

日本の企業年金の特徴、課題 及び今後の方向性の一考察

芝 田 文 男

1 はじめに

企業年金には、「ア 退職一時金から発達してきた経緯から給与・賞与と並んで、従業員の勤労意欲を高め、よりよい人材を集めることを通じた企業の活性化のための方策、イ 公的年金と相まって企業の従業員の老後の所得の確保に係る自助努力を支援する方策⁽¹⁾」の2つの側面を有している。日本の企業年金といわれるものは、退職金が年金に移行したものが多いが、発展の経緯順に述べると、企業が独自に設定する①自社年金、②適格退職年金、③厚生年金基金、④確定給付企業年金、⑤確定拠出年金の5種類がある。①の自社年金は専らアの観点から、各企業が労使交渉等を経て独自に決める私的労働契約の一種といえ、その内容に対する規制がないかわりに税制等の優遇制度もない。本稿は、イの観点の趣旨も含み、規制や税制優遇制度等の政策の対象となる自社年金を除く4つの企業年金を主として考察の対象にしたい。

企業年金には、昨今の公的年金見直し議論の中で、上記イの観点から企業年金の役割の維持・強化を期待する議論がある。他方、度重なる金融市場のバブル崩壊による運用収益の変動、企業活動のグローバル化に伴う年金債務の会計基準上の即時認識、日本経済の低迷、雇用流動性の増大などにより、企業年金の企業活動に与える負担が大きくなり、アの観点から見直しを求められることも多い。

本稿では、以下、まず日本の企業年金の起源である退職金制度から適格退職年金、厚生年金基金が生まれ、2000年以降の環境変化の中で、確定給付企業年金、確定拠出年金が制度化されてきた経緯を概観する(2節)。

次に、日本の企業年金制度の規制、受給権保護及び税制優遇措置の比較を行い、その現状と課題を分析する（3節）。積立方式の年金についての経済理論や主要な欧米諸国の公的年金と企業年金の役割分担の現状を概観し、日本の企業年金に期待されている公的年金の「代替」と「補完」の役割について考察するとともに、日本の企業年金の現状を踏まえた制度の「改善」の方向性について考察する（4節）。

註

(1) 厚生労働省企業年金研究会「企業年金制度の施行状況の検証結果」（2007年7月）p12

2 日本の企業年金の創設経緯、環境の変化及び体系の見直し

2.1 退職金制度の創設経緯とその判例・学説

2.1.1 戦後の退職金制度をめぐる理論⁽²⁾

日本の企業年金は、退職金制度を移行したものが多く、そこで退職金制度の性格を明らかにすることで企業年金の性格を探ってみたい。

近代的な退職給付は、明治以降に起源がみられるが、戦後すぐの頃の退職金に係る諸説を整理した関西経営者協会給与専門委員会編の「退職金制度のあり方」（1948）によれば、退職金についての労使及び国の解釈には次の3説があったようである。

- ①功勞報償説 長年の功勞に対する報償。日経連、関東経営者協会は、この説を主としつつ、③の生活保障の性格も有するとしていた。労働基準局もこの説を基本としつつ、給与規定等に位置づけられている場合は②の賃金後払いの性格も有しているとしていた。
- ②賃金後払い説 賃金の一部が退職金として後払いされるという説で、産別労働組合、日本電機産業労働組合は、この説を基本に③の生活保障給付の性格も有しているとしている。
- ③生活保障説 老後の退職生活を保障する給付という説で、労働組合総同盟等はこの説を基本としつつ、一部①の功勞報償の性格もあるとし

ている。

2.1.2 退職金の性格についての通説・判例

退職金（規程上退職手当とされているものを含む総称として用いる。以下同じ）の性格については、②の賃金後払いの性格とともに、①の功勞報償的な性格をも有するということが、現在の労働法の通説及び判例の説である。

菅野（2008）p 217は、懲戒解雇の際、退職手当の全部又は一部を没収する退職規程の有効性を争うケースにおいて、退職手当の性格につき、「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退職時において初めて確定するので、退職時まで債権として成立しているとはいえない。したがって、没収条項の有効性は（賃金）全額払い原則の問題ではない」として没収規定は有効とする説を主張している。このように退職時において、その時点までの勤務の功勞や退職事由により、功勞報償的に退職金の内容が債権として確定するという説が現在の労働法の通説のようである。

また、同業他社への転職の場合退職手当は2分の1のみ支給するという就業規定の有効性が争われた事件に関して、最高裁は、このような条項は⁽³⁾営業担当社員が退職後のある程度の期間に同業他社に転職した場合には、退職手当に関する勤務中の功勞に対する評価が、一般の自己都合退職の半分に減殺されるとの趣旨であり、本件退職手当が功勞報償的な性格を併せ有することに鑑みれば有効と解すべきであるとしている。

このように退職金について賃金後払い以外の性質を有するという通説・判例は、企業年金の法規やその解釈にも影響を与えており、企業年金受給権につき、米国などと異なる取扱いをする日本の法規の考え方の基本となっているように思われる。

2.2 適格退職年金の創設

1950年代から労使関係の長期安定、生産性向上、優秀な従業員の確保を目的に、退職年金を自社年金として提供する動きが生じ、1962年の税

制調査会の議論の結果、適格退職年金の制度が創設された。吉牟田⁽⁴⁾（1985）によれば、同調査会の議論では、①税制上優遇されている退職給与引当金の積立金の上限が定年による退職より低い自己都合による給付額までしか認められていなかったこと、②在職後相当期間（20年と定める企業が多かった）が経過しないと退職年金の受給資格が得られないが、受給資格を認められるまで退職給与引当が認められなかったこと、③終身年金については退職給与引当が認められなかったこと、等の制約を外したいという意見が多かったが、企業内引当による退職給与引当制度では限界があったため、信託銀行や生命保険会社と契約して企業の外部に退職金や年金の原資を積み立てる適格退職年金制度を税制優遇の退職給付の方式として創設することになったようである。

その制度の概要は、年金の原資を外部に積立てる確定給付型年金である点は後述の厚生年金基金や確定給付型企业年金と同様であるが、制度運営に加入者を参加させる規制がないことや積立金の不足額の追加拠出を求める制度がなく、年金受給権の保護が弱いことがその特徴である。また、『就労条件総合調査（2003）』（厚生労働省）によると、適格退職年金の98.2%は受給資格が生じた時に一時金としての受給の選択が可能な仕組としており、従業員100人未満の企業において全額一時金として受け取っている者の率は、退職給付を年金のみとしている場合で90.6%、年金と一時金を併有している場合で70.9%であり、中小企業の多くではこの制度を年金ではなく、税制優遇付き退職一時金制度として運営している実態がみられる。

2.3 厚生年金基金の創設

厚生年金基金は、1965年の公的年金改正議論の中で創設された。1963年～64年の社会保険審議会厚生年金保険部会の議論では、事業主側委員は老後保障の機能及び負担の重複を理由に厚生年金と企業年金の調整を強く主張し、労働組合など被保険者側委員は、社会保障はあくまで公的制で行うべきと強く反発した。両者の対立の中で最終的に、老齢厚生年金

の報酬比例部分のうち、賃金上昇率の再評価部分（その後1973年に物価スライドが導入された際に、物価スライド部分も代行部分に含めないこととされた）を除く部分を企業年金で代行して給付する仕組みが採用され⁽⁵⁾た。

3層構造といわれる被用者向け年金のうち、公的年金が持つべき2層の一部の「代行部分」に、基本部分の上乗せと別建て加算部分の3層部分を加えた厚生年金基金制度が1966年に発足した。年金原資を外部積立てとする確定給付型年金であり、代行部分と一定の上乗せからなる「基本部分」は、本体の厚生年金と同様、全期間の平均給与に比例した年金とする方式である。これとは別に加算部分を設けることができるが、この給付の定め方は、定額制、最終給与比例方式、全期間平均給与比例方式、給与とは別の職階・勤務成績等のポイントに基づくポイント制、キャッシュバランス制など制度設計は自由で多様である。運営主体は企業と別法人の厚生年金基金であり、公的年金を一部代行するため公法人の性格を持つとされ、規約変更には厚生労働大臣（制度発足時は厚生大臣）の認可を要することや年金期間の一部終身制や受給権保護などの面で規制が大きいかわりに税制の優遇も手厚くなっていた。その最高議決機関の代議員会は、事業主と被保険者の代表半々で構成され、規約変更には労働組合等従業員の合意を必要とする等、加入員の運営参加を求める規制がある。掛金については、代行部分は労使折半であるが加算部分は事業主のみの負担としている所が多い。

2.4 企業年金をめぐる環境変化（1）一運用収益の変動の増大

日本の企業年金は1990年前後の日本株式市場と土地のバブル崩壊とそれ以降の経済の長期低迷で相当のダメージは受けたが、日本を含め世界の企業年金は、2000年以降二度の金融市況の大幅な悪化を経験した。

2.4.1 2000年度から2002年度のパーフェクト・ストーム

2000年後半の米国のITバブル崩壊に、2001年9月の同時多発テロも続き、内外株式の3年連続低下と金利低下で、世界中の企業年金は大きな影

響を受けた。日本で平均的な確定給付型企業年金の資産配分をとっていた場合の運用収益は、2000年度－9.83％、2001年度－4.16％、2002年度－12.46％（図1）と3年連続マイナスとなった。厚生年金基金では図2にあるように、継続基準により積立不足がある基金が2002年度末には一時94.7％にまで及んだ。2003年度から2006年度は4年連続好収益となり、その時点まで存続していた企業年金は損失を回復し継続基準で積立不足の厚生年金基金は2006年度末では4.8％に減少した。

2.4.2 2007年度から2008年度の運用環境の悪化

2007年、米国のサブプライムローンの破綻が起こり、それらの債権が債権の証券化を通じて世界中に販売されていたことから、世界の金融市場で株等リスク商品から資金が引上げられ、世界同時株安により日本では2007年度の企業年金の平均収益は－10.58％となった。

2008年度当初株式市場は一旦落ち着きを取戻していたが、9月のリーマンブラザーズ破綻に始まる世界中の金融機関の相次ぐ破綻から問題の大きさが再認識され、世界中の金融市況悪化で2008年度の企業年金の平均

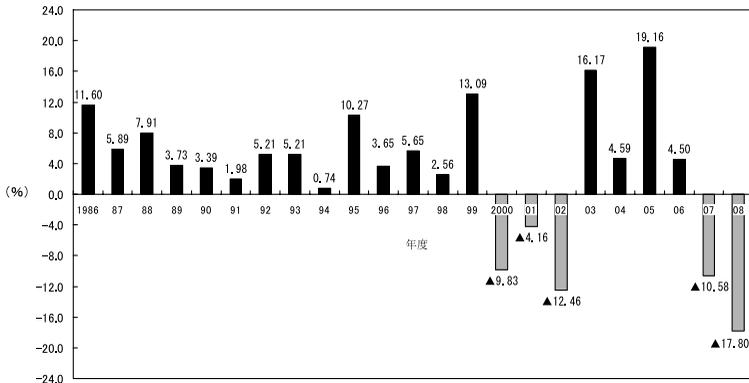


図1 企業年金修正総合利回りの推移（各年度）

（出典）企業年金連合会調べ

（注1）2003年度までは厚生年金基金のみ、2004年度以降は制度発足後1年以上経過した確定給付企業年金を含む。2005年度以降は適格退職年金を含む。

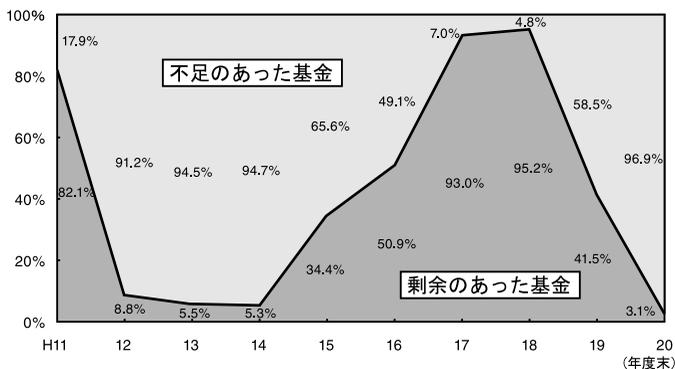


図2 継続基準による厚生年金基金の積立不足状況
(出典) 企業年金連合会調べ

収益は-17.8%となっている。この動きは実体経済にも波及し母体企業の収益も低下した。継続基準で積立不足のある厚生年金基金は2008(平成20)年度末で96.9%に達した(図2)。

2.5 企業年金をめぐる環境変化(2) 一会計基準の見直し

2.5.1 日本の2000年4月の退職給付会計基準導入

日本の企業年金の退職給付会計基準は、2000年4月以降に開始する会計年度から導入された。それまで年金は、毎年の掛金を費用計上する程度であったが、将来の退職給付見込み額のうち当期までの勤務期間に対応する分を一定率で割引いて評価した退職給付債務の現在価値と年金資産を比較し積立不足があれば貸借対照表上「退職給与引当金」として負債計上することとなった。しかし、この改正によっても、①毎年の運用の期待収益と運用実績の差等の数理計算上の見込み数値と実績の差である「未認識数理計算上の差異」、②制度の導入や改善前の期間に対応する年金給付等、掛金で積立てられていない部分の債務である「過去勤務債務」、③会計基準の変更時の差異、の3つについては、その年度にすべて計上(「即時認識」という)する必要はなく、①及び②については平均残存勤務期間以内で、③については15年以内で計画的に償却することとし、それぞれの年

度の償却額だけを財務諸表に計上（「遅延認識」という）すれば良い。これらの会計基準は基本的には単独設立の企業年金制度に適用されるので、総合型厚生年金基金には直接の影響はない。

この措置の影響は、制度創設当時は高金利と右肩上がりの金融市場で代行部分を含めて債務を上回る運用収益をあげることができていた厚生年金基金にとって、極めて重大であり、前述の運用悪化により生じた積立不足が代行部分を含むことでより大幅になったことから、日本においても代行部分のない確定給付型年金や確定拠出型への移行や、制度見直しによる給付減額の動きにつながっていった。

厚生年金基金の中でも単独企業やそのグループ会社で設立する単独・連合型は解散や代行返上による確定給付型等への移行で大幅に減少し、全体の基金数は1997年末のピーク時の1874基金（うち単独・連合型1234基金）から2007年度末の676基金（うち単独・連合型124基金）にまで減少し、現存している基金の大半は同一業界等のつながりで複数企業が設立する総合型である（出典：企業年金連合会編（2008））。

2.5.2 米・英の会計基準の変更

米国では2006年に米国財政会計基準書第158号（Statement of Financial Accounting Standards No. 158）が出され、同年12月15日以後終了する会計年度より順次導入されている。日本で遅延認識が認められている未認識債務額を、貸借対照表上「その他包括利益」として資本の部に負の額として計上し即時認識している。

英国では、2000年11月に財務会計基準17号（Financial Accounting Standards No. 17）が出され、2003年6月から本格適用されている。英国の基準では、未認識債務も含めた積立不足分は、貸借対照表上、その他包括的利益という名目でなく資本勘定に直接負の額として計上する方法で即時認識している。

従来、年金の運用は、単年度市況の悪化で収益がマイナスになっても、債券などの安定資産と株などのリスク資産を分散投資して保有し続け、中長期的観点からより高い収益を上げることを目標としていた。しかし、前

述のような非常に金融市況の悪い時に年金の債務に対する資産の積立不足を負債として即時認識し、貸借対照表などで資本の部に負の額が計上されると、資本不足気味の企業の財務を悪化させ、本業以外の企業年金の運用で株価が下がることになりかねない。このため、米国、英国では確定給付型の年金から、将来の年金額を約束せず、⁽⁶⁾ 拠出する掛金のみを確定し年金給付は加入者の選択にまかせた運用の結果次第とする確定拠出型の年金に移行したり、新規従業員は確定給付型の企業年金に加入させない「閉鎖」や既存加入者の今後の勤務期間に対応する企業年金の受給権を発生させない「凍結」により、積立不足を増加させないようにする動きが生じている。

2.5.3 国際会計基準の現状と見直しの動き

米英基準とは別に、国際会計基準審議会（本部ロンドン）が、会計基準の統一をめざして国際会計基準を定めている。退職給付に関しては1998年に国際会計基準第19号「従業員給付」を定めており、大陸欧州諸国など100カ国がこの基準を直接採用している。現在の国際会計基準は年金の未認識債務の遅延認識を認めているが、2004年に未認識債務を貸借対照表上資本勘定に直入する英国方式の即時認識も、計算方法の一つとして選択可能にした。

国際会計基準審議会は、企業活動のグローバル化とともに、各国の会計基準をできるだけ近づける収斂化（convergence）を行うか、各国が国際会計基準を直接採用することが、企業評価を透明化する上で必要と提言している。

この国際会計基準は、2011年改定、2013年適用を目指して現在検討が進められている。その改定のディスカッションペーパーが、2008年3月に公開され、世界の関係者の意見が求められたが、その内容は衝撃的なものであった。未認識債務を貸借対照表だけでなく、損益計算書上も即時認識する方式が期間損益の取扱いの一つの案として提案されるとともに、日本も含めて伝統的な理解であった確定給付型企業年金と確定拠出型企業年金という区別ではなく、増加しているハイブリット型年金に対応して伝統的な最終給与比例以外の確定給付型の多くを「拠出建て約定」に区分し、

給付建て約定と拋出建て約定という新たな区分の仕方が提案されている。⁽⁸⁾

損益計算書への即時認識案については、日本では企業年金連合会から「企業評価を行うにあたっては純利益が重要であり、……企業活動の成果でない一過性の金利変動や一時点の資産評価の影響を全額費用計上の対象とすることは期間損益を大きく歪めることとなり、……財務諸表の有用性が大きく損なわれてしまう。したがって、……損益計算書上での即時認識には反対である⁽⁹⁾」という反対意見が出されている他、日本公認会計士協会も国際会計基準審議会が示した損益計算書も含めた即時認識の方法ではなく、貸借対照表上の「その他包括利益」に計上する方法をとるべきで、損益計算書上の「即時認識アプローチか遅延認識アプローチかは、……実証研究などを基にさらに詳細に検討し、ステーク・ホルダーに対する情報の有用性を検討することが必要である⁽¹⁰⁾」という意見を出している。また、国際会計基準審議会ワーキンググループのメンバーである住友信託銀行年金研究センターの藤井氏によると、日本・米国・欧州の経済団体連合会から連名で損益計算上の即時認識に反対する文書が提出されているようである⁽¹¹⁾。

しかし、米国に進出している日本の大企業は米国基準を採用していることもあり、2010年3月18日に日本の企業会計基準委員会は、企業会計基準適用指針公開素案第35号「退職給付に関する会計基準の適用指針(案)」を公表したが、その内容は貸借対照表上未認識数理計算上の差異及び未認識過去勤務費用を純資産の部(その他の包括利益累計額)に負債(又は資産)計上することとし、損益計算上の費用については、これらの費用を平均残存勤務期間以内の一定の年数で処理する遅延認識の方法を認めることとしている。これらは、5月末までの意見募集の後、2010年半ばにも決定され、2011年度から適用されることとなると思われる。さらに、損益計算書上も即時認識するかどうかは今後の国際会計基準の動向によるところが大きいと思われる。貸借対照表上の即時認識はほぼ既定路線となったが、自己資本の少ない企業では、確定給付企業年金の給付減額・廃止又は確定拋出型への移行の道をとらざるを得なくなるとと思われる。

2.6 日本の企業年金体系の見直し

2.6.1 確定給付企業年金の創設

2001年に確定給付企業年金法が成立した。(2002年4月施行)。年金原資を外部積立する確定給付型であることは適格退職年金及び厚生年金基金と同様であるが、企業側の厚生年金の「代行」の負担までは負いたくないという要望を受け、厚生年金を代行する機能はない。厚生年金基金は代行部分を国に返上することで確定給付企業年金への移行が認められた。給付設計は定額制、最終給与比例方式、全期間平均給与比例方式、ポイント制、キャッシュバランス制など多様である。

運営主体については、企業とは別法人の「企業年金基金」の設立認可を厚生労働大臣より受け、当該基金が運営主体となる方式（基金型）と、事業主が運営主体となり、規約の承認を受ける方式（規約型）の2つである。基金型の最高議決機関である代議員会は、事業主と加入者の代表半々からなる。規約型の場合も規約変更には加入者の合意を必要とするなど加入者の運営参加の手続を定めている。掛金は原則事業主負担だが、本人が任意で拠出する仕組みも可能としている。

2.6.2 確定拠出年金制度の創設

2001年に確定拠出年金法が制定された（同年10月施行）。これは企業側が毎月の掛金である拠出額のみを確定し、その掛金の投資先は企業が用意した元本確定型を含む3つ以上の運用商品から加入者に選択させ、将来の給付額はその運用の結果次第の加入者側の「自己責任」とする「確定拠出型」である。米国の「401Kプラン」（内国歳入法401条（k）項に基づく制度）を参考に創設された。制度の運営主体は事業主であるが、規約変更には労働組合等従業員の合意と厚生労働大臣の承認を必要とする等、加入者の運営参加を求める規制がある。「401kプラン」は、従業員拠出が主で企業がそれにマッチング拠出する仕組みであるが、日本では創設時事業主拠出しか認められなかった。この理由は、制度創設時期が不況期で消費の拡大が求められたこと、制度創設当時の日本国民の貯蓄率が10%程度と高かったことから、貯蓄奨励的の制度は望ましくないということで加入者本人

の拠出を認めなかったためである。しかし、その後長引く不況もあって日本人の家計貯蓄率は急速に低下し、内閣府『国民経済計算確報（平成19年度版）』によれば、1999年度の10%から2007年度には2.2%に急減している。このため、2010年の通常国会に「企業年金制度等の整備改善等を図るための確定拠出年金法等の一部を改正する法律案」が提出され、その改正案が成立すれば、加入者の拠出も認められる見込みである（本原稿脱稿2010年5月末時点）。

なお、企業が年金制度を提供していないケースについては、国民年金基金連合会が運営主体となり、加入者が毎月拠出する額を選択した運用会社に運用させる個人型確定拠出年金制度が用意されている。

2.6.3 キャッシュバランスプランの導入

2002年から厚生年金基金の加算部分や確定給付企業年金にキャッシュ・バランスプランが導入できるようになった。従来型の確定給付型は運用リスクはすべて事業主が負うが、キャッシュバランスプランは、勤務期間に対応した掛金に、利息として国債の利回り等あらかじめ定められた利息クレジットをつけた元利合計を将来の年金給付債務とする。実際には年金資産はまとめて制度運営者が運用するので、運用リスクは一次的には事業主が負うことにはかわりはないが、毎年の金融市況悪化で国債利回りが低下すれば利息も低下するので、給付の負担は市場の状況に応じて軽減される。その意味で運用リスクの一部を加入者が担っているともいえる。

企業年金連合会の「企業年金実態調査結果」によると、厚生年金基金では595基金中加算部分にキャッシュバランスプランを採用している基金は47基金（7.9%）であったが、確定給付企業年金では576制度中、キャッシュバランスプラン採用は225制度（39.1%）と4割弱に及ぶ。

なお、日本のハイブリッド型は、現在、①定率、②国債利回りその他の客観的指標、③①と②の組み合わせ、④②または③に上下限を設定したものしか認められておらず、日本年金数理人会では、その拡充を求める研究報告⁽¹²⁾を行っている。

2.6.4 適格退職年金の終期設定

適格退職年金は、受給権保護、情報開示等の規制が弱いことから、確定給付企業年金及び確定拠出年金が創設されたことに伴い、これらの年金や厚生年金基金に移行することを想定して2002年4月より新規契約の承認を停止された。また、既存の適格退職年金も10年の経過期間中に他の制度への移行することとされ、2012年3月末をもって廃止することが決められた。

註

- (2) 2.1.1の記述は文末の参考文献山崎清（1988）『日本の退職年金制度』日本労働協会を参考としている。以下、参考文献の書籍の引用は山崎（1988）のように、文中では書名を略す。
- (3) 最高裁第二小法廷昭和52年8月9日労経速958号25頁 三晃社事件
- (4) 吉牟田（1985）pp 216-218
- (5) 厚生省年金局企業年金課監修（1991）pp 17-109
- (6) アメリカ労働省（2008）によると確定給付型年金の加入者は2000年4162万人が2005年で4193万人とほぼ横ばいだが、確定拠出型の加入者は6172万人から7584万人に増加し、確定拠出型の比率は59.7%から64.4%に上昇した。また、アメリカ年金給付保証公社（PBGC）（2006）によると同公社が保証の対象としている確定給付制度（2005年で約30,000件）のうち14.1%、加入者数にして6.1%の制度ですべての加入者に新たな受給権賦与をしない「硬凍結」（hard-freeze）の状態となっている。
- (7) イギリス政府アクチャリー局（2005）によると職域年金現役加入者は1967年の1,220万人がピークで2004年には980万人に減少しており、そのうち民間の確定給付型は1995年の500万人弱から2004年には370万人程度に減少している。また、イギリス年金監督庁（The Pension Regulator）（2007）によると、2006年度末に年金監督庁に届け出た確定給付型5,892制度中61%の制度が一部又は全部の閉鎖・凍結を行っており、加入者数では一部又は全部の閉鎖・凍結制度に属している加入者は37%にのぼる。そのうち34%は新規加入者に対する「閉鎖」制度に属している。
- (8) 国際会計基準審議会（IASB）（2008）Chapter 2で損益計算書も含めた即時認識を一つの方法として提言するとともに、Chapter 5で確定給付や確定拠出といった従前の定義でなく約定単位の定義を提言している。約定単位の定義は、キャッシュバランスのように制度内に確定給付的要素と確定拠出的要素が並存するハイブリット型が増えていることへの対応を理由としている。
- (9) 企業年金連合会「「IAS19改訂に関する予備的見解」への意見」（2008年9

月24日)

- (10) 日本公認会計士協会「IASB ディスカッションペーパー「IAS19号」『従業員給付』の改訂に関する予備的見解」に対する意見」(平成19年9月26日)
- (11) 企業年金連合会「月刊企業年金2009年12月号」pp 9-10
- (12) 日本年金数理人会ハイブリッドプラン検討特別委員会(2009)

3 日本の企業年金制度の特徴と税制優遇

3.1 日本の企業年金制度の現状と規制内容

2で見てきた環境の変化と制度の変遷を経て、厚生年金基金の代行返上や解散と適格退職年金の廃止が進んだため、表1のとおり、企業年金加入者は2001年度末の2012万人から2007年度末には1700万人に減少している。特に適格退職年金は2001年度末の73,582制度、加入者数917万人が2007年度末には32,826制度443万人に減少しているが、減少した約4万制度のうち1.6万制度は単なる廃止であり、15,064制度は中小企業向けの退職一時金制度である中小企業退職金共済制度へ移行した。企業年金への移

表1 企業年金加入者数の推移と厚生年金被保険者数に対するカバー率
加入者数：万人 カバー率：%

各年度末	確定給付企業年金	厚生年金基金	企業型確定拠出年金	適格退職年金	合計	合計の厚生年金被保険者に対する比率 (カバー率)
2001年度		1,087	8.8	916.7	2,012.5	63.7%
2002年度	3	1,039	32.5	858.6	1,933.1	
2003年度	135	835	70.8	777.9	1,818.7	
2004年度	314	615	125.5	654.6	1,709.1	↓
2005年度	384	531	173.3	568.7	1,657.0	
2006年度	430	522	218.7	506.9	1,677.6	
2007年度	506	430	271.1	443.0	1,700.1	50.3%

出典：企業年金連合会調べ。確定給付企業年金は受託機関の概況より、厚生年金基金は2006年までは実績報告、2009年度は企業年金連合会推計

行は9,252事業所（厚生年金基金への移行70事業所、確定給付企業年金への移行4,475事業所、企業型確定拠出年金への移行4,707事業所）にすぎない。⁽¹³⁾ 企業年金の加入者数の厚生年金被保険者に対する比率は2001年度末の63.7%から2007年度末の50.3%と低下しているが、一つの企業が確定給付企業年金と確定拠出年金等複数の制度を保有している所も多いので、企業年金のカバー率は厚生年金被保険者の50%を下回っている。

さらに厚生年金の被保険者自体週30時間以上労働の正規職員中心であり、確定給付企業年金及び確定拠出企業年金では、規約で加入者資格を限定でき、⁽¹⁴⁾ 正規社員中心の加入実態にあるため、非正規社員比率が1/3を超えている日本の現状においては、企業内の非正規社員のカバー率はさらに低くなっていると思われる。

2007年においては、確定拠出型の加入者は全体の16%であり、確定給付型が多い。

老後の所得保障としての日本の公的年金制度は賦課方式といって現役の就労世代の保険料で高齢の年金世代の年金給付を賄っており、物価スライドや賃金水準スライドの仕組みを持ち年金給付を現在の経済情勢の中で意味のある額とする仕組みを備えている。しかし、企業年金を含む積立方式の民間年金制度には、インフレリスク（＝物価上昇で年金給付では生活を維持できないリスク）、運用リスク（＝貯蓄や民間年金の運用成績によって十分な給付が受けられなくなるリスク）、長寿リスク（＝何歳まで生きるかわからないのでどの程度積立てておけばいいかわからないリスク）がある。

日本の企業年金は、公的年金のような物価スライド制はとっていないのでインフレリスクはカバーしていないが運用リスク、長寿リスク等は制度によりカバーする範囲が異なっている（表2）。

運用リスクについては、適格退職年金、厚生年金基金、確定給付企業年金は基本的に企業が負っているが、最近キャッシュバランスプランなど国債利回り等に利息相当分を連動させることで運用リスクを軽減する傾向がある。確定拠出年金は運用商品を加入員が選び将来の年金給付はその成績

表2 日本の企業年金制度の運用リスク・長寿リスクのカバー度合

	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
運用リスク	確定給付型 主として企業が負う。注1	確定給付型 主として企業が負う。注1 *加算部分はキャッシュバランスプランとすることで市場の変化に応じて一部緩和可能	確定給付型 主として企業が負う。注1 *キャッシュバランスプランとすることで市場の変化に応じて一部緩和可能	確定拠出型なので加入者が負う。 年金給付額は選択した運用商品の運用成果次第であり、その結果は自己責任とされている。
長寿リスク	5年以上または終身 注2 90%以上は有期年金。	代行部分は公的年金の一部なので終身。 加算部分も原則1/2以上は終身であること。	5年以上または終身 *厚生年金基金から代行返上で移行した制度では一部終身としていているところもあるが有期が多い。	原則5年以上20年以下の有期年金 *生命保険等の終身年金保険を運用対象とした場合は、終身年金とし得る。
受給権保護	<ul style="list-style-type: none"> ・ 国税庁長官の税制優遇の承認要件として減額には掛金等の払込が困難となる等相当の事由がある場合に限るとされている。 ・ 定期的な財政検証で積立不足があった時に追加拠出を求める規制がない。 ・ 財政状況の加入者等への情報開示の規制がない。 ・ 給付減額に加入者や受給者の同意を求める手続の規制がない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 給付減額には後述の理由要件と加入者、受給権者の2/3以上の同意を要する手続要件を満たした上で厚生労働大臣の認可を要する。 ・ 財政再計算や毎年の決算で一定以上の積立不足があると掛金の引上げ等によりその解消を求められる。 ・ 事業概況を年1回加入員に情報開示する義務がある（受給権者に対する情報開示は努力義務）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 給付減額には後述の理由要件と加入者、受給権者の2/3以上の同意を要する手続要件を満たした上で基金型は厚生労働大臣の認可、規約型は承認を要する。 ・ 財政再計算や毎年の決算で一定以上の積立不足があると掛金の引上げ等によりその解消を求められる。 ・ 事業概況を年1回加入員に情報開示する義務がある（受給権者に対する情報開示は努力義務）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 確定給付ではないので受給権の保護の必要性がない。 *運用の結果は自己責任なので、事業主は投資の基礎知識の教育をする努力義務がある。 *運用商品の選択やその結果の自己責任を求める前提として、加入者や退職後の運用指図者の個人別管理資産額は少なくとも毎年通知しなければならない。

(注1)「主として」企業と記述したのは、適格退職年金、厚生年金基金の加算部分、確定給付企業年金の掛金は多くは事業主が負担しているが、加入者の掛金を徴収する制度とすることも可能であり、また厚生年金基金の基本部分は加入者が掛金を企業と同額負担するので、積立金の不足を企業だけでなく加入者の掛金引上げで解消する場合もあるためである。

(注2)厚生労働省『就労条件総合調査(2003)』によると従業員30人以上の適格年金のうち終身制度は9.2%であり、有期年金のうち91%は10年年金である。また、前述(2.2)のように中小企業では退職時に全額一時金として受取る比率が高い。

次第で自己責任とされているが、一定の投資教育を行うことが事業主側に求められている。しかし、確定拠出年金加入者の5割以上はリスクを嫌って定期預金等の元本確保型へ投資している(表3)。これらの元本確保型の利回りは昨今の低金利状況では1%未満と思われるため、中長期的に見て低い年金給付水準にとどまるおそれがある。

長寿リスクについては、終身年金を制度として一部義務付けているのは厚生年金基金のみで、企業年金のカバーは弱い。確定拠出年金も終身制の生命保険年金に投資することは可能だが、生命保険会社も平均余命が伸びていくリスクを回避するため、少し多めの平均余命率で高めの保険料設定をすることから、それほど魅力的な商品はないといわれている。

また、確定給付型である適格退職年金、厚生年金基金、確定給付企業年金は、現役加入者や受給権者(退職後受給開始年齢に達していない待期者を含む)の受給権がある程度保護されているが、適格退職年金は他の2制度に比べて受給権保護の規制が弱い。

表3 企業型確定拠出年金の加入者の運用状況(元本確保型と投資信託等の比率)

	資産残高ベース		掛金ベース	
	導入直後	直近	導入直後	直近
元本確保型の比率(平均値)	62.9%	→ 56.8%	55.8%	→ 51.3%
投資信託等の比率(平均値)	37.1%	→ 43.2%	44.2%	→ 48.7%

出典：企業年金連合会「第2回確定拠出年金制度に関する実態調査」(2007)

3.2 企業年金の給付減額

3.2.1 給付減額の問題状況

2000年度以降、企業年金が加入者や受給者の給付規程を変更し、給付減額を図る動きが生じており、それを不服とする受給権者等からの減額前の年金額の支給をもとめる訴訟が相次いでいる。他方、NTTのように給付減額を認めない厚生労働省の行政処分を不服とする訴訟や、日本航空の公的支援をめぐる給付減額の要件を緩和すべきとのマスコミの論調もみられた。

その背景としては、金融商品の利回り低下があげられる。内閣府（2009）によると日本の銀行の貸出約定金利は1992年には5.55%だったが2009年1月～3月期には1.77%まで下がっている。同時期国債流通利回りも4.77%から1.34%に低下している。すなわち預貯金や債券等比較的风险の低い運用で得られる収益は低下している。他方、企業年金連合会『企業年金実態調査（2008）』によると厚生年金基金では調査に回答した595基金のうち336基金（56%）は予定利率を5.5%に設定している。確定給付企業年金では調査に回答した576制度のうち最も多いのは2.5～3.0%に設定した147制度（25.5%）、次に多いのは3.0～3.5%に設定した146制度（25.3%）であり、5.5%の設定は46制度（8.0%）である。5.5%の設定制度はもとより3%台に設定した制度でも、現在の低金利状況ではかなり内外の株式などのリスク資産を組みこまざるを得ないが、2.4で述べた2つの時期の運用収益の大幅な低下で負債にたいする年金資産の不足を生じ、2.5で述べた会計基準の変更でその一部を貸借対照表で債務として計上する必要が生じた厚生年金基金や確定給付企業年金では、掛金の引上げや給付減額、又はその両方の措置とらざるを得なくなるケースが生じたわけである。

ただ、2.1でみたように日本の年金のもととなっている退職金は純粹に賃金債権ではないとしても、長年の労働や功勞に対する労働債権の性格を有している。まして退職した受給権者にとっては、退職時に給付債権が確定したと思っており、老後の生活の一助と考えていた給付が、個別の受給権者の合意もなく一方的に減額されるのかという不満を持つことは一面当

然ともいえる。

他方、退職当時想定されていた予定利率が5%以上であり、前述のように銀行金利や国債利回りが1%台に低迷してる中で多額の年金資産の不足を補うには、企業の掛金（場合によっては現役加入員の掛金も含む）の大幅上昇が必要となるが、長引く景気低迷やグローバル競争の激化で企業にはその余力が乏しく、現役加入員は泣く泣く雇用維持と引換に大幅な給付減額に応じている状況で、退職した受給権者には年利5%以上で計算した「高額」な年金給付を続けるというケースにおいて、現役加入員との公平や世間相場との兼合いを考慮すべきだという主張が生じている。特にな銀行や日本航空のように公的支援の対象企業であった場合、給付減額を求める主張は強くなる。

3.2.2 適格退職年金の給付減額と自社年金の判例

適格退職年金は国税庁長官による規約の変更の承認が必要であるが、法人税法施行令附則第16条第11号では承認の要件として「減額を行わなければ掛金等の払込みが困難になると見込まれる場合を除くほか、その減額を行うことができるものではないこと」とされているだけであり、この承認はあくまで税制優遇の要件にすぎず、その承認の効果が減額に不同意の加入者や受給権者に及ぶという特段の法規定は存在しないので、不服とする加入者や受給権者が減額前の年金給付額を受ける地位の確認や減額前の年金額との差額の給付を求めて裁判所に救済を求めることは可能である。

2005年2月に東京地裁に提訴された適格退職年金であるTBS退職年金の事例は、年金支給額を4割まで縮減し、その縮減分の6割は現価計算した一時金として清算するという内容のものであったが、当時の受給者700人の約半数356名が減額前の受給資格の確認を求めて訴えた。結局この訴訟については、TBSが黒字企業であることから不利を悟ったのか、2007年3月6日に一時金に1人180万円上乘せすることで和解が成立したようである。⁽¹⁵⁾

また、バイエル・ランクセス退職年金事件（東京地裁2008年5月20日労働判例No. 966 P 37）は、ドイツに本社のある外資系企業の子会社が

2005年に終身年金である適格退職年金を廃止し代償措置として比較的有利な一時金を支給することにしたことに対して、2002年に退職し受給者となっていた原告1名のみが同意せず同社に終身年金を支給する義務があることの確認を求めた訴訟であった。判決では、「一般情勢の変化、会社の経理内容の変化……等を慎重に考慮の上必要と認める時は……規約を改正し廃止」できるとする年金規程の条項を根拠として、年金制度の廃止も予定しており、被告は従業員時代に就業規則の一部としてこの規程を受け入れたので、同規程に基づき年金の内容を変更できるとしながら、退職者の生活上長期にわたり依存する退職年金制度の特質から、その改正には、高度の必要性と、変更後の制度（廃止の代償措置）及び変更に至る手続の相当性が必要であるという判断基準を示し、厚生年金基金の制度変更の条件を参考に検討すると、代償措置の内容は十分であると見る余地があるものの、経営状況が悪いとは認められないこと、事前に受給権者の意見を一切聴取することがなかったことから必要性・相当性とも認められる合理的なものとは認め難いとして、原告1名のみ終身年金を支払う義務があるという判決を下した。

他に、どのような場合にどういう理由で同意していない受給権者にまで減額内容の効果を及ぼせるかについては、自社年金についての判例も参考になると思われるが、松下電器産業事件では給付利率7.5%から9.5%で支給していた自社年金を2002年に経営状況の悪化を理由に一律2%減額したことに対して受給権者が大阪地裁と大阪地裁に訴え、①大阪地裁2004年12月20日判決（判例タイムズ1081号p 189）、②大阪高裁2006年11月28日判決（大阪事件）（判例時報1973号p 62②事件）、③大阪地裁2005年9月26日判決（判例時報1916号p 64）、④大阪高裁2006年11月28日判決（大阪事件）（判例時報1973号p 62①事件）の判決が下った。結論としてはいづれも原告の主張を退け給付減額の有効性を認めた。①、②及び④の判例は普通約款理論の大審院判決（大正4年12月24日判決）を引用して「年金規程が福祉年金制度としての合理性を有している限り、原告らにおいて、年金規程の具体的内容を知っていたかどうかにかかわらず、年金規程

によらない旨の特段の合意をしない限り、年金規程に従う意思で年金契約を締結したものと推定することが相当であり、その契約内容は年金規程に拘束されると解すべきである」としている。④判決は原告らが長年の勤務で規程を知り得たということも追加している。これは学説では約款の効力を認めるにつき約款の開示を要件とする主張が支配的であることを考慮したもののようである。バイエルン・ランクセス事件の判決もそれに近いといえるが、③判決では判例上の就業規則の不利益変更理論を参考にして規程の周知可能性と合理性を要件に挙げている。学説の中には就業規則は従業員団体だけでなく「退職者団体」に対する規範ともなるので、退職年金額の変更も就業規則の不利益変更と同様、変更の必要性、不利益の大小等を総合考量して合理性があれば有効と解することができるとの説もあるようだが、森戸⁽¹⁸⁾は「年金受給者には労働条件の切下げと引換えに守ってもらう利益一すなわち、雇用」がないため、就業規則理論の利用に難色を示す。

また、松下電器産業事件においては、会社側の鑑定人として著名な民法学者の内田貴教授が書いた鑑定意見書で、年金契約は契約であると同時に画一性・統一性が重要な「制度」でもある「制度的契約」であり、制度的契約では開示の意味は相対的に軽く、従業員代表の合意などの手続きを経て、内容的に知り得る状態におかれていればよい。また、必要性や変更の程度、手続などの要件を満たせば減額を認めても良いと主張するが、森戸⁽¹⁹⁾(2007)は「制度的契約だから」という理由づけの根拠に懐疑的である。

以上の適格退職年金や自社年金の判決では受給権者が個別に減額に同意していないものに及ぶ根拠の論点とともに、その必要性、変更後の制度や変更手続の相当性も判断の対象とされている。バイエルン・ランクセス事件では代償措置の内容は十分とみる余地があるとしつつ、企業が改正時点で赤字を出していなかったことや事前に受給権者の意見を聞かなかった手続きの相当性のなさを問題として制度廃止の合理性を認めなかったが、松下電器産業事件では、変更前の給付利回りが相当高く、減額も2%の引下げにすぎないこと、会社が2001年に大規模な赤字を出していること、受

給権者にもかなり説明が行われ、その95%が合意していることから減額の合理性を認めた。自社年金の他の判例としては、早稲田大学事件（東京地裁2007年1月26日判決（労働判例939号p36））では年金規則に支給減額の根拠となる条項はないが、年金制度は大学の存続が前提となるから、減額がやむを得ない事情があり受給権者に対して相当な手続が講じられた場合は減額することも承諾しているものと解するとしながら、大学が大幅な減額を行うやむを得ない事情があったとはいえ必要性の要件を満たしていないことを理由に減額を認めなかった。

以上の判例や先行研究によれば、適格退職年金の減額が、合意していない受給権者（現役加入者については就業規則の不利益変更理論があてはなりやすい）に及ぶ根拠については、学説上は種々異論もあるようだが、判例においては、就業規則理論や普通約款理論の利用などを根拠として認める場合があるようである。また、少なくとも改正時点で企業業績が赤字であるなど減額の必要性が認められること、減額や廃止後の代償措置の相当性があること、受給権者への説明の程度、合意している受給権者の比率などを基準に減額の合理性が判断されている。

3.2.3 厚生年金基金及び確定給付企業年金の給付減額の解釈論と立法論

ア. 解釈論的論点

厚生年金基金や確定給付企業年金の給付減額については、りそな銀行の厚生年金基金のケースやNTT 確定給付企業年金のケースがあるが、法令上の規制としては、次の理由要件と手続要件の双方を満たす必要がある（厚生年金基金の根拠は、昭和41年9月27日年発第363号厚生省年金局長通知「厚生年金基金の設立認可について」により、確定給付企業年金は確定給付企業年金法施行令第4条2号及び、同法施行規則第5条及び第6条による）。

[理由要件] 次のいずれかの要件を満たすこと

- 1) 母体企業において労働協約等が変更され、それに伴い給付設計を変更する場合
- 2) 母体企業の経営が、著しく悪化したことにより給付減額がやむを得な

い場合

- 3) 給付減額を行わないと掛金の額が大幅に上昇し、掛金抛出が困難になると見込まれるため、給付減額がやむを得ない場合
- 4) 企業の合併等により、給付設計を変更することがやむを得ない場合
- 5) 給付水準引下げで減少する掛金相当額を確定拠出年金に掛金として拠出する場合

ただし、受給権者の給付を減額する場合は、2) 又は3) の場合に限る。

[手続要件] 次のすべての手続をとること

- 1) 加入員の1/3以上で組織する労働組合がある場合はその同意を得ること。
- 2) 加入員の2/3以上の同意を得ること。
- 3) 受給権者の減額の場合は、その2/3以上の受給者等の同意を得ていること。また、受給者が希望する場合には、年金の代わりに減額された最低積立基準額が一時金として支給されなければならないこと。

上記のように、厚生年金基金と確定給付企業年金で同内容の理由要件及び手続要件に基づいて、厚生労働大臣の認可（厚生年金基金及び基金型の確定給付年金制度の場合）又は承認（規約型確定給付企業年金の場合）が行われているが、公的年金の代行を行う公的法人の性格を有する厚生年金基金と、確定給付企業年金の性格の違いなどから、給付減額をめぐる解釈論としては、次のような論点がある。

①年金給付の法的関係の性格論

確定給付企業年金については、厚生労働大臣の認可や承認という法的な規制を受けるにせよ基金又は会社と加入者・受給者との年金支給を目的とする契約関係であることにはあまり異論がないようだが、厚生年金基金の特に加算部分については、労使の合意に基づき運営される実質的な労働条件なので契約関係であるのか、あるいは公的年金の代行の上乗せとして一体として公法人である基金が裁定するので行政処分であるのかという論点がある。

りそな銀行厚生年金基金事件でもこの点が争われたが東京高裁2009年3月25日判決（労働判例985号 p58）では、代行部分と加算部分の区別なく厚生年金本体の給付と同様「裁定」という確認的行政処分をとっていることを理由に厚生年金基金と受給者との関係は法令と基金の規約によって規律される関係であって契約関係ではないとしており、筆者としては、その説に従いたい。

②給付減額の規約変更の認可や承認が同意していない受給権者に及ぶか

厚生年金基金については、前述のりそな銀行事件の東京高裁判決では行政処分に基づくから当然効果が及ぶのだという言い方ではなく、年金給付は永続的、集団的に行うべきものであるから、原資の確保、運用利益又は適正な年金数理による業務執行を可能する事情に大きな変更があった場合に、適正な団体的意思決定に従った規約変更により加算部分の年金を減額することは厚生年金基金制度において予定されているものであるから、受給権者に及ばないことや、個々の受給権者の同意を要するということがないと判示している。法令に規制された規約に基づき永続的・集団的に運営する年金給付の性質から個別の合意がなくても効力が及ぶと解しているように思われる。

確定給付型企业年金については、契約であるということから、森戸⁽²⁰⁾（2007）のように、認可や承認は単なる税制適格要件であると解して、3.2.2の適格退職年金の所で論じたような同意していない者に効力を及ぼす別の根拠（普通約款理論等）を要するという考え方もあれば、厚生年金基金は厚生年金保険法第115条第2項、基金型確定給付企業年金は確定給付企業年金法第16条第2項で「認可がないと効力が及ばない」と規定されていることの反対解釈として認可があれば同意しないものにも及ぶ効果があるが、規約型確定給付企業年金にはこのような規定はないので承認の効力は個別同意しない者には及ばず、3.2.2で論じたような別の根拠を要するという考え方があり得るようである。

他方、りそな判決で述べられている年金給付の永続的、集団的性格や確定給付企業年金法施行令第4条及び同施行規則第5条及び第6条で一定の

理由要件と手続要件の下、給付減額があることが法令上明らかであることに鑑みれば、そのような規定によって規律される契約関係として、当然に同意していない受給権者にも効果は及ぶものと考えるべきという説もある。なかなか奥の深い議論であるが、筆者としては最後の説か、普通約款理論等を補足的に適用し、いずれにしても減額や年金の廃止が理由要件及び手続要件を満たす合理的なものであれば、個別に合意していない受給権者等にも効力が及ぶと解したい。

③給付減額の理由要件規定の抽象性から生じる給付減額の認可（承認）の合理性

りそな事件では、巨額の損失を抱え自己資本比率も低く、2003年5月には預金保険機構から公的資金援助を受けていたこと、既に現役加入員の年金は平均3割最大5割の減額が行われており、受給権者の減額は平均13.2%、最大21.8%の幅にとどまるなど受給権者に有利な減額措置であったこと、減額に不服な者には一時金などの代替措置があったこと、受給権者にも説明が行われ80%の同意がなされていることから、判決は2004年8月に行われた減額の合理性を認めた。

他方、NTT事件では、現役時代の予定利率を定率7.0%又は4.5%とし、退職後の据置き利率5.5%又は3%とする制度から、10年国債の表面利率に0.5%を上乗せした変動利率（現状においては2%台の利率）のキャッシュバランスプランに移行することを内容とする規約変更を、受給権者の2/3以上の同意を得て申請したが、厚生労働大臣は2006年2月に前述理由要件の2)又は3)に該当しないとして承認せず、NTT側よりこの処分を不服として訴えた。同事件の東京地裁2007年10月19日判決（労働判例No. 948号p5）及び東京高裁2008年7月9日判決（労働判例No. 964号p5）では、確定給付企業年金について、厚生年金基金と同様に受給権を保護するという立法時の趣旨（国会答弁）に沿った確定給付企業年金法施行令及び同法施行規則の内容であり法律の趣旨に反していないこと、たとえば、2/3の受給権者が賛成していても理由要件を満たしていない場合には残りの1/3の者の意思を無視して受給者減額はできないこと、NTTは赤字

を計上していないことなどを理由に、会社側の主張を退けている。改正時の企業の状況が判断の分かれ目となったようであり、概ね妥当な判決と考えるが、債務超過といった破綻に等しい状況まで要求するのか、改正時点ですべて赤字がある程度の状況であっても、改正後の内容に相当性があり、受給権者の2/3以上が同意している場合（松下電器産業事件と同様なケース）ならば認めるかについては、検討の余地があると思われる。

イ. 立法論

①米国のように退職した受給権者や加入者でも既に終了した勤務期間に対応する年金の減額を禁止すべきか。

上記の日本の受給権保護については、米国の年金と比べて規制に硬軟両面がある。米国では過去勤務にかかる年金受給権は、母体企業の経営危機があろうとも一切減額できない（ERISA法（従業員引退所得保障法）第203条）。「年金給付は労働の対価であり、強い権利性が与えられてしかるべきであるという立法趣旨がある。すでに労働の提供は果されており、給与や賞与として受取るべき労働の対価の一部の支払が、引退後年金として受け取るまで引き延ばされているという考え方である⁽²¹⁾」。前述賃金後払説と同じであり、英国でも同様であるが、これに対して日本では過去分も前述の条件があれば給付減額できる。

他方、米国では今後の勤務に係る分は、制度提供者である事業主が自由に削減することが可能であり、労働組合などの合意を取付ける必要はあるかもしれないが、エリサ法をはじめとする年金関係法規で減額を規制されてはいない。このため、前注（6）（7）のような新規加入の拒否（「閉鎖」）や、既存加入者の将来勤務期間への受給権付与の「凍結」が広く行われている。他方、日本では将来分の給付減額にも規制があり、たとえ労働者が合意しても理由要件に適合しないと給付減額を認めないので、将来勤務期間分の受給権は米国より守られている。立法論として賃金後払い説⁽²²⁾にたって受給者減額を禁止し、さらに米英のように企業の掛金に基づき支払保証制度を作り企業が倒産しても過去分の年金受給権は保護すべきという考え方もあるが、森戸も労働者との合意に基づく日本の制度の柔軟性、現

役従業員と受給権者の均衡に配慮する判例の積み重ね、支払保証制度が企業年金運営に対するモラルハザードを生みかねないこと等の理由から過去の給付減額を一切認めない主張には賛成していないようである。⁽²³⁾

米英のように一気に確定拠出制度への移行や確定給付制度の「閉鎖」「凍結」に日本が至っていない理由の一つに受給者減額の柔軟性があると思われることから、現状を大きく変えるには慎重であるべきと考える。

②確定給付型制度の廃止より受給者減額の要件の方が厳しいことを是正すべきか。

給付減額の理由要件、手続要件に比べ、制度の廃止の場合は、厚生年金基金及び基金型確定給付企業年金は代議員会の3/4以上の議決（厚生年金保険法第145条第1項第1号、確定給付企業年金法第85条第1項）、規約型確定給付企業年金は労使の合意（確定給付企業年金法第84条第1項）だけで可能であり、基金の代議員には退職した受給権者は含まれていないので、雇用維持等を条件に労使の合意が得られやすい廃止の方が受給者減額より手続が容易ともいえ、森戸⁽²⁴⁾（2007）はそのアンバランスを指摘する。また、今回の日本航空の企業年金の公的支援においては、最終的には受給権者の2/3以上の合意が得られたが、一時国土交通省などから受給権者の合意要件を緩和する特別立法を検討すべきとの議論もあったようである。NTT事件においても、NTT側は理由要件や手続要件が廃止の条件より厳しいと安易に制度終了を慫慂することになることを理由に理由要件を厚生労働省令で定めていることの不合理的を主張している。

しかし、前述のNTTの東京地裁判決では廃止に理由要件を課していないのは、制度終了が企業にも従業員にも与える不利益が極めて大きく、給付減額など終了回避の方策を尽くしてもなお回避できない場合に行われるものであり、労使が最終的に合意してその道を選択するならば、それに委ねようとする趣旨であるのに対して、給付減額の要件を甘くすると、個別の減額内容によっては現役従業員と受給権者の間の利害、あるいは受給権者内部での利害対立が生じかねないことから、廃止と減額では状況が異なると判示している。判決の掲げる論拠は正しいと考えるし、受給権者には

代議員会などに参加して制度変更内容に意向を反映する措置がないこと、受給権者には減額のかわりに守られる雇用の利益がないこと等からも、現在の受給権者の給付減額の要件を緩和することには慎重であるべきと考える。

3.3 企業年金の税制優遇の比較と課題

以上の規制と並んで4つの企業年金と個人型確定拠出年金⁽²⁵⁾の政策誘導手段である税制優遇条件を比較し、その課題を検討したい。これら企業年金制度等の老齢年金の税制優遇の内容は、拠出段階（企業や従業員が掛金を拠出する段階）、運用段階（積立金の運用をする段階）、給付段階（年金として給付される段階）にわけると表4のとおりである。

まず、事業主掛金に対して拠出段階で課税せず給付段階に課税をするのは、実際には従業員としても掛金分の給与をその時点で使えないことや、日本の制度では受給時点まで受給権が確定しないことから当然の配慮であるが、年金以外に所得がない高齢期に課税が繰延べされることで、低い累進税率を適用されるメリットがある。

公的年金の一部を代行し、代行部分及び加算部分の1/2以上が終身年金でなければならない厚生年金基金は、その公益性の強さや代行部分は加入者も半分掛金を拠出することから、従業員掛金も所得控除され、特別法人税もほとんど課されていない。

確定給付企業年金や適格退職年金については、従業員掛金は生命保険料控除分しか控除されず拠出時点で課税扱いとされるため、実際には従業員掛金をとらないところの方が多い。しかし、後述4.3.1のように確定給付企業年金も公的年金の老後保障の「補完」の役割を果たさせるなら、従業員掛金について厚生年金基金同様全額控除を認める方向の改善があっているのではないかと考える。

確定拠出年金は最後に創設され、創設時貯蓄との類似性を問題にされたため、事業主拠出分も控除額は限定され、企業型では当初従業員拠出は認められなかった。従業員拠出については、前述の2010年度の国会に提出

表4 企業年金各制度等の税制優遇の内容

		適格退職年金	厚生年金基金	確定給付企業年金	企業型確定拠出年金	個人型確定拠出年金
拠出段階	事業主掛金	全額損金算入	全額損金算入	全額損金算入	下記限度額まで損金算入 他の企業年金あり＝月2.55万円 他の企業年金なし＝月5.1万円	—
	従業員掛金	生命保険料控除（最大5万円）	全額社会保険料控除	生命保険料控除（最大5万円）	現在は従業員拠出なし。注1	企業従業員は月1.8万円まで小規模企業共済掛金控除
運用段階	特別法人税* 現在凍結中注2	従業員掛金を控除した積立金に1.173%課税	代行部分の3.23倍まで非課税注3	従業員掛金を控除した積立金に1.173%課税	積立金に1.173%課税	積立金に1.173%課税
給付段階		従業員掛金を控除した額を雑所得として課税注4 公的年金等控除で給与所得より優遇	全額雑所得として課税 公的年金等控除で給与所得より優遇	従業員掛金を控除した額を雑所得として課税注4 公的年金等控除で給与所得より優遇	全額雑所得として課税 公的年金等控除で給与所得より優遇	全額雑所得として課税 公的年金等控除で給与所得より優遇

(注1) 2010年の通常国会で従業員掛金について、事業主掛金の限度額（2.55万円又は5.1万円）の範囲内で事業主掛金より少ない額を拠出可能とする法案が提出されている。法案が施行されれば、小規模企業共済掛金控除の対象となる。

(注2) 特別法人税は1999年度に運用状況の悪化を理由に課税が凍結され、以後凍結措置が延長され、2010年度までは課税が停止されている。

(注3) 厚生年金基金は、老後の所得保障の一環として当初公務員共済の水準と同等程度、現在は公的年金と併せて退職時の平均所得の6割程度となる水準として、代行部分の3.23倍に相当する部分までは特別法人税が課されない。従っ

て、2000年度以前も厚生年金基金にはほとんど特別法人税は課されなかった。
 (注4) 適格退職年金と確定給付企業年金は実際には従業員掛金をとっている所
 は少ないが、従業員掛金には5万円を上限とする生命保険料控除(他の生命保
 険の年金保険の掛金と合算した上限)しかなく、拠出時に実質課税されている
 ため、給付時には課税しないという考え方に立っている。

された法案が成立すれば、事業主の拠出限度額の範囲で拠出と所得控除が
 認められる運びとなるようだが、2で述べた環境変化や従業員の出入りが
 激しいサービス産業の増加により、確定給付企業年金から確定拠出企業年
 金にシフトする動きもみられるので、確定拠出年金も事業主及び従業員掛
 金の拠出段階の所得控除の幅をさらに緩和する改善を検討すべきではない
 か。

特別法人税は、前述のとおり本来拠出時点にとられる所得税を給付時点
 まで課税を繰延べしているのもので、その利子相当分を課税するという考え方
 で課税されるものである。本来は所得税なのだが、拠出時点では個々の加
 入者の受給権は確定しておらず、企業が外部に積立てている積立金に課税
 するため、「法人税」として課税されている。その税率は次の考え方で定
 められている。

$$\left[\begin{array}{cc} \text{給与所得の平均} + \text{住民税} \\ \text{上積税率} & \text{負担率} \end{array} \right] \times \begin{array}{cc} \text{日歩2銭の} & \text{法人住民税と} \\ \text{利子税率} & \text{法人税の分割} \end{array} \\
 (12\% \quad + 5\%) \times \text{年利} 7\% \times \frac{1}{1.173} \doteq 1\%$$

表4及びその注2にあるとおり、厚生年金基金にはほとんど課税されて
 いないが、適格退職年金には課税されていた。しかし、運用環境の低迷を
 うけ1999年度税制改正で一旦課税が凍結され、その後その措置が延長さ
 れて2010年度までは課税が停止されている。従って、確定給付企業年金
 及び確定拠出年金は課税対象だがその制度発足当初から一度も課税されて
 いない。確定給付企業年金では運用環境の変動性の高まりに対して企業の
 財務リスクを減らすため、予定利率の抑制やキャッシュバランスプランの
 導入で利回りを抑えて安全に運用している企業がかなりある。また、表3

で見たように確定拠出年金では加入者の半数程度は利回りが1%に満たないような元本確保型で運用している。もし2011年度以降特別法人税の凍結が解ければ、上記のように低い運用収益目標の確定給付型年金や元本確保型で運用する確定拠出年金の加入者は、税及び運用手数料等の管理コストを差し引けば資産が増えないか目減りすることは必至の状況であり、企業年金の運用の意味自体をなくしかねない。また、上記の式でわかるとおり、特別法人税ができた昭和30年代の前提で日歩2銭、年利換算7%にもなる利回りの想定 of 計算式自体がおかしいといえる。かりに現状を反映した年利換算1%程度とするとほとんど税率の意味をなさない低率の税率となり、運用段階でこのような課税をすることの合理性自体が議論されるべきであると思われる。

註

- (13) 厚生労働省「第1回適格退職年金の企業年金への移行支援本部」(2009年1月9日)資料「適格退職年金の現状および取組」
- (14) 厚生年金基金では、基金設立事業所の厚生年金被保険者は自動的に基金加入員となるが、確定給付企業年金及び企業型確定拠出年金は規約で加入者資格を限定できる。
- (15) 朝日新聞2007年3月7日記事
- (16) 嵩さやか(2009) p 29
- (17) 小西(2000) pp 142-143、嵩さやか(2009) p 29
- (18) 森戸(2004) p 134
- (19) 森戸(2007) p 149
- (20) 森戸(2007) p 150
- (21) 石垣修一(2008) p 93
- (22) 森戸(2007) pp 150-151
- (23) 森戸(2007) pp 150-151、森戸(2003) pp 214-215、pp 281-282
- (24) 森戸(2007) pp 151-152
- (25) 個人型確定拠出年金も企業単位で年金制度が提供されていない企業の従業員が加入できるので広義の企業年金として比較対象とした。

4 企業年金の役割をめぐる議論・先進各国の状況と日本の企業年金の役割の考察

4.1 公的年金報酬比例部分の民営化議論

日本や欧米主要先進国は賦課方式の終身で物価スライド等を組み込んだ公的年金を持ち老後の所得保障の安定を図っている。しかし、少子高齢化と経済成長率の低下を受けて賦課方式の年金だけでは少子化で人口が減少し、経済成長の利益も謳歌し難い後の現役世代の負担が重くなるので、7万円ほどの基礎年金は税金でみて、そのかわりに厚生年金の報酬比例部分は民営化して積立方式とすべきという主張が唱えられることがある。⁽²⁶⁾

この案ではインフレリスク（賃金・物価スライド）や運用リスク、いつまで生きるか分からないという長寿リスク⁽²⁷⁾を加入者が負うことになるが、7万円は生涯保障するから後は自助努力でという主張なのだろう。

これらの議論の背景には、1994年の世界銀行による主として途上国向けの提言として、①貧困克服ないし所得分配を目的とした賦課方式で定額給付ないし最低保障のある公的年金、②民間で管理運営する加入を義務づけた拠出建年金制度、③自発的な私的貯蓄の3本柱で老後の所得保障をすべきとした提言⁽²⁸⁾があるようである。またその議論の背景には、サミュエルソンとアーロンがかつて賦課方式の負担が積立方式の負担より低くなるのは以下の条件が満たされている時であるとして、人口成長率（ n ）と賃金上昇率（ g ）（経済成長率）の和が市場利回り（ r ）より高い時という理論を展開した。

$n + g > r$ の時に賦課方式の年金の保険料は積立方式の保険料より小さい。⁽²⁹⁾

その逆から、少子高齢化と低成長の時代では $n + g$ は当然 r より小さくなるので積立方式の方が、負担が小さくなるという議論が展開された。しかし、経済学者たちの先行研究の議論⁽³⁰⁾の結果、①少子高齢化になれば、例えば株等で運用するにしても現役労働者の減少で株の買い手が少なくなる一方、人口の多い高齢者は老後の生活のため株等を売るので r は下がり、

少子高齢化が進む社会で積立方式が有利とは必ずしも言えないこと、②賦課方式から積立方式に移行する場合にこれまで賦課方式の年金に加入していた人に約束されていた給付をなくすことは、法的にいえば受給権を無視し財産権を侵害することとなるし、経済的にも債務をなくすことは不可能である。そのため、移行時期の現役世代はこれまでの賦課方式の債務と自分の老後の年金の積立の「二重の負担」を負うことになる。仮にこれまでの賦課方式の債務を超長期国債で何代にもわたって返すことにして移行時期の現役世代に負担を集中しないこととしても、債務を繰延べることにより、現役世代が追う国債の利回り負担と現役世代が積立方式をとることで得られる運用利回り収益が相殺されるので、積立方式に移行することは経済的に効用を高めることにはならないこと、③年金の運営を民営化しても、集中管理でなく民間企業が分散して契約を取り、年金商品を提供する場合、その顧客獲得のための販売費用、税、株主への配当、分散管理で規模の利益を失うことによる運用・管理費用の高さから、かえって割高になること⁽³¹⁾、が理論的、実証的に明らかにされており、例えば厚生年金全体をドラスティックに積立方式へ完全に移行した場合に、年金受給者の運用リスク、インフレリスク、長寿リスクが高まる一方で、必ずしも負担が軽減するとはいえないことが経済理論上コンセンサスを得つつあるようである。

4.2 欧米主要国の公的年金と民間年金の役割分担

企業年金連合会(2008)等先行研究⁽³²⁾によると、欧米各国の企業年金の性格や公的年金との関係は国によってかなり異なっている。

フランスの企業年金のうち補足制度は経営者協議会と労働組合組織の間で結ばれた業種単位の退職年金であり、公的年金同様職種及び業種に応じて約380の制度に分立しているが、幹部職員用のAGIRCと一般職員用のARRCO(幹部職員はこちらにも加入)に分かれ、フランス経営者協議会に加入するすべての産業界の被用者及び農業被用者は強制加入となっている。また、財政運営は賦課方式となっており、公的年金と併せて最終給与

の75%が目標とされており、赤字が生じた時には60%を事業主が、40%を従業員が負担する。その意味で社会保障制度の一部を担っているといえ、積立方式が一般的である日本や他の欧米主要国の企業年金とかなり異なっており、あまり日本には参考になり難い。

近年の改革で比較的給付水準の大きい賦課方式の公的年金の一部を、積立方式に変えた国としてスウェーデンとドイツがある。

スウェーデンの公的年金は日本の制度に似た定額で全国民強制加入の基礎年金と被用者強制加入、自営業者任意加入の報酬比例の付加年金、低年金者に支給する税財源の補足年金で構成されいづれも賦課方式をとっていたが、1999年の改正で無年金・低年金の者に対する税財源の最低保証年金と、全国民強制加入の単一の報酬比例の国民年金とした⁽³³⁾。この新制度の国民年金の保険料18.5%のうち16%は賦課方式で運用し、拠出した額に1人当たり賃金上昇率を基準とした利息が付くかのように年金受給権を与える「みなし拠出建て」⁽³⁴⁾制度をとっているが、2.5%の保険料は被保険者の選択した運用方法で運用する積立方式に転換した。いわば公的な確定拠出年金制度である。それに上乘せする企業年金はフランス同様全国的な労使協約による職種横断型であり、ホワイトカラーの職員退職年金制度 ITP と、ブルーカラーの SAF-LO 協約年金がある。いずれもそれぞれの労働組合と経営者協議会の協約に基づいて行われており、事実上強制加入となっている。SAF-LO は最初から確定拠出型年金だったが、ITP は長く確定給付年金であった。しかし、ITP も長年の労使交渉の結果2007年1月より1978年以降の出生者は新しい確定拠出年金制度に加入することとなった。企業が確定給付型年金の運用リスクによる追加拠出を回避したようである。

ドイツの公的年金は、一階建ての賦課方式の年金制度であり、職種ごとに被用者向けの一般年金保険、鉦員年金保険などの強制加入年金保険、任意加入の自営業者の年金等からなっている。企業年金の設立は任意でややデータが古い⁽³⁵⁾が1990年段階で全企業の34%、被用者の46%がカバーされている。企業外に年金基金、ペンションファンドを作ったり、外部の共済基金、保険会社と契約する方法があるが、企業内に引当金により年金資産

を積立てる方式が半数以上を占めており、その場合には給付を守るために支払保証制度への加入が義務付けられている。確定給付型が多いが公的年金の給付水準が高いこともあり、企業年金の老後所得に占める比率はそれほど高くない。2001年の公的年金改革で公的年金の現役の世代の可処分所得に対する所得代替率を70%から2030年までに67%に引き下げるかわりに、終身、元本保証など一定の要件を満たす個人年金又は企業年金に加入した場合は国が補助又は税制優遇を行う「リースター年金」（導入した大臣の名前にちなんだもの）を導入したが、2003年の調査によると対象3000万件に対して加入は540万件にとどまり、普及率の向上が課題とされている。その後公的年金は2004年改革で日本のマクロ経済スライドのように被保険者数の減少に比例して給付額を減少させる持続可能性要素を導入し、2007年改正では支給開始年齢を2029年までに段階的に67歳へ引き上げるなど公的年金のカバー範囲を少し縮小させている。

比較的企業年金の比重が高かったが最近、確定給付型から確定拠出型へ移行が進んでいる国としては、米国と英国がある。

米国の公的年金 OASDI は一定以上の賃金と雇用期間を満たす被用者・自営業者に強制適用される賦課方式の年金であるが、低・中賃金の者に手厚い評価率となっており、2027年までに67歳に支給開始年齢を引き上げることとなっている。

企業年金の設立は任意であり、かつては確定給付年金が主流だったが、小規模企業やサービス産業を中心に、確定拠出年金が普及していき現在では制度数、加入者（待期者・年金受給者含む）数、資産額ともに確定拠出年金が上回っている（表5）。

アメリカ労働省（2005）によると、確定給付年金のうち、伝統型確定給付年金を採用しているのは79%、そのうち最終給与比例は39%にとどまっている。伝統型以外ではキャッシュバランスプランが23%となるなど、確定給付年金においても事業主の負っていた運用リスクの一部を軽減するハイブリット型の採用が進んでいる。前注6で述べたようにアメリカ年金給付保証公社が支払保証の対象としている確定給付年金制度のうち

表5 米国の確定給付年金・確定拠出年金の制度数・加入者数・資産額の推移

		1975	1980	1985	1990	1995	2000	2005
制度数 万件	確定給付年金	10.3	14.8	17.0	11.3	6.9	4.9	4.8
	確定拠出年金	20.8	34.0	46.2	59.9	62.4	68.7	63.1
加入者 万人	確定給付年金	3,300	3,798	3,969	3,883	3,974	4,161	4,193
	確定拠出年金	1,151	1,992	3,497	3,809	4,772	6,172	7,584
資産額 億ドル	確定給付年金	1,860	4,015	8,261	9,619	14,012	19,862	22,540
	確定拠出年金	740	1,621	4,266	7,122	13,217	22,165	28,076

(出典) 米国労働省被用者給付保全局「Private Pension Plan Bulletin Historical Tables」
(2008年2月)

14.1%、加入者数にして6.1%が加入している制度で、すべての加入者に新たな受給権賦与をしない「硬凍結」の状態となっている。

英国の公的年金は定額の基礎年金の上に、報酬比例の国家報酬比例年金（現在は「国家第二年金」後述）があるが、その創設時点の1978年から民間の確定給付年金に加入していれば、国家報酬比例年金に加入しなくていい適用除外制度があった。1988年から確定拠出年金も適用除外の対象となった。公的年金は1978年から年金水準のスライド基準を賃金から物価に変更したことから給付水準が下り、年金受給者の貧困が意識されるようになった。2003年に年金クレジットという最低保障水準と年金等の収入の差額を税財源で支給する高齢者向けの国家扶助（生活保護）制度が導入されるとともに、2002年より2階部分の国家報酬比例年金（SERPS）を低中所得層の年金を手厚くした現在の国家第二年金に変更した。

このように、公的年金は低中所得者を対象にし、中所得以上は企業年金や個人年金に加入することが期待されているが、前注7で述べたとおり、職域年金現役加入者はピーク時の1967年1,220万人から2004年には980万人に減少し、民間確定給付年金は1995年の500万人弱から2004年には370万人程度に減少している他、確定給付年金制度中61%の制度、加入者の37%が全部又は一部の凍結又は閉鎖の対象となり、加入者のうち34%は

新規加入者に対する「閉鎖」制度に属している。これらの加入者のある程度は確定拠出制度への加入の道を提示されていると思われるが、当局の分析では確定給付年金の掛金率（賃金に対する掛金の比率）が19%であるのに対して確定拠出の平均掛金率が9%であり、年金水準の低下が問題視⁽³⁵⁾されている。

英国は2007・2008年の公的年金及び企業年金に関する改正で、基礎年金の賃金スライド移行、満額受給期間の男女ともに30年への短縮、育児や介護者を加入期間として評価するという一連の改正を行い、女性等低年金者の年金水準の引上げを図り、年金受給者中の年金クレジット受給者の比率を現行40%から2050年には30%に低下することを目指している。他方、その財源捻出のため、支給開始年齢を65歳から2046年までに68歳に引上げることや、国家第二年金を所得比例から段階的に定額化し、2030年頃には基礎年金同様定額年金とするなど、公的年金の役割を低所得者の保障に限定する傾向を強めている。

一方、雇用年金省は700万人が老後生活に十分な貯蓄や企業年金の備えがないと推計している。その原因としては、行動経済学の研究成果を引き、金融商品のように理解しにくい事項や年金のように遠い将来のことについては人々は合理的な選択を避けるため、民間年金商品の需要不足や年金の途中解約の増加といった現象を生じており、供給側の個人型年金を供給⁽³⁶⁾する意欲を減退させていると分析している。このため、2012年より次の内容を持つ個人勘定の普及を行うこととしている。

- ①加入しないという意思又は別の年金制度への加入の意思を表示しないと、個人勘定に自動加入させる。
- ②自動加入した場合、年間5,000ポンド以上の収入について、加入者から4%掛金を徴収し、事業主は3%掛金を拠出、国は1%分減税インセンティブを与える。
- ③この制度は、企業ごとでなく1つの公的な事業主体が管理し、その業務の一部を民間委託する。
- ④確定拠出年金であり個人が投資先を選択するが、加入者の年齢等も考慮

し、専門家がリスクを調整したデフォルトファンド⁽³⁷⁾を選択肢の一つとして提供する。

これらの措置で、個人年金の需要を喚起し、同時に契約獲得コストを減少させ、個人年金や個人勘定商品の供給を促す意図である。

4.3 日本の企業年金の役割と現行制度の改善点に関する考察

4.3.1 日本の公的年金・企業年金の現状を踏まえた役割の考察

まず、公的年金や企業年金の現状を踏まえつつ、中長期的観点から、日本の企業年金の役割について考察したい。

日本の公的年金も2004年の改正で、基礎年金の国庫負担率を1/3から1/2に引き上げること、保険料を一定の上限まで毎年少しずつ上げること、マクロ経済スライドの導入で長寿化、少子化の進行に応じて給付を減少させ、所得代替率を62%から50%程度まで下げること、等の改正を行い、賦課方式の給付水準を下げることで少子高齢化による影響を緩和しようとしている。その後昨年民主党政権となり、被用者、自営業者ともに一元化した「所得比例年金」と、月額7万円の「最低保障年金」（所得比例年金が一定額以上の者は減額）に変更することを骨格とした新しい年金制度を検討し、2013年度までに法律を成立させるとしている。

「所得比例年金」等の内容の詳細は明らかでないが、新政権は消費税等税負担を引き上げることに消極的なことや、前注26に述べたように厚生年金を積立・民営方式に変える「年金制度を抜本的に考える会」に政権幹部である岡田議員、枝野議員、古川議員が名をつらねていたことから、スウェーデンやドイツが行ったように、新しい「報酬比例年金」の一部を強制加入又は税等で奨励した積立方式の運用型年金に移行する選択肢を採る可能性があるかもしれない。その場合は、2、3でみたように企業が確定給付型で運用リスクを積極的に負うとは考えにくいと、スウェーデンで行われているように確定拠出型のものとなるだろう。

他方、「年金制度を抜本的に考える会」が提言したように厚生年金を全面的に積立方式に移行することは、前述の「二重の負担」等を考えれば経

済理論的にも得策なわけでもなく、これから加入する者の年金のかかなりの部分を運用リスク、インフレリスク、長寿リスクにさらすことになるので政治的に実現はかなり困難となると思われる。⁽³⁹⁾

そうすると、企業年金や民間個人年金の役割は公的年金の役割を大きく「代替」するのではなく、「補完」する程度が望ましいと思われる。筆者としては、スウェーデンが行った程度（保険料18.5%中2.5%）に一部を確定拠出型に移行することは賦課方式だけによる少子高齢化等のリスクを一部軽減するリスク分散の意味で検討に値すると考える。その場合には、公的年金を部分的に「補完」する以上、スウェーデンのような強制加入にするか、少なくともイギリスの個人勘定のように自動加入の仕組みをとり、3でみたような確定拠出制度の低い税制優遇のようなアンバランスは是正して、積極的に奨励すべきであろう。

厚生年金基金、確定給付企業年金、企業型確定拠出年金は冒頭に述べたように「よりよい人材を集めることを通じた企業の活性化のための方策」という企業の人事労務政策の一環でもあるので、終身年金を強制するなど規制を強くしすぎて制度存続意欲を低下させることは得策ではないと思われる。長寿化の中で元気な高齢者も増えており、高齢者が社会を支える現役層にとどまってもらうように高齢者雇用支援制度とあいまって日本の公的年金も65歳から67歳（ドイツ、アメリカ）や68歳（イギリス）に支給開始年齢を上げる可能性は十分あると思われるが、公的年金へのつなぎとして、半引退、半就労生活を支えるために、有期年金を主体とする企業年金が果たす役割は大きくなると思われる。この年金支給開始年齢までのつなぎとしての公的年金の「補完」も企業年金や民間個人年金の役割の一つであろう。

4.3.2 日本の企業年金の短期的な課題を踏まえた改善点の考察

最後に、短期的に企業年金が抱える現行制度の改善点について、筆者が京都産業大学に来る前に勤務した企業年金連合会での経験の中で聞いた多くの企業年金関係者の要望や先行研究などを踏まえ、改善すべきと思われる点について述べたい。⁽⁴⁰⁾

ア. 運用・会計基準の変化に対応できる基盤作りの支援

運用環境の変動性の増大と退職給付の会計基準の厳格化など、企業年金の運用リスクや財政運営リスクが高まる中、次のような措置を講ずるべきである。

①ハイブリッド型の選択肢の増加

既に確定給付型の4割がキャッシュバランスを採用しているが、前述のとおり定率又は国債利回り等の一定の客観的指標に基づくキャッシュバランス型の採用以外は認められていない。今後も外国のさまざまなハイブリッド型の長所・短所の研究と日本への導入が検討され、有効な新たなハイブリッド型⁽⁴¹⁾を選択肢の一つとして採用できるようにすべきである。

②国際会計基準への発信

貸借対照表上の即時認識は既定路線のようだが、損益計算書の即時認識⁽⁴²⁾の阻止又は少なくとも害の少ない表示方法が可能となるよう、日本から国際会計基準の策定者に積極的に発信すべきである。

③掛金拋出方法の弾力化等財政運営規制の改善

今回の金融危機で厚生労働省は緊急対策としての弾力化措置⁽⁴³⁾を講じたが、このような臨時的措置とは別に、景気が良く母体企業の業績の良い年に積立不足を1年で解消したり、積立水準の余裕部分を作るため、現在は100%を下回る場合にしか認められていない特別掛金を例えば120～130%の積立水準を目標に行えるようにする等、掛金拋出方法の一層の弾力化を認めるべきである。これには収益を減らす法人税逃れにつながりかねないという理由による財務省の抵抗が予想されるが、近年の運用収益の変動性の大きさから、企業年金給付の安定を確保するためにある程度の年金資産のリスクバッファの積増しをすることは、十分合理性があると考える。

④特別法人税の廃止

前述(3.3)のとおり、特別法人税の凍結解除は、リスク抑制のため利回りを抑えている確定給付型年金や低利回りの元本確保型が50%以上採用されている確定拠出年金にとって制度存続の意味を失わせる。またその

税率の算定根拠としての年利換算7%の利子税率は現在の低金利時代には合わない合理性に乏しいものである。2010年度末で凍結期限が切れることから、今年末の税制改正の議論が正念場であるが、特別法人税は廃止すべきで、拠出時及び運用時非課税、年金給付時課税の考え方を貫くべきである。

イ. 企業年金のカバー率・補完的役割の強化

適格退職年金の終了期限が迫っていることや、運用環境悪化、会計基準厳格化により、企業単位で企業年金を存続することが困難になる事業所の増加が予想される。そこで、以下の支援策を検討すべきである。

①同一・近接業種や地域等を基盤とする総合型企業年金の創設支援

企業単位での制度の保持が財政リスクや事務負担上困難な中小企業において、企業年金が維持され又は新規拡大されるように、同一業種や近い業種、地域・ブロック等何らかのつながりを持った事業主が多数集まった総合型厚生年金基金、確定給付企業年金への再編・統合を支援すべきである。既に2008年9月11日付で行われた厚生年金基金規則及び確定給付企業年金施行規則等の改正で資産・債務の区分管理を可能にして、企業年金の再編がそれまでの各企業の積立金の余剰や不足に影響を与えないようにする改善が行われた。今後さらにキャッシュバランス等で運用リスクや追加財政負担リスクを抑えた総合型の厚生年金基金や確定給付企業年金が設置・運営されやすいよう制度改善や規制緩和を行う必要がある。

②非正規社員の企業年金でのカバーについての均衡ある処遇の検討

現状1/3を超えた非正規社員の厚生年金本体でのカバーを拡大すべきとの提言⁽⁴⁴⁾がある。他方、企業年金は、公的年金を補完する役割しかないので、非常に短期間又は短時間のパート、期間労働者、派遣労働者に対してすべて適用すべきとまではいい難い面もある。しかし、厚生年金が適用され、なおかつ、雇用契約期間や労働時間等の労働条件により、正規社員とかなり近い労働をしている非正規社員については、企業年金についても、その労働時間等に着目した一定の基準に基づき正規社員との均衡ある処遇を求めることも将来的な検討課題ではないかと思われる。

註

- (26) 経済同友会「活力ある経済社会を支える社会保障制度改革」(2007)、年金制度を抜本的に考える会「提言とりまとめ(案)」(2008) この会は超党派の国会議員の集まりで当時与党だった自民党の野田毅議員、河野太郎議員の他、現民主党政府の要職にある岡田克也議員、枝野幸男議員、古川元久議員が名をつらねており、鳩山現代表と党首選を争った際に岡田議員はこの年金案を公約として主張していた。
- (27) 退職(年金支給開始年齢)と同時に、積立でしていた年金資産で民間の生命保険年金を購入することで長寿リスクをカバーできるが、民間保険会社は、利差益(運用収益を低めに見込む)、死差益(平均余命を固く計算する)、費差益(会社の運営費用や税・株主配当分を見込む)で利益を得ようとするのであまり魅力的でない給付となる可能性があるとともに、2000年以降多くの中小国内生命保険会社や最近の大手外資系生命保険会社が倒産した時のように、分別管理されている信託会社の資産とは異なり、破綻時に資産が十分保護されないリスクがある。
- (28) 世界銀行「Averting the Old Age Crisis」(1994)
- (29) 第一世代の給料をL、人口をNとすると、第二世代の給与は $(1+g)L$ 、人口は $(1+n)N$ となる。第一世代の年金は第二世代の給与に所得代替率 a をかけた額とする。賦課方式の場合の保険料を t とすると、
$$t = (1+g)LaN/L(1+g)(1+n)N$$
となり、 $t = a/(1+n)$ に整理される。他方、積立方式の場合の保険料を c とすると、第一世代の積立金は $cL(1+r)N$ となり、年金は同じく第二世代の給与に a をかけた額 $a(1+g)LN$ となるとすると、 $cL(1+r)N = a(1+g)LN$ がなりたつ必要があるので、 $c = a(1+g)/(1+r)$ となる。
- この結果、 $t < c$ となる場合は $1+r < (1+g)(1+n)$ となり、 ng は十分小さく無視できるとすると $n+g > r$ の時ということになる。
- (30) R. Holzmann and J. E. Stiglitz (2001) pp 17-50、小塩(2005) pp 87-96、高山(2002)、高山(2004) pp 166-186
- (31) J. E. Stiglitz (2003) p 458によると社会保障の管理費用は支払われる給付の1%を下回っているが、民間保険会社はほぼ6%になっている。
- (32) 企業年金連合会(2008) pp 328-382、伊澤(2007)、ハラルト・コンラット(2005)、三石博之(2005)、小野(2005)
- (33) 旧制度と併存し、1937年以前に生まれた者は旧制度のみ、1938年～53年生まれの者は両制度の適用、1954年以降生まれの者は新制度のみ適用。
- (34) 予想以上の少子化や5年分の年金に相当する積立金の予想を上回る運用の悪化などで年金資産額が年金債務の現在価値を下回った場合は付利する部分を減額調整する自動調整措置が組み込まれている。

- (35) イギリス雇用年金省 (2006-1) p 34
- (36) イギリス雇用年金省 (2006-2) pp 10-11
- (37) 個別に運用商品を決定する能力が低いと考えている加入者向けに、さまざまな資産をバランス運用する「デフォルトファンド」を用意する。加入者の年齢に応じて株などのハイリターン・ハイリスク商品の比率を下げしていく仕組みがとられる。
- (38) 厚生年金は18.3%、国民年金は16,900円 (2004年価格)
- (39) 「年金制度を抜本的に考える会」が提言をまとめた時は2で述べた2つの運用低迷期の中間にあたる運用の良かった時期で「上げ潮派」といわれる成長と運用収益の将来に楽観的見解を持つ人たちの意見がとおりやすい状況だったが、現時点では2007年以降の市況悪化の記憶は生々しいと思われる。また、民主党政権の有力支持母体の連合はもともと運用リスクを加入者に負わせる確定拠出年金にはあまり賛成していない。
- (40) 山口 (2009)、臼杵 (2009)、藤井 (2008)
- (41) オランダのコレクティブDC：個人勘定を作らず、DB制度と同様に平均給与に一定の乗率をかけて年金を算定する方式をとっているが、運用環境の結果目標とする積立水準を下回った場合、企業は追加拠出を行わず、年金額が受給者や従業員の過去分も含めて積立水準に合わせて減額されることが、労働協約としてあらかじめ約定されている仕組み
アメリカのフロアオフセット：基本的にはDC制度でありながら、元本または一定の低い利回を保証し、毎年度どちらか高い方の利回りを採用する仕組み
- (42) 藤井 (2008) pp 18-19
- (43) 厚生年金基金の代行部分の「期ずれ」解消、厚生年金基金、確定給付企業年金の掛金引上げの2年間猶予、継続基準抵触時の下方回廊方式の導入
- (44) 前政権下の社会保障国民会議「最終報告」(2008年11月4日)では「非正規雇用者・非適用事業所雇用者への厚生年金適用の拡大」を提言。民主党「政権政策 Manifest」(2009年7月27日)では、厚生年金ではないが「全ての人が……納めた保険料を基に受給額を計算する「所得比例年金」を創設する。」と提言している。

5 おわりに

以上、日本の企業年金の発展経緯と環境の変化、制度間の特徴・規制・受給権保護問題・税制優遇の比較と課題、日本の企業年金の公的年金との役割分担についての経済論争・欧米各国の状況を踏まえた考察、並びに短

期的な課題を踏まえた企業年金の改善点について述べてきた。

新政権による公的年金制度の見直し作業の中で企業年金についても中長期的にその役割をより強める政策が採られるかもしれない。しかし、運用環境の変動性の高さ、経済のグローバル競争の激化などの動向も考慮すると、企業年金や民間個人年金に厚生年金の2階部分すべてを「代替」をさせることは荷が重く、そのような措置が、年金の給付水準及び安定性の低下につながることは必至と思われる。企業年金の基盤強化や公的年金の「補完」的役割を強化するための支援策講じるとともに、公的年金の老後の所得保障の根幹としての機能も維持し、欧米で言われている老後所得保障の「3本足の椅子」のバランスのとれた強化が必要と考える。今後とも企業年金の果たすべき役割・機能のあり方について、研究を続けていきたい。

[参考文献]

- R. Holtzmann and J. E. Stiglitz (2001) 『New Ideas about Old Age Security』
J. E. Stiglitz (2003) 『公共経済学 [第2版] 上 公共部門・公共支出』東洋経済
アメリカ労働省 (2005) 『National Compensation Survey 2005』
アメリカ労働省 (2008) 『Private Pension Plan Historical Tables』
アメリカ年金給付保証公社 (PBGC) (2006) 『Pension Insurance Data Book 2006』
イギリス政府アクチャリー局 (2005) 『Occupational Pension Schemes Survey』
イギリス雇用年金省 (2006-1) 『Security in retirement: towards a new pensions system』
イギリス雇用年金省 (2006-2) 『Personal accounts: simplifying pensions, enabling choice』
イギリス年金監督庁 (The Pension Regulator) (2007) 『The Purple Book 2007—DB pensions Universe risk profile』
伊澤知法 (2007) 「最近のスウェーデン年金事情」『企業年金』2007年3月号
石垣修一 (2008) 『企業年金運営のためのエリサ法ガイド』中央経済社
臼杵政治 (2009) 「企業年金のガバナンス」『ジュリスト』no 1379 pp 36-43 有斐閣
小塩隆士 (2005) 『人口減少時代の社会保障改革 現役層が無理なく支えられる仕組みづくり』日本経済新聞社
小野正昭 (2005) 「イギリスの職域年金制度」『海外年金情報』No. 151
企業年金連合会編 (2008) 『企業年金に関する基礎資料』企業年金連合会
厚生省年金局企業年金課監修 (1991) 『厚生年金基金制度の解説』
国際会計基準審議会 (IASB) (2008) 『Preliminary Views on Amendments to IAS 19 Employee benefits』
小西國友 (2000) 『労働法の基本問題—論理とその展開 第2版』法研出版

- 菅野和夫（2008）『労働法 第8版』弘文堂
- 高山憲之（2002）「最近の年金論争と世界の年金動向」『経済研究』2002年7月号
一橋大学
- 高山憲之（2004）『信頼と安心の年金改革』東洋経済
- 嵩さやか（2009）「企業年金の受給者減額をめぐる裁判例」『ジュリスト』No. 1379
有斐閣
- 内閣府（2009）『平成21年度年度次経済財政報告』
- 日本年金数理人会ハイブリッドプラン検討特別委員会（2009）「我が国におけるハイブリッド型企業年金制度の拡充について」2009年4月 <http://www.jscpa.or.jp/>
- ハラルト・コンラッド（2005）宮崎理枝訳「近年のドイツにおける企業年金制度の展開」『海外社会保障研究』No 151
- 藤井康行（2008）「退職給付に関する会計基準の国際的動向」退職給付ビックバン研究会2008年年次総会
- 三石博之（2005）「アメリカの企業年金の最新動向」『海外年金情報』No. 151
- 三菱UFJ信託銀行FAS研究会（2008）『SFAS87, 88, 132（R）, 158 米国の企業年金会計基準』白桃書房
- 森戸英幸（2003）『企業年金の法と政策』有斐閣
- 森戸英幸（2004）「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
- 森戸英幸（2007）「企業年金（受給者減額）」『ジュリスト』No. 1331 有斐閣
- 山口修（2009）「企業年金の制度設計の変遷と今後の展望」『年金と経済』Vol. 29
No. 4（財）年金シニアプラン総合研究機構
- 山崎清（1988）『日本の退職金制度』日本労働協会
- 吉牟田（1985）『退職金 八訂版』税務経理協会