

安田火災記念財団叢書 No. 56

企業年金の理論的構造

保険理論研究会

主査 東京大学教授 神田秀樹

平成10年7月

財団法人安田火災記念財団

はしがき

本報告書は、企業年金の仕組みについての理論的な整理と検討を行ったものである。

近年わが国においては年金危機が叫ばれ、企業年金の分野においても確定拠出型の年金の導入など抜本的な制度改革にむけた議論がさかんに行われるようになってきている。しかし、わが国の企業年金制度は、その誕生以来さまざまな歴史と経験のなかで複雑な進展をとげて今日に至っており、その将来のあり方を議論する際には、これまでの経験を十分に踏まえた議論をする必要がある一方で、現在のわが国の経済状況のもとでは思い切った改革を目指すという姿勢もまた必要と考えられる。ところが、企業年金の仕組みについての理論的な整理や検討はこれまで必ずしも十分に行われてきたとは言えない面があるように思われる。

このような問題意識に立って、本研究会では、近年各所で行われている議論とは一步距離を置いて、基礎に立ちかえて、企業年金の仕組みの構造を理論的な見地からきちんと整理し、検討することを心がけた。本報告書は、そのような研究の成果である。

本報告書では、まず、第1章「序論」で検討の対象を明らかにし、第2章「年金の基本構造」では、企業年金の仕組みについて、公的年金や私的年金との対比もしたうえでの理論的な整理と分析を行った。第3章「給付建て積立型制度のリスク」では、現状の企業年金制度について、どのようなリスクがどこに存在し、誰がそれを負担することになっているかについて、理論的にきちんとした分析を試みた。以上に基づいて、第4章「改革の方向性」では、近年の改革議論について、理論的な見地からの評価を試みた。以上のほか、補論として「企業年金の税制」と「企業年金の実質価値維持」について、やはり、理論的な整理を試みた。

以上のように、本報告書の特徴は、企業年金について、その仕組みの構造の徹底的な理論分析を行った点にある。そのうえで、とくに、企業年金にかかわるもろもろのリスクについての理論的な整理と検討を行った点も特徴と考えられる。このような理論的検討は、企業年金にかかわるもろもろのリスクを誰がどのように負担すべきか、また、官民の役割分担はどうあるべきかという根本的な問題を改めて浮き彫りにするものであり、今後わが国における企業年金制度の改革議論に際して何らかの貢献ができるものではないかと期待している。

平成10年6月

東京大学法学部教授
神田秀樹

保険理論研究会とは、保険分野において従来十分な理論的検討がなされていなかった諸問題について、金融他分野における最近の研究動向をも踏まえつつ分析することを目的として設置された自主的研究会である。本報告書は、「企業年金の理論的構造」についての研究成果を取りまとめたものである。

保険理論研究会メンバー

主査 神田秀樹 東京大学法学部教授

栗山泰史	安田火災海上保険（株）	社長室 課長 (現広報部 部長)
竹山洋児	安田火災海上保険（株）	社長室 課長代理 (現長野支店長野第一支社 支社長)
岡本公夫	安田火災海上保険（株）	法務部 部長
松平 宏	安田火災海上保険（株）	長期保険業務部 課長 (現福岡支店営業第一課 課長)
田中 充	厚生年金基金連合会	(現長期保険業務部 副長)
田林巖樹	(株) 安田総合研究所	専務取締役
茂野純彦	(株) 安田総合研究所	主任研究員 (現近畿業務部 課長)
富沢泰夫	(株) 安田総合研究所	主任研究員
卯辰 昇	(株) 安田総合研究所	主任研究員
岡崎康雄	(株) 安田総合研究所	研究員
原 智朗	(株) 安田総合研究所	研究員 (現火災新種業務部再保険課 副長)
上原弘史	(株) 安田総合研究所	研究員 (現経理部 主任)
佐保和子	(株) 安田総合研究所	業務職 (現事務企画部)
田村香苗 (旧姓倉成)	(株) 安田総合研究所	業務職 (現財務管理部 業務主任)

目次

第1章	序論	1
1.	はじめに	1
2.	わが国の企業年金制度	2
3.	本稿の構成と概要	4
第2章	年金の基本構造	10
1.	給付建てと拠出建て	10
2.	賦課方式と積立方式	14
3.	保険と貯蓄	16
4.	社内準備と社外積立	21
第2章	給付建て積立型制度とリスク	23
1.	過去勤務債務	23
2.	計算方式	24
3.	基礎率（リスク要因）	29
4.	積立水準の維持と掛金の見直し	32
5.	わが国企業年金をめぐる環境変化と数理	37
第3章	企業年金制度改革の方向	41
1.	わが国における議論	41
2.	世界銀行の改革案	42
3.	わが国の議論の比較	42
4.	企業年金の変質	43
補論1	企業年金と税制	46
1.	各国の現状	46
2.	わが国の税制	47
3.	改革の考え方	48
補論2	企業年金の実質価値維持	50
1.	総説	50
2.	年金が有するインフレリスクの理論的整理	50
3.	インフレリスクの負担可能性について	51
4.	インデックス連動債について	52

5.	わが国における対応	5 5
6.	英国における対応	5 6
7.	米国における対応	6 2
8.	わが国の年金制度への含意	6 4

以上

企業年金の理論的構造

第1章 序論

1. はじめに

近年、各国において年金制度改革の動きが活発化している。改革の具体的内容は様々であるが、基本的な方向性には共通した要素があるように思われる。第一に、人口構成の高齢化、経済成長の鈍化および国家財政の逼迫に対する認識、ならびに「小さな政府」指向による公的制度一般に対する見直しの気運の高まる中で、公的年金制度についてもそのあり方を、特に給付水準の妥当性を中心に見直すべきとの見方が強まりつつある。第二に、こうした見直しに並行して、これまで公的年金制度が担ってきた退職後の所得保障という役割の一部または相当部分を民間の制度に移管し、市場原理に委ねることでより効率的な運営を達成しようとするものが多い。また、このような移管を財政方式の観点からみれば、いわゆる賦課方式から積立方式への転換と表裏一体の関係になっていることが多い。第三に、公的制度の機能の受け皿となる民間の制度として、特に企業（職域）年金制度の果たしうる役割への期待が大きい。一部の国では、企業年金制度がこうした期待に応え得るよう、受給権の保護強化を中心とした制度基盤の整備が実施されている。

一方、一口に企業年金といっても、その内容は国または制度により様々に異なっている。また、わが国においては、そもそも「年金」の語が指す制度の範囲や内容が必ずしも明確になっていない面がある。それは、ある場合には退職給付の特定の支払い方（"annuity"に近い）を指し、他の場合には一時給付を含む退職給付全般（"pension"に近い）を意味することもある¹。さらに、企業の退職給付制度の位置づけにしても、欧米ではこれを後払い賃金とする見方が判例等を通じてほぼ確立されてきたのに対し、わが国では一種の功労報償とする受取り方も依然有力であるように思われる。わが国においても諸外国と同様の文脈により公的年金または企業年金に対する関心が高まっており、諸外国の改革動向に触発された様々な提案がなされているが、こうしたことの結果として、せつかくの議論に無用の混乱をきたしている面がなくもないように思われる。これには、一つには年金制度に係る数理的な部分がブラックボックス化しているため、制度の全体像を把握することが一般には非常に困難になっていることもあるだろう。

本稿の目的は、こうした問題意識の下で改めて企業年金制度を捉え直し、制度の構造と性質について理論的な整理を行うことにある。その際、検討の切り口として、制度の運営に付随するリスクの所在に着目し、特に年金と保険との理論的な関係を中心に検討を行い、今後の論議において依拠可能な視座および適用可能なインプリケーションを抽出すること

¹ 典型的には、後述のとおり税制適格年金が実質的に退職一時金の社外積立手段として利用されている実態を想起されたい。本稿では、特に断りのない限り退職一時金制度を広義の企業年金制度の一部と位置づけて議論している。

を目指している。

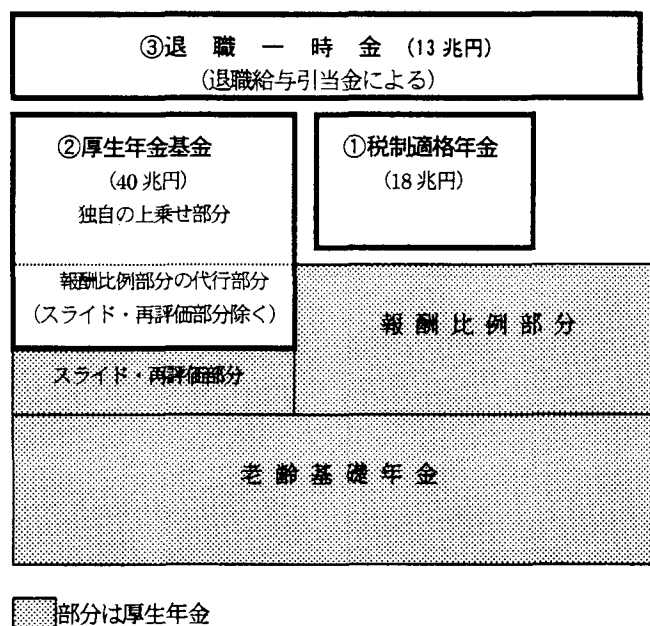
2. わが国の企業年金の現状

(1) 代表的な企業年金制度

わが国の企業年金・退職給付金制度の概要を図表1に示す。被用者を対象とした公的年金制度として厚生年金があるが、この制度の給付は2階建ての構成をとっている。すなわち、1階が被用者以外の国民とも共通の制度である定額の基礎年金（国民年金）部分、2階が報酬比例年金部分である。

代表的な企業年金制度としては、①税制適格年金、②厚生年金基金、③退職給与引当金による退職一時金、などがある。

図表1：わが国の企業年金・退職給付金制度の概要



①税制適格年金制度

企業が生命保険会社、信託銀行または生命共済との間に締結する年金契約により実施する社外積立の企業年金であり、税法の適格要件を満たした旨国税庁長官の承認を受けた制度である。受託機関が退職従業員に対し退職年金を支給する。税制適格年金は、被用者を対象とした公的年金である厚生年金に上乗せして、厚生年金とは別に給付される。中小企業により退職一時金の社外積立手段として利用されるケースが多く、終身年金を持つものは少ないのが実態といわれている。現在の加入者数は約1,000万人、資産額は約18兆円である。

②厚生年金基金制度

企業または同業団体等を母体として、厚生大臣の認可により設立される特別法人、厚生年金基金が実施する社外積立の制度である。基金は生命保険会社または信託銀行と厚

生年金基金契約を締結し、積立金の運用管理を委託する（平成 2 年より投資顧問への委託や自家運用が部分的に認められている）。厚生年金基金の最大の特徴は、厚生年金の報酬比例部分の一部（スライド・再評価部分を除いた部分）を代行する点にあり、この場合企業および従業員は代行部分に相当する厚生年金保険料の納付を免除される。代行部分に加え、その 3 割を上回る付加給付を行うことが基金設立の要件となる。代行部分については終身年金である必要があるが、付加給付部分の一部については一時金給付も認められる。厚生年金基金からの中途脱退者および解散基金加入員に対しては、厚生年金基金連合会が年金通算業務を行っている。現在の加入員数は約 1,200 万人、資産額は 40 兆円強である。

③退職給与引当金による退職一時金

退職給付制度を設けている企業において、従業員の退職金給付に必要な額を、実際には資金の積立を行うことなしに、企業の貸借対照表上の負債項目に勘定を設けて計上する制度である。一定の繰入額まで税法上損金算入が認められる。いわゆる退職一時金の社内準備手段として用いられる場合がほとんどであるが、設計によっては年金払いとすることが可能なこともあって、広義の企業年金制度の一部と分類されることが多い。引当金の累積額は約 13 兆円である。

④その他

図表には示されていないが、上記①～③の制度以外に、公務員等を対象とした共済年金の職域年金部分、中小企業の退職一時金を外部積立化した中小企業退職金共済制度や特定退職金制度等、および勤労者財産形成促進法に基づく財形貯蓄制度の一つである財形貯蓄年金制度等も、被用者を対象とし、雇用主による拠出が行われ得る点で広義の企業年金に分類されることがある。また、これまで述べたような、適格要件に基づく税制優遇措置等の公的な枠組みを持つ制度以外にも、企業が自由・独自に運営する自社年金が存在している。

なお、企業年金のカテゴリーには含まれないが、被用者は生命保険会社等との契約により企業年金とは別に個人年金に加入することが可能である。

(2) 年金危機説の高まり

賦課方式²により運営される公的年金制度については、1985 年および 1994 年に大改革が行われ、給付水準の引下げと掛金の引上げが実施された。しかしながら、人口推計予測を超える少子・高齢化の進展のため、1997 年 4 月にはさらなる掛金引上げの必要性が厚生省により明らかにされた³。1999 年には改めて将来負担を抑えるための方策が打ち出される予定である。

² 正確にはこれまでの積立金とその運用収益にも依存する修正積立方式であり、かつ基礎年金の一部については一般会計の支出による国庫負担部分がある。

³ 新・人口推計に基づく厚生年金の財政見通しにおいて、現行 29.8%とされた最終保険料率が 34.3%まで上昇するとされた。

企業年金制度についても改革の必要性が叫ばれている。外部積立方式による代表的な制度として、前述の税制適格年金（昭和 37 年発足）および厚生年金基金（昭和 41 年発足）があるが、いずれも制度発足以降、わが国の経済発展と歩調を合わせ、規模を拡大させてきた。

しかしながら、バブル崩壊以降、運用環境の低迷や企業業績の悪化により財政困難に陥る制度が続出し、積立不足の償却のため母体企業が予想外の負担を強いられたり、甚だしい場合には制度の解散に至るケースも発生している。こうした企業年金の苦境の主たる背景として、本来なら固有の成熟度やリスク負担能力に応じて企業毎に決められるべきであった年金制度の設計や資産配分が画一的な規制下に置かれてきたこと、また、年金資産が簿価評価であったため、資産価格の下落による含み損を財政に的確に反映させられなかったことなどが指摘されている。こうした事情は無論バブル以前においても同一であったが、当時あっては運用収益が予定利率を上回り、土地や株式等の資産価値が右肩上がりの上昇し、また一般的に企業業績が良好であったことから母体企業の拠出引上げによる対応が容易であったため、画一的規制や簿価主義による矛盾が表面化しなかったに過ぎない。

企業年金の苦境を背景に、制度の財政運営方式にかかる規制弾力化や時価をベースとした新財政運営基準導入などの対応がなされているが、即時的な改善効果は期待できないため、制度のあり方の抜本的見直しを含む改革が必要と考えられている。

このような企業年金の苦境の中で、様々な改革案が提案されている。例えば、厚生年金基金連合会が 1996 年 11 月にまとめた報告書「企業年金の将来像」では、厚生年金基金と税制適格年金を企業年金制度として一本化し、厚生年金基金の代行部分については企業年金の独自給付部分と一体管理する形で民営化し、併せて個人の自助努力を奨励するために個人勘定による拠出建て制度を導入すること等が提案されている。

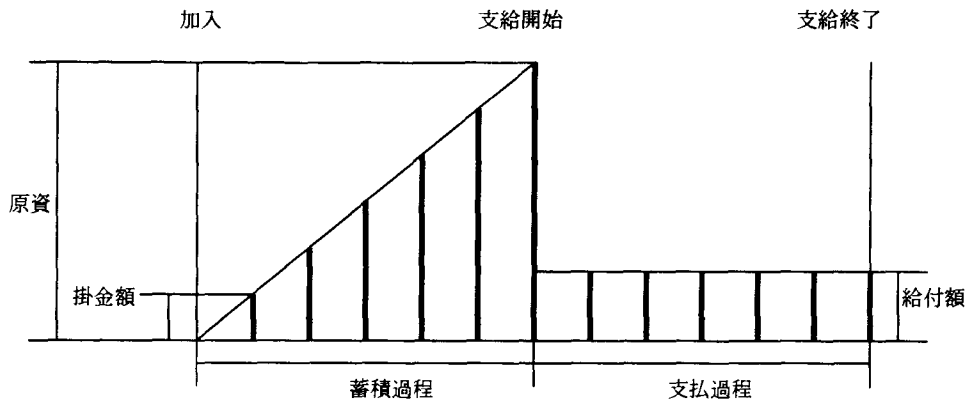
3. 本稿の構成と概要

第 2 章以降の本稿の構成と概要について、以下に概説する。本稿は、第 2、第 3、第 4 章および補論 1、2 から構成されている。

第 2 章 年金の基本構造

図表 2 は典型的な積立型年金の基本構造を概観したものである。制度の設計過程は、給付に必要な原資（すなわち給付の現在価格）を計算する支払過程、およびこの原資が在職期間中に蓄積されるよう掛金を計算する蓄積過程に分けられるが、掛金の集め方や給付の払い方には多くのバリエーションがある。たとえば、蓄積過程における掛金の溜り方は死亡率等の基礎率を見込んだ設計とするか否かにより異なるし、徴収方法も必ずしも図のように平準化されなくとも良く、支払開始時に原資を一括して拠出する設計もあり得る。また、支払過程における原資の支給方法は年金払いのみではなく、一時金で支給されることもある。年金払いとした場合でも、受給権者の生存を支給の条件とする終身型とするか、

図表 2 : 年金設計の概念図



または生死に拘わりなく一定期間の支給を行う確定型とするか等の、設計上のバリエーションを設けることが可能である⁴。さらに、財政方式として賦課方式が採用されている場合には、こうした想定とは全く異なった資金フローが発生する。

現実に各国において年金の名で呼ばれている制度には様々なものがあり、その内容は多岐にわたっている。しかしながら、上述の理念型に立脚すると、次のような切り口を用いて各制度を性格づけ、一般的に整理することができそうである。

①給付の決め方：給付建てと拠出建て

年金供給者は加入者および受給権者⁵に対し制度の内容について何を約束しているか。つまり、予め給付内容を定め、そこから必要な原資と掛金を逆算する給付建てか、または蓄積過程においては費用計算を行わず拠出に関する約定のみを行い、結果的に蓄積された原資に基づき改めて給付内容を決める拠出建てのいずれであるかが問題になる。積立方式による制度の場合、この違いは年金供給者または加入者もしくは受給権者のいずれが運用リスクを負担するかという問題に帰着するが、近年、各国の企業年金分野において、伝統的な給付建て制度から、従業員が運用リスクを負担する拠出建て制度への移行の傾向が報告されている。

②財政方式：賦課方式と積立方式

財源の調達方法として賦課方式または積立方式のいずれが採用されているか、また、積立方式の場合、どのような計算方式が用いられているかが検討されるべきである。拠出建て制度の場合は定義上積立方式になるため、この違いが問題になるのは給付建て制

⁴ 図表 2 にあるように、支払過程において給付額が破線で表現されている場合、当該の期間は受給権者の生存を条件に給付が行われる非保証期間であることを示す。以下の図表においても同様である。

⁵ 以下本稿では、蓄積過程にある制度参加者を加入者、支払過程にある参加者を受給権者としている。実際には、蓄積過程を終えた参加者が裁定により受給権を確認した後、給付開始までに一定の据置期間が設けられることがある。

度の場合である。

賦課方式の場合、新規加入者数の変化が費用負担の増減に直結するため、安定的な加入および制度の永続性が見込める公的年金制度については、同方式による運営が可能と考えられている（尤も近年の先進国では少子化および高齢化の進展による世代間の不公平が指摘されている）。しかしながら企業年金については、市場競争の中で新規加入者数の増減および母体企業自体の消長が無視できないリスクとなるため、加入者・受給権者の受給権保全の観点からも積立方式により運営されることが望ましいとされている。

③計算単位：保険と貯蓄

積立方式で運営される制度の場合、蓄積過程における加入者および支払過程における受給権者の双方について、年金費用の計算収支を個人毎または集団毎のいずれで相当させているか、また集団毎での計算の場合にどのような集団を計算単位としているかが問われねばならない。個人計算による制度は資金が当該個人にのみ帰属する点で貯蓄的な要素が強い一方、団体計算を行う制度では加入者または受給権者の間で資金の共有・移動があり、保険的な要素が働いていることを意味する。伝統的な企業年金制度では、加入者または受給権者を一つの単位集団とみなした団体計算を行うのが一般的であったが、これには、一旦集団のものとされた資金を、中途脱退者や死亡者よりも制度への残留者が有利となるように再分配し、それにより長期勤続者を優遇する意味があったと考えられる。

④資金管理方法：社内準備と社外積立

企業年金の場合、蓄積過程および支払過程の双方において、拠出金が企業の会計から分離され、社外の第三者機関に別勘定として積み立てられているか、それとも社内で企業の資産の枠内で支払準備を行っているかが大きな問題となる。これは、母体企業にとり企業年金が持つファイナンス上の意味や、母体企業の倒産時における加入者および受給権者の権利保全の問題を考える際に重要な観点となる。

なお、財政方式の観点からみた場合、社外積立型は定義上積立型のみであるが、社内準備型の場合には、積立型および非積立型の両ケースが理論的にはあり得る。また、社外積立型制度においては、積立水準の維持に関し第三者機関および母体企業間での責任分担の問題が生じる余地がある。

上述した論点は基本的にはそれぞれ分離可能であり、ある制度は、①～④の各切り口についてそこに示された2通り（またはそれ以上）の考え方のいずれかに分類できる。従って、制度の基本構造のバリエーションは、これらの切り口により組み合わせ可能な範囲で存在するものと考えられるが、例外として、理論的にあり得ない組み合わせや、理論的にはあり得ても、いわば相性の問題により実際には運営しにくい組み合わせもある。本稿第2章では、これらの切り口について検討し、実在する各制度の性質を考察するうえで依拠すべき基本的な視座の準備を企図している。

第3章 給付建て積立型制度のリスク

今日では掛金建て制度への移行等の議論が盛んであるが、わが国を含めた各国において伝統的かつ現在においても依然として中心的な企業年金の姿は、以下のような特徴を持つ給付建て積立型の制度である。

- ① 給付の決定方式：最終給与リンク型の給付建て
- ② 財政方式：事前積立方式
- ③ 計算単位：現役の加入者または退職した受給権者を集団として行う団体計算
- ④ 資金管理方式：保険会社等または信託銀行等の外部の第三者機関に資金管理を委託する外部積立方式

従って、今日における企業年金制度の問題を考えるに当たっては、こうした給付建て積立型制度の問題を検討することが有益と思われるので、第3章においてその運営に纏わるリスクについて整理を行う。

こうした制度の場合、予め給付内容を定め、そこから給付を賄うのに必要な原資、およびその原資を蓄積期間中に蓄積する上で必要な掛金を逆算するため、将来の運用利回り等、積立水準を左右する不確定要素については予測をたてて計算に織り込むことになる。基礎率には、予定利率、予定死亡率、予定脱退率、予定昇給率および予定加入率等があり、予定利率および予定死亡率は個人年金においても用いられることがあるが、これら以外は企業年金に特有の基礎率である。予定利率、予定死亡率、予定脱退率および予定加入率については実績の下振れが、予定昇給率については上振れが差損の原因となる。従って、一般論として、まず可能な限り実態との乖離を生じにくい現実的な費用計算方法が採用され、現実的な仮定が置かれる必要がある。しかしながら、基礎率は仮定に過ぎない以上、実績との乖離が生じ、結果として積立水準の過不足が生じる場合は当然に起こり得る。そこで、定期的な財政再計算により使用基礎率の適切性を検証し、また実態との乖離が認められるものについてはこれを見直して掛金の額を適正化し、さらに積立水準に過不足の生じた場合には適切な補正を施す必要がある。制度を取りまく基礎条件が大きく変化する中では、急激な負担増などによる制度運営の不安定化を回避するために、財政再計算は十分な頻度および合理的な方法で実施されねばならない。なお、給付建て積立型制度においてこうした積立不足を穴埋めするための追加的拠出を行う責任は、基本的に母体企業が負っているが、ケースによっては従業員または積立金を管理している外部の第三者機関が一部のリスクを負担することもあり得る。

給付建て積立型制度のこのような一般的性質に着目し、かつわが国の企業年金運営に関する現状および今後予想される環境変化を考慮すると、同タイプの制度の費用計算について次のことが指摘できるであろう。

第一に、わが国においては、画一的な規制その他の理由により、必ずしも現実的な方法

では使用基礎率が設定されてこなかったため、いくつかの基礎率についてはほとんど毎期において差損を生じる、構造的ともいえる差損要因になっていた。しかしながら、これまで予定利率を上回る運用利益が挙がり、こうした差損を吸収することがほとんど常であったために、また、高い経済成長を背景に母体企業の拠出による差損の償却が比較的容易であったために、問題のある基礎率の設定方法が放置されてきた面がある。

第二に、これまでの給付建て積立型制度においては、予定脱退率や予定加入率等の企業年金特有の基礎率を用い、資金を集団としての加入者・受給権者全体に帰属させ、その配分を操作することによって、受給権の開始されるまで在職した従業員に対し個人年金等に比して高い水準の給付を実現することが可能であった。また、基本的にはこうした年金数理に依存した費用計算を行っている点で、全体として「保険」的要素を強く持つ制度であったといえる。なお、企業年金のこうした性格は、典型的には年功序列型賃金と呼ばれるわが国の賃金体系の特殊性をベースに持つものとも考えられる。

第三に、高齢化の進展、経済成長の鈍化、運用環境の低迷、および雇用構造の変質に伴う企業年金に対する社会の見方の変化等、企業年金をめぐる環境変化により、今後給付建て積立型制度は、死差、早期脱退者に対する支給制限、新規加入者をも含めた積立不足償却計画および高い運用収益ならびに母体企業の費用負担能力に依存するこれまでの給付水準を維持することが困難になると考えられる。

第四に、上記の環境変化を背景に、今後わが国の企業年金においては、従来型の給付建て積立型制度の規模は衰退し、その保険的性格を弱めていくか、または既に諸外国においてみられるように、より「貯蓄」的な性格を持ち、典型的には個人勘定による拠出建て積立型制度への移行が加速する可能性が高いと考えられる。

第4章 改革の方向性

近年、いわゆる年金危機説の高まりを背景に、厚生年金基金連合会、経済団体連合会および日本労働組合総連合会など、各方面より様々な企業年金改革案が提案されている。こうした改革案の内容は様々であるが、いわゆる給付建て制度から拠出建て制度への移行が一つの争点となっているようである。第4章においては、これらの改革案を概説した上で、特に拠出建て制度の導入について、これまでの検討を整理する予定である。

第4章には、さらに下記2点の補論を付し、将来的な改革の方向性について検討している。

補論1 企業年金の税制

税制は企業年金の構造と直接の関係はないものの、税コストが制度の形態に及ぼす影響は非常に大きいため、補論1において諸外国およびわが国の現状および将来の方向性について簡単に整理したい。結論としては、退職給与引当金、一時金受給時の所得控除の取扱

い、および特別法人税のあり方を再検討することで、事業主に対しては外部積立化を促進させ、受給権者に対しては年金給付の選択を促進させるような税制への移行が望ましいと考えられる。

補論 2 企業年金の実質価値維持

一部の提言では公的年金の縮小および企業年金による代替が検討されているが、この場合、公的年金が担ってきた物価スライド、再評価という実質価値維持機能を企業年金が持つことが可能か否かが議論の一つのポイントとなる。補論 2 では、企業年金の運営に関わる将来的なリスクとしての実質的価値維持について、海外における事例を中心に検討することにした。

