

厚生年金基金制度の見直し

年金制度の体系

(数値は、平成24年3月末)

加入員数 52万人
加入者数 13万人

加入者数 421万人
加入者数 801万人

加入員数 437万人
※受給者数 293万人
事業所数 11万事業所

国民年金基金
確定拠出年金(個人型)

確定拠出年金(企業型)

確定給付企業年金

厚生年金基金
(代行部分)

職域加算部分
共済年金

厚生年金保険
被保険者数 3,451万人
※受給者数 3,048万人
事業所数 175万事業所

加入員数 442万人

国民年金(基礎年金)

第2号被保険者の被扶養配偶者

自営業者等

民間サラリーマン

公務員等

978万人
第3号被保険者

1,904万人
第1号被保険者

3,893万人
第2号被保険者等

6,775万人

厚生労働省試案(平成24年11月2日)のポイント

○平成24年11月に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」に厚生労働省試案を提示。7回にわたる審議を経て本年2月8日に意見書を取りまとめ。

特例解散制度の見直しによる「代行割れ問題」への対応

- 代行割れ基金については、早期の解散を促す方向で、現行の特例解散制度を見直す。(5年間の時限措置)
 - ・分割納付に際しての事業所間の「連帯債務」の見直し。
 - ・母体企業の自己負担原則、厚生年金本体との財政中立を基本としつつ、一定条件の下に、特例措置を拡大。(納付期間の延長又は納付額の特例の拡大)
 - ・条件は客観的に設定し、第三者委員会で審査。

代行制度の見直し

- 代行制度は他の企業年金への移行を進めながら10年間で段階的に縮小し、廃止する。
- 併せて、解散認可要件の緩和や代行部分の債務計算方法の補正等を行う。

企業年金の持続可能性を高めるための施策の推進

- 企業の追加負担が少なく、運営コストの低い企業年金の選択肢を追加。
- 厚生年金基金から、他の企業年金等に移りやすくするための支援策を提示。

「厚生年金基金制度に関する専門委員会」意見書(平成25年2月8日)のポイント

- 「代行割れ」の常態化。9割以上の基金で上乗せ給付の積立不足 ⇒代行制度の持続可能性は低い
- 「代行割れ」問題は、厚生年金本体の財政や不足分を負担する母体企業にとってリスク
⇒早急な対応が必要。代行割れを二度と起こさないようにするため、基金の代行割れのリスクを厚生年金本体の財政から遮断する方策を制度的に担保することが必要。

特例解散制度の見直しによる「代行割れ問題」への対応

- 分割納付時の連帯債務外しなど、現行制度の見直しはやむを得ない。
- 一方、特例措置の拡大については慎重意見多数。特に納付額の特例の拡大は反対。納付期間の延長に留めるべき。
- 特例解散制度は5年間で終了させ、再び導入することがないようにすべき。

代行制度の見直し

- 10年間の移行期間において代行制度を段階的に縮小し廃止するという試案の方向性については妥当であるという意見で概ね一致。なお、少数意見として一定の基準を満たす健全な基金は存続させてもよいのではないかという意見もあった。
- 「健全基金を残すべき」という議論については、「健全性」の基準とこの基準を満たさなくなった時の制度的な担保が必要で、安易な設定は「代行割れ予備軍」を将来に残すことになる。
- 健全性の基準としては、以下のような条件が最低限必要。
 - ①企業年金である以上、解散した場合に上乗せ給付まで支払える資産を保有していることは当然であり、
 - ②金融市場のリスクが高まっている中で、代行部分の資産を保全するためには、少なくとも代行部分の1.5倍を超える程度の積み立て水準が必要。

企業年金の持続可能性を高めるための施策の推進

- 基金から他の企業年金制度への移行支援に当たっては、中小企業が作りやすい制度設計、手続きの簡素化等に留意すべき。
- 今後、公的年金と私的年金（企業年金、個人年金）の役割分担の在り方について議論していくべき。

厚生年金基金制度改革の基本構造

厚生年金被保険者を含めたリスクの
分かち合いによる代行割れの早期解決

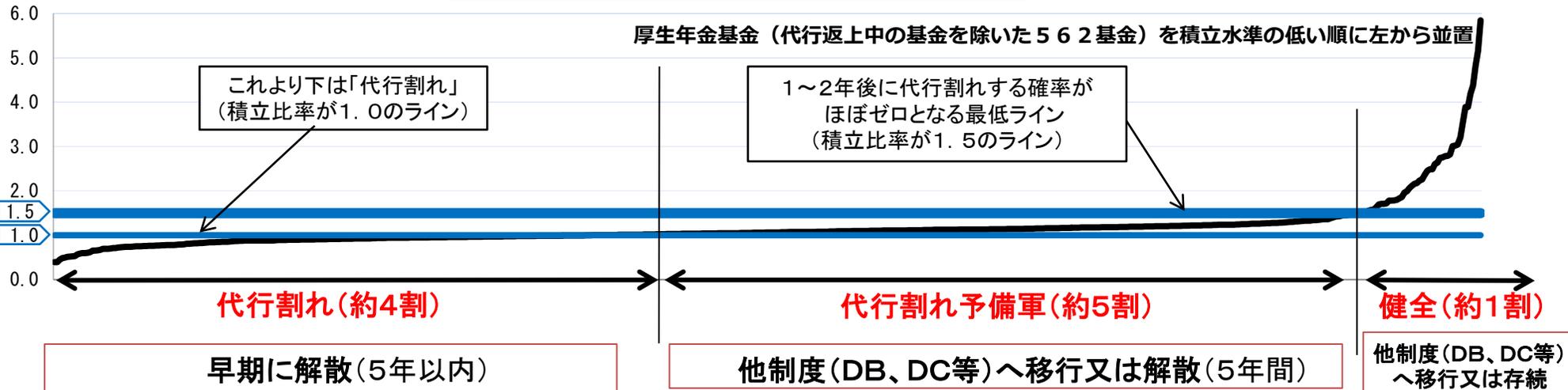


代行割れを再び起こさない
ための制度的措置

代行割れリスクの度合いに応じた対応

(注) DB: 確定給付企業年金
DC: 確定拠出年金

代行部分に対する積立比率



主な対策

- ※厚年本体との財政中立を基本
- ※公費(税)投入は行わない
- 分割納付の特例
 - ・事業所間の連帯債務外し
 - ・利息の固定金利化
 - ・最長納付期間の延長(現行最長15年)
- 納付額の特例(=現行特例解散と同じ)
- 解散認可基準の緩和
- 「清算型解散」の導入

主な対策

- 上乘せ資産を他制度(DB、DC、中退共)に持ち込んで移行
 - ・解散後、事業所(企業)単位で既存のDBや中退共へ移行できる仕組みを創設
 - ・移行後の積立不足を掛金で埋める期間の延長
 - ・簡易な制度設計(例:数理計算)で設立できるDBの対象拡大 など
- 解散認可基準の緩和 など
- ※施行日から5年後以降は代行保全の観点から設定した基準を満たさない基金には厚労大臣が第三者委員会の意見を聴いて解散命令を発動できる。

代行割れ基金の早期解散のための方策

特例解散制度の見直し(申請期限は施行日から5年後)

1. 分割納付の特例(代行割れ基金対象)

- ①事業所間の連帯債務外し
- ②利息の固定金利化
- ③最長納付期間の延長

2. 最低責任準備金(代行部分の債務)の精緻化(全基金対象)

- ①代行給付費の簡便計算に用いる係数の補正(一律設定→受給者の年齢区分に応じた3段階設定)
- ②計算に用いる厚年本体の実績利回りの適用時期のずれ(「期ずれ」)の補正

3. 納付額の特例(代行割れ基金対象)

次のいずれか低い額(＝現行特例と同じ)

- ①通常ルールで計算した額(平成11年9月までの期間は5.5%、平成11年10月以降の期間は厚年本体の実績利回りをを用いて計算)
- ②基金設立時から厚年本体の実績利回りをを用いて計算した額

※利回りは「期ずれ」補正後のものを用いることを原則とするが、補正せずに計算した額の方が低くなる場合は、当該額を用いることができる。

4. 解散プロセス

- ①自主解散を基本。厚生労働大臣が第三者委員会の意見を聴いて解散を促す「清算型解散」の仕組みを導入。
- ②第三者委員会における適用条件等の審査。適用条件は客観的に設定。
- ③特例解散の適用を受ける基金の受給者は申請(指定)時点以降、上乗せ給付を支給停止。
- ④申請(指定)以降、年金記録の整理等の事務に先行して代行資産を返還できる仕組みを導入。

解散認可基準の緩和

1. 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

2. 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

3. 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。

改正による代行割れ基金の負担額の変化（粗い試算）

- 最低責任準備金（代行部分の債務）の精緻化を行った後の代行割れ総額は▲約6000億円で、精緻化前の代行割れ総額▲約1兆1,000億円と比較すると約5割減となる。（平成23年度末時点の推計）
- 精緻化に加え、特例解散制度による納付額の特例を適用すると、不足額の返還のための事業主の負担額（加入員1人当たり）は、平均で約5割減となる。（平成23年度末時点の推計）

○事業主負担額（加入員1人当たり）は、平均で約5割の減。
 ○事業主負担額が150万円以上（加入員1人当たり）となる基金でも、**15～20年の分割払いとすれば**、1年当たりの負担額は、**現行の上乗せ掛金とほぼ同じ水準**（平成23年度末時点の推計）

○事業主負担額（加入員1人当たり）が**50%以上減額となる基金**は、**全体の約6割**。（平成23年度末時点の推計）

※ 上記負担額には利息は考慮していない。実際の分割払いの利息は、今回の法改正で国債金利等をもとに、固定金利化する予定。

(1) 事業主の負担額（加入員1人当たり）の分布

負担額 (加入者1人当たり) (万円)	現行 (基金数)	計算の精緻化 +納付額特例適用 (基金数)
150 ~	30	10
100 ~ 150	31	16
50 ~ 100	66	36
10 ~ 50	82	94
0 ~ 10	1	33
0	0	21
計	210	210



平均	86万円	44万円 (▲50%)
最高額	550万円	228万円

(参考) 代行割れ基金の上乗せ掛金の年間平均額
= 約12万円

10年分割 ... 22.8万円
 15年分割 ... 15.2万円
 20年分割 ... 11.4万円

(2) 事業主の負担額（加入者1人当たり）の分布

負担額の変化率 ※平均は△57%	基金数
△ 0 ~ △25%	21
△25 ~ △50%	70
△50 ~ △75%	63
△75 ~ △100%	35
△100%	21
計	210 (100%)

91 (43%)
119 (57%)

(注) 平成23年度末に存在する厚生年金基金(代行返上基金を除く562基金)のうち、期ずれと0.875見直し後の代行割れ210基金についてのごく粗い試算。

代行割れを未然に防ぐための制度的措置の導入

基本的な考え方

- 今回の改正では、代行割れ問題について、厚生年金被保険者全体のリスクの分かち合い（連帯債務外し等）をお願いしつつ、早期解決を図ることとしている。
- こうした改正について、厚生年金被保険者（約3400万人）の理解を得るためには、代行割れを二度と起こさないための制度的措置を導入する必要がある。

具体的な仕組み

- 施行日から5年経過後（特例解散の終了時点）は、毎年度の決算において、以下のいずれかの要件を満たしている基金のみ存続できるとし、要件を満たさない基金に対しては、厚生労働大臣が第三者委員会の意見を聴いて解散命令を発動できることとする。

基準の考え方＝「代行資産の保全」の観点から設定

- (1) 市場環境の短期変動による代行資産の毀損リスクを回避できる積立水準

【具体的基準】

純資産（時価） \geq 最低責任準備金（代行部分の債務） $\times 1.5$ （※）

- (2) 上乗せ部分の積立不足による代行資産の毀損リスクを回避できる積立水準

【具体的基準】

純資産（時価） \geq 決算日までの加入期間に見合う「代行＋上乗せ」の債務
（＝非継続基準による要積立額）

※1.5の根拠

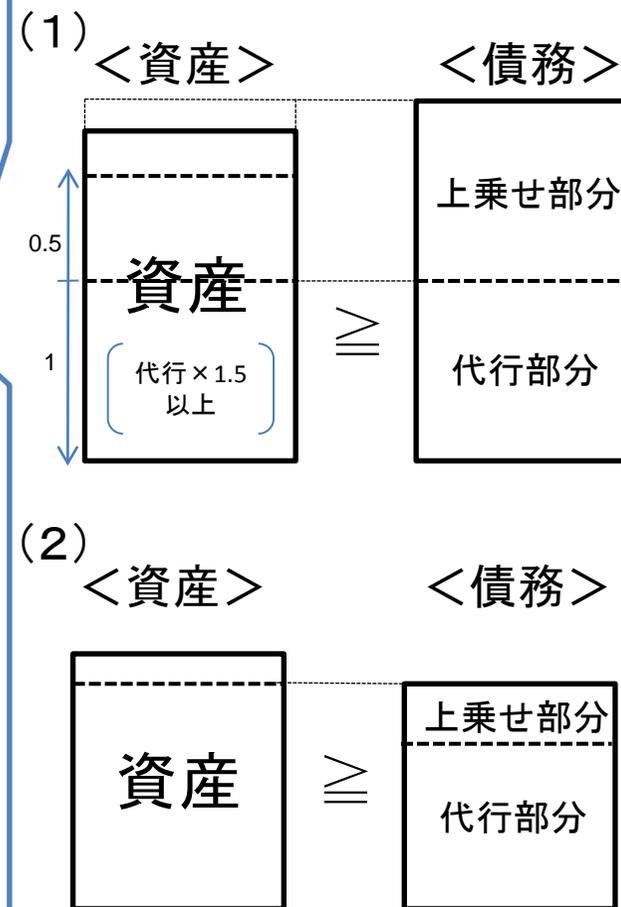
- 以下のデータに基づき設定

①過去12年間の全基金の決算データでは1～2年の市場環境の変化によっても代行割れしない積立水準は代行部分の1.5倍以上。

②今後5年間の運用リスクに対して代行割れを1%未満に抑えるために必要な積立水準は代行部分の1.6倍以上。（保険会社の健全性基準の考え方を参考）

〈参考〉平成23年度決算データに基づく平成25年3月末時点での状況

(1) 及び (2) を満たす基金数：13 (1) のみ満たす基金数：34 (2) のみ満たす基金数：7

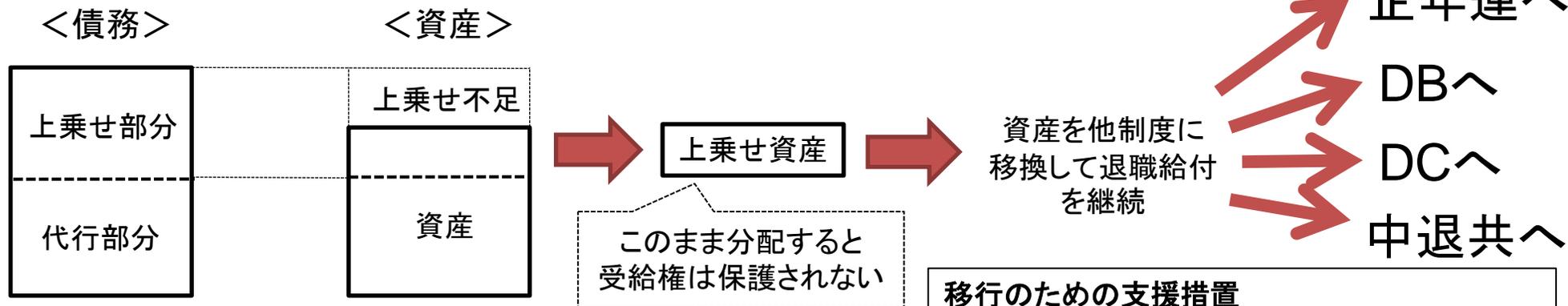


上乗せ部分の受給権を保全するための措置

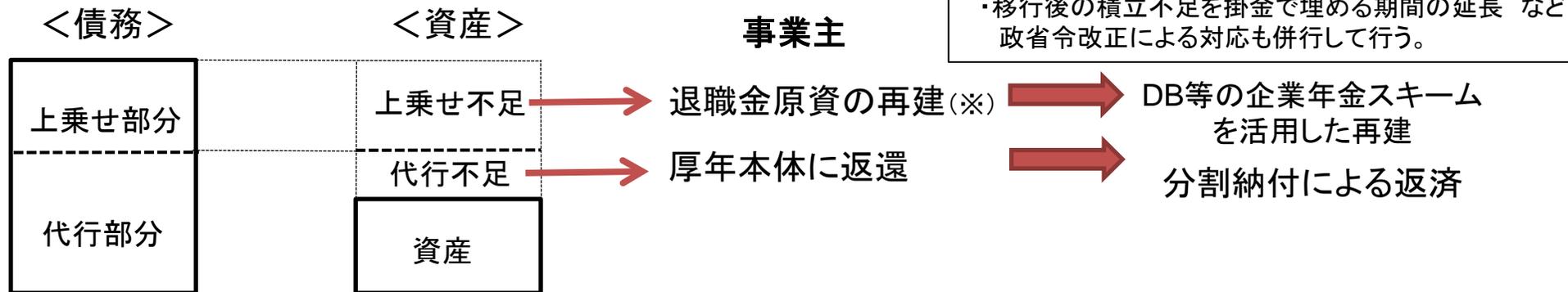
厚生年金基金が解散した場合の基本ルール。

- ① 代行給付 = 必ず保全される（厚生年金本体が支給）
- ② 上乗せ給付（3階部分） = 残余財産の範囲内で分配（又は企業年金連合会に移換）

【ケース1：代行割れはしていないが、上乗せ部分は積立不足である基金】



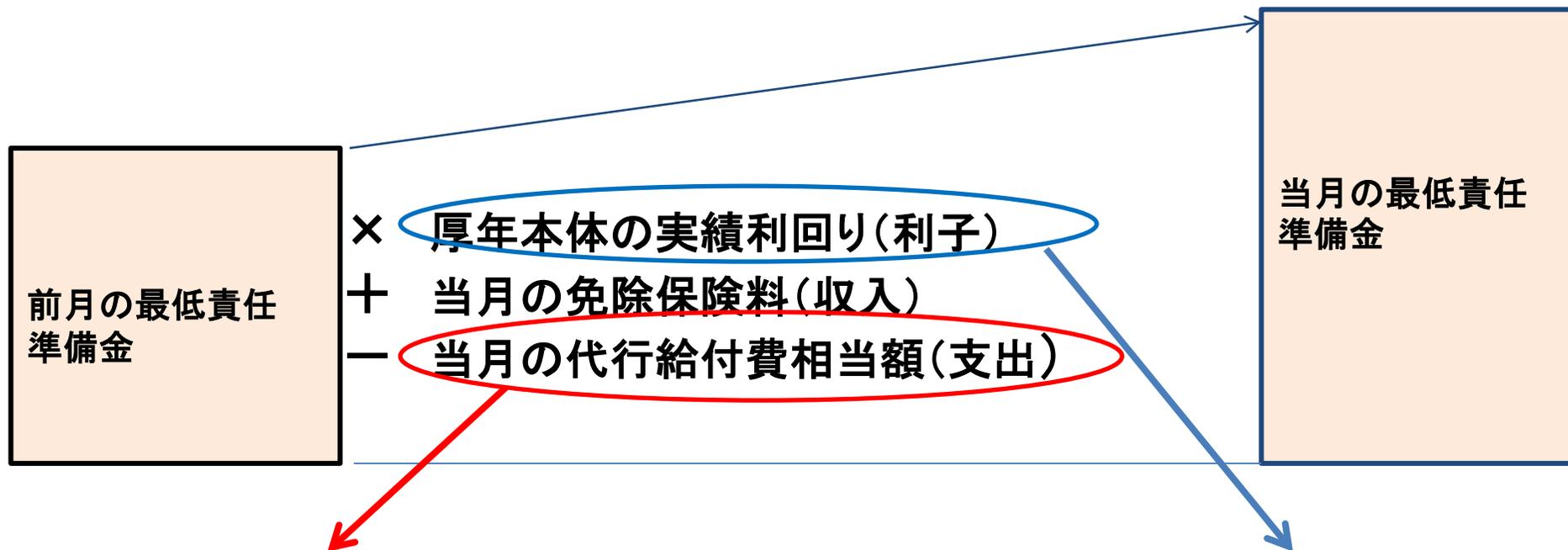
【ケース2：代行割れ基金】



※1 一部の基金では、上乗せ給付の原資として加入員からも掛金を徴収しているところがあり、こうした基金が解散後、上乗せ給付を再建するスキームとしての活用も考えられる。

※2 ケース1及びケース2で、代行部分を持ち続けると、公的資金である代行資産を、上乗せ給付の不足に充てるために使い続けることになる。

(参考1) 最低責任準備金の精緻化(全基金対象)



① 代行給付費の簡便計算に用いる係数(※)の補正

※代行給付費×係数で計算

<現行>	<改正後>	
0.875	受給者の年齢区分に応じて3段階に設定	
	75歳以上	1.0
	65歳以上75歳未満	0.96
	65歳未満	0.69

② 計算に用いる厚年本体の実績利回りの適用時期のずれ(「期ずれ」)の補正

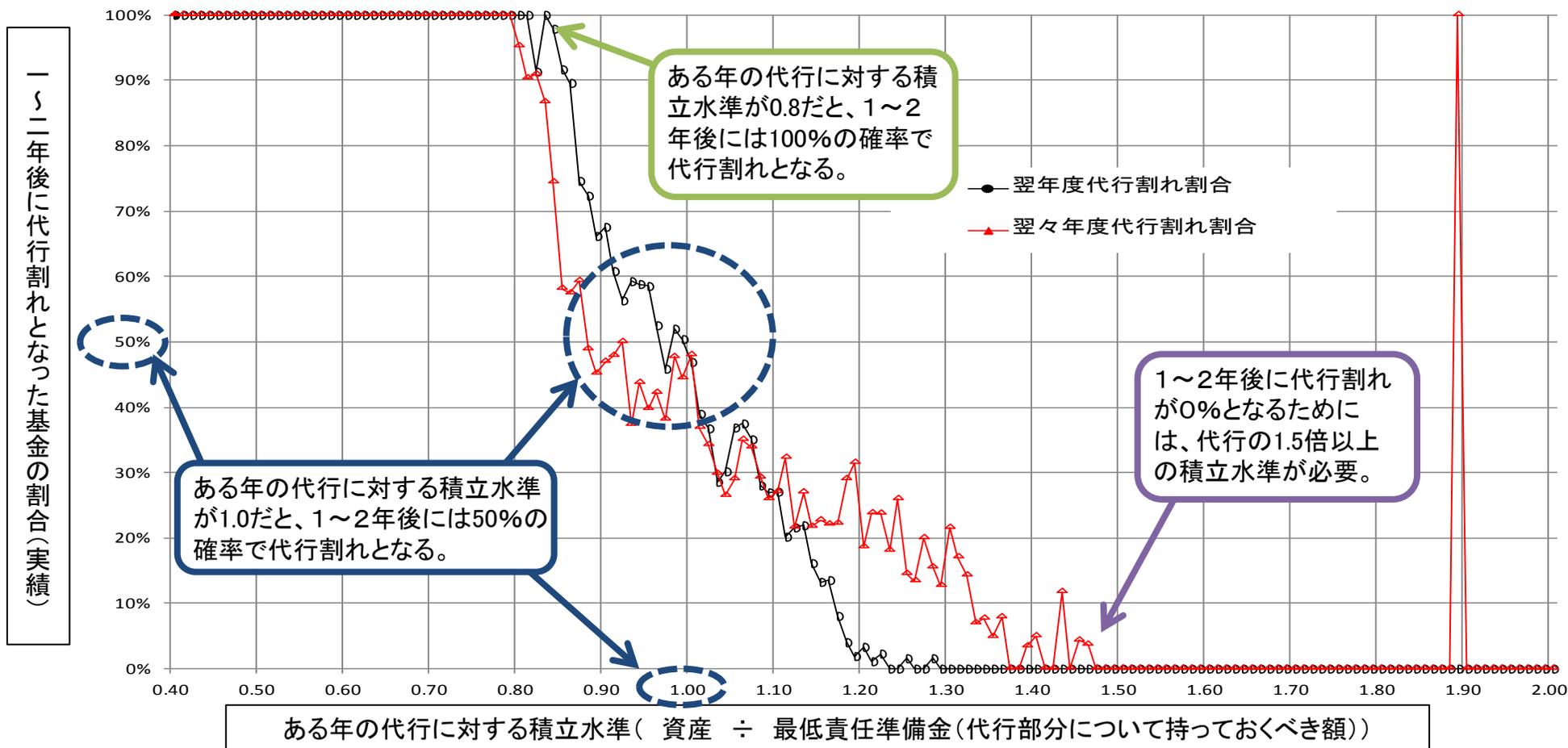
<現行>	<改正後>
前々年度の確定値を当年分の計算に適用 (例) 平成13年分の最低責任準備金の計算 →平成11年度の実績(3.62%)を用いる。	期ずれを解消(確定値+直近は推計値) (例) 平成13年度分の最低責任準備金の計算 →平成13年度の実績(1.99%)を用いる。

(参考2) 代行割れを生じない積立水準①

- 平成12～23年度(※)の過去12年の全基金の決算データによると、1～2年後に代行割れとなる基金を発生させないためには代行部分(最低責任準備金)に対して概ね1.5倍を超える程度の積立が必要。

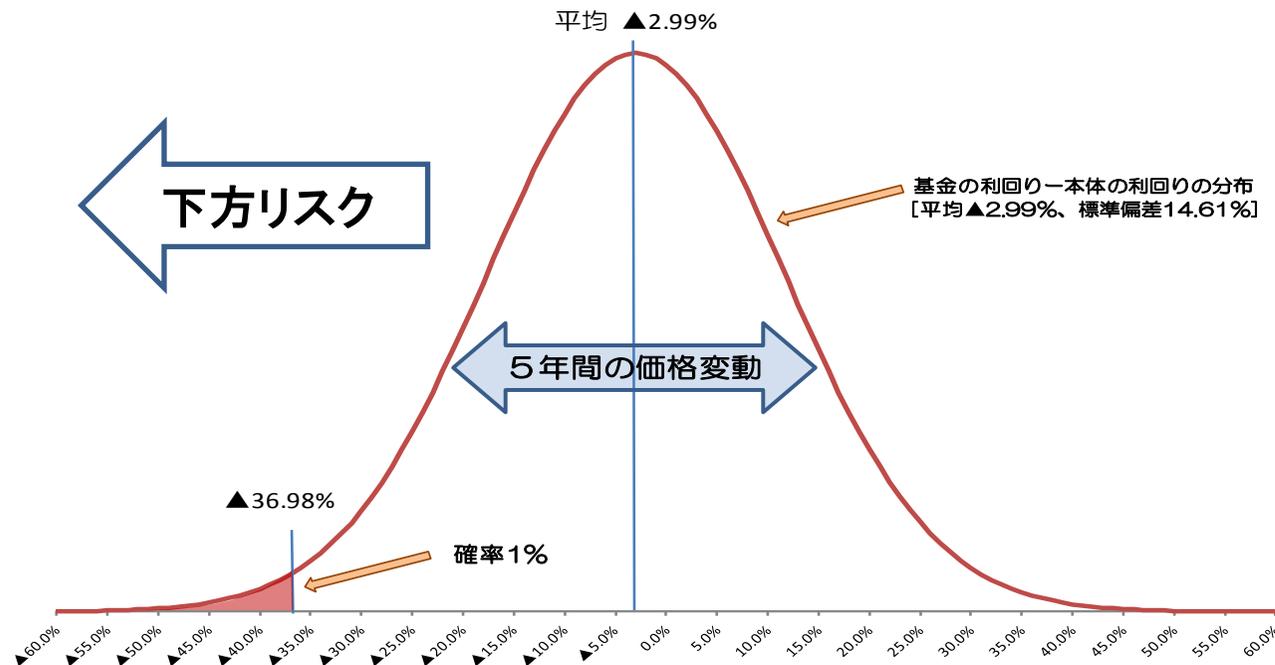
※この期間には日経平均が1万8000円程度に上昇した時期(平成17～18年)やサブプライム、リーマンショックの時期(平成19～20年)を含む。

< 翌年度及び翌々年度代行割れ割合 (最低責任準備金精緻化後) >



(参考3) 代行割れを生じない積立水準②

- 過去10年間のTOPIX等のベンチマーク及び厚生年金基金と厚生年金本体の資産構成・ポートフォリオをもとに、向こう5年間の「基金の利回り（累積）－本体の利回り（累積）」の平均と標準偏差を計測すると、平均△2.99%程度、標準偏差（変動）14.61%程度と見込まれる。
- これは、1%の確率で、今後5年間で代行部分（最低責任準備金）に対する純資産の割合が約37%程度低下する可能性があることを示しており、**今後5年間で99%の確率で代行割れとならないためには、現時点において、少なくとも代行部分の1.6倍程度 ($1 / (1 - 0.3698) = 1.59$) の純資産を保有している必要がある。**
- なお、この分析は資産構成の違いによる運用リスクのみを評価したものであるが、他に、運用に関するデリバティブ取引リスク、上乘せ給付に係る長寿リスクや経営リスク（適切な掛金設定等）その他様々なリスクがあることに留意が必要。

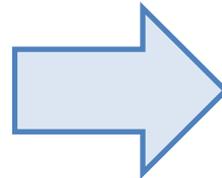
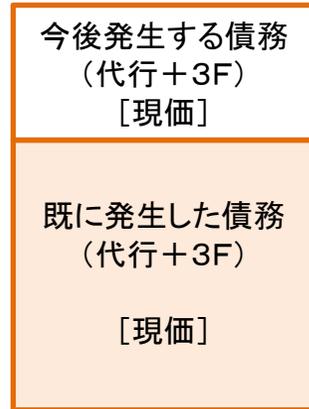
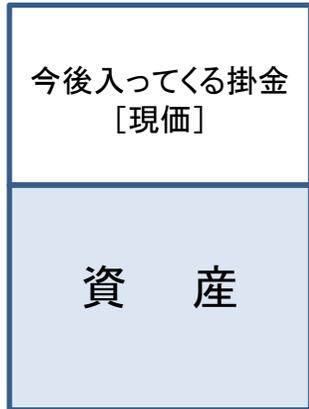


【試算の考え方等】

- 資産は、国内債券、国内株式、外国債券、外国株式、短期資産に分類。
- 厚生年金基金は平成10年以降の資産構成割合の平均、厚生年金本体はGPIFの資産構成割合を使用。
- 各資産の利回りの平均及び標準偏差については、過去10年間の各月のベンチマークの実績から、対5年前変化率を作成して計算。
- 利回りは、運用報酬控除後。（最近では、基金の運用報酬は0.3%程度、本体の運用報酬は0.02%となっている。）

(参考4) 厚生年金基金の財政検証ルール (毎年度の決算でチェック)

<継続基準> 厚生年金基金令第39条の2



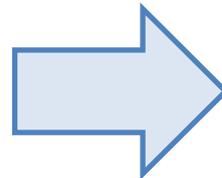
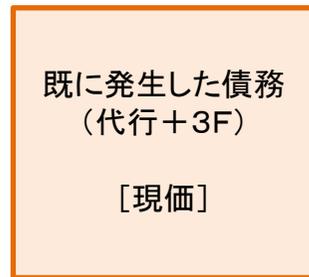
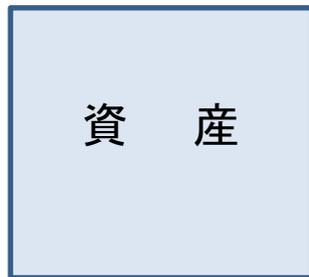
考え方

現在保有している資産と、今後入ってくると見込まれる掛金で、既に発生した債務と、今後発生すると見込まれる債務が賄えるか？

平成23年度末で基準をクリアしている基金

82基金
(基金全体の14%)

<非継続基準> 厚生年金基金令第39条の3



現在保有している資産で、既に発生した債務が賄えるか？

継続基準だけでは受給権保護が不十分なので、平成9年度に非継続基準を導入

16基金
(基金全体の3%)

(参考5) 基金から他制度への移行支援策

上乘せ部分の受給権保全のための移行支援策

(1) 確定給付企業年金(DB)への移行支援

- 移行時の積立不足を掛金で埋めるための期間を延長
- 基金解散後、事業所単位で既存のDBへ移行できる仕組みの創設

(2) 確定拠出年金(DC)への移行支援

- 基金を脱退した事業所の従業員が基金から既存のDCへ資産を移換できるよう規制緩和
- 解散後にDCに移行する場合の積立基準に関する規制緩和

(3) 退職金の再積立支援

- 代行割れ基金の解散後、各事業主が、厚年本体への不足額の返還と、退職金の再積立を両立できるようにするための措置

- ・厚年本体への分割納付期間延長
- ・各事業所が退職金の再積立の観点から、DB等のスキームを活用する場合の積立基準に関する規制緩和

(4) その他

- 基金解散後、企業単位で中小企業退職金共済制度へ移行できる仕組みの創設
- 申請書類や手続きの簡素化
- 中小企業等における企業年金等の導入事例についての情報提供

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(※)の制度設計の弾力化

- 給付設計に用いる指標の選択肢を拡大(運用実績、複合ベンチマークを加える)
- 基準金利等の規制緩和(ただし、元本は保証)

※給付水準が国債等の指標に連動する給付設計

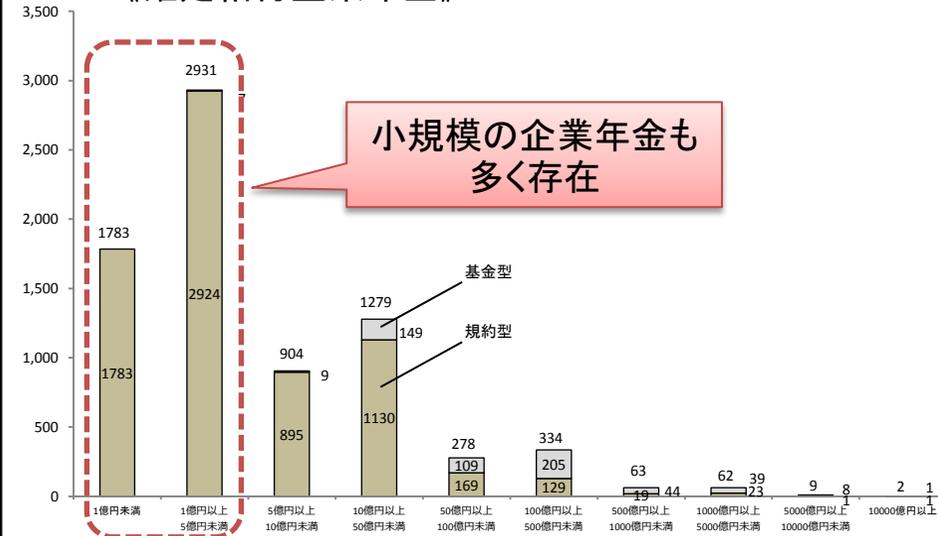
(2) 簡易型DBの対象拡大

- 中小企業等への企業年金の普及を促進するため、簡易な制度設計(例:数値計算)や手続きで設立できるDBの対象(※)を拡大する。

※現在は、加入員がない閉鎖型DBにのみ認められている。

企業年金の資産額の分布

《確定給付企業年金》



《厚生年金基金(上乘せのみ、代行割れ基金を除く)》

