

基礎研 レター

第3の企業年金をどう考えるか(その1) ～オランダ、イギリス、そして日本～

常務取締役 金融研究部 部長 前田 俊之
(03)3512-1829 tmaeda@nli-research.co.jp

7月23日の日本経済新聞に「第3の企業年金 創設」という記事が掲載されました。この「第3の企業年金」とはどのようなものなのでしょうか。これから三回にわたり、これまでにわが国で行われた議論を確認すると共に、その先行事例となったオランダ及びイギリスにおける検討の経緯について整理をしてみたいと思います。まず、第一回目はわが国におけるこれまでの議論の整理と海外の動きを簡単に紹介します。

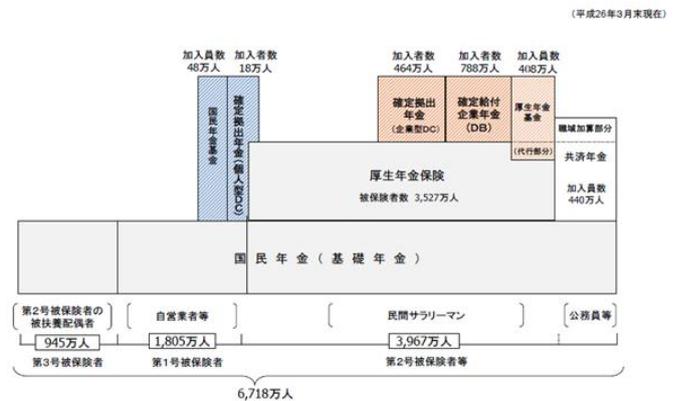
1—なぜ「第3」と呼ぶのか

年金の額に関心はあっても、その制度に関心のある人はあまり多くないかもしれません。おそらく大半の人にとって、日本の年金制度は複雑に感じられるのではないのでしょうか。制度の全体像は図表1の通りです。いわゆる1階部分の国民年金(基礎年金)、2階部分の厚生年金・共済年金、そして更に上にくる3階部分の企業年金等という構造になります。記事はこの3階部分のあり方に焦点を当てています。しかし、その内容を見て、これがなぜ「第3」なのか疑問に思った人もいるのではないのでしょうか。

記事では、企業年金には確定給付型と確定拠出型の二種類があり、「前者は企業の負担が重く、後者は加入者のリスクが大きい。そこでこの二つの型の特徴を併せ持つ第3の企業年金を創設する」と解説しています。

日本で企業年金と呼ぶものとしては、これまでに税制適格退職年金(1962～2012)、厚生年金基金(1965～)、企業型確定拠出年金(2001～)、確定給付企業年金(2002～)があります。このうち、現存するものを整理すると、確定給付型の年金制度(＝厚生年金基金＋確定給付企業年金)と確定拠出

図表1 日本の年金制度



(出所: 厚生労働省)

型の年金制度（＝確定拠出年金【企業型】）に分けることができます。冒頭に紹介した記事に掲載された企業年金は、この二つの年金制度の中間に位置することから、「第3の企業年金」制度と呼んでいるものだと思います。

また、厚生年金基金については、今後、その役割が縮小されて行くことになっています。この厚生年金基金を始めから除いて考えれば、確定給付企業年金と確定拠出年金【企業型】に続く「第3」の仕組みと考えてもあながち間違いではありません。一般に企業年金の分野では DB(Defined Benefit)と呼んでいるものが確定給付企業年金で、DC(Defined Contribution)と呼んでいるものが確定拠出年金【企業型】であることを考えると、こちらの説明の方が分かりやすいかもしれません。海外ではこのDBとDCの間に位置する「第3」の仕組みを DA(Defined Ambition)と呼んでいるようです。これは「企業と加入者がリスクを分かち合い、相互に協力してより良い年金の実現に努める」というような意味です。日本でも DA という言葉を使う時代が来るかもしれません。

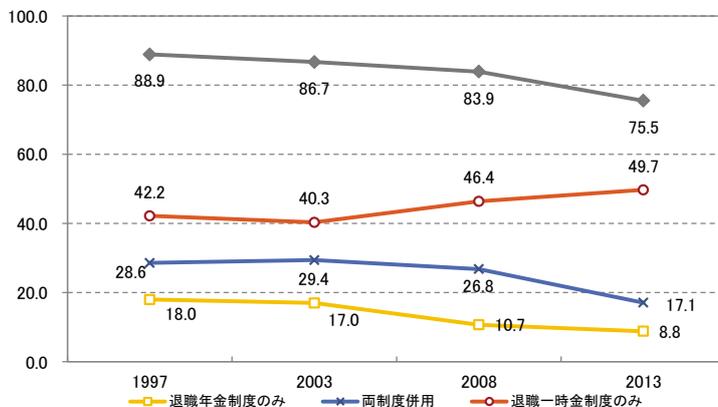
2—なぜ「第3」の仕組みが必要なのか

今回紹介されたような「第3」の仕組みについては、これまでも色々な場で議論されて来ました。比較的最近の例としては、6月に閣議決定された「日本再興戦略(改訂 2015)」の中に企業年金制度に関する提言があります。具体的には、「企業が企業年金を実施しやすい環境を整備するため、確定給付企業年金制度について、運用リスクを事業主と加入者で柔軟に分け合うことができるようなハイブリッド型の企業年金制度の導入や、将来の景気変動を見越したより柔軟な運営を可能とする措置について検討し、本年中に結論を得る」としています。これを受けて、会計基準を決める企業会計基準委員会でも確定給付企業年金の制度改善が議論にあがっています。その際の資料にはオランダの集団型 DC (CDC:Collective Defined Contribution) が参考として紹介されています。

また、H26年には企業年金連絡協議会が「従業員と事業主の間のリスクシェアを更に促進する方向に制度選択肢の多様化を図り、企業年金制度の実施率向上につなげたい」として、「協働運用型 DC」や「元本保証付協働型 DC」といった制度の創設を提言しています。その資料の中でイギリスの取組として DA が紹介されています。

厚生労働省の資料によると、企業年金や退職一時金といった退職給付を実施している企業の比率は1997年から2013年の間に大きく減少し、代わりに退職給付を持たない企業の比率が上昇しています(図表2)。もし、日本再興戦略で述べられているように、運用に伴って発生するリスクの大きさが原因となって、企業年金が衰退しているのであれば由々しき問題です。運用に関するリスクの在り方を

図表2 退職給付導入企業割合の推移



(出所: 社会保障審議会企業年金部会(第7回)「資料2」より)

整理した結果、「第3の企業年金」が解決策になるのであれば大いに歓迎したいと思います。

3—海外の事例はどうなっているか

こうした動きに対して、一部の研究者の間では、新しい制度を導入することで「ただでさえ複雑と批判されることの多いわが国の年金制度がさらに複雑化し、結果的に使い勝手が悪くなる」との懸念の声がありますⁱ。実は筆者も同じような懸念を持っています。こうした懸念を持つ契機となったのは、オランダやイギリスでは長い時間をかけて「第3の企業年金」の在り方を議論していることを知ったからです。なぜこうした国々で時間をかけているのかを理解することは、我々にとっても無駄ではないと考えています。

例えば、DA という考え方に至るプロセスを見ると、オランダとイギリスでは事情がだいぶ違います。オランダには長い時間をかけて育んだ DB 制度に基づく職域年金があります。しかし、会計制度の変更、金融市場の混乱、年金債務を評価する金利水準の低下、さらには長寿化の進展など、従来のみでは DB 制度を維持することが難しくなったことが DA に向かう議論の原点です。他方、イギリスでは DB 制度に基づく企業年金は急速にその数を減らし、受け皿となった DC の機能も十分とは言えません。このままではイギリス国民の将来が懸念される状態になったことが DA へ向かう議論の原点です。

このような違いを整理すると、オランダの「DB から DA へ」という動きと、イギリスの「DC から DA へ」という二つの流れがあると考えられますⁱⁱ。こうした「向きの違い」は制度が目指すべき役割やその制度の具体的な在り方にも影響を与えています。また、同じ CDC という仕組みもそれが登場したタイミングがオランダとイギリスでは異なり、この言葉がもたらすイメージにも幅があります。そして何よりも強調しておきたいのは、オランダにおいてもイギリスにおいても具体的な制度設計については、まだ議論が継続しているということです。そこで、このシリーズの第二回目では CDC と DA が生まれたオランダの事情、そして第三回目では DA を法制化したイギリスの事情を紹介してみたいと思います。

ⁱ 「確定拠出年金(DC)制度改革の好機到来-高まる運用改善の重要性」野村亜紀子 野村資本市場クォーターリー 2014Autumun

ⁱⁱ DB から DA へ、DC から DA への考え方については「Dutch lessons : defined-ambition pensions in the Netherlands」Dr.Thurstan Robinson & Erik Schouten, Oxera Agenda, December 2012 を参照している

参考文献

「英国における目標建て(Defined Ambition)企業年金制度の導入について」杉田健 2015年4月

「我国におけるハイブリッド型企業年金制度の拡充について」(公)日本年金数理人会 2009年4月

「英国における集団運用型確定拠出型年金導入の議論」神山哲也、田中健太郎 野村資本市場クォーターリー 2014Winter