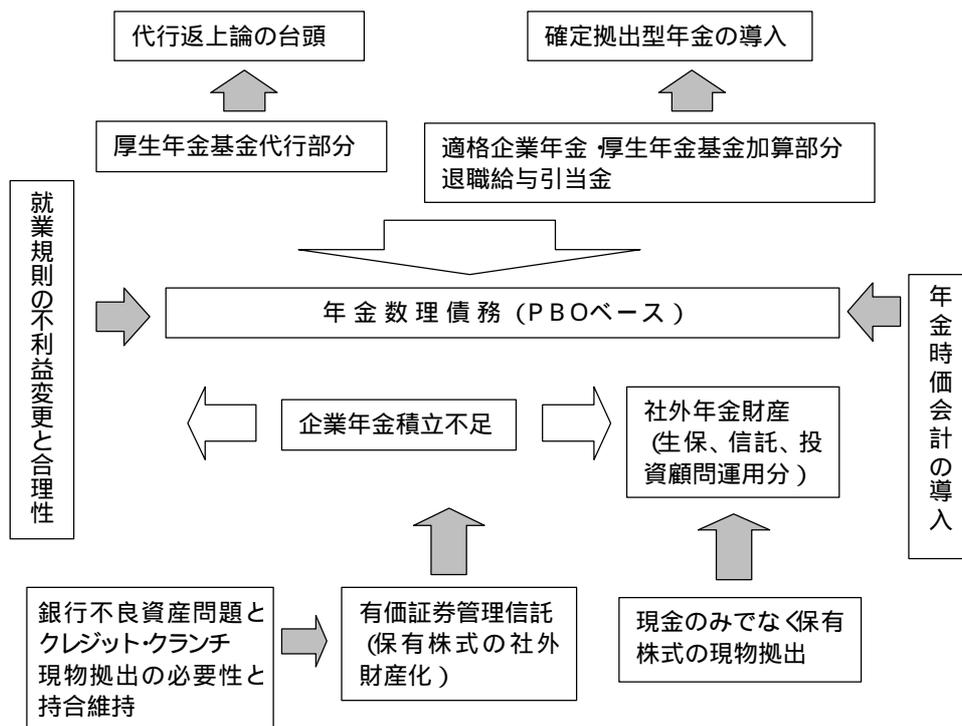


. 企業年金改革

1. 最終段階を迎える企業年金改革

- (1) わが国企業年金にとって、90年代の投資環境は非常に厳しいものがあつた。バブル崩壊以降の株価低迷、及び異常低金利のために企業年金の運用は5.5%の予定利率を達成することが極めて困難であつた。このため、90年代半ばにかけてわが国企業年金には巨額の積立不足が発生することとなり、企業年金に係わる制度改革が開始されたのである。
- (2) まず実施されたことは、今後の積立不足の発生を阻止するための企業年金予定利率設定の自由化である。また、運用効率改善の阻害要因であつた、資産運用にかかわる5:3:3:2ルールの撤廃も実施された。この他に、97年後半より運用責任が従業員に帰属する確定拠出型年金導入に向けての提案が開始された。確定拠出型年金の導入は、従業員のための退職給付制度における企業リスク軽減のみが目的ではなく、労働市場の流動化への対応でもあつた。
- (3) 98年に入り、企業会計審議会は企業年金財政に関して国際会計基準とほぼ同内容のディスクロージャ規定を導入することを決定し、2001年3月期決算より実施されることとなつた。98年3月期決算において、東証一部・二部(除く金融業)企業の積立不足は約40兆円と推定され、企業年金積立不足が完全に開示されることは、日本企業の格付けにマイナスのインパクトを与え、資金調達コストの引き上げにつながる事が懸念視された。このため、企業年金制度改革は積立不足対応から、ディスクロージャ対応へとシフトすることとなつた。
- (4) 98年度後半、企業年金制度改革にかかわる多くの提案が行われた(図-1参照)

図 - 1 企業年金改革の動き



98年12月、自由民主党「年金制度調査会私的年金等に関する小委員会」は、「確定拠出型年金導入に関する提案」を取りまとめ、99年1月、厚生省に確定拠出型年金準備室が設置された。そして99年12月、自民税調が確定拠出型年金に係わる税制を答申したことにより、2001年初から日本に確定拠出型年金が導入されることとなる。

企業年金積立不足を解消するために、年金プランに対する現金注入に加えて、企業が保有している現物株式(公開価格のあるもの)の年金プランへの拠出を求める動きが本格化した。年金プランへの現物株式注入を認める法案は、2000年の春の国会を通過する見込みである。このことにより、企業は企業年金積立不足へ対応するために現金注入に加え、保有株式を拠出することが可能となる。

さらに従業員の退職給付のために、企業会計上の社外に準備される年金資産の範囲拡大が提案された。現状においては、生保・信託等へ運用を委託している年金ファンドのみが社外に準備される年金資産であったが、これに持株株式を有価証券管理信託に移行させ、その使用目的を従業員の退職給付のみに限定した場合、この有価証券管理信託を社外に準備されている年金資産として承認すべきとの提案である。この提案は、99年8月、日本公認会計士協会が子会社株式を有価証券管理信託とすることは認めないとの限定条件が付される中で、年金時価会計処理として承認された。したがって、2000年3月期決算より日本企業の年金積立不足解消手段として利用されよう。

- (5) 企業年金積立不足対策として、現物株式拠出の承認、有価証券管理信託の導入が実施されることによって、日本企業は積立不足を大きく削減することが可能となろう。さらに、確定給付型企业年金において予定利率設定の自由化が達成されたことにより、企業は合理的に想定される予定利率の設定が可能となった。このことは確定給付型年金における積立不足発生の確率を低めよう。
- (6) 日本の企業年金は過去、確定給付型のみが認められていた。確定拠出型年金の導入が決定されたことにより、企業は再投資レートを企業責任としない企業年金の導入も可能となった。確定拠出型年金が、制度改正を経て順調に普及していけば、日本企業の企業年金運営に係わる経営リスクを大きく削減することが可能となろう。

2. 厚生年金基金の代行返上

- (1) 日本の企業年金の一つである厚生年金基金は、厚生年金保険の一部分の運営を国に代わって行っている。この部分を「代行部分」と呼んでいる。代行部分は企業年金で運営されているため、資金を社外に積み立てる事前積立方式がとられている。この代行部分に本来の企業年金部分である加算部分が加わって、全体の厚生年金基金の運営が事前積立方式で行われている。
- (2) 90年代の株安、異常低金利下では5.5%の運用が出来ず、厚生年金基金も巨額の積立不足を計上することとなった。この中には代行部分の積立不足も含まれていた。つまり基金は、代行部分のない適格退職年金であったならば発生しなかったはずの積立不足までかぶってしまったのである。さらに企業年金ディスクロージャでは、代行部分をも含めて積立不足を開示することと決定された。このため企業会計上でも、基金は適格退職年金を採用する企業に比べて、他の事情を一定とすれば余分な積立不足の計上に追い込まれたのである。現在、代行部分の年金資産24兆円、仮に年金会計において割引率を3.5%とした場合、11兆円の積立不足が発生するものと予想される。
- (3) 適格退職年金採用企業に比べて代行部分が加わる厚生年金基金採用企業の積立不足は、他の事情を一定とすれば、適格年金採用企業より巨額化する。このことは格付けの引き下げにつながりかねない。このため、厚生年金基金採用企業から代行返上論が台頭することとなった(図-1の)。国の公的年金代行部分を返上することが可能となれば、年金積立不足のかなりの部分をバランス・シート上から削減できるためである。
- (4) 過去、企業年金にとって代行部分も併せて運営することにはメリットがあった。基金成立からバブル経済崩壊までの基本環境を単純化すれば、 $\text{予定利率}5.5\%$ を上回る運用が十分可能であった。 $(\text{利差益}) = (\text{運用規模}) \times (\text{予定利率を上回った運用リターン})$ であるから、運用資産が大きい場合は、この利差益も大きくなり、給付条件の改善に利用できた、従業員が順調に増加し、賃金の上昇が続けば掛金収入が増加し、給付改善を図ることができた。加算部分に加えて代行部分を運営することは、企業にとって十分メリットがあったのである。
- (5) しかし90年代に入ると、過去にはメリットであったものがデメリットに変わってしまった。運用リターンが5.5%を下回る確率が高まったからである。例で示そう。加算部分2000億円、代行部分2000億円、合計4000億円の運用資産があったとする。単純に考えるならば、5.5%の予定利率が前提であると言うことは、4000億円の運用資産が毎年5.5%増加しない限り、積立不足が発生するということである。仮に3.5%でしか運用できなかつたとすると、積立不足は基金全体で $4000\text{億円} \times 2\% = 80\text{億円}$ となるが、もし代行部分がなかったとすれば、積立不足は40億円と半分で済む。逆に言えば、代行部分があることによって積立不足が増大し、基金の母体企業に経営リスクを生じさせているのである。
- (6) またリストラに伴って従業員が減少し、現役従業員に対する年金受給者の比率は上昇し始め

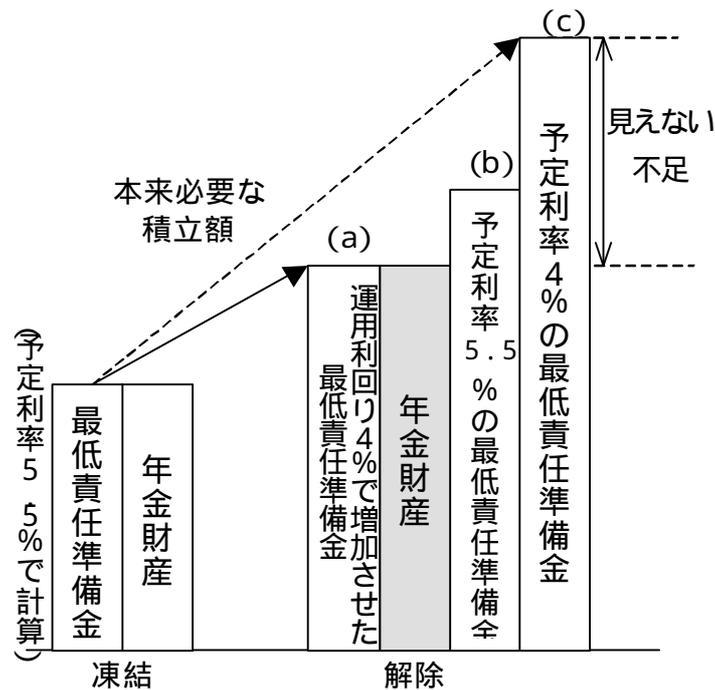
賃金上昇率の低いことも加わって、基金のキャッシュ・フロー〔掛金収入〕 - (年金給付) がマイナスになる時期が早まってきている。つまり予想していた企業内人口動態がより現役負担を強いる方向に向かい、掛金引き上げの可能性を強めたのである。このように、基金年金財政にとって過去はメリットであったことがデメリットに変わったこと、及び年金時価会計の導入が代行返上論の背景にある。

- (7) さらにより本質的に考えれば、私的年金の一部に公的年金代行部分が存在すること自体がむしろ不自然であると言えよう。国家の担当するべきものは国家に返還すべきである。とりわけ、高齢化の進行により厚生年金保険システムの再構築が必然となってきたときに、公的年金の一部のみを私的年金が担当することは、本体の改革(本体の予定利率は5.5%から4%に引き下げられた。このことにより、基金の予定利率も4%に引き下げられることになる)の余波が基金に及び基金運営の根底をゆるがす可能性を生じさせている。
- (8) 例えば、今回の最低責任準備金に対する凍結指令が挙げられよう。この指令は、本体の変更が基金に多大なインパクトを与えることを避けるための処置であったが、母体企業には予測不能な経営リスクを与えている。最低責任準備金に対する凍結指令とは、以下のようなものである。「最低責任準備金額を99年度のある時点で割引率5.5%で計算された額に凍結し、これ以降の最低責任準備金は、厚生年金本体の実績利回りにより前年度の最低責任準備金を増加させ、これに年度間の収支差の元利合計を加えた額とする。現行の基金代行部分は予定利率を5.5%として構築されている。したがって、単純化すれば非継続基準の最低責任準備金の年当たり予想増加率は5.5%のはずであるが、98年度の本体実績利回りは約4%であるから、1.5%低い伸び率でよいことになる。このことは、今後も本体の実績利回りが4%程度だとすると、基金が4%程度の運用パフォーマンスを計上していけば、基金代行部分に積立不足が発生しないことを意味する。

(注: 実際の凍結措置は「最低責任準備金の計算上の利回りを厚生年金本体の実績利回りとする」ものだが、ここでは凍結期間の実績利回りが4%であったと仮定する。)

- (9) 図 - 2 は、凍結指令の下で最低責任準備金が4%で増加するからということで、運用も4%で実施され、表面上積立不足が生じない戦略が採られたケースを示している(図中(a))。凍結策が実施されている間は、4%の運用利回りでも積立不足は生じない。しかし、現行の基金財政は予定利率5.5%を前提に拠出額が定められているため、責任準備金は5.5%で増加しなければならない(図中(b))。さらに、凍結が解除された時点で予定利率を本体と同じ4%に引き下げたとすると、これによって最低責任準備金は一挙に膨れ上がる(図中(c))。予定利率4%のもとでの本来の数値を表面化させなければならず、突然今まで見えていなかった積立不足が一気に表面化するの

図 - 2 見えない不足金の発生



(10) この予定利率引き下げのインパクトについて理解を容易にするため、極端に単純化したケースの数値で具体的に説明すると以下ようになる(ここでは途中の掛金拠出を考慮しない)

25年後に100円の支払いが必要な基金があったとする。凍結前の予定利率は5.5%であったので、今必要な最低責任準備金(a_0)は以下のように計算された。

$$a_0 \times (1.055)^{25} = 100 \text{ (円)}$$

$$a_0 = 26 \text{ (円)}$$

ここで厚生年金本体の予定利率が4%に引き下げられた。この時、基金の予定利率も4%として計算が行われれば、最低責任準備金(a_1)は

$$a_1 \times (1.04)^{25} = 100 \text{ (円)}$$

$$a_1 = 38 \text{ (円)}$$

となるはずであった。

本来は最低責任準備金を26円から38円へ上昇させる必要があったが(12円の企業拠出が必要)これを凍結(積立不足の表面化を先送り)することになった。

凍結中の最低責任準備金は、 a_0 を本体の実績運用利回り(4%)で増加させればよい。凍結5年後の最低責任準備金(a_2)は

$$26 \times (1.04)^5 = 32 \text{ (円)}$$

$$a_2 = 32 \text{ (円)}$$

5年後に凍結が解除され、予定利率が4%となったため、新しい最低責任準備金(a_3)を計算した。

$$a_3 \times (1.04)^{20} = 100 \text{ (円)}$$

$a_3 = 46$ (円)

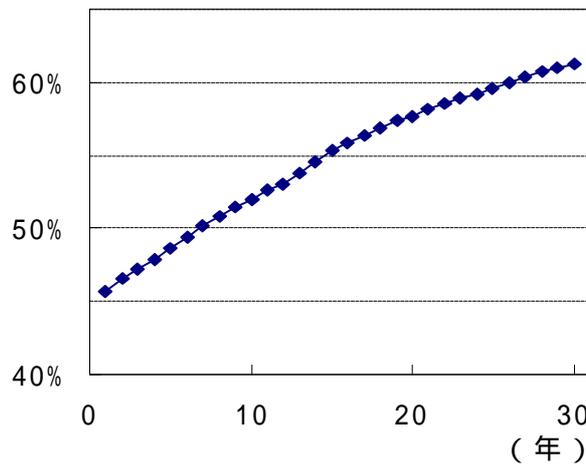
46 (円) - 32 (円) = 14 (円) が凍結解除によって生じる積立不足である。

つまり、凍結指令で先送りしていた積立不足が一気に表面化するのである。

- (1 1) このことを避けるためには、基金は内部的に二つの数値を持つ必要がある。凍結指令による最低責任準備金によって計算された積立過不足と、4%を前提として計算された最低責任準備金による積立過不足額である。そして、解除後に一気に表面化する積立不足を避けるためには、目標利回りを4%に下げることではなく、なるべく高い利回りでの運用が達成されるように努力し続けなければならないのである。しかし、このことが可能な投資環境であるか否かは不透明である。そもそも厚生年金本体が予定利率を5.5%から4%に引き下げることも自体が、年金数理上の予定利率を現実的なものとするための措置である。すなわち4%以上では運用しづらい投資環境であることの承認と考えられるのである。
- (1 2) このように考えると、凍結指令は当面の間基金代行部分の最低責任準備金ベースでの積立不足が生じる可能性を引き下げるだけである。いつこの凍結が解除されるかについては不明である。解除時に当局から何らかのサポートがあるのかもかもしれない。あるいは何も無いのかもかもしれない。わかっていることは、予定利率を5.5%から解除後に4%にした場合の積立不足分をとにかく何らかの形で処理する必要があると将来あるということだけであり、母体企業に予測できない経営リスクを負わせているのである。公的年金本体が動揺している以上、もはや公的年金が含まれる私的年金運営は民間企業には不可能である。
- (1 3) 代行返上論の背景として、もう一つ付け加える必要がある。代行とは公的年金の一部を代行することであるが、前提として当該企業の従業員数の変化が国家の人口推移とあまり変わらないことがあげられよう。日本全体で見れば、現役5人に対して年金世代1人のバランスであるのに、ある企業では産業構造が変化し、現役1人に対して年金世代5人となっていたとき、国の公的年金の一部を負担するのが困難であることは明らかである。
- (1 4) そこで企業インタビューをもとに、製造業企業の基金をモデル化して年金財政のシミュレーションを行い、21世紀に向けての典型的な製造業基金の年金財政について分析する。ベースは、基金設立30年経過した1万人の製造業基金で、バブル期の約半分の新規採用が行われ、一方、定年退職により従業員の自然減が生じるという前提である。当該基金の属性は以下の通りとした。現状における代行部分の年金資産は全資産の約45%、加算部分の給付は代行給付の2倍である。予定利率は代行部分5.5%、加算部分4.5%とした。加算部分においては定年時退職者の5割が一時金を選択するとした。
- (1 5) 図 - 3は、今後30年間の基金年金財産に占める代行部分の比率を示したものである(この間、予定利率通りの運用が行われ、年金資産が増加すると仮定している)。初年度は45%であった代行部分の資産比率は30年後には60%を上回る。これは、加算部分では資産が退職一時金として流出する比率が高いのに対して、代行部分は終身年金なので、この年金支払いを維持するた

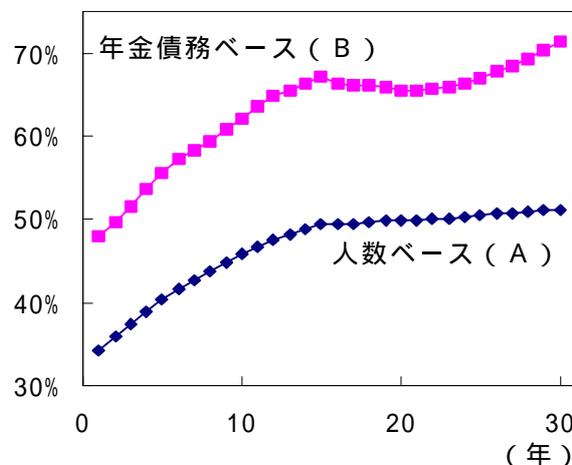
るために資産の増加が続くからである。多くの基金(除く総合型)において、現状では年金資産に占める代行部分の比率は5割以下であろう。しかし、今後は新規採用が細る中で年金受給者の比率が上昇し、このOBの年金給付を賄うために年金資産の増加が必要となり、自社の従業員の退職給付を本業とすべき基金が国の代行部分を維持するために全力投入する必要が生じてくるわけであり、容認できない。

図 - 3 年金資産に占める代行比率



(16) 図 - 4の(A)は、代行部分について人員構成比率を示したものである。年金財政を検討するとき注目するのは、現役従業員と退職者(中途退職者を含む)の比率である。両者を併せたものをプランの参加者とする。図で示されたように、年金プラン参加者に占めるOB比率は今後上昇し、30年後には現役従業員1に対してOB従業員1のバランスとなる。図 - 4(B)は、これを年金債務で見たものである。基金代行部分の年金債務に占めるOB分の比率は、現在の50%弱から、30年後には70%強となってしまふ。代行部分の年金資産は、この大きく増加するOB年金債務を賄うために、予定利率5.5%で増加していかなければならないのである。

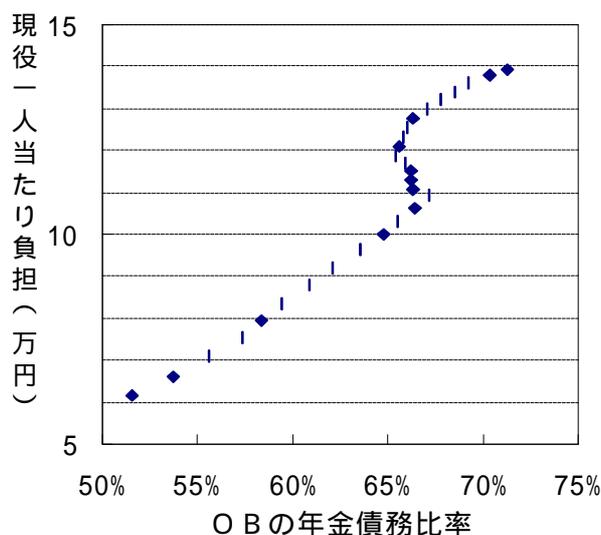
図 - 4 代行部門の現役対OB比率



(17) 図 5は、横軸に代行年金債務に占めるOB年金債務比率、縦軸に予定利率を1%下回ったとき現役従業員が負担しなければならない金額を示したものである。OB比率が上昇するにつれて

て負担は増加している。年金基金の運用が予定利率通りに行かず、代行部分に積立不足が生じたときは、当然、掛金を値上げして対応しなければならない。この積立不足には既に退職したOBの分も含まれている。ところが、OBは既に定年となっている(あるいは中途退社している)ため掛金を支払う義務はない。したがって現役従業員がOB分の積立不足の穴埋めも行わなければならない。現役従業員は、自分の将来の年金給付のための資産が十分準備されていないことに対して埋め合わせるのに加えて、OBの終身年金分が予定通り運用されていないことについてまで負担しなければならない。基金の成熟化が進みOBの比率が高くなるほど、基本的に、現役従業員一人当たりのOB分負担額は大きくなるわけである。

図 - 5 成熟化のインパクト(代行部分)



- (18) もし、基金のスポンサーである企業がこの掛金部分を従業員負担とできないとするならば、企業負担となり広義人件費コストを上昇させる。代行部分を運営していなかったら、負担しなくてもよかった負担である。また、OB比率が上昇すればするほど、予定利率を下回る運用となったときにこの負担が増大することになる。
- (19) 「公的年金の代行」は、そもそも構造的に無理なことを行おうとしたものと言える。定められた厚生年金保険料を、本体と基金で配分して、公的年金の運営の一部を基金が代行する。本体は修正積立方式で運営されているが、基金は事前積立方式で運営されており、予定利率で運用が達成できるか否かが最大のポイントとなる。給付は、基金と本体からの給付合計額が、基金がなく厚生年金保険だけから受け取るケースと同じ金額でなければならない。そのためには基金は5.5%での運用を確実に達成するしかない。運用に失敗した場合は、必ず企業拠出増につながる。なぜなら、従業員から見れば、基金がなく厚生年金本体にだけ加入していた時と給付が同じなのに拠出が増加することなど理解できず、会社側の基金運営管理能力を追求するからである。実際に、基金資産運用に関わるアセット・アロケーションの基本指令は会社側から発動されている。
- (20) このような制度が維持されたのは、80年代までは5.5%を上回る運用を達成することが十分可

能な投資環境だったからである。5.5%以上の運用ができるなら、規模は大きい方がよい。したがって代行部分はが望ましいこととなる。巨額の利差益を加算部分の給付の改善などに利用できるからである。しかし、90年代に入り5.5%を下回る運用環境となって、この制度は企業負担を急増させている。また、厚生年金本体の予定利率引き下げに基金代行部分の予定利率を連動させると、巨額の負担が母体企業に発生するため、凍結指令による先送りが実施された。このことにより、母体企業に予測不能なリスクを生じさせている。

- (2 1) さらに、厚生年金基金を持つ企業においても、企業内人口動態に変化が生じている。今後、長期的にはサービス化社会が進行すると考えられている。製造業のウェイトは低下していくのであり、これに海外生産比率の上昇、80年代の多角化の反省による本業回帰の経営戦略が加わると、OB比率が日本全体で見た場合より極めて高い製造業企業が登場するだろう。過去、日本の成長の中核を占めた製造業に生じている基金運営への不安は、成熟化によって予定利率を下回る運用になったときの年金財政へのインパクトが上昇していることに原因がある。
- (2 2) したがって、代行部分を返上すべきタイミングに入ったものと判断される。このことによって企業は自己の収益力を限度とし、従業員のために賃金を支払い、従業員の老後の生活のためにある限度内での退職給付を行うことに分野を限定していくことが合理的である。「今回、新たに導入された算式による最低責任準備金に見合う資産を現物拠出する形で代行部分返上」を行うことを可能とする法律案が早急に国会に上程されるべきだと考える。
- (2 3) 代行部分を返上することが可能となれば、厚生年金基金は加算部分のみとなる。このことにより、適格退職年金と代行部分のない厚生年金基金を統一企業年金法のもとで一元管理できる。現状においては、厚生年金基金と適格退職年金との間にはいくつかの制度上の違いがあり、代行返上後両者を統一企業年金法のもとで一元管理するためにはその調整が必要となろう。例示するならば、適格退職年金には凍結されているものの特別法人税がある、基金加算部分には所得控除での大幅な個人拠出が認められているが適格退職年金は年5万円である、基金は積立超過となった場合、企業拠出の減額を認めているが、適格退職年金では積立超過部分は企業に還付することを求めている、等々である。厚生年金基金代行部分の返上が実現され、加算部分と適格退職年金を統一管理する場合には、日本の私的年金の基本フレームワークの一本化が必要となろう。
- (2 4) 日本の私的年金の基本構造を一本化する中で、企業年金の積立不足を防ぐためにどのような予防措置を導入するのか、従業員の退職給付をどのように保全していくかが、更に検討される必要がある。

3. 統一企業年金法の課題

年金受給権の検討

- (1) 厚生年金基金の代行部分の返上が可能となれば厚生年金基金は加算部分だけとなり、適格退職年金と統合することが可能となる。近年、統一企業年金法導入についての議論が活発なので、最後に統一企業年金法制定に向けての課題を整理する。適格退職年金と厚生年金基金加算部分を合体し、両者に対する規制、税制を同一ルールとすることだけが統一企業年金法の課題ではあるまい。更に一步踏み込んで、日本で年金受給権を真に法的に定義すべきなのか、企業倒産時、その会社の企業年金に従業員の年金給付を満たす年金財産が十分になかった場合、どのようにして従業員の権利を保全するのか、母体企業の残余財産が十分でなかった場合、ラスト・リゾートとして企業年金保険機構(企業年金に対する預金保険機構にあたる組織)が日本に必要であるか否か、が論議されるべき時代であろう。そこで、まず米国の企業年金規制の全体像を示す
- (2) 米国ERISA法は、日本の機関投資家にとっては、プルーデントマン・ルールを定めた法律と考えられている。しかし、その大半の条項は企業年金加入者の権利保護に関する規定であり、PBGC(Pension Benefit Guaranty Corporation 年金給付保証公社)に関する条項も含まれている。PBGCとは銀行預金に対する預金保険機構の企業年金版である。企業年金プランより保険料を徴収し、企業倒産が生じた時、その企業の年金財産がABOに満たなかった場合にその差額保証を行う企業年金版預金保険機構である。PBGCは保証を行うことに先立ち、企業年金の母体企業の残余財産に対して一定の先取り特権が認められている。

まず、米国における年金受給権を説明する。

米国では勤務期間が長くなるにつれて年金給付額が増加していく。例えば、A氏が15年間勤務しており、今年の給与が40万円であったとする。この時、A氏に定年以降毎月給付される年金額は、以下のように6万円となる。

$$\begin{aligned} \text{(毎月の年金給付)} &= \text{(最終給与)} \times \text{(勤続年数)} \times \text{(乗率)} \\ 6\text{万円} &= 40\text{万円} \times 15\text{年} \times 0.01 \end{aligned}$$

この6万円は従業員の過去の勤務見合によって発生したものであり、給付の引き下げを企業が実施することは制度上許されない(OBへの年金給付はもとより、中途退職者への給付も変更できない)。米国では企業年金は給与の後払いであり年金給付に対する従業員の権利はERISAによって保障されているのである。

上記のように計算して得られる全従業員の現在持っている年金受給権(将来、定年時以降毎年受け取ることのできる年金給付額の全従業員合計)の現在価値が清算基準の年金債務(ABO)である。したがって、企業としてはABOに見合う年金資産を社外に準備しておけば従業員の現在の年金受給権は保全されていることになる。この法的事実を前提として、米国年金会計はB/S上の年金債務をABOベースで計算することとしている。つ

まり、母体企業破綻時にA B Oベースで積立不足があった場合は、会計上の自己資本に「かかって」いけばよいからである。

- (3) 一方、日本の労働法のもとでは退職金の定義は明確ではない。賃金の後払い、あるいは、長い勤務期間に対する功労報奨である等々である。また「懲戒解雇」の場合には退職給付を減額する条項も就業規則にはある。この退職給付を減額する規定は判例においても承認されており、さらに戦後企業が時代と共に退職金の乗率を切り下げてきたこともあって、退職金を給与の後払いと規定することが困難であった。一方、労働法学者グループを中心に退職給付のための財産は社外に留保されるべきとの主張も強かったが、高度成長期、企業はほぼ内部留保と見なせる退職給与引当金を完全に社外資産とすることには賛成しなかった。このため日本においては、退職給与引当金と企業年金システムが併存し、長期間勤務すると処遇が急上昇する就業規則上の退職金テーブルを中心においた退職給付規定の時代が続いてきた。したがって、退職給付規定を企業が一方的に引き下げた場合、判例は就業規則の不利益変更の合理性を吟味する形で対応し、従業員の退職給付の保全に努力してきた。
- (4) しかし今や、企業にとっても現行の退職給付制度を何らかの形で見直す必要が生じてきているのも事実である。退職給与引当金に対する法人税法上の損金枠も切り下げられることが決定している。退職給付のための財源を、より社外に準備する方向にある。また、労働市場の流動化が進行し、全ての従業員が定年まで勤務するとの前提も揺らぎつつあり、能力給比率の引き上げを目指している。このため、勤務期間の長さが強いインパクトを与える現行の退職給付制度の見直しが必要となってきた。
- (5) 現実の企業行動を見ても、収益力の回復を目指したリストラが進行している。この局面下で、ある事業本部が営業権譲渡となるケースも生じてきている。このような場合、旧会社の年金を別会社へ移行する際に、どのような年金財産の移行をすればよいのであろうか。本邦企業が米国的に収益力回復を目指し、M & A、分割等の組織変更を繰り返すことは十分に考えられる。この時米国的な年金受給権のコンセプトが確立していれば、従業員の年金財産の移行は容易となる。米国的な制度があれば、今日までの勤務期間に見合った年金財産を新会社の企業年金に移動させればよいからである(A B Oに見合った年金資産の移動)。
- (6) したがって、統一企業年金法の導入プロセスにおいては、日本の確定給付型年金に米国的な年金受給権を導入すべきか否かについては論議されるべきである。もし年金受給権を法的に確定したとするならば、破産法の修正、年金制度に凍結のコンセプトの導入も必要となる。
- (7) 従業員にとって企業が倒産したときに自分の年金がどうになってしまうかは重要な関心事である。もし、年金受給権を導入したならば、従業員は自分の年金を守ることが出来よう。まず、母体企業が破綻した際に企業年金にA B Oベースでの積立不足があった場合、この積立不足分は破産財団に対して優先的破産債権と明確に位置付けられねばならない。現在、厚生年金基金には訴訟における権利主体となることが認められているが、適格退職年金は権利主体とはなれない。した

したがって、統一企業年金法のもとで年金基金は訴訟において権利主体となれることが、まず明確に認められるべきである。

- (8) また会社更生法あるいは和議等が適用される状況下では企業年金積立不足の処理にも様々な制度の整備が必要となろう。米国では、年金プランが大幅な積立不足を抱え、かつ母体企業が経営難の場合は、年金受給権を削減できないため企業年金の凍結が必要となる。凍結とは年金受給権をある日をもって凍結することである。したがって、従業員の勤務期間が延長しても将来の年金給付額は変化しない(つまり、この先働いても年金額は増加しないのである)会社更生法適用下で債権者は企業を復活させるために様々な妥協を強いられる。従業員もまた自らの権利を引き下げることが必要となる。企業年金に積立不足があった場合は、一回企業年金を凍結すれば、過去の積立不足の償却分のみを企業拠出とすることで、企業負担の増加が阻止されるのである(現状では、プラン参加者の合意があれば積立不足があっても基金を解散できるが、年金受給権が確定し凍結制度が導入されれば、年金債務に見合った資産がない場合は、基金の解散は認められないこととなる)年金受給権を明確に法的権利としたならば、従業員の権利を保全するために、破産法の修正、企業年金の凍結制度の導入が必要となる。

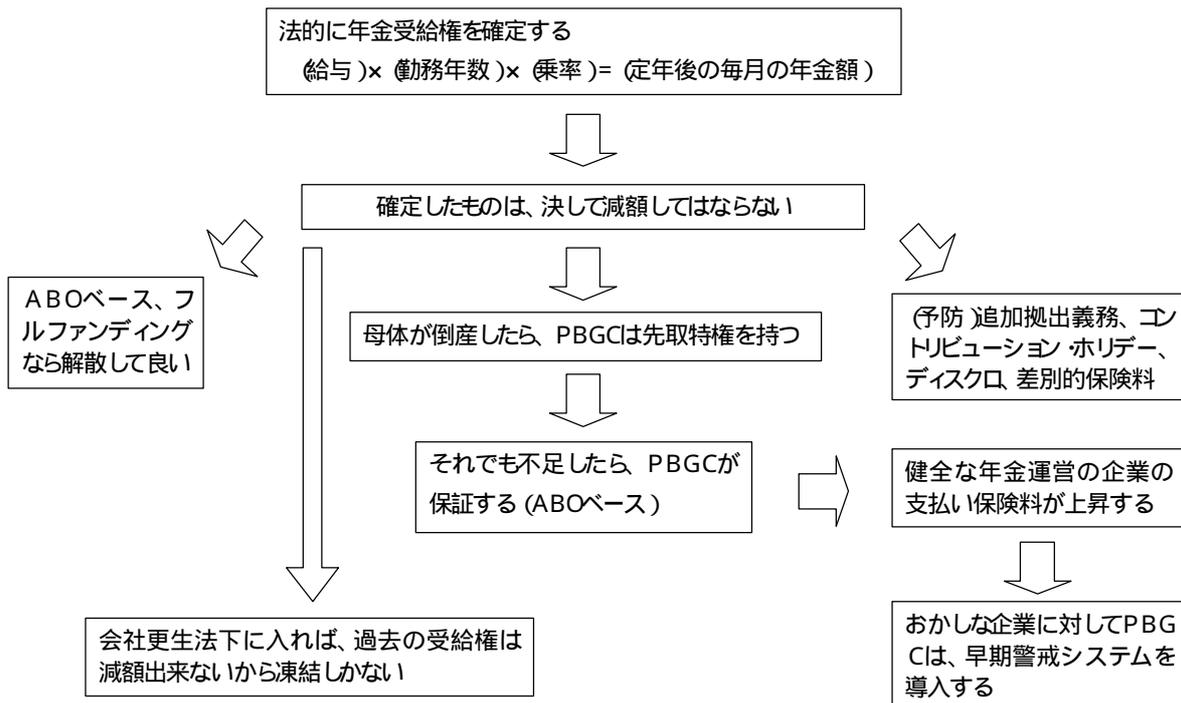
英米における年金給付保険機能

- (9) 母体企業が破綻したとき従業員の年金受給権を明確に規定する場合は、年金基金が母体企業の残余財産に対して優先的に「かかる」強い権利を獲得することが、まず定められなければならない。そして、残余財産で埋めてもまだ企業年金の積立不足が埋めきれなかった場合の企業年金積立不足に対して、ラスト・リゾートとして保険機能をバック・アップする制度設計まで必要なかが問題となる。
- (10) そこで米国PBGCの活動をまず紹介する。PBGCは74年にERISAによって設立された。発足の当初は年金プランの終了の理由を問わず、年金プランの積立不足を保証したのである。しかし、これはモラル・ハザードを生み出した。企業は十分に企業年金を管理しなくとも、積立不足はPBGCが保証してくれると考えたためである。そこで80年代後半に入り、年金プランの破綻予防を重視するアプローチへと戦略変更が行われた。まず、母体企業の倒産などの理由により企業年金プランを終了する場合にのみ、年金給付の保証を行うこととした(PBGCは自己の財政を維持するため、破綻した企業年金プランを引き継ぐ時、企業財産に対して一定の先取特権が認められている)さらに、企業年金プランの積立状況をPBGCがチェックし、差別的保険料、早期警告プログラムの導入、積立不足ワースト50社の公表等を開始したのである。
- (11) 差別的保険料率: PBGCによる給付保証の原資は保険料収入である。現在、PBGCの保険料は二つに分かれている。一つは企業年金プランの加入者一人当たりいくらという定額保険料(現在一人当たり19ドル) もう一つが積立不足(PBGCは清算基準で考えるためABOを使用する)に比例して大きくなる変額保険料である(積立不足1000ドル当たり9ドル) 変額保険料は天井なしにした場合企業負担が多くなるものと考えられ最近まで上限設定がされていたが、96年

6年6月より上限なしとなった。このため、積立不足が巨額となると保険料支払いが急増することになる。したがって企業に対しては、そうなりたくなければ迅速に企業拠出を増加させよというインセンティブを与えることとなる。企業年金は従業員の老後の備えである。したがって適切な企業拠出が必要である。企業経営者は株主に対して、自分は当期利益を増益にしていると説明したい。そのため、積立不足があっても拠出を大幅に増加させない可能性がある。PBGCは差別的保険料率を導入することによって企業経営者に対してプレッシャーを与えているのである。

- (1 2) 早期警告プログラム: PBGCは積立不足が大きい企業を抽出し、監視を開始する。そして、これらの企業が企業年金の健全性を一層阻害する動きを示した場合は、早期警告プログラムが発動されるのである。有名な例としては、90年代のGMとPBGCの交渉があげられる。90年代前半、GMの年金積立不足は巨額のレベルに達した。このなかで、GMは優良子会社の売却を計画した。これに対してPBGCはGMと交渉を開始し、この子会社の利益を表象したクラス株式及び現金を年金ファンドに注入させることに成功したのである。
- (1 3) ワースト50社リストの公表: なお、97年までPBGCは積立不足ワースト50社を公表し、企業に対して企業拠出増加へのプレッシャーをかける戦略も実施していた。この制度が97年をもって公表が中止されたのは、法改正によって、積立比率が90%を下回った企業年金は従業員及び退職者に対して企業年金の積立状況に関する情報開示が義務づけられたためである。
- (1 4) ここまでの米国PBGCの活動を整理すると、図-6のようになろう。米国ではERISA法により法的に年金受給権が定められた。つまり、従業員の過去の勤務期間見合いによって発生した受給権を企業は減額することは出来ないのである(逆に述べるならば、企業年金がABOベースでフル・ファンディングなら、企業は企業年金を解散することが出来る)。この従業員の年金受給権を守るために、PBGCは母体企業が倒産し、企業年金にABOベースでの積立不足があった場合、母体企業の残余財産に対して先取り特権を持つ。このことによっても積立不足を解消できなかった場合はどうなるのか。法的な年金受給権を「絵に描いた餅」としないために、米国ではPBGCが年金給付を保証することとしたのである。

図 - 6 米国における年金受給権とPBGC



PBGCの年金給付保証の原資は企業年金からの保険料収入である。したがって、健全な企業年金運営を行っている企業から見れば、安易な年金運営を行ってきた倒産企業の年金受給権をPBGCが保証することには反対する。なぜなら、自分たちの保険料の値上がりにつながるからである。このため、PBGCは事前予防の立場から早期警戒システムを導入せざるを得なくなったのである。

また、年金受給権の確定は凍結制度を生み出すこととなる。企業年金に積立不足があったときに、母体企業の収益が大幅に悪化し、会社更生法が適用されたとする。債権者が債権放棄すれば、従業員も譲歩が必要となる。しかし、過去の勤務に見合う年金受給権は減額できない。したがって、制度を凍結し、勤務期間が増加しても年金受給権を現状のままとして、企業は過去の積立不足を埋め合わせるだけの拠出をすればよいこととなる。以上が米国での年金受給権とPBGCの関係である。

- (15) 一方、企業年金が健全に運営されていれば、以上のような問題は起こらない。企業年金が健全に運営されていれば、従業員の老後の年金額は保証されるからである。したがって、万一のときどうするのかとは別に、企業年金に対して予防措置を強化しておくことも重要となる。PBGCは差別的な保険料率を導入して予防措置の一環としているが、米国での企業年金に対する予防措置の主役は税法である。

本来の企業年金に対する予防(「財政の健全性確保」)措置はERISAの精神を受けた税制面からのコントロールによって実施されている。米国における企業年金規制：年金プランの標準拠出額を下回って拠出が行われた場合は、そのマイナス額に対して通常の法人税に加えて10%のペナルティ・タックスが課される。年金資産がABOベースの年金債務を大きく下回った場合は

は、企業に追加拠出義務が発生し損金算入が認められる。企業年金資産がABOの1.5倍を越した場合、これ以降の企業拠出に対する損金算入を認めない(コントリビューション・ホリデー)以上の ~ に加えて、差別的保険料がPBGCから徴収され積立不足企業へのプレッシャーとなっている。

- (16) 以上が従業員の退職給付をより確実にするために米国当局が準備した年金制度である。では英国ではどのようになっているのであろうか。日本の年金システムは英国を範としており、米国との比較のみでは十分ではないであろう。まず、予防措置である。英国ではABOベースで企業年金財産積立比率を100%以上に保つ必要がある(最低積立比率規制) PBO(将来の給与の伸びまで見込んだ予測年金給付債務)ベースで積み立て比率が105%を越した場合は、a) 給付水準を増加させる、b) 拠出を削減または停止する、c) 法人税支払い後企業へ還付する、との手段を執ることが認められている。
- (17) 英国における企業年金の給付保障: 米国のPBGCは、母体企業が倒産した場合、企業年金(確定給付型年金)の積立不足があったときに年金給付額を保証するものである。一方、英国のPCB(年金補償委員会)は、母体企業が倒産した場合、企業年金の積立不足が「不正行為による基金からの資金引出が原因」のケースのみ補償する。資産運用のパフォーマンスが悪く予想運用利回りに満たなかった場合は救済されない。「不当行為」を要件としているため、確定給付のみでなく確定拠出型年金も対象とされる。英国が「不正行為」のみを対象範囲とした理由は、米国のPBGCを導入すると年金運営コストが割高なものとなる、最低積立比率規制により企業年金の大幅積立不足は予防できる、と判断したためと考えられる。
- (18) 企業年金の給付保証について、英米は異なった判断を示していることはまず認識されるべきである。米国は年金受給権を「絵に描いた餅」としないため年金給付保証機能まで準備したが、英国はその前で止めたのである。仮に企業年金分野に年金保証のための保険機能を付与した場合には、早期警戒システムが必要となる。健全な運営を行っている企業年金母体企業から見れば、不適切な運営により巨額の積立不足を抱えた企業が本業の収益状況を大幅に悪化させている状況は脅威である。もし当該企業が倒産し積立不足を年金給付保証会社が保証した場合、保険料の値上げにつながる。これは、健全に企業年金を運営している企業から見れば耐え難いことである。したがって、年金給付保証会社を設立すれば必ず早期警戒システムが必要となる。現在の米国PBGCは200人以上の弁護士、アクチュアリー、会計士からなる専門家軍団をこの目的のために抱えている。これが、英国が米国PBGCを導入すると年金運営コストが割高となると判断した主な理由であろう。
- (19) 英米の動向を見ると、従業員の老後の年金給付をより確実なものとするために、年金受給権のコンセプトを入れたとした場合、2つの選択肢が示されていることがわかる。
- 1) 年金受給権を定め、米国のようにPBGCまでサポートとする。
 - 2) 年金受給権は定めるが、PBGCを入れず英国のように予防機能を強化する。

英国では、ABOベースでの年金債務に対して現実の年金資産を基本100%とすることを求める最低積立比率規制が導入されている。相場変動による年金財産価格の下落により積み立て比率が90%以下となった場合は、1年以内に90%に回復させ、その後5年以内に100%とする必要がある。つまり95%に下落した場合は、5年以内に100%にするということである。この積立比率規制の導入と、その数値を年金プラン参加者に完全にディスクローズすれば、企業年金の破綻の大半は防げるものと判断である（「万一の時への備え」を準備するのではない、予防措置を徹底的に強化することが企業年金プラン維持のために必要なのである）。米国でも年金実務担当者の間ではPBGは必要ないとの意見が多い。健全な企業年金の負担で不健全な運営を行う企業年金がPBGによって救済されるのは、モラルハザードの問題を生みかねない。

日本における年金受給権

- (20) ここまでは、英米の企業年金の動向を見て年金受給権を日本が導入した場合、どのような制度設計が必要かについて分析した。これ以降は、日本に年金受給権のコンセプトを導入することが適当であるか否かについて考える。確かに労働市場の流動化、業績連動型報酬システムへの移行に伴い、年功序列型賃金システムは揺らぎ始めており、退職給付制度の変更が必要な局面にある。また、収益力の向上を目指した組織変更の頻発により企業年金の分割、合併についての課題が表面化してきている。このため「年金は給与の後払いであり、勤務期間に見合って発生した年金受給権は変更することは出来ない。企業再編成の際に、各人の年金受給権に見合う資産が確保されていれば、年金統合と新制度導入、年金分割は実施できる」との考え方は魅力的である。しかし、現在、日本の退職給付はどのように準備されているのであろうか。多くの企業では、就業規則上の退職給付テーブルは退職給与引当金と企業年金によってファイナンスされているのである。ちなみに、英米に退職給与引当金制度はない。
- (21) 企業年金部分にのみ年金受給権のコンセプトを導入しても従業員の退職給付の保全は万全ではない。仮に母体企業が倒産したとき、債権者は抵当権を利用し、企業の残余財産を押さえることが予想される。したがって、退職給与引当金部分の保全は不十分なのである。一部には「就業規則の退職金テーブルを受給権とすべき」との論議もあるが、退職給付の半分が企業内の財産をベースとした退職給与引当金で賄われていては、従業員の受給権を守るすべはない。トータルとしての従業員の退職給付を保全するために、まず実施されなければならないことは、退職給与引当金を廃止の方向とし、年金資産を社外に準備させることであろう。しかし、現在、サラリーマン3300万人のうち企業年金のないサラリーマンは1500万人前後と推定され、とりわけ中小企業分野での企業年金の普及率は低い。このような状況下で、今、従業員の退職給付の一部分である企業年金部分に年金受給権を導入しても実効性は低いのではなかろうか。米国的な年金受給権の確定は時期尚早と考える。
- (22) 従業員の老後の生活をより確実にするためには、中小企業にとって導入が容易な確定拠出型

年金の普及を図りつつ、経過措置を入れ、退職給与引当金に対する税制優遇を廃止していくことが、まず実施される必要がある。大半の企業の退職給付制度が年金財産が社外にある確定給付型年金と確定拠出型年金の組み合わせとなったときに、従業員の年金給付を確実なものとするために主に確定給付型年金を対象とした年金受給権を法的に定めることが日本でも真に必要なとなろう。

(23) 退職給付の一部であるとは言え、企業年金部分に年金受給権を確定させることは、従業員が今日までに獲得した権利を企業側が減額できない、OBに対する年金給付額は決して変更することは出来ないことを意味する。従業員にとっては、年金給付は賃金の後払いとなり極めて有利であるが、終身雇用制を前提とし、解雇権に対して厳しい判例法を持っている日本において、母体企業収益が大幅に悪化したとき、OBに対する給付も変更できない、従業員に対する過去の勤務に係わる年金受給権も変更できない場合、企業はその年金負担に耐えられるのであろうか。このような日本的な労働慣行を前提とすれば、受給権の確定については慎重な判断が必要となる。

(24) 更に高齢化が急速に進行することも考慮に入れなければならない。下表は、労働省推計による2010年の労働力人口の変化である。

表に見られるように、仮に日本が一つの株式会社だと仮定すれば、2010年には55歳以上の労働力人口は15～29歳を上回る。そして、この55歳以上の人々はまもなく年金生活者となる。とりわけサービス社会の進行、海外生産比率の上昇が続くなかで、製造業大企業ではOBの数が現役従業員を上回る公算が大きい。この時、OBの確定した年金受給権は変更できないと規定することは、企業経営側にとってはリスクである。日本的労働慣行、高齢化の進行を考慮するならば、今、年金受給権を法的に確定することはリスクが高いものと判断されよう。

(単位: 万人)

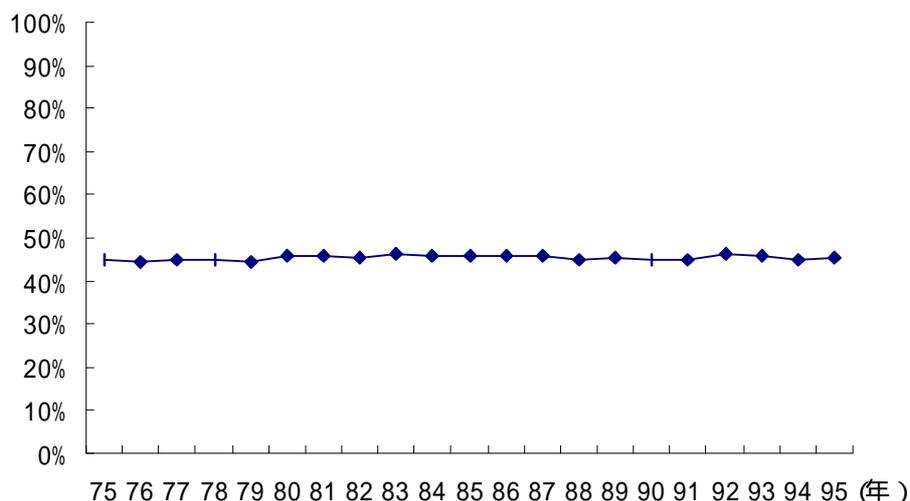
	1998年(A)	2010年(B)	(B) - (A)
15～29歳	1,631	1,231	-400
30～54歳	3,593	3,550	-43
55歳以上	1,570	1,954	384

(25) 日本の退職給付制度が企業年金と退職給与引当金でファイナンスされている現状の中で、当面の問題として、まず必要とされていることは「従業員の退職給付をより保全していくために、どのような予防措置を導入するか」ではなからうか。

(26) 当報告書においては、米国的な年金受給権の導入は時期尚早と考えた。米国PBGC的な私的年金給付保証機構もそのインフラ運営コストの高さから見て必要ないものとする。図-7はERISA導入以降の米国での企業年金加入率(全従業員にしめる企業年金のある従業員)の推移

を見たものであり、その比率は全く上昇していない。従業員の退職給付を保全するために様々な規制を導入することは必要である。しかしその規制が高い運営コストを伴った場合には営利企業にとって導入はためらわれ、結果として企業年金制度の普及は伸び悩むことになるのである。企業の収益状況からみて無理のない企業年金規制が最終的には従業員の退職給付の保全につながるではなかろうか。

図 - 7 米国における企業年金普及率



しかし、規制強化は全く必要ないとは考えない。従業員の退職給付を保全するために予防措置を強化する必要がある。「万一のときどうするか」も必要であるが「万一のような状況にならない」ために予防措置を強化することは重要である。したがって「代行返上」後の統一企業年金法のイメージは、以下のようなものが考えられよう。

<統一企業年金法のイメージ>

- 1) 運営形態 : 基金方式(母体企業とは別法人)を原則とする。
- 2) 給付 : 終身年金を原則とし、一時金選択も認める。
- 3) 拠出 : 企業拠出合計値 (全従業員給与合計) × とする。は現状の企業年金に対する拠出額データから決定する。この拠出上限が同時に損金算入限度額となる。個人拠出は所得控除での拠出限度額を設ける((27)~(32)参照)
- 4) 内部留保 : 基金は内部留保をバッファとして持つ(継続基準における積立比率100+ %を目指す) 内部留保があるレベルを上回った場合は、企業拠出の減額を認める。企業拠出の基金からの返還は認めない((33)参照)
- 5) 税 : 特別法人税の廃止、運用時非課税とする。
- 6) 予防措置 : 厚生年金加算部分を対象とした最低積立基準を強力なものとする((34)参照) 基準となる積立比率を下回った場合は早急に回復

復させることを求める。回復命令下の企業拠出は全額損金とする。

- 7) ディスクロージャ : 最低積立基準が達成されているか否か等をプラン参加者全てに開示する。
- 8) 年金給付保証機能 : 不要と考える。
- 9) 破産法の修正 : 母体企業倒産時に企業年金が最低積立基準を下回っていた場合は、その不足分を破産財団に対する優先破産債権とする。
- 10) 組織変更 : 確定給付型年金が最低積立基準を満たしている場合は、労使合意の下で、解散(ex. 合併により新年金ファンドを創設するため) 分割(企業分割、営業権譲渡の場合) 新しい制度(例えば確定給付型から確定拠出型)へ移行することを認める。

(27) 統一企業年金法のもと、厚生年金基金加算部分と適格退職年金を統合する場合のポイントは加算部分には所得控除で大幅な個人拠出が認められているものの適格退職年金では年5万円しか認められていないことである。適格退職年金は米国企業年金的であり、企業年金は基本、企業拠出のみと考えられている。一方、基金は英国的であり、企業、個人両者の拠出が認められている。「年金は賃金の後払いであると規定するならば、企業年金は企業拠出のみから構成されるべきであり、厚生年金基金加算部分への個人拠出は中止されるべきである」との主張も成立する。しかし、個人拠出の事実が存在する以上、一本化は困難な作業となる。そこで、英米企業年金に対する課税をまず見ていくことにする。

(28) 米国での企業年金に関する税制は以下のようにになっている。まず、企業拠出の上限は、以下のように定められている。

1) 確定拠出型年金のみのケース

$$(\text{全従業員の税前給与} - \text{従業員の税前拠出}) \times 15\%$$

2) 確定拠出型と確定給付型の併用のケース

$$(\text{全従業員の税前給与} - \text{従業員の税前拠出}) \times 25\%$$

併用のケースの上限が高く設定されている一つの理由としては、確定給付型年金への現金注入を促進し、年金財政の健全化による従業員の老後保証を意識していることが挙げられる。米国税法の考え方は、年金プランへの企業拠出はその年の従業員財産となるため、包括的所得概念の立場からは課税すべきであるが、政策的に、例えば確定給付型との併用の場合、従業員課税所得の25%まで課税繰延を認めるとのものである。

なお、確定拠出型である401(k)プランの場合、98年の場合、1万ドルの所得控除での個人拠出が認められている。

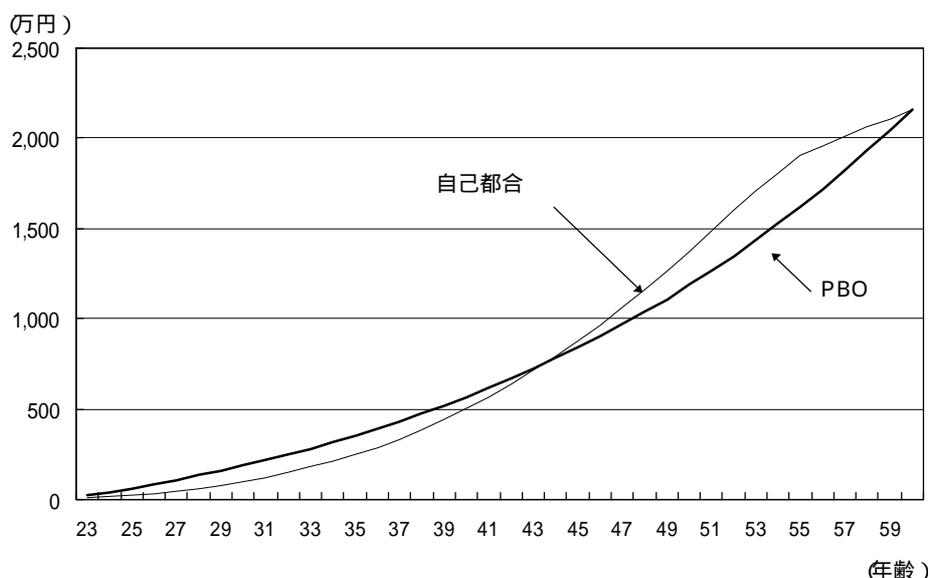
(29) 英国では、多くの企業年金で企業拠出に加えて従業員の拠出が認められている。従業員拠出は、グロス給与と所得の15%以内が所得控除となる。英国企業年金は、従業員の老後の年金給付が

付が最終給与の2 / 3以下となる企業年金に対して、所得控除、損金算入が認められている。このため、企業拠出は最終給与の2 / 3という給付額の制約、従業員拠出上限の制約の中で事後的に決定される。また、確定拠出型年金も最終的には終身年金の購入が義務づけられており、同一規定下にある。英国では税はまず給付を縛り、間接的に企業拠出に制約を加えているのである。

- (3 0) 給付から縛る場合は、規定が複雑になる。事実、英国でも給付が最終給与の2 / 3を超える可能性が出てくると、企業拠出、個人拠出の減額が必要となる。したがって、企業年金に対する課税処理としては米国型が望ましい。つまり、年金プランに対する拠出に制限を設け、給付から逆に縛らない方法である。
- (3 1) 日本では確定拠出型年金の導入によって、企業年金は二つの種類に分かれる。両者の違いは再投資レート責任を企業が負担するか、従業員が負担するかだけである。今回、確定拠出型年金については企業年金のない企業の従業員に個人拠出が認められた。一方、確定給付型年金にも厚生年金基金の場合、個人拠出が認められている。したがって、長期的な姿をまず決めることが生産的であろう。「企業年金(確定給付、確定拠出を含む)に対する企業拠出は従業員課税所得の一定比率以下とする」「個人拠出は米国的に年間の拠出上限で縛る」。これを最終形として考えたらどうであろうか。
- (3 2) このように最終形を設定するならば、以下の提案となる。統一企業年金法下では、確定給付型年金への企業拠出額合計を総給与の一定比率以下とする。この比率は、現行の各社の拠出動向より計算する。比率以下の範囲の拠出額は所得控除とする。確定給付型年金への個人拠出は額で縛り、その範囲内での個人拠出の方式は個々の企業にゆだねる。確定拠出型年金の普及に合わせてこの比率を変更し、確定拠出型年金までも含めた統一的な企業拠出限度ルール策定を目指す。
- (3 3) 企業年金財政チェックのためには二つの指標が用いられている。一つ目は継続基準による年金プランの財政チェックであり、二つ目は清算基準による年金プランのチェックである。継続基準の前提は「企業活動は倒産することなく継続する」ことである。5年に一度の財政再計算で積立不足が発生した場合は、分割で積立不足分を年金プランに入金していく。現在、適格退職年金では継続積立基準による余剰が発生した場合は、企業に返却するルールとなっている。しかし、企業年金が準備金を持ち、相場変動からのバッファとすることは必要と考える。また、一度実施された企業拠出を企業が回収できることも適切ではない。したがって、上記4)の規定とした。
- (3 4) 継続基準の弱点は企業が倒産した場合である。財政再計算の結果、例えば1000億円の積立不足が発生し、10年月賦で年100億円の追加拠出が行われたとする。3年目に企業倒産が起こると、800億円が宙に浮いてしまう。したがって、倒産時の従業員の退職給付のために現在どの程度の財産が必要かが問題となる。この面からの財政チェックを清算基準と呼び、米国ではA B Oが用いられている。したがって、今日までの年金受給権に見合う資産を企業年金が保有して

ていればよいことになる。日本では、従業員にとって自分の権利と言えば、就業規則上の退職一時金テーブルが挙げられよう。「勤続15年なので、このテーブルのこの金額を手にする権利はある。」これが、素直な考え方であろう。図-8は、産労総合研究所調べによる日本企業の就業規則上の大卒モデル退職金テーブルにおける自己都合額とこのケースでの60歳定年時一時金2164万円を割引率3%で計算したPBOを比べたものである。両者は似通った動きを示す。かつ、PBOは会計処理に使用されている。したがって、PBOを基準にその一定比率を最低積立基準とすることを提案する。

図 - 8 退職金カーブとPBO



(注) ABO(累積給付債務) PBO(予測給付債務)の内容を米国的に説明する。米国では年金給付は以下のように計算される。A氏がB社に15年勤務したとする(月給40万円) A氏が辞めたとき、例えば60歳から支給される年金給付額は

$$\begin{array}{ccccccc} \text{(今の給与)} & & \text{(勤務期間)} & & \text{(乗率)} & & \text{(年金月額)} \\ 40\text{万円} & \times & 15\text{年} & \times & 0.01 & = & 6\text{万円} \end{array}$$

したがって、B社はA氏が60歳以降毎月6万円の年金給付が可能となる年金財産を、現在価値に戻した額で、現在保有していればよいことになる。このようにして計算した全社員の年金給付の現在価値合計額がABOであり、このABOに見合った年金財産があるか否かが非継続基準の年金財政チェック方式である。

これに対して、PBOとは将来の賃金上昇率を加味して上式の現在の給与40万円をA氏が60歳になったときの予測給与金額(例えば60万円)で計算した年金債務である。

$$60\text{万円} \times 15\text{年} \times 0.01 = 9\text{万円}$$

このようにして全社員の予測給与を考慮した年金給付額の現在価値合計額がPBOである。したがって、ABOよりPBOの方が数値が大きくなる。新たに導入される日本の年金会計は、年金債務の計算方式としてPBOを採用している。PBOを使用することは技術的に年金債務を大きくすることであり、結果として企業年金の健全性確保を目指しているとも考えられる。

4. 有価証券管理信託と年金プランの接続

- (1) 98年、年金会計に国際会計基準並のディスクロージャを行うことが決定されたとき、国内金融市場では銀行不良資産問題のため銀行部門の与信力が極端に低下し、クレジット・クランチの状況にあった。年金時価会計によって日本企業の巨額な積立不足が計上され格付けの低下が懸念視されていたが、企業の銀行借入は困難であり、積立不足解消のための年金プランへの現金注入は困難であった。
- (2) この問題の解決手段として、年金プランに対する現物株式の抛及及び有価証券管理信託が提案され実現の運びとなっている。年金プランにとって現物株式の抛及と有価証券管理信託は性格を異にするものである。現物株式の抛及は、年金プランの積立不足の解消、及び企業会計上の積立不足削減効果を持つ。一方、有価証券管理信託は会計上の積立不足削減の効果はあるが、年金プランとは何の関係もない。
- (3) 日本で、有価証券管理信託が必要とされる理由は、長期的に見て企業間の株式相互保有は解消の方向に向かうと考えられるが、短期的に一気に処理することは困難なことである。過渡期的処理として有価証券管理信託が必要であるとの現状認識である。
- (4) いずれは企業間の株式相互保有が解消され、有価証券管理信託に組み込まれていた株式の流動化が必要となる局面が生じよう。この時、流動化が必要となった株式を譲渡益に課税されることなく直接年金プランに現物注入することが可能ならば、年金プランの財政健全化に貢献することとなる。
- (5) このため、有価証券管理信託と年金プランの間に非課税のパイプを構築しておくことが必要だと判断される。「母体企業が有価証券管理信託に組み込まれていた株式を年金プランに直接抛及する場合は、現物株式を年金プランに注入する時と同じ税務処理(非課税)が行われるべき」である。

5. 企業年金運営効率化のために必要なマスター・トラスト

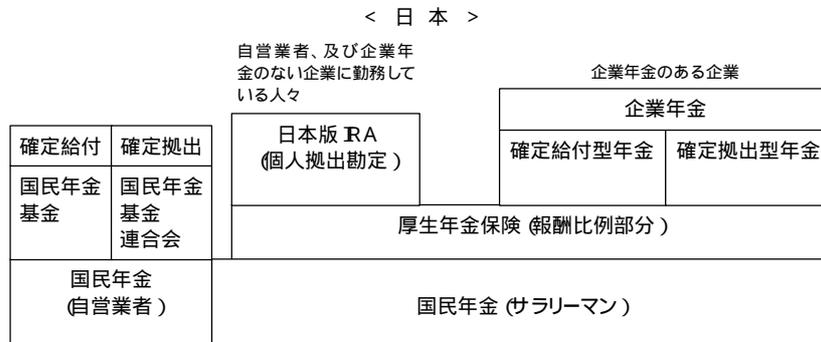
- (1) 過去5年間、国内企業年金制度改革は90年代に発生した巨額の積立不足に対してどのような対応をすべきかの観点で実施されてきた。このため「母体企業の企業年金の管理をスムーズかつ低コストで実施するためには」の観点が欠落していた。そろそろこの視点からの改革を目指すべきである。とりわけ、連結決算の導入が目前に迫ってきている現在、大企業財務部門にとっては連結対象企業の年金会計を正確に把握する必要に迫られており、企業年金管理をスムーズかつ低コストで実施することに対するニーズは高い。
- (2) 我が国企業年金は年金信託制度があったために、年金資産が多くの信託銀行に分散され、その統一的管理が遅れていた。しかし2001年3月期より年金時価会計が導入される。企業財務部門から見れば、年金時価の正確かつ迅速な把握は最も重要なテーマとなる。したがって、企業年金資産は一受託機関が全額管理することが望ましい。そして、米国企業年金市場ではすでに普及しているマスター・トラストと同様なサービスを国内信託銀行は実施すべきである。このことによって、年金資産時価の迅速な把握が可能となる、各投資運用会社が運用方針に沿って正しく運営しているかの管理が可能となる、年金資産が一ヶ所に集中することによって全体のキャッシュ・ポジションが明らかになり、余剰資産の効率的運用が可能となる、保有有価証券の中身を正確に把握することが可能になれば、例えば当該有価証券をセキュリティ・レンディングに回すことによって、受託手数料を引き下げることができよう。
- (3) 米国マスター・トラストとは「商業銀行信託部門が単一の信託契約として基金の年金資産を受託し有価証券の管理や報告などの管理業務を行う仕組み（企業年金資産の単一トラスティ制）」である。トラスティが一つであることで、基金は一つの銀行と資産管理や報告のやりとりをすれば済み、コミュニケーションが標準化され、当局へのリポーティングが簡素化され、投資運用会社委託資産の評価価格を迅速かつ同一基準で手に入れられ、年金資産を動かすことなく投資運用会社を変更できる、基金の分割、統合が容易になる。
- (4) マスター・トラストのサービスは三つの部分からなる。通常の証券の保管、決済及び報告資料作成、年金資産が一元化されていることでセキュリティ・レンディングが容易となり、かつ効率的なキャッシュ・マネジメントが可能となる。母体企業と銀行信託部門がオンラインで接続されることにより、リアルタイムで把握可能となり、さらに各投資運用会社が投資方針に沿って運用しているか、各々のパフォーマンスはどうなっているか、全体ポートフォリオがどのようになっているかが詳細に分かる。例えば東欧で格付けが急低下したソブリンがあったとき、その債券を保有しているか否かも容易に判断できる。つまり、投資運用会社に運用を委託しているものの、母体企業側が少人数で自分のポートフォリオや運用会社の行動を正確に把握でき、年金資産の管理が容易となるということで、80年代以降米国では急速に普及した。
- (5) 国内信託銀行の多くは米国マスター・トラスト制の日本導入を標榜している。しかし内容を見ると、価格情報面での一元化には積極的であるが、受託財産の一元管理については曖昧である。重

要なことは消費者サービスの改善であり、受託財産の一元化を前提とした米国マスター・トラスト制の日本導入を目指すべきである。このことにより、国内企業年金は効率的な企業年金管理(ファンド・マネジャーを変更しても企業年金管理体制に何の変化もない) 低コストでの企業年金運営(自己の年金の余剰キャッシュのコントロールが容易、評価基準は全財産が一元管理されているため容易)が可能となるはずである。

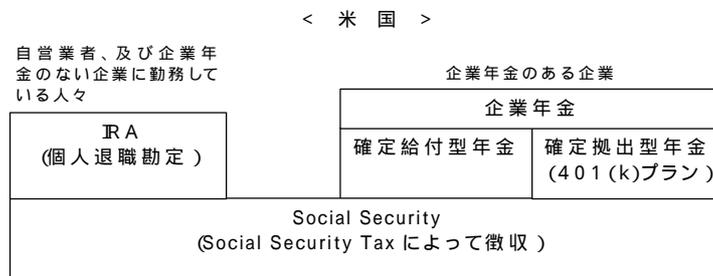
6. 確定拠出型年金の課題

- (1) 確定拠出型年金が導入され、さらに厚生年金基金代行部分の返上が達成されたならば、わが国年金システムは以下のような姿となる(図-9参照)。この図においては、公務員を無視している。自営業者は国民年金の他に確定給付型(国民年金基金)あるいは確定拠出型年金(国民年金基金連合会)で年当たり81.6万円の拠出枠が認められている。81.6万円をフルに利用しなくとも30歳から60歳まで年60万円を確定拠出型年金(国民年金基金連合会)に拠出し、平均4%の運用利回りを確保することができた場合、60歳時の元利合計額は3500万円(この元本を20年の有期年金とした場合の月当たり年金額は約2.1万円である)となる。老後のための備えとしては、かなりのレベルとなる。
- (2) サラリーマンは、二つに分かれる。企業年金のない企業に勤務しているサラリーマンには、国民年金基金連合会を利用して年18万円(所得控除で)確定拠出型年金に拠出可能となった。一方、企業年金は、確定給付型年金と確定拠出型年金の二本建てとなる。図-9は日米年金システム比較であるが、日米ほぼ同じ形となった。企業年金のない企業の従業員の個人拠出は、日本版IRAであることが理解できよう。マクロ的に見れば、日米年金システムの違いは、公的年金部分が米国では1階建てであるの対し、日本では2階建てとなっていることだけである。この点については公的年金改革論において論じた。

図 - 9 日米年金システム比較



(注) ここでは、公務員、サラリーマン専業主婦を無視している。



(注1) 米国では国民に Social Security が適用される。そして、自営業者、企業年金のない人々に対しては年2000ドルまでのIRA非課税枠があり、この口座を利用して老後のための資金の積立が行われている。

(注2) 米国企業年金は全額企業拠出の確定給付型年金(今の日本にある私的年金)と、従業員が運用する確定拠出型(401(k)プラン)の2つがあり、併用されているケースも多い。

- (3) マクロ的には、ほぼ同じ形となったがミクロ的には違いが2点ある。1点目の違いは、確定拠出型企業年金である米国401(k)プランでは個人拠出が1万ドルまで認められていることに対して、日本では個人拠出が認められていない点である。確定拠出型企業年金に個人拠出を認めていくか否かは、今後の公的年金改革と深いつながりがある。高齢化の進行によって公的年金が現行の給付レベルを維持していくことが困難になった場合、企業年金のある企業のサラリーマンに対しても自助努力の老後の備えとして個人拠出枠を承認する必要があるからである。したがって、公的年金改革と確定拠出型企業年金個人拠出の承認は連動する公算が高いが、先行的にある限度額の範囲で承認しても良いはずである。
- (4) 2点目は、米国では企業年金に対する企業拠出上限が以下のような包括的な税制でコントロールされていることに対し、日本ではa)の確定拠出型のみの場合は年43.2万円、b)の併用の場合は確定拠出型年金に対しては21.6万円と極めて変則的な拠出限度額となったことである。
- a) 確定拠出型のみを採用している場合
(全従業員の税前年収 - 全従業員が行った税前拠出) × 15%
- b) 確定給付型と確定拠出型の併用の場合
(全従業員の税前年収 - 全従業員が行った税前拠出) × 25%
- (5) 確定拠出型企業年金に対する変則的な企業拠出限度額は、すぐさま修正すべきと考える。理由は企業の確定拠出型年金導入の阻害要因だからである。
- (6) 下表を使い、退職一時金2500万円を退職給与引当金のみで準備していた企業が確定拠出型年金へ移行するプロセスを説明する。確定拠出型年金では、従業員が自己責任で資産運用を行う。したがって、労使で再投資レートの合意を得る必要がある。このケースでは3%である。そこで自社内の年齢別現金給与テーブルを利用して、新入社員が60歳定年となるまで3%で資産運用し、元利合計を2500万円とするためには、現金給与の何%の拠出が必要となるかを計算する。このケースでは7.2%であり、表中央に毎年の企業拠出額を示している。企業年金がなく、新たに確定拠出型年金を導入する企業に対しては、年43.2万円の拠出上限が認められているが、45歳の時の拠出ですでに45.3万円と、限度を超えてしまう。したがって、2500万円の退職一時金は達成できず、2000万円前後の退職一時金が限界となる。労働省総計を見ると、100~299人の企業の退職一時金平均額は2500万円、300~999人で2700万円、1000人以上の企業で3400万円である。現行の拠出限度額は企業の自由な退職給付制度設計の阻害要因となっている。

2500万円退職金のための企業拠出額の推移

(単位:万円)

勤続年数	年齢	所定内賃金	企業拠出年額	期末残高(退職金額)
1	23	21.2	18.2	18
3	25	22.7	19.5	59
8	30	30.7	26.3	196
13	35	37.6	32.3	388
18	40	44.9	38.6	644
23	45	52.7	45.3	975
28	50	59.4	51.0	1,394
33	55	63.9	54.9	1,904
38	60	63.5	54.5	2,500

(注)運用利回り3.0%、現金給与に対して7.2%企業拠出。

(出所)所定内賃金は労務行政研究所調べ。

- (7) 企業年金のある企業の拠出限度額は21.6万円である。企業年金のある企業は大企業と仮定すると、通常、企業の退職一時金は企業年金と退職給与引当金の組み合わせから構築されている(半々のケースが多い)。1000人以上の企業の平均退職一時金が3400万円なので、退職給与引当金見合い分の1700万円だけ確定拠出型年金に移行させようとする。しかし、21.6万円の拠出で達成可能な退職一時金は1000万円であり、この計画も不可能である。
- (8) 確定拠出型企業年金導入の目的は、企業年金運営における経営リスクの削減、労働市場の流動化への対応であったはずである。変則的な限度額上限が、企業の時代の変化に合わせた企業年金再構築の阻害要因となっている。したがって、確定給付型企業年金のある企業の確定拠出型年金への企業拠出限度額の大幅引き上げが必要である(例えば、年66万円の拠出が可能となれば、3000万円の退職一時金を達成できる)。さらに、確定拠出型企業年金に対しても個人拠出は認められるべきである。

(参考)

確定拠出型年金制度の税制改正

1 制度に加入しうるものの範囲(対象者)

企業型: 企業の従業員(国民年金の第2号被保険者)

(企業拠出のみ)

個人型: 企業の従業員

(厚生年金基金、適格退職年金等を実施しておらず、かつ、確定拠出型年金の企業型の企業拠出を実施していない企業の第2号被保険者に限る。)

自営業者等 (国民年金の第1号被保険者)

(注) 第3号被保険者は、所得が基本的でないことや公的年金における取り扱いが議論の過程にあることなどから、今回は、制度の対象とせず、今後の検討課題とする。

2 税制上の措置

(1) 拠出段階……非課税

企業拠出は損金算入し、かつ、従業員の給与所得とみなさない。

本人拠出は所得控除

限度額

個人型の自営業者等の拠出 年81万6千円(月6万8千円)

国民年金基金等の加入者は上記の額から国民年金基金等の掛金額を控除した額

企業型の企業の拠出

厚生年金基金・適格退職年金等を実施していない場合 年43万2千円(月3万6千円)

厚生年金基金・適格退職年金等を実施している場合 年21万6千円(月1万8千円)

個人型の企業の従業員の拠出 年18万円(月1万5千円)

(2) 運用段階……非課税

(特別法人税は、確定拠出型年金の資産を課税対象とするが、平成12年度まで凍結中であり、平成13年度以降については、確定給付型年金に対する扱いとともに、来年末に議論を行う。)

(3) 給付段階……課税

年金の場合は、公的年金等控除を適用。

一時金の場合は、この制度への加入年数を勤続年数とみなして退職所得課税を適用。

(4) 加入者が離転職し、年金資産を移管する場合には、税制上の措置を継続。

(5) 既存の企業年金等からの移行に伴い資産を移管する場合には、所得税を課税しない。