

2013年 1月24日

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  
委員長 神野 直彦 様

## 厚生年金基金制度の見直しに関する意見書

委員 花井 圭子  
(日本労働組合総連合会・総合政策局長)

連合は、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と考えています。「厚生年金基金制度の見直しについて（試案）」の「代行制度は改正法の施行日から10年の移行期間をもって段階的に縮小し、廃止する」との方向性は理解できます。

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すが、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と考えています。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ります。

なお、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ります。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りません。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ります。

このような観点から、「厚生年金基金制度の見直しについて（試案）」に関し、以下の点に十分留意し、厚生年金基金制度に関する専門委員会としての報告書をまとめるべきです。

### 1. 「特例解散制度の見直しによる『代行割れ問題』への対応」について

#### (1) 基本原則

これまで労使で努力し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、公的年金の信頼性の確保の観点から、母体企業が責任をもって掛金を納付することを追求しつつ、代行制度の廃止に取り組

むべきである。その際、財政困難を来している基金においては、金融機関を含め関係者の責任を明確化し、廃止に向けた役割を果たすべきである。

しかし、代行返上にあたり、母体企業が倒産して雇用に影響が出る事態は避けなければならない。特に総合型では連鎖倒産の発生を防ぐ必要がある。そのため、解散に伴う債務超過によって金融機関の債務者区分が下がって貸し渋りや貸しはがしが起きないように、信用保証を含めて関係省庁と金融機関間の十分な連携による支援が必要である。

モラルハザードの防止も重要である。特に偽装倒産を防止するための実効性ある対策が必要である。

## (2) 特例解散のプロセス

すべての基金を確実に、かつできる限り円滑に解散・移行させることが必要である。

ただし、積立不足の度合いが高く、放置すると厚生年金本体への影響が大きい基金も存在しているため、半ば強制的に解散を促す必要性があることは否定できない。その点で、第三者委員会としての「厚生年金基金解散審査会（仮称）」の設置については、透明性・公平性・納得性の観点から賛成である。

「代行資産の先行返還制度の導入」について、認可時点の債務額確定までに発生するリスクを軽減できることから理解できる。

## (3) 特例措置の見直し

代行返上は「現行特例」の見直しで対応すべきである。「新特例」は厚生年金本体への影響の拡大が見込まれることから、設けるべきではない。

「現行特例」の「各事業所の連帯債務の見直し」と「分割納付に係る利息の見直し」について、連鎖倒産を防止するとともに、円滑な解散・移行を促進する観点から方向性として理解できる。

ただし、「分割納付に係る利息の見直し」における「固定金利」については、厚生年金本体への影響が最小限となるような水準で設定する必要がある。

「特例措置の適用条件」については、今後の運営努力を含めて適用の可否を評価すべきと考える。いずれにしても、「厚生年金基金解散審査会（仮称）」で十分に審査が行われる必要があり、そのための基準を明確に示すべきである。

なお、すでに代行返上した基金や現在代行返上中の基金の納得性を確保することが必要であり、これらの基金への取扱いとの整合性にも留意する必要がある。

「代行給付の確保と上乗せ給付に係る受給者の適正な負担」について、「いわゆる『3階部分』の上乗せ給付は、特例解散の申請時点（清算型解散（仮称）の場合は厚生労働大臣の指定を受けた時点）から支給を停止する」とある。上乗せ部分の支給停止時期を解散時点から前倒しすることについては、受給者にとっての影響が大きいため、反対である。

## 2. 「企業年金の持続可能性を高めるための施策の推進」について

### (1) 企業年金の選択肢の多様化

中小・零細企業の労働者や非正規労働者の格差の是正をはかるため、中小企業退職金共済制度など退職給付制度を拡充すべきである。

キャッシュバランスプランについて、運用実績を基準利率にできるようにすることについては、加入者に運用権を与えないまま運用リスクだけを負わせる内容であり、確定給付でもないため弾力化すべきでない。

「集団運用型DC（仮称）」については、企業が運用リスクだけでなく、投資教育責任も負わないような仕組みの提案であり、創設は認めない。

### (2) 厚生年金基金から他の企業年金への移行支援

「代行資産の先行返還制度の導入」については、将来分の返上認可から過去分の返上認可まで1～1年半程度のタイムラグがあり、その間の変動リスクを抑える観点から理解できる。

## 3. 代行制度の見直しについて

### (1) 最低責任準備金の計算方法の見直し

「係数（0.875）の見直し」は実態に即したものであり、「『期ずれ』の調整」は債務額の確定を容易にするものであるため、いずれも理解できる。

なお、すでに代行返上した基金や現在代行返上中の基金の納得性を確保することが必要であり、これらの基金への取扱いとの整合性にも留意する必要がある。

### (2) 代行制度の段階的縮小・廃止

「移行期間」の「10年」については、税制適格年金制度の廃止時の例に倣い、一定妥当な期間であると考えている。

その上で、限られた期間ですべての基金を解散・移行させるよう、厚生労働省は責任をもって周知・指導等の対応をはかるべきである。

### (3) 移行期間中の制度運営の見直し

「解散認可基準（代行返上の場合を含む）の緩和」については、すべての解散・移行を促す観点からやむを得ないと考えている。ただし、厚生年金基金に限る。なお、積立水準が十分な基金が代行制度の廃止に便乗して支給を減額することは絶対に認めない。

以上