

## 高齡化社会における企業年金

来 島 浩

On Corporate Pensions in the Aging Society

Hiroshi KIJIMA

(Received September 26, 2003)

## 一 はじめに

内閣府が2003（平成15）年4月に発表した「公的年金制度に関する世論調査<sup>1)</sup>」によると、老後の生活設計の中で、「公的年金をどのように位置づけているか」の問いに対して、「ほぼ全面的に公的年金に頼る」と答えた者の割合が29.0%、「公的年金を中心とし、これに個人年金や貯蓄などの自助努力を中心に考える」と答えた者の割合が41.7%で、双方合わせると70.7%となっている。このことから老後生活において公的年金がいかに重要であるかがわかる。ちなみに、1998（平成10）年3月の調査結果と比較して見ると、前回の「ほぼ全面的に公的年金に頼る」と答えた者の割合は21.9%なので今回のほうが7.1ポイント上回っている。だが、「公的年金を中心とし、これに個人年金や貯蓄などの自助努力を中心に考える」と答えた者の割合は51.0%なので、今回のほうが9.3ポイント低下している。双方合わせると72.8%なので今回のほうが若干低下しているが、老後生活における公的年金の重要さは少しも変わっていない。それどころか低経済成長下においては公的年金の重要性はますます増大しているのである。

しかしながら、このように公的年金の重要性が増大しているのに、これまで負担と給付の適正化ということで保険料の引き上げと給付水準の引き下げが、さらに2004年度の改定に向けて給付水準の引き下げと保険料の引き上げが、図表1のように検討されている。

このように悪化している公的年金（老後所得保障の中心）を補完するように位置づけされている企業年金や退職金等の退職給付制度<sup>2)</sup>は、現在の厳しい経済状況のもとで十分に補完とい

図表1 年金改革をめぐる厚労省と財務省の争点

	厚 労 省	財 務 省
制 度	現行制度の維持 (国民年金と厚生年金)	スウェーデン型 (所得比例年金を参考)
給 付 水 準	現役の年収の50%～50%台半ば を維持（現在は59%）	最低限の生活保障の水準に。支 給開始年齢は引上げ
保 険 料	段階的に年収の20%（労使折半） に引き上げてから固定	保険料増を抑えて固定し、給付 水準を決める
現在の年金受給者	年金課税の強化で対応	給付水準の引き下げ

出所：『朝日新聞』（朝刊、2003年9月13日）

う機能を果たしているのだろうか。

平成不況下の企業は、減収（売上高の減少）のもとでも増益となるように、原価・費用の縮減、とりわけ総人件費の削減をめざしている。そのためには、大企業の徹底したリストラによる人員の削減と在職者に対する賃金や年金等の労働条件の不利益変更、さらには福利厚生費等の抑制が徹底して行われている。具体的には、労働時間の延長やサービス残業の増加、雇用慣行の見直し、法定外福利厚生費の削減、退職給付制度の改定等である。このうち退職給付制度については、平成15年版の『企業年金白書』（第一生命経済研究所）は「厳しい経済状況を背景に、企業年金・退職金制度の見直しは加速され、日を追うごとに新制度を導入する企業が増加しています。今後さらにこの傾向は進み、企業年金・退職制度は大きく様変わりすることが考えられます。<sup>3)</sup>」と述べている。かかる退職給付制度の「様変わり」（改定）は、後に明らかにするように改悪そのもので、2001年からの新会計基準による新退職給付会計の全面適用を契機に一層進められている。したがって、退職給付制度は以前ほど公的年金を補完する機能を発揮できなくなっていると思われる。

以上見てきたように、公的年金はその重要性にもかかわらず、給付水準は現役年収の半分や最低限の生活保障の水準まで切り下げることが検討されたり、公的年金を補完する企業年金等の退職給付も切り下げられたり、これらによる老後の所得保障に対して国民は危惧の念を抱かざるを得ない状況に現在置かれていると思われる<sup>4)</sup>。

そこで本稿では、公的年金を補完する退職給付制度（企業年金と退職金制度）に関して、まず既存の年金制度と企業年金の概要を、次に新企業年金制度導入の目的と制度の概要を、さらに新会計基準導入による退職給付制度の変化を、また近年問題となっている退職給付の積立不足等についても検討していくことにする。

## 二 年金制度と退職給付制度（企業年金・退職金制度）

### 1 年金制度における退職給付制度の位置付け

年金制度は、老齢、障害、死亡といった長期にわたって生活の基礎となる所得の喪失事故に対応するものなので、当然所得保障の中心的役割を担っている。一般に日本の高齢者つまり職業生活から引退した人を対象とした所得保障システム、すなわち年金制度は図表2に示すように3階から成り立っている。いわゆる「3階建て」年金制度である。このうち1階部分は、20才以上60才未満の日本に居住する全ての人を対象とする、強制加入の国民年金（基礎年金）制度である。2階部分は被用者を対象とする強制加入の厚生年金制度と共済年金制度で、3階部分は、2階部分に加入している被用者を対象とする任意加入の企業年金制度である。さらに3階の上にも自助努力による個人年金を乗せることもできる。自営業者等の場合は、強制加入の2階部分はないが、任意加入の国民年金基金制度がある。

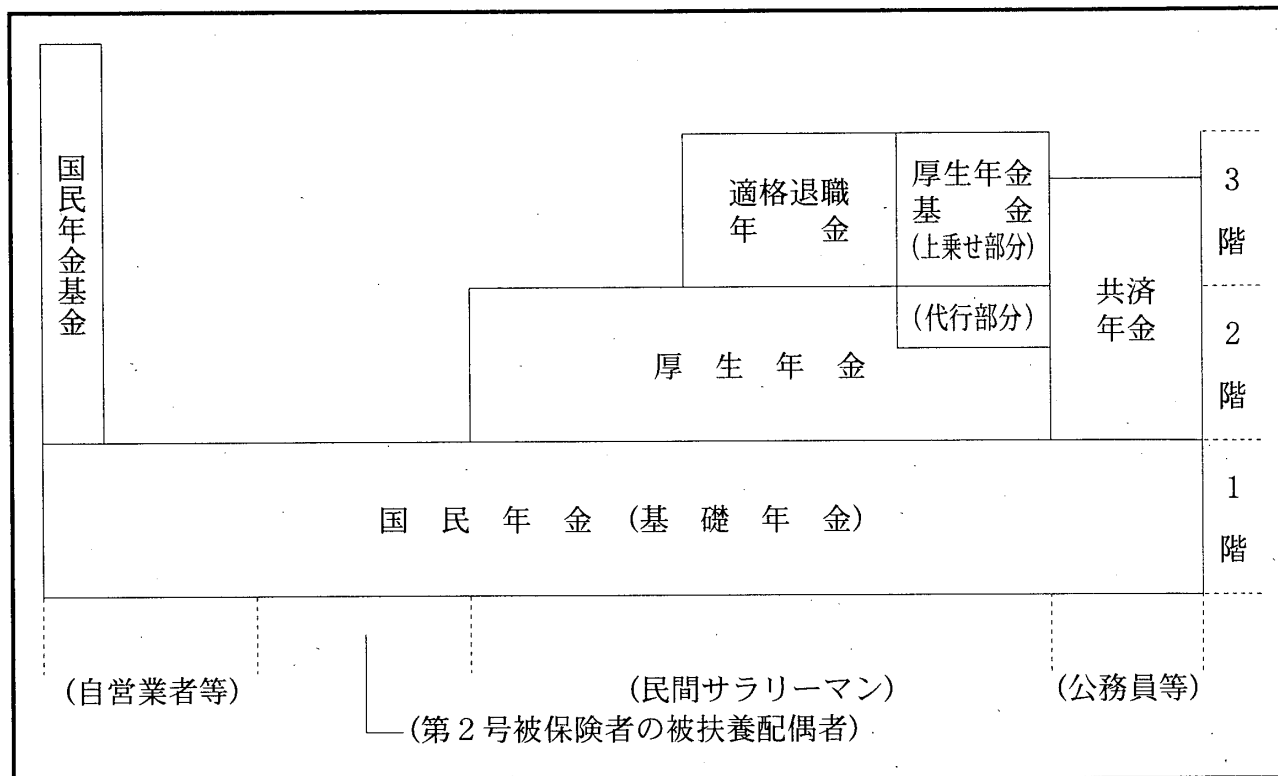
以上から年金制度における中心は公的年金制度で、企業年金制度は「はじめに」で述べたように、公的年金制度を補完する制度であるということがわかる。

### 2 退職給付制度（企業年金・退職金制度）の概要

#### (1) 退職給付の概念

従来退職金と企業年金は、双方基本的には賃金の後払いとしての性格をもっていたが、一応別個のものとして取り扱われてきた。しかし2000年に導入された新会計基準は「退職給付とは、一定の期間にわたり労働を提供したことなどの事由にもとづいて、退職以後に支給される給付をいい、退職一時金及び退職年金等がその典型である」とし、その中身については「退職給付

図表2 日本の年金制度



出所：『平成14年版厚生労働白書』より作成。

の支給方法（一時金支給、年金支給）や退職給付の積立（内部引当、外部積立）が異なっているとしても、いずれも退職給付であることには間違いない。このような観点から、当審議会では企業年金制度を含め退職給付について包括的に討議を行った<sup>5)</sup>と述べ、退職金と企業年金を従来のように別個のものとしてではなく一緒に扱おうとしている。これは図表3のように最近の退職給付が、一時金と年金のどちらか、あるいは一時金と年金の併用が可能になったことを反映したものとなっているからだろう。

(2) 退職給付の種類とその仕組み

企業は、退職給付を行うために必要な資産を、企業の内部に確保する場合と企業の外部

図表3 退職一時金の改定状況

(単位：%)

区 分	全 産 業	製 造 業	非製造業
一 時 金 の み	6.3	4.6	9.1
一 時 金 と 年 金 の 併 用	92.5	95.4	87.5
退 職 金 前 払 い 制 度 の 採 用	1.7	2.0	1.1
退 職 金 ・ 年 金 制 度 な し	1.3	—	3.4
合 計	100.0	100.0	100.0

注：「一時金と年金の併用」には年金のみで一時金の選択が可能なケースも含む。

出所：労務行政研究所『退職金・年金事情（2001年版）』より作成。

に確保する場合がある。資産を内部に確保する制度は「退職一時金や退職年金を支給するために必要な資産を積立金として企業の外部に取り分けていない制度、もしくは一応資産を何らかの形で外部に確保してはいるがそれについて税制上優遇を受ける要件が満たされていない制度である。税法上の観点からは税制非適格制度と呼ぶこともできる。<sup>6)</sup>」もので、退職年金制度の場合「自社年金」と呼ばれている。

ここで退職給付の支払準備形態をみると、退職一時金制度を実施している企業の多くは、その企業内部に積立てた資産で一時金の支給を行っているが、退職年金制度を実施している企業の殆どは、企業の外部に確保している資産で年金の給付を行っていて、自社年金のみという企業はごく僅かである。

次に企業の外部に資産を確保して退職一時金と退職年金の給付（退職給付）を行っている制度を見ることにする。

退職一時金制度には、①中小企業退職金共済制度や②特定退職金共済制度等がある。①の中小企業退職金共済制度とは、中小企業事業者が常用又は期間雇用労働者を被共済者として勤労者退職金共済機構に掛金を納付し、労働者の退職時にこの機構から退職金が支給される制度である。このうち常用労働者を対象とするものは一般の中小企業退職金共済制度（中退共）で、期間労働者を対象とするものは特定業種退職金共済制度（特定中退）である。②の特定退職金共済制度（特退共）とは、事業者が特定退職金共済団体（商工会議所、商工会、市町村など）に掛金を納付し、労働者の退職時にこの団体から退職金が支給される制度である。なお、①と②は共に掛金は税法上損金あるいは必要経費扱いされるが、国による掛金の一部助成措置は①のみで②にはない。

退職年金制度には、①適格退職年金制度や②厚生年金基金制度、③勤労者財産形成年金貯蓄制度等がある。ここでは①の適格退職年金制度と②の厚生年金基金制度について見ていくことにする。

適格退職年金制度は、事業者が労働者を受益者として金融機関（生命保険会社、信託銀行等）と年金資産の運用管理の委託のための適格退職年金契約を締結し、金融機関は一定の事由（退職等）が生じた場合労働者に対して年金（確定給付）あるいは一時金を支給するという制度である。この制度は企業規模等から厚生年金基金を設置できない企業（多くは中小企業）が退職年金制度として利用することが多い。また適格要件を充足している場合、事業者は負担する掛金の全額を損金算入することができ、労働者側も掛金を事業者が拠出した時点で課税されることはなく、年金が支給された時点で課税されるのみである。ちなみに、適格退職年金の契約件数、加入者数と年金資産額を見ておくと図表4の通りである。契約件数は1993（平成5）年が最高で92,467件、その後減少して2001（平成13）年には73,582件まで落ち込んでいる。加入者数は1995（平成7）年が最高で1,076万人、その後減少して2001年には917万人となった。年金資産額は徐々にではあるが増加して2001年には22兆6,594億円となっている。

なお、この制度は「確定給付企業年金法」（2002年4月1日より施行）により、新規の制度発足ができなくなり、また現在の契約についても10年以内（2012年3月末迄）に他の制度、例えば中小企業退職金共済制度や確定給付企業年金等に移行する必要がある。すでに「（平成）14年10月時点で、543事業所が適格退職年金制度から中小企業退職金共済制度への引き継ぎ申し出をしています。<sup>7)</sup>」

厚生年金基金制度は厚生年金法に基づいて実施されている企業年金制度である。企業はこの制度を運営するために企業から独立した法人である年金基金を設立し、その基金は労働者と事

図表4 適格退職年金契約件数・加入者数・年金資産額の推移

年度末	契約件数 (件)	加入者数 (万人)	年金資産額 (億円)
1991 (平成3) 年度	90,434	977	141,054
1993 (平成5) 年度	92,467	1,059	160,715
1995 (平成7) 年度	91,465	1,076	178,009
1997 (平成9) 年度	88,312	1,043	191,543
1999 (平成11) 年度	81,605	1,001	212,269
2001 (平成13) 年度	73,582	917	226,594

出所：『平成15年版企業年金白書』より作成。

業者から掛金を徴収し、それを年金資産として管理運用し、年金の給付（確定給付）を行う。

厚生年金基金は設立形態により、単独、連合、総合の三タイプに分けられる。単独設立は、一企業だけで設立するもので、500人以上の加入者を必要とする。連合設立は、主力企業を中心に二つ以上のグループ企業で設立するもので、800人以上の加入者を必要とする。総合設立は、同業種の企業や同一都道府県内の工場団地等にある複数の企業が一緒になって設立するもので、3000人以上の加入者を必要とする。次にこの三タイプの基金数と加入者数を示すと図表5の通りである。

この厚生年金基金制度の最大の特徴は、図表2に示しているように、3階部分の厚生年金基金から企業年金給付を行うだけでなく、2階部分の厚生年金制度の一部を代行する厚生年金基金から企業年金給付を行っている点である。この制度をもう少し詳しく見たのが図表6である。厚生年金基金制度に加入している企業の労働者は、公的年金である国民年金と厚生年金（物価スライド部分・賃金スライド部分）に、公的年金でもあり企業年金でもある厚生年金制度の代行部分と厚生年金基金である上乗せ部分（プラスアルファ分のみ）を加えた年金を給付<sup>8)</sup>されるが、厚生年金基金制度に加入していない企業の労働者は、他の企業年金を別にすれば、公的年金である国民年金と厚生年金（物価スライド部分・賃金スライド部分と報酬比例部分）

図表5 厚生年金基金のタイプ別基金数と加入者数の推移

年度末	基金数 (件)				加入者数 (万人)			
	計	単独	連合	総合	計	単独	連合	総合
1991 (平成3) 年度	1,593	509	581	503	1,068	191	333	543
1993 (平成5) 年度	1,804	555	645	604	1,192	202	376	614
1995 (平成7) 年度	1,878	565	668	645	1,213	195	379	638
1997 (平成9) 年度	1,874	561	673	640	1,225	191	406	628
1999 (平成11) 年度	1,835	547	657	631	1,169	180	396	593
2001 (平成13) 年度	1,737	506	605	626	1,087	158	373	556

出所：『平成15年版企業年金白書』より作成。

図表6 厚生年金基金制度

【基金非加入者】	【基金加入者】								
<div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin-bottom: 5px;">                     厚生年金 (老齢厚生年金)                 </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px;">                     国民年金 (老齢基礎年金)                 </div>	<table border="1" style="border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;">厚生年金基金</td> <td style="text-align: center;">                     上乗せ部分 (加算部分とプラス アルファ部分)                 </td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">                     代行部分                 </td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">                     厚生年金 (物価スライド部分と 賃金スライド部分)                 </td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">                     国民年金 (老齢基礎年金)                 </td> </tr> </table>	厚生年金基金	上乗せ部分 (加算部分とプラス アルファ部分)		代行部分		厚生年金 (物価スライド部分と 賃金スライド部分)		国民年金 (老齢基礎年金)
厚生年金基金	上乗せ部分 (加算部分とプラス アルファ部分)								
	代行部分								
	厚生年金 (物価スライド部分と 賃金スライド部分)								
	国民年金 (老齢基礎年金)								

出所：『平成14年版厚生労働白書』より作成。

を給付されるのみである。なお、上乗せ部分の給付水準は、代行部分を上回っている必要がある。

なお、厚生年金基金制度における掛金や積立金は、適格退職年金制度と同様に、税制上の優遇措置が適用されている。事業主負担分の掛金は全額が損金算入となり、加入者負担分の掛金は社会保険料控除の対象になる。また、年金資産については、代行部分の2.84倍の水準までは特別法人税が非課税扱いとなっている（平成17年3月まで凍結）。

### ③ 厚生年金基金の解散と代行返上

厚生年金基金制度の加入基金数と加入者数を見ると図表7の通りである。基金数は、1996（平成8）年の1,883件をピークに以後徐々に減少して、2001（平成13）年には1,737件にまで落ち込んだ。加入者数も1995（平成5）年の1,213万人をピークに以後徐々に減少して、2001（平成13）年には1,087万人へと減った。かかる減少は厚生年金基金の解散によるものである<sup>9)</sup>。こ

図表7 基金設立状況・加入者数・年金資産額の推移（単位：件、万人）

年 度 末	基金件数	基金新設数	基金減少数	加入者数
1991（平成3）年度	1,593	120	1	1,068
1993（平成5）年度	1,804	69	0	1,192
1995（平成7）年度	1,878	38	2	1,213
1997（平成9）年度	1,874	5	15	1,225
1999（平成11）年度	1,835	0	24	1,169
2001（平成13）年度	1,737	0	67	1,087

出所：『平成15年版企業年金白書』より作成。

のような解散による減少は、「厳しい運用環境によって2年連続で運用利回りがマイナスとなったことによる財政悪化や、母体企業の業績悪化に加え、新会計基準の導入により、年金基金の債務が母体企業の負債として計上され、母体企業の債務を圧迫するものとして認識されたことが大きな原因と考えられます。<sup>10)</sup>」

厚生年金基金の解散は法律で定められており、またその解散理由としては、①債務超過続きのため経営が著しく悪化していること、②加入員の減少、年齢構成の高齡化等による掛金上昇のためその負担の困難が見込まれること等があげられている。

代行返上は、2002（平成14）年4月の確定給付企業年金法施行に伴い、実施に移された。これは、厚生年金基金が行っている代行部分を国（厚生年金）に、また厚生年金基金の上乗せ部分を確定給付企業年金に移転することである。この代行返上を実施するには、①基金の代議員の4分の3以上の同意、②厚生労働大臣の認可、③代行部分に相当する責任準備金の国（厚生年金）への移行、④厚生年金基金の上乗せ部分の確定給付企業年金（基金型又は規約型）への移行等の要件が整っていなければならない。代行部分の返上は、将来期間分については2002（平成14）年4月より、また過去期間分については2003（平成15）年9月より開始された。この場合、将来期間分のみ返上して、過去期間分は厚生年金基金に残すということではできなくなっている。なお、代行部分に相当する最低責任準備金の国への移行は、現金だけでなく、国債、株式等の有価証券による物納も可能となっている。

### 三 新会計基準と企業年金改革

#### 1 企業年金の積立金不足と新会計基準

##### (1) 企業年金の積立不足

企業は、高度経済成長過程において大量に採用した労働者の退職に伴って支払う退職一時金を、いちどきに支払うことは経営上負担が大きいため、退職一時金の年金化又は退職給付の費用の平準化を図ることを検討していた。そこで企業は、その頃登場した適格年金制度（1962（昭和37）年発足）と厚生年金基金制度（1965（昭和40）年発足）が、退職一時金の年金化又は退職給付の費用の平準化を図る上で有効な制度であるし、また年金の掛金が税法上損金算入できるというメリットもあったので、それらを導入したのである。その後適格退職年金制度と厚生年金基金制度は高度経済成長のもとで発展していったが、特に厚生年金基金制度は、発足以降運用実績が掛金計算のための利率である5.5%を超えることが容易だったことから、多くの余剰を出し、その余剰金を使って様々な年金関連事業を行うことが可能だった。

しかし、バブル経済の崩壊以降、低金利や株価の下落等の運用環境の悪化により、運用成績が掛金計算のための利率である5.5%を割るようになった。その結果、以前は余剰を出していた多くの厚生年金基金制度は、今度は一転して積立不足（年金債務マイナス年金資産）を抱えるようになった。厚生年金基金は確定給付型年金であるため、母体企業はこの積立不足分の補填を行わなければならなかった。補填ができなければ、1994（平成6）年の日本紡績業基金のように解散することとなり、その後も基金の解散は増加を続けた。ここで解散に至らないまでも多くの積立不足を抱えている基金（企業）を見ると図表8の通りである。なお、厚生年金基金以外の確定給付型を前提とする企業年金にも上記のことがいえる。

図表8 主要企業の年金積立不足の状況（1997年度）（単位：10億円）

会社名	積立不足額	会社名	積立不足額
日本ハム	36	村田製作所	38
ワコー	14	本田技研工業	482
クボタ	174	キヤノン	158
東芝	771	丸紅	84
三菱電機	677	三菱商事	144
N E C	335	イトーヨーカ堂	24
ソニー	270	東京三菱銀行	365
三洋電機	173	野村證券	57
京セラ	56	東京海上火災	155

出所：中北徹『企業年金の未来』、53頁より作成。

## (2) 新会計基準による退職給付会計と企業年金

2000年4月に新会計基準（グローバル・スタンダードとしての国際会計基準）に基づく新退職給付会計では、退職金と企業年金の退職給付債務（将来支払うべき退職給付の見込額）を会計上明示しなければならなくなった。すなわち、これまでは企業の従業員に対する退職給付債務は財務諸表に反映されてこなかったが、新会計基準のもとでは財務諸表上に明示することが義務づけられたのである。具体的には、退職金や年金の形態を問わず、退職給付債務を時価（現在価値）に基づいて算定し、その結果を開示することである。厚生年金基金については、上乘せ部分のみでなく、代行部分も含めて開示する必要がある。

このように新会計基準による退職給付会計が実行されると、退職一時金と退職年金債務に、「三の(1)」で見た以上の多額の積立不足が生じるので、各企業は早急に処理をする必要がある。積立不足の処理結果は、財務諸表に反映されるので、企業の格付けや株価に影響を与えることになる。また新会計基準では積立不足の解消は最大15年間ですればよいことになっているが、大企業ほど影響を気にして早期に処理を行うので、一時的に費用が増加することになる。このような新制度の影響は、人を多く使う産業（人的集約産業）、例えば陸運業や学校法人、医療法人等では他の産業より大きくなると思われる。そのような産業では人件費比率が極めて高く、退職一時金や年金の支払い見込額が大きいからである。

次に、新退職給付会計による退職給付債務について見ていくことにする（図表9参照）。

退職給付会計では、第一に、全労働者の退職時に見込まれる退職給付の総額を計算しなければならない。退職給付は、すでに「一の2の(1)」で見たように、「一定の期間にわたり労働を提供したこと等の事由に基づいて、退職以後に支給される給付をいい、退職一時金及び退職年金等がその典型で」、「退職給付の支給方法（一時金支給、年金支給）や退職給付の積み立て方法（内部引当、外部積立）が異なっているとしても、いずれも退職給付である」（企業会計審議会「退職給付に係わる会計基準の設定に関する意見書」というものである。このように定義された退職給付を、これまでのように現時点ではなく、退職時という未来における時点で計算することになっている。そこで22才で入社したAの60才定年時の退職給付見込額（退職給付債務）を単純に計算してみると次のようになる。ただし、退職金は、定年時の本俸（70万円）×勤続年数とする。すると退職給付債務は、70万円×38年で、2,660万円となる。企業は、このような計算を全従業員に対して行って、その企業の総退職給付債務を出すのであるが、実際は



様々な要素が入るので複雑な計算になると思われる（図表9のA参照）。

第二に、第一段階で求めた退職給付債務の現在価値を求める（割引く）必要がある。上記のAが今55才で、企業はAの退職給付債務2,660万円に対して毎年70万円を退職給付費用として計上し、運用見込利率（割引率）を2%とすると、Aへの企業の退職給付債務は2,073万円となる<sup>10)</sup>。

第三に、年金基金の資産（時価、現在価値）と退職給付を計算する必要がある。ここでは単純化して、退職給付は退職給与引当金のみで計算することにする。今退職給与引当金の損金算入（非課税）率を上限の40%、55才で退職、本俸が60万円とすると、退職金は1,980万円なので、現在792万円までを退職引当金として積み立てているはずである。ただし、有税で100%の積立、すなわち1,980万円の積立を行う場合もある（図表9のBとC参照）。

最後に、新基準による退職給付債務（A）と退職給付（B+C）の比較を行う必要がある。

上記の例を使うと、退職給与引当金の積立分792万円（B）－退職給付債務2,073万円（A）＝－1,281万円となる。つまり、1,281万円の積立不足（D）である。

図表9 退職給付の貸借対照表

退職給与引当金 (B)	退職給付債務 (A)
年金資産 (C)	
積立不足 (D)	

新会計基準では、積立不足は上記の場合のみでなく、次の二つの場合もあるので注意しておく必要がある。一つは「企業年金会計では、単に受給権だけでなく、新入社員についても払うべき年金額を計算して債務として認識するほか、将来の昇給も考慮して計算した債務が用いられる。このような場合、積立不足はさらに拡大する可能性がある。」で、もう一つは「厚生年金の一部は厚生年金基金が国に代わって運営・給付しているが、この代行部分については企業が年金保険料の一部を国ではなく基金へ拠出し、基金はこれを積立に合同運用し、企業年金と合算して従業員に給付を行ってきた。これは厚生年金の資産と併せたほうが基金の規模が大きくなるので有利な運用が可能になるとされてきた。しかし、2000年現在でも運用環境が極度に悪化していることから、利差損が基金本体の部分だけではなく、代行部分にまで発生し、『二重の積立不足』に直面することとなった。<sup>12)</sup>」場合である。

### (3) 積立不足に対する企業の対応

積立不足に対する企業の対応策は大きく分けると二つ考えられる。図表9に基づいて考えると、一つは「BとCを増やししながらAも減らすこと」、つまり既存の確定給付型年金の枠内で対応することである。もう一つは「Aを無くしてBとCを生じさせないようにすること」、つまり既存の確定給付型年金を前提としない新しい方式によって対応することである。

まず、「BとCを増やししながらAも減らすこと」から見ていくことにする。

BとCを増やすということは、退職給付部分（退職一時金と退職年金）に対して追加拠出を行うということである。この場合、現金拠出と国債、株式等の有価証券による拠出が考えられる。財界の一部からは、保有の土地の信託を認めてほしいとの要望もある。

Aを減らすということは、退職給付部分（退職一時金と退職年金）を減らして、退職給付債務を削減することである。そのためには人員削減やポイント制退職金制度等の導入によって総人件費を削減すると共に退職年金の企業負担を軽減（掛金の引き上げか給付水準の引き下げ）する必要がある。

次に、「Aを無くしてBとCを生じさせないようにすること」について見ていく。

Aを無くすということは、退職給付部分（退職一時金と退職年金）を無くし、退職給付債務を無くすことである。そのためには退職一時金制度に退職金前払い制度等を導入したり確定拠出型年金制度を導入する必要がある。なぜならば、賃金の後払いである退職金を毎月の賃金に上乗せして前払いすれば、Bすなわち退職給与引当金は生じないし、確定拠出型年金制度を導入すれば、企業は掛金を拠出した時点で、企業会計上では年金給付債務（退職給付債務）が解消するからである。

このような退職金前払い制度や確定拠出型年金制度は、近年の能力成果主義や労働力の流動化等の新人事管理制度に対応して導入されたものであるが、この導入によって日本の伝統的雇用慣行である終身雇用制や年功賃金制、企業別組合等は解体されていくものと思われる。

## 2 企業年金改革—確定給付企業年金と確定拠出年金

「三の1の(3)積立不足に対する企業の対応」で見てきたように、企業は不況下の減収でも増益となるように、また退職給付部分の積立不足と退職給付債務が将来企業経営を圧迫しないようにするために、確定給付企業年金制度や確定拠出年金制度等の退職給付制度を導入した。ここでは、確定給付企業年金制度と確定拠出年金制度について見ていくことにする。

### (1) 確定給付企業年金制度

確定給付企業年金制度は、2001（平成13）年6月の確定給付企業年金法の成立によって、2002（平成14）年4月から実施されることになった。

確定給付企業年金法は、この法律の目的を「この法律は、少子高齢化の進展、産業構造の変化等の社会経済情勢の変化にかんがみ、事業主が従業員と給付の内容を約し、高齢期において従業員がその内容に基づいた給付を受けることができるようにするため、確定給付企業年金について必要事項を定め、国民の高齢期における所得の確保に係わる自主的な努力を支援し、もって公的年金と相まって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とする。」と規定している（確定給付企業年金法・第一条）。

以上のような目的をもった確定給付企業年金には、従来の確定拠出型企業年金（厚生年金基金と適格退職年金）とは別に、確定給付型の新たな形態として、規約型企業年金と基金型企業年金が創設された。規約型企業年金は、企業が厚生労働大臣の承認を受けて設立し、企業が運営主体となり、母体企業の外部（信託銀行や生命保険会社等の受託会社）で年金資産の管理運営を行い、そして年金（確定給付）の支給を行う制度である。この制度は厚生年金基金と違って老齢厚生年金の代行は行わない。また、基金型企業年金は、企業が厚生労働大臣の認可を受けて設立し、母体企業とは別法人である企業年金基金が運営主体となって年金資産を管理運営し、そして年金（確定給付）の支給を行う制度である。この制度も厚生年金基金と違って老齢厚生年金の代行は行わない。なお、この制度の設立に関しては300人以上の人数が必要とされている。

規約型企業年金と基金型企業年金は、以上のように設立に当たって、厚生労働大臣の承認か認可か、あるいは運営主体は事業主か別法人の企業年金基金かの違いはあるが、他の加入者資格や給付設計、運営方法等<sup>13)</sup>についてはともに次のように同じ扱いとなっている。

加入者：①加入者になれるのは、厚生年金適用事業所の被保険者で、規約で一定の加入資格を定めることができる。②加入者は任意に資格を喪失できない。③加入資格は特定の人について不当に差別的なものであってはならない。

加入者期間：①加入者の資格を取得した月から、加入者の資格を喪失した月の前月までが月単位で加入者期間として計算される。②確定給付企業年金の実施前の期間のうち、確定給付企業年金が実施されていたとしたならば加入者であったであろう期間（過去勤務期間）も加入者期間に算入できる。

掛金の負担：①事業主は給付の費用に充てるため、年1回以上定期的に掛金を拠出しなければならない。②規約で定めれば、加入者が掛金の一部を負担することができるが、加入者が負担する掛金の額が掛金総額の2分の1を超えないことと、加入者の同意が必要である。③事業主は一定の条件下で、金銭に換えて上場株式等で掛金を納付できる。

掛金額の算定方法：①掛金額は定額あるいは給与等に一定の割合を乗ずる方法、加入年齢に応じて定額や一定割合を定める方法などから選択し、規約で定める。②掛金額の算定方法が特定の加入者に不当であってはならない。③少なくとも5年ごとに、掛金額を再計算し、また、加入者の数が著しく変動したり、給付設計を変更した場合などにも、掛金額を再計算しなければならない。

積立金の積立：①規約型企業年金の事業主及び企業年金基金は、毎事業年度の末日までに給付に充てるべき積立金を積み立てておかなければならない。②積立金の額は、責任準備金及び最低積立基準額を下回らない額でなければならない。

積立金の管理運用：①確定給付企業年金の実施事業主は、信託会社、生命保険会社、農業協同組合連合会のいずれかと積立金の管理運用について契約をしなければならない。②基金型企業年金（企業年金基金）については、運用体制が整っていることを条件に、自家運用することができる。

給付（老齢給付金）：①老齢給付金は、60才以上65才未満の規約で定める年齢に達したときから支給される。②50才以上60才未満の規約に定める年齢に達した日以後に、事業所に使用されなくなったときに支給される。③受給資格期間は20年を超えてはならない。④年金額の全部又は一部を一時金として支給できる。

（注：障害給付金と遺族給付金については省略する。）

脱退一時金：①脱退一時金は、加入者が死亡以外で資格喪失したときに支給される。②加入者期間が3年以上で、老齢給付金の支給条件を満たさないときに支給される。③規約に定めた場合は、脱退一時金の一部又は全部を繰り下げて支給することもできる。

税制：①拠出時－事業主拠出は損金算入、加入者拠出は生命保険料控除。②運用時－積立金は特別法人税課税（平成17年3月まで凍結）。③給付時－老齢給付金は公的年金等控除、一時金は退職所得控除が適用。

## (2) 確定拠出年金制度<sup>14)</sup>

確定拠出年金制度は、2001（平成13）年6月の確定拠出年金法の成立によって、「企業型」確

定拠出年金制度は2001（平成13）年10月から、「個人型」確定拠出年金制度は2002（平成14）年4月から実施されることになった。

確定拠出年金法は、この法律の目的を「この法律は、少子高齢化の進展、高齢期の生活の多様化等の社会経済情勢の変化にかんがみ、個人又は事業主が拠出した資金を個人が自己の責任において運用の指図を行い、高齢期においてその結果に基づいた給付を受けることができるようにするため、確定拠出年金について必要な事項を定め、国民の高齢期における所得の確保に係わる自主的な努力を支援し、もって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ことを目的とする。」と規定している（確定拠出年金法・第一条）

以上からわかるように、確定拠出年金制度には個人型確定拠出年金制度と企業型確定拠出年金制度があり、これらの制度は、確定給付型の企業年金があらかじめ給付額を定め、そのために必要な掛金を拠出する仕組であるのに対して、一定の掛金を拠出し（個人又は事業主による拠出）、加入者の運用した結果に応じて年金の給付額が決定される制度である。確定拠出年金制度においては、年金資産が個人ごと（個人勘定）に区分され、残高の把握や離転職の移転（ポータビリティ）が容易になるなどのメリットがある反面、運用のリスクは加入者が負わねばならないこと（自己責任）や、加入者のための投資教育コストがかかるなどのデメリットもある。なおこの制度には公務員や専業主婦は加入できない。

次に加入者の資格や拠出限度額、拠出方法等についてみると以下の通りである。

	個人型確定拠出年金	企業型確定拠出年金
運 営 主 体	国民年金基金連合会	事 業 主
加入者の資格	①60才未満の国民年金の第1号被保険者（保険料免除者を除く）、②60才未満の国民年金の第2号被保険者（企業年金等加入者を除く）。	①60才未満の国民年金の第2号被保険者（厚生年金被保険者、私学共済加入者）。
拠 出 限 度 額	①全額本人拠出、②第1号被保険者は年81万6千円（国民年金基金に加入している場合は同基金の掛金との合計額）、③第2号被保険者は年18万円。	①全額事業主拠出、②企業年金に加入していない第2号被保険者は年43万2千円、③企業年金に加入している第2号被保険者は年21万6千円。
拠 出 方 法	①第1号被保険者は、本人が国民年金基金連合会に毎月払い込む。 ②第2号被保険者は、事業主が給与から天引きして国民年金基金連合会に毎月払い込む。	①事業主が資産管理機関（信託銀行や生命保険会社等）に毎月払い込む。

また、個人型確定拠出年金制度と企業型確定拠出年金制度ともに同じ扱いをする事項について見ると以下の通りである。

離転職時の資産移換：①加入者ごとの年金資産残高は、運営管理機関で記録・管理される。②企業型の加入者が転職する場合、転職先に企業型があれば年金資産を移換で

きる。企業型がなければ個人型に移換して運用の継続が可能である。③個人型の加入者が転職した場合、転職先に企業型があれば年金資産を移換できる。

積立金の運用：加入者は、自己責任で運営管理機関が提示する運用商品の中から金融商品を選択し、運用を指図する。運用を指図された運営管理機関は、積立金を管理する機関に、つまり企業型の場合は資産管理機関（加入者別に積立金を管理）に、個人型の場合は国民年金基金連合会（業務の一部を金融機関等に委託可能、加入者別に積立金を管理）に運用を指図する。運用を指図された資産管理機関と国民年金基金連合会は指図に従って積立金の運用を、銀行・信用金庫・証券会社・保険会社・農協・郵便局で行う。まとめれば、加入者からの運用指示は、運営管理機関を通じて資産管理機関又は国民年金基金連合会等に伝えられ、それらの機関は指示に従って実際に金融機関等で運用する。

給付（老齢給付金）：①原則として60才前の中途引出しは認めない。②原則60才から受給可能で、遅くとも70才までに受給を開始すること。③原則として年金給付。④受給者が死亡した時や障害給付金の受給権を得た時、年金資産の残高が無くなった時に受給は終了。

（注：障害給付金と死亡一時金については省略する。）

脱退一時金：加入者が専業主婦（第3号被保険者）になるなど、制度に加入できなくなった場合、加入期間1ヶ月以上3年以下であれば、60才前に脱退一時金として受給できる（受給せず運用を継続することも可能）。

税制：①拠出時－加入者分の掛金は、給与所得とみなされず課税されない。事業主分の掛金は、全額損金算入が可能である。②運用時－積立金には特別法人税が課税される（平成17年3月まで凍結）。③給付時－老齢給付金（年金）には公的年金等控除が適用、老齢給付金（一時金）には退職所得控除が適用、脱退一時金には一時所得として所得税・住民税が課税される。④年金資産を持ち運ぶ場合、課税されない。

### ③ 既存の企業年金制度から新企業年金制度への移行

既存の企業年金制度から新企業年金制度へは一定の要件を満たせば移行が可能である。つまり、厚生年金基金と適格退職年金は、確定給付企業年金と確定拠出年金への移行が可能である。ここでは厚生年金基金の移行について見ていくことにする。

まず、厚生年金基金から確定給付企業年金への移行について見ていくが、確定給付企業年金から厚生年金基金への移行や確定給付企業年金間の移行も可能となっている。

移行にあたっては、代行部分（最低責任準備金相当額）を国（厚生年金）へ返還（代行返上）するとともに、上乗せ部分（プラスアルファ部分と加算部分）を確定給付企業年金に移転することになる。

厚生年金基金から規約型確定給付企業年金（運営主体は事業主）に移行する場合、厚生年金基金は解散したものとみなされるので、代行部分の返還は代行返上の清算手続きを行うために存続する厚生年金基金が行う。解散前の上乗せ部分は規約型確定給付企業年金に移行し、運営主体である事業主と年金契約を結んだ資産管理運用機関（信託銀行や生命保険会社）が管理・運用を行う。

厚生年金基金年金から基金型確定給付企業年金に移行する場合、厚生年金基金は企業年金基金となり、この企業年金基金が厚生年金基金のすべての積立金を継承することになる。この時点で旧厚生年金基金は消滅する。そして新しく設立された企業年金基金が、上乗せ部分の積立

金の管理・運用を行い、また代行部分の国への返還も行う。

移行後の年金給付は、上乘せ部分は確定給付企業年金が行い、代行部分は国（厚生年金）が行う。上乘せ部分は本人の選択により一時金による支給も可能である。

なお、将来期間分の代行返上は2002（平成14）年4月より、過去期間分のそれは2003（平成15）年9月より実施された。

次に、厚生年金基金から確定拠出年金への移行について見ていくことにする。

厚生年金基金から確定拠出年金への移行の実施には、①厚生年金基金を解散して移行する場合と②厚生年金基金を残して（維持しながら）移行する場合がある。①の場合は、厚生年金基金を解散して、代行部分は国（厚生年金）に返還し、残余の年金財産（上乘せ部分）の全部又は一部を確定拠出年金に移行する方法である。②の場合は、厚生年金基金を残して（代行部分とプラスアルファ部分）、厚生年金基金の加算部分の全部又は一部を確定拠出年金に移行する方法である。

なお、確定拠出年金から厚生年金基金および確定給付企業年金への移行は認められていない。

#### （4）新企業年金のメリットとデメリットの比較

確定給付企業年金と確定拠出年金は、これまで見てきたように、制度上大きな相違がある（図表10参照）。したがって、その相違は企業（事業主）や加入者（従業員）それぞれに、メリットやデメリットをもたらすことになる。ここでは、メリットやデメリットを企業と加入者の立場から整理して見ると図表11、12のようになる。

図表10 確定給付型企業年金と確定拠出年金（企業型）の相違

	確定給付型企業年金	確定拠出年金（企業型）
拠 出 額	運用成績により変動	あらかじめ確定
給 付 額	あらかじめ確定	運用成績により変動
受 給 要 件	退 職	原則60歳
資産の自己管理	できない	できる
年 金 数 理	必 要	不 要
退職給付債務	発生する	発生しない
運用リスク	企業にあり	従業員にあり
ポータビリティ	原則なし	あ り

出所：『一目でわかる企業年金』社会保険広報社、23頁より作成。

## 四 おわりに

「はじめに」で述べたように、公的年金制度は高齢化社会を迎えてますますその重要性が増してきているのに、国家財政の悪化や将来の生産年齢人口減少による年金保険財政の逼迫を理由に保険料の引き上げや給付水準の引き下げ等が行われ、また行われようとしている、国民に将来の公的年金制度に対しての大きな不安を抱かせるようになっている。さらに公的年金制度

を補完する機能を有している企業年金制度も、新会計基準の導入を契機に、企業経営の建て直しを図るため新企業年金制度への移行を行い、本来の補完機能をこれまでほどには果たせなくなっている。このことは確定拠出年金制度を見れば明らかである。図表12で見たようにこの制度は、企業にとってはデメリットよりメリットの方がはるかに大きいのが、従業員にとってはメリットよりデメリットの方が大きくなっていて、従業員に不利となっている。つまり将来の企業年金の給付水準が低下するということである。このような状況下においては、企業年金制度は公的年金制度を十分補完できなくなっているのである。そうであるならば労働者は自分で老後の所得の確保を行わなければならないが、増税や社会保険料の引き上げで可処分所得は減少しているため、自助努力による老後の所得確保もかなり難しくなっている。したがって、労働者の老後の所得確保を確かなものにするためには、以上見てきた賃金の後払いである退職一時金や企業年金等の退職給付について再検討する必要があると思われる。

図表11 確定給付型企業年金のメリット・デメリット

メリット	企業 (事業主)	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 終身年金や長期加入者に有利な給付を示すことで人材の確保や定着が図られ、経営資金の強化やモラルの向上に結びつく。</li> <li>② 運用成績が予定利率を上回れば、掛金負担が減る。</li> <li>③ 個人勘定の管理が不要である。</li> <li>④ 従業員への情報提供が不要である。</li> </ul>
	加入者 (従業員)	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 給付が確定しているため、老後の生活設計が立てやすくなる。</li> <li>② 運用のリスクを負わないですむ。</li> <li>③ スケールメリットによる運用成果が得られる。</li> <li>④ 従業員も掛金の拠出ができる。</li> </ul>
デメリット	企業 (事業主)	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 掛金の追加拠出など運用のリスクを負うことになる。</li> <li>② 定期的な財政検証が必要である。</li> <li>③ 年金債務（積立不足）があれば貸借対照表に退職給付債務として計上する必要がある。</li> <li>④ 個人別の残高管理ができない。</li> <li>⑤ 制度の仕組みが複雑で、給付設計が異なる企業との合併等が難しい。</li> <li>⑥ 受給権保護（財政検証や掛金の追加拠出等）のためにコストがかかる。</li> </ul>
	加入者 (従業員)	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 財政検証の結果、掛金の引上げもある。</li> <li>② 企業経営が破綻したとき受給権（年金給付等）の確保に不安が残る。</li> <li>③ 資産運用がよくても給付の引上げには直結しない。</li> <li>④ 個人ごとの年金資産が不明確である。</li> <li>⑤ 原則として離転職時に年金資産の持ち運びができない。</li> </ul>

出所：『一目でわかる企業年金』社会保険広報社、22頁より作成。

図表12 確定拠出年金（企業型）のメリット・デメリット

メ リ ツ ト	企 業 (事業主)	①追加拠出などの運用リスクを負わないですむ。 ②掛金額の数理計算が不要で、運営コストが軽減される。 ③新会計基準では、退職給付は退職給付債務として認識されない。 ④能力成果主義人事制度の導入に対応できる。 ⑤企業の合併や分割に対応しやすい。 ⑥中小零細企業でも実施しやすい。 ⑦労働市場の流動化に対応でき、優秀な人材の中途採用が行いやすい。
	加入者 (従業員)	①運用方法を自ら選択でき、その成果を受けられる。 ②個人ごとの年金資産残高が常に把握できる。 ③離転職時に自分の年金資産を持ち運べ、短期の雇用でも受給権の継続性が保証される。
デ メ リ ツ ト	企 業 (事業主)	①従業員への十分な投資教育とそれに伴うコストが必要になる。 ②運用のリスクはないが、年金給付期間中のリスクは負うことになる。 ③制度管理のリスクを負うことになる。 ④運用が良好の場合でも掛金拠出の義務がある。
	加入者 (従業員)	①運用は自己責任で行い、運用損失が出れば自らの負担となる。 ②安全性のみの運用は、老後資金に不足を生じることになる。 ③退職時に市場が低迷していれば、給付に悪影響がでる。 ④退職しても原則60歳以前の引出しや中途脱退ができない。 ⑤拠出は企業のみで、本人拠出はできない。

出所：『一目でわかる企業年金』社会保険広報社、23頁より作成。

－注－

- 1) 『労働法令通信』VOL.56NO.13、2003年5月18日号、25頁。
- 2) 新会計基準による退職給付会計では、2の(1)で詳しく述べるように、年金・退職一時金を問わず、企業が実施する退職後の所得保障制度を退職給付と呼んでいる。本稿でもこの概念を使用することにする。
- 3) 『企業年金白書（平成15年版）』第一生命経済研究所、2003年、8頁。
- 4) 中北徹氏は『企業年金の未来』（筑摩書房、2001年）の中で新型の企業年金（確定拠出年金）の導入について「……第一の目的は、日本社会の少子化・高齢化を前にして公的年金制度の維持が困難になっているため、自己責任の原理にもとづく新型の企業年金を導入することによって既存の年金制度を補完し、国家財政の負担を軽減する」（15頁）、「……第二の目的は、ポータビリティ（持ち運びが可能であること）のある年金を導入することによる自立した労働者の育成である」（19頁）というように積極的に評価されている。
- 5) 企業年金会計審議会「退職給付に係わる会計基準の設定に関する意見書」より。
- 6) 森戸英幸『企業年金の法と政策』有斐閣、2003年、24頁。
- 7) 前掲、『企業年金白書』、36頁。



- 8) 加算型の厚生年金基金では、上乘せ部分はプラスアルファ分と加算部分とからなっている。プラスアルファ分は代行部分（報酬比例部分）にプラスされるもので厚生年金基金の基本部分を成し、加算部分は企業の実態に応じて独自に加算されるものである。したがって、加算型の厚生年金基金から支給される年金は、代行部分+プラスアルファ分+加算部分となる。なお、上乘せ部分の給付水準は、代行部分を上回っていることが必要である。
- 9) 厚生年金基金の減少は、2002（平成14）年3月末までは基金の財政悪化等の理由による解散であるが、同年4月からは厚生年金基金の「代行返上」による解散等による減少も含まれることになるので注意する必要がある。
- 10) 前掲、『企業年金白書』、32頁。
- 11) 各年齢の計算を行うと次の通りである。59才時の計算は、 $2,660\text{万円} \div 1.02 - 70\text{万円} = 2,538\text{万円}$ 、58才時は、 $2,538\text{万円} \div 1.02 - 70\text{万円} = 2,418\text{万円}$ 、……、55才時は、 $2,186\text{万円} \div 1.02 - 70\text{万円} = 2,073\text{万円}$ となる。
- 12) 以上は、中北徹、前掲書、56頁。
- 13) 『一目でわかる企業年金』社会保険広報社、2003年8月、8～9頁による。
- 14) 以下の記述は、法律第一条以外、前掲書、『一目でわかる企業年金』、12～13頁による。

#### —参考文献—

本稿を書くに当たっては以下の文献を参考にした。

- 1) 平成12、13、14年度版の『厚生労働白書』
- 2) 平成14、15年版の『企業年金白書』第一生命経済研究所
- 3) 森戸英幸『企業年金の法と政策』雄斐閣、2003年
- 4) 「年金情報」編集部『企業年金の真実』格付投資情報センター、2003年
- 5) 伊藤雄一郎『年金術』文藝春秋社、2003年
- 6) 『一目でわかる企業年金』(株)社会保険広報社、2003年
- 7) 『確定給付企業年金・確定拠出年金の法令通達集（平成15年版）』法研、2003年
- 8) 吉木・大澤『退職給付会計』税務研究会出版局、2002年
- 9) 中北 徹『企業年金の未来』筑摩書房、2001年
- 10) 藤田哲雄『「日本版401k」年金早わかり』講談社、2001年
- 11) 労働法令研究会編『確定拠出年金法便覧』労働法令協会、2001年
- 12) 山口不二夫編『日本の新会計基準』東京教育情報センター、2000年
- 13) 犬飼 憲「新たな労働者支配と退職給付改悪」、『労働運動』2000年9月号収載
- 14) 金田 豊「退職金制度解体・縮小の新たな攻撃」、同上
- 15) 山口 孝「終身雇用制崩す退職給付会計」、同上
- 16) 渡部記安「日本型401K とアメリカ年金事情の真実」、同上

—2003年9月26日—