

今後の企業年金制度のあり方

2013年1月22日

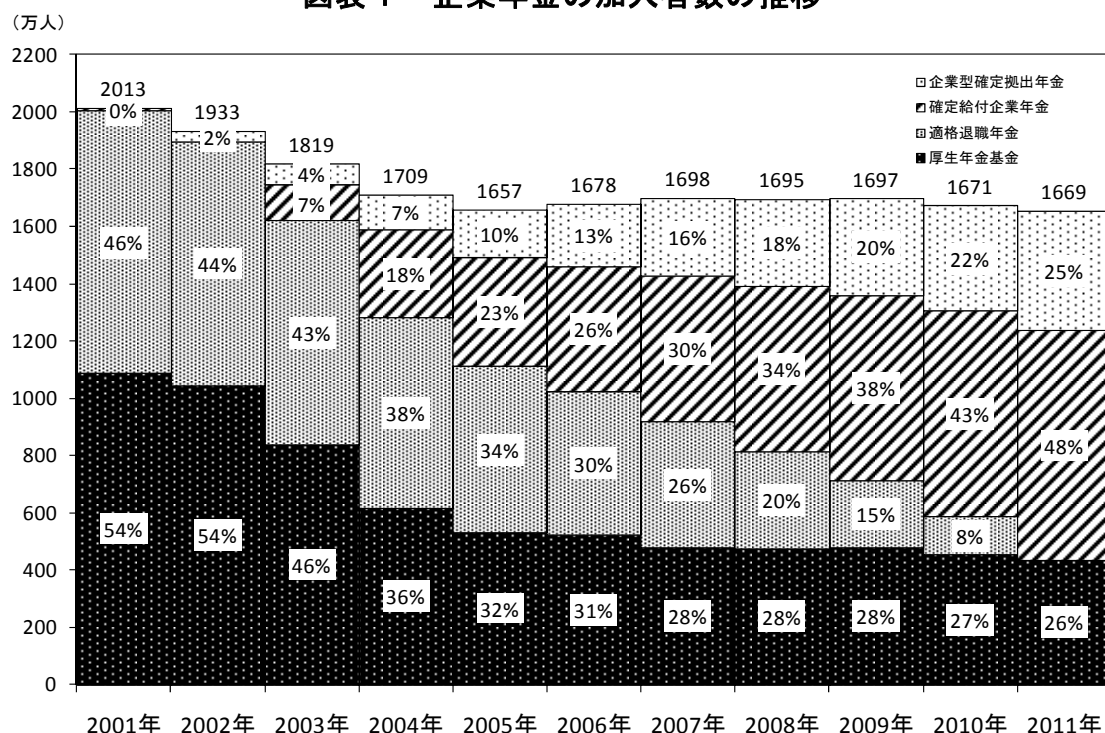
一般社団法人 日本経済団体連合会

1. はじめに

わが国企業年金制度は、これまで労使合意の下、人事施策の一環として、各企業の実情にあわせて導入・運営されてきた。企業に就労する従業員にとっては、公的年金の上乗せとして、老後の所得の確保に資する重要な役割を果たしている。

企業年金の加入者は、かつて厚生年金基金（以下、基金）や適格退職年金が中心であったが、現在では、2001年、2002年に新設された確定給付企業年金（以下、DB）と確定拠出年金（以下、DC）の比率が高まっており、厚生年金加入者の約4割強となっている。

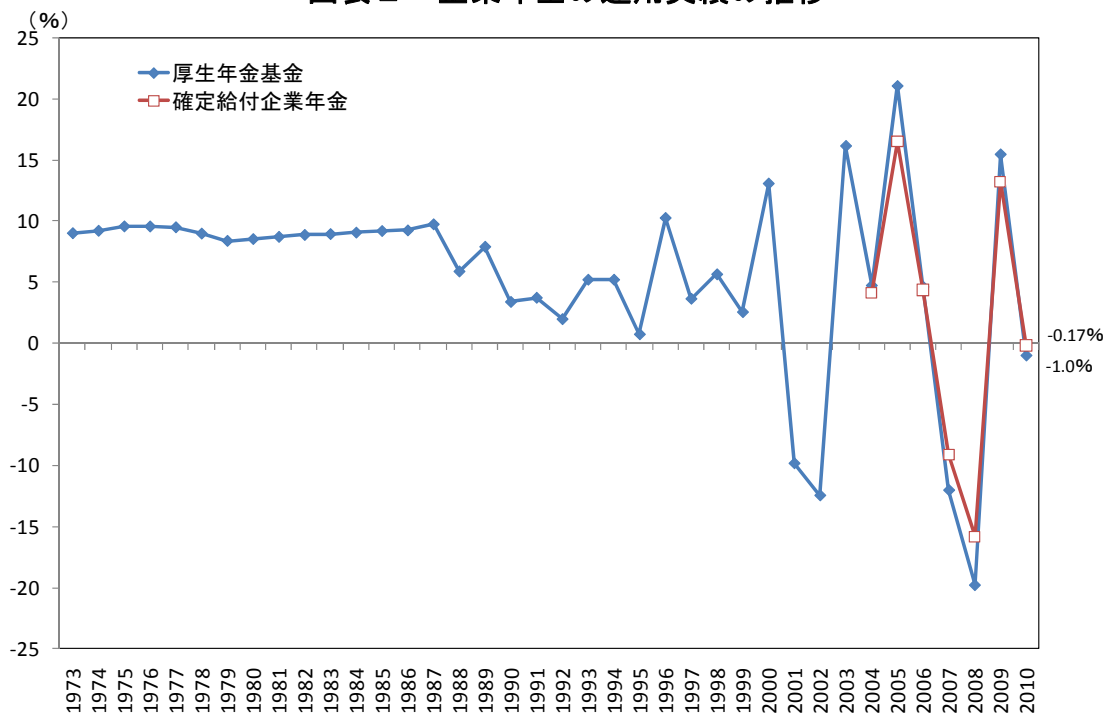
図表1 企業年金の加入者数の推移



(出所) 厚生労働省資料

しかしながら、1990年代後半以降、厳しい運用環境に直面する時期が多く、企業年金の制度の持続可能性をいかに確保するかが重要な課題となっている。

図表2 企業年金の運用実績の推移

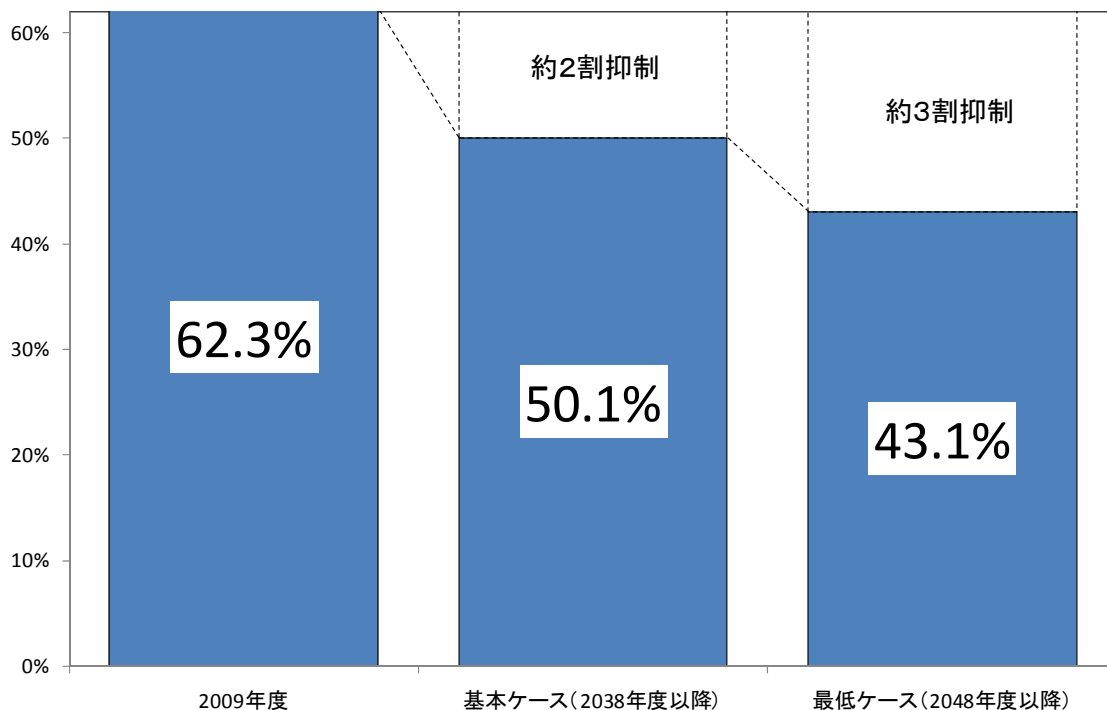


(出所) 企業年金連合会「資産運用実態調査」

また、雇用形態の多様化、グローバル化の進展、さらには競争力強化に資する企業の組織再編・企業間連携の拡大等もある中で、企業年金をより柔軟な制度に見直すことが求められている。

一方、少子高齢化が進展する中、公的年金については、現役世代の負担が重すぎるものとならないよう、給付抑制が不可避の状況となっている。たとえば、標準的な世帯における厚生年金の給付水準（所得代替率）は、2009年時点で62.3%だが、基本ケースによれば、将来は約2割低い50.1%となると見通されている。

図表3 給付水準（所得代替率）の見通し



(注) 基本ケースは、出生中位・経済中位、
最低ケースは、出生低位・経済低位の場合。

(出所) 社会保障審議会年金部会資料（2009年2月23日）

公的年金だけでは、将来安定した老後生活を送ることが難しくなる見通しとなる中で、自助努力によって退職後資産を準備する必要性は高まっており、企業年金をはじめとする私的年金の普及・拡大が求められている。

これまで、経団連では、企業年金を労使合意に基づく自助努力に基づく制度として位置づけ、税制措置の拡充と規制改革を通じて、制度の持続性・健全性向上に努めつつ、より柔軟で多様な制度設計の実現を繰り返し提案してきた。

今回、厚生労働省は、持続可能な企業年金の構築を図る観点から、厚生年金基金の改革や企業年金の選択肢の多様化に係る試案（『厚生年金基金制度の見直しについて（試案）』）を公表し、関係者間での議論を経て、次期通常国会に所要の法律改正案を提出することとしている。

図表4 厚生労働省『厚生年金基金制度の見直しについて（試案）』の概要

	項目	概要
代行割れへの対応	(1) 基本原則	①厚生年金基金自身の運営努力を求める ②母体企業の経営への影響に配慮する
	(2) 特例解散プロセス	➤ 自主解散を基本とするが、厚労大臣指定に基づく清算型解散も導入 ➤ 第三者委員会を設置し、プロセスを透明化
	(3) 特例措置の見直し	①現行特例の改善（連帯債務の見直し等） ②新特例の導入 A案：厚生年金本体への分割納付期間のさらなる延長 B案：負担上限の設定・モラルハザード防止策を講じ、納付額をさらに軽減
企業年金の持続可能性の向上	(1) 選択肢の多様化	①キャッシュバランスプランの給付設計の大幅な弾力化 ➤ 付利する利率は、「運用実績」も可能とする ➤ 利率の下限に関する「各年度でゼロ以上」の制約を外す ➤ 年金現価率の下限を外し、「ゼロ以上」まで容認 ②集団運用型DCの創設 ➤ 企業単位で運用商品の選択肢を決める仕組み ➤ 代わりに個々の従業員への投資教育を不要とする
	(2) 基金から他制度への移行支援	➤ DBへの移行支援（財政運営の特例、手続きの簡素化、移行経費の支援等） ➤ 代行資産の返還方法の柔軟化（事務手続に先行した変換の容認、現物納付の容認）
代行制度の見直し	(1) 最低責任準備金の計算方法の見直し	全ての基金対象に、代行給付費の計算に用いる係数の見直し、「期ズレ」の調整を実施
	(2) 代行制度の段階的縮小・廃止	➤ 10年の移行期間をもって段階的に縮小・廃止 ➤ 5年以内で代行返上か解散を選択 ➤ 10年以内に代行の将来分・過去分を厚生年金本体へ返上
	(3) 移行期間中の対応	➤ 解散認可基準の緩和 ➤ 合併等の認可基準等の緩和

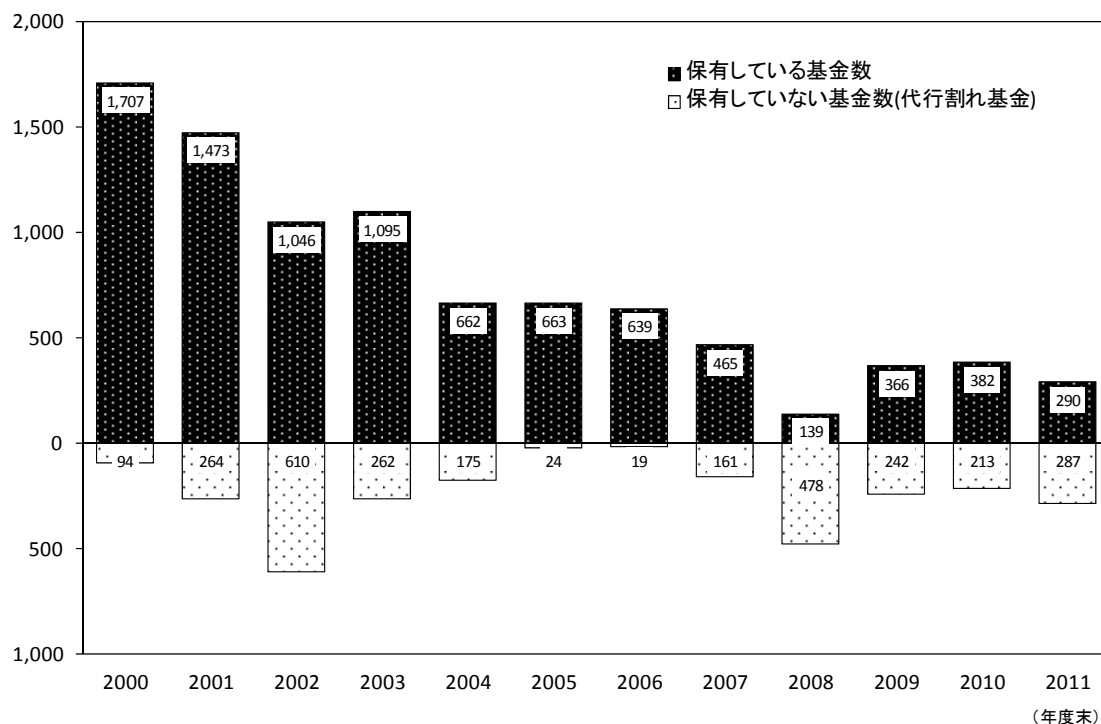
そこで、経団連として、上記試案に対する意見を表明するとともに、これまでの提案を踏まえつつ、国民の老後生活の安定を図る観点から、改めて企業年金の更なる普及・拡大に向けた要望を行うこととした。

2. 厚生年金基金改革試案についての意見

(1) 総論

これまで基金をめぐるのは、2002年4月、代行返上の選択肢が設けられた後、厚生年金本体との財政中立化、時限的な特例解散制度の導入などの措置が講じられてきた。しかし、厚生労働省によると、約半数の基金の積立水準は、基金独自の上乘せ部分はおろか、国の代行部分も下回り（「代行割れ」）、極めて厳しい状況にある。とくに成熟度の高い基金においては、母体企業の負担能力にも限界があり、問題をこれ以上先延ばしすることはできなくなっている。

図表5 最低責任準備金を保有している厚生年金基金数の推移



※「最低責任準備金」とは、代行部分の給付に必要な額であり、現時点で解散する場合に最低限保有していなければならない額のこと。

(出所) 厚生労働省資料

基金も企業年金の一つであると考えれば、労使合意に基づく自己責任原則の下で運営されることが不可欠であり、制度運営面でも母体企業の労使ならびに受給者が最大限対応すべきである。過去に代行返上・解散した基金は、厳しい

状況下にあっても、本来の金額を国に全額返済してきている。加えて、各基金の運営に対する厚生労働省、地方厚生局の監督責任が不十分だったことも問われるべきである。

したがって、追加的な特例措置については、モラルハザードを回避すべきであり、厚生年金本体の積立金にツケを回すことは認められない。

また、現在、基金に加入する企業の多くは、中小・零細企業であり、現行のDB・DC制度を新たに設立することは困難になると考えられる。基金の改革とあわせて、持続可能性を高め、より多様で柔軟な制度設計が可能となるよう、DB・DCの税制・規制両面での抜本的な制度改正が必要である。

(2) 代行制度の廃止

企業年金は、本来、私的年金として明確に位置付け、労使合意に基づく自助努力の仕組みとして運営されるべきである。しかし、現行の代行部分の財政運営は厚生年金保険法の改正等に左右され、各基金自らが柔軟に対応したい上に、厚生年金本体との財政中立化が進み、厚生年金基金はますます公的年金の性格を強めている。今回、厚生労働省は、最低責任準備金の計算方法を見直したとしても、厚生年金基金の財政運営の持続可能性は極めて厳しい状況と判断している。

代行制度の取扱いについては、厚生労働省による判断のみならず、第三者評価も踏まえた上で制度の持続可能性を十分検証し、廃止・存続の結論を出すべきである。

①廃止する場合

厚生労働省や地方厚生局は、これまでの監督責任を認め、相応の対応を講ずるとともに、基金関係者の意思決定や基金受給者の生活に目配りする観点から、十分な周知期間を設け、丁寧に説明すべきである。あわせて、基金の資産売却に伴う金融市場への悪影響を極力回避するよう、運用実態を見据えた移行期間の設定が必要である。

さらに、現在の試案に示された移行措置、企業年金の選択肢の多様化だけ

では、多くの中小企業において、企業年金を残すことすら難しい。政省令レベルにとどまらず、このあと指摘する税制改正を含む法改正にも踏み込んだ抜本的な企業年金の普及・拡大策を講じることが不可欠である。

②存続の選択肢を残す場合

存続する基金では、運営面でのガバナンスの強化が不可欠である。また、自己責任原則をさらに徹底し、厚生年金本体に及ぼすリスクを遮断する観点から、代行部分相当の資産運用は厚生年金本体並みの分散投資を求める、代行割れ時に解散する場合に代行部分の給付減額を強制する、基金に対する厚生労働省・地方厚生局の監督を強化するなどの措置を講じるべきである。

(3) 破綻処理が急がれる厚生年金基金の解散促進

①現行特例の見直し

分割納付方法について、解散時に各事業所の債務を確定することで連帯債務を見直す提案は、連鎖倒産等の懸念も考えれば、やむを得ない対応と考える。

あわせて、解散によって掛金負担が加わる各事業所の円滑な資金繰りを確保するため、金融庁や国税庁から示された解散時の取扱い方針の周知徹底を図るとともに、中小企業庁等と連携した対応が求められる。

②新特例の導入

現行特例の見直しにとどまらず、さらに踏み込んだ新特例を設けることについては、モラルハザードの防止、過去に解散・代行返上した基金との公平性を確保する観点から、慎重に判断すべきである。

仮に新特例を導入するとしても、負担額に上限を設け、厚生年金本体の積立金を流用して補填することは反対である。新特例の適用対象は限定し、長期間かかっても現行特例ルール下での金額の返還を求めるべきである。

なお、特例解散の申請時点で、3階部分にあたる上乘せ給付の支給停止を行うとしているが、基金の受給者の生活に混乱をきたすことがないよう、厚生労働省は、基金制度の見直しの全体像や支給停止の理由などを国民に対して十分な説明を行う責務がある。

(4) 他の種類の企業年金制度への移行促進

① キャッシュバランスプランの給付設計の弾力化

基準利率や年金現価率の下限の見直しについては、掛金の追加拠出リスクを抑える等制度運営上の課題解決に資するものであり、評価する。

さらに、基準利率として用いる指標について、年金資産の変動による追加拠出のリスクを軽減する観点から、今回の提案に加えて、国債以外でも複数の指標を組み合わせた指標(複合インデックス)を用いることも認めるべきである。

② 集団運用型DC(仮)の創設

DCは、加入者が最終的に自己責任で運用方法を選択し運用指図を行う仕組みであり、投資教育の果たす役割は大きい。集団運用型DCでは投資教育を不要としているが、事業主・加入者双方から見て、投資教育に係る制度運営の負担軽減が期待される一方で、責任関係が不明確なままとなる懸念がある。

今回の提案は、DCを前提とする仕組みで、従来わが国で紹介されてきたオランダの集団運用型確定拠出年金(コレクティブDC)とも異なる。現時点では制度設計の詳細が不明であり、導入の是非を判断しがたく、実務上の問題を含め、さらに検討を深める必要がある。

③ 厚生年金基金から他の種類の企業年金制度への移行支援策

中小企業におけるDBへの移行支援策として、移行時の手続きの弾力化、移行後の積み立て不足の償却期間の延長に加えて、財政検証の頻度の軽減、地方厚生局への許認可・届け出手続きの簡素化など移行後の制度運営面での配慮もあわせて行うべきである。

加えて、制度移行後の掛金負担増への懸念から、企業年金を廃止する動きが広まらないよう、DBあるいはDCへの移行をしやすくする観点からは給付減額要件の緩和を行うことも求められる。

3. 企業年金の普及・拡大に向けた制度改正要望

企業年金の普及・拡大に向けては、今回の厚労省試案にとどまらず、経団連が従来から主張してきたように、税制措置の拡充や規制緩和による抜本的な制度改正を進めるべきである。とくに、中小企業への企業年金の普及、DCにおける柔軟な制度設計の確立、制度の中長期的な持続可能性の向上、の3つの観点が最も重要である。

企業年金は、国民の老後生活の安心を支える重要な制度であり、労使合意のもとで、中長期的な見通しを踏まえながら、安定的な運営を図ることが求められる。今後の企業年金制度の改革にあたって、政府・与野党においては、対症療法的な対応ではなく、普及・拡大の観点から中長期的な視点に立った検討を望みたい。

(1) 中小企業への企業年金の普及

DBについては厚労省試案の移行支援策等の規制緩和とともに、前述したとおり、移行後のDBにおける制度運営面での配慮策をあわせて講じるべきである。加えて、DCについても、中小企業への普及・拡大に向けた制度改善が必要である。

とくに、わが国の企業年金は退職一時金をベースに退職給付制度として活用されていたこと、中小企業も含めて雇用の流動化・多様化が進んでいることから、60歳未満での退職時の中途引出し要件を緩和すべきである。また、拠出限度額の範囲内で事業主拠出と従業員拠出の組み合わせを完全に自由化し、事業主拠出が少額の場合でも、加入者が老後生活に備え、自ら掛金を拠出し、資産形成できる機会を増やすべきである。さらに、DCにおいても、制度導入から維持管理に係る許認可や届け出手続きを簡素化することも求められる。

(2) DCにおける柔軟な制度設計の確立

現在の退職給付の平均的な水準、賃金カーブ等を踏まえると、DC中心の制度設計が難しい状況にある。したがって、労使が各企業の実情にあわせて、

多様な退職給付の制度設計を可能にするためには、DCにおける拠出限度額の大幅な引き上げ、ならびに（１）でも指摘したマッチング拠出を最大限認めることが不可欠である。

（３）制度の中長期的な持続可能性の向上

まず、特別法人税は、拠出時・運用時非課税、給付時課税の原則に反する国際的にも稀な税である。また、これまで凍結措置を２～３年ごとに繰り返しているため、企業年金の運営を不安定にしている。企業年金の持続可能性の確保、さらなる普及のために速やかに撤廃することが不可欠である。

また、運用環境が激変する状況が続く中、中長期的に安定した企業年金の財政運営を確立するためには、給付と負担のバランスを早期に確保することが極めて重要である。受給者を含めた給付減額について、各企業の実情にあわせて、柔軟な対応ができるようにするとともに、DBにおける過去勤務債務の償却方法の弾力化を行うべきである。

（４）個人の自助努力に対する支援の拡充

現在、企業年金に加入している厚生年金加入者は４割強である。企業年金の普及・拡大策を講じたとしても、雇用の流動化・多様化などを考慮すると、職域での制度設立が進みにくい可能性もある。

また、今回見直しの焦点とされる総合型厚生年金基金には、一つの企業で企業年金を設立するのが難しい中小・零細企業が多く加入しており、企業年金の継続が危ぶまれる。このほか企業年金加入者にとっても、公的年金の給付抑制等の動向を踏まえれば、個人の自助努力による老後の所得確保の必要性が高まっている。

こうした観点から、自助努力の選択肢として、職域によらない個人年金について各制度を横断的に見つつより使いやすい形に改善し、政策的な支援を拡充する必要がある。とくに個人型DCについて、中途引き出し要件の緩和、DBの加入者・専業主婦・公務員への加入対象の拡大、拠出限度額の引き上げ、資産移換や加入に係る手続きの簡素化が求められる。これにより、DC

におけるポータビリティを一層拡大できるとともに、自ら掛金を拠出できない運用指図者や加入資格喪失後に手続きをしなかったため運用資産が自動的に現金化される者（自動移換者）が減少することで、個人の自助努力に対する選択肢の拡大が期待できる。

上記（１）～（４）の項目も含めて、必要となる制度改正要望は以下の項目である。

	要望項目
共通	特別法人税の撤廃
	海外勤務者や出向時の加入資格要件の緩和
	地方厚生局への許認可・届け出手続きの簡素化（中小企業向け対応）
D C	中途引き出し要件の緩和
	拠出限度額の大幅な引き上げ
	拠出限度額内でのマッチング拠出の完全自由化
	加入対象者の拡大
	退職一時金等からの移行要件の緩和
	運用商品の除外に必要な全員同意要件の緩和
	掛金納付期限の弾力化
D B	受給者を含めた給付減額要件の緩和
	過去勤務債務の償却方法の弾力化
	金融市場の変動に対し柔軟に対応した財政検証の採用（下方回廊方式の再導入）
	50歳未満の退職者への老齢給付金の支給
	財政検証の頻度の軽減（中小企業向け対応）

以上