クラシノ
ソコアゲ
応援団！
RENGOキャンペーン
一人ひとりが主役です。

Action!
36

関係団体ヒアリング資料

（2019.3.19／第2回社会保障審議会企業年金・個人年金部会）

日本労働組合総連合会

連合

○企業年金は、もともとは労働者の退職金（後払い賃金、労働条件の一部）。
○公的年金の給付抑制に伴い、企業年金による公的年金の補完機能に対する要請が強まっている。

●退職金制度の源流は、江戸時代の「のれん分け」（独立支援）。

●明治以降の近代化の過程で熟練工の長期勤続の奨励策として、現在のような退職金制度が一般化。→「功労報奨」「恩恵的給付」

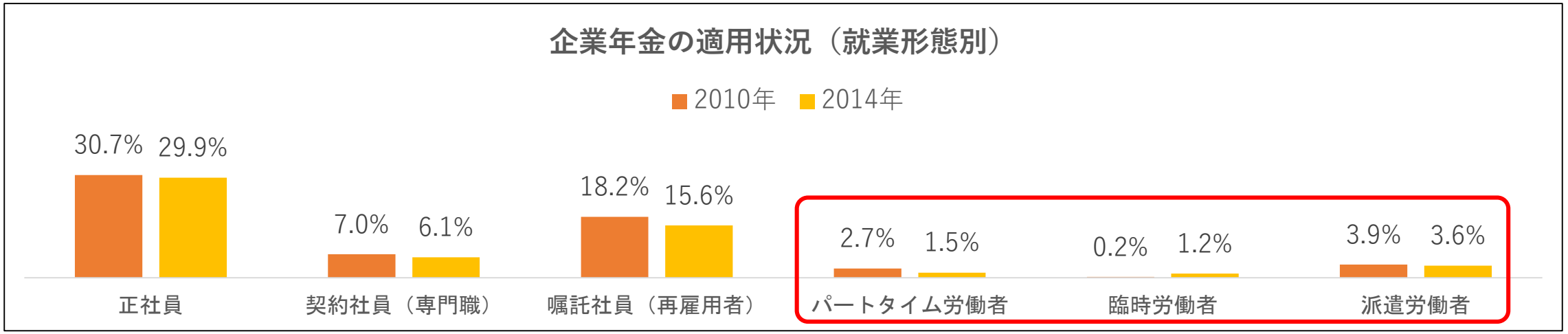
●第二次大戦後、労働協約や就業規則に明文化されることで、「労働者の権利」として確立。→**「後払い賃金（※）」「老後の生活保障」**

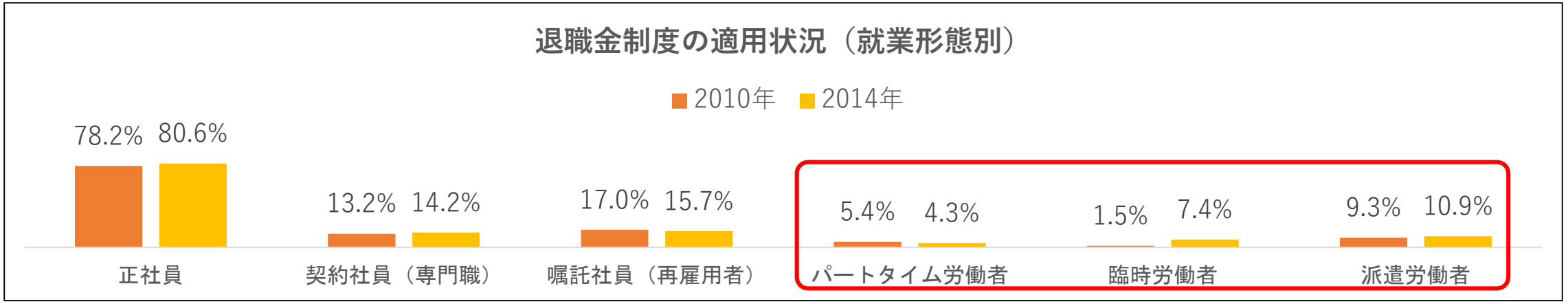
●1950年代半ば、物価上昇と人手不足により賃金が大幅に上昇し、退職金の支給が増大。そのため、給付費用の平準化を目的として**一部の企業で**退職金を分割して受け取る**年金制度（税制優遇なし）が導入**された。

→その後、適格退職年金、厚生年金基金等につながっていく。

（※）退職給付会計基準（2000年より導入）では、退職給付の取扱いは「勤務期間を通じた労働の提供に伴って発生するもの」としており、賃金の後払い的性格が明確。

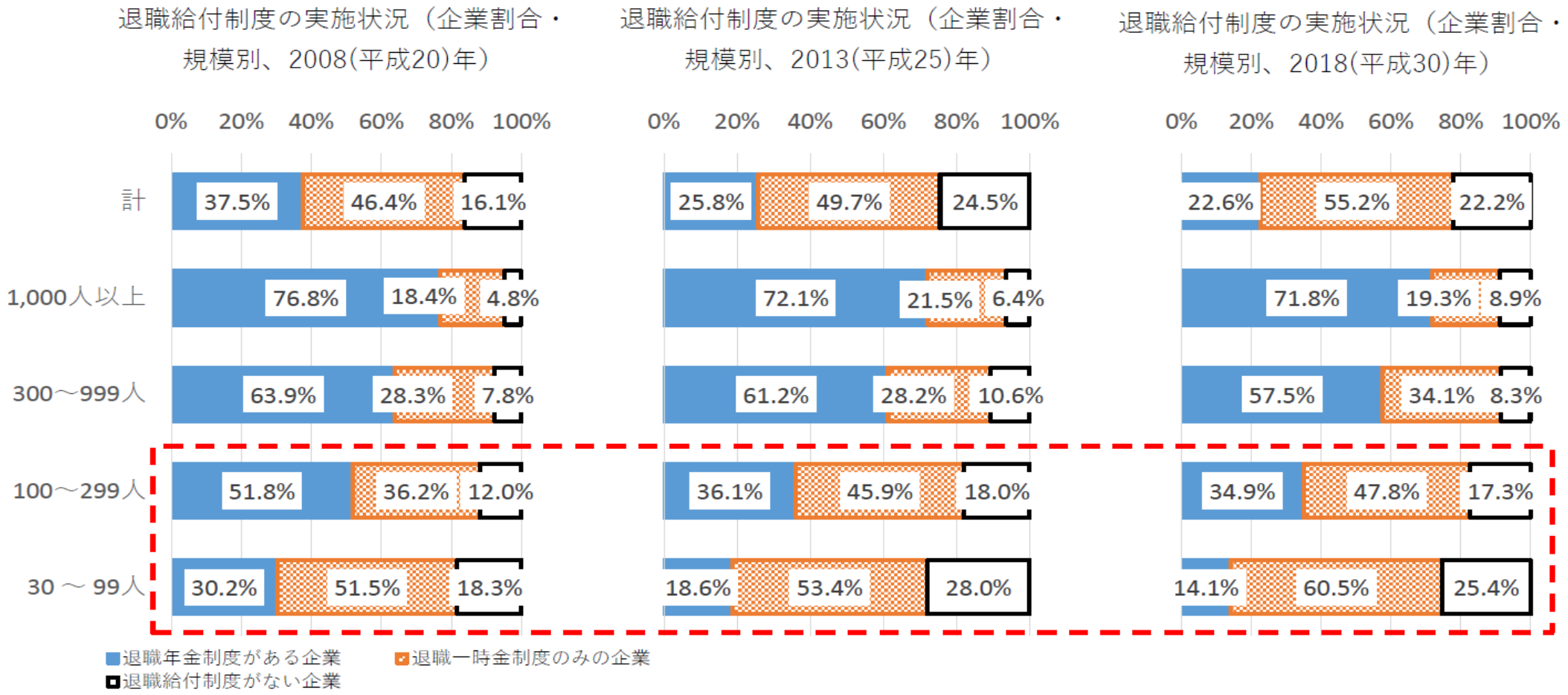
○労働者全体に占める非正規雇用で働く者の割合は37.3%（2017年）と高止まりしている中で、非正規雇用で働く者に対する企業年金・退職金制度のカバリッジは非常に低い。
○同一労働同一賃金の原則を参考にした対応が不可欠。





出典：厚生労働省「平成 26 年就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況」をもとに連合作成

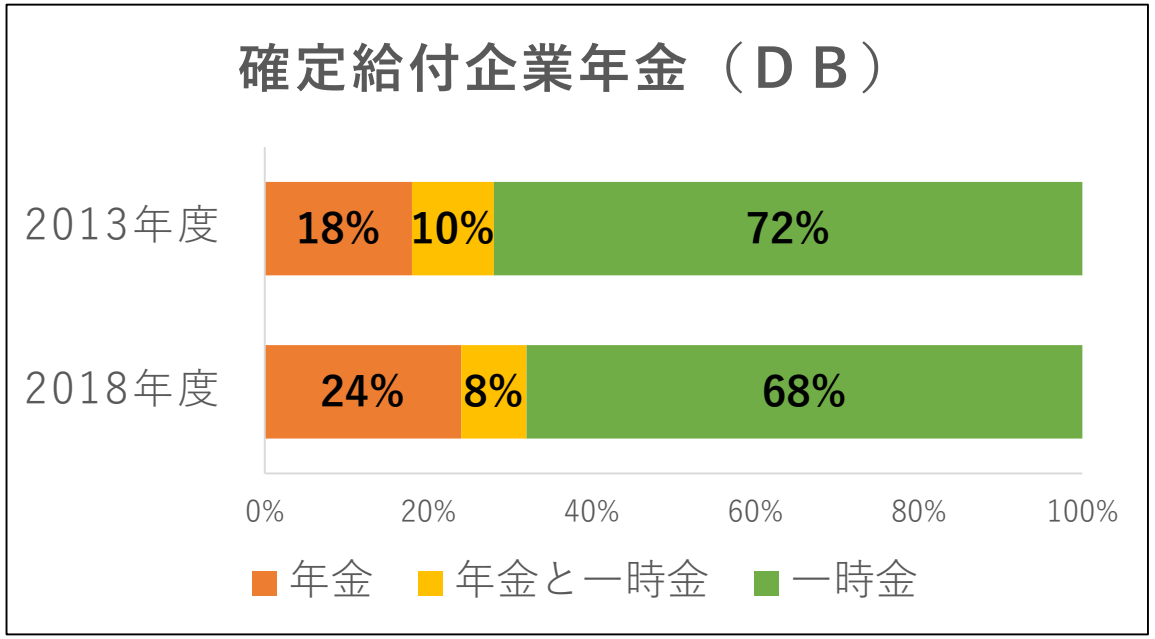
○企業規模が小さいほど退職年金・退職一時金を実施する割合が低い。
○退職後の所得保障においても、企業規模間格差を是正する方向での検討が重要。

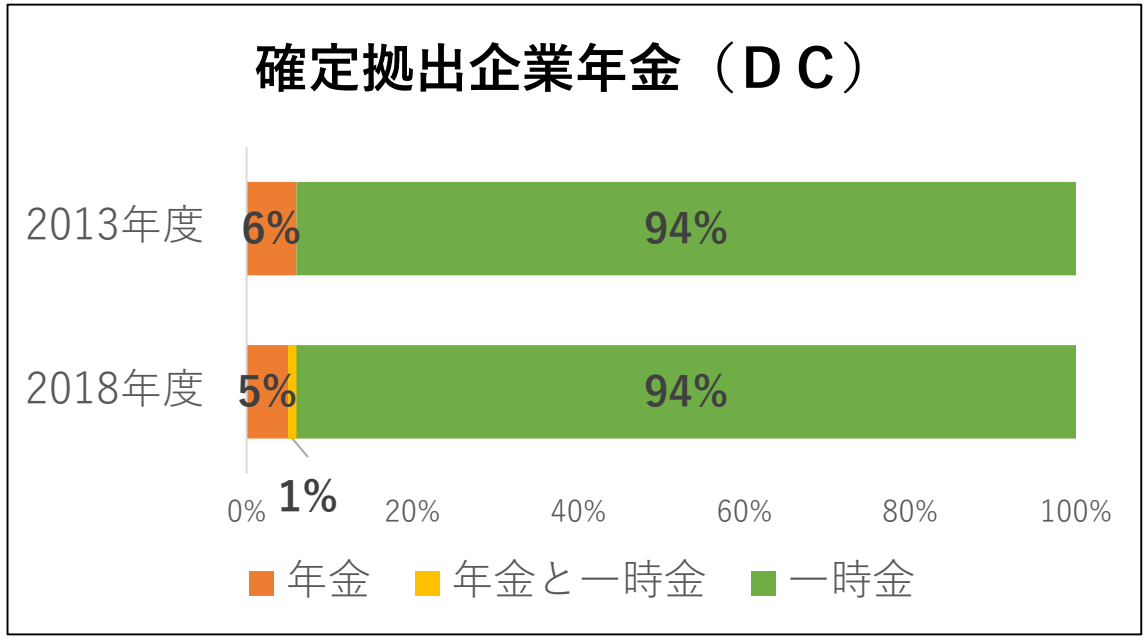


出典：厚生労働省「第1回企業年金・個人年金部会（2019年2月22日）資料」より引用

○ＤＢでは約70％、ＤＣでは90％以上が一時金での受給を選択している。
○この傾向は2013年度から継続しており、法が要請する「企業年金の年金性と高齢期の安定的な所得保障を確保する」観点からは課題が大きい。

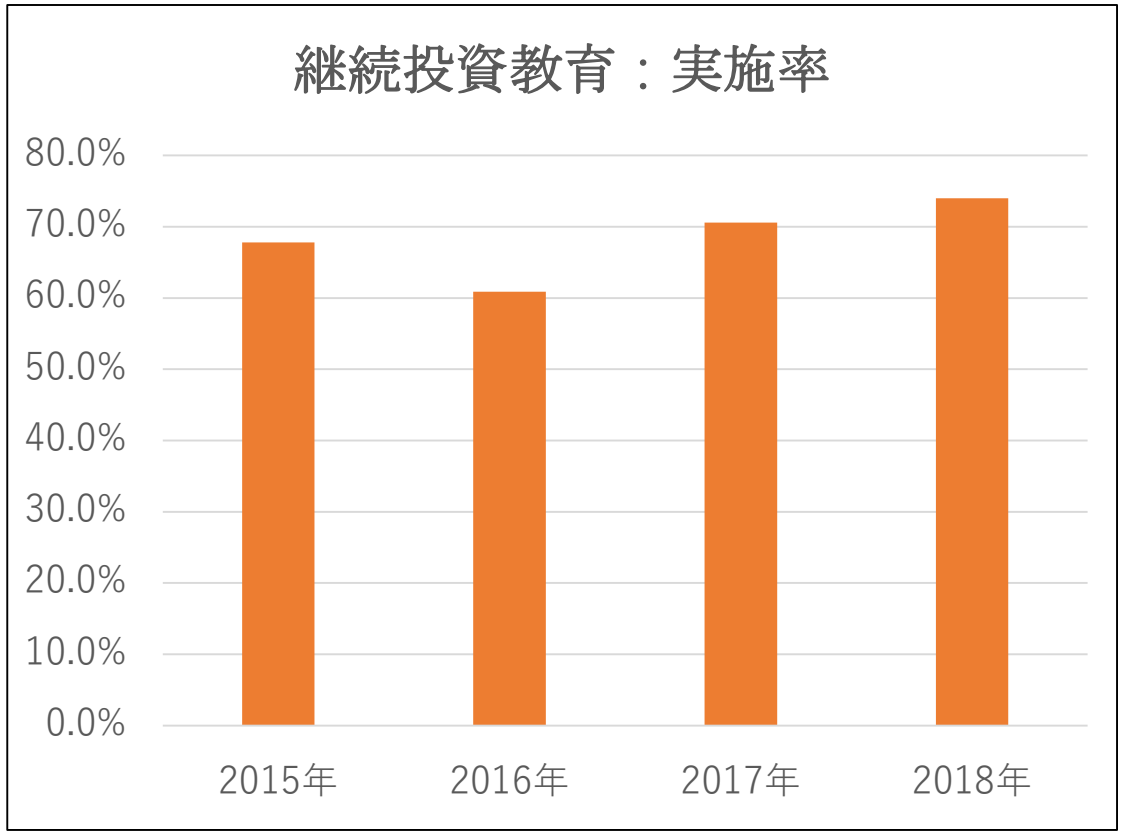
＜確定給付企業年金（ＤＢ）法・第1条（目的）、確定拠出年金（ＤＣ）法・第1条（目的）＞
「この法律は、（中略）**国民の高齢期における所得の確保**に係る自主的な努力を支援し、もって公的年金の給付と相まって**国民の生活の安定**と福祉の向上に寄与することを目的とする」
※引用部分はいずれの法律も共通

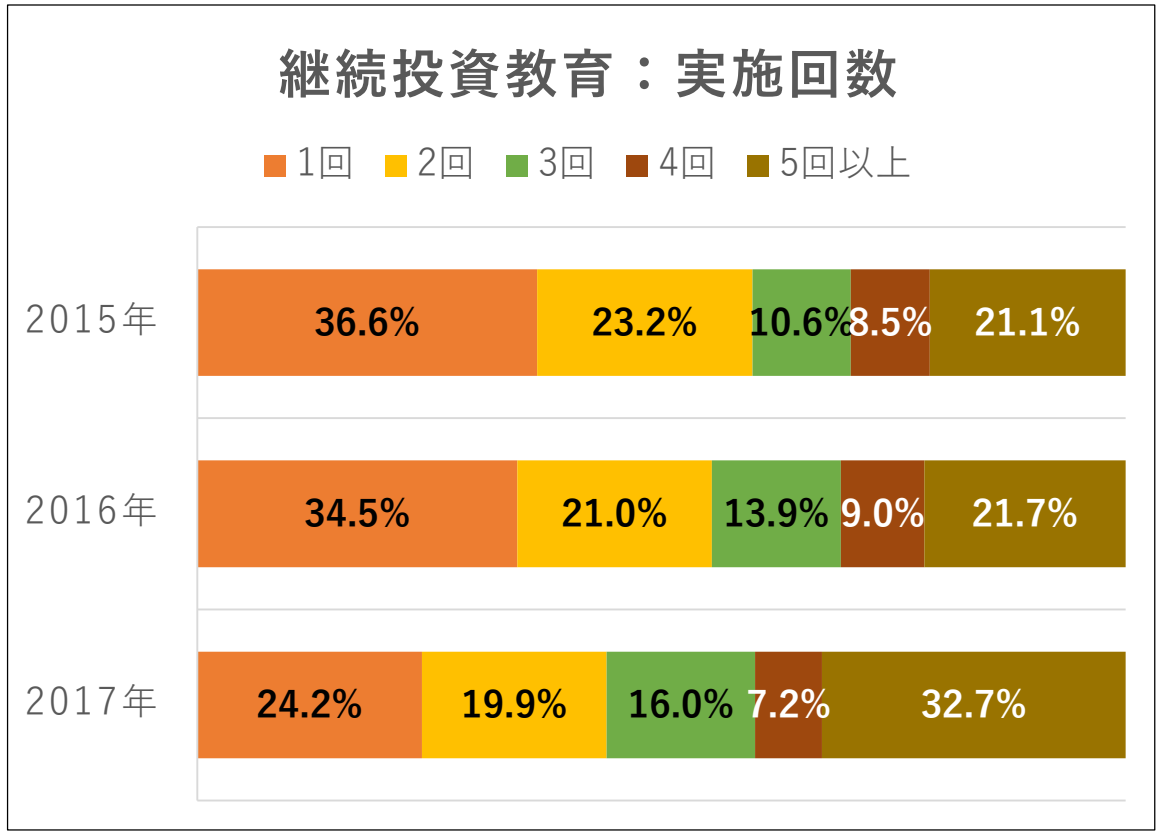




出典：厚生労働省「第10回社会保障審議会企業年金部会（2014年10月14日）資料」、
「第１回社会保障審議企業年金・個人年金部会（2019 年2月22 日）資料」をもとに連合作成

○ ＤＣは加入者が運用し、その結果、給付額が決定する制度であり、適切に運営するためには、加入者等が十分な情報や知識を持っていることが必要になる。
○ 投資教育の実施率や実施回数は増加傾向にあるが、教育手法については更なる改善が必要であり、投資教育の継続性と実効性を同時に高めることが重要。





出典：企業年金連合会「確定拠出年金実態調査（概要）」（各年）をもとに連合作成

○ 企業年金は制度の改正により、複雑な仕組みとなっている上、事業所によっては多様な設計が行われており、事業主等には加入者や受給者はもとより労働組合に対しても丁寧な説明が求められる。
○ 企業年金の受給権保護を図るためには、ガバナンスの実効性を高めることが必要。労働組合など規約変更時の同意権者に対し、適切に情報を開示し、丁寧に説明を行い、加入者等が適時適切に関与できるよう条件整備を行うべき。

＜【参考】ＤＢのガバナンスに関する改正（一部抜粋）＞

◆確定給付企業年金法施行令の一部を改正する政令（2017年1月1日施行）

- 基本方針の策定が義務付けられているＤＢに対して、基本方針を作成・変更しようとするときは加入者の意見を聴かなければならない（作成・変更した際、加入者への周知義務もある）。
- 加入者の代表を選任し、当該代表者が参画する委員会で、基本方針の作成・変更の際に意見を述べる機会を与える。また、年1回以上、基本方針に関して代表者に意見を述べる機会を与える。

◆「確定給付企業年金に係る資産運用関係者の役割及び責任に関するガイドライン」の見直し（2018年4月1日施行）

- 運用受託機関の選任・評価状況などを代議員会に報告する（規約型ＤＢは除く。）とともに、資産運用委員会の議事録の保存、議事概要を加入者に周知する。
- 加入者等への業務概況の周知において、加入者等へわかりやすく開示するための工夫を講ずることが望ましい。

出典：厚生労働省ＨＰ資料等をもとに連合作成

○ いわゆる選択型DC（※）については、労働条件の不利益変更が問題となりうる。
○ 加入者・企業双方のメリットが前面に謳われているが、本来、事業主が負担すべき掛金を加入者の負担に転嫁するもの。
○ 退職給付の債務・債権関係を明確化するため、従業員・企業双方の拠出についての区分管理が必要。

（※）従業員にＤＣの掛金として拠出するか、賃金・一時金などとして支払われるかを選択させるＤＣのこと。

	メリット	デメリット
加入者 （従業員）	• 各種税制優遇 • 所得税・住民税負担の減少	• 標準報酬月額が下がるので、将来に受け取る年金額に影響 • 健康保険の傷病手当金や出産手当金の額に影響 • 失業保険の額に影響
企業	• 福利厚生の充実 • 掛金の損金算入 • 社会保険料の事業主負担の減少	―

出典：連合作成