

企業年金制度の施行状況の検証結果の概要

《企業年金研究会》

1. はじめに（企業年金の性格など）

- ① 確定拠出年金法及び確定給付企業年金法においては、施行5年後の見直し規定があるが、各々施行されてから5年を迎えたことから、厚生労働省年金局長の下に研究会を設置し、両制度を中心に、企業年金制度の施行状況の検証結果を整理。
- ② 伝統的な企業年金である厚生年金基金は公的年金の代行部分を持つが、新たに、公的年金の代行部分がない確定拠出年金制度及び確定給付企業年金制度が創設。
- ③ 諸外国では、確定給付型から確定拠出型へのシフトが起きている国がある一方、公的年金の引下げの代替措置として企業年金を位置づける国もある。
- ④ 今後の企業年金制度の方向としては、労使合意を基本とした自由な制度という方向と公的年金との関係を重視した従業員の老後所得保障を強化した制度という2つの方向が考えられる。

2. 企業年金に対する税制

- ① 企業年金の税制には、
 - ア 拠出時における企業拠出の損金算入、本人拠出の所得控除
 - イ 運用時における特別法人税課税（平成19年度まで凍結）
 - ウ 給付時における公的年金等控除、退職所得控除がある。
- ② 平成17年度与党税制大綱において、年金課税については、特別法人税のあり方を含め、拠出・運用・給付を通ずる負担の適正化に向けた抜本的検討を行うこととされており、特に特別法人税のあり方が課題。

- ③ 特別法人税については、企業年金関係者から給付時課税を徹底することにより撤廃すべきとの要望があるが、この場合、公的年金等控除等の見直しが必要となり、多大な影響。
- ④ 他方、特別法人税は存置しつつ、厚生年金基金のように一定の基準を満たした企業年金を非課税とする方法もあるが、具体的基準の内容によっては、非課税となる企業年金は少数となるおそれ。
- ⑤ 特別法人税は、平成 19 年度まで凍結中であるが、仮に課税となると確定拠出年金については元本割れのおそれがある等の問題があり、税制の抜本的改革が行われるまでの間は、企業年金を取り巻く諸状況も踏まえ、凍結措置を継続すべき。

3. 確定拠出年金

(1) 加入対象者

① 第三号被保険者

第三号被保険者のあり方については、公的年金制度においても、なお継続的な検討課題とされており、公的年金制度における第三号被保険者のあり方に係る検討状況も踏まえながら、引き続き、検討。

② 公務員

公務員に係る企業型確定拠出年金のあり方については、公務員の新3階年金に係る関係省庁等の検討結果を注視。

③ 確定給付型の企業年金のみを実施する企業に雇用される従業員

確定給付企業年金等の企業年金制度のみを実施する企業に雇用される従業員については、確定給付型の企業年金と企業型確定拠出年金の双方を実施する企業の従業員との均衡を図る観点から、個人型確定拠出年金への加入を認める方向で検討すべき。

(2) 拠出限度額

① 企業型確定拠出年金に係る拠出限度額

厚生年金基金の望ましい水準（退職前所得の6割を公的年金と併せて確保）を勘案して設定されており、公的年金の水準の動向等を踏まえて、その改定を検討。

② 個人型確定拠出年金に係る拠出限度額

現在、厚生年金基金の掛金の状況を勘案して設定されているが、これに加え、確定給付企業年金及び企業型確定拠出年金の掛金の状況を勘案するとともに、企業型における個人拠出（マッチング拠出）との均衡も考慮すべき。

(3) 企業型確定拠出年金における個人拠出（マッチング拠出）

① 個人拠出の可否

厚生年金基金、確定給付企業年金等他の企業年金制度では、個人拠出を認めており、また、若い世代を中心に拠出限度額に対し事業主拠出は低い水準となっており、老後の所得確保等の観点から、個人拠出を認める考え方に立って、具体的なあり方について検討すべき。

② 具体的要件

ア 拠出限度額

個人拠出も、退職前所得の6割の確保を目標とすることを前提とすれば、拠出限度額（4.6万円又は2.3万円）の枠内での個人拠出とすることが適当。

イ 個人拠出の限度額

個人に自由に拠出することを認めれば老後の所得保障機能を高めることにつながるが、他方、事業主拠出を基本とする企業年金制度であることを前提とすれば、事業主拠出の範囲内とすべき。

ウ 税制

企業型における事業主掛金の損金算入、個人型における個人の掛金の所得控除との均衡を考慮して、同等の所得控除の対象とすべき。

(4) その他

投資教育に関するガイドラインの策定やデフォルトファンドの検討など。

4. 確定給付企業年金等

(1) 確定給付企業年金

高年齢者の雇用促進を図る観点から、60歳から65歳の退職時点での老齢年金給付の支給を認めるべき。

(2) 審査の効率化・標準化等

審査の効率化・標準化等を図るため、審査マニュアルの作成、届出事項の拡大、審査体制の拡充等を図るべき。

(3) 企業年金のリスク管理

- ① 企業年金における権限・責任分担のあり方等について、企業年金の運営に係る適正性の確保とその普及のバランスを考慮して、検討すべき。
- ② 我が国における受給権保障（年金減額）の仕組みは、受給者・加入者の利益保護を基本に置きつつ企業経営の実態にも一定の配慮が行われるなど、我が国の労働法制や慣行等に適合した仕組みとなっており、当面、現行の仕組みを維持すべき。
- ③ 支払保証制度については、確定給付企業年金において支払保証制度を導入する必要性、企業年金の性格、受給権との関連、モラルハザードの回避方策など整理すべき課題が見られることから、引き続き検討すべき。
- ④ 企業年金の資産運用については、専門的知識・経験を有する者の配置、自家運用における規制緩和、資産運用のあり方に係る評価等について、運用実態も踏まえて、検討すべき。

5. おわりに

企業年金制度の施行状況の検証は終えるが、必要に応じ、検証結果のフォローアップを行う。

企業年金制度の施行状況の検証結果

平成19年7月
企業年金研究会

目 次

1. はじめに	4
2. 企業年金の性格	
(1) 企業年金制度の制定の経緯	6
①退職一時金との関係	
②公的年金との関係	
(2) 法律上の位置付け	6
(3) 近年の企業年金の動向	7
①非継続基準の導入	
②退職給付会計の導入	
③確定拠出年金制度及び確定給付企業年金制度の導入等	
④企業年金の現状	
(4) 諸外国の動向	8
①アメリカの動向	
②オランダの動向	
③ドイツの動向	
(5) 今後の企業年金制度の方向	11
①企業年金の近年の動向及び諸外国の動向を踏まえた論点	
②企業年金の性格を踏まえた論点	
③今後の企業年金制度の方向	
3. 企業年金に対する税制	
(1) 現行の仕組み	14
①基本的仕組み	
②厚生年金基金等の税制	
③確定拠出年金及び確定給付企業年金の税制	
(2) 特別法人税のあり方	14
①特別法人税の現状	
②特別法人税の撤廃	
③特別法人税の非課税	
④特別法人税が課税された場合の問題点	

(3) 今後の企業年金に対する税制のあり方	16
-----------------------	----

4. 確定拠出年金の課題

(1) 加入対象者	18
① 第三号被保険者	
② 公務員	
③ 他の企業年金がある企業に雇用される第二号被保険者	
(2) 掛金拠出	19
① 拠出限度額	
② 企業型確定拠出年金における個人拠出	
(3) その他	22
① 投資教育	
② 運用商品の除外	
③ あらかじめ定められた運用方法（いわゆるデフォルトファンド）による運用	
④ 中途脱退	
⑤ 高年齢者雇用促進への対応	

5. 確定給付企業年金の課題

(1) 老齢給付金の支給要件	26
(2) 選択一時金の上限額	26
(3) キャッシュバランスプラン	26

6. 審査の効率化・標準化等

(1) 審査の効率化・標準化等	27
(2) 適格退職年金からの円滑な移行	27

7. 企業年金のリスク管理

(1) 企業年金の創設、運営における権限・責任分担のあり方	28
(2) 企業年金における意思決定権限及び関係者の行為準則のあり方	28

①規約型確定給付企業年金における意思決定権限及び事業主の忠実義務	
②厚生年金基金又は基金型確定給付企業年金における意思決定権限及び基金の 理事の忠実義務	
③資産管理運用機関の忠実義務等	
④基金の管理運用担当理事の要件	
(3) 今後の企業年金における権限・責任分担のあり方	29
(4) 受給権の保護	29
①受給権保護の仕組み	
②受給権の付与のあり方	
③積立基準のあり方	
④支払保証制度	
(5) 積立金の運用のあり方	31
8. おわりに	32
参考	
企業年金研究会開催要綱	33
企業年金研究会委員名簿	34
企業年金研究会オブザーバー名簿	35
開催経緯	36

1. はじめに

企業年金制度については、昭和41年に創設された厚生年金基金が中心となり、企業の従業員の老後の所得保障の充実に大きな役割を果たしてきた。

しかしながら、少子・高齢化社会の本格的到来、バブル崩壊による経済の長期低迷、雇用の流動化など、社会経済情勢は、厚生年金基金が創設された高度経済成長期とは大きく変化した。

また、企業会計基準の見直し、金融市場の規制緩和、雇用慣行の変化・多様化に対応した退職給付制度の見直しなど、企業年金制度を取り巻く諸制度も変化してきた。

さらに、従来の厚生年金基金は、同種企業等による総合型厚生年金基金が設立される例もあったが、必ずしも中小・零細企業には十分普及しておらず、中小・零細企業の多くが退職一時金か、受給権保護が不十分である適格退職年金を実施しており、こうした中小・零細企業の従業員の老後の所得保障に関する自助努力を支援することは、従来からの課題であった。

こうした状況・課題に対応し、時代のニーズに合致した企業年金制度とするため、平成13年10月にアメリカの401(k)プランを参考として、企業又は個人が拠出した資金を原資として個人が自己責任で運用する確定拠出型の企業年金制度の創設を図る確定拠出年金法が施行された。また、平成14年4月には、公的年金の代行部分がない確定給付型の企業年金制度の創設を図る確定給付企業年金法が施行された。現在では、確定拠出年金の加入者は平成19年4月末現在で250万人となるとともに、確定給付企業年金の加入者は平成19年7月1日現在で478万人に達するなど、両制度は、基本的には、着実に普及・定着してきた。

しかしながら、一方で、制度を運用する中で、企業、従業員、金融機関等の関係者から、制度の改善に係る様々な要望が寄せられている。また、平成23年度末には、税制上の制度である適格退職年金が廃止されることとされているが、平成18年度末現在で、3万9千件、506万人が加入しており、これをいかに他の企業年金制度等に円滑に移行するかなどの課題も生じてきている。

確定拠出年金法及び確定給付企業年金法の附則においては「施行後5年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする」と規定されているが、両制度は、各々平成18年10月、平成19年4月で施行後5年を迎えており、両制度とも施行状況を検証する時期にきている。

本研究会は、こうした状況を踏まえ、確定拠出年金制度及び確定給付企業年金制度を中心に、企業年金制度の施行状況の検証を行うことを目的として、厚生労働省年金局長の下に設置されたものである。

本研究会においては、平成18年10月に設置以降、第1回から第4回までは、労使団体、企業年金の運営に携わる関係団体及び有識者からのヒアリング並びに委員のプレゼンテーション、第5回以降は、テーマ毎に議論を行った。

本研究会においては、当初は、個別制度の改善要望のヒアリングを中心に議論を行ったが、個別制度の改善を考えるに当たっても、企業年金の性格や役割に関する議論が不

可欠との認識に至った。

このため、本研究会においては、ヒアリング等が終了した後、まず企業年金の性格について議論を行い、その後個別制度の課題について議論した上で、さらに企業年金の重要課題である企業年金のリスク管理について議論を行ったものである。

以下は、本研究会におけるこれまでの検証作業を踏まえ、企業年金制度の施行状況の検証結果を整理したものである。

2. 企業年金の性格

(1) 企業年金制度の制定の経緯

① 退職一時金との関係

昭和37年に創設された我が国ではじめての法令に基づく企業年金制度である適格退職年金は、賃金上昇等に伴う退職金の増加が見込まれる中で、資金負担の平準化の観点から、創設された。

また、昭和41年に創設された厚生年金基金制度は、厚生年金保険の拡充等に伴い、経済界から、企業の従業員の老後の所得保障を目的とする厚生年金保険と事実上企業の従業員の老後の所得保障の役割を果たしている退職金との調整を図るべきとの要望が高まったことを背景に、企業年金に厚生年金保険の一部を代行させることにより厚生年金保険と企業年金との調整を図るために創設されたものである。

さらに、新たな企業年金制度である確定拠出年金及び確定給付企業年金についても、厚生年金基金の代行返上、適格退職年金及び退職一時金からの移行等により導入されたものが中心である。

このように、現在の企業年金は、実態としては、退職一時金と密接な関連があるものと考えられる。

② 公的年金との関係

かつては、企業年金の中心は厚生年金基金であり、厚生年金基金の中でも、創設当時は、厚生年金保険と同一の給付設計で選択一時金がない代行型が中心であった。すなわち、企業年金は、従来は、公的年金の代替・補完としての性格が強いものであった。

しかしながら、その後、企業における雇用慣行の変化・多様化等に伴う企業年金に対するニーズの変化を踏まえ、厚生年金基金の中でも、上乘せ部分が企業独自の給付設計である加算型が中心となるとともに、公的年金の代行部分がない企業年金制度である確定拠出年金制度及び確定給付企業年金制度が創設されるなど、企業年金は、企業における退職給付制度の一方策であることを踏まえた柔軟な制度設計へと変化してきた。

(2) 法律上の位置付け

まず、厚生年金基金制度については、厚生年金保険の一部を代行しており、公的年金の代替としての性格を有している。また、給付水準について、国家公務員共済組合の長期給付の水準を沿革とした、公的年金の給付と併せ退職前所得の6割を確保することを目的とする望ましい水準が努力目標として設定されているとともに、給付内容についても、公的年金の一定割合以上の給付や加算部分の一定割合以上が終身年金であることが求められている。このように、厚生年金基金は、最終給与から公的年金額を控除して給付額を算定するいわゆるインテグレーション制度ではないが、公的年金を補完するという性格が強いものとなっている。

次に、確定拠出年金及び確定給付企業年金は、公的年金の代行部分を有しない企業年金制度であり、公的年金の代替としての性格はない。他方、それぞれの法律の目的規定においては、「国民の高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を支援し、もって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」と規定されており、公的年金と一定の関係を有することは明確である。ただし、給付に係る規制は厚生年金基金よりは緩やかなものとなっており、厚生年金基金ほど公的年金を補完するという性格が強いとはいえない。

(3) 近年の企業年金の動向

① 非継続基準の導入

厚生年金基金の財政検証の方法としては、基金が継続することを前提に、将来の掛金収入を考慮に入れて、将来にわたって確実に年金給付が行われるかどうかを検証する継続基準が行われていたが、年金受給者や加入者の受給権を保護するための措置として、平成9年度から、万が一、厚生年金基金が解散した場合にも、それまでの期間に係る年金給付に見合う積立金が積み立てられているかどうかを検証する非継続基準が導入された。

② 退職給付会計の導入

平成12年4月より、退職給付に係る新会計基準が導入された。これにより、企業年金に関して、退職給付債務に対する積立不足を「退職給付引当金」として、バランスシートに負債として計上することとされ、企業年金を含めた退職給付制度は母体企業の財務に大きな影響を与えることとなった。

これに伴い、企業から、企業年金の財務上の影響の軽減の要望が高まり、それが、後述するように、厚生年金基金の代行返上及び確定給付企業年金制度の導入や確定拠出年金制度の導入の一つの契機となるなど、退職給付会計は、企業年金制度に大きな影響を与えている。

③ 確定拠出年金制度及び確定給付企業年金制度の導入等

前述のように、退職給付会計の導入に伴い、従来の確定給付型企業年金制度では、その積立不足が母体企業の財務へ大きな影響を及ぼすことから、経済界より確定拠出型年金への要望が強まった。

また、景気が低迷する中、アメリカにおける401(k)プランの導入が株式市場の活性化に大きな影響があったことを踏まえ、日本にも確定拠出型年金を導入することにより、貯蓄から投資への動きが生まれ、株価の上昇による景気回復に結びつくのではないかという期待が生まれた。

こうしたことを背景として、確定拠出年金制度が創設された。また、退職給付会計の導入に伴い、厚生年金基金の代行部分に関して、加算部分と同様、退職給付債務等を認識することとされ、バブル経済の崩壊以降の株価の低迷など積立金の運用環境の悪化による企業会計基準上の企業の追加的負担は、加算部分のみならず代行部分にも必要であった。このため、経済界より、代行返上への要請が強

まり、受給権保護のための措置がとられ、厚生年金の代行部分のない新たな確定給付型企業年金制度への期待が強まり、確定給付企業年金制度が創設された。確定給付企業年金制度において、事業主や基金の理事の行為準則が法制化されたことに伴い、厚生年金基金においても理事の行為準則が法制化された。

また、こうした企業年金を取り巻く環境の変化を踏まえ、厚生年金基金制度においても、事業主と加入者とがリスクを分担する、確定給付型と確定拠出型双方の特徴を併せ持つキャッシュバランスプランの導入等給付設計の弾力化が図られたほか、平成16年の制度改正により代行部分の中立化措置が講じられた。

その他、確定給付型企業年金間及び確定給付型企業年金から確定拠出年金への個人単位のポータビリティの確保、公的年金の給付水準の見直しに伴う厚生年金基金の望ましい水準の見直し並びに確定拠出年金の拠出限度額の引上げ等の措置も講じられた。

④ 企業年金の現状

確定拠出年金制度及び確定給付企業年金制度が導入され、両制度は着実に定着してきている。

確定拠出年金の導入の特色としては、他の企業年金、退職金からの移行が約6割を占めている一方、中小企業を中心として、約4割が新規で確定拠出年金を導入している。確定給付企業年金の導入の特色としては、代行返上と適格退職年金からの移行が約8割を占めており、新規導入は5%程度となっている。なお、新規導入の一部は、将来分の退職金からの移行となっていると考えられる。

また、平成24年3月末に移行期限を迎える適格退職年金については、中小企業退職金共済制度への移行が3割、確定給付企業年金への移行が3%、確定拠出年金への移行が1割、残りは、生命保険商品などへの移行又は単純解約となっているが、平成18年度末現在、未だ3万9千件、506万人が加入している状況にある。

厚生年金基金については、平成12年度からの3期連続のマイナスの収益率を記録したこと、また、退職給付会計の導入などに伴い、平成13年度より代行返上、解散が進み、平成19年7月1日現在、厚生年金基金数は642となり、ピーク時の約3分の1程度となった。

最近では、運用環境が向上したほか、単独型・連合型の代行返上及び解散がほぼ落ち着いたこともあり、減少に歯止めがかかっているが、現存の厚生年金基金は、約8割が中小企業が集って設立する総合型となっている。

さらに、平成16年の年金改正による公的年金制度におけるマクロ経済スライドの導入をはじめとした企業年金を取り巻く状況の変化等により、老後の所得保障における企業年金の果たす役割は相対的に大きくなっている。

(4) 諸外国の動向

① アメリカの動向

アメリカにおける企業年金においては、退職給付会計の導入に伴う確定給付型年金の母体企業の財務に与える影響の顕在化、積立基準の強化（積立基準が非継続基準に一本化され、その積立水準は100%とされるとともに、積立目標の150%までの掛金を損金として取り扱うことが認められた。）や年金給付保証公社（PBG C）の保険料引上げによる追加的な企業負担の発生、労働市場の流動化、雇用形態の変化・多様化による労働移動に適した企業年金へのニーズの拡大、企業年金の運営に当たっての従業員個人の自助努力の拡大への要請といったことを背景として、確定給付型年金から確定拠出型年金へのシフトが進んできた。

産業構造の変化との関連においては、確定給付型年金の実施企業が属する産業の縮小、新興産業の企業による確定拠出型年金の採用という形態により、確定拠出型年金の増加が進んだと評価されている。

最近では、大手の企業は確定給付型年金と確定拠出型年金を併用し、確定給付型年金を凍結する措置をとっているものが多い。その背景としては、競争力向上のためのコスト削減、将来的な確定給付型年金のコストとリスクへの懸念から、必要掛金を減額させるための一時凍結、従業員を確定拠出型年金等の適用対象とするとともに、従来制度の終了を望まないために凍結するというものが挙げられる。

また、退職給付会計については、ますます即時認識の方向で見直しがなされることも見込まれており、今後、確定給付型年金の減少傾向に拍車をかけるのではないかと、との指摘もある。

確定給付型年金の給付内容は終身年金を原則としており、積立基準の強化が図られ、過去勤務期間に係る減額は認められていない「ベスティング」の措置がとられており、より厳格な設計・運営が求められている。このことを担保する仕組みとして支払保証制度が設けられているが、一方で、そのことがコスト増をもたらし、また、積立基準のさらなる強化につながっているとの見方もある。このようなことも、確定給付型年金が減少傾向にある理由となっているとの指摘もある。

一方、確定拠出型年金はその普及が進んでおり、401(k)プラン普及の要因は上述のとおりである。なお、401(k)プランにおいては、加入者が望めば、運用指図の作業の一部を専門家に任せるような商品・サービスの活用も認められている。さらに、IRA（個人が退職資産の貯蓄を行う場合に優遇税制が適用される制度であり、我が国の個人型確定拠出年金に類似したもの。企業年金に加入している者も対象者となる。）も広く普及している。IRAは、もともと職場に年金プランのない従業員を対象としたものであったが、1980年代の制度改正において、職場に年金プランのある従業員も含めた幅広い国民に利用可能となり、その普及が促進された。その後、利用可能な税制枠等の縮小等は行われたものの、制度の定着は進んでおり、今や401(k)プランからの資産移換などを受けて、残高はすでに401(k)プランを上回っている。また、職域版IRAにより中小企業の年金プラン提供の促進が図られ、課税後拠出であるロスIRAが新たに導入されるなどの税制改正も活発に行われてきており、普及の一因となっている。なお、2001年の税制改正では、401(k)プラン、IRAともに拠出限度額の引上げが行われて