

200901030A

厚生労働科学研究費補助金

政策科学推進研究事業

老後保障の観点から見た企業年金評価に関する研究

平成 21 年度 総括研究報告書

平成 22 年 3 月

財団法人 年金シニアプラン総合研究機構

〒108-0074 東京都港区高輪 1 丁目 3 番 13 号 NBF 高輪ビル

TEL: 03-5793-9411

FAX: 03-5793-9413

URL: <http://www.nensoken.or.jp>

厚生労働科学研究費補助金

政策科学推進研究事業

老後保障の観点から見た企業年金評価に関する研究

平成 21 年度 総括研究報告書

平成 22 年 3 月

財団法人 年金シニアプラン総合研究機構

〒108-0074 東京都港区高輪 1 丁目 3 番 13 号 NBF 高輪ビル

TEL:03-5793-9411

FAX:03-5793-9413

URL:<http://www.nensoken.or.jp>

# 目 次

## I 総括研究報告

老後保障の観点から見た企業年金評価に関する研究

研究概要 .....	i
------------	---

### 【第1部】

第1章 企業年金に関する法政策の全体像と問題点 .....	1
—「企業年金評価」という視点の重要性—	
第2章 老後の所得保障の観点から見た確定拠出年金 .....	13
第3章 企業年金におけるリスク分担の意義と企業年金評価のあり方に 関する示唆—適切なリスク分担を確保するために— .....	33
第4章 加入者・企業・社会にとっての理想的な年金とは .....	75
第5章 企業年金の受給権保護法理構造と企業年金評価 —「参加権」の観点から見えてくるもの— .....	91
第6章 老後保障における企業年金の役割と企業年金評価 —ドイツ企業年金制度を手掛かりにして— .....	113
第7章 望ましい運用から見た企業年金評価への提言 .....	121
第8章 特例適格退職年金から見た年金税制のあり方と企業年金 評価について .....	137
第9章 企業年金のあり方に関するアンケートからの考察 —公的年金と企業年金の役割分担— .....	171
第10章 企業年金評価に関する政策提言に向けて —新たな法政策の枠組みに関する試論— .....	179

補 論 海外の企業年金制度からの示唆

補論1 アメリカの企業年金制度 .....	1
補論2 ドイツの企業年金制度 .....	15

### 【第2部（資料編）】<別冊>

アンケート実施概要 .....	i
資料1 アンケート調査票 .....	1
資料2 企業年金制度のあり方に関するアンケート調査の集計結果サマリー .....	19
資料3 企業年金制度のあり方に関するアンケート調査結果の詳細分析 .....	47
資料4 本研究会の論点整理 .....	164

**II 分担研究報告**

特になし

**III 研究成果の刊行に関する一覧表**

特になし

**III 研究成果の刊行物・別刷**

特になし

厚生労働科学研究費補助金（政策科学推進研究事業）  
（総括）研究報告書

「老後保障の観点から見た企業年金評価に関する研究」

研究期間＝2009年-2010年

研究年度＝2009年

研究概要

【研究要旨】

本研究は二カ年計画である。本研究では、老後保障に資する「理想的な」企業年金とは何かという観点から、その要件についての格付け類似の指標を構築することを目指すものである。

我が国の公的年金制度が、国民の老後生活に大きな役割を果たしている事は言うまでもない。しかし、少子高齢化の進展を背景に公的年金では給付水準適正化や支給開始年齢の段階的引き上げなどが実施され、その補完機能を果たすべき企業年金の重要性は今後さらに増すこととなる。企業年金制度は代行返上、適格退職年金の廃止、確定給付企業年金、確定拠出年金の導入などが進み、一連の改革は適格退職年金の廃止期限である2012年3月末に節目を迎え、今はまさに今後の企業年金制度のあり方を考えるべき時期であり、企業年金のあるべき姿の指標を検討することに重要な意義がある。「理想的な」企業年金の要件が、ワークライフバランスに関する「両立指標」などと同様、企業や国民一般に対するガイドライ的な意味を持つ事は言うまでもない。加えて、特別法人税凍結解除後の税制優遇のあり方等を考える際に、老後保障に資する「理想的な」企業年金のみ優遇を与えるなど、現実の政策の中で一定の法的な意味を持つものとするとも考えられる。

初年度は、年金制度全体の現状を把握し、国際比較も踏まえてわが国の企業年金法制の基本構造と問題点を明らかにし、特別法人税凍結解除後の優遇税制要件などの法的な位置付けも含めて、国民の老後保障に資する制度であるかという観点から、「理想的な」企業年金の要件を考察した。また、国内企業（1・2部上場企業、非上場企業）及び有識者（日本数理人学会員、日本年金学会員等）へのアンケート調査の実施、並びに海外調査も行い、老後保障に資する「理想的な」企業年金について考察を行った。これらを踏まえ、国民の老後保障の一部を担う仕組みとして公的年金を補完する役割を十分果たしうるかどうかという観点から、わが国における企業年金制度の法的位置付けの整理を行うと共に、企業年金制度に求められる要件の洗い出しを行い、特別法人税凍結解除後等の税制優遇を行うための指標軸の整理を行った。指標軸については、年金給付に関する履行確実性のみならず、年金の終身性・受給権保護・運用面の確実性等、幅広い観点からの検討を行った。

なお、次年度では初年度で作成した評価軸を用いて、実際にいくつかの企業年金制度を例にサンプル評価を実施し、具体的な評価軸を実際に定め得るかどうかを検証していく予定である。複数の評価方法や制度・基金の成熟度・規模といった区分別に評価を行うなど、評価方法別の検証も行っていく予定である。また、評価軸の有効性を高めるため、企業年金制度の普及方法及び情報開示方法等の検討も行う。さらに企業年金がない雇用者や自営業者の老後保障については政策上無視出来ないものであり、初年度で検討を行なった結果を踏まえ、企業年金がない人の老後保障のあり方について、年金制度全体の枠組みの中で税制のあり方を含めて検討を行っていく予定である。

## A. 研究目的

「理想的な」企業年金制度のあり方について、法規制と税制優遇を含めて明確にすると共に、老後保障の観点から見て企業年金制度の求められる要件に関して「格付け」類似の一定の指標を構築し、その有効性を検証することを目指すものである。

我が国の公的年金制度が、国民の老後生活における収入源として大きな役割を果たしていることは言うまでもない。しかし、少子・高齢化の進展を背景に、公的年金においては今後給付水準の適正化や支給開始年齢の段階的な引き上げなど「スリム化」ともいうべき措置が実施される。そのため、公的年金を補完する機能を果たす企業年金は、国民の老後所得の保障という局面において、今後より重要な役割を果たすようになる。一方で、企業年金制度については、代行返上、適格退職年金の廃止、確定給付企業年金、確定拠出年金の導入など、新しい改革が進んでいるが、これら一連の改革は、適格退職年金廃止の期限である 2012 年 3 月末に筋目を迎える。今はまさに、今後の企業年金制度のあり方を総合的に考えなければならない時期なのである。

このような状況下では、企業年金のあるべき姿に関する指標、言い換えれば理想的な企業年金の要件を検討することに重要な意義がある。本研究では、企業年金のあるべき姿に関する一定の指標を構築することによって、新しい枠組みにおける企業年金制度についての評価が可能となる。理想的な企業年金の要件並びに構築された評価軸は、ワークライフバランスに関する「両立指標」やファミリーフレンドリー企業の表彰などと同様に、企業や国民一般に対する一種のガイドライン的な意味を果たすことは言うまでもない。加えて、特別法人税凍結解除後の企業年金制度に関する税制優遇のあり方を考える際に、国民の老後保障に資すると認められる「理想的な」制度のみ優遇を与えるなど、現実の政策の中で一定の法的な意味を持つものにすることも考えられる。

## B. 研究方法

初年度においては、9回の全体研究会を実施し、先行研究である「年金格付け研究会」のレビュー及び、各研究員からの「理想的な」企業年金についての調査報告を行い、我が国の公的年金と企業年金制度の現状を把握し、国際比較も踏まえてわが国の現行企業年金法制の基本構造と問題点を明らかにした。また、国内企業（1・2 部上場企業、非上場企業）3,150 社、及び厚生年金 610 基金、日本年金数理人会・日本年金学会等の有識者 1,010 人に対して「企業年金のあり方に



関するアンケート」調査を行い、公的年金と企業年金の役割分担、企業年金に対する税制優遇の可否、そして企業及び有識者が考える企業年金に求められる要件から理想的な企業年金像の考察を行った。さらに海外調査（米国、英国）も行い、企業年金に対する海外研究機関及び公的機関等の考え方を明らかにした。これらを踏まえ、国民の老後保障の一部を担う仕組みとして公的年金を補完する役割を十分果たし得るかどうかという観点から、我が国における企業年金制度の法的位置付けの整理を行うと伴に、企業年金制度に求められる要件の洗い出しを行い、特別法人税凍結解除後等の税制優遇を行うために考えられる指標軸の整理を行った。

## C. 研究結果

本研究に関する研究結果は以下のとおりである。

### 1. 我が国における企業年金制度の法的位置付け

日本の企業年金制度は、①退職一時金等とくに法規制に服さない制度、②DB、DC法等で規制されたいわゆる企業年金制度、③さらに②の中で特法税非課税の優遇を受ける厚生年金基金・特例適格年金制度、という「三層構造」になっており、②③の規制は強行法的・労働法的規制ではなく税法的規制と位置づけられる。

#### ①第1層：退職一時金、自社年金

「退職手当」に関する労働基準法上の規制（89条3号の2）を除き、特に法的な規制はなされておらず、事業主は基本的には自由な制度設計をすることができるもの。

#### ②第2層：確定給付企業年金、企業型確定拠出年金、適格年金——いわゆる「企業年金」

資産の外部積立てなど、確定給付企業年金法、確定拠出年金法、法人税法施行令の定める要件を満たし、行政庁の承認または認可を受けた制度であり、所得税の課税繰延べなど税制上一定の「優遇」を受けることができるもの。

#### ③第3層：厚生年金基金、特例適格年金制度——「基金並み」の制度

第2層の制度が満たすべき要件に加え、さらに給付が終身であるなど一定の要件を満たす制度については、より国民の老後所得保障に資する制度であると考えられ、特別法人税が実質上非課税となるなどのさらなる税制優遇がなされているもの。

### 2. 我が国における現行企業年金法制の課題

我が国の現行企業年金法制は税法的規制であるが、これについては次のような3点に整理し検討を行った。

#### (1) 企業年金について税法的規制だけで良いのか、強行法的（労働法的）規制は必要ないのか。

企業年金制度に関する法規制の手法としては、以下の3つのパターンが考えられる。

##### ①税制優遇要件の設定（税法的規制）

制度が税制優遇を受けるための要件を法令で定めるという手法。

##### ②強行法的基準の設定（労働法的規制）

制度を実施するための要件を法令で定めるという手法であり、この要件を満たさない制度

は基本的に実施できないことになる。

③「ソフト・ロー」アプローチ

国が法的強制力を持たない一定の「望ましい」基準や指標を定め、事業主や基金がそれらの基準や指標に沿って制度を実施することを「ソフトに」奨励するという手法。これは、努力義務規定や指針・ガイドラインなどで政策意図の浸透と社会意識の醸成を図り、その上で徐々に規定を強化していくというものであり、法規定を導入するよりも摩擦なくよりスムーズに政策目的を実現できる可能性がある。

(2) 現行税制の枠組み（拠出・運用・給付時課税のあり方）でよいのか、特法税凍結解除後の税制「優遇」は如何にあるべきか。

企業年金を「公的年金との関係を重視して従業員の老後の所得保障を強化するための制度」として考え、国は企業が企業年金を任意に実施することを促すためのインセンティブを用意すべきと考えるのであれば、現行法にはそのインセンティブが十分あるとはいえないのではないだろうか。真の意味で「優遇」とみなし得る新たな枠組みが必要ではないであろうか。

(3) 老後所得保障に資する「理想的な」企業年金制度とは如何なるものであるか。

老後所得保障に資する「理想的な」企業年金とは、どのような視点から見るかで異なる。本研究では、今後の企業年金に関する法政策がいかにあるべきかを議論をする上で、社会全体にとってプラスとなり得るもの、すなわち公益的視点から「理想的な」企業年金制度のあり方を考えることとする。そのための前提は次のとおりである。

①企業年金は「任意」の制度である

日本の企業年金制度が任意の制度である。企業に対し何らかの形で企業年金の実施を強制するという政策がなされない限り、この前提は動かさないであろう。

②「退職金」としての性格

日本の企業年金の出発点は退職一時金制度である。現状としては、企業年金が実質的に退職金であるという事実を前提に考える必要がある。

3. 新たな税制優遇の枠組みについて

本研究では、新たな税制優遇のあり方について、新しい法的枠組みのモデルを提示する。次のような段階的な規制枠組みとして4つの「フェーズ」分けを試みた。

①第1フェーズ：企業年金という「約束」の「任意性」は尊重

企業年金を「任意」の制度とする前提に立てば、企業年金制度を実施するかどうかは、企業の自由であり、この任意性は尊重されるべきである。

②第2フェーズ：ただし「約束」の中身を明示する義務を課す

企業年金が「任意」の制度であるとしても、その「約束」が長期間にわたり、金額も多額で、かつ老後所得保障の役割を果たすことが多いという事実を鑑みれば、その「約束」の中身は明確にされ、従業員・受給者などの関係当事者にきちんと開示されるべきである。



③第3フェーズ：資産の外部積立てにより「約束」の履行確実性を高める

企業年金が、金額が多額で老後所得保障の役割を果たすことが多いものである以上、その給付のための資産が企業の外部に確保されることは好ましい。外部積立てを法的に強制することはできないとしても、資産を外部に確保し、企業倒産時等に他の債権者の手が及ばない状態にしているのであれば、企業年金という「約束」の履行確実性を高めるものとして、一定の税制優遇の対象とすべきである。なされる税制「優遇」としては、特別法人税を一定水準以下の年金資産について非課税とした上で、その水準を超える資産についても現行法の税率ではなく市場金利に応じた妥当な税率での課税を行うことなどが考えられる。

④第4フェーズ：老後所得保障に資する制度を優遇し「約束」の中身を充実させる

さらに、国民の老後所得保障により資するといえる制度については、企業年金という「約束」の中身を充実させるものとして、より大きな税制優遇の対象とすべきである。

## D. 考察及び結論

「老後所得保障に資する」「理想的な」企業年金制度の要件をどのように設定すべきか。研究結果を踏まえた、「老後保障により資する制度」か否かを判断する「理想的な」企業年金制度の要件（指標軸）となりうる項目としては、①給付水準、②給付設計（終身性）、③インフレリスクへの対応、④受給権保護、⑤資産運用の確実性とリスク、⑥財務状況など計 31 個の指標を仮に整理し、その妥当性を考察した。

### 1. 「理想的な」企業年金制度の要件（指標軸）について

#### ①終身給付

終身給付が「長生きリスク」に対処する一つの方法であることは言うまでもない。しかし、例えば、有期確定年金であっても、公的年金の支給開始までの「つなぎ年金」として位置付け、公的年金との役割分担の中で考えるのであれば、老後所得保障に資するものと評価してもよいのではないであろうか。

#### ②資産運用

より適切な資産運用がなされる運用体制を整えているかどうかの評価の対象となってよいと考えられる。例えば、運用ガイドラインの策定、運用委員会の設置、専門家の配置、運用に関する情報提供の有無などである。

#### ③加入者等の「参加」

企業年金は「労働条件」の一部である。加入者の意思決定プロセスへの「参加権」についての企業年金評価の視点は考えられるのではないであろうか。

#### ④給付水準

企業年金を「公的年金との関係を重視し従業員の老後保障を強化するための制度」と位置

付け、公的年金と合わせて退職前給与の6割の水準を目標とするのであれば、給付水準はメルクマールとなり得よう。ただし公的・法的な基準を設定し、それを税制優遇の基準とするのであれば、より公益的な広い視野が必要とされよう。

#### ⑤給付設計

給付設計の観点から考えると、長期勤続を過度に優遇していない制度を評価するという考え方もあり得よう。ただし退職金が本来長期勤続を奨励する制度であることにどこまで配慮するかが問題となろう。また、資産運用のリスクの観点から見て、事業主が負う点で、確定拠出型よりも確定給付型の制度の方がより望ましいという考えもあり得よう。しかし、企業倒産や制度破綻時の保護、ポータビリティなどの観点からは、必ずしも確定給付型の方が老後所得保障の観点から見て望ましいとは言えないかもしれない。

#### ⑥受給権保護

他の制度との間で相互に資産移換や期間通算が可能である（ポータビリティの確保）制度は、転職等の被用者の老後所得保障にも配慮する仕組みとして評価することができよう。また、支払保障制度については国が政策として対応を考えるべき問題かもしれない。

#### ⑦不当差別の禁止

正規・非正規などの雇用形態、勤続年数、職種などを基準とする制限や区別を一定の範囲を超えて行うことは、不当差別にあたるものとして現行の確定給付企業年金法などで禁止されている。その基準を超えて、老後所得保障に資するかどうかという視点から企業年金法上とくに厳格な規制を行うべきかどうかについては十分議論する必要があるだろう。非正規従業員の引退後所得保障は得てして不十分なものになりやすいという見地から差別禁止ルールを徹底するのか、それとも公的年金の役割であると割り切るのかが問題となろう。

#### ⑧インフレリスク等への対応

受給開始後の物価スライドによる給付額の調整は、インフレリスクへの対応という意味で、老後所得保障に資すると評価し得るものとして考えられよう。また、受給開始後も運用成果を反映して給付額が調整される仕組みについては、制度の安定にはなり得るが、「老後所得保障に資する」ものとは言えないかもしれない。

#### ⑨年金制度と母体企業の財務状況、積立水準

継続基準、非継続基準に基づく積立水準を企業年金評価の指標とすべきか。積立不足が生じないように資産運用を行い、積立不足の状態になった場合に速やかにその回復計画を立てることは極めて重要である。しかし、法政策上・税制上の要件として積立率などの数字を指標として用いるのはやや硬直的過ぎるかもしれない。たとえ年金資産が積立不足に陥ったとしても、それが追加掛金によってすぐ穴埋めされるのであれば問題はないとも言える。母体企業に積立不足を穴埋めする財務力があるかも併せて考慮すべきであろう。

## 2. 残課題について

本研究における残課題については、次年度で引き続き調査研究を行っていく予定。

### ①評価軸の妥当性検証

初年度に整理した要件及び評価軸をベースに、実用可能性の観点から実際にいくつかの企業年金制度を例にサンプル調査を実施する。その際、複数の評価方法（格付け型、ポイント制、○×方式など）や制度・基金の成熟度・規模といった区分別に評価を行うなどして、評価方法毎のメリット、デメリットに関する検証も行う。

### ②情報開示のあり方

情報開示については、全ての企業年金制度を共通のフォーマットの下で規制対象とする必要があると考え、その具体的な中身「フォーマット」を検討する必要がある。

### ③終身給付商品市場のあり方

終身給付は企業年金制度で対応することでもよいが、諸外国の例に見られるように、退職時等に自らの年金資産を原資として、市場で終身年金の商品を購入するという方法も考えられよう。そのためには、我が国において、終身給付の商品市場が現状どうなっているのか、活用しやすくするためにはどうすればよいのか、法規制・税制上どのような措置が講じられるべきなのかについて検討を行う必要がある。

### ④自営業者等の老後所得保障への配慮

本研究の対象は企業年金であり、その加入者は企業に雇用される従業員、被用者である。しかし、企業年金がない雇用者や自営業者についての老後保障については政策上無視出来ないものであると考えており、初年度で検討を行なった結果を踏まえて、引き続き企業年金がない人々の老後保障のあり方についても、年金制度全体の枠組みの中で税制のあり方を含めて検討していく必要がある。

## E. 健康危険情報

特になし

## F. 研究発表

特に予定なし

## G. 知的財産権の出願・登録状況

特に予定なし

## 「老後保障の観点から見た企業年金評価に関する研究」研究会メンバー

### 座長

森戸 英幸（上智大学法学部教授）

### 分担研究員

稲垣 誠一（一橋大学 経済研究所 教授）

渡邊 絹子（東海大学法学部専任准教授）

### 客員研究員

臼杵 政治（ニッセイ基礎研究所 年金研究部長兼主席研究員）

清水 信広（独立行政法人 農業者年金基金 数理・情報技術役）

河合 暎（企業年金連合会 年金運用部 コーポレート・ガバナンス担当アナリスト）

代田 秀雄（三菱 UFJ 投信株式会社 商品企画部長）

永野 竜樹（RG アセットマネジメント株式会社 代表取締役）

嵩 さやか（東北大学法学部准教授）

### オブザーバー

西村 淳（厚生労働省 年金局企業年金国民年金基金課長（平成 21 年 7 月まで）

内閣府 食品安全委員会事務局総務課長（平成 21 年 8 月から）

中村博治（厚生労働省 年金局企業年金国民年金基金課長（平成 21 年 8 月から）

### 事務局

福山 圭一（財団法人 年金シニアプラン総合研究機構 専務理事）

山崎 伸彦（財団法人 年金シニアプラン総合研究機構 審議役）

菅谷 和宏（財団法人 年金シニアプラン総合研究機構 主任研究員）

齋藤 博史（財団法人 年金シニアプラン総合研究機構 主任研究員）

塩田 哲朗（財団法人 年金シニアプラン総合研究機構 主任研究員）

川名 剛（財団法人 年金シニアプラン総合研究機構 主任研究員）

## (調査報告書執筆担当者)

研究概要 菅谷 和宏

### 第1部

第1章 森戸 英幸  
第2章 臼杵 政治  
第3章 清水 信広  
第4章 代田 秀雄  
第5章 河合 壘  
第6章 永野 竜樹  
第7章 渡邊 絹子  
第8章 菅谷 和宏  
第9章 稲垣 誠一  
第10章 森戸 英幸

### <補論>

補論1 米国の企業年金 河合 壘、森戸 英幸  
補論2 ドイツの企業年金 菅谷 和宏

### 第2部 (資料編)

アンケート実施概要 菅谷 和宏  
資料1 アンケート調査票 菅谷 和宏  
資料2 アンケート集計結果 齋藤 博史、菅谷 和宏  
資料3 アンケート詳細分析 ニッセイ基礎研究所 (中嶋 邦夫副 主任研究員)  
// (村松 容子 研究員)  
資料4 研究会の論点整理 菅谷 和宏

# 「老後保障の観点から見た企業年金評価に関する研究」

## 【第1部】



# 目 次

## 【第1部】

### 第1章 企業年金に関する法政策の全体像と問題点

#### —「企業年金評価」という視点の重要性—

1 現行企業年金法制の基本構造と問題点 .....	1
2 企業年金に関する法規制のあり方 —税法的規制と労働法的規制 .....	3
3 企業年金と税制「優遇」のあり方 .....	5
4 「理想的な」企業年金制度のあり方 .....	8

### 第2章 老後の所得保障の観点から見た確定拠出年金

1 確定拠出年金の広がりとその章の問題意識 .....	13
2 確定拠出年金の課題 .....	15
3 課題への政策対応 .....	18
4 日本における課題と対応 .....	22
5 まとめ —パターンリズムの復活か .....	27

### 第3章 企業年金におけるリスク分担の意義と企業年金評価のあり方に関する示唆

#### —適切なリスク分担を確保するために—

1 はじめに .....	33
2 積立方式の年金制度におけるリスク分担とは何か .....	34
3 企業年金を通じたリスク分担の意義 .....	40
4 企業年金におけるリスク分担の許容範囲と制約条件 .....	54
5 企業年金におけるリスク分担の方向性と政府の果たすべき役割 .....	60
6 企業年金評価のあり方に関する示唆 .....	64
7 おわりに .....	68

### 第4章 加入者・企業・社会にとっての理想的な年金とは

1 JAL 企業年金にみる企業年金の課題 .....	75
2 資産運用面からのアプローチ .....	81
3 最後に .....	88

## 第5章 企業年金の受給権保護法理構造と企業年金評価

### —「参加権」の観点から見えてくるもの—

1 はじめに .....	91
2 企業年金による「老後保障」の法的位相 .....	92
3 企業年金の機能と権利構造 .....	95
4 受給権保護法理の日米比較 .....	100
5 理想的な企業年金の評価軸とは —まとめにかえて .....	107
6 おわりに .....	110

## 第6章 老後保障における企業年金の役割と企業年金評価

### —ドイツ企業年金制度を手掛かりにして—

1 はじめに .....	113
2 ドイツの老齢時の所得保障に対する考え方 .....	113
3 私的年金の促進 .....	114
4 企業年金評価に求められる視点 .....	119
5 おわりに .....	120

## 第7章 望ましい運用から見た企業年金評価への提言

1 はじめに .....	121
2 経営コミットの重要性 .....	122
3 投資制限とリスク管理 .....	124
4 ファンダメンタルズ重視のアセットミクス .....	128
5 まとめ .....	134

## 第8章 特例適格退職年金から見た年金税制のあり方と企業年金評価について

1 はじめに .....	137
2 特例適格退職年金の概要 .....	139
3 特別法人税 .....	142
4 特例適格退職年金の要件 .....	146
5 特例適格退職年金の現状 .....	148
6 特別法人税に関する考察 .....	151
7 企業年金に対する年金税制について .....	156
8 老後保障に資する「理想的」な企業年金制度とは .....	160
9 おわりに .....	168

## 第9章 企業年金のあり方に関するアンケートからの考察

### — 公的年金と企業年金の役割分担 —

1 はじめに .....	171
2 公的年金と企業年金の役割分担 .....	171
3 有期年金か終身年金か .....	173
4 公的年金と企業年金の役割の見直しと企業年金への優遇措置 .....	176

## 第10章 企業年金評価に関する政策提言に向けて

### — 新たな法政策の枠組みに関する試論 —

1 4つの「フェーズ」による段階的な規制の枠組み（再掲） .....	179
2 老後所得保障に資する「理想的な」企業年金とは .....	180
3 新たな法政策の枠組み—企業年金評価に関する一つの試案 .....	184
4 残された課題 .....	185

## 【第1部（補論）】

### 補論 海外の企業年金制度からの示唆

#### 補論1 アメリカの企業年金制度

1 アメリカの年金制度概要 .....	1
2 アメリカの企業年金制度概要 .....	2
3 企業年金の法体系、受給権構造と機能 .....	5
4 企業年金をめぐる近年の諸環境と課題等 .....	8
5 現地調査からの示唆 .....	10

#### 補論2 ドイツの企業年金制度

1 ドイツ年金制度の原理及び理念 .....	15
2 ドイツ年金制度の歴史 .....	15
3 ドイツの公的年金制度 .....	16
4 ドイツの企業年金制度 .....	17
5 ドイツの私的年金制度 .....	20
6 企業年金をめぐる近年の諸環境と課題等 .....	23

# 第1章 企業年金に関する法政策の全体像と問題点

## —「企業年金評価」という視点の重要性—

### 1 現行企業年金法制の基本構造と問題点

本研究は、「企業年金評価」という視点に立つて今後の企業年金<sup>1</sup>制度及び法政策のあり方を考察しようとするものである。

最初に現在の企業年金法制の基本構造を概観し、その問題点をあぶり出してみたい。

#### 1.1 基本構造

日本の現在の企業年金法制は、税制「優遇」<sup>2</sup>の観点から整理すると、「3層構造」であるといえる。

##### (1) 第1層：退職一時金、自社年金

これらの制度については、「退職手当」に関する労働基準法上の規制（89条3号の2）を除き、とくに法的な規制はなされていない。事業主は基本的には自由な制度設計をすることができる。

##### (2) 第2層：確定給付企業年金、企業型確定拠出年金、適格年金 —いわゆる「企業年金」

資産の外部積立てなど、確定給付企業年金法、確定拠出年金法、法人税法施行令の定める要件を満たし、行政庁の承認または認可を受けた制度は、所得税の課税繰延べ<sup>3</sup>など税制上一定の「優遇」を受けることができる。ただし積立金については特別法人税（法人税法8条）が課される。この特別法人税は現在「凍結」されており、実際には課税はなされていない。

##### (3) 第3層：厚生年金基金、特例適格年金制度 —「基金並み」制度

第2層の各制度が満たすべき要件に加え、さらに給付が終身であるなど一定の要件を満たす制度については、より国民の老後所得保障に資する制度であると考えられるため、特

<sup>1</sup> 「企業年金」の定義は実は曖昧である。一般には厚生年金基金、確定給付企業年金、確定拠出年金、適格年金、自社年金などを指すことが多いが、厚生労働省の企業年金国民年金基金課が所管するのは厚生年金基金、石炭鉱業年金基金、確定給付企業年金、確定拠出年金、国民年金基金であり、適格年金や自社年金は含まれない（厚生労働省組織令128条参照）。さしあたり本報告書では、企業年金を「事業主が、従業員による労働の対償として、任意に実施する年金または一時金の給付制度であって、従業員の引退後所得保障を主たる役割の1つとするもの」と定義し（森戸（2003）18頁以下参照）、内部留保型の退職（一時）金や自社年金をも包含する概念として用いることとしたい。なお法政策上また実際上退職一時金と企業年金の峻別が難しいことについては森戸（2003）20頁以下参照。

<sup>2</sup> 「優遇」とカッコ付きである理由は1.2②以下で後述する。

<sup>3</sup> 詳細は森戸（2003）102頁以下参照。

別法人税が実質上非課税となる。もっとも、前述の特別法人税の「凍結」により、現在は第2層と第3層の区別は意味がなくなっている。

## 1.2 問題点

この3層構造を前提とすると、現行企業年金法制については以下のような問題が指摘できる。

### (1) 税法的規制と労働法的規制

第一の問題は、現行企業年金法制が税法的規制なのかそれとも労働法的規制なのかがはっきりしないこと、言い換えれば法律上の基準に違反した場合の法的効果が明確でないことである。ここで税法的規制とは、法定の基準を満たすことが税制「優遇」の要件となっているものを指す。基準を満たさない制度は税制「優遇」を受けられないが、そのような制度を（税制優遇なしに）実施すること自体が禁止されるわけではない。これに対し労働法的規制とは、制度が法定の基準に違反する場合に罰則が科されたり、契約が無効とされたりするものを意味する。強行法的規制と言い換えることもできる。

前述のように、現行法上、厚生年金保険法、確定給付企業年金法、確定拠出年金法、法人税法施行令の定める要件を満たした制度を実施し、行政庁の承認・認可を得れば税制「優遇」を受けられる。その意味で、現行企業年金法制は税法的規制であるといえる。もっとも、各企業年金法は行政庁に対し事業主や基金を報告徴収や是正命令など一定の強制力を持った手段によって監督する権限を与えており（たとえば確定給付企業年金法100条以下など）、これらは労働法的規制の性格を有する。また、厚生年金基金及び基金型確定給付企業年金についてなされる認可も、労働法的規制としての性格を併せ持つといえる。厚生年金保険法及び確定給付企業年金法は、厚生年金基金や企業年金基金の設立、そして基金規約の作成・変更についての厚生労働大臣の認可を法的効力発生要件としている。有効な認可がなければ、法人としての基金は設立できないし、規約変更も効力を生じない（厚年保115条2項、確定給付16条2項）。

他方で承認についてはそれを法的効力発生要件とする規定は存しない。しかし実務上は、承認も認可も、厚生労働大臣や国税庁長官といういわば「お上」の手によるものであり、これらの手続きを経ることなく制度を実施することはあり得ない、できない、というのが一般的な感覚である。また、承認と認可の法的効力が大きく異なるという意識も希薄であるように思われる。さらに言えば、立法に携わる政府、厚生労働省の側にさえ、承認と認可が異なる法的効果を有するとか、承認は税制優遇要件に過ぎないとかいう明確な認識はないように思われる。

今後の企業年金に関する規制のあり方を考えていく上では、それが税法的規制なのかそれとも労働法的規制なのか、どちらの文脈で新たな「規制」を考えるのか、という意識を持つ必要がある。

## (2) 税制「優遇」の意味

企業年金制度には税制優遇があり、それは事業主が企業年金を実施するインセンティブになっている。国家がそのようなインセンティブを企業年金に与えているのは、それが公的年金を補完して国民の老後所得保障を確保するための仕組みだからである——一般にはこのような理解がなされているが、では具体的に企業年金制度のいかなる局面でどのような税制優遇が、どの程度なされているのかは必ずしも明確ではない。前述のように、現在は特別法人税が「凍結」されており、本来課せられるべき税が課されていない。これが「優遇」であることは確かだろうが、しかしこれはあくまでも暫定措置という位置づけである。特別法人税が現行法上原則どおりに賦課された場合、果たして外部積立型制度の年金積立金について税制「優遇」がなされているといえるのだろうか。それ以外の局面、すなわち掛金の拠出時や年金の給付時にはどのような税制優遇がなされていると考えるべきなのだろうか。

前述のように、現行企業年金法制が税法的規制であることは確かである。そうであるとすれば、今後の企業年金に関する法政策を考えていく上では、税制のあり方に関する議論は避けられない。そしてこの議論をするためには、まず現行制度下での税制「優遇」の仕組みを正しく把握する必要がある。

## (3) 国民の老後所得保障に資する「理想的」な企業年金のあり方

前述したように、第2層よりも第3層の制度の方が税制「優遇」の度合いが高いのは、より国民の老後所得保障に資する、「理想的な」制度であると考えられるからであろう。では、第3層の制度が満たすべき要件、すなわち厚生年金基金の認可と特例適格年金の承認の基準は、本当により国民の老後所得保障に資するものなのか。たとえば、終身で年金給付を支給する制度は、本当に企業年金として「理想的」といえるのか。現在の厚生年金基金や特例適格年金の認可・承認基準以外にも「理想的」な企業年金の要件や指標となるべきものがあるのではないか。

今後の企業年金に関する法政策の方向性を定めるためには、「理想的」な企業年金の要件や指標について検討し、企業年金制度の評価軸のあり方を考えていかなければならない。

本研究は、以上のような問題点を意識しつつ、比較法的アプローチを交えながら、企業年金評価という視点で企業年金に関する法と政策の今後のありうべき姿を探求しようとするものである。

## 2 企業年金に関する法規制のあり方 —税法的規制と労働法的規制

### 2.1 考えられる法規制のパターン

企業年金制度に関する法規制の手法としては、以下の3つのパターンが考えられる。