

確定給付企業年金における 受給権保護とその実効性

李 洪 茂

- I. 問題の所在
- II. 受給権
 - 1. 受給権と給付
 - 2. 給付の変更
- III. 積立義務
 - 1. 掛金と財政方式
 - 2. 財政検証
 - 3. 財政再計算
- IV. 積立義務による受給権保護
 - 1. 適用範囲
 - 2. 受給者の拘束と減額
 - 3. 掛金の本人負担
 - 4. 年金数理人
- V. 結論

I. 問題の所在

受給権の保護を図る目的で、2002年4月1日に確定給付企業年金法が施行され、それに基づいた確定給付企業年金が実施されている。この確定給付企業年金における「受給権保護」とは、加入者や受給者などが年金を受給できる権利を確保し保護するものであり、実際に年金がもらえるかを問題とするものであ

る。この企業年金における受給権保護は、1997年から大蔵・厚生・労働の3省による検討が開始され、同年11月の年金審議会に、3省の検討事項が提示された。しかし、1998年10月の年金審議会の意見書では、厚生年金基金と適格年金では受給権保護の仕組みに大きな格差があること、支払保証制度の要否を巡る労使の意見対立等から、結論が得られなかった⁽¹⁾。その後、2000年8月には、上記3省に通産省と金融庁を加えた5省庁による「企業年金の受給権保護を図る制度」が公表された。

将来の年金受給を確実にする「受給権保護」の仕組みとしては、3省検討事項に見られるように、受給権付与・事前積立・支払保証の3点セットが基本であり、受託者責任・情報開示等は補助的な手段として考えられた。しかし、5省庁案では、「受給権保護」という表現ではなく、「受給権確保」という表現となり、積立義務・受託者責任・情報開示が問題とされ、2002年4月1日から施行された確定給付企業年金法に盛り込まれた。

前述の確定給付企業年金法の成立により、既存の適格退職年金制度⁽²⁾は、10年間の移行期間中（2012年3月末まで）に他の企業年金制度に移行して最終的に廃止されることになり、新規の設立は認められないことになった。したがって、確定給付企業年金法は、確定給付型の企業年金を、既存の「厚生年金基金」、厚生年金基金から公的年金の一部を国に代わって支給する代行部分を取り除いた「基金型企業年金」、適格退職年金を改良した「規約型企業年金」の3つに再編するものである。この確定給付企業年金法では、上記の3省検討事項による「受給権付与・事前積立・支払保証」の3点セットの中で、事前積立のみが

(1) ニッセイ基礎研究所『年金ストラテジー』2001年1月号（vol.55）（<http://www.nli-research.co.jp/stra/stra55-1.html>）。

(2) 法人税法施行令附則第16条に定められる14の適格要件すべてを満たし、国税庁長官の承認を得た年金制度をいう。事業主は信託銀行、生命保険会社又は全国共済農業協同組合連合会と年金信託契約、年金保険契約又は年金共済契約を締結する。また投資顧問会社は運用のみを引き受けることができ、事業主が負担する掛金は全額損金になる。

採択され、受給権保護のための補助的な手段である受託者責任・情報開示が規定され、受給権保護に課題を残す結果となった。

本稿の目的は、確定給付企業年金法における「受給権確保」について、加入者および受給者の観点から、その問題点と実効性を検討することである。

II. 受給権

1. 受給権と給付

受給権とは、企業年金や退職金について個々の制度規定に基づいて算出された発生給付額を受け取る権利のことをいう。また、退職金の経済的性質としては、①長期の勤続に対する「功労報償」、②賃金の一部の支払いを退職時に繰り延べる「賃金の後払い」、③「老後の生活保障」、の3つが複合的に含まれている。

日本の労働法の判例・学説（通説）においては、退職金の「功労報償的性格」に注目して、退職事由、勤続年数などの諸要件に照らし、退職時に初めて受給権が成立するものと解釈されている（退職時成立説）ため、懲戒解雇に伴う退職金・企業年金の減額・不支給も可能になっている⁽³⁾。

また、法律的には、就業規則等で支給基準が定められている退職金は、労働基準法上の賃金に該当し、同法の保護を受けている。しかし、懲戒解雇に伴う退職金の減額・不支給については、いったん成立した退職金を事後的に没収（労働基準法違反）するのではなく、退職金の成立要件を定めたものとして、原則、有効となる。さらに、就業規則によって退職金規定を労働者の不利益に変更することについては、「高度の必要性に基づいた、合理的な内容」でなければならない。他方、労働協約による不利益変更については、原則、可能とされている。このように、日本における確定給付型の退職金は、在職中に確定せ

(3) 2001年に導入された確定拠出型の企業年金では、受給権が加入後3年で確定し、懲戒解雇されても減額・不支給にはできなくなった。

ず退職時になってはじめて確定する⁽⁴⁾。

一方、日本における代表的な企業年金としては、最近の確定給付企業年金法と確定拠出年金法が成立するまでは、税法上の適格要件を満たした「適格年金」と、厚生年金保険法に基づく「厚生年金基金」が主たるものであったが、いずれも、既存の退職金制度からの移行が多い。企業年金から支払われる年金や一時金は、退職金とは異なり、労働基準法上の使用者によって支払われる賃金には該当しないとされ⁽⁵⁾、それぞれの法制により保護されている。企業年金の受給権は、退職金と同様、基本的には、退職時に成立するものと考えられており、懲戒解雇の際の減額・不支給が容認されている⁽⁶⁾。確定給付企業年金における給付（老齢給付）は、支給開始年齢から少なくとも5年にわたって支給するものであるが、年金給付の受給資格期間は20年を超えてはならない（確定給付企業年金法第36条第4項）とし、20年以上の加入者期間を有する者には老齢給付金が支給されるようにしなければならない。また、本人の選択により、年金給付に代えて一時金を支給することができる（確定給付企業年金法第38条第1項、第2項）が、この一時金は、老齢給付金に保証期間が設けられている場合にその保証期間分の現価を限度とするものであり、遺産形成の防止の観点から、保証期間は20年が限度とされている（確定給付企業年金法施行令第29条第

(4) アメリカにおいて1974年に制定されたERISA（エリサ法）（Employees Retirement Income Security Act of 1974）は、制度に加入している従業員の受給権を保護することを最大の目的としており、①加入者や行政サイドに対する情報開示、②制度への加入資格や受給権付与の最低基準、③年金資産の最低積立基準の設定、④制度の管理・運営者の受託者責任、⑤制度終了保険、などが規定されている。このエリサ法では、在職中の労働者に対して、勤務期間に対応する年金受給権を付与することが義務づけられており、一度付与された受給権は、労働者が早期に退職したり、不正行為を理由に解雇された場合でも使用者が没収することは許されていない。

(5) ニッセイ基礎研究所「年金法制受給権付与ルールの法制化に向けて（2）」『年金ストラテジー』vol.27, 1998年9月。

(6) 日本の制度は、懲戒解雇の際に退職金を不支給にすることが認められているという点で、怠けたり、転職すると損をする制度として、退職金・企業年金を設計することに意味がある。また、選択定年による退職金の割り増しは、制度の設計によっては退職金制度が退職を促進するという逆の機能をもつことを意味している（大竹文雄（2001）「退職金・企業年金のポータビリティ」『日本労働研究雑誌』No.489, 日本労働研究機構, 2001年4月25日, pp.58-59）。

1号)。加入期間が3年以上の者については、年金給付が受けられない場合、脱退一時金を支給するものとする。年金給付及び一時金の額は、定額又は給付及び加入期間その他合理的な基礎に基づいて算定されるものでなければならない。給付は、加入年数や給与等に照らし、特定の者について不当に差別的なものであってはならない。

2. 給付の変更

適格年金の給付規定の不利益変更については、一定の条件を満たせば認められているが、その場合、加入者の給付の引き下げ部分の要留保額（既積立額）を、加入者に分配する必要がある。また、厚生年金基金でも、一定の条件を満たせば、加入者の給付の引き下げが認められている。過去の加入期間に対応する給付は、「みなし受給権」として原則、保護されるが、一定の同意を得れば、引き下げが可能である。また、最近の年金財政破綻の増加を受けて、1997年度より「基金存続のために、真にやむを得ない」場合には、受給者の給付の引き下げも可能になった。

確定給付企業年金における給付設計の変更は、給付水準が下がらないことを原則としているが、やむを得ない場合には、変更後の給付設計が設立認可基準の要件を満たしていることを条件として、給付水準の引下げができる。つまり、①母体企業において労働協約や退職金規程等が変更され、その変更に基づいて基金の給付設計を変更する場合、②母体企業の経営状況が、債務超過の状態が続く見込みであるなど著しく悪化している場合（連合設立及び総合設立の基金にあっては、設立事業所の大部分において経営状況が著しく悪化している場合）、③設立時又は直近の給付水準の変更時から5年以上経過しており、かつ、給付設計を変更しなければ掛金が大幅に上昇し掛金の負担が困難になると見込まれるなど、給付設計の変更がやむを得ない場合、④基金の合併に際し、給付設計を変更する場合、である。

ただし、給付の変更にあたっては、次のような労働組合や加入者の同意を得ることが必要である。①設立事業所に使用される加入者の3分の1以上で組織する労働組合がある場合は、当該労働組合の同意、②全加入者の3分の2以上の同意（加入者の3分の2以上で組織する労働組合がある場合、当該労働組合の同意で代替可能）である。

また、給付設計の変更日における受給者及び受給待期脱退者（以下「受給権者」）の年金額は変更により下げることができない。ただし、基金存続のため受給権者の年金額の引下げが真にやむを得ない場合で、事業主、加入者及び受給権者の三者による協議の場を設けるなど受給権者の意向を十分に反映させる措置を講じ、次の3つの要件をすべて満たした場合には、受給権者の年金額の引下げも可能である。①全受給権者に対し、給付設計の変更に関する十分な説明と意向確認を行っていること、②給付設計の変更について、全受給権者の3分の2以上の同意を得ていること、③受給権者のうち、希望するものは、最低積立基準額から最低責任準備金を控除した額に相当する額を一時金として受取ることができること、である。

Ⅲ. 積立義務

積立義務は、確定給付企業年金法における受給権保護の要となっており、その内容は、次の通りである。

1. 掛金と財政方式

事業主は、年金給付及び一時金たる給付に要する費用に充てるため、掛金を拠出しなければならない。掛金は、事業主負担を原則とし、本人拠出については、年金規約で定める場合に、加入者本人の同意を前提として可能とする（確定給付企業年金法第55条）。しかし、掛金を負担していた加入者が当該掛金を負担しないことを申し出た場合は、当該掛金を負担しないことを可能にするこ

とが義務付けられている（確定給付企業年金法施行令第35条）。

掛金は、「掛金＋運用収益＝給付」すなわち「掛金＝給付－運用収益」となるように決定され、これは「収支相等の原則」と称される⁽⁷⁾。この掛金の算出の際には、各年金基金別に、合理的な推定に基づいた各種基礎率が必要となるが、この基礎率の選択には、その方法によって裁量の余地がある。つまり、①将来の人員を予測するための予定脱退率、予定死亡率（加入者）、予定新規加入者、②脱退時の給与（または、脱退時までの給与の推移）を予測するための予定昇給指数、③年金の支給期間を予測するための予定死亡率（加入者以外）、④将来の運用収益を見込むための予定利率などである。このような掛金とその積立金からの運用収益の合計によって、将来の給付が賄えるように設定される財政方式が「事前積立方式」であるが、企業年金では事前積立方式が採用されている。

掛金には、標準掛金と特別掛金がある。標準掛金は、数値自体は財政方式によって変わってくるが、基本的な考え方としては、将来期間分の債務を賄うために徴収する掛金であり、特別掛金は、過去期間分の債務に対して年金資産の不足分を償却するための掛金である。年金資産が十分にある場合には、年金資産の一部を将来期間分の債務に充当するものとし、標準掛金を低く設定する数理上掛金の調整が行われる。

財政方式には、大きく分けて給付支払いの都度その費用を掛金として徴収する賦課方式と将来の給付支払いの変動要因を計算基礎率として設定し、将来の給付支払いに備え積立金を準備する事前積立方式があり、企業年金においては、基礎率として用い、原則として平準的な掛金設定による事前積立方式を使用することとなっている。具体的には、開放基金方式、加入年齢方式、閉鎖型総合保険料方式、予測単位積増方式などを用いることとなっている。

(7) 鈴木辰紀編著『新保険論』成文堂、2006年、pp.3-5。

①開放基金方式

厚生年金基金の代行保険料率算定に用いられている方式である。基準日時点の加入者の将来期間の給付を賄うために必要な掛金（標準掛金）を算定する方式で、将来の加入者規模を一定とする。新規加入者の追加加入を毎年見込む方式である。

$$\text{標準掛金} = (\text{現在加入者の将来期間分総給付現価} + \text{将来加入者の総給付現価}) / (\text{現在加入者の総給与現価} + \text{将来加入者の総給与現価})$$

なお、過去期間分について積立不足が生じた場合は特別掛金を設定して償却する。加入者規模を一定とする新規加入者を見込むため、加入者規模の減少が見込まれる場合、年金財政の不健全化を避けるため、新規加入者の見込みを抑制する経過措置を設定するなどの検討が必要となる。

②総合保険料方式（閉鎖型）

基準日における加入者全員の給付を、将来の加入者を見込まず、当該加入者で賄うための掛金を算定する方式である。

$$\text{標準掛金} = (\text{加入者・受給者の総給付現価} - \text{年金資産}) / \text{現在加入者の総給与現価}$$

一般的には開放基金方式を使用する制度において、将来の新規加入者がほとんど見込めない場合には本方式へ変更する等の検討が必要となる。

③加入年齢方式

特定年齢（新規加入年齢）での標準加入者の給付と掛金が収支相等する標準掛金を設定し、当該掛金を全員に適用することにより発生する過去勤務債務を特別掛金の設定により償却する方式である。

$$\text{標準掛金} = \text{標準加入者の給付現価} / \text{標準加入者の給与現価}$$

年金制度と退職金との間で給付額の調整があるなど過去勤務期間を給付算定に取り込んだ制度において用いられる。特定年齢は一般に新卒者が想定されるので、中途採用が多い場合には、中途採用に伴う不足金の発生に留意する必要

がある。

④予測単位積増方式

加入者や受給権者の加入済期間に対する給付現価を数理債務とし、標準掛金は加入者の加入者期間が1年延びることによる債務の増加見込みとする。ここで、債務評価には将来の予定昇給も見込むこととなっている。

⑤一時払積増方式

季節労働者や短期間の基金加入しか見込まれない者（例えば、2年間後に脱退することが確実な職種の加入者）には当該短期加入者の1年間の必要は掛金として算定する方式である。

$$\text{標準掛金} = \frac{\text{当該加入者の1年間に増加する給付現価}}{\text{当該加入者の1年間の給与現価}}$$

上記の中で、企業年金で一般的に採用されている加入年齢方式は、償却期間が設定され、過去勤務債務が償却される。原則として、基金が選択した財政方式は継続して使用されなければならない。ただし、次のような財政方式を変更する合理的理由がある場合には、他の方式に変更できる。①基金の合併、分割その他加入者の構成が大きく変動する場合、②経済情勢の変動に伴い、将来の加入者構成が変動する場合、③制度内容が変更され、現在使用している方式が不適切であると判断される場合、である。なお、掛金率を下げることを目的とした財政方式の変更は認められていない。

2. 財政検証

年金資産の積立は、基本的には一定の財政方式の中での適正な掛金の設定とその払い込みによって行われるが、毎年の事業年度末に、財政決算日時点で将来の給付が行えるよう予定どおり年金資産が確保できているかに対する財政検証である「継続基準」と、財政決算日時点で制度が終了した場合に、これまでの勤務期間に見合う必要最小限の給付を行うだけの年金資産が確保できている

かに対する「非継続基準」の2つの視点から年金財政の検証が行われる。

(1) 継続基準の財政検証

継続基準では、将来の給付が行えるよう年金資産を確保するための掛金の積立目標値として「責任準備金」を設ける。責任準備金は、次のように算出される。

$$\text{責任準備金} = \text{数理債務（負債勘定）} - \text{特別掛金収入現価（資産勘定）}$$

数理債務とは、当該事業年度の末日における給付に要する額の予想額の現価から標準掛金額の予想額の現価を控除した額である。実際の年金資産が責任準備金と同額であれば、将来の給付は、保有する年金資産とその運用収益、将来の標準掛金、特別掛金で賄える見込みであることを示していることになる。一方、年金資産が責任準備金を下回っていれば、将来の給付を賄うのに十分な積立水準ではないことになる。

しかし、年金資産の検証にあたっては、責任準備金そのものではなく、毎年の財政決算において「責任準備金－許容不足金」を算出し、年金資産との比較検証が行われる。この許容不足金は、以下のいずれかの形で、各制度において予め決められる。①将来20年間の標準掛金収入現価の15%以下の一定割合とする方法（確定給付企業年金法施行規則56条第1号）。②時価による積立金の変動を勘案して、責任準備金の15%以下の一定割合とする方法（確定給付企業年金法施行規則56条第2号）。③上記①または②のいずれか小さい方とする方法（確定給付企業年金法施行規則56条第3号）。

一般的には、制度発足からの期間が短く、成熟度の小さい制度は、①の許容不足金の方が大きく、逆に成熟度の大きい制度は、②の許容不足金の方が大きい傾向がある。掛金見直しに該当したときには、多くの場合、決算時点での継続基準の積立不足を含めて過去勤務債務を計算し、これに応じて特別掛金を設定することになる。

継続基準による財政検証の結果、積立不足分が発生した場合は、財政再計算

が行われる。また、「積立金>積立上限額」の場合は、積立上限額⁽⁸⁾を超える場合であるが、超過額に応じて掛金が減額または停止される。年金資産が責任準備金を上回る場合でも、その剰余金は事業主に返還されない。

(2) 非継続基準の財政検証

非継続基準の財政検証における判断基準は、現在までの加入者期間に見合った給付（最低保全給付）の現価相当額である最低積立基準額である。この最低積立基準額は、評価時点までの加入者期間に係わる給付として規約に定める最低保全給付を、厚生労働省告示で定める全基金一律の予定利率を用いて標準退職年齢時点から現時点まで割引いた現価相当額であり⁽⁹⁾、基金を実際に解散する際には、最低積立基準額以上の積立金を確保⁽¹⁰⁾すべきものとされている。年金資産（純資産額）が最低積立基準額を下回った場合は、事業主は、掛金を追加拠出することとなる（確定給付企業年金法63条）。

1994年に厚生年金代行部分に相当する積立金（最低責任準備金）を厚生年金基金連合会に納付した後の残余財産が殆どない基金解散も生じたことを背景に、1997年度決算から厚生年金基金において非継続基準の財政検証が導入され

(8) 税務の観点からは十分な積立金を有する年金制度に、なお掛金を払込み（法人税が非課税）続けることには問題があるとの考え方により、一定の制限を設けている。このチェックにおいては「積立上限額」という指標を用い、年金資産と比較する。年金資産が積立上限額を超過した場合、掛金の全部または一部を一時払込停止する。積立上限額は、次のいずれか大きいほうの金額となる。① 数理債務（下限予定利率等による）×1.5である。決算の貸借対照表における数理債務は、各制度毎に定めた予定利率によって計算するが、ここでは予定利率を下限予定利率（毎年当局が指定、平成17年度は1.3%）に、死亡率を当局指定の率に置き換えて計算する。②最低積立基準額×1.5である。現時点では、適用されている予定利率が下限予定利率より高いこともあり、①の方が大きいケースが大半であり、積立上限額の水準は非常に高く、決算上の数理債務（代行部分含む）の2倍以上になることも珍しくないといわれる。

(9) 現価相当額の算出の際に使われる予定死亡率は、加入者、脱退者、性別、年齢に応じ、厚生労働大臣の定める率に各区分に応じ、男子0.95、女子0.925を乗じた率とし、予定利率は、30年国債の応募者利回りを勘案して厚生労働大臣の定める率である（確定給付企業年金施行規則第55条第1項）。掛金の算定に使用する予定利率、予定死亡率については基金毎に定められることに対して、最低積立基準額の算定に当たっては、これが各基金の財政状況を客観的に把握するための指標であることから、全基金が共通のものを使用する取扱いとされている。

(10) 厚生年金基金では、年金資産が最低責任準備金の105%以上が基準となっている。

ていた。この厚生年金基金における非継続基準の財政検証が確定給付企業年金法に引き継がれた⁽¹¹⁾。

一方、最低保全給付とは、過去の加入期間に応じて発生している、又は発生しているとみなされる給付をいい、受給権保護の観点から最低限保全すべき受給権として導入されたものである。受給者・待期者の最低保全給付は、規約に基づいて裁定された年金給付であるが、加入者のそれは、次の方法のうち予め規約に定めた給付である。①標準退職年齢での予想給付額から、現時点までの加入期間にかかる分として按分率を乗じて算出する方法、②現時点で退職したと仮定した場合の給付額に年齢に応じて定めた率を乗じて算出する方法がある。

最低積立基準額は、標準給付に按分率（基本的に支給率比）を乗じて算出した最低保全給付を現時点まで割り引いたものであるため、この按分率に従うと加入期間に応じた支給カーブの形が最低積立基準額に大きな影響を及ぼすことになる。従って、最低積立基準額は必ずしも加入期間に応じた滑らかさが実現するとは限らない。例えば、勤続年数の短い加入者には給付が発生しない（支給率がゼロ）制度では、当加入者にかかる最低積立基準額がゼロになるといった場合が一例として該当する。

一方、数理債務は「給付現価－標準掛金収入現価」として算定されるため、標準的な加入者でみれば加入時の数理債務はゼロであるが、以降は加入期間に応じて滑らかに増加していくことになる。従って、最低積立基準額と数理債務は、ともに個々の加入者および受給権者の積み上げで算定されるものであるが、上記のとおり個々の加入者について算定額に格差があるため、両者の水準は必ずしも一致するものではない。

その他、最低積立基準額は非継続基準の観点で将来の予定脱退率、予定昇給

(11) 坪野剛司『新企業年金』日本経済新聞社2005年4月、pp.76-78。

率等を見込まずに算定していることに対して、数理債務は継続基準の観点で将来の予定脱退率、予定昇給率等を見込んで算定していることの違い等もある。算定に使用する予定利率及び予定死亡率は、最低積立基準額では、厚生省告示に基づき一律に定められているが、数理債務では基金毎に定める。

また、確定給付企業年金では積立上限額が設けられ、これを超えて掛金を拠出することはできない。積立上限額は、数理債務の額（給付現価－標準掛金収入現価）または最低積立基準額のいずれか大きい額の1.5倍である。積立金が積立上限額を超える額について掛金控除が必要であり、予定利率、予定死亡率のみを使用（キャッシュバランスプランは指標予測を使用）し、予定利率は下限予定利率以上4.0%以下である。

3. 財政再計算

財政計算は、「財政検証による基金の財政状況、設立母体の状況、経済・金融情勢等の変動を適宜反映したものとするため、計算基礎率等の見直し等を通じて掛金率を設定し、年金財政計画を策定するために実施されるもの」として位置付けられている。この財政計算は、基金設立時等、財政再計算、変更計算の3つの場合に行われる。また、基金設立後36ヶ月経過直後の事業年度末、および、初回再計算後5年毎の事業年度末に、直近の計算基礎率の動向を反映させ、将来に向けての財政運営を見直すための掛金率の再算定を行うことを財政再計算という。さらに、変更計算とは、制度内容の変更や財政の健全化等、現在の掛金率、財政計画を見直し、改めて財政運営の均衡を保つことができるような掛金率の設定を行うことをいう⁽¹²⁾。この場合、必ずしも計算基礎率の見直

(12) 具体的には、次の9つの場合がある。つまり、①給付の変更（給付増額、給付減額等）、②給与規定の変更（給付算定用または掛金算定用給与の変更）、③定年延長、④加入者の大幅（直前財政計算から20%以上）変動、⑤責任準備金の確保（許容繰越不足金限度に変更計算を留保）、⑥最低積立基準額および最低責任準備金（105%）の確保、⑦掛金に係る規約の変更、⑧合併および分割、⑨特例掛金に係る規約の変更、である。

しを行わず、現行基礎率をそのまま用いることができる。ただし、基礎率に明らかな変動がある場合、あるいは制度の変更内容が現行基礎率を用いることで財政上不健全化する場合には基礎率の見直しを行うこととなる。

確定給付型の企業年金は、決められた給付設計に応じた掛金を計算し、またその後の状況変化に応じて掛金を見直す制度である。確定給付企業年金や厚生年金基金では、少なくとも5年に一度は定期的に掛金を見直しを行わなければならないルールになっている。この他、加入者数の著しい変動時と給付設計を変更した場合などには、財政再計算を行い、その都度掛金を見直すことになっている。財政検証はこれらの掛金見直しとは別に、積立水準が低下した制度が速やかに財政健全化を図るために行われる。また、毎年度の決算時に継続基準によって、「積立金<責任準備金-許容不足金」の場合には、定期的な掛金見直し等を待たずに、直ちに掛金見直しが必要だと判定される。

掛金の額は、予定利率、予定死亡率、予定脱退率等に基づき計算する。予定利率は、運用収益の見込みに基づき合理的に決定されるが、厚生労働大臣の定める下限予定利率（10年国債応募者利回りの5年平均または直近1年平均の低い方）を上回るものにしなければならない。また、予定死亡率は、加入者、脱退者、性別、年齢に応じ、厚生労働大臣の定める率⁽¹³⁾を使用し、各区分に応じ、一定の率を乗じることができる⁽¹⁴⁾。また、予定脱退率は、過去3年以上の実績および予測に基づき決定される。

また、非継続基準によって、積立金（時価資産）<最低積立基準額」の場合、積立比率に応じた掛金の追加拠出を行うか回復計画を作成して、最低積立基準額を確保しなければならない（確定給付企業年金法第63条）。

(13) 厚生労働省告示第五十八号（平成十四年三月五日）

(14) 加入者：0.0以上、脱退者または遺族（男子）：0.9以上1.0以下、脱退者または遺族（女子）：0.85以上1.0以下、障害給付金受給権者：1.0以上である（確定給付企業年金法施行規則43条）

①積立比率に応じた追加拠出を行う場合

確定給付企業年金法では、積立金が最低積立基準額を下回っている場合は、その下回った額を掛金として拠出するように規定されている（法第63条⁽¹⁵⁾）。

拠出方法は、「積立不足に伴い拠出すべき掛金」－翌事業年度掛金を翌々事業年度に追加して拠出する。積立比率が0.9以上であって、過去3年度のうち、2年度以上が1.0（0.9）以上である場合、拠出しないことも可能である。

②積立水準の回復計画の作成を行う場合

財政検証基準日の属する年度の翌々年度の開始の日から7年（10年⁽¹⁶⁾）以内に純資産額（数理的評価も可）が最低積立基準額（最低積立基準額×0.9）を上回ること（積立水準の回復）が見込まれるような回復計画を作成し、基準日の翌々日から1年以内実施しなければならない。最低積立基準額は「最低保全給付の現価相当額の合計額」とされている。

IV. 積立義務による受給権保護

確定給付企業年金における受給権確保は、主に事前積立によって図られている。以下、それにおける問題点を分析する。

1. 適用範囲

事業主が確定給付企業年金を実施するためには、労働組合などの同意を得て、厚生労働大臣の承認または認可を受けなければならない（確定給付企業年金法第3条）。確定給付企業年金法では、年金規約に、義務的給付である老齢

(15) 具体的には、確定給付企業年金施行規則第58条に、追加拠出すべき金額が、次のように規定されている。時価資産<最低積立基準額×0.8のときは、（不足額－最低積立基準額×0.2）÷5＋最低積立基準額÷60とする。最低積立基準額×0.8≤時価資産<最低積立基準額×0.9のときは、（不足額－最低積立基準額×0.1）÷10＋最低積立基準額÷150とする。最低積立基準額×0.9≤時価資産のときは、不足額÷15とする。

(16) （ ）内数値は平成19年3月31日までの経過措置である。

給付金および脱退一時金の支給を行うために必要な、受給要件、給付額の算定方法、給付期間などを定め（確定給付企業年金法第5条第3号）、厚生労働大臣にその年金規約の承認を受けるようにしている。事業主が年金規約を変更しようとするときも、厚生労働大臣の承認を受けなければならない（確定給付企業年金法第6条）。その結果、厚生労働大臣が監督する確定給付型企業年金は、厚生労働大臣の承認を受けた確定給付企業年金に限定され、それに対して積立義務が課せられ、年金数理人がその状況をチェックする仕組みとなっている。

一方、厚生労働大臣の認可を受けない適格退職年金、自社年金等の確定給付型企業年金は、確定給付企業年金法の適用外となった。年金審議会の意見書にも、この確定給付企業年金法の適用範囲について、「企業年金だけでなく、退職金も含めた退職給付全般を対象とすべき」と記されていたが、実際の法律では、厚生労働大臣の承認を受けた確定給付企業年金に限定された。つまり、認可を受けた確定給付企業年金以外の企業年金は、厚生労働省の監督の対象にならない。

一方、企業年金の受託概況は、表1で確認できるように、加入者総数では、制度への重複加入はあるものの、1,477万人と、厚生年金保険の被保険者数3,249万人（2005年3月末）から推計すれば、民間サラリーマンの約半数が企業年金に加入していることになる。この中で、厚生労働省の監督を受けている確定給付企業年金は、急速に増加はしているものの、加入者数を基準にしても、25.9%である384万人のみである。

さらに、確定給付企業年金の件数1,432件は、受託総件数47,209件の3%に過ぎないにも拘らず、その資産残高（330,358億円）では全体の37.6%を占めている。このことから、確定給付企業年金では事業主に積立義務が課されており、積立不足がないか少ない年金基金のみが確定給付企業年金に転換しており、積立不足が多く受給権保護に問題がある基金は確定給付企業年金に転換していないと推測できる。

表1 企業年金の受託概況（2006年3月末現在）

区 分		受託件数 (基金, 件)	資産残高 (時価)			加入者数 (万人)
			(億円)	構成比 (%)	対前年比 増減率 (%)	
厚生年金基金	信託銀行	512	346,309	92.3%	△0.3%	435
	生保会社	175	29,073	7.7%	△21.7%	89
	小計	687	375,382	100.0%	△2.4%	525
適格退職年金	信託銀行	6,938	101,334	58.7%	9.4%	243
	生保会社	37,725	68,230	39.5%	△10.4%	313
	全共連	427	3,153	1.8%	2.9%	10
	小計	45,090	172,718	100.0%	0.5%	567
確定給付企業年金	信託銀行	859	280,800	85.0%	52.1%	296
	生保会社	563	49,479	15.0%	52.2%	87
	全共連	10	78	0.0%	25.6%	0
	小計	1,432	330,358	100.0%	52.1%	384
合 計		47,209	878,458	—	13.6%	1,477

資料：生命保険協会（受託件数および加入者数は、共同受託の場合は重複計上を避けるため幹事会社をベースに計上している。）

一方、確定企業年金法が施行される直前の退職年金の積立率は64%に過ぎず、その多くが積立不足状態であったことは、表2でも確認できる。

従って、積立不足の状態にあるために受給権保護に問題のある確定給付型企業年金は、その積立不足の解消ができないため、確定給付企業年金としての認可も受けられず、事実上受給権保護のための適切な監督が行われていない状況にある。その結果、各企業は、適格年金の確定給付企業年金または確定拠出年金への移行期間である2012年3月までの10年間は、積立義務もなく、その監督も不十分である既存の企業年金制度を維持するか、あるいは企業年金改革と称して、事実上の給付の削減などを通じて積立不足を解消して、新制度に移行

表2 企業の年金・退職金の積立不足額

区 分	合計 (兆円)	1社当たり (億円)	従業員一人当たり (万円)
退職給付債務①	3.6	60.2	665
年金資産②	1.5	26.0	287
退職給与引当金③	0.8	12.8	142
積立不足 (①-②-③)	1.3	21.4	237
積立率 ((②-③) / ①) ①	64%	—	—
企業数 (社)	597	—	—
従業員数 (万人)	54	—	—

資料：ニッセイ基礎研究所「企業の年金・退職金積立不足の状況」『年金ストラテジー』vol.54, 2000年12月。

するかの選択を迫られることになる。2012年4月以降は、適格年金の廃止によって、掛金の損金算入ができなくなるため、この企業年金改革による積立不足の解消と新制度への移行の動きは、加速されると見られる。このような状況は、既存の確定給付型年金制度における受給権保護に深刻な悪影響を与える可能性を秘めている。

実際、多くの企業で企業年金改革が行われており、減額などによって受給権が侵害される場合が確認されている⁽¹⁷⁾。つまり、確定企業年金法は、受給権保護のために制定されたが、多く場合、実際の適用の際に、受給権保護の必要性が高い年金基金への適用が除外されたことによって、実効性のないものになっているばかりか、既存の確定給付型企業年金の受給権に悪影響を及ぼしているのが現状である。

(17) 早稲田大学教員組合『企業年金改革という名の積立不足転嫁術』年金問題調査委員会・情報宣伝部, 2005年。

2. 受給者の拘束と減額

確定給付企業年金法では、事業主に積立義務を課し、さらに過去の加入期間に対する給付である最低保全給付に対する受給権保護のための最低積立基準額を、財政再計算の際に、年金数理人が財政検証を通じて確認するようにしていることは、前述の通りである。

また、給付の支給要件は年金規約で定めなければならないが（確定給付企業年金法31条）、老齢給付金・脱退一時金の給付を必須とし、任意で遺族給付金・障害給付金などを付加できる⁽¹⁸⁾。老齢給付金は、受給資格期間として加入期間20年を超える要件を定めることはできない（確定給付企業年金法36条）。言い換えれば、加入期間20年未満の場合は、老齢給付金を支給しないことを年金規約で定めることができるのである。しかし、加入者の加入者期間が老齢給付金の支給要件に満たないときに退職する場合は、脱退一時金を支払わなければならない。脱退一時金の支給要件として加入期間3年を超える要件を定めることはできない（確定給付企業年金法第41条第3項）。これは、確定拠出年金では、事業主拠出は勤続3年以上で没収不能であることとの均衡を考慮したものであると考えられる⁽¹⁹⁾。

また、老齢給付金は、原則60歳以上65歳以下の規約に定める年齢に到達したときに、終身又は5年以上にわたり、毎年1回以上定期的に年金として支給するものでなければならない（確定給付企業年金法33条）。しかし、この老齢給付金は、政令で定める基準に従い規約で定めるところにより、規約でその全部又は一部を一時金として支給することができることを定めた場合には、一時金として支給することができる（確定給付企業年金法38条）。確定給付企業年金法施行令（第29条1号）で定める老齢給付金を一時金として支給する場合の基

(18) アメリカの企業年金においては、遺族年金を設けることが基本となっている。

(19) 規約に定めることで、勤続3年未満で退職した場合、事業主掛金相当額を事業主に返還させることができる。運用収益部分は返還の対象外となり、資産額が事業主掛金相当額に満たない場合、その資産額が上限となる。なお、勤続3年以上で退職した場合、年金資産は全額加入者のものとなる。

準は、老齢給付年金に保証期間が設けられている場合に限られており、一時金の額は年金給付の保証期間分の現価を上限とすることとされている（確定給付企業年金法施行令第25条第1号）。また、年金（公的年金等控除）と一時金（退職所得控除）に適用される税制上の控除が異なることなどもあって、一時金として受給することを選択できる時期は、受給開始時、または、特別の事情がある場合を除き年金給付の受給開始後5年を経過したとき以降とされている（確定給付企業年金法施行令第29条第3号、同法施行規則第30条）。

さらに、老齢給付金の支給開始年齢以外の支給要件を満たしている者、すなわち支給開始年齢に到達したら老齢給付金を受給することができる者に対する脱退一時金（確定給付企業年金法第41条第2項）は、厚生年金基金と適格退職年金において選択一時金と称されるものである。この脱退一時金（以下、選択一時金と称する）は、繰り下げができるものでなければならないが（確定給付企業年金法施行令第27条第1項第3号）、後述の老齢給付金と同様に、老齢給付金に20年を限度とする保証期間が設けられている場合に限って認められる（確定給付企業年金法施行令第25条第2号）。

一方、2005年度簡易生命表によると、60歳の平均余命は、男性22.06年、女性27.62年である。仮に、20年以内に制限される保証期間が10年の終身年金の確定給付企業年金の場合は、60歳の受給資格者が選択一時金を選択すると、終身年金の給付現価の半分以下を一時金として受け取ることになる問題がある。つまり、この事例では、選択一時金は、現価を基準として、終身年金を選択した場合の半額にもならないことになる。この選択一時金の規制は、受給者を強く拘束して年金を選択させる制度であり、可能な限り年金受給に誘導することが望ましいという考え方に基づくものである。

また、生命保険の場合は、保険契約保護機構によって、生命保険会社の破綻の際にも、責任準備金の90%までが保護される⁽²⁰⁾。さらに、銀行預金の場合でも、銀行破たんの際には、預金保険機構によって、1千万円までとその利息が

保証される。しかし、確定給付企業年金では、前述したように、一旦与えた受給権も、一定の制限の下で、減額などを通じて変更することも認められており、この受給権の変更のために訴訟も頻発している⁽²¹⁾。さらに、企業の寿命は、短くなってきており、20年とも30年ともいわれ⁽²²⁾、厚生年金基金を除いては支払保証制度が存在しない確定給付型企業年金の受給権は不安定な状態に置かれている。

このような状況下で、受給資格者が選択一時金を受け取り、それを企業年金よりも保証制度が整備された安全な預金または個人年金に換えようとしても、上記のように一時脱退金の選択が不利な状況下では、年金を選択せざるを得ない状況となる。つまり、確定給付企業年金の給付制度は、受給権が不安定な状態で、受給資格者を強く拘束して年金を選択させ、その年金の減額を認めているものである。しかし、事前積立は加入者と受給者全員の給付現価を積み立てることが前提とされており、当該受給資格者の平均余命に対する給付現価を選択一時金として受け取り、保証制度のある他の金融商品を選択することが、老後の確実な保障のためには望まれる状況でもある。

3. 掛金の本人負担

確定給付企業年金の掛金は、事業主負担を原則とし、本人拠出については、年金規約で定める場合に、加入者本人の同意を前提として可能である（法第55条2項、令第35条）。ここで加入者が負担する掛金は、厚生年金基金のような社会保険料控除の対象（全額非課税）ではなく、生命保険料控除（2006年4月現在5万円限度）であるため⁽²³⁾、加入者本人の同意が必要とされている（令第

(20) 拙稿「保険会社の破綻と契約者保護」『新保険論』成文堂、2006年、pp.72-92。

(21) りそな銀行（2005年6月）、TBS（2005年2月）、NTTグループ5社（2004年9月）、早稲田大学（2004年7月）、松下電器産業（2003年5月）などがある。

(22) 清水剛『合併行動と企業の寿命』有斐閣、2001年。月、p.60。

(23) 坪野剛司『新企業年金』日本経済新聞社、2005年4月、p.60。

35条第2号)。掛金を負担している加入者は、いつでも、当該掛金を負担しないことを申し出て、当該掛金を負担しないものとなることができる(令第35条第3号)。この加入者の同意は、加入時のみならず、加入者の負担する掛金率の引き上げによって、加入者が負担する掛金が増加するときには、得る必要がある(確定給付企業年金法施行規則第37条)。

一方、年金数理は、企業主が掛金を全額負担することを前提にし、加入者の個人別の給付額に見合う個人別掛金を算出するものではなく、加入者全体としての給付額に見合う掛金を平均的に算出されるものである。つまり、確定給付型企業年金の掛金は、加入者個人別のリスクに応じて設定されるものではなく、給付に必要な総額を加入者に単純平均するものであるため、保険たる年金としては各加入者の立場で公平な掛金とはなっていない。従って、企業年金の数理は、企業主が掛金を全額負担することを前提にして企業主の負担を算出する場合にのみ有効なものであり個人別のリスクに応じた掛金を設定するものでもなく、加入者間の公平性を維持しようとする仕組みを持つものでもない。

しかし、確定給付企業年金においては加入者本人負担が認められており、そのような本人負担のある年金基金は、自社年金と呼ばれ、認可を受けないことが多いため、確定給付企業年金法の適用除外となることが多い。また、確定給付企業年金法では、貯蓄的な性格を有するこのような本人負担分までを含めて、一定の制限の下で、過去加入分に対しても減額などが認められている。さらに、早稲田大学年金で見られるように、本人負担分の負担が強制され、本人負担分を負担しないことが許されず、選択一時金の制度さえ存在せず、本人負担分のみで給付を賄うための改革(給付削減)を行う年金基金も存在する。

また、企業年金のように同一企業内で実施されるものは、保険業法によって責任準備金の積立と募集に関する規制がある「少額短期保険事業者」(いわゆる「根拠法のない共済」)の規制からも適用除外され、本質的に個人貯蓄であるはずの本人負担分が保護されない場合が発生している。これらのことは、本

人負担分を含めて、認可を受けていない確定給付型企業年金の受給権の不安定さを加速させている。

4. 年金数理人

年金数理人は、1988年の厚生年金基金制度改正の際に、厚生年金基金またはその連合会が厚生労働大臣（当時は厚生大臣）に提出する書類を確認するために、厚生年金基金規則（第76条）に「年金数理人の要件など」が規定されたことに始まる⁽²⁴⁾。つまり、当時の年金数理人は、厚生労働大臣のために、公的年金の書類を確認して署名・捺印することを目的として、厚生労働大臣がアクチュアリー会の正会員の中で指定するものであった⁽²⁵⁾。また、2002年4月から実施された「確定給付企業年金法」（第97条）には、受給権保護のための年金数理専門家が足りないことを理由に、厚生年金保険法（第176条）がそのまま引用され、事業主などが財政計算などに関して厚生労働大臣に提出する書類は、年金数理人が確認し、書名押印しなければならないと規定された。

年金数理人会は、年金数理人の業務範囲は厚生年金基金と確定給付企業年金に限定されるとしている。また、適格年金制度は、年金数理人の業務ではなく、その掛金の額および給付の額が税制上の適格要件である適正な年金数理を満たしているか確認するため、社団法人日本アクチュアリー会の正会員の確認が必要である⁽²⁶⁾。

この年金数理人の所属している法人は、次の表3の通りである。このような年金数理人には、公平な立場での業務遂行により受給権保護に資することが期

(24) 坪野剛司『新企業年金』日本経済新聞社、2005年4月、p.100-107。

(25) 厚生省（当時）による行政指導で、実際の運用はつぎのとおりとされている。(社)日本アクチュアリー会の正会員、基金の年金数理の業務に5年以上従事うち少なくとも2年間は責任者として業務に携った者である（厚生省年金局長通達（昭和63年 年発第2658号））。

(26) 日本年金数理人会ホームページ（http://www.jscpa.or.jp/about/profile/qa_j.html：2006年9月7日現在）

表3 年金数理人の所属機関（2001年3月31）

所属機関	人 数
信託銀行	124
生命保険会社	111
政令指定法人	35
個人	23
合計	320

（*）政令指定法人とは、年金数理業務、受託業務を行う法人として厚生大臣の指定した法人

資料：日本年金数理人会ホームページ（2006年9月7日現在）

待されている。特に、年金数理人には、前述した財政検証を通じて、積立義務の履行状況を検証することによって、受給権保護に貢献することが求められる。

しかし、上の表3で確認できるように、年金数理人は、その殆どが受託機関に所属しており、その受託機関は、企業から企業年金業務を委託され、手数料を収入として得ているとものである。つまり、年金数理人の殆どは、独立性を持たず、企業主から収入を得ている受託機関の従業員となっているのが現実である。このような年金数理人は、事実上委託者である事業主の代理人といえ、合理的な仮定に基づいて設定されるべき基礎率などを操作した年金数理を適用するなど、企業主に有利な財政検証を行う場合も予測される。

実際に、個別企業の年金改革の際に、厚生労働大臣の認可を受けた確定給付企業年金ではないという理由で、幹事銀行の年金数理人が、年金数理人と説明書類に明記して、年金数理に友した恣意的な計算基準を用いて、受託企業の年金基金の積立不足を不当に多く見積もり²⁷⁾、年金改革と称して積立不足解消のための給付の削減率を多く見積もった事例が発覚している²⁸⁾。加入者と受給者

²⁷⁾ 早稲田大学教員組合『企業年金改革という名の積立不足転嫁術』年金問題調査委員会・情報宣伝部、2005年。

が難解な年金数理を理解できない状況の中、年金数理人のこのような行動は、それをチェックする専門家がないという点で深刻であり、確定給付型年金制度の維持に致命的ともいえる深刻な問題である。

このような年金数理人が認可を受けた確定給付企業年金の書類を確認し、企業の年金改革に助言することは、利害の対立のある加入者・受給者の受給権保護に決定的な悪影響を及ぼす可能性がある。年金数理人に厚生労働大臣に提出する書類を確認するようにした確定給付企業年金法は、その専門性を重要視した措置であると見られるが、上記の事例は、専門性が必ずしも公平性を担保するものではないことを証明している。上記の事例はその一つの事例ではあるが、ゴキブリが1匹見つかったら、その裏にはたくさんのゴキブリがいるはずであるというゴキブリ理論でいわれるように、多くの不正事例が隠されていることを示すものである。このように、独立性のない年金数理人が掛金と費用の負担者である企業主を事実上代理しながら、受給権保護のために、厚生労働大臣に提出する書類を確認するようにしたことは、確定給付企業年金法における構造的な欠陥であるといえる。

V. 結論

日本では、受給権の保護を図る目的で、2002年4月1日に確定給付企業年金法が施行されたが、その受給権保護は、積立義務を中心にしたものであり、その検証は年金数理人に委ねられている。

28 「早稲田大学の年金を知る会」は、日本年金数理人会（2006.6.6）と日本アクチュアリー会（2006.7.14）に対してS信託銀行所属の年金数理人Nの除名申し立てを行っている。その理由は、早稲田大学年金改革の際に、年金数理人Nが積立不足を不正に大きくし、結果として給付削減の必要性を主張していたことであったが、日本年金数理人会は、早稲田大学年金は認可を受けた確定給付企業年金ではないために、年金数理人の業務外であるので、審議の対象ではないという回答をしていた。さらに、2006年9月8日に開かれた早稲田大学年金裁判（平成16年（ワ）第14301号、同第22493号、平成17年（ワ）第10763）には、二重に作成されていた二つの異なる「1999年度財政再計算報告書」が証拠として提出されており、二つには積立不足（処理方法の定まっていない積立不足）約230億円の差があることが明らかになった（2006年9月10日現在筆者確認）。

しかし、この確定給付企業年金法は、実際には、厚生労働大臣の認可を受けた3%（基金数基準）の確定給付型企業年金にのみ適用され、受給権保護に問題の多いと見られる認可を受けていない確定給付型企業年金には適用されていない。これを利用して、給付の削減などが行われる場合があり、掛金の損金算入のためには2012年3月までに新企業年金制度に移行する必要があるが、認可を受けていない確定給付型企業年金では、抱える積立不足を解消して新企業年金制度の認可を得るために、企業年金改革と称して事実上の給付削減が行われる動きが加速すると見られる。この確定給付企業年金法の網羅性のない選択的な適用は、同法が受給権保護を目的としてるにも拘わらず、受給権を著しく悪化させる原因にもなっている。

また、選択一時金は20年以内の保証期間に対する給付現価が限度とされているが、平均寿命に対応するものではなく、選択一時金が終身年金などの給付現価より小さい場合が多いと見られるため、受給資格者を強く拘束して企業年金の年金を選択させる制度であるといえる。しかし、企業年金には受給権の変更による減額などの可能性があるため、選択一時金規制は、将来の受給権が不安な状態で、年金受給資格者が、選択一時金で、加入者保護の制度が整備されつつあるより安全な個人年金などに加入することを制限するものとなっている。さらに、確定給付企業年金では本人負担を認めているが、年金数理は、事業主の負担を前提としたものであり、各個人のリスクに対応した掛金を算出するものではないため、その掛金の公平性が担保されておらず、本質的に貯蓄の性質を有する本人負担分までに減額を認めることには、貯蓄（預金）または個人年金の支払保証制度と比較しても問題が大きい。さらに、保険業法でも認可を受けていない確定給付型企業年金における本人負担が規制されていない問題がある。

また、日本の確定給付企業年金法で、受給権保護のために必要とされる受給権付与・事前積立・支払保証の中で、唯一実現されたとされる積立義務による

事前積立は、年金数理人制度によって維持することが期待されている。しかし、この年金数理人の殆どは、独立性がなく、事業主から手数料の収入を得ている受託機関に所属し、その手数料収入のための営業活動に従事している。従って、年金数理人は、事実上委託者である事業主の代理人といえるが、確定給付企業年金法には、事業主と利害の対立のある加入者と受給者のための数理業務の確認者とされている。この年金数理人は、厚生労働大臣が指定するものであるが、この年金数理人が確定企業年金を含む企業年金に対して、年金基金の受託のために不正な年金数理を使った営業などを行った場合の規制は行われていない。

以上のように、日本における確定給付企業年金は、受給権保護のために実効性のあるものにはなっておらず、確定給付企業年金における受給権は、確定給付企業年金法の実施によって、それ以前よりも悪化している場合が多い。厚生労働省が退職給付としての企業年金を網羅的に監督するか、金融庁が加入者保護の制度が比較的整備されつつある金融商品としての企業年金を受託機関の営業活動と一体して監督すべきかを検討する必要がある。また、受給権保護のための積立状況を確認する年金数理人は、独立性のある第三者的な存在でなければ意味がなく、現在の年金数理人制度は受給権保護に貢献できない場合があることが一部の事例で証明されている。日本の確定給付企業年金制度は、受給権保護の観点からの抜本的な改革が求められている。

（本研究は、早稲田大学商学学術院商学部の2006年度研究調査費補助金（徳井基金）の研究助成による研究の一部である。）

参考文献

- 企業年金連合会『企業年金に関する基礎資料』2005年10月。
山口修「受給権保護に関する考察」『アクチュアリージャーナル』第42号、(社)日本アクチュアリー会、2001年7月。
規制改革・民間開放推進会議 (<http://www.kisei-kaikaku.go.jp/accept/200406/excel/0723item09.xls>)

- 大竹文雄 (2001) 『退職金・企業年金のポータビリティ』『日本労働研究雑誌』 No.489, 日本労働研究機構, 2001年4月25日。
- 社団法人日本年金数理人会『厚生年金基金財政運営基準の解説』1999年3月。
- 同上『確定給付企業年金実務基準』2005年5月改訂。
- 同上『企業年金マネジメント・ハンドブック』東洋経済新報社, 2004年1月。
- 清水剛『合併行動と企業の寿命』有斐閣, 2001年。
- 鈴木辰紀編著『新保険論』成文堂, 2006年。
- 坪野剛司『新企業年金』日本経済新聞社, 2005年4月。
- 山口登『企業年金マネジメントの考え方と実務』PHP 研究所, 2004年12月。
- 企業年金連合会『企業年金に関する基礎資料』2005年10月。
- 同上『年金財政 Q&A』2006年1月。
- ニッセイ基礎研究所「年金法制受給権付与ルールの法制化に向けて(2)」『年金ストラテジー』 vol.27, 1998年9月。
- 同上「企業の年金・退職金積立不足の状況」『年金ストラテジー』 vol.54, 2000年12月。
- 日本年金学会『持続可能な公的年金・企業年金』ぎょうせい, 2006年3月。
- 産労総合研究所『退職金・企業年金ハンドブック』経営書院, 2002年5月。
- 平野嘉秋『新しい企業年金制度』大蔵財務協会, 2002年3月。
- 三菱信託銀行信託研究会『信託の法務と実務』金融財政事情研究会, 2004年3月。
- 住友信託銀行年金信託部『企業年金の法務と実務』金融財政事情研究会, 2004年5月。
- 中央監査法人・ニッセイ基礎研究所『企業年金の会計と税務』日本経済新聞社, 1999年12月。
- 橋木俊昭・金子能宏編『企業福祉の制度改革』東洋経済新報社, 2003年。
- 早稲田大学教員組合『企業年金改革という名の積立不足転嫁術』年金問題調査委員会・情報宣伝部, 2005年。
- 李洪茂「韓国における生命保険会社の破たん処理」『生命保険論集』第146号, 生命保険文化センター, 2004年3月。
- 同上「日本における国民年金の危機」『生命保険』第305号, 韓国生命保険協会, 2004年6月。
- 同上「日本における確定拠出年金」『損害保険』第428号, 大韓損害保険協会, 2004年7月。
- 同上「日本における確定給付型企業年金」『生命保険』第307号, 韓国生命保険協会, 2004年8月。
- 同上「日本におけるキャッシュバラスプラン」『生命保険』第313号, 韓国生命保険協会, 2005年2月。
- 同上「日本における保険会社の破たん処理の変遷」『生命保険』第317号, 韓国生命保険協会, 2005年6月。
- 同上「韓国の退職年金制度における問題点」『生命保険』第319号, 韓国生命保険協会, 2005年8月。
- 同上「退職年金受給権保護の脆弱性と低い積立水準に対する先進国の対応事例(上)」『損害保険』第442号, 大韓損害保険協会, 2005年9月。
- 同上「退職年金受給権保護の脆弱性と低い積立水準に対する先進国の対応事例(下)」『損害保険』第443号, 大韓損害保険協会, 2005年10月。
- Olivia S. Mitchell, Kent Smetters, The Pension Challenge, Oxford University Press, 2003.
- James A Wooten, Employee Retirement Income Security Act, University of California Press, 2004.