

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（P B G 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も行われたものの、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

おり、ポータビリティの充実などと併せて、さらなる制度の充実が図られた。

② オランダの動向

オランダにおいては、企業年金として、企業を超えて産業別に実施される職域年金である産業年金基金と大企業の大部分が採用している会社年金基金がある。確定給付型年金が中心であり、かつ、その積立基準は厳格なものとなっており、その積立状況も安定したものとなっている。

企業年金においては、新会計基準の導入の影響などにより、その給付設計の最終給与比例型から全期間平均給与比例型への変更、保険会社のソルベンシーマージン規制に似た基準（FTK）の導入、積立比率が105%となると給付削減を可能とするなどの環境の変化がある。また、退職給付会計の導入による企業年金の母体企業の財政への影響、物価スライド実施に伴うインフレリスク、長寿命化による終身部分の給付増加等を背景に、母体企業への財務・会計への影響が軽微であり、運用環境の変化に対して持続可能性の高い企業年金に対するニーズが高まり、集団型確定拠出年金（コレクティブDC）の導入が進んでいる。加入者及び受給者ごとの個人別の資産はなく、制度の枠組みとしては確定給付型年金に分類されるものの、一定の条件下においては名目給付額の削減が可能とされていることから、リスクを加入者及び受給者が集団で担うという点で確定拠出型年金の性格も有するものである。

また、受給権については、1年以上勤務した場合は、在職中でも期間比例の年金受給権を付与することが義務づけられている。

③ ドイツの動向

ドイツにおいては、少子高齢化という人口構造の変化の中、保険料納付が減少し、年金受給者が増加するため、過大な保険料負担を課さないためには、給付水準を抑制することが不可避との考えに基づき、公的年金保険がもっとも重要な老後の所得保障であり続けるものの、公的年金保険、企業年金、個人年金の3つによって支えられなければならないことが明確にされている。

ドイツの企業年金には、引当金を計上し事業主が直接給付義務を負う「直接契約」、企業年金を運営する金庫に対し事業主が保険料を納付し、当該金庫が給付を行う「共済金庫」、事業主が生命保険により企業年金を提供する「直接保険」、生命保険に類似する運営機関である年金金庫に対し事業主が保険料を納付し、当該金庫が給付を行う「年金金庫」、企業年金を運営する基金に対し事業主が保険料を納付し、当該基金が給付を行う「年金基金」の5つである。特に「年金基金」についていえば、2001年の年金改革により、公的年金額の給付水準の引下げを行った際の代替措置として、中小企業の被用者等に対し年金を普及させることを目的として、年金支給開始時に元本保証が確保されていること、原則60歳にならない限り支給されないこと、原則終身年金であること等の要件を満たす確定拠出型の企業年金又は個人年金に対する公的助成を行うリースター年金が実施されている。その助成の内容は、企業年金又は個人年金に係る本人掛金について、助

成金の支給又は所得控除が行われる。

また、受給権については、5年以上の給付約束勤続期間を有する30歳以上の退職者及び倒産時に勤務していた従業員について受給権が付与されている。

(5) 今後の企業年金制度の方向

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

まず企業年金の近年の動向や諸外国の動向を踏まえた場合、次のような論点がある。

ア 諸外国、特にアメリカにおいては、退職給付会計の導入、確定拠出型年金の累次の規制緩和等を契機として、確定給付型年金から確定拠出型年金へのシフトが起きている。我が国においては、依然として確定給付型の企業年金の占める割合が高い一方、確定拠出年金の伸びも著しい状況にあるが、今後、確定拠出型の企業年金と確定給付型の企業年金の役割分担について、どのように考えるか。また、オランダの集団型確定拠出年金（コレクティブDC）や確定給付企業年金におけるキャッシュバランスプランなど新たな仕組みについてどのように評価するか。

さらに、イとも関連するが、確定給付型企業年金の中において、現状では、中小企業が集って設立する総合型が中心となった厚生年金基金の位置付けをどのように考えるか。

イ 諸外国では、キャッシュバランスプランなどにより選択一時金を導入する流れもあるが、依然として、長寿命化リスクに対するヘッジ機能が高い終身年金が中心的なものとなっており、また、公的年金と企業年金とで現役世代の所得に対する一定の比率の所得を確保するインテグレーション制度のある国もある。我が国では、規制緩和の流れの中で、公的年金との補完関係が強く、終身年金が義務づけられている厚生年金基金から、それに比して公的年金との補完関係が弱くなく、有期年金が中心の確定拠出年金及び確定給付企業年金が、企業年金の中心となってきているが、この現状をどのように評価するか。また、諸外国では、公的年金、企業年金及び個人年金の役割分担が明確にされている国もあるが、我が国における三者の役割分担（確定拠出年金制度における企業型確定拠出年金と個人型確定拠出年金の役割分担を含む。）についてどのように考えるか。さらに、現在、厚生年金基金の望ましい水準や確定拠出年金の拠出限度額設定の考え方の基本となっている退職前所得の6割という老後の所得確保の目標に係る水準のあり方について、どのように考えるか。

② 企業年金の性格を踏まえた論点

次に、企業年金の性格や役割に着目した場合、次のような論点がある。

まず、企業年金は、給与や賞与などの処遇と並んで、従業員の老後の所得保障を図り、その勤労意欲を高め、よりよい人材を採用する際に効果を発揮するもので

あり、企業にとって、企業の活性化にも寄与する重要な方策である。このような観点からすれば、どのように企業年金を設計するかは、企業、従業員の実情に応じて、各企業における労使合意に委ねられるべきものといえる。

他方、企業年金は、公的年金と相まって、企業の従業員の老後の所得の確保に係る自助努力を支援するものでもあり、この観点からは、積立基準、事業主の行為準則などの受給権保護のための規制が必要となる。

このように、純粋な自社年金は別であるが、法律に基づく制度として、規制・支援を行う企業年金については、

ア 給与や賞与などの処遇と並んで、従業員の勤労意欲を高め、よりよい人材を集めることを通じた企業の活性化のための方策

イ 公的年金と相まって企業の従業員の老後の所得の確保に係る自助努力を支援する方策

という2つの性格・役割を併せ持っているが、いずれの性格・役割を重視すべきか。

③ 今後の企業年金制度の方向

このような企業年金の近年の動向、諸外国の動向及び企業年金の性格・役割を考慮した場合、今後の企業年金制度の方向性としては、大きく分けて、次の2つの方向が考えられる。

ア 労使合意を基本とした、企業や従業員の実情及びニーズを踏まえたできる限り自由な制度

例) 確定給付型企业年金における選択一時金の上限額の緩和、確定拠出年金における中途脱退要件の緩和

イ 公的年金との関係を重視した、従業員の老後所得保障機能をより強化した制度

例) 給付水準の目標の設定、終身年金の原則化、選択一時金の廃止

今後の方向として、まず労使合意を基本とした自由な制度とする方向で一層の規制緩和をした場合には、企業及び従業員の実態及びニーズにより即した制度とすることが可能となる一方、従業員の老後の所得保障機能が低下するおそれがある。また、現行の企業年金制度における公的支援（税制上の措置）は、企業年金が年金として給付されることにより、公的年金と相まって企業の従業員の老後の所得保障が図られることを前提に、退職一時金制度と異なる措置がなされており、企業年金に係る支援措置のあり方が課題となる。

次に、公的年金との関係を重視し、従業員の老後の所得保障機能をより強化した制度とする方向で規制強化した場合、企業の従業員の老後の所得保障が確実となる一方、事実上、企業年金制度を企業の退職給付制度として活用することが困難となることにより、企業年金制度自体が活用されなくなる可能性が生じ、結果

として、企業の退職給付制度の実施率が低下するおそれがある。

企業年金については、これまで述べたように、その果たす役割が大きくなると期待されてきたことにかんがみ、公的年金との関係を重視した制度中心から労使合意を基本とした自由な制度中心へと変化してきた歴史があるが、現時点において、企業年金の今後の方向として、さらにどのような方向を目指すべきかについて、関係者間でコンセンサスがある状況にはない。

今後の方向としては、企業年金全体について更なる自由化を図る、企業年金のメニューとして公的年金との関係において更に多様な選択肢を設ける、企業年金全体について公的年金との関係を重視する方向に転換するといった様々な方向が考えられるが、企業年金の本質に関わる問題であり、後述する税制の抜本的検討と併せ、検討が必要である。

3. 企業年金に対する税制

(1) 現行の仕組み

① 基本的仕組み

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

ウ 給付時における公的年金等控除、退職所得控除

があるが、これらの税制上の措置は、それぞれの企業年金の性格と密接な関連を有している。

② 厚生年金基金等の税制

厚生年金保険と企業年金との調整を図る目的で創設され、公的年金の代替としての性格を持つ厚生年金基金については、公的年金に準じた税制上の措置、すなわち、拠出時において企業拠出は損金算入、本人拠出は社会保険料控除を適用し、運用時においても原則非課税とし、給付時において課税（ただし、公的年金等控除、退職所得控除を適用）という措置が講じられている。

また、適格退職年金のうち給付基準等が厚生年金基金に準ずる特例適格退職年金については、厚生年金基金が設立困難な中小企業について厚生年金基金の代替・補完的機能を有するものとして、厚生年金基金に準じた税制上の措置が講じられている。

③ 確定拠出年金及び確定給付企業年金の税制

一方、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は、適格退職年金並びの措置、すなわち、具体的には、拠出時において企業拠出は損金算入（ただし、掛金については、本来、拠出時に従業員の給与として所得税を課すべきとの考え方の下、給付時まで課税を繰り延べる）、運用時において特別法人税課税（所得税の課税繰り延べ分を遅延利子相当分として課税）、給付時において公的年金等控除、退職所得控除を適用するという措置が講じられている。

このように、企業年金の税制においては、厚生年金基金等については拠出時の掛金は所得税非課税、確定拠出年金等については拠出時の掛金には、本来所得税を課すべきとの考え方となっており、公的年金との関係などその性格の違いによって、運用時における税制、すなわち特別法人税の取扱いが異なる。

(2) 特別法人税のあり方

① 特別法人税の現状

特別法人税は、昭和37年の適格退職年金の創設時に導入されたものであるが、平成11年度から2年間凍結以降、平成13年度、平成15年度及び平成17年度と3度凍結措置が延長されており、平成19年度末に4度目の期限を迎えるこ

ととなる。

② 特別法人税の撤廃

特別法人税については、企業年金の関係者から、強い撤廃要望がある。

他方、平成17年度与党税制改正大綱においては、「年金課税については、少子・高齢化が進展する中で、公的年金制度改革の動向等を見極めつつ、老後を保障する公的年金と私的資産形成の状況、退職金課税や給与課税とのバランス、世代間・世代内の公平確保等に留意して、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な検討を行う」とされている。

仮に、このような考え方の下で、特別法人税を撤廃するとすれば、現行の確定拠出年金等に係る所得税制の考え方（企業の掛金については、本来、拠出時に従業員の給与として所得税を課すべきとの考え方）を、税制の簡素化の観点から、掛金拠出時に給与所得として課税すべきということではなく、年金の受給時に所得税を厳格に課すべきとの考え方に変えることが考えられる。具体的には、特別法人税を撤廃する一方、企業年金の給付時に適用されている控除の見直しを図ることにより拠出・運用・給付を通ずる負担の適正化を図ることが考えられる。

しかしながら、現行の特別法人税は、資産を運用する金融機関が運用段階で納税する仕組みであることから、少なくとも確定給付型の企業年金制度においては、最終的な負担は、企業が負うケースが多いものと考えられるが、給付時課税を徹底する仕組みとする場合には、受給者の手取り額が減少することとなるため、一義的には受給者の負担となるという問題がある。

また、企業年金については、年金払いと一時金払いを選択できるものが多いが、現在でも、年金払いに適用される公的年金等控除と一時金払いに適用される退職所得控除との間では、一時金払いが有利であるという不均衡があるとの指摘があり、企業年金に適用されている控除の見直しの方法如何によっては、この不均衡が拡大するおそれがある。

さらに、公的年金等控除の見直しについては、企業年金加入者以外の被用者の税負担や医療保険の自己負担など多大な影響が生じることとなる。

なお、税制の切り替え時においては、過去に年金払いを選択した者については課税が強化される一方、一時金払いを選択した者についてはさかのぼって課税強化はされないといった問題を生ずるおそれもある。

③ 特別法人税の非課税

特別法人税の負担軽減の観点からは、特別法人税の撤廃のほか、特別法人税を非課税とする方法もある。具体的には、厚生年金基金のように、公的年金との関係に着目して、公的年金と併せて企業の従業員の老後の所得の確保を図る一定の基準を満たした企業年金については、特別法人税を非課税とする方法である。また、確定拠出年金については、拠出限度額が望ましい水準に依拠して設定されていることから、厚生年金基金と同様に特別法人税を非課税とするという考え方もとりうる。

現行の厚生年金基金等においては、給付基準として、加算部分の半分以上は終身年金であること等の要件を課しており、これが非課税の基準となっているが、仮に、確定拠出年金等に非課税基準を設ける場合には、その具体的基準を明確にする必要がある。

しかしながら、この場合、具体的基準の内容によっては、特別法人税が非課税となる企業年金は少数にとどまる一方、多数の企業年金は特別法人税が課税となり、企業年金の普及促進に支障を来すおそれがある。

④ 特別法人税が課税された場合の問題点

確定拠出年金制度及び確定給付企業年金制度については、制度上は、特別法人税が課税となっているが、制度創設以来、特別法人税は凍結されており、現実に課税された実績はない。

仮に、今後、特別法人税が課税となった場合には、次のような問題がある。

まず、確定拠出年金制度については、特別法人税が個人ごとの年金資産額に課税されることとなることから、未だ厳しい金融市場の環境、個人の運用指図につき元本確保型による運用が全体の6割を占めている状況にかんがみると、年金資産の元本割れを来す者が多数となるおそれがある。また、仮に特別法人税が課税された場合は、特別法人税を納税するために運用商品を解約するなどの必要が生じることから、制度の運営において大きな影響が生じることとなる。

また、確定給付企業年金制度についても、従来の適格退職年金とは異なり、受給権の保護のための様々な規制が行われ企業の負担が重くなっている一方、年金の運用環境は未だ必ずしも良い環境ではなく、納税のためのシステム開発を含め、特別法人税に関する負担は企業にとって相当重いものとなる。

さらに、適格退職年金の廃止期限が平成24年3月末に迫っている中で、確定拠出年金等に特別法人税が課税されることとなると、適格退職年金から他の企業年金制度への円滑な移行を阻害するおそれもある。

(3) 今後の企業年金に対する税制のあり方

特別法人税については、企業年金の普及促進の観点からは、給付時課税の強化とセットではなく、単純に撤廃されるべきである。

しかしながら、特別法人税を年金課税全体の問題として捉える場合には、企業年金の今後の方向と密接に関連するものと考えられる。

すなわち、企業年金の今後の方向として、企業年金全体で労使合意に基づく自由な制度を目指す場合には、その非課税の取扱が認められるために様々な規制が求められることとなり、企業年金を自由に設計する上で阻害要因となっている特別法人税は撤廃の方向を目指すべきものと考えられる。この場合、企業年金に適用されている控除の見直しを行うことが考えられるが、その際には、企業年金の加入者及び受給者をはじめ関係者の理解を得る必要があるとともに、企業年金に係る年金払いと一時金払いの税制上の公平性の確保についても検討すべきである。

次に、企業年金全体で公的年金との関係を重視し企業の従業員の老後の所得保障

機能を強化する制度を目指す場合や企業年金において多様な選択肢を目指す場合には、特別法人税は存置しつつ、一定の基準を満たした企業年金について非課税の方向を目指すべきこととなると考えられる。この際には、非課税措置に関する具体的基準の策定に当たり、企業年金の実態も踏まえるなど、非課税措置が実効性のあるものとなるよう配慮することが必要であると考えられる。

企業年金に対する税制のあり方については、企業年金制度の今後の方向と表裏一体の関係にあり、これと併せて検討する必要があるとともに、前述の特別法人税のあり方を含めた年金課税に係る抜本的な検討を行う中で、検討する必要がある。

特別法人税については、税制の抜本的な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、現在の凍結措置を継続すべきである。

4. 確定拠出年金の課題

(1) 加入対象者

① 第三号被保険者

第三号被保険者については、平成16年の公的年金制度改正において、第三号被保険者期間の厚生年金の分割が認められ、その中で、被扶養配偶者を有する被保険者が負担した保険料については、被扶養配偶者と被保険者が共同して負担したものであることを基本的認識とする旨の規定が創設されている。

仮に、確定拠出年金の掛金についても、公的年金における保険料と同様の考え方に立った場合には、企業型確定拠出年金（他の企業年金なしの場合）に係る拠出限度額は、厚生年金基金の望ましい水準を勘案して設定されているが、その算出においては夫婦（世帯）の年金額を前提としており、現行制度においても、第三号被保険者の老後の所得保障をも考慮した上で制度設計が行われていると考えることもできる。

しかしながら、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、第三号被保険者を個人型確定拠出年金の加入対象とすることについては、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、引き続き検討すべきである。

② 公務員

公務員の年金については、現行の公的年金としての職域部分は廃止し、新三階年金を設けることとされており、現在、新三階年金のあり方について関係省庁等において検討が行われている。

公務員に係る企業型確定拠出年金のあり方については、この新三階年金の在り方に関わる課題であり、関係省庁等における検討結果を注視する必要がある。

また、公務員の個人型確定拠出年金への加入については、公務員の新三階年金の具体的な制度のあり方やその実施状況を勘案する必要があるとともに、今後の民間における個人型確定拠出年金の普及状況等を踏まえる必要がある。

③ 他の企業年金制度がある企業に雇用される第二号被保険者

確定給付企業年金等の他の企業年金を実施している企業であっても、企業型確定拠出年金のみを実施している企業に係る拠出限度額（現行4.6万円）の半額を限度として、企業型確定拠出年金を実施することが可能であるが、企業型確定拠出年金を実施するか否かは、各企業の判断に委ねられている。

このため、確定給付企業年金等の他の企業年金を実施する企業の従業員についてみると、制度的には、企業型確定拠出年金を実施する企業の従業員と企業型確定拠出年金を実施していない企業の従業員とでは、後者の老後の所得保障水準は低いものとなっている。

個人型確定拠出年金導入の趣旨は、企業年金がある者となない者との公平性の確保であり、この考え方を徹底すれば、確定給付企業年金等を実施する企業の従業

員との公平性を確保する観点から、確定給付企業年金等の他の企業年金を実施する企業のうち、企業型確定拠出年金を実施しない企業の従業員には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である。

(2) 掛金拠出

① 拠出限度額

ア 企業型確定拠出年金の拠出限度額

(ア) 他の企業年金制度がない場合

企業型確定拠出年金のうち、他の企業年金を実施していない企業に係る拠出限度額は、退職前所得の6割を公的年金と併せて確保することを趣旨とする厚生年金基金の望ましい水準を勧告して設定されているが、現行制度を前提とすれば、その設定の考え方は、妥当である。

拠出限度額の具体的な水準については、これまで公的年金の水準の動向等を踏まえて改定されてきており、今後とも、公的年金の水準の動向等を踏まえて、その改定を検討すべきである。

なお、後述するように、多くの企業型確定拠出年金の掛金について定率制がとられていることから、若年層などは、退職前所得の6割を確保するのに十分に掛金が拠出されていないという実態があることに留意すべきである。

また、そもそも拠出限度額の設定は、税制上の措置と密接不可分の関係があるが、現行制度は拠出限度額について、厚生年金基金における特別法人税の非課税水準を勧告して設定しつつ、特別法人税を課税扱いとしており、仮に企業年金に対する税制において給付時課税の徹底による特別法人税の撤廃等の抜本的見直しが行われた場合には、高所得者優遇にならないよう配慮しつつ、拠出限度額の撤廃を含め検討が必要である。

(イ) 他の企業年金制度がある場合

企業型確定拠出年金のうち、他の企業年金を実施している企業に係る拠出限度額は、厚生年金基金等の他の企業年金に加入している第二号被保険者と加入していない者との間で不公平が生じないように、企業型確定拠出年金のうち他の企業年金を実施していない企業に係る拠出限度額から、他の企業年金に企業が拠出する掛金額を控除するということであり、この基本的考え方は妥当である。

また、他の企業年金に企業が拠出する掛金額を控除することは、当該掛金額には積立不足分を充当するためのものも含まれていることから、実務的に困難であることを踏まえれば、現状の取扱いはやむを得ない措置であると考えられるが、なおきめ細かい対応ができないか、実務上の対応の可能性を含め、引き続き検討すべきである。

イ 個人型確定拠出年金（他の企業年金を実施していない企業に雇用される第二号被保険者を加入対象者とするもの）の拠出限度額

企業の従業員については、同水準の老後の所得保障を図るという観点からは、

確定拠出年金のみを実施している企業に係る拠出限度額（現行月額4.6万円）と同水準まで、個人の自助努力による老後の備えを認めることが望ましい。

現行の拠出限度額については、企業年金における企業の支援（掛金）の状況を勘案して、これを設定するという考え方であり、現在は、厚生年金基金の掛金の状況を勘案して設定されている。この考え方を基本的に維持する場合にも、現在は、確定拠出年金創設時とは異なり、企業年金として、確定給付企業年金及び企業型確定拠出年金もあり、また、厚生年金基金は中小企業を中心とした総合型に偏在している状況にあることを踏まえれば、厚生年金基金の掛金の状況に加え、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して拠出限度額を設定する方向で検討すべきである。また、その際、後述する企業型確定拠出年金における個人拠出（いわゆるマッチング拠出）との均衡も考慮すべきである。

② 企業型確定拠出年金における個人拠出

ア 個人拠出の可否

企業型確定拠出年金における個人拠出（いわゆるマッチング拠出）については、確定拠出年金創設当時においては、企業の掛金拠出に加えて個人による老後の所得保障を支援するという考え方はありうるものの、従業員本人の拠出を任意とし、その運用方法まで自ら選択するという仕組みでは貯蓄と変わらないということから、今後の検討課題とされている。

しかしながら、企業年金制度においては、適格退職年金、厚生年金基金及び確定給付企業年金のいずれにおいても、個人拠出が認められているように、事業主拠出を基本としつつ、労使合意の下、従業員が希望する場合には、従業員にも掛金の拠出を認め、老後の所得保障をより充実することを可能とする仕組みが一般的であり、企業型確定拠出年金についても、他の企業年金同様、従業員の自助努力による老後の所得保障の充実を認める必要がある。

また、現行の企業型確定拠出年金の拠出限度額は、公的年金と企業年金とを併せ退職前所得の6割を確保する水準である厚生年金基金における望ましい水準を勘案して設定されているが、実際の企業拠出は、定率による掛金設定が9割を超えており、その多くが賃金カーブ等を基準としている。この結果、若い世代を中心として、企業の掛金は、拠出限度額よりは低い水準となっており、実態としても、個人の拠出による老後の所得の確保を支援する必要性は高い。

さらに、政府においては、「貯蓄から投資へ」という政策の方向が示されているが、各加入者及び運用指図者（以下「加入者等」という。）の運用状況は、制度創設当時と比較して、元本確保型の運用商品から債券・株式などの収益性の高い運用商品へとシフトしていることから、本人拠出を導入することにより、本人の投資意欲が高まるという効果も相まって、「貯蓄から投資へ」という流れを加速する効果が期待できる。

なお、中途引出しの原則禁止等現行の貯蓄性の排除のための規制を個人拠出についても課すほか、後述する、企業型確定拠出年金に係る拠出限度額の設定、

個人拠出に係る限度額の設定等により、その貯蓄性の排除は十分に可能である。
以上から、企業型確定拠出年金における個人拠出を認める考え方に立って、その具体的なあり方について検討すべきである。

イ 具体的要件

企業型確定拠出年金における個人拠出を認める場合、具体的な要件は次のとおりとすべきである。

(ア) 拠出限度額

個人拠出については、企業型確定拠出年金の拠出限度額の枠内とするという考え方と枠外（別枠）とする考え方がある。

企業型確定拠出年金の拠出限度額の枠内とする場合には、現行の拠出限度額の考え方である退職前所得の6割を企業拠出と個人拠出とで賄うという考え方となる。

他方、企業型確定拠出年金の拠出限度額の枠外（別枠）とする場合には、現行の拠出限度額の考え方である退職前所得の6割を公的年金と企業拠出で賄い、個人拠出はその上乘せ部分を賄うという考え方となる。

個人拠出に対する支援も、老後の所得保障の水準としては、現行制度と同様、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、企業型確定拠出年金の拠出限度額の枠内での拠出とすることが適当である。

なお、現行の拠出限度額の枠外（別枠）で一定の上限を設けて個人拠出を認めるべきという意見があったが、この場合には、退職前所得の6割を超える所得確保の目指すべき水準や企業拠出と個人拠出との役割分担について検討が必要であり、今後の検討課題とすべきである。

(イ) 個人拠出の限度額

企業型確定拠出年金における個人拠出の限度額については、

- (a) 企業型確定拠出年金の拠出限度額の範囲内であれば自由に認めるという考え方
 - (b) 企業が実際に拠出する掛金と同額（労使折半）まで拠出することを認めるとする考え方
- がありうる。

企業型確定拠出年金の拠出限度額の範囲内であれば、自由に個人拠出ができることを認めることとした場合、個人の選択により拠出限度額までは拠出することが可能となり、老後の所得保障機能を高めることにつながる。他方、企業型確定拠出年金が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した場合、他の企業年金制度である厚生年金基金や確定給付企業年金と同様、本人拠出額は、事業主拠出額の範囲内とすべきこととなる。

ウ 税制

企業型確定拠出年金における拠出限度額の範囲内で個人拠出が認められるの

であれば、それは、厚生年金基金の望ましい水準を確保するための自助努力に対する支援を行うものに他ならず、現行の企業型確定拠出年金における企業の掛金の損金算入、個人型確定拠出年金における所得控除との均衡を考慮して、企業型確定拠出年金における個人拠出についてもそれと同等の所得控除の対象とすべきである。

(3) その他

① 投資教育

ア 継続教育の明確化

高齢化が進展する中で、老後の所得保障に関する企業年金等の役割はますます重要になってきているが、確定拠出年金は加入者等の運用結果により給付額が変動することから、導入時の教育に加え、継続教育は極めて重要であり、継続教育の実施率を向上させる必要がある。現行の確定拠出年金法においては、投資教育において継続教育を行うことが明確化されていないことから、現行の投資教育に関する事業主の努力義務の中に、継続教育が含まれる旨を明確化すべきである。

イ 投資教育に係るガイドラインの策定

継続教育を含めて、投資教育を充実した内容とし、加入者等のニーズに応じたものが企業から提供されるよう、各企業における投資教育の実態を把握するとともに、必要に応じ、確定拠出年金を実施している、または実施しようとしている企業が活用できるような投資教育に係るガイドラインの策定等について検討すべきである。

ウ 投資アドバイスサービス等の振興

加入者等が自己により選定した運用商品の状況、金融市場全体の動向、自己の資産配分と当該企業の他の従業員全体の資産配分との比較などの情報を得た上で、自らの指図の方針、その見直しの検討等を行うことが可能となることが重要であり、確定拠出年金を実施するサービスの一環として普及し、加入者等が将来の年金給付を充実することが可能となるよう、その振興に努めるべきである。

また、アメリカの401(k)プランにおいては、投資モデルに基づき運用商品への投資比率を具体的に助言するような投資アドバイスサービスが提供されている。全ての確定拠出年金の加入者が同レベルまで投資の知識、経験を得ることは困難な面もあり、近年、このような形で、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ことが認められている。

このような投資アドバイスサービスも、加入者等の運用指図の向上の一助となると考えられることから、投資アドバイスサービス提供主体と運営管理機関との関係の整理及び運用に係る勧奨行為との関係に留意しつつ、その振興に努めるべきである。

② 運用商品の除外

運用関連運営管理機関又は事業主から提示された運用方法について、その一部を除外しようとする場合には、原則として、当該運用方法により運用を行っている者全員の個別の同意を得ることが必要とされているが、個々の加入者等が運用している商品を把握しているのは記録関連運営管理機関に限られ、運用方法を除外する際に同意を得る主体となる運用関連運営管理機関又は事業主は、それを把握しておらず、事実上、個別の同意による運用商品の除外を行うことは困難な状況にある。

一方、長期にわたる確定拠出年金の運営においては、当時最善を尽くした商品選定であっても、金融市場の動向など様々な事情により運用商品の除外を可能とすることが加入者等にとって利益となる事態が生じることが想定されとの指摘がある。また、確定拠出年金が定着し、確定拠出年金に関する運用商品が充実する中、運用商品の内容、運用手数料等の観点から新たな運用方法を提示しようとする際に、既に提示している運用方法を除外しようとしても個別の同意を得ることが困難であることから、徒に多数の運用方法が、加入者等に提示される運用方法として並存することとなるが、これは加入者等の選択肢を拡大することとなる一方で混乱を来たすおそれがあり、運用商品の除外を可能とすることが加入者等にとって利益となる場合が想定されとの指摘もある。

以上から、運用商品の除外手続きを緩和する措置を講ずるべきである。ただし、運用商品の除外に当たっては、事業主の責任が問われるリスクがあることから、企業型年金規約において、事業主と労働組合等の間の労使合意により運用商品を除外することを明記した上で、個別の運用商品の除外に当たっても労使合意を必要とするというように、手厚い手続きを定めるとともに、実際に各企業が運用するに当たっても、規約改正及び個別の運用商品の除外という双方の場面において、加入者等に十分周知・説明するなど、加入者等の保護のための十分な配慮をすべきである。また、除外後において、個々の加入者等が他の運用商品の選択を円滑に行うことができるよう、事業主等を通じて十分な情報提供等が行われるようにする必要がある。さらに、運用商品の除外に当たっては、必要に応じ、専門的知見を有する運営管理機関の助言を求めることも考えられる。

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

確定拠出年金制度は、加入者等が自己の責任において運用方法を選択して運用指図を行う制度であり、加入者等が自ら選択しないことは、制度の本来の姿ではなく、投資教育等により加入者等自身の投資を促すことが基本である。

しかしながら、加入者等が自らの運用商品を選別するのに時間を要し、運用指図が間に合わない場合があり、企業型年金規約において、加入者等の運用指図が行われるまでの間のデフォルトファンド（加入者等から運用指図がなかった場合の運用先として事前に設定している商品）を特定し、運用指図がない状態を回避している事例が見られる。

現在、どのような運用商品をデフォルトファンドとするかについては、基本的には、労使合意の問題であり、明確な法的規制はないが、事業主の責任が問われるリスクがあることから、預貯金等元本確保型の運用方法に限定されているのが実態である。これに対し、一般に、元本確保型よりもリスク・リターンが高いとされる投資信託等の運用方法をデフォルトファンドとしても、事業主が責任を問われないことを明確にすべきではないかとの指摘がある。

また、運用に関する知識・経験が乏しい加入者等を想定して、運用指図までの間のつなぎの運用方法ではなく、恒久的な運用方法としてデフォルトファンドを活用すべきではないか、との指摘もある。

さらに、全ての確定拠出年金の加入者等が同レベルまで投資の知識、経験を得ることは困難な面もあり、アメリカにおいても、更なる加入者拡大に向けた施策の一環として、ある程度のリスク・リターン水準の期待できる運用商品をデフォルトファンドとして指定することを容易とする制度改正が進められているところである。

以上を踏まえれば、今後、加入者等のニーズも見極めながら、デフォルトファンドを設定する際の一定のルールのあり方等について、検討する必要がある。

なお、転職者等個人型に移換されるべき者については、企業との雇用関係が終了していることから、同列に整理できないことにも留意すべきである。

また、運用指図の権限を加入者等に与えたものの、加入者等がその権限を行使しなかった結果、投資先となるデフォルトファンドとは別に、事業主と加入者の代表が運用に関する権限と責任を共有するオランダのコレクティブDCのように、個々の加入者等があらかじめ定められた運用方法により運用する現行の仕組み以外の方法については、デフォルトファンドの検討状況も踏まえた上で、今後の検討課題とすべきである。

④ 中途脱退

ア 中途脱退要件

(ア) 企業型確定拠出年金からの中途脱退

確定拠出年金は企業の退職給付制度の一つとして活用されているのが実態であることから、一定の年齢に到達する前であっても、退職した時点で支給が可能となるような制度改正に対する要望が強い。

確定拠出年金制度においては貯蓄性を排除する観点から、確定給付企業年金制度等とは異なり、中途脱退要件について一定の制限が設けられているが、企業型確定拠出年金からの中途脱退要件の緩和については、公的年金と相まって老後の所得保障を図るという確定拠出年金の本来の目的と確定拠出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、確定拠出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。

(イ) 個人型確定拠出年金からの中途脱退

企業型確定拠出年金から個人型確定拠出年金へ移換した者の中には、掛金

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、正規の移換手続き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续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こととされているが、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統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、通常の理事の定数の枠外で、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

企業年金研究会オプザーバー名簿

(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（ACCCJ）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