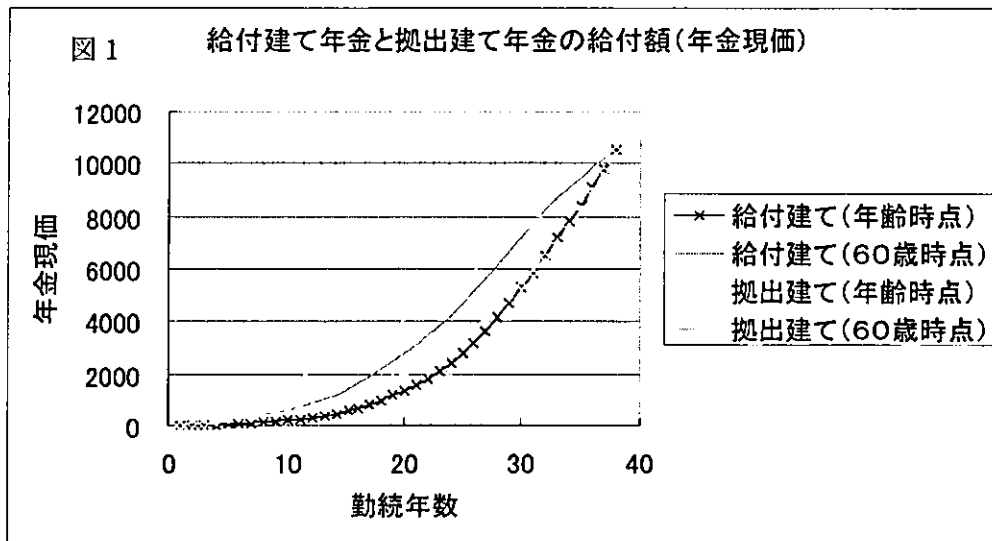


■3. CB型年金の特徴

1. CB型年金の給付設計の特徴

(1) 既存の給付建て年金と拠出建て年金の給付設計の違い

CB型年金の給付設計の特徴を捉えるため、まずは、既存の給付建ての年金と拠出建ての年金の給付設計を見てみよう。図1は、その両者の勤続期間別の給付額を、各年齢時点で評価した年金現価と60歳時点で評価した年金現価それぞれについて比較したものである。モデルとした給付建て年金は、退職金を年金化した企業年金としている。一方、拠出建て年金は、60歳時に、モデルとした給付建て年金と同額の年金現価となるように、掛金率を設定したものである。なお、利率と賃金上昇率、退職一時金を年金に換算するため据置乗率、給付利率は、全て4.0%としている。

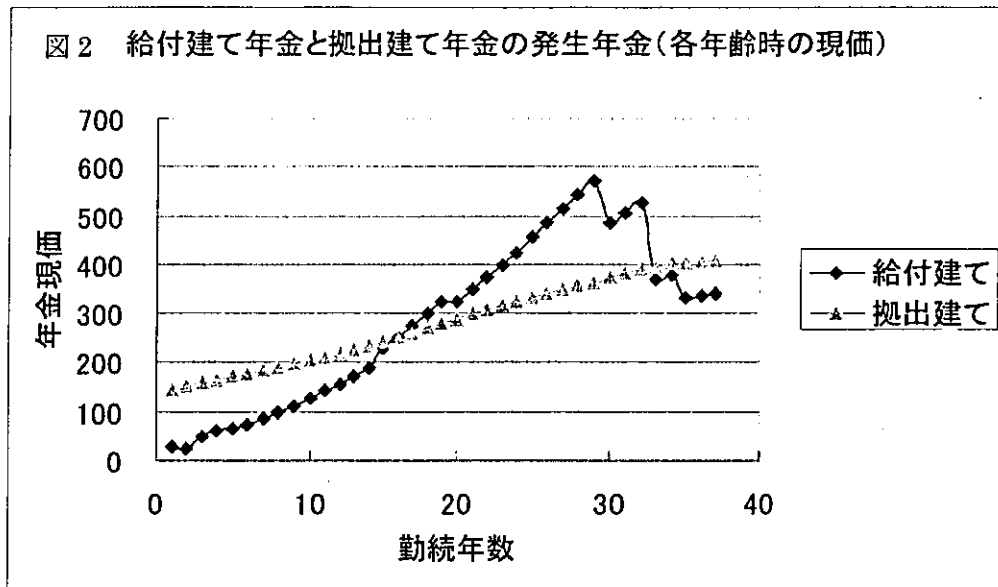


現時点の年金現価、60歳時点の年金現価ともに、若年齢においては、拠出建ての方が給付建てよりも給付額が大きく、勤続30年当たりで、その両者の大小関係が逆転することがわかる。これらは、拠出建て年金が、勤続期間の短い従業員に対して、長期勤続者と比べても遜色のない給付を提供する制度であることを端的に示している。

そこで両者が、勤続期間の増加とともに給付がどのように発生していくのかを比較する。図2は、給付建て年金、拠出建て年金それぞれについて、勤続1年間でどの程度の給付が新たに増えていくのかを、各年齢時点の年金現価として示したものである。拠出建て年金は、給与の上昇に比例して給付が発生していくのに対し、給付建て年金は、勤続30年程度まで急激に給付の発生度合いを強め、それ以降急激に減少していくものとなっている。このように、給付建て年金の給付設計には、長期勤続を奨励する等の労働インセンティブが内在している²。

²従来型の給付建て企業年金が有する労働インセンティブについてはイッポリト1997、坪野2001、清水

図2 給付建て年金と拠出建て年金の発生年金(各年齢時の現価)



(2) 労働インセンティブ面におけるCB型年金の特徴

CB型年金では、給与クレジットは、加入年数に関わりなく給与の一定割合として定めることが一般的である。この場合の給付カーブは、拠出建て年金と同様の形状となり、一般には、これがCB型年金の大きな特徴であるとされている。CB型年金への移行は従来型の給付建て企業年金に内在している長期勤続の奨励等の労働インセンティブを喪失させるものであるとの指摘があるが、それは、この典型的なCB型年金についてのものである。

実は、CB型年金では、給与クレジットを加入期間や年齢に応じて設定することや、従来型と同様に給与クレジットの基礎をポイント制にすることもできる。未だ具体例はないものの、これらにより、労働インセンティブを喪失することなく、企業の雇用システムに適した給付設計にすることも可能であることに留意する必要がある。

実際、従来型の給付設計が有していた労働インセンティブを保持するには、各年齢別又は勤続年数別の給与クレジットを、図2に示したような従来型の給付建て年金の発生年金に合わせて設定すれば良い。また、賃金体系を年俸制としたり、ワーク・シェアリングを導入したりすると、毎年の賃金が上下に変動することも生じてくるが、こうした報酬にリンクする企業年金を提供しようとする場合、退職時点の給与で年金額が定まるような既存の給付設計では問題が生じる可能性が高い。しかし、CB型年金であれば、企業が一定の保証を行いつつ、従業員の貢献度に見合う賃金体系と整合的な給付とすることができる。

このように、CB型年金は、給付設計を柔軟に行うことが可能であり、企業及び従業員双方に対して、幅広い選択肢を提供する企業年金のタイプといえる。

2004を参照。

2. CB 型年金の財政運営の特徴

(1) CB 型年金の財政運営

CB 型年金の掛金率は、賃金上昇率や利息クレジットの指標、退職率等の見通しに照らして、将来の給付が過不足なく賄えるよう数理計算に基づいて算定される。この際に予定利率は、利息クレジットの見通しとは独立に、一括運用されている年金資産のポートフォリオ等に基づいて設定される。このため、掛金率は給与クレジット(率)とは異なる値となり、また、年金債務の額も個人勘定残高の合計額とは異なる額となる。例えば、利息クレジットの見込み(予定利息クレジット率)よりも予定利率の方が高い水準であれば、年金債務や年金資産の額の方が、現時点の個人勘定残高の累計額よりも小さくなる。個人勘定残高に「仮想的」という形容詞がつく所以でもある。

このように、CB 型年金の財政運営は、通常の給付建て年金と同様の方法により行われる。しかし、利息クレジットの指標として、市場金利に連動する国債等を用いることによって、既存の給付建て年金には見られない財政運営上の長を有することになる。

企業年金の財政運営上のリスクは、給付設計によって大きく異なる。そこで以下では、まず、既存の給付建て年金の給付設計と年金財政の関係を改めて整理した上で、CB 型年金の財政運営の特徴を比較検討してみよう。

(2) 既存の給付建て年金の給付設計

既存の給付建て年金には、大きく「最終給与比例」と「平均給与比例」の2つのタイプの給付設計がある。「最終給与比例」型は、退職時の給与に基づいて年金額を算定するタイプであり、退職一時金を年金化した企業年金に多く見られる。これに対し、「平均給与比例」型は、加入期間中の給与の平均額に基づいて年金額が算定される。

CB 型年金は、毎期の給与クレジットを、利息クレジットに用いる指標の実績値によって再評価し、その累積額(個人勘定残高)に基づいて年金額を決定する給付設計であった。給与クレジットが低率の場合、この個人勘定残高は、指標の実績値によって再評価された給与の累計額に一定率(給与クレジット)を乗じた額と捉えることもできる。この観点からは、CB 型年金は、「平均給与比例」型を基準に、各期の「給与」を利息クレジットで「再評価」した給付設計であると考えられる。更に、この「再評価」という観点からは、「最終給与比例」型の給付設計は、「個々人の実際の給与上昇率」で「再評価」したものと捉えることもできる³。

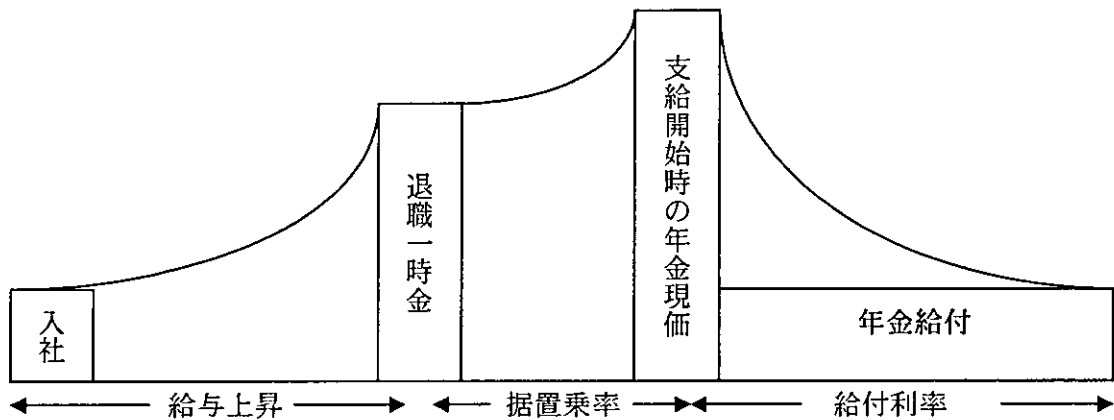
(3) 退職一時金の年金化による企業年金の給付設計と年金財政

以下では、「最終給与比例」型の典型的な例である退職一時金制度を年金化している企業年金と年金財政の関係について考えてみる。この制度では、年金額は、退職一時金の額と数理的に等価となるような年金として設定される。この際、退職時から支給開始時(60歳)までの据置き期間中は、固定利率(据置乗率)で退職一時金の額が付利される(図3)。年金額は、60歳

³ これらの給付設計の分類については久保 1999 を参照。

時点の年金原資を年金現価率で除することにより算定される。この年金現価率は、60歳以降の死亡率や給付利率に基づいて設定されている。

図3 退職一時金を年金化した企業年金が抱えるリスク



このタイプの企業年金では、企業は、給付設計に由来する年金財政上のリスクとして、3つのリスクを負っている。一つ目は、勤務期間中の給与の上昇が年金額に全て反映されることから生じるリスクである。賃金上昇率は、定期昇給とベース・アップの2つの要因によって決まるが、これらの見込み値と実績値との差によって年金財政上の過不足が生じる。二つ目は、退職から支給開始までの間に、年金額が据置乗率に基づいて加給されることによるものである。これは、定年前に退職した従業員に対して、支給開始までの期間、固定利率によって年金額を改定していると考えられることもできる。一方、定年まで勤務する従業員は、自分の賃金の上昇によって年金額が増えていくことになるので、賃金上昇率が低い状況では、早期に退職した従業員に、定年退職者よりも多くの給付を行うことになる。そして三つ目は、年金額を算定するために用いる給付利率が、固定利率として設定されていることに伴って生じるリスクである。

据置乗率と給付利率は、共に、企業が従業員に対して保証する利率という性格を有している。これらの利率は、通常は、予定利率の水準を踏まえて設定されているが、実際の運用利回りは金利や株価の変動などに応じて変化する。この変動リスクを避けるために、年金資産の全てを国債等の安全資産で運用したとしても、予定利率は固定利率として設定されているので、金利水準の変動によって年金財政上の過不足が発生する。金利変動リスクは、将来支給する年金給付と同様の満期日を持つ債権を購入(イミュナイゼーション)すれば、回避できる。しかし、債権の購入価格は金利水準によって変動するため、債権購入に充てる掛金の額が每期変動することになる。つまり、据置乗率と給付利率の存在により、企業は、年金財政上の金利変動リスクを負っている。このリスクは、既存の給付建て年金のように、それら2つの利率が固定利率として給付設計に組み込まれている限り回避できないものである。

(4) CB型年金と年金財政

CB型年金の給付設計と年金財政の関係を、既存の給付建て年金の給付設計が抱える3つ

のリスクという観点から考えてみよう。以下では、給与クレジットが給与の一定率であり、利息クレジットの指標を国債の利回りに設定している CB 型年金を考える。

ア. 支給開始までのリスク

既存の給付建て年金(「最終給与比例」型)は「勤続期間中の給与上昇」に由来するリスクを負っていたが、CB 型年金では、勤務期間中どのようなリスクを負うことになるのであろうか。「最終給与比例」型の給付建て年金では、賃金上昇率の実績が予定よりも大きいと、その差が、従業員の年金債務の全てに反映されることになる。CB 型年金でも、将来の給付額の予測には今後の付与額を見込むことが必要となるので、数理計算において賃金上昇率の予測値が用いられる。従って、賃金上昇率の予定と実績とが乖離することによって年金財政上の過不足が発生する。しかし、現在までの給与クレジット(その時点の個人勘定残高)については、その影響を受けないため、リスクは限定されている。実はこの点は、「平均給与比例」型の給付設計も同じであり、CB 型年金を「平均給与比例」型の一種と捉えることが可能であることの帰結でもある。

CB 型年金の特長は、むしろ、「個人勘定残高」の増加の仕方にある。この過去期間分の年金原資ともいえる「個人勘定残高」は、国債の利回りに基づいて増加していく。この増加の仕方は、退職から支給開始までの期間についても同様である。既存の給付建て年金は、その期間、「据置乗率」に由来するリスクを抱えているものであった。

利息クレジットについては、数理計算上、使用する指標の過去の実績値を参考するなど何らかの方法によって、予定利息クレジット率が設定されることとなるが、一般に、それは固定利率になろう。従って、CB 型年金は、予定利息クレジット率とその実績との乖離によって、将来の給付の見込み値にズレが生じ、年金財政上の過不足が発生する。利息クレジットとして用いる指標が国債の場合、これはまさしく金利変動リスクと考えることができる。

一方、CB 型年金では、予定利率も固定利率であるため、企業は、資産運用面で金利変動リスクを負っている。以下では、まず指標を短期国債(1年)として、この点を詳しく説明する。

年金資産を指標と同じ短期国債で運用するケースを想定すると、資産運用のリスクは金利変動リスクのみに限定され、また、予定利率と予定再評価率の見通しは同一の率になるものと考えられる。例えばそれらの見通しが 5%であったとし、前年度に年金財政は均衡していたとする。これに対し、今年度の短期国債の利回りが仮に 3%だったとすると、資産運用面では、年金資産の 2%に相当する分だけ利差損が発生する。しかし、一方で、将来の給付額の予想額、すなわち個人勘定残高の合計額の予想額も、予定よりは 2%だけ減少する。このため、年金財政のバランスは保たれる。つまり、この場合は、CB 型年金が有しているこれらの金利変動リスクは、互いに相殺しあい、支給開始前においては年金財政上の金利変動リスクはない。

しかしながら、再評価の指標を長期国債とする場合には、長期金利の変動リスクは避けられないものとなる。全ての年金資産が長期国債で運用されていたとしても、長期金利が上昇すれば、年金資産である長期国債の評価額が下がってしまうからである。但し、この場合であっても、将来の給付額(個人勘定残高)の見込み値が、長期国債の実績によって変動するものであることに変わりはない。従って、資産運用の実績利回りが予定利率を下回った場合であっても、指標の実績値が予測値よりも下がっていれば、それに伴って年金債務は小さくなり、トータルとし

ての年金財政上の影響は小さくなる。

実際の資産運用が全て短期国債によって行われるわけではないし、現実には、利息クレジットの指標を長期国債とする企業も多いものと考えられるが、年金資産のポートフォリオに株式等のリスク性資産が組み込まれており、予定利率が国際利回り市場金利よりも高く設定されているにもかかわらず、実績運用利回りと利息クレジットの実績が同じ方向に変動するケースでは、その変動分は相殺しあう。例えば、予定クレジットが 5% で、予定利率が 6% の場合には、運用実績利回りが低水準になっても利息クレジットの指標実績を 1% 以上上回っていれば、年金財政上の過不足は生じない。

既存の給付建ての企業年金では、予定利率という固定利率を確保できるかどうか、資産運用のポイントであった。これに対し、利息クレジットの指標として国債を用いる CB 型年金では、支給開始までの間は、運用実績利回りが指標の実績値をどれだけ上回るかがポイントとなる。

イ. 支給開始後のリスク

これまで説明してきたように、CB 型年金の年金額は、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な年金として算定される。このように、支給開始以降は年金額が確定するため、企業が負うリスクも、既存の給付建て年金と同様のものとなる。しかしながら、CB 型年金では、既存の給付建ての企業年金にはみられない大きな特徴がある。それは、支給開始後の年金改定の方法である。

CB 型年金において、年金改定を「指標漸増方式」や「指標増減方式」によって行う場合には、給付利率を低めに設定して、固定利率に対する運用リスクを限定的なものとする一方、指標の実績に応じてボーナス的な給付を上乗せすることが可能になるということである。更に、年金額を、その時々々の下限予定利率に完全に連動させて設定することも可能である。

このように、CB 型年金では、給付利率を実質的に市場連動型にすることが可能であり、これによって支給開始後のリスクを大幅に抑えることができる。

(5) CB 型年金と会計基準

以上説明した通り、CB 型年金では、利息クレジットや給付利率を市場金利に連動する指標とすることにより、従来型の給付建て企業年金が負っていた年金財政上の金利変動リスクを大幅に緩和することが可能となるが、これは、会計基準面においても大きな効果をもたらす。

会計基準上の退職給付債務となる予測給付債務(PBO)は、評価時点の債券利回りを基準とした将来の給付の割引現在価値である。従来型の給付建て企業年金では、据置乗率や給付利率が固定値であるため、将来の給付額は、給与上昇を除けば評価時点でほぼ確定している。このため、割引率の基準となる債券利回りの低下はPBOの増加に直結する。

しかしながら、CB 型年金では、債券利回りが低下した場合でも、それに応じて利息クレジットも低下し、将来の給付額も減少するので、PBOの評価額は、金利変動の影響をさほど受けずに安定的となる。

■4. キャッシュ・バランス類似制度

これまで説明した通り、退職一時金の年金化による従来型の年金では、据置乗率と給付利率が給付設計の段階で一定率として固定されており、それが年金財政上の金利変動リスクの要因となっていた。これに対して CB 型年金では、利息クレジットを市場連動型にすることにより、勤続期間中の積立段階から、据置期間、支給期間といった各段階における金利変動リスクを大幅に緩和とすることができる。

しかしながら、典型的なタイプの CB 型年金では、給付カーブが従来型の年金と大きく異なるため、移行に伴って不利益を被る従業員層が発生するなどの理由により、労使間の合意が困難となる場合も少なくない。また、典型的な CB 型年金への移行は、従来の退職一時金の給付設計が有している長期勤続の促進等の労働インセンティブを大きく損ねることになるため、雇用政策上取り得ないケースも多いと考えられる。

このように従来型の年金と CB 型年金にはそれぞれ長所・短所があるが、2003 年 5 月に行われた規制緩和により、両者の長所を融合させた給付設計である CB 類似制度が新たに導入可能となった(確定企業年金法施行規則第 28 条第 2 項第 2 号のロの改正)。

これは、退職一時金相当額(退職時に一時金選択可能な額)については見直しを行わずに、一時金の年金化に用いている据置乗率と給付利率を、固定利率から、CB 型年金と同様に、国債等の指標の実績に基づく変動利率に変更し、市場連動型とするものである。

これにより、企業としては、雇用政策上の労働インセンティブ機能を維持しつつ、退職以降の据置期間、支給期間における金利変動リスクを大幅に抑えることができる。また、従業員にとっても、企業年金制度の基礎となっている退職一時金相当額には変化がないことから、CB 型年金へ移行することと比べれば、遙かに納得しやすい見直しであると考えられる。

この制度は、新日鉄が始めに導入し、それ以降も、ソニーや東芝、富士電機等の大手企業が次々と採用するなど広く普及しつつある。

■5. キャッシュ・バランス型年金等への移行

1. CB 型年金への移行

(1) 給付減額の取り扱い

退職一時金の年金化による従来型の年金から CB 型年金に移行する場合、その移行が給付減額に該当するかどうかは重要となる。一般に給付設計を変更する際には、

- ①総給付現価の減少
- ②一部の加入者又は受給権者に係る給付現価の減少
- ③各加入者又は各受給権者の最低積立基準額の減少

のいずれか一つに該当する場合には、給付減額となり、加入者や受給者の同意が必要となる

(DB 法法令解釈通知第 1 2(2))⁴。但し、2003 年 5 月に実施された規制緩和により、③に該当するが、①②には該当しない場合、制度変更後少なくとも 5 年間程度は変更前の最低積立基準額を保証する経過措置を講じることを条件に、給付減額には該当しないものとされた(同通知の改正)。

(2) 具体的な移行方法

CB 型年金への移行に当たっては、移行時点における各加入者等の個人勘定残高を決定する必要があるが、それには大きく 2 つの方法がある。一つは、仮に移行時点で退職した場合に旧制度から支給される給付額を、新たな CB 型年金の当初の持分(個人勘定残高)として設定する方法である。これは、旧制度を一旦清算し、既得権を保証するとの考え方に立つもので、納得しやすいと言えなくもないが、旧制度の給付カーブに CB 型年金の給付カーブが引き継がれることとなるため、定年退職時の給付額が、従来よりも大きく増額(高齢層)または減額(若年層)される者が発生する。

今ひとつは、CB 型年金の給与クレジットを、定年退職時の給付額が従前の制度とほぼ等しくなるように設定した上で、過去から CB 型年金を実施してきたと仮定した場合の移行時点における個人勘定残高を推計し、その金額を移行時の持分として設定する方法である。この方法は、定年まで勤続した場合には従前の制度とほぼ同水準の給付を受けることができる一方、移行直後しばらくの間は、退職した場合の給付額が、従前制度よりも増額又は減額される者が発生するため、5 年間の従前額保証など一定の経過措置を講じる必要があるとなる。

(3) 財政運営上の留意点

確定給付企業年金法では、受給権保全の観点から、制度が終了した場合に最低限必要な積立水準を確保するための基準が設けられている。具体的には、積立金が、過去の加入期間に対応する将来の給付(最低保全給付)の現価相当額である「最低積立基準額」を割り込んだ場合には、一定期間内に積立水準を回復することが求められている(非継続基準)。

退職一時金の年金化による従来型の年金の場合、「最低保全給付」には、支給開始までの据置乗率による加給分は反映されない。一方、現時点で退職した場合には、支給開始まで据置乗率による加給が行われることになるため、「最低積立基準額」は、現時点で退職した場合に支給される給付の現価と比べて、その分だけ小さくなる。

一方、CB 型年金の場合は、将来、指標利率による年金額の加給を「最低保全給付」に反映しなければならないこととされているため、「最低積立基準額」の積立レベルは、概念的には、従来型よりは高いものとなる。

2. キャッシュ・バランス類似制度への移行

退職一時金の年金化による従来型の年金から、キャッシュ・バランス類似制度への移行は、据置乗率及び給付利率を固定利率から市場連動型に変更することを意味するが、その際には、給付

⁴ この場合の給付額の見込みには、指標の実績値の過去 5 年間の平均値が用いられる。

減額に該当するかを検証しなければならない。この場合、CB 型年金と同様に、新たな指標(市場連動)の値を当該指標の過去5年平均として計算した給付現価を用いて、減額基準が適用されることとなる。

■6. 米国におけるキャッシュ・バランス型年金の動向

1. CB型年金への移行を巡る問題

(1)米国におけるCB型年金を巡る問題

上述した通り、米国では既に80年代半ばにCB型年金が登場しているが、伝統的な制度からCB型年金へ移行する企業が増加するなかで、新たな問題も生じている。

従来型の給付建て年金と典型的なCB型年金とでは給付カーブに違いがある。従来型からCB型年金へ移行する場合、この給付カーブの違いから、個々人が将来受け取る年金額に関して様々な問題が発生し得る。日本の場合は、勤続中の受給権が法律上明確に定められておらず、従って、移行に当たって保全されるべき給付内容が曖昧であるなか、上述のように、移行に際しての給付減額の基準が定められたことから、移行に伴う不利益変更等も巡る問題は生じていない。しかしながら、エリサ法によって保護される給付内容が厳格に定められている米国では、それらの基準をCB型年金へ適用する際の解釈等を巡って、訴訟も相次ぐこととなった。

まず、エリサ法では、過去の勤務に対応する発生給付が定められているが、この発生給付は、標準退職年齢から支給される年金給付として定義されている。CB型年金に移行する場合、旧制度における移行時点までの発生給付は確実に保護される必要があるが、CB型年金において確定しているのは、将来の年金額ではなく現時点の年金原資の金額であるため、問題が複雑となる。CB型年金への移行時における個人勘定残高は、通常、発生給付の現価相当額として設定されるが、算定に使用する割引率には規制がないため、割引率を利息クレジット等よりも高く設定すると、移行時の個人勘定残高を原資とする部分の年金給付は旧制度の発生給付を下回ってしまう。受給権保全の観点から、こうした場合でも旧制度の発生給付は保証される。しかしこれは結果的に見れば、新制度からの給付が発生給付を上回るまでは、就労してもそれが年金額の増加に全く結びつかないことになる。これが、「剥ぎ取り」(wear away)と呼ばれる現象である。

このような移行時の問題に加え、給付設計自体についてもいくつかの問題が指摘されている。第一は、CB型年金において一時金を選択した場合に、その金額が個人勘定残高とは一致しないという問題であり、「両引き鋸」(whipsaw)現象と呼ばれている。一時金は、財務省規則により、30年国債の利率を基礎とした発生給付の現価相当額以上となることが求められている。この発生給付は、現時点の個人勘定残高を原資として終身年金化することにより定まるが、支給開始までの利息クレジットはその時点における指標の実績利率が用いられるのが一般的である。このため、指標の実績利率と30年国債の利率との大小関係により、一時金の額が個人勘定残高よりも低くなる又は高くなるといった問題が生じる。この点については、内国歳入庁(IRS)が、1996年に、個人勘定残高を一時金として給付する場合のガイドライン(利息クレジットに関するセーフハーバー基準)を定めたことから、それ以降は新たな問題は概ね発生しないものとなっている。

第二は、年齢別の発生給付の公平性に関する問題である。従来型の給付設計は、1年につき給与の一定率が年金として発生するので、給与水準が同じであれば、発生する年金額は年齢にかかわらず同額となる。これに対して、給与クレジットが給与の一定率である典型的なCB型年金では、一定の利子率の下で1年に与えられる給与クレジットを年金額ベースに換算すると、利息クレジットにより付利される期間の長短により、高齢層の発生年金は若年層よりも小さくなる。こうした年金額ベースで見ると高齢層に不利な給付設計自体が、「雇用における年齢差別禁止法」に抵触するのではないかとの声も高まった。

(2) CB型年金を巡るIBM訴訟とその後の動き

このようななか、1999年には、IBMが実施した従来型の制度からCB型年金へ移行について訴訟が起きた。IBMを契機に訴訟は続発し、内国歳入庁もCB制度への移行を認めない⁵方針に転じることとなった。その後、2002年12月には、内国歳入庁から、やや企業よりの移行ルールの提案がなされたものの、2003年7月にはIBMのCB制度への移行が、年齢差別禁止法に抵触するとの判決が下され、議会の主導により、全面的な移行停止措置が継続することとなり、内国歳入庁による移行ルールの一部が取り下げられた。このようななかで、訴訟リスクを回避するため、従来型の給付建て年金や既に移行したCB制度への拠出を停止し、その分を401(k)制度に拠出する措置を行った企業も多い。

2004年2月、内国歳入庁は、議会の要求に応える形で、改めて移行ルールの提案を行った⁶。その主な内容は、①移行後5年間は、仮に従前の制度が継続していた場合に受けることができる給付を保証する(ホールド・ハームレス)。②いかなる「剥ぎ取り」も禁止とし、全ての従業員に対して移行後直ちに給与クレジットを付与しなければならない。③連邦裁判所(地裁)において判決が別れており⁷不確定であった給付設計自体の問題(給与の一定率を給与クレジットとする典型的なCB型年金の給付設計が年齢差別に該当するかどうかについて)については、2002年12月の提案を踏襲し、高年齢または長期勤続の従業員ほど給与クレジットが高ければ年齢差別禁止法違反には該当しないものとする、④「両引き鋸」現象について、市場金利を上回る利息クレジットとしない限り、個人勘定残高を一時金としても差し支えないものとするというものである。

しかしながら、その後、同案の主旨に沿った規則を公表するために必要な費用の支出を禁止する法律が成立したことを受けて、財務省及び内国歳入庁は、2004年6月にこの提案を全面的に取り下げた。

このように、移行ルールを巡って混乱は続いているが、CB型年金を中心とする混合型年金が、全米で既に加入者数で600万人以上、制度数で1300以上まで普及している現状を踏まえると、一刻も早いルール設定が必要であり、その行方が注目される(表1)。

⁵ 正確には、税制適格性を承認しないという措置である。

⁶ Treasury Department U.S. Feb. 2/2004.

⁷ Eaton v. Onan Corp. (S.D. Ind. 2009. 9) では年齢差別禁止法やエリサ法等に照らして合法とされた一方、Cooper v. IBM (S.D. Ill. 2003. 7) ではエリサ法違反とされた。詳細は小野 2003 参照。

表1 米国の企業年金の現状(1999年)

	制度数	加入者数 (千人)	年金資産 (億ドル)	掛金 (億ドル)	給付費 (億ドル)
給付建て制度	79895	41427	20575	300	1194
CB型年金 (再掲)	1324	6175	4052	27	259
拠出建て制度	683100	60368	23503	1859	1951
合計	732995	101794	44078	2158	3145

SOURCE: DOL,U.S. Form 5500 filing for plan years beginning in 1999

(3)CB型年金を巡る混乱の背景

米国においてCB型年金を巡って生じている様々な問題の背景には、CB型年金が、エリサ法が前提としている給付設計の範疇から外れており、エリサ法のルールをストレートに適用できないという本質的な問題がある。

エリサ法上の「発生給付(Accrued Benefits)」は、401(k)等の拠出建て制度については、「個人勘定残高」として表されるものとされているが、給付建て制度については、標準退職年齢から支給開始となる終身年金の形態として表されるものとされている(ERISA第3条(23))。そして、給付建て制度については、「給付発生率(Rate of Benefits Accrual)」に関して、以下のような基準を満たすことが要請されている。

①バックローディングの禁止(ERISA第204条(b)(1)(A)~(C))

②年齢の到達による新規発生給付の低下等年齢差別の禁止

(ERISA第204条(b)(1)(H))

③勤務期間の増加に伴う発生給付の減少の禁止(ERISA第204条(b)(1)(G))

これに対して、拠出建て制度については、現時点の「個人勘定残高」に追加される掛金(率)が、年齢の到達を理由に低下するものでない限り違法ではなく、CB型で問題とされた「給与の一定率」という掛金設定は全く問題がない。

現行のエリサ法では、CB型年金は給付建て制度に分類されるので、給付発生率について先の基準①~③が満たされる必要があるが、この給付発生率の解釈を巡って議論が分かれている。一つは、給付発生率は、あくまでも「発生給付」の概念に基づいて測定されるべきで、この際の「発生給付」には、将来の利息クレジットによる加給が反映されるべきとする主張であり、この場合、給与クレジットを給与の一定率とするCB型年金は、上記②の基準(ERISA第204条(b)(1)(H))に違反する疑いが強くなる。

しかし、この考え方に基づく発生給付は、あくまでも、将来の利息クレジット率に関する数理的な前提を用いた推定値であり、前提となる利息クレジット率が引き下げられた場合は推定発生給付が減少することから、上記③の基準(ERISA第204条(b)(1)(G))に違反する疑いも生じる。また、将来の利息クレジットによる加給を発生給付に織り込むことは、将来の利息クレジットも給与クレジット付与時に付与されたと見なしていることとなるが、それが本当に妥当かどうか疑義も生じ得る。更

に、現時点において異なる年齢の従業員間の給付発生率を、将来のそれぞれの発生給付を参照して比較することは、(標準退職年齢に到達する時期が異なるという意味で)両者の発生給付の時間的価値を無視しており、経済学的に無意味であるとの主張もなされている。

実際、CB 型年金では、年金給付に関する権利として勤務に伴って確定していくのは、将来の年金給付額ではなく、仮想的な個人勘定に追加された給与クレジットと利息クレジットの累計額である「年金原資＝個人勘定残高」の額であり、給付建て年金としての「発生給付」は、利息クレジットの指標実績の今後の動向によって変動する。

このように、給付発生率を一律に発生給付で測定すべきとの解釈は、既存の条文との不整合や経済学上の矛盾を生じさせるものであることから、そうした主張一方で、CB 型年金の給付発生率は、各時点において常に明確に確定している「個人勘定残高」の増加額として定義されるべきとの主張がある。これは、CB 型については、401(k)制度と同様に、「個人勘定残高」を発生給付として諸基準を適用するとの考え方であり、実際、前述の財務省提案の③はこうした考え方に基づいていると言える。

いずれにしろ、CB 型年金を巡るエリサ法上の問題は、同じ企業年金でありながら、給付建て制度と拠出建て制度で、年齢差別等公平性の尺度となる「発生給付」の定義が異なり、数理的に等価でないことが起因しているものといえる⁸。

2. CB 型年金の会計基準に関する問題

CB 型年金を巡る米国の混乱は、制度そのものに関連した法的な権利義務に関するものだけでなく、年金会計基準の適用を巡っても同様の状況が見られる。

米国の年金会計基準(FAS87)⁹では、給付建て企業年金については、従業員の過去の勤務に対応して現時点までに発生している年金給付の現在価値(予測給付債務(PBO))に基づいて、期間費用を計上することとされている。PBO 計算においては、過去の勤務期間に対応する給付として、エリサ法における発生給付が用いられるが、給付額が給与に連動している場合には将来の昇給による加給分が織り込まれる。また、割引現在価値の算出に用いる割引率は、評価時点における長期の優良社債の利回りを基準として設定される。

米国では、CB 型年金に対するこのルールの具体的な適用方法については、米国財務会計基準委員会(FASB)として特段のルール化は行われておらず、しばらくは、年金数理士(アクチュアリー)や会計士の実務に委ねられていたが、制度が普及するにつれて、いくつかの問題が明らかになった。

CB 型年金のPBOは、評価時点の個人勘定残高を、現時点から支給開始年齢時点まで、利息クレジット率により付利した上で、会計上の割引率で現在価値を求める。これに対して、現時点で全従業員が退職した場合を想定した退職債務(walk away liabilities)は個人勘定残高の総計となるので、使用する利息クレジットの見込み値が割引率よりも高ければ、前述の「両引き鋸」現象と同様、PBOよりも退職債務の方が大きくなる。つまり、PBOに相当する積立金を保有していても、支

⁸ 小野は、この点の解決には行政的対応では限界がありエリサ法の改正が必要としているが、筆者も同意見である。

⁹ 国際会計基準(IAS)や日本の会計基準も米国とほぼ同様の考え方となっている。

給義務が果たせるとは限らないことになり、これが会計処理として適切かどうか議論となった。

これを受けて、米国 FASB は、2003 年、CB 型年金の会計基準のあり方について検討を開始した。そして、2004 年 10 月の理事会において案が試験的に決定され、2005 年には、FAS87 及び FAS35 の改定が行われる運びとなっている¹⁰。

FASB 案の具体的内容は、①利息クレジットが固定利率に設定されている場合は、従来型の給付建て年金と同様に、PBO を退職給付債務とする、②利息クレジットが変動利率の場合は、PBO と退職債務のいずれか大きい額を退職給付債務とするというものである。

しかし、この案の決定に際しては、①利息クレジットが固定利率であるか、変動利率であるかによって評価方法を区別する合理的な理由がない、②PBO を絶対的な評価基準として構築されている給付建て年金の会計基準に、退職債務という新たな債務概念を導入することの会計学的な意味について議論が行われていないなど不十分な点も多い。

3. 米国からの示唆

日本においては、エリサ法のように、年金受給権に関する厳格な定義がなされていないこともあって、現在まで CB 型年金に纏わる大きな問題は生じていないが、潜在的には米国同様の問題があると考えるべきであろう。

日本特有の問題としては、第一に、CB 型年金と CB 類似制度で、財政運営上の基準に若干の違いがあることが挙げられる。この点については、■5. 1. (3)においても簡単に触れたが、改めて説明すれば、非継続基準の財政検証のベースとなる最低保全給付(過去の加入期間に係る給付)について、CB 型年金では、現時点以降の利息クレジットに基づく利息相当分を反映しなければならないのに対して、CB 型類似制度では、据置乗率(CB 型年金の利息クレジットに相当)に基づく利息相当分を反映してはいけないルールとなっていることが起因している。

これは、CB 型類似制度では、退職時点で初めて年金原資となる一時金額が確定し、据置乗率に基づく年金給付の加給は、退職して初めて行われることとなるのに対して、CB 型年金では、退職如何に拘わらず、勤続期間中においても、個人勘定残高が利息クレジットによって付利されていくことに着目して定められた基準と考えられる。これにより、給付水準が同程度(総給付現価が同程度)であっても、非継続基準で要請される積立レベルは、現時点以降の利息相当分が反映されていない分だけ、CB 類似制度の方が低くなり、実際に制度終了する局面では資金不足等の問題が生じ得る。

また、これに関連しては、非継続基準が、「過去の加入期間に相当する給付として最低限受給権が発生している(又は発生しているものと見なされる)給付(最低保全給付)」に見合う積立金を確保するための財政基準であり、「最低保全給付」は、米国エリサ法上の「発生給付」を基本コンセプトとして導入された点に留意が必要である。

現行基準における CB 型年金の「最低保全給付」は、将来の利息クレジットの予測値(ルールで

¹⁰ CB 型年金の会計基準は、国際会計基準委員会 (IASB) の国際財務報告解釈指針委員会 (IFRIC) においても検討され、2004 年 7 月に解釈指針案 (D9) が公表された。その内容は、利息クレジットが固定利率の場合は米国同様 PBO で評価するが、変動利率の場合は、将来の予測が困難であることから、PBO は一切適用せず、退職債務で評価することとしている。

は、直近過去5年の平均値として設定)に依存し、予測値の水準によって給付が変化するなど、エリサ法における没収不能な権利としての「発生給付」というコンセプトとは整合的ではなく、前述した米国におけるCB型年金の給付発生率に関する議論と同様の問題がある。

第二は、年金会計基準におけるCB類似制度のPBO算出方法である。前述した通り、CB型年金については、IASBを中心として今後も議論が行われていくこととなるが、現行のその際に、日本独特の制度であるCB類似制度を念頭においた検討が行われる可能性は低いことも予想される。CB類似制度の性質がうまく反映されるような評価方法について、十分な議論を行った上で、IASBに対して主張を行っていく必要がある¹¹。

■おわりに

これまで見てきたように、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。

いずれにせよ、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。

参考文献

Current Legislative Outlook, June 2004

Cash Balance Legislation Chicago Consulting Actuaries

Treasury Department U.S Feb 2/2004

Preserving Cash Balance Plans for Workers: Treasury Proposes Legislation to Protect Defined Benefits Plans and Ensure Fair Treatment of Older Workers in Cash Balance Conversions

¹¹ IFRICのD9に従うと、CB類似制度はCB型と同様に退職債務で評価される。これに対し、(社)日本年金数理人会と(社)日本アクチュアリー会は、PBOによる評価も可能とすべきとの意見を提出している。

Treasury Department U.S June 15/2004

Treasury and IRS Withdraw Proposed Cash Balance Regulations

Financial Accounting Standards Board U.S Oct. 19/2004

Minutes of the October 13, 2004 Board Meeting

Financial Accounting Standards Board U.S Jan. 6/2005

Amendment of Statement 87 and 35

IFRIC DRAFT AMENDMENT D9

"Employee Benefit Plans with a Promised Return on Contributions or Notional Contributions" (October 7, 2004)

Patrick J. Purcell

"Pension Issues: Cash Balance Plans" CRS Report for Congress
Congressional Research Service August 7/2003

リチャード A. イッポリト 「企業年金の経済学一年金制度と生産性」 みずほ年金研究所監訳
シグマベイスキャピタル 2000年 (原著は1997年)

小野正昭

「キャッシュバランス制度を巡る諸問題」(1)、(2)みずほ年金レポート
No.39、41、2002年8月、10月 みずほ年金研究所

小野正昭

「米国キャッシュバランス制度と年齢差別問題」みずほ年金レポート
No.52 2003年11月号 みずほ年金研究所

小野正昭

「キャッシュバランス制度と年金会計基準」年金数理人 No.12、2004
年1月

浦田春河

「米国におけるキャッシュ・バランス・プランについて」
Discussion Paper No.96 Project on Intergenerational Equity
Institute of Economic Research, Hitotsubashi University

久保知之

「退職給付の構造改革」東洋経済新報社 1999年

厚生年金基金連合会

「退職給付会計研究会報告書」2005年11月

清水時彦

「企業組織における企業年金の役割に関する研究」「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平成15年度総括・分担
研究報告書」主任研究者府川哲夫 2004年3月

坪野剛司編

「総解説 新企業年金」日本経済新聞社 2001年、2005年(近刊)

藤原清明

The Gateway to the US Labor Market
<http://uslabormarket.web.infoseek.co.jp/>

ドイツの年金改革

ハラルト・コンラット

(ドイツ日本研究所)

有森 美木

(日興ファイナンシャル・インテリジェンス研究所)

本稿では、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、リユールップ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する。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する。

1. ドイツの年金制度の概要

ドイツの公的年金制度は、ビスマルク宰相¹の主導によって1889年に成立した。その後、1957年改革において、社会保障年金制度とは世代間契約(Generationenvertrag)思想に基づく保険制度であるとされ、現在の公的年金制度の基盤となる動的年金が導入された。動的年金とは、就労期間に達成した保険料負担に応じて一定の生活水準が維持されるとともに、賃金スライドによって現役被用者の生産性の向上(所得の増分)が年金受給者に分配される仕組みである。

ドイツでは、退職後の所得を保障する手段は、公的年金、企業年金、個人年金の3本柱で構成されるものと考えられているが、3本柱のウエイトを見ると公的年金の比重が非常に高くなっている。その理由は、ドイツの公的年金は、就労期間に達成した生活水準の一定割合を退職後も維持することを重要な目的としていることにある。モデル年金(45年間平均賃金で働いていた者)の代替率(=新規裁定のモデル年金の公的年金給付/現在の全被用者の平均賃金)は70%と高くなっている。また、ドイツにおける退職後所得に占める公的年金の割合も80%程度と非常に高くなっている。

このように、ドイツにおける退職後所得は公的年金が中心とされてきたが、後述する2001年改革を契機に、これからは公的年金の役割がスリム化され、企業年金・個人年金のウエイトを高めていくことが求められている。

1.1 公的年金制度

ドイツの公的年金は、被用者を対象としており、日本の国民皆年金とは異なるものの、ほとんどの人が年金制度に加入している。²ドイツの公的年金制度は職域によって分立しており、ブルーカラーを対象とした「労働者年金保険」、ホワイトカラーを対象とした「職員

¹ 一般的に、ドイツのように退職前所得の一定割合を保障する社会保障年金をビスマルク型と呼ぶ一方、イギリスのように救貧法の流れをくみ、社会保障の役割を最低保障とする年金をベバレッジ型と呼ぶ。

² 総人口は約8,000万人、労働者年金保険と職員年金保険の被保険者は約5,100万人、受給者は1,950万人となっている。

年金保険」、鉱業従事者を対象とした「鉱山労働者年金保険」がある。³ これらの制度では、被用者は原則として強制加入である。また、年金制度体系は報酬比例の1階建て、社会保険方式を採用している。保険料率は19.5%（2004年）、労使折半となっている。給付の種類は、老齢、遺族、障害の3つがある。財政方式は賦課方式を採用し、年金給付費の約0.6ヶ月分（2002年末現在）の積立金を保有している。従来、積立金は給付費の約1年分を保有していたが、給付財源不足によって⁴ 急激に積立金が減少している。こうした状況に対し、後述する2004年改革では、保険料の引き上げを行わずに積立金を増やすことを織り込んでいる。2002年の公的年金保険の年金財政のデータを見ると、収入源は、保険料（約74%）と国庫負担（約25.3%）で構成されている。支出の大半は年金給付（88.9%）に充てられており、支出額は、2,277億ユーロ、GDPの10.8%となっている。

制度別に国庫負担割合を見ると、労働者年金保険と職員年金保険は26%であるのに対し、鉱山労働者年金保険は59%となっている⁵。また、鉱山労働者年金は成熟度が高いため、労働者年金保険・職員年金保険から補填を受けており、分立する制度間で財政調整機能がある。

公的年金の給付算定式は、総個人報酬ポイント、年金種別係数、1ポイント当たりの単価で構成されている。ドイツの公的年金は受給に必要な拠出期間は原則5年（60ヶ月）、支給開始年齢は65歳である。

表1 公的年金の給付算定式

<p>公的年金月額=(総個人報酬ポイント)×(年金種別係数)×(1ポイント当たりの単価)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 総個人報酬ポイント：毎年のポイント(被保険者個人の報酬÷全被保険者の平均報酬)を合算したもの ● 年金種別係数：老齢年金=1、遺族年金(大寡婦年金)=0.55、 障害年金(就労不能年金)=0.6667 等 ● 1ポイント当たりの単価(2003年)：25.31406ユーロ(旧西ドイツ地域) 22.06224ユーロ(旧東ドイツ地域)
--

1.2 企業年金制度

2003年3月現在、ドイツの全企業の35%が企業年金制度を提供しており、ドイツの全従業員の43%が企業年金に加入している。⁶ また、給付面から企業年金の普及状況を見ると、公的年金と企業年金を合わせた年金収入のうち企業年金の占める割合は、労働者年金

³ この他、自営業者には職能別の制度、公務員には官吏恩給制度(給付費は全て税金)がある。自営業者は任意加入(業種によっては強制加入)となっている。

⁴ シュレーダー首相は、2003年10月、公的年金の財源が80億ユーロ(1兆円、1ユーロ=125円)不足するという見通しを発表した。給付財源不足の対応策として、“Second and Third Revision of the Social Insurance Law VI (SGB VI) and other Laws”(„Zweites und Drittes Gesetz zur Änderung des SGB VI und anderer Gesetze“)が可決された(2004年1月及び4月施行)。主な内容は、(1)2004年1月からの年金給付額のスライドを凍結する、(2)公的年金の積立金を0.5ヶ月分から0.2ヶ月分まで取り崩す、(3)2004年4月より、新規裁定者の年金給付の支払い日を月初から月末に変更する等。

⁵ 鉱山労働者年金保険のみ、2階部分に相当する給付がある。

⁶ 2001年改正までは、企業年金の適用対象に関する規定がなく、25歳以上の1~5年勤続する従業員を適用対象とするのが典型となっていた。また、多くの企業では、上級管理職には別制度を用意していた。2001年改正によって、適用対象は全従業員に拡充された。

保険（男子）の場合は約 9%である。職員年金保険について見ると、スキルが低い労働者の場合は約 13%、大卒の上級職員の場合は 60.6%となっている。⁷

ドイツの企業年金には、「引当金制度」、「共済基金制度」、「ペンション・カッセ」、「直接保険制度」と、後述する 2001 年年金改正によって導入された「ペンション・フォン」の 5 種類の制度がある（表 2 参照）。このうち、年金資産を内部留保する引当金制度が最も普及している。2000 年の企業年金資産は、3,313 億ユーロとなっており、そのうち引当金制度が 59%（1,946 億ユーロ）と最も大きく、続いてペンション・カッセ（21%、710 億ユーロ）、直接保険制度（13%、428 億ユーロ）、共済基金制度（7%、229 億ユーロ）となっている。ただし、規模・業種・地域（旧東西）によって、企業年金制度の導入有無やどの制度を採用しているかについての傾向は大きく異なっている。⁸

ドイツの企業年金では、支払った拠出額の元本保証と終身年金が義務づけられており、拠出建て（DC: Defined Contribution）の制度を提供する場合も元本保証が必要とされる。DC の提供が可能な企業年金は、直接保険制度、ペンション・カッセ、ペンション・フォンとなっている。DC を提供できる制度では、後述するリースター年金を提供することが可能である。一方、給付建て（DB: Defined Contribution）は全ての制度で提供することができる。

⁷ 出所: Schmähl and Böhm 1994: 16

⁸ 例えば、下表の従業員規模別の企業年金のデータ（1988 年）を見ると、従業員 200 人未満の企業では直接保険制度、200 人以上の企業では引当金制度、1,000 人以上の企業ではペンション・カッセが導入される傾向が見られる。

	従業員数		
	20 以上 200 人未満	200 以上 1,000 人未満	1,000 以上
引当金制度	44.3%	81.6%	90.0%
共済基金制度	11.0%	25.2%	34.6%
ペンション・カッセ	8.7%	4.7%	15.5%
直接保険制度	51.8%	28.6%	12.7%

（データ出所）Schmähl and Böhm (1994)

また、Ifo Institute が提供する、業種及び旧東西地域別の企業年金のデータ（1999 年）を見ると、業種・地域によって普及に大きな違いが見られることが分かる。

	製造業		商業	
	旧西独地域	旧東独地域	旧西独地域	旧東独地域
企業年金を提供している企業の割合	68%	45%	32%	43%
従業員の加入割合	64%	16%	28%	20%

表2 各企業年金制度の特徴

制度名	引当金制度 Direktzusage	共済基金制度 Unterstützungskasse	ペンション・フ Pensionsfonds	ペンション・カ Pensionskasse	直接保険制度 Direktversicherung
制度の概要	内部留保	外部積立制度	外部積立制度	外部積立制度	保険契約
制度の特徴	引当金額は損金処理される。管理コストが低い、拠出や給付設計に関する制限がほとんどない、引当金を事業資産として利用できる等、事業主に最大限の柔軟性が与えられている。	独立法人の共済基金は、単体企業、もしくは複数の企業の事業主によって設立される。営業費用として処理できる拠出上限額が設定されており、十分な積立が行われていない場合が多い。共済年金基金を再保険にかけることもできる。	1つまたは複数の企業によって設立することができる。自家運用を行い、自ら給付義務を負うことも、外部委託することも可能。	事業主が設立した独立法人の年金基金において、年金基金または外部委託で年金資産の運用を行う。外部委託の場合は、投資顧問会社との一任契約も可能である。複数の企業によって設立することもできる。1,000人以上の加入者と豊富な資金を必要とする。	事業主と保険会社との間で、従業員及びその遺族を被保険者とする保険契約を行う制度。殆どのケースで、一時金として支給されている。
拠出者	事業主のみ	事業主のみ	労使双方	労使双方	事業主(従業員拠出も可能)
支払保証保険制度への加入義務	○	○	○	×	×
保険監督局の監督	×(注1)	×(注1)	○	○	○
DCの提供が可能	×	×	○	○	○
リースター年金の提供が可能	×	×	○	○	○
給与の一部を企業年金の保険料に振り分ける選択(Entgeltumwandlung)が可能	○	○	○	○	○
年金資産運用の規制	特になし。	積立資産は、通常、全額事業主に対し、無担保で貸し付けられる。	ユーロ圏内への投資資産配分規制はないが、ユーロ圏外への投資は30%未満まで。	株式への投資は30%未満等、厳しい運用規制がある。また、設立した事業主の企業への貸付には上限額がある。	株式への投資は30%未満等、厳しい運用規制がある。

(注1) ただし、未積立債務の開示が必要。

(注2) 2001年改革で、政府奨励のある任意加入のDC(リースター年金)とペンション・フ

オンが導入された。従来からあるペンション・カッセでは、運用規制が厳しいため、ペンション・フォンでは運用規制がより緩やかなものとされ、運用規制がより緩やかになると運用リスクが大きくなるため、支払保証制度の加入が義務付けられたと考えられる。

1.3 女性と年金の取り扱い

ドイツの年金制度における女性と年金の扱いは、後述する 2001 年改革の中で大きく変わったといえる。改革が行われた点は、年金分割、遺族年金、育児支援である。

年金分割については、1977 年 7 月から、離婚時における年金分割⁹が導入されていたが (Versorgungsausgleich)、2001 年改革で、カップルの両者が年金制度に 25 年間加入し、かつ、両者が支給開始年齢に達している場合には、婚姻中であっても年金権分割が選択できるようになった。

遺族年金については、2001 年改革で、遺族年金の給付水準を低下させている。また、婚姻中の年金権分割を選択した者については遺族年金を廃止することとしている。

育児支援は、2001 年改革において、育児期間の給付額計算上の優遇措置を、従来の 3 歳から 10 歳までの児童を持つ者へ拡大した。また、同じく 2001 年改革によって導入されたリースター年金では、児童の人数が多いほど、政府の助成金が多くなるようになっている。

その後、2003 年にとりまとめられたリールupp委員会の報告書では、年金制度における育児支援は既にある程度行われており、さらなる育児支援は、年金制度の枠内ではなく、社会全体で行うべきであるという見解を示している。

1.4 雇用と年金

ドイツは、先進国の中でも労働コストがノルウェーに次いで 2 番目に高くなっている。2002 年の製造業の 1 時間当たりの労働コストは 26.36 ユーロ (うち、14.74 ユーロは賃金、11.62 ユーロは社会保障制度への事業主負担分等の追加的なコスト) となっている。なお、日本の 1 時間当たりの労働コストは 20.18 ユーロ (うち、12.06 ユーロは賃金、8.12 ユーロは社会保障制度への事業主負担分等の追加的なコスト) である。¹⁰

2. 2001 年改革

2.1 2001 年改革の背景

2001 年年金改革の背景には、(1) 少子・高齢化の進展による将来の保険料負担増大の懸念、(2) 公的年金への過重な依存、(3) 98 年の政権交代等が挙げられる。

(1) 少子・高齢化の進展による将来の保険料負担増大の懸念

連邦統計庁の 2000 年将来推計人口によると、ドイツの総人口は 2000 年の約 8,200 万人から 2050 年には約 7,000 万人に減少し、ドイツにおける扶養率 (=60 歳以上の人口/20

⁹ 離婚時における年金分割では、公的年金については自動的にポイントが元配偶者に渡される。企業年金と個人年金についても年金分割の対象とされ、分割する場合は、受給開始後に年金額が元配偶者に渡される。

¹⁰ 出所：Institut der deutschen Wirtschaft Köln (2003): IW-trends 3/2003. Köln