

# わが国の企業年金の現状と課題

山 口 修

## はじめに

企業年金は老後の生活保障の一翼を担うものではあるが、公的年金ほどに完備したシステムを有しているわけではない。江口（2008）は、公的年金と私的年金を区分するメルクマールとして、「強制加入」、「所得再配分」、「国庫負担」ならびに「給付の実質価値の維持」の4つをあげ、これらを比較した結果、「国庫負担」の有無と「所得再配分」機能が両者を区分するメルクマールであると指摘しつつも、制度によってはこれらのメルクマールも必ずしも決定的な要素と言えないとしている。

時代の流れの中で公的年金も、私的年金も徐々に変化してきた。かねてより老後の所得保障の役割を公的年金、企業年金、自助努力の3つが分担して支えあっていくという意味から老後保障の「3本柱」と呼ばれてきたが、給付水準や支給形態などの実態をよく知る者からは「1本の柱と2本の杖」と揶揄されていた。

しかし、各国の年金改革の方向性を見ると世界の流れも大きく変わってきているようだ。もはや公的年金は隆々とした基盤の上に立つ大きな1本柱ではなくなりかけている。少子高齢化が年金財政に与える影響は決定的である。2本の杖にもそれなりに役割を果たしてもらわないといけない時代になっている。

本稿では、企業年金に焦点をあてて、その来歴と現状そして今日的課題を述べている。その際、企業年金を老後の所得保障のシステムの一

環として捉えるだけでなく、企業経営に直結する従業員福祉制度の側面とそれを効率的に準備するためのファンディング方式と企業会計ルールとの関係、諸外国の改革の動向など企業年金という仕組みを立体的な視点から捉えるようにした。特に企業年金の制度設計パターンを検証する過程で、過去の税務や会計ルールとの密接な関係を振り返っている点は企業年金発展の裏面史を知る上で有用であろう。

なお、本稿の執筆にあたっては多くの文献を参考としたほか、筆者の30年にわたる信託銀行での実務経験にもとづく知見も含まれている。その中には理解不足や誤解が含まれる可能性も否定できず、それによって生じた誤りがあるとするれば、すべて筆者の責任である。

## 1 企業年金前史

### 1-1 江戸期の退職給付制度

江戸期の商家では「暖簾分け」という退職金類似の制度があった。ここでは江戸時代の代表的な大商家である三井越後屋を例にこの制度を見ておきたい。

西坂靖氏の調査によると三井越後屋では、店表（たなおもて）の奉公人は10代の前半に丁稚（三井の呼称では「丸額」や「角前髪」と称される職階）として入店し、厳しい選抜プロセスを経て、元服の前後に一人前の店員である手代となり、その後役付手代に昇進した後、30代以後に暖簾分け（奉公の終了時に支給される元手銀）を受けて独立するというのが基本的な

昇進パターンであった。また、越後屋京本店の元手銀モデル(19世紀前半)では、役頭1年目(18年勤務30歳)で金換算100両以上、組頭1年目(21年勤務33歳)までなれば金換算200両程度であったことが示されている。(西坂, 2009)

当時の100両を現在の貨幣価値に換算するには基準として何を用いるかによって相当大きな差が生じるが、仮に労賃(大工の手間賃)をベースに換算すると3,000万円~4,000万円、米価をベースにすると400万円程度という金額<sup>1)</sup>となり、30歳前後の退職金としてはかなりまとまった額が支給されていたことがわかる。

とはいえ、江戸において奉公人を100人以上も抱え、このように充実した制度を有していたと考えられる大規模店舗は8つ程度を数えるにすぎず、いずれも呉服商であり、後に三越、大丸、白木屋、松坂屋など百貨店の系譜につながる大店舗であった。他の小規模商家における元手銀の額はおそらくこれより少なかったものと思われるが、江戸期の暖簾分けの一端を示す貴重なデータといえる。

## 1-2 明治以後の退職給付制度

前述の江戸期の「暖簾分け」の慣習がその後の退職金制度の起源となったとする説<sup>2)</sup>もあるが、明治維新以後の労働関係は富国強兵・殖産興業政策のもとで産業構造が劇的に変化する中で退職金制度の整備にまで手がまわらない状況であった。欧米の進んだ技術を導入して紡績業などで産業革命が急速に展開するが、当時の労働環境は『女工哀史』に代表されるように長時間労働、罰金制度や逃亡防止の外出禁止など、極めて過酷なものであった<sup>3)</sup>。このような中で唯一の例外とされていたのが、米留学帰りの武藤山治が主導し1905年に鐘淵紡績会社で導入された拠出制の年金共済制度<sup>4)</sup>であった。

一方、重化学工業の分野は日清戦争(1894~95年)、日露戦争(1904~05年)の戦時下で急速に膨張した結果、熟練労働者が不足し労働者の奪い合いが生じる程であった。このため、

熟練労働者の足留めを目的に一部の企業で退職金制度が採用されるようになった。このように、わが国で退職金制度が普及し始めたのは明治末期から大正にかけてであり、多くの大企業では幹部職員だけでなく一般従業員にも退職金を支払うようになっていった。

そして、1920年頃までの好況期には専ら従業員の引き留め策として退職金制度が使われたが、1923年の関東大震災や1929年に始まった世界恐慌による景気後退の中で労働者の解雇をめぐる労使間紛争が多発し、それらの紛争の緩和策の一つとして、退職金の支給が失業保障的な役割を果たした面もあった。

さらに1937年「退職積立金及び退職手当法」が施行され、同法が適用された事業所においては、退職手当の実施とそのための積立てが強制されることになった。この背景には、当時の工場法施行令では14日分の予告手当が義務付けられていたが、それ以外に常用工の場合には退職金(=実態として解雇手当)がかなり普及しており、これが常用工の解雇の場合には払われるのに対し、臨時工の雇止めの場合には払われないという問題があって、これを解決する目的でこの法律が作られた<sup>5)</sup>と言われている。この法律が作られた当時の退職手当制度の普及率は、労働者50人以上を使用する工場・鉱山において25%、労働者数では53%であった<sup>6)</sup>と伝えられている。

その後、戦時下の国家総動員体制の中で、1942年には労働者の福祉充実のほか、労働力の保全強化による生産力の拡充の要請などを背景に、工場や鉱山などに働く筋肉労働者を対象とする労働者年金保険法(後に厚生年金保険法に発展)が施行されたが、事業主にとってはこの保険料と上記の退職手当積立との二重の負担となった。このため、1944年の改正では、「退職積立金及び退職手当法」は、「厚生年金保険法」(上記の「労働者年金保険法」が発展的に名称変更したもの)に吸収される形となった。

表 1 退職金制度の規模別実施状況

(単位：%)

事業所の規模	退職金制度のある事業所の割合		③増加 (②-①)
	① 1966 年	② 1968 年	
計	82.8	92.4	<u>9.6</u>
5,000 人以上	96.9	99.7	2.8
1,000～4,999 人	97.8	98.7	0.9
500 人～999 人	95.4	99.2	3.8
100 人～499 人	93.7	97.5	3.8
30 人～99 人	75.5	88.4	<u>12.9</u>

(出所) 労働省「賃金労働時間制度総合調査」

このほか、新しい厚生年金保険法では被保険者の範囲をホワイトカラー労働者や女性にも拡大するなどの大きな改正が行われた。この結果、退職金は以前の任意の制度に戻ることになった。

第二次世界大戦の敗北により、わが国の政治経済情勢は一変し、民主化の流れの中で労働組合の活動も公認され急速に組織化が進展した。そして、賃上げ、解雇反対などの要求のほか、退職金制度の導入や増額の要求も活発に行われるようになり、1951年の労働省（当時）の調査では、500人以上の企業で96%、100人～500人の企業で90%とほとんどの企業で退職金制度が実施される状況になっていた。実施状況はその後順調に拡大したが、企業規模による格差は依然として大きく残っていた。しかし、高度経済成長期になって100人未満の中小企業でも漸く退職金制度の実施が急増するに至り、この結果1960年代後半には従業員規模30人以上100人未満の中小企業でもほぼ9割が退職金制度を実施するようになった<sup>7)</sup>。この間の状況は1966年と1968年の労働省「賃金労働時間制度総合調査」を比較すれば、この時期に特に30人～99人の中小規模の事業所での退職金制度の実施が急速に増加した様子が見て取れる(表1)。

この結果、1960年代後半には中小企業でもほぼ9割が退職金制度を実施するようになり、退職金制度は広く一般の福利厚生制度<sup>8)</sup>として

行き渡るようになった。

### 1-3 企業年金への発展

戦後の激しいインフレの中では年金制度よりも一時金制度を求める労働運動によって退職金制度が急速に普及したが、戦後の高インフレが終息し、経済も相対的に安定した1952年頃から、大企業の一部<sup>9)</sup>で年金制度が採用されるようになった。1957年には、興国人絹パルプや、品川白煉瓦などが信託銀行に年金基金を積み立てる社外積立方式の退職年金制度を導入した。これは、万が一企業が倒産した場合でも年金の信託財産が従業員のものとして残るという倒産隔離を意図したものであったが、この時点では未だ税制上のメリットは与えられていない自社年金であった。

当時の企業は自己資本が不足し、設備投資資金の銀行借入依存度が高かったため、退職給付の資金準備としては社内積立方式である会計上の引当金を計上する方法を採ることが多く、これが自己資本と同様に現実には設備投資等に使われていた。このような状況から脱して、社外の信託銀行等への積立に転換して本格的な企業年金に脱皮していくためには、何らかのメリット、特に税制上の特典が必要と考えられた。当時の日経連や信託協会は企業年金の課税に関する要望書を政府に提出し、米国の内国歳入法に準じて税制適格な年金基金には課税しない法制の整備を要望した。それらの活動は、その後、

表2 適格退職年金の実施状況 (1973年3月末)

加入者数規模	契約件数	構成比率
100人未満	52,340件	87.0%
100人～300人未満	6,188件	10.3%
300人～1,000人未満	1,374件	2.3%
1,000人以上	245件	0.4%
合計	60,147件	100.0%

(出所) 信託協会, 生命保険協会

1962年に適格退職年金制度という形で結実し、わが国でも本格的な企業年金が導入されることになった。

さらに、1966年10月から厚生年金基金制度がスタートした。この制度は厚生年金保険の給付のうち、基金の加入期間に係る報酬比例部分(再評価部分を除く)を国に代わって代行するものであり、それ以外に一定水準以上のプラスアルファの給付を付加するというものであった。また、設立方法も一社が単独で設立する単独型のほか、親会社と子会社等と一緒に設立する連合型や中小企業等が業界団体を通じて結集する総合型など設立形態による類型があり、その後大企業だけでなく総合型を通じて中小企業の分野にも広範に普及していった。

## 2 企業年金の導入

### 2-1 企業年金の普及

1962年に創設された適格退職年金は、1965年以後保険契約を中心に急速に拡大し、特に1967年以後は毎年1万件を超える契約が国税庁の承認を受けるに至った。しかし、急速な拡大に付き物の不良契約も多く、国税庁の指導の下、掛金遅延契約や加入員数基準(信託契約100人以上、保険契約20人以上という受託基準があった)に満たない契約の整理が積極的に行われた。この結果、1973年3月末時点<sup>10)</sup>での実施状況を見ると表2のとおり、全体で60,147件の承認件数があり、このうち100人未満の加入者数の契約(その大部分は生命保険会社が取扱う保険契約であった)が87.0%を占め

る状況で中小企業の分野にも幅広く年金制度が実施されるようになったことを物語っている。

また、この時点の適格退職年金の加入者数は約400万人、年金資産額は4,810億円であった。これに対して同時期の厚生年金基金は、基金数で853に達し、加入者数497万人、年金資産額では4,860億円と、後発の厚生年金基金制度もようやくこの頃に適格退職年金と肩をならべ、以後着実に増加していく。そして、代行返上が開始される直前の2002年3月期には基金数1,737、加入者数1,087万人、資産総額(基金連合会を含む)で57.0兆円の規模に拡大していくのである。

### 2-2 企業年金の財政

企業年金の財政方式の考え方の基本には、「収支相等の原則<sup>11)</sup>」があることはいうまでもない。ただし、掛金拠出は企業だけが負担することが多く、この「収支相等の原則」を適用するフィールドは一般の生命保険のような個人別ではなく、制度参加者全体を1つのグループとして一律の掛金率が適用されることが多い。すなわち、掛金率は現在年齢や加入時年齢等が異なっても全員一律のものが適用されるなど、計算の合理性・正確性を維持しつつも、制度の管理運営をできるだけ効率的に行い得るような工夫がなされている。

また、予定利率、予定退職率、予定昇給率、予定死亡率などの基礎率の設定においては、最良推定(Best Estimate)の方法に依っている。このため、一般の生命保険の保険料率決定時の

ように、基礎率の変動リスクを考慮して、一定の割増・割掛によってリスク負担を吸収する方法<sup>12)</sup>は採られていない。この点が自らリスクを分散して負担する保険の仕組みとは基本的に異なっており、予めショックを吸収できるスキームが内包されていないため、5年毎のタイミングなどで実施される財政再計算時に掛金率が変動しやすい理由である。

年金財政上の掛金率算定や負債の評価を行う技法を年金数理というが、これは保険数理の応用であり、保険数理よりも若干複雑な計算手法をとる。その理由は、退職事由によって適用される給付水準が異なるため、自己都合、会社都合、定年など退職事由ごとに退職確率を算定する必要があることや、基準給与に比例して掛金拠出や退職年金額等の計算が行われるため、将来の給与の増加も昇給率という形で織り込んでいることなどが挙げられる。

なお、現行の年金財政の計算方式では、各基礎率が本来もっている確率分布の広がりや捨象して、あたかも平均値で代替される一つの値であるかのようにして計算する方法を採っており、その結果得られる掛金率の水準は本来の掛金率分布の平均値よりも相当ズレたもの<sup>13)</sup>になっている。この手法は保険数理や年金数理の演算処理を効率的に行うことのできる計算基数（Commutation Functions）を用いる計算テクニックであり、それなりに完成度の高いものであるため今日においても実務上は十分使える手法として生き残ってきたものであるが、コンピュータの計算速度が驚異的に向上し大量のデータ処理も可能となった現代においてはシミュレーション技法等の導入によって、基礎率の確率分布にもとづくより精度の高い計算手法にレベルアップしていくことが必要であろう。

### 2-3 公的年金との調整

企業年金の導入が増加してくると、公的年金の給付も企業年金の給付も同じ老後の所得保障という役割を果たすものであるから、両者の役

割を調整すべきではないかという意見が出されることになってきた。1965年の厚生年金の給付水準の引き上げにあたって、経営者側から両者の調整を求める意見が強く出された。これは英国等の先例に倣って、報酬比例部分について企業年金による代行を認める調整措置を主張するものであった。これに対して労働側は激しく反対し、このため調整年金（＝厚生年金の一部を代行する企業年金）の実施は1966年10月まで延期されることになった。

このような経緯から生まれたのが厚生年金基金制度であったため、この制度は関係者の間では長らく調整年金という呼称が用いられていたが、経営者側の意図した思惑とは異なり現実の制度選択では公的年金と私的年金が調整されないまま併給される形態の加算型の制度設計が主流となった。

しかし、適格退職年金の年金給付期間が10年間等の有期年金であるのに対し、厚生年金基金では企業年金である加算部分においても終身給付を基本としたため、老後の所得保障の役割をより積極的に担う形となっている。

### 2-4 企業年金の導入理由

企業経営の立場から企業年金を捉える場合、企業年金に係る税制や会計ルールが密接に関係していることに留意する必要がある。ここでは2000年に退職給付会計基準が導入される以前の制度設計のパターンを通して、当時の税制や会計ルールとの関係を振り返ることにする。

わが国の企業年金の太宗は退職金制度からの移行原資によって作られているが、その給付設計の多くが退職金のうち定年部分の給付だけを企業年金に移行する形で設計されていたことはあまり知られていない。この給付設計では、定年で退職した場合のみ企業年金制度から給付が支給され、それ以外の場合は企業から直接、退職金として支給される。企業年金制度からの支給も10年～15年の一定期間での一時金の分割支給<sup>14)</sup>（保証付有期年金＝確定年金）であるこ

とが多く、年金に代えて一時金で受給することも認められていた。このような給付設計の淵源は従前の税制や企業会計上の債務測定上の欠陥を利用する形での設計方法に由来している。これらの設計手法はその後の税制や企業会計の抜本的な変更によってもはや過去の遺物となったが、1970年以後の企業年金増加の大きな誘因となった考え方であった。

#### 2-4-1 節税型の企業年金設計

税法上の退職給与引当金制度は、連結納税制度導入の見返りとして、2003年3月期から一定の経過期間(資本金1億円超の企業は4年間、1億円以下の企業は10年間)を経て廃止されることになり、大企業では2008年3月期に完全に廃止された。したがって、ここで紹介する退職給与引当金制度をめぐる税制上の取扱いを利用した企業年金の制度設計は現在の話ではなく、2003年以前の税制をベースにした話として理解されたい。

当時、退職金制度の全部又は一部を企業年金に移行した場合、移行前の税法上の退職給与引当金のうち移行部分に係る超過引当金が生じるが、これは7年で取崩すとされていた。

節税型の給付設計では、この超過引当金をできるだけ小さくし、益金に算入される取崩額の最小化を図ることが求められた。このことは、言い換えれば年金移行後における累積限度額の最大化ということであり、それを達成する手法が「定年部分のみを企業年金に移行すること」であった。

この仕組みの要点は以下のとおりである。まず、累積限度額は期末時点で在籍する従業員が全員自己都合で退職したと仮定した場合の退職金支給額(=自己都合要支給額)をベースに算定されたが、定年部分のみを企業年金に移行しても期末在籍者の要支給額は変化しない点に留意すれば、この移行のパターンでは超過引当金が生じず、つれて超過引当金の取崩しによる益金繰戻しも発生しないことになる。

さらに進めて、節税効果を最大化するために

は、定年部分のみの100%年金化をベースに、PSL(過去勤務債務等)の償却を上限りぎりぎりまで行って年金掛金による損金処理の最大化と組み合わせる方法が考えられる。ただし、この方法は税法上の退職給与引当金に対する効果は大きいものの、会計上の退職給与引当金の水準に関して別の問題が生じることになった。つまり、従来からの会計上の退職給与引当金が退職給付の準備として妥当な水準であったと考えれば、それに加えて別途新たな退職給付のための準備として年金資産が形成されることを意味しており、二重引当となる可能性があった。

なお、ここで節税効果と呼んでいるが、これは企業財務論という負債の節税効果のように企業価値を増加させるものではないことに注意を要する。定年部分を企業年金に移行せずに退職金制度のまま継続した場合でも、実際に定年退職者が発生した年度にその者への支給額が全額損金算入される。このことは、企業年金への移行による節税効果と呼ばれるものは損金算入時期の前倒しによる利息効果にすぎず、本質的な企業価値の増加ではないことに留意すべきである。

#### 2-4-2 有税引当回避型の経理年金設計

2000年に新たな退職給付の会計基準が導入される以前は、企業は退職給与引当金の設定基準について、会計基準のルールの中で監査人の了解を得て独自の引当基準を選択することが可能であった。新基準導入前の税法上の累積限度基準は自己都合要支給額の40%<sup>15)</sup>であったが、企業会計上の引当基準はこれとは異なり、優良企業を中心に自己都合又は会社都合の要支給額の100%といった各社独自の引当基準を設けて、企業会計上の退職給与引当金(=経理上引当金)を計上していた。

したがって、経理上引当金と税法上引当金の差額は有税引当となるが、設定企業の側では当時の会計基準の下で経理上引当金が退職金準備水準として妥当なものとの認識があったために前述の二重引当への問題意識が強く、その調整

をいかに図るかが大きな問題となった。ここでは、その調整方法のうち、大企業を中心に実施された主な2つの手法を紹介しておく。

#### ①定年到達確率による調整の方法

この方式は経理上引当金によって準備する引当水準には、企業年金から支給される給付部分を除く考え方である。具体的には、退職率を用いて企業年金の受給資格である定年に到達する確率を算定し、定年到達者について企業年金から支給される給付額相当を控除して引当水準を調整する方法である。この場合は、企業の一番の関心が二重引当の回避であり、とりわけ有税引当の圧縮であったことから、これらのニーズに即して求める解は経理上引当金のうち有税引当部分を極小化するために、定年部分の給付をどの程度企業年金に移行するか、つまり移行割合の最適解を求めるという方法であった。

#### ②退職資金準備の継続的維持の方法

もう一つの方式は企業年金の資産残高に着目して退職資金準備を調整する考え方である。この方式では従来の引当水準を継続するという考え方をベースに、移行後の経理上引当金は従来基準の引当水準から社外に存在する年金資産を控除した残額を計上するものである。そして、年金制度への移行割合はこの控除後の引当金残額のうち有税引当部分が出来るだけ小さくなるように将来の年金資産の残高見込みによって決めることになる。なお、年金資産の形成は将来の掛金だけでなく運用利回りによっても変化するため、年金資産の将来予測のシミュレーションを行って、若干のクッションを考慮しつつ有税引当をできるだけ回避できるような移行割合等を決定することになる。

なお、これら二重引当を避けて有税引当を調整する方法の場合は、将来に向けて有税引当の水準が減少し会計上の退職給与引当金の引当基準の実質的な引下げになるために、節税分だけ資本提供者のキャッシュフローが増加することになり企業価値の増加につながる節税効果が期待できることになる。

### 2-4-3 節税対策以外の要素

このように企業年金設立の有力な動機の一つには、退職金と企業年金との税制・会計上の取扱いの差異を活用して、それによる節税効果を追及するという狙いがあった。また、高い運用利回りが期待できた時代には、予定利率（当時は5.5%）との差が年金財政上の利差益となることを見込んで、免除保険料を上回る基本部分の掛金率が算定された場合であっても厚生年金基金を設立したり、年金会館などの福祉施設の建設に充当することを企図して、厚生年金基金の設立が相次いだ。

ただし、この時期の年金制度設計の基本はあくまでも退職金のどの部分をどの程度、企業年金に移行するのかという問題であり、年金支払という支給形態の選択肢の増加という面はあったとしても、退職金制度自体の体系変更ではなかったという点に注目しておく必要がある。

## 3 退職給付会計の導入と影響

### 3-1 企業年金への影響

2000年度から導入された退職給付会計は企業年金の制度設計や制度選択に大きな影響を与えた。これによって、厚生年金基金の代行返上や確定拠出年金への移行など、企業年金制度の変革が急速に加速したことは紛れもない事実である。企業は会計ルールの変更に合わせて企業年金制度の見直しなどの対応策をとったが、その多くは財務報告数値の変動リスクを軽減することを目的とするものであり、短期的な企業経営の安定性を重視するという動機が主流であった。しかし、一方で人的資源の積極的な活用によって長期的に企業経営を安定させる観点から給付建て制度と掛金建て制度の両方を組合せた制度ミックスを選択する企業も多い。会計ルールの変更に伴う企業年金の見直し内容は業界や企業をとりまく環境、さらには将来の企業成長の見込みなどによって異なるが、それぞれの企業が労使協議などを通じて自社の実情に即した制度を選択してきたものと思われる。

### 3-2 企業財務への影響

退職給付会計基準が企業財務に与えた影響については、企業年金会計が先行して導入されていた米国において様々な事例が取り上げられ、実証的な研究が行われてきた。

ここでは大きく3つに分けてその影響を具体的な例を紹介する形で整理しておきたい。

一つ目は企業の業績調整を目的とする会計的裁量行動への誘因である。米国では電気通信業大手の VERIZON 社などで、役員報酬が業績連動型であったことから、期待運用収益率を過大に計上して当期利益を嵩上げる決算調整<sup>16)</sup>を行うなど、様々な問題が発生した。その後、米国財務会計基準 FAS 132 が改定され、資産配分割合、投資方針・戦略のほか、期待運用収益率決定の根拠についても開示が強化され、投資家は年金制度のリスクも含めて判断できる仕組みに変更された。

しかし、それだけで果たして十分であろうか。今福 (2010) は「年金資産の運用収益は、期待か実際であるかどうかにかかわらず、経常的に発生する費用とは性格の異なる費用であるとしたら—財務費用—、年金費用の表示はどのようにすべきであるか」という問題を提起した上で、期待収益率の中に貨幣の時間価値を示す要素とそれ以外の要素が混在しており、企業価値を予測する上での情報価値の観点から有用な情報を区分する必要性を強調している。

二つ目は積立不足に対する資金調達の問題である。具体的な例として日産自動車の場合を取り上げてみよう。2005年5月に日産自動車は社債発行によって調達した資金2,280億円を現金拠出して、適格退職年金に係る退職給付引当金に充当する目的で退職給付信託を設定した。この背景には調達金利の低い日本市場のメリットを活かして退職給付制度の積立不足を解消しようという考え方があった。この結果、日産自動車の積立比率 (= 年金資産/退職給付債務) は41.1%から58.3%に改善した。

これより前、2003年6月に同様の手法を米国

の自動車最大手 GM が先行的に実施していた。この取引は従業員に対する債務を社債権者に対する債務 (平均的な社債の利回り7.5%) に振り替えただけであったが、退職会計ルールにもとづく9%の期待運用収益 (費用控除項目) の計上を通じて利益が生じたものであり、その当時、一種の錬金術<sup>17)</sup> (alchemy) であると批判された。

このようにファイナンスによる年金資産の充実という手法は、積立比率の向上を通じた実質的な受給権確保というプラスの側面はあるものの、GM社の例で示したような会計上の仕組みを利用した財務的な手法 (債券利回りによる実態費用の認識とポートフォリオ運用による期待運用収益の認識との差を剰余に計上する方法) では期待を下回った運用実績は数理計算上の差異として遅延認識される構造になっており、問題なしとしない。

わが国での例として紹介した日産自動車の場合、同社の2006会計年度連結財務諸表の注記によれば国内会社の期待運用収益率は主として3%と記載されており、これに対して債券の応募者利回りは0.403~0.718%であった。

このような積立不足に対する資金調達の問題に関して今福 (2010) は「これまでの企業年金会計基準のフレームワークは、国際的にみて企業年金制度を企業活動のひとつプロフィット・センターとしてとらえて、そのもとに会計処理の仕組みを構築してきた」と解釈し、このようなプロフィット・センターとしてのとらえ方は否定されるべきとしている。

さらに三つ目は、株価への影響である。特に未認識債務の遅延認識が企業の財務リスクの過小評価につながり、株価が過大に評価されているのではないかという問題指摘である。この問題については、矢野 (2002) が米国の先行研究のモデルを用いて2002年度までの財務データにもとづき分析しているが、その分析では投資家は未認識債務を完全には評価できておらず、財務リスクを過小に捉えており、つれて株価が

過大に評価される可能性が高いことを示している。

このような状況は、現在の退職給付会計基準にもとづく情報提供において、財務諸表の利用者が有用で理解可能な情報を受け取っていないことを示しているものであり、今後は理解可能性を高めること、企業の選択の余地をなくして比較可能性を高めることなどが大きな課題となっている。

### 3-3 新しい会計ルール

2010年3月18日付で、企業会計基準委員会はIFRS（国際財務報告基準）へのコンバージェンスに向けた公開草案を発表している。今回示された変更案はIASB（国際会計基準審議会）による見直し項目のうち、すでに方向性が定まっている部分を取り上げたもので、当面のコンバージェンスの第1ステップにあたる。ここでは、科目等の一部名称の変更を行っているほか、年金制度の積立状況を貸借対照表に計上する取扱いとして、未認識数理計算上の差異および未認識過去勤務費用（旧名称では未認識過去勤務債務）の処理方法を変更しており、この点が一番大きい見直し内容となっている。これらの未認識項目は包括利益累計額として純資産の部で認識され、その増減によって会計処理されるため、直接、損益計算書に影響は出ない。一方、費用処理については従来どおり平均残存勤務期間内の一定の年数によって規則的に行うが、過去に貸借対照表に計上済の積立過不足の一部を遅延認識によって損益計算書に反映させるという組替調整（リサイクル）の会計処理が必要となる。この見直しによって、未認識の積立不足が多い企業では、純資産の減少という投資家に理解されやすい表示に変更されるため未認識債務の全体が把握でき、財務リスクを正しく評価するプロセスを通じて、株価や格付にも影響が出る可能性がある。

このほか、退職給付債務及び勤務費用の計算方法についての見直しでは、①退職給付見込額

の期間帰属方法の見直し、②割引率の設定方法の見直し、③予想昇給率の設定方法の見直しなどが提案されているが、いずれも大きな変更ではないものと思われる。

今後予想される第2ステップでは、数理計算上の差異の会計処理や重要性基準の再検討などが具体的な論点となると見込まれており、損益計算書への影響など比較的大きな変更も予想されるほか、2012年を目途に上場企業の連結財務諸表を対象にIFRSの強制適用についての判断を行い、早ければ2015年にもIFRS適用が行われることになろう。

さらに、IFRSそのものの今後の変化も大きいものと思われる。2010年4月のIASBの公開草案において、財務諸表の利用者が理解可能でより一層役に立つ情報を得ることができるよう、現行のIAS 19のフレームワークのうち以下の点を修正すべきとしている。①給付債務や資産価値の変動を理解可能な形で報告する、②表示の選択肢を廃止し、比較可能性を高める、③実務処理が異なるような場合の基準を明確化する、④母体企業の関与によって発生するリスクの明確化の4つである。

これらの新しいフレームワークについて、今福（2010）は「企業年金の会計情報のなかが企業価値の予測情報として、有用であるのか、という点で今までになく明確な結論が導かれている。」と断言している。前節で述べたような現行の年金会計の問題点を考えた場合、IASBの公開草案の新しいフレームワークをベースとして、より幅広いテーマが取り上げられることが予想されるため、引き続き企業年金に大きな影響を与える可能性が高い。

## 4 新しい企業年金制度の展開

### 4-1 確定拠出年金

確定拠出年金は、米国の401(k)プランを参考に作られたものであり、毎月の掛金を積立て運用し、その元利合計を60歳以上で受給する貯蓄型制度である。このため、給付額は予め定

まっておらず、運用結果により変動することになる。なお、掛金拠出額には上限があり、企業型の場合には拠出は企業しかできない。これについては、本人拠出（マッチング拠出）を可能とするよう関係方面から要望が出され、2010年3月5日に国会に提出された年金確保支援法案において、従業員拠出（マッチング拠出）を可能とする内容が盛り込まれたが、鳩山内閣の総辞職などによりこの法案は成立しなかった。

確定拠出年金がこれまでの制度と異なる大きな特徴は、運用商品の選択を加入者自らが行う点である。このため企業は十分な投資教育を行う義務があるが、実際のところ継続的な投資教育はあまり実施されていないのが実情である。また、この制度では個人の持分が明確に区分され自らの資産が把握できるため、親しみやすい制度であるともいわれている。

直近時点では認可された規約数は3,301件であるが、1規約の下で多数の事業主が参加する総合型の確定拠出年金もあって適用事業主数は12,902件（いずれも2010年3月末現在）となっている。また、加入者数では339万人（2010年2月末現在）に達しており、これまでの推移は図1のグラフのとおり順調に増加してきている。

#### 4-2 確定給付企業年金

確定給付企業年金が作られた目的の一つには、2000年に導入された新しい退職給付会計において厚生年金基金の代行部分が債務認識の対象とされたため代行返上を希望する企業が増加し、経済界より強い希望のあった代行返上論に対する回答を用意する必要があったことがあげられる<sup>18)</sup>。すなわち、代行返上を認めるとともに、代行返上後の基金の加算部分等の受け皿となる企業年金制度を創設する必要があった。代行制度のない企業年金制度を法制化するにあたって、新しい立法が必要とされたのである。

実は厚生年金基金制度は単独立法ではなく、「厚生年金保険法の一部を改正する法律（昭和40年法律第104号）」によって創設され、厚生

年金保険法に章として加えられたものであり、厚生年金を代行することが前提となった制度であった。このため、代行返上で代行部分が消滅することは取りも直さず、厚生年金保険法とは無関係になるということであり、同法の枠内でこの制度を規定する根拠もなくなることから、新たな立法が必要とされたのであった。

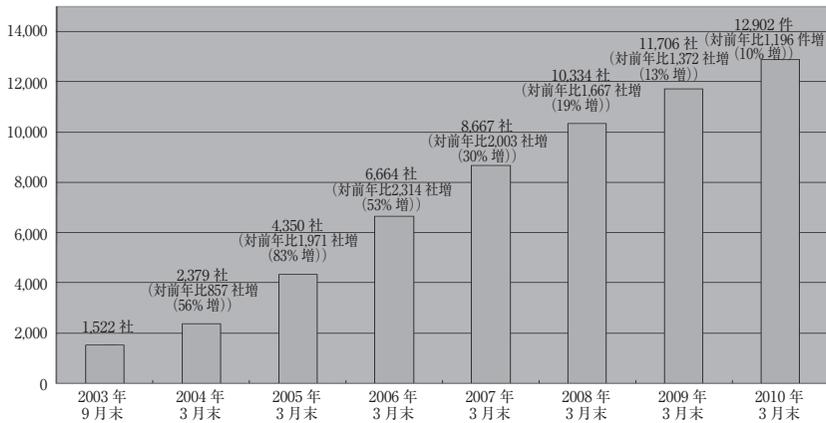
そして、代行返上後の厚生年金基金の受け皿をどのように法制化するかをめぐっては大蔵省（当時）と厚生省（当時）の間で企業年金の管轄をめぐり激しい主導権争いがあったようで、当時の大蔵省の接待事件<sup>19)</sup>とも関連して、結果的には厚生省側に軍配があがる形でこの争いに幕が引かれた<sup>20)</sup>。

この結果、企業年金の再編は厚生省が主導する形で進められることになり、従来から受給権保護に問題があるとされていた適格退職年金（その所管は大蔵省の外局である国税庁）については全廃して、新たな確定給付企業年金法の下で再編成されることになった。もともと適格退職年金は中小企業で実施件数の多い制度であったが、平成不況の中で倒産する企業が相次ぎ、その際制度終了にともなう分配金のベースとなる年金資産が十分に積み立てられていないケースが続出した。これは、徴税業務を担当する国税庁が所管していたため、掛金拠出に上限を設定するなどファンディングを推進する方策を採ってこなかったことなどが原因としてあげられた<sup>21)</sup>。

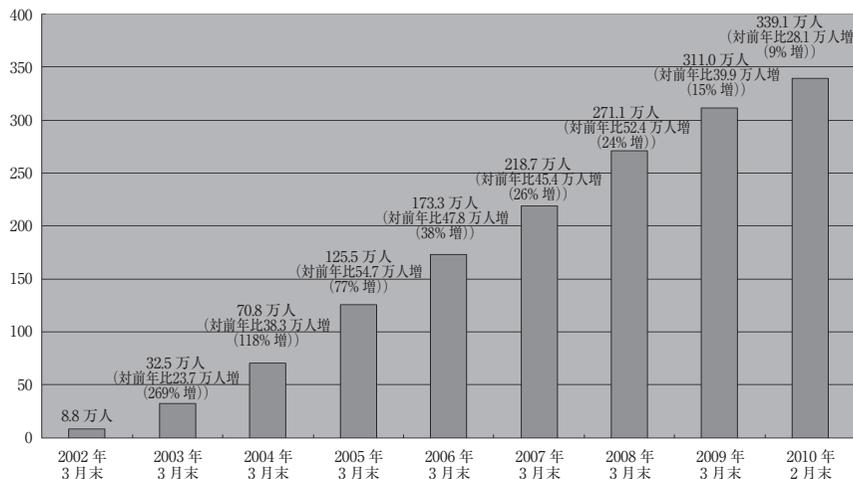
このため、確定給付企業年金法は、継続基準と非継続基準の二つの財政検証を行って早期のファンディングを目指す方策が採られた。もともとわが国では企業が存続する限り、退職金や企業年金は企業業績不振により減額されることはあったとしても曲りなりにも支給されてきた実績があった（懲戒解雇で不支給になるような例外的なケースを除く）。

問題は倒産等により、企業が存続できなくなった場合の対応をどうするのかという点にあった。従来の適格退職年金では、年金資産は

### 企業型年金実施事業主数の推移



### 企業型の加入者数の推移



(出所) 厚生労働省 HP

(<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/kyoshutsu/kiyakusu.html>)

図1 確定拠出年金（企業型）の推移グラフ

外部に積み立てられ、信託契約等によって倒産隔離される形で保全されるが、年金資産の積立が不十分であるケースが多く、企業倒産時に資産不足が露呈する事態が頻発したことから、制度破綻時の実質的な受給権を確保することを目的に継続基準と非継続基準の二つの財政検証を行い、事前に積立水準のチェックをして掛金引

上げなどの予防的措置をとることになった。

このように受給権の保護という大きなテーマに関して、わが国では現実的な対応策を採ることとし、再保険システムの整備など法律による強制を行わなかったのである。よく知られているように米国のERISA（従業員退職所得保証法）においては、受給権が付与された発生済給付に

関しては、減額または没収ができないことが規定されており、設立母体がこの規定を履行できない場合に備えてPBGC（年金給付保証公社）が設立され、再保険される仕組みが確立している。そして、この受給権保護の規定は例外なしの普遍的なものとして位置づけ、仮に所属している企業で不正行為を犯した所謂Bad boyであっても適用される仕組みとなっている。一方、わが国の確定給付企業年金法の第54条では、「加入者又は加入者であった者が、自己の故意の犯罪行為若しくは重大な過失により、（中略）、その他政令で定める場合には、規約で定めるところにより、給付の全部又は一部を行わないことができる」として、懲戒解雇者に対する不支給を認めているのである。

また、この法律では代行返上後の厚生年金基金と全廃される適格退職年金の両方の制度を引き継ぐ必要があることから、設立形態としても、主に厚生年金基金の受け皿と想定された基金型と、主に適格退職年金の受け皿として想定された規約型の二種類が用意されている。

#### 4-3 ハイブリッド型の企業年金

給付建てと掛金建ての混合タイプであるハイブリッド型の企業年金は米国で発展したが、そのうち仮想的な個人勘定を有するキャッシュバランス制度が確定給付企業年金の導入と同時に新しい給付設計の類型として認められた。この給付設計は同時に厚生年金基金の加算部分においても導入可能となった。

キャッシュバランス制度では、将来の給付が市場金利等に連動する形で決定されるため、自ら運用指図を行わないものの市場金利の影響を受けて給付水準が変動することは掛金建ての制度と同様であり、市場金利の変動に伴う企業負担の軽減になると同時に受給者にとっては老後の所得保障に不安定な要因が加わることになる。この制度を最初に導入した松下電器産業（当時、現・パナソニック）では、『変動こそ安定である』と捉え直すことで、労働組合の理解が

一気に進んだ<sup>22)</sup>』と給付の変動があることが逆に硬直性を脱して企業年金制度の安定につながるという観点から持続性を強調していた。

その後、キャッシュバランス制度は大企業を中心に広く普及していったが、その背景には退職給付会計導入以後の企業の対応策という側面があった。退職給付債務は将来のキャッシュフローのうち発生済の部分を割引いて現在価値で評価している。そこで用いる割引率について多くの企業が長期国債利回りの5年平均としていたため、国債金利の趨勢的な低下によって割引率が低下し、つれてそれによる現在価値である退職給付債務が増加するという事態に直面することになった。しかし、キャッシュバランス制度に変更することによって、金利変動に対する退職給付債務の感応度が通常の給付建て制度に比して四分の一程度に減少する<sup>23)</sup>ということから、企業会計上の債務変動抑制効果が高く評価された結果、この制度の急速な普及に繋がった面があったものと思われる。なお、割引率の設定については、2010年3月期より長期の国債利回りなどの5年平均といった方式は認められなくなり、直近の利回りを使うこととされている。

また、キャッシュバランス制度に良く似た制度として、キャッシュバランス類似制度と呼ばれるものがある。この制度は、在職中の給付算定方法は従来の退職金を移行した給付建ての構造のままであるが、退職後の金利の取扱いがキャッシュバランス制度によく似た方法をとる。すなわち、据置期間（退職時から支給開始時までの期間）の据置利率や年金支給期間（支給開始時以後の期間）における一時金から年金への換算利率（これを「給付利率」という）が、キャッシュバランス制度と同様に市場金利等に連動する形で決定されるものである。このキャッシュバランス類似制度は一時金制度を年金制度に変換する際の金利について、一般の給付建て制度で用いる固定金利でなく、市場金利に連動する変動金利に用いるものであり、金利

表3 高齢者1人を支える現役人数

	1970年	2000年	2025年	2050年
現役人数／高齢者	8.5人	3.6人	1.8人	1.2人

（出所）2006年12月の新人口推計より筆者作成

の選択を市場変化に対して中立化するものといえる。

## 5 公的年金と企業年金

### 5-1 わが国の現状

公的年金の持続性を高めるという意味で2004年改正は画期的なものであった。この改正では、基礎年金国庫負担割合の2分の1への引き上げ、保険料水準固定方式<sup>24)</sup>ならびにマクロ経済スライドによる給付の自動調整と収支両面にわたって、年金財政を改善するための枠組みの変更がなされた。そして、これが順調に推移しているかを確かめるために5年毎に財政検証を実施することとされた。

この改正の背景にはわが国の死亡率と出生率が同時に低下し、従来の予想以上に少子・高齢化が急速に進展していくことが明らかになったという事情がある。このため、このような変化に対応し年金財政の持続性を向上させ、公的年金制度に対する国民の信頼を確保するために抜本的な改革が必要とされたのである。

出生率低下は先進国共通の現象ではあるが、わが国の場合、2006年12月人口推計で合計特殊出生率は長期的に1.21～1.26になるものと下方修正され、65歳以上の高齢者1人を支える20～64歳の現役の人数も表3のとおり大きく低下する予測となった。

実際の合計特殊出生率の推移については、2005年に1.26まで減少したもののその後わずかに回復しており2008年には1.37まで上昇しているが、この流れがこれからも定着するかどうかは今後の更なる育児支援等の政策展開に掛かってくるものと思われる。

なお、当初の予定では2007年度より2023年

度まで実施されるとされたマクロ経済スライドによる給付額の調整（実質的な引下げ）については、その後のデフレにより発動が停止したままであり、新規裁定者の所得代替率も予測では2004年度の59.3%から調整完了時（2023年）には50.2%に低下する見込みであったが、逆に2009年の第1回の財政検証時にはスタート時点の所得代替率は62.3%に上昇した。

このような状況の中で、第1回の財政検証が行われた。その結果、経済前提と出生率を夫々3種類（高位、中位、低位）とした場合の9つの組み合わせによる標準世帯モデル<sup>25)</sup>の最終的な所得代替率では、基本ケース（経済前提と出生率共に中位と見た場合）で50.1%と見直しのメルクマールである50%をかるうじて上回った。ここで財政検証の見直しのメルクマールである所得代替率50%とは、改正法附則第2条第2項によって、5年後の次の財政検証が行われるまでの間に厚生年金の標準的な年金の所得代替率が50%を下回ることが見込まれる場合にはマクロ経済スライドを終了し、財政均衡を保つために所要の措置をとることが規定されていることを指す。

今回の財政検証では、9つのケースのうちの約半数にあたる4つのケースで、マクロ経済スライドを今後も機械的に継続した場合、所得代替率は見直しのメルクマールである50%を下回ることが示された。このことはマクロ経済スライドによる給付調整の方法だけでは財政安定化策として万全なものではなく、いずれ何らかの形で制度見直しが必要となることを示唆したものであった。

また、基本ケースについて言うと、マクロ経済スライドが適用される調整期間が基礎年金

では2038年度までかかるのに対して、報酬比例の厚生年金では2019年度で終了する見込みとなっており、両者の調整期間が19年も異なる。このため、2009年度の所得代替率62.3%の内訳が基礎年金部分36.6%、報酬比例年金部分25.6%であったものが、調整が最終的に終了する2038年度の所得代替率50.1%の内訳では、基礎年金部分26.8%、報酬比例年金部分23.4%と、基礎年金部分での落ち込みが大きい予測となっている。この結果、基礎年金の実質価値は73.2% (26.8/36.6) になり、全体の実質価値の変化80.4% (50.1/62.3) よりも大きく低下することになる。このことは、マクロ経済スライドを基礎年金部分も含め、一律に適用していくと、定額式の基礎年金部分への給付減額のしわ寄せが大きいことを示しており、現在のマクロ経済スライドの判断基準となっている「厚生年金の標準的な年金の所得代替率」を今後とも適用していくことでよいのか、国民年金も含めた全体としての判断基準を別途定める必要はないのか、新たな課題を提起しているものと言えよう。

さらに現在の財政検証による見直しルールでは、5年以内に所得代替率が50%を割り込むような事態になってから、財政均衡のための所要の措置を講じることになっているが、これでは実際の対応策を検討・実施していくための時間的な余裕がなく遅すぎるように思われる。もっと早いタイミングで見直しを開始するためには、例えば基本ケースでマクロ経済スライドによる給付調整を継続した場合、5年以内に所得代替率が50%を割り込むといった明白な制度継続の危機段階まで放置するのではなく、将来の最終的な所得代替率が50%を下回る予測結果となった場合にはただちに、財政均衡のための制度見直しの検討開始を勧告する必要がある。

## 5-2 欧米各国との比較

2004年のわが国公的年金の法改正に先だって

フランス、ドイツ、スウェーデンや英国など先進諸国においても、年金改革が実施された。各国によって改革の要点は異なるが、共通の課題は年金財政の持続性の向上という点であった。そのために時間をかけた給付水準の引き下げや支給開始年齢の引き上げなどの給付削減策、保険料の拠出期間の延長や新たな拠出負担（広義の保険料）による収入増加策など様々な施策が実施されたが、公私年金の役割分担の見直しについても大きな変化が見られた。

フランスではミッテラン大統領時代の1983年に公的年金の支給開始年齢が男性について65歳から女性と同じ60歳に引下げられ男女同一となったが、これは長寿化の流れに反する政策であり年金財政上に大きな禍根を残すことになった。このため、1980年代以後種々の財政再建策が講じられており、労働所得、代替所得、資産所得、投資所得やギャンブル収益にまで課税される一般社会拠出(CSG)が導入された(1990年に法制化)ほか、1996年には社会保障の累積赤字を償還する目的で2009年(その後延長されて2014年)までの時限立法で社会債務償還返済拠出金(CRDS)制度が作られるなどの財源強化策が実施されている。このほか、支給開始年齢に関連して、フランスでは高齢者の就業率がEU内で最も低く、政府は高齢者雇用行動計画を推進しているが、雇用情勢が厳しく実効があがっていないと報告されている。(江口(2010))

そして、公的年金の給付水準減少を補うために2003年の年金改革法によって、付加制度として個人単位で加入できる年金貯蓄のための一般退職積立制度(PERP)と労使の協約にもとづく団体年金貯蓄制度である労使積立制度(PERSVR)の2つの積立型の任意加入制の私的年金制度が導入され、公私年金の役割分担の見直しが行われた。

ドイツでも2001年年金改正によって、ペンションファンドが新たに導入され、既存の引当金制度、共済基金制度、年金基金制度および直接保険制度の4つの制度とあわせて、5つの

企業年金制度が整備され、このうちペンションファンド、年金基金制度および直接保険制度の3つの制度ではリースター年金の提供ができることになった。このリースター年金とは、助成金と税控除が適用される任意加入の掛金建ての制度で、公的年金の給付削減による代替率低下を補う目的で創設されたものであった。これにより、公的年金、企業年金と個人年金の3本柱の配分比率を変更して、従来の代替率を維持することができる選択肢が提供されることになった。その後、2005年1月からは自営業者を主な対象とする掛金建てのリールッペ年金が導入され、保険料の所得控除による貯蓄奨励策が採られている。

また、1999年から実施されたスウェーデンの年金改革は、次節に述べる民主党の公的年金改革案のモデルとなったものであり、賦課方式でありながら掛金建ての構造を有する「概念上の掛金建て年金制度」(Notional Defined Contribution : NDC)を用いて、年金財政の持続性を高めるための自動均衡機能を導入した点が大きな話題となった。公的年金にはこのNDCのほかには掛金建て勘定があり、2階建ての構造となっている。スウェーデンには公的年金とは別に準公的年金ともいえる職域年金があり、両者が相まって豊かな老後生活を支えている。民間分野では、使用者側のスウェーデン企業連盟が労働側のスウェーデン労働組合同盟等と締結した団体協約に基づき、2つの職域年金制度がある。一つはホワイトカラー労働者のための年金制度(ITP制度)であり、もう一つはブルーカラー労働者のための年金制度(SAFLO職域制度)である。これらの制度は企業単位に設立されるのではなく、上記の団体協約に基づくものであり、対象となる企業では加入が義務化されている。

また、英国の公的年金にはベバリッジ報告に由来する定額拠出・定額給付の基礎年金のほかには所得比例の付加年金がある。この付加年金については、2002年4月に従来の公的報

酬比例年金(State Earnings-Related Pension Scheme : SERPS)の後継として導入された公的第三年金(State Second Pension : S2P)によって低所得層への給付を厚くする改正がなされた。さらに最低保障に加えて貯蓄奨励の役割をもった資力調査のあるペンション・クレジットが導入された。このペンション・クレジットは年金が一定水準以下の場合に差額補填を行って最低保障をする保障クレジットとともに、貯蓄額に応じて年金が追加される仕組みの貯蓄クレジットから成っている。また、英国では1978年以来、付加年金部分の適用除外制度を用いた公私年金の調整方法がある。適用除外の方法としては適用除外が認められる給付建ての職域年金や掛金建て制度を利用する方法のほか、適格個人年金やステークホルダー年金を利用する方法がある。このうち、ステークホルダー年金とは、中間所得層の年金を公的年金から私的年金にシフトさせることを狙いとして2001年4月から適用除外が可能となったもので、失業による拠出中断や中途解約があった場合でも保険会社等からのペナルティ賦課が認められない低コスト型の個人年金である。

### 5-3 我が国の公的年金の課題と展望

1997年1月に全国民共通の基礎年金番号が導入されて以後、社会保険庁(当時)は複数の年金番号の基礎年金番号への統合を進めてきたが、2007年時点で未整理の年金記録数が約5千万件にも上ることが判明したほか、記録の不正確さから納付記録が消えている事態が続出するなど、年金記録問題は政治的にも大きな問題となった。このような情勢下、2007年の参議院選挙で自民党は大敗し、衆参で多数派が異なるねじれ国会が続いた後の2009年の衆議院選挙で民主党が大勝利政権交代に至ったが、この背景には国民の年金不信が大きな原動力にもなったと言われている<sup>26)</sup>。

このような年金記録問題のインパクトから公的年金をめぐる改革の論議は頓挫し、2007年4

月に政府が提出した被用者年金一元化法案も十分に審議されないまま2009年7月に終了した第171国会で廃案になった。

この法案では、被用者年金の大宗を占める厚生年金に公務員及び私学教職員も加入することとし、2階部分の年金は厚生年金に統一して、共済年金と厚生年金の制度的な差異についても基本的に厚生年金に揃えて解消する内容となっていた。また、共済年金の1・2階部分の保険料を引き上げ、厚生年金の保険料率(上限18.3%)に統一することとし、事務組織については現行の共済組合や私学事業団を活用して残し、制度全体の給付と負担の状況を国の会計にとりまとめて計上することになっていた。あわせて、共済年金の3階部分(職域部分)については一旦廃止し、恩給期間に係る給付についても一部引下げるとしていた。

しかし、前述のとおり国民の深刻な不信を買った年金記録問題によって、これら残された公的年金の課題は、その後審議されることなく政治の激動の中を漂流し、時間が空費される状態になっている。

一方、民主党は2007年の参議院選挙、2009年の衆議院選挙で示したマニフェストにおいて、公的年金改革の新しい方向性を示した。その政策目的は、公的年金制度に対する国民の信頼を回復するという年金記録問題への対応のほか、雇用の流動化などに適合し、透明で分かりやすく、月額7万円以上の年金を受給できる制度をつくって、高齢期の生活の安定、現役時代の安心感を高めるというものであった。そして、2010年6月に「新年金制度に関する検討会」が中間まとめの中で示した7つの「新年金制度の基本方針」は以下のとおりである。

<新年金制度の基本原則>

①年金一元化の原則

全国民が同じ一つの年金制度に加入すること

②最低保障の原則

最低限の年金額の保障があること

③負担と給付の明確化の原則

負担と給付の関係が明確な仕組みにすること

④持続可能の原則

将来にわたって誰もが負担でき、安定的財源を確保するなど、持続可能な制度にすること

⑤「消えない年金」の原則

年金記録の確実な管理と加入者本人によるチェックができる体制とすること

⑥未納・未加入ゼロの原則

年金保険料の確実な徴収により、無年金者をなくすこと

⑦国民的議論の原則

国民的な議論の下に制度設計を行うこと

今後、これらの原則が具体的な案になっていく中で問題点も明確になるものと思われるが、持続可能性が高い制度の確立に向けて国民の納得が得られるように十分な議論を尽くすことが重要であろう。

なお、2004年改正で基礎年金の国庫負担が1/3から1/2に引上げられ、2009年から所要の措置を講じるとされていたが、それを受けて作られた法律では、2009年度及び2010年度の財源については、財政投融资特別会計から一般会計への特例的な繰入金、いわゆる埋蔵金を使った臨時的・暫定的な措置により対応し、その後税制の抜本的な改革により所要の安定財源を確保した上で、1/2を恒久化するとされており、問題は先送りされている。

この国庫負担の1/2化問題をさらに進め、税財源の最低保障年金を支給するという民主党案においても、消費税の増税は有力な財源手段と考えられる。ただし、民主党連立政権になって以後、最初の国政選挙であった2010年の参議院議員選挙で、管総理が不十分な議論のまま消費税の引上げ論議を持ち出したことも一因となって選挙に敗北したことから、衆参で新たなねじれ状態が生まれており、本格的な消費税論議がどこまで行い得るのか現段階では不透明な状況となっている。

なお、年金一元化によって全国民が同じ一つの報酬比例年金に加入し、7万円の最低保障を

表4 企業年金の加入者数の変化

(単位：万人)

	適格退職年金	厚生年金基金	確定給付企業年金	確定拠出年金	企業年金計	厚生年金被保険者	企業年金適用比率
1996年3月	1,078	1,216	—	—	2,294	3,281	70%
2000年3月	1,001	1,189	—	—	2,190	3,248	67%
2005年3月	655	623	314	126	1,718	3,249	53%
2006年3月	569	525	384	173	1,651	3,317	50%
2007年3月	506	524	430	219	1,679	3,379	50%
2008年3月	443	480	506	271	1,700	3,457	49%
2009年3月	349	465	570	311	1,695	3,444	49%
2010年3月	250	N.A.	647	340	—	—	—

(注) 厚生労働省、企業年金連合会の発表資料等による

付けるとすれば、現行の第一号被保険者の大部分は報酬が低いため、そのほとんどが最低保障の対象となることが懸念される。そのため、報酬比例年金の給付係数を低所得部分では高くし、所得の増加に応じて逡減させていくような給付体系の見直しも検討する必要がある。そうすると逆に中高所得者層の所得代替率が低下することになるため、公的年金の果たすべき役割の限界を直視して、適用除外制度やインテグレーションなど私的年金の活用や自助努力への支援を積極的に図るなど、公私年金の役割分担を根本的に見直して、少子高齢化社会に対応した持続可能な年金政策への転換を真剣に検討する必要がある。

## 6 企業年金の現状

### 6-1 退職金・年金制度の実態

厚生労働省の「平成20年(2008年)就労条件総合調査報告」によると、従業員規模1,000人以上の大企業においては、退職給付制度(一時金、年金制度)が95.2%の企業で存在し、そのうち80%以上で退職年金(併用も含む)が採用されている。従業員30人以上の全体の統計でも83.9%の企業で退職給付制度が存在し、そのうち45%程度で退職年金(併用も含む)が採用されている。退職給付制度を有する比率な

らびに退職年金(併用も含む)の採用比率はいずれも従業員規模につれて大きくなる傾向がある。

また、企業年金の種類別に加入者数の推移を見たのが表4であるが、全体の加入者数は1996年3月期に2,294万人のピークを迎え、同時期の厚生年金被保険者のうち70%が適用される状態にまでなったが、その後、厚生年金基金の解散や適格退職年金の制度廃止に伴う解約などによって、加入者数も大幅に減少している。この傾向は2006年3月期に漸く底をつけ、その後横ばいで推移しており、2009年3月には加入者数合計は1,695万人、厚生年金被保険者のうちほぼ半分程度<sup>27)</sup>が企業年金の対象となっている。2012年3月までに終了する適格退職年金の加入者は今後ゼロになる見込みであり、新旧制度の入れ替わりによって、加入者数で最大の制度は確定給付企業年金になっている。

### 6-2 代行返上と適格退職年金の廃止

前述のとおり2000年から導入された退職給付会計では厚生年金基金の代行部分についても、母体企業の債務として、認識・測定することになったため、これを不満とする経済界から代行部分のみを国に返上したいという要望が出された。しかし、厚生年金保険法の枠組みの中

表5 適格退職年金の従業員規模別分布 (2008.9末)

従業員数	100未満	100~300	300~500	500~1000	1000以上	合計
比率	69%	21%	5%	3%	2%	100%

(出所) 厚生労働省

では代行部分だけを返上する方法がなく、加算部分も含めて厚生年金基金全部を解散するしか道がなかったため、代行返上しても加算部分は新しい企業年金として継続可能となるように確定給付企業年金法が制定された。

さらに退職給付会計上の効果として、多くの企業で代行返上により特別利益を計上した。これは企業会計上の債務評価の割引率が2%台であるのに対し、国に返上する債務である最低責任準備金の基準額が5.5%の割引率を用いて算定されていたため、これらの差が特別利益の発生要因となったものである。

2010年7月までに代行返上した基金の数は累計で883基金であり、その結果残存する厚生年金基金は608基金と最盛期<sup>28)</sup>の3分の1以下に落ち込んでいる。そして、その構成も単独連合型は112件であるのに対して、中小企業等が集団で設立する総合型が496件となっており、いまや厚生年金基金は主として中小企業をベースとする総合型が中心の制度となっている。

一方、適格退職年金は2012年3月までに廃止することとされ、実施企業は確定給付企業年金、確定拠出年金、厚生年金基金の3つの企業年金制度、または一時金制度である中小企業退職金共済のいずれかに移行するか、若しくは制度を廃止して年金資産を清算するかという選択を行う必要がある。適格退職年金は、関係者の努力もあって、制度廃止に向けて急速にその数を減少させてきているが、2010年3月末時点で未だ契約件数で17,184件、加入者数で250万人の制度が残存している状態にある。

最終処理期限まで残り2年を切っているが、残存契約の7割程度は従業員規模100人未満の

中小企業である(表5)。

### 6-3 給付減額の増加

企業の業績悪化にともなう種々の制度見直しの一環として企業年金の給付減額を行うケースが増加してきている。ここでは、企業年金の給付減額に関して大きな話題となった日本航空の事例を取り上げ、給付減額に関する問題点を考察する。

過去最大の2兆3千億もの負債を抱えて倒産し、経営再建中の日本航空では企業年金の受給者を対象にした給付減額の問題がマスコミ等で大きく取り上げられた。日航の企業年金問題が大きく取り上げられた背景には、航空輸送という公共性の高い事業を営んでいる故に経営破綻した企業を単純に市場から退出させるのではなく、公的資金を投入して事業継続のための支援を行ったという特殊事情がある。通常の企業では倒産処理によって、企業年金も廃止され、分配基準に応じて年金資産が受給者や加入者に分配される。その際、受け取る給付額は本来の規定額より減少し、受給形態も年金方式ではなく一時金での受取りとなるのが普通である。

今回の日航の破綻処理では会社更生法の適用を申請すると同時に企業再生支援機構の支援が決定した。これは同機構が大口債権者と債権カットなどについて前もって同意しておく「事前調整型」と呼ばれる手法であり、日航の場合には運航継続に支障を来さないよう、燃料供給業者などの債権や顧客のマイレージなどは保護されることになった。一方、株主は日航株の100%減資によって株主責任を果たした。

企業年金についてはどうか。年金受給者は支給残余期間等によって異なるが平均して3割の

減額、加入者は給付を5割引下げることとされた。日航の企業年金の給付は、労使拋出型の第一年金と退職金から移行した第二年金・第三年金があり、給付水準は報道によると「(減額前の)現行制度でのJALの年金給付額は月額約25万円」と伝えられた。2009年3月期の連結決算報告書によって企業会計上の開示データを確認すると、退職給付債務8,010億円に対し、年金資産は4,084億円で、積立比率は50%強の水準であった。この退職給付債務8,010億円が妥当な評価額であるとして、これを加入者と受給者の合計(推定)の56,500人<sup>29)</sup>で割ってみると、新入社員も含めた一人当たりの退職給付債務の平均額は1,418万円となり、平均年齢の高低にもよるが、これは一般世間水準と比較すると高い水準といえる。

ところで、企業年金法制では企業年金を減額する場合、いくつかの要件をクリアしなければならない。その一つが、経営状況が悪化しているという要件であり、日航の場合にはこの要件に該当することは明らかであった。これに加えて二つ目の要件が、減額対象者の2/3以上の同意を取り付けることであり、この部分で難航が予想された。

日航の場合には、在職中の加入者からは2/3以上の同意は取り付ける目処はあったようだが、退職後の年金受給者等からの2/3以上の同意取り付けが難しかったため、一時、特別立法による強制的引下げが検討された経緯がある。これは、事実上、日航の企業年金だけを対象とする法律を作って、現行法制で必要とされる2/3以上の同意なしで給付減額をできるようにするものであった。すでに年金受給中の者にとって、年金を受け取る権利は財産権の一つとみなせるが、特別立法でその減額を可能とした場合、財産権の尊重を明確に規定している憲法第29条に違反する可能性もあり、立法論上の問題が指摘されていた。結果的には、企業再生支援機構がOB・OGの同意がどうしても取れないのであれば、最終手段として年金基金を解

散するという強硬方針を打ち出したことから、ようやく2/3以上の同意が得られるようになったと言われている。

このように年金給付の削減や、年金制度の終了(年金基金の解散)といった事態をめぐっては、相当複雑なルールが決められており、今後も引き続き年金制度をめぐり労使の自治<sup>30)</sup>と受給権者の老後の所得確保という受給権保護との間で様々な問題が発生する可能性があり、年金をめぐり訴訟も増加することが予想される。

## 7 企業年金の今後のあり方

### 7-1 公私年金の役割分担の変化

江口(2008)は、諸外国における年金改革が私的年金の公的年金への組み入れや、チリなどの個人勘定・積立方式への移行による公的年金の私的年金化の実態を概観した上で、公私年金を区分するメルクマールとして、強制加入、所得再分配、国庫負担、給付の実質価値の維持の4つの項目を掲げつつ、検討の結果これらが決定的なメルクマールと言えるかどうか疑わしいと主張している。そして、ドイツやイギリスのように企業年金の公的年金への組入れを認めること、すなわち一定の要件を満たす企業年金等に加入している者については公的年金の適用除外を認めることは現実的な課題としている。

ここで公私年金の役割分担を考えるにあたり、まず企業年金の制度設計上の実態を改めて認識しておく必要がある。すなわち、①企業年金は任意の制度であること、②掛金の負担は専ら企業が行っており、企業の持続性には限度があり企業が破綻した場合には年金制度も運命共同体として終了すること、③掛金建て制度では本人の持分が明確に区分されているが、給付建ての制度では制度全体として資産を保有しており本人の持分は明確になっていないこと、④年金の給付期間は終身よりも有期の制度が多いこと、⑤年金給付の実質価値を維持するための物価スライド条項等の措置が設けられていないことなどである。

また、企業年金による補完機能を享受できるのは厚生年金の被保険者の半分程度であり、いわば恵まれた階層のサラリーマンといえる。公私年金の役割分担を老後生活に必要とされる費用の面からアプローチすると、公的年金だけでは不足する部分をそれに上乗せする形で企業年金・自助努力の合計によって全体として賄うというイメージが想起される。

一方、公的年金改革は今後その詳細が明らかにされていくものと思われるが、仮に前述のような通減乗率の導入等によって所得代替率が低所得層により高く、中高所得層により低くなるような場合には、正に現実的な課題として企業年金等に対する適用除外制度の導入などの方法は、中高所得層の所得代替率改善のための選択肢として必要になろう。

これによって、仮に適用除外が認められると、事業主および従業員にとっては公的年金の保険料負担の軽減も選択肢として加わることになり、国にとっては公私の役割分担の境目を引下げて財政安定化に繋がる可能性が出てくるほか、企業年金の役割や位置づけがより明確化されることになろう。

さらに、諸外国の動きを参考にすると、将来的にはわが国でも公的年金の更なる支給開始年齢の引上げが大きな検討課題となるものと考えられるが、その際、継続雇用による所得の確保というアプローチだけでなく、退職時から年金支給開始までのつなぎ機能を企業年金が提供し、高齢者の選択肢の多様化を図るといった役割も期待されよう。

## 7-2 企業年金の制度選択

横浜国立大学山口研究室では2009年5～6月にかけて、上場企業を中心に企業年金アンケート（回答数339社（基金）、回答率17.7%）を行った。この結果を見ると、21世紀に入って85.0%の企業が制度の見直しを行ったと回答しており、その理由として多かったもの（複数回答可）は、①代行返上が可能となったため

（74.7%）、②退職給付債務の変動対策（70.3%）、③能力・成果反映型に変更（45.5%）などであった。

さらに今後の見直しの予定を聞いたところ、「検討している」（20.4%）、「今後、検討の予定がある」（20.9%）と4割以上が引き続き制度見直しが必要と考えていることがわかった。そしてその理由を尋ねると、①市場環境の急変で将来の維持が困難（49.3%）、②退職給付会計の見直しの議論（45.7%）、③まだ改善の余地がある（34.3%）、といった回答が多かった。アンケートではさらに退職給付制度の変遷（過去：2005年、現在：2009年、将来：5年後）について質問しており、企業年金や退職金をどの程度の割合で選択し、併用しているのかという平均的な状態を示すと表6のとおりであった。

これによると、廃止予定の適格退職年金が大きく減少しゼロ（アンケート上では0.9%）になっていく流れとともに、代行返上で未だ残っている厚生年金基金についても大幅に減少して単独・連合設立の基金は今後ほとんど存在しなくなるように見込まれる。一方、増加する制度を見ると、確定拠出年金で6.4ポイント、確定給付（規約型）で2.4ポイント、それぞれ構成割合の増加が予想されるが、確定給付（基金型）については既に移行が完了しているようで、大きな増加は予想されていない。このことは、今後の展開として制度選択だけでなく制度内での変更、例えば企業会計の債務評価で金利感応度の低いキャッシュバランス制度への変更など一歩進んだ給付設計の選択が課題となる企業が多いものと思われる。

いずれにせよ、わが国の上場企業を中心に企業年金の動向を見る限りでは、引続き給付建て制度（確定給付型年金、退職一時金）が中心の運営が想定されており、アンケートでも7割以上のウェイトで今後も給付建てが継続される見込みとなっている。今後は給付建て制度に係るリスク（資産運用リスクのほかに、債務評価の

表 6 退職給付制度選択の変遷

(単位：%)

制度の種類	過去 (2005.3 末)	現在 (2009.3 末)	将来(見込) (今後5年後)	将来-現在 (今後の変化)
厚生年金基金	24.5	8.4	5.5	-2.9
確定給付(基金型)	27.8	43.8	44.2	+0.4
確定給付(規約型)	4.5	8.8	11.2	+2.4
適格退職年金	12.8	5.6	0.9	-4.7
確定拠出年金	4.0	9.1	15.5	+6.4
退職一時金	25.8	23.7	21.0	-2.7
その他	0.6	0.6	0.9	+0.2
新しい制度	—	—	0.9	+0.9
合計	100	100	100	—

(備考) 過去、現在、将来の制度割合を回答した276社の集計

ための金利リスク、制度改訂につながるインフレリスク、終身年金給付の場合の長寿リスクなど)をどこまで母体企業が負担していくのか、あるいは他に移転していくのかといった観点から総合的にマネージしていく年金ガバナンスが重要な課題となろう。

### 7-3 確定拠出年金の今後の方向性

最後に掛金建て制度の今後の方向性について言及しておきたい。

2010年3月5日に国会に提出された年金確保支援法案には確定拠出年金に関する事項として、従業員拠出(マッチング拠出)を可能とする改正が含まれていたが、鳩山内閣の総辞職などの影響を受けこの法案は成立しなかった。

この法案では従業員拠出分を所得控除の対象とすること、さらに事業主による従業員に対する継続的投資教育の実施義務を明文化することにより、老後所得の確保に向けた従業員の自主努力を支援することが盛られていた。従業員拠出が認められると、貯蓄意欲が高く資金的に余裕のある層を中心に税制優遇の貯蓄制度のメリットを積極的に活用する動きが広まり、証券市場への新たな担い手が増加すると期待されている。

米国では投資信託への資金流入の4割近くが掛金建ての年金制度からの資金であり、家計の投資信託保有比率も401(k)プラン導入前(1980年)にはわずか5.7%であったものが、401(k)プランが普及した2006年には48.0%とほぼ半数が投資信託を保有するに至ったと報告されている。(内閣府「平成20年度年次財政報告」)

この期間にはIT革命などによる株価急騰時期も含まれており、ダウ平均株価で見ると実に875ドル(1980年1月)から10,865ドル(2006年1月)へと米国株価が大幅に上昇した時期でもあった。したがって、家計部門の投資信託化が大きく進展した背景には、掛金建て制度の法令等の整備だけでなく、このような株価上昇の流れに乗った加入者の成功体験の連鎖があった点も見逃せない。

そもそも確定拠出年金の基礎的な教育には、老後の生活設計、投資運用の基礎知識、パソコンなどの情報技術の3つのリテラシーが必須である。一般に自発的に本人拠出を行う人達は意識が高く、継続教育の効果としてこれらのリテラシーをベースに合理的判断能力の涵養が期待できる層であり、今後の成功体験の連鎖の発信源となり得る層でもある。

また、米国では自発的に本人拠出をする人は

将来志向の低割引者であり質の高い労働者が多いという実証研究 (R. A. イッポリト) があり、従業員抛入導入を機に企業の追加的掛金 (米国の事業主からのマッチング抛入に当たるもの) による従業員へのインセンティブ付与など新たな活用方法も考えられる筈である。

21世紀に入って、運用環境の激変、退職給付会計導入の影響、公的年金改革の行方、雇用の流動化の進展など、企業年金を取り巻く環境は一層厳しくなっている。また、母体となっている企業の寿命も限りがあり、本稿で述べた優良企業カネボウは立派な百年史を世に出したが、今や存在しない。その中で企業年金は時代とともに大きく変化してきたし、今後も変化し続けるであろう。企業年金を支える人々の知恵と努力に今後も期待したい。

#### 参考文献

- 浅野幸弘・山口 修『キャッシュバランスのすべて』(2002) 日本経済新聞社  
 今福愛志「年金をめぐる企業統治の会計」『企業統治の会計』(2003) 東京経済情報出版  
 今福愛志「企業年金会計基準の新たな動向～企業年金制度をめぐる IFRS とガバナンス問題～」『監査役』No. 572 (2010)  
 江口隆裕『変貌する世界と日本の年金』(2008) 法律文化社  
 江口隆裕「フランスの年金制度」『年金と経済』Vol. 28 No. 4 (2010)  
 鐘紡株式会社社史編纂室『鐘紡百年史』(1988)  
 権文善『年金改革と積極的社会保障政策』(2004) 慶應義塾大学出版会  
 厚生省年金局企画課『厚生年金基金制度の解説』(1982) 社会保険法規研究会  
 厚生労働省年金局数理課「平成 21 年財政検証結果レポート」(2009)  
 住友信託銀行『住友信託銀行 50 年史』(1976)  
 清家篤・府川哲夫『先進 5 か国の年金改革と日本』(2005) 丸善  
 西坂靖「第 3 章 労働の管理と勤労観—農家と商家—」『講座・日本経営史 1 経営史・江戸の経験 1600～1882』(2009) ミネルヴァ書房  
 細谷和喜蔵『女工哀史』(1954) 岩波文庫  
 右谷亮次『企業年金の歴史—失敗の軌跡』(1993)

- 企業年金研究所  
 村上清ほか『退職金・年金制度の設計と運営』(1974) ダイアモンド社  
 山口修『確定拠出型年金の導入戦略』(1999) 東洋経済新報社  
 山口修『「退職給付債務」の実務』(2000) 中央経済社  
 山口修「退職給付会計における割引評価」『企業会計』Vol. 54/No. 4 (2002)  
 山口修・久保知行『企業年金の再生戦略』(2004) 金融財政事情研究会  
 山口修「退職給付信託に関する研究」信託研究奨励金論集第 29 号 (2008) 信託協会  
 山口修「わが国企業年金制度の変革と会計」『企業会計』Vol. 62/No. 7 (2010)  
 矢野学「新年金会計基準の導入と企業評価」『経営財務研究』Vol. 22/No.1 (2002)  
 矢野・山口・森戸・吉田・山田「(座談会) 企業年金二法 5 周年に当たって」  
 証券アナリストジャーナル Vol. 45 No. 5 (2007)  
 吉田和生『退職給付会計情報の分析』(2008) 中央経済社  
 吉牟田勲『退職金 (八訂版)』(1985) 税務経理協会  
 James A. Wooten “The Employee Retirement Income Security Act of 1974—A Political History” (2005) The Regents of the University of California  
 McFarland “Does Freezing a Defined Benefit Pension Plan Increase Company Value?” (2009)  
 Richard A. Ippolito “Pension Plans and Employee Performance” (1997) The University of Chicago Press

#### 注

- 1) 日本銀行金融研究所貨幣博物館のHPに掲載されている試算 (江戸時代中期) では、1両 (元文小判) を米価、賃金 (大工の手間賃)、そば代金をもとに換算している。この価格比較によると、米価では1両=約4万円、賃金で1両=30~40万円、そば代金では1両=12~13万円ということになる。また、米価から計算した金一両の価値は、江戸時代の各時期において差があり、初期では10万円、中~後期で3~5万円、幕末頃には3~4千円になったという。
- 2) 村上ほか (1974) では「一時金制度の背景には、封建的な身分制度を基本とする労働関係があり、昔から行われていた「のれんわけ」の慣習が一時金制度の起源であるといわれている。」

- として、恩恵的・功勞褒賞的な退職金の性格が封建的な身分関係を基本とする労働関係に由来すると説明している。
- 3) 当時の女工募集のパンフレットなどには嘘が多く、満期慰労金や退職慰労手当などの記載もあったが、その実行は怪しいとしている。
  - 4) 鐘紡共済組合定款（1905）によれば従業員が毎月給料の3%、会社も全体の拠出総金額の50%以上を拠出し、病気、負傷または所定の勤務年数に達した場合に年金を支給する制度であった。
  - 5) 経営法曹会議「座談会」における濱口桂一郎氏の講演録による（平成21年7月1日開催）
  - 6) 厚生省年金局企画課『厚生年金基金制度の解説』（1982）による。
  - 7) 最近の調査（平成20年就労条件総合調査）では退職金の前払い化などの影響により30人～99人の企業での実施状況は81.7%と若干減少している。一方、従業員規模が30人に満たない零細企業の詳しい統計はないが、臼杵（2002）は80%以下であろうと推定している。
  - 8) 退職金をはじめとする退職給付制度の性格については、功勞褒賞説、賃金の後払い説、老後の生活保障説があるが、退職給付会計などでは賃金の後払い説をとって、考え方の整理を行っている。
  - 9) 1951年のサンフランシスコ講和条約で独立を回復したわが国では、朝鮮戦争特需の影響もあって経済復興も急速に進み、1952年には十條製紙や三菱電機では社内年金が作られるようになった。
  - 10) この年に信託、保険がそれぞれ分割して契約を行う適格退職年金について総幹事制が導入され、信託銀行又は保険会社のうち代表受託機関1社が総幹事となって事務処理を行う体制の一本化が行われた。
  - 11) 年金の財政単位毎に、将来の掛金等の収入見込みの現在価値と将来の給付等の支出見込みの現在価値が等しくなるように掛金水準等を定めることをいう。制度発足以後は過去の（収入-支出）の現在価値である積立金の時価も収入側に加えてバランスさせる方法をとる。
  - 12) 例えば、死亡率に関していうと、日本アクチュアリー会が作成した「生保標準生命表2007」では、保険会社32社の死亡実績に基づき粗死亡率を算出した後、安全性を考慮して、将来の死亡率が変動予測を超える確率を約2.28%（ $2\sigma$ 水準）におさえるように補正している。つまり、一般の生命保険では、年齢毎に正規分布で分布する死亡率のうち、平均値+ $2\sigma$ の値を用いて、高い死亡率の想定の下で保険料を算定している。その結果、事後的に剰余が発生することになるが、それは死差益として契約者配当の財源となる。
  - 13) 山口（1999）では、簡単な離散型の退職分布を想定した上での掛金率の分布と通常の年金財政計算での単一掛金率の結果を対比したグラフによって、このズレを検証している。
  - 14) この一定期間内に受給者が死亡した場合、死亡後の残存期間の年金は現在価値に換算して一時金の形で遺族に支給される形式（これを「保証付」という）が多く、このような保証付有期年金のことを一般に確定年金と呼んでいる。
  - 15) 2002年の税制改正で退職給与引当金の累積限度額は自己都合要支給額の40%から、順次低下して、2002年度以後20%になったが、ここで取り上げた給付設計が盛んに行われた時点は、この税制改正以前であったため、ここでは自己都合要支給額の40%を累積限度額として議論を進めている。
  - 16) 今福（2003）ではVERIZON社の会計処理を会計の2つの機能（情報開示機能と利害裁定機能）に連動するものとして問題提起している。
  - 17) GM社の例は「年金情報362号（2004.8.16）」に詳しく報じられている。
  - 18) 後述の企業年金の管轄をめぐる主導権争いの視点から改めて考えてみると、1999年の実務指針（公開草案）の段階では代行部分は退職給付の対処外とされていたものが、免除保険料および最低責任準備金の凍結解除後の取扱いが不分明であるとして、一転して退職給付の対象となった経緯については、代行返上による厚生年金基金潰しの意図が働いた可能性があったのではないかという疑念も生じる。
  - 19) 1998年1月検査官2人の逮捕に端を発し、明るみに出た過剰接待事件により、大蔵省は解体され、財政と金融を担う主体が分離され、財務省と金融庁が設置された。
  - 20) 企業年金二法5周年を記念して、証券アナリストジャーナル2007年5月号では企業年金関係者を集めた座談会を企画した。その中で当時の年金局長であった矢野朝水氏はこの間の事情を次のように語っている。「大蔵省の主流派にそういう考え方（＝適年を充実強化して企業年金を大蔵省の所管にしようというもの）が強かったのですが、そうした人たちは例の接待事件で失脚して、企業年金についてはすべて厚生省にお任せするということになり、適年の廃止、新型年金（DB）の創設、代行返上の三つがすんなりとセットできたわけです。」
  - 21) 確かにこのような面もあるが、厚生省が主導する形で企業年金法制の再編成を行う中では、大蔵省案で再編の中核となっていた適格退職年金を逆に整理して厚生省主導の新たな企業年金制度を創設する方法が採られたということではなからうか。

- 22) 山口・久保(2004)の第10章のインタビュー参照.
- 23) 詳細は山口(2002)を参照されたい.
- 24) 2004年の制度改正時に導入された方式で、2017年まで保険料を毎年引上げ(厚生年金では0.354%、国民年金では280円(2004年度価格)),最終的に厚生年金では18.30%、国民年金では16,900円(2004年度価格)となった段階以後は固定するというもの.
- 25) 標準世帯モデルでは片働き世帯で専業主婦を40年続けるケースを想定しているが、このような世帯モデルが今日の現役世代では標準的な世帯でないことは明らかである。しかし、現在の受給者の実態を反映するものとしては一定の妥当性を有するものと思われるので、各世代の実感に対応できるよう働き方の変化を反映したきめ細かい情報提供が必要であろう.
- 26) 2009年12月25日に鳩山総理が日本年金機構の初代理事長に内定した紀陸孝氏に会った際のコメントでも「記録問題を何とかしてほしい」という国民の期待が、政権交代の原動力となつた」と強調したと報じられている。(同日の共同通信47NEWS)
- 27) 企業によっては複数の企業年金制度を採用していることがあり、その場合には加入者数がダブルでカウントされるため、実際の適用比率はこれよりも低いことになる.
- 28) 厚生年金基金の数が過去最大になったのは、1996年度末の1,883件であり、内訳は単独設立562件、連合設立678件、総合設立643件であった.
- 29) 加入者≒従業員数として47,500人に報道されている年金受給者数9,000人を加えたもの.
- 30) 減額の場合も含めて企業年金制度の変更については、行政が過度に介入するべきではなく、労使協議にもとづく企業側の決定を尊重すべきという考え方である.

[やまぐち おさむ 横浜国立大学経営学部・大学院国際社会科学研究科教授]