

平成25年7月1日  
日本維新の会  
事務局

## 企業年金に関する公開質問状に対する 回答について

Q1. 「厚生年金保険法等の一部改正」案について

A1

企業年金の一類型である厚生年金基金は、公的年金である厚生年金の一部を代行運営する「代行部分」に支えられてきた側面があるものの、近年、保有資産が代行部分に必要な水準に満たない「代行割れ」問題が常態化しており、これまでも「特例解散制度」により対応してきたところである。しかし、産業構造の変化等に伴い母体企業の負担能力が著しく低下している基金では、現行の特例措置を用いても解散できないのが現状である。

今国会（第183回）で審議、可決された「厚生年金保険法等の一部改正」は、かかる「代行割れ」問題の対応として、厚生年金の財政リスクを最小限に抑えながら、母体企業や基金の負担を軽減する観点から、厚生年金基金の現行特例解散制度の見直しを図るものである。

ご質問にある受給者の受給権については、基金の解散において、基金による上乗せ給付が残余財産の範囲でのみ保全されることは現行法においても規定されているが、改正法では特例解散の申請時点から受給者の上乗せ給付を支給停止することとされた。これについては、①「代行割れ」基金は、上乗せ給付に充てる資産がすでになく、こうした中で上乗せ給付を支給し続けることは、代行資産の更なる棄損を招くこと、②特例解散を認めることは、厚生年金本体にとっては財政リスクを高めることにつながるが、本改正では、さらに事業所間の連帯債務を外すなどの見直しが行われること、等を踏まえれば、「代行資産の保全」という公益のために、特例解散する基金の受給者に上乗せ給付の支給停止時期を早めるという一定の受忍を求めることはやむを得ないと考える。

Q2. 企業年金の受給権について

A2

ご指摘のとおり、企業年金は賃金の後払いである退職金が延払いされるため、掛金拠出から支給までの間に様々なリスク（資産運用の市場収益率の変動リスク、母体企業の倒産リスク等）に晒されることになる。そのため、日本の企業年金法令は、過去の勤務期間分の受給権についても給付減額が行える仕組みを取ってい

る。

ただし、給付減額を自由に行えるわけではなく、給付減額を内容とする規約の変更を行える理由要件(「実施事業所の経営状況の悪化又は掛金の額の大幅な上昇により、事業主が掛金を拠出することが困難になると見込まれるため、給付の額を減額することがやむを得ないこと、(DB法施行規則5条2号)」と手続要件(「受給権者等の三分の二以上の同意を得ること」(DB法施行規則6条2号ロ))を規定しており、かつ規約の変更を厚生労働大臣の認可(又は承認)に関わらせている。

このようにわが国における企業年金の受給権保護の仕組みは、受給者・加入者の利益保護を基本に置きつつ、企業経営の実態にも一定の配慮が行われるなど、我が国の労働法制や慣行等に適合した仕組みとなっており、直ちに財産権・生存権を侵害するものとはいえない。

### Q 3. 企業年金の減額要件緩和について

#### A 3 (1)

従来、給付減額が認められる理由要件として「母体企業の経営状況悪化」と「掛金負担困難」が規定されていたが、前者については例えば単年度で債務超過あるいは当期利益の赤字が発生すれば「経営状況悪化」にあたるのかが必ずしも明確ではなかった。そこで厚生労働省令(DB法施行規則)では、規定を明確化すべく、理由要件を「掛金負担困難」に一本化したものと理解している。このような制度改正は、判断基準の明確化、法的安定性の確保という観点からは適切であったと考える。

#### (2)

受給者の減額については、上記の理由要件に加え、手続要件として「全受給者の3分の2以上の同意」のみならず「希望する者には最低積立基準額を一時金として支給すること等」が規定されている(DB法施行規則6条2号ロ)。給付減額前の年金額と最低積立基準額は理論的には等価値であるから、給付減額に反対する者にこのようなオプションを与えることで多数者によって少数者の財産権が侵害されることを回避しているといえる。

以上からすれば、多数決制のみで強制的に減額できるわけではなく、受給権者の財産権にも一定の配慮がなされており、適法なものとする。

### Q 4. 企業年金の持続可能性を高めるための施策について

#### A 4 (1)

① キャッシュバランスとは、確定給付企業年金の一類型で、毎月の報酬の一定率と利子を「仮想個人勘定」に累積し、その残高を基礎に給付額を計算する方式である。労使が主体となって定める制度設計について、選択肢を多様化するという点において妥当であるとする。また、確定給付企業年金について、予定利率を引き下げて利差損の発生を抑えることや、適格退職年金制度からの移行時の例

も参考に、中小企業向けの簡易な制度設計・運営手続き等が可能となるような規制緩和措置も前向きに検討すべきである。

② 確定拠出年金の特徴を持ちつつ、企業単位で運用方針や運用商品の選択肢を決める新たな類型のDC（集団運用型DC）については、投資教育を不要とすることや加入者が運用リスクを負うという現行の確定拠出年金法の基本的な考え方との整合性などから、慎重な検討が必要であると考ええる。

（２）

企業年金の持続可能性を高めるためには、経済情勢に応じて柔軟に施策を展開していく必要があることから、議会での議決を要しない省令公布による施行は、法律の趣旨に反しない範囲である限り妥当であると考ええる。

Q 5．支払保障制度の法制化について

A 5

厚生年金基金は企業年金連合会が支払保障事業を行っているが、確定給付企業年金については、厚生年金基金のように公的年金の代替としての性格を有しておらず、また公的年金の補完としての性格も厚生年金基金ほど強いとは言えないことから、これと同列に論じることはできない。支払保障制度の法制化にあたっては、企業が積立不足を解消する努力をしなくなるというモラルハザードの回避方策としてどのようなものがありうるのか、支払保障制度のコストの負担をどのように行うのかなどの問題点を解決する必要があると考ええる。