

公益社団法人 日本年金数理人会は、
2019年4月に創立30周年を迎えました。



2019年5月28日

人生100年時代における私的年金の役割 ～企業年金の50年にわたる歴史を踏まえて～

公益社団法人 日本年金数理人会
創立30周年記念シンポジウム
基調講演③

みずほ信託銀行 小野正昭



注)本資料およびご説明内容については筆者の個人的見解であり、所属する組織・グループ等を代表するものではありません。本資料は、筆者個人の調査にもとづいています。

1. 給付建ての退職給付制度の運営の評価

- ① 企業年金制度導入時の目論見
- ② 企業年金を取り巻く状況変化

2. 私的年金制度の将来像

- ① 私的年金の税制措置の根拠
- ② 現行税制等の課題
- ③ 私的年金の政策目標

3. 年金数理人に求められること

- ① 職業専門家団体としての日本年金数理人会
- ② 厚生年金基金問題の総括
- ③ 社会(国民)に求められる存在

注)本資料およびご説明内容については筆者の個人的見解であり、所属する組織・グループ等を代表するものではありません。本資料は、筆者個人の調査にもとづいています。

1. 給付建ての退職給付制度の運営の評価

① 企業年金制度導入時の目論見

当初見込まれていた年金制度導入の効果

- 資金負担の平準化効果
 - 「退職金倒産」の回避
- 費用負担への効果（退職給与引当金の経理処理）
 - 金融機関の統一経理基準、一部業界の「有税引当」等
- 税負担への影響（節税効果）
 - 「縦割移行」等
- 外部積立と社内留保の効率性比較

上記の将来的な効果を測定した資料（固定的な予定利率、資産運用利回り、賃金上昇等を前提）を作成し、制度導入を検討する企業に提供した上で企業年金の導入を働きかけていた。

実際の年金制度の運営は、所期の導入効果を達成したか？

- ✓ 個人的には、どうもそのようには思えない……。
- ✓ 企業年金は、社会が成熟化し、その機能を発揮すべき時期に試練と遭遇したように思う。



背景を考えると、今後の私的年金は語れないように思う。

注) 本資料およびご説明内容については筆者の個人的見解であり、所属する組織・グループ等を代表するものではありません。本資料は、筆者個人の調査にもとづいています。

1. 給付建ての退職給付制度の運営の評価

① 企業年金制度導入時の目論見

年金改革議論における米国企業年金のプレゼンス

■ 企業年金制度導入時の議論

- 日経連「企業年金の課税政策に関する要望」(1957年)
正常原価＋制度実施前勤務に対する所要醸出額の10%
- 信託協会の要望(1957、1961年)、生保協会の要望(1961年)
「夙に米国に於いては諸奨励策の下に退職年金信託が退職年金制度の主流となって大いに発展しつつある前例にも鑑み・・・」

■ 積立金の運用に関する規制緩和の議論

- 厚生年金基金の資産運用に係る受託者責任ガイドライン研究会(1996年)
「米国のエリサ法におけるフィデューシャリーの定義、義務、責任等は、我が国でも参考になる点が多く・・・」

■ DB法、DC法成立の背景

- 自民党行政改革推進会議『規制緩和推進重点事項』(1997年)
「年金基本法」(例、米国のエリサ法)のような年金に関する包括的な法手当てを検討する。
- 年金審議会「国民年金・厚生年金保険制度改正に関する意見書」(1998年)
「受給権の保護を中心とした共通の基準の設定を内容とする企業年金に関する包括的な基本法の制定が必要」

注) 本資料およびご説明内容については筆者の個人的見解であり、所属する組織・グループ等を代表するものではありません。本資料は、筆者個人の調査にもとづいています。

1. 給付建ての退職給付制度の運営の評価

① 企業年金制度導入時の目論見 — 「年金基金社会主義」

「見えざる革命 (The Unseen Revolution) 」(P.F.ドラッカー、1976年)がいう「年金基金社会主義」

- ✓ 社会主義を労働者による生産手段の所有と定義するならば(これこそ、社会主義の本来かつ唯一の定義である)、アメリカこそ史上初の真の社会主義国である。
- ✓ いまやアメリカにおいて、民間企業の被用者は、企業年金を通じ、全産業の株式の少なくとも四分の一を保有する。それは、全産業を支配しうる規模である。
- ✓ アメリカは意図することなく、しかも国有化抜きに経済の社会化を実現した。

「年金基金社会主義」のきっかけ

- ✓ アメリカ最大のメーカーGMの会長チャールズ・ウィルソンは、1952年4月、全米自動車労組(UAW)に、GMの従業員のための年金制度の創設を提案した。(1952年10月、年金制度が誕生)
- ✓ 年金の運用は、雇用主の責任のもとに、専門家としての「資産管理者」に託される。ウィルソンの年金のユニークさは、アメリカ経済、すなわち自由経済体制に直接投資するところにあった。
- ✓ GMの企業年金は、その内容の革新性と先見性のゆえに、前例のない影響をもたらした。一年を経ずして、8,000の年金基金、すなわちそれまでの100年間に設立された4倍の年金が誕生した。…すでに設立されていた年金さえ、規約を改正してそれを真似た。GMの年金は、一種の投資信託だった。資本市場とくに株式に投資した。(連邦債等の債務証券や事業主証券への投資を否定)

ウィルソンの4つの原則、すなわち、資産管理者による投資基金としての運用、自社株への投資の禁止もしくは制限、投資先企業の資本金に対し5パーセント以内という制限、一企業に対する投資を基金残高の10パーセント以内にするという制限は、1974年年金法によって法制化された。

注) 本資料およびご説明内容については筆者の個人的見解であり、所属する組織・グループ等を代表するものではありません。本資料は、筆者個人の調査にもとづいています。

1. 給付建ての退職給付制度の運営の評価

① 企業年金制度導入時の目論見 — 「年金基金社会主義」

「見えざる革命 (The Unseen Revolution) 」(P.F.ドラッカー、1976年)がいう「年金基金社会主義」

- ✓ 年金基金興隆の背景となった変化が、年金基金そのものと同じように重大な意味をもっていることを認識しなければならない。それが、人口構造の大変化である。
- ✓ しかし、人口構造の大変化とこれにともなう年金基金興隆の真の意味、すなわち、年金基金による生産手段の社会化(労働者(=将来の年金受給者)による保有)の意義を、一般被用者、労働組合、マネジメントがほとんど意識していない。

年金社会は、新しい真の利益集団(パーマネント・マジョリティ)を生み出す
→人口と社会の新しい重心としての退職者と50歳以上の高年被用者、つまり年金が最大の関心事になりつつある人たちのニーズと関心を代表する組織

パーマネント・マジョリティの関心事

- 資本の形成の確保(成熟化とともに、年金基金は資本の提供機関から所得の移転機関となり、配当を要求するようになる)
- 大企業の統治における消費者、被用者、投資家(年金基金の受託者)という3つの関係当事者の均衡
- 年金基金は自立性・責任をもたなければならない。年金加入者、すなわち自らに資産の運用を委託している受益者との間に意思の疎通を図る必要がある。
- インフレ圧力の除去(人口構造の変化は経済をインフレ圧力のもとに置く)

注) 本資料およびご説明内容については筆者の個人的見解であり、所属する組織・グループ等を代表するものではありません。本資料は、筆者個人の調査にもとづいています。

1. 給付建ての退職給付制度の運営の評価

② 企業年金を取り巻く状況変化 — 「年金基金社会主義」への評価(私見)

- ✓ GM型年金(投資信託型年金)は、ウィルソンの理念にもとづいて普及したのか？
 - 単に、期待運用収益率による高い予定利率によって導入時に提示される費用が安かっただけかもしれない。
 - 株式市場が年金基金への拠出義務を代行するとの幻影のもとに、GMのモデルに追随した※とも考えられる。

- ✓ 年金基金の「信認義務」は受益者たる従業員・年金受給者のために機能したか？
 - 資産運用にかかる信認義務は「現代投資理論」にもとづく定量評価が中心となる。SRIや議決権行使等のコーポレートガバナンス的活動は、特に民間企業の年金基金では鈍かった印象がある。
 - 敵対的買収、乗っ取り、リストラなど、1980年代における乱気流に資金を提供したのが年金基金であるとの指摘※がある。
 - アメリカの大企業のCEOのほとんどが、「株主の利益」のために、そして「株主にとっての価値の最大化」のために企業をマネジメントしている(したがって近視眼的志向が強まる)との指摘※がある。
 - 年金会計基準の導入・改訂の影響を受け、企業の財務諸表への影響に配慮した資産運用のあり方が信認義務の観点から批判されたとは思えない。
 - 結果として、年金基金(指名受認者)ないし投資マネージャーが従業員・年金受給者のための資産運用を実践したのか、よくわからない。

※1996年に書名を変えて再版された“The Pension Fund Revolution”に追加した終章「1995年—企業は誰のものか」の記述にもとづいている。

注)本資料およびご説明内容については筆者の個人的見解であり、所属する組織・グループ等を代表するものではありません。本資料は、筆者個人の調査にもとづいています。

1. 給付建ての退職給付制度の運営の評価

②企業年金を取り巻く状況変化 — 「年金基金社会主義」への評価(私見)

✓ パーマネント・マジョリティは出現したか？

→AARP(全米の50歳以上が加入:加入者数3,700万人)は巨大なロビイスト団体である。

→しかし、労働組合は1980年代に弱体化した。労働組合が「企業の所有者たる被用者」を代表する役割を担うことは危険をとまなう(被用者に対立するものとしての企業、マネジメントの側にさえ立たざるをえなくなることもある)ため、年金基金社会主義に正面から挑戦しなかった*。

✓ 年金制度の成熟にともなって資本の形成は停滞したか？

→アメリカの年金資産の規模は、1985年にGDPの53%であったが2017年には145%に上昇している。その限りでは、資本形成の供給者として引続き機能してきたようにも思われる。

→高齢化にともなう懸念とされていたインフレは、長期的には沈静化していたように見える。

→一方、先進国共通の傾向としての長期金利の低下が挙げられるが、DB制度の財政を圧迫し、その他のリスク資産への投資が目立ってきている。

✓ 「株主の利益」を強く意識した経営者と定量評価をベースとする投資家(機関投資家)とが会話すると、付加価値の分配問題が顕在化すると考えられる。

✓ 財務会計基準が「公正価値(Fair Value)」会計にもとづき資産と債務の差額を財務諸表に計上することとなり、DB制度は企業財務上のリスクとして認識されやすくなった。

✓ 結果として、DB制度の凍結、バイアウト、終了、さらには、(従業員拠出に依存する等の)より低いコストでのDC制度への移行等の流れができてしまったのではないか？

✓ 年金基金は従業員・年金受給者の信認に応じて経済を「支配」したとは思われない。

✓ これらの状況は、日本にもあてはまるのではないか？

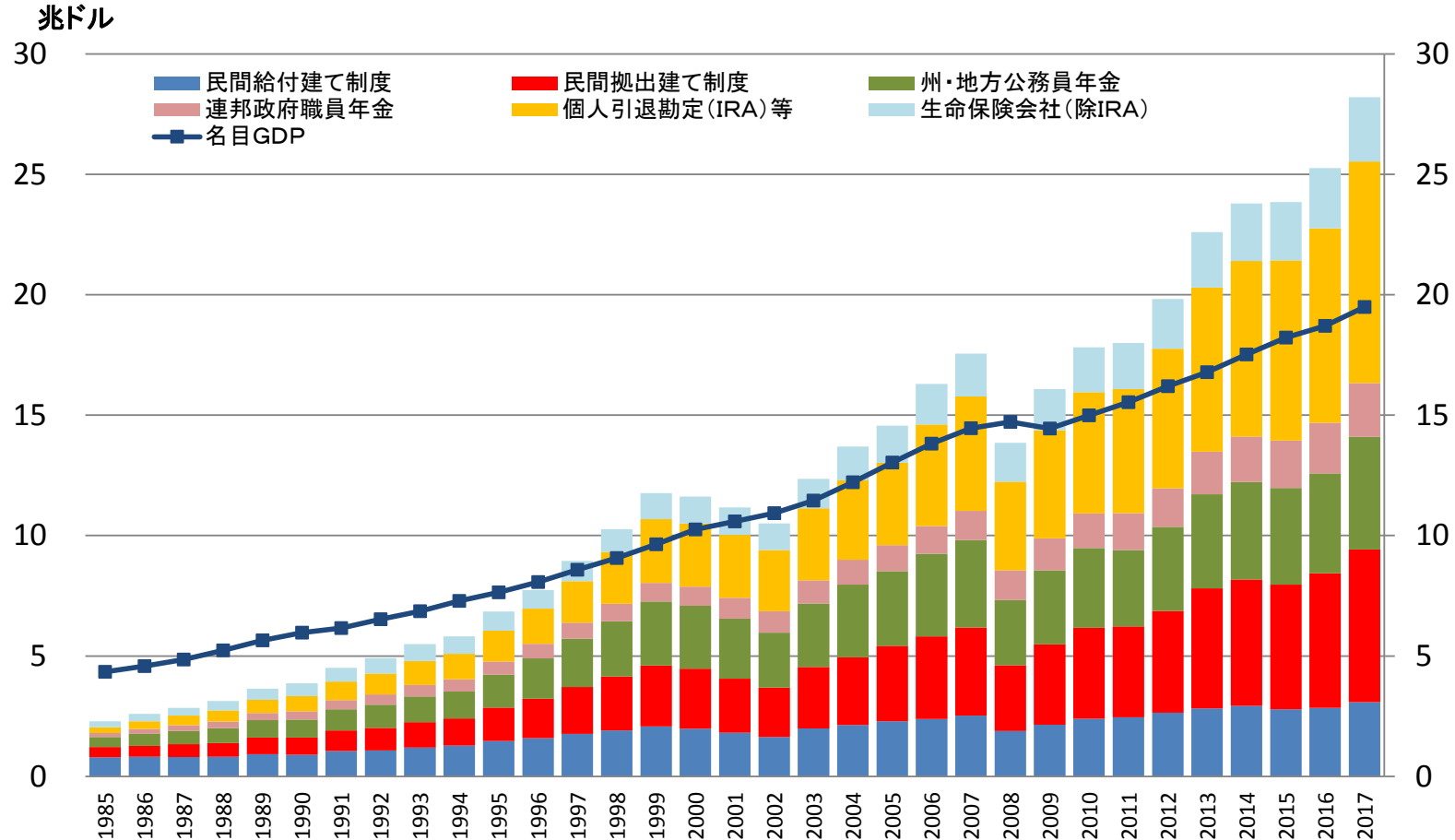
*1996年に書名を変えて再版された“The Pension Fund Revolution”に追加した終章「1995年—企業は誰のものか」の記述にもとづいている。

注)本資料およびご説明内容については筆者の個人的見解であり、所属する組織・グループ等を代表するものではありません。本資料は、筆者個人の調査にもとづいています。

1. 給付建ての退職給付制度の運営の評価

② 企業年金を取り巻く状況変化 — 「年金基金社会主義」への評価(私見)

【参考】米国の年金資産の推移



出所:FRB "Financial Accounts of the United States/ Flow of Funds, Balance Sheets, and Integrated Macroeconomic Accounts", December 6, 2018
およびIMF "World Economic Outlook Database", October 2018をもとに筆者作成。

注) 本資料およびご説明内容については筆者の個人的見解であり、所属する組織・グループ等を代表するものではありません。本資料は、筆者個人の調査にもとづいています。

1. 給付建ての退職給付制度の運営の評価

② 企業年金を取り巻く状況変化 – 「年金基金社会主義」への評価(私見)

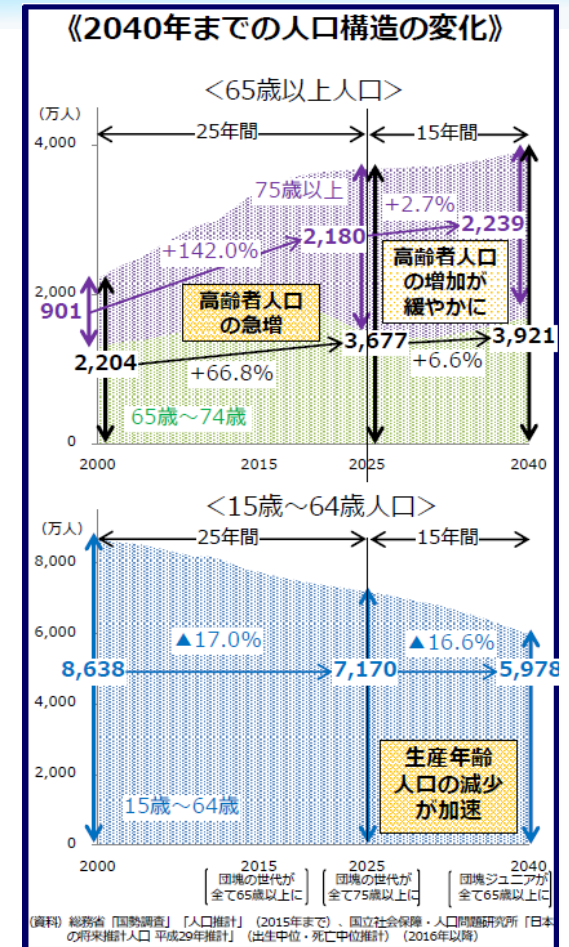
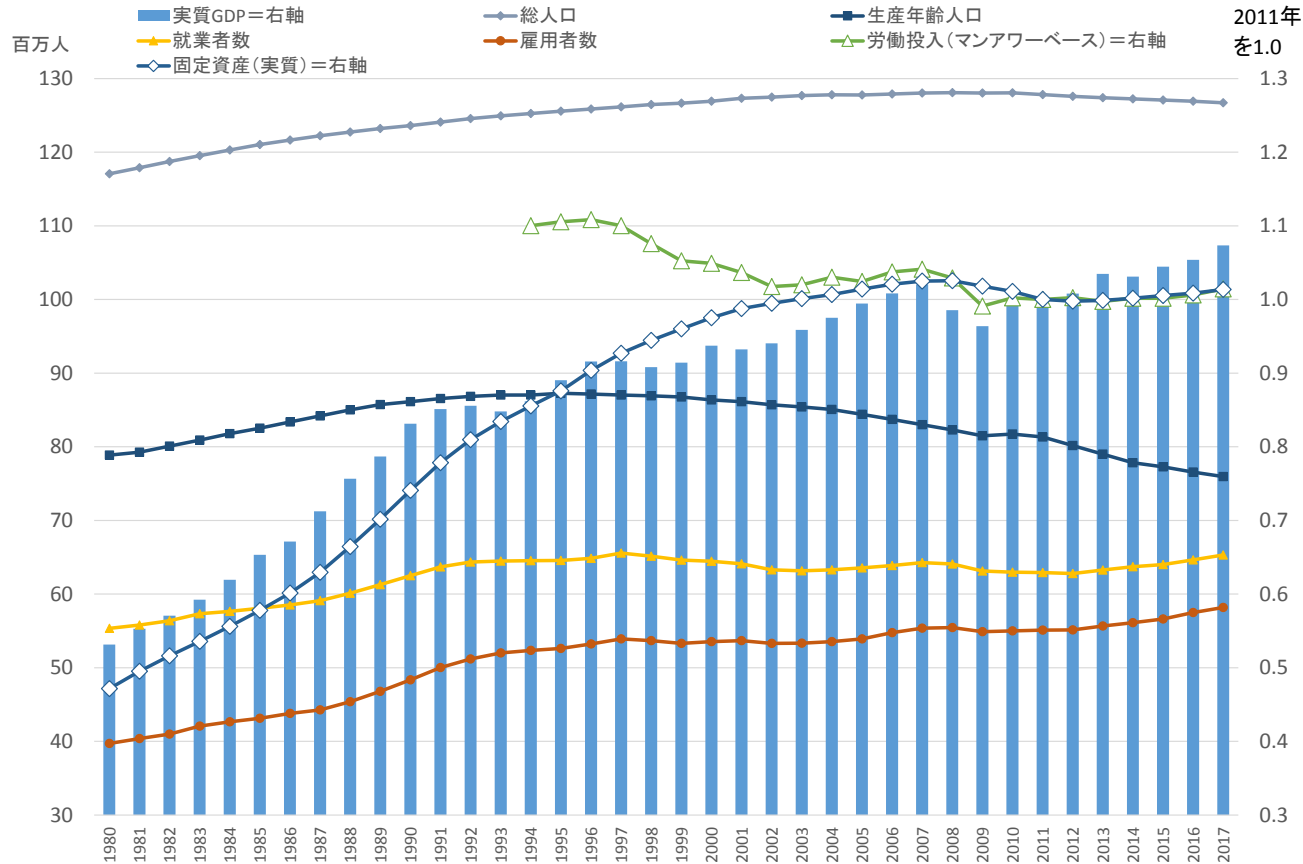
【参考】給付建て制度をめぐる米国の財務報告基準の展開

年代	内 容
1948年	AIA ARB No.36, Pension Plans – Accounting for Annuity Costs Based on Past Services
1956年	AIA ARB No.47, Accounting for Costs of Pension Plans
1966年	APB Opinion No.8, Accounting for the Cost of Pension Plans
1974年	Employee Retirement Income Security Act (ERISA)
1980年	FASB S-FAS No.35, Accounting and Reporting by Defined Benefit Pension Plans FASB S-FAS No.36, Disclosure of Pension Information - an amendment of APB Opinion No. 8
1985年	FASB S-FAS No.87, Employers' Accounting for Pensions FASB S-FAS No.88, Employers' Accounting for Settlements and Curtailments of Defined Benefit Pension Plans and for Termination Benefits
1990年	FASB S-FAS No.106, Employers' Accounting for Postretirement Benefits Other Than Pensions
1998年	FASB S-FAS No.132, Employers' Disclosures about Pensions and Other Postretirement Benefits (an amendment of FASB Statements No. 87, 88, and 106)
2003年	FASB S-FAS No.132(R), Employers' Disclosures about Pensions and Other Postretirement Benefits
2006年	FASB S-FAS No.158, Employers' Accounting for Defined Benefit Pension and Other Postretirement Plans

注) 本資料およびご説明内容については筆者の個人的見解であり、所属する組織・グループ等を代表するものではありません。本資料は、筆者個人の調査にもとづいています。

1. 給付建ての退職給付制度の運営の評価

② 企業年金を取り巻く状況変化 — 人口・実質GDP等の動向 実質GDP、各種人口および労働投入量の推移



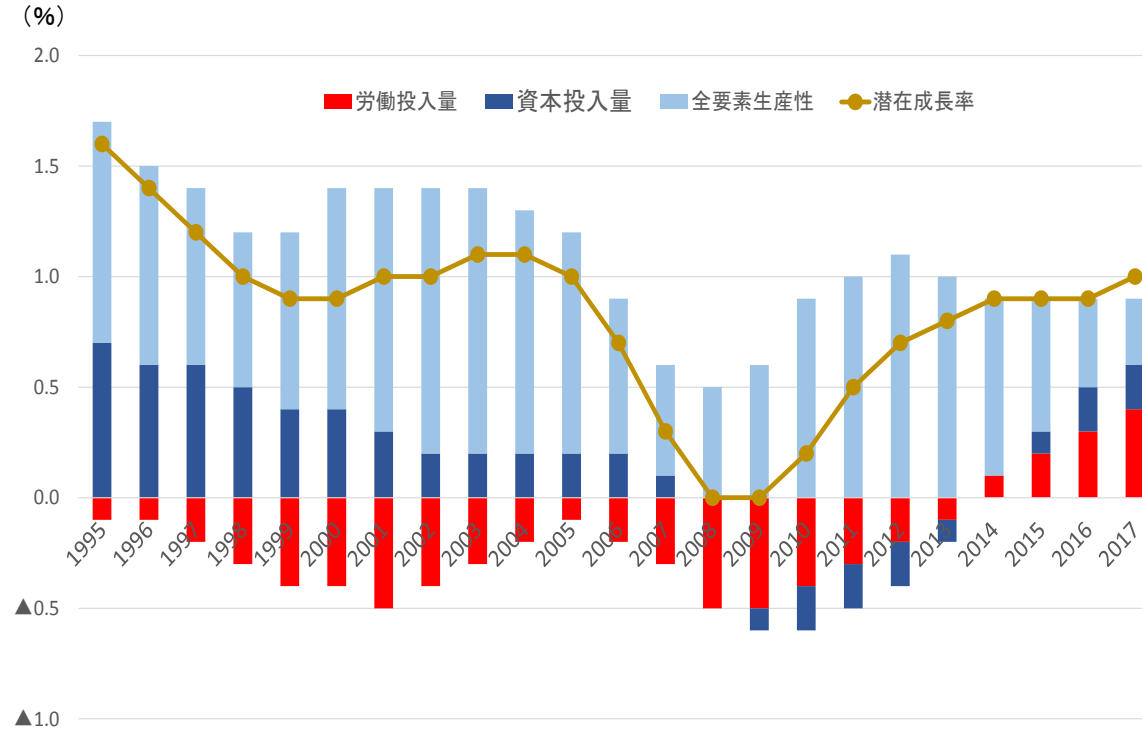
- ✓ 生産年齢人口は1990年代半ばから減少に転じるが、近年は就業者数・雇用者数とも増加傾向にある。
- ✓ 一方、労働投入(マンアワーベース)は減少傾向を示していたが、近年、若干の増加に転じている。
- ✓ 人口構造の推移を見ると、2025年以降、「高齢者の急増」から「現役世代の急減」に、局面が変化する。

注) 本資料およびご説明内容については筆者の個人的見解であり、所属する組織・グループ等を代表するものではありません。本資料は、筆者個人の調査にもとづいています。

1. 給付建ての退職給付制度の運営の評価

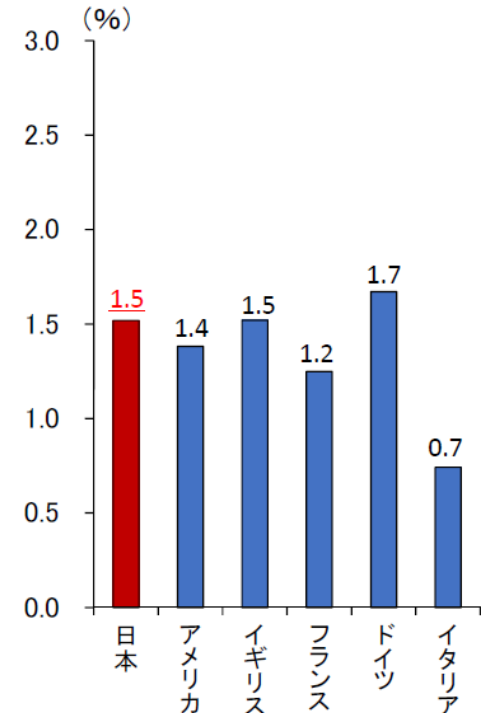
② 企業年金を取り巻く状況変化 — 経済成長率の分析

潜在成長率および前年比寄与度の推移



出所: 内閣府「月例経済報告」

実質GDP成長率の国際比較(1990~2016)
(生産年齢人口一人当たり)



出所: 財政制度等審議会(平成31年4月17日) 資料1 説明資料(わが国財政の現状等について)

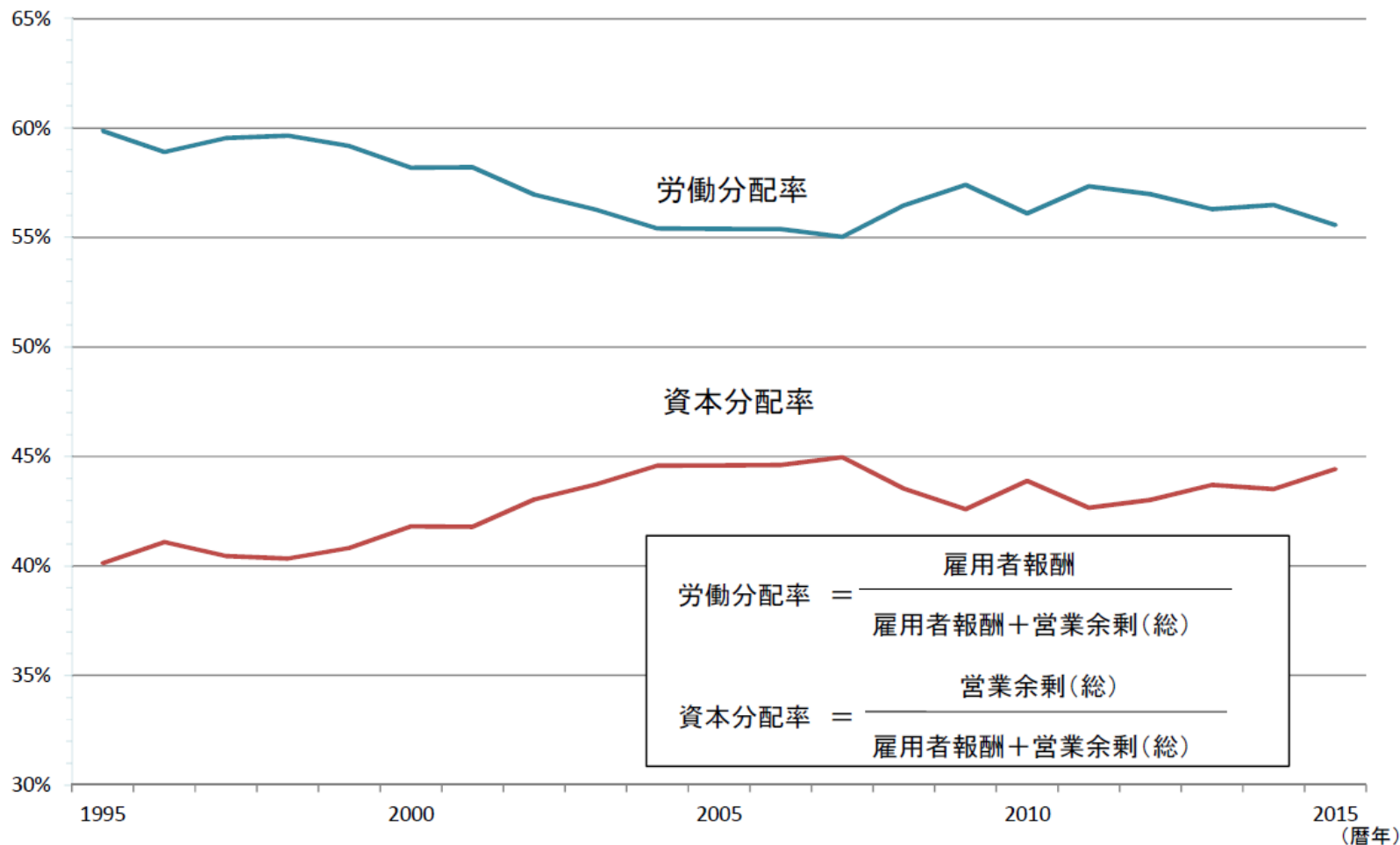
- ✓ 労働投入量の潜在成長率への寄与を見ると、労働力人口が頭打ちとなる中で長らく押下げ要因だったが、2015年以降、押上げ要因に転換。
- ✓ 経済成長を実現するためには、高齢者のさらなる就業促進を通じた労働投入量の拡大が重要。
- ✓ 平成の時代は生産年齢人口が1,000万人超減少するなど人口構造の高齢化が顕著であったが、そうした制約条件を前提とすれば、実質経済成長率は、他の先進諸国と比べて遜色のない。

注) 本資料およびご説明内容については筆者の個人的見解であり、所属する組織・グループ等を代表するものではありません。本資料は、筆者個人の調査にもとづいています。

1. 給付建ての退職給付制度の運営の評価

② 企業年金を取り巻く状況変化 — 労働分配率・資本分配率の推移

✓ 2000年代に入り、労働分配率が低下し、資本分配率が上昇している。



【資料】「2017（平成29）年度国民経済計算（2011年基準・2008SNA）」（内閣府）

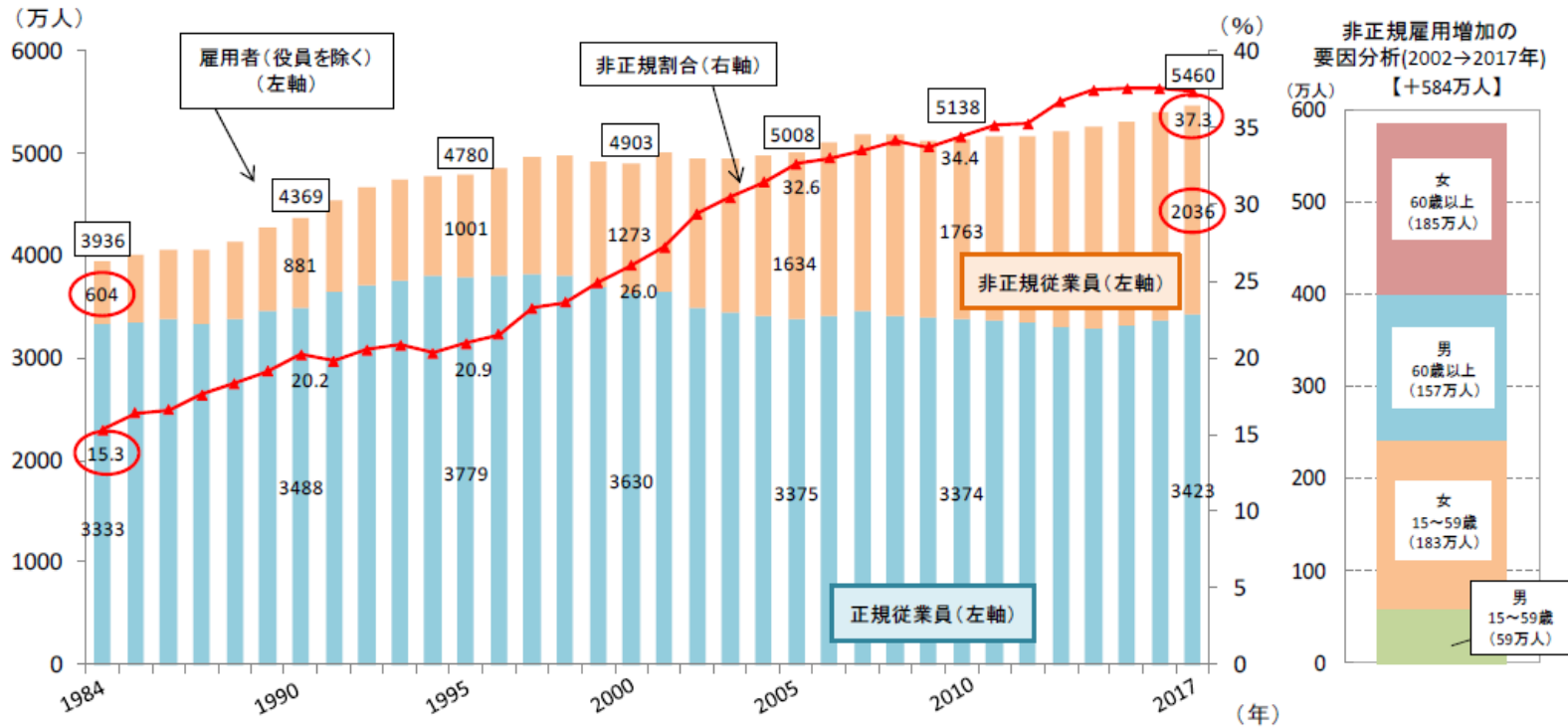
出所 厚生労働省「年金財政における経済前提について（参考資料集）」（平成31年3月13日）

注）本資料およびご説明内容については筆者の個人的見解であり、所属する組織・グループ等を代表するものではありません。本資料は、筆者個人の調査にもとづいています。

1. 給付建ての退職給付制度の運営の評価

② 企業年金を取り巻く状況変化 — 正規・非正規雇用者数の推移

- ✓ 雇用者数が増加傾向にある中で非正規雇用の割合は長年上昇してきたが、ここ数年は横ばい状態。
- ✓ 近年(2002年～2017年)の非正規雇用者数の増加(約584万人)のうち、半数以上(約342万人)は60歳以上の男女によるものだが、59歳以下の男女の非正規雇用者も約242万人増加。



(出所) 2001年以前は「労働力調査特別調査」、2002年以降は「労働力調査(詳細集計)」
 (注1)「労働力調査特別調査」は各年2月の調査結果であり、「労働力調査(詳細集計)」は年平均値である。両者は、調査方法、調査月などが相違することから、時系列比較には注意を要する。
 (注2) 2011年の数値は補完推計値を使用している。
 (注3)「非正規従業員」について、2008年以前の数値は「パート・アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員・嘱託」及び「その他」の合計、2009年以降は、新たにこの項目を設けて集計した数値を掲載している。

出所: 第19回 税制調査会(2018年10月23日) [総19-4] 財務省参考資料(個人所得課税)

注) 本資料およびご説明内容については筆者の個人的見解であり、所属する組織・グループ等を代表するものではありません。本資料は、筆者個人の調査にもとづいています。

1. 給付建ての退職給付制度の運営の評価

② 企業年金を取り巻く状況変化 — 就業形態による各種制度の適用状況

✓ 非正規雇用労働者については、企業年金・退職金制度・財形制度が適用されていない場合が多い。

複数回答(単位:%) 平成26年

就業形態	雇用 保険	健康 保険	厚生 年金	企業 年金	退職 金制 度	財形 制 度	賞 与 支 給 制 度	福 利 等 の 利 用 施 設	自 己 啓 発 援 助 制 度
正社員	92.5	99.3	99.1	29.9	80.6	48.3	86.1	54.2	36.8
正社員以外の労働者	67.7	54.7	52.0	5.0	9.6	6.4	31.0	23.8	10.1
出向社員	88.5	91.6	90.0	53.9	79.2	63.0	85.9	74.6	53.9
契約社員(専門職)	83.0	87.6	83.5	6.1	14.2	8.4	42.8	34.0	12.7
嘱託社員(再雇用者)	81.1	87.4	82.9	15.6	15.7	15.0	55.7	41.6	14.0
パートタイム労働者	60.6	37.6	35.3	1.5	4.3	3.1	23.9	17.6	7.3
臨時労働者	19.4	14.5	14.8	1.2	7.4	2.4	11.4	8.5	1.9
派遣労働者	83.8	81.1	76.5	3.6	10.9	4.0	15.8	26.6	13.2
登録型 登常時雇用型	84.8	80.4	75.4	1.4	1.8	0.7	3.8	24.3	10.6
その他	82.7	81.9	77.8	6.2	21.5	7.8	29.9	29.2	16.3
その他	83.1	82.3	80.0	5.4	12.0	5.3	42.6	26.7	9.7

出所: 厚生労働省『就業形態の多様化に関する総合実態調査(2015年11月)』

注) 本資料およびご説明内容については筆者の個人的見解であり、所属する組織・グループ等を代表するものではありません。本資料は、筆者個人の調査にもとづいています。

1. 給付建ての退職給付制度の運営の評価

② 企業年金を取り巻く状況変化 — 資産運用の規制緩和

日本における資産運用(おもに厚生年金基金)に関する規制の変遷

年代	内 容
1960年代～	大蔵省銀行局通達等(個別運用機関に対する資産配分規制)
1979年	外貨建て資産を運用対象に(10%以下)
1986年	外貨建て資産の資産枠を25%に拡大(4月)→同30%に拡大(8月) →いわゆる「5・3・3・2規制」が完成
1990年4月	運用方法の拡大がスタート ・ 投資顧問の参入(一定要件の基金、ニューマネーのみで残高1/3まで) ・ 自家運用の導入(資産500億以上、一定の体制整備) ・ 年金指定単、生保第一特約・第二特約
1991年12月	外資系投資顧問への最低委託額の引下げ(10億円→5億円)
1994年11月	・ 投資顧問に対するニューマネーとオールドマネーの区分撤廃 ・ 運用に関する基本方針の策定(1996年11月施行)
1995年4月	・ 運用拡大部分の運用機関ごとの資産配分規制の撤廃 ・ 運用拡大の要件である設立後期間を短縮(8年→3年) ・ シェア変更方式の簡素化・弾力化

出所:『運用自由化時代の年金基金の資産運用』厚生年金基金連合会編(1999年、東洋経済新報社)PP198-199を参考に筆者作成

注)本資料およびご説明内容については筆者の個人的見解であり、所属する組織・グループ等を代表するものではありません。本資料は、筆者個人の調査にもとづいています。

1. 給付建ての退職給付制度の運営の評価

②企業年金を取り巻く状況変化 — 資産運用の規制緩和

日本における資産運用(おもに厚生年金基金)に関する規制の変遷

年代	内容
1996年4月	<ul style="list-style-type: none">運用拡大の枠の拡大(1/3→1/2)年金信託の資産配分規制撤廃(資産配分規制は基金全体に適用)資産配分規制の適用除外制度
1997年4月	<ul style="list-style-type: none">生保資産の資産配分規制の緩和「5:3:3:2規制」を時価基準で遵守シェア変更(残高シェア、掛金シェア)時期の自由化
1997年6月	投資一任契約の契約最低額の廃止
1997年12月	資産配分規制の完全撤廃
1998年3月	<ul style="list-style-type: none">運用拡大は設立3年未満は50%が上限、3年以上は上限撤廃財投協力義務廃止時価基準による資産評価に移行
1999年4月	<ul style="list-style-type: none">従来運用と運用拡大の区分撤廃運用に関する基本方針の策定(1996年11月施行)

出所:『運用自由化時代の年金基金の資産運用』厚生年金基金連合会編(1999年、東洋経済新報社)PP198-199を参考に筆者作成

注)本資料およびご説明内容については筆者の個人的見解であり、所属する組織・グループ等を代表するものではありません。本資料は、筆者個人の調査にもとづいています。

1. 給付建ての退職給付制度の運営の評価

② 企業年金を取り巻く状況変化 — 企業会計基準

【参考】日本における退職給付会計基準の経緯

年代	内 容
1952年	退職給与引当金制度：(期末要支給額を基準とした)繰入額の損金算入 →累次の累積限度額引下げを経て2002年に廃止が決定
1968年	大蔵省企業会計審議会「企業会計上の個別問題に関する意見書第二 退職給与引当金の設定について」→税法基準の整理
1979年	日本公認会計士協会監査第一委員会報告第33号「適格退職年金制度等に移行した場合の会計処理及び表示と監査上の取扱い」 →最近時点の年金資産または過去勤務費用の現在額等の継続注記
1998年	IASC: IAS 19 “Employee Benefits” 企業会計審議会: 退職給付に係る会計基準
2001年	企業会計基準委員会 (ASBJ) 発足
2005年	ASBJ: 企業会計基準第3号「退職給付に係る会計基準」の一部改正
2007年	IASB-ASBJ: 東京合意
2008年	ASBJ: 企業会計基準第19号「退職給付に係る会計基準」の一部改正(その3)
2011年	IASB: IAS 19 “Employee Benefits” (改訂)
2012年	ASBJ: 企業会計基準第26号 退職給付に関する会計基準

「隠れ債務」

「国を挙げての“粉飾決算”」

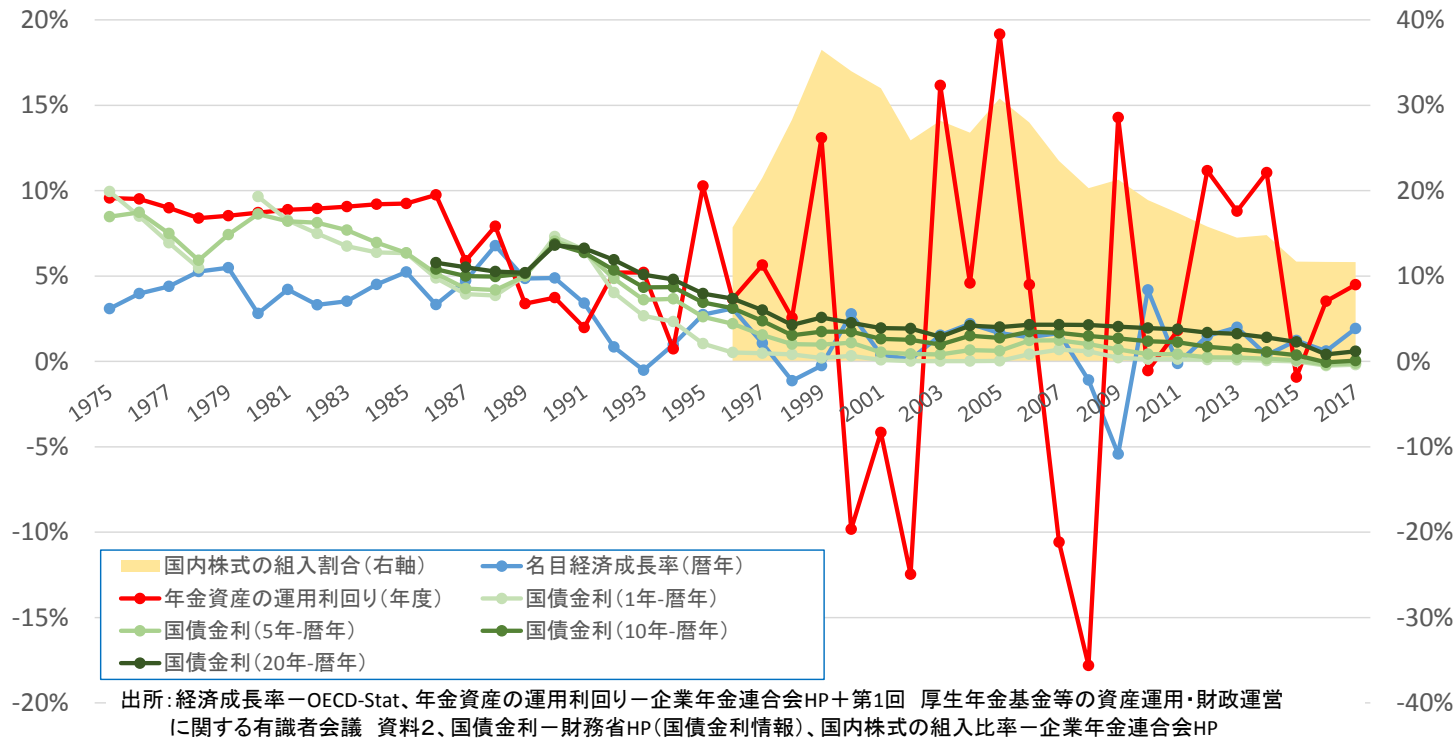
←厚生年金基金の代行部分の会計処理に関する“牽制”

注) 本資料およびご説明内容については筆者の個人的見解であり、所属する組織・グループ等を代表するものではありません。本資料は、筆者個人の調査にもとづいています。

1. 給付建ての退職給付制度の運営の評価

② 企業年金を取り巻く状況変化 — 経済成長率・金利・年金資産の運用利回り

経済成長率、年金資産の運用利回り、国債金利等の推移



- ✓ かつては年金資産の8割が「貸付金」で運用されていた。
- ✓ 名目経済成長率、国債金利ともに長期的な低下傾向を示している。特に、国債金利は1990年台終盤のゼロ金利政策以降、超低金利が継続している。
- ✓ 運用規制緩和の実現時期に株式等への投資比率が急激に高まり、以降、企業年金の運用利回りは変動の激しい展開を見せている。

注) 本資料およびご説明内容については筆者の個人的見解であり、所属する組織・グループ等を代表するものではありません。本資料は、筆者個人の調査にもとづいています。

1. 給付建ての退職給付制度の運営の評価

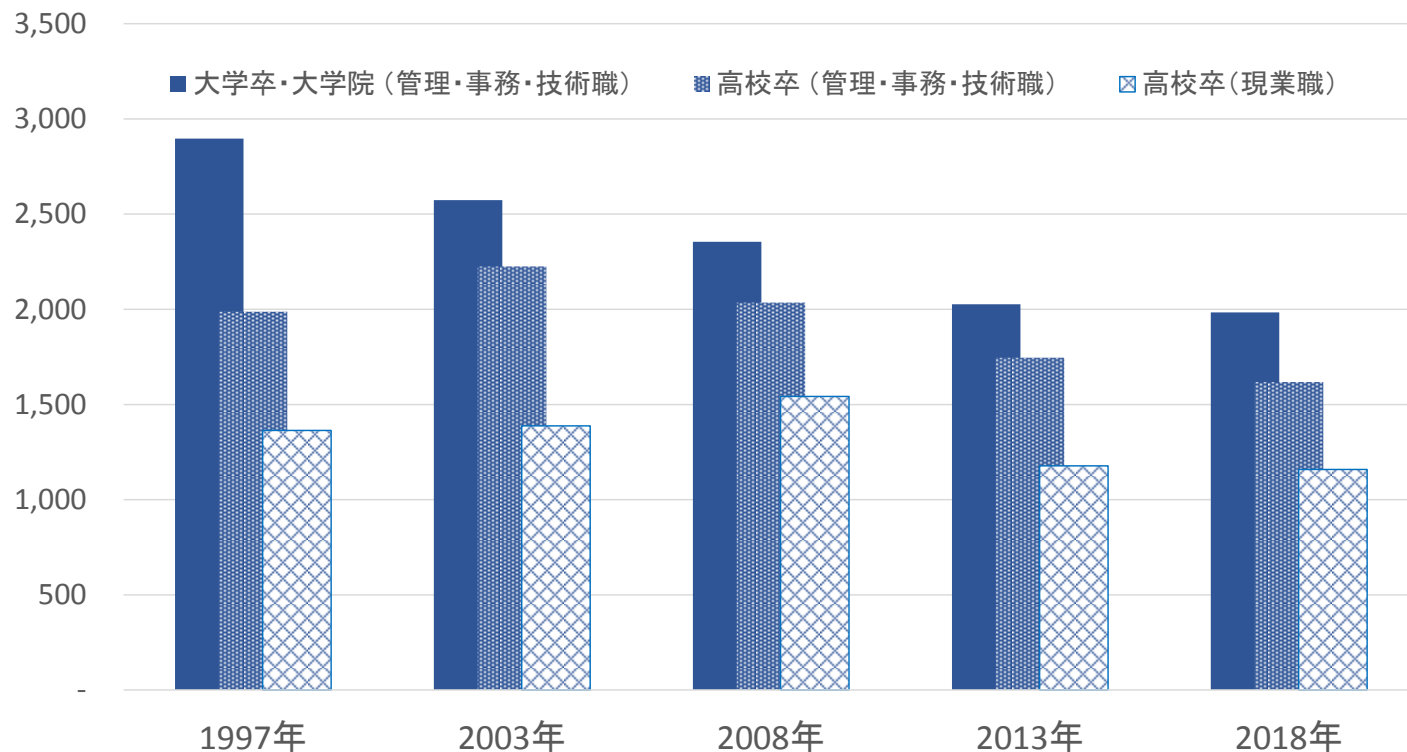
② 企業年金を取り巻く状況変化 — 退職給付制度の給付水準の変化

- ✓ 退職給付水準は全般的に低下傾向であり、特に「大学卒・大学院卒(管理・事務・技術職)」は一貫して低下している。

学歴・労働者の種類別定年退職者の退職給付金額

(勤続20年以上かつ45歳以上:CPI補正後)

(万円:2017年基準)



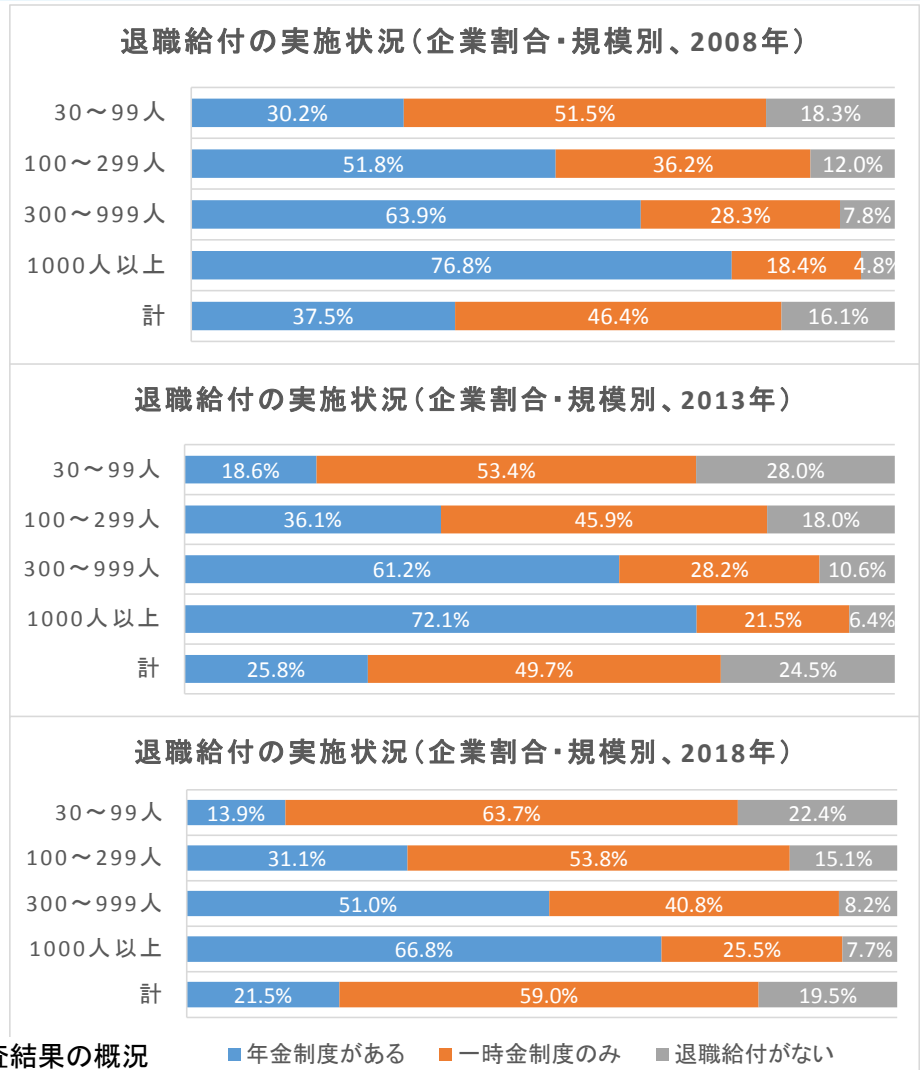
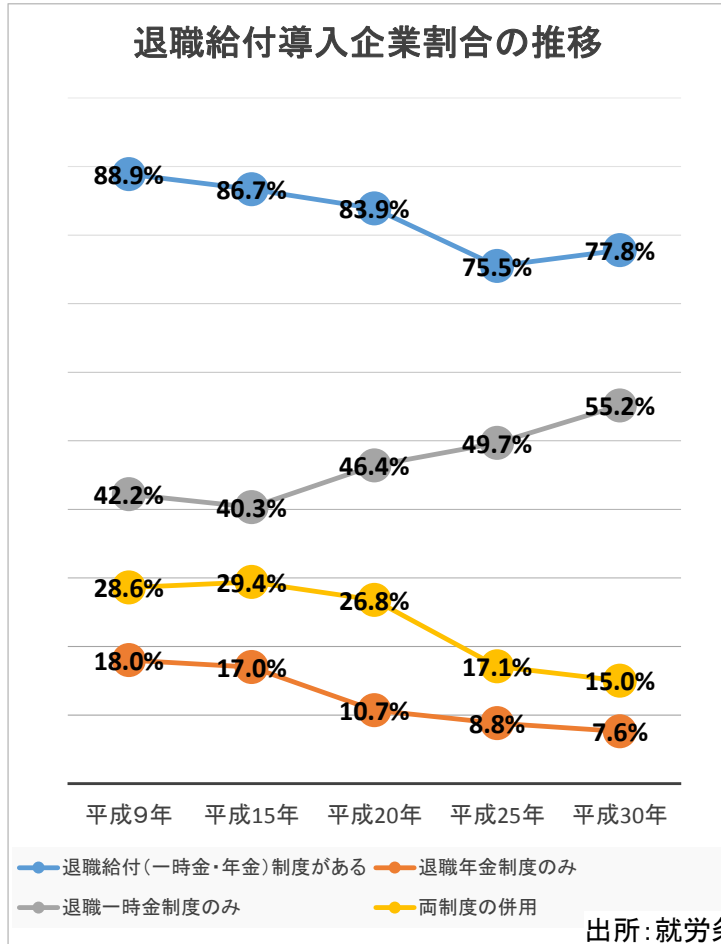
出所:厚生労働省「就労条件総合調査」および労働省「賃金労働時間制度等総合調査」

注)本資料およびご説明内容については筆者の個人的見解であり、所属する組織・グループ等を代表するものではありません。本資料は、筆者個人の調査にもとづいています。

1. 給付建ての退職給付制度の運営の評価

② 企業年金を取り巻く状況変化 — 退職給付制度の実施状況の変化

- ✓ 退職一時金制度のみの企業が増加し、退職年金制度がある企業は減少傾向。



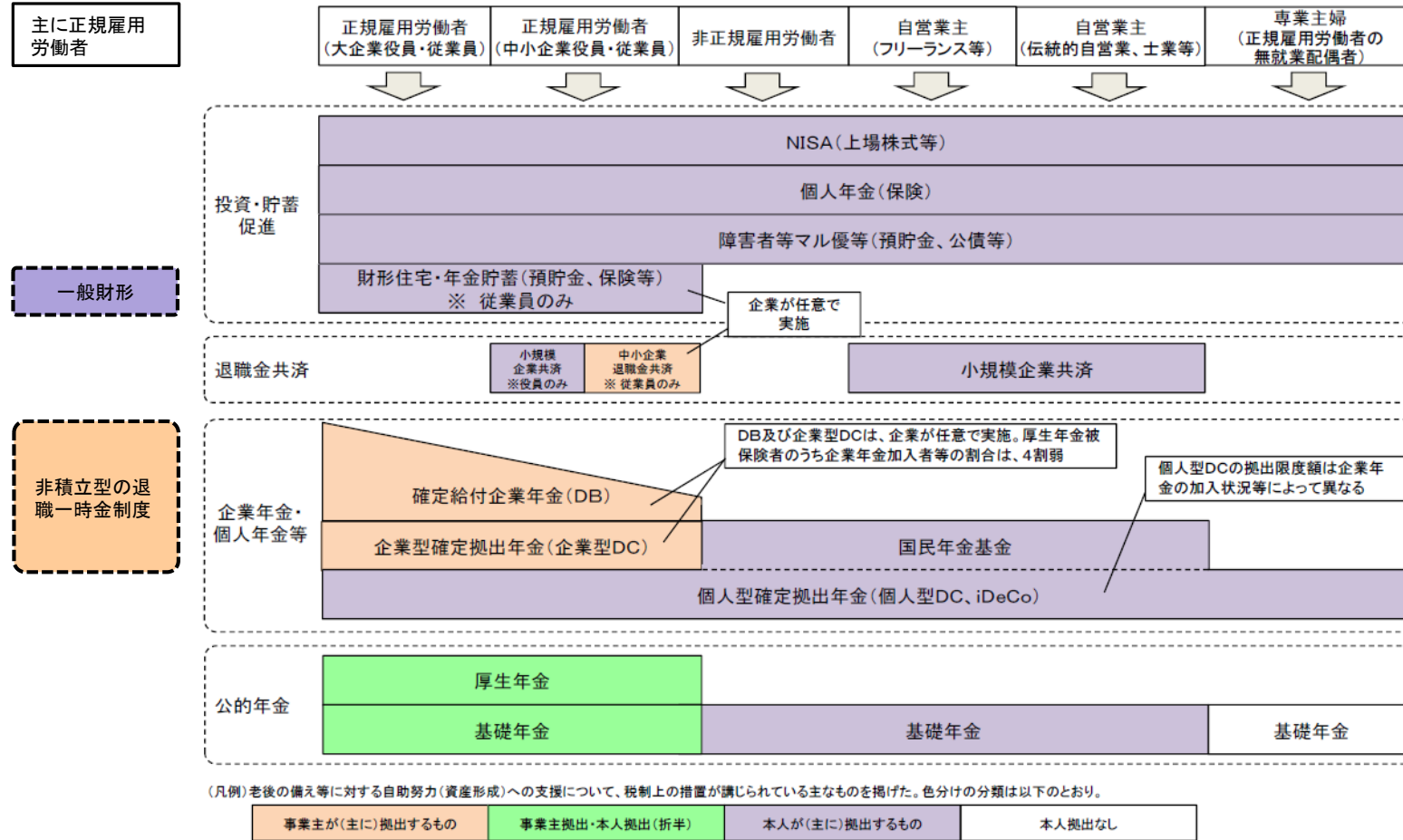
注: 平成30年調査には「複合サービス事業」を含んでいるため、左グラフではこれを含まない数字を使用した。一方、同じ基準の企業規模別数値がなかったため、右グラフの2018年はこれを含む数字を用いている。

注) 本資料およびご説明内容については筆者の個人的見解であり、所属する組織・グループ等を代表するものではありません。本資料は、筆者個人の調査にもとづいています。

2. 私的年金制度の将来像

①私的年金に対する税制措置の根拠

老後の備え等に対する自助努力(資産形成)の制度の概要



(注) 上記は、原則的な取扱いを示すものであり、個々の制度について加入可能な対象者の範囲等をすべて図示したものではない。

第19回 税制調査会(2018年10月23日)[総19-3] 財務省説明資料(個人所得課税)に加筆

注) 本資料およびご説明内容については筆者の個人的見解であり、所属する組織・グループ等を代表するものではありません。本資料は、筆者個人の調査にもとづいています。

2. 私的年金制度の将来像

①私的年金に対する税制措置の根拠 — 高齢社会対策基本法

高齢社会対策基本法※(1995年11月15日・法律129号)

高齢社会の到来を踏まえ、労働法制、社会保障法制(年金、医療、介護、福祉)、学習・ボランティア等の機会の提供等、包括的に規定した法律。年金制度に関連して以下を規定している。

第2章 基本施策

第9条(就業及び所得)

- 国は、活力ある社会の構築に資するため、高齢者がその意欲と能力に応じて就業することができる多様な機会を確保し、及び勤労者が長期にわたる職業生活を通じて職業能力を開発し、高齢期までその能力を発揮することができるよう必要な施策を講ずるものとする。
- 2 国は、高齢期の生活の安定に資するため、公的年金制度について雇用との連携を図りつつ適正な給付水準を確保するよう必要な施策を講ずるものとする。
- 3 国は、高齢期のより豊かな生活の実現に資するため、**国民の自主的な努力による資産の形成等を支援**するよう必要な施策を講ずるものとする。

高齢社会対策大綱(2018年2月)における私的年金の記述

1. 就業・所得 (3) 資産形成等の支援 ア 資産形成等の促進のための環境整備

私的年金制度は公的年金の上乗せの年金制度として、公的年金を補完し、個人や企業などの自助努力により、高齢期の所得確保を支援する重要な役割を担っている。**個人型確定拠出年金(iDeCo)**について加入者範囲の拡大等や中小企業が利用しやすい制度の導入の周知等を行うとともに、**確定給付企業年金**について**リスク分担型企業年金制度等**の周知等を行うことにより、私的年金制度の普及・充実を図る。また、**退職金制度**が老後の所得保障として果たす役割は依然として大きいことに鑑み、独力では退職金制度を持つことが困難な中小企業等を対象とした**中小企業退職金共済制度**の普及促進を図る。

ゆとりある高齢期の生活を確保するためには計画的に資産形成を進めることが重要であることから、上記の諸制度に加え、**つみたてNISA(少額投資非課税制度)**等の普及や利用促進を図るとともに、勤労者が資産形成を開始するきっかけが身近な場で得られるよう、職場環境の整備を促進する。

すでに「**資産形成**」をキーワードとして多様な制度を射程におく時代になっていると考えられる。

※基本法:国政に重要なウェイトを占める分野について国の制度、政策、対策に関する基本方針・原則・準則・大綱を明示したもので、憲法の補完的な性格や各行政分野における「親法」としての優越的な地位がある一方で、国民の具体的権利・義務が導出されることや裁判規範として機能することはない。

注)本資料およびご説明内容については筆者の個人的見解であり、所属する組織・グループ等を代表するものではありません。本資料は、筆者個人の調査にもとづいています。

2. 私的年金制度の将来像

①私的年金に対する税制措置の根拠 — 政府税制調査会

「経済社会の構造変化を踏まえた税制のあり方に関する論点整理」(平成27年11月・政府税制調査会)において取りまとめた方向性

老後の生活に備えるための個人の自助努力に関連する現行の税制上の仕組みである

- 財形年金貯蓄やNISAなどの金融所得に対する非課税制度
- 企業年金・個人年金等に関連する諸制度

について、以下の検討を進める。

- 就労形態や対象となる金融商品に応じて利用できる制度が細分化されており、個人の働き方やライフコースによって、受けられる税制上の支援の大きさが異なっている。個人の働き方やライフコースに影響されない公平な制度の構築を念頭に、幅広く検討。
- その際、拠出・運用・給付の各段階を通じた体系的な課税のあり方について、公平な税負担の確保や、高齢化の進展、貯蓄率の低下等の構造変化を踏まえて検討。
- また、給与・退職一時金・年金給付の間の税負担のバランスについて、働き方やライフコースの多様化を踏まえて検討。
- 金融所得に対しては、他の所得と分離して比例的な税率で課税するとともに損益通算の範囲を拡大する金融所得課税の一体化の取組が進められてきた。今後とも、グローバルに移動する資本から生じる所得に対して累進的な税負担を求めることは難しいことも踏まえ、金融所得課税の一体化を引き続き進めていく必要。その際、勤労所得との間での負担の公平感にも留意。

出所：第19回 税制調査会(2018年10月23日)資料 [総19-3]財務省説明資料(個人所得課税)

注)本資料およびご説明内容については筆者の個人的見解であり、所属する組織・グループ等を代表するものではありません。本資料は、筆者個人の調査にもとづいています。

2. 私的年金制度の将来像

①私的年金に対する税制措置の根拠 — 一時金課税の経緯

年代	事象	概要
江戸時代	暖簾分けに端を発する退職金	功労報奨的性格 例:三井家の宗竺遺書(1722年)
1887年(明20)	明治20年所得税法	「營利ノ事業ニ屬セサル一時ノ所得」として課税対象外
産業革命期	労使共同負担の退職金	労働者の足留め 例:鐘紡紡績株式会社(1905年)
1937年(昭12)	退職積立金及退職手當法	労使共同負担の退職金の義務化
1938年(昭13)	所得税法改正	五千圓を控除後に累進課税(「相當ニ収入ノアル者」の担税力)
1940~44年	控除額の変更、税率の引上げ	5000円→10,000円→5,000円→3,000円
1947年(昭22)	所得税法改正	総合課税導入に合わせて半額控除
1950年(昭25)	シャープ勧告にもとづく改正	15%控除後に平均課税
1952年(昭27)	所得税法改正	15万円控除後、その1/2に分離課税。その後、控除額は昭和29、34、39、42、48、49、50、63年の8回にわたり引き上げ
1954年(昭29)	法人税法改正 所得税法改正	退職給与引当金制度の導入(要支給額の100%) 勤続10年超の控除額に勤続年数の要素を導入
1957年(昭32)	法人税法改正 所得税法改正	退職給与引当金の累積限度額引下げ(100%→50%) 社会保険にもとづく一時金給付を「みなし退職所得」とする
1959年(昭34)	所得税法改正	控除額に年齢要素を導入(その後廃止)、上限を100万円に引上げ
1962年(昭37)	法人税法・所得税法改正	適格退職年金制度実施
1966年(昭41)	厚生年金保険法改正	厚生年金基金制度実施
1967年(昭42)	所得税法改正	控除額に長期勤続要素を導入

出所:犬飼久美「退職金課税の起源と変遷」(立命館法学第341号、2012年)、「退職所得の計算構造の起源」(同第347号、2013年)、「退職金課税の現状と問題点」(同第350号、2013年)をもとに筆者作成

注)本資料およびご説明内容については筆者の個人的見解であり、所属する組織・グループ等を代表するものではありません。本資料は、筆者個人の調査にもとづいています。

2. 私的年金制度の将来像

①私的年金に対する税制措置の根拠 — 一時金課税の経緯

年代	事象	概要
1974年(昭49)	所得税法改正	勤続30年で800万円、35年で1,000万円まで非課税
1975年(昭50)	所得税法改正	勤続30年で1,000万円、35年で1,250万円まで非課税
1976年(昭51)	賃確法	賃金の支払いの確保等に関する法律施行
1980年(昭55)	法人税法改正	退職給与引当金の累積限度額引下げ(50%→40%)
1988年(昭63)	所得税法改正	消費税導入の一環としての所得税減税(勤続30年で1,500万円)
1991年(平3)	国民年金法改正	国民年金基金制度実施
1998年(平10)	法人税法改正	退職給与引当金の累積限度額引下げ(40%→20%)
2001年(平13)	確定拠出年金法	確定拠出年金制度実施
2002年(平14)	確定給付企業年金法 法人税法改正	確定給付企業年金制度実施 退職給与引当金の段階的廃止
2013年(平25)	租税特別措置法等改正	天下り退職金に対する1/2の控除措置の不適用

- 戦前は、退職金は非課税もしくは相当に収入のある者に課税
- 戦後は、原則課税を経て現在の長期勤務要素を含んだ控除額と超過分の1/2控除、および分離課税の課税体系が確立
- みなし退職所得導入に伴って、社会保険や企業年金から支給される一時金と一体的に課税されている

出所: 犬飼久美「退職金課税の起源と変遷」(立命館法学第341号、2012年)、「退職所得の計算構造の起源」(同第347号、2013年)、「退職金課税の現状と問題点」(同第350号、2013年)をもとに筆者作成

注)本資料およびご説明内容については筆者の個人的見解であり、所属する組織・グループ等を代表するものではありません。本資料は、筆者個人の調査にもとづいています。

2. 私的年金制度の将来像

①私的年金に対する税制措置の根拠 — 年金課税の経緯

年代	事象	概要
1887年(明20)	明治20年所得税法	年金・恩給は所得税の課税対象(年収300円以上の者が対象)
1913年(大 2)	所得税法改正	勤労所得控除
1920年(大 9)	所得税法改正	雇用関係にあった者から支給される場合はみなし給与所得として給与所得控除の対象、その他の者から支給される場合は雑所得
1951年(昭26)	所得税法改正	老年者控除(税額控除)の導入
1954年(昭29)	厚生年金保険法	
1957年(昭32)	所得税法改正	厚生年金保険・国家公務員共済等の公的年金から支給される年金給付は給与所得とみなす(その後、各種私的年金制度等の年金給付や分割払い給付が対象となる)
1958年(昭33)	国家公務員共済組合法(新法)	
1967年(昭42)	所得税法改正	老年者控除が所得控除に
1973年(昭48)	租税特別措置法	年60万円の老年者年金特別控除を新設
1975年(昭50)	租税特別措置法	老年者年金特別控除を年78万に増額
1987年(昭62)	所得税法改正・租税特別措置法	年金給付等を公的年金等に係る雑所得とする。公的年金等控除を新設。老年者年金特別控除を廃止。
2005年(平17)	所得税法改正・租税特別措置法	公的年金等控除の最低控除額を70万円(65歳以上は120万円)に変更。老年者控除を廃止。
2018年(平30)	所得税法改正・租税特別措置法	基礎控除の引上げ(10万円)、給与所得控除・公的年金等控除の引下げ(10万円)等(2020年以降適用)

出所: 谷内陽一「私的年金税制に関する公平性・中立性に関する一考察」(2009年租税資料館賞第18回入賞作品)、篠原克岳「年金課税の在り方について」(2013年、税務大学校論叢第77号)、田中康男「所得控除の今日的意義」(2005年、税務大学校論叢第48号)等をもとに筆者作成

注)本資料およびご説明内容については筆者の個人的見解であり、所属する組織・グループ等を代表するものではありません。本資料は、筆者個人の調査にもとづいています。


2. 私的年金制度の将来像

①私的年金に対する税制措置の根拠

「公平・中立・簡素」を旨とする税制において私的年金の税制措置の根拠を何に求めるか？

- ✓ 担税力に応じた負担という点では、私的年金は担税力があると思われる正社員を中心とした制度という実態からすると、優遇措置のためには相当に強固な理屈が求められる。さらに、優遇措置には政策目的達成のための規制が伴うことも認識すべき。
- ✓ 私的年金の普及促進(普遍性の確保)は、税制措置確保のためには必須の施策と考えられる。一方、普及促進の主たる対象と考えられる中小企業は約7割が欠損法人であり、事業主提供の制度だけに頼れないのが現実と考えられる。
- ✓ 制度間の連携を確保するためには、制度間の税制の差異をなくしておくことが重要と考えられる。
- ✓ 包括的所得税と支出税との違いは運用収益に対する課税の差異のみであるが、包括的所得税の立場からすれば、支出税は優遇措置と考えられる。
- ✓ 現在の退職金・年金税制は現役・引退の全期間を通じて非課税措置が手厚く、税の論理からは受け入れ難いと考えられる。

考えられる方向性

- 
- ✓ 「社会保障における所得再分配の担い手である中間所得層の老後の備え等に対する自助努力への支援」を理屈とする。
 - ✓ 税制措置の射程を職域の各制度から個人ベースの制度まで拡大する。
 - ✓ 各制度ともEETで揃える。

注)本資料およびご説明内容については筆者の個人的見解であり、所属する組織・グループ等を代表するものではありません。本資料は、筆者個人の調査にもとづいています。

2. 私的年金制度の将来像

②現行税制等の課題 — 働き方の変化とポータビリティの充実 転職と各制度間のポータビリティ

ポータビリティ: 転職に伴って退職給付の資金が課税関係が発生させることなく他の制度に移転すること

転職元 → 転職先

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨
①厚生年金基金	△	△	○	○	×	×	×	×	○
②確定給付企業年金	△	△	○	○	×	×	×	×	○
③確定拠出年金(企業型)	△	△	○	○	×	×	×	×	○
④企業年金連合会	○	○	○	NA	×	×	×	×	×
⑤中小企業退職金共済	×	×	×	×	○	○	×	×	×
⑥特定退職金共済	×	×	×	×	○	○	×	×	×
⑦小規模企業共済	×	×	×	×	×	×	×	×	×
⑧退職金	×	×	×	×	×	×	×	×	×
⑨確定拠出年金(個人型)	△	△	○	×	×	×	×	×	NA

○: 互いに保有(加入)していれば可能 △: 可能であるがほとんど機能せず ×: 不可能 NA: 該当せず

- 転職に伴う退職給付制度間のポータビリティの措置は十分とは言えない
- 一時的に雇用関係が途絶えた場合等に備えた受け皿(例: 企年連、国基連)の機能は重要になる

注) 本資料およびご説明内容については筆者の個人的見解であり、所属する組織・グループ等を代表するものではありません。本資料は、筆者個人の調査にもとづいています。


2. 私的年金制度の将来像

②現行税制等の課題 — 次のような助言をどう考えるか？

- (1) 一時金で受け取れる退職金は一時金で。非課税枠である「退職所得控除額」をフル活用する。
- (2) 退職金の年金受取り、企業年金、DCの年金受取りは、65歳ではなく、60歳からスタート。使い残しの多い60代前半の非課税枠「公的年金等控除額」を活用する。
- (3) 少ない給料でも社会保険に加入する働き方を長く続け、国民健康保険と介護保険の加入時期を遅らせる。

出所：深田晶恵「会社員が年金の手取りを増やすポイント」(ダイヤモンドオンライン、平成30年3月9日)

- 退職金(退職所得)には「退職所得控除」(勤続40年で2200万円)が適用される。
- 企業年金(雑所得)には「公的年金等控除」が適用されるが、これは給与所得に対する「給与所得控除」と合算されない。
- 企業年金受給者は公的年金との合算で課税されるケースが多い。一方、一時金受給(みなし退職所得)を選択すると、その後の取り崩しは「所得」と見做されない(利子は課税される)。
- 公的年金や企業年金による年金収入には、所得税の他、国民健康保険や介護保険の「所得割」の保険料が賦課されることがある。
- 社会保険料は、被用者保険の場合には半分を企業が負担するが、被用者以外の保険では全額個人負担となる。

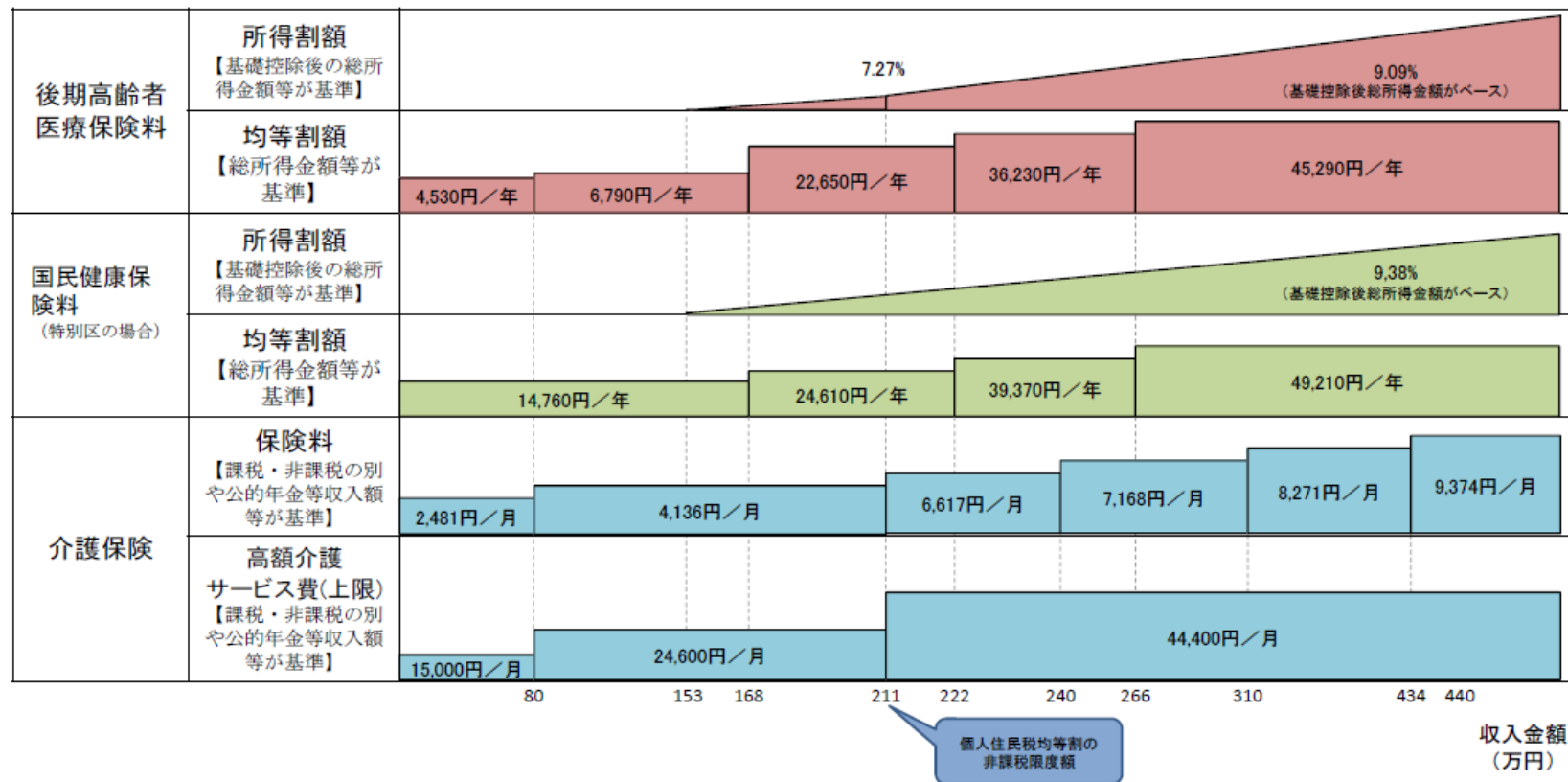
- 
- 「年金支給」が掛け声倒れ(特に有期年金で給付利率が低い場合)に終わりかねない？
 - 老後の所得保障政策を包括的に捉える必要がある
 - 私的年金の政策目標は、「引退期間の(終身)年金支給」？それとも「老後の資産形成」？

注)本資料およびご説明内容については筆者の個人的見解であり、所属する組織・グループ等を代表するものではありません。本資料は、筆者個人の調査にもとづいています。

2. 私的年金制度の将来像

②現行税制等の課題

【参考】所得情報(税情報)を活用している社会保障制度等
公的年金等受給者のケースのイメージ



(注1) 平成29年10月時点ベースで作成。夫70歳以上(年金収入のみ)、妻70歳以上(年金収入80万円)、子なしのケース。図表の収入金額は夫の年金収入を示す。

(注2) 後期高齢者医療保険料は、夫婦ともに75歳以上の場合。

※ この他、高齢者における医療費の自己負担割合(国民健康保険、後期高齢者医療)については、個人住民税の各所得控除後の所得金額を利用している。

出所: 税制調査会平成29年10月23日総13-3説明資料〔個人住民税〕

注) 本資料およびご説明内容については筆者の個人的見解であり、所属する組織・グループ等を代表するものではありません。本資料は、筆者個人の調査にもとづいています。

2. 私的年金制度の将来像

③私的年金の政策目標 — 森戸英幸教授による「引退後所得保障制度に関するコメント」

1. 「企業年金」から「引退後所得保障」へ

- ✓ 引退後所得保障の確保手段が「企業年金」である必要はない
- ✓ 真の政策目標は、中小企業が企業年金を持つことそれ自体ではなく、中小企業の労働者が老後所得確保の術を持つことでは？ — 「私的年金」や「自助努力」へのサポートでもよいはず
- ✓ 国民の引退後所得保障をどう図るか、というより広い視野が必要

2. 「積上げ型」から「穴埋め型」へ

- ✓ 「3階建て」(国民年金・厚生年金・企業年金) — 全国民について「3階建て」なわけではない — 金持ち優遇では？
- ✓ 他方で企業年金・退職金の実施意欲を殺ぐ改革はすべきでない
- ✓ 企業年金以外の枠組みにまで視野を広げていくべきでは？ → 「積上げ型」から「穴埋め型」の発想転換を
- ✓ 全国民に等しくやってくる「老後」に、ひとりひとりが備えなければいけない → そのための「枠」を等しく与える
- ✓ 低所得者の枠は埋まらない？ → 補助金の支給？ (ドイツのリースター年金)

3. 「個人型DC」から「日本版IRA」「国民退職所得勘定」へ

- ✓ 個人型DC(iDeCo) : 将来「穴埋め型」を担う制度に？
- ✓ 全国民について、個人別に老後のための非課税貯蓄枠を設ける(EET)
- ✓ 企業年金がある場合には、…上限額から控除し、残余がある場合は個人の所得から非課税拠出が可能
- ✓ 使い残しの枠は翌年以降に繰り越しを認める — 生涯で老後に備えるイメージ
- ✓ 退職一時金については、受給段階でなく、拠出段階として控除を適用
- ✓ 「ポータビリティ」の拡充にも寄与

4. 「上乘せ」から「つなぎ」へ？

- ✓ 終身給付を義務づけるべきか？ 少なくとも誘導すべきか？ — 問題: ①原資は十分か？ ②終身給付支給の枠組み・受け皿はあるのか？
- ✓ あらたな発想として「つなぎ年金」？

出所: 第19回 税制調査会(2018年10月23日)資料 [総19-5]引退後所得保障制度に関するコメント(森戸英幸 慶應義塾大学教授) から筆者が抜粋

注)本資料およびご説明内容については筆者の個人的見解であり、所属する組織・グループ等を代表するものではありません。本資料は、筆者個人の調査にもとづいています。

2. 私的年金制度の将来像

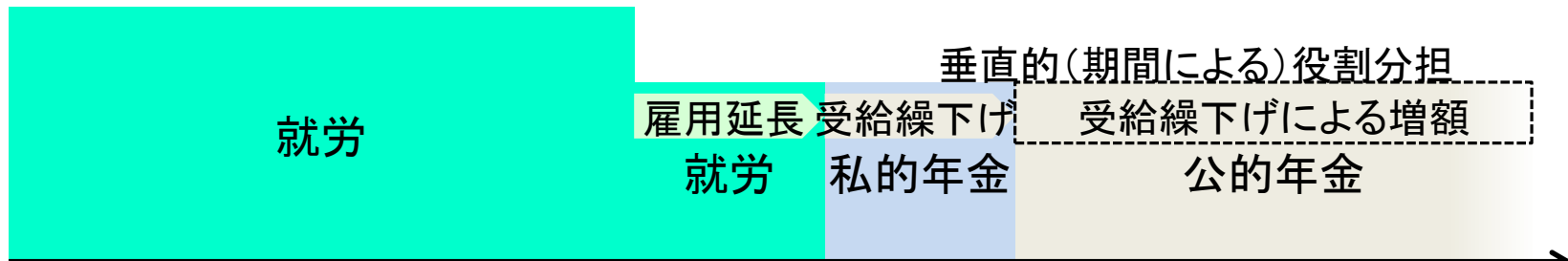
③私的年金の政策目標 — 公私の役割分担の再考

年金におけるこれまでの公私役割分担の議論



- 企業年金は、長生きリスクやインフレリスクへの備えに限界がある。
- 給付建て(DB)制度から拠出建て(DC)制度への潮流を踏まえる必要がある。

今後の公私役割分担の考え方



- 公的年金の支給開始年齢までは、自助努力(おもに就労)で対応する
- 支給開始年齢以降は、私的年金等が利用できればこれを利用して公的年金の受給を繰り下げる
- 結果として、長生きリスクやインフレリスクは公的年金でカバーされる
- 経済的には、私的年金で公的年金の増額分を(付加保険料なしで)購入することに等しい

出所: 谷内陽一「年金財政議論における「誤解」の検証」(平成28年10月28日、日本年金学会総会・研究発表会)を参考に筆者作成

注) 本資料およびご説明内容については筆者の個人的見解であり、所属する組織・グループ等を代表するものではありません。本資料は、筆者個人の調査にもとづいています。

2. 私的年金制度の将来像

③私的年金の政策目標 — 留意点

1. 退職金課税と年金課税

- ✓ 退職金課税と年金課税とを中立化すべきとの意見は強いが、年金収入は社会保険料(医療保険、介護保険)の賦課ベースとなるので、特に有期年金の場合、税の中立化だけでは十分でないかも知れない。

2. 「給与切出し型」DC制度の評価

- ✓ 「給与切出し型」のDC制度の発想は、米国における401(k)制度導入時における、原則所得控除が認められない従業員掛金に所得控除を認めさせた際の議論に類似しているように感じる。
- ✓ 米国は当該掛金の所得控除を認める一方で、社会保障制度の賦課ベースからは控除しないことを明確化している。

3. 企業年金法制と労働法制

- ✓ 定年延長と給付減額基準について「全体としての労働条件の変更の合理性みたいな考え方を入れるべきだ、入れようという発想なのかなと思って伺っておりました。」(第3回 企業年金・個人年金部会(2019年3月29日)における森戸部会長代理の発言)との指摘。高齢労働者の就労促進(=付加価値生成の基盤の拡大)が最優先事項であることを念頭に、両法制の調和が望まれる。

4. 均衡・均等待遇と企業年金

- ✓ 「働き方改革」は労働法制の話であり、企業年金は関係ない—と思ったら大きな間違いである。企業年金が実質的には労働条件の一部である以上、改革の目玉の一つである「同一労働・同一賃金」、すなわち非正規労働者の待遇改善の動きは、企業年金の実務や法政策にも影響を及ぼす可能性がある。(森戸英幸、ニッセイ基礎研究所「年金ストラテジー」Vol.261 2018年3月)

注)本資料およびご説明内容については筆者の個人的見解であり、所属する組織・グループ等を代表するものではありません。本資料は、筆者個人の調査にもとづいています。

3. 年金数理人に求められること

①職業専門家団体としての日本年金数理人会


- 職業専門家団体の目的は、職業専門家が十分に能力を発揮することを通じて社会に貢献することと考えられる。同時に、団体としての社会的地位の確保・向上も重要な課題と思われる。

年金数理人の資質の向上と品位の保持および年金数理の改善進歩を図ることを通じて、広く年金制度の普及と発展に寄与し、国民の生活の安定と福祉の向上に役立つ事業を行うことを目的としています。

公益社団法人 日本年金数理人会HP「目的」より

- 職業専門家の実務は社会的な仕組み(法令や基準)にもとづいて実施することが求められるが、社会的な仕組み自体が一定の政治経済にもとづく社会構造の一部であることを認識しておくことは、専門家として意義のあることと思われる。
- その意味で、保険、職域年金、社会保障という幅広い分野を網羅していることが、アクチュアリーの特徴とみとえられる。

出所: 第74回 研修会(2018年12月25日)

- 
- ✓ 年金数理業務に関する実務基準の設定・改訂
 - ✓ 職業専門家としての倫理の醸成
 - ✓ IAA等の国際機関および国内諸機関との連携
 - ✓ 年金数理業務に関連する諸制度を中心とした改善提案の発信
 - ✓ 上記を裏打ちする幅広い知見の蓄積

注) 本資料およびご説明内容については筆者の個人的見解であり、所属する組織・グループ等を代表するものではありません。本資料は、筆者個人の調査にもとづいています。

3. 年金数理人に求められること

②厚生年金基金問題の総括

- 2つの「代行割れ」問題
 - 積立金<最低責任準備金
 - 老齢厚生年金の給付<代行給付
- 代行部分の「中立化」問題
 - 「期ずれ」と年金ALM
- 一部基金の不祥事

AIJ事件は厚生年金基金制度見直しのトリガーという位置づけの方が適切？

私たちは厚生年金基金制度の問題に対して何をしてきたのか？何ができたか？

- ✓ 企業会計基準の問題には熱意を持って取り組んだが・・・
- ✓ 「代行割れ」問題をどの程度深刻に認識していたか？
- ✓ 「期ずれ」や「0.875」があったとしても、GPIFの運用政策との平仄合わせは一定の効果があったのでは？
- ✓ 年金経理に関する不祥事をチェックする機能は発揮されたか？

➡ 将来に向かって、教訓が生かされなければならない。

注) 本資料およびご説明内容については筆者の個人的見解であり、所属する組織・グループ等を代表するものではありません。本資料は、筆者個人の調査にもとづいています。

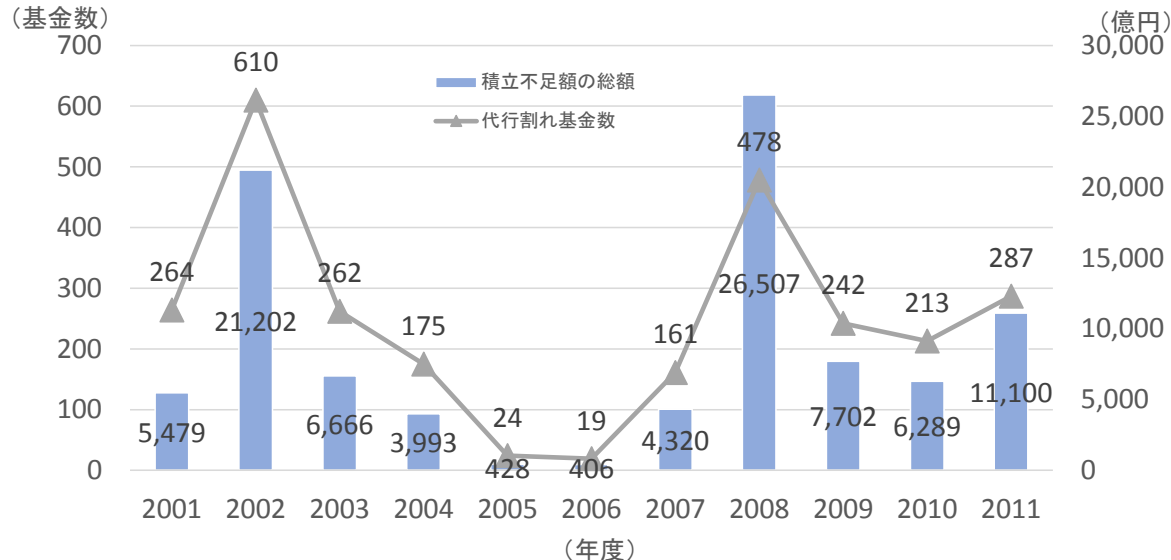
3. 年金数理人に求められること

②厚生年金基金問題の総括

i) 積立金<最低責任準備金

✓ 「代行割れ」は、突然発生した事象ではない。

代行割れ基金数及び積立不足額の推移



出所: 第1回 厚生年金基金等の資産運用・財政運営に関する有識者会議 資料2(2012年4月13日)、
および第1回厚生年金基金制度に関する専門委員会 資料2(2012年11月2日)

「率直に言えば、企業年金に関する法政策を一応の専門分野とする研究者としては、露骨な手のひら返しは恥ずかしい。私を含めた研究者もだが、行政も反省すべき点はあるように思う——今言っていることを、なぜAIJ事件の前から言えなかった、言わなかったのか。」

出所: 第3回 厚生年金基金制度に関する専門委員会(2012年11月27日)資料4【森戸委員提出資料】

➡ 年金数理人も反省すべき点があったのではないか？

注) 本資料およびご説明内容については筆者の個人的見解であり、所属する組織・グループ等を代表するものではありません。本資料は、筆者個人の調査にもとづいています。

3. 年金数理人に求められること

②厚生年金基金問題の総括

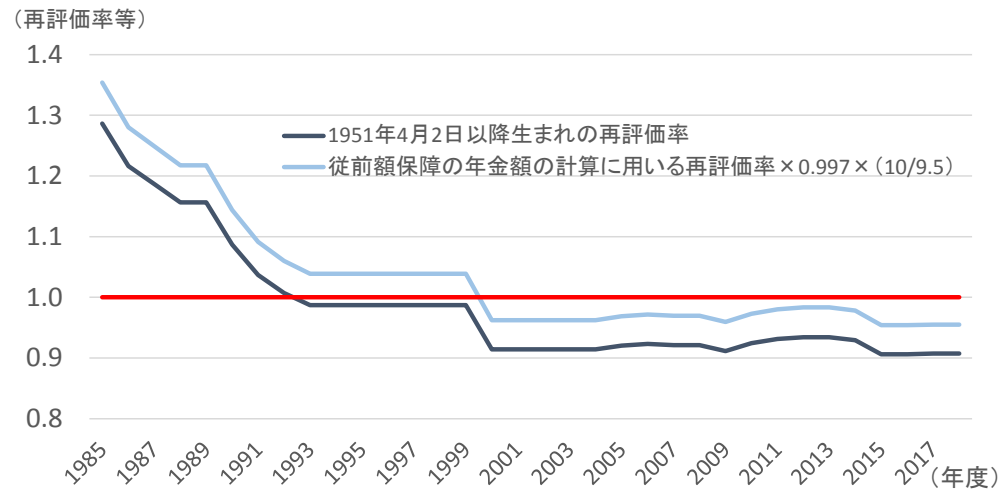
ii) 老齢厚生年金の給付<代行給付

老齢厚生年金の給付額

$$\begin{aligned}
 \text{本来水準} & \quad \text{平均標準報酬月額} \times \left[\frac{9.5}{1000} \sim \frac{7.125}{1000} \right] \times 2003\text{年3月までの被保険者期間月数} \\
 & \quad + \text{平均標準報酬額} \times \left[\frac{7.308}{1000} \sim \frac{5.481}{1000} \right] \times 2003\text{年3月以後の被保険者期間月数} \\
 \text{従前額保障} & \quad \left(\text{平均標準報酬月額} \times \left[\frac{10}{1000} \sim \frac{7.5}{1000} \right] \right) \times 2003\text{年3月までの被保険者期間月数}
 \end{aligned}$$

標準報酬の再評価率と経過措置を考慮した再評価率(2018年度)

1938年以降生まれの被保険者



出所:筆者作成

「代行の範囲というのが問題になってきます。…ネット所得スライドがあるということから、…平成6年でも、本体と代行が逆転するという欠点があるわけですが、…これをどういうふうに解決していくかというのは、これから法律改正が終わるまでの最終的な議論になると思いますが。」

日本アクチュアリー会2003年度年次大会パネルディスカッション「公的年金改革と企業年金制度」における坂本純一氏の説明(2003年11月13日)

年金数理人は1994年の改正(手取り賃金スライド)以後、代行制度の問題を認識できた。

注)本資料およびご説明内容については筆者の個人的見解であり、所属する組織・グループ等を代表するものではありません。本資料は、筆者個人の調査にもとづいています。

3. 年金数理人に求められること

②厚生年金基金問題の総括

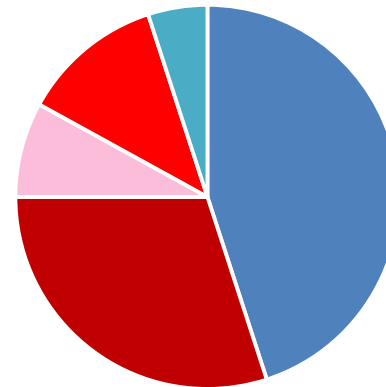
代行部分の「中立化」問題

✓ 「期ずれ」や「0.875」があったとしても、GPIFの運用政策との平仄合わせは一定の効果があった。

例えば、左記の基本ポートフォリオを採用した場合

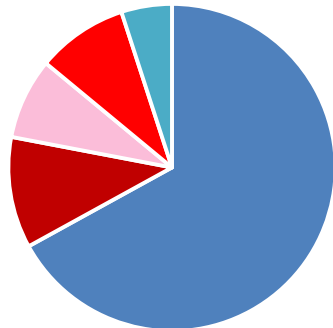
資産の内訳を以下とする
代行部分 1.0
プラスアルファ部分 0.5

- 国内債券
- 国内株式
- 外国債券
- 外国株式
- 短期資産



国内債券	45%
国内株式	30%
外国債券	8%
外国株式	12%
短期資産	5%

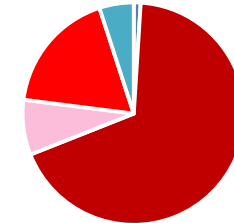
代行部分のポートフォリオを当時のGPIFの基本ポートフォリオで先取りした場合



国内債券	67%
国内株式	11%
外国債券	8%
外国株式	9%
短期資産	5%



プラスアルファ部分
(=本来の企業年金)
のポートフォリオは右
記のとおりとなる



国内債券	1%
国内株式	68%
外国債券	8%
外国株式	18%
短期資産	5%



1997年の代行部分の中立化以降、このような事実を実感していたか？

注) 本資料およびご説明内容については筆者の個人的見解であり、所属する組織・グループ等を代表するものではありません。本資料は、筆者個人の調査にもとづいています。

3. 年金数理人に求められること

③社会(国民)に求められる存在

- ✓ 年金数理人の業務の対象が確定給付企業年金等のDB型の退職給付制度に限られる場合、その業容の帰趨は、確定給付企業年金等の動向のみに依存することになります。このことは、ひとりひとりの年金数理人が身に沁みてわかっていることと思います。
- ✓ 縷々説明してきたことは、DB型の退職給付制度の将来は決して楽観できないということかと思えます。特に外部積立型のDB制度は、保険会社でもない一般の事業会社が原則無防備な(=資本要件を課されない)ままで、雇用関係が終了した元従業員に対して保障を提供する制度ですので、そのリスクを上回る便益を期待できることが必要になります。
- ✓ 年金数理人は様々な専門性を持っていると思います。しかし、社会(国民)が何を期待しているか、社会に役立つためには如何なる専門性を追加する必要があるか、といった観点からも考える必要があると思います。

いろいろ考え、また、何人かの人に相談したのですが、私の能力ではこれ以上のことは申し上げられません。ご海容ください……。

注)本資料およびご説明内容については筆者の個人的見解であり、所属する組織・グループ等を代表するものではありません。本資料は、筆者個人の調査にもとづいています。

ご静聴、ありがとうございました……。



注)本資料およびご説明内容については筆者の個人的見解であり、所属する組織・グループ等を代表するものではありません。本資料は、筆者個人の調査にもとづいています。