

現行の企業年金制度に関する 課題と対応策（提言）

平成26年6月30日
企業年金連絡協議会

企業年金連絡協議会の概要

全国454会員の年金実務者が集う「企業年金団体」

DB(確定給付企業年金)	413 会員
DC(確定拠出金)	5 会員
厚生年金基金	36 会員 / 454 会員
* 会員企業年金の加入者総数	312 万人
* その他(個人会員・賛助会員など)	203 会員

活動目的

企業年金制度を将来に亘って持続させ、魅力ある制度として確実な給付を行っていくため、規模の大小や業界を問わず、企業年金に係る諸問題を取り上げ、「知りたい」・「交流したい」・「発信したい」という会員に情報提供や相互研鑽の場を提供し、更に意見・要望・改善策を発信し、企業年金制度の健全な発展を目指す。

沿革

- ・昭和48年 「東京地区単独連合厚生年金基金連絡会」として発足
- ・平成9年 全国組織へ拡大、「単独連合厚生年金基金連絡協議会」に改称
- ・平成14年 確定給付企業年金法施行に伴い「企業年金連絡協議会」に改称

活動内容

- 参加者の自発的活動に支えられた分野別専門委員会などの活動が中心
- ・6つの専門委員会 ⇒ 年金財政会計、給付、受託者税制、資産運用、事務改善、IT
 - ・2つの制度別部会 ⇒ 厚生年金基金、DC
 - ・2つの地方委員会 ⇒ 中部地区(名古屋)、西日本地区(大阪)
 - ・CR委員会 ⇒ ホームページ運営、会報誌「きねんきょう」発行

> i . 現行の企業年金制度の課題

ii . 私達が望む姿（選択肢の多様化）

iii . 3つの制度提言

現状認識

- ・企業年金制度の実施率低下に拍車がかかる一方、老後所得における役割期待は上昇している

○企業年金制度の実施率は低水準

- ・企業年金の民間サラリーマン普及割合 42.8% ※ ⇒ 厚年基金実質廃止で30%台へ
- ・退職給付制度が無い企業割合 24.5% (厚労省H25年就労条件総合調査より)
- ・退職給付制度がある企業の内、企業年金制度が無い企業割合 55.3% (同上)

○中小企業を中心に、実施率低下に拍車がかかる可能性大

- ・厚生年金基金制度は、これまで中小企業にとって柱となってきた制度
- ・適格退職年金廃止の際は、他の年金制度への移行実績 30% (厚労省HPより)

○今後の老後所得に不安要素大

- ・公的年金制度は、所得代替率50%に向けて低下
- ・公的年金以外の収入源にも、不安要素大
 - 稼働所得 ⇒ 長寿化による退職後の長い老後期間
 - 資産所得 ⇒ 低金利

※企業年金制度の普及割合 42.8%

(H25年3末)

厚生年金基金 420万人

確定給付企業年金 796万人

確定拠出企業年金 270万人

(DB・DC併用率38.5%)

小計 1,486万人

民間サラリーマン 3,472万人

課題① DB(確定給付企業年金)について

- ・一昨年度当協議会が提言※①した「マイナスの運用収益を付利可能なCB」が法制化※②されるなど制度の多様化が図られてきたことは評価できるが、DB制度を運営する企業にとって、取り巻く環境は依然厳しい

※①社会保障審議会年金部会「厚生年金基金制度に関する専門委員会」平成24年12月10日

②実績分配型CB制度の導入 平成25年6月19日法案成立

○制度維持コスト

- ・予定利率の引下げ、成熟度の高まり、受給者の長寿化、不足金等拠出負担の増加

○退職給付会計から発生する差損益のボラティリティ

- ・ボラティルな資産運用環境、市場金利の変動に伴う退職給付債務の増減、即時認識

○年金財政と母体業績サイクルの連動性

- ・グローバル経済化による世界同時性、景気動向と資産運用環境との連動性
- ・国内株式の投資収益率と母体の業績動向
- ・為替相場と外貨建て資産の投資収益率および母体の輸出環境

○積立不足への対応

- ・不足金償却の為の特別掛金早期・弾力拠出に制約

課題② DC(企業型確定拠出年金)について

- ・DB制度の運営においても最も難題といえる資産運用に関して、投資教育を行うことにより、加入者個々人が自己責任の下、どの程度適切に行えるものなのか未だ答えが見えない

○投資教育の有効性

- ・投資教育の在り方
- ・事業主、加入者双方の負担軽減を図る必要性

○運用商品選択の適切さ

- ・元本確保型等低利回り商品への過度な集中

○運用コストの水準

- ・運用商品によっては、DB商品と比較して1%近く高い例あり

○中小企業の企業年金制度実施率が低いことへの対応

- ・中小企業にも導入しやすい簡便な制度の導入

課題③ 老後所得確保への道のりの整備

- ・退職給付制度のある従業員にとって、退職（又は転職）に伴い支給される退職一時金やDB制度での脱退一時金等を移換できる受け皿が限定的
- ・退職給付制度のない従業員には、老後所得確保のための制度が必要

○現行のポータビリティについて

- ・DBおよび厚年基金で年金受給権発生前に退職・転職する場合、脱退一時金での受領
- ・転職先のDB規約に定めがあれば移換可能だが、実際はグループ会社間の利用に限られている
- ・移換受け皿には企業年金連合会の通算制度が主となっているが、利用は伸びていない
- ・企業型DCからの企業年金連合会の通算制度への移換は認められていない

○退職一時金の受け皿について

- ・退職一時金制度のみの企業割合 49.7%（厚労省H25年就労条件総合調査より）
- ・転職時や引退時の退職一時金を老後所得の原資確保につなげる受け皿が少ない
- ・退職一時金を低コストで年金化して受給する手段が限られている

○退職給付制度のない従業員について

- ・自営業の扱いを含め、国民全体の老後所得確保のための制度導入（例えば、日本版IRA）

i . 現行の企業年金制度の課題

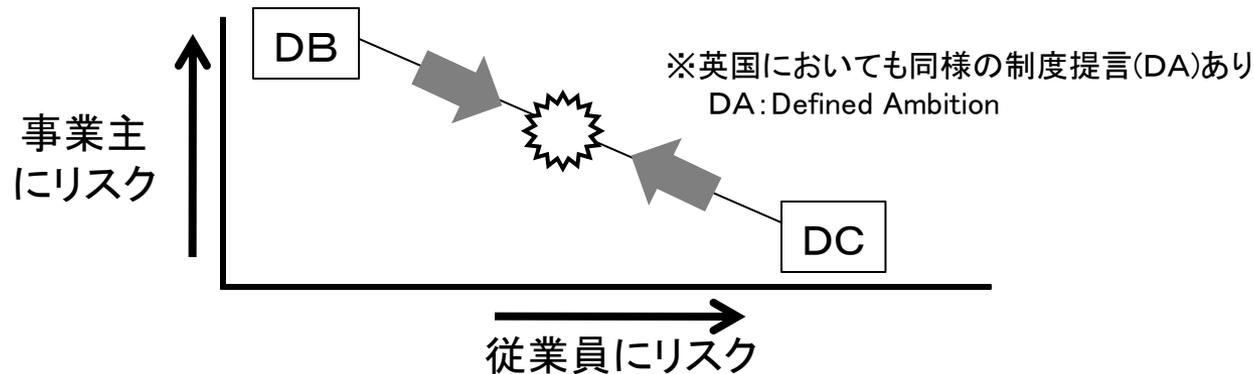
> ii . 私達が望む姿(選択肢の多様化)

iii . 3つの制度提言

制度選択肢の多様化

- ・従業員と事業主の間のリスクシェアを更に促進する方向に制度選択肢の多様化を図り、企業年金制度の実施率向上につなげたい

○現行制度は従業員、事業主のどちらか片方にリスク負担が集中



○企業年金制度の普及・発展を図る上で重要と考える「6つの観点」

- ・公的年金の補完的役割を意識した制度
- ・唯一無二の制度を目指すのではなく、各企業の様々な事情を勘案して選択できるように制度選択肢の多様化を図る
- ・従業員・事業主の両方で許容できるリスクシェアを図り、様々な環境変化にも維持・持続可能な柔軟な制度
- ・従業員個々人の多様なニーズ・ライフスタイル・価値観に、より応えることができる制度
- ・制度提供企業・加入者数の規模に係わらず導入可能な制度
- ・ガバナンスの効いた制度

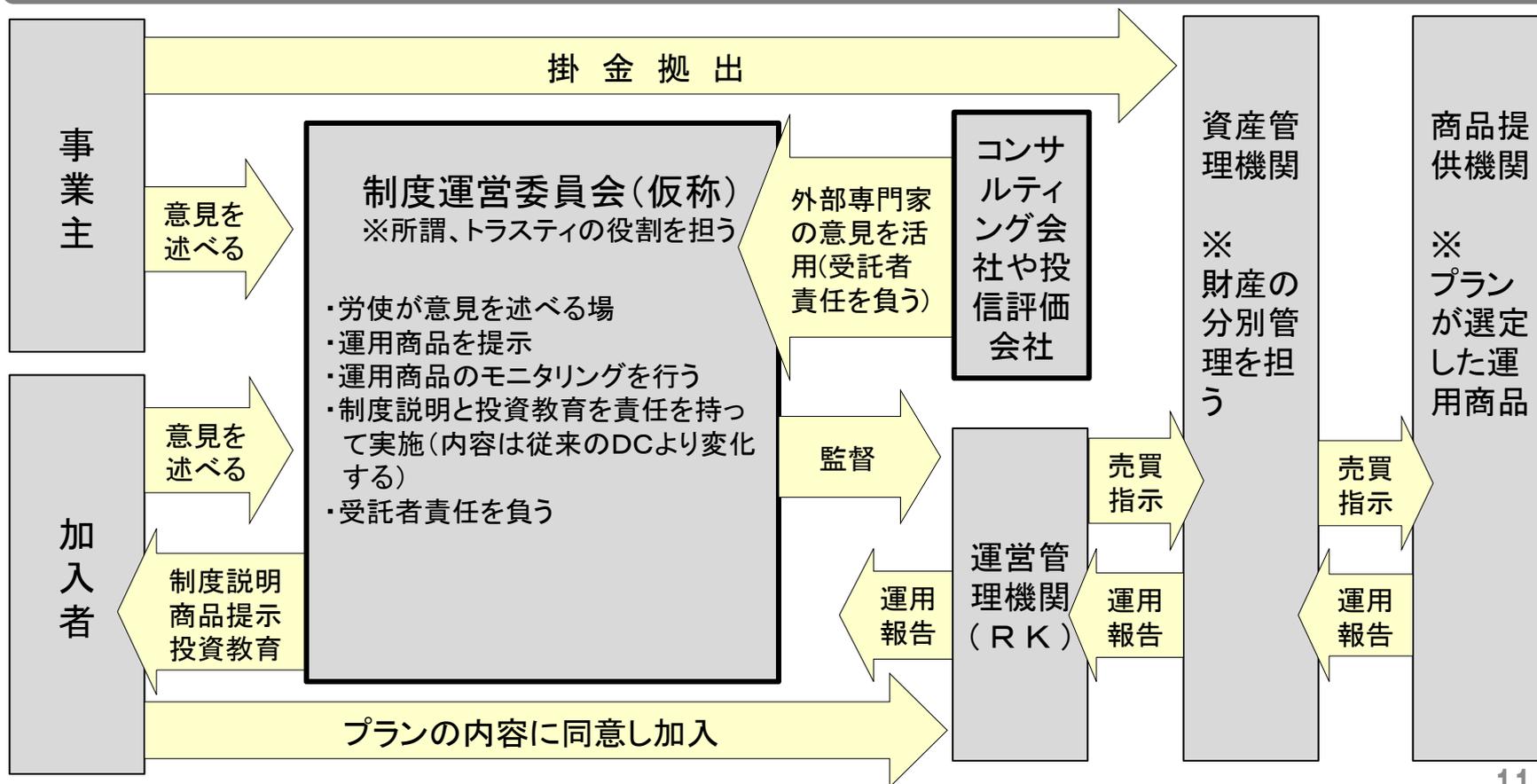
i . 現行の企業年金制度の課題

ii . 私達が望む姿(選択肢の多様化)

> iii . 3つの制度提言

提言① 協働運用型DC制度の創設

- ・労使合意に基づく単一ポートフォリオで、DB用運用商品でも運用できるDC
- ・加入者には運用商品の選択の必要性がなく、提示されたプランで運用
- ・年金制度、基礎的運用知識、老後生活設計に必要な知識等ライフプラン教育を重視

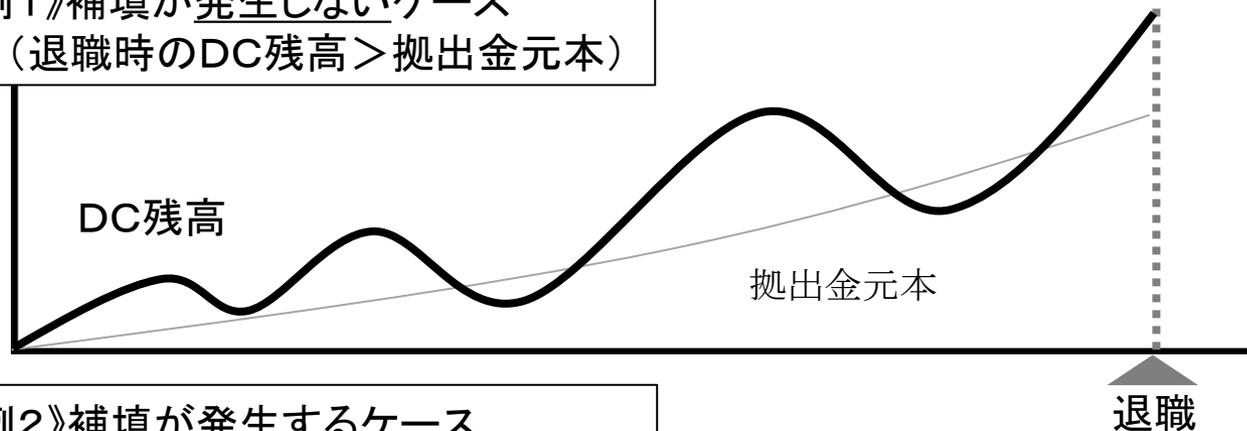


提言② 元本保証付協働運用型DC制度の創設

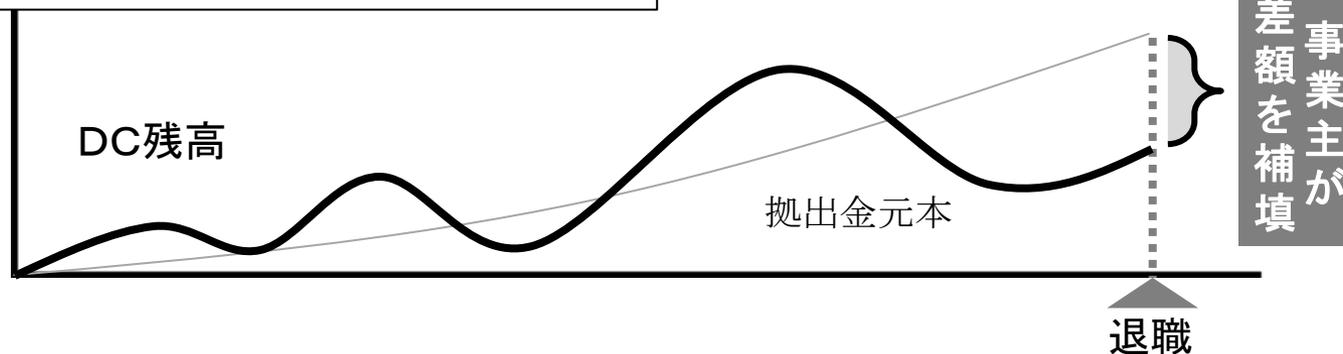
- ・協働運用型DCに元本保証を組み合わせた制度
- ・退職時個人勘定残高が拠出金元本を下回る場合は、事業主が差額を補填
- ・DC制度内で補填を行う方法と退職一時金などDC制度外で行う方法を想定

元本保証の仕組み

《事例1》補填が発生しないケース
(退職時のDC残高 > 拠出金元本)



《事例2》補填が発生するケース
(退職時のDC残高 < 拠出金元本)

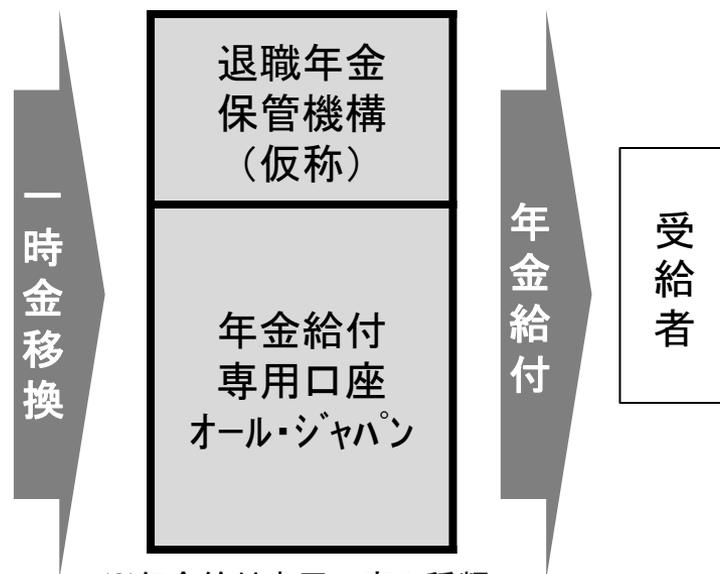


提言③ 退職所得の「年金給付専用口座」の創設

- ・途中退職での脱退一時金等に限らず、退職で発生する全ての退職給付資金の全部又は一部を受入れ、引退後に年金として支払う機能を持つ口座
- ・運営はオール・ジャパンの受入れ口座を持つ第三者機関(仮称:退職年金保管機構)が担当し、ナショナルセンターとしての機能も期待
- ・従業員には年金給付の選択肢拡大、事業主には退職者の給付債務削減
⇒加入者段階ではDB・DC制度、待期者・受給者段階では当該口座で管理

対象となる退職所得の場合			移換元
DB	基金型	脱退一時金	基金
		選択一時金	
	規約型	脱退一時金	会社
		選択一時金	
DC	企業型	脱退一時金	会社
	個人型	脱退一時金	国基連※
退職一時金		退職一時金	会社
中小企業退職金共済		退職一時金	中退共
特定退職金共済		退職一時金	特退共

※国民年金基金連合会



※年金給付専用口座の種類

- ・安定型(企業年金連合会の通算企業年金と同様の仕組み)
- ・協働運用型DC(提言①)と同様の仕組み
- ・個人型DCと同様の仕組み