

【1998年5月27日】今後の企業年金のあり方についての提言

日本経営者団体連盟

今後の企業年金のあり方についての提言

- 公正・中立な税制、柔軟な制度設計の確立と確定拠出型年金の創設に向けて -

はじめに

公的年金の平成11年財政再計算を控えて、厚生省の年金審議会において昨年5月から公的年金制度の改正について、精力的な審議が進められている。同時に様々な分野から公的年金や企業年金の改革についての提言、見解、意見などが発表され、改革論議が活発化している。

これまで日経連は、雇用の安定と国民生活の質的改善のためには国際競争力の維持・強化が必要であり、それを実現するためには、構造改革の推進や高コスト体質の是正が喫緊の課題であることを訴え続け、様々な提言を行ってきた。公的年金に関しては、平成8年10月に取りまとめた「今後の社会保障構造改革についての提言」の中で、将来世代の負担の限界を考え、保険料率の抑制や年金の給付水準を見直すべきことを訴えてきた。

また、日経連は、企業年金に関しては、平成7年7月に企業年金問題検討会を発足させ、平成8年1月に当面する企業年金の財政悪化を改善するための4項目（予定利率の弾力化、給付設計の弾力化、特別法人税の撤廃、5・3・3・2規制の撤廃）の緊急提言を行った。これらのうち特別法人税の撤廃問題を除き、平成9年4月にはある程度の前進をみた。しかし、現行の企業年金制度については、まだ、改善・解決すべき重要課題が多く残されている。

一方、大蔵・厚生・労働の3省は、平成9年3月の「企業年金に関する包括的な基本法の制定を検討する」との閣議決定に基づき、「企業年金基本法」の検討を進めているが、現段階では、その狙い、内容等が明らかにされていない。ここでは、「企業年金基本法」の目的、内容等についての具体的な検討が行われている時にあたり、適格退職年金制度や厚生年金基金制度の導入を行ってきた企業が今日抱えている課題について、あらためて確認するとともに、その解決に向け、今後の企業年金のあり方について、提言を行う。

なお、今回提言する具体的な改善提案については、現行の適格退職年金と厚生年金基金それぞれの制度が持つ特性を活かしつつ、それぞれの仕組みの整備に向けて関係省が横の連携を図りつつ対応するよう期待する。

1. 企業年金に対する基本的な考え方

日本の企業年金は、わが国に定着した退職一時金制度をベースとして発展してきた私

的年金制度の一つとして位置づけられるものであり、社会保障制度である公的年金と個人の自助努力である個人年金等をあわせて勤労者の退職後の生活の支えとなるものである。

企業の退職一時金制度は、その水準等も含めて、従来から労使合意を前提として運営されており、この退職一時金制度の中から発展してきた適格退職年金制度・厚生年金基金制度は、労使双方にとってよりメリットのある福利厚生制度の一つとして、今日運営されている。

企業は、制度創設時から現在まで、労使協調して、誠実に制度の運営を行ってきた。今日、経済・社会の基調は大きく変化しているが、今後も引き続き、労使の協調関係を維持する中で、制度の健全な運営のために最善の努力を行っていくことが期待される。

今後の少子・高齢社会を踏まえると、公的年金の負担と給付の見直しが行われる中で、国民生活の安定の上で、個人の自助努力に加え企業年金が一定の役割を担うことも重要であり、その意味で、企業年金の一層の普及・充実を図ることができる仕組みの整備が必要となってきた。そのためには、税制面からのインセンティブと自己責任原則に基づく労使自治を前提とした柔軟な制度運営を確保することが不可欠である。

さらに、企業年金制度の機能を十分発揮させ、存在価値を高めることができるようにするためには、企業年金の給付設計を、雇用形態、労働条件などの変化に伴う企業ニーズの多様化やライフスタイルの変化に伴う個人ニーズの多様化に柔軟に対応できるようにすることが重要である。

したがって、終身年金、有期年金、一時金などの選択肢は、労使合意に基づき、それぞれの企業において自由に制度設計でき、その中から何を選択するか、どのような組み合わせを選択するかは、勤労者個人の選択の自由に委ねられるべきである。その場合、どのような選択をしても、税制面からの支援を中立的に受けられる設計とする必要がある。現状のような終身年金と有期年金との間で税制の優遇措置に大きな格差を設けること（特別法人税など）についての合理的な理由はない。

2. 現状認識と問題点

大蔵・厚生・労働の3省による「企業年金基本法」の検討項目の一つとして受給権保護の項目が取上げられているが、わが国の企業年金制度については、米英でいわゆる「企業年金法」が制定される以前の状況と比較すると、既にかなり高い水準で受給権は保全されているといえよう。

たとえば、受給資格、給付条件などは、労働協約・就業規則の一部としての年金規程や基金規約をもって律せられており、企業の労使の合意が前提となっている。

また、現行制度では、適格退職年金においても、一旦企業が拠出した掛金は、将来の給付に必要な積立額を超えない限り、企業に返還されることがない。企業が拠出した掛

金は、外部の信託銀行や生命保険会社などの運用機関に積立てられるため、積立てた資金を企業が運転資金等の目的で流用することは不可能である。さらに、企業が倒産した場合でも、外部拠出された積立金は、合理的な基準で年金受給者・加入者に分配されることになっている。

このようにわが国の企業年金制度においては、一旦拠出した掛金は、加入者・年金受給者に帰属するとの原則が貫かれている。

一方、労使自治を原則としているわが国の企業年金制度において、制度の健全な運営や円滑な普及を妨げている問題点も幾つかあり、次のような点が指摘される。

企業年金の積立金に対する特別法人税、従業員拠出の掛金の取扱いなど企業年金に関する税制が制度間で大きく異なっていること。

厚生年金基金・適格退職年金ともに給付設計に係る制約・規制が多いこと。
特に、代行部分を抱える厚生年金基金においては極めて柔軟性に欠けるものとなっていること。

現行の企業年金制度は、確定給付型年金のみを前提としており、確定拠出型年金が認められていないため、労使の選択肢が限定されていること。

適格退職年金から厚生年金基金への移行は認められているが、逆の移行は認められていないこと。

また、上記問題点の解決にあわせ、資産運用、制度設計における自由度が拡大することに対応して、労使自治の原則の下で、企業年金財政の健全性の回復・維持、向上を目的とした制度運営上の規律の充実も望まれる。このような年金財政の健全性の確保によって、従業員の老後の所得保障の基盤がつくられることになる。

3. 具体的な提言

(1) 高齢期の所得保障の手だてである年金制度に対して税制面から一層の支援を行うこととし、年金税制に関しては、拠出時・積立段階非課税、給付時課税との基本的な考え方を全ての制度に適用し、制度間の中立性を確保すべきである。

経済基調が大きく変化する中で、年金財政悪化の一因となっている年金積立金に対する特別法人税は、年金税制の基本的な考え方からも、また、著しく低い運用利回りが続く中でこの税制が有する不合理性が顕著となっていることから、直ちに撤廃すべきものである。この撤廃を織り込まない「企業年金基本法」の制定は認められない。

なお、現在、年金税制については、給付段階は実質的に非課税となっているが、公私の年金受給者の増加や年金所得の増大を考慮すると「公的年金等控除」の取扱いについては見直す必要がある。

(2) 労使自治、自己責任原則に基づき、労使合意を前提としたより柔軟な制度設計を実現する。

私的年金制度と位置付けられる企業年金においては、受給資格、支給開始年齢、給付水準など制度の基本となる給付設計は、労使合意で決定すべきものである。よって、給付改善はもちろんのこと、企業年金制度を維持するためにやむを得ず行う給付設計の変更に関しても、労使が合意するのであれば、柔軟に取扱われるべきものであって、いかなる制度においても制約は最小限にとどめるべきである。

ただし、税制の恩典を公平に受けるために、年間に拠出できる掛金の上限を設けることや年間に受給できる給付額に上限を設けることなどの税制上の共通ルールは必要となるろう。

(3) 労使の選択肢の拡大、中小企業・ベンチャー企業等への企業年金の普及促進、企業年金のポータブル化をはかり易くするために、税制の恩典をそなえた確定拠出型企業年金の早期導入を実現する。

賃金や退職一時金などの労働条件の変化、労働力流動化の進展、中小企業・ベンチャー企業等への企業年金の普及などに対応するためには、従来の確定給付型年金に加えて税制の恩典を具備した確定拠出型年金を導入し、選択肢の拡大を図ることが必要である。その際、わが国の実情にあわせ、企業（事業主）拠出タイプおよび従業員拠出タイプの二つの形態の確定拠出型年金制度の創設が早急に実現されるべきである。

この企業（事業主）拠出タイプの確定拠出型年金制度の一つの例としては、事業主拠出を基本とし、従業員拠出も可とする 事業主が提示した運用方法の選択肢の範囲で、従業員が運用方法を選択する 運用方法の選択肢毎に、事業主が金融機関等と契約する 事業主拠出は損金として扱い、従業員拠出は一定限度まで所得控除の対象とする 積立段階では非課税とし、給付時に課税する、などとする考えられる。

また、現状の確定給付型から確定拠出型へ移行できる仕組みも、選択肢として用意されるべきである。

これらの事業主拠出タイプの制度の整備と併行して、確定拠出型年金制度の一つとして、現行の財形年金制度の発展的改善やアメリカで成果を挙げている 401(k) プランなどを参考に従業員拠出を前提とした制度の構築も重要である。

なお、現行の確定給付型年金からの移行方法、退職一時金制度との整合性をどのようにとるか、労使の拠出割合、リスク負担などについては、それぞれの企業で、その実情により、労使間で決定すべきものである。

一方、労働力の流動化が進展する中で、企業年金のポータブル化は、早期に実現しなければならない。たとえば、アメリカの個人退職勘定（IRA）を参考に、離職後、別の企業年金に年金原資を移せない場合は、一定年齢（たとえば、60歳）に達するまでの間、年金原資を積立てておく、個人勘定（仮称）の創設が最も現実的な対応であると考えられる。なお、この場合、目的外の引き出しには税制上のペナルティを課すこともやむを得ない。

なお、確定拠出型企業年金の創設は、結果として、資本市場の活性化にも繋がるもの

である。

- (4) 厚生年金基金の代行部分について廃止の方向で抜本的に見直し、当面、代行なし基金制度の創設、既設基金の代行部分の国への返上などを認める制度の見直しを実現する。

現行の厚生年金基金制度は、公的年金の役割と私的年金である企業年金の役割とをあわせて有し、その性格があいまいなものとなっている。今日の超低利回りの下で、公的年金（代行）部分の利差損まで実態上企業に負担が課せられている。厚生年金基金制度の代行部分については、廃止の方向で抜本的な見直しを行うべきである。

当面の対応としては、公的年金を代行する部分を持つことによる制度のメリット・デメリットの評価とその選択は労使の判断に委ね、代行なし基金の創設や既設基金の代行部分の国への返上も可能な制度とすべきである。また、免除保険料率の完全個別化を進めていく必要がある。

- (5) 企業年金制度が健全に、かつ持続することにより、受給権の保全がはかられる。そのためには、労使自治の原則に基づいて、定期的に年金財政を検証したり、関係者が情報を共有化して制度の健全性をチェックする仕組みを設けることが望ましい。

(情報開示)

企業年金制度の健全な運営のためには、企業年金の財政状況や年金資産の運用方針・運用状況などの情報を労使で共有化することが望ましい。そのような目的のために、労使が制度の運営に関する情報や意見交換を行うルールや場づくりが必要となる。その中で、企業年金制度の財政状況、運用方針・運用状況などについて、企業、運用機関などの制度運営関係者が加入者、年金受給者などに適切な情報開示を行い、常に労使が制度の健全性についてチェックする必要がある。

また、運用機関の選択も重要な問題である。その選択のためには、運用機関の財務状況等について、運用機関からの積極的な情報開示が必要である。

(定期的な財政検証)

受給権保全にあたり、企業年金において、合理的な最低積立基準などを設定し、定期的な財政検証を行うことも重要な検討課題である。とくに適格退職年金制度では、財政再計算のとき以外にも財政検証を行うルールづくりが必要であろう。この財政検証は、年金数理人・アクチュアリー・公認会計士などの資格をもつ者が行うことが望まれる（新たに第3者機関などを設置する必要はない）。

なお、適格退職年金制度においては、積立不足を回避するために、厚生年金基金制度で行っている特例掛金のような拠出方法や別途積立金のような仕組みを導入し、柔軟な拠出および一定水準までの超過積立てを認めるべきである。

(受託者責任・支払保証)

企業、年金資金の運用を委託されている運用機関、制度加入者のデータ管理や数理計算を行う制度管理受託機関などの受託者の責任がおよぶ範囲や免責となる条件などについては、明確化しておくことが望ましい。

ただし、自己責任原則の下で運営されている私的年金制度においては、強制的な支払保証制度は、健全な制度運営を行っている企業労使にとっては負担だけを求められ、何の恩恵もなく、さらに、制度の悪用などの懸念もあり、その必要性は全くない。