

ているため、単独の制度のみを導入するよりも、両方の制度を用いることにより広範囲の被用者とそのニーズを満足させられることが多い。例えば、確定拠出年金が確定給付年金の補完として使用されれば、全体としての年金制度は若年層にもより魅力的となり、他方退職年齢に近い被用者にも確定給付年金の提供を維持継続することができる。1996年の米国会計検査院(GAO)の報告書によると、1993年に退職給付制度を導入している事業主の3%のみしか確定給付年金と確定拠出年金の両制度を併用していなかった(U.S. GAO, 1996)。しかしながら、両方の制度を提供する事業主は大企業に多く、いずれかの退職給付制度が提供されている被用者の43%が確定給付年金と確定拠出年金を選択する権利を与えられている。消費者金融調査をもとにした企業福祉研究所の調査によると、1998年には年金制度が適用されている世帯主の21.3%は確定給付年金のみ、60.7%が確定拠出年金のみ、17.9%が確定給付年金と確定給付年金の両方を提供されていたが、この17.9%という数字は1992年の17.0%より上昇している(Copeland and VanDerhei, 2000)。

第2は、従来通りの伝統的な確定給付年金制度における事業主拠出の積立に加え、確定拠出年金制度や退職一時金を導入する方法である。ここでは事業主と被用者の双方が積立を行なう。

第3の方法はハイブリッド退職給付制度を適用することである。ハイブリッド制度の存在は伝統的確定給付年金あるいは伝統的確定拠出年金の長所、短所の全てが生来のものではないということを示している。ハイブリッド退職給付制度は以前より広く議論されている(Campbell, 1996; Quick, 1999; VanDerhei, 1999; U.S. GAO, 2000)。米国大企業はこれらの制度の採用に注目した。例えば、フォーチュン100の企業の中でハイブリッド年金制度を採用する企業数は1985年から2000年までに1%から32%まで増えた(Watson Wyatt, 2000)。より広範囲での調査も同様の傾向を示している。例えば、最近の調査によれば、2000年に大企業が被用者に提供している確定給付年金のうち18%がキャッシュ・バランスであり、1990年の調査での3%から大きく増加している(Hewitt Associates, 2001; Hewitt Associates, 1990)。同様に、Hay Groupの調査では大企業の確定給付年金制度の中でのキャッシュ・バランスの比率は1993年の3%から2001年の14%に増加している(Hay Group, 2001)。

ハイブリッド制度は、その特性において基本的には確定給付年金でも確定拠出年金でもなく、その両方を兼ね備えている。ハイブリッド制度はキャッシュ・バランス制度、年齢加重プロフィット・シェアリング制度、目標給付制度、ライフ・サイクル年金制度等を含んでいる。この中でキャッシュ・バランス制度が最も普及しており、議論はここに集中している。キャッシュ・バランス制度の長所は、確定拠出年金に似ているため、理解と評価が容易なことである。キャッシュ・バランス制度は全ての加入者に仮想的な個人勘定を設けるが、給付が加入者勘定に対する一定の算式によって決定されるため、実態は確定給付年金制度である(Sher, 1999)。さらに、キャッシュ・バランス制度は確定給付年金であるため、その設計と積立に柔軟性がある。また、給付は事業主によって保証されている上、公社の支払保証も適用される。典型的なキャッシュ・バランス制度では被用者は拠出せず、投資リスクも事業主が負う。加入者が退職する時には、その勘定の残高を年金払いに変えることもできるし、一時金とすることもできる。

ハイブリッド制度の新規導入と、一定の確定給付年金のハイブリッド制度への転換は最近様々な議論を引き起こしている。一つはこれらの制度が事業主にとって非常に魅力的であることに起因する(Clark and Schieber, 2001)。理由の第1は、多くの事業主は確定給付年金制度に内在する早期退職インセンティブを削減したいと考えていることである。このような転換の場合、より多くの生産性の高い高齢被用者を引き止めることが期待される。第2に、経営者はこれらの制度は被用者にとってより理解しやすいと感じていることである。第3に、制度提供者としての事業主が、ハイブリッド制度における積立実施は、加入者に対する給付発生が伝統的確定給付年金よりも滑らかで生涯を通じて予想しやすいため、安定性が高いと考えていることである。

他方の重要な議論は伝統的確定給付年金制度からキャッシュ・バランス制度への転換に起因するものである(VanDerhei, 1999)。例えば、最終給与平均確定給付年金制度からキャッシュ・バランス制度への転換は、確定給付年金から確定拠出年金への税金の返還を伴う転換よりも簡単である。また、弱者保護の観点からも、被用者拠出が稀であるキャッシュ・バランス制度では、401(k)制度に伴う非加入者や最低拠出を行わない被用者への不安を排除できる。さらに、キャッシュ・バランス制度では、事業主が投資リスクを直接負担するため、労働者である個人投資家が過度に保守的になるといったことを懸念する必要もなくなる。伝統的確定給付年金制度からキャッシュ・バランス制度への転換に関する潜在的な限界は、高齢労働者に対する発生給付の縮小(伝統的確定給付年金制度に比較して)、新規制度における退職年齢前の給付金額の不確定性、および一時金支払いに伴う長寿リスクである(VanDerhei, 1999)。

V. 新たな法律

1. 2001年 経済成長・優遇税制調整法(EGTRRA)

2001年6月7日、ブッシュ大統領は経済成長・優遇税制調整法に署名した。この法律により今後10年にわたって連邦税は13,500億ドル減少することが見込まれている。この法律の第4編は年金と退職給付制度に関するものであるが、今後10年間の税収減で496億ドルの新たな費用が連邦政府に発生することになる。退職給付制度の個人加入者にとっての重要規定は税制適格退職給付制度に対する拠出限度額の引き上げである。これにより、事業主のマッチング拠出の付与が早まること、脱退、移行、制度存続に関する柔軟性が高まることが期待される。制度提供者にとっても、この法律は制度の設立の促進、拠出の税制優遇拡大、維持管理の簡素化等いろいろな点で影響する。しかしながら、この法律規定は2010年12月31日に失効する期限付きであるため、貯蓄と年金適用の拡大を意図する永続的規定の立法に関する議論が議会で行なわれる。

重要な項目は下記の通りとなる。

- ・ 加入者におけるポータビリティの向上

- ・ 受給権付与の早期化
- ・ 拠出と給付の限度額の拡大
- ・ 個人退職(IRA)勘定への移管の簡素化

2. コーポレート・ガバナンス改革と財務情報公開

エンロンとワールド・コムの不祥事が会計基準、規制、義務にも影響を及ぼしている。エンロンの経営者は重要な債務の情報公開を避ける方法を数多く利用し、その結果株価は劇的に上昇し、最終的に下落したものの被用者の 401(k)勘定の残高も一時的に増大した。エンロンやワールド・コムの状況に対する世間での批判の広がりに対応して、議会は 7 月に大規模なコーポレート・ガバナンス改革を行い、ブッシュ大統領は 7 月 30 日法律に署名した。新しい法律は会計監査を厳格化し、新たな、かつ、より厳しい罰則を規定した。この法律は当初エンロンの崩壊によって推進されたが、過去最大のワールド・コムの倒産によってより議会の動きが加速された。

新法の新たな重要規定は、全ての上場企業からの拠出金によって運営され、証券取引委員会 (SEC) に従う独立会計監視委員会の設立、監視委員会の事前承認を得た場合以外の監査対象企業への非監査サービスの禁止、監査人の周期的変更の義務化と転職した会計士に対する 1 年間の業務制限、犯罪罰則の強化、実質的な SEC 積立の増加等を含んでいる。

退職給付の提供者は特に新法にある 2 つの規定に注目すべきである。一つは、退職給付制度管理者は、投資商品変更に関するブラック・アウト期間（投資商品を変更できない期間）を設定する 30 日前までに加入者に事前通告しなければならなくなったことである。もう一つは、企業の経営陣が彼らの非適格退職給付制度に保有している自社株を 401(k) のブラック・アウト期間に売却することを禁じる規定である。両者ともに、エンロンにおいて、自社株価格が暴落する中ブラック・アウト期間であったため数千人の被用者が投資先を変更できなかった経験を踏まえたものである。

以下が重要事項である。

- ・ 自社株の制限強化
- ・ 分散投資の推進
- ・ ブラックアウト期間の変更
- ・ 事業主債務の増大

VI. 結論

1990 年代初期に入っても、全体での確定拠出年金制度のシェアの拡大、小規模な確定給付年金制度の減少という傾向は見られた。しかしながら、確定給付年金制度に関する度重なる政府規制の変更や確定拠出年金制度の更なる普及にも拘らず、確定給付年金制度は依然として企業の退職給付制度の中で重要な位置を占めつつけている。特に大企業における制度、労使協定に

よる制度においてこの傾向が強い。また、公務員退職給付制度においても同様である。この報告書の資料でも示したように、確定拠出年金制度は増加してきたが、それは小規模企業を中心としていた。

しかしながら、政府規制の変更、個人の趣向、資本市場の状況は将来において確定給付年金と確定拠出年金が担う役割を見通すことを困難にしている(Olsen and VanDerhei, 1997)。大規模確定給付年金制度が長期間勤続した被用者の中心的な退職給付制度であり続けることは明らかである。一方、全ての規模の事業主を通して、また、勤務期間の長短に関わらず、全ての被用者に対して確定拠出年金も利用され続けるであろう。1980年代から1990年代にかけて、規制の複雑化、優遇税率の引き下げ、積立不足制度に対する最低拠出金額の引き上げ、最高拠出限度額の厳格化等にも拘らず、大企業事業主は確定給付年金制度を提供し続けてきた。最近のEGTRRAの施行は確定給付年金制度および確定拠出年金制度を促進する新たなインセンティブを提供する。また、連邦政府は1984年に確定給付年金制度の方式を変更したが、依然社会保障年金制度を補完する第1級の重要性を持つ制度であることに変わりはない。

この報告書は年金制度の分布の変化に関する分析を試みてきた。米国の退職給付制度は様々な方向に発展し続けている。

年金払いの確定給付年金制度は退職給付制度の中で依然重要な位置にあるが、それらはもはや支配的ではなく、一時金払いを提供する確定給付年金や確定拠出年金の出現によって衰退しつつある。今、受給権を付与されている労働者数は過去にないほど増えており、EGTRRAの効果により、今後も増え続けるであろう。この法律が提供するポータビリティの向上、拠出と給付限度額の拡大等により将来の制度設計はさらに柔軟に行なわれることとなる。高齢化は、事業主と被用者の両方が企業における確定給付年金と確定拠出年金の価値を、それが主たる制度であれ、複合されたものであれ、ハイブリッドなものであれ、再発見し続けることを示唆している。しかしながら、同時に、退職勘定を持つ労働者あるいは退職者がより頻繁に一時金払いで受領していることは、個人レベルでの財政事情、長寿への理解、投資および取り崩し戦略への注目度をより高めなければならないことを示唆している。

図 表

図 1
企業年金制度と加入者

企業部門の適格確定給付年金と確定拠出年金の制度数と加入者数(1975年-1998年)

	1975	1980	1985	1990	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
	(千)										
制度総数	311	489	32	712	708	702	690	693	696	720	730
確定給付年金	103	148	170	113	89	84	74	69	64	59	56
確定拠出年金	208	341	462	599	620	619	616	624	633	661	674
確定拠出年金の比率	67%	70%	73%	84%	87%	88%	89%	90%	91%	92%	92%
	(百万人)										
総加入者数	45	58	75	77	82	84	85	87	87	92	95
99											
確定給付年金	33	38	40	39	40	40	40	40	41	40	42
確定拠出年金	12	20	35	38	42	44	45	48	51	55	58
確定拠出年金の比率	26%	34%	47%	50%	52%	52%	53%	55%	55%	57%	58%
現役加入者	31	36	40	42	45	45	46	47	47	50	52
主たる 制度が DB	27	30	29	26	25	25	25	24	23	23	23
主たる 制度が DC	4	6	12	16	19	19	21	23	24	27	29
確定拠出年金の比率	13%	16%	30%	38%	42%	42%	46%	49%	51%	54%	56%

(出所：労働省 Form 5500 annual reports)

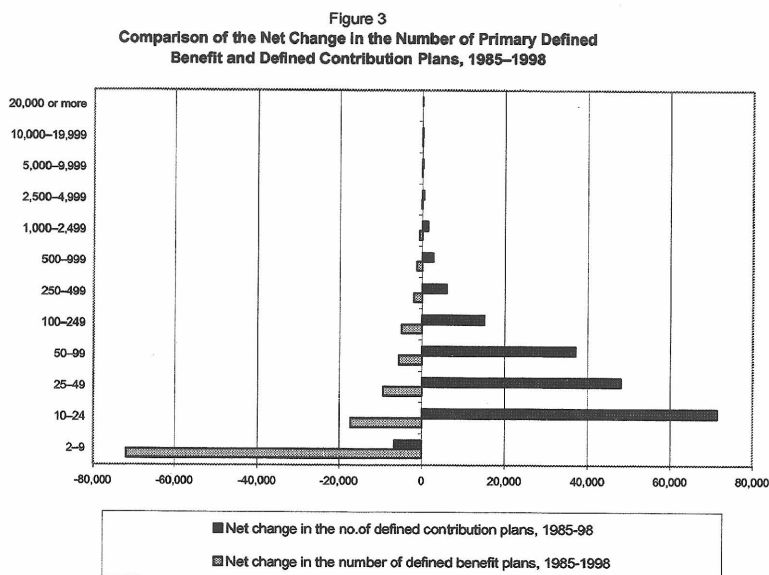
図 2
企業制度財務傾向

企業部門の適格確定給付年金と確定拠出年金の制度数と加入者数 (1975年-1998年)

	1975	1980	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
(10億ドル)											
総資産額	\$260	\$564	\$1,674	\$1,936	\$2,094	\$2,316	\$2,299	\$2,724	\$3,136	\$3,554	\$4,022
確定給付年金	186	401	962	1,102	1,147	1,248	1,211	1,402	1,585	1,736	1,937
確定拠出年金	74	162	712	834	947	1,068	1,088	1,322	1,551	1,818	2,085
確定拠出年金の比率	28%	29%	43%	43%	45%	46%	47%	49%	49%	51%	52%
総拠出額	\$37	\$66	\$99	\$111	\$129	\$154	\$144	\$159	\$170	\$178	\$202
確定給付年金	24	43	23	30	35	52	39	41	36	30	35
確定拠出年金	13	24	76	81	94	102	105	117	134	148	167
確定拠出年金の比率	35%	36%	77%	73%	73%	66%	73%	74%	79%	83%	83%
給付支払い額	\$19	\$35	\$129	\$136	\$152	\$156	\$164	\$183	\$213	\$232	\$273
確定給付年金	13	22	66	72	78	79	83	85	97	97	111
確定拠出年金	6	13	63	64	75	77	81	98	116	135	162
確定拠出年金の比率	32%	37%	49%	47%	49%	49%	50%	53%	55%	58%	59%

(出所: 労働省 Form 5500 annual reports 他)

図 3
主たる確定給付年金制度と確定拠出年金制度の純増減数



(出所: 労働省 Form 5500 annual reports 他)

図 4a 確定給付年金と確定拠出年金の傾向（制度数）

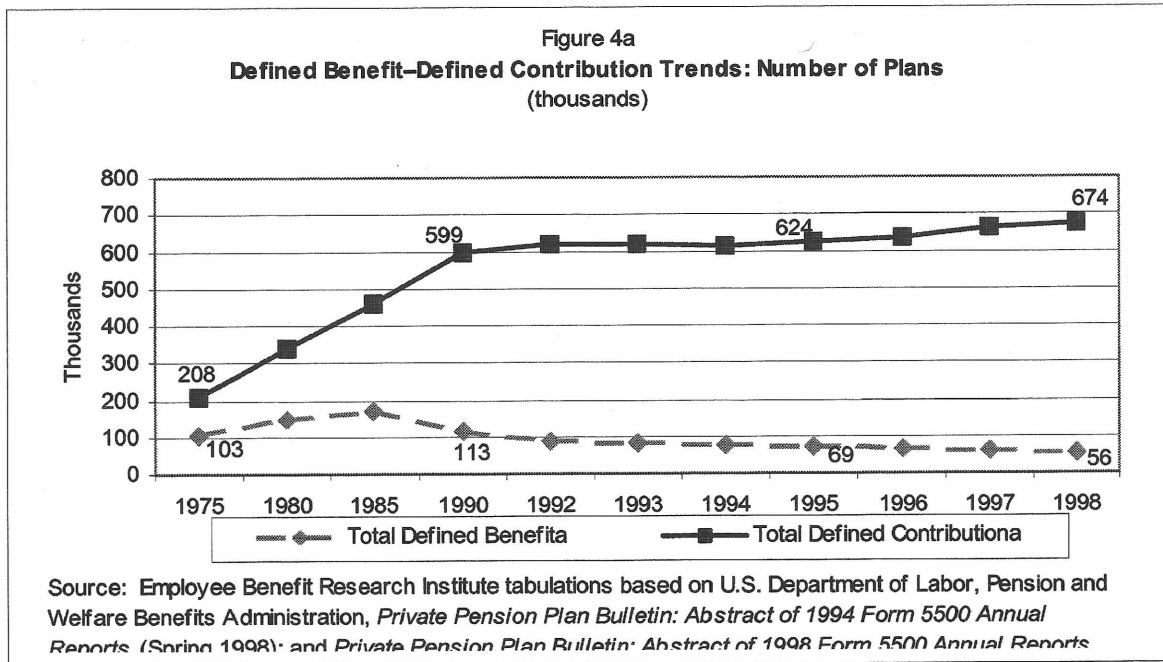
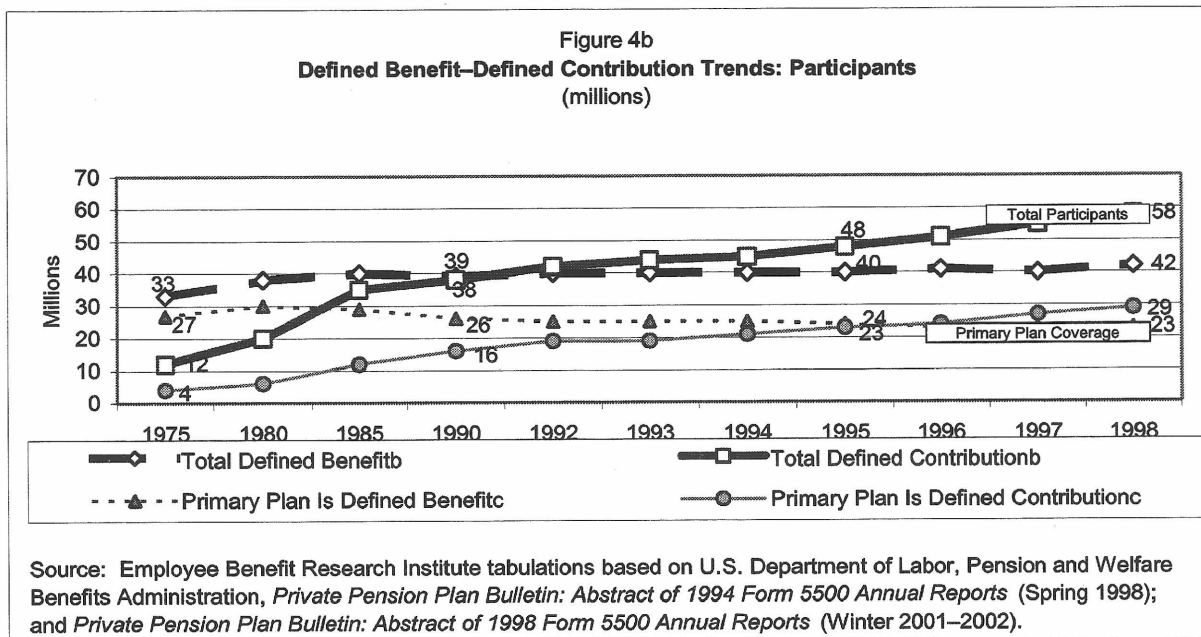


図 4b 確定給付年金と確定拠出年金の傾向（加入者数）



(出所：労働省 Form 5500 annual reports 他)

図 5

主たる制度の制度規模ごとの傾向

主たる確定給付年金と確定拠出年金の制度数と現役加入者数の傾向 (1985年-1998年)

	主たる制度制度数				現役加入者 (千人)					
	1985	1993	1998	1985-1993	1993-1998	1985-1993	1993-1998	1985-1998		
	正味変化数				正味変化数					
	確定給付年金 制度				確定給付年金 制度					
2-9	88,124	32,121	16,223	-56,003	-15,898	353	141	79	-212	-62
10-24	24,267	10,903	6,978	-13,364	-3,925	369	168	111	-201	-57
25-49	14,178	7,252	4,862	-6,927	-2,390	491	252	173	-239	-79
50-99	11,303	7,499	5,790	-3,804	-1,709	808	537	421	-271	-116
100-249	9,534	6,209	4,606	-3,325	-1,603	1,498	978	741	-520	-237
250-499	4,670	3,444	2,745	-1,226	-699	1,651	1,224	976	-427	-248
500-999	3,149	2,450	1,927	-699	-523	2,222	1,751	1,362	-471	-389
1,000-2,499	2,360	2,122	1,713	-238	-409	3,636	3,285	2,666	-351	-619
2,500-4,999	847	790	725	-57	-65	2,930	2,790	2,550	-140	-240
5,000-9,999	455	428	430	-27	2	3,141	2,966	3,016	-175	50
10,000-19,999	198	223	230	25	7	2,749	3,088	3,219	339	131
20,000 or more	175	167	167	-8	0	8,985	7,912	8,010	-1073	98
Total ^a	159,260	73,608	46,396	-85,652	-27,212	28,834	25,091	23,322	-3,743	-1,769

確定拠出年金制度

2-9	199,704	266,284	193,079	66,580	-73,205	852	1,165	1,034	313	-131
10-24	70,424	112,889	141,841	42,465	28,952	1,056	1,735	2,207	679	472
25-49	31,406	55,094	79,487	23,688	24,393	1,091	1,915	2,789	824	874
50-99	17,620	33,835	54,693	16,215	20,858	1,224	2,374	3,873	1,150	1,499
100-249	8,878	16,902	23,906	8,024	7,004	1,331	2,572	3,687	1,241	1,115
250-499	2,552	5,187	8,431	2,635	3,244	737	1,786	2,916	1,049	1,130
500-999	1,185	2,376	3,870	1,191	1,494	808	1,632	2,661	824	1,029
1,000-2,499	784	1,400	2,253	616	853	1,194	2,144	3,436	950	1,292
2,500-4,999	219	372	686	153	314	752	1,272	2,354	520	1,082
5,000-9,999	97	148	277	51	129	683	984	1,892	301	908
10,000-19,999	34	50	128	16	78	460	683	1,747	223	1,064
20,000 or more	29	35	74	6	40	1,100	1,518	3,409	418	1,891
Total ^a	332,932	494,572	508,726	161,640	14,154	11,420	19,779	32,005	18,359	12,226

(出所：労働省 Form 5500 annual reports)

図 6

制度タイプ別の年金制度数 1979 - 1998

年	総制度数		単独事業主制度数		多数事業主制度数制度	
	合計	確定 給付	合計	確定 給付	合計	確定 給付
1979	470,921	139,489	468,265	137,243	2,656	2,246
1980	488,901	148,096	486,142	145,764	2,759	2,332
1981	545,611	167,293	542,789	165,042	2,822	2,252
1982	594,456	174,998	591,417	172,662	3,039	2,336
1983	602,848	175,143	599,822	172,843	3,026	2,300
1984	604,434	168,015	601,413	165,732	3,021	2,283
1985	632,135	170,172	629,069	167,911	3,066	2,261
1986	717,627	172,642	714,563	170,431	3,063	2,210
1987	733,029	163,065	729,909	160,904	3,112	2,157
1988	729,922	145,952	726,648	143,833	3,275	2,119
1989	731,356	132,467	728,276	130,472	3,080	1,995
1990	712,308	113,062	709,404	111,251	2,904	1,812
1991	699,294	101,752	696,300	99,931	2,994	1,821
1992	708,335	88,621	705,226	86,797	3,109	1,824
1993	702,097	83,596	698,918	81,737	3,179	1,859
1994	690,344	74,422	687,158	72,555	3,186	1,867
1995	693,404	69,492	690,265	67,682	3,139	1,810
1996	696,224	63,657	692,957	61,790	3,267	1,867
1997	720,041	59,499	716,912	57,720	3,130	1,779
1998	730,031	56,405	726,997	54,699	3,035	1,706
					確定 拠出	確定 拠出
					410	410

(出所：労働省 Form 5500 annual reports)

図 7

401 (k) 財務傾向
企業部門適格 401 (k) 財務傾向 (1984年—1998年)

	1984	1986	1988	1990	1992	1994	1996	1997	1998
資産残高	\$91,754	\$182,784	\$276,995	\$384,854	\$552,959	\$674,681	\$1,061,493	\$1,264,168	\$1,540,975
企業年金全体に占める比率	9%	13%	18%	23%	26%	29%	34%	36%	38%
企業 DC に占める比率	27%	37%	47%	54%	58%	62%	68%	70%	74%
拠出額	\$16,291	\$29,226	\$39,412	\$48,998	\$64,345	\$75,878	\$103,973	\$115,673	\$134,659
企業年金全体に占める比率	18%	32%	43%	50%	50%	53%	61%	65%	67%
企業 DC に占める比率	38%	50%	61%	65%	69%	72%	78%	78%	81%
給付支払い	\$10,617	\$22,098	\$25,235	\$32,028	\$43,166	\$50,659	\$78,481	\$93,070	\$120,693
企業年金全体に占める比率	13%	17%	21%	25%	28%	31%	37%	40%	44%
企業 DC に占める比率	33%	35%	43%	51%	58%	62%	67%	69%	75%

(百万ドル)

(出所：労働省 Form 5500 annual reports)

401(k) 傾向
企業部門適格 401(k)傾向 (1984年~1998年)

	1984	1986	1988	1990	1992	1994	1996	1997	1998
制度数	17,303	37,420	68,121	97,614	139,704	174,945	230,808	258,341	300,593
企業年金全体に占める比率	3%	5%	9%	14%	20%	25%	33%	36%	41%
企業 DC に占める比率	4%	7%	12%	16%	23%	28%	6%	39%	45%
(千人)									
現役加入者	7,540	11,559	15,203	19,548	22,404	26,206	30,843	33,865	37,114
企業年金全体に占める比率	12%	18%	24%	32%	30%	40%	45%	48%	51%
企業 DC に占める比率	25%	33%	45%	55%	58%	62%	69%	71%	74%

(出所：労働省 Form 5500 annual reports)

米国の年金制度参考文献（要約文中に記述のあるもののみを抽出）

Brown, Robert L., and Jianxun Liu. "The Shift to Defined Contribution Plans: Why It Did Not Happen in Canada?" *North American Actuarial Journal* (July 2001): 65–77.

Campbell, Sharyn. "Hybrid Retirement Plans: The Retirement Income System Continues to Evolve." EBRI Issue Brief no. 171 (Employee Benefit Research Institute, March 1996).

Burman, Leonard, Norma Coe, and William Gale. "Lump sum distributions from pension plans: Recent evidence and issues for policy and research." *National Tax Journal* (September 1999): 553–562.

Clark, Robert, and Sylvester Schieber. "The Emergence of Hybrid Pension Plans and their Implications for Retirement Income Security in the Twenty-First Century." Paper presented at a special session on Cash Balance Pension Plans sponsored by the Society of Actuaries, May 31, 2001.

Copeland, Craig, and Jack VanDerhei. "Recent Evidence on Pension coverage and Sponsorship, by Employer size and Industry." EBRI Notes, no. 8 (Employee Benefit Research Institute, August 2000): 5–9.

Hay Group, Inc. 2001 Hay Benefits Report. Philadelphia, PA: Hay Group, 2001.

Hewitt Associates. *Hot Topics in 401(k) Plans*. Lincolnshire, IL: Hewitt Associates, 2002.

_____. *SpecSummary: United States Salaried Employee Benefits Provided by Major U.S. Employers 1990*. Lincolnshire, IL: Hewitt Associates, 1990.

_____. *SpecSummary: United States Salaried Employee Benefits Provided by Major U.S. Employers 2000-2001*. Lincolnshire, IL: Hewitt Associates, 2001.

Kruse, D. L. "Pension Substitution in the 1980s: Why the Shift Toward Defined Contribution Plans?" *Industrial Relations* (April 1995): 218–241.

Kelly, Peter M. "Defined Benefit Plan Renaissance? An Historical Perspective."

Paper presented at the American Bar Association's 1998 Annual Meeting (August 2, 1998).

Olsen, Kelly and Jack VanDerhei. "Defined Contribution Plan Dominance Grows Across Sectors and Employer Sizes, While Mega Defined Benefit Plans Remain Strong: Where We Are and Where We Are Going." EBRI Issue Brief no. 190 (Employee Benefit Research Institute, October 1997).

Ostaszewski, Krzystof. "Macroeconomic Aspects of Private Retirement Programs." North American Actuarial Journal (July 2001): 52-64.

Papke, L. E., M. A. Petersen, and J. M. Poterba. "Do 401(K) Plans Replace Other Employer Provided Pensions?" In David A. Wise, ed., *Advances in the Economics of Aging*. NBER. Chicago: University of Chicago Press, 1996.

Papke, Leslie. "Are 401(k) Plans Replacing Other Employer-Provided Pensions?: Evidence from Panel Data." *Journal of Human Resources*. Vol. 34, no.2 (1999): 346-368.

Quick, Carol . "An Overview of Cash Balance Plans." EBRI Notes Vol. 20, no. 7 (Employee Benefit Research Institute, July 1999): 1-8.

Salisbury, Dallas L. ., ed. *Tax Reform: Implications for Economic Security and Employee Benefits*. Washington, DC: Employee Benefit Research Institute, 1997.

_____. "The Development of Private Retirement Programs." In Dallas L. Salisbury, ed., *The Future of Private Retirement Plans*. Washington, DC: Employee Benefit Research Institute, 2000.

_____. "Regulatory Environment of Employee Benefit Plans." In Jerry S. Rosenbloom, ed., *The Handbook of Employee Benefits*. Fifth edition. New York: McGraw-Hill, 2001

Sher, Larry et al. "What Are Cash Balance Pension Plans?" *Contingencies* (September/October 1999): 1-18.

John W. Thompson. "The survival Rate of Defined-Benefit Plans, 1987-1995." *Industrial Relations* (April 2000): 228-245.

Usuki, Masaharu, *Changes to Retirement Benefits and Public Policy Issues*. Tokyo, Japan: NLI Research, 2002.

Warshawsky, Mark J. "Determinants of Pension Plan Formations and Terminations." *Benefits Quarterly* (Fourth Quarter 1995): 71-80.

Watson Wyatt Worldwide. "Hybrid pensions gain among largest U.S. companies even as more firms offer defined contribution." *News & Issues* (July 25, 2000).

補論 2 欧州企業年金制度の概要と改革

プラグマコンサルティング社 (在ベルギー)
 コンサルタント
 オフェリー・モルティエ

I. 欧州全体の年金制度の 3 つの柱

1. 第 1 の柱

第 1 の柱である社会保障年金制度は、日本や米国と同様、賦課方式と税金投入によって運営されている。それは、社会連帯責任、貧困救済、統一的適用、低運営コストという長所を有している。イギリスやオランダのような定額の場合と、ベルギー、ドイツ、フランスのような報酬比例の場合がある。定額の場合の金額は一般的に少なく、従って、第 2 の柱の発達を促すことになる。逆に、他の大多数の欧州の国では第 1 の柱の金額が非常に大きく、補完的な年金制度の発達を促すことにはなっていない。

第 1 の柱の財政方式

高水準	財政方式 (公務員を除く民間セクター)
フランス	賦課方式 + 人口変動に対応するための準備金
イタリア	賦課方式 + 人口変動に対応するための準備金
スペイン	賦課方式 + 人口変動に対応するための準備金
ポルトガル	賦課方式 + 人口変動に対応するための準備金
ギリシャ	賦課方式
オーストリア	賦課方式
ルクセンブルグ	賦課方式
ドイツ	賦課方式
ベルギー	賦課方式 + 人口人口変動に対応するための準備金
フィンランド	賦課方式 + 積立方式
デンマーク	税方式 + 積立方式
スウェーデン	賦課方式 + 積立
低水準	
オランダ	賦課方式 + 人口変動に対応するための準備金+積立方式公務員年金 (第 2 の柱)
アイルランド	賦課方式 + 人口変動に対応するための準備金
イギリス	賦課方式 + 地方自治体の積立方式

2. 第 2 の柱

第 2 の柱である職域年金は職業活動に関連している。スイスのように加入が強制される場合もあるが、他の欧州諸国での加入は任意である。

3. 第3の柱

第3の柱は退職のための自主的な個人貯蓄である。このような保険商品への投資に対する税制からのインセンティブは弱く、実質的な年金機能を形成するには至っていない。

II. 高齢化によって提起された予算上の課題

世界的な高齢化は遠い将来の話でも、想像上の話でもない。それは既に進行している。欧州委員会とOECDは最近、公的財政における世界的高齢化の長期的な影響を推定した資料を発表した。この資料によれば、公的年金の費用は全ての加入国で、2000～2050年にかけてGDPの3～5%に増加する。しかし、この数字は重大な過小推計をしている。それは、最悪のケースを想定していない資料のみから作成されているためである。従って、高齢化の最先端をいっているドイツやイギリスなどの国では、より高い費用がかかることが想定される。

1. これまでの経緯：第1の柱（社会保障年金）の改革と第2の柱の強制

年金の3つの柱と、それに対する影響は国ごとに大きく異なる。全ての3つの柱において改革は必要であるが、特に第1の柱で必要である。欧州諸国では、高齢化、失業率の上昇、早期退職の進展により、積立方式ではない年金が公的財政のリスクとなり、欧州通貨同盟（EMU）や財政安定協定の違反につながる恐れが認識され始めている。賦課方式と積立方式における費用対効果の比較や公的財政の効果をEU委員会は注視している。今では、高齢化の進展とその公的予算への影響に対処するため、積立方式への移行が必要であるという認識になっている。この移行の問題が非常に大きいものであることは明らかである。従って、それは効率的に行われなければならない。

大陸欧州諸国が最も高齢化が進展しているが、ほとんどの国では私的年金制度は未発達であるし、株式投資の文化も薄く、改革反対の立場をとる強力な労働組合がある。

国によって詳細は異なるが、最終的には以下6つのうちのいずれか（複数も可）を通じた制度改革により積立を達成しなければならない。

（1）新規裁定年金の給付水準の引き下げ

オーストリア、フィンランド、イタリアなどは最終給与から平均給与に新規裁定基準を変更した。ドイツ、イタリア、スウェーデンなどは早期退職者に対する給付を数理的に削減した。満額の年金給付を受給するために必要な拠出年数の引き上げや満額受給適格年齢の引き上げが一般的な手段である。イタリアやスウェーデンでは平均寿命の長期化によって将来の給付を調整することを計画している。

（2）既裁定年金の給付水準の引き下げ

多くの国では退職後のスライド率を変更することで、以前よりも積立比率を高めている。

(3) 年金の適格要件の制限

退職年齢を引き上げる傾向の国が増えている。多くの国は早期退職への制限を厳しくしている。

(4) 長期就労へのインセンティブ

多くの国は国民に長期間就労することを奨励するとともに、早期退職に対してペナルティーを課す戦略をとり始めている。

(5) 第1の柱における部分積立への移行

第1の柱において人口変動に対応するための準備金を積み立てることへの政治的支持が高まっている。欧州ではフィンランド、デンマーク、スウェーデン、アイルランドの4つのモデルがある。

(6) 第2の柱への移行

第2の柱への移行は検討されているだけではなく、既に実行されている。例えば、ドイツでは、政府がその国家制度の一部民営化への道を開いた。さらに、ドイツでは2001年、公的年金制度に2階建ての積立年金を加えた。この年金制度では、労働者による任意の拠出のみならず、政府によるマッチング拠出も積み立てられるため、加入の促進が期待されている。

第1の柱の改革が第2の柱の重要性を増しているのである。しかしながら、市場の下落が積立の進捗を遅らせている。さらに、効率性を犠牲することなしに、社会保障的側面も包括することが必要とされている。

イギリスでは、「適用除外」の方法によって、長期的に第1の柱から他の柱へ負担が移されている。イギリスでは国家所得関連年金制度の給付水準を大幅に引き下げるとともに、「適用除外」によって労働者に私的年金への移行を勧めている。

2. 第2の柱の改革

第2の柱に関しては、以下の点において非常に多様な制度があるため、欧州統一的なイメージを描くことは非常に難しい。

- ・ 制度のタイプ（確定給付年金、確定拠出年金等）
- ・ 給付の役割と水準
- ・ 財政方式

第2の柱における積立水準のスコア化の試行

フランス	(X)
イタリア	X
スペイン	X
ポルトガル	XX
ギリシャ	X
オーストリア	X
ルクセンブルグ	(X)
ドイツ	X
ベルギー	XX
フィンランド	X
デンマーク	XXX
スウェーデン	XX
オランダ	XXXX
イギリス	XXXX
アイルランド	XXX

(Xの多いほうが高い水準)

資産は全てで26億ユーロ(2001年末)を超えているが、その分布は大きく偏っており、イギリスとオランダで60%以上を占めている。また、年金制度提供者も国毎に異なり、大きく分けて、保険会社の場合と年金基金の場合がある。改革の方向性が収斂しつつある第1の柱と異なり、第2の柱の最近の改革の方向性は以下の通り分散している。

- ・ スウェーデン：個人勘定の確定拠出年金が勢いを増している。
- ・ イギリス：ステークホルダー年金の導入で確定拠出年金への動きが強まっている。
- ・ ドイツ：非常に複雑な5つめの制度(ペンション・ファンド)が導入された。
- ・ フランス：賦課方式の制度が簡素化、再構築されたが、積立方式への動きは見られない。
- ・ イタリア：自営業者以外の新たな年金制度は確定拠出年金しか許可されない。参加は任意。事業主と被用者の拠出金は1%~1.5%の範囲。加入率は低く、労働者の10%未満。
- ・ ベルギー：政府は企業年金やグループ保険制度よりも、オランダ型の団体産業年金基金を目指している。

上述したようにその動きは多様であるが、一般的には積立を強化する方向とEET(拠出時非課税、運用時非課税、給付時課税)の枠組みを採用する方向にある。

欧州では異なる課税システムを改善、統一することが非常に重要なポイントとなっている。また、年金ファンドに欧州統一的な規則を適用することも必要とされている。

III. 職域退職給付制度機関 (IORP:Institutions for Occupational Retirement Provision) の活動に関するEU指令への動き

EU内における年金の拠出、給付に対する税制の不統一とともに情報公開制度や投資規制の相違が年金のポータビリティの欠如への対応を遅らせている。このような状態に対処するため、年金基金と税制に係る意見交換の指令案がある。

この指令案は積立制度にのみ適用され、積立制度やプルーデント原則に基づく運用の優位性を表明したものである。その他、透明性の重視や、受給者への利益に対して最善をつくす方向性が記されている。これをEU内の最大公約的最低遵守基準とするべきではなく、完全な遵守を求められる、より厳格な指令を加盟国がクリアするまでの移行期間を設ける方が望ましい。

この指令では、スポンサー企業への投資上限は5%で、提供企業が所属する企業グループ全体での上限は10%となっている。

IV. 人材開発マネジメントの側面

1. 確定給付年金対確定拠出年金

年金資産規模で見た比率では、EU全体で、確定給付年金が79.8%、確定拠出年金が20.2%となっているが、確定拠出年金が増加している。

国名	確定給付年金	確定拠出年金
ドイツ	97%	3%
オーストリア	60%	40%
ベルギー	76%	24%
デンマーク	10%	90%
スペイン	25%	75%
フィンランド	95%	5%
アイルランド	89%	11%
イタリア	90%	10%
オランダ	98%	2%
ポルトガル	95%	5%
イギリス	80%	20%
スウェーデン	58%	42%
スイス	30%	70%

全般的に確定拠出年金への移行が見られ、今後もこの動きは継続すると考えられる。しかし、確定拠出年金といっても多様な制度があり、その導入の背景や制度内容は大きく異なる。

例えば、イギリスでは、FRS17のような確定給付年金に対する会計基準のさらなる複雑化、厳格化が確定拠出年金への移行に拍車をかけている。また、別のいくつかの国は確定