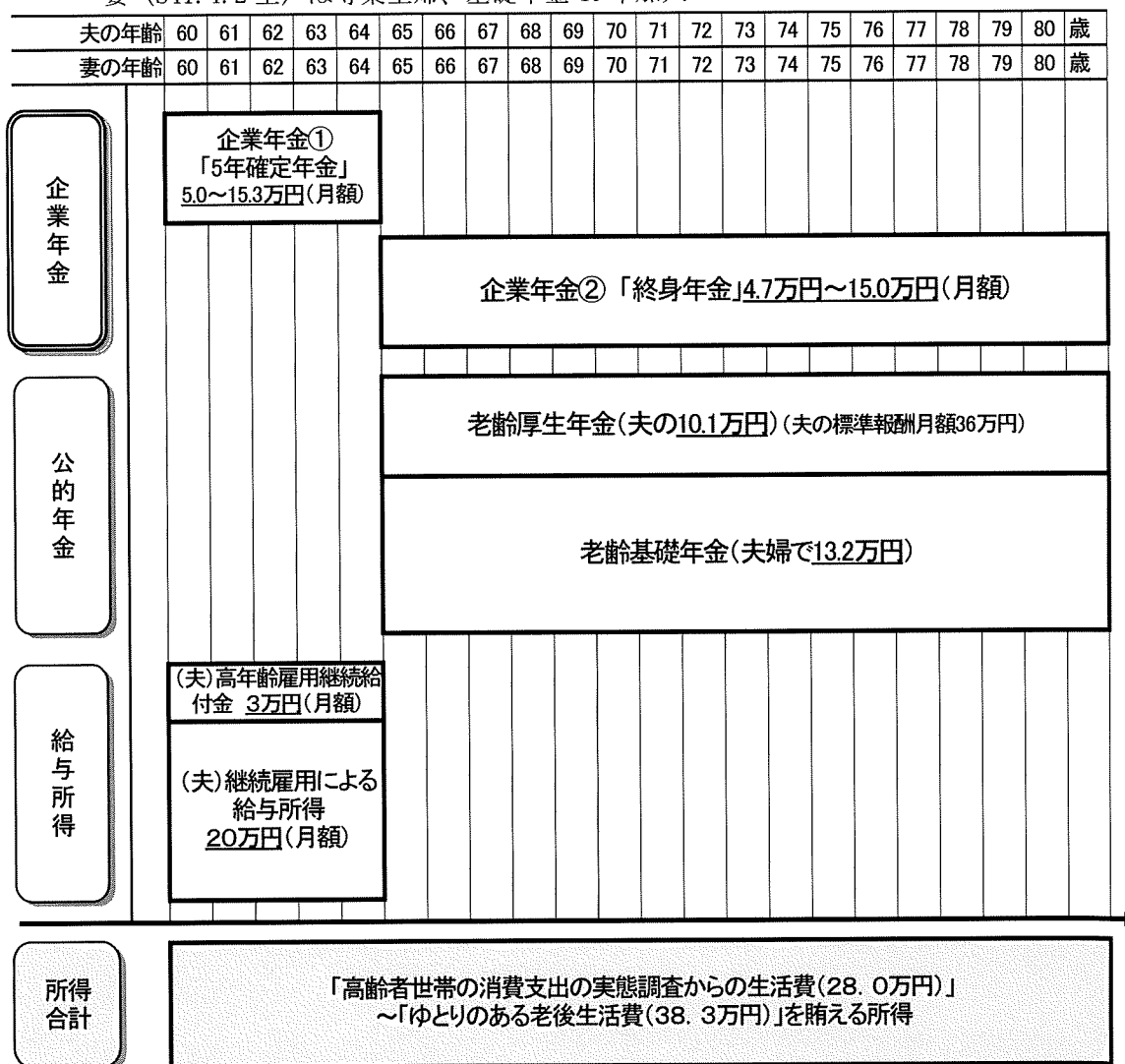


第2に、65歳以降の就労から退いた後の生活保障機能を有すること。これは公的年金の水準が現状の水準であるならば、公的年金と同様に終身給付が望ましく、給付水準としては公的年金と相まって最低日常生活費を補う給付水準であり、厚生労働省の年金財政ホームページで発表している標準世帯における公的年金支給額（老齢基礎年金と老齢厚生年金との合計支給額）を前提と考えるのであれば、企業年金では最低必要額として月額約4.7万円から、ゆとりのある老後生活費を賄う目標額として月額約15.0万円程度の間が考えられよう。

なお、どの程度の給付水準を確保するかについては、企業年金が任意の制度であるという前提に立ち返れば、水準を決めるのは各企業の判断となろう。実際に老後保障に資すると考えられる「理想的な」企業年金モデルを作成してみた。下記の〔図表8-21〕を参照願いたい。

〔図表8-21〕老後保障に資する「理想的な」企業年金モデル

<前提>夫（S41.4.2生）は60歳定年退職後、65歳まで継続雇用就労。基礎年金40年加入
 妻（S41.4.2生）は専業主婦、基礎年金40年加入



9 おわりに

繰り返しになるが、わが国の公的年金制度が、国民の老後生活に大きな役割を果たしている事は言うまでもないが、少子高齢化の進展を背景に公的年金では給付水準適正化や支給開始年齢の段階的引き上げなどが実施され、その補完機能を果たすべき企業年金の重要性は今後さらに増すこととなるであろう。しかし、一方では、経済環境の悪化、企業業績の悪化、資産運用環境の悪化等による年金積立資産の不足と新会計基準の導入等により、厚生年金基金の代行返上や解散、適格退職年金及び特例適格退職年金の確定給付企業年金や確定拠出年金等への制度移行をしない解約が進み、企業年金の数が減少し、企業年金加入者数は平成 13 年度の 2,013 万人から平成 20 年度には 1,734 万人へと減少をしている（次頁〔図表 8-22〕参照）。

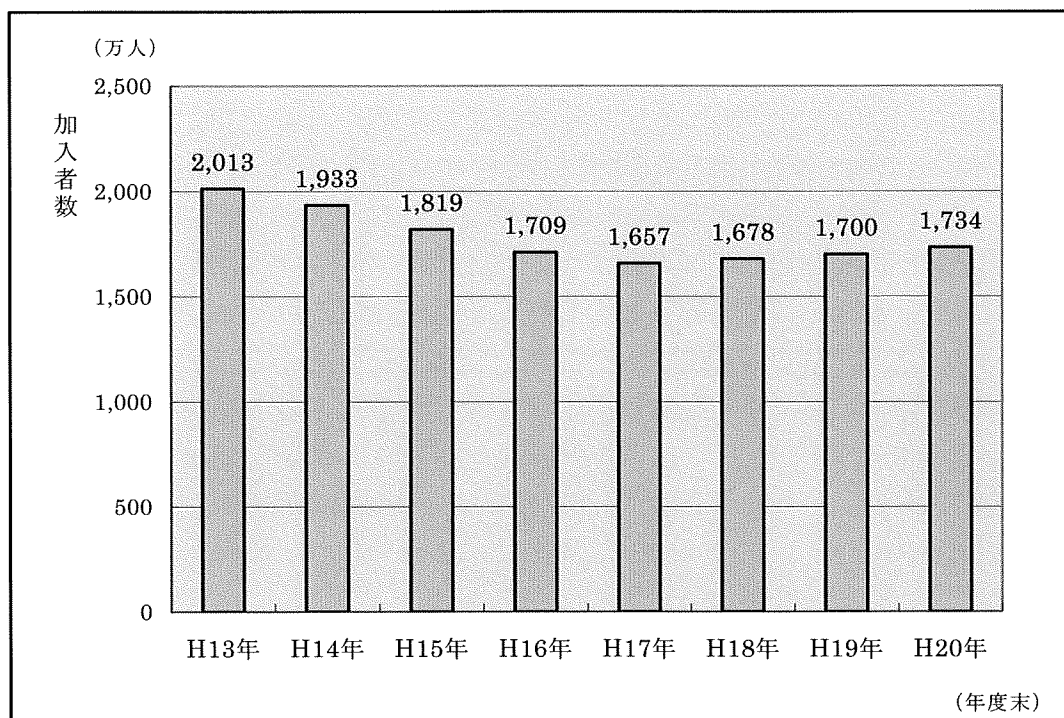
企業年金を「公的年金との関係を重視し従業員の老後所得保障を強化するための制度」として考えるのであれば、企業年金が減少していく状況の中、「公的年金の給付と相まって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与する」企業年金を推進していく必要がある、そのためには何らかの企業年金の推進策が必要となってこよう。その推進策としては企業年金に対する税制優遇策が考えられるが、新たな税制優遇による推進策が欠かせないと思われる。

企業年金 2 法の成立と適格退職年金、特例適格退職年金の制度廃止による新たな企業年金体系ができあがる平成 24 年 3 月末、特別法人税の課税停止措置が期限である平成 23 年 3 月末に向けて、今はまさに今後の企業年金制度のあり方を考えるべき時期に来ており、同時に特別法人税や公的年金等控除のあり方を含めて、新たな企業年金税制の枠組も考えていく必要があるのではないだろうか。特別法人税の優遇措置の対象となる厚生年金基金と特例適格退職年金が減少していく中、企業年金を推進していくためにも、新しい「特定確定給付企業年金」「特例確定拠出年金」の創設が必要かもしれない。

また、新しい優遇すべき企業年金を作っていくためには、税制優遇を行うためにはどのような要件が必要とされるべきかを洗い出し、その要件を企業年金評価のための「評価軸」として構築していくことが必要ではないだろうか。そして、この新しい評価軸の設定により、税制優遇されるべき新しい企業年金体系を構築し、老後所得保障に資する「理想的な」企業年金制度の充実を目指していくことが重要であると考えられる。

〔図表 8-22〕 企業年金加入者数の推移

(厚生年金基金、確定給付企業年金、確定拠出年金、適格退職年金の加入者数)



『Jurist (No.1379)』 2009.6.1 P 14 頁』(厚生労働省調べ) より引用

参考文献

- 厚生年金基金連合会編 (2008)『企業年金に関する基礎資料』平成 21 年 12 月発行, 174-175,191 頁.
- 厚生年金基金連合会編 (2003)『企業年金に関する基礎資料』平成 16 年 9 月発行, 158 頁.
- 西村 淳 (2009)「企業年金制度の現状と課題」『Jurist』No.1379 有斐閣 2009.6.1 号,12-20 頁.
- 中村博治 (2010)「企業年金制度の現状と課題」『企業年金総合プランナー』 2010 第 15 号 商工会議所教育センター 2010 年 2 月 10 日発行,12-13 頁.
- 藤田 晴 (1992)「年金税制の再検討」『リーディングス 日本の社会保障』(社会保障研究所編) 有斐閣,277-307 頁.
- 財団法人 年金シニアプラン総合研究機構編 (2002)『年金課税の制度変更が社会経済に与える影響に関する研究』 2001 年度 厚生労働科学研究費補助金総括研究報告書,4-22 頁.

第9章 企業年金のあり方に関するアンケートからの考察 — 公的年金と企業年金の役割分担 —

1 はじめに

老後保障における公的年金と企業年金の役割はどのように考えるべきであろうか。アンケート調査では、「公的年金を主としながら企業年金を従としていく」という回答が圧倒的に多い。しかしながら、有識者が企業年金に積極的に期待しているのに対して、企業、特に中小企業では何となく及び腰のところも垣間見られる。本章では、アンケート調査の結果を基礎として、公的年金と企業年金の役割分担の視点から、企業年金評価の在り方について考察する。

このアンケート調査は、企業年金を提供する側の企業と有識者に対して、郵送で実施されたものである。回収率は、企業が7.5%、有識者が44.8%であり、この種の郵送調査としては決して低い水準ではない。しかしながら、企業については、回収率が極めて低く、積極的に企業年金に取り組んでいる企業の意見が大きく反映されていると見るべきであろう。一方、有識者についても、その回答者の4分の3は金融機関または年金基金に所属しており、設問によっては、企業以上に利害関係者となっている可能性に留意する必要がある。

本章では、このようなアンケート調査の制約に留意しつつ、第2節では公的年金と企業年金の役割分担と企業年金の優遇の必要性について、第3節では老後の所得保障として有期年金と終身年金のどちらが望ましいかについて調査結果を基に考察し、第4節では公的年金と企業年金の役割分担の見直しを含めて、企業年金の優遇措置の在り方に関するまとめを行う。

2 公的年金と企業年金の役割分担

2.1 老後保障における公的年金と企業年金の役割

老後保障における公的年金と企業年金の役割について、企業と有識者のアンケート結果をまとめたものが〔図表 9-1〕である。回答の選択肢は、①退職後の老後保障は基本的には公的年金のみで保障すべき、②公的年金を主としながら企業年金を従としていくべき、③公的年金の水準を落とし企業年金の導入を促進していくべき、④わからない・その他であり、企業及び有識者に対して、公私の役割分担に関する考え方を聞いたものである。また、企業は、従業員規模により、300人以上を大企業、300人未満を中小企業に区分している¹。

企業では、①が20.8%、②が70.3%、③が2.5%であることに対して、有識者は①が6.5%、②が82.3%、③が8.3%となっており、企業と有識者では、老後保障における企業年金に対す

¹ 従業員規模だけでなく、資本金や上場・非上場の区分も考慮して区分すること（これらの3つの要素の第1主成分）も検討したが、ほぼ同様の結果が得られたことから、ここでは単純に従業員規模により区分した。

る位置づけが大きく異なっている。すなわち、有識者は、企業年金に対して老後の所得保障の役割に大きく期待していることに対して、企業は有識者ほど期待してほしくないという印象を受ける結果となっている。

また、大企業と中小企業にわけると、老後の所得保障を公的年金のみとする企業が、中小企業では 28.6%、大企業では 17.0%と企業規模により大きな格差があり、中小企業では、企業年金が老後の所得保障の一翼を担うことにさらに消極的である。したがって、企業年金に対し、老後保障における積極的な役割を期待して優遇措置を講じたとしても、企業側の意識が変わらない限りは、期待される成果を得ることは必ずしも容易ではなく、特に、中小企業での普及は大企業に比べて遅れることが懸念される。

〔図表 9-1〕 老後保障における公的年金と企業年金の役割

No.	選択肢	企業			有識者
		小計	大企業	中小企業	
	総数	236	159	77	722
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
1	退職後の老後保障は基本的には公的年金のみで保障すべきである	49	27	22	47
		20.8%	17.0%	28.6%	6.5%
2	公的年金を主としながら、企業年金を従としていくべきである	166	120	46	594
		70.3%	75.5%	59.7%	82.3%
3	公的年金の水準を落とし、企業年金の導入を促進していくべきである	6	3	3	60
		2.5%	1.9%	3.9%	8.3%
4	その他・わからない・無回答	15	9	6	21
		6.4%	5.7%	7.8%	2.9%

2.2 今後の企業年金制度普及のための国の優遇措置

次に、企業年金に対する国の優遇制度に対する期待についてまとめたものが〔図表 9-2〕である。優遇措置の恩典を直接受けるのは企業であるにもかかわらず、「企業年金に優遇措置を講じる必要はない」という回答が、企業全体の 14.0%を占めている。さらに、中小企業では、この割合が 22.1%と高くなっており、大企業の 10.1%の 2倍を超える比率となっている。これに対して、有識者では優遇措置が不要とするものは 6.8%にとどまっており、企業年金の役割への期待と同様に、優遇措置に対する積極的な姿勢がみられる。

このように、中小企業において、優遇措置を否定する意見がより多いのは、仮に優遇措置が講じられても、それを活用できない企業が中小企業に多いのではないかと考えられる。また、有識者では、企業年金に対する優遇措置が所属している会社のビジネスに直接つながるため、若干割り引いて考える必要があるであろう。したがって、仮に優遇措置を講じる場合には、中小企業に配慮して、本来の趣旨がすべての国民に対して公平に発揮できるような仕組みとすることが必要と考えられる。

〔図表 9-2〕 今後の企業年金普及のための国の優遇措置

No.	選択肢	企業			有識者
		小計	大企業	中小企業	
	総数	236	159	77	722
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
1	企業年金に優遇措置を講じ普及を図るべきである	198	141	57	665
		83.9%	88.7%	74.0%	92.1%
2	企業年金に優遇措置を講じる必要はない	33	16	17	49
		14.0%	10.1%	22.1%	6.8%
3	無回答	5	2	3	8
		2.1%	1.3%	3.9%	1.1%

3 有期年金か終身年金か

3.1 退職金一時金から移行した企業年金制度

わが国では、企業年金は退職金一時金から移行したものが多い。企業年金の設立に当たっては、退職一時金はそのベースになるため、退職一時金と利息を考慮して等価になる年金制度とすることが一般的である。しかしながら、有期年金であれば単なる分割払いであることから、その設計は容易であるが、終身年金の場合は単純ではない。

たとえば、1,000 万円の退職金を年金化することを考えてみよう。終身年金の場合は、早く亡くなる方と長生きする方で受け取る年金額が異なるため、生涯の受給額が平均して1,000 万円になるように設計することが基本となる。この場合に、年金を提供する企業にとっては、年金には不確実性はあるものの、退職一時金と年金が等価であり、不確実性のリスクプレミアムのみの持ち出しとなる。

しかしながら、従業員からみると、平均的な死亡年齢よりも早く死亡した場合は、年金の受取額が退職一時金を下回ることになる。この点について従業員の理解を得ることは難しいため、早く亡くなってしまった場合には、退職一時金の額を最低保証として支払う仕組み²が一般的である。その結果、この最低保証分に相当する費用が企業サイドの持ち出しになるため、終身年金の導入にはより消極的になる。退職一時金から終身の企業年金に移行する場合、理論的には企業の持ち出しは必ずしも必要ないが、実態としてはかなりの持ち出しが生じているわけである。

確定拠出企業年金法・確定給付企業年金法が整備される平成 13 年以前は、手厚い税制優遇が適用される厚生年金基金が終身年金を義務付けていたことから、退職一時金から移行し

² これを、年金数理の用語で言うと、保証期間付き終身年金となる。この保証期間が退職一時金に相当するため、一般には、あたかも終身部分を「おまけ」として付加しているような印象を与えている。企業の持ち出しとなる「おまけ」を付けるのは、このような理由によるものである。したがって、この保証期間が短いほど「おまけ」部分が長くなり、企業の追加負担がより大きくなる。保証期間が長いほど有利な年金制度と誤解されがちであるが、退職一時金からの移行の考え方（保証期間の年金現価と退職一時金を一致させること）を考慮すると、保証期間が短いほど従業員にとって有利になっていることが多い。

た企業年金制度であっても、終身年金を用意している制度が多い。厚生年金基金で終身年金を義務付けている理由は、老後の所得保障としては終身年金がより望ましいという考え方が根底にあり、優遇措置を講じないと先に述べたように企業側に導入インセンティブが働かないためであったと考えられる。

厚生年金基金が数多く設立された 1980 年代から 90 年代の初めにかけては、資産運用環境がよかったことから、この追加費用が企業にとってほとんど負担にならなかったという事情があった。そのため、当時は終身年金による負担増はそれほど問題にはならず、企業年金の普及が進んだ時期である。しかしながら、その後は、バブル経済の崩壊や運用環境の悪化によって、終身年金の維持が企業にとって重荷になり、厚生年金基金の代行返上や確定拠出年金制度の導入、給付水準の引下げ、あるいは有期年金の増加など、老後の所得保障の充実よりも、企業の負担を減らす方向に進んできているのが最近の状況である。

3.2 終身年金と有期年金の違い

終身年金は、受給者にとって生涯所得保障してくれるもので大変ありがたい仕組みであるだけでなく、有期年金とは本質的な違いを有している。

終身年金と有期年金の本質的な違いは、いわゆる所得再分配効果があるかないかということである。たとえば、65 歳時点で 1,000 万円の原資があったとすると、有期年金で支払えば、すべての人が (65 歳の価値で) 1,000 万円を受給することになる。一方、終身年金であれば、長生きした人は 1,000 万円より多く、短命な人は 1,000 万円より少ない給付となる。すなわち、結果として短命であった人から、長生きであった人に対して、所得移転が生ずる仕組みとなっていることである。社会全体としては、このような相互扶助の原理に基づく再分配があった方が望ましいと考えられるであろう。

また、老後の費用は長生きした人が多く必要であり、その長生きリスクに対応するためには、直感的には、受給者にとっても終身年金が望ましいように思われる。経済理論的にみても、遺産動機がない場合、終身年金を選択することが合理的な行動 (Yaari, 1965) となる。しかしながら、現実には、終身年金を選好する人は少なく、それを「アニュイティ・パズル」と呼び、なぜ合理的な行動をとらないのかについてさまざまな研究が行われている。その中で、田中 (2006) は、確定給付企業年金や確定拠出企業年金で終身年金化を強制していないことが、わが国において終身年金を選択する動機をさらに弱めていると指摘している。

3.3 終身年金の重要性に対する考え方

アンケート調査では、終身年金の重要性について、「終身年金の選択肢があること」と「退職者の多くが終身年金を選択するような設計であること」の 2 つの点から意見を聞いている。前者は、終身年金の選択を受給者にゆだねるものであり、仮に、個々人が合理的に行動するのであれば、終身年金の選択肢を用意すれば十分である。しかしながら、現実にはそのような合理的な行動がなされていないため、終身年金を選択する行動を促す仕組みが重要かどうかということが後者の質問の趣旨である。

まず、「終身年金の選択肢があること」の重要性について、アンケート結果をまとめたものが〔図表 9-3〕である。「重要である」と「どちらかといえば重要である」を合わせた比率は、大企業が 66.7%、中小企業が 72.7%、有識者が 79.6%となっており、いずれも 3 分の 2 を超えているが、特に有識者では 8 割近くが重要と考えているという結果であった。また、大企業と中小企業でもその考え方に違いがみられ、中小企業の方が大企業に比べて終身年金の選択肢の存在の重要性を認識している。

〔図表 9-3〕終身年金の選択肢があることの重要性

No.	選択肢	企業			有識者
		小計	大企業	中小企業	
	総数	210	144	66	691
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
1	重要でない	18	13	5	56
		8.6%	9.0%	7.6%	8.1%
2	どちらかといえば重要でない	48	35	13	85
		22.9%	24.3%	19.7%	12.3%
3	どちらかといえば重要である	63	44	19	143
		30.0%	30.6%	28.8%	20.7%
4	重要である	81	52	29	407
		38.6%	36.1%	43.9%	58.9%

注：わからない・不明は除いて集計している。

次に、「終身年金を選択するような設計」の重要性について、アンケート結果をまとめたものが〔図表 9-4〕である。「重要である」と「どちらかといえば重要である」を合わせた比率は、大企業が 48.3%、中小企業が 57.0%、有識者が 69.6%となっており、「終身年金の選択肢があること」に比べるといずれも低くなっている。ただし、有識者では 7 割近くが「選択するような設計」が重要と考えており、「選択肢があること」に比べて 10.0 ポイントの差にとどまっている。これは、仮に選択肢があったとしても、退職者が現実的にそれを選択しないため、選択を促すような仕組みが必要との認識が強いものと考えられる。

一方、大企業では、終身年金を選択する行動を促す仕組みが重要と考える比率が過半数を下回っており、終身年金の選択肢は用意するものの、終身年金の選択を促すような仕組みまでは必要ないという考え方が多数を占めているということになる。また、中小企業では、有識者と大企業の中間の結果となっているが、終身年金の選択を促すような仕組みの重要性を過半数が認識している。

〔図表 9-4〕 退職者の多くが終身年金を選択するような設計の重要性

No.	選択肢	企業			有識者
		小計	大企業	中小企業	
	総数	208	143	65	686
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
1	重要でない	36	25	11	72
		17.3%	17.5%	16.9%	10.5%
2	どちらかといえば重要でない	66	49	17	136
		31.7%	34.3%	26.2%	19.8%
3	どちらかといえば重要である	60	43	17	215
		28.8%	30.1%	26.2%	31.3%
4	重要である	46	26	20	263
		22.1%	18.2%	30.8%	38.3%

注：わからない・不明は除いて集計している。

4 公的年金と企業年金の役割の見直しと企業年金への優遇措置

本章では、公的年金と企業年金の役割分担、老後の所得保障として有期年金と終身年金のどちらが望ましいかという論点に絞って、アンケート調査の結果などの考察を行った。調査結果では、老後の所得保障としては、公的年金を主としながら企業年金を従としていくという回答が圧倒的に多くなっていた。しかしながら、老後の所得保障に対して、有識者が企業年金に積極的に期待している一方、企業、特に中小企業では何となく及び腰のところも垣間みられる結果であった。

終身年金の重要性については、有識者は、終身年金の選択肢を設けるだけでなく、終身年金の選択を受給者に促すような仕組みが必要という者が大多数を占めていた。これに対して、企業は、終身年金の選択肢の用意は重要であるが、その選択を促すような仕組みは必ずしも必要でないという考え方が大企業では多くなっていた。中小企業では、有識者と大企業の中間的な考え方である。

経済理論的には、遺産動機がない場合、老後の所得確保の方策としては終身年金を選択することが合理的な行動であり、アンケート調査でも終身年金の選択肢の重要性は、有識者・企業双方から支持されている。しかしながら、終身年金を企業が実施する場合は、退職一時金からの移行時に、実態として負担が増加することや不確実性のリスクを負う必要があるため、その導入には消極的な企業が多い。退職給付会計の導入も、終身年金の導入を消極的にする一因となっていると考えられる。

引退後の所得不足を招かないよう、退職者に終身年金の選択という合理的な行動を促すためには、現行の公的年金・企業年金の仕組みの下では、終身年金の選択肢を持つ企業年金を増加させるためのインセンティブの付与や退職者への教育がより重要になっていくであろう。すなわち、終身年金の有無に重点を置いた企業年金への優遇措置である。有期年金への優遇

措置は、遺産動機を有する者にはありがたいかもしれないが、遺産を残す余裕がない者にとってはその意義は小さく、金持ち優遇といった不公平を助長することにもなりかねない。しかしながら、先に述べたように、企業にとって、終身年金の導入は負担が極めて大きく、たとえば、特別法人税の優遇措置だけでは終身年金の普及はおぼつかなく、現実的とは考えられない。

それでは、どのような仕組みが有効であろうか。筆者は、有期年金への優遇措置が機能するよう、公的年金と企業年金の役割分担を少し変更することが望ましいと考える。現在の公的年金は、年齢にかかわらずフラットな給付となっているが、これをより高齢期（いわゆる後期高齢者）に重点を置くように見直し、企業年金が、退職後の10～15年間程度（いわゆる前期高齢者）に重点を置くような仕組みに見直すことが必要ではないだろうか。こうすることによって、企業は終身年金の負担を軽減され、退職者も引退後死亡するまでの所得不足の不安が軽減されることになる。また、この場合、公的年金は強制であることから、退職者に合理的な行動を促すための教育をする必要もないであろう。

具体的には、ある一定年齢以上（たとえば75歳以上）の年金に、最低保障年金を導入し、その年金に国庫負担を集中するという考え方³である。この最低保障年金の導入により、いわゆる無年金・低年金の問題はかなり解消され、企業年金をより実現性の高い有期年金に重点を置いたものとするができることになるであろう。

このように、引退後の初めの部分は企業年金を中心に、後半部分は公的年金を中心に置くことにより、企業年金の役割を終身年金から有期年金に誘導していくことが望ましいと考えられる。その上で、一定の要件を満たした企業年金は有期年金であっても、手厚い優遇を行うという仕組みを導入するというのが合理的ではないであろうか。年齢にかかわらずフラットな給付を行う公的年金の仕組みの下では、有期年金への優遇措置は望ましくないと考えられるからである。

以上、公的年金と企業年金の役割分担、終身年金の重要性の観点から企業年金への優遇措置の在り方を検討してきた。国民の高齢期への不安を軽減するためには、企業年金への優遇措置の見直しだけでは不十分であり、公的年金と企業年金の役割分担をもう一度しっかりと見直していくことが必要ではないであろうか。

参考文献

- Yaari, M. (1965) "Uncertain Lifetime, Life Insurance, and the Theory of the Consumer," *Review of Economic Studies*, Vol.32, No.2, pp.137-150.
- 稲垣誠一（2009）「将来における高齢者の等価所得分布から見た年金改革のあり方—75

³ 詳細な仕組み・考え方については、稲垣（2009）を参照のこと。

歳以上高齢者への最低保障年金の導入について」駒村康平編『年金を選択する』慶応義塾大学出版会, pp.233-252.

- 田中周二 (2006) 「年金経済学：アニュイティ・パズル」『年金ストラテジー』Voi.122, ニッセイ基礎研究所, pp.2-3.

第10章 企業年金評価に関する政策提言に向けて

—新たな法政策の枠組みに関する試論—

以下では、本研究の現段階におけるまとめとして、各章での議論から得られた示唆を踏まえて新たな法政策の枠組みを仮に提示し、企業年金評価に関して今後より具体的な政策提言を行うための一助としたい。

1 4つの「フェーズ」による段階的な規制の枠組み（再掲）

すでに第1章で言及したように、本研究の出発点は、以下のような4つの「フェーズ」を用いた段階的な規制枠組みである。

(1) 第1フェーズ：企業年金という「約束」の「任意性」を尊重

企業年金制度を実施するかどうかは、事業主のあるいは労使の自由である。この任意性は尊重されるべきである¹。

(2) 第2フェーズ：「約束」の中身を明示する義務を課す

企業年金が任意の制度であるとしても、その「約束」が長期間にわたり、金額も一般に多額で、かつ実質的に老後所得保障の役割を果たすことが多いという事実を鑑みれば、その「約束」の中身は明確にされ、従業員・受給者などの関係当事者に開示されるべきである。

この規制は、税制優遇の有無とは無関係に、最低基準を定める労働法的規制としてなされるべきである。すなわち、企業年金制度を実施する場合には、すべての制度に共通の一定のフォーマットで、どのような条件の下でどのような給付がなされるのかに関する情報がわかりやすく開示されるべきである。この義務は、外部積立型制度だけでなく、内部留保型の退職一時金制度や自社年金についても課される。

(3) 第3フェーズ：資産の外部積立により「約束」の履行確実性を高める

資産を外部に確保し、企業倒産時等に他の債権者の手が及ばない状態にしているのであれば、企業年金という「約束」の履行確実性を高めるものとして、一定の税制優遇の対象とすべきである。そしてこの場合の税制「優遇」は、真の意味での優遇、すなわち企業年金制度の創設・維持に対するインセンティブとして実質的に機能しうるものでなければな

¹ 第2章は、企業年金が高齢者世帯の所得に占める割合が6%に満たないこと、もともとは労働条件の一部であることから、労使の合意をできるだけ尊重し、国の介入はデフォルトや税制などによる誘導に止めるというレベルでの規制が望ましいとする。これは税法的規制にウェイトをおくべきであるという主張と考えられる。

らない²。

現行制度でいえば、厚生年金基金、適格年金、確定給付企業年金、企業型確定拠出年金はこの外部積立の要件を満たす。なされる税制「優遇」としては、たとえば特別法人税を一定水準以下の年金資産について非課税とした上で、その水準を超える資産についても現行法の税率ではなく市場金利に応じた妥当な税率での課税を行うことなどが考えられる。

(4) 第4フェーズ：老後所得保障に資する制度を優遇し「約束」の中身を充実させる

さらに、国民の老後所得保障により資するといえる制度については、企業年金という「約束」の中身を充実させるものとして、より大きな税制優遇の対象とすべきである³。たとえば特別法人税を完全非課税にすることなどが考えられる。

2 老後所得保障に資する「理想的な」企業年金とは

では、上記第4フェーズの「老後所得保障に資する」「理想的な」企業年金制度の要件をどのように設定すべきか。

2.1 各章での議論

第1章で例示したいくつかの項目に関する各章での議論を整理してみよう。

(1) 終身給付

給付の終身性、すなわち終身給付を「理想的な」「老後所得保障に資する」企業年金制度の要件とすべきかどうかについては多方面からの分析がなされた⁴。

第2章では、公的機関あるいは生命保険会社による終身年金の支給体制を整えると同時に、受取時における税制などで一時金でなく年金に誘導する程度の規制が望ましいという主張がなされている。他方で第8章は、理想的な企業年金のモデルとして、公的年金が支給されるまでの間の「つなぎ年金」として60歳から65歳までの支給される有期確定年金、及び65歳以降一定以上の水準で支給される終身年金という2つのパターンを提示した。

また第9章は、給付の終身性の問題は、企業年金の枠内だけで考えるべきではなく、現実問題として企業年金の終身給付化が困難であることに鑑みれば、公的年金と企業年金の役割分担にまで踏み込むべきであるとする。受給者の年齢にかかわらずフラットな給付を

² ここでの前提は、第1章ですでに述べたように、現行税制は企業年金に対する「優遇」とはいえない、という立場である。しかしこれに関しては異論もありうる。実際、第3章では、立法時点での位置づけはともかく、現在の企業年金税制（ETT）も優遇税制であるという認識を議論の出発点とすべきでされている。

³ このような段階的な規制枠組みは、前述のように現行法が「優遇」税制といえるかどうかに関してここでの立場と見解を異にする第3章においても基本的には是認されている。第3章は、現行法（ETT）以上のさらなる税制優遇措置（EET）を講じるのはコストが高く、単に企業年金の普及が目的ならばその設立と加入を強制化（またはデフォルト化）する方がより効率的であるとしつつ、長生きリスクのプールや市場リスクの緩和などの機能を備えた制度については、老後の安定的な所得確保の観点から「望ましい」制度として段階的な税制インセンティブを設けるべきであるとする。

⁴ 第6章で述べられているように、ドイツでは終身給付がリースター助成の要件となっている。

行っている現在の公的年金をより高齢期（いわゆる後期高齢者）に手厚い給付を行う設計に変更し、その代わり企業年金を退職後の10～15年間程度（いわゆる前期高齢者）に重点を置くような仕組みとすることで、有期の企業年金を税制優遇の対象とすることを正当化しようという試みである。

なお、第2部（資料編）でも述べられているように、終身年金の選択肢が用意されていることを企業年金に関する優遇措置の条件とすることについては、企業・有識者ともに、アンケートにおいてそれほど否定的な立場は表明されていない。

以上の検討からは、終身給付が「長生きリスク」に対処する一つの方法であることは否定できないとしても、単純に給付が終身である制度を「望ましい」ものとして優遇すればよいというものではない、ということが言えるのではないだろうか。有期確定年金であっても、公的年金までの間をつなぐという形であれば、あるいは公的年金との役割分担を調整するのであれば、老後所得保障に資するものと評価できるのである。一応終身だが給付水準が非常に低い制度と、上記のような有期だが公的年金との連携を明確に意識した制度が存在する場合に、前者の方が当然に「理想的」であり税制優遇に値するとは言えないであろう。

(2) 資産運用

第4章及び第7章では、資産運用に関わる要件を設定することの必要性が示唆された。とくに第7章では、資産運用に関する専門知識を有する人材を確保・育成すること、企業経営者の年金運用に対するコミットメントレベルの向上の必要性が強調されている。

資産運用の結果そのものをうんぬんする必要はないとしても、より適切な資産運用ができる体制を整えているかどうかは評価の対象となつてよいのではないだろうか。たとえば、運用ガイドラインの策定、運用委員会の設置、専門家の配置、運用に関する情報提供の有無などをそのチェック項目とすることが考えられよう。

さらに進んで議決権行使への姿勢などまで考慮の対象とするかどうかはさらに検討が必要であるように思われる。またSRI運用についてはその法的評価自体にまだ曖昧な部分もあるため、やはり慎重な検討が望まれる。

(3) 加入者等の「参加」

第5章は、制度加入者や受給者の「参加権」という概念を設定し、「参加」の実効性を高めているような制度は、老後保障の観点から積極的に評価すべきであるとする。

企業年金も実質的な「労働条件」の一部である。労働法上、労働条件の決定が労使自治に基づく合意によるべきこと、少なくとも従業員サイドの意見を聴取した上での決定が望ましいと考えられていること、またヨーロッパ諸国を中心に従業員代表制が採用されている国も多く、日本で立法論としての検討もなされていることなどからすれば、加入者・受給者サイドの意思決定プロセスへの「参加」を軸とする企業年金評価の視点は今後大いに検討に値するといえる。ただしそれをどのような形で法規制や税制優遇の基準として具体化するかは今後の課題であろう。

(4) 給付水準

前述のように第8章では、理想的な企業年金のモデルとして、公的年金が支給されるまでの間の「つなぎ年金」として60歳から65歳までの支給される有期確定年金、及び65歳以降一定以上の水準で支給される終身年金という2つのパターンを提示した。後者は給付水準そのものを企業年金評価の対象とする案ともいえる。

「約束」の中身の充実という表現を文字どおりとらえるなら、給付水準をそのメルクマールにするのがある意味一番素直であるともいえる。ただし公的・法的な基準を設定し、それを税制優遇の基準とする以上、より公益的な広い視野が必要とされる。単純に給付がよければよいという話なのか、俗にいう「金持ち優遇」にはならないのか、表面上の「約束」が手厚くてもそれが本当に支払われる保障や体制はあるのか、などの論点を検討する必要があるだろう。

2.2 その他の指標に関する考え方

それ以外の項目についても検討しておこう。

(1) 給付設計

給付の終身性以外にも、給付設計に関する要件はいくつか考えられる。転職行動により中立的にという観点からは、アメリカのERISAなどをモデルに、長期勤続を過度に優遇（いわゆるバックローディング）していない制度を評価するという考え方もありえよう。ただしその場合には、企業年金の「原型」である退職金が本来長期勤続を奨励する制度であることにどこまで配慮するかが問題となる。

資産運用のリスクを事業主が負う点で、掛金建て（確定拠出）よりも給付建て（確定給付）の制度の方がより望ましい、という考え方を打ち出すという可能性もありえよう。しかし、企業倒産や制度破綻時の保護、ポータビリティの度合いなどの観点からは、必ずしも給付建て制度の方が老後所得保障の観点から望ましいとも言えない。

(2) 受給権保護

他の制度との間で相互に資産移換や期間通算が可能である（いわゆるポータビリティの確保）制度は、転職あるいはキャリアブレイクを経験する被用者の老後所得保障にも配慮する仕組みとして積極的に評価することができるだろう。

また支払保障制度の重要性については敢えて指摘するまでもないが、これは各制度が個別に対応するのではなく国家が政策として対応を考えるべき問題であろう。

(3) 不当差別の禁止

制度加入、掛金、給付の各局面において、正規・非正規などの雇用形態、勤続年数、職種などを基準とする制限や区別を一定の範囲を超えて行うことは、不当差別にあたるものとして現行の確定給付企業年金法などにおいても禁止されている（確定給付5条1項2号

など)。

一言で不当差別禁止と言っても、局面ごとに、また基準ごとに問題状況は異なる。正規・非正規や職種の基準は雇用形態に応じた異なる取扱いがどこまで許容されるかという問題に関わるものであり、突き詰めれば「同一（価値）労働同一賃金」の原則をどこまで貫徹すべきかという労働法上の論点と重なる。それとは別に、あるいはその基準を超えて、「老後所得保障に資するかどうか」という視点から企業年金法上とくに厳格な規制を行うべきかどうかについては十分議論する必要がある。非正規従業員の引退後所得保障は得てして不十分なものになりやすいという見地から差別禁止ルールを徹底するのか、それともそれは公的年金の役割であると割り切るのかが問題となる。

勤続年数による制限については前述したバックローディングに関する問題に準じて考えればよいであろう。

(4) インフレリスク等への対応

受給開始後の物価スライドによる給付額の調整は、それを必須要件とする必要はないように思われるが、インフレリスクへの対応という意味で、老後所得保障に資すると評価しうる措置の1つにカウントすることはできるだろう。

これに対し、受給開始後も運用成果を反映して給付額が調整される仕組みは、制度の安定にはつながりうるが、「老後所得保障に資する」ものとは言い難いように思われる。

(5) 年金制度と母体企業の財務状況、積立水準

継続基準、非継続基準などに基づく積立水準そのものを企業年金評価の指標とすべきか。たとえば積立不足がないことをより「老後所得保障に資する」と考えるべきか。積立不足が生じないように目を配った資産運用を行い、積立不足の状態になった場合にすみやかにその回復計画を立てることは極めて重要である。しかし、たとえば民間ベースで「企業年金格付け」のようなものを実施するならともかく、法政策上・税制上の要件として単純に積立率などの数字を指標として用いるのはやや硬直的過ぎる。むしろ情報開示と従業員サイドの「参加」を促すような仕組みによって、定量的でなく定性的なアプローチを試みるべきであろう。

また、たとえ年金資産が積立不足に陥ったとしても、それが追加掛金によってすぐ穴埋めされるのであれば問題はないともいえる。積立水準を云々するのであれば、母体企業に積立不足穴埋めの「覚悟」があるか、それだけの財務力があるかも併せて考慮すべきであろう。「母体企業が年金制度運営にどのようにコミットしているか」についての評価基準を設定するのは簡単ではないが、うまく指標化できればこれもまた「老後所得保障に資する」ものといえるかどうかの一つのメルクマールとなりえよう。

3 新たな法政策の枠組み —企業年金評価に関する一つの試案

ここまでの検討に基づき、未だ不十分ではあるが、企業年金評価の観点を踏まえた新たな法政策の枠組みを仮に提示してみることにしよう。

「企業年金評価」の観点に基づく新たな法政策の枠組み

第1フェーズ	企業年金を実施するかどうかは任意——「約束」の任意性尊重
第2フェーズ	すべての企業年金制度につき、一定のフォーマットで強行的に情報開示を義務づける——「約束」の中身を開示 <ul style="list-style-type: none"> ・内部留保型退職金や自社年金も対象 ・税制優遇とは無関係の「最低基準」
第3フェーズ	資産を外部に積み立て、他の債権者の手から離せば一定の税制「優遇」の対象とする——「約束」の履行確実性を強化 <ul style="list-style-type: none"> ・現行制度でいえば厚生年金基金、確定給付企業年金、企業型確定拠出年金、適格年金はこの基準を満たす ・適格年金「廃止」後は、その受け皿として、このフェーズの要件のみを満たす、たとえば「簡易型」確定給付企業年金制度の創設を検討すべき ・税制優遇の方法は、たとえば特別法人税を一定水準まで非課税とする
第4フェーズ	「老後保障に資する」と評価できる制度であればさらなる税制「優遇」の対象とする——「約束」の中身の充実 <ul style="list-style-type: none"> ・たとえば、以下の4つの要件をすべて満たせば「老後所得保障に資する」制度であるとみなすこととする <ol style="list-style-type: none"> a. <u>終身給付の選択肢</u>を用意するなど、何らかの形で受給者の「長生きリスク」への対応を図っていること b. 専門家の配置などにより、<u>資産運用の体制</u>を整備していること（掛金建て制度の場合には、加入者が自らの老後所得保障を意識した運用判断を行えるようにするための情報提供など行われていること） c. 制度運営に対し、実質的な意味において<u>加入者・受給者が「参加」できる仕組み</u>があること d. 他の制度との間でのいわゆる<u>ポータビリティの確保</u>が図られていること ・税制優遇の方法は、たとえば特別法人税を完全に非課税とする

4 残された課題

最後に、本研究のさしあたりのまとめとして、上記の新たな枠組みを今後より詳細で実施可能性のあるレベルのものに高めていくために検討すべき課題をいくつか挙げておく。第3フェーズの「簡易型」確定給付企業年金制度のイメージの明確化、第4フェーズの「老後所得保障に資する」の要件のさらなる具体化、そしてこの両フェーズの税制優遇の程度と手法の精緻化はもちろん必要だが、これら以外にも検討すべき課題は多い。

4.1 情報開示のあり方

第2フェーズで情報開示がすべての企業年金制度について義務づけられるが、その具体的な中身（フォーマット）は今後さらに検討する必要がある。確定給付企業年金法の情報開示規定レベルのものとするのであればさほど「新しい」枠組みとは言えないが、仮に退職金制度から移行した制度における「予定利率」、資産運用の方法などについてまで開示させるとすれば実務上かなりのインパクトが予想される。また受給者に対する情報開示のあり方についても検討すべきであろう。

いずれにせよ大事なのは、事業主は従業員に対し、企業年金という形でどのような「約束」をしているのかをわかりやすく伝える義務がある、という立場に立つことである。そのためにはすべての制度を共通のフォーマットの下で規制対象としなければ意味がない。

4.2 終身給付商品市場のあり方

終身給付のオプションは企業年金制度自身が用意してももちろんよいが、諸外国の例にみられるように、自らの年金資産を原資として市場で終身年金の商品を購入するという選択肢を排除する必然性もない。むしろ、自らの年金給付を受給開始後の企業倒産・制度破綻リスクから切り離すという観点からは、市場で個人年金などを購入することの方が望ましい、より老後所得保障に資する、という考え方もありえよう。

終身給付の商品市場の現状はどうなっているのか、市場の商品を企業年金の「受け皿」として活用しやすくするためにはどうすればよいのか、法規制・税制上どのような措置が講じられるべきなのか、などの点に関する検討が望まれる。

4.3 公的年金との連携

第2章、第6、第9なども示唆するように、結局のところ企業年金制度のあり方は公的年金制度のあり方に大きな影響を受ける。「老後所得保障」という概念を軸として法政策を考える以上、公的年金との連携を意識しないわけにはいかない。本研究ではさしあたり現在の公的年金制度を前提とした考察を行ったが、今後公的年金制度の枠組みが大きく変わるようなことがあればそれもまた再検討しなければならないだろう。

もちろん、公的年金の改革を考える際にも、企業年金に関する法政策のあり方を全く無視

した議論をすべきでないことは言うまでもない。

4.4 自営業者等の老後所得保障への配慮

本研究の対象は企業年金であり、その加入者は企業に雇用される従業員、被用者である。しかし老後所得保障や税制のあり方が議論になっている以上、被用者でない者、すなわち自営業者や専業主婦（夫）、あるいは失業者の存在を無視することはできない。これらの者についての老後所得保障の仕組みはどうあるべきか、税制優遇の面においてバランスを欠いていないか（企業年金税制が結果としていわゆる「金持ち優遇」になっていないか）などの点には十分な配慮が必要である。

「老後保障の観点から見た企業年金評価に関する研究」

【第1部（補論）】海外の企業年金制度からの示唆