

201001010A・B

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 21 年度～22 年度 総合研究報告書

平成 22 年度 総括研究報告書

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 21 年度～22 年度 総合研究報告書

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>

目 次

I. 総合研究報告

老後保障の観点から見た企業年金の評価に関する研究

研究概要	1
A. 研究目的	3
B. 研究方法	3
C. 研究結果	4
D. 考察及び結論	9
E. 研究発表	13
F. 知的所有権の取得状況	13

II. 研究成果の刊行に関する一覧表

研究成果の刊行に関する一覧表	14
----------------------	----

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）
（総合）研究報告書

「老後保障の観点から見た企業年金の評価に関する研究」

研究期間＝2009年～2010年

- （研究代表者） 森戸英幸 上智大学法学部教授
財団法人年金シニアプラン総合研究機構 客員研究員
（研究分担者） 渡邊絹子 東海大学法学部専任准教授
財団法人年金シニアプラン総合研究機構 客員研究員
（研究分担者） 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

研究概要

【研究要旨】

本研究は二ヵ年計画で実施した。本研究では、老後保障に資する「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、老後保障に資する「理想的な」企業年金とは何かという観点から、企業年金制度に求められる要件に関して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したものである。

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。企業年金制度は厚生年金基金の代行返上、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、一連の企業年金制度改革は適格退職年金の廃止期限である2012年3月末にひとつの節目を迎える。公的年金を補完すべき新しい企業年金制度の構築に向けて、今はまさに企業年金制度のあり方を考えるべき時期であり、老後保障に資する「理想的な」企業年金の要件を明確にし、企業年金のあるべき姿の指標を示すことに重要な意義がある。

「理想的な」企業年金の要件は、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ン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を考える際に、老後保障に資する「理想的な」企業年金に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。特別法人税については、今回も凍結延長の措置がなされたが、いつまでも凍結延長を繰り返すのではなく、その取扱いについての本格的な議論が必要である。

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我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（米国、英国）を行い、老後保障に資する「理想的な」企業年金についての考察を行った。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、新たな法政策の枠組みの提示を行った。また、特別法人税凍結解除後等の税制優遇を行うための指標として、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「理想的な」企業年金に求められる要件の検討を行い、仮の指標軸の構築を行った。

2 年度目は、初年度に提示した新たな法政策の枠組みに関して、その中でとくに指標として重要と考えられるいくつかの項目についての検討を行った。①終身性に関して、終身市場が発達している英国の動向を参考に日本の終身商品市場との比較検討。②老後保障の観点から見た確定拠出年金のあり方についての検討。③特別法人税の意義及びその正当性について、企業年金と所得税制の観点からの考察。④評価軸を構築するうえでの評価手法についての検討を実施した。また、初年度で作成した仮の評価軸が実際に定め得るかどうかという観点から、年金制度及び設立形態別に 18 の企業年金への訪問ヒアリングを実施し、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実際に企業年金を管理運営しているかの実態調査を行い、各企業年金が考えている「理想的な」企業年金の要件を明らかにした。さらに諸外国ではどのような企業年金が「理想的な」なものと考えられているかについての海外調査（ドイツ）を行い、これらの調査を基に、企業年金のあり方に関する 4 つのフェーズ分けによる「新たな法政策の枠組み」を構築した。その中では全ての企業に対して退職給付制度に関する「情報開示」を義務付けることを提言し、その開示すべき項目の明示と具体的な「情報開示シート」モデルの提示を行った。なお、特別法人税の優遇については、税制優遇のレベルに差をつける「二段階式税制優遇」を提示した。

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、企業年金がない人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を行っていく必要があることを指摘した。今年度は企業年金がない雇用者や自営業者のに対して「企業年金に関する意識調査」を、企業年金がある人と対比して行った。この調査結果では、企業年金がない雇用者の約 4 割は「自分で保険料を支払っても良いから企業年金のような制度に加入したい」と考えており、また、厚生年金保険に加入していない非正規雇用者の約半数は「老後は国民年金のみでは不安と感じており、厚生年金保険にできれば加入したい」と考えていた。これらの人に対する新たな老後保障の仕組み作りの検討が必要である。

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ている。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、厚生年金基金の代行返上、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月末に節目を迎える。公的年金を補完すべき新しい企業年金制度の構築に向けて、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。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り、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が考えられる。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」企業年金制度のみに税制優遇を与えるなど、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我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・有識者が考える企業年金に求められる要件を基に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）を行い、企業年金に対する公的機関や海外研究機関、有識者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に考えられる要件について、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い、仮の指標軸の構築を行うとともに、新たな法政策の枠組みに関して仮の提示を行った。

2年度目は、8回の全体研究会実施し、初年度に提示した仮の新たな法政策の枠組みに関して、その中でとくに指標として重要と考えられるいくつかの項目について、各研究員からの報告や有識者を招いての検討を行った。終身性について終身商品市場が発達している英国の動向を参考に日本の終身年金商品との比較を検証し、平成13年の確定拠出年金法施行後10年が経過した確定拠出年金について現状の課題と老後保障の観点から見た今後のあり方についての検討を行い、特別法人税の意義やその正当性を検証するため企業年金と所得税制の観点から企業年金税制のあり方に関する検討を行い、「理想的な」企業年金に関する評価軸を構築するうえで評価手法についての検討を実施した。また、初年度に作成した仮の評価軸が実際に定め得るかどうかという観点から、年金制度及び設立形態別に、厚生年金基金の総合型4基金、単独型3基金、確定給付企業年金の基金型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実施している5社の合計18の企業年金へ対して訪問形式でのヒアリング調査を実施し、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実際に企業年金を管理運営しているかの実態調査を行い、各企業年金が考えている「理想的な」企業年金の要件を明らかにした。さらに諸外国ではどのような企業年金が「理想的な」なものと考えられているかについての海外調査（ドイツ）を行い、企業年金に対する公的機関や海外研究機関、有識者等の考え方を明らかにした。これらを踏まえ、新たな法政策の提言をまとめ提示した。その中では全ての企業に対して退職給付制度に関する「情報開示」を義務付けることを提言し、開示対象者、開示項目を定めると共に、「情報開示シート」モデルの作成と記載例の提示を行った。また、特別法人税の優遇の仕方については、税制優遇のレベルに差をつけるという「二段階式税制優遇」を提示した。

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、企業年金がない人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を行っていく必要があることを指摘した。これについては、今年度は企業年金がない雇用者や自営業者が自分の老後生活をどのように考えているのかの意識を明確にするため、これらの人に対して「企業年金に関する意識調査」を実施した。また、企業年金がある人との対比を行うため、企業年金がある人についても同様の意識調査を行い、調査結果の比較分析を行った。

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、②確定給付企業年金法、確定拠出年金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」奨励する手法である。これは、努力義務規定や指針・ガイドラインにより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ものであり、法規定を導入するよりも摩擦がなく、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か。真の意味で「優遇」とみなし得る新たな枠組みが必要であろう。

(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うるもの、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した。そのための前提は次の2点である。

① 企業年金は「任意」の制度である

日本の企業年金制度は任意の制度である。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。

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、企業年金の税制優遇のあり方について、次のような4つの「フェーズ」を用いた段階的な規制枠組みによる「新たな法政策の枠組み」のモデルを提示する。

① 第1フェーズ：企業年金という「約束」の「任意性」を尊重

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、事業主あるいは労使の自由であり、この任意性は尊重されるべきである。

② 第2フェーズ：「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、金額も一般的に多額で、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。そして、この規制は税制優遇の有無とは無関係に、最低基準を定める労働法的規制としてなされるべきである。企業年金制度を実施する場合には、全ての制度に共通の一定のフォーマットで、どのような条件下でどのような給付がなされるのかに関する情報がわかりやすく開示されるべきである。この義務は外部積立型制度だけでなく、内部留保型の退職一時金制度や自社年金についても課されるべきものとする。

③ 第3フェーズ：資産の外部積立により「約束」の履行確実性を高める

企業年金については、将来の長期にわたりその給付の履行が確実になされることが重要な評価基準となる。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が好ましく、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。そして、この場合の税制「優遇」は、企業年金制度の創設・維持に対するインセンティブとして実質的に機能しうるものでなければならない。例えば、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。例えば、特別法人税を完全非課税にすることなどが考えられる。

【「企業年金評価」の観点に基づく新たな法政策の枠組み】

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
第2フェーズ	すべての企業年金制度につき、一定のフォーマットで強行的に情報開示を義務づける——「約束」の中身を開示 <ul style="list-style-type: none"> ・内部留保型退職金や自社年金も対象 ・税制優遇とは無関係の「最低基準」
第3フェーズ	資産を外部に積み立て、他の債権者の手から離せば一定の税制「優遇」の対象とする——「約束」の履行確実性を強化 <ul style="list-style-type: none"> ・現行制度でいえば厚生年金基金、確定給付企業年金、企業型確定拠出年金、適格年金はこの基準を満たす ・適格年金「廃止」後は、その受け皿として、このフェーズの要件のみを満たす、例えば「簡易型」確定給付企業年金制度の創設を検討すべき ・税制優遇の方法は、例えば特別法人税を一定水準まで非課税とする
第4フェーズ	「老後保障に資する」と評価できる制度であればさらなる税制「優遇」の対象とする——「約束」の中身の充実 <ul style="list-style-type: none"> ・例えば、以下の4つの要件をすべて満たせば「老後所得保障に資する」制度であるとみなすこととする a. 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 b. 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（掛金建て制度の場合には、加入者が自らの老後所得保障を意識した運用判断を行えるようにするための情報提供など行われていること） c. 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 d. 他の制度との間でのいわゆるポータビリティの確保が図られていること <ul style="list-style-type: none"> ・税制優遇の方法は、例えば特別法人税を完全に非課税とする

4. 退職給付制度に関する「情報開示義務」の提言

上記の第2フェーズに関しては、次の2点についての措置が講じられるべきである。

- ① 第1に、退職給付制度に関する情報開示を事業主の法令上の義務と位置づけること。
- ② 第2に、その具体的なフォーマットとして「情報開示シート」のモデルを用意すること。

(1) 退職給付制度に関する「情報開示義務」

退職給付制度を実施する全ての企業に対し、一定のフォーマットである「情報開示シート」により、退職給付支給という「約束」の中身を開示する法的義務を課す。事業主は、どのような条件下でどのような給付がなされるのかに関する一定の項目について、従業員にわかりやすく開示する義務を負うものとする。

【情報開示義務の対象となる制度】

情報開示対象となる「退職給付制度」は、外部積立型の企業年金制度（厚生年金基金、確定給付企業年金、企業型確定拠出年金）及び退職一時金制度（中小企業退職金共済制度、特定退職金共済制度）、ならびに内部留保型の退職一時金制度や自社年金制度とする。なお、適格退職年金は平成24年3月末で廃止となるため今回は対象外とした。

これらの外部積立型制度についてはそれぞれ、厚生年金保険法（第177条の2、業務概況の周知）、確定給付企業年金法（第173条、業務概況の周知）、確定拠出年金法（第27条、個人別管理資産額の通知）等により、事業主や基金等に一定の情報開示義務が課されており、退職一時金制度は労働基準法上「退職手当」（労基法89条3号の2）として就業規則への記載義務の対象となっている。しかし、現行法上の規制では、①情報開示義務が制度ごとに定められている、②法令によって開示義務の主体が異なっている（事業主または基金）ため、企業が従業員に対して全体としてどのような退職給付の「約束」をしているのか全体像がわかりにくいという問題がある。そのため、企業に対してその企業が実施する全ての退職給付制度について情報開示義務を課すことにより、全体としてどのような退職給付の「約束」をしているのかを明確にさせるものである。

【情報開示の対象者】

退職給付制度の加入者・支給対象者である従業員に対する情報開示を義務づける。ただし、従業員であっても当概退職給付制度の加入者・支給対象者でないものへの開示は義務づけない。これは、従業員が自らの「労働条件」の中身を正確に把握できるようにすることであるので、自分に関係のない制度についての説明までは必要ないとする。

退職者（受給者・待期者を含む）についてはこの開示義務の直接の対象とはしない。基本的には「労働条件」に関する義務であるので、退職者に対してまで開示を要求する必要はないと考えるが、一定の範囲で退職者に対する情報開示も行われることが望ましい。

【情報開示の時期】

入社後すみやかに、あるいは開示義務規定施行時に既に従業員であった者については施行後すみやかに、開示を実施すべきである。また退職給付制度の内容に重要な変更があった場合にはその都度開示を行う必要がある。

【情報開示すべき項目】

各退職給付制度に関し、最低限以下のア～ウの各項目を開示することを義務づける。

ア. 退職給付制度の概要

イ. 退職給付制度の詳細

- ① 制度種類：厚生年金基金、確定給付企業年金、企業型確定拠出年金、中小企業退職金共済、特定退職金共済制度、内部留保型退職一時金、自社年金等を記載。
 - ② 支給対象者・加入条件：制度毎に支給対象者または加入条件を記載
 - ③ 給付種類：制度毎に年金、一時金等、受け取れる給付の種類を全て記載
 - ④ 受給要件：制度毎に受け取れる給付の受給資格や要件を記載
 - ⑤ 給付内容：制度毎に支給開始年齢や受給期間（終身、〇年有期等）を記載
 - ⑥ 給付額算定方法：制度毎に給付額算定方法を記載
- ウ. 注記（補足説明、詳細規程、照会先等）として、退職給付制度に関する補足的な説明及び参照すべき各種規程などを必要に応じて記載

また、企業が必要と思われる事項については任意記載事項として記載することも可とする。

- ⑦ 退職給付制度実施の趣旨・経緯等
- ⑧ 受取り予想額（これはいわゆるモデル退職金額・モデル年金額が示せる場合にはそれを明らかにすることが望ましい。また、個人毎の受取り予想額についても、加入者等から請求があった場合に個別に提示できるようにしておくことが望ましい。）

D. 考察及び結論

1. 「理想的な」企業年金制度の要件について

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。老後保障に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 個の項目についての検討を行い、その中から、第 4 フェーズの、国民の老後所得保障により資する「理想的な」制度の要件として以下の 4 点を提示し、その妥当性を検証した。

- (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

「長生きリスク」への対応としては、終身の年金給付を行うことがシンプルであるが、終身年金の支給には金銭的・技術的コストが必要であるため、終身給付についてはその選択肢

を用意すれば足り、またそれ以外の方法であっても何らかの形で「長生きリスク」への対応が図られていれば要件を充足するものとする。

- (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（掛金建て制度の場合には、加入者が自らの老後所得保障を意識した運用判断を行えるようにするための情報提供など行われていること）

年金資産の運用体制が重要であることは言うまでもない。資産運用体制が整備されているかどうかの具体的な要件については、①運用ガイドラインの策定、②資産運用委員会の設置、③専門家の配置、④運用に関する情報提供の有無などが挙げられる。また、形式要件だけで判断するのではなく、これらの体制が整備されることにより、いかに資産運用に対する実質的なチェックがなされているかが大事な要素となる。

- (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
制度運営への「参加」のあり方については、加入者等の利益を制度運営により適切に反映させることが大切である。さらに、加入者が参加する仕組みがあっても、どこまで実質的に加入者が制度運営に参加できる仕組みであるのか、意見を言える仕組みであるのかが大切な要素であり、加入者が真に意思決定プロセスへ「参加」できる仕組みが必要である。

- (4) 他の制度との間でのいわゆるポータビリティの確保が図られていること

「ポータビリティの確保」については、現行法下では、年金規約に定めることにより一定の企業年金制度間でのポータビリティが可能であるが、移換規定はあっても、グループ会社間などの場合を除き受換規定が設けられている例はそれほど多くないと思われる。したがって、年金規約上にそのような規定を有している制度については、転職者・中途退職者等の老後所得保障にも配慮した、「理想的な」制度であると考えられる。確定拠出年金から確定給付企業年金へのポータビリティなど、厚生年金基金、確定給付企業年金、確定拠出年金及び退職一時金の各制度間でシームレスな相互資産移換ができる仕組み作りや、企業年金連合会の通算年金を活用する仕組みについても今後検討が必要である。

2. その他の考えられる要件についての考察

上記以外に、考えられる要件について初年度で検討を行った項目は次のとおりである。

(1) 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。

(2) 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。

(3) 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。

(4) 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。

(5) 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。

(6) 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。

3. 「二段階式税制優遇」の提言

本研究では、前述の4つの「フェーズ」を用いた段階的な規制枠組みを構築し、第3フェーズと第4フェーズとの間に税制優遇のレベルに差をつけるという「二段階式税制優遇」モデルを提示した。第3フェーズについては一定水準を超える年金積立金の部分についてのみ特別法人税を課すこととし、第4フェーズについては完全非課税とするという方法を提示したが、その他に、第3フェーズについては積立金額の半分についてのみ課税し、第4フェーズは積立金額の全部に対して非課税とする方法も考えられる。また、第3フェーズと第4フェーズとも課税は行すが、前者については税率を低くするなどの方法も考えられる。このような「二段階式税制優遇」については、特別法人税以外の枠組みによっても実現され得よう。

4. 残課題について

本研究における残課題については以下のとおりであり、当機構で今後も引き続き調査研究を行っていく予定である。

(1) 公的年金との連携

企業年金制度のあり方を考えて行く場合には、公的年金のあり方に大きな影響を受けることは言うまでもない。公的年金の補完として、老後所得保障を軸に法政策を考えるには、公的年金との連携を考えなければならない。公的年金の機能と合わせて国民の老後所得保障を考えていく必要があり、さらに国民の老後所得保障を公的年金と企業年金でどのように分担していくかの検討も必要である。公的年金を補完すべき企業年金を推進していくためには、税制優遇によるインセンティブが必要であり、新たな税制優遇の枠組みにより企業年金を推進していくことが必要と考える。また、企業年金の拠出・運用・給付の各段階における税制のあり方の整理・再検討や、給与、貯蓄利子及び退職一時金に対する課税と企業年金課税との比較など、企業年金税制全体の見直しについても今後さらなる検討が必要である。

(2) 自営業者及び非正規雇用者等の企業年金がない人々への老後所得保障のあり方

本研究では企業年金に関する研究を行ったが、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も政策上無視出来ないものであると考えており、企業年金がない人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を行っていく必要がある。特に近年では非正規雇用という就労形態が増えつつあり、非正規雇用で世帯収入の主となっている人については、老後は低年金による低所得に陥ることも考えられ、これらの人の老後所得保障がどうあるべきかについては早急な検討が必要であろう。諸外国では様々な税制優遇による私的年金の助成策が行われており、米国のIRA (Individual Retirement Account : 個人退職勘定)、イギリスのNEST (National Employment Saving Trust : 国家雇用貯蓄信託)、ドイツのリースター年金などを参考に、我が国における新たな税制優遇による個人貯蓄の仕組みを構築し、個人の自助努力による老後所得の推進も検討する必要があると考える。国民の多様な生き方をサポートするため、新たな法政策による枠組み作りが必要である。

E. 研究発表

1. 論文発表

- (1) 菅谷和宏 (2010) 「老後保障の観点から見た企業年金の評価に関する研究」『週間社会保障』株式会社法研 2010.3.29 発刊, 第 64 卷, No.2573, 34-45 頁
- (2) 菅谷和宏 (2010) 「老後保障から見た企業年金の評価」『週間社会保障』株式会社法研 2010.9.6 発刊, 第 64 卷, No.2594, 46-53 頁
- (3) 菅谷和宏 (2011) 「企業年金に関する意識調査 ～アンケート調査 結果概要～」『年金と経済』財団法人年金シニアプラン総合研究機構 第 30 卷 第 1 号 (通算 117 号) 2011.4 発刊, 49-77 頁

2. 学会発表

- (1) 菅谷和宏 (2011) 「老後保障から見た企業年金の評価について」日本年金学会 第 2 回年金研究会 2011 年 5 月 13 日 (沖縄大学) にて発表

F. 知的所有権の取得状況

特に予定なし

研究成果の刊行に関する一覧表

発表者氏名	論文タイトル名	発表誌名	巻号	ページ	出版年
菅谷 和宏	「老後保障の観点から見た企業年金の評価に関する研究」	週間社会保障	第 64 卷 第 2573 号	34-45 頁	2010
菅谷 和宏	「老後保障から見た企業年金の評価」	週間社会保障	第 64 卷 第 2594 号	46-53 頁	2010
菅谷 和宏	「企業年金に関する意識調査 ～アンケート調査結果概要～」	年金と経済	第 30 卷 第 1 号	49-77 頁	2011

「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

研究代表者（座長）

森戸 英幸 （上智大学法学部教授）

研究分担者

渡邊 絹子 （東海大学法学部専任准教授）

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）

研究協力者

稲垣 誠一 （一橋大学 経済研究所 教授）

嵩 さやか （東北大学法学部准教授）

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 壘 （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）

オブザーバー

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））

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））

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）

事務局

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）

四方 理人 （財団法人 年金シニアプラン総合研究機構 研究員）

