

我が国の退職給付制度の特徴とリスク

大槻 洋子

The characteristics and risks in Japanese corporate pension fund

OTSUKI Yoko

Japanese corporate pension fund is designed mainly based on the conversion of lump-sum retirement benefit payments, this is why it has different characteristics compared to Europe and US. The object of this report is to define and classify the risks involved in two different pension systems: Defined Benefit Plan (including current corporate pension fund scheme and retirement benefits) and Defined Contribution Plan (considered to be implemented).

1. 退職一時金を基本とする我が国の退職給付制度

ここでは、従業員の退職を事由として、主に勤務していた企業が費用負担することになり、退職以降に支給される給付制度全体を「退職給付制度」と呼ぶ。我が国の退職給付制度は、企業の福利厚生の中核をなすものとして、また人事労務管理の手段として、多くの企業に採用されている（表1）。

税制適格退職年金制度（適格年金制度）・厚生年金基金制度に代表される我が国の企業年金制度のほとんどは、退職一時金制度の一部ないし全部を移行して設計されたものであり、多くの制度で選択による一時金受取を認めている⁽¹⁾（表2、表3）。これ

らは、税制面の優遇や費用の平準化などを目的として外部積立の制度として設計されたものである（表4）。

企業年金制度では、従業員の在職中に原資を積み立て、退職後一定の年齢に達した後、その原資を取り崩しながら毎年年金が支給される。従って、積立開始から支給終了（有期の場合はその期間の終わり、終身の場合は死亡）まで、長期にわたって運営されるものである。現行の企業年金制度は、将来の支給額（ないし支給乗率）をあらかじめ定め、それに必要な原資を積み立てる「給付建て年金制度（確定給付年金制度、DB（Defined Benefit）型プラン）」である。一方、現在導入に向け準備されている、掛金額（ないし掛金率）の側を決めて、積み立て運用し老後資金としようとする制度は「掛金建て年金制

表1 退職金制度の実態（企業規模別）

（単位：％）

企業規模	退職給付制度がある企業	退職一時金制度のみの企業	企業年金制度	がある企業	
				企業年金制度のみ	退職一時金制度との併用
企業規模計	(88.9) 100.0	47.5	52.5	20.3	32.2
30～99人	(85.7) 100.0	56.1	43.9	18.2	25.8
100～299人	(95.9) 100.0	35.2	64.8	23.1	41.7
300～999人	(97.7) 100.0	17.6	82.4	31.2	51.3
1,000人以上	(99.5) 100.0	9.6	90.4	22.7	67.7

資料：労働省『平成9年賃金労働時間制度等総合調査結果速報』（1998年10月）。

出所：ライフデザイン研究所『平成12年度版企業年金白書』2000年、P111。

度(確定拠出年金制度、DC (Defined Contribution) 型プラン)」と呼ばれるものである。

DB型プランにおける給付は、掛金と運用収益によって賄われるため、掛金の設定は運用収益をどう見込むかによって異なってくる。この見込みの運用利回りは予定(運用)利率と呼ばれる。従来、我が国では企業年金の予定利率は法律によって定められていた⁽²⁾。制度発足から1980年代までは実際の運用利回りが予定利率を上回ったので、その差異は利差益となったが、1990年代に入りバブル経済の崩壊と経済の低成長化によって運用利回りが低下すると恒常的に積立不足となり、企業はこの償却のための追加負担を強いられている。このような中、1997年、

予定利率についての規制緩和がなされ、下限が示された上で制度毎に予定利率の設定ができることとなった。予定利率を引き下げると、見込まれる運用収益が小さくなり、掛金の引上げが必要となる。一般的に、予定利率を1%引き下げると、掛金(適格年金における第1掛金、厚生年金基金における標準掛金)は25%程度上昇すると言われている⁽³⁾。

2. 我が国の退職給付制度の特徴

退職一時金を基に設計されている我が国の退職給付制度は、欧米の企業年金制度とは異なった性格を持つ。

表2 企業年金制度導入の原資

(単位：%)

区分	合計(社)	退職金とは別	退職金を原資とする			その他	
			合計	一部+別枠	一部移行		全部移行
全体計	100.0 (245)	23.3	73.1	(12.3)	(62.6)	(25.1)	3.7
500人以上	100.0(177)	15.3	80.3	(14.8)	(64.8)	(20.4)	4.5
500人未満	100.0(68)	44.1	54.4	(2.7)	(54.1)	(43.2)	1.5

資料：日経連/東経協『退職金・年金に関する実態調査』(1998年9月調査)。

出所：山口修『「退職給付債務」の実務』中央経済社2000年、P26。

表3 一時金選択制の有無

(単位：%)

年金の種類	自由に選択できる	一定の条件を満たせば選択できる	選択できない
厚生年金基金	52.7	35.2	12.1
適格年金	53.3	44.0	2.7
独自年金	12.5	25.0	62.5

資料：労務行政研究所『退職金・年金事情('99年版)』(1998年10月~12月調査)より作成。

出所：ライフデザイン研究所『平成12年度版企業年金白書』2000年、P29。

表4 企業年金の導入目的

(単位：%)

理由	適格年金制度	厚生年金基金制度
資金の外部積立で従業員が安心	64.6	36.6
退職金コストの平準化	58.4	29.6
税制上優遇される	58.1	22.5
他制度より合理的	14.2	20.9
他制度では不十分	12.6	16.4
貸確法に対応	8.8	14.5
一時金に比べ、老後保障機能が大	5.6	9.0
上部団体、同業の動きに合わせた	4.2	7.7
従業員・組合の要求	3.9	4.9
親企業に合わせた	2.2	4.4
その他	1.5	1.6
不明	0.8	0.8

(注) 複数回答。

資料：生命保険文化センター『平成7年度企業の福利厚生制度に関する調査』(1996年2月)。

出所：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、P18。

第一に、従業員との給付についての約束が、一時金に基づいており、その考え方の根底は一時金にある。従って、多くの企業年金制度（厚生年金基金では退職一時金を移行している加算部分）において一時金受取の選択を認めている（表4）。また、一時金から年金への読替え、単なる分割払いではなく後払いされる分についての運用利息を見込んだ読替えが必要となる(4)。この運用利率（年金換算利率）をどのように見込むかによって読替えられる年金額は異なってくる。また、実際の運用が年金換算利率を下回る場合には、年金原資の不足を招くことになる。

一方、もともとの約束が年金でなされている場合には、このような読替えの必要は無く、年金給付額（ないし乗率）が従業員との約束である。もちろん、制度運営上の見込み利率は必要となるが、加入者の勤務期間（年金原資の積立期間＝キャッシュ・イン）と受給期間（年金支払い期間＝キャッシュ・アウト）の両者を連続するものとして捉えることが出来る。ここでも年金原資という一時金的な概念が存在するが、この年金原資は従業員への約束として存在するものではなく、年金支払いを行うための通過点として、年金数理上把握されるものである(5)（図1）。

我が国の退職給付制度のもう一つの特徴は、退職時にその支払額（一時金）が決定し、その時点で支払うことを前提にしている「退職時所得保障」である、ということである。従って、退職時の年齢が年金支給開始年齢に達していない場合には、支給開始までの期間の利息分を保証することが一般的である。退職時点で退職一時金が支払われていれば退職者本人が運用していたはずの資金を、年金制度へ移行したため、制度に運用委託をしているという考え方で

ある。この利息は、実績ではなく見込み（据置加給利率）に基づく約束で設計される。一方、老後の所得保障である年金は、退職時に年金額が決定するが、実際の支払いは老後（引退後）に行われる「引退後所得保障」である。従って、退職時と引退時（年金支払開始時）との期間が離れていても、退職者に対し利息を付ける義務は無い(6)（図2）。欧米の制度のほとんどは、この引退後所得保障である。引退後の給付を税制上の優遇措置の条件としている国も多く、オランダでは一時金での受給を禁止している(7)。我が国では、このように退職時点で一時金額が決定するという事情ゆえに、退職年齢が上がると勤続年数が増えているにもかかわらず年金額が減ってしまう、という奇妙な現象が生じることがある。ある一定年齢以上は定年扱いとされ、同率あるいは同額が支給されるような場合である。例えば55歳以上退職者については一律同額を支給する、というような単純化した例を考えてみる。55歳で退職し60歳から年金を受給する場合には、退職後5年間は年金原資を据置いたと考え、利息が付与される。これに対し、60歳で退職し即時受給する場合には利息の付かない一時金をそのまま原資とした年金額となる。その結果、勤続期間が長くなるにもかかわらず年金額が逆転することになる。このように同額でなくとも、その1年当りの増加分が利息による増加分より少ない場合には同様のことが生じる。このような例は、実際に厚生年金基金の規約に見ることが出来る。

退職時点の一時金を基に考える我が国の退職給付制度は、図2で示すように勤続年数に対して中立である一方で、老後資金の点から考えると、若年退職者に対し有利な制度である。勤続10年40歳で退職

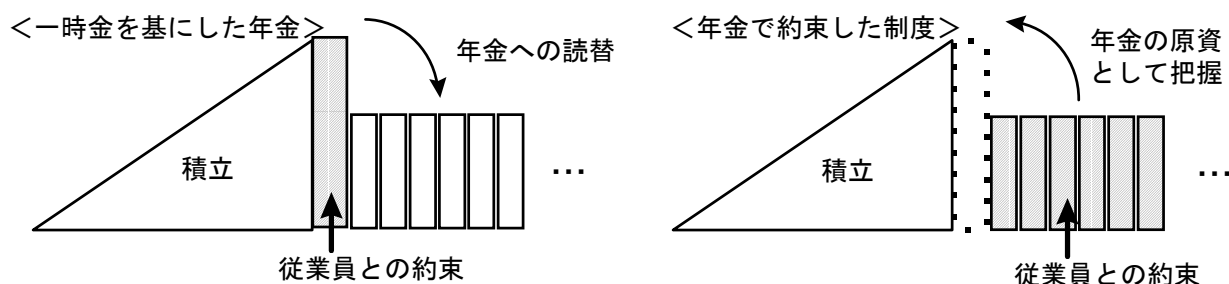


図1 一時金制度を基にした年金と年金で約束した制度の違い

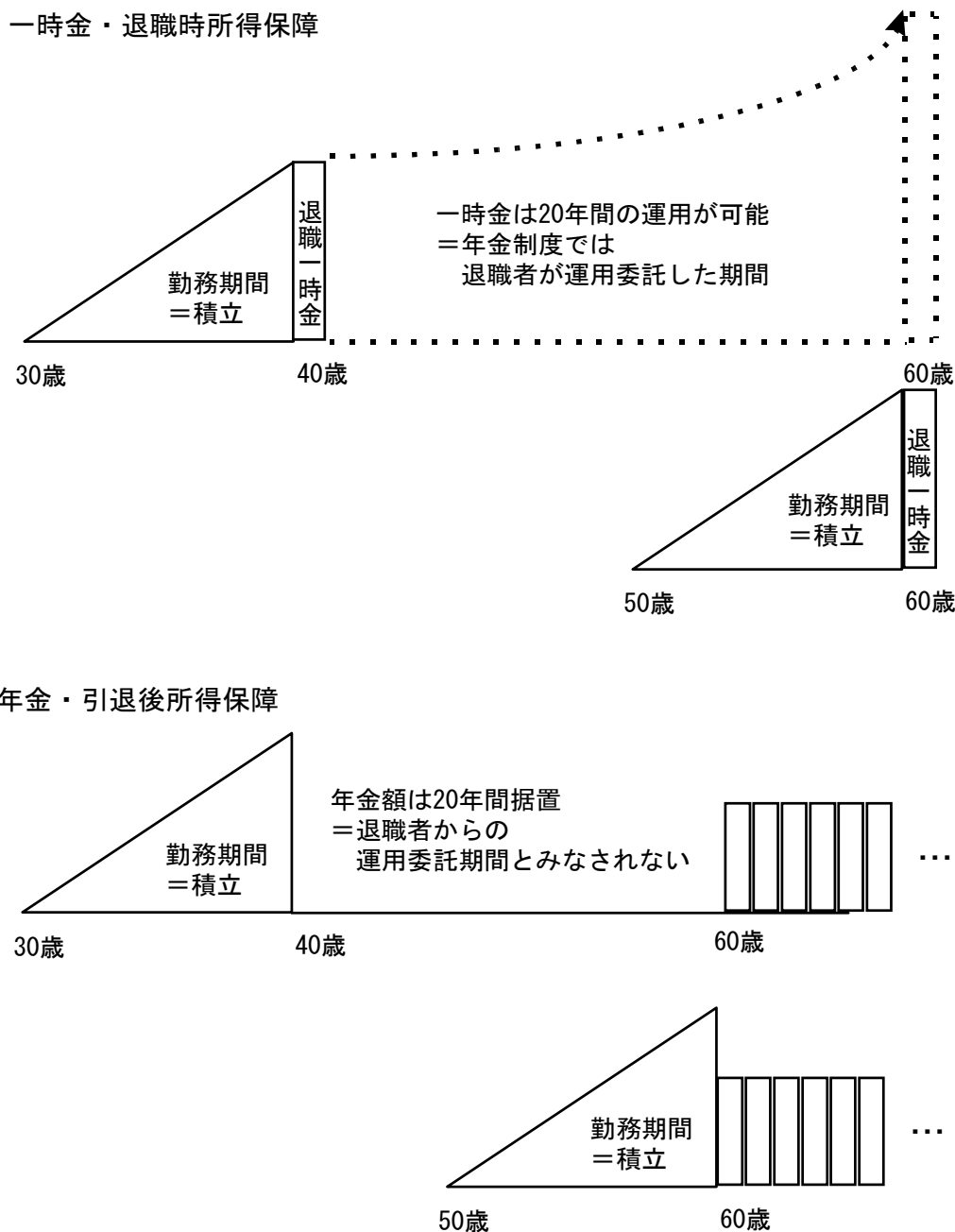


図2 一時金・退職時所得保障と年金・引退後所得保障の概念図 (引退年齢=60歳としたイメージ図)

した時点で1000万円受取ると、勤続10年60歳で1000万円受取るとを考えると、老後資金としては運用利息の付く前者の方が有利である。我が国の退職一時金制度は、「若くして退職した者にとって不利な制度」と一般に認識されている。しかし、そのような傾向は、制度そのものではなく、新規学卒者の採用を前提とし長期勤続することによって退職一

時金が増えていくという乗率の設定によるものである。むしろ「短期勤続者にとって不利なように乗率が設定された制度」と表現する方が正確である。逆に、欧米の企業年金制度では、勤続10年40歳で退職した者も勤続10年60歳で退職した者も同じ年金額を受取るとを考えると、高齢退職者が優遇されている制度である、と言える。

3. 退職給付制度に内在するリスク

「リスク」という言葉は様々に用いられるが、ここでは「予想された事柄からの乖離の可能性」と定義する。

退職給付制度におけるリスクを次のように分類する(8)。

- ①運用リスク
- ②財政リスク
- ③インフレリスク
- ④生存リスク
- ⑤制度のガバナンスリスク
- ⑥制度終了のリスク

このうち①から④は、退職給付制度がその積立開始時(通常は入社時)から支払完了(通常は死亡時)まで長期にわたることから発生する、制度そのものに内在されているリスクである。長期の期間は、積立・据置・支払の各期間に分けることができるが、このいずれにも運用リスクが存在する。インフレリスク・生存リスクは主に支払期間に関わるリスクである。また、財政リスクは、退職給付制度、特に企業年金が年金数理の手法に基づき設計されていることにより、見込みと実績の乖離が生じるリスクである。

(1) 運用リスク

企業年金は在職中に資金を積み立て(積立期間)、積立完了から実際の支払(引退時)まで据置かれ(据置期間)、残りの生存期間にわたって給付される(支払期間)。これらの各期間において年金資産は運用される。DB型プランの場合、掛金はこの運用収入を見越して計算されているため、各期間における運用実績が見込みを下回ることによって発生する不足金(図3、DB型プラン)は、通常企業の負担となる。①の運用リスクは、見込んだ運用利率が実績運用利回りと異なる可能性であり、企業年金制度にはその設計上もともと内在されている。しかし、1980年代まではたまたま実際の運用利回りが見込みを上回って

いたために、企業は運用リスクを負担していることにも管理すべきことにも気付くことがなかった。最近の運用難の結果、リスクが顕在化してきた、と言うことができる。

一方、アメリカで採用され、日本でも導入が検討されているDC型プランの場合、もともと決まっているのは掛金(現在の支払額)の方であり、引退時点あるいは年金支払時点で積立てたものがいくらになっているかは、運用の結果次第である(図3、DC型プラン)。この場合、企業が従業員に掛金として支払った時点で、運用リスクは従業員に転嫁されているので、その後(積立期間・据置期間・支払期間)のリスクの管理・負担者は従業員となる。

また、企業年金であっても一時金受取を選択した場合には、その時点で年金支払の原資を払い出してしまうため、その後の運用は従業員(退職者)が負担する。

退職一時金制度の場合、企業の内部引当によって積立てられ、将来の支払いに必要なだけの資産を実際に確保しているとは限らない。企業の内部資産を経営上どのように活用し、各時点でのキャッシュ・フローをどのように確保するかが積立期間中の企業財務上の運用と考えれば、経営そのものが運用リスクを負っていると考えられる。

(2) 財政リスク

企業年金は、制度加入者全体を対象として数理統計的な手法を用いて設計される。その際には、制度加入者の生存確率や将来の給与の上昇など、様々な見込み(基礎率)を置く。これら基礎率と実績との乖離が生じるリスクが②の財政リスクである。このうち、運用に関する部分(運用予定利率・据置加給利率・年金換算利率)については①の運用リスクに含めているため、財政リスクとは、予定死亡率・予定昇給率・予定脱退率とそれら実績との差異が、債務の増減に与える影響を指す。また、制度の設計に当たっては、新規加入員の人数や年齢、それによって変化する企業内の年齢別人員構成についても前提を置いている。例えば新規学卒者の採用がある年を境に急激に減ったり、年齢の高い中途採用者数が増

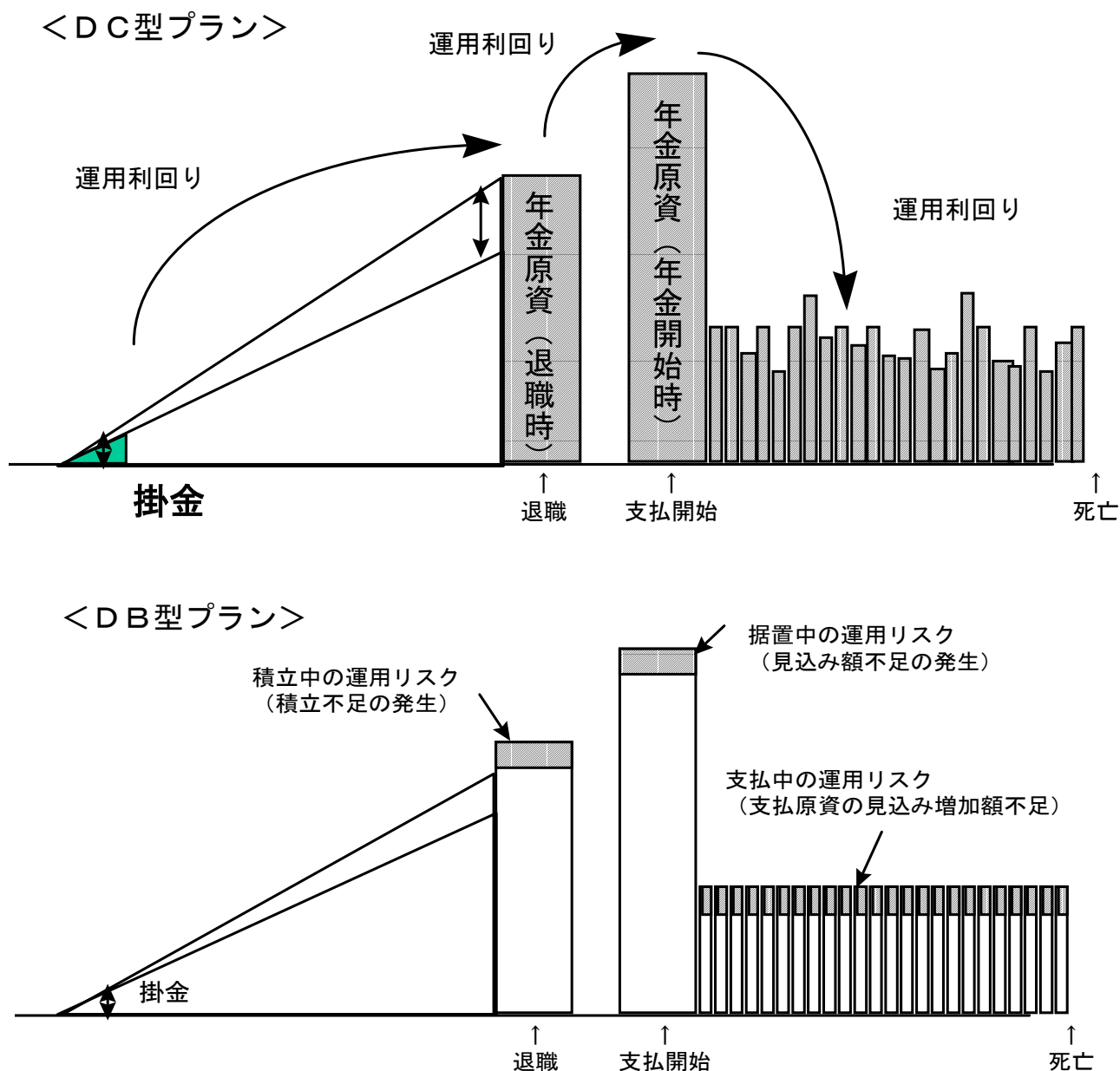


図3 運用リスク (DC型プランとDB型プラン)

えるということによっても数理債務が予想と大きく異なってしまうことがある。企業年金制度で行われる毎年の財政決算は、このような財政リスクの状況を確認することを目的とする。予想と実績の乖離が許容できないほど広がった場合には、財政状態の健全化のための措置が求められる。また、一定期間毎に財政再計算を行い基礎率の見直しを行うことで、

リスクを一定範囲内にコントロールする。年金の財政状態の検証は、その時点の積立金との対比によって行われる点では、資産運用と切り離すことの出来ないリスクでもある。

1994年11月に解散した日本紡績業厚生年金基金の場合、年金資産の運用が予定通りでなかったことも一因であるが、より大きな理由はその加入員数の

劇的な減少であった。年金受給者は確実に増え続けたが、加入者の方はピーク時(1969年度)には28,000人を越えていたのが、紡績業全体が縮小していった1970年代半ばから加入事業所数とともに激減し、1994年3月には2,214人となっていた。同時点の受給者数は加入員の3倍の約7,200人である(9)。このように、産業構造が大きく変化すると、財政状況が当初の予想を大きく乖離し制度そのものが成り立たなくなることもある。

厚生年金基金制度の場合、国の制度の一部を代行しているため、財政リスク負担面での国との間での不公平が問題となっている。第一は、免除保険料率の問題である。免除保険料率は代行部分を賄うため国への納付が免除され、厚生年金基金に積み立てられる掛金であるが、1994年までは基金毎の実態を考慮せずに、同一の料率が適用されていた。1994年11月以降段階的な免除保険料率となったが、上下限が残っているため、代行保険料率がその上限を超えている基金では、厚生年金保険本体に加入している場合よりも余分なコストを負担している。第二に死亡率の改善の影響である。公的年金である厚生年金保険は修正賦課方式で運営されているのに対し、基金は事前積立の財政方式を採用するよう規定されている。死亡率が改善されると、その分の積立不足が発生するが、改善された新しい生命表に基づく予定死亡率が反映されるのは、将来部分の保険料や掛金のみである。つまり、これまでの掛金で不足してしまった分について国との間で調整されないため、この部分の財政リスクは基金が負っていることになる。かつては、利差益でこの不足を十分補うことが出来たが、運用収益が思うように上がらなくなると、死亡率改善によって発生した不足をどう調整するかが問題となってきた。今後、免除保険料率は個別化の方向であり、死亡率の改善についても調整される予

定である。

さらに、2000年3月の厚生年金保険法の改正における最低責任準備金の凍結は、基金が別の意味のリスクを抱えることになった。1999年の財政再計算で本来見直されるべき厚生年金保険料が据置かれたことに伴い、最低責任準備金を据置くこととなったものであるが、この結果実際の年金財政と形式的な状況とが乖離してしまった。これは、本来の財政リスクというよりも、政治要因により歪められた財政リスクを押し付けられた例であろう。

代行部分を担う厚生年金基金では、厚生年金保険本体の負う財政リスクと企業が負担する財政リスクが公平でない限り、損得論議が生じてしまう。基金制度を堅持し、さらに発展させるためには、国の制度との間での財政リスクの中立を目指すことが大きな課題である。

退職一時金制度の場合も、いわゆるリストラにより退職者が急激に増加すると企業業績に大きな影響を与えるという意味で、同様に財政的問題はあると言えよう。ただし、現在の社内引当の制度では、企業内に退職一時金支払のための原資を保有しているわけでは無いため、むしろ企業のキャッシュ・フローへの影響が大きい。しかし、退職給付会計が導入されたことにより、退職一時金についても退職給付債務の評価上の基礎率と実績値との乖離が、直接企業会計に影響を及ぼすことになっている。

(3) その他のリスク

③のインフレリスクとは、インフレの発生により当初見込まれた年金額では老後の生活を賄えない、というリスクである。企業年金制度が老後の生活保障を目的とすることを考えると、年金額を毎年のイ

表5 基礎率と実績値との乖離が年金債務に与える影響

基礎率等	予想と実績の乖離の方向	年金債務に与える影響
予定死亡率	改善(死亡率低下)	増加
予定昇給率	上昇	増加
予定脱退率	上昇	減少
新規加入員の年齢	上昇	増加

表6 適格年金のスライド制の状況

(単位：%)

年	スライド制がある			スライド制無し	
	計	物価の変動	賃金の変動		
1985年	12.3(100.0)	(27.4)	(59.2)	(13.3)	87.7
1989年	14.6(100.0)	(26.1)	(65.8)	(8.1)	85.3
1993年	12.2(100.0)	(32.1)	(57.2)	(10.7)	87.8

(注) 端数処理の関係で合計は必ずしも100%にならない

資料：労働省『平成5年賃金労働時間制度等総合調査結果速報』1993年12月調査。

出所：ライフデザイン研究所『平成12年度版企業年金白書』2000年、P119。

ンフレ率によって見直す制度も考えられる。公的年金ではそのような趣旨から、給付額をインフレ率にスライドさせている。現在の企業年金制度でも、割合は少ないながら、年金額をインフレにリンクさせている制度もある(表6)が、ほとんどの制度では、インフレリスクは従業員の負担となっている。

また、④の生存リスクは、老後生活がどれくらい続くか解らないというリスクである。予め引退後から死亡までの期間を定めておくことは難しい。ましてやどの従業員についても、引退から死亡までの期間を一律に仮定してしまえば、老後の生活保障が十分に行われない。従って、老後保障という点からは終身支払いの年金が当然に望ましい。終身年金は、年金数理の基本である「大数の法則」に従って計算されている。即ち、一人の人間が何歳で死ぬかを求めることはできないが、多人数の集団については、過去のデータを基に確率・統計的に求めることができる。企業年金制度では、老後の生存期間を集団全体で求めることによって、リスクを分散している。集団の中には、普通よりも長命の人もいるが、早く亡くなる人もいるのでその人のために用意してあ

た積立金を回すことができるのである。

退職一時金や企業年金からの選択一時金などを、老後の生活資金としようとする場合には、各人が自分の死亡までどのように取り崩すかについての決定をしなければならず、従業員(退職者)が生存リスクを負担することとなる。一時金を基本に考えるDC型プランも同様である。個人が大きなリスクを負担することを回避するためには、退職一時金等を基に生命保険会社などが提供する個人年金保険を購入し、終身年金化することが考えられる。ただし、アメリカの研究によると、DC型プランから年金を購入する場合、保険会社が逆選択のリスクを顧客に負担させるために、割高となっているとの報告がある。即ち、一時金で受取る人よりも年金を望む人は長生きする可能性が高いため、長生きの人を想定した保険料を設定する。従って、普通の人には割高となって年金市場が成立しにくくなっている、と言う。DB型プランの場合には、年金受給を想定して設計されているため、このような逆選択の問題は生じない(10)。

⑤の制度のガバナンスリスクとは、年金制度の運

表7 老後生活保障として考えた際の退職給付制度のリスクと負担者

リスク		DB型プラン		DC型プラン
		退職一時金	企業年金	
運用リスク	積立期間	企業	企業	従業員
	据置期間	従業員	企業	従業員
	支払期間	従業員	企業	従業員
財政リスク		企業	企業	—
インフレリスク		従業員	従業員	従業員
生存リスク		従業員	企業	従業員
制度のガバナンスリスク		企業	企業	—
制度の終了リスク		従業員	従業員	—

営上に付随するリスクである。例えば企業年金の運営に関わる者が、自己の利益のために本来あるべき姿から逸脱する等のリスクが考えられる。このリスクを回避するためには、法的な整備が必要となる(11)。

⑥制度の終了リスクの最終負担者は従業員でありながら、従業員の側でコントロールすることが難しい。企業年金制度は、企業あるいは制度が継続することを前提に設計されているため、将来入社してくる新規加入員の掛金も見越して積立を行っている。従って、その時点で各人が獲得している年金や一時金に対する権利に見合う額そのものが積立てられているわけではない。さらに、わが国の退職給付制度では、受取の権利は退職時に初めて発生するとされているため、勤務中にどれだけ額が権利(受給権)として与えられているかは明確にされていない。現在、適格年金制度では制度が終了する際には、制度財産を加入員で分配することとなっている。厚生年金基金では、代行部分に相当する積立金は厚生年金基金連合会に年金支払義務とともに引継がれるが、残余財産は受給者や加入員で公平に分配される(12)。しかし、分配される額は、従業員が将来の老後生活資金として期待していた額を、当然はるかに下回るものである。

退職一時金制度の場合には、制度の終了は通常企業の倒産ということになるが、企業内に支払のための資産が確保されているわけではないため、従業員は収入の途である職場を失うとともに老後の準備をも失うということになり兼ねない(13)。

制度の終了リスクは最終負担者のコントロールの範囲外にあることから、十分な対応策が必要である。第一には、退職給付の支払に対する十分な積立を行っておくことである。そのためにも、各時点で従業員の持っている受給権を明らかにすることが求められる。

4. まとめ

これまで我が国の退職給付制度は、退職一時金制度も含め、DB型プランに限られていた。現在導入に向け準備されている「確定拠出型年金」(DC型プラン)によって、選択肢が広がることになる。

企業と従業員との関係が変わりつつある現在、これからの退職給付制度は、各制度の持つリスク特性を踏まえた上で、企業と従業員とがどのようにリスクを分担するかを十分に検討する必要がある。即ち、各企業において、従業員との関係を具現化するリスクシェアリングとしての制度が探求されることになろう。退職給付制度のあり方は、従業員との関係に対する多大なメッセージを含んでいることを、企業は認識すべきであるとともに、リスクの分散等リスクコントロールの手段について十分な手当を講じることが重要である。

注

- (1) 数は多くないが、もともと自社年金という形で企業年金制度を保有していた企業もある。また、企業年金制度を設立する際に、既存の退職一時金制度とは別に設けた(外枠設立)企業も存在している。これらの制度においては、もともと年金払いを基に設計されており、そのほとんどは一時払い選択を認めていない。
- (2) 厚生年金基金では厚生年金保険本体との関係によって一律5.5%と決められ、適格年金制度については法律上では5%以上とされていたが、実質的には5.5%が使用されていた。
- (3) 山口修『確定拠出型年金の導入戦略』東洋経済新報社 1999年、P138。
- (4) 年金額は次の式によって計算される。

$$\text{年金額} = \text{一時金額} / \text{年金現価率}$$
 年金原価率は、利率の支給期間によって決まる。終身年金の場合には、さらに生存確率を加味した現価率が用いられる。
- (5) 久保知行はこのような一時金を基にした制度を「一時金起動型」、年金を基にしたものを「年金起動型」と区別している。また、一時金起動型の場合に特徴的である据置加給率と年金換算利率は企業負担と密接な関係があるため、制度の安定的な運営を熟慮して年金換算等利率等の見直しを検討すべきであることを述べている。(久保知行『退職給付制度の構造改革』東洋経済新報社 1999年、P115~125。)

- (6) 久保は、欧米の企業年金制度を「引退後給付制度 (Retirement Benefit Plan) : 将来の特定の年齢から給付を行うもの」、わが国の退職一時金制度やその切替による企業年金制度を「退職時給付制度 (Termination Benefit Plan) : その企業の退職時に給付を行うもの、年金形態の場合には給付原資が確定するもの」と区別している (久保知行『退職給付制度の構造改革』(同上)、P41~43)。
- (7) OECD 編 船後正道監修 厚生年金基金連合会訳『企業年金改革 公私の役割分担をめぐって』東洋経済新報社 1997年、P115。
- (8) 国枝繁樹は、企業年金のリスクとして①運用リスク②インフレリスク③生存リスク④制度のガバナンスリスクの4点を挙げている (国枝繁樹「確定拠出型年金の経済的意義」『証券アナリストジャーナル Vol. 38No. 5』2000年5月号)。
- (9) 厚生年金基金連合会「報告 日本紡績業厚生年金基金の解散」『月刊・企業年金』1995年2月号 及び 格付投資情報センター「緊急レポート 日本紡績業基金が解散」『年金情報』第102号 1994年11月21日。
- (10) 浅野幸弘「年金運用におけるリスクテイク：確定給付と確定拠出」『証券アナリストジャーナル Vol. 37No. 10』1999年10月号、P41。
- (11) 年金の制度運営に関わる者の責任を受託者責任という。受給権保護の観点から、受託者責任を明確とし、企業年金の積立水準強化のための法律「確定給付企業年金法」が国会で審議中である (平成13年5月末現在)。
- (12) 厚生年金基金の解散の際に分配された残余財産について、各人は一時金で受取るか、代行部分の年金に加算して受取るかの選択ができる。後者を選択した場合には、財産は連合会に移管され、代行部分の給付と併せて年金として支払われる。
- (13) 退職一時金については、「賃金の支払いの確保等に関する法律」(1976年5月施行)によりその保全が図られているが、実際の企業の中にその準備があるかは別の問題である。さらに、倒産の場合には退職一時金の保護は弱く、更生法の場合に更生債権として多少の保護規定があるのみである。