

# 目 次

## 【第1部（補論）】

### 補論 海外の企業年金制度からの示唆

#### 補論1 アメリカの企業年金制度

1	アメリカの年金制度概要	1
2	アメリカの企業年金制度概要	2
3	企業年金の法体系、受給権構造と機能	5
4	企業年金をめぐる近年の諸環境と課題等	8
5	現地調査からの示唆	10

#### 補論2 ドイツの企業年金制度

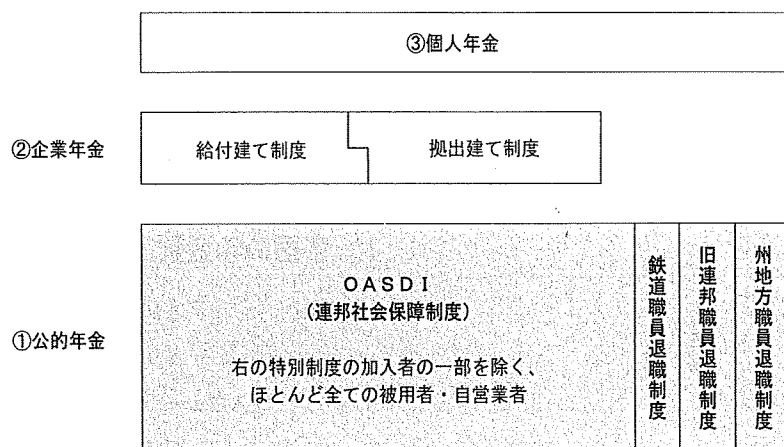
1	ドイツ年金制度の原理及び理念	15
2	ドイツ年金制度の歴史	15
3	ドイツの公的年金制度	16
4	ドイツの企業年金制度	17
5	ドイツの私的年金制度	20
6	企業年金をめぐる近年の諸環境と課題等	23

# 補論 1 アメリカの企業年金制度

## 1 アメリカの年金制度概要

アメリカの年金制度は、①連邦政府が管掌する公的年金制度（Old Age, Survivorship, Disability Insurance : OASDI）、②企業が任意で提供する企業年金、③個人の自助努力としての個人年金、の 3 つからなる。OASDI は、アメリカ居住で有償の仕事に従事する者は強制的に加入となるため、民間企業のサラリーマンの他、連邦政府職員（1984 年以降の採用者）、年収 400 ドル以上の自営業者（self-employment）等、全職域の約 94% をカバーする制度となっており、わが国の国民年金（基礎年金）制度に近い位置づけとなっている<sup>1</sup>。被保険者および年金受給者数はそれぞれ約 16,237 万人（2008 年）、約 5,217 万人（2009 年）<sup>2</sup>である。

〔図表 補 1-1〕 アメリカの年金制度体系



出所：企業年金連合会『企業年金に関する基礎資料』（2009 年 12 月）336 頁より引用

OASDI が創設されたのは 1935 年（障害給付は 1956 年）であるが、企業年金制度は歴史的にはもう少し古く、20 世紀初頭に鉄道業、運輸業、鉄鋼業等において登場し、大恐慌期に一時期衰退したものの、1940 年代以降、税制優遇政策や組合運動の高揚の下で着実に広まっていったとされる<sup>3</sup>。ただし「権利性」という意味においては、当初の企業年金制度は規制が緩やかで使用者の恩恵性・恣意性が強く、受給権やプラン資産の安全面などにおいて極めて不十分であった<sup>4</sup>ことから、1963 年の StudeBaker 事件等を契機として 1974 年に ERISA (従業員退職所得保障法) が制定され、企業年金制度は連邦法の規制下に置かれることとなった。

<sup>1</sup> 貧困層（別途「所得保障補助金 (SSI)」制度が存在する）や鉄道職員、退役軍人等は別の制度に加入する。また給付設計も一応報酬比例になっているなど（後述）、わが国の基礎年金とは異なる面もある。

<sup>2</sup> 企業年金連合会（2009）337 頁。

<sup>3</sup> 発展の要因としては税制の他に生産性向上や賃金安定化、労働組合対策、資金調達、高齢労働者の円滑な退職促進（年齢構造の適正化）などのメリットがあったとされる。Richard W. Humphreys(1993)p22-23.

<sup>4</sup> Emma Cecilia Ericson(2007), p142.

ERISAの詳細については後述するが、現在に至るまで、アメリカの企業年金制度は基本的にはERISA（および税法）の規制下に置かれている。

## 2 アメリカの企業年金制度概要

### 2.1 種類

アメリカの企業年金制度はわが国と同様、あくまでも企業が任意で設立するものであり、そのプラン設計についても基本的には各企業ごとの任意である。企業年金には大きく分けて給付建て制度（Defined Benefit Plan、以下 DB プラン）と拠出建て制度（Defined Contribution Plan、以下 DC プラン）とがあり、給付設計などによって図表2のような方式に整理できるが、近年では DB プラン・DC プラン双方の特徴を組み込んだ混合（ハイブリッド）型のプランも増えてきている。なおこれらの他に、自営業者を対象としたキオプラン（Keogh Plan、自営業者退職制度）、企業年金プランのない企業の従業員等を対象としたIRA（Individual Retirement Account、個人退職勘定）も、企業年金制度として論じられることが多い。

〔図表 補 1-2〕 アメリカの企業年金制度の体系（例）

確定給付型 (DB)	・定額方式、報酬対応定率方式、勤務年数比例定額（定率）方式など	ハイブリッド・プラン 401(k)プラン
	・キャッシュ・バランス・プラン	
	・年金持分プラン	
確定拠出型 (DC)	・フロア・オフセット・プラン	
	・年齢加重利益分配プラン	
	・ニュー・コンパラビリティー利益分配プラン	
	・目標給付（ターゲット・ベネフィット）プラン	
	・マネー・パーチェス・プラン	
	・利益分配プラン	
	・株式賞与プラン	
・節約貯蓄プラン		
	・従業員持分プラン（ESOP）	

出所：企業年金連合会『企業年金に関する基礎資料』（2009年12月）338頁を参考に筆者作成

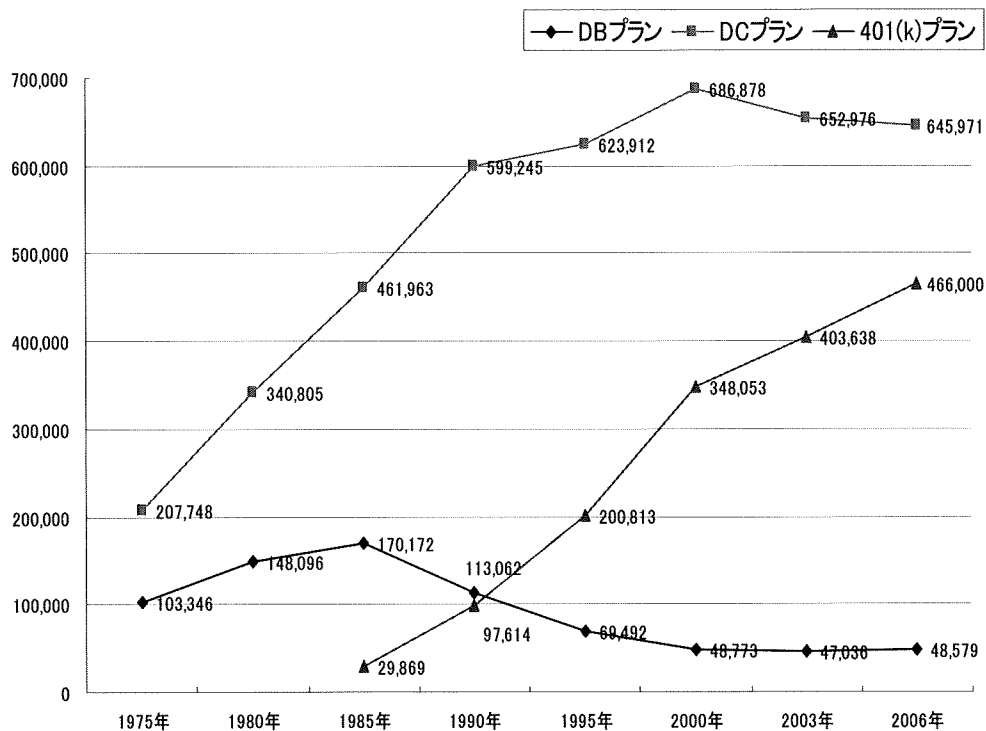
### 2.2 現状

アメリカの労働者は約15,780万人であるが、このうち企業年金プランのある企業で働く者が約8,000万人（50.6%）、実際にプランに加入している者が約6,400万人（40.4%）であるとされる（2008年時点）。かつてはDBプランの適用を受ける者の方が多かったが、現在ではDCプランの適用を受ける者の方が圧倒的に多くなっているとされる（1980年時点ではDBプラン加入者が約3,010万人、DCプラン加入者が約1,890万人であったのに対し、2006

年時点ではそれぞれ 1,990 万人、6,580 万人となっている)<sup>5</sup>。またプラン数ベースで見た場合、2006 年時点のプラン数は約 70 万プランであるが、DB プラン・DC プランの比率は、1975 年時点では 33.2%・66.8%であったのに対し、2006 年時点では 7.0%・93.0%と完全に逆転している（図表 補 1-3 参照）。このように、加入者数・プラン数のいずれにおいても、DC プランの急激な成長が見て取れる。

もっとも資産ベースで見ると、DB プラン・DC プランのそれぞれの資産は、1975 年時点では 1,860 億ドル、74 億ドルであったのに対し、2006 年時点では 24,680 億ドル・32,160 億ドルとなっているので、一部で言われるように、DB プランの存在意義が失われているとまでは必ずしも言えない。ただし後述するように、近年は DB プランの財政悪化からプランを「凍結 (freeze)」する動きが加速しており、DB 離れの傾向に拍車がかかっているのは明らかに見て取れる。

〔図表 補 1-3〕 企業年金プラン数の推移



出所：渡辺（2007）、Department of Labor(2009)より作成

### 2.3 カバー率および所得代替率

公的年金（OASDI）は低所得者層に手厚く高所得者層に薄い設計になっている<sup>6</sup>ため、ア

<sup>5</sup> EBRI(2009b), p6.

<sup>6</sup> この点は報酬比例でありながらわが国の公的年金とは大きく異なっている。具体的には、基本年金月額（2009年）＝（平均賃金月額（AIME）のうち744ドルまでの部分×90%）＋（744～4483ドルまでの部分×32%）＋（4483ドル以上の部分×15%）となっている。このため、公的年金の所得代替率は、低所得

アメリカの企業年金はこれを2つの意味で「補完」しているといえる。

1つはカバー率（企業年金プランへの加入率）である。2008年時点において、従業員1,000人以上の企業での加入率は55.9%であるのに対し、10人未満の企業では15.7%、10～24人の企業では24.1%に留まっている。また、フルタイム・一年労働の従業員（Full-Time, Full-Year worker）では54.8%であるのに対し、パートタイム・部分年労働の従業員（Part-Time, Part-Year worker）では12.9%に留まっている<sup>7</sup>。従って、企業年金の対象となっているのは、どちらかというとも規模の大きい企業に勤務している、いわゆる「正社員」層が中心であることが分かる。

もう1つは、所得代替率である。アメリカの企業年金は、公的年金とあわせて従前所得の60～70%程度の給付水準を目標にしている<sup>8</sup>が、公的年金は前述のとおり低所得者層に手厚く高所得者層に薄いという特徴があるため、公私年金の給付水準調整（インテグレーション）を行っているプランも（DB・DCプラン共に）見られる<sup>9</sup>。近年は、中小企業向けの規制の緩やかなプラン（SIMPLE401（K）等）も整備されてきているが、これらの特徴からすると、アメリカの企業年金は、依然として中～高所得者層に於ける老後所得保障機能が強いといえよう（図表補1-4参照）。

〔図表補1-4〕高齢者（65歳以上）の年間所得に占める所得源泉の内訳（2007年時点）

	社会保障年金	企業年金	資産収入	就労所得
低所得階層（8339ドル未満）	88.7%	2.6%	4.4%	1.8%
高所得階層（37,062ドル以上）	17.2%	21.0%	21.8%	38.1%
全体	38.6%	18.6%	15.6%	25.3%

注：EBRI org notes・may 2009・vol.30 No.5より筆者作成。なお「その他」もあるため合計は100%とはなっていない。

ところで、引退年齢に達する前に転職または退職した場合、DCプランであれば受給権取得済みの勘定残高相当額が一時金支給される。これについては、IRAへの移管または転職先のプラン（プランが認めている場合のみ）への移管が非課税で可能になっている。DBプランについては、従来のプランから引退年齢到達時にそのプランから年金が受給されることになるが、プランが認めている場合には受給権取得済み給付相当額を一時金で受領することも可能である。一般的には、一時金で受給するよりも年金形態で受給したほうが老後所得保障の観点からは望ましいと考えられるが、転職ないし退職時において、受領額が小さい者ほど、

者層では55%程度であるのに対し、中所得者層で41%、高所得者層で27%に留まっている。

<sup>7</sup> EBRI（2009a）, p31.

<sup>8</sup> 企業年金連合会（2009）340頁参照。

<sup>9</sup> 例えば、予め公的年金・企業年金を合わせた給付額を設定しておき、各受給者の公的年金相当額を控除した額を給付する「控除方式（offset plan）」、公的年金・企業年金を併せた給付額が従前所得の一定割合になるよう調整する「超過方式（excess plan）」等の方法がある（企業年金連合会（2009）340頁参照）。なお、インテグレーションを実施しているプラン自体は90年代以降減少傾向にあり（Slusher（1998）, p22）、Bender（2002）, p27では、1997年時点でインテグレーションのあったプランはDBプランの27%、DCプランの25%であった研究結果等が紹介されている。

住宅購入や借金返済、消費等に回してしまう（IRA 等に移管しない）といった傾向が見られる。例えば、2006 年に転職ないし退職し、受領一時金を 1 つの目的に当てた者について見ると、受領一時金の額が 500 ドル未満であった者については、住宅購入・借金返済等 48.1%、消費 19.2%、IRA 等への移管 17.0%であったのに対し、受領一時金の額が 50,000 ドル以上であった者については、それぞれ 10.2%、2.1%、72.4%であった<sup>10</sup>。

### 3 企業年金の法体系、受給権構造と機能

#### 3.1 企業年金の法体系

アメリカの企業年金制度は前述のとおり事業主の任意の制度であり、プラン設計も様々であるが、もともと「税制メリットの享受」を目的として設立されたプランが多いことから、幹部職員のみを対象としたプラン等を除くと、殆どのプランが IRC (Internal Revenue Code, 内国歳入法) 上の税制適格要件を満たすものとなっている。IRC は、アメリカの連邦税の一切を規定した法律であり、年金のみを目的とする信託への拠出、プランの加入・適用における差別的取扱いの禁止、掛金・給付の上限、受給権付与ルール等を定めている (IRC と ERISA の関係は後述)。

一方、1974 年に制定された ERISA は、税制適格・不適格に関わらず、原則として全ての企業年金プラン (教会が提供するプラン等を除く) に適用される法律であり、受給権付与ルールや受託者責任、最低積立基準、プラン終了保険等を定めている<sup>11</sup>。実際にはこれら 2 法以外にも、2006 年の PPA (Pension Protection Act, 年金保護法、詳しくは後述) など企業年金制度に関係する法律は存在するが、制度設計自体は、現在でも基本的にはこれら 2 法の規定に拠っているといえる。以下、アメリカの企業年金法制における特徴的な規制を以下に整理しておく。

#### (1) 高給従業員への優遇の規制

草創期の企業年金プランの多くが、もっぱら高給の幹部職員の給付にかかる節税対策を目的として導入されたという経緯もあって、現在では IRC において、加入・掛金・給付のあらゆる面で、高給従業員の不当な優遇が制限されている。例えば加入に関しては、比率基準 (プランの適用を受ける一般従業員の割合が、適用を受ける高給従業員<sup>12</sup>の 70% 以上であること) または平均給付割合基準 (従業員階層を差別せず対象としており、かつ一般従業員の平均給付割合が高給従業員の 70% 以上であること) のいずれかを満たさなければならない等のルールが定められている (IRC § 410(b))。

<sup>10</sup> EBRI (2009 b), p7.

<sup>11</sup> IRC はどちらかというと「税制優遇に値する公正な制度か」という視点に立った規制をするものであるが、受給権付与ルール等は ERISA と同内容であるため、事実上受給権保護にも資する設計となっている。

<sup>12</sup> 具体的には年収 11 万ドル (2009 年) 以上の報酬を得た者、またはその企業のトップ 20% 集団に入る報酬を得た者等である。

## (2) 受給権付与 (vesting) ルール

ERISA においては、DB プラン・DC プランとも、〔図表 補 1-5〕 のいずれかの受給権発生ルールに従って受給権を発生させることが求められている(ただし 2007 年以降の DC プランにかかる事業主拠出分については、クリフ型は「3 年で 100%」、段階型は「勤続 2 年で 20%、以降 1 年ごとに 20% ずつ増やし勤続 6 年で 100% の受給権を与える」ことになっている<sup>13)</sup>。なおこれらは「事業主拠出分」にかかる受給権発生ルールであり、従業員拠出分がある場合、その部分については、一括かつ即時に受給権を発生させなければならない。

〔図表 補 1-5〕 米国における受給権発生ルール

①クリフ型受給権 (Cliff vesting)	5 年の「勤続」(「プラン加入」ではない、以下同じ) で 100% の受給権を与える。
②段階型受給権 (Graded vesting)	勤続 3 年で 20%、以降 1 年ごとに 20% ずつ増やし、勤続 7 年で 100% の受給権を与える。

ERISA においては、わが国の企業年金制度のように、「一定の手続き要件を満たすことで加入員 (者) ・受給者の年金額が減額できる」という仕組みにはなっていないため、既発生分の受給権を奪うことはできない。一方、将来の労働に対応する分 (未発生分) についてはこのような規制 (制約) が存在しないため、労働協約の有効期間中等の例外を除けば不利益変更が自由にできる。このため、新規加入者の DB プランへの加入廃止や、全加入者に対してのプランの凍結といった措置が採られることがある (後述)。

## (3) 税制

### ① 拠出時

企業拠出分については、DB・DC プランとも全額が損金算入される。ただし 401(k) プランについては、従業員・企業による拠出金総額のうち、従業員 1 人につき給与の 100% 又は 49,000 ドル ((IRC § 415(b)(1)(A)、2009 年) のいずれか低い額まで課税繰延べが可能。従業員拠出分は 401(k) プランを除いて原則として課税対象 (所得から控除されない)。なお 401(k) プランの場合、従業員の拠出限度額は 16,500 ドル (2009 年) となっている<sup>14)</sup>。

### ② 運用時

DB・DC プランとも非課税。

### ③ 給付時

本人拠出相当額を除き全額課税。なお DB プランの年間給付額については、過去最も高い 3 年間の給与の平均の 100% または 195,000 ドル (2009 年) のいずれか低い方の

<sup>13</sup> Hay Group(2006), p7-8. なお、DC 型プランの一種である節約貯蓄プラン (Savings and thrift plans, 殆どの 401(k) プランはこのタイプだといわれている) に関するアメリカ労働省の調査によれば、2003 年時点でクリフ型 18%、段階型 54%、即時満額受給権型 21%、不明 8% であった。DOL(2003), p86

<sup>14</sup> なお、掛金が所得控除されない代わりに、給付時に非課税となるタイプの制度 (Roth401(k) プラン) も存在する。Roth401(k) プランからの引出しは、設定後少なくとも 5 年間はできない。

額が上限とされている。なお DC プランにおける一定年齢未満での払出し（プランが認めている場合に限る）には原則としてこの他にペナルティタックス（10%）が課される。

#### （4）財政方式

DB プランについては、事前積立方式による積立てが求められている。財政運営に関しては、年 1 回の財政検証および少なくとも 3 年に 1 度の財政再計算で基礎率の見直し等がなされる。検証方法については、わが国の企業年金制度における「継続基準」「非継続基準」に類似の「最低積立基準 (Minimum Funding Standards)」「現在債務 (Current Liability)」の概念があり、積立水準が一定以下になった場合の早期回復等が求められているが、評価方法等における「抜け道」の存在が、近年の DB プランの深刻な積立不足を招いたと指摘されており、2006 年年金保護法 (PPA) の中でルールが厳格化されている（後述）。

#### （5）支払保証制度

DB プランが終了する場合、終了したプランの加入者・受給者に対して、プラン資産の積立状況に関わらず、終了時点までの受給権が保証されるが、プラン終了時に積立不足がある場合に一定限度の割合で給付を保証するのが支払保証制度である。2008 年時点で、約 65 万 3000 人に 42 億 9,000 万ドルの給付を行っている<sup>15</sup>。

支払保証制度を運営するのは労働省内に設置されている政府機関 PBGC（年金給付保証公社）であり、対象となる DB プランからの保険料、保証対象プランからの移管金、母体企業からの回収分およびこれらの運用益で運営されている（国庫負担はない）。保険料は、加入者数に応じた「定額保険料」と積立不足額に比例した「変動保険料」からなる。保証対象となるのは、プラン規約によって既に受給権が発生している分（加入者分も含む）であり、保証上限は例えば 65 歳以上であれば月額 4,500 ドル（2010 年）となっているため、加入者・受給者の受給権は事実上はほぼ完全に保証されているといえよう。

しかしながら同制度については、上記のような手厚い保障があるために、使用者（雇用主）が十分な積立を怠ったり、あるいは明らかに過剰と思われる水準の給付増額を約束したりといった、深刻なモラルハザードを招いている、との指摘もある。特に近年は鉄鋼や航空産業等における大規模なプラン終了が相次いでおり、財政収支は慢性的に厳しい状況にある<sup>16</sup>。

<sup>15</sup> PBGC(2008), p2.

<sup>16</sup> 単独事業主制度分のみで、2008 年純資産でマイナス 10,678 百万ドル。なお 2004 年時点ではマイナス 23,305 百万ドルであった。2006 年以降は（法改正の影響もあって）一旦持ち直していたものの、2009 年は金融危機の影響を受け、再び厳しい状況（純資産ベースでマイナス 21,077 百万ドル）に陥っている。



## 4 企業年金をめぐる近年の諸環境と課題等

### 4.1 DBプランにおける積立不足の拡大

90年代には株式市場の歴史的な好況もあって、企業年金を取り巻く環境は比較的良好であったが、2000年以降のITバブル崩壊後の株価下落（perfect storm）により、特にDBプランにおいて年金債務が大幅に増加した。この背景として、従来の資産・負債の評価方法<sup>17</sup>が、急激な株価下落局面では大きな積立不足を招きやすいものであったこと、積立不足発生時の回復ルールが緩やかなものであった<sup>18</sup>こと等があったと指摘されている。加えて前述したとおり、大規模なプランを運営する鉄鋼会社や航空会社の破綻があったことで、PBGCに債務が引き継がれ、PBGCの財政状況が急激に悪化した<sup>19</sup>。

このような状況下で、積立ルールの強化やPBGCの財政状況の改善を目的として制定されたのが、2006年年金保護法である。同法の成立後、DBプランの積立状況はその後ある程度改善したが、08年の金融危機によって、再び深刻な資産の目減り<sup>20</sup>、積立水準の悪化が生じている<sup>21</sup>とされる。同法の施行によって09年にはかなり企業拠出が増加しており、積立不足自体はやや減少しているようであるが、他方で金利低下によって2010年にかなり大きな年金債務が生み出される可能性があるとも指摘されている。

### 4.2 年金保護法の成立（2006年）と改正

2006年8月、企業年金（とりわけDBプラン）の財政基盤の強化を主眼とした年金保護法が成立した。同法の具体的な改正点としては、DBプランにおける年金資産・負債の評価方法の厳格化（より実勢を反映したルールに変更）や積立水準の強化<sup>22</sup>、積立率の低いプランに対する給付増額・一時金支払いの制限等が定められている。上述のとおり、支払保証制度を巡ってのモラルハザードが深刻化しているため、そのような状況に歯止めをかけるといったことが、法制定の直接的な背景であった。ただし同法の求める積立水準回復計画は非常に厳しいため、その後の社会経済状況の悪化に鑑み、2008年12月には労働者・退職者および使用者回復法（The Worker Retiree and Employer Recovery Act of 2008（WRERA））に

<sup>17</sup> 例えば、資産評価にあたって最大過去5年間の時価平均を用いることができるとされていた。

<sup>18</sup> 例えば、従来のルールでは、現在債務の90%を積み立てていればよく、積立不足に陥った場合でも、過去2年間90%を超えており当該年度に80%以上あれば追加拠出が不要であった。阿部（2006）2頁以下参照。

<sup>19</sup> 2004年段階でのPBGCの負債の75%は航空および鉄鋼企業によって占められているが、一方でPBGCが担保する被保険者数は僅か5%にすぎないとも言われている。Joshua Gad-Harf(2008),p1413.

<sup>20</sup> 連邦準備理事会（FRB）の資料によれば、2008年末のDBプラン・DCプランの資産総額はそれぞれ1.93兆ドル・2.67兆ドルで、2007年末（それぞれ2.67兆ドル・3.73兆ドル）に比べいずれも3割弱の減少となっていることが分かる。また、このうち株式（国内・国外）に関しては、08年末でそれぞれ7,771億ドル（40.3%）・8,877億ドル（33.2%）を占めているが、これらは4～5割前後の下落であった。FRB(2009), p115.

<sup>21</sup> 例えば Mercer 社の調査によれば、S&P1500企業の年金基金（非適格含む）の資産評価額および積立水準は、2007年12月末には1.66兆ドル（600億ドルの積立余剰）・104%であったが、08年12月には1.21兆ドル（4,100億ドルの積立不足）・75%となっている。Mercer(2009).なお09年10月時点での積立水準は80%となっている。

<sup>22</sup> 例えば、健全な積立水準を現在債務の90%から100%（2009年は94%、2010年は96%）とし、積立不足解消期間を最大30年から7年（航空会社は17年）以内に短縮している。

よって年金保護法が改正され、積立水準回復計画が緩和されている<sup>23</sup>。

なお年金保護法では、DBプランにおけるキャッシュバランス（CB）プランへの移行ルールを明確化している。CBプランについては、移行に伴って高齢従業員の給付が暫くの間増減しないケースがあり、年齢差別禁止法（ADEA）違反ではないかとの訴訟が相次いでいた<sup>24</sup>が、受給権の早期付与（3年）等、一定の要件を満たすプランについては年齢差別に該当しないものと明定された。またDCプランについては、若年従業員や低所得従業員に十分広まっていないこと、投資教育が不十分であるといったこと等を踏まえて、従業員自動加入制度<sup>25</sup>、証券会社や生命保険会社など商品提供機関からの運用アドバイス（従来は利益相反があると認められていなかった）の合法化がなされている。政府サイドはこれらの変更によって、DCプランへの加入が急速に進むものと見ているようである<sup>26</sup>。

### 4.3 DBプランの凍結増

アメリカの企業年金（とりわけDBプラン）の積立不足が2000年以降急速に拡大したのは前述のとおりであるが、その結果として、プランの破綻や給付凍結が相次いで行われている。「凍結」とは、ある時点以降、勤務の対価としての年金給付債務の積み上がりを停止するという措置であり、既得受給権の減額を認めないERISAの下でも可能であるため、将来負担の増加を回避するための措置としてしばしば採用されている。なお「凍結」には、既存加入者の積み上がりは維持しつつ、新規の加入者のみを受け付けない軟凍結（Soft-Frozen Plans）と、既存加入者についても積み上がりを停止する硬凍結（Hard-Frozen Plans）とが存在している。

「凍結」といった事態が注目されてきたのは主に2000年以降の株価下落局面であるが、年金保護法や会計基準厳格化による積立規制強化が、さらにDBプランの凍結や終了を招くのではないかと指摘されている<sup>27</sup>。また単独事業主プランの凍結（Hard-Frozen Plansのみ）は、2003年末が全体の9.5%であったのに対し、06年末には16.8%に増加している<sup>28</sup>ことからすると、その後もDBプランの減少と、DCプランへのシフトが続いているものと予想される。

もっとも、この背景として、年金保護法による積立強化の負担が使用者（雇用主）を圧迫したことを指摘する見方も強く、年金保護法は、本来の法の目的とは裏腹に「伝統的な（DB）年金を駆逐することを目指したもの」「確定給付年金の墓石」であるとの酷評すら見られる。

<sup>23</sup> Jennifer Staman(2009).

<sup>24</sup> Cooper v. IBM Personal Pension Plan, 274 F.Supp.2d 1010 (S.D.Ill. July 31, 2003). Lonecke v. itigroup, ension plan, (S.D.N.Y. Dec. 11, 2006). ただし上級審では原告が敗訴している。Cooper v. IBM Personal Pension Plan., 457 F.3d 636 (7th Cir. Jan. 30, 2007), Lonecke v. itigroup, pension plan, (2d Cir. N. Y., Oct. 19, 2009).

<sup>25</sup> 拠出額変更権を認めているなど、労働省が適切と判断したDCプランについては、従業員が特に加入を拒否しない限り自動的に加入するというオプトアウト方式への変更を認めるというものである。

<sup>26</sup> Joshua Gad-Harf(2008), p1429.

<sup>27</sup> EBRIの調査では、2005年の調査で、新規採用者の加入廃止を過去2年に行ったプランが13.0%、今後2年以内に行う予定としたプランが12.0%であった。一方、既存加入者も含めた凍結を過去2年に行ったプランは25.3%、今後2年以内に行う予定としたプランが17.4%であった。EBRI(2007), p12.

<sup>28</sup> PBGC(2009), p75.

2008年のWRERAにおける積立水準の緩和は、まさにこのような状況を踏まえた経過的措置であり、わが国企業年金制度における積立水準の緩和措置と同様である。充実した支払保証制度や積立水準の強化が結果的にDB年金を窮地に追い込んでいるという皮肉な状況は、純粋な法律論の世界だけでは語れないという、企業年金（とりわけDBプランの）受給権保護の難しさを端的に示しており、企業年金制度自体が本質的に抱えているアポリアをそのまま顕しているともいえよう。

## 5 現地調査からの示唆

最後に、本研究が2009年8月末から9月初めにかけて実施したアメリカでの現地調査によって得られた示唆を簡単にまとめておく。

### 5.1 「理想的な」企業年金とは？

アメリカにおける「理想的な」企業年金とはどのようなものか、という質問を投げかけてみると、例えば以下のような回答が得られた。

- ①「企業が退職管理等のために使いやすいもの」
- ②「理想はDBプランだが、現実には自動加入等の措置をとまなうDCプラン」
- ③「事業主が管理し、資産が積み立てられ、適切にかつ専門家によって運用され、引退前の払い出しが不可能で、終身支払われるもの」

①は企業年金の従業員管理ツールとしての性格を強調する見解であるが、その前提となるのは、一定水準以上の公的年金給付が確保されているならば、任意の制度である企業年金はより自由度の高い、事業主にとって使いやすいものにならざるを得ない、そうでないと制度を実施するインセンティブがない、という考え方である。

②は複数の実務家・専門家から得られた回答である。DBプランに多くのメリットがあることを認識しつつも、DBプランからDCプランへという、止めようのない大きな流れの中では、DCプランをよりよいものにしていくというのが現実的な選択肢であるということであろう。

ここでの問いかけに対するもっともオーソドックスな答えといえるのが③だが、現地調査では実際には①や②に近い見解をもっとも多く耳にすることになった。

### 5.2 終身給付について

給付の「終身性」の問題は、アメリカでも議論の対象となっている。

#### (1) 現状

DBプランは、基本的に終身給付（annuity）である。ただあまりに当然のことであるた

めか、法規制によってそれを強制するという発想自体がなく、法文上も明文で終身給付が義務づけられているわけではない。ただ、標準退職年齢（normal retirement age）から終身で毎年いくらの年金をもらえるか、という形で給付内容を特定することを前提とした規制<sup>29</sup>がなされており、少なくとも終身年金の選択肢は用意されていなければならないと考えてよいようである。なお一応 DB プランに分類されるキャッシュバランスプランでは一時金選択が比較的多くなされている。

これに対し DC プランでは、終身年金の選択肢が用意されること自体が少ない上に、実際に選択されることはさらに少ない。IRA などに資産移換したのちに自分で終身年金の賞品を購入することは可能だが、その選択もあまりなされない。終身年金の商品が一般に「割高」であると考えられていること、自分が予想以上に長生きしてしまうリスクについての認識が一般にはまだ低いことなどがその背景にあるという。

## (2) 終身給付奨励の動き

401(k)プランなど DC プランが主流になったことにより、終身給付を受給できない者の割合が増えることとなった。アメリカの公的年金は低所得層に手厚く、それ以外には抑制的という構造であるため、今後中・高所得層の老後所得保障が不十分になる可能性がある。

このような問題意識の下で、終身給付を奨励する方向での政策提言が登場している。例えば、ノースダコダ州選出のポメロイ上院議員は、2009年6月に、終身給付での年金受給を選択した場合には年間1万ドル上限にその50パーセントを非課税にするという法案を公表した<sup>30</sup>。また、オバマ政権で財務省のアドバイザーに就任したマーク・イーリー氏は、2008年6月に、1) 401(k)プランの資産をの一定部分を、2年間限定で毎月定額給付を支給する商品の原資とすることを、明確に拒否の意思表示がないかぎり「デフォルト」とする、2) 2年後には給付形態の選択が可能となるが、ここで意思表示をしない場合には終身定額給付が自動選択される、という仕組みの導入を提唱している<sup>31</sup>。

## 5.3 IRC と ERISA の相互関係

前述のように、アメリカの企業年金は「税法」である IRC と「労働法」である ERISA の双方の規制を受けている。IRC は税制適格制度（qualified plan、QP）の要件を定めているが、この多くの規定がほぼそのまま ERISA に「複製」されている。つまり、税制非適格の制度であってもこれらの要件は満たさなければならない。他方で ERISA のみが定める基準、IRC のみが定める基準もある。

<sup>29</sup> この点は日米両国での企業年金という「約束」に関する意識の違いを示すものといえる。日本の企業年金はそもそもの「原型」が退職一時金であるため、早死にした場合にももらえないのはおかしい、終身年金でも保証期間が付されているべきだ、という考え方になる。これに対しアメリカ（の伝統的な DB プラン）では、「死ぬまで毎月いくもらえるか」というのが「約束」の本来の形なのである。終身年金に関する議論をする場合には、この点に留意しておく必要があるだろう。

<sup>30</sup> The Retirement Security Needs Lifetime Pay Act, H.R. 2748.

<sup>31</sup> Increasing Annuitization of 401(k) Plans with Automatic Trial Income” (working paper) by William Gale, Mark Iwry, etc. (Brookings Institute).

複雑でややこしい規制のようにも見えるが、法的な線引きは明確なようである。IRC の規制は「高給取り」である従業員に税制上のメリットを与えすぎないようにすること、すなわち「租税回避」の防止を目的とするものであり、ERISA は従業員の受給権保護、適切な制度運営と資産運用の確保を目指す、「労働者保護」の規制である。立法趣旨が違う以上、「二重規制」の批判はあたらぬ、という声が現地でも多数であった。もっとも、管轄官庁（労働省と内国歳入庁）との「縄張り争い」のようなものはあるようである。

**【参考】2009年8月～9月米国現地調査訪問先リスト（出張者：森戸英幸）**

±

August 28 & 29, Buffalo, NY

University at Buffalo Law School, the State University of New York

- Professor James Wooten

August 31, Boston, MA

Fidelity Investments

- Leon Kumpe, Senior Vice President, Global Business Development
- Stephen Ulian, Executive Vice President, Personal and Workplace Investing
- Douglas Fisher, Senior Vice President, Policy Development Market Planning – Personal and Workplace Investing

Harvard Law School

- Professor Howell Jackson

September 1, Boston, MA

Harvard Law School

- Professor Daniel Halperin

September 2, Washington DC

Employee Benefits Security Administration, United States Department of Labor

- Gerald Lindrew, Deputy Director, Office of Policy and Research
- Mark Greenstein, Office of Policy and Research

American Academy of Actuaries

- Frank Todisco, FSA, MAAA, EA, Senior Pension Fellow

Pension Rights Center

- Karen Ferguson, Director
- Karen Friedman, Policy Director
- Rebecca Davis, Staff Attorney

- ・ John Turner (Pension Policy Center)
- ・ Robert England (Writer/Author/Consultant)
- ・ Kyle Garrett, Referral and Logistics Coordinator

#### September 3, Washington DC

##### Employee Benefit Research Institute

- ・ Kenneth McDonnell, Programs Director

##### Pension Benefits Guaranty Corporation

- ・ David Gustafson, Chief Policy Actuary, Director of the Policy, Research and Analysis Department
- ・ Michael Rae, Deputy Chief Insurance Program Policy
- ・ Karen Morris, Deputy Chief Counsel

### 参考文献

- 阿部暁 (2006) 「米国における企業年金改革法について」『第一生命年金通信』平成 18 年 9 月 29 日号.
- 臼杵政治 (2007) 「年金保護法と財務会計基準 158 号後の米国企業年金の動向 (1)」『ニッセイ年金ストラテジー』2007 年 10 月号、「年金保護法と財務会計基準 158 号後の米国企業年金の動向 (2)」『ニッセイ年金ストラテジー』2007 年 11 月号.
- 企業年金連合会編 (2009) 『企業年金に関する基礎資料』企業年金連合会.
- 畑中祥子 (2008) 「企業年金制度における受給権保障の法的枠組み—米国 ERISA 法と日本の企業年金法制をめぐる日米比較」『日本労働法学会誌』112 号.
- 三石博之 (2006) 「米国企業年金法案の行方と企業会計基準の見直し」『月刊企業年金』2006.2.
- 森戸英幸 (2003) 『企業年金の法と政策』有斐閣.
- 渡辺由美子 (2007) 『米国における企業年金改革の動向に関する調査研究』.
- Christopher Cognato(2008) “ISSUES IN THE THIRD CIRCUIT:”PLACING A ROUND PEG INTO A SQUARE HOLE”:THE THIRD CIRCUIT APPLIES TO HYBRID PLANS IN REGISTER v.PNC” Villanova Law Review.
- Chuck Slusher(1998)”Pension Integuration and Social Security Reform”Social Security Bulletin Vol.61 No.3.1998
- DOL(Depart of Labor) (2003)Employee Benefits in Private Industry in the United States 2003, Table 71.Savings and thrift plans: vesting provisions, all private industry workers,

- National Compensation Survey, 2003.
- EBRI(2007)EBRI Issue Brief No.307 Retirement Income Adequacy After PPA and FAS 158.
  - EBRI(2009a)EBRI Issue Brief No.336 Employment-Based Retirement Plan Participation: Geographic Differences and Trends, 2008.
  - EBRI (2009b)Notes vol.30 No.7 More Detail on Lump-Sum Distributions of Workers Who Have Left a Job, 2006.
  - Emma Cecilia Erikson(2007) The Pension Protection Act of 2006:Is It Too Late to Save Traditional Pension Plans? , 41 Suffolk University Law Review.
  - FRB(2009) Federal Reserve Statistical release Flow of Funds Accounts of the United States – Flows and outstandings Second Quarter 2009.
  - Hay Group (2006) The Pension Protection Act of 2006,November 2006.
  - Jenifer Staman(2009) The Worker,Retiree,and Employer Recovery Act of 2008:An Overview.
  - Joshua Gad-Harf(2008) THE DECLINE OF TRADITIONAL PENSIONS,THE IMPACT OF THE PENSION PROTECTION ACT OF 2006,AND THE FUTURE OF AMERICA'S DEFINED-BENEFIT PENSION SYSTEM,83 Chicago-Kent Law Review.
  - Keith A.Bender(2009)"How are pension integration and pension benefits related?"The Quarterly Review of Economics and finance 49
  - Mercer(2009) <http://www.mercer.com/summary.htm?idContent=1336100>.
  - PBGC (2009) Pension Insurance Data book 2008, August 2009.
  - Pensions & Investments(2010) Fortune1000 plans end year with 78% funding, January 21,2010.
  - Richard W.Humphreys(1993) "Defined Benefit Versus Defined Contribution Pension Plans: Hoe Are the Interests of Employees and the Public Best Served?" Employee Responsibilities and rights Journal,Vol.6,No.1,1993.
  - Timothy A Steadman(2008) "Fighting Windfalls: The PBGC's Battle for workers' pension Benefits(and its Own Financial Health) "2008 Arkansas Law Review.

## 補論2 ドイツの企業年金制度

### 1 ドイツ年金制度の原理及び理念

- ◇ 「賃金・保険料比例ルール」及び「賃金スライドと賦課方針」により具体化される世代間契約である。
- ◇ 勤労世代はその能力に応じて働き、経済社会に貢献し、老後はその現役時代の貢献と保険料に応じて、一定の限度で生活水準を維持し、賃金スライドを通じて次の世代の生活水準の向上の成果に等しく預かっていくものとした。
- ◇ ドイツの公的年金は被用者を対象とした賦課方式による1階建ての報酬比例年金である。制度は職業毎に分立。被用者は原則強制加入、自営業者は一定の業種につき強制加入とされているが、基本的には任意加入（加入義務なし）、専業主婦等も任意加入とされている。

### 2 ドイツ年金制度の歴史

- (1889年) ビスマルクにより「障害および老齢保険に関する法律」（障害・老齢保険法）が規定。適用対象者は、労働者と年収2,000マルク未満の16歳以上の職員で官吏は対象外。保険料と国庫補助による積立方式であり国が社会制度として設立運営。
- (1891年) ライヒ保険法が公布。医療保険、労災保険、年金保険の規定がひとつにまとめられ、遺族年金（寡婦・遺児）が導入。職業により年金が分化。労働者年金保険制度が発足。
- (1891年) ホワイトカラーを対象とした「職員保険法」が制定。
- (1923年) 鉱山労働者を対象とした「ライヒ鉱業従業員共済組合法」が制定。
- (1924年) 「鉱山年金保険制度」発足。
- (1957年) 第1次年金改革・・財政方式の変更（積立方式⇒賦課方式へ変更）、年金額算定方式変更（賃金スライドが導入）。「農業者老齢保証制度」発足。
- (1972年) 第2次年金改革・・支給開始年齢の弾力化（65歳前の早期受給可能）、「最低所得による年金」の導入、自営業者・専業主婦等への任意加入制度の創設を実施。
- (1974年) 「老齢企業年金改革法」が制定
- (1992年) 年金改革・・給付の引き下げにより税込賃金スライドから税引き後賃金スライド制（ネット賃金スライド制）への変更を実施、支給開始年齢の段階的引き上げ、育児・介護従事期間の保険期間への算入、部分年金制度の創設を実施。
- (1996年) 「年金生活円滑移行促進法」「経済成長・雇用拡大法」により、1992年年金改革法で定められた支給開始年齢の段階的引き上げの前倒しを実施。



- (1999年)年金改革・・年金額スライドへの人口高齢化を加味した年金現価計算の導入、稼働能力低下年金の改正、障害年金の再編、育児の年金への適切な反映、連邦補助の増額。
- (2001年)年金改革・・給付水準の引き下げ(保険料を2020年までに20%以下、2030年時点で22%以下に抑制)。給付水準を所得代替率70%から67%へ段階的に引き下げ。受給権付与の明確化(30歳到達者加入5年以上で付与)。従来の可処分所得に応じた賃金スライドから、可処分所得から補足的老後保障制度の積立金を差し引いたネット額に応じたスライドへ変更。リースター年金創設。企業年金の5つ目の形態として年金基金(ペンションファンド)を導入。
- (2003年)「短期的年金改革法」により、年金保険料率を19.5%に維持するための措置(年金調整の凍結、年金生活者への介護保険料の全額自己負担化等)を実施。
- (2004年)年金改革・・「中長期的年金改革法」(公的年金保険持続法、年金課税改革法)が成立。「公的年金保険持続法」により、給付額の抑制(持続可能係数の導入:受給者を被保険者で序した比率が増大するに連れて年金額を抑える仕組み)を実施。「年金課税改革法」により、EET方式への変更を実施(従前の加入者拠出時課税から給付時課税への変更)。
- (2005年)ホワイトカラーを対象とした「職員年金保険」とブルーカラーを対象とした「労働者年金保険」を「一般年金保険」として統合。自営業者を対象とした任意加入の私的年金制度「リユールップ年金」を導入。
- (2007年)「年金保険退職年齢調整法」の制定。公的年金の支給開始年齢が2012年から2029年にかけて65歳から67歳に引き上げを決定。「特別長期被保険者に対する老齢年金」を新たに導入し、45年以上の被保険者期間の者は65歳で満額の年金を受給出来ることとした。

### 3 ドイツの公的年金制度

#### 3.1 ドイツ公的年金制度の位置付け

ドイツの年金制度は、職業毎に分立した公的年金制度「第1の柱」(被用者は原則強制加入、自営業者は基本的に任意加入)と、公的年金制度を補完する企業年金制度「第2の柱」及び個人貯蓄「第3の柱」の「3つの柱」からなっている。ドイツでは退職後の所得水準についても、公的年金制度と企業年金制度を足した水準で考えられており、2001年の年金改革では公的年金制度の給付水準を引き下げが行われ、所得代替率は企業年金を含めて67%を目標とされている。公的年金水準の引き下げに伴い、公的年金制度を補完する目的で任意加入の国庫補助(国の補助金及び所得控除)による個人積立勘定での補足的老後保障制度「リースター年金」が導入されるなど、ドイツにおいては、企業年金制度が公的年金制度の補完として位置付けられている。

### 3.2 ドイツ公的年金制度の体系

ドイツの公的年金制度は、職業毎に分立した給付建の賦課方式による報酬比例年金であり、次頁〔図表 補 2-1〕のように構成されており、一般被用者を対象とする一般年金保険がその中心を占めている。一般被用者は強制加入であるが、高額所得者、自営業者及び無業者は任意加入となっている。なお、無年金者への措置としては、低年金者を対象とした基礎保障がある。基礎保障とは 65 歳以上の高齢者を対象に、生計維持に必要な給付を行う制度である。支給開始年齢は 65 歳であるが、2007 年の「年金保険退職年齢調整法」により、支給開始年齢が 2012 年から 2029 年にかけて 65 歳から 67 歳に引き上げられることが決定した。基礎保障は、現在、社会扶助制度に統合されている。

〔図表 補 2-1〕 ドイツ公的年金制度

公的年金制度	農業者老齢保障制度 (36 万人)	自営業者相互補助制度	鉱山労働者年金保険 (28 万人)	一般年金保険 (2005 年に「労働者年金保険」と「職員年金保険」が統合) (被保険者：5,173 万人) (年金受給者：2,326 人) (平均年金額) ・労働者年金：623 ユーロ (約 10 万円) ・職員年金：823 ユーロ (約 13 万円)	一般年金保険 (非官吏)	官吏恩給制度 (官吏)
	農業者	医師、 弁護士等	鉱山労働者	一般被用者	公務員	
職業	<自営業者>		<被用者>			

## 4 ドイツの企業年金制度

### 4.1 ドイツ企業年金制度の体系と種類

ドイツの企業年金制度は、19 世紀から企業の任意による退職後の所得保障として設立された。その後 1974 年の「老齢企業年金改革法」が制定され、受給権付与基準の規定や支払保証制度の創設が行われた。ドイツの企業年金はこの法律により包括的な規制を受けている。給付水準は公的年金と合わせて、最終グロス所得の 60～65%が目標とされている。ドイツ連邦統計局の発表では、全被用者のうち 46.1% (1991 年) が加入しているとされている。給付設計については全体の 9 割以上が給付建てを採用と見られる。

2001 年の年金改革により、企業年金の 5 つ目の形態として「年金基金 (ペンションファ

ンド)」が導入され、企業年金制度は以下の5つに分類される。

#### <直接約定（引当金制度）>（Direktzusage）

ドイツの企業年金制度で最も一般的な形態で、会計上の引当金を利用することにより企業の内部に年金資産を積み立てる制度である。事業主は資産を自己の運転資金として自由に利用できる。監督や規制から比較的自由であるが、支払保証制度への加入が必要。

#### <共済金庫（共済基金制度）>（Unterstützungskasse）

単独企業、複数の関連企業、多数の独立企業が社団法人又は有限会社形態の独立法人として「共済金庫」を設立して、そこに年金資産を積立てる外部積み立て制度である。共済金庫に対する年金受給者の法的請求権が認められていないことから、保険監督局による監督に服さず、年金資産を事業主に融資することができるなど、事業主はその資産を自由に利用できる点に特徴がある。他方で、受給権保護の観点から、支払保証制度への加入が義務付けられている。

#### <直接保険（直接保険制度）>（Direktversicherung）

企業が生命保険会社との間で従業員を被保険者として生命保険契約を結ぶ制度である。年金の支払いは保険会社により保証され、事業主に支給義務はない。保険会社は保険監督局の監督を受ける。運用規制が厳しく保険監督法により安全で保守的な資産構成が求められている。支払保証制度への加入は、原則不要とされる。但し、撤回権を留保して受給権を付与している場合か、または撤回不能な受給権を付与したにもかかわらず、使用者が当該保険契約に基づく給付請求権を担保提供したか、譲渡したか、あるいは質権を設定した場合には支払保証制度への加入が義務づけられている。

#### <年金金庫（年金基金制度）>（Pensionskasse）

主に大企業が独立法人として年金金庫を設立して、そこに年金資産を積立てる外部積み立て制度である。支払保証制度への加入は不要。年金金庫は保険監督局により給付設計等について監督を受ける。

#### <年金基金（ペンションファンド）>（Pensionsfonds）

2002年から導入された制度であり、単独又は複数企業が年金ファンドを設立して、そこに年金資産を積立てる外部積み立て制度である。保険監督局の監督に服しているが、年金金庫等に比して年金資産の投資に関する自由度が高いため、受給権保護の観点から支払保証制度への加入が義務付けられている。

上記をまとめると次頁の〔図表 補2-2〕のようになる。

〔図表 補 2-2〕 ドイツ企業年金制度

	I	II	III	IV	V(2001年導入)
	直接約定 (引当金制度)	共済金庫 (共済基金)	直接保険	年金金庫	年金基金 (ペンションファンド*)
(利用割合)	(59%)	(7%)	(13%)	(21%)	(0.1%)
①制度の概要	内部積立	外部積立	外部積立 (保険契約)	外部積立	外部積立
②運営主体に対する法的給付請求権	運営主体なし ・運営主体=事業主 ・従業員は事業主に 対して直接請求権 を有する	× ・従業員は共済金庫 に対しては直接請 求権を有しないが、 事業主に対して直 接請求権を有する	○	○	○
③投資制限	× (事業主は社内 積立金として資 産を自由に利用 可能)	× (運用規制はな く、積立資産は、 全額事業主に対 して無担保で貸 付される)	○ 規制あり (安全・保守的な 運用が求められる。 株式への投資 は30%未満。事 業主への融資可)	○ 厳しい規制 (株式への投資 は30%未満、事 業主へは担保が あれば10%まで 融資可)	△ ほとんどなし (ユーロ圏以外 への投資は30% 未満)
④最低利回り保証	×	×	○	○	×
⑤保険監督局 の監督	× (注1)	× (注1)	○	○	○
⑥支払保証制度へ の加入	○	○	△ (事業主が保険契約 上の給付請求権を 譲渡・担保提供等し た場合は適用)	×	○
⑦リスター年金の提供 可否	×	×	○	○	○
⑧拠出建制度(DC) 提供可否	×	×	×	○ (注2)	○ (注2)

注1：未積立債務の開示が必要。 注2：ドイツでは拠出建て制度(DC)についても元本保証が必要。

資料：有森美木(2010)「各国の年金制度ドイツ」『年金と経済』2010.1 VoL.28 No.4, 財団法人年金シニアプラン総合研究機構。128-131頁及び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。377頁に基づき筆者が抜粋して作成。