Q：年金数理人の久保知行氏は、企業年金と公的年金について、どのような考え方を持っているか。

A：年金数理人である久保知行氏は、公的年金と企業年金それぞれの本質や役割について、実務経験と数理的・社会的な知見に基づき以下のような見解を示しています。

1. 公的年金に対する考え方

本質は「貯蓄」ではなく「社会的な連帯・互助システム」

公的年金を「積立・貯蓄」や単なる「損得勘定の保険」と捉えるのは誤りであり、本質は「時代と空間を超えた国民同士の支え合い（世代間扶養）」であるとしています。親の扶養を社会全体で担う（高齢期の扶養の社会化）システムとして機能している点を重視しています。

「1 階部分（基礎年金）」こそが真の公的年金

日本の公的年金のうち、1 階部分の定額である「国民年金（基礎年金）」こそが公的年金の本来の理念に合致していると捉えています。

「2 階部分（厚生年金）」は“強制企業年金”的な側面を持つ

報酬比例である厚生年金は、企業の労使関係を土台として発展してきた歴史から、純粋な公的年金というよりは「強制的な性質を持つ企業年金」に近いという独自の捉え方を示しています。この構造を理解することが、公的年金に対する誤解やギャップを解消する視点になると述べています。

2. 企業年金に対する考え方

退職金制度の延長・補完としての位置づけ

日本の企業年金は歴史的に「退職金制度」の資金負担平準化や税制優遇を活用するために発展してきた経緯があり、企業年金と退職金制度は別個のものではなく地続きであると捉えています。

確定給付（DB）と確定拠出（DC）の構造的課題

確定給付企業年金（DB）： 企業が将来の給付を保証するため受給者には安心感がある一方、運用難の際に追加拠出が発生することで「現役世代の不満」や「株主からの圧力」に晒されやすい課題を指摘しています。

確定拠出年金（DC）： 企業の拠出リスクは限定されるものの、運用の全責任を従業員個人に委ねる仕組みは、企業年金が果たすべき責任という観点から「やや制度的な飛躍がある」としています。

「中間的な選択肢」と柔軟な制度設計の必要性

「在職中は企業がリスクを負い、退職後は自己責任で運用する」といった第三の道（ハイブリッドな選択肢）が日本の制度上に不足している点を指摘しています。企業側には、自社の財務力や人材確保の観点に応じた多様なサポート体制の整備が求められていると主張しています。

3. 総括：両者の役割分担

久保氏は、「安心の基盤となる公的年金」と「従業員の自助努力を支援する企業年金」の役割分担を再構築することが不可欠であると説いています。特に人手不足や長寿化が進む現代においては、企業が退職金や DC 等を通じて従業員の老後をサポートすることが、働く安心感やモチベーション向上、ひいては企業の持続可能性に直結するという考えを示しています。