

「老後保障の観点から見た企業年金の評価に関する研究」 (H22-6)

平成 23 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

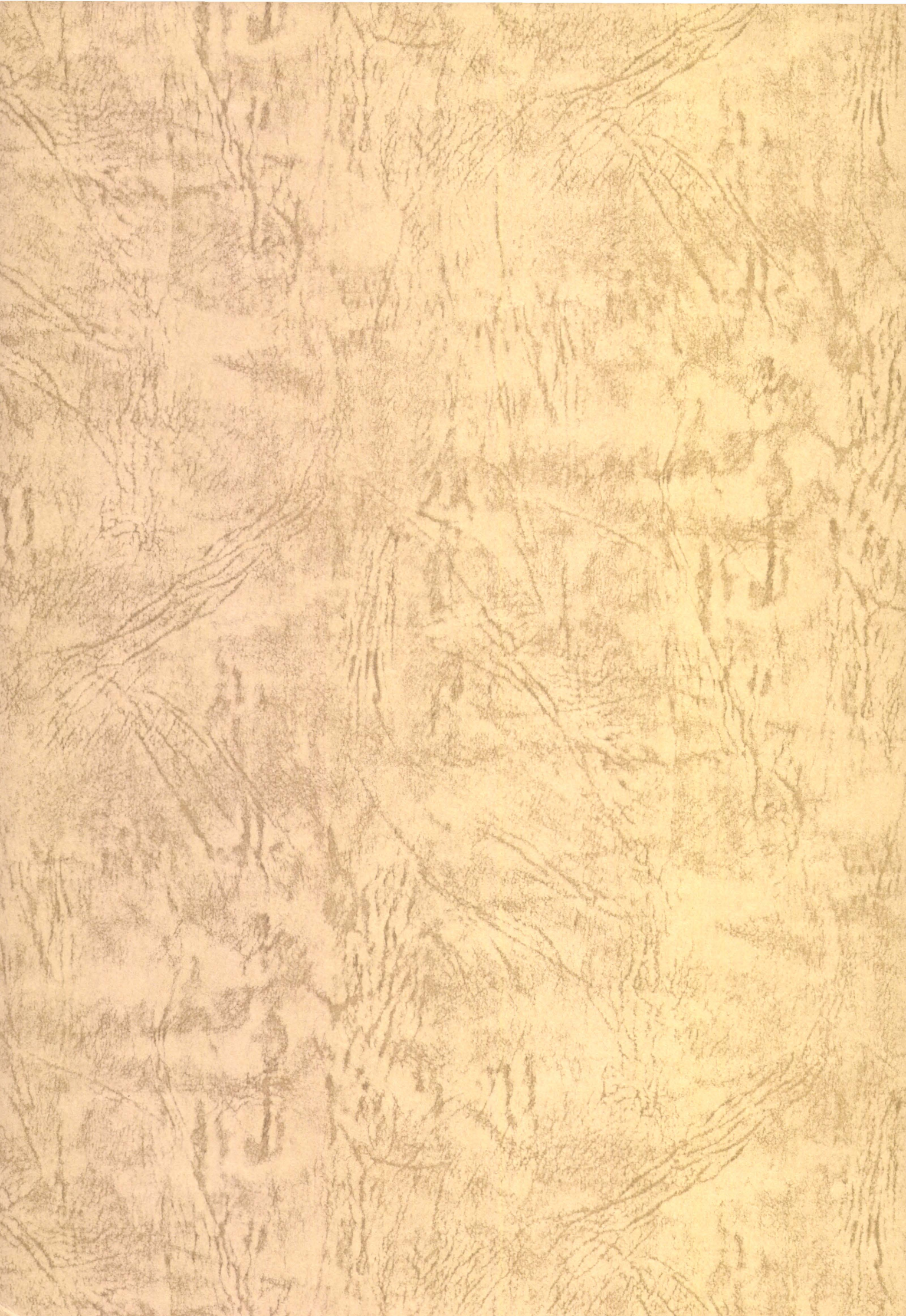
〒108-0074 東京都港区高輪 1 丁目 3 番 13 号 NBF 高輪ビル 4 階

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。



201001010A (資料)

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の評価に関する研究

平成 22 年度 総括研究報告書

第 2 部 (資料編)

平成 23 (2011) 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の評価に関する研究

平成 22 年度 総括研究報告書

第 2 部 (資料編)

平成 23 (2011) 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>

老後保障の観点から見た企業年金の評価に関する研究

総括研究報告書 【第2部（資料編）】

目 次

【第2部（資料編）】

| | |
|---|-----|
| 1. 企業年金ヒアリング実施概要..... | 1 |
| 資料1 企業年金ヒアリング調査シート | 3 |
| 資料2 企業年金ヒアリング結果個別シート | 5 |
| 資料3 企業年金ヒアリング結果一覧表 | 67 |
| 2. 企業年金に関するアンケート実施概要..... | 81 |
| 資料4 企業年金に関するアンケート調査票 | 87 |
| 資料5 企業年金に関するアンケート調査結果（単純集計表） | 103 |
| 資料6 企業年金に関するアンケート調査の集計結果分析 | 125 |
| 資料7 企業年金に関するアンケート調査の詳細分析結果（多変量解析） | 155 |

1. 企業年金ヒアリング実施概要

A. ヒアリングの目的

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」企業年金に求められる要件を考察するために、昨年度の本研究において検討した、考えられる企業年金に求められる要件について仮の指標軸とし、それらが実際に定め得るかどうかという観点から、いくつかの企業年金へヒアリング調査を実施し、検証を行った。なお、これらは考えられる要件であり、指標として確定したものではない（図表資料 1-1）。

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企業年金の管理運営をしているかの実態調査を行うと共に、各企業年金はどのようなものを「理想的な」企業年金の要素として考えているかについての調査を行ったものである。

B. ヒアリング先の選定

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、それぞれ制度運営への考え方、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に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検討したが、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を選定して調査を行った。

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の企業年金である。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る。

C. ヒアリング実施方法

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、昨年度の本研究で作成した仮の指標軸「考えられる企業年金に求められる要件」などについて、各企業年金がそれぞれどのように考えているのか、または実際に管理運用をどのように実施しているかについてヒアリングした。

D. ヒアリング結果

各企業年金へのヒアリング項目については、資料1「ヒアリングシート」を参照。個別のヒアリング結果については、資料2として掲載した。なお、ヒアリング結果からの考察については、第1部の第10章を参照願いたい。

【図表資料 1-1】 【考えられる企業年金に求められる要件】

| 項目 | 考えられる要件 |
|-------------------|---|
| (1)情報開示 | ① 年金制度の概要や仕組み（何歳からいくら貰えるか等）について、加入者に説明されていること |
| | ② 退職後の年金受取予想額について、加入者に通知されていること（加入者に案内を送付またはインターネット等でのシュミレーションが可能等） |
| | ③ 年金で受給することの大切さについて、加入者に説明されていること |
| | ④ 年金制度の財政状況について、年1回以上加入者及び受給者に情報提供されていること |
| | ⑤ 退職後の生活設計支援活動（退職者セミナー等）が、加入者に対して実施されていること |
| (2)給付設計 | ① 制度加入要件として、職種・年齢・勤続年数などに関係なく一律に加入資格を与えること |
| | ② 非正規社員についても加入対象者としていること |
| | ③ 勤続期間が短い者が著しく不利益にならないこと |
| | ④ 年金給付額が予め定められており、将来の年金額が一定の計算式により確定していること |
| | ⑤ 終身年金（死ぬまで支給される年金）の選択肢があること |
| | ⑥ 退職者の多くが終身年金を選択するような設計であること |
| | ⑦ 遺族年金の仕組みがあること |
| (3)物価変動リスクへの対応 | ① 賃金変動が支給開始時の年金額に反映される仕組みであること |
| | ② 物価変動に応じて支給開始後の年金額が改定される仕組みであること |
| | ③ 資産運用結果に応じて支給開始後の年金額が変動する仕組みであること |
| (4)受給権保護 | ① 転職の際、転職先への年金資産の移換（ポータビリティ）が確保されている制度であること |
| | ② 給付条件、給付金額が将来に向けて不利益変更（給付引下げ）される可能性が低いこと |
| | ③ 積立水準をチェックする機能などの仕組みが整備されていること |
| | ④ 積立不足になった場合に、回復計画がきちんと立てられ、かつ計画通りに実行されること |
| | ⑤ 年金制度が破綻した場合に備える支払保証制度の適用対象であること |
| | ⑥ 年金制度の意思決定・管理運営に加入者の意見が反映できる仕組みであること |
| (5)給付水準 | ① 給付水準が一定水準以上あること |
| (6)資産運用 | ① 年金運用の「運用基本方針」が定められていること |
| | ② 運用委員会において定期的にリスク管理が議題とされていること |
| | ③ 運用に関して専門知識を有する担当者及び運用執行理事が在籍すること |
| | ④ 毎年の資産運用結果について加入者へ情報提供がなされていること |
| | ⑤ 議決権行使についての基準を有するか、運用機関に対して議決権の行使を求めかつ行使結果について報告を求めていること |
| | ⑥ 社会的責任投資（SRI）を考慮に入れた運用が行われていること |
| (7)母体企業・年金制度の財務状況 | ① 母体企業の財務力があること |
| | ② 年金資産が非継続基準で最低積立基準額の100%以上であること |
| | ③ 年金資産が継続基準で責任準備金の100%以上であること |

資料1 「企業年金ヒアリング調査シート」

【退職給付制度・企業年金制度に関するご質問】

下記の質問項目に関して、お答えできる範囲でお答えをお願い致します。

なお、貴基金のホームページ等を参照のうえ、こちらでわかる範囲で記載させて頂いておりますので、それ以外の項目についてご回答をお願い致します。

- ◇ ヒアリング項目は、実際のヒアリング先毎に各制度に応じた質問項目を抜粋して作成。
- ◇ 事前に基金のホームページ等で調べられる範囲は調査し、その結果を確認のため記載し、わからない項目のみヒアリングする形式とした。

1. 制度概要等

(1) 制度概要

- ① 設立年度
- ② 従業員数（男女別）
- ③ 平均勤続年数（男女別）または平均年齢（男女別）
- ④ 加入者数（男女別）、受給者数（待期者含む、男女別）
- ⑤ 加入資格要件（加入年齢、加入勤続年数、職種、非正規雇用者の加入有無）
- ⑥ 給付種類（老齢給付、遺族給付、障害給付、脱退一時金、選択一時金）
- ⑦ 受給資格・年金および一時金（実際に一時金選択をされる方の割合は？）
- ⑧ 受給開始年齢、定年年齢、定年後継続雇用者の取扱い（制度から脱退または継続加入）
- ⑨ 支給期間（終身、有期、保証期間の有無）
- ⑩ 給付額算定方法（最終給与比例制、平均給与、ポイント制、定額制、キャッシュバランス型）
 - ※ 支給開始時に賃金上昇分を反映させる仕組みの有無
 - ※ キャッシュバランス型の場合は、年金換算率および指標利率、指標利率の上下限有無
- ⑪ 支給開始後の年金額の改定（物価スライド等）有無
- ⑫ 年金額の標準モデルの有無と開示状況（職種別モデル内容、モデル年金額）
- ⑬ 掛金算定上の予定利率
- ⑭ 掛金率または掛金額
- ⑮ 転職の際、他の制度間での年金資産移換（ポータビリティ）規程の有無
 - ※ 規定がある場合、転入者の退職時支給方法（移換額をプラス、加入期間を通算等）
- ⑯ 他退職金制度（企業年金制度）の有無およびその標準モデル金額、会社退職金の内枠外枠
- ⑰ 退職給付制度から企業年金への移行割合
- ⑱ 財政状況（年金資産額、年金債務額、積立状況、昨年度の資産運用状況）

(2) 資産運用体制

- ① 資産運用委員会の有無（人数、会社内での役職）
- ② 資産運用体制（運用執行理事及び専門知識を有する担当者の人数）
- ③ 資産運用割合
- ④ 期待運用収益率（DCの場合は想定利回り）
 - ・財政運営上の掛金算定上の予定利率と期待運用収益率の関係？
 - ・資産運用リスクについての考え方
 - ・制度の成熟度や積立て状況に対する許容リスクの考え方
 - ・企業と加入者とのリスクシェアに対する考え方
- ⑤ 社会的責任投資（Social Responsible Investment）に対する考え方

<厚生年金基金及び確定給付企業年金基金型のみへ質問>

- ⑥ 資産運用に関する理事会および代議員会で議論の回数とその内容

<企業型確定拠出年金のみへ質問>

- ⑦ 運用商品の設定方法
- ⑧ 提供商品数およびその内訳（預貯金、生損保、投資信託の各商品数）
- ⑨ 加入者の商品選定状況（商品別の選択割合）とそれに対する問題意識
- ⑩ 商品数についての考え方（商品数はいくつが適当と考えるか？）
- ⑪ デフォルトファンドに対する考え方

（3）ガバナンス体制

- ① 資産運用のチェック体制
- ② 運用結果に対する検証体制及び運用方針の変更手順と変更方法
- ③ 制度変更の際の変更手順及び合意手続き方法（含む、労使合意、労働組合等との合意手順）
- ④ 制度運営に関する監査体制、内部統制の体制
- ⑤ 制度運営に関する加入者「参加」の仕組みについて（除く、代議員会）
- ⑥ 企業または事業所の関与状況・企業または事業所の年金財政に対する関心度と積立不足に対する考え方

<厚生年金基金及び確定給付企業年金基金型のみへ質問>

- ⑦ 代議員の人数、理事の人数、それぞれの役職、従業員代表の役職
- ⑧ 代議員会で労働者代表を交えてどのような議論がなされているか。
- ⑨ 労働組合がある会社での労働組合と代議員会と関係。労働組合がない会社では「加入者の過半数を代表する者」との合意方法および代議員会との関係。

（4）受給権保護に対する考え方

- ① 給付減額に関する考え方、実施の有無（有の場合はその実施手順及び方法）
- ② 制度終了した場合の受給権保護に対する考え方（加入者と受給者の受給権に対する考え方）
- ③ 支払保証制度に対する考え方（必要の有無）

（5）企業年金制度に対する考え方

- ① 人事政策上での考え方（長期勤続優遇、会社への貢献度重視、転職や中途入社への考慮等）
- ② 給付設計上での考え方（長期勤続をある程度優遇する場合は何歳位で給付が厚くなるように考えているかか、短期勤続者に対する考え方）

（6）年金ライフプランセミナーへの取組み（実施時期、実施対象者、実施内容）

（7）企業年金制度に対する現状の課題および問題点

2. 加入者受給者への情報提供の状況

（1）制度概要

- ① 年金制度概要、受取予想額、中途退職者に対する他制度等への資産移換手順
- ② 説明時期（入社時、入社後）

<企業型確定拠出年金のみへ質問>

- ③ 情報提供および投資教育（実施時期、実施回数、実施方法、加入者の反応等）
- ④ 手数料について（信託報酬、信託財産留保額、60歳以降運用指図者となった場合の口座管理手数料、給付手数料、転職等による移換事務手数料等）

（2）財政状況（年金資産額、年金債務額、積立状況等）

（3）資産運用方針及び運用結果（基本方針、運用理念、ポートフォリオ、資産運用結果等）

資料2 企業年金ヒアリング結果個別シート

目 次

<厚生年金基金>

| | | |
|---|-----------------------------|----|
| 1 | A厚生年金基金（総合型） | 7 |
| 2 | B厚生年金基金（総合型） | 10 |
| 3 | C厚生年金基金（総合型） | 14 |
| 4 | D厚生年金基金（総合型） | 17 |
| 5 | E厚生年金基金（単独型）（+会社退職一時金+DC外枠） | 20 |
| 6 | F厚生年金基金（単独型）（+会社退職一時金） | 23 |
| 7 | G厚生年金基金（単独型） | 27 |

<確定給付企業年金>

| | | |
|----|--------------------------------|----|
| 8 | H確定給付企業年金（基金型）（+企業型DC） | 30 |
| 9 | J確定給付企業年金（基金型）（+企業型DC） | 33 |
| 10 | K確定給付企業年金（基金型）（+会社退職一時金） | 36 |
| 11 | L確定給付企業年金（規約型）（+会社退職一時金） | 39 |
| 12 | M確定給付企業年金（規約型）（+企業型DC+会社退職一時金） | 42 |
| 13 | N確定給付企業年金（規約型）（+企業型DC） | 45 |

<企業型確定拠出年金>

| | | |
|----|------------------------------|----|
| 14 | P企業型確定拠出年金（+DB基金型） | 49 |
| 15 | Q企業型確定拠出年金（+DB基金型） | 53 |
| 16 | R企業型確定拠出年金（+厚生年金基金総合型+前払退職金） | 58 |
| 17 | S企業型確定拠出年金（+会社退職一時金） | 60 |
| 18 | T企業型確定拠出年金（+会社退職一時金） | 63 |

1.3 ガバナンス体制

① 資産運用に関するチェック体制

資産運用委員会でのチェックを実施（年4回）し、理事会、代議員会へ報告。

② 制度変更時の手順及び合意手続き（各事業所との合意手順等）

給付削減等の事案については、事前に各事業所に対して全体説明会や個別説明を実施。通常事案については、理事会、代議員会で説明し承認を得る。

③ 制度運営に関する加入員の「参加」の仕組み

各事業所の加入員に「年金委員」を委嘱（現在58名）し、加入員の要望や声を聞いて、加入員とのコミュニケーションを図っている。また、この年金委員で構成する「年金委員会」を設置し、毎年、年金委員会総会を開催している。

④ 代議員会・理事会

代議員：54名（任期は3年）、理事：26名（任期は3年）

代議員、理事は各事業所のメイン企業から選出され、各事業所の代表及び役員で構成。

⑤ 各事業所の関与

毎年、決算説明会を開催。基金財政の状況により関心度が異なる。積立不足等の時期には関心があり、そうでないと関心が薄くなるようである。

1.4 受給権保護に対する考え方

① 給付減額及び受給権保護に対する考え方

年金制度の存続が第一である。年金制度の存続のためには掛金増額だけではならず、給付削減まで同時にせざるを得ない場合もあり得ると考えている。年金制度の存続に必要な事は、「財政の安定化」、「資産運用の安定化」と考えている。メインとなる大規模事業所をしっかりとグリップしておくことも重要である。

② 支払保証制度に対する考え方

受給権保護の観点からは必要な制度と考えるが、企業年金制度が多様化し、基金制度の環境も大きく変化している。加入基金の納得感を高める必要な見直しを行いながら制度運営を行う必要があるのではないかと考える。

1.5 加入者受給者への情報提供について

① 制度概要等

ア. 加入員、受給者、待期者へ広報誌を配布。

加入員には年6回：（年金制度説明、決算報告、代議員会や年金委員会の状況報告、保養施設案内、年金ライフプランセミナー案内、健康に関する情報、その他）。

受給者には年2回：（年金制度説明、決算報告、代議員会や年金委員会の状況報告、保養施設案内、観光案内、健康に関する情報、その他）。

待期者には年1回：（決算報告等、現住所確認の確認の目的も）。

イ. 各種説明会も開催

ウ. また、年金制度概要、受取予想額、中途退職者に対する他制度等への資産移換手

順等について基金のホームページへ掲載。

② 財政状況

広報誌で「年金資産額、年金債務額、積立状況」を開示している。

③ 運用方針等

広報誌で「基本ポートフォリオ、資産運用結果」を開示している。

1.6 年金ライフプランセミナーの実施について

55歳以上の加入員及び配偶者に対して実施している。

① 1泊2日コース：年3回実施、年間80人参加

(内容) 年金ライフ(健康、家庭経済、生きがい)、厚生年金保険、厚生年金基金、健康保険、雇用保険、定年後の家計プラン、定年後のライフプラン、健康管理

② 1日コース：年4回実施

(内容) 厚生年金保険、厚生年金基金、健康保険、雇用保険、長期家計プラン

1.7 企業年金制度に対する考え方

① 給付設計上で大切であると思われる考え方

加入員の老後保障を考えるならば確定給付型の制度で終身が望ましいと考える。

② 厚生年金基金の意義についてどのように考えるか

加入員の老後保障として公的年金の補完するものとして意義がある。特に総合型基金は中小企業の企業年金として、維持・育成すべき制度と考える。

1.8 企業年金制度に対する課題等について

① 厚生年金基金の総合型は加入員が減少傾向にあり、年金制度の運営が非常に厳しい状況にある。当基金では幸いにも事業所編入等があり加入員の大幅減少には至っていないが、総合型の課題は「加入員減少」と「運用環境の悪化」の2点に対する対応である。厚生年金基金を設立した頃と現在の経済環境や運用環境が大きく変わっている。その都度財政運営の弾力化が図られてはいるが、現在の運用環境に合う財政運営基準の見直しが必要と考える。また現状では、資産運用環境の低迷、資産運用商品の多様化もあり、各基金が様々な運用を行なっているが、自己責任とは言え従来のような「5,3,3,2規制」のような一定の規律が必要なのもかもしれない。

② 今回の研究会で提示している「理想的な」企業年金の指標案については、各基金が自分の基金を自己評価する指標にもなるのではないか。各基金で自分の基金で何が足りないのか、どうすればより良い年金制度になるのかの指標にも使えるのではないか。

2 B厚生年金基金（総合型）

2.1 制度概要

- ① 加入員数：11,735人、（事業所数：421社）

加入員数はピーク時の平成7年には26,019人まで増加したが、その後は減少傾向である。年間で10社程度の事業所編入があるものの、廃業・倒産等により20社程度の事業所脱退がある。基金の存在意義を高めるため、適格退職年金廃止の受け皿として基金に任意加入の第2加算を創設した。
- ② 受給者数：13,412人
- ③ 受給要件：（加算部分）15年以上（実際に選択一時金を選択する人は約5割）
（脱退一時金）3年以上15年未満
- ④ 支給期間：（加算部分）20年保証終身
- ⑤ 給付額算定方法：給与比例制（平均標準報酬）＋定額制
- ⑥ 年金額改定：なし
- ⑦ 予定利率：（基本部分）5.5%、（第1加算部分）4.0%
- ⑧ モデル年金額の開示：事業所加入促進用パンフレットに参考モデル年金額を記載

2.2 資産運用体制

- ① 資産運用委員会：理事会の諮問機関として「基金財政委員会」を設置。定数は10名で理事、代議員の中から委嘱する。年6回程度開催しており、資産運用に関する実質的な議論を行なっている。
- ② 資産運用体制：運用執行理事1名、専門知識を有する担当者1名、コンサルタント会社は現在未採用であるが、今後採用予定
- ② 資産運用割合：国内債：22%、外国債：5%、国内株：25%、外国株：30%
（内新興国株式：15%）、オルタナ：4%、不動産10%、短期資産：4%
- ④ 資産運用方針：成熟度が上がり「掛金<給付」となっており、キャッシュ・フローが必要な状態であり、リスクを取ってリターンを目指さざるを得ない状況。ダウンサイドリスクの回避の必要があると考えている。
- ⑤ 期待運用収益率：（基本部分）：GPIFの期待収益率想定し運用報酬0.5%を加算した率以上で設定。H22年度は5.14%で設定。
（第1加算）：予定利率4.0%＋運用報酬0.5%
（第2加算）：予定利率＝期待運用収益率
- ⑥ 資産運用リスクに対する考え方
ダウンサイドリスクを極力排除する必要があると考えている。成熟度が高く「掛金<給付」という支出超過の状態であり、キャッシュ・フローの確保を前提としたアセットアロケーションが必要となっているため、高いリスクを容認せざるを得ない。
- ⑦ 基金と加入員とのリスクシェアに対する考え方
「基本部分＝代行部分」とするならば、基本部分で加入員がリスクを負担する必要は

ない。また、「加算部分＝退職金」と考えるならば、リスクは事業主が負担すべきと考えるのが妥当であろうと過去に基金内で議論した経緯がある。

- ⑧ 社会的責任投資（Social Responsible Investment）に対する考え方
受託機関任せ。SRI ファンドの提案もあるが、現環境下では収益率を最優先としてファンドを選択している。但し、社会的責任投資を無視したファンドを採用した後、そのファンドが社会的責任を追及されるようなことになれば、基金も非難の対象となると思われる。
- ⑨ 資産運用に関する理事会・代議員会での議論の内容
年2回の代議員会、年4回の理事会では資産運用についても必ず議題とし、議論を行なっている。

2.3 ガバナンス体制

- ① 資産運用に関するチェック体制
毎月の運用報告書をチェック。現在採用中の資産の運用開始に際しては、過去の運用実績を評価基準にして採用したファンドが多く、投資目的、運用手法、運用期間、期待収益率、リスク等について見直しを検討中である。
- ② 運用結果に対する検証体制及び運用方針の変更手順と変更方法
運用委託先からの報告書とファンド管理をしている信託銀行の報告書との突合せを実施。運用方針については基金財政委員会で検討のうえ、理事会、代議員会で議論し承認を得ている。市場環境の変化による期中の見直しについては基金財政委員会で検討のうえ、理事会、代議員会に諮る場合もある。理事会、代議員会での決定事項は、翌年度のアセットミックスと運用委託先（シェア変更含む）などが主である。
- ③ 制度変更時の手順及び合意手続き方法（各事業所との合意手順等）
法改正等については、選択肢があれば、基金財政委員会で議論のうえ、理事会、代議員会で議論し決定する。その他の事項については、基金設立母体団体や関心を持っている事業所等と意見交換のうえ、基金財政委員会、理事会を経て、代議員会で決定する。
- ④ 制度運営に関する監査体制、内部統制の体制
監事による監査の他、任意で会計士と契約し会計監査を実施している。財政検証は指定年金数理人の報告で十分と考えるが、ある程度専門知識を有する者の設置や関連法を理解し施行に移せる者の設置が必要と考えている。
- ⑤ 制度運営に関する加入員「参加」の仕組み
事業所訪問の他、設立母体団体より情報・要望収集を実施している。
- ⑥ 代議員会・理事会
代議員：42名（任期：3年）、事業所の代表者で基金設立母体協会の推薦
理事：20名（任期：3年）、事業所の代表者で基金設立母体の推薦、代議員経験の長い人などで構成されている。

⑦ 資産運用に関する理事会・代議員会での議論の内容

代議員会では、規約に定める議題の他、資産運用、規約・規程の変更等について議論しているが、実質的な議論は基金財政委員会で行われることが多い。

⑧ 各事業所の関与

理事会、代議員会での一番の関心は積立状況である。各事業所は、未償却過去勤務債務が減らない事から基金の存続を危惧している。業界の就業人口がピーク時の6割程度に落ち込んでいる事から、基金加入員も減少の一途をたどっており、基金に残った事業主に特別掛金の負担増のしわ寄せが来るのではないかと心配する声も多い。解散についての意見は今のところ出ていない。事業所脱退時の不足金・特別掛金の一括拋出についての批判や拒否反応は非常に強いものがある。

2.4 受給権保護に対する考え方

① 給付減額及び受給権保護

過去に基金存続のため、加算部分の約50%の給付減額を実施している。そのため、プラスαは最低水準となっており、基金存続の意味が無いとする声もある。事業所編入活動で事業所を訪問しても、この程度の給付水準ではあまりメリットを感じないと言われることが多く、任意加入で、適格退職年金からの受け皿にもなる第2加算を創設した。しかし、業界の業績状況が悪く、今のところ参加事業所は少ない。また、3年前、基金財政が黒字に転換した際、理事会で解散を議論した経緯があるが、約1万人を超える受給者や加入員のために基金を持続させることを確認した。

② 支払保証制度に対する考え方

必要であると考えている。

2.5 加入者受給者への情報提供について

① 制度概要

加入員受給者については、「基金だより」で代議員会報告、決算報告、基金の概況報告、年金制度に関する変更等を知らせている。その他、掛金告知書送付時に同封して資料を送付する他、要望に応じて情報を案内する場合もある。また、受給者には、資格喪失時に案内を実施している。

② 財政状況

財政状況については「基金だより」で開示（最低年3回）している。また、ホームページの開設も現在検討中である。

③ 運用方針等

運用方針については基本ポートフォリオを開示しているが、運用の基本方針、運用理念等は開示していない。

2.6 年金ライフプランセミナーの実施について

総合型基金連合のライフプランセミナーに参加しており、各事業所に案内を送付。

2.7 企業年金制度に対する考え方

① 給付設計上で大切であると思われる要素

終身年金であることと、退職後の生活を支えることが出来る給付水準が大切である
と考える。都市部の受給者の場合、夫婦の老齢基礎年金込みの金額で月額 30 万円
程度は欲しいとの声を耳にする。そのため、一例であるが、高齢になって基金に途
中で加入して、退職時に短期間で基金を脱退する加入員については、加入員拠出に
よる過去分の資産持込み（ポータブル）を認めるような制度が出来ればよいと考え
ている。

② 厚生年金基金の存在意義

現在の当基金の給付水準では存在意義は薄いですが、受給者等を含め継続は必要である
と考えている。事業所編入実績が年間約 10 社程度はあることを考慮すると、厚生
年金基金に魅力自体がないわけではない。事業所編入動機のうち一番有力なものは、
「以前基金に加入していた者の要望」であることからすると、厚生年金基金を頼り
にしている人が存在しているということであり、厚生年金基金の魅力をよりアピー
ルして行くことが大切である。

2.8 企業年金制度に対する課題等について

厚生年金基金総合型は給付水準を低くしてきており、給付水準以外で何か魅力がない
と基金の持続は難しいのかもしれない。厚生年金基金を設立した当時と現在では、経済
環境が全く異なって来ており、経済成長率が 2%程度の現在では、金融コストを差し引
くと配当としては幾らも残らない状況下で資産運用によるメリットを引き出すのは困
難。それ以外のメリットとして、長生きリスクに対応する「保険機能」や「医療機能」
のような新たな魅力を持たせて行くべきではないのか。例えば、厚生年金基金に加入し
ていれば受診の条件が良くなる等の機能が考えられると思う。このような新たな魅力の
付加が必要であると考えている。