企業経営と企業年金

醍　醐　　聰

高齢社会に入り，サラリーマンにとっては，公的年金と企業年金による老後の所得保障がますます切実な問題になっている。しかし，その反面で，国民負担率の抑制の名のもとに国の社会保障費負担の抑制が強調され，社会保障の民営化がうたわれている。また，企業年金それ自体も産業構造の急激な変化に加え，長期にわたる運用環境の低迷により，財政状況は逼迫している。

本稿は，このように期待と現実のはざまにある企業年金の制度内部に存在するミクロ的問題と，公的年金とのかかわりをめぐるマクロ的問題を検討していきたい。なお，わが国の代表的な企業年金としては適格退職年金と厚生年金基金があるが，本稿では，公的年金と連携している厚生年金基金（以下，「基金」と略す）を中心に検討を進めることにする。

I　厚生年金基金の制度の概要

1　わが国年金制度の体系

1986年の制度改革以後，三階建てとも称されるわが国の年金制度の体系において一階部分となっているのは国民年金（基礎年金）であり，老後の生活費の基礎的部分を保障することを目途にして全国民共通の年金給付を行うことを目的にしている。

これに対して，二階部分にあたるのが厚生年金保険と共済年金からなる被用者年金制度である。このうち，厚生年金保険は常時5人以上の従業員を使用する事業所に常時使用される65歳未満の勤労者を主な被保険者とし，標準報酬月額に所定の保険料率を乗じた額を事業主と被保険者が折半して保険料を負担することになっている。この厚生年金保険からの主たる給付は，一階部分の老齢基礎年金の支給要件を満たしたものに，各基礎年金に上乗せする形で支給される老齢厚生年金である。

しかし，厚生年金のすべてが厚生年金保険から支給されているかというとそうではない。図1で示したように老齢厚生年金のうち報酬比例部分（物価スライド分と標準報酬再評価分は除く）は基金によって運営・管理・支給が代行されている。また，それとの見合いで基金の加入員は厚生年金保険への保険料納付を免除されている。もっとも，基金は厚生年金保険の単なる代行機関ではなく，代行部分の1.3倍以上の年金を独自に給付するよう求められている。つまり，基金からの給付は厚

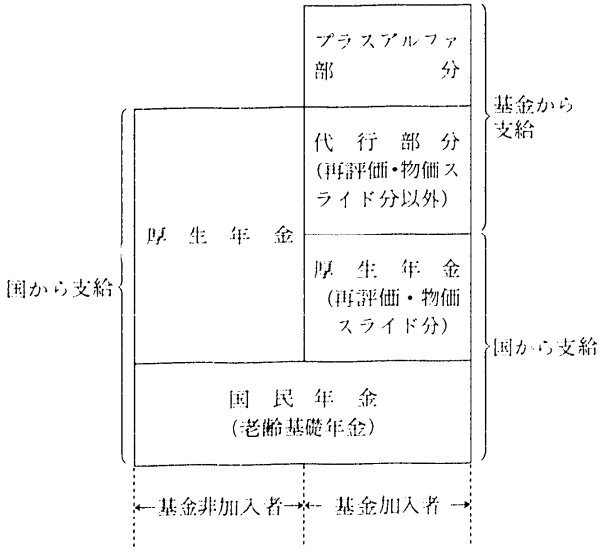


図1　厚生年金保険と厚生年金基金の関係

生年金保険の代行部分と各基金の加算部分から成り立っているわけである。

2　基金の財政計算構造

図2からもわかるように，基金の財政計算は，まず，将来の給与，加入・脱退者数，死亡率等からなる基礎率にもとづいて将来の給付と収入（掛金収入プラス資産運用益）を見込み，それを割り引き計算して総給付現価と総収入現価を求める。その場合，総給付現価には基金設立前に勤務していた期間を年金給付の基礎に加える結果生じる原始過去勤務債務，ならびに基金設立後の給与水準の改定や給付の改善，基礎率の見直し，利差損の発生等によって生じる後発過去勤務債務も含まれる。そこで，これら過去勤務債務の償却に充てるために徴収される特別掛金収入現価が総収入現価に含まれている。

ところで，通常は総給付現価が総収入現価を超えるから，基金はその超過額に相当する資産を現時点で保有していなければならない。これが責任準備金であるが，現時点で基金が保有する資産は責任準備金と一致するとは限らない。企業年金が実際に保有する資産額＞責任準備金のとき，基金は積立超過の状態にあり，保有資産＜責任準備金のとき積立不足の状態にあることになる。そこで，基金は5年ごとに積立の過不足状況を確認するための財政再計算を行い，その結果を受けて掛金水準の見直しをすることになっている[1]。

なお，図2で責任準備金と比較する年金資産は従来は簿価で評価されてきたが，1997年度からは時価による評価に改められた（ただし，短期的な時価の変動を平滑化するため数理的時価の選択も認められている）。また，将来の給付と収入を現価に割り引くときの割引率は従来は5.5%の予定利率に固定されていたが，1997年度からは各基金が保有する資産の期待収益率とリスク，母体企業の掛金負担能力を考慮して弾力的に設定するよう変更された。

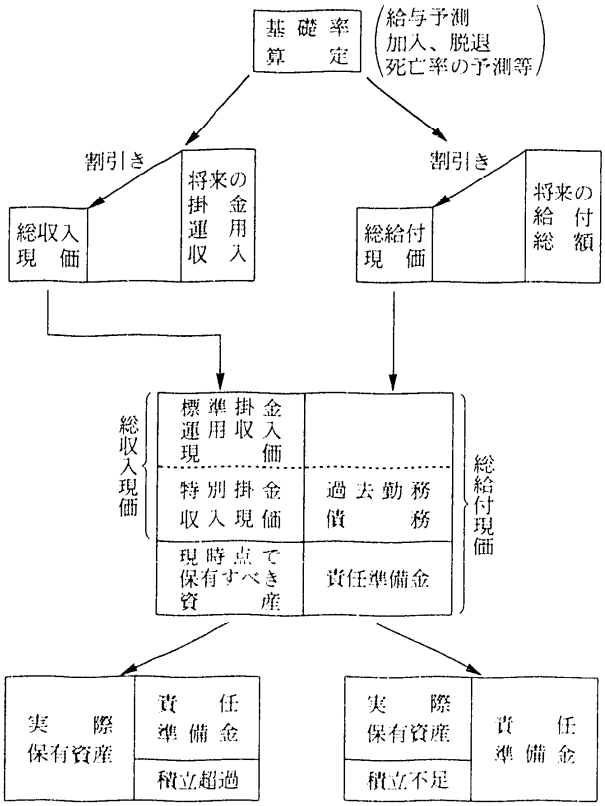


図2　年金財政の枠組み

II　代行制度の評価と免除保険料率個別化の意義と限界

目下，基金の制度改革の焦点のひとつになっているのは代行制度の存廃問題である。この問題が浮上したのは，①この数年，運用利回りが予定利率を下回る状況が続いたため，基金にとって代行部分を抱えることが重荷となり，基金加入者から非加入者への所得の移転が生じる結果になったこと，②産業構造の変化等の影響で高齢者の比重が高くなった基金では，代行コストが免除保険料率を超える場合が多くなったこと，等によるものである。

このような問題の解決策として昨今，代行返上論，報酬比例部分民営化論，現状改革論が提起されている。

代行返上論とは，代行部分を厚生年金本体に戻すことによって，本体と基金間で所得の移転が生じる余地を解消しようとする議論である。その背景には，個人貯蓄の性格をもち，事前積立方式を

採用する企業年金と，世代間扶養の性格をもち，賦課方式を採用する公的年金を融合させるのはそもそも無理であるという認識がある[2]。しかし，こうした代行返上論に対しては，基金の行っている代行部分を国に戻すことは，年金制度に関して「公」の役割を縮小し，「民」の役割を重視するという国際的な潮流や，小さな政府をめざすわが国の行財政改革の流れに照らして妥当でなく，むしろ，厚生年金の報酬比例部分は負担と給付の対応を原則とする事前積立方式になじむから，この部分を企業年金に移管し民間企業の運営にゆだねるのが望ましいとする報酬比例部分民営化論も提起されている[3]。

こうした指摘がなされる中で，厚生省は代行制度そのものは維持しつつ，従来の代行の財政運営に内在する上記のような問題の解決を図る現状改革策を打ち出した。そのひとつは，免除保険料率の完全個別化である。免除保険料率は一昨年度までは，厚生年金の被保険者全体で基金を設立したものとみなして全基金一律3.5%となっていた。それを昨年4月から3.2〜3.8%の範囲内で決定するという弾力化が図られたが，それでも代行給付に必要な掛金率が下限を下回る基金が222，上限を上回る基金が289あったという[4]。そこで，厚生省は免除保険料率の上下限を撤廃し，完全個別化に踏み切ることにしたのである。

厚生省が導入した代行制度のもうひとつの改革は，代行部分の予定利率と厚生年金本体の運用利回りの乖離が生じた場合の事後的調整である。つまり，厚生年金本体の運用利回りが予定利率を上回った場合は，代行部分が厚生年金本体にあったと仮定したときに生じたとみなされる利差益相当額を基金から年金へ移管し，逆に，厚生年金本体の運用利回りが予定利率を下回った場合は，代行部分が厚生年金本体にあったと仮定したときに生じたとみなされる利差損相当額を本体から基金へ移管するよう，免除保険料率を調整するというものである。

確かに，こうした事後調整制度を採用することにより，免除保険料率が代行による得失をもたらさないという意味での財政中立性が確保されることになり，その限りでは代行返上論の論拠の一角が崩れることになる。

しかし，そもそも代行制度は，①代行コストを上回る免除料率の設定，②予定利率を超える利差益を充当した福祉事業の拡充，③特別法人税の面での適格年金と比べた有利性という「三種の神器」をメリットとして成立したものである。このことを勘案すると，上記のような事後調整制度の導入は，代行制度が抱えたデメリットを解消する反面，代行制度の所期のメリットも解消させることになる。となると，基金にとって代行制度の存続を前提にして免除保険料率を個別化する意味は何なのか，それにどのような合理性があるのか改めて問い直す必要がある。

従来，免除保険料率を個別化する意義は，厚生年金本体と基金の間の財政中立性の確保，ならびに基金加入者と非加入者の間の公平の確保という視点から議論されてきた。そこで，いま個別化された免除保険料率のもとで，A，B二つの基金が設立され，一律保険料100のところ，基金Aは代行コスト80に見合う保険料が免除されたが，基金Bの代行コストは120であったと想定する。このとき，基金Bの設立を促すには代行コスト120を補償しなくてはならないが，保険料「免除」という観念のもとでは，一律保険料100を超える免除はありえない。しかし，免除保険料率を100で打ち切りにすると，厚生年金は基金A，Bが設立されたことによって，さもなければ200の給付を負担すべきところ，180の負担で済むことになる。このことは，基金Bと基金非加入者の間で所得の移転が生じることを意味する。

そこで，基金Bの設立の阻害要因を除きつつ，こうした所得の移転を排除するためには基金Bに対して120の給付財源を補償する仕組みを考える必要がある。これについて，日本アクチュアリー会年金理論研究会〔1995，p. 102以下〕では，一律掛金率免除による個別基金の設立容認という仕組みではなく，掛金率再分配による個別基金の設立促進，という仕組みを作る必要があると指摘している。今の例でいうと，基金A，Bからいったん100ずつの一律保険料を徴収したうえで，

基金Bに代行コストに相当する120を再分配することになる。

確かに，この方法を採用すれば，基金Bと基金非加入者の間で所得の移転を生じることなく，基金Bの設立を促すことが可能になる。また，こうした個別代行コストにもとづく保険料の再分配は，一律保険料率のもとでの「企業間の助け合いの仕組み」といってよい。

しかし，今の例でいうと，こうした仕組みは基金Aからみると，80の給付責任を果たすのに100の保険料負担を強いられることを意味するから，基金Aの母体企業にとっては基金の設立を阻害する要因，もしくは代行返上を求める動機となる。また，これは，任意設立の基金に所得再分配機能を担わせることの限界といってもよい。その限りで，代行部分を本体に戻す案や，報酬比例部分全体の管理・運営を企業に移管する案が登場するのもそれなりの理由があることになる。

III 被用者年金の公的統合と私的分立

報酬比例部分民営化案（以下，民営化案と略す）の是非を検討するときのポイントは二つある。ひとつは，標準報酬再評価・物価スライドを含めた完全代行をすべての企業年金に行わせることが可能かどうかであり，もうひとつは，報酬比例部分の管理・運営を国が一元的に行うのと，各企業に細分化するのとでは，どちらが財政的に安定するのかという問題である。

このうち前者についていうと，再評価・物価スライド分を除く報酬比例部分の民営化ということなら，運用資産が国から民間に移管されるという変化はあるにせよ，年金制度自体は基金の現行の代行制度の拡張にすぎない。これに対して，再評価・物価スライド分を含む報酬比例部分すべての民営化ということなら，保険集団の規模が小さく，産業構造の変化によって将来の加入者が左右されやすい企業年金に再評価・物価スライド制を採用させるのは難しいというのが大方の見解である。1973年に厚生年金に標準報酬の再評価制と物価スライド制が導入されたとき，基金の代行範囲は報酬比例部分のうち再評価と物価スライド分を除く部分とされた。これは個別企業（群）を設立母体とする基金では保険集団の規模が小さいことに加え，企業の消長次第で保険集団が安定しないため，経済変動に大きく左右される再評価・物価スライドに対応しにくいと判断されたからであった。げんに，民営化案を提唱する経済界も企業負担増につながる物価スライド制の廃止を求めている。仮に企業が物価スライド制を受け入れるとしても，後発の物価スライド給付義務が生じない確定拠出建て年金への移行を要求する声が高まることが予想される。

しかし，高齢化が進む中で，年金の実質価値の維持が今後ますます死活の問題となることは間違いない。とすれば，こうした時代の要請に応えることが不可能な企業年金に報酬比例年金のすべてを委ねることはきわめて困難といえるし，確定拠出建てとなると，後述のように受給権の保護にかかわるだけに一層慎重な検討が必要である。

次に財政安定化の面であるが，報酬比例年金を企業に移管するとなれば，年金財政は個々の母体企業の掛金負担力に依存することになる。もちろん，支払保証制度があるが，現状は任意加入の共済制度にとどまり，積立金もわずかである。報酬比例年金が企業単位に分立化されると，この制度への強制加入の道はさらに遠のくであろう[5]。

そもそも，職域によって分立しているわが国の被用者年金制度においては，産業構造や就業構造の変化の影響を受けて制度毎の被保険者数が変動することが避けられない。そのため，制度間に負担の不均衡が生じるばかりでなく，鉄道共済やたばこ共済のように財政が破綻する制度が生じることにもなる。そこで，当該制度の運営責任の限度を超えた要因によって生じた制度間の財政状態の不均衡を制度全体で解決しようとするのが，1974年閣議決定に始まった被用者年金制度の一元化の動きにほかならない。その第一段階として，本年6月14日に公布された厚生年金保険法等一部改正法では，以下のような措置が定められている。

① 既に民営化・株式会社化されている旧公共企業体共済（JR共済，JT共済，NTT共済）を

厚生年金に再統合する。

② 旧三共済の組合員を新たに厚生年金の加入者として，厚生年金のルールに従って年金を給付する。ただし，統合に際しては，厚生年金が過大な負担を負うことがないよう，必要な積立金を移管するとともに，被用者年金が一定のルールに従って財政支援をする。

③ 現在の厚生年金の保険料率（16.5%）を上回っている旧JR，JT共済加入者の保険料率（JR 19.59%，JT 19.07%）は，厚生年金の保険料率が追いつくまでの間，据え置く。他方，厚生年金の保険料率を下回るNTTの保険料率（16.26%）は統合と同時に厚生年金の保険料率に揃える。

④ JR，JT共済が独立制度として運営していた期間に確定した給付部分については，必要な積立金を移管して，他の制度の負担としない。しかし，再評価・物価スライド分については，旧JR，JT共済加入者が厚生年金に支払う保険料の一部を充当するほか，一定のルールに従い，被用者年金制度で公平に支え合う。

こうした被用者年金制度一元化の流れは，産業構造の変化に伴う年金制度のリスクに対応できない職域毎の被用者年金（企業年金）制度の限界を補完するための財政措置であるが，報酬比例部分の民営化論はこのような被用者年金一元化の流れに逆行するものである。

ともあれ，近年の各種産業分野での参入規制の緩和，業種の垣根を超えた競争の激化は，特定の企業はもとより，どの産業にも好不況の波が押し寄せる可能性が高まっている。そうであれば，職域を超えて被用者年金の財政リスクをプールすることにより，報酬比例年金の財政基盤を安定化させることがますます重要になる。民営化論がこうした時代の要請に逆行することを強調しておきたい。

Ⅳ　確定拠出建て制度の導入問題

近年，基金をめぐって確定給付建て制度と確定拠出建て制度の得失が議論され，確定拠出建ての選択的導入を求める意見が高まっている。この問題を議論するにあたっては，確定拠出建て制度導入論者が援用するいくつかの議論，例えば，海外で確定拠出型職域年金が企業年金の主流になりつつあるといった議論がどこまで正確な事実に基づいているのかを検証しておく必要がある。

表1　米英の企業年金における規模別制度数，加入員数

1．米国（1990年）

①　制度数の分布

制度規模	合　計	給付建て年金		拠出建て年金	
総　計	607,981	112,889	19%	495,092	81%
2～999人	544,049	91,044	17%	453,005	83%
1,000～9,999人	4,865	3,322	68%	1,543	32%
10,000人～	455	384	84%	71	16%

（注）1．複数の制度を持つ企業は，主要な制度の数のみを集計した。
2．「総計」には，人数不詳の制度数を含む。

②　加入員数の分布　　（単位：百万人）

制度規模	合　計	給付建て年金		拠出建て年金	
総　計	42.6	26.3	62 %	16.3	38 %
2～999人	16.3	5.4	33 %	10.9	67 %
1,000～9,999人	12.7	9.0	71 %	3.6	29 %
10,000人～	13.6	11.8	87 %	1.8	13 %

（注）複数の制度に加入している者は，主要な制度の方に分類した。
〔資料〕Employee Benefit Research Institute Tabulations, 1990.

2．英国（1991年）

①　制度数の分布

制度規模	合　計	給付建て年金		拠出建て年金	
総　計	128,000	37,285	29 %	90,715	71 %
1～99人	122,300	32,300	26 %	90,000	74 %
100～9,999人	5,614	4,901	87 %	713	13 %
10,000人～	86	84	98 %	2	2 %

②　加入員数の分布　　（単位：百万人）

制度規模	合　計	給付建て年金		拠出建て年金	
総　計	6.5	5.6	86 %	0.9	14 %
1～99人	1.2	0.5	47 %	0.6	53 %
100～9,999人	3.2	2.9	92 %	2.2	8 %
10,000人～	2.2	2.2	98 %	0.0	2 %

（注）上記は，民間部門のみの数値であり，公共部門を含まない。
〔資料〕Occupational Pension Schemes.
（出所）清水〔1996，P.64〕。

そこで表1をみると，確かに米英では制度数でみると確定拠出建てが7～8割を占めているが，加入員数では確定給付建てが6～8割を占めている。そのわけは，確定拠出建てが中小規模の企業を母体にした企業年金に浸透し，大企業を母体とした企業年金では圧倒的に確定給付建てが多いためである。制度数でみても，アメリカでは従業員数10,000人以上の企業の84%が，イギリスでは従業員数10,000人以上の企業の98%が，確定給付建てを採用している。こうした規模別の分布を確かめず，制度数の推移だけで確定拠出建てが主要国の趨勢であるかのように議論するのは誤導的であろう。

また，確定拠出建てのメリットのひとつとして，転職のときのポータビリティに適合する点や，加入者が自分で資産運用の方法を選択できる点が挙げられている。確かに，アメリカでブームになっている確定拠出建て企業年金の一種である401Kの加入者は個人で投信を手掛け，株式市場での主役とまではやされている。しかし，このように401Kがベビーブーマーの老後の備えとして脚光をあびる陰で，米国労働省には401K絡みの苦情が週平均約150件も寄せられ，目下の調査案件は700件以上といわれている。そのうち最も多いトラブルは給料から天引きした従業員の掛金を過度に自社株や自社の事業に投資した企業が倒産して加入者が積立金の大半を失うというケースである[6]。

昨今のわが国の証券市場をみると，零細な個人投資家は，情報量においても仲介業者との交渉力においても，大口投資家に対して劣位にあることが歴然としている。こうした資産運用環境を無視して，従業員個々人に年金資産運用を委ねるのは早計であろう。

また，転職時の年金ポータビリティについていうと，アメリカでは転職の際に一時金で引き出して老後の所得保障とは無関係な使途に消費する例が多発しているといわれる。この傾向は給与水準が低く，貯蓄額が少ない若年労働者に特に多くみられるが，転職先に401Kプランがないとか，年金規定が厳格でポータビリティが欠如していることにもよるとみられている。要するに，ポータビリティは任意設立の企業単位の職域年金には本質的になじみにくいのである[7]。なお，わが国では，表2にみられるように，もともと一時金選択の割合が高い。この傾向は離職率が高いとみられる中小規模の企業において特に顕著である。そうであれば，年金のポータビリティを議論する前に年金選択を促進させるための措置，例えば，支給期間を長くするとか，実質価値の目減り対策を講じること等が先決である。

もっとも，確定給付建てといっても，近年わが国でいくつかの基金が代行部分に見合う責任準備金も持たない状態で解散するに至ったという事実は，母体企業（集団）の支払能力いかんでは，確定給付が保証されるわけでないことを物語っている。また，最近わが国の基金の中には，独自給付部分に加入員負担を導入する基金がみられる。もし，これが，給付額を据え置いたままでの加入員負担であれば，給付額のカットと変わりはなく，確定給付の建前が崩れつつあることを意味する。

しかし，こうした事例があるからといって，すべての基金を対象に，確定拠出型の採用を主張するのは飛躍であろう。年金受給権が後払い賃金という性格に基礎づけられた老後の所得補償を目的とするものである以上，確定給付建てが従業員にとって望ましいことは明らかである。まして，拠出建て制度を導入する下地として報酬比例部分の民営化が主張されるのだとしたら，あまりにも受

表2 年金選択者の割合分布

（社）%

区　分	規模計	3,000人以上	1,000～2,999人	1,000人未満
合　計	(184) 100.0	(46) 100.0	(76) 100.0	(62) 100.0
0　%	25.5	2.2	21.1	48.4
0.1～10 %	7.6	10.9	9.2	3.2
10～20 %台	14.7	15.2	19.7	8.1
30～40 %台	10.9	17.4	9.2	8.1
50～60 %台	10.9	21.7	9.2	4.8
70～80 %台	13.6	21.7	15.8	4.8
90　%台	3.3	6.5	2.6	1.6
100　%	13.6	4.3	13.2	21.0

（出所）労務行政研究所〔1997，p. 61〕。

給権を軽んじる議論である。

問題とすべきは，むしろ，確定拠出建てを採用するかどうかを先験的に論じることではなく，確定給付建てを前提にしたうえで，母体企業がどのような状況に立ち至ったときに確定給付の緩和（給付水準の引き下げ）を認めるかということであろう。これについては，1997年度から基金に導入されることになった給付水準に関する規約変更の認可基準（母体企業の経営状況が，債務超過の状態が続く見込みである等，著しく悪化していること，労働組合や加入員の同意があること等の要件）がさしあたって参考になる。

V　財政方式と会計基準の再検討

現在，基金の財政方式は，事前積立方式に属する開放基金方式，加入年齢方式，閉鎖型総合保険料方式の中から各基金が選択することになっている。このうち，加入年齢方式（Entry Age Normal Method）とは年金制度に新たに加入してくる標準的な加入員について収支が均衡する掛金を標準掛金とし，標準掛金で不足する額を特別掛金で積み立てる方式であり，総合保険料方式（Aggregate Cost Method）とは現在の年金制度加入員全員について将来支払われる給付に要する原資を現在の加入員全員の掛金で賄おうとする方式である。両者による掛金率の計算式は下表(a)(b)のとおりである。

つまり，加入年齢方式において特別掛金で賄っている給付原資を，総合保険料方式では現在の加入員の残存加入期間内に確保する仕組みになっている点で違いはあるが，どちらも現在の加入員と受給者の範囲内で収支の均衡を達成できるような掛金率を設定する点では共通している。

これに対して，現在の基金の代行部分に適用されている開放基金方式とは，現在の加入員の将来加入期間に対応する給付と将来の加入員の給付を，現在，将来の加入員の平準的な掛金（標準掛金）によって賄い，この標準掛金のもとで発生する過去勤務債務を特別掛金によって一定期間内に償却していく財政方式である。つまり，開放基金方式は，現在の加入員と受給者だけで閉じた収支均衡ではなく，将来の加入員も含めた将来に向かって開いた集団を単位として収支の均衡を図ろうとする点に特徴がある。この方式による掛金率の計算式は下表(c)のとおりである[8]。

以上3つの方式による掛金レベルの推移を示すと図3のようになる。ここからもわかるように，開放基金方式では制度発足当初の掛金レベルはもっとも低く，最終の掛金レベルは最も高くなる。その結果，開放基金方式では将来の掛金収入現価が最も高く評価されるため，現時点での積立レベ

(a) 加入年齢方式：

$$\text{標準掛金率}=\frac{\text{標準的加入員の給付現価}}{\text{標準的加入員の給与現価}}$$

$$\text{積立不足額}=\text{加入者全員の総給付現価}-\text{標準掛金率}\times\text{加入者全員の総給与現価}$$

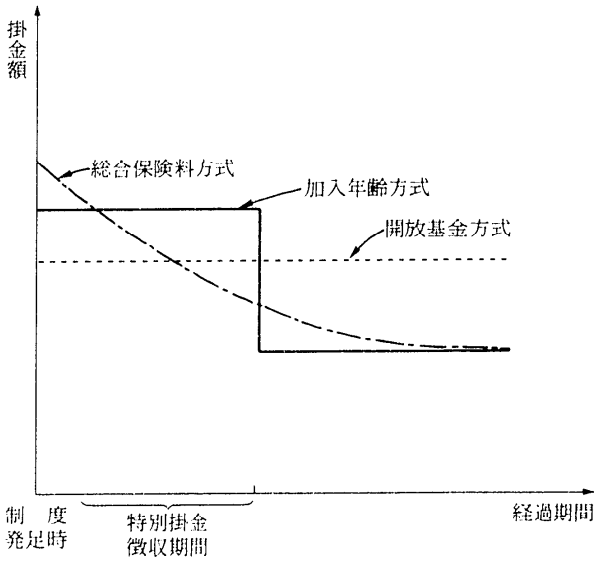
$$\text{特別掛金率}=\frac{\text{積立不足額}}{\text{加入者全員の給与月額}\times 12}\times\text{償却割合}$$

(b) 総合保険料方式：

$$\text{掛　金　率}=\frac{\text{加入者全員の総給付現価}}{\text{加入者全員の総給与現価}}$$

(c) 開放基金方式：

$$\text{掛　金　率}=\frac{\text{現在の加入者全員の総給付現価}+\text{将来の加入者の総給付現価}}{\text{現在の加入者全員の総給与現価}+\text{将来の加入者の総給与現価}}$$



（出所）日本アクチュアリー会年金理論研究会〔1995, p.236〕。

図3　各財政方式の掛金レベルの比較

ルは他の二つの方式と比べて低くなる。これは開放基金方式が，現在から将来にわたって加入員の構成が定常状態にとどまるように将来の加入員を見込むことによって掛金率の変動を平準化しているためである。

こうした財政方式は雇用の拡大が続いた高度成長期には掛金収入現価を控え目に評価することを意味し，年金財政の健全性に貢献した。しかし，近年の一部の不況業種でみられるように，人員削減，新規採用の抑制が図られる時代には，掛金収入現価の過大評価・積立不足を顕在化させ，年金財政を失速させる遠因となってしまう。また，こうした財政方式に対応して，わが国の基金は会計上の年金費用を，全加入員のベースアップを織り込まない将来の給付額を見積もって，それを均等額ずつ，または各期間の給与に対して一定率となる額を加入期間に配分する予測給付評価方式と呼ばれる方式で算定してきた。

これに対して，米英の企業年金で過去10年余りの間に急速に普及したのは予測単位積立方式（Projected Unit Credit Method）と呼ばれる財政方式であるといわれている。この方式は，年金給付債務は従業員が役務を提供するのに応じて発生するとみなし，将来の年金給付額のうち，当期に生じた分の現価を当期の掛金で積立てていくという考え方である。従って，この方式は将来の加入員の変動に左右されることなく，現在の加入員数の変動が即座に掛金率に反映され，基礎率の変化に迅速に対応できるという利点をもつ[9]。

こうした米英での年金財政の動向を反映して，先般，公表された国際会計基準公開草案第54号「従業員給付」では，日本が主張した予測給付評価方式は原価配分の一種という以上の説明はできないとして退けられ，従業員退職給付は従業員が役務を提供するのに応じて発生するという前提に立って，各期間の勤務により増加した退職給付をその期間の年金費用とみなす発生給付評価方式の一種である予測単位積立方式を14対2の大差で草案に取り入れている。

こうした内外の状況も勘案してか，昨年6月に提出された厚生年金基金制度研究会報告書では，基金の財政方式の選択肢に新たに予測単位積立方式（賃金の上昇など予測される将来変動を織り込んでその年に発生したとみなされる給付債務に見合う掛金を拠出していく方式）を加えることを提言している。

企業年金財政の健全化をいうなら，短期的な利差損や含み損の発生，積立不足を過度に誇張するのではなく，その基礎にある年金財政方式と会計制度の見直しに着手することが肝要である。

注

1）詳しくは，醍醐〔1994〕を参照いただきたい。
2）代行返上論の代表例として，例えば，村上〔1997〕がある。
3）例えば，厚生年金基金連合会〔1996, p. 16〕。
4）『週刊社会保障』1996年7月1日，45-46ページ。
5）げんに，経団連財政制度委員会社会保障制度専門部会長の高野盛久は，①私的年金である企業年金に物価スライド制や再評価を導入すること，②支払保証制度への強制加入を促すこと，③税制面からの支援を図りつつ終身の企業年金を導入すること，に反対の意思を表明している。『週刊社会保障』1997年3月3日，43ページ。
　この意味で，厚生年金基金連合会〔1996〕が民営化を説く一方で，支払保証制度の強制加入制を提言しているのは論理矛盾といえる。
6）以上，「日経金融新聞」1996年9月27日～10

月2日連載の〈米年金　膨張する「401K」〉を参照。

7)　以上，アメリカでの年金ポータビリティの困難性については，渡部〔1996，pp. 24-25〕参照。

8)　以上，3つの方式による掛金率の計算式は，日本アクチュアリー会年金理論研究会〔1995，pp. 233-235〕を参照。

9)　以上説明した企業年金の財政方式については，日本アクチュアリー会年金理論研究会〔1995〕第9章，田村〔1996〕，田村〔1997〕を参照。

参考文献

醍醐　聰「年金資産・負債の評価問題」『会計』1994年7月。
厚生年金基金連合会『企業年金の将来像——21世紀企業年金研究会報告』1996年11月15日。
厚生省『厚生年金基金制度研究会報告書』1996年6月。
村上　清「代行返上は労使の自由な選択に」『賃金事情』臨時増刊，1997年3月15日。
日本アクチュアリー会年金理論研究会編集『転換期の企業年金制度』(1995年，ぎょうせい)。
労務行政研究所『退職金・年金事情』1997年版。
清水時彦「厚生年金基金をめぐる諸問題」『COFRIジャーナル』1996年12月。
田村正雄「財政方式の見極め重要」「日経金融新聞」1996年8月5日。
田村正雄「年金基金の財政をめぐる問題」『日本労働研究雑誌』1997年5月。
渡部記安「米国の401(K)プラン(確定拠出型職域年金)の実態」『週刊社会保障』1996年10月21日。

(だいご・さとし　東京大学教授)