

今後検討すべき課題について

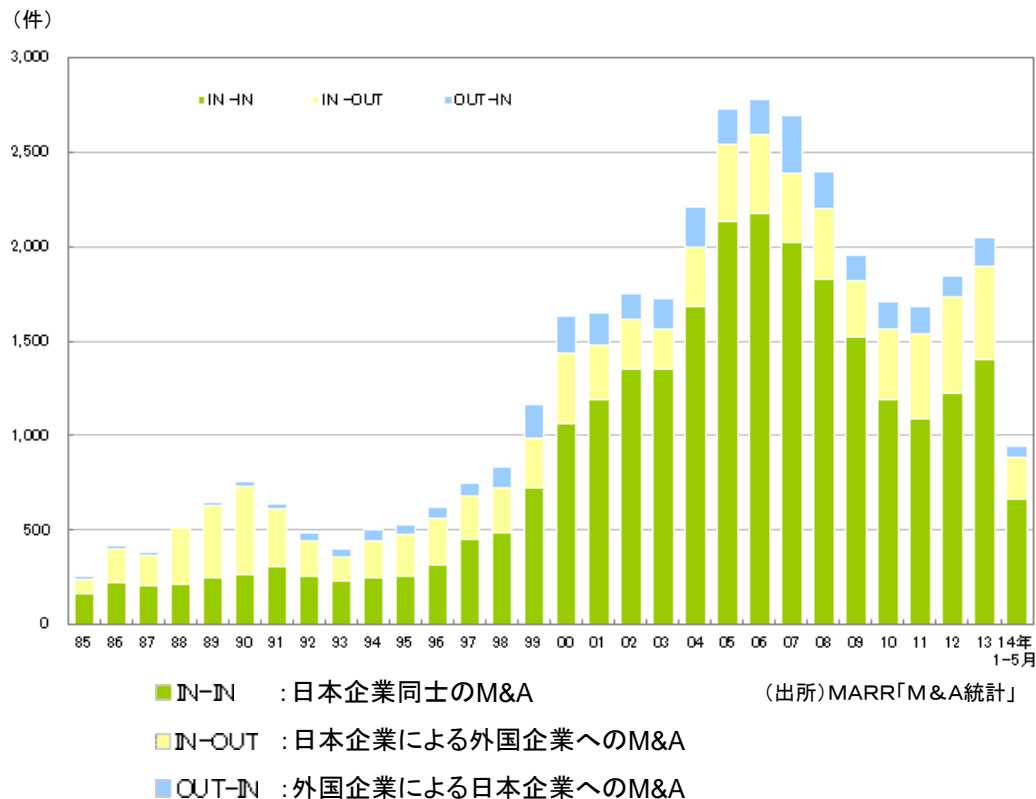
日本経済団体連合会 社会保障委員会年金改革部会長代理 小林 由紀子

2014年6月30日

1. 年金制度全般の見直しの背景～企業活動の潮流～

確定給付企業年金、確定拠出年金が施行された10数年前からの間で、企業経営を取り巻く環境は大きく変化している。企業グループ内の会社分割や統合といった組織再編だけではなく、グループを超え、かつ海外も含めた外部企業との合併や買収等、企業再編の動きが加速。

1985年以降のマーケット別M&A件数



近時の主な買収、統合案件(例)

新日本製鐵と住友金属工業の経営統合

パナソニックによるパナソニック電工及び三洋電機の完全子会社化

日立製作所と三菱重工業の特定事業再編による三菱日立パワーシステムズの設定

ソフトバンクによるスプリント・ネクステル・コーポレーションの買収

伊藤忠商事によるドール・フード・カンパニーの買収

ダイキン工業によるグッドマンの買収

2. 年金制度全般の見直しの背景～多様な働き方～

従業員サイドでも多様な働き方へのニーズが高まっており、労働市場自体の流動化が進む中で一度会社に入ったら定年まで勤めるという枠組みが徐々に変わってきている。加えて経験者や外国籍人材の採用が増え、従業員構成が変わってきている。

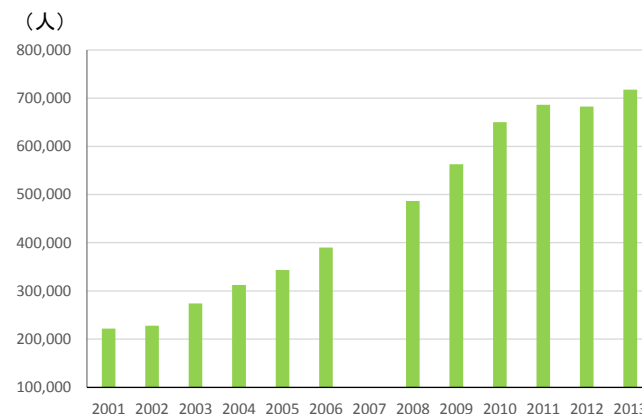
政府の政策

雇用制度改革・人材力の強化

- 働き方改革の実現
 - ① 働き過ぎ防止のための取組強化
 - ② 時間ではなく成果で評価される制度への改革
 - ③ 裁量労働制の新たな枠組みの構築
 - ④ フレックスタイム制の見直し
 - ⑤ 職務等を限定した「多様な正社員」の普及・拡大
- 予見可能性の高い紛争解決システムの構築
- 外部労働市場の活性化による失業なき労働移動の実現

(出所)「日本再興戦略」改定2014 平成26年6月24日

外国人労働者数の推移



(出所)厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況まとめ」他
注: 2007年は制度改正に伴い統計資料無し

外国人労働者数は2001年の22万人から
2013年の72万人へと3倍以上に増加

3. 見直しの基本的スタンス

- 企業年金制度は、労使合意の下で運営される退職給付制度の基幹的な制度
- 各企業のニーズに合わせたより柔軟で多様な制度設計が可能であるべき

今後の見直しの方向性

現行の制度を前提とした小幅な改善をめざすのではなく、時代の変化に即して求められているものを踏まえながら、現行法令の枠組みにとらわれない抜本的な検討も必要。

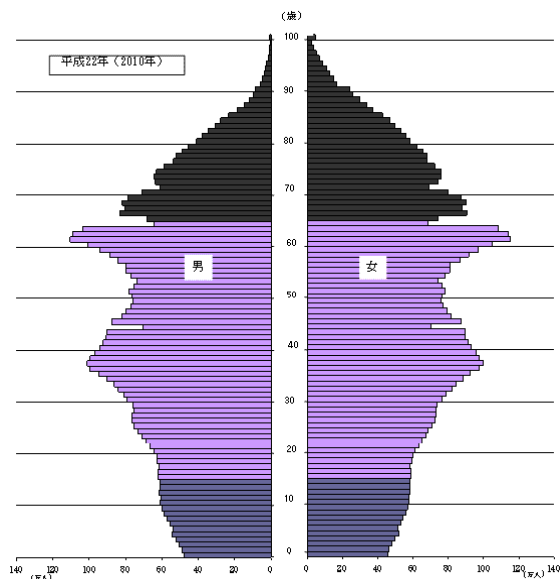
4. 確定給付企業年金

従業員に老後の心配をせず安心感をもって働いてもらう趣旨で実施。追加の掛金を抑えながら持続可能性を高める事が課題であり、給付設計の更なる弾力化並びに過去勤務債務の償却方法の弾力化を行うべきである。あわせて、ポータビリティの更なる向上に向けた施策が求められる。

給付設計の更なる弾力化

有期年金の場合、最長20年までしか設定ができないが、現在の平均余命を考慮すると、退職後20年以上カバーするニーズがある。

⇒20年以上の有期年金等、給付設計の更なる弾力化を促進



(出所)総務省統計局「人口ピラミッド平成22年」

ポータビリティの更なる向上

事業再編の増加により権利義務移転・承継が増加。個人単位の会社間移動も増加しており、手続簡素化が求められる。

⇒個人単位の権利義務移転・承継での手続簡素化

過去勤務債務の償却方法の弾力化

企業年金における受給権保護の重要性並びにポータビリティの大きな運用環境下での中長期的に安定的な財政運営の必要性等、現下の企業年金を取り巻く環境を勘案すると年金財政の健全性維持に資する柔軟な取り扱いが必要

⇒過去勤務債務の償却について、制度の財政状況及び事業主の負担能力に応じて一括償却の導入等、弾力化する

償却方法	内容
均等償却	過去勤務債務の額を3年以上20年以内の予定償却期間で均等に償却
定率償却	過去勤務債務の額に15/100以上50/100以下の範囲内で一定の割合を乗じて償却

5. 確定拠出年金（I）

確定拠出年金については、確定給付企業年金とのイコールフットイングを確保し、基幹的な制度設計を可能とする事が課題。拠出限度額の制約等が各企業の実情に応じた多様な制度設計を困難にしており、拠出限度額の大幅な引き上げを図るべきである。更に資産の中途引き出し要件の緩和等を図り、より幅広く活用される確定拠出年金に改善すべきである。

拠出限度額の引き上げ

平均的な企業の賃金カーブや退職金水準を考えると、中高年層や役職の高い者の掛金が、企業型確定拠出年金の拠出限度額を超過

⇒現在の拠出限度額では、**確定拠出年金中心の退職給付制度構築は困難であり、引き上げるべき**

分類		拠出限度額
DB	なし	なし
DC (企業型)	確定給付型の年金制度を実施していない場合	月額 5.1万円*
	確定給付型の年金制度を実施している場合	月額 2.55万円*

* 2014年10月より5.1万円→5.5万円、2.55万円→2.75万円に引き上げ

中途引き出し要件の緩和

確定拠出年金・確定給付企業年金等わが国の企業年金は、退職金との関係が深く、企業の退職給付制度の一つとして活用

従業員側も、退職金に対するニーズが高く、退職直後の生活資金や公的年金支給までのつなぎ資産として活用可能。

⇒**確定拠出年金の中途引き出し要件を緩和し、退職金と同様に、退職した時点での受け取りも可能とすれば、労使双方から見た確定拠出年金の魅力が増す**

受給開始要件の緩和

確定拠出年金では60歳になると掛金が終了し受給が開始されるが、確定拠出年金の加入者期間が10年未満の場合には受給可能年齢が繰り下げられる

⇒**企業再編等自らの意思と関係なく50代で確定拠出年金に入った個人は、加入者期間が短いため60歳から受給できなくなるので見直しが必要**

6. 確定拠出年金(Ⅱ)

従業員に老後生活を自立的に設計してもらう趣旨で実施。加入者によりメリットのある制度へ改善する観点からは、運用商品の除外要件の緩和、運用商品選択の改善、マッチング拠出の自由化が重要である。

運用商品の除外要件の緩和

現在、運用商品を除外するに当たっては、当該運用商品を選んでいる加入者等全員の同意が必要とされるが、実務上、その取得がきわめて困難なため、事実上商品の除外ができない。一方で、除外することが加入者等にとって利益となる場合がある

⇒労使間での合意を得て、かつ十分な情報提供・周知期間の下で当該商品を選択している加入者等から過半数を超える特段の異議申し立てがない場合、運用商品の除外を認める

○運用商品(品目数)【規約単位】

	300人未満	300人以上	全体
平均	18	23	21
最多	69	69	69
最少	3	3	3

(出所)厚生労働省
「企業型年金の運用
実態について」

運用商品選択の改善

現在、確定拠出年金で運用している資産における元本確保型商品の占める割合は高く、退職時に予定利率を達成しないケースが想定される

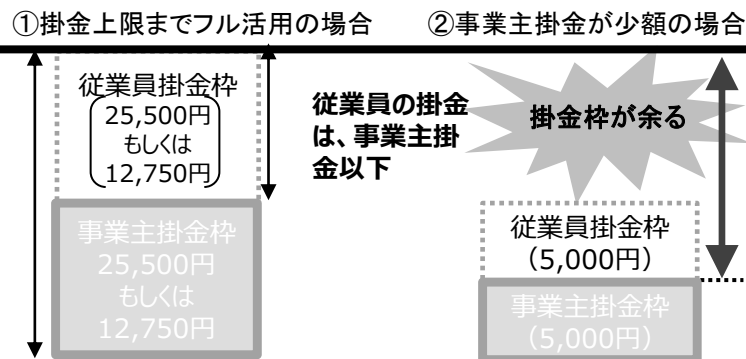
⇒自助努力推進の観点から、加入者の運用資産選択の改善を図る必要

マッチング拠出の自由化

従業員は、事業主掛金を超える金額を拠出できないため、事業主掛金が少額に留まる場合、自助努力による積立増を阻害。

また、マッチング拠出を導入する企業は着実に増加。

⇒拠出限度額内でのマッチング拠出を完全自由化する事で、従業員にとって確定拠出年金加入のメリットは増し、自助努力のインセンティブ向上も期待できる



7. 円滑な制度間移行

企業経営を取り巻く環境が大きく変化している中、企業グループ内における会社分割・統合といった組織再編並びに合併・買収といった事業再編が加速している。雇用形態の多様化も今後更に進展していく。退職給付を継続していく観点から、労使合意を前提とした円滑な制度間移行を可能ならしめる事が課題。

確定給付企業年金等から確定拠出年金への移行

(DB→DC)

- ① 現在、確定給付企業年金から確定拠出年金への移行時には、基本的に積立不足を一括して拠出しなければならない為、企業が確定拠出年金に移行したくても移行できない原因の一つとなっている。

⇒確定給付企業年金から確定拠出年金への制度移行に際して、確定給付企業年金の積立不足のための拠出を、8年以内の各年度に均等に分割して行うことを認めるべき

- ② 確定給付企業年金の過去分を確定拠出年金に移行する場合、移換対象者以外の加入者の同意も必要であり、複数事業主の確定給付企業年金制度から確定拠出年金に移行を行う場合に大きな課題となっている。

⇒同意取得要件の緩和等の見直しが必要

(退職一時金→DC)

⇒退職一時金から確定拠出年金に移行する際に、確定給付企業年金同様一括拠出も可能となるような要件緩和が必要

確定拠出年金への60歳以降の継続加入の容認

60歳以降の確定拠出年金への加入は60歳前に使用される事業所に継続して雇用される場合のみであり、60歳以降に転籍した場合は、確定拠出年金に加入できない。

⇒今後、高齢者の雇用を促進する社会においては、60歳前後で雇用される事業所に係わる制約を撤廃すべき

中小企業退職金共済から確定拠出年金への移行

事業再編において、中小企業退職金共済から確定拠出年金への資産移換に対する要望がある。

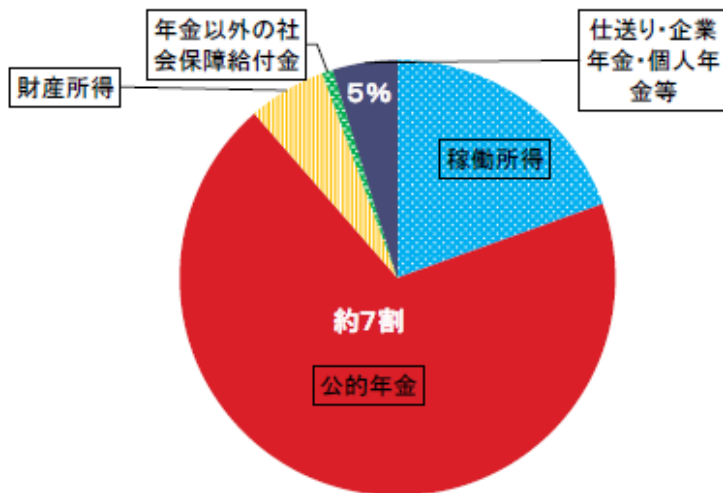
⇒2月に開催された労働政策審議会勤労者生活分科会中小企業退職金共済部会で提示されている様に、中小企業退職金共済事業におけるポータビリティの向上が必要

8. 新たな選択肢の導入

現行法の枠組みにとらわれない、より柔軟で弾力的な制度設計ニーズへの対応が課題。

老後の所得確保における上乗せ年金の重要性

<高齢者世帯の所得の構成>



(出所)厚生労働省「平成24年国民生活基礎調査の概況」

企業年金の新たな仕組み

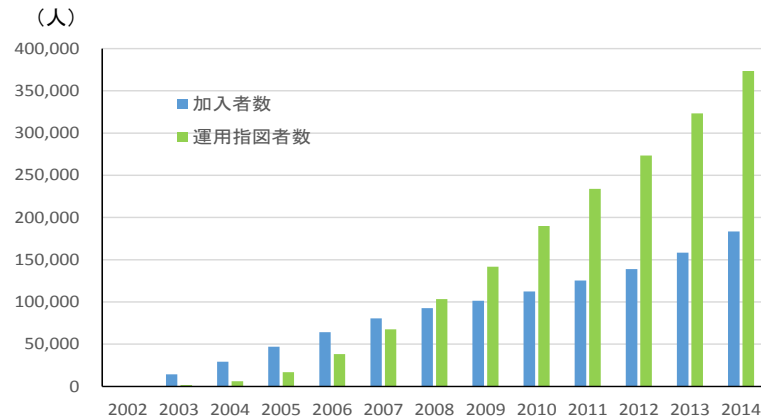
⇒ 純粋な確定給付企業年金や確定拠出年金だけでなく、諸外国の制度も参照しながら労使間でのリスク分担をより柔軟に出来る新たな仕組みを検討すべき。

働き方や職域によらない自助努力の仕組み

⇒ 広く現役世代が参加できる自助努力型の仕組みを持つ意義は大きい。諸外国の制度も参照しながら「個人型」確定拠出年金の抜本的見直しなども検討すべき。

例えば、「企業型」確定拠出年金の加入者が転職し、転職先が「企業型」の制度を実施していない場合は「個人型」へ変更となるが、転職先にその他の確定給付型の企業年金制度がある場合には運用指図者となる。

「個人型」の加入資格は要件が厳しく、2014年3月末時点で、「個人型」の加入者は約18万人であるのに対し、運用指図者は約37万人と、2倍以上もいる。



(出所)運営管理機関連絡協議会「確定拠出年金統計資料」他

9. 税制・手続きの簡素化

(1) 特別法人税

企業年金制度を一層、普及・拡充させる上で、退職年金等の積立金に係る特別法人税については、平成28年度末まで課税の凍結となっているが、速やかに廃止すべきである。

(2) 手続きの簡素化

例えば、規制改革会議による「規制改革に関する答申」で指摘された事項等

- 確定拠出年金運営管理機関の変更届出事項の簡素化
- 確定給付企業年金での個人単位の権利義務移転・承継での手続き簡素化(前掲)
- 確定拠出年金における承認・申請手続きの簡素化
- 確定給付企業年金における承認・認可申請手続きの簡素化
- 中途退職者の個人型確定拠出年金への移換手続きの簡素化