

『私の代行改革論』

J - P E C

年金数理人
戸塚達也

目 次

代行制度の現状

- 1 全ては運用環境の悪化から始まった
 - (1) 運用の長期低迷
 - (2) 時価基準の導入
- 2 単体・連合の厚生年金基金の現状
 - (1) 会計基準の影響・・・利回り変動リスクの回避
 - (2) 単体・連合の厚生年金基金の現状
 - (3) 利回り変動リスクに関連して
 - A 確定拠出制度(DC)への移行
 - B キャッシュバランプラン(CBP)の導入
 - C 市場の縮小
- 3 総合基金の現状
 - (1) ある基金の例
 - (2) 総合基金の現状
 - A 基金脱退に際しての巨額のペナルティー支払い
 - B 総合基金の財政状況の危機
 - C 第二の不良資産
 - D 連結決算
 - E 代行資産から発生する利差益を使つての償却は期待薄
 - (3) 総合基金の破綻と代行年金の支給
- 4 代行制度の存続意義
 - (1) 若杉教授
 - (2) 代行制度の意義

代行制度の意義

- 1 免除保険料率
 - (1) 基金の概要
 - (2) 代行制度と免除保険料率
 - (3) 代行保険料率
 - (4) 5種類の免除保険料率
 - A 5つの考え方
 - B 5つの免除保険料率の意義
 - (5) 代行メリット
- 2 企業から見た代行制度の意義
 - (1) 基金は代表的な企業年金制度
 - (2) 企業年金の導入奨励制度
 - A 運用利差益
 - B 代行メリット
 - C 企業年金奨励策
 - D 調整年金
 - (3) 中立的存在への変更
 - (4) 財務的環境の変化・・・利回り変動リスクの回避
- 3 公的年金制度からみた代行制度の意義
 - (1) 現状
 - (2) 公的年金の財政方式と基金の財政方式
 - (3) 二重の負担と公的年金DC化・・・各国の試み
 - (4) 代行制度は“二重の負担”の制度
 - (5) まとめ
 - A 緩やかな二重の負担の増加
 - B 保険料の引下げ防止

- C 資産隠し
- D 企業に運用責任
- 4 代行制度のディレンマ
 - (1) 利益相反の制度
 - A 企業にとっての代行制度
 - B 公的年金にとっての代行制度
 - (2) 差し迫った問題・・・第二の不良資産

私の代行改革案

1 骨子

- (1) 概念
 - A 代行制度にかわる事前積立制度は公的年金DC制度
 - B 基金対策・・・痛みのある徳政令
- (2) 骨子
 - A 公的年金DC制度
 - B 厚生年金基金
- 2 DC化の必要性といくつかの仕組みについて
 - (1) 公的年金DC化の必要性
 - A DCは事前積立
 - B 目に見える年金・・・制度への信頼性の確保
 - C DB制度の中での事前積立方式の実施
 - D 二重の負担
 - E 個人の年金権の確立
 - (2) 厚生年金基金の救済
 - A 関係者
 - B 基金解散と最低責任準備金の返済
 - C 公的年金の給付カット
 - D 公的年金DC化
 - (3) DC化にあたってのいくつかの仕組みについて
 - A 現在の免除料率に相当する部分のDC化
 - B 厚生年金以外の公的年金
 - C 個人の上乗せ拠出・・・確定給付企業年金制度の見直し
 - D DC化の効果
 - E 厚生年金基金からDC口座への移管金
 - F 国への返還
- 3 いくつかの個別問題点
 - (1) 年齢に応じたDC保険料率
 - A 年齢別保険料率の英国
 - B 固定保険料率のスウェーデン
 - C 代行DC化
 - D DC選択年齢に応じたDC保険料率
 - (2) 最低責任準備金はDC原資としては過少評価か
 - A 最低責任準備金の問題
 - B 代行DCへの本来の移行額
 - C 代行年金額の調整・・・一部保証
 - (3) 個人の受給権の確立
 - (4) DC運営

最後に

私の代行改革論

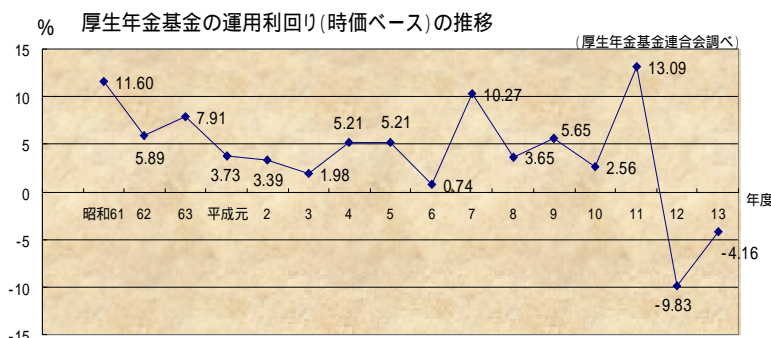
代行制度の現状

1 全ては運用環境の悪化から始まった。

図 - 1 は厚生年金基金の時価ベース平均利回りの推移である。

最近の2年間はマイナスで、 -9.83% 、 -4.16% と続いている。($-$ はマイナスを表す) 厚生年金基金は通常 5.5% の利回りが必要であるので、 5.5% を基準にするとそれぞれ -15.33% 、 -9.66% であり、2年累計でほぼ -25% となっている。年金資産が 6.3 兆円('00/3期) であるのでその $1/4$ にあたる約 1.5 兆円が二年間で失われたことになる。'03/3期も -10% 程度と見込まれており、三年間の累積では 5.5% を基準として -40% 程度と最悪の事態になると予測される。年金財政にきしみを生じさせた運用環境の悪化は、退職金・年金制度の問題点を一挙に顕在化させることとなった。我が国の企業年金制度の中心的な役割を果たしてきた厚生年金基金は壊滅的な打撃を受け、毎月何十件も代行返上が行われている。以下ではこの状況を見ることにする。

図 - 1



(1) 運用の長期低迷

基金制度が始まった昭和40年代前半は高度成長時代で、長期安定資金を求める信託銀行の要望とマッチして年金資産の運用は貸付金主体で行われ、安定的な利回りを確保していた。(当時の生保は年金に力を入れていなかった。)時代が下がるにつれて貸付先の確保が困難になり、貸出レートが徐々にプライムレート近くに低下し、引き替えに公社債への投資が増加した。その後株式への投資も増加して年金が今日のような本格的な機関投資家としての地位を占めるようになった。余談だが、貸付金の回収が滞った場合には、信託銀行ではいわゆる“勘定替え”(年金勘定 銀行勘定)を行って、信託銀行自身の損失として計上することがあったので、当時の貸付金は実質的には無リスク運用であった。推測の域を超えないが、信託銀行最後の大型損失補填は住専への貸し出しであったと思われる。年金資産の住専への資金投入は金融機関が個人への住宅ローン貸出しをそれほど行っていない昭和40年代後半に本格的に始まった。当時、運用先に困り始めた年金が、プライムレートを上回り、長期安定的に資金需要がありしかも元本保証商品(当時は資産の 50% 以上を貸付金などの元本保証(“と考えられる”)商品に運用しなくてはならない規制があった。)という住専への資金供給メリットに注目して、重点的に資金を投入したのだ。その後、個人の住宅ローン以外に手を出して住専がおかしくなりバブルの崩壊とともに住専への融資は不良債権となった。しかし、年金(基金)が住専関係への融資で巨額の損失を計上したとは聞いていないのでおそらく勘定替えを行って、銀行本体の不良債権として処理をしたのではな

いかと想像している。実際、信託銀行の場合、住専への資金運用は金銭債権という勘定科目で処理されているが、最盛期には15%程度の運用割合であった金銭債権信託が、90年代初頭に0%となっている。その後、住専の不良資産が主原因ではないだろうがいくつかの信託銀行や生保で経営が困難になったところがでてきたのは周知のとおりである。

さて、年金資産運用の歴史に立ち返れば、90年代に入り巨額の年金資産とその将来性に目を向けた米国からいわゆる日米経済摩擦の一因として運用規制の緩和と市場開放を迫られた結果今日のような運用形態に落ち着いた。年金改革は運用関連だけでなく、財政（数理計算）でも行われ資産の時価評価をメインとした改革が導入されている。この結果、運用機関の巧拙を判断するためだけに使われていた時価評価が拋出金率の増減に関与するようになった。しかし、大きな影響はあったが企業年金制度のあり方を根底から変えるような変更ではなかった。時価主義の採用が年金制度の改廃に決定的に影響を及ぼすのは次に述べるように会計制度が国際基準に従って時価主義へ変更したからであった。

（2）時価基準の導入

Opinion No8 に代わって導入された米国の新退職金会計（いわゆる Fas87）は債務の評価方法の抜本的な変更として世界に大きな影響を与えた。年金債務の評価までもが時価主義会計に組み入れられた結果、年金が企業会計に与える重要性があらためて認識され、企業経営者の一層の注目を引くようになった。この Fas87 の主たる内容が国際会計基準（IAS19）の改訂として引き継がれ、我が国でも不完全ではあるが平成13年3月決算期から導入された。不完全とは言え、我が国での改訂は企業に大きな影響を与えた。巨額の隠れ債務の実態が明らかになった初年度は、たとえ赤字になろうとも初年度に全額を償却した企業の方が、むしろ体力のある企業として市場から評価されることとなった。しかし、初年度の利回り不振により、年金問題が企業経営を再び直撃することとなった。このとき、隠れ債務のような一過性の問題ではなく、永久に続く本質的な問題が発生していることに経営者は気がついたのだ。利回り変動リスクである。

以下では、運用不振が企業経営にどのような影響を与え、企業はどのように対処しているのか？単体・連合の厚生年金基金と総合の厚生年金基金に分けて順に述べることとする。

2 単体・連合の厚生年金基金の現状

（1）会計基準の影響・・・利回り変動リスクの回避

年金・退職金時価会計の導入が、企業に及ぼす影響は主に3つある。

第一は、資産運用に係る“利回り変動リスクの増大”。

第二は、割引率の変動に伴う“債務変動リスクの増大”。

第三は、時価会計導入時の一時的な隠れ債務の認識による巨額の償却負担。

本質的な問題点は二つのリスクの発生であるが、影響が大きいのは第一の利回り変動リスクである。以下は主にこの利回り変動リスクに関連した内容となっている。

<以下は年金債務に関する余談であるので関心のない方は読み流して頂きたい。>

実際、厚生年金基金や税制適格年金制度の数理計算では定年退職による割増給付のコストなど、隠れ債務をきちんと把握して償却を行っていた。ただ数理計算は長期の安定的キャッシュフローを重視する考えであり、発生主義に基づく短期的な期間損益を追う会計の考え方とは視点が違っている。このため資産の価値については時価主義を基本とするものの将来の利回り

は長期的な運用の観点に基づいて考えるので5.5%の予定利率をほぼ固定して使っていた。従って金利低下に伴う年金債務の急激な増大という問題が発生することは無かった。なお、PBOやSC(サービスクスト)の計算手法はそもそも年金財政(数理計算)手法の一つとして開発されたものであり、米国のFAS 87の制定において委員となった米国の年金数理人から退職給付債務の期間費用への配賦方法として採用するように提案されたものである。ただこれと同時に、会計制度で長期運用の見方についても時価主義が採用された結果、割引率(=数理計算での予定利率)が毎年変動することになり、これに応じて企業年金債務も毎年増減するようになったことは周知のとおりである。

本題に戻って

隠れ債務の償却に次ぐ会計基準の影響の第二は、資産運用に係る利回り変動リスクの増大である。これが時価会計での本質的なポイントであり、企業経営に大きなインパクトを与える要素であった。

時価主義の下では、その期に発生した運用損益はその期に認識するのが原則である。

先ほどのように9%の運用結果になると悲惨である。割引率を3.5%としていた場合、12~13%のマイナスが発生する。年金資産が資本金を上回っているのが珍しくないので巨額の損失が発生することを意味する。経営者からみれば、本業とまったく関係のない赤字であり、守備範囲外の分野で発生した巨額の赤字によって経営責任を追及されることは我慢のならないことになる。こういう事態が企業年金を実施している全ての企業で2年続けておこった。3年目の今期も同様の見込みである。一方、運用環境が好転すれば、年金の収益は逆に本業以外での巨額な収益となる。しかし、その翌期に普通の収益となった場合、前年比で収益が落ちたと非難されかねない。(勿論この損失や収益は財務諸表上明らかになるものであって必ずしもB/S等に直ちに反映するものとは限らない。)

結局、運用結果がよくても悪くても、決算結果が変動することになるのでそれが困る。経営者は年金の利回りに振り回されない安定的な収益をあげたい。そうでないと株主への説明が簡単ではないと考えようになった。すなわち年金資産を運用することにより発生する“利回り変動リスク”を回避したいと考えるようになったのである。

(リスクとは変動の代名詞である。いい結果になったり悪い結果になったり運用結果が大きく触れる可能性の高いことを運用リスクが高いという。“変動リスク”という言い方は“馬から落ちて落馬して”と同じような言い回しだが、一般受けする言葉として使わせて頂いている。なお、債務(PBO)も運用環境の変化に応じて増減するのでこれも利回り変動リスクとして考えるべきという意見もあるが、筆者は“利回り”を特定資産に関する毎年の運用利回りをさすものと考えてPBOの変動リスクとは別のものとして取り扱っている。PBOの変動リスクは債務変動リスクと呼んでいる。)

この利回り変動リスクを避けるには年金資産をなくすことが(恐らく)最良の解決方法である。

(2) 単体・連合の厚生年金基金の現状

このような状況下で、経営者は厚生年金基金の代行資産に目をつけた。基金資産に対して相当な割合を占める代行資産を返上することで利回り変動リスクを押さえようというわけである。<図 2 参照>

ある基金の経営者： P / Lが変動するのは困る。株主への説明が困難。

- ・利回り変動リスクの回避
- ・代行返上後に賦課される特別法人税はリスクではない。
(あらかじめ計算できる費用)
- ・短期的な赤字解消だけが狙いではない。
- ・長期的にみれば運用益がでる制度
であっても受け入れられない

毎期の決算数値が
乱高下するのが困る

図 -2

これについてある大企業の年金基金がセミナーで公表した数値を使って説明する。

年金資産 = 期初 1 兆円 (このうち代行資産 = 5 0 百億円)

会計上の期待収益 = 4 %

時価利回り = 1 6 % (予定比では 2 0 % = 1 6 % 4 %)

であったので当期発生 of 運用損失は 2 0 百億円となる。

2 0 百億円 = 1 兆円 x 2 0 %

もし、この基金が代行返上を行っておれば、資産が 5 0 百億円に目減りしていたので、当期発生 of 利差損も半額の 1 0 百億円に減少していたことになる。代行返上を行うと一時的な収益 (利益 = 代行債務 - 返上資産) が発生することが良く知られているが、企業会計からみた場合、代行返上 of 本質的な意義は一時的な利益 of 計上にあるのではなく上記のように半永久的に継続する利回り変動リスク of 軽減にある。

なお、代行返上に伴い代行相当額は国から給付されることになるので、従業員に不利は無い。このため、簡単に実施できるという側面を持っている。

代行返上後の新企業年金は確定給付企業年金として運営されるが、この場合資産残高に対して毎年 1 . 2 % 程度 of 特別法人税が新たに賦課される。厚生年金基金と比較した場合 of デメリットの一つである。しかし企業経営からみた場合、特別法人税はほぼ定額 of 費用であらかじめ予測可能 of コストである。このため企業経営上 “ あらかじめ折り込み可能 of コスト ” と考えられている。利回り変動リスク of 軽減と引き替えに発生しても受忍できるコストである。

話が本質からずれるが、本論と離れて利回り変動リスクに関連した話をする。

(3) その他 利回り変動リスクに関連して

代行返上 of 本質的な意義は利回り変動リスク of 回避であると述べたが、これに関連して DC 制度導入 of 場合 of 会社と従業員 of リスク特性 of 違い、およびキャッシュバランスプラン (CB P) の導入 of 際 of 考慮点について簡単に触れておく。

A 確定拠出制度 (DC) への移行

いわゆる日本版 4 0 1 K 制度である

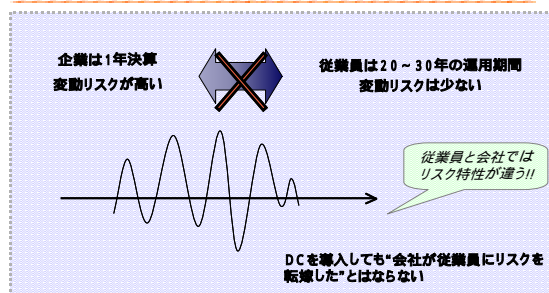
DC 制度では企業 of 年金資産を全て従業員に分配して従業員が自己責任で運用する。

このため DC 導入は企業 of 利回り変動リスクを従業員に転嫁するものとして非難されている。果たしてそうであろうか？

図 3

< 図 3 参照 >

企業と従業員では利回り変動リスクに関する特性が違う



企業が利回り変動リスクを嫌うのは、1年決算であるからだ。企業経営が短期的成果を求め
 ために利回り変動リスクをきらうのだ。超長期の資産運用で一定の収益を上げる期待が大
 きくても1年程度の短期では利回りは上がったたり、下がったりする。これが企業経営として
 困るということは上に述べた。しかし、従業員個人には1年決算という考えはない。従業員
 個人は数10年の超長期で運用の評価を行う。短期的な変動を好むわけではないが、企業経
 営と比べると変動に対する許容度は高い。すなわち会社と従業員ではリスク特性が違うとい
 うことだ。もちろん定年間際になっての運用環境の悪化など例外的な状況などが考えられる
 ものの、巷間言われているように

“ DC 採用は会社のリスクを従業員にリスクを押しつけるもの ”
 という考え方には賛成できない。

B キャッシュバランスプラン (CBP) の導入

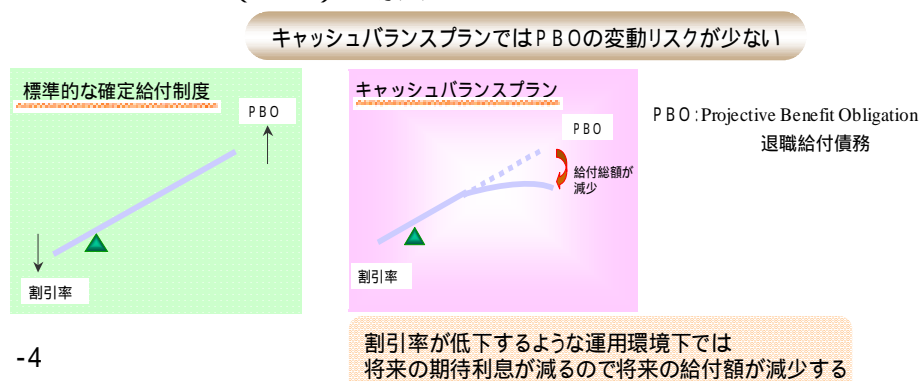


図 -4

代行返上とセットで、従来の加算部分を CBP に変更することを検討する企業が増えている。
 CBP は DC と同様、会社負担額の元利合計を退職金として給付する制度であるが、DC と違っ
 て従業員の口座に在職中に現金を払い込むことはしない。個人通帳のようなものを作って、み
 なし元利合計を通帳に記入しておき、退職時に通帳の残高を現金で払う。(年金形式の受取も可
 能) この利回りを給付利回りというが、給付利回りは原則として会社と従業員の間で協議して
 変更され、全員に等しく適用することになる。最近では新発国債(10年)の利回りに一定率
 を上乘せするようなケースが多いようだ。この制度は伝統的な確定給付(DB)制度の一種とさ
 れ、会計上の債務計算の対象とされる。

<図 4 参照>

この制度では運用環境が悪化した場合に、給付利回りが下がり給付額が下がる。この給付ダ
 ウンと割引率減少による PBO (退職給付債務) アップが相殺されて、PBO がほとんど変動し
 ない。利回りアップの場合には逆の効果が働き、やはり PBO はあまり変動しない。このため、
 CBP は債務変動リスクを避ける制度として財務から注目される存在となっている。実際、利
 回り低下が始まる局面では、割引率低下による PBO のアップをさけるため、財務上魅力的な制
 度であった。しかし、現在の運用環境を、ほぼ利回りが下がりきった水準と仮定した場合、C
 BP へ移行することが財務上意味のある変更であろうか? 利回りが低水準になり債務(PBO)
 が最大になっている時点で CBP などの制度に変更して債務(PBO)を固定すると将来の運用
 環境好転に伴う債務(PBO)の減少効果を受けないことになる。言葉を換えると(PBO が
 最大になった時点で)CBP を導入すると、財務的にはその時点で債務(PBO)を固定すること

になりはしないだろうか？筆者はこれを“最大債務の固定化”と呼んでいる。さらに運用を考えると、利回り上昇局面での債券購入は、評価損を被るおそれが強くなるので変動利付債のようなものや株式等へ重点配分せざるを得なくなる。変動利付債の利回りは、今日のように運用環境が悪化している場合には通常の債券に較べて利回りが悪く、その分企業の掛金負担が多くなる。株式運用に重点を置いた運用は長期的にはそれなりに収益を上げるとしても1年決算である企業にとっては利回り変動リスクの増大を意味する。利回り変動リスクを避けるために代行返上を行うことと矛盾する行為である。

運用環境が好転すると期待される状況下でのC B Pの採用は
最大債務の固定化
掛金のさらなる増大や利回り変動リスクの増大
の可能性があるので、財務的な観点から十分な配慮が必要ということになる。

C 市場の縮小

なお、利回り変動リスクの問題は深刻である。株式投資などを押さえる効果があるので、国際会計基準の導入により欧米の年金資産運用に影響が出ていると聞く。英国では時価主義による新会計基準の導入が発表されたとたんに、(リスクを避けるために)DB制度からDC制度に変更するところが出始めていると1年ほど前にお聞きした。同時に株から債券に資金移動が起き初めているともお聞きした。結局、英国は(ECと歩調を合わせ新基準を導入するということで)年金に関する新会計基準の導入を延期するようだ。

英国の企業年金の動きと日本の代行返上も利回り返上リスクを避けるという意味で根は全く同じである。筆者は少なくとも1/3以上の基金が代行返上を行なうと見積もっている。10兆円を軽く超える巨額になるだろう。代行返上はとりあえず手軽に出来て効果の多い財務対策ということだ。手軽にできる代行返上の次ぎの対策は英国のように債券運用に重点を置くとか(これが本質的な解決になるとは思えないが・・・)あるいはDB制度の廃止・縮小になるだろう。なお代行資産は現物返還ではなく、キャッシュで返還するところが多いようである。平成15年秋の返還時までリスク運用をして、思わぬ大赤字をだすよりもあらかじめキャッシュにしておいて赤字額を確定する方を好むようだ。

これら、時価会計導入に伴っておきた“利回り変動リスク”の問題は年金資産運用だけに影響を与えるものではない。資本主義経済の中で今後大きな問題点としてクローズアップされることになるだろう。資本主義市場での投資の重要性を考えると“利回り変動リスク”を克服するような運用評価、企業評価、経営陣評価あるいは企業会計が求められているのではないだろうか？“利回り変動リスク”の克服が困難であれば一步譲って債務の変動リスクの解消だけでもできないであろうか？このままでは、“利回り変動リスク”が世界中の金融投資活動を縮小させると考えるのは専門外の人間のオーバーな発言であろうか？10数年前の米国年金会計FAS87導入時は債務の変動だけに目を奪われており、利回り変動リスクはそれほど大きな問題と考えられていなかったと記憶する。FAS87導入時に大きな問題でなかった利回り変動リスクが、何故、今、我々の前に立ちふさがるのか？これを検証することが問題解決の原点であるかもしれない。

3 総合基金の現状

本論に戻って、総合基金の現状に入るが、まずある基金についてその状況を述べることとしたい。

(1) ある基金の例

<図 - 5 参照>

この基金では何年か前に、諸般の事情で解散を決意した。基金を解散すると過去に積立済みの（筈の）公的年金（の代行給付）にかかる資産（＝最低責任準備金）を国（実際には厚生年金基金連合会）に返還する。この結果、基金加入期間にかかる代行給付を国から支払ってもらうことになる。国に最低責任準備金を返却した後に残った資産は受給者や加入者の間で分配される。しかし、この基金では資産が最低責任準備金を下回っていたので、不足金を各企業が負担する必要が生じていた。

残念ながら、この不足金を企業が払える状況にはないと判断があったので基金解散を断念した。かわって株式運用に期待して、日経平均がアップすると、資産＝最低責任準備金になるというポートフォリオを組んで実行した。こうなると企業の負担なしに解散ができるという目算であった。その後はご存じのとおり状況となり、今日に至っている。現状では基金を解散すると、不足金補填で企業が倒産する可能性があるので、ひたすら運用環境が好転するのを待つ日々である。なお、この基金の場合、代行給付に上乗せて支給される基金独自のいわゆる“プラスアルファ - 給付”の支払い原資が全く無いので解散時の加入者等への分配金は0となる。纏めると、この総合基金では

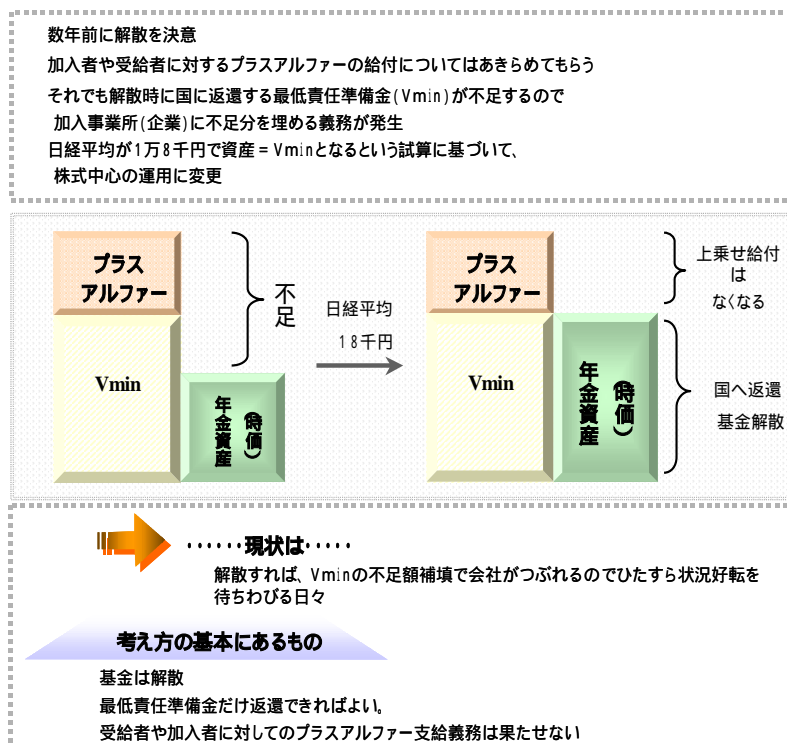
Vmin 相当額も保全されていない状況下で、

（Vmin ： 最低責任準備金の略称）

プラスアルファ - 給付が実質不可能となっており、

解散した場合に企業が補填する義務のある資金を拠出すると、企業存続までが危うくなる状況となっている。

図 - 5



この例はあまりにも極端であるが、一般の総合基金の状況はどのようになっているのであるか？

(2) 総合基金の現状

A 基金脱退に際しての巨額のペナルティー支払い

2年を超える運用の低迷で財政の悪化に陥っており、この内容がわかってきた企業では総合基金離脱の動きがでてきている。基金を解散しないのなら、自分の会社だけ基金を辞めてしまおうというわけだ。特に外資系企業と新会計基準の洗礼を受けた300人以上の企業にその動きがでてきているようだ。

しかし、法改正によって02/04月以降に基金離脱を行う際には、基金の赤字を応分に負担する義務ができており、この額が巨額となり離脱を行いたい企業を苦しめている。加入者一人あたり概ね100万円～200万円の負担というのが関係者の間での常識である。この支払いを俗にペナルティーなどと呼ぶ方もでてきている。ペナルティーは'02年4月以降の赤字発生でさらに増えている。従業員100人の企業で1億円～2億円の負担となる。この負担金は、先ほどの代行給付に対応する最低責任準備金に足りない額だけでなく、代行給付に上乘せされる基金独自のプラスアルファ給付を含めた全ての給付を賄うための補填額であるが、長引く不況の中でこの負担は大きい。しかも巨額の負担をしても、この負担金が脱退企業の従業員への年金給付費用に使われる保証は全くない。他に流用される可能性が極めて高いのだ。すなわち、高額な資金負担をして企業が離脱したあとで基金が解散された場合は、この資金は残された他の加入者や全ての受給者等の間で平等に分配されてしまう。資産が最低責任準備金に不足している場合にはもっとひどいことになる。この場合、最低責任準備金に不足する額だけを解散時の加入企業が負担して国に返還するものの、加入者や受給者には分配金がないのが通常である。つまり、脱退企業が負担した額は、その従業員等に分配されるのではなく、解散時の加入企業が負担して国に返すべき額の補填に使われてしまう。

B 総合基金の財政状況の危機

しかし、総合基金の財政状況の危機について良くわかっていない事業所(企業)の方が多いようである。

仲間の企業が基金脱退の申請をしたので、その意味を教えてほしいといった問い合わせを受けるようになった。また数理人が作成した公式の財政報告書を持参して“要するにどうなっているのか”教えてほしいというケースもでてきている。

基金の状況については昔からそれなりの情報公開を行っているが、最近の基金のB/SやP/Lは複雑であり数理人である筆者でさえ時間をかけなければ実態がわからない状況となっている。財政のお目付役である指定年金数理人が平易な言葉とわかりやすい絵などを使って基金財政を解説し、その内容を“基金だより”などに掲載するような努力がますます必要となっているのではないだろうか。実は数理人は毎年その意見を署名入りで厚生年金基金に報告している。しかし、そのような報告書をご覧になった理事が何人いらっしゃるであろうか？大半の代議員の方はそのような署名入り報告書の存在自体をご存じないと思われる。数理人の報告書は決して甘い内容ではないはずだが、その報告書の全文を先ほ

どの“基金だより”に掲載するような勇気が必要な時ではないだろうか？数理人も掲載されることを念頭においてより平易な報告書を作る努力が必要かも知れない。あまり良い話ではないのだが、基金脱退指南の本まで出版されている。この本では脱退時に加入員数に応じて課されるペナルティー支払いを削減するために、基金に加入していない別会社にあらかじめ従業員を移籍させて基金加入の従業員数を削減してから脱退することを勧めている。この本が出版されてから半年ほどたった平成14年の夏に、(そのような意図があったかどうかはわからないが) 営業譲渡ということで別会社に従業員を大量に移籍させたあとで基金を脱退したので、結果的にペナルティー額が95%も減った事例を聞いた事がある。これについては今でも無防備な基金が多いのではないだろうか。このようなことが発生するのは以前から予見されており数理人の間では常識であるが、本にまで書かれているような状況下でも防止策(ペナルティー額をきちんと払って頂く方法)を規約に規定するようにとの助言はなかったようである。数理人と事務局の間で意志の疎通が欠いていたと言われてもやむを得ない事態である。しかし、数理人の立場からは厚生年金に関してはヴェテランの方が常務理事や専務理事になっておられる総合基金に対してはそれなりの遠慮が働くのは事実であり、基金事務局からの数理人への日頃の対応についても考えるべきところが有るかも知れない。

C 第二の不良資産

先ほど述べたように、総合基金は、加入員一人あたり100万円～200万円ほどの負債を抱えている。総合基金の全加入員は約6百万人であるので、負債総額は低めに見積もっても6兆円という巨額になる。このことに気づいている企業はそれほど多くないようだ。

< 図 - 6 >

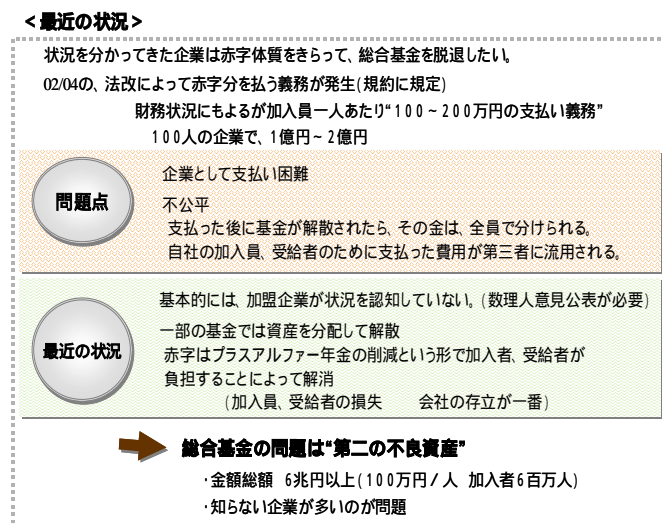


図 - 6

(注) 総合基金の状況(数値)は実は正確にわかっていない。本論の内容は筆者の耳に入ってくる情報や基金の利回りが3年間累積で40%になる状況に基づいた話である。もちろん、公的機関に属している方と非公式に話を聞かせていただいた上での話であるが、きちんとした数値はもっていない。このような中で、9月にビッグバン研究会で本論を発表をした後に筆者の現状認識を裏付けるような事象が二つあったので以下で紹介しておく。

剰余基金は9%

労働厚生省の発表によると02/03期の基金の決算で“剰余のある基金数”は159基金で1,801基金に対して約9%であった。剰余といっても数理的時価を使っている場合には、かなりの隠れ債務があるはずで、実態はさらに悪いと見ている。

第二の不良資産

03/01/20の年金情報のインタビュー記事に厚生年金基金連合会の矢野専務理事(元厚生省年金局長)が答えて「総合基金の半分程度は今年度末に、積立金が代行の最低責任準備金に満たない『代行割れ』になるだろう」とした上で「多額の積立不足にあえぐ姿は不良債権をかかえる銀行と似ている。・・・公的資金の注入も必要だと思う。このままでは社会問題となる」と発言されている。

D 連結決算

連結決算の対象となっている関連会社が総合基金に加入しているという問題もある。親会社が関連会社の総合基金加入状況を十分に把握しておらず、従って債務をきちんと把握した決算になっているのかという問題認識である。総合基金に関する会計処理では、毎年度に支払うべき保険料だけを費用とするのが通常の処理であり、事実上、新会計基準の適用外となっている。親会社が気になって調べてみたところ、子会社数社がそれぞれ別の総合基金に入っていたことがわかり、グループの財務上問題になったケースを聞いたことがある。この場合は親会社が気づいているということで救いはある。別のケースでは子会社の財務担当を中心に潜在的な問題だとして子会社限りで悩んで相談をされたことがある。相談された方は近々親会社の財務と相談するとおっしゃっていたが、まもなく退任された。この会社についてどのように扱うことにしたのか、その後の情報はつかんでいない。企業本体が総合基金に入っていないくても連結対象先の総合基金加入状況を直ちに調べることをお勧めする。なお、先ほど事業所(企業)が基金を脱退する場合の負担金が加入者一人あたり100万円~200万円にもなっているという話をした。この金額はあくまでも基金流の財政計算の結果算出された不足金額である。新会計基準に基づく不足は割引率(予定利率)の違いなどによってもっと大きな額となる。

E 代行資産から発生する利差益を使つての償却は期待薄

多くの総合基金では、いずれ運用環境が改善されて利回りがアップすると、昔のように5.5%との差額が利差益となると考えているようだ。この利差益が損失補填の原資になるということだ。しかし、代行資産(最低責任準備金)の運用で利差益を期待することは、今後はありえないと予想している。

現在の最低責任準備金の算出は、いわゆる転がし計算ということで収入(免除保険料)と支出(代行給付)を差し引いた額の元利合計である。利率は国の年金資産の実利回りに応じて毎年決められる。平成14年は3.22%であり、平成15年は1.99%である。国の運用は債券主体の運用であったので昔の高金利の債券がまだ残っており市場金利と乖離しているが徐々に市場利回りに近くなっている。さて、仮に国の運用が将来upして8%

程度になれば転がし計算も8%で行われることになってくる。最低責任準備金を8%で運用する必要があるということだ。つまり5.5%との差が利差益とはならないのだ。昔のように利差益を計算する基準金利が5.5%固定ではないことが要点である。利差益とは国の運用に勝った場合に発生する。利差益を求めるといことは厚生年金本体の運用ポートフォリオをみながらそれに勝つ運用を行った場合に発生する。巨額の赤字を償却するためには、長期にわたって連続して且つ点差をひらいて勝たなければならない。果たしてそのようなことが期待できるのであろうか？

なお、転がし計算の手法は暫定的措置であるので（厚生年金本体と基金の代行部分のニュートラル化という考えの下に）1～2年の間に変更になる見込みである。内容は公表されていない。しかし、転がし計算の考え方がニュートラル化の一環として位置づけられている現状を考えると、大きくかわるとは考えられない。従って、代行資産の運用が5.5%を超えた場合にその差額が利差益となるような昔の方法には帰らないものと推測している。（この話は基金財政に詳しい方からは厳密性に欠けると批判されるだろう。最低責任準備金は非継続基準での考え方であるので Going Concern に基づく話ではないからだ。しかし、継続基準に基づいた話をすると話が長くなり、それだけで別の論文になってしまうのでここでは省略する。継続基準に関して話せば、ニュートラル化の方法次第で、利差益の享受を受けられる可能性も無いことは無い。ただ徹底した完全ニュートラル化が実現した場合には厚生年金本体の運用に勝たないと利差益は期待できない。もっとも徹底的なニュートラル化が実現すると“代行制度の意義”という別の本質的な問題が発生する。）

（3）総合基金の破綻と代行年金の支給

考えたくないが基金が破綻した場合、代行給付はどうなるのであろうか？

最低責任準備金を、（厚生年金基金）連合会に支払って解散を行えば連合会から代行年金の支払いを受けることができる。この資金負担ができない場合どうなるかということである。個別の企業倒産の場合に保険料支払いが無くても国に年金支払い義務があるのと同様に、連合会には代行年金支払い義務があるという方もいらっしゃる。要は法解釈の問題である。しかし、個別の企業の倒産を予測していても基金単位でこのような事態になることを法は想定していないと言うのが真実であろう。従って最低責任準備金を充足している基金の解散だけを認めるものの、不足している基金について大臣命令による強制解散を行うことが事実上できないのではないかと想像している。これからは破綻しつつある基金側から、今あるだけの資産を返還するから基金を解散させてほしいといった希望が出てくるだろう。ただでさえ財政難の公的年金にやっかいな問題が発生することになるが、最悪の事態に備えた法整備が必要とされている。

4 代行制度の存続意義

（1）若杉教授

単体・連合の基金が代行返上に走る一方、総合基金は解散したくてもできない、あるいは脱退したくてもできない閉塞状況に陥っている。このように代行制度の存続意義が問われ始めている中で、若杉教授が週刊社会保障（02/08/05）に次のように書かれている。

代行制度は将来廃止すべき

代行制度を甘みにして厚生年金基金制度をさらに普及させる意味は小さいであろう

厚生年金基金に対する企業の需要がある限り、環境の変化に合わせて制度の改善を図っていくことが厚生年金基金の課題である。

(2) 代行制度の意義

これまで企業側から見てきた厚生年金基金の現状をみるとおり、教授のご指摘は全く時宜にかなったものであり全面的に賛成するものである。ただ、現実に破産状態に陥っている（一部の総合）基金をどのようにするのか？あるいは代行制度を廃止してそのあとをどのようにするのか？など具体的な対処については触れておられない。この点について述べるのが本論の目的であるが、そのためには代行制度について公的年金側からどのように考えるべきかを検証しておくことが必要である。

次の章では

企業年金側からみた代行制度の意義

を再確認して、次に

公的年金制度からみた代行制度の意義

を調べることにする。

代行制度の意義

厚生年金基金制度の特質は代行（給付）制度にあるが、代行制度の意義は免除保険料率の仕組みを検討することによって明らかになるので、まず免除保険料率の考え方とその変遷について説明する。代行制度の意義についてはその次に述べることとする。

1 免除保険料率

(1) 基金の概要

最初に基金の現状を見ておく

00/03時点 目で見える年金より

基金数	1,835基金
加入員数	1,169万人
年金資産	63兆円
厚生年金本体資産	135兆円

（上記63兆円のうち、代行資産は30兆円程度と推測している。）

上記のように厚生年金基金は我が国最大の企業年金となっている。

加入員数は本体加入者の36%を占め、全国に普及している制度である。

（平成15年4月より、厚生年金は総報酬制を導入する。本論は総報酬制導入前の制度を前提にしているが、問題の本質は総報酬制導入によっても何ら変わることは無い）

(2) 代行制度と免除保険料率

「厚生年金＋国民年金」の仕組みと基金の代行給付の関連は<図 1>のようになっている。本来国に支払うべき保険料17.35%のうち基金が代行する厚生年金の給付に必要な費用として、4%弱（現在は個別免除料率ということで個別の基金毎にその率は異なる）が国への支払いを免除されて基金へ支払うことを強制されている。この“免除された保険料”が免除保険料である。この免除保険料率の算定をどのように行うべきかという

のが免除保険料率論で、通常5つの考え方があってされている。

5つの考え方を説明するにあたって、まず代行保険料という概念を説明して保険料率の算定に関する一般的な説明を行なう。次に5つの考え方を説明して、どの考え方が免除保険料率として採用されているかを見る。 < 図 2 >

図 -1

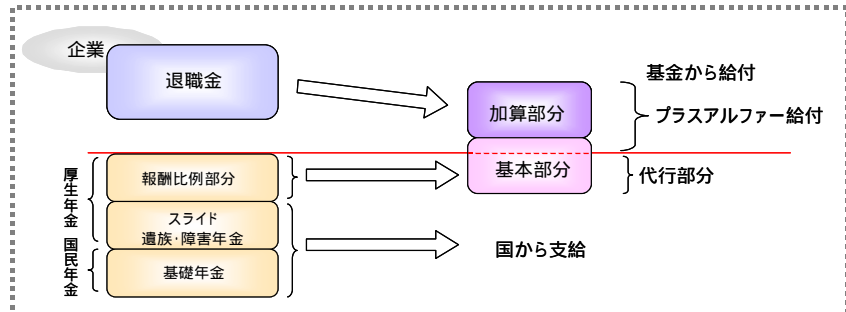
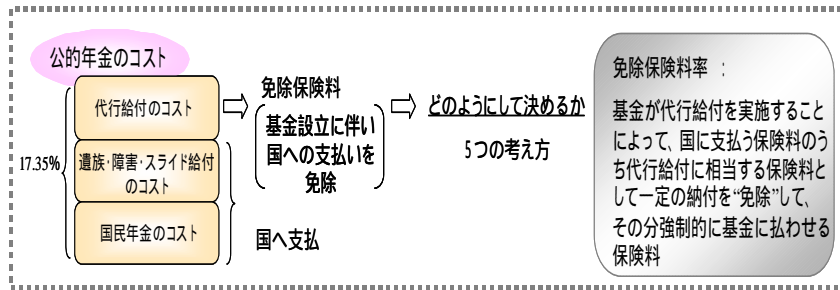


図 -2



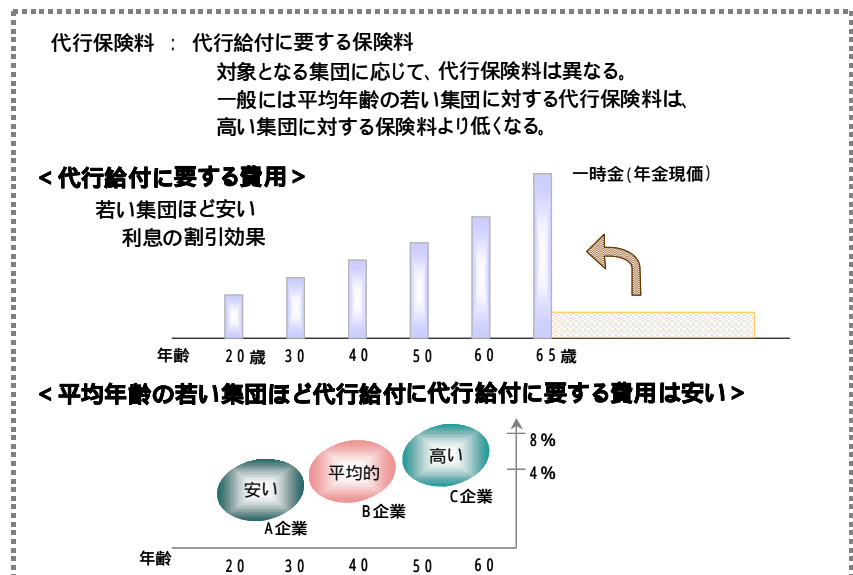
(3) 代行保険料率

代行保険料率とは難しい言い方をすれば、「対象となる集団に関して代行給付を行なうために数的に算定される保険料率」ということになる。一般に企業の平均年齢が若ければその企業 (= 集団) の代行保険料は高齢者企業 (集団) の代行保険料より低くなる。

この理由は利息の割引効果によるものである。 < 図 3 >

脱退率、昇給率など他の基礎率の違いも影響するが利息割引効果の影響が一番大きい。若い集団は年金支給開始まで運用期間が長いので掛金 (元本) が少なくても複利で利息部分が大きく増えるので年金給付を賄える。

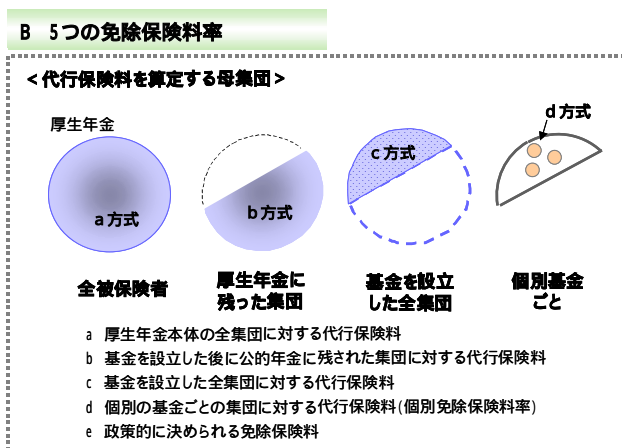
図 -3



(4) 5種類の免除保険料率

5つの考え方は<図 4>を参照されたい。(eの方式は図示していない)

図 4



A 5つの考え方

- a 厚生年金本体全ての被保険者集団を対象とする代行保険料率を免除保険料率とする考え方
 基金発足時の免状保険料率として、この考え方が採用された。
- b 厚生年金基金に加入していない被保険者集団を対象とする代行保険料率を免除保険料率とする考え方
- c 逆に厚生年金基金に加入している被保険者集団を対象とする代行保険料率を免除保険料率とする考え方
- d 個別の厚生年金基金毎に算定される代行保険料率をそれぞれの基金の免除保険料率とする考え方
 これを個別免除保険料率といい、aの方式に代えて'96年から採用された方式である。ただし、現在は32‰~38‰の範囲で上下限が設定されている。上下限はaで算出された免除保険料率35‰のプラスマイナス3‰の範囲となっている。
- e 政策的な意図をもって定められる料率を免除保険料率とする考え方

B 5つの免除料保険料率の意義

5つの免除保険料率について基金設立当時に議論されていた説明について<図 5>に纏めた。

図 -5

5つの免除保険料率	企業から見た特徴と損得	厚生年金からみた特徴と損得
a 全集団に対する代行保険料 (95年度まで採用)	・平均年齢が若いなどの理由により代行メリットのある集団が基金設立 ・全ての企業が基金設立することにならない。	・設立企業が享受する代行メリットが厚生年金の損失 ・厚生年金に企業年金奨励の役目を負わされている。
b 厚生年金に残された集団に対する代行保険料	・代行メリットのある集団が基金設立を行うので、これに応じて免除保険料が徐々に高くなる。	・究極の基金設立奨励策である。 ・厚生年金の費用が高くなりすぎる
c 基金を設立した集団に対する代行保険料	・基金の半数は代行メリットがないことになる。	・当初の免除保険料率の決定が必要 ・厚生年金の損失はない
d 個別基金ごとに算定される代行保険料 (96年度から採用)	・代行メリットの議論がなくなるので基金設立動機は別の観点から検討される。	・厚生年金の損失はない
e 政策的に定める保険料	・制度の長期的安定性が保証されないと、企業は容易に基金設立に踏み切れない。	・厚生年金に損失がでる場合、その財政負担を誰がいつ行うかが問題となる。

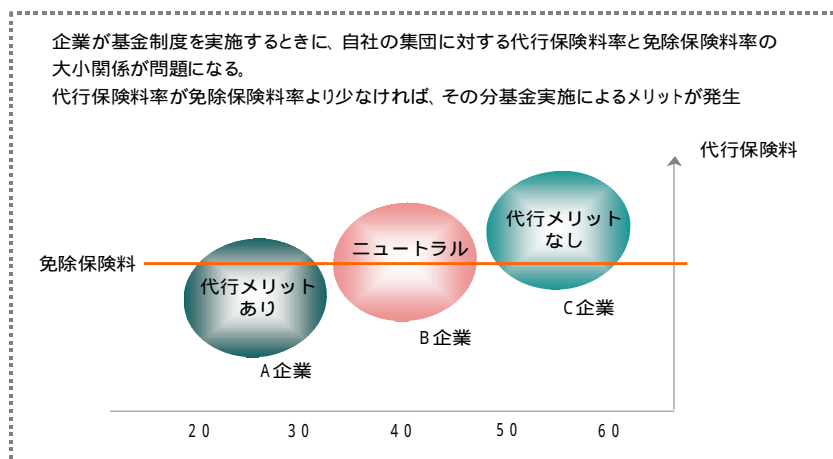
この内容は筆者がアクチュアリーのお卵であったころに先輩からお聞きした内容、あるいは当時の私的な勉強会の報告書（坪野氏を中心とする信託の数理人の勉強会）を読んで得た知識によるものであるが、その内容についてはほとんど忘れていた。当時の文献を探していたところ、初期の“連合会だより”に我々の大先輩であり、このビッグバン研究会の発起人の一人でもある田村正雄氏が平易な文章で解説されていることを発見した。図の内容は田村氏の解説を下敷きに纏めたものであるが、内容についての責任は筆者にある。

(5) 代行メリット

さて、基金設立当初の免除保険料率は、企業従業員の母集団の違いに応じて損得が分かれる制度であった。〈図 6〉

母集団の代行料率 < 免除保険料率
 の場合はその差が代行メリットとなる。

図 -6



“代行メリット”のある企業だけが基金設立を行い、メリットのない企業は基金設立を行わないのは当然の成り行きである。代表的な例が信託と生保である。当時は両者だけが基金の資産運用を行える機関であり、基金設立を勧める立場であった。従って、両団体は他に先駆けて厚生年金基金を設立するものと思われていたが生保で基金を設立した会社はない。これは生保には多数の営業の外務員がおられ、そのために平均年齢が高くなり、“免除保険料率 < 代行料率”となるので損失覚悟の基金設立はできなかったという事情がある。信託は代行メリットがあるので真っ先に基金を設立している。免除保険料率は如何にあるべきか？これを考え始めると結局、代行制度とは何であるか？何のために公的制度と民間の制度を共に実施するのかという問題につきあたる。以下では企業からみた代行制度の意義について考えてみる。

2 企業から見た代行制度の意義

免除保険料率の考え方は、当初は厚生年金本体加入の被保険者全員の平均（a方式）であったが、'96年から個別基金だけを対象として算出される個別免除保険料（d方式）に代わっている。この変更を頭において、代行制度設立に関する意義を企業側から見ていくこ

とにする。

(1) 基金は代表的な企業年金制度

昭和37年に導入された税制適格年金制度（いわゆる適年：主たる根拠法は法人税法施行令159条）は本格的な企業年金法を作るまでの暫定的なものとして位置づけられており、適年に代わる本格的な企業年金制度として登場したのが、厚生年金基金であった。しかし、厚生年金基金は加入員1,000名以上を要件（実質は1,500人以上ないと認可されなかった）とするなど、各種の制約要件が多く適格年金にとって代わる制度とはなり得なかった。実際、厚生年金基金は最盛期でも2000基金には達せず、適格年金の契約数約9万件に較べると件数は遙かに少ない。ただ総合基金のように中小企業を集めて一つの制度にするなど、加入者数や資産規模ははるかに大きく企業年金制度の中核とされてきた。行政的にも大蔵省の外郭である国税庁の法人税部門で管理監督される適格年金と違って、厚生省年金局の中で年金制度の観点から種々の指導・改革が行われてきた。終身年金の強制、年金受給権の拡大など当時の企業年金に対する理想を取り入れて考えられた制度であったが、どちらかという大企業中心の制度となってしまった。

(2) 企業年金の導入奨励制度

企業年金を採用して退職金の外部積立を行うときに、適格年金で実施するかあるいは厚生年金基金で実施するかという問題が発生する。人数要件で適格年金しか実施できないといったこともあるが、比較する場合の主なポイントには、終身持出し費用、特別法人税、受給資格の規制などがあったが、代行給付がらみでは次の二点があった。

A 運用利差益

当時の運用利回りは代行部分の資産に要請されている5.5%を確実に上回る状況であり利差益が確定的に見込める状況であった。これが厚生年金基金設立の大きなメリットと考えられるが、筆者の記憶では、昭和40年代にはこの点についてさほど注目されていなかったように思う。代行資産は零から始まるので、目にみえないものとしてそれほどの関心を引かなかったのかも知れない。

B 代行メリット

当時最も注目されていたのは、先ほど説明した代行メリットである。代行保険料率が免除保険料率より低い場合、その差額は代行メリットになり会社独自の給付の為の費用として転用が可能である。これが逆転している場合には、代行給付の費用として直ちに免除料率を上回る保険料負担が必要とされるので基金実施の意欲が薄れることになる。結局、代行メリットのある企業だけが基金を実施するというのが厚生年金基金の大きな特徴となった。

免除保険料率は厚生年金本体の全被保険者集団にたいして算出される平均的な料率なので、おおざっぱにいうと半数の企業に代行メリットがあり、残り半分の企業に代行メリットがない。

C 企業年金奨励策

結局、企業年金の黎明期である当時の日本にあって、基金制度は大企業を中心とし且つ年齢の若い企業に対して“免除料率 代行料率”という現金補助をつけて企業年金の導入を奨励して退職金の外部積立を薦める制度であった。

現金補助をつけるなら、

厚生年金本体以外の金（税金）を使うべきで

全企業にあまねく恩恵を与える制度にすべきであった

と思うのだが、このあたりについての考え方の整理については当時の関係者からきちんとお聞きしたことはない。ただ、“このような免除保険料の決め方は不公平ではないか”とある先輩にお聞きしたところ“保険制度とはそういうものだ”と言われたことを記憶している。

不公平は、代行メリットの無い企業だけでなく、代行メリットのある企業間にも存在する。実際、基金を設立した企業について年齢構成の違いなどにより“免除料率 代行料率”が同一ではなく格差がついている。企業集団が若ければ若いほど儲かる仕組みであった。とは言えこの免除料率の考え方は四半世紀続き、この仕組みを通じて厚生年金本体は企業年金（創設）奨励金を支払ってきたのである。この状況が概ね‘96年の個別免除料率方式の導入まで続いた。なおこの奨励金の原資は、明らかに厚生年金本体からでていたことになる。すなわち、厚生年金本体の被加入者全員の負担において行われていた。

D 調整年金

今では死後になってしまったが、当初の厚生年金基金制度は調整年金と呼ばれていた。公的年金と企業の退職給付制度を調整（融合）して理想的な年金制度を作ろうと言うことであった。

基金制度の型も現在の主流である加算型を含めて3つ考えられていた。

代行基本型

言葉を変えれば“代行メリット”追求型である。保険料率を免除保険料率そのものが若干高くする一方、代行給付を一律に3割以上アップする方法である。

代行基本型は昭和50年代に入って認可されなくなった。

融合型

代行原資と、企業独自給付の原資を合わせて一つの年金制度をつくるもので民間では全く普及しなかった。現在では政府関連の外郭団体で実施されているだけである。

当初は、厚生年金基金の理想の制度としてこの制度をイメージしていたようである。、考えてみると調整年金という言葉もこの制度に一番ふさわしい言葉である。

加算型・・・(図 1 参照)

今日、最も多く見られる制度である。

公的年金部分と企業独自給付部分を分離して、企業独自部分を加算部分、代行部分を基本部分として制度設計をする方法である。代行年金と同額の給付は法律上許されない（代行給付を超える必要がある）ので、代行支給率に若干の上乗せをして基本部分と呼んだのである。結局、木と竹をつなぎ合わせたような構成であり、殊に基本部分は人事・労務上は何ら意味のない制度であった。これは逆説的ではあるが代行制度の実施により代行メリットの享受や特別法人税の軽減などに如何に多くの企業が魅了されたかの証明でもある。

(3) 中立的存在への変更

‘96年の個別免除保険料率の導入により代行メリットの享受が失われた結果、

基金が厚生年金本体から利益享受しているという関係が失われた。もちろんいくつかの問題点は残った。例えば個別免除保険料率に上下限のあること、免除保険料率と最低責任準備金(基金解散の場合に国に返還する資産)の間で整合性がとれていないことなどである。とは言え、個別免除料率の採用の結果、代行給付を行うメリットは5.5%を上回る収益を上げて利差益を稼ぐだけとなった。(特別法人税の軽減による利差益の享受もこれに含まれる。)その他にあえて付け足すと、企業独自の資産と代行資産を合わせることで、資産規模を大きくして安定的かつ効率的運用を図れると言うメリットもあった。しかし、運用環境の悪化に伴う利差損の発生によりこれらのメリットも根底から失われることとなった。

(4) 財務的環境の変化・・・利回り変動リスクの回避

その後、我が国にも時価主義に基づく企業会計が導入され、年金資産の毎年の利回りが企業決算に大きな影響を与えるようになり、冒頭に述べたように利回り変動リスクを避けるためと、代行返上に伴う一時的な利益(利益でないケースもある)を求めて代行返上が増している。

結局、企業にとって今日の代行制度は昔に較べてその存続意義が大幅に減少したものとなり、若杉教授のご発言につながっているものと推測している。教授の文章は丁寧で、柔らかいが、現場にいる人間にとって、教授のお言葉の持つ重要性が日増しにおもくなっているように感じられる。その結果が雪崩をうつような代行返上現象につながっているのではないだろうか。代行返上に伴う国への返還金(最低責任準備金)の計算は、臨時ではあるが3年前に“転がし方式”に変更された。1~2年のうちにこれが見直される予定である。代行資産の返上にあたっては、新しい方法に基づいて算出された金額で返還される可能性もある。この新しい計算方法の内容が公表されていない時点で既に数百の厚生年金基金が代行返上認可を受けているという事実は、(しかもトヨタや日立、松下など日本を代表する企業が率先して代行返上に向かっている!)如何に代行の魅力が薄れているかを物語っている。代行資産を財務の一資産として企業責任で運用することの意義が全く失われているといっても過言ではない。

若杉教授の言われる“厚生年金基金に対する企業の需要がある限り・・・”

という文言は、年金制度として積極的に企業からの需要があるということではないと理解している。時価資産が最低責任準備金を下回るなどの状況の下、代行返上や解散に伴って多額の追加資金負担を要請される企業(その多くは総合基金の加入企業であるが)が、現金の用意ができないので延命策として基金継続を願っている実情を反映した苦悩の表現ではないだろうか?

A 企業年金の導入奨励制度

公的年金の財政援助に基づく代行メリットを賦与することによりほぼ半数の企業に対して企業年金制度導入を奨励する制度であった。

B 中立的存在

その後個別免除保険料率への変更を転機として代行メリットの存在価値が失われた。運用の利差益享受の期待だけが残った。

C 財務的環境

企業会計の変動にともない、企業利益の安定性を損なうことが顕著になった
負債性の資産はできるだけ持たない

企業側にとって代行制度存続の意義は大幅に減少した

では代行制度の意義は今や全くなくなってしまうのであろうか？必ずしも意義がなくなったわけではなく、公的年金制度の側から見た場合、代行制度はそれなりの存続意義がある制度だと筆者は考えている。次に公的年金（厚生年金）側から見た代行制度の意義について検証してみたい。

3 公的年金制度からみた代行制度の意義

(1) 現状

先ほどあげた数値を一部再掲する。

<積立金残高 00 / 03 “目で見える年金”より>

厚生年金本体 135兆円

厚生年金基金 63兆円

(63兆円のうち代行相当の資産は30兆円程度と推測される。)

代行資産が30兆円というのはかなりラフな推測であるが、厚生年金本体の年間給付額がほぼ20兆円であるので、1年～2年弱の給付を賄う資産が蓄積されていることになる。仮に全ての基金に代行返上をして頂くと、厚生年金本体の資金は2割以上増加することになる。これは何をあらわしているのだろうか？

(2) 公的年金の財政方式と基金の財政方式

公的年金の保険料を決める財政方式は修正賦課方式といわれる。単純な賦課方式ではなく、数年程度の給付を賄える資産を蓄えることとしているが、保険料を払う世代とその保険料を年金として受取る世代が異なる。“集団親孝行制度”といったほうがその概念がわかりやすいであろうか

(修正)賦課方式では、保険料を払う世代とその保険料を年金として受けとる世代の人数の割合に応じて保険料が決まるので、人口構造の変化によって保険料が変動する。団塊の世代の引退時期がせまり、年金受給者がますます増加する一方、少子化が進み保険料を払う人数が確実に減少している今日、公的年金の保険料を大幅に引き上げざるを得ないのは自明の理である。

一方基金の財政方式は全く違う。完全積立方式である。事前積立方式ともいう。従業員は

現役の間に自分自身の世代のために拠出するので退職時には自身の年金給付のための資産が積み上がっている。保険料を払う世代と、それを年金として受けとる世代が同じということだ。(現実には冒頭で見たように運用状況の悪化で、この資産が目減りして大きな問題となっている。)この方式では従業員が現役時代に自分自身の世代のために資産形成を行うので企業の人員構成が変化しても理論上は保険料は増減しない。ただ完全積立方式にはインフレ対応が難しいという欠点がある。英国などの企業年金はインフレも考慮した数理計算を行っているので標準掛金額(企業年金の場合には保険料とは言わずに慣例的に掛金額とか拠出額という)を高くしているが日本の場合には、インフレによる債務は後発債務として事後的に償却する方法を採用してきたので、標準掛金はそれほど高くない。但し、過去勤務債務償却の掛金にはインフレによる後発債務償却のコストが含まれるのでその分高くなる。代行給付に関する数理計算も企業年金制度の一部として行われているので、完全積立方式(事前積立方式)が採用されている。しかし、インフレ(スライド)対応については免除料率の中に考慮されていない。これはベースアップなどがあっても代行給付の額を過去に遡って見直すようなインフレ対応をしていないからである。(注)本論はインフレ対応を行っていない代行給付に関する内容なので、以下では物価変動や労働生産性アップなどにかかる過去の標準報酬の見直しや年金スライドの論点を省いた内容とする。尤も構造的デフレ社会の到来とささやかれている今日、このインフレ対応についてはあまり関心が払われなくなっているのも事実である。

(注) 代行給付に関するインフレ等に対応する給付については、英国と違って厚生年金基金からは払われずに厚生年金本体で面倒をみる仕組みなので、代行部分に関してはインフレによる後発債務は発生しない。

(3) 二重の負担と公的年金DC化・・・各国の試み

公的年金制度において人口構造の変化による保険料の変動を避けるために完全積立方式の採用がしばしば議論される。年金スライドの問題点を無視すれば完全積立制度は年金制度の安定化のために一番理想的な積立方法である。しかし過去部分が積立不足になっている状態から完全積立方式へ移行するには財政的困難が伴う。良く知られているように“二重の負担”が発生する。親やそれ以上の世代を支える為の保険料負担だけで大変なのにさらに、自分自身の世代のための保険料を上乗せして負担できるかという問題である。しかし、この困難さを乗り越えて完全積立方式に移行しようとする試みが各国で始まっている。各国の完全積立方式への移行には二つの特徴がある。一つは本人の自己責任による運用を前提とする公的年金DC制度(Defined Contribution=確定拠出制度)の実施である。もう一点は緩やかな段階的**二重負担**の導入である。英国で現実に実施されている制度も米国で'01年12月に公表された改革案でもあるいは日本で評判の高いスエーデンの新制度も全てこの二つの特徴を併せ持つ。賦課方式とか完全積立方式などの財政方式はDB制度(Defined Benefit=確定給付制度)で約束された給付額を賄うために考え出された積立方式であり、本来DC制度とは無縁の方式である。しかし、DC制度は自分自身の世代の年金給付を賄うために拠出をするという完全積立方式の意義を達成する究極の方式となっている。それも自己責任での運用と引き替えに、“自分自身の世代のため”ではなく“自分自

身のため”に積立てるのだから拠出意欲と公的年金への信頼感の向上にも役立つ制度である。

緩やかな二重の負担方法については、DC制度を任意選択にする方法と、公的年金の一部について移行する方法の二種類があるようだ。さらにいずれの場合にも過去部分についてはDCに移行しないことが原則のようだ。これらを組み合わせることによって総保険料が急激にアップするのを避けようとしている。

なお、スエーデンの公的年金制度について付言すると、スエーデンの方式は完全積立方式ではない。拠出金率が16.0%と固定されており、拠出した額に応じて給付の方が変動する制度であるので給付の形はDCであるが、給付の裏付けとなる運用資産の積立がない制度である。このような制度はNotional Account(仮装勘定)あるいはNDC(Notional Defined Contribution=概念上の拠出建て方式)と呼ばれ、完全積立方式とは無縁の制度である。先ほど述べたスエーデンのDC制度というのはNDCというメインの給付ではなく拠出金率2.5%を個人勘定で実際に積立て自己責任で運用する上乘せ給付部分をいう。この制度は公的年金の一部となっている。

翻って日本の制度はどのようになっているのであろうか

(4) 代行制度は“二重の負担”の制度

厚生年金基金の制度は企業年金制度であり、事前(完全)積立制度を採用している。代行部分についても同様であり、最低責任準備金の考え方をみれば明らかである。

このことは何を表すのだろうか?

はっきりしているのは厚生年金本体の一部である代行部分については加入者(拠出者)自身の世代のために資産を積立てており、この資産を厚生年金本体とは別に別管理をしていることである。仮に、全ての企業が厚生年金基金を設立した場合を想定すると報酬比例部分の年金給付については代行制度という仕組みを通じて事前積立方式が導入されていることになる。代行制度というのは公的年金DC化における任意加入の仕組みとよく似ている。公的年金DC化の特徴の一つである“緩やかな段階的二重負担”の実施を行っている制度である。現在の厚生年金基金の加入者は本体加入者の約1/3であるので、1/3程度の二重の負担が進んでいると言える。公的年金の緩やかな二重の負担は40年ほど前の基金設立時から始まり、厚生年金本体からの基金奨励支援金の支給もあって順調に発展してきたということだ。

代行給付は厚生年金の根幹をなす被保険者(基金の加入員)本人への報酬例部分の給付であるが、年金スライド部分、遺族・障害年金、配偶者等への付加給付などは含まれていない。もちろん基礎年金も含まれない。公的年金部分全体に対する二重の負担についての金額面については資料不足なので数字で述べることはできないが、基金の加入員数が被保険者の1/3強となっていることを考えるとかなり進行しているといえる。

とはいっても、免除保険料率は最大で3.8%なのでこの一部が二重の負担に使われているにすぎない。現在17.35%である保険料の大半は、前世代の方々のための各種の年金支払いに使われていることになる。なお、免除料率の平均値である3.5%を'03年4月から導入される総報酬制の掛金率に換算するために1.3で除すると2.7%となる。この率は先ほど述べたスエーデンのDC制度の拠出金率2.5%とほぼ同水準である。

余談になるが代行制度の二重の負担は基金の加入者だけが行っており、基金加入者と非加

入者では公的年金の費用負担に差があり不公平といった議論があるようだ。しかし、これは正しくない。二重の負担は、基金加入の有無にかかわらず被保険者全員が負担している。これは、厚生年金に拠出している保険料が、基金加入者も非加入者もトータルとしては同じであることから検証できる。基金加入者（およびその雇用主）が基金に拠出している免除料率と厚生年金に拠出している保険料を合計すると、非加入者の負担している保険料と同一になる。例えば免除保険料率を3.8%とすると以下ようになる。

$$\begin{aligned} \text{非加入者の保険料率} &= 17.35\% \text{ (国へ支払い)} \\ \text{加入者の保険料率} &= 17.35\% \\ &= 3.8\% \text{ (免除料率として基金へ支払い)} \\ &+ 13.53\% \text{ (国へ支払い)} \end{aligned}$$

このように拠出面では基金加入者と非加入者の間で損得は無い。受けとる公的年金にも違いはない。厚生年金本体の加入者全体で平等に緩やかな二重の負担をしている。両者の違いを敢えていえば、仮に厚生年金本体が破綻して年金給付が払えなくなった場合に、基金では少なくとも基金設立後の勤務期間にかかる年金給付については（完全積立をしているので）支払い可能ということだ。

さて、以上の説明のように厚生年金本体のメインの給付である報酬比例部分の給付は、代行制度という仕組みを通じて緩やかな二重の負担を行い、完全積立制に徐々に移行していったのである。現在の財政状況、少子高齢化を考えたとき一般論として二重の負担は財政上耐えられないとして退けられているにも関わらず事実は先行していたのだ。遺族給付や配偶者への付加給付などについての事前積立は始まっていないが、メインの報酬比例給付について全被保険者の1/3を対象に実際に完全積立方式を適用している事実は重い。なお、代行給付にスライド機能が備わっていないことを理由として二重の負担の意義を軽くみようとする方も出てこられると想像するがデフレ下の今日、説得性が薄くなっている。そもそも基金発足時には年金自動スライドという概念が厚生年金にはなかった。スライドは昭和40代の後半に厚生年金に導入された制度である。当初の基金制度は、超長期の時間をかけて二重の負担を少しずつ行い報酬比例部分について徐々に完全積立方式へ移行しようとする巧妙な仕組みであったのだ。仮に全ての加入者が基金を設立して将来加入員期間について二重の負担を始めると、それから70~80年程度たてば、完全積立の制度への移行が完了する仕組みになっていた。実際、基金発足後40年近くかけて最低責任準備金という名目で基金資産の中に30兆円（これはラフな推測である。）の公的年金資産が用意されているのが厳然たる事実である。この事実の持つ意味は大きい。ただ代行制度に密かに装着されていたこの仕組みが基金発足時にどの程度意図されていたものであるか、ある厚生省OBの方にお聞きしたところ“とんでもない。当時、そこまで考えていたわけではない。”というお話であった。

(5) まとめ

公的年金制度から見た代行制度の本質的な意義は下記のとおりである。

<スライド部分を除く報酬比例部分の給付を超長期で完全積立制へ緩やかに移行する制度>
すなわち

とかく議論のある二重の負担を緩やかに行って
超長期で事前積立法式に緩やかに移行して、
人口構造の変動に弱い修正賦課方式を補強する
制度である。

これが代行制度の主たる意義であるがその他の意義を含めて以下に纏めた。

A 緩やかな二重の負担の増加

基金制度は任意設立であり、しかも当初の免除保険料率を全被保険者平均の代行料率(a方式)としたので代行メリットのある企業だけが基金設立を行い、全ての企業が一度に基金設立をしないような仕組みになっていた。緩やかに基金設立を促し、完全積立方式の資金量を増やしてきた。

その後の個別免除料率の採用により、代行“デ”メリットがなくなったので障害が取り除かれて全ての企業に基金採用の道が開かれた結果、完全積立への長い道のりの展望が開かれた。

さらに結果論かもしれないが下記のような付随効果もあったと考えられる。

B 保険料の引下げ防止

高齢化が深刻になっていない昔の保険料率は、とかく政治的な配慮を加えられて低率で決着しがちであった。二重の負担分だけ幾分なりとも割増の保険料を計算結果として示すことができたので、ある程度は保険料の減少を食い止められていたのではないだろうか。

なお、厚生年金本体の再計算において、基金内に積み立てられて本体で使えない代行資産がどの程度増えるかを予測していると思うのだがその内容についてはお聞きしたことがない。現在30兆円程度と想像される代行資産は厚生年金本体で使えない資産であるが、この代行資産が増加するということはその分本体で使える資産が減少して修正賦課方式の下での保険料率にも影響が出てくるはずだ。この影響がどの程度であるかについて関心があるのは筆者だけではないと思っている。

C 資産隠し

全国各地の福祉施設の建設などに公的年金資産を使うことが問題となっている。しかし、基金の資産は私企業の管理下におかれていたので国は手出しができなく、結果として浪費されなかった。このことを代行資産の存在意義の一つと考える方もいらっしゃる。

D 企業に運用責任

現在の運用環境のもとでは、運用成績がマイナスであってもやむを得ない状況であるが、現実には解散基準を前提にしてもかなりの利回りを義務づけている。利差損は企業負担なので結局高利回り運用をしていることになる。なお、現在の継続基準では昔と同様に5.5%の利回りを要請されている。

基金平均利回り

最低責任準備金の計算運用保証レート

(解散基準)

9.83%(01/03期)

3.62%(01/01月~01/12月)

4.16%(02/03期)

3.22%(02/01月~02/12月)

10%程度(03/03期) 1.99%(03/01月~03/12月)
(はマイナスを表す)

以上、企業側からみた基金制度(代行制度)と厚生年金(公的年金)側からみた代行制度について述べてきたが、代行制度に関する問題点について要点を次にまとめた。

4 代行制度のディレンマ

(1) 利益相反の制度

現在の代行制度は企業側と公的年金側で利益相反する制度となっている

A 企業にとっての代行制度

長期の運用低迷と時価会計の導入によって

単独、連合基金

代行制度は不要

赤字の垂れ流しを防ぐために、損失補填をしてでも代行返上を行いたい

総合基金

赤字の垂れ流しを防ぐために、代行返上をしたいが損失補填を行う金がない

このままではいずれ巨額の拋出金を求められて企業倒産のおそれもある。

総合基金の問題は第二の不良資産として社会問題になる一歩手前まで来ている。

この閉塞状況を打破する方法はないものか

B 公的年金にとっての代行制度

超長期で完全積立制に移行するプログラムである代行制度を何とか維持できないのか

(2) 差し迫った問題・・・第二の不良資産

財政悪化に伴い基金倒産が現実化する可能性もある。この場合、基金加入事業所が最低責任準備金を払えない事態も想定されるがどのような対応を行うべきか

これらに対して、代行制度のDC化を提案したい。総合基金の救済策はこのDC化の中に“痛みのある徳政令”というキーワードで組み込んだ。

私の代行改革案

1 骨子

まず提案する内容の骨子を述べる。

(1) 概念

A 代行制度にかわる事前積立制度として公的年金DC制度を導入

代行制度が行き詰まったために崩壊しつつある事前積立制度への緩やかな移行を、公的年金DC制度を創設することにより継続したい。

これから深刻さをまず財政状況を意識すると、過度な二重の負担を行わないことが重要であるので、現在と同じ程度の負担を継続するのが一つの基準と

なる。この意味で代行制度の平均的免除料率である3.5%程度の事前積立制度を導入すべきだと考える。この結果DC化の対象を代行給付とする。

B 基金対策・・・痛みのある徳政令

事実上、継続不能となっている基金制度について、その終了を厚生労働大臣が勧告、命令できる法整備を行う。

最低責任準備金を満たしていないことが基金の終了（解散や代行返上）を阻害しているが、このよう場合でも基金を終了できる道を作る。

(2) 骨子

A 公的年金DC制度

厚生年金の代行給付相当額について将来加入期間部分をDC化

当面は個人の任意選択とするが一度選択すると元にもどれないこととする。

厚生年金基金の加入者はDC選択を行えない。既にDC選択を行った者は例外的に基金制度に加入できるが、代行部分の給付を受けることはできない。

B 厚生年金基金

基金終了時（解散時もしくは代行返上時）の措置として、基金設立時まで遡って公的年金DC制度への移行を認める。移行は個人の任意選択とする。DC移行を選択しなかったものは、国へ資産を返上して国から代行給付を受けとることになるが、国への返還資金が最低責任準備金額に不足する場合はこの不足する割合に応じて代行相当額を減少することとする。

厚生年金基金は新規発足ができないこととし、継続に限り当面は存続可能とする。

基金財政が一定の危機に達したときは厚生労働大臣が解散もしくは代行返上の勧告を自動的に行う措置を導入して、さらに危機が続いた場合は、厚生労働大臣が解散権を執行できるような具体的措置をもうける。（この内容については本論の対象でないので以下においては触れない。）

2 DC化の必要性といくつかの仕組みについて

まず公的年金の一部DC化の必要性を述べ、次に基金制度終了の際の財政支援の考え方を述べ最後にDC化のしくみについて述べる。

(1) 公的年金DC化の必要性

先進国で公的年金DC化の動きが加速していることは既に説明した。この背景をあらためて検証して我が国の状況と対比する。

A DCは事前積立

DC制度採用の直接的な動機は、人口構造の変更に伴う年金財政の不安定さに対応することにある。（修正）賦課方式から事前積立方式（完全積立方式）に変更されると保険料がほぼ固定されて安定する。結果的に世代間の負担の公平化も実現するが、DC制度をこの事前積立方式の一形態として捉えている。

B 目に見える年金・・・制度への信頼性の確保

“年金とは失敗の歴史である”という有名な言葉があるように賦課方式のもとでは、制度崩壊の危険性が常にある。我が国においても若者を中心に拠出意欲が減退していると言う話を良く聞く。普通の老夫婦が暮らしていけるのに十分な年金給付を行う制度であるにもかかわらず将来の生活防衛のために貯蓄意欲が衰えないのは公的年金への信頼が欠けていることを示すもので憂慮すべき事態と言わざるを得ない。

DC制度では、老後にだけ使うことのできる自分自身の財産を確保することになる。保険料だけ納付して、どこに消えたかわからない状況から、積立残高が自分自身のものとして目に見える形でコントロールできる。給付ダウンと保険料アップが続き信頼性が低下している公的年金への参加意識が高まり拠出意欲の回復につながる方策が、このDC制度導入ではないだろうか。

“信頼性の回復”

これが公的年金一部DC化のキーワードと考えている。

なお、公的年金が従前の貯蓄の一部と見なされることになるので、その分貯蓄率が減少すると考えるのは期待のしすぎであろうか？

C DC制度の中での事前積立方式の実施

DC制度を利用した事前積立方式に賛成しない方もいらっしゃるであろう。現在のDB制度の中で徐々に残高を増やしていく方法でいいではないかという意見である。既に説明したとおり、民間での積立が今後は不可能であるので、この意見に従う場合、基金から国に財産を引き上げて国に一元運用をまかせるしかない。しかし、国に巨額の財産を預けることについて良く考える必要がある。かつて、各種の理由に基づき資産を他に流用し損失を引き起こしたことを国民はよく知っている。数年分の支払い原資の運用でもそのようなことが起きているのに、何十年分もの年金支払い資産が貯まるとたとえ善意であっても何がおこるかわからない。不況時の公共事業費への流用をはじめとして、さまざまな理由をつけた“短期的な”流用が想定される。従って事前積立される資金については民間所有を原則とするべきではないだろうか？公的年金DC化は、厚生年金基金という形での企業による民間所有が不可能になったので、DCという形で個人所有に切り替えて民間所有を継続するということだ。なお、(2)で述べる厚生年金基金の過去部分について資産を移行してDC化を提案する理由の一つがここにある。

D 二重の負担

二重の負担が過大にならないかと心配される方もいらっしゃるであろう。筆者は将来の見通しについて未だ数理計算を行ったことがないので数値をお見せして説明できない。しかし、既に説明したように過去には基金の代行部分を使って徐々に二重の負担を増加してきたのであるから、その延長線上での負担程度ならできるのではないかと考えている。現在の“二重の負担”の状況をみると、厚生年金の被加入者の約1/3が基金加入者となっておりこの方々を対象に3.2%~3.8%(プラスマイナス0.3%)の保険料が事前積立されている。既に述べたとおり、この仕組みの将来について厚生労働省はどのような見込みの計算を行っているのかが筆者としても知りたいところである。いずれにしても、

公的年金DC化によって新たな二重の負担が発生するのではなく、これまでの延長線上で二重の負担が継続されることになる。なお、先ほど述べたようにスウェーデンのDC制度の保険料2.5%は総報酬制のもとで読み替えた免除保険料率の中間値2.7%とほぼ拮抗している。

両国の状況が同じではないので比較することに意味はないかも知れないが、公的年金DC制度の出発としてはほどほどの拠出水準かなと思っている。

E 個人の年金権の確立

厚生年金と国民年金の違いの一つに夫婦単位の受給権と個人単位の受給権がある。厚生年金は家族単位の公的年金で、一家の働き手である主人に年金受給権を付与して、妻には遺族年金の受給権を付与するという考え方だ。このため、離婚した妻に婚姻期間に応じた年金受給権を付与するという概念がない。昭和61年に厚生年金の定額給付部分が基礎年金として切り離されて国民年金に編入されたときに、分離された定額部分にはそれまでの国民年金の考え方に合わせて、妻にも独立した受給権を付与することとされた。当時、「年金額をダウンして適正水準としたので、厚生年金の財政問題は解決した。次の改正は個人の受給権の確立など、給付に関する改革になる。」といった説明を聞いたことがある。一般にDCは個人毎に残高管理をするので、遺族年金への転給や夫婦の受給権分割などが実施しやすい制度であり、個人の年金受給権の確立に寄与する制度と言われている。

(2) 厚生年金基金の救済

A 関係者

年金資産が最低責任準備金を下回っているのに解散したくても解散できない基金や、劇的な運用環境の改善がなければ破綻する可能性のある厚生年金基金の救済策が必要とされており、その多くの基金が総合基金である。このような基金に対して資金負担をして解決に力を貸すことができる関係者として次の6人の方々が想定できる。

国

厚生年金本体

基金の母体（スポンサー）となっている企業

基金の加入者（企業の従業員）

基金の年金受給者および待期者

基金の将来加入員（将来、母体企業で働く方）

この関係者について実際に救済を要請することが可能かを考えてみる。

国

厚生労働大臣は基金の財政に問題が起こったときに基金解散命令を出すことができる。もっとはやく解散命令がでていれば、基金はこんなに困ることはなかったと思われる。法律の解釈問題は別として管理監督を怠った国はその責任を免れることはできないといった考えがでてくるのは自然の流れであろう。昔は数理人に対して厚生省より決算ヒアリングが行われていた。その際、最低責任準備金を充足しているかどうかヒアリングの重要項目となっており、厚生省はそれなりの関心を持っていたと記憶している。初めて最低責任準備金割れ

の基金があると聞いたのはバブルが続いている‘89年であった。その後、実際に総合基金が解散して、最低責任準備金に足りない額を企業が補填したのは、’90年代の中頃ではなかっただろうか。このおり、損失補填をすることになったのは基金の理事長の責任であるとして裁判沙汰になり話題になった。このように基金の資産不足は昔からの問題であり、最近発生した例外事項ではないのだ。時間は十分にあったので、今にいたるまで解散基準などを作って、一定の財政赤字になれば強制的に解散させるなどの用意をしていないのでは、やはりなんらかの不作為責任があると言われてもやむを得ないのではないだろうか。とはいえ責任を追及するだけでは問題は解決しない。基金問題がバブル崩壊後の現象の一つであり、かつその影響が全産業約600万人の雇用者にかかる重要な問題であるとしたら、政治的解決が必要とされている問題ではないだろうか。この意味で税を投入した解決策も視野にいれる必要があると考える。なお、連結決算の項で説明したように総合基金に加入していない大企業であっても子会社の加入という潜在的な問題を含んでいる。通常、総合基金の会計上債務はきちんと把握されていないので、新たな財務問題として浮上する可能性がある。600万人以外にも連鎖的に波及する可能性があるということだ。

厚生年金本体

厚生年金本体には補填できるような余裕はないと考えられる。それに補填を行おうとしても、基金に加入していなかった被保険者と企業が黙っていないであろう。昔、代行メリットという奨励金までもらって基金を設立したところが今更何をいっているのかという感情論まで出てくるであろう。ただ、仮に基金が破綻した場合に、基金加入期間に関する代行給付の支給義務は（最低責任準備金が返還されていなくても）厚生年金本体に移ると考えられている。反発するだけでは、自動的に不足額の全額を負担させられるので、何らかの損失補填を積極的に行うことで、損失を100%負担させられる可能性を避けるという考え方もでてくるであろう。結局、これも政治問題として決着を求めることになる。

基金の母体（スポンサー）となっている企業

選定代議員や理事長を選出している実質的な基金のオーナーでもあり、早い時期での基金解散などの対策を行えたのが母体企業であるので一次的な責任がもっとも強い。ただ、今回の議論はこの企業の倒産を防ぎ、従業員である加入者の生活と職場を守ろうとする議論であるので、企業存続を前提とする範囲でしか責任を求めることできないと考えている。

基金の加入者（企業の従業員）

加入者も投票で互選代議員を選出して基金の意志決定に関わっているという現実を考えると、やはり責任なしとは言えない。さらに加入員の職場を確保し、生活を守るといった目的を考えると、応分の負担は免れないと考える。

基金の年金受給者および待期者

昔は基金の加入者であり、基金の意志決定に関与していたことを考えると、上記責任を免れるともいえない。しかし、退職した後に発生した財政危機について責任を取るといっても難しい。また企業年金との関係において労働契約として考えるべき側面もかなりの比重を占めることが予想される。

受給者や待期者に関してどのような負担を求めることができるかについては今後の問題としたい。

基金の将来加入員（将来、母体企業で働く従業員）

国鉄共済が破綻した後のJR職員の厚生年金保険料は割高（2.57%up）になっている。国鉄共済の損失負担の一部を後代負担としているのだ。これと同様に各企業の将来加入員に割高な保険料を負担してもらうことも選択肢としてはある。しかし、現実的ではないと考える。例えば各基金によって財政状況が違うので、必要とされる補填の額もかなり違い、企業毎に差額保険料を設定する必要がでてくるであろう。そもそもこのような後代負担は独占企業であり企業存続価値のあるJRだからこそ、可能な措置であり、総合基金加入の零細企業にはなじまない方式であろう。後代負担を導入すると、恐らく別会社を作って廃業してしまい一銭も支払っていただけないであろう。（実際、基金脱退ペナルティーの支払いを軽減しようとして、別会社を作る例を説明した。）

結局、国、厚生年金本体、企業、解散時の加入者で損失補填が必要と考える。受給者および待期者（以下受給者等という）自身による損失補填の必要性については今でも迷っているが、以下では解散時の加入者同様の補填をしていただくという前提で述べさせていただく。なお、加入者や受給者等の補填の方法としては実際に金銭を追加拠出するだけでなく、給付ダウンを認めて頂くという”負”の補填も含めている。

上記の考えに基づいて、最初に基金救済策の原則を述べ、次に例外策として基金加入者（受給者等を含む）のDC移行の考え方を述べる。

B 基金解散と最低責任準備金の返済

基金解散時の原則

現在と同様に最低責任準備金を国（連合会）に返還して代行給付義務を引きついでもらうことを原則とする。

資産が最低責任準備金を下回っている場合の補填の原則

まず国、厚生年金本体が不足金の負担をする。どの程度の金額を負担するか、あるいは全く負担しないかについては今後の議論にまかせたい。

企業の負担

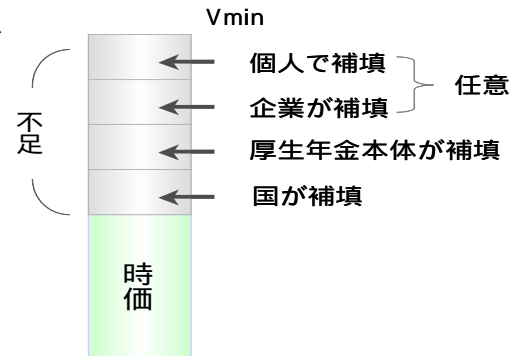
国と厚生年金本体からの負担では不足する場合に、その不足額について企業が全額負担する。強制ではない。基金の事情に合わせて、負担内容と負担方法は

基金の規約で定める。

加入者の負担

上記 で企業が全額負担できなかった場合は残った不足分について、加入者個人が負担する。この負担額をあわせた額が国に返還されることとなる。負担金額は個人の負担能力と負担の意志によって異なる。

図 - 1



注) 個人毎の負担額は上限額の計算を次の算式によるものとして、その範囲内で個人が決めることになる。

$$\begin{aligned}
 & \text{“加入者負担” 額の上限} \\
 = & \text{加入者負担を行う直前の基金全体での不足額} \\
 & \times \text{旧} V_{\min} / \text{旧} V_{\min} \text{合計額}
 \end{aligned}$$

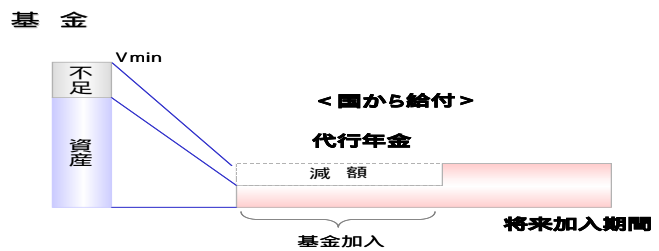
旧 V_{\min} : 各個人毎に凍結前の算式に基づいて算出された最低責任準備金額

この上限を全額負担した方は、“最低責任準備金相当額を満額返還した者”として扱われる。

C 公的年金の給付カット

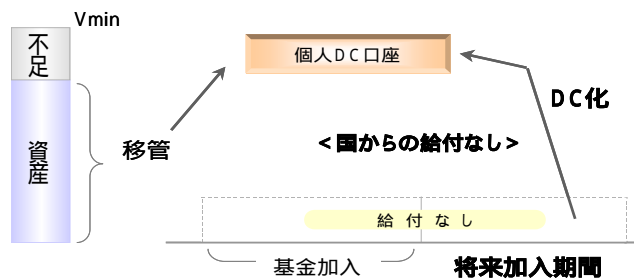
個人によって国への返還額が異なるが、“最低責任準備金に相当する額を満額返還できなかった者”は不足する額に応じて、国の代行給付額を減額せざるを得ないと考えている。

図 - 2



D 公的年金 DC 化

図 - 3



この措置に不服な方は、国に返還しないで DC 制度に払込み、自己責任で運用する

というのが素朴な発想である。(Vminが満額ある方もDC移行は可能とする。)
ただ、DC制度を選択した場合は、払込額についてはある程度自由に決定して良いと考えている。仮に昔からDC制度を実施していると考えた場合に運用結果がよければ最低責任準備金相当額を超える資産が形成されていたはずであるからその分多く移行しても良いと考えている。
そのような事態を想定した細かな考え方(算式)については次ぎの(3)を見ていただきたい。

(3) DC化にあたってのいくつかの仕組みについて

ここでDC制度全体に戻って、細かな点について述べる。

A 現在の免除保険料率に相当する部分のDC化

いったん国に支払われた保険料から現在の免除保険料(3.5%)に相当する額を国から個人の口座に振り込む。DC選択はいつでも任意で選択できて、かつ将来に向かっての変更である。選択した時点までの加入員期間については基金終了の場合の特例を除いて従前通りの方法で年金額を算定することとする。

B 厚生年金以外の公的年金

厚生年金のDC化に応じて応分の変更が必要となろう。

例えば次のような制度導入の検討が必要となろう。

自営業者については

現在の基礎年金を上回る部分について各種制度と調整の上でDC制度を新設して、さらに毎年拠出金額を変動できるような制度

公務員など他の公的年金制度については

報酬比例部分については同様のDC制度の導入

C 個人の上乗せ拠出・・・確定給付企業年金制度の見直し

DC選択意欲を高めるために、あるいは長寿リスクに備えるために公的年金DC化の上乗せとして任意での本人負担による上乗せ保険料の導入の検討も必要と考える。

なお現在の確定拠出年金制度との調整が必要となるが、基本的には次のように制度の組み直しが必要と考えている。

“企業型”は実態として民間の退職金制度の代替制度になっているので、税制上は確定給付企業年金とセットでの税制として再編成する。

すなわち、

確定給付企業年金と同一の法律のもとに構成して、退職給付である企業型DCと確定給付企業年金を合算して一本の退職給付と見なして課税する。具体的には特別法人税を廃止して、モデル年金額方式の税制を導入する。モデル年金額方式とは確定給付制度と確定拠出制度を合算したモデル年金額を算出して、この年金額が税の上限(例えば月額50万円)を超えると、超えた部分については拠出金や運用資産について課税を行う方式である。超えない場合には、拠出

金や運用資産には課税されない。給付時の課税は他の給付と合わせた上で別途に定めることとなる。実際、このような考え方を実施している国があると聞く。

(税は確定拠出年金制度を個人貯蓄の延長線上にとらえるようであるが、企業型の実態は全く違って、退職一時金廃止に伴う代替制度となっている。)
“個人型”は民間の退職金制度とは別枠の制度であり、まさしく個人貯蓄である。むしろ公的年金DC制度を補完する制度になるので現在の確定拠出年金制度から切り離して、上記の公的年金制度への上乗せ制度として再編成すべきだと考える。その際、現行の個人貯蓄に関する税体系が大幅に見直されることになったとしてもそれは時の流れと言うべきであろう。

D DC化の効果

DCへ移行した期間についてはいわゆる報酬比例部分の年金支給はなくなる。

ただし

スライドによる年金のアップ相当額については今までどおり厚生年金本体から支給する。なお物価下落などで公的年金がダウンするような事態が起こっても、DC給付にかかる給付については減額できない。

スライド部分もDCから給付することとして3.5%相当の保険料に一定の保険料の上乗せをするような方式も考えられなくはないが、二重の負担の強化につながる恐れもあるので今回はそこまで考える必要はないと思っている。

遺族給付その他の支給については特に変更しない。

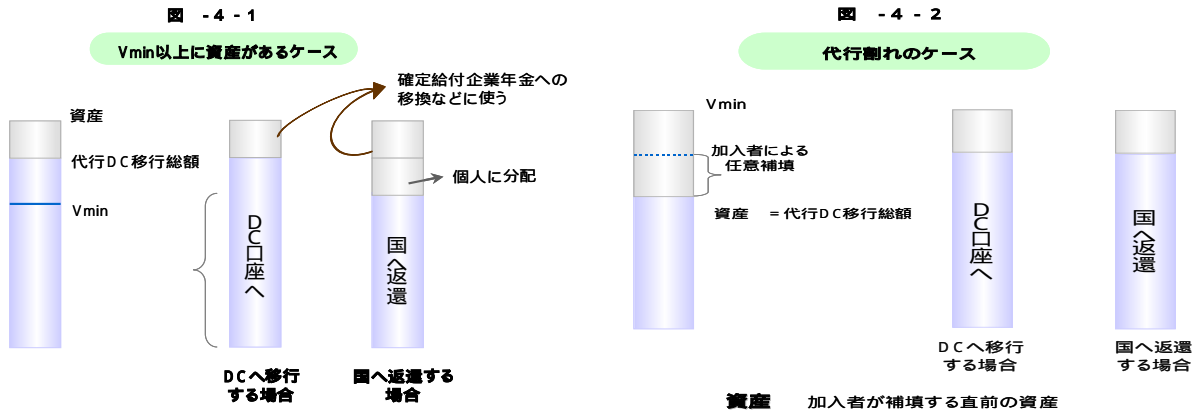
これらについては遺族給付や配偶者の受給権確立の検討の中で本件とは全く別の検討により内容が大きくかわるべきものと考えているが、とりあえず以下のように考えている。

遺族給付など代行給付にかかる給付以外については現行と全く同様にして厚生年金本体から支給することとする。ただ障害年金については給付期間をDC年金が始まるまでとする。

また、本人が亡くなった場合に残されたDC資産については配偶者に限り相続可能とする。配偶者には別途遺族年金が支給されることになるが現時点でのDC制度のメリットの一つとしたい。

(以下は基金関連の説明だが、わかりづらいので図4を参照されたい)

E 厚生年金基金からDC口座への移管金



基金終了時には個人の選択で基金発足時に遡ってDC化を可能とする。DC口座への移管額は全員がDCへ移行するとしての“代行DC移行総額”をまず規約で決定し、ついでこの総額を個人に分配する方式を定める。法律上は“代行DC移行総額”の最低限を規定するだけで、上限額については定めない。

算式は下記のようになる。

$$\begin{aligned} & \text{“代行DC移行総額”の最低限度} \\ & = \text{Min(最低責任準備金、《資産額》)} \end{aligned}$$

ここで《資産額》は、国、厚生年金本体および企業から補填後の額で、加入者の補填前の額とする。

この総額を個人毎に分配(注)した額がDC移行額となる。なお、<図 4 - 2 >にあるように代行DC移行総額が最低責任準備金(Vmin)より少ないときは、先に述べた“加入者の負担”を個人の選択で行ない移行額を増加することができることとする。(実は<図 4 - 1 >の場合を含めて、いつでも個人負担による増額を可能と考えている。)

注) 分配は凍結前の算式による最低責任準備金(旧方式の最低責任準備金 = 旧Vmin)の比率による。

算式にすると下記のようになる。

$$\begin{aligned} & \text{個人へのDC分配額} \\ & = \text{“代行DC移行総額”} \times (\text{旧Vmin} / \text{旧Vmin合計額}) \end{aligned}$$

F 国への返還

DCを選択しなかったものについては、国から代行給付を支給するので資金を国に返還することになるが、個人毎の返還額は次のようになる。

“ 個人の国への返還額 ”

$$= \text{Min}(\text{最低責任準備金額、《資産額》}) \times (\text{旧Vmin} / \text{旧Vmin合計額})$$
 + “ 加入者負担 “ 額

ここで《資産額》は、国、厚生年金本体および企業からの補填後の額で、加入者の補填前の額とする。

“ 個人の国への返還額 ” が

$$< \text{最低責任準備金額} \times (\text{旧Vmin} / \text{旧Vmin合計額}) >$$

より少ない場合は、先ほど述べたように個人単位で代行給付額が減額される。

なお、

“ 個人へのDC分配額 “ > “ 個人の国への返還額 “

の場合には、その差額は当該個人へ帰属する。次のような使い道が考えられる。

- ・ 個人へ分配
- ・ 確定給付企業年金での上乗せ給付原資
- ・ 確定拠出年金へ移管
- ・ 連合会へ移管

3 いくつかの個別問題点

公的年金DC化の運営や欠陥などについて触れておかなければならない点がある。

(1) 年齢に応じたDC保険料率

A 年齢別保険料率の英国

代行料率のところで述べたことだが、若い人ほど代行料率が低くなる。これは利息効果によるものである。(年金支給開始までの運用期間が長いので利息が多くつく。従ってその分拠出金が少なくてもよいことになる。)とすると、DC化によって、年齢にかかわらず同じ額を個人口座に振り込むと若い方ほど有利になり、不公平である。これはサッチャー政権の失敗として関係者の間では有名な話であり、当時は若者ほどDC制度を選択したと聞く。

B 固定保険料率のスウェーデン

一方、スウェーデンの方式ではDC部分の掛金は2.5%と固定されており年齢にかかわらず一定である。英国のように年齢別の損得が起こらないのであろうかと気になるが、世代別モデル給付を見ると納得する。メイン給付であるNDCと2.5%のDC給付を合計したモデル給付では世代別の給付額が緩やかに下がるような体系としている。DC制度に強制加入させることにより、年齢に関係して発生する不公平を制度全体でカバーしているようだ。

C 代行DC化

では、今回の公的年金DC化の場合はどう考えるべきであろうか？

厚生年金の体系が現在と変わらないとすれば、年齢別にDC保険料率を定めるべきと考える。次回再計算の際に、保険料据え置きで給付額を変更する案が有力になっているがこ

の場合にはスエーデンのように全体として公平な設計が可能なら年齢に関わらず一定の保険料とすることも考えられる。しかし、任意選択の制度においては技術的に困難を伴う。結局、年齢別DC保険料方式を採用すべきであろう。今まで平均免除料率相当額の3.5%という率を示してきたが、DC保険料率も免除保険料率と同様に平均で3.5%となるように設計することになる。

D DC選択年齢に応じたDC保険料率

実は年齢別保険料はかなり上下幅が出てくる。年齢に応じて保険料率が大きく変動するのを避けるために、DC選択年齢に応じた料率の採用を提唱する。仮に40歳で選択した場合は、40歳から65歳まで拠出するとして各年齢に応じた保険料の平均値を固定保険料率として25年間拠出するのだ。もちろん若年でDCを選択した方ほど保険料率が低率になるが、年齢に直接リンクする方法ほどは格差がつかない。しかし、選択開始年齢が高齢になると保険料率が高くなることは避けられない。保険料の上下幅を有る程度の範囲内に納めるためには、DC選択を50歳未満に限るなどの制限をつけるべきかも知れない。

(2) 最低責任準備金はDC原資としては過少評価か

A 最低責任準備金の問題

これまで、代行給付原資 = 最低責任準備金として最低責任準備金に相当する資産があれば代行給付が可能なものとして説明してきた。実は最低責任準備金は過小評価であり、将来の代行給付の原資としてDC制度へ移行するには足りないのではないかと考えている。これは最低責任準備金の算出方法を調べると明らかになる。従前の最低責任準備金は予定利率5.5%で算出された代行年金の給付現価であった。世の中の利回りが5.5%ならこれは過不足のない金額である。

現在の最低責任準備金は、'99年に従前の方式により算出された額を凍結して以後は転がし計算で算出されている。利回りは厚生年金本体の利回りに準じて毎年洗い替えるが、現在は1.99%である。

まとめると過少評価となる理由は主として次の3点である。

‘99年の凍結時の予定利率5.5%が現環境下では高すぎると考えられること。

最近の平均寿命の伸びを反映していないこと。(いわゆる死亡率問題)

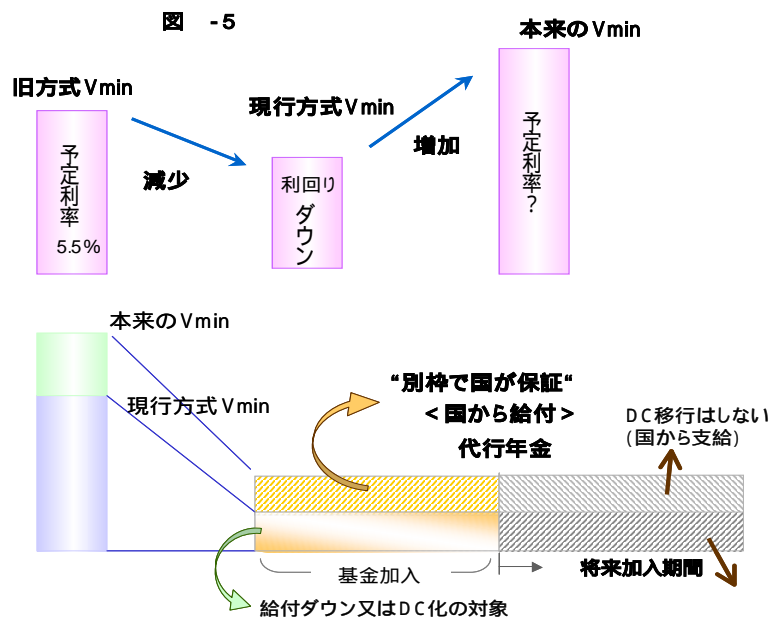
転がし計算で使われた利回りが5.5%をはるかに下回っていること。

結局、現行制度の最低責任準備金相当額をもらって5.5%で運用しても代行年金相当額の年金を受けとることは無理ということになる。

B 代行DCへの本来の移行額

結局、現在の最低責任準備金をDC制度の資産として、引き替えに代行給付を減額するのは不公平ということになる。死亡率も以前の率を使っているので平均寿命の伸びが考慮されていない。一番大きな問題は予定利率である。5.5%では高すぎると考える。ではどの程度にするべきか？これは難しい。直感では2%前後とすべきではないかと考えている。以下、議論をすすめるために予定利率も定まって本来のDC制度へ移行すべき額が算出されるとしよう。この額を“本来の”最低責任準備金額と呼ぶ。

C 代行年金額の調整 . . . 一部保証



結局、“本来の”責任準備金額と現行の最低責任準備金との差額だけ DC 制度へ渡す額が不足していることになる。そこで、この不足額に対応する代行年金額については、DC 制度を選択した者であっても厚生年金本体から給付すべきではないだろうか。この本体から給付すべき額を“代行保証額”と呼ぶことにする。

代行保証額は、基金から DC 移行するときに発生する問題だけではなく、将来加入員期間に関しても発生する論点である。平均的に 3.5%と言われる免除保険料率は旧死亡率と 5.5%の予定利率を使って算出されている。現在では代行給付を行うための料率計算の前提としてはふさわしくなく、結果的に低すぎると言わざるを得ない。実は、免除保険料率が過少となる理由は他にもう一つある。それは、免除保険料率が企業独自の基礎率（特に脱退率）をつかっているという構造的な仕組みのためである。たいていの場合、企業を退職したあとで別のところで働くのだから、企業の退職率を使って免除料率を計算すると低くなる。

結局、

- 無理なく事前積立を継続する
- 基金終了に備える

という目的からは、3.5%程度という DC 掛金を先に決めて、これに匹敵する給付レベルは代行給付の何割ぐらいになるかという議論になる。

これについては、DC 制度への選択は個人の判断だから、そこまで考える必要はないといわれる方もでてくるであろう。筆者は有る程度割り切って、例えば DC 制度実施の場合には代行給付の 7 割相当の給付削減といったわかりやすい方法の採択がいいのではないかと考えている。さらに基金からの移行部分と将来期間分を区別しない一律の削減方式をイメージしている。

(注)お気づきのように、“代行保証額”の概念を取り入れると、厚生年金基金終了の場合の扱いも変更する必要がでてくるが、本質的なことは変わらないので本論では省略する。

(3) 個人の受給権の確立

既に述べたように厚生年金は未だ家族単位の年金給付であり、国民年金と違って個人の年金受給権が確立されていない。女性の年金権の確立ということで問題になっているように、DC化した部分を夫婦いずれの年金と考えるかは今後の議論の対象となるところである。

仮に夫婦のものと考えた場合には、拠出時に別口座を作って夫婦で独立した運用を行うべきだと考える。離婚時に口座をわけるのは技術的な問題がより多く発生するであろう。それでも問題は次々とでてくる。少し考えただけでも夫婦の持ち分割合はどうするのか、夫婦の一方がDC移行に反対したらどうするのかなど困難な問題が発生する。

結局、当面は現在の家族単位での制度を前提にして公的年金DC化を実施して、個人の年金権が確立される段階でその内容に応じてDC制度も変更するのが現実的であるようだ。

(4) DC運営

以上のような公的年金DC化にあたって、運営や運用をどのように行うかが重要になってくる。英国のステークホルダー年金のようにかなりの部分を民間に委ねる方法や、スエーデンのように準公的機関をいくつもつくり運用を競わせる方法など、あらゆる方法が考えられる。日本の実情にあった方法を検討するべきだと思うが、検討にあたって重要と考えるいくつかのキーワードを以下に挙げることにしたい。

<個人型DCと公的年金DCの融合>

同じ目的のDC制度であるので、一体となった運用を考えるべきでは無いだろうか？

“二つの入り口(拠出)と一つの出口(運用と給付)”

<競争原理>

コストを少なくして、加入者と受給者の利益に資するためには、言い古されたことだが、やはり民間主体の運営として競争原理を働かせることが原則と考える。

<中央組織>

民間主体が原則としても、例えば確定拠出年金(企業型)では完全な行為能力の無い方も強制的に自己責任で運用しなければならぬといった問題が発生している。自己責任での運用は誰もが行えるものではない。加齢と共に運用能力が低下するし、痴呆といった問題も発生する。現役世代であってもDC選択後に行為能力を欠如するなど“自己責任”を問うことが妥当とはいえない状況も発生するであろう。このようにDCの運用を行えなくなる場合の対応が必要である。公的年金DC選択後に後悔する方の救済も含めて、運用を代理してもらうような仕組みが必要となる。実際にこのような機能の一部を現にもっているのは厚生年金基金連合会であるが連合会の機能を強化するののも一つの方法かもしれない。

この場合、退職一時金の運用も連合会の機能に付加すべきだとも考えている。老後の生活手段として他に較べて有利な税制になっている退職一時金であるが、転

職の時代にはいり、若年で退職金をもらうことが多くなり税法の理念と現実が乖離している。退職金税制の抜本的見直しが必要であるが、“老後の資金”の機能に限定して話せば、転職時の退職金のうち連合会に運用委託をしたり、あるいは先ほどのDC制度に払い込んで自己責任で運用する額については全額非課税として、老後の受取方法（一時金、年金、相続など）に応じて課税する仕組みが必要と考えている。“老後の備え”をキーワードに現行の退職金、年金制度について税制を中心とした見直しが総合的に行われるべきであろう。ちなみに、基金から支払われる退職金や分配金を連合会に払い込んで年金形式で受給する場合は退職時に非課税である。これは見方によっては基金に加入していない従業員に対する差別であり、見方によっては上記のような考え方を実態として先取りしている21世紀の制度である。

これまででDCで貯蓄した一時金をどのようにして年金形式で受けとるかについて述べてこなかった。確定拠出年金ではこの点はあまり考えられていない。そもそも終身給付の概念がないようだ。一般論として保険会社が終身年金を低コストで販売してくれればいいのだが、将来はともかく現時点では積極的でないようだ。このあたりについても中心となって研究していただき、かつ実践もしていただけるような機関の設立が必要だと感じている。

最後に

‘02年12月に厚生労働省から次回再計算での制度変更に関連して“年金改革の骨格に関する方向性と論点”とする提案が発表された。昭和29年、昭和61年の大改革を上回る改革の提言である。スエーデン方式の採用を否定してはいるものの、保険料率を20%に固定して給付を変動させる賦課方式であるので、スエーデンの発想に始まり、欧州の各国で“はやり”となっているNDC制度（概念上の拠出建て）の理念のもとに考えられた構想と言っていだろう。ただ、“NDC方式は将来の検討”と書いてあるとおり、スエーデンの制度に較べると拠出と給付の間の結びつきが弱い。しかしスエーデンでは、NDCの他に、拠出と給付が直接リンクする（拠出率2.5%の）事前積立DC制度を別枠で用意していることに注目されたい。緩やかな二重の負担制度を取り入れて、遠い将来に向けた改革である公的年金DC化に踏み出しているのだ。公的年金のDC化。これがスエーデンや英国の制度あるいは米国の改革案にみられる共通点である。公的年金DC化は、将来の公的年金のあり方を考える上で見過ごすことのできない項目となっている。

厚生労働省の“年金改革の骨格に関する方向性と論点”はこの20～30年間を如何にして乗り切るかという、切実ではあるが年金制度としては短期的な視点からの対策であって、遠い将来を見据えた抜本的な案を提示しているものではない。財政的にどのように乗り切りきるかということに主眼をおいた改革案であるだけにわかりづらくなり、昭和61年のように大幅な給付ダウンにもかかわらず各界が全面的な支援をよせたという状況にはなっていない。反対するというわけではなく無関心なのだ。相次ぐ給付ダウンと保険料アップで国民は年金を考えることに疲れ切っている。差し迫った問題を乗り切れなければ、将来の抜本的な改革など絵空事になるという事情はわからないでもない。それでも国民は将来に向かって夢を見たいのではないだろうか？

このような状況の下で代行部分DC化は、代行制度という仕組みを通じて無理な負担をかけずに徐々に事前積立方式への移行を行ってきた厚生年金基金の意義を継続する手段として、また社会不安になりかねない総合基金の財政破綻への対応策として、あるいはますますわかりづらくなる公的年金制度について、目に見える年金を用意することによって制度への信頼性を回復する手段として、さらに人口変動によって影響を受けない年金財政を確立するための遠い将来へ向けての布石として、次回の公的年金改革の中で国民に夢を与える施策たり得るのではないかと考えている。

以上