

三菱UFJ 年金情報

Mitsubishi UFJ Pension Report

企業年金関係者のための月刊総合情報誌

《目 次》

《企業年金のガバナンス その2》	
ガバナンス活動の実践	P1
《公的年金制度の動向》	
被用者年金一元化と新しい公務員年金	P8
《海外年金制度の動向》	
イギリスの年金制度見直しの動向（1）	P13
《データでみる年金》	
退職金・年金費用と現金給与	P17
《アドリブ経済時評》	
大胆な金融緩和	P22

ホームページアドレス：<http://www.tr.mufg.jp/houjin/jutaku/nenkin.html>

**2013年
2月号**



三菱UFJ信託銀行

企業年金のガバナンス その2

～ガバナンス活動の実践～

《要約》

年金ガバナンスでは、まず、制度の実施目的や意義を明確化し、運営に従事する者全員が共有化することが必要です。さらに、ガバナンス体制として意思決定機関と業務の執行機関を組織し、各々の権限と責任を明確化します。さらに、業務の運営に関する基準やルールを作り、それに則って運営されます。

基金型の場合、母体企業のガバナンスで基金に影響力を行使すること、二重構造となることを懸念する向きはありますが、退職給付制度の経済実態を連結子会社と考えると母体企業が関与しない理由はないと考えられます。

先月は、年金ガバナンスの総論について考えてみました。年金ガバナンスを、“年金制度実施の目的と目的達成のための条件を共有化し、効率的に目的を達成するための統制活動”であると考えました。今月は活動の具体的な内容について検討していきます。

1. ガバナンス構築の手順

企業年金の運営は人事に関連する業務であると同時に資産運用業務でもあります。大きな資金を抱えているため、会計数値等に与える影響も少なくなく、結果的に外部の第三者への情報開示業務等にも関連してきます。もちろん、年金制度を実施している会社では、現在でもそうした業務を滞ることなく遂行しているはずですが、にもかかわらずガバナンスが必要であるとの認識が高まっているのは、財政状態の悪化を始め、様々な問題が表面化しているためと考えられます。

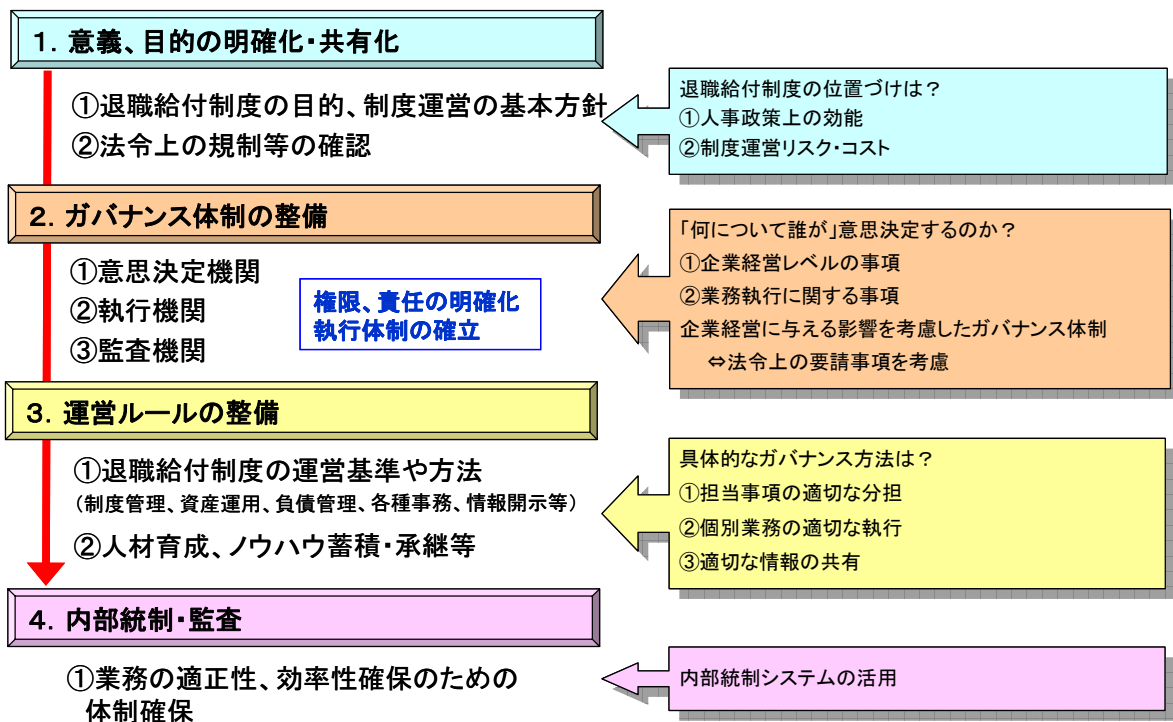
年金にとって最大の課題ともいえる財政状態の悪化に関しては、最大の原因はマーケットの不振であることは明らかです。ただ、厳しい環境下で、より適切な対応ができたのではないかという反省があるかもしれませんし、何より今後の対応について真剣に検討すべきと考えている企業・基金は数多いと思います。マーケットが引続き不透明であることは言うに及ばず、公的年金の行方や会計基準の変更などで、今後の企業年金の舵取りが一段と難しくなると予想されるからです。そうした中で、年金制度の目的を明確にし、目的達成のために必要な条件を関係者間で共有したうえで、効率的に目的を達成するための年金ガバナンスの必要性が叫ばれていると考えられます。

ガバナンスの構築は、第1図のような手順で進められることが想定されます。まず、制度実施の意義や目的を明確化し、それを業務の担当者全員で共有することです。制度の実施目的は会社によって大きな差異はないはずですが、先月号でも指摘したとおり、企業の人

事制度として実施されるわけですから、インセンティブの提供によって人材の引き寄せ、引き留めなどの人事効果を発揮し、最終的には企業価値の向上に役立てたいということであるはずですが。もっとも、すでにほとんどの会社で制度が実施されているわけですから、制度実施の意義や目的の明確化・共有化といっても、後付けの確認作業であるに過ぎないと言われるかもしれません。しかし、明確な目的を設定して企業経営の一環として取り組むことはプラスに左右するはずですが。

例えば、企業が自社の経営目標達成のための手段として実施するのであれば、年金制度に割り当てることができるコストやリスクを考えることは必須であるはずですが。そのためには、まず年金制度のリスクやコストを把握することが必要です。リスクを割当てて予算化する、いわゆるリスク・バジェットングを行なうことが考えられます。自社の体力に応じて退職給付制度に割り当てることができるリスクやコストを予め考えておくことは、コーポレートガバナンスの観点からも重要と言えます。仮に、自社の体力から考えて、リスクやコストが高すぎるのであれば、制度の見直しも視野にいれる必要があります。

(第1図) ガバナンス構築の手順



次にガバナンス体制を整備することが必要です。前記のとおり、現実的にはほとんどの会社ですでに制度は実施されており、このガバナンス体制の構築が出発点となると考えられます。そのガバナンス組織によって、制度の目的や制度運営の基本的な方針を改めて確認することになります。ガバナンス体制を整備するのは目的でなく手段であり、出発点であってゴールではないことに留意することが必要です。

ガバナンス体制の構造としては、意思決定機関と業務執行機関さらに意思決定や業務執行を監査する機関が必要です。これらは、権限と責任を明確化し、さらに意思決定や執行が適切に行なわれているかを判断するためです。通常、意思決定機関は企業レベル、すなわち経営に直結する問題に関する意思を決定する機関として存在します。個々の業務を執行する際の意思決定は業務執行機関で行われることになると想定されますが、「誰」が「何」を決定するのかについては予め、明確化しておかなければなりません。「権限」を与えることによって「責任」も明確になります。

業務執行機関が適正かつ効率的に業務を執行するには、運営ルールを決めることが必要です。ガバナンス体制の整備で誰が何を決定するのかを決めるとしましたが、ここでは、どのような基準やルールに則って決定するのかを予め決めておきます。例えば、年金資産のリバランスについて、「財務部」の「部長」が執行すると決めていたとして、どのような基準でリバランスを行なうのかを定めることが必要になります。また、これは内部統制とも関連しますが、業務遂行に関する運営ルール（マニュアル）なども整備します。業務マニュアルで作業の実行方法や作業結果のチェックルールなどを定めておきます。なお、業務執行機関が判断基準とする“基準”や“ルール”は意思決定機関で決めることが現実的です。言うまでもなく業務執行機関が勝手に執行のルールを変更することができるのでは、歯止めが利かなくなる懸念があるからです。

2. ガバナンス体制

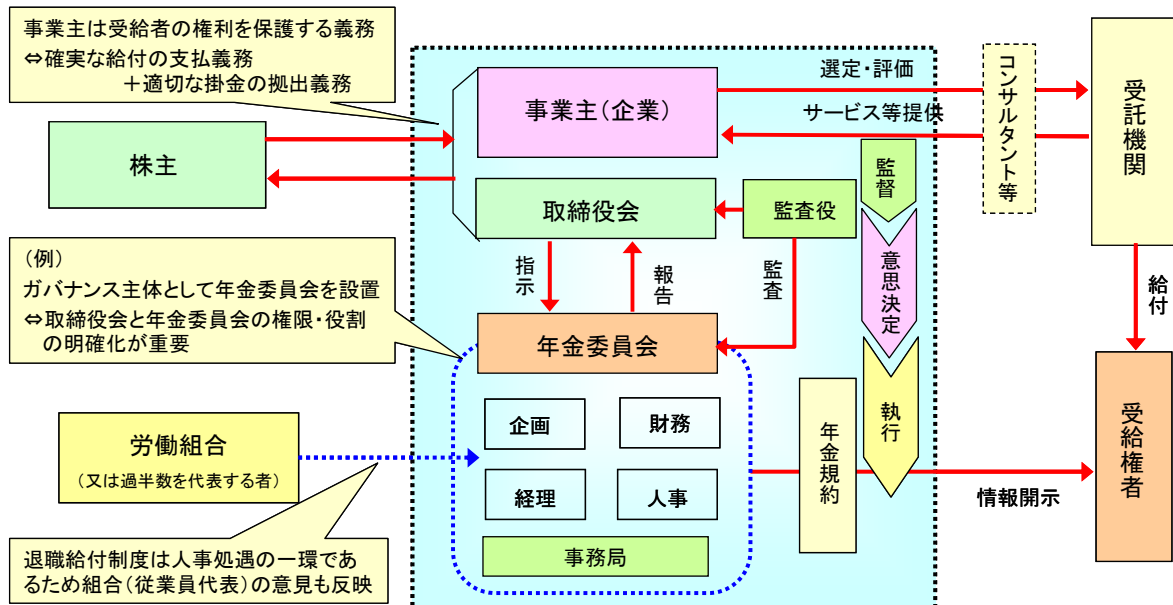
次に実際の運営体制について検討してみます。もっとも、各社の組織自体が異なるため、ここでは一般的な組織を想定して、規約型、基金型で各々パターンを考えてみました。実際の運営主体は、各社の実情に応じて最もよい体制を模索することが必要です。

規約型の制度では、事業主は受託者として掛金の拠出と給付の義務を負っています。また、事業主（取締役会）は株主から経営を委嘱され、株主に対して責任を負っているため、加入者等への年金ガバナンスと株主へのコーポレートガバナンスの二面性を持つことになります。この2つが必ずしも対立する関係でないことは先月号でも述べましたが、2つの顔を使い分けなくてはならないことも事実です。

取締役会自体が意思決定機関ですから、その中で企画・立案あるいは執行を行うことは現実的ではありません。そこで取締役会への諮問機関としての年金委員会（仮称）を設置し、さらにその委員会に実際の執行部隊が従属するという体制が考えられます。委員会のメンバーは、人事、財務、経理あるいは経営計画全般に関する企画を行なうセクションなどが考えられます。人事処遇に関する問題であるため労働組合の参加も想定されますが、参加が必須であるわけではありません。ガバナンスは運営主体が目的達成のために行なう活動であるからです。もちろん、労働組合を参加させる場合、従業員サイドとのコミュニケーションを密接にすることができ、人事効果を発揮しやすくなるというメリットも考えられます。

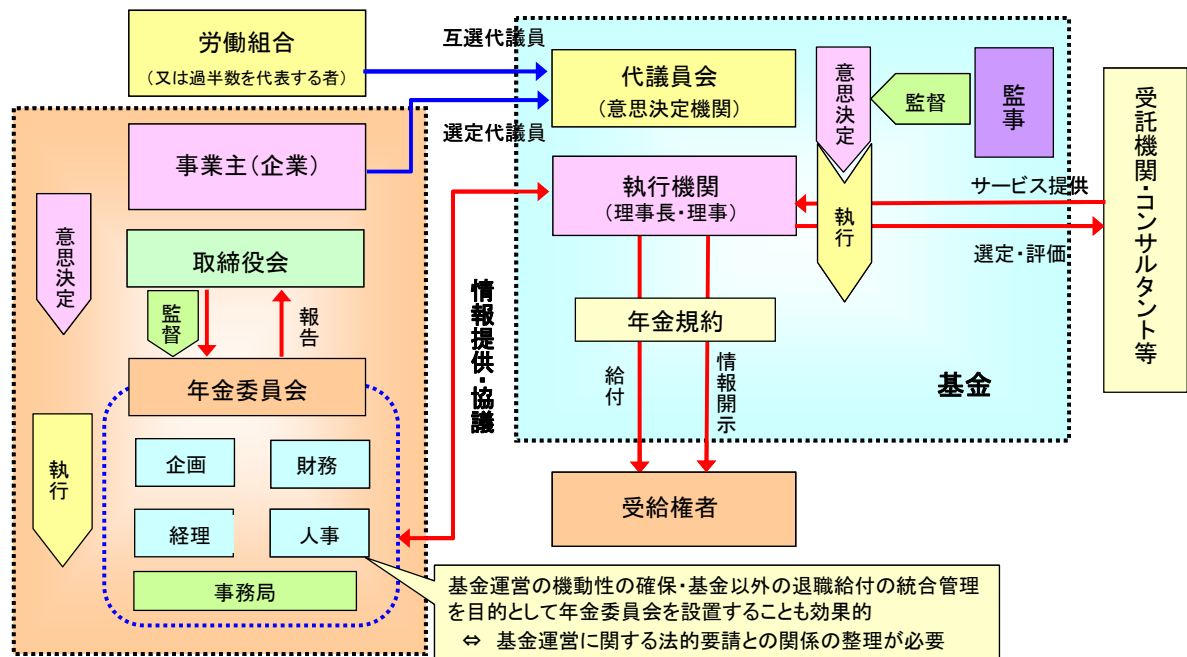


(第2図) 規約型確定給付企業年金実施企業のガバナンス体制例



基金型の場合は、年金制度の運営主体である企業年金基金が存在する点が規約型と異なります。この場合、母体企業の年金ガバナンスを通じて、独立した法人である企業年金基金の運営に対し、母体企業が関与したり、影響力を行使することになります。また、母体企業と基金との二重構造になることを懸念するかもしれません。こうした点に関して、特に基金の独立性という観点から、その是非を問題視する向きがあるかもしれません。ただ、国の年金を代行給付する厚生年金基金であればともかく、企業年金基金の場合はむしろ必須であると思います。なぜなら、給付原資は（従業員拠出が行なわれる制度もありますが）基本的に事業主が負担するわけですし、制度も母体企業的意思決定なくしては実施あるいは変更ができないからです。企業年金基金の最高意思決定機関である代議員会の構造をみれば、その点は明白です。すなわち、代議員の半数は事業主が選ぶ選定代議員で構成され、その選定代議員会の中から理事長が選出されます。理事長は意思決定機関である代議員会の議長を務め、代議員会で可否同数の場合は理事長が決定することとなっています。要するに、母体企業は基金を実質支配しており、いわば基金は母体企業の連結対象子会社であるといえるわけです。もちろん、連結子会社であっても独立した法人であり、個別企業としてのガバナンスは尊重されるべきですが、母体企業の影響力を受けないということはありません。つまり、企業年金基金にも自らの組織としての独自のガバナンスは必要ですが、そのことで母体企業の年金ガバナンスが不要になるわけではありません。ただし、運営主体、すなわち業務執行機関である企業年金基金と、母体企業との業務の棲み分けあるいは権限の明確化は十分に擦り合わせる必要があると考えられます。

(第3図) 基金型確定給付実施企業のガバナンス体制例



3. 業務毎の運営体制

次に、各業務毎に想定される体制を考えてみます。もちろん、各業務の執行体制についても各企業の事情に応じて考えればよく、必ずしもここで示した体制や業務執行区分がベストであるわけではありません。特に、企業全体としてのガバナンスの方向性や体制が確立されれば、各業務の体制は自ずと整備されると考えられるため、以下の枠組みにこだわることはないと思います。

<制度管理>

企業年金制度は人事制度の一環として実施されるわけですから、加入者についてのデータ管理等は当然人事セクションで行なわれることとなります。基金型の場合は、基金と分担することとなります。

制度に関する事項を担当するというのであれば、制度の見直しを行う場合は事務局として支えることとなります。ただ、制度変更は常時起こることではありませんし、変更する場合はプロジェクトチームを作って対応することが現実的であると思われます。

この他、法令など改正の動向をチェックし、その対応等を協議する中心になることも想定されます。法改正などの動向を関連部署に連携するなどの活動も重要ですし、監督官庁への対応窓口として報告を行なうことも必要です。さらに、年金運営に従事する人員の知識レベルの向上や人事異動で担当者が変更した場合の教育なども行なっていかなければなりません。また、制度提供によって人事効果を発揮するためには、従業員が制度の恩恵を

十分理解することが必要ですが、そのための従業員とのコミュニケーション活動も重要な課題であると考えられます。

<資産運用>

資産運用では、運用の基本方針を作成し、年度や四半期の計画を策定し、実際の運用及びパフォーマンスの評価を行ないます。さらに、定性判断や定量評価（パフォーマンスの評価）を基に、運用機関の見直しも行なうこととなります。規約型の場合、財務・経理など資金セクションが中心的な役割を果たすことになると考えられます。一方、基金がある場合には、当然、運用業務を実際に執行するのは基金ということになりますが、母体企業の財務セクションも資産運用の企画・立案等には関与すべきであると考えられます。基金が母体企業の連結子会社であると考えれば、連結業績に大きな影響を与える資産運用会社の運用に関して、まったく関与しないわけにはいかないはずだからです。ただし、母体企業の関与はあくまで年金制度にとっての最善の選択肢を確保することが目的であり、専ら基金（あるいは制度）のために行動することが必要です。

<負債管理>

企業年金の債務は、年金財政上の債務と企業会計上の債務の2つがあります。年金財政上の債務は人事（基金型の場合は基金）、企業会計上の債務は財務・経理などの資金セクションが重点的に関わるケースが多いと考えられます。ただ、年金制度への掛金拠出は年金財政上の債務に対して行われるため、予定利率の変更や過去勤務債務の償却など積立方針の検討・決定の際には、資金セクションの関与が不可欠です。なお、予定利率の変更などで資金負担が大幅に変動（増加）するようなケースでは、当然経営判断を仰ぐことになると考えられます。

一方、会計上の債務に対して、財務戦略の観点から検討を行なうことも考えられます。積立不足（退職給付債務－年金資産）は割引率相当の利息が費用計上されるため、積立てや制度の見直し等によって、圧縮を模索する必要があります。また、会計基準変更後は、割引率変動に伴う債務の変動が即時に純資産に反映されるため、債務の金利感応度、債務と資産の相関関係などを考慮したうえで、制度や積立・運用の見直しで対応することも予想されます。

債務は、制度内容から算出されるものであり、また積立目標でもあります。目標に対してどのように積立てるかによって、その間の運用も変わります。したがって、債務の分析や管理は極めて重要な業務であると考えられます。特に、会計上の債務と年金財政上の債務と目標が2つあることで制度運営の舵取りは複雑になっています。そのために、両者を一体管理することを模索することも考えられます。

<情報開示>

年金制度の運営の中で、最も軽んじられているのが情報開示かもしれません。前月号でも指摘したとおり、年金制度が目的を達成するためには加入者が制度の恩恵及び制度の持続可能性を実感することが必要です。そのためには、加入者とのコミュニケーションを密にし、伝える情報も加入者の立場に立ったものが求められます。加入者等への情報開示は法的にも求められていますが、法的要請があるから開示するのではなく、制度提供の効果を実現するために実施するという目的意識を持って取り組むことが望まれます。

情報開示は投資家への情報開示、いわゆる IR も重要です。今般の会計基準の変更で従来に増して詳細な開示が要求され、運営状況が外部から見えるようになります。したがって、その分説明責任も増すと考えられます。十分な説明を行なったからといって企業の評価にプラスになるとは限りませんが、大きなリスク・コストを負担している退職給付制度に関して、制度実施目的や運営方針などに対して明確な説明ができない場合は、マイナスの評価となりかねません。

以上、2回にわたって、年金ガバナンスに関して検討を加えてきました。何度も繰り返しましたが、ガバナンスは目的を確実に、かつ効率的に達成するためのものです。それが認識されていれば、そのための体制は自ずと構築され、機能すると考えられます。

年金コンサルティング部 リサーチグループ 久野正徳

公的年金制度の動向

～被用者年金一元化と新しい公務員年金～

《要約》

平成 24 年 8 月 10 日に、社会保障・税一体改革関連法案の 1 つとして、被用者年金一元化法案（注 1）が成立し、共済年金を厚生年金に統合することが決まりました。また、厚生年金の給付水準を上回る職域加算部分については廃止も決まりました。

廃止後の制度については、公務員の退職手当の支給水準引き下げを含めた公務員退職手当法改正法（注 2）が平成 24 年 11 月 26 日に公布されました。7 月 5 日に発表された有識者会議報告書に基づき、キャッシュ・バランス制度の年金払い退職給付制度を新設することになりました。平成 27 年 10 月から実施し、既存の公務員は旧制度からの給付と並存します。将来のリスク抑制のため、キャッシュ・バランス制度が選択されたこととなります。

（注 1）正式名称は「被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律案」

（注 2）正式名称は「国家公務員の退職給付の給付水準の見直し等のための国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律案」、地方公務員、私学共済の教職員も同内容の法律案が成立しています。

共済年金については、給付水準、制度面などの官民較差が問題となり、被用者の厚生年金への統合が検討され、自公政権時代の平成 19 年 4 月には一元化のための法案が提出されました。この法案は未審議のまま廃案となりましたが、民主党政権に移行後、一体改革関連法案の 1 つとして平成 24 年 8 月に成立し、公布されました。また、廃止となる職域加算部分に関しては昨年 11 月に成立した公務員退職手当法改正法により、平成 27 年 10 月から新しい年金制度が発足することになりました。

本号では、一元化と新しい公務員年金について概要をご紹介します。

1. 被用者年金一元化法の成立と有識者会議報告の概要

① 厚生年金への統一

（法律概要）

- ・ 厚生年金に公務員及び私学教職員も加入し、2 階部分の年金を厚生年金に統一
- ・ 制度的な差異については、基本的に厚生年金に揃えて解消
- ・ 厚生年金の保険料率に統一
- ・ 効率的な事務処理の観点から、共済組合や私学事業団を活用
- ・ 施行日：平成 27 年 10 月 1 日

共済年金と厚生年金とでは 2 階部分（報酬比例部分）の給付設計はほぼ同じですが、保険

料率や職域部分を含めた給付水準、一部の制度内容は異なります。

まず、保険料率は、厚生年金が平成25年1月現在16.766%（労使折半）で、毎年0.354%引き上げられ平成29年に18.3%で固定される予定です。これに対し、共済年金（国家公務員、地方公務員の場合）の保険料率は、16.216%と厚生年金を下回りますが、同様に毎年0.354%引き上げ、職域加算部分を含めて平成35年に19.8%で固定する予定でした。今般の改正によって18.3%に達したところ（平成30年、私学共済は平成39年）で固定します。

制度的な差異については、遺族年金などの給付要件等の違いの多くは、厚生年金に揃えることとなります。例えば、共済年金では受給者が死亡などで失権した場合に、当該支給を引き継げる、いわゆる転給という制度があり、厚生年金よりも有利な条件になっています。これについては、厚生年金に揃えて廃止することになりました。

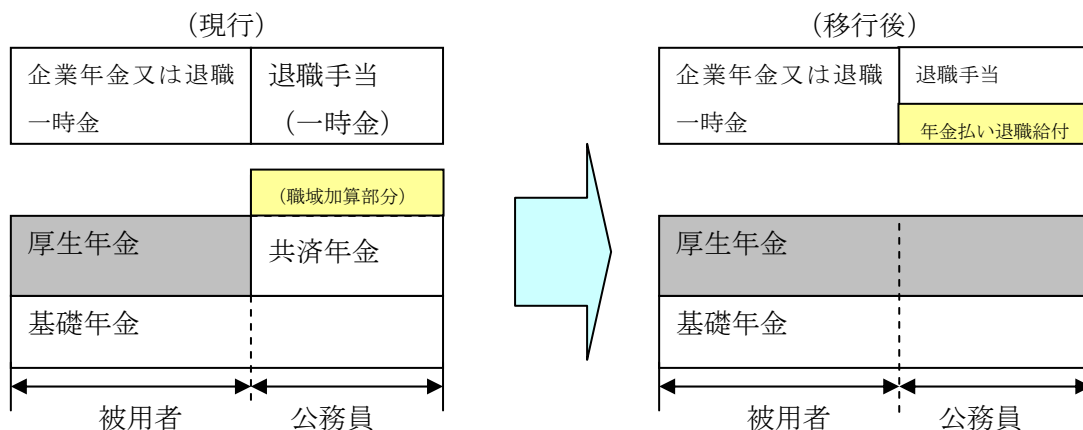
共済年金の給付水準は、2階部分（報酬比例部分）は厚生年金と同じ給付設計であり、職域加算部分が上回っています。ちなみに、退職共済年金（報酬比例部分）の約2割（モデル年金で月額約2万円）が職域部分として加算されています。この部分については、新しい年金に移行されます（第1図参照）。

（第1表）公務員等年金の概況

（単位：万人、兆円、平成24年3月末）

区分	適用者数	老齢年金 受給権者数	積立金（時価）
国家公務員共済	106	70	7.9
地方公務員共済	286	194	36.4
私立学校教職員共済	49	12	3.4
合計	441	276	47.7

（第1図）一元化と新しい公務員年金（イメージ）



平成27年10月に移行する際の積立金の配分は、厚生年金の平成26年度末の積立金と平成27年度の支出の比率に基づき仕分けることになっています。現行の試算では、公務員共

済分では、厚生年金へは支出の4.2年分、共済に残る分（旧職域加算分）は3.6年分となっています（私学共済は残る分が5.1年分）。

なお、それぞれの共済組合は、事務を引き続き行うため存続することが決まっています。勘定は厚生年金勘定に統合され1つとなりますが、管理は別々で厚生年金と同じような運用方針の下で運用されると思われます。

②職域部分の廃止と有識者会議報告の概要

（法律概要）

- ・3階部分（職域部分）は廃止する。廃止後の新たな年金については、別に法律で定める。

平成24年4月に、廃止される職域部分の検討のため「共済年金職域部分と退職給付に関する有識者会議」が立ち上がり、7回の会合を経て、7月5日に報告書が出されました。その中で、確定給付、確定拠出、キャッシュ・バランスの各制度が比較され、キャッシュ・バランス制度が適当とされました。

（有識者会議報告（平成24年7月発表）のポイント）

- ・退職給付全体で、402.6万円、国家公務員が民間より上回ることから、官民較差を是正すべき
- ・民間における企業年金と一時金の割合も踏まえ、民間の企業年金に相当する年金（掛金は労使折半）を導入し、退職手当との二本建てで支給すること
- ・年金については、その一部を一時金として支給することを選択可能な仕組みとすること
- ・年金の型式は、確定給付型と確定拠出型双方の特長を併せ持つキャッシュ・バランス方式を採用すること
- ・終身年金を設定するなど、公務の特殊性に配慮した公務員制度の一環としての年金とすること

企業規模50人以上を対象とした人事院調査によると、企業年金を含めた退職給付総額で、官民の較差は、402.6万円となりました。キャッシュ・バランス制度が選択されたのは、積立不足が発生し、掛金を追加拠出するリスクが相対的に低いことが背景と考えられます。また、企業年金の掛金は通常事業主負担であるのに対し、共済年金では職域加算部分についても拠出制であるため、年金給付額の2分の1程度は一時金での受け取りを可能とすることを想定しています。なお、給付水準は、従来の職域加算のモデル水準である月額2万円に対して、額を抑制して約1.8万円にするとしています。

キャッシュ・バランス制度の設計内容は、正式には決まっていますが、報告書の中では指標利率は10年国債の利回りの10年平均、5年平均、1年平均のうちいずれか低いものとし、上限2%、下限0.5%と例示されています。また、退職後の給付は利率だけではなく、

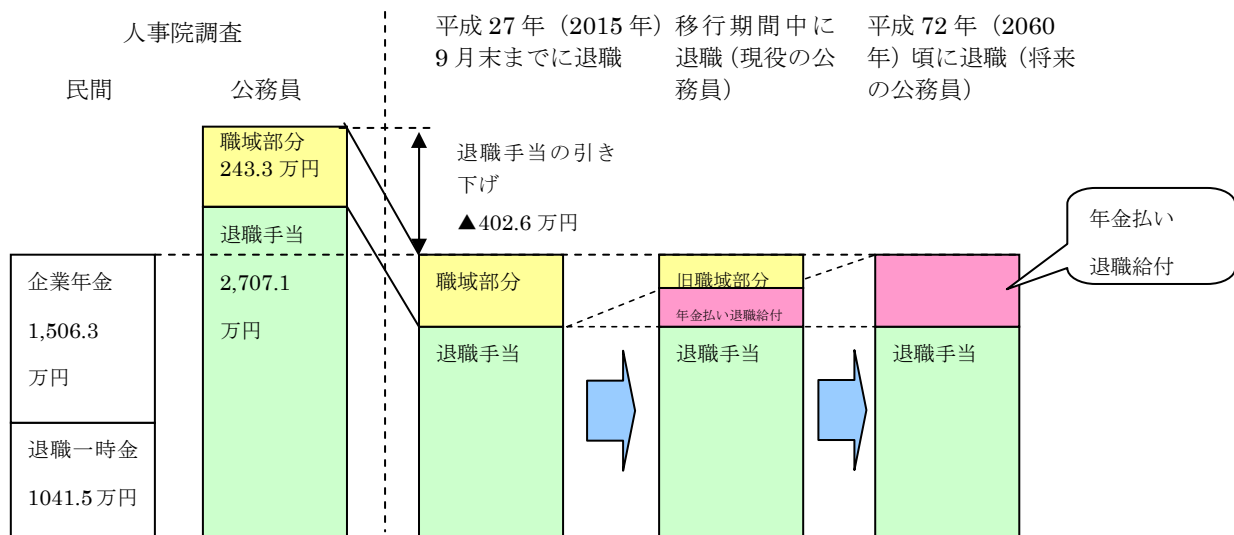
死亡率の要素も加味して変動させるという特徴があります。

公務員退職手当法の改正に関しては、以上のような有識者会議の報告に基づいて、退職手当の支給水準の引き下げ、さらには年金払い退職給付制度の創設が決まったわけです。

2. 公務員退職手当法改正法の概要

第2図のとおり、国家公務員の退職手当の支給水準は、官民の給付を均衡させるために設けられた調整率を使って、平成25年1月から段階的に2707.1万円から2304.5万円に402.6万円（約14.9%）引き下げられる予定です。そして、平成27年10月から、旧職域部分に新しい年金からの給付分が加えられて支給されます。将来的には、退職手当の上乗せ部分は、新しい年金のみとなります。

(第2図) 今後の(国家)公務員の退職給付(イメージ)



(年金払い退職給付の概要)

- ・年金給付の半分は有期年金、半分は終身年金(65歳支給(60歳まで繰上げ可能))
- ・有期年金は、10年又は20年支給を選択(一時金の選択も可能)
- ・本人死亡の場合は、終身年金部分は終了。有期年金の残余部分は遺族に一時金として支給
- ・財政運営は積立方式。給付設計はキャッシュ・バランス方式とし、保険料の追加拠出リスクを抑制した上で、保険料率の上限を法定(労使合わせて1.5%)

新設制度の運用は国債中心の保守的な運用になると思われます。

従業員数50人以上を対象とした人事院調査(平成24年3月公表)によると、民間企業におけるキャッシュ・バランス制度の実施比率は22.7%(類似型を含む)ですが、従業員1,000人以上の企業に関しては、53.3%(類似型を含む)と過半に達しています。加入者数

441万人の共済年金加入者の新制度でキャッシュ・バランス制度が採用されることで、キャッシュ・バランス制度の導入比率は一段と高まることになります。

以上
年金コンサルティング部 リサーチグループ 遠藤忠彦

<主な参考資料>

- ・共済年金職域部分と退職給付に関する有識者会議報告書

<http://www.gyokaku.go.jp/koumuin/kaigi/>

- ・総務省 HP

http://www.soumu.go.jp/menu_hourei/k_houan.html

- ・首相官邸 HP（社会保障・税一体改革ページ）

<http://www.kantei.go.jp/jp/headline/syakaihosyou.html>

海外年金制度の動向

～イギリスの年金制度見直しの動向 (1)～

《要約》

英国政府は、2011年4月に年金制度の改正に関する Green Paper を公表し、各方面の意見を募っていました。

今般、英国政府に寄せられた意見を検討し、2013年1月14日に年金制度改正に関する White Paper を公表しました。White Paper の主な提案は、①公的年金を一階建ての定額年金とする、②職域年金（企業年金）制度の適用除外を廃止する、③年金支給開始年齢を長寿化の伸展に合わせて引き上げる、の三点です。

今月は、White Paper の Executive summary の部分を紹介します（次回以降、個別項目の概要をご紹介します）。

2011年4月に英国政府は Green Paper 「A state pension for the 21st century」を公表し、年金制度の見直しに関する議論を本格的に開始しました。Green Paper は、年金制度の見直しに関する国民の意見をひろく聴取するための討議資料です。英国政府に寄せられた意見は、個人から1,600通以上、各種団体から102通だったようです。

Green Paper は、現在の複雑な制度をシンプルなものとし公的年金制度を簡素化してその役割を明確化すること、公的年金を補うための国民の自助努力のインセンティブの向上を図ることをテーマとしていました。

英国政府は、Green Paper に対して寄せられた意見を基に、年金制度の改革方針を明確化した White Paper 「The single-tier pension: a simple foundation for saving」を2013年1月14日に公表しました。

（注）Green Paper は、政府試案を述べた討議資料であり、White Paper は政府の公式報告書のことです。

1. 現在のイギリスの年金制度

イギリスの年金制度は、(図表 1) のような体系となっています。公的年金制度は定額制の基礎年金制度と報酬比例の付加年金（国家第 2 年金・所得比例年金）から構成されており、一定の条件を満たした給付建職域年金制度または拠出建年金制度に加入している場合は、付加年金の加入を免除（適用除外）されます。適用除外を受けた場合、当該期間に関しては公的年金制度からは基礎年金のみが支給され付加年金は支給されません。

ただし、2007 年年金法によって拠出建制度による適用除外は 2012 年から認められなくなりました。



イギリスの年金制度の起源は、1601年にエリザベス救貧法の制定とされており、当該法律によって老齢等に起因する所得の喪失を補うための給付金の支給が開始されました（現在の「基礎年金」の起源）。

(図表1) イギリスの年金制度の体系

(3階部分)	任意の個人年金、個人貯蓄					
	任意の付加年金(AVC)					
(2階部分)	職域年金 (DB、DC)	適用除外 職域年金	ステークホルダー年金	適用除外 個人年金	個人年金	ステークホルダー年金
	付加年金(国家第2年金、所得比例年金)					
(1階部分)	基礎年金					
	被用者(公務員含む)			自営業者		

一方、19世紀初から20世紀初頭にかけて、国家公務員・軍人・警察官・消防士等の職種において、基礎年金の上乗せとして、報酬比例の充実した職域年金制度が順次整備されました。さらに、1950年頃から、大企業を中心に民間の被用者に対しても充実した職域年金が整備され始めました。

公的年金においても、職域年金の未加入者の所得保障を図るため、報酬比例の差等年金(1959年)や本格的な報酬比例の付加年金(1975年)が整備されました。

この過程で、職域年金と報酬比例の職域年金の二重支給を回避し、企業の負担を軽減するために、報酬比例の公的年金を上回る水準を支給する職域年金制度の適用除外が認められることとなりました。

基礎年金は全国民を対象とする公的年金制度で「最低生活の保障」を目的とする保険料拠出期間に応じた定額年金を支給する年金制度です(保険料は被用者は給与比例、自営業者は定額保険料、その他に就業状況等によって異なる保険料を設定)。

基礎年金の額は、保険料拠出期間によって決定される基礎額、公的年金以外からの収入等も勘案した保証額、年金受給者の収入から決定される加算額によって構成され、給付額はそれらの要素を一定のルールで調整して決定される複雑な仕組みです(詳細は三菱UFJ年金情報2011年5月号「イギリスの公的年金制度見直しの動向」をご参照ください)。

被用者の場合、基礎年金に加えて報酬比例の付加年金の対象となります。付加年金は、2002年までの被用者期間を対象とする「所得比例年金(State Earnings-Related Pension(SERPS))」と2002年以降の被用者期間を対象とする「国家第2年金(State Second Pension(S2P))」によって構成され、年金額は、年収上限(Upper Earnings Limit)と年収下限の52倍(Lower Earnings Limit)の差額(対象収入: Band Earnings)を再評価した額を一定の基準で区分して一定割合を乗じて算出されます(詳細は三菱UFJ年金情報2011年5月号「イギリスの公的年金制度見直しの動向」をご参照ください)。なお、2007年年金法では2030年代を目途に、報酬

比例年金を定額年金化して基礎年金の上乗せ年金とすることとされています。

2. Green Paper の提案

White Paper についてご紹介する前に、2011年4月に公表された Green Paper「A state pension for 21st century」の概要をご紹介します。

Green Paper では次の4原則に基づいた公的年金制度の改革を提案しています。

- ① 自己責任：長寿社会に対応するための自助努力の奨励
- ② 公正：自助努力が困難な者に対する支援を行なうことによる保険料納付期間に応じた適正な水準の公的年金の支給
- ③ 簡素：公的年金制度の簡素化による自助努力目標水準の明確化
- ④ 持続可能：現在の公的年金制度のコストを維持し、世代間の公平性を図るとともに、持続可能な公的年金制度を構築する

イギリスでは既に老後の所得保障と公的年金制度の持続可能性を考慮し、公的年金を補うための自動加入の個人年金制度の義務付け（職域年金を実施していない企業が対象。三菱UFJ年金情報2007年2月号「英国の新年金法と個人勘定について」参照）、公的年金支給開始年齢の引き上げ、定年制の廃止（現在は65歳以上であれば年齢による引退の強制が可能。2011年10月から年齢による引退の強制が禁止される）などが実施されています。

しかし、①公的年金制度の仕組みが複雑で「自分が引退した後に公的年金をいくら受給できるのか？」が判りにくく、自助努力の阻害要因になっていること、②自営業者・主婦・低所得の被用者は付加年金に加入できず、老後の所得保障に懸念があること、③長寿化の影響により適切な水準の公的年金制度の持続可能性に懸念があること、などの問題点が依然として存在することを指摘しています。

これらの課題に対して、公的年金制度の仕組みの簡素化による自助努力目標の明確化、年金支給開始年齢の決定メカニズムを改善することによって公的年金制度の持続可能性を高めること、が提案されています。

3. White Paper の提案～Executive summary から

第1節で述べたように、イギリスの公的年金制度は定額の基礎年金と報酬比例の付加年金の二階建てとなっており、しかも年金額の決定方法は非常に複雑です。White Paper では、年金額の決定方法を単純化して誰にもわかる仕組みにすることを目標として「公的年金は一階建ての定額年金」となります。

新たな定額年金の支給水準は、現在の基礎年金を上回る水準に引き上げられますが、現在の基礎年金にある「最低保証」等の措置を考慮すれば、「新定額年金は最低生活の保障」として位置づけられるものと考えられます。

また、報酬比例の公的年金が廃止となることから、職域年金を報酬比例の公的年金の適

用除外とする根拠がなくなり、適用除外制度が廃止されることとなります。適用除外を廃止した場合、適用除外に伴って国民保険（イギリスでは公的年金制度は国民保険制度の一部となっている）への納付を免除されていた保険料（リベートという）を納付する義務が生じ、企業の負担が増加することとなります。これを回避するため、職域年金の給付水準の引下げ（＝職域年金の掛金の引下げ）を可能にする措置が検討されています。

なお、公的年金を（報酬比例年金を廃止して）一階建の定額年金化する際には、早期に改正前の年金受給権を改正後の年金受給権に円滑に変換する必要があり、White Paper ではこの「移行措置」に関しても、公平性を保った移行措置を検討しています。

雇用年金省の Steve Webb 大臣は、White Paper の序文で「1940 年代には 65 歳まで生存する男子は少数派だったが、2013 年生まれの男子のうちの 36% が 100 歳超まで生存することが予測される」と述べており、長寿化の進行が公的年金制度の維持可能性を脅かすものであることを指摘しています。

この長寿化に対応するため、現在の年金支給開始年齢は 65 歳（男子）ですが、2020 年 10 月までに 66 歳へ引き上げ、その後、2026 年から 2028 年の間に 67 歳まで引き上げられる予定です。

White Paper では、5 年ごとに長寿化の傾向を検証し、それに応じて年金支給開始年齢を引き上げること、公的年金制度の仕組みとして組み込むこととしています。

今月は、2013 年 1 月 14 日に公表された英国政府の年金制度見直しに関する White Paper 中の Executive summary 部分の概要をご紹介します。

我が国でも「税と社会保障の一体改革」の名の下に議論が開始されようとしています。イギリスの年金制度改革の内容は（社会環境が異なるためそのまま日本に引きなおすことは必ずしも適切ではありませんが）、課題設定やその解決に向けての具体的な処方箋など、参考になる部分が多いと思います。

来月以降、White Paper の個別の論点に関して順次ご紹介します。

(参考資料)

- The single-tire pension: a simple foundation for saving (Department for Work and Pensions)
- A state pension for the 21st century (Department for Work and Pensions)

年金コンサルティング部 佐野邦明



データで見る年金

～退職金・年金費用と現金給与～

《要約》

経団連の「福利厚生費調査」では退職金・企業年金の負担が以前より減少しています。“団塊の世代”の大量退職の一巡で退職金の支払いが減少したことや代行返上で厚生年金基金実施企業で免除保険料が法定福利費に代わったことなどが理由と考えられます。

国税庁の調査では、平均給与が平成9年のピークに比べ12%も低下しています。給与自体の低下に加え、就業構造の変化なども影響していると考えられます。GDPの6割を示す個人消費を上向かせるためには給与の増加も必要と考えられます。

報酬に関する統計調査で、古くから継続的に行なわれているものとして、日本経済団体連合会による「福利厚生費調査」や国税庁の「民間給与実態統計調査」があります。2つの調査結果を基に、退職給付や給与の動向について、過去からの動きをみていきます。

1. 退職金・年金の負担減少の背景

日本経済団体連合会（以下、経団連といいます）の「福利厚生費調査」は、昭和30年から60年近く続けられており、現金給与及び福利厚生費さらには退職金の負担額の長期的な推移がわかる貴重な調査です。その2011年度（2011年4月～2012年3月）の集計結果が2012年12月に公表されました。

それによると現金給与総額は月平均で54万6246円、前年比1%増、福利厚生費は10万3298円、同3%増（うち、法定福利費が7万7744円、同4%増、法定外福利費が2万5554円、同横ばい）、退職給付は6万5000円、同7%減（うち退職金は2万6893円、同17%減、企業年金は3万8107円、同1%増）となっています。現金給与が伸び悩む一方で、福利厚生費は法定福利費を中心に増加し、さらに退職給付は比較的大幅な減少となるなど、各項目の増減にはかなりバラツキが生じています。

退職給付に関しては、会計上の費用は必ずしも減少傾向にはありませんが、本調査は支払額（現金）ベースあり、退職給付の資金負担（退職一時金の給付額及び企業年金の掛金）は減少していることがわかります。なお、今回の減少は3年ぶりではありますが、前回減少した2008年度は2006年度から3年連続のマイナスとなっています。さらに、その2年前の2004年度には前年度比135%もの大幅な減少を示しており、退職給付に関する資金負担は統計上、ピークアウトしていることを示しています。大幅なマイナスを記録した2004年度の前年が退職給付の資金負担のピークで9万2037円でしたが、2011年度の負担額は実に当時と比較すると実に3割も低下しています。

この背景について考えてみます。退職給付は退職金と企業年金とに分類され、ともに資金負担は減少しています。まず、退職金の資金負担減少は2007年問題といわれた“団塊の世代”の大量退職が一巡したことが大きいと考えられます。

その一方で、企業年金の負担も減少しています。確定給付型の年金制度に関しては、運用パフォーマンスの低調などで特別掛金が増加したり、予定利率を引き下げて掛金が増加しているケースは多いと思います。そうした状況からは、企業年金の負担減少は違和感があるかもしれませんが、一部には給付の抑制や制度の廃止など資金負担の減少要因もあります。加えて、掛金負担の減少に大きく影響を与えていると思われるのが代行返上です。代行返上前は免除保険料相当分を企業年金の掛金として負担していたわけですが、代行返上を行った後は、厚生年金保険料として法定福利費に振り替わることになるからです。もちろん、これは厚生年金基金の実施企業のみに限られることですし、この調査の対象企業における厚生年金基金の実施状況が不明なため、代行返上がこの統計数値に対してどの程度の影響を与えているかを正確に把握することはできません。ちなみに、代行部分の原資として支払われる掛金である免除保険料は、標準報酬額に免除保険料率（2.4%～5.0%で労使折半負担）を乗じた額です。仮に、現金給与を標準報酬とみなし、免除保険料を上下限の中間値（3.4%）とすると、厚生年金基金を実施していた企業は代行返上に伴い8000～9000円程度の掛金負担が減少すると試算されます。もっとも、この掛金負担は厚生年金保険の保険料、すなわち法定福利費に振り替わるだけですから、トータルの資金負担が減少するわけではありません。

（第1表）現金給与、福利厚生費、退職給付の推移

（単位：円、%）

	現金給与	福利厚生費		
		法定福利費	法定外福利費	合計
2002	558,494(-1)	68,552(1)	28,203(1)	96,755(1)
2003	565,935(1)	72,853(6)	27,958(-1)	100,811(4)
2004	578,054(2)	74,106(2)	28,266(1)	102,372(2)
2005	583,386(1)	75,436(2)	28,286(0)	103,722(1)
2006	587,658(1)	76,437(1)	28,350(0)	104,787(1)
2007	586,008(0)	75,936(-1)	27,998(-1)	103,934(-1)
2008	572,781(-2)	75,621(0)	27,690(-1)	103,311(-1)
2009	533,379(-7)	71,480(-5)	25,960(-6)	97,440(-6)
2010	541,866(2)	74,493(4)	25,583(-1)	100,076(3)
2011	546,246(1)	77,744(4)	25,554(0)	103,298(3)

（注）カッコ内は前年比増減率



(第1表: 続き) 現金給与、福利厚生費、退職給付の推移

(単位: 円、%)

	退職金・企業年金 (退職給付)			退職給付の現金給与に対する比率
	退職金	年金	合計	
2002	43,232(6)	44,052(11)	87,284(8)	15.6%
2003	43,841(1)	48,556(10)	92,037(5)	16.3%
2004	35,235(-19)	45,264(-7)	80,499(-13)	13.9%
2005	35,845(2)	45,839(1)	81,684(2)	14.0%
2006	32,322(-10)	44,282(-3)	76,604(-6)	13.0%
2007	30,676(-5)	40,875(-8)	71,551(-7)	12.2%
2008	30,260(-1)	35,579(-13)	65,839(-8)	11.5%
2009	30,735(2)	36,271(2)	67,006(2)	12.6%
2010	32,357(5)	37,826(4)	70,183(5)	13.0%
2011	26,893(-17)	38,107(1)	65,000(-7)	11.9%

(出所) 日本経済団体連合会「福利厚生費調査」

2. 平均給与は減少基調

給与を引き上げた企業に対し、支払い増加部分の一部について税額控除するという景気対策が検討されています。個人消費（民間最終消費支出）はGDPの60%を占める最大の要素であり、その個人消費は所得と消費性向で決まります。消費性向が一定であれば、所得が伸びると消費が拡大するわけですから、所得を引き上げることは景気刺激策として有効であるはずですが。逆に言えば、ここ十数年来、給与所得が伸び悩んでいることが景気低迷の一因であったと考えられます。そこで、以下では過去の給与の動向について検討してみます。

冒頭の経団連の調査でも現金給与の推移を調査しています。ただ、同調査は対象企業の規模が大きく、製造業のウエイトが高いという特色があります。具体的には、回答企業688社のうち製造業が342社、1社当たり平均従業員数は4308人となっています。このため、給与の水準は他の調査に比べてかなり高めになっています（第1表の月当たり現金給与を年ベースに換算すると655万円になります）。例えば、国税庁で実施している「民間給与実態統計調査」における平均給与（1年を通じて勤務した者。給与は給与・手当と賞与の合計）は年409万円（月当たり34万円）となっています。

したがって、日本全体の給与動向の傾向をみるには、経団連の調査ではなく、それ以外の統計を分析するほうが適切といえます。そこで幅広い対象で調査している国税庁のデータを基に検討することとします。ちなみに、規模の大きい会社、さらに業種別には製造業で給与が高いというのは、その国税庁の調査で判断することができます。第2表では、同調査における人員規模、資本金別の平均給与を示していますが、人員規模が大きくなるほど給与水準が高くなることがわかります。ちなみに、5000人以上の従業員規模の会社の給

与は 506 万円（月当たり 42 万円）と高くなっています。

（第 2 表）従業員規模別の平均給与

（単位：千円、歳）

	給料・ 手当	賞与	給与計	賞与割合	合計値を 100 とした指数	平均年齢
1～9 人	3,146	192	3,338	5.8	81.6	50.6
10～29 人	3,505	337	3,842	8.8	93.9	46.9
30 人以上	3,591	758	4,349	17.4	106.3	42.8
（1000～4999 人）	3,816	980	4,796	20.4	117.3	42.1
（5000 人以上）	3,967	1,096	5,064	21.6	123.8	41.5
合計	3,497	593	4,090	14.5	100.0	44.7

（出所）第 3 表とも国税庁「民間給与実態統計調査」

（第 3 表）業種別、従業員規模別平均給与

（単位：千円）

業種	10 人未満	10～29 人	30 人以上			合計
			計	1000～4999	5000 人以上	
製造業	2,976	3,033	4,774	5,779	6,850	4,362
建設業	3,333	3,721	5,095	6,521	7,831	4,034
卸売・小売業	3,144	3,066	3,228	3,096	2,436	3,184
金融・保険業	3,825	4,131	5,519	5,921	6,154	5,308
電気・ガス・水道	6,417	3,599	7,529	6,905	8,446	7,284
運輸・郵便業	3,095	3,267	3,637	3,979	4,660	3,666
情報・通信	4,485	4,726	5,472	5,763	7,040	5,292
サービス業	2,780	3,336	2,595	2,809	2,457	2,715
合計	3,057	3,246	3,797	4,273	4,433	3,583

（注）第 2 表は、1 年を通じて勤務した人の集計値。第 3 表はそれ以外の人も含むため業種合計の平均値は異なっている

さらに、業種別・人員規模別の数値をみると、従業員 5000 人以上の製造業の 685 万円（月当たり 57 万円）と経団連の現金給与の平均値並みになります。

国税庁の調査によると、給与は明確に減少していることがわかります。具体的には、給与総額、平均給与はともに平成 9 年（1997 年）がピークとなっており、直近の水準は各々 12%程度の下落となっています。給与所得者の人数は概ね横ばいで推移しており、単価の下落がそのまま給与総額の下落につながっている状況です。

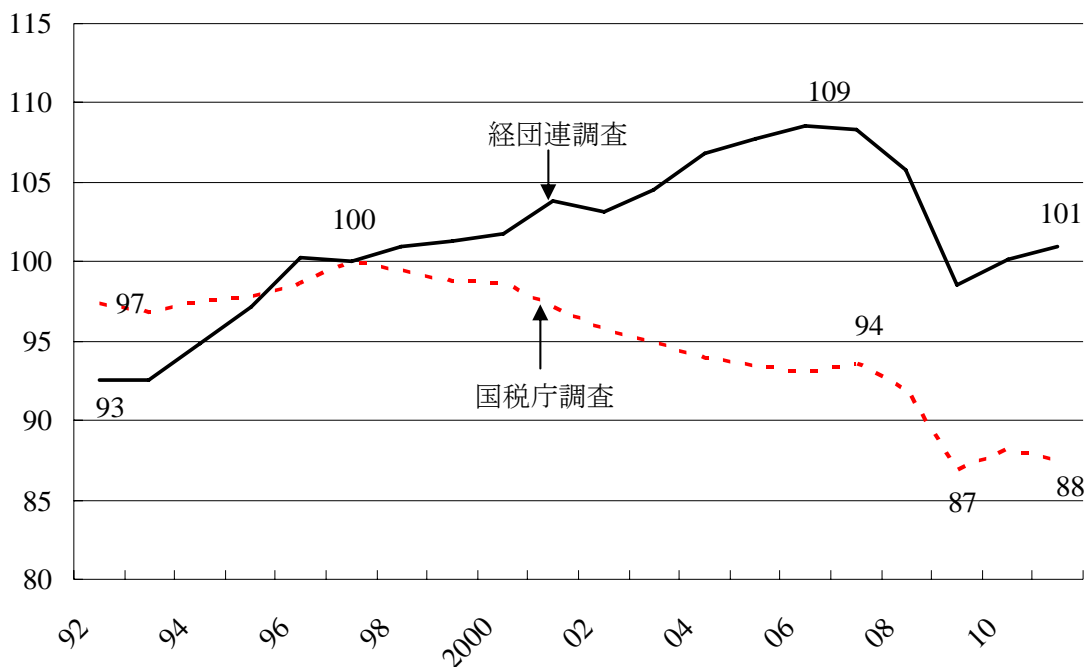
給与水準が低下している背景には、給与水準が比較的高い製造業の人員構成が下がり、逆に給与水準が相対的に低いサービス業の人員構成が上昇したなど、いわゆる就業構造の

変化も減少の1つの要因となっているようです。もっとも、いずれの業種においても平均給与は低下傾向にあります。

第1図には、経団連調査と国税庁調査の長期の推移を示しています。両者を比較すると国税庁調査では、下落トレンドが明らかである一方、経団連調査では2000年代中盤までにかけては緩やかに上昇した後、下落に転じる動きとなっています。また、国税庁調査ではピークを下回っているのに対し、経団連調査は過去のピークをкаろうじて上回っています。こうした両者の乖離については、以下のような理由が考えられます。例えば、派遣社員を受入れている場合、派遣会社への派遣料の支払いは、外注費などの経費として処理するため、経団連の調査においては現金給与には含めていないと考えられます。これに対し、国税庁調査では派遣社員に支払う報酬は、派遣会社の人件費として反映されているはずですが、これは、就業構造の変化に伴う給与所得の減少という要因を具体的に示す例であると考えられます。

相対的に低廉なコストに置き換えて収益向上を目指すことは、個別企業にとっては極めて合理的な判断といえます。一方で、こうした個々の企業の経営努力の結果が国内消費低迷の一因になっていることも否定できません。日本全体で見れば給与総額の伸び悩みが総需要を停滞させる一因となっているからです。

(第1図) 平均給与の推移 (1997年=平成9年を100とした指数)



年金コンサルティング部 リサーチグループ

<コラム> アドリブ経済時評

大胆な金融緩和

アベノミクスのせいで、あちこちで「お金」について質問を受けるようになって思い出すことがある。

むかし流行した地下鉄漫才で「地下鉄の車両は、当初どうやって運び込むのでしょうか」というものである。

確かに、「お金」についても、当初どうやって誰に発行するのかからして難しい。

ゼロ金利のいま、金融緩和というのはお金をたくさん流通させることであるが、具体的には、日銀が、市中の銀行がたくさん持っている国債などを（入札で）買い取る。そのお金は銀行が日銀に持っている当座預金に振り込まれるが、利子がかからないので、銀行はなんとか貸出をしようとする。貸出ができれば、企業などが銀行口座から引き出してお金が増える。お金が増え（過ぎる）るとなぜインフレになるかについては、次の例えがある。

今、子供連れ夫婦 50 世帯があり、貨幣がなくて、ベビーシッター券が 2 枚ずつ配られたとしよう。外出好きな夫婦がすぐに券を使用して、使い切った夫婦が多くなればベビーシッター制度が機能しなくなる。これが貨幣デフレだと説明される。この場合ベビーシッター券をたくさん印刷して配ることが唯一の解決策となる。

ところが、各世帯に 100 枚ずつ配ればどうだろう。「私は 2 枚もらわなければ、引き受けません」という世帯が出現し、インフレになっていく。

デフレはモノや給料が下がり経済が沈滞するから悪質だというので、大胆に金融緩和を行い、いまゼロから若干マイナスである消費者物を 2% の上昇に導こうとするインフレ政策がとられるのである。

ところが、現実には簡単ではない。

まず、ベビーシッター券は何百何千種類必要なのだが、これが統一されて貨幣となっていて、流通経路が複雑すぎて政策効果の程が分からない。現に今、債券買い取りのお金は銀行が日銀に持っている当座預金口座に山積みとなっていて 40 兆円も溜まっている。

さらに厄介なことに、現在、米国も欧州もこの金融緩和を大胆に行っていて、あふれ出たお金はグローバルに動き回り、日本に向かって円高を起こしたように新興国でインフレやバブルをも引き起こしている。だから日本だけやらないのも危険なのである。

もうひとつ、一万円札は約 20 円で印刷できるのだから、こうした政策はコストがかからない。それだけに今後、為政者は止めるのが難しい。昔のドイツでは一兆倍といったインフレになった。この場合、借金だけは返しやすくなるが、経済はめちゃくちゃになる。

結論だけ漫才と同じだが、考え出すと夜も眠れなくなる。

【2013/1/28】

青山学院大学社会情報学部教授 岩井千尋





- 本資料は、お客様に対する情報提供のみを目的としたものであり、弊社が特定の有価証券・取引や運用商品を推奨するものではありません。
- 本資料に記載している見解等は本資料作成時における見解等であり、経済環境の変化や相場変動、年金制度や税制等の変更によって予告なしに内容が変更されることがあります。また、記載されている推計計算の結果等につきましては、前提条件の設定方法によりその結果等が異なる場合がありますので、充分ご注意ください。
- 本資料は、当社が公に入手可能な情報に基づき作成したものです。その内容の正確性・完全性を保証するものではありません。施策の実行にあたっては、実際の会計処理・税務処理等につき、貴社顧問会計士・税理士等にご確認くださいようお願い申し上げます。
- 本資料の分析結果・シミュレーション等を利用したことにより生じた損害については、当社は一切責任を負いません。
- 当レポートの著作権は三菱 UFJ 信託銀行に属し、その目的を問わず無断で引用または複製することを禁じます。
- 本資料で紹介・引用している金融商品等につき弊社にてご投資いただく際には、各商品等に所定の手数料や諸経費等をご負担いただく場合があります。また、各商品等には相場変動等による損失を生じる恐れや解約に制限がある場合があります。なお、商品毎に手数料及びリスクは異なりますので、当該商品の契約締結前交付書面や目論見書またはお客様向け資料をよくお読み下さい。