

国および国際会計基準は受給権が確定するまでの間に認識するのに対し、米国および日本基準は従業員の平均残存勤務年数にわたり認識することされる。特に英国の場合、受給権は最長2年で賦与しなければならず、繰延べ認識の期間は短い。

③数理上損益

数理上損益の認識については、米国基準および国際会計基準が「回廊方式」を採用している。回廊として予測給付債務または制度資産の公正価値の大きい方の10%を設定し、数理上損益のうち回廊を上回る部分を一定期間で認識する。一方、英国基準は回廊を設けず、全額を即時認識することになる。ただし、損益勘定でなく総認識利得損失計算書での認識となる。

④年金費用の認識

英国の場合、勤務費用、利息費用、資産の期待収益、過去勤務費用(の当期認識額)、数理上損益(の当期認識額)の構成要素を、別々の科目に計上することが特徴的である。すなわち、勤務費用および過去勤務費用を損益勘定のうちの営業費用に、利息費用と資産の期待収益を損益勘定のうちの金融費用に、数理上損益を総認識利得損失計算書にて認識することになる。

⑤貸借対照表

貸借対照表では、予測給付債務(各種の未認識額があれば控除)から制度資産を差引いた額を計上することになる。米国基準は、累積給付債務(ABO)との関係で調整を要する。累積給付債務と制度資産(公正価値)との差額が上記の計上額を上回る場合、上回り額を追加最小負債として認識し、資産勘定に同額の「無形資産」を計上する。ただし、無形資産は未認識移行時差異と未認識過去勤務費用との合計額に制限されるため、無形資産の計上不足が発生する場合には、不足額を「その他の包括利益」に計上する必要がある(不足額は数理上損益に起因するものとなる)。FAS87 制定当時、この不足額は「資本の減少」という処理を求められていたが、1997年のFAS130「包括利益の報告」の公表により、前述の処理に変更されている。

一方、英国基準には米国基準のような処理はない。しかし、年金費用の認識で説明したとおり、年金費用のうち数理上損益以外の部分は損益勘定で、数理上損益は総認識利得損失計算書にて認識されることになり、未認識額がほとんど存在しないことが特徴的である。

d. 新基準への反響

新基準は、1999年11月に公表された財務報告公開草案第20号(FRED20)の段階から大きな議論を呼んだ。当時、2001年3月にまとめられた「英国における機関投資家」と題する報告書(いわゆる Myners 報告)の検討過程においても、同基準は、英国資産の投資対象を特定分野に偏ったものとする元凶として、積立基準の1つである「最低積立要件」と並んで批判の対象とされた。

2000年以降の英国における年金資産の運用パフォーマンスの不芳も影響し、企業年金制度に対する戦略も見直しを余儀なくされた。見直しの1つの方向は、Myners が懸念した資産運用方針の転換である。例えば、7万人の加入者を擁する Boots の企業年金(資産23億ポンド)は、価格変動リスクを避けるために株式投資を引き揚げ、そのほとんどをトリブ

ル A 格の社債に切り替えた、とされる⁹。同基準が割引率の設定基準として、「給付支払いまでの期間と同等な償還期間を持つ優良社債の利回り」を採用したことが影響している、と考えられる。この切り替えは、FTSE の株価指数で約 6,000 の時に行われ、FTSE 指数はその後 2001 年 9 月に 4,433.7 にまで下落したので大変時宜を得た行動であった、との評価もある。現に、前述の FTSE100 の企業の積立比率の分布において、最も比率が高いのは、同社である。

もう 1 つの動きは、給与比例型の給付建て制度そのものを閉鎖する動きであり、冒頭に英国航空の例で紹介したとおりである。給付建て制度から取り残された従業員は、抛建て制度の適用を受ける、というパターンが多いようである。しかし、抛建て制度への掛金率は、給付建て制度のそれと比較すると、かなり低い水準であることが指摘されており、これはある種の不当差別であると指摘する向きもある¹⁰。

e. FRS17 見直しの動き

FRS17 公表後の企業の反応に対するメディアの論調は、FRS17 によって英国の伝統的な給与比例の給付建て制度が減少していくことに懸念を示すものが多いし、また現に減少の方向で進んでいる。保守党は 2002 年 4 月、2003 年に予定されている FRS17 の全面適用の延期を提言した。同提言によれば、「FRS17 の適用に関する融通性が、引退貯蓄の破滅的な減少と国民の福祉国家への依存の高まりを軽減させる」とのことである。この提言には、英国が国際会計基準を 2005 年に採用することを公約しているため、FRS17 の拙速な早期適用を牽制している面もある。結局のところ、英国会計基準審議会は、2005 年まで FRS17 の本格適用を延期することを決定したのち、最近更に 1 年の延期を決定している。

欧州連合は、上場企業に対して 2005 年 1 月 1 日以降にはじまる会計年度から国際会計基準にもとづいて財務諸表を作成することを義務付ける法律を可決した。英国においては、SSAP24 および FRS17 という現存する年金会計基準が、国際会計基準第 19 号(IAS19)に取って代わられることとなる。ところが、前述のとおり、現在公表されている IAS19 は英国基準と異なる点があり、国際会計基準審議会は 2002 年 6 月、IAS19 の見直しに関する集中プロジェクトを設置、同基準を見直すこととしている。2004 年 7 月に公表された公開草案は英国基準に近く、英国会計基準審議会は早々に歓迎を表明している。

4 政府による年金政策

4. 1 制度終了基準の見直し

2003 年 6 月、政府は職域年金制度の改革の第一歩として、給付建て制度を終了する事業主は信託受託者から、(状況が正当化できる場合を除き)給付を保護するために保険会社から購入する保険のコストを全額請求される、という加入者の保護の強化含む基準を公表し、適用を開始した。従来は、積立金が最低積立要件(Minimum Funding Requirement : MFR)という債務を上回っていれば、制度の終了は可能であった。しかし、MFR は債務評

⁹ 最近では、この方針は若干修正が加えられたようで、2003 年度の決算リリースの際に、年金積立金の一部(15%程度)を債券以外に投資する方向変更が発表されている。

¹⁰ “DB closures could have ageism implications”, October 2, 2003, IPE International Publishers Limited

価上の割引率の一部を株式の期待リターンとする等、制度終了の際の債務基準としては不十分なものであった。このため、終了時に分配される資産はそれまでの約束である年金の給付原資には及ばず、結果として労働者の年金が削減されることになる。保険購入コストは一般的に会計基準にもとづく債務を上回るとされ、従来は最低積立要件をクリアしていれば終了が認められていたことと比較すると、格段に上昇した「退却コスト(exit-cost)」が、制度終了のインセンティブを食い止める効果を発揮している、と考えられる。例えば前出の Lane Clark & Peacock の推計によれば、FTSE100 の企業の会計基準にもとづく積立不足は2004年7月時点で420億£である一方、同時点の退却コストは1,250億£を超える、とされる。

4. 2 2004 年年金法

政府が2004年2月に公表した年金改革案は、同年11月18日、女王の裁可を得て、2004年年金法となった。議会の審議過程で多くの修正が施され、ボリュームは倍増したとされるが、改革の主旨は以下の6点とされ、これにもとづき、個別の項目が決定されている。

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">○ 破産した事業主が提供する年金制度の加入者を支援する○ 企業年金の加入者の保護を拡充する○ 引退(年金受給)の選択肢を導入する○ 引退のための財務計画を奨励する○ 事業主やプロバイダーにとっての年金規制を緩和する○ 政府、個人、事業主、金融サービス産業の協力関係を構築・強化する |
|---|

a. 主な項目

- 財政支援制度(Financial Assistance Scheme)の創設：年金保護基金の業務開始(2005年4月予定)前に既に制度終了処理を開始している積立不足の年金制度の加入者に一定の財政支援を提供する。
- 年金保護基金(Pension Protection Fund)の導入：積立不足の年金制度の加入者に一定の最低給付を保証する。
- 職域年金監督機構(OPRA)を早期対応とリスクに着目した年金規制機関に置き換える。
- 公的年金の支給開始年齢を繰延べる選択肢を設ける。
- 最低積立要件(Minimum Funding Requirement)を制度固有の積立基準(scheme-specific funding standard)に置き換える。
- 2005年4月以降発生する年金にかかる増額のために使用する上限付物価スライド(Limited Price Indexation)の上限を従来の5%から2.5%に低下させる。また、拋出建て年金、適格個人年金・ステークホルダー年金のスライド要件を廃止する。

- 事業移転の際、新事業主に対して元の事業主の制度の加入者である従業員に将来の年金権を提供することを義務付ける。
- 制度変更にあたり、事業主に対して従業員からの意見聴取を義務付ける。
- 引退のための年金および貯蓄に関する財務的情報の利用可能性を拡充する。
- 信託受託者が年金法規制、信託法、および自身の年金制度に関する最低水準の知識を持つことの法的義務を導入する。また、受託者の委員のうち少なくとも 1/3 は加入者選出の委員とする(将来的に 1/2 に上げることも可能)。
- 個人の同意にもとづき、または数理的等価の確保を前提に、既発生の支給形態を変更可能とする。

この法律は、2005 年 4 月 6 日に施行される予定である。

b. 年金保護基金および財政支援制度

年金保護基金は、支払不能になったかその危険性が高い事業主が提供する、積立不足制度の加入者のために最低水準の給付(「補償」)を提供することを目的とし、給付建ての要素がある制度のみが含まれる。なお、従来「年金補償委員会(Pensions Compensation Board)」が担っていた、詐欺・横領による年金資産の毀損に対する補償制度(給付建て、拠出建ての双方に適用)の機能も、同基金に引き継がれる。

ア. 年金保護基金の保証

年金保護基金は、通常年金年齢(NPA)に到達した加入者および健康を理由に評定日以前に早期に引退した加入者に、受給を繰延べられていても、同日以降 100%の年金受給を保証する。他の全ての加入者は、発生年金給付(法案にもとづいて計算される)の 90%を NPA から支給される。加入者は、制度規定にかかわらず、補償の価値の 25%を一時金で受け取ることが認められる。

年金保護基金からの支給開始後、年金は 2.5%と小売物価指数のいずれか小さい方で増加する。制度規定における権利にかかわらず、この増加は 1997 年 4 月 5 日より後の年金計算上の勤務に対してのみ適用される。留意しなければならないのは、特に長い歴史を持つ制度にとって、古い時期の勤務に対応する年金の増額は支給されないということであり、年金のスライド部分の補償は極めて限定的なものとなる。据置年金(および通常年金年齢未満の現役加入者の年金)は、評定日から通常年金年齢までの間、小売物価指数(上限 5%)に同調して再評価される。

イ. 年金補償の上限

通常年金年齢に達していない加入者に対する 90%の制限に加えて、補填されると定義される給付額は国務大臣により特定される「最大許容率(maximum permitted rate)」を参照することにより更に上限が設定される。この金額は、所得に同調して増額され、同一事業主のすべての制度からの給付の合計に対して適用される。通常引退年齢である 65 歳に対

する上限は、当初 25,000 ㎍ となることが示されている。検討当初の 40,000 ㎍ からは低下したが、妥当な水準と評価する向きが多い。年金保護基金に対して多額の補償請求が発生した場合、基金理事会はスライド率や再評価率を変更する権限を持つ。極端な状況では、国務大臣は補償額を減額することができる。

ウ. 年金保護徴収金

年金保護基金の当初の費用は、初年度に適用される「1 回限りの」定額徴収金により、賄われる。今後、徴収金の水準、計算方法、支払方法に関する規則が設定されることとされており、執筆時点では決定されていない。以降の会計年度に関しては、費用は定額およびリスク基準の組み合わせによる徴収金により賄われる。徴収金は、一部の新制度に対する免除規定を除き、すべての給付建て制度の受託者または管理者に課される。法案では、費用のうち少なくとも 50% はリスク基準の徴収金により賄われるとされていたが、議会においてリスク基準の徴収金の比率が最低 80% に改訂された。

定額の徴収金は、制度加入者数、現役加入者の総給与、債務の評価額等のうち、1 つまたは複数の「制度の要素」によって決定する、とされる。ここでいう加入者数には年金受給者が含まれており、現役加入者と受給者とで異なる扱いが考えられるものの、成熟度の高い制度の負担は重く、救済策が必要との意見もある。リスク基準徴収金は、制度の積立状況を反映する。事業主が破産する可能性、制度の投資戦略に関連するリスク(ミスマッチ・リスク)、および定義される可能性のあるその他の「要素」が考慮される可能性もある。

エ. 年金保護基金の適用方法

年金保護基金理事会は、制度が以下の「保護債務」を補償するための資産が不十分であることを確認しなければならない。

- 年金保護基金の保証
- 制度の債務(給付以外)
- 制度終了にかかる見積り費用

年金保護基金は、例えば事業主が債務を基金に押付けようと画策しているとみなした場合、受入を拒否することができる。理事会が制度資産は保護債務を賄うに足ると判断した場合、理事会が本件を何時如何なる方法で進めるか指示でき、受託者は制度を終了させる義務を負う。

オ. 財政支援制度

政府が年金保護基金の導入を表明した際に問題となったのは、企業の支払不能に伴って既に終了してしまった年金制度の元加入者への補償問題である。例えば、年金に関する政策助言者である Ros Altmann 博士は、給付建て制度に関する政府の説明に不備があった

として、政府は補償すべき、と主張している¹¹。政府は年金法案の追加措置として、財政支援制度の導入を決めた。数々の追加・修整のうちもっとも注目される施策であるが、産業界の反発は強い¹²。支援制度の詳細は、執筆時点で未決定であり、政府の予算規模(今後20年にわたる4億ポンドの支出)のみが決まっている。

給付建て制度の制度終了に伴うこれらの保険・補償措置は、米国が企業年金の普及局面で導入したのに対し、英国は給付建て制度の終了・閉鎖・凍結による減少局面で導入するため、その運営を疑問視する向きもある¹³。

c. 公的年金の支給開始年齢の選択

この項目は、当初の政府案には盛り込まれていなかった。基礎年金、付加年金(公的所得比例年金および公的第2年金)は、65歳支給開始(女性は60歳から65歳に段階的に上げられる)であるが、支給開始を繰延べる選択ができるようになる。繰延べを選択した場合、1年あたり7.5%(2010年からは10.4%)増額される。また、支給開始時に増額部分の原資を一時金として受け取ることも可能である。この施策は、政府が計画している定年制の廃止(事業主が客観的正当性を示せない限り定年を違法とする)に呼応するものでもある。

d. 積立基準の変更

最低積立要件は、1995年年金法によって導入された積立基準であるが、適用開始当初の1997年より、主に2つの問題が指摘されていた。1つは、積立基準を達成している制度が終了した場合、それまでに約束していた給付を満額受け取ることができなくなる可能性が高いことである。もう1つは、投資行動を歪める、というものである。2001年3月に公表されたMyners報告では、このような基準を一旦作成してしまうと、これにもとづく資産運用が実施され、結果として上場株式や債券等以外の投資対象に資金が流れなくなってしまうとの批判がなされていた¹⁴。

法律は制度受託者に、積立戦略や積立不足の是正方法を規定した積立方針書(Statement of Funding Principle)の作成を義務付けている。積立方針書は、投資方針書を補完するものと位置付けられている。定期的な数理評価は、積立方針書にもとづいて実施され、制度受託者は制度アクチュアリー(Scheme Actuary)の助言のもと、財政方式や計算基礎を決定する。これに伴って、最低積立要件は廃止される。また、制度加入者への情報提供を強化し、制度受託者と制度提供事業主との間の交渉における年金監督機関の仲裁機能を強化する。

¹¹ “Take the money but mind the future”, The Financial Time, July 2 2004

¹² “Chorus of disapproval for pensions bill”, The Financial Time, November 19 2004

¹³ 例えば、1988年に自動車部品製造の米国 Federal Mogul 社に買収された Turner & Newall 社の年金制度は、親会社の破産法適用に伴ない、終了を余儀なくされている。同社だけでも年金保護基金ベース積立不足は5億£に達しているとされ、これらの制度はスタートから重大な財政問題を抱えることになる、とされる。“UK’s PPF could face huge hit if T&N winds up”, Investment & Pensions Europe, November 19 2004

¹⁴ 最低積立要件にもとづく債務の評価における割引率は、ギルト債、インフレリンクギルト債、および上場株式の収益率をもとにして設定されるため、これらに投資することにより積立水準の変動リスクを回避する投資行動を誘発する、とされる。

法律は、積立基準に関する具体的設定基準を規定していない。例えば、年金保護基金へのリスク保険料の算定のために、年金保護基金が保証する給付債務を計算する必要があるが、法律は「積立基準年金保護基金が保証する給付債務を考慮せよ」とはしていない。不明確な基準により、制度受託者が訴訟リスクに晒されることを懸念する向きもある¹⁵。

e. 上限付物価スライド

年金に関する上限付物価スライド(LPI)要件における上限を、2005年4月以降の年金計算上の勤務期間に帰属する給付について、5%から2.5%に引き下げることが可能としている。また、拠出建て年金、適格個人年金・ステークホルダー年金のスライド要件を廃止する。このことにより、高齢者が選択できる個人年金商品選択肢が拡大するとしている。

f. 受託者の見識と義務 (Trustee Standards)

法令上の義務の下での職域年金制度の受託者に、信託証書および規則、投資および積立原則の方針書、および制度管理政策に関連するその他の書類に通じていることを課している。受託者は、義務の遂行を可能とするため、年金および信託法、およびの積立や投資に関する問題のような、特定の問題に対する十分な見識と理解力を具備しなければならない。

この法令上の義務に適合しないことに対して受託者への罰則はないものの、法案が非現実的に高い基準を設定し、受託者の構成員に受託者の地位としての義務を負うことを阻止することにならないか、との懸念がある。

g. 引退の計画

雇用年金省の最近の報告書「勤労と貯蓄のための簡素化、保障、そして選択」を引き継いで、法案は政府に個人が利用可能な金融情報を充実させる幅広い権限を与えている。

- 政府が個人に、現在の貯蓄額と引退生活の必要額との不足を認識し不足を解消するための選択肢の概要を説明するため、インターネットベースの引退計画機能を提供することを可能としている。
- 事業主が従業員に引退のための年金および貯蓄に関する情報および助言へのアクセスを提供することを強制することが可能となる。政府は、この要件の実施の是非および方法を検討するため、様々な予備実験の実施を予定している。
- 政府は、制度が自主的に「統合年金予測」(公的および私的年金給付の発生額の詳細を記述)を提供することが必要となれば、これを強制することができる。

上記の予備実験は既に実施されており、政府は「統合年金予測」作成のため、事業主に対して従業員の公的年金部分の給付計算書を無償で提供する計画である。

h. 年金監督機関(Pensions Regulator)

¹⁵ “NAPF calls for consolidated pension regulation”, Investment & Pensions Europe, December 4 2004

新たに設置される年金監督機関は、職域年金監督機構(OPRA)の既存の権限に、以下の追加的な権限を与えられることを想定している。

- 加入者の利益のために制度を終了するか決定するまでの間、給付建て制度を「凍結」できる。
- 機関が制度の法令上遵守の不履行に責任を負うと考える個人に「改善通告」または「第三者通告」を公表できる。
- 破産した事業主が資産を真の価値よりも低い価格で処分し、資産処分がなければ事業主の債務返済に充てられる場合、機関は裁判所に当該取引の取消しを申し出ることが出来る。
- 受託者と事業主が合意できない場合に、「拋出計画」を課したり、制度の将来の給付発生を変更することが出来る。

5 日本への示唆

最後に、英国の年金制度改革について、日本が考慮すべき点を、筆者なりに簡単にまとめておきたい。まずは、年金保護基金および財政支援制度の導入であろう。本制度の導入まで、英国の企業年金は、適用除外をとおして公的年金の一翼を担っていることが多いにもかかわらず、提供企業の破産による制度終了の際、積立不足であった場合に加入者への救済措置が講じられていなかった。制度導入によって、一定程度の保証が実現されることは意義深いことである。

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。税の衡平性の観点から問題を指摘されそうな施策であるが、これも企業年金の多くが公的年金の一部を担っている、という認識ゆえの対処かもしれない。

年金保護基金に関しては、制度発足後の運営が課題となってくる。定額の徴収金は、年金受給者も含む加入者数を基準の1つとして算出されることが予想されるため、成熟した制度にとっては、これだけでも重い負担になる。加えて、新規採用者に対して閉鎖された制度が多いため、今後の定額徴収金は減少が予想される。加入者数の規模が縮小していくと、相対的にリスク基準の徴収金を含む徴収金の負担が増加し、給付建て制度の維持にマイナスとなる。制度発足後の同基金の運営も引続き注目する必要がある。

とはいえ、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。いわゆる企業年金2法の施行以来、多くの年金制度が廃止され、厚生年金基金における極一部の給付を除けば、元加入者は約束した給付を受け取れないまま放置されている。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。英国の基準は、日本や米国が使用しているような、継続基準と非継続基準の2つの基準による積立とは異なる積立計画を採用し

た。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。日本では平成16年の年金改革により、公的年金に関して個人への年金情報の提供が徐々に拡大されることとなった。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。英国は、引退計画策定のための教育に注力し、必要とあらば政府が企業年金の情報を個人に提供することを義務付けることができるようにした。日本においても、このような施策が期待される。

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時、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。

スウェーデンの職域年金制度

小野 正昭

(みずほ年金研究所)

はじめに

2004年の公的年金改革議論において、スウェーデンの公的年金改革が話題となった。同国の公的年金制度改革に関しては、様々な評価がある。しかし、制度改革の評価は少なくとも公的年金を中心としつつ、水平、垂直の2方向への広がりを意識する必要があると考える。ここで水平方向とは、公的部門が所管する医療、介護、育児その他の年金以外の政策であり、垂直方向とは、公的年金に上乘せする職域年金や自助努力の年金制度を指す。

筆者は2004年3月、財団法人年金総合研究センターのご支援でスウェーデンを訪問、公的年金改革とともに職域年金制度を調査した。本稿では、スウェーデンの職域年金制度(特にホワイトカラーの職域年金制度であるITPを中心に取り上げる)の歴史と現状を概括することで、企業年金を含めた日本の制度のあり方に関する材料を提供する。

1. 公的年金制度の概要

前章と若干重複するが、まず、職域年金制度を理解する上で最低限必要な公的年金制度の概要を説明する。周知のとおり、スウェーデンは1999年の改革を経て、公的年金は①仮想勘定(Notional Defined Contribution: NDC)制度と金融勘定(Financial Defined Contribution: FDC)との2階建てとし、保険料の拠出実績と給付がリンクする構造を採用した、②給付水準が低い者のために一般財源による最低保証年金を設けた、③保険料と給付のリンクに馴染まない遺族・障害等の給付は一般財源による別制度とした、④賦課方式のNDC制度の財政を維持するために「自動均衡機能」という給付調整のメカニズムを組み込んだ、⑤各被保険者に被保険者自身の年金情報を提供する、等の特徴を持つ制度に移行した。現在は、旧制度である国民付加年金(ATP)制度との移行過程にある被保険者が存在するが、全面的に新制度となった時の給付体系は、図1のとおりである。

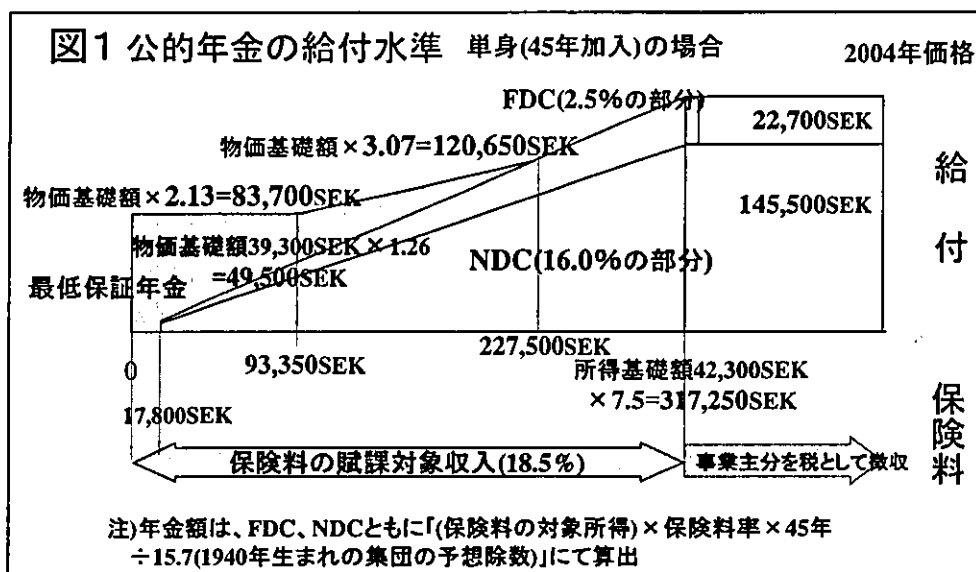
まず、2004年度における物価基礎額と所得基礎額は、それぞれ年間39,300SEKと42,300SEKである。公的年金への拠出は、年間17,800SEK(所得基礎額の約42%)の収入がある者が対象となる。保険料および給付の対象となる所得の上限は、所得基礎額を基準として、その7.5倍(=317,250SEK)と定められている。保険料は18.5%に固定されているが、事業主分(約10%)は、所得基礎額の7.5倍を上回る部分にも賦課される(この部分は国の税収となる)。

被保険者には、NDC、FDCの両方の勘定が提供され、NDCに保険料のうち16.0%、FDCに2.5%がクレジットされる。勘定には利息が付くが、NDCの場合は平均賃金の上昇率を利率として、FDCの場合には実際の投資対象の資産の運用収益が付加される。この他に、死亡した被保険者の勘定残高は同じ生年の生存する被保険者に配布される。逆に制度の管理費用は勘定から控除される。

NDCもFDCも引退の際に保有する勘定残高を年金に変換する。NDCは、引退時点にお

ける生命表の死亡率をもとに変換されるため、死亡率が低下する後の世代ほど同じ勘定残高で受給できる年金額は低下する仕組みになっている。FDC に関しては、保険者としての年金保険機構(PPM: Premiepensionsmyndigheten)が提供する年金保険を購入することになる。

生涯に亘って所得が低い者や保険料拠出期間の短い者は、勘定残高も少ないため、年金額が低くなる。これらの者のために、最低保証年金が用意されている。最低保証年金は、物価基礎額を基準として定められている。このため、所得と物価との格差が広がると、保証水準は相対的に低下していく、ということになる。最低保証は、世帯類型別に定められており、単身世帯の場合、年金額(NDC を保険料率 18.5%として換算した額¹)が物価基礎額の 1.26 倍(49,500SEK)までは物価基礎額の 2.13 倍を保証する(不足分が保証年金となる)。年金額が 1.26 倍を超え物価基礎額の 3.07 倍までは、最低保証年金は徐々に減額されながら付加される。夫婦世帯の場合、それぞれ 1.26 倍→1.14 倍、2.13 倍→1.90 倍、3.07 倍→2.72 倍に読み替えられる。最低保証年金は 65 歳から支給され、25 歳以降の居住期間(EU 域内



もカウント)が40年の場合に満額となる。

図1は、横軸を生涯の平均所得(再評価後)として、被保険者期間45年の者の年金給付水準を算出したものである。NDCもFDCも平均賃金の上昇率により利息が付加されるものとした。従って、例えば生涯に亘って所得基礎額の7.5倍の上限の収入がある被保険者の年金額は、NDCの場合であれば、 $(42,300\text{SEK} \times 7.5) \times 16.0\% \times 45 \text{年} \div 15.7 = 145,500\text{SEK}$ となる。ここで、15.7はスウェーデン政府が予測した1940年生まれのコーホートに適用する除数である。FDCの場合は、保険料のみ入れ替えて算出している。NDCの場合、人口構造の変化によって給付の調整が行なわれることもあるため、このような計算方法が妥当かどうか、議論はあると思うが、少なくとも計算結果を見る限り、45年加入で所得代替率は約53%となり、それほど高い所得保証を提供しているとはいえない。また、所得基礎額の7.5倍という上限は、ほとんどのブルーカラー労働者をカバーする水準であるようだが、

¹ FDCの年金(変額年金や連生年金も可能)を実際に取得して換算する手間を省いているものと推測される。

ホワイトカラー労働者の所得をカバーできない場合が多く、上限を超える所得に対応する所得保障制度が別途必要となってくる。これが、後述するホワイトカラーの職域年金制度である ITP の意義である。

2. 職域年金制度の背景

スウェーデンの職域年金制度は、労使双方の横断的組織による団体協約にもとづく多数事業主制度である。労働市場は、少数の巨大な職域年金制度で占められており、それらは事業主と労働組合の中央機関間の団体協約にもとづいている²。

(1) スウェーデンの労働市場の構造

スウェーデンは、面積 45 万² の国土に、人口 9 百万人弱の国である。外国貿易に多くを依存しており、GDP の 30%にのぼる。430 万人の労働力のうち、62%が民間企業に所属している。

労働者の大部分、80%超は労働組合の組合員である。スウェーデンの労働者は、19 世紀の中頃から労働組合を組成しはじめた。1898 年、いくつかの労働組合が共同して「スウェーデン労働組合同盟(LO)」を結成した。数年後の 1902 年、企業は防衛的な組織として「スウェーデン事業主連盟(SAF)」を結成した。1930 年代、ホワイトカラー労働者は、LO とは独立した労働組合に結集しはじめ、1944 年には「月給従業員連盟(TCO)」が結成された。1947 年には「専門職組合連盟(SACO)」が結成された。

LO には 220 万人の組合員が属しており、ブルーカラー労働者の約 85%をカバーしていると言われる。21 の全国組織の労働組合で構成されており、900 の支部および約 10,000 の地方部局を持つ。最大の労組は地方自治体労働組合であるが、組合員の過半数は民間部門に属している。

TCO には 120 万人の組合員が所属しており、ホワイトカラーまたは非現業労働者の 75%をカバーしている。19 の労働組合のうちで最大のものは、「工業部門の非現業および技術労働者組合(SIF)」である。

SACO には約 30 万人の組合員が所属しているが、ほとんどが公共部門で雇用されている。

TCO および SACO における民間部門の労組は、団体交渉を目的とする特別なグループである「工業およびサービス業月給従業員同盟(PTK)」を組成している。

2001 年、SAF はスウェーデン工業連盟と合併、今日では「スウェーデン企業連盟」が SAF に取って代わっている。新組織は 150 万人を雇用する約 60,000 の企業(すべて民間部門)を代表している。48 の団体が加盟しており、それぞれがスウェーデンにおける別々の支部を代表している。

(2) 団体交渉と団体協約

民間労働市場の永年に亘る特色は、労働市場の組織が互いの関係を管理し、合意による

² 以下、本章の多くは、参考文献 1 からの引用である。当文献は、本年 2 月に行なわれた「スウェーデンの企業年金・公的年金の現状を把握するセミナー」(年金総合研究センター主催)にて配布されている。

問題解決を求めてきたことである。この協力関係の理由の1つには、政府の介入を避けるという共通の願望があり、組織に行動の自由をもたらしている。

しかし70年代から、企業と労働者との関係で法定されるものが増えてきた。これは、影響力を持つ主要労組の意向の現れである。団体交渉の過程は、20世紀を通じて中央集権化されてきた。いわゆる「スウェーデン・モデル」とは、中央集権化された団体交渉、着実に増加する労組の影響力、積極的な政府の労働市場政策、および少ない労働争議で特徴付けられる。

10年以上前から事業主組織は交渉過程を分散化しようと試みてきたが、年金に関する団体協約はいまだに集約されている。

スウェーデンの団体協約で重要な事項は、以下の2点である。

- 団体協約の条件から逸脱している場合、個別の協約は、個別協約の両当事者が団体協約に拘束され、かつ団体協約によって当該逸脱が明示的に許容されていない場合、無効となる。
- 一般的に、団体協約の影響に関して議論となった場合、協約に定めた期間中に協約の変更または圧力をかける目的で労働争議に訴えることは許されていない(平和遵守義務)。

団体協約は、書面により作成されねばならず、事業主及び労働組合の組織双方、及びその構成員を拘束する。原則として、特段の定めのある場合を除き、団体協約は非組合員の労働者にも適用されねばならない。これが、ここに説明する団体協約にもとづく年金制度が企業に雇用される全労働者に適用される、とする所以である。

(3) 年金に関する法律

スウェーデンには年金制度の「形式」を規定する年金法は存在しないが、年金契約保護法(Tryggandelagen)、および税法がある。「年金契約保護法」は、企業が引当金制度もしくは年金基金を使用して年金契約を保護する場合の基準を設定する。この法律は、「一般年金制度」の定義を含んでおり、それは労働組合が中央(全国)レベルで承認した年金制度のことである。

税法は、年金費用の損金可能性を規定しており、それ故、年金制度を設計する際に最も重要である。現在、給付建ておよび掛金建て年金制度に対する費用は、企業にとって個別労働者の給与の35%まで損金算入可能となっている。上限は、物価基礎額の10倍(393,000SEK:2004年)である。年金契約は、保険契約、引当金制度、または特別の年金基金によって保護されねばならない。保険契約以外の場合、事業主は依然として年金契約に対する義務を負う。

年金制度の背後にある労働市場の当事者は、新団体協約においては、制度を脱退し新制度に置き換えることが可能である。個々の労働者は、スウェーデンの労働法により、新制度に加入しなければならない。

(4) スウェーデンの職域年金制度

ほとんどすべての労働市場は、スウェーデン企業連盟(SAF)、スウェーデン労働組合同盟(LO)、工業およびサービス業月給従業員同盟(PTK)のような中央組織の間で締結された団体協約にもとづく年金制度が適用されている。

民間セクターは、スウェーデン企業連盟が合意した2つの年金制度である、PTKを相手方とするホワイトカラー労働者の制度(ITP 制度)と、LOを相手方とするブルーカラー労働者の制度(SAF-LO 職域年金制度)とで占められている。スウェーデン企業連盟に加盟している団体に所属するほとんどすべての企業にはこれらの団体協約がある。さらに、労働組合と直接に団体協約を締結するか、または個々の雇用契約によって、これらの制度を適用する企業も多い。

この2つの制度を利用しない企業は、ほとんどが小企業であるが、一般的にIT部門のハイテク企業の間では、これらの制度と異なり、より個人化された年金制度を保有する傾向がある。

3. ITP 制度³

(1) 背景

ホワイトカラー労働者のための年金制度であるITPは、SAFといくつかの労働組合との間の協約にもとづき、1960年代の初めに成立した。それは当時、企業がこの制度を利用するようとの勧告に過ぎなかった。1974年から、スウェーデン企業連盟に加盟する団体に所属する月給従業員がいる企業(約25,000)にとって、ITP 団体協約制度を保有することが義務付けられた。

ITPは、数十年来の産業の伝統にもとづき、また社会保障年金であるATP(公的補足年金: National Supplementary Pension)の導入とともに設計された⁴。ATPはすべての労働者に所得比例の年金を提供し、ITPの給付はATPを補完する。

公的年金は、1999年から抜本的に改正され、従来の定額+所得比例の制度を、「所得比例(仮想勘定制度+掛金建て制度)+最低保証」の体系に変更された。しかし、ITPは基本的に当初の設計から変更がない。

現在、ITP 制度には60万人の労働者と50万人の受給待期者/年金受給者がいる。また、事業所は非加盟事業所を含めると約3万となる⁵。

(2) ITP 制度の給付内容

ITP 制度には、老齢年金に加えて遺族給付や障害給付もあるが、本稿では老齢年金を中心に説明する。なお、高給の月給従業員が制度の適用除外を選択できるようにもなっている⁶。

³ Industrins Tilläggs Pension

⁴ 1999年の改正前の制度は、定額給付のAFPと所得比例給付のATPによる二階建ての給付体系であった。

⁵ ITPの制度内容に関する情報は、主に参考文献2にもとづく。

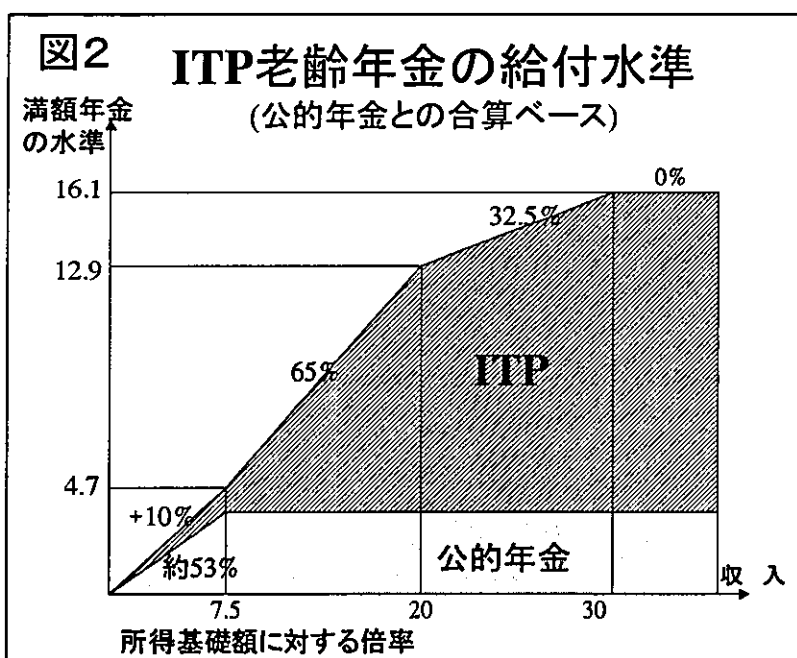
⁶ 所得基礎額の10倍以上の給与のある者は、7.5倍を超える部分をITPの適用除外とすることができ、保険会社の選択が可能となる。60万人の現役被保険者のうちこの基準を満た

①老齢給付の水準

ITP 制度の主要な給付である老齢給付は、公的年金の対象給与の上限となる所得基礎額の 7.5 倍を超過する給与に対する給付と、上限までの給与に対する低率の給付からなる。退職時給与を基準としており、加入期間 30 年で満額となる給付水準は、公的年金制度との合算で図 2 のようになる。

まず、公的年金は給与のうち所得基礎額の 7.5 倍(42,300SEK×7.5=317,250SEK : 2004 年現在)の部分に対して給付を定義することになる。周知のとおり、スウェーデンの公的年金制度は、保険料率 18.5%を固定し、そのうち 16.0%で NDC といわゆる仮想勘定制度(賦課方式)、2.5%で純粋な掛金建て制度で運営されている。双方の制度には所得基礎額の 7.5 倍を上限とした給与に対して各保険料率を乗じたものがクレジットされる。図 2 では、両制度の合計の年金額を所得代替率 53%として表示しているが、図 1 の推計をもとにしている。

ITP の老齢給付は、主に公的年金が対象としない給与を対象としている。満額年金は、所得基礎額の 7.5 倍までの部分に 10%、7.5~20 倍までの部分に 65%、20~30 倍の部分に 32.5%の給付を提供する。公的年金との合計では、所得基礎額の 20 倍の給与で約 13 倍、30 倍の給与で約 16 倍の給付といったところが目安となろう。円換算(14.5 円/SEK)



すると、年金の最高額は約 9.8 百万円となり、相当寛大な制度といえる。なお、加入期間が 30 年に満たない場合、期間比例で減額される。

②支給形態

老齢年金は伝統的な定額終身年金であり、年金権の分割等には対応していない。

制度自体にインフレスライドは規定されていないが、過去の実績では後述の Alecta の配当としてスライドを実施、同じ取扱いが FPG/PRI 制度にも義務付けられている。

すものは 12.5 万人、このうち実際に適用除外しているものは比較的少ない。原因の 1 つに、セールスコミッションの水準の差があるといわれる。

③ポータビリティ

年金制度のポータビリティに関しては、ITP 制度内では通算するが、別制度とは年金原資の授受を伴う通算は行なっていない。しかし、例えば金融機関は、ITP 制度とは別の制度を保有しているが、制度は類似している。転職に関して、両制度間で各制度が加入期間対応の給付を支給する対応を行なうことにより、転職者の扱いは、あまり不利にはならないと考えられる。

④ITP 制度のコスト

ITP 制度のコストは、Alecta を利用する場合と FPG/PRI 制度の場合と異なるが、基本原理は同じであり、パラメータのみが異なるといわれている。

コストに大きく影響する要因としては、企業の年齢構成と賃金水準がある。特に、賃金水準は、所得基礎額の 7.5 倍を超える部分の支給率が一挙に 6.5 倍(10%→65%)に増加するため、コストを大きく変動させる要素である。近年の高齢化と賃金水準の上昇を反映して、両制度ともコストは上昇しているとされ、10 年前に 6~7%であった平均保険料率が今年には約 14%になると推定されている。

(3) ITP 制度の実施形態

企業が ITP を実施する場合、老齢年金部分に関しては、次の 2 通りの方法が提供されている⁷。

- 保険制度：保険会社 (Alecta) を利用する方法
- FPG/PRI 制度：引当金と信用保険を利用する方法

事業主は、生命保険会社(Alecta)の保険契約、または別途の信用保険制度による保護をつけた特別の引当金制度(FPG/PRI 制度)のいずれかによって、ITP の資金を提供し、年金契約を保護しなければならない。

両制度の内訳を ITP の老齢給付の価値で表わすと総額約 3,000 億 SEK のうち Alecta が所管する額が約 2,000 億 SEK、FPG/PRI 制度が約 1,000 億 SEK である。

適用されている労働者の割合では、Alecta が 62%、FPG/PRI が 38%であるが、企業数では、Alecta が 94%、FPG/PRI は 6%に過ぎない。このことは、引当金制度を利用するのは、主に大企業であることを意味する。

(3) 保険制度

保険制度を利用する企業は、約 27,000 とされる。Alecta は相互保険会社であるが、ITP 制度の年金基金として機能する⁸。理事会は、事業主と労働者の代表が同数となっており、事業主の組織および労働組合から選出される。

①保険料の設定基準

⁷ FPG/PRI 制度を利用した場合、老齢給付以外は Alecta に残ることになる。

⁸ Alecta の前身は、SPP(Sveriges Privatanställdas Pensionskassa : スウェーデン民間労働者年金機構)であり、2001 年に子会社売却とともに現社名に変更、ITP のみに注力することとなったとされる。

Alecta は、保険相互会社と多数事業主年金基金の 2 つの面をもっている。保険料は、団体制度としてのアプローチでなく、伝統的な個人生命保険の手法に基づいており、2003 年の保険料率(ITPK の保険料を含む)は、表 1 のとおり設定されている。

表 1 2003年の保険料率(ITPKを含む)
(%)

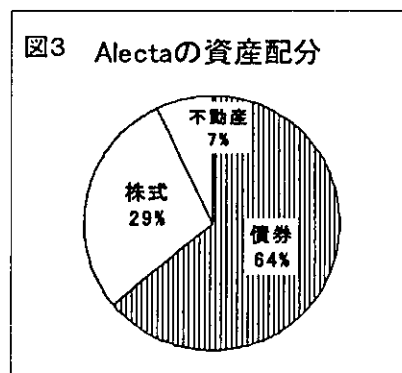
年間給与 (SEK)	年 齢							
	18-27	28	30	35	40	45	50	55
306,750	2.2	6.5	6.8	7.4	7.6	7.9	8.2	8.5
350,000	2.7	9.4	9.8	11.1	11.5	12.0	12.4	12.9
400,000	3.2	12.0	12.6	14.4	14.9	15.5	16.2	16.8
450,000	3.6	14.0	14.7	16.9	17.6	18.3	19.1	19.9
500,000	3.9	15.6	16.4	18.9	19.7	20.6	21.4	22.3
550,000	4.2	16.9	17.8	20.6	21.5	22.4	23.3	24.3
600,000	4.4	18.0	19.0	22.0	22.9	23.9	24.9	26.0
700,000	4.7	19.7	20.8	24.2	25.2	26.3	27.4	28.6
800,000	5.0	21.0	22.1	25.8	26.9	28.1	29.3	30.5
900,000	5.2	21.0	22.2	25.7	26.9	28.1	29.2	30.4
1,000,000	5.3	20.8	22.0	25.5	26.6	27.7	28.9	30.0
1,227,000	5.6	20.5	21.6	25.0	26.1	27.2	28.3	29.4

例えば、30歳で給与 300,000SEK の人が加入したとする(給付は 28 歳から発生する)。この給与は所得基礎額の 7.5 倍よりも低い。この者は、65 歳から(30 年加入を要件として)30,000SEK の年金を受給することになるため、これを評価した保険料を徴収する。死亡率(ホワイトカラーの死亡率として Alecta が作成したもの)、予定利率(保証利率 3%)、手数料率を使用する(昇給は仮定しない)。翌年、この者が 10%昇給したとしたすると、昇給分に相当する新たな保険を発行する。この保険を累積したものがこの者の保険となる⁹。

上記のような決め方をしている関係で、保険料率は、年齢と給与水準に依存する。引退までの期間が短くなるため保険料率は年齢の上昇とともに上昇する。また、所得基礎額の 7.5 倍を超えると支給率が増加するため、給与の上昇とともに保険料率は上昇する。

②資産運用と剰余金の還元

現在 3,000 億 SEK を超えている積立金の運用は、伝統的には国債に限られていたが 1990 年に緩和され、現在では株式を 30%程度保有している。また、不動産等も保有している(資産配分は、図 3 を参照)。



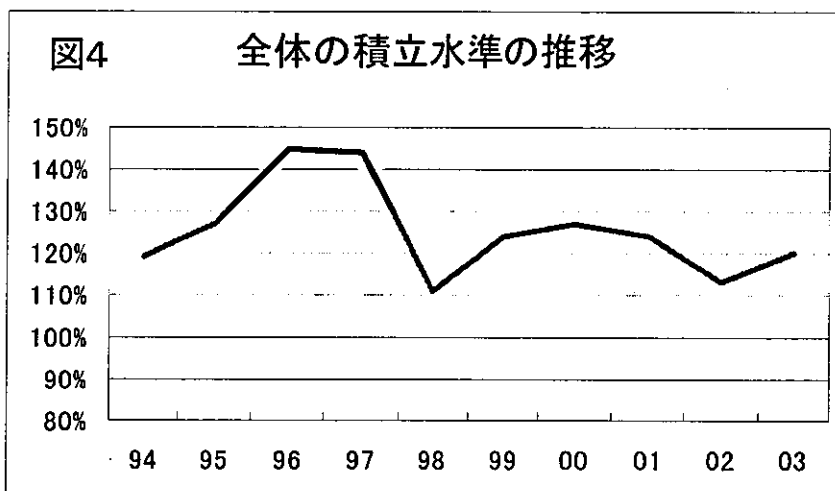
⁹ 保険料の設定に関しては、Alecta 訪問時のヒアリングにもとづいているが、参考文献 8 の記述とは、若干異なる。

前記のとおり、基礎率は保守的に設定されていることもあり、積立水準は良好に推移している(図4参照)。剰余金が発生した場合の処理方法としては、基本的には、物価上昇に合わせて発生給付を再評価(加入者・受給者の両方)するための財源として使用する。それ以上の剰余金があった場合、明確な取り決めはない。

過去の保守的な運用の時代には、インフレ再評価の原資を上回る剰余金は発生しなかった。1990年代の後半に資産運用の緩和もあり、莫大な剰余金が発生した。この時、理事会は剰余金の処分方法に関して議論した。経営者側は、剰余金は事業主に帰属するとして返還を求めたが、労働側は同意しなかった。妥協の結果、1998年に660億SEKの剰余金(資産の20%以上)が各企業の勘定に分配されたが、これを原資に年金額の上乗せを行なった企業もあれば、年金または年金以外の保険の保険料に充当した企業もあった。

現在の剰余金は約20%である。この水準を10~30%の間で保持しようとしている。30%を超えた場合、払戻しの問題が発生するが、対処方法は決まってない。

現在までに、不足金の問題は発生していない。2000年以降の運用の不芳で危険水域に近づいたが、基準を下回るほどではなかった。



(4) FPG/PRI¹⁰制度

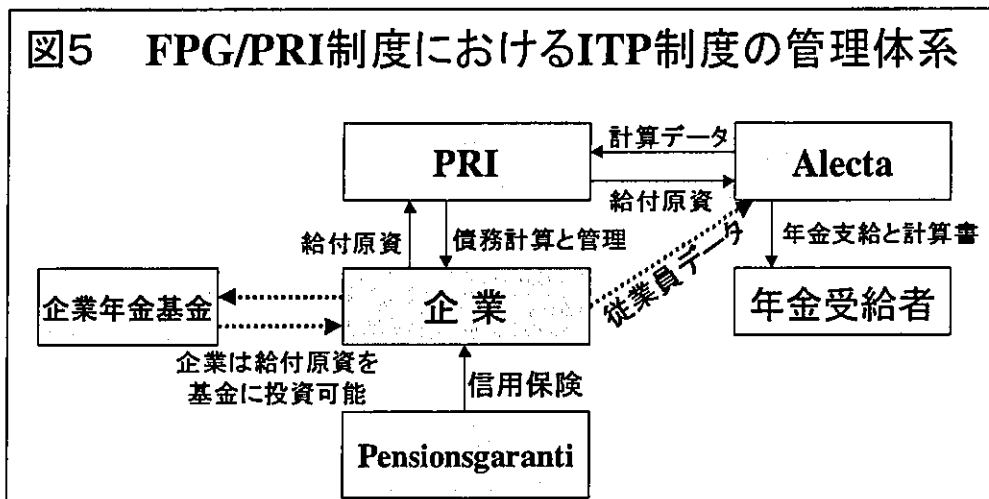
①概要

FPG/PRI制度は、ITP制度の老齢年金債務を企業のバランスシートに引当金として計上する。保険制度に比べると、少なくともコミッションの分だけ費用が抑えられること、引当金に見合う資産が企業に内部留保され事業用資産として利用可能であること等がメリットとして挙げられる。個々の受給者の長生きのリスクを人数規模で分散することのできる大企業は、FPG/PRI制度を利用する傾向がある。

FPG/PRI制度を利用する企業は、約1,800ある。多くが大企業で、ストックホルム証券取引所に上場されている企業の85%がFPG/PRI制度を利用しているとされる。

¹⁰ FPGはFörsäkringsbolaget Pensionsgarantiの略で、信用保険の引受機関である(Pensionsgarantiといわれることが多い)。PRIはPension Registration Instituteの略で、下部組織のPRI Pensionstjänst ABとともに同制度の管理や債務評価を担当する。

図5 FPG/PRI制度におけるITP制度の管理体系



②制度の管理・運営

図5は、FPG/PRI制度の管理の概要を表わしている。個々の労働者のデータの管理は、保険制度と共にAlectaが一元的に行なっている。

給付はAlectaが行ない、AlectaがPRI経由で企業に給付原資を請求する。

企業は引当金を計上するが、引当金(=債務)の計算はPRIが行なう。引当金制度には、その一部について年金基金を設定するオプション¹¹もある。

FPG/PRI制度を利用する場合、引当金を計上することに加えて、FPGが提供する信用保険を購入する必要がある。企業が倒産した場合、FPGがAlectaから保険を購入して提供することにより、労働者の給付を保護する。

③PRIと年金債務の評価

PRIは、引当金制度を利用する企業と加入者や支払の情報を持つAlectaとの間で、企業が引当金として計上すべき年金債務の額を計算や企業に対する給付原資請求を担当する。

保険料や債務の計算原理は共通であるし、その方法も大まかなところでは保険スキームと同じで、個々のパラメータが異なる程度とされる。ただし、費用には「給与×一定率」の上限が設定されており、これを超えるコストを企業間で配分するルールがある。従って、企業固有の費用に対して、企業によって追徴または還付が発生する。

引当金を構成する債務は、3つに分かれる。1つ目は、正味現在価値であり、老齢給付の発生額の現在価値である。

2つ目は、年金補助原資(Funds for Pension Supplements)と言われ、Alectaが決定する給付のスライドを適用することによる債務の増加に備えることが目的である。現在、正味現在価値の9.5%に設定されている。

3つ目は、特別スライド原資(Special Indexation Funds)と言われ、スライド適用による追加債務に対して年金補助原資が不足する場合に充当する目的で設定されている。

④FPG(Pensionsgaranti)

¹¹ 企業は年金基金から再借入れが可能とされる。

FPG は、引当金を利用して ITP を提供する企業によって運営され、加盟企業に倒産時の年金給付保証を行なう信用保険を提供している。現在、約 1,150 億 SEK の年金債務の信用保険を引き受け、約 120 億 SEK の資産を保有している。

信用保険加入の際には、過去 3 年分の財務諸表と最新の間接財務諸表の提出を求められ、外部の資料や経営者とのインタビュー等を通して厳格な信用査定が行なわれる。査定は定期的に見直され、必要に応じて、担保の提供や親会社の保証を求めることもあるとされる。

保険料は年金債務に対する率で示される。2003 年からの料率は、0.3% である。ただし、年金基金によって積み立てられている部分(再借入れ部分を除く)には、0.1% が適用される。また、加盟企業は、FPG が資産を使い果たした場合、個々の企業の債務の 2% を上限とした追加負担義務を負う。一方で、保険事故の発生状況等にもとづき、保険料は還付される。

近年、運営は順調であるが、企業の格付の急激な変化や再保険業務の環境悪化等により、財務基盤を強化する必要性が増している。このため、還付を抑えて持分の増強を図っている。

(5) 国際会計基準との関係

周知のとおり、EU 経済圏においては、2005 年より国際会計基準の適用が予定されている。これに伴い、ITP 制度も国際会計基準(IAS)第 19 号(改訂)「従業員給付」の適用を受けることになる。

FPG/PRI 制度においては、企業は PRI が算出した年金債務を引当金として計上していたのであるが、2005 年からは IAS 基準にもとづく計上を求められる。PRI において債務評価に必要なシステム開発などが進められているようである。

Alecta 社の行なう保険スキームにも、国際会計基準の適用が予定されている。特に保険スキームは、国際会計基準上の「保険制度」ではなく、Alecta 社が運営する多数事業主制度と考えられ、各参加企業の債務と資産の持分により、退職給付会計を適用しなければならない。

(6) ITPK の概要

当初の ITP は、一般的な最終給与制度であったが、1977 年に拠出建て制度の部分である ITPK が付加された。1990 年より、個人は複数の保険会社の中から給与の 2% である掛金を管理する会社を選択できるようになった¹²。

55 歳まで引き出さないことと、最低 5 年の年金支給期間が税制の最低要件である。しかし、団体交渉制度に関しては例外規定があり、2 年から終身までのいずれの期間も選択可能となっている(デフォルトは 65 歳~70 歳までの 5 年年金)。ただし、引退していることが要件である。年金額は、伝統的保険では定額、ユニットリンクでは変動する。連生年金も選択可能(支給開始時)。

¹² 現在は、18 の生命保険会社から選択可能。