

MY企業年金通信

No. 2014-06

明治安田生命保険相互会社
総 合 法 人 業 務 部
団体年金コンサルティング室
TEL : 03 - 3283 - 9094

【今号のコンテンツ】

N O	内 容	関連制度			
		厚生基金	DB	DC	その他
1	【制度関連】英国の年金制度の動向～集団運用型スキームを巡る議論				

ポイント

- わが国では現在、厚生労働大臣の諮問機関である社会保障審議会企業年金部会において企業年金制度の見直しに関する議論が行なわれており、その参考として諸外国の企業年金制度の事例が研究・検討されています。
- このうち英国では、従来の確定給付型の年金制度（DB）や確定拠出型の年金制度（DC）の枠組みとは異なり、労使でリスクを分担（シェア）する「シェアードリスク」（または Defined Ambition、「DA」）という新たな仕組みが提案されています。
- さらに、加入者が個別に選択したファンドで運用する従来の DC とは異なり、全加入者の積立金をまとめて一つのファンドで合同運用する「集団運用型スキーム」（Collective Benefits または Collective Defined Contribution）という仕組みについても同時に提案され、2014 年 6 月にこれらの年金制度の導入を可能とする新しい年金制度法案が国会に提出されました。
- 集団運用型スキームに関しては既に導入されている国もありますが、英国における集団運用型スキームの特徴は次のとおりです。
 - 事業主は、定額の掛金拠出を行なうことでその義務を果たし、給付に関する責任は原則として負わず、また、バランスシート上のリスクも負わない
 - 個々の加入者がそれぞれ個別のファンドで積立金の運用を行なう DC とは異なり、集団運用型スキームにおいては加入者と受給者全員の積立金をまとめて一つのファンドで合同運用する
 - DC では退職時に購入する年金商品を通じて受給者に年金が支給されることが一般的だが、集団運用型スキームでは合同運用しているファンドから年金が支給される
 - 運用利率または積立額に関する目標が設定されるが、実際の年金額は保障されたものではなく、ファンドの積立状況等から判断される

- 集団運用型スキームの利点について、①DC と比較してより多くの年金受給額が期待できること、②DC と比べて個人毎の年金受給額に差が生じにくいこと、の 2 点をメリットとして英国政府は挙げています。
- 一方で、集団運用型スキーム制度に対しては、その内容や運営方法、制度の実効性、公平性等について、企業年金関係者から以下のような懸念が出されています。
 - 政府による将来の政策変更：将来の政府の政策変更等により、事業主にとって望ましくない制度変更が行なわれる可能性がある
 - 平準化に対する批判：平準化の制度は、結局のところ誰かが得をして誰かが損をする仕組みであり、集団運用型スキームとはリスクを軽減しているのではなくリスクを別の世代に移転しているに過ぎない

1. はじめに

現在、日本では厚生労働大臣の諮問機関である社会保障審議企業年金部会で企業年金制度の見直しについて議論されており、その参考として諸外国における年金制度の事例が研究・検討されています。その中で英国では事業主と加入者との間でのリスクシェアを図る仕組みとして新たな制度の導入が検討されていることが紹介されています。今回のMY企業年金通信では、2014 年 6 月 26 日に庶民院（下院）に提出された新たな年金法案「Pension Schemes Bill 2014 to 2015」（年金制度法案 2014・2015）において初めて示された年金制度「シェアードリスク」（または Defined Ambition、「DA」）と「集団運用型スキーム」（Collective Benefits または Collective Defined Contribution）を中心にご紹介します。

2. 新たな年金制度法案提出に先立って行なわれた議論

英国政府は、今回の法案の提出に先立ち、新たな企業年金制度の創設に関して広く一般から意見を求める「コンサルテーション（Consultation、日本のパブリックコメントに類似した制度）」を実施しました。コンサルテーションでは、事業主にとってリスクやコスト負担の大きい DB 制度が減少し、DC 制度へ急激にシフトが進んでいる現状や、DB と DC の問題点としてリスクが事業主または加入者のいずれか一方に偏っていることなどが論点として取り上げられました。そのうえで、新タイプの企業年金制度をこの問題の解決策として紹介し、導入提案が行なわれました。

新タイプの年金として、(i)DC に何らかの保証を追加することで加入者のリスクを抑制する仕組み、(ii)DB に関して事業主の義務を緩和する「DB の柔軟化」、(iii)事業主と加入者双方でリスクを分担する「シェアードリスク」制度、などを紹介しています。

このコンサルテーションの結果を受け、英国政府は 2014 年 6 月、「給付に関する約束（promise）」という概念を導入し、年金を「DC」、「シェアードリスク」、「DB」という 3 種類に再定義するとともに、「集団運用型スキーム」という新たな年金制度の創設を可能とする法案

「Pension Schemes Bill 2014 to 2015」(年金制度法案 2014・2015、以下「本法案」)を国会に提出しました。

なお、DC に保証を追加する案については継続検討とされたほか、「DB の柔軟化」については見送ることが決定されました。

3. 法案の概要

本法案は主として 4 つのパートから構成されています。

パート 1 では、企業年金を年金加入期間における加入者への給付の約束 (Promise) という概念に基づいて、以下の 3 分類に再定義しました。

- ①確定給付型の年金：すべて (full) の給付を加入者に約束する仕組みの年金制度
- ②シェアードリスク (DA と同義)：何らかの (some) の給付を約束するが、DB には該当しない仕組みの年金制度
- ③確定拠出型の年金：給付の約束がまったくない (no) 仕組みの年金制度

このうち、②のシェアードリスクが今般の法案によって初めて提示された年金のスキームであり、その定義は、(i)退職給付に関して少なくとも何らかの約束が加入者に対して行なわれ、(ii)DB とは異なるスキームであることとされています。

パート 2 は、本法案の施行に伴い必要となる既存の年金に関連する法律の改正等の諸手当を行なっています。

パート 3 は、英国で初めてとなる集団運用型スキームに関する定義と、このスキームの施行を可能とするための要件についての内容となっています。

パート 4 は、その他事項となっています。

以下ではこのパート 3 の集団運用型スキームについて、現在行なわれている議論を中心に紹介します。

4. 集団運用型スキームの概要

集団運用型スキームの特徴は次のとおりです。

- 事業主は、定額の掛金拠出を行なうことでその義務を果たし、給付に関する責任を負わず、また、バランスシート上のリスクも負わない
- 個々の加入者がそれぞれ個別のファンドで積立金の運用を行なう DC とは異なり、集団運用型スキームにおいては加入者と受給者全員の積立金を一つのファンドにプールして合同運用される
- DC では加入者が退職時に購入する年金商品を通じて年金が支給されることが一般的だが、集団運用型スキームではファンドから直接、年金が受給者に支払われる
- 運用利率または積立額に関する目標が設定されるが、年金額は保障されたものではなく、ファンドの積立状況等で判断される

集団運用型スキームの利点について、①DC と比較してより多くの年金受給額が期待できること、②DC と異なり退職時期の違いによる年金受給額の差が生じにくく安定的であること、の 2

点をメリットとして英国政府は挙げています。

①については、DC では一般的に加入者は退職時期が近づくにしたがって価格変動リスクが相対的に小さい資産（＝期待収益率の低い資産）に預け替えを行なうため、預け替え後の運用資産の高い成長を期待することは困難になります。これに対して集団運用型スキームでは、株式など価格変動リスクが高い資産（＝期待収益率の高い資産）に継続して投資が行なわれるため資産の増加が期待できることを主な要因としています。

②については、DC の場合、各加入者は退職時における個人別の積立金で年金商品を購入することが一般的であるため、退職時の運用マーケット環境がその後の年金受給額に直接影響を与える可能性が大きくなりますが、集団運用型スキームの場合、年金受給者を含む全加入者のファンドから直接年金が受給者に支払われるため、個人の退職のタイミングにおけるマーケット環境と年金受給額とは直接の関係が無いことをその要因としています。

5. 集団運用型スキームに関する争点

集団運用型スキームに対して、その内容や運営方法、制度の実効性、公平性等について、企業年金関係者から様々な懸念が指摘されています。

（1）政府による将来の政策変更

集団運用型スキームに対して事業主が有している最大の懸念は、将来の政府の政策変更です。例えば、①将来、年金資産が目標積立金額を大きく下回った場合などに、その時の政府が何らかの補てんを事業主に義務付けるような法令改正を行なうケース、②税制の変更が行なわれるケースなどが懸念点として示されています。このリスクは、事業主によるコントロールが極めて困難なリスクであり、事業主が集団運用型スキームの採用に躊躇する可能性があるとして指摘されています。

（2）平準化に対する批判

集団運用型スキームでは、積立金の運用の成果がストレートに加入者の受給額に反映されるのではなく、smoothing（以下「平準化」という）という仕組みを用いて長期的な見通しに基づいて安定した年金の支払いを受給者に提供する制度ですが、このスキームについて批判も多くみられ、概ね次のとおりです。

- 平準化を実現するために、運用実績が好調だった時期の収益を加入者に還元することなく制度内に留保し、特に制度発足初期においては恣意的に配分額を減らして制度内にバッファーとして蓄える
- 集団運用型スキームでは運用からの損益がストレートに還元されないため、得をする人（運用実績が不調であったにもかかわらず、年金受給額が減額されなかった人）と損をする人（運用実績が良好であったにもかかわらず、収益を留保されることにより受給額が増えなかった人）が発生し、不公平である

平準化の制度は、結局のところ誰かが得をして誰かが損をする仕組みであり、集団運用型スキームとはリスクを軽減しているのではなくリスクを別の世代に移転しているに過ぎないという

のが、批判者の主張となっています。

(3) 運営コスト

集団運用型スキームの利点の一つに、DC に比べて積立金の規模が大きくなるため、低廉な運営コストを実現できるとされていますが、DC においても業界団体や産業別労働組合など多くのメンバーを有するグループがまとまって運用商品の選定・採用を行なうことにより、運営コストの引き下げが可能との意見があります。

(4) 集団運用型スキームからの年金の支給

年金が運用中の積立金から直接支払われるのであれば、DB と同じような財政上の健全性（年金財政の検証）が求められるべきであると主張しています。さらに、積立不足のプランにおいては、新規プラン加入者に不足分を負担させることになり不公平であるとしています。

(5) 目標収益率（Soft Guarantee）に関する懸念

集団運用型スキームにおいては、収益率または年金積立額に関する目標が設定されますが、これはあくまで目標であって DB のように保障されたものではありません。しかし、加入者がこの点を正しく理解することができるか懸念を示す人がいます。

この「目標であって保障ではない」という点を加入者に理解してもらうためには加入者とのコミュニケーションが重要になります。しかし、それでも目標未達となった場合は、加入者から不満が出る可能性が想定され、コミュニケーション自体がこの点に関する不満を完全に解決できるものではありません。実際にオランダでは過去、集団運用型スキームにおいて運用目標の未達により当初の目標年金額が削減されたケースが発生し、受給者から不満が寄せられたという事例がありました。

(6) 加入者の安定

集団運用型スキームが円滑かつ永続的に機能するためには加入者数の安定が不可欠ですが、制度からの脱退者が増えた場合、制度内の積立金額が減少することになり、結果として適切なリスクシェアが達成できないといった事態も生じ得ます。

(7) 加入者の所得水準と平均寿命

集団運用型スキームでは異なった所得層が同じ制度に加入しますが、低所得層は高所得層と比較して一般的に平均寿命が短い傾向が見られるため、結果として低所得者が高所得者を補助している仕組みといえ、社会保障制度の在り方としては問題があると批判する人がいます。

(8) DC を導入している事業主が集団運用型スキームに移行するか

英国では DB から DC への制度移行が進んでいますが、すでに DC に移行した事業主が果たして集団運用型スキームに自ら進んで移行するかといった指摘があります。

6. 集団運用型スキームの成功の鍵

集団運用型スキームが成功するための最大のポイントは、制度に対する信頼感を事業主や加入者等から獲得することであり、このためには制度運営に関して透明性が確保されていることが必須となります。透明性が欠けると加入者は公平に扱われていると感じることができず、制度への加入が強制でない限り、制度の存続は難しいと考えられます。

制度の運営方針や平準化のルールなどが事前に明確化され、運用状況や積立状況、年金の支払い状況等の重要な情報が適時適切に開示されるなど、高い透明性を確保することが不可欠であるといえます。充実した情報開示に基づいた高度なガバナンスにより加入者の信頼感が高まり、さらに個別のプランの過当競争（他社のプランとの顧客獲得競争に勝つことを目的として、恣意的に過大な年金支給を行なうなどといった年金財政上問題となり得る不健全な競争）を避け、制度運営の安定性が向上することが期待されます。

7. おわりに

現在、英国で行なわれている集団運用型スキームに関する議論については、日本のDB制度において既に対応している部分もあるようです。また、将来日本で集団運用型スキームが導入される場合は、事業主にとって関心の強い退職給付債務からの除外の適用有無が制度普及の大きな鍵となると考えられます。

■参考 英国の年金制度の概要と動向

(1) 年金制度の概要

英国の年金制度は、「ゆりかごから墓場まで」との言葉で示される社会保障制度の一つの柱であり、具体的には、年金、失業、業務上災害等に係る給付を総合的に行なう制度として全国民を対象としている社会保険方式による国民保険（National Insurance、1948 年発足）制度の基幹部分として運営されています。

英国の年金制度の構造は、図 1 のとおりであり、公的年金は 1 階部分の定額の基礎年金および 2 階部分の所得比例の付加年金（国家第二年金（State Second Pension）、所得比例年金）から構成されており、私的年金は 2 階部分の職域年金（公務員年金を含む企業年金）、NEST と個人年金（適格個人年金、ステークホルダー年金）および 3 階部分の任意の個人年金という 3 階建てで構成されています。

<図 1. 英国の年金制度の構造>

任意の個人年金					3 階部分
NEST	職域年金 (DB、DC)	適用除外職域年金 (DB)	適格個人年金、 ステークホルダー年金	適格個人年金、 ステークホルダー年金	2 階部分
付加年金 (国家第二年金・所得比例年金)					
基礎年金(定額)					1階部分
被用者(公務員を含む)				自営業者	

(注) 薄青色部分が公的年金

(2) 公的年金の見直し

英国では、財政難や高齢化などの課題から、支給開始年齢引上げ（現在の支給開始年齢は男性 65 歳、女性 60 歳だが、これを 2018 年に女性も 65 歳に引き上げ、その後は男女とも 2030 年代半ばまでに 68 歳へ引上げ）などの改正を順次行なってきました。

また、前述のように 1 階部分の定額の基礎年金と 2 階部分の所得比例の付加年金（国家第二年金、所得比例年金）とに分かれています。複雑な年金制度の簡素化等を目的に 2016 年 4 月から一層型の年金制度へ再構築され、新たな年金受給権者から新制度の適用が決まっています。この一層型の新年金制度は、支給額は現行の年金制度の最低所得保証額よりも高い水準に設定され、給付は定額で行なわれるものです。

なお、英国は国民皆年金制度とはなっておらず、最低所得額未満の者（無業者、学生、主婦、パート労働者など）は基礎年金の適用対象外となっています（任意加入は可能）。

(3) 私的年金の概要と見直し

英国の公的年金の給付水準は、平均的な所得者の所得代替率ベースで 32.6%（2013 年の OECD データ）とそれほど高くないため、私的年金（職域年金、個人年金）で補う形となっています。

2 階部分の私的年金の概要は次のとおりです。

①適用除外制度

日本の厚生年金基金が参考にしたという適用除外制度（contract-out）は、一定の要件を満たした私的年金（職域年金、個人年金）に加入している場合、国家第二年金（前制度である国家所得比例年金を含む）への加入が免除される仕組みです。しかし、適用除外の範囲は縮小され 2012 年 4 月から適用除外の対象は職域年金の DB 型のみになり、2016 年 4 月の公的年金の一層型新年金制度の移行に伴い適用除外制度は廃止予定です。

②職域年金（DB・DC 年金）制度

職域年金は DB 制度、DC 制度が可能です。英国でも年金債務を削減するために、DB 制度から DC 制度への移行が進んでいます。一方で、将来の年金受給額の変動リスクを従業員が負担する DC 制度に対する懸念も大きなものになってきており、このため、前述のとおり今国会において新たな年金制度の導入を目指した新たな法案「Pension Schemes Bill 2014 to 2015」（年金制度法案 2014・2015）が提出されています。

③自動加入制度と NEST

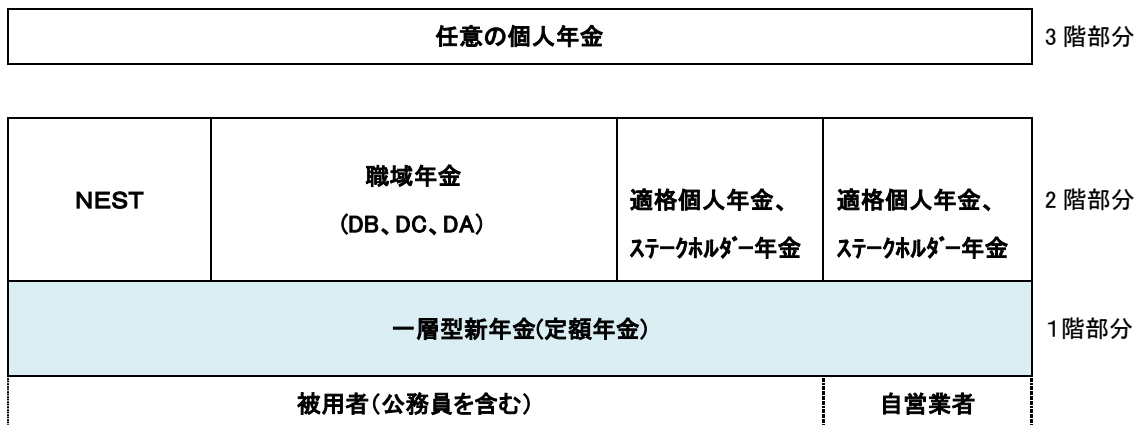
近年の職域年金の加入率の低下を受け、特に中低所得層の職域年金制度への加入促進を図るために 2012 年 10 月から職域年金への自動加入制度が実施されました。これにより、職域年金を提供していない事業所は、新たに職域年金を導入するか、または公的機関の運営により確定拠出年金を提供する NEST（National Employment Saving Trust：全国雇用貯蓄信託）に従業員を自動的に加入させるか（後日脱退が可能）、どちらかの義務が課せられました。大企業から順次実施されており、2017 年 4 月から既存の企業には完全実施が求められることになっています。

④個人年金、ステークホルダー年金

個人年金には適格個人年金（Appropriate Personal Pension）、ステークホルダー年金（Stakeholder Pension）などがあります。ステークホルダー年金は、職域年金や適格個人年金のない企業の被用者を中心に、全国民を対象に保険料を低額に抑えた税制優遇のある確定拠出型の個人年金です。

なお、制度見直し後の年金制度の構造は、図 2 のように簡素化される予定です。

＜図 2．英国の年金制度の構造の将来予測＞



(注) 薄青色部分が公的年金

■主な参考文献

- UK Parliament : 「Pension Schemes Bill」、 「同 Research papers 14/44」、 「同 EXPLANATORY NOTES」
- Department for Work and Pensions : 「Reshaping workplace pensions for future generations」、 「Pension Schemes Bill Impact Assessment」
- Financial News : 「Fear of generation gap must not hamper collective pensions (2014.9.8)」
- Financial Times : 「Dutch collective pensions strain to win UK support (2014.6.3)」、 「Dutch defend Queen's UK pension plan (2014.6.8)」、 「Dutch-style pensions for UK face tough credibility test (2014.6.9)」
- Money Marketing : 「Going Dutch: Will Steve Webb's collective DC plans lead to better pension returns for savers? (2014.6.4)」
- Schroder Investment Management : 「Collective DC – digging a deeper hole」 (Lesley-Ann Morgan, Head of Global Strategic Solutions ; 2013.7.15)
- Aon Hewitt : 「Collective Defined Contribution Plans A new opportunity for UK pensions?」、 「The Case for Collective DC」
- 厚生労働省 「英国公的年金の長期推計について」
- 厚生労働省 「諸外国の年金制度：英国」
- 公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構 「世界の年金情報：各国の年金制度イギリス」