

年金制度の最近の変更とそれに対する当社の取組み

社会保障カンパニー
年金営業部 顧問

佐野 邦明



社会保障カンパニー
年金営業部

佐々木 裕二



1. はじめに

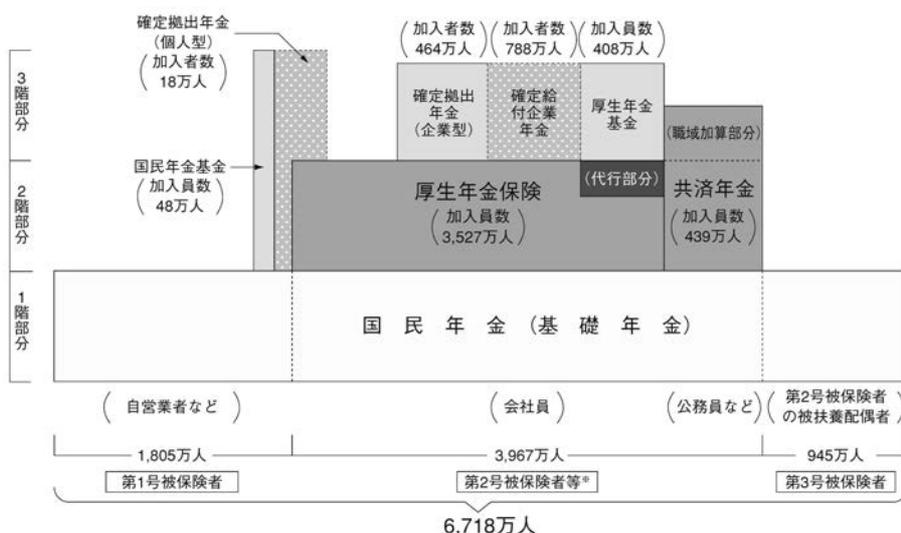
近い将来である2025年問題^{*1}など世界でも類を見ない速さで少子化・高齢化が進む中、基礎年金創設から30年が経過した。公的年金が老後の生活保障の支柱であることに変わりはないものの、公的年金を補完する企業年金の重要性が高まっている。日本再興戦略で定められている企業年金等の普及・拡大を政府が推し進める中、制度については確定給付企業年金から、労使で柔軟にリスクを分け合うハイブリッド型や確定拠出年金へ移行又は併用していくトレンドが鮮明となってきている。こうした現状を踏まえて、最新の企業年金の動向と企業が検討しなければならない課題、そしてそれに対する当社の取組みについて述べていく。

2. 日本の年金制度

日本の年金制度は、20歳以上の全国民に対して適用される共通の公的年金制度である「国民年金(基礎年金)」、被用者に対して適用される公的年金である「厚生年金」、民間企業がその従業員に対して適用する「企業年金(厚生年金基金・確定給付企業年金・企業型確定拠出年金)」の3階建て構造となっている^{*2}。

公的年金制度においては5年に1度、将来の人口構造・経済環境等を予測し、年金制度の収支状況等を検証する「財政検証」を実施している。直近で行われた平成26年度財政検証結果では、給付水準の指標である将来の所得代替率(現役の被用者の報酬に対する公的年金額の比率)が将来

【図表1】日本の年金制度の構造



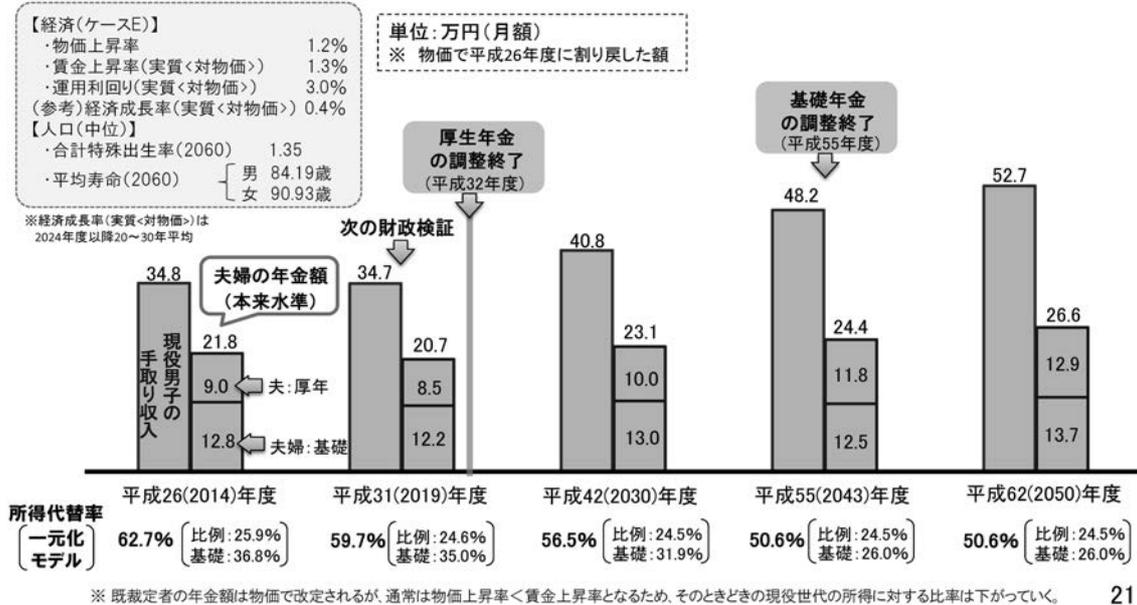
(出典)平成27年版厚生労働白書(数値は平成26年3月末)

- *1) 2025年頃に、1947年～1951年生まれの団塊の世代が75歳以上の後期高齢者となり、日本人の5人に1人が後期高齢者という超高齢化社会を迎える。医療・介護をはじめ、高齢者世帯の増加に伴う様々な課題が現実のものとなる。
- *2) 公務員の年金のうち、厚生年金を上回る職域加算部分も3階部分の位置づけ

【図表2】 将来の所得代替率の推計結果

平成26年財政検証の結果について < 経済:ケースE 人口:中位 >

○ マクロ経済スライドによる調整は『基礎年金で平成55年度』、『厚生年金で平成32年度』で終了し、それ以後、『所得代替率50.6%』が維持される。



(出典)平成26年6月3日第21回社会保障審議会年金部会資料1-1

的に低下していくという結果が示されている。財政検証では様々な前提に基づいて将来推計しているが、経済成長がほどほどのケースを前提にすると、現在60%程度である所得代替率が、将来は50%程度にまで低下する見通しである。将来の公的年金の給付水準はかなり低下するわけである。

ヨーロッパの先進国では、公的年金と企業年金を併せて、退職時または現役労働者平均賃金の70%程度を確保するのが給付水準の目標とされている。この水準が日本においても妥当かどうかは別にして、日本の老後所得保障においても企業年金制度が重要な役割を果たすべきという点は間違いなであろう。

しかし、図表1からも明らかなように、3階部分の加入者数は被用者の一部に過ぎない。直近の平成25年就労条件総合調査によれば、企業のうちの約26%程度しか企業年金制度を実施しておらず、平成20年の同調査の実施率約38%よりも低下している。また、企業規模別で見ると、従業員数1,000人以上の大企業では約72%の実施率だったが、100人未満の中小企業では約19%と企業規模によっても企業年金の実施率には大きな差があり、中小企業に対する企業年金制度の普及拡大が大きな政策課題となっている。

一方で日本には、欧米先進国にはない退職金制度がある。企業年金制度と退職金制度両方を併せた普及率は、平

成25年度の調査では75.5%(平成20年度調査では83.9%)と多くの企業に普及しており、老後の収入確保に一定の役割を果たしている。

しかし退職金制度は「一時金」であり住宅取得等の一時的な支払に充当されて、老後所得に活用されないリスクがあること、支払の準備は「引当金」で行われており資金的裏付けのないこと等、企業年金制度と比較すると、老後所得確保のための制度としては脆弱であることも事実である。

3. 最新の企業年金動向

日本の企業年金制度には「確定給付企業年金制度」と「確定拠出年金制度」がある*3。

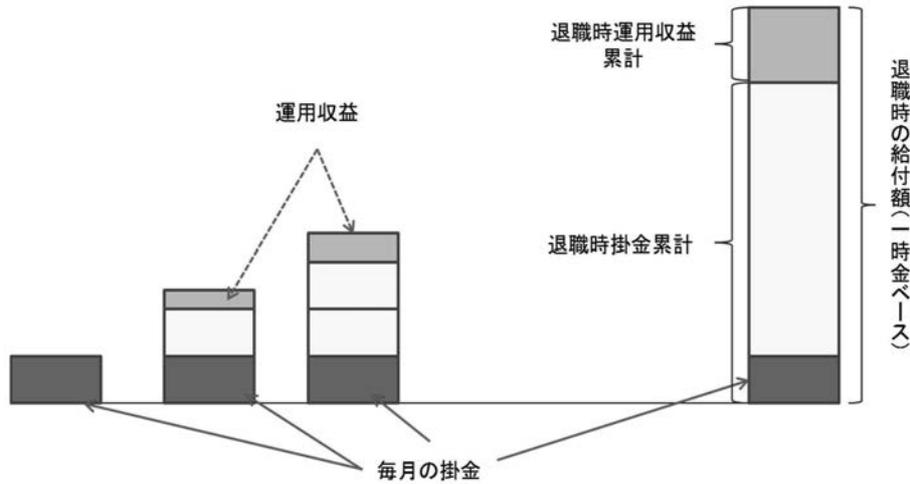
伝統的な確定給付企業年金制度は、「給付額=退職時の給与×支給係数」のように、あらかじめ給付額の計算方式を企業と従業員の間で約束しておく制度である。

一方、確定拠出年金制度は、「掛金額=毎月の給与×掛金率」と掛金の計算方法を企業と従業員の間で約束する制度である。

どのような企業年金制度であっても、掛金と運用収益以外に財源はないため、「給付額=掛金額累計+運用収益累計」となる。(図表3)

*3) 厚生年金基金制度も存在するが、制度廃止の方向のため、本稿の記述対象外としている

【図表3】 掛金・運用収益と給付額の関係



3.1 確定給付企業年金制度と確定拠出年金制度

確定給付企業年金制度では、退職時の給付額が一定のため、運用収益が想定よりも少なかった場合、拠出する掛金を増額して給付を賄うことになる(図表3の「毎月の掛金」が変動)。一方、確定拠出年金制度では、運用収益が予定よりも少なかった場合、掛金は一定で他に財源はないため、給付額が減少することになる(図表3の「退職時の給付額」が変動)。

言い換えると、「確定給付企業年金制度では、経済環境の影響によって運用収益が変動した場合、企業が負担する掛金が増減(掛金変動リスクを企業が負う)」し、「確定拠出年金制度では、経済環境の影響によって運用収益が変動した場合、従業員が受け取る給付額が増減(給付額変動リスクを従業員が負う)」することになる。事業主にとっては、経済環境が不透明な状況下において企業財務上の負担も考慮すると、確定給付企業年金制度の維持よりも、企業負担が安定する確定拠出年金制度への変更、もしくは企業年金制度そのものを廃止する方向にインセンティブが働く。

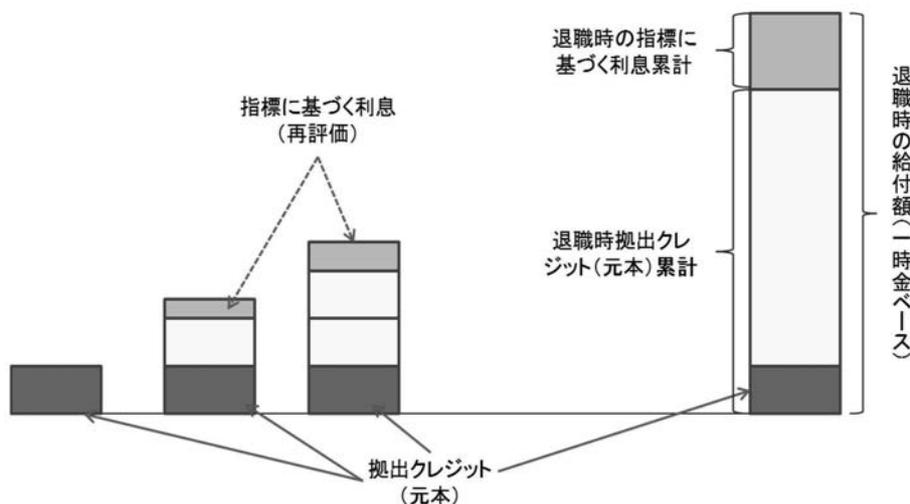
一方、事業主にとっては望ましい確定拠出年金制度でも、従業員はプロでも難しい年金資産運用を自ら行わなければならないという困難が伴い、運用結果次第で給付額が変動する不安定さを甘受しなければならない。

3.2 ハイブリッド制度(キャッシュバランス制度)

企業年金制度の普及拡大が望まれる中、このような二者択一のリスク分担方法では限界があるということから、事業主・従業員が応分にリスクを負担する折衷的な制度として「ハイブリッド制度」が考案された。

キャッシュバランス制度では、毎月一定の基準(例:給与×一定率)で拠出クレジット(確定給付企業年金・確定拠出年金の掛金に相当)を仮想的な個人の勘定に累積する。さらに、拠出クレジットの累計に対して、あらかじめ定めた一定の基準(例:国債利回り等)に従って利息を計算し、個人の勘定に累積する。退職時には拠出クレジットの累計と利息の累計の合計を給付する(利息の累計がマイナスの時でも「元本保証」し、拠出クレジットの累計を給付する)。

【図表4】 ハイブリッド制度の例(キャッシュバランス制度)



キャッシュバランス制度では、事業主は給付の最低保証をするということから掛金変動リスクを負っている。一方、給付水準を決める指標(利息)は経済環境によって変動するため、従業員も給付額が変動するというリスクを負っている。このように、事業主と従業員がリスクを分担しているという点がハイブリッド制度の基本的な特徴である。一言でいえば、事業主と従業員の間でリスクをシェアする制度がハイブリッド制度ということである。

3.3 新たなハイブリッド制度(リスク分担型企業年金)

昨今の厳しい経済環境下では企業年金制度の普及拡大を促進するためにはハイブリッド制度の選択肢の拡充が必要となってきた。そこで厚生労働省は新たなハイブリッド制度の選択肢として「リスク分担型企業年金」を追加した。

リスク分担型企業年金では、個人の勘定は持たず、通常の確定給付企業年金制度と同様に給付額を算定する。また、事業主が拠出する掛金は、将来発生する可能性のある不足金を想定し、その不足金に見合う掛金(「リスク対応掛金」という)を、通常の掛金に加えて追加拠出する。

通常の給付額を前提として計算した給付予想額(図では「給付現価」と、通常の掛金とリスク対応掛金を合計した収入予想額(図では「掛金収入現価」)を比較し、年金資産(図では「積立金」)を含めた収支バランスが一定の範囲内にあるとき(図の中央「財政が均衡している場合」)は通常の確定給付企業年金制度と同様の額を給付する。

しかし、財政バランスが崩れ剰余が発生したとき(図の左「剰余が生じている場合」)は財政バランスが回復するように給付を増額し、逆に不足が生じている時(図の右「不足が生じている場合」)は財政バランスが回復するように給付を減額

する。

リスク分担型企業年金では、事業主はリスク対応掛金の分だけ負担は増加するが、追加で掛金を負担するリスクからは解放される。

一方、従業員は、リスク対応掛金で吸収できない不足金が発生したときに給付減額のリスクを負うが、経済環境が大きく悪化しない限り給付額の変動リスクからは解放される*4。

なお、リスク分担型企業年金は(運営実態を確認した上で)企業会計上は「確定拠出年金扱い(負債は計上せずに掛金を費用として処理)」となる。

4. 企業が検討しなければならない課題

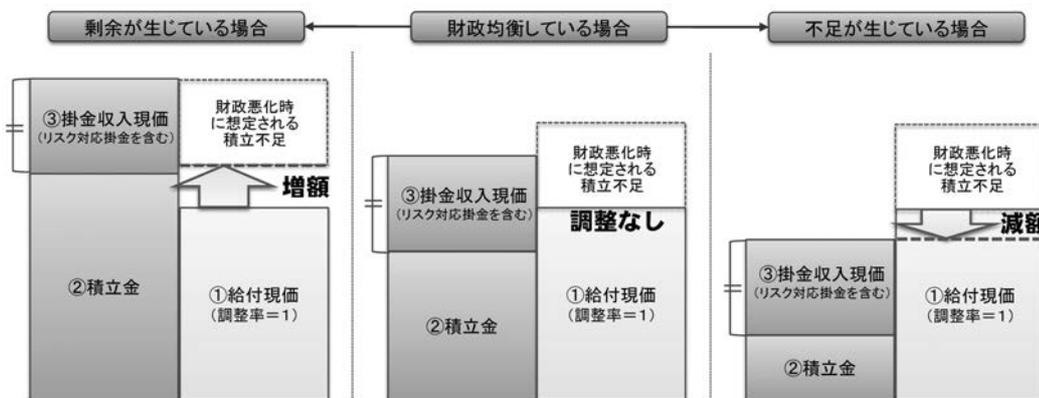
公的年金制度の給付水準が将来的に低下する見通しの中、それぞれの企業はどのような対応を検討しなければならないのだろうか?企業の発展のための人事施策を企業年金制度運営の観点から検討してみる。

企業年金制度を取り巻く環境と課題を整理すると、「公的年金のスリム化が進行する状況下、いかにして事業主のリスク軽減と従業員の安定した老後収入の確保のバランスを取るか」ということになる。

4.1 投資リスク

企業年金制度のリスクとして考えなければならないのは、年金資産の運用に伴う「投資リスク」、終身年金を前提とする場合の「長寿リスク」、年金額の実質価値を維持するための「インフレリスク(昇給リスク)」等様々だが、日本の企業年金制度の場合は年金資産の運用に伴う「投資リスク」が主な検討対象になる。

【図表5】リスク分担型企業年金のイメージ

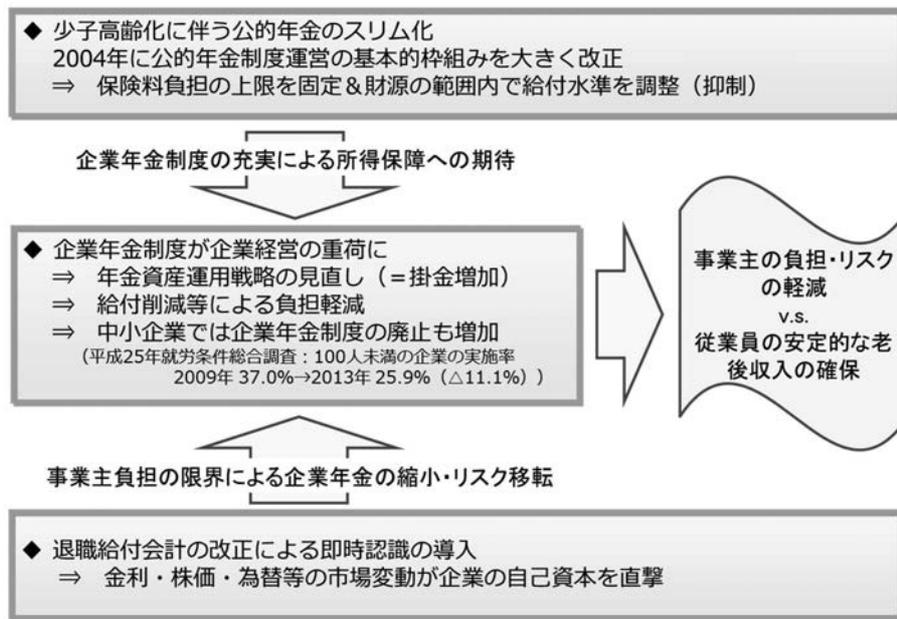


※ 少なくとも5年ごとに実施する財政再計算では、掛金(率)は従前のまま維持しつつ、最新の情勢を反映して将来推計を行い、「給付現価」、「掛金収入現価」、「財政悪化時に想定される積立不足」を計算する。なお、新たに労使合意を形成し、掛金(率)を変更することは妨げない。

(出典)2015年社会保障審議会企業年金部会資料1より

*4) オランダで「Collective DC」と言われている制度に類似した仕組み

【図表6】 企業年金制度を取り巻く環境と課題



企業が投資リスクを回避する最善の方法は、確定給付企業年金制度ではなく、確定拠出年金制度のみを実施することである。しかし、これは従業員に一方的にリスクを負担させることになる。もちろん、企業の人事処遇の考え方や業種によっては確定拠出年金制度のみを実施することが望ましいという結論に至ることもあるが、多くの企業では事業主と従業員のいずれか一方ではなく、両者でリスク負担のバランスを取ることを指向するのではないだろうか。

その場合、確定給付企業年金制度と確定拠出年金制度の併用、あるいは、ハイブリッド制度の導入ということが検討課題になるであろう。

確定給付企業年金制度と確定拠出年金制度を併用するのであれば、それぞれの比率をどのように設定するのかという点が課題となる*5。

ハイブリッド制度を導入するのであれば、「キャッシュバランス制度」なのか「リスク分担型企業年金制度」なのかを選択する必要がある。さらにキャッシュバランス制度であれば、利息を付与する基準をどのように定めるのか、リスク分担型企業年金制度であれば、将来発生すると予測するリスクの水準をどのように想定し、リスク対応掛金をどのように設定すれば良いのか、といったことを検討する必要がある。

このように、制度の併用であれ、ハイブリッド制度の導入であれ、制度導入に際しては、どのようにリスクを分担するのかは、企業と従業員の合意に基づいて決定する必要がある。

4.2 年金制度のガバナンス

制度は1回設計して決定すればあとは特段の対応は不要

というわけではない。制度に求められている役割を果たし続けるためには、経済環境や社会環境の変化に合わせて制度自身も変わる必要がある。例えば、日本の公的年金制度には2004年にマクロ経済スライドが導入された。マクロ経済スライドは、公的年金制度の給付と負担のバランスを調整することによって、公的年金制度の財政の健全性を保つために導入された。これにより当時課題とされていた公的年金制度の安定的な維持・持続可能性が確保された。

民間の企業年金制度でも一度給付設計を決めたからといって、そのままの仕組みで永続することは難しい。経済環境、社会環境の変化に応じて制度に期待される役割を果たすことができるよう、何をきっかけにして、どのような手順で見直すのかも重要な論点として押さえておく必要があるだろう。

したがって企業経営と同様に「ガバナンス」が重要になってくる。企業年金制度がうまく設計されていたとしても、実際の制度運営が適切に行われなければ制度に期待される役割を果たすことは難しい。制度運営の巧拙が事業主の負担や従業員に対する給付に影響を与える可能性があることを意識する必要がある。すなわち、企業年金制度の運営に際しても「Plan⇒Do⇒See」のサイクルを確立しておくことが重要で、企業年金制度に関するガバナンス体制を的確に構築しておくことが必要になる。具体的には、企業年金制度のリスクの量や事業主と従業員の分担割合が想定範囲内かどうかなど、常にチェックしておくことが制度の信頼性を維持する上では重要になる。

企業にとって、従業員の老後への安心感、企業業績にも一定の影響を与える可能性があり、公的年金制度のスリム化

*5) 例えば、確定給付企業年金制度:確定拠出年金制度=3割:3割として、残りを退職金制度として将来の環境変化へのバッファーとする

が進んでゆくことを想定すると、企業年金制度は従業員処遇の重要なポイントとなるものと思われる。それぞれの企業が自らに適した制度を整備するとともに、適切なガバナンスを構築しておくことが必要となる。

5. 当社の取組み

前述の通り、リスク分担型企業年金という新たなハイブリッド制度の追加、確定給付企業年金と確定拠出年金の複数制度の併用、など企業年金を取り巻く環境が変化している。当社では、年金制度設計や運営に関する総合的なコンサルティングサービスの提供(5.1)、時代の変化を先取りした新しい発想に基づくデータ管理システムの開発(5.2)により、給付設計・コンサルティングから制度管理システムの構築まで一体的なサービスを提供できる体制を整えている。

5.1 「年金コンシェルジュ」：企業年金・退職金の総合的コンサルティング

2014年7月に、厚生年金基金および確定給付企業年金の業務委託法人(政令指定法人)として厚生労働省より認可を取得、受託機関で実務経験が豊富な専門性の高い年金数理人や業務スペシャリストを招聘し、企業年金・退職金の給付設計や制度運営に関する総合的なコンサルティングサービスを提供している。また、システムと業務の一体型サービスとして業務受託サービス(年金管理業務のBPO)に取り組ん

でいる。

5.1.1 年金数理人サービス

年金数理人サービスは、数理計算と給付設計に関するコンサルティングを二本柱とし、2014年8月から業務を開始した。また、難解な数理計算の内容について、第三者の客観的な立場から、分析・解説を行うセカンドオピニオンサービスも提供している。

(1) 数理計算サービス

年金財政検証(確定給付企業年金)や退職給付会計に関する数理計算および助言を提供している。さらに、必要に応じて、計算結果に関する詳細な分析も実施し、将来の掛金負担や財務費用の見通しなども提示する。

(2) コンサルティングサービス

制度設立、制度変更、他制度への移行等における制度設計に関するコンサルティングサービスを提供している。年金数理人や業務スペシャリストが、企業や年金の課題把握、課題解決のための対応策の決定などについて、顧客と一体となって検討する。年金規約および関連規則、母体退職金規定、就業規則、その他人事福利厚生等の諸規定、関連法令等の精緻な分析と課題解決に向けた具体的な規定等の改訂方針を提示する。

【図表7】 当社の年金サービス



(3) セカンドオピニオンサービス

難解な年金制度の財政検証・変更計算や退職給付会計の計算結果について、第三者の視点で分析を行い、わかりやすく解説することにより年金基金・企業の方針決定をサポートする。

5.1.2 業務受託サービス(年金管理業務のBPO)

当社は、年金管理業務を受託できる政令指定法人として、後述する年金管理パッケージのシステムサービスとともに、事務に関わる人件費抑制等、コスト圧縮効果の高い年金管理業務のアウトソーシング(BPO)サービスを提供できる体制を整えている。

5.2 年金管理パッケージサービス「Micmari(みくまり)」

度重なる年金制度の変更やマイナンバー法等、年金制度を取り巻く環境変化に迅速に対応することが年金制度管理を担う企業に求められている。また年金制度管理を担うシステムは複雑さを増し、維持管理コストの増大を招いている。当社が開発した「Micmari」は、こうした課題を解決すること、社会インフラともいえる企業年金制度の持続可能性を高めることを目的とし、当社が信託銀行を中心に数多くの年金システムの構築の中で培った業務ノウハウ、ならびに技術力を結集して開発したパッケージサービスである。

5.2.1 概要

年金加入者および受給者などの情報を管理する年金管理アプリケーション、本アプリケーションを稼働させるためのインフラ環境、および帳票デリバリーからなるサービスの提供を

行っている。

5.2.2 利用対象

受託機関、基金、企業に対応している。

業務委託形態	導入先		
	受託機関	基金	企業
II型	○	-	-
Ia型	-	○	○
Ib型	○	○	○

5.2.3 対象制度

現時点では以下の年金制度に対応している。

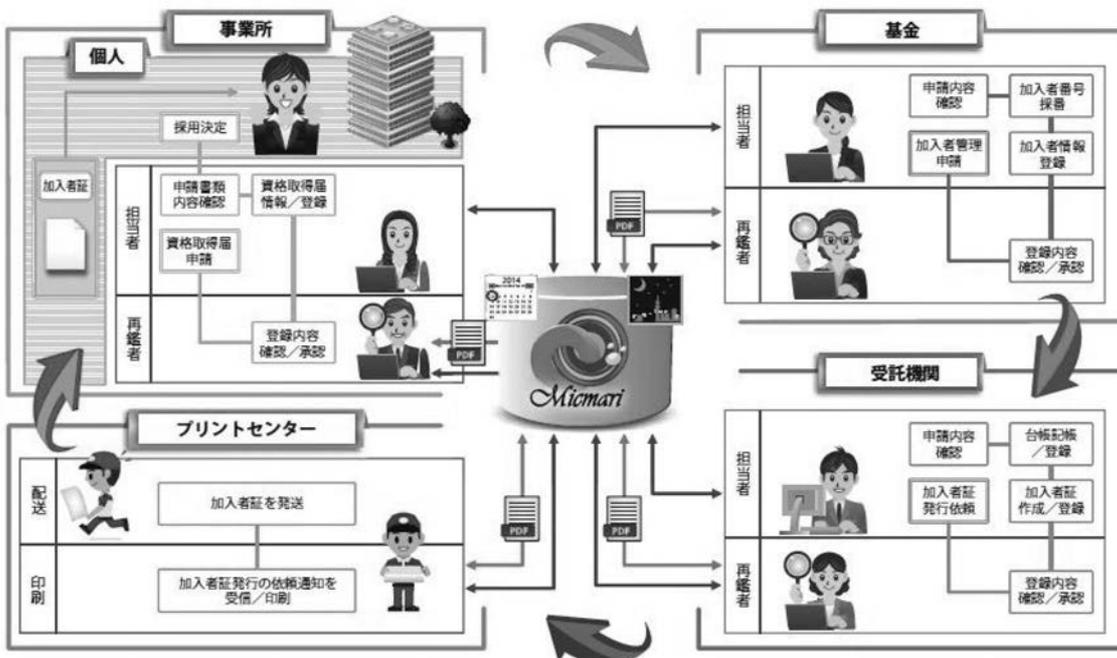
制度	管理対象
確定給付企業年金(基金型)	○
確定給付企業年金(規約型)	○
非適年	○

5.2.4 特徴

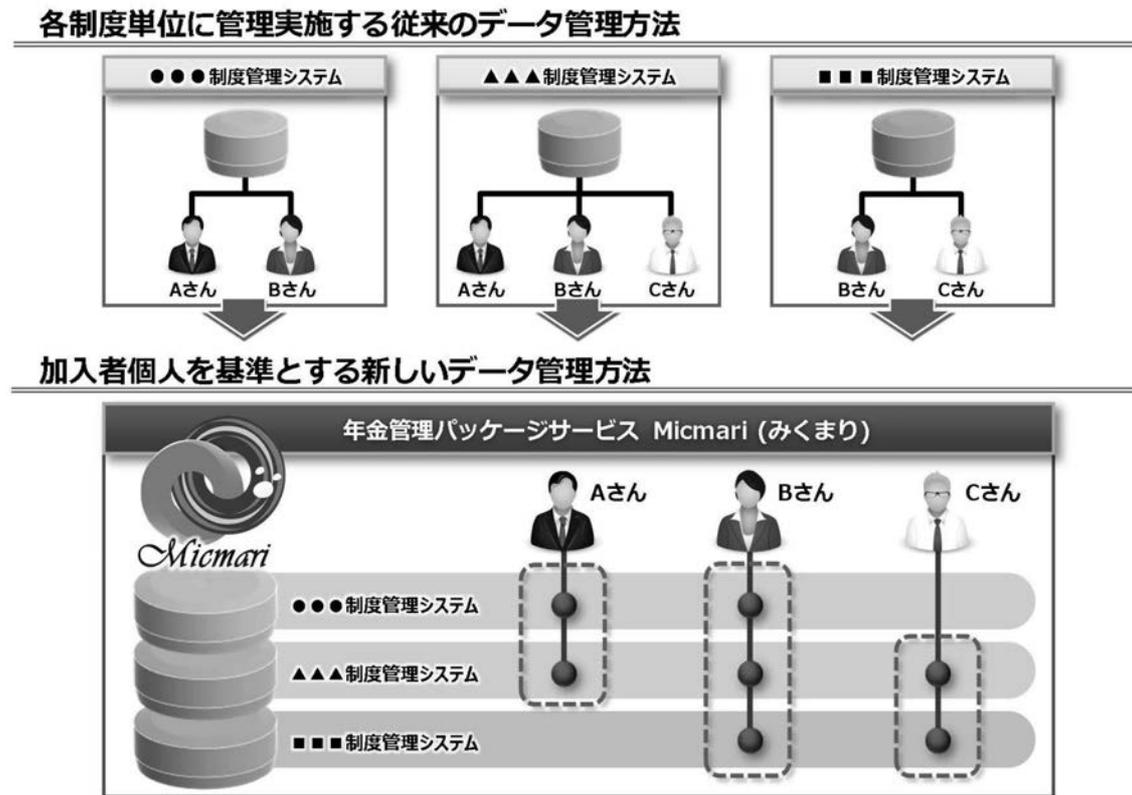
(1) 受託機関、基金、事業所の3階層組織ユーザー・業務フローに対応

「Micmari」は年金管理業務におけるデータ発生源での登録、承認作業などワークフロー形式でシームレス且つタイムリーな業務フローを実現するのが特徴である。受託機関が導入する場合、受託機関、基金、事業所の3階層組織ユーザーが利用でき、基金が導入する場合、基金、事業所の2階層組織ユーザーが利用できる。もちろん事業所など下位組織へのシステム開放は柔軟に設定できるため、様々な業務ニーズにきめ細やかに対応することが可能である。

【図表8】 Micmariの利用イメージ



【図表9】個人を基準とする新しいデータ管理方法



(2) 個人重視の管理モデル

これまで年金制度管理を担うシステムは年金制度ごとに個人が属するという管理モデルであったが、「Micmari」は「個人を基準とした管理モデル」をコンセプトにしており、新制度や制度変更へ柔軟に対応できるのが特徴である。例えば従来は、ひとりの従業員を制度ごとに異なるシステムで別々に管理していたが、「Micmari」では従業員がどの制度に加入しているかというデータ管理構造を採用しており、新制度や制度変更によって別システムで管理するというような外的要因の影響を受けない為、個人重視の観点で安定したデータ管理を実現している。

6. 公益活動

一般社団法人年金総合研究所は、年金制度の信頼性を確立しその持続可能性を明らかにするために客観的、長期的な観点で学術研究を行っている。当社は研究所設立当初の2012年から運営を支援しており、年金の専門家集団の知見に触れる機会を得るとともに、社会一般的な公益活動のお手伝いをさせて頂いている。

7. おわりに

当社は長年システムベンダーとして信託銀行を中心に数多くの企業年金システム構築に携わってきた。その経験を活かし、政令指定法人として、受託機関で実務経験が豊富な専門性の高い年金数理人や業務スペシャリストを招聘し、企業年金制度の給付設計をはじめ、退職金制度も含めた制度全体のコンサルティングサービスを提供する体制を整えている。さらに、従来のお客様環境におけるフルオーダーメイド型システム構築サービスに加えて、当社独自の年金管理パッケージサービス「Micmari」を開発し、企業年金制度の給付設計に関するコンサルティング・数理計算から年金管理システムの構築・運用まで一貫した独自サービスをシームレスに提供することが可能となった。これら二つを柱とするお客様に向けた高付加価値サービスの実現を目指して今後も取り組んでいきたいと考えている。