

企業年金改革の経緯と成果 ～ 給付設計の弾力化～

2003.9.18

新日本製鐵(株) 顧問
徳住祥蔵

はじめに

「企業年金改革の経緯と成果」については既に多くの専門家の解説・評価がなされています。私は年金問題に取り組んで10年しか経験がありませんが、企業年金の一連の改革にあたり、我が国の多くの企業で企業年金制度を現場で支えておられる方々の意見を日本経団連(旧経団連、日経連)において、議論集約し、提言を行うとともに、対制度策定当局に対し、窓口役を努めてまいりました。制度の改定に当たって当局側と我々要望側で多くの争点があり、一つ一つの制度にその痕跡が残っています。特に最初から最後までなかなか折り合いがつかなかったのがサブタイトルの給付利率(年金換算率)の弾力化の問題でした。しかし、交渉にあたり、当局側と要望側で「一人でも多くの従業員に企業年金を拡大・充実していこう」というコンセンサスがありました。そうしたこともあり、結果的には、本年5月に、給付利率(年金換算率)の弾力化を組み込んだ世界に類例のない日本モデルの企業年金制度が実現しました。この点を意識しつつ、私なりに、これまでの実践を踏まえて、いわば現場の視点から、企業年金改革の経緯と成果について論じてみたいと思います。

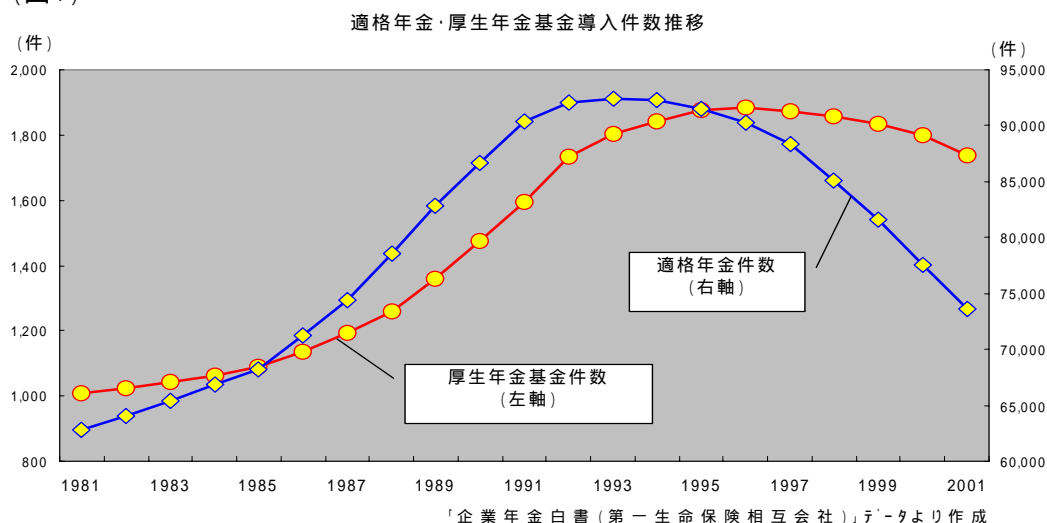
・ 企業年金制度発展とその背景

- 1 企業年金制度の推移

我が国の各企業には古くから退職一時金制度が大企業に限らず、ほとんどの中小企業にも整備されて来ました。いわゆる内部留保型退職給付制度であります。外部留保を前提とした企業年金として、1962年に適格退職年金制度(適年)、1966年に厚生年金基金(厚生基金)と、1960年代前半に代表的企業年金制度が整備されました。

その契約件数残高推移は、図1の通りであります。

(図1)



導入当初は、退職一時金制度に上乘せする企業年金もありましたが、ほとんどは退職一時金制度からの一部ないし全部移行されたもので、その契約件数は両年金制度とも順調に伸び、第2号保険者の約半数 1,500 万人を越えるところまで拡大しました。

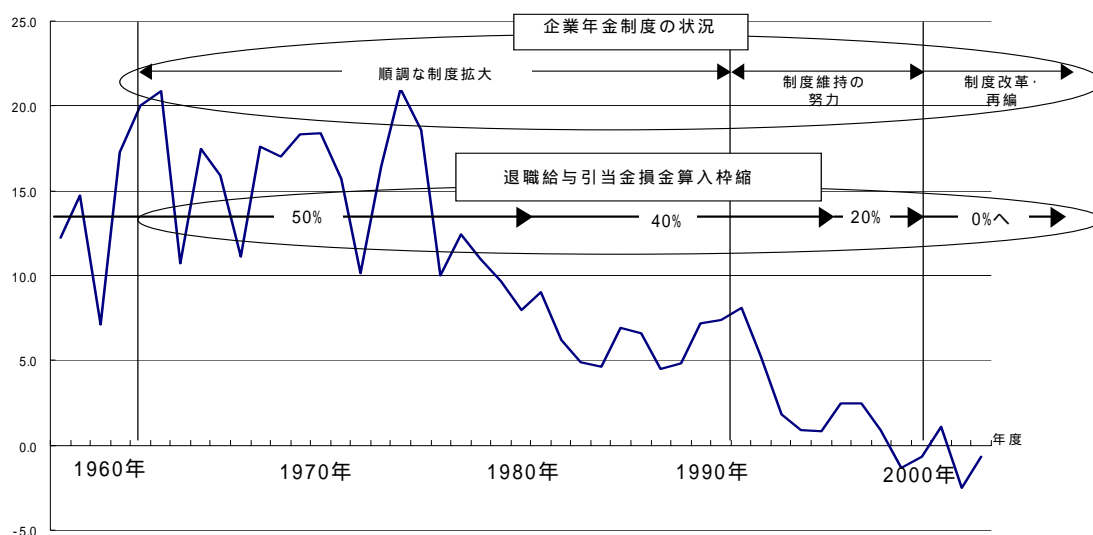
ところが、適年は 1993 年 92,467 件をピークに減少傾向に入り、1997 年頃から急激な落ち込みになって来ています。

一方、厚年基金も 1996 年 1,883 件をピークに減少傾向に転じ、回復のきざしがみられません。

- 2 企業年金制度発展の3段階

その背景には、様々な要因が考えられますが、企業年金を取りまく経済環境の指標として名目 GDP 成長率を取り、企業年金の推移を見てみました。

(図2) 経済成長(名目GDP成長率)の変化と企業年金制度



適年、厚年基金とも積立方式であり、その運用利回りは長期的には名目GDP成長率+リスクプレミアムに同調するという仮説からみたものです。適年・厚年基金も制度の軸となる予定利率・給付率は、5.5%で設計されて来ました。

'90年過ぎまで、適年・厚年基金の予定利率5.5%をほとんど上回る水準で推移していますが、'90年を過ぎた頃から、5.5%から段々下降してゆき、'90年代末からは、プラスマイナスゼロの水準となっています。この指標と図1の企業年金契約件数の推移とを比べますと、

- (a) '60年代前半の制度設立から'90年代過ぎまでを「順調な企業年金の制度拡大の時期」
- (b) '90年代前半から'90年代末までを「制度維持の努力の時期」、いわゆる企業年金制度の“プレ・ビッグバン”の時期
- (c) '90年代末からは「制度改革・再編の時期」、いわゆる企業年金制度のビッグバンの時期

に区分できるのではないかと考えてみました。勿論、名目GDP成長率との関係だけで企業年金の推移は説明できませんが、年金制度の運営に携わっている現場からは、この区分に応じた、制度運用の環境の変化、それに対する制度の変化等からある程度納得感のある区分と言えるのではないかと思います。

当然、制度策定当局と要望側双方に、企業年金の発展は不可避だとの考えがあったことも事実でした。

その一例ですが、図2にみられますように、退職給付引当金の税法上の損金算入限度額の推移があります。我が国では早くから退職一時金制度が整備されましたが、その為の会計上の引当金計上は多くの企業で税法の基準に準拠してきました。税法上の損金算入限度額は、当該期末の従業員の自己都合退職の期末要支給額の一定割合で定められて来ました。企業年金制度導入時は50%でしたが、その後40%で推移して来ました。

ところが、1998年に法人実効税率を先進諸国並に引き下げることになり、その減税の代替財源として課税ベースを適正化するという名目の下に20%に減額されました。更には2001年からの連結納税制度導入の減収補填財源として段階的にゼロ%へ縮減廃止されることになりました。

これらは、当局からの指摘があったものの、経済界自らが退職一時金制度から企業年金制度への移行は必然として差し出したものであります。即ち、退職一時金制度から企業年金制度へシフトする税制上のインセンティブを結果的に図った訳であります。

しかし、企業年金契約件数の推移には、必ずしも繋がって来ていない訳で、これからのビッグバンの中で企業の労使が如何に行動するかにかかっていると云えます。そのためには、企業年金を取り巻く環境の変化等経済と雇用の変化をみておく必要があります。

- 3 企業年金制度を取りまく環境変化 - 経済 -

(図3)

経済構造の変化：長期にわたるパラダイムシフト

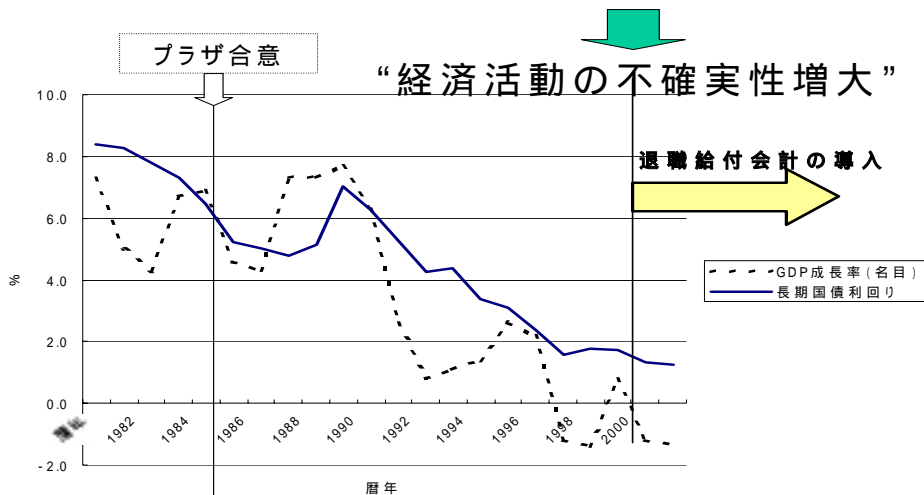


図3は、直近20年間の名目GDP成長率・長期国債利回りを示したものです。プラザ合意後の経済のバブルの発生・崩壊とその後の長期低迷を示していますが、これは、日本経済が、「グローバル化と情報通信革命」という産業革命以来の大革命を迎え、まさに、経済構造のパラダイムシフトを抱えながら、なかなか克服出来ていないことを物語っているのではないのでしょうか。

失われた10年、あるいは20年とも言われますが、先進国の数少ない例の場合でも、その解決には、数十年単位でかかるといわれています。

企業の現場で働く我々にとっても、かつてない激動の日々であり、賃金等処遇面での変化は勿

論のこと、おこなって来た事業そのものが成立しえなくなり、新たな事業の再構築等明日のない戦いが続いています。確かに2度のオイルショックも大変でしたが、労使で力を合わせて、数々の工夫をし乗り切ってきました。しかし、今回は、事業の基盤そのものが問われています。それらがマクロでの経済構造の変化なのでしょう。

当然、企業の経済活動の不確実性は増大し、しかも、長期に渡っており、企業年金制度を支える体力の不確実性も増大しているとも言えますし、企業年金制度自身もこれまでの制度からの変革が求められていると言えます。

2000年からPBOに基づく退職給付会計が導入されましたが、これもグローバル化の1つにすぎません。確かに、この導入は、退職給付制度によるレガシーコストの重さを経営トップが認識し、かつて、企業年金問題が人事・労働部門、財務部門の課題から経営の大きな課題の1つになって来ました。

経営トップの認識が深まったことで、退職給付会計の導入の意義はあった反面、百年に1度という経済状況の中、歴史的超低金利下での導入は、その時点の金利に基づく数理計算による膨大なレガシーコストにより、企業年金の解散を決断せざるを得ない結果に繋がった企業が出て来たことも忘れてはなりません。導入に伴う移行時差額を埋める為、多くの企業が抱えている持合株式活用の年金株式信託を急遽提案し、自民党議員の理解を得て措置して頂き、ソフト・ランディングに努めました。又、厚生年金基金の代行返上問題も引起すことになりました。会計1つとってもグローバル化の名の下に、国際会計基準の導入が相継いでいますが、経済社会構造が異なる中で、導入した時の影響・コストを十分にアセスメントして、会計分野の中だけで決断するのではなく、総合的に判断してもらいたいものです。国際会計基準審議会(IASB)では、現在、脚注表示の未認識債務についても、P/L・B/S表示することをスケジュール化しています。もし、導入されれば、日本の退職給付制度、特に、確定給付型の諸年金制度・退職一時金制度に甚大な影響を及ぼし、退職給付制度本体がなくなり、会計制度のみが残るといふ、角を矯めて牛を殺すことのないよう、十分なアセスメントを行うことが極めて重要であると考えています。

- 4 企業年金制度を取りまく環境変化 - 雇用 -

当然のことながら、働く者にとってもパラダイムシフトと言ってよい大きな変化が起きてきました。

自助努力・自己責任

終身雇用・年功序列的人事制度から実力主義への変化は自分の人生は自分で責任をもって切り開いてゆかねばなりません。

従業員の価値観の多様化

従業員も会社型人間から企業は自分のキャリアを生かす場と割り切り、むしろ家族を大切にしてくく等多様な価値観を持つようになって来ています。

雇用形態の多様化

常用雇用が引き続き主流を占めるものの、派遣・パート形態が増すとともに、新人採用から中途採用が増大する等、雇用形態も多様化しつつあります。

賃金構造の変化

年功序列から実力主義への変化は急速に進んでおり、キャリア、ノンキャリアの区別の廃止、事業部門別、職種別賃金体系等も確実に変化しています。

退職給付制度の位置付けの変化

退職給付制度も旧来の報償金的性格から、より後払い賃金としての位置付けが強くなって来ています。但し、今回の確定給付企業年金制度においても、極めて限定的ながら報償金的性格に基づく裁量の余地を残していることも事実であります。

受給権保全の必要性

今回の新年金二法も受給権保全を特に踏まえた措置となっていますし、又、ポータビリティに

伴う受給権保全の必要性の課題も出て来ていると言えます。

・既存制度(適年・厚年基金)枠内での改革(プレ・ビッグバン)

このような企業年金を取りまく環境の変化に対応するべく、先に位置づけしました様に、90年代前半から、既存制度の枠内で何とか維持しようとした期間がありました。

これは、図4に示すように「規制緩和とその活用による制度維持への労使の努力」と言えます。

そのきっかけは、

1996年1月 日経連「企業年金制度に関する緊急提言」

1996年6月 厚生省「厚生年金基金制度研究会報告」

であり、1997年にまず厚年基金が緩和され、同年、適年もそれを追う形で実現されました。

日経連の提言には、特別法人税の撤廃がありました但未実現でした。又、各企業の方々から確定拠出型企業年金の創設の要望がありましたが、緊急に実現して頂く項目に絞ることとし提言に含めませんでした。厚生省の研究報告には、賛否の両論併記で示されました。

(図4)

～ 90年代後半のプレビッグバン～

運用規制の縮小・撤廃(1994～1999年)

企業・基金の自主努力

過去勤務債務償却の弾力化(1997年)

年金財政の健全化努力

予定利率、給付利率の弾力化(1997年)

経済情勢の変動への対応

“規制緩和とその活用による
制度維持への労使の努力”

具体的には、

5・3・3・2に代表される運用規制撤廃や、投資顧問会社への門戸開放等がありました。この緩和を受け、多くの企業基金では、その年金のALM分析、それに基づくモダン・ポートフォリオ等の運用の競争が始まりました。それは同時に機関投資家へ競争原理がビルト・インされ、手数料の自由化にも繋がりました。

その後の運用手法の高度化・人材の育成等飛躍的に進むことになりました。

過去勤務債務償却の弾力化は、適年・厚年基金とも償却速度限度を早め、企業年金財政の健全化を促進させるものでした。又、厚年基金には、継続基準に加え、非継続基準による財政検証システムが導入され、更なる早期健全化が図られました。

予定利率・給付利率の弾力化については、相当議論がありましたが、要望側の強い主張により、一定の条件が付されたものの措置されました。これにより、5.5%を前提とした制度から、経済の実態に合った利率による制度運営に道が開かれ、その後、多くの企業で当局の承認を得て、採用されることになりました。

いずれにしても、当時の規制緩和の大きなうねりの中で実現し、それを活用した制度維持への労使の努力が図られたと総括出来るのではないのでしょうか。

・既存制度枠組の限界と新たな枠組構築への取り組み

- 1 新たな枠組構築への取り組み

プレビッグバンは確かに一定の成果をあげましたが、伝統的な確定給付型の枠内に留まるもので、

更なる経済の不確実性、不透明性の深化

雇用パラダイムシフトの進展

退職給付会計の導入(2001年3月期決算以降)

等、企業年金を取りまく環境の構造変化に、これまでの企業年金制度では対応出来ないことが明らかになりました。他の経済社会制度と同様、制度疲労の深刻化が進み、新たな枠組の構築、いわゆるビッグバンが必須となって来ました。

実は、こうした取り組みは不可避だとして、1997年のプレビッグバンによる規制緩和と同時に、引き続き検討する項目が同じ年に閣議決定されていました。

1997年3月 規制緩和推進計画において、以下の項目が決定されました。

* 企業年金法の制定: 企業年金に関する包括的な基本法の制定の検討(1997年度より検討着手)

* 確定拠出型年金の導入: 新たな選択肢として、自己責任を原則とする確定拠出型年金の導入検討(1997年度より検討し、1999年度末までに結論)

即ち、制度策定当局では、本格的な検討が進められることになっていた訳であります。

- 2 新たな企業年金制度構築を巡る思想の対立と超克

本格的な制度改革の検討が進む中で、企業年金制度に対する思想と言いますか、考え方の対立の構図が明らかになり、それをどう乗り越えるかが大きな課題となりました。いわば、伝統的・国際基準重視と日本的現場基準重視との対立を納得ゆくまで議論し、本当に生きた日本の企業年金体系をつくるかと謂う作業だったとも言えます。

(図5)

～ 企業年金制度を巡る思想の対立と超克 ～

公的年金の補完システム

労使合意のシステム

“年金制度”として独立

退職一時金の年金化

年金額の確定

年金額の計算方法の確定

貯蓄

退職給付制度

公的年金の補完システム 労使合意のシステム

企業年金を公的年金の補完システムとの観点を重視すれば、原則終身年金・支払保証制度等、公的年金の性格を持つ厚年基金がベースとなります。

他方、労使合意のシステムの観点を重視すれば、弾力的制度設計ができるだけ可能な適年に財政検証と開示の強化を図った私的年金がベースとなります。

結果としては、支払保証制度は、5年後の継続検討とした上で、終身年金の優位性(90%基準撤廃)をなくし、原則有期年金とすることとし、受給権保護の観点を重視し、厳しい財政検証と開示を義務づける一方、一定の条件付きではあるものの、労使合意による制度設計の弾力化について認めるものとなりました。

“年金制度”としての独立 退職一時金の年金化

年金制度として独立を重視すると老齢年金・ベスティング等に拘ることになります。他方、退職一時金の年金化という観点を重視すれば、退職年金・年金原資等に拘ることになります。

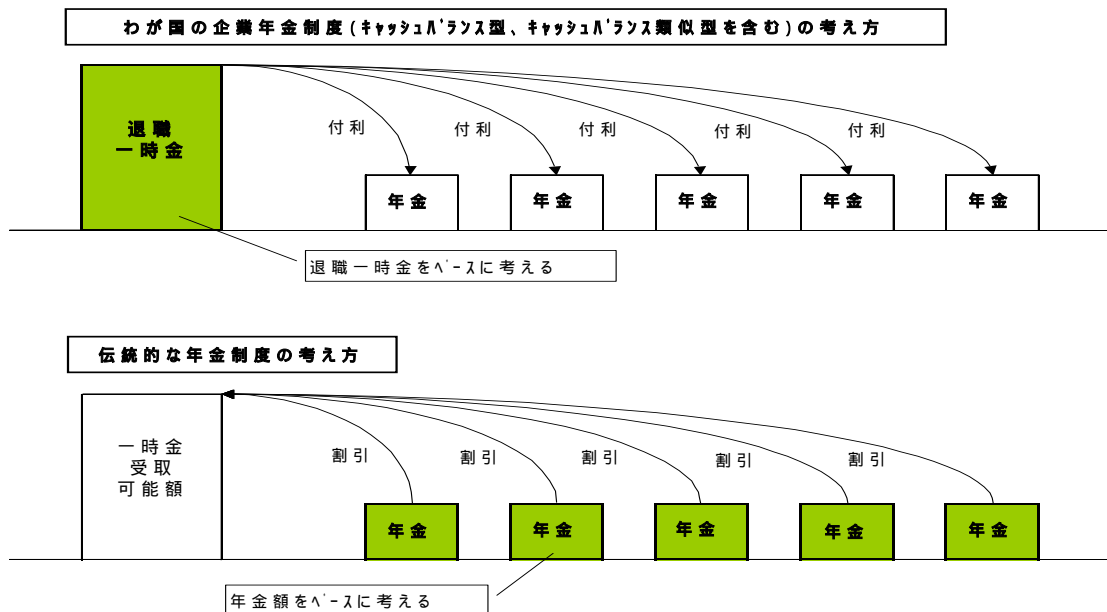
結果としては、老齢年金と位置付けられたものの、年金原資という概念は、日本の企業年金が退職一時金からの移行であるという現実は如何ともしがたく、残ることとなり、しかも極めて限定的ではあるが、報償金的要素を組み込んだものになりました。

年金額の確定 年金額の計算方法の確定

年金額(給付額)が自動的に勤労の対価として確定し、その割引率の総和が一時金受取可能額とするのか、年金原資から一定の計算方式により付利し、年金額(給付額)が決定するのかの対立であります。

結果としては、年金原資概念が残る限り、後者の観点到立たざるを得ないものになりました。

(図6)



この様に、制度策定当局側の伝統的国際基準重視と要望側の日本的現場基準重視の思想的対立を私的年金としての日本の企業年金はどうあるべきか、1つ1つ納得ゆくまで議論し、お互いに譲るべきは譲り、企業年金を取りまく厳しい環境を踏まえ、合意に達したと評価することが出来るのではないかと考えられます。指摘した事項は、その一部であり、その詳細は、全制度の法令の多くに見ることができます。

なお、特に、確定拠出年金の検討にあつての対立軸は、むしろ制度策定当局側が日本の特殊基準を強調し、要望側が伝統的国際基準を主張したところにありました。

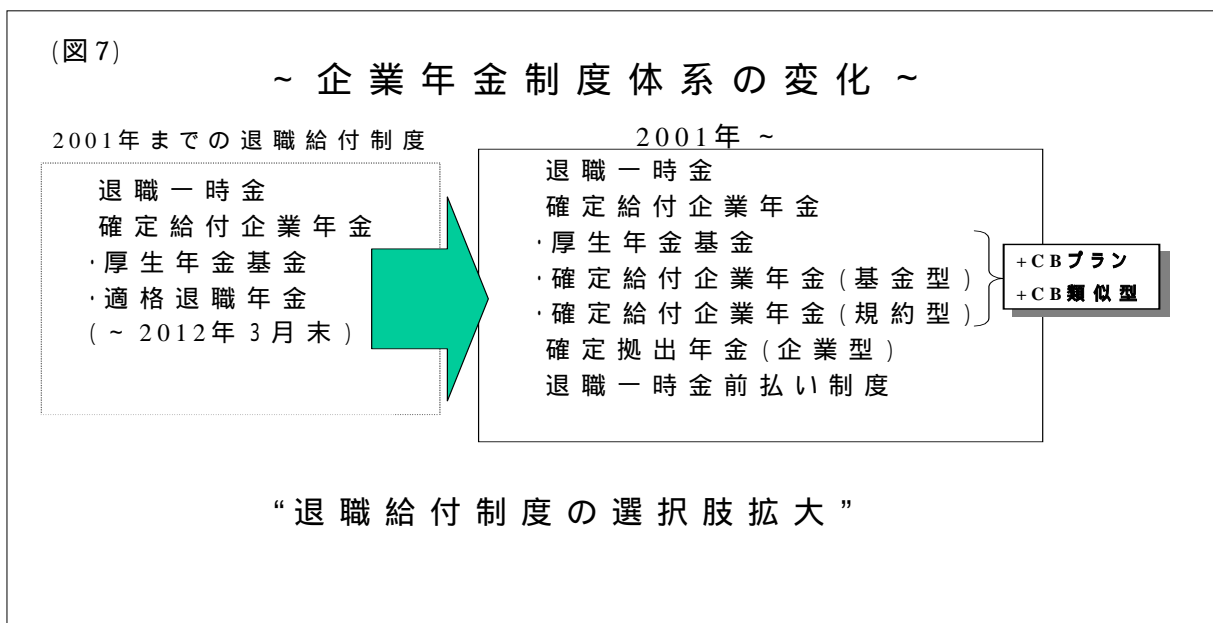
貯蓄 年金制度

諸外国に比べ、貯蓄率の高い我が国の勤労者に対し、年金制度、特に個人が勘定を持つ確定拠出年金制度は貯蓄に準じた制度であり、インセンティブは最小限にすべきという観点と退職給付制度としての年金制度に変わりはなく、日本の貯蓄率も段々低下して来ており、欧米と相違ない水準に近づいているとの主張の対立でありました。

結論的には、政治決着の事態となり、確定拠出年金制度は認めるものの、拠出限度額が低く押さえられ、60才までの中途引出しは原則不可能とし、マッチング拠出は認めないものとなった訳であります。

しかし、確定拠出年金制度の創設の意義は大きく、「小さく生んで大きく育てる」ということで合意が図られたものと考えます。

・新たな企業年金制度体系



この様にして、図7に示すような新しい体系が2001年に実現しました。1997年から約5年を経て整備されたこととなります。1997年規制緩和推進計画では、先にも述べましたが、企業年金法、いわゆる企業年金基本法と確定拠出型企業年金法の2つが取り上げられました。後者の確定拠出型企業年金法は、まず当時の労働省において、年金財形制度を米国の401K型に発展させる案が提案されましたが、採用されず、企業拠出を前提とする確定拠出年金が基本となり、個人拠出を前提とする確定拠出年金が付随的に措置されました。401Kとは、当然、マッチング拠出もISOPもないことから、およそ似つかない日本型確定拠出企業年金が制度化されたこととなります。当初の検討の経緯はあるものの、日本型401Kとは、とても呼べない制度であります。

他方、企業年金法は米国のエリサ法を目指したものの、受託者責任・受給権保護に対し、商法・民法・信託法の中にも準じた規定があり、それらとの整合性をどうするか、支払保証制度に対する考え方について、産業界と労働界とで決定的に違い、当局内でも意見がわかれ合意形成がなかなか図れない事態となってしまうました。しかし、適年と厚年基金の主官庁が違い、行政のタテ割りの

弊害が著しいこと、退職給付会計制度の導入に伴い、代行返上を要望する企業が増え、代行返上後の加算分の受け皿となる制度が不備であること等から、受給権の保護、受託者責任の明確化、財政検証と開示を義務づけた新たな企業制度体系を構築することになったと考えられます。当初の主旨とは大きく離れ、制度論になった訳であります。

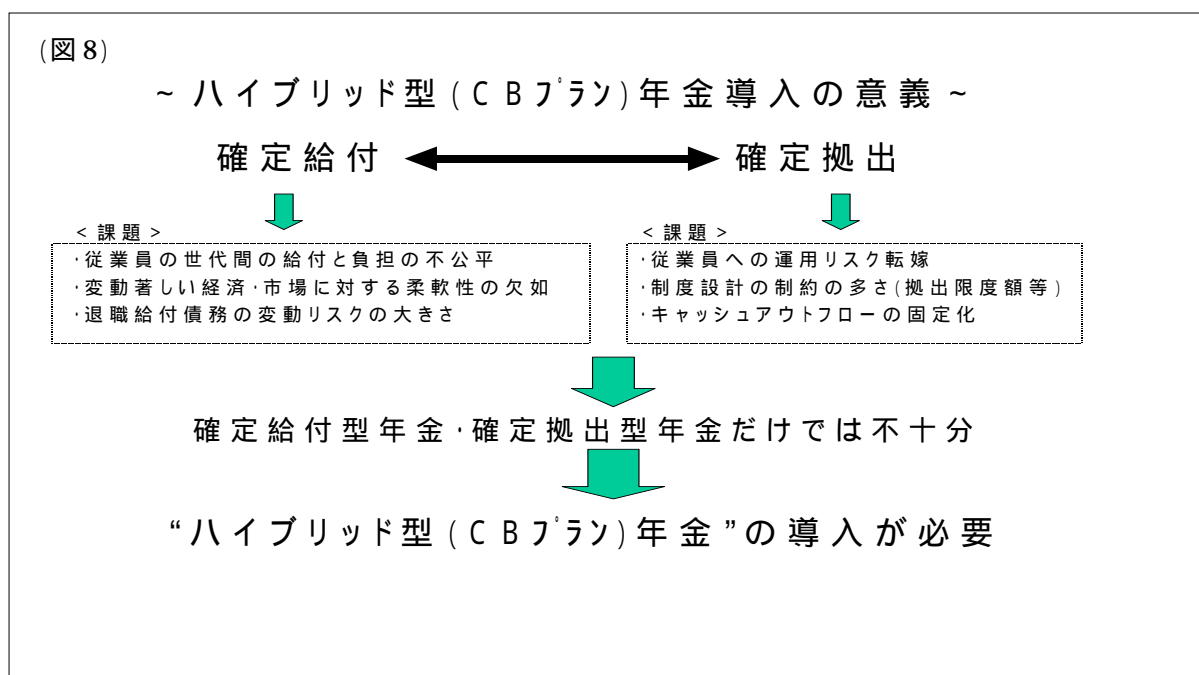
結果として、確定給付(DB)から、ハイブリッド(CB)、確定拠出(DC)まで選択肢は広がり、1つの主管庁である厚生労働省の下に新しい枠組みが出来ました。

しかし、諸外国と異なるのは、退職一時金と退職一時金前払い制度があると言えます。特に、後者は、出来るだけ多くの従業員に退職給付制度を拡充するという制度策定当局と要望側の当初からのコンセンサスをあざ笑うかのように確定拠出年金とパッケージで選択肢の1つとして出て来てしまったことは意図せざるものでした。

いずれにしても、多様な選択肢が用意されました。

各企業の労使でその企業・各職場に合った制度を真剣に議論し選択して欲しいものです。

特に今回、特筆すべきは、確定拠出年金制度が出来たことは勿論ですが、ハイブリッド(CB)プランが導入されたことです。その意義を図8で簡単にまとめてみました。

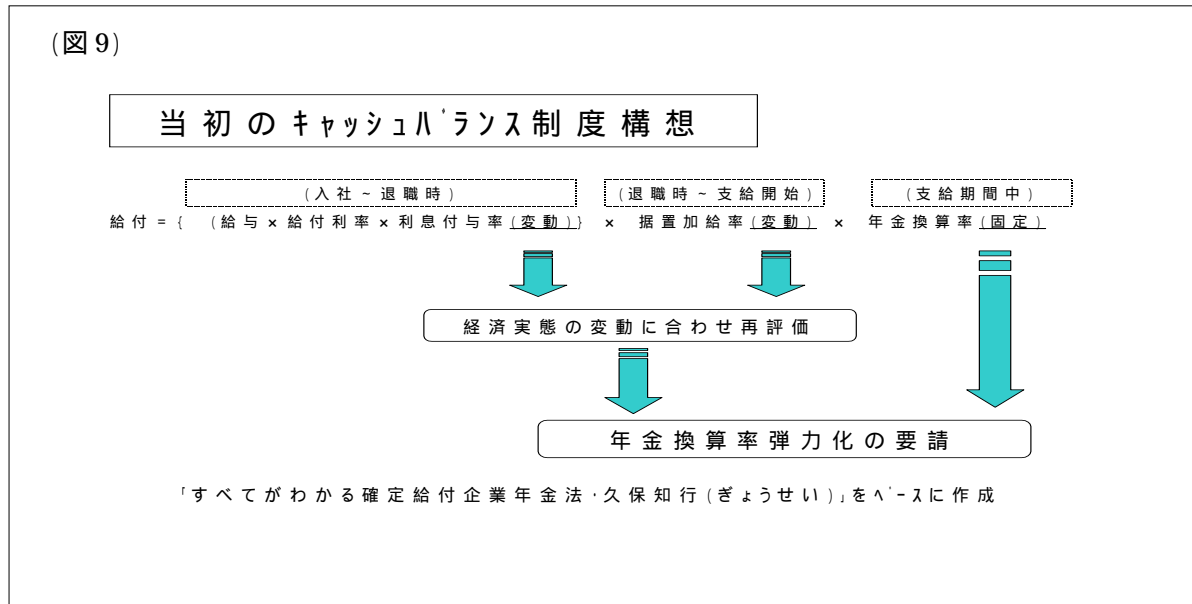


確定拠出まで踏み切れないものの、確定給付ではものたりないという日本の労使で合意形成しやすい制度で、多くの企業で今後採用が検討されることになりましょう。但し、現在、短期的には、長期金利上昇局面と考えれば、企業サイドにその負担が一方的に片寄ることも考慮する必要があります。しかし、長期的には、金利上昇局面は、年金負担を賄ってでもそれを上回る企業収益が獲得され、一方、金利低下局面では、企業収益の獲得が困難であり、年金負担が少なくて助かる、即ち、年金に対する支払能力は、いずれにおいても確保されると判断することも可能であります。いずれにしても、経済の不確実性が続く中で、上記の視点も含めて真剣に労使で議論して選択すべきことには変わりはありません。

. CB制度の給付利率(年金換算率)の弾力化

- 1 当初考えられたCB制度

(図9)



CB制度の当初の構想は図9の様に、積立段階の利息付与率と据置段階の据置加給率は再評価率として経済実態に合った客観的指標に連動して変動するが、給付段階は年金換算率として裁定時の指標で固定される提案がなされました。

これに対して、CB制度は勿論、CB類似制度(後述)についても給付段階の年金換算率の変動化・弾力化を強く要望しました。

こうした背景には、給付利率(年金換算率)弾力化を制度的に折り込むトライが既にプレビッグバンの予定利率・給付利率弾力化を受けて、新日本製鐵(株)の適年で実施されていたことも大きな力になりました。

- 2 給付利率(年金換算率)の弾力化の新日本製鐵(株)の取組み

(図10)

～ 年金換算率弾力化の萌芽～

新日本製鐵の制度変更(98.3以降～現在)

背景 90年代後半 経済環境の変化

プレビッグバンによる一連の規制緩和の活用による
企業年金制度維持の努力

労使の話し合いの中から求められたニーズ

経済変動に対応可能な企業年金制度の構築

- 給付額の実質価値維持
- 制度の健全性・継続性の確保
- 受給者の世代間公平性の確保

図10にみられるように、新日本製鐵(株)では、制度運用の軸となる予定利率・給付利率が基本利率5.5%を前提に運営されて来ましたが、大幅な運用未達を主因として、膨大な過去勤務債務が増大し、年金財政は悪化の一途をたどる状況で、且つ、経済の先行きの不確実性が解決する見通しが立たない以上、企業としての年金債務負担の限界を越える可能性が高まっていました。

その再生を如何にしてゆくかが労使で真剣に議論され、規制緩和を活用し、制度運営を経済実態に合ったもの、即ち、経済実態に対応した客観的指標金利に予定利率も給付利率も変動させてゆくことで合意がなされました。

これは、結果として給付額の実質価値を保証するものであり、年金財政の健全化をもたらし、継続性を確保することで、受給権の保全に繋がるものであります。

又、いかなる世代であっても、同時点では同額の給付を受けられ、世代間の公平に資する制度として、支持された訳です。いわば、労使で話し合う現場から生まれた新しい発想でした。

より具体的には、図11の通りであります。

(図11)

～ 新日本製鐵の制度変更概要 (H10.3以降～現在)～

- * 90年 税制適格退職年金制度導入(退職一時金の約半分)
- * 予定利率5.5%、給付利率6.5%(=5.5%+利子補給1.0%)
- * 10年、15年の有期年金 給付形態:均等型、L字型、逆L字型



* 予定利率、給付利率は財政再計算時に¹原則としてその時の経済実態を表す客観的指標(=基準金利²)に応じて変動。

- 1 法人税法施行令に基づき国税庁長官の承認が必要。
- 2 直近1年間の新発10年国債の応募利回りに基づき財務省令により定められるもの。

* 労使合意により規約改定。給付利率変動について裁定時に受給者の同意。

- ・単なる給付利率の引き下げでなく、将来引き上げも含めた基準利率の適用。
- ・予定利率も連動させ掛金も引き上げ、引き下げることによる経営努力。
- ・運用においては年金ALM分析に基づく政策アセットミックスの決定と分散投資。

* 年金選択率は制度改定後も90%レベルを維持。

新日本製鐵(株)の適年の導入は比較的遅く、1990年に導入されました。予定利率は5.5%ですが、給付利率は年金選択にインセンティブを与える為、5.5%に1%の利子補給がなされ、10年・15年の有期年金でした。給付形態が少し特徴的で、元利均等型、L字型、逆L字型と受給者のライフスタイルに配慮し、給付額の計算方法を選択・確定するものであります。

この適年を1997年の予定利率・給付利率の弾力化を踏まえ、1997年度末に条件付変動型ともいえる方法へ新規裁定者から移行することとしました。即ち、予定利率・給付利率は、毎財政再計算時に基準金利(直近1年間の10年国債の応募者利回りに基づき財務省令で定められたもの)が、低下しておれば、国税庁長官に申請し、法人税法施行令に基づき、相当の理由があることによる承認を得て引き下げ、上昇しておれば、無条件に引き上げるシステムにしたのです。

当然、労使合意により規約を改定し、給付利率が変動することに予め裁定時に受給者の同意を得ることにしました。

制度変更後も変更前と同じく年金選択率90%レベルを維持しています。この事実は何よりも従業員に受け入れられたことを物語っているのではないのでしょうか。

- 3 CB制度の給付利率(年金換算率)弾力化第一段階

この様な先例を踏まえて、CB制度の年金換算率の弾力化の議論が2001年夏から秋にかけて、繰り返し行われました。

制度策定当局側でも、真剣に耳をかたむけてもらい、緊張した日々が続きました。そして、確定給付企業年金施行時点(2002年4月)では、「最低保証(フロア)付きの変動年金換算率」が選択可能なCB制度が実現しました。これも大きな進歩でした。

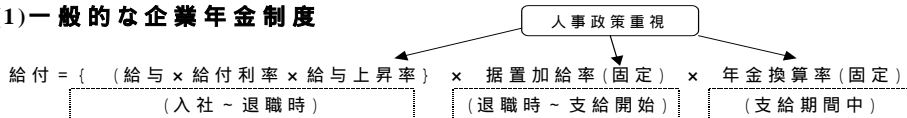
その後、多くの企業で退職後給付制度の検討が進みましたが、確定拠出年金制度は、拠出額限度額の問題から基幹制度としては、なかなか採用しづらいし、教育の問題が相当重荷になってくる事が認識されて、やはり、確定給付企業年金が基本にならざるを得ない、しかし、経済の不確実性が解消されない中で、何とか給付段階も指標連動する魅力のある制度は出来ないものかという声が日本経団連、厚生年金基金連合会、受託機関等から高まりました。

その際、CB制度だけでなく、積立段階までは一般的な確定給付制度と同じで、据置段階、給付段階は利率が指標連動するキャッシュバランス類似制度についても、当初から要望していた経緯があり、同時に規制緩和して頂くよう要望することになりました。この制度は積立時は人事政策を重視し、据置時・給付時は経済実勢・財務政策を重視する制度とも謂えます。

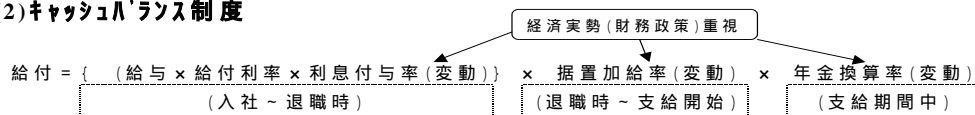
(図 12)

～ キャッシュバランス類似型の意義 ～

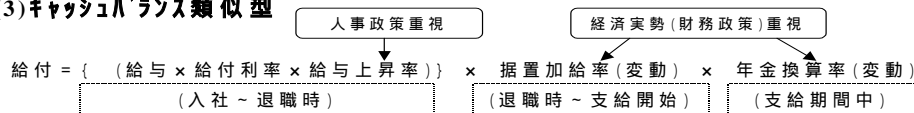
(1) 一般的な企業年金制度



(2) キャッシュバランス制度



(3) キャッシュバランス類似型



「すべてがわかる確定給付企業年金法・久保知行(ぎょうせい)」をベースに作成

- 4 CB制度の給付利率(年金換算率)弾力化 第二段階

その結果、2003年5月にCB制度において、最低保証(フロア)も指標に連動することとし、実質的完全指標連動化が認められることになりました。又、CB類似制度についても、同時に認められることになりました。

この弾力化は、日本経済の不確実性、不透明性が長期に渡って継続している中であって、企業年金を労使が力を出し合って維持してゆく為には、やむを得ない制度であるばかりか、世代間の公平性、給付の実質価値の保証、年金財政の健全化・継続性を考えると、経済・市場の変動へ柔軟に対応できる画期的な制度が用意されたと謂えます。

制度策定当局が労使の現場まで降りて来られて決断された大英断だったと評価すべきと考えます。

現在、多くの企業で退職給付制度が検討中でありますが、多くの選択肢が用意されました。厳しい環境ではありますが、労使で十分に話し合い、各社、各事業所に適した制度構築を行い、何とか解散ではなく、制度継続、それこそが究極の受給権保全に繋がるものと考えます。

． 残された課題

企業年金制度で各企業・基金から指摘されている残された主な課題は、以下の項目と考えられます。

- 特別法人税の撤廃
- 確定拠出型年金非課税枠拡大
- ポータビリティの拡充
- 制度間移行の条件緩和
- 支払保証制度導入の是非
- 受給権者の取扱い

と は今年の公的年金改革と同時に何とか解決されなければなりません。

と は規制緩和として引き続き解決に努力していかねばなりません。

は、衆参両議院の附帯決議で「引き続き検討」となっており、附則の施行後5年見直し条項に基づき、再検討されることとなります。

は、現在、検討中の多くの企業の労使で話題になっています。既受給者の給付利率(年金換算率)と加入者の予定利率・給付利率が大幅に乖離し、OBの過去勤務債務を現役が負担することになっており、多くの企業で、その負担が限界に近づきつつあること、又、世代間であまりにも違う給付額になっていることによります。これは、今回可能となった給付利率(年金換算率)変動化によっては、これからの受給者しか対象にならないからであります。

しかし、既受給者は規約に基づき、企業・基金と当時の利率(5.5% +)で給付額を裁定しており、私法上は、双務契約であり、現役の労使合意だけでは変更できません。唯一、給付減額を行う場合は、定められた変更条件をクリアし、受給者の2/3以上の合意を得ることが条件となります。その際、最低積立基準額相当の一時金を選択することが用意されなければなりません。後者は現役陣がOBの過去勤務債務を全額負担することと変わりがありません。この様な歴史的超低金利になることは当時誰も想定しなかったことから、特に後者の条件の緩和を求める声が高まっていますが、財産権の侵害の問題ともからんでいることから慎重に検討されなければなりません。しかし、現場的視点からは、同じ職場で働いた先輩・後輩の立場から、先輩の年金給付の為に、後輩が賃金の引下げ等を余儀なくされる企業が出て来る事態に到っている現状にあっては、何らかの解決策を求めてゆかざるを得ない問題でもあります。経済界の意見の取りまとめに永年携わって来た者として、白紙から考えて力になりたいと思っています。

以 上
(約11,600文字)