

【図表 4】 財政見通し（最低保証給付のある所得比例年金、単位：10 億円）

	受給額	保険料	その他の収入	運用収入	収支差	年度末積立金	年度末積立金 (16年度価格)
2005	34,855	20,800	4,500	3,000	-6,555	163,900	163,900
2010	42,586	25,500	7,200	4,515	-5,371	135,722	121,969
2020	46,846	34,800	8,600	3,382	-65	105,610	77,098
2030	49,761	40,000	9,900	4,148	4,287	133,918	79,419
2040	60,935	43,100	12,800	4,890	-145	152,677	73,553
2050	70,404	47,200	15,700	4,439	-3,065	135,667	53,094
2060	76,755	52,800	17,900	3,548	-2,507	108,375	34,454
2070	83,637	58,400	19,600	2,706	-2,931	81,631	21,082
2080	91,753	65,000	21,600	1,704	-3,449	49,804	10,449
2090	101,119	73,900	24,000	734	-2,485	20,463	3,487
2100	109,361	84,800	26,600	410	2,449	15,268	2,114

（2） 試算結果

① 給付乗率

先に示したように、現行の老齢厚生年金の給付乗率 5.481 は、所得比例一本化すると 11.0 程度となる。さらに、老齢基礎年金の国庫負担分（1/2）の減資がない場合には、給付乗率は 9.7 程度となる。

【図表 5】 ケース別の給付乗率

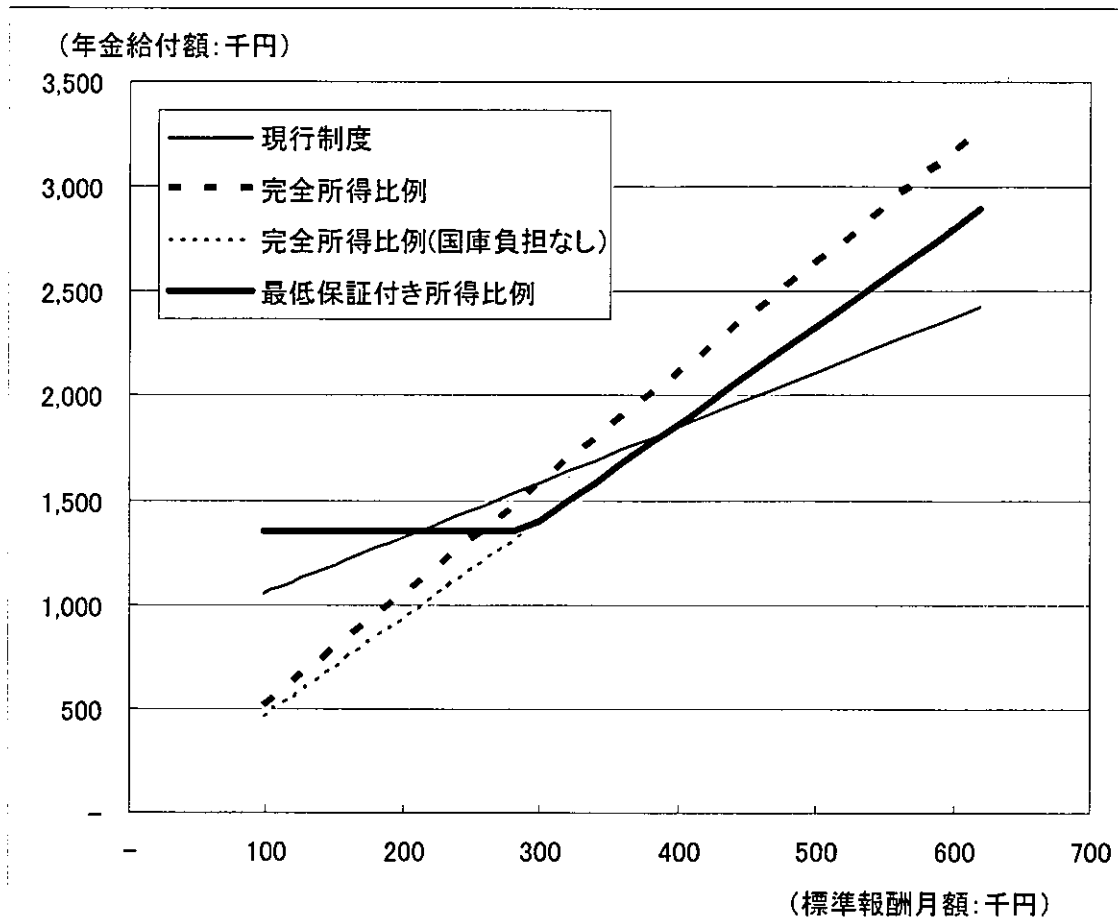
現行制度	5.481
所得比例一本化	11.0
基礎年金の国庫負担分なし所得比例	9.7
最低保証給付付きの所得比例	9.7

（注）平成 15 年度総括研究報告書の結果（第 5 章）の結果と異なるのは、平成 15 年度調査が一時点での試算であるのに対して、本試算はおよそ 100 年先の財政見通しを前提としている点に加えて、平成 15 年度調査は試算の対象として厚生年金保険にかかる第二号被保険者のほかに、関連する第三号被保険者、第一号被保険者を含めているが、本試算では厚生年金保険にかかる被保険者のみが対象となっている点がある。

② 給付水準

標準報酬月額別の給付水準を各ケースにおいて試算したものが図表 6 である。なお、ここでは、被保険者期間を 480 ヶ月としている。その結果、所得比例一本化した場合を現行制度と比べると、標準報酬月額が約 30 万円以上で、所得比例一本化の年金額が現行制度での年金額を上回ることが分かる。また、基礎年金の国庫負担分なし所得比例の場合を現行制度と比べると、標準報酬月額が約 40 万円以上で、基礎年金の国庫負担分なし所得比例の年金額が現行制度での年金額を上回ることになる。さらに、最低保証給付付きの所得比例年金では、標準報酬月額が 20 万円未満では、最低保証給付額が現行制度の年金額を上回ることになる。その結果、最低保証給付つき所得比例年金にすることで、標準報酬月額が約 20 万円以上約 40 万円未満の範囲で、現行制度での年金額より下回ることになる。

【図表 6】 標準報酬月額別の年間年金給付額

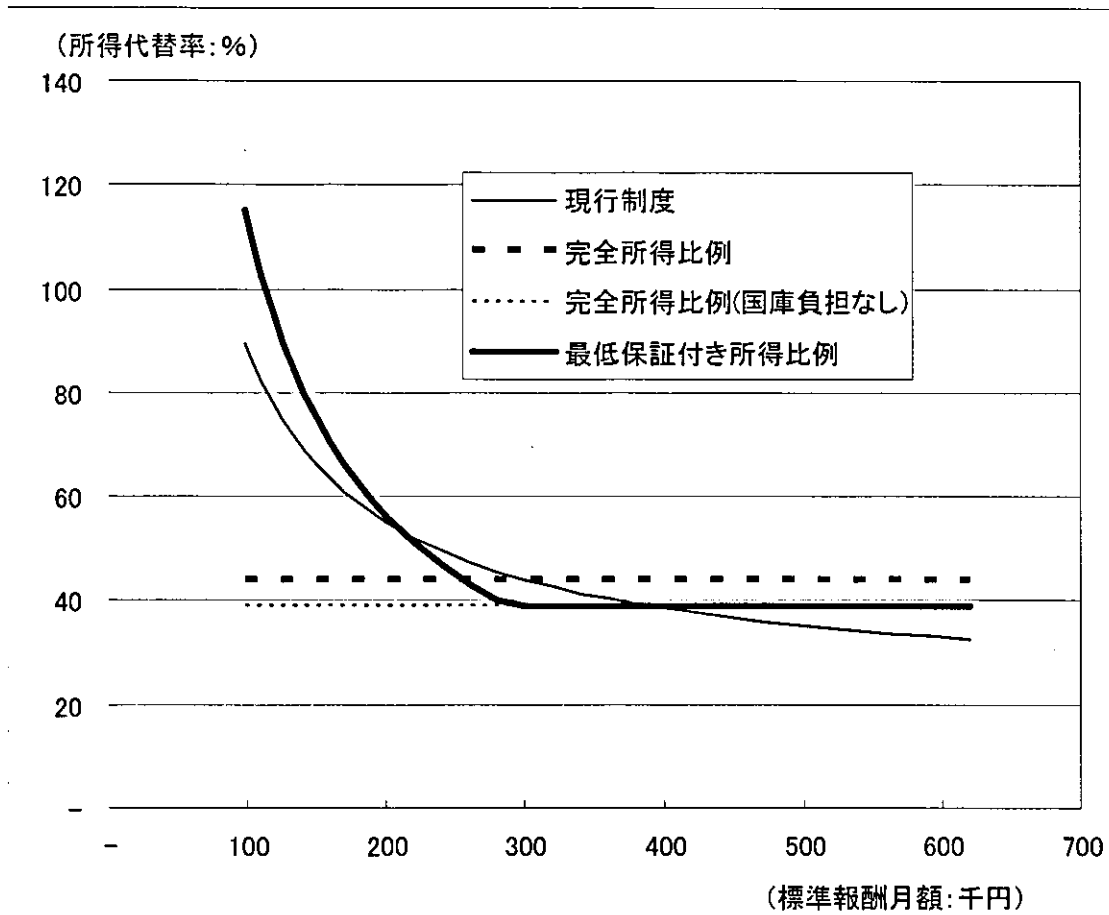


③ 個人ベースの所得代替率

上記の図表 6 の結果を用いて、従前の就労所得（標準報酬月額の 12 倍）に対して、年金額がどの程度の割合になるかの個人ベースでの所得代替率を計測した。その結果を示したものが図表 7 である。

結果を見ると、現行制度では標準報酬月額が 10 万円では個人ベースの所得代替率が約 90%であり、標準報酬月額が増えるにしたがって反比例的に個人ベースの所得代替率が低下していく。一方で、所得比例一本化の場合の所得代替率は、従前の就労所得によらず一律約 44%である。これが、基礎年金の国庫負担分なし所得比例になると、一律約 39%へと約 5%ポイント低下する。また、最低保証給付付きの所得比例年金とした場合には、標準報酬月額が 10 万円では約 110%であり、標準報酬月額が増えるにしたがって急激に低下し、標準報酬月額 30 万円以上で 39%一律となる。

【図表 7】 標準報酬月額別の個人ベースの所得代替率



4. NDC での試算について

以下の手順に従って、将来の保険料負担に関しては NDC（概念上の拠出建て年金）とした場合に、現状の方式とどのような違いが生じるかを検討した。なお、本試算での現行制度との比較は上記「3. 最低保証給付の所得比例年金の試算について」での試算で行った現行制度との比較（長期的な財政見通しを現行制度と同じ程度と仮定したもの）とは同じではないので、注意が必要である。

なお、この試算における NDC とは、保険料負担を概念上の別勘定に積み立て、受給時（裁定時）においてそれまで積み立てられている金額をその時点での平均余命で除した額を、毎年年金として給付するものである。ここで、概念上の別勘定で積み立てる際の利回りは各年のスライド率と同じであるとするものである。

(1) 試算方法の概要

- ・2003 年以降の保険料負担分については、自身の保険料額を積み立てて、それを 65 歳時に、平均余命で除した額を毎年、年金額として受給すると想定した。
- ・一方で、2002 年度以前の保険料負担分については、既存の制度に沿って年金を受給すると

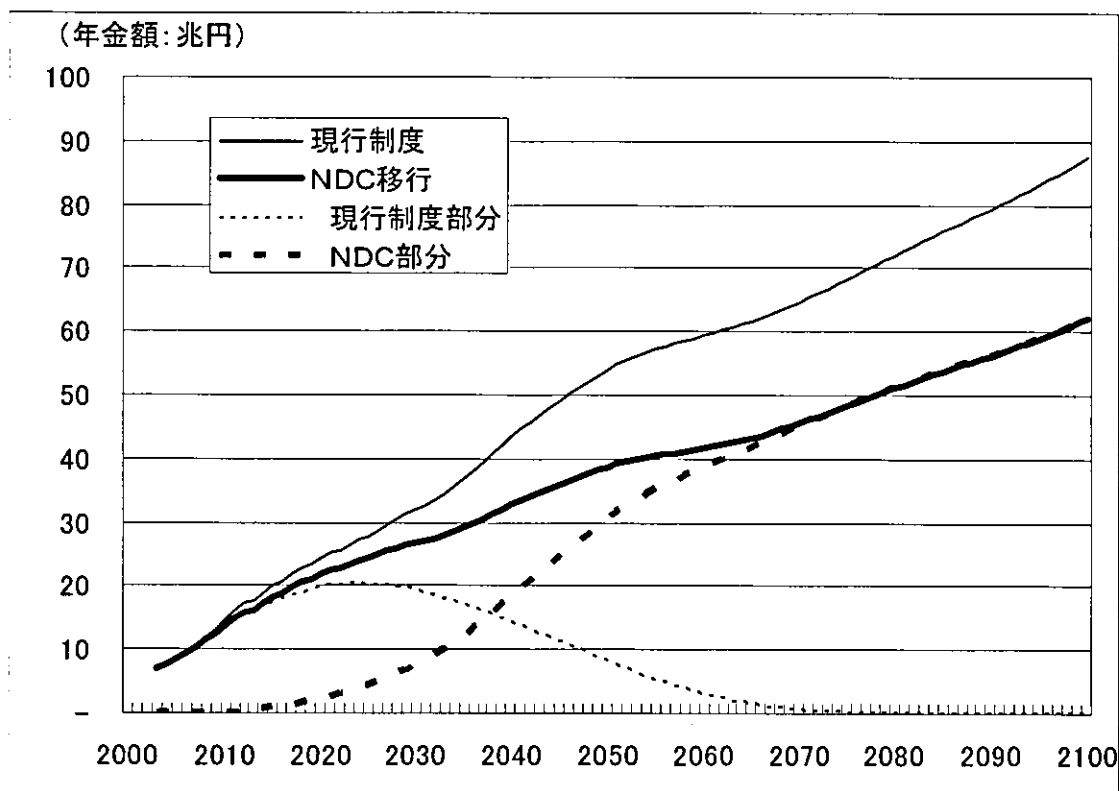
想定した。

- ・なお、既存の制度での将来の財政見通しと比較するために、NDCによる積立金の運用利回りは、年金額の給付に用いるスライド率と同じであると想定した。
- ・試算に当たっては、現在の被保険者等を対象とした。
- ・なお、66歳以降は、現状のマクロ経済スライド、賃金スライドと同様のスライド率で年金額は変化するとした。

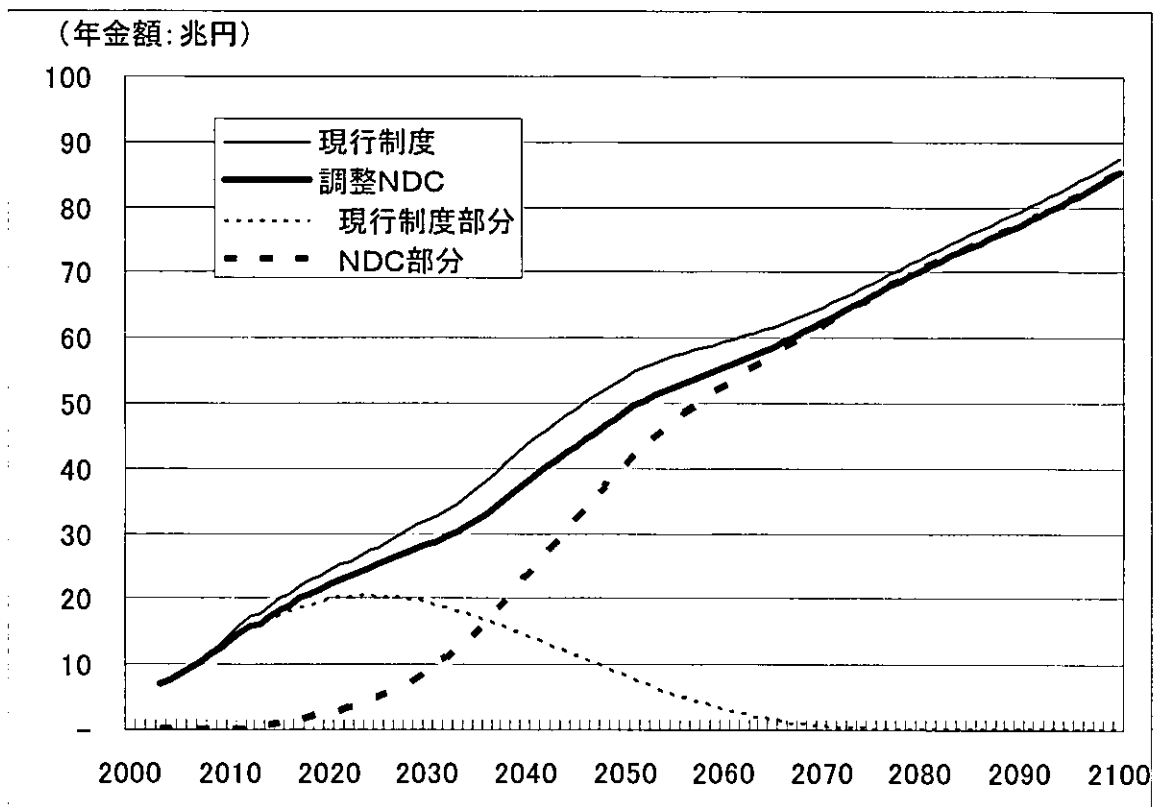
(2) 試算の結果と留意点

- ・上記の想定にしたがって、対象となる被保険者（受給者）への給付額を、NDCと現行制度で比較した。
- ・その結果、NDCによる年金給付額は現行制度の約71%になることがわかった。
- ・ただし、この試算においては、NDCによる年金給付額を現行制度と比較するには留意すべき点が多い。一つは、現行制度においては、その保険料負担には遺族年金、障害年金、そのほか基礎年金拠出金等、様々な要素が含まれているからである。一方で、ここで試算NDCについては、現役世代の保険料負担が全額そのまま積み立てられて将来の給付になるとしている。この点を取り上げれば、NDCの結果はこれでも課題であると考えられる。
- ・一方で、現行制度の場合には、積立金からの運用収入が考慮されている。その場合、運用の利回りはおよそ3.2%であり、NDCにおける概念上の利回りよりもかなり高い。そこで、こうした側面を比較するために、現行制度が想定している運用利回りで概念上の拠出金を運用した場合を試算してみた。その結果、概ね現行制度の98%程度の水準となる。もちろん、この場合でも前述のように遺族年金等にかかる保険料の負担の問題は生じるが、概ね現行制度での給付水準と一致することになる。また、NDCと現行制度の間には、各種の設定値の違いが結果に影響を及ぼしていることがわかる。

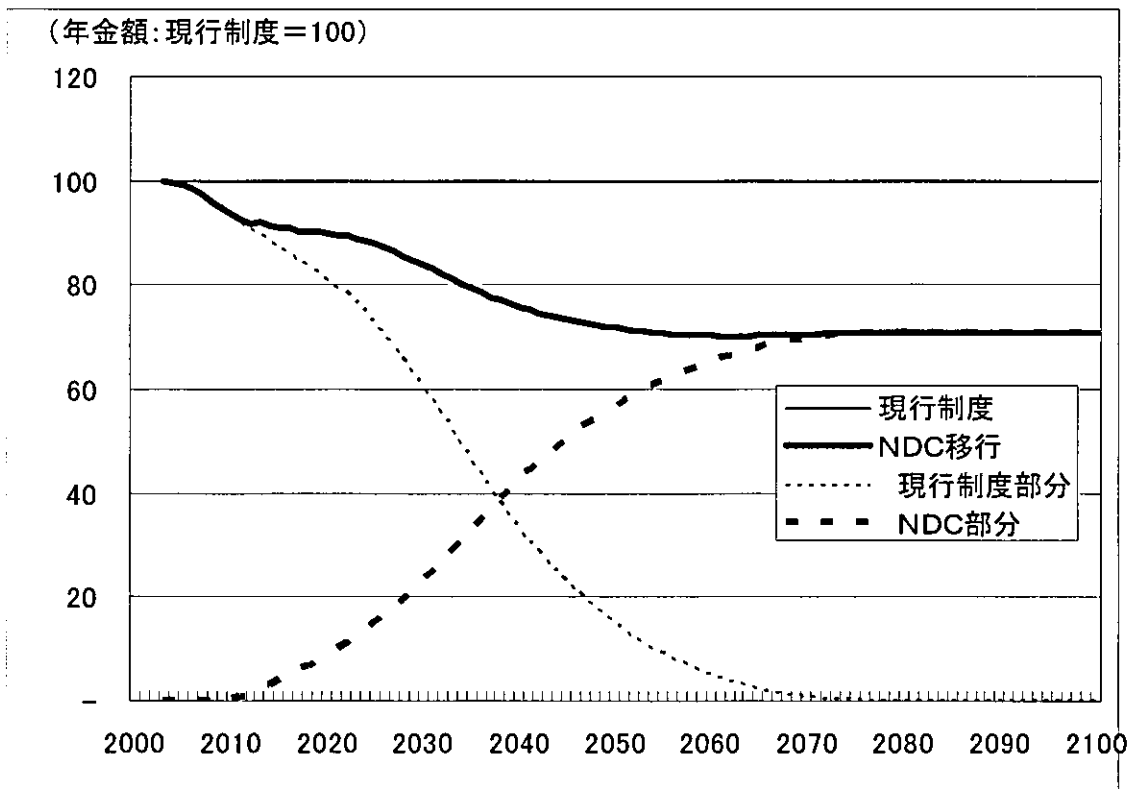
【図表 8】 NDC と現行制度の比較検討（名目額）



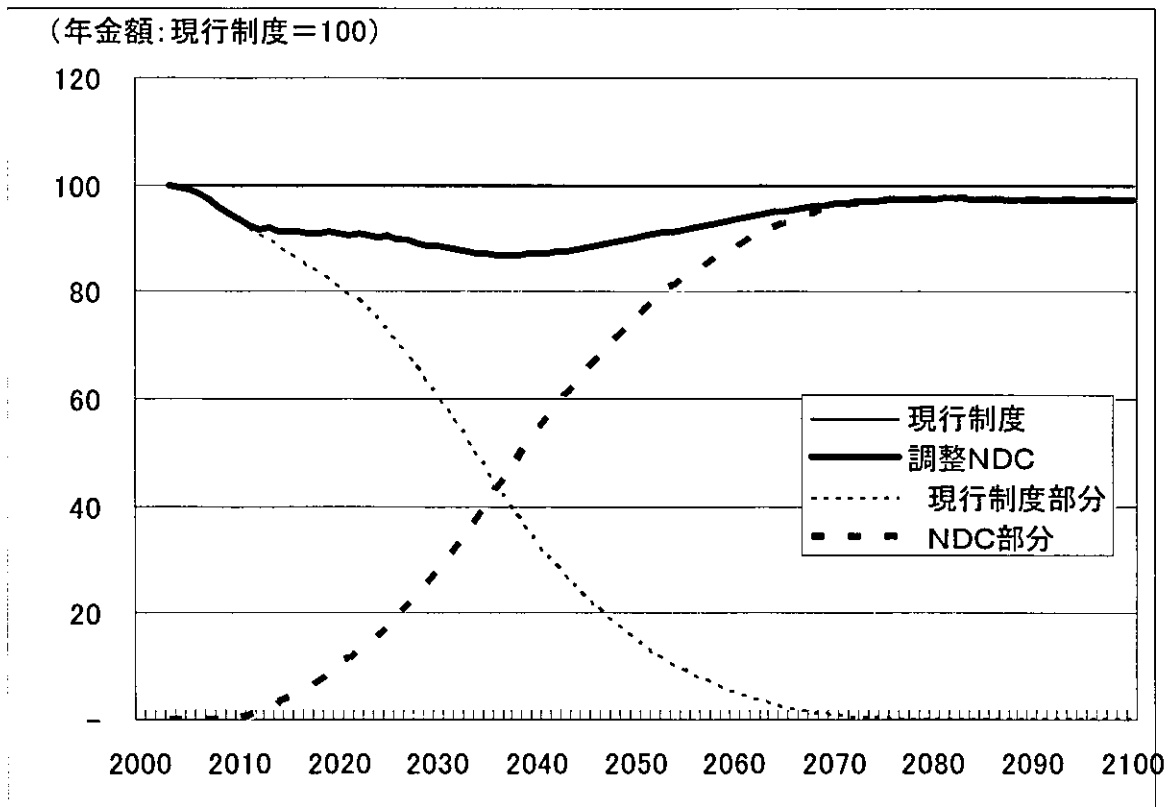
【図表 9】 参考試算： 拠出金の運用利回りを調整した場合と現行制度の比較検討（名目額）



【図表 10】 NDC と現行制度の比較検討（現行制度=100）



【図表 11】 参考試算：拠出金の運用利回りを調整した場合と現行制度の比較検討（現行制度=100）



III. 経年シミュレーションの意義

小野 正昭

本節では、経年シミュレーションの限界を認識しつつも、その意義、およびNDCへの移行が公的年金の長期的な持続可能性に資する可能性が高いことを指摘したい。

(1) 経年シミュレーションの限界を認識すること

まず、シミュレーションでは回答が提示されない問題として、給付構造が挙げられる。現行の基礎年金(定額)+厚生年金(所得比例)の体系には、相応の所得再分配機能が組み込まれている。一方、所得比例への一本化の方向を目指すとするれば、年金制度自体には所得再分配機能はなく、最低保証年金等の税財源にもとづく給付に委ねられる。

当研究会の初年度のシミュレーションの成果は、現行制度の給付水準を仮定(支出を固定)した場合の、異なる給付構造の制度の算定式を求めることにより、世代内の再分配を定義しなおしたことにある。シミュレーションは、被保険者の構造(第2号と第3号の割合等)、所得分布等を仮定した場合の、一時点にける現行制度の新規裁定給付の総額を算出し、総額を一致させるように、各種の給付構造の制約の下、給付算定式を求めている。

逆にいえば、被保険者の構造や所得分布が将来にわたり不変であれば、同様のアプローチを一時点の新規裁定額ではなく、今後95年間の支出に当てはめても、同じ結論が得られることになる。本章の前段の検証は、このことを示している。ただし、第3号被保険者の存在を無視している関係で、計算結果である「所得比例一本化」の場合に得られる支給率は、昨年度の計算結果よりも相当高い数値となっていることに留意したい。したがって、経年シミュレーションは、再分配に対する考え方の違いを反映する各案に、数値的な優劣を与えてくれるわけではない。この問題は、価値観の問題であるといえる。

(2) 経年シミュレーションの意義を認識すること

それでは、本年度に実施した経年のシミュレーションが無意味かということ、そんなことはない。経年シミュレーションは、経過措置を考慮せざるを得ない。現行制度における当初の年金受給者や近い将来新規裁定される受給者は、過去の制度変更の経過措置を引きずっている。一時点の比較では、経過措置を含まない完成形の給付同士を比較するため、そこでバランスさせたとしても経年的に問題なく制度が推移するか、確認できない。これを確認するためには、経年シミュレーションは必須と考えられる。

所得比例一本化の計算では、年金受給者は裁定済年金を不変とすることで、経過措置を考慮している。このことは、被保険者は経過措置なしで新制度に移行することを意味しているが、現行制度と比べると急激な給付調整といえる。現実的には、被保険者にも一定の経過措置を考慮することになると考えられるが、それを除けば、相応の結果を示していると考えられる。

(3) NDCの潜在力

最後に、NDCへの移行に関して検討する。前節における試算結果では、NDCへの移行は、強力な財政改善効果を秘めていることがわかる。現行給付と比較すると、当初から支出額の水準が急激に低下する。理由は、段階保険料によって手前の年度では保険料が低く設定されているために、被保険者が将来に向かって獲得する年金給付の積み増し額は、低い保険料に相当する額にしかならないこと、と考えられる。過去期間の給付は現行規定によって保護し、将来期間の給付は拠出した保険料見合いとなることは、制度的にも納得感がある。その納得感を前提に、給付調整を実現することに意義がある。

NDCへの移行は、段階保険料の期間に限らず、一般論として、例えば賃金上昇率という尺度を用いて給付と負担が被保険者個人毎にバランスする世界を実現していることに意義がある。拠出と給付がバランスするという事は、計算の前提どおり推移すれば、追加的な不足が発生しないということの意味する。日本においてもスウェーデンが導入した自動均衡機能による給付調整の仕組みが導入できれば、持続可能性は更に高まることが期待されるが、単にNDCに移行しただけでも、相当の効果が期待できると考える。今後の財政の健全性は、①過去期間に対応する給付債務の程度、②今後の被保険者減少の程度、③将来の死亡率の低下傾向、の3点にかかっていると考えられる。

時間の関係で今回のシミュレーションでは、第1章で提案された自動均衡機能による「財政規律」の導入を検証することが出来なかった。このような財政規律の導入が可能か、導入にあたりどのような追加措置が必要となるか、といった問題に答えることができれば理想的ではあるが、本章のシミュレーションだけでも、NDCへの移行の意味することを、多少なりとも示すことが出来たと考える。

IV. 参考

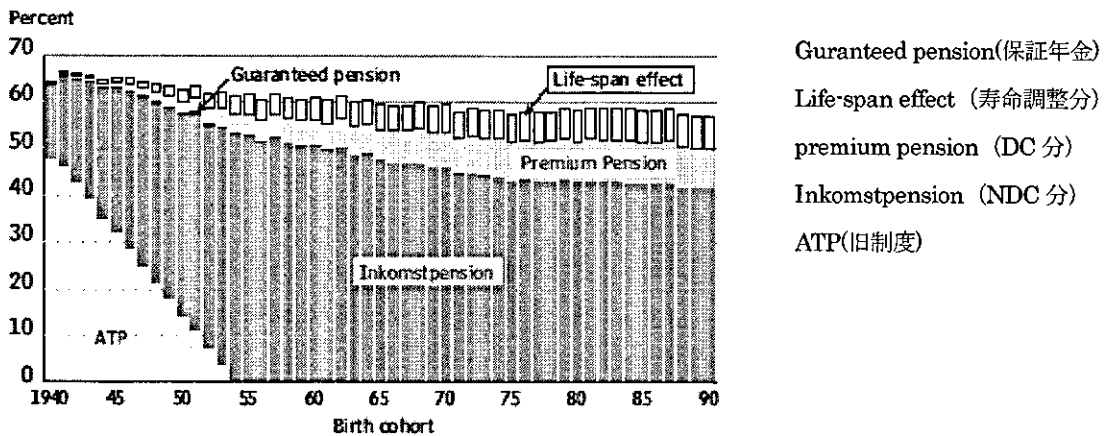
山本 克也

やや技術的なことであるが、スウェーデンの年金財政の検証方法について追記しておく¹²³。スウェーデンの場合、保険料率の18.5%のうち、2.5%は被保険者に運用の自由が与えられている部分であり、図表11で言えば、premium pension (DC: 確定拠出分) にあたる¹²⁴。16%の部分は Inkomstpension (NDC: 仮想的確定拠出分) である。Life-span effect とは、寿命の延びによる調整分である。

¹²³ この記述は、拙稿「先進6カ国の年金推計」、近刊『先進6カ国の年金改革』（清家篤・府川哲夫編著、丸善プラネット、所収）を参考にした。

¹²⁴ RFV (2003) The Swedish Pension System - Annual Report 2003

〔図表 11〕 Average Pension at Age 65 as a Percentage of Average Income, Base Scenario



この調整分は人口的な要素だけではなく、経済・保険数理的な条件も加味したものである。スウェーデンでは、保険料率を18.5%で将来的にも維持するため概念上の確定拠出（NDC）制度について、人口構成や経済成長等の前提条件の悪化に備えて、毎年度、バランスシートが債務超過に陥っていないかどうかをチェックし、給付が予定よりも増加する、あるいは、保険料収入が予定よりも不足する結果、年金財政が長期的に債務超過にあると見込まれる場合には、資産・負債が均衡するまで年金給付額のスライド率をさらに抑制する「自動的収支均衡メカニズム」を導入している。ちなみに、スウェーデンの年金財政推計の前提、方法は以下のようにになっている。

〔図表 12〕 推計の仮定

	低位		中位		高位	
	2004-2010	2011-2079	2004-2010	2011-2079	2004-2010	2011-2079
出生率	1.53	1.5	1.8	1.86	1.8	1.86
平均寿命の伸長	36	23	36	23	36	23
16-64歳所得比	0.77	0.77	0.77	0.77	0.79	0.8
移民数	22000	12000	31000	24000	31000	24000
賃金上昇率	1.80%	1.00%	2.00%	2.00%	2.20%	2.80%
運用利回り	1.00%	1.00%	3.25%	3.25%	5.00%	5.00%

推計に際しては、中位 (base) ,高位 (optimistic) ,低位 (pessimistic) の3つに場合を分けている。大別すれば、人口変数と保険数理・経済変数をパラメータとして推計に用いている。人口面から見れば、もっとも楽観的な場合は、出生率は1.86まで改善されるという場合で、16-64歳所得比も最も大きい0.8を示す。この楽観ケースでは賃金上昇率は2.8パーセントまで増加する。

図表 11 のような推計結果の表示方法は、1) 年金給付額の内訳を明示することで、特に若年層の拠出建て年金に対する意欲を喚起し、2) 将来については世代間移転が極力抑制されていること(自動的にマイナススライドで均衡すること)を確認できるようになっている。高位推計だと、経済状況が良好なので premium pension の比率が高まる。低位推計だと、premium pension の収益は悪く、かつ、人口も移民が少ないので年金給付をマイナスの方向に調整してしまう結果になっている。

第3章 公私の役割分担のあり方

有森 美木
北野 敦也

年金制度は、社会保障年金（以下、「公的年金」という。）、企業年金、個人年金・貯蓄の3本柱で構成され、企業年金及び個人年金・貯蓄は、まとめて私的年金と称される。本章では、私的年金の中でも主に企業年金について、その歴史や役割について取り扱い、さらに、本章では、被用者（第2号被保険者）を念頭に、老齢年金の公私の役割分担のあり方の検討を行う。

補足：公私の役割分担の範囲

日本では年金については公私の役割分担という議論がなされるが（図表1の網掛部分）、同様の議論が医療・介護といった他の社会保障制度についてもなされる必要がある。さらに、制度横断的に社会保障の公私の役割分担という切り口から議論がなされる必要もあり、現在、「社会保障の在り方に関する懇談会」等で議論が進められている。

〔図表1〕 公私の役割分担の範囲

	年金	医療	介護
公的負担			
私的負担			

I. 日本の年金制度における企業年金（私的年金）の位置付け

有森 美木

1. 企業年金の歴史

（1）企業年金の創設

右谷（1993）によると、日本で初めて企業年金が導入されたのは、1905年の鐘淵紡績において導入された鐘紡共済組合である。このような事例はあるものの、日本において企業年金の本格的な発展は第二次大戦後に持ち越され、企業年金が本格的な法制度として設置されたのは、1962年の税制適格退職年金（以下、「適格退職年金」という。）、1966年の厚生年金基金制度である。

経済復興に伴い、退職一時金を中心とする退職給付制度の普及が図られた。昭和30年代に入ると、企業も退職金制度が重荷になりだし、年金化の道を探るようになった。また、経営者側から企業の拠出型年金制度を税制で優遇する要望が出される等の動きがあった後、昭和37（1962）年に適格退職年金が発足した。

(2) 企業年金の発展

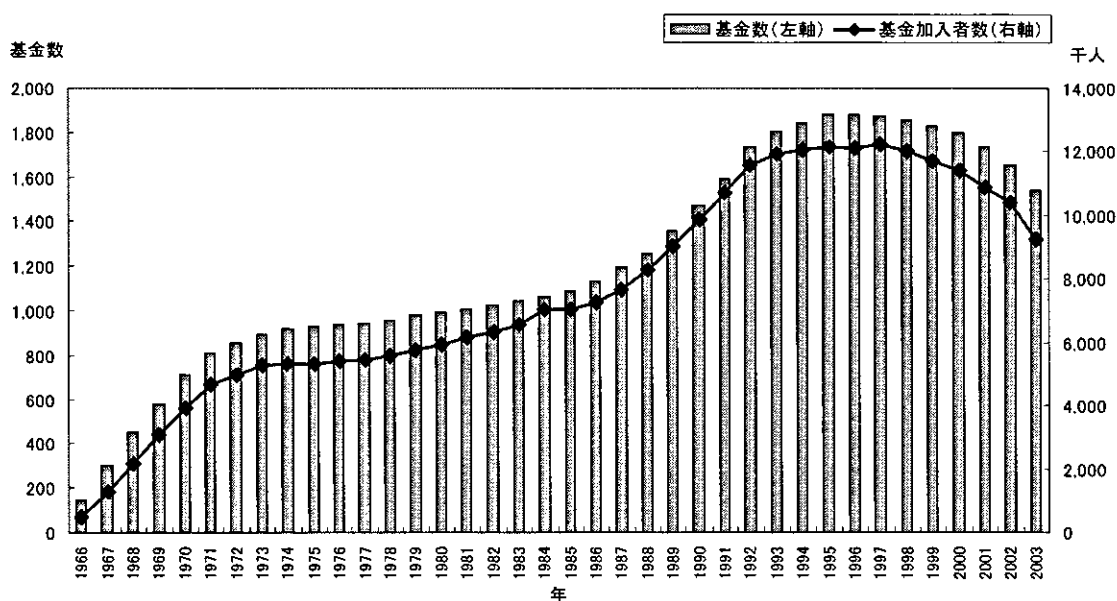
代表的な企業年金である適格退職年金と厚生年金基金は、制度の創設期（昭和 40 年代）と高度成長期（昭和 60 年代）に発展した（図表 2 参照）¹²⁵。

厚生年金基金制度が昭和 60 年代において制度発足直後に続く第二の発展をとげた制度的背景には、①昭和 63（1988）年の厚生年金基金制度の改正、②年金資金運用方法の拡大、③財政運営の弾力化が挙げられる。

①について、1988 年の厚生年金基金の改正の一つに、厚生年金保険（以下、「厚生年金」という。）本体と厚生年金基金を合わせた給付の努力目標水準を平均的な被用者の退職前所得の 6 割とする「努力目標水準」の設定がある。努力目標水準の設定によって、老後の生活は、公的・私的年金合わせて維持する考え方が明確にされた点は注目に値する¹²⁶。

②の年金資産運用方法は、昭和 60 年代の金融の自由化・国際化の急速な進展に伴って徐々に拡大された。なお、従来の厚生年金基金の年金資金の運用先は、生命保険会社と信託銀行に限定されていた。

【図表 2】厚生年金基金の基金数・加入員数の推移



(資料) 厚生年金基金連合会「企業年金に関する基礎資料」、「厚生年金基金事業年報」

(3) 年金資産運用の低迷

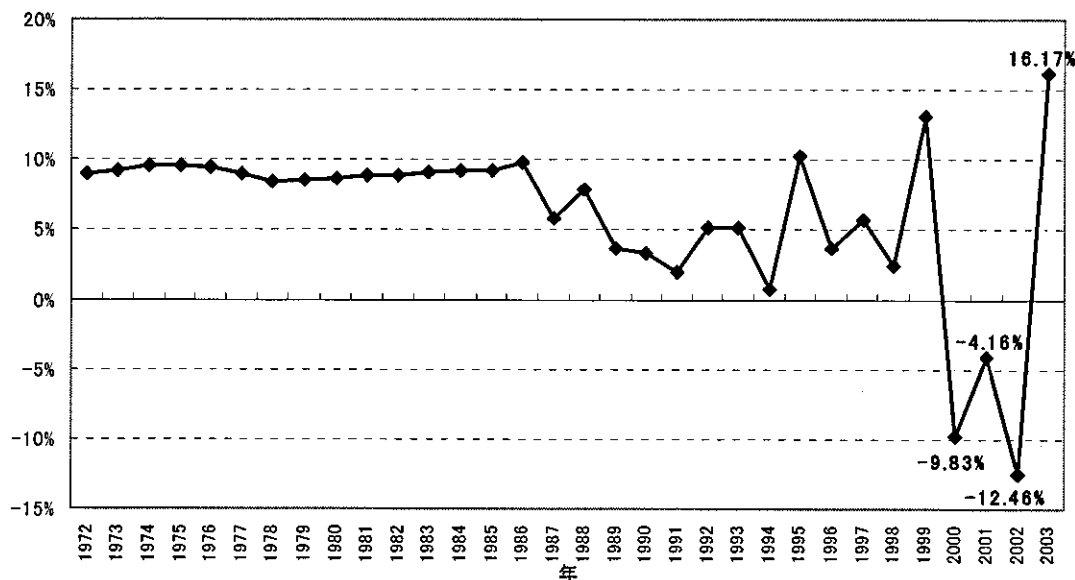
1990 年代後半になると、急速な発展をとげてきた企業年金に陰りが見え始め、やがて存亡の危機にさらさらされるようになった。まず、1997 年以降、財政・資産運用の評価がとも

¹²⁵ 1996 年の厚生年金基金の基金数は 1,883 基金、加入員数は 1,209 万 6 千人に達した。また、同時期の適格退職年金制度は 90,239 件、1,062 万 6 千人となっており、双方の制度を合わせると、サラリーマンの過半数をカバーするまでに至った。

¹²⁶ この他の 1988 年の厚生年金基金制度の改正の内容は、設立認可基準の緩和、年金数理の適正化（責任ある財政運営体制を確立するために年金数理人制度を導入）、解散厚生年金基金加入員の年金受給権を保全するための支払保証制度の創設、通算制度の充実がある。

に時価主義で行われるようになると、運用の悪化が財政を直撃するようになった。特に2000－2002年度は運用益が3期連続で赤字となり（図表3参照）、企業年金の運営は非常に厳しい状況に置かれた。また、2000年度から導入された退職給付会計制度が、企業年金の危機に追い打ちをかけることとなった。

〔図表3〕厚生年金基金の運用利回り



（注）1972年から1986年までは簿価評価、1987年以降は時価評価。

（資料）厚生年金基金連合会「企業年金に関する基礎資料」、「厚生年金基金事業年報」

（4）新企業年金制度と企業年金の選択肢の多様化

こうした中で、2001年に確定拠出年金法、2002年に確定給付企業年金法、いわゆる企業年金二法が成立・施行された。確定拠出年金導入の主な趣旨は、自己責任に基づく新たな選択肢の創設であり、確定給付企業年金導入の主な趣旨は、確定給付の企業年金の受給権の確保・企業年金における統一的な枠組みでの制度の整備¹²⁷である。

企業年金二法によって、企業年金の選択肢が多様化され、企業年金の新しい時代が到来した。一方、適格退職年金は10年以内に廃止されることとなった。さらに、2004年改正には、厚生年金基金の免除保険料率の凍結解除、確定給付企業年金制度のポータビリティの確保等の企業年金に対する対応策が盛り込まれた¹²⁸。

企業年金二法の導入等により、現在は、それぞれの企業が企業自身及び従業員のニーズに合った年金制度を組み合わせながら（具体的には確定給付企業年金と確定拠出年金、キャッシュバランスプランと確定拠出年金など）、企業年金の給付設計を検討している状況にある。

¹²⁷ 確定給付企業年金法によって、代行制度を持たない新たな確定給付型の企業年金（規約型・基金型）が創設された。また、厚生年金基金が確定給付企業年金に移行する際、代行給付の支給義務を国に移転（代行返上）することが認められた。

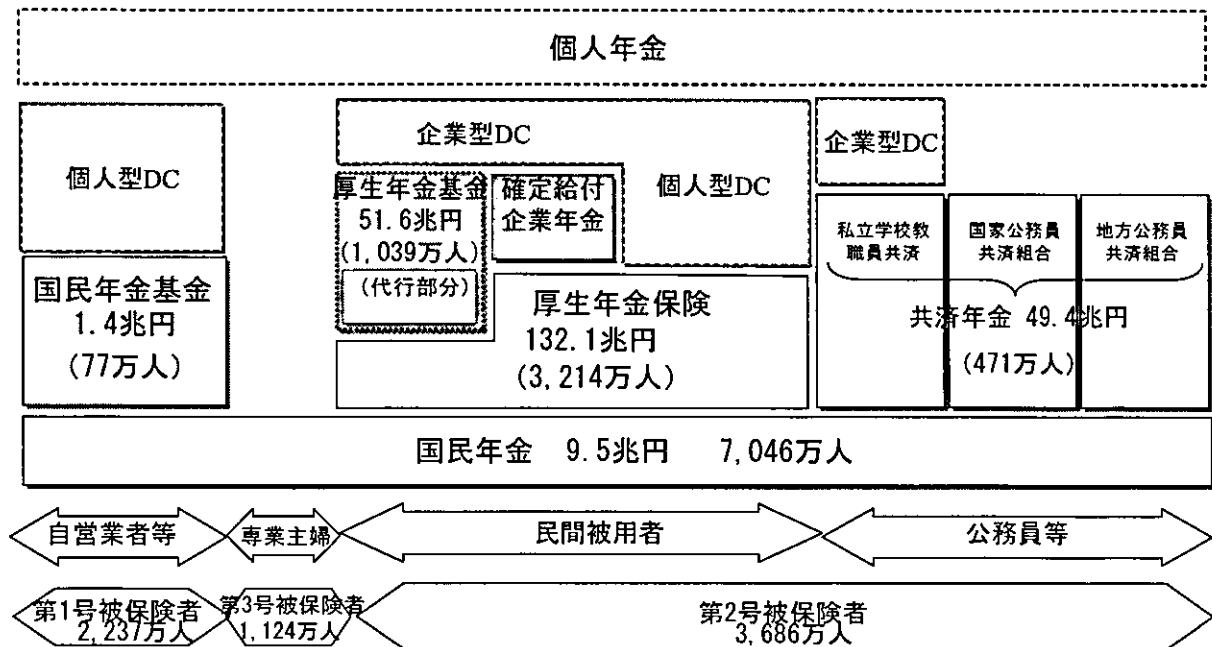
¹²⁸ 次節にて概要を紹介する。

(5) 企業年金の現状

図表4は日本の年金制度体系を図示したものである。1階部分に基礎年金、2階部分に厚生年金・共済年金といった公的年金があり、その上乘せとして企業年金・個人年金がある(図表4の網掛部分)。

後述するように、日本では、退職後の所得に占める公的年金の割合が高くなっているが、2003年3月末の厚生年金基金、適格退職年金の資産残高を見ると、それぞれ51.6兆円、21.4兆円となっており、老後の所得を考える際、企業年金は無視することができない大きさであることが分かる。

〔図表4〕日本の年金制度体系と企業年金



(注)

1. 加入者数、積立金額は、2003年3月末現在の数字。
2. 日本の公的年金制度は、国民年金、厚生年金保険と3つの共済年金制度で構成されている。
3. DCは、確定拠出年金。確定給付企業年金は、2002年4月から実施。適格退職年金(21.4兆円、859万人)は、2012年3月末までに他の企業年金等に移行される。
4. 農林漁業団体職員共済組合は、2002年4月から厚生年金に統合。
(データ出所) 厚生労働省、厚生年金基金連合会

図表5は、代表的な企業年金の現状を示したものである。企業年金二法の施行により、企業年金の選択肢が広がり、確定給付企業年金、確定拠出年金が増大する一方で、厚生年金基金は代行返上・解散により、制度数が減少している。代行返上とは、厚生年金基金が確定給付企業年金制度(厚生年金の代行をしない制度)に移行する際、代行給付の支給義務を国に移転することで、2001年6月に公布された確定給付企業年金法によって可能となった。

【図表 5】企業年金の現状

	厚生年金基金	確定給付企業年金	確定拠出年金 (企業型)	適格退職年金
制度数	915 基金 2005.2.1 現在	923 件 2005.2.1 現在	1,177 件 2004.12.31 現在	59,163 件 2004.3.31 現在
加入員(者)数	650 万人 2005.2.1 現在	144 万人 2004.3.31 現在	112.9 万人 2004.11.30 現在	777 万人 2004.3.31 現在
拠出額	4 兆 0,919 億円 2002 年度	—	—	—
給付額	2 兆 6,048 億円 2002 年度	—	—	2 兆 6,103 億円 2003 年度
積立金	51.2 兆円 2002 年度	—	—	20.7 兆円 2003 年

(注)

1. 確定給付企業年金 923 件のうち、591 件は厚生年金基金からの移行。
2. 確定給付企業年金の加入者数は、予定加入者数である。
3. 適格退職年金は、2010 年 3 月末までに他の企業年金制度等へ移行される。

2. 日本の年金制度における公私の違い

ここでは、日本における公的年金と主な私的年金である企業年金について、保険者、適用対象、保険料負担、給付、財政方式等について、それぞれの違いを整理する。

(1) 保険者

日本における公的年金と私的年金である企業年金の違いとして、まず、保険者の違いが挙げられる。公的年金の保険者は国、企業年金の保険者は企業である。ただし、一般的には、例えば、自治体(例：アメリカ)や国有企業(例：イギリス)については公的年金と私的年金の区別が必ずしもはっきりしていないように、公的年金が私的年金に、また、私的年金が公的年金に入り込んでいるので、公的年金と私的年金を完全に区分することは難しくなっている。

(2) 適用対象

適用対象については、公的年金は強制適用(国民皆年金)、企業年金は任意設立である。ただし企業年金については、企業が年金制度を作ると、その従業員は基本的に強制加入となる。

公的年金の適用対象者数(被保険者数)は、1 階部分にあたる国民年金は 7,046 万人(2003 年 3 月現在)、2 階部分の厚生年金は 3,214 万人(同)、共済年金は 471 万人(同)である。また、企業年金の適用対象者は、厚生年金基金は 650 万人(2005 年 2 月現在)、適格退職年金は 777 万人(2004 年 3 月現在)、確定給付企業年金は 144 万人(同)、確定拠出年金(企

業型)は112.9万人(2004年11月現在)である。

(3) 保険料負担

保険料負担は、国民年金の場合は本人負担、厚生年金の場合は労使折半となっており、企業年金には企業負担の制度が多い。

2005年1月現在の公的年金の保険料は、国民年金は13,300円、厚生年金は13.934%である¹²⁹。確定拠出年金については、加入者によって拠出限度額に上限が定められている¹³⁰。

(4) 給付の対象と期間

給付については、まず、給付の対象は、公的年金は老齢・障害・遺族の3つである。一方、企業年金は退職年金、すなわち、会社の退職を要件とする年金のみが中心となっており、アメリカのような連生年金(遺族年金)はほとんどない。

次に、給付期間は、公的年金は終身であるが、企業年金には有期のものもあり、さらにオプションとして一時金払いを選択することが可能になっている制度が多い。前述の通り、歴史的に日本の企業年金は退職一時金の年金化から始まり、現在もその色合いが残っている。

(5) 運営主体

公的年金の運営主体は国である。一方、企業年金の運営主体は、厚生年金基金や確定給付企業年金の基金型のように企業の外部に法人を作る方式と、企業の内部で制度を運営する内部留保型の制度の2種類がある。

(6) 財政方式

日本の公的年金の財政方式は、積立金を保有しつつも賦課方式を採用し、世代間扶養が中心となっている。企業年金は、例えば厚生年金基金の場合は最低責任準備金、確定給付企業年金の場合は責任準備金を給付債務として保有することが求められている。

(7) 所得再分配

所得再分配については、公的年金の場合、能力に応じて保険料を支払い、ある一定以上の給付を行うため、低所得者でもある一定の給付が支払われ、保険料と給付が結果として見合

¹²⁹ 2004年改正により保険料水準固定方式が導入され、厚生年金の保険料率は2004年10月から毎年0.354%ずつ引上げ、2017年度以降は18.3%、国民年金の保険料は2005年4月から毎年280円(2004年度価格)ずつ引上げ、2017年度以降は1万6,900円(2004年度価格)とされた。

¹³⁰ 確定拠出年金の拠出限度額は次の通りである。

(1) 企業型

他の企業年金がない場合 月額4.6万円

他の企業年金がある場合 月額2.3万円

(2) 個人型

企業年金がない場合 月額1.8万円

第一号被保険者 月額6.8万円－国民年金基金の掛金等を控除した額

わないケースが生じ、所得再分配となる。また、日本の公的年金には国庫負担があり、国庫負担によって所得再分配の機能が働いている面もある。一方、私的年金には、通常、所得再分配機能はない。

(8) 年金額のスライド

年金額のスライドについては、公的年金にはスライドがあり、実質価値を維持することが目指されている。一方、日本の私的年金は積立型の財政方式をとっているため、追加費用を求めることが難しいことから、スライドを行うことが難しくなっている。

(9) 制度の持続可能性

公的年金制度は、制度が将来にわたって持続されることが前提となっており、持続可能性を検証するために少なくとも5年に1度「財政の現況及び見通し」を作成することが求められている。一方、企業年金の場合は、企業がなくなればその企業の年金制度もなくなる。このため、企業年金の終了・閉鎖等への対応として、一部の企業年金（厚生年金基金）については支払保証制度が設けられている。

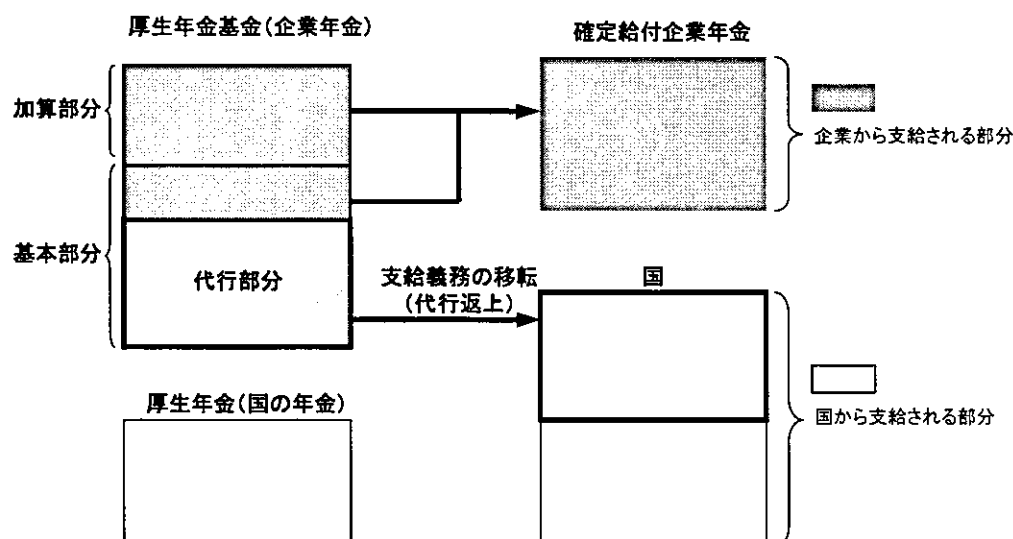
このように、公的年金と私的年金にはさまざまな違いがあるが、日本の公的年金には、国民皆年金、社会保険方式、世代間扶養という特徴があり、民間の保険（私的年金）では提供しえない社会保障としての機能がある。これらの違いの背景には、長生きのリスクへの対応やインフレリスクへの対応等、公的年金に課せられた役割がある。

3. 公的年金と私的年金の係わり合い

公的年金と私的年金はそれぞれ個別にあるのではなく、相互に係わり合いがある。特に日本における顕著な公私の係わり合いは、厚生年金基金の代行制度と代行返上に見られる。

代行制度とは、厚生年金基金が、国の老齢厚生年金の報酬比例部分のうち再評価・物価スライドを除いた部分について、国に代わって掛金の徴収、積立、給付を行う仕組みである。代行返上とは前述の通り、厚生年金基金が確定給付企業年金制度に移行する際、代行給付の支給義務を国に移転することである（図表6参照）。

〔図表 6〕 代行返上の仕組み



運用環境が良好であった時には、運用資金規模を多く持つことで多くの運用益を得て、従業員に対して手厚い給付を行うという代行制度が持つメリットが機能していた。しかしながら、前述の通り 2000-2002 年度の企業年金の年金資産運用の環境は 3 期連続マイナスという厳しい状況に直面したため、代行制度はむしろ負担となり、多くの企業が代行返上を実施した。

公的セクターが私的年金に関与する例として、政府が私的年金に税制優遇を行うことが挙げられる。また、日本では行われていないが、企業年金の強制設立、私的年金への強制加入、社会保障年金の一部民営化もこの部類に入るものと考えられる。

一方、私的年金側から公的年金に関与する例は、日本では行われていないが、公的年金と私的年金の給付水準を調整するインテグレーションが挙げられる。アメリカでは、公的年金が低所得層に厚く高所得層に薄くなっているため、公的年金と企業年金を合わせて従前所得の 60-70% となることを目標として、企業年金においては低所得者層に薄く高所得者層に厚くなるように給付調整が行われている。

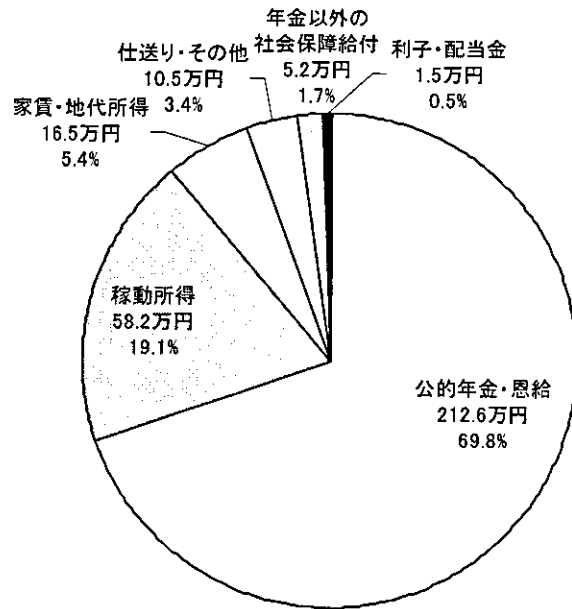
4. 退職後所得に占める公私の比重

日本では、現在、国民皆年金がうたわれており、中でもいわゆる被用者（第 2 号被保険者）に対しては 2 階建て（定額+報酬比例）の公的年金（厚生年金）が提供されており、モデル年金¹³¹ の給付水準は 59% となっている。また、受給者全体の約 6 割の人は、退職後所得が公的年金のみとなっている¹³²。このように、日本では退職後所得に占める公的年金の割合が非常に大きく（図表 7 参照）、退職後所得の基盤の役割を果たしていると言える。

¹³¹ モデル年金とは、下記の片働き世帯を標準的な世帯として、標準的な年金額を示したもの。
夫：財政再計算の基準年当時の現役男子の平均的な標準報酬月額を得ている被用者。厚生年金 40 年加入。
妻：厚生年金に全く加入したことがない専業主婦。

¹³² （データ出所）厚生労働省「平成 10 年高齢年金受給者実態調査」

【図表 7】 高齢者世帯の所得



平成13年 高齢者世帯の平均総所得 304.6万円

(注) 高齢者世帯とは、65歳以上の者のみで構成するか、またはこれに18歳未満の未婚の者が加わった世帯。
 (資料) 厚生労働省「平成14年 国民生活基礎調査」

2004年改革により、公的年金がスリム化されるものの、将来の給付水準は50%を確保することとされた。現行の給付水準を維持したい場合は、任意の制度である私的年金によって退職後所得の準備をする必要がある。したがって、これからも公的年金が退職後所得の中核の一つとなりつつも、私的年金の役割・重要性は今後ますます高まることが想定される。

5. 今後の公私の役割分担のあり方について

公私の役割分担の議論は、公的年金のスリム化に対応する側面と、私的年金の普及や年金に対するニーズの多様化という私的年金からの側面の、公私双方から出てきている。

公的年金からの要請とは、公的年金で全ての役割を負うことが難しいため、公的年金の役割の一部を私的年金で担うことが期待されていることである。公的年金は、少子高齢化が進行する中で、将来世代に負担が過重にならないようにするために、スリム化せざるを得ない状況にある。公的年金のスリム化の必要性は、年金改革の議論では、年金財政のバランスを図るために給付水準を抑制すること、社会保障の制度横断的な議論においては、将来の社会保障給付費の増大に対して例えば国民負担¹³³という切り口から、社会保障制度を維持するために社会保障給付費の抑制の必要性を検討することに見られる。

私的年金の普及による私的年金からの要請とは、時代の変化とともに私的年金が普及し、私的年金が果たしうる役割も異なってきていることより、私的年金は公的年金と何が違うのかを考えることである。日本の公的年金制度の歴史を振り返ると、公的年金制度の創設期

¹³³ 今日の国民負担の議論で用いられている「潜在的国民負担率」とは、国民所得に対する社会保険料・税金・財政赤字を足し合わせたものの比率である。

(1961年頃まで)は戦後の貧困や困窮に対する最低限度の生活保障を行うという救貧・防貧、高度経済成長期には給付拡充、低成長期には高齢化対策と給付の適正化が目標とされてきた。一方、今日では企業年金が普及し、企業年金における選択肢も多様化している。このように、企業年金が十分に普及していなかった公的年金の創設時と、経済成長とともに企業年金が拡充した現在では、企業年金の果たしうる役割が異なっている。したがって、公的年金の役割や必要性も変化しており、年金全体における公私の割り振りを考える必要性もあると考えられる。

年金に対するニーズの多様化による私的年金からの要請とは、経済成長とともに年金へのニーズが多様化する一方、公的年金はユニバーサルな制度であるため、例えば、公的年金の給付よりも多く退職後所得を準備したい等といった公的年金だけでは提供できていないニーズについては、私的年金で対応する必要性があることである。

今後の公私の役割分担のあり方について、次の二点が考えられる。

一点は、日本の老齢年金制度は、今後も公的年金が退職後所得の基盤・中核の役割を果たす一方で、私的年金は退職後所得の補完的な役割を果たし、その重要性が増してくると言える。また、退職後の生活をゆとりのあるものにするためには、私的年金は必要不可欠であるとも指摘しうる。したがって、公的年金と私的年金を足し合わせた給付水準という尺度が重要になってくると考えられる。

もう一点は、公的年金と私的年金のウエイトの置き方である。公的年金と私的年金のウエイトの置き方は、各国の公的年金制度の歴史や考え方、あるいは時代の変化によって異なるが、現在、公私の組み合わせとして下記の3つの考え方がある。

ア) 公的年金を中心とし、企業年金、個人年金・貯蓄をその補完とする考え方。

イ) 公的年金、企業年金、個人年金・貯蓄を3本柱とする考え方 (Multi-pillar)。

ウ) 公的年金をミニマムに抑え、企業年金、個人年金・貯蓄を重視する考え方。

ア)に該当する国には北欧・ドイツ、イ)にはスイス、ウ)にはアメリカ・イギリス等がある。

日本はこれまでア)に該当していたと考えられるが、今後、公的年金がスリム化していくことや、年金制度が持つさまざまなリスク¹³⁴を分散するという観点に立てば、私的年金を充実して公私のバランスをとるイ)の方向に進む必要があると言えるであろう。

¹³⁴ 第1章第II節で指摘した通り、年金制度が持つリスクには、政治リスク、インフレリスクなどの経済リスク、長生きのリスク、障害に至るリスク、投資リスク、債務超過リスク等がある。

II. 企業年金拡充のための政府の政策

北野 敦也

1. 2004年改正における企業年金政策

2004年改正の一つに「企業年金の安定化と充実」が取り扱われた。具体的には、厚生年金基金の免除保険料率凍結解除に伴う諸政策、確定給付企業年金制度のポータビリティの確保、確定拠出年金制度の拠出上限額の引上げ（税制改正関係）等である。

ここではその主な改正内容について確認してみる。

(1) 厚生年金基金の免除保険料率の凍結解除

2000年改正時には、経済情勢等を踏まえて厚生年金保険本体の保険料率の引上げが凍結されたため、これに連動して厚生年金基金の免除料率も凍結した。今回の2004年改正ではこの凍結を解除し、直近の平均寿命や厚生年金保険本体の予定利率の見直しに基づいて見直し、設定されることになった（2005年4月実施）。

(2) 厚生年金基金の解散の特例措置

厚生年金基金の解散の特例措置として分割納付や納付額の特例を認め、従来は解散しようにも基準を満たせず解散できなかった基金も解散の選択肢を選べることとなった（2005年4月実施）。

(3) 確定拠出年金の充実

確定拠出年金制度の拠出上限額の引上げ（税制改正関係）として、年金制度改革における公的年金の給付水準の見直し等（スリム化）を踏まえ、公的年金を補完して老後所得の確保を図るため、拠出限度額の引上げが行われた（2004年10月実施、図表8参照）。

〔図表8〕厚生年金基金の運用利回り

企業型	他の企業年金がない場合	(月額) 3.6万円→4.6万円
	他の企業年金がある場合	(月額) 1.8万円→2.3万円
個人型	企業年金がない場合	(月額) 1.5万円→1.8万円
	自営業者等	(月額) 6.8万円→6.8万円(変わらず)

なお、厚生年金基金や適格退職年金等から確定拠出年金への制度移行に伴う原資の移換限度額も併せて撤廃された。

(4) 企業年金のポータビリティの確保（年金通算措置）

企業年金のポータビリティの確保（年金通算措置）であるが、これは厚生年金基金・確定