

私の代行改革論

2002年9月27日

J - P E C

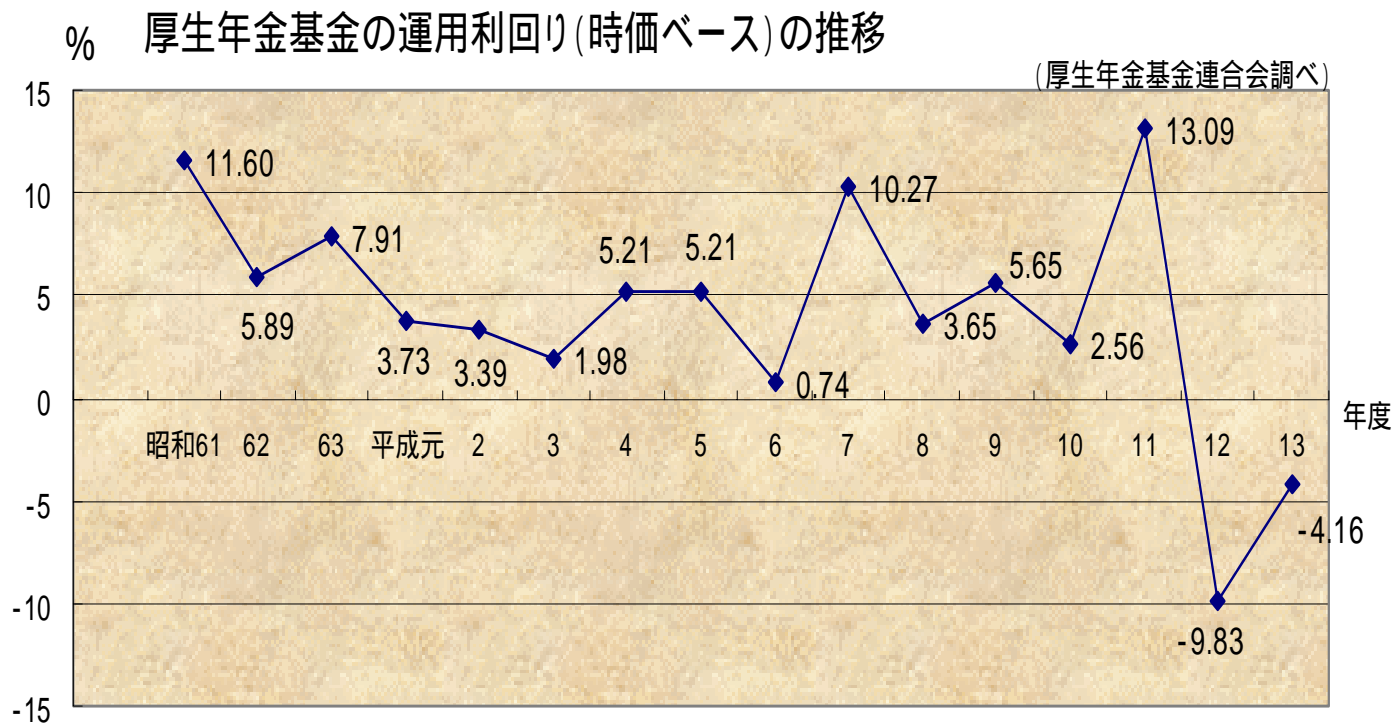
年金数理人 戸塚達也

目 次

1. 代行制度の現状	2
2. 代行制度の意義	11
3. 代行制度の評価	20
4. 公的年金の進むべき方向性	23
5. 提案	24
6. 代行給付DC化にあたっての検討点	25

1 代行制度の現状

(1) 全ての問題は運用環境の変動からはじまった



公的年金:原則として厚生年金保険制度をさす

(2) 単体・連合基金の現状

A 新会計基準の導入と代行返上

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

代行部分のニュートラル化の効果は疑問

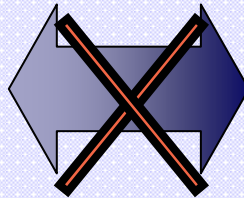
- ・利回り変動リスクには対処できない
- ・なお最低責任準備金 (V_{min}) をPBO(代行債務)とするのは論理矛盾
- V_{min} は非継続基準(解散基準・・・以前の要支給額)
会計は継続基準 (Going Concern・・・永続企業の原則)
- もし V_{min} を使いたいなら抜本的な理論構築が必要
eg ・時価会計に対する批判
- ・Core Earnings(本業の利益)のような考え方の導入

(2) 単体・連合基金の現状

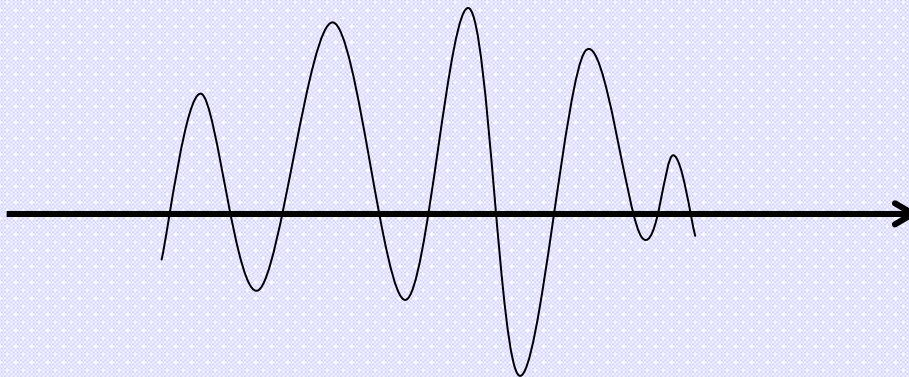
B 利回り変動リスク

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

企業は1年決算
変動リスクが高い



従業員は20～30年の運用期間
変動リスクは少ない



従業員と会社では
リスク特性が違う!!

DCを導入しても“会社が従業員にリスクを
転嫁した”とはならない

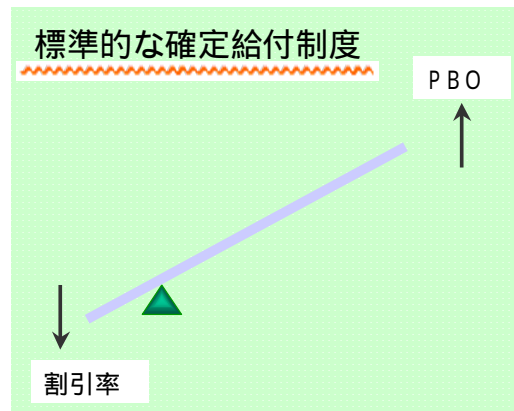
(2) 単体・連合基金の現状

B 利回り変動リスク

eg キャッシュ バランス プラン (CBP) の場合

利回り変動リスクを避けるために代行返上を行い、同時に加算部分をキャッシュバランスプランに変更する例が多い。しかし、一般的なキャッシュバランスプランは確かに債務変動リスクは減少するが金利上昇局面において株式などの高リスク性資産への運用をせざるを得ず、利回り変動リスクが増加することとなる。すなわち、現時点ではキャッシュバランスプランの導入は利回り変動リスクの増大を招くのでこれを回避するために行う代行返上と論理矛盾した行為となる。

キャッシュバランスプランではPBOの変動リスクが少ない



PBO: Projective Benefit Obligation
退職給付債務

割引率が低下するような運用環境下では
将来の期待利息が減るので将来の給付額が減少する

(3) 総合基金の現状

<ある基金の例>

数年前に解散を決意

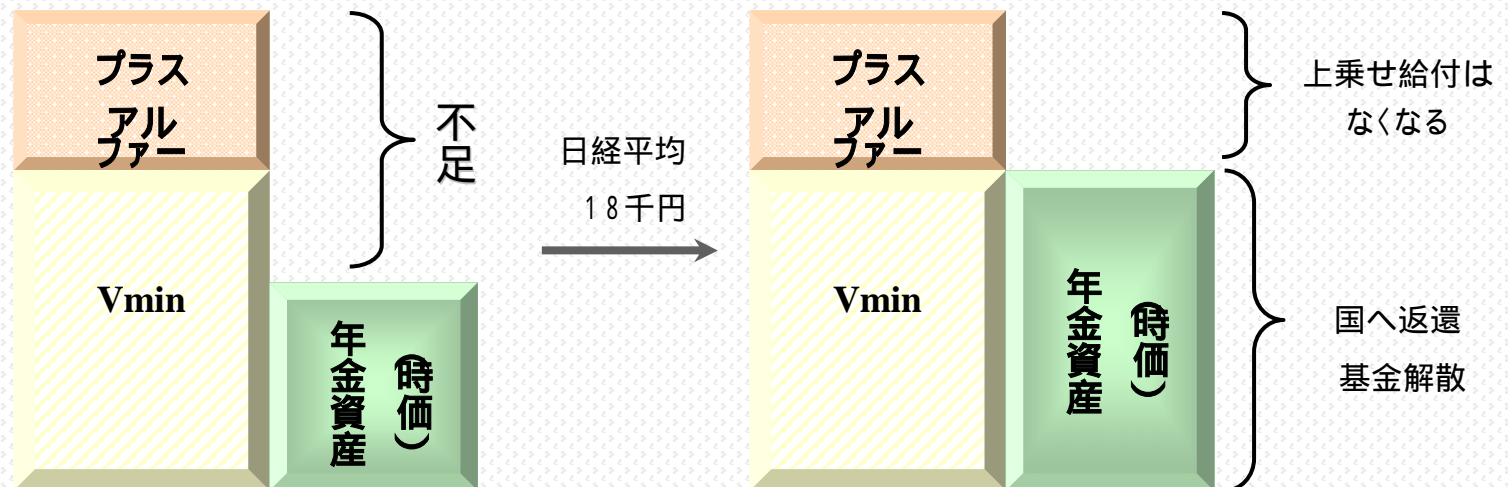
加入者や受給者に対するプラスアルファの給付についてはあらかじめもらう

それでも解散時に国に返還する最低責任準備金(Vmin)が不足するので

加入事業所(企業)に不足分を埋める義務が発生

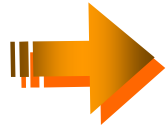
日経平均が1万8千円で資産 = Vminとなるという試算に基づいて、

株式中心の運用に変更



(3) 総合基金の現状

< ある基金の例 >



……現状は……

解散すれば、Vminの不足額補填で会社がつぶれるので
ひたすら状況好転を待ちわびる日々

考え方の基本にあるもの

基金は解散

最低責任準備金だけ返還できればよい。

受給者や加入者に対してのプラスアルファ支給義務は果たせない

(3) 総合基金の現状

< 最近の状況 >

状況を分かってきた企業は赤字体質をきらって、総合基金を脱退したい。

02/04の、法改によって赤字分を払う義務が発生(規約に規定)

財務状況にもよるが加入員一人あたり“100～200万円の支払い義務”

100人の企業で、1億円～2億円

問題点

企業として支払い困難

不公平

支払った後に基金が解散されたら、その金は、全員で分けられる。

自社の加入員、受給者のために支払った費用が第三者に流用される。

最近の状況

基本的には、加盟企業が状況を認知していない。(数理人意見公表が必要)

一部の基金では資産を分配して解散

赤字はプラスアルファ年金の削減という形で加入者、受給者が

負担することによって解消

(加入員、受給者の損失 会社の存立が一番)

社労士による脱退指南

別会社を作って従業員を転籍させて、加入員数を減らしたのちに脱退すると

負担金が軽減 (基金も対策を取り始めている)



総合基金の問題は“第二の不良資産”

・金額総額 6兆円以上(100万円/人 加入者6百万人)

・知らない企業が多いのが問題

(3) 総合基金の現状

「私はこうして厚生年金基金を退会した」体験談

A社は10年前に某厚生年金基金に加入した。

A社の社長は、加入している厚生年金基金の財政状態を危惧して退会を決議した。そして基金の本部に退会を申し入れた。

基金の本部から理事が2度にわたって来社した。「経営者だけの考えでは退会できない。退会にあたっては従業員の3分の2以上の同意が必要」と懸留をした。

A社の社長はそれでも退会する決意を固めた。全社員と個人面談をして、3分の2以上の同意を取り付けた。

基金は理事会を開いてA社の退会を承認した。しかし、退会に際して「基金は現在不足金を抱えている。A社には従業員が120人いるが、退会するのならば、その不足金を人数割合で負担して7000万円を払ってからにしてほしい」と注文を付けた。

A社の社長は不足金が7000万円も自社に割り当てられると聞いて仰天した。「そんな情報は聞いていない」と抗議。

A社は別会社を作って従業員をそちらに移籍し、人数割合で決まる不足金の金額を小さくしたうえで退会した。

その厚生年金基金は再度規約を変更し「退会時の過去勤務債務の金額は退会時直前の過去2年間の平均人数による」と直した。

(4) 代行制度

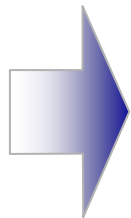
若杉教授

< 週間社会保障(02/08/05)厚生年金基金制度の課題と将来 >

代行制度は将来廃止すべき

代行部分を甘み付け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。



企業側からの考え方としては基本的に賛成

公的年金側からの代行制度に関する意義付けが抜けている。

企業/加入者からの要請と公的年金側の要請をあわせた新しい代行制度の構築が必要される。

以下では

企業側、公的年金側からの代行制度の意義を調べ

現在の状況を踏まえてどのような形で代行制度を残していくべきか

について提案したい。

2 代行制度の意義

- 基金制度は寿命がきているのではないだろうか -

(1) 基金の現状

基金数	1,835基金	(00/3)	
加入員数	1,169百万人	(00/3)	…… 本体加入者の36%
財産	62兆2千億円	(99/3)	

【目で見る年金より】

企業年金発展のために多大の貢献

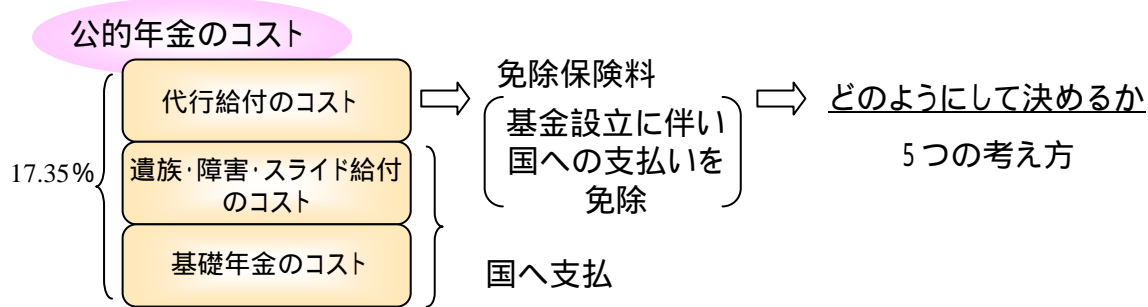
しかし 他の方法でもよかったのではないか
例えば税制適格年金

基金の最大の特徴は代行制度

現在問題になっているものも代行制度(多発する代行返上)

基金の意義を問うことは“代行制度の意義”を問うこと

代行制度の意義を考える場合、もっともわかりやすいのは、免除保険料率の算定方法を調べること



免除保険料率：
基金が代行給付を実施することによって、国に支払う保険料のうち代行給付に相当する保険料として一定の納付を“免除”して、その分強制的に基金に払わせる保険料

(2) 5つの免除保険料率の算定方法

A 免除保険料と代行保険料

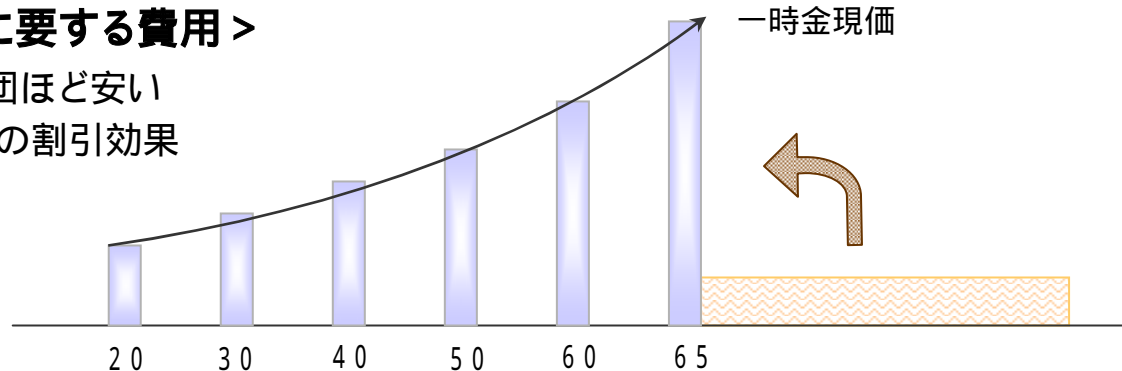
代行保険料： 代行給付に要する保険料

対象となる集団に応じて、代行保険料は異なる。

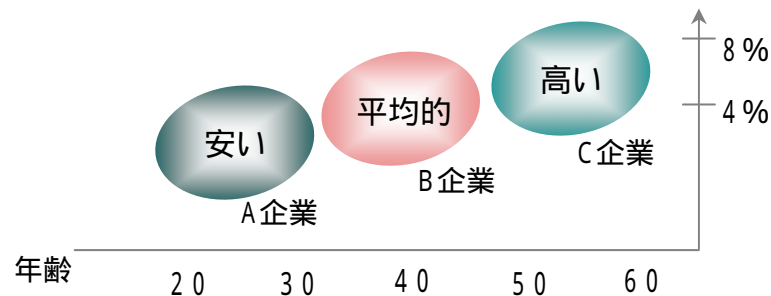
一般には平均年齢の若い集団に対する代行保険料は、
高い集団に対する保険料より低くなる。

< 代行給付に要する費用 >

若い集団ほど安い
利息の割引効果



< 平均年齢の若い集団ほど代行給付に代行給付に要する費用は安い >

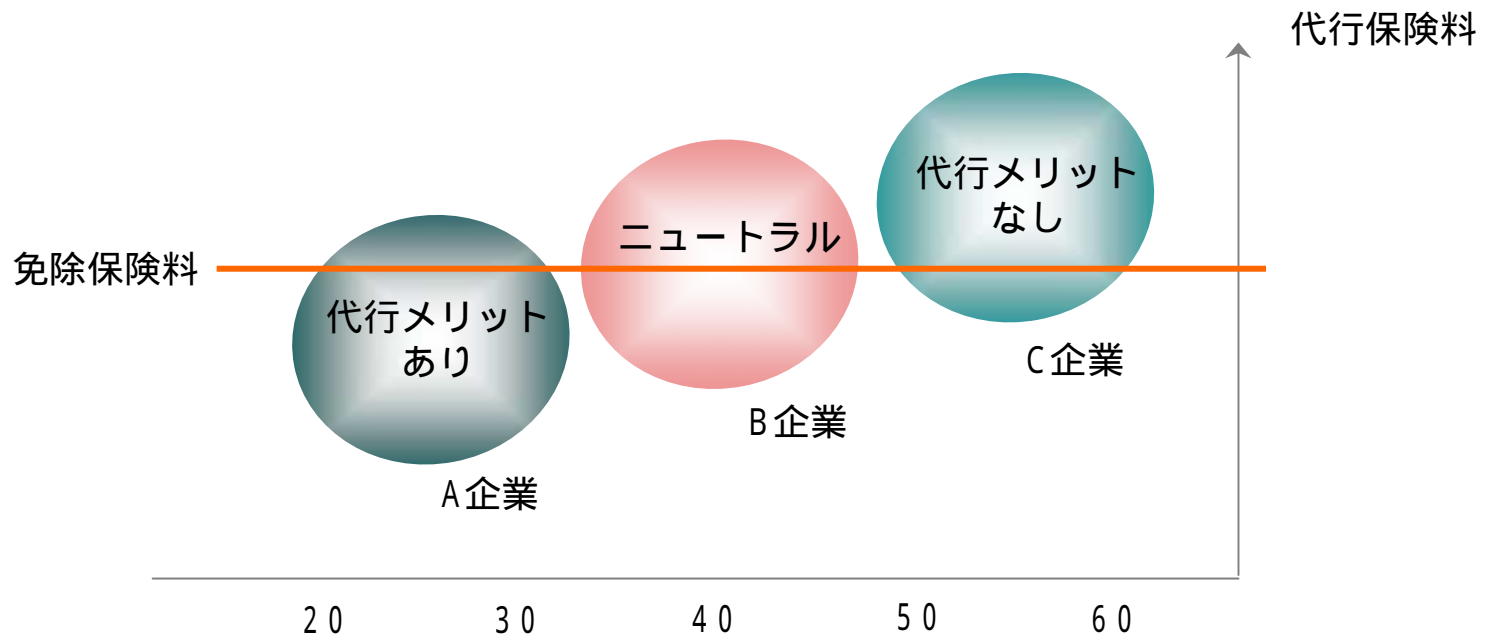


(2) 5つの免除保険料率の算定方法

A 免除保険料と代行保険料

企業が基金制度を実施するときに、自社の集団に対する代行保険料率と免除保険料率の大小関係が問題になる。

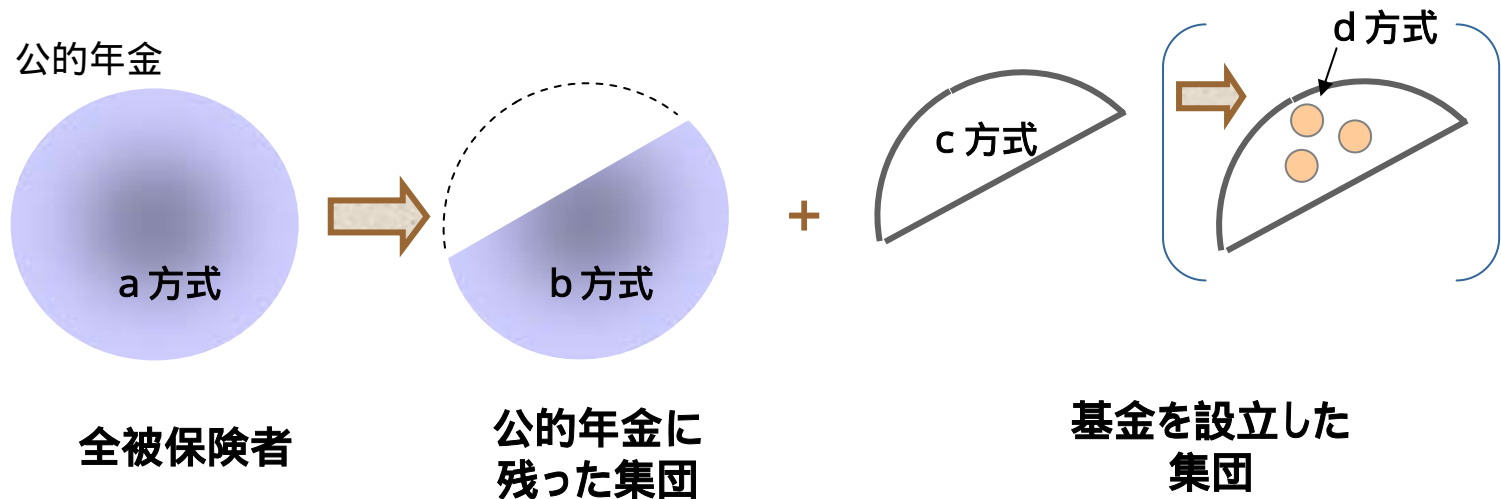
代行保険料率が免除保険料率より少なければ、その分基金実施によるメリットが発生



(2) 5つの免除保険料率の算定方法

B 5つの免除保険料率

< 代行保険料を算定する母集団 >



- a 厚生年金本体の全集団に対する代行保険料
- b 基金を設立した後に公的年金に残された集団に対する代行保険料
- c 基金を設立した全集団に対する代行保険料
- d 個別の基金ごとの集団に対する代行保険料(個別免除保険料率)
- e 政策的に決められる免除保険料

(2) 5つの免除保険料率の算定方法

B 5つの免除保険料率

5つの免除保険料率	企業から見た特徴と損得	公的年金からみた特徴と損得
a 全集団に対する 代行保険料 <u>(95年度まで採用)</u>	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・設立企業が享受する代行メリットが公的年金の損失 ・公的年金に企業年金奨励の役目を負わされている。
b 公的年金に残された 集団に対する 代行保険料	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・究極の基金設立奨励策である。 ・公的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	<ul style="list-style-type: none"> ・基金の半数は代行メリットがないことになる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・当初の免除保険料率の決定が必要 ・公的年金の損失はない
d 個別基金ごとに 算定される代行保険料 <u>(96年度から採用)</u>	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・公的年金の損失はない
e 政策的に定める保険料	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・公的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。

(3) 企業から見た代行制度の意義

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

(4) 公的年金制度からみた代行制度の意義

A 財政

公的年金： 修正賦課方式

基金制度： 完全積立方式

B 二重の負担

公的年金制度全体からみれば、親世代への年金支払いに充てる費用以外に、自分自身の世代のために基金という器を通して老齢年金費用の完全積立を始めていた。いずれ全ての企業が基金制度を実施した場合、公的年金の役割は

遺族給付

障害給付

その他スライド等

給付だけに限定されるような仕組みであった。

(4) 公的年金制度からみた代行制度の意義

C 保険料のアップ

もし基金制度を実施していなければ、修正賦課方式での積立のもと過去の保険料はもっと安かったはず。

< 積立金残高 > 厚生年金本体: 135兆円 (00/03)

基金: 35兆円 (推定)

基金に積まれた資産で年間約20兆円と
言われる厚生年金の給付の2年分を
まかなうことができる

現在、議論されている公的年金のコストアップについても仮に基金を廃止して

V_{min} を国に返還

将来の代行保険料を修正積立方式で計算

した場合、財政的には余裕が生まれる。

将来の基金設立件数の見込みが多いほど、完全積立制への移行が早まることになり(二重の負担にかかる)コストアップが前倒しになる。

解散や代行返上が増えると一時的に公的年金の財政状況に余裕が生まれる。

(4) 公的年金制度からみた代行制度の意義

D まとめ

a 公的年金完全積立制へのゆるやかな移行

公的年金の資金を使った“代行メリット”の賦与により公的年金の財政を完全積立制によりちかづける。

b ゆるやかな二重の負担の増加

被保険者全員が平等に負担する二重の負担

基金加入者のみが二重の負担をしているというのは間違い

c 保険料の自動的早期引き上げ

老齢化の始まっていない初期の頃に

“数理計算の結果”という天の声を使うと保険料のアップに誰も反対ができない。

d その他の結果的メリット

資産隠し

私企業に資産管理を行わせることによって、資産の目的外浪費から逃避させる。

企業に運用責任

現在の運用環境のもとでは、基金加入の事業所に運用保証を負わせている。

	基金平均利回り	運用保証レート	
01/03	9.83%	3.62%	: 解散基準
02/03	4.16%	3.22%	: マイナス

3 代行制度の評価

(1) 完全積立制

人口構造の変化に対して、抵抗力のある社会保険の事前積立制についてはインフレ耐性がないなどの批判があるものの、一定の限度までは導入せざるを得ないを考える。

この意味で40兆円近い資産が完全積立されている代行制度は実に巧妙な制度であり、知らず知らずのうちに公的年金制度について完全積立制度に近づけていた制度といえる。

(2) 既に負担した“二重の負担”の負担

このような完全積立制度への段階的移行は厚生年金だけに見られるものであり、他の制度には見られない。厚生年金の被保険者は昭和40年前半から他の公的年金制度に先駆けて二重の負担を始めていることになる。最近、他の公的年金制度を厚生年金に吸収する動きがでてきているが、この場合厚生年金加入の集団が既に負担した“二重の負担”についても他の公的年金制度が同様の負担を行わなければ不公平である。

(3) 企業の負担

運用環境悪化や企業会計の変更により、事業主が責任を持った運営は不可能
相次ぐ代行返上や基金解散が証明

総合基金については財政悪化に対して対応のすべがなく、やむなく継続しているところもある。
選定理事を選出している企業でも財政悪化の状況を正しく把握していないのが
実感 < 解散したくてもできない >

(4) 第二の不良資産

基金から発生した赤字はこの2年間で概ね15兆円
このうち代行資産から発生した赤字は7兆円と推定される。

資産残高 = 62兆円(99/3時点……目でみる年金より)

代行資産 = 35兆円(推定)

利回り 01/03期 9.83%(目標比 15.33%)

 02/03期 4.16%(目標比 9.66%)

目標 5.5%(継続基準)とした。

2年間で目標比 25%の赤字

15兆円 = 62兆円 × 25%

7兆円 = 35兆円 × 21%(*)

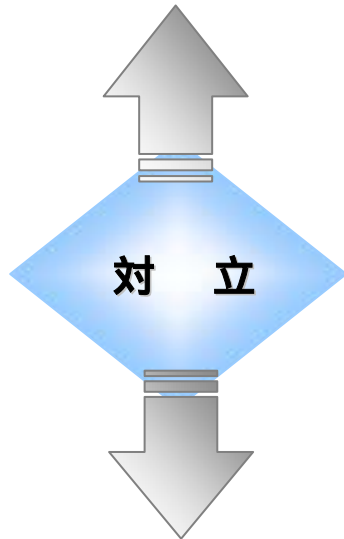
*: 代行は解散基準の目標利回りで算出

基金を解散・代行返上を行う場合

7兆円の債務は企業負担になる。

(5) 現在の構図

公的年金からの視点 : 二重の負担を徐々に増やして超長期での
完全積立制度への移行を行っている



企業側からの視点 : 企業負担での継続は無理
公的年金との関係を断ちたい

4 公的年金の進むべき方向性

巷間の噂によれば公的年金では、急激なコストアップを主因として資産の裏づけの少ないスウェーデン型の(一種のDC)制度への抜本の変更を検討しているという。スウェーデン型の制度と現在の代行制度は、給付内容も財政方式も異なっている。この内容は“”意図したかどうかは別にして、現在の公的年金が採用している漸進的な完全積立制度への移行“とは方向性が違う。

すなわち現在の公的年金は大きな岐路にたっている。



A 二重の負担に耐えて完全積立制度への移行を今後も押し進めるのか

B 現行制度での財政維持の困難さを認めて、完全積立への道を一旦中止して代行制度の廃止を含めた給付内容の抜本の変更を行うのか



Aの立場を取った場合でも、免除料率が4%程度とされているところから、二重の負担はこれ以下の数値であり、緩やかな完全積立への道が継続できるのではないかと考えられる。(スウェーデンも実は2.5%はDC型完全積立)

以下は、この立場からの代行改革に関する提案である。

5 提案

提案：“代行部分について任意選択且つ完全積立のDC化”を図る

DCを選択した者には代行相当給付の受給権がなくなる。

基金については、基金単位で任意選択を可能とする。

- ・資産をVmin相当額の比率で各個人勘定に分配
- ・Vminを超える資産や受給者等の扱いについては考慮が必要

< DC化のメリット >

公的年金にとって：完全積立制への緩やかな移行を継続できる。

基金にとって：代行返上と同じ効果が期待できる

被保険者にとって：
・個人持分ができるのでとかく問題になっている被保険者の拋出意欲の高揚につながる。
・度重なる給付削減で不信感のでていた公的年金についての信頼感が回復する。

総合基金：解散もできなく展望の開けない総合基金への対策(*)

*現在の資産をVmin比例で分配する

“痛みのある徳政令”

企業のリスクを個人におしつけるものだという反論

個人と企業はリスク特性が違う

6 代行給付DC化にあたっての検討点

公的年金DC化に際しての一般的な問題点

代行給付DC化による問題点

(1) 魅力を高めるために何らかの優遇策が必要か

- ・確定拠出年金制度との調整
- ・その他
- ・運営費用の抑制
- ・運用教育の普及

(2) 免除料率の決定方法

< 縦と横の関係 >

(a) 縦の関係

免除料率は加齢に応じて増加する

免除料率を固定とすると、若年者の有利、高齢者の不利となる。

“年齢別免除料率”の概念が必要

割引率の予想

(b) 横の関係

女子は長命 男女差を設けているのはあまり聞かない

(c) 強制的貯蓄機能

個人の拠出率 免除料率

(3) 積立資産の使途

本来、終身年金(遺族保証無し)を給付することが目的の資金であるが個人所有に帰した場合この資金の使途が問題になる。

A 年金以外

老齢給付以外の使途、資産を担保とした貸し付けなどをどう考えるか

B 老齢給付

支払い開始時期、一時金給付、有期年金、遺族保証機能

(4) 運用

原則として自己責任であるが、次の点が主な論点

A 現役で加入中

インフレ連動債のような商品を国が用意するか

公的年金のスライド部分はDC化していないので不要という考えもある。

B 受給中

加齢とともに運用能力の低下、欠如

自己責任の運用は無理

終身給付が可能か？

インフレ対策を含めて何らかの対応が必要

連合会機能を使った運用

eg “生保からAnnuityを買う”

(5) 公的年金に残された給付

- A 遺族年金** 個人主体の公的年金への変革の中での検討が必要
 非就業の配偶者名義の口座も必要か
 DCの積立資産の用途の議論とセットで検討
- B 障害年金** 公的年金から給付を行う必要があるか
 配偶者以外に給付する遺族年金も同様
 いずれも加入期間にリンクした給付という概念になじまない
 2階部分である公的年金の機能からはずすべきでは？
- C スライド機能** 取扱いが困難になる。
 免除料率のアップと引き換えに廃止(インフレ対応機能を追加)
 あるいはDC運用にあたって
 インフレ連動債のようなものを発行してこれと引き換えに廃止

以上の他に、社会保険を通じた“所得再配分機能”が顕わになり別の問題提起が発生するか？

(6) DC選択

強制は無理なので、任意選択と考える

- A 将来**
- ・完全積立制への移行を前提とするならいずれ強制適用にすべきか？
 - ・任意選択した者の復帰は可能か？

- B 過去** (a) 厚生年金基金の代行部分に限り基金単位での任意選択を可能とする。

“痛みのある徳政令”の目玉

加入者については、包括的な同意(例えば4/5以上の賛成)でOKとしたい。

なお、受給者、待期者については別途の検討が必要か

- (b) 資産が最低責任準備金割れしている場合には公的年金の給付ダウンになる可能性がある。しかし給付ダウンは現実に行われている。

給付ダウンは認可される(連合会でさえも必要か?) 別紙参照

過去の既得権を保証しない解散も認可

- (c) 被保険者の口座に分配する最低責任準備金の額について現在の計算手法(主に割引率)で算出されたものが公平かという議論も残る。

一部の被保険者に対しての給付ダウンを公的年金にも広げざるを得ないのが現実



そうしないと企業がつぶれる

積み立て不足1兆円

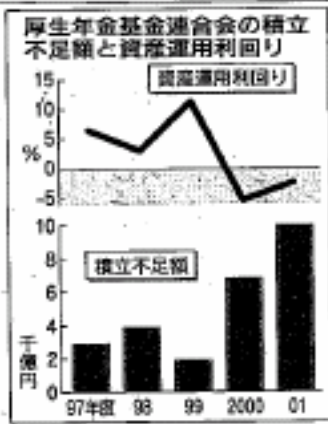
厚年基金連合会

転職者年金、将来削減も

転職者などの年金資産を引き継いで運用し、年金を支給する厚生年金基金連合会の積み立て不足が二〇〇一年度末で一兆円を超えた。不足額は保有資産の一八％に相当する。連合会では全国の新設年金基金から脱退したり、基金の解散で継続加入でなくなったサラリーマンを対象としており、積み立て不足が生じても穴埋めする母体企業がない。利回り低迷が続けば、約束通りの年金を将来支給できなくなる。(厚生年金基金連合会は「年金のいま」参照)

基金解散増え拍車

代表的な企業年金であるマンが解散などにより順次、厚生年金基金がある企業。則十年未満で基金を脱退して、積み立て不足が生じていたサラリーマンが対象としており、積み立て不足が生じて穴埋めする母体企業がない。利回り低迷が続けば、約束通りの年金を将来支給できなくなる。(厚生年金基金連合会「年金のいま」参照)



立っていた年金資産は厚生年金基金連合会に引き継がれる。連合会はその資産を運用し、将来に年金を支給する。脱退者は二〇〇一年度末で延べ約三十四万人。企業破たんや年金財政の悪化で厚生年金が解散した場合は連合会がその資産を引き継ぎ、解散基金に加入していたサラリーマンも増え続けている。八十六億円となった。年金支給の前年として、寿命よりも実際の対象者の寿命が延びていることから積み立て不足が拡大した。積み立て不足は一九九九年末には千九百億円程度だったが、二〇〇〇年度末には六千八百億円に拡大した。現時点の年金給付に支障はないが、将来は年金給付の切り下げ議論などに発展する可能性が出てきた。

日本経済新聞

2002/09/16

マンも増え続けており、こうしたケースも累計で約五十三万人(二〇〇一年度末)に上った。連合会ではこれら対象者の年金資産を年五・五％の利回りをおけることを前提に年金給付を設計している。しかし国内株式相場の下落などで実際の利回りは二〇〇〇年度、二〇〇一年度とマイナス二・五％程度、資産は四年度とも自減りした。二〇〇一年度末の資産残高は五兆六千九百十九億円。これに対し将来の年金給付に必要な計算上の額は六兆六千二百五億円。積み立て不足は一兆八千八百億円に拡大した。現時点の年金給付に支障はないが、将来は年金給付の切り下げ議論などに発展する可能性が出てきた。

田程度になり、今回さらに大幅に拡大した。連合会では資産運用効率を上げて積み立て不足を解消するため、九月から運用計画や運用委託している金融機関を直直した。ただ今年度も現状のような株式相場の低迷が続く。

(7) その他の機能

A 運営と運用

既存のDC機能の活用

民間運用、国民年金基金連合会の機能

合同運用の追加

厚生年金基金連合会の合同運用機能の追加

転職者についてDB(一時金)の合同運用機能も追加

老齢時の運用・・・スウェーデン型の目的別合同運用機能も参考

B 数理人の独立

米国の会計事務所ではコンサルティング機能の廃止

例：PWコンサルティングはIBMへの売却が決定

運用機関に属する数理人

- ・代行返上の発言は難しい

数理人が自由に物を言える体制の確立も必要

- ・運用機関からの強制的な解放

最後に

荒療治は承知

公的年金の被保険者には既得権の概念がない

先進諸国で公的年金DC化の実施や検討をしていないのは日本だけ

大陸系の資産の裏づけのない制度(Notional Accounts)よりも、

英米型の個人別勘定のある完全積立型の方がより良い制度ではないだろうか？

1. 特に日本では

公的年金への不信感の解消の観点からも個人口座への
完全積立制度の導入が必要ではないだろうか

2. この場合

とかく二重の負担が問題になるが、これまでの代行制度が現実に
二重の負担を推進してきたことを考えれば、大きな論点ではないのでは

3. さらに総合基金加入者について

代行問題で企業倒産 職を失おうとするリスクが現実に迫っている。

“加入者の痛み”を前提とした徳政令が必要ではないだろうか

以上