

企業年金等制度の見直しに向けた連合の考え方と当面の取り組みについて

I. はじめに

企業年金は退職給付由来であり、「後払い賃金」としての性格を有しており、あわせて老後の生活保障としての機能をも有している。公的年金の給付水準が将来的に低下していく中で、企業年金等のより一層の普及が求められるとともに公的年金の補完機能を果たすべきとの要請も強まっている。

政府は、企業年金・個人年金¹について高齢期の長期化と就労の拡大・多様化への対応が急務であるとして、社会保障審議会年金部会における公的年金の財政検証と制度改正の検討と並行して、同企業年金・個人年金部会を開催。企業年金等制度改革に向けた具体的な検討課題について検討し、2020 年の通常国会に公的年金制度と合わせて改正法案を提出するとしている。

連合は、企業年金・個人年金部会での議論にあたり、「政策・制度 要求と提言 2020～2021 年度」を踏まえつつ、以下のとおり対応していくこととする。なお、今後新たな議題や制度見直しの提起がなされた場合には、さらに考え方を整理し、当面の取り組みを提起することとする。

II. 企業年金制度等の現状と課題

1. 現状と課題

- 2001 年に確定拠出年金（DC）、2002 年に確定給付企業年金（DB）の各制度が施行される一方、適格退職年金の廃止や厚生年金基金制度の見直しが行われ、各企業年金の移行が行われてきた。しかし、企業年金制度の加入者は減少傾向にあり 1,606 万人（2017 年度末）と厚生年金被保険者の 4 割弱にとどまっている²。
- 企業における企業年金を含む退職給付制度の実施状況は横ばいで推移しており、退職一時金制度のみの企業が増加しているのに対し、企業年金の実施割合は低下している。また、従業員規模が小さいほど実施割合が低下している。パート・有期等で働く者については、退職金給付制度の適用割合は極めて低い現状にある。
- 少子高齢化の進行により公的年金の長期的な給付水準の低下は避けられず、企業年金の公的年金補完機能が広く発揮されるよう普及を強力に進める必要がある。
- 受給形態では DB 受給者の 68%、企業型 DC 受給者の 94% が一時金で受け取っているほか、DB・DC ともに有期年金の実施割合が高く、高齢期の所得確保という制度目的からかけ離れた状況にある。そのため、老後の多様な資金ニーズに留意しつつ年金による受給を促進していく必要がある。

¹ 国民年金基金および個人型 DC

² 各企業年金制度の加入者の合計。DB、DC（企業型、個人型）を併用している加入者がいることに留意が必要。

- DBにおいては運用実績が給付に反映されるキャッシュバランスプランや、一定以上の運用リスクについては加入者が給付減額の形でリスクをとることとなるリスク分担型企業年金が、労使合意の下で実施可能となっており、労使合意がこれまで以上に重要性を増している。そのような中、労働組合や過半数代表者によるガバナンス機能が発揮できる環境の整備が必要である。
- 個人型DCの加入者数は増加傾向にあり、2019年4月時点で123.4万人となっているが、国民年金被保険者全体に対する比率は1.8%程度にとどまる。企業型DCへのマッチング拠出や企業型DCと個人型DCの併用が普及し始めており、「賃金の後払い」の性格を有する企業年金と、個人の資産形成である個人年金を明確に区分し、事業主の掛金負担が労働者に転嫁されないための歯止めが必要である。

Ⅲ. 企業年金等制度に対する連合の考え方

1. 基本的な考え方

- 企業年金制度は退職給付制度であることから、確実な給付が受けられる制度を基本とする。また、事業主と労働者の掛金の区別をあいまいにしてはならない。
- 企業年金制度は労働条件と密接な関係にあることから、労使自治を尊重すべきである。労働組合はパート・有期等で働く者を含めた企業年金の整備・適用に積極的に取り組まなければならない。
- 公的年金の給付水準の長期低下が見込まれる中、企業年金制度の公的年金補完機能が広く発揮されるよう、企業年金の普及促進を強力に進めるべきである。

2. 企業年金・個人年金部会の検討事項に対する考え方

(1) 確定拠出年金（DC）

<企業年金・個人年金部会における論点>

- ① 就労期間の延伸や高齢期の長期化に対応するため、DCの加入可能年齢の引き上げを行うべきか。
- ② 拠出限度額の見直しを行うべきか。企業型DCと個人型DCを併用する場合、現在3.5万円までとなっている企業型DC（事業主拠出）の限度額を見直すべきか。また、マッチング拠出において、加入者掛金を事業主掛金以下とする制限の見直しを行うべきか。
- ③ 現在は原則認められていない中途引き出し要件の見直しを行うべきか。
- ④ 継続投資教育の実効性を高めるため、どのような対応が必要か。

① 加入可能年齢

- 原則として60歳までとなっている加入可能年齢³について、健康寿命の延伸やそれに伴う高齢期の就労の拡大、公的年金の支給開始年齢との関係等を踏まえ、加入可能年齢の引き上げを検討すべきである。ただし、受給開始可能年齢は、老後の多様な資金ニーズを踏まえ60歳を維持すべきである。

② 拠出限度額

- 掛金額の状況と加入者拠出にかかる税の公平性を踏まえ、拠出限度額の見直しの必要性について慎重に検討すべきである。

³ 同一の実施事業所で引き続き使用される加入者に限って、65歳未満の規約で定める年齢まで加入可能とされている。

- 企業型DCと個人型DCを併用する場合に事業主の掛金負担が引き下げられないように、個人型DCの限度額（2万円）を維持しつつ合計で企業型DCのみの場合の拠出限度額（現状5.5万円）まで事業主拠出が可能となるよう見直しを検討すべきである。
 - 企業型DCに対する加入者によるマッチング拠出については、退職給付制度である企業年金制度の趣旨を踏まえ、事業主の掛金負担が労働者に転嫁され加入者掛金が基本となることがないように、事業主拠出を超えない範囲で加入者拠出を認めるとされている現行の仕組みを維持すべきである。
 - 選択型DC（疑似マッチング）は、本来、事業主が負担すべき掛金負担を労働者に転嫁するものであるため、規約を認可する際、労働条件の変更にあたり公的年金や出産手当金等が減少するなどのデメリットがあることを労働組合等に対し丁寧に説明し、十分に協議を尽くしたことを確認すべきである。
- ③ 企業型DCにおける中途引き出し
- 中途引き出し要件については、被災時など労働者の責によらずに生活困窮に陥った場合など明確な要件を定めた上で、例外的な取り扱いとして慎重に検討すべきである⁴。
- ④ 継続投資教育
- 企業型DCの導入事業所における継続投資教育の実施状況が低調かつ不十分であることから、2015年改正DC法による配慮義務化⁵の効果をフォローアップし、次期見直しに向け検討していくとともに、投資教育の重要性に関する実施事業主等⁶への周知徹底をはかるべきである。

（2）確定給付企業年金（DB）

＜企業年金・個人年金部会における論点＞

- ① DCとのイコールフットィングの観点からDBに拠出限度額を設定すべきか。
- ② 定年延長に伴って支給開始年齢を延長した場合、給付現価が減少するために給付減額となり、個別同意等の手続きが義務付けられているが、就労期間の延伸に対応して当該手続きの緩和を行うべきか。リスク分担型企業年金の合併時における給付減額手続きの取扱いを見直すべきか。また、給付減額の手続要件として加入者等の自署・押印による同意書の提出が法令上求められているが、事務手続きの簡素化の観点から電磁的方法なども可能とすべきか。
- ③ 受給権保護を強化するための手法として支払保証制度についてどう考えるか。

① 拠出限度額の設定

- 企業年金制度は退職給付制度であり、労使合意の下で実施されているものであることを踏まえ、DBに拠出限度額の設定は行うべきでない。

② 給付減額の取り扱い

- 企業年金導入企業における定年延長の実施に際しては、定年延長該当者に係る掛金水準を抑制することは給付減額となるため、事業主は、加入者や受給

⁴ 企業型DCでは、①企業型年金加入者、企業型年金運用指図者、個人型年金加入者又は個人型年金運用指図者でないこと、②個人別管理資産額が15,000円以下であることなどを満たした場合に限って脱退一時金が認められている。

⁵ 2018年5月施行

⁶ 個人型DCの投資教育は国民年金基金連合会の配慮義務とされている。

者が十分に変更内容を理解し真意に基づく同意を行うことができるよう丁寧な説明を行うことが必要である。また、労働組合⁷と十分に協議を尽くすべきである。

- 給付減額に該当する場合の受給者および加入者の個別同意については、受給権または期待権の侵害につながりうる重要な手続きである。そのため、給付設計の変更を行うプロセスにおいて納得のいく説明を行い、真意に基づく同意を担保することが重要であり、自署と押印を必要とする現行手続きを緩和すべきではない。

③ 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の国会附帯決議⁸を踏まえ、整備に向けた検討を進めるとともに、受給権保護の強化をはかるべきである。

(3) 中小企業に対する企業年金の普及

＜企業年金・個人年金部会における論点＞

- ① 中小企業への企業年金の普及を促進するためにどのような対応が必要か。

- 総合型DBや受託保障型DB、簡易型DB、簡易型DC、中小企業退職金共済制度の一層の普及に向け、国、経営者団体、金融機関、企業年金連合会等が協力して、中小企業における退職給付制度の整備・充実に向けた取り組みを強化すべきである。

(4) パート・有期等で働く者に対する企業年金の普及

＜企業年金・個人年金部会における論点＞

- ① 企業年金による公的年金の補完機能が強調される中、パート・有期等で働く者の企業年金のカバレッジを高めていくためにどのような対応が必要か。

- 2018年12月に策定された「同一労働同一賃金ガイドライン」の趣旨を踏まえ、企業年金における雇用形態による不合理な待遇差の相違が解消されるよう、同ガイドラインの周知徹底をはかるべきである。

(5) 労働組合等による企業年金のガバナンスの強化

＜企業年金・個人年金部会における論点＞

- ① 企業年金のガバナンスの実効性を高めるためにどのような対応が必要か。

- 基金型DBのガバナンス強化に向け、特に労働組合のない企業の基金や総合型基金における加入者側代議員⁹について、適切に加入者を代表する者が選出

⁷ 加入者の給付減額を行う場合の手续要件として、規約の変更について次の同意を得ることとされる（確定給付企業年金法施行令第4条第2号、確定給付企業年金法施行規則第6条第1項）。

①加入者の3分の1以上で組織する労働組合があるときは、当該労働組合の同意

②加入者の3分の2以上の同意（加入者の3分の2以上で組織する労働組合がある場合は、当該労働組合の同意をもって代替可能）。

⁸ 衆議院厚生労働委員会附帯決議「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、セイフティネットとしての機能をもつ「支払保証制度」について、モラルハザードの回避などに留意しつつ、引き続き検討を加えること。」

⁹ 互選代議員

されるよう促すべきである。また、母体企業の労使で構成する年金委員会を設置するなどして、DB基金との緊密な連携による掛金拠出に係る意思決定が行われる体制の構築を促すべきである。

- 規約型DBにおいては労使合同の委員会を設置し、掛金拠出、年金給付、資産運用について加入者の意思を尊重した運営が行われるよう促すべきである。
- 企業型DCの運営にあたり、運用商品の利回りや従業員の運用見直し状況などについて継続的に検証し、加入者の意思を尊重させるため労使合同の委員会の設置や労使協議等の定期的な実施を徹底するよう促すべきである。
- 企業年金のガバナンスの実効性を高めるため、労働組合や加入者による関与・監視の実効性を確保し、労働組合や加入者が本質的な議論に参加できるよう平易な説明や解説を行うなどの条件整備を促すべきである。また、加入者に対し運営状況についての定期的な情報開示を徹底すべきである。

IV. 今後の取り組みについて

1. 連合本部

- (1) 企業年金・個人年金部会において連合の意見反映に努めるとともに、構成組織・地方連合会に対して、審議内容について適宜情報提供を行う。
- (2) 労働組合による企業年金のガバナンス機能強化に向け、NPO法人金融・年金問題教育普及ネットワーク等と連携し、構成組織等への支援体制を構築する。
- (3) 企業年金等制度に関する学習会を開催する。
- (4) 電子媒体等による他の企業年金の好事例の紹介や制度改正等に関する情報提供の実施、ハンドブックなどのツールや器材を提供する。

2. 構成組織・地方連合会

- (1) 連合本部が主催する学習会に参加する。
- (2) 連合本部、NPO法人金融・年金問題教育普及ネットワークと連携し、単組に対する情報提供などの支援に努める。
- (3) 企業年金の普及促進に向け、加盟組合に対し制度に関する周知を行う。
- (4) 企業年金のない事業所においては、パート・有期等で働く者を含めて企業年金が適用されるよう、企業年金制度の整備をはかる。
- (5) パート・有期等で働く者の組織化の取り組みを進め、パート・有期等で働く者にも企業年金が適用されるよう、退職金規程の整備をはかる。

以上