

2点目は、こういった措置を仮にとるとしましても、特例的な話でございますので、対象基金をどうするかというご議論は当然であろうかと思います。例えば、これまで、掛金の引上げ等どういった経営努力をしておられたのか。あるいは、母体企業の状況や、加入員数の大幅な減少といったような状況をどう考えるかといったものが、論点としてあるだろうということでございます。

12ページでございます。「確定給付企業年金制度」の論点でございます。

1番目の論点としてございますが、「ポータビリティへの対応」ということでございます。ここで申し上げますポータビリティというのは、会社を変わられる場合、年金制度の持ち運びができるかということでございます。(注)のところに書いてございますが、各企業におきましては、厚生年金基金から確定給付企業年金、あるいは企業の中の一部のセクター、事業所での企業年金制度を変えるとといったような制度の変更につきましては、13年の企業年金改革の中でほぼ対応済みでございます。ここで問題提起させていただいておりますのは、個人の話でございます。

それでは、こういった転職された場合の年金の持ち運びの状況が現在はどうなっているかというのが下の表で書いてございます。「○」が可能、「×」はできないということでございます。

まず厚生年金基金について見ていただきますと、途中でやめられた方は、先ほどご説明申し上げましたように、中途脱退として年金原資を厚生年金基金連合会の方に移管して、老後に年金としてもらうという道がございます。ただ、それ以外に、確定給付企業年金のある企業に移られた場合、あるいは確定拠出年金のある企業に移られた場合は持ち運びができていないということでございます。

一方、確定給付企業年金の欄でございますが、これは厚生年金基金の企業、あるいは確定給付企業年金の企業に移られた場合、(注1)で書いてございますが、双方の基金間で受け渡しをしますということをおおきかじめ規約で定めている場合には、可能というふうになってございます。しかし、確定給付企業年金につきましても、確定拠出年金への移行というのはできないということになってございます。

この点につきましては、このページの下(参考)で書いてございますが、規制改革という観点からもご議論があるところでございまして、給付建てタイプの年金のポータビリティについても検討すべしというご指摘をいただいているところでございます。

13ページでございます。今、申し上げました現状を踏まえまして、具体的にどういった課題があるかというものを整理させていただいております。

まず、①でございますが、確定給付企業年金のある企業から途中で抜けられた方の年金化の問題がございます。まず(注)のところをご覧いただきたいと思いますが、厚生年金基金の場合には、厚生年金基金連合会が、いわば年金通算センターとしての役割を果たしておりまして、年金原資を受け入れ、年金化する道が開かれているということでございますが、確定給付企業年金については、現在こういった道がない。これについてどういった対応をしていくべきかということが①でございます。

②は、厚生年金基金と確定給付企業年金間の移動という問題でございます。その1つ目の「○」に書いてございますが、厚生年金基金のある企業から厚生年金基金あるいは確定給付企業年金のある企業に転職し

た場合、原資期間をどうするかという問題がございます。この点につきましては（注）のところをご覧ください
だきたいと思いますが、一般的に給付建てタイプの企業年金というのは、個々の企業の労使が合意して給付
設計がなされておりますので、ポータビリティというのは困難だと言われております。ただ、系列企業間等
であらかじめ規約を結んで移動できるようにしたいといったニーズはございます。

また、最後のポツでございますが、キャッシュバランスと呼ばれる新しいタイプのものについては、個人
別の仮想的な資産区分が可能でございますので、このキャッシュバランスが普及してくれば、ニーズも広が
っていただろうとは考えられます。こういった観点から、確定給付タイプの年金間のポータビリティをどう
考えるかということでございます。

この点につきましては、②の2つ目の「○」でございますが、厚生年金基金から確定給付企業年金へ移行
するという場合は、厚生年金基金の代行部分についてどう取り扱うかというものが技術的論点として挙げら
れます。考えられる方法といたしましては、代行部分については厚生年金基金連合会の方に移管して対応す
るといったことがございます。

14ページでございます。これは厚生年金基金や確定給付企業年金等の給付建ての企業年金から確定拠出年
金へ移行する際のポータビリティについてでございます。これにつきましても、先ほどと同様に、2つ目の
「○」でございますが、厚生年金基金から移行するケースの場合には代行部分をどう取り扱うかという点が
ございます。

以上につきまして、全体をイメージ化したものが下の図でございます。もちろん元の企業から転職先の企
業へダイレクトで移管するといったことも考えられます。その一方で、すぐに再就職先が決まらないといっ
たようなケース等も考えられますので、厚生年金基金連合会等、年金を通算化してポータビリティの仲介的
な役割を果たすセンターが必要ではなかろうかというものを図式化したものでございます。

15ページでございます。確定給付企業年金についての2つ目の論点として挙げさせていただいております
のが、「支払保証」という問題でございます。これも（注1）のところをまずご覧いただきたいと思いま
すが、厚生年金基金につきましては、各基金が拠出金を拠出して行う共済的な支払保証制度を、厚生年金基金
連合会の方で実施しております。もちろん限度額等はございます。

この支払保証につきまして、確定給付企業年金の世界でどう考えるかという論点でございます。この点に
つきましては、13年度の確定給付企業年金法制定時にもご議論があったところでございます。1つのご意見
としましては、こういった支払保証を設けますと、モラルハザードを惹起するので、適切ではないというご
意見。もう一方のご意見としましては、受給権保護を図るセーフティネットという観点から、こういった支
払保証はつくるべきだと、こういったご意見がございました。こういった両用のご意見がある中で、この問
題についてどう考えるかということでございます。

なお（注2）でございますが、アメリカでは、政府機関であります年金給付保証公社というのがございま
して、ここで倒産時等の給付義務の引受け等を行っております。これにつきまして直近の数字を見ますと、
米国でも企業倒産等の増大に伴いまして、支払事業が急増し、財政状況としては債務超過に陥っているとい

う状況でございます。

16ページでございます。「確定拠出年金制度」でございます。

1番目の論点として挙げさせていただいておりますのが、拠出限度額の見直しということでございます。確定拠出年金制度のコアの部分というのは、まさに税制上の優遇措置、非課税措置ということでございます。この拠出限度額は、こちらに挙げさせていただいておりますけれども、例えば全くほかに企業年金がない企業にお勤めの方の場合は月額3万6,000円が上限とされております。

ここの数字につきましては、上の方の「○」で書いてございますが、厚生年金基金の望ましい給付水準から定められております。この望ましい給付水準というのは、55歳以上の方の退職前給与の6割という基本的な考え方を基に、代行給付の2.7倍という1つの目標水準がございます。これを1つのベースにいたしまして、拠出時の生額ベースに換算すればどうなるかといった考え方で、今ご紹介申し上げましたような限度額が定められているということでございます。

これにつきましては、片や公的年金の給付の在り方についてもご議論をいただいているところでありまして、その動向も見つつ、この確定拠出年金の限度額の問題についてどう考えていくのかというのが1つの論点であろうかと思われまます。

2として、「制度的事項」ということで、確定拠出年金に係りますいくつかの事項を挙げさせていただいております。1つ目が「マッチング」と呼ばれるものでございます。我が国の企業型の確定拠出年金制度では、拠出するのは事業主のみとされております。これにつきまして、従業員本人も事業主と併せて拠出するマッチングが可能になるように制度を見直すべきではないかというご意見がございます。

ただ、この点につきましては、確定拠出年金制度の法制定時にも、税制上優遇措置を行うのであれば、それは貯金といったような形態ではなくて、年金というのにふさわしい形態でなければならないといったご議論があったところでございます。

こういった観点から、下の方の「○」でございまして、従業員ご本人が任意に上乗せをする仕組みにいたしますと、年金というよりは、貯金ではないかと考えられ、マッチングというものは現在認められていないということでございます。

ちなみにアメリカの401kプランではマッチングと呼ばれるものがございまして、あくまで税法上の位置付けとしては、事業主拠出と位置付けられていると承知しております。

17ページでございます。制度的事項の2つ目の論点として挙げさせていただいております「中途引出し」という問題でございます。現在、確定拠出年金を途中で引き出す要件は非常に限定的に設けられております。具体的要件は(注)のところで書いてございますが、加入期間が極めて短い場合、あるいは専業主婦になられて確定拠出年金に加入できなくなる場合について特例的に認められております。この点につきまして、中途引出しをより容易にすべしというご意見があるところでございます。これにつきましても、法制定時ご議論があったところでございますが、中途引出しを容易にいたしますと、貯金と何ら変わらないのではないかと、そういうことであれば、税制上の優遇措置を伴いますこういった確定拠出年金制度として位置付けがたいの

ではないか、こういったご議論があったところでございます。

なお書きですが、少額資産しか有しておられないような方の場合、現在の運用状況をかんがみますと、手数料はそこそこかかりますので、資産の減少といった事態にもなりかねないといった状況がございまして、ここについては議論が必要ではないかと思われまます。

最後、3点目として挙げさせていただいておりますのが、「3号被保険者の取扱い」でございまして。現在3号被保険者は、確定拠出年金の加入対象外となっております。これにつきましては、1つはそもそも公的年金制度におきまして、自ら保険料を負担しておられないという点、もう一つは、専業主婦の方が典型事例かとは思われますが、そもそも税制優遇をしようと考えた場合にも、所得自体がないのではないかと、こういったご議論がございまして、対象になっていないということでございます。

ただ、これにつきましても、現在公的年金について、3号問題についてもご議論いただいているところでございまして、それを踏まえ、確定拠出の世界でどう考えるかということであろうかと思われまます。

18ページでございます。ご紹介だけにとどめさせていただきたいと思っておりますが、今、ご説明申し上げました制度以外の周延的な私的年金の状況について簡単に概要を記述したものでございます。

まず適格退職年金、これは税法上の措置でございます。これにつきましては、先ほどご説明申し上げましたように、10年以内に廃止されるということになっております。現実問題としても減少傾向にございます。

2つ目が、国民年金基金でございます。これは自営業の方の2階、3階に相当する部分でございまして、都道府県単位あるいは職域単位で設立されております。

そして、財形年金でございます。

一番下が、純粋に民間の生保会社、郵便局等がやっておられます個人年金の領域でございます。

最後、19ページでございますが、これはもう少し外縁を広げまして、退職金の領域でどんな制度があるかというご紹介でございます。

まず1つは、中小企業退職金共済ということでございます。中小企業向けに社外積立で行う制度でございます。

2つ目が、特定退職金共済ということで、商工会議所等の団体が行うものでございます。

3つ目が小規模企業共済でございまして、これは小規模企業の事業主さんに向けた制度でして、事業主の退職金制度というふうと呼ばれております。

最後はそれぞれの会社でございます社内留保型の退職金でございます。

以上でございます。

○ 宮島部会長

ありがとうございました。それでは、本日、企業年金に関して、井手委員、岡本委員、堀委員、矢野委員、若杉委員からご意見をいただいております。このうち、井手委員、岡本委員、矢野委員は連名でいただいておりますので、岡本委員から代表してご説明していただきたいと思っておりますが、若杉委員、お時間にご都合があれば、最初にまず意見書の説明していただければと思っております。

○ 若杉委員

勝手に申し訳ありませんが、一番最後の1枚を読ませていただきます。

1. 公的年金、基金年金、および個人年金という年金の三本柱は、個人の退職後の所得を保証するという意味では目的は同じであるが、原資を拠出する動機は、①公的年金では相互扶助、②企業年金では、業績向上を目的とする従業員へのインセンティブ、③個人年金では自助努力ということでそれぞれ異なる。年金財政を安定化し、受給権を確保するためには、この動機を合理的、効率的に満たすような制度が不可欠である。
2. 企業年金は、2001年に確定拠出年金が導入されるまでは、企業内の終身雇用で代表される長期雇用制度を前提に、確定給付型年金のみが制度的に認知されてきた。ポータビリティは乏しいが、年功序列の下で長く同一企業にいるほど有利になる確定給付型年金は、長期雇用を促進する絶好の企業年金制度であった。
3. しかるに、グローバル化および技術進歩の進展により、企業の経営環境の変化は急速になり、企業が必要とする人材も絶え間なく変化している。一方で、従来どおり企業に長くいることが望ましい人材がいると同時に、他方では、企業にとって一定期間だけ必要であるという人材を増加している。このことは、人材の流動化を意味し、確定拠出型年金の導入はまさに時宜にかなったものであった。確定拠出型の年金は、従業員にとって年金資産運用のリスクを従業員が負うというデメリットがある反面、ポータビリティが確保されており、人材の流動化を阻害しないからである。
4. 繰り返しになるが、現代の企業は、一般に、固定的な人材と流動的な人材の両方を同時に必要としている。一方、従業員の中にも、従来通り長期雇用を望む人材が依然としているが、むしろ固定されていない雇用を望む人材も増加しつつある。両者のニーズを満たす最適な制度は、一つの企業の中で、企業あるいは従業員のニーズにより、従業員一人一人が、確定給付型年金と確定拠出型年金の最適な組み合わせを選択できる制度であろう。
5. 確定給付型年金のポータビリティが現状のままであれば、この選択問題の本質は、確実な給付とポータビリティとのトレードオフ問題である。他方、制度が改められ確定給付型の年金においても、ポータビリティが確保されるならば、この選択の問題は、企業、従業員のいずれが、みずから運用のリスクをとり、そのリターンを享受するかという問題である。
6. いずれにせよ、企業にとっても従業員にとっても、どれだけを確定給付型年金にし、どれだけを確定拠出型年金にするのが最適かは従業員ひとりごとに異なる。企業が、年金のために従業員一人ごとに出せる拠出額は一定の方式で定め、その額の中で、いくらを確定給付型年金の原資に振り向け、いくらを確定拠出型年金の原資に割り当てるかは、従業員と企業との交渉によって決められる方式が望ましいと考えられる。その意味で、現行の制度のように、確定拠出型年金の拠出限度額を、他の制度との組み合わせ方を考慮しているとはいえ、固定的に決めているのは望ましくない。
7. 企業年金の異議を、従業員へのインセンティブとしてきちんと性格付けるとともに、その定義と整合的な制度に再構築することが必要があると思う。

ということでして、今は確定給付型年金と確定拠出型年金が全くインディペンデントに存在しているわけ

ですが、それを全体としてとらえて、企業にとっても、従業員にとっても、自分の望ましい比率で持てるような、そういうフレキシビリティが必要なのではないか、そういう意見でございます。

以上です。

○ 宮島部会長

ありがとうございました。それでは、今度は岡本委員に代表してご説明いただきたいと思います。

○ 岡本委員

今日、制度のご説明と、課題、論点のご提示をいただいたのですが、私の方からご説明させていただきます内容は、今日ご提示いただきました論点に対する見解と、従来から経済界なり産業界の皆さんが共通的に要望しておられたような問題点の整理でございます。ひとつその点、ご理解賜ってお聞きいただきたいと思っております。

まず、年金税制でございますが、第1番目は、公的年金等の控除につきましては、原則として廃止すべきである、このように考えております。これは従来から給付と負担の問題で、この審議会でも議論してきたわけでございますが、現役に比べて相当余裕のある高齢者層も出てきているという現在の社会情勢を踏まえて、このように考えているわけでございます。

第2番目は、特別法人税について廃止をしていただきたいという要望でございますが、これは従来から産業界、経済界から共通して要望しております。これは運用時非課税の原則にかんがみてぜひともご検討をいただきたいと思っております。

3番目でございますが、当局のご努力によりまして、平成13年に確定拠出年金法が立派にできたわけでございますが、この5年間の運用を見ながら、また論点を整理して法の内容の整備をしていくことになってございます。その中で、拠出限度額につきましては、やはり自助努力を支援するという視点からは、今の金額ではやはり低いのではないかと理解をしております、この引上げをお願いしたい。今日、マッチングにつきましては、貯蓄かあるいは年金の原資の拠出かというようなご提議もございました。その辺の性格論の議論というのは、これからやっていく必要がございますが、できればご本人の自助努力をサポートするような格好で確定拠出年金があればいいと、こんなふうに思っております、マッチング拠出につきましても、ぜひとも道を開いていくべきではなかろうか、こんなふうに思っております。

第4でございますが、確定給付の企業年金でございます。厚生年金基金と確定給付企業年金とで、拠出に対する税の取扱いが全く違います。もちろん年金制度そのものが違いますので、いろんな考え方がございますが、できれば、確定給付の企業年金の中で自助努力で拠出しておられる方々の本人の拠出につきましても、課税上、配慮をしていただこうかと、こんなふうに考えておるわけでございます。

次に2ページでございます。制度運営ということでございますが、現在の制度は経済が成長し生産性が上がっている環境の中ででき上がっております、これから10年、15年あるいは20年を展望しますと、その前提条件が相当変わってきているということを理解しなければならず、既存の制度の設計の変更等々も含めて、経済情勢の変化に柔軟に対応できるようにしていくべきではなかろうか、こんなふうに思っております。

それから、これは極めて実務的なことですが、先般の企業年金法の中には、手続についても非常に厳格な規定がいろいろとございますが、内容の本質とあまり関係ないような手続上の問題であれば、できるだけ簡素な制度運用ができるようにしてはどうか、こんなふうを考えております。

4番目に免除保険料でございます。今日ご説明がございましたので、これから議論していく必要があるわけですが、厚生年金基金の健全性を維持し、今後とも維持していただく企業が多い方がいいだろうと、こんなふうを考えておりますので、免除保険料の凍結については、解除していくというような方向で、今後議論はしていきたいと思っております。ただ、厚生年金本体の保険料の引上げと絶えずリンクさせた議論ではなく、これはこれとして議論していくというようなことも必要ではなかろうかと思っております。

今日はあまり具体的なお説明にはなっておりませんでした。厚生年金の代行返上につきましては、これからどのような条件で代行返上が可能なのかということが具体的に決められていくようになっていくわけでございます。その条件次第では、時期によって有利、不利が生じます。これでは混乱いたしますので、そのあたりについては配慮した取扱いを決める必要があるだろうと思っております。

5と6につきましては、特にご説明する必要はございませんが、特に6の支払保証制度のところにつきましては、先般、確定給付企業年金の議論が行われましたときから、モラルハザードについては、懸念しております。軽々に支払保証制度をつくることについては、極めて慎重といたしますか、できれば私どもは反対と考えております。

以上でございます。

○ 宮島部会長

ありがとうございました。あと、堀委員から意見書が出ておりますが、本日はご欠席でございますので、企業年金に関する部分についてだけ、事務局からご紹介いただければと思います。

○ 高橋総務課長

堀委員からは、「企業年金等」・「公的年金等に係る税制」についての意見をいただいておりますが、関連部分だけご紹介申し上げます。

第1 企業年金等について、全体的な意見。

企業年金・個人年金の充実を図る施策が必要で、①少子高齢化が進む社会では、自助努力・企業努力が必要、②公的年金の給付水準の引下げに対応する。政策の例としまして、①確定拠出年金の拠出限度額の引上げと②特別法人税の廃止が挙げられております。

個別の制度についてのご意見ですが、

2 厚生年金基金について

- ・免除保険料率引上げの凍結を解除する。
- ・平成16年の改正による将来の免除保険料率には、予定 利率の引下げ・死亡率の改善・給付引下げ分を反映させる。

- ・免除保険料率凍結期間中、予定利率の引下げ・死亡率の改善・給付引下げ分を免除保険料率に反映させ得なかった分を、厚生年金本体と厚生年金基金の間で調整する。
- ・免除保険料率の上下限を撤廃する。
- ・免除保険料率の見直しに当たって、最低責任準備金の見直しも必要。
- ・厚生年金基金が解散した場合の最低責任準備金は、厚生年金基金連合会にはなく、国に移換すべきではないか。

3 確定給付企業年金についての意見

- ・確定給付企業年金のポータビリティの実現は困難な面があるが、厚生年金基金連合会による中途脱退者の通算制度の拡大、企業型・個人型確定拠出年金への資産移換といった形で、できるだけ年金として受け取ることができるようにすることが必要。
- ・確定給付企業年金について支払保証制度を設ける必要があるのではないか。

4 確定拠出年金についての意見

- ・年金として受け取ることを条件に、マッチング拠出を認めるべきではないか。
- ・課税されていなかった分を納税することを条件に、途中引出しを認めるべきではないか。
- ・第3号被保険者も制度の対象にすべきではないか。これに対しましては、①確定拠出年金の対象となっていた第1号・第2号が第3号になった場合に、継続して掛金が納められないのは不都合、②自助努力により老後に備えるのは望ましい、という理由を挙げられております。

そのほか、企業年金関係の税でございますが、2ページにまいります。第2 税制ですが、3、4、5が企業年金の関係の税制でございます。

3 特別法人税

- ・特別法人税を廃止する一廃止には公的年金等控除の見直しが必要。

4 確定拠出年金

- ・拠出限度額を引き上げる。

5 一時金

- ・一時金として受給する場合の課税を、10～15年の有期年金として受給する場合の課税と同じにすべきではないか。←年金として受給する場合と比べて課税が不公平。

こういうご意見をいただいております。

○ 宮島部会長

ありがとうございました。今回、本格的に議論するのは初めてでございますし、企業年金については、制度的にも少し複雑な面もあり、特に税制との関わり合いが非常に大きいので、何かご意見があれば、ぜひ伺っておきたいと思っております。いかがでしょうか。

それでは、近藤委員、小島委員、渡辺委員の順で発言をいただきたいと思っております。

○近藤委員

本日、ペーパー用意できなかったんですけども、技術的な問題にも関わりますので、次回までにペーパーを用意したいと思います。

まず、企業年金制度を取り巻く環境というのは、皆さん既にご承知のとおり非常に厳しく、企業年金危機と言われるような時代になっています。企業年金は、機関投資家として、資本市場を通じまして投資を行っております。ですから企業年金の規模が縮小するという事は、企業にとりまして、資金調達の道を狭め、マクロ経済的に見ても決して好ましい状態ではないというふうに考えております。

老後の所得については、公的年金、企業年金、自助努力による個人年金によって充足するという事になりますが、この役割と度合につきましては、個人個人の欲求により非常に多様化しております。現在議論しております公的年金の改革の方向によっては、年金の水準として所得代替率の低下も考えられ、結果としまして企業年金への期待は高まります。

ただ、企業年金の置かれています現状は大変に厳しいもので、これを理解した上で、公的年金の改革と併せてより信頼の置ける制度にする必要があります。例えば基金制度については、これまで凍結されてきた事柄への対応を明確にし、また、税制適格年金を含めた企業年金制度全体について、普及策を検討する必要があります。

諸外国の例では、こういう低金利の状況の中、企業経営の戦略の大切な柱である人事戦略の中で企業の再構築を図り、従業員給付に関する見直しが積極的に進められております。ですから、日本でももう一度体系を整理した上で、積極的に退職給付の見直しを展開していく必要があるのではないかと思います。

老後の所得保証機能として最も必要とされる終身年金にプラスアルファして支給するこの代行制度をいま一度明確に位置付けて、その役割と機能について、再検討して大切に育てていきたいと考えております。世界的にこういう低金利が続く中で、年金のコストが賃金等に比較しまして、相対的に上昇する傾向があります。その中で受給権の保護をどう図るか、財政運営をどのように行うか、非常に重要な課題であります。

本日いろいろご説明いただきました内容その他を含めまして、免除保険料率の考え方、諸計算利率と市場利回りとの連動などにつきまして、後ほどペーパーを出させていただきたいと思っております。それぞれ大変重要な点なので、ぜひ改善する方向で進めていただきたいと思います。

最後に、この企業年金危機を起こした1つの原因であります企業年金制度、特に代行制度を再構築するためにも、企業会計基準の修正を早急に実施すべきであると考えております。以上です。

○ 宮島部会長

はい、わかりました。それでは、小島委員、どうぞ。

○ 小島委員

私も今日はペーパーを用意できなかったものですから、発言した内容を整理して、改めてまた文章で意見書として出したいと思っております。

企業年金の基本的な考え方でありまして、私どもとしましては、公的年金と企業年金、すなわち私的年金の役割を明確にすべきだと思っております。厚生年金基金の持っている代行制度の役割をどう考え

るかということになりますけれども、基本的には公的年金の一部を企業年金に肩代わりさせるということはやめるべきだと思っております。そういう意味では、代行制度の廃止が必要です。この点、前回の企業年金法の改正で、代行を返上できることにしたことについては一歩前進かと思えます。基本的には代行は厚年本体に戻して廃止すべきであり、企業年金は私的年金としての役割を担うべきだと思っております。

そういう中で、今日いただいております資料の中で、いくつか課題として気がついたところを述べておきたいと思っております。

まず厚生年金基金制度の保険料凍結の解除の問題です。これについては、予定利率について、本体の保険料凍結に伴って基金の免除保険率等も凍結されております。ここは質問なのですが、本体は予定利率を5.5%から4%に引き下げたわけですが、なぜ基金は5.5%のまま据え置いたのか。多分これは予定利率を引き下げると免除保険料率を上げなければならないからではないかと思えます。本体の厚生年金の保険料率を凍結している中で、その調整をどう図るかという判断があったのだらうと思えます。その辺の事情、判断について、お答えいただきたいです。

それと基金の解散についてです。確かに解散が増えていますが、積立不足、最低責任準備金が不足している状況で解散もできないという基金もいくつかあると伺っております。そういった場合の対応策として、11ページに課題として出されている、不足分を分納して支払うという考え方も検討は必要かと思えます。ただ、その際に、果たして分割して支払うだけのきちんとした返済計画が担保されるのか、あるいは分納している間に母体企業が倒産してしまった場合、それは誰が保証するのかという問題もありますので、その辺も含めた検討が必要ではないかと思えます。

また、納付すべき額の特例措置ということで、準備金が不足している基金については、準備金を少なくできる特例の考え方がここで示されております。そういうことを考えた場合に、積立金を満たしている基金は準備金をそのまま支払うということで、不公平感が出てこないのかと思えます。まさにここはモラルハザードの問題として少し検討する必要があるのではないかと考えております。

次に12ページの確定給付企業年金についてですけれども、13ページで課題等が出されております。日本の企業年金は、これまで確定給付企業年金が中心でしたが、その性格は、大方退職一時金を年金化したものということです。それは賃金の後払いと言った方が正確だと認識しておりますので、これについては、中途退職者の通算制の問題について考えることも必要ではないかと思っております。

それと確定給付企業年金相互間のポータビリティの問題を解決できるような仕組みを考えるべきではないかと思えます。その場合に、どこが受け皿になるかということが問題になるわけですが、例えばここでは厚年基金連合会が想定をされておりますけれども、それも1つの考え方ではないかと思っております。また、15ページの支払保証制度は企業年金法の法案改正のときにも私たちは主張してきましたけれども、確定給付企業年金については、支払保証制度をきちんと位置付けるべきではないかと思えます。アメリカの事例が出ておりますけれども、ドイツ、イギリスなどでも、一定の企業年金の支払保証制度を持っておりますので、ドイツやイギリス等の事例なども参考にしながら検討すべきだと思っております。