

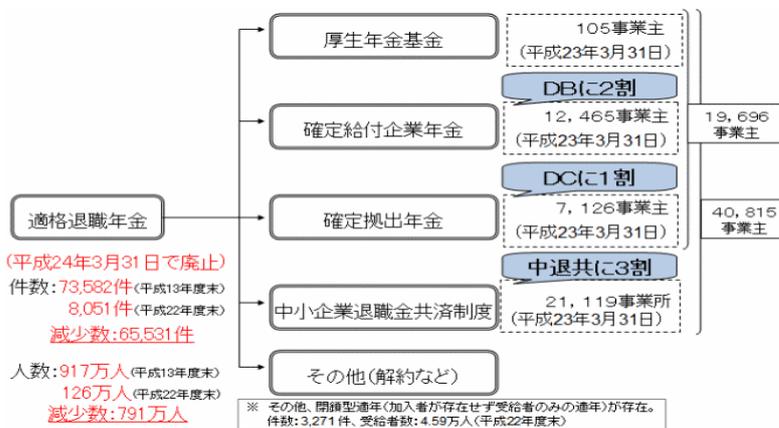
企業年金の将来像をめぐって ～ 適年廃止後を見据えて ～

【ポイント】

1. 平成 24 年 3 月 31 日は適格退職年金の廃止期限だけでなく、確定給付企業年金を中心に本来の企業年金の姿に回帰する日でもある。
2. 企業年金は、今までも制度改正が実施され、確実に改善されてはいるが、一方で課題も多くある。企業年金の将来に向けて、積み残された課題を解決し、柔軟な制度運営ができるようにすべきと考える。

平成 14 年 4 月に適格退職年金が平成 24 年 3 月 31 日に廃止されることとされ、10 年の経過措置が設けられたが、ついに廃止期限まで残りわずかとなった。適格退職年金は平成 22 年度末時点で 8,051 件まで減少したが、企業年金の中心となる確定給付企業年金 (DB) や確定拠出年金 (DC) への移行状況はそれぞれ 2 割、1 割に過ぎない (図表 1)。

図表 1. 適格退職年金の企業年金等への移行状況



適格退職年金は退職金制度の

積み立て手段として使いやすく、広く企業に普及していたが、DC と DB は各法第 1 条、「公的年金の給付と相まって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とする」にあるように、公的年金の補完的役割が強く見られる。制度設計上の制約や、事務手続き面の煩雑さ等もあり、企業にとって使いにくい面もあったと思うが、各企業年金の改正も実施され、使いやすさを増し、その数は順調に増加している。一方で退職一時金制度から DB や DC への移行、そして給与や賞与等の一部を掛金とする DC の新設の動きもある。

「平成 24 年 3 月 31 日」は、適格退職年金の廃止期限だけでなく、DB への移行を促すための「財政検証」の経過措置や、運用環境悪化を受けて財政面で厳しくなっている厚生年金基金等の「掛金対応の猶予」等の経過措置の期限でもある。財政運営基準の改正も予定され、企業年金に大きな影響を及ぼすことが予想される。厚生年金基金や確定給付企業年金が本来の姿に回帰する日であることを鑑み、持続的な企業年金のために、適格退職年金の廃止後を見据えて、企業年金の将来を改めて議論すべきではないだろうか。筆者が考えているいくつかの視点を示したい。

【期待される制度改正】

不透明な経済・運用環境や退職給付会計改正の動きもあり、企業年金を巡る環境は厳しい。持続性のある企業年金のための改正が必要であるが、昨年は、公的年金制度を補完する企業年金制度の改善を図るために、様々な改正の動きがあった。1 月には DC の拠出限度額 (月

額)が、企業型で「他の企業年金なし」の場合(従前 46,000 円)が 51,000 円、「他の企業年金あり」の場合(従前 23,000 円)が 25,500 円、勤務先に企業年金がないサラリーマンが個人型に加入する場合(従前 18,000 円)が 23,000 円に引き上げられた。

DB についても事業主の申請手続きの負担軽減や厚生局の審査内容の簡素化・明確化や簡易基準の範囲拡張等が実施され、発展に寄与している。

一方で決着していない改正もある。「国民年金及び企業年金等による高齢期における所得の確保を支援するための国民年金法等の一部を改正する法律案(年金確保支援法案)」については、昨年の第 176 回臨時国会の衆院本会議で修正案が可決され、成立する可能性が高まったが、参院厚生労働委員会で法案審議に入れず、成立に至らなかった。確定拠出年金の企業型で加入者のマッチング拠出を認める改正を中心に企業年金制度等の改善等を図る様々な措置が含まれていることもあり、今後の成立が期待される(図表 2)。

図表 2. 年金確保支援法案

1. 国民年金法の一部改正

- ①国民年金保険料の納付可能期間を延長(2年→10年)し、本人の希望により保険料を納付することで、その後の年金受給につなげることができるようにする。
- ②第3号被保険者期間に重複する第2号被保険者期間が新たに判明し年金記録が訂正された場合等に、それに引き続く第3号被保険者期間を未届期間とする取扱いを改め、保険料納付済期間のままとして取り扱い、年金を支給することとする。
- ③国民年金の任意加入者(加入期間を増やすために60歳～65歳までの間に任意加入した者)について国民年金基金への加入を可能とし、受給額の充実を図る。

2. 確定拠出年金法の一部改正

- ①加入資格年齢を引き上げ(60歳→65歳)、企業の雇用状況に応じた柔軟な制度運営を可能とする。
- ②従業員拠出(マッチング拠出)を可能とし所得控除の対象とすること、事業主による従業員に対する継続的投資教育の実施義務を明文化することにより老後所得の確保に向けた従業員の自主努力を支援する。
- ③企業年金の未請求者対策を推進するため、住基ネットから加入者の住所情報の取得を可能とすることにより、住所不明者の解消を図る(他の企業年金制度等についても、同様の措置を講じる。)等、制度運営上の改善を図る。

3. 厚生年金保険法の一部改正

- 近年の経済情勢を踏まえ、母体企業の経営悪化等に伴い、財政状況が悪化した企業年金に関して、措置を講ずる。
- ・厚生年金基金が解散する際に返還する代行部分に要する費用の額及び支払方法の特例を設ける(※平成17年度から平成19年度まで、同様の措置を講じている)
- ・事業譲渡等を行い従業員を減少させる場合は、積立不足を解消するための掛金の一部を拠出する義務が事業主にある旨を明確化する。

資料:厚生労働省

【企業年金の加入者範囲】

企業年金の加入者範囲については見直しが必要と考えている。DB と DC の加入者となるためには、被用者年金被保険者である必要があり、多様な雇用の在り方が広がっている今、非正規雇用者など、企業年金でカバーできていない人は多い。また、適格退職年金の加入者となっている人でも、この要件に合致しないために、適格退職年金を企業年金に移行できず、解約せざるを得ない例もある。企業年金のメリットを広く享受してもらうためにも、加入の道を閉ざす必要はないのではなかろうか。

DC では、企業型年金の加入者が転職した場合には、原則 60 歳まで給付を受け取ることができないため、転職先企業に企業型年金があれば、年金資産を非課税で移換する(ポータビリティ)が、転職先に企業型年金がない場合、または、離職した場合は、個人型年金が受け皿となり、国民年金基金連合会に資産を移換することとなる。しかし、離職して専業主婦になったり、公務員になったり、確定給付型の企業年金がある企業に転職した場合には、個人型年金の加入者となることができない。年金資産を移換するだけとなり、掛金を継続して拠出できない運用指図者となってしまう。いったん加入者となっても、後に同様な状況になれば、やはり、掛金の拠出ができなくなってしまう、運用指図者として運用を続けるだけになってしまう。個人型年金の加入者資格に制限があるために、加入者となれず掛金を拠出し続けることができなくなるのは大きい問題といえる。米国には確定拠出型の制度である 401(k) プランの離職や転職時の受け皿として、IRA (Individual Retirement Account : 個人退職勘定) という制度があるが、このような加入者資格の制限はなく、所得者若しくは所得者の配偶者であれば 70.5 歳まで加入することができる。IRA も当初は、職域年金のある人は対象

外であったのが、後に加入者の範囲が拡大されている。日本でも個人型年金の加入者資格の範囲が広がることが期待される。

なお、改正高年齢者雇用安定法の施行で企業における 65 歳までの定年延長や継続雇用の動きが広がっているが、中小企業においても平成 23 年 3 月末の経過措置がなくなったことにより、同様の動きが予想される。65 歳までの DB と DC の加入者資格の拡大措置が盛り込まれている年金確保支援法案の成立が期待される。

### 【DB vs DC】

今後は DB、DC、どちらが企業に求められる企業年金となるのだろうか。DC の企業型については、平成 23 年 3 月末時点で 371.3 万人の人が加入しているが、DB では 727 万人と約 2 倍となっており、資産残高ベースでは、DB の 41.9 兆円が DC の 4.4 兆円（平成 22 年 3 月末時点）を遥かに上回っており、DC の規模は日本ではまだ小さい。

厚生労働省が事業主向けに実施したアンケートによると、適格退職年金から DB に移行した理由として、担当者は、第一に「適格退職年金と同じ確定給付年金のため移行しやすい」、第二に「給付額が確定しており、従業員保護に資するため」、第三に「労使合意により、自由な給付設計が可能であるため」をあげている。このように、従来の確定給付型の制度を好む事業主や従業員は根強く残っている。

一方、DC については、第一に「将来の掛金負担の予測が可能であり企業会計が安定するため」、第二に「複雑な数理計算がなく制度移行が容易であるため」、第三に「退職給付引当金の貸借対照表計上が不要なため」となっており、国際会計基準の共通化や適用を控える今後は財務面の理由から導入が広がっていくと予想される。しかし、現行の DC は、中途引き出しが原則できないことや拠出限度額など、制度上の制約もある。また、従業員への投資教育の負担や、従業員に運用リスクを負担させる懸念もある。大きい改正がない限り、その導入範囲は一部に留まり、DB の縮小等や、確定給付型でありながら、確定拠出型の要素を持つハイブリッド型年金で対応することが考えられよう。

### 【年金教育の必要性】

公的年金や企業年金については、学校や会社における教育でほとんど詳しい内容にふれる機会が少ないのが我が国の現状と思われる。特に、DB については、定年退職時だけでなく、中途退職でも脱退一時金等が給付され、DB や DC、企業年金連合会に移すことができる機会が若年者にもあり得る。公的年金より早期に教育が必要なのではないか。

現在は、DC であれば、制度導入時の投資教育が義務化されているが、罰則もなく、継続教育については、実施率は低い状況となっている。企業が実施するライフプラン研修で企業年金について説明があるとしても 50 歳以降等、早期に教育を受けられる機会は少ない。企業年金の将来のためにも、企業年金の教育を学校や会社に導入、若しくは企業年金連合会等の機関が教育の場を提供し、企業や加入者、そして将来加入者となるであろう若年者にも伝えていくことで、本当の意味での企業年金の将来像が語れるのではないだろうか。

### 【おわりに】

このように、DB と DC については、いまだ課題も残っているが、企業年金が改善され、企業の状況に応じた柔軟な制度運営が可能となる動きはある。企業年金の将来に向けて、積み残された課題を一つ一つ改善し、企業の状況に応じた柔軟な制度運営ができるようになれば幸いである。

(年金数理人 中林 宏信)

---