

# 海外社会保障研究

SUMMER 2005

No. 151

## 特集：企業年金の国際的潮流

特集の趣旨	岡 伸一・島崎 謙治	2
第1部 企業年金を取り巻く変化と企業年金のあり方		
企業年金をめぐる国際的潮流と企業年金の役割・課題	島崎 謙治・宮里 尚三	4
国際会計基準と企業年金	今福 愛志	24
年金資産運用における最近の動向	浅岡 泰史	36
EUにおける企業年金の新たな展開 — 2003年企業年金「指令」を中心に —	岡 伸一	52
第2部 各国の企業年金をめぐる動向		
アメリカ企業年金の最新動向—最低積立基準の抜け道—	三石 博之	63
イギリスの職域年金制度	小野 正昭	82
近年のドイツにおける企業年金制度の展開	ハラルト・コンラット／宮崎 理枝(訳)	98
日本の企業年金の現状と未来	久保 知行	110
参考資料		
各国の企業年金制度の動向		122

## 研究ノート

W・H・ベヴァリッジ『失業論』の思想的背景と失業調査	永嶋 信二郎	126
----------------------------	--------	-----

## 書 評

大沢真理編著『アジア諸国の福祉戦略』	河野 真	133
--------------------	------	-----

# 海外社会保障研究

SUMMER 2005 No. 151

国立社会保障・人口問題研究所

## 趣 旨 企業年金の新時代

バブル経済の崩壊や退職給付会計の導入等を機に企業年金は大きな関心呼び、2001年には企業年金二法が制定され2004年には年金制度改革の一環として企業年金改革が行われた。企業年金が大きな論議を引き起こしたのは日本に限らない。ドイツやイギリスをはじめ多くの先進諸国で企業年金改革が進められるとともに、国際機関をはじめ国際的なレベルでも企業年金をめぐる活発な議論が行われている。例えば、以前から公私年金の役割分担について積極的に議論を展開してきたOECDは、2002年に「年金基金ガバナンスのためのOECDガイドライン」を公表するとともに、2004年には「OECD企業年金規制の中核的原則に関する勧告」を発表した。また、EUは2003年に企業年金に関する「指令」を制定し、域内の企業年金市場の統合を目指して動き出した。2005年にはEUとして国際会計基準が導入される予定であり、各国の関係制度の統合により企業年金への影響も少なくないと予想されている。

これらの背景に経済のグローバル化があることはいうまでもない。国境を超えたヒト・モノ・カネの移動が進めば企業年金に関し共通の基準を作ろうとする動きが起こるのは当然の成り行きである。また、公的年金の持続可能性を確保するため、各国とも年金改革の嵐が吹き荒れている事情も見逃すことはできない。公的年金の給付抑制が余儀なくされる中で、その代替・補完的な役割を担うものとして企業年金に対する期待が高まっているのである。さらに、確定給付年金の規制や運用リスクを「重荷」と感じる企業の中には、拠出建て企業年金への移行を進めているところも少なくない。

こうした動向は企業年金の位置付けや存在意義を再考させる契機になる。これは次のような意味である。企業年金は公的年金と私的年金・貯蓄の間に位置するが、そのスペクトルは非常に広い。例えば、国によっては企業年金が強制加入であるなど「準公的年金」としての役割を担っている場合がある。一方、確定拠出企業年金で「途中引出し」が認められている場合には、その性格は個人貯蓄と大差ない。そして、企業年金の代替・補完性を強調すれば企業年金は公的性格のベクトルに引っ張られ、企業年金の給付設計の自由性・多様性を強調すれば私的性格のベクトルに引っ張られることになる。言い換えれば、企業年金は「収斂」・「拡散」いずれの方向に向かうのだろうか、企業年金の「最大公約数」なるものが果たしてあるのだろうか、そもそも企業年金とは一体何なのか、という本質的な問いが投げかけられることになる。

翻ってわが国の現状をみれば、企業年金二法の制定等によりひとつの区切りがついた。とはいえ、受給権保護をめぐる問題など検討すべき課題は決して少なくない。企業年金二法の附則に設けられた「5年後見直し」時期も目前に控えている。議論は決して終焉したわけではない。むしろ、技術論ではなく企業年金の存在意義や本質から説き起こすことなしには解決できない難題が残されているというべきである。

本特集は「企業年金の国際的潮流」と題しているが、「潮の流れの表層を掬う」ことが狙いではない。各国では企業年金をどのように位置付けているのか、また、政策的にどのような誘導手段を考えているのか、諸外国や国際機関は企業年金をめぐる基本的問題にどのように対応し何が課題となっているのか、給付建て企業年金や拠出建て企業年金の動向がどうなっているのかといった比較研究を行う。そして、そのことを通じ、普遍的な国際的潮流と各国の企業年金に対する「哲学」の相違を浮き彫りにし、わが国の企業年金のあり方を考えるうえで有益な示唆を得ることが本特集の趣旨である。

このため、この特集では、日本の企業年金の現状や課題等についても相当のスペースを割いている。例えば、冒頭の島崎・宮里論文の約半分は日本の問題を論じたものであり、最後の久保論文はそのタイトルどおり「日本の

企業年金の現状と未来」について論考したものである。また、企業年金の資産運用に関する動向を論じた浅岡論文や国際会計基準と企業年金の関係について論じた今福論文も、わが国の問題状況を踏まえた論考が展開されている。さらに、EUおよび米・英・独の3カ国の企業年金の動向を論じた、岡論文(EU)、三石論文(アメリカ)、小野論文(イギリス)、コンラット論文(ドイツ)も、日本の課題を意識したうえでEUやこれらの国の政策動向の分析が行われている。

本特集は編集委員会の議を経て所外編集委員(岡)と所内編集委員(島崎)がペアになり特集の企画を行ったものであるが、執筆者には草稿前・草稿後の2度にわたり集まってお話しを聞いた(在米の三石氏には執筆構想や草稿を提出していただいた)。もとより、これは執筆者の間の意見の統一を行うためのものではなく、問題意識の共有を図ることを目的としたものである。議論は長時間に及び時としてヒートアップした。しかし、これにより、統一的な視座の下に重要な論点が押さえられるとともに、見解の相違がむしろ浮かび上がることになったと考えている。本特集の評価は読者の判断に委ねるよりないが、仮にみるべきものがあるとすれば、多忙の中で快く執筆依頼に応じ討議にも参画いただいた各執筆者の熱意のたまものである。

最後に用語について一言述べておく。企業年金と一口にいっても、各国の企業年金の制度構造は異なり企業年金に相当する言葉も異なる。例えば、欧州では職域年金(occupational pension)、米国では公的年金との対比で私的年金(private pension)という表現が一般に用いられる(詳しくは岡論文参照)。このため、各論文では無理に企業年金という用語に統一することなく原語に忠実な表現を用いている場合がある(例えば小野論文)。また、給付建て年金、拠出建て年金という用語と、確定給付年金、確定拠出年金という用語もあえて統一しなかった。これらの本来の性格・定義(defined benefit, defined contribution)からすれば、給付建て、拠出建てと訳すべきであろう。しかし、企業年金二法が制定されたことにより確定給付年金および確定拠出年金が法令上の用語となった以上、文脈によってはこれらの用語を使用せざるをえない場合があるからである。このため、ひとつの論文の中でもこれらの用語が混在している場合があることをお断りしておく。

(岡 伸一 明治学院大学教授)

(島崎謙治 国立社会保障・人口問題研究所副所長)

## 企業年金をめぐる国際的潮流と企業年金の役割・課題

島崎 謙治  
宮里 尚三

### ■ 要約

各国の企業年金は多様な形態をとるが、サラリーマンの老後の所得保障という公共目的に照らし、公平性、適正性、安全性の3条件を満たす必要がある。これはOECD勧告等の基調をなしている。企業年金の設計に当たり労使自治は尊重されるべきであるが、「税による補助」が行われる以上、一定の制約に服さざるをえない。

わが国の企業年金改革は一段落したが、受給権付与および給付減額をめぐる問題ならびに受託者責任をめぐる問題は重要な検討課題である。米国のエリサ法のように過去分については受給権付与を行い給付減額できないとする主張も行われている。しかし、わが国の労働判例・慣行の実態に合わないことや現役従業員との「公平」等の観点も考慮する必要があること等から必ずしも適当ではない。受託者責任をめぐる議論は混乱しているが、本来受託者責任の範疇で論じられるべき範囲を画することが重要である。受託者責任不要論も見受けられるが、事業主と受益者(受給権者等)の利益相反行為を防止するためには、受託者責任の確立は不可欠である。

### ■ キーワード

OECD勧告、税による補助、受給権保護、給付減額、受託者責任

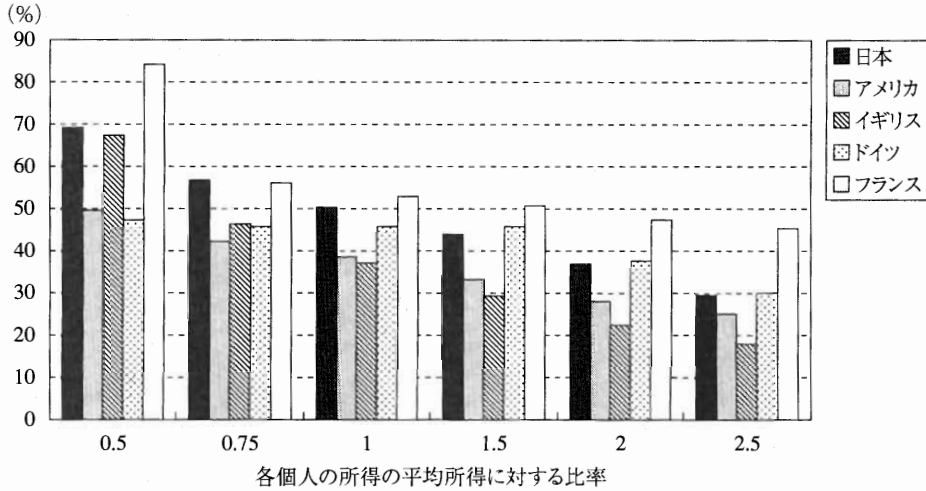
## I はじめに

### 一問題の所在と本稿の目的一

サラリーマンの老後の所得保障は、「三本脚の椅子」(three legged stool)に譬えられることがある。公的年金、企業年金、個人貯蓄の三つによってサラリーマンの豊かな老後生活が支えられることを説く比喩である。ただし、「三本脚」のそれぞれの「脚の高さ」や「バランス」をどのように考えるかは各国によって異なる。例えば、公的年金の制度設計において、所得代替率をどの程度とするか、所得再分配をどの程度効かせるかは、各国の年金制度ないしは社会保障の基本哲学をベースとしつつ、各国の年金制度の沿革・成熟度、人口構造の特徴、経済成長の見込み、退職(引退)行動や貯蓄率など社会経済に及ぼす影響、さらには他の社会保障

政策の水準との関係等を反映し多様である。

ちなみに、図1は、OECDのデータに基づき、日本、ドイツ、イギリス、フランス、米国5カ国の公的年金について所得階層別の所得代替率を比較したものである。このグラフから各国の公的年金の所得再分配効果の相違が分かる。例えば、米国はバンド・ポイント制(簡単にいえば高い区分に属する報酬ほど年金給付への反映が小さくなる)が採られているため所得再分配効果が高く、ドイツは基本的に報酬・保険料に比例した年金であるため中間所得階層と低所得者階層の所得代替率は原則として同じである(ただし報酬上限はあるため高所得者の所得代替率は下がる)。日本は基礎年金部分がある(しかも税金が投入されている)ことや標準報酬の上下限があることから、所得再分配効果は相当効いている。なお、日本については、表1



図の見方：横軸は所得階層を表わしている。各国の平均的な所得水準の者が「1」であり、例えば「0.5」は平均所得の半分の所得水準の者、「2.5」は平均所得の2.5倍の者を表わしている。縦軸は所得代替率であり、例えばフランスの場合、低所得者（平均所得の半分の所得水準の者）の所得代替率が80%を超えていることが、この図から分かる。

出典：OECD (2005) “Pensions at a Glance” p.49より筆者作成。

図1 公的年金の所得階層別の所得代替率の各国比較

表1 日本における雇用者所得および公的年金給付のジニ係数

		男女計	男性	女性
2002年度	雇用者所得	0.4166	0.3431	0.4306
	公的年金給付	0.2660	0.2472	0.2331
1999年度	雇用者所得	0.4085	0.3321	0.4104
	公的年金給付	0.2640	0.2256	0.2526
1996年度	雇用者所得	0.3985	0.3219	0.3980
	公的年金給付	0.2390	0.2104	0.2066

注：表で「雇用者所得」とは企業から得ている賃金をいい、「公的年金給付」とは基礎年金以外に報酬比例部分も含むが、企業年金等は含まれない。

出典：「所得再分配調査」(1996, 1999, 2002年度)の個人票のデータを筆者が再集計

として、「所得再分配調査」(1996, 1999, 2002年度)の個人票のデータを再集計し雇用者所得と公的年金給付のジニ係数について計算を行った結果も掲げている。雇用者所得と公的年金給付のジニ係数を比較すると、公的年金給付のジニ係数は雇用者所得のジニ係数よりもはるかに小さく、公的年金給付が所得再分配効果を有することを示唆している<sup>1)</sup>。

以上のように各国の公的年金の制度設計は区々であるが、企業年金についてはそれ以上に各国の差違は大きい。その理由は、各国の企業年金の沿革や基本的性格の違いに加え、各国の公的年金の水準等の相違や補完・代替関係の強弱等が反映されるからである。一例として公的年金との関係だけを見ても、英国の場合には一定の要件を満たす企業年金は、公的年金制度の付加年金制度

(二階部分)の適用除外(コントラクト・アウト)が認められている。スイスの企業年金の場合には、一定の要件を満たす従業員すべてに強制適用される強制加入部分があり、任意の企業年金部分についても受給権保護が義務づけられ支払保証制度も設けられている。また、フランスの企業年金(補足制度)では労働組合と経営者協議会との協約に基づく強制加入かつ賦課方式が採られており、公的性格が非常に強いものとなっている。

わが国で企業年金を論じる場合、一般に、「① 事業主が、② 従業員の労働の対価として、③ 任意に実施する、④ 年金または一時金の給付制度であって、⑤ 従業員の老後の所得保障を目的とするもの」と定義される<sup>2)</sup>。しかし、スイスの場合にはこの定義の③は当てはまらないし、フランスの場合には③だけでなく①も逸脱している。要するに、一口に企業年金といっても、各国によってその性格や位置付け等は大きく異なっているのである。

このような差違は各国の企業年金法制にも影響を及ぼしている。例えば、わが国の企業年金は退職金の振替として生成発展したという沿革があるが、退職金は賃金の後払い(deferred pay)としての性格のほか功勞報償的性格や生活保障的性格をも帯びている<sup>3)</sup>。そして、給付建て企業年金も退職金の複合的な性格を引きずっている面があり、一定の要件・手続を満たせば給付減額も可能である。これは、IV(第4節)で後述するように、米国の給付建て企業年金において、過去分(勤務期間に対応した既発生分)はエリサ法によって給付減額が一切認められないことと対照的である。

しかし、筆者が強調したいことは、各国の企業年金の多様性やわが国の企業年金の「固有性」だけではない。同時に企業年金の「普遍性」について考察することも重要だということが強調したい点である。その意味は2つある。

第1は、経済のグローバル化や新たな経済共同

体創設の動向である。国境を超えたヒトやカネの移動が進めば、企業年金の共通基準を作る動きが現れる。実際、OECDやEUは企業年金の基本原則に関する勧告や指令を近年相次いで発表している。もとより、これらの勧告や指令がわが国の企業年金制度のあり方を直接拘束するわけではない。しかし、経済のグローバル化が一層進む中で、こうした動向を一切無視し「独り我が道を行く」ことは許されない。少なくとも国際的スタンダードと異なる部分があれば、その合理性等について説明することが求められることになろう。

第2は、企業年金の存在意義である。各国により優遇の程度やどの時点(拠出時・運用時・給付時)で優遇するかという相違はあるが、一定の要件を満たす企業年金に対しては税制上の優遇措置が講じられ、また、その際、受給権保護等のため公的規制が課せられるのが通例である。その理由は、サラリーマンの老後の生活保障という社会政策上の「公共性」が企業年金にあるからにほかならない。

翻ってわが国の企業年金改革の現状をみると、企業年金二法の制定等により一段落ついたものの、受給権保護をめぐる問題などさらに検討すべき課題が残っている。こうした今日的な課題について検討するに当たっては、企業年金の「普遍性」とわが国の「固有性」の2つの観点から考察を行うことが重要である。本稿の問題意識や目的もまさしくそこにある。

本稿の構成は次のとおりである。II(第2節)は、企業年金の国際的潮流をサーベイするとともにOECDの勧告や報告書等を基に企業年金の役割制について考察する。III(第3節)では、わが国の企業年金制度の沿革を辿る中で、今日的な重要課題が受給権保護をめぐる問題であることを摘出する。IV(第4節)は、受給権付与および給付減額に関する問題ならびに受託者責任に絞って検討を行う。V(第5節)は結語である。

## II 企業年金の国際的潮流と企業年金の役割

### 1. 企業年金のカントリー・サーベイ

各国の企業年金の動向については、OECD (2002) *Regulating Private Pension Schemes: Trends and Challenges* 所収の Chris Daykin のカントリー・サーベイが多くの国の直近の動向をカバーしている(特集末資料参照)。また、米国、イギリス、ドイツの3カ国の動向については、本特集で詳細に紹介されている。これらを通観すると次のことが読み取れる。

第1に、企業年金の形態等は国によって大きく異なることが改めて確認できる。例えば、日本や米国などでは企業年金の設立は任意であるが、フランス、スウェーデン、デンマークなど設立がほぼ強制的に行われている国がある。また、米国のように企業年金が非常に発達している国もあれば、イタリア、スペイン、ポルトガルのように企業年金がほとんど普及していない国もある。企業年金の形態は各国の歴史的な経緯等もあり類型化することは難しいが、公的年金との関係に着目しあえて大雑把に分類すると次のようなタイプに分けることができる。

- ① 公的年金が手厚く企業年金が未発達な国(イタリア、スペイン、ポルトガルなど)
- ② 公的年金の水準が低く任意の企業年金が普及している国(イギリス、米国など)
- ③ 公的年金の水準が低く強制的な企業年金が普及している国(デンマークなど)
- ④ 公的年金の水準が中程度で任意の企業年金がある程度普及している国(日本や最近のドイツなど)

なお、その他のタイプとして、オーストラリアはミーンズテスト付きの公的年金と強制加入の企業年金で構成されており、スウェーデンは「みなし掛金建て制度」(賦課方式)と上乘せの「拠出建て制度」による公的年金および「実質的に加入が義務

化されている」<sup>4)</sup>企業年金で構成されている。

第2に、公的年金を補完するものとして企業年金に対する期待や依存度が高まっている。その背景には、経済の低成長基調や少子高齢化の進展等により、多くの国で公的年金の水準の引下げ等が余儀なくされていることがある。また、企業年金の種類としては、大きく分けて「給付建てタイプ」(以下「DB」ということがある)、「掛金建てタイプ」(以下「DC」ということがある)、キャッシュバランプランなどの「ハイブリッドタイプ」<sup>5)</sup>があるが、カントリー・サーベイをみる限り、多くの国でDCタイプの導入や普及が進む傾向がみられる。また、ハイブリッドタイプの普及は特にアメリカで顕著である。

第3に、受給権保護を強化する傾向がみられる。例えば、イギリスにおいて支払保証制度(年金保護基金)が設けられ、また、多くの国において企業年金の資産保全や積立状況の開示など企業年金の給付の確実性を強化する傾向がみてとれる。これは次項で述べるOECDの勧告やEUの指令の動向と軌を一にするものである。

### 2. 企業年金の役割—OECD ガイドラインおよび勧告等を基にして—

1でみたようにOECD諸国やEU加盟諸国でも企業年金の形態は多様であるが、OECDやEUは各種のガイドラインや指令(ダイレクティブ)を出している。これらを通じて企業年金の役割や規制に関する国際的潮流を把握することができる。なお、EUダイレクティブについては本特集の岡論文が詳述しているので、以下では、OECD勧告等に絞って考察する。

#### (1) 「年金基金ガバナンスのためのOECDガイドライン」(2002年7月)

このガイドライン<sup>6)</sup>は、企業年金受給者保護を図るために年金基金のガバナンスを強化することを目的とするものであり、コーポレート・ガバナンスの



アナロジーでこの問題を捉えていることに特徴がある。すなわち、「私の年金制度(筆者注:企業年金制度のことを指す)は、制度加入者および受給権者を一方とし、例えば制度提供者や制度管理者のような、年金制度の管理や資金調達に係わる個人あるいは機関をもう一方とした、代理関係を基礎として機能する」ものと捉える。そして、「OECD諸国における年金基金運営の差違の存在により、引退給付の確実な資金源としての役目を果たすという共通の目的を持って年金基金が設立されたという事実が曖昧になってはならない。ガバナンス規制は、この最重要の目的に沿って設計されねばならない」とする。そのうえで、「ガバナンス構造については、運営上の責務と監視上の責務とが適切に区分され、それらの責務を負う者の説明責任と適合性を担保するべきである」と指摘し、ガバナンスにかかわる統治主体や監査人・年金数理人等の役割を強調している。また、ガバナンス機能については、「年金基金は、的確な意思決定、適切かつ時宜を得た業務執行、透明性、および定期的な点検と評価を促す、適切な統制、意思疎通、並びに奨励の仕組みを持つべきである」と述べ、内部統制、報告、開示、救済(行政当局や裁判所を通じた法的救済を利用する権利の付与)について述べている。

要は、加入者および受給権者の引退給付が確実に行われるよう制度運営者が責任を持って業務遂行するとともに監視機能を強化することが、このガイドラインの趣旨である。各々の指摘は常識的なものであり異論はないが、プランスポンサーたる事業主も企業年金のガバナンスを構成するステークホルダーであるはずであり、事業主と加入者等の利益相反の防止あるいは調整という企業年金を論じるうえで重要なガバナンス構造に関する考察が乏しい感が否めない。

## (2) 「OECD企業年金規制の中核的原則に関する勧告」(2004年4月)

この勧告は、従業員が将来十分な企業年金を受給できるようにするため、OECDが各国政府に企業年金規制に関する中核的原則の実施を勧告したものである。この中核的原則は、①効果的な規制・監督を行うための条件、②年金プラン・年金基金・年金基金管理会社の設立、③年金プランの支払責任・積立ルール・清算・支払保証保険、④資産運用、⑤加入者・受給者の権利と給付の妥当性、⑥監督、の6つから構成されている<sup>7)</sup>。本稿の目的との関係でいくつか重要な事項を拾うと、「年金基金は母体企業から分離・独立した法的実体とすること」(原則2)、「年金数理に基づく適切な債務評価と積立不足の是正(償却)については、年金債務の長期的性格に照らし柔軟な方式を求めていること」(原則3)、「支払保証保険あるいは他の保証スキームが奨励されるべきであること」(原則3)、「企業年金加入に関する差別的取扱い(年齢・性別・国籍等のほかパートタイム等の雇用形態による差別を含む)を禁止すべきこととしていくこと」(原則5)、「加入者に対して即時または合理的な期間後に加入させるとともに、受給権が確定した給付減額は禁止されること」(原則5)などである。「年金基金ガバナンスのためのOECDガイドライン」が年金基金自体のガバナンスに焦点を絞っているのに比べ、この勧告は企業年金規制全般を網羅したものであるが、共通していることは受給権保護を強く打ち出していることである。これはEUダイレクティブの内容とも符合する。

なお、若干付言すると、原則2は、企業年金の資産が事業主の固有資産と法的に分離され事業主が勝手に処分できないことが重要であるとされる。したがって、「独立した法的実体」(independent legal entities)には信託により分別管理される形態等も含まれ、必ずしも「独立した法人格」とすることが要求されているわけではない<sup>8)</sup>。また、注目

すべき点として、原則5で、フルタイム労働とパートタイム労働で企業年金の適用を分けることが差別的取扱いの例示として明確に掲げられていることが挙げられる。その背景には、パート労働に関するEUの各種の協約や指令、ILO175号条約(オランダ・スウェーデン等が批准。日本は未批准)中の「パートタイム労働者に関する同一価値労働同一賃金の原則」の理念、ドイツ・イギリスなどEU加盟諸国における諸判例等により、パートタイマーに対する差別禁止が強化されてきたという経緯がある<sup>9)</sup>。

### (3) 『OECD調査報告書:企業年金と公共政策』

以上の2つはガイドラインや勧告であり、いわば「議論の結論」のみを指し示すものであるため、なぜそうすべきなのかという「考え方」を理解しにくいらいがある。そこで、OECDが1997年に各国の企業年金の専門家の報告を集めた『OECD調査報告書:企業年金と公共政策』<sup>10)</sup>(原題はPrivate Pensions and Public Policy)等を基に、企業年金の役割についてもう少し考察を深めることにする。

この著書のいくつかの章(特に1章・3章・6章)で考察・強調されていることは、企業年金は、①公平性(equity:給付の対象や分配が公平であること)、②適正性(adequacy:給付水準が適正であること)、③安全性(security:給付が確実に行われること)の3つが要請されるということである。企業年金は企業活動の成果の一部を生産要素としての労働者に配分する方法であり、その本質は賃金にはかならない。そうであれば、賃金の水準・支払い方法等が基本的に労使の交渉・合意(労働市場における取引)に委ねられるのと同様に、経済情勢や経営状況等の変化に応じた労務コストの配分や方法の柔軟性を確保するために、企業年金の制度設計等については労使自治を尊重することが重要である。しかし、他方、企業年金に税制上の優遇措置が講じられているのは、サラリーマンの老後の所得保障という「公共政策」の

ためである。したがって、税制上の優遇措置の恩典を受けようとする限り、企業年金は一定の制約に服さざるをえず、公平性、適正性、安全性を満たすことが求められることになる。例えば、加入資格を狭く限定することや長期勤続者のみを受給資格者とするのは公平性の原則に反する。また、過度なバックローディング(勤務期間が長くなるほど給付率を高くすること)も公平性や適正性の観点からみて不相当であり、「長生きするリスク」の保険機能という意味では一時金より終身年金のほうが望ましく、拠出建て企業年金の「途中引出し」も許されないことになる。さらに、約束した給付が確実に支払われるためには、資産を企業の外部で分別管理し保全するとともに積立義務の履行(積立状況等の情報開示と検証を徹底し積立不足があれば確実に追加拠出させる)を図らなければならない。既述した「OECD企業年金規制の中核的原則に関する勧告」の諸原則の根底には、このような考え方が存在する。

### 3. 企業年金に対する「税による補助」

企業年金を普及・促進するためには、その方策として税制上の優遇措置が採られるのが通例であり、わが国も例外ではない。そこで、わが国の税制上の優遇措置の内容を概観するとともに、「税による補助」(tax expenditure)に着目し、給付建て企業年金(DB)、拠出建て企業(DC)の税制上の優遇効果をみることにする。

まず、拠出時については、DB、DCとも事業主拠出分は法人税等の算定に当たって損金算入が認められている<sup>11)</sup>。ただし、DCについては拠出の上限(年間55.2万円)がある。次に運用時については、DB、DCとも積立金に対して1.173%の特別法人税が課せられる。この特別法人税は受給時まで給与所得課税が繰り延べられることに伴う利益に対する課税であるが、租税特別措置法により2007年度まで課税は凍結されている。また、給付

時については、DB、DCとも雑所得として課税されるが、公的年金等控除が適用される。

一定の前提を置き「税による補助」を試算した結果が表2である。試算の前提やDBおよびDCの運用利回りを同一とした場合の試算結果等は本章末に補論として掲載しているが、かなり「強い仮定」を置いた試算である。その意味では極めて「粗い試算」ではあるが、DB、DCいずれも「税による補助」が決して小さな金額ではないことは理解できよう。

なお、企業年金に対する「税による補助」は逆進的であるという議論があるので付言しておく。確かに、企業年金(とりわけDB)が手厚いのは大企業であり、中小企業の従業員は「税による補助」の恩恵に十分浴することができない。しかも、給付水準は何らかの形で賃金にリンクしており、表2をみても、税制上の優遇効果は高所得者ほど高い。このため、企業年金に税の優遇措置を講じることは、大企業の高所得のサラリーマンを優遇していることになる。ただし、年金制度は各人の老後の生活水準が現役時代に比べ大幅に低下することを防ぐ(従前所得の一定保障)ことも重要な役割<sup>12)</sup>であるとともに、年金も保険の仕組みである以上拠出と給付の間に一定の照応関係を持たせざるを得ない。また、I(第1節)でみたように、公的年金は一般に低所得者ほど所得代替率が高く所得再分配効

果がある。したがって、企業年金だけを捉えて逆進的だと論じることは必ずしも適当ではない<sup>13)</sup>。しかし、「企業年金の給付設計等は規制せず企業の自由にさせろ。税制上の優遇措置も大きければ大きいほどよい」といった主張は、その恩恵を受けられない者からみれば、非常に“虫がいい”議論に映ることも間違いない。

### III 日本の企業年金をめぐる状況と課題

#### 1. 社会経済の変化と企業年金をめぐる状況の変化

まず、わが国の企業年金の沿革と現状を本稿の目的との関係で重要な点に絞って押さえておく。

戦後の経済復興期から高度経済成長期において、企業の多くは恒常的に資金不足の状態にあった。企業にとっては旺盛な設備投資に見合う資金不足を緩和するための手段として退職金一時金(以下単に「退職金」という)は非常に有用であった。従業員に退職金を支払う約束をすることにより賃金の一部を後払いとし、それによって当座浮いた資金を設備投資に充てることができるからである。また、厚生年金の給付水準が低い状況下では、企業は優秀な人材を確保し引き留める手段としても退職金制度は機能していた。一方、従業員にとっても賃金の後払いとして退職金を受け入れるメ

表2 DB, DC に対する「税による補助」の比較

	運用利回り (%)	年収 (万円)	年間保険料額 (万円)	拠出時の「税による補助」 (万円)	年金資産 (万円)	運用時の「税による補助」の合計 (万円)	年間給付額 (万円)	給付時の「税による補助」 (万円)
DB	2.5	300	15.0	240	1024	370	64	128
		750	37.5	600	2559	926	160	240
		1500	75.0	1200	5118	1852	320	240
DC	1.5	300	15.0	240	820	282	47	94
		750	37.5	600	2050	705	118	235
		1500	55.2	883	3018	1038	151	240

リットがあった。高度経済成長の下で企業の収益が右肩上がりであり、現在の賃金より退職時に企業収益の伸びが反映される退職金を受け取ることができるためである。ただし、高度成長期の賃金の急激な上昇は退職金支給額の増加に繋がり、さらに戦争の影響等もあって企業の人員構成の歪みにより毎年の退職者数と退職金負担額が大幅に変動するため、退職金コストの平準化の要請が高まることとなった。こうした背景の下に1960年代に税制適格年金制度と厚生年金基金制度が創設されたが、以上の経緯から明らかなとおり、わが国の企業年金は退職金を年金化したものであることに特徴がある。そして、1990年代に入るまで企業年金は順調な発展をみた。

しかし、バブル崩壊を機にわが国の経済は約10年に及ぶ低迷を続け、企業年金をめぐる状況は一変することとなる。事前積立の財政方式を採用している給付建て企業年金の場合、資産運用のパフォーマンスは基金財政に甚大な影響を及ぼすが、運用パフォーマンスは基本的に景気(正確には市場収益率)に左右される。そして積立不足が生じれば、掛金の追加拠出が必要になるだけでなく、投資家のネガティブ評価(例:企業の格付け低下や株価下落)を通じ企業の資金調達コストの増大を招き、経営を大きく圧迫することになる。そして、これに拍車をかけたのが2000年4月に導入された退職給付会計の導入である。

退職給付会計の基本的な考え方は、①企業年金であるか退職一時金(以下単に「退職金」という)であるか、外部積立か内部積立であるかを問わず、賃金の後払いとしての性格を有するものはすべて退職給付として捉え、②会計上の認識については発生主義を採り、提供される労働の対価として将来従業員に支払う企業年金・退職金に関する債務や費用を適正に評価し企業の財務諸表に反映させることにある。留意すべきことは、もともと給付の約束を行った以上「債務」は存在していたので

あり、退職給付会計の導入により新たに「債務」が発生したわけではないことである<sup>14)</sup>。しかし、いずれにせよ、退職給付会計の導入に伴い企業年金の積立不足が企業の財務諸表に計上され、しかも運用環境の悪化と時期が重なったこともあり、企業年金の問題は一挙に経営に直結する財務上の最重要課題に浮上することとなった。また、人事労務管理上も、企業の内外競争の激化に伴い終身雇用・年功序列型賃金体系の見直しが進み、人事戦略の全体の枠組みの中でトータル・コンペンセーションのひとつとして企業年金を捉える動きも加速した。こうした中で、2001年に確定拠出年金法と確定給付年金法が制定され、さらに2004年の年金法改正により、①免除保険料率の凍結解除や代行部分の過去期間分の財源手当、②確定給付年金等のポータビリティの確保、③拠出限度額の引上げなど確定拠出年金制度の改善が行われた。以上がわが国の企業年金制度の沿革である。

## 2. 今後の重要課題としての受給権保護

企業年金二法の制定等により企業年金制度改革はひとつの区切りがついたといえる。ただし、課題がすべて解決されたわけではない。その中でも最も重要な課題は受給権(給付を受ける権利)の保護をめぐる問題である。受給権保護とは、広義には、①加入資格、受給資格期間および受給権付与、ポータビリティの仕組み、②給付原資として必要な資金の積立と検証、③資産運用・管理に関する受託者責任、④制度の終了時に年金受給を確保する仕組みからなる。いずれも重要な事項であるが、以下では、①のうちの受給権付与および給付減額をめぐる問題<sup>15)</sup>と、③のうちの受託者責任をめぐる問題に絞って検討する。その理由としては、次の3つ(ただしこれは相互に関連する)を挙げることができる。

第1は、受給権保護は広義にはそれを確保する一連の措置からなるが、保護の対象となる受給権

が法的に確固たるものであるかどうかは、受給権保護を論じるうえで最も基本的な論点だからである。ちなみに、確定給付年金法の制定に当たっても、勤務期間に対応して受給権を付与するか否かは論点のひとつであったが、「受給権付与の強制化は現実の雇用慣行と大きくかけ離れることになること等を踏まえ、本制度の給付について受給権付与を義務づけることはしなかった」(柳楽 2001, p.31)と説明されている。その意味を明らかにするとともに、その当否について再検討することは、給付減額の問題はもとより支払保証制度等について議論する際の前提となる。

第2は、給付減額や受託者責任をめぐって現場で問題や混乱が生じているからである。例えば、退職金や自社年金の給付減額をめぐっては訴訟が頻発し、外部積立型の企業年金でも給付減額に関する訴訟(例えばNTT企業年金給付減額差止訴訟<sup>16)</sup>)が現れ始めるなど、紛争の「温床」になっていることは間違いない。また、受託者責任については、給付減額の方針等は母体企業が実質的には決定しているにもかかわらず、訴訟が提起され基金の理事の責任を問われるリスクを負わされるのはたまらないという声が聞かれる。中には、「母体企業が存続してこそ受給権を守ることができるので、給付減額等にむけて努力する」ことが受託者責任を果たすことである(企業年金連絡協議会・厚生年金基金連合会 2005, p.88)といった、筆者には理解しがたい見解さえ現れるに至っている。

第3は、国際的潮流として企業年金の受給権保護やガバナンスを強化する方向にあるからである。その背景には、サラリーマンの老後所得の保障として企業年金が一層重要性を増すとともに、経済のグローバル化や国際競争の激化等に伴い、企業年金をめぐるリスクが増大していること一裏を返せば受給権保護の必要性が増大していること一が挙げられる。こうした中で、わが国としても受給権保護やガバナンスの問題に関しどのような基本的ス

タンスをとるのかは明確しておく必要がある。

#### IV 企業年金の課題の検討

##### —IIIで述べた論点に絞って—

III(第3節)で、受給権付与およびそれとの裏腹の関係にある給付減額をめぐる問題と受託者責任をめぐる問題が重要である旨を述べたが、本節ではこの2つの問題に絞り検討を行う。なお、抛出して企業年金に関する課題もあるが、紙幅の関係上省略せざるをえない(したがって、以下「企業年金」という場合「給付建て企業年金」を指す)。また、受託者責任については運用機関等の責任も重要であるが、他稿に譲らざるをえない<sup>17)</sup>。

##### 1. 受給権付与と給付減額に関する検討

###### (1) 問題の所在

まず、受給権付与に関する問題の所在を改めて正確に確認しておく。

わが国の企業年金の場合、労働(勤務期間)に応じて年金受給権を付与し没収不可(減額不能)とするという構成を採っていない。このことは米国の企業年金と対照的である。米国では過去分(過去の勤務に対応して受給権が付与される給付部分)と将来分を峻別し、将来分についての設計変更は基本的に企業(事業主)の自由であるが、過去分については減額することはエリサ法により一切認められない(エリサ法3条(19)、203条、204条)。これは、退職給付会計において退職給付見込額のうち当期までの発生分を退職給付債務として認識する考え方と整合的であり、米国で支払保証制度が設けられているロジックとも関係する。すなわち、過去分については受給権が付与され(vesting)、没収不可(nonforfeitable)とされるからこそ、当該企業年金制度を終了せざるを得ない事態に立ち至った場合には、過去分は支払保証すべきだということになる。論理としては一貫性があり非常に

すっきりしたものとなっている<sup>18)</sup>。

一方、日本の企業年金は退職金が移行・発展した点に特徴があるが、退職金の権利確定時期については、「退職手当の額は退職事由・勤続年数などの諸条件に照らして退職時において初めて確定するので、退職時までには債権として成立するとはいえない」(菅野 2005, p.200)という退職時成立説が学界の通説となっている。また、経営の悪化等により退職金や自社年金の減額が訴訟になった事例がいくつもある(例えば、幸福銀行年金減額事件[大阪地判平10・4・13。労判744号p.54]、名古屋学院事件[名古屋高判平7・7・19。労判700号p.95])が、就業規則の不利益変更の判例法理に類似する枠組みが用いられている。すなわち、給付減額の程度・内容と給付減額の必要性の比較衡量を基本としつつ、他の従業員の受容の有無や労働組合との交渉経緯等を勘案し、給付減額がやむをえない「合理性」を有するか否かが判断される。名古屋学院事件を例にとれば、私学共済年金に付加して大学法人が独自に設けた年金制度の改廃が争われた事案である。名古屋高裁は、「退職年金が、賃金や退職一時金と並んで、労働者にとって重要な権利であり(中略)、就業規則の改廃については、そのような不利益を労働者に受忍させることが許容されるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容が必要である」ことは認めたとうえで、当該年金制度の財政逼迫の状況、退職金制度の改善等の代償措置、全職員の意向調査と団体交渉の実施等を勘案し、年金規程の改廃はやむをえない旨判示した。

外部積立型の企業年金の場合には、確定給付年金法(以下「DB法」と略称する)等の法令・通達上により、給付減額の要件・手続が明定されており、退職金や自社年金の場合と必ずしも同一には論じられない<sup>19)</sup>。しかし、一定の要件に該当し労働組合協議等の手続を経て厚生労働大臣の認可(規約型の場合には承認)を経れば、加入者だけでなく受給者等(現に給付を受けている者および

受給額が確定している者)<sup>20)</sup>についても給付減額は認められる。比喩的にいえば、米国の企業年金の場合には、過去分と将来分で白(権利が完全に保障される)か黒かが明確に分かれているのに対し、日本の場合には加入者分と受給者等分で灰色の濃さは異なる(加入者に比べ受給権者等のほうが白に近い)ものの、いずれも灰色である。

なお、受給権付与は受給権保護をめぐる他の論点にも影響することに留意すべきである。例えば、支払保証制度の創設はDB法案の附帯決議で「引き続き検討」となっており<sup>21)</sup>、筆者も受給権保護の立場から何らかの手立てが講じられないか検討すべきだと考えるが、受給権付与を行わない場合には支払保証制度を創設する障壁はより高くなる。なぜなら、仮に受給権付与を行わず過去分についても給付減額が可能であるならば、給付減額を行わず制度終了に至った基金等の受給者の受給権保護のために、なぜ他の年金基金等が支払保証の保険料を納めなければならないのか(モラルハザードの最たるものではないか)といった批判が生じるからである。

## (2) 検討

(1)の問題の所在で明らかなように、受給権をめぐる議論の最大の分岐点は、米国のように過去分(既発生 of 労働の対価分)と将来分を分け、過去分については受給権を付与(vesting)し、法的に担保された(不可没収の)債権として保護するという考え方を採るか否かである。これについては、過去分は労働者が既得したものであり、受給権保護を担保するためには米国と同様に受給権付与を行うことを主張する論者も少なくない<sup>22)</sup>。しかし、次の理由により、筆者は必ずしも適当ではない(ないしは時期尚早)と考える。

第1に、仮に受給権付与を行うとすれば、その射程は企業年金制度にとどまらず退職金まで及ぼさざるをえない(企業年金に限定する理由は立ち

にくい)。そして、このことは、退職金等の減額を含めこれまで積み上げられてきた労働判例・学説を総ざらいし、それをすべて引っ繰り返すための立法措置が必要になる。これは単に膨大な作業を要するという実務上の問題にとどまらない。退職金の功労報償的性格等を払拭し賃金の後払いとして純化させることは、例えば懲戒解雇の場合にも退職金を減額することは認められないことになるが、こうした考え方が国民の意識や雇用慣行の実態に適合しているかという基本的な問題がある。

第2に、給付減額をめぐるのは、企業(事業主)と加入者・受給権者等との利害対立だけでなく加入者と受給権者等の間でも利害は一致しない。例えば、給付減額を受入れることにより整理解雇や賃金引下げのリスクを縮小できる現役従業員と異なり、退職し現に企業年金を受給している者はこのようなリスクを抱えていない。このような場合、米国のように過去分は100%保護し将来分は保証されないとすることが加入者と受給権者等との「公平」に合致するかという問題がある<sup>23)</sup>。もとより給付減額は約束を事後的に変更するものであり決して好ましいことではない。退職金や自社年金の給付減額が争われた事例においても裁判所は安易にこれを認めてきたわけではない。しかし、給付減額を一切認めなかったわけでもなく、個別事案に即し給付減額がやむをえない「高度の必要性に基づく合理性」を有するか否かにつき、就業規則の不利益変更の判例法理に類似する枠組みにより慎重に判断が行われてきた。こうした対応は便宜的で法的安定性を損なうとの批判がありえよう。しかし、給付減額の事情や態様等が異なる中で、個別的紛争処理の手法として現実的かつ妥当な結論が導かれる面があることも否定できない。

第3に、企業年金の給付減額については、現行のDB法令等の下でも、期待権が安易に剥奪されないよう相当厳しい条件が付されている。先の比喩を用いれば「純白ではないが極めて白に近い灰

色」である。特に受給権者等の給付減額には厳しい枠がはめられており、受給者等の給付減額が認められる事由としては、「経営の状況が悪化したことにより、給付の額を減額することがやむを得ないこと」(DB法施行規則第5条柱書および第2号)、「給付の額を減額しなければ、掛金の額が大幅に上昇し、事業主が掛金を拠出することが困難になると見込まれるため、給付の額を減額することがやむを得ないこと」(同条第3号)のいずれかに該当する場合に限られる。この「給付の額を減額することがやむを得ない」の解釈については、厚生年金基金の設立認可基準3-7(1)において「基金を設立している企業の経営状況が、債務超過の状態が続く見込みであるなど著しく悪化している場合」が給付減額できる場合の例示として挙げられていることと併せ読めば、母体企業が倒産寸前であるなど経営状況が極めて厳しいことが認可要件であると解される<sup>24)</sup>。また、全受給権者等に対する十分な説明と意向確認を行ったうえで受給権者等の3分の2の同意を要することや一時金のオプション(受給権者等のうち希望する者は最低積立基準額相当額を一時金として受け取れる)を用意すべき等の手続要件も明定されている(DB法施行規則第6条等)。

以上の理由により、法的に受給権を付与し不可没収を規定することは(少なくとも現状では)必ずしも適当ではないというのが筆者の結論であるが、現役従業員(加入者)の受給権保護についても付言しておく。

わが国の企業年金法制は、①加入者と受給者等(現に給付を受けている者および受給額が確定している者)により区分し、②認可等の要件において両者の差違を設けている(例えば、DB法施行規則第5条第1号の退職金規程等の変更に基づく給付減額は加入者の減額のみ)ものの、③受給権者等だけでなく加入者の給付減額についても一定の要件・手続を法定し規約変更の認可(規約型の場合には承認)を要することとされている。つまり、

現に年金を受給している者の給付減額は、現在の生活設計の変更が直ちに迫られることや、「労働条件切り下げと引き換えに守られる利益—すなわち雇用—がもはや存在しない」<sup>25)</sup>こと等のため、加入者の給付減額に比べより慎重に行われるものの、加入者の保護も相当程度行われている。企業年金には公的年金を補完しサラリーマンの老後保障を図るという公共性があり、企業(事業主)の都合により改廃自由というのでは、公的年金と企業年金を併せて将来の生活設計を行うこと自体が崩れてしまう。したがって、米国のように過去分は不可没収であるが将来分については基本的に変更自由という法制のあり方は必ずしも適当ではない。むしろ、現役従業員(加入者)の受給権保護も含め、現行の給付減額等の要件や手続が適正・妥当なものであるかを検討し、必要ならば改めていくという手法を採ることが現実的かつ適切であると考えらる。

## 2. 受託者責任をめぐる検討

### (1) 問題の所在

受託者責任をめぐるのは、年金基金の理事等を中心とする研究会の報告書が出されるなど活発な動きがみられる。その理由としては、既述したことと多少重複するが次のことを指摘できる。

第1は、企業年金の問題が企業経営上の最重要課題になることに伴い、企業年金の給付設計の変更や資産運用方針等に関し企業(事業主)の年金基金への関与が強まっていることである。実際、企業年金の運営方針は事業主直属の組織(例えば経営管理室)で決定され、基金はその「追認機関化」していることが少なくない。他方、現行のDB法において、「基金の理事は、法令、法令に基づいてする厚生労働大臣の処分、規約及び代議員会の議決を遵守し、基金のため忠実にその業務を遂行しなければならない」(DB法第70条第1項)と規定され、基金の理事の義務は非常に広範なものとなっている。このため、基金の理事の多くが「権限

と責任の実態にズレが生じている」(企業年金連絡協議会等2005, p.4)と考えている実態がある。

第2は、企業年金の受託者責任の忠実義務と株主に対する忠実義務の衝突が起こるためである。例えば、規約型の場合(基金型の場合であっても基金の理事が企業の取締役である場合には同様の問題が生じる)には、事業主は行為準則として「加入者等のため忠実にその業務を遂行しなければならない」(DB法第69条第1項)とされるが、事業主は株主に対する忠実義務も負っている(商法第254条ノ3)。そして、企業年金の運営においてこの2つの忠実義務はしばしば衝突する。例えば給付減額は株主にとってはプラスであるが加入者等にとってはマイナスである。受託者責任において「受益者の利益を専一に考える」という忠実義務は最も本質的な義務であり厳格性が要求される。しかし、方向が正反する2つの忠実義務を同一の者がどのように遂行できるのか(使い分けが可能なのか)という問題がある。

第3は、受託者責任に関する「懐疑」があるためである。これは次のようなロジックを辿る。受託者責任の遵守は加入者等の受給権を保護するためのものであるが、加入者等にとっては約束した給付原資である資産が確実に存在していることこそ重要である。また、給付原資としての資産が不足を来たせば追加拠出するのは母体企業以外にはなく、母体企業が倒産してしまえば「穴が空く」結果を招く。したがって、例えば、基金の理事が「母体企業の取引・融資関係を考慮して運用機関を選定する」といった利益相反行為違反(忠実義務違反)の典型として挙げられる事例<sup>26)</sup>も、この運用機関を選定しなければ取引・融資が打ち切られ母体企業の業績悪化を招き、ひいては受給権保護に支障を来すと考えれば、目くじらを立てる必要はないという論理である<sup>27)</sup>。



## (2) 検討

受託者責任をめぐる議論は混乱しているように見受けられる。その最大の理由は、① 制度の設立・変更・終了(解散)など制度設定者(セトラ: settlor)としての企業(事業主)の責任と、② 企業(事業主)の固有財産と分離された積立金の管理・運用の責任(トラステイ: trusteeとしての責任)が混同され議論されることにある。本来、受託者責任は②に関する責任であって、①は受託者責任の問題ではない。受託者責任は英米の信託法理の信託義務(fiduciary duty)を「翻訳」した言葉(実定法上の用語ではない)であるが、信託法理は信託財産(実質的には受益者の財産であるが名義人は受託者となる)の管理に関する利益相反を禁じる法理として発展したものであるという沿革<sup>28)</sup>があり、エリサ法においてもセトラとトラステイの責任は峻別されている<sup>29)</sup>。こうした他国の法理や立法例を別にしても、わが国の実定法上、厚生年金基金(いわゆる代行つき基金)については基金の理事が忠実義務を負うのは②の業務に限られている(厚生年金法第120条の2および第120条第3項参照)。ただし、DB法においては(なぜ厚生年金基金と書き分けたのかは不明であるが)、基金の業務全般に忠実義務が課せられており、このことが疑念を招く一因となっている。しかし、DB法においても、基金の理事が基金に対して連帯して損害賠償の責めを負うのは、積立金の管理および運用に関する基金の業務に限られる(DB法第70条第3項および第22条第3項参照)。したがって、①の制度設定者としての責任について受託者責任の問題として論じることは議論の混乱を招くだけで適当ではない。例えば、給付減額に関して仮に受給権保護の観点から問題があるとすれば、それは給付減額の要件・手続を改正すれば済む問題である。いずれにせよ、セトラ機能とトラステイ機能を峻別し、受託者責任の問題として論じる範囲を画することは極めて重要である。

なお、この「峻別議論」をさらに推し進めれば、立法論として、「給付条件の設定機能は基金外の労使合意に移管して、基金を積立金の管理・運用に特化した組織にする」(土浪2004, p.7)ことはひとつの考え方である。また、そこまでしなくとも、基金の理事に忠実義務を課す範囲を厚生年金基金(代行つき基金)と同様に②に限定する整理を行うことも考えられよう。逆に、①に関する現行のDB法上の忠実義務の意味<sup>30)</sup>が、加入者等の利益が不当に損なわれないよう法令や規約を遵守し適正に執行させるという趣旨であり、こうしたチェック機能をあえて後退させる必要はないと判断するのであれば、厚生年金基金についてDB法と同様の忠実義務規定を置き平仄を合わせることも考えられる。ただし、繰り返し述べるとおり、現行のままでも、基金の理事が給付減額等について法令の規定に従い諸手続を適正に行っている限り損害賠償の責めを負わないことはDB法上明らかであり、極論すれば、以上述べたことは法令の整理の仕方の問題であるともいえる。

これに比べ、受託者責任の必要性に対する「懐疑」は本質的かつ実質的な問題である。つまり、この議論は、受給権保護のためには給付原資の積立が適切に行われてさえすればよく、②の積立金の管理・運用業務についても企業(事業主)が責任を負えばよいといっている(つまり受託者責任不要論)に等しいからである。確かに、給付原資の適切な積立が非常に重要であることはいうまでもない。しかし、だからといって受託者責任が「無用の長物」なわけではない。なぜなら、この積立金は企業(事業主)のものではなく受益者(加入者・受給権者等)のいわば「共有財産」であるが、積立金の管理・運用に当たっては、企業と受益者の利益相反行為が生じることは至るところに存在し、その結果積立金の毀損(しかも決して小さくない毀損)を招きかねないからである。なお、忠実義務は受託者責任の本質をなす義務であり、受益者の利益

を判断するに当たっては直接的な利益に限定すべきである。問題の所在で取り上げた「風が吹けば桶屋が儲かる」式の効果を容認すれば、利益相反行為の発生は際限なく広がり受託者責任の形骸化を招くため適当ではない。

念のため付言すれば、積立金の管理・運用の責任が基金側にあるといっても、資産運用方針の策定に当たって母体企業と協議することは当然必要である<sup>31)</sup>。リスク許容度等は母体企業以外に判断しようがないからである。また、既述した受託者責任違反の例(母体企業の取引関係を考慮し運用機関を選定する事例)と混同されがちであるが、母体企業の特性を考慮し基金の資産運用の方針を決めることは受託者責任に何ら反するものではない。例えば、①母体企業の資産の株式のエクスポージャーが大きい場合に、母体企業と協議のうえ基金の予定利回りを下げ債券中心の資産運用を行うこと、②自動車メーカーの年金基金の資産運用に当たって、自動車産業の経済循環におけるエクスポージャーが過大であるためポートフォリオに占める自動車産業のウェートを下げることは、受託者責任に反しないどころか、むしろ当然行うべきことである<sup>32)</sup>。

最後に忠実義務の衝突の問題について述べる。この問題もセトラーとトラスティの区分に関連する。つまり、セトラーとしての企業(事業主)の権限と責任に属する領域は株主に対する忠実義務を負い、トラスティとしての領域については受益者(加入者等)に対する忠実義務を負うと考えるべきである。エリサ法に関する判例上の用語を使えば、「2つの帽子を被る」ことになる<sup>33)</sup>。したがって、積立金の管理・運用についてはDB法の規定により受益者(加入者等)に対する忠実義務が優先される。また、DB法の条文上は基金の理事は基金(すなわち受益者たる加入者等)に対する忠実義務を幅広く負うと規定されているが、給付減額等は本来セトラー業務であり受託者責任の問題ではないことは

既述したとおりである<sup>34)</sup>。ただし、積立金の管理・運用に議論を限定しても、事業主は受益者(加入者等)に対する忠実義務を負う一方、株主に対し忠実義務を負う事業主としての立場があることも事実であり、現実問題として利益相反行為が行われるおそれは非常に大きい。しかも、受託者責任を全うするにはこれを行う具体的行為者の特定が必要であるが、基金型の場合には基金の理事が忠実義務を負うことが明定されているのに対し、規約型における事業主の忠実義務の行為準則の規定は具体的行為者を特定していない(このことは特に法人事業主の場合に問題となる)。このため、忠実義務は名ばかりのものとなりかねない。確かに、特に中小企業の場合に受託者責任のために年金基金という別法人を設けるといった過大な「装置」を作ることは現実的とはいえないが、少なくとも、規約型の場合も忠実義務を負う者を特定する(例えば取締役の一人を指名する)等の改正を行うことが必要であると考えられる<sup>35)</sup>。

## V 結語

以上、企業年金をめぐる国際的潮流を概観するとともに、わが国の企業年金の課題のうち受給権保護の問題に絞り検討した。改めて思うことは企業年金(とりわけ「給付建て企業年金」)をめぐる問題の難しさと企業年金の存在意義である。それは次のような意味である。

企業年金の基本的性格は賃金であり、そもそも企業と従業員の利害は一致しないが、通常の賃金の場合には、交渉の結果賃金額が決まりそれが支払われた時点で債権債務関係は消滅する。しかし、企業年金は賃金を「後払い」するものであるため、掛金拠出から受給時までの間にさまざまな変動(リスク)に晒されることになる。例えば、資産運用の市場収益率は大きく変動し追加拠出が必要になることもあれば、企業自体の経営状況自体も大

大きく変わり倒産することもある。従業員からすればインフレにより受給額の価値が目減りするリスクもある。高度成長期のように、企業が従業員に対し約束した給付の履行はもとより給付改善さえも行えるのであれば問題は顕在化しない。ただし、これは「稀にみる幸運」というべきであり、企業年金には本質的にこのようなリスクがつきまとう。しかも、一口に加入者等といっても、現役従業員と退職者（現に受給している者）とは利害は異なる。さらに、若い従業員と退職間際の人の間でも利害は一致しない。企業（事業主）と加入者や受給権者等の利害は錯綜するのである。そして、企業年金の場合、給付原資の不足を穴埋めできるのは母体企業以外にはない。だからこそ、外部積立を強制するとともに適正な積立と検証が求められるのであるが、企業が倒産してしまえば約束を十分履行できなくなるという問題に突き当たる。給付減額をめぐる争いは以上の問題が凝縮して現れる典型的な事例である。

それならば、このような大きなリスクを抱える企業年金を税制上多大な優遇措置を講じてまで普及・促進させる理由は一体どこにあるのだろうか。サラリーマンの豊かな老後生活を保障するためであるという回答自体は間違っていない。しかし、問いはこれで終わらない。本稿で触れた論点だけ取り上げても、例えば、公的年金とりわけ厚生年金の報酬比例部分（2階部分）との役割分担はどう考えるべきなのか。公的年金と企業年金の相互・補完関係等は国によってさまざまであり、絶対的な原則やルールがあるわけではない（IおよびII-1参照）。また、確定給付年金制度が設けられておらず税制上のメリットを享受できないサラリーマンや自営業者らは納得できるだろうか（II-3参照）。さらに、企業年金のメリットとして有為な人材の確保・定着が挙げられることがあるが（III-1参照）、老後保障の「公共性」に由来する公平性・適正性の要件とはうまく調和するのだろうか（II-2参照）。あるいは、それまで税制上の多くの恩恵を受けてい

ながら、企業が倒産すれば約束が反故にされかねないというのは、安全性や公平性の要件との関係で、やはり問題ではないだろうか（IV-1参照）。

もとより原理論をいたずらに振りかざすことが筆者の本意ではない。経済成長の源泉は企業が資本と労働力を適切に使い付加価値を創出することにある以上、企業年金が公共性を有することを理由に労使自治に干渉することは「角を矯めて牛を殺す」ことになりかねないことには十分留意する必要がある。しかし、企業年金をめぐる論議は、関係者が自分の利益だけを主張し合い暗礁に乗り上げることがしばしばみられる。これを回避するためには、問題の本質に立ち返り議論を一つひとつ詰め、妥当な「着地点」を見出していくよりほかない。そして、国際的潮流の考察やわが国の企業年金の沿革を辿り法的分析を行うことは、「地に足を付いた」議論を進めるうえで役立つのである。

【付記】本稿は島崎・宮里の共著の論文であるが、Iのジニ係数の計算およびカントリー・サーベイに関する部分、III-1の前段部分は宮里が、それ以外は島崎が執筆した。ジニ係数の計算に当たって使用した「所得再分配調査」の個票は厚生労働省政策統括官の承認（政発1224001号、平成16年12月24日）を得て宮里が再集計したものである。なお、「税による補助」の試算については、国立社会保障・人口問題研究所研究員の佐藤格氏の協力を得た。記して感謝申し上げます。

#### 注

- 1) ただし、この計算結果は、ある時点（例えば2002年度）における雇用者所得のジニ係数と公的年金給付のジニ係数を計算し、これを単純に比較したものであることに留意する必要がある。言い換えれば、あるコーホートの現役時代の所得格差と年金受給後の所得格差を比べたものではない。したがって、この結果は公的年金の所得再分配効果を示唆するものではあるが、このことから直ちに公的年金の所得再分配効果が高いと帰結することはできない。
- 2) わが国の企業年金に関するこの定義は、森戸（2003）p.18を参考にしている（ただし一部筆者が修正した部分がある）。
- 3) 例えば、退職金規程には、自己都合と会社都合で支給率を区分する条項や懲戒解雇の場合には退職金

- を支払わない旨の条項が盛り込まれるのが通例である。また、同業他社への就職の場合には退職金を減額あるいは没収する条項が退職金規程に盛り込まれることもある。これらは、退職金が功労報償的性格を有することの証左である。
- 4) ここで「実質的に義務化」とことわっている理由は、法律により加入強制されているわけではなく、ほとんどの企業・労働者がそれぞれ労使の中央組織に加盟し、当該中央組織間で締結される団体協約に服することになるため適用率が極めて高いからである。
  - 5) ただし、キャッシュバランスプランなどのハイブリッドタイプの基本的性格はDBである。
  - 6) 訳文は、「みずほ年金レポート」2005年59号掲載による。
  - 7) この勧告の背景・全訳等は、熊木正人(2004)「OECDが企業年金規制に関する勧告を公表」『企業年金』2004年3月号 pp.28-31, 『企業年金』2004年4月号 pp.32-37を参照。なお、勧告全文はOECDのホームページから入手可能である。
  - 8) なお、ドイツのブックリザーブ制は適用除外とされている。本文も含めこれらの記述は、注7の熊木氏に筆者が照会した回答等による。
  - 9) 例えば、家田愛子「EU」『海外労働時報』2002年増刊号No.331, pp.49-63を参照。わが国においては企業年金のみならず公的年金についてもいわゆる「4分の3」要件によりパートの大半は非適用である。このことの当否を論じる紙幅はないが、欧米のスタンダードに外れていることだけは、事実として指摘しておきたい。
  - 10) 邦訳名は、OECD編・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』東洋経済新報社である。
  - 11) なお、この事業主拠出は従業員のみならず所得ともみなされない取扱いとされている。
  - 12) このことは、経済学でいう「ライフサイクル仮説」とも整合的である。
  - 13) わが国の場合、確定拠出年金には中小企業従業員も加入できること、自営業者には国民年金基金に加入できることも反論材料になる。
  - 14) ただし、退職給付会計の債務認識の方法や評価については議論がある。例えば、坪野(2005)pp.431-433を参照。
  - 15) 本稿では「給付減額」を現に企業年金を受給している者の給付減額に限定せず論じている。この点、森戸(2004b)と異なるので留意されたい。
  - 16) NTT企業年金の給付減額について退職者が債務不履行に当たるとしてその中止を求め東京地裁に提訴した事件である(日経金融新聞2004年9月8日)。
  - 17) 例えば、島崎(2000a), (2000b)を参照。ただし、拙稿で指摘したことがその後実現をみたもの(例えば企業年金における投資顧問業の忠実義務の相手方の問題はDB法第71条等により手当済み)がある。
  - 18) なお、ペーター・アーレント、ヴォルフガング・フェアスター、ヨッヘン・リューマン著・三菱信託銀行企業年金研究会訳(2000)『ドイツ企業年金法』ぎょうせいによれば、ドイツの企業年金でも一定の要件を満たす給付期待権については没収不能が規定されている(pp.17-22)。もっとも、「保障期待権は、非常に厳しい条件の下で使用者が撤回することも可能」(傍点は筆者)である旨記述されている部分(p.38, p.122)もあり、どのような法的構造になっているのか筆者には十分解明できなかった。今後の研究課題である。
  - 19) こうした法令上の規制の有無は必ずしも本質的な違いではなく、「受給者が減額を受忍すべき法的義務の下にあるかどうかは、契約の中身、すなわち規約の定めとその解釈で決まる」との見解もある(森戸2004a, p.196参照)。しかし、DBの「安全性」を確保するために設けられた法令上の諸規制の「縛り」の有無が持つ意味はやはり大きいというべきである。
  - 20) 厳密には、受給者兼加入者がおり、法令上このような者も「受給権者等」として受給者の範疇に含まれる。
  - 21) 全文は衆議院厚生労働委員会平成13年5月25日議事録を参照。
  - 22) 例えば、ニッセイ基礎研究所(1998)、久保(1999)を参照。
  - 23) ただし、給付減額の見返りのメリットがないからこそ受給者の給付減額は許されないという立論もありうるし、受給者の場合給付減額により生活設計の変更が直ちに迫られるという事情も考慮する必要がある。しかし、企業の経営状況が極めて深刻化した場合に、現役従業員だけが不利益を受忍するというのも極端すぎるように思われる。なお、森戸(2004b), pp.134-135も参照されたい。
  - 24) ただし、確定給付型企業年金法施行規則第5条第3号の「掛金の大幅上昇かつ負担困難」については多少曖昧さが残る。同条第2号との均衡を考えれば、同等の厳格性を要すると解するべきであるが、法的安定性を確保するため、具体的判断基準を明示することが望まれる。
  - 25) 森戸(2004a), p.196, 森戸(2004b), p.134を参照。
  - 26) 「確定給付企業年金に係る資産運用関係者の役割及び責任に関するガイドライン」(平成14年3月29日年発0329009号3(10)③)を参照。
  - 27) これは口には出さないが多くの年金基金の理事が内心思っていることである。また、森戸(2003)p.140も似たような趣旨のことを述べている。
  - 28) 比較的簡単に述べたものとして、厚生年金基金連合会(2000)pp.7-9を参照。

- 29) なお、石垣(2005)が非常に優れた紹介・分析を行っている。
- 30) 受託者責任という用語は法令上の用語ではなく、DB法上は忠実義務に関する規定しかない。本文で述べたとおり、この忠実義務が何を指し示すのかは実はそれほど明確ではなく、このことが混乱を招いているひとつの要因となっている。その意味では、「今後忠実義務の中身をもっと詰めていかなければならない」(森戸2003, p.141)という指摘は正しい。
- 31) 少し古いですが、島崎(2000c)は厚生年金基金の実態を分析したうえでこのことを強調している。
- 32) ①については、浦田健一郎(2002)「年金ALMと資産運用について」『年金と経済』21巻3号pp.99-102.を、②については、デニスE. ローグ・ジャックS. ラダー(2000)pp.185-188を参照されたい。
- 33) 「二つの帽子」については、石垣修一(2005)p.36および土浪修(2004)を参照されたい。
- 34) 仮にこの点について疑念があるにしても、給付減額の要件・手続は法定されており、事業主はそれに従うことにより「両方の忠実義務からフリーになる」(石垣2005, p.45)。換言すれば、忠実義務の衝突の問題を回避する役割をDB法の要件・手続規定は果たしていることになる。
- 35) 詳述する紙幅がないが、セトラ機能とトラステイ機能を峻別する際に議論となるのは、基金型における代議員会の位置付けである。代議員会は基金の最高意思決定機関であり、代議員は労使半々で構成され代議員から理事が選任される(DB法第18条, 第21条)。この仕組みは労使による民主的統制を図るために設けられたものであるが、実際には「追認機関化」している場合が少なくない。セトラ機能とトラステイ機能の峻別という観点から代議員会をどう位置付け機能させるのが適当なのか、また、退職した受給権者等が代議員として参加していないことをどう考えるか等は、検討すべき課題である。

#### 参考文献

浅野幸弘・金子能宏編著 1998『企業年金ビッグバン』東洋経済新報社

石垣修一 2005「エリサ法から読む確定給付企業年金法の受託者責任」『みずほ年金レポート』2005. 1/2 No.59 みずほ年金研究所

石垣修一著・小櫻純監修 2003『年金資産運営のためのエリサ法ガイド』東洋経済新報社

久保知行 1999『退職給付制度の構造改革』東洋経済新報社

厚生年金基金連合会 1997『21世紀の企業年金』東洋経済新報社

厚生年金基金連合会 2000『厚生年金基金 受託者責任ハ

ンドブック(運用機関編)』

厚生年金基金連合会 2005a『確定給付企業年金 受託者責任ハンドブック(事業主・理事編)』

厚生年金基金連合会 2005b『厚生年金基金 受託者責任ハンドブック(理事編)<改訂版>』

企業年金連絡協議会・厚生年金基金連合会 2005『企業年金の受託者責任と年金ガバナンス—平成16年度企業年金制度研究連絡会報告—』

菅野和夫 2005『法律学講座双書 労働法(第7版)』弘文堂

島崎謙治 2000a「運用機関の受託者責任について」『Fund Management』2000年夏季号 野村アセット投信研究所

島崎謙治 2000b「企業年金からみた金融システム改革の課題」『ジュリスト増刊 あたらしい金融システムと法』2000年11月増刊号 有斐閣

島崎謙治 2000c「厚生年金基金の資産運用の変化とリスク管理」『週刊社会保障』2116号 法研

ダイヤモンド・ハーバード・ビジネス編集部編 1998『コーポレート・ガバナンス革命 企業年金の再構築—グローバル経営への改革と実践—』ダイヤモンド社

坪野剛司編 2005『総解説 新企業年金(第2版)』日本経済新聞社

デニスE. ローグ・ジャックS. ラダー著 刈屋武昭監訳 2000『年金学入門』金融財政事情研究会

土浪修 2004「企業年金のガバナンスと受託者責任—事業主と年金受託者の「二つの帽子」と利益相反—」『ニッセイ基礎研REPORT』2004年11月号 ニッセイ基礎研究所

柳楽見洋 2001「確定給付企業年金法」『ジュリスト』2001年10月15日号(No.1210) 有斐閣

ニッセイ基礎研究所・退職給付の受給権に関する研究会 1998『在職中の労働者に対する退職給付(退職金・企業年金)の受給権の付与—企業年金基本法の出発点—』ニッセイ基礎研究所

森戸英幸 2003『企業年金の法と政策』有斐閣

森戸英幸 2004a「企業年金」『ジュリスト増刊労働法の争点(第3版)』有斐閣

森戸英幸 2004b「企業年金の「受給者減額」中嶋士元也先生還暦記念編集刊行委員会編『労働関係法の現代的展開—中嶋士元也先生還暦記念論集』信山社

OECD編・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

Daykin, Chris. 2002. "Experience and Trends in Occupational Pensions—Tour d'Horizon in OECD Countries." pp.9-26, in *Regulating Private Pension Scheme: Trends and Challenges*. OECD.

(しまざき・けんじ 国立社会保障・人口問題研究所副所長)  
(みやざと・なおみ 日本大学経済学部専任講師)

## (補論)「税による補助額」の粗い試算と前提条件

島崎 謙治・佐藤 格

### 1. 試算の前提

確定給付年金(DB)および確定拠出年金(DC)が税制上どの程度優遇措置されているかについて、拠出時・運用時・受給時における「税による支出」(tax expenditure)に着目し比較する。また、両者につき賃金水準による差違をみるために、年収が300万円、750万円、1500万円のサラリーマンを想定する。なお、計算の簡便のために年収は40年間変わらないと仮定する(したがって年収1500万円というのは極めて稀な高額所得のサラリーマンである)。

表1は、拠出期間(40年)、給付期間(20年有期)など主な試算の前提条件をまとめたものである。

拠出時については、DBおよびDCとも年収の5%を事業主が掛金として拠出する(ただしDCについては拠出限度額年額55.2万円を上限とする)と仮定し、当該額(=損金算入額)に法人税等(法人税プラス法人事業税)の平均的な税率である40%(現行の法人税等の実効税率である39.54%をまるめた数値)を乗じたものを拠出時の「税による補助額」とする。

運用時については、試算1では、拠出された掛金がDBについては年利2.5%、DCについては1.5%で運用されると仮定し、その資産額に1.173%(現在課税が凍結されている特別法人税が将来にわたり凍結されると仮定している)を乗じたものを運用時の「税による補助額」としている。なお、DCの運用利回り1.5%は現在の長期金利に若干プラスした数値であり、DBの運用利回り2.5%はDCの運用利回り1.5%に1%のリスクプレ

ミアムを付した(通常DBのポートフォリオはDCに比べ株式等のリスク性資産の組入れ比率が高いことを考慮)ものであるが、この数値自体に特別根拠があるわけではない。このため、試算2として、DBの運用利回りもDC同様1.5%として計算した結果も掲げている。

給付時については、拠出期間終了後の資産が20年後にゼロになるように毎年均等の年金額が支給されるとし、その年金額の公的年金等控除額を算出し給付時の「税による補助額」を計算している。正確にいえば、DBおよびDCの受給額に[当該受給額に該当する]雑所得の税率を乗じた金額(a)と、DBおよびDCの受給額から公的年金等控除を差し引いた金額に[当該金額に該当する]雑所得の税率を乗じた金額(b)を計算し、(a)と(b)の差引額を給付時の「税による補助額」としている。細かいことをいえば、公的年金等控除はDBあるいはDC単体に適用されるものではなく、公的年金給付も含めた給付額全体に対してなされる。このため、公的年金給付を考慮に入れずに計算すると、給付時の「税による補助額」は過大に評価されることになる。しかし、本試算では、計算の簡便等のため公的年金給付を考慮せずに計算を行っている。

なお、拠出期間終了後も毎年年金として取り崩される残額は資産運用される(20年後に資産残高がゼロになるまで運用が行われる)。この運用に係る特別法人税凍結分も運用時の「税による補助額」に含めている。

## 2. 試算結果

試算結果については、DBとDCで運用利回りを異にしたもの(試算1)と同一にしたもの(試算2)を載せている。試算1では、運用利回りの相違は年金資産の額に反映されるため、給付額や給付時の「税による補助額」も影響を受けることになる。

拠出時は、年収が300万円あるいは750万円であれば、拠出時の「税による補助額」はDBでもDCでも等しくなる。しかし、年収が1500万円ならば、DCでは年間55.2万円という拠出の上限の影響を受けるため、年収が1500万円の場合の拠出時の「税による補助額」は、DBでは1200万円、DCでは883万円と異なることになる(試算1も試算2も同じである)。

運用時は、試算1では運用利回りの差が年金資産の額に反映される。また、年収が1500万円の場合には、DCに年間55.2万円という拠出の上限が設定されているため、DBとDCではさらに大きな差が生じることになる。例えば、年収が750万円ではDBの場合、年金資産額は2559万円となる。一方、年収が750万円の倍である1500万円であっても、DCの場合は拠出の上限の影響により年金資産額は3018万円にしかならない。試算2では、運用利回りがDB、DCともに1.5%であると想定しているため、年収が300万円あるいは750万円のケースの場合、運用時の「税による補助額」はDBでもDCでも同一となる。拠出時同様、DCにおいて拠出上限の制約を受ける年収1500万円の場合

に限り、運用時の「税による補助額」がDBとDCで異なり、DBでは1410万円となるのに対してDCでは1038万円となり、DBの「税による補助額」がDCの「税による補助額」に比べ大きくなる。

給付時の試算結果については、まず公的年金等控除の算定式について説明しておく。公的年金等控除は、公的年金等の金額が120万円まではその金額が、120万円から330万円までは一律に120万円が公的年金等控除の金額となる(公的年金等が330万円を超える場合の計算式は複雑であるが、本試算では330万円を超えるケースがないので説明は省略する)。試算1、試算2のいずれにおいても、年収が1500万円のケースでは、DB、DCともに年間の給付額は120万円から330万円の間に位置するため、給付時の「税による補助額」は、いずれも240万円(120万円×10% [雑所得の税率]×20年)となり差は生じない。年収が300万円のケースでは、年間給付額が120万円に満たないため、全額が公的年金控除の対象になり、運用利回りの差が給付時の「税による補助額」に反映される。年収が750万円のケースでは、試算1のDBの場合には、給付時の「税による補助額」は年収が1500万円のケースと同様に240万円となり、運用利回りが1.5%の場合とは異なる値となる。

(しまぎき・けんじ)

国立社会保障・人口問題研究所副所長)

(さとう・いたる)

同研究所社会保障基礎理論研究部研究員)

表 1 試算のパラメータ

保険料率	5%	
支給開始年齢	65歳	
運用利回り(試算1)	DB	2.5%
	DC	1.5%
運用利回り(試算2)	1.5%	
物価上昇率	0.0%	
拠出期間	40年	
給付期間	20年	

試算 1

	運用利回り (%)	年収 (万円)	年間 保険料額 (万円)	拠出時の 「税による 補助」 (万円)	年金資産 (万円)	運用時の 「税による補 助」の合計 (万円)	年間給付額 (万円)	給付時の 「税による 補助」 (万円)
DB	2.5	300	15.0	240	1024	370	64	128
		750	37.5	600	2559	926	160	240
		1500	75.0	1200	5118	1852	320	240
DC	1.5	300	15.0	240	820	282	47	94
		750	37.5	600	2050	705	118	235
		1500	55.2	883	3018	1038	151	240

試算 2

	運用利回り (%)	年収 (万円)	年間 保険料額 (万円)	拠出時の 「税による 補助」 (万円)	年金資産 (万円)	運用時の 「税による補 助」の合計 (万円)	年間給付額 (万円)	給付時の 「税による 補助」 (万円)
DB	1.5	300	15.0	240	820	282	47	94
		750	37.5	600	2050	705	118	235
		1500	75.0	1200	4101	1410	235	240
DC	1.5	300	15.0	240	820	282	47	94
		750	37.5	600	2050	705	118	235
		1500	55.2	883	3018	1038	151	240



## 国際会計基準と企業年金

今福 愛志

### ■ 要約

国際会計基準19号「従業員給付」は、国によってそれぞれ特徴を有している企業年金制度を標準化された共通のレンズを通して捉え、その実態を母体企業の財務報告に表わす基準である。それは、英米の年金会計基準をデファクトスタンダードとしている点で、英米の企業年金制度を典型として標準化された会計基準によって、わが国の企業年金制度を捉えなおすといってもよい。わが国の退職給付に係る会計基準もまた、そうした標準化基準である国際会計基準に対応させて策定されている。

他方、企業年金制度の各国の特徴を消し去って共通の尺度で捉える国際会計基準とそれに基づく財務報告への要請が、国際的な資金調達を必要とする各国の企業、および資本市場の変化に対応して一段と高まっている。そうした動向はEUにも及び、例えばドイツの企業年金制度改革のひとつの要因になっている。

キャッシュバランス・プランをはじめとする企業年金制度は、国際会計基準のさらなる標準化に対応してどのような方向に進むのか、国際会計基準の今後の展開は企業年金制度の将来にとってますます重要なインフラとなっている。

### ■ キーワード

国際会計基準、退職給付債務、ディスクロージャー

## I 会計基準の変更と企業年金改革

1998年2月に国際会計基準19号(改訂)「従業員給付」が公表されて以来8年余が経過した今、国際会計基準の改訂作業は第2ステージに入ったといえるであろう。それは、①これまでの従業員給付の会計のフレームワークを再構成する基準改訂、②EUへのIAS 19号(改訂)の導入、③それが各国、特にEU諸国の企業年金制度に及ぼす影響にからめた会計基準の再検討、という点に認められる。

一方、1998年6月に制定されたわが国の「退職給付に係る会計基準」については、これまで基準本体の改訂でなく、日本公認会計士協会から公表された実務指針—例えば、退職給付信託の設定と返還にかかわる実務指針—によって対応されてき

たが、ここでも最近、基準本体が改訂された<sup>1)</sup>。

すなわち、「退職給付に係る会計基準」(以下「退職給付会計基準」と略称する)におけるつぎの注解(注1)1を適用しないとして、実質的に基準の改訂を行った。「実際運用収益が期待運用収益を超過したこと等による数理計算上の差異の発生又は給付水準を下げたことによる過去勤務債務の発生により、年金資産が企業年金制度に係る退職給付債務を超えることになった場合には、当該超過資産を資産及び利益として認識してはならない。」

同基準によれば、この措置は「退職給付をめぐる環境が著しく変化し、「退職給付に係る会計基準」の設定時には予測しえなかった大幅な変化(主に、退職給付信託による拠出や厚生年金基金の代行返上、さらには企業年金制度の柔軟化)が

生じたことにより、注解(注1)1の前提とされた制約が概ね解消したことから、設定時には将来の退職給付費用の前払いとすることに疑義があった未認識資産についても、特別の制限を設ける必要がなくなったものと考えられることによる。』<sup>2)</sup>

これら国内外の従業員給付や退職給付会計基準の改訂をめぐる動きは、一見、会計基準自体が企業年金制度を変えるきっかけと見えるが、むしろ企業年金制度が会計基準というレンズ—国際的に標準化された会計基準—をとおしてあらためて捉えなおされ、年金制度に内在する問題が明るみに出た結果であると言えることもできるであろう。

次節で述べるとおり、国際標準としての会計基準といっても、それは英米、特に米国の年金会計基準87号に基づいている点で、また英米の年金制度を下敷きにしている点で、デファクトスタンダードである。いいかえれば、各国の企業年金制度の特性が、とりあえずはデファクトスタンダードである会計基準というレンズによって消し去られ、企業にとって共通する退職給付制度の問題があぶりだされ、その解決が問われているといえる。それを求める共通の条件がいま国際的に認められる。それが経済のグローバル化という大きな波であり、それに呼応して制定された国際会計基準であり、「従業員給付」の国際会計基準もその例外ではない。

それゆえ、国際会計基準が提起した問題を会計基準の枠内の問題としてみるのではなく、わが国の企業年金制度にとって固有なものとして認められたものが国際的に標準化された会計基準—国際会計基準—から見れば、どのように捉えられ、財務報告のなかに表わされるかという観点から、あらためてわが国の企業年金制度の改革の是非が問われているといってもよい。とは言え、そうした状況はわが国の退職給付制度だけでなく、すでに述べたようにEU諸国においても、また英米の年金制度においても、等しく認められるであろう。

本稿は、以上述べたような観点にたつて、わが国の退職給付会計基準、国際会計基準19号(改訂)「従業員給付」、ならびに英米の年金の会計基準の意義を改めて位置付けるために、それら会計基準が企業年金制度をどのように捉えているのか、またそうした捉え方が年金制度に対してどのような問題を投げかけているのかを明らかにする。この検討によって、会計基準が年金制度に大きな影響を与えるのは、年金制度自体に内在する問題を会計という国際的に標準化された眼で描き出された結果でもあることが示されるであろう。

## II 国際標準としての会計基準からみた 企業年金制度

前述したとおり、国際会計基準19号(改訂)はデファクトスタンダードとしての米国の年金会計基準87号に基礎をおいている<sup>3)</sup>。87号は、米国の企業年金制度がつぎのような6つの基本的な前提によって捉えられている<sup>4)</sup>。

- 後払い報酬
- 個々人に対する義務
- 無限の継続
- 比例的な獲得給付
- 過去勤務債務の将来価値
- 年金制度の自治

これをもとに考えれば、会計基準が捉えようとしている企業年金制度は、つぎのようになるであろう。

制度加入者は、一定の要件を満たせば一定の給付を後日支払うという事業主の約束と交換に、事業主に対して勤務の一部を提供しており、その結果、事業主は制度に拠出した掛金によって義務を開放されるのではなく、また加入従業員全体に対する義務でなく、個人としての従業員に対する義務をおっている。この義務を履行する基金自体は無期限に継続する自治的な法制度であるから、

制度を提供している企業とは別個のエンティティである。

この前提にたつて年金会計のつぎのような3つの基本的な原則が導かれる<sup>5)</sup>。

- ある種の事象の認識を遅延認識させる
- 純費用を報告する
- 負債と資産を相殺する

この前提と会計の基本原則に基づいて、国際会計基準19号(改訂)、そしてわが国の退職給付会計基準は策定されている。それゆえ、わが国の企業年金制度に認められるいくつかの特性ないしは制度に内在する問題点が、会計処理レベルではひとまず視野の外におかれ、国際標準化された観点によってわが国の退職給付制度が捉えられている。わが国の退職給付制度に対する退職給付会計基準の捉え方で、特徴的な点はずぎの4点があげられるが、それについても現在、いくつかの問題が生じている。それらは、退職給付制度そのものに内在する問題が、いま会計基準において問われた結果であるといえる。

#### (1) 退職給付債務をめぐる会計基準と年金制度

その重要な問題のひとつが、会計上認識すべき退職給付債務とはなにか、という出発点の問題である。そこでは、会計上の議論のまえにわが国の退職給付制度そのものにおける退職給付債務の位置付けが問題となる。

第1に、米国企業においてはエリサ法によって年金資産積立不足に対してペナルティーが課せられているのに比べて、わが国では厚生年金基金、確定給付企業年金の最低責任準備金の積立義務はそれほどではない。退職給付の減額が可能であり、「債務の確定性が低い」状態にある<sup>6)</sup>。それゆえ、この「債務の確定性」の程度をもとにして、3つの債務概念、すなわち確定給付債務(VBO)、累積給付債務(ABO)、予測給付債務(PBO)をもとに、債務を峻別することは可能かどうか、改めて検討

すべき問題である。

第2に、米国においては「退職時に与えられるのは将来時点で年金を受取る権利」であるのに対して、わが国の企業年金制度では「退職時点で即時支給される一時金を起点とする考え方をベースに構築」されている<sup>7)</sup>。これが、「前者の企業年金制度が引退後給付制度であるのに対して、「わが国の退職一時金制度およびその切り替えによる企業年金制度は退職時給付制度」と呼ばれるゆえんであるが<sup>8)</sup>、こうした制度と企業年金制度を同列に捉えてよいか。

これらは、退職給付会計基準の問題以前におけるわが国の退職給付制度に内在する問題であろう。現行の退職給付制度上、3つの債務を峻別する法的な意義が明確でないがゆえに、会計上はそれを予測給付債務(PBO)として捉えて、将来給付予想額を一定の割引率で割り引いた現在価値が求められている<sup>9)</sup>。これに対して上記のようにわが国の制度が退職時給付制度の性格をあわせ持っているとすれば、全ての給付を割り引いて債務を捉える方法が妥当であるかどうか、改めて問われなければならないであろう。

いま米国の年金会計基準(そして国際会計基準)においてキャッシュバランス・プランの会計処理に関連して議論されている問題は、この点にかかわっている<sup>10)</sup>。そこでは、まずキャッシュバランス・プランはつぎのように定義されている。

「キャッシュバランス・プランは、仮定の勘定残高により約定された従業員給付を確定する給付建年金プラン(会計基準87号の用語で定義されているとおり)である。従業員の仮定の勘定残高は、毎期の仮定の元本クレジット、ならびに仮定の固定および(または)変動金利あるいは投資クレジットにより増加するが、仮定のその他の臨時的なクレジットでも増加する場合もあるであろう。受給権のある従業員の雇用の終了時において、従業員は仮定の勘定残高を何らかの理由により一時金として直ち

に、あるいは保険数理上等価の年金として将来に受取る資格を有している。年金プランの条項または法規に準拠して、従業員は将来の勤務が条件となっていない将来の利息(または投資)クレジットを取得する理由から、仮定の勘定残高よりも高額の清算金額を受取る資格がある場合もある。」

この定義に基づいてキャッシュバランス・プランの会計基準は、つぎの2つの点で年金制度に対する従来の会計の捉え方に変更ないし再検討をせまっている。第1に、固定金利クレジットレートによるキャッシュバランス・プランと変動金利レートによるプランの会計処理を異なる処理を求めている点である。固定金利付きの制度については、制度に規定されている固定金利クレジットレートで加入者の仮定の勘定残高を予測して、従来どおり一定の割引率で割り引いて現在価値を算出して債務が測定される。

一方、変動金利付き(市場金利または市場関連(変動)金利)の制度については、債務は仮定の勘定残高によって測定され、固定金利付きと違って将来の予想額を算出して割り引くことはできない。

第2に、一時金付き給付建て年金プランの債務については、債務の測定日に当該従業員が退職したとしたり受けとる権利を有する額、または測定日の年金債務の保険数理上の現在価値の額のいずれかのうち、大きい額が債務の金額となる。したがって、この債務の額のうち、前者はわが国のかつての期末要支給額と同一となる。

この2つの措置にかかわる米国の会計基準87号の改訂は今後の問題ではあるが、この2つは本稿の観点に照らして重要な変更である。今回の改定案によれば、将来の市場動向にゆだねるような変動金利付き年金制度ではあらかじめ予想給付額を測定するのは、予想しがたい市場金利を予測するという意味で「会計のらち外」にあるから、測定日の仮定勘定がそのまま債務の額とされている。また、一時金はもちろん、それと年金との選択の

制度である引退後給付の企業年金制度である場合には、将来の給付時までの「貨幣の時間価値」を考慮して割り引かれるのに対して、退職後制度である退職一時金を有する制度は、絶えず毎期末時の支給額が債務として捉えられる。

米国の年金会計基準に見られるこの2つの捉え方は、単に「会計は将来の市場動向を予測できない」という理由から、また「退職一時金は測定日において受給する資格を有している(法的な)債務である」という理由から、もっぱら会計レベルの根拠にのみ基づいて処理の変更が図られたとすることはできないであろう。企業年金制度の運営にとって将来の市場動向に基づいた年金制度は、企業経営にとってどんなリスクを負担し、それをどのように予測して制度を運営するのか、あるいは退職一時金と年金の選択制の退職給付制度は同一のリスクを有する制度なのか、それとも異なる性格の制度であるのかという制度自体に内在する問題が、会計レベルから問いかけられていると見ることができる。

したがって、例えば、後者は年金会計の重要な手法である割引現在価値計算を基礎としていないという意味で重要であるのではなく、本節の冒頭でしめした6つの前提のひとつである「基金の無限の継続性」とは異なる観点から、「終了型負債」(termination-type liability)が捉えられている点で重要な転換である。この転換は、退職給付制度自体の再編の動きと無縁ではないであろう。

## (2) 年金制度の継続性と会計基準

上記の(1)において「基金の無限の継続性」の前提は会計上必ずしも大前提でなく、債務の測定においてそれとは異なる新たな動きが見られることが指摘された。そうであるとすれば、そうした動きは債務の測定だけでなく、前節で述べた年金会計の3つの基本原則にも変化がみられるに違いない。年金会計では、当然のごとく基金の継続的な

性格、あるいは給付とそれに対応する積立の超長期的な性格に照らして、毎期の債務およびコストの変動性 (volatility) が長期的には相殺されるという前提で捉えられる。

会計基準もまたそうした前提にたつて、年金会計の3つの基本原則のひとつである「遅延認識」が認められてきた。すなわち、数理計算上の差異 (国際会計基準では、「保険数理上の利得および損失」と呼ばれる) が発生年度に即時に認識する必要がなく、わが国では予想平均残存勤務年数内 (国際会計基準や米国基準では一定範囲を超過した時にかぎり (コリドアルール) 超過額を予想平均残存勤務年数) に償却することができる。

昨年公表された国際会計基準 19号の改訂では、この遅延認識でなく即時償却する方法が代替的な方法の一つとして正式に認められた (以下、IAS 19号 (2004年改訂) と略称する)<sup>11)</sup>。この結果、従来の遅延認識も認められるが、即時償却の方法が採用された場合、数理計算上の差異はこれまでの損益計算書ではなく、それとは別の「認識済み損益計算書」に計上されなければならない。

この措置は、強制でなく代替的な方法であるから、「基金の無限の継続性」という前提からの離脱を意味せず、もっぱら会計上の処理の変更であると限定して解釈することも可能であろう。IAS 19号 (2004年改訂) の「結論の基礎」によれば、数理計算上の差異に関する従来の遅延認識の根拠である3点が、否定されている。

(a) 即時認識は貸借対照表と損益計算書に不安定な変動をもたらす。この変動は給付建て資産または負債の変動を忠実に表現したものでなく、将来事象の正確な予見可能性は不可能であることを表わしているにすぎない。(b) 長期的には、数理計算上の差異 (差損益) は、相互に相殺される、(c) 即時認識すれば、他の企業活動の損益または財政状態を圧倒してしまうほどの金額に達する。

国際会計基準審議会 (IASB) は、この根拠のう

ち (a) と (b) を否定して、当期の事象に関する最善の見積り、およびその結果としての資産、負債を透明なかたちで認識すれば、それはより良い情報を提供することになると結論している (48C)。また、数理計算上の差異の損益が、将来に相互に相殺されるという根拠は、暗黙のうちに将来の市場価格を予想できるという能力を前提にしている。さらに、(c) については、退職後給付の金額が相当な額になり、かつ不安定であるのは、制度それ自体が他の企業活動と比較して規模が大きクリスキーであるという事実を表わしているからである (48D)。

ここに見られるとおり、遅延認識は年金会計の基本原則であるとは捉えられていない。むしろ、遅延認識が生ずる主要な原因である期待運用収益と実際運用収益との差異が、過去と現在の運用実績を無視した高い期待運用収益にあるとすれば<sup>12)</sup>、問題はそうした期待運用収益率の設定のあり方にあり、それが財務報告の信頼性を損なうがゆえに、遅延認識に代えて即時認識の方法が採用されている。

ここでは、遅延認識はかえって財務報告の透明性と信頼性にとってマイナスの作用を与えるものであると、従来とは逆の位置付けがなされている。そうであるとすれば、遅延認識は年金 (退職給付) 制度の実態を透明かつ信頼できる形で投資家に対して開示していない点で、間接的にせよ制度自体の基盤を掘り崩す可能性をもっており、結局は従業員の受給権保護にも影響を及ぼすことになるであろう<sup>13)</sup>。

このように、IAS 2004年改訂についても、これを会計基準レベルの問題としてだけでなく、年金 (退職給付) 制度の実態の透明性と信頼性の確保という会計以前の問題と密接につながる問題があることを知らなければならないであろう。

### (3) 年金基金の独立性と会計基準

上述した企業年金制度の前提である「年金制度

の自治」が、年金会計の基本原則「負債と資産を相殺する」を導くひとつになっている。なぜ年金基金は母体企業と連結せず、負債と資産の相殺した純額（厳密には、未認識の債務を除いた認識済み債務と資産との差額）のみがオンバランスされるのかは、もう少し検討されてよい問題である。母体企業とは異なる責任を課せられた基金自体の自治が前提されて初めて、年金（退職給付）会計を導入する基礎があるといえるであろう。

ここでも、わが国の退職給付会計基準においては、母体企業と年金基金との関係について新たな展開がみられる。それは、2004年10月に日本公認会計士協会から公表された「退職給付会計に関する実務指針（中間報告）」に認められる<sup>14)</sup>。同指針は、退職給付信託を解約して資産を返還する際の要件を定めたものである<sup>15)</sup>。同指針のQ & Aによれば、退職給付信託の返還の基本的な要件としてつぎの2点が定められた。

- ① 将来の予想できる一定期間においても積立超過の状態が継続し、当該積立超過の状態が継続し、当該積立超過分について退職給付に使用される見込みのないことを合理的に予測できること、
- ② 事業主に返還することの是非および返還額の妥当性は、(事業主の意思等によってはならず、あくまで)受託者(または信託管理人)の独立した判断に従って返還が決定されること。

この指針により、退職給付信託の返還をめぐる会計処理の妥当性は会計自体にあるのではなく、事業主の意思に左右されない受託者の「独立した判断」が前提になっている。そのためには、事業主、基金、受託者の関係が退職給付信託の返還に関連して「独立した」関係に立つことが求められる。それはどういうことかが明確にされなければならないが、これは基金のガバナンスに密接につながる問題である<sup>16)</sup>。それが不十分のままでは、会計上、退職給付信託の返還が認められない。こ

のことは、わが国の退職給付会計基準においても、会計以前の基金の独立性を前提としなければ機能しないことを含意している点で、重要な展開であると思う。

年金基金の独立性とは直接に関係はないが、今回のIAS 2004年改訂においては、いわゆる多事業主年金制度の取扱いに関連して、多事業主制度に加入する複数企業間の年金会計の取扱いについて、ならびに親子会社が加入する制度の取扱いについて、これまで以上に明確な基準を決めている。すなわち、前者に関しては、旧IASでは「給付建制度である多事業主制度について給付建の会計処理を行うために十分な情報を入手できない時には、企業は、掛金建制度として処理できる」(30項)とされていたのに対して、新IAS基準ではつぎのように改訂された。

「制度の剰余金が加入企業に対して分配される方法(あるいは、不足金の積立方法)に関して、多事業主制度と加入企業のあいだで契約がある場合、拠出建制度として会計処理した時であっても、当該契約によって生ずる資産と負債、およびそれにとりもなう損益を認識しなければならない。」(32A項)

後者に関しては、旧基準の34項が新基準において重要な変更が加えられている。(次ページの比較表を参照。)

この2つの改訂のうち、前者の多事業主制度の会計処理については、「情報が入手できるかどうか」が拠出建制度の適用を決める規準であったのに対して、新基準では「不足金を負担する方法に関する契約の有無」が規準となり、契約が存在している場合には、加入企業は拠出額でなく負担すべき額が認識されなければならないと変更された。

後者のグループ企業の取扱いについても、契約または明示された方針があれば、グループ内の企業別に毎期の正味の給付建費用が割り当てられなければならないとされた。この変更は、わが国の総合型年金制度または連合型年金制度に属する

旧IAS 19号(1998年改訂)	新IAS 19号(2004年改訂)
<p>34 親会社と子会社のような共通の支配下にある複数の企業による拠出資産をプールする給付建制度は多事業主制度ではない。したがって、企業は、そのようなすべての制度を給付建制度として取り扱う。</p>	<p>34 親会社と子会社のような共通の支配下にある<u>複数の企業間</u>でリスクを分担する給付建制度は多事業主制度ではない。</p> <p>34A そのような制度の加入企業は、IAS 19号に準拠して制度全体に適用される仮定に基づいて測定された、制度全体に関する情報を入手しなければならない。かりに契約または明示された方針によって、IAS 19号に準拠して測定された、制度全体の正味の給付建費用が個々のグループ企業に課される場合、当該企業はその別の、または単独の財務諸表において上記の正味の給付建費用を認識しなければならない。そのような契約または方針がない場合には、正味の給付建費用は法的に制度の母体となる事業主であるグループ企業の別の、または単独の財務諸表において認識されなければならない。その他のグループ企業は別の、または単独の財務諸表において当期に拠出額を認識しなければならない。</p>

注：旧基準の訳は日本公認会計士協会訳による。

企業の会計処理のあり方に少なからず影響を及ぼすと予想される。契約などで負担の方法が明示されているにもかかわらず、負担額を決める計算が情報入手などの理由から実施されていないような場合には、それは許されず債務とコストの把握が要請されることになる。

この点においても、この改訂は会計レベルの問題となる前に、制度に加入する企業間の責任と義務の実態が問題となっているといわなければならないであろう。

以上、3点に関連づけて、国際的に標準化された会計基準の目で、わが国の退職給付制度を捉えることは、どのような意味であるのかについて明らかにした。一見すると、会計基準の問題であるようにみえる事柄が、実はそれ以前の退職給付制度の問題でもあること、そしてこの問題に関して会計基準において一応の解決が図られたことが明らかにされた。

### III 国際会計基準の導入と企業年金制度の方向

(1) IASの開示基準における企業年金の捉え方  
 上述したIAS 2004年改訂においても一つ重要な変更が行われている。それは年金(退職給付)

の開示にかかるものである。最終的な基準では、公開草案になかった開示の総則ともいえるつぎの規定をあえて付け加えている。

120 企業は、財務諸表の利用者が給付建て制度の性格、ならびに制度における当期中の変動が財務に及ぼす影響を評価できるような情報について開示しなければならない。

この意義を明らかにするには、IAS 2004年改訂の開示の考え方と構成が2003年に改訂された米国の会計基準132号に従っているので、132号について検討されなければならない。その詳細は別にゆずり<sup>17)</sup>、あらかじめ開示すべき年金制度の体系を示すならば、図1のようになるであろう。現在の年金制度にかかわるコスト、資産、債務の実態を明らかにし、他方では将来の給付とキャッシュフローの見込み額を示し、現在と将来をつなぐものとして現時点における年金資産の投資戦略と方針が開示されなければならない。いってみれば、年金の当期のコスト、債務の構成、所有資産の実態の透明性を一段とすすめて、現時点の資産運用の戦略の開示をもとに、将来のキャッシュフローの動態を予測させ、この3つの側面の開示をつうじて年金制度が当該企業の将来の業績へのインパクトにかかわる情報を投資家に提供する構成になって

いる。この開示の体系は、年金制度に固有なものではなく、他の問題についても等しくあてはまる点に留意されなければならない。

たしかに132号においても、投資戦略と方針の開示の指針は詳細に例示されていないが、それが開示の対象になっていることに留意しなければならない。また、数理計算上の差異の原因である期待運用収益率については、単なる基礎率の一つというよりも、基準の開示例にあるとおり、つぎのように「総合的な」判断の結果であるから、その判断に至ったプロセスが開示されなければならない。

「総合的な長期期待運用収益率の仮定を決定するために使われた、つぎのような基礎に関する記述による説明。① 使用された一般的なアプローチ、② 総合的な期待運用収益率の仮定がどの程度、

過去の実績に基づいているかどうか、③ 過去の実績にどの程度、調整をほどこして将来の利回りの期待としたのかどうか、④ この調整がどのように行われたのか。」(5d(3))<sup>18)</sup>

「期待運用収益率の基礎」に関する米国企業の開示例は表1に示されている。

さらに、将来のキャッシュフロー情報については、「将来給付支払見積額に関して将来5年にわたる各年度の額、ならびに5年以降の総額、将来給付支払見積額」の開示が強制された。この開示は、「財務報告の利用者が、給付支払見積額に見合う額が十分に積み立てられているかどうかについて評価するために役立つものでなければならない」<sup>19)</sup>

IAS 2004年改訂には、最終的には米国基準132号のすべての開示規定がふくまれてはいないが

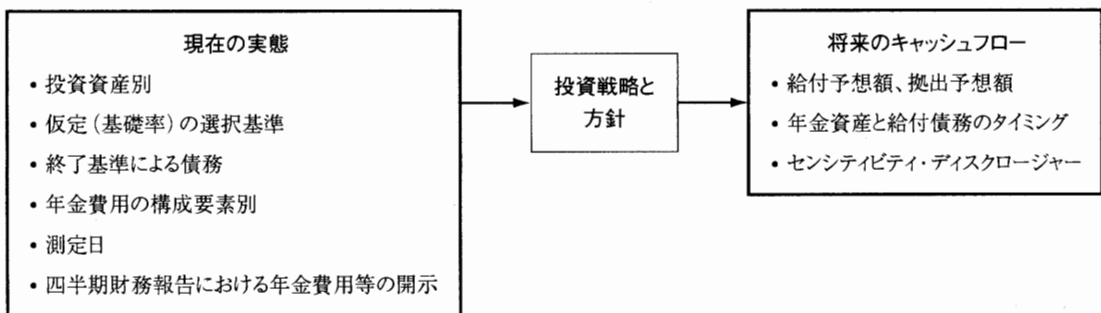


図1 年金制度に関するディスクロージャーの体系

表1 GM 2004 Annual report

GMの期待運用収益率は、GMのアクチュアリーとGMのアセットマネジメント・グループが実施した詳細な毎期の調査から導かれた。この調査には、つぎの事項に関するレビューがふくまれる。アセットアロケーション戦略、資産グループ別将来の予想長期的パフォーマンス、リスク(標準との乖離の程度)、基金のアセットミックスを構成する各資産グループとの間の相互関連性。この調査は基金の最近のパフォーマンスおよび過去の利回りを適切に考慮しているが、この仮定はなによりもまず長期的、予測の利率である。

GMは、2002年に実施した調査をもとに、2003年1月1日からの国内の期待運用収益率を前年の10%から9%に引下げた。アセットマネジメント・グループはアクチュアリーの協力のもとに、2003年の拠出額を見越すと国内の年金プランの資産利回りのボラティリティを低下させるべきかどうかに関する案について検討した。検討の結果、国内年金プランは2003年上半年の年金基金の長期的な戦略的配分について一定の変更を実施することを承認し、実行に移した。戦略ミックスの設定にあたっては、年金プランの負債をまかなう目的で選択されたミックスが有効となるためには、9%の長期的な資産収益目標が必要となり、選択されたミックスは当該年金プランの受託者が考慮したリスク許容度で調整されている。



(例えば、「投資戦略と方針」および「キャッシュフロー情報」の開示規定)、すでに触れたようにその考え方は同改訂においても明らかに依拠しているので、その意義は132号に照らして捉えられるべきであろう。それはつぎのような意味である。

年金(退職給付)の会計基準の導入は、ともすると年金費用と債務の認識と測定だけに関係すると思われがちであるが、上記で指摘されたように年金制度全体の戦略、方針をふくむ制度全体の現在と将来について透明性を高めることでもあることに留意しなければならない。制度全体の実態を財務報告という手段をつうじて公にされ、同時にその情報が絶えず外部監査人の監査という社会的評価を得ること、それが年金(退職給付)の会計基準の意味である。

## (2) 「ドイツ企業年金と国際会計基準の導入」

### 管見

国際会計基準が企業年金制度にどのような問題を投げかけているのかという問題に関連して、最近のドイツの事例は一つの示唆を与えるであろう。本誌の特集のコンラット氏の論文においても、ドイツ企業年金制度においては、他の諸国と異なって依然として外部積立を要しない内部留保方式(book reserve funds)が企業年金制度全体の保有資産額の過半数を超えていることが明らかにされている。しかし、この状況が継続するか、またそれを変える契機はなにかが問題となるであろう。その変化の兆しはつぎの捉え方に表れている。

「ドイツ最大企業にとって投資の内部資源目的としてこれまで重要であった直接約定(directzusagen)(内部留保)方式からの移行を含めて、既存の補助的な年金システムの再設計にかなりの関心が集まっている。この関心にきっかけを与えたもののひとつが、グローバル資本市場と国際財務会計ルールの最近の展開である」<sup>20)</sup>

この展開からみれば、これまで内部留保方式の

企業年金制度では、企業が負っている長期的な退職給付債務は企業の長期的な成長から得る収益—これは収益フローと高い労働生産性によって測られる—から給付され、それゆえこの方式はドイツの戦後の経済成長によって支えられてきたが、「国際会計基準はそうした年金制度の国内の経済的意味に対応する必要がないし、何世代にわたる企業の労働者間の暗黙の社会的な契約に必ずしも影響をうけるものでもない。IASBによって明らかにされる、毎年の正味年金コストと将来の退職給付債務は、企業の長期的な年金負債を積み立てるさまざまな社会的な仕組みに代わるものである。」<sup>21)</sup>

国際会計基準は長期的な年金負債を捉えなおして短期的な負債の評価に代える結果、内部留保方式ともう一つの年金金庫基金の特徴である長期的な債務の未積立を現在の企業価値に組み込むことになる。第II節で述べたように、ドイツの企業年金制度固有の性格が国際標準である会計基準—IAS—によって捉えなおされ、その結果、企業にとっての負担の実態が透明化される。それを押し進める要因が、グローバルな金融統合がドイツを含めた各国の企業間、市場間競争であり、それがIASを受け入れる背景になっている。かくして、ドイツ企業の未積立年金負債の開示は年金制度を再編する機会を与える可能性をもつことになる<sup>22)</sup>。

このようにドイツにおいても、国際会計基準の導入が企業年金制度を変革させる契機にはなっても、それはドイツ企業年金制度に内在する問題が国際標準化された基準によって照らし出された結果にすぎないであろう。

しかし、この問題はもう少し深いところにつながっている。すなわち、イギリスとドイツの金融システムを比較した場合、重要な相違は年金資産が企業株式をどの程度保有しているかどうかという問題である。その程度がコーポレート・ガバナンスから金融システムのあり方までも規定しているとなれば、ドイツにおけるように企業年金を補完的な

たちで位置付けるだけでよいのかという新たな観点からの問題提起がなされている<sup>23)</sup>。このようにみれば、IAS 会計基準の導入は企業年金制度、金融システムを支えるインフラストラクチャーを再構築する役割まで担うことになるであろう。

#### IV 国際会計基準と企業年金

ともすると会計基準が企業年金制度を変える、と言われることがある。確かに、会計基準、特にIASは英米のデファクトスタンダードに基づいていることは間違いないので、それが国際的に標準化された基準として強制される結果、わが国の退職給付制度に固有な性格が消去されて、制度について共通の捉え方がなされることになる。それゆえ、会計基準が退職給付制度を変えたといわれる。

本稿ではそうした見方をとらないで、むしろ国際的に標準化された基準であるIASをとおしてわが国の退職給付制度を捉えた場合、一見、会計基準の問題と思われていたものが、実は制度に内在する問題でもあることが指摘された。エリサ法によって受給権が明確に保護されている米国の企業年金制度に対して、わが国の退職給付制度の給付—債務—の切り下げが可能である場合、この債務をどのように捉えるのかは、会計以前の問題ではあるが、それでも会計基準は債務の実態を捉えるための重要なツールになっている。本稿で示したとおり、退職一時金を有する退職給付制度は割り引かず、当該時点で給付すべき額—期末要支給額—で把握しようと試みる、最近の米国の財務会計基準審議会(FASB)の解釈もそうした試みのひとつである。

また、年金基金の会計問題は母体企業にとって連結問題ではなく、年金資産と退職給付債務との相殺した差額のみを計上すれば、それで足りるといふ国内外の会計基準の当然の前提もまた、決して不可侵の前提でなく、年金基金をめぐるリスクと

リターンをシェアする形態が変われば、あるいは年金基金の独立性—ガバナンス—問題が一段と議論になれば、あらためて問われるべき課題となるであろう。すでに、米国の変動持分事業体(VIE)をめぐる会計問題では、年金会計基準87号があるために年金基金はVIEとみなされず連結の対象から外されているが、場合によっては議論になることが予想される<sup>24)</sup>。

事実、ごく最近、米国の証券取引委員会(SEC)から公表された報告書では、つぎのように述べられている。

「連結—母体企業が一般に年金制度を管理し(control)、そのリスクと報酬の大部分を受け入れているという事実を所与とすれば、理論的にみて年金制度が連結されるべきでないという明白な理由はなにもない。特に負債に資金を提供する目的で利用されている他の信託(trust)が一般に連結されているからである。その上、退職給付の管理のために別個のエンティティが利用されることにより、連結から除外されればまったく異なる財務諸表上の表示となってしまう。」<sup>25)</sup>

本稿では管見の域を出なかったが、ドイツにおける近年のIAS導入に伴う企業年金制度の再編の動きは、会計基準を個別企業の年金制度の問題としてだけでなく金融システムのあり方、さらには年金制度を支えてきた社会的政治的なシステムのは非にもかかわる問題として議論されている。そうなれば、年金の会計基準はインフラストラクチャーとして位置付けられることになる。「国際会計基準と企業年金」というテーマの検討には、そうした視点も重要であることに留意する必要がある。

#### 注

- 1) 企業会計基準委員会、2005 企業会計基準第3号「『退職給付に係る会計基準』の一部改正」2005年3月16日。
- 2) 秋葉賢一「2005『企業会計基準第3号『退職給付に係る会計基準』の一部改正』および企業会計基準第7号『『退職給付に係る会計基準』の一部改正』に関する

- 適用指針」の解説』『企業会計』p.97.
- 3) 米国の会計基準 87号の詳細は、つぎを参照。今福愛志 1996『企業年金会計の国際比較』中央経済社、第1章。
  - 4) 以下はつぎによる。McGill, Dan M., et al., 1996 *Fundamentals of Private Pensions*, pp.631～632。(田村正雄監訳『企業年金の基礎5』ぎょうせい、28-14～17.)
  - 5) FASB, SFAS No.87, 1997 *Employers' Accounting for Pensions*, 1985。(三菱信託銀行FAS研究会訳『米国の企業年金会計基準と適用指針』白桃書房、1997年、p.4)
  - 6) 吉田満, 山邊正人 2004「日本企業の退職給付債務は何を語る」『旬刊経理情報』p.63.
  - 7) 山口修 2004「退職給付債務の再検討」『横浜経営研究』p.2.
  - 8) 久保知行 1999『退職給付制度の構造改革』東洋経済新報社、p.42.
  - 9) [注7]の山口論文に引用されているつぎの論文では、わが国においても3つの債務の峻別の必要があるという指摘を参照。古市峰子「年金基金を巡る法律関係と会計処理の整合性について」日本銀行金融研究所、1999年。
  - 10) 以下はつぎに依拠している。FASB, 2005 *Action Alert No.05-17*.
  - 11) IASB, 2004 Amendment to IAS IAS 19 *Employee Benefits, Actuarial Gains and Losses, Group Plans and Disclosure*.
  - 12) 米国における期待運用収益と実際運用収益との差異の実態については、つぎを参照。今福愛志 2002「退職給付会計基準改革の方向—米国の年金会計処理の実態に関連して—」『経理研究』。
  - 13) この点はつぎを参照。山口修前掲論文、p.21。今福愛志 2001『労働債務の会計』第2章。
  - 14) 日本公認会計士協会、2004 会計制度委員会報告第13号「退職給付会計に関する実務指針(中間報告)」等の改正について。なお、同指針は平成17年3月16日に改訂されている。
  - 15) 小澤元秀 2004「『退職給付会計に関する実務指針(中間報告)』等のポイント」『旬刊経理情報』。
  - 16) 今福愛志 2005「年金ガバナンスの国際的動向とその意味」『みずほ年金レポート』。また、同誌の特集「確定給付年金の受託者責任とガバナンス」掲載の他の諸論文を参照。
  - 17) FASB 2003 *Statement of Financial Accounting Standards No.132 (revised edition), Employer's Disclosure about Pensions and Other Postretirement Benefits*, an amendment of FASB Statements No.87, 88, 106, December. 詳細はつぎを参照。今福愛志 2004「米国の年金会計基準のディスクロージャー改革—その概要と意義—」『みずほ年金レポート』。
  - 18) IAS 2004年改訂では、期待運用収益率の開示規定はつぎのとおりである。「120A (f) 資産の総期待収益率の決定に使用された基礎、これには制度資産の主要な種類別の影響もふくまれるが、それらに関する記述による説明」(下線部分は、公開草案にはなく最終的に付加されている。)
  - 19) Carpenter, Brian W., and Daniel P. Mahoney, 2004, p.26.
  - 20) Clark, Gordon L., 2003 *European Pensions & Global Finance*, Oxford University Press, p.80. 断りのない限り、以下の説明は同書の第4章「グローバル・ファイナンスとドイツ会計ルール」に依拠している。
  - 21) *Ibid.*, p.105.
  - 22) Siemens社の2004年アニュアルレポートによれば、2004会計年度からドイツの現役従業員に対して掛金建Siemens年金制度(Beitragsorientierte Siemens Altersversorgung)なる新制度の導入が公表されている。
  - 23) 例えば、つぎを参照。Tyrell, Marcel, and Reinhard H. Schmidt. 2001 *Pension Systems and Financial Systems in Europe: A Comparison from the Point of View of Complementarity*.
  - 24) 変動持分事業体(VIE)の会計問題については、つぎを参照。今福愛志 2003「新しい事業体と「エンティティ概念」」『企業会計』。
  - 25) SEC, 2005 *Report and Recommendations Pursuant to Section 401© of the Sarbanes-Oxley Act of 2002 On Arrangements with Off-Balance Sheet Implications, Special Purpose Entities, and Transparency of Filings by Issuers*, p.107.

#### 参考文献

- Carpenter, Brian W., and Daniel P. Mahoney. 2004. "Pension Accounting: The Continuing Evolution," *CPA Journal*, October 2004.
- Clark, Gordon L. 2003. *European Pensions & Global Finance*, Oxford University Press.
- FASB. 1985. SFAS No.87, *Employers' Accounting for Pensions*. (三菱信託銀行FAS研究会訳1997年『米国の企業年金会計基準と適用指針』白桃書房)
- FASB. 2003. *Statement of Financial Accounting Standards No.132 (revised edition), Employer's Disclosure about Pensions and Other Postretirement Benefits*, an amendment of FASB Statements No.87, 88, 106, December 2003.
- FASB. 2005. *Action Alert No.05-17*, April 28, 2005.
- IASB. December 2004. Amendment to IAS IAS 19 *Employee Benefits, Actuarial Gains and Losses, Group*

- Plans and Disclosure.*
- McGill, Dan M., et al. 1996. *Fundamentals of Private Pensions*, University of Pennsylvania Press. (田村正雄監訳1998年『企業年金の基礎5(改訂版)』ぎょうせい)
- SEC, 2005 *Report and Recommendations Pursuant to Section 401© of the Sarbanes-Oxley Act of 2002 On Arrangements with Off-Balance Sheet Implications, Special Purpose Entities, and Transparency of Filings by Issuers.*
- Tyrell, Marcel, and Reinhard H. Schmidt. 2001. *Pension Systems and Financial Systems in Europe: A Comparison from the Point of View of Complementarity*, Johann Wolfgang Goethe-University, working paper, July 2001.
- 秋葉賢一 2005「企業会計基準第3号『退職給付に係る会計基準』の一部改正」および企業会計基準第7号「『退職給付に係る会計基準』の一部改正に関する適用指針」の解説」『企業会計』Vol.57 No.5
- 今福愛志 1996『企業年金会計の国際比較』中央経済社, 第1章
- 今福愛志 2002「退職給付会計基準改革の方向—米国の年金会計処理の実態に関連して—」『経理研究』中央大学経理研究所, 46号
- 今福愛志 2003「新しい事業体と「エンティティ概念」」『企業会計』Vol.55 No.8
- 今福愛志 2004「米国の年金会計基準のディスクリージャー改革—その概要と意義—」『みずほ年金レポート』No.53
- 今福愛志 2005「年金ガバナンスの国際的動向とその意味」『みずほ年金レポート』No.59
- 小澤元秀 2004「『退職給付会計に関する実務指針(中間報告)』等のポイント」『旬刊経理情報』No.1065
- 久保知行 1999「退職給付制度の構造改革」東洋経済新報社
- 企業会計基準委員会 2005 企業会計基準第3号「『退職給付に係る会計基準』の一部改正」
- 日本公認会計士協会 2005 会計制度委員会報告第13号「退職給付会計に関する実務指針(中間報告)」等の改正について」平成16年10月4日
- 古市峰子 1999「年金基金を巡る法律関係と会計処理の整合性について」日本銀行金融研究所
- 山口修 2004「退職給付債務の再検討」『横浜経営研究』第25巻2・3号
- 吉田満, 山邊正人 2004「日本企業の退職給付債務は何を語る」『旬刊経理情報』No.1068  
(いまふく・あいし 日本大学教授)

## 年金資産運用における最近の動向

浅岡 泰史

### ■ 要約

主要国の成長鈍化に伴う株式市場の低迷と低金利の定着という投資環境の悪化によって、世界の確定給付企業年金（以下、DB年金）ではアンダー・ファンディングが拡大している。これに追い打ちをかけるように、企業会計・年金会計基準が変更され、年金資産運用の成果が母体企業の収益に大きな影響を与えるようになった。正に、世界のDB年金の資産運用は、転換点の真っ直中にある。このような中、世界のDB年金は、より効率的な資産運用のあり方を求めて、さまざまな試みに取り組んでいる。代替投資の拡大、ポータブル $\alpha$ 運用、エマージング投資などである。更には、資産側に重点を置いた新しい潮流に加え、より負債の特性を重視し、年金資産運用のあり方を根本的に見直そうとする動きも始まっている。実はこれこそが、DB年金運営・管理が転換点にあることを示す最大のポイントであり、我が国における年金資産運用に大きな示唆を与えていると確信する。

### ■ キーワード

アンダー・ファンディングの拡大、会計基準の変更、年金運営・管理の新潮流、代替投資など投資資産の拡大、負債重視の年金資産運用

## I 年金資産運用を取り巻く環境変化

### 1. はじめに

1990年代後半以降、世界の確定給付企業年金（以下、DB年金）の資産運用は、正に大きな転換点の真っ直中にある。

1980年代以降の金融自由化の拡大とともに、世界の資本市場は変革を続け、派生証券を含め投資対象が拡大するとともに、投資理論を実践に結びつける金融技術・投資技術が急速に進展した。これと相まって、DB年金の資産運用におけるさまざまな運用規制も撤廃され、受託者責任の下で企業年金が自ら判断する年金資産運用が可能になった。これらの相乗効果の結果として、DB年金資産の投資対象・投資手法は大きく拡大し、可能な限り投資機会を活用するより効率的な年金資産運用

の実践が拡大・定着し始めている。

しかしながら一方で、世界主要国の経済成長は鈍化し、株式市場の低迷と金利の低下（とりわけ我が国では超低金利が定着）という、年金資産運用にとって劣悪な投資環境にさらされている。加えて、世界経済のグローバル化・シンクロナイズ化の進展、年金資産の拡大が主要国市場の効率化を促進し、超過リターンを含め、従来型の投資対象・投資手法では付加価値獲得の機会が減少し、主要国のDB年金ではアンダー・ファンディングが拡大している。これに追い打ちをかけるように、企業会計基準・年金会計基準が変更され、年金資産運用の成果が母体企業の毎期の収益に大きな影響を与えるようになった。

正に、DB年金受難の時代に入っていると書いても過言ではない。このような中、年金運用関

係者はより効率的な資産運用のあり方を求めて、さまざまな試みに取り組んでいる。

## 2. 年金資産運用変遷の概観

現在のさまざまな取組みをみる前に、過去の世界の年金資産運用の変遷について、概観しておきたい。

過去の年金資産の運用は、いわゆるバランス型運用、とりわけ債券(当初は貸付金を含む)を中心とする運用が主流を占めていた。1950年代は各国ともバランス型運用一辺倒であり、現在でも、欧州、英国、日本では、バランス型運用の割合は依然高い<sup>1)</sup>。

1970年代に入り、株式市場の高リターン、とりわけ短期的には変動するが長期でみればリスクは低減し、かつインフレ・ヘッジが可能になるという特性に注目し、株式特化の運用委託(もしくはインハウス運用)が拡大した。年金資産の運用は「長期」であり、時間分散効果の享受を目指して、リスク資産への投資が拡大したわけである。しかしながら、株式市場は必ずしも長期的視点のみで価格形成されているわけではない。短期視点の投資家が短期的な株価の大きな変動を創り出している。ただ、短期的リスクは、①資産の簿価ベースでの評価、②年金の負債(債務)も簿価評価、③オフ・バランス評価(株主等への報告なし)等によって回避できた。

1974-80年の高インフレ時に、株式投資は必ずしもインフレ・ヘッジになるとは限らないことを経験した。当時Fisher Blackは「年金は株式投資すべきでない」と結論づけている。しかしながら、80年代以降の各国株式市場の高騰がBlackの主張を退けた。年金資産運用は、リスク性資産のリターンに過度とも言える期待を寄せ、結果それが奏功し、年金資産が年金債務を上回る、いわゆるオーバー・ファンディング、掛金支払いの中断(コントリビューション・ホリデイ)、さらには企業収益の高上

げという大きなメリットを享受した。実はこの間、①給付額は拡大、②死亡率の低下と早期退職の増加、③加入員の高年齢化・受給者の急増、④業種によっては、年金負債(資産)の拡大がビジネス拡大を上回る(例:鉄鋼、航空業界)等、さまざまな課題が拡大しつつあったが、リスク性資産、とりわけ株式市場の高騰がその顕在化を打ち消してしまった。結果、リスク性資産のリターンに期待し、資産側重視の年金管理・運営が主流を占め、株式市場の高騰がそれを正当付けていた。

現在のDB年金の資産運用は大きな転換点にある。その主たる原因は、世界的な株式市場の低迷やデフレーションにあるという意見が聞かれるが、一方で、現在の窮状をもたらす原因は過去からも存在しており、低リターンの出現によって顕在化したに過ぎないという意見も聞かれる。

## 3. 企業(年金)会計基準の影響

1970年代の米国を中心とするDB年金の第一次危機が1980年代の年金制度にかかわる会計制度の変更につながり、1983年に国際会計基準委員会(IASC: International Accounting Standards Committee)がIAS第19号「事業主の財務諸表における退職給付の会計処理」を制定し、退職給付に関する国際会計基準化の動きが始まった。これを受け、米国では1985年にFAS87(FASB Statement No. 87)が、我が国では1998年に「退職給付会計制度」の適用が公表されるなど、主要国で年金負債・資産の時価評価、ならびに母体企業の企業収益に反映(オン・バランス)されるようになった。その後、2001年にIASCは改組され、国際会計基準審議会(IASB)が国際財務報告基準(IFRS)を決定することになり、各国の会計基準をIFRSに収斂させる活動が続いている。

これらの、退職給付年金にかかわる会計制度の変更の動きは、DB年金の運営・管理に大きな影響を与え始めている。

時価会計制度の導入当初は、株式市場の活況によって、オーバー・ファンディングによるメリットを享受していたが、2000年以降の世界主要国株式市場の低迷、金利の低下に伴い、欧米のDB年金の多くはアンダー・ファンディングの状況に陥っている。例えば、英国・米国では、2003年の資産運用における2桁の運用成果獲得にも拘わらず、市場金利の低下に伴い年金負債の割引率も低下し、債務超過額の改善が結果として進んでいない。2003年に英国では年間年金経費の1.5倍強（FT100の大手年金平均、昨年は89%）、米国では平均3.7倍（Dow30の25企業年金）の一時金拠出にも拘わらず、依然アンダー・ファンディングであった。2004年も同様の状況が続いており、株式市場の高パフォーマンス、掛金の上昇にも拘わらず金利低下が負債価値を押し上げ、アンダー・ファンディングの状況に改善はみられていない。

日本においても厚生年金基金の2002年度末のファンディング状況は、非継続基準でみて67%強、継続基準では84%強であり、継続基準でみて余剰のない基金数の割合は、1999年度では18%であったのが2000年度以降90%超で推移している。また、非継続基準でみて最低積立基準額の0.9に満たない基金の割合も1999年度の24%から2002年度末には90%に達している。

このような状況の中、格付低下・競争力低下を懸念し、母体企業による年金資産運用への介入的言動が、各国で目立つようになってきている。さらには、DB年金制度そのものの見直しも始まっている。我が国では、キャッシュ・バランス・プラン（CBプラン）への移行の検討が進みつつあるが、米国では、IBM企業年金訴訟の影響を受け、CBプランへの移行は進んでいない。むしろ、DB年金の新規加入を停止し、確定拠出型年金（以下、DC年金）の提供へ移行する動きが加速化している。例えば、2004年の調査によると、英国では大手242年金のうち40%の年金が新規雇用者に対するDB年金の

提供を中止している（昨年14%）。オランダにおいても2010年までには740のDB年金のうち、約半数近くが閉鎖されるであろうとの予測（Dutch banking Group）もある。同様に米国でも、DB年金の50%が新規雇用者を対象としていないという調査結果もある。2005年初には、米国CalPERS、CalSTARを始めとする8州の公務員年金が確定拠出型年金の開始を提案し、さらには2005年の米国大統領一般教書で国の公的年金（社会保障）においても確定拠出型年金（個人退職口座）の創設を宣言するなど、DB年金からDC年金への移行が加速化している。

このような、DB年金に対する逆風の中、年金運営・管理を担う担当部署は、資産運用側ではより効率的な資産運用を目指した対応を実践するとともに、資産側重視の資産運用からより年金債務（負債）を重視した運用方針の確立方策を模索している。以下で、この転換点における新しい動向について概観する。

## II より効率的な運用に向けた対応

主要国における従来の投資対象市場に高いリターンが期待できなくなってきた環境の中、世界のDB年金は、投資対象を拡大しより高いリターンを追求する、より効率的な資産運用のあり方を求めて、さまざまな試みに取り組んでいる。運用機関も、DB年金市場の成長に限界がみられる中、経営の観点から提供商品の多様化を進めていることも、この動きを加速化させている。

### 1. 資産配分方針

前述した環境の中、リスク性資産の配分比率を低める検討を始めたDB年金が増加しつつある。とりわけ、後述するような、年金負債をより重視した資産配分方針（運用の基本方針）の検討の結果、国内債券の役割が改めて見直されようとしている。

表1 米国年金の資産配分推移

	2000年	2003年	2004年
国内債券	26.9%	26.5%	25.9%
国内株式	47.8%	45.2%	45.0%
外国債券	1.5%	1.3%	1.5%
外国株式	13.7%	15.8%	16.1%
Private Equity	3.4%	3.9%	3.9%
不動産関連	3.7%	3.3%	3.6%
現金	1.9%	1.6%	1.1%
その他	1.1%	2.4%	2.9%

注：1) 2000年は年金全体、2003年以降は企業年金のみ  
2) 不動産関連には、モーゲージを含む  
出所：Pension & Investment 資料より浅岡作成

しかしながら、この動きはまだごく一部で見られるのみであり、DB年金全体で見ると、リスク性資産への投資比率は、ほとんど大きな変化がみられていない(表1、2参照)。

## 2. 代替投資

より高いリターンを追求して、基本資産である上場株式や国債以外の投資対象への投資拡大が進展している。

### (1) ヘッジ・ファンド

元来は個人富裕層を対象として運用されていた、市場の変動に拘わらず絶対リターン(短期資産リターン+ $\alpha$ 等)の獲得を目指した<sup>2)</sup>ヘッジ・ファンドへの投資拡大が、世界のDB年金における最も顕著な動きである。

従来のリスク性資産への買持ちのみの投資では、市場下落時の対応が困難であること、さらには大幅なアンダー・ファンディングを市場動向に拘わらず早期に埋め合わせしたいという母体企業からのプレッシャーに押されていることも主たる要因としてあげられる。さらには、Roger Clark 他による「運用制約を設けない方が、期待リターンは向上する」という分析結果が、先物や個別銘柄の空売りを前提としたヘッジ・ファンドへの投資拡大を後

表2 我が国厚生年金基金の資産配分推移

	1999年	2002年	2003年	
			将来返上 除く	将来返上 基金
国内債券	21.5%	23.2%	22.6%	17.2%
国内株式	38.1%	26.3%	32.3%	23.9%
外国債券	7.4%	11.9%	10.6%	9.9%
外国株式	18.0%	16.0%	17.4%	12.5%
一般勘定	11.1%	14.0%	7.6%	13.9%
短期資金	2.5%	4.4%	5.8%	15.5%
その他	1.4%	4.3%	3.7%	7.1%

出所：厚生年金基金連合会資料より浅岡作成

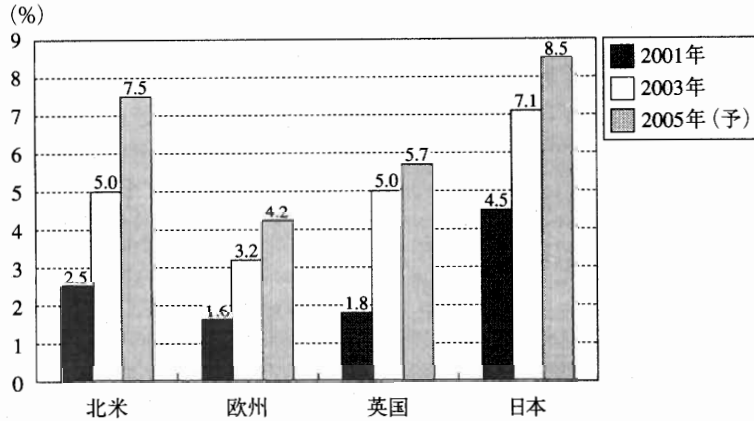
押ししているとも言える。

ヘッジ・ファンドへの投資状況を正確に把握することは困難であるが、図1にみるように、近年、世界各国のDB年金資産運用で急速に拡大し、資産配分の中で無視できない割合にまで達している。米国のトップ200位のDB年金(公的年金を含む)では、ヘッジ・ファンドへの投資が2004年の1年間で46.5%の拡大をみている。また、Greenwich Associatesの調査によれば欧州のDB年金の約3割がヘッジ・ファンドへ投資しており、今後もこの傾向は続く予想している。

我が国においても、ヘッジ・ファンドへの投資意向は増大しており、2003年度末の厚生年金基金連合会調査によれば、既に14%近いDB年金(厚生年金基金を含む)が投資済みであり、さらに16強のDB年金が今後投資するという意向を持っている。今後、益々の拡大が予想される。

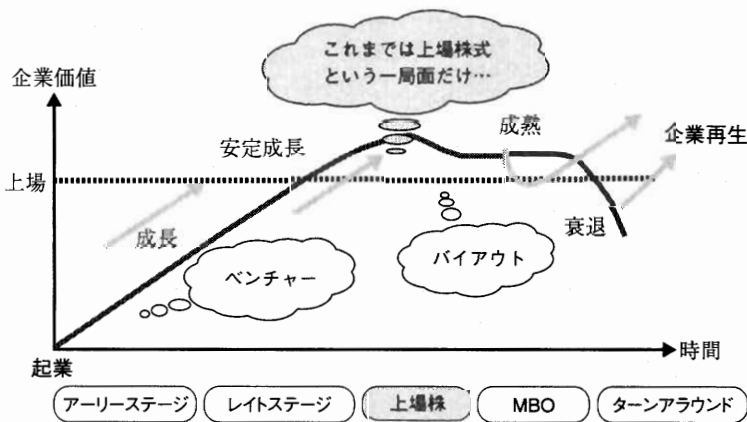
多くの運用機関がDB年金を対象としたヘッジ・ファンド運用の体制を整え「もはや当たり前の運用になっている」という声も聞かれるほどである。課題は、ヘッジ・ファンド投資の急拡大が市場の効率性を増大させ、通常の運用では収益獲得が困難となりつつある点である。よりリスクを採った運用へシフトしていく可能性が否めない点に注意が必要である。





出所：Goldman Sachs International & Russell Investment Group, 2003 “Report on Alternative Investment by Tax-Exempt Organization 2003” より浅岡作成

図1 DB年金のヘッジ・ファンド投資比率(中央値)



出所：厚生年金基金連合会資料

図2 企業のあらゆる成長段階へ投資

(2) プライベート・エクイティ投資

多くの年金資産運用では、公開企業の成長からの投資リターンを享受すべく投資していた。しかしながら企業経営にはさまざまなステージがあり、図2にみるように、まだ起業段階で将来の高成長が期待される未公開企業も投資対象となり得る。さらには、成熟が進み、成長が鈍化した企業、事業を撤退する企業の中には、経営環境に応じた変革の実践により、新たな成長の可能性を持った企業もある。従前は、流動性(換金性)を重視し、公

開企業の成長のみに注目していた年金資産も、その長期性資金という特性を活用し、未公開企業、さらには企業の変革支援に年金資金を投入して高いリターンの獲得を目指すプライベート・エクイティ投資が拡大している。

とりわけ注目を浴びたのは、いわゆるITバブルといわれた1999年、2000年の頃であり、図3にみるように、未公開企業に投資するベンチャー・キャピタル・ファンド(VC)が急拡大した。その後、ITバブルの崩壊により、VCへの投資は急減したが、

ITバブルの異常事態を捨象してみると、トレンドとして急速に拡大を続けている。図3の右表にみるように、投資対象も米国中心から、欧州、さらにはアジアへと拡大している。

我が国においては、VC市場の未整備、企業買収を伴う経営変革を拒絶する国民性、優れたプライベート・エクイティ運用機関がほとんど存在しなかったことなどが影響し、DB年金による投資はまだほとんど進んでいない。しかしながら、我が国の新しい経済成長を目指して経済産業省が更なる施策への取組みを始めており、法的制度の整備の進展とも相まって、投資環境は格段の進展がみられている。その結果、DB年金における投資が拡大を見せ始めようとしている。

### (3) 不動産関連商品投資

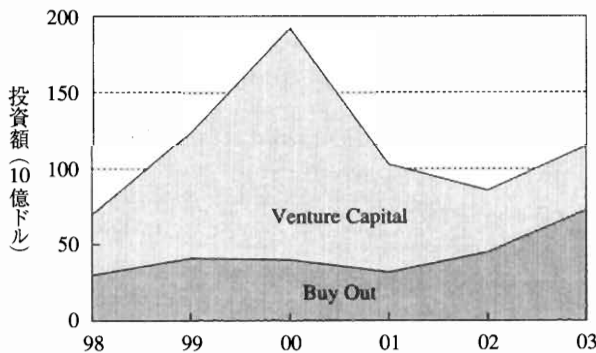
不動産投資は、従来から、世界の主要国の年金資産運用において、主要な投資対象資産の一つとして投資されてきた。しかしながら、どちらかといえば、従来は、年金資産が不動産を所有し、土地などの値上がり益を期待した投資が中心であった。

近年になって、不動産投資を取り巻く環境は大

きな変化を見せている。すなわち「不動産を所有」することから、①所有と経営(管理)を分離する(商業用ビルの管理・運営に特化等)、②固定費の流動費化(本社ビルの売却・賃借等)③保有資産の非効率運用(付加価値の創出等)を進めようという動きが加速化したことである。それに伴い、家賃収入を主たるリターン源泉とするものや、不動産の新しい価値創造を支援するなど、多くの不動産関連商品が創出され、年金の資産運用においてより多様な投資が可能になった。とりわけREIT(Real Estate Investment Trust)が証券取引所に上場され(我が国ではJ-REIT)少額での投資が容易になったことも、投資拡大をもたらした主要な要因である。

他の投資対象資産に比べて、投資適格であるか否かの見極めが重要ではあるものの原資産の市場規模は大きく、かつ債券と株式の2面性を持ち、インフレに強いという(逆にデフレに弱い)特性を持っている。個々の年金が個々の位置付けを明確にした上で、多様な投資を進めることが可能になる。特に我が国においては、将来のインフレ懸念への防衛策、投資対象の拡大を目指して急拡大を見せている(米国DB年金が4%弱で推移している

世界の Private Equity 投資額の推移



投資先、ファンド設定元別投資額(2003)

(10億ドル)

	投資額	ファンド設定額
米国	59.20	43.94
英国	15.86	17.56
日本	7.19	1.36
フランス	4.98	2.39
イタリア	3.56	2.27
豪州	2.93	0.20
ドイツ	2.91	1.40
韓国	2.84	0.27
中国	1.67	0.34
スペイン	1.57	1.03

出所：Price Waterhouse Coopers, “Global Private Equity 2004” より浅岡作成

図3 プライベート・エクイティ市場

のと対照的)。2003年度末の厚生年金基金連合会調査によれば、すでに3%強のDB年金(厚生年金基金を含む)が不動産関連商品に投資しており、8%弱のDB年金が今後投資を検討している。さらに一層の拡大が予想されるが、一部では若干過熱気味であり、投資適格対象不動産が少なくなりつつあるという声も聞こえている。

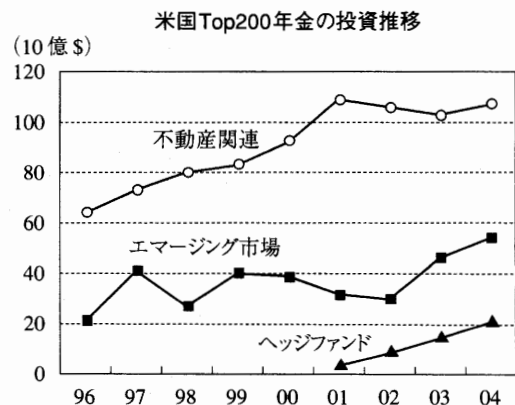
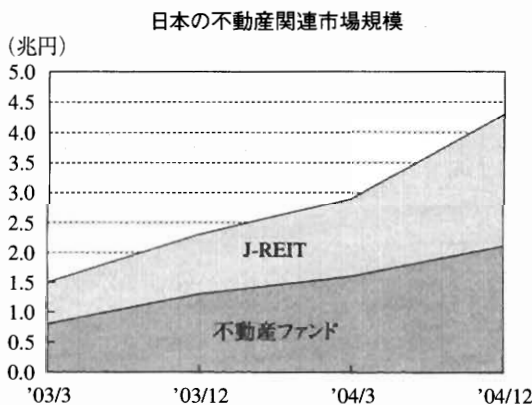
### 3. エマージング市場投資

世界主要国の経済成長の鈍化に伴う公開株式市場の低迷、さらには年金資産を中心とする投資の拡大に伴う非効率性の減少(付加価値獲得機会の減少)に伴い、より高いリターンを求めて、主要国以外のエマージング市場への投資が拡大しつつある。とりわけ、BRIC(Brazil, Russia, India & China)の高い経済成長期待に注目し、その成長を享受するための投資が拡大している。エマージング市場も制度等の投資環境整備が進みつつある。世界銀行が10年後の世界のGDPランキングを予想し、現在のトップ10のうち10年後もトップ10であり続けられる主要国は米国と日本のみであり、ほかはすべて現在のエマージングと呼ばれている国であるとの報告書も投資拡大の後押しをしているという意見も聞かれ<sup>3)</sup>、今後は更なる拡大が予想される。

特に従来は、エマージング市場の選択による付加価値獲得(市場選択効果の獲得)が中心であったが、運用機関の体制整備に伴い、個別企業の選択による付加価値獲得へ、その主軸が移りつつある。エマージング投資への深耕の証左とも言えよう。

### 4. スタイル特化とボトムアップ・アプローチ

資産運用ではさまざまな収益獲得の源泉がある。従前は、運用機関の大宗がそのすべての収益獲得の源泉を対象とした運用を行う傾向にあった。しかしながら、経済・企業活動の複雑化、急速な変容に伴い、より詳細な分析の下でのより高い付加価値獲得の確度向上を目指し、専門性の特化が進みつつある。それとともに、年金運用担当者の専門化の進展や運営・管理ツールの充実に伴い、より効率的な運用を目指した、いわゆるマネージャ選択の高度化が浸透している。このように、需要側と供給側のニーズの相乗効果として、運用機関(ファンド)のいわゆるスタイル特化の運用が定着した。例えば、株式では割安株特化、小型株特化、など、付加価値獲得の源泉を限定・明確化した多くの運用が提供され、活用されている。また、年金資産当の運用資産規模の拡大に伴い、債券



出所：住信基礎研究所，P&I 誌資料より浅岡作成

図4 不動産関連商品投資の拡大

市場においても社債運用特化、低格付け運用特化など、さまざまな特化運用が拡大している。

関連するもう一つの特徴が、国際分散投資の分野に顕著に表れ始めている。大きな背景は、世界の企業活動のグローバル化の進展、欧州経済圏の連合化(EU)や主要国経済のシンクロナイズ化の進展に伴い、付加価値獲得の主要な源泉であった国別選択効果が薄れる傾向がみられる点である。事実、例えば我が国の自動車業界の企業活動はもはや国内にとどまらず世界各国に拡大しており、我が国の経済動向のみで株価が変動するとは限らない状況にある。このように、業種によっては(例えば自動車、薬品等)国という要素を捨象して、個別企業の動向により注目した銘柄選択が主流を占め始めている。各国の金利も同様にシンクロナイズ化する傾向にある。このように、従前主流を占めていたトップダウン・アプローチからボトムアップ・アプローチによる運用ファンドの提供・活用が進みつつある。

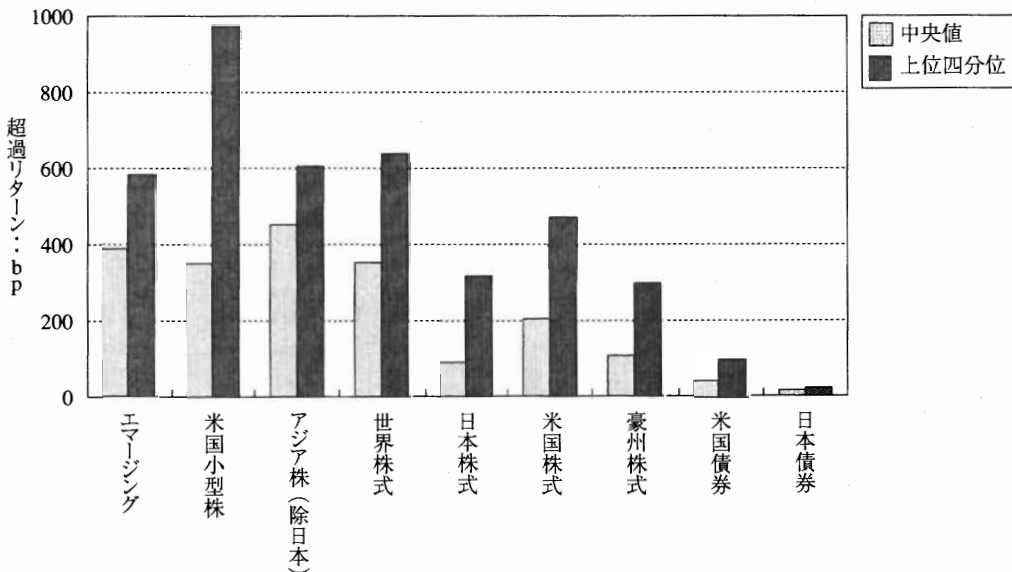
### 5. ポータブル $\alpha$ 運用

市場の効率性は、市場の規模とその市場へ投資される資金の規模や市場等の変動性の大きさによって大きく異なる。例えば、投資される資金の規模が大きい(参加者が多い)米国大型株や債券市場で獲得できる超過リターンの度合いは非常に低い(図5参照)。

投資のトータル・リターンは一般に、

$$\text{トータル・リターン} = \text{リスク・フリーのリターン} + \text{市場のリスク・プレミアム}(\beta) + \text{超過リターン}(\alpha)$$

のように分解して表すことができる。この中で、例えば個別株式銘柄の買持ちと空売りを組み合わせて「市場のリスク・プレミアム( $\beta$ )」をゼロにして「短期金利+ $\alpha$ 」のリターンを目指そうとする運用が、ヘッジ・ファンドの中で「マーケット・ニュートラル運用」と呼ばれている運用である。この応用として、例えば、高い超過リターンを獲得している米国小型株の運用ファンドから米国小型株市場のリスク・プレミアム( $\beta$ )を取り除き、債券市場のリス



出所：Russell Investment Group セミナー資料

図5 対市場ベンチマーク超過リターン(1999/10~2004/9:年率換算)

ク・プレミアム( $\beta$ )へ投資すれば、得られるトータル・リターンは、通常の債券へのアクティブ運用でかつ高い超過リターンを享受(期待)することが理論的には可能である。これが、ポータブル $\alpha$ 戦略(または $\alpha$ 移転戦略)と呼ばれているもので、派生証券(先物、先渡し、スワップなど)の拡大と金融技術の進展に伴い、年金資産運用で採用され始めた考え方である。

もちろん、確実に高い $\alpha$ が獲得できなければ、さらには市場のリスク・プレミアムを完全に交換できなければ期待通りにはならないという難しさ(リスク)はあるが、比較的新しい運用方法として、欧米の大手年金を中心に拡大しようとしている。とりわけ、年金資産運用における政策アセット・ミックスのリスクの責任(例えば母体企業)と、そのリスクの下での超過リターン獲得の役割分担(例えば年金運用担当部署)を明確にしているDB年金では、政策アセット・ミックスの資産配分と異なる投資資産へ果敢に投資し、高い $\alpha$ の獲得を目指しながら各資産の市場リスクを管理することによって結果的には約束した政策アセット・ミックスのリスクを堅持するという運用を実践しているDB年金も見受けられる。

この「 $\beta$ と $\alpha$ を分離する」考え方は、今後、年金資産運用のさまざまな部分で応用されていくものと推察される<sup>4)</sup>。ある意味では、年金資産運用の考え方を大きく変容させる可能性を秘めている。もちろん、相応の新たなリスク(市場リスク・プレミアムの管理リスクなど)が伴うことに注意が必要である。それとともに「リスク管理こそが年金資産運用の中核を占める、最も重要なポイント」という考え方がさらに一層定着することも示唆している。

## 6. 運用機関選択基準の変化

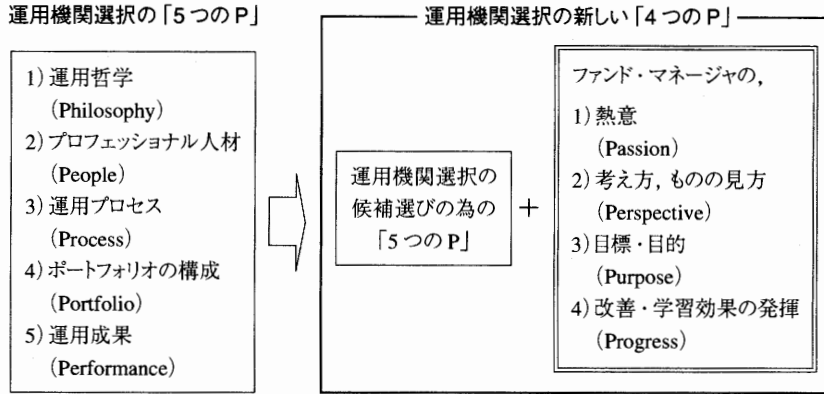
今までみてきたように、高い付加価値を獲得したいというニーズは、従前に増して高まっており、しかもそれを可能にする投資対象資産の拡大・整

備や運用機関の体制整備が進みつつある。一方でこの動きは運用機関に対し、付加価値獲得のために、より専門に特化した運用体制整備の必要性を要求していることを示唆している。例えば、買持ちのみの従来の運用と、空売りをも許すヘッジ・ファンドなどの新しい運用では、情報の内容やファンド・マネージャの資質そのものも大きく異なる。また、公開株式の運用とプライベート・エクイティの運用でも、ファンド・マネージャに要求される能力は大きく異なる。

この運用における一層の専門性特化の要請は、運用機関(ファンド)選択の基準にも変容をもたらしつつある。従来の運用機関選択の主要な確認・評価基準として図6にあるような5つのPが重要であると言われてきた。しかしながらこれらの基準には、運用機関が会社として整備している要件も大きな要素として位置付けられている。これに対して一層の専門性が要求される現在の運用においては、会社全体としての体制整備に加え、それぞれの専門分野における体制整備の状況がより重要な判断基準となる。会社全体としては優れた体制整備であっても、ある専門分野に於いて体制整備が十分でなければ、その専門分野のファンドを選択することは大きな間違いをもたらす可能性が大きい。現在は新しい4つのPと呼ばれる、むしろ担当のファンド・マネージャに注目した選択が実施され始めている。その意味では我が国では「マネージャ・ストラクチャ」を「運用機関選択」と訳し理解していたが、今後は「運用ファンド選択」と訳し理解すべきであると言えよう。

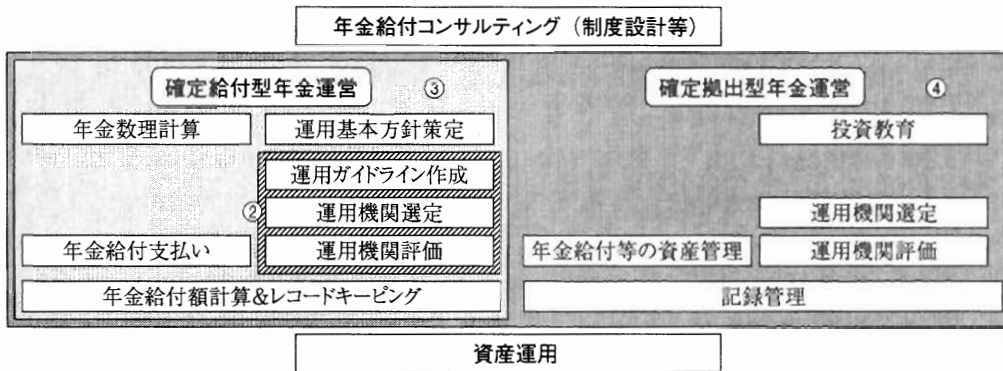
## 7. アウト・ソーシングとマルチ・マネージャ運用

年金資産運用の専門化要請は、年金運営委・管理の体制にも影響を与え始めている。とりわけ、企業経営の競争激化に伴い、企業はその企業が持つコア・コンピタンス(本業)に人財等の資源を特



出所：Russell Investment Group 資料より浅岡作成

図6 運用機関選択基準の新しい動き



- ① Unbundled（内部で実施していない各業務を異なるサービサーにOTS）：通常のケース
- ② Semi-Bundled（一つのサービス機関からDB年金業務の「一部のサービス」をOTS）
- ③ Fully Bundled（一つのサービス機関から「全てのDB年金業務サービス」をOTS）
- ④ Total retirement outsourcing: TRO（DB年金業務だけでなくDC年金業務等を含めた年金業務をOTS）

出所：野村総合研究所資料より浅岡作成

図7 進展する多様なアウト・ソーシング

化投入し、重要ではあるが専門家の継続的・組織的な確保が容易ではない年金運営・管理をより専門家集団に業務委託（アウト・ソース）する動きが拡大している。図7にみるように、従前の年金資産運用等の外部委託にとどまらず、年金資産運用全体をアウト・ソースするケース（図中の②）や、DB年金業務のすべてを一つの機関にアウト・ソースするケース（図中③）や、DC年金業務をも含めてアウト・ソースするケース（図中④）も散見され始め

ている。もちろん如何なるアウト・ソースの形態であっても、委託者である年金サイドのいわゆる「受託者責任」は免れない。

特に図7の②の部分、元来運用コンサルティング会社はそのノウハウを蓄積してきたところである。運用コンサルティング会社は従来「提言」とどまっていたが、特に中小のDB年金ではその「提言」を自らの判断の下で実践する人材の確保が容易ではない。とりわけ、投資対象の多様化が求め

られる現状においては、なお一層困難でありコスト高になる。そのため、提言にとどまっていた運用コンサルティング会社などが、提言を実践するファンドを設定し、DB年金に資産配分、マネージャ選択、運用の評価、マネージャの入れ替えまで、運用に係わるほとんどすべてのサービスを提供する「マルチ・マネージャ・ファンド」が、特に米国・欧州を中心に拡大している。調査によれば、DB年金におけるマルチ・マネージャ運用の資産規模は2003年1年間で15%の急拡大をみせており、その3分の2が米国、3分の1が英国の年金によるとのことであり、今後2008年までの5年間で年率8.5%の成長が予想されている。

このマルチ・マネージャ運用は、DB年金の運用資産規模の大小に拘わらず、多様な付加価値獲得の機会をフルに活用したより高いリターンへの追求、そしてそのための一層の専門性特化が要請されている昨今の年金資産運用の大きな潮流の象徴とも言えよう。

### III 負債を重視した基本方針の検討

DB年金の運用が転換期を迎える中、前述したように各国のDB年金では、資産側に重点を置いた新しい潮流に加え、もう一つの新しい動きが始まっている。それは、より負債の特性を重視した年金資産運用のあり方を根本的に見直そうとする動きである。従前から、負債を重視した年金資産運用の重要性は認識され、その取組みも実践されてはいたが、とりわけ企業会計制度の変更に伴い、より一体化した運用の必要性を改めて再確認し、さまざまな取組みが始まっている。実はこれこそが、今まさにDB年金運営・管理が転換点にあることを示す最大のポイントといえよう。

#### 1. コスト部門としての位置付けへの転換

従来のDB年金運営・管理は、どちらかという

資産側に注目し、より高いリターンを如何に獲得するかに重点を置く「プロフィット部門」としての位置付けで運営されてきた。とりわけ、米国ではその傾向が強かったと言えよう。しかしながら、米・英国の多くの企業がDB年金制度からDC年金制度へと移行する動きにみられるように「コスト部門」としての位置付けがより鮮明になったと言えよう。すなわち、DB年金制度からDC年金制度への移行は、とりまなおさず、年金運営・管理における経済上の最終リスク負担者である母体企業が、その負担するリスクを約束した掛金のみ限定し、運用に伴うリスクを従業員（個人）へ移転しているにほかならない（一部には、掛金も引き下げている企業も見受けられる）。さらには、昨今のDC年金の低い運用成果に伴い、元本や運用収益を保証するDC向け運用商品のニーズが高まっている。これは、とりまなおさず、運用のリスクを従業員（個人）から運用機関へ移転していることにほかならない<sup>5)</sup>。

DB年金の本質は「株主価値を向上させるために、従業員に将来の生活に対する安心を提供することによって、優れた従業員を確保する」ことにある。まさにDB年金制度は「株主価値向上のためのコスト」にほかならない。重要な点は「どれだけのコストを覚悟し、負担することができるか」という点にある。従前のDB年金運営・管理はこの「覚悟すべき最大コスト」を明確にしないまま「プロフィット部門」であるDB年金担当部門の運用成果に期待し、結果として資本市場の活況がその考え方を後押ししていたと言えよう。

#### 2. 年金ガバナンスの重要性の再認識

現在、世界各国のDB年金（公的を含む）は投資先である企業に対して「企業統治（コーポレート・ガバナンス）」の重要性を訴えている。企業統治のあり方の基本は「継続的な株主価値向上」を達成するために「株主を中心とする企業のステーク・ホルダー重視の経営」「経営の監督と分離の明確化」

「コミットメントと役割・責任の明確化」「透明性の確保と説明責任」などを実践することである。この基本事項の実践は、望ましい年金管理・運営のあり方の基本に相通ずるところがある。DB年金が企業に対して望ましい企業統治の実践を求めるからにおいては、DB年金関係者自らも「年金のガバナンス」のあり方について再確認し、より優れた年金管理・運営を実践することが必要であり、先進的なDB年金においては、望ましい「年金ガバナンス」の実践が始まっている。

とりわけ重要な点は、「株主価値向上のための年金制度」であることを再確認し、年金のステーク・ホルダーそれぞれが持つ要請・要求を満足できるように、年金運営・管理の基本方針を検討・実践することである。ただ、年金資産運用にとっての課題は、年金のステーク・ホルダーの要求は、例えば表3にみるように、相互に相矛盾するトレード・オフの関係にあることである。

表3にみるように、トレード・オフをもたらす主たる要因は「掛金(特別・特例掛金を含む)政策のあ

り方」「(許容できる)リスクのあり方」「評価(投資)の期間の長短」である。これらの要因について、ステーク・ホルダーそれぞれが満足(納得)する居心地の良い「按点」の合意が、正に年金資産運用の出発点となる。課題は、この按点は、年金資産運用関係者が慣れ親しんできた最適化手法で求めることが非常に困難な点であり、ともすれば不明確なまま資産運用が進められていたことは否めない。まだごく一部のDB年金(公的年金を含む)ではあるが、この年金資産運用の出発点となる、最も重要な「事前合意獲得(本来の基本方針)」の実践が進みつつある。

### 3. 負債重視の新しい基本方針策定への取組み

#### (1) 負債を考慮した最適化手法の活用

資産運用においては、資産配分方針が持つリスクが実際の運用におけるリスクの大宗(80～90%)を占めることが、過去の実証研究で明らかになっている。それ故、DB年金の運用では、望ましい資産配分方針(基本方針)を策定した上で、

表3 ステーク・ホルダーの要求と影響(例)

	年金のステーク・ホルダー等の目的・要求	運用に与える影響
株主	株主価値を高めるべき	<ul style="list-style-type: none"> <li>掛金を少なくすれば、運用リスクを採らざるを得ない</li> <li>短期で評価されれば、運用リスクを抑えざるを得ない</li> </ul>
受益者	確実な給付を確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>年金負債の状況によって運用リスクの採り方が異なる</li> </ul>
母体企業	長期の予想掛金の現在価値を最小化したい	<ul style="list-style-type: none"> <li>資産運用でのリスク増大</li> </ul>
	予想もしない多額の拠出金リスクに直面したくない	<ul style="list-style-type: none"> <li>リスクを抑えた運用にならざるを得ず、期待収益は低下</li> </ul>
	予想もしないショートフォールに陥るリスクに直面したくない	<ul style="list-style-type: none"> <li>リスクを抑えた運用にならざるを得ず、期待収益は低下</li> </ul>
	単年度の企業会計上のリスクを抑えたい	<ul style="list-style-type: none"> <li>リスクを抑えた運用にならざるを得ず、期待収益は低下</li> <li>短期運用の圧力増大。長期運用を犠牲。</li> </ul>
年金担当者	長期の目標に向かって、取り得る資産価値最大化を目指す	<ul style="list-style-type: none"> <li>短期的なリスクの増大を回避しなければならない</li> </ul>
	拠出される掛金を可能な限り多くしておきたい	<ul style="list-style-type: none"> <li>運用リスクは抑えられるが、コスト増に伴い株主価値が低下</li> </ul>

出所：浅岡泰史作成

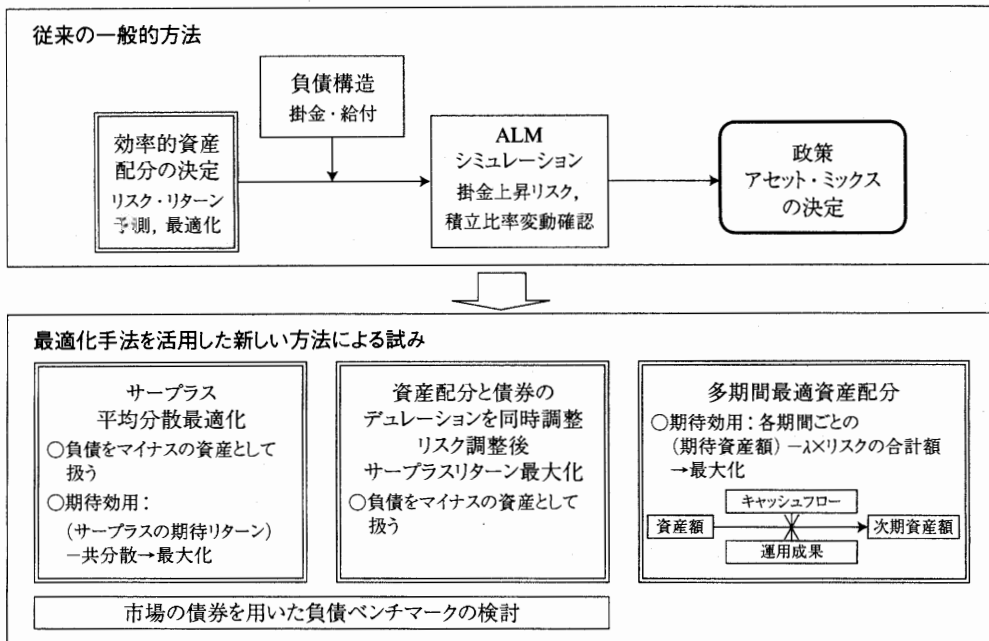


資産運用がすすめられてきた。その一般的な方法は、図8の上図にみるように、将来の資本市場のリスクとリターンを予測し、最適化手法を活用して望ましい資産配分方針を決定してきた。その際、対負債(掛金状況を含む)との関係をも分析されてはいたが、どちらかといえば、資産側の状況が重視され、対負債の最重要目標は「確認」にとどまっていた。

しかしながら、DB年金の資産運用結果が母体企業の収益、さらには格付に大きな影響を与えるようになったため、現在は、図8の下段に観るように、負債を負の債券投資(母体企業としての資金調達)と考え、サープラス(剰余=資産価値-負債価値)を最大にする資産配分方針を最適化によって分析する、さまざまな方法が検討・実践されるようになってきた。

負債を考慮した最適化手法による基本方針の策定方法は、①従来からの方法の延長線として取り扱うことができ、DB年金関係者が親しみやすい

こと、さらには、②最適化手法を活用するため一般化しやすく、コンサルティング会社も活用が容易である、などの利点がある反面、①相互に相反する複数利害関係者の目標間のトレード・オフの確認が不十分になりがち、②現実には掛金方針が機動的に対応されるにも拘わらずそれが反映できず、結果として資産配分のみが基本方針になりがち、③一般に負債のデュレーション(平均資金回収年)が長く、サープラスの金利感応度が適切に表現できない、④最適化手法を活用するが故に将来のリスク・リターンの予測如何で大きく異なる、などの欠点を持っている。特に、年金運営・管理の出発点である「相互に相反する複数利害関係者の目標間のトレード・オフの確認が不十分になりがち」である点には注意を要す。負債を考慮しているとはいえ、母体企業と年金運営関係者との役割分担が明確で、資産側重視の年金運営・管理が一般的である米国を中心に活用されている現状は、筆者の理解できるところである。



出所：浅岡泰史作成

図8 負債を考慮した最適化手法による基本方針の策定方法(例)

(2) 最小リスク戦略に基づく基本方針の策定

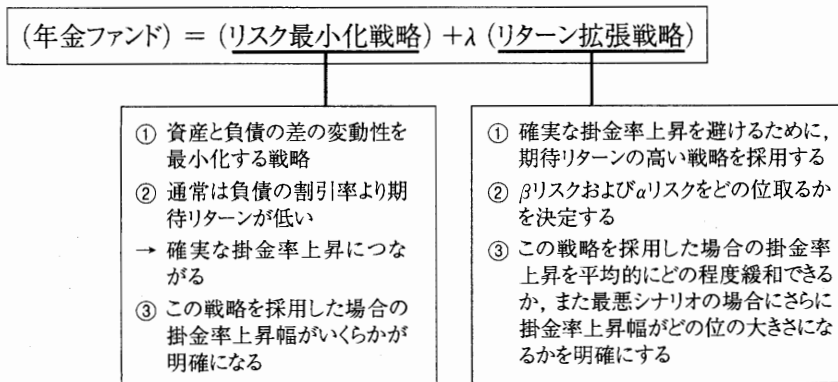
「コスト部門」として年金運営・管理を考え、実践しようとする動きが、欧州・カナダを中心に拡大しつつある。

「コスト部門」としての年金運営・管理であるが故に、最大限どれだけのコストを覚悟することができるか、その最大コストを如何に可能な限り守り、それを上回る資産運用が可能かを合意すること、すなわち表3の相互に相反する要求に関しての居心地の良い接点を合意することが、年金運営・管理の出発点であるという考え方に立っている。典型的な例が「最小リスク戦略」を確認した上で、それを基本としてより効率的な年金資産運用を進めようとするものである。年金給付は掛金とその運用によって支払われるが、必ずしも運用は必須ではない。全く運用しないですべて掛金(特別掛金を含む)によって賄うことも一つの方法である。仮に将来の掛金の支払い(すなわち給付金)をその企業が外部から資金調達すると仮定すれば、将来の約束された給付金の支払い金(将来価値)を相殺する資金調達<sup>6)</sup>を行っていると考えることができる。年金資産運用におけるリスクはゼロであり、これが年金運営・管理における「最小リス

ク戦略」の基本となる。

ただ、この最小リスク戦略は、母体企業にとって非常にコスト高になる。それ故に、実際には、図9に示すように、最小リスク戦略に加えて更なる付加価値獲得戦略を組み合わせる年金資産運用を実施していこうとするものである。もちろん、予め合意に達した「最大コスト」を如何に守り、より小さなコストまで削減できるかが年金運営・管理担当者の役割であり、リスク管理を最重点においた上で、前述したようなさまざまな付加価値戦略をフルに活用しようとしている。

このような考え方の採用を始めているある年金基金によると「さまざまな利害関係者の間で何をリスクとするかが問題となるが、分析ツール(最適化ではなくシミュレーション・モデル)を活用し、さまざまな環境下における分析の結果、年金基金のリスクは、①株主側・母体企業にとって最大のリスクである将来掛金の上昇と、②受給者・加入者にとっての受給権の確保度合いを表す積立比率の低下の2つに集約できるという結論に至った。給付を確実に実現するためのコストをまず明確化した上で、ではその確実に発生する付加的なコストを回避するために資産側でどのくらいまでのリスクを



注) この戦略を政策ポートフォリオとすべきとの意見もある

出所：野村総合研究所資料より浅岡作成

図9 リスク最小戦略の考え方

取るべきか、という議論がスタートする。この過程で、年金のステーク・ホルダー間の相矛盾する要求の按点を合意することができる」という意見は大いに参考になろう。

#### IV 我が国年金資産運用への示唆

世界のDB年金はまさに転換期を迎えており、今まで述べてきたように、新しい取組みが実践されている。我が国も決して例外ではない。

しかしながら、資産運用に「打ち出の小槌」はなく、唯一絶対の方法は存在しない。基本、母体企業の体力に見合った、年金債務の特性にあった資産運用の実践が肝要である。その意味では、新しい取組みへの果敢な挑戦は重要ではあるが、他のDB年金が進めているというだけで安易に採用することは禁物である。付加価値の源泉は何なのか、その源泉はどの程度の市場規模であり得るのか、想定されるリスクは相応しいものであるのかどうか、原点に立ち返った検討が不可欠である。

我が国のDB年金制度は、良しにつけ悪しきにつけ、経済環境の変化と母体企業の体力に合わせて給付水準の適正な見直しも可能であるという点で、受給権保護が米国・英国に比べて緩やかである。その意味では、株主価値の向上に資するDB年金制度の維持運営が可能であり、CBプランの導入も進みつつある。その基本は、DB年金制度のステーク・ホルダーの相反する要求を満足する按点を如何に合意するか、とりわけ、年金運営・管理の経済的最終負担者である母体企業が最大限負担可能なコストを明確にし、その合意の下で、リスク管理を基本においたより効率的な資産運用を進めることこそ肝要であると確信する。前述したリスク最小戦略は、オランダを中心に拡大しつつある。オランダの場合、年金の債務と資産の両面の責任を有した独立組織を設けて年金運営・管理を進めるが故に「コスト部門」としての年

金運営・管理に重点が置かれているという意見があるが、年金基金(新企業年金を含む)という独立した組織で運営されている我が国にとっても、大いに参考になろう。

#### 注

- 1) 我が国の信託銀行・投資顧問会社の厚生年金基金運用資産のうち、特化型運用の割合は26%にすぎない(厚生年金基金連合会, 2003年度末)。
- 2) 現実には、多くのファンドが期待通りのリターンを獲得ができていない。また「詳細に分析すると、多くの運用手法は株式市場の変動に大きな正の相関が見られる」という分析結果(Clifford Asness他)もある。
- 3) 世界の主要年金基金の会合(IPC2004カンファレンス)での発言。
- 4) 例えば、政策アセット・ミックスの検討と運用機関選択を同時に分析・検討しようという動きも一部のDB年金で始まっている。
- 5) なぜ運用機関が現在のDB年金では運用できないのかという疑問も生まれるが、これら一連の動きの中で、結果的には掛け金、保証水準(給付水準)がより低くなっている。経済環境、企業の体力に見合ったDB年金制度の重要性を示唆している。
- 6) 最も基本的な方法は、すべての資金の返済時期と返済額が給付時期と給付金支払いに一致する資金調達。

#### 参考文献

- UBS Global Equity Research 2004/7/20 “UK Pension Update”
- P&I 2004/7/26 “Contributions to UK funds up 76% in year”
- 白杵政治 2004/4「米国年金出張報告書」
- 白杵政治 2004/6/24 セミナー「確定給付年金は今後どうなるのか？」
- 野村證券金融研究所投資調査部 2004/4/27「2003年の米国企業年金動向」
- Mercer Human Resource Consulting 2004 “Can the Defined Benefit Pension Plan Survive Accounting Reform?”
- Pension & Investments 2004/7/2 “Other Views: Funding Law could hurt more than help”
- IPE.com News 2004/8/9 “Consultants should stick to consulting 2004 survey”
- IPE.com News 2004/10/14 “Watson says 80% of big UK firms offer DC”
- IPE.com News 2004/11/9 “Half of Dutch corporate funds to disappear—ING”
- IPE.com News NETHERLANDS 2004/1/4 “Pension schemes in the UK returned around 10% in 2004,

- according to an estimate from Russell Mellon”  
 IPE.com News 2005/2/7 “Eight states considering shifting to DC plans”  
 田中祐一 2005/1 「米国情報」  
 厚生年金基金連合会 2001「厚生年金基金の資産運用」  
 厚生年金基金連合会 2000～2004「厚生年金基金における資産運用の状況(実態調査報告書)」  
 デビッド・スエンセン(次世代年金実務家ネットワーク訳, 大輪秋彦監訳) 2003 「勝者のポートフォリオ」(社)金融財政事情研究  
 厚生年金基金連合会 2004「日米年金 代替投資カンファレンス」  
 Goldman Sachs International & Russell Investment Group, 2003 “Report on Alternative Investment by Tax-Exempt Organization 2003”  
 Roger Clark 他 2003/9-10 “Portfolio Constrains & Fundamental Law of Active Management”, Financial Analyst Journal  
 IPE.com News 2005/1/18 “European institutions hedge fund use jumps”  
 Clifford Asness 他 2001 “Do Hedge Funds Hedge?” Journal of Portfolio Management, 2001 Fall  
 Price Waterhouse Coopers, 2005/1 “Global Private Equity 2004”  
 住信基礎研究所 2005/1 「不動産プライベート・ファンドの関する実態調査2004年」  
 厚生年金基金連合会 2004/10 「企業年金」  
 Cerulli Associates, Inc, 2004/8 “International Research: Global Multimanager Products Survey”  
 キース・アムバクシア, ドン・エズラ(三木隆二郎訳) 1998/11 「エクセレントな年金経営の条件」(社)金融財政事情研究会  
 Arun Muralidhar 2001 “Innovation in Pension Fund Management” Stanford Economics & Finance  
 Keith Ambachtsheer 2004 “Managing from the Inside Out: Re-Investing Pension Fund Investing”  
 M. Granito, Chung, K and R. Prajogi. 2002 “2001 US Corporate Pension Financial Performance: Review and Outlook 2001” JP Morgan Fleming Asset Management-Strategic Investment Advisory Note  
 小粥泰樹・堀江貞之 2003「年金資産運用再考」ファンド・マネジメント 2003年秋号  
 浦田健一郎「企業年金制度改革にむけての提言」ファンド・マネジメント 2003年秋号  
 厚生年金基金連合会 2004「債券運用研究会報告書」  
 野村総合研究所 2004/10/7「年金基金の年金ガバナンスとリスク管理の現状と課題」  
 Merrill Lynch Investment Managers 2004/6/30 “Liability-Led Investing, Building Defined Benefit schemes to last into the future”  
 Barclays Global Investors 2004 “Liability Driven Investment”  
 (あさおか・やすちか 前厚生年金基金連合会常任理事)

## EUにおける企業年金の新たな展開

—2003年企業年金「指令」を中心に—

岡 伸一

### ■ 要約

社会保障制度と民間保険制度の狭間にあつて、企業年金は現在いろいろな意味で注目されている。EUでは、企業年金制度をめぐる政策が活動的である。社会保障制度同様に、労働者の自由移動に際して障害とならないように各国間で「整合化」する必要が以前から主張されてきた。2003年の企業年金「指令」は、長年のこの領域でのEUの活動を総括するものであり、また、今後の域内単一企業年金市場の構築をめざした一歩を画するものである。主な論点としては、まず、受給権の保護がある。国内でも企業年金に関しては受給権を侵害される可能性があり、国際化した際にはなおさらである。今回の「指令」でも、責任準備金や投資方法、情報公開等加入者や受給者の権利保護に関する規定が多く盛りこまれた。さらに、国境を越える企業年金の在り方、加盟国相互の連携・協力関係について規定している。企業年金も国際化への対応を余儀なくされている象徴的な動きである。

### ■ キーワード

EU、企業年金、社会保障

### はじめに

等しく「企業年金」と言っても、その基本的な性格や社会的位置付けは国によってかなり異なる。EU加盟国でも、企業年金はその普及度から制度内容にいたるまでかなり異なる。本来、企業年金とは一般に企業の任意な施策であり、国の関与の仕方も一義的ではなかったし、公共政策としての注目度も低かったように思われる。だが、この企業年金がEUに限らず世界的なレベルで今注目を集めている。例えば、OECDも企業年金については早くから強い関心を示しており、近年、指針を示している<sup>1)</sup>。多様な要因が複雑に絡み合いながら、新しい時代の企業年金の発展が待望されている。本稿では、2003年に出されたEUの企業年金「指令」を中心に紹介することで、欧州における企業年金の新時代を展望してみたい。

### 1. 社会的背景

#### 定義の問題

初めに取り上げなければならないのは、定義の問題である。国際研究においては、定義の問題は不可欠であり、不必要な誤解の元となっている場合が多い。各国はそれぞれ複雑な公私年金の構造を持っている。日本では「企業年金」と安易に使用するが、欧州ではこの言葉は必ずしも議論に適合しない。欧州では、むしろ「職域年金(occupational pension)」とか「補足年金(supplementary pension)」等の表現が一般的である。アメリカでは、「私的年金(private pension)」や「産業(企業)年金(industrial pension)」が使用されることも多い。名称の違いだけでなく、実際の制度構造も大きく異なる。

労働組合の構造と同様に、欧州では私的な年金も職域で産業別や職種別に組織されることが多

い。企業ごとの年金よりも労使協定に基づいて産業別や職業別で私的な年金が組織化されている場合が多い。本稿では一律に「企業年金」とするが、EUの議論を見る限り場合によっては自営業者や個人も含めたより広い概念を想定しているものと思われる<sup>2)</sup>。

### 社会保障改革と企業年金

社会保障と私的保障との関係については、古くから議論が展開されてきた。一般に、社会保障が充実していれば私的保障の必要性が小さくなり、逆に、社会保障が不備であれば私的保障の市場が拡大するといったトレード・オフの関係にあると理解されてきた。1970年代以降の経済不況において、社会保障の民営化が進展してきた。福祉国家の信奉者は、この社会保障の民営化を福祉国家の解体としてかたくなに批判してきた。

ところが、今の段階の民営化は既に一つの壁を乗り越えた感がある。つまり、民営化の是非にかかわらず社会保障は後退を続け、現実問題として民営化が進行し、避けられない状況にある。社会保障が一方的に改悪を続け、それを放置し、事後策が何も講じられないのであれば、それは市民に対して政府の無責任と言わざるを得ない。社会保障の後退部分を補う事後策の一つが企業年金の発展ということになる。私的保障が発展したから社会保障が後退したのではない。私的保障如何に係わらず社会保障が後退しているのである。そして、社会保障の後退が私的保障のニーズを拡大させ、さらに、新たな役割を求めているのである。

### 公的年金の改革

日本も含め先進諸国は現在、程度の差こそあれ、等しく公的年金改革の大きな潮流の中にある。欧州でも、激動の年金改革が進められている。各国で戦後最大級のストライキが年金改革反対闘争として行われたり、議論が沸騰している。経済不況

や少子高齢化の進行をはじめ多くの要因によって、公的年金は財政難に陥っており、給付抑制や負担増が余儀なくされている<sup>3)</sup>。

年金による所得代替率は低下しつつあり、公的年金による老後の保障機能は低下し続けている。これと並行して進行しつつあるのが、企業年金改革である。こちらも国によってかなり温度差があるが、企業年金の発展の趨勢は共通と思われる。ただし、社会保障との関係を議論するとき、企業年金に関しても新たな時代的な要請が強まると考えられる。公的年金と企業年金とでは、制度の目的、手法等多く異なる。だが、公的年金の補完としての役割を求められる場合、自ずと企業年金の性格を修正せざるを得ない。

企業年金に関するEC「指令」においても、その「制定の理由」の第5として以下のように記されている。「社会保障制度への圧力が増大しているため、将来、補完的な収入源としての企業年金に対する依存度は高まるであろう。したがって、企業年金の発展を図るべきである。ただし、社会保障制度の年金が、高齢者の一般的な生活水準を保証し、欧州社会モデル強化目標の中心に位置付けられるべく、安全で、永続的で、かつ、効果的な社会保護の一環として存在することに、疑問を招くような理解があってはならない」

### 企業年金の国際化

企業年金を取り巻くもう一つの大きな要因は、国際化である。とりわけ社会保障は属地主義が強く国際化への対応が鈍いと言われてきたが、企業年金はそれ以上に国際化対応が不十分と言われてきた。数年間のみ雇用関係にあった外国人に企業年金がどのような措置をとっているか、多国籍企業の労働者の企業年金は国ごとにばらばらのものであるが、統一的な年金はできないのか、多様な問題が提起されている。

欧州においても、企業年金の運用方法は国に

よってかなり異なる。適用に際しても、加入が強制の国、任意の国、強制加入と任意加入が混合する国がある。年金基金が全国レベルの国、産業レベルの国、企業別の国、個人を対象とする国がある。税制も拠出時、運用時、受給時の免税や減税のルールも国ごとに違う。基金の運営者が基金自体であったり、保険会社であったり、銀行であったりする。監督方法も政府の関与も多様である。

社会保障の年金においては、EUは既に域内の「整合化」規則によって、域内を自由に移動する労働者の年金の調整を行っている<sup>4)</sup>。しかし、企業年金については、これまでにほとんど効果的な対策が講じられてこなかった。「企業年金」といっても、加盟国によってはフランスの補足年金のように非常に公的な性格が強く、老後の保障として重要な年金制度もある。やはり、国際化への対応が求められてきた。

### 金融市場の統合

今回の企業年金「指令」の特徴の一つは、社会保障部局と金融部局の共同作業であったことにある。周知のとおり、欧州共通通貨ユーロの展開は目覚ましいものがあり、欧州レベルでの金融市場の統合が進んでいる。一般に賦課方式である公的年金と違い、積立方式を主にする企業年金の進展は金融市場の活性化を誘導することに相違ない。

今回の「指令」に盛り込まれた内容を見ても、国境を超えて各国の企業年金基金が自由に移動することを奨励するものである。これにより企業年金のさらなる発展と金融市場の活性化が期待されることである。つまり、高齢者の所得保障としての要請のみならず金融業界からの強い要請を受けていたのである。

後述の2003年企業年金「指令」においても、法律の前提条件として域内金融市場統合の意義について論じられている。つまり、金融サービスの消費者に対する高度な保護を保証するための行動計

画が1999年に策定されており、この流れに沿って2003年の「指令」も位置付けられる。

### 2. 企業年金「指令」成立の経緯

企業年金制度は、企業独自の制度であり、その実際の運用も多様であり、ECにとって当初政策ターゲットとしての関心は小さかったと思われる。唯一、企業年金が注目されたと思われるのは、男女平等待遇に関する判例であった。ローマ条約119条が規定している男女間での「平等な支払い」が、社会保障給付には該当しないという司法判断が下され、同時に職域年金は「平等な支払い」に含まれ、119条に基づく「調和化」規定の適用を受けるという内容であった<sup>5)</sup>。これによって、職域年金の年金支給開始年齢が男女で平等化されることになった。

企業年金に関するECの行動はかなり以前からあった。特に、1991年のマーストレヒト条約が準備されていた段階で、しばしば議題には登場していた。共同体レベルでの統一された年金基金が構想されていた。しかし、当時はまだ具体化されてこなかった。1997年のアムステルダム条約の準備段階で、企業年金が再度議題に登場してきた。ユーロ導入をはじめ欧州金融市場の活性化もこの動きに大きく影響した。

1997年6月10日に欧州委員会が「単一市場における補足年金」と題するグリーンペーパーを発表した。このペーパーは、労働者の自由移動と単一市場の視点から企業年金を発展させることを目的としていた。これを受けて翌年、「共同体域内を移動する従業員や自営業者の補足年金の受給権保護に関する1998年6月29日の欧州理事会指令98/49/EC」が採択された<sup>6)</sup>。

タイトルのとおり、この「指令」は社会保障制度における「整合化」規則を企業年金においても適用させようとするものであった。つまり、労働者や自営業者が域内の他の加盟国に移動しても、企業年

金もこれに対応して本人に不利益をもたらさないように権利保護しようとするものである。

他方、補足年金の欧州単一市場の構築を目指した動きも活発となり、欧州委員会は1999年5月11日に補足年金の単一市場に向けて「通知(コミュニケーション)」を発し、そこで年金関係の委員会の結成に言及した。そして、欧州委員会は2000年6月28日の社会政策議題の一つに年金問題を検討するための特別委員会の設立を提案した。

欧州委員会は、補足年金領域における委員会の設置に関する2001年7月9日の「決定」を下した<sup>7)</sup>。この新しい委員会は、通称「年金フォーラム」と呼ばれた。以後、45人の政府代表、労使代表、年金基金代表、その他関係機関の代表、専門家による年金フォーラムの場で、補足年金に関する政策が検討された。

長い議論を経て、2003年にここで紹介する「職域退職年金機関の活動と監督に関する2003年6月3日の欧州議会および欧州理事会指令2003/41/EC」が制定された<sup>8)</sup>。通称「年金基金指令」と呼ばれるように、この「指令」は企業年金の組織に係わる規制となり、雇用社会問題局と金融関係部局の共同作業の成果ともなった。

以上の企業年金に関するEUの政策経緯のうち、最も重要と思われる1998年「指令」と2003年「指令」について、以下でより具体的に紹介している。

### 3. 1998年の企業年金「指令」

この「指令」の目的は、従業員や自営業者とその家族が国境を越えて自由に移動する場合に、補足年金の受給権が保護されて、彼等の移動を阻害しないようにすることにある(1条)。つまり、社会保障制度における「整合化」に関する「規則(Regulation)」を補足年金においても施行することを意味している。企業年金をはじめとする私的な年金は、社会保障とは異なり、加盟国間の調整が

何も行われてこなかった領域であった。

したがって、この1998年企業年金「指令」の適用対象は、社会保障の「整合化」を規定するEEC「規則」1408/71号が適用対象とする年金制度には適用が除外される。加盟国内の補足年金の加入者、そして、受給権を持つ人にこの「指令」が適用される。

この「指令」の3条では、用語の定義を行っている。「補足年金制度」とは、「国内法に従って成立する制度であって、団体保険契約、もしくは、一つか複数の産業や業界全体で合意された付加給付制度、あるいは、従業員や自営業者のために提供されるブックリザーブ制度やその他類似の合意に基づく給付を实践する制度を意味する」、としている。

さて、この「指令」の最も重要な目的である受給権の保護に関して、本「指令」では以下の4つの点が明記されている。

#### ① 年金権の保持に関する平等待遇

補足年金加入者が他の加盟国に移住するためにはや当該国の補足年金に拠出できなくなった場合、補足年金の受給権を保持するために必要な措置を加盟国がとる。また、移住しなくて当該国にとどまる場合でも、何らかの理由で拠出ができない従業員に対しても、同様に受給権の保持を保障する。

#### ② 国家間精算

補足年金加入者が他の加盟国に居住する場合、当該加盟国政府は補足年金制度が他の加盟国内においても適用可能な給付を支給することを保証する。もちろん、税金や手数料等は国内法の規定に従う(6条)。

#### ③ 加入者本人あるいはその代理による拠出

当該加盟国で加入していた補足年金に対して、他の加盟国に滞在していた期間も引き続き拠出を継続できるような措置を加盟国政府が採用すること。さらに、この場合、当該国の企業は当該従業員が他の加盟国で加入している補足年金制度には



拠出を強制されないこととする(6条)。

#### ④ 加入者への情報提供

補足年金加入者が他の加盟国に滞在する場合、当該者の年金受給権や選択肢に関して加入者に適切な情報を提供することを企業に保障させる手段を講じる。拠出を終了して当該国に滞在する者にも同様の情報を提供すべき。

この「指令」は官報(Official Journal)の発刊とともに施行に入る(11条)。加盟国はこの「指令」施行後36カ月以内に「指令」に照らして必要な法的措置を講じるものとした(10条1項)。また、加盟国は2002年1月25日までに「指令」が適用される領域で採択された国内法の規定について欧州委員会に通知することとした(10条2項)。

#### 4. 2003年の企業年金「指令」<sup>9)</sup>

正式には「職域退職規定に関する機関の活動及び監督に関する2003年6月3日の欧州議会及び欧州理事会の指令2003/41/EC」と題し、直後のEU官報の発行と同時に施行に入るとされている(23条)。この「指令」は、重要な論点をたくさん盛り込んでいるが、ここでは主要なものの概略を紹介したい。

##### 「指令」の理由

この「指令」では、本文に入る前に、この「指令」を採択する理由に関して、延々と41項目に敷衍している。最初に言及しているのは、「金融サービスの真の域内市場の形成は、共同体における経済成長および雇用創出にとって決定的に重要である」という点である。「金融サービスの消費者に対する保護」、あるいは「金融市場の統合、効率、流動性の確保」について言及され、その脈絡の中から企業年金の監督が主張されている。こうして、最初に掲げられた「指令」作成の4つの理由は、すべて金融市場の統合の側面に関するものであった。

社会保障に関して触れられているのは5番目以

降の理由のいくつかであった。5番目には前掲のように「社会保障制度への圧力が增大しているため、将来、補完的収入源として企業年金への依存度が高まるであろう」と言及している。ここでは、遺族保障や貧困対策との関連から企業年金の社会的な役割についても言及している。

##### 適用対象

この企業年金「指令」の適用対象に関しては、次のような詳細な適用除外が定められている(2条)。まず、社会保障の一環としての年金は既にEC「規則」によって「整合化」が規定されているため<sup>10)</sup>、この「指令」の適用対象外となる。ただし、社会保障の年金を運営すると同時に別途、任意加入の年金基金も運用する場合には、当該部分のみがこの「指令」の適用対象となる(3条)。この場合、当然ながら、強制適用の公的年金部分と任意加入の私的な企業年金の財政は明確に区分されていなければならない、負債や資産の使用目的は限定される。

また、管理・運営方法に関して、以下のような適用除外規定が盛り込まれた。民間保険、投資信託、証券等に関する年金商品は、別に各金融商品ごとの「指令」が制定されており<sup>11)</sup>、やはり今回の企業年金「指令」の適用対象外となる。企業年金であっても、賦課方式で運用されている企業年金も対象外とされている。出資企業の従業員が受給権を持たない年金基金、あるいは、企業が積立資産を常時自由に処分でき支給義務を負わないような年金基金等も対象外となる。ブックリザーブ制度を退職給付として活用する場合も適用除外とされる。

さらに、加入者が100人に満たないような小規模の年金基金に関しても、この「指令」条文の一部もしくは全部の適用除外が認められる(5条)。対象となる年金基金はこの「指令」を適用される権利が認められる。

## 企業年金の定義

ここでも改めて「企業年金」の定義に関して明確にしている。「企業年金提供機関(企業年金基金)または基金とは、法的形態にかかわらず積立方式で財政運営され、出資する企業や業界とは別個に設立される組織であり、使用者と従業員もしくは従業員の代表との間で個別あるいは集団で締結される合意もしくは契約(あるいは、現在の管轄とする加盟国および出資企業の属する加盟国の法律に従って自営業者と締結される合意もしくは契約)に基づいて職業活動に応じた退職給付の提供を目的とし、その合意または契約から生じる活動を行う組織を意味する(6条(a))<sup>12)</sup>。

さらに、ここで「退職給付」とは、老齢給付のみならず、死亡、障害や雇用の中断、さらに、疾病や貧困の際の給付も含まれている。「これらの給付は一般に終身給付となるが、一時的な期間の支給の形態をとることもある(同条(d))」としている。

## 受給権の保護

「指令」全体を通して、受給権の保護を徹底させるための規定が随所に見られる。まず、出資企業と企業年金基金とを法的に分離することが、企業が支払い不能になったときの受給権者の保護の観点から必要であることが明記されている(8条)。この点は老後の所得保障としての役割を想定すると非常に重要な点であり、以前から、企業年金の課題の一つとされてきたところである。

また、最近、公的年金でも強調されているような情報公開について企業年金に関しても規制が盛り込まれている。加入者および受給者は基金の年度決算および年次報告の提供を受けるべきであり、さらに、請求があった場合には、退職給付の目標水準、雇用中断の場合の給付水準、投資オプションの範囲や投資ポートフォリオとリスク、コストに関する情報、雇用契約終了時の年金権の移転に関する規定も提供されるものとする(11条)。

## 運営条件

企業年金基金に対して、加盟国政府は以下のような運営上の条件を課すことが規定されている。①加盟国内の管轄する関係当局へ基金が登録し、認可を受けること、②基金が適切な専門能力を持ち評価の高い人材によって管理されているか、あるいは経験と専門知識を持つ専門スタッフを雇用することで効率的に運営していること、③基金によって運営される年金制度が適切に定められた規則に従って運営され、加入者へもその規則について情報開示されていること、④責任準備金が設定され、保険数理人によって国内法を遵守して運用され、監督官庁にも承認されていること、⑤出資企業が資金提供を保証していること、⑥年金加入者の権利と義務、財政的リスクや運用リスク、その他のリスク、およびそれらのリスクの性質と分布について、加入者本人に周知されていること、となっている(9条)。

## 情報公開

前述した加入者への周知や行政官庁への登録だけでなく、今回の「指令」は企業年金基金に対してさまざまな情報公開を義務付けている。まず、加盟国政府は国内の企業年金基金に対して年度決算および年次報告の作成を求め、正式に承認しなければならないとした(10条)。

年度決算と年次報告では、基金の資産、負債と財政状況に関する公正な内容を提示しなくてはならないし、また、公式に承認されなければならない。

次に、加入者や受給者に対する情報提供として別途定めている(11条)。まず、10条で定めた年度決算や年次報告書は、加入者や受給者の請求があった場合に提供されなければならない。また、年金制度に関する諸規則の変更については、定められた期限内に情報が加入者や受給者に提供されなければならないとした。後述の投資政策原則に関する報告書についても、加入者や受給者の請

求に応じて提供されるものとした。さらに、加入者は退職給付の目標支給水準、雇用中断時の支給水準、そして、加入者が投資リスクを負う場合には投資オプションの範囲、投資ポートフォリオ、リスク開示とコストに関する情報、そして、雇用終了時の他の企業年金基金への年金権の移転に関する規則、の各点について情報提供されるものとした。

さらに、加盟国政府は基金に対して投資政策原則の報告書を作成させ、少なくとも3年に一度の提出を求めることができるとした。その時々投資政策の変更を遅滞なく報告するよう行政当局が管理するとしている(12条)。

最後に、行政当局への情報提供として、基金を対象として非常に大きな権限を行政当局に与えている(13条)。基金の取締役会の構成員や経営者、専門管理者等に対してすべての事業に関する情報書類を提出させる権限を行政に付託している。具体的には、内部の中間報告書、保険数理評価と計算の基礎資料、資産-負債調査、投資政策原則とその施行状況報告、拠出金の徴収実績、監査報告等である。

#### 行政上の権限

上記の情報提供の権限のほかにも、今回の「指令」においては、行政権限の強化について広く言及されている。各国の関係官庁は、国内の年金基金が加入者および受益者の利益を損なう不正行為がある場合には、適切な措置を講じる権限を有する。特に、基金が十分な責任準備金を設けていなかったり、自己資金を十分保有していなかった場合には、資産の自由な処分を制限または禁止することができるとしている(14条2)。

また、基金が加入者や受給者の利益を十分保護していないとみなされる場合、基金が運営条件を満たさなくなった場合、基金が国内法に基づく法規に違反する場合、国境を超える活動において当該加盟国の社会法・労働法に従わない場合、行

政当局は領土内の基金の活動を禁止または制限することができるとした(14条4)。ただし、このような措置がとられる際、裁判所に提訴する権利も認められる(14条5)。

#### 責任準備金

責任準備金については、この「指令」が最も詳細に規定した部分である。加盟国政府は、常に年金制度全般に関して、財政上の債務に対応するのに十分な水準の責任準備金を設けるよう働きかけるものとする。特に、高齢化対応や投資リスクへの対応に必要な企業年金制度の財政リスクを補填するのに十分な財政的な保証を裏付ける責任準備金について管理する旨規定されている(15条)。

責任準備金の計算は毎年行うことを原則とする。その際の報告書は責任準備金の調達状況、リスクの変動を盛り込むことを明記している。責任準備金の計算は、国内法に従って、保険数理人あるいは監査人を含む分野ごとの専門家によって行われるものとし、その際の算出の原則が以下のとおり明示された。

- ① 責任準備金の最低額は、慎重な保険数理評価により、給付および拠出に関するすべての債務を考慮し、基金の年金契約に従って計算する。
- ② 最高利率は登録国の国内法に従って、資産の利回り、将来の投資利益、高品質の社債、政府債の市場利回りを考慮しつつ、慎重に選択し決定する。
- ③ 平均寿命表は、加入者集団と年金制度の特徴や関連するリスク等を考慮して、慎重に設定する。
- ④ 責任準備金の計算方法は会計年度を通じて共通とする。

欧州委員会は、正当な責任準備金の計算規則を「調和化」させるために、2年に一度、または、加盟国の要請に応じて随時、国境を越える活動の進捗状況に関する報告書を発表することとした。そし

て、「欧州委員会は、異なる利率による歪曲を防ぎ、年金制度の加入者と受給者の利益を保護するために必要な措置を提案する」としている。

さらに、責任準備金の積立に関して、加盟国政府は当該基金に対して、責任準備金を賄うために十分な資産の保有を求めるものとし、適切な資産に至っていない場合には、実現可能な積立計画を基金に求めることとしている。この計画は一定期間内に責任準備金を全額確保するために必要な資産を形成するために、具体的で実現可能な計画でなければならないとした。

また、国境を越える事業の場合には、すべての事業活動範囲に関して責任準備金の常時全額積立を求める。そのための条件が満たされていない場合には、資産および負債の使用目的の限定を求めることができるとしている(16条)。

### 自己資金

加盟国政府は、年金基金に関して責任準備金を上回る恒久的な追加資産を保有するように指導する。追加資産の額は、年金制度全般に関して危険の種類や資産の基本的性格に応じて評価される。この追加資産は予見しうる債務がないことを前提に、予想される費用・収益と実績との乖離を吸収するのに十分な安全資本の役割を果たす(17条)。なお、追加資産の最低額については、既に別の「指令」2002/83/ECの27条、28条に定められた規定に従う。

### 投資規則

投資規則については、本「指令」では詳細に扱われているところである。まず、受託者責任に関して次の6つの原則を掲げている(18条)。

- ① 資産は加入者および受給者の最大利益を考慮して投資される。
- ② 資産はポートフォリオ全体の安全、質、流動性および収益性を確保する方法で投資される。

- ③ 資産は主として公開市場に投資される。
- ④ 他の多様な金融商品への投資は、商品が投資リスクの軽減または効率的なポートフォリオ管理に寄与する限りにおいて可能とされる。
- ⑤ 資産は特定の資産、発行人、企業グループへの過剰な依存、そして、ポートフォリオ全体の危険の累積を避ける方法で適切に多様化される。
- ⑥ 出資企業への投資は、ポートフォリオ全体の5%を超えない。出資グループ企業の場合も10%を超えない。

ここで、加盟国政府は⑤⑥の要件を政府債投資には適用しないことを決定することができるとしている。このほかにも、基金の投資行動に関しては詳細な規則が設けられている。まず、基金は借入れをすることが禁止されている。また、基金は第三者に代わって保証人となることも禁止されている。ただし、流動性確保のため、あるいは、一時的な場合に限って一部で例外も認められる。

他方、加盟国政府に対しては、領土内の年金基金に対して特定種類の資産への投資を求めてはならないとした(18条3)。また、加盟国は領土内の年金基金の投資決定について事前許可や通知要求を前提としてはならないとした(18条4)。さらに、加盟国は基金に対して安全性を考慮して正当と思われるときには詳細な規則を定めることができるもの、基金の次の3つの行動を妨げてはならないとした。第一は責任準備金をまかなう資産の70%までの投資、そして、投資ポートフォリオにおける証券の比率に関する決定、第2に責任準備金を賄う資産の30%までの責任準備金が表示される通貨以外の外貨建ての投資、第3はベンチャー資本市場への投資である。

### 投資管理・運営

投資管理については、既に金融政策の一環として「指令」がいくつか出されており、今回の「指令」も基本的にはこれに従っている。まず、他の加盟

国で任命された投資マネージャーを当該国で使命することを当該加盟国政府が制限してはならないとしている(19条1)。また、他の加盟国で任命された資産の管理人の指名も制限してはならないとされた(19条2)。各加盟国は基金の登録加盟国の請求に基づいて、国内法に準じて領土内の指名された資産管理人の自由な資産の処分を禁じるための法的措置をとることができるとした(19条3)。

### 国際化対応

EUの使命からして最も重要な政策目標の一つが、この国際化対応である。ただし、ここで言うところの「国境を越える活動」とは、あくまで加盟国域内という制限つきである。つまり、加盟国間での企業年金の活動しか対象としていない。逆に、加盟国と域外の国々との間の活動事例は想定しておらず、基本的には各国の自治に委ねられることになる。

まず、加盟国は国内法に抵触したり、特別の理由がない限り、国内所在の企業が他の加盟国で認可された企業年金基金に出資することを認め、また、国内で認可された企業年金に対して国外の加盟国に所在する企業からの出資を受け入れることを認めることが明記された(20条1)。他の加盟国に所在する企業から出資を受けて当該国内で年金基金を設ける場合には、当該国政府関係当局に事前認可を受けるものとし、企業は登録する加盟国政府に通知する(20条2)。その際、加盟国政府は企業に対して、ホスト加盟国、出資企業の名称、企業年金の主な特徴について、情報提供を求めることができる(20条3)。企業からの通知を受けた加盟国政府は、特別な理由のない限り3カ月以内にホスト加盟国の関係当局にその旨伝達し、基金にも通知する。ホスト加盟国政府は、この伝達を受けて2カ月以内に、必要に応じて登録国の関係当局に、ホスト加盟国の企業年金分野の関係法規について通知する。

前述の投資規則に関して、国境を越える事業活動を展開する企業年金の場合、ホスト加盟国の関係当局は18条5に示された規則を登録加盟国の年金基金にもホスト加盟国で行われる活動に対応する資産に関して適用するよう求めることができる。また、ホスト国により厳格な規則がある場合にも、ホスト国の年金資産相当分に関しては登録国の年金基金にも適用が認められる(18条7)。

年金基金はホスト加盟国の社会・労働法の要件および情報提供要件の遵守に関して、ホスト加盟国の関係当局の継続的な監督を受ける。監督に際して不正行為が明らかになった場合、登録加盟国の関係当局に通知する。登録加盟国の当局はホスト加盟国と連携して、基金の違反に対して必要な措置を講じる(20条9)。この措置にもかかわらず違反行為が改善されない場合には、ホスト加盟国の関係当局は登録加盟国に通知した後、ホスト国での活動を停止することを含めた厳しい措置を講じることができる(20条10)。

### 加盟国と欧州委員会の協力

加盟国はこの「指令」に関して最高の実践ができるように緊密に協力し、競争を歪曲させないように定期的に情報交換して、「指令」の統一的な適用を確保していく(21条1)。欧州委員会も企業年金基金の運営の監督を促進するために、加盟国の関係当局と緊密に協力していく(21条2)。また、加盟国は、今後、予想される問題を欧州委員会に通知し、欧州委員会と加盟国とで早期の解決のために検討していく(21条3)。本「指令」施行4年後に、欧州委員会は報告書を作成することとした(21条4)。

### 5. 総括と展望

最初に触れたとおり、今回の「指令」はEUの企業年金関係政策の一つの段階である。今後、EUは企業年金に関して欧州単一モデルの形成と企業

年金市場の統合を目指して活動していくであろう。既に、本「指令」においても、特定の条項はスケジュールを設定され政策目標が明示されている。

ただし、今回の「指令」の内容を見ると、非常に緩やかでオーソドックスなものであり、より具体的に実効力のある法規を望んでいた専門家にとっては不満の残る内容であったようである。だが、企業年金という私的な制度に関して初めて体系的な法律がEUレベルで準備されたというだけでも画期的と評価できよう。これまでの受給権の保護政策と国際化対応と金融市場政策とが合体して、新たな政策領域を切り開いたという意味においては、非常に意味がある。

最後に、この「指令」に関するいくつかの論点を掲げて、論評を加えたい。第1に、受給権保護についてであるが、1997年の「指令」を一層強化したという点でかなりの前進と評価できよう。企業がこれまで当該国で自由な企業行動として展開してきた企業年金に、より国際的な基準に沿った行政の介入が加わることになり、責任ある取り組みが求められることになる。今後、拘束力を伴った具体的な法令が進展していくと、企業行動はさらに規制されることになる。企業年金は企業にとっては従業員のニーズに応えることだけでなく企業にとっての誘引があったであろう。今後は、そうした企業独自の思惑はより制限され、従業員の老後保障の意味づけが強くなっていくであろう。

第2に、国際化対応については、今回の「指令」は法的枠組みの一つを構築した貴重な一歩であったに違いない。だが、まだ、原則的な枠組みに過ぎない。社会保障における「規則」に比べると、まだ、多くの不十分どころが残されている。「指令」の内容が実際に各国で定着するには時間がかかる。また、各国で特別な問題が生じることも予想できる。その場合には、判例を積み重ねていくしかない。よりダイナミックな国境を超えた平等待遇を実質的に行うためには、もっと本格的な対策

が必要となる。当初から目指されてきた欧州企業年金市場の統合が完成するためには、まだ、かなりの時間を要するであろう。

第3に、この「指令」では具体的に明示されていないが、これまでの企業年金に新たな期待が込められている。冒頭の理由の部分で、企業年金は一時払いや特定期間の支給が可能であって良いが、「終身年金を提供すべきである」としている。また、遺族給付や障害給付の可能性も検討すべきとしている。受給権保護規定に加えてこれらの文脈は、企業年金をより福祉的な役割を持つ制度に誘導しようとしている政策意図が見受けられる。つまり、社会保障の機能後退を企業年金に部分的に担ってもらいたいと解釈すべきであろう。

第4に、企業年金「指令」は特にこれまで普及が遅れていた国々においては、大きな刺激を与えることになろう。域内のほかの加盟国から企業年金が進出してくるだけでなく、近隣諸国で労働している移民にとって雇用国の企業年金がよりアクセスしやすくなっていくことは間違いない。また、既存の企業年金は、この「指令」が一つの欧州基準となり、より充実した基金になっていくであろう。今後は、EUがこれまで採用してきた自発的な「整合化」が進展していき、目標とされた企業年金の単一市場の構築へ向けて時間をかけて前進していくであろう。

注

- 1) OECD, "Guidelines for Pension Fund Governance", 2002. みずほ年金研究所訳「年金基金ガバナンスのためのOECDガイドライン」【みずほ年金レポート】No.59, 2005.
- 2) 2003年の「指令」では“occupational retirement provisions”が使用され、1988年の「指令」では“supplementary pension”が使用されていた。
- 3) 加盟国における年金改革について、EUは次の報告書を作成している。European Commission, “Adequate and Sustainable Pensions”, 2003.
- 4) EUの社会保障政策の概要については、詳しくは次を参照されたい。

- 岡伸一『欧州統合と社会保障』ミネルヴァ書房, 1999年
- 5) この点に関しては, 次を参照されたい。  
岡伸一「補足給付制度の発展と社会保険の民営化：  
EC諸国の事例から」日本保険会『保険学雑誌』第544  
号, 1994年, 1-18頁
- 6) Official Journal, L 209, 25.07.1998.
- 7) Official Journal, L 196/26, 20.7.2001.
- 8) Official Journal, L 235/10, 23.9.2003.
- 9) 2003年企業年金「指令」の紹介に際しては, 年金総合  
研究所のEC企業年金「指令」の邦訳を参考にした。
- 10) 「規則」EEC 1408/71, 「規則」EEC 574/72
- 11) 「指令」73/239/EEC, 「指令」85/611/EEC, 「指令」  
2000/12/EC, 「指令」2002/83/EC
- 12) この「指令」では, 「年金基金」とは母体企業と法人格  
を別にした年金基金のみを対象に限定しておらず,  
より緩やかな分離管理する場合も含んだ広い概念を  
前提としている。  
(おか・しんいち 明治学院大学教授)

## アメリカ企業年金の最新動向

—最低積立基準の抜け道—

三石 博之

### ■ 要約

1990年代にコントリビューション・ホリデー(掛金停止)を謳歌していた米国企業の確定給付型年金プラン(以下「DBプラン」と言う)は、2000-2002年の「パーフェクト・ストーム」と呼ばれる株価下落と金利低迷以降、一気にプランの積立不足が顕在化し、大型プランの破綻が相次いだ。しかし、実は、1990年代から早くも、DBプランは、①従業員の高齢化、②企業経営における企業年金の役割の変化、③企業会計上の操作、④最低積立基準の抜け道、等の問題を潜在的に抱えていたことを明らかにし、パーフェクト・ストーム後の株価上昇や議会による一時的な救済策の実施後も、依然根本的な問題が先送りされていることを明らかにする。特に③がFAS132号の改訂で成果が上げられる一方、④が2005年企業年金改革の最大の課題になることを示す。

企業の確定拠出型年金プラン(以下「DCプラン」と言う)は、ブッシュ政権の政策的な後押しもあって今後も拡大の一途を辿る展望を示すとともに、加入率の低迷や自社株集中投資、投資教育の脆弱さ等の問題を指摘する。

### ■ キーワード

DBプラン、DCプラン、最低積立基準、PBGC、マネイジド・アカウント

## I 企業年金の位置付け

### 1. 企業年金が高齢者所得保障に果たす役割

米国高齢者の退職後の所得保障は、しばしば「3本脚の椅子」に例えられるが、それは①連邦政府が管掌する老齢・遺族・障害年金保険(OASDI以下「社会保障年金」と言う)、②企業が提供する職域年金(以下「企業年金<sup>1)</sup>」と言う)、③個人退職貯蓄/資産(賃金含む)であり、そのいずれもが老後保障を支える重要な柱であると言われる。EBRI(企業福祉研究所)の調査によれば、全米65歳以上の平均年間所得21,088ドル(2002年)の内訳は、社会保障年金41.5%、民間部門のDBプラン9.3%、公的部門のDBプラン9.2%、IRA/キオ/401(k)プラン0.6%、資産収入16.8%、賃金19.4%、その他2.7%である。これを民間部門の

DBプランからの収入を有する者だけに限定すれば(すなわち生涯自営業、公務員であった者等を除けば)、平均年間所得28,060ドルのうち、社会保障年金40.55%、民間部門のDBプラン33.2%、公的部門のDBプラン1.4%、IRA/キオ/401(k)プラン0.3%、資産収入13.3%、賃金9.6%、その他1.3%である。このことから、企業年金に全く加入していない高齢者にとっては、社会保障年金が圧倒的なシェアを占めるが、何らかの企業年金に加入していた高齢者は、前者に比べ平均年間所得も相当高く、DBプランが社会保障年金と並んで主要な収入源であることが分かる。なお、DCプランは、歴史が浅いため平均的な高齢者にとってはわずかな収入源である。



## 2. 企業年金の制度的枠組み

### (1) 企業年金法

高齢者所得保障の第二の柱である企業年金の嚆矢は、1875年にニューヨークのアメリカン・エクスプレスが開始した年金プランと言われているが、本格的な法的枠組みは、主として受給者保護の必要性から制定された1974年のERISA法(従業員退職所得保障法)まで待たなければならない。同法は、①プランの報告および情報開示、②プラン加入および受給権付与、③最低積立基準、④制度終了保険(PBGC(年金給付保証公社))の創設、⑤受託者責任などが規定され、DB/DC両プランに適用されるが、事業主が運用リスクを負うDBプランに対する規制が、従業員が運用リスクを負うDCプランよりも圧倒的に多い。

このうち③最低積立基準を要約すれば、単独事業主の場合、①継続基準に基づく積立計画(従来の最低積立基準)の遵守、②非継続基準(追加的積立基準)による年金債務の確保、逆に、③完全積立限度による追加的掛金抛出しの制限、の三つからなる。企業は、最低積立基準勘定を設定し、各年の払い込み掛金の過不足を管理することになるが、後述するように、とりわけ②の非継続基準には問題が多い。

ERISA法の特徴として、受給権保護、すなわち、従業員の過去勤務期間に対応して権利として発生した給付は保護する、という観点から、過去に賦与された給付分の削減はいかなる場合でも認められないが、将来新規に発生する給付分の削減は自由にできることを指摘しておきたい。したがってPBGCが破綻したDBプランから承継するのは、受給権付与済みの給付債務が対象となる。この既発生給付の削減禁止は、賃金の後払い、「第二の賃金」として発展してきた米国企業年金の沿革からして、ERISA法の原点とも言える。したがって、米国では、後述するように、財政悪化しているにもかかわらず企業が労働組合の圧力に押されて給付改善

をしてきた既発生給付分もPBGCが承継する<sup>2)</sup>のはおかしいという意見はあるものの、DBプランの積立不足が顕在化した今でも、既発生給付分の削減を可能にすべきであるという意見はほとんど見られない。一方、一般に企業年金が退職一時金からの移行と言う形で発展してきたわが国では、一定の手続きを必要とするとはいえ、既発生給付分の削減も可能であり<sup>3)</sup>、現に最近の積立不足下で多くの企業年金が給付削減を断行してきた。ここに日米の違い<sup>4)</sup>があり、この点をあらかじめ明確にしておきたい。

企業年金は、プラン・スポンサー(事業主)による自由な制度設計が原則であるが、税制上のメリットを得るため、大部分のプランは、連邦税の一切を規定する内国歳入法(IRC)第401(a)条が定める適格要件を満たす「税制適格年金」として設計される。積立基準を始め、ERISA法とIRCの共通項は多い。

### (2) 企業会計基準

アメリカの企業年金プランは、その財務報告の作成においては、企業会計処理に関する諸基準に従う必要がある。アメリカ企業の会計処理は、GAAP(一般的に公正妥当と認められた会計原則)と呼ばれる数多くの基準に則って行われるが、このGAAPの中で最も権威があり、優先すべきとされているものの一つに、米国財務会計基準審議会(FASB)が作成するFAS(米国財務会計基準)がある。企業年金プランの会計処理に関するFAS87号および88号は、観念上、企業年金プラン全般に適用されるが、その主な対象は、DCプランと比べて特に複雑な費用認識を要するDBプランであると言ってよいであろう。

## 3. 企業経営に対する企業年金の影響

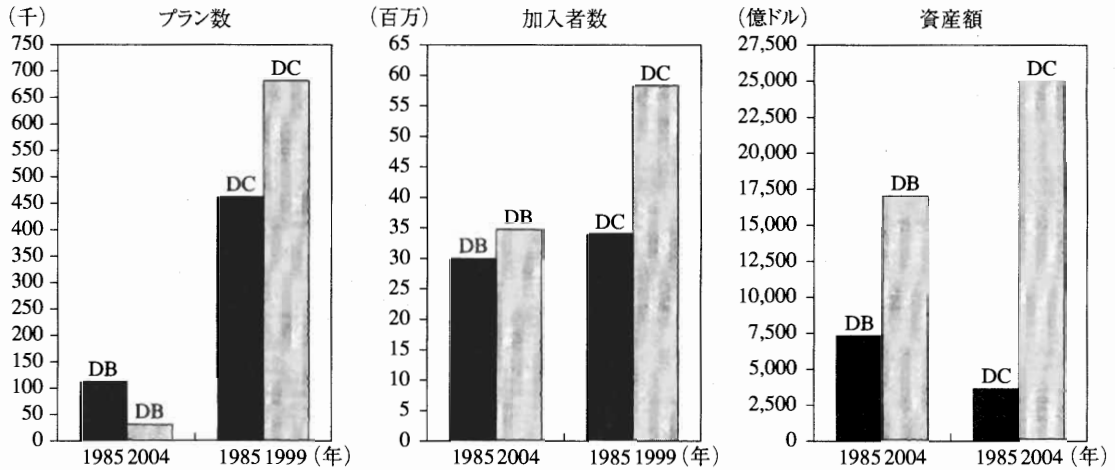
### (1) DBプランにおける従業員の高齢化

かつては、企業年金と言えば、DBプランであ

り(1980年代半ばには全労働者の2/3が同プラン加入者であったが今日では1/5)、組合加入の労働者にとっては、DBプランの充実が労働協約交渉の主要項目の一つであった。図1は、DB/DC両プランの趨勢を比較するため、プラン数、加入者数、資産額ごとに1985年と2004年(一部のDCプランのデータはデータ制約により1999年)を比較したものである。いずれの指標を取ってみてもDCプランがDBプランを上回る飛躍的な伸びを示していることが分かる。この間①DBプランを持つ

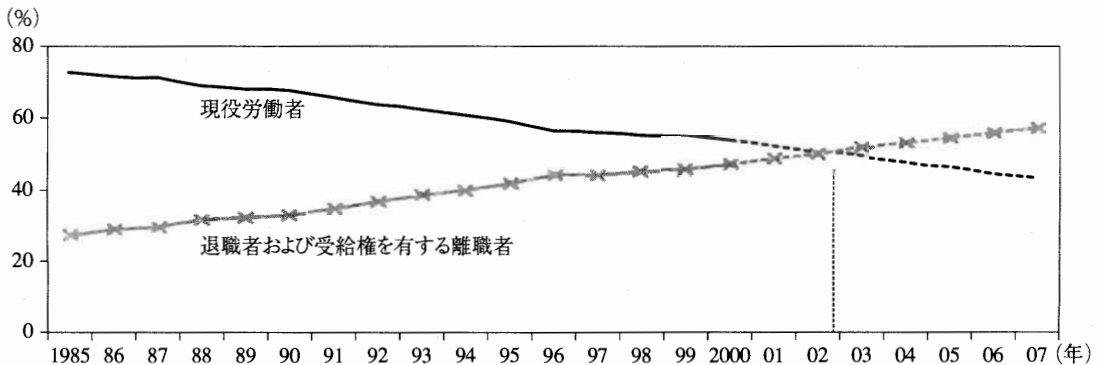
多くの企業がDBプランを廃止または給付凍結したり、②新たに年金プランを導入した企業(ITなど新興企業が多い)では、圧倒的にDBプランよりもDCプランが支持された。

図1では、DBプラン数は劇的に減りながらも加入者数は依然伸び続けているが、加入者とは現役労働者だけではなく、退職者、受給権を有する遺族や離職者を含むからである。実は、DBプラン内では従業員の高齢化が進み、成熟度は劇的に変化し(図2)、2003/04年にかけて、現役労働者



出所：ゴールドマン・サックス (2005) から筆者作成

図1 DBプランからDCプランへのシフト



出所：Department of Labor, Pension and Welfare Benefits Administration  
Abstract of 1998 Form 5500 Annual Reports Spring 2004

図2 DBプラン加入者の構成比の推移(1985-2007年(2000年以降は推計))

と退職者等の数が逆転し、今後は、1人の退職者等を支える現役労働者は1人にも満たないと見込まれている。こうした高齢化の進展は、年金債務に対し十分な積立が達成されていけば問題にならないが、後述するように、鉄鋼、自動車等の積立不足が顕著な産業こそ、従業員の高齢化が進み、積立不足の拡大に拍車をかける結果となっている。

## (2) DB から DC へのシフト要因

企業がDBプランからDCプランにシフトさせていった要因はさまざまな分析がなされているが、ここでは、企業経営における企業年金の役割変化という視点から、大きく三つの要因に分けて整理する。

### ① 人的資源管理戦略の変化

第一は、米国における雇用のシフトが挙げられる。積極的にDBプランを提供してきた企業にとって、かつてDBプランは、優秀な労働力を採用し、彼らを長く企業に引き止めさせてスキルアップを図らせるための効果的な手段であり、非賃金報酬(医療保障からストック・オプションまで)の中でも重要な役割を果たしてきた。しかし、時代が進むにつれ、そうしたニーズの高い産業、特に重厚長大型で組合を有する企業の雇用吸収力が弱まり、組合を持たない非製造業(例えばサービス産業)に雇用がシフトしてきており、当該産業はDCプランを採用する傾向が強い。

第二に、雇用の流動化による影響が挙げられる。米国労働者は、今日、技術進歩と企業間の移転が容易なスキルの発展によって、雇用の流動化がかつてないほど進んできており、特に女性は育児や介護のために職場を頻繁に異動することが多い。そのような傾向を持つ優秀な労働者を企業が惹きつけるためには、相対的にポータビリティに優れたDCプラン<sup>5)</sup>を用意した方が有利である。

第三に、若年労働者にとって、多くのDBプランが退職時給与を基礎に給付額が計算されるのに

対し、ポータビリティに優れ、かつプラン加入時から自分の残高を確認でき、自ら投資方法を選択できるDCプランの方が魅力的に感じられる(特に1990年代の株価の持続的上昇が楽観的な投資見通しに拍車をかけた)ことから、若年労働者の採用を必要とする企業はこぞってDCプランを選択した。

第四に、経済のグローバル化とともに、多くの産業で内外競争が激しくなり、かつ労働市場から必要に応じて柔軟に(スポット的に)労働力を調達することが容易になると、長期雇用のメリットは次第に失われ、DBプランの魅力も色褪せたと言える。

なお、DBプランを有する企業も、上記第二および第三に指摘した労働者のニーズに対応するため、1985年のバンク・オブ・アメリカを嚆矢として、DB/DCの長所を混ぜ合わせたハイブリッド・プランを展開してきた。特に、加入者ごとに仮想の個人勘定口座(バランス)が設定され、退職または転職時にこれまでの積立金が一時金(キャッシュ)として示される「キャッシュ・バランス・プラン」がその代表例であり、PBGCの2004年データによれば、DBプラン加入者の25%が何らかのハイブリッド・プランでカバーされている。しかし、2004年にIBMが高齢従業員と和解した年齢差別訴訟に代表されるように、同プランがERISA法等の年齢差別禁止規定に違反する可能性があるという法的リスクが解決されなければ企業は次の展開に二の足を踏まざるを得ない。そこで連邦議会は、後述するように同プランの法的位置付けを安定化させる措置を検討中である。

### ② コンプライアンス・コストの上昇と不安定性

DBプランとDCプランの総管理費用(運用手数料を含む)を比較すると、規模の利益が働く分、DBの方が安いという分析もあるが、ことERISA法上求められる諸条件に従うための費用(以下「コンプライアンス・コスト」と言う)に焦点を当てれば、その費用は今後飛躍的に上昇する恐れがある。

例えば、PBGCに支払う保険料は、後述するように、PBGCの財政再建のために大幅な引上げが議論されており、もし実行に移されれば、特に積立不足に陥っている企業にとって相当なコスト負担増になる。

また、DBプランは、ERISA法等の要請に従い、最低積立基準を遵守するために積立不足の場合には追加的な掛金拠出が必要であるが、その額やタイミングは、年金資産の運用動向や年金負債に影響を与える金利、死亡率など社会経済環境に大きく影響され、将来予測が難しい。また、現在議会で議論されているようにERISA法の改正という政治的リスクも伴う。

逆にDCプランに課されるコンプライアンス・コストはDBほど高くなく、DBに比べ将来予測もしやすいと言われる。

### ③ 企業年金リスクの転嫁

最後に、しかし本質的な要因として、企業がもはや企業年金のリスクを自ら負うことができなくなり、従業員にリスクを転嫁せざるを得なくなったと言える。この場合の企業が負っていたリスクとは、DBプランを有することによって、a)財務報告書上のバランス・シートの劣化と、b)ERISA法上の積立不足による追加掛金の拠出、そして企業キャッシュ・フローの資金ショートという二面から、企業(株価)評価が不安定化するリスクを指す。

日本では2000年度の会計基準変更に伴う退職給付債務のオン・バランス化が企業年金リスクを顕在化させたが、それ以前から既にオンバランス化していた米国では、前述した従業員の高齢化に加えて、2000-2002年の「パーフェクト・ストーム(株価低迷と金利低下)」がこのリスクを顕在化させ、この種のリスクを負わないDCプランへの移行に拍車をかけた。そういう意味では、②と同様、「遅れてきた要因」と言える。

## II DBプランの動向

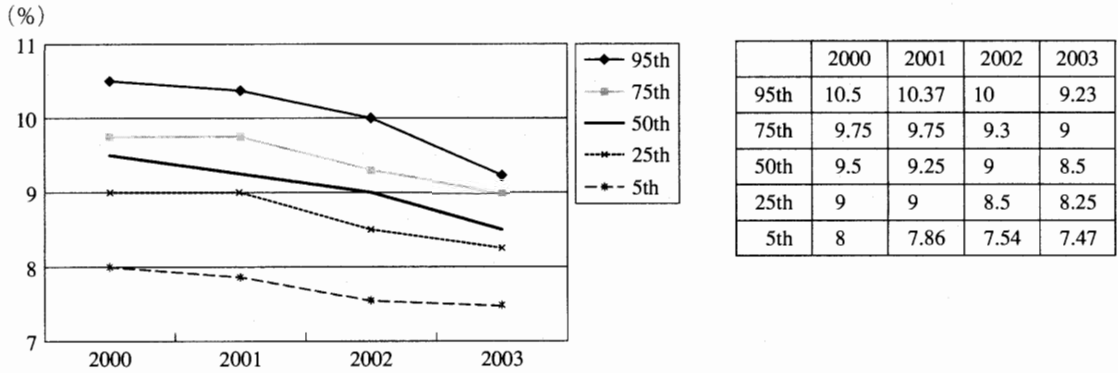
### 1. 企業会計上の問題

#### (1) FAS87号

企業は、ERISA法およびIRC法に基づく最低積立基準(後述)を満たす必要があるとともに、企業会計基準に基づく財務報告の作成が求められる。DBプランの積立不足はいずれの基準でも論じられるが、もともと基準が異なるので、いずれの基準に依拠した積立不足であるのか留意が必要である。ここでは、まず、FAS87号(事業主の年金会計)に焦点を当てる。

1980年代半ばにFAS87号が適用される以前、米国企業は、開示される企業収益にこれらの基準が不利に働くのではないかと反対したが、その懸念とは逆に、1990年代のブル・マーケット時代はもちろん、2000-2002年のパーフェクト・ストーム期にも、同基準は企業収益の計上にとって有利に働いたと言えるであろう。なぜならば、87号上、制度資産の長期期待収益率の設定に当たり企業の自由度が高いため、企業は、実際得られた運用収益とは無関係に常に高い期待収益率を設定し、その傾向は、2000年以降のマーケットの下落時にも続いた。図3のウィルシャー・アソシエイツの調査(FAS87号ベース)によれば、長期期待収益率の50パーセンタイル値は、2000年から徐々に下がってきたとは言え、2003年で8.5%であり、調査対象の1/4は9%以上であった。企業経営者による恣意的な高い期待収益率の設定は、会計上同率で運用収益を建てることのできるため、①EPS(一株当たり純益)の押し上げ、②株価の上昇、③企業幹部のストック・オプション価値引き上げ、というように企業経営者にとって“打出の小槌”であったといえる。

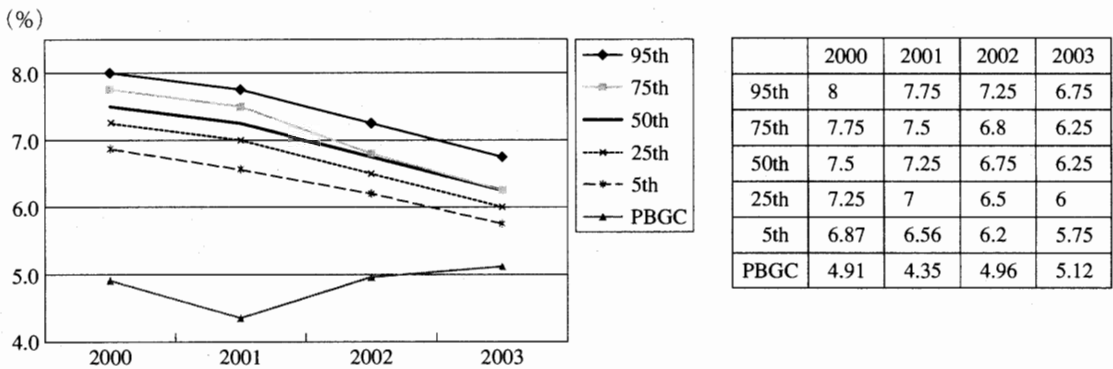
また、期間年金費用や年金債務を算定する際の割引率も、一定の社債利回りという指標があるにせよ、会計基準上、企業の裁量が利くため、金利



注：それぞれのラインは期待収益率のパーセンタイル値を指す。

出所：Wilshire Associates, "2004 Corporate Funding Survey on Pensions (FSB 87)" May 11, 2004. p.7.

図3 期待収益率の推移(2000-2003年、FASB 87ベース)



注：それぞれのラインは期待収益率のパーセンタイル値を指す。

出所：Wilshire Associates, "2004 Corporate Funding Survey on Pensions (FSB 87)" May 11, 2004. p.7.

PBGCのデータ：PBGC Monthly Interest Rate Updates: <http://www.pbgc.gov/services/interest/default.htm> (各年の12月のレートを使用)

図4 割引率の推移(2000-2003年、FASB 87ベース)

低下局面にあっても実勢金利よりも高めに設定することが可能であった。図4のウィルシャー・アンシエッツの調査(FAS87号ベース)によれば、割引率の50パーセンタイル値は、2000年から徐々に下がってきたとは言え、2003年で6.25%であり、図の下方にあるPBGCの参照金利(受給権賦与済み給付債務の評価等で使用する)と比較しても相当高い水準で推移していることが分かる。企業による長期期待収益率と割引率の設定の自由裁量性が、

実際には積立不足であるにもかかわらず、財務報告書上は年金収益を計上するという事態を生じてきた。

本来、高い期待収益率の設定は、(特にベア・マーケット時には)実際の運用収益率との乖離を生み出し、年金会計のバランスシートを毀損する恐れが大きい。しかし、FAS87号においては、制度資産の予想収益と実際収益の差益損(制度資産損益)は、損益計算書上発生年度に全額認識する必要は

なく、一定の要件下で将来期間にわたって償却することも可能、という会計処理を認めている。

その第一のポイントは、制度資産の評価方法(市場関連価額)として、① 公正価値(時価)の使用とは別に、② 制度資産損益を繰り延べる方法(「平準化(smoothing)」と言われる)<sup>6)</sup>が認められていることである。表1の具体例をみてみよう。②の制度資産損益を繰り延べる方法(この例では5年間)を採用した場合には、①の公正価値を使用した場合に比べ、未認識損益の償却対象額が大幅に減少(30→6)することが分かる。

第二のポイントは、上記の制度資産損益と年金債務損益(PBOベース)を合算した未認識損益(数理上損益)に関するものである。FAS87号は、未認識損益が一定の回廊(corridor)<sup>7)</sup>を超えた場合にのみ償却することを要求しており、さらに償却する場合、期首償却対象未認識損益残高を従業員の残存勤務期間で控除した額を最低限の償却額として認識することを要求している。

表1 具体例

X1年	
期首制度資産の公正価値	1,000
長期期待収益率	5%
予想収益	50
実際収益	20
制度資産損益	△30
(便宜上、制度資産への拠出および給付はないものとする)	
X2年	
① 制度資産の評価額として公正価値を使用する場合	
期首評価額	1,020 (= 1,050 - 30)
予想収益(5%)	51
未認識損益の償却対象額	30 (= 1,050 - 1,020)
② 制度資産損益を繰り延べる方法を採用した場合	
期首評価額	1,044 (= 1,050 - 30 ÷ 5年)
予想収益(5%)	52
未認識損益の償却対象額	6 (= 1,050 - 1,044)

注：本例は、中央青山監査法人編(2003)に負う。

こうした企業会計基準を背景に、企業は、恣意的に高い長期期待収益率を設定した上で、実際収益との差を翌期以降に遅延して認識することにより、潜在的な年金の積立不足があっても、財務報告書上は当座の企業収益を確保できる仕組みとなっている<sup>8)</sup>。なお、こうした損益の遅延認識は、2003年以降のマーケット回復時にはそれまでのマーケット下落時とは逆の効果が現れることにも留意が必要である。すなわち、2003年以降DBプランの実際収益は軒並み伸張したが、上記会計処理を採用している大手DBプランの積立不足が一挙に解消するのではなく、2003年度の実際収益は直近5年分の1の効果に矮小化される。会計処理上の時間的ラグのため、市場が回復しても企業は好ましくない数字を報告せざるを得なくなる。

## (2) 会計基準見直しの動き

当然ながら米国国内でも、年金を巡る財務報告と実態の乖離には、投資家や格付け機関を中心に厳しい批判の声があがった。折りしも2001年にはエンロン、ワールドコム等の全米を揺るがす会計不祥事が頻発したばかりであり、投資家の財務報告書を見る目は従前以上に厳しくなっていた。

そこで、高すぎると言われる期待収益率について、SEC(証券取引監視委員会)が監視強化に乗り出すとともに、FASBによる企業会計基準の見直しが行われた。2003年12月のFAS132号(年金および他の退職給付に関する事業主の開示)の改訂では、財務報告における① 制度資産に関する情報開示(資産配分割合、長期期待収益率の決定方法等)、② 給付債務に関する情報開示(累積給付債務(ABO)、予想給付支払額等)、③ 基礎率に関する情報開示、④ 測定日の開示、⑤ 中間財務報告における純期間年金費用の構成項目が開示対象となった。企業は長期期待収益率や割引率の算定根拠について投資家に対する情報開示が求められることから、設定水準の適正化が進むことが期待される<sup>9)</sup>。

表2 運用損益に関する各国企業会計基準の比較

項目	英国FRS17号	米国FAS87号	国際会計基準19号	日本新会計基準
制度資産の評価	公正価値(時価)	公正価値(時価) 期間年金費用算定上は 市場関連価額	公正価値(時価)	公正価値(時価)
数理上損益	全額を即時認識	最大10%回廊方式 範囲外の分は一定期間 で償却	最大10%回廊方式 範囲外の分は一定期間 で償却 系統的早期償却も可能	原則として従業員の平均 残存勤務年数以内で 均等償却(即時認識も 可能) (回廊方式は採用せず)
適用	2003年6月に適用 (2005年1月完全適用)	1986年12月より適用 (米国内)	1999年1月より適用	2000年4月より適用

出所：坪野(2002年)等から筆者作成

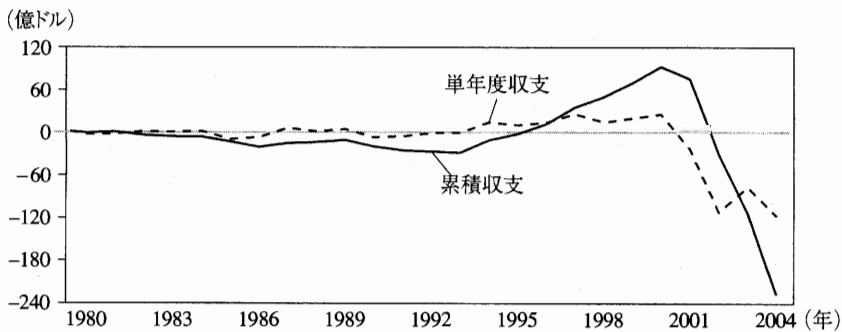
米国企業会計基準見直しのもう一つ大きな動きとしては、国際会計基準との調和がある。表2にあるように、米国企業会計基準は英国のFRS17号はもとより、国際会計基準19号や日本基準と比較しても差異がある。国際的に企業会計基準の調和を図ろうとする動きの中で、特に、前述した①制度資産の評価として市場関連価額を使用、②未認識損益(数理上損益)の遅延認識、の行方に注目が集まる。FASBとIASB(国際会計基準委員会)の合同会議では、制度資産・年金債務の測定を含めた包括的な退職給付見直しプロジェクトが進められており、多くの米国識者は、近い将来、米国基準が英国のFRS17号に近づくと予想する。その場合、数理上の損益は即時認識が原則となること

(すなわち平準化措置は廃止)から、ちょうど英国でFRS17号が適用された2003年前後に起こったように、企業は短期的な運用利回りの変動を回避するために、それまでの株式への資産配分を大幅に減らして債券への資産配分割合を増やすと予測する専門家もいる。

2. PBGCの財政赤字と最低積立基準

(1) PBGCの巨額財政赤字

PBGCの2004年度年次報告<sup>10)</sup>によれば、単独事業主プランの財政収支は、前年度の112億ドルの累積赤字から史上最悪の233億ドルという巨額な累積赤字を記録した(図5)。2002年度まで一貫して黒字が続いた複数事業主プラン<sup>11)</sup>の勘定で



出所：PBGC

図5 PBGC単独事業主プログラムの累積収支および単年度収支

も、多少減額されたものの、前年度の2.6億ドルの累積赤字に引き続き2.4億ドルの累積赤字を計上した。

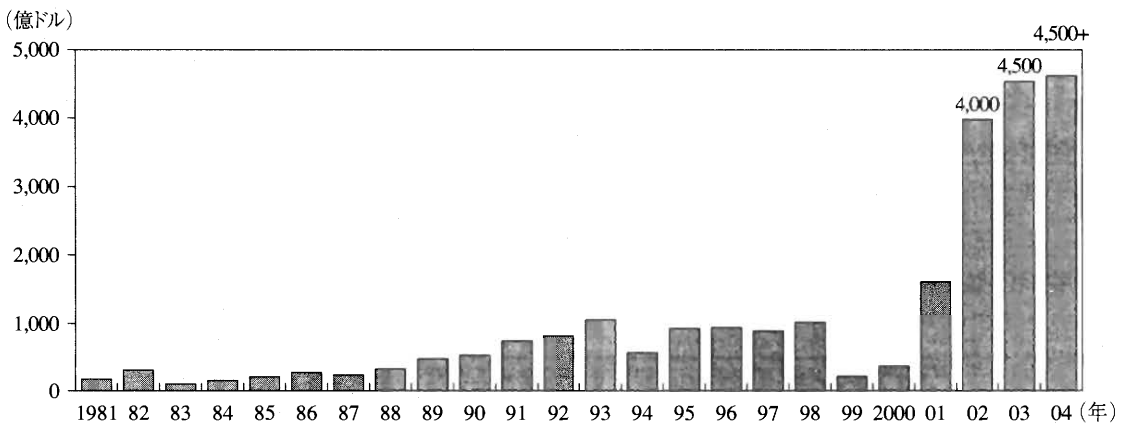
なお、PBGCの財源は、① 加入者たるDBプランから徴収する保険料のほか、② 終了DBプランから引き継いだ年金資産、③ 倒産した企業からの不足分の回収、④ これらによって形成された資産に対する運用収益等であり、政府からの税金を財源とする補助金は一切投入されていない。また、保険料については、単独事業主プログラムの場合、各DBプランは加入者1人当たり19ドル(定額部分)を基本とし、未積立での受給権賦与済み給付債務(終了債務)があった場合には、同金額の0.9%(変動部分)を加算した額を支払う仕組みとなっており、また、複数事業主プログラムの場合、各DBプランは加入者1人当たり2.6ドルを支払う仕組みとなっている。

(2) 財政赤字の要因分析

巨額財政赤字の要因としてはさまざまあるが、最大の要因は、PBGCが保証しているDBプランの

相次ぐ破綻に求められる。DBプランが終了した際、そのプランに積立不足があった場合には、その不足額がPBGCに引き継がれ、損失として認識されることになるが、2002年度以降、鉄鋼業を中心に、大規模かつ積立率の低いDBプランの相次ぐ終了があったことが、PBGCの財政悪化に大きく影響した。2004年末から2005年にかけても、USエアウェイズとユナイテッド航空がDBプランを終了、年金債務をPBGCに承継すると発表したが、PBGCが引き受ける損失は総額100億ドルとも見込まれている。その他航空会社であるデルタ、ノースウエスト、アメリカン、コンチネンタルの積立不足の総合計は実に220億ドルと見込まれ、5月にGMやフォードが投資不適合に格下げされた自動車や自動車部品産業においても、年金積立不足は550-600億ドルに上ると言われている。

図6は、PBGCが給付保証対象企業(単独事業主プランを有する企業のみ)から提出させた報告書を基に推計した積立不足総額の推移であるが、2000-2002年度にかけての株価の暴落や金利低下の影響で、資産が目減りし債務が膨張した結果、



出所：PBGC

注：1) 2004年については推計値

2) ERISA 法等により、一般的にPBGC加入企業は年次報告 (Form5500) を、さらに積立不足額が5,000万ドルに達する等一定の要件を満たした場合、特別財務報告 (4010Filing) の提出を義務付けられており、本図は両報告書からPBGCが作成したもの。

図6 PBGC単独事業主プログラムでカバーされるプランの総積立不足額



2003年度の積立不足総額は4500億ドルに達し、株価回復後の2004年度においても同金額を上回ると予想されている。4500億ドルには、健全な企業の分も含まれているが、同金額のうち投資不適格とされた企業が有するプランで、PBGCが「相当な確率でプランを終了する可能性がある」と分類したものが有する積立不足額は、表3にあるように、2004年度約960億ドルに達している。業種別に見ると、前述したように、自動車等の製造業や航空会社等の運輸・通信・公益業の積立不足額が相当大きいことが分かる。

表3 PBGCが「プラン終了が相当な確率で起こりうる」と判断するプランの業種別積立不足額

主要業種	2004年度	2003年度
製造業	484	395
運輸・通信・公益事業	305	329
サービス業・その他	79	25
卸売・小売業	58	43
農業・鉱業・建設業	19	18
金融・保険・不動産業	12	11
計	957	821

出所：2005年6月7日上院財政委員会におけるPBGCブラッドリー・ベルト専務理事の証言資料から抜粋

(3) ユナイテッド航空の事例

職種ごとに4つあるDBプランが、総額約100億ドルの積立不足(積立比率41%)を抱えたまま破綻し、PBGCに対し過去最大規模の66億ドルの費用請求をされると言われているユナイテッドの事例を取り上げる。ここから二つの教訓が得られる。

第一に、現行のERISA法やIRC法による最低積立基準(非継続基準)の欠陥は既に明らかになったということである。表4にあるように、現行の非継続基準では、一定の積立不足が生じる場合には、企業に対し、追加的な掛金拠出(不足削減掛金、DRC)を求める。しかし、同表の最下段を見ると、積立水準が90%を下回った場合であって

も、80%以上であれば、直近2年の積立水準が90%以上であることを条件に、不足削減掛金の拠出を免れることができるという特例措置をもとと認めている<sup>12)</sup>。

ユナイテッドの場合にはどうか。表5は、ユナイテッド航空の地上勤務員用DBプランの財政推移(1998-2003年)であるが、ここから以下のことが読み取れる(他の3つのプランでも似た問題を抱える)。

- a) 同社は、實際上、プランに対しごく小額の拠出をただけである(表5の⑤参照。以下同じ)。
- b) 同社は、DRC(不足削減掛金)の拠出を求められることはほとんどなかった(②参照)。
- c) 同社は、加入者に対し積立不足であることを告知したことがない<sup>13)</sup>(③参照)。
- d) 同社は、PBGCに対し変動保険料を支払ったことがない<sup>14)</sup>(④参照)。
- e) 同社は、「現在債務から見た積立比率<sup>15)</sup>」で見ると、2002年度まではほぼフル・ファンディング(完全積立)状態にあった(①参照)<sup>16)</sup>。

しかし、恣意的に過小評価できる現在債務ではなく、終了債務(脚注15参照)ベースで見れば、今年3月時点で、積立比率は、実に32%、積立不足額は280億ドルと全く異なる数字が現れる。これを、ユナイテッドの4つのプラン全体で見れば、前述のとおり、平均積立比率41%、積立不足総額は100億ドルに迫るとというのが実相であった。

積立比率に関する両者の数字の乖離の原因は、最低積立基準に幾つもの「抜け道」があるからであるが、前述したもののほかに、ユナイテッドの例に則して、さらに二つの例を挙げる。

① クレジット・バランス

現行制度では、過去のブル・マーケット時(1990年代の米国が典型)に、企業が最低拠出額以上の拠出をした場合<sup>17)</sup>、最低拠出額を超過する部分は「クレジット・バランス(CB)」と称され、市場時価と

表4 日米における最低積立基準(非継続基準)の比較

	米 国(2004年年金積立均衡法施行前)	日 本
対象となる 給付	評価日までに獲得した給付	最低保全給付(評価日までに獲得した退職給付のうち据置利率を除いた部分)
割引率	30年物財務省証券の利回りの過去4年間加重平均の90-105%(2002-2003年は90-120%)	20年国債の利回りの過去5年平均
積立不足の 判定と対応	積立水準90%を下回った場合(80%以上の場合、直近2年の積立水準が90%以上なら免除) ○積立水準に応じて定められている積立不足額の一定割合(30%から18%)を拠出	積立水準100%を下回った場合(90%以上かつ直近3年のうち2年以上100%以上であれば免除) ○80%未満の部分を5年、80-90%の部分を10年で回復、90-100%の部分を15年で償却 (注)2006年度まで経過措置あり

出所:坪野(2002年)等から筆者作成

表5 ユナイテッド航空地上勤務員用DBプランの財政推移

	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年
現在債務からみた積立比率①	101%	95%	100%	99%	104%	58%
会社はDRCの拠出を求められたか②	No	No	No	No	No	Yes 3億350万ドル
会社は加入者に対する告知義務を負ったか③	No	No	No	No	No	No
会社は変動保険料を支払ったか④	No	No	No	No	No	No
実際の拠出額⑤	5,000万ドル	5,000万ドル	0	0	0	5,240万ドル
これまでのクレジットバランス⑥	3億3,320万ドル	3億1,650万ドル	3億2,340万ドル	3億1,810万ドル	3億2,480万ドル	3億3,337万ドル

出所:2005年6月7日上院財政委員会におけるPBGCブラッドリー・ベルト専務理事の証言資料から抜粋

は無関係に簿価のまま(仮に資産が目減りしていても所定の予定利回りが上乘せされた形で)、拠出時以降の年度に持ち越すことができる(表5の⑥を参照)。したがって、仮に経済が下降し、企業に最低拠出をする余裕がない場合であっても、溜まったCBをその年度に義務付けられている最低拠出と相殺することにより、実際のキャッシュ・アウトをゼロないしは軽減させることができる。実際、ユナイテッドのパイロット用プランは、CBを利用することによって、2000-2004年度まで全くプランへの拠出をしていなかったが、2004年末時点の終了債務で計算し、CBを時価評価することにより、突如29億ドルの積立不足(積立比率50%)を抱えていたことが判明した。

CBは、企業に対し、好況期(フル・ファンディング期)でも将来に備えてプランに拠出をさせるインセンティブを与える役割があったことは否定できないが、a)簿価+所定の運用利回りで評価される、b)実際の積立状況に関係なくクレジットを使ってしまうといった問題があり、当該役割は別の方法で考えるべきであろう。

## ② 資産と債務の平準化措置

企業が年金資産や年金債務を評価する際、株価などの市場変動や金利変動を抑制するために、現行制度では「平準化措置」を採用できる。資産では、5年間の市場価格の平均値をベースに計算できるし、債務では、表4に記述されるように、4年間の加重平均利回りをベースに計算できる。しか

し、表5のユナイテッド航空の例でも明らかなように、この平準化措置の結果として、同社は、実態と離れた積立比率（現在債務から見た積立比率）をPBGCに報告しただけではなく、不足削減掛金や変動保険料の支払いそして加入者への告知義務までも免れたことになる。

ユナイテッド航空のプラン破綻から得られる第二の教訓は、その被害はPBGCだけではなくDBプラン関係者全体に及んだということである。まず同社の現役労働者と退職者について言えば、彼らは、単に将来の給付改善が期待できなくなるだけではなく、既に約束された給付（受給権賦与済み給付）もPBGCの給付上限によってカットされる。実際に、同航空会社の場合には、受給権賦与済み給付の約80%しかPBGCから給付されず、削減額は30億ドル以上に上る。特に給与水準が高く、したがって給付水準も高いパイロットの削減率は大きい。

また、同社関係者だけではなく、ライバル関係にある同業他社も影響を受ける。なぜなら健全企業は、不健全企業のプラン破綻を、PBGCに彼らが支払う保険料で救済しなければならない。さらに健全企業は、DBプランの積立不足と言う「負の遺産」をPBGCに譲渡することによって、労働コストを連邦に転嫁した不健全企業と、DBプランを維持しながら、同一市場で競争しなければならないからである（まさにここに企業のモラル・ハザードの問題が発生する）。実際、今回のPBGCによるユナイテッド救済の場合でも、他社の経営陣からは、ユ社に不当な便宜を与えるものだという批判が出ており、同業他社に対し、ユナイテッド同様、DBプランを終了させる誘引にもなりかねない。

### 3. DBプランとPBGCの財政健全化に向けた試み

#### (1) 低割引率に対する救済措置

上述したように、DBプランが最低積立基準を満

たさない場合には、企業は不足削減掛金の追加拠出が必要になるが、もともと本体財務上のキャッシュフローが潤沢ではない企業にとって同拠出は死活問題である。特に、最低積立基準上の割引率は30年物財務省証券利回り平均の「90-105%」の範囲内で設定できることになっていた（表4）が、近年の低金利および同証券発行中止によりその利回りは歴史的に低い水準で低迷し、年金債務の膨張を通じて、企業に深刻な積立不足、追加拠出を強いる様相を呈した。産業界の要請を受けたブッシュ政権は、2002年の「雇用創出および労働者支援に関する法律（JCWAA）」に署名し、2002・2003両プラン年度のみ暫定的に「90-105%」を「90-120%」に引き上げた。しかし、同措置の適用最終期限の2003年12月時点でさえも、105%の上限が5.52%（120%の上限で6.32%）であり、図4のウィルシャー・アソシエイツ調査でもFAS87号における割引率（中間値）は、2002年に6.75%であったことを考えれば、割引率暫定措置の適用期限が切れ、不利な方向（90-105%）に復帰するのを、産業界がみすみす見逃すわけにはいかなかった。

最低積立基準を所管する財務省は、2003年7月、DBプラン制度の包括的な改革の第一歩として、次の提案を行った。提案の主な柱は三つある。①2004/05両プラン年度の間、割引率の計算基礎として、30年物財務省証券利回りの代わりに、利回りの高い長期社債インデックスの利回りを使用する、②その代わりに、年金資産・債務の情報開示<sup>18)</sup>をさせ、さらに、深刻な財政難に直面しているDBプランには退職者への新たな発生給付や一時金支給を制限する、③2年間の暫定措置以降、割引率は、労働者に対する給付支払いまでの期間に応じて、高格付け社債のイールド・カーブを基に計算する。すなわち、高齢業者が多い等成熟度の高い企業は、年金債務のデュレーション（短い）に合わせて、短期社債の利回りを使用し、逆に成熟度の低い企業は、デュレーションが長いと、長期社債

の利回りを使用する。

しかし、財務省提案は、経済界、労働界の双方からの批判にさらされた。その多くが指摘するのは、財務省提案では、2年間の経過措置以降、高齢就労者を多く抱え、より深刻な積立不足に直面している企業の方が、成熟度の低い企業よりも低い割引率が適用され(年金債務が大きくなり)、多額の拠出を求められ、さらに窮迫しかねないからである。

## (2) 政治的な妥協の産物である年金積立均衡法

2003年秋以降、DBプラン積立不足の救済を巡る議論は、財務省提案から議会に移された。しかし、結果的には、なかなか上下院で合意に達することはできず、結局、最終リミットの2004年4月15日の直前に大統領の法案署名・発効が終了し、ようやく幕が閉じられた。ここまで議会の議論が錯綜した一番の理由は、2004年11月の大統領選や議員選挙を控え、特定企業の救済策を押す政治グループおよびそれを後押しするロビー団体が入り混じっての利害衝突にあると言わざるを得ない。以下、成立した2004年年金積立均衡法の内容を紹介する。法律の内容は三つに分かれる。

### ① 割引率の見直し

最も影響力が大きく、企業が待ち望んでいた割引率の見直しは、上下院でもほぼ異論はなく、現行の30年物財務省証券平均利回りの90-105%(暫定措置失効後)から、2プラン年度の間(2004・2005年)のみ、長期投資適格社債インデックスの平均利回りの90-100%に変更することになった。しかし、当初財務省が提案した、年金負債のデュレーションに応じて社債のイールド・カーブを基準とする方法は、全く取り上げられなかった。

当該利率変更は、a) 積立不足であるかどうかを判定する年金債務の計算だけではなく、b) 不足削減掛金の算出、c) 積立不足による四半期掛金が必要かどうかの判定、d) PBGCに対する変動保険料

の算出というように多方面に影響を与えるものである。企業に有利な割引率の変更により、暫定期間中、a)~d)全体で、企業は総額800億ドル(当時の積立不足額の約1/5)を節減できると見込まれた。

### ② 不足削減掛金の軽減措置

特定の事業主の不足削減掛金を軽減するため、2003年から2005年の2プラン年度間のみ、不足削減掛金を最大80%まで削減できることとした。特定事業主とは、① 商業用航空輸送業、② 鉄鋼・製鉄業等、③ 交通・通信組合のDBプラン(鉄道従事者のプランが代表的)である。特定事業主の範囲を巡っては、議会・政府間で大きな論争があり、もともとブッシュ政権は、特定産業の不足削減掛金の軽減措置に反対であったが、最終的には本案に賛成に回った<sup>19)</sup>。本措置により、鉄鋼・製鉄業や航空輸送業は16億ドルの追加拠出を次期2年間は無免れと見込まれている。

### ③ 多数事業主プランの救済策

2003年から2006年までの間で積立不足が見込まれる等一定の要件を満たす多数事業主プランについては、2002プラン年度に生じた「制度運営上の損失」<sup>20)</sup>のうち最大80%まで、2プラン年度まで償却期間を遅延できるようにし、当該プランの拠出を2プラン年度相当分軽減できるようにした。多数事業主プランの救済措置は、本法を巡る議会の混乱の中でも最たるもので、民主党は救済されるプランの対象数および救済措置の内容について、成立した法律よりも広範囲を主張していたが、元々救済措置に消極的なホワイトハウスの後押しを受けた共和党との調整の結果、対象範囲および内容もかなり絞り込まれた<sup>21)</sup>。

### (3) 2005年企業年金改革

2004年年金積立均衡法は、2004年秋の大統領選や上下両院の選挙を控えた共和・民主両党の政治的な思惑に引きずられ、暫定措置が失効するギリギリのタイミングで政治決着がなされた産物で

あり、また2年間の暫定措置でもある。本法は、もとの財務省提案から大きく乖離していることから見ても、DBプランの積立不足や、それと密接につながるPBGCの財政再建にとって根本的な解決策になっていないと断言せざるを得ない。前述したように、本法の「徳政令」によって救われたはずの航空産業のDBプランが最近巨額な積立不足を抱えたままPBGCに承継されるとともに、2004年度PBGCの財政はさらに悪化し、このままでは好転の兆しも見えない状況である。

このような切迫したPBGCの財政状況を受けて、2005年1月10日および2月7日、政府はDBプラン(単独事業主プログラム)の改善策を発表した。その主な目的は以下の三つである。

- ① 現行の最低積立基準は不必要に複雑で、かつ、企業が将来の年金給付を保証するために必要な積立水準を達成するのに多くの抜け道があるので、それらを是正する。
- ② 現行のPBGCの保険料システムは加入企業にモラル・ハザードを引き起こすものであり、保険料水準がPBGCの実際のリスクや必要な費用をより良く反映するよう同システムを改める。
- ③ 加入者や規制当局等に対するDBプランの情報公開を改善することによりプランの透明性や企業の説明責任を向上させる。

提案の主な内容は次のとおりである。

#### ① 積立ルールの強化

- 社債のイールドカーブを用いて年金債務のデュレーションに対応した割引率を使用すること。
- 企業の財務の健全性を基礎とした積立基準とすること(財務の健全性が低下した場合(投資不適格と格付けされた場合)には、積立基準を厳格化する)。
- 企業は積立不足を解消するための合理的な期間(例えば7年間)を設定し、その期

間内に必要な積み立てを行うこと。

- 企業の財務状況が悪化した場合または年金プランが著しい積立不足に陥った場合には、新規の給付発生を凍結すること。
- 経済状況が好調な間、企業が非課税で超過積立を行うことを認めること。

#### ② ディスクロージャーの強化

- 積立基準に即した積立状況を毎年開示すること。
- 加入者に積立状況を開示すること。
- 積立不足のプランは、PBGCに財務情報を提出すること。
- 積立状況に関する報告書の提出期限を早めること。
- 加入者に対する情報開示を早めること。

#### ③ PBGC保険料の合理化

- 定額保険料については、加入者1人当たり30ドル<sup>22)</sup>(現行19ドル)に引き上げ、その後は賃金の伸び率でスライドさせること。
- 変動保険料<sup>23)</sup>については、リスクの大きさを反映させるため、PBGCの理事会が、積立不足の状況に応じて適切に保険料を設定するリスク保険料とすること。また、保険料率は、PBGCの損失を補填し、財政状況を改善するように一定期間ごとに見直されること。

#### ④ その他

- 企業が破産状態であっても、PBGCはその企業のプランへの未拠出金に対して完全な権限を行使できること。
- 企業が破産申請をした場合には、その申請の事実とDBプランへ与える影響を加入者に通知すること。
- キャッシュ・バランス・プランの法的位置付けの明確化を図ること。

この政府提案は、年金債務のデュレーションに対応した社債イールド・カーブの使用や年金資

産・債務の情報開示等、2003年財務省提案と共通する部分が多い。しかし、早くも産業界からは批判的な意見が出されており、政府提案がそのまま法案化される保証はない。今後議会において本格的な法制化の議論が始まるものと思われるが、PBGCの定額保険料の引上げは、財政健全企業のPBGCからの離反を加速させ、逆に変動保険料の強化は、積立基準の厳格化と相俟って財政困窮企業のプラン終了を早めるだけであるという意見もある。ブッシュ政権の目下の最大関心事は、社会保障年金の改革であるが、大統領案(個人勘定創設案)が不人気であるために、共和党は、民主党の賛成も得やすい上記のDB年金改革案や後述のDCプラン/IRA改革案を包括したパッケージ法案で事態の打開を図ろうとしている。

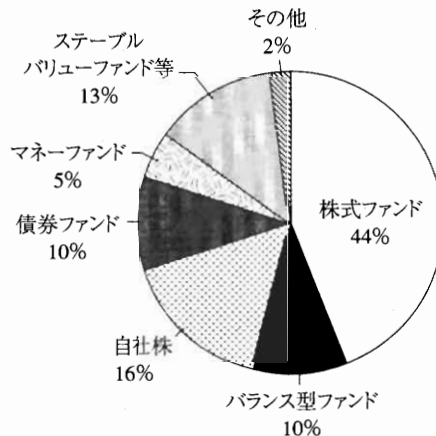
### III DCプランの動向

#### 1. 401(k)プランの現状

DCプラン、中でも代表的な401(k)プラン(IRC法401条(k)項の規定の適用を受け、従業員が拠出した分は、退職後、給付を受け取るまでは課税が繰り延べられるDCプラン<sup>24)</sup>)を中心に上げる。

401(k)プランは、スタートして間もない1984年、プラン数はDCプラン全体のわずかに4.0%、加入者数および資産量は全体の約4分の1に過ぎなかったが、その後、急激に増加し、1999年にはDCプラン全体の約半数を占めるまでになっている。また、加入者数および資産量については、1999年にはいずれもDCプラン全体の4分の3以上を占めるに至っている。したがって1980年代以降のDCプランの急激な増加は401(k)プランの拡大に拠るところが大きかったことを示しており、現在においては、401(k)プランはまさにDCプランを代表する存在である。

401(k)プランを採用する事業主の多くは5から15の投資先をオプションとして提供している。米国利益分配制度・401(k)委員会の報告書によれば、2003年において、投資先となるオプションが10以上あるプランは、全体の87.3%を占めており、これは2001年の69.8%、2002年の80.8%と比較して大幅に増加していることが分かる。なお、401(k)プランにおける資産の投資先を見てみると、株式ファンドへの投資の占める割合が44%と一番高く、そのほか、自社株やステーブル・バリューフンド<sup>25)</sup>等への投資が比較的多くなっている(図7参照)。



出所：PSCA (Profit Sharing/401(k) Council of America), 47<sup>th</sup> Annual Survey of Profit Sharing and 401(k) Plans

図7 401(k)プランにおける資産の投資先(2003年)

2. 401(k)プランに対する懸念

図1で見たように、DBプランを凌駕して伸びるDCプランであるが、その資金規模は現政権による401(k)プラン拡大の後押しにより、さらに増えるものと見込まれている。ブッシュ大統領は、自立した個人による選択と資金管理に委ねることができる社会(「オーナーシップ・ソサイティ(所有者社会)」と呼ばれている。)を米国に築こうという考えから、2005年初めの第二期政権発足直後、社会保障年金にあっては、社会保障税の一部を個人退職勘定に移管させる提案をし、議会と折衝中である。一方、DCプランの分野では、既に2001年6月に成立した経済成長減税調整法(いわゆる「大型減税法」)により、加入者拠出限度額の引上げ、50歳以上加入者による「キャッチ・アップ拠出」の創設、事業主拠出も含めたプラン全体の拠出限度額の引上げなど、401(k)プランの拠出限度額拡大を進めた(表6参照)。さらに下記に述べる加入率の拡大が成功すれば、それらが相乗効果となって、401(k)プランの資金規模は、将来に向かって飛躍的に伸びるものと見込まれる。

しかし、401(k)プランを始めとするDCプランが、果たして加入者にとって真に意味ある退職所得保障として機能するかどうかという観点から、次のような懸念が依然付きまとっている。

- (1) 若年層や低所得従業員の加入率があまり上がらないし、加入しても限度額に対して拠出額が少ない。

- (2) 2002年のエンロンなどの企業スキャンダル時に自社株への集中投資が問題視されたが、依然集中投資の傾向は改善されておらず<sup>26)</sup>、投資教育の中で分散投資の重要性が理解されていない。また、商品選択等の投資アドバイスを求める加入者のニーズは高いが、それを許容する法案<sup>27)</sup>は未だ議会で審議中である。

- (3) 転職や退職時に一時金として費消されるケースが多く、特に退職時に一時金として費消された場合は、潜在的な「長生きリスク」をヘッジできない恐れがある。

3. 401(k)プランの新たな展開

DBプランを有する企業がDCプランの特長(ポータビリティや個人勘定)を取り入れてハイブリッド・プランを開発したように、DCプランのスポンサーはDBプランのさまざまな特長(原則加入、個人における投資業務負担の軽減、年金化)を生かしたいというニーズがあり、プロバイダー(受託機関)もそのニーズに答えようとさまざまな商品・サービスを開発している。また、それらスポンサー企業の取組みは2で指摘した懸念に対する彼らなりの回答と言えるかもしれない。以下具体的に紹介しよう。

- (1) 加入率および加入限度額の引上げ

従業員が特に拒否の意思表示をしない限り自動的にDCプランに加入させる「自動加入」や、DB加

表6 401(k)プランにおける拠出限度額の引上げスケジュールおよび実績

(ドル)

	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年-
401(k)加入者拠出限度額	10,500	11,000	12,000	13,000	14,000	15,000	500ドル単位でインフレ調整	
キャッチアップ拠出限度額(50歳以上)	—	1,000	2,000	3,000	4,000	5,000	500ドル単位でインフレ調整	
プラン拠出限度額	35,000	40,000	40,000	41,000	42,000	1,000ドル単位でインフレ調整		
加入資格者の報酬上限	170,000	200,000	200,000	205,000	210,000	500ドル単位でインフレ調整		

入者の給付額が給与改訂に応じて自動的に引き上がるのと同じように、DCプランへの加入者拠出額を毎年自動的に引き上げる「繰延べ額の自動引上げ」を実施または検討中の企業は多い。そうした企業の懸念は、加入者の同意なしで勝手にプランへの拠出額を引き上げることが幾つかの州法に違反するかもしれないと言う法的リスクであり、現在連邦議会で、一定条件下で企業を免責にする法案を審議中である。

### (2) 新しいタイプの運用商品

プロバイダーによる投資アドバイスが法的に認められていない中、自ら投資商品を選択する時間や知識がない加入者のニーズに答えるために、ライフサイクル・ファンド(加入者の年齢やリスク許容度に応じて資産構成を自動的に調整するファンド)のようなデフォルト・オプション(加入者が投資対象を選ばなかった場合に適用される運用商品)が普及し始めている。また、最近では、マネジド・アカウント(プロバイダーやプラン企業から独立した専門家が運用商品や資産配分を加入者ごとにアドバイスする)と呼ばれる投資アドバイス付き運用サービスも開発されている。

### (3) 投資オプションとしての年金(アニュイティ)

最近、DBプランの特長である給付額保証をDCプランの世界に持ち込むために、定期または終身の年金(アニュイティ)を、投信商品と同様に、投資オプションとして商品化する動きもある。

## IV 米国企業年金の将来展望

### —結びに代えて—

DBプランの積立不足を巡る各方面の動向が、企業の投資行動にどのような影響を及ぼすのであろうか。Morgan Stanley Researchが、DBプランを有する有力企業の集まりであるCIEBA (Committee

on Investment of Employee Benefit Assets)を対象に行ったアンケート調査(Berner 2004)によれば、企業はDBプランが有する内外株式について、次の要因により、将来的には配分比率を引き下げ、主として債券に代替するという結果が出た。第一位は、①FASBの平準化措置の廃止で▲9.0%、続いて②社債のイールド・カーブ基準(2003年財務省提案)の採用で▲8.1%、③PBGCによるリスク保険料の導入と④格付け会社によるPBO=債務とした企業評価が同じ▲7.0%、⑤S&Pの新概念Core Earnings(企業収益算出に年金費用を織り込み、逆に年金収益は排除)を使った企業評価が▲5.0%、等となり、これら一連の要因全体により▲12.7%の株式比率の低下という回答結果であった。

企業によるアンケートの回答結果であるから個々の数字そのものに意味があるわけではないが、年金積立不足を巡る各界の動向が、財務報告に現れにくい年金費用・債務に投資家や格付け機関の注目を向けさせ、企業のDBプランの設計、投資行動にも影響を与える可能性が窺い知れる。

しかし、一方、本来あるべき積立水準が確保されていれば、資産運用面におけるリスク管理(ここでは資産価値-負債価値である余剰(サープラス)の管理)はオペレーションとして十分可能であり、会計基準/積立基準の制度変更や一時的なパーフェクト・ストームが再来したとしても、慌てる必要はないとして自信を見せるDBプラン関係者も多い。彼らは、DBプランが有する運用リスクを想定外のリスクと考えるのではなく、人間が管理できるリスクと見なしている。

問題は、90年代の好調な運用利回りと長い掛金停止期間を謳歌する中で、一部の業界を中心に、水面下ではプランの成熟化(従業員の高齢化)が進んでいたにもかかわらず、プランの財政規律が緩んでいたことである。これまで見てきた企業会計基準およびERISA法等の不備も手伝って、年金債務に見合った本来あるべき積立政策を実現してこな



かった企業が、パーフェクト・ストーム以降、積立不足という厳しい現実を直視せざるを得なくなった。別の言い方をすれば、90年代の米国のDBプランは、企業にとって「プロフィット・センター」であったが、パーフェクト・ストーム以降は、「コスト・センター」として認識せざるを得なくなったと言える。

こうした企業には、一部産業界向けの「徳政令」を発布したり、積立基準の「抜け道」を放置すべきではない。まず企業はDBプランを今後も維持する必要性を再確認した上で、本来あるべき積立水準の回復に向けて、計画に沿った追加拠出の確保等、正攻法の対応が望まれるところである。政策当局にとっては、DCプランに関して指摘した法的整備と合わせて企業年金全体の法整備が喫緊の課題である。

最後に本稿の作成に当たり、みずほ年金研究所年金研究部部長・主席研究員の小野正昭氏および早稲田大学大学院客員教授の久保知行氏から貴重なコメントをいただいた。またEBRIリサーチ・フェロー(当時)の江口満氏およびジェトロ・ニューヨーク年金福祉部リサーチャーのキンバリー・ダフィ氏にはデータ収集などご協力いただいた。関係者にこの場をお借りして感謝を申し上げます。

#### 注

- 1) これは、企業がプラン・スポンサーであっても、年金原資を負担することを意味しない。日本の企業年金はDB/DCいずれであっても基本的に企業が年金原資を負担するケースが多いが、例えば米国の401(k)プランの場合は、従業員の拠出金(給与からの積立金)を主たる原資とする。
- 2) PBGCは保証限度額を有するが、2005年度に終了した単独事業主プランの場合、65歳支給開始で最高年額45,614ドルと比較的高い水準にある。
- 3) PBGCのような受給権保証制度のない日本では、「角を矯めて牛を殺す」ことを避ける、すなわち、DBプランを存続させるために、既発生給付分の削減によって年金破綻やプランの解散を回避しているという面もある。
- 4) 米国の場合、ERISA法上、医療保障部分に関する給付調整は許容されていることから、年金の既発生給付分の削減ができなくても企業の福利厚生負担を柔軟に調整できるという意見もある。
- 5) DCプランがポータビリティに優れ、DBプランは劣るというのは、いささか先入観過ぎるという意見がある。ポータビリティを「転職者にとって不利にならないこと」と定義すれば、DBプランであっても、ポータビリティに優れた制度を設計することは可能である(坪野(2002年))。しかし、米国の実際のDBプランを見ると、プラン設計上繰り延べた額は、在職中は基準給与の上昇に応じて再評価されるが、いったん退職すると基準給与が固定されてしまうため、転職が不利になるケースがほとんどである。
- 6) 制度資産損益を一度に全額市場関連価額に含めるのではなく、発生してから5年以内に規則的かつ合理的方法によって市場関連価額に含めていく方法である。この方法を採用する場合、市場関連価額に含まれていない制度資産損益(具体例の30-6=24の分)は、償却対象の未認識損益としては扱われず、損益が繰り延べられることになる。
- 7) 回廊は、期首時点でのPBOと制度資産の市場関連価額のいずれか大きい方の10%と定義されている。
- 8) 2003年3月、FRB(連邦準備理事会)は、「企業会計ルールが企業の中核となる活動により生み出された収入と、年金プランから生み出された利潤を投資家が区別することは困難であることから、年金プランから巨額の収入を報告する企業の株式は過大評価されたものである」と結論付けた。
- 9) 有力企業であってもその多くは、例えば「年金資産を構成する多様な資産からの過去および将来期待される長期の収益率を考慮して長期期待収益率を決定」等、形式的な説明が多いという批判も根強い。
- 10) PBGCの財政年度は、政府の財政年度と同様、前年10月1日から始まり当年9月30日に終了する。以下、本章において「年度」と表記したものは、すべてPBGCの財政年度を指す。
- 11) 複数事業主プランとは、複数の事業主と1つ以上の労働組合との間で締結された団体交渉協定に基づいて運営され、複数の事業主がその制度に拠出することが要求される年金プランで、熟練工や多数の小規模事業主を抱える産業等(建設業、陸上運送業、織物業等)で見られる。
- 12) それどころか、自動車業界のように、積立不足下であっても給付改善が認められてきた例もある。
- 13) 積立比率が90%以下でPBGCに変動保険料を支払う義務があるプランは、加入者に対し積立状況やPBGCによる給付上限(脚注2参照)を告知する義務がある。しかし、脚注14に述べる理由から、実際にはPBGCへの変動保険料支払いを免除されているプランは多い。

- 14) 企業がPBGCに支払う変動保険料は、積立比率が90%以下の場合に支払い義務が生ずる(同義務を「完全積立制限」と言う)。しかし、変動保険料は、① 現在債務をベースにしていること(脚注15を参照)、② 完全積立制限があることから、免除されるケースが多い。
- 15) プランの継続を前提に計算される現在債務は、プラン終了時に支払い義務が発生する給付をベースにして計算される債務(終了債務)と比較してさまざまな特例が認められている。例えば、現在債務は、30年物財務省証券利回りの過去4年間加重平均の一定の乖離幅の中から企業が選んだ割引率で計算され(表4参照)、プラン終了時に多発する一時金選択も考慮しないからである。また、年金資産の評価も5年間の市場平均を使って平準化することが可能であり、これらの資産・債務をベースに「現在債務から見た積立比率」は計算される。
- 16) 積立比率情報を含め企業からPBGCへの財務報告は、プラン年度終了後最大2年半ほどのタイム・ラグがあるので、2003年度の積立不足は2005年度に明らかになった。
- 17) 非課税扱いされるためには最大拠出額以下である必要がある。
- 18) ① 加入者に対し、プランの資産および債務を非継続基準で開示、② 一般向けに、年金資産、債務および積立比率を開示、③ 一般向けに、社債のイールド・カーブを割引率の計算基礎とする年金債務を開示。
- 19) 製鉄業や航空会社を地場産業に抱えるペンシルベニア、ウェスト・ヴァージニアは2004年の大統領選で鍵を握る両州であることから、ブッシュ政権は政治的決断をしたと言われる。
- 20) 年金数理上予期しなかった金利低下、運用損失、退職者増等によって生じた損失(net experience loss)で、15年間の償却が認められている。
- 21) ホワイトハウスが多数事業主プランの救済に消極的な理由として、同プランの多くが民主党を支持する労働組合との関係が強いからであるという見方が強い。
- 22) 現行の19ドルに、1991年以降の賃金の伸び率を反映させた額。
- 23) 積立不足のすべてのDBプランは、変動部分の保険料を支払うこととなる。
- 24) 事業主が従業員拠出分の一定割合を上乗せで拠出(マッチング拠出)する場合も多く、この場合の事業主拠出分も従業員にとって課税繰延べされるほか、事業主にとっても損金算入できる。
- 25) ステープル・バリユー・ファンドとは、保険会社や銀行に投資されるファンドで、株式や国債よりもリスクが低いとされている。
- 26) エンロン事件以降も企業によるマッチング拠出が自社株で行われ、401(k)プランの投資先が自社株に偏

る加入者が後を絶たないからである。

- 27) ERISA法上、投資アドバイスを行う者は、受託者とされることから、プロバイダーが、加入者に対して投資関連のアドバイスを行うことは、利害相反行為となりERISA法の禁止取引に抵触するため、現在は禁止されている。プランスポンサーである企業は、当該企業やプロバイダー以外の第三者であるアドバイス提供機関やフィナンシャルプランナーと契約して、加入者に対する投資アドバイスを行うことは可能であるが、企業には投資アドバイザーを注意深く選任し、定期的に監視する義務を負っているため、運用結果に不満を持つ加入者による訴訟リスクを敬遠する傾向がある。

#### 参考文献

- Stephanie Aaronson and Julia Coronado, 2004, "Are Firm or Workers Behind the Shift Away from DB Pension Plans", a preliminary working paper prepared for the Federal Reserve Board, July 2004
- Richard Berner, Trevor Harris, 2004, "Pension Missiles: Is the Cure Worse than the Disease", *Morgan Stanley Accounting & Economics*, March 25, 2004
- EBRI, 2004, "ERISA At 30: The Decline of Private-Sector Defined Benefit Promises and Annuity Payment? What Will It Mean?", *Issue Brief No.269*, May 2004
- Global Policy Group, 2004, "The Pension Equity Funding Act of 2004", *Report*, April 2004
- Simon Kwan, 2003, "Underfunding of Private Pension Plans", *FRBSF Economic Letter*, November 2003
- Michael A. Moran, 2005, "Pension reform: Implications for plan sponsors and the capital markets", *Goldman Sacks Portfolio Strategy United States*, April 6, 2005
- Pensions & Investments, April 18, 2005
- Mark J. Warshawsky, 2005, "A Modern Approach to Single Employer Defined Benefit Pension Regulation: Motivations for the Administration's Pension Reform Proposal", a paper prepared for presentation at the 2005 Pension Research Council Symposium, April 26, 2005
- 中央青山監査法人編 2003「アメリカの会計原則・2004年版」東洋経済新報社
- 坪野剛司編 2002「新企業年金～制度選択と移行の実際～」日本経済新聞社
- 三石博之 2004「米国確定給付型企業年金における積立不足の実相」証券アナリストジャーナル(5月号)
- 三石博之 2004「アメリカにおける確定給付型企業年金の積立不足の現状とその対応に関する調査研究報告書」(財)年金総合研究センター

(みついし・ひろゆき

JETRO ニューヨークセンター年金福祉部長)

## イギリスの職域年金制度<sup>1)</sup>

小野 正昭

### ■ 要約

イギリスの公的年金は、基礎年金+付加年金(所得比例年金)の2階建て構造であり、将来の給付水準は2000年前後をピークに低下していくことが予測されている。

職域年金制度は現在10万弱であり減少傾向であるが、「閉鎖」や「凍結」を実施している例が多い。これには、2000年以降の投資環境の悪化とともに、2005年から本格適用された引退給付に関する新会計基準が影響していると考えられる。

職域年金制度は、公的年金のうち付加年金の適用除外を選択することができ、多くの制度が選択している。しかし、公的年金制度の改正が適用除外の仕組みを通じて職域年金の設計基準を複雑化させ、現在は日本を凌ぐ複雑な制度となっている。

企業倒産等に伴い積立不足の制度が破綻し、受給権が保全されないケースが頻発し、政府もいくつかの対策を講じた。2004年11月に成立した「2004年年金法」は、その集大成であり、年金制度への信頼を取り戻すための施策が盛り込まれている。一方で、事業主が年金制度の提供を回避する懸念から、職域年金制度の義務化といった議論もあり、今後も注目される。

### ■ キーワード

適用除外、財務報告基準第17号(FRS17)、2004年年金法

## I 企業年金の役割

### 1. 職域年金制度の特徴

イギリスの公的年金は、基礎年金+付加年金の2階建て構造となっている。基礎年金は、満額で単身79.60£/週、夫婦127.25£/週である(2004/05年度)。1986年の改正により、基礎年金の給付水準は、従来の賃金連動から物価連動となり、結果として所得代替率は低下した。一方、付加年金は1975年の改正により公的所得比例年金として導入された。給付算定式は当初、

$$\frac{25\%}{20年} \times \text{適用年数} \times \text{平均対象所得}$$

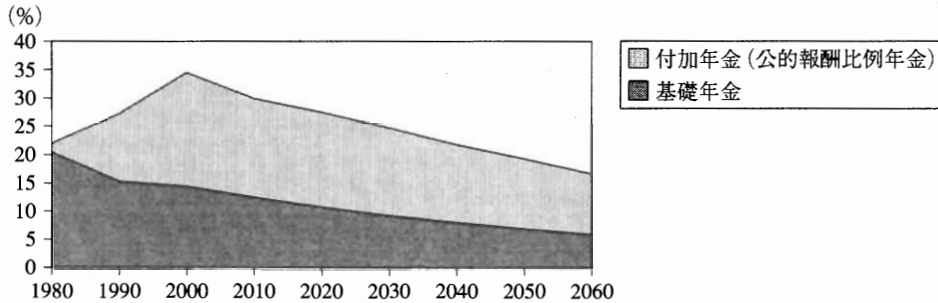
であり(適用年数の上限は20年)、平均対象所得

の25%が満額となっていた。1986年の改正で、算定式は最終的に

$$\frac{20\%}{49年} \times \text{適用年数} \times \text{平均対象所得}$$

に近づくこととされ(適用年数の上限も合わせて伸長)、給付水準が徐々に低下している。

図1は、政府アクチュアリー庁による将来の公的年金給付水準の予測であり、2000年前後をピークに給付水準が低下していくことが確認できる。さらに、裁定後の年金は物価上昇率によって改定されるのみであり、特に低所得者層にとって、引退後の給付水準は経済の繁栄(賃金水準の上昇)を享受できない構造となっている。反面、高齢化の進行にもかかわらず、将来の保険料率は安定的に推



出所：第22回年金財政講座「イギリスにおける年金制度改革の方向と見通し」(講師：Christopher Daykin, Government Actuary), 厚生年金基金連合会, 1999年8月

図1 平均レベルの所得に対する年金裁定額の割合 (男性)

移する見込みである。

イギリスで留意すべきことは、このような社会保険制度としての公的年金制度のほかに、冬期燃料費、ペンション・クレジット、住宅給付、地方税給付といった保険料の拠出に基づかない給付の存在である。特にペンション・クレジットは2003年に現在の姿になり、従来の最低所得保証を継承した保証クレジットと、企業年金や貯蓄奨励のための制度である貯蓄クレジットとで構成されている、資力調査付の給付である。

最低生活保障である保証クレジットの保障額は、単身で105.45£/週、夫婦で160.95£/週(2004/05年度)であり、基礎年金の水準と逆転している。1997年に発足したブレア政権は、逆転した格差を是正すべく、基礎年金水準を物価上昇に上回る率で上げてきた。さらに2000年の年金改革によって、2002年から付加年金である公的所得比例年金を公的2年金に変更、従来所得水準にかかわらず一律に適用していた年金支給率を所得区分に応じて設定することにより、低所得者に厚い設計に変更している。

公的年金の給付水準が低いと、イギリスにおいては職域年金が労働者の引退所得保障の面で重要な役割を果たす。イギリスの給付建て制度は、米国のそれと比べると、次節で述べる適用除外のほか、以下のような特徴を持っている。

- 受給権は2年で付与される
- 年金の生計費調整が義務付けられている
- 支給率は期間比例で設計される

特にイギリスの年金制度では、生計費調整を義務化されているのが特徴的である。給付の発生時期により取扱いが異なるが、1997年4月以降の勤務に対応して発生する年金に関しては、受給待期間を含めて上限5%の物価スライドを行なう必要がある。これは、給付建て制度のみならず、拠出建て制度にも適用される。

## 2. 職域年金制度の実施状況

職域年金監督機構(OPRA)が公表した2004年3月末時点の職域年金の制度数は、表1のとおりである<sup>2)</sup>。これによれば、イギリスにおける稼働中の職域年金制度は10万弱であり、2003年度中に約6.4%の減少となっている。稼働中制度94,535のうち民間セクターの制度93,768の加入者規模別、給付形態別の内訳は、表2のとおりである。

混合制度も給付建て制度に含めると、イギリス全体で約1万3,000の給付建て制度が存在することになり、約3万の米国の半分弱ということになる。これらの数値だけを見ると、年金制度の変化は比較的緩やかなものにも見える。しかし、この「稼働中」の制度が問題となってくる。

例えば英国航空(BA)は2002年5月10日、年金

表1 OPRAが管理する制度

区分	2004/3/31	2003/3/31	2002/3/31
「稼動中」の制度*	94,535	101,014	103,602
終了した制度	77,032	68,527	61,126
現在、主たる事業主が清算中の制度	6,479	5,640	5,189
OPRAに登録不要な制度(例:加入者が1名の制度)	42,312	39,420	37,232
追跡可能な住所のない制度	3,164	3,701	6,356
事業主または制度受託者が不明な制度	1,733	1,783	1,812
統合された制度	1,830	1,794	1,742
合計	227,085	221,879	217,059

\* 「稼動中」とは、新規加入者に門戸を開いている「活動的(active)」制度、新規加入者が加入できない「閉鎖中(closed)」制度、「凍結(frozen)」された制度、および終了手続き中の制度を含む。

出所：OPRA

注：OPRAが上記計数を把握しているのは、年金制度の(元)加入者に対して、過去の加入記録を提供する機能を持っているからであると考えられる。

表2 加入者規模別、給付形態別の内訳(2004年3月31日現在：括弧内は2003年3月31日)

総加入者数	拠出建て制度	給付建て制度	混合制度	不明
2- 11	64,275(67,990)	2,552 (2,812)	1,969 (2,099)	7,041(7,723)
12- 99	6,354 (7,209)	3,085 (3,482)	407 (450)	792 (928)
100- 999	1,783 (1,870)	3,196 (3,323)	460 (476)	246 (261)
1,000-4,999	231 (222)	722 (735)	178 (181)	36 (31)
5,000-9,999	33 (29)	125 (127)	35 (32)	10 (11)
10,000+	21 (19)	154 (149)	48 (49)	15 (15)
合計	72,697(77,339)	9,834(10,628)	3,097(3,287)	8,140(8,969)

出所：OPRA

制度を変更し新規加入者には拠出建て制度を提供する、と発表している<sup>3)</sup>。なお、既に給付建て制度の適用を受ける加入中の者には従来どおり最終給与比例の給付建て制度が適用される。この決断には、株式市場の低迷や、同時多発テロ以降の厳しい経営環境のほかに、後述の企業年金に関する会計基準の変更(FRS17)があったと考えられる。同社の年金制度は、1995年年金法により導入された最低積立要件は満たしているものの、FRS17による2002年3月末時点の積立不足が3.94億£あり、FRS17の導入が制度変更の要因に挙げられている。

また、コンサルティングアクチュアリー協会が2003年3月に公表した資料<sup>4)</sup>によると、調査対象と

なった給付建て制度のうち72%が新規加入を認めていないか(63%)、今後の給付発生を認めていない(9%)、とされている。つまり、「稼動中」の制度の多くが新規加入者の排除や今後の給付発生凍結によって、制度終了に向かい秒読みを開始した、とも言えるのである<sup>5)</sup>。

## II 適用除外と制度の複雑化

イギリスの年金制度は、一定の要件を満たせば、公的年金のうち所得比例である付加年金の適用除外(加入の免除)を選択することができる。適用除外を選択すれば、公的年金のうち付加年金にかかる保険料を負担する必要がなくなるが、この保険

料を「リベート」という。

### 1. 適用除外制度の概況

付加年金の適用者のうち、適用除外の適否、および適用除外制度の形態別に見た内訳は、2000～2001年度時点で、表3のとおりである。

付加年金が導入された1978年以降、上記の比率は図2のとおり推移している。割合が大きく変

表3 適用除外の内訳

適用除外	(千人)
適用除外	14,332
適格個人年金	5,727
拠出建て制度	316
混合制度	413
給付建て制度(民間セクター)	3,321
給付建て制度(公共セクター)	4,556
付加年金適用者	9,082
合計	23,414

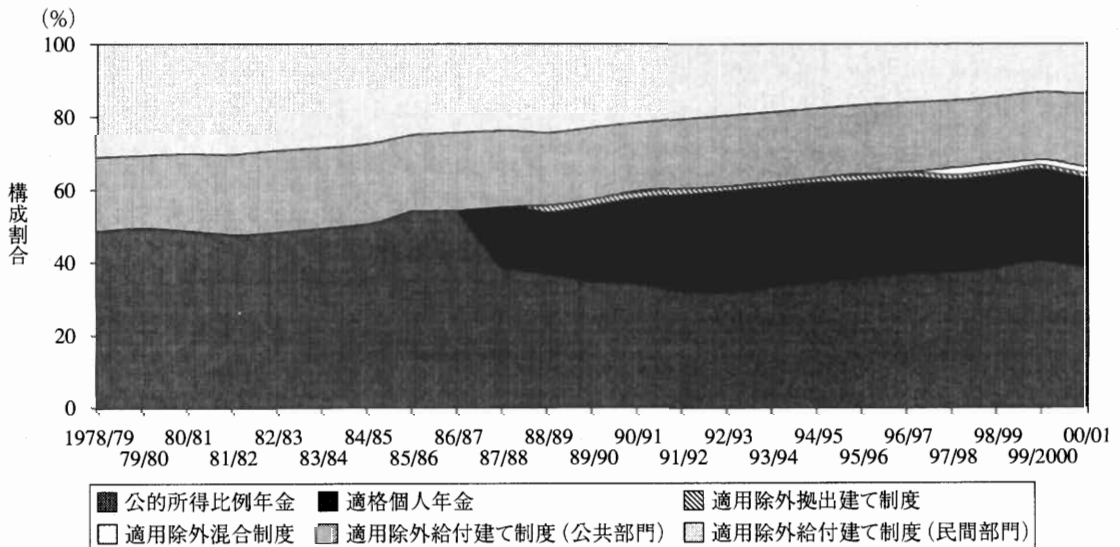
出所：“Second Tier Pension Provision 1978/79 to 2000/01”, Department for Work and Pensions, December 15, 2003

わったのは、拠出建て制度(マネーパース制度や適格個人年金)による適用除外が認められるようになった1986年改革時点であり、サッチャー政権の期待どおり、付加年金に残留する者が減少している。

また、表4は、政府アクチュアリー庁による2000年時点の調査結果に基づく適用除外の状況である。これによれば、規模の大きな制度ほど、適用除外とする傾向が、特に給付建て制度において顕著であることが見て取れる。全国年金基金協会(NAPF)調査(2001年時点)においても、加盟年金基金の加入者ベースの適用除外の割合は、給付建て制度で91%、マネーパース制度で68%とされている。

適用除外には、概ね次の3つの方法がある。1978年の付加年金導入当時は、給付建て制度のみであったが、1986年改正で他の2つの方法による適用除外の道が開かれた。

- 適用除外給付建て(職域)制度の適用を受ける
- 適用除外拠出建て(職域)制度の適用を受ける



出所：DWP

図2 所得比例年金の加入者の内訳 (課税年度別)

- 適格個人年金またはステークホルダー年金を選択する

適用除外の職域年金制度を提供する事業主のもとであっても、職域制度に加入せずに個人単位で個人年金制度を用いた適用除外を選択できる。

## 2. 適用除外の要件

### (1) 適用除外給付建て制度

1997年3月までの加入期間に関しては、すべての加入者に最低保証年金(GMP)を保証しなければならない。GMPは、粗くいえば、適用除外でなかったとした場合に、付加年金から支給されたであろう年金給付を意味する。1988年度以降の期間に係る給付に関しては、雇用主に3%の上限で小売物価指数に沿ったGMP部分の増額が義務付けられ、これを超えるインフレ連動部分は国から支給されることとなった。

1997年4月以降の加入期間に関しては、GMPテストは廃止され、制度全体の給付水準テストを満たせばよいこととされた。具体的には、1995年年金法に基づく老齢・遺族年金のベンチマーク給付(基準制度)に比べ、90%以上の者の給付が同等以上で、かつ、給付水準が基準制度の100%以上になっている必要がある。なお、基準制度テストの採用により、職域年金のインフレ調整(5%上限)は給付全体に及ぶこととなり、1997年4月以降の

加入期間にかかる付加年金部分には、国からのインフレ補填的措置がなくなった。

### (2) 適用除外拠出建て制度

事業主は、すべての加入者について一律の料率によるリベート保険料相当額の掛金を制度に払い込まなければならない。内国歳入庁は年1回、これに加えて年齢に基づく付加リベートを制度に払い込む。なお、リベート部分は別管理され、退職時に終身年金の購入に充てられなければならない。加入者が支給開始年齢前に死亡した場合には、その遺族に給付される。また、1997年4月以降の積立分は、5%上限の小売物価指数に連動するインフレ調整が行われなければならない。

### (3) 適格個人年金およびステークホルダー年金

適用除外の対象となる個人年金は、適格個人年金と呼ばれる。リベート保険料だけで運営される個人年金も認められる。ステークホルダー年金を使った適用除外は、2001年4月から可能となっている。リベート料率を含め、適用除外の内容は個人年金によるものと同じとされた。

ここでステークホルダー年金について、補足しておく。ステークホルダー年金は、2000年の年金改革における目玉の1つであり、本質的には拠出

表4 適用除外(民間部門・規模別制度数)

総加入者数	給付建て制度		混合制度		拠出建て制度	
	適用除外	非適用除外	適用除外	非適用除外	適用除外	非適用除外
2- 11	2,740	17,700	1,040	—	3,780	51,900
12- 99	2,270	2,600	145	—	917	3,720
100- 999	3,260	578	294	—	241	792
1,000-4,999	675	120	55	—	110	77
5,000-9,999	119	11	36	—	7	
10,000+	169	7	36	—		
合計	9,230	21,000	1,610	72	5,060	56,500

出所：“Occupational pension schemes 2000 Eleventh survey by the Government Actuary”, GAD, April 2003

建ての個人年金である。ステークホルダー年金を導入するまでもなく、個人年金は適格個人年金をはじめとしてすでに存在し、適用除外も可能である。にもかかわらず、ステークホルダー年金を導入する背景には、1980年代後半の個人年金の不当販売問題への反省がある。1986年社会保障法により適用除外が拠出建ての職域年金および個人年金に拡大された際、保険会社は個人年金の販売攻勢をかけた。この結果、約600万人が個人年金に加入したが、そのなかには保険会社の勧誘によって職域年金を脱退して個人年金に加入した者も含まれていた。ところが、これらの者にとって、職域年金に加入していた方が有利な場合が多く、社会問題化した。政府は、この問題への反省を込めて、以下のとおりステークホルダー年金の基準を作成した。

- 年間の手数料は資産の1%を超えない
- ステークホルダー年金制度間の移転に際して追加手数料を課さない

- 最低掛金を設定する場合、金額は20ポンドを超えることはできない
- 制度は加入者が投資選択を行わなかった場合に対応して、デフォルトの投資オプションを操供しなければならない

特に手数料に関しては、従来型の個人年金に比べて低廉に設定されており、これを販売する保険会社を中心としたステークホルダー・プロバイダーは、一定以上の規模の確保や対面セールスの縮小等の対応を迫られている。

5人以上の従業員を擁する事業主は2001年10月から、給付建て制度等を提供していない場合、従業員にステークホルダー年金を提供する義務が生じ、従わない場合には最高5万ポンドの罰金を科される。ところが、現在のところ、この制度の導入状況は必ずしも芳しいものではない。雇用年金省の2003年の調査によれば、ステークホルダー年金制度の3/4は加入者がいないとされ、制度導入に対する意識の低さが窺われる。

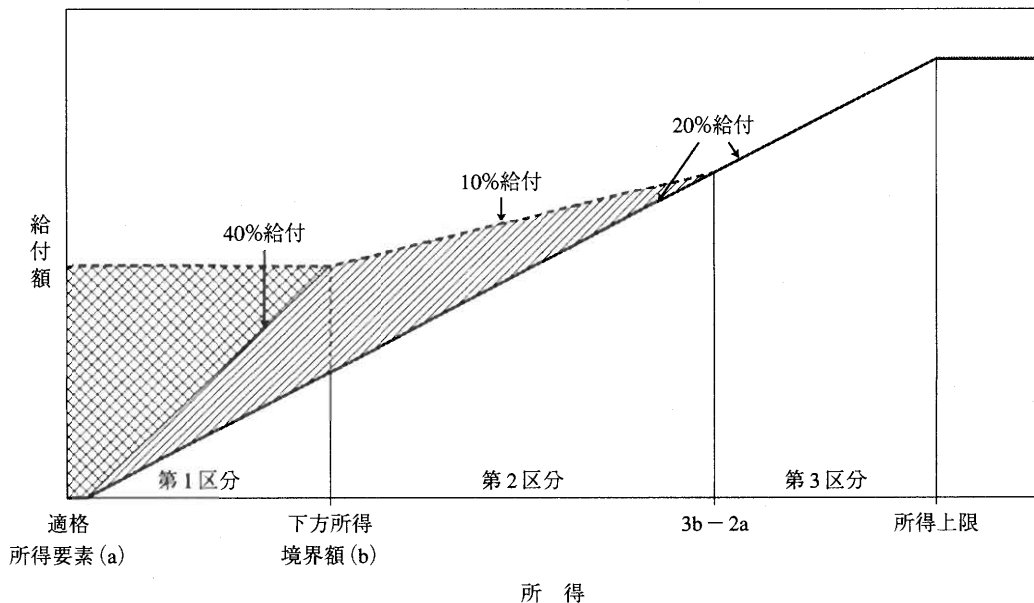


図3 付加年金の改正



### 3. 付加年金の改正と適用除外制度

2002年4月の付加年金の改正(公的所得比例年金から公的2年金へ)に伴って、上記3つの適用除外制度の定義が若干変更となった。付加年金は満額年金の場合、対象所得の20%であったが、公的2年金への変更により、低所得層に厚い給付に変更された。図3の斜線部分および網掛部分が従来の付加年金に追加されたことになる。

この改革によって、年金の制度形態ごとに適用除外の範囲が異なってくることになる。すなわち、職域年金制度の場合、拠出建て、給付建てを問わず、適用除外制度が給付する公的年金は、公的2年金のうち公的所得比例年金相当額とみなされ、前記2つの増額部分は、別途国から支給される。一方、適格個人年金およびステークホルダー年金は、増額部分のうち支給率改定部分(斜線部分)が適用除外とされ、国から支給されるのは見做し所得部分(網掛部分)のみとなる。

この結果、1997年に一旦断ち切られた公的年金とのリンクが、公的2年金の導入時点から形を変えて復活することになった。また、適格個人年金やステークホルダー年金の適用除外の範囲に支給率改定部分が追加されたため、これらの制度にかかるリポートは、特に所得の低い部分に厚くなる。すなわち、下方所得境界額までの所得に関しては、支給率が2倍になるため、リポートも従来基準の2倍となる。このことが、ステークホルダー年金が中低所得層をターゲットとしているといわれている理由の1つと考えられる。

### 4. 制度の複雑化

以上のとおり、イギリスの職域年金制度は、公的年金制度との係わりを抜きにして語るができない。公的年金の度重なる改定が適用除外制度を通して職域年金制度の設計に影響し、給付建て制度の管理は複雑を極める。例えば、1986年改正による付加年金の制度変更(支給率の変更と満

額年金までに要する期間の増加)、欧州裁判所による男女の支給開始年齢の格差是正命令等が複雑化の要因とされる。

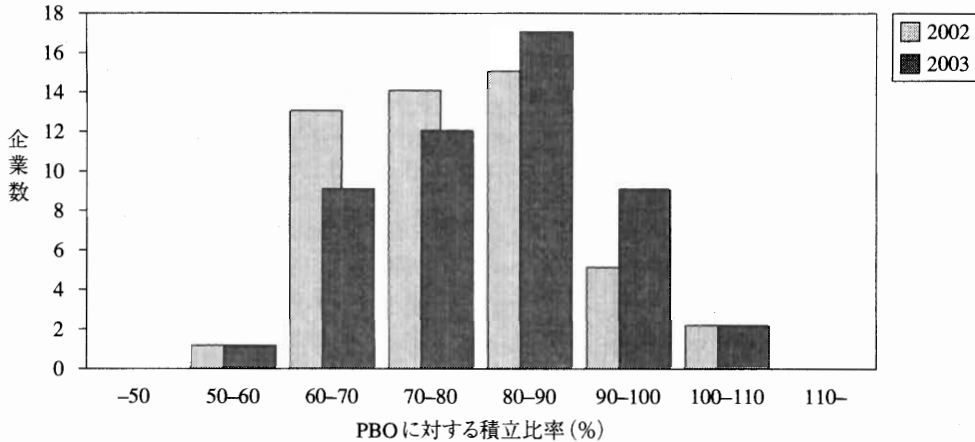
適用除外の範囲や基準は年度ごとに異なるため、年金の給付額は加入期間の履歴を把握していないと定まらない。例えば、ある加入者が1970年から2010年までの40年間在職したとする。この者の年金額は、1997年までの加入期間に関してはGMP部分とそれ以外を分別管理する。GMP部分は1978年から1988年まではスライドなし、それ以降1997年までは上限3%の物価スライドとなる。GMP以外の部分は年金規定が定めるスライドに従う。1997年以降2005年までは上限5%の物価スライド、2005年以降は上限2.5%の物価スライド<sup>6)</sup>といった具合である。加えてイギリスの職域年金は、いわゆる年金分割に対応しなければならない<sup>7)</sup>。このような事情が、2002年12月に公表された年金制度簡素化の提言の背景にあると考えられる。

## III 企業年金を取り巻く環境変化

### 1. 年金財政の悪化

米国に比べると寛大な年金制度ゆえに、2000年以降の株式市場の低迷、2000年11月にイギリス会計基準審議会から公表された財務会計基準第17号(FRS17)等が給付建て制度に与えた影響は、甚だしいものがある。

2005年に全面適用されるFRS17に関しては後述するが、この新会計基準による積立不足が深刻である、とされる。例えば、Lane Clark & Peacockの調査によると、FTSE100に含められる給付建て制度を持つ90の企業に関する、企業年金の2003年7月時点の新会計基準でみた積立不足は、1年前の推計値250億£から550億£に増加している。これは、積立水準にすると約80%ということとなり、この1年で悪化した(2004年7月時点の推計では



出所：Accounting For Pensions UK and Europe Annual Survey 2004, Lane Clark & Peacock LLP August 2004

図4 FRS17に基づく12月時点の報告数値

84%に上昇)。また、Mercer Human Resource Consultingによると、同時期のイギリス全体の年金制度の積立不足は、3,000億£に達すると推計されている。2003年度は、運用パフォーマンスが好調に転じたものの、金利低下による割引率の低下により、積立状況は思ったほど好転していない、とされる(図4：調査対象企業はFTSE100)。

## 2. 従業員給付に関する新会計基準

### (1) 財務報告基準第17号制定の経緯

退職給付に関する従来の会計基準は、会計実務基準報告書第24号(SSAP24)「年金費用の会計」といわれ、1988年に制定された。この基準はいわゆる長期アプローチに基づくものであり、当時の改訂前の国際会計基準第19号には準拠しているものの、いわゆる市場アプローチといわれる米国会計基準とは異なるものであった。

1998年2月に国際会計基準委員会(現国際会計基準審議会)が、米国の会計基準に近く、かつ一層規範的とされる国際会計基準第19号(改訂)「従業員給付」を公表したことにより、イギリスの退職給付会計基準は見直しを迫られることとなった。イギリス会計審議会は1999年11月、財務報告公

開草案第20号を公表、2000年11月に「財務会計基準第17号(FRS17)退職給付」を公表した。同基準は、開示を中心に2001年6月以降に終了する会計年度から一部適用、本格適用は2003年6月以降に終了する会計年度から、とされた。

### (2) イギリス基準の特徴

財務報告基準第17号の内容は別稿に譲るとして、ここでは他の会計基準との比較を行なう。米国会計基準(FAS87)、国際会計基準(IAS19改定)および日本基準(「退職給付に係る会計基準の設定に関する意見書」)の3つの基準と比較した場合、イギリスの新会計基準は、基本的な方向性は一致しているものの、いくつかの差異を見出すことができる。

#### ① 基礎率

基礎率の設定は事業主の判断に基づくが、イギリスの基準では、アクチュアリーに助言を求めることが明記されている。

#### ② 将来の給付改善

イギリスの場合、給付建て職域年金制度(あるいは適用除外制度)としての要件の中に、受給待期中および支給中における年金額の再評価がある

が、当然のこととして考慮することとなる。これ以外の給付改善による追加債務は過去勤務費用となるが、認識については、イギリスおよび国際会計基準は受給権が確定するまでの間に認識するのに対し、米国および日本基準は従業員の平均残存勤務年数にわたり認識することとされる。特にイギリスの場合、受給権は最長2年で賦与しなければならず、繰延べ認識の期間は短い。

### ③ 数理上損益

数理上損益の認識については、米国基準および国際会計基準が「回廊方式」を採用している。回廊として予測給付債務または制度資産の公正価値の大きい方の10%を設定し、数理上損益のうち回廊を上回る部分を一定期間で認識する。一方、イギリス基準は回廊を設けず、全額を即時認識することになる。ただし、損益勘定でなく総認識利得損失計算書での認識となる。

### ④ 年金費用の認識

イギリスの場合、勤務費用、利息費用、資産の期待収益、過去勤務費用(の当期認識額)、数理上損益(の当期認識額)の構成要素を、別々の科目に計上することが特徴的である。すなわち、勤務費用および過去勤務費用を損益勘定のうちの営業費用に、利息費用と資産の期待収益を損益勘定のうちの金融費用に、数理上損益を総認識利得損失計算書にて認識することになる。

### ⑤ 貸借対照表

貸借対照表では、予測給付債務(各種の未認識額があれば控除)から制度資産を差引いた額を計上することになる。米国基準は、累積給付債務(ABO)との関係で調整を要する。累積給付債務と制度資産(公正価値)との差額が上記の計上額を上回る場合、上回り額を追加最小負債として認識し、資産勘定に同額の「無形資産」を計上する。ただし、無形資産は未認識移行時差異と未認識過去勤務費用との合計額に制限されるため、無形資産の計上不足が発生する場合には、不足額を「その

他の包括利益」に計上する必要がある(不足額は数理上損益に起因するものとなる)。

一方、イギリス基準には米国基準のような処理はない。しかし、年金費用の認識で説明したとおり、年金費用のうち数理上損益以外の部分は損益勘定で、数理上損益は総認識利得損失計算書にて認識されることになり、未認識額がほとんど存在しないことが特徴的である。

### (3) 新基準への反響

新基準は、1999年11月に公表された財務報告公開草案第20号の段階から大きな議論を呼んだ。当時、2001年3月にまとめられた「イギリスにおける機関投資家」と題する報告書(いわゆるMyners報告)の検討過程においても、同基準は、イギリス資産の投資対象を特定分野に偏ったものとする元凶として、積立基準の1つである「最低積立要件」と並んで批判の対象とされた。

2000年以降のイギリスにおける年金資産の運用パフォーマンスの悪化も影響し、企業年金制度に対する戦略も見直しを余儀なくされた。見直しの1つの方向は、Mynersが懸念した資産運用方針の転換である。例えば、7万人の加入者を擁するBootsの企業年金(資産23億£)は、価格変動リスクを避けるために株式投資を引き揚げ、そのほとんどをトリプルA格の社債に切り替えた、とされる<sup>8)</sup>。同基準が割引率の設定基準として、「給付支払いまでの期間と同等な償還期間を持つ優良社債の利回り」を採用したことが影響している、と考えられる。この切り替えは、FTSEの株価指数で約6,000のときに行われ、FTSE指数はその後2001年9月に4,433.7にまで下落したので大変時宜を得た行動であった、との評価もある。現に、前述のFTSE100の企業の積立比率の分布において、最も比率が高いのは、同社であった。

もう1つの動きは、給与比例型の給付建て制度そのものを閉鎖する動きであり、冒頭に英国航空

の例で紹介したとおりである。給付建て制度から取り残された従業員は、拠出建て制度の適用を受ける、というパターンが多いようである。しかし、拠出建て制度への掛金率は、給付建て制度のそれと比較すると、かなり低い水準であることが指摘されており、これはある種の不当差別であると指摘する向きもある<sup>9)</sup>。

#### (4) IAS19との調和とFRS17への批判

欧州連合は、上場企業に対して2005年1月1日以降にはじまる会計年度から国際会計基準に基づく財務諸表の作成を義務付ける法律を可決した。イギリスは、国際会計基準を2005年に採用することを公約しているため、国際会計基準とイギリス会計基準との調和が必要となる。調和が実現していない段階でのFRS17の拙速な早期適用を避けるため、イギリス会計基準審議会は、2005年1月1日までFRS17の本格適用を延期することを決定した。

国際会計基準は現在、多数の国の証券取引所において一定の条件下で受け入れられているが、1998年に改定された従業員給付に関する国際会計基準（IAS19）では、若干の相違はあるものの米国の財務会計基準書87号と同様の考え方が採用された。2005年よりEU諸国がIASを採用するため、改訂作業が行われ、IAS19号に関しても、特に英国会計基準との調和を図る観点から2004年12月、改訂が承認された。新基準によると、数理計算上の差異を損益計算書を通さずに、「認識済損益計算書」にて即時認識するオプションが追加されている。

一方、FRS17公表後の企業の反応に対するメディアの論調は、FRS17によってイギリスの伝統的な給与比例の給付建て制度が減少していくことに懸念を示すものが多い。最近では2004年11月、全国年金基金協会が、年金の会計に関する政策提言書を公表している<sup>10)</sup>。この提言書の注目すべき

点は、現在の基準にとられることなく、将来の会計基準のあり方を議論している点である。提言のポイントは2点ある。

第1点は、「我々の提案どおり、予測給付債務（PBO）を長期の割引率を用いて評価した追加的情報開示を提供する改良によって、投資家は累積給付債務（ABO）の評価に特有の変動性にとらわれることなく、財務報告書から判断することが可能となるであろう」として安定的な割引率による追加情報を提案していることである。

第2点は、「将来の昇給によってもたらされる債務の加算は、実際に昇給するまで認識すべきでない債務であると信じる」との指摘により、いわゆるPBOを否定していることである。一方、割引率は無リスク金利であることが論理的である、としている。

退職給付会計上の評価は市場アプローチを取らざるを得ないとする一方で、会計の世界ではスタンダードとされるPBOという概念に疑問を投げかけている点は、評価できる<sup>11)</sup>。

## IV 政府による年金政策

### 1. 制度終了基準の見直し

2003年6月、政府は職域年金制度の改革の第一歩として、給付建て制度を終了する事業主は制度受託者から、給付を保護するために保険会社から購入する保険のコストを全額請求される、という加入者保護の強化を含む基準を公表し、適用を開始した。従来は、積立金が最低積立要件という債務を上回っていれば、制度の終了は可能であった。しかし、最低積立要件は債務評価上の割引率の一部を株式の期待リターンとするなど、制度終了の際の債務基準としては不十分なものであった。このため、終了時に分配される資産はそれまでの約束である年金の給付原資には及ばず、結果として労働者の年金が削減されることになる。

保険購入コストは一般的に会計基準に基づく債務を上回るとされ、従来は最低積立要件をクリアしていれば終了が認められていたことと比較すると、制度終了がしにくくなる効果を発揮している、と考えられる。例えば前出の Lane Clark & Peacock の推計によれば、FTSE100の企業の会計基準に基づく積立不足は2004年7月時点で420億£である一方、同時点の保険購入コストに対する不足額は1,250億£を超える、とされる。

## 2. 2004年年金法

2004年2月に公表された年金改革案は、同年11月18日、女王の裁可を得て2004年年金法となった。議会の審議過程で多くの修正が施され、ボリュームは倍増したとされる。この法律は、2005年4月6日から順次施行される。

### (1) 主な項目

- 年金保護基金の導入：積立不足の年金制度の加入者に一定の最低給付を保証する。
- 財政支援制度の創設：年金保護基金の業務開始(2005年4月予定)前に既に制度終了処理を開始している積立不足の年金制度の加入者に一定の財政支援を提供する。
- 公的年金の支給開始年齢を繰延べる選択肢を設ける。
- 最低積立要件を制度固有の積立基準に置き換える。
- 2005年4月以降発生する年金にかかる増額のために使用する上限付物価スライドの上限を従来の5%から2.5%に低下させる。また、拠出建て年金、適格個人年金・ステークホルダー年金のスライド要件を廃止する。
- 制度受託者が年金法規制、信託法、および自身の年金制度に関する最低水準の知識を持つことの法的義務を導入する。また、制度受託者の委員のうち少なくとも1/3(将来的に1/2に引上げ

ることも可能)は加入者選出の委員とする。制度変更にあたり事業主に対して従業員からの意見聴取を義務付ける。

- 引退のための年金および貯蓄に関する財務的情報の利用可能性を拡充する。
- 職域年金監督機構を早期対応とリスクに着目した年金規制機関に置き換える。
- 制度受託者の同意に基づき、数理的等価の確保を前提に、既発生 of 支給形態を変更可能とする。
- 事業移転の際、新事業主に対して元の事業主の制度の加入者である従業員に将来の年金権を提供することを義務付ける。

以下、個別項目について解説する。

### (2) 年金保護基金および財政支援制度

年金保護基金は、支払不能になったかその危険性が高い事業主が提供する、積立不足制度の加入者のために最低水準の給付(「補償」)を提供することを目的とし、給付建ての要素がある制度のみが含まれる。なお、従来「年金補償委員会」が担っていた、詐欺・横領による年金資産の毀損に対する補償制度(給付建て、拠出建ての双方に適用)の機能も、同基金に引き継がれる。

#### ① 年金保護基金の保証

年金保護基金は、通常年金年齢(NPA)に到達した加入者および健康を理由に評定日以前に早期に引退した加入者に、受給を繰延べられていても、同日以降100%の年金受給を保証する。他のすべての加入者は、発生年金給付(法律に基づいて計算される)の90%をNPAから支給される。加入者は、制度規定にかかわらず、補償の価値の25%を一時金で受け取ることが認められる。

年金保護基金からの支給開始後、年金は2.5%と小売物価指数のいずれか小さい方で増加する。制度規定における権利にかかわらず、増加は1997年4月5日より後の年金計算上の勤務に対してのみ

適用される。従って、古い時期の勤務に対応する年金は増額されず、年金のスライド部分の補償は限定的なものとなる。据置年金(および通常年金年齢未満の現役加入者の年金)は、評定日から通常年金年齢までの間、小売物価指数(上限5%)に同調して再評価される。

## ② 年金補償の上限

通常年金年齢に達していない加入者に対する90%の制限に加えて、補填されると定義される給付額には上限が設定される。この金額は、所得に同調して増額され、同一事業主のすべての制度からの給付の合計に対して適用される。通常引退年齢である65歳に対する上限は、当初25,000£である。同制度の検討当初の40,000£からは低下したが、妥当な水準と評価する向きが多い。年金保護基金に対して多額の補償請求が発生した場合、基金理事会はスライド率や再評価率を変更する権限を持つ。極端な状況では、国務大臣は補償額を減額することができる。

## ③ 年金保護徴収金

年金保護基金の当初の費用は、初年度に適用される「1回限りの」定額徴収金により、賄われ、徴収金の規模は、年間1.5億£とされている。以降の会計年度に関しては、費用は定額およびリスク基準の組み合わせによる徴収金により賄われ、年間3億£の規模が想定されている。徴収金は、一部の新制度に対する免除規定を除き、すべての給付建て制度の受託者または管理者に課される。法案では、費用のうち少なくとも50%はリスク基準の徴収金により賄われるとされていたが、議会においてリスク基準の徴収金の比率が最低80%に改訂された。

定額の徴収金は、受給待期者や年金受給者も賦課対象とするため、成熟度の高い制度の負担は重く、救済策が必要との意見もある。リスク基準徴収金は、制度の積立状況を反映する。事業主が破産する可能性、制度の投資戦略に関連す

るリスク(ミスマッチ・リスク)、および定義される可能性のあるその他の「要素」が考慮される可能性もある。

## ④ 年金保護基金の適用方法

年金保護基金理事会は、制度が以下の「保護債務」を補償するための資産が不十分であることを確認しなければならない。

- 年金保護基金の保証
- 制度の債務(給付以外)
- 制度終了にかかる見積み費用

年金保護基金は、例えば事業主が債務を基金に押付けようと画策しているとみなした場合、受入を拒否することができる。理事会が制度資産は保護債務を賄うに足ると判断した場合、理事会が本件を何時如何なる方法で進めるか指示でき、受託者は制度を終了させる義務を負う。

## ⑤ 財政支援制度

政府が年金保護基金の導入を表明した際に問題となったのは、企業の支払不能に伴って既に終了してしまった年金制度の元加入者への補償問題である。政府は年金法案の追加措置として、財政支援制度の導入を決めた。数々の追加・修整のうち最も注目される施策であるが、産業界の反発は強い<sup>12)</sup>。支援制度の詳細は、執筆時点で確認できておらず、政府の予算規模(今後20年にわたる4億£の支出)のみが決まっている。

給付建て制度の制度終了に伴うこれらの保険・補償措置は、米国が企業年金の普及局面で導入したのに対し、イギリスは給付建て制度の終了・閉鎖・凍結による減少局面で導入するため、その運営を疑問視する向きもある<sup>13)</sup>。

## (3) 公的年金の支給開始年齢の選択

基礎年金、付加年金(公的所得比例年金および公的2年金)は65歳支給開始(女性は60歳から65歳に段階的に引上げられる)であるが、支給開始を繰延べる選択ができるようになる。繰延べを

選択した場合、1年あたり7.5%（2010年からは10.4%）増額される。また、支給開始時に増額部分の原資を一時金として受け取ることも可能である。この施策は、政府が計画している定年制の廃止（事業主が客観的正当性を示せない限り定年を違法とする）に呼応するものでもある。

#### （4） 積立基準の変更

最低積立要件は、1995年年金法によって導入された積立基準であるが、適用開始当初の1997年より、主に2つの問題が指摘されていた。1つは、積立基準を達成している制度が終了した場合、それまでに約束していた給付を満額受け取ることができなくなる可能性が高いことである。もう1つは、投資行動を歪める、というものである。2001年3月に公表されたMyners報告では、このような基準を一旦作成してしまうと、これに基づく資産運用が実施され、結果として上場株式や債券等以外の投資対象に資金が流れなくなってしまうとの批判がなされていた<sup>14)</sup>。

法律は制度受託者に、積立戦略や積立不足の是正方法を規定した積立方針書の作成を義務付けている。積立方針書は、投資方針書を補完するものと位置付けられている。この程公表された公開草案は、積立方針書において「法定積立目標」をクリアするための積立計画の策定を要求している。法定積立目標は「発生給付積立方式」において算出することとされており、複数ある発生給付積立方式からの選択、基礎率の設定基準等は、いくつかの論点が列挙されているものの、制度アクチュアリーへの助言に基づき、制度受託者または管理者が決定することとされている。定期的な数理評価は、積立方針書に基づいて実施される。これに伴って、最低積立要件は廃止される。また、制度加入者への情報提供を強化し、制度受託者と制度提供事業主との間の交渉における年金監督機関の仲裁機能を強化する。

#### （5） 上限付物価スライド

年金に関する上限付物価スライド要件における上限を、2005年4月以降の年金計算上の勤務期間に帰属する給付について、5%から2.5%に引き下げることを可能としている。また、拠出建て年金、適格個人年金・ステークホルダー年金のスライド要件を廃止する。このことにより、高齢者が選択できる個人年金商品選択肢が拡大するとしている。

#### （6） 受託者の見識と義務

法律は職域年金制度の受託者に、信託証書および規則、投資および積立原則の方針書、および制度管理政策に関連するその他の書類に通じていることを課している。受託者は、義務の遂行を可能とするため、年金および信託法、積立や投資に関する問題のような、特定の問題に対する十分な見識と理解力を具備しなければならない。

この法令上の義務に適合しないことに対して受託者への罰則はないものの、法案が非現実的に高い基準を設定し、受託者の構成員に受託者の地位としての義務を負うことを阻止することにならないか、との懸念もある。

#### （7） 引退の計画

雇用年金省の最近の報告書「勤労と貯蓄のための簡素化、保障、そして選択」を引き継いで、法律は政府に個人が利用可能な金融情報を充実させる幅広い権限を与えている。

- 政府が個人に、現在の貯蓄額と引退生活の必要額との不足を認識し不足を解消するための選択肢の概要を説明するため、インターネットベースの引退計画機能を提供することを可能としている。
- 事業主が従業員に引退のための年金および貯蓄に関する情報および助言へのアクセスを提供することを強制することが可能となる。政府は、この要件の実施の是非および方法を検討するた

め、さまざまな予備実験の実施を予定している。

- 政府は、制度が自主的に「統合年金予測」(公的および私的年金給付の発生額の詳細を記述)を提供することが必要となれば、これを強制することができる。

上記の予備実験は既に実施されており、政府は「統合年金予測」作成のため、事業主に対して従業員の公的年金部分の給付計算書を無償で提供する計画である。

### (8) 年金監督機関

新たに設置される年金監督機関は、職域年金監督機構の既存の権限に、以下の追加的な権限を与えることを想定している。

- 加入者の利益のために制度を終了するか決定するまでの間、給付建て制度を「凍結」できる。
- 機関が制度の法令上遵守の不履行に責任を負うと考える個人に「改善通告」または「第三者通告」を公表できる。
- 破産した事業主が資産を真の価値よりも低い価格で処分し、資産処分がなければ事業主の債務返済に充てられる場合、機関は裁判所に当該取引の取消しを申し出ることが出来る。
- 受託者と事業主が合意できない場合に、「拠出計画」を課したり、制度の将来の給付発生を変更することが出来る。

### (9) 95年年金法第67条の改正

制度の簡素化という点では、本項目の効果が期待される。1995年年金法第67条の主旨は、「それまでに獲得した加入者の年金権は、当該加入者の同意無しに変更することができない」というものである。今回の改正により、この要件に加えて、変更後の給付条件が変更前と比べて数理的に等価であれば変更可能とされた。これには、制度受託者の承認を必要とするなど、一定の保護が措置されているほか、給付建てから拠出建てへの変更は認

められていない。前述の複雑なルールに基づくスライドのある年金を、数理的に等価で簡素な年金に置き換えることで、管理コストを抑えることが期待される。

### 3. 年金税制の改革

年金税制の簡素化については、現在のところ2004年3月の予算報告において、英国政府は提案した年金税制改革は2006年4月から導入することを確認している。このため事業主は、自社の年金制度および特に高給従業員にとって税制改革の影響を検討しておくことが重要とされる。

現在の年金税制は、年金の種類や適用時期によって大きく8種類の基準が適用される複雑なものとなっている。新たに導入される基準が、従来の年金の種類ごとに適用されていた掛金または給付に対する上限規制を廃止し、2つの単純な上限により一律に管理することを提案しているため、肯定的に受け入れられている。

1つは、生涯の上限額であり、2006会計年度は150万£とされる予定である。年間の上限額は、2006年度は年間収入の100%まででかつ21.5万£以下とされる。上限額は小売物価上昇率に連動して増加するのではなく、5年ごとに見直すこととされている。当初5年間、2010年までは、生涯の上限は180万£まで、年間の上限は25.5万£まで増加することとされている。拠出建て制度の場合は掛金額そのもの、給付建て制度の場合は年間の給付増加額を評価した額が適用される。また、積立額の25%を一時金として非課税で受取ることができる。

## V 日本への示唆

最後に、イギリスの年金制度改革について、日本が考慮すべき点を、筆者なりに簡単にまとめておきたい。まずは、年金保護基金および財政支援



制度の導入であろう。本制度の導入まで、イギリスの企業年金は、適用除外をとおして公的年金の一翼を担っていることが多いにもかかわらず、提供企業の破産による制度終了の際、積立不足であった場合に加入者への救済措置が講じられていなかった。制度導入によって、一定程度の保証が実現されることは意義深いことである。

特に、財政支援制度は、給付対象を給付建て制度の元加入者に限定した税金投入である。税の衡平性の観点から問題を指摘されそうな施策であるが、これも企業年金の多くが公的年金の一部を担っている、という認識ゆえの対処かもしれない。

年金保護基金に関しては、制度発足後の運営が課題となってくる。定額の徴収金は、年金受給者も含む加入者数を基準の1つとして算出されるため、成熟した制度にとっては、これだけでも重い負担になる。加えて、新規採用者に対して閉鎖された制度が多いため、今後の定額徴収金は減少が予想される。加入者数の規模が縮小していくと、相対的にリスク基準の徴収金を含む徴収金の負担が増加し、給付建て制度の維持にマイナスとなる。同制度の適用第1号の候補として、先日破産した自動車メーカーのローバーが挙げられており、現在は最低1年とされる年金保護基金による査定期間に入っているとされる。制度発足後の同基金の運営も引続き注目する必要がある。

とはいえ、イギリス政府は支払保証制度である年金保護基金の導入を決定した。日本の経済界は、モラルハザードの観点から一貫して支払保証制度の導入に強く反対している。2000年以降の運用環境の悪化と退職給付会計基準の導入により、多くの企業年金が廃止され、厚生年金基金におけるごく一部の給付を除けば、元加入者は約束した給付を受け取れないまま放置されている。イギリスが検討したように、支払保証制度の導入を前提とした場合、モラルハザードは徴収金の設定方法如何で相当程度軽減されるかも知れない。

次に、給付建て制度の積立基準のあり方である。イギリスの基準は、日本や米国が使用しているような、継続基準と非継続基準の2つの基準による積立とは異なる積立計画を採用した。運営の中心に制度受託者を据え、制度受託者の判断のもとに積立方針書を策定して、これをもとに提供企業と掛金の拠出を交渉する、という構図を採用した。制度受託者の積立計画を支援するものは、徹底した情報開示と、年金監督機関による制度受託者と提供事業主との仲裁機能と考えられる。

会計基準や年金保護基金の基準による債務評価が意識されるため、実質的にはあまり違いがないかもしれないが、徹底した開示による積立規律の確保というアプローチも検討に値するかもしれない。

第三に、個人の引退計画策定のサポートである。日本では平成16年の年金改革により、公的年金に関して個人への年金情報の提供が徐々に拡大されることとなった。個人の年金情報の提供は、引退計画を策定するうえで、また年金制度の関心を高めるうえで非常に重要である。イギリスは、引退計画策定のための教育に注力し、必要とあらば政府が企業年金の情報を個人に提供することを義務付けることができるようにした。日本においても、このような施策が期待される。

最後に、企業年金の義務化の問題である。2004年年金法は、企業年金の加入者を保護するという点で、大きな前進であったと評価できる。しかし、これらの諸施策ゆえに提供企業の負担感が、制度の設立・維持のインセンティブを損ねることが懸念される。社会経済の変化により公的年金がスリム化されるとき、企業年金を中心とした私的年金の補完機能に期待が高まるが、現実には、設立が任意の私的年金は公的年金以上に減退する。そこで、企業年金の義務化の是非が議論されるわけであるが、イギリス労働組合会議(TUC)は強く主張している。いずれにしても、「国家」と「個人」

との中間的存在である「職域」は、年金制度を提供する上で極めて効率的な基盤であるだけに、有効に活用される施策が期待される<sup>15)</sup>。

## 注

- 1) 本稿は、清家篤・府川哲夫編(2005)「先進5カ国の年金改革と日本」丸善プラネット、における拙稿「第8章：イギリスの職域年金制度」を加筆・修整したものである。
- 2) <http://www.opra.co.uk/mediaAndPublications/publications/PensionSchUK/Pen-01.asp>
- 3) “BA closes final salary pension scheme to new staff”, *Financial Times*; May 11, 2002
- 4) この調査は、無作為に選んだ336の制度(合計180万人の従業員をカバー)に対して2002年8月および9月に実施したもので、このうち208の制度が2003年2月に実施したフォローアップ調査に回答している、とされている。
- 5) もっとも、最近では2003年の運用パフォーマンスの回復や給付建て制度の意義を再確認して、いったん閉鎖した給付建て制度の適用範囲に新入社員を含むように戻す事例も報告されている。
- 6) 後述の2004年年金法による。
- 7) 有森美木 2001「イギリスにおける離婚と年金一年金分割制度の紹介」日興フィナンシャル・インテリジェンス 年金レビュー 2001年11月号、による。
- 8) 最近では、この方針は若干修正が加えられたようで、2003年度の決算リリースの際に、年金積立金の一部(15%程度)を債券以外に投資する方向変更が発表されている。
- 9) “DB closures could have ageism implications”, October 2, 2003, IPE International Publishers Limited
- 10) NAPF Policy Paper. “Accounting for Pensions—Pensions accounting in financial statements prepared under International Financial Reporting Standards—”
- 11) そもそもPBOという債務評価は、米国の伝統的な給付建て制度にのみ適合しており、技術的にも論理的にも脆弱性がある。米国自身がキャッシュバランス制度における債務評価基準の議論の混迷により、このことを証明している。
- 12) “Chorus of disapproval for pensions bill”, *The Financial Times*, November 19, 2004
- 13) 例えば、1988年に自動車部品製造の米国Federal Mogul社に買収されたTurner & Newall社の年金制度は、親会社の破産法適用に伴ない、終了を余儀なくされている。同社だけでも年金保護基金ベース積立不足は5億£に達していると考え、これらの制度はスタートから重大な財政問題を抱えることになる、とされる。“UK’s PPF could face huge hit if T&N winds up”, *Investment & Pensions Europe*, November 19, 2004
- 14) 最低積立要件にもとづく債務の評価における割引率は、ギルト債、インフレリンクギルト債、および上場株式の収益率をもとにして設定されるため、これらに投資することにより積立水準の変動リスクを回避する投資行動を誘発する、とされる。
- 15) 2004年12月には、Employer Task Force on Pensionsから雇用年金相宛に報告書が提出されている。ここでは、任意設立原則は当面維持するものの、10-15%程度の掛金率での私的年金への拠出義務化の議論もなされている。

## 参考文献

- “Second Tier Pension Provision 1978/79 to 2000/01”, Department for Work and Pensions, December 15, 2003
- “OCCUPATIONAL PENSIONS 2003 Pensions Reform: too little, too late?”, Association of Consulting Actuaries, March 2003
- “Occupational pension schemes 2000 Eleventh survey by the Government Actuary”, GAD, April 2003
- “Accounting For Pensions UK and Europe Annual Survey 2004”, Lane Clark & Peacock LLP, August 2004
- NAPF Policy Paper. “Accounting for Pensions—Pensions accounting in financial statements prepared under International Financial Reporting Standards—”
- 有森美木 2001「イギリスにおける離婚と年金一年金分割制度の紹介」日興フィナンシャル・インテリジェンス 年金レビュー 2001年11月号
- 小野正昭 2001「イギリスの年金制度改革」みずほ年金レポート No. 22～26
- (おの・まさあき  
みずほ年金研究所年金研究部部长・主席研究員)

## 近年のドイツにおける企業年金制度の展開

ハラルト・コンラット  
宮崎 理枝 訳

### ■ 要約

ドイツにおいて2000年から2004年までの間に成立した一連の年金改革法では、発展する公私の年金ミックスについて戦略上の転換が強調された。この改革を構成する要素の核となるのは、私的年金と企業年金による公的年金の部分的代替である。この論文では、公的な老後の生活保障、企業の退職給付ならびに老後のための私的な備えの役割について説明し、近年のドイツにおける引退後の収入のシステムが今後どのような方向性を概観する。次に最近改定がなされた私的年金の法的枠組みと、それに伴う諸制度について論じ、さらに最近の改定の影響と残されたいくつかの問題点について論じる。

今後企業年金の適用範囲を拡大し、より費用効果の高いものにするためには、退職給付とその引当金制度からその他の企業年金への移行について、課税上中立的な取り扱いになるよう配慮し、その移行を容易にするとともに、「ベンションファンド」への規制を緩和する必要がある。

### ■ キーワード

企業年金改革、リースター年金、従業員拠出制度、年金資産運用、支払保証保険制度

## I 序論

他の多くの先進国と同様にドイツにおいてもまた、社会保障制度改革は長年にわたって政治的アジェンダの頂点に置かれてきた。とりわけ公的年金制度は、急速な高齢化社会を背景に、(こうしたスキームの賦課方式の財政方式に関連した)財政の持続可能性と、(上昇しつづける社会保障支出に関連した)国家の競争力というふたつの課題の中心に置かれ、白熱する論議のテーマとなってきた。2000年から2004年までの間に成立した最近の改革法では、発展する公私の年金ミックスについて戦略上の転換が強調された。この改革を構成する要素の核となるのは、私的年金と企業年金資産による、公的年金の部分的代替である。

先に発表された筆者の諸論文では、ドイツの公

的年金制度の整理と近年の改革に焦点を当てた(コンラット/有森2005; Conrad/Fukawa 2003)。これに対して本稿では、企業年金改革にテーマを絞って論じる。これ以下の本稿の構成は次の通りである。IIでは、公的な老後の生活保障、企業の引退引当金ならびに老後のための私的な備えの役割について簡潔に説明し、近年のドイツにおける老齢引退収入のシステムを概観する。IIIでは、多様な企業年金のスキームと、民間部門におけるその普及についてさらに具体的に述べる。IVでは、最近の改定における私的年金の法的枠組みと、それに伴う諸制度について論じる。Vでは最近の改定の影響と残されたいくつかの問題点について手短かに論じる。そして最後に結論と展望を提示する。

## II ドイツにおける老年引退収入の スキーム：概観

他の多くの先進国と同様、ドイツにおいてもまた、老年引退収入システムは次の3つの階、すなわち、強制加入の公的スキーム(第1階)、追加的な企業スキーム(第2階)、そして補足的、自発的な私的老年保障のスキーム(第3階)から成り立つ。

### 1. 第1階(強制的な公的スキーム)

最初の階において最も重要なスキームは公的年金である。これは、すべてのホワイトカラーとブルーカラーの労働者だけでなく、若干の自営業者の集団にも適用され、国の管轄下にある機関によって運用される。この公的年金は、ブルーカラー労働者、ホワイトカラー労働者、鉱業従事者を対象に3つで構成される。カバーされている労働者と支出の規模では、公的年金制度が第1階のうち突出して最大規模のスキームである。このスキームの他に、農業従事者と公務員のための特別なスキームがある。これらすべてのスキームの財政方式は、基本的に賦課方式(PAYG)である。これに対して、医師や弁護士、建築士、税理士、薬剤師など、専門職業団体のメンバーのための年金積立基金<sup>1)</sup>もある。

給付金は、老齢と障害、また遺族に対して支払われる。専門職業団体のメンバーを除き、上記のすべてのスキームにおいては、給付建て(defined benefit type)で支払われる。

公的年金制度の被保険者個人の給付額算定は、賃金等の報酬履歴の総年数に対する総個人報酬に基づく(すなわち賃金等の総報酬の履歴に基づく)。また、年金の支払い要求金額(または新規最低額)個人勘定別に、被保険者期間の長さに応じて計算される。給付は賦課方式に基づき、平均報酬額の200%を上限に、総報酬額から労使折半で負担される。年金支出額に占める国庫負担の割合は、ブルーカラーとホワイトカラーの労働者につい

ては26%であるが、鉱業従事者については59%である。公的年金の所得代替率は、45年間平均賃金で働いた者(モデル年金)の場合68.9%である。

### 2. 第2階(追加的な企業スキーム)

職域年金制度は公共部門と民間部門の双方にあり、公共部門において全労働者は、基本的に集团的協定が適用される。こうした給付建てのスキームは、最近になって公的年金制度と統合されたので、これによって労働者は最終所得の所定の割合を支払うことになるだろう。本論が焦点を当てる民間部門の企業年金は、おおむね任意加入、かつ給付建てのタイプである。この制度が適用される労働者の割合は、会社のセクターや規模によって実に多様である。1990年代には、企業年金の適用範囲は持続的に縮小していった。旧西ドイツの製造業で、全従業員数に対して職域年金制度に加入している従業員数の割合は、1987年から1999年の間に72%から64%へと下落した。同様にこの間、卸売業と小売業においては、28%下落した。また、旧東ドイツでは全業種の部門で20%下落した(Deutsche Bundesbank 2001)。職域年金制度の役割が縮小した要因とされたのは、税制上のメリットが小さく労働コストが高い点であった。次のセクションで論じるように、一連のネガティブな傾向は終止したように見受けられる。なぜなら、2002年に制定された企業年金の法的枠組みと税制度の枠組みの変更が、労使双方にとって企業年金をより魅力的なものにしたからである。

### 3. 第3階(補足的、自発的な私的老年保障のスキーム)

ドイツでは、老年期のための個人貯蓄と私的保険に関する包括的な統計データが存在しない。しかしながら、ドイツの社会-経済学的なパネルでは、資本収入は高齢者の総所得の12.4%に相当し、これはアメリカ合衆国の27.6%と比較するとはるか

に小さい(Schwarze/Frick 2000)。ここで総可処分所得に占める所得の割合を5つの所得層に分けて見てみよう。最低の所得層では、総所得に占める公的年金所得の割合は、ドイツで87.1%、これに対してアメリカ合衆国では70%である。また最高の所得層についてみると、ドイツとアメリカの相違は顕著である。この所得層では、アメリカでは総可処分所得のおよそ42%は資本収入で占められ、これに対して公的年金からの収入はわずかに20%にとどまるが、ドイツではこの最高の所得層にあっても、ほぼ62%が公的年金収入で占められ、資本収入はわずかに20%にとどまる。全体としては、ドイツにおける老年所得においては、平均してその80%を公的年金収入が占め、15%が私的保障、そして企業年金はわずかに5%を占めるにすぎない(Informationszentrum der deutschen Versicherungen 2002)。したがって、2000年から2004年にかけての年金改革が、多くの論議を巻き起こしたのは驚くには値しない。なぜなら、公的給付が実質的に削減されたことによって将来的に生じる給付水準のギャップは、私的(個人および企業)保障によって補填される可能性があると考えられたからである。

### III 企業年金スキームの詳細

#### 1. 企業年金スキームの基本的特徴

ドイツにおける企業年金保障は、1974年の職域

年金法(Betriebsrentengesetz, BetrAVG)によってはじめて法的に規定され、その後何度かの修正を経てきた。その内容は主として財政、保険料免除期間、責任、給付の支払い義務と調整に関するものであった。1998年までは、会社ベースの年金スキームでは事業主が単独で資金調達の実任を負っており、それは最近まで給付建てのタイプであった。

1999年の年金改革法では、保険料徴収を従業員の総賃金から差し引き、これが企業年金スキームに支払われることとなった。さらに2002年の1月1日に制定された老齢資産法(Altersvermögensgesetz, AVmG)では、従業員が保険料を自らの賃金から自発的に支払うことができる権利が法的に認められた。換言すれば、2002年以降、企業年金の保険料負担を行う意志がある場合には、いかなる従業員も事業主に対してそうした年金制度を提供するように要求する権利を持つこととなった。しかしその際に、事業主にそうした年金制度の設立と管理の法的義務があるものの、保険料負担は要求されない。

今日のドイツでは基本的に、企業年金には5つの制度がある。

引当金制度(Direktzusage)は、企業年金制度の総年金資産のうち半分以上を保有し(表1を参照)、特に重要性が高い。なぜならこの制度は、会社の資金調達の手段としての機能を持つからである。

表1 ドイツにおける各種企業年金制度下の年金資産

(10億ユーロ)

制度	1990	1995	2000	2002
引当金制度 Direktzusage	115	143	195	210
年金基金制度 Pensionskasse	41	56	71	75
直接保険制度 Direktversicherung	20	31	43	45
共済基金制度 Unterstützungskasse	18	21	23	25
ペンションファンド Pensionsfonds (2002から)	—	—	—	0.2
合計	194	251	332	354

出所: Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Alterssicherung, 2004

表2 各企業年金制度の特徴

制度名	引当金制度 Direktzusage	年金基金制度 Pensionskasse	直接保険制度 Direktversicherung	共済基金制度 Unterstützungskasse	ペンションファンド Pensionsfonds
制度の概要	内部留保	外部積立制度	保険契約	外部積立制度	外部積立制度
拠出者	事業主のみ	労使双方	事業主(従業員拠出も可能)	事業主のみ	労使双方
支払保証保険制度への加入義務	○	×	×	○	○
保険監督局の監督	×	○	○	×	○
DCの提供が可能	×	○ <sup>3)</sup>	○ <sup>3)</sup>	×	○ <sup>3)</sup>
リスター年金の提供が可能	×	○	○	×	○
従業員拠出制度が利用可能 <sup>2)</sup>	○	○	○	○	○
年金資産運用の規制	特になし.	株式への投資は30%未満等、厳しい運用規制がある。また、設立した事業主の企業への貸付には上限額がある。	株式への投資は30%未満等、厳しい運用規制がある。	積立資産は、通常、全額事業主に対し、無担保で貸し付けられる。	ユーロ圏内への投資資産配分規制はないが、ユーロ圏外への投資は30%未満まで。

注：1) ただし、未積立債務の開示が必要。

2) 従業員拠出制度(Entgeltumwandlung)とは、給与の一部を企業年金の保険料に振り分ける選択肢のことで、2001年改革で導入された。

3) ドイツの企業年金では、支払った拠出額の元本保証と終身年金が義務づけられており、拠出建て(DC: Defined Contribution)の制度を提供する場合も元本保証が必要とされる。

出所：コンラット/有森2005 and Informationszentrum der deutschen Versicherungen, 2002

法的に会社と年金制度は分離していない。またこの制度の拠出金は事業主が負担するか、あるいは従業員の総賃金から差し引かれる。事業主は従業員に対して、最終所得と就業年数に応じて、所定の年金額の給付を保証する。資産運用あるいは積立金の法的管理に関する規制は存在しないが、引当金制度では、会社に対して従業員の受給に関する法的権限が与えられる。会社の倒産の際には、従業員の給付金は事業主が加入しなければならない年金基金保険制度(Pensionssicherungsverein PSV)によって保護される。会計慣行についてみると、将来的な年金の支払いのための引当金は、バランスシートの負債を増大させ、課税対象の収益を低下させる。企業年金基金は名目上、バランスシート上に保有されても、実際には基金を保有す

る企業の投資に用いられるのではない。したがっていかなる期間における年金の支払いも、現在の収益を超えて支払われなくてはならない(表2参照)。通常は、ドイツの企業年金は老齢のみならず障害や死亡に対しても給付が行われる。金融リスクを制限するために、従業員の障害や死亡時に備えて、会社は引当金のプランを私的な保険会社に再保険(Rückdeckungsversicherung)することができる。

年金資産運用の観点では、年金基金制度(Pensionkassen)は、ドイツの企業年金スキームのうち二番目に重要な制度である。年金基金制度の基金は法的には独立した制度で、単独もしくは複数の企業によって管理される。基金の拠出は事業主によって行われるが、従業員も拠出することができる。この制度は保険監督局によって管理され、資本化

と投資目的には、保険会社に関する法令の内容が適用される。年金基金保険は、法人税と取引税が免除される。この制度では基本的に、事業主による拠出金は従業員の福利厚生のパッケージの一部と考えられ、したがって所得税に属するものとされる。

直接保険のケースのように、所得税法のセクション 40b に準じて税金をフラットレートで支払い、社会保険料の免除を申請することは可能である（従業員の賃金から直接差し引かれる際には、2008 年末までに限られる）。拠出に応じた退職給付は免税されるが、この退職金の引当を積立てたことに対する運用収入の所得部分は、課税対象となる。さらに所得税法第 3 項 63 条に準じて、拠出金の非課税が適用されるのは、法的に認められる企業年金制度の拠出金の算定に用いられる非課税枠の 4% までである。このケースにおいてもまた、支出は社会保険料の対象とならない。しかしながら拠出金が従業員の賃金から直接差し引かれている場合には、この適用は 2008 年までに限られる。したがって老齢年金の給付金は、所得税法の 22 項 5 条に基づきその他の所得として所得税の対象となる。

直接保険制度 (*Direktversicherung*) に関しては、会社は保険契約所持者として、従業員に個人あるいは集団で、生命保険の形態で企業年金を提供する。生命保険会社は、政府の保険監督の対象となり、給付リスクは保険会社が負う。拠出金は基本的に賃金所得税の対象となる。所得税法のセクション 40b の趣旨では、20% のフラットレートでの課税額となり、年間 3,480 マルクを上限にして適用されう。これを上限とする企業年金の拠出金は、社会保険拠出の対象から除外される。拠出金が従業員の所得から源泉徴収される場合には、社会保障費負担の免除の適用は 2008 年末までに限られる。生命保険の支払金は非課税である。すなわち年金給付の形態をとる場合には、退職金の引当金の積立てに対する運用収入の所得部分が、課

税対象となる。

共済基金制度 (*Unterstützungskasse*) は、法的には自立した年金基金で、その管理は単数もしくは複数の企業によって行われう。

企業自体は、拠出金のレベルと拠出期間の枠組みを決定する。従業員は、この共済基金から給付金を受ける法的権利をもたないが、企業に対して支払い請求を行う資格を有する。このため従業員は事実上の受給権を有することになる (*Informationszentrum der deutschen Versicherungen 2002*)。仮に会社が破産しても、年金保証基金 (PSV) によって給付金は保護される。共済基金制度は監督の対象ではなく、いかなる投資基準に従うことも要求されない。

企業年金の最後の選択肢となるのは、2002 年に導入されたペンションファンド (*Pensionsfonds*) である。これは法的には自立した制度で、事業主が拠出金を支払うかわりに、企業年金スキームを管理するものである。ペンションファンドは年金基金制度や直接保険と同様の方法で受給権が保証され、保健監督局による規制の対象となる。これが他の制度と異なるのは、投資資産に関しては非常に大きなフレキシビリティがある点である。ペンションファンドは、ヨーロッパ委員会がペンションファンド指令 (*pension fund directive*) (COM (2000) 507 final, 2000/0260 COD) のために提出した提案に応じた方策としての意図があった。税控除は、所得税法の第 3 節の 63 条に準じて、非課税枠の 4% を上限に、税金や社会保険料から、企業年金の拠出金に振り分けることができる。(従業員の所得から直接拠出金が差し引かれる場合には、社会保険料の免除は 2008 年までの適用に限られ) その後の年金の支払金は、全面的に課税対象となる。

これまでに言及した 5 つの企業年金の種類のうち、個々の会社がどれを選択するかについては、多様なファクターが絡んでいる。そのファクターの中でも、企業のバランスシートと運用コストに影響を与える税金への考慮は特に重要なものとなる。

2. 企業年金スキームの普及と給付配分

会社の年金資金に関する統計は、定期的にはとられていない。したがって本稿で用いる総体的なデータは、単発的に行われるサーヴェイや概算に依拠し、そうしたデータはドイツにおける企業年金スキームの普及を描写することのみ用いる。企業年金のスキームの普及を理解する上で最適であるもののひとつが、Ifo調査 (Ifo-survey) であり、これは3年ごとに実施される。表3は次の二点を明らかにしている。第一に、製造業における企業年金は、卸売業と小売業の領域よりもはるかに広く普及している点である。

第二に、1980年代から(1999年までの)間に、企業年金のある会社の比率に関してはあまり大きな変動はない点である。これに対して、この間に一連の企業年金のスキームによってカバーされる従業員の比率は減少している。1999年には、製造業の会社の68%が年金プランを有していたが、卸売業と小売業では32%にとどまった。

連邦統計局による私的セクターの全分野に関する最近の統計は、1990年に全従業員の46%が、企業年金スキームのメンバーであったことを示している。また全従業員の受給者のうち、54%が引当金制度、19%が年金基金制度、14%が直接保険、

13%が共済基金制度によってカバーされた。

企業年金の給付には、非常に大きなばらつきがあった。1995年の西ドイツに関するサーヴェイでは、男性一人の受給額の平均は、月額633マルクであった。これを公的年金制度の受給標準額(平均賃金を45年間稼得した者)1,933マルクと比較すれば、こちらは非常に高額であるものの、そのうち男性の68%の受給額は500マルクに満たず、女性の57%は200マルクに満たなかった。また、ホワイトカラーとブルーカラーの労働者の間には、非常に大きな格差が存在する。ホワイトカラーの労働者の男性の平均受給額は1,160(女性は407)マルクであるが、ブルーカラーの労働者の男性では240(女性は171)マルクであった。

上記のような数値は、ドイツにおける企業年金の普及と給付の分配についての外観図を示すものであるが、ここでは近年の法的枠組みにおける変化が、将来の企業年金支給の状態に重大な影響を与えるという点に留意することが重要である。上述のように、2002年の1月1日に制定された老齢資産法 (Altersvermögensgesetz, AVmG) は、新しいタイプの企業年金として導入された。このような制度は、ファイナンス、受給権を喪失しないための猶予期間、会計上の債務、給付額の調整、これらに

表3 旧西ドイツにおける企業年金の普及

(%)

	製造業の企業年金で カバーされている 従業員の比率	卸売業と小売業の 企業年金でカバーされている 従業員の比率	製造業で 企業年金プランのある 会社の比率	卸売業と小売業で 企業年金プランのある 会社の比率
1979	66	23	64	28
1981	70	28	67	30
1984	72	26	63	30
1987	72	28	61	32
1990	70	29	64	31
1993	66	28	64	34
1996	65	29	65	31
1999	64	28	68	32

出所：Institut für Wirtschaftsforschung



多様な変化をもたらした。次のセクションでこうした変化についてより具体的に論じる前に、2001年の12月(換言すれば新法の導入の直前)と2003年3月(新法が施行されてから15カ月後)の間に生じた企業年金の展開に関する近年のサーヴェイの結果をみてみよう。調査(Infratest Sozialforschung 2003)によれば、上記の期間に企業年金スキームによってカバーされた企業部門の従業員の比率は、10%から43%に増加した。旧東ドイツではこの増加傾向は特に強く、女性で46%、男性で36%増加した。これに対して旧西ドイツでは、男性で12%、女性で8%の増加がみられた。こうした増加の要因の鍵となるファクターとして、53%の企業は、従業員のモチベーションの改善を挙げた。また47%の企業は、新たに導入された従業員拠出制度を挙げ、一般的な減税を挙げたのは29%であった(Infratest Sozialforschung 2003)。

#### IV 近年の企業年金における変化

上述のとおり、近年の企業年金プランの発展はおおむね、2002年1月1日に施行された企業年金に関する法的かつ税金制度の枠組みの変容によるものである。

企業年金に関する近年の法制度における(種々の法律における)改定では、次の点が最も重要である。

- 上記の通り、従業員が企業年金スキームの創設を要求する権利、また、そのスキームには従業員の総賃金から拠出金が支払われる権利に関して法的規定が存在する(従業員拠出制度)。しかしながら事業主に対しては、こうしたスキームに共同出資する義務はない。事業主はこうしたスキームを創設し、運用しなければならないが、これは当然のことながら付加的な労働コストを生じさせる。
- ドイツでは、厳密な意味での給付建てプランは

いまだ採用されておらず、最近の改革では最低給付保障(Beitragszusage mit Mindestleistung)を伴った拠出建てプランのオプションが導入された。こうしたプランでは、最低給付保障という規制によって、少なくとも支払われた拠出金全額は、給付金の形態でのちに払い戻されなければならない。すなわちこれには元本保証がついている。表2で示されるように、この新しい種類の拠出建てプランは、職員年金保険、直接保険、そして新たに導入されたペンションファンドによって適用されるものである。基本的には、年金額の最低保障額にはふたつのオプションがある。いずれの年金スキームの管理者にあって、給付開始時に給付可能な資金積立の合計額は、すくなくとも支払われた拠出金の総額と同額であり、株式のようなリスクのある金融商品への投資は制限されなければならない。あるいは、企業年金プランを持つ会社は、企業年金スキームからのリスクを負担し続けなければならない。

- 近年の改革は、事業主負担に基づく年金受給権の発生を30歳以上(従来は35歳以上)の従業員とし、拠出期間を短縮して10年から5年にした。
- 公的年金における近年および将来的な縮小を補填するために、私的年金と職域年金を促進する目的で、補足的な年金保障に対しては国の助成金と税控除が導入された。自発的に私的な補足的年金スキームに拠出している従業員は、一定の基準を満たしていれば、助成金の支給が個人の所得税に対する減税が保証される。基本的に、低所得層が助成金を受給し、中一高所得層は減税によって所得税負担を軽減することができる。税務署員はそれぞれの個人のケースについて、いかなる方法が従業員の利益に最もかなうかについて自動的にチェックを行う。従業員は、最大の助成金と納税の優遇措置を得るために、月々の総収入の増収分を積立てな

表4 私的年金貯蓄 (savings) に対する助成金と税制優遇

(老齢資産法/ Altersvermögengesetz)

(ユーロ/年)

	最大の助成金と 税控除に要求される拠出上限 (月額総所得に対する割合%)	配偶者助成金	児童助成金 (1人あたり)	所得税控除の最高額
2002-2003年	1% (上限額525ユーロ)	38	46	525
2004-2005年	2% (上限額1,050ユーロ)	76	92	1,050
2006-2007年	3% (上限額1,575ユーロ)	114	138	1,575
2008年以降	4% (上限額2,100ユーロ)	154	185	2,100

ればならない(表4)。その積立ての割合がより小さい場合には、助成金と税控除額はそれに応じて削減される。

助成金と税控除を受けるためには、年金商品(新法が出されたときの大臣の名前に由来してリースター年金とも呼ばれる)は、次の基準を満たさなければならない(最重要点のみ挙げる)。(1)障害年金を要求するケースを除き、年金は60歳以前にこれを要求することはできない。(2)管理コストを差し引いた従業員の元本の標準的価値は保証されなければならない。すなわち積立金の運用収益は、少なくともゼロでなければならない。(3)算定された積立金は、終身年金として、あるいは85歳までは事前に計画した期間と給付額の年金として、その後は終身年金として支払われる。退職時には、一括払いとして積立残高の最大20%が受領される。

新しい助成金と税控除制度は、私的年金商品と企業年金のスキームの双方に適用するため、非常に複雑である。実際、企業年金のスキームを通じて行われる私的年金保障には、次の3つの新たな方法がある。(1)従業員は自らの所得の一部を、公的年金における拠出上限の最大4%までを限度に、3つの企業年金から選択されたひとつにこれを拠出する権利をもつ(Entgeltumwandlung)。3つの企業年金とは、年金基金制度、直接保険制度、そして新たに導入されたペンションファンドであ

る。助成金と税控除を利用する場合には、2008年まで有効な課税と社会保険料が免除される。(2)総稼得所得から拠出金を企業年金に積立する。この積立金については、2008年まで所得税の課税と社会保険料の対象外となる。(3)直接保険制度に積立する。その際、(個人税の代わりに)20%のフラットレートでの課税が行われ、また年金積立金にかかる社会保険料が免除される。

- 上述の通り近年の改革では、企業年金の5番目の制度として、ペンションファンドが導入された。この制度はドイツの年金と金融市場に新たな契機を与えるものとみられる。しかしながらこのペンションファンドは、従来の企業年金スキームのいかなるタイプよりも、資本投資に関しては柔軟性が高いものの、国際的な意味でのペンションファンドの主要な性質をいまだ備えているとはいえない。最も重要なのは、最低給付保証が事実上、投資の選択を制限しているという点である。
- 年金給付の調整のための最低限の規定は、従来は曖昧で、おおむね個人の給付権に関する判例法において解釈されてきたが、1999年の年金改革法の一部によって、より具体的なものとなった。1999年の年金改革法には、少なくとも3年に1度は、インフレ率、あるいは同一業種の比較可能な職種の従業員可処分賃金保障の成長に応じて、企業年金の諸制度が増強されなければならないと明記された。調整は一般的に、会社

の財政状況の必要に応じて延期することができる。判例法に由来したキャッチアップ調整を行う義務は廃止された。この規定に代わって1999年からは、事業主に対して、補足的な年金を年1%増加させるためのさらに進んだ取り組みが許可された。

## V 近年の変化の影響と残された問題

上述のように、企業年金の立法が施行されてから、企業年金の普及は進んでいる。この普及の増大を導くのに重要なファクターとなったのは、企業の総収入を企業年金のために拠出して基金にする際に、従業員の権利を組織的に用いることについて、労働組合と事業主団体との間で結ばれた協約であった。多くの主要な産業セクターにおいては、従業員が従業員拠出制度(Entgeltumwandlung)を利用する上での具体的な条件設定について、労働組合と事業主団体の両者が合意に達した。両者間の協約のほとんどは、企業年金のタイプに関するいくつかの制度の導入を断念したが、そのうちの多くは、従業員が新たな助成金と税控除システムを用いることができるような、少なくともひとつの制度の導入を含むものであった。従業員の立場からは、個人年金契約と比較すると従業員拠出制度の一部として新しい助成金と税控除を用いることにはさまざまな利点がある。例えば、企業年金スキームの多数の加入者は、個人よりも低コストでよりよい条件で交渉することが可能で、事業主がすべての必要なペーパーワークを処理するのである。

こうした労働組合と事業主の間の新たな協約のほとんどは、事業主に対しいかなる追加的な拠出をも要求していない。しかしながら事業主が追加的な従業員拠出制度への拠出を行っている場合には、事業主の課税対象はその拠出額だけ縮小する。したがって、課税負担は追加的拠出をしていない場合よりも小さくなるが、その節約分の事業

主負担分は、従業員拠出制度を通じて企業年金基金に積立てることができる。こうした事例を除いては、多くのセクターではいかなる追加的な事業主の拠出も認められなかった(Hans Böckler Stiftung 2002)。総労働コストに占める企業年金給付の割合は、1996年に3.9%であり、それ以降に大きな変化はない(Deutsche Bundesbank 2001)。ドイツでは、企業年金のコストが賃金を含めた人件費に関連するコストの10%をすでに占めており、会社は新たな年金の負担を負うことに非常に敏感になっているという点を考慮することが重要である。

従業員拠出金制度を規定した労働組合の協約がなかったら、私的年金の適用に関する近年の多くの改善はなかった。実際、私的年金保障のための新しい助成金と税控除システムは、あまりに複雑であり、またそうであったとして、広く批判されてきた。最近の調査によると、「リースター年金」に関する人々の知識がいまだ十分ではない。調査対象者の67%は「リースター年金」はあまりに難しく理解できないとし、またリースター年金に加入できる資格をもつ人のうち72%しか、これに加入できるということを知らなかった(Bertelsmann Stiftung 2004)。その他のデータによると、職業的な「リースター年金」の利用が、2003年と2004年の間に、200万件から270万件に増加している。これに対して個人の「リースター年金」の利用はこの間に310万件から270万件に減少した。この個人の「リースター年金」を解消した者のうち、30%は政府の助成のない商品を選択しており、25%は、職業的な年金保険の適用への変更であった(Deutsches Institut für Altersvorsorge 2004)。

企業年金の適用拡大は、いくつかの前途有望な兆候をみせているものの、私的な「リースター年金」の総件数540万件(個人が270万件、企業が270万件)は、原則としてこうした商品の有資格者である従業員総数3000万人と比較すると、その水準はいまだ低いものであるといえる(Deutsche Bank

Research 2003)。

近年の企業年金における変化の資本市場効果を簡潔に考慮すると、新たに導入されたペンションファンドは、積極的なインパクトがあるといえるだろう。なぜなら、年金給付の企業内の「ロックイン」効果が減少し、資本市場の配分機能が強化されるからである。ドイツの金融産業は、最近の改革が企業年金商品の多様なプロバイダーにとって、均衡状態を産み出すものとはならなかったと不満を述べている。例えば、新たに導入されたペンションファンドは、保険監督法 (Versicherungsaufsichtsgesetz) に則し、政府機関である保険監督局によってカバーされている。保険法の適用性は、銀行のような他の有力なプロバイダーに対して、保険会社をペンションファンドのプロバイダーとすることで、時間的優勢を与えた。数々の年金商品への課税の待遇の多様性は、新たに生じた重要な問題としてみなされている。それというのは、こうした多様性のために、事業主と従業員にとって、また私的年金と企業年金保障にとって、何が最良の方法であるかについて比較し、知見にとんだ選択を行うことを困難にしているからである。

企業年金のためのより広い市場の発展を抑制する、もうひとつの重要なファクターとしては、終身年金と最低給付保障といった支払いが義務付けられた「リースター年金」の厳格な基準がある。もしも、最低給付保障を伴わない明確な拠出建てプランが認可されれば、おそらくはドイツの企業年金市場に新たな契機を与えるだろう。なぜならそれは、企業リスクを実質的に抑止し、会社による補足的な給付をより容易にするからである。これに対して、現行の企業年金保障で最も支配的な形態はいまだ引当金制度であり、これは人口統計学的にみて、会社の現行のキャッシュフローを上回る資金調達が必要とされ、より高額な労働コストの誘発を招く傾向があるものである。さらに引当金制度は、とりわけ国際的なコンテキストにおいて、透明性や比較

可能性を抑制し、企業のバランスシートを悪化させるものである。結果として近年、ドイツの上場企業の多くは、格付け機関によって格下げされてきた。

将来的に企業年金の適用範囲を拡大し、これをより費用効果の高いものにするためには、次の領域がさらに改善されることが必要とされる。(1) 引当金制度からその他の企業年金保障の発展的な形態への移転には、さらなる改善を必要とする。現行では税制度はこうした移転を抑止し、課税上中立的な移転を容易にするものとはなっていない。(2) 発展的な企業年金保障の形態として、ペンションファンドへの規制は緩和される必要がある。例えば、年金の支払い形態に関して個人のより自由な決定が許可されることも考慮される点である。(3) 単純な拠出建てプランは、いかなるスキームの企業年金の採用を企業が望むかという点で、より多くの選択を可能にすべきである。

## VI 結論と展望

日本における展開と非常に類似する形で、近年ドイツでも年金改革が実行されてきた。この改革は今後の公私の年金ミックスに多大な影響をあたえるものとなる可能性が高い。従業員拠出制度のためのオプションが、補足的な年金保障のための国の助成金と税控除の新たな制度とともに導入されたことは、企業および私的年金保障に新たな契機を与えるものであった。近年のサーヴェイのデータは、より強力な私的年金保障にとっていくつかの有望な兆候を見せているが、その発展はいまだに低調である。制度や規制が複雑なことと、老年期のための追加的な積立ての必要性に対する認識の欠如は、企業年金がなかなか発展しないことの重要な要因となっているかもしれない。したがって、個人年金の積立てを義務化するかどうかという問題については、次の立法期間に取り上げられ、議論されることが考えられる (IPE 2005)。

近年の年金政策の指針は、公的年金の縮小によって拡大する給付水準の格差を抑止することを目的としているものの、そこに生じた不足分を補填できるのかどうかは疑わしい。これまでの企業年金スキームは、高所得者の生活水準のための安全装置のひとつとなる傾向があった。これに対して将来的には、より保護の可能性が低く、より低所得層の人々が利用可能となるような付加的な私的年金保障制度の重要性は特に増すものとなろう。さらに、こうしたより低い所得階層のための企業年金スキームの提供は、事業主の経済的利益がかなり低下する可能性がある。したがって、交付金の導入によって低所得者により大きなインセンティブが与えられることは、必然的帰結といえよう。現在導入されているすべての所得層に対する寛大な減税策の大部分は、引退後の貯蓄を行おうとする者によって利用される可能性がある。今後数年間にわたって研究の焦点は、近年の改革の分配効果と、より低い所得層の人々の給付格差を縮小するのを促す実現可能性のある付加的方策にあてられるべきであろう。同時に、国の助成金と税控除の新たな制度は強力な財政効果をもたらす点、またその効果はコストをかけることなくしては生じない点を考慮に入れる必要がある。いくつかの推計では、年間の税収の不足は、新たな制度の導入が最終段階に到達する2008年以降、おおよそ100億ユーロに上るとみられるのである(Deutsche Bundesbank 2001)。

注

- 1) 自営業者のおよそ半数は、いかなる年金スキームの強制的適用を受けない。こうした自営業者のグループの積立て金の種類や量については実証可能な情報に乏しい。

参考文献

ハラルト・コンラット, 有森美木 2002 「先進国における社会保障年金への確定拠出個人勘定導入について(4)ドイツの場合」『年金レビュー』2002年7月号 日興フィナンシャル・インテリジェンス

ハラルト・コンラット, 有森美木 2005 「ドイツの年金改革」  
In: 清家篤/府川哲夫 (ed.) 『先進5国の年金改革と日本』丸善プラネット

Bertelsmann Stiftung. 2004. Vorsorgereport: Private Alterssicherung in Deutschland - Zusammenfassung. Gütersloh. [http://www.bertelsmann-stiftung.de/de/4256\\_8718.jsp](http://www.bertelsmann-stiftung.de/de/4256_8718.jsp)

Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung. 2003. Nachhaltigkeit in der Finanzierung der Sozialen Sicherungssysteme. Bericht der Kommission. Berlin.

Conrad, Harald and Tetsuo Fukawa. 2003. The 2000/2001 Pension Reform in Germany - Implications and Possible Lessons for Japan. In: The Japanese Journal of Social Security Policy, Vol. 2, No. 2, pp. 71-82.

Deutsche Bank Research. 2003. Aktuelle Themen—Mehr Wachstum für Deutschland. In: Themen International, 14. Mai 2003, Nr. 268.

Deutsche Bundesbank. 2001. Company pension schemes in Germany. In: Deutsche Bundesbank Monthly Report March 2001, pp. 43-58.

Deutscher Bundestag. 2003. Entwurf eines Gesetzes zur Sicherung der nachhaltigen Finanzierungsgrundlagen der Gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Nachhaltigkeitsgesetz). Drucksache 15/2149.

Deutsches Institut für Altersvorsorge. 2004. Das DIA-Rentenbarometer. Köln: Deutsches Institut für Altersvorsorge.

Hans Böckler Stiftung. 2002. Informationen zur Tarifpolitik, Düsseldorf: WSI.

Infratest Sozialforschung. 2003. Situation und Entwicklung der betrieblichen Alterssicherung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001-2003. Endbericht. München: Infratest Sozialforschung.

Informationszentrum der deutschen Versicherungen. 2002. Die betrieblichen Alterssicherung—Attraktiv für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Berlin.

Institut der deutschen Wirtschaft Köln. 2003. IW-trends 3/2003. Köln.

Investment and Pensions Europe (IPE). 2005. Mandatory pension saving an open question—Rürup. [http://www.ipe.com/article\\_default.asp?article=18358](http://www.ipe.com/article_default.asp?article=18358).

Schmähl, Winfried and Stefan Böhm. 1994. Occupational pension schemes in the private and public sector in the Federal Republic of Germany - an overview. In: ZeS-Arbeitspapier Nr. 5/94.

Schmähl, Winfried. 2004. Stellungnahme zum Entwurf eines „RV-Nachhaltigkeitsgesetzes“ anlässlich der Anhörung des Ausschusses für Gesundheit und Soziale Sicherung am 11.02.2004.

Schwarze, J. and J. R. Frick. 2000. Income Distribution among the Elderly—Germany and the United States Compared. In: Hauser, R. and I. Becker (eds.): The personal distribution of income in an international perspective, Berlin-New York, pp. 225–243.

Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR). 2004. Stellungnahme anlässlich der öffentlichen Anhörung vor dem Ausschuss für Gesundheit und

Soziale Sicherung des Deutschen Bundestages am 11. Februar 2004 zum Entwurf eines „Gesetzes zur Sicherung der nachhaltigen Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Nachhaltigkeitsgesetz)“

(Harald Conrad ドイツー日本研究所研究員)  
(みやざき・りえ 国立社会保障・人口問題研究所  
一般会計プロジェクト臨時研究補助員)

## 日本の企業年金の現状と未来

久保 知行

### ■ 要約

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

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

### ■ キーワード

確定給付企業年金、確定拠出年金、年金受給権、年金会計

### 1. 企業年金改革の背景と概要

#### (1) 企業年金改革の背景

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

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

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

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

#### (2) 確定給付企業年金制度の創設

確定給付企業年金法の制定にあたっては、その趣旨について、「今後の本格的な高齢社会の到来を控え、公的年金を土台としつつ、老後の備えに対する自主的な努力を支援していくことが必要である。このため、既に提案した確定拠出型の年金制度の創設に加え、確定給付型の企業年金についても、受給権保護等を図る観点から、労使の自主性を尊重しつつ、統一的な枠組みの下に必要な制度整備を行う」としている。

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

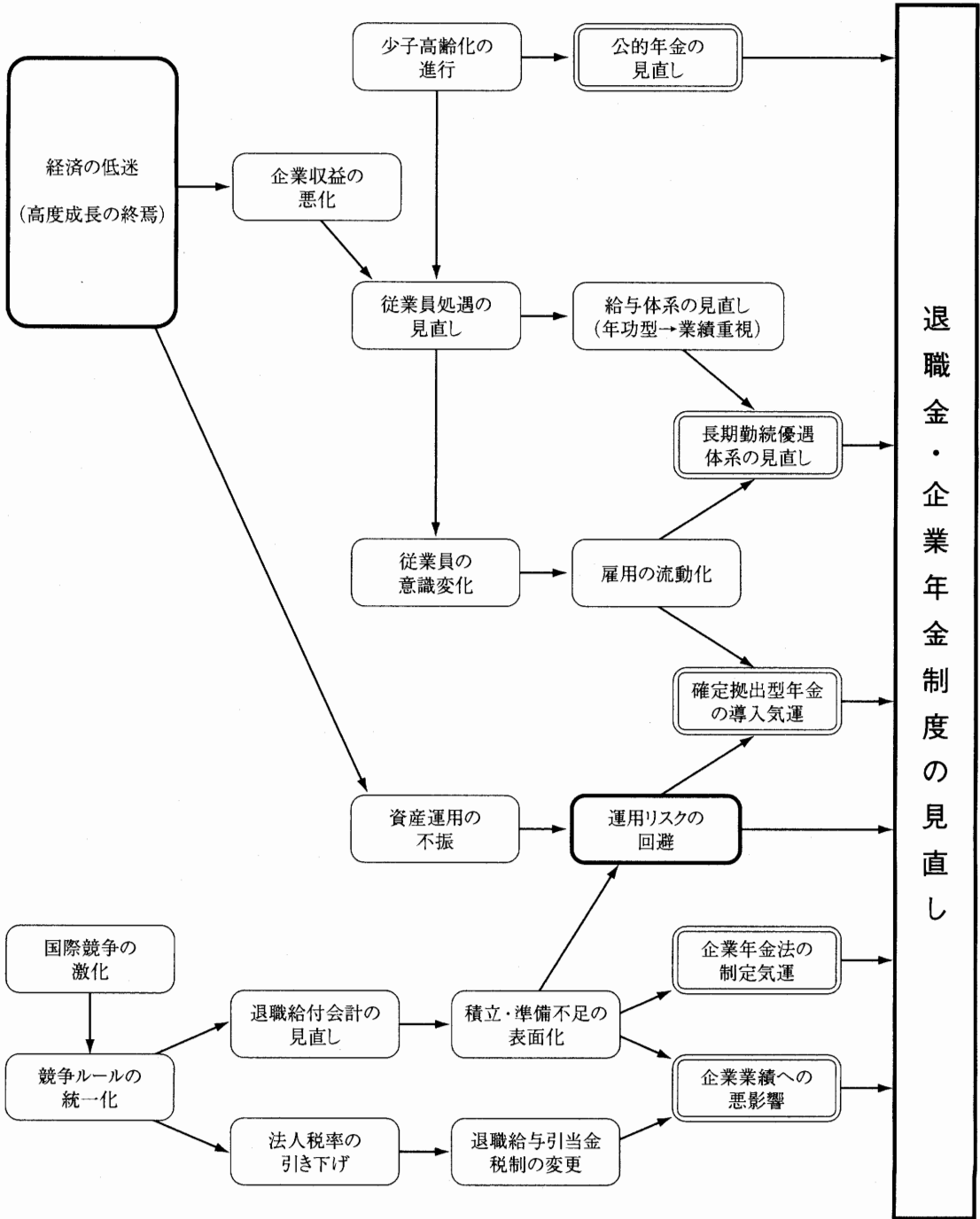


図1 環境変化と退職金・企業年金



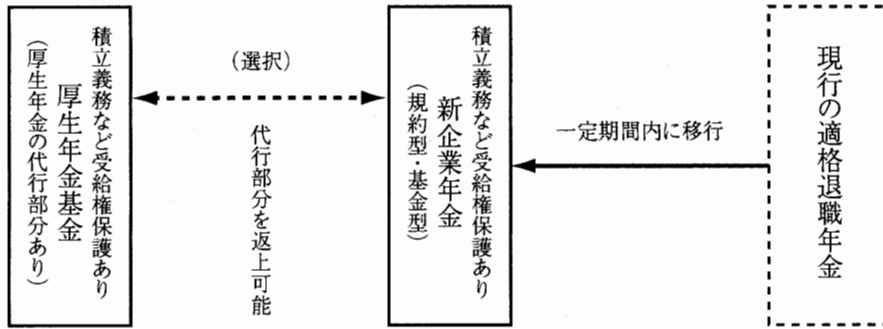


図2 確定給付企業年金制度と既存制度との関係

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

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

### (3) 確定拠出年金制度の誕生

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

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

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

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

## 2. 企業年金改革の影響

### (1) 厚生年金基金の代行返上の進展

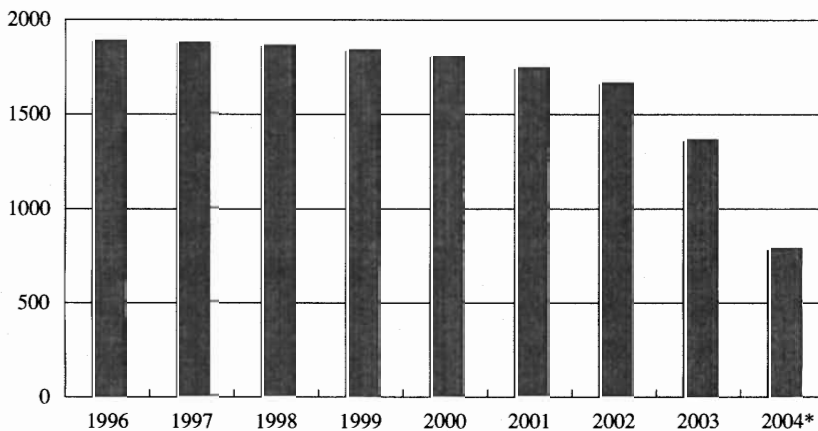
確定給付企業年金法の成立直後から、顕著な影響が現れたのが、厚生年金基金の代行返上である。ピーク時の1996年度末には1883基金(加入者数1209万人)を数えた厚生年金基金は、確定給付企業年金法が施行された2002年度から急減して、直近の2005年5月1日時点では781基金(推定加入者数590万人)となっている<sup>2)</sup>。

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

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

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

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



資料出所: 国立社会保障・人口問題研究所「社会保障統計年報」

注: 2004年の数値は、2005年5月1日時点で、厚生年金基金連合会より

図3 厚生年金基金数の推移

部分を返上して資産規模を圧縮するという方向に動いてきているわけである。

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

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

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

## (2) 確定拠出年金制度の普及状況

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

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

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

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

## (3) キャッシュバランス方式・同類似方式の採用動向

従業員が負う運用リスクを軽減しつつ、企業の

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

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

キャッシュバランス方式には、見かけの上では、

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

一方、キャッシュバランス類似方式であるが、こ

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

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

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

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

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

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

せていることが感じられる。

#### (4) 給付減額をめぐる動き

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

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

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

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

### 3. 日本の企業年金の未来

#### (1) 企業年金法制における課題と方向性

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

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

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

#### (2) 企業年金会計における課題と方向性

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

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

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

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

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

### (3) 企業年金運営における課題と方向性

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

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

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

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

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

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

### (4) 給付設計における課題と方向性

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

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

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

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

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

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

#### (5) 確定拠出年金法の課題

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

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

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

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

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



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

#### (6) 企業年金の意義と将来

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 注

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

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

#### 参考文献

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

(くは・ともゆき 早稲田大学大学院客員教授)

---

## (参考資料) 各国の企業年金制度の動向

---

### オーストラリア (Australia)

確定給付型の企業年金からスタートしたオーストラリアであるが、近年、強制加入の確定拠出型の企業年金へと移行しつつある。確定給付型を排除するものではないが、多くの事業主は年金資産を外部で管理する確定拠出型の企業年金を提供している。オーストラリアの公的年金はミーンズテスト付きであり、仮に受給の条件を満たさなければ公的年金の給付を受けることはできない。

### ベルギー (Belgium)

公的年金に所得比例部分があるが、企業年金のような補足年金が必要でない給付レベルではない。企業年金は多くの企業で提供されているが、年金資産は保険会社などと契約して事業とは切り離されて外部に積み立てられている。企業年金の給付は通常、公的年金給付と合わせた目標水準になるように設定される。個人年金は保険会社から購入可能である。

### カナダ (Canada)

カナダの企業年金はアイルランドやイギリスで多く見られる信託型の形態をとっている。個人年金はRRSP (Registered Retirement Savings Plans) を利用することにより税控除が得られる。

### チェコ共和国 (Czech Republic)

個人はどの年金基金に加入するか選択することもでき、また、事業主が提供する特定の基金に加入することもできる。基金は保険会社や銀行、投資信託会社などが運営している。税制上の優遇はないが、政府が少額のマッチング拠出を行っている。

### デンマーク (Denmark)

補足年金が広く浸透しているが、それは強制力をもった労使協約の下で達成されている。多くの企業年金制度は確定拠出型であり、多くの場合、専門の年金保険会社との契約を通して行われている。大きな組織であれば自ら基金を運営しているところもある。

### フィンランド (Finland)

フィンランドには強制的な企業年金が存在する。年金は専門の年金保険会社を通じて提供される。一方、公的年金には所得比例年金と基礎年金があるが、基礎年金は所得比例部分が最低水準に達しないときに給付される。

### フランス(France)

補足年金は、世代間連帯の理念の下に賦課方式で運営されている。制度は全国的な労使協約による職種横断型であり、強制適用である。しかし年金積立に対する税制優遇もなく、年金基金は十分発達していない。積立型の年金の可能性についての議論が続いている。

### ドイツ(Germany)

ドイツの企業年金で最も一般的な契約形態はブック・リザーブ方式(引当金制度)と呼ばれるものである。これは会計上の引当金を利用することにより企業内部に年金資産を積み立てる方式である。外部積立制度には共済基金制度や年金基金制度がある。また、ドイツでは2002年にリースター年金と呼ばれる制度が導入された。公的年金の給付削減を自助努力で埋め合わせるため、個人年金と企業年金に補足的老後保障制度(個人積立勘定)が導入された。この制度には国の補助や税制上の優遇措置が設けられている。

### ハンガリー(Hungary)

ハンガリーでは1993年に共済基金の設立のための法律が制定された。現在はこの制度が補足年金を提供する主なものとなっている。基金は事業主や事業主の集団によって設立される。また、被雇用者の集まりや特定の地域の人の集まりで基金を設立することも可能である。

### アイルランド(Ireland)

アイルランドには中小企業というより大企業で発達している任意の企業年金制度がある。近年まで企業年金は確定給付型が主流であったが、最近では確定拠出型へと移行しつつある。特に新しく設立された制度でその動きが見られる。年金資産は信託基金に委託され事業主自らの事業に投資することは通常できない。企業年金に加入できない人は個人退職貯蓄勘定(Personal Retirement Saving Accounts)に加入することができる。

### イタリア(Italy)

イタリアの公的年金は手厚いものとなっている。このため、補足年金制度は銀行部門を除いてほとんど発達していない。1993年に新しい年金法が成立したが、その法律には補足年金の発展を目指した枠組みが規定されている。制度は労使協約や個人経営者、自営業者団体、公務員でも設立できるようになっている。しかし、年金資産は事業主の事業から分離されなければならない。また、企業年金に加入できない人は保険会社や銀行、投資信託会社などによって開設されている基金に加入することができる。新しい年金法のもとで設立された個人年金制度は、自営業者を除いて確定拠出型でなければならない。

### メキシコ(Mexico)

メキシコでは社会保障制度に強制加入の個人勘定制度が導入された。導入された年は1997年である。新しく労働市場に入る人々は積立型の制度に拠出することが要求される。すでに労働市場に入っている人々は前の確定給付型の年金制度に関する受給権を保有している。蓄積された資産で退職時にインデックス連動型の年金を保険会社から購入することができる。個人は年金化しない受け取り方も選択可能である。

### オランダ (Netherlands)

オランダにおける企業年金は確定給付型が発達している。個人経営者によって設立されている基金は事業主の事業と完全に切り離されている。個人経営者によって提供される多くの年金制度があり、また80の職域年金もある。オランダでは強制力をもった労使協約のもと提供される職域年金へと移行している。多くの制度は確定給付型である。オランダ国外に投資される資産の割合は高く、また株式に投資される割合も比較的高い。

### ポーランド (Poland)

ポーランドでは強制的な個人年金基金制度が1999年に導入された。公的年金制度はスウェーデンと同じように概念上(みなし)の確定拠出年金制度に変更された。個人年金基金への拠出は制度開始時点で30歳以下の人々には強制適用であったが、30歳以上50歳未満の人々は加入の選択ができた。拠出は平均所得の2.5倍まで可能である。政府は公的年金、企業年金の合計で平均所得の28%の最低水準の保証をする。

### ポルトガル (Portugal)

ポルトガルでは手厚い公的年金があるため、補足年金の発達が見られるようになったのはごく最近である。現在は優遇税制措置が行われる基金が設立されるようになった。年金資産は生命保険会社や資産運用機関などに委託され事業主の事業から切り離される。また、どのような労働者でも加入できる基金が認定された資産運用機関によって設立されている。

### スペイン (Spain)

スペインは非常に給付水準の高い所得比例型の公的年金があり、補足年金は相対的に未発達である。1987年に制定された年金法以前は補足年金の多くは積立に対する制約が緩かった。その法案は積立金を保有する企業年金の設立を促進する枠組みを提供した。年金資産は認定された資産運用機関により運用されなければならない。税制上の優遇措置は外部に積み立てられた資産のみに適用となる。しかし、実際には積立金を保有した企業年金の普及はあまり進んでいない。1995年に成立した法案は積立金を保有した企業年金の普及を目指すものであるが、普及は主に確定拠出型に限定されている。

### スウェーデン (Sweden)

スウェーデンの企業年金制度はフランスと同じように全国的な労使協約による職種横断型である。ホワイトカラーについては職員退職年金制度 (ITP) があり、ホワイトカラーの労働組合 (PTK) とスウェーデン経営者連盟 (SAF) とで締結された協約に基づいている。1969年以降、強制加入となっている。また1976年にはITPを補足する制度として確定拠出型のITPKが導入されている。ブルーカラー(=時給被用者)についてはSAF-LO協約年金がある。スウェーデン労働者組合連合 (LO) とスウェーデン経営者連盟 (SAF) とで締結された協約に基づく制度であり1996年に設立された。一方、スウェーデンの公的年金は1999年に導入された概念上(みなし)の確定拠出年金として有名である。

### イギリス (United Kingdom)

イギリスの企業年金は、民間の被用者だけでなく、公務員や国有企業の従業員などの特定の職域にも任意に設立される。制度の大半は税制適格要件を満たしている。制度形態としては民間では確定給付型制度、確定拠出型制度(マネーパーステス制度)、およびハイブリッド型制度があるが、確定給付型制度が主流である。公的部門では確定給付型のみとなっている。また被用者の職域年金への加入は任意である。イギリスの企業年金には適用除外制度があるのが特徴的である。適用除外制度とは、一定の要件を満たす職域年金の加入者に、公的年金の付加年金(国家第二年金部分(S2P)と公的報酬比例年金(SERPS))の適用を除外することを認め、その職域年金に付加年金相当部分の給付を代替させる制度である。適用除外が認められると、公的年金の保険料は付加年金部分に見合う分だけ免除される。また2001年には全国民を対象にした確定拠出型の個人年金制度が導入された。

### アメリカ (United States of America)

アメリカの企業年金制度は企業が任意で設立するもので、フランスやスウェーデンに見られる全国的な協約年金制度ではない。制度の大半は内国歳入法(Internal Revenue Code)の定める税制適格要件を満たしている。1974年に制定されたエリサ法は受給者保護の観点から受給権付与の基準や制度終了保険の創設等を定めており、全ての企業年金制度が適用を受ける。アメリカにおいても確定給付型制度が大半を占めていた時期もあったが、近年は401(k)プランが大きくシェアを伸ばしていることで確定拠出型の比重が大きく高まっている。また、近年では、確定給付型と確定拠出型のそれぞれの性質を組み込んだハイブリッド・プラン(キャッシュ・バランス・プランなど)を設立する動きも加速している。

(本資料は、Daykin, Chris. 2002. "Experience and Trends in Occupational Pensions—Tour d'Horizon in OECD Countries." pp.9-26 in *Regulating Private Pension Scheme: Trends and Challenges*. OECD. を宮里尚三が翻訳したものである。)

## W・H・ベヴァリッジ『失業論』の思想的背景と失業調査

永嶋 信二郎

### ■ 要約

本論文は、まずベヴァリッジ『失業論』の社会保障思想における意義を考察するために、彼がそれを著す際に、イギリス経済・社会思想からどのような影響を受けたかを考察する。次に、彼が当時のイギリスにおける失業問題とどのようにかわり、彼の考えを形成したかについて検討することを通して、それが失業の実態とどのように関係し、実質的な意味を持っていたかについて考察する。

ベヴァリッジの『失業論』は、一つの思想から生じた理論でなくトインビーホールなどの慈善組織、ブースに代表される社会調査から生じた失業に関する考え、オールデンが提唱した失業対策をその一例とする新自由主義など、失業問題に対処しようとしたさまざまな考えから影響を受けて生まれた理論であると位置付けることができる。それを背景に彼は失業問題、特に臨時労働の現実を調査した結果、「不完全就労」が失業問題の中心であると認識して、『失業論』を形成することになった。

### ■ キーワード

『ベヴァリッジ報告』、『失業論』、イギリス経済・社会思想、失業調査

### I 問題設定

1942年に発表された『社会保険及び関連サービス』（『ベヴァリッジ報告』）<sup>1)</sup>はイギリス福祉国家および社会保障の最初のモデルとされて、これまではその観点から検討がなされてきた。しかし、近年になって、福祉国家の再編に向けて各国で社会保障改革が進み、福祉国家の構造とその展開に対する関心が高まる中で、既存の福祉国家の構造や社会保障の政策体系を把握することが求められていることから、『ベヴァリッジ報告』を新たな観点から検討することが必要となっている。

すなわち、イギリスという一国としての特殊性と歴史的特質を理解しながら、『ベヴァリッジ報告』を理解することが必要であり、また当報告の作成に大きな影響を与えたベヴァリッジの社会保障思

想を把握することが重要であると考え。ゆえに当報告をイギリス社会政策上に位置付け考察するために、彼の最初の著作である1909年に発表された『失業論』<sup>2)</sup>（以下『失業論』）を取り上げ、前記の観点から検討する必要がある。

ベヴァリッジは『失業論』の中で、失業の発生要因として、労働市場における調整の不完全を重視した<sup>3)</sup>。ロンドンの港湾労働市場を例に挙げて、他の地域・産業における雇用に関する状況がわからないために、労働市場が分断された状態になっていることに注目する。そのことによって“雇用と失業を繰り返す存在”である臨時労働者が発生し、労働市場が分断されていない状態より失業が増加することによって起こる失業<sup>4)</sup>、景気変動などによって引き起こされる循環的失業<sup>5)</sup>、個人の能力や就労意欲に問題があることなど個人的要因から

引き起こされる失業<sup>6)</sup>を指摘している。

彼はその対策として、第一は職業紹介所に雇用に関する情報を集め、紹介することによって分断された労働市場を一つにする「労働市場の組織化」<sup>7)</sup>、第二は、保険によって失業者の生活を経済的に保障する失業保険<sup>8)</sup>、第三は個人的要因からもたらされる失業に対応して改正された救貧法<sup>9)</sup>を挙げた。代表的な失業対策としては、以上の三つが挙げられる。

さて、これまでの『失業論』に関する研究についていえば、それがイギリス社会政策史の中で、どのように生成されたのかを検討していないといつてよい。井垣の研究<sup>10)</sup>では、その点に関する指摘はしているが、分析は行われていない。

藤井の研究は、『失業論』の形成過程をベヴァリッジの考えがその形成に至るまでどのように変化したかを変化した内容に応じて各段階に分けて詳細に検討しており、以上の課題を取り上げた唯一の研究であると位置付けられる<sup>11)</sup>。しかしベヴァリッジの考えがなぜ変化したのか、その変化をもたらした背景や要因は何か、という論点については検討されていない。そのため、それがなぜ生じたか、何がその形成に影響を及ぼしたのかが明らかにされていないのである。その点が解明されなければ、『失業論』がどのようにして生まれたのか、そしてそれが生成した意義は何かについてとらえることができない。

以上の研究状況を俯瞰すると、これまで『失業論』が形成された背景や影響を及ぼした要因は何かについての検討は行われていないといえる。

本稿は、『失業論』をイギリス社会政策上に位置付ける研究の一環として、以下の課題に取り組むこととする。まずベヴァリッジがそれを著す際に、イギリス経済・社会思想からどのような影響を受けたかについて検討し、それによってその思想的背景が何かを明らかにする。次に彼がイギリス失業問題とどのようにかわり、『失業論』を構築したか

を検討し、それにより、彼の考えがイギリスの失業の実態とどのように関係していたかを考察する。

## II W・H・ベヴァリッジ『失業論』の思想的背景

### 1 1900年代におけるベヴァリッジの社会政策像

ベヴァリッジは1905年から08年においてモーニング・ポストで主筆を務めていたときに、社会政策を取り巻く諸問題に関心を持ち、社会問題について論ずることになる<sup>12)</sup>。

その中からベヴァリッジは、自身の社会政策論を構築することになった。当時における彼の社会政策論を構成する基本的な概念は、「貧困」と「労働」である。彼は、貧困は個人で対処できないものであるために、社会改革の最優先課題はその解消にあると考え、貧困に陥っている人々はいかなる状態にあるのか、そして貧困がなぜ発生するのかについて考察を行った結果、政府が貧困に対処すべきであると考えに至った<sup>13)</sup>。しかし同時に彼は、ある程度経済的に不平等が存在している状態の方が経済にとって有益であるために、不平等を解消することによって人々が貯蓄に励み労働に勤しむことを妨げるような事態は避けるべきであると指摘した<sup>14)</sup>。

彼は労働をすることは重要なことであり、社会生活を営む上でそれは義務であると位置付けたが、人間は利己的な考えを持っているために労働を避ける傾向にあることから、労働をすることによって得られる賃金額が貧困を救済する制度から得られる額よりも高く設定されるべきであると主張した。ただ彼は、人々は余暇を過ごすために生活をしていると考えて、労働は美德ではないと位置付けている<sup>15)</sup>。

その上で彼は社会政策によって社会が「組織化される」ことを目指した。つまり彼は政府が生活の必要性を把握した上で、生活の最低水準を設定することによって、社会に存在する非効率な部分を



社会から除去する一方で、市民に各社会組織の活動に積極的に参加することを促すことによって、政府がすべての階級や権力を社会に統合することを想定したものである<sup>16)</sup>。

またベヴァリッジはこの時期に社会保険論も構想することになる。彼は当初、社会保険における拠出制は個人を統制することになるため、イギリスには合わない制度であると批判した。しかし彼は、無拠出制では財政が逼迫すること、資力調査は人々に節約をする意欲を失わせ偽って給付を得ることを助長する結果となると前々から考えていたことから、拠出制を採用するドイツの社会保険を支持する立場に転換した。彼はドイツの社会保険が資力調査を行わず、その上すべての労働者に対して受給資格を与えるために、個人に恥辱感を与えず、貯蓄する意欲を減退させないで貧困を救済できる点、生活を営む上での経済的な必要性に対応する点、階級間、国家と階級間の連帯を促進する点を根拠に、それを支持することになる<sup>17)</sup>。

## 2 W・H・ベヴァリッジとトインビーホール

トインビーホールは1884年にサミュエル・バーネットによって設立された慈善団体であり、セツルメント運動における最初の拠点と言われるものである。そこでは、長期にわたって解消されない貧困があることを人々に認識させる役割を果たし、その上教育、慈善、社会調査の面に関しても中心的な役割を担うことになった。またそこに入所して貧民地区を訪れることによって貧困を目の当たりにした若者達が後に政治的に影響力のある地位に就くと、貧民が陥っている状態を改善するために議会や行政を通じて活動することになった。彼らは、セツルメント運動の経験から貧困によって人々が政府に対して反感を持つ結果となることも同時に感じて、その上健康や雇用、退職、児童福祉にかかわる責任を個人に課してはならないと考えるに至ることとなる<sup>18)</sup>。

当時その館長であったバーネットは、社会問題が個人的な要因から生じるものではないためにその解消を図ろうとして社会改革を推進していた人々に影響を与え、その実現を目指した運動において中心的な役割を担う存在であった。しかし当初トインビーホールの価値観は上流階級のそれを反映した保守的なものであって、バーネット自身も社会問題は個人的な要因から発生すると考えていた<sup>19)</sup>。

その後1900年頃に彼は、トインビーホールでの経験から窮乏を引き起こす経済的な要因に関心を持つことによって、老齢年金や失業者に対処する施策といった政策に対して関心を抱くことになった。同時にこの時期にトインビーホールの思想が、政府が社会問題に対処すべきであるとの立場をとる運動から批判を受けたことから、彼はトインビーホールが社会調査を行うことによって、社会改革への指針を示そうと考えることになる<sup>20)</sup>。

彼は、臨時労働として現れる失業は労働者が過剰に存在する状態になっていることから生じているのであって、そのことによって経済が損害を受けていると考えた。そのためにバーネットは失業対策として失業している人々を救済することよりも、彼らを雇用に適合しない人々から区別することを提唱した。また彼は失業している労働者の多くが本当に職を見つけれないために、彼らに対しては寛大な措置を行う一方で、職を探そうとしない人々に対しては刑罰を課して、拘留させる措置を施すべきであることを主張する<sup>21)</sup>。

1903年11月からバーネットは失業者を救済するために、彼らを特定の地域に集めて就労させるというコロニー制度を用いた施策を打ち出し、さらに困窮を救済するために休眠中であったマンション・ハウス委員会を復活させた<sup>22)</sup>。

ベヴァリッジは1903年にバーネットの要請を受けてトインビーホールに入所し、副館長に就任した。バーネットはベヴァリッジをそこでの新たな役割を

担う存在、加えて自らの助手として位置付けて採用することになった<sup>23)</sup>。

### 3 W・H・ベヴァリッジ『失業論』の理論的背景

1904年の終わりから05年初頭にかけて、ベヴァリッジは『失業論』における理論的基盤を獲得することになる<sup>24)</sup>。

チャールズ・ブースは1893年に開かれた「労働に関する王立委員会」で、川岸で行われている臨時労働で発生している諸問題に対処するために、職業紹介所制度を確立するべきであると提案した。このことを知ったベヴァリッジは、この提案を港湾労働だけではなく、他の産業にもあてはめようと考えたこととなる。またブースは1895年に行われた「雇用の不足による窮乏に関する特別委員会」においても、ロンドン港周辺にある川岸で事業を行っている数千にも及ぶ雇主が、労働者の不足する事態に備えて臨時労働者を活用している結果、非正規労働者が必要以上に存在することになっていると証言している。彼はその対策として臨時労働者を「非臨時化」することによって正規労働者にするか、または正規労働者として雇用される場所を求めて移動させるべきであると主張した<sup>25)</sup>。

ベヴァリッジは、パーシー・オールデンの著作 *The Unemployed* から失業対策を学ぶことになる。その中でオールデンは、失業対策として重要なものとして失業保険と雇用に関する情報を登録して人々に公表する機関である職業紹介所を取り上げた<sup>26)</sup>。

彼は、職業紹介所で雇用を巡って労働者と雇主が出会うことになるために、職を探している人々はそこで職がある場所を見つけられること、また雇主は企業にとって最も適した人を発見できることから、職業紹介所が失業対策として有効な施策であると考えた。またオールデンはドイツの職業紹介所に関する事例を研究した中から、その中でも労働者と雇主がともに参加する委員会が運営して、

公共機関が管轄する雇用の情報を登録するものを最も重要視した<sup>27)</sup>。

彼は失業保険に関しては、労働組合による制度しか存在しないイギリスに適合した制度として、ベルギーやフランスに存在する労働組合が運営する失業保険に政府が補助する制度を取り上げた。彼はそれが導入されることで労働者が失業保険に関心を持つことになることによって、結果的にそれがさまざまな労働組合に普及していくことになると想定した<sup>28)</sup>。

ベヴァリッジの『失業論』に影響を及ぼした思想を考察すると、ベヴァリッジの『失業論』の背後には、社会問題全般を取り扱う彼の社会政策に関する考えがあったことがわかる。彼が構想した社会政策は、労働を重視しながらも貧困を解消することによって、人々を社会に統合することを目指すものであった。彼は当初、拠出制は個人を統制することになると考えたために、社会保険に対しては批判的な立場をとっていた。しかし後に彼は拠出制がすべての労働者を対象にした上で、人々に恥辱感を与えずに貧困から救済すること、またそれを通して人々の間に連帯関係を醸成すると考えて、支持に転ずることになった。

ベヴァリッジはトインビーホールに入所して失業問題に触れることになる。トインビーホールの館長であったバーネットは、臨時労働として現れる失業は経済的に損失をもたらすものであり、その上その状態にある失業者は本当に職を探している人達であると考えたために、彼らに対して失業対策を行うべきであると主張した。このような考えの下で、ベヴァリッジは失業問題に取り組むことになる。

彼の『失業論』を支える理論的基盤は、ブースが主張した失業に関する考えとオールデンが唱えた失業対策論にある。ブースは港湾で行われている臨時労働に注目して、職業紹介所が設置されることによって失業者は雇用のある場所に移動することができるために、臨時労働という形で現れる失

業に対処することができる」と主張した。またオールデンは、職業紹介所は雇用を巡って労働者と雇主が出会うことによって失業に対処する機関であると位置付けた。また彼は失業保険を張り巡らすための措置もそこで提示することになった。

### III 失業調査とW・H・ベヴァリッジの『失業論』

ベヴァリッジは自らを社会的な要因から社会問題が発生すると考える立場に位置付け、社会問題を科学的に見る見方を研ぎ澄ますためにトインビーホールに入所したのであるが、入所当時失業問題については何も知らなかった。ただ彼は、失業問題が社会問題の一環としてのものであるとらえているにすぎなかった<sup>29)</sup>。

1903年12月に、ベヴァリッジはバーネットが設立したマンション・ハウス委員会の委員に選出された。ベヴァリッジはバーネットのその計画を推進する役割を担うとともに、ロンドンの港湾で発生している失業について調査をした。ベヴァリッジはそこには2ヶ月しかいなかったが、多くのことを学んだ。彼はテムズ川の下流にある港湾を対象に、救済を申請する失業者に彼らの状況について聞き、そして失業者を以前雇っていた雇主から彼らのことについて聞き取り調査を行うことによって、そこにおける失業の実態を調べた。またベヴァリッジはマンション・ハウス救済基金を運営していくために、申請の中から援助が必要な人々を選び出した。以上の経験から、彼は当時の主要な経済問題について学び、失業者がその救済基金に援助を求める理由は何かを解明しようとした<sup>30)</sup>。

またベヴァリッジは、トインビーホールによって援助を受けた人々が援助を受けた後2-3ヶ月たってどのような状況になっているかを調査した。その調査によって彼は、援助を受けた人々が援助する前と同様に正規労働に就かず失業したままの状態であり、貧困にあえぎ僅かな収入で暮らしてい

たことを見つけ出した。また彼は慈善活動を行う人々からうそをついて金を騙し取ることを生業とする人々にも出会った。その状況からベヴァリッジは、労働需要がなければなぜ雇用のある所に移動しないのか、さもなければなぜ食料に飢えて挙句の果てに死んだりしないのかを考えた結果、場当たりの慈善は失業者に「尊敬に値しない」生活様式で暮らす結果となるために政府が失業者の救済に乗り出すべきであると確信した<sup>31)</sup>。

1904年には『トインビーレコード』に論文が掲載され、彼の失業に関する視点がそこで示されることになった。そこで彼は失業を考える際に、景気変動によって失業した場合に失業者の労働に関する能力をその間にいかに維持するかが肝心であると主張することになる<sup>32)</sup>。

彼は1905年春に、臨時雇用について明らかにするために慈善組織協会が設立した「不熟練労働者に関する委員会」の書記に任命される。その調査の中心は、ロンドンにある港湾で働く労働者の雇用形態に置かれ、雇主に質問状を送って事実を蒐集することによって、その実態を明らかにしようとした<sup>33)</sup>。

その結果からベヴァリッジは、失業が社会的な窮乏や個人の性格に関する問題ではなく、産業の動向から生ずる問題であることに気づくことになる。彼は失業を三つの型に分類する。第一にある特定の産業が衰退すること、または技術革新が起こることによって、労働者が労働需要に比べて過剰になることによって発生する失業が挙げられる。次に労働需要が季節的に、または循環的に変動することによって起こる一時的な失業がある。中でも彼が最も重視した失業の類型は、雇主が職に関する情報を提供し、労働者がそれを選択する機会が欠けているために起こる、臨時労働に関する労働市場で現れて、長期的に存在する「不完全就労」である。ベヴァリッジはその失業に陥っている失業者は、以前より劣悪な労働条件にある労働に従事す

るように絶えず圧力をかけられると考えて、以前から指摘されていた失業者自身に労働する上で必要な技術がなく、節度ある生活をせず、道徳面で問題がある点よりも重要なことであると指摘した<sup>34)</sup>。

そこで彼は「不完全就労」を廃止することが、失業に対処する際に最優先に取り組むべき課題であると考えた。彼はブースが提唱した非臨時化の視点とオールデンが主張した職業紹介所に関する考えを組み合わせ、「不完全就労」に対処しようとした。すなわち、職業紹介所が失業者に正規の雇用形態で行われている職業に関する情報を提供することによって、臨時労働の解消が図られるであろうと主張した。また彼は有能貧民に対して積極的に救済するように救貧法を改革し、その上彼ら自身に根ざす問題点を改善するように対応することも想定していた<sup>35)</sup>。

以上の経過について考察すると、ベヴァリッジは失業調査によって失業者の実態について知ることになったことがわかる。彼は、慈善活動による援助を失業者に行ってもその効果はなく、失業者が依然として正規労働に就くことなく、失業と貧困に陥ったままの生活をしていることを認識した。そのことから彼は政府が失業対策を行う必要性を認識して、その上失業問題の中でも臨時労働が特に問題であることと見え、臨時労働の廃止を失業対策の中心的な目標に定めることになった。

#### IV 結語

ベヴァリッジの『失業論』は理念的な背景として、社会政策像を持っていた。つまりその中に労働を重視し、貧困を解決することによって人々を社会に統合する社会政策が背景にあり、社会保険もその手段として彼の考えの中にあつた。彼はトインビーホールを通して失業問題に触れることになった。彼はブースの議論から臨時労働を発見し、職業紹介所によってそれに対処することを学んだ。

そして彼は失業調査を通して慈善活動を行っても、失業者が失業と貧困の中にある生活状態を解消できないと考えた。そこで政府が失業対策を行うべきであり、中でも臨時労働の問題を重視して取り組むべきであると考えてに至った。

19世紀末にイギリスで失業問題が発生して、その中からイギリス経済・社会思想から、従来の自由放任で対処する発想ではなく、国家介入によって貧困・失業問題等社会問題に対処する傾向が出てきた。トインビーホールなどの慈善組織、ブースに代表される社会調査から生じた失業に関する考え、オールデンが提唱した失業対策をその一例とする新自由主義などの思想はその中に位置付けられる。ベヴァリッジは、そのそれぞれから影響を受け、『失業論』を著したのである。すなわち、それは一つの思想から生じた理論ではなく、失業問題に対処しようとしたさまざまな考えから影響を受けて生まれた理論であると位置付けられる。それを背景に彼は失業問題、特に臨時労働の現実を調査して、『失業論』を形成した。

『失業論』を当時のイギリス社会政策史との関係で検討するためには、失業労働者法、救貧法王立委員会などイギリス失業対策の展開との関係を検討する課題が残っている。またベヴァリッジが接触したイギリス失業問題の全体像を解明することも必要である。

投稿受理(平成16年8月)

採用決定(平成17年2月)

#### 注

- 1) *Social Insurance and Allied Services, Report by Sir William Beveridge, Presented To Parliament by Command of His Majesty, His Majesty's Stationary Office, Cmd.6404, 1942.* (山田雄三監訳『ベヴァリッジ報告 社会保険及び関連サービス』至誠堂, 1969年)
- 2) Beveridge, W. H., *Unemployment: A Problem of Industry*, Longmans, Green and Co., 1909.
- 3) *Ibid.*, pp.4-14.
- 4) *Ibid.*, pp.69-107.

- 5) *Ibid.*, pp.41-67.
- 6) *Ibid.*, pp.111-148.
- 7) *Ibid.*, pp.192-217.
- 8) *Ibid.*, pp.219-230.
- 9) *Ibid.*, p.215, p.230.
- 10) 井垣章二「ラウンタリーとベヴァリッジ」『評論社会科学』第18号(1980年8月)。
- 11) 藤井透「ベヴァリッジ『失業』の成立」『商学論集』第57巻, 第1号(1988年8月)。
- 12) cf. Harris, Jose, *The Social Thought of William Beveridge*, *Bulletin. Society for the Study of Labour History*, No.31, 1975, p.9; Harris, Jose, *William Beveridge: A Biography*, Clarendon Press, 1977, p.85, pp.96-97.
- 13) cf. Harris, *loc. cit.*, p.9; Harris, *op. cit.*, pp.96-97.
- 14) cf. Harris, *loc. cit.*, p.9; Harris, *op. cit.*, pp.98-99; Meacham, Standish, *Toynbee Hall and Social Reform 1880-1914: the Search for Community*, Yale University Press, 1987, pp.146-147.
- 15) *Ibid.*, pp.102-103.
- 16) Harris, *loc. cit.*, p.9; Harris, *op. cit.*, pp.99-102; Hennock, E. P., *British Social Reform and German Precedent: the Case of Social Insurance*, Clarendon Press, 1987, pp.134-136.
- 17) Gilbert, Bentley. B., *The Evolution of National Insurance in Great Britain: the Origins of the Welfare State*, Michael Joseph, 1966, p.42, p.44.
- 18) Harris, *op. cit.*, p.45.
- 19) cf. Harris, *op. cit.*, p.46; Meacham, *op. cit.*, pp.x-xi.
- 20) cf. Lord Beveridge, *Power and Influence: An Autobiography*, Hodder and Stoughton, 1953, p.23 (伊部英男訳『ベヴァリッジ回顧録 強制と説得』至誠堂, 1975年 28頁); Harris, *op. cit.*, p.47; Briggs, Asa and Macartney, Anne, *Toynbee Hall: the first Hundred Years*, Routledge & Kegan Paul, 1984.
- 21) cf. Lord Beveridge, *op. cit.*, p.23 (邦訳書 28頁); Harris, *op. cit.*, p.112; Briggs, Asa and Macartney, Anne, *Toynbee Hall: the first Hundred Years*, Routledge & Kegan Paul, 1984.
- 22) Harris, *op. cit.*, p.48.
- 23) *Ibid.*, p.116.
- 24) cf. *Ibid.*, p.116; Briggs and Macartney, *op. cit.*, p.67.
- 25) cf. Harris, *op. cit.*, p.116; Briggs and Macartney, *op. cit.*, p.67.
- 26) Harris, *op. cit.*, p.116.
- 27) Alden, Percy, *The Unemployed: A National Question*, P. S. King, 1905. pp.48-53.
- 28) *Ibid.*, pp.58-64.
- 29) Harris, *op. cit.*, p.48; Briggs and Macartney, *op. cit.*, p.61.
- 30) cf. Lord Beveridge *op. cit.*, p.23 (邦訳書 28-29頁); Beveridge, Janet, *Beveridge and His Plan*, Hodder and Stoughton, 1954, pp.52-53.
- 31) Lord Beveridge, *op. cit.*, p.24, p.26. (邦訳書 29頁, 33頁)。
- 32) cf. Harris, *op. cit.*, pp.115-116.
- 33) Lord Beveridge, *op. cit.*, p.32 (邦訳書 41頁): Harris, *op. cit.*, p.117.
- 34) *Ibid.*, p. 118.
- 35) *Ibid.*, p. 118.

#### 参考文献

- Alden, Percy. 1905. *The Unemployed: A National Question*, P. S. King.
- Beveridge, Janet. 1954. *Beveridge and His Plan*, Hodder and Stoughton.
- Beveridge, W. H. 1909. *Unemployment: A Problem of Industry*, Longmans.
1942. *Social Insurance and Allied Services, Report by Sir William Beveridge, Presented to Parliament by Command of His Majesty*, His Majesty's Stationary Office, Cmd.6404. (山田雄三監訳 1969『ベヴァリッジ報告 社会保険及び関連サービス』至誠堂)
- Lord Beveridge. 1953. *Power and Influence: An Autobiography*, Hodder and Stoughton. (伊部英男訳 1975『ベヴァリッジ回顧録 強制と説得』至誠堂)
- Briggs, Asa, and Macartney, Anne. 1984. *Toynbee Hall: The First Hundred Years*, Routledge & Kegan Paul.
- Gilbert, Bentley B. 1966. *The Evolution of National Insurance in Great Britain: the Origins of the Welfare State*, Michael Joseph.
- Harris, Jose. 1975. *The Social Thought of William Beveridge*, *Bulletin. Society for the Study of Labour History*, No. 31.
- Harris, Jose. 1977. *William Beveridge: A Biography*, Clarendon Press.
- Hennock, E. P. 1987. *British Social Reform and German Precedent: the case of Social Insurance 1880-1914*, Clarendon Press.
- Meacham, Standish. 1987. *Toynbee Hall and Social Reform 1880-1914: the Search for Community*, Yale University Press.
- 井垣章二 1980年8月「ラウンタリーとベヴァリッジ」『評論社会科学』第18号
- 藤井透 1988年8月「ベヴァリッジ『失業』の成立」『商学論集』第57巻 第1号
- (ながしま・しんじろう 東京海洋大学非常勤講師)

# 大沢真理編著『アジア諸国の福祉戦略』（講座・福祉国家のゆくえ 4）

（ミネルヴァ書房、2004年）

河野 真

## I 本書の構成と概要

本書の構成は、次のとおりである。

序章：東アジア諸国の福祉戦略と開発戦略（大沢真理）

第1章：東アジアの福祉国家（上村泰裕）

第2章：台湾と韓国における社会保障制度改革の政治過程（林成蔚）

第3章：アジアの外国人労働者（井口泰）

第4章：中国の社会保障（王文亮）

第5章：東南アジアの社会保障（菅谷広宣）

第6章：世界銀行の福祉政策（山本克也）

第7章：ILOのアジア戦略（岡伸一）

座談会：アジア諸国の福祉戦略をめぐって

本書は、先進工業国を対象とした従来の比較福祉国家論を踏まえつつ、アジア諸国の社会政策に焦点を当て、比較福祉国家分析の理論的射程を拓げることを狙いとしている。これまでの比較論では、ウイレンスキーに代表される産業化理論からエスピノーアンデルセン等の類型論へ進化しても分析対象は限定され、ヨーロッパの社会形成をモデルに、社会保険制度を軸とした福祉国家システムに焦点が当てられてきた。しかしながら、ユーロセントリックな接近方法のみでは、権威主義体制の経験を経て、国家主導の圧縮された工業化が推進されてきたアジアの福祉システムの本質に迫ることはできない。序章ではこうした問題意識のもと、本書を構成する各章の論点が整理され、開発にか

かわる政治経済システムの比較研究や類型論に関するレビューが展開されている。

第1章は、社会保障制度の多国間比較を行い、東アジアの比較福祉国家研究が取り組むべき課題を示し、それに対する暫定的な見通しを提供しようとする。一つ目の課題は、社会支出の低さとその規定要因である。本章は、比較的若い人口構成に根拠を求め、福祉システムの構築そのものが未整備であったからではないと見る。二つ目は、福祉国家の「第四」類型としての東アジアモデルの妥当性に関してである。東アジアの福祉国家形成を主導したのは国家であり、そこではステパンのいう包摂的コーポラティズムの存在が認められる。ただし、このシステムの形成のタイミングによって、アジアNIEsの福祉国家にバリエーションが作られており、これらを東アジアモデルとして一括りにはできない。第三は東アジア福祉システムの方向性についてである。東アジア諸国の経済危機後の展開は、収斂化ではなく二つのパターンへの分化傾向が見られるという。韓国や台湾は制度モデルと民主社会の要素を合わせた連帯主義的な方向へ進み、香港やシンガポールでは残余主義と民主化により特徴付けられる友愛型の方向へ進もうとしていることが説かれる。

第2章は、台湾と韓国における公的年金制度導入をめぐる政治過程を扱っている。台湾と韓国では権威主義体制が経済発展を優先させ、社会保障制度の発達も遅れたが、今日公的年金制度の適用

拡大と統合が進んでいる。それを促したのは労働勢力ではなく民主化によるプレッシャーであったが、民主化の開始から定着に至るいずれの段階で皆年金化が開始されたのかによって、両者には異なる結果をもたらされた。アジアNIEsにおける福祉システム改革を、権威主義と開発国家の変容というマクロ的観点から説明する試みは増えてきたが、個別施策の形成プロセスに焦点を当てた先行研究はまだ少ない。本章では、皆年金化について台湾ではその試みが失敗し、韓国では実現したことをミクロの政治過程に焦点を当て説明しようとする。

第3章は、アジアでは高度人材の国際移動の円滑化が課題となっているが、通貨危機以降の域内の経済格差によって、非合法を含む不熟練労働者の国際移動のポテンシャルがむしろ高まっていることを指摘する。高度人材については欧米への流出が続いているが、人口増加率は減少局面に入っており、「アジアの人材を、アジアの開発のために」活用するためには地域としての協力や連携に踏み出さなければならない。

第4章は、人口高齢化や大家族システムの崩壊、市場経済の導入に伴う混乱に直面する中国で、改革が急がれている三つの制度を扱う。一つ目の老齢年金については、適用範囲の拡大を含む抜本的な改革が必要なのだが、農村老齢年金保険の展開作業にはかなりの遅れが見られることが報告されている。絶対的貧困の減少とは裏腹に急増する相対的貧困層対策として、都市住民に対する公的扶助制度も整備の急がれる施策であるが、ここでは当面の課題が示されている。市場経済の導入はまた、都市生活者の生活を支えてきた職場福祉の存立基盤をも大きく掘り崩しつつある。それに代わるものとして期待される地域福祉サービスは、90年代以降主としてボランティアを動員することで整備が進められてきたが、サービス供給面、財政面ともに公の関与はまだ手控えられているという。なお中国の社会保障改革は巻末の座談会で

も取り上げられており、市場化に対応するための社会保障改革と計画経済の負の遺産を払拭するための改革が同時進行していることが指摘されている。移行期には労働者へ二重負担を負わせることになり、負担と便益の地域間格差が生じている。国有企業改革を緩やかに安定的に行おうとした代償が、社会保障改革へ回ったのだ。

第5章では、東南アジア諸国の社会保障制度の共通性と多様性、分野別の整備状況、社会保障の規模、制度に対する通貨危機の影響が整理されている。制度の共通性としては、公務員等エリート層に対する制度の整備が優先して進められてきたこと、社会基盤整備のための資本蓄積が重視されたために、医療保険より年金制度の導入が優先して進められた国が多いことが挙げられる。また、家族手当については人口抑制の観点から、失業保険については、失業が人口増加や国際的な景気変動によって生み出され、大きな農業部門が余剰労働力を吸収する機能を持つこと等さまざまな構造的要因から、ほとんどの国で整備が進んでいない。本章ではまた、東南アジア諸国の社会保障支出水準の低さを、ラテンアメリカとの対比において分析している。ここでは、両地域の社会保障発展の差異はアジアの開発独裁体制とラテンアメリカのポピュリスト・コーポラティズムの差によって生じたのではなく、都市化の進行度合と農業人口比率の差異によってもたらされたと見るべきではないか。また市民の不平等度の差異が両地域の社会保障拡充要求のトーンに違いを生じさせたとの仮説が示されている。

第6章はアジア通貨危機の影響を大きく受けた国に焦点を当て、そこでの年金改革プログラムを世界銀行の年金政策の観点から評価しようとする。自由市場の調整・成長機能を信奉する新古典派経済学に依拠する世銀にとって、年金基金を途上国の経済的インフラ整備に用いることは魅力的な政策オプションである。また、人口構成がまだ若く経

済が成長過程にあるアジア諸国は、世銀の年金政策を実施するうえでこの上ない条件を備えているといえる。ただし年金制度は、長期的な視野に立って当該国が主体的にそのあり方について検討しなければ健全な制度とはならないため、実際には、アジア各国の年金設計に対する世銀の介入は手控えられているという。

第7章ではまず、人口集中、貧困、階級社会、農村社会といったアジアを特徴づけるいくつかのキーワードに触れ、教育水準や労働者の組織率の低さ、地方制度や行政組織の未発達が社会保障の発達を遅らせ、それがアジア経済危機の打撃をより一層深刻なものにしたことを説明する。ILOはビスマルク型社会保障制度の普及に努めてきたが、賃金労働者が多数を占める先進諸国にはこのモデルが適合的ではあっても、工業化の遅れたアジア発展途上国ではそうとはいえない。ここにILO社会保障政策のジレンマがある。ILOは労働条件の整備と並び、各国の社会保障の発展に関与できる唯一の国際機関であるにもかかわらず、アジアに対しては活動の成果を十分にあげていない。

## II 考察

本書は、欧米をモデルに組み立てられたアプローチや、状況説明・制度紹介に終始しがちな国別研究では、アジアの福祉システムの本質やメカニズムを解明できないとの認識のもと、各章とも検討対象を広くとり、新しい分析視点を提供しようとしている。ただし、先行研究の中であまり取り上げてこれなかった国や制度を扱った章では事情説明に紙幅が割かれ、章間の議論にもそれほど連携がとられているようには見えない。本書巻末では、大沢、上村に加えて澤田ゆかり、宮本太郎、埋橋孝文の参加を得て、座談会形式で、アジア福祉国家研究に求められる視座やアジア諸国の福祉戦略の課題と展望が示される。そこでは本論で

の議論を踏まえた上で、今後の研究課題を抽出することが試みられ、上で示した本書の限界を補う役割を果たしている。以下では座談会での論点のいくつかを取り上げ、議論を整理するとともに、アジア福祉国家アプローチを深化させるために若干の考察を行いたい。

第一の論点は、従来のアプローチが見落としがちであった「時間」概念についてである。アジア地域における経済発展のテンポの速さ、圧縮された工業化が社会政策にもたらすインパクトの大きさ、それが前近代的要素を残した社会で進行したことを考慮する必要がある。

経済発展はアジア諸国にも福祉国家制度の基盤整備に必要な財源を提供し、就業構造の変化や都市化・核家族化は、公的福祉制度を改善する圧力を形成しつつある。こうした状況は先進福祉国家の形成期にも見られたわけであるが、アジア地域、とりわけ東アジア諸国では、前近代的な特徴を残した社会（共同体としての機能や家父長制の特質が残存し、高齢化が進んでいない）で産業化が急速に進んだ結果、経済システムと社会システムの間大きな発展ギャップが生じた。これは、政策当局に伝統的価値や文化的遺制を政治利用する余地（後発性利益、擬似福祉システムによる公的福祉の代替・補完）を与えたのだ（Kono, 2005）。これまで福祉国家分析が依拠してきた産業化理論や類型論は、経済発展のベースに関する視点を欠いている。家族中心主義や雇用による社会保障の代替等アジアにおける福祉国家の特質を説明するには、急速な産業化が前近代的な社会に及ぼす影響という見地からの分析が併せて必要になる。

こうした「時間」概念を導入することは、先進国との福祉システム形成の差異を把握するためだけでなく、アジア域内での比較制度分析にも求められている。例えば福祉国家化が進んでいる日本と韓国・台湾の間にも制度形成の速度に相当のズレがある。韓国や台湾では日本の70年代的な状



況(開発主義の限界が露呈すること等)と90年代の状況(グローバル化が福祉国家の存立条件を掘り崩すと同時に、福祉国家への推進圧力を生み出していく)が一挙に現れていると本書は見ている。さらに日本では、70年代の状況が直接福祉国家形成に結び付かず、擬似福祉的/代替メカニズム的な構造(企業福祉、公共事業、各種保護・規制、家族福祉)によって福祉圧力が吸収され、その構造が強固であったため福祉国家化が停滞したと考えている。

武川(1998)によって指摘されてきたように、日本では福祉国家の形成と削減が同時並行で進んでいる。後発性利益が薄まり公的福祉の拡充を余儀なくされているが、同時に財政逼迫による公的サービスの削減圧力も存在する。日本ではこうした拡充と削減の両方のベクトルが存在するが、例えば韓国では圧縮された福祉の発展が見られ、社会保障改革が急速に推し進められている。これは、公的福祉を擬似福祉システムが代替していた韓国と、早期に導入した公的制度へそれを組み込む必要があった日本の違いを反映しているのではないかと。言い換えれば、韓国、日本とも急速な産業化による経済と社会の発展ギャップが福祉国家制度を補完することに利用されたが、前者は擬似福祉システムが福祉国家制度の「不在」を埋め、後者はその「不足」を補った。90年代以降のグローバルイゼーションと福祉圧力の高まりのもと、韓国ではよりストレートに急速な福祉サービスの発展が見られ、日本は複雑に絡み合った福祉国家システムと擬似福祉システムを今日まで引きずっている。

このように座談会の議論を読み解けば、経済発展のテンポとそれが進行した社会の発展レベルを視野に収め、福祉国家制度の代替物もしくは補完物としての擬似福祉システムに光を当て検討を深めていくことが、アジアにおける福祉国家の形成メカニズムと福祉戦略を考察する上で必要になることがわかる。そのためには、公的福祉とイン

フォーマルセクター、民間の営利・非営利部門の相互関係と組み合わせを、福祉多元主義アプローチを用いて分析することが有益である。これはまた、アジア福祉国家の形成プロセスを探るための研究対象として重視されているワークフェアを観察することにも役立つ。

第二に、東アジア福祉国家の形成要因を分析する枠組について触れておこう。本書では、東アジアの福祉国家形成は産業化仮説や資源動員論では説明できず、とりわけ拡大・再編過程を説明するには、先進福祉国家分析に用いられる諸概念も動員しなければならないことが示された。評者はかつて日本型福祉国家制度の政治的規定要因を分析する枠組を作り上げるため、複数の政治理論と福祉国家理論を検討し、ミクロレベルの政策過程に大きな影響力を行使する新自由主義アクターの行動様式を把握するためには、エリート理論と新多元主義理論を組み合わせる用いることが有益であることを示した。さらに福祉国家戦略は、新自由主義のヘゲモニーを脅かす社会・政治的圧力を排除するための戦略と抱き合わせて構成される危機管理アプローチの一部であり、その内容と目的は圧力の大きさによって変化することを明らかにしようとした(河野, 2000)。

日本の経験やそれに対する分析ツールを、他のアジア諸国の福祉国家制度を検討するためにそのまま用いることはできない。しかしながら、当該地域の福祉国家制度の形成・再編過程を把握するためには、従来の先行研究が用いてきた理論的枠組を広げる必要がある。本書第4章では韓国と台湾の公的年金制度形成をめぐる政治過程に焦点をあて、韓国の場合、経済官僚を中心とした政策エリートが大きな影響力を行使したこと、台湾ではエスニック集団の亀裂と一致した社会集団からの要求が、与野党の選挙戦略も相まって政策過程に大きなインパクトを与えたことに言及している。こうした政策プロセスの分析には政治理論が役立つ

ものと思われる。

第三の論点は、東アジアモデルとしての位置付けの可否についてである。本書では先行研究の中でもしばしば採り入れられてきた「開発主義」という括りが可能ではないかという主張と、福祉国家モデルとしての「開発主義」の機能と戦略性については未検証であり、説得力が乏しいとの両論があり、結論は導き出されていない。また本書では、欧米の研究者の間で用いられている儒教福祉国家アプローチにも触れ、宗教を形成要因として考慮する必要はあるが、それだけでアジアモデルを説明することはできないと否定する。確かに文化・宗教的要因が、福祉政策のあり方を完全に規定することはない。しかしそれは時として、特定のイデオロギー的志向の下で恣意的に維持再生産され、福祉システム形成に大きな影響を及ぼしうる。例えば日本では、開発政策によって急速に進んだ産業化の進展そのものは福祉制度の発展を促した

が、そのもとで可能になった文化的遺制の再生産はむしろ、擬似福祉システムを組み込んだ残余的制度の形成要因の一つとなった(Kono, 2005)。政治イデオロギーの影響や文化的背景を過小評価せず、急速な産業化が及ぼす影響と文化の政治的利用という二つの観点を分析の視野に入れることで、アジアの福祉国家の形成メカニズムをより明瞭に描き出すことができるのではないだろうか。

#### 参考文献

- 河野真 2000「日本型福祉国家へのアプローチ—政治的規定要因分析の理論的枠組み」『社会政策研究』第1号 pp.51-73
- Kono, Makoto 2005. “The Welfare Regime in Japan.” In *East Asian Welfare Regimes in Transition: from Confucianism to Globalisation*, edited by A. Walker and C. Wong. The Policy Press.
- 武川正吾 1998「転換期の社会政策学」『社会政策叢書』編集委員会編『社会政策学会100年—百年の歩みと来世紀に向かって』啓文社

(この・まこと 兵庫大学教授)

## 『海外社会保障研究』執筆要領

### 1. 執筆枚数

原稿の字数は以下の限度内とします。

- (1) 論文：16,000字（図表を含む）  
本文のほかに要約文（400字以内）およびキーワード（3～5語）を添付。
- (2) 研究ノート：12,000字（図表を含む）
- (3) 動向：8,000字（図表を含む）
- (4) 書評：6,000字

### 2. 原稿の構成

必要に応じて、I II III…→1 2 3…→(1) (2) (3)…→①②③…→の順に区分し、見出しを付けてください。なお、本文中に語や箇条書の文などを列挙する場合は、見出しと重複しないよう、(a) (b) (c)または・で始めてください。完成原稿は横書きとし、各ページに通し番号をふってください。

### 3. 引用

本文中の引用の際は、出典（発行所、発行年）を明記してください。

### 4. 年号

西暦を用いてください。元号が必要なときには、西暦の後に（）入りで元号を記してください。ただし、年代の表記については、西暦なしで元号を用いてもかまいません。

### 5. 図表

図表はそれぞれ通し番号をふり、表題を付けてください。1図、1表ごとに別紙にまとめ、挿入箇所を論文中に指定してください。なお、出所は必ず明記してください。

### 6. 注

注を付す語の右肩に1) 2) …の注番号を入れ、論文末まで通し番号とし、論文末に注の文を一括して掲げてください。

### 7. 参考文献

文献リストは、以下の例を参考に論文の最後に付けてください。

(例)

馬場義久 1997 「企業内福祉と課税の中立性—退職金課税について」 藤田至孝・塩野谷祐一編『企業内福祉と社会保障』東京大学出版会

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

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

Beattie, Roger. 1998. "Pension Systems and Prospects in Asia and the Pacific." *International Social Security Review* 58(3): 63-87.

樫原朗 1998 「イギリスにおける就労促進政策と社会保障」『海外社会保障研究』第125号 pp. 56-72

新藤宗幸 1998 「地域保健システムの改革と残されている課題」『季刊社会保障研究』第34巻第3号 pp. 260-267



## 海外社会保障研究 投稿規程

1. 投稿は、「論文」、「研究ノート」、及び「動向」の3種類です。投稿者の学問分野は問いません。どなたでも投稿できます。ただし、本誌に投稿する論文等はいずれも他に未投稿・未発表のものに限ります。
2. 投稿者は、審査用原稿2部を送付して下さい。採用の決まったものは、フロッピーディスクも提出していただきます。
3. 投稿原稿のうち、「論文」及び「研究ノート」の掲載の採否については、指名されたレフェリーの意見に基づき編集委員会において決定します。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。
4. 投稿のうち、「動向」の掲載の採否については、編集委員会において決定します。
5. 執筆に当たっては、『海外社会保障研究』執筆要領に従ってください。なお、原稿は採否に関わらず返却致しません。
6. 原稿の送り先、問い合わせ先

〒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  
国立社会保障・人口問題研究所 総務課業務係  
Tel: 03-3595-2984 Fax: 03-3591-4816  
e-mail: kaigai@ipss.go.jp

### 編集委員長

京極 高宣 (国立社会保障・人口問題研究所長)

### 編集委員

高橋 紘士 (立教大学教授)  
岡 伸一 (明治学院大学教授)  
尾形 裕也 (九州大学教授)  
沙 銀華 (ニッセイ基礎研究所主任研究員)  
武川 正吾 (東京大学教授)  
島崎 謙治 (国立社会保障・人口問題研究所副所長)  
漆原 克文 (同研究所・政策研究調整官)  
本田 達郎 (同研究所・企画部長)

小島 宏 (国立社会保障・人口問題研究所国際関係部長)

府川 哲夫 (同研究所・社会保障基礎理論研究部長)

金子 能宏 (同研究所・社会保障応用分析研究部長)

### 編集幹事

米山 正敏 (同研究所・企画部第1室長)  
阿部 彩 (同研究所・国際関係部第2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)  
佐藤 雅代 (同研究所・企画部研究員)  
菊地 英明 (同研究所・社会保障基礎理論研究部研究員)  
佐藤 格 (同研究所・社会保障基礎理論研究部研究員)

## 海外社会保障研究 No. 151

平成17年6月25日発行  
ISBN 4-900849-80-4

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  
Tel: 03-3595-2984  
homepage: <http://www.ipss.go.jp>

製作 株式会社アーバン・コネクションズ  
〒150-0011 東京都渋谷区東2丁目16番10号  
東京日産渋谷ビル8階  
Tel: 03-5467-4721 Fax: 03-5467-4722  
e-mail: [books@infoasia.co.jp](mailto:books@infoasia.co.jp)  
homepage: <http://www.infoasia.co.jp>

ISSN 1344-3062

# THE REVIEW OF COMPARATIVE SOCIAL SECURITY RESEARCH (KAIGAI SHAKAI HOSHO KENKYU)

---

Summer 2005 No. 151

---

## Special Issue: International Trend of Corporate Pensions

Foreword ..... Shinichi Emile Oka, Kenji Shimazaki

### Part 1: The Review of Corporate Pensions with Socio-Economic Changing

International Trends: Role and Issues of Corporate Pensions

..... Kenji Shimazaki, Naomi Miyazato

International Accounting Standard and Corporate Pensions ..... Aishi Imafuku

Recent New Wave on DB Pension Fund Management in the World ..... Yasuchika Asaoka

A New Evolution of Occupational Pensions via Directive 2003 in the EU .... Shinichi Emile Oka

### Part 2: Corporate Pensions at a Glance

Recent Developments in the US Corporate Pension Plans:

Loopholes in Pension Funding Rules ..... Hiroyuki Mitsuishi

Occupational Pension Schemes in the United Kingdom ..... Masaaki Ono

Recent Developments in German Corporate Pensions ..... Harald Conrad

Current Situation and Future Perspective of Japanese Corporate Pension ..... Tomoyuki Kubo

Reference: Corporate Pension Schemes in 19 Countries

## Report and Note

W. H. Beveridge, Unemployment Theory in 1909, British Social and Economic Thoughts and

British Unemployment Problems ..... Shinjiro Nagashima

## Report and Statistics

Mari Osawa, *Welfare Strategies in Asian Countries* ..... Makoto Kono

---

ISBN 4-900849-80-4

ISSN 1344-3062