

確定給付型企業年金制度の一層の充実・発展に向けて

平成19年1月24日
社団法人日本年金数理人会

日本年金数理人会は、平成19年の企業年金二法（確定給付企業年金法、確定拠出年金法）の見直し検討時期にあたり、公的年金を補完する役割が期待される企業年金制度の充実・発展を進める観点から、確定給付型企業年金制度を中心に、次の事項を提言する。

1. 確実な給付に向けての積立て

確定給付型企業年金制度においては規約に定められた年金、一時金が確実に給付されることが最も重要である。確定給付型企業年金制度が終了した場合に受給権を保全するためには、財政運営の基本は継続基準におきつつも、非継続基準も意識して、年金資産の積立水準を確保することが重要である。

積立水準の確保をより確実なものとするための運営として、特に以下の3点について実施することが必要である。

(1) 積立水準の向上

年金財政が悪化し、積立水準の低下が起きるときには、通常は企業経営も厳しく、掛金の引上げによって積立水準の向上を図ることが困難な場合が多い。このため、企業経営が好調で十分な掛金拠出が可能なきに追加拠出が可能な仕組みを充実させることが重要である。

<積立水準向上の例>

- ① 継続基準による標準掛金、特別掛金に加え、以下の非継続基準による追加拠出を可能とする。
 - ・ 最低積立基準額までの追加拠出ルールは現在と同様とし、早期の100%積立を促進する。
 - ・ さらに、最低積立基準額を超える一定の範囲までの追加拠出を可能とし、積立金の変動による積立不足のリスクを縮減する。
- ② 適格退職年金から確定給付企業年金へ移行する際に、厚生年金基金からの移行の場合と同様に、最低積立基準額に対する積立不足分の一括拠出を可能とする。

(2) 積立に関する開示内容の充実

ポートフォリオの違いによって、積立金の変動による積立不足発生リスクが異なるため、財政決算等において、ポートフォリオの内容等について、平易な開示を行う必要がある。

(3) 制度終了時の給付原資確保

非継続基準における最低積立基準額は、本来、制度が終了した場合でも退職時給付の原資と同水準の分配金を受取れる額として規定することが必要である。しかしながら、制度を取り巻

く環境が好転してきているとはいえ、現在でも最低積立基準額を本来の額より少額で規定している制度が多い。（注1）

積立水準の向上策の実施にあたっては、積立目標額である最低積立基準額自体を本来の額に近づける努力を促すことが重要である。当面の対応策として、例えば、本来の最低積立基準額を非継続基準の参考数値として財政検証等において明示する方法なども考えられる。

（注1）現在、最低積立基準額の規定の仕方は選択的である。例えば、年金受給資格のない加入者の最低積立基準額については、脱退一時金額そのもので規定することも可能だが、脱退一時金額を標準退職年齢から評価時点まで予定利率によって減価させた額として規定することも可能である。後者の場合の最低積立基準額は脱退一時金額より少額のため、最低積立基準額に対して積立が十分な状況でも、制度終了時の分配額は、脱退一時金額より少額になる場合がある。

2. 制度設計

企業年金制度の優れている点は、各企業等の実態に則した自由な制度設計にある。したがって、受給権保護に配慮しつつも、制度設計の自由度確保・拡充が必要である。

（1）雇用延長時の取扱い

人口高齢化、公的年金支給開始年齢引上げ、さらには、改正高年齢者雇用安定法の施行に対し、企業は雇用延長等による対応を迫られている。しかしながら、雇用延長に応じて企業年金の給付設計を改定しようとする場合、現在の企業年金制度の枠組みにおいては特に次の2点で大きな制約がある。雇用延長は、本来、従業員にとってメリットのあるものであることから、合理的な範囲で、現在の制約を解消するべきである。

①企業年金制度には退職金制度からの移行も多いことを考えると、60歳以上についても退職を支給開始要件とすることにより、より実態に沿った制度設計が可能になる。現在、退職を支給開始要件とすることは60歳以下の場合に認められているが、これを60歳以上についても認めるようにするべきである。

②支給開始を遅らせる場合、給付減額に該当するケースがあるが、雇用延長の場合に限っては、労使合意があり、給付額そのものの減額がない場合は、給付現価が減少しても給付減額の扱いにしない等の措置を講ずべきである。

（2）制度設計のバリエーションの拡大

現在、確定給付型制度および確定拠出型制度に加え、確定給付型制度の一形態として両者の中間的な制度であるキャッシュバランスプランでの設計が可能である。しかし、この設計にはいまだ制約が多く、必ずしも労使の新しい企業年金制度移行にあたって、その要望が十分に満たされないケースもある。

例えば、米国のフロアーオフセットプランのように、最低保証額の設定等を条件に運用成績に基づいて給付額を規定する制度等、確定給付型制度と確定拠出型制度の中間的な制度についても設計可能な範囲を拡大すべきである。

3. 税制

特別法人税の凍結を継続するだけでなく、早期に廃止することが公的年金を補完する企業年金制度の普及には重要である。また、退職給付の給付形態（年金、一時金）での課税バランスについても企業年金制度普及の観点から見直すべきである。

4. 制度運営における年金数理人の確保と役割の拡大

今後、企業年金制度においては、確実な給付を行うための健全な年金財政運営がますます重要となる。年金制度の専門家であり、高い倫理観と厳しい規範遵守精神を堅持する年金数理人の確保および役割の拡大が必要である。

(1) 指定年金数理人制度

確定給付企業年金制度においても、継続的な財政診断および年金制度の運営全般に適切なアドバイスを行う指定年金数理人制度を導入することで、確定給付企業年金制度の健全な発展をさらに推進していくべきである（注2）。

（注2）加入者300名未満の簡易基準を採用している制度は、基礎率の保守的な設定が定められていることなどから、給付設計上、財政面での問題がない場合は、指定年金数理人制度の導入は任意とするのが現実的である。

(2) 確定給付企業年金の規約認可等への関与

今後急速に増大すると見込まれる確定給付企業年金制度の認可等の運営において、企業年金の専門家である年金数理人を活用し、短期間で効率的に審査する仕組みを導入することが考えられる。

具体的には、制度の認可等に係るチェックポイントを予め定め、年金数理人が過去の事例等に基づいてチェックした結果、加入者、受給権者の不利益がない等、一定の範囲の規約の認可申請を届出制とすることが考えられる。これは、企業年金の普及・発展という観点からも有意義である。また、チェック時にチェックポイントへの適合性に疑義が生じる場合には、当会を通じて厚生労働省窓口を確認し、この確認結果を当会から会員及び企業年金関係者等へ周知することで、より効率的な運営に資することも可能となる。

(3) 年金数理人の確保

以上を実現する上で、現在行っている日本年金数理人会の試験（能力判定試験）を年金数理人の資格付与の基本的な方法とするなど、年金数理人となる道を広げ企業年金制度拡充に対応する年金数理人を確保する必要がある。

以上