

は、別のメリットもある。確定拠出年金制度から年金を受け取る際は、有期年金が一般的になっている。終身年金を、民間の生命保険会社や信託銀行等で用意することは、コスト高になり、困難だからである。したがって、確定拠出年金で積み上げた資産を終身年金で受け取ることは事実上困難である。これに対して、企業年金連合会では、通算企業年金だけでなく、厚生年金基金の代行部分について終身年金を支給するなど、終身年金のノウハウを有しており、民間に比べてコストも低く抑えることが可能である。ポータビリティの確保とは趣旨が異なるが、確定拠出年金の受給時に、企業年金連合会の通算企業年金に移換することを認めることも、老後の所得保障としての役割の拡充に資するのではないだろうか。

5 結びにかえて

少子高齢化の進行の中で、老後生活の支柱となる公的年金制度の縮小が議論とともに、企業の従業員の老後生活を支える企業年金制度の役割はますます増大している。企業年金制度は、確定給付企業年金法及び確定拠出年金法の二法が平成 13 年に制定され、企業年金を実施する企業の選択肢が大きく広がった。さらに、平成 17 年 10 月からは、厚生年金基金、確定給付企業年金、確定拠出年金及び企業年金連合会の間で、ポータビリティの選択肢が大きく拡大された。

しかしながら、退職金を基礎として徐々に拡大されてきた企業年金制度は、必ずしも全体として整合性が図られておらず、とりわけ税制面の取扱いは、各制度によってまちまちとなっている。ポータビリティについては、確定拠出年金から確定給付企業年金に移換が認められていないなど、非対称な仕組みとなっている。企業年金と退職金は、本来同じルーツのものであるが、様々な経緯から、退職金が切り離され、老後の所得保障について、整合的な制度体系が確立されていない。

平成 13 年に制定された企業年金二法により、企業年金については一応の整理統合が図られたが、退職所得控除と公的年金等控除との関係、特別法人税の問題など、税制面での整理が十分ではない。企業年金や退職金は、国民の老後生活にとって重要な役割を果たしていることから、退職金も含めた老後の所得保障に関する仕組みについて、大局的な観点から、税制を含めてさらなる整理統合を図り、制度間において、シームレスなポータビリティを確立していくことが、老後の所得保障の観点から特に重要と考えられる。

参考文献

- 企業年金連合会（2010）『企業年金に関する基礎資料：平成 22 年 12 月』企業年金連合会
- 企業年金連合会（2011）「ポータビリティの選択肢と説明義務」
(<http://www.pfa.or.jp/nenkin/ijukan/ijukan01.html>)（アクセス日：2011 年 3 月 9 日）

- セブン&アイ・ホールディングス企業年金基金 (2011) 「セブン&アイ・ホールディングス企業年金基金」 (<http://www.7andi-kikin.or.jp/>) (アクセス日: 2011年3月9日)
- 八木博一 (2006) 「セコムの退職金・年金制度」退職給付ビッグバン研究会 2006年度年次大会報告論文, 女性と仕事の未来館, 2006年8月24-25日.

第9章 老後の所得保障の観点から見た

日本の企業型確定拠出年金の課題

1 はじめに

2001年に導入された確定拠出年金は徐々に普及し、2010年11月末現在では規約数約3,500、企業数13,800、加入者数366万人にのぼり、運用資産額も5兆円に迫っている。企業年金制度の重要な一翼を担いつつあるといえる。他方で、今後、給付水準（所得代替率）の低下が予想される公的年金の役割を代替し、確定給付年金と共に老後の所得保障の機能を果たす上では課題も少なくない。本稿では昨年度の当研究総括研究報告書の第2章¹を踏まえ、現在の日本の確定拠出年金を老後保障の観点から評価し、課題を指摘したい。

2 導入・加入（掛金拠出）

まず、制度の導入や従業員の加入についていえば、広く普遍的な老後所得保障制度とするには、何らかの企業年金制度を強制的に導入する仕組みや事業主が制度を提供している場合には全ての従業員が自動的に加入する仕組みが望ましい。ところが、日本ではその前身である退職一時金と同様に、確定給付年金制度を含めて労使合意があって初めて導入が可能となっている。また、事業主が確定拠出年金制度を導入した場合、加入の対象となるのは通常、正社員あるいは当該事業所において厚生年金に加入している労働者に限られている。今回のヒアリング先5社でも、準社員に加入資格を認めている例はあるものの、パートなど非正規社員は加入の対象外である（図表9-1）。また、企業年金連合会の「第3回確定拠出年金制度に関する実態調査（2010）」²によると3割の制度では、従業員が確定拠出年金に加入しないことを選択できる仕組みをとっており、その場合には25%の従業員が現実には加入しないことを選択している。あるいは一部（約1割）の制度では、事業主による年金制度への掛金支出に代えて、前払い退職金として貸金への上乗せを選択することを認めている。

海外の例をみると、米国では制度の創設、加入どちらも事業主と従業員の自由な意思に委ねられているものの、ドイツでは2001年の年金改革により従業員が自らの貸金を企業年金への拠出金として、企業年金を設定することを使用者に求めることが可能となった。英国では2012年から導入される予定の「NEST（National Employment Savings Trusts:労使及び政府の補助金により積立を行う個人勘定）」³では、従業員が反対の意思表示をしないかぎり、

¹ 年金シニアプラン総合研究機（2010）「老後保障の観点から見た企業年金に関する研究」平成21年度総括研究報告書、平成22年3月。

² 企業年金連合会（2010）「第3回 確定拠出年金制度に関する実態調査」2010.12
（http://www.pfa.or.jp/jigyotokei/files/dc_chosa-3.pdf,2011.3.1）

³ 国家雇用貯蓄信託（NEST）とは、英国政府が支援する新たな全国的職域年金あり、従業員を職域年金に加入させることを義務付けられる雇用主の選択肢の1つとなる。年金スキームの抜本的改革は2012年か

事業主を通じてNESTに自動加入することになっている。

日本で従業員が加入を選択したり、前払い退職金を認める制度が存在している一つの背景は、一旦加入した後結婚などにより加入資格を失い退職時までの加入期間が3年を超えるなどの理由により運用指図者になると、非課税掛金の払い込みができないまま年間数千円の手数料を60歳まで支払い続けなくてはならないことにある。仮に今後広く国民の老後保障に資する制度にしていくためには、むしろ3号被保険者や公務員を加入対象とすることによって運用指図者の発生を抑制することが考えられる。

〔図表 9-1〕 ヒアリング先における加入資格要件の概要

	A社	B社	C社	D社	E社
業種	サービス業	流通業	サービス業	製造業	製造業
年金制度の概要 (括弧内は退職金全体 における占率)	厚生年金基金(総合加 算ⅠA)(12%)+DC(60%) +前払退職金(28%)	DB基金型(40%)+ DC(60%)	DB基金型(連合加算Ⅱ) (80%)+DC(20%)	DC(50%)+退職一時金 (50%)	DC(85%)+退職一時金 (15%)
加入員数・受給者数	加入員約5000人 受給者:?	加入員約3万4千人、受給 者7600人	加入員約9千人、受給者 約2千人	加入員約1000人、受給 者100人未満	加入員:約6000人、受 給者:約100人
加入資格要件	・加入年齢及び厚生年 金保険適用者 ・職種による加入有無の 差はなく、社員及び準 社員を含め厚生年金保 険適用者は全員加入。	・従業員となった日、職種 による加入有無の違いは 無し ・非正規雇用加入有無の うち準社員[1年契約のフル タイム社員]は制度に加入 (パート改正法時に加入)、 パートタイム労働者は未加入	・入社即時加入(正社員 のみ) ・職種による加入有無の 違いはなし、非正規雇用 者は加入対象外	・正社員のみ加入(新入 社員は入社1年後に加入) ・職種による加入有無の 違いはなし、非正規雇 用者は加入対象外 ・非正規社員(契約社 員)は社員全体の2/3、 契約社員から正社員へ の転換制度有	・加入年齢、加入勤続 年数、職種による制限 はなし ・非正規雇用者は制度 未加入

出所：年金シニアプラン総合研究機構のヒアリング実施結果より、筆者作成。

次に日本の企業型確定拠出年金制度においては拠出される掛金額は労使合意（労使協定）によって決まっており、通常は加入者の裁量の余地はない。ただし、上述のように一部を前払い退職金として賃金に上乗せすればその分の掛金額は減少する。他方、大企業の事業主からは掛金の拠出上限引き上げの要望が強い。通常、掛金は給与の一定割合となっている。正社員の場合、50歳代前半の給与は20歳代前半の給与の2.0～2.5倍程度に達している。そのため、50歳代前半の年間掛金額を拠出上限の61万2千円とすると、20歳代前半の掛金額は25～30万円前後となる。この場合、22歳で入社し60歳で退職する38年間の掛金額の合計は、2000万円に達せず、大企業における定年退職金額（2000～2500万円）に満たないのが、拠出上限引き上げ要望の背景にある。しかし、掛金の拠出上限の決定にあたっては公的年金と併せて老後の所得保障としてどの程度の所得代替率が望ましく、その準備として貯蓄がどの程度必要かという観点を重視するべきである。現在の退職金の水準が老後の所得保障とし

ら2016年にかけて段階的に進められる計画である。新たなスキームは低中所得者の老後に向けた貯蓄を可能にし、企業にもこれに一定の拠出をさせることを目的としたものである。年収が5,035ポンド（74万円）を超える22歳以上の従業員は自ら拒まない限り加入ができる。NESTは非営利の信託機関により運営され、従業員は給与から最低4%を積み立てる。雇用主側の負担は最終的に3%以上となるが、2012年から3年間は1%、その後1年間は2%と段階的に引き上げられる。なお、1%の減税措置も受けられる。
(http://news.nna.jp.edgesuite.net/free_eu/news/20100112gbp009A.html,2011.3.1).

て必要以上の水準にあるとすれば、退職金水準をカバーできないから拠出上限額を引き上げると主張することには疑問がある。

他方、転職をしたり、一度、専業主婦になった女性が職場に戻ったりすると賃金が増減するのが現実であろう。このように若いときに多くの収入を得る人もいることに配慮すると、毎年の拠出上限を決めるのではなく、①2000万円程度の生涯の積立上限枠を決めその枠内であれば好きな金額をいつでも拠出できる、②毎年の拠出上限枠を決めるとしても、ある年にその枠を使い切らず余した場合には翌年以降への繰り越しを認めるべきである。また、この場合には事業主拠出だけでなく、加入者が自らの所得から拠出することを認めるべきであろう。

3 運用商品の選択

次に運用商品の選択について考える。確定拠出年金における運用商品の選択は通常2段階にわたる。第1が事業主による選択可能な運用商品のリストアップであり、第2が加入者個人による運用商品の選択である。加入者はリストアップされた商品以外に選択肢はなく、その意味で運用商品の選択は事業主と加入者との共同責任と考えるべきであろう。

第1段階の運用商品のリストアップに当たり、事業主は「加入者等のため忠実に業務を遂行しなければなりません」（確定拠出年金法43条3項1号・2号）という忠実義務を負う。実際にはリストアップにあたり、事業主との取引関係が考慮されている場合があり、特に預貯金や保険商品、パッシブファンドなど商品間の差があまりないような場合にその傾向が見られるという。今回のヒアリング先でも、運用商品の選定過程において財務部門が関与する例があった。また、同様に忠実義務を負う運用関連の運営管理機関が商品選択に関与する場合も、自社系列グループの商品を推奨する傾向があるという声を聞く。もちろん、これらの関係が考慮されたからと言って直ちに忠実義務違反とは言えないものの、加入者にとってベストの商品が選ばれない可能性がある。

また、運用商品のリストアップにおいては、デフォルトの設定、商品数の限定、が問題になる。昨年度の当研究総括報告書の第2章で述べたように、リバランスなどを含め、加入者自ら適切な資産配分を維持することは実際には難しい。また、商品数が多すぎると人々はかえって商品を選ぶことができないという、最近の行動経済学の研究もある。そこで欧米の確定拠出年金ではデフォルト商品としてライフサイクルファンドなど、複数の資産クラスに分散投資し、配分割合を自動的に調整するバランス型ファンドを選び、適切な商品を自ら選択することが困難な加入者の運用を助ける方向に動いている。また、英国の企業年金基金の団体NAPF(The National Association of Pension Funds)が始めた年金制度の評価基準Pension Quality Markでは、あるべき確定拠出年金では運用対象をできるだけわかりやすくするよう薦めている。具体的な基準として、①デフォルトの設定、②リスク度合いに基づいた限定された選択肢(Limited Range of Risk Rated Funds)がある。②については、商品数が10本以下であれば「限定された」と言えるだろうとしている。

ところが、日本の場合、上述の企業年金連合会の調査によると加入者自ら運用商品を選択できない場合、掛金の拠出先として自動的に選択されるデフォルト商品はそもそも設定され

ていない制度が 43.7%ある (図表 9-2)。この場合には、普段からなじみのある元本確保型に向かうことになる。他方、デフォルトが設定されている制度では 97.4%が元本確保型商品となっている。次に実際にリストアップされている商品数をみると、平均的な採用本数は 16.0 本である。本来、1, 2 本でよいはずの元本確保型だけで 3.9 本を数えている (図表 9-3)。① 上述したように取引関係のある金融機関の商品を広く採用している、②取引関係を通じたりリストアップによって適当でない特定の商品が選ばれているという弊害を避けるためか、加入者からみた選択肢が多くなっている。それが選択の困難さを増し、結局元本確保型あるいはデフォルト商品を選ぶ傾向に繋がっている可能性は否定できない。

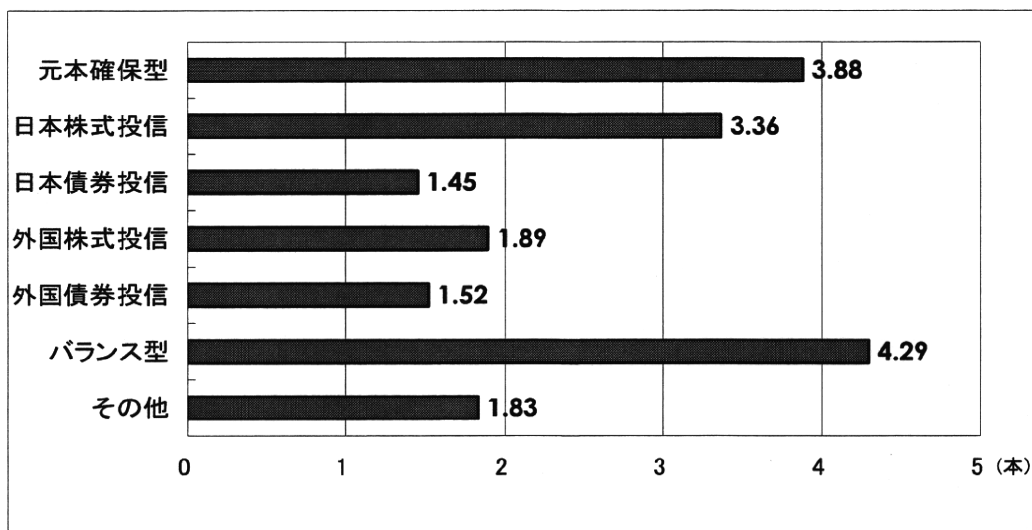
このように日本では、商品数、デフォルトの設定の有無、デフォルト商品の内容のいずれもが実質的には、現在残高の 60%を占めている元本確保型商品へ誘導する効果を持っていることは否定できない。そのため、リーマンショックを反映した実績利回りは当然としても、事前の期待運用利回りをみても、平均 2.16%の想定利回りに達している加入者の割合は低くなっている。

〔図表 9-2〕 企業型確定拠出年金におけるデフォルト商品の設定状況

設定している	56.3%
＜選定の理由(主要なもの)＞	
運営管理機関から提案を受けた	63.6%
自動的に決まっていた	12.3%
事業主から要望した	12.9%
安全正が高い商品なので選んだ	44.2%
その他	1.8%
＜デフォルト商品の内容＞	
預貯金	63.5%
保険商品	33.9%
上記以外	2.6%
設定していない	43.7%

出所：企業年金連合会「第3回確定拠出年金制度に関する実態調査」(2010)

〔図表 9-3〕 企業型確定拠出年金における種類別の提供商品数



出所：企業年金連合会「第3回確定拠出年金制度に関する実態調査」(2010)

4 給付形態

老後の所得保障の観点から給付形態について言えば、終身年金あるいは計画的な引き出し（Programmed Withdrawal）など、寿命の不確実性に対応できる選択肢が提供されていることが望ましい。しかし、終身年金を受け取ることができる制度（規約）は35.8%に過ぎない。事業主による情報提供・投資教育では運用商品だけでなく、年金制度についても説明することになっている。しかし、余命のリスクや終身年金の商品性についてはあまり説明がなされていないのが現状ではないだろうか。掛金拠出（運用）段階から引退後の資産取崩段階を通じて、老後の生活費がどの程度必要であり、それに対して公的年金と併せてどの程度の準備が必要か、そのためにどのような運用商品が適当かについての情報提供を行うべきであろう。

他方、一部で要望されている資産（積立金）の中途引き出しについては、老後の所得保障の観点からは住宅購入（貯蓄から貯蓄への資金移転）、教育（貯蓄から人的資本への移転）、医療など一定の場合に限って認めるべきであろう。

5 手数料（コスト）

最後に手数料（コスト）について言えば、口座管理手数料など運営管理機関や資産管理機関サービスへの手数料率は諸外国と比べても決して高くない。実際、記録関連の運営管理機関の決算を見ると、この数年ようやく黒字を計上できるようになったほどである。他方で運用商品の手数料、特に投資信託の信託手数料は金融機関から見て採算のとれる水準にある。そのバランスの中で、運営管理機関は手数料収入を低く抑えながら自社系列の運用商品を組み入れ、その運用報酬（信託報酬）を得ることによってグループ全体として採算をとろうとする動きも見られる。結局は加入員から見てベストとは言えない商品がリストの中に組み入れられる可能性がある。また平均16.0本のうち、パッシブファンドは内外債券・株式という4資産にほぼ1本ずつの4.5本が組み入れられているのに対して、比較的運用手数料（信託報酬率）が高い内外の株式のアクティブファンドが平均3.0本、また、内外の債券のアクティブファンドが2.0本、平均で5.6本のアクティブファンドが商品リストに組み入れられている。コストとパフォーマンスからみてこれらアクティブファンドが果たして組み入れに値するのかが十分検証されているかどうか、という疑問は残る。

6 まとめ

このように老後の所得保障の観点から現在の日本の企業型確定拠出年金を評価すると、①加入資格に普遍性がない上に、加入者に掛金拠出するかどうかの裁量が認められている、②事業主及び運営管理機関が運用商品をリストアップする際に加入者からみて最善の商品を選ぶプロセスが確立されていない、③運用商品数やデフォルトファンドの設定など、元本確保型が選択されやすい傾向があり、期待リターンが制度の想定利回りに達していない、④長

寿リスクへの対応が十分ではない、などの課題が指摘できる。今後、公的年金の代替として、老後所得の保障機能を担うのであれば、これらの点を改善することが期待される。具体例としては、①非正規労働者、厚生年金の3号被保険者や公務員にも加入資格を与え、運用指図者の発生を抑制する、②バランス型のデフォルトファンドを設定する、③終身年金の効用など余命のリスクとその対処法について十分に情報提供する、などが考えられる。

なお、運用商品選択のための投資教育については、もともと確定拠出年金法 22 条において「資産の運用に関する基礎的な資料の提供その他の必要な措置を講ずる」ことが事業主の努力義務とされていた。さらに厚生労働省からの法令解釈通知（投資教育ガイドライン（2005年改正））において新規加入者への教育だけでなく、継続教育の内容やアンケートや資産・掛金配分の変更回数などによりその効果を測定するように定められている。確かに、投資教育には一定の効果があるのかもしれない。しかし、それだけで各個人がさまざまなバイアスを解消して、望ましい資産運用ができるとするのはナイーブすぎる。「投資教育」が進んでいるとされる米国でも、サブプライム問題のように、人々は所得からみてとても返せないような借入を行ってしまうのである。むしろ、資産運用に関してはデフォルト商品の充実を探っているのが諸外国の傾向なのである。

上記の評価は、企業型確定拠出年金に対する老後保障の観点からの理想を追い求めた場合を基準としている。そのため、以下2点を留保しておきたい。第1に制度運営のためのコストなど実現可能性については考慮していない。例えば、非正規労働者の加入を進めるためには事業主に掛金を負担する準備が求められる。非正規労働者の場合、従業員自らが賃金の一部を拠出することは期待しがたいからである。バランス型の運用商品をデフォルトとした場合には、損失を被った場合の事業主の責任が問題になるという見方もある。また、終身年金については供給する側（保険会社）が①モラルハザードや逆選択、②余命の伸び、③生存確認など事務リスク、に十分に対応できないとするとコストが高くなってしまう。また、確定拠出年金などの退職給付は本来、退職一時金であったため、一時金受取の制限には労使の抵抗が強いただろう。こうした状況の中で、老後の所得保障の観点からの理想を追求すると制度の運営コストが高くなる上、労使合意を制限する結果、結局、制度の普及が阻まれてしまう可能性がある。

第2に上記の評価ができるとしても、老後の所得保障のために現在の確定拠出年金が全く役に立っていない、あるいは確定給付年金と比べて劣っている、とは言い切れない。現在の企業型確定拠出年金が労使の努力による老後の準備のために一定の役割を果たしていることを看過すべきではない。確定給付年金との比較においては、①資産運用のリスクを従業員が負担する、②終身年金など長生きのリスクへの選択肢の利用可能性が限られている、点で批判されることがある。しかし、確定給付年金においても、資産運用が予定利率に達していない場合には積立不足が生じている。この積立不足は従業員から見ると、事業主への債権に他ならない。ところが、現実には給付削減を通じて受給者（OB）分も含めこの債権はカットされるのである。また、倒産あるいは企業再生時において確定給付年金制度の積立不足を補うための掛金請求権が債権としてどの程度保護されるのかは明らかではない。倒産した事業主が確定給付年金制度を解散・終了した場合に、制度（基金・規約）は積立不足分の掛金を支払うことになっている。しかし、制度が持つこの掛金請求権が倒産手続きの中で賃金や退

職金債権と同様に先取特権として保護されるという法文は存在せず、一般債権者と同じ扱いになるのかは明確ではない。あるいは懲戒免職に相当するような不祥事を起こした場合には、不支給とすることが認められている。

他方、確定拠出年金では、一旦、加入者の口座に振り込まれた掛金は短期勤続などの例外を除いて事業主が倒産しても、また不祥事を起こした場合においても返還されることはない。

終身年金についても、確定給付企業年金制度では終身年金を準備している割合がそれほど高くない。厚生年金基金においては上乗せ給付の50%以上について終身年金での受給が選択できるように求められているものの、実際にはほぼ半数の人が年金ではなく一時金による受給を選択している。このようにみると、老後の所得保障の観点からは、現在の企業型確定拠出年金よりも確定給付年金制度の方があらゆる面で優れているとは言い切れない。

企業型確定拠出年金は「日本版401(k)」と呼ばれているように、1990年代までの米国401(k)プランをモデルとして創設されたため、特に運用商品の選択面などにおいて加入者の自己責任が強調されてきた。例えば、年金局で制度創設に関わった尾崎俊雄氏は著書「日本版401k 導入・運営・活用の全て」(東洋経済新報社2002年)の中で確定拠出年金は「個々の加入者が自己責任により運用し、その運用結果によって給付額が決定される」としている。自己責任が強調されてきた一つの背景には、確定給付年金制度において事業主が負っていた運用リスクを加入者(従業員)に負担させようという狙いがあった。今回のヒアリング先でも、「自主独立・協働共生を基本理念とし、自己責任の時代として個人が主体的に生涯設計や資産形成を進める」(A社)、「DC制度は完全に米国401(k)と同じ仕組みとすべきである」(C社)、「自主・自立・自己革新により会社と社員のもたれ合いからの脱却を目指す」(D社)などの声が聞かれた。

しかし、昨年の報告書に述べたように、確定拠出年金の先例となりうるのは米国401(k)プランだけではない。他国には加入者の選択をより制限し、国や事業主が積極的に関わる方法で運営されている仕組みも少なくない。米国内でも従来の自己責任だけを強調した運営に対して反省が生じている。今後、これらの例も参考にしつつ、上記の課題を念頭に置きながら、確定給付年金制度とともに自助努力による積立方式の老後の所得保障を充実させる上で、車の両輪の役割を果たしていくことが期待される。

参考文献

- 尾崎俊雄(2002)『日本版401k 導入・運営・活用のすべて』東洋経済新報社
- 企業年金連合会(2010)「第3回確定拠出年金制度に関する実態調査」2010.12
- 佐藤英明(2006)「退職所得・企業年金と所得税—JIRAに関する覚書き」『日税研論集 Vol.57』日本税務研究センター、63-95頁
- 森戸英幸(2010)「事業再生と企業年金—受給者減額を中心に」『ジュリスト』有斐閣、2010年6月1日号、38-46頁

第10章 企業年金に求められる要件について

—企業年金ヒアリング調査結果からの考察—

1 はじめに

1.1 はじめに

第1章で本研究における、企業年金評価のあり方に関する政策提言として、新たな法政策の枠組みを提示し、第2章では受給権保護に関する問題、第3章では企業年金税制のあり方についての考察を行った。第1章では国民の老後保障に、より資する「理想的な」制度の要件として、次の4つの指標を仮に提示した。

- ① 終身給付の選択肢を用意するなど、何らかの形で受給者の「長生きリスク」への対応を図っていること。
- ② 専門家の配置などにより、資産運用の体制を整備していること。
- ③ 制度運営に対し、実質的な意味において加入者・受給者が「参加」できる仕組みがあること。
- ④ 他の制度との間でいわゆるポータビリティの確保が図られていること。

この4つの仮の指標に対して、第4章以降においてそれぞれ具体的な考察を行ってきた。一つ目の「①長生きリスクへの対応」については、第4章で終身年金の意義と長生きリスクへの対応を考察し、第5章では終身年金商品市場のあり方について英国と日本を参考に考察を行った。二つ目の「②資産運用の体制の整備」については、第6章でコーポレート・ガバナンスと企業年金ガバナンスを基に、望ましい資産運用の体制についての考察を行い、三つ目の「③加入者・受給者の参加の仕組み」については、第7章で企業年金における「参加」と受給権保護法理を基にあるべき「参加」の姿についての考察を行い、四つ目の「④ポータビリティの確保」については、第8章ではポータビリティの課題と方向性についての考察を行った。また、近年、確定拠出年金制度を導入する企業が増えつつある中、確定拠出年金法の平成13年施行から10年が経過し、様々な課題も浮かび上がってきている。第9章では、老後所得保障を支えるひとつである日本の企業型確定拠出年金の課題と方向性についての考察を行った。

1.2 本章の意義

昨年度の本研究で検討を行った国民の老後保障に資する「理想的な」企業年金の仮の指標軸案について、上記の4つの指標軸を中心に、それらが実際に定め得るかどうかという観点から、今年度はいくつかの企業年金へのヒアリング調査を実施した。本章では、前章までの考察と企業年金へのヒアリング調査結果を踏まえ、国民の老後所得保障に資する「理想的な」企業年金の要件についての考察を行う。なお、ヒアリング調査の詳細については今年度の「総

括研究報告書（第2部）」を参照願いたい。

今回のヒアリング調査では、各企業年金がどのような考え方、理念、管理手法に基づいて管理運営をされているかの実態調査を行い、どのような要件を「理想的な」企業年金の要素として考えられているかについて明らかにした。

1.3 ヒアリング先の選定方法

ヒアリング先の選定に際しては企業年金の制度、設立形態、設立規模等により、それぞれ制度運営の考え方、制度の管理運営方法、ガバナンス体制、資産運用方針に対する考え方の違いなどがあると考え、制度及び設立形態別として厚生年金基金の単連型と総合型、確定給付企業年金の基金型と規約型、そして確定拠出年金の5分類に分けて調査を実施した。また、資産規模が大きい先と小さい先、年金制度の成熟度が高い先と低い先、給付水準の高い先と低い先に分けての選定も考えたが、成熟度及び給付水準については資産規模のなかに一部含まれると考えられるため、資産規模による選定とした。この他には、加入者の参加権に対する考え方の違いから、労働組合のある先とない先での調査を行った。

ヒアリング方法は、実際に各企業年金を訪問し、事前に用意した質問項目に対してヒアリングを行う形式とした。ヒアリング項目は、昨年度の本研究会で作成した仮の指標軸に関して、各企業年金がそれぞれどのように考えられるか、または実施しているかについて行った。主なヒアリング項目として「①長生きリスクへの対応」については、終身給付の選択肢が用意されているか、もしくは、何らかの形で受給者の長生きリスクへの対応を行っているか、長生きリスクについてどのように考えているかについてヒアリングした。「②資産運用の体制の整備」については、運用に関しての専門知識を有する担当者および運用執行理事が在籍するなど、専門家が配置され、資産運用の体制が整備されているかどうかを中心に、理事会や代議員会でどのような資産運用に関する議論がなされているのかについてヒアリングした。

「③加入者・受給者の参加の仕組み」については、実質的に加入者や受給者が参加できるような仕組み作りがどの程度なされているか、代議員会ではどの程度具体的な議論がなされているか、労働組合がある場合の参加の仕組みはどのような形式を取っているのか、労働組合がない場合はどのような参加の仕組みとなっているかについてヒアリングした。「④ポータビリティの確保」については、転職の際等、他の制度へ年金資産の移換、いわゆるポータビリティの確保がどの程度図られているか、もしくは中途退職時の資産移換についての従業員への説明はなされているのか、といった点をヒアリングした。その他のヒアリング項目としては、「給付設計」「加入資格要件」「資産運用の方針」「ガバナンス体制」「受給権保護や給付減額に対する考え方」「母体企業の関与状況」などについて実施した。また、第1章で提言した「情報開示」について、実際にはどの程度の情報開示がなされているかについてのヒアリングを行った。

実際にヒアリング調査を行ったのは、厚生年金基金については、総合型4基金、単独型3基金、確定給付企業年金については、基金型3基金、規約型3社、退職給付制度として主に確定拠出年金を中心として実施している5社の計18の企業年金について、訪問形式でのヒ

アリング調査を実施した。ヒアリング調査で訪問をさせて頂いた各企業年金の皆様には、この場を借りて改めて御礼を申し上げたい。

なお、本章のうち意見にわたる部分は、筆者の個人的見解であることを付け加えたい。

2 ヒアリング調査結果の概要

2.1 制度設計及び制度運営

2.1.1 加入資格

「加入資格」は、ヒアリングした全制度で正社員についてのみ全員加入という形式であり、職種等により加入者の範囲を区別をしているところはなかった。非正規社員については基本的に加入させているところはなかったが、ある企業では1年契約の準社員で「厚生年金保険の適用者¹⁾」については、制度の加入対象者としているところがあった。なお、厚生年金保険の非適用であるパート・アルバイト社員については全ての企業年金で加入対象外としていた。基本的には正社員は職種等に関係なく一律制度の適用対象としているが、非正規社員（厚生年金保険非適用者）については制度に加入していないということである。また、定年退職後に継続雇用制度により就労を継続する場合は、企業年金からも脱退する形になっており、継続雇用者は企業年金の加入対象外となっていた。

2.1.2 受給資格

「受給要件」は、各法令上の規定に沿い、脱退一時金ではだいたい3年以上としており、老齢給付では制度により違いがあるが、20年以上としている先が多かった。10年以上や15年以上という受給要件を規定しているところもあった。なお、選択一時金を実際に受給する人の割合は、厚生年金基金の加算部分及び確定給付企業年金で約5～6割とのことであった。

2.1.3 受給開始年齢

「受給開始年齢」は基本的には60歳支給開始がほとんどであり定年年齢と関係付けられている。なお、確定給付企業年金2社については定年年齢をそれぞれ62歳と65歳まで延

¹⁾ 厚生労働省「短時間労働者等に対する厚生年金の適用」厚生年金の適用基準については、昭和55年以来、「通常の就労者の所定労働時間及び所定労働日数のおおむね4分の3以上である就労者については、原則として健康保険及び厚生年金保険の被保険者として取り扱うべきものであること」とされている。これは、当時の雇用保険法による短時間就労者の取扱い、及び人事院規則による非常勤職員の取扱いを参考として、示したものである。したがって、被用者の配偶者である者について考えると、労働時間が通常の就労者の概ね4分の3以上であれば、第2号被保険者となり、それに満たない場合であれば、収入に応じて第1号被保険者または第3号被保険者となる。(http://www.mhlw.go.jp/shingi/0112/s1214-3f.html,2011.2.24)

厚生労働省「短時間労働者等に対する厚生年金の適用」第3号被保険者の認定基準については、「年間収入が130万円未満」であることとされている。これは、昭和61年に第3号被保険者制度が導入された際に、健康保険の被扶養者認定基準と同額（当時90万円）に設定され、その後賃金の上昇等に応じて引き上げられてきたものである。したがって、被用者の配偶者である者について考えると、労働時間が通常の就労者の概ね4分の3に満たない場合に、年間収入が130万円以上であれば第1号被保険者、130万円未満であれば第3号被保険者となる。(http://www.mhlw.go.jp/shingi/0112/s1214-3f.html,2011.2.24)

長している先があり、企業年金の支給開始年齢もこれに合わせて、62歳と65歳からと
していた。このうちのひとつの会社では「人材が宝であり、長く勤務してもらうことが会社
として大事である」との考え方から定年延長を実施したとのことである。公的年金の支給
開始年齢引き上げに伴い、平成18年4月1日に「高齢者の雇用の安定に関する法律」²
の改正が実施され、高齢者の安定した雇用の確保等を図るため措置として、事業主は、
①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止、のいずれかの措置を講じ
なければならないこととなっている。義務付けされる対象年齢は段階的に引き上げられ、
平成22年4月1日から平成25年3月31日までは64歳、平成25年4月1日からは65
歳に引き上げられる予定である。さらに国の政策として、この改正を推進するため、65歳
以上までの定年引上げの普及・促進、70歳まで働ける企業の普及・促進を図ることを目的
に、高齢者雇用の取組を実施した企業を支援する策として、平成20年に「中小企業定年
引上げ等奨励金」³、「高齢者等雇用モデル企業助成金」⁴、「高齢者雇用確保充実奨
励金」⁵の3つの奨励金・助成金制度が実施されている。これは「高齢者等の雇用の安
定等に関する法律」第9条第1項に該当する「65歳以上への定年年齢の引き上げ、希望者
全員を対象とする70歳までの継続雇用制度の導入又は定年年齢の廃止」を実施した企業
に対して、一定額の奨励金・助成金が支給されるものである。厚生労働省の報道発表資料
(2010.10.29付)⁶によると、平成22年6月1日現在の高齢者雇用確保措置の実施企業
は96.6% (133,413社) にのぼり、前年比1.0%上昇となっている。しかし、その内訳を見
ると、「①定年の引上げ」を実施した企業が13.9% (18,521社)、「③定年の定め廃止」
を実施した企業が2.8% (3,788社) と少なく、83.3% (111,104社) の企業では「②継続
雇用制度の導入」を実施しているのが実状である(図表10-1)。ちなみに70歳まで働け
る企業(定年の定めがない企業を含めて)は、17.1% (23,633社) となっている。今回の
ヒアリング結果でも定年延長をしている企業は前述のように2社のみであり、継続雇用制

² 「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」(高齢者雇用確保措置) 第九条 定年(六十五歳未満のものに限る。以下この条において同じ。)の定めをしている事業主は、その雇用する高齢者の六十五歳までの安定した雇用を確保するため、次の各号に掲げる措置のいずれかを講じなければならない。一 当該定年の引上げ、二 継続雇用制度(現に雇用している高齢者が希望するときは、当該高齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。)の導入、三 当該定年の定め廃止

(<http://law.e-gov.go.jp/htmldata/S46/S46HO068.html>,2011.03.23).

³ 「中小企業定年引上げ等奨励金」 「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」第9条第1項に該当する、65歳以上への定年の引上げ、希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入又は定年の定め廃止、また65歳前に契約期間が切れない契約形態による希望者全員を対象とする65歳以上までの継続雇用制度の導入を実施した、雇用保険の常用被保険者300人以下の中小企業事業主に対して、実施した措置及び企業規模に応じて、一定額が支給される。

(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/koureisha.html>,2011.3.23).

⁴ 「高齢者雇用モデル企業助成金」65歳以上まで働くことができる新たな高齢者の職域の拡大、処遇の改善、又は高齢者を積極的に雇用する取組に係る計画の認定を受け、当該計画に基づく取組を実施した事業主に対して、当該取組の実施に要した費用の一部が支給される。

(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/koureisha.html>,2011.3.23).

⁵ 「高齢者雇用確保充実奨励金」傘下の中小企業事業主に対する確保措置の導入その他必要な雇用環境の整備に係る相談・指導等を実施した事業主団体に対して支給される。厚生労働省HP「定年引上げ等奨励金」

(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/koureisha.html>,2011.3.23).

⁶ 厚生労働省 報道発表資料 2010.10.29、『平成22年「高齢者の雇用状況」集計結果』

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000u0sod.html>,2011.3.23)

度により 65 歳までの就労を確保している会社がほとんどである。継続雇用制度での就労については、60 歳で定年退職した時点で企業年金からも脱退するケースが多いと思われる。企業年金の中には 60 歳で定年退職後、継続雇用制度で働く場合は、従前より給与が下がるため、公的年金の支給開始年齢の 65 歳までのつなぎ年金として位置付けられているところもあると思われる。定年年齢と企業年金の支給開始年齢が密接に関係していると言えよう。

〔図表 10-1〕平成 22 年「高齢者雇用確保措置」に対する企業の対応状況

①定年の上げを実施した企業	:	<input type="text" value="13.9%"/>	← 13.9%(18,521社)
②継続雇用制度の導入をした企業	:	<input type="text" value="83.3%"/>	83.3%(111,104社)
③定年の定めを廃止した企業	:	<input type="text" value="2.8%"/>	← 2.8%(3,788社)

出典：厚生労働省 報道発表資料 2010.10.29,『平成 22 年「高齢者の雇用状況」集計結果』より筆者作成
[http:// www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000u0sd.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000u0sd.html),2011.3.23)

2.1.4 支給期間

「支給期間」については、確定給付企業年金で終身年金としているのは基金型で 1 基金のみであった。この基金では「企業は従業員に対して会社を退職した後もある程度責任を負うものであり、企業は責任を持って企業年金を維持していくべきである」と考えられていた。その他では厚生年金基金から代行返上して確定給付企業年金に移行した際に、終身部分を有期に変更していた。現状、厚生年金基金から確定給付企業年金に移行しても終身給付を残している企業年金は、非常に少ないのではないかとと思われる。ヒアリングをしたある企業では、「企業は加入者・受給者の退職後に対しての責任は無限で負うものではなく、企業年金に対する責任も有限責任であると考えており、終身から有期に変更をした。無限責任については公的年金が負うべきものである。」という話であった。さらに、「たとえ有期であっても、20 年程度の長い有期であれば、定年年齢を 65 歳、企業年金の支給開始年齢を 65 歳とすれば 85 歳まで支給され、ほぼ現在の平均寿命まで支給がなされ、企業年金としての役割は十分果たしているものとする」という話であった。確かに、「長生きリスク」への対応としては必ずしも終身である必要はなく、ある程度の長い有期でほぼ平均寿命まで支給されれば「長生きリスク」への一定の対応がなされていると考えることもできよう。

2.1.5 給付額算定方法

「給付額の算定方法」については、現状はポイント制によるところが多くなってきており、厚生年金基金の一部で全期間平均標準給与を使用しているところがあるが、確定給付企業年金では 1 基金を除いて全てポイント制を導入している。さらにキャッシュバランス

制度を導入しているところも多い。ポイント制の中身についても、勤続部分に重きを置くような勤続ポイントを主体とした累積方法ではなく、仕事の働き方や仕事の成果給に応じた職能ポイントに比重を置いた給付設計が多くなっている状況である。従来型の年功序列的なS字カーブの給付から、かなりフラットな形の成果給に重点をおいた給付カーブが変わってきている。

2.1.6 年金額の改定有無

「年金額改定」は、キャッシュバランス制度を導入しているところは利率の変更により毎年年金額の改定がなされる仕組みが導入されており、最低下限利率と上限利率が設定されている形であった。なお、物価スライドを導入している企業年金はなく、やはり企業年金に公的年金のような物価スライドまでを求めるのは難しいのではないかと思われる。

2.1.7 年金額の標準モデルの設定

「標準モデル」については、基本的には各企業年金の給付設計時において標準モデルを作成していると思われるが、加入者に開示しているところは少ないと思われる。ヒアリングした厚生年金基金5基金、確定給付企業年金5社で標準モデルがあるという話をされており、一部パンフレットに標準モデルを記載している基金もあるが、制度変更時（確定給付企業年金移行時）に新しい制度での給付水準について説明会で提示しただけの先や、会社側では持ってはいるものの加入者には開示していないというところがほとんどで、常時加入者に開示している状況ではなかった。第1章で「情報開示」の必要性を提言しており、加入者が自分で計算しようとした場合に出来る仕組みや、加入者からの問い合わせに対して受取り予想額を開示する体制作りが必要と思われる。加入者が老後の生活設計を行ううえで、「何歳からいくら貰えるのか」という情報が必要であり、公的年金では「ねんきん定期便」が送付されるようになっており、企業年金についても何らかの加入者への情報開示が必要である。

2.1.8 予定利率

「予定利率」については、厚生年金基金の総合型では比較的高い予定利率が設定されているところが多かった。これは、基本的に予定利率の水準が掛金の拠出許容金額に依存しており、掛金の引き上げが難しい場合では、予定利率は高く設定をせざるを得ないということであろう。しかし、これは現在のような運用環境が厳しい状況下においては、実際の運用利回りと乖離する場合もあるのではないかとも思われた。

2.1.9 ポータビリティ

「ポータビリティ」は、移換の規定はなされているものの、受換について規定しているところは1基金のみであった。それも、関連会社からの受け入れのみであり、本当の意味でのポータビリティの確保にはなっていないのではないかと思われる。第8章で脱退一時金相当額の受換規定がある2社について記載されているが、このような企業は非常に少な

いと思われる。日本の企業年金は退職一時金制度から移行した場合が多く、会社によって企業年金制度の給付設計は様々である。会社によっては企業合併、企業再編などを行い、企業年金制度の統合により経過措置が複雑に絡み合っているような制度もあり、他制度からの移換については、単純な資産額の併せ給付を除き難しいのではないかとと思われる。

2.2 資産運用体制

2.2.1 資産運用委員会

「資産運用委員会」について、設置しているところは厚生年金基金及び確定給付企業年金基金型では全てと、確定給付企業年金規約型の一部で設置されている状況である。厚生年金基金単独型と確定給付企業年金では、母体企業が資産運用委員会に関与している度合いが強く（母体企業の財務経理部署の部長クラスが参加）、母体企業の意向が反映されていると思われる。これは母体企業としてどの程度の資産運用リスクを取れるのかといった判断がなされるものと思われる。厚生年金基金総合型では、基金の理事や母体協会の理事が関与する形であった。

2.2.2 資産運用の体制及び議論の中身

「資産運用の体制」については、厚生年金基金と確定給付企業年金基金型では運用執行理事が置かれており、資産運用の専任担当者を置いているところもあった。資産運用のコンサルタント会社を採用しているところも多く、厚生年金基金4基金、確定給付企業年金2基金で採用していた。資産運用に関する議論については、基本的にはコンサルタント会社を採用しているところはコンサルタント会社からの提案に基づいて、資産運用方法の検討を資産運用委員会で議論している状況である。資産運用の実質的な議論は資産運用委員会があればそこでなされており、理事会や代議員会は最終的な承認の場であるという位置付けとなっている。

2.2.3 資産運用の方針及び運用リスク

期待運用収益率については、予定利率に運用コストを加味して算出しているところが多いが、前述したように予定利率が掛金の拠出許容金額に依存する場合が多く、掛金の引き上げができないため予定利率が高く設定され、これにより期待運用収益も高く設定され、リスクを取った運用にならざるを得ないところもあると思われる。資産運用の基本方針についても、企業等の掛金の拠出許容金額に左右され、これにより運用方針が決まってくることもあろう。現状のような経済環境が厳しい中では、厚生年金基金総合型では掛金の引き上げが難しく、予定利率と期待運用収益率を高く設定せざるを得ず、そのため株式の比率を上げて、リスクを取った運用となっているものと思われる。掛け金の水準によって運用方針及び運用のポートフォリオまでも決まってくるという状況であり、運用方針に対する選択余地はあまりないのかもしれない。ヒアリングした総合型厚生年金基金3基金では内外株を合わせた株式の比率が5割程度であり、ある総合型厚生年金基金では「リスクを

取った運用をせざるを得ない」との話であった。これに対して厚生年金基金単独型や確定給付企業年金では、2008年の金融危機後に、リスクを極力抑えた債券中心の運用方針にシフトしてきている。母体企業としては会計上のリスクを下げたいという意向もあり、運用のダウンサイドリスクを極力抑えるという運用方針に変わってきている。ヒアリングした先でも厚生年金基金単独型と確定給付企業年金では内外債を合わせた債券の比率は6～7割であり、総合型厚生年金基金のポートフォリオとは対照的な運用方法となっていた。他の企業年金でも、株式から債券へのシフトが進んでいると思われる⁷。ある確定給付企業年金では「資産運用で稼ぐのと本業で稼ぐのは会社にとっては同じことであり、資産運用で稼ぐのはリスクがあり、本業で稼ぐ方がリスクが少ない。本業で稼いで予定利率と期待運用収益率の差額を補填すればよい」とも話していた。

2.2.4 企業と加入者のリスクシェア

「加入者とのリスクシェア」については、基本的には運用リスクは企業（基金）が負うべきものと考えているものの、確定拠出年金を採用している企業では加入者のリスク分担の必要性も考えられていた。しかし、確定拠出年金制度については、運用環境がよければ加入者のメリットになる場合もあり、確定給付型のような企業の倒産リスクや企業年金の解散リスクもないので、加入者に対して給付がきちんとなされるというメリットもあると考えられる。確定拠出年金を実施しているある会社では、「会社が拠出した年金制度の掛金をきちんと加入者に届けたい、そのために確定拠出年金を導入した」と話していた。どのような企業年金制度を採用するかは、まさに企業の従業員に対する考え次第とも捉えられよう。

2.2.5 SRI 投資

「SRI投資」については、実施しているのは厚生年金基金の単独型1基金のみで、他は基本的には考えていないという話であった。確定拠出年金では1社でSRI商品を採用している状況である。我が国におけるSRIファンドの残高は2010年12月末で84本、405,407百万円となっている⁸。

2.2.6 確定拠出年金の商品

「確定拠出年金の商品数」については、確定拠出年金を実施している会社では12～27本で、平均20本程度である。元本保証型の定期、GICから投信は国内株式、国内債券、海外株式、海外債券、ライフサイクル型⁹までのフルラインナップで設定している状況であ

⁷ 格付投資情報センター（2010）「膨らむ国内債券運用」『年金情報』2010.10.4, No.543, 2-4, 7-10頁

⁸ SRI（社会的責任投資：Socially responsible investment）とは企業の社会的責任（CSR：Corporate Social Responsibility）の状況を考慮して行う投資のことである。社会的責任の評価基準の例としては、法令順守、労働等組織内の問題だけでなく、環境、雇用、健康・安全、教育、福祉、人権、地域等さまざまな社会的問題への対応や積極的活動が挙げられている。（<http://www.sifjapan.org/sri/data.html>, 2011.3.23）

⁹ 「ライフサイクルファンド」とは、国内外の株や債券を組み合わせで運用する「バランス型ファンド」の一種である。運用会社が、ライフサイクルファンドの中にリスクの異なるファンドを複数用意し、投資家は、

る。なお、厚生労働省の「企業型年金の運用実態」¹⁰まとめによると、企業型確定拠出年金の平均商品数は15本となっている。デフォルトファンドについては、いくつかの会社でデフォルトファンドとして定期預金を設定しているところもあったが、必ず加入者に選択をさせているという会社もあった。また、第9章でも述べられているように、企業年金連合会がまとめた、2010年12月の「第3回 確定拠出年金制度に関する実態調査」¹¹によると、デフォルトファンドの設定割合は全体の約56.3%で、その中で97.4%が元本確保型商品をデフォルトファンドに設定しており、内訳としては預貯金63.5%、保険商品33.9%となっている。投資継続教育については、ヒアリングした先でも必要性を認識しているものの、確定拠出年金の制度導入時に実施したのみというところもあり、企業としても投資教育の必要性を認識しつつもなかなか定期的な実施に至っていない状況であり、投資教育が継続的になされる仕組みの検討が必要と考えられる。

2.3 ガバナンス体制

2.3.1 資産運用に対するチェック体制

「資産運用のチェック体制」については、毎月、四半期毎、半期毎の運用報告書のチェックを実施し、四半期及び半期報告書については資産運用委員会でのチェックを実施している。運用結果に関する検証体制については、基本的には資産運用委員会で議論・検証をし、その後に、理事会及び代議員会で議論・承認という位置付けになっている。資産運用委員会が第一の検証の場であり、第二の検証の場として理事会及び代議員会が位置付けられている。また、「監査体制」については、基本的には監事による監査が主となっている状況である。資産運用のチェック体制については、資産運用委員会が単に設置されているという形式要件だけではなく、資産運用委員会としてのチェックがきちんとなされていることが必要であろう。

2.3.2 制度運営に対する母体企業または事業所の関与

母体企業または事業所の関与状況だが、厚生年金基金単独型や確定給付企業年金では年金財政が企業にも影響があり、制度運営に関心が持たれている。厚生年金基金総合型でも各事業所は年金財政の状況については関心を持っているようである。積立不足に対する考え方は、厚生年金基金単独型や確定給付企業年金では積立不足は積極的に解消していくと

自身のリスク許容度に合わせてファンドを選択し、必要に応じてファンドの乗換え（スイッチング）を行うものと、もう1つは、運用会社が、各ファンドごとに満期目標時期を定め、その満期時期に合わせてポートフォリオのリスクを徐々に低減していくものがある。ファンド購入者が若年層の場合は、運用の期間が長くなり、リスクは大きくとも長期的には高いリターンが期待できる株式の組み入れ比率を高めた積極運用商品を選定でき、一方、高齢層に近づくにつれて運用の期間が短くなるため、確定利付き商品の組み入れ比率を増やした安定運用に資産配分の商品を選定できる。

日本証券業協会 証券教育広報センターHP (http://www.skkc.jp/qa/trust/qa_trust14.html,2011.3.15)

¹⁰ 厚生労働省 (2011)「企業型年金の運用実態」(平成23年1月現在)。

(<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/kyoshutsu/unyous.html>,2011.3.23)。

¹¹ 企業年金連合会 (2010)「第3回 確定拠出年金制度に関する実態調査」(2010年12月)23頁 (<http://www.pfa.or.jp/jigyotokei/tokei02.html> ,2011.3.23)。

いう方針である。一方、厚生年金基金総合型では追加拠出は厳しい状況と考えられている。

2.3.3 制度運営に対する加入者の参加

「制度運営に対する加入者の参加」であるが、労働組合があるところは、基本的に労働組合による加入者の意見収集が行われている。労働組合で意見をまとめて労使合意に至るという手順である。なお、労働組合がないところは、会社側が全従業員に対して説明会等を実施し、そこで加入者の意見収集をしている状況であった。実質的に制度に参加していると言えるのは、従業員が年金制度をきちんと理解し、意見を述べられるかどうかが鍵となると思われる。

2.4 受給権保護

2.4.1 制度変更及び受給権保護と給付減額

「制度変更」については、厚生年金基金単独型と確定給付企業年金については、母体企業の関与が大きく、母体企業の人事政策、人事戦略に依るところが大きいと思われる。母体企業で新しい年金制度の原案を作成し、労働組合と調整のうえ労使合意を実施し、その後、理事会、代議員会で決議承認を得るとというのが基本的な手順である。一方、厚生年金基金総合型では、基金の事務局で原案を作成し、理事会、代議員会で説明、決議承認を行う手続きとなっている。給付減額の際には基金事務局が全事業所への説明会や個別事業所への説明を実施している。

「受給権保護」については、基本的に受給者優先と考えているところが多いが、一部の企業では、加入者と受給者も受給権という意味では同等に考えたいというところもあった。

「給付減額」に対する考え方は、基本的には年金制度の存続が第一優先であり、年金制度を存続するための一手段として給付減額もやむを得ない場合もあり得ると考えているところが多い。やはり、給付減額を行ってでも将来的に年金制度を維持存続していくことが大事であるということであろう。

2.4.2 支払い保証

「支払い保証制度」について、厚生年金基金では必要であると考えられているが、確定給付企業年金では必要ないとするところもあった。欧州連合（EU）の欧州委員会では、グリーンペーパー¹²と呼ばれる政策文書を2010年7月7日に公表し、企業が倒産しても一定の年金給付を受けられる「最低給付保証」の仕組みの創設を掲げている¹³。これは企業が支払う掛け金の一定額を基金に拠出し、倒産企業の従業員への給付に充てる構想である。財政再建を急ぐ欧州各国では、高齢化の進展により年金給付の削減策を打ち出しているが、セーフティーネットの再構築が急務と考えられている。また、国境を越えた転職時

¹² 「グリーンペーパー」とは、一般的に主要な政策提案及び協議文書、調査委員会の報告書で、議題のたたき台として提出される提案書のことである。一方、決定事項については「ホワイトペーパー」と呼ばれている。

¹³ 日本経済新聞（2010）「EU 企業年金に最低保障」2010.7.6（火曜日）朝刊より抜粋。

に年金の持ち運びが出来るポータビリティ制度の新設も掲げられている。我が国でも、確定給付企業年金などに対する支払保証制度の導入可否についての議論が必要かもしれない。

2.5 情報提供

加入者・受給者への情報提供の方法については、厚生年金基金と確定給付企業年金基金型では、専用のホームページを作成したり、毎年定期的に「基金だより」を加入者・受給者に送付しており、制度概要から財政状況まで一通りの情報が開示されている状況であった。運用基本方針や基本ポートフォリオについては一部の基金で開示されていたが、資産運用の結果状況までを開示しているところはほとんどなかった。一方、確定給付企業年金規約型及び確定拠出年金では、制度導入時に説明会を実施したのみで、その後の情報開示は常時されているという状況ではないようであった。

2.6 企業年金に対する考え方及び現状の課題等

給付設計上で大切と思われる要素については、厚生年金基金では「終身であること」、「確定給付型であること」が重要であると考えられていた。また、「持続可能な給付設計」であることも重要であり、現状の運用環境下においては、あまり高い予定利率では持続可能性がないということもきちんと認識をすべきであろうとの話もあった。確定給付企業年金では「終身であること」を挙げているところはなく、「有期でも、例えば 20 年あれば 65 歳支給開始で 85 歳まで支給でき、企業年金としての役割はきちんと果たしている」とも考えられていた。確定拠出年金では、「企業の拠出金をきちんと加入者に届けることが大切である」と考えられていた。

企業年金に対する現状の課題と問題点としては、厚生年金基金総合型では、加入員の減少や運用環境の悪化により財政状況が悪く、基金の運営が非常に厳しい状況ではあるが、「年金制度の存続が第一優先であり、そのためには持続可能な年金制度が必要である」と考えられていた。また、「企業年金制度が設立された頃と現在では経済環境や運用環境が異なり、従来のような考え方では企業年金の存続は難しい状況となっており、企業年金の目的、存在意義が従来とは変わってきたのではないか、今はそれを考え直す時期に来ているのではないか」、「今まで厚生年金基金が持っていた終身性については、国の代行部分がない確定給付企業年金が設立されたことにより、従来企業年金の持っている意味や意義が変わってしまったのではないか」とも考えられていた。厚生年金基金を確定給付企業年金に移行し、「終身」から「有期」に変更するところも多くなってきている。公的年金の代行部分をなくしたことにより、確定給付企業年金の性格が変わってきていると考えられる。

また、企業年金の責任の範囲についても、確定給付企業年金では、やはり「有限責任である」ということを言っていた。「企業年金は主語ではなく、あくまで企業が主語である。企業がなくなれば企業年金も当然なくなってしまうので、企業の存続がまずは第一に優先されることである」と考えられていた。確定拠出年金については、「確定拠出年金制度は企業の倒産リスクから隔離されているという形で、企業の拠出がきちんと加入者に届けられ、加入者