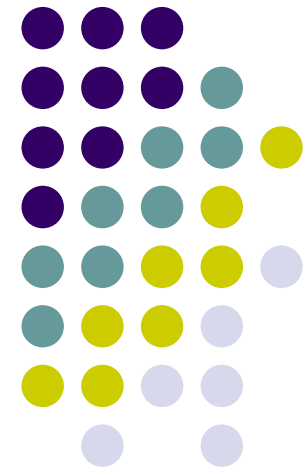


# 企業年金制度に関する連 合の考え方

第2回企業年金政策研究会  
2009年3月31日





# 1. 退職金の位置づけ

- 退職金は労働条件の一つとして「賃金の後払い」の位置づけ。また、「老後の生活保障」の性格もある。
- 退職金は「賃金の後払い」として、労働を提供した時点で支給が確定するもの。



## 2. 退職金の年金化

- 「企業年金」は歴史的に退職一時金の一部（または全部）を横倒しして、年金として発展したものの。「老後の生活保障」の観点から、従業員へも年金化は浸透している。
- 各企業においては労使合意に基づく「退職金・年金規定」が定められ、変更の必要が生じた場合は労使合意による変更が必須。



### 3. 退職一時金・退職年金の支給

- 退職一時金が確定給付であるのと同じく、退職年金(企業年金)も確定給付が基本。
- 就労の多様化時代に対し、確定給付企業年金の通算制度を求めてきた。(平成17年10月より通算制度開始)

## 4. 新型企業年金制度の導入および適格退職年金の廃止



- 「賃金の後払い」であることから、企業年金は給付建て（確定給付）が基本と考えるが、会計基準の変更、景気動向、運環境悪化による積立不足問題、あるいは従業員側の変化（就労の多様化、資産形成・運用の考え方）などもあり、確定拠出企業年金制度もある程度普及してきている。
- 財産権保護の観点から、適格退職年金制度から他の企業年金制度（DB、DC、中退共）への移行促進が重要。連合としても、NPO法人金融・年金問題教育普及ネットワークと共同で積極的にPR。（チラシ参照）



## 5. 受給権の保護

- 企業年金は「賃金の後払い」として確定しているものであり、受給権の保護は最重要課題。企業側、あるいは受託者は、確定した年金を支払う責任がある。
- 企業年金は公的年金の補完としていく性格を強めており、何らかの支払保障制度が必要。



## 6. 制度設計

- 企業年金が「賃金の後払い」であることから、企業年金の制度設計は、基本的には労使合意に基づく自由度のある制度設計であるべき。
- 他方、「年金」は老後の所得保障機能であることから、「保障」にはならない要素は極力排除すべき。企業型確定拠出年金におけるハイリスク商品の採用、リスク商品で運用しないと目標金額に達しない想定利回りの設定などは「保障」にはならない要素。
- また労使合意は、労使が持つ情報に格差がないことが前提。



## 7. 企業型確定拠出年金制度の課題①

- 退職時の受取金額が、本業ではない「運用」や「市場環境」によって“未達”になる自体は本来好ましくない。企業型DCは、従業員が“未達”という不幸な状態で退職年齢を迎えることがないよう、企業は最大限の努力をすべき。
- 企業型DCにおける事業主責任を明確にしていくべき。例えば、各種手続に対する知識、情報の提供、運用管理機関の設定、運用商品の選定と評価、ガバナンス体制の構築（運用管理機関に任せ放しにせず、事業主または労使による評価委員会の設立など）などが考えられる。





## 7. 企業型確定拠出年金制度の課題②

- 事業主責任は、退職金規程におけるDC割合が大きいほど、責任は大きいと考えるべき。また、DC割合については上限を設ける(例えば50%)ことを検討してはどうか。
- 従業員に対するライフプラン教育は不可欠であり、「老後の所得保障」の観点から、退職前(例えば10年間)はリスク商品から元本確保商品へ運用をシフトする個別指導の仕組みづくりも検討に値する。



## 8. その他

- 雇用労働者に占める非正規労働者の割合が3分の1を超えている。労働時間の要件などから多くの非正規労働者が厚生年金の適用から除外されている。
- 連合は、厚生年金の適用拡大（当面は、雇用形態にかかわらず週労働時間20時間以上、または年収65万円以上を適用）を目指すとともに、さらには企業年金の加入者も増大させたい。