

## 厚生年金基金制度の見直しについて (試案)

- この試案は、「代行制度」を基本的な枠組みとする厚生年金基金制度の今後の在り方について、広く国民の論議に供するため、「議論のたたき台」として厚生労働省がとりまとめたものである。
- この試案について、今後、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」で議論いただくとともに、成案が得られれば、所要の法律改正案を次期通常国会に提出する予定である。

平成24年11月2日

- 「代行制度」を基本的な枠組とする厚生年金基金制度の今後の在り方について、本試案では「代行部分は公的年金の一部である」という基本認識に立って、
- ①早急な対応が求められる「代行割れ問題」への対応
  - ②企業年金の持続可能性を高めるための選択肢の多様化
  - ③代行制度の持続可能性の検証とこれを踏まえた代行制度の見直し
- という3つの観点から、今後の方向性と具体策を取りまとめた。

## **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
- (2) 特例解散のプロセス
  - ①解散の種類
  - ②プロセスの透明化
  - ③代行資産の先行返還制度の導入
- (3) 特例措置の見直し
  - ①特例措置の適用条件
  - ②現行特例の適用（「分割納付の特例」及び「納付額の特例」）
  - ③新特例の適用（「納付期間の延長」又は「納付額の新特例」）
  - ④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

## **2. 企業年金の持続可能性を高めるための施策の推進**

- (1) 企業年金の選択肢の多様化
  - ①キャッシュバランスプランの給付設計の弾力化
  - ②集団運用型 DC（仮称）の創設
- (2) 厚生年金基金から他の企業年金への移行支援
  - ①DB 移行後の財政運営の特例
  - ②代行返上支援事業
  - ③代行資産の先行返還制度の導入
  - ④中小企業の DB への移行支援
  - ⑤代行資産の現物納付

## **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
  - ①代行給付費の計算に用いる係数（0.875）の見直し
  - ②「期ずれ」の調整
- (2) 代行制度の段階的縮小・廃止
  - ①代行給付の確保（公的年金である「2階部分」に係る給付の保証）
  - ②段階的縮小・廃止のプロセス
- (3) 移行期間中の制度運営の見直し
  - ①解散認可基準（代行返上の場合を含む）の緩和
  - ②合併等の認可基準等の緩和

## 1. 特例解散制度の見直しによる「代行割れ問題」への対応

- いわゆる「代行割れ問題」については、これまでも「特例解散制度」により、厚生年金本体への財政影響に留意しつつ、分割納付の特例や厚生年金本体への納付額の特例を時限措置として設けてきた。しかし、産業構造の変化等に伴い母体企業の負担能力が著しく低下している基金では、現行の特例措置を用いても解散できない状況にある。
- 代行部分の積立不足は母体企業が負担することを基本とし、連鎖倒産等による地域経済・雇用への影響や厚生年金本体の将来の財政リスクの軽減の観点から、現行の特例解散制度の基本的な考え方・枠組みを維持しつつ、一定の見直しを行う。
- 見直しに当たっては、厚生年金本体との財政中立を基本とし、厚生年金の被保険者や既に代行返上・解散した基金との公平性の確保及びモラルハザード防止に留意しつつ、明確な適用プロセスと適用条件を設定する。また、見直し後の特例解散制度は5年間の時限措置とする。
- なお、代行部分の債務である「最低責任準備金」は、厚生年金本体との財政中立の観点から計算方法を見直した後の最低責任準備金を用いるものとする。

### (1) 基本原則

- 以下の基本的な考え方の下に、現行の特例措置を見直すとともに、モラルハザードを防止し、早期の対応を進める観点から、明確な適用プロセスと適用条件を設定する。また、見直し後の**特例解散の申請は施行日から5年以内**とする。

#### ①厚生年金基金自身の運営努力を求めること

代行部分の積立不足は基金の母体企業が責任を持って負担することが前提であり、特例解散制度の適用に当たっても、基金の運営努力（掛金の適正な設定、給付抑制のための措置等）を求めることとする。

また、受給者にも一定のルールの下に負担を求めるとともに、モラルハザード防止の観点から、基金全体の平均的なポートフォリオ（資産構成割合）を大きく外れた運用を行った結果生じた不足分については、母体企業の負担とする。

#### ②母体企業の経営への影響に配慮すること

母体企業の自己責任を基本としつつ、過度の負担により母体企業が経営破綻に陥ることは、地域経済・雇用への影響や最終的に代行部分の給付責任を負う厚生年金本体の将来の財政への影響という観点から、極力回避すべきことであるため、母体企業の経営への影響にも一定程度配慮した仕組みとする。なお、母体企業の資金調達の問題に関しては、関係省庁とも連携を図っていく。

## **(2) 特例解散のプロセス**

### **①解散の種類**

- 代行割れとなっている基金が厚生労働大臣に特例解散を申請し、認可を受けることにより解散する「自主解散」を基本とする。
- 代行割れの度合いが一定率以上である等の要件を満たし、かつ、自主解散の申請を行わない基金について、厚生労働大臣が第三者委員会の議決を経て指定を行い、一定期間内に解散を促すしくみ（「清算型解散（仮称）」）を導入する。

### **②プロセスの透明化**

- 特例解散制度の公正・公平な適用を行うため、第三者委員会として社会保障審議会の下に、「厚生年金基金解散審査会（仮称）」を置く。
- 審査会は、学識経験者や実務家、労使代表などで構成し、①清算型解散（仮称）の指定要件に合致しているか、②特例措置の適用条件に合致しているか、等を審査する。

### **③代行資産の先行返還制度の導入**

- 特例解散の申請時点（清算型解散（仮称）の場合は指定時点）以降、年金記録整理等の事務処理に先行して代行資産を返還することができる仕組みを創設し、厚生年金本体の債権管理に伴うリスクを軽減する。

## **(3) 特例措置の見直し**

### **①特例措置の適用条件**

- 適用条件に合致しているかどうかは第三者委員会で審査する。

#### **ア. 現行特例の適用条件（「分割納付の特例」及び「納付額の特例」）**

- 過去において相当の運営努力を行っていること。具体的には、以下の条件をいづれも満たすこと。
  - ・掛金の適正な設定を行っていること（財政再計算に基づき積立不足解消に必要な掛金率を設定していること、又は基金全体の平均を超える掛金率を設定していること）。
  - ・給付抑制のために必要な措置を実施していること。

#### **イ. 新特例の適用条件（「納付期間の延長」又は「納付額の新特例」）**

- 上記のアの条件を満たしていることに加え、一定の条件（基金の成熟度やこれまでの基金の財政健全化努力を勘案した客観的な数値による指標等を設定）を満たしていること。

## ②現行特例の適用（「分割納付の特例」及び「納付額の特例」）

- 前述の①アの適用条件を満たした場合は、現行特例（「分割納付の特例」及び「納付額の特例」）を認める。分割納付は最長 15 年までとする。
- 分割納付の方法について、母体企業の資金調達を円滑に進める観点から、次の見直しを行う。
  - ア 各事業所の連帯債務の見直し
    - ・解散時に各事業所の債務を確定し、各事業所が厚生年金本体に直接納付する仕組みへと見直す。
  - イ 分割納付に係る利息の見直し
    - ・分割納付に係る利息について固定金利とする。（現行は厚生年金本体の実績運用利回りに応じて変わる変動金利）

## ③新特例の適用（「納付期間の延長」又は「納付額の新特例」）

- 前述①ア及びイの双方の条件を満たした基金に限り、新特例を適用する。新特例の具体的内容として以下の 2 つの案を提案する。いずれの案を採択するかは、これまで解散等を行った基金とのバランスや今後の議論を踏まえて判断する。

### 〈A 案〉納付期間の延長

納付額は現行特例を踏襲しつつ、母体企業の資金調達の平準化を図る観点から納付期間をさらに延長する案。

### 〈B 案〉納付額の新特例

納付期間は現行特例を踏襲しつつ、母体企業の経営への影響を緩和するため、納付額に特例を設ける案

	厚生年金本体への納付総額	分割納付期間
現行の特例措置	最低責任準備金と特例基準額のいずれか低い額 〈特例基準額〉 基金設立時から厚生年金本体の実績運用利回りを用いて計算した額	最長 15 年間
A 案	現行と同じ	最長納付期間を延長
B 案	最低責任準備金と「新特例基準額」のいずれか低い額 〈新特例基準額〉 最低責任準備金－〔追加負担額－負担上限額〕 ※追加負担額＝最低責任準備金－保有資産 ※保有資産が一定水準を下回った部分は負担上限額の対象外 ※現行の特例基準額が「新特例基準額」よりも低い場合は、現行の特例基準額を用いることが可能	現行と同じ

## 新特例基準額の考え方

### (厚生年金本体との財政中立を基本)

- 最低責任準備金（財政中立の観点から計算方法を見直したもの）と保有資産との差額は母体企業が負担することを原則とする。

### (負担上限額の設定)

- 一定の条件（前述の①ア及びイ）を満たす基金に限り、負担額に一定の上限を設ける

（負担上限額の考え方の例）

当該基金の給与総額に、基金全体の上乗せ掛金率の平均（2.4%程度）を乗じた額の概ね $\alpha$ 年分（※）

※ $\alpha$ ：分割納付期間の最長期間（旧特例解散制度では10年、現行の特例解散制度では15年）などを参考に設定

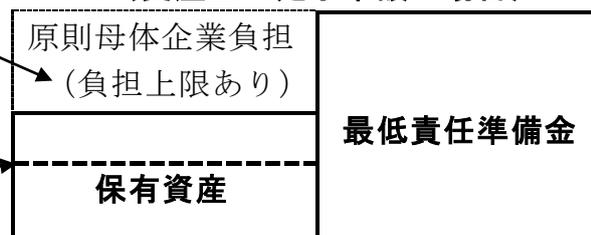
### (モラルハザード防止措置)

- モラルハザード防止の観点から、対象基金を限定することに加え、基金全体から見て標準的な資産運用を行っていた場合には得られていたと考えられる一定水準額（※）を設定し、保有資産がこれを下回っている部分は負担上限額の対象外とする。

※ 代行部分について、基金全体の平均的なポートフォリオに基づく資産運用を行っていたと仮定して計算した場合の積立金の残高

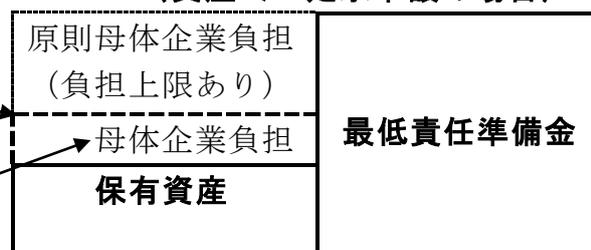
- 代行割れの不足分は母体企業の負担が原則
- 一定の条件を満たす基金に限り、負担上限額を設定

#### 〈資産 $\geq$ 一定水準額の場合〉



モラルハザード防止のための一定水準額

#### 〈資産 $<$ 一定水準額の場合〉



- 資産が一定水準を下回った部分は負担上限額の特例は適用しない

#### **④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**

- 特例解散制度の見直しに当たり、厚生年金の被保険者や既に代行返上・解散した基金との公平性を確保する観点から、特例解散制度の適用を受ける基金の受給者にも一定の負担を求めることとする。
  
- 具体的には、代行給付は解散後も減額することなく厚生年金本体から支給するが、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。

## 2. 企業年金の持続可能性を高めるための施策の推進

- 我が国の経済基調が低成長へと変化し、金融市場の変動幅が拡大する中で、持続可能な企業年金を普及させるため、企業年金の選択肢の多様化を進める。
- また、中小企業の企業年金を維持する観点から、厚生年金基金から他の企業年金への移行を支援するための特例措置を設ける。

### (1) 企業年金の選択肢の多様化

- 現行の確定給付企業年金（DB）や確定拠出年金（DC）の枠組の中で、できる限り制度運営コストが低く、また、企業の追加負担が少ない企業年金の選択肢を増やす。

#### ① キャッシュバランスプランの給付設計の弾力化 参考資料 p2

- キャッシュバランスプランにおいて用いる基準利率（仮想個人勘定に累積していく際に用いる利率）について、現行の指標（定率、国債利回り、消費者物価指数、東証株価指数など）のほか、「運用実績」を加える。
- また、基準利率の下限について、現行では「各年度でゼロ以上」となっているが、「加入から退職までの全期間通算でゼロ以上」となっていればよいこととする。
- さらに、年金現価率（仮想個人勘定に累積した残高を年金化するとき用いる利率）の下限については、現行では「10年国債の1年平均と5年平均の低い方の利率」となっているが、「ゼロ以上」であればよいこととする。

#### ② 集団運用型 DC（仮称）の創設 参考資料 p3

- 確定拠出年金の特徴（掛金負担を固定、給付は運用成果を反映）を持ちつつ、企業単位で運用方針や運用商品の選択肢を決める新たな類型の DC（「集団運用型 DC（仮称）」）を導入する。
- 具体的には、企業単位で資産運用委員会（労働組合や従業員の代表、資産運用に関する専門的知識・経験を有する者などで構成）を設置し、当該委員会を通じて加入者等に運用商品の選択肢を提示する。この場合、事業主は個々の従業員に対する投資教育は行わなくてもよいこととする。

## **(2) 厚生年金基金から他の企業年金への移行支援**

- 厚生年金基金から他の企業年金へ移行することを支援するため、次の特例措置を設ける。(①及び②については申請期限を施行日から5年間とする。)

### **①DB移行後の財政運営の特例**

- 代行返上により確定給付企業年金(DB)に移行した場合には、移行時の積立不足金の償却期間を現行の20年から30年に延長する。

### **②代行返上支援事業**

- 企業年金連合会が解散基金加入員を対象として実施している支払保証事業について、基金が代行返上により確定給付企業年金等に移行する場合の経費を支援する事業へと見直す。

### **③代行資産の先行返還制度の導入**

- 代行の将来返上を行った基金が、過去返上を行うまでの間に、年金記録整理等の事務手続きに先行して代行資産を返還することができる仕組みを創設し、厚生年金本体の債権管理に伴うリスクを軽減する。

### **④中小企業のDBへの移行支援**

- 単独ではDBを設立することが困難な中小企業が、基金の解散の際に保有資産を事業所単位で既存のDBに移換し、簡易な手続きで加入することができる仕組みを新たに導入する。
- 具体的には、加入員は基金から当該DBに自動的に移行できることとし、受給者は当該DBからの年金給付か一時金支給のいずれかを選択できることとする。

### **⑤代行資産の現物納付**

- 従来の代行返上と同様、保有資産の売却による市場への影響を緩和する観点から、一定の条件の下で株式等の有価証券現物での納付も可能とする。

### 3. 代行制度の見直し

- 代行部分の債務である最低責任準備金の計算方法について、有識者会議報告の指摘等を踏まえ、厚生年金本体との財政中立の範囲内で適正化を図る。
- 代行制度の創設から約半世紀が経過し、制度を取り巻く経済・金融情勢が大きく変わる中で、代行制度の今後の持続可能性に関する検証（参考資料 p 5～7）や厚生年金本体の財政に与える影響等を踏まえ、代行制度は 10 年間の移行期間をおいた上で、段階的に縮小・廃止する。
- 移行期間中の制度運営に当たり、解散認可基準等の見直しを行う。

#### (1) 最低責任準備金の計算方法の見直し

- 代行部分の債務である「最低責任準備金」の計算方法について、全基金を対象として、以下の見直しを行う。

#### ① 代行給付費の計算に用いる係数（0.875）の見直し

- 代行給付費の計算に当たり、在職老齢年金制度による支給停止分を簡便法で推計するための係数について、各基金の実態により即したものとする観点から実績データに基づき見直しを行う。
- 具体的には、現在の一律の係数（0.875）を、以下のように受給者の年齢により 3 区分に分けた係数へと見直す。  
65 歳未満：0.69      65 歳以上 75 歳未満：0.96      75 歳以上：1.0
- 上記の見直しは、実績データのある平成 17 年 4 月以降に遡及して適用する。

#### ② 「期ずれ」の調整 参考資料 p 4

- 最低責任準備金の計算に用いる厚生年金本体の実績運用利回りについて、実績の確定時期と計算への適用時期の間に生じるずれ（「期ずれ」）を調整する。  
※ 現行では、当年（暦年）の最低責任準備金を計算する際に、前々年度の実績運用利回りを用いている。
- 具体的には、厚生年金本体の実績運用利回りが確定している期間には当該利回りを用い、確定していない期間については、厚生年金本体の基本ポートフォリオをもとに市場ベンチマーク（指標）を用いて推計した利回りを用いることとする。

## **（２）代行制度の段階的縮小・廃止**

- 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。

### **①代行給付の確保（公的年金である「２階部分」に係る給付の保証）**

- 代行制度は段階的に縮小し、廃止するが、これまで基金が給付していた厚生年金の代行給付（全基金平均で月額約 3 万円）は、代行割れの有無にかかわらず、厚生年金本体から全額支給する。（代行給付は公的年金給付であるため、代行制度の廃止により減額されることはない。）

### **②段階的縮小・廃止のプロセス** 参考資料 p8

#### **[施行日]**

##### **○新設の停止**

- ・施行日以降は、厚生年金基金を新規に設立できないこととする。

#### **[施行日～５年後]**

##### **○現存基金の対応**

###### **〈代行割れしていない基金〉**

- ・代行割れしていない基金は、代行返上して確定給付企業年金等へ移行するか、解散のいずれかを選択する。
- ・他の企業年金への移行を促進するための特例を設ける。（前述 2.（2））
- ・解散の場合、代行部分の給付義務は厚生年金本体に移ることとする。  
（現行では解散した場合、代行部分の給付義務は企業年金連合会に移る。）

###### **〈代行割れ基金〉**

- ・代行割れ基金については、見直し後の特例解散制度（前述 1.）により解散を促す。特例解散の申請は施行日から 5 年以内とする。

- モラルハザード防止の観点から、基金の財政運営や資産運用に関する情報開示を徹底する。

#### **[５年経過後～１０年後]**

##### **○代行部分の保険料納付の厚生年金本体への移行（将来期間分の債務の縮減）**

- ・施行日から 5 年経過以降は、残存している基金の各事業所はこれまで基金に納付していた代行部分の保険料（免除保険料）を厚生年金本体に納付する。  
（＝代行の将来返上：将来期間分の給付責任が厚生年金本体に移る）

##### **○代行割れ防止策**

- ・代行割れの発生を防止する観点から、保有資産が最低責任準備金の一定倍を下回った場合には、代行資産を厚生年金本体に納付するものとする。

### [施行日から10年後]

#### ○代行部分の給付責任の厚生年金本体への移行（給付の一元化）

- ・施行日から10年経過後は、残存している基金の代行部分の給付責任は全て国に移り、基金は代行資産を厚生年金本体に納付するものとする。

（＝代行の過去返上：過去期間分の給付責任が厚生年金本体に移る。）

### （企業年金連合会）

- 現在、基金からの中途脱退者や解散基金加入員等の代行給付を行っている企業年金連合会も、代行制度の廃止に伴い、10年間の移行期間をもって代行資産を厚生年金本体に納付する。また、現在、企業年金連合会の根拠法は厚生年金保険法となっているが、現在実施している企業年金間の通算事業等を継続するため、確定給付企業年金法に基づく組織として再編する。

### （3）移行期間中の制度運営の見直し

#### ①解散認可基準（代行返上の場合を含む）の緩和

- 解散認可基準（代行返上の場合を含む）を次のとおり緩和する。

##### ア 代議員会における法定議決要件

代議員の定数の4分の3以上による議決

→代議員の定数の3分の2以上による議決

##### イ 解散認可申請に際しての事前手続要件

全事業主の4分の3以上の同意 → 全事業主の3分の2以上の同意

全加入員の4分の3以上の同意 → 全加入員の3分の2以上の同意

##### ウ 解散認可申請に際しての理由要件

母体企業の経営悪化等 → 撤廃

※代行返上の場合は、母体企業の経営悪化等の理由要件は課していない。

#### ②合併等の認可基準等の緩和

- 合併等を行う場合の認可基準について、解散認可基準に準じて代議員会における法定議決要件の緩和等の見直しを行うとともに、合併等を行った場合の積立不足の償却期間の延長（最長20年→最長30年）を行う。