

厚生労働科学研究費補助金

政策科学推進研究事業

人事・財務両面から見た企業年金等退職給付プランのあり方
に関する研究

平成15年度 総括研究報告書

主任研究者 臼杵 政治

平成16年(2004年)4月

目 次

I	総括研究報告書	
	人事・財務両面から見た企業年金等退職給付プランのあり方に関する調査研究	
	研究概要	1
	第1部	
	第1章 ゆとりある老後を送るための企業年金のあり方及びそれを推進する政策について	3
	第2章 厚生年金基金を巡る諸問題とその対策—代行制度と財政問題	47
	第3章 企業人事・財務両面から見た退職給付プランのあり方について	79
	参考文献	117
	第1章の補論	119
	第2部（資料編）	
	1. アンケート調査票	123
	2. アンケート調査結果サマリー	131
II	分担研究報告書	
	特になし	
III	研究成果の刊行に関する一覧表	
	特になし	
IV	研究成果の刊行物・別刷	
	特になし	

厚生労働科学研究費補助金（政策科学推進研究事業）
（総括）研究報告書

人事・財務両面から見た企業年金等退職給付プランのあり方に関する調査研究

研究期間＝2002年-2003年

研究年度＝2003年

主任研究者 白杵政治（財団法人年金総合研究センター客員研究員）

研究概要

【研究要旨】

本研究は二カ年計画であり、本年度が最終年度である。

初年度であった昨年度は、まず退職給付プラン導入の実態を把握するため、企業又は厚生年金基金に対しヒアリング調査及びアンケート調査を行い、これらの調査結果をもとに各企業の人事政策、財務政策等の企業特性と退職給付プランとの関係を分析し、退職給付プランについて企業の特性に応じたパターンや傾向があるかどうかを探った。昨年度の研究成果は、退職給付プランの検討、導入に関連して、企業年金二法（確定拠出年金法、確定給付企業年金法）の成立や新会計基準の導入を契機として、企業が人事、財務の両面からどのような対応をとっている、あるいはとろうとしているかを明らかにし、また、各プランの効果、意義及び導入に当たっての留意点を提示した点にあった。

本年度は、企業年金等退職給付プランの果たす役割とは何か、またそれに求められる要素は何かを明らかにした上で、その役割を果たすためには政府はどういった関わり方が必要なのか、諸外国の事例を参考にしつつ政策提言を試みた。また、その考察の材料として各企業が実施している退職給付プランに関する意識調査を従業員へのアンケート形式にて実施し、その分析を行った。この分析結果から有益な情報が得られたため、その内容を企業向け提言としてまとめた。さらに、退職給付プランの中でも企業年金、特に厚生年金基金にスポットを当てて、代行制度のあり方や財政問題の打開策について主に2004年の年金制度改革案に対する評価を行い、それでもなお必要な今後の方向性や視点について試案の提示を試みた。

A. 研究目的

厚生年金基金等の企業年金や退職一時金等を内容とする退職給付プランは、財務及び人事政策の両面から大きな変革を迫られている。

財務面では、退職給付会計の導入により企業は企業年金等の積立て不足を負債に計上することを義務づけられたが、運用環境の悪化や掛金追加拠出による企業収益への圧迫等から退

職給付債務の変動リスクを抑制・解消するために退職給付プランの見直しに取り組んでいる。

一方、人事面では、企業業績の低迷と従業員の高齢化により年功序列型賃金や長期雇用制が崩れつつあり、代わって成果主義的な労働報酬体系が導入され、また労働力の流動化が起り始めている。こうした大変革の中にあつて、企業年金二法の成立は退職給付プランについて既存制度に加えて多様な選択肢を用意することとなった。

本研究の初年度においては、大きな変革に直面した企業の人事・財務の両面が退職給付制度に与える影響について企業等を対象に実態を調査し、各制度の問題点、意義等を明らかにするとともに、各企業の特性に応じた退職給付プランのあり方を提示することを目的とした。

その結果を踏まえ、当年度（最終年度）においては、先進諸外国の退職給付プランに関する比較研究やゆとりある老後生活を保障するために必要な私的な年金の内容、老後の安心のためには不可欠と考えられる終身年金の推進方法についての研究を実施した。その上で、政府に対する税制優遇や老後に関わるリスクの引受けに関して提言を試みることを第1の目的とした。第2の目的として昨今、企業年金の中でもその課題に注目されることが多い厚生年金基金に関して、代行制度のあり方や財政問題の打開策はどういったものがあるのか等について考察することとした。第3に、従業員の視点に各企業の退職給付プランがどう映っているのか、アンケートによりその実態を浮かび上がらせ、その結果を踏まえて企業に対し、リスク負担の軽減と従業員の求心力維持をできるだけ両立させるように退職給付プランを構築するための提言を行うことも目的となっている。

B. 研究方法

まず、昨年度のアンケート（企業の人事及び財務部門を対象にした退職給付プランの実態、見直しの動向等についてのアンケート）対象 338 社に対し、従業員 10 名にアンケートを配布いただくよう依頼した（調査対象企業に調査票を郵送し、郵送で回収する郵送調査方式で調査依頼）。その結果、各企業の従業員計 1,564 名より回答を得た。

このアンケートの分析結果の他、文献調査及び現在のわが国の退職給付プランの現状分析やその打開策について、内外の研究者や実務家からのヒアリングを通じて海外の退職給付プランの動向との比較を行った。

それらの結果を踏まえて、企業に対して人事・財務両面から見た場合の企業年金等退職給付プランの改善点を指摘するとともに、税制や制度設計における政府の関与についての考察し、また厚生年金基金を中心した企業年金の財政的問題に関する打開策を政策提言として提示した。

C. 研究結果

退職給付プランの現状及び問題点等に関する研究結果は以下のとおりである。

1. ゆとりある老後を送るための企業年金のあり方及びそれを推進する政策について

(1) 海外諸国及びわが国における企業年金の内容や支援策の比較

海外諸国における企業年金の内容やその老後所得保障としての位置づけ、支援策の内容等について調査を行った。その結果、確定給付年金と確定拠出年金の間で差異が認められ

るものの、多くの国では終身年金が支給されることとなっており、遺族年金や障害年金も支給していることがわかった。受給権付与までの期間も短いのが特長で、ポータビリティも充実していること等が分かった。また、給付の調整の仕組みとしてはインテグレーションが利用されていた。さらに支援・推進策についてみると、まず税制では、外部積立方式の企業年金が発達した国では拠出時・運用時非課税、給付時課税の EET 方式の税制を採用していることが多い。さらに企業年金の制度設立や加入を強制（または実質的に半ば強制）している国が多いことも確認できた。わが国の企業年金においても、税制などの支援策や制度への関与では海外諸国を参考とすべき点が多いように見受けられた。

(2) 「ゆとりある老後」のための望ましい企業年金

公的年金の給付が徐々に見直されざるを得ないとすれば、企業年金等私的年金の役割が重要視されることは自然の流れといえる。そこで、一体「ゆとりある老後」を送るためにはどの程度の年金額が必要となるのか、税率・運用利回りの各条件をパラメータとして変動させ、二つの視点から試算した。

まず、今回の公的年金改革によって見込まれているモデル所得代替率の低下（59.3%から 50.2%へ）を補い、2025 年に公私の年金を合わせて 6 割のネット所得代替率を確保するためには、平均的な所得の専業主婦モデル世帯では収入の 3.7%～7.3%を拠出する必要があることが分かった。

さらにもう一つの目標水準として「現役時代の手取り収入（税・社会保険料控除後）と公私の年金を合わせた引退後の手取り収入（税金控除後）が等しくなること」と仮に設定してみた。この水準については、平均的な所得の専業主婦モデル世帯では収入の 10.2%～17.3%、他の所得や世帯類型でも現役時代に各自の収入の 10%弱～10%台後半の拠出を続けなければ満たすことができるという結果となった。

(3) 年金（特に終身年金）の効用

本来、年金給付においては、①資金の効率的利用、②消費の平準化、という二つの理由から終身年金が望ましい。今回実施した従業員向けアンケートでも、「年金で受け取るならば『額の決まっている終身年金』が最もふさわしい」という結果となった。

しかし、これまでのわが国の企業年金の中で、終身年金を義務づけられている制度は厚生年金基金のみであり、それも給付現価の 2 分の 1 までは有期年金でも可能とされてきた。

そこで、わが国の企業年金において、定年時に支給される退職一時金額を終身年金化した場合の年金額がどの程度になるのかを試算した。その結果、企業規模や職種・学歴や運用利回りにも影響されるが、4 万円を上回る年金月額を準備することが可能であることが確認された。

2. 厚生年金基金を巡る諸問題とその対策—代行制度と財政問題

(1) わが国の厚生年金基金の代行の問題

代行制度（厚生年金基金制度）が果たした貢献として、企業年金制度の普及に大いに役

立ったことが挙げられる。また、終身年金を普及させたことや、証券市場の高度化に役立ったことが評価される。

他方、企業からみた代行制度の問題は、①従来ならば容易に超えることのできた 5.5% の予定利率が、昨今の資産運用環境下においては非常に高いハードルとなってしまっている、②免除保険料率等について、最近の「代行部分の中立化」の流れによって代行メリットが生じにくくなっている、③退職給付会計において代行部分も個別企業の退職給付債務であるとして財務諸表に開示しなくてはならなくなった、の3点がある。

①のデメリットは、2004年改革によって解消されるであろうものの、②、③については、企業からみたメリットが従来よりも小さくなっている点は否めない。今後、終身年金などのより手厚い年金制度の普及を図る意味は残るものの、規模のメリットを活かして資産運用をより効率化できる点が評価の中心に据えられていくことになるだろう。

(2) 厚生年金基金の現状の財政問題とその（短期的な）打開策

近年の財政運営基準の弾力化措置や 2004 年の制度改革案について、一定の効果を挙げていることを確認した。ただ、情報開示についてはさらに充実させるべきと考えられた。また、総合型厚生年金基金が抱える問題についても言及し、情報開示の充実など今後の運営のあり方について提言を行った。

最低責任準備金割れ基金の問題に対しての政府の関与のあり方や、企業の盛衰が年金制度に与えるリスクを防止する対策として支払保証制度などの工夫について言及した。

3. 企業人事・財務両面から見た退職給付プランのあり方について

(1) 退職給付の実態

企業年金など退職給付を実施している企業の割合は概ね増加傾向にあったものの、直近では企業規模（従業員数）によっては減少に転じているところも存在している。次に退職給付額では、学卒後定年まで勤めたものとして各々の学歴でみるとやはりその差は明白である。また、企業規模別でも格差がある。

企業年金の受給期間・受給方法について調査したところ、終身年金より有期年金が多く、その期間は 10 年が圧倒的に多かった。受給方法としては企業規模が小さい企業の退職者ほど受取りは一時金の割合が多くなっているのが確認できた。

(2) 退職給付の動機付けとしての有効性・退職給付に対する期待

今回従業員向けに実施したアンケートの主な結果は以下のとおりである。

- ・ 企業年金は老後の生活費として重要視されていた（86.9%）。
- ・ 老後生活費の不安は漠然として持っているものの（73.0%）、実際にその準備をしている従業員の割合は低い（39.5%）。逆に、準備を始めている従業員ほど老後不安は低かった。
- ・ 入社時点だけでなく、入社後も退職給付制度への理解度は低い。ただし、年代が上がるにつれ理解度は高まっていた。

- ・ 退職給付制度に成果主義を導入するか否かについては従業員の意識は大きく分かれる。
- ・ 希望する退職給付の受取形態は約半数が一時金での受取りを希望しており、3割程度が年金、1割程度が前払いを希望していた。
- ・ 退職給付の受給方法については「額の確定した終身年金」が84.4%の支持を集めており、主な理由は「定期的な受給による生活設計の立てやすさ」や「生涯受取保障の安心感」であった。
- ・ 制度変更の際の個別かつ丁寧な説明により従業員の満足度が高まることが分かった。

(3) 人事面・財務面からみたキャッシュバランスプランと確定拠出年金

掲題について、企業がこれらの制度を導入する際に留意すべき点を挙げ、解説を試みた。

D. 考察及び結論

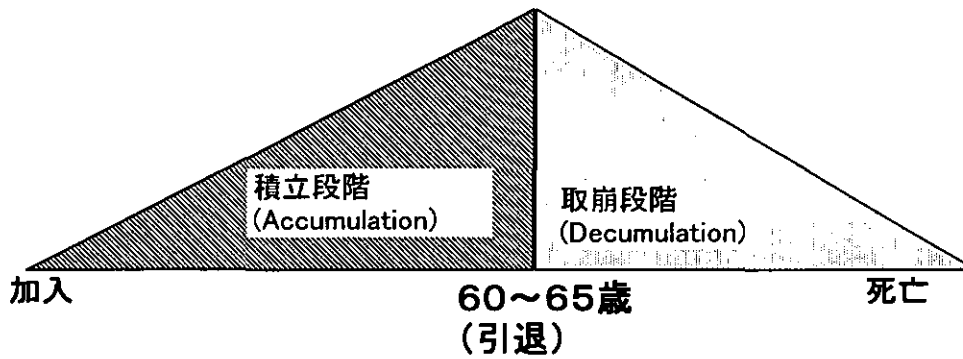
1. ゆとりある老後を送るための企業年金のあり方について

本研究では、まず、海外諸国及びわが国において企業年金が老後の所得保障に占める位置づけとそれに対する支援策を調べた。その上で、公的年金がスリム化される中で、企業年金を老後の所得保障に活用することが必要となると考えた。今後そうした「ゆとりある老後」を送るために、まず、公的年金と合わせたネット所得代替率60%、さらに次の段階として現役時代と同じだけの手取り所得を達成することを目標水準として、それを達成するために企業年金に拠出しなければならない掛金率を計算した。その上で、そうした企業年金の設立・加入をまずは支援・奨励し、状況が許せば将来的には導入を義務づけることを検討することを考慮するように提言した。

その上で、支援策として、拠出時・運用非課税で支給時課税の原則にもとづく統一的な税制を施行するだけでなく、インフレや長生きのリスクを政府が負担することでインフレにも対応した終身年金の支給が容易になるのではないかと考察した。

以上を図式化したのが、下の図である。

〔図〕 政策提言のイメージ



政策	・税制優遇 ・一定の義務化・強制 ・ポータビリティ確保など ⇒貯蓄(積み立て)奨励策	・インフレ・リスク引受け支援
		・長生きリスク引受け支援 ⇒終身年金化支援・義務化策

すなわち、掛金を拠出して資産を積み上げていく前半と、資産を取り崩して年金を支給される後半に分けて政策を考える。前半では、企業年金の設立や加入、一定水準の掛金拠出を奨励する。その掛金の目処は、まず、ネット所得代替率で60%を達成する水準、それに上乗せできるのであれば、老齢期に、公的年金と合わせて現役時代と同じくらいの手取り所得の水準を維持するような掛金率である。ただし、制度のタイプにはそれほどこだわらず、税制などで支援を行う。

一方、後半では、税制上の優遇だけでなく年金化のための公的機関の活用や生存者債券の発行なども視野に入れて、長生きのリスクを引き受けて終身年金化を進める。さらにインフレ連動債の発行などにより物価上昇への対応を支援する。

こうした年金制度の設立や必要な水準の掛金拠出に対して、国としてはまず、税制や終身年金のリスクの引き受けなど奨励策を採るべきである。また、掛金率の第1段階の目処として公的年金と合わせてモデル所得代替率60%を得られる水準、次のステップとして現役時代と同じ手取り所得を得るための水準を努力目標として示すのが望ましい。

海外諸国の例をみると、終身年金に関してはほとんどの先進国で普通にみられる。また、労使の自治に委ねて設立や加入を任意にした場合に生じる逆選択やモラル・ハザードの問題を考えれば、企業年金の設立や内容について、国が必要最小限の関与をする政策もあながち否定できないのではないかと。

2. 厚生年金基金を巡る諸問題とその対策—代行制度と財政問題

まず現在、「財政中立化」によって「代行メリット」が小さくなっているため、代行制度を一般的な企業年金制度を普及させるための手段と位置づける必然性は少なくなっている。

そうした状況では、代行制度の政策的意義の一つは「公的年金資産の運用の一部を民間が代行すること」に求められる。そうすることで、民間企業にとっては資産運用に関するスケールメリットを得るチャンスが引き続き与えられる。また、その際には、厚生年金基金制度の優れた給付内容を活かしていくという視点が重要となろう。

次に、厚生年金基金を中心とした企業年金における現下の財政問題を解決するために必要な視点として、以下が挙げられる。

まず第1に、これまでの財政運営基準の見直しや2004年の制度改革案に盛り込まれた諸施策は現在の問題の解決に資するといえる。ただし、確定給付型の年金制度の基本原則は「掛金+運用収益=給付」という収支相等の原則が成り立っていることであり、中長期的には崩れたバランスを取り戻すためには掛金を引き上げるか、運用収益を上げるか、給付を引き下げしかない。着実に加入者の受給権を保全できるよう収支バランスを回復する措置が必要になる。

第2に、適切な情報開示と関係当事者の理解が極めて重要である。年金数理や財政運営基準は企業会計とはかなり異なる部分があり、一般には難しい概念である。このため、関係当事者が現状を理解するのに時間がかかり、適切な措置を打ち出すのに時間がかかるケースも少なくない。この問題を解決するには、将来の収支シミュレーションの実施や専門家の派遣などを通じて、関係当事者が財政状況や今後発生しうるリスクを正しく理解することが極めて重要である。

3. 企業人事・財務両面から見た退職給付プランのあり方について

従業員の意識を探ると、すでに20歳台から老後の不安や老後の備えの必要性を感じ、企業年金への期待が高いにもかかわらず、退職給付の内容や仕組みを十分に理解していない。また、老後の所得保障としては確定給付の終身年金が好まれている。

他方、財務や人事のニーズから、確定給付年金や終身年金から他の制度へと変更という、従業員のニーズとは必ずしも一致しない施策を企業は採らざるを得なくなっている。ただ、そうした施策が安易に推進されれば、従業員のモラルやインセンティブといった求心力を低下させる恐れがあることはアンケートからも明らかであった。企業として、そうした事態を避け、従業員の求心力を維持するための方策が3点挙げられる。

第1に制度変更や再設計にあたっては、従業員とのコミュニケーションやそのニーズの把握に注力すべきである。

第2に制度変更時だけでなく制度を維持していく間には、企業の退職給付制度だけでなく、公的年金制度や個人の保険・貯蓄を利用して、従業員が十分に老後に備えられるよう、情報提供やアドバイスの面で手助けをするべきであろう。

キャッシュバランスプランや確定拠出年金だけでなく、従来型の確定給付年金でも各個人ごとにできるだけ老後を視野に入れたライフ・プランの相談に乗ることで従業員の安心や求心力（モラルやインセンティブ）を高めるべきであろう。

第3にキャッシュバランスプランや確定拠出年金を利用するとしても、確定給付年金や終身年金の要素をできるだけ残していくべきであろう。その方法の一つは確定給付年金とキャッシュバランスプランや確定拠出年金を同時に組み合わせていくことである。もう一つは、60歳（引退時）まではキャッシュバランスプランや確定拠出年金を使っても、60歳以降は確定給付の終身年金を使うといった、異時点間のミックスであろう。

E. 健康危険情報

特になし

F. 研究発表

1. 白杵政治（2003年7月12日）

"Pension Funds and Retirement Benefits in a Depressed Economy and Market – Experience and Challenges in Japan"を国際学会、*Retirement Provision in Scary Markets*, The 11th Australian Colloquium of Superannuation Researchers, The Centre for Pensions and Superannuation, University of New South Wales にて発表

2. 白杵政治（2004年4月26日予定）

"Influence of Financial Characteristics on the Choice of Pension Plan Type: Managing A Portfolio Consisting of Pension Liabilities" を国際学会、*REINVENTING THE RETIREMENT PARADIGM*, Pension Research Council, University of Pennsylvania にて発表

G. 知的財産権の出願・登録状況

特に予定なし

「人事・財務両面から見た企業年金等退職給付プランのあり方に関する調査研究」 研究会メンバー

座長

白杵 政治 (財団法人 年金総合研究センター 客員研究員)

委員

石塚 栄 (厚生年金基金連合会 企画事業部長)

枇杷 高志 (あずさ監査法人 FMG部 年金数理人)

船津 英紀 (あおぞら銀行厚生年金基金 事務長)

箕輪 和夫 (株式会社 企業年金研究所 主席研究員)

村上 和成 (財団法人 社会経済経済生産性本部 雇用システム研究センター 主任研究員)

オブザーバー

大森 三菜子 (みずほ総合研究所株式会社 年金コンサルティング部 年金コンサルティング 第二グループ
コンサルタント)

事務局

北野 敦也 (財団法人 年金総合研究センター 主任研究員)

鈴木 英典 (財団法人 年金総合研究センター 主任研究員)

光行 恭彦 (財団法人 年金総合研究センター 主任研究員)

調査報告書執筆主担当

第1部

研究概要	白杵政治
第1章 I～VI, VIII	白杵政治、箕輪和夫
第1章 VII	船津英紀
第2章	枇杷高志
第3章 I, IV	船津英紀
第3章 II, III	村上和成
第3章 V	白杵政治

第2部 (資料編) みずほ総合研究所

目次

【第1部】

第1章 ゆとりある老後を送るための企業年金のあり方及びそれを推進する政策について	
I. 老後保障における企業年金の役割と政府の関与.....	3
II. 海外諸国における企業年金の内容と支援・推進策.....	4
III. わが国の現状.....	13
IV. 「ゆとりある老後」のために望ましい企業年金とは.....	16
V. 望ましい年金の推進策.....	22
VI. インフレ・スライドに対する考察.....	30
VII. 年金の効用と終身年金化の方策.....	33
VIII. 第1章のまとめ.....	44
第2章 厚生年金基金を巡る諸問題とその対策—代行制度と財政問題	
I. わが国の厚生年金基金の代行の問題.....	47
II. 現状の財政問題とその（短期的な）打開策.....	61
III. 第2章のまとめ.....	77
第3章 企業人事・財務両面から見た退職給付プランのあり方について	
I. 退職給付の実態.....	79
II. 問題意識～退職給付は動機付けに有効か？～.....	84
III. 退職給付に対する期待～どんな退職給付を望むか？～.....	98
IV. 人事面・財務面からみたキャッシュバランスプランと確定拠出年金.....	110
V. 第3章のまとめ＝費用・リスク負担の制約の中での退職給付.....	115
参考文献.....	117
第1章の補論.....	119

【第2部（資料編）】

1. アンケート調査票.....	123
2. アンケート調査結果サマリー.....	131

「人事・財務両面から見た企業年金等退職給付プランの
あり方に関する調査研究」

【第1部】

第1章 ゆとりある老後を送るための企業年金のあり方及びそれを推進する政策について

本章では、企業年金に対する政策の今後のあり方に関する提言を行う。諸外国の例や今回のアンケート結果の一部を参考にした上で、現役時代と変わりなくゆとりある老後の生活を送るために必要な年金の水準と給付の内容、それを実現するための条件として、企業年金への支援・推進策やその義務化と適用除外、税制、余命リスク負担に対する政府の関わり方、を中心に述べていく。また、給付内容の充実策として将来のインフレ・リスクへの対応、年金の終身化に関する考察・提言、および老後所得保障の観点からみたキャッシュバランスプランや確定拠出年金に関する考察・提言をも実施する。

I. 老後保障における企業年金の役割と政府の関与

しばしば、労使の合意である企業年金をなぜ、政府が規制するかの理由として、税の優遇など支援・推進策を受けていることがあげられる。実際、多くの国で税制などの支援策と給付などの規制が組み合わされている。しかし、この答えは一面正しいものの、完全な説明にはなっていない。なぜ、優遇するかという質問に答えていないからである。その問いに「政府の規制を受けている適正な制度だから」と答えたのでは、同義反復である。

支援を受けているのは、ある程度の規制によって、政策的な目的を達することができるからであろう。企業年金を持つことが政策目的にかなうあるいは社会的な厚生を改善できるのはなぜか。考え得る理由として、ダスキン（1997）は、①社会全体として高齢者を扶養するためのコストを下げるができる、②公的年金の費用を削減できる、③貯蓄を増強できる、④引退後所得の水準をより適正なものにできる、の4点を挙げている。

筆者なりに少し説明するなら、①については、次のような例があろう。すなわち、公的年金が賦課方式である場合には、その財政は人口変動や賃金の変動のリスクを負う。積立方式の企業年金は、資産運用リスクを負う。しかし、両者のリスクの間の相関がほとんどなければ、賦課方式の年金に積立方式の年金を加えることで、老後の所得保障にとってのリスクを分散することができ、社会全体としての厚生が改善される可能性がある¹。

②は文字通り、企業年金などが充実し、老後の所得保障において公的年金を代替できるようになれば、賦課される保険料や一般会計上の歳出など公的年金給付のための負担が減るような状況を指す。公的年金が資力調査を条件として支給される場合には、こうした代替効果は特に大きい。例えば、オーストラリアの基礎年金（basic pension）の支給には資力調査が条件となっている。そのため、確定拠出型企業年金（スーパー・アニュエーション）からの給付額が大きければ公的年金の額が減ることになる。公的年金と企業年金が代替的な関係に

¹ 積立方式の年金であっても、終身年金を支給する際には、人口動態のリスクを負う。それでも、運用リスクとの間に分散効果が働くことは否定できない。なお、この点については公的年金を積立方式にしても同じ効果がある。同様の観点から完全な賦課方式でも完全な積立方式でもない、両者の中間的制度の有利性を主張としているのに Dutta et al.(2000)がある。公私の選択のメリット・デメリットについては、本章末で触れる。

あると考えることができる。③は明らかであろう。④について言えば、あらゆる加入者に必要最小限の給付を確保することが公的年金の第1の目的であるため、老後に満足するだけの所得・消費の水準を維持するために、その給付だけでは足りない層が特に高所得者層を中心に存在する。企業年金はそうしたニーズに応える機能を果たしうる。後述するインテグレーションがその例である。

もちろん、老後の所得保障としてこれら①～④が成り立つには、給付の内容やその確実さについて、いくつかの条件を満たさなくてはならない。それらを満たす企業年金は政策的な支援や推進に値するといえよう。アデマら²は、企業から従業員に市場価格と異なる価格で提供される福利厚生は「社会的福利厚生」と位置づけられるという。その用法に従えば、社会的福利厚生としての企業年金であれば、何らかの支援・推進策を用いるべきことになる。

II. 海外諸国における企業年金の内容と支援・推進策

〔図表 1-1〕は、海外 10 カ国における公的年金と企業年金の負担と給付、給付の内容についてまとめたものである。以下、この表及びこれを簡単にした〔図表 1-2〕を参考にしつつ、海外諸国において、老後の所得保障としての公的年金に求められている条件と、そうした企業年金に対する支援の状況をみておこう。

1. 給付内容

老後の所得保障の一端を担い、公的年金の負担を軽減する上では、当然、給付内容などにいくつかの条件が求められる。

(1) 確定給付年金の場合

まず、確定給付年金では、次の3点(①～③)で公的年金同様の内容の年金を支給するように求めている。

① 終身年金の支給

第1に終身年金の支給である。VII. にて述べるように、終身年金には1. 大数の法則により保険群団内での余命が平均化されるので資金の効率性が高まる、2. 消費額が平準化される、という特質があり、最も望ましい年金支給形態といえる。給付建ての場合には終身年金の支給を原則としている国が多い。例外はドイツであり、従来からの企業年金制度では一時金での支給が認められており、特に年金基金(Pension Kasse)や直接保険制度(Direct Insurance)³では、一時金での支給が多い。また、英国で適用除外の対象となっていない年金やカナダでは、給付の一部に限っているものの、一時金支給が認められている。

他方、給付建て年金の設立や加入が強制されているオランダ、スウェーデン、スイスなどでは終身年金を支給することになっている。

² Adema and Einerhand (1998)

³ ドイツの企業年金には、社外積立のない引当金制度が主で、その他に、多数事業主が資金を外部に積み立てる共済基金(Support Funds)、保険会社に似た年金基金(Pension Kasse)や直接保険制度(Direct Insurance)、さらに2001年の改革で創設された年金制度(Pension Funds)の5種類がある。

② 遺族年金・障害年金

さらに遺族年金・障害年金についていうと、特に遺族年金については支給されることが多い。義務的な制度や英国の適用除外制度では当然として、給付建て制度の設立が任意の米国でも、終身年金であれば夫婦連生年金としなくてはならない。

③ 受給権付与までの期間

加えて加入から受給権付与（ベスティング）までの期間が短い。給付建ての場合、スウェーデン、スイスなど加入と同時に受給権を付与することが多く、遅い場合でも独米の5年となっている。

ただし、以下の3点（④～⑥）については国によって対応が異なる。

④ ポータビリティの4パターン

まず、転職の際の受給権あるいは積立資産の移転（いわゆるポータビリティ）については、次の4つのパターンがある。第1に従来の制度の資産はそのまま複数の制度から年金を受け取る。第2が転職先の制度に、それまでに発生した給付に相当する金額を移す。第3が年金額を計算する際の加入期間を通算する方法であり、オランダではこの方法をとっている⁴。第4は複数の企業にまたがる産業単位の制度で、転職しても同じ制度に加入し続けられるため、ポータビリティの問題が発生しない例である⁵。

いずれの方法でも、資産移転時にもその後の運用収益にも課税されない点では、転職が不利にはならない。ただ、確定給付年金の年金額は、多くの国で最終給与と勤続年数に比例する係数を乗じる、最終給与比例方式で計算される。この仕組みでは、第1・第2の方法では、転職時の最終給与が低いため、転職しなかった場合と比べて、年金額でロスが出る⁶。

今回取り上げた10カ国をみると、英、米、独、カナダなどは第1と第2のパターンの混合である。この場合には、転職しなかった場合に比べて年金額のロスが生じる。しかも、転職前の制度から資産を受け入れるかどうかは転職先に委ねられていることが多く、2カ所以上から年金を受け取ることも少なくない。他方、義務的な制度を持っている国々では、第3または第4のパターンが多く、この場合には転職しても年金額のロスは生じない上、年金支給を1カ所から受けられる。

⑤ インフレ・スライドの有無

インフレ（物価）スライドを義務づけている国は必ずしも多くない。強制しているのは英国だけである。例えば、スウェーデンでは、団体協約によって義務的に設立される給付建て年金 ITP の運用・管理をほぼ一元的に実施する保険会社アレクタ社に財政上剰余がある場合には給付をインフレにスライドするルールになっている。その他の国で、年金制度の設立や加入を強制している国でも、制度の財政状況によることが認められている、などインフレ・スライドが明確にルール化されていないことが多い。

⁴ 引退前の職場に在籍していたなら受け取っていた年金と、転職時点から引退まで旧制度にいたら受け取っていた年金の差額を、新制度に移転して貰う（転職先は受け入れる義務がある）。

⁵ この他、非課税の個人年金勘定に移管する例もある（カナダや米国のハイブリッドプランなど）。

⁶ 転職先での賃金の推移が転職前と同じであっても、年功によって賃金が上昇する場合には、前の職場での最終給与が低いため、転職しなかった場合よりも年金額が低くなる。

別表1: 諸外国の老後保障における公的年金と企業年金の役割分担

		米国	英国	ドイツ	フランス						
1 公的年金 (老齢年金)	基礎年金	なし	平均資金の2割(単身)またはその1.8倍(他に資力調査つきの最低所得保障があり、高齢者の37%(1997年)が受給)。	なし	なし						
	報酬比例										
	財政方式	保険料(社会保障税)を財源とした、賦課方式(OASDI)	(SERPS(付加年金)からS2Pへ)保険料は他の社会保障まで含めた国民保険料として、所得下限額(UEL)平均資金の20%~25%から上限(UEL)下限の約7.5倍、平均資金の1.5倍)間の所得(Upper Band Earnings)に課される(平均15%程度)。上限をこえる所得を得ている人の代替率は低下する。	賦課方式で保険料(19.5%、労使折半)と国庫負担(給付額の約1/3)で支給	保険料(基礎制度所得上限(約2万9千ユーロ)まで)14.75%、雇用者8.55%、事業主8.2%、上限以上は事業主1.6%+目的所得税(7.5%)						
	給付水準	所得水準に応じて段階的に乗率が適減。平均資金並みなら代替率55%、平均資金の45%なら代替率66%。課税上限水準の所得なら同24%	S2P(国家第2年金)では、支給率を低所得者に厚く(2%~0.5%~1%)している。実態としては定額に近い。一方、SERPS給付は所得下限と上限の間の所得(平均所得)に対して定率(例えば、1.0%)×加入年数(最高20年)	ポイント制(対平均報酬比率、加入年数による)所得比例年金モデル代替率(ネット所得)は2002年で70%、今後これを64%に圧縮。	賃金及び支給期間により決まる(満額で平均資金の50%を支給。配偶者・子供による加給あり)						
2 企業年金	制度の種類(給付建て・拠出建て)と名称	給付建て	拠出建て(401kなど)	給付建て	拠出建て(マネーバークエス)	2001年導入のリースター年金(企業年金の他、個人年金でも可能)	従来からある企業拠出た年金(企業年金の他、個人年金でも可能)	従来からある企業拠出た年金(企業年金の他、個人年金でも可能)	拠出建て(引当金・共済基金(Support Fund)、年金基金(Pension Fund)、年金基金(Pension Kasse)、一連の自家保険(Non-Cadre)向けARRCOあり(なおこの二つが2002年末に合併))	補足年金。ポイント式(年金ポイント×ポイント単価により計算される拠出建てに近い)、代表的制度として、幹部職員(Cadre)向けのAGIRCと非幹部職員(Non-Cadre)向けARRCOあり(なおこの二つが2002年末に合併))	
	設立の任意・強制	任意	任意	いずれも任意。他に低所得の雇用者向け拠出建てのステークホルダー年金がありこれは半強制(5人以上の従業員を抱え、他に年金制度のない企業は設立が義務づけられる)	任意。ただし従業員が要求があれば企業は給与の4%までを年金制度に天引き拠出しなければならない。	任意。ただし従業員が要求があれば企業は給与の4%までを年金制度に天引き拠出しなければならない。	任意。ただし従業員が要求があれば企業は給与の4%までを年金制度に天引き拠出しなければならない。	任意。ただし従業員が要求があれば企業は給与の4%までを年金制度に天引き拠出しなければならない。	任意。ただし従業員が要求があれば企業は給与の4%までを年金制度に天引き拠出しなければならない。	強制(経営者協議会と労働組合との間の団体協約によるもので、全ての企業が加入しなくてはならない)	
	支援策										
	補助金	特になし		1986年から1997年までは、新たな適用除外制度(個人年金も含む)に報酬の2%(93年以降は1%)の補助金が支給された			拠出額の3割~10割の補助またはEETによる税控除の大きな方により支援				特になし
	税制	EET	EET	EET	EET	EET	EET	EETまたはETT	EET	EETまたはETT	E-T
	民間労働者加入率		計4割		計4割			4割			9割以上
	保険料										
	拠出者	企業拠出	従業員拠出に企業がマッチング	適用除外部分は労使。それ以上は企業を中心、一部拠出建てには従業員拠出に企業がマッチングする制度あり。	企業または従業員(給与天引き)	両者拠出(所得区分により異なるが、雇用者は1.5%~12.5%、雇用者は1.0%~7.5%)。賦課方式					
	給付										
	一般的な給付水準の目安	公的年金と企業年金合計で従前所得の6、7割を支給する	拠出建てのため特に目録はない	支給率は年あたり1/60(40年勤続で最終給与の75%が支給される)	60歳以降積立資産により、年金が支給されるが、拠出建てのため特に目録はない。	多くは拠出建てのため特に目録はない	公的年金・企業年金合計で60%程度の最終給与代替率(ただし、公的年金の給付低下から見直されている)	公的年金・企業年金を合わせて最終給与の75%が目標			
産業界労使の統一合意または国の政策目標	特になし	特になし	特になし	特になし	特になし	特になし	特になし				
インテグレーション	インテグレーションあり: 超過方式=一定以上の給与に対し、高い支給率を設定する。か、控除方式=合計代替率を決めて、公的年金額を控除	公的年金対象所得の上限以上の場合に保険料率を引き上げている例がある。	インテグレーション可能: 所得下限額以下の所得(基礎年金と適用除外を除く)の給付・保険料の両方で全企業年金の1/3~1/2が実施	不明	インテグレーション可能(社会保障上限までは企業年金の代替率が10~20%、それ以上では40%~60%)	基礎制度所得上限を上回る部分から計算されたポイントによって、給付額が計算される					
支給期間(終身かどうか)	原則終身(単身または保証付き)・遺生、ただし、一時支給可	一時給が多い	適用除外制度だけでなく、税制適格制度は終身年金(遺族年金)の支給が原則。ただし、適用除外を上回る部分は一部を一時給で支給することができる	適用除外制度だけでなく、税制適格制度は終身年金(遺族年金)の支給が原則。ただし、適用除外を上回る部分は一部を一時給で支給することができる	終身年金(遅くとも65歳時点で購入)	終身年金(10年未満の加入者を除く)または一時給	通常65歳から終身年金				
インフレスライド	特に定められていない	特に定められていない	必要(年率5%を上限)	年金支給開始後は必要(年率5%を上限)	給与天引き分は保険型を除いて、年1%で増価する。企業拠出分は給付建ての場合、3年に一度水準を見直さなくてはならない。	ポイント単価にスライドする(ポイント単価は賃金上昇や加入者、受給者数に基づいた財政予測によって決定される)					
遺族障害年金	遺族年金は給付する規制がある。障害年金は給付されることがある。	特に定められていない	適用除外制度は、遺族年金を支給しなくてはならないが、障害年金については規定がない	法律上の規定はないが、通常いずれも支給されている。	遺族年金は支給されるが、障害年金はない						
ポータビリティ(転職の際の扱い)	通常は従来の転職前の制度に移る(複数の制度から年金を受給)。ただし、キャッシュバランスプランや拠出建て制度の多くでは、積立資産(発生給付の現在価値)を引き出して、個人退職貯蓄(IRRA)や転職先の制度に移すことができる(転職先に受け入れの義務はない)。	通常は従来の制度に移る(複数の制度から年金を受給)。ただし、移転価値(transfer value)相当の資産を転職先の制度や個人退職制度に移すこともできる(転職先に受け入れの義務はない)。いずれにしても、最終給与と比例の給付建てでは転職すると、年金額のロスが生じる。	通常は従来の制度に移る(複数の制度から年金を受給)。ただし、移転価値(transfer value)相当の資産を転職先の制度や個人退職制度に移すこともできる(転職先に受け入れの義務はない)。いずれにしても、最終給与と比例の給付建てでは転職すると、年金額のロスが生じる。	Support Fundsを除いて、従来の制度に移すか、転職先の制度に移すこともできる(転職先に受け入れの義務はない)	通常は転職であれば、制度を変わらない。						
支払保証制度	公的機関として設立(積立方式)	拠出建てのためありえない	不正行為の場合のみ補償(賦課方式)	拠出建てのためありえない	拠出建てのためありえない	賦課方式で運営(引当金に適用)	なし				
受給権付与	5年で100%、または3年~7年で20%ずつ(本人拠出分は即時)	3年で100%、または2年~6年で20%ずつ(本人拠出分は即時)	適用除外部分は即時、それ以外の部分は2年(ただし、1~2年の待機期間の設定可能)	2002年1月以降の企業拠出分は5年(従来は10年)、給与天引き分は即時。	即時付与されるが基礎制度(公的年金)への加入年数が38年に満たない分は減額される						

この表は主に以下の資料から作成した

World Economic Forum (2004), "Living Happily Ever After: The Economic Implications of Aging Societies", Executive Summary of a Report
 厚生年金基金連合会編(1999)『海外の年金制度』東洋経済新報社
 Edward Whitehouse (2003), "The Value of Pension Entitlements: A Model of Nine OECD Countries" Social, Employment and Migration Working Papers, NO. 9, OECD
 International Social Security Association and International Network of Pension Regulators and Supervisors (2003), Complementary & Private Pensions throughout the world

オランダ	スウェーデン	スイス	オーストラリア	イタリア	カナダ
課税所得にかかる17.9%の保険料から支給 給付は単身者で最低賃金の70%、平均賃金の35%。夫婦で平均賃金の49%。	報酬比例年金が少額の場合、最低保証年金あり。水準は単身者で平均給与の36%、夫婦はその1.8倍。	資力調査つきの基礎年金あり(各州が支給し、約5%が受給) 水準は単身で平均賃金の27% (報酬比例の最低の約1.4倍)、夫婦でその1.5倍。	資力調査つきの定額年金(ただし、85%が受給)。水準は満額で平均賃金の25% (夫婦なら40%)。支出は現在GDPの3%。	資力調査つきで、一人あたり平均賃金の17%にあたる社会的加算のみ(税財源)	40年居住で平均賃金の14%程度の年金。さらに資力のない場合は平均賃金の31%程度の補足年金が上乗せされる(いずれも税財源)。
なし	いずれも拠出建て(積立拠出年金)の賦課方式と積立方式の混合。合計18.5%の保険料の内、18.0%が賦課方式、2.5%が積立方式	保険料による賦課方式。保険料は企業・従業員4.2%づつで上限はない。自営業者は最高で7.8%。ただし、支出の2割は国庫負担。	なし	概念上の拠出建て。対象となる上下限の間(平均賃金の41%~370%)の報酬に対して、原則として32.7% (企業23.81%、本人8.89%)~33.7% (本人負担が1%増加)の保険料。	積立金を有する賦課方式。給付建て。保険料は2003年で7% (労使折半)
	保険料を18.5%に固定し、給付は受給者の平均余命や加入者の所得の増減を反映して決める(モデル代替率は80%台後半から50%強まで低下する)	加入期間比例と給与比例部分あり。単身者の場合、平均が平均賃金の1/3 (最低が平均賃金の2割、最高が4割)、また、資力調査つきの最低保障年金があり、5%程度が利用。		拠出額がGDP名目成長率(過去5年の平均)により増減し、支給時に実質GDP成長率により年金に転換される。	47年加入で生涯平均賃金(ただし、加入期間の15%まで低所得期間を除く)の25%
給付建て	ホワイトカラー向けには、給付建て職員年金制度(ITP)及び上乗せである拠出建てのITPK。職業向けには1996年以降に発生した労働者向けの拠出建て制度(SAF-LO)と、それ以前に発生した労働者向けの給付建て労働者退職年金制度(STP)がある。	強制部分のBVG (Bundesversicherungs-gesetz)は、キャプション・バランス・タイプが、純粋な給付建ては2割程度。任意に上乗せされる補足年金制度は、給付建て。	拠出建て(Super Annuity)または従来型の給付・拠出建て	拠出建て、産業あるいは企業ごとに設立される。補足的年金制度(Forma Pensionista complementars)	両者有り(給付建てが6割)、登録年金制度(Registered Pension Plans)、税当局に非登録の引退報酬・補足制度(Retirement Compensation Arrangements and Supplemental Plans)、繰り延べ利益分配制度(Deferred Profit Sharing Plans)など
	半強制。産業の労使の代表の要請があれば、社会保険雇用大臣がその産業の労働者の強制加入を宣言できる。産業ごとの年金制度の2/3が強制加入の指定を受けている。ただし、自社年金あるいは直接保険制度により、産業の制度への加入を免除される。	いずれも半強制(全国的な労使合意で設立されるので、その合意に参加した企業は全て設立し、週16時間以上の従業員は組合員でなくとも全員加入)	SAIは強制(任意の拠出を追加できる)	任意(一部の産業で強制あり)	任意
特になし	特になし	特になし	特になし	特になし	特になし
EET	EET(公定歩合などで運用できるとみなした上でその運用益に課税される)	EET	TTT(軽減課税あり)	ETT(運用収益は軽減課税)	EET
8割から9割	9割(ホワイトカラーではITPへの強制加入は6割)	75%ただし、有資格者の9割	9割	不明	約4割
企業	全て企業	企業が1/2以上を負担する(実際には6割程度)。保険料は年齢があがるにつれ高くなり、10%~20%。	企業が給与の9%を拠出(強制制度発足当初は3%)	企業(退職手当積立勘定とその上乗せ)及び従業員の両者	企業及び従業員の両者がありうる
公的年金・企業年金を合わせて最終給与の70%が目途(逆に70%を超えるような企業年金給付は税制優遇されない)	給付建て(ITP)では公的年金・企業年金合計で従前所得の7割程度。	企業は一定の利回り(2002年まで4.0%、2003年以降3.25%)を保証。支給開始時の積立に対して、7.2%の額の年金を支給。その結果、公的年金と合わせて、従前所得の6割~7割を支給するのが一般的。	SAIは多くが一括で引き出されており、代替率を揃えるのが難しい	拠出建てのため特に目処はない	特になし
老後保障を公的年金との合計で考える。代替率70%~80%が目途。	同上	政策的には特になし	拠出建てであるため、特になし(最終的にはSAIにより、公的基礎年金の負担が減ること)	特になし	特になし
インテグレーションあり(最終給与×2%×勤続年数-公的年金額)	ITPではインテグレーションあり(公的年金が平均賃金の7割程度(いわゆる所得基礎額の7.5倍)で打ち止めとなり、それ以上、所得が増えれば給付は増えない。そのため、公的年金との合計額が従前所得の85%~70%程度になるように、基礎額に対する倍率に応じて企業年金の支給係数を調整)	強制加入年金は、平均賃金の40%以上120%以下の所得に対して適用され、それを上回る給与に対して掛金または年金額を計算する(それ以下は公的年金でカバー)ため、実質的にインテグレーションと同じ。また、任意加入の補足年金ではインテグレーションがある。	特になし	特になし	給付建ての場合インテグレーションがほとんどで、報酬比例の公的年金の所得上限以下では低い保険料。それを超過する部分では高い保険料とする。
66歳以降終身年金	65歳以降終身年金	65歳から終身(若年時は積立の1/2まで住宅ローンに使用できる)	55歳から(2025年までに60歳に)支給。ただし、75%が一時金で引き出し	支給開始時点の原資の5割以上を終身年金として支給	終身年金が原則。ただし、拠出建ての場合には一時金での受給も可能で、その場合、税制優遇のまま後年終身年金化することもできる。
特に定められていない	ITPの年金を引き受ける労使共同の保険会社アレクサにサープラスがあるかぎりインフレスライドする(実際にはサープラス分も保険料に上乗せされている)	インフレスライドは年金制度の財政状況による(退職障害部分は強制)	特に定められていない	特に定められていない	特に規定はないが、インフレ率の半分程度スライドすることが多い
通常は、老齢年金の6割~8割の遺族年金が支給される。障害年金が支給される場合には、公的年金とインテグレートされる	いずれも支給される	いずれも支給される	いずれも支給される	特に定めはないが、付加的に給付されることがしばしばある	遺族制度であれば遺族には配偶者の6割に年金を支給。障害年金は支給されないことが多い。
転職により異なる制度に移った場合には、引退まで在籍していたら受け取っていた年金と、転職時点から引退まで旧制度にいたる受け取っていた年金の差額を、新制度に移転して貰う(転職先は受け入れられる義務がある)か、旧制度に残すかを選択できる(OIRCUT)。	転職により、制度が変わった場合には2カ所以上から給付を受けるが、実際には同じITPやSAF-LOに留まるため、通常されることが多い。	転職の際に一時金を受け取ったり、従前の制度に残すこともあるが、新制度に発生給付の現在価値を移転できる	従来制度に残るか、発生給付または積立額を新制度に移転するかを加入者が選択できる	転職により異なる制度に移転した場合には、資産を課税の上引き出すか、3年以内に他の制度に移転する	州により異なるが、①従来の制度に残す、②発生給付の現在価値を転職先に移す(転職先に受け入れの義務はない)、③個人勘定に移転する、の三つがある。
なし(必要があれば監督当局は保険会社への再保険を指示する)	保険契約以外の場合(社内引当制度など)ではあり	あり(保険料率1%)。不払いだけでなく、年齢構成が高いなど財政困難な年金制度を援助する	なし(ただし、不稼働のため損失を被った制度への援助が法定されている)	なし	オンタリオ州のみあり(米国型)
1年以内	即時	即時	即時	即時付与(ただし、老齢年金の受給は5年加入が条件)	一部の州を除いて2年(ただし、2年以内の特権期間あり)