



# 企業年金の社会保障政策上の 位置づけと受給権保護

---

政策研究大学院大学  
教授 島崎謙治

# プレゼンテーションの構成

- ・ 企業年金研究会の報告
- ・ 企業年金と社会保障
- ・ 企業年金の固有性と普遍性
- ・ 受給権保護
- ・ 結語

(参考資料)

# ・企業年金研究会の報告(1)

## [企業年金研究会の設置の趣旨]

DB法、DC法の「施行後5年後見直し」規定があり、企業年金制度の施行状況を検証。

## [報告書の特徴]

大振りの内容と、税制改正要望等を睨んだ実務的内容が、いわば「混在」。

「今後の検討」として“先送り”した課題や両論併記の部分が少なくない。

# ・企業年金研究会の報告(2)

## [報告のポイント]

税制の抜本的改革が行われるまでは特別法人税の凍結措置は継続すべき。

DBタイプの企業年金のみを実施する企業の従業員に個人型DCへの加入を認めるべき。

企業型DCの拠出限度額の改定(引上げ)を検討すべき。

企業型DCの個人拠出(マッチング拠出)の導入を認めるべき。

60歳から65歳の退職時点でのDBの老齢年金給付の支給を認めるべき。

給付減額の規制等は、当面、現行の仕組みを維持すべき。

支払保証制度は引き続き検討すべき。

# ・企業年金研究会の報告(3)

## [報告に関する「大振り」なコメント]

1. そもそも企業年金の本質・存在意義は何なのか。
2. 企業年金は社会保障の中でのポジションは何か。
3. 企業年金制度はいかなる方向性を目指すべきか。

(報告書) 労使合意に基づく自由な制度 vs 老後所得保障の強化(?)

4. 企業年金の税制上の優遇措置の正当性は何か。
5. 制度や運用の「形骸化」等が生じていないか。

例示: 労使合意、 DCのコスト、 投資教育、 受託者責任、  
リスクマネー供給論

6. 企業年金のリスクの本質と「受給権保護」について  
どう考えるべきか。

# 企業年金と社会保障(1)

[企業年金は社会保障か]

社会保障の「3本柱」は、年金保険、医療保険、介護保険等。「社会保障給付費」(2004年度)約86兆円に占めるそれぞれの割合は、53.1%、31.7%、6.6%で、この3つで9割以上を占める。

公的年金を補完し被用者が受け取る年金の水準を引き上げる役割が付与されている厚生年金基金はともかく、一般のDBおよびDCは、伝統的な分類に従えば「社会保障」ではない。

## 企業年金と社会保障(2)

企業年金の基本的性格は労働の対償としての「賃金」(労基法上の「賃金」であるかは?)である。ただし、企業年金が果たしている役割に着目すれば、公的年金と一定の関連性はある。

ちなみに、DB法、DC法では、次のようにその目的が規定されている。

「この法律は、…国民の高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を支援し、もって公的年金の給付と相まって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とする。」(傍線は引用者)

# 補論：退職金・企業年金と「賃金」

## 1. 退職金は労基法上の「賃金」か？

退職金の支給条件等が労働協約等で決められていれば「賃金」として解されている。

## 2. 企業年金は労基法上の「賃金」か？

「使用者が支払う」の解釈をめぐる問題がある(例：基金型DB、DC)。DCの掛金：「賃確法」の対象か？

## 3. DBは純然たる「賃金の後払い」か？

DB法令上、退職金の功労報償的要素が残存。

(例) 加入者等の帰責事由があれば給付制限できる規定(DB法54条・施行令34条・施行規則31条)。

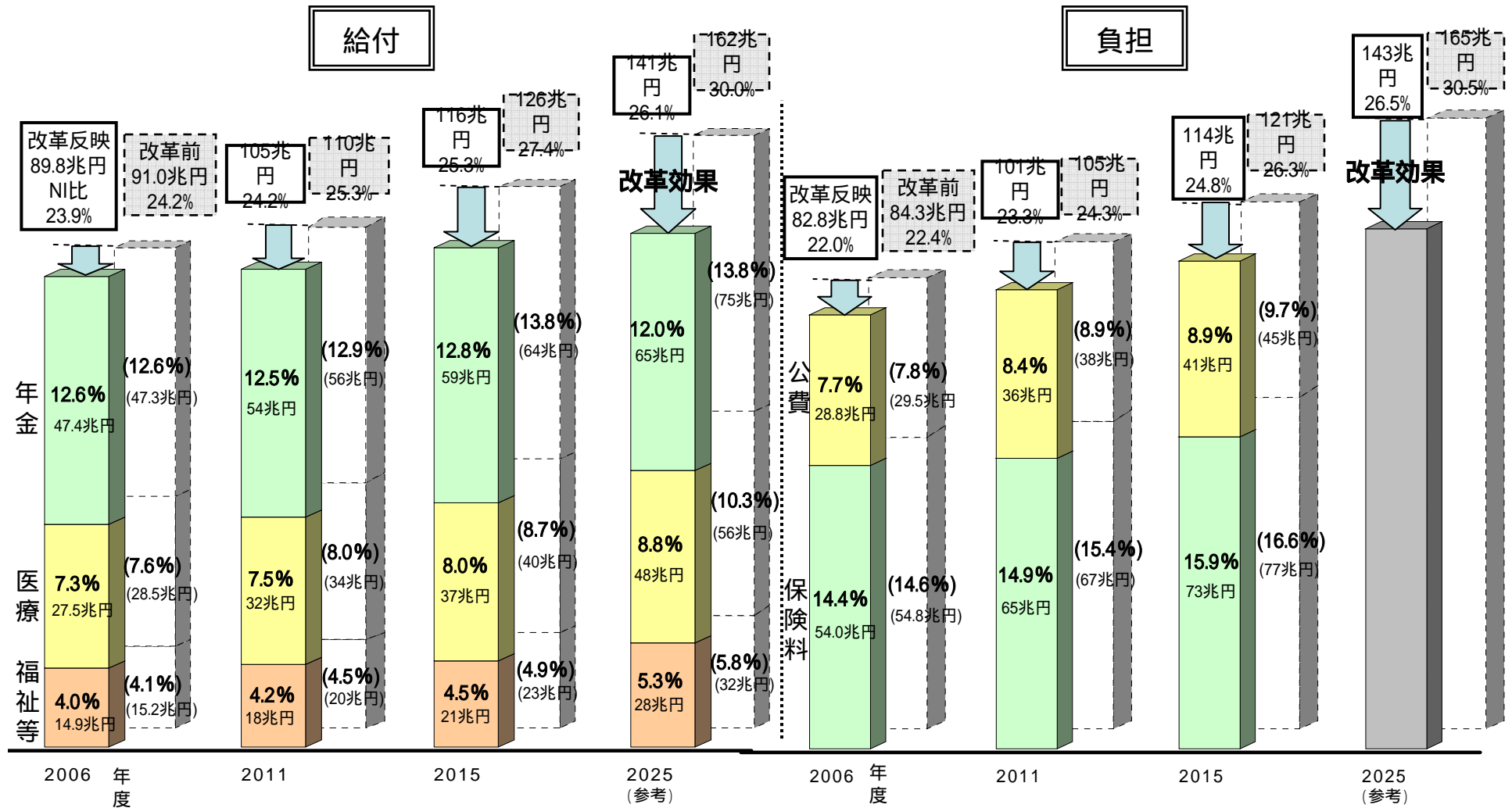
以上に関して詳しくは森戸(2004)p. 195を参照のこと。

## ・企業年金と社会保障(3)

「将来人口推計」(2006)をみると、2030年頃まで高齡化が急ピッチで進む。なお、後期高齡者の急増はデリバリーを伴う医療・介護にインパクト。潜在成長率が2%ないし3%程度、かつ、プライマリーバランスの回復も求められる中で、社会保障は“胸突き八丁”が続く。年金と医療・介護のバランスをどうとるかの議論も避けられない。

こうした「構図」を踏まえる中で、企業年金の役割も議論されるべき。

# (参考) 社会保障の給付と負担の見通し(平成18年5月推計)



注1) 前面のグラフは、2004年年金制度改革、2005年介護保険制度改革及び2006年医療制度改革案の効果を織り込んでいる(改革反映)。

背面のグラフはこれらの改革が行われなかった場合(改革前)。

注2) 公費は、2009年度に基礎年金国庫負担割合が1/2に引き上げられたものとしている。

## 将来人口の基本指標

年	総人口 (A) (万人)	人口3区分				高齢 化率 (D/A) (%)	老年従属 人口指数 (D/C) (%)	(参考)生産年 齢人口を20 ~69歳、老年 人口を70歳 以上とした場 合の老年従 属人口指数 (%)
		年少 人口(B) (15歳未満) (万人)	生産年齢 人口(C) (15~64 歳) (万人)	老年 人口(D) (65歳以 上) (万人)	(参考) 再掲 (75歳以 上) (万人)			
2005	12,777 (100)	1,759 (100)	8,442 (100)	2,576 (100)	1,164 (100)	20.2	30.5 (3.3人で 1人を支 える)	21.5 (4.7人で1 人を支える)
2030	11,522 (90.2)	1,115 (63.4)	6,740 (79.8)	3,667 (142.3)	2,266 (194.7 )	31.8	54.4 (1.8人で 1人を支 える)	41.7 (2.4人で1 人を支える)
2055	8,993 (70.4)	752 (42.8)	4,595 (54.4)	3,646 (141.5)	2,387 (205.0 )	40.5	79.4 (1.3人で 1人を支 える)	61.8 (1.6人で1 人を支える)

## 希望反映型仮定人口試算(H19.1)の試算結果

(単位:万人)

	〔合計特殊 出生率(2040)〕	2005(実績)		2030		2055
総人口	ケース (1.75)	12,777		12,061		10,391
	ケース (1.60)			11,901		9,954
	ケース (1.50)			11,793		9,670
	ケース (1.40)			11,684		9,393
	将来推計人口-中位(1.25)	12,777		11,522		8,993
年少人口 (14歳以下)	ケース (1.75)	1,759 [13.8%]		1,519 [12.6%]		1,318 [12.7%]
	ケース (1.60)			1,398 [11.7%]		1,132 [11.4%]
	ケース (1.50)			1,317 [11.2%]		1,015 [10.5%]
	ケース (1.40)			1,236 [10.6%]		904 [9.6%]
	将来推計人口-中位(1.25)	1,759 [13.8%]		1,115 [9.7%]		752 [8.4%]
生産年齢人口 (15歳～64歳)	ケース (1.75)	8,442 [66.1%]		6,875 [57.0%]		5,427 [52.2%]
	ケース (1.60)			6,836 [57.4%]		5,176 [52.0%]
	ケース (1.50)			6,809 [57.7%]		5,009 [51.8%]
	ケース (1.40)			6,782 [58.0%]		4,842 [51.6%]
	将来推計人口-中位(1.25)	8,442 [66.1%]		6,740 [58.5%]		4,595 [51.1%]
老年人口 (65歳以上)	ケース (1.75)	2,576 [20.2%]		3,667 [30.4%]		3,646 [35.1%]
	ケース (1.60)			3,667 [30.8%]		3,646 [36.6%]
	ケース (1.50)			3,667 [31.1%]		3,646 [37.7%]
	ケース (1.40)			3,667 [31.4%]		3,646 [38.8%]
	将来推計人口-中位(1.25)	2,576 [20.2%]		3,667 [31.8%]		3,646 [40.5%]

# 企業年金の固有性と普遍性(1)

## [日本の企業年金の定義]

一般的には、次のように定義される。

企業年金とは、事業主が、従業員の労働の対価として、任意に実施する、従業員の老後の所得保障を目的とする、年金または一時金の給付を行う制度である。

(出典) 森戸(2003) p.18。ただし、一部引用者が修正。

# 企業年金の固有性と普遍性(2)

## [日本の企業年金の固有性]

日本の企業年金は、日本の企業年金が退職金から切り替わったという沿革に由来する日本固有の要素が少なくない。

(例) 諸外国では終身年金が「常識」。スイスやスウェーデンの企業年金は に当てはまらない。フランスの企業年金は だけでなく も当てはまらない。日本の厚生年金はフランス人には企業年金に見えるかもしれない。

# 企業年金の固有性と普遍性(3)

## [ 企業年金の各国固有の性格 ]

企業年金が各国固有の形態をとるのは、労働組合等の「組成」の沿革・「強固性」のほか、公的年金の「手厚さ」の相違等も存在。

公的年金が手厚く企業年金が未発達な国（イタリア、スペイン、ポルトガル、フランスなど）

公的年金の水準が低く任意の企業年金が普及している国（イギリス、米国など）

公的年金の水準が低く強制的な企業年金が普及している国（デンマークなど）

公的年金の水準が中程度で任意の企業年金がある程度普及している国（日本や最近のドイツなど）

以上は粗い類型化であることに留意。その他のタイプとして、オーストラリアはミーンズテスト付きの公的年金と強制力のある企業年金で構成されている。

# 企業年金の固有性と普遍性(4)

## [企業年金の普遍性を考察することの重要性]

各国の企業年金は制度の沿革に彩られた「固有性」を有するが、同時に企業年金の「普遍性」を考察することも重要。

(理由その1) 経済のグローバル化に伴い、ヒトは国境を超えて移動。EUは各国の社会保障の独自性を尊重しているが、域内のヒトの移動の自由を認めている以上、労働条件の不当差別の排除や企業年金の共通基準を作る動きは必然の流れ。日本だけ「独り我が道を行く」ことは許されない。

(理由その2) 企業年金には一定の要件充足を条件に税制上の優遇措置や受給権保護等のための公的規制が課せられる。企業年金の社会政策上の「公共性」が存在が前提。

# 企業年金の固有性と普遍性(5)

## [企業年金の普遍性]

企業年金の公共性 = 労働以外に生計手段をもたないサラリーマンの老後の生活保障

## [OECD(1997)による必要な条件]

公平性 (equity): 給付対象や分配の公平性

適正性 (adequacy): 給付水準の適正性

安全性 (security): 給付の確実性

# 「年金基金ガバナンスのための OECDガイドライン」(2002)

1. 目的: 受給権保護を図るための年金基金の  
ガバナンスの強化

2. 特徴・内容

年金基金をコーポレートガバナンスのア  
ナロジーで把握

年金基金の共通の目的は、引退給付の  
確実な資金源として役割を果たすこと

運営上の責務と監視上の責務との区分

# 「OECD企業年金規制の中核的 原則に関する勧告」(2004)

[特徴] 「年金基金ガバナンスガイドライン」に比べ、企業年金規制全般を網羅。受給権保護を強調。

[特記すべき事項]

- 「年金基金は母体企業から分離・独立した法的実体とすること」(原則2)  
「独立した法的実体」(independent legal entities)には信託により分別管理される形態等が含まれる。
- 「年金数理に基づく適切な債務評価と積立不足の是正(償却)は、年金債務の長期的性格に照らし柔軟な方式が求められること」(原則3)
- 「支払保証保険あるいは他の保証スキームが奨励されるべきであること」(原則3)
- 「企業年金加入に関する差別的取扱い(年齢・性別・国籍等のほかパートタイム等の雇用形態を含む)を禁止すべきこととしていること」(原則5)
- 「加入者に対して即時または合理的な期間後に加入させるとともに、受給権が確定した給付減額は禁止されること」(原則5)

# 企業年金の固有性と普遍性(6)

## [企業年金の普遍性(続き)]

例えば、過度のバックローディング(勤務期間が長くなるほど給付率を高くする)は、公平性・適正性の原則に反する。

加入資格を狭く限定することや長期勤続者のみを受給資格者とすることは公正性の原則に反する

日本のDBの対象者は厚生年金適用対象に「準拠」しているが、公平性の原則との関係で問題なしとしない(もちろん、パート適用の「そもそも論」の解決が先決であるが・・・)。

# 企業年金の固有性と普遍性(7)

## [企業年金の「公共的性格」]

企業年金に税制上の優遇措置がないのであれば、賃金の単なる支払方法の問題。

労使の賃金交渉に国は干渉しないのと同様に労使交渉で自由に決めればよい。

しかし、税制上の優遇措置は、「補助金」を出しているのと同じ(tax expenditure)。

過干渉はよくないが、「税制上の優遇措置」を受ける以上、一定の規律に服さざるを得ない。

# 企業年金の固有性と普遍性(8)

[企業年金の「公共的性格」(続き)]

次のような疑問に答える必要がある。

なぜ税制上の優遇措置を講じてまで企業年金を普及させる必要があるのか。

企業年金(特にDB)があるのは大企業。中小企業では退職金すらない企業も多い。

相対的に「恵まれた」サラリーマンのためになぜ「税による補助金」を投入するのか。

# 補論1 : tax expenditureの推計

一定の仮定(次のスライド)の置いた上で、年収750万円のサラリーマンの生涯の「tax expenditure」を試算(粗い試算)すると、

DB(運用利回2.5%と仮定) : 1766万円

(拠出時600万円、運用時926万円、給付時 240万円)

DC(運用利回1.5%と仮定) : 1540万円

(拠出時600万円、運用時705万円、給付時 235万円)

(出典) 島崎(2005) 推計部分は佐藤格と共著。なお、相当割り切った仮定を置いた試算であることに留意。

# 推計の前提

- 1 . 保険料率 5 %
- 2 . 支給開始年齢 65歳
- 3 . 運用利回り DB:2.5% DC:1.5%
- 4 . 物価上昇率 0 %
- 5 . 拠出期間 40年
- 6 . 給付期間 20年

(注) 年収を300万円、750万円、1500万円の3ランクに分け試算

## 補論2：公的年金・企業年金受給額

### 1. 公的年金(老齢年金) 平均年金月額

国民年金 5.8万円

被用者年金 17.8万円

(注)平成17年度末ベース (出典)厚生労働省調べ

### 2. 企業年金(DB) 平均年金月額

5.2万円

(出典)企年連『企業年金実態調査報告』(平成18年7月)

## 補論3:「団塊の世代」の退職後のタイプ

日興ファイナショナル・インテリジェンス(2006)『退職後のライフスタイルと金融商品』によれば、  
A(5%程度)、B(13%程度)、C(32%程度)、  
D(45%程度)、E(6%程度)と推計。

A: 年収1000万円以上、金融資産1億円以上

B: 年収600～1000万円、金融資産3000万円～1億円

C: 年収400～600万円、金融資産2500万円～3000万円

D: 年収200～400万円、金融資産1000万円～2500万円

E: 年収200万円未満、金融資産1000万円未満

# 企業年金の固有性と普遍性(9)

[企業年金の「公共的性格」(続き)]

この問題の答は意外に難しい。例えば、「公的年金がスリム化することに伴い、老後の所得保障としての企業年金の役割が高まる」との答はどうか。

日本の企業年金は公的年金(2階部分)とインテグレートされて制度設計されているわけではない(せいぜい、沿革論として、公的年金と併せて退職前所得の賃金水準の約6割が「望ましい水準」として存在する程度)。強制設立されているわけでもない。また、前スライドの の問いには答えていない。

# 企業年金の固有性と普遍性(10)

## [企業年金制度のあるべき方向]

「労使合意に基づく自由な制度」と「老後所得保障の強化」を“二律背反”なものとして捉えることは必ずしも適切ではないのかもしれない。

企業年金は「賃金」支払の一態様であり、各企業の労使が自らの企業・従業員にとって最もふさわしい形態を構築すべき。それが経済発展の源泉でもある。

同時に、企業年金は公的年金と相まってサラリーマンの老後の所得保障を担う役割を果たすものであり、(税制上の優遇があるなら尚更)給付の確実性・公平性を強化する方向が目指されるべき。

# 企業年金の固有性と普遍性(11)

## [企業年金制度のあるべき方向(続き)]

企業年金の意義・役割が以上のようなものだとなれば、それが「フィクション」にならないよう、受給権保護等のほか、労使合意の適正性の確保、運用管理コストの低廉化、投資教育の定着、などを図る必要がある。

これらについては、企業年金研究会の議事録を参照。

# ・受給権保護(1):総論

1. 企業年金の「安全性」 約束した給付が確実に受けられること。「受給権保護」とほぼ同義。

2. 企業年金の運営にはリスクが不可避。

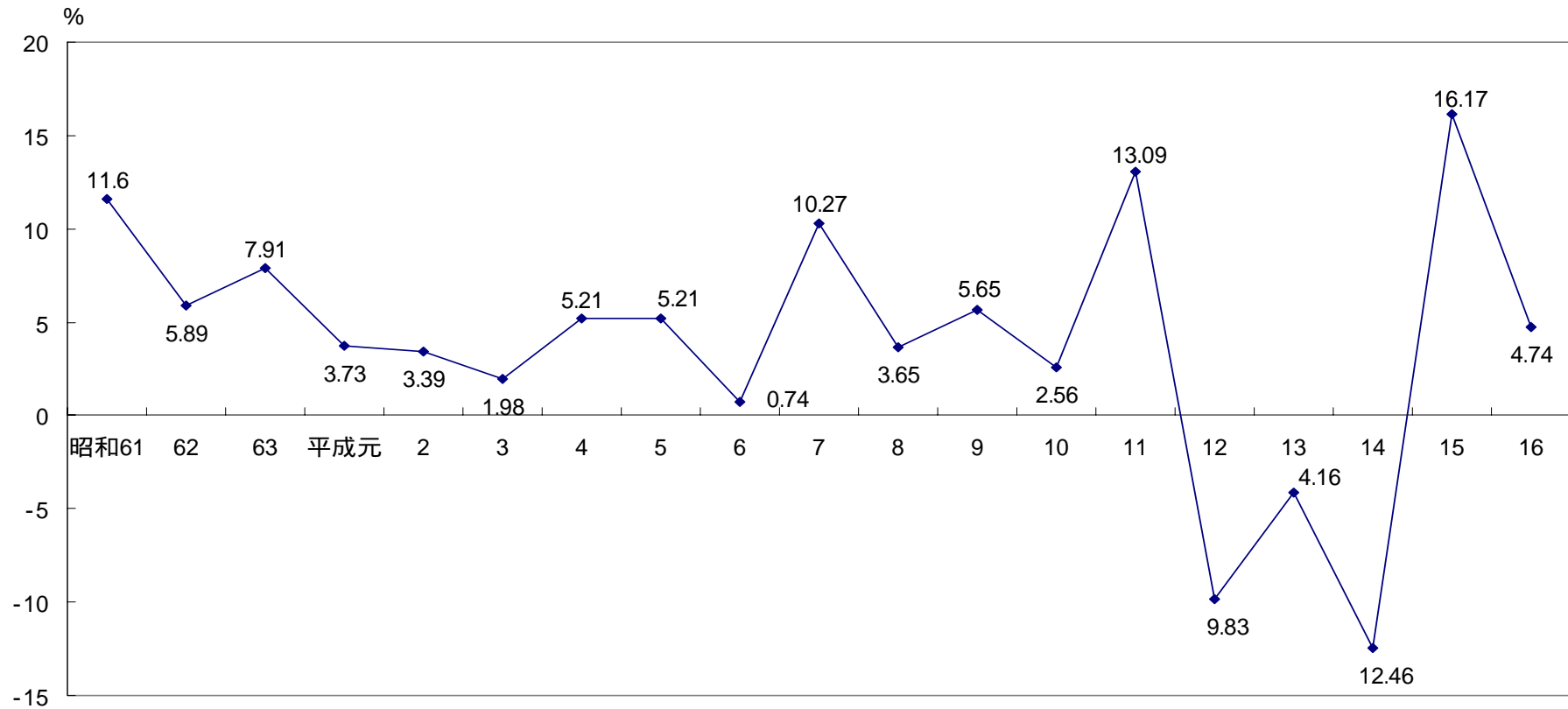
拠出から給付まで長期間の中で、リスクテイカーである母体企業自体の経営リスク。

企業年金は積立方式しかあり得ない 運用リスクを背負う。

景気が悪い時は、運用利回りも、概して母体企業の経営状態も悪い。

# 厚生年金基金に係る修正総合利回りの推移

## 修正総合利回りの推移



【出典：企業年金連合会「資産運用実態調査」】

(注1) 平成14年度までは全基金の加重平均、平成15年度以降は調査に回答があった基金(平成16年度は784基金)の加重平均。  
(注2) 修正総合利回り(%) = (総合収益 ÷ 期中平均残高) × 100

# ・受給権保護(1)(続き):総論

## 3. 受給権保護

(広義)次の一連の仕組みからなる。

加入資格、受給資格期間および受給権付与、ポータビリティの仕組み

(重要)給付原資として必要な資金の積立と  
検証

資産運用・管理に関する受託者責任

制度の終了時に年金受給を確保する仕組み

## ・ 受給権保護(2) : 権利性

### [ 受給権の“固さ” ]

権利にも強弱がある。「受給権」(給付を受ける権利)とは、法律上どの程度“固い”ものとして保護されるかに関わる。

#### 1. 形式的条文解釈からみた受給権

「受給権は受給権者の請求に基づき事業主等が裁定する」(DB法30条) しかし、裁定とは確認行為。規約で定める受給要件を満たせば受給権は発生していると考えべき。

# ・受給権保護(2)(続き):権利性

## 2. 給付減額からみた受給権

DB法令上、受給権者と加入者を区分し、受給権者の給付減額には厳格な要件を課し、加入者の給付減額(「期待権」の引下げ変更)については緩やか要件を課すという構成。

### 米国エリサ法との相違

エリサ法では、過去分(既発生 of 労働の対価分)と将来分という切り分け。過去分については「受給権付与」と「没収不可」を規定。

# ・受給権保護(2)(続き):権利性

## 3. 制度終了基準時からみた受給権

非継続基準:過去分に関わる給付相当額を積み上げた最低積立基準額と資産の時価評価額を比較検証。不足があれば追加拠出。

加入者の過去分も「みなし受給権」として「確定された受給権」に準じた取扱い。

制度終了時の残余財産の配分上も、受給権者と加入者の最低積立基準額で比例按分する方式を採れば、過去分を平等に取り扱っていることになる。

表：D B 法令上の受給権の保護の対象・態様

D B 法令上の 判断基準		受給者	受給待期 脱退者	加入者	
				過去分	将来分
	形式的条文 解釈上		×	×	×
	給付減額要 件上				
	制度終了時 基準上				×
参考	米国エリサ 法				×

(注) は保護の対象、×は保護の対象外、 は一定の保護の対象を表す。エリ  
サ法では過去分の給付減額等は認められないため、この表では として表記  
している。

(出典) 島崎(2006)。なお久保(1999)も参照。

## ・ 受給権保護(3) : 給付減額

[給付減額に対する2つの考え方]

A: 過去分は既発生 of 労働の対価なのだから、給付減額は一切認めるべきではない。

B: 加入者(現役社員)と受給権者(OB)の公平も考慮すべき。DB法令上の受給権者の給付減額の要件は厳しすぎる。労使が合意しているのであればそれを尊重すべき。

## (参考) 厚生年金基金及び確定給付企業 年金における給付減額の要件

	加入者減額	受給者減額
理由要件	<p>労働協約等が変更され、その変更に基づいて給付設計を変更する必要がある場合</p> <p>母体企業の経営状況が悪化した場合 給付設計を変更しなければ掛金が大幅に上昇し、母体企業による掛け金の負担が困難になると見込まれる場合</p> <p>他の制度と合併する場合、適格退職年金等を引き継ぐ場合</p> <p>確定拠出年金に移行する場合</p>	<p>受給者の給付額は原則として引下げの対象とすべきでなく、仮に引き下げる場合であっても、確定給付企業年金を存続させるために真にやむを得ないと認められる場合に限られ、かつ、以下のいずれかの要件を満たす必要がある。</p> <p>母体企業の経営状況が悪化した場合 給付設計を変更しなければ、掛金が大幅に上昇し、母体企業による掛け金の負担が困難になると見込まれる場合</p>
手続要件	<p>減額の対象者の2 / 3以上の同意を取得すること。</p>	<p>減額の対象者の2 / 3以上の同意を取得すること。</p> <p>給付設計の変更に関する十分な説明を行うこと。</p> <p>希望者に対し、減額前の給付額相当の一時金を支給すること。</p>

## ・ 受給権保護(3)(続き): 給付減額

[私見: 現行の取扱いは相当の合理性がある。]

(Bに対し) 給付減額の要件上、受給権者と加入者を区分する理由は、給付額の確定性の相違のほか、退職者の場合、「労働条件切り下げと引き換えに守られる利益 - すなわち雇用がもはや存在しない」(森戸2004, p.196) こともある。

(Aに対し) 給付減額はもとより好ましくない。ただし、母体企業が倒産しかねない場合にも過去分に係る給付減額を一切認めないという取扱いが現実的か。退職金や自社年金の給付減額事案でも、裁判所は「やむを得ない合理性」の有無について「就業規則の不利益変更の法理」に類似する枠組みによって慎重に判断が行われてきた。事情等が多様な中で現実的かつ合理的な結論が導き出されるという面がある。

# ・受給権保護(4):最低積立基準

## 1. 最低積立基準額の算定方式

いずれかを選択(DB法施行規則54条1項)

標準的年齢(定年)で退職と仮定した場合の予想給付額に期間按分した一定率を乗じる方法(1号方式)

基準日で退職したと仮定した場合の給付額(いわゆる要支給額)に当該加入者の年齢等に応じて事業主等が定めた率を乗じる方法(2号方式)

1号方式は厚生年金基金に非継続基準が導入された際から用いられていた方法。2号方式はDB法創設時に認められた方法。

## **・受給権保護(4)(続き):最低積立基準**

- 2. 2号方式において、「当該加入者の年齢等に応じて定めた率」は加入者の権利に大きく影響。しかし、この率の設定には一定の「縛り」があるものの、基本的には事業主等が労使協議(基金型の場合には代議員会の議決)で任意に設定できる。**
- 3. 1号方式に比べ2号方式は恣意性が生じやすい。少なくとも、労使協議の際には1号方式との比較を行うなど十分な説明が必要。**

# ・ 受給権保護(5) : 支払保証制度

- 1 . 受給権保護の「最後の砦」として支払保証制度を設けるべきだとの議論がある。
- 2 . 私見 支払保証制度を設けることは困難(ハードルは高い)

支払保証制度は受給権保護の仕組み全体の中  
のあくまで一部(積立の検証・履行のほうが重要)

仮に支払保証制度を設けるとすれば逆選択防  
止のために強制加入とせざるを得ないが、各DBは  
自己責任で財政運営しており、企業年金の本質に  
関わる。強制加入させ拠出金を徴収することは、財  
産権侵害の議論との兼ね合いで高度の合理性を必  
要とする。

# ・受給権保護(6):受託者責任

## 1. 受託者責任をめぐる論点

次のような議論がある。

A: 給付設計・掛金負担など制度の設計・改廃の責任(プランサポンサーの責任)と、資産運用・年金裁定など制度の執行の責任(基金理事者等の責任)が峻別されていない。

B: 受託者責任は「無用の長物」。受給権保護のためには、給付原資の積立が適切に行われていればよく、ことさら受託者責任を強調する必要はない。

## ・ 受給権保護(6)(続き): 受託者責任

[Aの「受託者責任未峻別論」について]

制度設定者の責任(セトラーとしての責任)と、  
積立金の管理・運用責任(トラスティとしての責任)  
は別であり、受託者責任の問題は本来は の問題。  
現行法令上、厚生年金基金よりDBのほうが理事等  
の忠実義務の範囲は広いが(厚年法120条の2およ  
び120条3項、DB法70条1項)、設定された制度の運  
営管理責任であり、セトラーとしての責任まで求め  
ているわけではない。

## ・ 受給権保護(6)(続き): 受託者責任

[Bの「受託者責任不要論」について]

積立金の管理・運用に当たって、企業と受益者(加入者)の利益相反行為の可能性は至るところに存在し、その結果、積立金の毀損を招きかねない。受託者責任が「無用の長物」なわけではない。

なお、母体企業の特性を考慮し積立金の資産運用の方針を定めること(例:母体企業の株式のエクスポージャーが大きい場合に、母体企業と協議の上、予定利回りを下げ債券中心の資産運用を行う)は、何ら受託者責任に反することではない(むしろ当然行うべきことである)。



## 結 語

---

1. 企業年金の本質は「賃金」であり、労使合意を前提に、各企業の実情を踏まえた柔軟な制度設計が認めることが必要。
2. ただし、企業年金の「税による補助」が行われるのは、サラリーマンの退職後の所得保障という「公共性」があるためであり、公平性・適正性・安全性が求められる。社会政策上の観点からみれば、その要請は強まると考えるべきである。
3. 企業年金の運営あるいはその前提となる企業経営は、本質的にリスクは不可避である。重要なことは、“約束”の正当性と、“約束”の確実な履行である。受給権保護もこの観点から強化を図るべきであるが、わが国の制度の実態や企業年金の本質を踏まえ、受給権保護の「諸相」ごとに個別具体的に検討することが重要である。

# 参考文献(主要なものに限る)

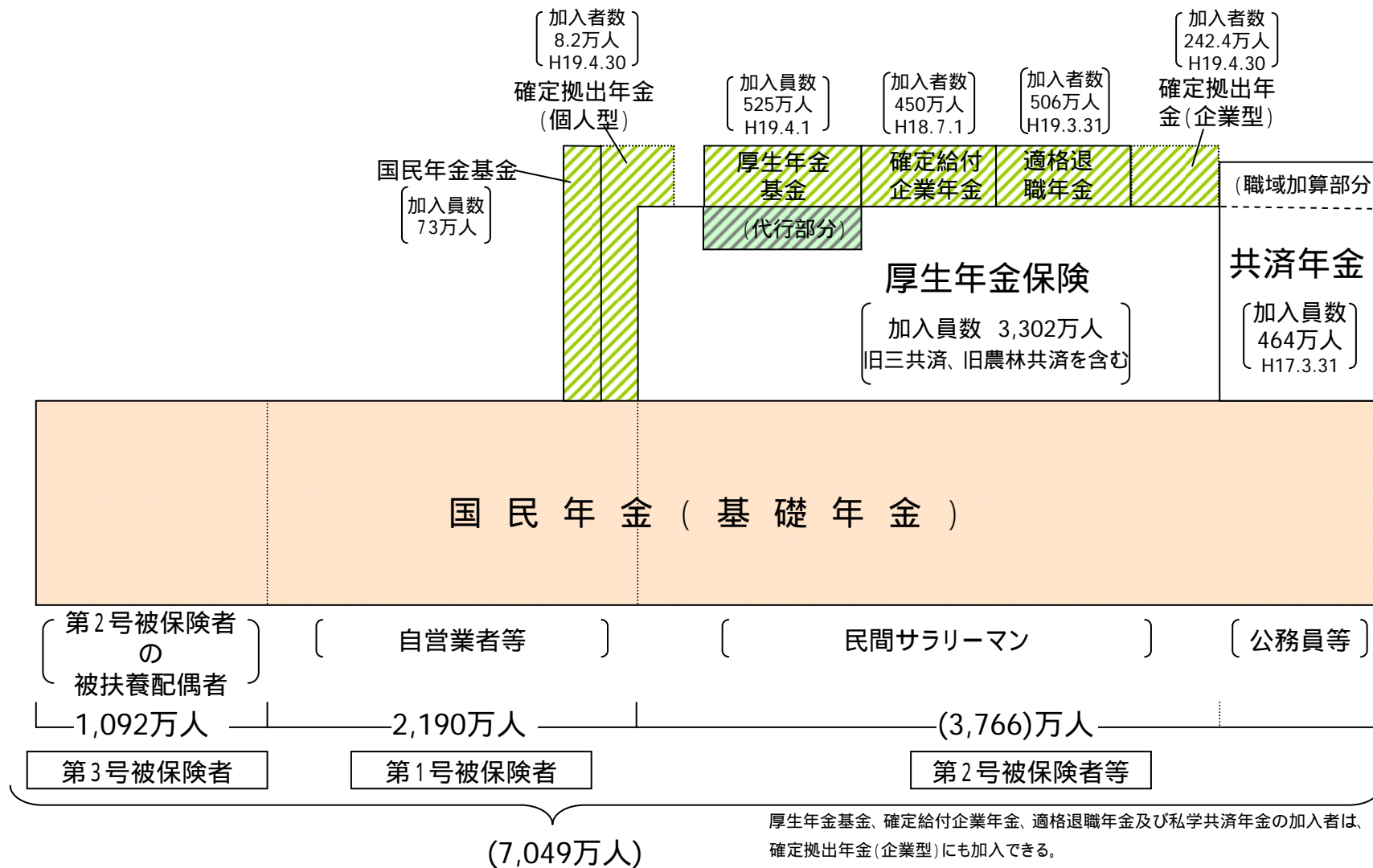
- 島崎謙治(2006)「確定給付企業年金の受給権と支払保証」みずほ年金レポート, No.65
- 島崎謙治・宮里尚三(2005)「企業年金をめぐる国際潮流と企業年金の役割・課題」海外社会保障研究, No.151
- 森戸英幸(2003)『企業年金の法と政策』有斐閣
- 森戸英幸(2004)「企業年金」『ジュリスト増刊労働法の争点[第3版]』
- 久保知行(1999)『退職給付制度の構造改革』東洋経済新報社
- 坪野剛司編(2005)『総解説:新企業年金(第2版)』日本経済新聞社
- 臼杵政治(2001)『会社なき時代の退職金・年金プラン』東洋経済新報社
- 清家篤・府川哲夫編著(2005)『先進5か国の年金改革と日本』丸善プラネット
- 日本年金学会編(2006)『持続可能な公的年金・企業年金』ぎょうせい
- 年金総合研究センター(2006)『確定給付企業年金の受給権に関する研究』
- OECD編・船後正道監修・厚生年金基金連合会訳(1997)『企業年金改革』東洋経済新報社

## (参考資料)

以下は、企業年金研究会の資料(厚生労働省ホームページ参照)のうち、本日のプレゼンテーションに特に関係するものを抜粋したものである。

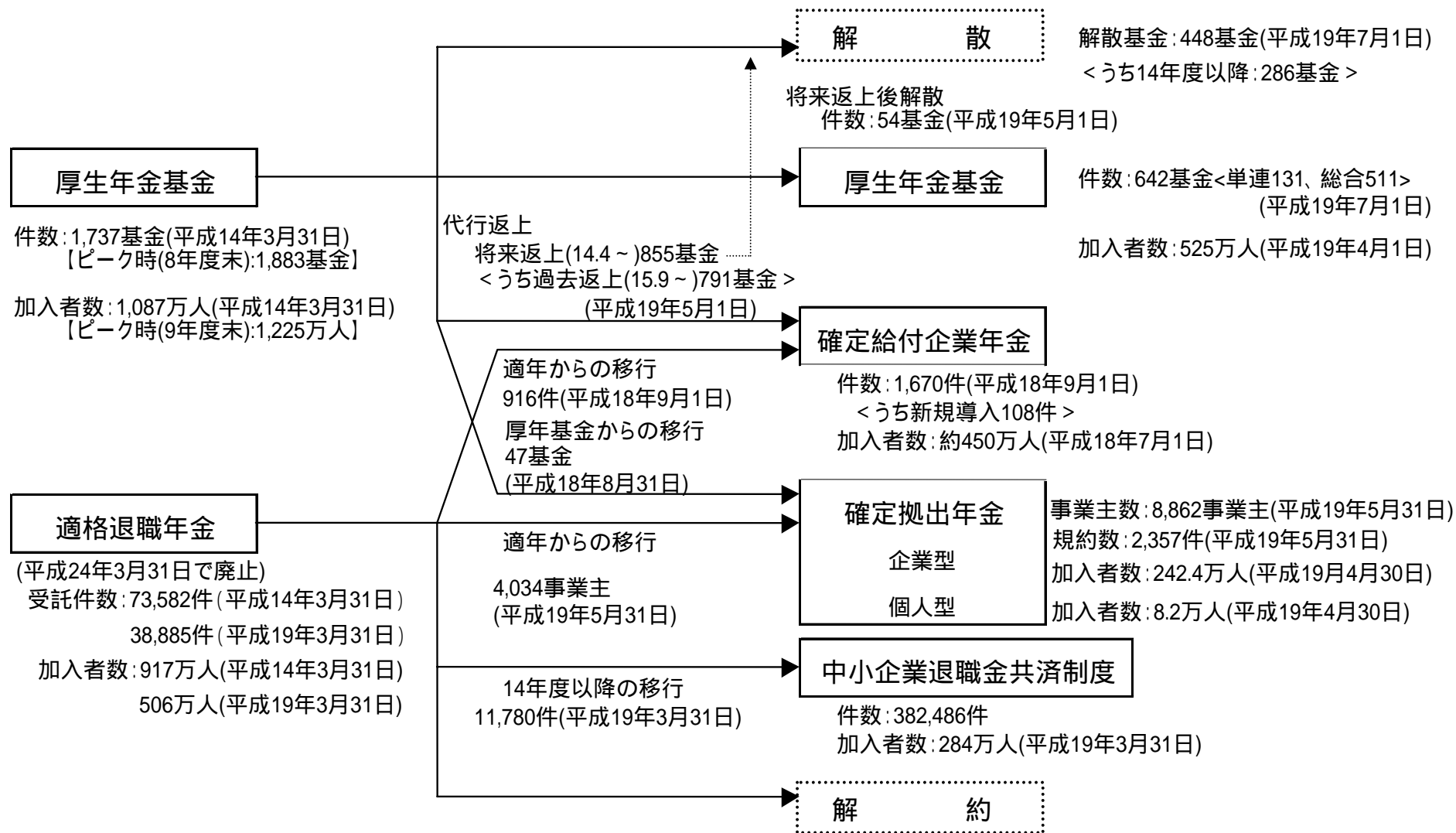
# 年金制度の体系

(数値は、注釈のない限り平成18年3月末)



厚生年金基金、確定給付企業年金、適格退職年金及び私学共済年金の加入者は、確定拠出年金(企業型)にも加入できる。  
 国民年金基金の加入員は、確定拠出年金(個人型)にも加入できる。  
 適格退職年金については、平成23年度末までに他の企業年金等に移行。  
 第2号被保険者等は、被用者年金被保険者のことをいう(第2号被保険者のほか、65歳以上で老齢又は退職を支給事由とする年金給付の受給権を有する者を含む。)。  
 ()内の数値は、時点が異なる数値を単純に合計して得られた暫定値。

# 企業年金等の状況

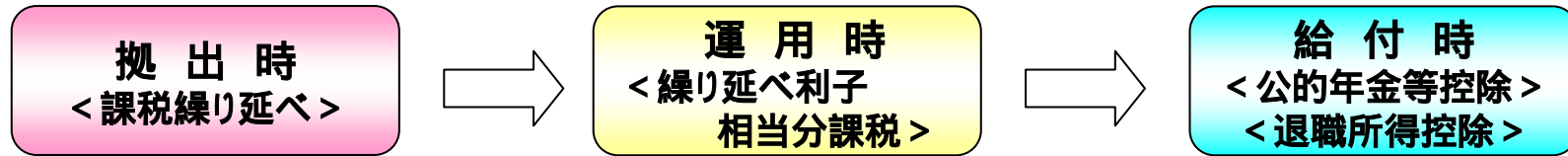


(資料)厚生年金基金、確定拠出年金、確定給付企業年金、適格退職年金及び特例適格退職年金に係る税制の概要

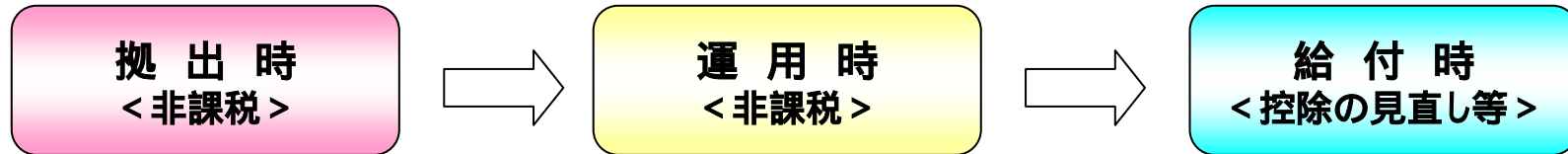
	厚生年金基金	確定拠出年金	確定給付企業年金	適格退職年金	特例適格退職年金
基本的考え方	給付時課税が原則  老後の所得保障のため税制優遇	拠出時に給与所得として課税すべきとの原則に立ちつつ、給付時まで所得税を課税繰延べ 老後の所得保障のため税制優遇	拠出時に給与所得として課税すべきとの原則に立ちつつ、給付時まで所得税を課税繰延べ 老後の所得保障のため税制優遇	拠出時に給与所得として課税すべきとの原則に立ちつつ、給付時まで所得税を課税繰延べ 老後の所得保障のため税制優遇	給付時課税が原則  老後の所得保障のため税制優遇
拠出時	非課税	非課税(繰延べ)	非課税(繰延べ)	非課税(繰延べ)	非課税
運用時	望ましい水準まで非課税	課税(繰延べ利子相当)	課税(繰延べ利子相当)	課税(繰延べ利子相当)	望ましい水準まで非課税
給付時	【年金】 <u>公的年金等控除</u> (最低控除額) 65歳以上;120万円  【選択一時金】 <u>退職所得控除</u> ・勤続20年以下: 40万円×勤続年数 ・勤続20年超: 800万円+70万円×(勤続年数-20年)	【年金】 <u>公的年金等控除</u> (最低控除額) 65歳以上;120万円  【選択一時金】 <u>退職所得控除</u> ・勤続20年以下: 40万円×勤続年数 ・勤続20年超: 800万円+70万円×(勤続年数-20年)	【年金】 <u>公的年金等控除</u> (最低控除額) 65歳以上;120万円  【選択一時金】 <u>退職所得控除</u> ・勤続20年以下: 40万円×勤続年数 ・勤続20年超: 800万円+70万円×(勤続年数-20年)	【年金】 <u>公的年金等控除</u> (最低控除額) 65歳以上;120万円  【選択一時金】 <u>退職所得控除</u> ・勤続20年以下: 40万円×勤続年数 ・勤続20年超: 800万円+70万円×(勤続年数-20年)	【年金】 <u>公的年金等控除</u> (最低控除額) 65歳以上;120万円  【選択一時金】 <u>退職所得控除</u> ・勤続20年以下: 40万円×勤続年数 ・勤続20年超: 800万円+70万円×(勤続年数-20年)

# 課税方法の見直しに関するイメージ図

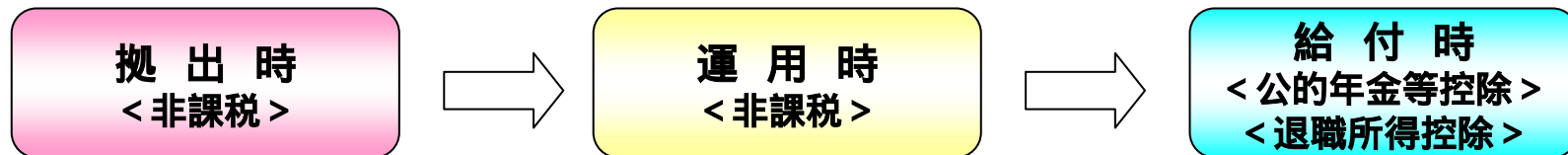
現行(拠出時に給与所得として課税すべきとの原則に立ちつつ、給付時まで所得税を課税繰延べ)



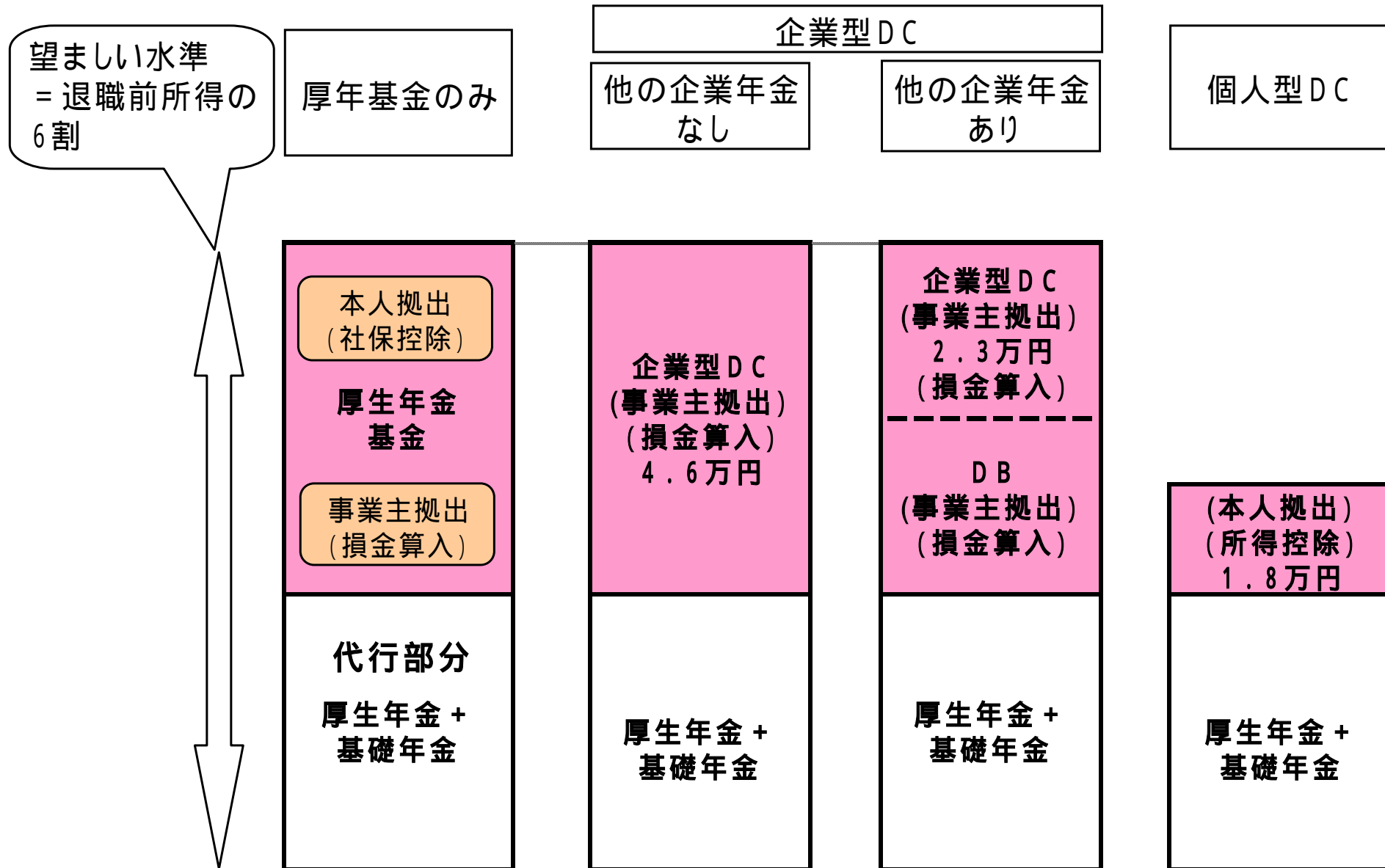
給付時課税を徹底する仕組みとする場合



(参考) 公的年金、厚生年金基金、特例適格退職年金の場合



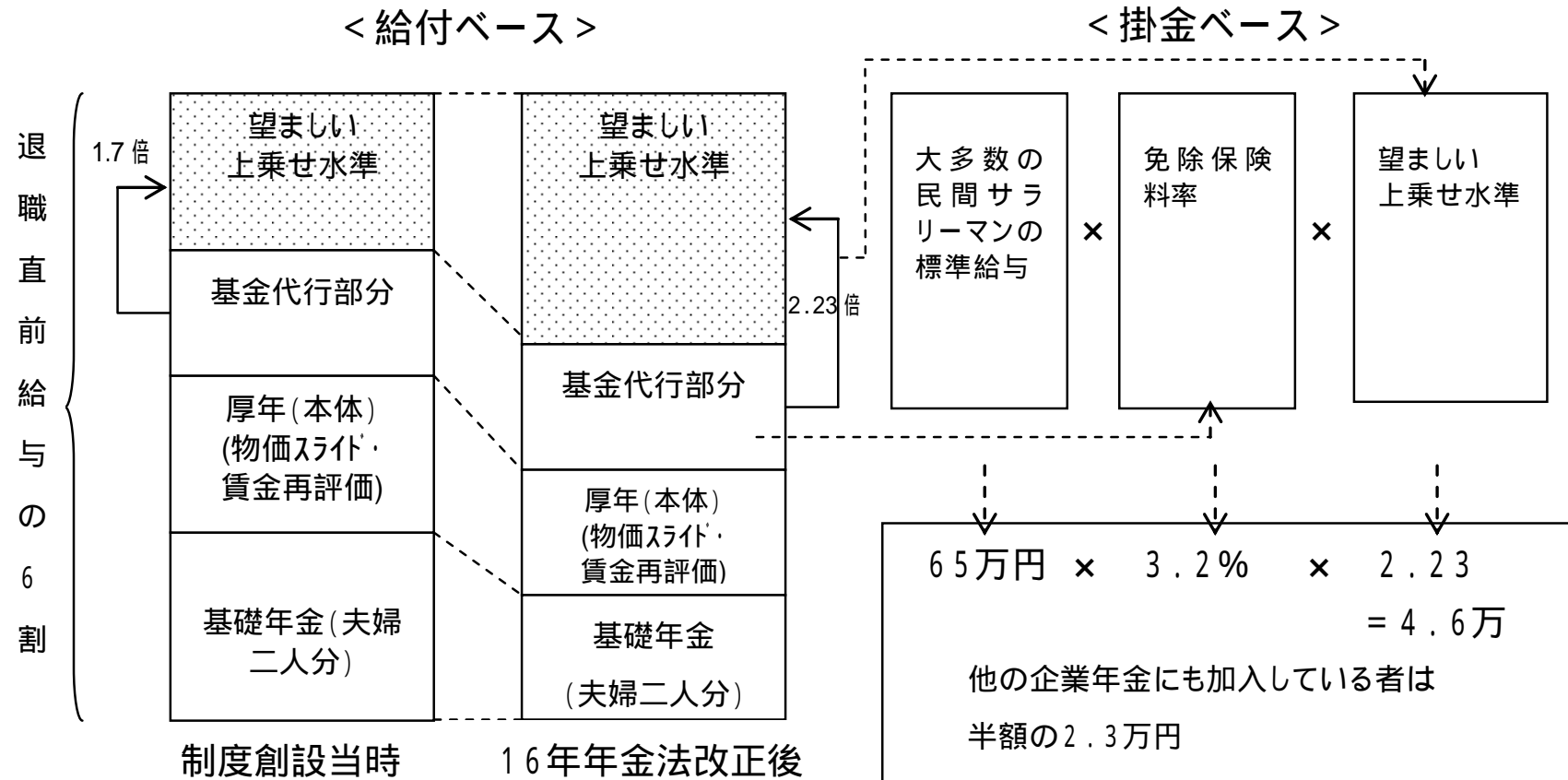
# 確定拠出年金の加入者別の拠出限度額の比較図



# 企業型確定拠出年金の拠出限度額設定の考え方

厚生年金基金の上乗せ部分の望ましい給付水準(基礎年金(夫婦二人分)・厚生年金と合わせて退職直前給与水準の6割程度に相当する水準)に相当するものが確保できるように、拠出限度額を設定。

【 制度創設当時: 3.6万円/月      現行: 4.6万円/月 】



# 確定給付企業年金の積立基準の概要

## 確定給付企業年金の財政検証

### 継続基準

将来の掛金収入とあわせて、将来の給付を賄うために現時点で必要な積立金を保有しているかどうかの検証

掛金の再計算を行い、不足金金額につき3年以上20年以内の償却期間で特別掛金を設定

抵触した場合

### 非継続基準

仮にDBが終了した場合に、加入者・受給者等の、(過去の加入期間に応じて発生している(とみなされる)将来の給付(最低保全給付)を行うために必要な積立金を保有しているかどうかの検証

積立水準の回復計画(7年以内、平成23年度までは10年以内)を作成  
又は、  
積立比率に応じて必要な特例掛金を設定(15年以内)

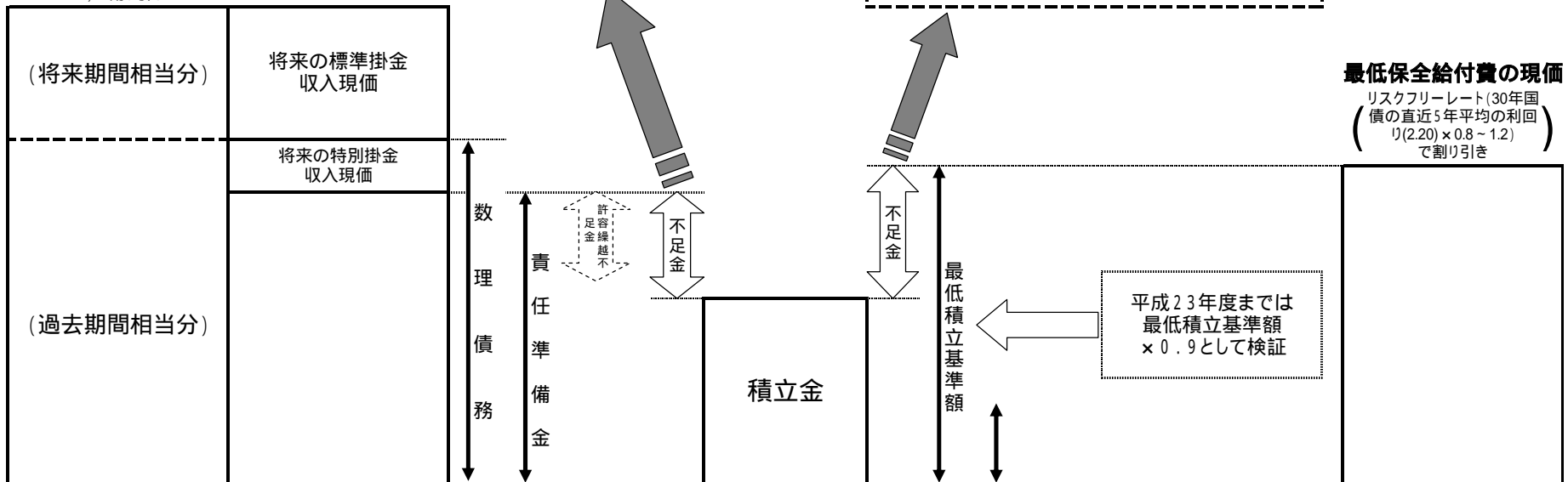
抵触した場合

#### 将来の給付費の現価

そのDBの運用収益予測による予定利率(通常、リスクフリーレートより大きい)で割り引き

責任準備金から積立金を引いた不足金が許容繰越不足金を上回っているかどうか検証

積立金が最低積立基準額(平成23年度までは $\times 0.9$ )を下回っていないか検証



許容繰越不足金は ~ のいずれかの額で、不足金がこの額以内の場合、不足金解消のための掛金見直しは不要  
標準掛金総額 $\times 20$ 年確定年金現価率 $\times$ 規約で定める率(15%以下)  
責任準備金 $\times$ 規約で定める率(15%以下、年金資産に数理的評価を導入している場合は10%以下)  
、  
のうちいずれか小さい額

(注)平成19年3月に改正を行い、積立基準の緩和措置を平成23年度まで延長