

6 企業年金

1. はじめに

少子高齢化の進展などに伴い、公的年金の将来的な実質的給付水準の維持が難しくなることが予想される中、これを補完する企業年金・私的年金に期待される役割がさらに増大するものと考えられた。また直近の課題として、バブル経済崩壊後の積立金の運用環境悪化に伴う積立不足問題への対応が挙げられた。

こうした状況下、企業年金に関しては、2001年いわゆる企業年金2法（確定給付企業年金法・確定拠出年金法）が制定され、制度枠組みが抜本的に改められた。すなわち従来の厚生年金基金に加えて、基金型・規約型の二つの確定給付企業年金と、確定拠出年金（企業型）が設けられた。これにより、厚生年金基金のうち大企業を中心とする多くのものが代行返上し、確定給付企業年金などに移行した。同時に、従来、法人税法上の優遇措置として存在した適格退職年金（税制適格年金）は、2002年4月以降新規設立を認めず、既存のものも2012年3月までに廃止することになった。

2004年には、厚生年金基金・確定給付企業年金相互の移動及び確定拠出年金への移動を可能とする等の改正が行われた。さらに、2013年健全性信頼性確保法では、厚生年金基金につき、新設を認めず、他の企業年金制度への移行を促進しつつ解散制度の導入等を行う方向での改正がなされた。

以下では、上記の改革動向をもう少し詳しくみていきたい。

2. 企業年金2法

1で述べたように、2001年、いわゆる企業年金2法が成立し、企業年金の制度枠組みが抜本的に改められた¹。このうち確定給付企業年金法は、厚生年金の代行を行わない（3階部分の）新たな確定給付企業年金を創設するもので、規約型と基金型を設け、給付や積立などについて必要最低限の基準を定めるとともに、積立業務・受託者責任・情報開示などに係る受給権保護のための措置を講じた。既存制度との関連では、厚生年金基金につき、新たな確定給付企業年金への移行を認めるとともに、適格退職年金につき、経過措置を講じて、施行後10年以内に新たな制度等へ円滑に移行できるようにした。

確定拠出年金法は、従来なかった確定拠出型の年金制度を導入するもので、企業ごとに行う企業型と、自営業者や企業年金のない会社の従業員が個人ごとに加入する個人型を設けた。拠出額が確定される一方、加入者は、運用商品の選択を自ら行い（すなわち加入者が運用リスクを負う）、給付額は運用結果により決定される。また転職した場合、転職先の制度に年金資産を移管することができるものとされ（ポータビリティの確保）、企業型年金を実施する事業主は、労使合意により、一定の限度額の範囲内で、既存の企業年金等の資産を

¹ 立法に至る経緯の一部は、国立社会保障・人口問題研究所・前掲（第6章の注1）で取り上げた。

確定拠出年金に移換できるものとされた。

2004 年国民年金法等の一部を改正する法律²では、確定拠出年金の拠出限度額引上げ等を行うとともに、厚生年金基金と確定給付企業年金間での資産移換、厚生年金基金・確定給付企業年金から確定拠出年金への資産移換を可能とするなど、ポータビリティの向上を図った³。

2009 年には、確定拠出年金における従業員拠出（マッチング拠出）の導入、国民年金の加入年齢の引上げを含む「企業年金制度等の整備を図るための確定拠出年金法等の一部を改正する法律案」が上程されたものの、未審議に終わった。次いで、2010 年に上程された「国民年金及び企業年金等による高齢期における所得の確保を支援するための国民年金法等の一部を改正する法律案」は、2011 年に成立した。具体的には、確定拠出年金法の一部改正として、加入資格年齢引上げ（60 歳から 65 歳へ）、従業員拠出（マッチング拠出）の導入、事業主による従業員への継続的投資教育実施義務の明文化など、確定給付企業年金法の一部改正として、年金支給可能年齢の 60 歳～65 歳への拡充（従来 50～60 歳）などの改正が行われた。

3. 厚生年金基金制度の見直し

企業年金 2 法制定後、厚生年金基金の多くは解散したものの、存続した中小企業中心の総合型基金では、母体企業の大半が構造不況業種で、必要な積立金を国等に返納する代行返上が困難な状況にあった。いわゆる AIJ 問題を契機として、厚生年金基金等の企業年金をめぐる課題を審議するため、2012 年「厚生年金基金等の資産運用・財政運営に関する有識者会議」が設置され、同年報告書を取りまとめた。政府の方針としては、当初、他の企業年金制度への移行を促進しつつ、厚生年金基金を一定の経過期間において廃止する方針であったが⁴、その後の政権交代を経て、特例解散制度の見直しによる「代行割れ問題」への解消、代行制度の見直し等、必ずしも全面廃止を求めない方向へと転換した⁵。

こうして制定された 2013 年健全性信頼性確保法（「公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律」）は、厚生年金基金制度の見直しを中心とする改正であった。制度自体の廃止に至らなかったとはいえ、施行日以降の基金の新

² 法案化に先立ち、社会保障審議会年金部会「年金制度改正に関する意見」（2003 年 9 月）において、企業年金等の改正についても取り上げられた。

³ 2006 年、厚生労働省に企業年金研究会が設置された（2008 年 10 月まで）。同研究会は、2007 年に「企業年金制度の施行状況の検証結果」を取りまとめ、企業年金に関する包括的な検討を行った。引き続き 2009 年 2 月、企業年金政策研究会が設置された（同年 9 月まで）。

⁴ 第 7 回厚生年金基金等の資産運用・財政運営に関する特別対策本部資料（平成 24 年 9 月 28 日）。

⁵ 厚生労働省「厚生年金基金制度の見直しについて（試案）」（平成 24 年 11 月 2 日）、社会保障審議会年金部会厚生年金基金制度に関する専門委員会「『厚生年金基金制度の見直しについて（試案）』に関する意見」（平成 25 年 2 月 8 日）。

設を認めず、1. 施行日から5年間の時限措置として特例解散制度を見直し、分割納付における事業所間の連帯債務を外すなど、基金の解散時に国に納付する最低責任準備金の納付期限・納付方法の特例を設ける、2. 施行日から5年後以降は、代行資産保全の観点から設定した基準を満たさない基金については、厚生労働大臣が第三者委員会の意見を聴いて、解散命令を発動できるものとする、3. 上乘せ給付の受給権保全を支援するため、厚生年金基金から他の企業年金等への積立金の移行について特例を設ける、といった改正が行われた。これにより、厚生年金基金制度の役割が大幅に縮減することになった。

企業年金に関しては、従来、社会保障審議会年金部会で審議が行われていたものの、同部会では公的年金を中心とする議論が展開されがちであったことは否めない⁶。これに対し、2013年10月、新たに企業年金部会が設置され、以後、企業年金に関する政策論議は同部会で行われることとなった。2015年1月、「議論の整理」において、企業年金制度等の普及・拡大に向けた見直しの方向性が示され、確定拠出年金法等の一部を改正する法律案が国会に提出されたものの、同年末段階で継続審査となっている。

(菊池馨実)

⁶ このため、自ずと年金部会の外に議論の場を設けざるを得なかったとの見方もできる。
注3参照。