

Figure 7 Reviewing Benefits and Contributions in the Revised Pension System for Fiscal 2004

Benefit level
(Employees' Pension (including the basic pension for the husband & wife))

The standard pension benefit level of a recipient at age 65 will exceed 50% of the average income of an employee household despite the falling birth rate in the future.

FY 2023 and onward: 50.2%

Present 59.3% will gradually fall as the working population decrease. However, the amount of pension will remain as it is.

The amount of pension (normal amount) after a person begins to receive the pension will increase as prices increase. Usually, since the wage increase rate is higher than the pension to the income of working people will decrease.

Premium contribution
(Employees' National Pension)

Present: Employees' Pension: 13.58%
(insured person: 6.79%)
National Pension: ¥13,300

(Employees' Pension)
• In and after October 2004, the premium contribution will be raised by 0.354% every year. (insured person: 0.177%)
*Average worker (¥360,000 of monthly salary and bonuses for 3.6 months of monthly salary)
Monthly: ¥650
Per bonus: ¥1,150 (twice a year)
(National Pension)
• Monthly premium contribution will

Fiscal 2017 and onward
Employees' Pension: 18.30%
(employer: 9.15%)
National Pension: ¥16,900
(value in fiscal 2004*)

* "value for fiscal 2004" represents a value based on the wage level for fiscal 2004. The amount of actual premiums to pay is calculated based on the value for fiscal 2004 multiplied by the wage increase rate until the calculation is made. Accordingly, the amount will vary depending on wage increase in the future.

Raising the national subsidy ratio for the basic pension and the course

Fiscal 2004: Working on

Fund source: Reviewing pension tax (reviewing public pension deduction, discontinuing elderly deduction, etc.)

Of the increasing revenue of ¥240 billion, about 160 billion will be appropriated to the basic pension which does not include the portion of local allocation tax.
*Since the revisions will be applied to the income for fiscal 2005, the appropriation for fiscal 2004 will remain at 1/6 (¥27.2)

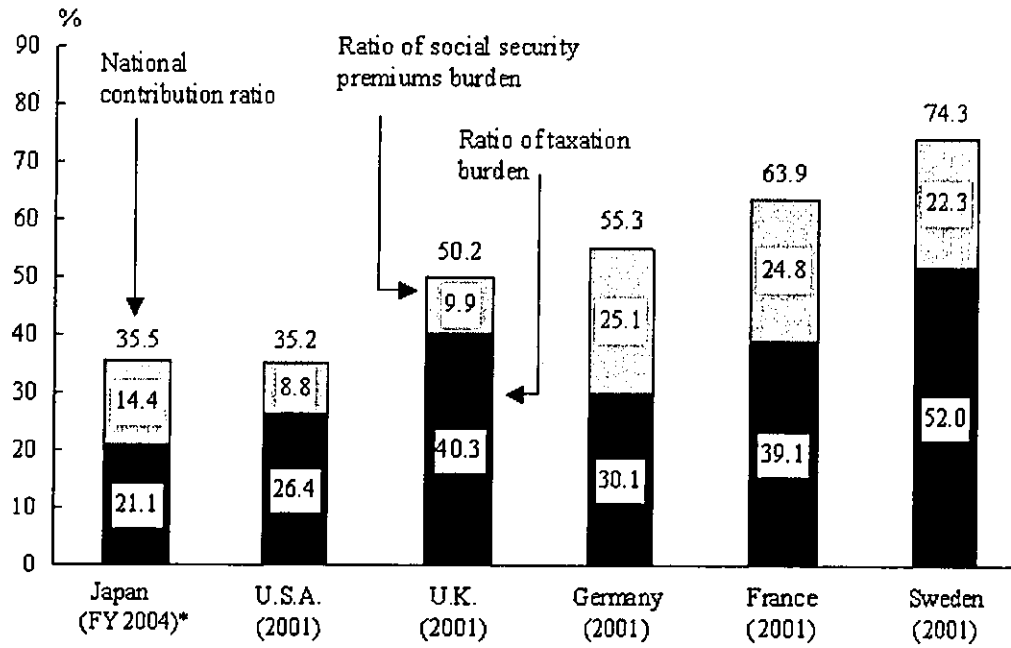
Raising contributions to an appropriate level in fiscal 2005 and 2006

Fund source: [Tax Reform Outline of the ruling parties made in December 2003]
Drastic review of individual income

Completing by fiscal 2007
[Tax Reform Outline of the ruling parties made in December 2003]
Implementing drastic tax reforms
Including consumption tax

Completing to raise national Subsidy to 1/2 by FY 2009

Figure 8 National Contribution



Source: Ministry of Finance.

Figure 9 Outline of the Long-Term Care Insurance System

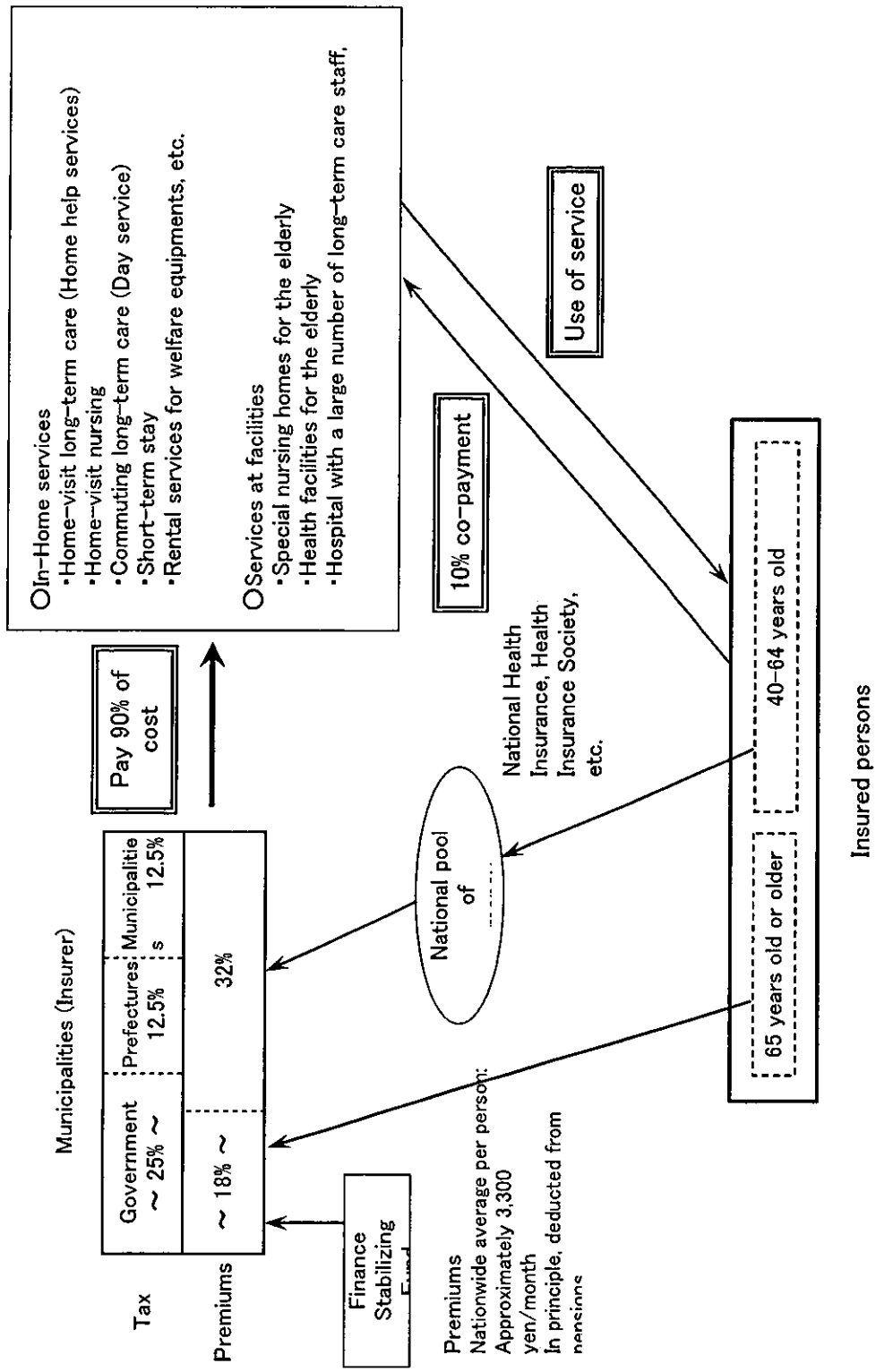


Figure 10 Procedures for the use of service

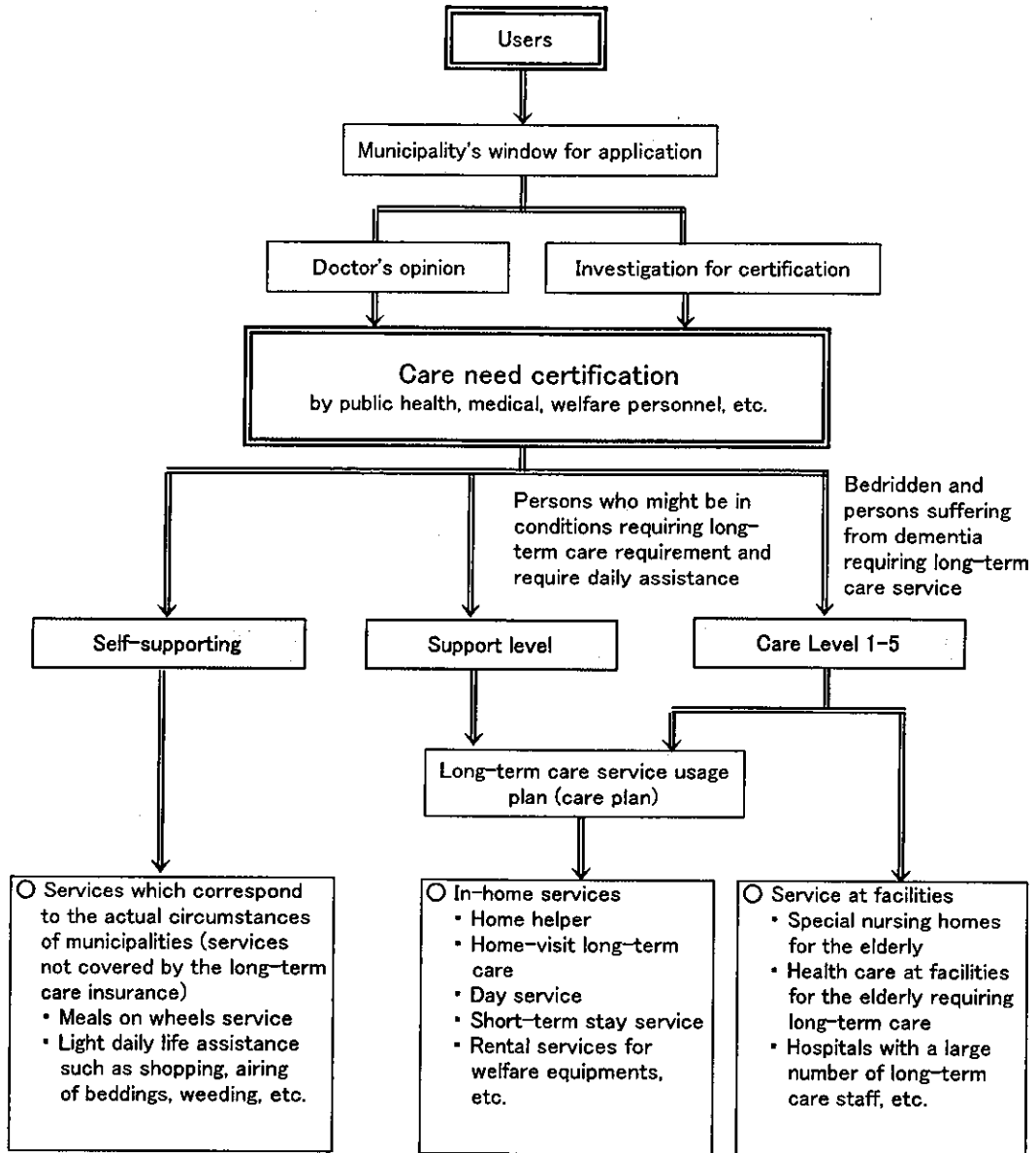
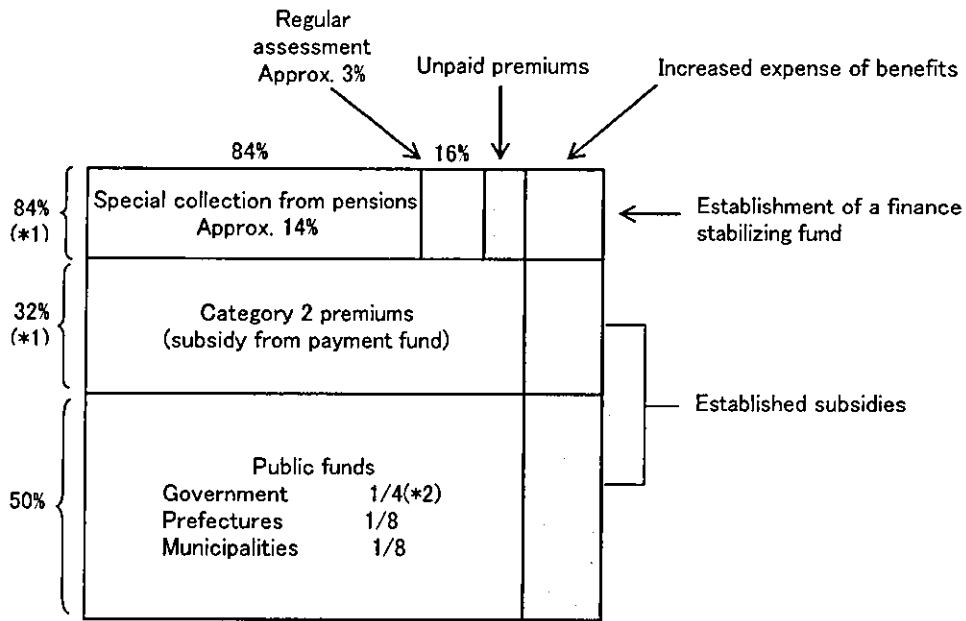


Figure 11 Expenses



*1 Percentage based on the population ratio of Category 1 and Category 2 insured persons.(In FY 2000-FY2002, the percentages are 17% and 33% respectively.)

*2 The government will be provided 5% of to make adjustments for differences in municipalities' financial capabilities. (Percentage of subsidies are differ from each municipalities.)

- (Reason for adjustments)
- ① Difference in membership percentages of latter stage elderly persons
 - ② Difference in elderly persons abilities to bear costs (income standards)
 - ③ Special cases such as reduced and exempted premiums at times of emergency

☆ Intermittent financial management shall be introduced, and premiums for Category 1 insured persons will be revised once every 3 years.

タイに対する主なJICA事業の変遷

	1960年代	1970年代	1980年代	1990年代	2000年代
保健医療	基礎医学 (ウイルスセンター、 胸部病院、熱帯医 学、薬品、ガンセ ンター、精神病院、 ポリオ、眼科など)	プライマリヘルスケア (家族計画、地域保健活動向上、看 護教育、PICセンターなど)	家族計画・母子保健 公衆衛生	エイズ防止・ケア 国立衛生研究所 (NIH)	医療寄生虫対策 (広域) 医療保障制度
社会開発 労働・社会福 祉	職業訓練 (東北タイ)		職業訓練 (ウボンラチャタニ) 労災リハビリ	労働安全衛生 非行少年職業訓練 (坤王分所)	総合雇用政策 職業センター (広域) 薬物対策 (広域)

出所：参考文献を基に田和作成

(事例) タイ「労働雇用政策」専門家派遣¹⁾

背景

本件はタイにおいて持続的な雇用政策の実施と経済政策とリンクした雇用政策を根付かせるための総合雇用政策の樹立・推進を支援することを目的とし2000年7月より開始されたプログラムである。タイに対する初の雇用政策・雇用行政に関する政策アドバイザー型協力であり、本件に関連する実務的技術指導を組み合わせれば「アンブレラ」型協力である。活動内容の概要と今後の支援に向けての留意事項などは以下のようなものである。

主な活動内容

- ①総合雇用政策の樹立・推進のための助言 (経済発展計画と雇用計画のあり方の指導・助言、雇用関連法制整備への助言など)
- ②雇用行政全般の改善 (労働市場情報の改善、雇用事務所の雇用サービスの改善、雇用事務所と地域の産業界との連携強化、雇用行政のIT化)
- ③失業保険制度導入支援 (制度枠組み・運用に関する助言、雇用事務所業務の指導・モデル事務所への移行準備、「能力開発」担当専門家の派遣 (2002年12月～))
- ④その他労働関係に関する調査研究機関のあり方についての助言

プログラム実施上の特徴・今後の支援への留意事項

- ①総合雇用政策 (政策アドバイザー型) 及び関連行政 (実務型) という専門家を有機的に組み合わせることで派遣することにより、実務的な面からの指導と政策的な観点からの助言という、政策から運営にかかわる一貫した協力が可能となった。このような観点から、この手法は有効と思われる。
- ②世界銀行においても“Country Development Partnership”プログラムにおいて、雇用サービス分野などでの支援を実施していた。世界銀行の支援形態はコンサルタントが2～3週間の短期滞在を繰り返すというものであり、この点で長期滞在する日本の長期専門家制度は日々の変化を観察しながら総体的な支援を行うために適した形態といえる。
- ③危機直後の1998年から2002年にかけて、失業率は4.4%から2.7%へと下がっており、プログラムは一定の成果を挙げているといえるものの、実際には、これらは複合的な要因が相違に反映した結果である。政策アドバイザー型支援の効果を失着単だけで判断し、評価することは困難であるため、別の指標設定が必要である。

フィリピンに対する主なJICA事業の変遷

	1960年代	1970年代	1980～1990	1990～2000	2000～
保健医療		コレラ対策 ポリオ対策	熱帯医学研究所 (含む無償)	エイズ対策 公衆衛生 結核対策 薬局方 薬局方(Ⅱ)	
		住血吸虫症研究対策	家族計画	家族計画・母子保健 家族計画・母子保健(Ⅱ)	
				医療機器整備	
労働・雇用			フィリピン人造りセンター (含む無償)	職業訓練 向上計画 女性職業訓練センター	
			フィリピン工科大学総合技術訓練センター (含む無償)		
			労働安全衛生センター (含む無償)		

出所：辻作成

インドネシアに対する主なJICA事業の変遷

	1960年代	1970年代	1980年代	1990年代	2000年代
地域保健全般			地域保健対策支援	保健・医療政策 地域医療支援	
		家族計画・母子保健への支援			
薬品			薬品品質管理支援	生ワクチン製造基盤技術支援	医薬品政策
感染症		結核マラリア対策		結核対策	マラリア対策
その他		病院への支援 歯学部への支援	看護教育	救急医療支援 耳科への支援	
労働				労働政策・労使関係	
職業訓練			職業訓練		

出所：小森作成

「年金分野や制度構築支援という部分では実績がほとんど見られないが、保健医療や雇用・労働政策の分野の援助はJICAが得意とする援助分野であるということが言える。そうした意味では、SSN分野におけるJICAの今後の援助は新規分野ではなく、これまでの実績の上に発展的に展開される援助分野である、と考えることができるであろう。」(JICA 2003 p.74) とまとめられているように、JICAがJICWELSに委託しているアジア社会保障行政官研修における研修アンケートの受講生の感想によれば、

- 1 制度自体の情報が有益；国年、国保（非被用者情報）介護保険情報
- 2 自国制度、自国組織の改訂に役立てようとしている；社会保険事務所の態様、地域支援病院、医療費管理
- 3 背景となる日本の社会状況に関する情報の提示を求めるケース；少子化、フリーターの増加）
- 4 テクニカルな情報ニーズがあること；年金基金の運用、財源確保策（含む保険料徴収方法）

の4つの回答パターンがあることがわかった。1および2は、いわゆるインフォーマルセクターの問題や、農村部に対する社会保障の拡大に関する日本の経験を学びたいという願望の現われである。抑制的ではあるが、都市部のホワイトカラー層との格差の拡大を放っておく事もできないという政治状況はあるようである。一方、3に関しては日本社会をひとつの“羅針盤”としていることを示す。経済成長や社会進歩は少子・高齢化を促す。また、ライフスタイルの多様性も生み出すだろう。その場合の対処法（防御法）を日本の経験から学ぼうとしているようである。

付録 2

アジア各国の社会保障制度状況

インドネシア

賃金

「地方行政に関するインドネシア共和国法 1999 年第 22 号」、「中央・地方政府間の財政均衡に関するインドネシア共和国法 1999 年第 25 号」(1999.4)、「労働大臣規則 2000 年第 226 号」(2000.10)最低賃金の決定権も地方政府へ委譲。

社会保障

公務部門

年金制度

1969 年創設。当初は全額国庫負担。1994 年以降給与月額に対して 4.75¥%の負担。ただしこの拠出で賄える割合は小さく、8 割弱が一般歳入により賄われる。

TASPEN

退職一時金制度。1963 年創設。給与月額の 3.75¥%を拠出。

民間部門

JAMSOSTEK(労働者社会保障)

ASTEK(労働者社会保険)が前身。1992 年に医療保険を加えて改組。病気で就労できない労働者に対する賃金の支払いを行なう。老齢・ヘルスケア・死亡・労災の 4 項目で構成。医療保障の保険料は全額使用者負担。

JPKM(地域健康維持制度)

任意加入の医療保障。国民保健法を基本に 1996 年より実施。任意加入かつ加入の拒否ができないことにより、逆選択が発生。強制加入化は経済界から反対されている。

ASKES

当初は公務部門対象を対象とした医療保障。1993 年より民間の任意加入を認める。

ヘルスカードプログラム

1994 年から貧困撲滅戦略の一部として導入。「資金のない所掌」

健康基金

村落レベルで 1970 年代より導入。地域型医療保険。給付に魅力がなく、ほとんど 1 年以内に脱退。

労災補償

「労働者に係る基本的事項に関する法律 1969 年第 14 号」第 10 条：労災補償を含む労働者保護を推進。事業の危険度でにんじた 5 種類の保険料率。永久的障害と死亡に対する給付が一時金中心であり、年金給付は用意されていない。

社会福祉

社会福祉基本法(1974 年第 6 号法)：地域社会が問題解決の第一義的役割。ただし政策決定は中央政府。ただし予算は少なく、家族負担が大きい。

フィリピン

GSIS

公務員への所得保障。1937 年に誕生。国営企業の職員や臨時職員を含むすべての被用者が強制加入の対象。労使負担の保険料が財源。

> 保険料で賄えない部分は国庫負担ということで OK?

SSS

民間への所得保障。1957 年 9 月創設。60 歳以下のすべての被用者とその使用者、社会保障委員会の規則により定められた自営業者層が対象。保険料と積立金運用収入が財源。

> 積立金はどのように使われているのか?

NHIP

1972 年 1 月からメディケア・プログラムが存在。

1995 年 2 月に国民健康保険法が成立。1998 年には SSS および GSIS の医療保険基金がフィリピン健康保険組合に移管。

将来的には全国民をカバーする制度にする方針。保険料が主な財源。

ECP

公私両部門に対する労災保険。1975年より実施。保険料率は1%。全額使用者負担。

社会福祉

行政令 15号

社会福祉開発省が以下の6つの機能を担う。

- 社会福祉と開発にかかわる機関への支援
- 政策・計画・事業の実施に関する監督と評価
- 特別な社会サービス、社会開発基金の運営
- 社会サービスと開発にかかわる戦略の研究
- 地方自治体、政府機関、住民組織や市民団体への側面支援
- 社会福祉と開発課題の唱道

1991年の地方自治法で、地域福祉の計画化や実施の権限を国から市町村へ委譲。

タイ

公務部門の社会保障

1994年に政府職員年金制度の改革が行なわれた。

GPF

中上級職対象。政府5%、職員3%の拠出制。

政府職員基金

1987年のPF法に基づき創設。職員(任意)・政府ともに3%の拠出。

CSMS

医療保障。本人と家族が対象。国費。中上級職では退職後も同様の保障を受けられるが、下級職は受けられない。

民間部門の社会保障

所得保障

1990年の社会保障法で民間被用者が強制加入に。従業員10人以上の企業が強制加入の対象。現在はこの対象者以外に任意加入も認めている。また農業やインフォーマル・セクター従事者、林業・水産業従事者への適用拡大も予定されている。

1991年に傷病・出産・障害・死亡の4分野で導入、1998年12月以降は老齢と児童手

当の保険料徴収も開始。2004年1月からは失業分野でも保険料徴収が開始される見込み。
= 東南アジア初の失業保険。

医療保障

職域ベースの医療保険 + 村単位の地域型医療保険(1983～)

30 パーツ医療制度

30 パーツを支払えば誰でも医療が受けられる制度。2002年1月に全国で実施されるようになった。

労災補償

労災保障基金：2002年4月より拡大。1人以上の企業に適用されるように。

ベトナム

1980年代より経済の改革開放を目指すドイモイ政策実施。

社会福祉に関する法制は以下のようなものがある。

- ベトナム社会主義共和国憲法(1992)
- 児童福祉・保護及び教育法(1991)
- 人民健康福祉保護法(1989)
- 義務教育法(1991)
- 障害者法(1998)
- 高齢者に関する改正法(2000)
- 障害者就労及び児童労働に関する規制を含む労働法典(1994)
- 洪水防止及び開拓に関する改正法(1993)
- Decree No 07 / 2000
- Decree No 177 / 1999
- Decree No 95
- Decision No 1121 / 1997
- Decision No 70 / 1998

社会保険制度

社会保障給付

疾病休業給付

休業期間中月給の75%を給付。

出産育児休業給付

第1子および第2子の出産育児にかかる休業について月給の100%を給付。

労働災害給付

障害の程度に応じて一時金または毎月の給付を決定。

死亡一時金は最低賃金の 24 か月分。

遺族給付

葬祭を取り仕切ったものに対して最低賃金の 8 か月分の総差異費用を給付。

公的年金制度

労使負担によって拠出を行なっているが、1995 年改正以前からの受給者は国費負担により賄われている。1995 年改正以前は公務員・国営企業被用者・軍人のみが対象。

カンボジア

- カンボジアの公衆衛生・保健医療

感染症対策が課題。母子保健プロジェクトには日本が貢献。乳児死亡率の低下と出産時妊婦死亡率低下に成功。

- カンボジア社会保障法制

労働者のための社会保障法

2002 年 8 月に可決成立。労働法に定める労働者が対象。公務員・軍・警察は別の制度で年金の対象となっているため除外。雇用者と労働者が分担して拠出。年金給付は老齢年金・老齢手当金・傷害年金・遺族年金・遺族手当金で構成される。

- カンボジア障害者法

2000 年、カンボジア障害者協会が提案。可決成立はまだ。

厚生労働科学研究費補助金政策科学推進研究事業
「社会保障と私的保障（企業・個人）の役割分担に関する実証研究」
分担研究報告書

公的年金と私的年金の代替関係に関する研究

分担研究者 大石 亜希子 国立社会保障・人口問題研究所

分担研究者 山本 克也 国立社会保障・人口問題研究所

研究要旨

本研究では、老後の所得保障における公私の役割分担に関して、その代替・補完関係に注目して分析をする。

平成 16 年度の研究内容は以下の通りである。第 1 に、確定給付企業年金法の施行により日本でも可能となったキャッシュ・バランス型年金について、米国の動向も含めて現状と課題を分析した。第 2 に、諸外国の年金改革の動向を調査することを通じて、老後の所得保障における公私の役割分担について日本への示唆を探った。第 3 に、「国民生活基礎調査」の個票に基づき、公的年金未加入や未納行動について、計量分析を行った。

A 研究目的

本研究では、老後の所得保障における公私の役割分担に関して、その代替・補完関係に注目して分析をする。

特定されないように十分留意するとともに、個人情報流出のないように細心の注意を払う。

B 研究方法

第 1 に、確定給付企業年金法の施行により日本でも可能となったキャッシュ・バランス型年金について、米国の動向も含めて現状と課題を分析した。

第 2 に、諸外国の年金改革の動向を調査することを通じて、老後の所得保障における公私の役割分担について日本への示唆を探った。

第 3 に、「国民生活基礎調査」の個票に基づき、公的年金未加入や未納行動について、計量分析を行った。

（倫理面への配慮）

マイクロデータを使用の際には、個人が

C 研究結果 と D 考察

本年度の研究成果は以下の 6 論文にまとめた。

(1) 「キャッシュ・バランス型年金の現状」
（清水論文）

公的年金のスリム化に伴って企業年金や個人年金の役割が拡大していくことが予想される。CB 型年金及び CB 類似制度は、利息クレジットを市場連動型にすることによって、金利変動リスクを大幅に緩和するとともに、給付設計の工夫により、長期勤続等の労働インセンティブ機能を持たせることができる。特に、退職一時金制度を基礎とする CB 類似制度は、従前の労働インセンティブを維持しつつ、年金財政上や企業財

務上の金利変動リスクを安定化するものであり、労使合意のしやすさ等の点で、最も有力な選択枝になるものと考えられる。

これらの新たなタイプの企業年金は、企業財務や雇用政策の観点から、企業にとって有益であるが、一方、年金原資が明確で分かりやすい他、一定の保証を受けつつも金利水準等に応じた年金給付を受け取れるという点で、従業員にとっても魅力あるものと言える。このように、CB型年金等は、既存の企業年金に比べて、企業と従業員双方でリスクをより適切に分担しあっている仕組みであると捉えることもできることなどが明らかになった。

(2) 「ドイツの年金改革」(コンラット・有森論文)

ドイツの年金制度の概要を説明した上で、ドイツの年金改革として、2001年改革、リュールupp委員会の提案とその提案に沿って行われた2004年改革、及び、2004年に成立した年金課税改革法について、それぞれの改革の目的と内容を紹介した。最後に、これらの改革から日本へ何が示唆されるかについて考察した。

ドイツにおいては、給与の一部を企業年金の保険料に振り分ける選択枝(Entgeldumwandlung)の導入によって、企業年金の普及が進んできており、その効果はリースター年金の導入以上であると見られている。給与の一部を企業年金の保険料に振り分ける選択枝の方が効果的となった理由として、この制度は一種の税制優遇と解釈でき、加入手続き等が複雑なリースター年金よりも分かりやすい制度であることが考えられる。日本の貯蓄意欲が依然として衰えていないとすれば、公的年金を代

替する制度の提供によって、公的年金のスリム化への対応となりうると思われる。

(3) 「フランスの年金制度」(岡論文)

フランスの人口構成や退職の動向、年金財政といった点とともに、最新の年金制度についても分析を行った。

100以上の年金が職域ごとに分立しているのがフランスの大きな特徴である。年金制度が乱立しており、各制度が労使の自治権を認められている。政府の介入を嫌い、各団体の自立性を重要視する伝統である。民間部門の賃金労働者が属するのが一般制度の年金であり、年金総支出の63%を占めている。公務員や国営企業の職員は、それぞれ職域の年金が準備され、しかも特別年金として非常に条件の良い内容で運営されている。特別年金は、総年金支出の28%を占めている。フランスでは一般に公務員の年金が民間の年金制度よりも充実している。官民格差が伝統的に強く残っており、しかも、公務員年金も企業別であったり分立しており、改革の障害ともなっている。社会保障としての公的年金の上に労働協約に基づく補足年金制度がある。補足年金も強制適用であり、賦課方式の拠出建てで運用されている。また、補足年金はポイント制度で計算され、所得比例の性格を有している。この準公的な補足年金の存在がフランスのユニークさである。さらに、その上に三階部分にあたる私的な年金が上乘せされる。最低保障年金がフランスでは充実している。ミーンズテストを条件にして、高齢者の最低所得保障が実施されている。既に受給した年金額が最低保障に満たない場合は、その不足額が支給される。一般的な公的扶助制度とは別に、老齢年金制度の枠内で最低

保障が確立されている。年金収入は65歳以上の所得の4分の3以上に相当する。年金以外の所得を含めると、現役労働者の平均的な生活水準と接近しており、最低保障年金も機能するため高齢者の貧困はほとんど存在しない小さなリスクとなっている。

(4) 「英国の職域年金制度」(小野論文)

英国の年金制度改革について、日本が考慮すべき点は以下の通りである。

まず、年金保護基金および財政支援制度の導入である。特に財政支援制度は、給付対象を給付建て制度の元加入者に限定した税金投入である。また英国政府は支払保証制度である年金保護基金の導入を決定した。日本の経済界は、モラルハザードの観点から一貫して支払保証制度の導入に強く反対している。英国が検討したように、支払保証制度の導入を前提とした場合、モラルハザードは徴収金の設定方法如何で相当程度軽減されるかも知れない。

次に、給付建て制度の積立基準のあり方である。運営の中心に制度受託者を据え、制度受託者の判断のもとに積立方針書を策定して、これをもとに提供企業と掛金の拠出を交渉する、という構図を採用した。このような制度受託者の積立計画を支援する者は、徹底した情報開示と、年金監督機関による制度受託者と提供事業主との仲裁機能と考えられる。

会計基準や年金保護基金の基準による債務評価が適用されるため、実質的にはあまり違いがないかもしれないが、徹底した開示による積立規律の確保というアプローチも検討に値するかもしれない。

第三に、個人の引退計画策定のサポートである。個人の年金情報の提供は、引退計

画を策定するうえで、また年金制度の関心を高めるうえで非常に重要である。

最後に、企業年金の義務化の問題である。2004年年金法は、企業年金の加入者を保護するという点で、大きな前進であったと評価できる。しかし、これらの諸施策ゆえに提供企業の負担感が、制度の設立・維持のインセンティブを損ねることが懸念される。社会経済の変化により公的年金がスリム化されるとき、企業年金を中心とした私的年金の補完機能に期待が高まるが、現実には、設立が任意の私的年金は公的年金以上に減退する。そこで、企業年金の義務化の是非が議論されるわけであるが、英国労働組合会議(TUC)は強く主張している。いずれにしても、「国家」と「個人」との中間的存在である「職域」は、年金制度を提供する上で極めて効率的な基盤であるだけに、有効に活用される施策が期待される。

(5) 「スウェーデンの職域年金制度」(小野論文)

スウェーデンの職域年金は、いわゆるグローバル化の波に直面している。特に企業側は、制度のコスト抑制と掛金建て制度への移行を意図している。しかし、スウェーデンの現状を日本の企業年金と比較すると、主に以下の2点で決定的に異なる。

第1に、日本の企業年金は企業単位で設立が任意であるのに対して、スウェーデンは労使の横断的団体の交渉にもとづき対象企業には実質義務化されており、適用率が高いことである。第2に、給付建て制度であるITP制度は、保険制度や引当金制度における信用保険により、給付が保証されていることである。また、引当金制度におけ

る負担調整等により、企業間の連帯意識も存在する。指摘しなければならないのは、2004年公的年金改革の議論の中で、スウェーデンの公的年金制度のみが注目され、これを補完する職域年金制度の存在が忘れ去られていた、という点である。諸外国の制度をつまみ食いの、かつ表面的に模倣していると、マルチピラーで捉えた老後の所得保証体系が、いかにも整合的でないものになってしまわないか、懸念される。

(6) 「公的年金未加入・未納についての予備的分析」(大石論文)

「平成13年国民生活基礎調査」の個票を使用して、未加入や未納状況について、予備的な分析を行った。

未加入については、原因が何であるかによって、必要となる政策対応が全く違うものになる。ここでは家計のリソース不足のために保険料が支払えずに未納・未加入になる可能性(流動性制約要因)、健康状態が悪い等の理由で予想される死亡年齢が低く、生涯ベースでの年金収益率が低いことを見越して、公的年金にあえて加入しない可能性(逆選択要因)などについて計量的に分析した。

その結果、世帯主の未加入は低所得であることや健康状態が悪いことによってもたらされている面が強かった。これは流動性制約や逆選択の存在を示唆するものである。また、個人年金加入者は、未加入である確率が有意に低い。さらに、世帯主、他の世帯員に共通して、20代前半層、主婦、学生、無職者が未加入となる傾向が強い――などが明らかになった。

E 結論

近年の相次ぐ企業年金の終了に見られるように、既存の給付建て年金が、運用環境の大きな変化に対して脆弱であることが明らかになった現在、CB型年金等の新たなタイプの企業年金は、年金制度として最も重要な要素である「持続可能性」に優れているものと考えられ、その点で、私的老後保障の一翼を担うに相応しい制度であり、今後の普及・発展が期待される。

諸外国における公私の役割分担については、それぞれの国における制度的沿革、また、年金以外の社会保障制度との関係について留意することが必要である。日本への適用については、こうした視点から制度的整合性に配慮する必要がある。

また、未納・未加入問題については、低所得者やそうした世帯に属する者が未加入となる傾向が強いとすれば、短期的には免除制度の充実やそうした制度についての啓蒙活動が望まれる。しかし根本的には、定額保険料の逆進性を克服できるような制度体系の見直しが必要となろう。

F 健康危険情報

なし

G 研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

なし

H 知的所有権の出願・登録状況

1. 特許取得

なし

2. 実用新案登録

キャッシュ・バランス型年金の現状¹

清水時彦

(医薬品医療機器総合機構)

■はじめに

確定給付企業年金法の施行(2002年4月)により、日本においてキャッシュ・バランス(Cash Balance)型年金(以下、CB型年金と略す)の給付設計が可能になった。CB型年金は、給付建てと拠出建ての両方の性質を併せ持っているという意味で「混合型年金」と呼ばれる給付設計の年金の一種である。また、CB型年金の導入を踏まえて、2003年5月には、従来型の給付設計を基礎としつつも、一部にCB型年金の性質を織り込んだキャッシュ・バランス類似制度(以下、CB類似制度と略す)と呼ばれる給付設計も可能となった。

一方で、CB型年金が80年代前半に登場している米国では、従来型の企業年金からの移行等に関連して、給付の公平性等を巡って訴訟も相次ぐなど大きな問題も生じている状況にある。

今後、公的年金のスリム化に伴って企業年金や個人年金の役割が拡大していくことが予想されるなか、本稿では、日本における私的老後保障のあり方を検討する際の参考資料を提供する観点から、CB型年金に関する既存の論考等を参考にしつつ、米国の動向も含めたCB型年金の現状と課題について総括的な解説を行う。

■1. CB型年金とは何か

1. 米国におけるCB型年金の登場

いわゆる混合型年金と呼ばれる給付設計は、バンク・オブ・アメリカが1985年にCB型年金を導入して以来、注目を浴びるようになり、AT&TやIBMなどの企業が採用し、現在では、全米では、加入者数で600万人、制度数で1300を超えるまでに普及している。

それまで米国で普及していた給付建ての企業年金の給付設計は、退職時の給与又は退職前の数年間の平均給与に、勤続一年につき例えば1%の年金額を支給開始年齢より終身に渡って支給するというものであった。この従来型の給付設計は、退職近くの給与にリンクした年金額が保証されるという長所を有する一方、①従来の給付設計は、給与が加齢と共に増加することが前提とされており、毎年の変動が大きい賃金体系にはそぐわない、②就業期間中の物価や賃金の上昇は年金額に反映されるものの、退職後の物価等の伸びが反映されず、早期の離職者にとって相対的に不利である、③年金原資が常に明確である拠出建て年金(401(k)制度)と比べて、

¹ 本稿は、坪野剛司編「総解説：新企業年金」2001,2005において筆者が担当した論述を基礎に加筆・修正を加えたものである。編者である全労済参与の坪野剛司氏、共同執筆者であるみずほ年金研究所研究部長の小野正昭氏、年金資金運用基金資産運用専門役の清水信広氏、厚生労働省老健局総務課の山内孝一郎課長補佐に感謝する。また、米国に関する記述は小野正昭氏の論考によるところが大きい。重ねて感謝する。

従業員が自分の年金水準を把握することが困難であるといった問題がある。これに対して、拠出建て年金には、個人にとって、年金原資が明確で、運用資産の選択肢が広いという長所がある一方、老後の収入が不安定になりがちという問題がある。

混合型年金は、既存の給付建てと拠出建ての特徴を併せ持った給付設計とすることによって、両者の長所を生かし、逆に短所を補い合う新たなタイプの年金の総称である。

2. 日本で導入される CB 型年金

日本で導入可能となった CB 型年金は、年金給付の算定基礎となる支給開始時の年金原資の額を仮想的な個人勘定に每期付与し、個人勘定に累積された年金原資の額に基づいて年金額を確定する給付設計の企業年金である。この仮想的な個人勘定により、従業員は、拠出建て年金と同様に、自分の年金原資の額を把握することができる。従業員個々の年金原資の「金額(＝現金)」が、仮想的な個人勘定の「残高」として明確であることから、キャッシュ・バランス(現金残高)型制度と呼ばれているものと考えられる。

CB 型年金は、拠出建て年金とは異なり、年金原資に付与される利息(利息クレジットという)は企業によって保証されており、また、年金資産は企業年金全体として一括して運用される制度である。企業が利息クレジットを保証しているので、運用実績によっては、企業の追加負担が発生する。このように、CB 型年金は、財政運営上のリスクを企業が負っており、給付建て年金の一形態と位置づけられる。

■2. CB 型年金の給付設計に関する法制上の基準

確定給付企業年金法では、施行令第 24 条第 1 項第 3 号において、「加入者であった期間のうち規約で定める期間ごとの各期間につき、定額又は給与の額その他これに類するものに一定の割合を乗ずる方法により算定したものの再評価を行い、その累計額を規約で定める数値で除する方法」と規定しており、これに基づく給付設計が CB 型年金となる。以下では、CB 型年金に関する法制上の基準について整理を行う。

1. 仮想的な個人勘定に関する基準

仮想的な個人勘定に每期付与する額は、定額又は給与の一定の割合(以下、「給与クレジット」という)として決定する。個人勘定の「残高」は、支給開始までの間、国債の利回り等あらかじめ設定された指標(利息クレジット)によって每期増加する。合理的な範囲で、給与クレジットを加入期間や年齢に応じて定めることや、每期付与する額を職階等に応じたポイントに基づいて定める(いわゆるポイント制)ことも可能である。

再評価の指標の選択としては、以下の 4 通りが認められている。

- ①定率(施行規則第 29 条第 1 項第 1 号)
- ②国債の利回りその他の客観的な指標であって、合理的に予測することが可能なもの(同第 2 号)
- ③上記 2 つの組み合わせ(同第 3 号)
- ④上記 ②または ③に、上限または下限を定めたもの(同第 4 号)

国債以外の指標としては、全国の賃金指数や全国の物価指数が採用可能とされている(法令解釈通知)。いずれの指標であっても、その値は 0 を下回ってはならないものとされている(施行規則第 29 条第 2 項)が、退職時に個人勘定残高の金額を選択一時金として支給する規約とするには、指標の実績値が下限予定利率(設定可能な予定利率の下限であり、厚生労働大臣が毎年決定する)を下回った場合、その下限予定利率で付利されるものとする必要がある。

なお、使用する国債の期間は発行されているものであれば1年でも10年でも構わない。また、例えば10年国債の5年平均といったように、過去数年間の平均値として設定することも可能である。更には、例えば、加入期間10年未満は、「国債の利回り」とし、加入期間10年以上は「国債の利回り+1%」とするなど指標を加入期間に応じて定めることや、従業員と支給開始前の退職者で異なる指標とすることなども可能である。

2. 年金額の設定に関する基準

(1) 支給開始時の年金額の決定方法

年金額は、支給開始時点における、仮想的な個人勘定に累積された年金原資の額(以下、「個人勘定残高」という)と数理的に等価となるような年金として設定される。具体的には、年金額は、支給開始時点の個人勘定残高を、「規約で定める数値」で除することにより算定される。この数値は「年金換算率」と呼ばれている。年金換算率は、支給期間、死亡率、予定利率等に基づいて算定される。これに用いられる予定利率は、一般に「給付利率」と呼ばれている。給付利率は、直近の財政再計算時点以降における、掛金算定に用いる下限予定利率のうち最も低い率以上であれば良く、掛金算定の予定利率と同一のものを使用する必要はない(施行規則第 26 条第 3 項第 1 号)。一方、予定死亡率は、直近の財政再計算時に、掛金計算に用いられた予定死亡率と同一のものとする必要がある(施行規則第 26 条第 3 項 2 号)。この給付利率や予定死亡率は、5年に1回の財政再計算時に、基準が満たされているかどうか確認が行われ、基準を満たしていない場合は見直しが必要となる。

(2) 支給開始後の年金額の改定方法

CB 型年金は、支給開始後に年金額の改定を行うことができるが、その具体的な方法として3つのパターンが認められている。第一の方法は、例えば1年経過毎に年金額を10%増加するといったように、一定の期間が経過するごとに定率で改定する方法である(以下、「定率改定方式」という。施行規則第 28 条第 2 項第 1 号)。この方法では、改定以後に支給する全ての年金給付の額が改定されることとなるが、減額改定とすることも可能である。「定率改定方式」では、改定の時期や改定率があらかじめ定められている必要がある。このため、年金額は、そういった要素が織り込まれた年金現価率で除することにより算定される。即ち、改定も考慮された年金給付の給付現価が、支給開始時点の個人勘定残高と数理的に等価となる。この方式による減額改定は、あらかじめ各期の支払い額を変えて設定しているだけに過ぎず、いわゆる事後的な給付減額とは性格が異なる。「定率改定方式」により、例えば、60歳から65歳までの年金額を、それ以降よりも高い水準とすることによって、公的年金のつなぎ年金としての機能を充実することもできる。

第二の方法は、支給開始時点の個人勘定残高と数理的に等価となるように設定された年金

額に、支給開始以降、指標の実績値等によって増額改定を行うものである(以下、「指標漸増方式」という。施行規則第 28 条第 2 項第 2 号のイ)。支給開始時点で確定する年金額には、既に「給付利率」に基づく支給開始以降の利息相当分が織り込まれている。このため、この方法では、従業員の個人勘定残高が利息クレジットの指標実績のみに基づいて増加するのに対して、受給者は、給付利率に加えて、利息クレジットによる増加分が、年金額に上乗せされていくことになることに留意が必要である。この場合に、受給者に対して用いる指標は、必ずしも支給開始前の指標と同一のものを用いる必要はない。例えば、支給開始前の指標が「国債+3%」の場合に、給付利率を「3%」、受給者の年金改定に用いる指標を「国債」とすることにより、支給開始前の再評価と整合のとれた年金改定とすることも可能である。

以上の2つの方法は、従来型の給付建て企業年金においても適用されてきた基準であるが、第三の方法は、CB 型年金の導入に伴い新たに設けられた基準である。これは、利息クレジットの指標実績が給付利率を上回った場合に、その上回った分に相当する額を、規約で定める期間に限って、年金額に上乗せを行う方法である。(以下、「指標増減方式」という。施行規則第 28 条第 2 項第 2 号のロ)。「指標増減方式」では、指標実績によって年金額が増減する。また、「定率改定方式」及び「指標漸増方式」では、支給開始時点で年金額の改定を行うことはできないのに対して、この「指標増減方式」では、支給開始時点の年金額を指標実績によって改定することができる。

年金額の具体的な改定方法としては、支給開始時の個人勘定残高を用いる方法(支給開始時残高方式)と、年金改定時の残高を用いる方法(改定時残高方式)の2つの方法がある。支給開始時残高方式では、支給開始時の個人勘定残高を、改定時における指標の実績値を予定利率とした「保証期間に係る年金現価率」で除することによって年金額を算定する。一方、改定時残高方式は、改定時における個人勘定残高に相当する額をその都度算定し、それを、改定時における指標の実績値を予定利率とした「残存保証期間に係る年金現価率」で除することにより年金額を算定するものである。

指標増減方式では、給付利率で算定した年金額が最低保証年金となり、支給開始以降、指標の実績に応じて年金額が増減することとなる。この場合の最低保証年金に用いる給付利率は、いわば保証利率として機能することになるが、一般的には、ア. に記述したように、前回の財政再計算以降の下限予定利率のうち最も低い率以上の一定率として設定されることとなり、従って、最低保証年金の額は一定額に固定されることになる。しかし、給付利率の引き下げは給付減額に該当するため、支給開始以降に大幅な金利低下が生じて下限予定利率が低くなった場合であっても、企業としては、市場金利に比べて高い利率を保証し続けなければならない。

このようなリスクを回避する観点から、「指標増減方式」については、裁定の際に、あらかじめ最低保証額の改定が起こりうることについて受給者の同意を得ており、年金に代えて選択一時金を受給する途が開かれている等の配慮がなされている場合には、支給開始後の最低保証額をその時々々の下限予定利率に完全に連動させて改定することも可能とされた(2003 年 5 月 Q&A に関する事務連絡)。