

## 資料 4 本研究会の論点整理

## 資料4 本研究会の論点整理

※当資料は平成21年度「老後保障の観点から見た企業年金の評価に関する研究」における議論の論点を項目別にまとめた資料である。

項目	論点	研究会での意見
1 「企業年金」の定義	1.1 老後保障における企業年金の役割・意義・性格及び位置付け (1)老後の「社会保障」の観点から	<p>1-1-1 企業年金の役割を法定法から見ると、「国民の高齢期における自主的な努力を支援し、もって公的年金の給付と相まって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与する事を目的とする」と規定されている。憲法学の観点から見ると、老後所得保障において年金制度に期待される役割とは「健康で文化的な最低限の生活水準(最低生活保障)を基礎年金」で、「より高次の生活保障(従前所得保障)を職域年金」に期待している。企業年金の役割・機能とは、「老後所得保障機能」であり、企業年金法の意義は「具体的請求権」である。</p> <p>1-1-2 企業年金の役割・機能について、退職金としての機能面から見ると、①功労報償説、②賃金後払説、③生活保障説(退職後の生活保障)があり、この3つの性格が組み合わさっているものと解釈される。</p> <p>1-1-3 企業年金の条件としては、①包括性(Equity)、②年金性(Adequacy)、③支払いの確保(Security)、の3つである。企業年金の役割は公的年金を補完するものであり、企業年金の機能は、①高齢者を扶養する社会的コストの縮減、②公的年金コストの削減、③貯蓄の増強、④退職後の所得水準の適正化である。</p> <p>1-1-4 公的年金は「相互扶助」の制度であり、私的年金は「利己的」「自己責任」の制度である。公的年金で老後の「最低保証」を、企業年金で老後の「付加給付及び退職前の所得保障」を担うものである。企業年金の持続的運営のためには、「自主性・主体性」の尊重と経済的な面からの公的支援策が必要であろう。</p> <p>1-1-5 企業年金制度は公益的見地から見ると退職者(受給者)の従来の生活水準を維持(保障)する役割を担っていると考えられる。そのため、企業年金の役割はある程度、退職者(受給者)の生活水準を支えるべきものであろう。</p>

項目	論 点	研 究 会 で の 意 見
	<p>(2) 「労働条件」の観点から</p>	<p>1-1-6 ドイツでは、「老後保障は公的年金、企業年金、個人年金という3つの柱によって支えられるものである」とされており、退職後の所得代替率についても公的年金に企業年金と個人年金を合わせた水準で考えられている。老後保障は企業年金も合わせて考えていくものであろう。</p> <p>1-1-7 ドイツでは企業年金を社会全体で支え合うという仕組みになっているが、日本ではまだそのような風潮はなく、企業年金については各企業がその責任を取るという仕組みである。日本では従来、企業年金を企業の退職金制度として考えていたが、ドイツやイギリスのように新たな企業年金として一步を踏み出す時期になって来たのではないか。日本も従来の「退職金法制」から「企業年金法制」へと移行すべき時であると考ええる。</p> <p>1-1-8 企業年金は実質的には「労働条件」(労働自治、契約自由)であり、労使間の合意(労働契約)に基づき任意に導入、実施されるものであり、労働者保護の観点から労働法の規制がある。①絶対的規制、②相対的規制、③説明・開示規制、④履行確保規制等がある。</p> <p>1-1-9 企業年金が賃金の後払いである事を考えると、一時金に対する規制や保護については労働法との関係も含めて考える必要がある。</p> <p>1-1-10 企業年金を賃金の後払いと考えるのであれば給付されて然るべきものであるろう。</p> <p>1-1-11 自社年金と退職金とは異なるものであり、退職金や自社年金に係る判例ルールは「契約解積」である。そのため、退職金は懲戒解雇者からは奪っても良く、少なくとも履行確保も積み立て義務もないものである。退職金には規制というものがなく、就業規則が存在する程度である。</p>

項目	論 点	研 究 会 で の 意 見
	<p>1.2 企業年金の定義</p> <p>(1)企業年金の範囲をどう考えるのか？</p> <p>(2)企業年金をどう定義するのか？</p> <p>①学問上、理論上、実際上の定義</p> <p>②行政上の定義</p> <p>③本研究での定義</p> <p>(3)企業年金をどのように位置付けるのか？</p> <p>①任意か？強制か？</p> <p>②賦課方式か？積立方式か？</p>	<p>1-2-1 本研究会での企業年金の定義の範囲をどう考えるのか。自社年金も全て企業年金に含めて考えるのか。実際上か、理論上か、学問上か。学問上、理論上では自社年金も企業年金の定義に含まれると考える。</p> <p>1-2-2 企業年金は企業が任意で行うものであり、そこが公的年金と違うところである。任意とは個人が任意で行なうのではなく企業が任意で行なうものである。任意で強制でないところが公的年金と違う。賦課方式で強制であれば公的年金の定義に入るのではないか。</p> <p>1-2-3 老後保障について考えると、公的年金を充実させて全て公的年金で担えばよい、という考えもある。また、個人で出来る余裕のある人には個人税制を優遇して個人でやればよく、企業年金はいらないのではないかという考え方もあろう。企業年金の意義は、個人の自由ではなく、強制ではなく、「企業の任意である」という事がマクロマールになるのではないか。</p> <p>1-2-4 本研究会では「事業主が従業員の労働の対障として、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ひとつとするもの」と定義したい。</p> <p>1-2-5 企業年金たる所以は「任意」であることではなく、強制であっても「中身が企業の年金」であればよいのではないか。年金制度のコントロールが国に属しておらず、企業が中身を自由に設計できれば良い。また、「公と私」をどう分けるのかという事を考える必要もある。制度設計について企業に裁量があれば、実施は強制されていても企業年金と理解してよいのではないか。普及という観点から見るとある程度の強制的な強制が必要であると思う。</p> <p>1-2-6 公的年金か私的年金かという観点から見ると、企業年金にはある程度の自由度が必要であり、自由度がなければ公的年金と等しくなり、企業年金と公的年金とを分ける意味がない。</p> <p>1-2-7 企業年金を公的年金の補完として位置付けるのであれば、企業年金の実施と加入を強制にしてもよいのではないか。</p> <p>1-2-8 個人は老後所得の確保に関し必ずしも合理的な行動を取らないものであり(個人行動の非合理性、選択麻痺、選択の先延ばし、近視眼的選択等)、企業年金の普及を市場に委ねるのは十分ではない。任意制のままでは企業年金、私的年金の普及が進まず、「ソフトな強制加入(自動加入+任意脱退)」が必要である。</p>

項目	論 点	研 究 会 で の 意 見
<p>2 現行企業年金法制の基本構造と問題点</p>	<p>2.1 現行企業年金法制の基本構造</p> <p>(1) 現行企業年金法制の基本構造とは？</p> <p>2.2 現行企業年金法制の問題点</p> <p>(1) 税法的規制だけでよいのか？</p> <p>(2) 現行税制の枠組みでよいのか？</p> <p>(3) 「理想的な」企業年金とはどのようなものか？</p>	<p>1-2-9 日本では強制としての役割を厚生年金が担っており、その上で更に企業年金を強制すると、第2の厚生年金を作ることにもなるのではないか。</p> <p>1-2-10 公的年金の給付水準が下がった分を企業年金で補完し、その部分の企業年金を強制にするとどう考えもある。公的年金と私的年金の分担論でもあり、老後保障を「公的年金＋私的年金」で考えて行くことになり、これについて優遇措置を講じていくという考えがある。</p> <p>1-2-11 公的年金の給付水準適正化等に伴い私的年金に期待される役割が相対的に大きくなっていく。公的年金と私的年金を合わせた年金制度全体を俯瞰して年金改革を考えていく必要がある。企業年金の性格論は公的年金との関係を重視した従業員の老後保障機能をより強化した制度とすべきである。</p> <p>1-2-12 公的年金を充実させるためには結局は企業がお金を国に出す事になる。そうであれば、民間でコントロール出来るものを残して置きたいという事もある。公的年金は賦課方式であるが、企業年金は積立方式であり、全体の安定性という観点から見ると、「賦課方式＋積立方式」で良いのではないか。</p> <p>2-1-1 日本の企業年金は、退職一時金や自社年金のように規制がないものがあり(これを第1層と位置付け)、外部積立等の受給権保護がある程度強化されたものを法律上の「(いわゆる)企業年金」(DB、DC、適年等)と位置付けている(これを第2層と位置付け)。更にその中である程度以上の給付水準、絶対的水準を持っているものが特例適年と厚生年金基金であり、税制上の優遇措置が講じられている(これを第3層と位置付け)。日本の企業年金は、現状このような「三つの重層構造」になっていると考えられる。</p> <p>2-2-1 現状では特別法人税が凍結されており、この第2層と第3層の区別は曖昧である。基本的には現行法での規制は税制的規制であり、強行法(労働法)的規制ではない。この税法的規制だけでよいのか？強行法(労働法)的規制は必要ないのかを考える必要がある。また、現行税制の枠組み(拠出・運用・給付時課税のあり方について)でよいのか、特別法人税凍結解除後の税制「優遇」は如何にあるべきかについて考える必要がある。</p>

項目	論 点	研 究 会 で の 意 見
<p>3 企業年金に関する法 規制のあり方 (税法的規制と強行 法的規制)</p>	<p>3.1 法的規制のあり方 (1) 企業年金に関する法規制はどうあるべ きか？ ①強行法基準の設定(労働法的規制) (違反する契約＝無効／罰則／行政 による監督) ②税制優遇要件の設定(税法的規制) ③「ソフトロー」的アプローチ</p>	<p>(前頁続き) 以上の問題点をまとめると次の3つがあげられる、これらについて検討が必要である。 ①税法的規制だけでよいのか？強行法的規制は必要ないのか？ ②そもそも第2層は特別法人税が凍結解除された場合は、本当に税制「優遇」と言えるの か？税制「優遇」でないとするれば、第2層と第3層の区別に意味はないのか？ ③第3層の要件は、本当に老後保障に資するものとなっているのか？そもそも「理想的な」企 業年金とはどのようなものか？ 3-1-1 「企業年金はそもそも任意の制度である」という前提で企業年金を定義した場合、基本的 には強行法的規制は出来ず、基本は税法的な規制であろう。但し、企業年金についての「最 低基準」、労働法的規制が設定される局面もあり、例えば情報開示等がそれにあたるのでは ないか。 3-1-2 法規制のあり方としては、①強行法的に絶対こうでなければならぬ、反したら罰則であ るといふ形の「強行法(労働法)的規制」がある。②その次に、こうしたら優遇しますよという「税 法的規制」がある。③その他に、規制ではないが、緩やかな形で促して一定の方向に誘導す る「ソフトロー的アプローチ」がある。 3-1-3 企業年金を公的年金の補完として捉え、企業年金を推進するには企業年金に「税制上 のインセンティブ」及び「制度設計上の自由度」を与える必要がある。税の優遇との関係性 は、①税の優遇としての条件とするもの(差別的な適用及び給付内容の制限、早期のヴェス ティング、引き出し制限)、②税の優遇とは関係なく求めるべきこと(忠実義務、善管注意義 務、受託者責任)、③税の優遇があっても求めるのに無理があるもの(終身年金、物価スライ ド、一定以上の給付水準)に分けられる。 3-1-4 良い年金制度については「表彰制度や公表制度」により促していく方法もあろう。例えば ①ワーク・ライフ・バランス指数、②ファミリー・フレンドリー・企業である。</p>

項目	論点	研究会での意見
<p>4 企業年金と税制「優遇」のあり方</p>	<p>4.1 現行税制の枠組について</p> <p>(1) 拠出時、運用時、給付時の課税のあり方はどうあるべきか？</p> <p>(2) 真の意味での税制「優遇」とは？</p> <p>① 税制優遇する企業年金の範囲は？</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 自社年金は？</li> <li>・ 確定拠出年金(DC)は？</li> </ul> <p>② 企業年金を「良い」ものにするため、また普及(適用範囲の拡大)させるための税の優遇(誘導)策とは？</p>	<p>4-1-1 企業年金を一定の方向に誘導するために、税制「優遇」が必要であるならば、今のままで「優遇」とは言えず、真の意味での「優遇」になる枠組が必要である。</p> <p>4-1-2 特別法人税だけでなく、拠出時の損金算入、給付時の公的年金等控除等の税制全体を含めて税制優遇のあり方を検討する必要がある。</p> <p>4-1-3 公的年金を基礎として企業年金も合わせて十分な老後所得を確保するには、①公的年金の加入者全員を対象とするよう適用の拡大を図る、②老後所得の確保に関するコストを低減する、③リスクを適正に分担する、の3つの点が実現されるよう、税制面等通じた適切な誘導が必要である。</p> <p>4-1-4 拠出時、運用時、給付時の課税について、「EET」という仕組みは必ずしも良い仕組みではない。「EET」にしても現実には企業年金の普及が進まないという状況がある。特に中小企業での普及が進まない。真ん中の「E」は「T」にした方が良いという議論もある。総合課税を前提にすれば「TTE」がベンチマークになるのではないかと、TTE と等価のものを考えるのであれば「ETT」である。</p> <p>4-1-5 「EET」や「ETT」というのは加入者に対する課税優遇でもある。所得の高い現役時代の拠出時には課税をせず、所得の低い退職後の給付時に課税しており、課税の繰り延べにより退職時の低い所得税率が適用されることにより加入者への課税優遇になっていると考える事もできる。</p> <p>4-1-6 規制があるものには優遇があり、規制がないものには優遇もない。そのため、自由な自社年金に規制をすることは出来ず、自社年金は優遇の対象とはならないのではないかと。規制の対象となる企業年金には優遇があるものである。</p> <p>4-1-7 企業年金法上の規制に掛るものは優遇の対象となる。規制のない自社年金を全て企業年金とは位置付けるものではない。「約束の自身」(何を約束するか)は労使合意である。「約束したものを守る」という「履行確保」については企業年金法制である。企業年金であるからには「履行確保」されなければならぬと考える。</p> <p>4-1-8 海外の企業年金には経営者のための年金や規制外で給付設計が自由なものがある。望ましさの程度によって税制優遇に差を付ける事があっても良いのではないかと。</p>

項目	論 点	研 究 会 で の 意 見
		<p>4-1-9 現行法上、厚生年金基金は確定給付企業年金(DB)より規制が厳しいがそのために、確定給付企業年金(DB)より税制優遇されている。</p> <p>4-1-10 現行法上でも確定拠出年金(DC)は企業年金と位置付けており、優遇措置の対象として考えるべきであろう。</p> <p>4-1-11 税の優遇による誘導として、ドイツでは私的年金の促進策としてリースター年金が導入され、①補助金の支給、②特別支出控除という税制優遇制度がある。</p> <p>4-1-12 企業年金税制というのは、高額所得者が有利になる仕組みであり、公的年金による所得再配分を帳消しにするという考えもある。企業年金への税制優遇を考える上では、公平性の観点から、企業年金が中低所得者にも十分普及することが求められよう。</p> <p>4-1-13 公的年金が縮小し企業年金に役割を担わせるのであれば、公的年金を補うとなった場合には何らかの税制上の措置を伴って公的年金を補うことに税金を使うのは正当化されるのではないか。</p> <p>4-1-14 公的年金が 6 割から 5 割に減り、その分を企業年金の上乗せでカバーするのであれば、その 1 割は当然に税制「優遇」となり、非課税で良いという考え方もある。</p> <p>4-1-15 公的年金の補完であるという事になると、公的年金は終身であり、終身に近いもの、例えば一時金では受給出来ずに最低 10 年間で支給するものが優遇されるべきではないのか。また、公平性が必要であり、差別的取扱いは駄目であるという、労働法規としても強行法規と絡んでこよう。努力水準の定め方が大事であり、どの水準まで優遇するのが重要である。</p> <p>4-1-16 企業年金を普及させて行く視点が必要であり、カバレッジを広げる事が必要である。企業年金は普及しなければ意味がない。普及しないとコストの高いものになってしまい、コストが高いと税制「優遇」の効果がなくなってしまう。コストが高くなっても企業年金が導入出来るような仕組みを考慮すべきである。</p>



項目	論点	研究会での意見
<p>5 「理想的な」企業年金制度のあり方について</p>	<p>5.1 「理想的」な企業年金とはどのような視点から見られるのか？</p> <p>(1)従業員、加入者、受給権者の視点から</p> <p>(2)経営者の視点から</p> <p>(3)社会全体、公益的、政策的視点から</p> <p>5.2 企業年金に関する税制「優遇」の考え方について</p> <p>企業年金の実施条件により税制「優遇」に差を付けるのか？</p> <p>(税制「優遇」のフェーズ分け)</p>	<p>5-1-1 国(社会)と企業と受給者・加入者にそれぞれにとってよい「三方よし」の企業年金であるべきではないのか。国(社会)としては、老後保障の観点から見て公的年金を補完するものがあるべきであろう。企業としては、労務人事戦略上、給付水準や給付条件について柔軟性があつた方がよい企業年金である。受給者・加入者としては、給付水準や給付条件が不変であつた方が老後の生活設計上望ましい企業年金である。</p> <p>5-1-2 従業員、受給権者、経営者、社会にとっての「理想的」な企業年金はそれぞれ異なるのではないか。当研究会では公益的な社会政策研究会として、「社会的見地に立って、どの様な企業年金が良いものであるか」を検討したい。その上で受給者にも、企業にも良い年金制度というものを考えて行きたい。理想的な企業年金とは「社会全体にとって良いもの」「公益的・政策的観点から見て望まし推し進めるべきもの」という視点になるであろう。</p> <p>5-2-1 日本の企業年金の出発点は退職金であり、任意の制度である。第1に退職金だとしても、老後所得保障の役割を果たすことから考えれば、「約束」の中身は明確にされ、開示されるべき。これは強行法的規制になじむ。第2に、退職金だとしても、金額が大きく長期の「約束」であるので、企業の外部に資産を確保することが好ましい。強制はできないが(真の意味での)税制優遇はあるべき。第3に、よい老後保障に資する制度であれば、さらに税制優遇をすべきである。これらを考えた場合、企業年金を税制「優遇」の観点から次のように分類出来るのではないか。</p> <p>【第1フェーズ】企業年金を実施するかどうかは任意、「約束」の任意性尊重</p> <p>【第2フェーズ】実施する場合には「約束」の中身を明示を義務付ける～税制優遇とは無関係</p> <p>【第3フェーズ】資産を外部積立していれば税制上「優遇」、「約束」の履行確実性を強化～一定の税制優遇をすべき(特別法人税を一定水準まで非課税)</p> <p>【第4フェーズ】更に引退後所得保障により資する制度には更なる税制「優遇」を、「約束」の中身の充実(～特法税完全非課税)</p>

項目	論点	研究会での意見
	<p>5.3 どのような企業年金を「良いもの」と考えるのか？</p> <p>(1)権利性の観点から  (2)受給権保護の観点から  (3)リスク分担の観点から</p> <p>①企業年金におけるリスクとは何か？  ②リスク分担の意義と考え方について</p> <p>リスクは誰がとるのか？</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「世代間の相互扶助」</li> <li>・「世代内の相互扶助」</li> </ul> <p>(4)資産運用リスクの観点から</p>	<p>5-2-2 退職給与引当金制度が廃止され、退職金の内部留保には課税されるが、企業年金であれば掛金が損金算入できる。第3フェーズは掛金を非課税であるという条件だけでも良いのではないか？特法税まで非課税にする必要はないのではないか？</p> <p>5-2-3 厚生年金基金の水準を維持していく事が難しい状況となって来ている。今後、退職金に受給権保護という考えを入れて企業年金と位置付けて行くのか。どうやって企業年金を普及させて行くのかを考える必要がある。2002年の年金法改正では受給権保護したもののみを企業年金と位置付けることとしたものである。</p> <p>5-2-4 税制「優遇」については年金の支給方法を条件にするという考え方もある。年金で貰うなら優遇し、一時金で貰うなら課税する、という考え方である。</p> <p>5-2-5 給付水準を優遇の条件に入れて、給付水準が高いものほど優遇すると、金持ち優遇にもなってしまうのではないか。</p> <p>5-3-1 企業年金の権利性としては次のようなものがある。①実体的権利(請求権、受給権)、②自己貫徹的権利(不服申し立て権、行政訴訟権)、③アクセス権(情報アクセス権、参加権)がある。また、参加権には、①制度決定レベル、②管理運営レベル、③積立金運用レベルがある。</p> <p>5-3-2 企業年金においては、①受託者責任、②資産の分別管理義務(外部積立)、③積立水準確保義務(継続基準・非継続基準)、④支払保証制度、⑤恣意性排除(差別禁止等)、⑥説明責任(加入者への説明責任)、⑦ポータビリティ等、直接・間接の受給権保護法理が構築されている。これらにより老後所得保障性を確保している。</p> <p>5-3-3 受給権保護の厳格化(会計基準の厳格化等)により企業年金コストが増加し、企業はDC移行を進め加入者にリスクを移転している。受給権のあり方については企業年金の普及とのバランスにも関係し、短期的な財政健全性を目指す規制はコスト増に繋がり企業年金の普及に逆効果となる可能性を欧州委員会レポートが指摘している。受給権保護策は外部積立水準のみならず担保資産の設定などコスト増を高めぬ方策を組合せたいとすべきである。</p>

項目	論 点	研 究 会 で の 意 見
		<p>5-3-4 リスク分担について企業が負うのか、個人が負うのか。最近では履行確保が現実的には難しい環境になって来ている。</p> <p>5-3-5 企業年金のリスクとしては、①長生きリスク(終身年金化)、②少子化リスク(世代間でのリスク分担)、③物価上昇リスク(物価スライド制導入)、④賃金上昇リスク(賃金スライド制導入)、⑤運用リスク(安全性・確実性な運用)、⑥金利リスク(キャッシュバランスマンズ制度等の資産運用成果を給付額に反映させる仕組みの導入)、⑦差押えリスク(差押えからの保護)、⑧制度解除リスク(支払保障制度)がある。これらのリスクは市場任せではカバーできず、リスクの適切な分担が必要である。</p> <p>5-3-6 長生きリスクに対して優遇をすることが必要ではないか。</p> <p>5-3-7 長生きリスクへの対応としては、ある一定の高年齢以上(85歳以上等)のみを終身給付にすれば良いという考えもある。そうすれば、年金資産の15～20%位の資産を振り分けることで、長生きリスクへの対応が可能となる。</p> <p>5-3-8 長生きリスクへの対応の仕方として、企業年金には公的年金の支給開始までの「つなぎ年金」としての機能を求める考え方もあろう。公的年金の支給開始年齢を5歳繰り下げて70歳支給開始にすれば、公的年金の支給額は約40%増額となる。企業年金を公的年金支給開始までの「つなぎ年金」として位置付ける事も出来るのではないか。</p> <p>5-3-9 リスク分担の考え方としては、①事業主と加入者のリスク分担、②世代内のリスク分担、③世代間のリスク分担、がある。集団型年金制度は加入者の選択自由が一定程度制限されるが、世代内のリスク分担及び世代間のリスク分担機能があり、管理コストの低減、運用の効率性を高めることが可能。世代間の公平(公正)なバランスを維持することが大事であり、世代間のリスクの適切な分担が必要である。</p> <p>5-3-10 企業年金を公的年金の補完と位置付けるのであれば、企業年金の資産運用は安全性、確実性を目指す運用に円金利を主体とした運用に傾注すべきと考える。</p>

項目	論 点	研 究 会 で の 意 見
<p>6 税制「優遇」の仕方と評価基準の設定</p>	<p>6.1 評価基準の考え方  (1) 確定給付企業年金(DB)と確定拠出年金(DC)の評価基準は同じでよいか？  (2) 確定給付企業年金(DB)とハイブリッド型年金の評価基準は同じでよいか？</p> <p>6.2 税制「優遇」の仕方は？</p> <p>6.3 評価基準  (1)絶対的基準と相対的基準</p>	<p>6-1-1 確定拠出年金(DC)は「利己的」「自己責任」という性格を持ち、確定給付企業年金(DB)とは存在意義の面から異なっているのではないか。</p> <p>6-1-2 税制優遇の対象としては、確定拠出年金(DC)を除かず、同じ目線で評価対象とすべきであろう。但し、確定拠出年金(DC)については確定給付企業年金(DB)とは異なる指標もあるのではないか。例えば投資教育が適切になされているか。終身年金の商品提供がなされているか等。確定給付企業年金(DB)とハイブリッド型年金は同じ目線で評価してよいであろう。</p> <p>6-2-1 税制「優遇」の仕方としては、次の3つの方式が考えられる。老後保障の考え方には色々あり、企業によって考えも違うであろう。選択性にして、その内のいくつかを満たしていれば税制優遇するとしてもよいかもしれない。</p> <p>(1)必須方式・必須条件を満たしたのみを税制「優遇」する方法  (2)選択方式・複数の条件の中からいくつかの条件を満たしたのみを税制「優遇」する方法  (3)選択必須方式・必須条件を満たし、かつ複数の条件の中からいくつかの条件を満たしたものを税制「優遇」する方法</p> <p>6-3-1 評価項目としては「①規制の対象とするもの(=約束を守ること)」と「②優遇の対象となるもの(=約束の中身)」に分けられる。前者①には「履行確保、受給権保護、絶対的基準(適用範囲、差別禁止等)」があり、後者②には「相対的基準(給付水準、給付形態、年金一時金、終身有期)」があると考え、これが評価の基準となるのではないか。</p> <p>(1)「約束」に関する絶対的基準：給付水準(最低水準)、給付形態(年金/一時金、有期/確定)  ①公的年金を補完する給付水準であること(年金給付の確定性(支払いの確実性)、元本保証、支払開始年齢、終身年金、遺族給付及び障害給付)  ②インフレリスクへの対応が取られていること(物価スライドへ対応、賃金スライドへ対応、資産運用成果を給付額に反映させる仕組み(キャッシュバランス等))</p>

項目	論点	研究会での意見
		<p>(2)「約束」に関する相対的基準：適用範囲(カバレッジ)、差別禁止(人権保障)</p> <p>①適用の範囲(包括性)、②加入資格が不当に差別的でない(差別禁止)      ※不当差別禁止：掛金・加入資格(職種、勤続期間、年齢、選択加入)</p> <p>(3)「約束」に関する情報開示、説明(「約束」の中身の明確化)</p> <p>①年金制度の概要仕組み(何歳からいくら貰えるか)について加入者、受給者への情報提供がなされていること</p> <p>②加入者に対して退職後の年金受け取り予想金額が通知されること</p> <p>③年金制度の財政状況について、加入者、受給者への情報提供がなされていること</p> <p>(4)「約束」の履行確保体制：積立基準、運用、ポータビリティ</p> <p>ア. 履行確保体制：「約束」がきちんと果たされるようにするための規制</p> <p>イ. 積立規制：受託者責任、支払保障</p> <p>①受給権保護が適切に行われること。②積立水準のチェック機能等受給権保護の仕組みが整備されていること。(積立水準が十分であること)③差し押さえから保護されていること。</p> <p>④支払保障制度を備えていること。⑤ポータビリティがあること。⑥実体的権利(請求権、受給権)があること。⑦自己貫徹的権利(不服申し立て権、行政訴訟権)があること。⑧アクセス権(情報アクセス権、参加権)があること。(参加権として、ア. 年金制度の意思決定レベルにおいて意見が反映できるような仕組みがあること。イ. 制度運営レベルにおいて適切な意見が反映できるような仕組みがあること。ウ. 積立金運用レベルにおいて適切な意見が反映できるような仕組みがあること。)⑨資産が外部積立であること。⑩安全確実な資産運用が行われていること。</p> <p>6-3-2 企業年金の①包括性(Equity)及び③支払いの確保(Security)については既に現行の確定給付企業年金法等で規制がなされており、②年金性(Adequacy)「＝終身、給付水準等」が新たなメルクマール(指標)になり得るのではないか。「年金性」というものは必ずなければならぬものなのか。日本の企業年金法ではこの要件は基本的でないため、これを設けるかがひとつの指標になるのではないか。「支払いの確保」は優遇の条件なのか、それとも企業年金であるからには当然に求めるべきものなのかの検討も必要である。</p>

項目	論点	研究会での意見
	<p>(2)情報開示</p> <p>(3)終身年金</p>	<p>6-3-3 評価項目には「絶対になければならない規制の対象となるもの(約束を守る事)」と「優遇の対象となるようなあった方が良い基準(約束の中身)」をどう区別するかがポイントである。「履行確保」については企業年金法の規制があるが、何を約束するかは労使合意に任されており、約束の中身は自由である。その約束の中身が優遇の対象である。「受給権保護」は規制しなければならぬ最低限の基準である。</p> <p>6-3-4 絶対的基準とは「適用範囲」「差別禁止」であり、「給付水準」「給付形態」等は相対的基準と考えられるではないか。</p> <p>6-3-5 履行確実性なものはほど税制優遇するという考えはアメリカにもある。履行確実性は一つの重要な指標であり、メルクマールであろう。</p> <p>6-3-6 公的年金を補うものとして、企業年金には履行確実性が一番大事ではないのか。税制優遇は履行確実性を高めていく上で考えていくものではないか。長生きリスクの観点からも企業年金制度の存続が重要であろう。</p> <p>6-3-7 情報開示については、フォーマットの作り方によって、実質的な規制になるかもしれない。開示義務の内容によって厳しい規制にも成り得る。</p> <p>6-3-8 情報開示を義務付ける企業年金制度の範囲は、あくまで退職金規定等に基づいて支払われるものについて考え、退職金規定のない自社保険等は対象外と考える。</p> <p>6-3-9 終身給付は金持ち優遇であるという意見もある。自営業者との均衡をどうするのかも検討が必要。終身でなくとも一括受取りを制限する方法もある。</p> <p>6-3-10 終身給付については同じ金額が将来に渡って支給されなくても、超高齢部分の長生きリスクについて対応すれば良いのではないか。</p> <p>6-3-11 人生のニーズは様々であり、退職後すぐの子供の学費でお金が必要な時期もあり、そこを選択できるようにもすべきであり、それを含めて老後保障であろう。</p> <p>6-3-12 老後の中で生活ニーズというのは、前期高齢者にニーズがあるとすると終身とイコールではないが10年間位というのが税の論議で考えると目安になる。一時金でも5年でも良いでは税当局の論理からは受け入れられないであろう。税制優遇するのであれば何らかの不自</p>

項目	論 点	研 究 会 で の 意 見
		<p>由さは必要である。</p> <p>6-3-13 企業年金である程度終身部分を確保しておく事は、生活保護などによる支出を考える と、終身年金の一部を推奨する理屈はあると考える。</p> <p>6-3-14 企業年金は終身年金であれば優遇して良いと考える。前期高齢者の期間の資金は自 分で用意すれば良い。自分ではどうしようもない長生きリスクへの対応に備えるための終身部 分だけを税制優遇すれば良い。一時金で取ったらペナルティーで課税するという考え方もあ るだろう。</p> <p>6-3-15 企業から見ると終身年金のコストが非常に大きくなってしまおうと考える。それが終身年金 の導入が進まない理由である。</p> <p>6-3-16 終身年金は死んだ人のお金を生きている人に分けられるためリターンが高いと言える。 しかし、実際には終身年金は普及率が低い。人間の非合理性を考えれば終身年金をある程 度強制にすることも意味があるのかもしれない。企業年金を公的年金の代替とするのであれ ば、何らかの形で老後の役に立つものでなければならぬであろう。</p> <p>6-3-17 有期年金であれば損得はないが、終身年金は短命の人は少ない金額で、長生きした 人は多く貰えるという一種の所得配分機能がある。社会全体として考えた場合、政府が支援 する合理性があるのではないかと思う。日本の場合、企業年金は退職金からの移行であり、 終身年金を政策的に優遇しないと普及は進まない。公的年金が下がって、その代替として企 業年金を考えるのであれば、その下がった終身年金の部分のみを優遇をして、それ以外の 終身年金については優遇しないという考え方もあろう。但し、強制ではなくやったら優遇しま すというものである。</p> <p>6-3-18 給付を 65 歳まで出来ないとするのもひとつの指標になるかもしれない。</p> <p>6-3-19 一時金でも貰って、終身の商品を買うという考えもあろう。</p> <p>6-3-20 終身年金については制度として選択肢があれば優遇するのか、実際に終身年金しか 取れない制度のみを優遇するののかも考える必要があるだろう。</p>

項目	論点	研究会での意見
	(4)受給権保護	<p>6-3-21 受給権保護のホイッスルブローイングのようなものを指標として入れても良いのではな いか。受給権保護に役立つものであれば加要素になろう。</p> <p>6-3-22 外部積立は本当に良いことなのか？ドイツの場合は内部留保制度があり、社内で資金 を有効に活用した方が会社も発展し、企業価値を上げる事が出来るという考え方もある。</p> <p>6-3-23 外部積み立ての意味は会社が倒産した場合等、年金資産の保全を考慮したものであ る。また、外部積み立ては約束の履行確実性を強化している事にもなる。そもそも、転職時に 貰えてしまう事が老後保障の観点から見ると良い事であるかを考える必要がある。確定給付 企業年金だと転職時に一時金等で貰えてしまうケースがあるが、老後保障という事を考えた 場合には、確定拠出年金(DC)のように60歳まで貰えない方が良いと考える事も出来よう。</p> <p>6-3-24 企業年金には労働者拠出も含まれているものがあり、より受給権が保護されるべきであ ろう。また、労働者が拠出するという観点から見ると、自分の財産を企業が運用してくれるとい うメリットもある。</p> <p>6-3-25 指標については「OECDの中核原則」や各国の年金制度の格付けした「マーサーレポ ート」が参考になろう。「OECDの中核原則」では「効率的な規制監督の条件」「年金制度、年 金基金、および年金基金運用会社の設立」「年金制度の債務、積立規制、終了、および保 険」「資産運用」「加入者および受給者の権利および給付の適正性」「ガバナンス」が規定され ている。</p>



「老後保障の観点から見た企業年金評価に関する研究」第2部(資料編) (H21-6)

平成22年3月

---

(編集・発行) 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4階

電話 : 03-5793-9411 (年金シニアプラン総合研究機構 総務企画部 代表)

FAX : 03-5793-9413

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

本書の全部または一部の複写・複製・転記載および磁気または光記録媒体への入力等を禁じます。  
これらの許諾につきましては年金シニアプラン総合研究機構までご照会ください。

