

企業年金の現状と課題

中嶋 邦夫

(株) ニッセイ基礎研究所

金融研究部門/年金フォーラム研究員

1 企業年金の位置づけ

企業年金は、基礎年金、厚生年金に上乗せされる3階部分の年金といわれる(図表1)。主な企業年金制度である適格退職年金は約900万人、厚生年金基金には約1000万人の加入者がおり、両制度を併設している企業もあるものの、厚生年金加入者の約半数が企業年金に加入している。年金で受け取る場合の平均年金月額をみると、適格退職年金は約8万円、厚生年金基金(上乗せ部分)は約4万円である。

このように企業年金には公的年金の上乗せの役割があるが、一方で、年金制度導入前から存在した退職一時金制度の財源準備の側面も併せ持っている。そのため、給付方法として年金以外に一時金が準備されており、実際に一時金を選択する例が多い。

2 企業年金を巡る環境の変化

日本の企業年金には、1960年代に創設された適格退職年金、厚生年金基金と、2001～2002年に導入された確定拠出年金、確定給付企業年金がある。創設以降30年余りにわたって、日本の企業年金制度は適格退職年金、厚生年金基金の2制度で運営されてきた。税の優遇措置もあって両

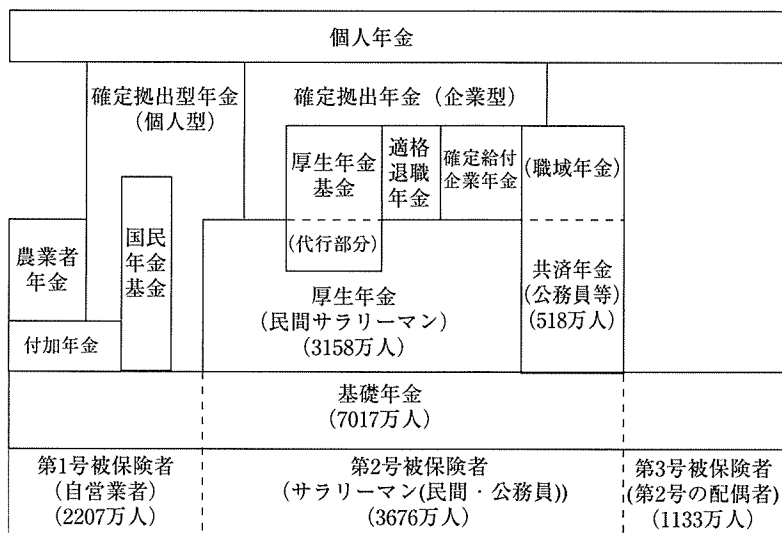
制度とも拡大を続けてきたが、近年は、資産運用環境の低迷、会計基準の変更などさまざまな環境変化にさらされた。その結果、導入企業数、加入者数ともに減少を続けているのが現状である(図表2)。

(1) 資産運用の低迷

バブル崩壊以降、経済の変化は激しくなり、株価の下落や超低金利政策の継続など、制度創設時の予想を超える運用環境の変化となった。企業年金では制度設計の前提として一定の運用利回り(予定利率)を見込む。予定利率は従来5.5%であったため、現在の受給者の年金額はこの利回りをもとに計算されている。しかし、実際の運用利回りは低迷している(図表3)ため、本来積み立てておくべき金額に対して資産残高が不足する、いわゆる積立不足がみられるようになった。例えば厚生年金基金では、94%の基金が積立不足に陥っており、不足額の合計は約7兆円にのぼる。そこで、この不足額を償却するための特別掛金が企業の収益を圧迫している。

また、資産運用の低迷は投資先企業の業績低迷が一因であるが、裏を返せば、企業年金導入企業の業績低迷が表れている。企業収益の低迷が資産運用の低迷を招き、それに伴う特別掛金の負担がさらに企業収益を圧迫するという悪循環に陥っている懸念がある。

図表1 日本の年金制度の概要



注:カッコ内の人数は加入者数(2001年度末) 資料:社会保障審議会年金部会等

図表2 企業年金の加入状況

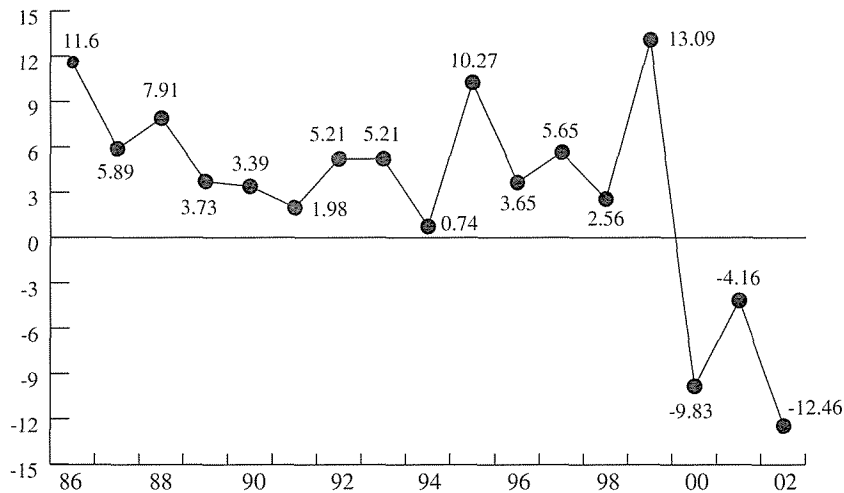
(2) 会計基準の変更

2000年4月から退職一時金、企業年金に対して新しい会計基準(退職給付会計)が適用された。新基準は制度ごとに異なった会計基準を統一し、企業間の比較を可能にするために導入された。これにより、従来簿外で処理されてきた企業年金の債務が財務諸表へ反映されることとなった。また、国際的な会計の潮流である時価主義も採用された。この結果、現下の低金利の影響で割引率が低く設定され、多額の退職給付引当金が財務諸表に計上されることとなった。大和総研の調査によれば、主要上場企業375社の退職給付引当金の合計は2002年度で25.6兆円と、株主資本の18%にのぼる。フロー面でも退職給付費用は5.5兆円と、営業利益の26.5%、最終損益の約5倍の水準となっている。このように企業年金は、企業財務に大きな影響を与える存在となっている。

年度末	適格退職年金		厚生年金基金	
	契約数 (千件)	加入者数 (万人)	基金数 (基金)	加入者数 (万人)
1990	86.6	937	1,474	984
91	90.4	977	1,593	1,068
92	92.1	1,040	1,735	1,157
93	92.5	1,059	1,804	1,192
94	92.4	1,075	1,842	1,205
95	91.5	1,076	1,878	1,213
96	90.2	1,062	1,883	1,210
97	88.3	1,043	1,874	1,225
98	85	1,030	1,858	1,200
99	81.6	1,001	1,835	1,169
2000	77.6	966	1,801	1,140
1	73.6	917	1,737	1,087
2	66.7	859	1,656	1,039

注: 確定給付企業年金の加入者は3万人、確定拠出年金は企業型33万人、個人型1万人(2002年度末)
資料: 厚生年金基金連合会「企業年金に関する基礎資料」
生命保険協会「企業年金の受託状況」ほか

図表3 厚生年金基金の運用利回り



注：上記の利回りは修正総合利回り 資料：厚生年金基金連合会『厚生年金基金資産運用実態調査』

3 企業年金制度の改正

これらの環境変化を受け、新たな企業年金制度が導入されてきている。

(1) 受給権の保護

2002年4月にスタートした確定給付企業年金は、受給権の保護を目的の一つとした制度である。受給権の保護とは、加入者が将来きちんと年金を受け取れるように、制度運営のルール（積立義務）を定め、責任の所在を明らかにし（受託者責任）、情報開示を義務づけるものである。ところが適格退職年金には、厚生年金基金と異なり受給権保護の規定がなかった。このため、例えば事業主の判断で制度終了が可能であったり、制度終了時に積立不足があっても事業主はそれを補てんする義務がなかったりした。これは、同制度が税法上の規定で、税の優遇範囲を限定することに重点がおかれていたことによる。そこで確定給付企業年金法が制定され、適格退職年金の延長線上の制度とし

て規約型の確定給付企業年金制度が導入された。既存の適格退職年金は、2012年3月末までに厚生年金基金や確定給付企業年金（規約型・基金型）など他の制度へ移行しなければならない。

(2) 新しい給付ルール

法律上の制度改正とは別に、各企業において給付ルールの変更が行われている。

景気低迷とデフレの進行によって企業収益が低下する中で、硬直的な人件費が問題になっている。これを受けて、企業は年功序列的な給与体系を一部見直し、成果主義に基づく給与体系を導入してきている。この流れが退職一時金や企業年金にも波及し、ポイント制やキャッシュ・バランス制度の導入、検討が進んでいる。

従来の退職一時金や企業年金の多くが、退職時の給与を基準に給付額を決める最終給与比例制度であったのに対し、ポイント制では毎年の評価や勤続年数に基づいて毎年ポイントが与えられ、その累積を基準に年金額が決まる。最終給与比例制度では、退職時の給与が同じであれば、それまで

の処遇が異なっても同じ年金額となる。ポイント制では、毎年のポイントにその時点の処遇が反映されるため、成果主義に近い給付ルールとなる。もともと、完全な成果主義とは限らない。勤続年数を加味したポイントを用いれば、年功序列的な性格も併せ持つことが可能である。現在では、大企業の約2割がポイント制を導入している。

ポイント制を発展させたものが、2002年4月から厚生年金基金と確定給付企業年金に認められたキャッシュ・バランス制度である。この制度では、ポイント制と同様の勤務ポイントに、その累積に対する利息分（利息ポイント）を加味する。利息ポイントを計算する際の利率は、①定率、②国債利回りその他の客観的な指標で合理的に予測可能なもの（変動利率）、③両者を組み合わせたもの、とされている。また、退職後の年金額（据置利率や年金換算率）についても、利息ポイントと同様に変動利率を用いることが可能である。

このように、キャッシュ・バランス制度は、人事的側面から登場したポイント制に財務的側面を加味した制度といえる。最終給与比例制度やポイント制では、個人の給付額は運用実績にかかわらず規定に基づいて決定されるため、運用リスクはすべて企業が負担する。運用利回りが予定利率を下回った場合、その差額は企業が負担しなければならない。一方、キャッシュ・バランス制度では、企業は規約で定めた利率（国債利回りなどの変動利率も可）を保証するだけでよい。保証利率を運用利回りとの相関が高い国債利回りに設定すれば、企業の運用リスクは減少する。

会計上も企業のリスクが軽減される。保証利率を国債利回りと連動させた場合、割引率と保証利率が連動するため、固定的な保証利率を使う場合と比べて給付債務の変動が抑制される。保証利率の変動に伴うリスクは、結局は年金額の変動を通じて従業員が負担することになる。ただし、後述する確定拠出年金と比べれば、①ある程度の利率が保証されているので元本割れのリスクが少ない、

②自分で運用する手間が省ける、などのメリットがある。キャッシュ・バランス制度の導入例はまだ少ないが、多くの企業が関心を寄せている。

また、2003年5月には、キャッシュ・バランス類似制度が導入された。これは、退職時までのルールは最終給与比例制度やポイント制に従い、退職後についてはキャッシュ・バランス制度と同様に据置利率や年金換算率に変動利率を使用できるようにした制度である。既存の制度を活かしながら、財務上の負担を軽減する制度である。

(3) 確定拠出年金

2001年10月にスタートした確定拠出年金（企業型）は、従来の適格退職年金や厚生年金基金、あるいは確定給付企業年金とは性格が異なる制度である。従来の制度が、給付のルールを決めたあとでそれに必要な掛け金を求める給付建ての制度であるのに対し、確定拠出年金は拠出のルールを決めたあとで、それに応じた年金額を支給する制度であり、両者は制度設計の流れが逆転している。

毎年の掛け金は、定額あるいは算定基準給与の一定割合とされており、ポイント制やキャッシュ・バランス制度と同様、成果主義的な制度になりうる。ポイント制やキャッシュ・バランス制度と確定拠出年金が異なるのは、①前者では仮想のポイントが賦与されるのに対して後者では実際の資産が従業員名義になる点、②前者では企業が運用リスクを負うのに対して、後者では個人が運用リスクを100%負う点である。

確定拠出年金では、企業が負う義務は毎年の拠出のみであるから、給付建て制度にみられる給付債務は発生しない。企業年金の積立不足などによって企業財務が大きな影響をうけるのを嫌う企業の間では、人事の側面だけでなく財務の面も考慮して、給付建て制度から確定拠出年金への（一部）移行の実施や検討が行われている。

なお、以上の性質は、いわゆる前払い退職金制度と共通のものである。前払い退職金制度と確定

拠出年金が異なるのは、前者では退職金相当の部分も給与とみなされ課税されるのに対して、後者では将来の年金のために積み立てる義務の見返りとして、毎年の掛け金が給与課税されない点である。このため確定拠出年金の毎年の掛け金額には上限があり、企業型で他に企業年金がない企業の場合は年間43万2000円、他の企業年金制度がある場合は半額の21万6000円となっている。また、確定拠出年金として積み立てた資産は、原則として60歳以降にしか取り崩すことができない（通算拠出期間が3年未満で所定の要件を満たした場合は脱退一時金の受給が可能）。

4 今後の課題

このように、新制度の導入や導入後の見直しが行われてきたが、まだ課題も残されている。

(1) 年金部会で採り上げられた課題

本年9月にとりまとめられた社会保障審議会年金部会の意見書でも、企業年金に関するいくつかの課題が採り上げられている。

その一つがポータビリティの向上である。ポータビリティとは、転職時に転職元の企業から転職先の企業へ個人の年金資産を移換することを指す。現行では、確定拠出年金のみで移換が可能であり、例えば確定給付企業年金の場合、脱退一時金を受け取れるものの転職先へ移換できない。意見書では、「厚生年金基金連合会による中途脱退者の通算制度の拡大、厚生年金基金・確定給付企業年金間や厚生年金基金・確定給付企業年金から企業型・個人型確定拠出年金への資産移換が可能となる措置を講ずるべきである」としている。

また、意見書では、確定拠出年金の規制緩和（拠出限度額の引き上げと脱退一時金の要件緩和など）を求めている。現行の拠出限度額は厚生年金基金の望ましい給付水準を元に決められたが、

例えば他の企業年金制度がある場合は、その給付の多寡にかかわらず一律に拠出限度額が低く抑えられる点などが問題になっている。企業の中には、税の優遇が受けられない分を企業が負担した上で、拠出限度額を超過した部分を独自の拠出建て年金として運営している例もある。

また、公的年金の一部を代行する厚生年金基金特有の問題として、代行部分の財源である免除保険料率の凍結解除と所要の対応を求めている。1999年の公的年金改正時に政治的に保険料の引き上げが見送られ、現在の免除保険料率が本来必要な保険料率より低くなっているためである。

(2) 税制の課題

年金部会の意見書でもいくつかの課題が採り上げられたが、残された課題もある。それは税制の問題である。意見書で採り上げられた制度間のポータビリティの向上を実現するには、現行の、制度ごとに分立した税制が問題になる。また現行税制は、老後の必要資金をベースに非課税限度額が算出されたとは言いがたい。企業年金の一時金受取りが多い現状をふまえれば、退職一時金も含めた包括的な退職給付税制が必要である。英国でも退職給付に包括的な非課税枠を設ける提案が出されており、日本でもポータビリティの拡充と併せて検討が必要と考えられる。

(参考文献)

白杵政治・松浦民恵[2002]「退職給付税制改革に関する試論」、ニッセイ基礎研究所所報 Vol.25