

りそな年金研究所

# 企業年金ノート

## 目次

- 【本題】年金制度の「成熟度」について .....P1  
 【コラム】厚生年金基金を解散し新たに企業年金基金を発足する際に必要となる同意書について .....P6  
 【お知らせ】りそな企業年金研究所から「りそな年金研究所」への改編について .....P8

## 年金制度の「成熟度」について

## 1. はじめに

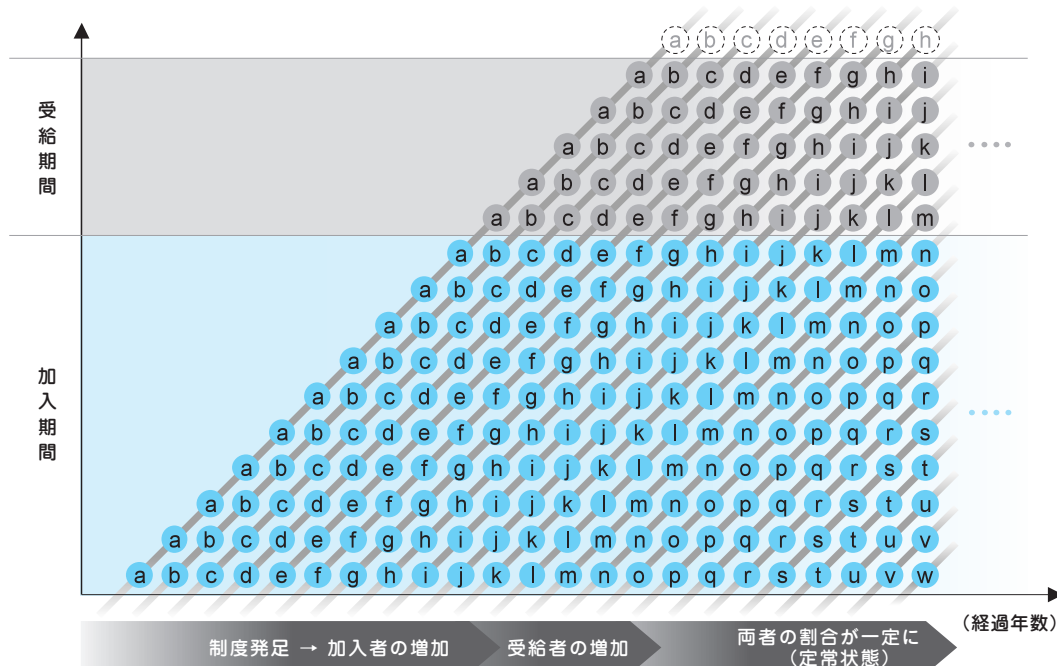
年金制度の実務においては、制度の状態を判断する目安の一つとして「成熟度」が良く用いられます。しかし、成熟度にはさまざまな指標があるほか、「成熟度が高まると制度が破綻する」などの誤解も散見されます。今回は、成熟度の測定に用いられる基本的な指標について解説するとともに、その留意点について改めて振り返ります。

## 2. 年金制度の「成熟」と「定常状態」について

成熟度の説明に入る前に、まず「成熟」および「定常状態」の概念について解説します。

図表1では、加入者がいない状態から新たに年金制度を発足した場合の、加入者および年金受給者の推移を表しています。制度発足以降、時間の経過とともに加入者数は増加し、ある程度時間が経過すると、加入期間を満了した者が年金受給者となります。その後、年金受給者数も徐々に増加しますが、やがて、制度全体における加入者と年金受給者の割合が一定の状態を保つようになります。このような状態を**定常状態**と言い、年金制度が定常状態にどの程度近づいているかを示す指標を**成熟度**と言います。

＜図表1＞年金制度の成熟化の推移（人員構成）



## 年金制度の「成熟度」について

定常状態では、加入者の加入・脱退や受給者の死亡等は発生するものの、制度全体の加入者・受給者の総数は一定のまま変わりません。加入者・受給者の年齢構成も、世代の入れ替わりは発生するものの、一定のまま変化しません。財政面では、毎年の収入総額（掛金収入および運用収益）と給付総額が等しくなるほか、年金資産の残高も増減はするものの一定となります。

なお、定常状態は、年金制度が基礎率（予定利率・死亡率・脱退率・昇給率・新規加入など）どおりに推移することを想定したいわば**理論上の状態**です。実際の年金制度では、加入者・受給者の脱退・死亡等が予定どおりに発生することはないため、加入者・受給者の総数は絶えず変動します。しかし、理論上の状態が実現するとしないとにかかわらず、年金制度の発足から一定期間を経過すれば、**遅かれ早かれ定常状態に近い状態に到達するもの**とされています。

さて、現実の年金制度が成熟するには、どの程度の期間が必要でしょうか？ 図表1を振り返ると、制度発足時の加入者が加入期間を全うして受給者となり、かつ、受給期間を全うした時点で、はじめて加入者・受給者の割合が一定となっています。つまり、**加入期間と受給期間を合計した期間**が一つの目安となります。一般的な企業年金制度の場合、加入期間が約30～40年、受給期間が約10～20年であることを考慮すると、制度発足から40～60年後には制度が成熟することとなります。なお、制度発足時に過去勤務期間を通算する年金制度の場合、制度成熟までの速度はより早くなります。

### 3. 成熟度の指標について

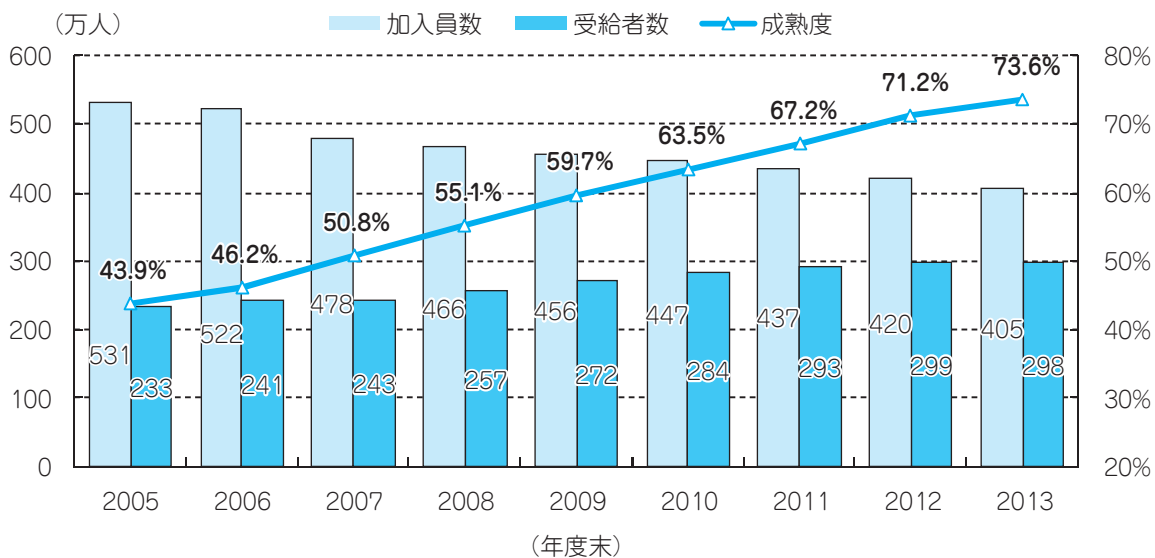
成熟度とは、前述の通り、年金制度が定常状態にどの程度近づいているかの水準を示すものですが、何をもって「成熟」したとするかによって、様々な指標があります。以下では、代表的な指標について解説いたします。

#### (1) 人数ベースその1（受給者数÷加入者数）

人数ベースの成熟度（＝受給者数÷加入者数）は、年金制度の加入者総数に占める受給者数の割合を示したものです。わが国の公的年金制度ではかつてこの指標を用いていたこともあり、成熟度としては最もポピュラーな指標であると言えます。公的年金（国民年金や厚生年金）に代表される賦課方式によって財政運営を行う年金制度では、原則としてその年度に必要な給付をその年度の掛金収入で賄うため、この指標が高い制度では、加入者一人当たりの負担が大きいことを意味します。

一方、確定給付企業年金や厚生年金基金のように事前積立方式に基づき運営される年金制度では、年金資産から運用収益が得られるため、この指標が加入者の負担の大きさを直接表すものとはなりません。また、制度の成熟に伴う年金給付費の増加の度合いが見えにくいという欠点がありますが、その分かり易さと算出の簡便性から、今なお使用されることがあります。なお、厚生年金基金における本指標の推移は、図表2の通りです。

<図表2> 厚生年金基金の人数ベース成熟度の推移（受給者数÷加入員数）



(出所) 厚生労働省「厚生年金基金の財政状況等」各年度版を基にリソナ年金研究所作成。

## (2) 人数ベースその2 ((受給者数+受給待期者数) ÷ 加入者数)

上記(1)の成熟度の分子に「受給待期者数」を加えた指標です。企業年金制度では、支給開始年齢以前に脱退(退職)した受給待期者にも年金受給資格を与えるのが一般的なため、この指標が用いられることがあり、上記(1)の指標よりも保守的であると言えます。

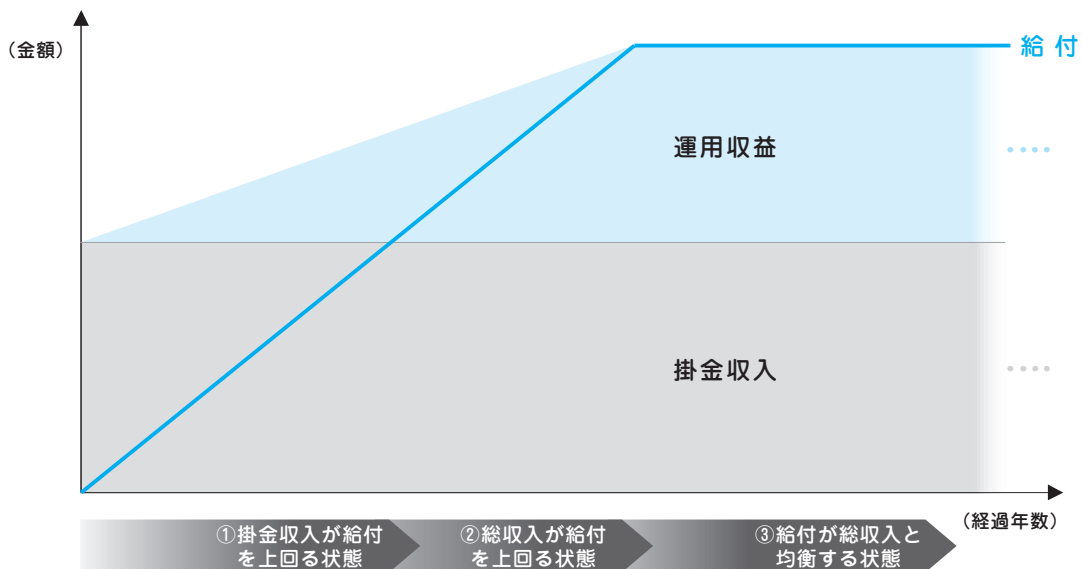
## (3) 金額ベースその1 (給付費 ÷ 掛金収入)

金額ベース成熟度は、加入者数の代わりに年間の掛金収入を、受給者数の代わりに年間の給付費をそれぞれ用いて算出します。金額ベースで把握するため、制度の成熟に伴う年金給付費の増加等が反映され、年金制度の成熟度合いをよりの確に把握することが可能になります。

事前積立方式に基づき運営される年金制度の成熟過程を、キャッシュフロー(掛金収入・運用収益・給付費)の面から捉えると、次の3つの段階に区分することができます(図表3)。

<図表3>年金制度の成熟化の推移(キャッシュフロー)

- ① 掛金収入が給付を上回る状態
- ② 総収入(掛金収入+運用収益)が給付を上回る状態
- ③ 給付が総収入と均衡する(または上回る)状態



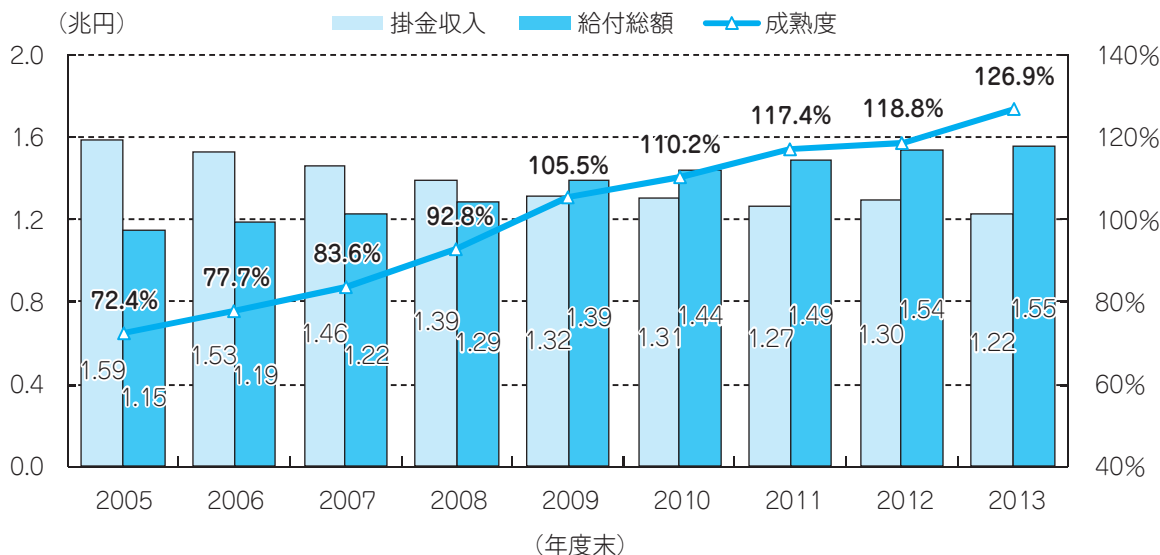
まず、①の段階では、制度発足当初は受給者が相対的に少ないため、掛金収入が給付を上回り、年金資産の積み立てが進みます。この段階では、掛金収入だけで給付を賄うことができ、給付の支払のために年金資産を取り崩す必要はありません。そのため、資産運用においては換金性(流動性)に配慮する必要がなく、価格変動性の高い資産(国内株式・外国株式など)や償還までの期間が長期にわたる資産(プライベート・エクイティなど)に長期間投資することが理論上可能となります。**資産運用面では最も自由度の高い段階**であると言えます。

なお、制度発足から時間が経過するにつれて年金受給者が徐々に増加し、やがて、給付費が掛金収入を上回る②の段階に到達します。この段階では、掛金収入を全額充当しても給付を賄えないため、運用収益の一部を給付に充てる必要が生じます。よって、安定した運用収益が確保できるよう、**リスクを抑えた運用スタイルへの転換**を迫られる段階とされています。

「給付費 ÷ 掛金収入」の指標は、年間の掛金収入に対する給付費の割合を示したもので、制度が①の段階にあるか②の段階にあるかを確認する際に用いられます。なお、掛金収入には標準掛金のほか補足掛金(特別掛金・特例掛金など)が含まれる場合があるほか、給付費には年金給付費だけでなく一時金給付費(選

択一時金・脱退一時金など）が含まれる場合があります。そのため、過去勤務債務の償却を開始（または終了）した場合や、年金受給ではなく一時金受給を選択する者が増加（または減少）した場合には、指標が過去のトレンドとは不連続に変動する場合がありますので留意が必要です。なお、厚生年金基金における本指標の推移は、図表4の通りです。

＜図表4＞厚生年金基金の金額ベース成熟度の推移（給付総額÷掛金収入）



（注1）掛金収入には、特別掛金および特例掛金等を含む。

（注2）給付総額には、一時金給付（選択一時金、脱退一時金等）を含む。

（出所）厚生労働省「厚生年金基金の財政状況等」各年度版を基にリソな年金研究所作成。

#### （4）金額ベースその2（給付費÷（掛金収入＋運用収益））

制度の成熟化が更に進み定常状態に近い状態に達すると、図表3の③の段階、すなわち給付が総収入（掛金収入＋運用収益）と均衡する（または上回る）状態となります。この段階では、積立金を一部取り崩して給付を賄う局面に見舞われることもあるため、**換金性（流動性）に配慮した資産運用**を行うべき段階とされています。

本指標は、上記（3）の指標の分母に「運用収益」を加えたものであり、年金制度のキャッシュフローの状態が図表3の②の段階にあるか③の段階にあるかを確認する際に用いられます。なお、本指標は、過去の推移を精緻に分析できる点では優れているものの、掛金収入や給付費に比べると運用収益は将来の推移の見込みが難しいため、将来推計を行う際は数種類の運用環境シナリオを用いるなどの工夫が必要となります。

#### （5）債務ベース（受給者の債務÷加入者の債務）

事前積立方式に基づき運営される年金制度では、給付債務（数理債務、責任準備金など）に見合った年金資産を保有することとされています。この指標は、保有すべき給付債務のうち年金受給者に割り当てられている債務の割合を表しています。一般的に、年金受給者に対する給付の支払は、加入者に対する給付の支払よりも時間的に早く到来するため、年金受給者に割り当てべき部分は換金性・流動性の高い資産を充てるなどの方策が考えられます（図表5）。

本指標は、年金財政の状況をより精緻に反映できるとされている一方、給付債務の概念が説明し難いという指摘もあります。



＜図表5＞債務ベース成熟度の考え方



#### (6) その他の成熟度

成熟度の指標は、前述の(1)～(5)以外にも様々なものが考案されています。(1)(2)(5)はストック面から、(3)(4)はフロー面からみた指標でしたが、年金ALM分析では、資産運用のリスク許容度を厳密に測る観点から、「年金資産残高÷掛金収入現価」「(総収入-給付費)÷給付債務」「(収支差±剰余金または不足金)÷責任準備金」など、ストックとフローの両面を考慮した指標が用いられることもあります。

また、わが国の公的年金制度では、1人の年金受給者を何人の現役世代で支えているかの目安として、人数ベース成熟度の算出式の分母と分子を入れ替えた「年金扶養比率(=被保険者数÷老齢年金受給権者数)」を公表しています。

### 4. 成熟度分析の留意点

#### (1) 年金制度はいずれ成熟する(成熟化しない年金制度はない)

公的年金制度において人数ベース成熟度が高くなることを、少子高齢化の進展と絡めて否定的に捉える論調が一部に見受けられます。また、企業年金制度においても、図表4のように金額ベース成熟度が100%を超える(給付費が掛金収入を上回る)状態になると、「年金資産が枯渇するのではないか」と捉える向きがあります。果たして、成熟度が高くなることは、年金制度にとって良くないことなのでしょうか?

年金制度は際限なく成熟化していくわけではなく、図表1および図表3で見たとおり、掛金収入(加入者)と給付(受給者)の割合はいずれ一定の状態を保つようになります。事前積立方式に基づき運営される企業年金制度では、定常状態に到達したら掛金および運用収益の双方で給付を賄うことを前提に制度設計されるため、給付額が掛金収入を上回することは決して特異なことではありません。もちろん、年金財政上の負担と給付のバランスが偏っていると、成熟度の指標にも影響が表れる(いつまで経っても成熟しないor成熟化が想定以上に急速に進む)ことがあります。そうした財政上のアンバランスは、財政検証や財政再計算で解消することが制度上手当てされています。

年金制度が成熟することは、人間が生まれてから歳を取ることと同様、ごく自然の現象です。重要なのは、歳を取ること(成熟化が進むこと)自体を問題視することではなく、加齢(成熟化)への備えを疎かにしないことにあります。

#### (2) 数値そのものに絶対的な意味はない

年金制度が定常状態に到達したときに成熟度がどの程度の水準になるかは、制度設計(加入期間・受給期間・給付額など)、基礎率(予定利率・死亡率・脱退率・昇給率・新規加入など)および財政方式等によってそれぞれ異なるため、絶対的な指標はありません。企業年金の財政検証(継続基準・非継続基準など)のように、一定水準を超過したからといって即座に何らかの措置を講じなければならないという性質のものではありません。

また、一口に成熟度と言っても、その性格は指標によって大きく異なります。例えば、年金受給に代えて一時金受給(選択一時金)を選択する者の割合が増えた場合、分子である給付額が増加するため金額ベース成熟度は高くなりますが、一時金選択者は年金受給者に計上されないため人数ベース成熟度は低くなります。

## 5. おわりに

成熟度の指標については、本稿で示したものの以外にも様々なものが考案されていますが、現時点では決定版と言えるような指標は存在しません。各々の指標にはそれぞれ長所と短所があり、何を用いるかは、何を測定したいかという目的によって異なります。したがって、一つの指標だけを見て一喜一憂するのではなく、**複数の指標から総合的に判断することが望ましい**と言えます。

また、成熟度については、現時点の状況のみに着目するのではなく、「**指標が将来どの程度上昇するか**」「**どの程度のスピードで成熟化が進行するか**」にも留意することが重要です。とりわけ、資産運用におけるリスク許容度を見積もる際は、単純に「現時点の成熟度が低いからリスクの高い運用が可能」と判断するのではなく、将来の成熟度の進行度合いを考慮したうえで「何年後までなら換金性を気にせず運用できるか」などの対応を検討する必要があります。

いずれにせよ、成熟度分析については、数値そのものに着目するのではなく、相対比較や過去の推移等を踏まえつつ、あくまで参考のための道具（ツール）と捉えることが重要です。

（りそな年金研究所 谷内 陽一）

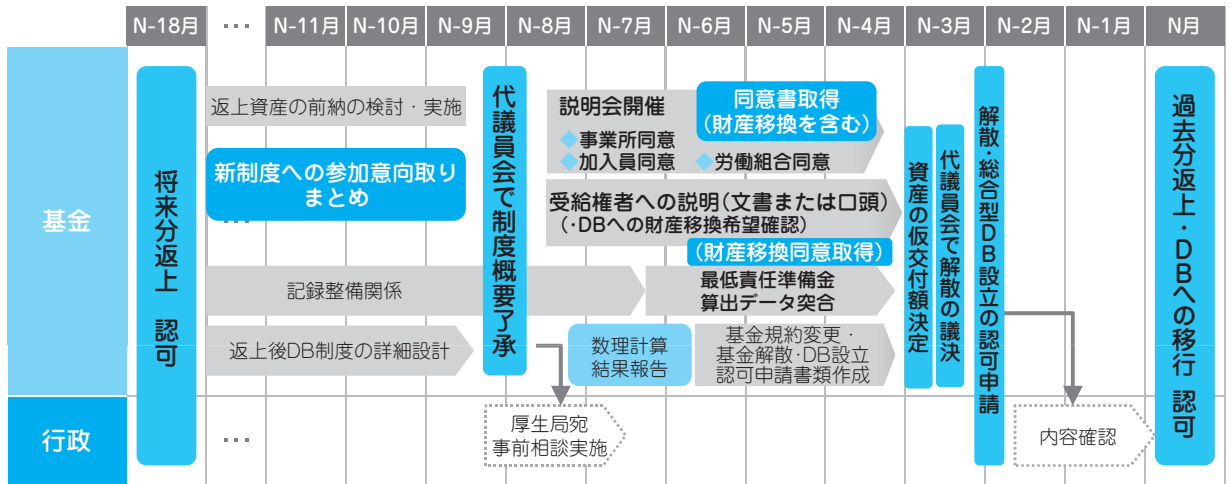
## りそなコラム

### 厚生年金基金を解散し新たに企業年金基金を発足する際に必要となる同意書について

第58回のコラムのテーマは、厚生年金基金を解散した後に一部の事業所が新たに確定給付企業年金（DB）を設立する際に必要となる同意書に関する、とある信託銀行の営業マン「Bさん」と、その上司「C課長」との間のディスカッションです。

- C課長：総合型のA厚生年金基金の後継制度は、全事業所がDBへ移行する「代行返上」方式ではなく、基金を一旦解散した後に一部の事業所が新たなDBを設立する「解散・新設」方式で決まったようだね。
- Bさん：そうなんです。全事業所揃っての移行を目指し、私も事業所説明のサポート等に全力で頑張ったんですが、力及ばずでした。
- C課長：そうか。全事業所が揃って移行する「代行返上」方式が望ましいが、事業所毎に状況が異なるため、全事業所間での意思統一ができなかったんだね。もしかしたら、A基金の特徴として、設立事業所の中に自社で確定給付企業年金（DB）や確定拠出年金（DC）を実施している先が多かったのかな。
- Bさん：そうなんです。やはり、事業所説明会の場でも、自社でDBやDCを既に実施しているからとの理由で、基金の後継制度への参加を悩んでおられた事業主さんが多かったです。
- C課長：そうか。先の法改正で解散基金の分配金を、事業所単位でDBやDCあるいは中退共に持ち込めるようになったからね。君が頑張ったことは認めるよ。でも決まってしまったことは仕方がないとして、「解散・新設」方式のDB設立に向け、精一杯頑張ってくれ。
- Bさん：わかりました！と自信を持って言いたいのですが、わが社の「解散・新設」方式としての第一号案件ですので、ノウハウがなく困っています。
- C課長：うむ。確かに前例がないけど、難しく考える必要はないよ。「解散・新設」方式とは、先の法改正で新たに認められた「スクラップ・アンド・ビルド」型の再編方式だけれど、現在の厚生年金基金は解散し、代行部分を国に返還して身軽になった上で複数の加入事業所が再結集して、共同運営型のDBを設立するという事は理解できるよね。
- Bさん：はい。ということは、厚生年金基金の「解散」とDBの「新設」を並行して進めて行けばいいんですね。
- C課長：そうだね。次のスケジュール表<図表1>があるので、参考にするといいよ。

<図表1> 解散→総合型DB設立認可までのスケジュール（将来分返上認可以降）



Bさん：ありがとうございます。よく見ると「代行返上」方式と同じように見えますが・・・。

C課長：うむ。基本的な流れは同じだけれど、必要となる手続きとしては、(1) 基金解散 (2) 分配金を移換できる条文を手当てするための規約変更 (3) DBの新規設立、の3つに整理できるね。

Bさん：ということは、必要とされる同意書も、「代行返上」方式と同じではダメということですね。

C課長：うむ。大きな違いは、DBへ参加する事業所（移行事業所）と参加しない事業所に分けて考える必要があるよ。例えばA基金の設立事業所がa、b、cの3つの場合で、a、bがDBへ参加、cはDBへ参加せずに分配だとすると、事業所ごとに必要となる同意書は次のようになるんだよ。<図表2>

<図表2> 「解散・新設」方式でDBを設立する場合に必要な同意書

同意の内容		解 散 ＜事業所a、b、c＞	分配金移換の規約変更 ＜事業所a、b＞	DBの新規設立 ＜事業所a、b＞
対 象	事業主	全事業所の事業主2/3以上の同意	移行事業所の全事業主の同意	—
	加入員	全加入員の2/3以上の個別同意 <sup>(注)</sup>	移行事業所毎に1/2以上の個別同意	・被保険者の1/2以上で組織する労働組合がある場合 ⇒当該労働組合の全ての同意
	労働組合	加入員の1/3以上で組織する労働組合があれば必要 (労働組合が複数ある場合は、その3/4以上の同意)	—	・上記労働組合がない場合 ⇒被保険者の過半数を代表する者の同意
	受給権者	不要（全受給権者（待期者含む）に文書等による説明が必要）	移行対象とする事業所の受給権者の個別同意 ⇒同意した者のみをDB制度へ移換可	—

(注) 代行返上の場合に認められていた、「加入員の2/3を超える者で組織する労働組合の加入員の総意としての同意、または、2/3以下で組織する労働組合の組合員たる加入員の数と非組合員たる加入員の数を合計して2/3以上となる場合は、当該労働組合の組合員たる加入員の数を加入員の同意数とすることも可能（重複不可）」の取扱は、解散する基金については認められていません。



- Bさん：なるほど。一旦基金は解散するため、すべての事業所から解散に関する同意書を集める一方、分配金の移換やDBの設立に関する同意書は、DBへ参加する事業所から集めれば良いということが理解できました。
- C課長：もう一点言っておくと、通常の「代行返上」方式は、基金の給付のうち代行部分を除く全ての権利・義務が新しい制度へ引き継ぐことになるのは理解できているよね。これに対して「解散・新設」方式は、基金を一旦解散することで、基金の給付に関する権利・義務は引き継がずに年金制度を再構築することが出来るという特徴があるんだよ。以前、「代行返上」方式を採用したD基金のときは、基本上乗せ部分を廃止したり、加算給付に係る年金給付利率を引き下げることとしたため、減額に関する同意書を集めていたのを覚えているよね。
- Bさん：はい、覚えています。
- C課長：今回の「解散・新設」方式で集めようとしている加入員からの同意書は、いわゆる「減額に関する同意書」ではないということも理解できたんじゃないかな。
- Bさん：はい、その部分は、よく理解できました。ところで、加入員の同意は、全員でなく、2分の1以上から集めればよいとされていますが、同意しなかった加入員の扱いは、どうなるのでしょうか？
- C課長：「解散・新設」方式によるDBへの移行は、「個人単位」ではなく、「事業所単位」なので、同意しなかった加入員分も含めて新しい制度に移換されるということだよ。では、そのことを踏まえて、問題を出そう。当該事業所に属していた「受給権者」のうち、同意しなかった人がいた場合、どうなると思うかね？
- Bさん：う～ん。
- C課長：ヒントをあげよう。基金の解散では、代行部分の積立金を国へ返還後も残余の財産がある場合には、加入員や受給権者へ分配が行われるよね。だから、この「解散・新設」方式も、全ての事業所の加入員や受給権者全員の分配金を計算した上で、DBへ参加する事業所の加入員は分配金相当をDBへ持ち込むことになるんだ。同意した受給権者も同じ考えだよ。
- Bさん：そうか、同意しなかった受給権者は、DBへ参加しない事業所の加入員や受給権者と同様、解散に伴う残余財産の分配金を受け取るということですか。
- C課長：その通り。
- Bさん：大分解ってきました。その他、気を付けないといけない点はありますか。
- C課長：そうだな、今回、共同運営型の総合型DBへ参加しない事業所は、更に、基金の残余財産を加入員等へ分配を希望する事業所と、既に自社にて実施しているDBやDCへ分配金の移換を希望する事業所とに分かれるため、事業所毎に手続きが違ってくるよ。
- Bさん：わかりました。DBへ参加しない事業所についての手続きについて、整理します。

### 【お知らせ】りそな企業年金研究所から「りそな年金研究所」への改編について

りそな銀行では、企業年金のお客さまに対しより分かりやすい情報提供を行うことを目的に、2010年4月にワーキンググループとして「りそな企業年金研究所」を設立しました。

このたび、わが国の企業年金のみならず、公的年金・個人年金を含めた年金制度全般をめぐる目まぐるしい環境変化により迅速かつ的確に対応するべく、2015年4月より、りそな企業年金研究所を「りそな年金研究所」に改編するとともに、研究所事務局を信託ビジネス部から年金信託部に移管いたしました。

当研究所では、年金制度全般に関する調査・研究・情報提供に加え、制度設計および資産運用に関するサービスレベルの向上にも取り組む所存ですので、引き続きご愛顧のほどよろしくお願い申し上げます。

企業年金ノート No.565

平成27年5月 りそな銀行発行



年金信託部 りそな年金研究所

〒135-8581 東京都江東区木場1-5-65 深川ギャザリアW2棟

TEL:03(6704)3321 MAIL:Pension.Research@resonabank.co.jp

※りそな銀行ホームページおよびりそな企業年金ネットワークでもご覧いただけます。

<http://www.resona-gr.co.jp/resonabank/nenkin/info/note/index.html>

<https://resona-nenkin.secure.force.com/>

りそな銀行は、企業年金に関する情報発信のポータルサイト「りそな企業年金ネットワーク」を開設しております。

会員専用サイトの閲覧をご希望の場合は、弊社営業担当者または上記問合せ先までお問い合わせください。

受付時間…月曜日～金曜日 9：00～17：00（土、日、祝日および12月31日～1月3日はご利用いただけません。）