借対照表の両面から、単年度の企業年金財務状況を詳らかにする目的をもつ。

ただ、こうした目的と手法が、企業年金の長期的な性格と合致しない面もあるため、更なる検討も要している。たとえば、目標となる運用収益率の低迷は、企業年金の積立不足を引き起こし、決算時には当該金額に見合う費用の処理から、業績の悪化に直結する。この金額が株主資本を上回れば、債務超過状況に陥りかねないのである。掛金の算出には期待運用収益率が用いられ、この数値をどのように設定するかによって掛金の高低が決まってくる。そこで、掛金を抑えたい母体企業側・基金側にとり、それを高目に設定しておきたい誘因が常に働く。このような基礎率設定の恣意性は、長期的な財務リスクを見えにくくする。現実の年金債務には長期性があり、短期的な変動を回避したいために、基礎率を選択すべきではない。このとき、企業会計上の基準値は基準値として、その目的に則した理解が必要になる。

2 積立水準に影響を及ぼす要因の整理

ここでは、退職給付データを活用して、積立不足が生じる諸要因について、基礎率の選択や会計基準の影響を中心に考察する。同時に、年金基金のガバナンスが、こうした積立不足に及ぼす影響を解析してみたい。

活用するデータは、日経退職給付・財務データであり、4240社を対象としている。財務データ以外に、退職給付債務・費用、積立比率等を抜粋したものである。対象期間は2008年4月期から2011年3月期の3年間である。積立比率については非継続基準を用いており、積立比率＝年金資産／退職給付債務（PBO）となっている。この比率は、直近の3年間では、58.9%～65.8%～65.3%と推移している。逆に、退職給付引当金で手当てが済んでいない未償却割合（積立不足割合）は、23.9%～15.7%～16.2%となっている。こうしたデータの特性から、あくまでも企業会計の数値を用いた検証であり、年金財政を直接対象としたものではないことに注意を要する。これを前提として、年金資産の対退職給付債務（PBO）でみた積立比率の推移とそれに影響する要因を検証する。

分析手法としては、企業属性をコントロールした回帰分析ではなく、企業属性による積立水準の相違を明らかにする方法（プロビット分析）をとる。主な企業属性変数は、制度成熟度、基礎率の中の割引率、選択に裁量性がある期待運用収益（率）、未認識債務の対PBO比率であり、その他に退職給付債務に影響を及ぼす平均年齢、勤続年数や平均給与、企業規模の代理変数、負債資本金比率などの母体企業の財務状況を含めている。業種については、他の変数との相関性を考慮して除いている。年金基金等でのガバナンスの状況が指数化・指標化できれば望ましいものの、残念ながら

ら、財務データのために担当人材の専門性や権限の移譲度、組織の確立程度等を変数に含めることが難しい。そこでこのたびの分析では、厚生年金基金、確定給付企業年金、キャッシュ・バランス・プランそして確定拠出年金のみを対象として、該当する退職給付制度の導入数を代理変数とした。こうした複数の制度をもつ企業では、管理体制もしっかりしており、かつ専門的な人材も豊富であると考えられる。なお、データの特性から、厚生年金基金について、基金型か規約型かの区別はついていない。

企業会計上、退職給付債務はストック指標である。わが国の退職給付債務は、将来支給すべき年金と退職一時金とを5年移動平均の割引率によって現在価値に引き戻した金額である。こうした債務と企業会計上の引当金は、以下のような関係にある。

<退職給付引当金＝退職給付債務－年金資産－未認識債務>

一方、退職給付費用はフローの指標であり、次式で示される。このなかで、期待運用収益を高く設定することは、それだけ退職給付費用が減少し、企業利益が増加することになる。未認識債務の長期償却が認められれば、損益の平準化を図りながら、高い期待運用収益率の選択によって、単位となる会計年度の利益を高目に維持できるのである。そのために、果敢な投資行動が選択されることになり、ALMリスク管理が徹底していなければ、多大な運用リスクに晒されることになる。なお、未認識債務を即座に償却する場合には、期待運用収益の項目は消えることになる。

<退職給付費用＝勤務費用＋利息費用－期待運用収益＋未認識債務の償却額>

<退職給付費用＝勤務費用＋利息費用－期待運用収益＋未認識債務の償却額（期待運用収益－運用収益）＝勤務費用＋利息費用－運用収益>

年金財政の数値評価では、負債の現在価値評価と資産の運用利回りの両方に同じ予定利率を使っているのに対して、退職給付会計では負債の現在価値評価には割引率、資産の運用利回りには期待運用収益率を使用する。つまり、資産と負債で評

価に使う利率が異なる²⁰⁾。また、他の基礎率である割引率、死亡率、脱退率などは過去の実績に基づくものの、期待運用収益率の選択には裁量性があり、それは運用におけるリスク許容度（企業体力？）によっても左右されることになる。

最後に、未認識債務の把握方法とその償却について触れておきたい。わが国の会計上の扱いでは、運用損益は直接、単年度の年金給付費用に反映されることなく、その多くは未認識債務に包摂されている²¹⁾。このとき、資産価値変動が大きいリスクな投資対象の損益は、費用に反映されることがないために、そのダウンスайд面が見過ごされてしまう問題点が指摘されている。つまり、こうした投資対象の運用収益のブレは未認識債務に反映され、一時点でのブレは大きくなるものの、長期に渡る損益償却が可能であれば、年々の退職給付費用のブレは小さくなり、企業利益へのマイナスの影響も過小評価されてしまうのである。

さらに、こうした会計上の取扱いのもとで、危険資産への傾斜を強めれば期待運用収益が高くなる一方で、運用収益のブレは大きくなる。こうしたリスクな投資対象へ偏向しても、未認識債務が大きく変動するだけで、依然として退職給付費用の変化は大きくない。それどころか、期待運用収益向上により、費用を抑え企業利益を高められる可能性さえある。こうしたことから、未認識債務の取扱いに関する会計上の緩衝措置が、年金基金のリスク実態を隠蔽してしまい、リスクな投資行動を誘引する側面があることになる。

それでは、こうした緩衝措置が年金資産運用上のリスクを高めるとして、企業年金のガバナンスがそれをどう抑止するかを検証してみたい。退職給付会計上の未認識債務には、投資損益も反映されている。また期待運用収益が高いことは、それだけ、危険資産の割合が高いことを意味する。こうしたことから、会計上の割引率を所与として、未認識債務が大きいことと、期待運用収益が高いことは、危険資産の割合が高いことと関連するはずである。そのため、こうした指標が高位な基金で、高い積立水準と短期的な低費用が両立していれば問題ないものの、低い積立水準と結果的な高

費用状況に陥っているのであれば、モラル・ハザードが顕在化していることになる。

つまり、前者の状況にあれば、規制の緩和に伴う投資行動の自由度の高まりは、ガバナンス効果を通じて予期した良い結果を導いていることになる。しかし、後者の状況が生じているのであれば、規制緩和とともに、個別基金と母体企業への配慮を行い、また会計上で緩衝措置をとることが悪い結果となっているのである²²⁾。

3 分析の結果

前述したデータを分析した結果、いくつかの予期した結果が得られており、それは一部で仮説を支持するものである。まず、高い期待運用収益率の選択によって積立水準は短期間で向上しており、果敢な投資行動が傍証されている。同様に、期待運用収益率が3年平均でみて高ければ、それだけここ3年間の積立水準は改善していることがわかる（表2）。一方、割引率については、3年間に割引率が高目に移行すると、債務減少から積立水準が改善している（表3）。母体企業側の債務の水準をみると、その改善は財務体力の高まりから、

積立比率も改善の傾向をみせるものの、それは統計的に有意ではない（表4）。このため、母体企業の財務余裕度の改善が、積立比率の改善に直結することは検証されない。

なお、この3年間で積立比率が改善している割合は53.6%、そうでない企業の割合は46.4%である。両グループの属性については、表5を参照されたい。ほとんどの企業属性は、両企業グループで有意な相違がある。唯一、負債資本金比率のみは統計的に有意な差が認められない。また、統計的には有意な差が認められるものの、平均給与、従業員数（企業規模変数）そして割引率については、大差がないとの結果が出ている。

そこで、企業属性と財務変数の大きさをコントロールして、ガバナンス変数の影響を見たものが表6である。ガバナンスの代理変数とした退職制度採用数では、明らかに採用数が多い企業ほど、積立比率は高位を維持している。こうした結果を強固にするには、個別基金等のガバナンス状況を精査するとともに、定性的な指標を上手く分析に取り込む必要がある（なお、企業規模や格付けなどは、代理変数としては有効ではない）。それ以

表2 積立比率の改善要因（1）

従属変数は積立比率変化	標準化されていない係数		標準化係数	t 値	有意確率
	B	標準偏差誤差	β		
（定数）	.017	.006		2.738	.006
期待運用収益率の3年平均値	.009	.002	.089	3.964	.000

表3 積立比率の改善要因（2）

従属変数は積立比率変化	標準化されていない係数		標準化係数	t 値	有意確率
	B	標準偏差誤差	β		
（定数）	.036	.002		15.384	.000
割引率の変動	-.013	.004	-.067	-3.212	.001

表4 積立比率の改善要因（3）

従属変数は積立比率変化	標準化されていない係数		標準化係数	t 値	有意確率
	B	標準偏差誤差	β		
（定数）	.020	.002		8.715	.000
対資本金の負債減少割合	.009	.006	.026	1.410	.159

表5 積立比率に関するふたつのグループの属性比較 (1=改善, 0=それ以外)

		Levene検定		2つの母平均の差の検定		
		F 値	有意確率	t 値	自由度	有意確率 (両側)
平均年齢	等分散を仮定する。	98.498	.000	-8.395	2853	.000
	等分散を仮定しない。			-8.222	2416.238	.000
勤続年数	等分散を仮定する。	161.683	.000	-19.602	2853	.000
	等分散を仮定しない。			-19.264	2493.611	.000
ln平均給与	等分散を仮定する。	1.600	.206	-14.809	2853	.000
	等分散を仮定しない。			-14.755	2746.714	.000
負債資本金率	等分散を仮定する。	.494	.482	-.616	2866	.538
	等分散を仮定しない。			-.632	2735.438	.527
成熟度	等分散を仮定する。	45.424	.000	5.230	2869	.000
	等分散を仮定しない。			4.868	1340.888	.000
割引率	等分散を仮定する。	.766	.382	-5.509	2203	.000
	等分散を仮定しない。			-5.476	1622.791	.000
ln売上高	等分散を仮定する。	9.159	.002	-19.709	2867	.000
	等分散を仮定しない。			-19.791	2845.465	.000
ln従業員数	等分散を仮定する。	.824	.364	-18.101	2853	.000
	等分散を仮定しない。			-18.115	2800.946	.000
ln資本金	等分散を仮定する。	36.016	.000	-21.104	2867	.000
	等分散を仮定しない。			-21.347	2866.571	.000
平均収益率	等分散を仮定する。	10.043	.002	-4.702	1871	.000
	等分散を仮定しない。			-5.231	1133.671	.000
制度数	等分散を仮定する。	2.982	.084	-16.791	2869	.000
	等分散を仮定しない。			-16.865	2849.052	.000
未認識債務比率	等分散を仮定する。	76.972	.000	-24.916	2868	.000
	等分散を仮定しない。			-25.150	2867.323	.000

表6 ガバナンスの積立比率への影響

説明変数		推定値	標準誤差	Z値	有意確率	95% 信頼区間	
						下限	上限
PROBIT	平均年齢	-.030	.010	-3.020	.003	-.049	-.010
	ln平均給与	.506	.141	3.584	.000	.229	.783
	成熟度	-.444	.288	-1.539	.124	-1.009	.122
	平均収益率	-.023	.026	-.898	.369	-.073	.027
	未認識債務比率	1.993	.324	6.151	.000	1.358	2.628
	制度数	.121	.036	3.317	.001	.049	.192
	定数項	-6.939	2.114	-3.283	.001	-9.052	-4.825

外に、個別企業属性の影響については、平均年齢が高い会社ほど積立比率が低くなる傾向があり、また成熟度は予期した通りマイナスの影響を及ぼしている。平均給与水準が高い会社では、積立比率が平均的に高い。一方、財務変数では、期待運

用収益率は予期した結果ではないものの、未認識債務（対PBO比率）については予期した結果が得られている²³⁾。

このようにして、未認識債務が高くとも、ガバナンス指標である制度採用数が積立比率にプラス

の影響を及ぼしており、ガバナンスが有効に機能していることが確認された。しかしながら、期待運用収益率の影響は予想と反している。そのために、不十分な検証結果であることは否めない。データを精査するとともに、実証のモデルを工夫することで更なる検証を試みたい。

V 考察の纏めと課題:ガバナンス不全を越えて

これまで論述したように、年金基金には財務面と資産運用面の両者にリスクが存在し、そのリスクを上手く管理して、制御しながら約束された年金給付を確実なものとする必要がある。前者のリスクを軽減すべく、積立基準が規定されているものの、十分な機能を果たしてきたとは言い難い。財務健全性を維持するために予定利率を引き下げることになれば、それは掛金の引上げとなって、加入従業員がリスク負担することになる。一方、一時的な追加拠出が必要になると、それは利潤の掃出しの形で、母体企業（株主）がリスク負担することになる。厳しい要件が課されているものの、給付減額ともなれば、現在と将来の受給者がリスクを負担することになる。年金基金の解散や制度終了も同様な事態である。

こうした観点からすれば、リスクの管理体制を指標化するか、もしくは年金給付の支払い能力を示す指標、早期警戒措置のための指標を導入することが望ましい。こうした財務指標により、労使が年金基金財政を自己評価できることが大切である。企業年金を如何様に理解しようと、加入者・受給権者が最大の利害関係者、かつ損益の帰属先であることは間違いないのである。併せて、個別基金に則したリスク管理体制の整備を促すことが緊急の課題である。それには、運用担当者をはじめとした受託者の説明責任について、プロセス責任を明確にするような行政側の指導が望ましい。こうした取組みは、母体企業・事業主の問題先送り体質やリスク認識の欠如を是正することにもなる。

雇用環境や運用環境の変化にあつては、今まで以上に個別企業の実情に即した給付設計、運用体

力と能力に即した資産運用が必要になる。そのために、一律の規制は余剰であったり、制度発展の阻害要因にもなりかねない。規制の範囲を一定程度に留め、自己規律や自己規制が作用しやすい環境を作ることが、遠回りであっても、年金財務健全化と受給権保護の強化に役立つと考えられる。とくに、一定条件下では企業年金を通じて労使共同の利得を実現できるのであり、自治の有効性は高いはずである。このたびの実証分析でも、母体企業によるガバナンスの重要性は指摘できた。今後は、年金基金自体のガバナンスの影響も検証して、より実状に即したガバナンスのあり方を提唱したい。

*本稿の作成段階で、今回の編集担当者である山本克也氏から貴重なご示唆ご助言を頂戴しました。記して感謝いたします。

注

- 1) 三輪 (2013), p.22.
- 2) 浅野 (2004), pp.17-18.
- 3) なお、わが国の特殊な事情として、受給権規定に関する問題がある。欧米の確定給付型プランであれば、受給資格要件を満たせば、過去の勤務期間に見合う受給権が保証されるのが一般的である。こうした仕組みは、加入従業員の権利性を重視し、一定の勤務ないし勤続により受給権が確定することを意味する。わが国ではクリフ・ベスティンク方式が通例で、退職時点か支給開始年齢に到達した時点でのみ受給権が確定することが多い。こうした要件を満たしても、懲戒解雇による受給権の剥奪や、年金待機者・退職者に対する給付減額も、条件付きながら容認されている。こうした状況にあることは、企業年金の権利性や制度自体の準公共性を損なうばかりでなく、公的年金を補完する機能を欠如させることになる。
- 4) なお、こうした事業主や理事にも広義の受託者責任が指摘されることがある。岡本 (2006), p.55.
- 5) 岡本 (2006), p.51.なお、年金基金のスキーム図については、つぎのアドレスを参照されたい。
<http://www.mhlw.go.jp/topics/0102/tp0208-1a.html>
- 6) 石垣 (2008), p.21によれば、資産管理機関などに対しては、各業法において義務違反に対する罰則規定がある。
- 7) 坪野 (2002), p.84.
- 8) 井出・飛田 (2006), pp.120-123.
- 9) この際には、利益相反の禁止規定により、取引

先金融機関等との恣意的な委託契約によって、加入従業員の利益が損なわれないように努めることも求められる。なお、受託者責任には、善管注意義務や忠実義務そして利益相反禁止などが含まれるが、詳細は別稿に譲る。

- 10) 岡本 (2006), p.56.
- 11) ただし、専門性の確保を考えれば、代議員や理事を労使同数とすることには疑問がもたれている。
- 12) 年金基金の理事長や理事の自己利益や自己保身を目的とした行動が問題となるケースは多い。母体企業の監視の目が届かないのであれば、賄賂授受などの問題行為の後に、事後的に摘発するしか方途がない。理事長の任期制導入や理事候補者の人材市場整備により、適格者を選任することを検討すべきであろう。
- 13) なお、規約型については、年金委員会などの統治・監視機関の設置義務化などが考えられる。土浪 (2006) によれば、米国ではわが国の基金に相当する独立の法人はなく、単独事業主制度では事業主自身が企業年金を運営し、また自家運用や自社株投資も含めて、年金資産の運用は原則自由である。一方で、加入者・受給権者に訴権を付与して、監督官庁とともに「監視」する体制になっている。このため、母体企業・株主と加入者・受給権者の利害対立が先鋭化する。たとえば、敵対的買収の標的となった企業の事業主が、自己保身のために、年金資産を買収防衛策に活用する事態が起ころうる。一方、受益者による訴権については、加入者自らによる監視機能に繋がるものの、その事前抑止機能には限界がある。また、株主代表訴訟と同様に、無益な裁判で業務が停滞すると、受益者に損失が生じる可能性も捨てきれない。
- 14) 現役の加入従業員とOB・OGの年金受給者の間では、企業の存続などについて利害対立はありうるものの、ここではそれは無視する。
- 15) 坪野 (2002), pp.70-77に、継続基準と非継続基

準による財政検証が詳述されている。

- 16) 坪野 (2002), p.84.
- 17) クレプス (2009), pp.147-148.
- 18) 小田 (2006), p.61.
- 19) 永森 (2011), p.96.
- 20) 岡本 (2006), p.80.
- 21) 浅野 (2003), pp.17-18.なお、以下の分析では、こうした数値の金利等による調整は行っていない。
- 22) このときには、再規制か、もしくは自己規律を高めるようなガバナンスの強化、受託者責任の徹底、権限と責任の明分化そして外部専門家による支援などが不可避といえる。なお、一定程度、規制を強化する場合には、年金基金の監視指標として積立水準が望ましいのか、より直接的にポートフォリオに影響を及ぼす支払い能力指標が望ましいのかも、検討を要している。
- 23) 未認識債務比率は各年度の期待運用収益率、3年間の平均収益率、(平均)割引率との差額ともに1%水準で有意な正相関にある一方、成熟度とは1%水準で負の相関関係にある。こうしたことから、米国の実証研究で暗示されるようなモラル・ハザードは顕著でないと考えられる。それには、支払い保証制度の有無が影響している可能性がある。これに対して退職給付の制度数は、期待運用収益率と5%水準で正の相関関係にあるものの、成熟度とは統計的に有意な関係にない。また、企業規模を示す各種の指標と、いずれも1%で統計的に有意な正の相関関係にある。ただし、退職給付の制度数グループ別に、平均値を比較しても、積立比率と成熟度以外は統計的に有意な差は検証されなかった。

(Appendix)

本論のプロビット分析とは別に、企業年金の種別に積立水準に関する単純な回帰分析も行った。各制度の積立比率を従属変数としているものの、それは「当該

確定給付 企業年金	度数	最小値	最大値	平均値		標準偏差
	統計量	統計量	統計量	統計量	標準誤差	統計量
積立比率	1498	.00	2.29	.6183	.00636	.24626
平均年齢	1495	28.40	56.00	40.1899	.07972	3.08247
勤続年数	1495	1	28	15.14	.098	3.801
ln平均給与	1495	14.82	16.48	15.5988	.00560	.21635
成熟度	1498	-.143	1.381	.05881	.001412	.054655
割引率	1395	.50	10.00	2.1034	.02022	.75527
運用収益率	1325	-3.30	9.00	2.2801	.03175	1.15590
ln売上高	1498	7.03	16.77	11.1570	.04053	1.56868
ln従業員数	1495	.69	11.14	6.5834	.03458	1.33721
ln資本金	1497	4.50	14.60	8.8127	.03903	1.51000

単独基金	度数	最小値	最大値	平均値		標準偏差
	統計量	統計量	統計量	統計量	標準誤差	統計量
積立比率	93	.00	1.20	.5338	.02665	.25699
平均年齢	93	29.20	56.0	39.9921	.13360	3.33547
勤続年数	93	3.70	23.60	15.0645	.45754	4.41235
ln平均給与	93	14.76	16.14	15.6728	.02348	.22647
成熟度	94	.000	.821	.06350	.010318	.100041
割引率	87	.90	6.20	2.0687	.05776	.53871
運用収益率	84	.28	8.80	2.5288	.13018	1.19313
ln売上高	94	7.70	16.15	12.1314	.19658	1.90590
ln従業員数	93	1.39	10.51	7.0224	.18359	1.77052
ln資本金	94	5.34	13.76	9.8144	.19020	1.84410

総合型基金	度数	最小値	最大値	平均値		標準偏差
	統計量	統計量	統計量	統計量	標準誤差	統計量
積立比率	700	.00	1.51	.4288	.01271	.33623
平均年齢	696	29.10	56.00	39.9216	.12560	3.31357
勤続年数	696	1.50	28.00	13.4283	.17087	4.50779
ln平均給与	696	14.79	16.48	15.5476	.00837	.22084
成熟度	700	-.143	26.500	.18447	.044206	1.169574
割引率	530	.40	10.40	2.0737	.04063	.93540
運用収益率	417	-3.30	8.50	2.1611	.06309	1.28839
ln売上高	700	5.95	16.08	10.3926	.05711	1.51097
ln従業員数	696	.69	10.55	5.8481	.05219	1.37697
ln資本金	699	4.50	13.40	8.0303	.05053	1.33599

説明変数	確定給付企業年金	厚生年金基金 (単独・連合型)	厚生年金基金 (総合型)
定数項	-1.304 (2.642)	-0.780 (0.845)	-1.038 (1.100)
業種ダミー	-0.031 (3.968)	0.000 (0.103)	0.005 (0.376)
平均年齢	-0.010 (3.606)	-0.009 (1.464)	-0.008 (1.479)
勤続年数	-0.007 (2.902)	0.002 (0.507)	-0.001 (0.330)
平均給与	0.166 (5.122)	0.103 (1.658)	0.121 (1.903)
従業員数	-0.001 (0.123)	0.010 (0.812)	0.016 (1.422)
成熟度	-1.391 (5.721)	-0.006 (2.240)	-0.758 (2.810)
運用収益率	0.007 (1.217)	0.002 (0.205)	-0.001 (0.067)
Adj R2	0.072	0.024	0.030
D.W.	1.963	1.914	1.979
F Value	15.652	0.314	2.840

* 従属変数は積立比率，カッコ内はt値

制度を有している企業の積立比率」を意味しているにすぎない。業種ダミーは、製造業を1、サービス業を2、金融・保険業を3、その他を4としている。

参考文献

- 浅野幸弘 (2012) 「AIJ問題とガバナンス」『証券アナリストジャーナル』 Vol.50 No.6
- (2004) 「年金と企業価値」『証券アナリストジャーナル』 Vol.42 No.5
- (2003) 「積立不足の原因と問題」『証券アナリストジャーナル』 Vol.41 No.3
- 行澤一人 (1999) 「第4章 投資家保護と法的問題点」
- 蠟山昌一『投資信託と資産運用』日本経済新聞社
- 石垣修一 (2008) 『企業年金運営のためのエリサ法ガイド』中央経済社
- 井出正介・飛田公治監修・大和総研編 (2006) 『企業経営と年金マネジメント』東洋経済新報社
- 伊藤秀史・小佐野広 (2003) 『インセンティブ設計の経済学』勁草書房
- 上野雄史 (2008) 『退職給付制度再編における企業行動』中央経済社
- 浦田健一郎 (2006) 「企業年金における受託者責任とガバナンスの現状と課題」『証券アナリストジャーナル』 Vol.44 No.4
- 岡本卓万 (2006) 『企業年金のリスク管理術』中央経済社
- 小田一博 (2006) 「年金資産運用のガバナンスとリスク管理」『証券アナリストジャーナル』 Vol.44 No.4
- 後藤知弘 (2013) 「特集退職給付制度の経営課題 財務数値に対する監督態勢の構築」『企業会計』 Vol.65 No.3
- 坪野剛司編著 (2002) 『総解説 新企業年金一制度 選択と移行の実際』日本経済新聞社
- 土浪修 (2006) 「米国の企業年金における独立受託者」『証券アナリストジャーナル』 Vol.44 No.4
- 永森秀和 (2011) 『企業年金再生』日本経済新聞出版社
- 日本年金学会編 (2002) 『持続可能な公的年金・企業年金』ぎょうせい
- 日本年金学会編 (2013) 『日本年金学会誌』第32号
- 三輪登信 (2013) 「特集退職給付制度の経営課題 企業経営における退職給付制度の課題」『企業会計』 Vol.65 No.3
- 柳川範之 (2006) 『法と企業行動の経済分析』日本経済新聞出版社
- D.M.クレプス (中泉真樹・尾近裕幸・熊本尚雄・林行成・細谷圭・増原宏明共訳) (2009) 『MBAのためのミクロ経済学入門Ⅱ』東洋経済新報社
- O.ハート (鳥居昭夫訳) (2010) 『企業・契約・金融構造』慶應義塾大学出版会
- Y.バーゼル (丹沢安治訳) (2003) 『財産権・所有権の経済分析』白桃書房
- OECD (船後正道監修・厚生年金基金連合会訳) (1997) 『企業年金改革—公私の役割分担をめぐって—』東洋経済新報社
- L.Werin & H.Wijkander, eds. (1992), *Contract Economics*, Basil Blackwell
- O.S.Mitchell & S.J.Schieber, eds. (2004), *Living with Defined Contribution Pensions*, Univ. of Pennsylvania Press

(いしだ・しげのり 山口大学教授)

米国との比較から見た企業年金のガバナンス問題

小 野 正 昭

はじめに

2012年は、日本の企業年金制度にとって時代を画する重大な年となった。周知のとおり、同年2月24日に発覚したAIJ投資顧問による年金詐欺事件に端を発した厚生年金基金制度の在り方に関する議論の結果、2013年4月12日、「公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律案」が第183回国会(常会)に提出され、5月10日から衆議院にて審議開始、同23日に一部修正のうえ衆議院通過、6月19日に参議院にて可決、同26日に公布された。

この法律は、厚生年金基金制度の存続を認める一方で厳しい存続要件を課している。また、野党との修正合意を受けて、制度廃止に向けた検討規定を盛り込んだことにより、同制度を実質的に廃止する効果があると考えられる。その一方で、制度廃止後の受け皿制度の在り方については、十分な検討がなされたとは言い難い。

筆者は同制度の廃止には否定的であるが、その理由の一つに総合型厚生年金基金制度が中小企業従業員の退職給付制度の提供に果たしてきた役割の大きさがある¹⁾。実質的廃止の是非については今更議論しないが、相応の受け皿制度が提供できなければ企業年金制度が主に大企業正社員のためだけの制度となりかねず、職域年金制度全体の立法基盤に関わる問題となることを懸念している²⁾。このことは、本特集のテーマの一つである年金制度における公私の役割分担の議論に関わる。ただし、本論文では、こうした制度論には言及しない。

ところで筆者は、企業年金制度における投資政策を中心としたガバナンス問題には法令による財政運営基準が大きく関わっていると考えている。財政運営基準の在り方が、母体企業の許容度を超えるリスクの高い運用を志向させる面があることを踏まえ、まずは企業年金制度の財政運営基準を、米国との比較の観点から検証してみたい。その際、米国においても問題となっている多数事業主制度の財政運営基準も確認する。

次いで、近年特に単独事業主制度の運営において普及しつつあるリスク回避的施策を紹介することによって、米国における制度提供者と制度管理運営者との役割の整理等、ガバナンスを考える上で必要な法的側面を確認する。

最後に、日本の企業年金制度のガバナンス問題について、若干の考察を行いたい。

I 米国企業年金制度の財政運営基準の変遷

1 日本の企業年金制度にとっての米国³⁾

日本の企業年金問題を議論する際、何故米国を引き合いに出すのか、確認してみたい。日本の企業年金制度の立法過程を見ると、少なくとも3回の節目で米国の企業年金法制が参照されている。

最初は、外部積立型の職域年金制度の導入時点である。1957年には日本経営者団体連盟(日経連)から「企業年金の課税政策に関する要望」が提出されている。また、信託協会は1957年と1961年に、生命保険協会は1961年に、それぞれ要望書を提出している。日経連の要望書にある、掛金に関する「正常原価+制度実施前勤務に対する所要醸出額

の10%」という主旨の税法上の限度額は、米国の1942年歳入法を意識したものと考えられる。また、信託協会の要望書にある「夙に米国に於いては諸奨励策の下に退職年金信託が退職年金制度の主流となって大いに発展しつゝある前例にも鑑み…」といった指摘は、1950年前後から始まった米国の企業年金制度の設立ラッシュ（ペンションドライブ）を強く意識していると思われる。

次は、1980年代後半以降における積立金の運用規制緩和要望を背景とする企業年金制度の管理運営に関する受託者責任の議論である。例えば、「厚生年金基金の資産運用に係る受託者責任ガイドライン研究会報告書」（1997年）には、「米国のエリサ法におけるフィデューシャリーの定義、義務、責任等は、我が国でも参考になる点が多く…」といった記述がある。

さらに、1990年代後半における企業年金2法（確定給付企業年金法と確定拠出年金法）の立法の議論である。自民党行政改革推進会議「規制緩和推進重点事項」（1997年）には、「年金基本法（例、米国のエリサ法）のような年金に関する包括的な法手当てを検討する」といった件がある。また、年金審議会による「国民年金・厚生年金保険制度改正に関する意見書」（1998年）にも、「受給権の保護を中心とした共通の基準の設定を内容とする企業年金に関する包括的な基本法の制定が必要」という、エリサ法を強く意識した指摘がある。

企業年金制度の展開の節目ごとに、日本は米国の企業年金制度を参考にしてきたことが窺われる。筆者は、このうち企業年金制度導入時の議論が、今日の日本の企業年金制度の在り方を決めるうえで最も重要と考えている。まず、1950年にGMが導入した企業年金制度に関して、当時のウィルソン会長が「専門の運用管理者を通してアメリカ経済の成長そのもの、つまり株式中心に投資すること」を提案したことである。このような事業主側の意向を受けて、当時台頭しつつあったコンサルティング会社は投資リスクをとることにとづく高い運用収益率を前提とした財政計画を提示した。このことによって、信託型の制度が主流となり、保険会社が引受け手となる制度は、主

としてコンサルティングアクチュアリーを雇えない中小企業の節税対策としての普及に留まった。一方、エリサ法の成立過程においても、労使双方が、企業年金制度が保険当局の規制監督に服することを嫌った経緯がある。

これらの事実は、米国の企業年金制度が「保険」とは異なる理念で普及したことを示しており、米国の企業年金法制は、昨今欧州でEUのIORP指令の改定に関して議論されているような、保険と年金とを整合的な基準で規制・監督するといった発想には馴染みにくいと考えられる。このことは、米国を追って企業年金制度を導入した日本にも当てはまると言える。

2 2001年までの財政運営基準⁴⁾

米国の企業年金は、当初から事前積立方式で運営されていたわけではない。ペンシルバニア鉄道会社が1900年1月1日した年金制度は、基本的に賦課方式により運営されていた。また、1920年代においても、賦課方式による制度は相当数存在した。事前積立方式による制度運営にも、引当金を利用した制度や、信託を設定するものの信託資産が自社株であったり、信託契約が取り消し可能であったりするケースも多かった。現在の外部積立制度が主流となったのは、内国歳入局が1919年に年金引当金への積増し額の課税控除不可を規定したこと、1926年に年金信託を非課税としたこと等の影響が大きいのと考えられる。1942年歳入法における企業年金の改革にて積立基準が導入されたが、ここでは標準費用の拠出義務と未積立債務の償却のための特別費用の課税控除の上限が定められた。特別費用の下限が定められたわけではないものの、これらの税制改正によって外部積立型の制度が確立したと考えられる。

1935年には全国労働関係法（通称「ワグナー法」）が成立し、団結権、団体交渉権、団体行動権、不当労働行為の禁止が明記され、その規制監督機関として、全国労働関係委員会が設置された。これに続き、団体交渉型の企業年金の普及という観点から特筆されるのが1948年の第7連邦巡回裁判所の示した判決（インランドスチール対全国労働関

係委員会)であり、年金が労使の団体交渉の主題となった。この判決がCIO加盟労働組合を中心とした年金制度の導入交渉を後押しし、1950年代前半の「ペンションドライブ」につながる。1958年および1964年に相次いで終了したスチュードベーカー・パッカード社の年金制度の影響もあり、団体交渉型の年金制度を中心に未積立債務の償却が強く意識される。しかし、満額積立を目指した積立基準の法定は、エリサ法まで待つことになる。

1974年に成立した従業員引退所得保障法(以下、「エリサ法」)が規定する積立基準は、当初は継続基準のみであった。1980年の多数事業主年金制度改正法によって多数事業主制度の支払保証制度が稼動、未積立債務の償却期間が短縮された。1987年改正によって、単独事業主制度に現在債務という概念が入り、非継続基準の元になった。増税策の一環である完全積立限度とは、現在債務の150%を積立水準の上限に設定し、積立金がこれを上回った場合には追加拠出ができない、とするものである。コントリビューション・ホリデーとは、このような規制等の影響で発生した、制度提供者が掛金を拠出しない制度年度のことである。

その後1994年に、現在債務の基準の変更等々があった。この時点で、非継続の積立基準として現在債務の90%は必ずクリアしなければならないという基準が導入された。1997年には、完全積立限度を現在債務の150%から段階的に引上げる、という措置がとられた。

継続基準による積立基準で採用される財政方式は、「年金制度の給付と経費の年間の数理的費用の金額と発生を設定するために用いられる認められた数理的技法」とされ、発生給付費用方式(単位積立方式)、加入年齢標準費用方式、個人平準保険料方式、総合保険料方式、到達年齢方式、および凍結初期債務費用方式がある。退職時積立方式および当座積立方式(賦課方式)は、許容される数理的費用方式ではない⁵⁾。未積立債務の償却期間は、発生要因によって5年から40年までと定められており、概して多数事業主制度の方が単独事業主制度に比べて長い期間が設定されている。これらの費用を計算するための基礎となる数理的

仮定は、アクチュアリーの最良の予測を提供するものでなければならないとされているが、例えば予定利率に関しては、一般的に積立金から期待される運用収益をもとに設定されている。積立金の評価は、公正市場価値を基準としつつも5年を超えない期間で平滑化した額を使用するケースが多かった。

非継続基準による積立基準は、単独事業主制度にのみ適用される。一定の例外規定はあるが、現在債務に対する積立比率が90%を下回る場合には、追加的に設定される債務を含めて不足債務が償却されるような掛金が算出される。この掛金のうち継続基準にもとづく必要掛金を上回る額を追加的掛金というため、本基準を追加的積立要件という。現在債務を計算するための割引率は、30年連邦債の4年加重平均にもとづくものとされている。また、日本と異なり、積立金の評価は継続基準と同様の平滑化が認められている。

これらの基準にもとづき、年金制度は最低積立基準勘定を保持しなければならないとされている。費用勘定には最低積立基準にもとづく必要掛金を計上し、収益勘定には実際に拠出された掛金額を計上する。企業の義務は、この勘定に拠出不足を計上しないことである。拠出不足を計上すると一定のペナルティがあるが、逆に拠出不足にならないければ、過去から累積させてきた拠出の超過分を取り崩すことによって、掛金を拠出しなくても取り崩し相当分が拠出したと見做される。1990年代のコントリビューション・ホリデーは、現在債務の150%を超えたことによるものよりも、この取扱いにより企業が拠出を回避したケースが多いとされる。この取扱いの問題点は、運用環境の悪化によって積立金が棄損した場合でも、その影響が直接には反映されないことである。2000年代の初頭までに相次いで破産した航空会社等の年金制度が巨額の積立不足を抱えていた原因の一つとも指摘されている。

3 パーフェクト・ストームと2006年年金保護法⁶⁾

2000年以降3年間のパーフェクト・ストームといわれる運用パフォーマンスの悪化と金利の低下

により、給付建て制度の財政は著しく悪化した。まずは、財政悪化を受けてプッシュ政権が実施した積立基準の緩和策を概観する。

2002年の改正では、非継続基準による追加掛金の拠出基準が緩和された。現在債務は不足削減掛金の判定および金額の算出に使用する債務であるが、債務計算に用いられる割引率は、評価時点の30年債の利回りの過去4年間の加重平均に割掛率を乗じている。割掛率の上限は、従来105%であったが、これを120%に上げた。そのほかに、年金給付保証公社に支払う保険料算出のもととなる終了債務の算出に用いる割引率も緩和している。

2004年年金積立衡平法では、現在債務の評価基準となる割引率を長期の優良社債の複合インデックスにもとづく利率に置き換え、割掛率を100%としている。これに連動して、終了債務の算出に用いる割引率も優良社債にもとづくものとされた。さらに、航空業界や鉄鋼業界といった特定の業種について、積立基準を緩和した。一方で、旧基準の現在債務に対する不足額を一括償却することも可能としている。これらの暫定的措置を講じている間に検討され、2006年に成立したのが2006年年金保護法である。

2006年年金保護法では、まず、単独事業主制度と多数事業主制度の積立基準を明確に分けた。単独事業主給付建て制度の積立基準については、日本でいう継続、非継続の2本建てから、非継続基準に近い積立目標および償却計画に一本化された。積立目標を定義する財政方式(=単位積立方式)、および割引率、死亡率等の数理的仮定の設定が特定され、アクチュアリーの裁量の幅が狭まった。積立目標という債務の評価には、社債イールドカーブをもとに期間別に設定される3つのセグメント率を割引率として使用する。セグメント率設定にあたり、2年の平滑化期間を設けているが、最低必要掛金の算出に関しては、平滑化しない社債イールドカーブの使用も認められている。制度資産の評価にあたり、公正価値基準を原則としつつ、数理的評価を認めている。数理的評価は、平滑化期間や乖離幅を縮小させることで、従来以上に公正価値に近づけられた。また、積立

不足の償却期間を7年に設定したことは、総じてこれまでの償却期間を短縮するものとなった。

この財政運営基準の特徴として、積立水準にもとづいた危機的状態を定義し、同状態に陥った場合の財政運営基準を強化したことが挙げられる。積立水準の低い制度には、従来の基準でいう最低積立基準勘定における繰越額をクレジットとして使用することを禁止した。さらに、一定の基準の下に操業停止給付等の給付支払い、特定の給付形態の給付支払い、さらに給付発生を禁止することが規定され、また、加入者への通知義務が強化された。

一方、多数事業主制度に関しては、単独事業主制度の積立基準として新たに導入された積立目標等の非継続基準的な手法によらず、改正前と同様の積立基準勘定によることとされた。ただし、過不足額の償却は、ほぼ15年に統一され、30年を中心であった改正前よりも建前としては厳格になった。しかし、財務長官に申請すれば、償却は一定の要件のもとに5年ないし10年の延長が可能となるし、延長のほかに、15年間で5回までの拠出の猶予が認められているのも改正前と変わらない。

財政方式は単位積立方式に限定されない。数理的仮定および方法は、過去の実績や適切な予測を考慮した個々に適切なもの、かつ、全体としてアクチュアリーの最善の予測でなければならないとされる。従って、予定利率に関しては、単独事業主制度におけるイールドカーブ的な考え方を採用していない。制度資産は公正価値を反映し、財務省規則で認められた適切な数理的評価方式にもとづかなければならない。これらの評価基準は、基本的に変更されていないと考えられる。

ただ、多数事業主制度についても、積立水準にもとづく運営基準を定めた。危機的状態(積立水準が80%未満)の場合は積立改善計画、危篤状態(同65%未満等)の場合は回復計画を採択しなければならない。積立改善計画では積立不足を原則10年間で33%改善させるような、給付発生の減額、掛金引上げ等を含む対応策に合意する必要がある。回復計画では原則10年間で危篤状態から更生することが合理的に見込めるような計画を採択し

なければならない。計画には、早期引退給付などの調整可能給付の削減を含むこともある。これらの基準は、単独事業主制度と比較すると緩いと考えられる。

4 金融経済危機とMAP-21⁷⁾

2006年年金保護法の適用は、2008年からであった。ところが、2007年にはサブプライム問題、2008年にはリーマンショックに端を発する世界的な金融経済危機が発生し、給付建て制度の財政状態は著しく悪化した。

ブッシュ政権は2008年12月、「2008年労働者、引退者、事業主再生法」を成立させ、単独事業主制度の積立目標達成率の移行経過措置の緩和、単独事業主制度の給付発生制限の一時的な猶予、多数事業主制度の積立状況の判定の一時的な猶予、多数事業主制度の積立不足の早期償却のための改善計画期間の延長等の対策を講じた。

オバマ政権も積立基準の緩和施策を避けることができず、2010年6月に成立した「2010年メディケア受給者のための介護利用確保および年金救済法」では、単独事業主制度における積立基準の緩和（積立不足の償却に関する2種類の緩和策、積立水準が低い制度への給付制限の一時的猶予）、多数事業主制度における積立基準の緩和（運用による損失の償却期間を30年に設定、積立金の数理的評価の際の平滑化期間の延長および公正価値との許容乖離幅の拡大）を定めた。

その2年後、2012年7月に成立したのが、「MAP-21」といわれるMoving Ahead for Progress in the 21st Century Actである。多岐にわたる法律であるが、企業年金に関する部分に関しては、以下のとおり規定された。

まず、単独事業主制度のセグメント率設定に関して、利率安定化条項が追加された。これは、セグメント率は過去25年の平均セグメント率の回廊内とする、というものである。ここで回廊とは、2012年には平均セグメント率の±10%、その後5%ずつ拡大して2016年以降は±30%と定められており、回廊が拡大すれば本来のセグメント率が回廊内に納まる可能性が高くなる。米国では量的緩和

以降の金利情勢を「歴史的な低金利」と位置付け、その対策を講じたと考えられる。なお、従来から完全なイールドカーブを使用することが認められていたが、このような制度は法案成立後1年以内に1回限りで、内国歳入庁の承認なしにセグメント率に切替え可能としている。

制度提供者は、利率安定化条項を全面的か内国歳入法第436条に規定する給付制限についてのみのいずれかについて適用する、または利率の回廊を適用しないことを選択できる。選択一時金の算出、年金給付保証公社への保険料、積立不足年金制度の報告、損金算入限度掛金の計算にもセグメント率が適用されているが、利率安定化条項はこれらには適用されない。

さらに、制度の積立目標が利率の回廊を適用しない場合の95%に満たず、積立不足が50万ドルを超え、制度加入者が常時50名以上存在する場合、制度提供者は加入者に対する年次積立通知にて、MAP-21が利率の設定方法を2年平均に加えて利率の25年平均を考慮するように変更したこと、制度提供者は利率が歴史的に低い場合に掛金額を減額できること、および回廊を適用した場合としない場合の積立目標達成率、積立不足、最低必要掛金を説明するように規定された。その他、年金給付保証公社への保険料が、単独事業主制度、多数事業主制度共に増額改定された。年金給付保証公社については、ガバナンスを向上させるべく、所要の整備がなされている。

単独事業主制度に関する利率安定化条項に関しては、米国アクチュアリー会が積立状態の透明性、制度の支払能力、必要掛金の安定性と予測可能性といった観点から評価している⁸⁾。分析結果は極めて常識的なものであり、①掛金安定化条項における利率は2012年の利率を上昇させた後に低下していく、②2012年の必要掛金は全体で43%低下するが、その後増加して最終的な負担額を増やす、③掛金の予測可能性は短期的には一定程度向上するが、長期的にはほとんど効果はない、④規定された利率は今後数年間は市場に連動した変化を反映しない、⑤支払能力は掛金の減少によりいったん低下するが、長期的には現行法による水準に収

斂する、といったものである。

米国においても低金利下の年金制度運営に関しては、様々な意見がある。例えば、確定給付制度を提供するS&P500企業を基盤とするAmerican Benefits Councilでは、2012年に適用される利率安定化条項の恒久化とともに、年金制度を扱う企業会計基準においても「年金債務の測定に使用する利率はFRBによる金利引下げのような非市場的影響を回避するように改定すべき」として会計基準にもとづく年金債務の評価の安定を主張している⁹⁾。

私見ながら、単独事業主制度の財政運営基準の経緯を見る限り、日本ではむしろ長期的に安定してしまった低金利経済というべきものを「歴史的な低金利」状態と捉えており、対応策を見出し得ていないように思われる。

5 多数事業主制度の現状と財政運営上の論点

前節までに、①2006年年金保護法における多数事業主制度の積立基準は単独事業主制度のそれと異なり旧法を基準としていること、②それでも一定の基準の下に財政悪化基金に対する積立改善計画・回復計画の策定を義務付けていること、③世界的な金融経済危機を受けて二度にわたり2006年年金保護法の適用の猶予ないし緩和を実施してきたこと等を指摘してきた。

緩和策の中でも特筆されるのは、2010年に制定された「メディケア受給者のための介護利用確保および年金救済法」であろう。この法律は、「ソルベンシーテスト」に適合した制度（アクチュアリーが運営に支障ないことを認証した制度）が加入者・受給者および年金給付保証公社に通知することを条件に、2008年9月1日以降の2制度年度の運用による数理的損失の償却期間を30年に延長し、この間の積立金の数理的評価について平滑化を10年に延長し、また公正市場価値との許容乖離率を拡大させたものである。この措置により、金融経済危機で発生した多額の運用損失は、足元ではその大半を認識する必要がなくなった。実際、多くの多数事業主制度がこの措置を利用する一方で、掛金を引上げ、将来期間に対応する給付発生

を引下げている。

ここで指摘しておきたいのが、2006年年金保護法における多数事業主制度の財政運営に関するサンセット条項である。同法第221条には「本項に規定するものを除き、本法の他の規定にかかわらず、第201条(b)項（最低積立基準勘定に関する規定）、第202条（危機的または危篤状態の多数事業主制度に対する追加的積立規則）、および第212条（エリサ法を改正する第202条と同趣旨の内国歳入法の改正）による規定・改定は、2015年以降に開始する制度年度には適用しない。この場合、失効直前において積立改善計画または回復計画を実施中の制度は、当該期間が終了するまで、本法の規定を適用する。」と定めている。すなわち、欧州で言われる「信号方式」に対応する、財政状態の程度別に適用する現在の基準は、2015年以降は新たに適用することができないと考えられる。このため、新基準を策定すべく、活発な議論が始まったところであり、年金給付保証公社も議会証言などを行っている。

多数事業主制度の財政状態は、通常は継続基準、すなわち予定利率は積立金の期待収益率であり資産評価は数理的評価による。「信号方式」は、この基準にもとづく。一方で、年金給付保証公社に提出する債務評価は予定利率を30年連邦債の利回りの4年平均とされる。このため、年金給付保証公社による2009年の推計¹⁰⁾では、制度ベースで97.4%、加入者ベースで99.6%が積立不足となっている。積立不足の基金の金額加重の平均積立比率は48.3%である。民間機関の調査¹¹⁾によれば、調査対象の1354基金のうち「青信号」、つまり積立改善計画や回復計画の策定が義務付けられない基金の割合は約63%になる。一方、これを年金給付保証公社の基準で評価すると、これをクリアする基金の割合は4.4%に激減する。この差の要因は、予定利率の設定にあると思われる。同調査によれば、多数事業主制度が採用している予定利率の中央値は年7.5%である。この水準は、量的緩和が解除されていない現下の金利情勢を鑑みるに、いかにも高いと思われる。2015年以降に開始する制度年度への適用を目指す新基準の議論は、

以上のような要素を背負ったものとなる。

Ⅱ 給付建て年金制度の運営における リスク回避の動向

1 制度運営におけるリスク回避策の類型

前章では、生い立ちから現在に至るまでの、米国の確定給付年金制度の財政運営の推移を概観した。企業年金制度の積立基準は、多分に政治的要素を含む決定がなされるものであるが、同時に近年の金融資本市場の変動に翻弄された歴史の結果でもある。また、信託型の制度にとって、1980年代後半から制度提供企業に適用された年金会計基準も、制度の在り方に影響を及ぼすこととなった。

1985年に公表された財務会計基準書第87号は、年金債務を特定の方法（予測単位積立方式）で評価するものであるが、債務評価上の割引率は優良社債の市場利回りにもとづくこととされる点で、時価評価に近い概念が導入されたと言ってよい。ただし、年金資産の評価、新基準導入時に発生する不足額、導入後の数理的損益、導入後の過去勤務費用に関しては、一定の基準で遅延認識が認められていた。しかし、2006年に公表された基準書第158号では、公正価値で評価された制度資産と年金債務との差額からなる積立状況を負債または資産としてただちに貸借対照表で認識する、未認識過去勤務債務または未認識数理計算上の差異（および未認識会計基準変更時差異）は「その他包括利益累計額」に加減して処理する（その他包括利益累計額からリサイクルすることにより損益計算書ベースの遅延認識を残す）、制度資産と債務は決算日に測定される等が規定された。これらの事象が、提供企業に確定給付制度の在り方を問い掛ける結果となり、様々な対応が打ち出された。

まずは、制度の閉鎖、凍結といった対応が打ち出された。閉鎖とは、既加入者の給付を変更することなく新規に採用される従業員に制度を適用しない対応である。対象となる従業員には、代替的制度として401(k)制度などの確定拠出制度が提供されることが多い。一方、凍結とは、さらに既加入者に対しても今後の給付発生を停止する対応

である。勤務を継続する従業員には、やはり給付発生への代償措置として401(k)制度などの確定拠出制度が提供されることが多い。なお、給付発生への停止は一時的なもので、再開される場合もある。このような対応は、米国の企業年金の法規制上、将来の給付発生は一定の手続きを経て事業主の裁量によって変更することができるが¹²⁾、既に発生した過去期間に対応する給付の削減は禁じられていることによる。

次に挙げられる対応は、キャッシュバランス制度等への給付設計の変更である。キャッシュバランス制度は、給付が将来の金利に連動して定義される仕組みであるため、金利感応度が低く金利変動リスクに強いと言われ、日本においては特に確定給付企業年金法が施行された当時、多くの企業が採用した。米国においては、むしろ長期勤務者を優遇する伝統的な給付設計に対して、給付額が勤務期間に中立的でありポータビリティに優れているという点が評価された。ただし、既存の制度をキャッシュバランス制度に変更する際には、Whipsaw, Wear-away, 年齢差別問題等、法令上の訴訟リスクを抱えた状態が続き、法律に一定の基準が明確化される2006年年金保護法までは、期待されたほど普及しなかった。

近年の対応についてマーサー社は、制度維持のための対応とリスクを移転する対応とに分類している¹³⁾。制度維持のための対応としては、資産運用面でのLDI商品の購入、動的投資政策、通常のLDI、資金の借入等を挙げる。一方の、リスクの移転に関しては、前述のキャッシュバランス制度のような設計変更、受給待期者および年金受給者への一時金選択肢の提供、長寿スワップ、年金保険の購入、制度の一部または全部の終了を挙げている。主に本章で扱うのは、リスクの移転に関連する戦略のうち一時金選択肢の提供と、制度の一部終了に整理される保険会社へのバイアウトである。

2 最近のリスク回避策（バイアウト）の事例

2012年になり、大手の年金基金が「バイアウト」といわれる戦略を採用する事例が目立ってきた。

エーオン・ヒューイット¹⁴⁾によれば、年間30億ドルにも満たなかったバイアウト市場が、2012年には300億ドルに達すると予想されている。また、引受機関はプルデンシャル、メットライフ等の一部の保険会社であるが、全体で年間600～800億ドルを受入可能と推測している。バイアウトとは、年金給付の支給義務を資産とともに第三者に移転する取引のことをいい、2000年代に英国で始まった。英国では、保険会社以外の機関がバイアウトの引受機関となる例もあったが、2007年頃からは、引受機関は専ら保険会社になったようである。米国のバイアウトは一部の保険会社が引き受けるが、一連の取引の中で年金の支給義務を一時金支給によって清算することも含んでいるように思われる。ここでは、いくつかのバイアウト事例を紹介する。

まず、フォード・モーターは2012年4月、資格のある年金受給者および元従業員（いずれもホワイトカラー）に対して、一時金による清算の選択肢を提供することを公表した。対象者は約9万人、個人の選択に依存するが清算額は最大で180億ドル（全年金債務の25%）とされているが、営業利益への影響は限定的であり、キャッシュフローには影響しないとしている。これは、一時金清算に用いる利率は債券利回りであるので、会計上の債務評価と大きく異ならないため、清算による損失が発生しにくいと考えられる。

次にゼネラルモーターズである。同社は同年6月1日、現在の年金受給者のうち11万8千人を対象としたバイアウトを公表した。このうち4万2千人に対して一時金清算を提供し、残った受給者を制度から分離してプルデンシャル社に移転する。総額は260億ドル（全年金債務の20%）とされている。保険会社へのバイアウトでは、価格設定は保険会社との交渉となり、通常は保険会社が負担することとなるリスクを引受価格に含めることとなるため、会計上の債務よりも高くなる。このため、企業会計上はバイアウトによって発生した差額を認識しなければならない。また、年金基金への追加拠出も有り得る。このため同社では、キャッシュフローで35～45億ドル、正味特別費用で25～35

億ドル、積立金の期待リターンの減少による継続的な利益減少額を年2億ドルと見積もっている。

3つ目は、同年10月17日にバイアウトの方針を公表したベライゾンである。同社の場合、4万1千人の元管理者である受給者を対象とするプルデンシャル社への一律のバイアウトを打ち出している。バイアウトの総額は75億ドル（全年金債務の25%）と見積もられ、25億ドル程度の資金拠出を想定している。なお、ベライゾンは、会計上は遅延認識を行わない、時価会計を採用している。

これらのバイアウト戦略の実現にあたっては、いくつかの論点があると考えられる。次節以降で、一時金選択肢の提供と保険会社への移転の2つに分けて整理してみたい。

3 一時金の選択肢の提供

まずは、企業が一時金選択肢の提供に踏み切った、法令等の規制環境の変化を指摘する。米国の企業年金は伝統的には年金払いが主流であり、一時金の選択肢の提供はキャッシュバランス制度等の退職時の原資から規定するアカウント型の制度の普及とともに拡大した。選択肢として提供する一時金の額の計算には、一定の規制がある。この規制が、2006年年金保護法によって改定されている。

従来、一時金額の設定に関してはエリサ法第205条(g)項にて「加入者（および配偶者）の同意がある場合、制度は年金の「現在価値」を即時に支給することができる。年金の現在価値を算出する際に適用する死亡率と利率に関して、「適用死亡表」は財務長官が定め、「適用利率」は支給の前月における30年もの財務省証券の利回りが適用される。選択一時金は、連邦政府の定めた基準により計算される年金の現在価値を下回る額とすることができない。」と規定されていた。2006年年金保護法は、この適用利率に関して改正後のエリサ法第303条(h)項に規定するセグメント率（社債イールドカーブの24カ月平均）を用いることとした。ただし、2008年から2011年までは新旧の適用利率を案分したうえで徐々に新基準に近付け、2012年から本格適用するとしている。

一般論として、財務省証券から社債イールドカーブに変更することは、換算する利回りが上昇し、現在価値として算出される一時金額が低下することを意味する。さらに、イールドカーブ作成のもととなる社債は「優良社債」とされており、企業会計上の年金債務の評価と親和性がある。このことは、会計上の債務よりも一時金額が高いことにより一時金清算の際に損失が発生する従来基準に対して、新基準は一時金清算を実施しても会計上の損失が発生しにくい効果を持っていると考えられる。加えて、社債イールドカーブは単独事業主制度の積立基準にも組み込まれており、一時金の清算によって掛金(企業のキャッシュフロー)が変動しにくくなっている。筆者は、一時金選択肢の提供は、このような規制環境の変化が影響していると推測している。

もう一つの論点は、従来一時金の選択肢を提供していなかった制度が既に年金の受給が始まっている受給者を含めて一時金の選択肢を提供することの是非である。従来、年金関係者の間では、このような制度変更は不可能だと考えられていたようである¹⁵⁾。この点に関しては、フォードとGMと思われる企業が内国歳入庁に対して照会を行い、同庁から2012年4月に私信規則(Private Letter Ruling)を得ている¹⁶⁾。私信規則は請求した納税者のみに対するものであり前例として使えないという扱いであるが、大企業の照会には一定の重みがあると考えられているようである。筆者にとって私信規則の内容は必ずしも納得できるものではないが、ともかくも「制度改正に関連した限定された期間内に支給中の年金給付を一時金として支給することは認められること」を確認する内容となっている¹⁷⁾。前記の規制環境の変化にこの私信規則が相俟って、選択一時金の提供はますます普及するのではないかと考えられる。

4 年金バイアウトとガバナンス構造

年金の給付義務を資産とともに保険会社に移転する取引は、制度上は制度の一部終了と考えられるが、このような変更に関してもいくつかの論点がある。

制度の一部終了と考えた場合、バイアウトは制度提供者の行為であり、管理運営の分野になる受認者義務の履行の適否といった問題にはなりにくいと考えられる。この点を中心に、バイアウトが法廷で争われた例がある。前述のとおりベライゾンのバイアウトは例外のない一律のバイアウトであるが、受給者より本件バイアウトの差し止めを求める訴訟が提起された。この差し止め訴訟に関して、テキサス州北部連邦地方裁判所は2012年12月7日、原告の請求を却下する判断を行っている¹⁸⁾。判決文の要点は、以下のとおりである。

まず、当事者適格性に関するものと思われるが、年金受給者はバイアウトによる損失を説明していないことを指摘している。次に、要約制度説明書にバイアウトの可能性を書かなかったからと言って受認者義務違反にはならないこと、および制度は制度提供者であるベライゾンが制度変更、停止、終了、または一部終了に関して、常時無制限の裁量(事前通知が必要な場合もある)を保有する旨を規定していることを指摘している。受認者義務に関しては、保険会社の選択には受認者義務が適用されるが、制度の変更や終了は受認者の行為ではないこと、および保険購入は分散投資義務違反との判断を権威づける判例はないことを指摘している。

これらは至極当然の判断と考えられるが、本件のように制度設定機能を有するものとしての制度提供者と、制度管理運営機能を担う制度管理者、受認者との機能の峻別につき、留意が必要である。この点は、米国の企業年金のガバナンスを考えるうえで、踏まえておくべき重要な論点であろう。

また、米国の確定給付型の企業年金には、セーフティネットとして年金給付保証公社が提供する制度終了保険が適用されるが、バイアウトによって保険会社に権利を移転された年金受給者は、制度終了保険の対象から外れ、保険分野におけるセーフティネットによることになる。この点に関して、民間機関のレポート¹⁹⁾では、次のとおり指摘している。

まず、保険会社にバイアウトされた年金受給者の保護は、年金給付保証公社から州の保険保証基

金に移る。このため、受認者たる年金基金は、バイアウトによって給付保証の枠組みが変わるので、移転先の保険会社の財務の健全性、年金保険契約の構造、支払不能の際の保護に関する精査が求められることを指摘している。一般論として、保険会社の分離勘定を使用する場合、保険会社破綻の際、分離勘定資産は一般勘定の債権者から保護され、分離勘定の加入者に優先分配される。ただし、米国における保険監督行政は州単位であるため、詳細は州毎に異なる。また、保険会社自身の評価として、適格な年金保険提供者は通常AからAAの格付けを取得しており、ソルベンシー基準も満たしているし州法にもとづき運営される州保証協会にも裏付けられていることを指摘しつつ、現実問題として過去の実績では保証基金と保険会社の残余資産で90%から95%の給付が保証されていることを報告している。

最後に、保険会社へのバイアウト価格であるが、民間のコンサルティング会社が「年金バイアウト・インデックス」を公表している²⁰⁾。それによると、仮想的な凍結された伝統的制度(年金受給者のみ)の会計上の債務とバイアウト価格との最近の関係は、企業会計上の年金債務の概ね110%がバイアウト価格ということのようである。

5 この章のまとめ

確定給付型の企業年金制度に関しては、いわゆる「脱リスク」の観点から、冒頭に紹介した様々な手法が考案されている。ここでは、そのいくつかについて、特徴と留意点を指摘したい²¹⁾。

LDIといわれる債務主導型投資は、長らく多くのスポンサーにとって脱リスクの有力な選択肢であったし、今後もあり続けると考えられる。この戦略を採用するにあたっては、将来の給付のキャッシュフローが確実であることが望ましい。そのため、加入者にキャッシュフローを選択させる一時金の選択肢の提供は、かえって馴染まないのかもしれない。また、企業会計上は、清算による損益の認識が必要ない半面、債券運用の比率が高まるため、現在の米国基準で年金費用の一要素を構成する資産の期待収益が低下し、短期的には

企業の収益に対する低下要因になる可能性がある。

年金基金自身が年金保険契約を購入するバイインは、年金債務に変化はなく年金保険契約が年金資産となる。このため、清算による損失の認識もない半面、年金保険の期待収益率が低いために全体の資産の期待収益が低下する可能性がある。

一時金の選択肢の提供は、年金債務は減少するが積立不足の場合には積立比率も低下する。一時金に関する規制が改定されたとはいえ、清算に関連した損益が発生すれば、企業の損益計算書で即時認識することになる。また、選択肢は加入者や受給者に裁量の余地を提供することを意味するため、逆選択のリスクが発生する懸念がある。

最後に、全部または一部の終了である保険会社へのバイアウトであるが、年金債務を減少させリスクを第三者に移転させるため、一部の制度提供企業には魅力的であろう。しかし、保険会社にはリスク引受けの補償が必要であり、費用は嵩む。従って、清算の会計が適用されると一時金による清算よりも多額の損失が発生し、また、積立比率が低下する可能性がある。年金受給者にとって、バイアウトは制度提供企業および年金給付保証公社と移転先の保険会社および保証基金との信頼性の比較考量が論点であろう。一方、制度提供企業にとっては、一時金清算や保険会社へのバイアウトは追加資金が必要となる反面、高騰してきた年金給付保証公社への保険料の節約にもなる。保険料のうちの定額保険料は、年金受給者・受給期待者を含む加入者に賦課されるからである。

各制度提供企業は、上記のような戦略の特徴を踏まえて判断することになるであろう。

Ⅲ 日本の年金ガバナンス問題への示唆

本稿の最後に、AIJ問題を踏まえて多少脈絡のないことを書き、日本の年金ガバナンス問題への示唆としたい。

AIJ事件は、「詐欺」という犯罪ではあるが、年金基金ガバナンスにとってはいわゆるエージェンシー・リスクの問題と整理されると思われる。こ

の点に関しては、年金規制当局や金融当局から様々な対策が打ち出され、また日本公認会計士協会から年金基金に対する監査の提案がなされている。各年金基金は、これを教訓として内部統制を強化すると考えられる。しかしながら、不幸にしてこの問題が厚生年金保険へのリスク要因としての代行制度という、厚生年金基金が抱える構造問題へと発展してしまい、結果として厚生年金基金制度の実質的廃止につながった。

代行制度は日本特有の制度であり、その点では米国の企業年金制度に関する知見から得られるものは、そう多くないように思われる。冒頭に述べたように、筆者は制度廃止に否定的ではあるが、例えば本会議で反対票を投じたのは日本共産党のみという現実を踏まえると、これは政局によって結論が変化する問題ではないと思われる。企業年金に携わる者としては、公的年金がスリム化する中で、私的年金の一つである職域年金制度の重要性を訴えていくことが重要と考えている。

今回、AIJ事件に端を発する諸問題を、受認者義務の観点からガバナンス問題として取り上げることをしなかったのは、筆者の専門分野の違いもさることながら、如何にして確定給付型の制度を維持していくかという視点が重要と考えるからである。日本の制度との比較という観点から米国の企業年金制度を見た場合、次の2点は大きく異なるし、筆者は日本の制度の方が優れているとさえ考えている。

第一点は、日本の確定給付型の制度の多くが、長期化したデフレ・低金利の経済を踏まえ、予定利率の引下げなどの財政的対応を実施していることである。この点は、日本の確定給付年金制度は低金利に関しては経験が豊富であり、現在の量的緩和による金利情勢を「歴史的に低い」と評価して単独事業主制度に対しても基準を緩和している米国の企業年金に対して、一日の長がある。ただし、これは日本の企業年金の規模が米国よりも小さいため、母体の財務諸表に与える影響も小さくなるという要素も背景にあると考えられる。また、総合型厚生年金基金に関しては、多くの基金で上乗せ部分の予定利率が高止まりしたままである。

仮に代行返上して総合型の確定給付企業年金制度になったとしても、今後の追加債務による掛金の上昇リスクを回避したいのなら予定利率を引下げる必要があるが、反面、引下げによって債務が増加するため、総合基金にとっては大きな課題となろう。米国の多数事業主制度とともに、目下のところ有効な解決策は見当たらない。

第二点は、給付削減の基準である。周知のとおり、日本の企業年金は、一定の要件を満たせば年金受給者を含む給付削減が認められている。この点は、過去期間に発生した給付の削減を認めない米国とは著しく異なる。どちらの規制が好ましいかは議論のあるところであるが、結果として現在の日本では確定給付型の企業年金制度が主流であるし、米国や英国の年金制度は閉鎖、凍結、およびパイアウトを含む終了によって急速に確定拠出制度にシフトしつつある。日本にとっての課題は、エージェンシー・リスクを排除しつつ、事後的な給付変更（削減）に関する関係者間の事前合意を構築しておくことと思われる。給付削減に事後的な合意形成を強いられる現状では企業年金に対する信頼感も揺らぐが、制度維持のための対処法を事前に合意しておけば、加入者や受給者の納得感、信頼感といったものもだいぶ変わってくると思われる。この点に関しては、集団的確定拠出制度（Collective Defined Contribution Plan）といわれる給付合意を發展させて導入されつつあるオランダの年金規制が参考になるかもしれない。

年金ガバナンスにとって決定的に重要な問題がある。それは、規制当局が作成する基準が熟慮されていることである。企業年金制度は、人口のリスクと経済的リスク以外の人為的なリスクを負うべきでない。厚生年金基金問題でも、「期ずれ」や「0.875」といった基金を混乱させるだけの基準が放置されたことは、今回の問題を表面化させてしまった原因の一つである²²⁾。また、現在でも不合理な規制は多いが、残念ながら、深くは議論されていない。「神は細部に宿る」を肝に銘じ、専門家と協力しつつ熟慮された基準を作ること、年金基金がガバナンスに取り組みやすくなるを考える。

以上

注

- 1) 厚生年金基金の事業所あたりの被保険者数は、約40人である。「中小企業の賃金・退職金事情（平成24年度版）」（東京都労働相談情報センター）によれば、従業員規模10人以上50人未満の事業所における退職金制度の実施率は70.2%である。このうち退職年金制度を利用している割合は19.1%で、80.9%は退職一時金制度のみとなっており、これらの事業所は主に社内準備ないしは中小企業退職金共済制度を利用している。退職年金制度を利用している事業所は、24.4%が確定拠出年金制度、14.1%が確定給付企業年金制度を利用しているが、厚生年金基金制度を利用しているのは55.1%であり、中小企業従業員の職域年金制度における同制度の役割の大きさを示している。
- 2) 確定拠出年金法や確定給付企業年金法の立法の根拠となり得るのは税制措置であるというのが定説になりつつあり（例えば「アクチュアリージャーナル第81号」、2012年8月、日本アクチュアリー会における「新企業年金法の10年とこれから」では同主旨の内容が立法時の法制局との合意であったことが指摘されている）、筆者は、税制措置が説得力を失えば外部拠出型の職域年金制度の根幹を揺るがす問題になり得ると考えている。
- 3) 参考文献5も参照
- 4) 参考文献2、5および6の「…（その①）」も参照
- 5) 財務省規則§1.412(c) (1)-1は、エリサ法第3条(31)に定義される数理的費用方式が適用されることを規定している。
- 6) 参考文献6の「…（その①）」、「…（その③）」および「…（その④）」も参照
- 7) 参考文献6の「…（その⑤）」も参照
- 8) 参考文献9①
- 9) 参考文献9②
- 10) 参考文献9③
- 11) 参考文献9④
- 12) 団体協約制度の場合には、労働組合と協約を締結することが必要となる。
- 13) 参考文献9⑤
- 14) 参考文献9⑥
- 15) 参考文献9⑦
- 16) 参考文献9⑧ なお、内国歳入庁は私信規則は公表するが、照会者名は匿名の扱いにしている。
- 17) 参考文献9⑨も参照
- 18) 参考文献9⑩
- 19) 参考文献9⑥
- 20) マーサー社が提供している年金バイアウト・インデックスは、以下を参照<http://www.mercer.com/articles/US-pension-buyout-index>
- 21) 以下のコメントは、PLANSponsor.comの記

事“*Weighing the Pros and Cons of De-Risking Strategies*”, August 28, 2012を参考にしている。

- 22) 平成24年11月2日第1回厚生年金基金制度に関する専門委員会 資料2「代行制度について」p20, 22参照<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000002njif-att/2r9852000002nkg6.pdf>（アクセス平成25年7月12日）

参考文献

1. James A. Wooten, “Employee Retirement Income Security Act of 1974 -A Political History-”, University of California Press, January 24, 2005
日本語訳：みずほ年金研究所監訳、「エリサ法の政治史－米国企業年金法の黎明期－」，中央経済社，2009年2月
2. Steven A. SASS, “Promise of Private Pensions -The First Hundred Years-”, Harvard University Press, July 31, 1997
3. 石垣修一著、小櫻純監修、「年金資産運営のためのエリサ法ガイド」，東洋経済新報社，2003年7月
4. 石垣修一，「企業年金運営のためのエリサ法ガイド」，中央経済社，2008年9月
5. 拙稿「エリサ法の成立と展開」，退職給付ビッグバン研究会2009年度年次総会提出論文，2009年8月
6. 拙稿「米国給付建て制度の積立基準の現状と課題（その①）」，みずほ年金レポートNo.67, 2006年5/6月号
「同（その②）」，みずほ年金レポートNo.68, 2006年7/8月号
「同（その③）」，みずほ年金レポートNo.72, 2007年3/4月号
「同（その④）」，みずほ年金レポートNo.74, 2007年7/8月号
「同（その⑤）」，みずほ年金レポートNo.83, 2009年1/2月号
7. 拙稿「キャッシュバランス制度をめぐる諸問題（前編）」，みずほ年金レポートNo.39, 2002年8月号
「同（後編）」，みずほ年金レポートNo.41, 2002年10月号
8. 拙稿「米国キャッシュバランス制度と年齢差別問題」，リスクと保険 第1号, 2005年3月，日本保険・年金リスク学会
9. 海外の調査レポート等
 - ① Society of Actuaries; “Proposed Pension Funding Stabilization : How Does It Affect the Single-Employer Defined Benefit System?”, 2012/06
 - ② American Benefits Council: “Defined Benefit Pension Plans: A Six-Point Plan to address the Accelerated Exodus”, November 28, 2012
 - ③ Pension Benefits Guarantee Corporation; “Pension Insurance Data Tables 2010”

- ④Credit Suisse; “Crawling Out of the Shadows”, 26 March 2012
 - ⑤Mercer; “Verizon’s \$7.5B Pension Annuity Transaction: Mercer’s Analysis”, October 2012
 - ⑥Aon Hewitt; “Pension Settlement Trend Accelerates with Verizon Annuity Purchase”, October 2012
 - ⑦Towers Watson; “Insider,” Volume 22, Number 7, July 2012
 - ⑧Internal Revenue Service; Private Letter Ruling 201228045および201228051, April 19, 2012
 - ⑨Buck Consultants; “FYI” Volume 35 | Issue 67, August 27, 2012
 - ⑩WILLIAM LEE et al. v VERIZON COMMUNICATIONS INC., et al., December 7, 2012
8. エリサ法関連条文
- ・ Employees’ Retirement Income Security Act of 1974, as amended
 - ・ The Job Creation and Worker Assistance Act of 2002
 - ・ Pension Funding Equity Act of 2004
 - ・ Pension Protection Act of 2006
 - ・ Worker, Retiree, and Employer Recovery Act of 2008
 - ・ Preservation of Access to Care for Medicare Beneficiaries and Pension Relief Act of 2010
 - ・ Moving Ahead for Progress in the 21st Century Act of 2012
- （おの・まさあき みずほ年金研究所研究理事）

総合型基金を取り巻くコンテキストとコンフリクト ——判例データベースからの示唆——

星 野 雄 介

キーワード：企業年金、厚生年金基金、総合型、年金ガバナンス、年金マネジメント、組織間コンフリクト、訴訟リスク、判例データベース

I はじめに

日本の企業年金を取り巻く環境は大きく変化している。2012年のAIJ問題は厚生年金基金の財政悪化を導いただけでなく、2013年6月の厚生年金基金の9割に解散か他制度への移行を迫る改正法成立につながった¹⁾。このような環境の変化は、厚生年金基金の利害関係者に様々な影響を与えると予想される。

本研究は、企業年金の中でも、特に総合型厚生年金基金（以下、総合型基金と表記する）の現状を分析し、そのマネジメント上の特徴と留意点を明らかにすることを目的としている。まず総合型基金に注目する理由は、既存研究（越（2007）、和泉（2009）、宮原（2011）（2012）、北山（2012））でも述べられている通り、2003年から2005年の代行返上ラッシュの後、総合型基金が厚生年金基金制度全体の大部分を占めるようになったためである²⁾。

続いて、総合型基金のマネジメントに注目する理由は、次の通りである。第1に、組織は環境から強く影響を受けるものの、環境に対応して自主的に行動するという側面も同時に存在しているためである。そして第2に、厚生年金基金の運営のためには、参加者間の調整が重要である。これらの「参加者間関係の調整」のための「自主的な行

動」は、まさしくマネジメントに該当するためである。

本論文の構成は次のようになっている。第2節で総合型基金についての先行研究をレビューし、残されている研究の余地について整理する。第3節で本研究における分析の方法を説明する。第4節で分析の結果を明らかにする。第5節で論文の結論および、含意と研究の限界を述べる。

II 先行研究

本節では総合型基金のマネジメントについての既存研究を整理したうえで、研究の余地について検討していく。総合型基金に関する先行研究は、大きく分けて①年金財政の特徴、②意思決定機構の特徴、という2つの内容に分類できる。以下ではそれぞれを整理したのち、研究の余地を探る。

1 年金財政の特徴

総合型基金の問題として、最も頻繁に取り上げられるのは年金財政の悪化である。そして、財政悪化の原因として、運用利回りの低下（和泉（2009））、設立事業所の脱退や倒産による規模の縮小（和泉（2009））、規模の縮小に伴う人口構造の変化（宮原（2011））などがあげられている

また、年金財政の悪化に関して上記の先行研究とやや異なる視点としては、総合型基金における

退職給付会計の例外的処理（宮原（2011））や、特例解散時に課せられる連帯責任（北山（2012）、墨岡（2012））の問題が指摘されている³⁾。

2 意思決定機構の特徴

続いて、総合型基金の意思決定の特徴を概観する。総合型基金は、同業種あるいは同地域の企業によって構成されているが、単独型や連合型に比べ、参加する設立事業所数は多い⁴⁾。そのため、設立事業所の状況も多様となり、あらゆる意思決定にコストがかかることが指摘されている。たとえば、基金の掛金の引き上げ（厚生年金基金連合会（2002）、宮原（2012））、解散の意思決定（宮原（2011））、基金からの脱退認可（北山（2012））などの論点で、理事会や代議員会でのスムーズな意思決定されないことがあった。

このような意思決定コストの背景としては、事業所数が多いこと、さらに、人事制度などの処遇制度が事業所によって異なることが、かねてより実務家から指摘されていた⁵⁾。

3 小括

総合型基金の先行研究からは、第1に、年金財政が論点となることが多いこと、第2に、総合型基金では利害関係者間で紛争が発生しうることが確認できる。年金財政の問題は、基金の人口構造や運用環境から生じる問題といえる。しかしながら、基金という組織は独自の意思決定機構を持ち、環境に対応することが可能である。そのため、環境変化が問題を生み出しているということは、基金の意思決定に問題があると言い換えることができる（星野（2007））。また、先行研究では、総合型基金においては、利害関係者が多いことから意思決定がスムーズにならないことが指摘されていた。このことから、意思決定の問題の一つは、利害関係者間の調整にあるといえる。

しかしながら、総合型基金のマネジメントについては、実務家による指摘に依るところが大きく、より客観的な視点で検討を加える余地が残されている。また、利害関係者間の対立は何をもたらすのかが明らかではない。そこで、次節以降、判例

データベースを資料として、これらの点について分析していく。

III 方法論

本節では判例データベースのサーヴェイの方法について、①データベースの概要、②サーヴェイの焦点について、説明していく。

1 データベースの概要

本研究では、判例データベースから、厚生年金基金の判例を分析するという手法を採用する。利用するデータベースは、Westlaw Japanである。Westlaw Japanは、約24万件以上（2012年12月現在）の判例を収録している日本最大級の判例データベースである⁶⁾。

2 サーヴェイの焦点

このデータベースを次のような観点から分析していく。ただし、のちに見るように、全件数が39件しかないため、統計というよりも集計と結果の解釈が中心となる。

まず、①使用するサンプルの外形的特徴を明らかにする。ここでは、厚生年金基金制度に関わるすべての判例と、中でも控訴審の判例の数を整理していく。これらが以降のすべての分析の基礎となる。続いて、②紛争の時間的側面に注目していく。まずは、裁判が何年に発生したかを明らかにしていく。続いて、紛争解決までの期間を明らかにしていく。これは、裁判にかかった年数のみならず、紛争が発生したと解釈可能なタイミングまで遡って測定している。期間を測定する理由は、裁判の結果に関わらず、紛争の期間の長期化は、基金や設立事業所に対して重荷になると考えられるためである。次に、③関係する当事者の属性を分類する。どのような利害関係者が訴え、あるいは訴えられたかを明らかにする。次に④「紛争はどのような状況の時に発生したのか」という「紛争のコンテキスト」を取り扱う。⑤として、業種の偏りを検討するために、総合型基金の所属する業種を整理する。そして最後に、⑥コンテキスト

ごとの「論点」を整理する。

以上の分析を進めていくが、本研究では、①判例の解釈、および②勝訴・敗訴などの裁判の結果を取り扱わない。これは、紛争が最終的にどのように解決されたか、そしてその解決が理論的に正当であるかどうかということよりも、本研究が紛争そのものの状況に注目しているためである。

Ⅳ 結果と発見

本節では、前節で示したデータベースと方法をもとに、それぞれの分析焦点について、「分析の方法」「結果と発見事実」を整理していく。

1 サンプルの件数

(1) 分析の方法

2012年12月末までで区切り、Westlaw Japanを「厚生年金基金」「厚年基金」で検索した結果は、177件であった。しかしながら、この177件のうちには、厚生年金基金制度や厚生年金基金それ自体が重要な役割を果たす事件だけでなく、判例の文中にわずかに触れられただけの事件も含まれている。そのため、判例中から、直接厚生年金基金に関連する事件のみを筆者が抽出した。その際の判断基準は、「厚生年金基金の制度やマネジメントに関連していること」であり、原告・被告が基金ではないケースも含んでいる⁷⁾。次に、継続している事件を抽出するために、控訴審の数を測定している。

(2) 結果と発見事実

以上の方法でデータベースを分析した結果は、次の表1に示される。

表1 事件数

事件総数	177件
絞り込み後の事件数	39件
うち控訴審数	8件

出所：筆者作成。

表1で示される通り、2012年12月末までに判決

が言い渡された事件の総数は177件、うち厚生年金基金制度に関連する事件は39件であった。さらに、その39件のうち控訴審の数が8件であった。

2 紛争の発生時点と期間

(1) 分析の方法

続いて、「裁判の発生時点」を測定し、その後「裁判の期間」と「紛争の期間」の2つの期間を測定した。「裁判の期間」は、この事件番号と判決の言渡の「年」から測っている。複数の事件に対してまとめて判決が言い渡されている場合は、すべての事件の発生年と一つの判決言渡「年」との比較によって測定されている。

「紛争の期間」では、判例の本文中から紛争発生時点を月単位で推定し、判決言渡の「月」と比較した。たとえば「代議員会議決無効確認請求事件」⁸⁾においては、基金の脱退を認めない代議員会決議が基金へ連絡された時点を、紛争発生時点とみなしている。

(2) 結果と発見事実

以上の方法でデータベースを分析した結果は、次の図1および表2に示される。

裁判の発生年は、図1に示される。時期としては、2000年代初頭の企業年金制度の改革以降、裁判の数が増加していることが分かる。ただ、制度改革以外の要因として、たとえば運用利回りの低迷も考えられる。しかし、厚生年金基金の運用利回りは、2000年度から2002年度まではマイナスであっ

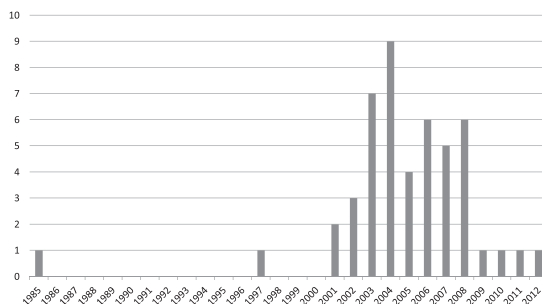


図1 裁判の発生年

出所：筆者作成。

表2 裁判期間と紛争の期間

訴え件数	48件
判決件数	39件
平均裁判期間	1.35年
原審・控訴審を合計した裁判期間の平均	2.5年
原審・控訴審を合計した裁判期間のうち 最長裁判期間	4年
平均紛争期間	40.6か月
最長紛争期間	92か月

出所：筆者作成。

たものの、2003年度から2005年度は一転プラスとなっている⁹⁾。そのため、裁判の数に影響を及ぼした要因については、さらなる研究が必要であるが、本稿では取り扱わない¹⁰⁾。

次に表2で示されている通り、全39事件の裁判期間は、平均で1.35年であった。原審・控訴審を合わせて一つの事件とした場合、最長となったのは、一連の「りそな企業年金基金事件」の4年であった。一方、紛争の期間は平均で3.4年であった。最長の紛争は、基金と運用受託機関とが争った事件¹¹⁾で、7.7年に及んでいた。このような裁判や紛争の期間はコントロールできないという点で、当事者の少なくとも一方にとっては負担を強いるものであるといえる。

3 裁判当事者

(1) 分析の方法

次にどのような利害関係者が裁判当事者となったかを明らかにするために、各事件の当事者を「訴え出た当事者」「訴えられた当事者」という関係に整理していく。控訴審がない場合は、原告と被告の数を「訴え出た当事者」「訴えられた当事者」として数えることとなる。控訴審の場合は、原審の原告・被告は考慮に入れず、控訴人を「訴え出た当事者」、被控訴人を「訴えられた当事者」と分類する。

また、原告あるいは被告について、異なる属性と分類される場合は、それぞれを独立して計測する。たとえば事業主が基金理事と基金の双方を訴えた場合、「事業主が基金理事を訴える」と「事業主が基金を訴える」という2つの関係があると

みなしている。ただし、「A基金とB基金が運用受託機関を訴える」という場合は、あくまで1つの関係とみなしている。なぜならば、原告（被告）は同じ属性であると考えられるためである。

この分類を行う際の留意点は以下の通りである。第1に、紛争の発端での当事者が厚生年金基金であるならば、裁判時点で確定給付企業年金基金に変わっていたとしても、厚生年金基金として取り扱うことである。第2に、すでに年金を受給している退職者とその遺族を「受給者等」とし、受給権がない退職者を「元加入員」、現在雇用されており基金に加入している者を「加入員」と分類することである。第3に、代表権については考慮しないことである。基金が当事者となる場合、基金の代表として理事が併記されることが多い。しかしながら、単に代表権を行使しているのみと判断できる場合は、代表者を当事者に含まないこととする。本稿では、代表権以外の理由で理事が当事者になった場合のみ、計測している。第4に、「承継事業所」とは、もともとの設立事業所の事業や従業員の大部分を引き受けた企業を指している。

(2) 結果と発見事実

以上の方法で判例を分析し、結果を「訴え出た当事者」「訴えられた当事者」で整理すると、表3のようになる。

表3は、「誰が・誰に対して・何件訴えたか」を示している。縦軸は「訴え出た当事者」、横軸は「訴えられた当事者」である。マトリクス内の数字は訴えの数である。多様な主体が「訴え出た当事者」となり、「訴えられた当事者」となっていることが分かる。まずは「訴え出た当事者」の観点から、次に「訴えられた当事者」の観点から、特徴を検討していこう。なおここでは訴訟関係の全景を明らかにするため、総合型基金以外が関与した事件をも含めている。

「受給者等」は、「厚生年金基金」(5件)、「事業所・事業主」(3件)、「承継事業所」「理事」(ともに1件ずつ)を訴えている。例外として「連合会」「税務署」が1件ずつあるものの、受給者の不満

表3 当事者関係

【訴えられた当事者】

	受給者等	事業所・事業主	承継事業所	厚生年金基金	企業年金基金	理事	運用受託機関	投資先企業	連合会	社会保険審査会	厚生労働大臣	税務署	合計
受給者等		3	1	5		1			1			1	12
元加入員		2	1										3
加入員				1									1
事業所・事業主				8		1					2		11
厚生年金基金	4	1	2				3	1		2			13
企業年金基金							1						1
運用受託機関				1	1								2
税務署	1												1
合計	5	6	4	15	1	2	4	1	1	2	2	1	44

出所：筆者作成。

の大部分は基金と基金を運営する事業主に対して向けられているといえる。これらの点は直観に反してはいない。

「事業所・事業主」の訴訟先は、全11件中8件を「厚生年金基金」が占めている。「理事」も合わせれば9件となる。つまり、事業主の不満のほとんどは、基金に向けられているといえる。興味深いのは訴え出た先として「厚生労働大臣」が2件あることである¹²⁾。この2件はともに、総合型基金の解散後に、設立事業所の一つが厚生労働大臣による解散認可の取り消しを求めた事件であった。つまり、基金が解散してしまったために、代わりに厚生労働大臣を訴え出たものとみなすことができる。つまり、事業主の不満のすべては、厚生年金基金の運営に向けられているのである。この点は、年金ガバナンスでよく取り上げられる「基金の設立事業所に対する受託者責任」を思い出させるかもしれないが、この点については、第5節2で検討していく。

一方、「厚生年金基金」の訴訟先は「事業所・事業主」や「受給者等」と異なり、多岐に亘っている。「運用受託機関」「投資先企業」への訴え出は、基金の受託者責任を果たす行動であるといえる。「投資先企業」を訴えた事件は、「西武鉄道有価証券報告書虚偽記載事件」¹³⁾であった。それ以外では「受給者等」が5件、「事業所・事業主」および「承継事業所」が合わせて3件、「社会保険

審査会」が2件であった。中でも特筆すべきは「受給者等」が訴えられるケースである。そのうち4件ではNTT企業年金が訴え出ており、すべて共済組合と厚生年金保険法との間の調整が問題となっている¹⁴⁾。

次に、「訴えられた当事者」の観点から整理していこう。表4からも明らかな通り、厚生年金基金が「訴えられた当事者」となるケースは、15件と非常に多い。続いて、「事業所・事業主」と「承継事業所」の合計10件、「受給者等」の5件となっている。

「厚生年金基金」を訴える主体の大部分は、「事業所・事業主」(8件)と「受給者等」(5件)であった。設立事業所を示す「事業所・事業主」と「承継事業所」については、「受給者」(「事業所・事業主」と「承継事業所」合わせて4件。以下同じ)

「元加入員」(3件)「厚生年金基金」(3件)から訴えられている。

逆に、基金制度の主要な利害関係者であるにもかかわらず、裁判当事者にはほとんどならないのは「加入員」(訴え出た件数・訴えられた件数合わせて1件)、「元加入員」(同3件)であった。しかも、「元加入員」は、設立事業所の事業譲渡に伴う解雇、および論旨解雇が論点となったケースであり、基金の元加入者としての立場よりも、元被用者としての立場で訴え出たといえる。これら2種類の利害関係者が関与する件数が少ない理由として、

「年金給付よりも雇用関係を重視しているため」「一時的な不利益変更についても、その後の経済状態によって挽回可能であるため」といった理由を考えることができるが、本稿では検討しない。

4 訴訟のコンテキスト

(1) 分析方法

続いて、どのようなコンテキストで訴訟が発生したのかについて整理していく。データは、判例の本文中より抽出されている。たとえば、合同運用義務の有無が問題となった事件¹⁵⁾は、「運用の問題」と分類している。また、一連の「りそな企業年金基金事件」は「年金減額」と分類している。

続いて、基金の形態とコンテキストの関係を明らかにするために、「訴え出た当事者」「訴えられた当事者」「その他」における総合型厚生年金基金・企業年金基金の数を抽出している。このときの「その他」というのは、「訴え出た当事者」でも「訴えられた当事者」でもないが、事件に関連しているという場合を示している。たとえば、「日本紡績業厚生年金基金事件」¹⁶⁾において、当該基金は裁判の時点で解散していた。しかしながら、も

ともとの設立形態は総合型基金であった。このような場合に「その他」に分類している。

(2) 結果と発見事実

以上の方法でデータベースを分析した結果は、次の表4に示される。

表4より、少なくとも3つの事実が明らかになる。第1に、紛争に発展しやすいコンテキストがありうる、ということである。「基金の解散」「事業所加入員数の減少」「運用での問題」「基金からの脱退」「公共企業体職員等共済組合と厚年保険法との連携」などが、それに該当する。

第2に、総合型基金が関係する割合が多いことである。全39件のうち、過半数を占める22件で総合型基金が関わっている。裁判当事者の重複も計測すると、「訴え出た当事者」13件中の8件が、「訴えられた当事者」15件中10件が、総合型基金となっている（表3参照）。

第3が、総合型基金だからこそ起こりうるコンテキストが多いことである。たとえば、「事業所加入員の減少」「基金からの脱退」「基金の加入替え」は、年金プランの性質上、総合型であるがゆ

表4 訴訟のコンテキスト

コンテキスト	件数	総合型基金が関わった件数			
		訴え出た当事者	訴えられた当事者	その他	合計
基金の解散	10		1	3	4
事業所加入員数の減少	5	2	3		5
運用での問題	4	3	1		4
基金からの脱退	4		4		4
公共企業体職員等共済組合と厚年保険法との連携	4				
事業の譲渡	3	2			2
代行返上	2				
年金減額	2				
加算年金の適用範囲	1				
加入員の諭旨解雇	1				
基金の加入替え	1			1	1
退職手当制度の改定	1		1		1
有価証券報告書の虚偽記載	1	1			1
合計	39	8	10	4	22

出所：筆者作成。

えに発生したと考えられる。

5 総合型基金の産業分類

(1) 分析方法

続いて、裁判に関連した総合型基金がどのような業種に属しているかを整理していく。データは、判例の文中より抽出されている。前項とは異なり、「訴え出た当事者」「訴えられた当事者」「その他」を問わず測定している。さらに本項では、複数の基金が原告（あるいは被告）であった場合、それぞれの基金が属する業種を数えることとしている。たとえば、「西武鉄道有価証券報告書虚偽記載事件」¹⁷⁾では東京乗用旅客自動車厚生年金基金と全国信用金庫厚生年金基金が原告となり、それぞれ「運輸業」と「金融業」に分類される。

産業分類は2007年11月に改定された日本標準産業分類を使用する。主に産業大分類を用いるが、製造業についてのみ詳細を把握するため中分類まで用いることとした。

(2) 結果と発見事実

以上の方法でデータベースを分析した結果は、次の表5に示される。

表5 総合型基金の産業分類

産業分類	基金数	うち総合型基金数
運輸業・郵便業	9	7
卸売業・小売業	4	4
金融業・保険業	3	1
建設業	4	3
サービス業	3	3
情報通信業	4	0
製造業	15	4
うち化学工業	2	0
うち家具・装備品	1	1
うち機械器具	1	1
うち業務用機械器具	1	0
うち金属製品	1	1
うち情報通信機械器具	2	0
うち繊維工業	5	1
うち輸送用機器	2	0

出所：筆者作成。

表5より顕著な点は、産業大分類上もっとも件数の多い「製造業」では総合型基金が少なく、「運輸業・郵便業」で総合型基金が最も多いことである。ついで「卸売業・小売業」「建設業」「サービス業」の順となっている。

ただし、「卸売業・小売業」「建設業」では全産業平均よりも中小企業の割合¹⁸⁾が多かったが、「運輸業・郵便業」「サービス業」の中小企業の割合は、全産業平均を下回っている。このことから、裁判当事者の設立形態と、所属する業種に強い関係があるようには思われない。

6 コンテキストにおける「論点」

(1) 分析の方法

続いて、それぞれのコンテキストにおいて、一体何が「論点」となったのかを明らかにする。ここで「論点」とは、判例の本文中から紛争の中心に位置すると考えられる項目を指す。抽出に際し、2つの点に注意を払った。第1が、この「論点」は、裁判における「争点」と異なることもあり得ることである。たとえば、「不当利得返還請求事件」¹⁹⁾において、裁判所は、①解散時特別掛金の徴収の際、徴収不能を見込んだ徴収額の上乗せは許されるのか、②解散時特別掛金の上乗せ徴収分について、原告らの被告に対する清算金返還請求権は認められるか、を「争点」とした。本研究ではこれらの「争点」をまとめ、「特別掛金徴収」という「論点」を設定した。また、「解散認可取消請求事件」²⁰⁾では、原告の訴えが出訴期間内であったかどうか、が「争点」となった。しかし、紛争の発端は解散手続きの正当性であったことから、「解散手続き」という「論点」を設定した。

第2が、紛争の性質上、複数の「論点」が設定されうることである。たとえば、「日本紡績業厚生年金基金事件」²¹⁾では「理事の責任」と「理事と設立事業所との関係」という、明確に異なった2つの「論点」を設定している。

(2) 結果と発見事実

以上の方法でデータベースを分析した結果は、次の表6に示される。

表6 コンテキストと論点

コンテキスト	論点			
基金の解散 (10)	解散時分配金の受領方法 (1)	解散時分配金の性質 (2)	解散手続き (1)	解散取消請求 (1)
	給付義務 (3)	理事の責任 (3)	特別掛金徴収 (1)	理事の委任関係の有無 (1)
事業所加入員数の減少 (5)	特別掛金徴収 (5)			
運用での問題 (4)	アセットミックスの維持 (3)	不適切な投資指図 (1)		
基金からの脱退 (4)	脱退手続 (1)	特別掛金徴収 (3)		
公共企業体職員等共済組合と 厚年保険法との連携 (4)	退職一時金の返還 (4)			
事業の譲渡 (3)	特別掛金徴収 (1)	詐欺行為の有無 (1)	解雇の有効性 (1)	
代行返上 (2)	代行返上は解約か (2)			
年金減額 (2)	年金減額の正当性 (2)			
加算年金の適用範囲 (1)	加算適用開始年 (1)			
加入員の論旨解雇 (1)	退職給与額 (1)			
基金の加入替え (1)	定年引上げ (1)			
退職手当制度の改定 (1)	退職手当減額 (1)			
有価証券報告書の虚偽記載 (1)	虚偽記載 (1)			

注：下線は総合型基金が関連した事件での論点であることを示している。また、括弧内は件数を示している。

出所：筆者作成。

表6は、それぞれのコンテキストで問題となった論点を整理したものである。表の下線は総合型基金が関連した事件での論点を示している。括弧内は件数である。下線の中でも、総合型という設立形態に深く関与していると思われる点について、説明していく。

「基金の解散」というコンテキストに関しては、「解散手続き」「解散取消請求」「理事の責任」「理事との委任関係」「特別掛金徴収」という多様な論点で争われた。しかし、その他のコンテキストでは、「特別掛金徴収」が主要な論点となっている。「特別掛金徴収」が論点となったケース数は10件であり、「基金の解散」「基金からの脱退」「事業の譲渡」「事業所加入員数の減少」というコンテキストで問題とされた。中でも「基金からの脱退」「事業所加入員数の減少」というコンテキストでは、全9件中8件が「特別掛金徴収」を論点としている。

V 終わりに

1 まとめと結論

本研究は、「総合型基金の現状と、マネジメント上の特徴と留意点とはどのようなものか」という問題を設定した。この問題設定に対して、第4節での分析から得られた発見事実のいくつかを大胆に整理すると次のようになる。第1に、単独型・連合型の基金よりも、総合型基金の方が裁判の件数が多くなる。第2に、「基金からの脱退」や「基金の解散」といった、これまでの関係が変化する場合に、裁判の件数が増加する。これら2点の発見事実をもとに抽象化を試みると、図2のようになる。

図2には「コンフリクト」「利害の多様性」「関係の継続性」という3つの変数が設定されている。まず、「コンフリクト」とは、本稿で用いられた裁判や事件を読み替えたものであり、ここでは件数としている。続いて、「利害の多様性」とは基金の形態を抽象化したものである。単独型基金よ

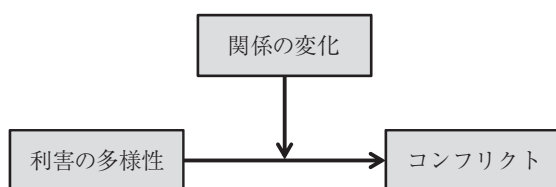


図2 総合型基金を取り巻くコンテキストとコンフリクト
出所：筆者作成。

りも総合型基金のほうが、設立事業所が増加する。そのため、先行研究でも述べられている通り、利害が多様になるといえる。他方で、産業分類はコンフリクトの件数に影響を与えているとはいえなかった。「関係の変化」は「基金からの脱退」や「基金の解散」、「事業の譲渡」「加入員数の減少」「基金の加入替え」といった既存の関係の変化を示している。

変数間関係は次のように記述できる。すなわち、「利害の多様性が高い場合、関係が変化するという状況下では、コンフリクトが発生しやすい」。

以上から、総合型基金のマネジメント上の留意点は次のようになる。第1に、設立事業所および基金の双方が訴訟リスクを回避するためには、利害の多様性を低減させるように、できる限り同質な企業で基金を設立した方がよい。第2に、設立事業所が基金からの脱退、設立事業所の人員削減、事業譲渡、事業所の移転に伴う基金の加入替えを企図する場合には、訴訟リスクを低めるための一定の手当が必要である。第3に、基金を運営する立場からは、解散の意志決定に際し、特別掛金額だけでなく訴訟リスクをも考慮すべきである。以上が、本論文の結論となる。

2 貢献

研究上の貢献は、主に企業年金という研究領域に対してである。第1に、これまでは部分的にしかな注目されてこなかった「企業年金におけるコンフリクト」という現象に着目したことである。第2は、新たな情報源として、判例のデータベースを用い、網羅的に分析したことである。

これらの点について、年金ガバナンスの先行研究と比較する形で、本研究の貢献を検討していこ

う。年金ガバナンスの一つの考え方は、「年金基金をあたかも金融子会社とみなし」(山口(2005), 山口・田川(2011), 高崎(2008)), 「基金の事業方針に事業主が関与する」(山口・田川(2011)) というものである。

本研究の結果、「訴え出た当事者」と「訴えられた当事者」には様々な利害関係者が存在していた。つまり、コンフリクトは、年金ガバナンスが想定しているよりも広い。また、基金が運用機関を訴え出る場合は、「運用受託機関の受託者責任を問う」という「基金の受託者責任」の観点から理解することができる。しかし、本研究が明らかにした通り、設立事業所が基金を訴えるケースでは、年金ガバナンスが想定しているような「忠実義務違反」を追及しているわけではなかった。すなわち、判例データベースを用いた企業年金のコンフリクト研究からは、年金ガバナンス論よりも広く、質的に異なった利害関係が明らかになったのである。この発見は、これまでの企業年金研究に新たなパースペクティブをもたらしうと思われる。

3 含意

本研究の含意の一つは、本研究の成果を確定給付企業年金制度にも適用させることが可能なことである。確定給付企業年金制度は、厚生年金基金制度と異なり、厚生年金の代行部分を持っていない。そのため、基金制度で問題とされた代行部分の予定利率問題は発生しないという点で、年金財政上のリスクが小さい。しかしながら、運営形態として厚生年金基金制度と同じく総合型が認められている²²⁾ ため、総合型の厚生年金基金で生じた利害関係者間のコンフリクトという問題は、総合型確定給付企業年金基金にも起こりうる。

さらに、冒頭で見たように厚生年金基金の9割が解散か他制度への移行を迫られることになる。受け皿がどのようになるかは不明であるが、厚生年金基金よりも財政負担が軽い総合型の確定給付企業年金基金が選ばれる可能性もある²³⁾。このときに本研究の知見が援用できよう。

また、厚生年金基金の解散は、受け皿となる制

度への移行ではなく、個々の企業における企業年金制度の廃止に連なることも予想される。これは、図2の「関係の変化」に該当し、総合型厚生年金基金において様々なコンフリクトが発生すると考えられる。

4 限界

本研究の最大の限界は、データベースを用いることそれ自体に存在している。研究で用いたWestlaw Japanは、すべての判例を網羅しているわけではなく、収録された判例に偏りが生じている可能性がある。また、定量分析をするにあたっての、サンプル数にも限界がある。さらに、そもそも和解によって解決された紛争や、訴訟に至ることのなく当事者同士の調整によって解決された紛争も多々あるだろうが、データベースからは抽出することはできない。そのため、データベースを用いるだけでは紛争の全貌を分析することは困難である。

第2の限界は、厚生年金基金制度に限った分析となっていることである。企業年金制度には、制度自体が終了した税制適格退職年金制度、また、開始後一定の期間を経た確定給付企業年金や確定拠出年金があるが、本研究では取り扱っていない。

第3の限界は、裁判の結果や判決理由を分析していないことである。そのため、本研究の39の判例の中には、回避可能な訴訟リスクと、回避不可能な訴訟リスクが混同されている可能性がある。

しかしながら、これらの限界への対応は今後の課題とする。

謝辞

本論文を書き上げるに当たり、山本克也氏、政策研究調整官、そして複数の匿名のスタッフ（いずれも国立社会保障・人口問題研究所）から貴重なコメントをいただいた。心より感謝する。

注

- 1) 『日本経済新聞』2013年6月20日、朝刊4ページ。
- 2) 2011年度ではその全体に占める割合は実に85.6%に達している（企業年金連合会webサイトaより筆者算出）。

- 3) この問題については、2013年以降に改革される（厚生年金基金等の資産運用・財政運営に関する有識者会議（2012））。
- 4) 2011年度で、基金数が577、設立事業所数が10万5000事業所であった。基金の設立形態を加味することなく、単純に計算すると、1基金あたりの事業所数は182となる（企業年金連合会webサイトaより筆者算出）。
- 5) 全国測量業厚生年金基金の堀之内専務理事（当時）による（厚生年金基金連合会（2002））。
- 6) Westlaw Japan web サイトより。
- 7) この方法によって分析対象から外れた事件の一例は、一連の「NTT企業年金減額事件」（東京高裁判決・平20（行コ）14号・平成20年7月9日判決言渡など。）であり、被告・原告ともに厚生年金基金ではないにも関わらず、分析対象となった事件は一連の「りそな企業年金基金事件」（東京高裁判決・平20（ネ）2536号・平成21年3月25日判決言渡など。）である。
- 8) 長野地裁判決・平23（ワ）284号・平成24年8月24日判決言渡。
- 9) 企業年金連合会webページb。
- 10) たとえば、制度の新設に伴う選択肢の増加、基金の年齢構成の変化など、あるいはそれらの複合的要因が考えられる。
- 11) 東京地裁判決・平14（ワ）17598号・平成17年8月31日判決言渡。
- 12) 東京地裁判決・平16（行ウ）205号・平成19年8月30日判決言渡と、東京地裁判決・平16（行ウ）566号・平成17年8月31日判決言渡である。
- 13) 東京地裁判決・平18（ワ）207号・平18（ワ）208号・平成21年1月30日判決言渡。
- 14) たとえば、東京地裁判決・平24（ワ）4772号・平成24年7月12日判決言渡。なお、残りの1件は税務署が訴え出ている。
- 15) 神戸地裁判決・平13（ワ）455号・平成15年3月12日判決言渡。
- 16) 大阪地裁判決・平9（ワ）288号・平成10年6月17日判決言渡。
- 17) 東京地裁判決・平18（ワ）207号・平18（ワ）208号・平成21年1月30日判決言渡。
- 18) ここでは従業員数999人以下を中小企業とみなしている。データは総務省統計局『経済センサス基礎調査』を参考にしている。
- 19) 東京地裁判決・平21（ワ）22304号・平成22年7月27日判決言渡。
- 20) 東京高裁判決・平16（行ウ）205号・平成19年8月30日判決言渡。
- 21) 大阪地裁判決・平9（ワ）288号・平成10年6月17日判決言渡。
- 22) たとえば、平成18年4月に設立されたアイ企業年金基金などがあげられる（アイ企業年金基金

webサイト)。

- 23) もちろん、財政リスクを避けるために確定拠出年金を選択することもあるだろう。

参考文献

- 星野雄介 (2007)『日本の企業年金制度に関する経営学的研究 ―受給権保護を中心に―』一橋大学大学院商学研究科学位論文。
- 和泉信俊 (2009)「総合型企業年金制度の現状と展望」『労務事情』1156号, pp.61-65。
- 北山桂 (2012)「解散もできず八方ふさがりの「総合型」基金：残された企業がおびえる連帯責任負担」『金融財政事情』Vol.63, No.8, pp.10-15。
- 厚生年金基金等の資産運用・財政運営に関する有識者会議 (2012)「『厚生年金基金等の資産運用・財政運営に関する有識者会議』報告書」厚生労働省webサイト<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000002ekia.html> (2013年7月1日最終確認)。
- 厚生年金基金連合会 (2002)「特集 総合型基金はいま」『月刊企業年金』Vol.21, No.7, pp.4-11。
- 宮原英臣 (2011)「脱退時の有利不利は？ その後の対応は？ 総合型厚生基金をめぐる企業の動向」『旬刊経理情報』Vol.1295, pp.22-24。
- 宮原英臣 (2012)「『年金消失問題』は他人事ではない！ 中小零細企業が抱える"厚生年金基金問題"の実態と講ずべき対策：総合型厚生年金基金は生き残れるか」『ビジネスガイド』Vol.49, No.7, pp.5-15。
- 越昭太郎 (2007)「総合型基金の動向と課題」『みずほレポート』Vol.72, pp.6-16。
- 墨岡俊治 (2012)「『総合型厚生年金基金』加入企業の信用リスクを考える」『金融財政事情』Vol.63, pp.33-37。
- 高崎亨 (2008)「外部専門家導入による確定給付企業年金基金のガバナンス向上に関する研究」『生命保険論集』第162号, pp.173-214。
- 山口修・田川勝久 (2011)「受託者責任と企業年金ガバナンス」『年金と経済』Vol.30, No.1, pp.22-29。
- 山口登 (2005)「企業年金の受託者責任と年金ガバナンス」『みずほ年金レポート』Vol.59, pp.19-28。

参考判例

- 神戸地裁判決・平13 (ワ) 455号・平成15年3月12日判決言渡。
- 長野地裁判決・平23 (ワ) 284号・平成24年8月24日判決言渡。
- 大阪地裁判決・平9 (ワ) 288号・平成10年6月17日判決言渡。
- 東京高裁判決・平16 (行ウ) 205号・平成19年8月30日判決言渡。
- 東京地裁判決・平16 (行ウ) 566号・平成17年8月31日判決言渡。
- 東京高裁判決・平20 (行コ) 14号・平成20年7月9日判決言渡。
- 東京高裁判決・平20 (ネ) 2536号・平成21年3月25日判決言渡。
- 東京地裁判決・平14 (ワ) 17598号・平成17年8月31日判決言渡。
- 東京地裁判決・平18 (ワ) 207号・平18 (ワ) 208号・平成21年1月30日判決言渡。
- 東京地裁判決・平24 (ワ) 4772号・平成24年7月12日判決言渡。
- 東京地裁判決・平21 (ワ) 22304号・平成22年7月27日判決言渡。

参考Webサイト・新聞記事等

- アイ企業年金基金webサイト <http://aikikin.or.jp/index.html> (2013年7月1日最終確認)。
- 企業年金連合会webサイトa, <http://www.pfa.or.jp/jigyo/tokei/zaisei/koseinenkin/index.html> (2013年7月1日最終確認)。
- 企業年金連合会webサイトb, <http://www.pfa.or.jp/jigyo/tokei/shisanunyo/shisanunyo01.html> (2013年7月1日最終確認)。
- 『日本経済新聞』2013年6月20日, 朝刊4ページ。
- 総務省統計局『平成21年経済センサス 基礎調査』webサイト<http://www.stat.go.jp/data/e-census/2009/index.htm> (2013年7月1日最終確認)。
- Westlaw Japan web サイト <http://www.westlawjapan.com> (2013年7月1日最終確認)。

(ほしの・ゆうすけ 武蔵野大学講師)

子どもの頃の家庭環境と健康格差：肥満の要因分析

李 青 雅

要 旨

生活習慣病を誘発するとされる肥満はカロリーの過剰摂取によりもので、主な原因は不適切な食生活と運動不足にあるといわれている。しかし、より根本的な原因を探るためには心理的、または、社会・経済的要因の影響を検証する必要がある。本稿では、子どもの頃の親の社会経済的地位に焦点をあて、成人後の肥満に与える影響を分析した。慶応義塾大学の『慶應家計パネル調査』を用いて変量効果のパネルプロビット分析を行った結果、女性は、低学歴の父親を持つほど、また、子どもの頃に父親を亡くした者であるほど肥満確率が高く、一方、男性は無職の父親を持つほど肥満確率が高くなることが示された。父親の低学歴や死亡、そして、無職は子どもの頃の社会経済的地位（SES）が低いことを意味するが、本稿の分析結果は子どもの頃の不利な家庭環境により肥満格差、さらには健康格差が生じることを示唆するものである。加えて言えば、家庭環境がもたらした肥満・健康格差は子どもの成人後のSESを制御してもなお残存するものである。

I はじめに

肥満化現象は世界規模の広がりを持ち、いま14億もの人が日本の基準でいう肥満である〔WHO 2011〕。肥満は慢性疾患の罹患率と死亡率の上昇につながる重要な健康問題である。肥満は糖尿病、高血圧などの生活習慣病〔Must et al. 1999,

Mokdad et al. 2003〕やがん〔Moller et al.1994〕になるリスクを高め、抑うつ症などの心的障害も誘発する〔Von Lengerke et al. 2007〕。そして、肥満とそれに起因する慢性疾患は生活の質を低下させる〔Fontaine and Barofsky 2001〕。世界では肥満に起因する病によって年間3,600万人の命が失われ〔WHO 2011〕、肥満大国といわれるアメリカにおいて、肥満に起因する慢性疾患は喫煙や貧困のそれを上回るものである（Sturm and Wells 2001）。

厚生労働省の『平成19年版厚生労働白書』によると、日本人の死因の約6割は生活習慣病やがんが占めており、これらの疾病にかかる費用は医療費全体の約3割に達している。肥満が慢性疾患を誘発するのであるならば、肥満の予防・改善は健康の増進、そして、医療費支出の削減に寄与することが期待できよう。ちなみに、Kuriyama〔2002〕の推計によると、肥満による医療費の超過負担は3.2%となっている。

本稿では、子どもの頃の親の社会経済的地位（SES）に焦点をあて、それが肥満にどう影響するかを検証する。健康問題の1つをなす肥満については医学や社会疫学分野で研究が盛んに行われているが、その多くは肥満とSESとの関係に注目している。そして、2000年以降では本人のSESのみならず、子どもの頃までさかのぼって家庭環境の影響を分析する動きがみられるようになった。これは不健康の原因を子どもの頃の不利な家庭環境に求めるというライフコース疫学の考え方を反映したものである。既存研究によると、SESが低い親の子どもは成人後に肥満になる確率が高

くなる〔Power et al.2003, Power et al.2005, Khlat et al.2009〕。日本でもこの関係は成立するのか、慶応義塾大学が行った『慶応家計パネル調査』を用いて分析してみた。

本稿の貢献は以下の2点を考える。1つは、肥満の予防、改善に役立つ判断材料を提供することである。肥満の社会経済的要因を分析した日本の研究はIshizaki et al.(2004)、鈴木〔2011〕、李〔2012〕などがあるものの、まだ蓄積が少ないのが現状である¹⁾。

本稿のもう1つの貢献は、SESの健康への影響を明らかにした点である。SESがもたらす健康格差については、日本福祉大学のAGESプロジェクト〔Aichi Gerontological Evaluation Study, 愛知老年学的評価研究〕により精力的に研究が行われている〔近藤編 2007〕。同プロジェクトでは、高齢者を対象にした大規模調査により、うつ、口腔ケア、低栄養、転倒歴や生活習慣、閉じこもりなど健康問題がSESと密接な関係にあることを示している²⁾しかし、これらの研究は肥満を直接扱ったものではなく、加えて、分析対象も高齢者のみに限定されている。実際、子どもの頃のSESがその後の健康に与える影響の分析はデータの制約上、日本ではこれまであまり検証されてこなかった。

本稿の構成は以下のとおりである。まず次節でSESと肥満に関する先行研究を整理し、続く3節では分析に用いるデータについての説明を行う。4節では、変量効果プロビット推計により親のSESが肥満に与える影響を分析し、最後に、5節では、推定結果を踏まえて結論と今後の課題を述べる。

II 先行研究

SESは医療資源や健康行動、環境曝露を通じて健康に影響するといわれる〔Adler and Katherine 2002〕。SESの低い層は、医療資源へのアクセス機会が制限される上に、喫煙、飲酒、運動不足、高カロリーな食事など健康に好ましくない行動をとることも多く、従って、健康が損なわれる

〔Pamuk et al. 1998, Lowry et al. 1996, 近藤編 2007〕。肥満はSESがもたらした健康障害の1種である。以下、肥満とSESに関する先行研究を概観する。

1 SESと肥満の相関関係

SESと肥満の関係については医療や社会疫学分野で膨大な研究が蓄積されている。文献レビューを行ったSobal and Stunkard〔1989〕やMclaren〔2007〕によると、先進国ではSESが低いほど肥満率が高くなっている。SESと肥満の負の関係はとりわけ女性に顕著に現れ、Sobal and Stunkardがレビューした144の研究では、アメリカの研究の93%、イギリス、カナダ、ドイツなどの研究の75%において、SESと女性の肥満との負の関係が観察された。一方、先進国男性の肥満とSESとの関係は定かではなく、正、負、有意ではない、など異なる結果が得られている。Sobal and Stunkardはこのような性差について、男性は女性ほどやせ願望がなく、ダイエットや食事制限をするインセンティブが弱いことや、SES指標、肥満指標が統一されていないことなどを指摘する。

SESには変化がみられることもある。SESが変わると肥満になる確率はそれと逆の向きを見せる。例えば、SESが高くなると肥満確率は低下する。SESは世代間で継承されることも多い。これは「貧困の連鎖」や「階層の固定化」などの言葉にも現れているが、親から低いSESという負の遺産を受け継いだ子どもは親と同率で肥満になっていく可能性が高い。

近年の肥満研究では、本人のSESだけではなく、子どもの頃の親のSESが注目されている。Power et al.〔2003〕はイギリスの出生時から33歳までの追跡調査で得られたデータセットを用い、出生時、7歳、11歳、16歳、23歳、33歳時点でのSESと33歳時の肥満がどのような関係にあるのかを分析している。その結果を見ると、男性の肥満は出生時のSES、女性の肥満は7歳の時のSESと負の相関にある。イギリス、デンマーク、フィンランド、オランダ、スウェーデン、アメリカなど7カ国を対象にしたPower et al.〔2005〕の分析によると、

肉体労働者の親をもつ子どもは肥満になる確率が高く、喫煙行為をやめる確率は低い。フランスの35歳–59歳の成人を対象にした研究では、高度な職業〔higher-level occupations〕についている父親を持つ女性ほど肥満〔BMI30以上〕確率が有意に低く、逆に、子どもの頃に経済的困窮を経験すると肥満確率は有意に高くなることが観察された〔Khlat et al. 2009〕。要すると、SESの低い家庭に生まれ育った子どもは成人後に肥満になる確率が高くなる。加えていえば、出身家庭のSESが肥満に与える影響は成人になってからの本人のSESをコントロールしてもなお残る。

ところで、SESと肥満との負の相関関係はすべての国にあてはまる訳ではない。例えば、インド、パキスタン、南アフリカなどの国ではSESの高い層で肥満が多くなっている。これらの発展途上国では十分な食べ物にアクセスできる者のほうが太りやすく、SESの低い層はエネルギーの過剰消耗や食糧不足・飢餓により低体重のリスクが高まる。しかし、この傾向に変化があらわれている。SESの高い層から低い層に肥満がシフトしているのである。Monteiro et al.〔2004〕によると、このような肥満シフトは一人当たりGNPが2500ドルを超える発展途上国において顕著にあらわれている。

2 SESと肥満の負の関連性のメカニズム

なぜ先進国の肥満は本人または親のSESと負の相関にあるのか。そのメカニズムを説明する前に肥満は何によってもたらされるかを見てみよう。肥満は、一言で言えばカロリーの過度摂取によるもので、その直接の原因は不適切な食習慣と運動不足にある。例えば、ファーストフードやスナックなどエネルギー密度の高い加工食品の食べ過ぎはカロリーの過度摂取による肥満につながる〔Bell et al. 1998〕。一方、テレビやゲーム、コンピューターなど座りがちな活動は摂取したカロリーの燃焼を妨げることで肥満を助長する〔Hill and Melanson 1999〕。

翻って、食習慣や運動習慣はSESと密接な関係にある。アメリカでは低所得層ほど、新鮮な野菜

や果物より安価な高カロリー・高エネルギー食品を多く消費する傾向があることが指摘されている〔Cutler et al. 2003〕。運動不足はSESの低い層が抱えるもう1つの問題である。機械化により体力の必要な労働が減ってきた今日で、SESが低い層といえども必ずしも運動量が大きいわけではない。むしろ、SESの高い層で運動をする時間的・経済的余裕を持っており、減量プログラムに参加したり、ジムに通ったりする。この層では減量のための知識もあるので減量に成功する確率も高い。なお、SESの高い女性は強いやせ願望を持つことから肥満になる確率は低いが、時には無理な食事制限やダイエットにより低体重という逆の健康障害を伴うこともある〔Sobal and Stunkard〕。

SESと肥満の負の関係には心理社会的ストレスの影響も考えられる。SESの低い層では抑うつ症状を抱える者が多いが、抑うつは女性のBMI、特に、病的肥満〔BMI40以上〕と正の相関にある〔Beydoun and Wang 2010〕。しかし、心理社会的ストレスと上述の生活習慣を合わせてもSESと肥満を関連づけるメカニズムを部分的にしか説明できず〔吉井 2010〕、全部の経路の解明には至っていない〔Adler and Newman 2002〕。ちなみに、先行研究では指摘されていないが、SESは時間選好を介して肥満に影響する可能性がある。行動経済学ではしばしば時間選好が肥満要因として注目されている。時間選好率が高い者は将来の利益〔健康〕より現在の利益〔快楽〕を優先する可能性が高く、それゆえ、肥満になるリスクが高い〔Komlos, Smith and Bogin 2004〕。しかし、高い時間選好率は低学歴・低収入の人に多く見られており〔Lawrance 1991〕、ここにSESと肥満との負の相関関係が生じるかもしれない。

親のSESが子どもの肥満に影響を及ぼすという考え方の背後には、子どもの頃の物理的または社会的暴露が生涯にわたり健康にダメージを与えるというライフコース疫学³⁾の考え方が反映されている。SESの低い家庭に生まれた子どもは、低体重、栄養不足、受動喫煙、低学歴など物理的・社会的曝露にさらされやすく〔Benshlomo & Kuh 2002〕、成人してからも疾病のリスクは高い⁴⁾。

ライフコースモデルには臨界期モデル〔critical period model〕とリスクの累積〔accumulation of risk〕の2種類の概念モデルがある。臨界期モデルとは、子どもの頃の経験は長期にわたるその人の生物学上の、あるいは、行動上の特性を決め、やがて永続的で取り返しのつかないダメージまたは疾病をもたらす可能性がある、という考え方である。肥満との関連で言うと、低学歴で貧困家庭に育った子どもはタバコや酒、脂肪分の高い食事など等慢性疾病をもたらすような生活習慣が身につくやすく、その結果、肥満につながる可能性が考えられる〔Lowry et al. 1996〕。一方、リスクの累積モデルは人生の中での種々の要因が徐々に積み重なって大人の疾病発症につながる、という考え方である。種々の要因はそれぞれが独立してお互いに相関のない要因の累積による場合もあれば、リスクの連鎖による場合もある〔尾島・近藤 2011〕。後者はパスモデル〔pathway model〕に通じるところがある。例えば、貧しい家庭に生まれた子どもは貧困や親の夫婦関係の悪化、家庭内暴力などにより十分な教育を受けることも、その後大人になってから良い仕事に就くこともできず貧困の連鎖に陥ってしまい、それによって、疾病のリスクが増える。

Ⅲ 使用データ

分析にあたり、慶應義塾大学経商連携21世紀COEプログラム「市場の質に関する理論形成とパネル実証分析」プロジェクトによって行われた『慶應家計パネル調査』（以下KHPSと略す）を用いる。この調査は、2004年時点で満20歳以上69歳以下の男女4,005人〔予備対象5名含む〕を対象に毎年行われるもので、回答者本人とその配偶者について、就学・就業、収入状況や生活時間、健康に関する情報が得られている。2005年には調査対象者の親についても学歴、就業状況等に関する情報が得られており、親子二代の情報をそろえた数少ない調査の1つとなった。これまで8回にわたって調査が行われているが、本稿では身長と体重の情報が得られる2005年と2006年の2年分の

データを用いて肥満分析を行う⁵⁾。なお、本稿では、肥満とSESの関係を分析するという研究の趣旨から、肥満の問題があらわれやすく、かつ、まだ経済活動を行っていることを前提に、30歳以上60歳未満を分析の対象とする。

1 SES指標と肥満指標

SES指標は健康資源へのアクセス情報を提供するという意味合いを持っている〔Duncan et al. 2002〕。例えば、高学歴・高所得の者は低学歴・低所得の者に比べて健康資源や健康情報へのアクセス能力が高く、それゆえ、よい健康状態を保つことが多い。職業階層は労働者のSES指標として使われる。職業階層の低い者は所得水準が低く、精神面・肉体面で不利益を被ることが予想される。利用可能な社会資本も限られるので、不健康になりやすい。

先行研究では、SES指標として、教育（学歴、識字能力など）、所得（世帯収入、貧困、金融資産、住居など）、職業階層（職種、失業、非正規雇用など）などが用いられている〔McLaren 2007〕。指標の使い方も多様である。いずれか1つの指標だけを用いる研究もあれば、複数の指標を同時に用いる研究もある。複合変数を作成して用いる研究もある〔Sobal and Stunkard 1989〕。どのようなSES指標が望ましいのか。教育変数は所得や職業階層のように健康がSESに影響するという逆相関の問題が存在しない点で優れており〔Duncan et al. 2002〕、教育、所得、職業階層の変数をすべて投入した場合、教育変数のみが有意であったとの研究報告もある〔Winkleby et al. 1992〕。しかし、今のところコンセンサスは得られていない。

本稿ではSES指標として父親の学歴ダミーと15歳時に父親が就いた職種ダミー、15歳時に父親が無職のダミー、死亡ダミーを用いる。しかし、これらの指標では捉えきれない社会経済的要素が存在するであろうことを先に断っておく。

肥満指標としては、BMI（〔body mass index, 体重÷〔身長×身長〕）を用いる。アメリカの連邦疾病管理センターやWHOはBMI25以上を過体重、BMI30以上を肥満と定義している。一方、日

本の肥満学会はBMI25以上を肥満と見なしている。本稿では、日本の肥満学会の定義に従い、BMI25以上を肥満とし、BMI18.5以上25未満を正常体重、BMI18.5未満を低体重とする。

2 肥満率とSESの関係

KHPS2005とKHPS2006では、調査対象者6,201人のうち5,897人の身長と体重に関する情報が得られている。その内訳を見ると、肥満が21.0%〔男27.1%, 女14.7%〕, 低体重が7.3%〔男4.1%, 女10.6%〕, 正常体重が71.7%〔男68.8%, 女74.8%〕である⁶⁾。

表1は、KHPSの年齢階級別の肥満率を『国民健康・栄養調査』（2005年）のそれと比較したものである。まず、KHPSデータを見ると、男性の肥満率は20歳代の17.9%から40歳代の30.4%に上昇したあと、低下に転じ、60歳代で26.1%となる。女性の肥満率は20歳代の4.1%から30歳代の7.8%、40歳代の12.1%、50歳代21.3%へと、年齢効果が強く現れているが、その後はほぼ横ばいの状況が続いている。『国民健康・栄養調査』のそれと比べると、男性の肥満率はほぼ同水準であるが、女性の肥満率は低い傾向にある。これは、KHPSの身長と体重が自己申告によるものであることと関係する。自己申告の場合、人は体重を過小に、身長を過大に評価する傾向があり、その結果、BMI

表1 KHPSと『国民健康栄養調査』の肥満率の比較

	KHPS	国民健康・栄養調査(2005年)
男性		
20歳代	17.9	19.8
30歳代	26.1	26.7
40歳代	30.4	34.1
50歳代	29.7	31.4
60歳代	26.1	30.7
女性		
20歳代	4.1	5.6
30歳代	7.8	14.3
40歳代	12.1	19.3
50歳代	21.3	23.9
60歳代	21.2	29.0

出所：KHPS2005, KHPS2006により作成。

表2 親のSESと肥満率の関係

	単位：%	
	男性	女性
中卒	29.8	16.7
高卒	27.2	13.0
短大・高専卒	29.7	12.1
大卒以上	30.0	5.6
専門・技術職	27.3	6.7
管理職	29.1	8.5
無職	33.6	4.4
死亡	27.1	35.3

資料：KHPS2005, KHPS2006により作成。

が過小評価されてしまう。

表2は、親のSESと肥満率の関係を見たものである。男性の肥満率は父親が無職の場合に33.6%と最も高いが、学歴や職種による差はあまり見られない。それに対し、女性の肥満率はまず父親の学歴によって差が見られる。中でも大卒以上の父親の持つ女性の肥満率は5.6%と、中卒の父親の持つ女性の肥満率の3分の1程度となっている。女性の肥満率は父親が死亡の場合に最も高く、35.3%に達している。父親が無職の場合には肥満率が低くなることもあるが、総じて、女性の肥満率とSESと負の相関関係を示しているといえる。しかし、このような関係は年齢や子ども数など他の属性の影響を考慮したものではない。

Ⅳ 推定

1 推定モデル

分析にあたり、パネルデータの特徴を活かすため変量効果のパネルプロビットモデルを用いる。モデル式は以下のとおりである。ここで、 O_{it} は回答者本人の肥満ダミー、 SES^p_{it} は親のSES変数、 X_i はその他肥満に影響するコントロール変数を表す。

$$O_{it}^* = \beta SES^p_{it} + \gamma X_i + \varepsilon_{it}, \quad i=1, 2, \dots, n,$$

$$t=2005, 2006 \quad [1]$$

$$O_{it}=1 \text{ if } O_{it}^*>0, \text{ and } O_{it}=0 \text{ otherwise}$$

誤差項は次のように表される。 $\varepsilon_{it}=u_i+v_{it}$ こ

こで、個別効果 ui と攪乱項 vit は互いに独立である。かつ、個別効果 ui は説明変数とも独立である⁷⁾。

説明変数について説明する。父親の学歴変数は大卒以上ダミーをベースに、中卒ダミー、高卒ダミー、短大・高専卒ダミーを、職業階層については、専門・技術職ダミーと管理職ダミーを用いる。経済的困窮を表す変数としては、父親の無職ダミーと、父親の死亡ダミーを用いる。一方、コントロール変数としては、母親の就業ダミーと、対象者本人の年齢、既婚ダミー、子どもの数を用いる。子どもの数は「子どもがいない」をベースに、「1人」、「2人」、「3人以上」のダミー変数を用いる。SESと肥満が負の相関関係にあるならば、父親の中卒ダミー、高卒ダミー、短大・高専卒ダミー、無職ダミー、死亡ダミーは正の値を、専門・技術職ダミーと管理職ダミーは負の値を示すことが期待される。

本稿では、親のSESの影響が子どものSESを加えても残存するか否かを見るために、対象者本人SES変数（学歴と職種、等価所得の対数値）を追加で投入し、再分析を試みる。対象者本人の学歴変数と職種変数は基本的に父親のそれと同じであるが、近年非正規雇用が増えている現状を踏まえ、非正規雇用ダミーを追加する。

説明変数について男女別に見た基本統計量が附表1である。まず、親の変数を見ると、父親の学歴は約4-5割が中卒で、3割が高卒、1割が大卒以上である。専門・技術職または管理職の父親の割合はそれぞれ5-9%で、無職の父親の割合は4-6%、父親が死亡の割合は男性で4.2%、女性で1.9%である。そして、母親の就業率は約6割である。本人の変数を見ると、まず9割以上が高卒以上で中卒はわずかとなっているが、これは親世帯と対照的である。大卒以上の割合は男性で38.5%、女性で15.0%である。

2 推定結果

表3は、対象者本人の年齢と、既婚ダミー、子どもの数、母親の就業状況等をコントロールした結果である。対数尤度比検定を行った結果、 ρ (rho, 全分散に対するパネルレベルでの分散の

比率) = 0とする帰無仮説が棄却され、プーリングプロビット推計よりパネルプロビット推計が望ましいことが示された。ちなみに、これ以降の分析でも同様の結果が得られている。

推定結果を見てみよう。まず、男性は父親が無職の場合に有意で正の値を示している。父親の無職が経済的困窮を表すならば、男性は子どもの頃の経済的困窮により成人後の肥満確率が高まるといえる。一方、女性は父親の中卒ダミーと高卒ダミー、短大・高専卒ダミーがともに正で有意な値を示しており、大卒以上の親に比べて、低学歴の親を持つことが成人後の肥満確率を高めている。女性は思春期に父親と一緒に暮らしていなかった場合にも成人後の肥満確率が高くなる。一方、父親が無職の場合、女性は男性と違って負の結果が得られたのは興味深いところである。なぜ無職の父親を持つことが男女の肥満確率に相反する働きをするのかは不明なところであるが、いずれにせよ、父親が無職のサンプルは少なく、この結果を一般化することは難しい。専門・技術職ダミーと管理職ダミーはいずれも有意な結果が得られていない。日本における職種ダミーは肥満確率を予測する良い指標ではないかもしれない。

表4は、対象者本人のSES変数を加えて再推定を行った結果である。男性では無職の父親を持つことが、女性では、低学歴の父親を持つことが高い肥満確率につながっており、表3と同様の傾向を示している。親のSESが肥満に与える負の影響は本人の成人後のSESをコントロールしても残存することを意味する。

なお、親の学歴と肥満との負の関係は、肥満率の高い年長者ほど親が低学歴であることによる見せかけの相関である可能性が捨てきれない。そこで、サンプルを50歳以上と50歳未満に分割して、同様の推定を行った。推定結果は表5に示した。これを見ると、無職の父親を持つことが男性の肥満に与える正の影響と、低学歴の父親を持つことが女性の肥満に与える正の影響はいずれも50歳未満層に観察されている。50歳以上の女性のサンプルについては、サンプルサイズが小さいために全体としては統計的に有意な結果は得られていない

表3 親のSESと肥満の関係（被説明変数：肥満ダミー）

	推定①－男性		推定②－女性	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差
中卒	-0.159	0.447	4.236	1.304 ***
高卒	-0.294	0.438	4.039	1.283 ***
短大・高専卒	0.318	0.850	4.101	1.413 ***
専門・技術職	-0.400	0.615	-0.213	0.879
管理職	0.554	0.526	-0.787	0.723
無職	1.073	0.614 *	-4.246	1.587 ***
死亡	-0.002	0.640	3.200	2.554
定数項	-4.490	0.817 ***	-12.542	1.549 ***
サンプル数	1648		1111	
グループ数	947		697	
対数尤度	-759.694		-305.747	

注) 1) *, **, ***はそれぞれ10%, 5%, 1%水準で有意であることを示す。

2) 母親の就業ダミーと本人の年齢, 既婚ダミー, 子どもの数, 年ダミーをコントロールした結果である。

3) 学歴変数は大卒以上をベースにしている。

資料：KHPS2005, KHPS2006より作成。

表4 親のSES, 本人のSESと肥満の関係（被説明変数：肥満ダミー, 男女別）

	推定③－男性		推定④－女性	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差
親の変数				
中卒	0.072	0.465	4.848	0.939 ***
高卒	-0.146	0.446	4.818	0.912 ***
短大・高専卒	0.392	0.869	4.749	1.100 ***
専門・技術職	-0.513	0.623	0.037	0.890
管理職	0.487	0.532	-0.295	0.729
無職	1.093	0.619 *	-5.200	1.513 ***
死亡	0.061	0.642	5.896	1.714 ***
本人の変数				
中卒	-0.317	0.605	3.375	1.143 ***
高卒	-0.627	0.313 **	0.199	0.671
短大・高専卒	-0.973	0.461 **	-0.099	0.680
専門・技術職	-0.004	0.319	-0.522	0.821
管理職	0.199	0.389		
非正規雇用	0.431	0.639	-0.391	0.682
無職	0.066	0.640	-0.138	0.408
LN（等価所得）	-0.015	0.217	-0.280	0.337
定数項	-3.810	1.465 ***	-11.943	2.238 ***
サンプル数	1648		1111	
グループ数	947		697	
対数尤度	-757.509		-296.141	

注) 1) *, **, ***はそれぞれ10%, 5%, 1%水準で有意であることを示す。

2) 母親の就業ダミーと本人の年齢, 既婚ダミー, 子どもの数（女性のみ）, 年ダミーをコントロールした結果である。

3) 学歴変数は大卒以上をベースにしている。

資料：KHPS2005, KHPS2006より作成。

表5 親のSES、本人のSESと肥満の関係（被説明変数：肥満ダミー、男女別、コホート別）

	男性, 50歳未満		男性, 50歳以上		女性, 50歳未満		女性, 50歳以上	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
親の変数								
中卒	0.457	0.564	-0.231	0.978	2.195	0.973 **	0.864	1.555
高卒	0.042	0.526	-0.374	0.990	1.937	0.951 **	1.355	1.606
短大・高専卒	-0.173	1.010	1.548	2.080	2.063	1.198 *	1.131	1.946
専門・技術職	-0.908	0.728	0.667	1.496	0.682	0.817	-1.081	2.311
管理職	0.197	0.619	1.265	1.193	-0.719	0.876	0.089	1.468
無職	2.113	0.912 **	-0.700	1.014	-0.784	1.248	-98.643	.
死亡	-0.291	0.981	0.391	0.873	0.523	1.596	12.747	3.059 ***
本人の変数								
中卒	-0.367	1.120	-0.048	0.759	3.408	2.205	4.604	1.720 ***
高卒	-0.923	0.425 **	-0.178	0.493	0.216	0.722	2.064	1.273
短大・高専卒	-1.353	0.588 **	-0.138	0.824	0.060	0.711	0.182	1.350
専門・技術職	-0.142	0.384	0.449	0.603	-0.532	0.786	-1.434	1.897
管理職	-0.443	0.584	0.492	0.548				
非正規雇用	1.283	0.992	-0.106	0.880	-0.001	0.656	-2.676	2.150
無職	0.367	0.765	-0.468	1.207	0.222	0.475	-0.252	0.708
LN（等価所得）	0.084	0.310	-0.213	0.325	0.055	0.396	-1.141	0.510 **
定数項	-5.192	2.216 **	-5.026	4.761	-11.034	2.829 ***	12.736	7.272 *
サンプル数	1005		643		741		370	
グループ数	588		383		471		240	
対数尤度	-462.586		-297.131		-161.923		-125.649	

注) 1) *, **, ***はそれぞれ10%, 5%, 1%水準で有意であることを示す。

2) 母親の就業ダミーと本人の年齢, 既婚ダミー, 年ダミーをコントロールした結果である。

3) 学歴変数は大卒以上をベースにしている。

資料: KHPS2005, KHPS2006より作成。

が、父親の学歴の影響については予想される符号と整合的な結果になっている。

V おわりに

日本では、2008年から生活習慣病対策としての特定健診・特定保健指導がはじまった。「メタボリックシンドローム（内臓脂肪症候群）」を標的としたものであるが、低所得層や低学歴層における健診の受診率は低く、期待した効果は得られなかった。近藤〔2005, 2011〕は健康対策を講じる上で社会経済的要因へのアプローチを欠いたことを主な理由としてあげている。この点に鑑み、本稿では、子どもの頃の家庭環境に注目して、親のSESが肥満の一因となりうるかの分析を行った。

結論は以下のとおりである。

第1に、女性は父親が低学歴であったり、父親のいない家庭に育ったりすると肥満確率が高くなり、男性は父親が無職の場合に肥満確率が高くなる。これは親のSESが低いとその子どもは成人後に肥満確率が高まることを意味する。肥満が生活習慣病につながるのであれば、親のSESは長期にわたって肥満格差、さらには健康格差をもたらす可能性があることを示唆するものである。

第2に、親のSESが肥満に与える負の影響は子どものSESの影響を考慮してもなお残存する。細身の人が好まれる社会において、肥満は怠惰で自己抑制ができないことの象徴であり、自己管理の失敗とみなされている。しかし、本稿の分析結果は肥満要因のすべてを本人の責任に帰することは

妥当ではないことを示唆している。子どもの頃の不利な家庭環境がもたらす健康ダメージは本人の努力だけでは解消されない可能性がある。もし、家庭環境により肥満格差が生じるならば、行政による政策的対応が求められよう。また、現在のようにな中高年を対象に肥満予防対策を講じるのではなく、もっと早い段階で必要な措置を考えるべきであろう。

第3に、親のSESが肥満に与える負の影響は主に50歳未満層にあらわれている。50歳以上層に注目すると、男性のSES変数は有意な結果が得られておらず、女性でも死亡ダミーだけが有意な結果が得られているなど50歳未満層と対照的である。しかし、データの制約上、この結果を持って健康格差が近年になるほど深刻であると結論づけるのはまだ早く、より大規模のサンプル数を確保したデータセットを用いた再検証が必要になる。

本稿の分析では、親の低いSESが肥満確率とりわけ女性の肥満確率を高めるといった他の先進国と同様の傾向が観察された。社会・経済的要因が肥満格差をもたらしたことを実証的に明らかにしたことになる。今後の課題として、SES指標の妥当性問題やSESが肥満に影響するメカニズムの検証などが残された。

謝 辞

本稿の分析に際しては、慶應義塾大学経商連携グローバルCOEプログラムによる「慶應義塾家計パネル調査」の個票データの提供を受けた。また、研究プロジェクト〔文科省科研費課題番号2153024〕の研究代表者である古郡鞆子先生をはじめプロジェクト参加者各氏から貴重な助言をいただき、分析手法については慶應義塾大学の直井道生先生と、慶應義塾大学所属研究所に在籍していた時の同僚である山本耕資氏から、的確な指導をいただいた。さらに、投稿段階では2名の匿名のレフェリーの方から度々丁寧なアドバイスをいただいた。記して、感謝の旨を表します。なお、いうまでもなく、本稿における誤りのすべては筆者の責任に帰するものである。

(平成24年2月投稿受理)

(平成25年5月採用決定)

注

- 1) Ishizaki et al.は金属製品工場に勤める労働者を対象に就業特性と肥満との関係を検証し、座りがちの仕事や交替制労働が肥満の要因であることを確認した。一方、鈴木は組合健保のレセプトデータと検診データをマッチングしたデータセットと、独自に行ったアンケート調査を用い、長時間労働が肥満をもたらすことを明らかにした。同研究によると、労働拘束時間（通勤時間を加えた労働時間）が1時間長くなるとBMIは0.107ポイント、高度肥満になる確率は0.89%高くなる。鈴木は、企業が課した長時間労働が肥満をもたらし、さらに、医療費増加という社会費用をもたらしたことから、企業にはその責任をとる義務がある、と指摘した。慶應義塾大学の「慶應家計パネル調査」とそのサブ調査である「お子様に関する特別調査」をマッチングしたデータセットを用いた李の分析では、母親の労働時間が長くなると、その子どもは肥満になる確率が高くなることが示されている。
- 2) 例えば、所得階層別〔5段階〕に見た抑うつ割合は、最低所得層と最高所得層とで女性では4.1倍、男性では6.9倍もの差がある。高齢者の要介護出現率〔要支援を含む〕は年収が200万円以上では3.7%であるが、無所得層では17.2%に急増する。また、閉じこもり〔外出頻度が週1回未満の者〕の割合は、等価所得400万円層では男性2.9%、女性3.8%であるに対し、200万円未満層では男性5.3%、女性4.7%と多い。教育年数で見ると、13年以上群の男性2.8%、女性3.5%に対し、6年未満群では男性11.6%、女性9.4%となっている。
- 3) Benschlomo & Kuh〔2002〕はライフコース疫学を、「胎児期、小児期、思春期、青年期、そしてその後の成人期における物理的または社会的な曝露についての、その後の健康や疾病リスクへの長期的な影響に関する研究」と定義している〔尾島・近藤〔2011〕訳〕。
- 4) 例えば、胎児期の栄養不足は成人してからの慢性疾病例えば高血圧、糖尿病、心血管疾患につながり〔Roseboom et al. 2001〕、妊娠中に喫煙した母親の子どもは出生時体重が低く、思春期になってからは逆に肥満になる確率が高くなる〔Power and Jefferis 2002〕。
- 5) 本人の学歴については2004年データを用いる。
- 6) これを同時期の文部科学省の「国民健康・栄養調査」〔男29.7%と女21.4%が肥満、男4.7%と女9.1%が低体重〕と比べると、男性はほぼ近い値を示しているが、女性は肥満が少ない。しかし、身長・体重が自己申告によるバイアスを考慮する

とまだ許容範囲内と考えられよう。

- 7) なお、この条件が満たされず、個別効果 α_i と説明変数が相関している場合には、推定結果がバイアスを含んだものになる可能性がある。

参考文献

- Adler, N.E. and Newman K. [2002] "Socioeconomic disparities in health: pathways and policies", *Health Affairs*, Vol.21, No.2.
- Bell, E.A. et al. [1998] "Energy density of foods affects energy intake in normal-weight women", *American Journal of Clinical Nutrition*, Vol.67.
- Ben-Shlomo, Y. and Kuh, D. [2002] "A life course approach to chronic disease epidemiology: conceptual models empirical challenges and interdisciplinary perspectives", *International Journal of Epidemiology*, 31.
- Beydoun, M.A. and Wang, Y. [2010] "Pathways linking socioeconomic status to obesity through depression and lifestyle factors among young US adults", *Journal Affect Disorder*, Vol.123, No.1-3.
- Cutler, D.M., Glaeser, E.L. and Shapiro, J.M. [2003] "Why have americans become more obese?", *Journal of Economic Perspectives*, Vol.17, No.3.
- Fontaine, K.R. and Barofsky, I. [2001] "Obesity and health-related quality of life", *Obesity Reviews*, 2 [3] .
- Hill, J.O., Melanson, E.L. [1999] "Overview of the determinants of overweight and obesity: current evidence and research issues", *Med. Sci. Sports Exerc.*, Vol.31, No.11.
- Ishizaki et al. [2004] "The influence of work characteristics on Body Mass Index and Waist to Hip Ratio in Japanese Employees", *Industrial Health*, Vol.42.
- Khlat, M., Jusot, F., Ville, I. [2009] "Social origins, early hardship and obesity: A strong association in women, but not in men?", *Social Science & Medicine*, Vol.68.
- Komlos, J., Smith, P.K., Bogin, B. [2004] "Obesity and the rate of time preference: Is there a connection?", *Journal of Biosocial Science*, Vol.36 [2] .
- Kuriyama, S., Tsuji, I., Ohkubo, T., et al. [2002] "Medical care expenditure associated with body mass index in Japan: the Ohsaki study", *International Journal of Obesity and Related Metabolic Disorders*, 26.
- Lawrance, E.C. [1991] "Poverty and the rate of time preference: evidence from panel data", *Journal of Political Economy*, Vol.99, No.1.
- Lowry, R., Kann, L., Collins, J.L., Kolbe, L.J. [1996] "The effect of socioeconomic status on chronic disease risk behaviors among US adolescents", *Journal of the American medical association*, Vol.276, No.10.
- McLaren, L. [2007] "Socioeconomic Status and Obesity", *Epidemiologic Reviews*, Vol.29, No.1.
- Mokdad, A.H., Ford, E.S., Bowman, B.A., Dietz, W.H., Vinicor, F., Bales, V.S., Marks, J.S., [2003] "Prevalence of obesity, Diabetes, and obesity-related health risk factors", *Journal of the American medical association*, Vol.289 No.1.
- Moller, H., Mellemegaard, A., Lindvig, K., Olsen, J. H. [1994] "Obesity and cancer risk: a Danish record-linkage study", *European Journal of Cancer*, Vol.30 issue 3.
- Monteiro, C.A., Moura, E.C., Conde, W.L., & Popkin, B.M. [2004] "Socioeconomic status and obesity in adult populations of developing countries: a review", *Bulletin of the World Health Organization*, Vol.82, No.12.
- Must, A. et al. [1999] "Disease Burden Associated with Overweight and Obesity", *Journal of the American medical association*, Vol.282.
- Pamuk, E et al. [1998] *Socioeconomic status and health chartbook: health, United States 1998*. [Hyattsville, Maryland: National Center for Health Statistics, 1998]
- Power, C. and Jefferis, B.J.M.H [2002] "Fetal environment and subsequent obesity: a study of maternal smoking", *International Journal of Epidemiology*, Vol.31.
- Power, C., Graham, H., Due, P., Hallqvist, J., Joung, I., Kuh, D., and Lynch, J. [2005] "The contribution of childhood and adult socioeconomic position to adult obesity and smoking behavior: an international comparison", *International Journal of Epidemiology*, Vol.34.
- Power, C., Manor, O., and Matthews, S. [2003] "Child to adult socioeconomic conditions and obesity in national cohort", *International Journal of Obesity*, Vol.27.
- Roseboom, T.J., Meulen, J.H.P. van der, Ravelli, A.C.J., Osmond, C., Barker, D.J.P., Bleker, O.P. [2001] "Effects of prenatal exposure to the Dutch famine on adult disease in later life: an overview", *Molecular and Cellular Endocrinology*, Vol.185.
- Sobal, J., Stunkard A.J. [1989] "Socioeconomic status and obesity: a review of the literature", *Psychol Bull*, No.105.
- Sturm, R. and Wells, K.B. [2001] "Does obesity contribute as much to morbidity as poverty or smoking?", *Public Health*, Vol.115, No.3.

- Von Lengerke, T., Janssen C., John, Jr., et al. [2007] "Sense of coherence, health locus of control, and quality of life in obese adults: physical limitations and psychological normalcies", *International Journal of Public Health*, Vol.52.
- WHO [2011], Fact sheet N°311, <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs311/en/> [2012年1月27日最終確認]
- Winkleby, M.A., Jatulis, D.E., Frank, E. and Fortmann, S.P. [1992] "Socioeconomic status and health: how education, income, and occupation contribute to risk factor for cardiovascular disease", *American Journal of Public Health*, Vol.82, No.6.
- 尾島俊之・近藤克則 [2011] 「健康の社会的決定要因『ライフコース疫学』」『日本公衛誌』 Vol.58, No.3.
- 厚生労働省 [2011] 「健康日本21最終評価」, <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001r5gc-att/2r9852000001r5np.pdf> [2012年1月27日最終確認]
- 近藤克則 [2005] 『健康格差社会－何が心と健康を蝕むのか』医学書院。
- 近藤克則編 [2007] 『検証「健康格差社会」－介護予防に向けた社会疫学の大規模調査』医学書院。
- 近藤克則 [2011] 「健康の社会的決定要因〔15〕：最終回 WHOの健康格差対策」『日本公衛誌』, Vol.58, No.7.
- 鈴木亘 [2011] 「肥満と長時間労働」『学習院大学経済論集』 Vol.48, No.3.
- 吉井清子 [2010] 「健康の社会的決定要因〔6〕－『メタボリックシンドロームと社会経済的地位』」『日本公衛誌』 第57巻, 第9号。
- 李青雅 [2012] 「母親の就業と子どもの肥満」樋口美雄・宮内環・C.R. McKenzie編『親子関係と家計行動のダイナミズム』慶應義塾大学出版社。
- (Qingya Lee 東海大学講師)

付表1 基本統計量1

	男性					女性				
	N	平均	標準偏差	最小値	最大値	N	平均	標準偏差	最小値	最大値
父親の学歴										
中卒	1648	0.502	0.500	0	1	1111	0.448	0.498	0	1
高卒	1648	0.330	0.470	0	1	1111	0.350	0.477	0	1
短大・高専卒	1648	0.032	0.176	0	1	1111	0.068	0.251	0	1
大卒以上	1648	0.136	0.343	0	1	1111	0.134	0.341	0	1
父親の職種										
専門・技術職	1648	0.051	0.220	0	1	1111	0.060	0.238	0	1
管理職	1648	0.079	0.270	0	1	1111	0.086	0.280	0	1
父親無職ダミー	1648	0.058	0.233	0	1	1111	0.045	0.207	0	1
父親死亡ダミー	1648	0.042	0.202	0	1	1111	0.019	0.136	0	1
母親就業ダミー	1648	0.607	0.489	0	1	1111	0.675	0.469	0	1
本人の学歴										
中卒	1648	0.058	0.233	0	1	1111	0.036	0.186	0	1
高卒	1648	0.459	0.498	0	1	1111	0.482	0.500	0	1
短大・高専卒	1648	0.098	0.297	0	1	1111	0.332	0.471	0	1
大卒以上	1648	0.385	0.487	0	1	1111	0.150	0.358	0	1
本人の職種										
専門・技術職	1648	0.141	0.349	0	1	1111	0.083	0.276	0	1
管理職	1648	0.090	0.287	0	1					
非正規雇用	1648	0.037	0.189	0	1	1111	0.100	0.300	0	1
無職	1648	0.030	0.172	0	1	1111	0.415	0.493	0	1
LN（等価所得）	1648	5.836	0.588	0	8	1111	5.787	0.601	3	8
既婚ダミー	1648	0.829	0.377	0	1	1111	0.806	0.395	0	1
年齢	1648	45.62	8.61	30	59	1111	44.55	8.79	30	59
子どもの数										
0人						1111	0.250	0.433	0	1
1人						1111	0.229	0.420	0	1
2人						1111	0.347	0.476	0	1
3人以上						1111	0.175	0.380	0	1

資料：KHPS2005, KHPS2006より作成。

付表2 基本統計量2

	男性, 50歳未満					男性, 50歳以上					女性, 50歳未満					女性, 50歳以上				
	N	平均	標準 偏差	最小 値	最大 値	N	平均	標準 偏差	最小 値	最大 値	N	平均	標準 偏差	最小 値	最大 値	N	平均	標準 偏差	最小 値	最大 値
父親の学歴																				
中卒	1005	0.397	0.490	0	1	643	0.666	0.472	0	1	741	0.362	0.481	0	1	370	0.622	0.486	0	1
高卒	1005	0.393	0.489	0	1	643	0.232	0.422	0	1	741	0.417	0.493	0	1	370	0.216	0.412	0	1
短大・高専卒	1005	0.036	0.186	0	1	643	0.026	0.161	0	1	741	0.063	0.244	0	1	370	0.076	0.265	0	1
大卒以上	1005	0.174	0.379	0	1	643	0.076	0.266	0	1	741	0.158	0.365	0	1	370	0.086	0.281	0	1
父親の職種																				
専門・技術職	1005	0.065	0.246	0	1	643	0.030	0.169	0	1	741	0.066	0.249	0	1	370	0.049	0.215	0	1
管理職	1005	0.093	0.290	0	1	643	0.058	0.233	0	1	741	0.093	0.291	0	1	370	0.070	0.256	0	1
父親無職デミー	1005	0.068	0.251	0	1	643	0.042	0.201	0	1	741	0.054	0.226	0	1	370	0.027	0.162	0	1
父親死亡デミー	1005	0.028	0.165	0	1	643	0.065	0.247	0	1	741	0.015	0.121	0	1	370	0.027	0.162	0	1
母親就業デミー	1005	0.601	0.490	0	1	643	0.616	0.487	0	1	741	0.668	0.471	0	1	370	0.689	0.463	0	1
本人の学歴																				
中卒	1005	0.026	0.159	0	1	643	0.107	0.310	0	1	741	0.011	0.103	0	1	370	0.086	0.281	0	1
高卒	1005	0.468	0.499	0	1	643	0.446	0.497	0	1	741	0.441	0.497	0	1	370	0.562	0.497	0	1
短大・高専卒	1005	0.107	0.310	0	1	643	0.082	0.275	0	1	741	0.387	0.487	0	1	370	0.222	0.416	0	1
大卒以上	1005	0.399	0.490	0	1	643	0.364	0.482	0	1	741	0.161	0.367	0	1	370	0.130	0.336	0	1
本人の職種																				
専門・技術職	1005	0.168	0.374	0	1	643	0.100	0.300	0	1	741	0.100	0.300	0	1	370	0.049	0.215	0	1
管理職	1005	0.058	0.233	0	1	643	0.142	0.349	0	1	741	0.123	0.328	0	1	370	0.054	0.226	0	1
非正規雇用	1005	0.025	0.156	0	1	643	0.056	0.230	0	1	741	0.416	0.493	0	1	370	0.414	0.493	0	1
無職	1005	0.029	0.167	0	1	643	0.033	0.178	0	1	741	0.416	0.493	0	1	370	0.414	0.493	0	1
LN（等価所得）	1005	5.786	0.557	2.303	8.006	643	5.913	0.624	-0.347	7.457	741	5.729	0.567	3.472	7.982	370	5.902	0.650	3.689	8.011
既婚デミー	1005	0.793	0.405	0	1	643	0.885	0.319	0	1	741	0.784	0.412	0	1	370	0.851	0.356	0	1
年齢	1005	39.805	5.488	30	49	643	54.708	2.721	50	59	741	39.467	5.862	30	49	370	54.722	2.780	50	59
子どもの数																				
0人											741	0.254	0.435	0	1	370	0.243	0.430	0	1
1人											741	0.179	0.384	0	1	370	0.327	0.470	0	1
2人											741	0.372	0.484	0	1	370	0.295	0.456	0	1
3人以上											741	0.194	0.396	0	1	370	0.135	0.342	0	1

資料：KHPS2005, KHPS2006より作成。

社会保 障 法 判 例

菊 池 馨 実

路上生活をしていた男性が福祉事務所に対してなした生活保護開始申請を「稼働能力不活用」を理由に却下した処分を違法とし、居宅保護による保護の開始を命じた原審を維持した例（新宿ホームレス生活保護訴訟）

東京高裁平成24年7月18日判決（平成23年（行コ）第399号・平成24年（行コ）第110号）賃金と社会保障1570号42頁

I 事実の概要

X（本件当時57歳）は、長年にわたり土木建設作業員や期間工等として稼働していた。Xは、派遣会社に登録し、平成17年頃から、家電メーカーの工場で期間工として稼働した。平成19年10月頃、Xは年齢を理由に雇止めを受け、都区内のNPO法人施設に居住して生活保護を受けるに至ったものの、他の入居者と馴染めず同施設を出ていったん路上生活に入った。その後、緊急一時保護センターである江戸川寮、自立支援センターである葛飾寮への入寮と警備会社での就労、退職に伴う同寮の退寮などを経て、平成20年5月、再び路上生活へと入った。

Xは、平成20年6月2日付けで、新宿区福祉事務所の所管区域内に現在地を有する者として、処分行政庁（新宿区福祉事務所長）に対し、生活保護の開始申請（第一次支給申請）を行った。これに対し処分行政庁は、同月13日付けで、Xに対し、申請を却下する等の決定（第一次不支給決定）を行った。その際の通知書には、「Xには重大な就

労障害要因があるとは見受けられない。更に、業種を問わなければ就労努力により適切な仕事は十分確保できるものと考えられる。」「したがって、生活保護法4条1項にある『稼働能力』を十分に活用しているとは判断できない。また、居住地を持たないXの自立のためには、更生施設を事実上代替する自立支援システムがあり、その利用が先ず求められるものである。」等の理由が付されていた。

Xは、支援者が援助した金員をもって簡易宿所やNPO運営のシェルターに宿泊し、ハローワーク等で一定の求職活動を行いながら、その後も二度にわたり保護開始申請を行ったものの、処分行政庁はいずれも不支給決定を行った。同年8月25日、XはI区J福祉事務所長に対し、生活保護の開始申請をし、急迫した事情にあるものとして、即日、生活保護を開始する旨の決定を受けた。Xは簡易宿所で待機した後、同年9月5日、アパートに入居し、その後求職活動を行った結果、再び稼働を開始し、月額約9万円の給与の支払いを受け、不足分について生活保護を受給するに至った。

こうした経緯の下、XからY（東京都新宿区）

に対し、①6月13日付けでなした同月2日付け生活保護開始申請（本件申請）を却下する旨の決定（本件却下決定）の取消、②生活保護開始の義務付け等を求めて訴えに及んだ。

第1審判決（東京地裁平成23年11月8日判決・賃社1553=54号63頁）は、①につき本件却下決定を取り消し、②につき平成20年6月2日から生活保護（居宅保護の方法による生活扶助及び住宅扶助）を開始する旨の決定を義務付ける限りでXの請求を認容した。このためYから控訴に及んだのが本件である。

II 判旨 （控訴棄却）

1 保護の補足性の要件充足性

(1) 保護の補足性要件について

「本件申請に対して生活保護を開始する旨の決定がされるためには、Xが『生活に困窮する者』に該当し、かつ、『その利用し得る能力を、その最低限度の生活の維持のために活用すること』という要件（稼働能力の活用要件）を充足することが必要となる。」

(2) 「生活に困窮する者」該当性

「Xは、平成20年6月当時、健康で文化的な最低限度の生活を自ら維持することができない状況にあったというのであるから、生活保護法4条1項所定の『生活に困窮する者』に該当するというべきである。」

(3) 稼働能力の活用要件充足性に係る判断枠組み

「①生活に困窮する者がその意思のみに基づいて直ちに利用することができる稼働能力を有しているのに、現にこれが活用されていない場合には、生活保護法4条1項所定の『その利用し得る能力を、その最低限度の生活の維持のために活用すること』という稼働能力の活用要件を充足していないことになり、また、②生活に困窮する者が稼働能力を有しているものの、それは当該生活困窮者の意思のみに基づいて直ちに利用することができるものではなく、現にこれが活用されていない場合で、当該生活困窮者においてその稼働能力を活用する意思を有していないときも、稼働能力の活用

要件を充足していないことになるが、③上記の場合であっても、当該生活困窮者においてその稼働能力を活用する意思を有していることを求職活動の状況等から客観的に認めることができるときは、なお稼働能力の活用要件を充足しているといえることができるものと解するのが相当である。」
なぜならこの場合、「当該生活困窮者は、その最低限度の生活を自ら維持するための最善の努力を尽くしているといえることができるのであって、当該生活困窮者がそのようにして努力を尽くしているにもかかわらずなおその最低限度の生活を維持することができないことから、これを補足するために保護が行われることは、資本主義社会の基本原則の一つである自己責任の原則に適合しないものではなく、かえって、そのような生活困窮者に対し必要な保護を行うことは、生活に困窮する全ての国民に対し必要な保護を行うことを国の責務とする生活保護の前記理念に適うこととなるからである。」

「以上によれば、……当該生活困窮者が、その具体的な稼働能力を前提として、それを活用する意思を有しているときには、当該生活困窮者の具体的な環境の下において、その意思のみに基づいて直ちにその稼働能力を活用する就労の場を得ることができる」と認めることができない限り、なお当該生活困窮者はその利用し得る能力を、その最低限度の生活の維持のために活用しているものであって、稼働能力の活用要件を充足するといえることができると解するのが相当である。」

(4) 稼働能力の有無

「Xは、平成20年6月当時、稼働能力を有していたと認めることができる。」ただし、「当時有していた稼働能力はそれほど高度なものではなく、軽度な単純作業に従事することができるにとどまるものであったというべきである。」

(5) 稼働能力の活用の意思の有無

本件却下決定の前後におけるXの求職活動及び就労の状況からすると、「Xは、平成20年6月当時、その具体的な稼働能力を前提として、それを活用する意思を有していたことを客観的に認めることができるというべきである。」「Xが生活保護（居

宅保護)を受けてアパートに入居し安定した居宅を確保した上で求職活動を行うことを希望し自立支援システム等を利用することを拒んだことをもって、Xがその稼働能力を活用する意思を有していなかったということとはできない。もっとも、Xが希望していた、生活保護(居宅保護)を受けてアパートに入居し安定した居宅を確保した上で求職活動を行うという方法が求職活動の時期を長期間にわたり先送りにするものであるとすれば、Xがその稼働能力を活用する意思を有していたことを否定する事情になり得るものと考えられるが、前記のとおり、Xは、I福祉事務所長から生活保護を開始する旨の決定を受け、肩書住所地に所在するアパートに入居する前から、積極的に求職活動を行っているのであって、このことによれば、Xが希望していた求職活動の方法が求職活動の時期を長期間にわたり先送りにするものであったということとはできないというべきである。」

(6) 稼働能力の活用場の有無

「Xと年齢等の条件を同じくする男性は、平成20年6月当時、ハローワーク等の公共職業紹介制度や自立支援システムを利用することによりその稼働能力を活用する就労の場を得ることが不可能ではなかったと認めることができる。」

「しかし、一般に、ある者が求職活動を行う場合、当該求職者の意思のみに基づいて直ちに雇用契約が締結されるものではなく、求人側に対する求職者からの連絡や求人側と求職者との間で雇用契約を締結する旨の意思の合致があることによって初めて雇用契約が締結されるのが通常であることは、公知の事実であるし、……自立支援センターは、利用期間が1か月の緊急一時保護センターを経由しなければ入所することができず、自立支援センターを利用することを目指して緊急一時保護センターに入所しても、同センターによる調査及び評価の結果いかんによっては自立支援センターに入所することができないこともあり得る上、緊急一時保護センターにおいては、入所者が求職活動を行うことは予定されておらず、食事及び衣類等の日用品類が現物で提供されるだけで、金銭の給付は行われないため、実際上も求職活動は行う

ことができないというのであって、これらの事実によれば、ハローワーク等の公共職業紹介制度や自立支援システムを利用することにより稼働能力を活用する就労の場を得ることが不可能ではなかったとしても、現に特定の雇用主がその事業場において当該生活困窮者を就労させる意思を有していることを明らかにしており、当該生活困窮者に当該雇用主の下で就労する意思さえあれば直ちに稼働することができるというような特別な事情が存在すると認めることができない限り、生活に困窮する者がその意思のみに基づいて直ちにその稼働能力を活用する就労の場を得ることができると認めることはできないというべきである。」

本件の事情を考慮すると、「Yの主張するような公共職業紹介制度、自立支援システム等の存在を考慮したとしても、Xについて前記のような特別な事情があったとは認め難い。」

(7) 稼働能力の活用要件充足性

「以上によれば、Xは、平成20年6月13日の本件却下決定当時、軽度な単純作業に従事することができる程度の稼働能力を有していたのに、現にこれが活用されていなかったが、その具体的な稼働能力を前提として、それを活用する意思を有していたのであり、その具体的な環境の下において、その意思のみに基づいて直ちにその稼働能力を活用する就労の場を得ることができたと認めることはできないから、なおXはその利用し得る能力を、その最低限度の生活の維持のために活用していたものであって、生活保護法4条1項所定の『その利用し得る能力を、その最低限度の生活の維持のために活用すること』という稼働能力の活用要件を充足するというべきである。」

2 生活保護を開始する旨の決定の義務付けの可否

「保護の実施機関は、居宅保護によっては『保護の目的を達しがたいとき』という要件に該当するか否かの判断について裁量権を付与されているというべきである。そうすると、保護の実施機関が居宅保護によっては『保護の目的を達しがたいとき』という要件に該当する旨判断し生活扶助の

方法として居宅保護によらないことが、その裁量権の範囲を超え又はその濫用となると認められるときに初めて、裁判所は、生活扶助の方法として居宅保護によるべき旨を命ずる判決をすることになる(行政事件訴訟法37条の3第5項)。もっとも、居宅保護の原則は、施設保護により被保護者を救護施設、更生施設又はその他の施設に入所させるなどして保護を行うよりも被保護者の生活の本拠である居宅において保護を行う方が生活保護法の上記目的により適うという考慮に基づくものであると解されることによれば、要保護者が現に居宅を有しない場合であっても、そのことによって直ちに居宅保護による余地はないと解することは相当ではなく、保護の実施機関は、居宅保護による場合の居宅の確保の可能性をも考慮して、居宅保護によるかそれとも施設保護によるかを決定すべきである。」

本件事情を総合的に考慮すると、「処分行政庁が居宅保護によっては『保護の目的を達しがたいとき』という要件に該当する旨判断し生活扶助の方法として居宅保護によらないことが、その裁量権の範囲を超え又はその濫用となると認められるというべきである。」

「保護の実施機関は、過去の生活保護に遡及して開始決定をし、扶助費を支給することが可能であるというべきである(略)。そうすると、保護の実施機関が、保護の要件を具備する生活保護の開始申請に対し、これを却下する旨の決定をした場合、当該申請をした者が、その後、別途生活保護の開始申請をし、生活保護を開始する旨の決定を受けたとしても、当該却下決定の取り消しの訴えの利益は失われず、当該却下決定に係る申請に対し生活保護を開始する旨の決定をすべき旨を命ずることを義務付けの訴えにより求めることもできると解すべきである」。

Ⅲ 解説 結論賛成(判旨に一部疑問あり)

1 はじめに

生活保護法4条1項は、「保護は、生活に困窮する者が、その利用し得る資産、能力その他あらゆるものを、その最低限度の生活の維持のために活用することを要件として行われる」旨規定し、「利用し得る資産、能力」等の活用を保護の支給要件として位置づけている。これは補足性の原理もしくは補足性要件といわれるが、とりわけ能力の活用という「能力(稼働能力)」は、数値化し易い「資産」と比べた場合、抽象的な概念であることから、自ずと保護実施にあたる福祉事務所の裁量に委ねられる面が大きくならざるを得ない。

本判決は、この稼働能力活用要件の充足性が争われた数少ない裁判例として位置づけられる。さらに同要件の充足性を認めた初めての高裁判決であるとともに、保護開始の義務付けを認めた点でも意義を有すると考えられる。

以下では、稼働能力活用要件に係る本判決の判断を中心に検討し、そのほか生活保護開始決定の義務付けの可否などの論点についても触れることにしたい。

2 稼働能力活用要件

(1) 従来の裁判例

稼働能力活用要件が争われた事案としては、いわゆる林訴訟がある。

第1審(名古屋地判平8・10・30判時1605号34頁)判決は、法4条1項に規定する「利用し得る能力を活用する」との補足性の要件は、「申請者が稼働能力を有する場合であっても、その具体的な稼働能力を前提とした上、申請者にその稼働能力を活用する意思があるかどうか、申請者の具体的な生活環境の中で実際にその稼働能力を活用できる場があるかどうかにより判断すべきであり、申請者がその稼働能力を活用する意思を有しており、かつ、活用しようとしても、実際に活用できる場がなければ、『利用し得る能力を活用していない』とは言えない」とした上で、本件申請当時、原告は軽作業を行う稼働能力は有していたが、就労しようとしても、実際に就労する場がなかったとして、福祉事務所長がした医療扶助のみの支給開始決定を違法として取り消した。

これに対し、控訴審判決(名古屋高判平9・8・8訟月44巻9号1516頁)は、法4条1項の「利用し得るものを、その最低限度の生活の維持のために活用することを要件として行われる」旨規定し、「利用し得る資産、能力」等の活用を保護の支給要件として位置づけている。これは補足性の原理もしくは補足性要件といわれるが、とりわけ能力の活用という「能力(稼働能力)」は、数値化し易い「資産」と比べた場合、抽象的な概念であることから、自ずと保護実施にあたる福祉事務所の裁量に委ねられる面が大きくならざるを得ない。

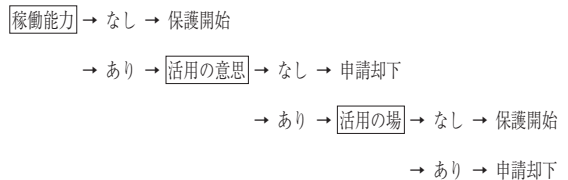
る能力を活用する」との補足性の要件は、「保護開始申請者が稼働能力を有し、その具体的な稼働能力を前提として、その能力を活用する意思があり、かつ実際にその稼働能力を活用する就労の場を得ることができるか否かにより判断されるべきである」との一般論を述べた上で、原告には、稼働の意思がなかったとはいえないけれども、「職業安定所に赴き、職業紹介を受けたうえ真摯な態度で求人先と交渉すれば就労の可能性はあったと推認することができ」、「折角職業安定所から2、3の就業先の紹介を受け面接の機会を得たのに毛髪を整えないため採用を断られるなど、就業の場があっても就業のための努力をしたり、自己の労働能力の程度に相応する就業場所を開拓しようと努力をしていたと認めるに足る証拠はない」として、原審を覆して請求を棄却した。

これらの判決は、結論を異にするものの、判断枠組み自体は共通しているとみることができる。2004（平成16）年社会保障制度の在り方に関する専門委員会報告書では、この林訴訟を意識しながら、「稼働能力の活用の要件については、判例を踏まえると、（1）稼働能力を有するか、（2）その稼働能力を活用する意思があるか、（3）実際に稼働能力を活用する就労の場を得ることができるか、により判断することとされている。」とされた。さらに生活保護手帳で稼働能力の活用について初めて言及された2008年版でも、「稼働能力を活用しているか否かについては、①稼働能力があるか否か、②その具体的な稼働能力を前提として、その能力を活用する意思があるか否か、③実際に稼働能力を活用する就労の場を得ることができるか否か、により判断すること」とされている¹⁾。

最近では、いわゆる「派遣切り」による生活保護申請が稼働能力不活用を理由として却下された事案に係る大津地判平24・3・6賃社1567=68号35頁で、「生活保護申請者が、その利用し得る能力（稼働能力）を活用しているかどうかについては、①稼働能力があるか否か、②その具体的な稼働能力を前提として、その能力を活用する意思があるか否か、③実際に稼働能力を活用する就労の場を得ることができるか否かによって判断するのが相当

というべきである」とし、同様の判断枠組みを示している²⁾。

これらの裁判例や行政解釈で示されている3つの要素は、図式化すると以下のような関係になっているものとみられる。



つまり、これらの3つの要素の相互関係としては、まず稼働能力の有無を判断し、この点が否定されると直ちに稼働能力活用要件を充足したものとされる一方、稼働能力ありとされた場合、次に稼働能力の活用の意思の有無と活用する場の有無について判断し、活用の意思はあるけれども活用がないときに限って、稼働能力活用要件を充足するという関係にある。その意味では、単にそれぞれが充足されるべき3要件というだけでなく、一定の判断順序のある定式ということができる。もっとも、前掲・大津地裁判決が、稼働能力の有無との関連で、「年齢や医学的な面からだけの評価だけではなく、その者の有している資格、生活歴・職歴を総合的に勘案すべきである」と判示する一方で、稼働能力を活用する場を得られるかどうかについての判示部分で、稼働能力の程度を勘案していることに示されるように、稼働能力を活用する場の有無は稼働能力の程度との関連で相対的に判断され得る。前述の専門委員会報告書も、「稼働能力の活用状況については、年齢等に加え、本人の資格・技術、職歴、就労阻害要因、精神状態等に関する医師の判断等と、これを踏まえた本人の就職活動の状況や地域の求人状況等の把握による総合的評価が必要であり、その客観的評価のための指針を策定することが必要である」と述べている。

（2）本判決の判断枠組み

本判決は、判旨1（1）のように、稼働能力の活

用要件を判断する前段階として、保護の補足性要件という上位概念を立て、その上で、1(2)で「生活に困窮する者」該当性を判断し、その後、稼働能力活用要件充足性を判断している。従来の裁判例でも保護申請者が「生活に困窮する者」に該当することは当然の前提であったと考えられるが、本判決は明示的に論旨を展開したものと評価できよう。

本判決が特徴的なのは、稼働能力の活用要件充足性に係る判断枠組みである³⁾。判旨1(3)の論旨はややわかりにくいだが、その後続く1(4)～1(6)を踏まえると、基本的には従来の裁判例と同様、稼働能力の有無・程度、稼働能力の活用の意思の有無、稼働能力の活用場の有無、という3要素に着目しているとみられる。ただし本判決は、「当該生活困窮者が、その具体的な稼働能力を前提として、それを活用する意思を有しているときには、当該生活困窮者の具体的な環境の下において、その意思のみに基づいて直ちにその稼働能力を活用する就労の場を得ることができると認めることができない限り、なお当該生活困窮者はその利用し得る能力を、その最低限度の生活の維持のために活用しているものであって、稼働能力の活用要件を充足するということができると解するのが相当である」と判示し、活用の意思と並んで、「その意思のみに基づいて直ちにその稼働能力を活用する就労の場を得ることができるか」というかなり具体的な就労場の存在を求めている点に特徴がある。林訴訟の地裁判決と高裁判決が、同じ判断枠組みに立ちながらも、就労可能性をどのように考えるかで結論が分かれたこととの関連で言えば、本判決は、相当具体的な就労可能性を判断要素としているとみることができる。この点は、判旨1(6)で、「現に特定の雇用主がその事業場において当該生活困窮者を就労させる意思を有していることを明らかにしており、当該生活困窮者に当該雇用主の下で就労する意思さえあれば直ちに稼働することができるとするような特別な事情が存在すると認めることができない限り、生活に困窮する者がその意思のみに基づいて直ちにその稼働能力を活用する就労の場を得ることができると

認めることはできないというべきである」(傍線筆者)と述べ、特別な事情がない限り就労の場があったとは言えないとしていることから読み取ることができる。

(3) 具体的な当てはめ

次いで、稼働能力の活用要件充足性を判断するための3つの要素についての本判決の判旨をみておきたい。

まず稼働能力の有無(判旨1(4))について、本判決は軽度な単純作業に従事することができる程度の稼働能力の存在を認めた。この点につき本判決は一般論としては述べていないものの、前掲・大津地裁判決が、「年齢や医学的な面からだけの評価だけではなく、その者の有している資格、生活歴・職歴を総合的に勘案すべきである」と判示しているのが参考になる。

次に稼働能力の活用の意思の有無(判旨1(5))について、本件は、保護申請者がアパートに入居し安定した居宅を確保した上で求職活動を行うことを希望し自立支援システム等を利用することを拒んだ点に、事案としての特徴がある。

本判決は、「自立支援システムやTOKYOチャレンジネットにより提供される便益は、他の法律に定められている扶助ということができないし、生活保護法による保護として行われる扶助とその内容の全部又は一部を等しくすることもできないから、自立支援システムやTOKYOチャレンジネットは同項の『他法他施策』には当たらないというべきである」と判示し、自立支援システム等が法外施策であることを認めた。この点は政府のとり立場でもある⁴⁾。そうすると、生活保護法の適用を求める申請者に対し、自立支援システムの利用に固執して保護を行わないことは、それ自体違法な運用ということができる。

さらに本件との関連で言えば、保護申請者による自立支援システム等の利用拒否は、稼働能力の活用の意思がないことを直接推認させるわけでもない。稼働能力の活用の意思はあくまで具体的な求職活動との関連で判断されるべきものである。

また本判決では、Xが虚偽の事実を告げて自立

支援センターを退寮した点を捉えて、求職活動が社会的規範に照らして問題があった旨指摘しているものの、「生活に困窮する者がした求職活動等が社会的規範に照らして問題があり、これを逸脱するものであるとしても、当該生活困窮者が真にその稼働能力を活用する意思を有している限り、稼働能力の活用要件を充足しているということを妨げない」と判示した。

この点につき、林訴訟控訴審判決によれば、「職業安定所に赴き、職業紹介を受けたうえ真摯な態度で求人先と交渉すれば就労の可能性はあった」旨の説示がなされており、同判決の影響を受けたと思われる行政解釈でも、「3 稼働能力を活用する意思があるか否かの評価については、求職状況報告書等により本人に申告させるなど、その者の求職活動の実施状況を具体的に把握し、その者が2で評価した稼働能力を前提として真摯に求職活動を行ったかどうかを踏まえ行うこと」とし、求職活動の真摯さを要求している。これに対し、本判決は、上述のように、一部社会規範を逸脱した求職活動があっても稼働能力を活用する意思の有無の評価には影響しないとの判断を行ったものと評価することができる。さらに前掲・大津地裁判決でも、「保護申請者に稼働能力があるかどうかを判断する場合においても、保護申請者がその時点までに行い得るあらゆる手段を講じていなければ稼働能力を活用する意思がないとするのは相当ではなく、多少は不適切と評価されるものであったとしても、保護申請者の行う就職活動の状況から、当該保護申請者が就労して稼働能力を活用するとの真正な意思を有していると認められるのであれば、そのことをもって足りる」旨判示している。このように、本判決を含む最近の裁判例は、失業状態におかれた申請者の個別具体的な諸状況を勘案した上で、稼働能力を活用する意思の有無を判断する傾向にあるものとみられ、従来の行政の運用に再考を迫るものということができる。

最後に、稼働能力の活用場の有無(1(6))について、本判決は、ハローワーク等の公共職業紹介制度や自立支援システムを利用することによりその稼働能力を活用する就労の場を得ることが

不可能ではなかったと認めながらも、「現に特定の雇用主がその事業場において当該生活困窮者を就労させる意思を有していることを明らかにしており、当該生活困窮者に当該雇用主の下で就労する意思さえあれば直ちに稼働することができるといような特別な事情」の有無を問題としている点が特徴的である。こうした判断枠組みを形式的に捉えれば、稼働能力の活用場があったと判断されるケースは極めて稀であり、何らかの就職活動を行っており採用に至らなければ稼働能力の活用場はなかったと判断されることにもなりそうである。実際、原審判決では、「本件についてみると、上記のような特別な事情が存在することは、本件全証拠によるもこれを認めるに足りない」と抽象的に述べるのみで、「Xがその意思のみに基づいて直ちにその稼働能力を活用する就労の場を得ることができたと認めることはできない」と結論づけた。

これに対し、本判決では、上記の「特別な事情」に係る判示部分に続けて、(1) Xの年齢、技能からして、ハローワークの求人によっては、警備員や清掃作業員のほかには就労の見込みがなかったこと、(2) Xには身元保証人のなり手がなかったこと、(3) Xの直近の就労は、強度の肉体的負荷を伴う警備員として体調を崩し退職に至っており、稼働能力に即したものではなかったこと、(4) 自立支援システムの利用者に予定されている集団生活になじみ難い事情があったこと、といった具体的諸事情を挙げた上で、前記「特別な事情」はなかったと結論づけている。原審と同様の判断枠組みを用いながらも、単に「Xがその意思のみに基づいて直ちにその稼働能力を活用する就労の場を得ることができたと認めることができ」るか否かにとどまらず、Xの具体的な稼働能力に照らした活用場があったか否かを実質的に判断しているものとみられる。とりわけ本判決では、原審ではみられなかったXの「性格障害の疑い」や人間関係能力の不足(上記の(4))に着目している点が注目される。この事情がなければ「特別な事情」ありとの結論に至ったであろうとまでは言えないとしても、本判決が自立支援システムを利用しな

いやむを得ない事情として重視していることは確かであるようにみられる。この点は、後に居宅保護との関連でも問題となる。

行政解釈では、「4 就労の場を得ることができるか否かの評価については、2で評価した本人の稼働能力を前提として、地域における有効求人倍率や求人内容等の客観的な情報や、育児や介護の必要性などその者の就労を阻害する要因をふまえて行うこと」とされている。この点も林訴訟高裁判決を踏まえたものとみられるが、本判決の趣旨からすれば、有効求人倍率などの客観的情報をことさらに重視するのではなく、本人の就労阻害要因（それは育児や介護の必要性にとどまらない様々な事由を含む）を十分考慮したものでなければならぬこととなり、やはり従来の行政の運用のあり方に再考を迫るものと言えよう。

私見としては、稼働能力の活用場の有無を判断するにあたり、「特別の事情」の有無を重視する本判決の枠組みには疑問があり⁵⁾、端的に本人の就労阻害要因を踏まえつつ稼働能力の活用場の有無を総合的に判断すればよかったのではないと思われる（その意味で本判決の実質的な判断内容は妥当である）けれども、結論的には稼働能力の活用要件充足性を認めた1(7)の結論には賛成である。

3 義務付けの訴えの可否

最近、生活保護開始が争われた訴訟において、保護開始の義務付けが命じられる判決が散見されるようになった⁶⁾。本件では、Xが緊急一時保護センターや自立支援センターといった施設への入所が前提となる自立支援システムの利用を拒否し、アパートへの入居を希望したことから、生活扶助の方法として居宅保護によるべき旨を命ずることができるかが問題となった。

生活保護法30条1項は、「生活扶助は、被保護者の居宅において行う」ものとしながら、但書において、「これによることができないとき、これによっては保護の目的を達しがたいとき、又は被保護者が希望したときは、被保護者を救護施設、更生施設若しくはその他の適当な施設に入所させ」

ることができる旨規定する。従来の裁判例によれば、居宅保護によっては「保護の目的を達しがたいとき」に該当するか否かの判断は、行政庁の裁量に委ねられており、当該行政庁の決定が裁量権の範囲を超え、又はその濫用があったものと認められる場合に限り違法となるものとされ⁷⁾、実際、收容保護（現在の入所保護）決定を取消した裁判例も存在した⁸⁾。

行政事件訴訟法37条の3第5項は、申請型義務付け訴訟において、「義務付けの訴えに係る処分又は裁決につき、行政庁がその処分若しくは裁決をすべきであることがその処分若しくは裁決の根拠となる法令の規定から明らかであると認められ又は行政庁がその処分若しくは裁決をしないことがその裁量権の範囲を超えもしくはその濫用となると認められるときは、裁判所は、その義務付けの訴えに係る処分又は裁決をすべき旨を命ずる判決をする」旨定めている。本判決は、判旨2にあるように、居宅保護の原則の趣旨を、「施設保護により被保護者を救護施設、更生施設又はその他の施設に入所させるなどして保護を行うよりも被保護者の生活の本拠である居宅において保護を行う方が生活保護法の上記目的（法1条が規定する最低生活保障と自立助長—筆者注）により適うという考慮に基づくものであると解」した上で、「処分行政庁が居宅保護によっては『保護の目的を達しがたいとき』という要件に該当する旨判断し生活扶助の方法として居宅保護によらないことが、その裁量権の範囲を超え又はその濫用となる」と判示した。

この結論を導くにあたって総合考慮の対象となっている事情として、原判決は、アパートに入居した上で求職活動したいとの本人の希望、満57歳という年齢、過去における8時間以上の常勤労働が可能との医師の診断、良好な健康状態、軽い仕事であれば稼働できるとの医師の診断、離婚後単身生活していた経験、短期的な計画性・生活管理能力・対人関係能力及び礼容・常識性についての一定の評価、居宅保護による場合には敷金等支給など居宅確保が可能となるような保護実務の存在を挙げていた。それに加えて、本判決は、「X

については、前記検診結果や過去の入寮、退寮等の経過に照らし、集団生活になじみ難い事情があったものと推認されること」を付加している点が注目される。ここでも、Xの「性格障害の疑い」や人間関係能力の不足に着目し、居宅保護によらざるを得ない事情として勘案しているようにみられるのである⁹⁾。しかし、法律上、居宅保護が原則とされ、また自立支援センター等が法外施設であることからすれば、こうした消極的事情を持ち出さなくても、裁量権の逸脱・濫用との結論を導き出すことはできたのではないと思われる。

なお、要保護状態にあった者が過去の生活保護の給付を遡って請求できるとの判断は、本判決も引用しているように、既に第一次藤木訴訟（東京地判昭47・12・25行集23巻1=2号946頁）で示されていた。本判決は、義務付けの訴えにおいても同様に訴えの利益を認めたものである¹⁰⁾。

4 就労意欲の喪失と稼働能力活用

本判決では、就労意欲の喪失と稼働能力活用との関係につき、傍論ではあるが注目すべき判示がなされている。すなわち本判決は、「生活に困窮する者が就労意欲を喪失している場合には、当該生活困窮者はその利用し得る能力を、その最低限度の生活の維持のために活用しているものではなく、稼働能力の活用要件を充足するということができないから、保護を受けることができない」と判示した。ただし、「もっとも、このような場合であっても、保護の実施機関は、生活に困窮する者に急迫した事由があると認めるときには、当該生活困窮者が稼働能力の活用要件を充足していないとしても、必要な保護を行うことを妨げられず（同法4条3項）、また、保護を必要とする状態にある者が急迫な状況にあるときは、保護の申請がなくても（同法7条ただし書）、職権をもって保護の決定をし、保護を開始しなければならない（同法25条1項）のであって、生活に困窮する者の自立を助長するという生活保護法の目的は、このような急迫した事由又は状況がある場合の保護の開始を適切に行うことにより達成されるというべきである」とする。

就職活動をまったく行わないなど、就労意欲を有しないことが客観的に伺われる場合、基本的には稼働能力の活用の意思がないものと言わざるを得ない。ただし、資産を有しない以上、「生活に困窮する者」への最低生活保障の必要性が失われるものではない。対応策としては、就労意欲を有しないことを「稼働能力」そのものの欠如とみて保護を開始するとの方向性があり得る。この場合、傷病・障害者世帯（典型的には精神障害など）と同様に位置づけることになる。たしかに、ひきこもり・ニートなど、場合によってこうした扱いをすべき場合もないとはいえない¹¹⁾。しかし、何らかの疾患・障害等により就労意欲をもてないことと、就労意欲をもちたくない（あるいはもたない）ことが截然と区別できない以上、こうした扱いを広く認めることは稼働能力活用要件を部分的に否定することにもつながりかねず妥当でない。

そうすると、やはり本判決が述べるように、生活保護法4条3項にいう急迫保護の活用という方策によらざるを得ないことになろう。もっとも、同「法4条3項は、同条1項や2項の要件を満たさず、本来であれば生活保護を受けられない者に対して、特別に保護を行う場合を定める例外規定であることに鑑みると、その該当性は厳格判断すべきであり、『急迫した事由』とは、単に生活に困窮しているだけでなく、生存が危うくされるとか、その他社会通念上放置し難いと認められる程度に状況が切迫している場合をいう」¹²⁾のであるから、自ずと保護の対象となる状況は異なって来ざるを得ないであろう。

5 むすびにかえて

就労意思がないと客観的に認められる場合はともかくとして、何らかの就労活動を行い一定の就労意思が推認できる場合、本判決を含む近時の裁判例の傾向に従えば、従来の行政の運用と異なり、一定の稼働能力ある保護申請者の稼働能力活用要件充足性をより広く認めるのが、適正な法律解釈であるということになると思われる。これに対しては、生活保護受給者をさらに増大させ、就労に向かわない長期受給を促進するのではないかとの

懸念が生じるかもしれない。このことに対処するためには、制度的対応を含めた二つの方向性があり得る。

第1に、従来よりも緩やかに保護受給を開始した上で、稼働能力に応じ、自立助長の法目的に沿った就労支援プログラムを提供しながら、就労を促していく方向性である。保護開始後は、最低生活が保障された状況にあることからすれば、保護開始前よりも、指導指示の下、就労に努めるべき規範的要請は高まると言い得る。ただし、就労に向けた支援プログラムの整備充実を図ることが不可欠の前提条件である。

第2に、生活保護受給に至る前の就労支援プログラムにつき、従来の自立支援システムのような法外施策ではなく、他法他施策（法4条2項）として法律上位置づけていく方向性である。この場合も、求職者支援法にとどまらない法制度の整備充実を図ることが不可欠である。

この点に関連して、第183回国会において生活保護法改正法案並びに生活困窮者自立支援法案が上程されたものの、2013（平成25年）6月26日の閉会に伴い廃案となった。前者による就労自立給付金の創設、後者による「自立相談支援事業」（就労その他の自立に関する相談支援、事業利用のためのプラン作成等）の実施（必須事業）や就労準備支援事業・一時生活支援事業・家計相談支援事業（いずれも任意事業）など、金銭給付を伴う新たな事業等の法制化は、単に困窮者支援の取組みが社会的に求められているだけでなく、近時の裁判例の動向に鑑みれば、避けられない方向性といえることができる。

注

- 1) 「生活保護法による保護の実施要領について」（昭和38年4月1日厚生省社会局長通知）。
- 2) 福岡地判平21・3・17賃社1493号30頁でも、求職指示の違法性を判断するに際し、「利用し得る

能力を活用」（法4条1項）していなかったといえるかという問題（いわゆる補足性の要件の有無）であるとし、その判断は「稼働能力の有無、稼働能力活用の意思の有無、稼働能力活用の場の有無等を考慮して行うのが相当」としている。3つの要素を総合考慮の際の判断要素と捉えているともみられ、ややニュアンスを異にするとも言い得る。

- 3) 後述する部分を除き、判断枠組み自体は地裁判決をそのまま高裁判決が踏襲している。
- 4) 菊池馨実『社会保障法制の将来構想』（有斐閣、2010年）219頁。
- 5) 「特別の事情」の存在を求めることにより、社会保障給付に係る消極的処分（申請拒否処分）につき、単に要件事実の立証責任を行政庁が負うだけでなく、具体的な就労の場の存在の立証まで行政庁に求め、この責任が事実上過重されているようにみられる。丸谷浩介・本件評釈『法制研究』79巻1=2号（2012年）163-164頁参照。
- 6) 那覇地判平23・8・17賃社1551号62頁、前掲・大津地判平24・3・6。
- 7) 大阪地判昭63・2・25行集39巻1=2号132頁。
- 8) 大阪地判平14・3・22賃社1321号10頁、大阪高判平15・10・22賃社1358号10頁（いわゆる佐藤訴訟）。
- 9) 前掲・大阪地判平14・3・22では、原告が過去の収容保護の際に難聴のため更生施設での生活に強いストレスを感じたことを理由に居宅保護を希望する意思を明確に表示していることが認定されている。
- 10) 前掲・大津地判24・3・6では、「原告が本件申請後、本件口頭弁論終結時までに要保護状態を脱したことは、本件申請当時における生活保護を行うべき義務に消長をきたすものではないから、被告の上記主張は、上記保護開始決定と同時に又は別個に、一定の日につき保護廃止処分をすることの根拠とはなり得ても、上記保護開始決定をすべき義務を否定する根拠となるものではないといふべきである。」と判示した。
- 11) 子に対する小・中学校の出席・成績状況等の調査をしないまま、ひきこもりではなく稼働能力があると判断した求職指示が違法ではないとした裁判例として、福岡高判平22・5・25賃社1524号59頁。
- 12) 前掲・那覇地判平23・8・17。

（きくち・よしみ 早稲田大学教授）

書評

武川正吾著

『政策志向の社会学』

(有斐閣, 2012年)

三本松 政之

本書に集められた論文は「社会学と公共政策との関連」について書かれた論文である。著者は公共政策と社会学との関係について、社会学者が理想主義、価値中立、批判主義という3つのバイアスによって「公共政策からの逃走」に誘われたことを指摘し、それらの克服ができるとするならば社会学が公共政策にどのような関与ができるかと問う。日本において社会学は公共政策へのアプローチに対して及び腰だったとする(p.8)。著者は政策志向の社会学の新しい形態を「公共政策の社会学」とし、その確立が求められているとする。では著者はなぜ本書のタイトルを「公共政策の社会学」としなかったのだろうか。

著者は社会学者に政策提言につながるような根拠に基づいた研究を行ってこなかったという評価を与える。それは「公共政策からの逃走」の結果でもあり原因でもあるという。日本の場合、公共政策の企画・実施・評価の循環として把握される政策循環に「社会学が一定の役割を果たすことは、これまできわめて稀であったように思われる」と厳しい。その重要な要因は「政策提言につながるような根拠エビデンスに基づいた研究を、これまで十分に行ってこなかった」ことにあるとする(p.15)。著者は第1章の冒頭でラスウェルの「政策志向」をあげ、冷戦体制下において諸科学があまりにも専門分化しているため、安全保障が危機に陥っているにもかかわらず対応できていない現状を嘆いていたと紹介する。政策志向の社会学には日本の社会学の現状への嘆きの意味が込められているのかもしれない。

「はしがき」で著者は一社会学徒としての診断として、一方で、生産の領域における(国際的には)グローバル化と、(国内的には)脱工業化に対応した公共政策の変化が求められ、他方で、再生産の領域における個人化に対応した公共政策の変化が求められていると時代認識を示す(傍点は原文、以下同じ)。(p.ii)。

著者は公共政策を「政府による政策が公共政策」であるとする。だが本書での政府は広く解され国民国家の行政府だけでなく、公共政策の範囲は一般よりも広い。政策は「何らかの問題解決にあたって示される一般的な方針のこと」を指し、「公共政策」は「秩序政策」「経済政策」「社会政策」などに分類される。本書は社会政策をとりあげ社会学としてアプローチするものである。社会政策は「市民生活の安定や向上を直接の目的として策定・実施される」政策とされる(p.iv-v)。

本書には「日本でネオリベリズムが頂点を極めた時期から、後退を始めた時期」の論文が収められ、その時期は「かつて日本を『成功』に導いたシステムが、20世紀の第四・四半期、とりわけ1990年代以降に生じた国内外の環境の変化にうまく適応できていないことによって、もたらされた」時期である(p.ii)。変化を見通すことが重要な時期である。

第1章では政策志向に関わる社会科学の歴史が素描される。日本では1970年代の経済計画の制度化に刺激されて、社会計画や社会指標の体系を確立する動きがみられたが、80年代になるとそれらへの関心は薄らぐ。「福祉国家の危機」論が台頭し、80年代の先進諸国をニューライトの政策思想が支配し、市場メカニズムに全幅の信頼が置かれたため社会政策や社会指標が活躍する余地は乏しくなる。しかしニューライトは「大きな政府」には反対したが「強い政府」にこだわりNew Public Managementを主張した。このNPMでは行政評価や政策評価が重視され、90年代には再び政策志向が復活する。このような素描を通して社会計画(と社会指標)とNPM(と評価指標)は、政策志向の社会科学の2つの形態であるとされる。両者は政策志向という点では共通するが相違点もあり、それらの比較検討結果としてNPMの成果は積極的に評価されなければならないが、その非体系性の克服が必要であるとす

る。すなわち「2つの政策志向の社会科学—社会計画論とNPMを批判的に摂取したうえで、政策志向の社会学の新しい形態—公共政策の社会学—を確立することが求められている」(p.28)とし、公共政策の社会学は公共性をめぐる社会学の一部として位置づけられてしかるべきであるとする。

さて、本書の構成をみてみよう。

- 第1章 公共政策における社会学—公共社会学のために
- 第2章 21世紀型の社会政策—20世紀的前提を問う
- 第3章 福祉社会のガバナンス—多元主義とレジーム
- 第4章 セーフティネットかナショナルミニマムか—社会政策の理念
- 第5章 生活保障システムの危機—雇用の流動化と家族
- 第6章 社会政策における福祉と就労—ワークフェアの内実
- 第7章 高齢者ケアの政策—介護保険と地域福祉
- 第8章 年金社会学の構想—社会政策における信頼
- 第9章 縮小社会における地域—地域社会学と地域福祉学
- 第10章 ローカル・ガバナンスと地域福祉—地方自治の学校
- 第11章 ペーシック・インカム—ピースミールとユートピアの弁証法
- 第12章 高福祉高負担の社会意識—福祉国家の可能性
- 第13章 社会政策学会の再々出発

第1章から第5章を前半、第6章から第13章を後半とするならば前半では、公共政策に関わる現状や課題が検討され、概念、分析の構図が示される。後半ではそれらに基づきワークフェア、ペーシック・インカムなどが各論として論じられる。本稿では紙幅の制約もあり、前半に重きを置きながら概要を示したい。

第1章はすでにみてきたように本書における公共政策の社会学の位置づけや課題が提示される。

第2章では20世紀後半の日本の社会政策学を振り返り20世紀的前提が問われる。日本の社会政策学は必ずと言っていいほどに資本制に言及し社会政策を論じてきた。しかし近年では「社会政策は資本制における『労働力の商品化』を是正すべきだ」という立場を暗黙のうちに前提とした「脱商品化」が鍵概念として位置づいている。また90年代には家父長制との関連で社会政策のあり方が問われるようになる。日本の社会政策学

では「家父長制の影響を受けた社会政策の存在が、私たちが共有している何らかの価値の実現を妨げている」との共通認識が形成されて行くが、資本制や家父長制によってその実現が拒まれる価値を暗黙のうちに前提としながら研究を進めてきたこと、さらにアカデミズムの「蛸壺」に阻まれ社会政策の構想に十分につながっていない現状、その結果としての「価値なき政策論」と「政策論なき価値論」とが併存するという状況が生まれている(pp.39-45)。次に「変わりつつある福祉国家の前提」が論じられる。「ケインズ型福祉国家」(KWS)として総括される20世紀の福祉国家は、中央政府が蓄積と正当化の2つの仕組みを果たすための仕組みであり、20世紀の第四・四半期には社会政策にも脱商品化、脱ジェンダー化がみられるようになる。KWSからSWS(シュンペーター型ワークフェア国家)への移行が指摘される状況が生じ、福祉国家の現状は再商品化と脱商品化のせめぎ合いの中にある。このような中で社会政策に課せられた課題は、脱ジェンダー化、家事、育児、社会活動など賃労働以外の人間の諸活動を正當に評価するものであること、生産中心主義からの脱却、社会政策と環境政策との調和を図ること、グローバルな水準での社会政策の確立、ローカル・ジャスティスを重要な原則とした国民国家の相対化である。

第3章ではガバナンス論に焦点があてられる。さまざまな集団や組織の連携によって遂行される統治の機能への関心の変化、統治に対する視座が実体から機能へと転回を遂げつつある。そこに共通する問題意識は組織や集団の目標がいかに達成されているか、どのような管理・運営・調整がなされているか、福祉社会学においても統治=政治支配に限定するのではなく、一般的な意味でのガバナンスを把握する必要がある。福祉や社会的な領域におけるガバナンスの機能に着目した概念がソーシャル・ガバナンスであり、それと共通する論点を持つのがエスピン-アンデルセンの福祉レジーム論である。福祉レジームは各国における混合福祉の形態を国際比較によって類型化したものであり、国内の視点からは福祉多元主義となる。福祉レジーム論は多元主義的性格を有していても政府中心であることは否めない。しかしソーシャル・ガバナンスは分析の水準においてナショナルからローカルとグローバルへの拡張が見られる点にその新しさがある。

第4章ではケインズ型福祉国民国家から、グローバ

ル化の下で革新や競争に力点を置き供給サイドを重視し、社会政策は経済政策の下位概念となるワークフェア型で、また国民国家の相対化が生じているという意味でポスト国民的で、国家がメタガバナンスを担うという点ではレジーム型であるという特徴を有したシュンペーター型ワークフェア・ポスト国民的レジーム（SWPR）へ、と変化しつつある。このSWPRでは、国民や国家を前提としないセーフティネットがナショナルミニマムに代わって社会保障制度の理念として受け取られるようになる。ナショナルミニマムの中に含まれていた要素をセーフティネットの考え方の中に活かすことが今後の課題とされる。

第5章では、雇用の流動化が日本の生活保障システムに対して及ぼす影響、グローバル化と個人化といった社会変動の中での日本の福祉レジームの変容、生活保障システムに関わる問題、解決の方向が問われる。この問いに答えるために提示されるのが「福祉国家の下部構造」である。重要な分析概念となる。福祉国家の社会学が①福祉政治、②社会分配構造、③国家の規制活動を分析の焦点とすること、また資本制と家父長制という2つのコンテクストのなかで理解されるべきであることが指摘され、「生産レジーム」と「再生産レジーム」の概念が呈示される。福祉レジームは生産と再生産にかかわる諸制度によって支えられており、これらの諸制度が「福祉国家の下部構造」と呼ばれる。このような概念装置のもと20世紀第四・四半期の日本のレジームの特徴が示される。日本の生産レジームと再生産レジームは20世紀の後半には「雇用の安定」と「家族の安定」を車の両輪とする生活保障のシステムとして機能した。しかし福祉レジームを支えた下部構造ではグローバル化、個人化により生産レジーム、再生産レジームの変化が生じ「社会保障の空洞化」が指摘される。社会保障制度から排除されている非正規雇用を社会保障制度の中に包摂していくこと、再生産レジームの変化に対して脱ジェンダー化を進めることが課題となる。社会政策は社会的包摂と個人化という理念の上に構築されるべきとされる。

第6章は福祉と就労についてである。90年代はワークフェアの時代である。それは自由主義レジームの中で提唱されたが、グローバル化の時代において他の福祉レジームもワークフェアを必然化させる状況に直面する。再商品化の文脈で考えられてきた就労と福祉の問題が脱商品化の文脈で再考された。福祉と就労との

連関を完全に切断をしようとするのが後に見るベーシック・インカム（BI）である。市場労働に限定されがちな就労の中身がボランティア労働やケア労働にまで拡大すると指摘し、収入労働以外の労働を正当に評価していくことは社会政策における福祉と労働の問題を考えていくうえでの不可欠な視点としている。第7章では、介護保険と地域福祉が論じられる。地域福祉の主流化の背景には地域社会の変化がある。ポスト工業化や高齢化は地域の社会問題の質を変え、地域福祉は地域社会の存亡に関わる問題となっている。第8章のテーマは年金の社会学である。公的年金の下部構造は生産領域での各国の資本制を構成する諸構造と、再生産の領域での各国の家父長制を構成する諸構造である。2004年の年金改革では生産や再生産の領域における社会変動への適応は断念された。第9章は縮小社会における地域がテーマとされ地域社会学と地域福祉学との連携の意義と可能性が論じられる。縮小社会に対する著者の認識は縮小という事実によって現在とは不連続の新しい事態が発生するということではなく、これまで問題となってきたことがこれからも問題として続くとする。第10章ではローカル・ガバナンスと地域福祉との関係が論じられ、地域福祉の主流化する中で両者の結びつきには本質的なところがあるとし、ローカル・ガバナンスの内容は地域福祉であり、地域福祉の方法はローカル・ガバナンスであるとしている。第11章は市民権をもった個人としての人間すべてに対して、無条件で保障される一定額の所得であるBIについての思考実験が試みられる。BIはとりわけ所得保障の領域に関する社会政策で、既存の所得保障システムがBIによって置きかえられると想定され、既存の社会手当を普遍化したものといえる。BIについては制度設計の技術的な観点、マクロの社会変動への適応手段としての観点、社会的市民権の実現手段としての観点などから論点は出尽くし、また財政的、社会的価値についての検討も行われており、BI構想については経験調査に入るべき段階にきているのではないかと指摘する。第12章では高福祉高負担の社会意識として福祉国家の可能性が論じられる。「(潜在的) 国民負担率」を抑制しようとする考え方が根強く、政府は低負担低福祉の方向を追及していると考えられるが、社会調査データからは高福祉高負担の志向を読み取れる。第13章では日本の社会政策の決定過程における社会政策（研究・研究者）の不在を指摘する（p.306）。社会政策学会の

①労働, ②生活, ③ジェンダー, ④国際比較という現在の研究潮流を踏まえてこれらをバランスよく発展させていくことが緊要であるとした上で, 研究面での変化が教育や実務に反映されずに「社会政策における社会政策の不在」ともいべき現象が生じていると指摘する。

以上のように本書では日本の公共政策の現状を提示された分析の視座から読み解きその全体像が概観される。専門書と一般書の中間の位置をねらったという本書の目的は十分に果たされているように思う。紙幅の残りも少ない。評者の専門との関わりから地域福祉と地域社会学について最後に触れたい。評者はここで紹介されている地域社会学会のシンポジウムに関わっていた。地域社会学会では新たな論点として縮小社会を提示したが、著者は変化に対してこれまでの課題が継続するとデータをもとに冷静に指摘したことが印象に残っている。新たに取り組むべき課題として提示された課題への認識のこの温度差は地域社会学会の会員はフィールドでの実感をもとに問題意識を形成することが多い。その実感にデータを持って応えたのが武川報

告であり、まさに著者が主張する根拠に基づいた議論であった。この温度差はシンポジウムでも埋められなかったように思う。著者は「日本の地域社会学者は、コミュニティについて語るべき知識をほとんど生産しなくなっている」と厳しい (p.16)。またコミュニティ概念についても地域社会学が「30年以上まったく進歩していないということではないだろう」(p.197)とし、コミュニティ概念に関する地域社会学の成果の発信を期待するとしている。地域社会学はこの期待に応える必要があると感じる。地域福祉(学)の地域社会学への貢献は「地図にないコミュニティ」の存在が浮かび上がってきており、コミュニティが空間から切り離されて理解される傾向があるなか、「人間の身体と結びついたローカリティというものをどうとらえるべきかという課題」(p.199)を提起している。重要な提起と考える。地域福祉(学)と地域社会学とが相互に貢献しうる可能性を探る試みは温度差をまずは縮めるところから始まるように思う。

(さんぽんまつ・まさゆき 立教大学教授)

書 評

米澤 旦著

『労働統合型社会的企業の可能性 障害者就労における社会的包摂へのアプローチ』

(ミネルヴァ書房, 2011年)

勝 又 幸 子

I 本書の構成と時代的背景

本書は、シリーズ「現代社会政策のフロンティア」の4冊目の刊行物である。監修者の表現を引用すれば、「社会政策システムにかかわる研究を飛躍的に発展させる必要性」を共通認識としてシリーズは刊行されたといえよう。¹⁾

あとがきに著者が書いているように、この本の土台となっているのは、著者の修士論文であり、そのため、サーベイに多くのページを費やしている。評者は、障害者の就労に関心をもっており、社会的企業とはいかなるものかに興味があったため本書の書評を引き受けたが、理論的な部分については疎かったので勉強させていただいた。本書がどのような読者を対象としているのかについては、修士論文を土台としているからだろうか、かならずしも明確ではない。本シリーズの刊行の目的である研究の発展を一義的とするならば、社会政策を学ぶ学生に基礎的な知識を提供する役割は果たしているものと思うが、障害者政策をテーマに研究をしている研究者に対しては、政策としての課題が必ずしも明確に示されていないのが残念である。近年、障害者に関する研究は従来の実践をととした社会福祉研究者にとどまらず、法学・経済学・行政学等、様々な学問分野の研究者の貢献がみられるようになった。本書の取り上げる「労働統合型社会的企業」について言えば、労働法・行政学やコーポレートガバナンスの分野からの研究者に有益な示唆が与えられるテーマだったと思う。理論と実践を結びつける役割は、著者ではなく読者にゆだねられたといえよう。

本書は構成としてⅡ部6章から成り立っているが、その前に序章をもうけて本書の目的を明らかにしている。著者はおおきくわけて第Ⅰ部では理論的検討を、

第Ⅱ部では実証編と位置づけている。前者の理論的検討では、本書の主題である「労働統合型社会的企業」について検討する基礎として「社会的企業」についてその歴史的背景や近年注目されるようになった経緯などがまとめられている。諸外国の例としては、欧州とアメリカの違いにも言及しながら、イギリス、イタリア、アメリカの実例をあげている。一方、後者の実証編では、理論的検討から著者が導き出して設定した3つの問に答える形で、日本国内の対象事例である共同連²⁾の活動の分析を行っている。詳しくは次節で取り上げるが、3つの設問とは、対象組織はどのように資源を混合しているのか？ 同様の目的をもつ社会的企業との比較で対象組織はどのように位置づけられるか？ そして、複数の目的をもつ対象組織では、成員間で意見の対立がどのようにみられて、その結論はどうなっているか？ということである。

本書は2011年に刊行されたが、当時から現在(2013年6月)までに、日本の障害者政策には歴史的な進展があった。2009年日本政府は国連の障害者権利条約に署名した。2010年秋に政権交代があり、同年12月に自立支援法訴訟団と国との和解が実現し、障がい者制度改革推進本部が鳩山総理大臣(当時)の下組織され、障害者基本法の改正、障害者自立支援法の抜本見直し、そして障害者差別禁止法(仮称)の策定準備が行われてきた。そこで国政レベルで障害者政策に障害当事者の参画が実現したことの意義は大きかった。障害者権利条約の批准のタイミングを、国内法の整備による実効性を担保してから進めたいという障害者団体の強い意思がそこにはあった。結果として、政権交代後の2013年6月19日に、「障害者差別解消法」(名称は禁止から解消に変更)を参議院本会議全会一致で可決させることになった。このような障害者政策が大きく飛躍した時代的背景を踏まえると、「労働統合型社会的企

業」を取り上げた意義もより重要な意味をもっていたと評価したい。

Ⅱ 序章 第1章 第2章の概要

序章で著者は本書の主題は、労働統合型社会的企業の生活保障システムにおける役割を分析する枠組みを既存の分析枠組みと対比させる形で提示することにある、と明記している。「生活保障」とは近年強調される概念として、雇用保障と社会保障、公的組織(制度)と私的組織(制度)の組み合わせによって保障されているという考えかただと説明している。そしてここで著者が分析枠組みとしているのは、社会的企業を、市場経済(資本主義)でも公共経済(国家社会主義)でもないようなサードセクターとして捕らえる既存の枠組みとサードセクターや社会的企業を「媒介の場」としてとらえる新たな考えかただとしている。

第1章と2章で第Ⅰ部となっているが、理論的検討を目的として、サーベイ中心の執筆内容になっている。

まず、「社会的企業」の解説が、福祉国家再編を背景として解説されている。「福祉多元主義」の直接的な出発点となったイギリスのローズやジョンソン、ドイツのエヴァースの貢献を紹介している。つぎに社会的企業概念の登場をアメリカや欧州の研究から解説している。1990年代にEU諸国において社会的企業は社会政策の一環として位置づけられてきたと述べている。社会的企業の定義については、研究者と政府のそれぞれの定義を紹介している。たとえば、イギリスの貿易産業省は社会的企業を「社会的な目的のために活動し、その収益は、株主や所有者の利潤を最大化するためではなく、主にその事業やコミュニティのために再投資される」事業体として定義している。学術的な定義としては、欧州における社会的企業の研究者ネットワーク(EMES)³⁾は経済的な側面と社会的な側面を9項目からなる要件から定義する。まず経済的側面からは(A)持続的に財やサービスの精算と販売を行う(アドボカシーや資源の再配分に活動が限定されない)(B)高いレベルの自立性を持つ(C)有意味な水準のリスクを持つ(D)最小レベル以上の労働性がある、次に社会的側面からは、(E)コミュニティの利益を明白な目的とする(F)市民の集団によって立ち上げが主導される(G)資本所有に基づかない意思決定が行われる(H)参加型の性質(活動によって影響を受け

る多様な集団を巻き込むこと)を持つ(I)制限された利潤の分配を行う。

社会的企業という概念が出てきた理論的背景としては、非営利組織論や社会的経済論といったセクター論的アプローチの限界がそこにあったからだと指摘する。セクター論では共同組織的な組織(社会的経済=social economy)NPO的な組織(ボランタリーセクター)の2つの形態があり、前者は欧州で後者はアメリカで研究されたと説明する。2つの組織論のアプローチの違いは、利潤の処分法、組織対する統制の2点に求められたが、組織の性格や実際の活動のレベルでは差が無く、1990年代以降増加した新しい形態のサードセクターの組織は両方の要素を結合していることが多かったと分析している。アメリカと欧州の社会的企業概念や実態についての既存の比較研究を紹介、欧州については社会的企業の活動例としてイタリアの社会的共同組合とイギリスの共同組合、ソーシャル・ファーム、等を紹介している。そして、欧州の社会的企業研究のなかで、労働市場から排除されてきた人々への雇用機会や訓練機会を提供する組織についてさらに紹介をしている。これが本書のⅡ部実証編でとりあげている労働統合型社会的企業(Work Integration Social Enterprise)だ。イギリス、イタリア、さらにはフランスやベルギーなどを中心として欧州で労働統合型社会的企業に関心が高まったのは、高い失業率、そして社会的包摂/排除という問題があったと述べている。人々の労働市場からの排除の問題には雇用構造の転換を背景とする失業問題があったとし、「従来型のケインズ主義的な有効需要政策によって解決されるような現象ではなく、低スキル労働の需給のミスマッチによる構造的現象」という研究者の分析を紹介している。そして、積極的労働市場政策(Active Labor Market Policy=ALMP)⁴⁾が提唱され、その担い手として労働統合型社会的企業への関心が高まったと分析する研究を紹介した。労働統合型社会的企業の活動領域については、労働市場から排除された人々、若年者、女性、高齢者、長期失業者、障害者、刑罰者などがいるが、著者は第Ⅱ部との関係から、障害者就労について1節を費やして日本の障害者就労の遅れを紹介している。

第2章では、著者の主張である労働統合型社会的企業の役割を「媒介の場」として位置づける主張が、様々な先行研究のサーベイからなされている。ここで著者

は2つのモデル、独立モデルと媒介モデルという2つの見方を労働統合型社会的企業について提示する。前者独立モデルは、社会的企業は市場や政府から独立したある原理を本質的に保持するという考えかたであり、後者媒介モデルは社会的企業を再分配（政府）、市場交換（市場）、互酬（コミュニティ）の原理の媒介の場としてとらえる考え方とする。そこで、著者は両モデルの有効性を国内研究者の論文のなかから明らかにしようとした。多くの日本の研究者がこの分野で調査や研究を行っていることが紹介されており、参考になる。第2節では社会的企業の独立モデルを、第3節では社会的企業の媒介モデルについて内外の研究者の先行論文から整理している。ただ、このあたりの説明は「学者の解釈」の解説が中心となりモデルによる説明に慣れていない私のような者には、すんなり頭に入っていない。引用している先行研究をした研究者はそれぞれにケーススタディなどを行っているのだろうから、理論とモデルと現実とはつながっているのだろうが、私をはじめとして多くの読者にはその経験が無いと難解になってしまう。モデルを説明するために使われる「セクター」という概念がサードセクター、経済セクター、政治セクターと、出てきて読み手が迷子になる。さらに評者が混乱させられたのは、執筆者は社会的企業を「媒介の場」－混合・多元性・対立－としてとらえることは意義があるとし媒介モデルを推奨しているが、以下「」に抜粋したが、独立モデルを否定しているわけでもないというところである。

「筆者は、独立モデルが想定するサードセクターの独自の理念は達成が難しく、現実的には妥協の末にさまざまな要素が含まれることを批判しているのではない。そうではなくて、社会的企業やサードセクターを固有の原理からなるセクターとして捉えること自体の意味を問い直さなくてはならないと考えているのである。社会的企業/サードセクターを「媒介の場」として、つまり、社会的企業やサードセクターを一元的な原理を持つ者と想定するのではなく、複数の原理や資源、合理性がかみ合い、またせめぎ合う場として捉えるべきであると考えている。」(p.87)

さらに評者を戸惑わせたのは、著者は以下のように述べてもいて、第Ⅱ部の共同連に関する実証がその答えを出しているとするのである。「社会的企業研究においては媒介モデルが有効だと考えられるが、実際に有効であるかどうかは、媒介モデルを採用した研究が

有意義な知見を生むかどうかで判断すべきである。」(p.88)

Ⅲ 第Ⅱ部 労働統合型社会的企業の事例分析の概要

第1節では共同連のなりたちと、そこに加盟する活動の例について解説している。ねっこ共同作業所、がんばカンパニー、(以上滋賀県) わっぱの会(愛知県)を紹介している。その上で、共同連は社会的企業と位置づけられるか? という間に、第1章で紹介した欧州の概念整理から接近し、共同連は社会的企業のひとつとして捉えられると結論づけた。

第4章では、社会的企業の「媒介モデル」からのアプローチの有効性を確認するための第1の質問を掲げて、対象である共同連の実態を分析する。ここでは、資源の混合について論じるとされているが、共同連の活動の事例から、そこには資源の混合、すなわち再分配に基づく資源(公的財源)、市場交換に基づく資源(生産活動) 互酬に基づく資源(コミュニティ内の共通価値観)があるとしているのではないかと評者は解釈した。第5章では、著者は労働統合型社会的企業の類型化を行っている。そして、共同連との比較で、きょうされん、スワンベーカーリーという3つの異なる社会的企業体について言及している。とくに、3者が先の障害者自立支援法をどのように評価したかの違いをもってタイプわけしている。きょうされんと共同連はそれぞれに自立支援法に反対したが、前者は自己目的指向すなわち共同作業所は労働だけでなく教育機能も果たしているという理念から、後者は、重度障害者が労働市場に十分に包摂されないという理由で反対した。一方、スワンベーカーリーは市場でも通用する製品の製造販売をしている民間の事業だが、自立支援法の就労支援策を肯定した。教育機能を重視した福祉的就労という考え方をきょうされんが肯定していることに、スワンベーカーリーと共同連は否定的である。それは、福祉的就労の場が経営ノウハウを持たず、行政からの補助金に依存적であり、障害者に対して最低賃金以下の収入を提供していることを批判している。しかし、両者には、能力差への対応をめぐる一定のスタンスの違いがあるとする。スワンベーカーリーは能力の形成を志向し、共同連は事業体単位での相互扶助を強調する。

第6章では、共同連に属する、わっぱの会について

構成員の間の意見の対立の様相とその理由を分析している。評者は個人的に、第6章第2節わっぱの会の歴史と直面する課題、が本書の中でもっとも興味をもった箇所である。わっぱの会が、社会福祉法人格の取得によって福祉的就労と非福祉的就労の両方を活動の基盤にしてきた事実と独自の「分配金制度」にかかる対立が生じていることについて、著者のインタビュー調査によってあきらかにされたことは大変興味深い。共同連が滋賀県の地方単独事業の社会的事業所として位置づけられていることは、多くの障害者の自立支援に携わる人々に知られているところだ。しかし、わっぱの会の事例を読むと、経済活動を行う事業所という単位で障害のある人ない人の間に理念的なところでの合意形成ができるかどうかは、障害のある人の問題というより、障害のない人の労働権と尊厳のある仕事（ディーセントワーク）が保障できるかという問題だと感じた。

Ⅳ まとめに代えて

障害者自立支援法の抜本改正を目標に掲げて、障がい者制度改革推進会議の中に、総合福祉部会が設けられた。そこでは、障害者の就労について議論され、評者も委員のひとりとしてそこに参加した。同部会が推進会議に提出した骨格提言では、就労支援の重要性が指摘されたが、労働法との調整ができなかった。その後「障害者自立支援法」から「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律」（障害者総合支援法、以下新法）と名称が変更された新法は2012年4月1日に施行されたが、障害者の就労場における労働者性の問題は新法の枠外に追いやられている。すなわち、新法は福祉サービスの制度を規定しているが、障害者の就労について定めた法律には他に労働法に分類される障害者雇用促進法があり、そこで規定された障害者の法定雇用率や障害者雇用差別にかかる就労における合理的配慮の欠如の判断については、労政審議会障害者雇用分科会で検討されているのである。

先の総合福祉部会には滋賀県箕面市長が参加しており、社会的事業所の試みを県単独事業から全国事業へと発展させるべく、賃金補填によるパイロットスタディの提案が出されたが、学識経験者等から「同一労働同一賃金の大原則に反する」などの意見もだされ、

議論の余地を多く残した。

本書でも紹介されている、欧州における保護雇用（sheltered employment）制度はいわゆる賃金補填を含めた制度だが、なぜ日本では実現しないのだろうか。それは、日本において障害者の労働者性の議論が欠如しているからではないかと評者は考えている。なぜそんなことを、書評の最後を書くかといえば、本書でとりあげている労働統合型社会的企業が真に、障害者の社会的包摂（ソーシャルインクルージョン）の手段となり得るかどうかは個々の障害者の労働権がどのように認識されているかに係っているように思うからだ。

注

- 1) 本書発刊の前に、『生活保護は最低生活をどう構想したか－保護基準と実施要領の歴史分析』（岩永理恵）『東アジアにおける後発近代化と社会政策－韓国と台湾の医療保険政策』（李蓮花）『金融によるコミュニティ・エンパワメント－貧困と社会的排除への挑戦』（小関隆志）の3冊が刊行されていた。出版社のウェブ情報によると本書刊行後にも、すでに2冊『個人加盟ユニオンと労働NPO－排除された労働者の権利擁護』（遠藤公嗣編著）と、『韓国の都市下層と労働者－労働の非正規化を中心に』（横田伸子）が刊行されている。
- 2) 共同連とは「差別とたたかう共同体全国連合」の略称。本書p.96の共同連ホームページからの引用による解説によると、共同連は1984年に「共に働き、生活することが可能となるような制度を求めて、当時の厚生省・労働省に対する共同行動を行うことを目的として、全国各地の障害のある人ない人の「共に働く場」が集まって結成された」団体である、と記されている。
- 3) EMES: 正式名称は仏語で、L'emergence des entreprises sociales en Europe
英訳はEmergence of Social Enterprise in Europe
で1996年に発足と説明が脚注にあった。
- 4) 積極的労働市場政策とは「労働市場へのアクセスを改善して労働者の再雇用を積極的に促す政策」（樋口2004.4）p.34

（かつまた・ゆきこ 国立社会保障・人口問題研究所
情報調査分析部長）

『季刊社会保障研究』執筆要項

1. 原稿の分量

原稿の分量は原則としてそれぞれ下記を上限とします。図表については各1つにつき200字に換算するものとします。

- (1) 論文：16,000字 (4) 判例研究：12,000字
(2) 研究ノート：16,000字 (5) 書評：6,000字
(3) 動向：12,000字

2. 原稿の構成

(1) 見出し等

本文は、必要に応じて節、小見出しなどに分けてください。その場合、「ⅠⅡⅢ」…→123…→(1)(2)(3)…→
①②③…の順に区分し、見出しを付けてください。

(2) 注釈

注釈を付す箇所に上付きで1) 2) …の注釈番号を挿入し、注釈文などは本文末尾に一括して記載してください。
注釈番号は論文未までの通し番号としてください。

(3) 参考文献

・論文の末尾に参考文献を列挙してください。表記の方法は下記を参考にしてください。

天川 晃 (1986)『変革の構想—道州制の文脈』大森 彌・佐藤誠三郎『日本の地方政府』東京大学出版会。

毛利健三 (1990)『イギリス福祉国家の研究』東京大学出版会。

本澤巳代子 (1991)「ドイツの家族機能と家族政策」『季刊社会保障研究』Vol.27 No.2。

Ashford, Douglas E. (1986) *The Emergence of the Welfare State*, Basil Blackwell.

Heidenheimer, A. (1981) "Education and Social Entitlements in Europe and America", in P.Flora and
H.Heidenheimer eds., *The Development of Welfare State*, Transaction Books.

Majone, G. (1991) "Cross-National Sources of Regulatory Policy Making in Europe and the United States",
Journal of Public Policy, Vol.11 Part 1.

・インターネットのサイトを引用する場合は、そのページのタイトル、URL、および最終確認日を明記してください。

(例) United Nations Development Programme (2010) Human Development Report 2010,
<http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2010/> (2010年10月5日最終確認)

3. 引用方法

本文または注釈において、ほかの文献の記述を引用する、または、参照する場合は、その出典を以下のように引用文の末尾に亀甲括弧で明記してください。この場合、当該引用文献を論文末尾に参考文献として必ず挙げてください。

(例) …〔西尾 (1990), p.45〕 …〔Derthick (1991), p.91〕

…〔平岡 (1990), pp.57-59〕 …〔McCurdy (1991), pp.310-311〕

ただし、本文中における、ほかの文献の引用または参照について、その出典を注釈で示す場合は、亀甲括弧は必要ありません。

(例) 1) 西尾 (1990), p.45

また、注釈などで、参考文献として列挙しない文献を挙げる場合は、上記の参考文献の表記に準じてその著者名、著書・論文名、頁などを記載してください。

(例) 1) 西尾勝 (1990)『行政学の基礎概念』東京大学出版会、p.45。

4. 表記

(1) 年号

原則として西暦を用いてください。元号が必要な場合は西暦の後に括弧書きで挿入してください。ただし、元号を用いることが慣例となっている場合はその限りではありません。

(2) 敬称

敬称は略してください。

(例) 宮澤健一教授は→宮澤は 貝塚氏は→貝塚は

5. 図表

図表にはそれぞれ通し番号および表題を付け (例参照)、出所がある場合は必ず明記してください。図表を別ファイルで作成した場合などは、論文中に各図表の挿入箇所を指定してください。

(例) <表1>受給者数の変化 <図1>社会保障支出の変化

6. 原稿の提出方法など

(1) 原稿の提出方法

投稿論文を除き、本誌掲載用の原稿は原則としてデータファイルを電子メールに添付する方法で提出してください。ファイル容量などの理由により、電子メールに添付する方法での提出が困難な場合は、CD-Rなどの媒体に記録の上、郵送で提出してください。また、当方で受信したファイルの読み込みができない、あるいは、特殊文字の認識ができないなどの場合には、紙媒体による原稿の提出をお願いすることがありますので、その際にはご協力ください。

原稿のデータファイルが存在しない場合は、紙媒体の原稿を郵送にて提出してください。

(2) 図表について

図表を別ファイルで作成している場合は、当該図表ファイルも提出してください。提出方法は、原稿の提出方法と同様です。データファイルが無い場合は、図表を記載した紙媒体の資料を郵送してください。

(3) 投稿論文の提出方法

投稿論文については、『季刊社会保障研究投稿規程』に従い、紙媒体に印字したものを郵送により提出してください。審査を経て採用が決定した場合には、前2項に従って当該論文のデータファイルを提出していただくことになります。

季刊社会保障研究

第49巻 第3号 (2013年12月刊行) 特集：震災後の社会保障

バックナンバー

第49巻 第2号	(2013年9月刊行)	特集：年金制度の公私のあり方—企業年金のガバナンス問題—
第49巻 第1号	(2013年6月刊行)	特集：地域の多様性と社会保障の持続可能性(第17回厚生政策セミナー)
第48巻 第4号	(2013年3月刊行)	特集：少子高齢化の進展と社会保障財政 —モデル分析の応用—
第48巻 第3号	(2012年12月刊行)	特集：社会的サポート・ネットワークと社会保障
第48巻 第2号	(2012年9月刊行)	特集：ケアの質評価の動向と課題
第48巻 第1号	(2012年6月刊行)	特集：日英における貧困・社会的包摂政策：成功、失敗と希望
第47巻 第4号	(2012年3月刊行)	特集：地域包括ケア提供体制の現状と諸課題
第47巻 第3号	(2011年12月刊行)	特集：社会保障の50年—皆保険・皆年金の意義と課題—
第47巻 第2号	(2011年9月刊行)	特集：雇用と産業を生み出す社会保障
第47巻 第1号	(2011年6月刊行)	特集：第15回厚生政策セミナー 暮らしを支える社会保障の構築—様々な格差に対応した新しい社会政策の方向—
第46巻 第4号	(2011年3月刊行)	特集：人々の暮らしと共助・自助・公助の実態 —「社会保障実態調査」を使った分析—
第46巻 第3号	(2010年12月刊行)	特集：医療・介護政策に関する実証的検証
第46巻 第2号	(2010年9月刊行)	特集：最低生活保障のあり方：データから見えてくるもの
第46巻 第1号	(2010年6月刊行)	特集：年金制度の経済分析 —不確実性やリスクを考慮した分析の展開—
第45巻 第4号	(2010年3月刊行)	特集：児童虐待の背景と新たな取り組み
第45巻 第3号	(2009年12月刊行)	特集：看護・介護サービスとケア従事者の確保
第45巻 第2号	(2009年9月刊行)	特集：ホームレスの実態と政策課題

季刊社会保障研究 投稿規程

1. 本誌は社会保障に関する基礎的かつ総合的な研究成果の発表を目的とします。
2. 本誌は定期刊行物であり、1年に4回(3月、6月、9月、12月)発行します。
3. 原稿の形式は社会保障に関する論文、研究ノート、判例研究・評釈、書評などとし、投稿者の学問分野は問いません。なお、ここでの論文は「独創的かつ科学的な研究論文」とし、それを満たさないものは研究ノートといたします。投稿はどなたでもできます。ただし、本誌に投稿する論文等は、いずれも未投稿・未発表のものに限ります。
4. 投稿者は、審査用原稿1部とコピー1部、要旨2部、計4部を送付して下さい。
5. 採否については、編集委員会のレフェリー制により、指名されたレフェリーの意見に基づいて決定します。採用するものについては、レフェリーのコメントに基づき、投稿者に一部修正を求めることがあります。なお、原稿は採否に関わらず返却致しません。
6. 原稿執筆の様式は所定の執筆要領に従って下さい。
7. 掲載された論文等は、他の雑誌もしくは書籍または電子媒体等に収録する場合には、国立社会保障・人口問題研究所の許諾を受けることを必要とします。なお、掲載号の刊行後に、国立社会保障・人口問題研究所ホームページで論文等の全文を公開します。
8. 原稿の送り先、連絡先——〒100-0011 東京都千代田区内幸町2-2-3
日比谷国際ビル6階
国立社会保障・人口問題研究所 総務課業務係
電話 03-3595-2984 Fax: 03-3591-4816

 海外社会保障研究 No.184 目 次

特集：介護者支援の国際比較：要介護者と家族を支える取り組みの多様性

特集の趣旨	田 宮 菜奈子
スウェーデンの介護者支援	藤 岡 純 一
ドイツの介護者支援	齋 藤 香 里
アメリカの介護者支援-PACEによる地域包括ケア拡大の可能性-	新 井 光 吉
韓国の高齢者の介護の社会化と家族介護支援の現状	金 貞 任
オーストラリアのケアラー（介護者）支援	木 下 康 仁

書 評

高田実, 中野智世編著

『近代ヨーロッパの探求15 福祉』 近 藤 正 基

Joan Costa-Font 編

Reforming Long-term Care in Europe 河 野 真

編集後記

企業財務の観点からは、企業年金は退職一時金の分割払いに過ぎません。それでも、昭和30年代半ばに成立した厚生年金基金が、単独→連合→総合とその設立形態を増加させていったのは、中小・零細企業の従業員にも給付建て（年金の価値が変わらない）の企業年金を給付しようという哲学がありました。しかし、企業の経営・雇用戦略も変わり、日本的経営は過去のものとなっています。

論文にもあったように、今年の6月19日に改正厚生年金保険法が参議院で可決されました。改正法では財政状況が悪化している基金を5年以内に解散、代行部分の返還を求めることができ、それ以外の基金も基準を下回れば厚生労働相が解散命令を出せます。現存、約560の基金の約9割が廃止の見通しです。

今回の特集では、退職給付の位置付け、公的年金制度との関係といった観点を中心に、今後の企業年金の方向性を示して頂きました。この問題に関する理解の一助になれば幸いです。

(K.Y)

編集委員長

西村 周三（国立社会保障・人口問題研究所長）

編集委員

岩井 紀子（大阪商業大学教授）

大石亜希子（千葉大学教授）

小塩 隆士（一橋大学経済研究所教授）

笠木 映里（九州大学准教授）

菅沼 隆（立教大学教授）

田辺 国昭（東京大学教授）

橋本 英樹（東京大学教授）

金子 隆一（国立社会保障・人口問題研究所・副所長）

宮田 智（同研究所・政策研究調整官）

藤原 朋子（同研究所・企画部長）

勝又 幸子（同研究所・情報調査分析部長）

金子 能宏（同研究所・社会保障基礎理論研究部長）

阿部 彩（同研究所・社会保障応用分析研究部長）

編集幹事

川越 雅弘（同研究所・企画部第1室長）

西村 幸満（同研究所・社会保障応用分析研究部第2室長）

菊池 潤（同研究所・社会保障応用分析研究部第4室長）

佐藤 格（同研究所・社会保障基礎理論研究部第1室長）

山本 克也（同研究所・社会保障基礎理論研究部第4室長）

黒田有志弥（同研究所・社会保障応用分析研究部研究員）

藤井 麻由（同研究所・社会保障基礎理論研究部研究員）

季刊

社会保障研究 Vol. 49, No. 2, Autumn 2013（通巻201号）

平成 25 年 9 月 25 日 発 行

編 集

国立社会保障・人口問題研究所

〒100-0011 東京都千代田区内幸町 2 丁目 2 番 3 号

日比谷国際ビル 6 階

電話 (03) 3595-2984

<http://www.ipss.go.jp>

印 刷

株式会社 弘 文 社

千葉県市川市市川南 2 丁目 7 番 2 号

電話 (047) 324-5977

<http://www.kobunsya.com>

THE QUARTERLY OF SOCIAL SECURITY RESEARCH (KIKAN SHAKAI HOSHO KENKYU)

Vol. 49

Autumn 2013

No. 2

Foreword

Roles of Public and Private Pension Benefits in Finance for the Elderly

..... YOSHIMI KIKUCHI 168

Special Issue: Roles of Public and Private Pension Benefits in Finance for the Elderly – Governance Problems of Defined Benefit Plans for Corporate Pensions in Japan

Significance of the Corporate-type Defined Contribution

Pension Plan and Related Problems KINUKO WATANABE 170

Wealth Management and Governance of Pension Funds SHIGENORI ISHIDA 180

Issues of Occupational Pension Plan Governance in Comparison with the US Plan
..... MASAOKI ONO 193

Contexts and Conflicts of the Japanese Employees' Pension

Fund: Suggestions from a Previous Database YUSUKE HOSHINO 206

Research Notes

Childhood Socioeconomic Status and Obesity in Japan QINGYA LEE 217

Report and Statistics

Social Security Law Case YOSHIMI KIKUCHI 230

Book Review

Shogo Takekawa,

Policy-oriented Sociology: Welfare State and Civil Society
..... MASAYUKI SANBONMATSU 240

Yonezawa Akira,

*Work Integration Social Enterprise in Contemporary Japan:
A New Approach to Social Inclusion for People with Disabilities*
..... YUKIKO KATSUMATA 244

Edited by
National Institute of Population and Social Security Research
(KOKURITSU SHAKAI HOSHO • JINKO MONDAI KENKYUSHO)