

基礎研 レポート

リスク分担型DB(仮称)の導入意義とは

公的年金を補完する役割としてのDB・DC制度の違いから考える

金融研究部 上席研究員 梅内 俊樹
(03)3512-1849 umeuchi@nli-research.co.jp

1—弾力的な運営を可能とするDB制度の議論が再開

社会保障審議会の下に設置された企業年金部会での議論が、9月11日に再開された。今年1月に一旦打ち切られるまでに結論が得られなかった弾力的なDB制度の運営を可能とする措置を検討するためである。

この課題については、6月30日に閣議決定された『「日本再興戦略」改訂2015—未来への投資・生産性革命—』でも、「企業がDB制度を実施しやすい環境を整備するため、DB制度の改善について検討し、今年中に結論を得ること」とされており、早急な対応が求められている。

以下では、まず昨年6月から始まった企業年金を中心とする私的年金の普及・拡大に向けた議論を振り返る。その上で、9月11日の企業年金部会で示されたDB制度の弾力的な運営に向けた見直し案を概観し、給付設計の柔軟性を高めるDB制度として提示された「リスク分担型DB(仮称)」に焦点をあて、その導入意義について確認する。

2—私的年金の普及・拡大に向けた議論の振り返り

1 | 議論の背景

企業年金を中心とする私的年金の見直しの議論は、DC制度、DB制度が創設されてから10年以上が経過する中で、社会経済情勢を含め、私的年金を取り巻く環境が大きく変わりつつあることが背景となっている。公的年金の縮小、企業年金導入割合の低下といった変化である。

公的年金は、現役世代の保険料を退職後世代の給付に充てる賦課方式の制度である。このため、現役世代と退職後世代の人口構成の安定が財政均衡の前提となる。しかし、少子化と長寿化が進む日本では、向こう数十年にわたって人口構成のバランスが崩れていくことが確実視されている。2000年に3.9人であった65歳以上の高齢者1人を支える生産年齢人口は、2015年に2.2人、2055年には1.3人まで減少することが見込まれているのである。こうした中で、公的年金財政の

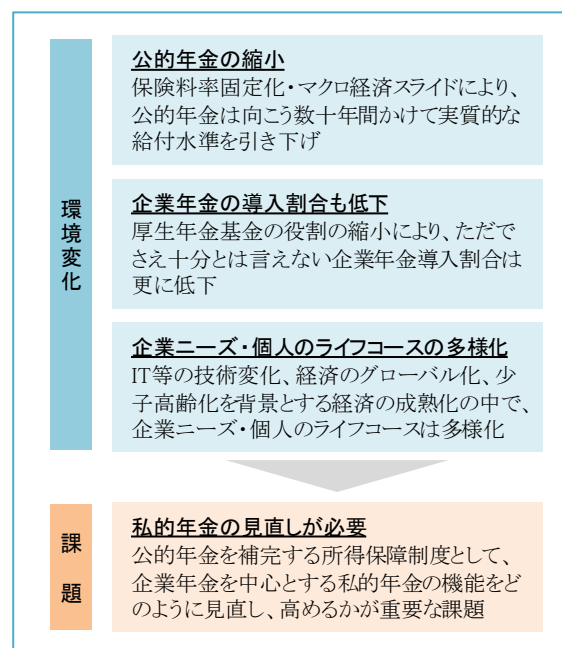
均衡を確保していくためには、保険料の引上げか給付の引下げの何れかが必要となる。しかし、現役世代の保険料負担はすでに限界に達しており、将来世代に負担を先送りするのは、世代間の公平性の観点からも望ましくない。そこで取られた対応策が、保険料率を固定する一方で、給付を長期にわたって抑制する「マクロ経済スライド」の導入である。2004年の制度改正により導入された「マクロ経済スライド」は、「現役世代の減少」と「平均余命の伸び」というマクロでみた給付と負担の変動に応じて、給付水準を自動的に調整する仕組みである。この「マクロ経済スライド」により、向こう数十年にわたって所得代替率は少しずつ低下する予定である。退職後の所得保障の観点では、公的年金以外の収入の確保が急務となっている。

公的年金以外の収入源として期待されるのが企業年金を中心とする私的年金である。しかし、企業年金を導入する企業の割合は決して高くなく、企業年金によってカバーされる民間サラリーマンは全体の半分にも満たない状況である。厚生労働省の就労条件総合調査（常用労働者30人以上の民間企業を対象にした調査）によれば、2013年時点で企業年金を導入している企業は全体の34%に留まっている。従業員数が1000人以上の企業では77%と高いが、100人未満の企業では導入割合は26%を割り込んでいる。こうした状況に追い討ちをかけるのが、厚生年金基金の実質廃止である。A I J投資顧問による巨額の年金資産消失問題に端を発する見直し論議を経て、2013年に厚生年金基金制度の役割を大幅に縮小する改正法が成立したのである。これにより、企業年金の導入率は、大きく低下することが避けられない状況となっている。上述の就労条件総合調査で、厚生年金基金の導入割合を単純に差し引くと、全企業、従業員数1000人以上、100人未満の導入割合は、それぞれ19%、68%、10%にまで低下する。複数の企業年金制度を導入する企業や厚生年金基金から他の企業年金制度へ移行する企業もあることから、過小評価し過ぎている面は否めないものの、導入割合の大幅な低下は避けられない状況となっている。

他方、IT等の技術の変化、経済のグローバル化、少子高齢化を背景とする経済の成熟化のなかで、企業経営の在り方とともに人事政策や福利厚生の考え方にも変化が生じている。これに伴い、個人の働き方にも多様性が見られるようになっている。一度会社に入ったら定年まで同じ会社に勤め続けるという従来一般的な働き方に対し、転職を前提とした働き方を志向する動きも見られている。時代の変化とともに、企業のニーズや個人のライフコースの多様化も着実に進んでおり、こうした多様性にも対応することも重要な課題となっている。

こうした様々な環境変化に適応すべく、企業年金制度の改善を図ることは、公的年金の縮小が進み、退職後の所得保障としての私的年金の重要性が高まるなかで不可欠であり、これが昨年6月以降の広範な検討課題の議論の背景となっている。

図表1 企業年金を取り巻く環境変化と課題



2 | これまでの議論の概要

企業年金部会での議論の目的は、私的年金を広く普及・拡大させるとともに、それぞれの制度において、退職後所得が着実に形成されるように促すことである。こうした公的年金を補完する役割を強化するための議論は、大きく分けて3つに整理できる。一つ目は中小企業向けの取組み、二つ目が一般企業向けの取組み、最後がライフコース多様化への対応である。以下に、1月時点で方向性が示された内容を概観する。

中小企業向け取組みでは、通常のDC制度よりも手続等を簡素化した「簡易型DC制度」や、企業年金を実施せずとも従業員福祉を行え、個人の退職後の所得保障の充実を促進できる「個人型DCへの小規模事業主掛金納付制度」を創設する方向性が示された。また、中小企業がDC制度を実施する場合、投資教育が負担となることから、投資教育については企業年金連合会による共同実施を可能とすることも合意されている。

一般企業向け取組みでは、まずDC制度を通じた積立機能の強化を促す対応策が検討された。加入者の投資関連知識の向上を図る観点から、継続的に実施する投資教育に関する義務の程度を引き上げることが確認された。また、運用商品を選択し易くする環境整備として、商品ラインナップに関する規定を見直す（最低要件の見直し、ラインナップ商品数の上限設定、商品除外規定の緩和）方向性が示された。更に、デフォルトファンド規定を新たに設けることでも合意された。DB制度に関しては、持続可能性や受給権保護の点で必要性が高まっているガバナンス強化策が議論された。

ライフコース多様化への対応では、個人型DC制度の使い勝手を良くする検討がされ、現行では一部に限られる加入対象者を、第1号から第3号までの全ての被保険者に拡大し、誰もが任意で加入できるように改めることが確認された。また、転職・離職時の年金積立金の持ち運びに関する制約を撤廃し、DB制度、企業型DC制度、個人型DC制度のいずれの間でも、年金積立金を持ち運べるように改めることが合意された。

DC制度を中心とする以上の改善策については、4月3日に法案が国会に提出されており、遅くとも次期国会で成立する見込である。一方、積み残された検討課題としては、DB制度の掛金拠出の弾力化、柔軟で弾力的な給付設計を可能とするDB制度、DB制度とDC制度の拠出時・給付時の仕組みの同一化などがある。これらは主に一般企業向け取組みとしての検討課題であるが、このうち、DB制度の拠出や給付設計の弾力化の検討が、9月に再開された企業年金部会で始められている。

3——厚生労働省より提示されたDB制度の弾力化(案)

以下では、9月11日の企業年金部会でDB制度の弾力化として厚生労働省より提示された「リスク対応掛金」を通じた掛金の事前拠出、および、柔軟なリスク分担を可能とする「リスク分担型DB(仮称)」の概要を示す。

1 | 「リスク対応掛金」を通じた掛金の事前拠出

DB制度では、労使合意により定められた給付算定方式によって将来の給付額が予め決められている。このため、評価時点の積立金と将来の掛金収入の現在価値である掛金収入現価との合計額が、将

来の給付の現在価値である給付現価と一致しない場合には、掛金を調整することで年金財政を均衡させる必要がある。年金財政が悪化する要因には、運用不振により予定した運用収益が得られないと言った積立金運用の巧拙による要因の他に、予定よりも平均寿命が延びて給付現価が増える、予定よりも給与が伸びずに掛金収入が減少するなど、給付現価や掛金収入現価を計算する際に設定する基礎率の前提が実績と乖離する場合などがある。いずれにしても、積立金と掛金収入現価の合計額が、給付現価に対して不足すれば、企業は掛金の追加拠出により不足を補填する必要がある。将来にわたって確実に給付を支払い、受給権を保護するという点では、望ましい仕組みである。しかし、積立不足に陥るのが往々にして景気悪化局面であり、従って企業が業績や資金面において余裕があるとは言えない時期に掛金負担が高まる構造になっており、企業活動にも支障が生じ兼ねない。

今回提示された掛金拠出の弾力化は、以上のような現行制度の課題を踏まえ、企業が予期せぬ追加的な掛金負担を迫られる可能性を抑えることを目的とするものであり、概要は以下の通りである。

掛金の事前拠出を可能とする弾力化

- 1) 「財政悪化時に想定される積立不足」を予め決められたルールに従って測定
- 2) 「財政悪化時に想定される積立不足」に対応する「リスク対応掛金」を新たに設け、
 - 1) の積立不足を上限に、企業はリスク対応掛金を事前に拠出
(積立不足の測定ルールや拠出ルールの詳細は今後検討される予定)
- 3) 積立金と「リスク対応掛金」を含む掛金収入現価の合計額が、給付現価よりも多く、給付現価と1)の積立不足の合計額よりも少なければ、財政が均衡していると見做し、従来の財政均衡の考え方を緩和

図表2 リスク対応掛金と新しい財政均衡のイメージ

<リスク対応掛金>

財政悪化時に懸念される積立不足の範囲であれば給付現価を超えて掛金拠出できる

リスク対応掛金の拠出が可能な額	財政悪化時に懸念される積立不足
掛金収入現価	給付現価
積立金	

<新たな財政均衡のイメージ>

財政均衡の範囲
この範囲に収まれば財政均衡と判断

掛金収入現価 (リスク対応掛金を含む)	財政悪化時に懸念される積立不足
積立金	給付現価

<「財政悪化時に懸念される積立不足」の測定方法についての候補案>

- ・ストレスシナリオによる方法: 厳しい前提で計算した場合に生じる積立不足の額として設定。
- ・VaRによる方法: 積立不足の変動を確率95%程度でカバーするために必要な積立として設定。
- ・資産価格の変動のみを見込む方法: 資産毎に定められたリスク係数を乗じた額の合計額として設定。

現行では給付現価を超える掛金の拠出は認められていない。この規制を緩和して、不測の事態に備えるリスクバッファーとして、「リスク対応掛金」を事前に積み立てられるようにするのが、今回の弾力化案である。企業にとっては、景気変動に左右される掛金拠出を平準化できる効果がある。また、年金財政の安定化が給付減額の可能性を低下させる点で、加入者にとってもメリットが期待できる。

ただし、弾力化の効果は、「財政悪化時に想定される積立不足」の大きさや拠出の柔軟性に依存する面は否めない。世界的な金融危機直後に大きく悪化したDB制度の積立状況は、ここ2～3年の株高や円安により大きく改善しており、足元では多くのDB制度で積立比率が100%を超える状況にある。仮に、今後検討されるルールに従って計算される「財政悪化時に想定される積立不足」が小幅に留まるようであれば、積立状況が良好な現状では、「リスク対応掛金」を拠出できないといったことも想定される。このため、ある程度の幅を確保できるように、積立不足の測定ルールが決められることが望まれる。もっとも、税制上の観点からは、恣意的な掛金拠出による過剰な損金算入を防止する必要性もあり、「リスク対応掛金」を拠出できる積立不足の幅には限界があることには留意が必要である。

2 | 柔軟なリスク分担を可能とする「リスク分担型DB(仮称)」の創設

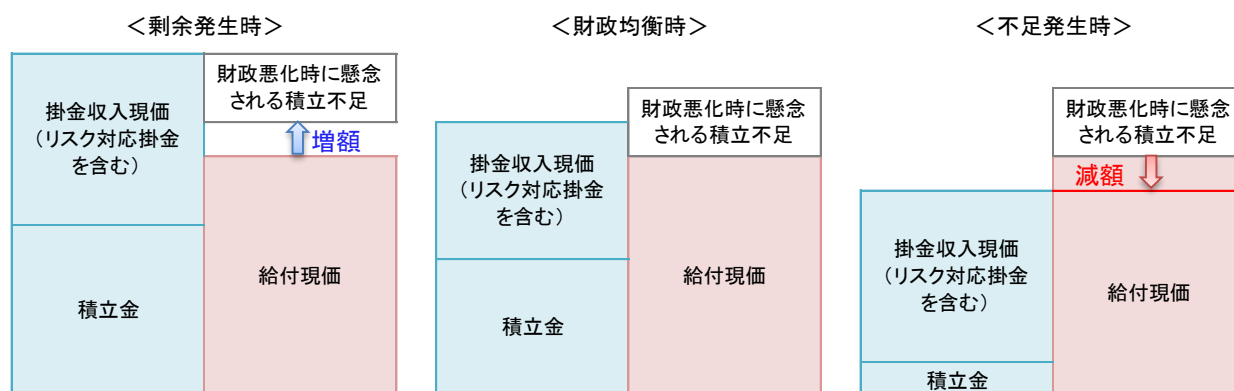
厚生年金基金の役割が大幅に縮小されるなか、我が国の企業年金制度は、事実上、DB制度とDC制度の二者択一となっている。DB制度では運用リスクを原則として企業が負担する。これに対しDC制度では運用成果が給付額に反映されることを通じて、加入者が運用リスクを負担する。このように現在の制度体系は、選択肢が限られるとともに、リスクが一方に偏るといって課題を抱えている。

こうした課題に対応し、労使間で柔軟にリスクを分担できる仕組みとして提示されたのが、「リスク分担型DB(仮称)」である。第三の企業年金に相当する制度であり、その概要は以下の通りである。

リスク分担の柔軟性を備える「リスク分担型DB(仮称)」

- 1) 「リスク対応掛金」を活用したDB制度の新たな給付算定方式
- 2) 「リスク対応掛金」を含む全ての掛金を、労使合意により予め固定する制度
- 3) 企業のリスク負担を、リスクバッファとして拠出する「リスク対応掛金」に限定
- 4) 「リスク対応掛金」を超える財政悪化時には、給付減額により財政均衡を図る仕組み
- 5) どのようにリスクを分担するかは労使で決定
- 6) DB制度からの移行時には、「財政悪化時に懸念される積立不足」の2分の1を超える「リスク対応掛金」の拠出により給付減額との判定を回避することを検討

図表3 リスク分担型DBの給付増額・減額のイメージ



「リスク分担型DB」は、DB制度の給付算定方式の一つと位置づけられるが、「リスク対応掛金」を含む掛金が予め固定される一方で、加入者・受給者が受け取る給付額が運用成績次第で減額も増額もされ得るという点でDC制度に類似する。ただし、企業のリスク負担に相当する「リスク対応掛金」を、一定の範囲内で自由に設定できるという点で、これまでにない柔軟性を備えている。この柔軟性は、もちろん、「リスク対応掛金」として設定可能な範囲である「財政悪化時に想定される積立不足」に依存する。この範囲が小幅に留まれば、柔軟性が限られるとともに、DC的な性質が強まる。逆に、範囲が大きくなれば自由度が増す。この「財政悪化時に想定される積立不足」の幅は、税制との兼ね合いもあり、企業年金制度の柔軟性という点だけで決められない面もあるが、導入効果を高めるのであれば、やはり一定の幅が確保されることが望まれる。

4—「リスク分担型DB」の導入意義は？

1 | 他の企業年金制度との比較—運用リスクの分担の違いに着目して

複数の異なる企業年金制度を比較する場合、様々な観点が考えられる。ここでは、今回提示された新制度の仮称にも記されている“リスク”のうち、その大層を占める運用リスクに焦点を絞って、企業あるいは加入者・受給者がどの程度の割合で運用リスクを負担するのかといった観点から、既存の制度と「リスク分担型DB」の特性の違いを確認する。ただし、「リスク分担型DB」については、「リスク対応掛金」として拠出可能な額やルールが定まっていないため、あくまでも著者の推測である点につきご留意を願いたい。

図表4が制度間比較のイメージである。図表4からも一目瞭然のように、「リスク分担型DB」はDB制度とDC制度の間に位置する制度と言える。なお、図中の「リスク分担型DB」の↑の大きさ、つまり企業が負担する「リスク対応掛金」の大きさを変えることで、労使間のリスク分担割合を柔軟に調節できる制度である。

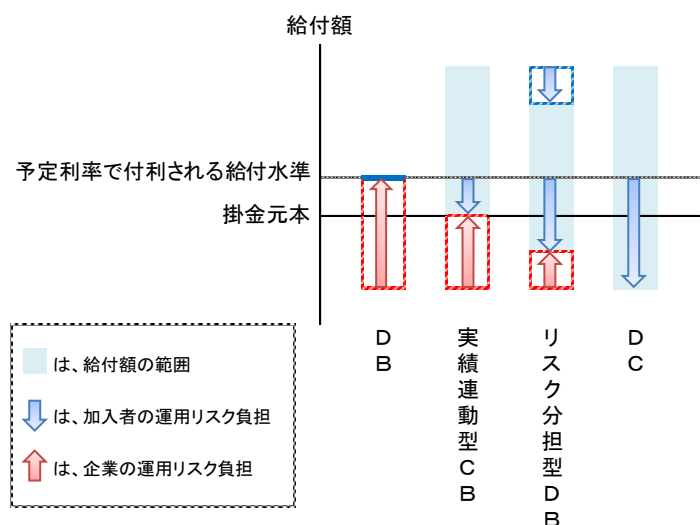
DB制度とDC制度の間に位置する制度としては、DB制度の給付算定方式の一つであり、2014年度から導入可能となった実績連動型

キャッシュバランスプラン（CB）もある。この実績連動型CBとの比較においても、リスク分担のあり方で違いがある。

「リスク分担型DB」は、実績連動型CBよりも、企業のリスク負担が軽く、加入者・受給者の負担が重い制度として位置づけられるのである。

もちろん柔軟性を活かして企業の負担を高めることは可能であるが、実績連動型CBが掛金元本を企業が保障するのに対し、「リスク分担型DB」では掛金元本

図表4 制度別の給付額の分布とリスク負担イメージ



注)9月11日の企業年金部会資料をもとに著者が推測するイメージ。

が明示的に保障されている訳ではなく、元本を割り込む可能性があるという点で、よりDC制度に近い制度であると理解できる。

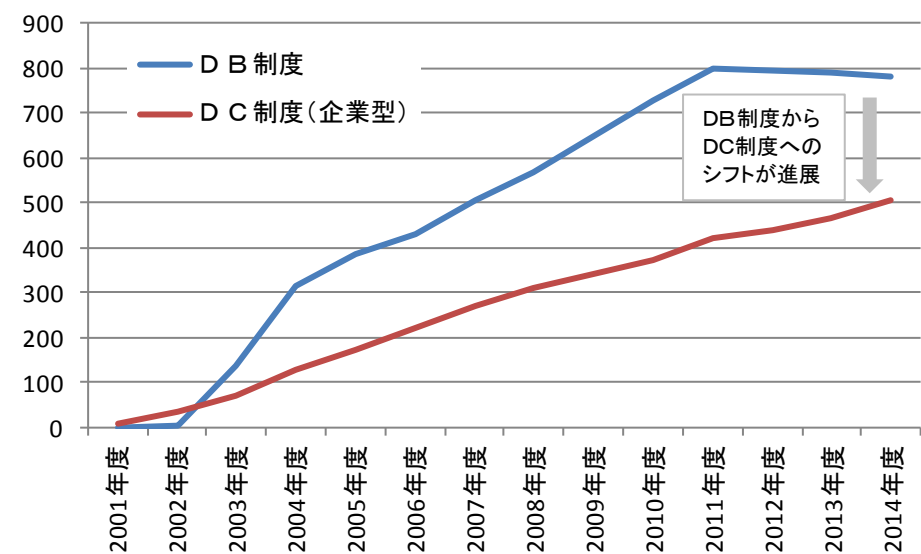
2 | 「リスク分担型DB」を導入する意義とは？

「リスク分担型DB」は、企業と加入者との間でリスクを分担できる制度であり、また、分担割合を企業の実情に合わせて柔軟に設定できるところに特長がある。これまでにない企業年金制度であり、多様化する企業ニーズに一定程度応えられるという点で、導入意義が認められる。しかし、企業年金制度を比較する上では、リスク分担以外にも考慮すべき観点はあろう。以下では、運用リスク以外の観点で、「リスク分担型DB」の導入意義を確認する。

昨今、DB制度からDC制度への移行が進みつつある。DB制度は2011年度をピークに導入件数や加入者数は減少傾向で推移しており、その一部がDC制度へと移行されているものと推測される。こうした動きの背景には、DB制度の運営負担が企業にとって重いことが挙げられる。運用リスクを全額負担することはもちろんのこと、DB制度の積立過不足を企業会計上でも認識しなければならず、DB制度の不足額が企業の純資産に比べ多額となる場合には、企業経営に大きな影響を及ぼし兼ねないためである。一方で、着実に導入件数や加入者数を伸ばすDC制度については、運用リスクや企業会計上の負担はなく、

企業にとって好都合のようにも思われる。しかしながら、公的年金を補完する退職後の所得保障機能として捉えると、少なからず問題はあろう。以下では、公的年金の補完として捉えたとき、DC制度にどのような課題があるかを確認しながら、「リスク分担型DB」の導入意義を考えたい。

図表5 DB制度とDC制度の加入者数の推移



出所) 信託協会より作成

まずは、世代間の公平性に関わる課題である。給付額が運用実績に完全にリンクするDC制度では、給付額が加入期間における経済・金融市場の影響を受け易い。加入期間が好況時と重なればより有利な運用が可能となり、結果として想定を上回る給付を確保することが可能である。しかし、加入期間中に重大な金融危機に見舞われれば、給付額の目減りは避けられない。このような事態は、個人の能力では決して回避できないリスクであり、退職後の所得保障機能としては、頑健性や世代間の公平性という点で問題がないわけではない。

また、世代内においても退職後の給付額に大きな格差が生じ兼ねないという課題がある。DC制度では個々人が自己責任のもとで運用商品を選択し、運用結果が将来の自らの給付額に反映される形で

運用リスクを全額負担する制度である。この仕組みは、個人の自由な意思決定を運用に反映できるというメリットがある反面、全ての加入者が効率的な投資判断ができるほど十分な投資関連知識を有している訳ではないといった課題がある。実際、厚生労働省の調べによれば、DC残高の6割は預貯金などの足元ではほとんど利息を生まない元本確保型商品で運用されており、DC制度導入時に企業が想定する給付額を確保できない可能性が高まっている。また、DC制度への認知も十分ではなく、自分がどのような商品に投資しているかを説明できない加入者が、全体の4割にもものぼる状況である。こうした課題に対しては、継続投資教育の充実や加入者が運用商品を選び易くする環境整備などの法改正を通じて一定の改善が図られつつある。しかし、こうした対応策にも限界があり、全ての加入者に効率的な運用を実践させることは難しい。結果的に、世代内に重大な格差が生じ兼ねないのである。福利厚生の一環としてDC制度を導入するのであれば、企業としてもこうした格差は極力抑えることが望ましい。公的年金の補完として考えるのであれば尚更である。

この点に関しては、複数資産の組み合わせ等によりリスクが分散された運用商品をデフォルトファンドに設定することを企業に促し、運用指図をしない人や積極的に運用商品を選択しない人を当該商品に誘導するといった対応が具体化しつつある。こうしたデフォルトファンドの設定は、格差を縮小し、誰しもが最低限の給付を確保できるようにする上で有効な手段と考えられる。しかしながら、個人単位での運用では、そもそも効率的な運用ができないという課題もある。積立金を取り崩す受給期が近づくに連れて、運用リスクを引下げざるを得ないという課題である。受給開始直前に多額の損失を被れば、将来の給付に大きな影響を及ぼすためである。しかし、効率的な運用ということだけを考えるのであれば、最適ポートフォリオの資産構成比率を維持するのが望ましい。また、一般に、DC制度向けの運用商品は運用機関に支払うフィーが高いといった課題も指摘される。以上を踏まえると、DC制度は運用効率の面で万全とは言えないのである。

これに対してDB制度は、世代間の公平性が一定程度確保される仕組みと考えられる。DB制度の給付算定方式には、加入期間比例、給与比例、ポイント制など、幾つかのバリエーションがあるが、物価や賃金が上昇すれば、多少のタイムラグはあるにしても企業も給付増額に向けた対応を検討せざるを得ないという点では共通であろう。その意味では、実質ベースの給付額は世代によらず概ね一定の水準を確保され易いと言える。もちろん、給付減額により公平性が損なわれることも想定される。

図表6 DC制度とDB制度の特徴の比較とリスク分担型DBの位置づけ

	DC制度	DB制度
世代間の公平性	・経済環境によって給付額が大きく変動する可能性	・実質的な給付水準が長期にわたり維持されやすい
世代内の公平性	・個人単位の運用のため、運用成果に格差が生じ易い	・運用成果で加入者間の給付額に格差が生じることはない
運用効率	・受給期が近づくにつれ、リスクを抑制する必要がある	・合同運用により長期にわたり効率的な運用が可能

リスク分担型DB : DC制度よりは公的年金の補完として相応しい可能性がある	
世代間の公平性	・運用実績に応じて給付額が変動するが、企業が一定のリスクバッファを拠出するため、DCほど格差は生じない
世代内の公平性	・DB制度と同様、合同運用であるため、運用成果が世代内の格差に繋がることはない
運用効率	・DB制度と同様、合同運用であるため、長期にわたり効率的な運用を志向しやすい

しかし、この点については、給付減額の可能性の低下にも資するように、事前のリスクバッファを積むことを許容する掛金拠出の弾力化が検討されているところである。この他、給付額が保障されるDB制度では、少なくとも運用成果によって給付額に格差が生じることはなく、世代内の公平性が損なわれる程度は小さい。また、全ての加入者・受給者の積立金を一つにまとめる合同運用であるため、原則として受給期を意識する必要はない。運用フィーが相対的に低廉というメリットもある。このため、長期にわたり安定的で効率的な運用を志向できるのである。このように世代間・世代内、あるいは、運用効率という観点では、DC制度に比べ、DB制度の方が優れる。

では「リスク分担型DB」はどうであろうか。「リスク分担型DB」はあくまでもDB制度であるため、積立金は合同運用される。このため、運用効率の面では、他のDB制度と同様、DC制度よりも優れた特性を有する。また、DC制度と異なり、世代内で格差が生じることもない。一方、世代間の公平性の観点では、他のDB制度と比べると、格差が生じ易い構造にはある。しかし、一定程度企業がリスクを負担する制度であるため、DC制度よりは格差が生じにくいと考えることもできる。こうした観点においても、「リスク分担型DB」はDB制度とDC制度の間に位置する制度と捉えられるのである。DB制度から「リスク分担型DB」への移行が進むのであれば、DC制度へのシフトを抑制することにも繋がるため、公的年金の補完という役割を企業年金制度が担っていく上でも望ましいことであると考えられる。

なお、企業年金制度は企業が任意に行う制度であり、制度選択は労使の判断に委ねられるものであるという大前提がある。このため、仮にDC制度に弱点があったとしても、それをもってDC制度の導入が問題であるとまでは言えない。しかしながら、DC制度を所得保障として有効に機能させるためには、社会的な取組みとして個々人の金融リテラシーを底上げする取組みが必要であることについては確認しておきたい。

5—「リスク分担型DB」を導入するにあたっての課題

繰り返しになるが、「リスク分担型DB」に内包される特長、つまり柔軟なリスク分担機能が活かされるためには、「財政悪化時に想定される積立不足」について、ある程度の幅が認められる必要がある。この新しい制度案を検討するに際しては、オランダの集団型DC (Collective Defined Contribution) が参考にされているようである。ちなみに、この集団型DCは、最低でも年金負債の5%分のリスクバッファを積むことが求められている。「財政悪化時に想定される積立不足」は、運用などのリスクの測定を通じて決定されるものとして検討が進められている。このため、各DB制度に共通の幅が設定される訳ではないが、多くの「リスク分担型DB」で、少なくとも5%程度のリスクバッファが確保されることを念頭に置いて測定ルールの詳細が決定される可能性がある。

この他、「リスク分担型DB」の普及・拡大を図る上では、企業会計上でどのような取扱いとなるかも、極めて重要なポイントとなる。会計上の取扱いに関しては、DB制度である以上、他の給付算定方式と同様に、年金制度の積立過不足は企業会計上で認識するのが原則とも考えられる。ただし、会計基準の考え方によれば、リスク分担型DBのように事業主による拠出額が固定されており、追加的な拠出が求められない制度であれば、企業会計上で負債を認識する必要は必ずしもないとも解釈でき

る。企業会計上の取扱いに関しては、企業会計基準を策定する企業会計基準委員会の判断に依存するが、企業会計上で負債認識するか否かは、企業にとっては大きな違いであることから、DC制度と同様に、認識不要となるような調整が望まれる。

ガバナンスに関しては、昨年の企業年金部会において、DB制度のガバナンスのあり方が議論され、一部で合意が見られている。しかし、「リスク分担型DB」は、給付減額という形で加入者や受給者に一定の負担を強いる制度である。このため、他の給付算定方式によるDB制度よりもガバナンスの強化を図ることが必要であり、この点についての検討もされている。厚生労働省が示すガバナンス案のポイントは以下の通りである。

- 1) 加入者が運用の意思決定に参画できるよう、業務の執行を行う理事会又は事業主に対して提言等を行う委員会を設置し、加入者の代表が参画することを義務化
- 2) 運用が加入者の意向に沿って行われるように、事前に運用基本方針や政策的資産構成割合の策定を必須とし、委員会に参画する加入者代表が運用実績の詳細等を確認することを促進
- 3) 加入者だけでなく受給者に対しても、年1回以上の業務概況の周知を義務化

新たに制度を導入する以上は、一定の普及が見込めること、そしてそのためには、企業だけでなく、加入者や受給者にとってもメリットが認められることが必要である。その意味では、より適切な運営が長期にわたって維持されるようにガバナンスについての議論を深める必要がある。

以上のように、「リスク分担型DB」には一定の導入意義が認められる。しかし、この新しい制度の普及・拡大を図る上では、一定の柔軟性を確保すること、DC制度と同様に企業会計上での負債認識が不要となること、そして制度導入後に支障を来たす事のないようにガバナンスの強化が図られることが欠かせない。これらが実現され、多様化する企業ニーズに対応するとともに、企業年金全体として公的年金の補完機能が高められることを期待したい。