

企業年金制度の普及および改善に関する提言

1. はじめに

我が国では、平均寿命・健康寿命が延伸を続け高齢期の長期化が見込まれており、定年延長や雇用延長による高齢者の就労が進みつつあるが、少子高齢化による労働人口の減少に伴い高齢者の就労は今後更に拡大するものと思われる。こうした環境下、政府は「人生 100 年時代構想会議」において、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう、更なる環境整備について議論されたところである。

また、今後デフレ脱却に伴う物価・賃金の上昇により、マクロ経済スライドによる公的年金の給付水準の調整が本格化して行くことが予想される中、高齢期の就労拡大・多様化を踏まえ、公的年金においては、年金受給開始時期の柔軟化、在職老齢年金制度の見直しなど、制度の柔軟化・改善に加え長期化する高齢期の経済基盤の充実を図るための方策について検討が進められている。

高齢期の就労による給与収入や公的年金の繰下受給による給付水準の割増によって、長期化する高齢期における一定の所得確保が可能になると期待されるが、高齢期の経済基盤の充実には、それらの補完のための自助努力が望まれ、加えて人生 100 年時代に向けた政策対応の一環として企業年金の拡充を図っていくことが求められる。

しかしながら、企業年金の現状は、適格退職年金制度の廃止や厚生年金基金制度の見直しに伴い、企業年金を実施する企業の割合は全体として減少してきた。また実施企業においては、給付水準は低下傾向にあり、終身年金の廃止や確定給付企業年金（以下、DB と記載）から確定拠出年金（以下、DC と記載）へ移行する傾向も見られる。こうした背景には、DB 実施企業の追加拠出や財務会計上の負担のみならず、制度実施や制度変更時の承認に要する時間や事務負担の重さも影響しているものと考えられる。

高齢期の安定した所得確保のためには、企業年金の拡充が有効であり、公的年金や就労所得と企業年金の多様な組み合わせを可能にするよう制度の柔軟化を図ることや、企業年金普及の阻害要因について改善を図ることが重要であると考え。また企業年金とともに個人の自助努力による高齢期の所得確保に対するインセンティブ付与は、人生 100 年時代において必要不可欠な政策と考える。

以上を踏まえ、「企業年金制度の普及」と「個人の自助努力等への支援」の 2 つの観点から提言を行う。

提言の概要

(1) 企業年金制度の普及に関する提言

ア. 給付減額の再定義

- ① 定年延長等の雇用延長時における取扱い
- ② 法改正に伴う取扱い

イ. 持続可能性の高い終身年金の構築

- ① 終身年金部分の年金給付に限定した自動調整機能の導入
- ② 保証期間の延長

ウ. 中小企業および非正規社員への DB 普及

- ① 総合型 DB を活用した加入促進
- ② 非正規社員への退職金導入支援

エ. リスク分担型企業年金の改善

- ① 制度変更時の取扱い
- ② 移行時等における掛金一括拠出規定の追加

オ. その他

- ① 行政審査の明確化（みなし承認制度の導入）
- ② 行政審査の簡素化・電子化
- ③ 企業年金に関する情報発信等

(2) 個人の自助努力等への支援に関する提言

ア. 個人の拠出に対する支援

- ① DB 加入者掛金の柔軟な拠出
- ② DC 掛金の柔軟な拠出

イ. 税制面における支援

- ① DB 加入者掛金への所得控除枠の拡大
- ② 受給時の課税の見直し

2. 提言の内容

(1) 企業年金制度の普及に関する提言

公的年金の縮小が見込まれる中、長期化する高齢期の経済基盤の充実を図るうえで、企業年金の役割は今後ますます重要になっていくものと考えられる。高齢期の就労の多様化や公的年金の柔軟な受給が実現することを期待するとともに、雇用と年金の多様な組み合わせが可能となるよう企業年金についても、制度の柔軟化や改善を図っていく必要がある。特に DB に関しては、給付の安定性の観点で優位性を持つことから果たすべき役割は大きく、その普及・拡大が望まれる。DB の普及・拡大にあたっては、実施企業の負担軽減や導入支援に資する方策が不可欠であることから、当該観点も考慮しつつ制度の改善を図っていくことが適切である。

ア. 給付減額の再定義

定年延長等の雇用延長に伴って DB の給付設計を見直す場合、たとえ金額ベースで一時金給付や年金給付の水準を維持する場合であっても、現行の取扱いでは給付減額に該当し個別同意等の手続きが必要となることから、DB 実施企業にとって負担感が強く、定年延長等の雇用延長の促進を図るにあたって阻害要因となっている。

また、定年延長等の雇用延長以外にも、例えば育児・介護休業等、関係法令の改正に伴い DB の給付設計を変更せざるを得ない場合であっても、給付減額と取り扱われるケースがある。

このように他の就労条件と一体となった給付設計の変更や法改正に伴うものでも給付減額と取り扱われることは、DB 実施企業にとっては納得感がなく負担を強いられるもので、かつ、安定的な運営にも支障がある。また DB 未実施企業から見れば制度の普及を阻害する要因となりうるため、必要な緩和策を講じ手続きについても簡素化を図ることが必要と考える。

<具体的な提言>

① 定年延長等の雇用延長時における取扱い

定年延長等の雇用延長に伴って支給開始時期を後ろ倒す場合、個々の従業員にとっては高齢期の雇用確保という面で利益を享受するものであることを踏まえ、例えば新定年時点における給付の額が旧定年時点の給付の額より減少していないものについては、給付減額に該当しないこととする（定年以外の給付設計は変更前以上である場合に限る）。なお、終身年金は支給期間が大幅に短縮されることで総受取額が減少するため、別の基準を設ける必要がある。

② 法改正に伴う取扱い

確定給付企業年金法の改正に限らず、法改正に伴う給付設計の変更については、労使合意を形成する中で従業員へ十分な説明を行う（労使合意に至るまでの経緯を示した書類に記載）ことで給付減額に該当しないこととする。

なお、現行の取扱いでは給付減額に該当する事象のうち、①のように他の就労条件とあわせて見た場合に不利益とはならないような一定の基準に合致するものに対しては、給付減額とは呼ばない新たな基準を設け、承認の基準や手続きを簡素化することなども考えられる。

イ. 持続可能性の高い終身年金の構築

長寿確率が上昇する中で安定した所得保障を確保するにあたって、終身年金の活用は有効な方策と考えられる。また、公的年金の所得代替率が低下する状況においては、終身年金の支給によってこれを補完することが期待される。しかしながら、退職金からの移行で DB を設立している企業では、通常、退職金額と保証期間の年金給付の現価（＝選択一時金の額）が等価になるように設計されており、保証期間後の給付は事業主の追加負担となりかつ長寿化リスクを負うことになる。このことから、現状 DB においては有期年金が大層を占めており、終身年金が義務付けられていた厚生年金基金から代行返上した DB においても終身年金から有期年金に切り替える企業が見受けられる。

このため、公的年金が縮小する中で企業年金が終身部分の所得確保の役割を担う場合には、以下の方策によって、終身年金の持続可能性を高め、その普及・拡大を図る必要があると考える。

<具体的な提言>

① 終身年金部分の年金給付に限定した自動調整機能の導入

規約に定める年金給付に対して、死亡率低下による終身年金現価率の増減を勘案した調整率を乗じることにより、死亡率の変動時において受給者も含めた年金給付の自動調整を行い、長寿化の進展に伴う財政的な影響の緩和を図る。その際リスク分担型企業年金と同様に、年金給付額の減額調整であっても給付減額に係る同意手続きを不要とすることにより、実施企業の負担軽減や機動的な財政運営の実現を図る。

② 保証期間の延長

年金給付の保証期間については、現行では 20 年が上限と定められているが、今後更なる高齢期の長期化に 대응べく、当該上限を 25 年又は 30 年に延長することが考えられる。当該措置は、実施企業の制度設計の自由度を高めるのみならず、高齢期における所得保障の安定化にも寄与するものと期待される。

ウ. 中小企業および非正規社員への DB 普及

平成 30 年就労条件総合調査によると、企業規模 30 人以上の企業のうち、企業年金制度を実施している企業の割合は 21.5%となっている。また、企業年金制度を実施している企業の中で、DB を実施する企業の割合は 43.3%であるものの、従業員数が少ない企業ほど DB の普及率は低い（企業規模 30 人～99 人での普及率は 30.0%である）。この要因としては、「財政的負担」や「手続き上の負担」などが考えられる。

このため、DB の普及を図るにあたっては、中小企業への対策が重要であり、そのための財政負担の軽減（追加掛金拠出リスク軽減・コスト負担軽減）や手続きの簡素化などの方策が必要である。なお、中小規模の DB では、実施企業の運営コストが相対的に割高になるなど、普及を図ることに難しい側面があることから、助成金の活用など、普及にあたっての行政による支援が必要と考える。

また老後の資産形成手段が十分に与えられているとは言えない非正規社員に対して、企業年金に加入させることがコスト負担面で困難である場合には助成金を付与するなど、多様な働き方に応じた老後資金の積立手段を講じる必要があると考える。

<具体的な提言>

① 総合型 DB を活用した加入促進

総合型 DB への加入促進を図ることは、中小企業への企業年金制度普及のひとつの解決策になりうる。そのためには事業主にとっては加入することへの、総合型 DB にとっては勧誘・加入推進を行うことへのインセンティブが必要である。例えば、中小企業の事業主に対しては掛金や事務費負担への助成を一定期間行い、総合型 DB に対しては中小企業の加入状況に応じ制度運営費用に対する助成を行うことなどが考えられる。

② 非正規社員への退職金導入支援

厚生年金適用拡大により新規に国民年金第 2 号被保険者となる層を中心に、外部積立による老後資産形成のための支援を行う。早期の資産形成を促進するために、一定金額積み上がるまでは助成金を付与し、労使一体での拠出を認める等の施策を行う。ただし、一定金額積み上げ後は既存の企業年金制度への移行を義務づける等の歯止めが必要になる。導入当初の労使の負担を軽減し、より幅広い層における老後資金積立を促進する。

エ. リスク分担型企業年金の改善

リスク分担型企業年金は、企業年金の選択肢を拡大し、その普及・拡大に資する観点から、柔軟で弾力的な給付設計を可能にするハイブリッド型の制度を実現するものとして平成 29 年 1 月に導入されたが導入事例はまだ少なく、活用されているとは言い難い状況にある。その普及・促進に障害となっていると考えられる事項については、掛金の損金算入に係る税制上の公平性や受給権の保護に留意しつつ、改善を図っていく必要がある。

<具体的な提言>

① 制度変更時の取扱い

リスク分担型企業年金の制度変更時において、他の DB からの権利義務承継や加入者の給付変更などにより、給付減額に該当してしまうケースがある（事例^{※A,B}）。受給権保護の観点から給付減額については慎重な取扱いが求められるが、制度普及の観点から財政状況が良好であり規約に定める年金額を給付できる蓋然性が高く、労使間で合意された場合は給付減額の基準を緩和することや手続きを簡素化することも考えられる。

例えば、リスク分担型への移行時の給付減額判定基準にあわせ、制度変更後の財政状況が、以下のように一定水準を充足している場合について給付減額に係る手続きを簡素化することが考えられる。

・年金資産＋掛金収入現価が、給付現価＋財政悪化リスク相当額×1/2を上回る場合

※具体的事例

A リスク分担型企業年金を実施している企業が M&A 等に伴い他の DB から権利義務を承継するケースにおいて、給付設計の変更が行われない場合であっても、個人ごとの分配金の基礎となる最低積立基準額＝積立金の額が減少する場合には、承継後の財政状況にかかわらず、給付減額に該当する。

B リスク分担型企業年金を実施している企業が就業規則の変更に伴いポイントテーブルを見直す等、加入者にかかる軽微な給付設計の変更が行われるケースにおいて、その変更に伴い加入者の給付現価が少額でも増加する場合には、相対的に受給権者の給付現価が小さくなるため、受給権者にかかる「積立金＋掛金収入現価－（給付現価＋財政悪化リスク相当額×1/2）」が減少してしまうため、（受給権者の）給付減額に該当する。

C 従来型 DB を実施する企業がリスク分担型企業年金へ移行するケースにおいて、移行に伴い給付設計の変更が行われない場合であっても、従来型 DB の積立金の額が最低積立基準額を下回る場合には、その移行後は最低積立基準額＝積立金の額となるため、結果として個人ごとの分配金の基礎となる最低積立基準額が低下し、給付減額に該当する。

② 移行時等における掛金一括拠出規定の追加

リスク分担型企業年金への移行時や他の DB からの権利義務承継時等において、移行前の積立金や受換する積立金の状況次第で変更後の個人ごとの持分(分配金の基礎となる最低積立基準額)が減少する場合、加入者等の給付減額に該当することとなる(事例^{※A,C)}。

このため、事例Bの場合も含め、必要な額を掛金として一括拠出可能とし、個人ごとの持分を維持できる選択肢を設ける。

オ. その他

DB 規約の変更については行政の承認・認可が必要であるが、概ね規約適用日の2カ月前までに申請を行う必要がある。一方、DB は企業の退職金制度の一部として実施されていることが多く、特に企業の M&A や事業再編、中小企業においては退職金制度変更予定日間際の労使合意となり申請に間に合わないケースも多い。DB の普及にあたっては、行政手続きをスリム化させ、スピーディーな行政審査を図ることが重要である。迅速な審査の実現により DB の利便性向上を図ることは、企業年金の普及の一助になるものと考えられる。

また、個人型 DC は愛称(iDeCo)を用いた周知と加入可能範囲の拡大により加入者数が急増しているところであるが、一方で企業年金制度が公的年金制度を補完するものとして有効な手段であることなどが十分認知されているとは言い難い。そのため、事業主と従業員双方に企業年金実施の意義を理解してもらうことが必要であると考えられる。

<具体的な提言>

① 行政審査の明確化(みなし承認制度の導入)

適格退職年金での運営に倣い、法及び政省令に関する法令解釈通知をより充実させ、それに沿って作成された「自主審査要領」等に基づき確認することが考えられる。審査基準の明確化を通じて、企業の DB 利便性が高まることが期待できるが、国から民間への業務移換となるため、当該運営コストについては検討が必要である。

② 行政審査の簡素化・電子化

規約変更等の承認または認可申請や届出書類に関して簡素化・電子化を行い、迅速な行政審査の実現を図る。

③ 企業年金に関する情報発信等

DB、DC の認知度は必ずしも高いとは言えず、公的年金を補完する制度として広く周知し、事業主や従業員に対して、企業年金の意義を理解してもらうための情報発信を行うことで、普及を促すことが考えられる。また、DB、DCに限らず、老後の資産形成に対する企業の取組みを評価する仕組みを作るなど、人生100年時代に向けて労使で取組む機運を向上させていくことも考えられる。

(2) 個人の自助努力等への支援に関する提言

高齢者世帯の5割強が公的年金のみで生活しているなど、高齢者世帯にとって公的年金は主な老後生活の基盤となっているが、ゆとりある老後生活に必要な費用としては不足していると言われている。また、公的年金の給付水準が将来的に2割程度低下することが見込まれており、

更には適格退職年金の廃止や厚生年金基金見直しの影響で企業年金制度を実施する企業の割合は減少してきた。このような現状を踏まえると、ゆとりある老後生活のため、個人の自助努力による老後の資産形成を支援していく必要があると考える。

ア. 個人の拠出に対する支援

DBにおける加入者掛金の拠出は、一定の制約があることや税制上の取扱いも生命保険料控除の適用にとどまっていることなどから、あまり普及していない。加入者の自助努力による上乘せ給付については、柔軟に掛金の拠出ができるような仕組みが必要であると考え。

また企業型DCにおいて、加入者がマッチング拠出で掛金を負担する場合、事業主掛金を超えることはできない。DCの掛金は給与比例であることが多く、若年層で少額、高年層で高額になる傾向がある。このため、加入者掛金としては若年層では拠出限度額まで余裕があっても少額しか拠出できず、高年層では拠出限度額を超過するため十分に拠出することができない状況が生じうる。

以上を踏まえ、柔軟かつ効率的に老後の資産形成を図ることができるよう個人の自助努力に対する支援策を講じることが必要であると考え。

<具体的な提言>

① DB 加入者掛金の柔軟な拠出

加入者の自助努力に基づく上乘せ給付部分については、加入者掛金の上限（2分の1ルール）を廃止するとともに、一定ルールのもと加入者掛金の停止・再開や減額・増額を自由に決定できるようにすることが考えられる。また、DBの加入者掛金に対する税制上の取扱いについては、後述のイ. ①のような検討が必要であると考え。

② DC 掛金の柔軟な拠出

DC単独で見た場合、現行の拠出限度額に基づくDCの給付水準は、個人の自助努力による老後の所得確保という点で十分であるとは言い難い状況にある。また、企業型DCにおけるマッチング拠出時の制約により、加入者掛金を十分に拠出することができない状況は、個人の自助努力を大きく阻害する要因ともなるため、DC拠出限度額の引き上げの実施、マッチング拠出時の加入者掛金にかかる制約の廃止を行う必要があると考える。また、拠出限度額を一律に引き上げる方法以外にも、例えば一定年齢以上の期間についてのみ、拠出限度額を引き上げることや別枠で加入者掛金を拠出可能にすることなども有効であると思われる。

イ. 税制面における支援

老後期間の長期化および公的年金の給付水準調整に伴い、企業からの退職金・年金に加え、加入者による自助努力の必要性が高まっている。また、老後の所得保障の観点からは年金での受給を選択することが不利にならないようにする必要があることから、税制面における支援を行う。

<具体的な提言>

① DB 加入者掛金への所得控除枠の拡大

現状、DBにおける掛金の加入者拠出分については生命保険料控除が適用されるが、他

に加入している生命保険の保険料額と合算して控除額が設定されているため、実質的に適用される枠が小さくなっている。一方、企業型DCでの加入者掛金及び個人型DC(iDeCo)の掛金については小規模企業共済等掛金控除の対象となり、生命保険料控除とは別枠で設定されている。加入者による自助努力への支援として、DBの加入者掛金についても、別枠の所得控除を設けるあるいは社会保険料控除を適用するなど控除枠を拡大することが考えられる。

② 受給時の課税の見直し

一時金での受給と比較して年金での受給を選択することが税制面や社会保険料負担の面等で不利になっているため、一時金での受給を選択するケースが多くなっている現状がある。年金給付の選択を促進するよう課税の見直しが必要であると考え。その際、公的年金における給付水準の調整が見込まれる中、公的年金の給付水準低下と退職所得・年金給付への増税となるような改正は避けるべきである。また、退職所得への課税見直しの場合、その前後で生じる課税額の不公平も課題になる。

以上

公益社団法人 日本年金数理人会は、
2019年4月に創立30周年を迎えます。

