

適格退職年金廃止後の企業年金に関する一考察

- 確定給付企業年金数の増加対策の検討を開始すべし -

鈴木 政司 生活設計研究部 主任研究員

要旨

- 確定給付企業年金法が 2002 年 4 月に施行されたことから、10 年間の移行期間を経て、2012 年 3 月に適格退職年金が廃止された。
- 適格退職年金に代わる企業年金制度の一つとして創設された確定給付企業年金だが、適格退職年金廃止直後から、その規約数が減少を続けている。
- 確定給付企業年金数の減少の理由は、①近年、資産運用成果の変動が大きく、かつ退職給付制度が企業業績に与える影響が拡大した、②企業の経営意思とは無関係の、市場利回りによって経営上のリスクに晒される、③種々のコスト負担が大きい、といった同制度の“使い勝手”の悪さを企業が回避する傾向に拍車がかかったものと推論される。
- 一方、確定拠出年金には、加入者は想定利回りを超える運用成果を上げないと、移行前の制度による給付水準を確保できず、さらに原則として、60 歳まで払い出すことができないという制度上の大きな制約がある。また、厚生年金基金数は、今後、大幅な減少が予想される。
- 物価スライド特例措置の解除後、マクロ経済スライドが適用されると、公的年金額の実質的な価値が減少していく。こういった環境下、これまで以上に企業年金が果たすべき役割が増大していくにもかかわらず、厚生年金被保険者の企業年金加入比率は、1995 年度から減少を続け、2011 年度には 50% 半ばに達した。
- 今後の企業年金の主体となるべき確定給付企業年金数の減少を食い止め、増加に転じる対策についての検討の開始が急務である。

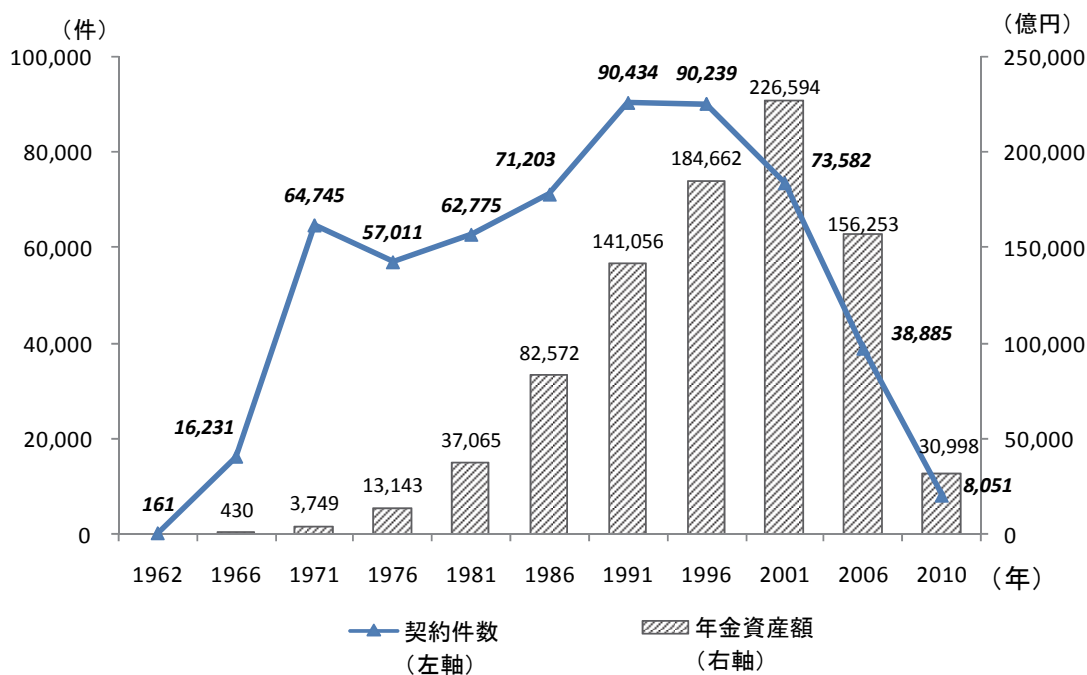
はじめに

2012 年 3 月末をもって適格退職年金（以下、適年という）が廃止された。これを契機として、退職給付制度における企業年金制度を廃止した企業を別にすれば、適年からの移行先の企業年金制度として、主には確定給付企業年金（＝Defined Benefit。以下、DB という）、確定拠出年金（＝Defined Contribution。以下、DC という）、中小企業退職金共済制度（以下、中退共という）の 3 つの制度が想定されていた。中でも同じ確定給付型の制度である DB への移行が多数を占めるとの見方もあったが、結果として DB へ移行した適年契約は約 2 割の水準にとどまった。しかも DB の規約数は、適年廃止直後の 2012 年 4 月をピークに減少を続けている。本稿ではこの背景や課題認識について論じる。

1. わが国の企業年金制度の歩み

まず、わが国の企業年金制度の経緯について簡単に振り返る。適年は、1962年の法人税および所得税法の一部改正によって創設され、同年4月1日から開始された。その後、適年は普及、拡大を続け、廃止が確定した2002年以前のピーク時には、契約件数で9万件、加入者数で1,070万人、年金資産額で22兆円を上回る規模となった（図表1）。

図表1 適年の契約件数と年金資産額の推移

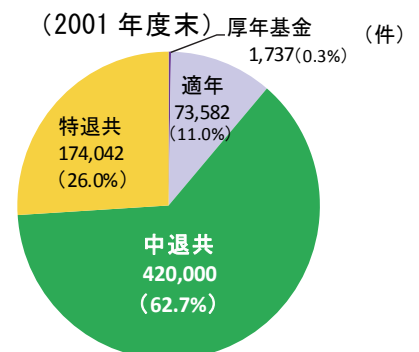


出所：企業年金連合会編『企業年金に関する基礎資料 平成18年10月』、厚生労働省HPより作成

また、1966年には厚生年金基金（以下、厚年基金という）が開始された。厚年基金は、厚生年金保険の一部を国に代わって支給する代行部分に一定水準以上の上乘せ（プラスアルファ部分）を行うほか、プラスアルファ部分の一定割合以上について終身年金が義務付けられた企業年金制度である。

遡るが、1959年5月に成立した中小企業退職金共済法に基づき、同年7月に中小企業退職金共済事業団が設立され、2003年10月に現在の独立行政法人勤労者退職金共済機構に移行した。

図表2 主な企業年金制度の契約数



注：中退共の契約数は概数

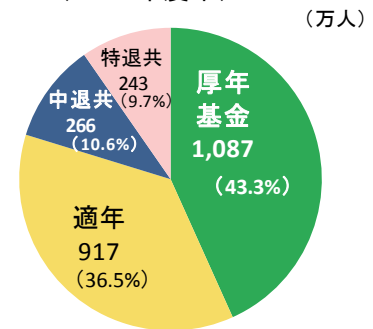
出所：企業年金連合会編『企業年金に関する基礎資料』、勤労者退職金共済機構HPより作成

同機講が、中退共と「特定業種退職金共済制度」（以下、特退共という）の2つの企業年金制度を運営している。

両制度への加入にあたっては、前者は中小企業支援法に定める一定以下の企業規模であることが、後者は建設業または清酒製造業、林業を営んでいることがそれぞれ加入条件の一つとされている。

上述以外にも「特定退職金共済制度」、「小規模企業共済制度」といった企業年金制度が運営されているが、両制度を除外した適年からの移行開始直前の2001年度末の状況は（図表2）、（図表3）のとおりである。

図表3 主な企業年金制度の加入者数
（2001年度末）



出所：図表2と同じ

2. 適年廃止の意義と年金二法の制定趣旨

適年は、次のような制度的欠陥を抱えつつ運営された。①年金財政の健全性を維持する仕組みを持たない。積立不足が拡大しても通常5年に一度の財政再計算まで放置される（実務では給付に要する年金資産が積み立てられていないため、通常の掛金とは別にターミナルファンディング（臨時拠出金）が発生することも珍しくなかった。）、②解約条件が甘く、加入者である従業員の同意を要しない。また、解約時は年金資産のみを加入者等に分配すればよく、積立不足があっても補填する必要がない、③加入者への情報開示が要求されていない、といったように一言で言えば、加入者の「受給権保護」が十分に確保されていない制度であった。加えて、④いわゆるバブル崩壊後の長期の低金利により、積立不足が拡大した。掛金額の算定にあたっては、年金資産の運用において予定した運用利率で得られる運用収益額を想定し、これを掛金額に反映して算出する。この運用利率のことを「予定利率」というが、この予定利率の大半が5.5%であった。

こういった背景の下、2002年4月に施行された確定給付企業年金法（以下、DB法という）によって、新規の適年は認められず、同法施行後10年以内に既存の適年を他の企業年金等へ移行することが義務付けられたほか、その移行先の企業年金制度として、規約型（労使合意の年金規約に基づき外部機関で積立）と基金型（企業とは別法人の基金を設立して運営）の2つのタイプのDBが用意された。

ここで、確定拠出年金法（以下、DC法という）とDB法の、いわゆる年金二法の制定趣旨について確認する。

まず、2001年10月1日に施行されたDC法については、1999年に4省（厚生、労働、通産、大蔵）準備会議および自民党における検討過程の中で、『確定拠出型年金制度は、その名の通り拠出建ての年金制度であり、これまでの日本の企業年金が踏襲してきた確定給付型年金制度におけるように、年金給付水準について予め約束されていないから、

拠出された資金を年金制度加入期間を通じて運用してその元利合計から運用コストを差し引いたものを、年金（一部は一時金も可）として受け取ることになる。これを年金支払い者の立場から見れば、給付建て年金において生じる積立不足の問題に頭を悩ませる必要がないという意味で歓迎すべき制度であるが、他方、年金受給者の立場から見ると、将来の年金受給額が年金資産の運用の巧拙或いは年金資産が投入される金融資産の選択により左右されることになる。』（財務省総合政策研究所 HP より引用）と議論された。

次に、DB 法制定の意義については、以下のような議論が行われた。少し長くなるが、同様に同研究所の HP から引用する。

『適格退職年金は、前述の通り、一旦国税局に申請して契約内容等についての主として税制上の観点からの審査を受け、税制適格であると判定されると、その後の年金行政当局による行政上の監督もない。また、事業主による財政検証（財政再計算）の法的義務も定められていないため、昨今のように、企業年金の積立て不足問題が生じていても、事業主の自らのイニシアティブにより、退職給付会計上の情報を全て開示して、信託会社や生保会社に別途積立て不足額の計算を委託するような措置をとらないかぎり、適格年金契約の当事者である信託会社、生保会社にはもとより、事業主にさえ、一体いくら積立て不足があるのかわからない仕組みとなっている。このほか、事業主や、年金資産の管理運営に関わる者について、受給権者に対する忠実義務、リスク分散の観点からの分散投資義務、利益相反行為の禁止、などの行為準則も整備しないと著しく受給権保護に欠けることも、明らかとなってきた。』とし、さらに加入者の受給権保護については以下を法案の骨格とした。

『(a) 事業主の積立義務等：

- * 事業主等は、将来にわたって約束した給付が支給できるよう、年金資産の積立を行わなければならない。（積立義務）
- * 企業年金は、少なくとも 5 年に 1 度、将来にわたって年金財政の均衡が図られるよう財政再計算を行う。（財政再計算）
- * 企業年金は、各事業年度末の決算において、[1]年金財政が予定通り推移しているかどうかや、[2]仮に、企業年金が終了した場合に、過去期間分の給付に見合う資産が確保されているかどうかを検証する。（財政検証）
- * 積立不足が生じた場合には、一定期間内に不足が解消されるように掛金を拠出しなければならない。（積立不足の解消）
- * 積立金に剰余が生じた場合（略）
- * 加入者数が一定以下の企業年金については、事務負担の軽減等の観点から、選択肢として、財政再計算等のための簡易な基準を設定する。（特例的措置）

(b) 受託者責任：

- * 加入者等の受給権保護を図る観点から、事業主等企業年金の管理・運営に関わる者について、加入者等に対する忠実義務、分散投資義務などの責任を規定すると

もに、利益相反行為の禁止等の行為準則を明確化する。

(c) 情報開示：

＊事業主等は、加入者等に対し、年金規約の内容を周知しなければならない。

＊事業主等は、掛金納付状況、資産運用状況、財務状況について加入者等への情報開示及び主務大臣への報告を行わなければならない。』

そして、具体的な財政検証としては、既に厚年基金において採用されていた継続基準および非継続基準の財政検証方法（図表4）が採用され、特例的措置としては、規約型、基金型とも、計算基準日における加入者数が300名（後に500名に変更）未満のDBは、2012年度末まで（後に当分の間に変更）年金数理に関する書類について年金数理人の確認を要しない。また、最低積立基準額と積立上限額の算定を簡易な方法とすることができることとされた。

さらに、受託者責任（DB法第7章行為準則69条～73条）、情報開示（同法73条、100条）も規定化された。

図表4 「継続基準」と「非継続基準」の財政検証の相違点

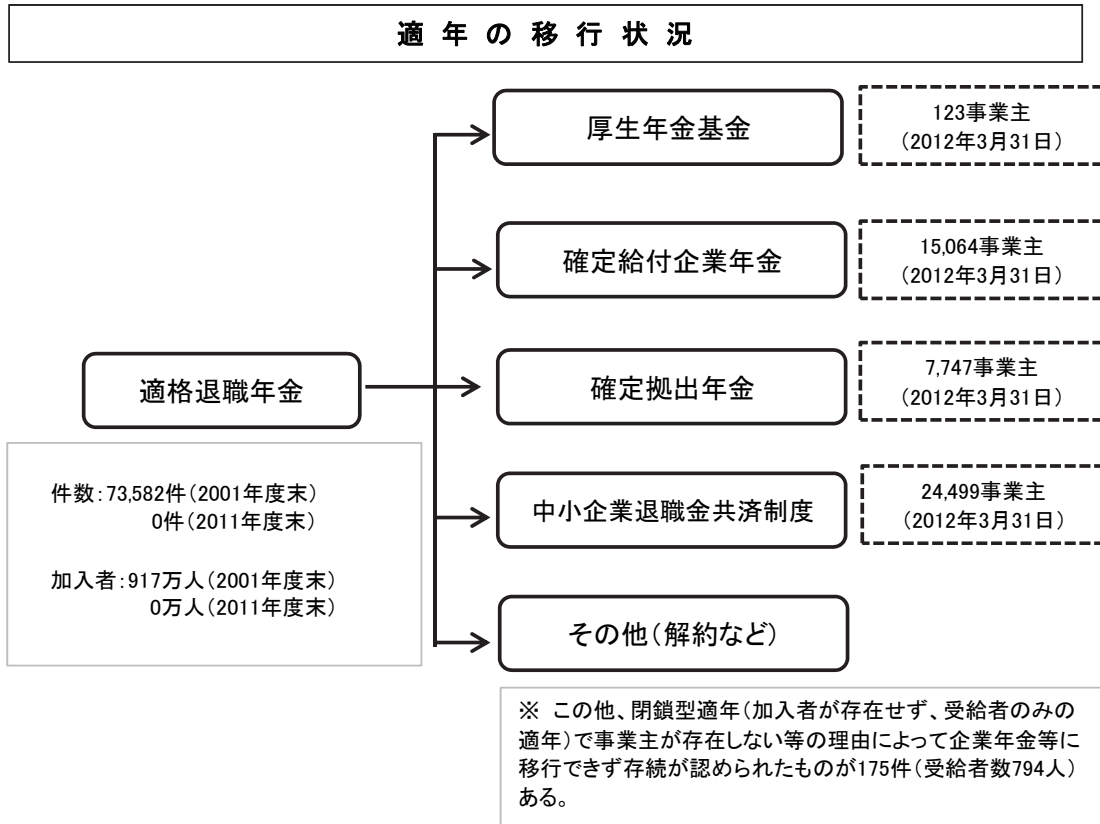
	継続基準	非継続基準
検証の方法	企業年金制度が今後とも存続するという前提の下で、責任準備金に見合う純資産額が保有されているかどうかを検証	企業年金制度が解散、制度終了した場合であっても、過去の加入期間に応じて発生したとみなされる給付（最低保全給付）の現価（最低積立基準額）に見合う純資産額が保有されているかを検証
抵触の場合	不足金が許容繰越不足金を上回った場合は、決算日を基準日として掛金を再計算し、不足金の解消をしなければならない	「最低積立基準額に対する積立比率に応じて必要な掛金を設定」または「積立水準（比率）の回復計画」により、必要な積立水準の確保を図る

出所：企業年金連合会のHPより作成

3. 適年の移行状況と厚年基金の代行返上

2002年4月から開始された適年から他の企業年金等への移行状況は、10年間の移行期間を経て（図表5）のとおりとなった。移行開始直前の適年の件数は73,582件であったので、これを分母として、各企業年金制度への移行数とその割合を見ると、厚年基金が123事業主（0.2%）、DBが15,064事業主（20.5%）、DCが7,747事業主（10.5%）、中退共が24,499事業主（33.3%）であった。中退共への移行が第1位であり、DBはDCの約2倍だが、約2割の水準にとどまった。

図表5 適年の移行状況



出所：厚生労働省HPより作成、原典に従って事業主数として表示した

また、厚年基金の代行返上がDB法の施行によって可能となった。厚年基金は厚生年金保険の給付の一部を代行しているが、この代行部分の支給義務を国に返上し、同時にプラスアルファ部分をDBへ移行することが、2002年4月1日に施行されたDB法によって可能となったのである。

具体的には、厚年基金が、規約型または基金型のDBへ移行する場合、厚年基金は消滅または解散したものとみなされ、代行部分の支給義務を免れるとともに、代行部分の過去期間分に係る積立金（最低責任準備金相当額）を国に納付することになる。

かつては1,800を超す厚年基金が存在したが、2012年度末時点では、総合設立486、単独・連合設立74の計560基金に過ぎない（図表6）。

なお、同時点での加入者数は約426万人、年金資産時価総額は約28兆8,892億円である。

図表6 厚年基金数の推移

年度末	合計	総合設立	単独設立・連合設立
2001年	1,737	626	1,111
2002年	1,656	610	1,046
2003年	1,357	574	783
2004年	838	545	293
2005年	687	525	162
2006年	658	515	143
2007年	626	502	124
2008年	617	496	121
2009年	608	496	112
2010年	595	495	100
2011年	577	494	83
2012年	560	486	74

出所：企業年金連合会HPより作成

4. DB減少の背景等

(1) DB廃止の2事例

「はじめに」で触れたように、適年廃止直後の2012年4月をピークとして、承認されて有効中のDB規約数は減少を続けている(図表7)。DBは規約型であれば、過半数労働組合ないしは過半数代表者の同意を得れば、厚労大臣の承認を受けて制度終了ができる(DB法84条)し、基金型であれば、代議員会において代議員の3/4以上の多数で議決し、厚労大臣の認可を受ければ解散できる(同法85条)。このようなDB法に則った自発的な制度終了や解散以外では、DBを採用している企業のM&Aのような事由(同法74条(規約型の統合)、76条(基金の合併))もあるかもしれないが、公表されているデータからは減少の理由は確認できないので、以下で推論していく。

まず、大手出版取次会社のA社は、DBをDCと退職金前払制度(一般には退職金を退職時にではなく、毎月の給与または賞与に上乗せして支給する制度)に移行することについて、2013年3月22日に以下のようにニュースリリースで発表した。

『このほど、平成25年9月末をもって退職給付制度の1つである確定給付企業年金制度を終了することで、労働組合と合意した。今後、当制度の正式な終了に向けて厚生労働省への申請手続きに入る。当社では、平成16年に厚生年金基金の代行返上を行っており、その際に導入した確定拠出年金・前払退職金制度に新たに退職一時金制度を加える。確定給付企業年金制度の運用状況は、長期的に見ると運用面での明るさが見えず、企業経営における大きなリスク要因になっている。確定給付企業年金の資産運用は、リーマンショック以来一層の厳しさを増しており、その運用損失は大きなものとなっている。確定拠出年金制度を導入してから、退職者が年金受給を選択する割合が減少してきており、従業員のライフスタイルの変化に対応するためにも退職給付制度の変更を決定した。確定給付企業年金制度の制度終了に伴い、当期(平成25年3月末)の特別損失の額は、30億円前後を見込んでいる。終了後は、資産運用損による費用負担がなくなり、退職給付費用は大幅に減少する。』

図表7 DB規約数の推移

年月	総数	基金型	規約型
2012年4月1日	14,989	612	14,377
5月1日	14,978	610	14,368
6月1日	14,978	610	14,368
7月1日	14,974	610	14,364
8月1日	14,968	610	14,358
9月1日	14,955	611	14,344
10月1日	14,917	606	14,311
11月1日	14,908	606	14,302
12月1日	14,893	606	14,287
2013年1月1日	14,864	606	14,258
2月1日	14,846	605	14,241
3月1日	14,813	605	14,208
4月1日	14,669	603	14,066
5月1日	14,634	603	14,031
6月1日	14,597	603	13,994
7月1日	14,553	602	13,951
8月1日	14,520	602	13,918
2012年4月1日からの減少数・割合	▲469 ▲3.1%	▲10 ▲1.6%	▲459 ▲3.2%

出所：企業年金連合会のHPより作成

また、東証1部上場の機械メーカーB社が、2013年4月30日に同社の退職給付制度についてDBからDCへの移行をニュースリリースで公表した。その理由等について以下のように説明している。

『確定給付企業年金制度（DB）を平成25年7月1日付で終了し、同制度を確定拠出年金制度（DC）に移行します。これにより、当社の退職年金制度は、確定拠出年金制度（DC）に一本化されます。』

『近年、日本経済の低迷や世界経済の急激な環境変化等の影響を受け、確定給付企業年金制度（DB）に係る年金資産の運用成績は大きく変動するようになりました。また、退職給付に関する会計基準の改定もあり、退職年金制度が企業業績に与える影響は大きくなってきています。一方、社員にとっても（中略）退職後に年金として受給するメリットが年々低下し、二つの退職年金制度を保持することへの懸念が生じてまいりました。このような背景から、社員の老後のライフプランに対応し、且つ将来にわたり安定した年金給付を可能とする退職年金制度を構築すること、また経済環境等の変化による企業業績への影響を極小化し、経営の安定を図ることを目的として、退職年金制度を改定することといたしました。』

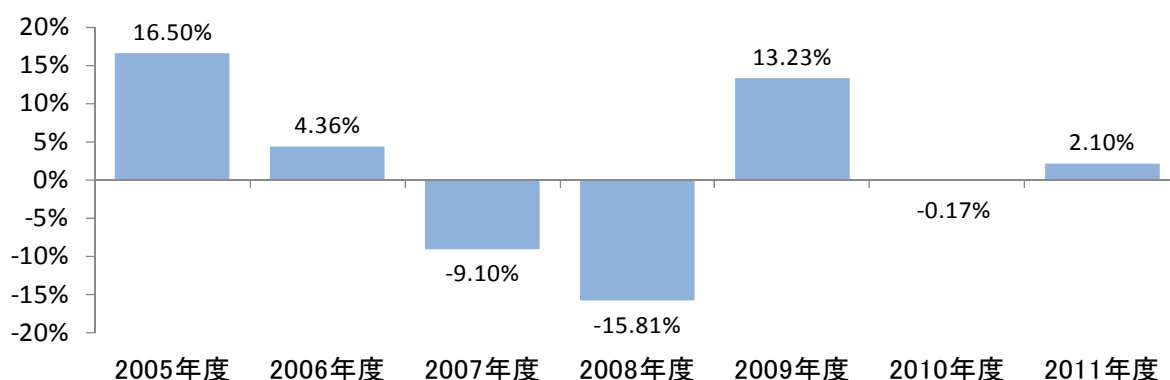
（2）DB廃止の背景

2社のみ事例だが、両社が説明している廃止の理由の中で共通しているものとして、以下の3点が挙げられる。

- ①近年はDBの資産運用成績の変動が大きく、かつ退職給付に係る会計基準の改定もあり、退職給付制度が企業業績に与える影響が拡大している。
- ②従業員への年金に対するニーズが減少している。
- ③DBの廃止により経営上のリスクが軽減され、その安定度が増す。

これらの3点のうち、①と③は実は一連の事由なのでまとめて確認を行う。

図表8 DBの資産運用結果（修正総合利回り）



注：調査対象は、各年度の企業年金連合会の会員

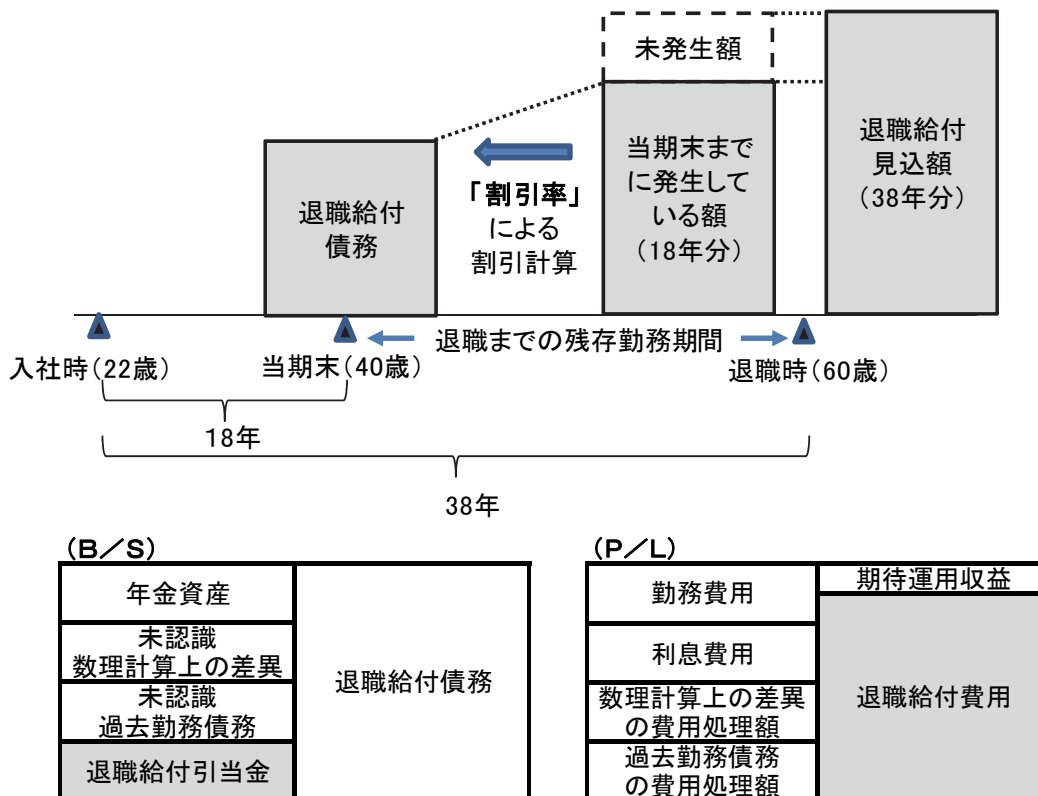
出所：同連合会「企業年金資産運用実態調査結果」の経年調査を集計して作成

まず、①の前段の「DB の資産運用成績の変動が大きい」についてであるが、企業年金連合会がHPで公表している、DBの年度別資産運用の経年結果（修正総合利回り）を見ると、データを入手できる2005年度から2011年度までの7年間では、最高で+16.50%（2005年度）、最低で-15.81%（2008年度）と変動幅がかなり大きいことが確認できる。この利回りが前述の予定利率を下回れば、積立不足が発生し、その格差が大きい程、積立不足の額は拡大する。この7年間の単純平均利回りは+1.59%であった（図表8）。

次に、同じく①の中段の「退職給付に係る会計基準の改定」についてであるが、これは企業会計審議会が制定し、2001年3月から実施されている「退職給付に係る会計基準」のことを指す。従来、退職一時金については自己都合退職による期末要支給額の一定割合を「退職給与引当金」として計上する方法が採用されており、年金については掛金の拠出時に費用計上されていた。

これに対して、導入された退職給付会計による処理では、退職一時金と年金を「退職給付債務」として一本化して取り扱う。将来の昇給等を織り込んだ、退職時に見込まれる退職給付見込額のうち適切な期間配分により「当期末までに発生している額」を一定の「割引率」と「退職までの残存勤務期間」で割り引いて当期末時点の退職給付債務を計算する。外部に年金資産を積み立てているときは、退職給付債務から年金資産の公正な評価額を差し引く。さらに未認識の「数理計算上の差異」（年金資産の期待運用収益と実際の運用成果との差異、退職給付債務の数理計算に用いた見積数値と実績との差異お

図表9 退職給付債務のイメージ図と退職給付費用



よび見積数値の変化により発生した差異)や未認識の「過去勤務債務」(退職給付の給付水準の改定等により従前の給付水準に基づく計算との差異)があれば、これらも加味して「退職給付引当金」を算出する(図表9)(B/S面)。

また、期首と期末の退職給付債務の差額が、その期の「退職給付費用」だが、その内訳は「勤務費用」(1年間の労働の対価として発生したと認められる退職給付の額)と「利息費用」(期首時点の退職給付債務につき、期末までの期間で発生する計算上の利息)からなる。ただし、年金資産の運用から収益が上がると期待されるので、「期待運用収益」(資産の期待収益率を基に算出された運用収益)を控除することができる。さらに、未認識の数理計算上の差異や過去勤務債務があれば、そのうちの当期分の費用処理を行う(図表9)(P/L面)。

要するに、退職給付会計においては負債計上と費用処理という2つの経路で、積立不足(退職給付債務－年金資産－退職給付引当金)が企業の財務諸表に影響を与えることになる。

次に、①の後段の「退職給付制度が企業業績に与える影響が拡大」と③の「DBの廃止により経営上のリスクが軽減され、その安定度が増す」については、「割引率」の変化の影響が大きい(図表9)。「割引率」とは、退職給付債務を計算する際に、退職までの残存勤務期間に渡って現在価値への割引計算に使用される率であり、この割引率が高ければ退職給付債務は小さく、逆に低ければ退職給付債務は大きくなる。

他方、「割引率」は、「安全性の高い長期の債券利回りを基礎として決定しなければならない」とされ、具体的には「長期の国債、政府機関債および優良社債の利回り」であり、要は市場利回りが使用される。つまり、企業の経営意思とは関係なく、経済情勢に応じて変化する市場利回りによって財務諸表に影響を受けることになる。このことが、「退職給付制度が企業業績に与える影響」であり、「経営上のリスク」なのである。

A・B両社が共通で挙げた上述の3点以外に、以下の3点が企業がDBを回避する理由となる可能性がある。

- ④企業が企業年金制度の運営や事務を委託する、生命保険会社や信託銀行等に対して支払う制度運営事務手数料の金額が、一般には、DBは適年よりもかなり多額となる。
- ⑤④以外にも年金数理人制度(厚生労働大臣に提出する年金数理関係書類が、適正な年金数理に基づいて作成されていることを年金数理人が確認し、署名押印する制度:DB法96条、97条)に係る費用負担がある。
- ⑥厚労省への規約変更の手続き(同法6条)、毎年度の定期報告(同法100条)といった事務負担が適年よりも大きい。

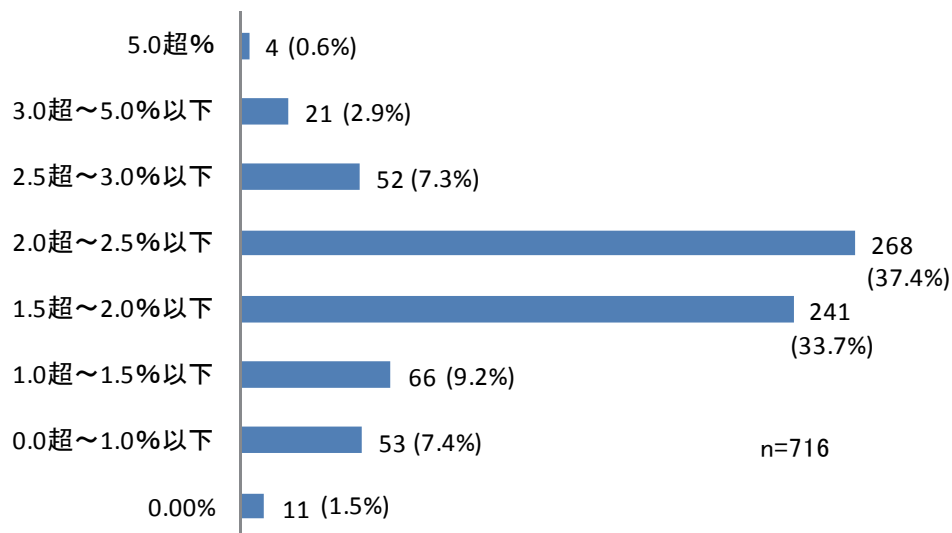
(3) DCの想定利回りと運用成果

DCについて簡単に触れておく。DCは企業型・個人型ともに、毎月の掛金を加入者が運用し、掛金とその運用収益で年金資産を形成する企業年金制度である。したがって、掛金が同額でも運用収益率が高いほど将来の年金資産、すなわち年金原資は多額になる。

企業型DCの場合、新規に制度を立ち上げることは少なく、多くの場合が既存の退職一時金ないしは企業年金からの移行という形式で制度設計を行う。その際に既存制度における支給額とほぼ同額になるようにモデルケースを設定し、設計を行うことが一般的だが、加入者が毎年、どの程度の運用利回りを上げることができるかをモデルケースに織り込むことが多い。この仮定の運用利回りのことを一般に「想定利回り」という。つまり、想定利回り3%とえば、企業が拠出する掛金を毎年3%で運用できるという前提でモデルケースを設定していることを意味する。当然ながら、想定利回りが高いほど掛金負担が少なくなるという意味で企業側が有利になるし、想定利回りが低いほどリスクを取らない運用が可能になるという意味で加入者（従業員）側が有利になる。

ここで想定利回りの設定状況を確認すると、企業年金連合会が2010年12月に発表した「第3回 確定拠出年金に関する実態調査」における分布状況は（図表10）のとおりで、その平均は2.16%であった。プラスの収益を上げるためには、想定利回りに投資信託の信託報酬等の運用コストを加えた水準を上回る成果を上げる必要がある。

図表10 DCの想定利回りの分布状況



出所：「第3回 確定拠出年金制度に関する実態調査 調査結果 2010年12月」（企業年金連合会）

運用商品は投資信託と元本確保型（保険・預金等）に二分される。投資信託は高い運用利回りを期待できる半面、元本の保証はない。同調査によれば、直近時の投資信託による運用比率は43.5%であった。つまり、過半が元本確保型の運用であるから、現下の運用環境であれば、一般に想定利回りを上回る運用成果を上げることは困難と言える。

また、DC のメリットとして、加入者側にとっては、①転職先への資産移換が可能、②積立残高がすぐに把握できる、企業側にとっては、③運用成果に対する責任がない、④退職給付制度に係るコストの見通しが立てやすい、といった点が挙げられる。

他方、デメリットとして、加入者側にとっては、①原則として、60歳になるまで払い出すことができない、企業側にとっては、②自己都合退職による削減率を設けることができない、③運用は加入者が行うため、加入者への継続的な投資教育が必要、といった点が挙げられる。特に、デメリットの①については、定年前の転職時にキャッシュを使えないということであり、他制度に比べて利便性が劣っていると言える。

5. 今後の動きと課題の確認

(1) 今後の動き

2013年6月19日に「公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律」が成立した。同法中の厚年基金に関する措置のポイントは、①法施行日（公布日から1年を超えない範囲で政令で定める日）以後は厚年基金の新設は認めない。

②施行日から5年間の時限措置として特例解散制度（代行給付に要する費用に相当する資産を保有していないいわゆる代行割れ基金について、国への返還額の分割納付・返還額に関する特例を認める制度）を見直し、分割納付における事業所間の連帯債務を外すなど、基金の解散時に国に納付する最低責任準備金の納付期限・納付方法の特例を設ける。

③施行日から5年後以降は、代行資産保全の観点から設定した基準を満たさない基金については、厚労大臣が第三者委員会の意見を聴いて、解散命令を発動できる、といったものである。

今後、厚年基金は現状から9割程度減少するという見方もあるようだが、いずれにしてもその数が大幅に減少することは間違いない。

これに対して、退職給付会計に関する議論の着地点については現在のところまだ見通せない。資本市場のグローバル化が進行する中、国際会計基準（IFRS）づくりを目的とした会計基準のコンバージェンス（convergence、国際的収斂）が1990年代後半以降に進行しており、退職給付会計もその対象分野となっているが、各国の思惑もあり当初のスケジュール通りの進捗が図られていないのが現状である。

公的年金について言えば、世代間公平の観点から、本来水準よりも高い特例水準になっていた（物価スライド特例措置）、公的年金の年金額の引下げが2013年10月から開始され、2015年4月までに段階的に2.5%減額される。その後は2004年改正で導入された「マクロ経済スライド」による年金額の支給が開始される。マクロ経済スライドは、一言で言えば、毎年の年金額増加率を物価や賃金といったマクロ経済指標の上昇率より抑

えて給付水準を調整する制度であるから、当然に年金額の実質的な価値は今後、減少していくことになる。

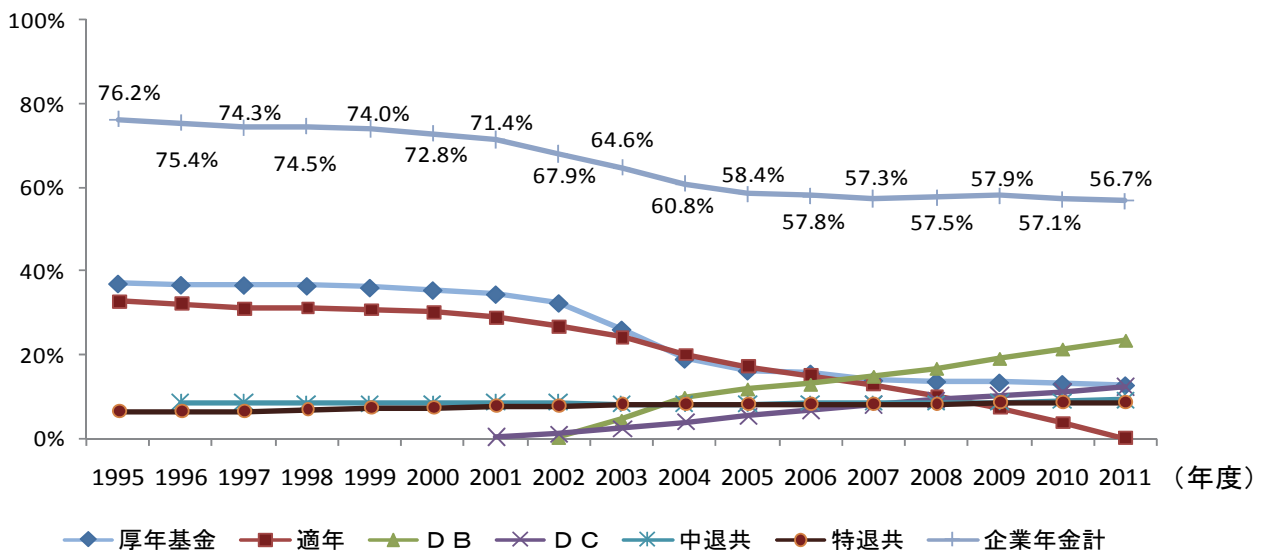
(2) 課題の確認

社会保障制度改革国民会議の委員である慶應義塾大学の駒村康平教授は、弊誌通巻 84 号の特別寄稿「短期、中期、長期の社会保障制度改革」の中で、『2025 年以降も質の高い社会保障制度の持続性を確保するためには、』諸施策を講ずるとともに、『他方で、中高所得層の自助努力の範囲は広がるため、私的年金・企業年金への加入促進などによって早めに老後の準備を促進させる必要がある。』(下線は筆者による)、また、『基礎年金・厚生年金の支給開始年齢を現在の 65 歳から 67 あるいは 68 歳まで引き上げ』るべきと主張している。

他方、「企業年金カバー率」という指標があり、各種企業年金の加入者数の厚生年金被保険者数に対する比率で表されるが、これを 1995 年度からの推移で見たのが(図表 11)である。各制度の合計比率は、当初は 70% 台半ばの水準にあったが、適年移行が開始された 2002 年度には 70% を割り込み、2011 年度では 56% 台にまで落ち込んでいる。

中退共には企業規模の条件があり、特退共は一部の業種に限定され、厚年基金数は今後、大幅な減少が予想され、また DC には制度の仕組み上の課題があると指摘してきた。また今後、公的年金は実質的な価値の面から、また場合によっては支給開始年齢の面からもその役割が後退していく。こういった環境下、DB 数が適年廃止直後をピークに減少を続けている事実は、今後の大きな課題であるというのが筆者の認識である。

図表 11 企業年金カバー率の推移



注：各制度の合計比率は単純合計による。1 企業が複数の制度を採用している場合があり得る

出所：企業年金連合会、勤労者退職金共済機構のHPより集計して作成

おわりに

適年廃止が決定し、他制度への移行が開始された 2002 年時点において、企業年金制度の主体は「適年＋厚年基金＋中退共」であった。その後、10 年間の移行期間が経過し、適年の廃止が完了した現在は、「DB＋DC＋中退共」がその主体である。その中で DB の規約数が減少している事実は大きな課題であるという主張をした。適年の契約数はピーク時には 9 万件を超えたが、DB は 1.5 万件に達せずにその数が減少を続けているのである。

今後の対策だが、加入者の受給権保護の仕組みをほとんど持たない適年のような企業年金制度への回帰はあり得ないが、現状よりも企業の“使い勝手”を良くするために DB 制度に係る諸ルールを見直すという可能性はある。また、社団法人日本年金数理人会が 2009 年に発表した「我が国におけるハイブリッド型企業年金制度の拡充について」において提案している、DB 法で認める制度の拡充を行った上で、新しいタイプの企業年金制度を導入するという方向性もあろう。いずれにしても当該事実は重大と考える。DB 数の減少を食い止め、増加に転じさせる対策について、企業年金制度に関わる各位の検討開始が急務である。

【参考文献】

- ・ 企業年金連合会編（2006）『企業年金に関する基礎資料 平成 18 年 10 月』企業年金連合会
- ・ 企業年金連合会編（2010）『企業年金に関する基礎資料 平成 22 年 12 月』企業年金連合会
- ・ 厚生労働省ホームページ
- ・ 企業年金連合会ホームページ
- ・ 独立行政法人勤労者退職金共済機構ホームページ
- ・ 財務省総合政策研究所ホームページ
- ・ 有限責任監査法人トーマツ編（2011）『トーマツ会計セレクション② 退職給付会計』清文社
- ・ 駒村康平（2013）「短期、中期、長期の社会保障制度改革－社会保障制度改革国民会議の議論と 2025 年以降の社会保障制度の展望－」『明治安田生活福祉研究所 生活福祉研究 通巻 84 号』
- ・ 社団法人日本年金数理人会（2009）『我が国におけるハイブリッド型企業年金制度の拡充について』