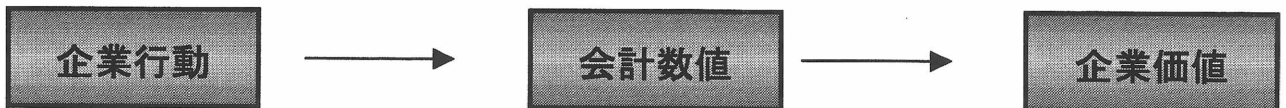


第3章 財務面からみた退職給付改革の現状と 問題点

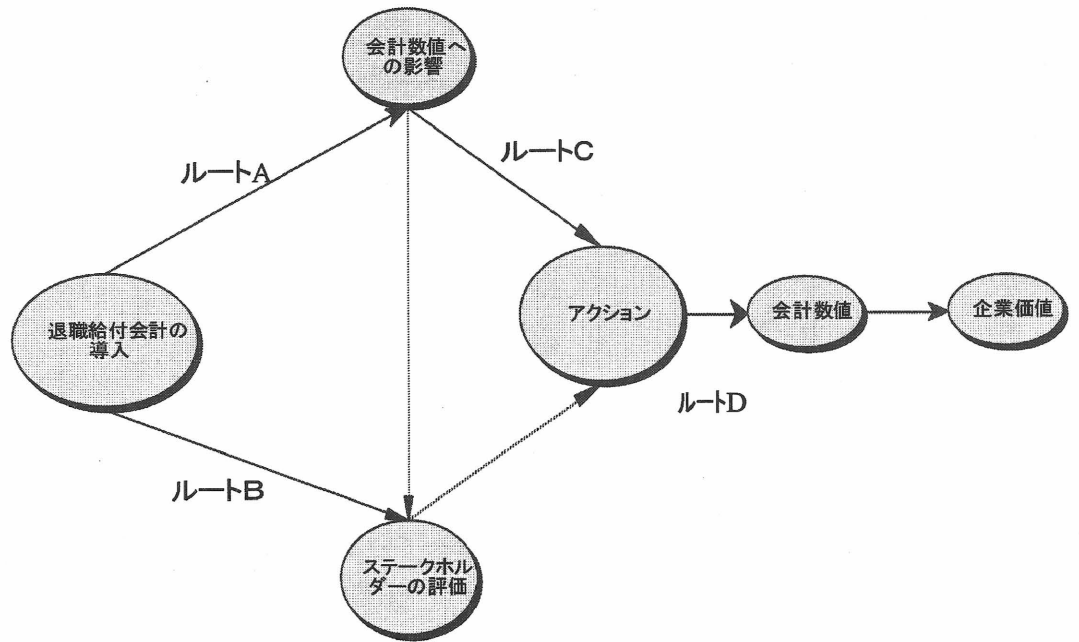
本章では、退職給付改革の現状と課題に関して、主に財務の視点から分析を行う。はじめに、アンケートの分析から、現状の各企業における退職給付制度の改革の多くが、財務重視で進みつつある点を説明する。次に、「なぜ、財務主導の改革になったのか」という点について、日本の企業システムの歴史的変遷の中に退職給付制度改革を位置づけながら説明を試みる。最後に、進行しつつある「財務重視の改革」が、企業の成長戦略にとっては好ましくない点を述べて本章の締めくくりとする。

I. 企業行動と会計数値

企業の行動を忠実に数値によって表現することこそが、本来的に会計に期待される役割である。財務諸表とは、当該企業の行動を忠実に反映すべきものである。これは財務諸表の「表現忠実性 (representative faithfulness)」と呼ばれている。そして、このような会計数値の将来予測数値 (将来利益、将来キャッシュフロー) の現在割引価値から、企業価値が株式市場において形成される。すなわち、会計を取り巻く基本パターンは、次のように図式化することが可能である。この図式から明らかなように、会計数値とは本来、企業行動の「結果」にすぎない。



ところが、退職給付会計基準の導入前後を見てみると、図式はもう少し複雑だった。これを表したのが、次の図である。「企業行動」よりも前の段階に考慮すべき要素が含まれているのである。1998年頃から始まり、退職給付会計基準が導入される2000年度までに生じた様々な企業行動を観察してみると、アクション (企業行動) を誘発した最初の大きな要因として、「退職給付会計の導入」の存在があったと言えそうなのである。会計が企業行動の単なる「結果」ではなく、むしろ「原因」になっている可能性がある。因果関係が逆転している可能性がある。以下、アンケート調査から、この仮説の妥当性を検討していくことにする。



II. アンケートに見る財務主導の改革路線

Q12 からは、退職給付会計導入によって、「期待運用収益率と実際の差による変動」、「退職給付費用の増加」、「企業利益に対する影響」などが大きいと考えた企業が多いことがうかがえる（ルート A）。つまり会計基準導入により、費用増加・利益減少を懸念している。同時に、本業以外のファクターによって、利益の変動性が高まることを企業財務上の問題点として捉えている点が見える。

ただし、注意すべきは、すでに述べたとおり、「会計数値」はあくまでも「結果」に過ぎない点である。退職給付会計基準の導入によって、会計上の年金費用は増加するが、実態は以前とは特段に変化しているわけではない。導入があっても、なくても、実態は実態として存在するのである。それが会計上、表現されるか否かの違いにすぎない。証券市場は、その程度の違いは、確実に織り込むことができるのである。このように考えると、短期的に会計上の費用が増加するからといって、必要以上に動揺する必要もない。短期的視野に立つ財務的観点からは問題なのかもしれないが、むしろ長期的には、会計表現上の心配から実態面が改善されることは、年金プランとしては望ましいことでさえある。

次のQ13からは、退職給付会計導入によって、株価あるいは格付けといった資金提供者への影響を心配している企業と、それほど影響がないと考えている企業とが二分されている点が見えた。「影響がある」と考えている企業群は、企業財務的な要因を憂慮しているのである（ルート B）。これは、多くの論者が指摘している点でもあり、それが今回のアンケート結果からも確認されたと言えよう。

ルート C の存在を示唆する証拠は、アンケートの中に少なからず存在する。

第1の証拠として、Q26-3 があげられる。企業型確定拠出年金を導入する目的として、最重要と考えられているのが、「退職給付債務の軽減」である。

同様にQ27-3でも、前払い退職金を導入する目的として、最も多かったのは、「退職給付債務の軽減」である。

ここで見られる現象は、＜企業行動＞ → ＜会計数値＞という通常のパターンではない。むしろ、それとは正反対に、＜会計数値＞ → ＜企業行動＞というパターンになっている。ここから、ルート C の関係性の強さが感じられるだろう。会計数字上の悪化を気にかけて、何らかの行動に移っているのである。

<クロス分析>

ここでさらに詳細に検討するために、クロス分析を実施した。次のデータは、Q12-⑤とQ28-1のクロス集計である。退職給付会計導入による、「企業利益に対する影響の大きさ」が、「許容範囲を超える」あるいは「問題だが許容範囲内」というようなグループほど、「掛金の引上げ」、「予定利率の引下げ」など、実際の制度変更をする傾向が強いことが分かる。

「Q12-⑤.退職給付会計導入によって明らかとなった「企業利益に対する影響の大きさ」についてどう思われますか。」と「Q28-1.過去3年以内に制度の変更を行いましたか。(複数回答可)」の関係

選択項目	総計	許容範囲を超える問題	問題だが、許容範囲内	それほど問題ない	全く問題ない	無回答
掛金の引上げ	22.2%	23.2%	22.1%	20.0%	0.0%	18.2%
給付利率の引下げ	14.9%	16.2%	13.8%	20.0%	0.0%	9.1%
予定利率の引下げ	18.7%	19.0%	20.0%	13.3%	0.0%	9.1%
給付減額(受給権者を除く)	7.6%	6.3%	9.0%	6.7%	0.0%	9.1%
給付減額(受給権者を含む)	0.3%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
給付増額	0.3%	0.0%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%
保証期間の延長	6.3%	7.7%	6.2%	0.0%	0.0%	0.0%
退職金移行割合の引上げ	1.3%	0.0%	2.8%	0.0%	0.0%	0.0%
ポイント制の導入	2.9%	2.1%	4.1%	0.0%	0.0%	0.0%
キャッシュバランスプランの導入	0.3%	0.0%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%
その他	2.2%	4.2%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%
変更せず	19.4%	18.3%	15.9%	26.7%	100.0%	54.5%
無回答	3.5%	2.1%	4.1%	13.3%	0.0%	0.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

同様に、次に示すもう一つのクロス集計からは、同様に問題視しているグループほど、給付水準の見直し、退職給付プランの見直し等の行動に移っている。

「Q12-⑤.退職給付会計導入によって明らかとなった「企業利益に対する影響の大きさ」についてどう思われますか。」と「Q14.退職給付会計導入の際に採った(あるいは検討した)対策はありますか。(複数回答可)」の関係

選択項目	総計	許容範囲を超える問題	問題だが、許容範囲内	それほど問題ない	全く問題ない
退職金・年金の給付算定方法・水準の見直し	27.9%	32.3%	27.8%	26.9%	0.0%
年金制度への移行割合を増やす、または年金制度での掛金拠出を加速する	12.0%	9.0%	16.2%	3.8%	0.0%
保有株の退職給付信託	12.0%	16.2%	10.7%	7.7%	0.0%
企業型確定拠出年金・前払い退職金の導入	9.5%	12.6%	7.7%	11.5%	0.0%
退職金廃止	1.6%	0.6%	2.1%	3.8%	0.0%
年金制度の解散・解約	4.0%	7.8%	2.1%	0.0%	0.0%
特になし	25.9%	16.8%	30.3%	42.3%	100.0%
その他	3.1%	4.2%	3.0%	0.0%	0.0%
無回答	4.0%	0.6%	0.0%	3.8%	0.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

以上の分析をまとめる。退職給付プランの変更にに関して、財務的なフレームワークで説明が可能ではないかという問題意識からスタートした。実際にアンケート結果を詳細に見ていくと、退職給付会計基準の導入が契機となり、財務的な問題を軸として改革が進みつつある現状が浮き彫りにされたと言えるだろう。

III. 経済システムの大潮流と退職給付プラン

しかし、なぜ財務主導の改革路線がメインになってしまったのだろうか。退職給付プランは、財務的な問題であるばかりでなく、人事・労務的な面からもきわめて重要性の高い問題であることに間違いはない。なぜ、人事的な視点は、二の次にされてしまったのだろうか。この点については多様な説明・解釈がありうるが、本章では経済システム転換の大きな流れの中で考えてみることにする。

次のマトリクスは、資本市場・資金調達パターンを縦軸に、労働市場のタイプを横軸にとっている。資本の視点は、市場型金融（直接金融）と銀行中心型金融（間接金融）で分けている。一方、労働の視点は、外部市場型（流動的）と内部市場型（長期雇用型）に分けている。このマトリクスの中に各国をプロットすると図のようになるだろう。日本・ドイツは左下のセル（銀行中心金融＋内部労働市場）に位置する。アメリカ・イギリスは右上のセル（市場型金融＋外部労働市場）に位置する。この分類はきわめて理念的なものであり、簡略化しすぎているかもしれない。しかし、大きな絵を描くことを目的とするならば、反論は多くはないだろう。

さて、日本は伝統的に左下のセルに位置していたことは周知の事実である。メインバンクに代表される日本型金融システム、終身雇用・年功序列に支えられた労働システムという2つの組合せである。

1985年頃から、日本はこのセルからの移動を始める。これも周知の事実だが、バブル期のエクイティ・ファイナンスを通じた直接金融への移行である。マトリクスでいうならば垂直方向すなわち左上方のセルにシフトしていったわけである。一部の例外を除いて、終身雇用・年功序列は維持したまま、金融面だけ資本市場型に移行していったわけである。

直接金融の市場型金融システムでは、資金提供者のプライオリティが最上位にくる。すなわち、「株主重視経営」、「企業価値重視経営」が求められてきたのである。年金基金アクティビズムなども、この流れの一つである。企業価値重視経営のもとでは、資本コストを上回る利益（キャッシュフロー）を生み出すことが企業の目的関数として設定され、その最大化が求められる。

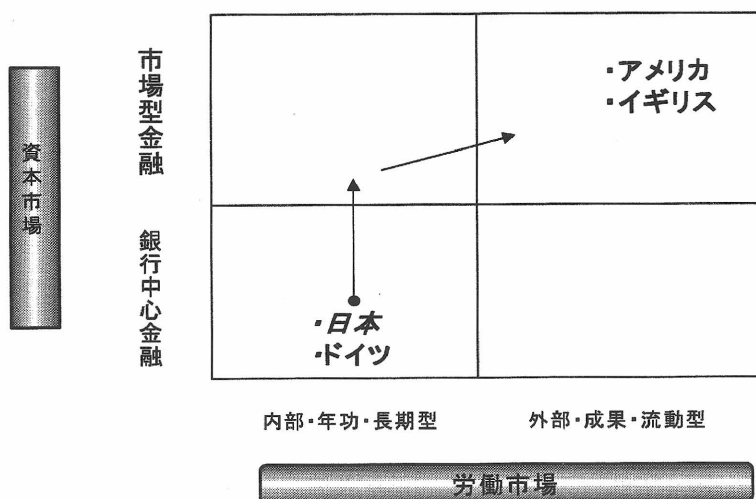
けれども、左上のセルは安定的なセルではない。世界の様々な経済システムを見ても、持続的に左上あるいは右下のセルに位置するような国は見あたらない。大半は、左下か右上である。コーポレート・ガバナンス論でいうところの、「ライン・アルプス・日本型」（あるいは大陸欧州・日本型）、「アングロサクソン型」の二分論である。資本市場と労働市場の組合せは、「外部・外部」あるいは「内部・内部」しか、経済的にはうまく機能しないようなのである（この論点の解明は、本章の本題ではないので、割愛する）。

もちろん、日本は後戻り（左下へ逆戻り）することは出来ず、1995年前後から、労働面でも外部市場・流動型・成果主義へと徐々に右へシフトせざるを得なくなった（人事・報酬面の改革に関しては、他の章の分析が詳しい）。だが、資本の流れとは異なり、人の流れは急には変わらない。人事面の抜本的な改革には、時間がかかるのである。そこに退職給付の問題が、会計

基準の導入とあいまって、急にクローズアップされてきたのである。しかも、タイミングの悪いことに、マクロ経済的にも、長期の不況期と重なっていた。母体企業の財務状況も極めて悪く、財務余裕度は極めて逼迫していた。そのような状況下で、まだ十分に右にシフトする前に、「荒々しい資本市場」からの圧力に出くわしてしまった。そのために、退職給付プラン改革も、財務重視・財務偏重・財務主導に成らざるを得なかったのである。

歴史に「もしも」は許されないが、「先に右シフト」があり、その後で「上方シフト」があったならば、もう少しは人事寄りの改革路線をじっくりと歩めたのではないだろうか。分析のレンズを少し引いて、歴史の大きな潮流の中に、退職給付プラン改革を鳥瞰してみると、以上のような絵が見えてくるのである。

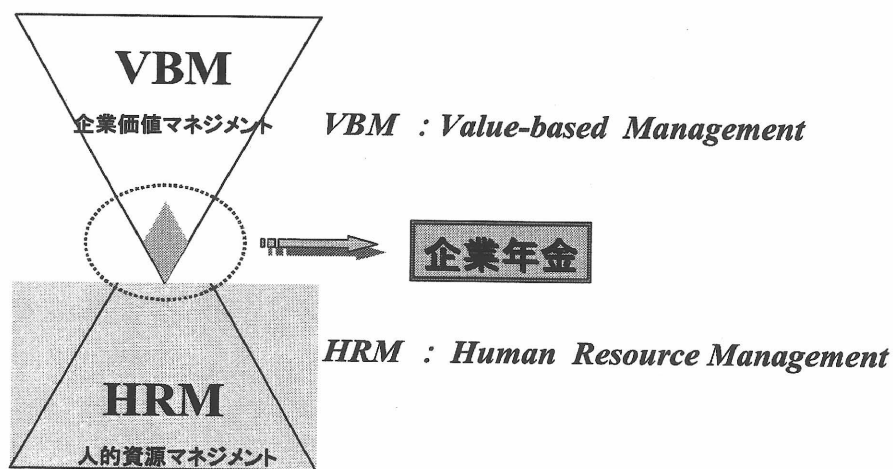
資本市場と労働市場のマトリクス



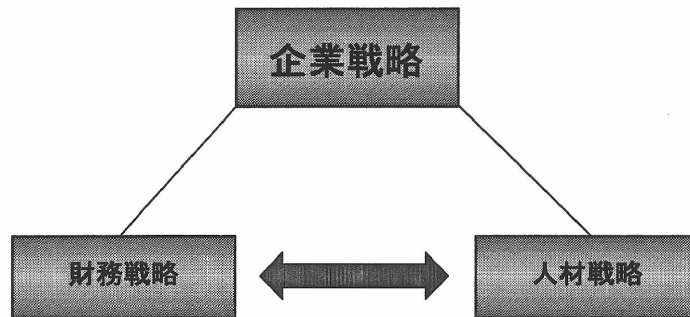
IV. 財務主導の弱点

これまで述べてきた財務主導の退職給付プラン改革には、決定的な弱点が存在する。企業経営の基本的なインプットとしては、経済学の生産関数などを想定しなくとも、「ヒト」と「カネ」であることは自明である。この両者は企業経営のインプットとして、本質的重要性を持っている。コーポレート・ガバナンスの議論でも、「株主重視か従業員重視か？」という論点が鋭く問われることが多い。それだけに微妙な問題なのである。そのような中で、退職金・企業年金という制度は、次の図に示すように、財務的な企業価値経営 (Value-based management) にとっても大きな要因であると共に、人的資源管理(Human Resource Management)にとってもコアを形成するほど大きな要素なのである。つまり、財務と人事の双方に属する問題領域であり、重要性・企業経営への影響度も大きい。

そのような状況にあるにもかかわらず、財務主導の改革が進められている。企業価値最大化、格付けの維持、資本コスト低減、利益ボラティリティの抑制などが目的関数に設定される。しかし、このような改革を押し進めすぎると、土台となる人的資源管理面での破綻が訪れるであろう。退職給付プランには、従業員のインセンティブ、働きがい、充実感、長期的スキル形成などの目的も含まれているはずである。企業経営にとって、「財務」も重要だが、「人」も不可欠である。土台が崩れてしまえば、企業価値を議論する意味もなくなってしまうのである。



財務と人事の視点



以下、同じことを「経営戦略論」のフレームワークで言い換える。「企業戦略」というのは、まず会社の「ミッション」（何のために会社が存在するのか）から始まり、「ビジョンの提示」、さらにそのビジョン達成のための具体的な施策へと続いていく。ビジョン達成のためには、企業独自の中核能力（コア・コンピタンス）の獲得・蓄積が最大のキーポイントになる。中長期的な視野で、中核能力を蓄積していく際には、「人材戦略」が効いてくる。財務重視では、中核能力など形成もできないし、ましてや蓄積などできない。

このような点を踏まえると、退職給付に限らないが、財務と人事のバランスは企業の中長期的な成長戦略にとって、基本的に必要なことである。それにもかかわらず、短期的視野に基づく財務主導の改革が進められようとしている。これが、退職給付プラン改革の現状である。もう少し、人事面への配慮がなされ、両者のバランスをとるべきだろう。

第4章 各制度等の問題点

本章では、我が国企業の「退職給付プラン」を構築している主要制度を個別に取り上げ、アンケート分析・ヒアリング調査等をベースにした実態をまず明らかにした上で、問題解決への糸口を探ることとする。

具体的には、適格退職年金、厚生年金基金、確定拠出年金及び退職金前払い制度の主要4制度を取り上げる。

I. 適格退職年金に関する問題点

1. 制度の背景と問題点の所在

適格退職年金の歴史は古く、昭和37年に制度が創設されて以来、中小・中堅企業から鉄鋼、電力、ガス業界等の大企業に至るまで、退職金源資の「外部積立て」として、我が国企業の退職給付プランの発展に大きく寄与して来た。ピーク時にはその契約件数⁸も92,000件規模にのぼった。しかしながら、右肩上がり経済の終焉と共に「制度に内在する」問題点があぶり出されるに従い解約件数も増加し、直近データではその契約件数も74,000件に減少した。

(1) 制度に内在する問題点とは

適格退職年金制度に内在する問題点として以下の4点を指摘しておきたい。このことは今回のアンケート結果等の判断に際し重要なインプリケーションとなると思われる。

① 「積立水準」に関する問題（レギュレーションと経営の積立て意識）

今般、「確定給付企業年金法」が平成14年4月から施行されたことに伴い、いわゆる新型企業年金（基金型や規約型企業年金）は、受給権保護の観点からも「継続基準」と「非継続基準」の両面から財政検証とその手当て（必要に応じ掛金の引上げ等）が必要となった。しかしながら、従来の適格退職年金には一言で言えばこのような積立水準を確保する規制（レギュレーション）がなく、極めて“足腰の弱い”制度であったと指摘出来よう⁹。

しかも適格退職年金では仮に資産運用の結果、この責任準備金を上回る年金資産が積み上がっても、「オーバーファンディング」として将来に備えることはルール上認められておらず、最大限「フルファンディング」でキャップがかぶせられていた。このことは第3の問題点としてあげる「総幹事制の功罪」とも相まって、経営者の意識として極めて「希薄な」積立て意識となって表れ、同時に総幹事に対する「お任せ」意識が経営側にあったことも否めない。これが制度に内在していた第1の問題点である。

⁸ 適格退職年金の「契約件数」のピークは平成5年度（1993）で、92,467件にのぼった。（平成12年度版「企業年金白書」より）

⁹ 適格退職年金では債務面の概念として「責任準備金」が用いられていたが、確定給付企業年金のもとでは「数理債務」なる概念が統一的に用いられる。

② 「簿価主義」の問題

第2の問題点として年金資産評価における「簿価主義」の問題がある。同じ確定給付年金に分類される厚生年金基金については企業会計に先立ち平成9年度より「時価主義」が導入され今日に至っている（皮肉にもその後のマーケットの低迷により、現下の状況では3年連続のマイナスパフォーマンスも視野に入る程厳しい運用環境である）。

適格退職年金制度にあっては残念ながら時価主義（時価会計）が採用されず今に至っている。このことは制度運営に最終責任を持つべき経営者に財政状況の深刻さを隠ぺいする結果を与えてしまっている。今回実施したアンケート調査やヒアリング調査でも簿価主義の限界がうかがえる。

③ 特別法人税の問題

世界の年金税制でも例をみない特別法人税（以下、「特法税」という）の問題もここで指摘せざるを得ない。アンケート（Q16）に於いても退職給付プランを検討する上で税制上の問題点として多くの回答者が（82.5%）特法税をあげている。

もともと特法税は「遅延利子課税」として位置づけられて来た経緯があるが、適格退職年金制度を導入している事業主からみると年金資産全体に課税（1.173%）されるという負担の大きさと共に、一方で厚生年金基金がほとんど非課税という矛盾にさらされて来た。

この遅延利子課税としての特法税は「課税上の調整措置」でもあった。具体的には税制整備の一環として、代行部分を持ち終身年金として社会保障年金制度を補充する厚生年金基金は非課税とされた。この視点からみると適格退職年金は社外積立ての「一時金制度」に過ぎなかった。しかしながら適格退職年金の果たしている役割に鑑みれば統一的年金税制が適用されるべきことは言うまでもない。

④ 「総幹事制」（シェア割りと代表受託者制度）の功罪

制度に内在する第4の問題点として我が国に独特な制度（契約形態）であるいわゆる「総幹事制」を指摘しておく必要がある。

『功罪相半ばする』面があるが、問題の本質は昭和37年の適格退職年金制度創設の時に遡る。事業主及び受託者側（生保や信託銀行）双方にとって、例えば年金給付事務や数理計算あるいは源泉徴収事務といった面を一社がまとめて処理する代表受託者（総幹事会社）の存在は好都合であった。又、当時の事業主の本音として、自社製品のユーザーでもある生保、信託銀行等との関係を考えると一定の「シェア割り」と総幹事を通じての業務効率性は、受託者責任意識も希薄な時代にあつて極めて自然に受け入れられた。

しかしこのことは受託者側の横ならび意識と、事業主側の「お任せ意識」を助長してしまったことは否めないであろう。

2. アンケート結果について

アンケート結果から指摘すべき最大の課題は、構造的な経済、市場の変化にもはや適格退職

年金という制度が適合しなくなってしまった点であろう。換言すれば右肩上がり経済が終焉し、低成長時代に突入して久しい今日、極めて「相性の悪い」制度になってしまった。(以下の割合は、原則無回答を含まない)

(1) 「過去3年以内に実施した制度変更」ー予定利率の引下げや給付削減の動きー

例えば「過去3年以内に実施した制度変更」(Q29-1)では、第1にあげられるのが「予定利率の引下げ」(回答割合¹⁰25.4%)、次に「給付利率の引下げ」と「掛金の引上げ」がそれぞれ回答割合15.6%で続いている。特徴的なことは「変更せず」が24.2%の回答割合を占めており、恐らく“どうして良いか判らない”あるいは“手の打ちようがない”(様子見)といったことがヒアリング調査を加味すれば実態ではなかろうか。

又、回答割合は小さいが、「給付減額(受給権者を除く)」(5.5%)及び「保証期間の延長」(0.6%)、「ポイント制の導入」(6.6%)といった施策もとられている。

「保証期間の延長」について付言すれば、終身年金を採用している制度にあっては、「予定利率を下げかつ保証期間を延長」することにより、終身部分のコスト(これは経営として持ち出しを覚悟していた部分)を削減する狙いと効果がある。

(2) 適格退職年金の「廃止」と当面の「様子見」

確定給付企業年金法の施行(H14.4.1)により、適格退職年金は平成24年3月をもって廃止される。つまり税制適格の座を降りることになる。Q29-2では「廃止の予定」について回答して頂いた。「近いうちに廃止する」と方向づけが終了している企業が32.9%である一方、「当分は継続する」という回答が67.1%の多数を占め、当分の間“様子見”あるいは“市場の回復まち”といった点が読みとれよう。

次に「当分継続する理由」(Q29-2-2)として、「現行制度が定着しているため」(回答割合20.7%)や「移行先として魅力的なものがないため」(同19.3%)とするものに加え、「他社の動向を見極めるため」とするものも19.0%を占め、相変わらず“横並び意識”も強いことがうかがえる。

(3) 「運用リスクの回避」が廃止の理由

適格退職年金の「廃止理由」(Q29-3)については「法律により廃止が決まったため」(回答割合46.2%)が第1にあげられているが、「運用リスクが大きい」(同34.5%)とするものが他の理由を押しつけており、リスク回避傾向が強いことがうかがえる。

(4) 確定拠出年金やキャッシュ・バランス・プランへの移行計画が多い

「適格退職年金廃止後の予定」(Q29-4)として第1にあげられているのが「企業型確定拠出年金に移行」(回答割合32.1%)である。次に「規約型確定給付企業年金(キャッシュ・バランス・プラン)」が25.5%を占める。廃止を決断した企業では具体的な移行後のビジョンを有していることがうかがえるが、一方で「未定」とする回答(同8.0%)もあり、悩みの深さを示して

¹⁰ 回答割合：各設問の全回答に対する割合を示す。この場合割合の合計は100%となる。

いる。

やや意外な回答が「中小企業退職金共済制度に移行」であり、回答割合 1.5%と低位である。アンケート回答企業のうち従業員規模 300 人未満の企業が 24.4%であることが影響しているものと思われる。又、この間の事情はヒアリング等を通じてみる限り、中小企業退職金共済制度（以下、「中退共」という）そのものの「不知」や適格退職年金からの「特例移行¹¹」の「不知」も少なからずあるように思われる。

3. 改革へのインプリケーション

現行の適格退職年金は残念ながら極めて「足腰が弱い」制度である。[表 4-1] に示すように現状は企業規模 300 人未満にあつては 87%が有期年金であり、そのうち 90%が 10 年有期年金である。又、その受給形態も「一時金選択」がほとんどであることや、多くの適格退職年金が大幅な積立て不足という実態を考えあわせると従業員、経営双方にとって足腰の強い制度とは言い難い。

〔表 4-1〕適格退職年金の支給期間（企業規模別）

（単位：％）

企業規模	終身	有期				
		5年	6～10年 未満	10年	11～15年 未満	15年以上
企業規模計	13.1	3.1	0.2	92.6	0.1	3.9
30～99人	13.0	3.4	-	94.8	0.1	1.6
100～299人	12.6	2.5	0.3	91.7	-	5.4
300～999人	13.0	3.7	0.3	90.7	-	5.3
1,000人以上	18.9	2.4	0.3	76.8	1.0	18.8

（注）端数処理の関係で合計は必ずしも100%にならない

出所：労働省「平成9年賃金労働時間制度等総合調査結果速報（1998年10月）」

（1）実態経済と制度との“相性の良し悪し”

適格退職年金に代表される確定給付（DB）の企業年金制度は、「右肩上がりの経済」と極めて相性が良かった。かつては一定の経済成長の下、従業員（加入員）数も伸び、予定利率を上回る運用収益をあげる時代が続いた。確定給付年金は制度の本質として保険原理と年金数理で成り立っていることもあり、継続的に従業員数や運用収益が伸びる経営環境の時にその本領を發揮した。

今や時代は逆転し、今後とも低成長時代が続くことを前提とした制度構築を考える必要がある。次節で取り上げる確定拠出年金（DC）は、保険原理や年金数理は働かず、かつ個人単位

¹¹ 適格退職年金から中退共への「特例移行」は認められている一方で、中退共と並んで一定の役割を果たしている特退共への移行は認められていない。日本商工会議所等は強く特退共への移行も認めるよう要望している。（特定退職金共済制度（以下、「特退共」という）の歴史は中退共（昭和 34 年に中小企業退職金共済法が制定された）より事実上古く、昭和 34 年以前より既に一部の商工会議所等が窓口となり実施されていた。法的スキームが整ったのは同じ昭和 34 年で、所得税法施行令により「特定退職金共済団体」として、各地の商工会議所や市町村が共済団体と認められてきた。基本的な枠組みは〔表 4-2〕に示すように中退共、特退共とも同一であり、特退共は対象事業所として「地域要件」はあるものの従業員規模等は逆に問われない面がある。いずれにしても、適格退職年金からの「特例移行」に当って、特退共がはずされる合理的理由はないと思われる。

の年金制度である。少なくとも実態経済との相性の良し悪しという点ではニュートラルな制度である。

(2) 企業年金2法の意義

平成13年6月に相前後して成立した企業年金2法(確定給付企業年金法及び確定拠出年金法)が求める改革の道とは一体何であろうか。少なくとも、適格退職年金制度については第1には確定給付制度として「積立て基準」、「財政検証」、「情報開示」といった面で一段と高い水準を求めるものであり、企業年金として継続する以上、「足腰の強い」制度にすべく改革せよとのメッセージが込められていると解すべきであろう。もしそれができぬなら、適格退職年金については向こう10年以内に“退場”することになる。これが税制適格の年金としての「廃止」に他ならない。

第2には、企業年金2法の成立により確定拠出年金をはじめ「新しい枠組み」に移る道が確保されたことがあげられる。例えば適格退職年金を確定拠出年金に移行する場合、積立不足がないことが原則だが、労使合意を前提に給付水準を適正化した上での移行も認められたことの意義は大きい。この選択肢により個別労使が自社の経営戦略と報酬戦略のもとで持続的に企業年金を維持する道がひらけたといっても過言ではない。

第3には、確定給付の枠組みの中でも、国債利回り等の市場経済にリンクして変動する指標を制度内に取り込んだハイブリッド型(日本版キャッシュ・バランス・プラン)への道がひらけた点があげられる。これは「給付設計の変更」として位置づけられているものではあるが、「際限なき後発債務」をかかえている適格退職年金の改革の一つの道であることは言を待たない。

第4には、企業年金2法の“枠外”ではあるが、中小・中堅企業にとっては中退共や特退共の持つ意義を指摘しておきたい。中退共は勤労者退職金共済機構が、又特退共は各地の商工会議所等が運営主体となり、事業主が拠出する掛金(損金算入という税制措置がとられる)に一定利息を付利し、従業員の退職時に退職一時金(又は一定の要件のもとに年金として分割給付)を支給する制度である。

確定給付企業年金法の施行にあわせ、平成14年4月以降、事業主の申し出により一定の要件のもとに適格退職年金の加入期間を中退共制度の「掛金納付月数」に通算できる「引継ぎ措置」がとられた。適格退職年金から中退共への「特例移行」と呼ばれるものである。昨年未現在、既に772社(加入員数で約17,000人)の適格退職年金がこの特例移行により中退共に引継がれており大きな役割を果たしている。

しかしながら同じスキームを持ちながら適格退職年金から特退共への道は閉ざされている。特例移行の問題で、中退共と特退共を区別する合理的理由はなく行政当局の速やかな対応が求められる所である。

〔表4-2〕 中退共と特退共の比較

	中小企業退職金共済制度	特定退職金共済制度
根拠法	中小企業退職金共済法	所得税法（施行令）
創設	昭和34年	昭和34年
運営主体	勤労者退職金共済機構	特定退職金共済団体 （各地の商工会議所、市町村等）
行政管轄	厚生労働省	国税庁
加入件数・加入費	約42万件（約270万人）	約1,000事業団（推定）（約160万人）
加入事業所	中小企業基本法に定める「中小企業」	事業規模の制約はないが、地域等の一定要件がある。
掛金等	<ul style="list-style-type: none"> ・全額事業主負担（非課税） ・5,000円～30,000円 ・給付は従業員への直接払い（一時金又は年金払い） ・国による掛金の助成がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・全額事業主負担（非課税） ・1口1,000円で30口まで ・給付は従業員への直接払い（一時金又は年金払い）

II. 厚生年金基金に関する問題点

1. 退職制度における厚生年金基金の意義

（1） 厚生年金基金制度の発足

わが国における企業の退職給付は、昭和30年代前半までは一時金を中心であった。しかし、30年代後半の物価上昇や労働力の逼迫等による急激な賃金上昇に伴い、退職一時金支給額が増大するとともに、戦争による従業員の年齢構成の偏りにより退職者数や退職一時金の支給額の変動が大きくなった。このため、退職一時金コストの平準化、従業員の定年後の生活保障の観点から、企業年金に対する関心が高まった。

昭和37年から税制適格退職年金制度が導入されたが、退職給付の社外積立手段という色彩が強く、実際の受給は一時金が多く、年金受給の場合も有期年金がほとんどであった。

こうした中で昭和41年に発足した厚生年金基金制度は、厚生年金と退職一時金の費用負担を調整し、企業とは別に公法人である厚生年金基金を設立して、厚生年金の報酬比例部分を支給するとともに、基金が独自のプラスアルファ部分を上乘せするものであり、わが国における本格的な企業年金制度として始まった。

導入の経緯としては、厚生年金の昭和41年改正において給付水準を引上げる際、企業側からその保険料負担と退職一時金の費用負担との調整を求める要望に応えたという面があった。その後、公的年金に物価スライド・報酬再評価が行われるようになったが、基金制度は事前積立方式で行われるため、これになじまない物価スライド・報酬再評価部分は基金では行わないこととされ、厚生年金基金の代行部分は報酬比例部分のうち物価スライドと報酬再評価部分を除く部分となった。

（2） 退職給付における厚生年金基金制度の意義

企業年金は、従業員の老後所得保障とともに、企業の雇用管理という側面を持ち、従業員の士気の向上による生産性の向上、長期勤続の奨励、優秀な人材確保の効果を期待して実施されてきた。このため、制度設計には、在職中の給与の反映、長期勤続者の優遇などの要素が取り

込まれ、また、定年制とともに高齢従業員の円滑な退職を促進する狙いもあった。

このような企業年金の中において、厚生年金基金は厚生年金に上乘せする終身年金を基本とし、老後の所得保障機能には優れている。また、年金資産が社外積立されるとともに、積立て水準など財政運営基準が設けられることにより、母体企業の経営リスクから年金資産が守られる。税制面では企業や従業員の拠出を非課税とする措置がとられ、年金給付は公的年金等控除が適用されるなどその普及が奨励されてきた。運用面では、代行部分をもつことにより、資産規模が拡大しスケールメリットや市場原理の下での効率的な管理運営が期待できるものである。

今回の調査においても、厚生年金基金のメリットとして、終身年金の支給、税制上の掛金の全額損金算入や従業員掛金の社会保険料控除および特別法人税の非課税を挙げる企業が多かった。また、年金資産が外部積立されることのほか、代行部分の運用によりスケールメリットや利差益が得られる可能性なども挙げられた。(Q28-2)。

Q28-2 厚生年金基金のメリットとして、重要と考えるものは。(3つまで回答可)

年金が終身に渡って支給される	23.7%
掛金が全額損金算入され、従業員の掛金が全額社会保険料控除となる	17.5%
年金資産が外部積立される	15.1%
特別法人税が非課税である	13.8%
代行部分の運用によりスケールメリットや利差益が得られる可能性がある	11.6%
中途脱退や解散の場合も通算制度がある	6.1%
厚生年金保険法という枠組みの中で運営される(労使代表による公正な運営)	4.8%
優秀な人材の採用・勤続に役に立つ	3.7%
支払保証制度がある	2.4%
その他	0.7%
要件を満たせば給付減額できる	0.4%

また、給付設計においても、終身雇用、年功賃金制を土台として、20年加入による年金支給などいわゆるS字カーブの設計として企業の人事戦略を反映してきた。

2. 厚生年金基金制度の現状における問題点

(1) 厚生年金基金制度の問題の背景

厚生年金基金は高度成長の中で導入され、企業年金の中心的制度として発展した。しかし、平均寿命の伸長、経済成長の鈍化、就業構造の変化などその取り巻く状況の変化に十分対応できなかった面がある。

例えば、財政運営面で予定利率や死亡率などの基礎率が画一的に決められたり、簿価基準による評価を行ってきたことがあげられる。また、資産運用面で、本来成熟度やリスク許容度によって決められるべき資産配分が一律に規制されてきた。バブル崩壊後の厳しい経済環境の中で、高く固定されていた予定利率を原因とする利差損が継続的に発生することとなり、平成9年に時価基準に移行するまで、簿価基準が資産状況の正確な認識や運用の適正な評価を妨げ、

劣悪なポートフォリオの下、含み損の拡大を招いた。

平成12年度から退職給付会計が導入されたことに伴い、厚生年金基金の将来の給付が退職給付債務として計上され、その積立不足が母体企業のバランスシートに反映することとなった。このため、厚生年金基金の財政状況が、母体企業の財務に大きく影響することになった。成熟した厚生年金基金の積立金は母体企業の事業規模に対しても大きくなり、年金資産の運用実績の変動が母体企業の業績全体を左右することも起きるようになった。このため、母体の財務サイドから基金において発生する退職給付債務を縮減する要求が大きくなり、基金のあり方自体に大きく影響するようになった。特に、国の厚生年金を厚生年金基金が代行して支給する部分についても退職給付債務として企業のバランスシートに反映させることとなったことは、その後の代行返上のうごきにも大きく影響することとなった。

また、平成11年の厚生年金の保険料率凍結に伴い厚生年金基金の代行部分の免除保険料率も据置かれ、あわせて代行部分の給付に必要な積立金の基準となる最低責任準備金も平成11年9月時点の水準を維持する特例的な取扱いとされた。この凍結措置によりそれ以降厚生年金基金の財政運営は、代行給付に必要な免除保険料収入が得られず、最低責任準備金は数理的に必要な積立てとは乖離するという異例な状態となっている。厚生年金基金の予定利率は平成9年から弾力化されたが、掛金の引き上げが困難な経済状況や給付の引下げの規制に厳格な要件があるため、財政状況は悪化している。

今回の調査において、厚生年金基金の予定利率は弾力化されたとはいえ、約半数（48.5%：無回答を含めず）が依然5.5%以上であり、4.0-4.5%とするものが25%（同）とまだ高く設定されている。（Q28-5①）

Q28-5① 厚生年金基金の予定利率

5.5%以上	48.5%
4.0%以上4.5%未満	25.0%
4.5%以上5.0%未満	9.8%
3.5%以上4.0%未満	6.8%
3.0%以上3.5%未満	4.5%
2.5%未満	3.0%
2.5%以上3.0%未満	1.5%
5.0%以上5.5%未満	0.8%

調査結果では、厚生年金基金を維持していく上での問題点として、終身年金の負担が重い、給付減額の要件が厳しい、積立て水準の規制が厳しいをあげる企業が多く、また、代行部分に関する掛け金や債務負担を株主に説明しづらいという点をあげることもあった。これらはいずれもメリットとしてあげていることの裏腹である。（Q28-3）

Q28-3 厚生年金基金を今後維持していく上での問題点として、重要と考えるものは。(3つまで回答可)

終身年金の負担が重い	28.3%
給付減額の要件が厳しい	20.8%
積立水準の規制が厳しい	12.7%
代行部分に関する掛金や債務負担を株主に説明しづらい	10.8%
各個人の会社への貢献を反映させるのが難しい	7.8%
企業再編時の対応が困難	6.1%
法令や通達を遵守するための管理コストがかかる	5.5%
ポータビリティが不十分である	5.5%
その他	2.5%

個別ヒアリングにおいても、代行返上した企業からは、事業規模に比べて基金の負担が大きすぎることで、従業員数は調整できるが受給者数を調整できない終身年金の負担が重いことのほか、総報酬制など厚生年金本体の制度改正にあわせるための管理コストが大きいことが挙げられている（F社）。また、厚生年金基金を採用せず適格退職年金を採用した企業からは、厚生年金基金制度が、終身給付や一定の加算義務など制度設計上の制約があること、基金制度発足当初の固定された免除料率のもとでは高い従業員の年齢構成では不足が生じる可能性があったこと、基金の設立など運営上の制約があることなど（E社）が挙げられた。

(2) これまでに取られた対応策

① 企業年金二法

平成13年に成立した確定拠出年金法、確定給付企業年金法のいわゆる企業年金二法により、公的年金に上乘せする企業年金の選択肢が広がり、厚生年金基金から確定拠出年金、あるいは代行部分の年金資産を国に返還して確定給付年金に移行すること（いわゆる代行返上）も可能となった。これを受け、厚生年金基金から別制度に移行する動きが出てきた。

② 給付設計・財政運営の弾力化

平成12年度以降、厚生年金基金の資産運用は基金全体ではマイナスが続いている。厚生年金基金の財政運営は「継続基準」「非継続基準」の2つの基準により年金資産の積立状況を毎年検証し、その結果に基づいて掛金の引上げなどの積立不足回復措置を取ることが義務づけられている。マイナス資産運用の結果、厚生年金基金の多くが掛金引下げの必要な状態に陥ったが、平成13年秋、平成14年と2回の基準の運用弾力化措置が講じられ、掛金引き上げ幅の圧縮や実施時期の猶予が行われている。また、厳しい経済状況の中で母体企業の体力も低下して掛金の追加引上げが困難となる中で、給付の引下げに向かうケースも現われた。このため、平成13年には財政運営基準弾力化に合わせて、給付設計の見直しの弾力化措置が行われ、給付水準の下限を代行部分の3割から1割に引下げ、年金給付の額を国債利回り等の指標に連動させることができるキャッシュ・バランス・プランが導入できることとされた。また、平成14年には、給付引下げのために必要な加入員や受給者の同意手続きを円滑に進める解釈が示された。

(3) 基金の動き

このような厚生年金基金をめぐる制度変更を受け、厚生年金基金はこの数年大きな動きを見せている。

まず、代行返上は、平成14年4月から将来分停止の認可が始まり、15年3月までに481基金が認可を受けた。これらの基金は、15年秋にも代行部分の資産を国に返還して確定給付企業年金に移行する。また、13年10月から実施された確定拠出年金に移行するため厚生年金基金を解散するケースも少しずつ現われ、総合設立の厚生年金基金で給付を削減して確定拠出年金に移行する動きも出てきている。

キャッシュ・バランス・プランの導入が可能になったことにより、これを採用する動きも出てきている。

調査結果では、厚生年金基金を設立している企業の約8割が過去3年間に制度変更を行っている。その内容は掛金の引上げが多い。給付の減額も出てきたが、給付減額は受給権者の減額にまで踏み込むものは少なく、受給権者以外とするものが大半である。(Q28-1)

Q28-1 過去3年以内に制度の変更を行いましたか。(複数回答可)

掛金の引上げ	23.0%
変更せず	20.1%
予定利率の引下げ	19.4%
給付利率の引下げ	15.5%
給付減額(受給権者を除く)	7.9%
保証期間の延長	6.6%
ポイント制の導入	3.0%
その他	2.3%
退職金移行割合の引上げ	1.3%
給付減額(受給権者を含む)	0.3%
給付増額	0.3%
キャッシュバランスプランの導入	0.3%

厚生年金基金を解散または代行返上するかについては、代行返上を予定するものが35%程度あった。解散予定としたものは5%未満であった。また、代行返上した後の確定給付企業年金の形態については、基金型と規約型があるが前者が約2倍であった。いずれの場合もキャッシュ・バランス・プランを予定するものが半数あった。(Q28-4、Q28-4-2)

ヒアリングでは、代行返上については、いち早く代行返上を決めた企業では、資産の運用環境の低迷、会計基準の変更を背景に、不確定な債務発生抑制、PBOの抑制、弾力的な年金制度の再構築を目的としてあげた。これまで予定利率の引下げ、保証期間の延長により、給付を削減し、基金に特別掛金や特例掛金の拠出で運営の改善を試みたが、今後の運用環境を考えると負担が大きい。企業でコントロールできないリスクを排除したいとしている(H社)。また、返上の労使合意ができたという別の企業でも、利差損による基金財政の不足金の発生による未積立債務、特別掛金の増大、退職給付会計の導入による年金財政の企業会計に与える影響の増大を背景としてあげている(B社)。

厚生年金基金にキャッシュ・バランス・プランを導入した企業はその理由として、会計が市場と連動するようになり、確定給付では市場との乖離が大きくなり過ぎるので、給付が市場に連動する方が安定するとし、このことを従業員に納得してもらったとしている（G社）。

一方、適格退職年金を廃止し厚生年金基金に統合した企業では、終身年金を手厚くし、これを従業員に宣伝したいとする（D社）。同社は、経営トップや財務から特別利益が出ることから、代行返上も検討組上にあがったが、特別法人税の動向、返上後給付の併給調整の取扱いなど従業員受給者のデメリットなどを考慮し、引き続きの調査検討事項としている。

Q28-4 代行返上または解散する予定はありますか。

代行返上する予定	35.5%
詳細が明らかになるまでは分からない	30.8%
どちらの予定もない	21.9%
その他	7.1%
解散する予定	4.7%

Q28-4-2 代行返上または解約すると答えた企業のみ、移行先として考えるものは。（複数回答可）

基金型確定給付企業年金（キャッシュバランスプランを除く）	25.0%
基金型確定給付企業年金（キャッシュバランスプラン）	24.0%
企業型確定拠出年金	13.5%
規約型確定給付企業年金（キャッシュバランスプランを除く）	11.5%
規約型確定給付企業年金（キャッシュバランスプラン）	10.6%
前払い退職金	6.7%
その他	5.8%
退職金制度	2.9%

退職金、前払い退職金よりも企業型確定拠出年金を志向する企業が多いことも窺える。確定拠出年金を導入する目的としては、退職給付債務の軽減、追加負担のリスク回避が上位にある。

（Q26-3）

Q26-3 企業型確定拠出年金を導入する目的として、重要と考えるものは。（3つまで回答可）

退職給付債務の軽減	30.0%
追加負担のリスク回避	17.9%
従業員の自意識の涵養	15.7%
積立不足の増大に対処	12.3%
成果主義の導入・強化	6.4%
人材流動化への対応	6.4%
シンプルで分かりやすい制度にする	5.0%
従業員の高齢化に伴う人件費増大に対処	3.0%
その他	1.4%
企業合併、組織再編に対応する	1.0%
従業員の要望	1.0%

（4） まとめ 厚生年金基金の今後の改革課題

厚生年金基金は、民間において公的年金の一部を代行するとともに、さらに上乘せ給付を加

えた終身年金を支給する特長を持ち、企業年金制度の中で中核的位置づけを持つべきものである。しかし、現在の厚生年金基金制度は制度発足以来の激動期にあり、これを乗り越える制度改革がない限り、退職給付プランとしての魅力を失うことになる。

改革すべき課題の第1が代行部分のあり方である。現在の代行部分は、平成11年の免除保険料率等の凍結及び、平均寿命の伸びによる過去分の不足金の発生により、財政運営上大きな問題を抱えている。このような制度的問題は次期年金制度改正のなかで早期に解決し、厚生年金基金制度が財政運営上もリーズナブルなものとなり、将来も魅力ある制度として安定して運営できるよう、再構築することが必要である。

第2に、デフレ経済下の確定給付制度として、給付水準の見直し（引下げ）ルールの緩和である。現在の企業年金の給付水準は、物価が下落する一方で確定給付制度として名目額が維持されるため、実質価値は相対的に高くなっている。一方加入者は賃金の上昇が抑えられるとともに、年金掛金の上げを求められ、加入者の負担は増加する。給付の引下げに取り組む基金は増えたが、ほとんどは加入者分にとどまる。このため加入者と受給者の給付がと負担のバランスが崩れている。

今後厚生年金基金の財政運営を健全化しその持続性を高めるには、給付水準の引下げはもはや避けて通れない。現在、厚生年金基金の給付水準の引下げ要件は、加入員や受給者の個別同意や、受給者等への一時金支給など、現実に取り組もうとすると困難な要件が多い。特に受給者、待期者の引下げの場合、個別同意と引下げ前の最低積立基準額による一時金受給のルールは事実上引下げを困難にしている。掛金の上げが困難となるなかで基金の存続をかけて給付引下げをしようとする基金にとって、給付の引下げができなければ、解散につながることになりかねない。給付引下げの円滑な実施は厚生年金基金制度維持の大きな課題である。

現在、生命保険で予定利率の引下げのための法律改正が検討されているが、生命保険の予定利率の引下げルールが確立された場合には、厚生年金基金はじめ確定給付型年金の給付引下げ手続きの見直しの契機となろう。

第3に、給付引下げと裏腹の問題として、給付設計の更なる弾力化が必要である。キャッシュ・バランス・プランの導入により、給付カーブを人事戦略に合わせてS字型から元利合計カーブに変更することも可能となったが、既存の制度がキャッシュ・バランス・プランに移行する場合に、給付の不利益変更該当するとそれ以降も手続き的に困難となる。既存の制度から仮想個人口座で管理する事務コストの増大という点も残る。また、キャッシュ・バランス・プランで用いる変動指標も現在は国債に限定されている。

このため、キャッシュ・バランス・プランの普及のための制度の弾力化が必要である。まず、現在の給付引下げに該当する定義の緩和が必要である。キャッシュ・バランス・プランへの移行は、単に財務的な理由ではなく給付設計を人事戦略に合わせて変更していくものである。現在の制度では個人毎に見て最低積立基準額が減少する場合は給付減額に当たるとされているが、人事制度の見直しに労使合意があり、それを前提に退職給付における財源の配分を変更するため年金の給付カーブを変更するような場合、年金給付の総給付現価が減額しなければ給付減額