

企業年金制度の沿革，現状と今後の展望

山 口 修¹

目 次

1. 封建時代の年金類似制度
2. 近代における退職金制度の普及と先駆的年金制度
3. 企業年金制度の原型
4. 適格退職年金制度の発展と終焉
5. 厚生年基金制度の発展と縮小
6. 代行返上と確定給付企業年金への展開
7. 確定拠出年金の登場と発展
8. 企業年金の現状と当面の課題
9. 公的年金改革の現状と企業年金の役割

1. 封建時代の年金類似制度

江戸時代には、諸藩が国産振興と藩財政補強のため商業利潤を目的に物資の生産販売を独占する専売制を採用するケースが多く見られたが、これらの藩では経済活動の展開という面では、今日の企業の役割の一端を担っていたともいえる。また、多くの従業員を抱える商家や鉱山精錬業者などは、今日の企業と同様の事業活動を営んでいた。

さらに、今日の企業年金制度のような福利厚生制度とは全く異なるものではあるが、封建制を支える儒教の道徳的観点から、藩の善政を示す政策として、長寿者に褒賞を与える制度が多く見られ、毎年扶持米を与える年金類似の制度が会津藩や加賀藩などで見られた。また、商家の暖簾分けは、近代以後に導入される退職一時金制度と類似の性格を有するものであった。

1.1 会津藩の養老扶持米制度

徳川幕府第2代将軍秀忠の庶子として生まれ、後に会津23万石（他に預り高5万石）の藩主となった保科正之は会津藩領内に在住する90歳以上の高齢者に対して養老扶持米制度を実施した。

保科正之は、3代将軍で兄にあたる徳川家光の絶大なる信頼を受け、将軍家世子の家綱の烏

¹ 帝京大学経済学部教授，横浜国立大学名誉教授

帽子親に任じられ、家光臨終にあたってはいわゆる「託子の遺命」を受けた。このため、未だ若年の4代将軍家綱を補佐するため、足掛け23年間の長きにわたり江戸在府のまゝで藩政を行った。

そして、1663(寛文3)年7月に江戸より国許に通達した「御政事御執行之御趣意」の中で、90歳以上の老人に対して、身分を問わず、終生一人扶持(1日あたり玄米5合)を支給する旨の通知がなされた。これを受けて国許ではただちに実行され、家中4人、町方7人、郷村140人の合計151人に対して扶持が支給された²。これは米本位制の時代における一種の年金類似制度といえるものであった。

1.2 加賀藩の養老扶持米制度

父親・前田光高の急逝によりわずか3歳で加賀藩の第4代藩主となった前田綱紀は、祖父の前田利常の後見を得て藩政を行ったが、祖父の死去後は岳父の保科正之の影響を強く受けて藩政改革を行った。1670(寛文10)年に、藩内で長寿を保っている者に対して、男女貴賤を問わず、90歳以上の高齢者に褒美として1人扶持(男子には玄米5合、女子には玄米3合)を毎年与える加賀藩の養老の制³も保科正之の政策を模倣したものとされている。

これら老養扶持の支給については、会津藩、加賀藩以外でも小田原藩で実施されたほか、江戸時代の中・後期以降では、米沢藩・守山藩・新発田藩などでも老養扶持支給を制度化した藩が少なくない⁴。

1.3 商家における暖簾分けの制度

江戸時代の商家の暖簾分けとは、本来は営業権を分与するという意味である。奉公人が長い期間働いて、番頭以上のクラスになり、年季明けに店を辞める、その時に別家として営業権を分与したり、独立資金を支給する仕組みが暖簾分け制度であった。

専修大学の西坂靖教授は、三井越後屋の暖簾分け制度について詳しく報告されているが、それによると、店の奉公人は、裏方と店表(たなおもて)という2種類の区分があり、暖簾分けはもっぱら店表で働く奉公人の制度であった。店表の奉公人は、12~13歳ぐらいで丁稚として入店し、その後、厳しい選抜プロセスを経て昇進し、30歳代以降に暖簾分けをしている。この場合は店を出すという意味の暖簾分けではなく、年季明けに元手銀という退職手当が支給される仕組みで、その著書の中で昇進モデルによる元手銀の金額が例示されている⁵。

この三井越後屋の昇進モデルでは、18年勤務、30歳で役頭1年目の職階で辞めた場合、金換算で100両程度の元手銀が支給された。もう少し勤務して21年勤務、33歳で組頭1年目の職階で辞めた場合は、金換算で200両程度であったと報告されている。もちろん、これはモデル給付額であるため、全員が同じではなかったと思われるが、大体この程度の水準の退職手当が支給されていたということである。

当時は10両盗むと死罪になる時代⁶であったから、100両とか200両という元手銀の給付水準は相当なものであった。今日の金銭水準に換算するのはなかなか難しいが、例えば蕎麦代金で換

² 中村彰彦(1995) pp124~129に詳細な記述があるほか、会津史学会(1994)のp129にも項目のみの簡潔な記述がある・原資料は『会津藩家世実記』第二巻である・

³ 若林(1961)のp91に養老の制の記述がある

⁴ 柳谷(2011)のpp78~79には、会津藩、金沢藩、小田原藩、米沢藩、守山藩、新発田藩の記述がある

⁵ 西坂(2006)のpp148~159に三井越後屋京本店の元手銀の記述がある

⁶ 江戸時代、窃盗の罪は非常に重く、公事方御定書によれば十両以上盗むと死罪(斬首刑)とされていた

算した場合、1両の価値が大抵現在の12~13万円に相当するので、100両だと1,200万とか1,300万、200両はその倍になる勘定で、かなりの水準であったことがわかる。

三井越後屋以外でも広く暖簾分けの制度は普及していたが、店によって、その適用資格等に差があった。例えば呉服商白木屋の場合は、30年以上勤務の支配役（支店長クラス）が退職した場合に暖簾と店印を与えられて本来の意味の暖簾分けが実施されていたが、それ以前の役職での退職の場合は勤続年数ごとに定められた退職金と退職祝いの餞別が支給されていた⁷という。

2. 近代における退職金制度の普及と先駆的年金制度

2.1 退職金制度の普及

明治時代、日清・日露戦争を経て近代国家への道を歩む中で熟練労働者、特に軍需産業においての熟練労働者の不足が大きな問題になり、労働者の奪い合いという事態が起った。

そのため、労働者を企業に足止めするための仕組みとして、はじめて退職金制度が採用されたと言われている。その後、不況が来ると、今度は労使間の紛争の緩和策として、解雇する時に失業保障的な機能を果たすものとして、この退職金制度は使われることになった。

2.2 鐘淵紡績の共済組合制度

このような退職金制度は徐々に普及していったが、これとは別に、明治期という早い時期に、一種の企業年金制度を創設した事例があった。

それは1905（明治38）年に鐘淵紡績で創設された鐘紡共済組合で、ドイツの鉄鋼会社クルップ社の社内福祉制度を参考に、一般の従業員を対象とした企業年金制度が実施されていたというものである。この制度を創設したのは、三井銀行から鐘紡に転じた武藤山治であり、明治時代にこういう先進的な制度が存在したという事例は、日本では他に類例が全くなく、極めて先進的でユニークなものであった。

具体的には以下のような規定を定め、傷病手当や退職年金の給付を行った。⁸

「本組合は組合の人々が病気にかかり亦は負傷をなし若しくは死亡し又は老衰のために働くことが出来ずして退社し又は既定の勤続年限に達したる時は夫々定まれる救済をなし又は年金を給与します。」

保険料は従業員が給料の3%、会社は拠出総額の二分の一以上の金額を補助するとされており、退職年金の給付要件の部分を見ると、「男子は15年、女子は10年勤続して退社した場合に15年間年金を支給する」などと書かれている。

この制度に関して、後の厚生官僚は以下⁹のとおり述べている。

「いわゆる本格的な老齢を事故とする年金制度にはほど遠く、いわば一種の勤続年数に応じる手当金の性格が強かったが、当時の民間企業における制度としては、十分評価にあたいするものであったといえる。」

⁷ 油井（2007）pp49~53

⁸ 『鐘紡百年史』のpp121~126第二編第十一章の二「鐘紡共済組合の創設」を参照

⁹ 厚生省年金局企画課（1982）のp10の記述より引用

2.3 その他の年金制度

他の企業年金の事例としては、例えば1914年に三井商店の使用人恩給内規改正により企業年金制度が導入されたという記録もあるが、この三井商店というのは三井財閥の中核会社であり、その使用人というのは相当の幹部社員であったと考えられるため、すべての従業員を対象にした制度とは少し違うものと理解した方がよいと思われる。

2.4 戦時経済下での退職金制度の強制化¹⁰

その後、企業の退職時に一時金を支給する退職金制度は、長期勤務者に対する功労報償的制度として普及が加速し、1935年には100人以上の工場の53%で導入されるに至った。

そして、1937年には「退職積立金制度及び退職手当法」が制定され、50人以上の従業員を有する事業所を対象として、退職金制度の強制化が行われたが、事業主側はこの法律制定に強く反対した。

その理由は、退職手当は事業主の情誼に基づく贈与の性質を有するもので、法律で強制すべきではなく、事業主の任意の制度として初めて労務管理上の効果を挙げようという主張であった。それに対して当時の政府は、そういう事業主の考え方は退職手当の支給に関して絶対的権限を保留して、労働者を隷属させるものであると批判したのであった。

当時の政府が退職金制度の強制化を進めた背景には、退職手当の持つ失業給付としての大きな効果を重視したという点がある。これを法制化することで、当時は未整備であった失業保険などの社会保障制度の役割を期待したということが本音であった。しかし、この法律の制定により、退職金制度が法的強制力を持つこととなり、労働者の権利としての性格をより強く持つようになった。

この法律により、脱退手当金が勤続3年以上の退職者に支給されることになったが、一方で、戦争激化に伴い急増した徴用工は徴用期間がおおむね2年であったため、この脱退手当金が支給されない取扱いとなり、徴用工の士気を低下させるという別の問題が生じた。

その後、この退職積立金制度及び退職手当法は、1943年6月に実施された「労働者年金保険法」(翌年、厚生年金保険法と改称)に吸収される形で廃止され、企業の退職金積立機能は労働者年金の積立に引き継がれることになった。

3. 企業年金制度の原型

3.1 戦後の退職金制度の普及

戦後、各企業の任意の制度として、退職金制度が復活する。

終戦後の悪性インフレの時期には、生活維持のための賃金引上げが最優先されたが、1955年以降、賃上げ闘争と並行して退職金の導入が労働組合の重要な要求事項になっていった。

この退職金制度は通常、長期勤続するほど有利になる仕組みになっているため、企業にとっても退職金制度を導入することによって、安定した労働力を確保し、長期勤続によって労働生産性の向上を図ることが期待できるというメリットがあった。

そして、1975年の時点では従業員数が30人から99人までの中小規模の事業所でも、退職金制度は9割近い普及率に達し、大企業だけでなく中小企業も含めた幅広い企業にこの制度が普及

¹⁰ 吉原健二・畑満 (2016) のpp352~353を参照

していった。

3.2 退職年金制度の導入

このような退職金の普及とともに、一部の先進的企業では米国等の事例を参考に退職年金制度を導入する動きがみられた。まだ、法令にもとづく企業年金が導入される以前の段階であったが、1952年には十條製紙、三菱電機などをはじめとして、税制優遇がない段階での退職年金制度を導入する企業が少しずつ広がっていった。

1960年時点の日本団体生命の調査では、退職年金制度を実施している企業は210社¹¹あると報告されている。その内、会社が拠出するだけでなく、従業員も掛金を拠出する本人拠出制の制度は60社で、本人が無拠出の制度、すなわち会社しか拠出しない制度が150社であると区分している。

これらの制度では退職年金の資金準備の方法として引当金方式を採用しており、その多くは社外に拠出せず社内に留保する、いわゆる自己管理方式の自家年金制度であった。そして、退職時に一時金の形で支給して、それを一括して信託銀行に委託して退職後の従業員が年金として受給する方法などが採用されていた。これらの自家年金制度は、当時は税制上の優遇措置もなく、かつ企業倒産が生じた場合には財産保全ができないなど法的保護にも乏しい存在であった。

3.3 信託の仕組みを用いた企業年金制度

1957年には、興国人絹パルプや品川白煉瓦が、信託銀行に年金資金を積み立てる社外積立方式の本格的な退職年金制度を開始した。このうち、興国人絹パルプの制度は「生活設計積立金制度」と呼ばれた退職年金制度であり、同社の共済会に労使が拠出した資金を、共済会が三菱、住友の両信託銀行に対して特約付指定金銭信託の形で信託するものであった。

一方、後者の品川白煉瓦の場合は、労使双方が拠出した掛金を、委託者を品川白煉瓦、受託者を住友信託銀行、受益者を年金受給者として、年金給付を目的とする信託契約を締結する方法であり、その後の適格退職年金の原型となるものであった¹²。

これは、今日の用語では「倒産隔離」と表現される財産管理の方法、すなわち信託の機能を使って、万が一、会社が倒産した場合でも、従業員のために退職年金財産を保全する仕組みが作られたという点において、正に画期的なものであった。

4. 適格退職年金制度の発展と終焉

4.1 適格退職年金制度の成立

昭和36年の税制調査会で、退職給与引当金制度という仕組みの中では、退職年金を積み立てることには不利があることが示された。それは引当金制度の枠の中ではなかなか解決できない問題であった。特に、定年退職の場合には、引当金制度では自己都合退職の水準でしか積み立てができないこと、あるいは受給資格が20年だとすれば、直前の19年までは積み立てることができず、受給資格に到達して初めて積み立てができること、あるいは、終身年金の給付設計をしてもその引当が認められないこと、などのさまざまな問題点¹³があったため、これらを解決す

¹¹ 厚生省年金局企画課（1982）のp11の記述では、同じ昭和35年頃における企業年金の実施数は、400社から500社程度ともいわれていたと述べており、当時は正確な統計がなかったことが伺える

¹² 『住友信託銀行五十年史』p1042の記述を参照

る手段として法令に根拠をもつ適格退職年金制度を作る気運が高まっていった。

適格退職年金制度が、それまでの大半の自家年金制度と大きく異なる特徴は、前述の品川白煉瓦の年金制度と同様に信託や保険の機能を使って、万が一、会社が倒産した場合でも従業員のために退職年金の財産が保全される点にあった。年金資金として信託銀行や生命保険会社に拠出された財産は、会社の債権者が差し押さえることができない、つまり倒産隔離が行なわれること、これが年金給付の確実性を担保するために必要な基本的な枠組みであった。

さらに、契約関係を見ると、積立金が拠出企業に戻らず、年金原資にのみ充てられることが、適格退職年金を作る上での条件とされていた。そして、これらを法的に担保する契約が、信託契約、保険契約で、会社に戻らない器として、信託あるいは保険のビークルを使うことになったわけである。そして、仮りに実施企業が倒産した場合でも受給者のために資金が確保される仕組みが、この制度の信頼感を一層高めることになったのである。

契約関係で付言すると、信託法では受益者が不特定である場合には、それらの受益者の利益を守るために「受益者代理人」(旧信託法では「信託管理人」)を置くこととされている。実際の契約では、その地位に実施企業の総務部や人事部などの組織の部長などが就任する例が見られたが、受給者の利益を代理する者として、果してそれが妥当な選任であったのか疑問な面もある。

もともと企業年金は退職金制度から移行するケースが多いが、その退職金支給の規定は、就業規則や労働協約で定められ、それを労働基準監督署に届け出る形になっている。適格退職年金では、この関係をベースとして、それを実際に履行する契約として年金信託契約が作られていた。そして、その契約の内容が税制適格要件を満たす場合に、適格退職年金として認めるという構図になっていた。したがって、適格退職年金が、厚生年金基金や企業年金基金と最も違う点は、就業規則あるいは労働協約に基づく債権・債務関係の実態をそのまま契約の形に置き換えて、年金基金といった別の法的ビークルを用いずに、信託機能などを使ってそれを体現していた点である。

4.2 適格退職年金制度の発展

制度の創設後、適格退職年金は順調に発展していった。その背景にはさまざまな理由があったが、創設当時に想定されていた事項としては、まず、夫婦主体の生活スタイルが定着して核家族化し、家庭内扶養が減少していく時代の変化の中で、まだ十分な給付水準でなかった公的年金を補填し、老後の生活を安定化させる役割が期待された点があげられる。

そのほか、企業年金制度の導入によって長期勤続のインセンティブ効果が生じて生産性の向上が期待できること、あるいは制度の初期段階では拠出制年金の導入によって、労使一体の参画意識を高めることができるなど、主として労務管理的なニーズから適格退職年金制度が導入され、前半期の発展を支えていった。

そして後半期は、経理的なニーズ、例えば従業員の高齢化に伴い増大していく退職金支払いに備えて、それを事前に平準的に積み立て、企業が負担するキャッシュフローを適切に管理していく方法として年金制度を活用すること、あるいは節税目的や企業会計上の決算対策の観点から、適格退職年金制度を活用するなどの経理・財務的なメリットから急速に拡大・発展していった。

このように適格退職年金は、当初は労務管理的な色彩が強かったが、後半になると経理的ニ-

¹³ 吉牟田 勲 (1985) pp216~217 「退職給与引当金における年金引当ての不利」を参照

ズから導入されるのが大きな流れになった。その背景には、適格退職年金は、厚生年金基金に比べると制度設計上の自由度が高く、例えば退職率の如何にかかわらず定年部分だけを企業年金制度に移行して、定年以外の退職に係る退職金給付はこれまでどおり退職金制度に残して会社から支給するといった制度設計が可能であった。

このような給付設計は、企業年金と退職給与引当金との準備方式の相違を利用して節税効果を生み出すものであったため¹⁴、そういう自由な制度設計が企業のニーズとうまく合致した結果、急速に拡大・普及していったといえる。

4.3 適格退職年金制度の終焉

その結果、1962年から実施された適格退職年金は、1994年3月には92千件を超える制度数まで拡大した。しかし、バブル崩壊後の株価低迷の影響で、掛金の引き上げや積立不足の穴埋めが必要な事態が続出し、企業の負担感が増大して年金契約の解約や給付の減額といった事態が続出するに至った。また、実施母体に中小零細企業が多かったため、実施企業そのものが経営破綻するケースも増加し、積立水準の低い制度では受給権保護の面からの問題も生じた。

その後、受給権の確保が十分できないケースが多い適格退職年金はその役割を終了したとして、2012年3月末をもって廃止されたが、その背景には適格退職年金の所管が国税庁であり、過大損金を抑制する規制が先行して、受給権保護のための財政安定化の視点が劣後していた点が指摘できる。

ただし、適格退職年金の廃止に至る過程にはもう少し複雑な事情があったようで、当時の年金局長だった矢野朝水氏がこの間の経緯の一部を述べている¹⁵が、企業年金の主導権をめぐる役所間の縄張り争いもあったようである。

5. 厚生年金基金制度の発展と縮小

5.1 厚生年金基金制度の誕生 ～公私年金の調整～

厚生年金保険法の1965年改正では、厚生年金の給付水準の大幅改善と保険料の引上げが予定されていたが、当時の日経連は企業が実施する退職金や企業年金などの制度が老後保障と費用負担の面で、国が実施する厚生年金と重複していると指摘し、法改正の条件として公私年金の調整を強く要望した。

これに対して労働組合側は、退職金制度は労働者の既得権であり、公的な社会保障である厚生年金との調整は筋違いであるとして強く反対した。また、社会保険審議会の公益委員も、企業年金は労使協約に基づく権利義務関係であるのに対して、厚生年金は国の責任で行う社会保障であって、両者は異質であり調整にはなじまないと指摘した。

しかし、日経連は公私年金の調整がない改正案には応じられないと強硬な態度を堅持したため、妥協の産物として厚生年金基金を設立して厚生年金の報酬比例部分を代行する場合には保険料負担を調整するという方法が考え出され、これを盛り込んだ改正案が国会に提出され、成立するに至った。

¹⁴ これについては、山口 修（2009）に詳述されている

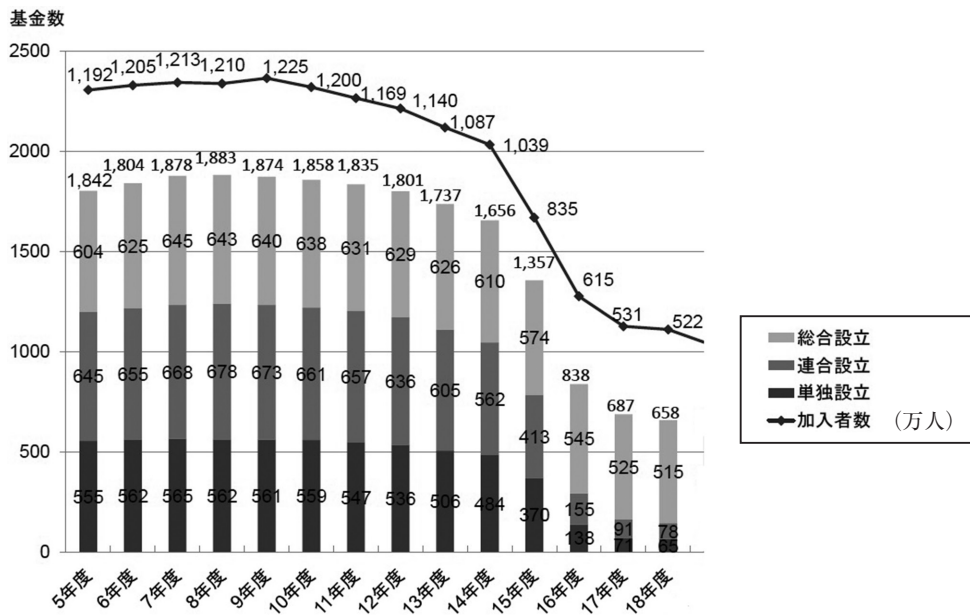
¹⁵ 矢野朝水ほか（2007）の座談会「企業年金二法5周年に当たって」の中で、矢野氏は当時の大蔵省の主流派が企業年金に非常に関心を持っており、適年を充実強化して企業年金を大蔵省の所管にしようとする考え方があったと述べている

この厚生年金基金による代行方式は、英国のような適用除外方式ではなく、本体の厚生年金の一部を代行するものであり、厚生年金基金の給付はこの代行部分を上回る企業独自の給付をプラスアルファとして付加することが求められることになった。

5.2 厚生年金基金制度の発展

厚生年金基金は、折からの高度経済成長の中で、大企業を中心とする単独、連合設立基金だけでなく、中小企業の業界団体などによる総合設立基金も着実に普及・拡大していった。そして、1972年度末には基金数は853、加入者数で500万人弱と順調に増加し、その後、設立認可基準の緩和や資産運用規制の緩和などにより、最盛期の1996（平成8）年度には基金数は1,883基金に達し、加入者数では翌年の1997（平成9）年度に1,225万人にまで拡大して、企業年金を代表する制度となっていった。

しかし、次節に述べるように2000年の退職給付の企業会計ルールの導入を契機として、企業のスタンスが劇的に変化し、厚生年金基金は大幅に減少していくことになった。



(出所) 厚生労働省 (一部抜粋)

図1 厚生年金基金の基金数の推移 (平成5～18年度)

5.3 退職給付会計基準の導入と代行返上

厚生年金基金制度の消長は、公開企業を対象とする企業会計原則の一部として導入された新たな退職給付会計の内容と密接な関係がある。退職給付会計の導入にあたり、その細目は実務指針にまとめられることになり、1999年8月に公開草案が示された。実は、この公開草案の段階では厚生年金基金の代行部分は債務評価の対象ではないとされていたが、最終的な実務指針の取りまとめの段階 (同年9月) では一転して、債務認識の対象とされた。

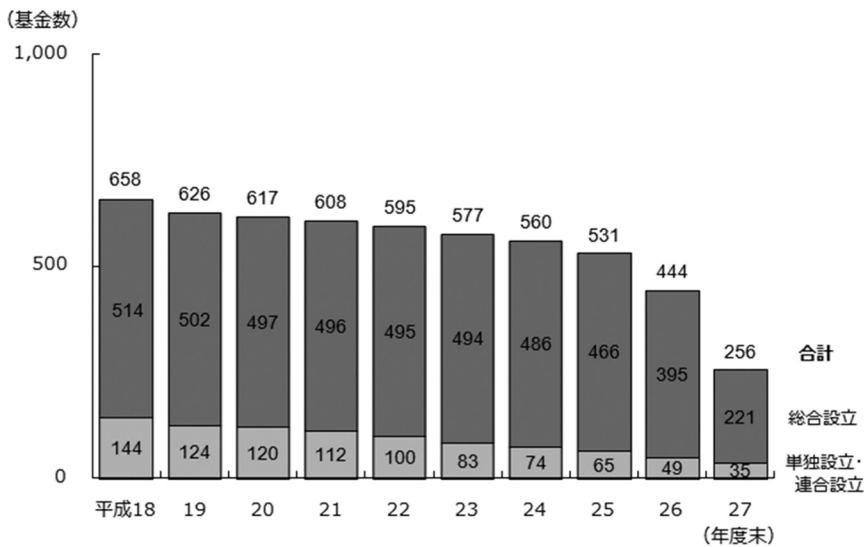
この結果，2000年度の退職給付会計導入時に，厚生年金基金の代行部分も債務認識の対象とされ，多額の積立不足が発生する大きな要因となった。しかし，代行部分はもともと国の厚生年金の給付であったことから，経済界からは代行部分の支給義務を，国に返上できる選択肢を新たに設けて欲しいとの要望が出された。

その後，返上後の受け皿となる確定給付企業年金が法制化され，施行された2002年4月以後，トヨタ，デンソーを皮切りに単独・連合の厚生年金基金の大部分が雪崩をうって代行返上を行うに至り，1996年末には1883あった基金数は，2005年度末には687まで大幅に減少し，残存する基金の大部分は中小企業を設立母体とする総合型基金となった。

5.4 AIJ詐欺事件と総合型基金の解散

その後，AIJ詐欺事件を契機に総合型基金の財政状況の深刻な悪化がクローズアップされ，厚生年金本体への波及が懸念されるようになった。このため，2014（平成26）年4月1日に施行された健全化法（「公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律」）によって，厚生年金基金は他の企業年金制度への移行を促進しつつ，特例的な解散制度の導入等を行うこととされた。これを受けて，総合型基金の代行返上や解散が相次ぐこととなり，基金数はさらに急速に減少していくことになった。

2017年8月1日現在，将来期間の代行返上を行った基金を除く残存厚生年金基金の数¹⁶は単独・連合型基金で7，総合型基金で17，合計で24基金までに激減しており，事実上厚生年金基金制度は消滅するに至った。



（出所）企業年金基金連合会

図2 厚生年金基金の基金数の推移（平成18～27年度）

¹⁶ 企業年金連合会HPの「企業年金の現況（平成29年12月1日）」にもとづく基金数

6. 代行返上と確定給付企業年金への展開

6.1 厚生年金基金の解散と代行返上の相違

厚生年金基金は、公的年金である厚生年金の一部を代行する代行部分と、企業独自の上乗せ給付である付加部分を合わせて給付を行う仕組みとなっている。そして、代行部分と付加部分は一体のものとされていたため、厚生年金の一部代行を止めるためには厚生年金基金そのものを解散するしか方法はなかったのである。

解散をする場合、代行部分見合いの資産（最低責任準備金）は国に返還することになるが、付加部分に見合う資産は加入者等に分配することになる。この方法は、企業が倒産した場合などを想定したものであるが、企業が存続する状態で付加部分の給付を継続するケースは想定されておらず、法律的な手当てがなされていなかったのであった。

確定給付企業年金法の制定により、この問題は解決され、代行部分を国に返上すると同時に、付加部分については確定給付企業年金に引き継いで継続実施する途が開かれたのであった。

6.2 厚生年金基金からの移行

厚生年金基金が確定給付企業年金へ移行するにあたって代行返上する場合、まず「将来分の返上」を行って、それ以降の将来期間における代行部分の保険料徴収及びそれに見合う給付は国が行うこととされる。その後、加入記録の整備等を行った後で「過去分の返上」を行って、厚生年金基金の全期間の記録及び代行見合いの資産（＝最低責任準備金）の国への返還が行われることになる。

確定給付企業年金法が施行された2002年4月1日にトヨタ自動車、デンソーの厚生年金基金が口火を切って代行返上を申請し、その後、前述のとおり、大企業を中心とする単独、連合型基金が雪崩をうって代行返上を行うことになり、主として企業年金基金と呼ばれる基金型の確定給付企業年金に移行していった。

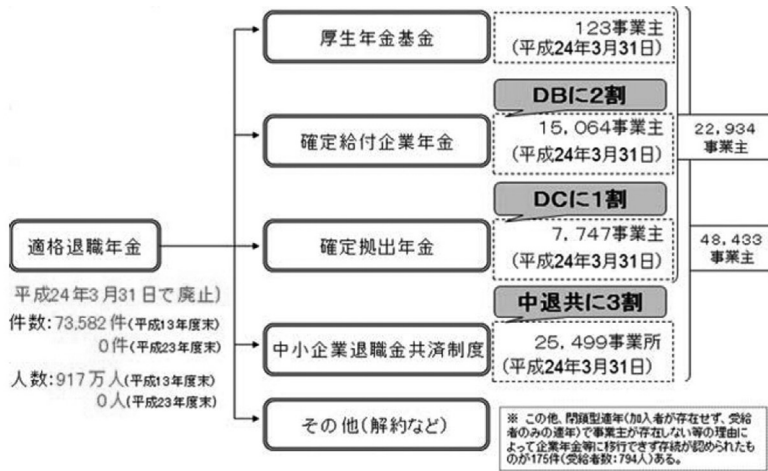
6.3 適格退職年金からの移行

適格退職年金から確定給付企業年金への移行とは、新規設立と同時又は既存の確定給付企業年金に適格退職年金から権利義務承継若しくは資産移換を行ったものであり、その数は移行期間の10年間で15,064件であったが、これは適格退職年金の全体件数（2002年3月末で73,582件）の約2割に相当するものであった。この他の移行先は、確定拠出年金に約1割、中小企業退職金共済に約3割で、その他解約等が約4割という割合であった。（図3参照）

6.4 確定給付企業年金の発展と課題

確定給付企業年金はその後、順調に増加し、2017年3月末時点では、制度数13,540件、加入者数818万人、資産残高59兆4,429億円に達しており、日本の企業年金を代表する制度に発展している。

しかし、確定給付型（DB：Defined Benefits）では、企業会計上、年金制度の積立不足などが企業収益を圧迫することになるため、企業会計原則が適用される上場企業を中心に、給付設計を年金給付額が市場指標などに連動して増減するキャッシュバランス制度に変更したり、年金運用におけるリスク資産の比率を低下させて積立不足の発生を抑制する行動に出ている。



(出所) 厚生労働省

図3 適格退職年金の企業年金等への移行状況（平成24年3月31日現在）

また、企業会計上、会社の拠出した掛金を費用処理することで済む確定拠出型（DC：Defined Contribution）に移行する動きもみられる。

2017年1月から導入されたりスク分担型企業年金の内容については、後述するが、企業の拠出義務が規約で定めた掛金に限定され、追加拠出の義務を実質的に負っていないと確認された場合には、この制度は企業会計上、確定拠出制度に分類されることとなった。

これにより、特別掛金を除く毎期の掛金そのまま会計上の費用とされ、退職給付債務の認識も不要となるので、企業年金が資本市場の変動に振り回される事態もなくなり、安定した運営ができる可能性が出てきた。

7. 確定拠出年金の登場と発展

7.1 確定拠出年金の登場

これまで述べてきたDB型の年金制度では、予め給付算定のフォーミュラが決まっており、資産運用はその制度全体で行う仕組みだが、DC型では拠出された掛金が加入者ごとに区分管理され、掛金の累計とその運用収益の合計をもとに給付額が決まる仕組みとなっている。そして、DCの運用では加入者自身が運用商品を選択するため、将来支給される年金額はそれぞれの運用成績によって違ってくることになる。

2001年10月から導入された確定拠出年金（以下、DCという）では、掛金を主に企業が拠出するタイプの企業型DCと、個人が拠出するタイプの個人型DCの2種類がある。米国では401(k)プランをはじめとする様々なDC型年金があるが、日本のDCも米国の制度を参考に作られたものであった。

7.2 確定拠出年金の発展

導入から5年後の2006年12月末時点の厚生労働省の調査によると、5年間での企業型DCの実

施企業は約8千社あったが、他の制度から資産を移換してDCを導入した企業が約6割で適格退職年金や退職金からの移行が従業員数100人以上の中堅規模以上の企業で目立ったのに対し、従業員規模99人以下の中小企業では他制度からの移行ではなく、新規にDC年金を導入する例が多く見られた。

また、この時点での加入者数は208万6千人であったが、その後、図4のとおり順調に拡大し、10年後の2017年3月末では591万4千人にまで増加している。

7.3 DC年金（企業型）の課題

OECD諸国において、DB型年金からDC型年金へのシフトが進みつつある状況を踏まえると、わが国でもDC年金の一層の内容改善が必要であるが、平成27年税制改正大綱ではDC年金について、以下の項目について、税制上の所要の措置を講じることとされた。

- ① 個人型確定拠出年金（個人型DC）への小規模事業主掛金納付制度の創設
- ② 個人型確定拠出年金（個人型DC）の加入可能範囲の拡大
- ③ 企業年金等のポータビリティの拡充
- ④ 確定拠出年金（DC）の拠出限度額の年単位化

このうち、①、②は個人型DCを対象とするものであるが、③、④は企業型DCも関係する改正である。

さらに、2016年5月に成立した「確定拠出年金法等の一部を改正する法律」（以下「改正DC法」）によって、中小企業（従業員100人以下）を対象に設立手続き等を大幅に緩和した『簡易型DC制度』を創設することや、DC運用の改善として継続投資教育の努力義務化や運用商品数の抑制等を行うとともに、指定運用方法として分散投資効果が期待できる商品設定を促す措置を講じることとされた。

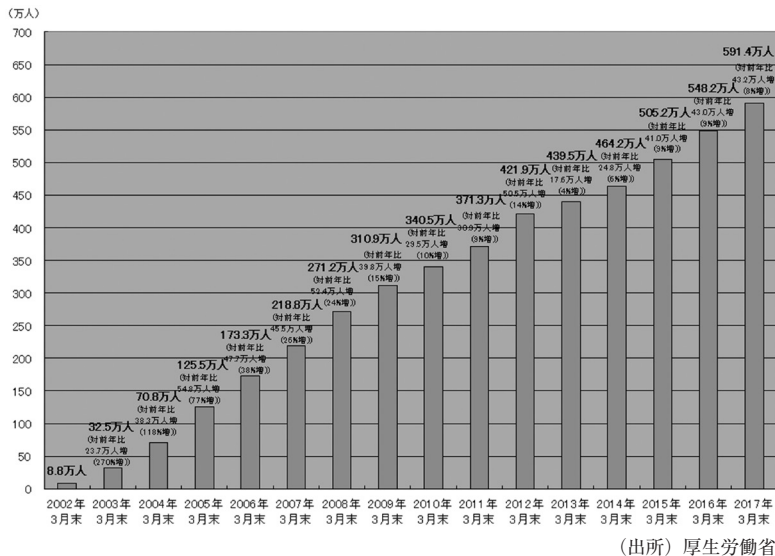


図4 企業型DCの加入者数の推移

今後は、これらについて、実態に適合した細目の制定と、運営面での実効を期待したい。

7.4 iDeCoの課題

前述の平成27年税制改正大綱の②の「個人型DCの加入範囲の拡大」は、その後の改正DC法において実現した。これによって、2017年1月から個人型DCには、企業年金を実施している企業に勤務する者や、専業主婦、公務員を含め、基本的に公的年金制度に加入している60歳未満の全ての者が加入できる体制が整った。

「iDeCo」とは、この拡大された個人型DCの愛称であり、これによって生涯にわたって継続的に老後に向けた自助努力が可能となり、国民年金や厚生年金と組み合わせることで、老後所得を充実させ、より豊かな老後生活を送ることができることとなった。

今後は、企業型DCと同様、DC運用の改善として、運用商品数の抑制や指定運用方法として分散投資効果が期待できる商品の設定など、組織に属さない個人でも対応できる簡便な方法が期待される。

8. 企業年金の現状と当面の課題

8.1 退職給付の実施状況

民間企業と公務員との退職給付の官民均衡を図る目的で、人事院が調査し、2017年4月に発表した従業員規模50人以上民間企業4,493社の退職給付の実態調査によれば、退職給付制度がある企業の割合は92.6%であり、これを100%と置きなおして、その内訳をみると退職金制度のみがある企業の割合は48.3%、企業年金制度のみがある企業の割合は12.0%で、退職金制度と企業年金制度を併用している企業の割合は39.6%となっている。

この調査によれば、9割以上の企業が何らかの退職給付制度を有しており、そのうちの約半分（12.0+39.6=51.6%）が企業年金を導入していることがわかる。

8.2 企業年金の現状

現状のわが国の企業年金は、確定給付企業年金と確定拠出年金（企業型）が主流の制度になっているが、最近の企業年金の状況は下表のとおりである。

表1 企業年金の状況（2017.3末）

制度区分	件数、規約数	資産残高	加入者数
厚生年金基金	110	190,714億円	139万人
確定給付企業年金	13,540	594,429億円	818万人
確定拠出年金（企業型）	5,236	104,794億円	592万人
合計	18,886	892,937億円	1,549万人

（出所）確定給付型は信託協会、生命保険協会およびJA共済連による「企業年金の受託状況」、確定拠出年金（企業型）は運営管理機関連絡協議会、信託協会および生命保険協会の連名による「確定拠出年金（企業型）の統計概況」を参照

この時点で、企業年金全体では89兆円の積立金を有し、加入者数は1,549万人であった。これは、船員を除く厚生年金の第1号厚生年金被保険者（民間企業に属する被保険者）3,771万人¹⁷⁾の

41%に相当するが、複数の制度に重複して加入している者もいるので、実際の企業年金の普及率はこの数値よりも低いものであろう。

8.3 企業年金の資産運用

企業年金連合会の資産運用実態調査によれば、確定給付型の厚生年金基金と確定給付企業年金の資産構成割合の平均は以下のとおりであった。

表2 確定給付型企業年金の資産構成割合 (2016年3月末) (単位: %)

	国内債券	国内株式	外国債券	外国株式	一般勘定	ヘッジファンド	その他	短期資金
厚生年金基金	18.32	17.33	11.84	16.48	15.23	4.15	5.58	11.07
確定給付企業年金	28.38	10.34	14.51	12.65	16.69	5.14	6.65	5.64
合計	26.24	11.82	13.94	13.46	16.38	4.93	6.43	6.80

(出所) 企業年金連合会の資産運用実態調査 (2015年度)、集計数は厚生年金基金160、確定給付企業年金で576の合計736であった

内外株式を合計した配分比率をみると、厚生年金基金33.81%に対して、確定給付企業年金では22.99%と10ポイント以上少なく、リスクの低い運用を行っていることが分かる。

同じ資料で10年前の2006年3月末を見ると厚生年金基金の内外株式比率が53.6%あるのに対して、確定給付企業年金では44.0%であり、この10年間で両者とも20ポイント程度、内外株式比率が低下しリスクテイクが減少しているが、両者の差は引き続き10ポイント程度あり、確定給付企業年金の方が一貫してリスクの小さい運用を続けていたことが分かる。

この背景には、上場企業では企業会計上、リスクを取った運用で損失が発生した場合に認識すべき債務が増えるためにリスクを抑制する傾向があるのに対して、総合型を中心とする厚生年金基金では積立不足を減らすために高いリターンを目指してあえてリスクの高い資産配分を選択する傾向があったためと考えられる。

8.4 DB型企業年金の変化の流れ

企業年金は母体企業の消長と運命を共にするという宿命から逃れることはできない。

幸い日本にはリビングカンパニーと呼ばれる長寿企業が多く、2017年時点で創業100年以上の老舗企業は全国で3万3,069社あると報告¹⁸されており、変化への対応力の高い、頑健性のある企業が多い。

その中でDB型企業年金をめぐる変化の流れを見ていくと以下のとおりである。

① ベアハネ体系の是正

わが国の伝統的な退職金の給付体系は、最終給与に給付倍率を乗じる体系 (=最終給与方式) となっていた。1970年代に、この体系をそのまま持ち込んだ企業年金では、最終給与として用いる基準給与がベースアップを反映するものが多く、給与の上昇がそのまま退職金や企業年金

¹⁷ 2016年9月1日現在の船員を除く第1号厚生年金被保険者数 (「厚生年金保険 業態別 規模別 適用状況 調平成28年9月1日現在」にもとづく)

¹⁸ 東京商工リサーチが保有する企業データ約309万社から、創業年が1917年 (大正6年) 以前の企業を対象に抽出したもので、最古の老舗企業は社寺建築の (株) 金剛組 (大阪府) の578年創業であった

に跳ね返ることになったため、これを避けるために基準給与を変更して、ベースアップの全部が跳ね返らない体系に変更する動きが相次いだ。これをベアハネ体系の是正と呼んだ。

② ポイント制への移行

最終給与方式では、在職中の業績評価が退職金や企業年金に十分反映されないことから、多くの企業では職能資格制度とリンクしたポイント制の制度を導入する動きがあった。これは、勤続年数や職能資格などに応じて、毎年賦与されるポイントが定められており、賦与されたポイントの累計にポイント単価を乗じて算定する方式がある。

③ 給付利率の見直し

退職金制度から移行した企業年金で、年金の支給開始年齢を定める場合、待期期間の金利相当分を年金給付に上乘せするのが通例である。また、退職一時金を年金に読み替える場合、一時金乗率を年金現価率で除して年金乗率を算定するが、この年金現価率の計算でも一定の割引利率が用いられている。これらの利率は給付利率と総称されるが、多くの場合、年金財政計算で用いられた予定利率がそのまま援用されていた。

その後、資本市場の金利水準が低下する中で、年金財政上の予定利率の見直しは実施されたが、給付利率についてはその引下げは給付水準の低下に繋がることもあって、見直しが行われずに推移していた。このため、退職金からの移行割合の増加などで給付増額を行うと同時に給付利率を引き下げるなどの方法により、資本市場の金利水準に応じて給付利率の引下げを行う企業が増加した。

④ キャッシュバランス（CB）制度

キャッシュバランス（CB）制度は、1980年代の初めにバンク・オブ・アメリカで導入された米国の代表的なハイブリッド型のDB制度である。日本では2002年に新たな給付設計の類型として認められ、その後パナソニックをはじめ、花王、日本IBM、日立製作所、NECなど多くの大企業で導入されるようになり、2011年の段階で加入者数1000人以上のDB型企業年金の半分以上の53.3%がCB制度又はCB類似制度を導入済と報告¹⁹されている。

このCB制度は資産運用のリスクを企業と加入者で分け合う仕組みであり、国債の利回りなどの指標に応じたみなし収益を付利する仮想的な個人勘定を設けて、金融資本市場の変動に応じた給付を行うとともに、資産運用は個人別ではなく、年金基金が一括して行う仕組みとなっている。この制度はまた、前述の給付利率の見直しを自動的に行うものでもあり、事本市場の変動リスクを企業が全面的に負担しなくてもよい仕組みとなっている。

その後、2014年には指標として、積立金の運用利回りの実績（ただし、拠出元本は保証）が加えられ、DC型制度の特徴をより強く持つ給付設計も可能となったが、これについては、あまり普及していないと報告²⁰されている。

いずれにせよCB制度の導入により、企業は年金制度の持続性を高めると同時に、資産運用の変動による退職給付会計上の影響を抑えることができるようになった。

⑤ リスク対応掛金

2017年1月にDB年金の政省令が改正され、新たにリスク対応掛金が導入された。

¹⁹ 人事院「平成23年民間企業の勤務条件制度等調査（民間企業退職給付調査）」による

²⁰ 「実績連動型CBプランとハイブリッド型の検討ポイント」（ニッセイ基礎研究所・年金ストラテジー Vol.231, 2015年9月）

これは、将来の年金資産の価格変動による積立金減少リスクを想定して、そのリスク相当額の範囲内で定めた額を事前に拠出するもので、これまでの財政均衡の考え方の幅を広げたものといえる。この掛金を適切な範囲で設定すれば、企業は年金資産の価格変動に起因する積立不足を避け得る可能性が高まるため、企業業績が好調な時点で考慮すべき選択肢の一つになるものと思われる。

これにより、未だ実現していない損失発生リスクに対する掛金が、税務上の損金算入として認められるようになったが、これは従来の過大損金を認めないとする考え方から一歩踏み出したもので税務的には画期的なことといえる。

これまでの企業ニーズに照らせば、企業の業績が好調な時期に課税所得を減らして、課税タイミングを遅延させ金利の機会収益を得る効果が考えられるが、昨今の超低金利の環境下ではその効果はそれ程大きいものとはいえない。

⑥ リスク分担型企業年金

もう一つのリスク分担型企業年金は、リスク対応掛金と同時期に導入されたもので、リスク対応掛金を実践的に使った応用編である。

具体的には、企業は新たにリスク対応掛金を拠出する形で掛金を固定し、その範囲内で毎年、財政均衡するように給付の調整率を定める方式である。これにより、企業は将来発生リスクに対する掛金負担をする一方、加入者等は運用成績の悪化等による給付減額のリスクを容認することによって、両者がリスクを分担する仕組みとなっている。

なお、リスク分担型企業年金の場合、将来発生する財政悪化リスクとして、積立金の価格変動リスクに加えて、予定利率の低下リスクも織り込むものとされている。これは、掛金が固定され、追加の掛金拠出がない仕組みであるため、想定されるリスクをできるだけ幅広く事前に織り込む考え方であると思われる。

また、この制度に対する企業会計上の取扱いは、注目する必要がある。

すなわち、「企業の拠出義務が規約で定めた掛金に限定され、追加拠出の義務を実質的に負っていないと確認された場合には、この制度は、企業会計上、確定拠出制度に分類されること」とされたのである。

これにより、特別掛金を除く毎期の掛金そのまま会計上の費用とされ、退職給付債務の認識も不要となる。このため、これまでのDB制度のように金利や価格などの資本市場の変動が退職給付会計の仕組みを通じて、企業本体の業績評価に悪影響を与える事態は回避できる可能性が強くなった。

すなわち、将来の財政悪化リスク相当額に対して、リスク対応掛金の設定水準を適切に定めつつ、平滑化した調整率の採用などによって、実質的に給付減額には至らないようになれば、DB型企業年金であっても企業会計上は確定拠出年金と同様のものとして運営できることになる。

このことは、企業経営のリスクマネジメントの面でも大きくプラスに働くものと考えられるため、今後のDB型年金の制度見直しにおける有力な選択肢の一つになるもの²¹と期待されている。

²¹ 2017年7月14日の日本経済新聞では、学習機などを手掛ける小泉産業と小泉成器は加入していた総合型基金の解散に伴い、本年10月1日に第1号のリスク分担型企業年金に移行すると報じている

8.5 確定拠出年金（DC年金）の充実

2016年5月に成立した改正DC法によって、個人型のDC年金については、2017年1月1日より第3号被保険者、企業年金加入者や公務員等共済加入者も加入可能とされ、対象範囲が大幅に拡大して、様々なライフコースにも対応できる仕組みができた。

これにより、公的年金の給付水準の低下をカバーし、老後の所得確保を図る手段がライフコースの如何にかかわらず出来ることになり、DC制度は真にユニバーサルな制度となった。

このほか、企業型DCの関連では、中小企業（従業員100人以下）を対象に、設立手続き等を大幅に緩和した「簡易型DC制度」の創設や、個人型DCに加入する従業員の拠出に追加して事業主が拠出する「個人型DCへの小規模事業主掛金納付制度」の創設が決められ、公布の日（2016年6月3日）から2年以内に施行されることになった。また、DCの拠出規制単位を月単位から年単位に変更し、弾力的な拠出を可能とする変更は2018年1月より実施される。

さらに、DCの運用に関する改善事項として、①継続教育の努力義務化、②運用商品提供数の抑制、③運用商品除外規定の整備、④運用商品の選定基準の変更、⑤デフォルト商品に関する規定の整備などがあり、「確定拠出年金の運用に関する専門委員会」などにおいて細目が検討されている。

9. 公的年金改革の現状と企業年金の役割

これまで企業年金制度の沿革、現状並びにその課題などについて述べてきたが、企業年金の議論は、公的年金をはじめとする社会保障制度との関連性を抜きにしては語れないことは自明であろう。ここでは、公的年金改革の現状を、企業年金を含む私的年金との関連に重点をおいて述べておきたい。

9.1 企業年金のベースとなる公的年金制度

社会保障制度改革国民会議が2013年8月に発表した報告書では、今後の年金制度改革の検討の視点を次のようにまとめた。

- ① 2004年改革の年金財政フレームにより、対GDP比での年金給付や保険料負担は一定の水準にとどまる。適時適切な改革は必要だが、基本的に年金財政の長期的な持続可能性は確保されていく仕組みとなっている。
- ② 年金関連四法による到達点を踏まえると、残された課題は「長期的な持続可能性をより強固なものとする」、「社会経済状況の変化に対応したセーフティネット機能を強化する」という2つの要請からの課題と整理できる。

この認識は、2004年改革により公的年金財政の長期的な持続可能性は確保され大枠の問題は解決したので、今後はこの持続可能性をより強固なものとしつつ、低年金問題など個別の課題に対応してセーフティネット機能の強化を図るというものであった。

9.2 財政検証の結果と社会保障審議会年金部会での検討

2004年改革を財政面からチェックする2回目の財政検証（2014年）における社会保障審議会年金部会の議論でも、年金財政の持続可能性に関しては、今後マクロ経済スライドが機能するという前提の下で、大筋において大きな問題はないとの認識が多数を占めた。しかし、基礎年金

部分に限っていうならばマクロ経済スライドによる調整期間が長期化する見通しとなり、給付水準の十分性が確保できなくなる危惧が生じた。

これに対しては、この財政検証に合わせて検討された、オプション試算のうち、学生、雇用期間1年未満の者、非適用事業所の雇用者など、現在国民年金の適用対象となっている人々に対して、厚生年金への適用範囲を大きく広げて、1200万人もの規模で適用拡大する案が給付改善の解決策になることが示された。

しかし、パートなどの非正規労働者を対象に厚生年金の適用範囲を大幅に拡大するにあたってはパートなどを多数雇用している業界や被保険者自身からも相当強い反発が予想される。このため、財政検証で示されたマクロ経済スライドの調整期間の延長による基礎年金水準の低下に対して、厚生年金への適用拡大以外の方法による現実的な対応策が準備されないと、国民年金受給者（基礎年金のみを受給）の給付水準の相対的な低下は避けられない可能性が高いことになる。

9.3 OECD報告書に見る公的年金の施策

このような公的年金の給付水準の低下に関連して、諸外国の年金政策やその成果を比較するための指標をレビューしているOECDの報告書²²を見ると、「給付額の十分性」と「制度の持続可能性」を両立させる方策として、以下の三つをあげている。

- ① 就労期間の長期化
- ② 公的年金の支給努力の対象の中心を最も脆弱な人々にすること
- ③ 今後の公的給付削減を補完するため、退職後のための貯蓄を奨励すること

これらは先進諸国の年金改革に共通する事項であるが、日本が直面する課題とも一致する。わが国の実態に即して考えれば、①は支給開始年齢の引き上げによる給付水準の十分性確保のための解決策であり、②は自営業者など基礎年金のみで報酬比例年金のない層への公的年金としての給付充実策であり、③は公的年金だけでは十分な給付が行えない場合にこれを補完する目的で、私的年金などを奨励・支援する政策につながるものである。

9.4 各国の公私年金合算の所得代替率

この③に関連して、当該報告書ではさらに各国において、公的年金に加えて加入が義務的な私的年金を合計して、現役世代に対する平均的な所得代替率（税・社会保険料控除前）を示している。

また、任意加入であるがカバー率が高い（労働人口の40～65%）私的年金の所得代替率も明示している。そこで、加入が義務的な私的年金に加えて、この任意加入だがカバー率が高い私的年金の場合も公的年金と合計して各国の所得代替率を高い順に示すと以下のとおりとなる。

デンマーク79.5%（うち私的年金50.7%）、アメリカ78.2%（同38.8%）、カナダ69.7%（同30.8%）、イギリス68.6%（同36.7%）、ドイツ58.9%（同16.9%）、スウェーデン53.8%（同22.7%）、オーストラリア47.3%（同35.4%）と続き、フランス49.1%と日本34.5%には合算対象となるカバー率の高い私的年金がないため公的年金のみの水準となっている。

したがって、わが国においても今後の課題として、加入が義務的な私的年金もしくは、任意加入だがカバー率の高い（労働者の半分以上）私的年金を準備して、公的年金+私的年金のトー

²² Pensions at a Glance 2011

表3 20歳から標準的な支給開始年齢まで平均賃金水準で働いた勤労者の年金（本人分のみ）の平均賃金に対する比率

※平均賃金、年金いずれも税・社会保険料控除前

国名	アメリカ	イギリス	カナダ	オーストラリア	ドイツ	フランス	スウェーデン	デンマーク	日本
義務加入年金の所得代替率	38.3	32.6	39.2	52.3	42.0	58.8	55.6	78.5	35.6 (注)
うち、公的年金	38.3	32.6	39.2	13.6	42.0	58.8	33.9	30.6	35.6
うち、義務的な私的年金	—	—	—	38.7	—	—	21.7	47.9	—
労働人口の40～65%をカバーする任意の私的年金	37.8	34.5	33.9	—	16.0	—	—	—	—
公的年金の保険料率(2012)	労 4.2% 使 6.2%	労 12.0% 使 13.8% (国民保険金)	労 5.0% 使 5.0%	(租税財源) —	労 9.8% 使 9.8%	労 6.8% 使 9.9%	労 7.0% 使 11.4%	(租税財源) —	労 8.4% 使 8.4%

(注) マクロ経済スライドによる調整が終了した段階での年金水準。平成21年財政検証に基づくスライド調整の割合から逆算すると、現時点の水準は7%ポイント程度高いと推計(推計は厚生労働省年金局による)
 ※ 上記の代替率と、我が国の財政検証で示している所得代替率とは、次の点で異なる。①本人分のみで配偶者の基礎年金を含まないこと、②20～64歳まで厚生年金加入した前提となっていること、③分母となる平均賃金が税・社会保険料控除前であること。

(出所) 第17回社会保障審議会年金部会資料2

タルで老後の所得保障の水準を確保していくことが求められることになる。

その意味からも、2016年5月に成立した改正DC法は、すべての国民がライフコースの如何にかかわらず、個人型又は企業型の相違はあるが、何らかのDC制度に加入できる途をひらいたものであり、これによりDC制度が真にユニバーサルな制度となった点は大いに評価できる。

おわりに

退職金や退職年金などの退職給付は、通常、企業の中核戦力である正社員に対して支給されるものである。したがって、退職給付の変遷を辿ることは企業の人事戦略の変化を確認することにもなる。また、退職給付の前提としては、公的年金をはじめとする社会保障制度との状況が大きく関連している。

前節で述べたとおり、公的年金はマクロ経済スライドによる実質的な給付減額によって、老後の所得保障における役割の低下は避けられず、私的年金による補填が不可欠になっていく。このため、DC年金（企業型DC又は個人型DC）はすべての国民が加入できるユニバーサルな制度に拡充された。それでは、今後の日本の企業年金も米国同様にDC年金が主流になっていくのであろうか？

わが国のDB型の企業年金の歴史を改めて見直してみると、確かに企業が負担するリスクを減少させ、従業員との間でリスクシェアをする流れになっていることは事実である。

DC年金は企業会計上、掛金を費用処理するだけで済むものであり、企業のリスク負担もほとんどないといえるため、企業側のDC移行の誘因は大きいものと思われる。さらに個人型DCの加入範囲が拡大されたことから、企業型DCすら廃止して、掛金相当を給与に上乘せする形で個人型DCへの切り替えを行う方法などが検討されているとも聞く。

しかし、果たして企業年金をめぐる戦略がリスク負担の軽減という側面だけで判断されてよいのであろうか？

企業が企業年金を設立する要因には、もともと従業員の老後の所得保障を通じた福利厚生

充実という側面があったことを忘れてはならない。

岩井克人氏がその著書の中で「ポスト産業資本主義における会社のあり方」の一例として、英国の広告会社の興味深い例²³を取りあげている。そこから分かることは、広告会社のような専門・技術サービス産業の企業価値は、結局そこで働く従業員のクリエイティビリティに依存しているということであり、人的資本を株主（この例では皮肉にも株主行動をとっているのは著名な米国の年金基金である）は所有できないということである。

このことから考えると、今後の企業社会において、人的資本への投資、とりわけ中核戦力たる正社員の退職給付制度への関与について、企業が一定のパターンリズムを発揮することは、正に企業価値を高めるという意味においても、有益な戦略となるのではないかと考えられよう。

参 考 文 献

- 若林喜三郎『前田綱紀』（吉川弘文館，1961）
 村上 清・山崎親郎・五島浅男『退職金・年金制度の設計と運営』（ダイヤモンド，1974）
 住友信託銀行五十年史編纂委員会『住友信託銀行五十年史』（1976）
 厚生省年金局企画課『厚生年金基金制度の解説』（社会保険法規研究会，1982）
 吉牟田 勲『退職金八訂版』（税務計理協会，1985）
 鐘紡株式会社社史編纂室『鐘紡百年史』（1988）
 会津史学会『会津歴史年表』（歴史春秋出版，1994）
 中村彰彦『保科正之』（中公新書1227，1995）
 田中周二、白杵政治「なぜ終身年金は普及しないのか～アニュイティの経済学のサーベイと日本への示唆～」
 『第15回日本ファイナンス学会 予稿集』No.11 2007-06
 浅野幸弘・山口 修『キャッシュバランスのすべて』（日本経済新聞社，2002）
 岩井克人『会社はこれからどうなるか』（平凡社，2003）
 山口 修・久保知行『企業年金の再生戦略』（金融財政事情研究会，2004）
 西坂 靖『三井越後屋奉公人の研究』（東京大学出版会，2006）
 矢野朝水ほか，座談会「企業年金二法5周年に当たって」（『証券アナリストジャーナル第45巻第5号』，
 2007）
 油井宏子『江戸奉公人の心得帖』（新潮新書，2007）
 山口 修「企業年金の制度設計の変遷と今後の展望」（『年金と経済Vol.27No.4』，2009）
 柳谷慶子『江戸時代の老いと看取り』（山川出版社，2011）
 山口 修「適格退職年金制度の果たした役割について」『信託250号』（信託協会，2012）
 吉原健二・畑満『日本公的年金制度史』（中央法規，2016）
 青山 潤「確定拠出企業年金制度の弾力化～「リスク対応掛金」と「リスク分担型企業年金」の導入～」『み
 ずほ年金レポート，No.122』（みずほ信託銀行年金研究所，2017）
 山本 進「企業年金制度の現状と課題」『信託270号』（信託協会，2017）
 山口 修「退職給付制度の現状と課題」（『年金と経済Vol.36No.3』，2017）

〔やまぐちおさむ 帝京大学経済学部教授，横浜国立大学名誉教授〕
 〔2017年12月31日受理〕

²³ 岩井克人（2003）のpp276～282で「サーチ&サーチ」社対サーチ&サーチの実例を紹介している