

1. 次の文章に対する答えとして適切なものを各選択肢の中から一つ選び、さらに関連質問について解答を簡記せよ。

(各問 7 点 計 3 5 点)

- (1) 総合設立の厚生年金基金のグループ区分について次の記述のうちから正しいものをあげよ。

- ア. グループ区分を設ける場合の各グループの加算適用加入員数は 1, 0 0 0 人以上でなければならない。
- イ. 厚生年金基金の設立事業所で単独設立または連合設立の要件を満たす事業所は、当該要件を満たす範囲内でグループ区分を設けることができる。
- ウ. グループ区分のある総合設立の厚生年金基金内では、代議員会の議決により、各々の事業所単位でグループ間の移動が可能である。
- エ. グループ区分を設けた場合の各事業所の掛金率は、基本部分も含めて、原則としてそれぞれ個別に算定しなければならない。

(質問) 総合設立の厚生年金基金でグループ区分を設ける場合の基準を簡記せよ。

- (2) 連合設立および総合設立の厚生年金基金の事業所の編入・脱退について次の記述のうちから正しいものをあげよ。

- ア. 従業員に対する年金給付の充実を目的として、特例適格年金制度を導入することとを理由に脱退することは認められない。
- イ. 事業所の編入もしくは脱退によって、加入員数に 2 0 % 以上の変動が生じた場合は、計算基礎率を変更し、掛金率の見直しを行わなければならない。
- ウ. 給付額の算定に過去勤務期間を通算する場合に、新たに加入する事業所は、当該事業所にかかる過去勤務債務の償却は、その事業所の負担で行わなければならない。
- エ. 事業所の脱退に関しては、設立事業所の事業主の同意およびその事業所の被保険者の 3 分の 2 以上の同意が必要である。

(質問) 事業所の編入・脱退に関し、年金財政の観点から求められている基準について簡記せよ。

- (3) 別途積立金の取り扱いについて次の記述のうちから正しいものをあげよ。

- ア. 給付改善準備金への繰り入れを行うため別途積立金を取り崩す場合、その経理処理は、繰り入れを行う年度の前年度の決算の時に行う。
- イ. 給付改善準備金に繰り入れることのできる額は繰り入れを行う年度の末日における別途積立金額が限度となる。
- ウ. 繰入準備金に繰り入れを行うことのできる限度額は、基金が解散した場合に加入員等に分配することとなる年金経理に属する資産の額に法 8 5 条の 2 に定める責任準備金を加えた額から責任準備金・流動資産・支払準備金・給付改善準備金・繰入準備金および年金数理人が適当と認める額の合計額を控除した額である。
- エ. 繰入準備金への繰り入れを行うために別途積立金を取り崩す場合、その処分の経理処理は業務経理への繰り入れを行う年度の前年度の決算の時に行う。

(質問) 別途積立金を取り崩すことができる場合の一つとして、掛金率の算定根拠に著しい変動が生じたと認められる場合があるが、この内容について説明せよ。

(4) 厚生年金基金の財政方式について次の記述のうちから正しいものをあげよ。

- ア. 基本部分の財政方式は免除保険料率の算定方式および法 85 条の 2 に定める責任準備金との関係から、原則として開放型総合保険料方式を採用することとされている。
- イ. 加算部分の財政方式は、財政の健全性の観点から、事前積立方式に基づくものであればいずれの財政方式も採用することが認められている。
- ウ. 過去勤務期間を通算する場合、標準費用と過去勤務費用の割合は使用する財政方式により異なる。
- エ. 財政再計算は厚生年金基金の財政運営の前提を見直すことが目的であるため、計算基礎率および財政方式を見直すことが必要とされている。

(質問) 厚生年金基金制度で使用する財政方式の満たすべき基準について簡記せよ。

(5) 国民年金基金の制度運営について次の記述のうちから正しいものをあげよ。

- ア. 地域型国民年金基金は、各都道府県に一つの基金が設けられるものであり、設立要件として人数の要件はない。
- イ. 職能型国民年金基金は一つの業種について全国版で一つの基金が設けられるものであり、設立要件として 3, 0 0 0 人以上の加入員が必要とされている。
- ウ. 国民年金基金は公的年金の上乗せ給付として設けられるものであるため、給付形態は年金額の全額が終身支給されるものでなければならない。
- エ. 国民年金基金への加入・脱退は本人の申出により任意に行うことができる。

(質問) 国民年金基金連合会の業務について主なものを三つ述べよ。

2. 厚生年金基金の給付設計について次の質問に答えよ。 (25点)

A社は現在、単独設立の厚生年金基金制度を実施している。今般、A社の100%子会社であるB社がその基金に追加編入されることとなった。現在、B社は適格退職年金制度を実施しており、追加編入に際してその適格退職年金制度の全部または一部を移行する考えである。

このとき、B社編入後の厚生年金基金の制度を

- ア. 両社の年金制度の従前の設計思想をできるだけ引き継ぐ
- イ. A社・B社それぞれの掛金負担の増加を最小限にとどめる

という企業のアとイ両方の希望を満たし、かつ現在の認可基準に合致するように設計したい。

A社・B社の現行年金制度が下表のとおりであるとして、以下の各項目（加算部分）について設計案を記せ。

- (1) 給付水準
- (2) 加算適用加入員の範囲
- (3) 年金及び一時金の受給資格
- (4) 年金支給期間

A社の厚生年金基金制度

- ・加入員数 : 3,500人
- ・加算適用加入員数 : 3,000人
- ・加算部分給付水準 : 退職金の70%水準
- ・加算適用加入員の範囲 : 入社即時
- ・加算年金受給資格 : 加算適用加入員期間15年以上
- ・脱退一時金受給資格 : 加算適用加入員期間3年以上
- ・年金支給期間 : 60歳から終身（保証期間15年）
- ・定年年齢 : 60歳

B社の適格退職年金制度

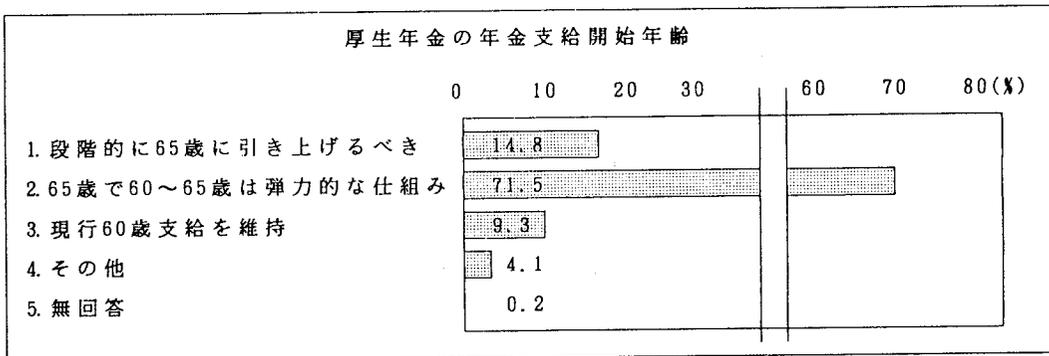
- ・従業員数（正社員） : 550人
- ・加入員数 : 470人
- ・給付水準 : 定年退職金の100%水準
- ・加入資格 : 勤続2年以上
- ・年金受給資格 : 勤続20年以上（定年のみ）
- ・一時金受給資格 : 勤続3年以上（定年のみ）
- ・年金支給期間 : 退職時から10年（保証期間10年）
- ・定年年齢 : 60歳

（注）A社・B社とも退職金は給与比例制でありその水準は同一である。

3. A、B、Cいずれかを選択して解答せよ。

(40点)

A. 平成5年3月に厚生省が実施した有識者調査の厚生年金の年金支給開始年齢のありかたに関する質問に対する回答は以下のとおりであった。



この結果について次の設問に答えよ。

(1) 回答のなかで最も多いものは上記にあるとおり「段階的に65歳とするが、60～64歳の期間においても、本人のニーズにも応じ得る弾力的な仕組みを講ずるべきである。」であるが、弾力的な仕組みとして考えられる具体案を二つあげよ。

(2) (1)の案それぞれのメリット・デメリットについて意見を述べよ。

(3) (1)の案それぞれが厚生年金基金制度にあたえる影響について所見を述べよ。

B. 昨今の運用環境のもとで、厚生年金基金の運用利廻り（実質運用利廻り）は予定利率（5.5%）を確保することが難しい状況となってきており、また、生命保険会社は平成6年4月より厚生年金基金令第30条の2に定める利率（いわゆる保証利率）の引き下げを行うことを決定した。

これに関連して次の設問に答えよ。

(1) 保証利率と年金財政運営との関係について所見を述べよ。

(2) 生命保険契約の保証利率問題について、年金アクチュアリーとして、生命保険会社経営の観点から所見を述べよ。

C. 昨今の厚生年金基金の財政状況は、ベース・アップや運用環境の悪化による実質運用利廻りの低下等による後発過去勤務債務が発生し、「繰上げ再計算」の対象となる厚生年金基金が増加しつつある。

これに関連して次の設問に答えよ。

(1) 「繰上げ再計算」の対象となりやすい基金はどのような状態にある基金と考えられるか簡潔に述べよ。

(2) 現行の財政決算・財政再計算の方式を前提とした繰上再計算の取り扱いについて計算基礎率の設定方法のありかたも踏まえて所見を述べよ。

以 上

年金 2 解答例

問題 1

(1) 選択肢の答 イ

質問の答

グループ区分を設ける場合の基準は、設立形態によらず要請される基準のほかに、総合設立の場合は次のようなものがある。

- ・企業別のグループ区分であることが原則である。グループ区分構成員の労働条件の類似性が客観的に認められる場合は企業別によらないグループ区分とできる。
- ・グループ間を移動する場合、これにより発生する過去勤務債務は原則として一括償却すること。
- ・過去勤務期間の最高限度は原則として一基金内で同一とすること。
- ・各グループの加算適用加入員は1000人以上。ただし、単独、連合設立の要件を満たす事業所は500人以上であること。

(2) 選択肢の答 ア

質問の答

- ・編入、脱退による増加加入員数と減少加入員数の合計人数が直前の加入員数の20%以上に達した場合は掛金率の見直しを行う。
- ・過去勤務債務の償却完了前に基金を脱退する場合は、過去勤務債務のうち当該企業が負担すべき額を一括徴収する。
- ・特別掛金の額を各企業により異なる掛金率とする場合、過去勤務債務の予定償却年数は同一とする。
- ・他の基金への編入を目的として、また新たに基金を設立するために、基金を脱退することはできない。

(3) 選択肢の答 エ

質問の答

「厚生年金基金が規約の変更を行った場合等における掛金率の計算の取り扱いについて」（昭和63年9月20日 年発第2665号）の1の(2)に該当する場合である。

- ・ 加入員数が設立事業所の増減又は人員整理等により大幅に変動した場合で、増加加入員数と減少加入員数の合計人数が直前の加入員数の20%以上に達した場合。
- ・ 設立事業所において、年金、一時金、若しくは掛金算定の基礎となる給与規定やその他給与に係る定めが変更された場合。
- ・ 設立事業所において定年延長が行われた場合。

(4) 選択肢の答 ウ

質問の答

最低責任準備金（法第85条の2に規定する責任準備金相当額）を確保できる単位積立方式と同等以上の積立レベルであり、かつ以下の条件を満たすこと。

- ・年金給付及び一時金たる給付に要する費用の予想額並びに予定運用収入の額に照らし、将来にわたって財政の均衡が保つことができるよう計算されなければならない。
- ・掛金の額は、将来にわたっておおむね平準的になるように定めなければならない。
- ・予定利率、死亡率、脱退率及び昇給率を計算基礎とする事前積立方式によるものであること。
- ・責任準備金は、政府管掌の保険料によって算出された政府管掌相当の責任準備金を常に上回るものでなければならない。

(5) 選択肢の答 イ

質問の答

- ・中途脱退者および解散基金加入員に対して年金または遺族一時金の支給を行う事業。
- ・国民年金基金が支給する年金および一時金について一定額が確保されるよう国民年金基金の拠出金等を原資として、国民年金基金の積立金の額を付加する事業。
- ・国民年金基金の事業の健全な発展を図るために必要な事業。
- ・国民年金基金の加入員および加入員であった者の福祉を増進するために必要な施設。

(上記の事業のうち三つを述べればよい)

問題 2

(1)給付水準

A社については、現在の制度設計が会社のニーズを具現しているものと考えられるため、本問は「編入後のB社の加算部分の制度設計をいかに厚生年金基金制度の基準のなかで従前のB社のニーズを踏まえたものとするか？」という問題に帰着することができる。

認可基準によれば「企業の労働協約、給与規程、退職金規程等により、定年年齢、給与、退職金等の労働条件に差異があり、全加入員を通じて一本の給付設計を行うことが困難な場合は、これらの労働条件の類似する加入員を構成員とするグループ区分を設けることができること。」と述べられている。

本問では両社の労働条件について定年年齢と退職金水準が同一ということが明示されているのみで他の条件は不明であるが、A・B両社の設計思想を引き継ぐという観点で、グループ区分を設けることを前提として考えることとする。

B社の現行適格退職年金制度は定年移行型であることから、その設計思想は年金掛金と退職給与引当金制度両者の損金効果享受するいわゆる「二重損金効果」を意図したものであると思われる。

従って、B社のグループの加算部分については、退職給与引当金の取崩しが最小となるよう、定年部分については適格年金退職年金制度の全部移行、定年前の部分については認可を受けることが可能である最低限度の水準を退職金制度から移行することが望ましい。

(2)加算適用加入員の範囲

グループ区分を設けた場合であっても、認可基準によれば、「各グループの加算適用加入員数は500人以上を要すること」および「加算適用加入員となるまでの待期期間は原則として同一であること」という要件があることから、B社の加算適用加入員の範囲は、適格年金退職年金制度の加入資格を拡大した、「入社即時」とする必要がある。

(これにより、加算適用加入員数は550人となり、また、A社と加算適用加入員の範囲が同一となり、要件を満たす)

(3)年金および一時金の受給資格

グループ区分を設けた場合であっても、認可基準によれば、「支給要件は原則として基金内で同一とすること」とされていることから、編入後のB社の加算部分の支給要件を加算年金は「加算適用加入員期間15年以上」とし、脱退一時金は「加算適用加入員期間3年以上」とする必要がある。

(定年前の部分についても退職金の一部を移行し、受給権を付与する)

なお、A社の加算年金の支給要件をB社にあわせて加算適用加入員期間20年以上とすることは加入員に対して不利益となるため認められない。

また、B社の定年前の退職金の支給要件がA社と異なる場合(例えば勤続5年以上の場合)B社の退職金の支給要件に合わせて脱退一時金の受給権を付与する(例えば加算適用加入員期間5年以上)とすることは認められるため、この部分はB社の退職金制度に合わせて設計することとなる。

(4)年金支給期間

認可基準によれば、「年金支給期間は終身」および「グループ区分を設けた場合であっても保証期間は一基金内で同一」であることが要件となっているため、編入後のB社の加算年金はA社に合わせて、「60歳支給開始15年保証終身年金」とする必要がある。

また、B社の加算年金額は、B社の適格退職年金制度が定年退職金の移行であり、編入後のB社の加算部分も退職金制度からの移行であることから、B社の適格退職年金制度の年金現価・一時金額および退職金一時金のうち加算部分に移行する額を保証期間(15年)の年金現価率で除して定めることとなる。

なお、B社の資金負担能力に応じて、終身部分の年金額を認可基準で許容される範囲まで減額することも検討されるべきである。

問題 3-A

(1) 60歳台前半の弾力的な対応として次の2つの方法が考えらる。

①減額支給方式

65歳支給開始を原則とするが、60歳台前半から給付を希望する者には一定率の減額をして繰上げ年金を支給する方式。

すなわち、早期に繰上げ年金を支給する場合には減額年金を支給することにより、個々人のニーズに対応しようとするものだが、減額年金は65歳以降も額改訂されずに続く。

②部分年金方式

60歳台前半については、65歳以降の年金とは別個の年金を支給する方式。公的年金は65歳支給開始という前提に基づき本格的な年金は65歳からとするが、雇用との連携を考慮し、60歳台前半は別個の年金を支給し、個々人のニーズに対応しようとするもの。

(2) 前者の2つの方式を比べるとメリット、デメリットとしては次のように考えられる。

①減額支給方式

ア. 老後保障としての機能 (デメリット)

減額年金を選択した場合、就労収入がほとんどなくなると考えられる65歳以降も減額された年金額となり、老後の所得保障としての機能は低下する。

イ. 年金財政への影響 (メリット)

減額支給方式は、減額率の設定方式により差異はあるが財源的には支給開始年齢を65歳にするのと同程度の効果があり、財政負担の緩和につなげることができる。

ウ. 60歳台前半の雇用促進 (メリットまたはデメリット)

希望する者には誰もが65歳まで働ける環境を作るためには、支給開始年齢を引き上げる方が効果があるという見方もあり、減額支給方式でも個々人の就労状況に応じて支給開始年齢が選択できるため高齢者の雇用促進効果は期待できるが、一方減額率が小さい場合には高齢者雇用の阻害要因となることも考えられる。

エ. 合理的な減額率の設定 (デメリット)

数理的現価に基づき減額率を設定するのが一般的であろうが、この場合には減額率は比較的大きなものとなり、また計算基礎が将来実態に合わないものとなった場合には見直すことも必要となるなど問題は残る。

一方、減額率を政策的に、小さくすることも考えられるが、この場合には

財政面への効果は小さくなったり、逆選択による不公平が生じる恐れもある。

②部分年金方式

ア. 老後保障としての機能（メリット）

65歳以降は満額の年金が支給されるため、減額支給方式よりは老後の生活保障機能は保たれる。

イ. 年金財政への影響（デメリット）

60歳から65歳で支給する別個の年金のための財源が必要となり、減額支給方式よりは財政負担の緩和効果は小さくなる。

ウ. 60歳台前半の雇用促進（メリットまたはデメリット）

60歳台前半については、年金あるいは賃金のどちらか一方でなく、両者の組合せにより生活保障を考えていくことが必要であるという見方に立てば部分年金を適切な給付水準にすることにより、60歳台前半の雇用を促進し、あるいは就労意欲を高めることが可能であると言える。

ただし、部分年金の給付水準が高すぎる場合には就労意欲の阻害要因になることも考えられるため、雇用促進的給付設計を考える必要がある。

エ. 部分年金の給付水準（メリットまたはデメリット）

部分年金の給付水準が低い場合には、身体上の理由で就業できない者や就業先のない高齢者に対し所得保障機能が十分果たせなくなる。

一方、給付水準が高すぎると財政面の負担が重くなりすぎることになる。

(3) 次のような影響が考えられる。

①減額支給方式

ア. 代行部分の考え方

厚生年金保険本体と同様に、原則65歳支給開始としさらに減額繰上げ年金についても代行部分で対応することになる。 (物価スライド、標準報酬の再評価部分は従来通り代行しない)

イ. 免除保険料率

65歳支給開始が前提となるため、免除保険料率は低下する。

また、既設立の厚生年金基金は、従来60歳支給開始（計算上は厚生年金の平均支給開始年齢）を前提に計算された保険料が免除されていたので過剰積立額が発生し、その算定方法、返還方法等厚生年金基金間で不公平が生じないように検討が必要になる。

ウ. つなぎ年金の設計

厚生年金基金毎の高齢者雇用の実態に応じて、厚生年金基金の給付設計に

つなぎ年金導入のニーズが高まり、認可基準の見直し、整備も必要とされよう。つなぎ年金の財源として過剰積立額を充てるという考え方もあるが、厚生年金基金間あるいは厚生年金基金未実施の事業所との公平性からは、各厚生年金基金の負担で賄うというのが一般的であろう。

エ. その他

代行部分の支給条件が変更されることに伴い、プラス・アルファ、努力目標水準、移管金、課税厚生年金基金等の基準の見直しが必要となる。

②部分年金方式

ここでは、部分年金として現行の報酬比例部分相当額が給付されるとした場合について解答例を示した。

ア. 代行部分の考え方

部分年金を厚生年金基金が代行することになれば、現在の代行部分である報酬比例部分は現状のまま残ることになり、代行部分の設計は大きく変わらない。

イ. 免除保険料率

代行部分の設計に変化がなければ、免除保険料率も大きな変更はなくなり過剰積立額も発生しない。

ウ. つなぎ年金の設計

減額支給方式の場合に比べれば、つなぎ年金のニーズは小さくなると思われるが、厚生年金基金によっては60～65歳で従前の水準より減額された給付水準相当をつなぎ年金で補完しようとするニーズは出てくると思われ、つなぎ年金の認可基準の整備は必要となろう。

問題3-B

(1)厚生年金基金に関する、生命保険契約の一般勘定に関する年金資産の運用は、厚生年金基金令において、最低の保証利回りが規定されており、従来5.5%であったものが、平成6年度から年4.5%になった。

年金財政を健全にする意味合いでの保証利率は、予定利率である5.5%以上であることが望ましい。また、生保の一般勘定のみならず、昨今の基金の資産運用利回りの低下は、基金財政運営の今後のありかたにアクチュアリーとして解決すべき問題を提起していると思われる。

現在の厚生年金基金にあっては、掛金率・責任準備金・最低責任準備金・免除保険料・中途脱退者への移換金等、全てにわたって予定利率が5.5%と定められている。基金の予定基礎率のうち予定利率以外は実績に準拠した形で、毎再計算毎の見直しがなされるが、予定利率のみが固定である。従って、とりあえず実質利回りで5.5%を確保することが将来にわたって平準的な掛金を維持するための条件になる。実際には、予定昇給率が一時点の給与分布に基づいて定められている一方で、実際にはベースアップによる将来の掛金率上昇要因があるので、この分他の基礎率でカバーする必要がある、この意味では5.5%をある程度こえる運用実績が必要とされる。

現在の利回りは景気の低迷を受けて低水準であり、今後は回復するものと考えられるが、回復した水準およびその後の推移のしかたが、基金制度発足後から今までの実態のような水準になるか否かは、金融経済的見地から十分予測・研究する必要がある。その結果を踏まえて、現行の計算上の予定利率の設定の在り方が検討されてしかるべきであろう。この際、年金資産の評価（簿価・時価・それらの数理的評価）についてどのようにあるべきか、および運用リスクについて年金制度の成熟度や給付内容、加入員構成とからめてシュミュレーションを行い、それらを互いに関連する項目として扱っていくことが重要である。

ただし、前述のように、予定利率は厚生年金基金のあらゆる要素に関係する問題であり、ことに基金が国の代行をしていることから生ずる、最低責任準備金および免除保険料の計算の前提と連動させるかどうかの問題は、国の財政および基金設立のメリット・デメリットの判断に関係する重要な事項であることの認識が必要である。

(2)たとえばつぎの論点を中心に、意見がのべられていること。

・生命保険会社のアクチュアリーは、同時に、経営的観点から年金商品販売に関

心を払い、必要に応じて提言していく姿勢が必要である。

その理由としては、

- ①生保の責任準備金の中で年金資産規模の占める割合が急激に大きくなり、生保全体の資産運用に年金資産の存在が大きな影響を及ぼしていること。
- ②生命保険会社の商品構成が多様性を増す中で、区分計理の必要性が昨今叫ばれるようになり、剰余金の分配に注意を払う必要性がでてきたこと。
- ③年金制度が成熟化しはじめ、また資産運用の規制緩和の動きがある中で、基金が自らの制度と財政実態にマッチした資産運用を求めはじめ、そのニーズに応えるために、第二特約や関連会社である投資顧問会社への資産運用委託に関わる必要が生じてきたこと。
- ④年金商品の生保商品の中での比重が増し、同時に高齢化社会を迎えるにあたり、厚生年金基金・適格年金の重要性が増す中で、生保会社は年金制度に関わっていくことについて、社会的責任が生じていること。

等が考えられる。

年金アクチュアリーが、これらの問題に対処していく際の態度としては、主計・企画・資産運用部門と幅広い意見交換をする中で、年金アクチュアリーとしての専門知識・保険アクチュアリー・資産運用の専門知識を交流させていくことが必要であろう。

加えて年金数理上の要請としては、当然予定利率の水準（＝5.5％）を意識しなくてはならない。

以上の観点に立って、

- ①会社全体の商品構成の中での厚生年金基金の保険としてのキャッシュフローを眺めた場合、運用先としてどのような投資対象が妥当で、金融経済的に見てそれらが当面どの程度の期待収益率とリスクをもっているか。これに照らして保証利率の水準は妥当なものであるか。
- ②他の商品との比較において、契約者一般に説明可能なものであるかどうか。

等の事項について、具体的に保証利率水準を検討する際には留意すべきであろう。

問題3-C

(1)

ある基礎率が基金の実際の動向と乖離しており、不足金が発生する財政状況になっている場合は、当然に繰上再計算となる可能性が高くなるわけであるが、当設問は基金個別の財政状況を問題にしているのではなく、繰上再計算の基準に照らしてかつ題意にある環境下で繰上再計算となりやすい基金はいかなる状態にあるのかを述べる必要がある。

次のような状態の基金が繰上再計算になりやすいと考えられる。

- ・年金資産の積み立てが進み成熟度の高い基金で、掛金収入現価が相対的に小さくなっている基金
- ・特別掛金がある場合、償却年数が経過して特別掛金収入現価がなくなったり、小さくなった基金
- ・給付額算定の基礎となる給与にベース・アップが反映する場合、給与指数にベアが織り込まれていないことにより、不足金が発生する基金。利差が安定的に剰余要因となっていた運用環境下ではベアによる不足は顕在化せず、利差益がベアによる不足のバッファーとして作用していた。

(2)

繰上再計算の取り扱いを述べる前に、現行の基金財政運営の基本的な前提に触れておきたい。

基金財政を破綻なく運営していくための最大のポイントは規約上掛金率を適正に決定することである。掛金率は給付内容と基礎率に基づき算定されるが、掛金率の適正さは取りも直さず基礎率が適正であるかどうか依存する。基礎率は主として過去の実績に基づき算定される。これは、基金の過去の傾向は多少デフォルメされることはあっても将来に投影されていき、基金は過去の経験値を大きく逸脱することなく推移する、という前提に立っている。過去の経験値からぶれる場合も、確率事象として変動する範囲内においては長期的に期待値に収斂していき、財政の健全性が保たれるのである。

次に、過去の傾向が将来に投影されるとして基礎率を算定するのであるが、多少の変動があっても財政の健全性が脅かされないように、「安全掛け」として基礎率に安全装置を組み込んで掛金率を算定する。つまり、確率事象に対する数学上の保証の上に、バッファとして「安全掛け」を組み込むことにより、財政の健全性を二重に担保することができるというのがもう一つの前提である。

このような財政運営の前提に対して、予定利率が年5.5%と定められていることは、従来、過去の利回り実績を踏まえ更に「安全掛け」が加味されたものと考えられてきた。しかし、最近の運用環境下で実際の利回りが予定利率を下回る例が頻発し、しかもそれが短期的変動であると言い切れない状況になりつつある。この利差損により、財政決算で当年度不足金が発生する例も少なくなってきた。特に資産蓄積の進んだ成熟基金にとっては不足金額が大きくなり、繰上再計算を余儀なくされる場合が増加することが予想される。

また、最近、利差損問題と絡んでクローズアップされてきたのは、ベース・アップを織り込まない昇給率算定方式である。(1)で述べたように、特に給付算定の基礎となる給与にベアが跳ね返る最終給与比例の制度では、ベアによる不足金発生が顕著になりつつある。財政の仕組みからしてベアによる不足金は従来から発生していたわけであるが、利差益がこれをカバーしていたため、特段、昇給率算定方式が問題視されることはなかった。むしろ、予定利率が5.5%と低く設定されているのはベアによる不足を相殺する緩衝装置と解されてきた。

以上のように、利差損発生と、基金によってはそれにより顕在化した昇給率に係る不足金のため、財政決算の不足金額が拡大している。加えて、またそれが長期化するにことになれば、繰上再計算に該当する基金が多くなり、基金制度全体に深刻な影響を与えるおそれがあることが懸念されている。

かかる事態に対して、多大な不足金は財政基盤を危うくするものであり、単年度ごとの決算においても財政健全化が第一義とする立場に立てば、現行の繰上再計算の基準に基づき不足金を即刻解消すべしという結論になる。また、不足金発生が恒常化するような財政の仕組みは是正すべきであり、

- ・ 予定利率を現実に即した水準に引き下げる或は弾力化する。
- ・ ベース・アップによる給与上昇分を昇給率に織り込む。

というように、基礎率算定基準を改める必要が出てくる。この場合、予定利率は、免除保険料率、最低責任準備金および移換現価率で国の厚生年金保険と密接に関係している点でその変更には解決すべき問題が多いが、それらを今のままにしておいても基金側の選択として予定利率の弾力化が検討されてもよいのではないかという考え方もある。

これとは違う立場で、基金の事業は長期のものであり、長期の期間で財政の均衡が図られればよいとする考え方もあろう。

そもそも繰上再計算は基金にとって財政上不測の事態が発生したものと見てこれを正常に戻す規定である。然るに、利回り低下は長期化しており、繰上再計算該当基金の増加、繰上再計算を行ってもすぐに再度、繰上再計算という事態も予想される。従って、現在発生している状況は通常の状態ではなく、前に述べたような過去の経験値が確率事象として現れるという前提が、安全装置を含めて成立しない異常事態であり、通常時を前提にした財政チェック機能は事態の混乱を招きかねないとの認識もできるのである。少なくとも、基金を取り巻く環境が通常の状態に復するまでは、従来通常時での財政チェックを一時的に猶予することが考えられる。

また、繰上再計算基準の厳格な適用は、掛金負担増となる基金が多発するおそれがある。基金の掛金平準化要請は強いものがあり、負担増に耐え切れない基金や事業主が少なからず出てくる可能性がある。これについても配慮がなされるべきであろう。

異常事態に対して繰上再計算の基準を見直すとするれば、

①掛金収入現価の5%という繰上再計算基準を緩和する。

②異常事態に起因する不足は繰上再計算基準の対象外とする。

というようなことが考えられる。

①については、どの程度基準を緩和すればよいか、不足金には異常事態とは無関係に脱退率等の原因で発生する不足もあり、多数の基金に対して一律の基準設定が可能かどうか検討しなければならない。

②については、異常事態に係る不足は別管理し、各基金の実情にあわせて、一時的に棚上げする、本来の過去勤務債務の償却とは区分し

て別途償却する、あるいは、これらを組み合わせた方法などが考えられる。

実は現下の基金財政の問題は、上述の利回り低下の問題だけでなく、年金資産に相当額の含み損を抱えているという問題が併存している。決算、再計算が含み損の存在を不問にして処理されていることに対して、掛金率および現行の財政運営への疑問が一部生じてきているのも事実である。含み損の解消、あるいは時価的要素を加味した資産評価の導入を直ちに実施すれば、一層不足金額が拡大し、繰上再計算基準に抵触する基金が増加し、基金制度に対して大きな影響を及ぼすことになる。このように、繰上再計算の取扱いの問題は、基礎率、資産評価のあり方をも含めて、検討される必要がある。