

どその成果を配分する仕組みである。

### (3) 雇用慣行見直しに二つの途

こうした変化の背景には従来の年功的な報酬や長期雇用に潜む二つの問題がある。詳細を述べることは避けるが、従来の雇用慣行には、a. 会計上、コストを先送りしているため、長期勤続者・高齢従業員の割合が高まると収益が悪化する、b. 製造やサービスの現場での品質改良・作業効率の改善には有効である一方、それ以外の分野で付加価値を生み出すのが難しい、と言う問題があった。

わが国企業の労働分配率をみると、1960年代の約60%から最近では70%を上回るようになっており、特に大企業・製造業でその上昇が目立つ。これはまさに、a. 先送りされてきた従業員の高齢化によりコストが表に出てきた（分配率の分子の増加）、b. 製造業でも現場での作業以外のところから生み出される付加価値の割合が増えてきた（分配率の分母の伸び悩み）、ことを物語っている〔表5-10〕。

〔表5-10〕わが国法人企業の労働分配率推移

| 年度      | 企業規模計 (%) |      |      |
|---------|-----------|------|------|
|         | 産業計       | 製造業  | 非製造業 |
| 1960-69 | 59.3      | 57.1 | 61.7 |
| 1970-79 | 67.5      | 67.8 | 67.2 |
| 1980-89 | 70.6      | 71.0 | 70.3 |
| 1990-99 | 72.5      | 74.3 | 71.5 |
| 2000    | 73.2      | 73.7 | 73.0 |
| 2001    | 75.1      | 77.7 | 73.9 |

出所：『法人企業統計年報』（財務省）より作成

第1章、第4章で述べた人材ポートフォリオは、今後、典型的にはa. 従来のように定年まで一つの企業に勤めることを前提として処遇される人材、b. パートなど最初から短期雇用を前提とする人材、c. 専門技術を持ち転職を厭わない人材、から構成されることになるだろう。しかも、実際には人材はこれら三つのタイプの間を移動し、中間的な処遇を受けることもある。

したがって、企業は、a. のタイプについて成果主義などを通じてコストと効果の管理を強めながら、b. やc. のタイプにもそのインセンティブを高める処遇体系を作り上げていく、と言う二つの途を通じ、人事政策の改革を進めなくてはならない。そのどちらに重点を置くかは企業のビジネス・モデルや従業員のタイプによって異なる。伝統的な製造大企業では前者が、新興のサービス業やハイテク企業では後者が重視されるだろう。

## 2. 退職給付における具体策

当面、財務上の負担を軽減する収益状況が続き、その一方で、成果主義の強化や処遇の複線化に向けた人事政策の転換が求められつつある現在、退職給付はどう変わっていくのだろうか。

### (1) 緊急避難的な財務負担の軽減策＝十分なコミュニケーションを

1990年代以降、企業収益が低迷してきた原因は、企業の人事慣行あるいは広く労働市場の問題だけではない。産業・貿易構造の変化、不良債権問題、人口構造の変化などさまざまな要因が指摘できる。したがって、人事政策上の改革を進めたとしても、企業の収益や株価の大幅な改善は期待できないのかもしれない。そうだとすれば、給付（負債）面では水準の切り下げ、企業年金の資産運用面では伝統的な資産だけでなく、ヘッジ・ファンドや不動産など代替資産（オルタナティブ）と呼ばれる資産への投資など緊急避難的な措置が続くこともやむを得ない。

ただ、そうした対策を実施するとしても、金融市場や従業員のニーズをよく見きわめ、その上で十分なコミュニケーションをとる必要がある。たとえば、Q13①～④では、退職給付会計が導入されたことが、格付けや株価あるいはアナリスト、投資家の評価にどの程度影響したかどうかを尋ねている。ところが、「大いに」あるいは「少なからず」影響があるという答えは30%～40%であり、「それほど」あるいは「ほとんど」問題ない、という答えが5割を越えている。にもかかわらず、Q13⑥では、制度の見直しに「大いに」あるいは「少なからず」影響があったとする企業が79%にのぼっている。

ところが、これらの企業に従業員のニーズをどうやって把握しているかを尋ねたQ10の回答を見ると、特に何も実施していないとした企業が31%あり、また実施している場合も組合を通じる方法がほとんどであった〔表5-11〕。Q19②で何らかの制度変更をした企業でも、特に実施していないという回答が3割にのぼった。しかし、安易な制度の変更は従業員の信頼を失うことにもなりかねない。

緊急避難的な対策をとるにせよ、投資家や従業員と十分なコミュニケーションをとり、信頼を維持するように努めるべきであろう。

〔表5-11〕 Q13⑥で「大いに」「少なからず」影響があったとした企業の従業員ニーズの把握方法（Q10による）  
(%)

| 1. 労働組合（従業員代表）を通じて | 2. 従業員（一部）へのアンケート | 3. 従業員（大多数）へのアンケート | 4. 従業員（一部）への面接 | 5. 従業員（大多数）への面接 | 6. その他 | 7. 特に実施せず |
|--------------------|-------------------|--------------------|----------------|-----------------|--------|-----------|
| 63.2               | 2.6               | 4.9                | 6.0            | 0.8             | 2.3    | 30.8      |

N=266

## （2）人事政策に応じた退職給付制度の今後

その上で中期的には、上述した人事政策上の二つの課題に対応しなければならない。

### ① コスト先送りの防止と成果主義

第一に従来の年功・終身雇用タイプを維持する場合にも、コストの先送りを避ける必要がある。特に最終給与に支給乗率を乗じて給付額が計算される退職金及びそれを年金化した従来の企業年金では、支給乗率自体が年功的であったため、賃金より以上に長期勤続者に有利であり、そのコストを明確に意識しないままにコストを先送りする結果になった。I. 1.（2）でみたように、平均年齢、勤続年数が高く、社歴の古い企業ほど負担感が重いのは、コスト先送りの結果に他ならない。

コストを抑え、従業員の貢献とバランスさせる試みとして、注目を集めているのが成果主義

の強化であり、I. 2. (1) で述べたように退職給付ではそれがポイント制として広がりはじめている。ポイント制は、A. 従来の最終給与比例ではキャリア途中の貢献を反映できない、B. 退職給付の計算のもとになる年功的な「本給」がない年俸制にも対応できる、点で成果主義に合いやすい。ヒアリングでも、毎年の成果に対応してポイントが積み重なっていくので、年功より成果主義に近い上、透明性が高まる、との声が聞かれた（C・F・G社）。

## ② 雇用流動化と確定拠出年金

他方、年功賃金・終身雇用の慣行の下にない人材の増加に、有効に対応できるとされてきたのが確定拠出年金である。その際に確定拠出年金では転職時に自分の持ち分を非課税のまま持ち運ぶことができるポータビリティが強調される。

しかし、実際に確定拠出年金を導入した企業あるいは前向きに検討中の企業の多くは、その目的を財務面に置いている。Q26-3 では a. 退職給付債務の削減(79.9%)、b. 追加負担のリスク回避(47.6%)が多い。逆に「人材流動化への対応」を導入あるいは検討の目的とした企業は17%にすぎない。拠出された資金を60歳になるまで従業員が引き出せない、あるいは年間拠出額の上限が低い、という問題もある。確定拠出年金を使った雇用流動化への対応は企業の目的からみても、その効果の面でもまだまだ限定的といえる。

## ③ 軸となりうるキャッシュ・バランス・プラン

ここで a. 成果主義によるコスト・効果のバランス回復、b. 雇用慣行の多様化への対応、の両方に活用できうるのがキャッシュ・バランス・プランである。

実はポイント制は、厚生年金基金や適格退職年金を含む確定給付年金から、確定拠出年金、一時金さらに前払いまで、あらゆる制度で導入できる。ただ、その中でもキャッシュ・バランス・プランや確定拠出年金のように個人の勘定がある制度と結びつきやすい。毎年のポイントを具体的な金額に結びつけられるので、一人一人の退職給付額がどの程度の報酬にあたるかを、企業や従業員ともに簡単に把握できる。また、従業員に退職金前払いとの間で選択させることもできる。

これら二つの制度では、勤務によるクレジットは給与の一定割合または定額にすることになっている。もしも給与そのものが個人の業績により決まっているなら、その一定割合であるポイントにはキャリア途中の貢献が反映される。逆に賃金が年功的であれば、その一定割合をポイントとすれば年功的な退職給付ができる。その意味で給与体系の性格をそのまま反映できる。

この二つを比べると、キャッシュ・バランス・プランでは確定拠出年金ほど運用リスクの移転と離職時の「ポータビリティ」が徹底していない。企業に資産運用リスクが残る上、バランス・シートに債務が計上される。

しかし、キャッシュ・バランス・プランでは利息クレジットを計算する再評価率（利率）を市場の実勢金利に連動させることで、財務リスクをある程度従業員に負担して貰うことができる。しかも、投資教育や情報提供の負担もない上、売買や口座管理手数料を抑えるなど、資産運用における規模のメリットを得ることもできる。Q18 では資産運用リスクを主に従業員が負担すべきだとする企業は11%に過ぎない。

また、キャッシュ・バランス・プランでは確定拠出年金のように転職時に自分の持ち分を非課税のまま持ち運ぶことができない。しかし、従業員は60歳にならなくても、年金（老齢給付）受給資格を得るまでは脱退一時金を受け取ることができる上、規約で定めた老齢給付の支給開始年齢（50歳以降）に達した後も、一時金受け取りを選択することができる。年間の掛け金拠出額に上限がない点も、確定拠出年金よりも自由度が高い。

確定拠出年金の導入目的として、3番目にあげられているのがc. 従業員の自立意識の涵養（41.8%）である。ところが、実際に導入した企業を見る限り、資産運用について従業員の関心を高めるのは容易ではない（F・H・J社）。そうだとすれば、運用は企業に委ねても、自分の勘定に資金が積み上がるのがわかるキャッシュ・バランス・プランであれば、自立意識を高める効果がそれほど薄れてしまうとは言い難い。

このようにキャッシュ・バランス・プランには、a. 成果主義にせよ、年功主義にせよ、賃金体系の性格をそのまま反映できる、b. その年の報酬額が目に見え、企業にとってのコスト、従業員にとっての評価がわかりやすい、c. 転職時の引き出しが可能である、d. 運用リスクを労使がシェアできる、といった特色がある。人事政策上の二つの課題を解決する上で効果的である。

### 3. まとめ—キャッシュ・バランス・プランが改革のベンチ・マークに

もちろん、キャッシュ・バランス・プランが全ての点で優れているわけではない。例えば、キャッシュ・バランス・プランの加入者が受け取った一時金は退職所得控除の適用を受けるものの、一旦、個人のものになってしまうと、たとえ60歳以降に使われても、運用収益には所得税が課される。さらに企業には会計上の債務負担が生じる上、割引率が低下した際の会計上の影響など不確定な面も多い。加えて、第6章で述べるように規制の上でも不自由な点がある。

また、他の制度へのニーズも決して低くない。例えば、厚生年金基金あるいは適格退職年金を保有しており、前者については「代行返上あるいは解散(Q28-4)」、後者については「廃止(Q29-2)」と答えなかった企業、つまり確定給付年金を維持したいという企業に、今後採用したい制度を尋ねたQ30でキャッシュ・バランス・プラン以外の確定給付年金を挙げた企業を加える（重複分は除く）と、全体の64%に達している。

確定給付年金には、従業員には年金制度の背後にある企業の財務基盤がしっかりしているかぎり給付が確実に支給されるメリット、企業には税制メリットがある。企業収益が回復してくれば、従来の雇用慣行を大きく修正する必要がないという企業は、確定給付年金のメリットを見直すことになろう。

他方、少数とはいえQ26-3で雇用流動化を確定拠出年金導入・検討の目的とした企業も17%あった。そのプロファイルをみると設立してからの期間や従業員の勤続年数がまだ短く、平均年齢も低い企業が多い。今後、開業・創業が増えてくれば確定拠出年金への関心がさらに高まるはずである。

一言で言えば、今後あらゆる企業、従業員が満足させられる退職給付制度はありえない。各

企業はその人事政策とその求める人材のタイプに応じて、さまざまな制度を採用し、また自ら設計していかざるを得ない。複数の制度を混合させることもありうる。

ただ、そうした検討の際に、上述したように成果主義など従来の年功的な制度の修正や雇用の流動化のどちらにも対応できる<sup>21</sup>柔軟性から、キャッシュ・バランス・プランが、常に検討の俎上に載せられて他の制度と比べられる制度、いわばベンチ・マークになっていくことになる。

---

<sup>21</sup> 個人の持ち分がわかっていることは、職種間の移動やグループ企業統廃合の際の事務の簡素化にもプラス。

## 第6章 規制・税制のあり方

本章ではこの報告書のむすびとして、前章までの企業の動きをもとに、規制・税制のあり方について触れておく。退職給付は税の優遇を受けている制度であり、労働法や信託法あるいは金融関連の法制により規制を受けるのは当然である。とはいえ、労働条件の一つであり、規制はその目的を達成するために必要最小限とし、その内容はできるだけ労使合意に委ねるべきだと考えられる。

### I. 企業の要望

#### 1. Q32 から

行政に対する要望を尋ねたQ32 からみると（全67社中、表6-1）、回答企業数をもっとも多い項目は税制に関連していた。特に特別法人税については廃止が31.3%あり、凍結延長などを含めるとおよそ4割に達した。加えて、確定拠出年金の拠出枠拡大が23.9%あり、さらに公的年金等控除見直しや従業員拠出への社会保険料控除適用を加えると、重複回答を除いても要望企業数はほぼ5割に達している。

税制関連を除くと、確定給付企業年金の制度設計が25%、確定拠出年金が28%あった。前者については、予定利率や給付引き下げを含め、制度設計や運営をより自由にして欲しいという要望があった。後者では、しばしば取り上げられているように、従業員拠出（マッチング）を認めることや60歳までの引出しを認めること、が要望の内容となっている。

〔表6-1〕 Q32（政府への要望事項）の内容別社数

|                     |                         | (社数) | (%)   |
|---------------------|-------------------------|------|-------|
|                     | 特別法人税廃止                 | 21   | 31.3  |
|                     | 特別法人税の凍結延長              | 3    | 4.5   |
|                     | 特別法人税率の見直し              | 1    | 1.5   |
| 特別法人税関連3問小計         |                         | 25   | 37.3  |
|                     | DCの拠出枠拡大                | 16   | 23.9  |
|                     | 公的年金等控除・退職所得控除見直し       | 7    | 10.4  |
|                     | 新確定給付年金の従業員拠出に社会保険料控除適用 | 2    | 3.0   |
| 特別法人税以外の税制3問小計      |                         | 22   | 32.8  |
| 以上税制関連6問計           |                         | 33   | 49.3  |
|                     | 制度設計の自由化全般              | 6    | 9.0   |
|                     | 予定利率弾力化                 | 3    | 4.5   |
|                     | 給付切り下げ手続き・要件の緩和         | 5    | 7.5   |
|                     | 代行返上の手続きを早期に開示          | 6    | 9.0   |
| 以上確定給付年金関連4問計       |                         | 17   | 25.4  |
| 労使合意のもとに自由な制度設計を認める |                         | 3    | 4.5   |
| 確定給付年金5問+労使合意       |                         | 19   | 28.4  |
|                     | 従業員拠出を認める               | 11   | 16.4  |
|                     | 適用範囲(出向者など)             | 1    | 1.5   |
|                     | 60歳までの途中引出し             | 11   | 16.4  |
| 以上確定拠出年金関連3問計       |                         | 16   | 23.9  |
| 代行部分の扱いなど会計制度の変更    |                         | 5    | 7.5   |
| 公的年金制度の建て直し、明確化     |                         | 2    | 3.0   |
| 合計                  |                         | 65   | 100.0 |

(有効回答企業数=67、重複回答を認めているため社数の計は数字の単純合計と異なる)

## 2. ヒアリング・他の質問から

ヒアリングでも、同じような要望が多かった。その中でやや異なるのが、①厚生年金基金に関して何らかのメリットが必要 (D 社)、②年金制度全体でのポータビリティ (E 社)、③退職金優遇税制の見直し (C 社)、④退職給付引当金廃止の影響の指摘 (E・F 社)、などであった。

また、Q32 以外の各制度に関する質問にも、企業側の要望が現れている。まず、Q16 では税制について事業主掛け金の他、ほとんどの項目について、企業は「大いに」あるいは「少なからず」考慮すると答えている。95%以上の企業が税制を考慮しているとみて良い。確定拠出年金の問題点をあげた Q26-5 では、①従業員拠出の上限、②途中引出しの制限、があげられていた。

さらに、Q28-3 では、厚生年金基金を今後維持していく上での問題点として、①終身年金の負担が重い(55%)、②給付減額の要件が厳しい (40%)、③積立水準の規制が厳しい (25%)、④代行部分に関する掛け金や債務の負担を株主に説明しづらい (21%)、などがあげられている (表 6-2)。この表にあるように、これらの不満が代行返上や解散に結びつく割合も平均(32.1%、4.3%) より高い。

〔表 6-2〕 厚生年金基金に関する評価と代行返上・解散予定企業の関係

|                                      | yesと答えた割合 | yesと答えた内       |              | ①×②  | ①×③ |
|--------------------------------------|-----------|----------------|--------------|------|-----|
|                                      | ①         | 代行返上予定の割合<br>② | 解散予定の割合<br>③ |      |     |
| Q28-2「厚生年金基金のメリット」                   |           |                |              |      |     |
| 1. 年金が終身に渡って支給される                    | 57.8      | 30.6           | 4.6          | 17.7 | 2.7 |
| 2. 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 | 28.3      | 32.1           | 3.8          | 9.1  | 1.1 |
| 3. 中途脱退や解散の場合も通算制度がある                | 15        | 32.1           | 3.6          | 4.8  | 0.5 |
| 4. 支払保証制度がある                         | 5.9       | 36.4           | 0            | 2.1  | 0.0 |
| 5. 年金資産が外部積立される                      | 36.9      | 44.9           | 5.8          | 16.6 | 2.1 |
| 6. 優秀な人材の採用・勤続に役に立つ                  | 9.1       | 17.6           | 0            | 1.6  | 0.0 |
| 7. 厚生年金保険法という枠組みの中で運営される             | 11.8      | 31.8           | 9.1          | 3.8  | 1.1 |
| 8. 特別法人税が非課税である                      | 33.7      | 57.1           | 3.2          | 19.2 | 1.1 |
| 9. 掛け金が全額損金算入され、従業員の掛け金が全額社会保険料控除となる | 42.8      | 33.8           | 5            | 14.5 | 2.1 |
| 10. 要件を満たせば給付減額できる                   | 1.1       | 50             | 0            | 0.6  | 0.0 |
| Q28-3「厚生年金基金を今後維持していく上での問題点」         |           |                |              |      |     |
| 1. 終身年金の負担が重い                        | 54.5      | 35.3           | 4.9          | 19.2 | 2.7 |
| 2. 積立水準の規制が厳しい                       | 24.6      | 43.5           | 6.5          | 10.7 | 1.6 |
| 3. 法令や通達を遵守するための管理コストがかかる            | 10.7      | 30             | 0            | 3.2  | 0.0 |
| 4. 各個人の会社への貢献を反映させるのが難しい             | 15        | 35.7           | 7.1          | 5.4  | 1.1 |
| 5. ポータビリティがない                        | 10.7      | 25             | 0            | 2.7  | 0.0 |
| 6. 企業再編時の対応が困難                       | 11.8      | 31.8           | 0            | 3.8  | 0.0 |
| 7. 給付減額の要件が厳しい                       | 40.1      | 40             | 5.3          | 16.0 | 2.1 |
| 8. 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        | 20.9      | 43.6           | 7.7          | 9.1  | 1.6 |
| 平均                                   |           | 32.1           | 4.3          |      |     |

## II. 求められる施策

以上を踏まえ、海外の状況なども考慮しつつ、今後の規制・税制のあり方について三つの課題をあげておきたい。

### 1. 厚生年金基金などにおける規制の見直し・緩和

その第一が厚生年金基金などの規制緩和・見直しである。

## (1) 厚生年金基金

厚生年金基金についてⅠ. で述べた問題点の内、給付引下げ手続きに関しては第4章Ⅱでその改善策が提案されている。ここでは、終身年金の負担に関係する規制について触れておく。厚生年金基金ではプラス $\alpha$ 部分の5割以上を終身年金で支給することになっている。加えて、65歳以降の終身年金の現価は代行部分の現価の5%相当分を上回らなくてはならない。従業員が実質的な意味のある程度以上の終身年金を受け取れるようにするのがその狙いである。

ところが、一時金選択を認める場合には、その額を保証期間の給付現価以下にすることになっている。しかし、厚生年金基金を導入する以前から退職金規程で決められていた退職一時金より低い額では、従業員が納得しない。結局、企業は選択一時金額をもととの一時金額、保証期間の給付現価の両者と等しくするしかない。

この結果、従業員が保証期間を超えて長生きした場合、その年金を支払うための原資がもともとの退職一時金額を上回るため、企業からみると持ち出しになってしまった。Q28-3での「終身年金の負担」は主にこの点を指していると考えられる<sup>22</sup>。

しかし、実際にも新規裁定者の4割以上が全額を一時金で受け取ることを選択している際に、現価の5割以上を終身年金として支給するよう義務づける必要がどのくらいあるのだろうか。その疑問は措くとしても、終身年金を支給しても企業に追加負担が生じない制度設計を認めてはどうだろうか。その一例が、保証期間の支給現価だけでなく、それ以降の終身年金部分を合計した支給現価と選択一時金の現価を等しくなる設計である。この場合、基金側に死亡率のリスク、特に長生きする加入者ほど終身年金を選択する逆選択のリスクが残る。それを回避できるように、支給開始時点で終身年金を選択した受給者に、給付現価相当の一時金により外部の保険機関から購入した終身年金を与える方法も考えられる。

なお、代行制度については、①会計基準上の割引率と凍結以前の予定利率が異なるため会計上の債務が制度上の責任準備金より大きくなる、②株価下落などで利差損が拡大している、などが企業の負担となっている。詳述は避けるが、代行返上された後の、公的年金資金の運用には、a. 公的年金の資産額自体が国内の市場規模に比べて大きすぎる、b. 政治的な介入の懸念がある、c. 公的機関では適当なインセンティブを付与するのが難しい、といった問題がある。個別企業が自らのリスク負担能力に応じて、年金資産を運用する仕組みを維持するメリットは決して小さくない。

平成11年9月に免除保険料が凍結されて以来、現在は厚生年金保険本体(厚生年金特別会計)の運用利回りを上回れば、企業にメリットが生じる仕組みとなっている。かつてのように給付の責任まで企業が負担すると、厚生年金本体の制度改正に合わせて事務手続きが煩瑣になる(F社)上、数理上の差異を事後的に調整する必要が出てくる。決まったレベル以上の運用利回りをあげれば企業にメリットが生じる仕組み、いいかえると、厚生年金基金を通じた、国から企

<sup>22</sup>他に、実際の利回りが年金換算利率を下回っている点や代行部分の死亡率の低下が企業の負担となっている。



業への貸し付けのような仕組みを続けていくべきではないか<sup>23</sup>。

第4章Ⅱで指摘しているように、厚生年金基金を維持しにくくしている規制の多くは、Q28-2で示されたメリットを活かし、老後保障をより確実にするためのルールである。しかし、企業経営の現状では、かえってそれがQ28-3にあげられた負担を増している。一部については緊急避難としてでも、第4章Ⅱあるいはここにあげた措置を検討すべきであろう<sup>24</sup>。

## (2) キャッシュ・バランス・プラン

第5章で述べたようにキャッシュ・バランス・プランは、企業の財務・人事両面のニーズに応える上で一つの軸となりうる制度である。ところが、2002年に制定された確定給付企業年金法、同施行令・施行規則では、その可能性が狭められてしまった面があった。以下、三点を指摘しておく。

第一が再評価率の基準となる指標である。現状では国債利回りあるいは定率、それらの組み合わせとなっていた。しかし、労使が納得できる客観的な指標であれば差し支えないはずである。物価上昇率や賃金上昇率などは、厚生年金にも使われており、特に前者は老後の生活の安定という点からは望ましい。さらに複数の指標から受給者の選択を認めることも考えられる<sup>25</sup>。

第二が年金支給開始後の再評価である。現状では、支給開始までは指標の変動を反映して、各個人の持ち分が再評価される。ところが既裁定者については、年金支給開始時点で、最低予定利率以上の換算利率で年金額が決まると、その後はそれが最低保証額となっていた。再評価率の変動しても、それを反映して年金額を引き下げることができない。これでは特に昨今のような金利低下・デフレ局面では企業の実質的な負担が大きくなる。

しかし、インフレ率など客観的な指標が低下したことで年金額が下がったとしても、その旨の労使合意がある場合は特に、受給者に甘受できないほどの不利益とは言えない。経済実態により給付額が変動するのであれば、たとえ給付額が下がっても構わないのではないか。

第三に確定給付年金からキャッシュ・バランス・プランに移行する場合、給付現価の年功的なカーブが修正されるために、給付引き下げにあたってしまうという問題であった。この点は、第4章Ⅱ2に述べられているので、ここではこれ以上触れない<sup>26</sup>。

なお、2003年4月中に通知や省令が改正され、これらの問題のほとんどが解決される見込みだという。キャッシュ・バランス・プランがますます活用しやすくなると評価できる<sup>27</sup>。

<sup>23</sup> ①厚生年金保険本体の加入者との公平が図られる、②他の基礎率の影響を排除できる、③会計上、債務として扱われていることと整合的である、④上乘せ部分との効率的な運用が可能になる、などのメリットがある。その際には、総合型基金を含めて過去の最低責任準備金について清算する必要がある。

<sup>24</sup> 最低積立基準については、すでに2001年、2002年の二度、緩和措置がとられている(第4章参照)。

<sup>25</sup> 金融資産の利回りを再評価率にできれば、年金資産をその資産に投資することで企業は運用リスクを負わなくて済む。実質的な効果は確定拠出年金と紙一重であるが、確定拠出年金の掛け金拠出の上限が低いためこの方式も一考に値しよう。

<sup>26</sup> この他、会計基準の扱いがある。米国でもキャッシュ・バランス・プランの扱いについてはまだ定まっていない。スムーズな導入のためには決算期現在に再評価された、総クレジット(ポイント)の残高をもとに退職給付債務を計上する方法が望ましい。

<sup>27</sup> ただし、再評価率がマイナスになることは認められていない。しかし、運用資産や給付の実質的な価値を維持

### (3) 確定拠出年金

確定拠出年金の場合には、まず途中引き出しが問題になる。確定拠出年金には保険数理や相互扶助の原理があてはまらない。第4章Ⅲにあるように、それでも一般の貯蓄と区別する趣旨で、60歳までの途中引き出しが認められていない。

しかし、確定給付年金では年金給付受給資格を得られない場合に、(脱退)一時金を受け取ることができる点を見ると、バランスを欠いている。また、60歳以前に実施されても、その効果が60歳を超えて継続する、老後準備としての性格を持つ投資的な支出もある。住宅投資の他、自身または子供への教育投資、病気の治療費、などである。

そう考えると、60歳までの引き出しを一部でも認めてもおかしくない。①資金用途を限定する、②金額に上限を設ける、などの制限付きで引き出しを認めても良いのではないか。

もう一つは、拠出の方法や企業型で「一定額あるいは給与の一定割合」とされる拠出額である。まず、老後の準備であることから、その額を毎月拠出する仕組みでなければならない、という。しかし、個人型でも月次の支払だけを認めるとするなら、これはやや硬直的ではないか。月払いではなく、年払いでも構わないであろう。

また、拠出額を決める際の給与とは、給与規程あるいは一時金規程に定められたものでなくとも、事業主による恣意性を排除できればよいとされている。その趣旨からすると、個人の成果や企業の業績を反映した額、例えば賞与額などを含めた額を給与に含める制度も認めるべきであろう。キャッシュ・バランス・プランでも同じように柔軟な解釈が求められる。

## 2. 税制の簡素化・統一化を

第二の課題は税制である。上述のように税制に関する企業の関心は高い。しかも、公的年金等控除の見直しなど、必ずしも減税一本槍の要望だけでない点は注目される(E社)。退職給付税制が相互に絡み合っていることが理解されつつあると言える。

ここでわが国の退職金・年金税制の全体像をみると、制度ごとに非常に複雑になっている(表6-3)。そのため、さまざまな年金制度の間に不公平が生じている。例えば、企業年金の加入者は退職所得控除と公的年金等控除の二つを利用できるのに対して、企業年金の加入者でないと退職所得控除しか利用できない。

また、優遇税制が長期雇用の正社員を念頭に置いている。そのため、パート労働者など短期雇用者や退職給付の給与上乘せ(前払い)を選択した従業員が老後の準備をする際には、優遇税制を活用しにくい。給与に上乘せされた前払い退職給付を貯蓄にあてた場合の60歳時点の税引後受取額は、企業年金の資産として同じ3%あるいは5%の税引前利回りで運用して退職時に一時金を受け取った場合より2割から3割目減りするという試算もある。

さらに老後の生活の糧であることを理由にしているにもかかわらず、控除の限度が平均的な

---

する観点からは、物価上昇率以上であれば問題はなく、インフレ率以上なら再評価率がゼロ以下で構わないのではないか。

支給実態をもとに決められており、老後の生活に必要な額がどれだけか、その内、どれだけが公的年金から支給されるか、などが考慮されていない。

これらの問題への解決策の一つとして、各人が自らの所得から毎年一定額まで非課税で拠出できる、老後のための勘定を設定する方法がある。拠出するのが従業員個人であろうと、事業主であろうと、あらゆる拠出は上限まで非課税とし、その運用収益にも課税しない。他方、年金給付には控除を認めず課税する。

これにより、いわゆる拠出・運用時非課税・支給時課税（EET）の原則が徹底される。また、その勘定には現在の確定給付年金・確定拠出年金への拠出をすべて吸収するので貯蓄優遇税制の新設ではない。実際にも年間 50 万円程度の上限であれば、老後の生活には足りる<sup>28</sup>。

リストラによる早期退職金なども含め、この勘定に拠出されれば、一時金にも所得控除を認める。また、税制適格である年金制度、例えばキャッシュ・バランス・プランから支給される脱退一時金も、この勘定に拠出することで引き続き非課税のまま運用ができる。これにより転職に関する税制上の不利がなくなる。現在、確定拠出年金から確定拠出年金に移した場合にだけ認められている、税制上のポータビリティを拡大したものといえる。

このような税制であれば、報酬形態や制度の選択に中立で公平な退職給付税制といえよう。

なお、諸外国におけるこの税制のモデルとして、カナダの **Registered Retirement Saving Plan (RRSP)** があげられる。また、英国では 2002 年 12 月に財務省が発表した、年金制度に関するグリーンペーパー“**Simplifying the taxation of pensions: increasing choice and flexibility for all**” で、8 つ以上ある年金税制を、同様の考え方で統一する提案を発表している<sup>29</sup>。

---

<sup>28</sup> これらの試算は臼杵・松浦（2002）による。

<sup>29</sup> そこでは、年間の拠出上限を年収または 20 万ポンド、残高の上限を 140 万ポンドとし、総額の 25% までの一時金受け取りを認めるという。

[表6-3]退職給付(一時金・企業年金)に関する現在の税制

|                    | 事業主拠出分について            |               |                                   | 本人拠出分について                               |            | 支給段階  |
|--------------------|-----------------------|---------------|-----------------------------------|---|------------|---|
|                    | 拠出段階                  |               | 運用段階                              | 運用段階                                    |            |   |
|                    | 損金算入の有無               | 従業員の給与所得算入の有無 | 特別法人税課税の有無                        | 所得控除の有無                                 | 運用益課税の有無   |   |
| 一時金                | NA<br>(なお、退職給与引当金は廃止) | NA            | NA                                | NA                                      | NA         | ・退職所得控除を適用<br>(勤続年数20年まで年間40万円、勤続年数20年超年間70万円)→収入金額から控除金額を差し引いた額×1/2に分離課税 |
| 厚生年金基金             | 損金                    | 給与とみなさず非課税    | 代行部分の2.84倍まで非課税、それを超える部分は課税       | 所得控除(社会保険料控除)                           | 本人には課税されない | 退職所得課税<br>または公的年金等控除あり  |
| 新しい確定給付企業年金・適格退職年金 | 損金                    | 給与とみなさず非課税    | 特別法人税課税(特例適格退職年金は代行部分の1.84倍まで非課税) | 一部生命保険料控除、それ以外は課税後給与から拠出                | 本人には課税されない | 本人拠出分は非課税、それ以外は退職所得課税<br>または雑所得課税(公的年金等控除あり)                              |
| 企業型確定拠出年金          | 損金                    | 給与とみなさず非課税    | 課税                                | 所得控除                                    | 特別法人税課税    | 退職所得課税<br>または公的年金等控除  |
| 個人型確定拠出年金          | NA                    | NA            | NA                                | (企業年金のない従業員は年18万円まで、それを超える拠出は不可)        | 特別法人税課税    | 退職所得課税<br>または公的年金等控除  |
| <参考><br>生命保険・個人年金  | -                     | -             | -                                 | 個人年金保険料控除又は生命保険料控除(支払保険料の1/2を各々5万円まで控除) | 非課税        | 本人拠出相当分は非課税<br>それ以外は一時所得課税、又は雑所得課税(公的年金等控除なし)                             |

### III. まとめ

昨年12月に厚生労働省が発表した「年金改革の骨格に関する方向性と論点」では、「公的年金を補完する企業年金の拡充・育成」を掲げている。確かに、保険料固定方式など、少子高齢化に対応して公的年金の給付内容が見直されようとしている状況では、老後の所得保障における退職給付への期待が高まらざるを得ない。また、税制上、優遇されているため、それに相応しい内容が求められる。

だからといって、退職給付は企業から従業員への報酬の一形態に過ぎない。あまりに立派な内容を求めると、企業のコスト負担が大きくなり、そもそも制度自体を廃止してしまう恐れがある。トレード・オフのどこで線を引くか、その答えは簡単に出ない。

ここでも、当面の対策と中長期的なビジョンを分けて考える必要がある。現状をみると、多くの企業が経営困難に陥っており、年金だけでなく賃金水準そのものさえ見直す状況にある。

もちろん、退職給付の安易な削減は従業員のモラルを低下させ、経済効率にも悪影響を及ぼす。第5章で述べたように、企業は従業員の意識を十分に調査し、悪影響を最小限に抑えることが得策であろう。

とはいえ、弊害に対してどの程度対策を実施するかはあくまで経営判断であり、当局がそれに関与することはできない。現在の経済状況では、緊急避難的に給付水準を削減することなどに労使が合意したのであれば、水準だけでなく、給付の内容がそれほど充実していなくとも税制適格を認めるようできるだけ柔軟に対処せざるを得ないのではないか。給付やそもそも賃金

さえも流動的な中で、あまりに厳格な積立基準を適用したり、終身年金での給付を求めたりしても、場合によっては、不安定な土台の上に家を建てようとするのと同じように、その意図とは別に、経営危機などにより不安定な年金制度になってしまうかもしれない<sup>30</sup>。

こうした緊急避難的な措置の必要が薄れた段階で、公的年金と合わせて十分な所得を保障し、従業員からみても信頼できる退職給付制度を作り上げるという中長期的な課題に取り組むべきである。

その際にもプロダクト・ライフ・サイクルの短期化など内外の競争環境が激化しているため、一企業が数十年にわたって成長し続け、従業員に安定した処遇を提供し続けることはますます難しくなっている。企業収益や個人所得に余裕のある際に拠出を増やすことのできる制度など、経営環境の悪化さらに企業の新陳代謝にも備えられるような仕組みを作ることが重要な課題の一つとなろう。成熟企業・大企業から新興企業・中小企業へと従業員が転職する動きにも対応する必要がある。新興企業では横並び意識にとらわれないため、例外的ともいえるアイデアが新しい制度案が出てくる可能性がある。そうした新しい仕組みにも、柔軟に対応していくことが求められる<sup>31</sup>。

---

<sup>30</sup> 本来は経営危機の際にも約束した給付ができるように外部積立の年金制度がある。ただ、経営環境の悪化が予想外に長期化している上、経営が順調だった間に十分な積立ができなかったことが、わが国で問題先送り (forbearance) 政策をとらざるを得なくなった原因といえる。この点については、2002年、オランダの当局がとった積立基準の強化やリスク資産投資についての制限措置に関する論争が興味深い。

<sup>31</sup> 米国の 401k プランがあるコンサルタントのアイデアから生まれたのは有名な例である。たとえ前例がない仕組みであっても、新しい発想をできるだけ活かしていくことが、退職給付制度の活性化につながるのではないか。

## 参考文献

- 住本生命保険相互会社 企業年金 Report
- 滝澤算織「ポイント式退職金制度の導入と設計の実務」生産性労働情報センター 1997年4月
- 山本成一・森本紀行・保田和彦共著「人材、報酬、年金のポートフォリオ戦略」東洋経済新報社 1999年9月
- 臼杵政治・松浦民恵「退職給付税制改革に関する試論」ニッセイ基礎研究所所報 2002年9月号)
- 尾崎俊雄「日本版 401k 導入・運営・活用のすべて」東洋経済新報社 2002年4月
- 久保知行「確定給付企業年金法」ぎょうせい 2002年6月
- 坪野剛司編「総解説新企業年金」日本経済新聞社 2002年4月

## 補論について

今回の調査研究を進めるに当たり、米欧の企業年金の動向を把握するために、恩賜財団母子愛育会の助成を受けて、米欧の年金専門家二人を日本に招聘し、研究会メンバーとの間で意見交換を行った。その意見交換及び二人から提出された米欧の企業年金制度の動向に関する報告書は今回の調査研究にとって有意義なものであることから、補論として以下の両報告書の要約を付す。

# 補論 1 米国の企業年金制度

企業福祉研究所 (The Employee Benefit Research Institute )

メンバーリレーションズ課長／リサーチアナリスト

ケン・マクドネル

## I. はじめに

年金給付は今日の米国所得保障において重要な役割を担っている。1921年以降、雇用関係を基礎とした退職給付制度に対する税制優遇措置が米国の年金制度の普及を推進してきた (Salisbury, 2000)。第2次世界大戦以降、1970年代にかけては、大規模事業主にとっては確定給付年金制度が、小規模事業主にとっては確定拠出年金が最も好まれる制度であった。1974年の従業員退職所得保障法 (以下、「エリサ法」という。) の成立は法律、税金、投資、年金数理の観点から年金制度に影響を与えると同時に、情報公開や受託者責任の必要性を確立した。さらに、エリサ法に基づき企業年金給付保証公社 (以下、「公社」という。) が設立されたことにより、従来から確定給付年金の運営に重い負担となっていた複雑な法制、年金数理、受託者義務に、高い管理運営費用が加わり、1970年代の不景気の時期と重なったことも作用し、結果としてその後多くの事業主が確定拠出年金を魅力的であると考えられるようになった。

確定給付年金と確定拠出年金との間の傾向はいろいろな方法によって分析できる。確定給付年金制度を分析する一つの方法は、公社の管理下にある年金制度の動向を探る方法である。2001年における最新のレポートによると、公社は35,200の確定給付年金制度の給付支払いを保証しており、この数は1985年の114,400から減少している。しかしながら、確定給付年金が適用される加入者数の推移は異なり、1980年から毎年増加してきた。2001年には加入者数は44百万人に達し、1998年の42.4百万人から依然増加している。これらの数字は労働省が発表しているForm5500から抜き出したものであり、このデータベースは制度数、加入者数、資産額、拠出額等エリサ法成立以降の税制適格年金制度に関する充実した資料を含んでいる。

日本と米国の退職給付の最も重要な相違は退職給付の法的な位置付けである。1950年代から1960年代にかけて、日本企業はこのような退職給付を恩恵的報酬として位置付けていた。しかしながら、労働組合は給与の後払いであると主張していた。恩恵的報酬という立場をとる理論では、退職給付は恩恵ベースで経営者の裁量によって決定されるものであると考えられる。一方、給与後払いという理論では、退職給付は、本来であれば雇用期間中に支払われるべきであった賃金の一部が引退あるいは退職時点まで支払いを遅延されたものであると考えられる。つまり、当時の日本では退職給付を賃金の後払いと見なす考え方は定着していなかったのである。このような考え方の相違が受給権の保護や新たな退職給付会計基準の取り扱いで重要な役割を果たしている (臼杵, 2002)。

この報告書は退職給付制度を取り巻く様々な問題に触れながら米国における企業年金の傾向



を説明するとともに、最近のデータを検証しながら制度選定の傾向についても精査する。また、その傾向の理由の説明や確定拠出年金の活用状況等についても触れる。

## II. 制度の傾向

### 1. 制度と加入者

エリサ法が 1975 年に施行されてからデータが利用できる最新の年である 1998 年までに、税制適格年金制度総数は 311,000 から 730,000 へと 2 倍以上に増加した。これらの制度の加入者総数は、現役、退職者、遺族を含めて 45 百万人から 99 百万人に増加した（図 1）。現役加入者数の傾向も同様で、1975 年の 31 百万から 1998 年には 52 百万人まで増加した。

一方、企業年金制度と制度加入者が増えている程には、確定給付年金の制度数は増えていない。より多くの事業主は主たる制度あるいは補完的な制度として確定拠出年金制度あるいはハイブリッド制度を選択するようになってきている。企業の確定給付年金制度総数は 1975 年の 103,000(33 百万加入者)から 1983 年には 175,000(40 百万加入者)に増えたが、その後 1998 年には 56,000(42 百万加入者)に減少している。この間の主たる変動は小規模企業によるものである。一方、確定拠出年金制度は 1975 年の 208,000 から 1998 年の 674,000 に増え、企業年金制度に占めるその比率は 67%から 92%まで上昇している。

企業の確定拠出年金制度の加入者数とその比率は確定給付年金制度に比較して増えている。確定給付年金制度の加入者数は 1975 年には 33 百万人であったが、1983 年には 40 百万人に増えた。しかしながら、その後伸び率は鈍化し、15 年後の 1998 年に 42 百万人に達している。確定拠出年金制度の加入者数は 1975 年の 12 百万人から増加を続け、1992 年には確定給付年金制度の加入者数を超え、1998 年には 58 百万人に達している。

主たる年金制度で見た労働者数も同様の動きを示している。1975 年には 27 百万人であった確定給付を主たる年金制度とする労働者数は 1993 年には 25 百万人に減少し、1998 年までほぼ同水準で推移している。1975 年から 1998 年の間に確定拠出を主たる年金制度とする労働者数は 4 百万人から 29 百万人まで激増している。

### 2. 制度資産

財政面での動きも上述したような確定給付年金と確定拠出年金の過去数十年の動きと同様のものとなっている。税制適格年金の資産残高は 1975 年の 2,600 億ドルから 1998 年には 4 兆ドルに達している(図 2)。

資産残高における確定給付年金と確定拠出年金の比率は、制度数や加入者数と同様である。確定給付年金の資産残高は 1975 年の 1,860 億ドルから 1998 年には 1.9 兆ドルになっている。同時期に確定拠出年金の資産残高は 740 億ドルから 2.1 兆ドルに達している。適格年金資産残高に占める確定拠出年金の比率は 1975 年の 28%から 1998 年には 52%にまで上昇している。

### III. 米国の傾向の解釈

この分野における以前の調査は確定給付年金と確定拠出年金の制度数の変化に集中していたが、加入者数、資産残高、拠出額等を見ると制度提供者が被用者向けの退職所得制度を確定給付年金から確定拠出年金に移行しているかといった問題が理解できる。

#### 1. 制度の数と規模

1985年から1993年の間に制度規模の違いによって確定給付年金と確定拠出年金が逆の動きを示している。小規模な制度では確定拠出年金の採用が増えており、確定給付年金の採用は減少している。制度規模を通して見ると、確定拠出年金制度の純増が確定給付年金制度の純減よりも大きく、確定拠出年金制度の増加には確定給付年金からの移行以外の要因も寄与していたことが分かる。正味（ネット）での変化は図3に示されている。ここでは確定拠出年金制度の増加と確定給付年金制度の減少が対称的に示されている。唯一の例外が両制度とも減少した、最も規模の小さい2人から9人以上の規模の制度である。しかし、このクラスでも確定給付年金の純減幅は確定拠出年金よりも大きかった。

確定給付年金と確定拠出年金の制度数の推移は2つの方法によって分析ができる。1つは時系列的に総数を検証する方法であり、もう一つは個々の制度提供者の動きを検証する方法である。例えば、総数を時系列的に検証する最初の方法としては、Warshawsky(1995)の調査が挙げられる。この調査は、内国歳入制度の統計を利用して税制適格である確定拠出年金と確定給付年金の成長の要因を分析し、1960年代からの長期の傾向以上に1988年から1993年の傾向は急激であったことを示している(図4aと図4b)。

同様の方法でKelly(1998)は様々な統計を利用して確定給付年金の衰退を検証し、確定給付年金の衰退は主に小規模制度における採用の減少と経済のファンダメンタルズの変化によるものであると結論付けている。

個々の制度提供者の確定給付年金から確定拠出年金への移行を検証する2番目の方法は、さらに2つの方法に分けられる。最初の方法を使ったのがPapke, Petersen, and Poterba (1996)であり、彼らは1986年から1990年までの間に401(k)制度を導入した結果として確定給付年金を終了した43制度の中の1制度に注目した。もう一つの方法は期間毎に10,000の異なる制度の動向を検証する方法である。Papkeは1985年に確定給付年金を提供していた制度提供者と1992年の制度提供者を比較し、401(k)および他の確定拠出年金制度が終了された確定給付年金制度を代替していたことを発見した。その後の報告でも、Papke(1999)は1985年には確定給付年金制度を提供していた1つの事業主を検証し、1985年から1992年にかけての401(k)および他の確定拠出年金制度への関与について調べた。結果として彼女は401(k)と確定給付年金制度、401(k)と非401(k)確定拠出年金制度、非401(k)確定拠出年金制度と確定給付年金制度の間の重要でかつ広汎な代替関係を発見した。

確定給付年金制度における変化が制度規模によって異なっていることも認識されている。

Ippolito (2000)は 1980 年から 1998 年にかけての制度の変動を検証し、大規模制度が増加した要因を 3 つ挙げている。第 1 は中規模から小規模制度の間で、確定給付年金制度を終了し、確定拠出年金制度へ移行する動きがより頻繁に見られたことである。この傾向は図 5、図 6 にも示されている。2 番目は、受給者の急増が制度規模の拡大に寄与したことである。3 番目の要因は、1980 年から 1998 年にかけての企業買収である。Ippolito and Thompson (2000)による 1987 年から 1995 年にかけての確定給付年金に関する調査では、制度の合併が制度数の減少と加入者 1,000 人規模以上の制度の相対的な増加を一部説明することが判明した。重要なことは Ippolito と Thompson は Kruse (1995)と Papke 等(1996)と同様の結論に達したことである。つまり、確定拠出年金への移行を考へての確定給付年金制度の終了は少数であるということである。

## 2. 加入者

制度数の傾向は確定給付年金と確定拠出年金で大きく異なるものの、加入者数は 1975 年以來ともに増加している(図 1)。しかしながら、この加入者数は退職者や受給権者を含んでいるため、必ずしも将来を示しているわけではない(Ippolito,2000)。前述したように、現役加入者を検証することが将来の予測においては重要である。これを見ると、確定給付年金の傾向は間違いなく減少に向かっている。一方、確定拠出年金制度の現役加入者は増加している。現役加入者の中での、主たる年金制度が確定拠出である加入者の比率は 1996 年に確定給付年金制度を凌ぎ、1998 年には 56%まで高まっている。

主に確定拠出年金制度が適用される年金制度加入者の増加は、一部、経済の変動あるいは年金制度の連邦規定によって説明される。Kruse(1995)は 1980 年から 1986 年にかけての確定拠出年金制度の成長は確定給付年金制度の終了だけでは部分的にしか説明されないことを発見した。彼は確定給付年金制度加入の減少の主たる要因は制度数の減少ではなく、これらの制度における加入者の減少だと主張した。

Ippolito(1995,2000)は、連邦制度の変更や雇用のシフトと並んで、401(k)制度の導入が主に確定拠出年金制度が適用される年金制度加入者の増加をもたらしたという仮定を考へた。彼の分析によれば、確定拠出年金制度のシェア増の約 50%が、労働組合、大規模、伝統的な産業等に象徴される主に確定給付年金制度を採用している企業から小規模、労働組合なし、サービス業に象徴される企業への雇用シフトによって説明される。さらに、彼は連邦制度の規定変更は小規模制度の運営管理コストにしか影響していないと述べている。何故なら、500 人以上の労働者を有する制度においては 確定給付年金と確定拠出年金のコストはほぼ同じだからである。彼によれば、1981 年の 401(k)制度の導入が確定給付年金制度と既存の確定拠出年金制度からの移行を促進した。401(k)制度の制度数と加入者数における重要な推移が図 7 と 8 に示されている。この劇的な増加は、401(k)制度が他の制度からの移行による確定拠出年金制度の拡大を促したものであったことを示している(Olsen and VanDerhei,1997)。

## IV. 発展する年金構造

### 1. 傾向の要因

企業年金制度の発展にともない、確定給付年金制度は徐々にその地位を低下させてきた(Clark and Schieber 2000)。確定拠出年金制度が制度数、加入者数、資産残高、拠出額等において成長したことは様々な理由によって説明される。しかしながら、この原因と結果の関係には依然不明な点も多い(Gale 等 1999)。ここでは多くの調査を引用しながら、確定拠出年金制度の増加に関する様々な理由を検証する。第1に政府の規制が制度の選択に大きく影響している(VanDerhei and Copeland, 2001; Clark and Schieber, 2000; Ippolito 2002)。第2に職場の変化が確定拠出年金制度の増加に寄与している。これには被用者と雇用者がともに確定拠出年金制度を高く評価し、導入を求めたことにも関連する(Ostaszewski 2001; Gale 等 1999)。第3は、経営環境、積立や年金制度運営に関するリスク、企業規模の問題、グローバル競争等事業主が近年直面してきた多くの経済的理由である(Brown and Liu 2001; Ostaszewski, 2001; Salisbury, 1997; VanDerhei and Copeland, 2001)。このような環境はより柔軟な制度設計に対する企業のニーズを呼び起こした。

#### 政府の影響

- ・ 管理上の複雑性と頻繁な規定の変更
- ・ 公社の支払保証保険料引き上げによる確定給付年金制度のコスト増
- ・ 完全拠出限度額と最低流動性水準による確定給付年金の長所の減退
- ・ 拠出金の戻し入れに対する課税の強化
- ・ 30年債の発行停止

#### 職場の変化

- ・ 事業主対被用者の関係の変化
- ・ 経済的な説明（ビジネス環境、企業規模、確定拠出年金制度の改善）

### 2. 制度の選択:確定給付年金、確定拠出年金、ハイブリッド

この報告書は確定給付年金、確定拠出年金といった退職給付制度をどのように構築するかというポイントに焦点を当てている。しかし、多くの事業主は、どの一つの制度も事業主と被用者双方のニーズごとに十分に対応できるとは思っていない。従って、彼らはそういった特定のニーズに最適な代替的制度を求めている。確定給付年金と確定拠出年金制度の両方の特徴を合わせることで、その組織の負担をほぼ同水準に抑えながらも、被用者と事業主の満足度を高めることができるような方法で給付を再配分することができる。両方の制度の特徴を合体する方法は3つある。

両方の制度を包括して提供する第1の方法は、単純に確定給付年金と確定拠出年金の両方を提供するものである。各々の制度は異なる被用者集団に適した特性を持ち、独自の長所を有し