

## 社会保障審議会 第4回企業年金部会（2014年6月4日）の資料及び議事録

### 1, 配布資料 <http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/0000047512.html>

- 資料1 [社会保障審議会企業年金部会委員名簿 \(PDF: 95KB\)](#)
- 資料2 [企業年金制度の現状等について \(PDF: 2,949KB\)](#)
- 資料3 [次回以降の進め方について \(案\) \(PDF: 146KB\)](#)
- [参考資料 社会保障審議会企業年金部会運営規則 \(PDF: 65KB\)](#)

### 1, 現状の説明から (年金局)

公的年金給は縮小していく、他方で働き方が非正規の増加、個々のライフスタイルが変化。こうした状況にあわせた制度をつくっていく必要がある。公的年金、企業年金、私的年金を組合せ働き方にあわせた企業年金制度に見直す必要がある。

- 厚生年金基金 ・加入員数 約408万人 ・件数 531基金  
・資産残高 約31兆円 (うち、上乗せ資産 約4.2兆円←第1回企業年金部会の発表, 今回発表なし)
  - 確定給付企業年金 ・加入者数 約788万人 ・件数 14,278件  
・資産残高 約54兆円
  - 確定拠出年金 ・加入者数 企業型 約464万人 個人型 約18万人 ・件数 4,434件  
・資産残高 約7兆4500億円 (平成24年度末時点)
- ※ 注記のない数値は平成25年度末時点のもの。  
※ 適格退職年金は2012年(平成24年)3月31日で廃止された。

\* 公的年金の給付水準はマクロスライドの自動調整で所得代替率が低下する。老後の所得確保において上乗せの年金が重要となる。

\* 厚年基金は健全化法の施行が4月1日から実施され公的年金と私的年金の線引きを明確にし、DB(確定給付企業年金)、DC(確定拠出企業年金)を受け皿とする。

\* DB加入者数は適年からの移行が終わり頭打ちに、DC加入者は増加している。

\* 退職給付(一時金・年金)の導入企業は減少傾向にあり、特に企業年金を実施する企業の割合は低下している。特に中小企業における減少が大きい。

\* OECD諸国ではDBからDCへのシフトが進んでいる。DBにはDCと組み合わせたハイブリッド型を含む。

### 1, 企業年金部会の今後の検討課題

○ 最近の企業年金を取り巻く状況等を踏まえると、企業年金制度の在り方を検討するにあたっては以下のような課題が考えられるのではないかと。

・ **中小企業の労使にとって取り組みやすい仕組み**

－ 中小企業の企業年金実施率は低下傾向にあるため、中小企業の労使にとって取り組みやすい制度の検討が必要ではないかと。

・ **一般企業の労使にとって取り組みやすい仕組み**

－ 企業会計基準の影響や企業再編の動き等を踏まえ、一般企業の労使にとって取り組みやすい制度の検討が必要ではないかと。

・ **ライフコースの多様化への対応**

－ 就労形態の多様化や複線型の働き方が広がりを見せる中で、こうしたライフコースの多様化にどう対応していくか。

・ **柔軟で弾力的な制度設計**

－ 伝統的なDB・DCの二分法を超えた、柔軟で弾力的な制度設計へのニーズにどう対応するか。

・ **保険者のガバナンス**

－ 制度をより持続可能なものとするための保険者のガバナンスの在り方についてどう考えるか。

・ **関連制度との関係**

－ 個人型DCをはじめとした関連制度との関係をどう考えるか。

※ 課題の検討にあたっては、公的年金制度や税制との関係も含めた検討が必要

○ なお、検討課題については、企業年金の当事者である労使をはじめとする関係者の意見を十分に踏まえた上で設定することとしてはどうか。

(議事録からの抜粋)

○香取局長

・・・

御案内のように現在の公的年金制度は、平成16年の制度改正で、マクロスライドという制度を導入してございます。これは、現役者の負担と受給者のバランスをとるということで、保険者の上限を固定して、給付で長期的に年金財政を均衡させるという制度が入っているわけございまして、この制度によりまして、年金制度は今後、何十年かの期間をかけて所得代替率50%まで、財政の状況によっては50%の前でとまることもあるわけですが、徐々に調整をしていくというスキームが入っているということになります。その意味では、公的年金制度の給付水準は、長期的には少しずつ下がっていくというのが制度的にビルトインされているということになってございます。

本体の議論でもありますけれども、他方でさまざまな働き方をしている方がふえています。非正規の方々の問題や、あるいは従来であれば結婚されて3号になる方が少なくなっている。女性も多くの方が働き手になっているというような状況の中で、お一人お一人のライフスタイルが大きく変わっている。働き方も多様化しているという中で、ある意味では制度的につくられた、割と画一的な所得保障とは別に、それぞれの個人の方々のライフスタイルに合わせた老後の生活設計というものを行っていくことが可能になるような制度をつくっていくということが大きな課題になってございます。

この点は、日本だけではございまして、諸外国の年金制度を見ても、どこの国も公的年金制度が財政的に非常に厳しい状況にありますし、多様な働き方をされている方がふえているということで、公的年金と、いわゆる私的年金と言いますか、日本で言う3階に相当する企業年金、あるいは私的年金を組み合わせ、一人一人の生活に合った老後の所得保障を図っていくという方向での制度改正というものが行われておりまして、一種、それは先進国の老後の所得保障の大きな流れということになっていると理解してございます。

OECD等の統計でも、最近では公的年金だけではございまして、ある程度一定以上の加入がある私的年金は、いわば公的年金に準ずる所得保障の制度ということで、その両者を足し合わせて制度的な保障の水準をお示しをするというようなことが行われてきております。その意味で、厚生年金制度の見直しの後、基金の制度の見直しの後、我が国の企業年金をどのように示されていくかということは、非常に大きな今後の課題であると私どもは考えてございます。

確定給付企業年金制度、あるいは確定拠出年金制度、DB、DCそれぞれ施行後既に10年余りを経過してございます。こういった社会経済情勢の変化や、公的年金制度の動向を含めて、今後、上乘せ年金である企業年金等のあり方について全体的な見直し、組み立て直しというのが必要だと私も考えてございます。

そのような観点から、大変重要な、かつ難しい御議論をお願いすることになると思っておりますけれども、当部会の先生方におかれましては、ぜひとも精力的で建設的な御議論を進めていただけますように、私からもお願い申し上げて、冒頭の御挨拶とさせていただきます。よろしく願いいたします。

○富高委員 (電機連合)

・・・

この企業年金というものは退職給付の一部をなすものだと考えておりますし、賃金の後払いとしての性格、それから老後の生活保障としての機能を有するものだと考えますと、今回、最後のところで検討課題として示していただいたように、中小・零細企業で働く労働者であったり、またライフコースの多様化のところについては、先ほども触れていただきましたけれども、特に非正規労働者も含めて全ての労働者が加入できて、確実な給付を受けられる企業年金制度というものを確立することが重要なのではないかと思います。したがって、まずその部分について、ぜひ積極的に論議をしていくべきではないかと思っております。

今の考え方に基きますと、6ページの「確定給付企業年金・確定拠出年金導入までの動き」のところでも少し触れていただいているのですが、やはり新会計基準によって退職給付債務が、負債認識されるということが要因となって、確定給付企業年金を維持してきた企業でも確定拠出年金の導入が進んでいると思います。ただ、先ほど申しました確定給付企業年金を維持して、退職給付の一部をなす企業年金としての趣旨を守ることが、結果的にその企業にとって割に合わなくなってしまっていると捉えられたら、それは課題ではないかと考えております。国際的な流れもあって、会計基準自体を見直すということはもちろん難しいと思うのですが、何らかほかの方策も含めて、企業が確定給付企業年金を維持する、または導入しやすくなるような環境づくりとか、支援策というのが必要ではないかと考えますので、意見として述べさせていただきます。

以上です。

○小林委員 (日経連)

企業年金制度については、従業員の方々の老後の安心や安定という観点で、論議に基づき実施していますが、事業

主の立場から特に直近の10数年ぐらいを見ますと、制度を運営する環境は非常に厳しかたというのが、偽らざるところです。

また、この10年の間で、企業経営を取り巻く環境は大きく変化しています。例えば企業グループ内の会社分割や統合といった組織再編だけではなく、グループを超え、かつ海外も含めた外部企業との合併や買収等、資料にも少し触れていただいています。企業再編の動きが加速しているという現実がございます。

一方で、従業員サイドに立って見ましても、多様な働き方への対応ニーズが高まっています。労働市場自体も流動化が進む中で、一度会社に入ったらそこで定年まで勤めるという、これまでは多くの人にとって当たり前だった枠組みも徐々に変わってきています。加えて経験者や外国籍人材の採用も増え、従業員構成も変わってきている中で、企業年金制度についてもどうあるべきか、改めて議論が必要だと認識しています。

このように、今のDB、DCが施行された10数年前から、様々な前提が中で、企業がより高い自由度を作ることができるような、環境の整備が必要だと考えています。したがって、企業年金制度のあるべき姿を考えていくに当たっては、今の制度を前提とした小幅な改善をめざすのではなく、時代の変化に即して求められているものを踏まえながら、現行法令の枠組みにとらわれない抜本的な検討をするべきだと考えております。

#### ○平川委員（連合）

ありがとうございます。

資料の28ページですけれども、「企業年金を巡る近年の状況3」ということで、特に299人以下の中小企業において企業年金を実施する割合が低下しているというふうなことでございまして、やはりかなり厳しい状況がここに見てとれるのではないかと思います。

ただ、30ページの「企業年金を巡る近年の状況5」で、中小企業の退職給付の考え方ということでもありますけれども、やはり「長期勤続への慰労」や「安心して働いてもらう手段」として考えている割合が高いということで、これをどう見ていけばいいのかということでもあります。ただ、まだちょっと調べていかないとだめだと思いますけれども、やはり中小企業にとってこの企業年金の運営というのが、もしかしたら厳しい状況にあるのではないかとすることも想定されます。特に厚生年金基金においては、一つ、ガバナンスの問題というのが大変大きな課題としてありました。ガバナンスといっても、その意味合いが何なのかということいろいろあるかとは思いますが、一中小企業が運営する企業年金のガバナンスをどうやって支援していくのかということや、また、リスクということも負いますので、そのリスクの不安を少しでも解消していくような、もしくは支援していくような対応はどうあるべきなのかということも検討していかねばならないと考えています。

労働者にとってみれば、やはり企業年金も公的年金とあわせて老後の人生設計における大変重要な役割を有していますので、しっかりとその辺を考えていく必要があるのではないかと考えています。

それと、ほかの委員の先生も言われていましたけれども、非正規労働者の割合がふえているということがあります。社会保障制度改革プログラム法の中でも、短時間労働者への社会保険の適用拡大が課題として示されていますので、ぜひ適用拡大に向けた対策も必要ではないかと考えているところです。

以上です。

#### ○森戸部会長代理

・・・

他方で、これもまたほかの委員の方から出ましたけれども、いわゆる非正規の労働者の問題、非正規の労働者というのは、伝統的には少なくとも退職金はない人たちでしたから、今もそうだと思いますけれども、ある意味そういう退職金制度の枠外にあったわけですね。それから、中小企業の労働者、中小企業の労使にとっての企業年金のあり方というのももちろん課題ですけれども、これに関してはより根本的に、鈴木委員とか、高崎委員からもありましたけれども、そもそも中小企業の労働者について、なお企業が本当に企業年金という形でこれをやらなければいけないのか。無理に政策として「中小企業もぜひ企業年金やりなさい」と言って、例えば税制などでインセンティブをつけて、無理にと言ったらあれですけども、本当に誘導すべきことなのか。まさに先ほど委員からありましたけれども、利益が上がったときに、それを賃金ではなくて企業年金に回すべきだということをデフォルトとして推し進めるべきなのか。もしかしたら、筋としてはまず賃金として労働者がもらって、労働者がもしそれを老後に回したければ回せるようにしてあげるといほうが筋としてはいいのかもしれないですね。企業年金ということではなくて、それはだから自助努力のサポートなのかもしれません。だから、必ずしも企業年金という枠内で全部やる、企業年金という形で、どんな薄いと言ったら失礼ですけども、どんな給付が少ない制度でも、何か企業年金という形になっていることがいいのだという頭は少し捨てなければいけないのかなと思います。ちょっと逆説的ですけども、要は企業年金という制度になっていることが大事なのではなくて、中小企業の労働者とか、非正規の労働者の人が老後について何か備えができる枠組みがあるのが大事だと思いますので、そこは、ある意味従来の議論の枠を越えるのかもしれないですけども、ほかの委員の御指摘もあるようにすごく柔軟な議論をしなければいけないのだろうということ強く思いました。

同じような話ですが、この企業年金制度全体の枠組みというのは、税制のDCの拠出の限度額とか、そういうものはみんな、今もそうだと思うのですけれども、要するに、厚年基金並みの給付がもらえるのが望ましいのだと。したがって、厚年基金並みのところまでは税制を優遇しましょうみたいな発想で、ではDCを計算し直すと、DCでどれぐらいまで限度額が認められますねというような計算をしてつくってきていると思います。ところが、厚年基金が廃止になると。厚年基金並みというのは何だったかと言うと、要するに、共済並みにいいということだったのですけれども、共済が一元化なので、実はよりどころがもうなくなってしまっているのですね。厚年基金もない、共済もない。では結局、企業年金とか、老後所得保障として、所得代替率なのかもしれないませんが、どういう枠組み、どこまでそういう老後のお金というのは必要だという前提で制度をつくるのかという基準が実はなくなっていますので、それを考えなければいけない。もちろん公的年金とあわせてどのぐらい目指すのか。そのときの税の優遇の枠内はどうなるのかということは考えなければいけません。これはあちこちで何度も言っているのですけれども、それは公的年金の上乗せではなくて、むしろ逆で、私的年金という入れ物、自助努力とか、老後所得保障の枠というものがあって、その中に公的年金とか企業年金とか、自助努力が入っているようなイメージかなと。だから言ってしまえば、企業年金部会も、将来的にはもしかしたら私的年金部会か、老後所得保障部会か知りませんが、もっと広げていって、どちらかと言えば年金部会より偉いか偉くないかということではないですけれども、枠としては外にあるべきものなのかなと思ったりもしています。

あと、細かい点もいろいろあります。自己責任とか投資計画という話もありましたけれども、これも資料にもちょっとありましたが、もちろんDCとか自己責任を前提に投資教育をやってというような制度でできているのですが、アメリカとかイギリスでもやはり自己責任というのは限界があるよねという話にはなっていて、自動加入制度とか、そういう制度もむしろある程度パターンのリスティックに誘導していかないとだめだねという方向も出ていますから、果たしてDC、自己責任ということでもいいのかということも考えなければいけないでしょうし、それから、給付のあり方、これも資料にありました。年金給付か一時金かという話がありましたけれども、資料にある年金というのは、有期年金の場合がほとんどで、しかし有期年金というのは修身の年金と大分違うわけで、本当に長生きリスクに備えるのであれば、理屈としては公的年金みたいに本当は終身なのだろうと思います。ただ、資料にわざわざ終身年金の困難さという臼杵委員の論文が引用されているので、私が何か言いそうだから入っていたのかなと思ったのですけれども、よくあちこちで言っているのです。でも、そういう終身年金の難しさはありますが、給付のあり方として老後所得保障なわけですから、終身であるべきなのか、そうではないのか。そうでないとしたら、どういう形で老後所得保障として位置づけるのか、こういう議論も必要だろうと思います。

ヒアリングに向けて、いろいろ細かい実務上の問題点もぜひ現場から聞きたいですけれども、それとともにもっと大きな枠で、どういう制度をつくるかということを考える議論をすることも必要だと思っております。以上です。