

社会保障審議会 企業年金部会ヒアリング説明資料

平成26年6月30日

企業年金連合会

本日の説明内容

1. 企業年金連合会の役割

- (1) 企業年金連合会とは
- (2) ナショナルセンターとしての役割
- (3) 通算センターとしての役割

2. 今後検討すべき課題と論点

はじめに

- (1) 中小企業における企業年金の存続・維持
- (2) 労使双方のニーズを踏まえた柔軟な制度設計
- (3) 雇用の流動化への対応

まとめ

1. 企業年金連合会の役割

1. (1) 企業年金連合会とは

昭和42年に厚生年金保険法に基づき厚生年金基金連合会として設立され、平成16年の法律改正により平成17年10月に企業年金連合会に改組。

○企業年金連合会事業の2つの柱

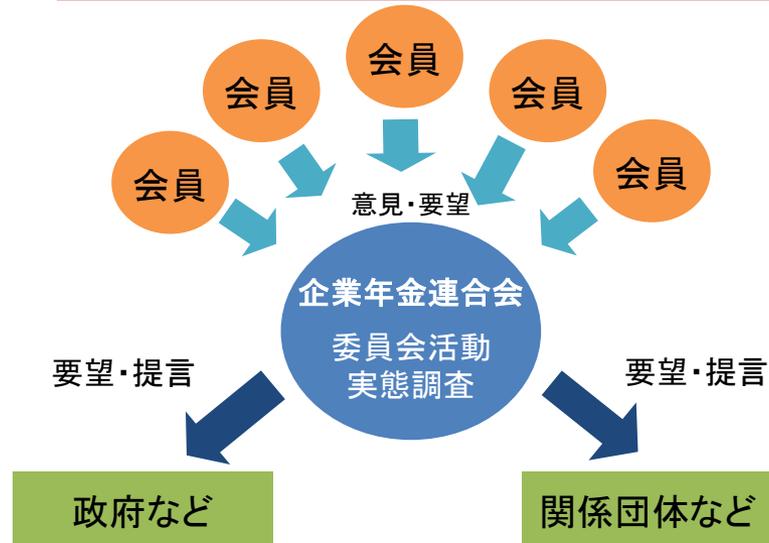
◆「企業年金のナショナルセンター」

企業年金制度の健全な発展を図るため会員に向けた研修・相談・情報提供・統計調査や各種政策提言活動を行っている

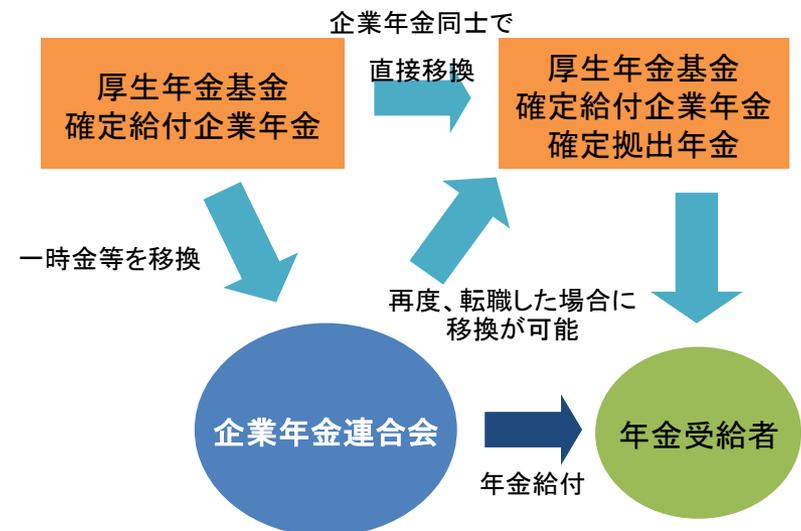
◆「企業年金の通算センター」

厚生年金基金、確定給付企業年金の中途脱退者等に対する年金給付を一元的に行い、企業年金間の年金通算事業を行っている

企業年金のナショナルセンター



企業年金の通算センター



1. (2) ナショナルセンターとしての役割①

➤ 企業年金制度のガバナンスを担う人材育成のための研修事業

	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度(予)
講座数	29講座	30講座	33講座	27講座	27講座	35講座
開催数	43回	44回	53回	55回	68回	76回
参加人数	2,280名	2,287名	2,341名	2,363名	2,655名	—

平成26年度の研修体系図(イメージ)

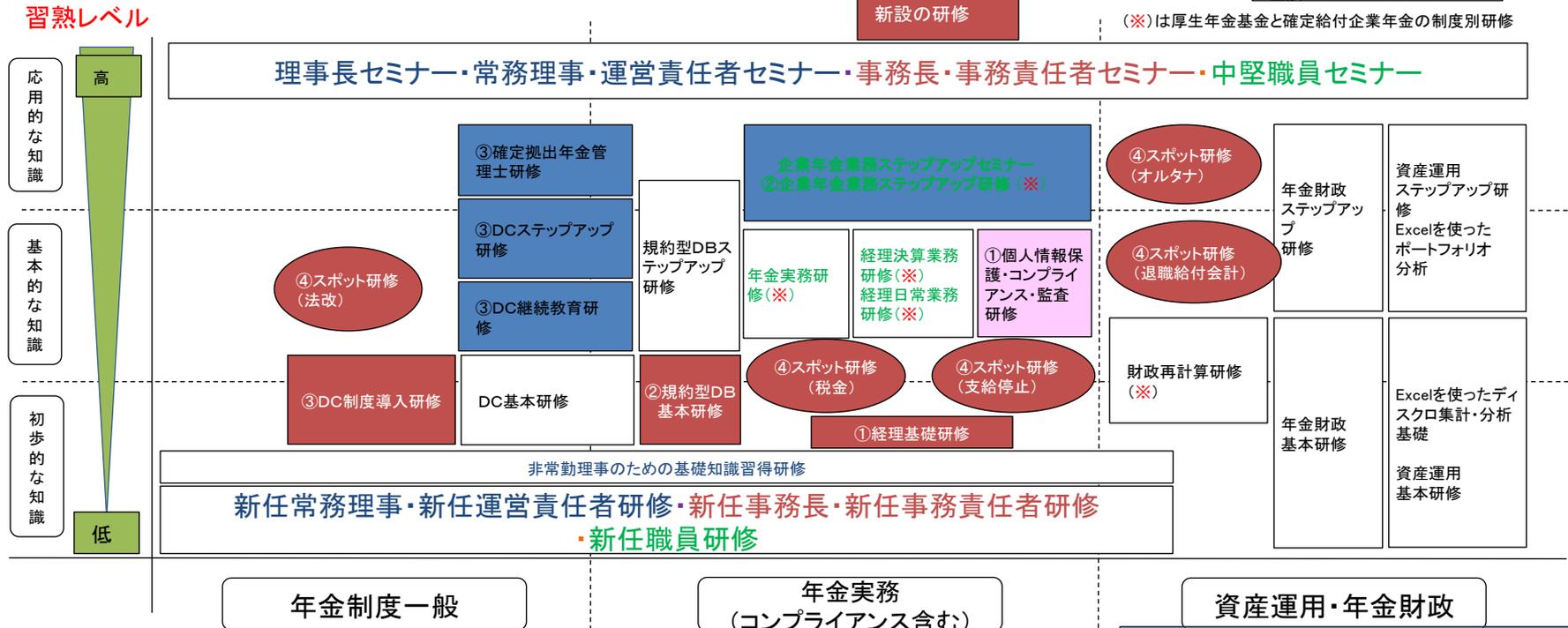
回数増の研修

新設の研修

対象者の目安

役員等
事務長・事務責任者
一般職員
全般

(※)は厚生年金基金と確定給付企業年金の制度別研修



1. (2) ナショナルセンターとしての役割②

➤ 複雑な制度運営を支援するための会員相談事業

	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
相談件数	3,217件	3,860件	4,335件	4,668件	4,219件

(具体的な相談事例)

- ・平成25年9月に通常解散の方向性を議決し、平成26年3月初旬に解散認可申請を行いたい。スケジュール感、あるいはどのような事務作業量が必要か教えていただきたい。
- ・特例解散に向けて記録整備を行っているが、基金の受給者で記録訂正が必要な者が多数(300人程度)いる。従来通り再裁定を行う必要があるのか。他の方法があれば教えてほしい。

◆ 相談支援体制の充実

通常の会員相談事業とは別に、厚生年金基金の制度見直し等の会員が直面する問題に対して専門窓口を設置

○ 特例解散等に係る相談窓口(平成25年7月～)

特例解散等を検討されている会員基金が、その業務を遂行する上で直面する様々な課題や生じた疑問点に対応するため、地域ごとに相談担当者を設置し、事務処理などが円滑に進められるようにサポート

○ DC継続教育相談窓口(平成26年5月～)

DC制度運営の懸案事項である継続教育をはじめとして、DC制度全般の相談に対応する担当者を本年5月より新たに設置

○ 年金財政・制度設計相談窓口(平成26年7月～)

厚生年金基金がDB・DCに移行するにあたっての、年金財政の現状把握および新制度の給付設計や移行方法などについて、セカンドオピニオンを含め中立的立場で個別相談に応じるための専用窓口を本年7月1日より設置予定

1. (2) ナショナルセンターとしての役割③

▶ 様々な会員のニーズに応える情報提供の拡充

会 員

厚生年金基金
確定給付企業年金(DB)
確定拠出年金(DC)

【メール】

- ・厚労省などが発信する情報の即時周知(URL配信等)
- ・DCの内容に特化した情報を定期的に配信

【ホームページ】

- ・会員コンサルティング事例やDC情報等を充実

【月刊「企業年金」】

- ・実務解説や企業年金制度の意義・必要性を唱えた記事の掲載

非会員企業

規約型DB
DC実施事業所

【メール】

- ・加入検討企業及び実態調査に回答した非会員企業に対し
ニュースレター等を発信

【ホームページ】

- ・連合会事業等に関する情報提供の拡充

経済団体等

【セミナー等】

- ・経団連、商工会議所等と連携してセミナーを開催

1. (2) ナショナルセンターとしての役割④

- 企業年金制度の現状把握、制度運営の基礎資料として活用いただくため、3種類の実態調査を実施

		資産運用	財政・事業運営	確定拠出年金
調査内容等	調査時期	6月～7月	7月～9月	8月～9月
	調査対象	会員(基金、DB) 非会員(財政・事業運営調査で調査)	会員(基金、DB) 非会員DB約2000件 (過去調査回答DB +無作為抽出分)	全DC (会員・非会員 区別なし)
公表時期	速報値	7月	9月	10月
	概要	9月	12月	12月
	報告書	9月	12月	翌年3月
回答率 ※括弧内は 回答件数		厚生年金基金 99.6%(556件) 確定給付企業年金 会員:99.0%(803件) ※非会員は未集計	厚生年金基金 100%(554件) 確定給付企業年金 会員:98.6%(802件) 非会員:39.7%(838件)	24.4%(1,035件)

1. (2) ナショナルセンターとしての役割⑤

➤ 関係団体とも連携した企業年金の維持・発展に向けた政策提言活動

企業年金積立金に対する特別法人税の撤廃を求める

2013年11月29日
(一社)日本経済団体連合会
日本商工会議所
日本労働組合総連合会
企業年金連合会

平成26年度税制改正において、企業年金の積立金に対する特別法人税(以下、特別法人税)は、課税再開などあってはならず、撤廃すべきである。

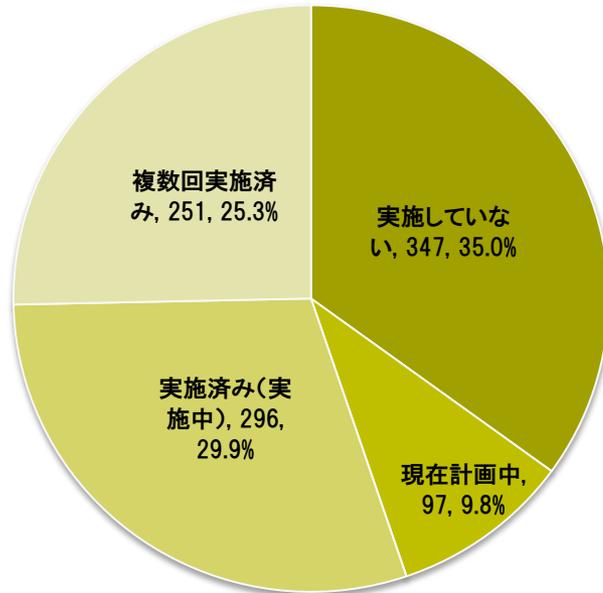
1. 持続可能な社会保障制度を確保するためには、公的年金の給付を抑制せざるを得ない状況にあり、自助努力の仕組みとして企業年金への期待はますます高まっている。また、今後5年間で多くの厚生年金基金にとって、企業年金を再建することが喫緊の課題となっている。
2. 上記の企業年金に寄せられる社会的な要請とは逆行する形で、万が一、特別法人税が課税されることになれば、企業年金の持続性・健全性は著しく損なわれ、各企業において、やむなく制度の縮小さらには廃止の選択肢を取らざるを得ない事態を招きかねない。
3. 企業年金に加入する従業員にとっても、万が一、特別法人税が課税されることになれば、退職後に受け取る資金の目減りや企業年金の縮小・廃止に直面し、老後生活への不安が高まることとなる。
4. 特別法人税については、むしろ撤廃することで、企業年金の安定的な運営に対する阻害要因を払しょくし、企業年金のさらなる普及・拡大を促すことで、経済成長の糧となるリスクマネーを供給する担い手を増やし、「貯蓄から投資へ」の流れを加速・確実なものとするべきである。

以上

1. (2) ナショナルセンターとしての役割⑥

➤DC継続教育などの懸案事項に対して新たなサービスの実施

【DC継続教育の実施状況】



3～4割の企業では、制度導入から一定年月が経過しても未実施となっており、取り組みに企業格差が生じていることが懸念される

【連合会のDC関連事業】

区分	事項
研修	DC制度導入研修
	DC基本研修 DCステップアップ研修
	DC継続教育(投資教育)研修
認定制度	DC管理士試験
セミナー	DC実態調査報告会(仮称)
研修	会員合同継続教育セミナー(仮称)
意見交換	DC会員意見交換会
	DC管理士意見交換会
会員相談	DC継続教育相談窓口
マニュアル	制度運営ハンドブック(更新)
	投資教育ハンドブック(〃)
統計資料	DC実態調査報告書
マニュアル	継続教育事例集(仮称)
情報提供	住所情報提供 月刊企業年金 ニュースレター(専用レター含む)

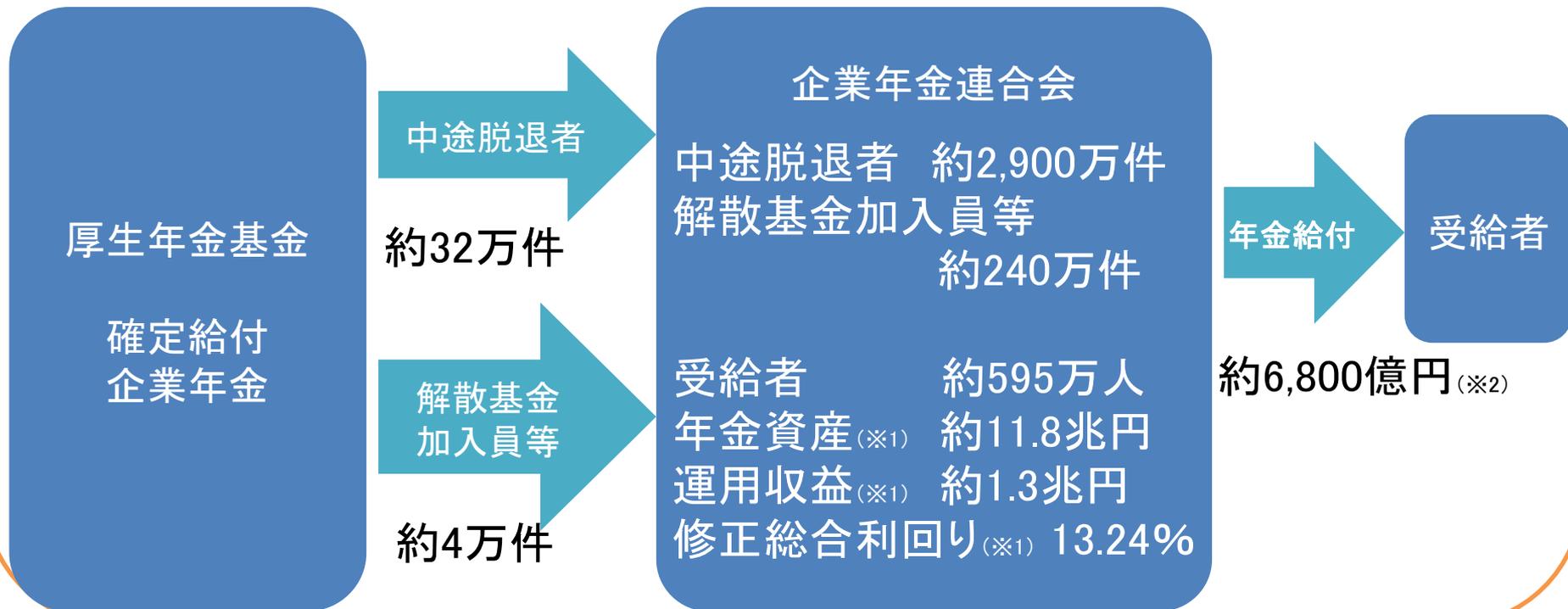
出典：企業年金連合会 第4回 確定拠出年金制度に関する実態調査

注：赤字は継続教育関連事項。下線は今年度以降の新規事項

1. (3) 通算センターとしての役割①

➤これまで、企業年金の通算センターとして約3,140万件の中途脱退者等の通算年金の記録管理・給付を引き受けてきた実績

通算センター事業

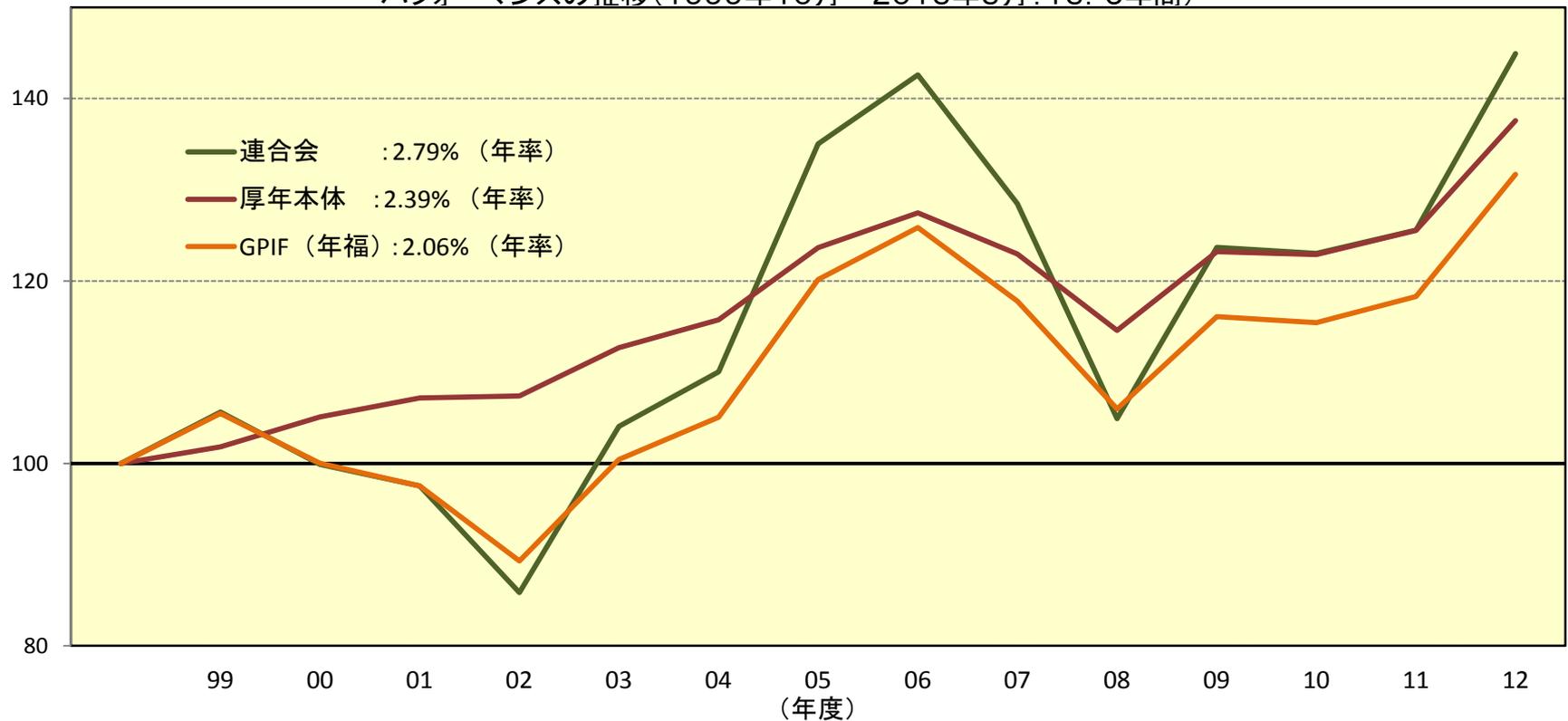


1. (3) 通算センターとしての役割②

- 11. 8兆円の年金資産に対して、保険者として安全かつ効率的に管理・運用を実施

運用実績

パフォーマンスの推移(1999年10月～2013年3月:13.5年間)



※ GPIF(年金積立金管理運用独立行政法人)の収益率は、市場運用分の修正総合利回り(運用手数料等控除前)

1. (3) 通算センターとしての役割③

➤ 安心感があり、持続可能な制度にするための通算企業年金の予定利率の見直し

近年の国債利回りの低下や制度改正に伴う厚生年金基金の代行部分の受換の廃止等を踏まえ、将来の積立不足の発生リスクを軽減し、受換者にとって安心感があり持続可能な制度とすること、及び受換時年齢によるデュレーションの違いを勘案した、受換者にとってより公平な制度へ見直しを行った。(平成26年10月～)

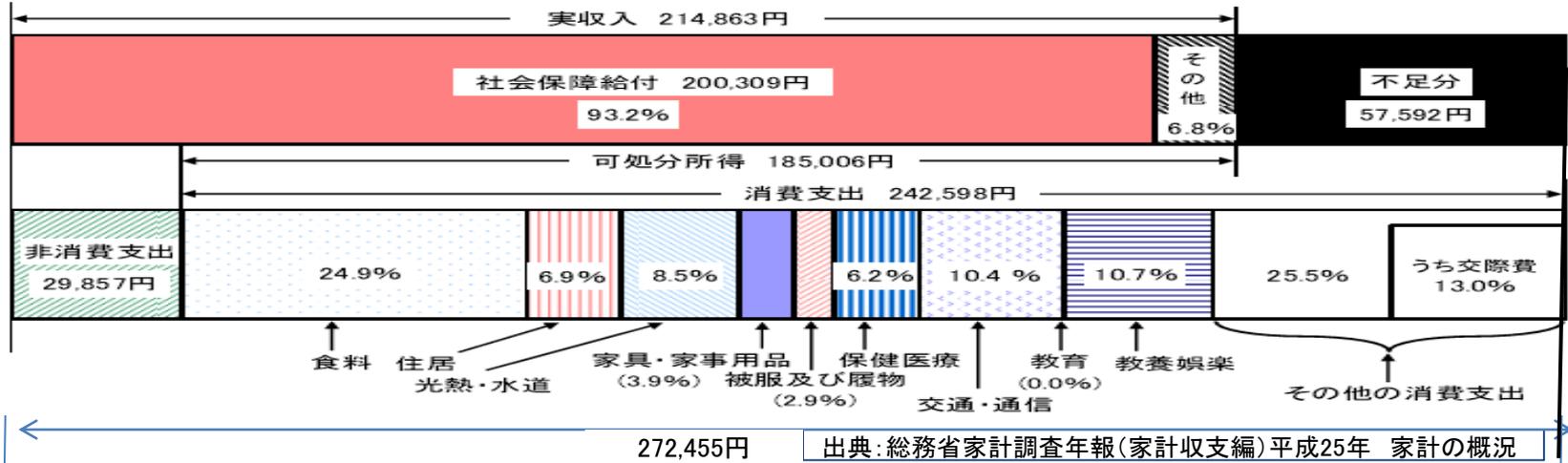
受換時年齢	予定利率	
	現 行	見直し後
45歳未満	2.25%	2.25%
45歳以上55歳未満		2.00%
55歳以上65歳未満		1.75%
65歳以上		1.50%

2. 今後検討すべき課題と論点

2. はじめに①

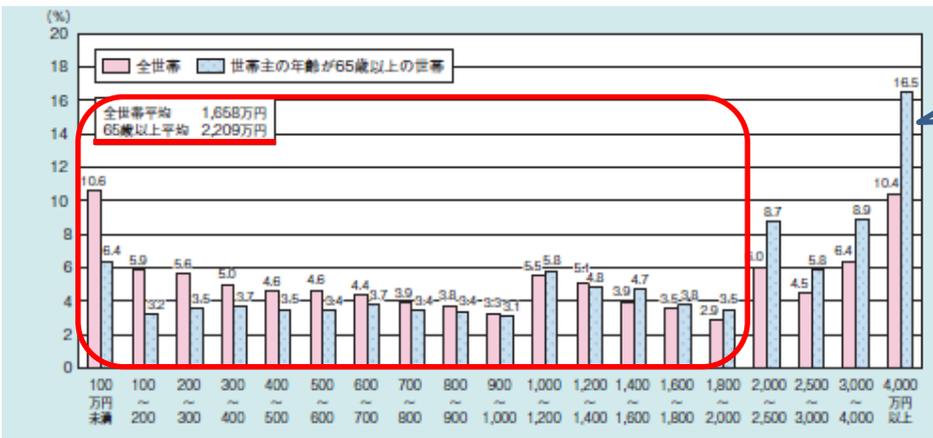
➤年金受給者における家計の収支状況と企業年金の役割

【高齢夫婦無職世帯(夫65歳以上、妻60歳以上の夫婦のみの無職世帯)の家計収支】



厚生労働省「平成24年 年金制度基礎調査 (高齢年金受給者実態調査)」による
夫婦世帯の公的年金(共済組合の年金、恩給を含む)の年金額は、
平均約226,000円/月

【貯蓄現在高階級別世帯分布】



65歳以上の貯蓄平均額は2,209万円であるものの、貯蓄額2,000万円以下の者が約6割を占めており、貯蓄がある世帯と無い世帯の偏りが大きい。そのため、一部の世帯を除き、不足分の穴埋めをするのは困難。

出典:内閣府 平成26年版高齢社会白書

2. はじめに②

➤ 企業年金の給付額

【老齢給付金の状況】

		人数・件数	平均月額(円)
企業年金 確定給付 (※1)	総数	1, 180, 959	73, 519
	基金型	1, 069, 998	73, 083
	規約型	110, 961	77, 720
確定拠出年金(企業型)※2		11, 119	56, 656

※1 企業年金連合会の会員のうち調査回答のあった制度の平成25年度調査時点の数値
出典: 企業年金連合会 財政・事業運営実態調査2012

※2 出典: 運営管理機関連絡協議会 「確定拠出年金統計資料2002年3月末～2013年3月末」

(参考)

【厚生年金基金(総合型)の給付額(平成24年度末時点)】

	人数	プラスアルファ部分 の平均月額(円)
全体	2, 535, 831	5, 906
一時金選択者除く	970, 215	12, 778

注: 代行相当額を除く

企業年金連合会調べ

(参考)

【連合会の受給者数と平均年金月額(平成24年度末時点)】

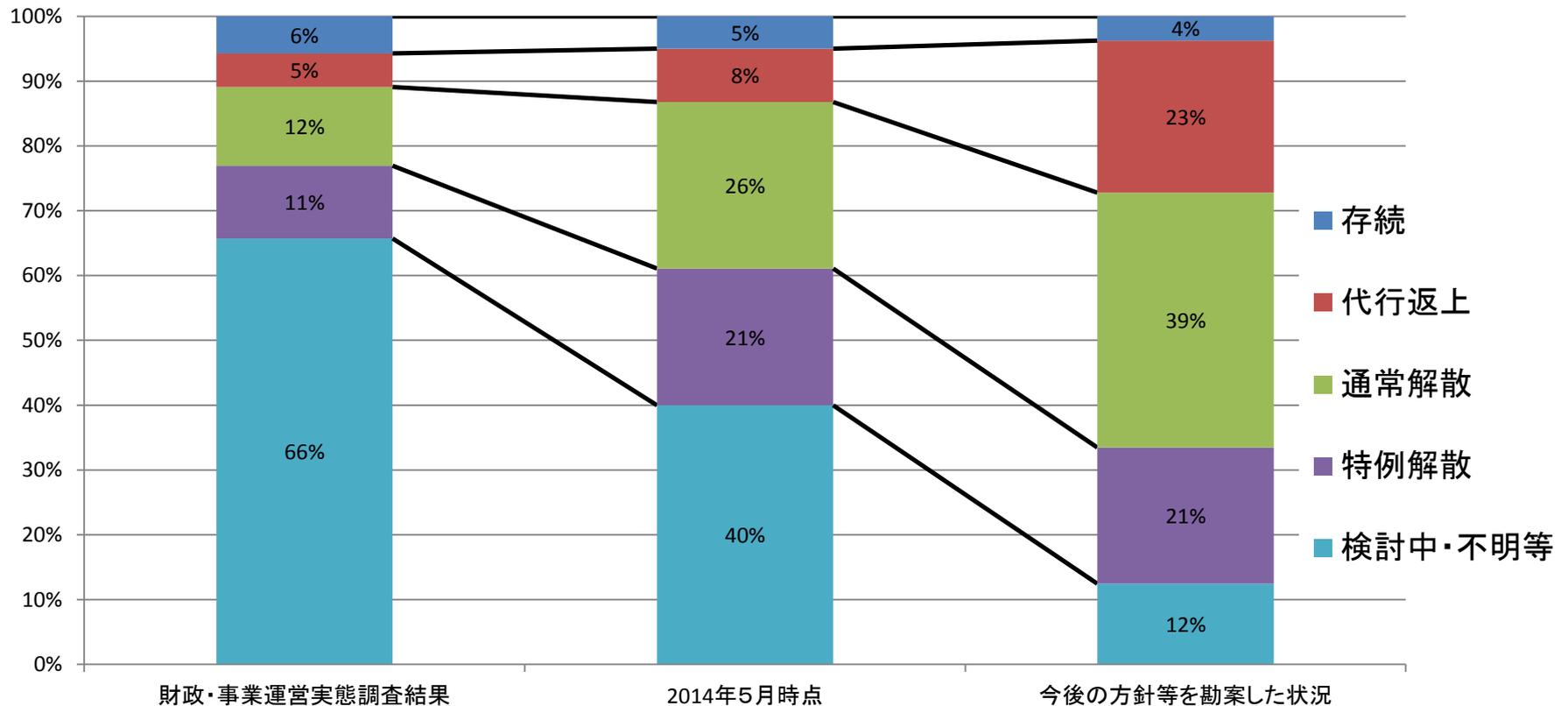
	受給者数	平均年金月額(円)
基本年金	5, 014, 000	4, 109
代行年金	941, 000	35, 227

出典: 企業年金連合会 「新しい企業年金基礎資料」平成25年12月

2. (1) 中小企業における企業年金の存続・維持①

➤ 厚生年金基金制度の見直しにより、多くの基金が解散の方向へ

平成24年度末時点の厚生年金基金(将来返上含む560基金)の今後の制度運営の方針(認可済み含む)について



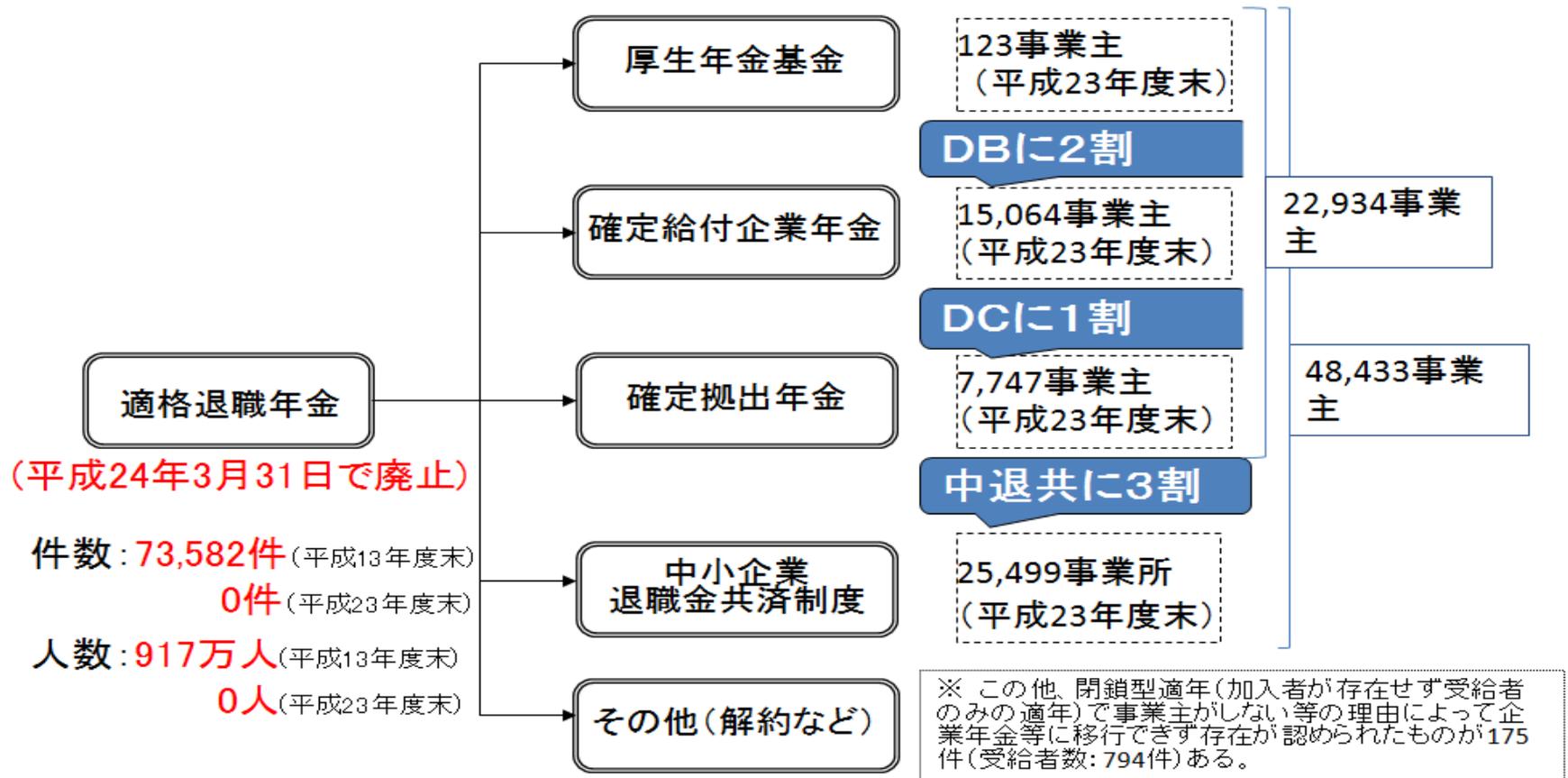
注1: 財政・事業運営実態調査結果は、2013年12月に公表した結果を元に一部修正したものである。

注2: 2014年5月時点とは、財政・事業運営実態調査に企業年金連合会が開催する記録整理事務説明会等の出席状況を加味した分布である。

注3: 今後の方針等を提案した状況とは、更に、主に検討中・不明等の基金における方針等を総合提案し粗く推計した状況である。

2. (1) 中小企業における企業年金の存続・維持②

➤ 適格退職年金制度からの移行時は、約4割の企業が制度廃止



(※1) 適格退職年金から確定給付企業年金への移行数は、新規設立と同時又は既存の確定給付企業年金に適格退職年金から権利義務承継若しくは資産移換を行っている確定給付企業年金の数である。

(※2) 適格退職年金から確定拠出年金及び中小企業退職金共済制度への移行数は、適格退職年金契約の全部又は一部を解除することにより、資産移換を行っている実施事業主数である。

(※3) 複数制度への移行はそれぞれの制度に計上。

2. (1) 中小企業における企業年金の存続・維持③

➤ 適格退職年金制度からの移行時は、約4割の企業が制度廃止

【適格退職年金解約の理由】

	他の退職給付制度があり、十分な給付水準となっているため	移行事務が煩雑であるため	移行先の退職給付制度は、運営が煩雑で対応困難なため	追加拠出等の経費負担ができないため	移行先の退職給付制度に関する情報が少なく判断できないため	その他	無回答
合計	32.6%	7.7%	15.4%	26.7%	5.0%	23.5%	10.7%

出典：厚生労働省ホームページ 適格退職年金の移行に係る実態調査の結果及び分析 事業主版

【1企業当たりの平均従業員数から見た厚生年金基金(総合型)(平成24年度末時点)】

1企業当たりの平均従業員数(人)		基金数	企業数	基金数割合
以上	未満			
	～10	39	15,443	8.1%
10	20	96	26,457	20.0%
20	30	74	15,929	15.4%
30	40	63	12,816	13.1%
40	50	40	7,963	8.3%
50	100	97	14,407	20.1%
100～		72	6,753	15.0%
合計		481	99,768	100%

企業年金連合会調べ

2. (1) 中小企業における企業年金の存続・維持④

- 企業年金連合会は、日本商工会議所と連携して中小企業向けセミナーを開催
 - ◆ 今後も要望に応じ、各地で実施予定

東京商工会議所セミナー(平成26. 4. 23)

東京商工会議所は4月23日、「これからの企業年金解説セミナー」を開催し、4月1日に施行された改正厚生年金保険法の背景と概要、厚生年金基金の今後の移行スキームについて、企業年金連合会審議役の中島誠氏らが説明しました。

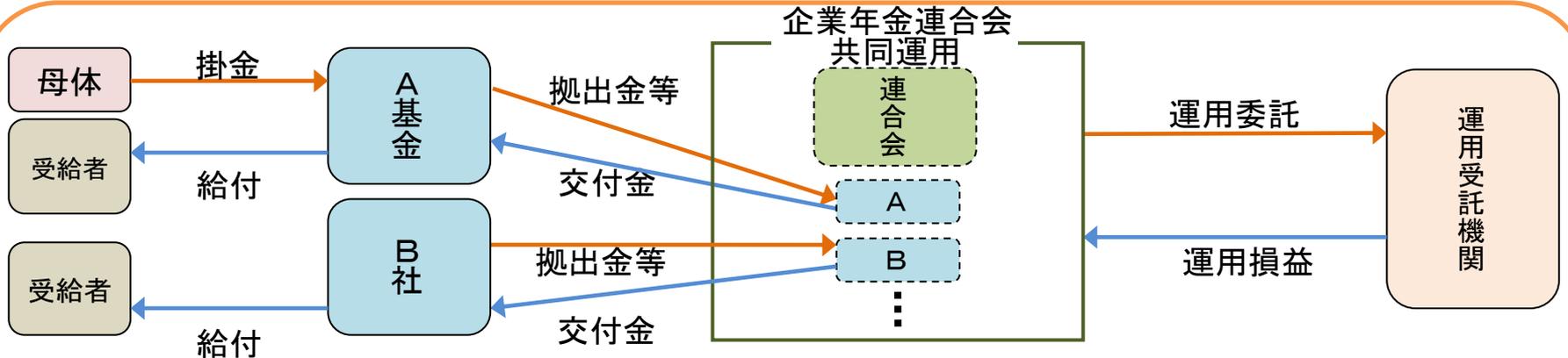
中島氏らは、AIJ投資顧問の年金資産消失事件を契機に、厚生年金基金が運用する厚生年金の代行部分が、運用利回りの低下によって積立不足となるいわゆる“代行割れ”が大きな問題となったことから、今回の法改正に至った経緯を解説。法改正により、今後厚生年金基金の新設は認められないことのほか、5年間の時限措置である特例解散制度の見直し、上乘せ給付の受給権の保全を支援するため厚生年金基金から他の企業年金等への積立金の移行に特例を設ける移行支援措置などについて説明しました。

また、今後の少子高齢化に伴い、公的年金のスリム化が見込まれる中、「退職後の生活保障という観点から、とりわけ中小企業において公的年金を補完する企業年金制度の必要性は高まっている」と指摘。現在加入している厚生年金基金が代行割れしている場合でも、上乘せ給付の再建は可能だとし、その具体的な方法を説明したほか、基金解散後の移行先として考えられる他の諸制度について解説しました。

セミナー終了後には、個別相談会が行われ、企業の担当者がアドバイスを求めました。

2. (1) 中小企業における企業年金の存続・維持⑤

- 企業年金連合会としては、中小企業の企業年金における資産運用の負担を軽減するべく、共同運用事業の実施を検討



※ この図は、法律条文から想定して作成したイメージです。
実施の是非も含め、今後、共同運用事業のあり方について検討する予定です。

◆根拠条文

公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律
附則第40条第4項第1号ハ及び第2号

4 存続連合会は、次に掲げる事業を行うことができる。ただし、第一号又は第二号に掲げる事業を行う場合には、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。

一 厚生年金基金の拠出金等を原資として行う次に掲げる事業

ハ 存続厚生年金基金が支給する老齢年金給付等につき一定額が確保されるよう、存続厚生年金基金の年金給付等積立金の額を付加する事業

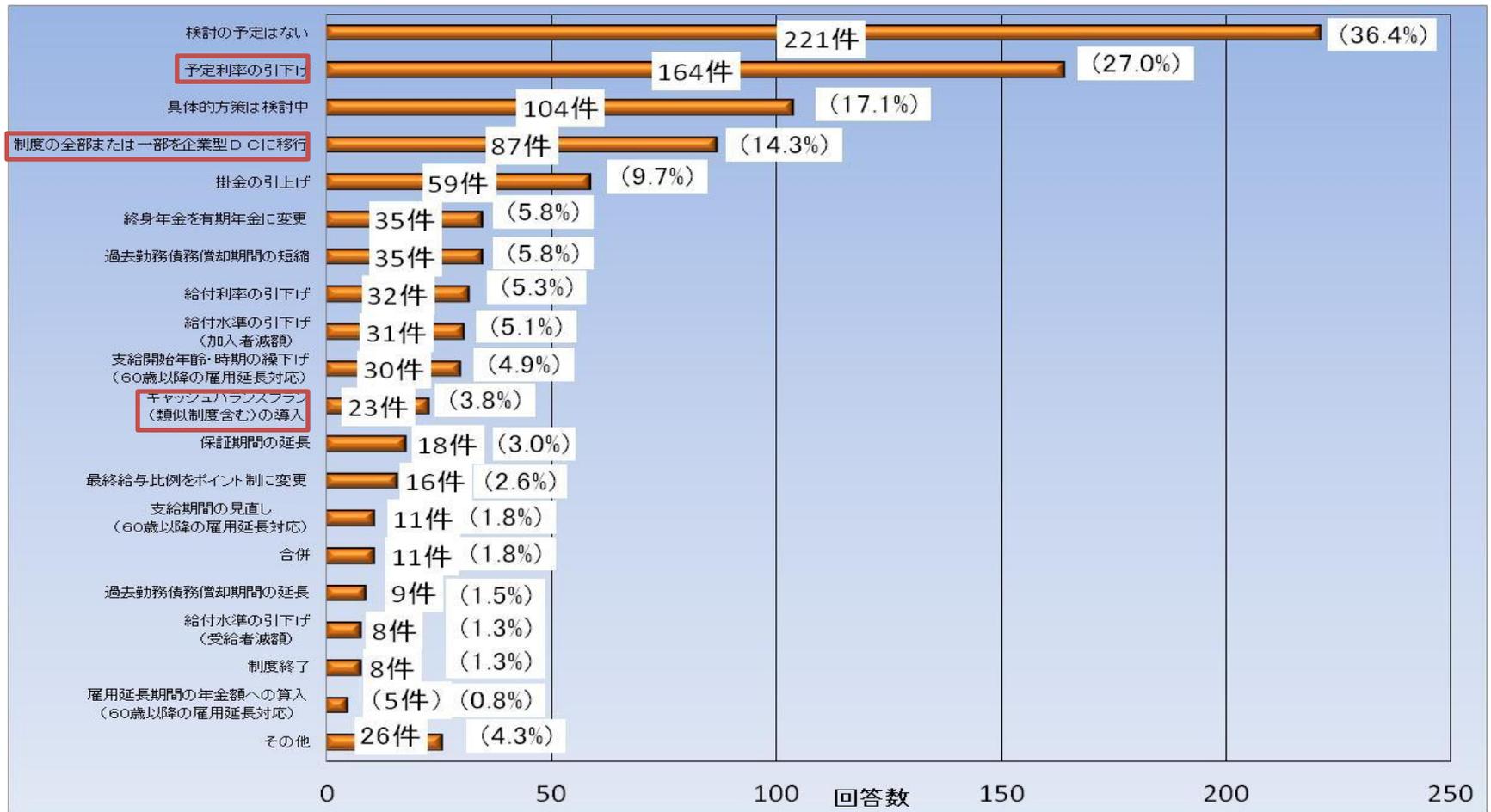
二 事業主等が支給する老齢給付金等につき一定額が確保されるよう、事業主等の拠出金等を原資として、事業主等の積立金(改正後確定給付企業年金法第五十九条に規定する積立金をいう。)の額を付加する事業

- 将来的には、単独での企業年金制度の実施が困難な中小企業の企業年金の受け皿として、総合型DB(DC)の運営なども検討していく必要があるのではないかと考える。

2. (2) 労使双方のニーズを踏まえた柔軟な制度設計①

➤ 退職給付会計基準の見直し等により、予定利率の引き下げや、DBからDCへの移行の動きが見られる

【連合会会員DBの財政・事業運営に関する制度の見直しの検討状況】



出典：企業年金連合会 財政・事業運営実態調査結果と解説(2012年度)

2. (2) 労使双方のニーズを踏まえた柔軟な制度設計②

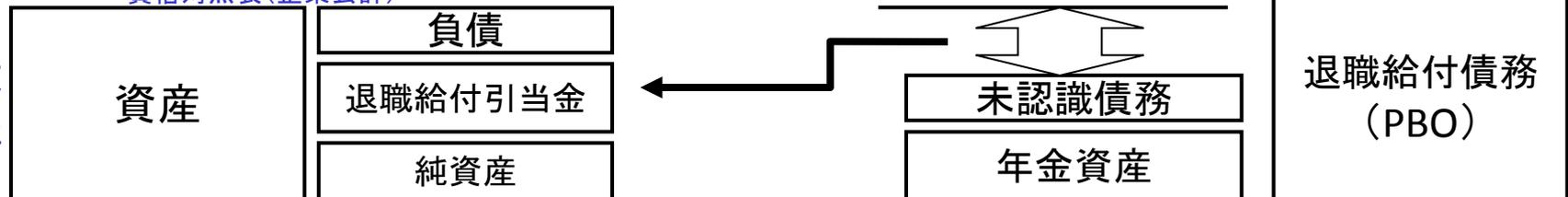
(参考) 退職給付会計基準の見直し

企業会計基準第26号「退職給付に関する会計基準」及び企業会計基準適用指針第25号「退職給付に関する会計基準の適用指針」の公表（平成24年5月17日企業会計基準委員会）

- 連結財務諸表においては、2014年3月期決算から未認識債務を貸借対照表に即時に計上させることになる。未認識債務は、退職給付債務と年金資産の評価に反映された当年度の変動分であるが、改正前は、退職給付引当金の計上にあたって未認識債務を控除することによって当年度の変動がなかったものとし、翌年度から徐々に認識させることができた。改正後は、未認識債務の全額を退職給付引当金（「退職給付に係る負債」に名称変更）に計上する一方で、同額を純資産にマイナス計上することになる。この結果、退職給付債務から年金資産を引いたものが、そのまま退職給付に係る負債となる。なお、単体財務諸表の会計処理の変更はない。

貸借対照表(企業会計)

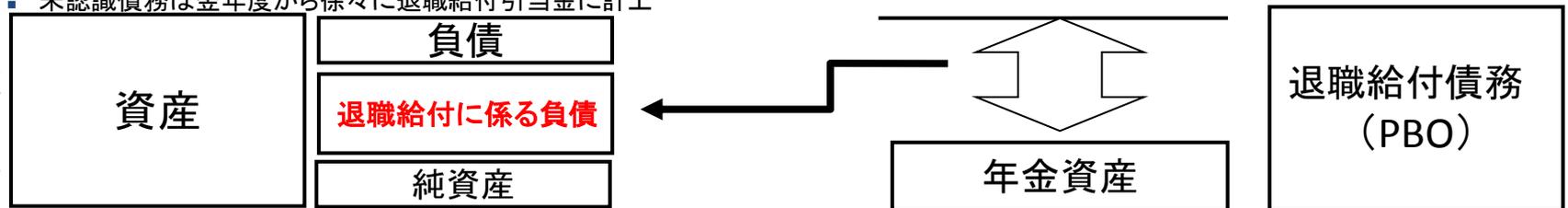
改正前



(遅延処理)

- 退職給付債務から年金資産と未認識債務を引いた額が退職給付引当金
- 未認識債務は翌年度から徐々に退職給付引当金に計上

改正後



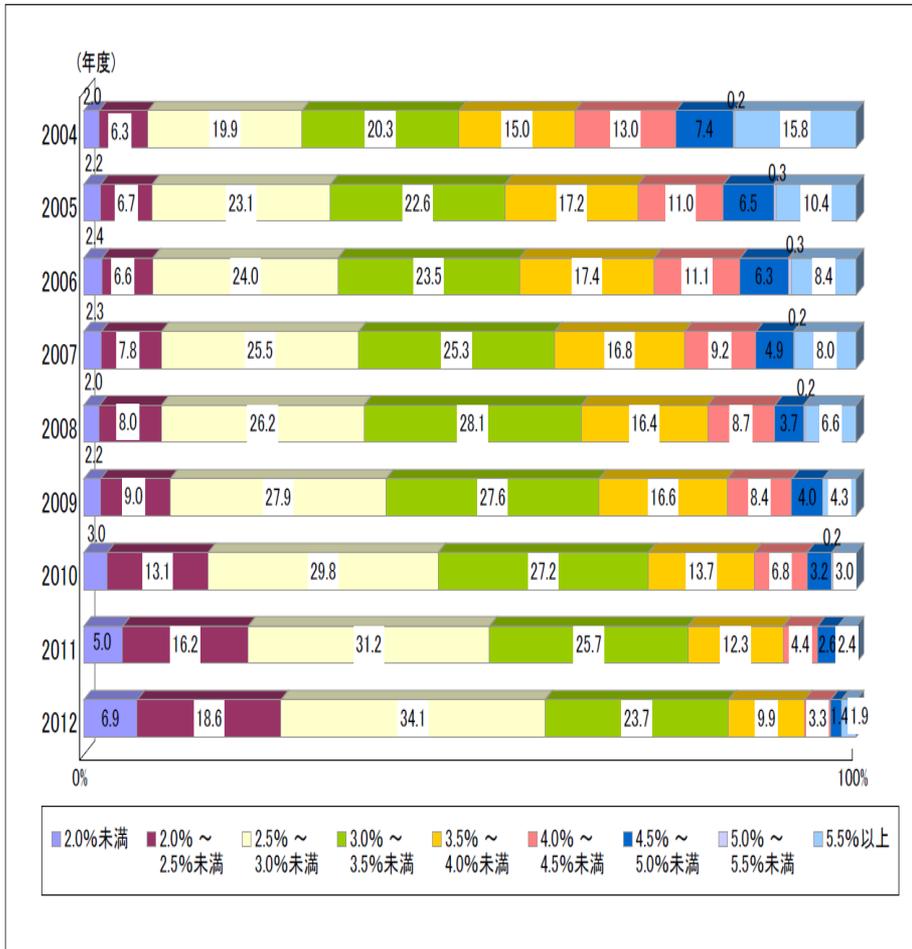
(即時認識)

- 退職給付債務から年金資産を引いた額が退職給付引当金(名称変更⇒「退職給付に係る負債」)
- 同時に、未認識債務は純資産にマイナス計上

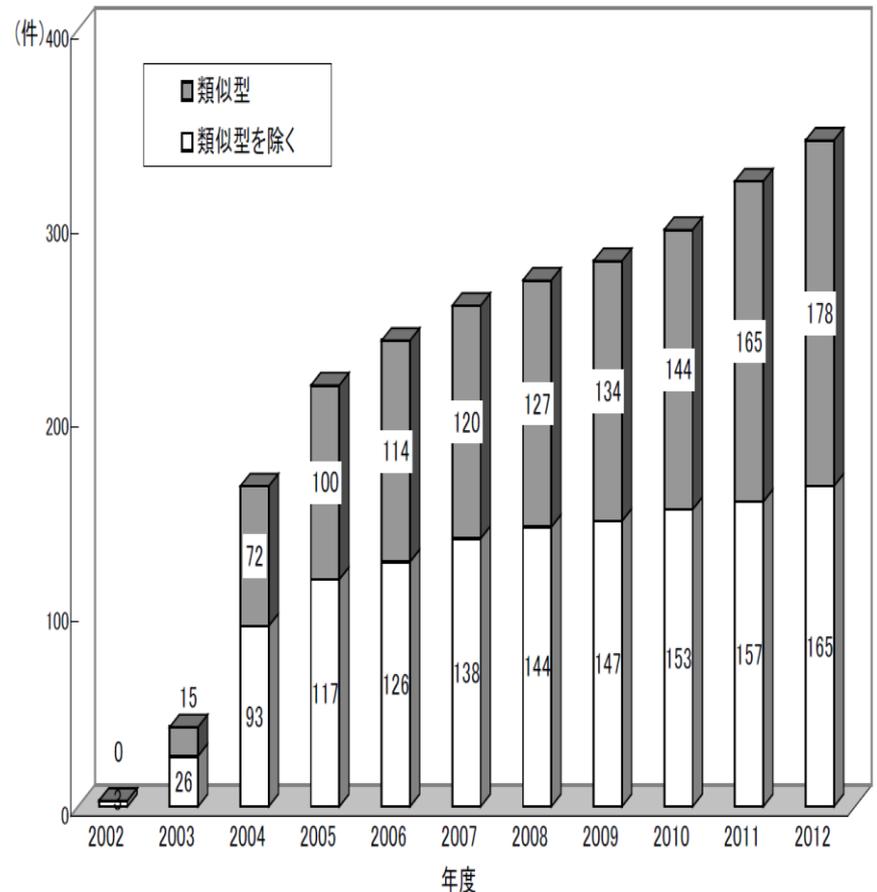
2. (2) 労使双方のニーズを踏まえた柔軟な制度設計③

➤ DB制度では予定利率の低下、キャッシュバランプラン導入の動き

【会員DBにおける予定利率の分布状況】



【会員DBにおけるキャッシュバランプランの導入状況】



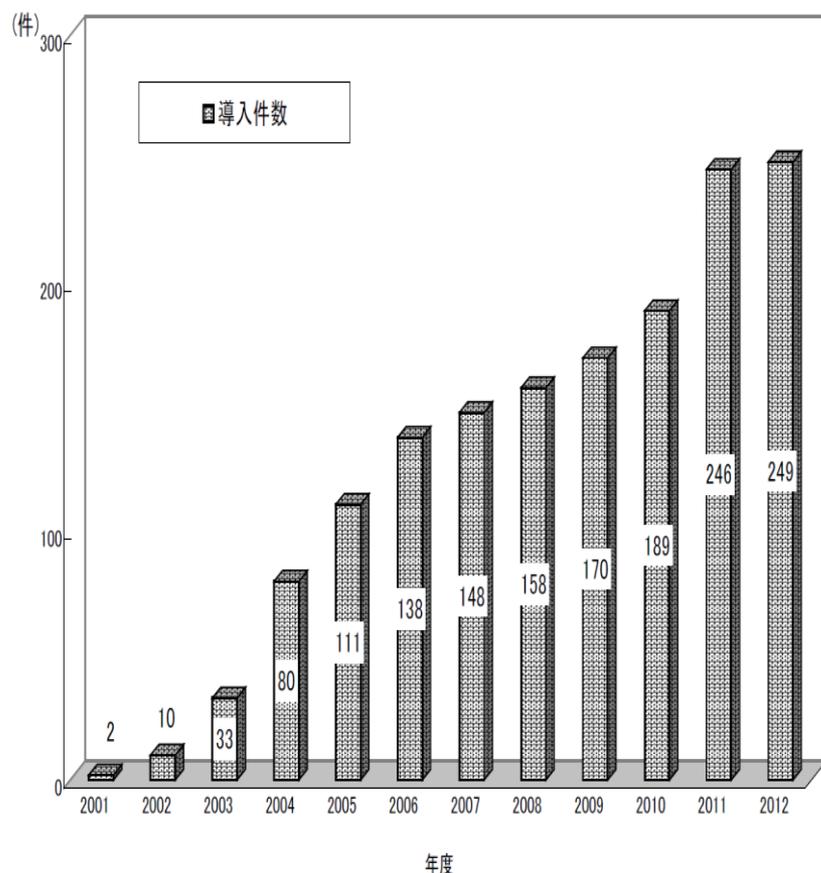
出典：企業年金連合会 財政・事業運営実態調査結果と解説(2012年度)

出典：企業年金連合会 資産運用実態調査結果と解説(2012年度)

2. (2) 労使双方のニーズを踏まえた柔軟な制度設計④

➤ DB・DCの二者択一ではなく、企業の実態に合わせてDB・DCを組み合わせることが求められる

【会員DBにおける確定拠出年金の導入状況】



【制度の組み合わせとDC採用割合】

退職給付制度	度数	率	DC割合
DCのみ	198	22.3%	100.0%
DCと退職一時金	305	34.3%	49.9%
DCと厚生年金基金	33	3.7%	58.6%
DCと確定給付企業年金	129	14.5%	34.1%
DCと中退共・特退共	27	3.0%	52.1%
DCと退職一時金と厚生年金基金	30	3.4%	34.0%
DCと退職一時金と確定給付企業年金	139	15.6%	23.6%
DCと退職一時金と中退共・特退共	17	1.9%	32.0%
DCと厚生年金基金と中退共・特退共	3	0.3%	43.0%
DCと厚生年金基金と確定給付年金	3	0.3%	30.0%
DCと確定給付企業年金と中退共・特退共	1	0.1%	10.0%
DCと退職一時金と厚生年金基金と中退共・特退共	2	0.2%	45.0%
DCと退職一時金と厚生年金基金と確定給付企業年金	2	0.2%	36.0%
有効回答者数	889		
無回答	146		

出典：企業年金連合会 資産運用実態調査結果と解説(2012年度)

出典：企業年金連合会 第4回 確定拠出年金制度に関する実態調査

2. (2) 労使双方のニーズを踏まえた柔軟な制度設計⑤

企業年金連合会は、日本経済団体連合会の後援により、セミナーを開催

日本経済団体連合会におけるセミナー(平成26. 2. 28)

歴を首尾として2000年代はじめて、確定給付企業年金(以下、DB)手続きを圧縮し、DC年金と併用する退職給付制度に移行した。足元でも、10年には65歳定年延長や長寿化に対応べく、DB年金をキャッシュ・バランス・プランに変更し、終身年金を廃止、支給開始を15年・20年の選択制とした。

一方、DC年金については、これまで6年・10年の給付のみであったが、15年・20年・終身といった選択肢を加え、拠出金を2割増やすといった改定を行った。また、DC年金の拠出限度額の引き上げにあわせて、当基金も拠出額を限度額上限まで活用することも、マッチング拠出も拡充し導入している。

イオンでは、あらたな連結加入会社・合併・分社など事業再編があり、退職給付制度の再編は、必ずしも直前の重要なポイントである。当グループにおいては、退職給付制度の過去分を将来分を明確に区分し対応することを基本としている。そのようなことで、DB年金とDC年金をあわせたグループ共通の退職給

企業年金連合会セミナーが 開催される

連合会 レポート



去る2月28日、企業年金連合会(以下、連合会)は、日本経済団体連合会(以下、経団連)の後援のもと、「なぜ企業年金改革も?」をテーマに、企業年金を取り巻く情勢と課題をテーマとしたセミナーを開催しました。会場となった東京・大手町の経団連会館には、多くの経団連の会員企業や年金基金の担当者出席し、約400名が参加しました。

以下に、当日の講演内容等をご報告いたします。(田島 龍彦) 2月28日(土) 3:00~5:30(予備) 経団連会館

企業経営の視点から 考える企業年金の情勢

村瀬清氏 企業年金連合会理事
昨年成立した厚生年金基金改革法により、多くの厚生年金基金が解散もしくは代行返上の道を歩くことになる。2002年から実施された資格退職年金の廃止にあたっては、約4割の企業において企業年金制度の移行がなされた。今回の法改正にあたっては、特に、中小企業から企業年金がなくなっていくことはあつたらぬ。他制度への移行処理を丁寧に進めることが重要である。今後、経団連と連携しながら、税制など企業年金を取り巻く課題に對

付制度のフレームを活用することができ、グループ内ポータビリティを生かすことで、人材流動によるグループシナジの発揮につながる。なお、再編時には、その企業の歴史や文化を尊重しつつ、退職金制度や退職給付計画の状況などに組合の反応を捉えながら、社員・従業員を含めた全体的な視点が必要とされない。

今後は、長寿化の進展による公的年金の支給開始年齢の引き上げの動きに目をつけ、あわせて、企業年金の年金支給期間延長、最大3年の長期化も検討課題である。また、当グループが進出している中国、ASEANなど海外も含めたグループ全体の年金バランスのあり方や、老後のライフプランや企業年金教育といった継続教育の厚みを増やすことが重要なテーマである。

トヨタ自動車 退職給付制度改革

壁江直雄氏 トヨタ自動車年金基金
企業年金は、企業において、人材の維持・活用に関する重要な戦略ツールであり、時代の要請・環境変化にも柔軟に対応していく必要がある。

当基金は、母体のトヨタ自動車との強固な信頼関係のもと、密接に連携して、2000年には給付利率の引き下げと保証期間の延長、04年移行部分の過去分並に、15年厚生年金基金から確定給付企業年金(以下、DB)への移行、さらには05年にDB年金におけるキャッシュ・シムバランス・プラン類似制度の導入など、制度の安定性を固めたいめ、オレレンジや改革に相次いで取り組んできた。

現在、トヨタ自動車の退職金制度は、

- ①キャッシュ・バランス・プラン類似制度
- ②DC年金制度
- ③退職一時金制度

の3制度から構成される。当基金が直接関わるDB年金は、退職金全体の約3割を占めている。同制度では、20年保証期間付の終身年金の選択ができ、受給者が年金を受給する比率は外

部、40年を超える経験が得た退職金の明示化を図りながら、加給金・OBに対するサービス改善、資産運用の専門性確保に努めている。また、代議士や理事等に対して、月報・年報を通じて情報開示のみならず、代議員会や理事会の開催・退任前に議案資料を送付するなどの丁寧な説明活動を行っている。母体の人事経理部門とは、日常的なコミュニケーションを重視し、密接な連携を図っている。特に制度変更や資産運用のぶれが母体の財務に及ぼす影響など両者間で認識の共有に注力している。

こうした努力もあり、当基金の財政運営は、制度上要求される積立水準の基準値をクリアし、過去10年間平均で見ると運用実績も企業年金全体の3.7%を上回っている。資産運用面では、企業年金平均に比べ、国内

の株式の投資比率が比較的高い。リスク管理面では、リパランスルールに基づき、月次でデータやエクシ、リマンス、ショックやアベノミクスに伴う市場の大きな変動に、対応している。

当基金はこの3月末に財政再計算の基準年度を迎え、制度見直しの検討を行う。主な課題として、掛金の見直しや、当基金が子定利率の引き下げの要否、資産運用に関する政策アップデート、ミクスの見直しを通じた分散投資の一層の推進などが、いずれも母体との緊密なコミュニケーションを要する。

これまで当基金の運営に関わ

い、意見交換を続けてきた。見えてきた確定拠出年金の最新トレンド

山崎俊輔氏 企業年金連合会 副センター長

01年の制度発足時には、確定拠出年金(以下、DC)とは、運用成果を自己責任とする制度であり、厳しい「将来の給付額が分かりにくい」制度を批判的なイメージが指摘されていたが、その後10年が経過し、それぞれ「自分の資産を自己責任で管理するのは当然」「会社の都合等で、給付を引き下げられることがない制度」と、そのイメージはポジティブに変化し、DC年金の魅力が再認識されてきている。加えて、最近の国内競争のさらなる激化や、退職給付債務の即時計上など「退職給付会計の厳格化」が進むなか、新たにDC年金導入を決断する企業や、すでにDC年金を導入していた企業が、その割合を増加、あるいは全面的にDC年金へ移行するといった動きがみられる。

DC年金の運営サイドとして

では、当然ながら、DC年金に對して、現役社員に関心を持たせる制度運営を心がけなければならない。DC年金は、拠出金額が常に把握できるため、これまで退職給付制度と異なり、「見える化」にも効果的である。現役社員が、ポイント型DC年金を活用するところでは、社員に全体的「自立」を促す効果がある。あるシナク社の調査によると、DC年金に加入している従業員とそうでない従業員では、退職後の資金準備額に約2割程度差がつくといった結果もある。

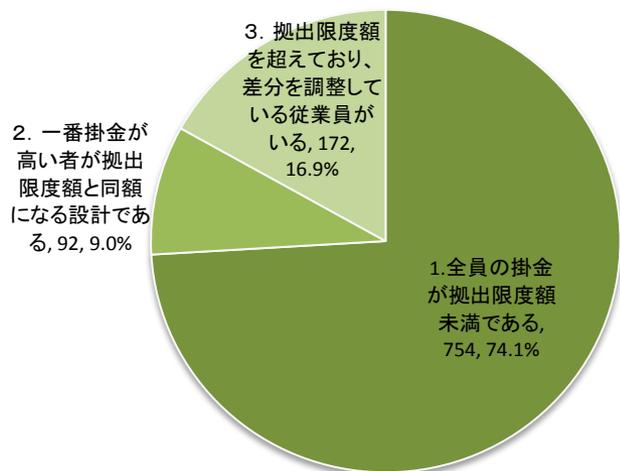
イオンの 退職給付制度改革

堀本充博氏 イオン企業年金基金
当基金は、前身であるジャスコ厚生年金基金が設立された1969年当時、高度経済成長を背景に、100%「確定給付型年金」の退職給付制度を取り入れていた。しかし、経済のグローバル化や少子高齢化の進

2. (2) 労使双方のニーズを踏まえた柔軟な制度設計⑥

➤ DCの拠出限度額が企業による柔軟な制度設計を制約

- DC制度には拠出限度額があり、企業の制度設計の制約となっている



【退職給付制度、従業員数及び拠出限度額】

従業員数	退職給付制度	拠出限度額	度数	率
～99名	DCのみ	51,000円	43	34.7%
	DC+一時金等	51,000円	57	46.0%
	企業年金有	25,500円	24	19.4%
100～299名	DCのみ	51,000円	80	29.4%
	DC+一時金等	51,000円	140	51.5%
	企業年金有	25,500円	52	19.1%
300～999名	DCのみ	51,000円	42	18.0%
	DC+一時金等	51,000円	96	41.2%
	企業年金有	25,500円	95	40.8%
1000名～	DCのみ	51,000円	31	12.0%
	DC+一時金等	51,000円	56	21.7%
	企業年金有	25,500円	171	66.3%

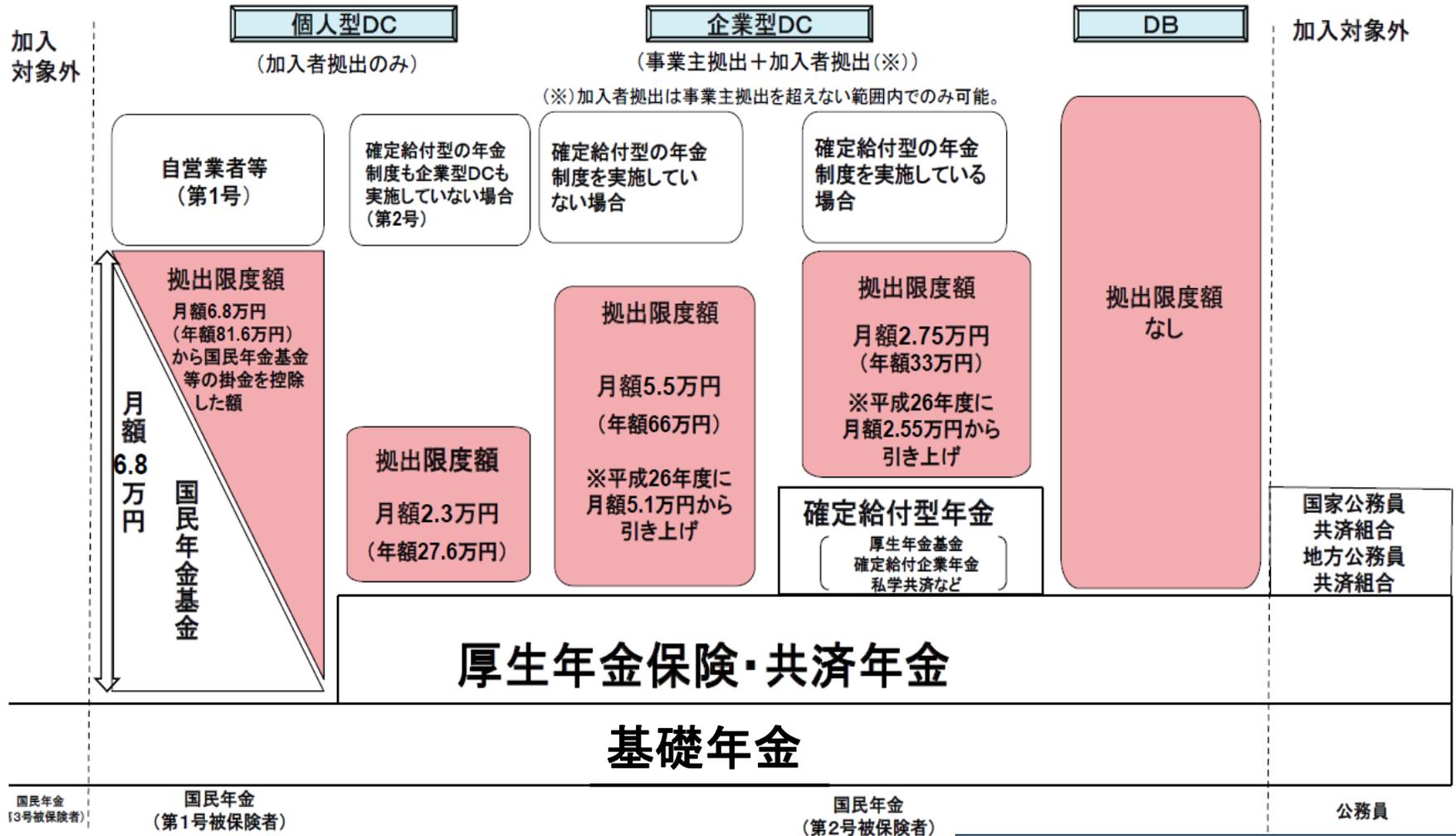
※ 併用する制度が退職一時金、中小企業退職金共済の場合、DCの拠出限度額は51,000円だが、確定給付企業年金、厚生年金基金を併用するとその給付水準にかかわらず限度額は一律に25,500円に半減する

2010年1月に限度額が引き上げられたが、25.9%の規約で限度額到達者が存在

出典：企業年金連合会 第4回 確定拠出年金制度に関する実態調査

2. (3) 雇用の流動化への対応①

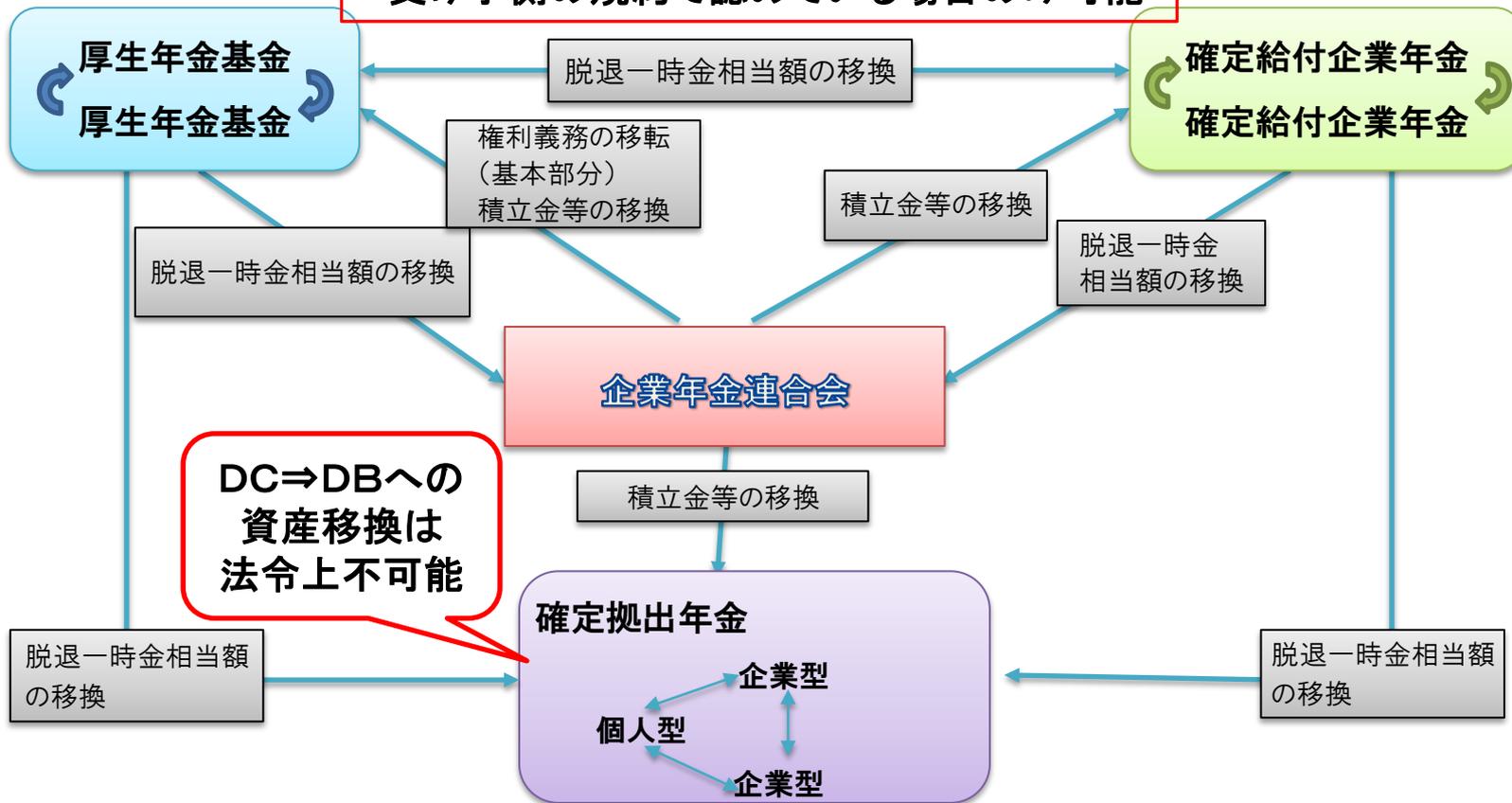
➤ 制度間による拠出限度額のバラつきや適用範囲等



2. (3) 雇用の流動化への対応②

▶ポータビリティ制度の拡充

確定給付型の企業年金間の資産移換は、
受け手側の規約で認めている場合のみ可能



- ・企業規模の拡大により企業が中小企業退職金共済から脱退を余儀なくされた場合、確定給付企業年金へは資産移換が可能だが、DCへの資産移換は認められていないという問題点もある。

2. まとめ①

公的年金の縮小

マクロ経済スライド
支給開始年齢の引き上げ…

確定給付企業年金法／確定拠出年金法 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。」

企業年金の重要性は益々高まる

大企業

退職給付会計基準の改正

貸借対照表上における即時認識
(連結財務諸表のみ適用)

割引率の見直し
→年金の予定利率が重要に

CBプランの導入、予定利率の引き下げ
有期年金化
確定拠出年金への制度変更、一部導入

中小企業

厚生年金基金制度の見直し

解散・特例解散の増加
他の企業年金への移行がどの程度あるか。(適年廃止では約4割が制度移行せずに解約となった前例あり)

中小企業は厚生年金基金制度の見直しにより、企業年金の抜本的見直しが早急に求められる

企業間

雇用の流動化

制度間における拠出限度額のバラつき等、ポータビリティの制約

将来の年金受給のためには、ポータビリティ制度の拡充等が求められる

2. まとめ②

企業年金制度の維持・拡大には
税制・制度両面からのバックアップが不可欠

課題

(1) 中小企業における企業年金の存続・維持

(2) 労使双方のニーズを踏まえた柔軟な制度設計

(3) 雇用の流動化への対応

論点

(DC)
投資教育の充実と維持コストの引下げ

(DB)
給付減額要件の見直し

(DB)
掛金拠出の弾力化

(DC)
拠出限度額の撤廃・拡大
マッチング拠出の拡大

(DB・DC)
DBとDC双方のメリットを融合した新たな制度の検討

(DB・DC)
脱退一時金移換要件の見直し
(DB→DB)
(DC→DB)

(DC)
中途引出し(一時金)要件の緩和

(DB・DC)
制度間による拠出限度額のバラつき・適用範囲等

特別法人税の撤廃