



# 企業年金について

2014年6月30日(月)

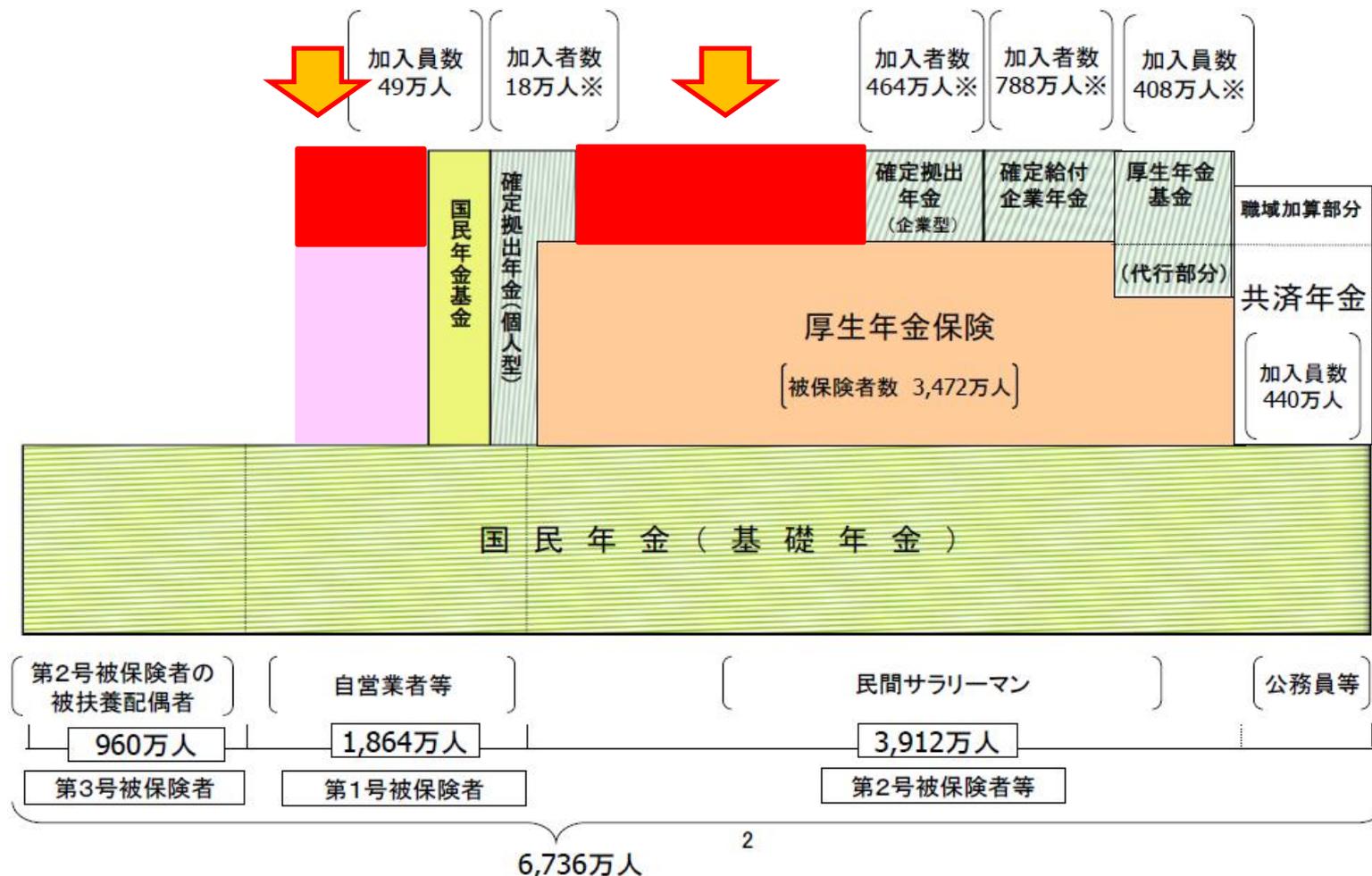
社会保障審議会企業年金部会(第5回)

委員 平川 則男

(日本労働組合総連合会 総合政策局 生活福祉局長)

# ◆ 1. 年金制度の体系で見た場合の課題について

(平成25年3月末現在、※は平成26年3月末現在)



## ◆2. 確定給付企業年金等について

### ＜基本的な考え方＞

- そもそも被用者であるにも関わらず、社会保険に加入できていない労働者が多数存在する中で、適用拡大を積極的に進めるべき。その上で、企業年金の拡充をはかるべき(まずは「公」は「公」の役割を果たすべき)。
- 社会保障制度改革国民会議等でも「公私年金の役割分担」について課題提起されているが、「私的年金」が、仮に、主に企業年金を意図しているのであれば、多くの労働者がその枠組みから外れている※現状において、公的年金を補完する役割を期待するのは不十分。
- 中小・零細企業で働く労働者や、退職金規程が適用されないパート等の非正規労働者も含め、すべての労働者が加入でき、確実な給付を受けられる企業年金制度を確立することが重要。

※厚生年金基金の場合は、厚生年金被保険者全員を加入員とする必要があったため、適用基準を満たす非正規労働者も上乘せ部分のうちの薄皮部分を受給でき、また、法定外の福祉施設事業(死亡弔慰金、遺児育英資金等)を利用することができた。

## ◆2. 確定給付企業年金等について

### < 基本的な考え方(続き) >

- 確定拠出年金について、近年、採用する企業が増え、加入者も増加しているが、事業主が従業員にリスクを負わせるのではなく、雇用した立場から退職給付を責任を持って保障する観点からは、確定給付企業年金が基本。中小・零細企業でも取り組めるような制度改善など、事業主の責任を果たせる仕組みとすべき。
- その上で、やむを得ず事業主の取り組みが難しい場合等は、個人型確定拠出年金も選択肢の一つ。ただし、事業主として事情等の従業員への説明は必要。
- 企業年金は労使に帰属する。労使が十分な対話のもと、明確な運営方針を示し、絶えず関与・監視し続ける仕組みが重要。

## ◆3. 確定給付企業年金について

### 1. 資産運用規制のあり方について

- 労使自治を前提に、運用資産の選択や運用方法は自主的に決定することが基本。
- 資産運用については、代議員会、加入者による関与、厚生局による監視機能を強化するため、1) 労使合意による「運用の基本方針」の厚生局への届出、2) 年金規約または「運用の基本方針」で政策的資産構成割合を定めること、3) 代議員会や加入者への「運用の基本方針」と四半期ごとの運用状況の開示等を法令で義務づけるべき。なお、「運用の基本方針」は、現在定めなくてもよいとされている小規模な規約型を含め、策定を義務づけるべき。

### 2. ガバナンスの強化

#### (1) 基金型

- 代議員会・理事会について、加入者を代表する代議員・理事が参画するよう、従業員の過半数で組織する労働組合がある場合は労働組合代表から選出する、または、労働組合がない場合は従業員の選考により選出するなど、加入者の意思が反映される選出の仕組みを法令で定めるべき。

## ◆3. 確定給付企業年金について

### 2. ガバナンスの強化(続き)

#### (2) 規約型

○企業による利益相反(事業主が掛金の拠出者であり、同時に加入者への忠実義務を負っていること)の問題を解消するため、加入者・労働組合による監視・関与を強化すべき。そのため、企業に制度運営や資産運用に関わる重要事項を審議するための労使等で構成する「委員会」等の設置を法令で義務づけるべき。

#### (3) 共通

- 「運用の基本方針」、運用機関の選定理由、四半期ごとの運用状況、手数料等費用などの加入者に対する公表を法令で義務づけるべき。
- 運用機関の選定にあたって、企業年金または企業が総合的な観点から評価を行うことを法令で義務づけるべき。評価の観点については、運用実績だけでなく、投資指針や運用プロセス、リスク管理の方法、運用体制等を含め、ガイドラインで定めるべき。

## ◆4. ある確定給付企業年金へのヒアリング内容

### 1. 理念について

○役職員の老後の安心を将来にわたって保障。

### 2. 運営面について

○終身保障部分があるが、幹事会社に事務委託(それほどの事務負担はない)。

○平均寿命が延びており、財政面では留意が必要。

○政策アセットミックスによりリスク管理。ただし、後追いになる面があるので、動的なリスク管理ができる仕組みとそのためのノウハウが必要。

○広報による情報提供の充実。

### 3. 母体企業との関係について

○退職金制度の見直しがあった場合の対応が必要。

○財政検証・財政再計算の際の積立不足は特別掛金を徴収(母体企業には負担)。

○コンサルや幹事会社に任せっきりでなく、主体的に運用をコントロールできる人材育成が課題。ただ、母体企業の人事ローテーションで決まるので、協力が不可欠。事務の標準化も課題。

### 4. 労働組合との関係について

○運用状況をより注視いただくことでよい意味での緊張感に。

○今後の退職給付のあり方やさらなる事業所編入等に関してももっと課題提起を。

### 5. その他

○確定拠出年金はリスクを従業員に負わせる仕組みであり、相当の啓蒙活動が不可欠。

○加入者は運用経験がないと商品を選べない。

○土台がない中では加入者・受給者の不利益につながる可能性も。

## ＜参考＞連合の企業年金全般に係る政策について

企業年金の受給権を高めるとともに、雇用形態や企業規模に関係なくすべての労働者が制度適用されるよう、既存制度の見直しや制度新設により普及・充実をはかる。

- (1) 政府は、賃金の後払いとしての性格と老後の生活保障としての機能を有する企業年金について、だれもが安心して確実な給付を受けられる制度を構築する。
  - ① 省略～厚生年金基金に関する部分(後述)
  - ② 企業年金や退職金が手薄な中小・零細企業で働く労働者の格差是正をはかるため、中小企業退職金共済(中退共)制度と勤労者財形制度の拡充(公的支援、加入要件の緩和など)をはかる。
  - ③ 企業年金の運用に係る特別法人税を廃止する。
  - ④ 企業年金とは言え、年金制度全体の信頼に関わるため、労使自治を基本としながらも、厚生労働省・地方厚生局は情報開示を徹底させるなど、監督責任を十分に果たす。

## ＜参考＞連合の企業年金全般に係る政策について

- ⑤ 「確定給付企業年金法」については、受給権保護のため、積立不足を防止する仕組みと支払保証制度の導入等を行う。
- ⑥ 確定拠出年金については、企業年金の性格を踏まえ、受給権保護の視点から以下のとおり見直す。
  - a) 事業主が従業員に対して導入時および導入後の継続的な投資教育を行うよう、国は指導を強化する。
  - b) 確定拠出年金を導入している企業において、従業員の転退職時に移換手続きが確実にされるよう、事業主に従業員への説明義務を課す。
  - c) 高齢者雇用の進展を踏まえ、加入対象年齢を引き上げる。
  - d) 生活困窮時等における個人別管理資産の中途引き出しを認める。※
  - e) 運営管理機関の業務撤退に伴う資産移管手数料について、運営管理機関の責任であることを明確にする。
- ⑦ 企業型確定拠出年金における個人拠出(マッチング拠出)については、企業年金の性格にもとづき、事業主拠出分を超えない範囲を維持する。

※年金確保支援法で一定前進

## ＜参考＞厚生年金基金について

### ＜連合の考え方＞

- 運用状況が公的年金に影響を及ぼすことを防ぐため、公的年金制度と企業年金制度を分離し、代行制度は廃止すべきである（退職給付であり積立方式である企業年金と社会保障であり賦課方式の公的年金を一体的に運用していることの矛盾）。
- 廃止にあたり、積立不足が発生している場合は母体企業が責任をもって負担（掛金の引き上げが基本）することが大前提である。ただし、中小企業を中心に母体企業の経営に対する影響にも一定配慮する仕組みは必要である。また一方で、これまで自己責任原則に則って代行返上してきた基金やそもそも企業年金を持たない厚生年金被保険者との公平性にも留意する必要がある。
- 企業年金は退職給付の一部をなすものであり、賃金の後払いとしての性格と老後の生活保障としての機能を有するため、受給権の保護が図られる必要がある。代行制度を廃止しても、労使協議で退職金規程等を変更しない限り母体企業には退職給付を行う義務が引き続き課せられるため、確定給付企業年金等他の企業年金への移行を含めて確実に保全が行われなければならない。
- 特に中小企業の場合、税制適格年金制度の廃止後、金融機関に引き受けてもらえずに他の企業年金に移行できないままとなっている実態もあることから、多様な受け皿が用意される必要がある。



連合は、1990年代後半より厚生年金基金の運用損が厚生年金本体財政に影響をおよぼす可能性がある代行制度の欠陥を指摘、厚生年金基金改革法は基金制度を実質廃止するものであり評価。 10

## <参考>厚生年金基金について

### 改正法案審議の際の附帯決議の内容

公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議

平成25年6月18日 参議院厚生労働委員会

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

- 一、経済・社会情勢を踏まえ、解散や他の企業年金等への移行を検討している厚生年金基金の要請に応じるため、本法の速やかな施行に努めるとともに、関係政省令の整備、説明・相談などの適切な対応等により、解散や移行が円滑に行われるよう体制の整備を図ること。
- 二、総合型の厚生年金基金の解散に当たっては、加入員、受給者等に移行先の選択肢を含めて必要な情報が行き届き、その上で最善の意思決定が行われるよう、基金及び母体企業への支援を行うこと。また、基金から他の企業年金等への移行については、基金の母体企業の多くが中小企業であることに鑑み、現行の企業年金制度の手続面での改善等を含め、移行のための支援策を拡充すること。
- 三、厚生年金基金の解散・移行に当たり、母体企業が退職金規程等に基づく退職給付義務を履行するよう指導を行うこと。
- 四、代行給付に必要な資産を有している厚生年金基金が今後代行割れを起こすことのないよう、従来以上に基金の資産状況等に対してモニタリングを実施し、基金が加入員、厚生年金被保険者等に対する情報開示を積極的に行うよう促すなど、適切な対応を行うこと。