

平成 24 年 6 月 7 日

第 5 回厚生労働省有識者会議提出資料

東京乗用旅客自動車厚生年金基金
常務理事 永山 善二

厚生年金基金制度の在り方等について

○代行制度の意義・役割

周知のことであるが、我が国の今後の少子高齢化の進展により、公的年金の役割の低下は避けられないと思われる。2050年には、65歳以上の人口が全体の40%となり、公的年金は制度の持続と給付水準の維持の面から厳しい状況に立ち至ることが予想されている。

このような観点から、私的年金制度の更なる拡充が必要である。しかし、企業年金の現状を見てみると、被用者全体での企業年金加入率は5割を割っており、従業員1,000人以上の企業の場合は約80%の企業で年金制度があるのに対して、従業員が100人以下の企業のそれは約40%にも満たない。

このようななか、かつては約80,000件の制度に約1,000万人が加入していた適格年金制度が平成24年3月で廃止されたが、他の制度への移行がスムーズに行かず、かなりの数の制度が終了したと仄聞している。終了の理由は種々あるとしても、中小企業従業員の退職給付制度がやせ細ってゆくなかで、中小企業が設立する厚生年金基金（以下「基金」という）制度の存続は重要性を増している。

つまり、基金制度は、代行部分をベースに、当該業界の特性に立脚した加算・プラスアルファ給付の設計が可能で、社外積立という安全弁も担保された優れた年金制度である。代行部分と加算・プラスアルファ部分が法令・規約に則って一体的に運営されることによって、受給権が手厚く保護されている基金制度に寄せる事業主・加入員の信頼は変わっていない。

我が国経済の二重構造のなかで、中小企業は企業数の99%を占め、従業員数は2,500万人(中小企業庁調べ)を超えている。

老齢は誰にも等しくやってくる。我が国社会で、現役時の給与所得や退職給付水準に差違が存在するのは致し方ないが、日本人の老後の制度は公平でありたい。

大企業従業員には企業年金、公務員には職域加算制度がある。中小企業従業員にも労使の自助努力によって退職給付を積立てる「制度」が担保されなければ公平性が失われるのではないだろうか。現状、中小企業にとって一定

規模の年金制度を維持するためには、国の年金を一部代行する厚生年金基金制度は重要な役割を果たしているものと思われる。全国の基金の代行部分を除いたプラスアルファ・加算年金の月額平均は平均1万円弱であり、この金額が老後生活に大きいか小さいかは、受給者の「基金に入っていて良かった」という声を聞けば理解できよう。

さいわい、現在大部分の基金は安定的に財政運営されており、これらの基金は引き続き自己責任原則に基づいた運営が継続されることに異論はないだろう。

○代行割れ問題への対応

代行割れは何故起きているのかを検証してみると、

- ① 例えばここ10年間の基金平均の資産運用収益率が GPIF (厚生年金本体) に劣後していることにある。この主な原因は、基金と GPIF の資産配分(債券 GPIF 約 70%、基金約 35%、株式 GPIF 約 20%、基金約 43%)が相違しているため、株式の収益率の低迷が大きく影響したものである。
- ② また、株式の収益率の大幅なブレは、特に成熟度の高い基金の財政に大きな影響を与えた。つまり、年金資産 100 の基金で初年度の収益率がマイナス 20%となった場合、翌年度に 100 の資産を回復するためにはプラス 25%の収益率が必要となるが、実際に平成 19 年度 (マイナス 18.03%)、20 年度(マイナス 42.64%)、21 年度(プラス 44.96%)3 年間の株式の収益率で振り返ると、平成 19 年度期初 100 の資産は 21 年度末には 69 に減少してしまう。

以上のことから、積立不足を解消するためには一義的には掛金引上げが必要であるが、掛金手当てを済ませた後は、市場のボラティリティの高まりを意識した資産運用、資産配分(リスク配分)が求められるのではないだろうか。

つまり、資産運用は基金の自己責任に基づき、基金独自の事情も考慮して行われるが、将来の代行割れを生じさせないために GPIF の収益率を意識した資産運用を再構築する必要があるのではないだろうか。

指定基金制度は、最低責任準備金の積立水準(純資産/最低責任準備金)が連続した3年間のいずれもが 0.9 を下回ったときに指定されるもので、妥当な基準であったが、平成 23 年 11 月に、さらに「単年度決算で 0.8 を下回ったら指定基金とする」新たな基準が追加された。

市場のボラティリティが大きくなっていること、新たな基準は基金の財政運営を窮屈な短期主義に陥らせ、長期投資によって獲得できる収益のチャンスを狭めることとなることから、新たな基準は廃止すべきではないだろうか。

また、現行制度では過去の不足金を特別掛金で手当した場合は「特別掛金収入現価」として資産計上しているが、この理由は「特別掛金収入現価」は将来にわたる掛金収入として基金が規約で定めた担保された資産であり、国が認可したものであるからである。

上記のことから、現行の積立水準「純資産／最低責任準備金」を、将来最低責任準備金を確保できるかどうかのチェックをするために「(純資産＋特別掛金収入現価)／最低責任準備金」に変更することが考慮されても良いのではないか。

○総合厚生年金基金の在り方

過去における必要掛金の手当不足や財政の成熟化（加入員の減少、平均標準給与の低下による収入減、給付費の増加）等により、積立水準の回復が困難な基金も存在する。これらの基金では代議員会で基金の解散を決議したり、将来の解散を志向しているところがある。しかし、特例解散に伴って負うこととなる事業主の債務が確定しないため、実際は解散に踏み切れない状況にあると聞いている。

時間の経過とともに事態はさらに厳しくなる可能性も高いことから、これらの基金には解散しやすいような措置を早急に確立する必要があると思われる。

つまり、解散時の不足金は解散時設立事業所ごとの債務として確定し固定するものとし、特例解散で分割納付期間中に倒産する事業所分の債務を一括納付した事業所や分割納付している事業所に連帯負担させる制度は、設立事業所の事業経営にとって大きなリスクとなるため、廃止すべきと考える。

特例解散で分轄納付を選択する事業所は経営基盤が脆弱なところが多く、止むを得ず分轄納付を選択するのであり、将来、自己債務以外の債務を負わせる制度には疑問が生じる。

解散を志向する基金では「解散時設立事業所の自己負担分は納付するが、他の事業所の債務を負うことは受け入れられない」ことを明確にしている事業所もある。モラルハザードを避けるための対応が求められている。

また、分割納付期間の最長 15 年は、当該基金の設立事業所の経営状況により弾力的に対応すべきであり、この分割納付期間中の利息については、分割事業所が長期計画を立てられるよう定率にするなどの見直しが必要ではないだろうか。

一方、解散命令については厚年法第 179 条に規定されているが、個別基金の事情によって代行部分が毀損する等厚生年金全体の利益が失われる恐れが高まった場合は、解散命令を発動するのも止むを得ないものと思われる。

○中小企業の企業年金の在り方

経済の成長や社会の安定性が確保されるためには、国民の中間層の厚さが大事であることは周知のことであるが、圧倒的に多い中小企業従業員の退職給付は、国民経済を支え、社会の安定にも寄与するものであることから、時機に適った制度のあり方と改革が求められる。

現行基金のDBへの移行は給付の厚さの観点から効率的ではなく、DCへの移行は現行DC制度が抱える課題が改善されないと不利益を生じる結果となる恐れがある。制度移行は、基金の自主性に任せるべきである。

一方、基金の給付水準の実質的維持とアップを図ることは常に意識されるべきであり、掛金負担については事業主のみの負担だけではなく、労使の話し合いのなかで従業員負担も考慮されて良いのではないだろうか。このことにより代議員会等の制度運営が活性化して労使の信頼関係が向上することになれば、制度の保全にも繋がってゆくのではないかと思われる。

以上