

これまでの主な意見の整理（案）

- 以下は、当専門委員会におけるこれまでの議論を踏まえ、厚生労働省から示された試案について各委員から出された主な意見等を整理したものである。全体は未定稿であり、今後の議論を踏まえて修正があり得るものである。

論点1 特例解散制度の見直しによる「代行割れ問題」への対応

（1）基本原則

【これまでの主な意見】

- 厚生年金基金自身の運営努力を強調すべき。厚生年金本体の将来財政への影響は可能な限り回避すべきで、最小限の影響の選択肢を選ぶべき。
- 厚生年金は、中小企業の労働者を含めて、また、企業年金がない人達も支払った保険料から成る国民の財産なので、厚生年金本体が基金の財政の穴埋めをすることはできる限り避けるべき。
- 中小企業が倒産する前に解散できるようなソフトランディングの方法は考えてほしい。
- 母体企業の倒産は避けなければいけない部分もあるが、これは産業政策に関わる部分もあるので、関係省庁との連携というよりは、政府が責任をもって対応していくなど、もう少し強調すべきではないか。
- 代行割れの部分は母体企業が責任を持って負担していくことは前提である一方、中小零細企業の中には自らが加入していた基金から基金運営の正確な情報も得てこなかったところもあり、また現下の極めて厳しい経営状況も理解する必要がある。中小零細企業を倒産させないために、金融庁や中小企業庁に加え、公正取引委員会や社会保険労務士会、税理士会等の支援も含めた総合的な支援策が必要である。
- 母体企業の資金調達の問題については、金融庁や中小企業庁と連携した対応を求める一方、厚生年金基金も企業年金の一つであることから、労使合意に基づく自己責任原則の下での運営が重要であり、母体企業労使を中心に最大限の対応をすべき。
- 解散の要件を緩和し、代行割れ部分について解散時に各事業所の債務を確定するとともに、厚生年金本体による一定程度の財政支援（債務免除）を認める

こともやむを得ないが、その前提として、既裁定年金者にも給付減額に係る一定の受忍を求めざるを得ない。公費の投入を安易に考えるべきではない。

(2) 特例解散のプロセス

【これまでの主な意見】

- 「自主解散」を基本とし、申請を行わない基金については「清算型解散(仮称)」で解散を促進することのことだが、「自主解散」の基準を満たしていない基金が努力をして満たすようにするインセンティブはあるのか。特例解散制度の5年間の期限の間に整理できるような仕組みとしていくべきではないか。
- 明確な第三者委員会の審査基準を策定する必要がある。
- 連帯債務を外すことによる厚生年金本体にかかるリスクをヘッジする役割を担うのが第三者委員会であり、第三者委員会において厚生年金側のガバナンスが代表されている必要がある。具体的には、人選に関して年金部会が然るべく関わる必要がある。

(3) 特例措置の見直し

① 特例措置の適用条件

【これまでの主な意見】

- 新特例措置は、基金制度全体を廃止していくというステージにあるという意味で今までの特例措置とは異なった状況下にある。そうしたことを考えると、できるだけ幅広く適用されるようにして解散を促進する環境整備を進めていくべきではないか。事務局が示した適用条件の案では、対象基金数が大分少なく、新基準の効果が乏しくなってしまうのではないか。

② 現行特例の適用(「分割納付の特例」及び「納付額の特例」)

【これまでの主な意見】

- 連帯債務を見直す提案については、連鎖倒産等の懸念も考慮すれば、取り入れるべきである。
- 企業は債務が確定すれば将来の見通しが立つことになり返済が可能となるため、連帯債務を見直す提案については実現すべき。
- 連帯債務の見直しを現に特例解散で返済中の企業に遡及適用するかどうかは、政治的な判断となるのではないか。
- 連帯債務を外した場合、事業所が倒産した場合の債務は厚生年金で埋めることになるが、その場合の厚生年金基金側の責任が問われなくなってしまうことは問題である。

- 現行の仕組みの下で、連帯債務を逃れるために偽装倒産があったと聞いている。厚生年金等であれば、常時雇用5名以上の事業所であれば偽装倒産後でも強制的に適用されるが、同様に、偽装倒産後別物として継続している事業所に対しても責任を追及する措置を検討すべきではないか。

③ 新特例の適用（「納付期間の延長」又は「納付額の新特例」）

【これまでの主な意見】

- 「新特例」を実施しないとした場合、新しいステージに入った現時点において制度自体を廃止していくという流れを促進する動きに資するかどうか疑問である。厚生労働省が解散しない方がいいという観点からの指導をしたこともあり、また事業主も追加負担の懸念から解散できなかった面もあるので、できるだけ早く解散できるような仕掛けを導入し、事業主の負担があまり大きくならないような仕組みを考えるべき。
- 解散へのインセンティブを設けていくことに関し、制度が廃止になるのであれば不要ではないかとの見方もあり得るが、他方、基金においてはこれまでも時期が来れば運用環境が改善して問題がなくなるのではないかという相場任せの発想で先送りになってきた現象が見られる。また適格退職年金の廃止の際にも、廃止の土壇場になってからあわてて移行等することもあったため、できるだけ計画的に、前倒しで処理が進む方が望ましく、そのための支援も必要と考えている。
- A案(納付期間の延長)については、仮に現行最長15年となっているものを20年、30年と延長した場合には企業の存続の可能性に疑問が生じ、他方B案(納付額の特例)による減額の影響についても様々な見方がある。また代行割れ基金の問題は連帯債務を外し、金利を固定化するだけでほぼ対応できるので、「新特例」の必要性については疑問である。
- A案(納付期間の延長)とB案(納付額の特例)のいずれがふさわしいかは、基金による債務の返済の可能性の観点から考えると機械的には決められないのではないか。個々の基金の事情を踏まえ、A案かB案のいずれかを選択できるようにすべきではないか。
- B案(納付額の特例)による減額は、代行返上して現在債務を返済中の基金、企業との公平性の問題がある。また適用の基準を非常に限定的なものにするのであれば、「新特例」が本当に必要なのか疑問である。他方A案(納付期間の延長)については、最長15年となっているものを20年に延長することで、返済が可能になるのであれば意味があると思う。

- B案（負担上限額の設定）については、過去に解散・代行返上した基金との公平性、今後見直し後の特例解散により解散していく基金間で負担上限額の適用を受ける基金と受けない基金との公平性、さらには、厚生年金本体に与える金額面での影響の多寡に加え、負担上限額を超える部分を負担することになる厚生年金本体の被保険者との公平性や納得性の問題があり、モラルハザードの問題が出てくる可能性もある。設立時に遡って転がし方式で計算するという現行の特例の延長として、計算の前提は替えたが元本と利息の両方をきちんと返済するという方式にして、利回りを見直して実質的に最低責任準備金を引き下げるような方式の方が納得を得られやすいのではないかと。

④ 代行給付の確保と上乘せ部分に係る受給者の適正な負担

【これまでの主な意見】

- 特例措置の見直しにより解散を促進する環境をつくるという趣旨は理解するが、他方、受給者の給付減額も特例措置の見直しの一環として提案されており、それとのバランスの中で、どこまで解散を促進するための環境が必要か、十分に検討すべきである。

論点2 企業年金の持続可能性を高めるための施策の推進

【これまでの主な意見】

- 公的年金改革の方向性からすれば、たとえばマクロ経済スライドが基礎年金にも適用されるなど、老後所得保障のありようが今後ある程度基礎的生活保障にシフトしていかざるを得ないと思われる。そうだとすれば、大企業、中小企業などの被用者全体、さらには自営業者等も含めた退職後所得保障手段のよりいっそうの充実を図るべきとの政策的方向性が導き出される。したがって、今回試案で示されている事項以外にも、個人型 DC、国民年金基金の在り方なども視野に入れた議論をすべきではないかと。
- 公的年金におけるマクロ経済スライドによる水準の減や、支給開始年齢についてもいずれ議論しなければならないなど、公的年金の守備範囲が縮小する流れに対して企業年金をどのように位置づけるのかといった積極的な議論が必要である。また労働市場や金融市場の変化が国の制度変更よりもはるかに早く動いてしまっている。今回の厚生年金基金制度に関わる議論はある意味消火活動的なものではあるが、それだけにとどまらず、厚生年金のありかたについてきちんと方針を出し、今後の企業年金に係る具体的な制度設計の議論をすべきである。
- 厚生年金基金は終身給付が原則になっており、それを廃止するというのであれば、そもそもの企業年金のあり方として終身給付であるべきという考え方を

維持するのかどうかについて考える必要がある。終身であるべき、ということであれば、終身年金のオプションのある制度への優遇措置や、終身年金商品売りやすくするようなことも考える必要がある。

- 公的年金以外に個々人が老後所得向け貯蓄を行うための一定の税制優遇枠を持ち、その上で企業年金がある場合にはその枠を使う、といった考え方で政策を講じる必要がある。また退職金に係る税制について、老後の所得保障のためにのみ使われる場合優遇すると同時に、米国の IRA のように、個人毎の退職勘定を持ち、老後所得税の枠を管理するようにした上で、中途退職の退職金などを積み立てていくような方策も考えるべきではないか。
- 政策上の扱いとして、貯蓄と年金の区別については柔軟に考えてもよいのではないか。

(1) 企業年金の選択肢の多様化

【これまでの主な意見】

- 今回の議論が厚生年金基金制度の見直しに伴い見直される総合型基金に加入する中小企業の企業年金をどうするか、という議論から行われていることを踏まえると、確定拠出年金の中途引出しやマッチング拠出に係る要件等については、中小企業に限って規制緩和の要望を認めていくことがあってもよいのではないか。
- DC が主流となっている英米でも全くの自己責任での投資は困難であり、「自動加入」や「デフォルトファンド」を設定する方向性になっている。そうした流れを踏まえた政策も考えられるのではないか。
- 特別法人税は現在凍結されているが、撤廃すべきである。
- DC の拠出限度額の引き上げ、中途引出しや脱退要件の緩和、企業型 DC における事業主拠出と加入者拠出の組み合わせの自由化等、税制に関わる部分の対応も含め、早急に道筋を示すべき。
- 制度設計との見合いで税制上の優遇措置等のインセンティブに段階をつけるようなことも考えられるのではないか。
- 企業型 DC の加入者が離転職等した際の個人別管理資産の移管に関し、手続きが煩雑であるので簡素化すべきである。

① キャッシュバランスプランの給付設計の多様化

【これまでの主な意見】

- キャッシュバランスプランの給付設計の弾力化に関し、運用実績を基準利率とすることでは確定給付年金とは言えなくなるのではないか。賃金の後払い分としての性格があることを十分に踏まえたあり方を検討すべき。

② 集団運用型 DC（仮称）の創設

【これまでの主な意見】

- 集団運用型 DC について、資産運用委員会を設けることによる事業主の法的な責任に関する懸念の声がある。また DC に加入しているが制度に関して全く知らない者も多い中で、投資教育が本当に必要ないのであろうかという、DC を運用している企業の人事労務担当者からの声もある。
- 資産運用委員会が責任を問われるとなると、組合の関係者などは引き受けたくないと思うのではないか。米国のセーフハーバー条項のように責任を問わないようにするなど、法的な責任を免除することも検討すべき。
- 集団運用型 DC について、試案においても資産運用委員会が提示する運用商品の中から加入者等が選択する仕組みとしており、また 2011 年の年金確保支援法で事業主の継続投資教育義務を努力義務としたばかりであることを踏まえると、投資教育を不要とすることは難しいのではないか。また資産運用委員会については、金融商品取引法の適用の問題が生じるのではないか、中小企業において企業毎に設置できるのか等の問題がある。
- 事業主の投資教育の責任を外すことは、事業主が退職給付を確保すべきであるという観点からすれば問題であり、事業主が投資教育を行いやすくする方策を考えるべき。
- 集団運用型 DC について、投資教育の事業主義務の回避を認めその代替として資産運用委員会を設けるようなことは、そもそも確定拠出年金法第 1 条の目的規定にある自己責任の考え方を大きく変えるものであり、極めて重大な問題である。

(2) 厚生年金基金から他の企業年金への移行支援

【これまでの主な意見】

- 適格退職年金の廃止の際には約 3 割の移行先が不明で、労働条件の不利益変更を強いられた場合もあったかもしれない。そうした事態の二の舞にならないように丁寧な移行措置を講ずるべきである。

- 厚生年金基金制度が廃止された後、零細な企業が DB,DC 等に移行できるよう、手続の簡素化や運営面での負担の軽減などにつき踏み込んで考えるべきである。
- パート等非正規労働者の中には、厚生年金適用と同時に自動的に基金にも加入し、3 階給付が受けられるような者もいる。移行支援を講じていく際には、そうした者への給付の保証、及び社内制度の整備も必要になるのではないか。

論点 3 代行制度の見直し

(1) 最低責任準備金の計算方法の見直し

【これまでの主な意見】

- 代行給付費の計算に用いる係数の問題や運用利回りの適用時期のずれの問題などは有識者会議で指摘された事項であり、これが反映されたものと評価している。

(2) 代行制度の段階的縮小・廃止

【これまでの主な意見】

- 有識者会議の報告では、代行制度が公的年金である厚生年金保険の財政に与える影響という観点からの意見と、代行制度が中小企業の維持・普及に果たしてきた役割という観点からの意見が併記されていたが、今回の試案では、代行割れ基金の早期解散によって、将来の厚生年金本体財政への波及を防止するとともに、財政状況が比較的よい基金は 3 階部分について他制度への移行を促進させることによって制度の継続を図るという内容になっており、2 つの観点からの意見が実質的には反映された内容になっていると思う。
- 代行制度は厚生年金制度が積立方式を想定していた下で設けられた仕組みである。厚生年金が 1973 年頃から賦課方式に変わりつつあり、一方で基金の性格も 1999 年以降決定的に変質している中で、積極的に代行制度を残す意味はないのではないか。一部にまだ良好なところを残せるのではないかという意見があることは承知しているが、加入者等が十分に理解した意見なのか。ガバナンスという観点からは、それが誰の意見なのか疑問が残る。
- 代行部分のもつ公的年金としての性格を捨象すべきではない。国民皆年金の下、厚生年金基金設立（そして解散の際の厚生年金本体への復帰）に係る仕組みが被用者グループ全体で許容され得た社会経済的基盤（連帯の基盤）が崩れていく中で、厚生年金本体からの離脱自体が厚生年金本体に財政負担を負わせる潜在的可能性を有するに至っている以上、個々の基金ごとにではなく、制度全体としてそのあり方を論じなければならない。

- 制度廃止すべきでないとした場合、厚生年金基金存立の基盤が崩れている中では、被用者グループを連帯の枠組みから外すほかにないと思われる。すなわち厚生年金本体からみると、一方で、代行割れ基金について一定程度基準を緩めて戻ってきてもよいことを許し、他方で存続したいところは残すとした場合、存続したところが将来的に代行割れになった場合、再びリスクを負うことはできない。つまり存続を認めるとすれば、いわば片道切符で行かざるを得ない。しかし、そのようなことを厚生年金という制度の中で行うとすると、集団的なコントラクトアウトを認めることになるので、日本の国民皆年金の姿を変えることになり非常に難しい。
- コントラクトアウトを認めるとしても、そもそも総合型基金の場合、労使自治の下、希望する基金に対してそうした取扱いを認めるにあたっての労使による適切な意思決定システムが法定されているのか自体が論点になり得る。
- 現時点でこの代行制度を続けるかどうかという判断をするときに、もし続けるとすれば、当然、代行割れを繰り返してはいけないので、代行部分は保証しないということも含めて制度を変えていかなければならなくなるが、それは原則論から見れば、公的年金にひびを入れてしまうことになるので、望ましくない。
- 基金の財政方式を過去法とし、将来の給付をまかなう額との差が生じるようになったために「給付現価負担金」制度を導入したが、そのことにより厚生年金基金は本体から独立して財政を運営するものではなくなった。厚生年金本体の財政に余裕が無くなる中で、今後とも「給付現価負担金」により基金制度を維持する必然性が本体側から見て乏しくなっているのではないか。
- 代行制度は、企業年金の財政リスクを公的年金財政でカバーする仕組みであり、このような仕組みは廃止すべきである。
- 終身給付が原則で、受給権保護にも優れ、よって税制優遇等もある厚生年金基金制度について、企業年金の中核をなす理想的な制度であるとしてきたにもかかわらず、制度を一律に廃止せよというのは余りに唐突ではないか。財政上の一定の基準を満たし、継続していけるという前提がある基金については、それなりの数もあり、そうした基金については今後とも存続を認めてはいいのではないか。

(3) 移行期間中の制度運営の見直し

【これまでの主な意見】

- 移行期間 5 年で代行割れ基金について強制的に廃止し、10 年後に全体を整理するという時間軸については、適格退職年金の廃止の際の期間も 10 年であったことを踏まえると、妥当であると考えるが、解散、移行が円滑にできるよう、制度的対応とともに、行政指導も的確に行う必要がある。

その他

【これまでの主な意見】

- 代行部分の責任は厚生年金本体が負担しつつ、運営は自治で行うということのギャップがある。大企業の厚生年金基金ではガバナンスが効いて状況変化に応じて制度を離脱したが、総合型の厚生年金基金ではそこが機能していなかったのではないか。
- 加入企業や従業員に、基金の財政状況が十分に開示されていないところがあるのではないか。しっかりと情報開示をして、皆で議論するという雰囲気を作ひつくってもらいたい。
- 基金の運営に対する厚生労働省や地方厚生局が監督責任を果たしたかどうか、疑問視する企業も多い。

(以上)