

の負担能力がないことから、公務員、第三号被保険者など個人型確定拠出年金の加入者の資格がないために運用指図しか行うことができない者と同様とみなすことができる者も存在すると考えられることから、一定の要件の下、これらの者に係る中途脱退要件の緩和を図るべきである。

イ 自動移換者への対応

自動移換者は、平成19年1月末現在で、累積約8.5万人に上っており、正規移換者の約7.3万人を上回っているが、年金資産につき自己の責任において運用を行うという確定拠出年金制度本来の趣旨にそぐわない者で、例外的な取扱いがとられているものであり、個人の年金資産を充実させ、老後の所得保障に備えるためにも、その減少に努めるべきである。

自動移換者の発生を未然に防ぐために、退職により企業型確定拠出年金の資格を喪失する際に十分な情報提供を行うことが重要であり、事業主、運営管理機関、国民年金基金連合会が連携しながら、各加入者に効果的な周知を行うことができるよう、具体的な方策について検討すべきである。併せて、現に存在する自動移換者を減少させるためには、国民年金基金連合会等による自動移換者への働きかけを継続的に実施するとともに、掛金を拠出する余裕がない者であって、個人別管理資産額が低額である者については、正規の移換手続を経るなどの要件を課した上で、中途脱退することを可能とすべきである。

また、自動移換者に係る個人別管理資産は、自動移換者が仮に高齢期に達した場合であっても、個人型確定拠出年金の運用指図者となるための申出手続をとらなければ年金の給付を受けることができず、権利関係が不明確な状態となっており、通常の加入者等と同様に、70歳に到達した時点で受給権が裁定されるべきである。

このような措置を講ずることにより、自動移換者の減少に努めるとともに、その状況につき、引き続き注視していくべきである。

⑤ 高年齢者雇用促進への対応

平成18年4月から改正高年齢者雇用安定法が施行され、65歳までの雇用確保措置をとることが企業に義務付けられたが、現行制度では、60歳までしか企業は掛金を拠出できないため、60歳以降も引き続き雇用される者については、企業が掛金を拠出することを可能とすべきである。

5. 確定給付企業年金の課題

(1) 老齢給付金の支給要件

確定給付企業年金においても、高年齢者の雇用促進を図る観点から、現行の60歳から65歳までの年齢到達時及び50歳台の退職時に加え、60歳から65歳の退職時での老齢年金給付の支給を認めるべきである。

なお、65歳以上の老齢年金給付の支給を認めることについても要望があるところであるが、この点については、高年齢者雇用政策が65歳までの雇用確保措置を求めていることなどを勘案し、高年齢者雇用政策などの動向を踏まえ、検討を行うべきである。

(2) 選択一時金の上限額

確定給付企業年金については、年金給付を促進する観点から、選択一時金の額が将来の年金額の現在価値に比して高額となり、年金受給に比して有利とならないように、その上限額について、将来の年金額を下限予定利率（10年国債利回り（市場金利）の実績を勘案して毎年度改定）で選択一時金選択時の価値に割り引いた額としているが、企業年金の関係者からは、毎年度改定される下限予定利率ではなく、年金受給権取得時における下限予定利率を用いることができるようにすべきとの要望がある。

また、現行制度においては、年金給付を促進する観点から、選択一時金を保証期間に係る年金現価を限度とすることとされているが、各制度において終身年金を採用することを促進するため、終身年金に係る部分も選択一時金の算定対象とすべきとの要望がある。これは、実態上、保証期間に係る年金現価と退職給付制度における一時金を等価としていることから、保証期間を超えた部分が当該一時金を超えた負担となることに起因するものと考えられる。

選択一時金の問題についても、企業型確定拠出年金からの中途脱退要件の緩和と同様、公的年金と相まって老後の所得保障を図るという確定給付企業年金の本来の目的と確定給付企業年金が退職給付として活用されているという制度の実態が、矛盾として端的に表面化しているということである。この問題は、今後、確定給付企業年金を含め企業年金の今後の方向を整理する中で、検討されるべきである。

(3) キャッシュバランスプラン

現行のキャッシュバランスプランの再評価率については、受給権の保護を図るため、マイナスにならないようにするとともに、受給額が予測可能なものとなるよう、定率、国債の利回り、全国消費者物価指数、賃金指数を用いることができるとされているが、オランダのコレクティブDCを参考に、市場インデックス等（日経平均、TOPIX等）や運用実績を用いたプランを認めるべきとの要望がある。しかしながら、我が国におけるニーズの把握、確定給付型年金と確定拠出型年金のいずれの制度として位置づけられるのかなど整理すべき課題があることから、今後の検討課題とすべきである。

6. 審査の効率化・標準化等

(1) 審査の効率化・標準化等

規約の承認・認可については、今後、適格退職年金からの移行や企業再編に伴い、規約の申請の増加が見込まれる中で、企業年金を実施する現場から、地方厚生局ごとの取扱いに相違がある、規約に係る承認・認可事項が複雑であり、簡素化が必要ではないか、申請から認可・承認までの期間が長すぎるのではないかと、地方厚生局における審査体制が脆弱ではないかなどの指摘がある。

したがって、各地方厚生局における審査の標準化が図られるよう審査マニュアルを作成する、承認・認可事項は必要最小限のものに限ることとし届出事項の拡大を図る、年金数理人の活用も含め地方厚生局における審査体制の拡充を図るなどの措置を講ずることにより、行政の審査により企業年金の円滑な実施が阻害されることのないようにすべきである。

なお、厚生年金の一部を代行している厚生年金基金においては、上記の規約の承認・認可に加え、最近の公的年金制度の改正に伴い、代行関係事務が煩雑化しており、行政においては、こうした状況も勘案して、企業年金の円滑な実施が図られるよう努めるべきである。

(2) 適格退職年金からの円滑な移行

適格退職年金は、平成19年3月末現在、約3万9千件残存している状況にあり、今後、適格退職年金の移行期限に関し、引き続き、周知徹底を行い、適格退職年金からの移行を促すとともに、関係団体、受託機関等を通じ、未だ移行をしていない理由や阻害要因などを把握・分析すべきである。また、(1)に掲げた措置を講ずるほか、適格退職年金から確定給付企業年金に移行する際の一括拠出の容認を検討するなど、適格退職年金から他の企業年金制度への移行が円滑に図られるようにすべきである。

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

企業年金については、事業主、労働組合、基金など関係者が多く存在し、責任の所在が不明瞭な仕組みであり、企業年金に関し大きな責任を持つ事業主についても、企業年金の創設者・運営者の立場と企業の経営者の立場という2つの側面を有し、2つの立場の利益が相反する場合があるとの指摘がある。

(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

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

規約型確定給付企業年金においては、企業年金制度の意思決定権限及び運営責任は全て事業主にあり、法律上及び実態的にも、権限及び責任の所在は明確であるが、企業年金に関する意思決定は、経営に係る意思決定の一環として企業の内部組織において行われることから、必ずしも透明性が確保されていないとの指摘がある。

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

厚生年金基金又は確定給付企業年金に係る基金は、法律上は、基金と理事の間における、権限及び責任の所在は明らかとなっているが、企業年金の運営の実態としては、掛金額の決定及び給付設計の変更や積立金の運用に関し、母体企業において労使合意した結論を、代議員会及び基金の理事が追認する場合があります、代議員会等の権限が形骸化しているとの指摘がある。

③ 資産管理運用機関の忠実義務等

規約型確定給付企業年金において事業主が契約を締結する資産管理運用機関等は、加入者等のため又は基金のため忠実にその業務を遂行するという忠実義務が課されているが、事業主又は基金が策定した運用の基本方針と整合的な運用指針が資産管理運用機関に交付され、それに基づき運用を行うこととされているにもかかわらず、事業主又は基金が策定する運用指針の作成に資産管理運用機関が関与し、意思決定の主体があいまいとなっている場合があります、責任の所在が不明確となっている場合があるとの指摘がある。

④ 基金の管理運用担当理事の要件

積立金の管理運用業務を執行する理事は、代議員であり、基金の財政状況に精通し、積立金の管理運用業務を適正に執行できる者であって基金の業務に熱意を有する者でなければならないとされているが、損害賠償責任という重い責任を負うにもかかわらず、必ずしも高い専門性が要求されておらず、理事の要件の強化をすべきとの指摘がある。一方で、現在の厚生年金基金を実施する事業主の多く

が中小企業であることを踏まえ、人件費等の負担能力を考慮する必要があるとの指摘もある。

さらに、理事の専門性の確保の観点から、通常の仕事の定数の枠外で、外部の運用担当理事を選任できることとする制度改正に対する要望が見られるが、一方で、代議員の構成は労使同数とされていることから、労使自治の原則に抵触するのではないかと指摘もある。

なお、現行制度においても、各厚生年金基金等において、定数そのものを増やし、労使同数を確保しつつ、事業主代表又は加入者代表として、運用担当の専門理事を選任することは可能である。

(3) 今後の企業年金における権限・責任分担のあり方

このような企業年金における権限・責任分担のあり方については、実態上問題が生じているわけではなく、また、企業年金の運営のリスクは、大半は事業主が負うものであることから、ことさら問題とすべきではなく、規制強化は避けるべきであるとの指摘がある。

他方、現行の企業年金の権限・責任分担については、問題はあるが表面化していないだけではないか、あるいは潜在的には問題はあるが関係者の努力により問題化していないだけであり、詳細な検討が必要との指摘がある。

企業年金における権限・責任分担のあり方については、例えば具体的にどのようなケースについて利益相反の問題が生じうるのかなど、実態や事例の把握・研究を行うべきである。その上で、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、検討すべきである。

また、企業年金の権限・責任分担のあり方については、主として確定給付型の企業年金制度が検討対象となるが、確定拠出年金においても、事業主の忠実義務等があり、具体的に運営管理機関の選定や運用方法の選定に当たって、加入者の利益と企業の株主、メインバンク等の利益が相反する可能性もあることから、これも、実態や事例の把握・研究を行い、その上で検討対象とすべきである。

(4) 受給権の保護

① 受給権保護の仕組み

企業年金におけるガバナンス（権限・責任分担）や、積立金の運用や加入者に対する業務概況に関する情報開示も、広い意味では、受給権保護の仕組みの一環であると考えられる。一方、狭義の意味、すなわち、年金の支給額を確実に保証するという意味では、受給権の付与（ベスティング）、積立規制及び支払保証が直接的な受給権保護の仕組みであると考えられる。

② 受給権の付与のあり方

我が国においては、加入者と受給者については、減額要件が異なり、加入者については、労使合意を基本とした減額要件、受給者については、受給者の3分の

2以上の同意に加え、経営悪化など年金額の減額が必要となる実態要件が課されており、加入者の減額については柔軟である一方、受給者の減額については厳格であるが、将来・過去勤務期間分ともに給付減額が認められている。

これに対し、アメリカにおいては、過去の勤務期間に係る減額は認められておらず、受給権が付与されている。

このような我が国の受給権の付与の仕組みについては、労使合意を前提としてさらに柔軟に減額を認めるべきとの指摘がある一方、企業年金は賃金の後払いとしての性格を有するとの考え方の下、少なくとも過去勤務期間については減額すべきではないとの指摘もある。

また、加入者の利益という観点で見ても、できる限り受給権の保護がなされるのが望ましい一方、受給権の保護をより強化した場合には、企業年金の維持そのものが困難となるおそれがあるという問題がある。

このように、受給権のあり方については、企業年金による給付の性格、企業年金の普及とのバランスにも関係する問題であるが、我が国における受給権保障の仕組みは、受給者・加入者の利益保護を基本に置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である。

③ 積立基準のあり方

諸外国においては、積立基準の強化や積立基準以上に上乗せして積み立てすることを認める仕組みがあるが、まず、我が国において、積立比率100%を上回る積立を義務化するなど積立基準を強化することについては、継続基準、非継続基準に基づく財政検証により、各企業年金の財政状況は比較的安定していることや、少なくとも我が国の企業年金制度において給付減額が認められていることとの整合性を整理する必要があることを考慮すれば、当面、現行の仕組みを維持すべきである。

また、積立基準に係る目標を設定し、責任準備金又は最低積立基準額に上乗せして積立を認めることについては、これにより企業年金の安定性は増すこととなるが、税制上の公平性の観点も踏まえた検討が必要である。

④ 支払保証制度

支払保証制度については、確定給付企業年金法制定時において、企業年金の加入者及び受給者の受給権保護を図る観点から、モラルハザードの回避などに留意しつつ、検討を行うこととされている。

現在、厚生年金基金については、企業年金連合会が、解散した際の残余財産を企業年金連合会に持ち込んで年金化した解散基金加入員を対象とする、厚生年金基金間の共済事業としての支払保証事業を行っているが、確定給付企業年金については、厚生年金基金のように公的年金の代替としての性格を有しておらず、また公的年金の補完としての性格も厚生年金基金ほど強いとは言えないことから、確定給付企業年金と厚生年金基金は同列に論じることはできないものと考えられ

る。

また、厚生年金基金に係る支払保証事業を見ても分かるように、受給権の付与がなければ支払保証制度が導入できないというものではないが、仮に、支払保証制度を導入する場合には、受給権のあり方も含めて議論が必要となるものと考えられる。

さらに、企業や基金が積立不足を解消する努力をしなくなるというモラルハザードの回避方策としてどのようなものがありうるのか、支払保証事業を実施するコストの負担をどのように行うのかなどの問題点も解決する必要がある。

他方、公的年金との関連を重視し老後所得保障機能を強化する観点から、運用機関、投資先等の違法行為により、企業や基金の努力・責任で対応できない場合もあるため、支払保証制度を導入すべきとの指摘もある。

確定給付企業年金における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多々見られることから、引き続き検討すべきである。

(5) 積立金の運用のあり方

運用手法が多様化するとともに、企業年金の成熟化も進み、資産の運用をより安全かつ効率的に行うことが求められる中で、基本ポートフォリオの作成やその作成に当たっての専門的知識・経験を有する者の配置の義務付けを図るべきとの指摘がある。

一方で、このような義務化を行った場合には、小規模な企業年金等に事務的負担の増加、専門的知識・経験を有する者の確保の問題が生ずるとの指摘もあることから、現行の運用実態について十分に把握した上で検討すべきである。

また、企業年金においても、運用リスクを管理し、高度なALMを可能にする観点から、デリバティブの活用について規制緩和を求める声もあるが、その一方で、デリバティブの利用自体のリスクを適切に管理していく必要性もあり、機関投資家によるデリバティブによる運用の実態も把握した上で、企業年金における取扱いについて専門的な観点から別途検討すべきである。

さらに、現在は、例えば運用受託機関等の選任・管理や運用実績の評価などの企業年金の資産運用の状況について、その評価が十分になされているとはいえないが、今後、企業年金の資産運用の評価のあり方についても、検討が必要である。

8. おわりに

本研究会としては、確定拠出年金法及び確定給付企業年金法の施行後5年を契機として、確定拠出年金及び確定給付企業年金を中心に、企業年金制度全般にわたり、その施行状況の検証を行ったところである。

今回、検証結果として整理した事項については、一部、被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律案に盛り込まれるなど、本研究会における整理の方向性に則った措置がとられている。

しかしながら、厚生年金基金の課題も含め、残された課題も多くあり、企業年金制度の普及促進、円滑な運営のため、引き続き、実態の把握、検討等を行うとともに、本研究会の検証結果に基づき、企業年金制度の改善が行われることを期待する。なお、制度の改革に当たっては、そのコストにも留意し効率的な運営を図ることが望まれる。

また、制度の改善もさることながら、企業年金の円滑な運営においては、法令等に則った運用が行われることが重要であり、今後の企業年金制度の発展のためには、企業年金に携わる関係者の努力も必要となるところであり、今後とも、企業年金の円滑な運営が行われるよう、関係者の責任、役割が果たされることを期待する。

本研究会としては、確定拠出年金法及び確定給付企業年金法の施行後5年を契機とした企業年金制度の検証は終えることとするが、必要に応じ、検証結果のフォローアップ等を行うこととしたい。

企業年金研究会開催要綱

平成18年10月10日
厚生労働省年金局

1 趣旨

確定拠出年金法、確定給付企業年金法のいわゆる企業年金二法は、それぞれ平成18年10月、平成19年4月に、施行から5年を経過することになる。

これらの法律の附則には、「施行後5年を経過した場合において、法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、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」という規定が設けられている。

このため、企業年金に関する研究会を設置し、企業年金二法について、施行の状況の検証等を行うものである。

2 研究事項

- (1) 確定拠出年金の施行状況について
- (2) 確定給付企業年金の施行状況について
- (3) その他

3 研究会の構成員

別紙1のとおり

4 今後の日程

月1回程度、開催する。

5 その他

- (1) 研究会は、厚生労働省年金局長の下に置くこととする。
- (2) 研究会には、別紙2のオブザーバーの参加を求めることとする。また、研究会にはこのほか、必要に応じて関係者の出席を求めることができる。
- (3) 研究会の議事については、別に研究会において申し合わせた場合を除き、公開とする。
- (4) 研究会の庶務は、厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課において行う。

企業年金研究会委員名簿

(五十音順、敬称略)

氏名	所属・役職
加子 茂	日本経済団体連合会（日立製作所 労政人事部長）（当時） ※第1回～第7回まで就任
岩本 泰志	日本経済団体連合会（王子ネピア 業務本部 副本部長） ※第8回以降就任
小島 茂	日本労働組合総連合会 生活福祉局長
小野 正昭	みずほ年金研究所 研究理事
駒村 康平	慶應義塾大学 経済学部 教授
○島崎 謙治	政策研究大学院大学 教授
野村 亜紀子	野村資本市場研究所 研究部主任研究員
藤井 康行	日本年金数理人会（住友信託銀行 年金研究センター 制度研究部長）
◎森戸 英幸	上智大学 法学部 教授

◎：座長 ○：座長代理

企業年金研究会オブザーバー名簿

(五十音順、敬称略)

氏名	所属・役職
菊地 敏義	商工会議所年金教育センター 事務局長
西山 裕	企業年金連合会 企画振興部長
日原 知己	国民年金基金連合会 確定拠出年金部長

開 催 経 緯

<第1回企業年金研究会（平成18年10月10日）>

議題：1. 企業年金の施行状況について

2. 要望事項について

【日本経団連、日本商工会議所、連合、企業年金連合会、国民年金基金連合会からの意見陳述等】

3. その他

<第2回企業年金研究会（平成18年11月6日）>

議題：1. 関係者からのヒアリング

【信託協会、生命保険協会、企業年金連絡協議会、国民年金基金連合会よりヒアリング】

2. その他

<第3回企業年金研究会（平成18年11月27日）>

議題：1. 関係者からのヒアリング

【記録関連運営管理機関（日本レコード・キーピング・ネットワーク（NRK）、日本インベスター・ソリューション・アンド・テクノロジー（JIS&T））、NPO 法人確定拠出年金教育協会、在日米国商工会議所（ACCJ）よりヒアリング】

2. その他

<第4回企業年金研究会（平成19年1月24日）>

議題：1. プレゼンテーション

【アメリカの企業年金制度、オランダの企業年金制度について委員等からプレゼンテーション】

2. 関係者からのヒアリング

【日本年金数理人会、企業年金連合会よりヒアリング】

3. 論点案等について

<第5回企業年金研究会（平成19年2月16日）>

議題：1. 企業年金共通の課題について

2. その他

<第6回企業年金研究会（平成19年2月26日）>

- 議題：1. 企業年金共通の課題について（第5回研究会積み残し部分）
2. 個別制度の課題について
3. その他

<第7回企業年金研究会（平成19年3月9日）>

- 議題：1. 企業年金共通の課題及び個別制度の課題について
2. その他

<第8回企業年金研究会（平成19年4月27日）>

- 議題：1. 企業年金のリスク管理について
2. その他

<第9回企業年金研究会（平成19年6月26日）>

- 議題：1. 企業年金制度の施行状況の検証結果（案）について
2. その他

<第10回企業年金研究会（平成19年7月10日）>

- 議題：1. 企業年金制度の施行状況の検証結果（案）について
2. その他