

低迷する運用環境と企業年金改革の視点*

住友信託銀行 年金研究センター
研究理事 山口 修

目次

- | | |
|-----------------------|------------------------|
| 1. 企業年金の運用環境 | 6. 退職給付の体系見直し |
| 2. 企業年金 (確定給付型) の財政構造 | 7. 確定拠出型年金の導入 |
| 3. 運用収益低下がもたらす掛金上昇圧力 | 8. 年金資産の早期積立 |
| 4. 新しい退職給付会計のインパクト | 9. 保有有価証券の活用 (みなし年金資産) |
| 5. 債務の軽減と資産の充足 | 10. 企業年金改革の視点 |

低迷する運用環境や退職給付会計のグローバル・スタンダードへの移行に合わせて、日本にも確定拠出型年金の導入の動きが出てきている。

これを円滑に実施していくためには、その前提として受給権保護を明確に規定した企業年金基本法の制定や、安心して老後生活を送ることの出来る年金給付の終身型への誘導策等のインフラ整備がぜひとも必要なのではないだろうか。

なお、本稿のうち、意見に係わる部分はすべて筆者の個人的見解であり、所属する会社や団体とは関係のないものであることを付記しておきたい。

1. 企業年金の運用環境

平成 10 年度 (10 年 4 月 ~ 11 年 3 月) の企業年金の運用環境は、信用リスクの鎮静化はあったものの、景気底入れの遅れから国内株式の反発力が今一つであったこと、ドル高基調の終焉から円換算ベースでの外国証券が総じて軟調に推移したこと、などから、トータルとしては低調なパフォーマンスにとどまった。

運用クラスごとに各市場の伸び率をベンチマークで見た場合、図表 1 のとおりであった。

この表の合計は、標準的なアセットミックスを持つ厚生年金基金の年金ファンドが各アセットクラスで市場平均並みのパフォーマンスをあげたとした場合のトータル・パフォーマンスを表しており、これを年金ファンドの平均的な運用成績と見なすこととすると平成 10 年度の運用収益率はおおむね 1.8%程度であったということになる。

これに、過去 4 年間の運用収益率 (厚生年金基金連合会の実態調査に基づくもの) を加味すれば、単純平均ベースでの過去 5 年間の平均パフォーマンスは、4.4%程度となる (図表 2 参照)。したがって、平均的な運用収益率でみた場合でも、予定利率の水準 5.5% (予定利率が弾力化された現状でも、大部分の企業年金では 5.5%が採用されている。)に達していないファンドが多いの

*本稿は、(社)日本証券アナリスト協会発行の『証券アナリストジャーナル』誌 (1999 年 5 月号) に掲載された論文を同協会の許可を得て再掲載するものである。

図表1 各運用クラスの伸び率

(単位 :%)

運用クラス	ベンチマーク	伸び率
国内債券	NOMURAボンド・パフォーマンス・インデックス	2.88
転換社債	日興CBインデックス	6.83
国内株式	東証株価指数	2.19
外国債券	ソロモン・スミザーニー世界国債インデックス	- 3.57
外国株式	MSCI KOKUSAIインデックス(円換算)	- 0.25
短期資金	コールローン(翌日物、有担保)	0.28
生保一般勘定	(保証レート)	2.50
合計		1.79

図表2 最近5年間の運用収益率(基金全体)

(単位 :%)

年度	94	95	96	97	98
収益率	0.74	10.27	3.65	5.65	1.79

(資料)94~97年度「厚生年金基金連合会「資産運用実態調査」

ではないかと推測される。

ところで、ここでいう運用収益率とは時価をベースとしたトータルリターン考え方であり、このような考え方は大分以前から運用パフォーマンスの把握や評価に用いられていた。

しかし、掛金率算定等年金財政面での資産評価については長らく簿価で認識する方式が採られていたが、1998年3月末の財政決算より時価をベースとすることに変更されることになった。

これによりそれまで財政計算上は織り込まれてこなかった含み損が把握され、掛金率にも反映されていくことになったので、財政運営の健全化が一段と進むものと期待されている。

一方、このことは過去の評価損を掛金引き上げによって償却していくことにほかならないため、厳しい経営環境が続く企業にとっては負担増の先送りとなされる傾向が強いのが実情である。

昨年から実施された資産の時価をベースにした評価の導入では、期末の資産の時価そのものを使う方法のほか、数理的評価の方法も使用可能とされた。

数理的評価方法では、単年度の時価収益を二つに区分し、その期に直ちに認識する基準収益と平滑期間に分割して認識していくその他収益に分けて、時価の変動を均してある程度平滑化出来るようにしている。

ただし、新しい退職給付の会計基準では、年金資産の時価評価として数理的評価方法は採用されないことになる見込みとなっているため、年金財政上の資産評価においても今後は期末の時価そのものを使う基金が増加していくものと思われる。

2. 企業年金 (確定給付型) の財政構造

ところで、現状の日本の企業年金制度はすべて確定給付型 (DB 型) の制度である。

確定給付型の制度とは、将来支給される年金等の給付金の額が、退職時の給与に勤続年数に応じる乗率を乗じて算定するといった形式で年金規約等に明定されている制度のことである。

この DB 型制度では、掛金は給付発生に先立って事前拠出され、それによって形成される積立金とその運用収益の合計によって、将来の給付を賄って収支のバランスがとれるように設計されている。

この DB 型の制度の設計に当たって使われる運用収益率の見込みのことを予定利率と呼んでおり、企業年金では長らく 5.5% の水準が固定的に使われていたのが実情であった。

その背景には公的年金制度での予定利率 (運用評価利率) が 5.5% であったことや、基金解散時に代行部分相当分として保有すべき額とされている最低責任準備金や基金連合会への移換金現価なども 5.5% で算定されていたという事情もあった。

1990 年ごろまでは、運用収益率は相対的に高く、予定利率 5.5% の水準はほぼクリア出来ていたのであるが、前述のとおり、ここ数年、低金利・株価低迷等を反映して、運用実績が予定利率の水準を下回る年度が続く事態が生じている。

ところで、予定利率を引き下げると将来の運用収益の見込みが減少することになり、それに見合っただけで掛金率を引き上げて収支のバランスをとることになるが、掛金負担面ではかなり大幅な増加となる場合が多いため、一部の先駆的な企業年金を除き、現在でも大部分の企業年金では以前と変わらず 5.5% の予定利率が継続されているというのが実情である。

このため、実際の運用収益率が予定利率 5.5% の水準を下回った年度においては、この予定利率を下回った収益の差額相当が、年金の財政決算で言うところの「利差損」という不足金の発生要因となって、財政を圧迫する原因となってきている。

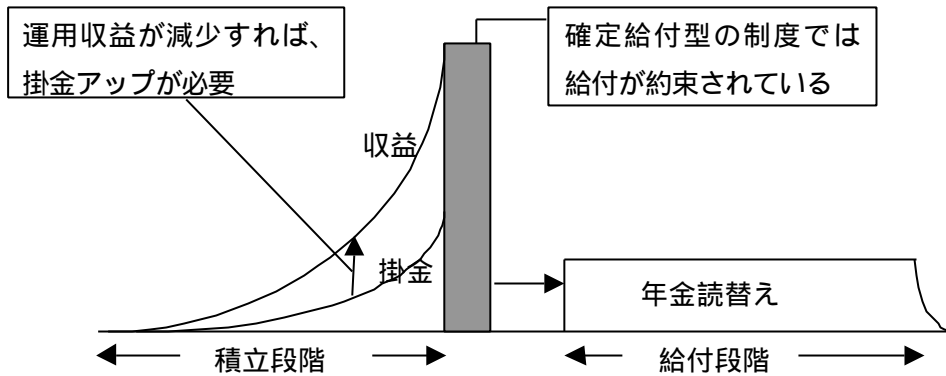
したがって、予定利率が運用実態に比して高い水準に設定されている場合、将来の運用収益を多めに見込むことになりがちであり、逆に本来必要な掛金を少なめに積み立てていることになり、財政的には将来の不足発生が懸念されることになる。これは一種の負担の先送りに近いものである。

3. 運用収益低下がもたらす掛金上昇圧力

予定利率問題、すなわち積立段階における基礎率の一つとしての予定利率選定の問題は、その影響度合いも大きく、年金財政の本質にかかわる重要な問題であると言える。

運用収益率が低迷する環境の下、企業の掛金負担が増大していく中で、給付の切り下げや、確定拠出型 (DC 型) の制度への移行等の議論もあるが、これらの議論で忘れてならないことは、大部分の企業年金は退職金を原資として作られているという点である。

図表3 積立段階での財政構造



つまり、企業年金制度は給付原資という観点から見ると、それは退職金制度にほかならないものであり、運用利回りのいかにかわらず、退職金債務として企業が支払義務を負っているものであるという認識を忘れてはならない。

したがって、企業年金の継続的で安定的な運営に向けて、予定利率を適正な水準に保つという事は支払義務をまぬがれない企業にとっての重要な課題となる。

予定利率の変更は将来のすべてのキャッシュフローに関して、その現在価値評価を変えることになるため、そこには非常に大きいレバレッジが働くことになる。

予定利率を、例えば1%引き下げた場合の影響は、過去勤務掛金を除く標準掛金のベースでも、25%程度の掛金上昇になるものと予想され、過去勤務掛金まで含む掛金全体では3~8割位の大幅な掛金アップになるケースが多い。それだけに、一部先駆的な企業年金を除いては、なかなか予定利率の変更まで踏み切れていないのが実情である(図表3参照)。

とはいえ、今後とも運用環境の低迷が長引くものとすれば、企業年金の利差損発生等によって否応なく不足金が累積して、いずれ企業年金掛金の負担が増大していくことになるので、タイミングを見て予定利率の引き下げ等の抜本的な対策を講じていく必要がある。

2000年度から適用される退職給付の新会計基準では、企業年金を含むすべての退職給付の債務評価において、国債等の債券利回りに基づく割引率の概念が導入され、金利の実勢が反映されていくこととなった。

このような流れを受けて、企業年金の予定利率についてもこれを引き下げて、運用実勢に近付けることについての母体企業の同意が従来以上に得られやすくなるものと思われるので、今後予定利率引き下げの動きも加速していくものと期待されている。

4.新しい退職給付会計のインパクト

2000年度から適用される退職給付にかかわる会計基準の変更によって、退職金ならびに企業年金の会計処理はこれまでとは大幅に変更されることになる。

新しい基準では、企業が継続し、現在在籍している従業員は将来いずれかの時点で退職する

のであるから、直ちに全従業員が退職するという仮定で債務の計算を行うことは妥当ではないと考えられている。

そして、退職給付債務の把握の方法としては、確実に見込まれる昇給等を含み、退職確率等も勘案した、合理的な退職給付の見積もり額をベースにして、これまでの勤続期間に応じる発生額を把握した上で、退職時までの割引計算を行う発生給付評価方式が妥当とされたのである。

極めて荒っぽい概算で言うと、割引率を3%位に設定した場合の退職給付債務の額は、仮に自己都合要支給額との対比でみると、経験的には自己都合要支給額に対して、その1.5倍(=150%)前後の水準になるケースが多いものと推定される。

したがって、現在、退職給与引当金の引当基準として、税法の累積限度(=自己都合要支給額の40%、今後段階的に低下して20%へ)を採用している企業では、割引率3%で計算した新退職給付債務を直ちに適用したとすると、引当金の額は40%から150%に、実に4倍近い大幅な増加が見込まれることになる。

また、自己都合要支給額の100%の引当を行っている優良企業の場合であっても、一挙に50%程度の引当金が増加することになり、経常収益との対比等でみても相当な負担となるケースもあるものと考えられる。

この退職給付の会計基準の変更によって、企業間の財務格差が一層拡大することも予想され、資本市場での資金調達コストの増加等企業経営全般に大きな影響を与えるのではないかと懸念されている。

なお、新会計基準における厚生年金基金の代行部分の取り扱いについて、若干触れておきたい。

昨年の企業会計審議会の意見書では、基金の代行部分についても、退職金等と同様の債務認識を行うこととされたが、これでは基金を実施している企業と実施していない企業との間で、本来共通の制度である筈の厚生年金の取り扱いに関してアンバランスが生じることになり、企業間の比較可能性の面から大いに問題が生じるのではないかという指摘が以前からなされていた。

一方、景気が低迷する中で公的年金の保険料は凍結される方向にあり、これとの関連で厚生年金基金における免除保険料の取り扱いについても大きな変革期にさしかかっている。

今後、免除保険料や最低責任準備金等、代行部分にかかわる取り扱いについても現状をベースに凍結されることが本決まりになれば、代行部分に関してはこれまで維持されてきた「収支相等」のバランスが成り立たなくなってくる局面も予想される。

その結果、昨年の企業会計審議会で前提とされていた「過去勤務債務等が発生したときに、通常、全額を母体企業が負担している」という状況が変化していくことも考えられる。したがって、代行部分の会計上の取り扱いについては最終的には厚生年金基金における免除保険料等の凍結問題の方向を見定めた上で、改めて検討すべきテーマとなるのではないかとと思われる。

いずれにせよ、企業会計において結論として、代行部分を退職給付の債務認識の対象とするか

否かにかかわらず、適切に企業間の財務分析比較を実施していく立場からは、退職給付債務の把握に際してアンバランスが生じないように、代行部分については資産・負債の両サイドから控除する等の取り扱いを行うことが妥当ではなからうか。

5. 債務の軽減と資産の充足

ところで、2000 年度から適用される新会計基準採用によって生じる「会計基準変更時差異の費用処理額」については、15 年以内の一定の年数に案分して処理することが出来ることになっている。

しかし、今回の会計基準では退職給付債務額やその内訳（「退職給付引当金」算出項目）等については、注記で詳細に開示することとされているため、退職給付債務の実態が投資家等に対しガラス張りになり、企業の株価や格付けには直ちに織り込まれていくものと考えられている。

したがって、企業としてもいわずらに「変更時差異」の先送りをするより、むしろ早期処理をしようとする動きも出てきており、さらには 2000 年度以降に新基準が導入される以前に企業年金も含めた退職給付全般の抜本的な経営戦略の見直しを行う動きも徐々に加速化しはじめている。

退職給付をめぐる経営戦略としては、退職給付制度の給付体系・水準の見直しによる債務の適正化（引き下げ）のほか、引当金の控除項目となっている年金資産の増加を目指した移行割合や償却割合の引き上げなどが考えられている。

さらに企業経営者の立場からは退職給付制度の見直しの一環として、米国で爆発的に伸びている 401 (k) プランに類似した確定拠出型 (DC 型) の制度を導入して、当期の費用認識以外に債務の認識をしなくてもよい DC 型の特性を活用して、退職給付を減額したいとの発想も出てきている。

しかし、もともと退職給付は労働協約や就業規則に基づいた従業員との約束（労働契約の一部）にもなっており、労使合意によって仮りにこれを変更する場合であっても、既得権の保証等従業員の権利を保全するための対応策をきちんと採る必要がある。

ただし、このような既得権の保証を実施する場合には、退職給付債務の軽減化についても当面の効果は限定されることになる点についても留意が必要である。

6. 退職給付の体系見直し

今後、大きな変革が予想される退職給付制度を考える前提として、改めて現状の退職給付のベースとなっている退職金制度について、整理しておきたい。

現状、退職金の形態で一番多いもので、かつ原形的な体系は給与比例型と呼ばれるもので、退職金算定の基礎を基本給等の給与に乗率を乗じる形態としているものである。すなわち、

退職金 = 基本給 × 勤続期間および退職事由に応じる給付乗率
という算式で退職金を計算する方法である。

この方式のメリットは、計算がしやすく、分かりやすいこと、また基本給の改訂に伴い退職金水準

も自動的に改訂され、退職金の実質価値が維持されること等があげられる。一方、デメリットとしては、メリットの逆になるが、退職金が毎年の給与改訂により着実に上昇していき、それが累積すると思われ高水準にまで膨らみ、退職金倒産等と呼ばれる深刻な事態にもつながりかねないという問題がある。

そこで、毎年の昇給がそのまま退職金にハネ返るのを防ぐために、昇給の一部は手当てに組み入れるとか、昇給が退職金に反映しないような2本建ての基本給を作るとか、調整給を導入して退職金へのベアハネを防止する等の方法をとっているところも多いが、その結果賃金制度が複雑になるという別の問題も生じている。

このようなベアハネ問題を避ける観点から、退職金を給与から切り離して、年齢、勤続、資格等によって定まる定額式の退職金に変更している会社もある。

定額式の場合では、給付額がそのまま金額で表示されるので従業員にとっても非常に分かりやすいし、会社にとっても給与改訂による毎年の上昇はないというメリットはあるが、逆に物価上昇等に見合って退職金の実質的価値を維持していくためには、何年かに一度は水準の見直しが必要となる他、勤続・年齢が中心の体系なので、本人の業績や貢献度等を適切に反映するのが難しいという問題がある。

これらの問題点を解決すべく作られた仕組みがポイント型の退職金である。

ポイント型制度は、定額型と同様に基本給から退職金を切り離していく仕組みであり、年齢・勤続・資格等でポイントを定め、それらの累計に1ポイント当たりの単価を乗じて算定する方式である。

ポイント型で多いパターンとしては、職能資格制度が導入されている企業で見られるもので、資格等級ごとにポイントを定め、

退職金 = (勤続ポイントの累計 + 資格等級ポイントの累計) × ポイント単価 × 退職事由別乗率
とする方式である。

この制度では、毎年の退職金の上昇を防ぐことが出来るし、退職金の改訂はポイント単価を変更させるだけで済むので極めて簡単である。また、資格等級ポイントを設けたことで、能力や業績が退職金に反映されやすく、従業員のやる気の向上にもつながるといえるというメリットがある。

一方、従業員の立場からは、制度が複雑で分かりにくいこと、特に切替時点での従来制度との接合等が複雑になるほか、資格のランク差等によるメリハリ幅が大きくなるので退職金格差が拡大する制度でもあると言える。

現状は給与比例型を中心にして、これらの退職金の類型が混在する状況となっている。

ところで、これらの退職金制度を移行する形で設計されているのが、現行のDB型の企業年金制度である。したがって、もともと企業が従業員に約束していた給付のキャッシュフローは一時金ベースのものだったのである。

ところが、企業年金の制度設計にあたっては一時金形態のキャッシュフローを年金型のキャッシュフローに変換し直す必要があった。そして、一時金を年金に読替えるに際して金利として、制度設

計当時の予定利率 5.5%がそのまま援用されるのが通例であった。

しかし、今日の水準ではこれはかなり高い水準となっているため、年金で受給する場合のキャッシュフローは金利の効果を過大に評価する形で給付額が大きめに算出される結果となっており、企業は意図せざる持ち出しを行っていることになっている。

したがって、退職給付制度の給付形態 体系の変更や、給付水準の適正化 (引き下げ)と合わせて、現行の企業年金についても、その給付設計時にさかのぼり 改めて労使で退職給付の水準についての基本的な認識を再確認しておくことも必要ではないだろうか。

さらに退職金をめぐる新しい動きとして注目を集めているのは、松下電器等で導入された退職金の前払い制度である。退職金の後払いから前払いへの大きな転換の背景には雇用の流動化に直面して、従業員の選択肢の多様化というコンセプトが重視され始めている点に注目する必要がある

7. 確定拠出型年金の導入

退職金制度を巡るこのような変遷の中で、最近では確定拠出型年金が大きな注目を集め始めている。

米国の 401(k) プランは年金制度ではなく、59.5 歳以後の退職時期までの給与課税が繰延べられる貯蓄制度であるが、個人勘定で自分の持分が明確化されているほか、転職時にも持ち運びが出来る等の優れた面も持っている。

今後、日本でも雇用の流動化がさらに進む可能性が高いと思われるが、企業としても多様な退職給付プランを提示し、従業員のニーズにあわせて選択できる様に変更していく方向が考えられる。

そこで、選択肢の一つとして確定拠出型の制度を考えていく材料として、米国で急増している 401(k) プランの主な特徴を簡単に整理しておくことにする。

< 401 (K) プランの骨子 >

自助努力制度

給与の一部を繰延べる形での従業員掛金主体の任意加入の制度であり 多くの場合、企業からも加入促進のためのマッチング拠出がある。

課税の繰延べ

従業員掛金は課税所得から控除され、マッチング拠出も課税所得とはされず、将来の給付時まで課税が繰延べされる。資産運用収益も給付時まで非課税となる。

自己責任原則

従業員は自分が拠出した積立金の運用について、企業側が用意した複数の投資信託等の中から選択し、適宜その選択割合等も変更することが可能。

ポータビリティ (携帯性) の確保

転職の際に、転職先にも401(k) プランがある場合には、これまでの積立金を転職先の401(k) プランに移管できる。

受給権付与

企業からのマッチング拠出については、段階的に勤続7年までに100%の受給権を付与するか、または5年以上でいきなり100%受給権を付与するか、という2つの方法より厳しい条件は付けられない。

一時金受給

給付金は、年金、分割給付、プラン内での保留なども制度的に認められているものもあるが、ほとんどの企業では一括で給付を受け取るように促している。

途中引出し禁止

給付金の受け取り事由は、通常退職年齢到達時、死亡、傷病退職、離職などの他、年齢59.5歳到達等であり、これら以外の途中の引出しについては10%のペナルティ税が課税される。

差別禁止要件

高給従業員ばかりが税制優遇措置を享受するような状況になっていないか、401(k) テストによりチェックしなければならない。

このような特徴を持つ401(k) プランは、従業員に節税貯蓄の手段を与えることによって、退職後に備えた資金準備を促進する制度であり、企業側からは人材確保、定着化、生産性向上も期待できる有力な従業員福利制度にもなっていると言われている。

このような米国401(k) プランを最も導入しやすい日本の制度としては、退職金の前払い制度があげられる。

退職金の前払いは退職給付の賃金化を意味しており、自己に帰属する賃金化された退職給付の全部または一部を積立てる器としてのDC型制度というイメージはわかりやすいものである。

この場合、賃金化しその受給権が従業員に帰属しているという側面からは、運用の裁量権は本人が持つのが自然という考え方も出てこよう。

一方で、大枠の仕組みはDB型でありながら、給付の形態を掛金の元利合計をベースとしつつ、利回りの最低保証を付した上での実績配当を行う方式で、個人勘定に(仮想的な)残高を形成し、転職等の際にはDC型と全く同様にポータブルが出来るハイブリッド型の制度等も注目を集めている。

この場合には、企業が利回り保証をする関係からも、運用の裁量権というリスク負担に関しては企業が負うことになろう。

この他、DC型制度の大きな問題としては年金給付の設計をどうするのかという点がある。仮に自己責任原則にもとづくDC型プランを導入した場合に、これをどのような仕組みで年金とりわけ終身年金の給付の形態に結びつけていくのかという点が大きな問題となろう。

つまり年金給付を設計する上で運用リスクや死亡率(というか長寿の)リスクの最終的な担い手が誰なのかをはっきりさせておく必要がある。あくまでも従業員本人の自己責任でということであれば年金原資が枯渇すれば年金給付もストップしてしまうことになる。

また、いったん一時金で受給した後で保険会社等から年金保険商品を購入する考え方もあるが、契約が長期にわたることから保険会社の立場からは相当のリスクプレミアムを要求せざるを得ない商品設計となる。

この他、併存するDB型年金制度を実施している企業の場合には、長寿リスクについてはDB型制度の方で企業がリスクテイクし、運用リスクについてはあくまで従業員が負担する等の仕組みを考えること等も出来よう。

8.年金資産の早期積立

退職給付の新しい会計基準では、退職給付引当金の計算は、退職給付債務の額から年金資産の額を控除して算定することとされている。したがって、退職給付の体系変更や給付の適正化、さらにはDC型制度への変更など、退職給付債務そのものを見直す方法と並んで、控除される年金資産を増加させて、結果としてネットとして算出される退職給付引当金を減らす方法についても考えられている。

年金資産を従来の水準以上に増加させる方法としては、第一に退職金のうち、年金に移行されていない部分が残っている場合には、年金移行部分の割合を増加させて企業年金の掛金額を増して、結果として年金資産を積増していくという手法が考えられる。

第二に、過去勤務債務の償却を出来るだけ前倒しで行うことが考えられる。基金制度を例にとると過去勤務債務の償却期間は最短3年、最長20年とされており、給与定率が加入者一人当たりの定額による拠出のほか、弾力償却、定額償却(年度ごとの特別掛金の総額を定める方法)や定率償却などさまざまな選択肢が用意されている。

これらを活用して、前倒し償却することにより、従来以上のスピードで資産を増加させる方法である。

第三に考えられるのは、運用利回りが予定利率を下回り決算時に不足金が発生することが見込まれる場合に拠出する特例掛金を積極的に活用して、資産増強を図ることが考えられる。

第四は、予定利率を引き下げ、掛金率を増加させる方法である。この場合には、1%の引き下げで標準掛金だけでも25%程度の掛金アップとなるほか、過去勤務掛金まで含めた全体掛金ベースでは3~8割程度の大幅な掛金増加が見込まれることになるが、これは予測される将来の利差損等の不足金の償却を言わば先取りする形になっている。

これらの各方法は、いずれも実際に資金を企業年金に拠出をする方法であり、キャッシュが必要になるが、一方ですべて税法上損金処理ができることにもなるので、キャッシュリッチな優良企業を中心に実践的な対応策として、既に活用されている手法である。

9.保有有価証券の活用(みなし年金資産)

一方、ソニーが1998年度中間決算で公表した手法のように、企業年金に実際の拠出をするのではなく、以前から会社が保有していた特定の会社の株式等を信託し、会社に代わって従業員の退職金支払いや企業年金への拠出等の退職給付支給を目的とした信託を設定して、これを年金資産とみなすという方式についても新しい会計基準では認められる方向にある。

あわせて、法令等の改正によって、企業年金の制度資産に対しても株式の現物を直接拠出する道も認められる方向と報道されている。

これらの手法はいずれも、控除対象となる年金資産のボリュームを増加させ、結果として退職給付引当金を軽減しようとする考え方である。

日本の企業年金の場合、制度の解散時における残余財産は従業員や年金受給者等に帰属することが法令により、明確に定められており、年金資産に対する排他的な権利の保全がなされている。

私的な信託契約の設定による方法でも、企業年金との関係が明確で、きちんとした受給権の確保の一助となるのであれば、幅広い観点から認められるべき手法であると思うが、そのためにも日本版エリサ法のような明確な受給権保護の規制が必要ではないかという意見が今後強まっていくことも予想される。

10.企業年金改革の視点

最後に、特に企業拠出型のDC型年金の設計を中心に今後の企業年金改革の視点について補足的にコメントしておきたい。

日本でも職域での新しい貯蓄制度や保険商品等が始まる場合には、従業員を集めて説明会を開いたりパンフレット等で分かりやすく解説したものを配布したりすることが多い。

401(k)のように運用資産の配分変更の選択権が従業員にある場合には、提供されている金融商品について、制度開始時の説明だけでなく、継続的な情報提供も重要になってくる。

また、加入者ごとの個人勘定残高の推移を管理記録していくレコードキーピングのサービスでは、定期的に残高レポートが報告されるほか、フリーダイヤルを利用できる自動音声応答システムによる照会や運用変更の指図等を行うこともできる。

インターネットを使って、同様のサービスを提供しているケースもあるらしい。

なお、24時間利用可能な音声応答システムを構築するためには、外国証券投資も含む多様な運用対象に対して、いつでも投資比率等の変更を可能とする必要があり、そのためには、すべての投資ファンドについての基準価格情報等がきちんととれるようなシステムの連動等が必要であろう。

そして、このようなリアルタイムで多様なニーズに即応できるサービスを展開するためには、膨大なシステム投資が必要になると言われている。

このため、わが国では多くの金融機関を糾合してのグループ化が進行中であるが、その背景に

はアメリカでの熾烈なシステム開発競争の教訓がある。

ところで、制度導入前の事前教育や導入後の継続教育等、DC 型制度に関連して、従業員への情報提供 教育という問題には結構コストが掛かることになってくる。

結局のところ、選択肢を多様化すればする程それに比例して情報提供や従業員教育のニーズが飛躍的に増大することになるため、コストの問題も運用の裁量権 (リスク負担) を従業員に認めるのか否かということで大きく異なったものになっていく。

運用裁量権を従業員に認めるということは、従業員が自己責任原則に基づいて資産運用を行うということであり、企業は運用結果についての責任を負わないのだということをはっきりと従業員に認識してもらう必要がある。

さらに、退職後の受給形態は必ずしも年金形態になるとは限らず、場合によっては一時金でしか受給できないために、自らの責任で保険会社等から年金保険を購入せざるを得ない制度も出てくることになろう。

これは、DC 型制度の場合には基本的なコンセプトが個人の「自己責任原則」であるのに対し、年金での支給の背景には、受給者を集団化することによって死亡リスクや運用リスクをプールして、リスクヘッジをするという一種の共済保険的な連帯の思想があり、この二つのコンセプトは互いに相容れない部分がある。

長寿や運用のリスクをプールして、一定の給付を保証するという構図は給付を確定させるDB 型制度に近い発想が必要となる。

そして、このプールでもカバーできない最終的なリスクヘッジは誰か (= 企業や保険会社) が負担することがなければ、年金制度としては完結していないものになってしまう。

したがって、DC 型制度で年金給付形態を採用するのであれば、この2つの概念の組み合わせや切り替えが重要なポイントとなってくる。

現在、企業年金の中でも適格年金の場合は有期確定年金が大半であるが、今後認められるDC 型年金においては税制優遇との見返りで終身給付 (さらには夫婦の場合は連生年金が望ましい) を原則とする給付設計に誘導していくことが必要ではなからうか。

さらにもう一つ、日本にもDC 型年金を導入するのに当たり、退職給付の受給権の問題についても、整理をしておくことが必要であろう。

現行の制度では、労使協議によって減額も可能だし、懲戒解雇の場合等では減額のみならず没収されてしまうケースもある。

今後、DC 型制度が認められた場合、例えば会社拠出であっても一旦従業員の勘定に組み入れ、従業員が与えられた運用裁量で資産をうまく増加させたとする。

現行のように受給権が明確化されないままだと、会社拠出分は退職金の一部であり、いつでも遡及的に減額でき得るし、懲戒解雇等に該当すれば、個人の勘定を没収したり 減額も出来るということになり、いつまで経っても本人の勘定にはお金は入っているものの、その資産に対する受給の

権利は本人に帰属しないままで不安定な名目的な金額にすぎないことになる。

これでは、なかなか従業員の納得や共感を得られないのではなからうか。

仮に、懲戒解雇等に該当する重大な不正行為があったとしても、勤務に応じた形で形成されてきた退職給付の受給権を付与するという問題とは切り離して、別途本人に対して損害賠償を請求する形で整理すべきではなからうか。

最後に DC 型企業年金を考える上でのポイントを整理してみたい。

「自己責任原則」を採った場合、従業員が運用に失敗して十分な退職給付が得られなくなるような事態になる可能性もあるが、このような事態は企業として看過出来ないのではないか。

公的年金のスリム化が進む中、年金給付としては、やはり老後生活を安心して送れる終身年金の形で年金給付を提供する必要があるのではないだろうか。

DC 型への移行時に、旧制度の既得権を保証することが必要であろう。その結果、退職給付債務には当面それ程の軽減効果は生じないケースもある。

とはいえ、個人勘定で自分の持分が明確化されている制度は退職給付に対する関心を高め、従業員の共感も得られやすいものであるため、昨今の雇用流動化への対応策として企業にとっても必要である。

提供されるサービスの内容にもよるが、トータルとしてのコストを安くするという観点からの制度面のチェックも重要とならう。

これらの各ポイントを総合した場合、企業拠出型の DC プランに関して言えば、米国のキャッシュ・バランス・プランのように仮想的な個人別勘定を設け、あらかじめ決められた拠出率に、企業の裁量による運用実績をベースに最低保証を付した元利合計をその個人勘定に記載し、退職時にはそれを給付するようなハイブリッド型の制度が、日本の実情に適しているように思われる。

そして、このような制度は現状の DB 型制度の手直しによっても実現可能なのではなからうか。なお、受給権の保全問題や日本版エリサ法の必要性、されには自己責任原則の DC プランの中に共済保険的な発想が必要な終身年金給付の概念をどのように連結させていくか等具体的な検討については紙面の限りもあり本稿では詳述出来なかった。

これらの問題に関心のある方は拙著「確定拠出型年金の導入戦略」(東洋経済新報社)もご参照いただければ幸甚である。