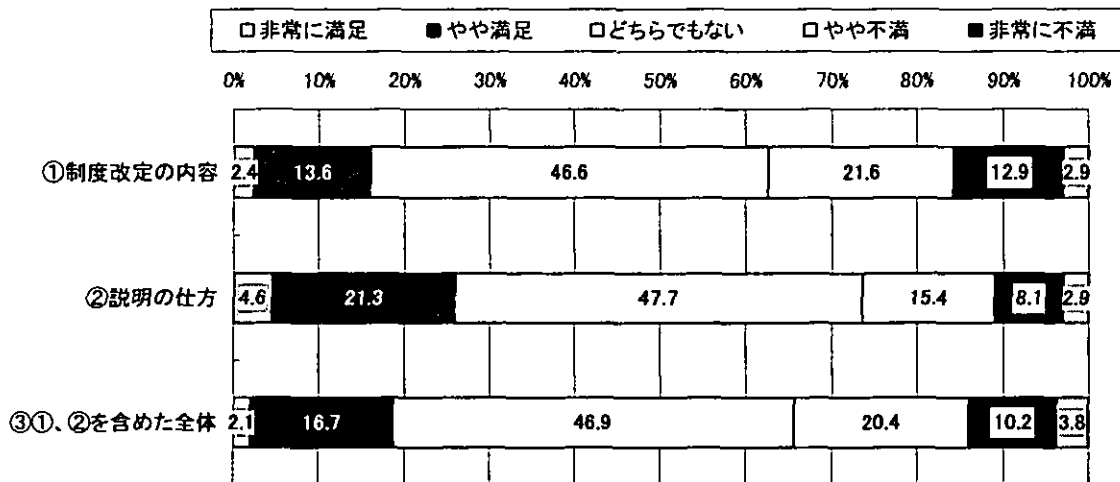


〔図表 3-38〕 制度改定にどのように感じたか



出所：今回調査「Q9-SQ3」

② 個別改定内容・説明手法と従業員満足度

次に、どのような改定内容・説明手法が従業員の満足度を高められるかをみていく。ここでQ9-SQ3の回答について、「非常に満足」を1,以下、「やや満足」、「どちらでもない」、「やや不満」、「非常に不満」の順に2, 3, 4, 5, として、平均値を計算する。3.0「どちらでもない」が制度変更にも中立的であり、その数字の小さい方が満足度が高くなる。

まず、制度改定の内容に応じてどの程度の満足度があるかどうかをみると、「前払い」や「キャッシュバランスプラン」、「確定拠出年金」の導入で満足度が高く（それぞれ 2.94、2.94、2.99）、一方、「退職金・年金の廃止」が3.67と最も不満を招き、次いで「年金額・一時金額の変更」（それぞれ 3.39、3.59）も満足度が低い〔図表 3-39〕。説明の方法・制度変更全体への満足度でも、ほぼ同じ順位で満足度が高くなっている。

〔図表 3-39〕 改定された制度ごとの満足度

	Q9-SQ1: 制度改定の内容(改定された制度の種類)						
	ポイント制	年金額変更	一時金額変更	キャッシュ バランス	確定拠出	前払い 退職金	退職金・ 年金制度廃止
Q9-SQ3: 満足度	3.14	3.39	3.59	2.94	2.99	2.94	3.67
制度内容	3	2.94	3.01	2.78	2.78	2.73	3.09
改定説明	3.09	3.01	2.98	3.05	3.1	3.03	4
全体							

出所：今回調査「Q9-SQ1」×「SQ3」

次に説明の方法（Q9-SQ2）ごとに説明への満足度をみると、どの方法をとっても満足度の平均は 3.0 以下と一応満足を得られていた。中でも「個人ごとの金額提示」では満足度が 2.75 と高くなっている〔図表 3-40〕。

〔図表 3-40〕 改定時の説明方法ごとの満足度

	Q9-SQ2: 改定時の説明方法					
	会社の 説明会	組合を通じた 説明会	資料の配付	イントラネット	個人ごとの 金額提示	その他
Q9-SQ3: 満足度	2.83	2.9	2.93	2.85	2.75	3.96
説明方法						

出所：今回調査「Q9-SQ2」×「SQ3」

最後に昨年度調査の Q10「退職金・年金に対する従業員のニーズを把握する方法」と、今回の Q9-SQ3「制度改定時の満足度」とのクロスをとると、最も多かった「組合を通じた把握」をしている企業では、制度変更全体への満足度は 3.09 であった。特に満足度が高かったのは、サンプル数は少ないが「一部へのアンケート」（制度変更全体への満足度 2.42）であり、他方「特に実施していない」では制度内容への満足度が 3.57、制度変更全体でも 3.5 と低くなった〔図表 3-41〕。

〔図表 3-41〕 従業員ニーズの把握方法と満足度

	2002年Q10:従業員意思の把握方法					
	組合を通じて把握	一部へのアンケート	大多数へのアンケート	一部への個人面接	大多数への個別面接	特に実施していない
Q9-SQ3:満足度	3.14	2.64	3.2	3.45	3.63	3.57
制度内容全体	2.97	2.42	2.85	3.06	3.25	3.5

出所：2002年調査「Q10」×今回調査「Q9-SQ3」

先に「将来の給付減額については寛容」と指摘したが、その前段として、その内容が確定給付年金よりも劣っているとしても、確定拠出やキャッシュバランスプランでも年金制度を残すことが従業員に評価されているのが分かる。また、変更の際の説明としては「個人の年金額の提示」であり、普段からの従業員のニーズ把握としては組合を通じた把握と並んで、「アンケート活用によるニーズ把握」が有効である。制度変更の満足度を高めるには、その内容もさることながら、できるだけ、従業員一人一人との意思疎通と普段からのニーズを把握しようとする姿勢が重要であるのが分かる。

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

1. キャッシュバランスプラン

(1) 人事面からの分析

① 再評価率の設定

キャッシュバランスプランは、加入（入社）以来個人ごとの仮想勘定に毎年一定額を配分し、前年度までの累積額および当年度の配分額に対して、変動する「再評価率」で利息を付与しながら退職時まで勘定残高を構成していく。制度脱退（退職）後の支給開始年齢までの据置期間も「再評価率」により利息付与し、支給開始後も給付利率は指標利率により変動させる。

しかし、加入から脱退までの「積立期間」、脱退から支給開始までの「据置期間」、そして年金支給開始以降の「支給期間」の利率を必ずしも同一にする必要はない。これらの期間における再評価率・指標利率は、企業による人事政策の違いを反映させることが可能である。

キャッシュバランスプランにおける利率は、国債利回り連動（ないしそれに一定率の上乗せ等）が一般的であるが、例えば3つの利率の中で、現在収益を稼ぎ出している現役社員を重視する目的で「積立期間」の利率を高め設定すること（国債利回りに上乗せする利率を他の期間に比べ高くすること）が考えられる。このケースの場合、年金給付時の利回りの方が低くなるが、これは年金給付にかかる事務手数料を、会社に直接的に貢献のなくなったOBからは徴収し給付から差し引くという考えを採ったとも言える。

また、福利厚生としての老後所得保障をより重視する観点から年金の受給期間の利率を高め設定する方策や、脱退（退職）した者はその期間の会社への貢献はない理由から据置期間の利率を積立期間よりも抑えるという方策も考えられる。

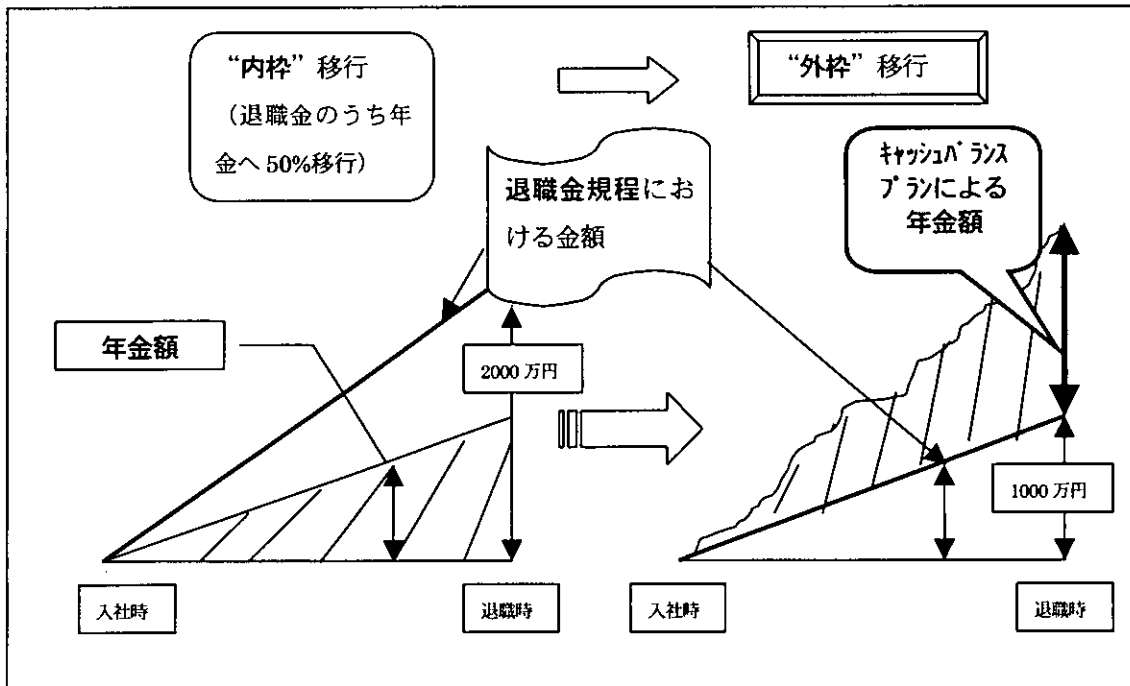
② 退職金総額の変動

今までの確定給付企業年金は退職一時金制度からの移行とする場合が多く、かつ年金への移行はその一部としている企業も多い。その場合、企業は従業員の退職時に、退職金規程から退職金総額を計算し、受給権を獲得し年金を選択した者については年金現価を控除して、その残額を退職一時金として支払うことになる。キャッシュバランスプランを導入する場合でも、同じ年金移行形態、いわゆる退職一時金の「内枠」移行の場合、年金現価は変動するものの、退職金規程を変えなければ、退職金総額としての受取額は年金制度をキャッシュバランスプランに変えても変わらない。

したがって通常、年金移行部分をキャッシュバランスプランにする場合は、キャッシュバランスに移行する年金原資を退職金総額から控除した額を新たな退職金規程として策定し、年金制度と退職一時金制度を分離する。このように、金額が圧縮された新しい退職金規程に退職時の年金原資を加える形とする。ここでこの年金原資は、労使協議上給付減額とみなされないように旧年金制度の標準モデル者の退職時の年金原資と同額とし、退職金総額としては同額を保つようにして設計して、年金部分をキャッシュバランスプランにする（いわゆる

「外枠」とする) ことが一般的である。

〔図表 3-42〕 キャッシュバランスプラン導入時の退職金規程との関係



今まで多くみられる企業年金を退職金制度の「内枠」移行とする企業の例では、60歳退職時の退職金規程による退職一時金額が2,000万円で、うち年金移行割合が50%の場合、年金原資が1,000万円、一時金として支給する額が1,000万円となるが、同じ50%移行でもキャッシュバランスプランを「外枠」移行して、退職一時金と分離した場合には、年金選択した者は、退職時に一時金として受取る額は上記の通り半分に減額された退職金規程により1,000万円が変わらないが、キャッシュバランスプランとして外枠移行した部分については加入(入社)時から脱退(退職)時までの積立期間の間、キャッシュバランスプランによる変動利率化の影響を受けるため、年金原資の方は標準モデル者であっても必ずしも1,000万円とはならず変動する。このように、キャッシュバランスプラン導入時はこの年金50%移行の場合、退職金規程は50%に圧縮された額の規程とするのが一般的であるため、新制度の場合、退職一時金1,000万円とキャッシュバランスにより変動する年金原資を支給することになり、企業が支給する総額としての退職金も結果的に変動することになる。

退職金の総額は、企業にとって給与・賞与とならんで重要な人事政策の一つである。退職一時金の「外枠」としてキャッシュバランスプランを導入した場合、入社以来の履歴において同じ成果(資格経歴等)を挙げた者でも、入社年次が異なれば勤続時の金利水準で、年金額は当然のこと、退職金総額も異なる。企業は人事政策としてこれらのことを認識した上で導入する必要がある。企業がモデルとしている退職金額から、キャッシュバランスプラン導入によってどの程度乖離しても許容できるのか、すなわち、キャッシュバランスプラン導入時の制度設計上の想定利率と勤続期間中の実際の利率が異なれば想定した退職金額から乖離

が生じ、金利水準にもよるが、想定モデルから数%～1割程度の乖離は十分起こりうる点を認識すべきである。

キャッシュバランスプランを導入する場合、企業としては数年ごとに直近の退職者と過去の退職者の水準を確認し、モデルとして想定したケースと比較検証することを事前に制度運営に組み込んでおくことが重要である。制度設計上の想定金利と実際の金利水準が大きく乖離した状態が長く続く場合は、制度の見直しも必要となろう。

③ 類似制度の利点

成果主義を重視し、退職金制度にもそれを織り込んでいる企業の場合、資格経歴・人事考課等、人事政策として個々人に下した判定による退職金の個人格差が、勤務期間の差異と勤続時の金利変動の影響でキャッシュバランスプランの年金原資が変動することにより、帳消しになることもありうる。人事政策・判定を重視する観点からそのような事態を避けたい場合、いわゆる「キャッシュバランス類似制度」の導入が考えられる。「類似制度」は、規制緩和措置として昨今認められた方法であるが、支給開始までの期間については従来の確定給付企業年金制度と同じように金利変動させず年金原資を算定し、支給開始後年金額を金利水準により変動させる制度である。これならば、年金原資の算定基準となる基準給与や獲得ポイントについては、在職中は企業の管理下のままであり、年金の支給開始後は金利変動、すなわち経済情勢に連動する制度にすることができる。

(2) 財務面からの分析

想定利率の重要性と退職給付債務（PBO）からの視点

従来の給付額の確定した年金制度をキャッシュバランスプランに変更する場合、労使協議の上退職時点の年金原資の水準は変わらないように制度設計することが多い。その場合、再評価率を予測した上で旧制度の年金原資に一致するように毎年の付与額を決定することになる。つまり、旧制度の年金原資に一致するようにするためには、制度設計上の「想定利率」を高く設定すれば新制度で毎年付与する額は少なく済むし、利率を低く設定すれば毎年の付与額は増えることになる。

現在の低金利下においては、労使協議の上設定される制度設計上の想定利率は低くなる傾向がある。企業が想定利率を高く設定して毎年の付与額を抑えようとしても、従業員側がその抑えられた付与額ではこの金利環境では実際の国債利回り等市場金利による再評価利率が当面低い可能性が高く、目標とされる額には到達しないと反対し、できるだけ制度設計上の想定利率を低くしようとするためである。

しかしながら、現在の低い金利情勢のみを考慮して、キャッシュバランスプランの想定金利を現在の10年国債の利回り近辺の1.5%等に設定することには注意を要する。数年後国債金利が上昇した場合、低い想定利率に基づいて制度設計された際決定した毎年の付与額に、上昇した後の利率で付利をしていくことになる。低い制度設計上の想定利率は、金利上昇時には企業にとっては負担増になる点は要注意である。ここに低金利下でのキャッシュバランスプランの導入の難しさがある。経済情勢に連動すると考えられる年金制度であるキャッシュバランスプランが、かえって負担となる可能性もある。

加えて、キャッシュバランスプランを金利変動に伴う退職給付債務の変動を抑える目的で導入した場合、この低金利時に導入してその後金利水準が上昇すると仮定すると、結果的に退職給付債務の高水準固定化となってしまう。通常の確定給付型の年金であれば金利水準上昇に伴う割引率の上昇により退職給付債務が減少するが、キャッシュバランスプランが持つ退職給付債務に関する低い金利感応度という特性により、退職給付債務の減少効果を享受できないことになる。

2. 確定拠出年金

(1) 人事面からの分析

確定拠出年金も、よくみられるキャッシュバランスプランの退職一時金の外側（外枠）での導入と同様の問題を抱える。つまり、確定拠出年金は、退職一時金の外枠ないしは退職一時金を廃止して、その代わりに導入する形が多い。確定拠出年金を導入する企業は、社内資格や等級に応じて毎年拠出する額を決めているところが多いが、同じ社内の履歴であっても勤務時の運用環境と個々人の運用商品の選択により、退職金総額は大きく変動する。ただし、キャッシュバランスプランと異なり、確定拠出年金の場合企業が毎年拠出すれば企業の義務が完結するという制度の特長と、拠出額は人事考課により決定している社内資格に即した額であるという点から、企業は退職時点の積立額の変動を問題視しているところは少ないと思われる。確定拠出年金の場合、企業が「年金」を提供している感覚はキャッシュバランスプランに比べると相当小さいのではないだろうか。

(2) 財務面からの分析

確定拠出年金の場合は毎年の拠出額を費用計上するだけで済み、退職給付債務の計上は不要である。確定拠出年金は前払退職金と比較して、すなわち前払退職金であれば給与所得となるため、その分の企業の社会保険料負担の増加も勘案しながら、制度を選択している場合もある。また、前払い退職金であれば従業員の所得税課税分の補填を検討するケースもあるが、確定拠出年金の場合その点の検討は不要である。

3. まとめ

企業決算における退職給付会計の導入により、年金制度の新たな形であるキャッシュバランスプランと確定拠出年金は一層脚光を浴びることとなった。キャッシュバランスプランは、財務面では今までの厚生年金基金や適格退職年金でみられた給付利率固定型の確定給付企業年金で顕在化した企業会計上の問題、すなわち金利変動に伴う退職給付債務の変動を抑制することができる、メリットのある制度といえる。しかし、キャッシュバランスプランを採用する場合に一般的な、退職一時金と分離する「外枠」導入の場合、従業員に給付する退職給付の額が金利水準により変動する、すなわち退職金総額が変動し企業が想定した標準モデルの退職金額から乖離が発生する可能性は否めない。財務面でメリットを享受できるが、功労報奨（成果主義）、老後所得保障を鑑みた上での退職給付の額の決定という人事政策・福利厚生政策を反映できなくなる可能性がある。

退職時の給付額の決定という人事政策を重視する場合は、「キャッシュバランス類似制

度」の導入が検討に値する。支給開始までの期間は金利変動させず年金原資を算定することにより在職中は企業の管理下とし、支給開始後は金利水準を市場変動させることによって支給開始後の部分の退職給付債務の金利感応度を抑えることが可能となり、財務面でのメリットを得ることも可能となる。

確定拠出年金は従業員の指図による運用成果次第で、キャッシュバランスプランの場合と同様に企業が想定したモデル退職金額からの乖離の可能性はあるものの、退職給付債務を計上する必要のない点で企業にとっては非常に魅力的である。

しかしながら、企業にとっては人事面・財務面を考慮した制度設計の際の比較考量の中で、退職給付を受け取る側である従業員のモラル向上の視点も重要なはずである。キャッシュバランスプランは従業員個人が資産運用リスクを負うことはなく年金の受給が可能となるが年金額は変動するし、確定拠出年金に加入することになれば、個々人は好むと好まずに関らず資産運用リスクを負いつつ老後に備えることを要求される。

今回実施したアンケートでは、「あなたが勤めている会社で確定給付型の年金の年金制度を実施しているとします。制度の変更で、確定拠出年金型の年金制度に入るか、従来の確定給付型の年金制度にとどまるか、をあなた自身が選択できるようになった場合、どちらを選びますか？」(Q17)の質問では、従来の確定給付型の制度にとどまるが40.9%と一番多く、わからない27.2%、そして確定拠出型の制度に入るは26.1%であった。

新しい年金制度であるキャッシュバランスプランや確定拠出年金については、それらの特性を認識しつつ、一つの制度の採用に固執することなく、今まで一般的であった給付利率固定型の確定給付年金と組み合わせるなど、企業が工夫して制度を活用することが重要であると言えよう。

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

本章ではまず、昨今の退職給付の内容を振り返った後、退職金・年金について従業員の意識をアンケートから探った。そこでは、従業員が既に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が十分に従業員に理解されていないことが分かった。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た。

他方、昨年度の調査からは、企業の財務や人事のニーズはこうした確定給付年金や終身年金あるいは長く勤めれば一生面倒をみるという制度を見直したい、という点にある。財務面からは、退職給付を含め人件費総額（コスト）の伸びをできるだけ抑え、また資産運用においてはリスク負担をできるだけ避けたい、という状況にある。また、人事面では成果主義を取り入れキャリア途中の貢献を退職給付に反映しようとしている。これらのニーズからキャッシュバランスプランや確定拠出年金を有力候補とせざるを得ない状況にある。

つまり、費用・リスク負担の制約や人事報酬制度の変革を背景に、確定給付年金や終身年金から他の制度への変更という、従業員のニーズとは必ずしも一致してい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、従業員のモラルを毀損す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、従業員のモラルを維持するためにできることの内から、3点を挙げておく。

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。アンケート（Q9の各問）からも、同じ確定拠出年金やキャッシュバランスプランを導入する制度変更であっても、説明の方法やその内容の丁寧さによって従業員の満足度が変わってくるのが読みとれた。

第2に制度変更時だけでは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に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。従来、退職給付制度が存在することは分かっているが、その内容や老後の準備における位置づけを理解できていない従業員は、特に若年層では少なかった。それが退職給付制度に投じている費用ほどは、モラル向上という効果をもたらす得ず、費用対効果を下げている理由といえる。若年層の間から、老後のための準備をするようアドバイスや相談に乗っていくことは、退職給付制度の内容を当然知らせることにつながる。

特にアンケート結果からみると、個人勘定のあるキャッシュバランスプランや確定拠出年金だけではなく、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モラルを高めるべきであろう。一人一人の老後の生活について労使でもっと語り合うべきであり、ひいてはそれが退職給付制度の費用対効果を改善することにつながるだろう。

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。

その際、長生きのリスクやインフレ・リスクなどの負担に企業が耐えられなくなってきている部分があるため、第1章に述べたように、負担の限界を超えた部分は国からの助けが必要になるだろう。

【参考文献】

- ・ Blake, D., W. Burrows and J.M.Orszag(2002) “Survivor Bonds and Compulsory Annuitization : Reducing the Costs of Pension Provision” Mitchell, O.S., Zvi Bodie, P.B. Hammond and S.Zeldes eds., *Innovations in Retirement Financing*, University of Pennsylvania Press.
- ・ 浅野幸弘 山口修編(2002)『キャッシュバランスのすべて』日本経済新聞社
- ・ 臼杵政治(2001)『会社なき時代の退職金・年金プラン』東洋経済新報社
- ・ 臼杵政治(2003)「企業年金制度を推進する政策のあり方について」財団法人年金総合研究センター『年金と経済』2003年8月号
- ・ 厚生年金基金連合会(2003)『企業年金に関する基礎資料 平成15年9月』
- ・ 厚生労働省『第19回生命表』
- ・ 厚生労働省『平成14年簡易生命表』
- ・ 労働省(現厚生労働省)(1998)『平成9年賃金労働時間制度等総合調査』
- ・ 厚生労働省(2002)『年金改革の骨格に関する方向性と論点(平成14年12月)』
- ・ 厚生労働省(2003)『平成15年就労条件総合調査』
- ・ 財団法人シニアプラン開発機構(2003)『混合型企業年金が企業と従業員福利厚生に与える影響に関する研究報告書 平成15年3月』
- ・ 社団法人日本アクチュアリー会(1995)『年金数理(改訂版)』
- ・ 橘木俊詔 下野恵子(1994)『個人貯蓄とライフサイクル』日本経済新聞社
- ・ 船津英紀(2004)「老後所得保障に関する一考察—退職一時金の年金化について—」早稲田大学大学院社会科学部研究科『社会学論集』第3号
- ・ 三井アセット信託銀行年金研究会(2002)『キャッシュバランスプラン入門』東洋経済新報社
- ・ 三菱信託銀行(2002)『最新年金用語辞典』ダイヤモンド社
- ・ Adema, Willem and Marcel Einerhand (1998), *The Growing Role of Private Social Benefits, Labour Market and Social Policy—Occasional Paper No.32*, OECD
- ・ 有森美木「先進国における社会保障年金への確定拠出個人勘定導入について」(1)～(5)
- ・ 年金レビュー 日興ファイナンシャル・インテリジェンス 2002年4月号～2002年8月号
- ・ Davis E. P. [1995], *Pension Funds : Retirement-Income Security, and Capital Markets : An International Perspective*, Clarendon Press
- ・ エリザベス・ダスキン(1997)「公的年金と私的年金の役割分担の変化」厚生年金基金連合会訳『企業年金改革』東洋経済新報社、第一章(原著はOECD(1992), *Private Pensions and Public Policy*)
- ・ Bateman, Hazel and John Piggott, (2001). “The Australian Approach to Retirement Income Provision”, Working Paper, for International Seminar on Social Security Pensions Tokyo

- Dutta, Jayasri, Sandeep Kapur, and Michael J. Orszag, (2000). “A portfolio approach to the optimal funding of pensions”, *Economics Letters*, 2000, pp.201-206,
- International Social Security Association and International Network of Pension Regulators and Supervisors (2003), *Complementary & Private Pensions throughout the World*
- 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
- ダン・マックギル他 (1998)『企業年金の基礎』年金制度研究会訳、ぎょうせい (原著は McGill, D. M., Brown, Kyle, N., Haley, John J., and Schieber, S. J. (1996) ,*Fundamentals of Private Pensions* 7th ed., University of Pennsylvania Press
- 駒村康平 (2003)『年金はどうなる』岩波書店
- 小野正昭(2001)「英国年金制度改革 (その①～⑤)」,『みずほ年金レポート』No.22～26
- Queisser, Monika and Edward Whitehouse (2003), “Individual Choice in Social Protection: The Case of Swiss Pensions”, *SOCIAL, EMPLOYMENT AND MIGRATION WORKING PAPERS*, OECD
- Queisser, Monika and Dimitri Vittas(2000),“The Swiss Multi-Pillar Pension System: Triumph or Common Sense?”, Working Paper, Development Research Group, The World Bank
- マーティン・ライン&ジョン・ターナー(2001)「ヨーロッパにおける強制企業年金の動き」『海外社会保障研究』、国立社会保障人口問題研究所、No.135 (原タイトルは Martin Rein, “Mandatory Pensions in Australia, the Netherlands and Switzerland”)
- 高山憲之(2002)「カナダの年金制度」『海外社会保障研究』、国立社会保障人口問題研究所、No.139
- Edward Whitehouse (2003) ,“The Value of Pension Entitlements : A Model of Nine OECD Countries” *Social, Employment and Migration Working Papers*, NO. 9 ,OECD
- World Economic Forum (2004), “Living Happily Ever After: The Economic Implications of Aging Societies”, Executive Summary of a Report to the World Economic Forum

<第1章の補論>

現役と受給時の手取り所得の水準を一致させる掛金率 P^* の計算方法

<専業主婦世帯で公的年金が60歳支給開始の場合>

現役時代（20歳～59歳の40年間）の名目賃金が100で一定とする。

企業年金の掛金率を p 、運用利回りを i 、現役時代の税率・社会保険料率の合計を t_a 、引退後の税率を t_r とする。

この時、40年加入後60歳時点での企業年金の積立額を A とすると

$$A = \sum_{k=1}^{40} p (1+i)^{40.5-k} \quad (1)$$

次に本人生存時の夫婦が受け取る公的年金の受給額を W 、本人死亡後に遺族である配偶者が受け取る年金額を $5/8 \times W$ とする（ W はグロス代替率に一致、本人死亡後の支給額は報酬比例部分が $3/4$ の額の遺族年金になり、基礎年金は元々の配偶者分だけのおよそ $1/2$ の額になるので、平均すると支給額が概ね $5/8 \times W$ と考えられる）

60歳からの男女の平均余命を l^m 、 l^f とし、60歳時点での公的年金の現在価値を B とすれば

$$B = \sum_{k=1}^{l^m} W(1+i)^{0.5-k} + \frac{5}{8} \sum_{k=l^m+1}^{l^f} W(1+i)^{0.5-k} \quad (2)$$

A と B の合計が公私を合わせた老後受給する全年金原資であり、これを60歳以降本人の平均余命期間で定額 b 、さらに本人の死亡後は配偶者がその $1/2$ 受給することになる。その毎年の額を b とすれば、

$$\text{その総額 } C = \sum_{k=1}^{l^m} b(1+i)^{0.5-k} + \frac{1}{2} \sum_{k=l^m+1}^{l^f} b(1+i)^{0.5-k} \quad (3)$$

ここで $A+B=C$ かつ $100 \times (1 - t_a - p) = b \times (1 - t_r)$ となるような、 b と p の組み合わせをニュートン法によって求める。その p が P^* にあたる。

<単身世帯で公的年金が60歳支給開始の場合>

男子の場合 (2)、(3) 式が $\sum_{k=1}^{l^f}$ 、 $C = \sum_{k=1}^{l^m} b(1+i)^{0.5-k}$ に変わり

女子の場合 (2)、(3) 式が $B = \sum_{k=1}^{l^f} W(1+i)^{0.5-k}$ 、 $C = \sum_{k=1}^{l^f} b(1+i)^{0.5-k}$ となる（(1) 式は変わらない）

<公的年金が65歳支給開始の場合>

(2) 式の $\sum_{k=1}^{l^m}$ が $\sum_{k=6}^{l^m}$ に、 $\sum_{k=1}^{l^f}$ が $\sum_{k=6}^{l^f}$ に各々置き換わる（年金の支給開始が5歳遅れることを反映）

(以上)

「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2部（資料編）】

退職給付プランのあり方に関するアンケート調査票

この調査は、厚生労働科学研究費事業の一環として、退職金・年金制度の現状・課題を把握し、従業員の皆様にとってより安心できる退職金・年金制度のあり方と、各制度の意義・留意点を展望することを目的としています。
ご回答いただきました内容については、研究目的のみに使用され、個人の回答内容が会社に知られることや外部に公表されることは一切ございません。

財団法人 年金総合研究センター (<http://www.nensoken.or.jp>)

〒105-0001 東京都港区虎ノ門2-6-4 虎ノ門11森ビル4階

- ◆お忙しいところ大変お手数ですが、本アンケートは同封の返信用封筒（切手不要）にて
11月7日（金）までにご返送いただきますよう、お願いします。
- ◆本アンケートに関するお問い合わせは、当財団の下記担当者にご連絡をお願い致します。

（財）年金総合研究センター 研究部： 北野、鈴木、光行

TEL 03-3509-1662

◆アンケートの構成

- 【1】あなたご自身のことについて（1ページ）
- 【2】老後の生活の備えについて（2ページ）
- 【3】退職金・年金制度の理解について（3ページ）
- 【4】退職金・年金制度の改定について（4ページ）
- 【5】退職金・年金の受け取り方について（5ページ）
- 【6】確定給付型の年金制度について（7ページ）
- 【7】その他（7ページ）

回答は、特に指定の無い限り「ひとつだけ」番号に○印をつけてください。

【1】まずはあなたご自身のことをお伺いします

F1. 年齢

1. 10代
2. 20代
3. 30代
4. 40代
5. 50代
6. 60代

F2. 性別

1. 男性
2. 女性

F3. 家族構成

1. 未婚
2. 既婚（扶養義務のある子供なし）
3. 既婚（扶養義務のある子供あり）

F4. 現在の会社への入社

1. 新卒入社
2. 中途入社

F5. 現在の仕事

1. 専門・技術職（研究、開発、設計、情報処理技術、編集、デザイナーなど）
2. 管理職（課長以上）
3. 事務職
4. 販売・対人サービス職
5. 生産・技能・運輸職
6. その他

F6. 現在の会社での勤続年数

1. 10年未満
2. 10～20年未満
3. 20～30年未満
4. 30年以上

F7. 現在の会社（その紹介による再就職先を含む）に定年まで勤続しますか？

1. すると思う
2. しないと思う
3. わからない

以下、質問はQ1～18の18問です。矢印などの表示がある場合にはSQにもご回答ください。

【2】老後の生活の備えについてお伺いします

Q1. 老後の生活費について不安を感じますか？

1. 不安ではない
2. 不安である
3. あまり考えたことがない

Q2. 老後の備えをしていますか？

1. している →SQ2～4に回答後、Q3へ
2. していない →SQ1へ

(SQ1は、Q2で「2. していない」と回答した方のみご回答ください)

SQ1. 老後の備えの必要性を感じていますか？

1. 感じている →SQ2～4に回答後、Q3へ
2. 感じていない →Q3へ

(SQ2～4は、Q2で「1. している」、SQ1で「1. 感じている」と回答した方のみご回答ください)

SQ2. 老後の生活費という観点から、以下①～⑧の各項目の重要性についてどのように考えていますか？

3つの選択肢のうち最も近いところに、それぞれ○をつけてください。

老後の生活費としての重要性	非常に重要	やや重要	あまり重要でない
① 公的年金	1	2	3
② 企業年金	1	2	3
③ 退職一時金	1	2	3
④ 個人年金	1	2	3
⑤ 上記以外の個人貯蓄・保険	1	2	3
⑥ 不動産収入など上記以外の財産所得	1	2	3
⑦ 勤労所得	1	2	3
⑧ 相続所得	1	2	3

SQ3. 老後の生活に最低限毎月必要と考える金額はどの程度だと思えますか？（夫婦2人分を想定ください）

1. 15万円未満
2. 15～25万円未満
3. 25～35万円未満
4. 35万円以上
5. わからない、考えたことがない

SQ4. 老後の生活費の準備はいつから始めましたか？

1. 20代
2. 30代
3. 40代
4. 50代
5. まだ始めていない
6. その他 ()

Q3. 老後の生活費の一部を自分で準備するとします。その場合、公的年金や企業年金と比べて、自分で準備する場合の問題点は何かと思えますか？（2つまで回答可）

1. 自分が死亡するまでの必要な老後の資金の計算や管理を個人ですることはむずかしい
2. 若い頃から消費を抑えて老後に準備することは難しく、結局準備の必要に気がつくのが遅れる
3. どうやって運用すればよいかわからない
4. 税の優遇が受けられない
5. 特に問題は無いと思う
6. わからない

Q 4. 老後の生活費はいつから準備すべきだと考えますか？

1. 20代 2. 30代 3. 40代 4. 50代
5. わからない
6. その他 ()

Q 5. 現在、公的年金の改革に向けて検討が行われる一方で、企業の退職金・年金制度についても賃金や賞与のあり方を含め様々な見直しの動きがあります。今後、企業にはどうしてほしいと考えますか？

1. 現在の賃金や賞与をある程度抑えてでも、退職金・年金制度による老後のための準備を充実させてほしい
2. 退職金・年金制度による老後のための準備よりも、現在の賃金や賞与を充実させてほしい
3. どちらでもよい
4. わからない

【3】あなたの勤めている会社の退職金・年金制度の理解についてお伺いします

Q 6. あなたは現在勤めている会社への入社を検討した際に、会社の退職金・年金制度についてどの程度調べましたか？

1. 自分で（受け取る金額の）水準まで調べた →Q 7へ
2. 自分で制度の有無のみ調べた →Q 7へ
3. 調べなかった →SQ 1に回答後、Q 7へ

(SQ 1は、Q 6で「3. 調べなかった」と回答した方のみご回答ください)

SQ 1. 調べなかった理由は何ですか？

1. 重要視していなかったから
2. 当時はそこまで考える余裕は無かったから
3. 退職金・年金制度があるのは当然だと思ったから
4. 入社した時の制度が自分の退職時まで続くとは思わなかったから
5. 関心はあったが、調べる方法がわからなかった（あるいは調べられなかった）から
6. その他 ()

Q 7. あなたは現在勤めている会社の退職金・年金制度を知っていますか？（複数回答可）

1. おおよその（受け取る金額の）水準を知っている →SQ 2に回答後、Q 8へ
2. 支給要件を知っている（例：勤続20年以上で年金が支給される） →SQ 2に回答後、Q 8へ
3. 支給方法を知っている（例：年金は10年間、支給される） →SQ 2に回答後、Q 8へ
4. 制度の有無のみ知っている →Q 8へ
5. 知らない →Q 8へ

(SQ 2は、Q 7で「1. おおよその（受け取る金額の）水準を知っている」、「2. 支給要件を知っている」、「3. 支給方法を知っている」と回答した方のみご回答ください)

SQ 2. 知った時期はいつですか？

1. 入社時
2. 結婚時
3. 住宅購入時
4. 退職金・年金制度の制度改定時
5. ライフプランセミナー等（退職後の生活を考える機会）に参加した時
6. 退職間際
7. その他 ()

Q 8. 退職金・年金制度の詳しい説明を聞くのはどの時点がよいと思いますか？（複数回答可）

1. 入社時
2. ある一定年齢（ 歳）になったときにセミナー等で聞きたい
3. いつでも個別に聞けるようにしてほしい
4. その他 ()

【4】あなたの勤めている会社の退職金・年金制度の改定についてお伺いします

Q 9. あなたの勤めている会社では過去4年間に退職金・年金制度が改定されましたか？

- 1. はい →SQ 1～3に回答後、Q10へ
- 2. いいえ →Q10へ
- 3. わからない →Q10へ

(SQ 1～3は、Q 9で「1. はい」と回答した方のみご回答ください)

SQ 1. 制度改定はどのような内容でしたか？(複数回答可)

- 1. ポイント制の導入
- 2. 年金額の変更
- 3. 一時金額の変更
- 4. キャッシュバランスプランの導入
- 5. 確定拠出年金(日本版401k)の導入
- 6. 前払い退職金の導入
- 7. 退職金・年金制度の廃止
- 8. わからない
- 9. その他 ()

SQ 2. 退職金・年金制度の改定はどのような方法で説明されましたか？(複数回答可)

- 1. 会社による説明会
- 2. 労働組合を通じた説明会
- 3. 資料の配布
- 4. イン트라ネットでの情報開示
- 5. 個人ごとの退職金・年金額の提示
- 6. その他 ()

SQ 3. 退職金・年金制度の改定についてどのように感じましたか？

①～③の各項目について、5つの選択肢のうち最も近いところに、それぞれ○をつけてください。

制度改定時の満足度	非常に満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	非常に不満
① 制度改定の内容	1	2	3	4	5
② 説明の仕方	1	2	3	4	5
③ ①、②を含めた全体	1	2	3	4	5

Q 10. あなたが受け取る報酬は、勤続年数よりも仕事の成果や貢献度合いを反映させることがふさわしいと考えますか？

①～④の各項目について、5つの選択肢のうち最も近いところに、それぞれ○をつけてください。

仕事の成果等の反映に	ふさわしい	どちらかという とふさわしい	どちらでもない	どちらかという とふさわしくない	ふさわしくない
① 賞与	1	2	3	4	5
② 給与	1	2	3	4	5
③ 退職金・年金制度	1	2	3	4	5
④ 福利厚生制度	1	2	3	4	5