

企業年金等について

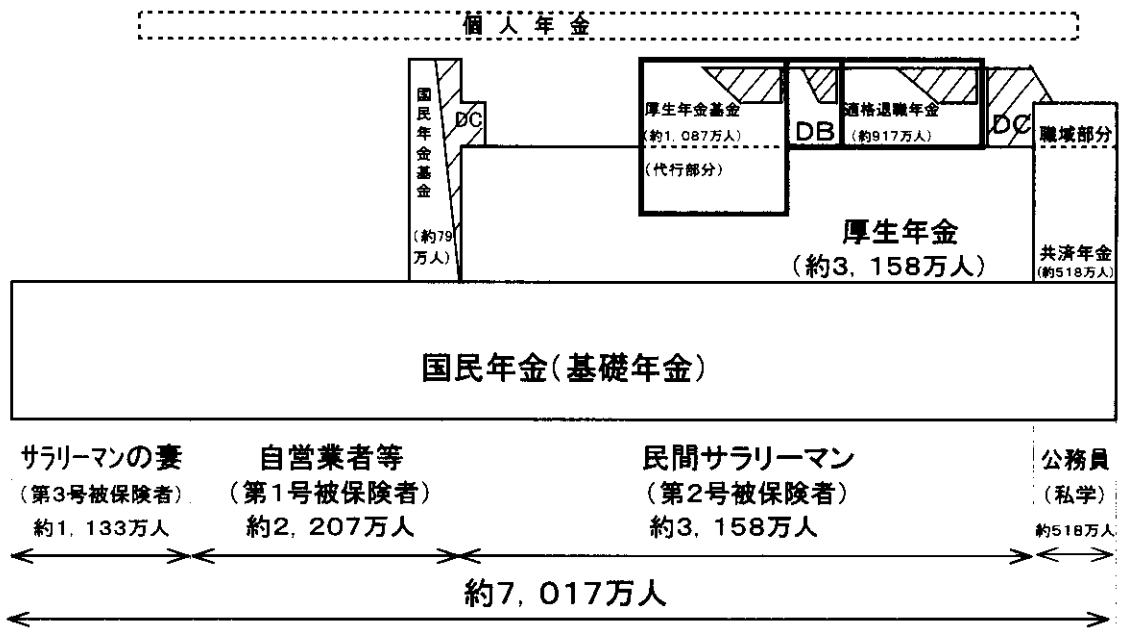
I. 企業年金等の全般的状況	1
II. 厚生年金基金制度	
1. 免除保険料率の凍結問題への対応	3
2. 厚生年金基金の解散への対応	9
III. 確定給付企業年金制度	
1. ポータビリティへの対応	12
2. 支払保証制度	15
IV. 確定拠出年金制度	
1. 拠出限度額の見直し	16
2. 制度的事項	16
(参考) その他の私的年金等	18

I. 企業年金等の全般的状況

1. 企業年金等の役割

- 高齢期の生活の基本部分を支えるものは公的年金であるが、高齢期の生活は個人によって様々であり、企業年金等は、公的年金を補完して多様化した老後生活のニーズに対応。
- 公私それぞれの役割を踏まえ、公的年金を土台として、両者を組み合わせて老後の収入を確保。

(年金制度の体系)

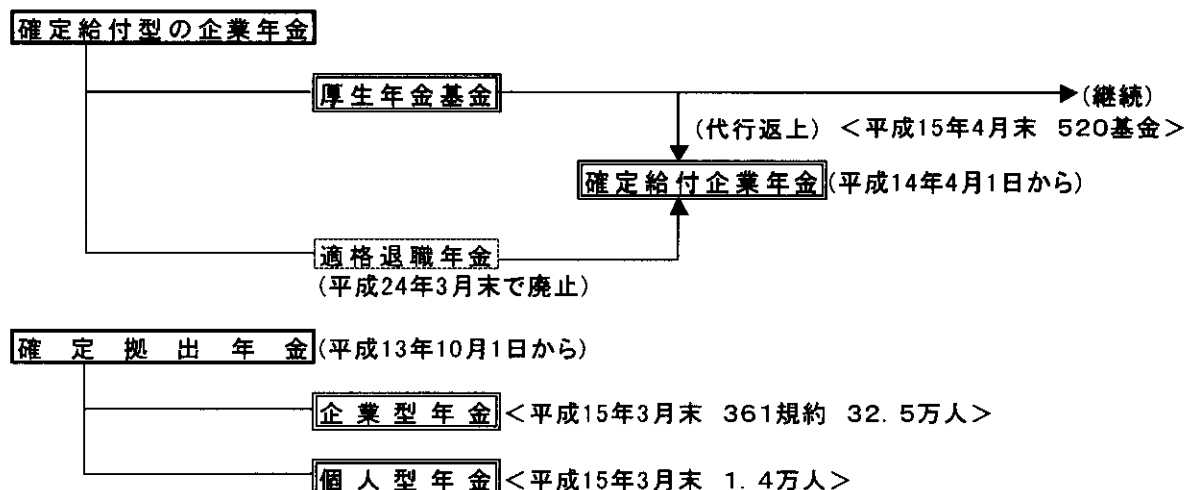


(注1) 図中の加入者数は平成13年度末現在
 (注2) ・ 確定拠出年金(DC)加入者は企業型32.5万人、個人型1.4万人(平成14年度末現在)
 ・ 確定給付企業年金(DB)加入者数は11万人(平成14年度末現在で承認時の予定加入者数)
 ・ 個人年金は生命保険の個人年金保険等の契約件数で約2,300万件(平成14年度末現在)
 (注3) 厚生年金年金基金、確定給付企業年金、適格退職年金、確定拠出年金は複数の制度を持つ場合あり

2. 制度改革後の企業年金等の状況

- 平成13年に制定された確定給付企業年金法及び確定拠出年金法により、厚生年金に上乘せする企業年金は、厚生年金基金のほか、確定給付企業年金、確定拠出年金等に多様化し、様々な組み合わせの選択が可能。

平成13年の制度改革



3. 取り巻く状況

(1) 運用環境の悪化

厳しい経済状況の中で資産運用の環境が悪化している。厚生年金基金については3年連続のマイナス運用という危機的状況にあり、将来給付に必要な資産に対する積立不足が増大。

厚生年金基金の運用状況

11年度	12年度	13年度	14年度
13.1%	▲ 9.8%	▲ 4.2%	▲12%程度見込み

(注) TOPIXの収益率

11年度	12年度	13年度	14年度
35.5%	▲24.6%	▲16.2%	▲24.8%

(2) 雇用・退職制度の変化

雇用の流動化が進む中で、一般に長期勤続を前提とした退職給付制度だけではなく、労働移動にも適合できる退職給付制度が求められるようになり、企業年金のニーズも変化。

Ⅱ. 厚生年金基金制度

1. 免除保険料率の凍結問題への対応

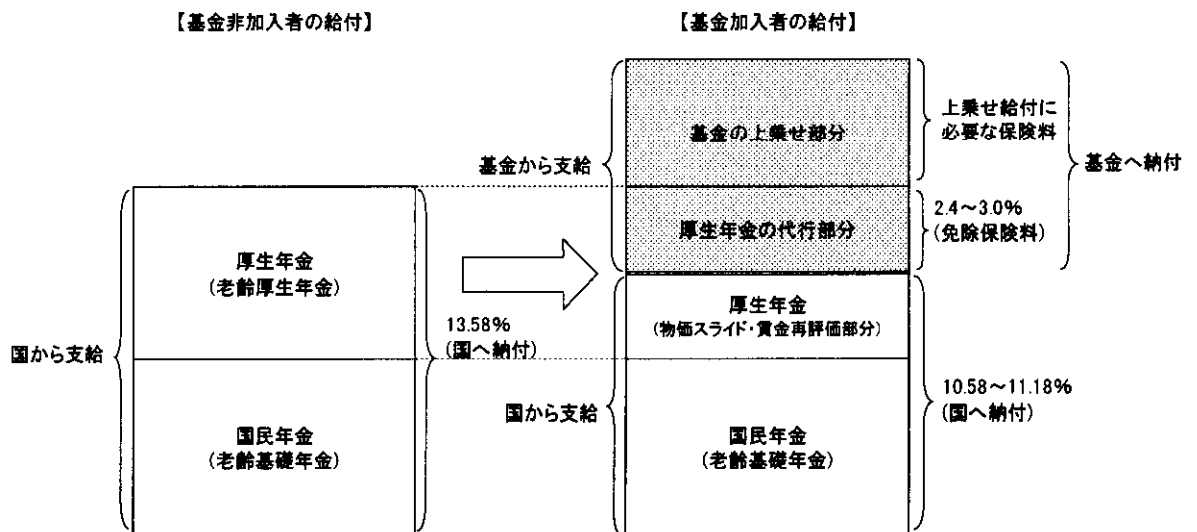
(1) 免除保険料率等の現状

① 免除保険料率の仕組み

- 免除保険料率は、厚生年金基金が将来の代行部分の給付に必要なとなる費用（給付現価）を、現時点から将来にわたり一定の保険料率（平準保険料率）によって賄うとした場合に必要水準に設定し、厚生年金本体の保険料から控除して基金の収入とするもの。
- 従来、厚生年金本体の改正（財政再計算）に併せて、その時点での平均寿命、予定利率等を考慮し、免除保険料率も見直し。
- 平成12年改正では、厚生年金本体の保険料率の引上げが凍結されたため、これに連動し、免除保険料率も凍結。

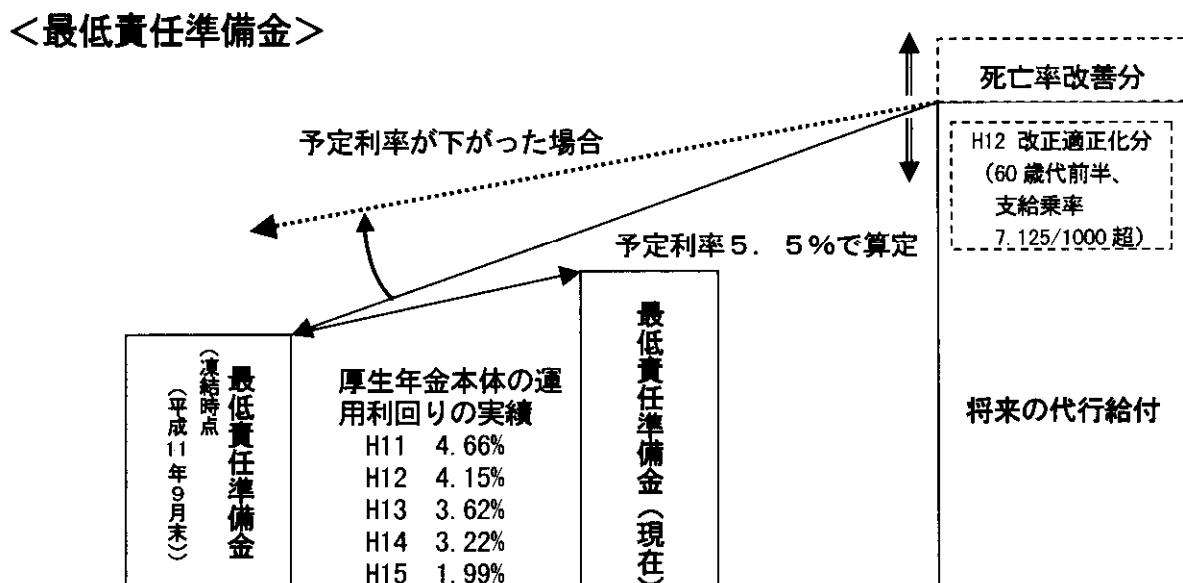
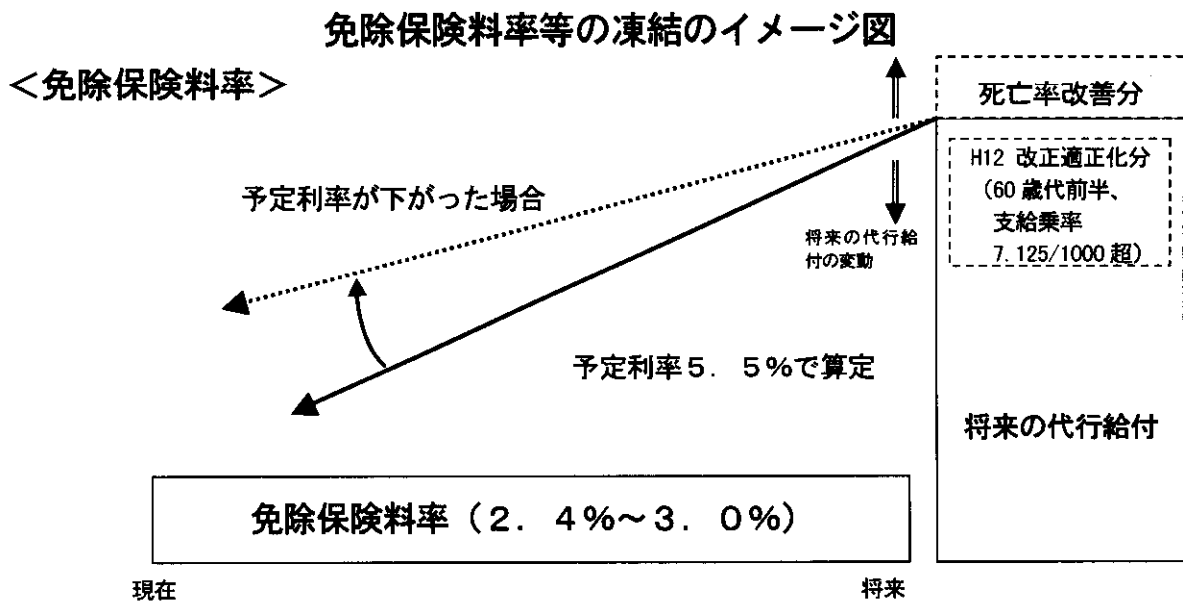
(注) 免除保険料率の凍結に伴い、最低責任準備金（代行給付義務に相当する額）も平成11年9月末時点で凍結し、以降、免除保険料等の収入を加算、代行給付費等の支出を控除の上、厚生年金本体の運用実績で付利。

厚生年金基金の仕組み



② 凍結の状況

- 免除保険料率等の凍結は、次のような影響がある。
 - ・ 直近の平均寿命、厚生年金本体の予定運用利回り等の運用環境の状況等に対応していないため、厚生年金基金には、事前積立に必要な免除保険料となっていない。
- 免除保険料率の凍結解除に際しては、厚生年金本体の保険料率引き上げ、本体財政の状況との関係をどのように考えるかが大きな問題。



※ 具体的には、当期末の最低責任準備金は、前期末の最低責任準備金に免除保険料の収入を加え、代行給付の支出を控除し、厚生年金本体の運用利回りの実績により付利。将来の代行給付は過去の加入期間に対応するもの。

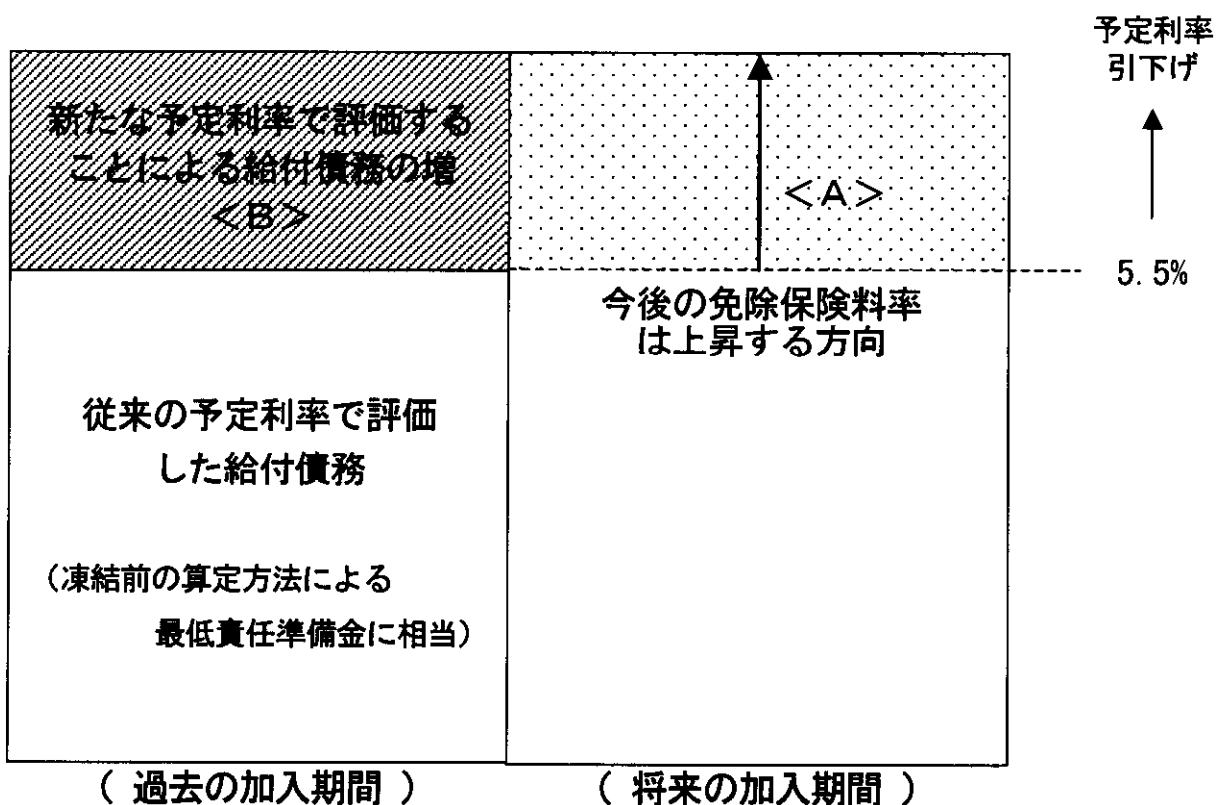
(2) 予定利率の変更

- 現在まで、免除保険料率や最低責任準備金算定上の予定利率は、5.5%。平成12年改正で、厚生年金本体の予定運用利回り（名目）は4%となったが、免除保険料率等の凍結に伴い、免除保険料率算定上の予定利率は5.5%のままとなっている。
- 仮に、凍結を解除し、予定利率を引き下げて、代行給付の給付債務等を新たな予定利率で評価することとした場合
 - ① 今後の免除保険料率は上昇する方向 <A>
 - ② 過去の加入期間に係る給付債務（凍結前の算定方法による最低責任準備金に相当）も増大する方向
 が生じるが、どう対応するか。

(注1) 予定利率の引上げ局面では①や②とは逆の状況が発生。

(注2) 凍結期間中の最低責任準備金については、厚生年金本体の実績運用利回り（名目）で付利する仕組みであり、予定利率（5.5%）と厚生年金本体の実績運用利回り（名目）との乖離分も自動的に調整されるものとなっている。

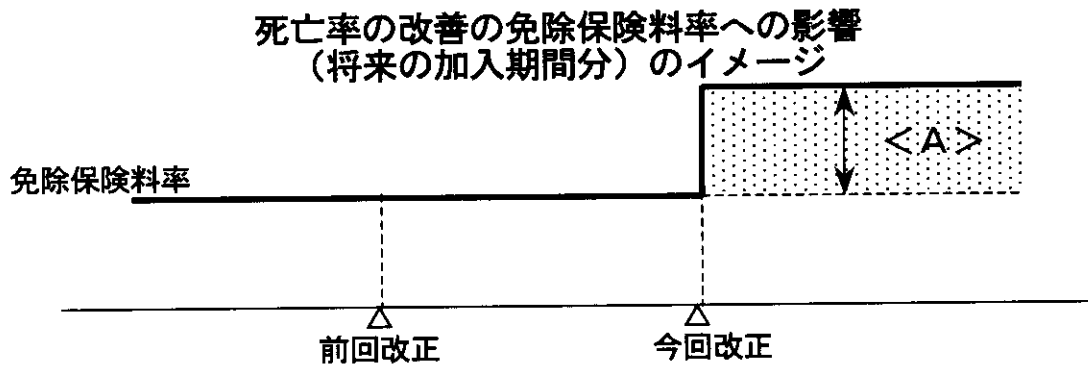
予定利率変更（引き下げ）による影響のイメージ



(3) 死亡率の改善

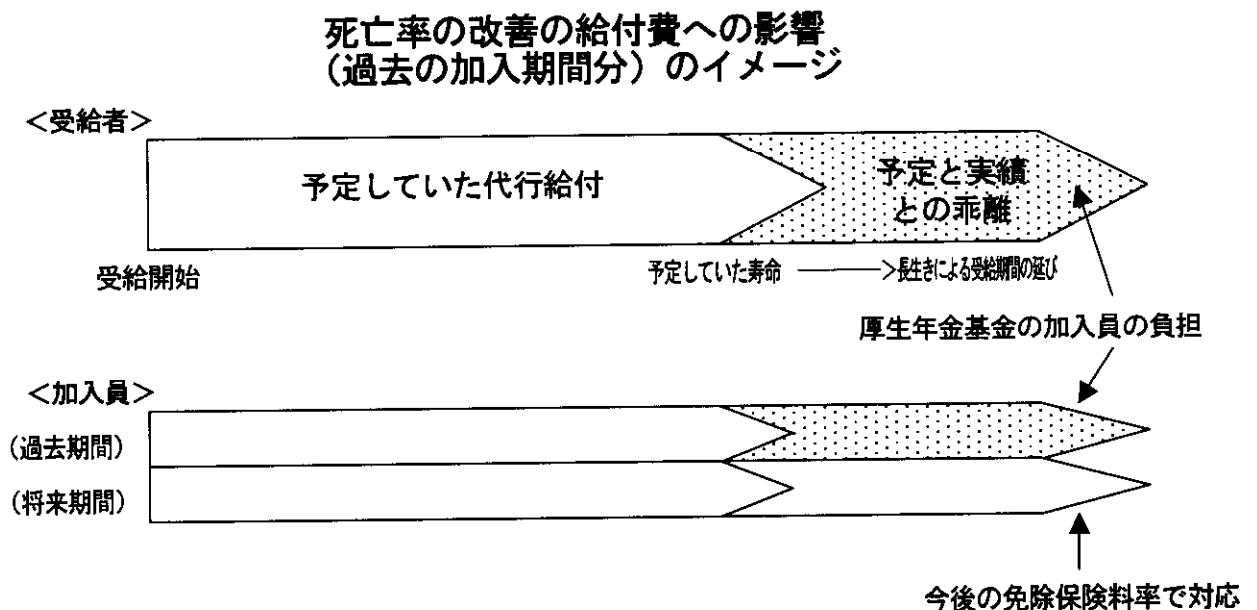
① 将来の加入期間分

- 従来の免除保険料率の改定においては、死亡率の改善分は、将来の加入期間分について、改正後の免除保険料率に反映（免除保険料率の上昇要因）。ただし、平成12年改正では、免除保険料率凍結により、直近の死亡率改善が免除保険料率に反映されていない。
- 従来と同様、今回改正における死亡率改善分を将来に向けて反映させる必要があると考えられるがどう対応するか。（免除保険料率の上昇要因）



② 過去の加入期間分

- 死亡率の改善は、受給者も含め過去の加入期間分の代行給付を増大させる（死差損）が、これについて、どう考えるか。



(4) 免除保険料率の上下限

- 従来、免除保険料率は全基金一律であったが、平成6年改正において、(平成8年4月から)各厚生年金基金の代行給付のコストに応じて厚生年金基金ごとに個別に設定することが原則とされた。

(注) 例えば、年齢構成の高い厚生年金基金では受給までの運用の期間が比較的短い
ため代行コストが相対的に高くなる傾向。

- その際、円滑な移行を図る観点から、当分の間の措置として、上下限(2.4%~3.0%)が設けられた。(平成6年改正法附則)

- 現在、上下限に収まらない厚生年金基金が2割程度存在するが、この問題をどう考えるか。

免除保険料率の分布

	平成8年4月1日現在		平成15年4月1日現在	
合 計	1,886	(100.0%)	1,163	(100.0%)
24 ‰	278	(14.7%)	89	(7.7%)
<うち23‰以下>	<131>	<6.9%>	<50>	<4.3%>
25 ‰	200	(10.6%)	91	(7.8%)
26 ‰	289	(15.3%)	137	(11.8%)
27 ‰	320	(17.0%)	180	(15.5%)
28 ‰	309	(16.4%)	203	(17.5%)
29 ‰	186	(9.9%)	212	(18.2%)
30 ‰	304	(16.1%)	251	(21.6%)
<うち31‰以上>	<181>	<9.6%>	<143>	<12.3%>

(注1) <>内は、代行保険料率(1‰未満を四捨五入したもの)が23‰以下又は31‰以上
のもの(再掲)である。

(注2) 平成8年4月1日現在は、仮に総報酬ベースで算定したとした場合の推計値である。

(注3) 平成15年4月1日現在の数値には、同日までに将来返上を行った厚生年金基金は含ま
れていない。

(5) 最低責任準備金

- 免除保険料率を見直す場合（基金の代行範囲、予定利率、死亡率等）、見直しの内容によるものの、これにあわせて、最低責任準備金も見直すこととするかどうか。
- 仮に見直すこととした場合、個々の基金ごとでみると、現行の凍結中の最低責任準備金と見直し後の最低責任準備金との間にギャップが生じ得るがこれをどう考えるか。

(参考) 厚生年金基金連合会への対応

- 厚生年金基金連合会は、中途脱退者や制度終了時の引受けを行っているが、連合会についても厚生年金本体の予定運用利回りの引下げ、平均寿命の伸び等に関し、厚生年金基金の場合と同様の課題があり、これらについて対応が必要

2. 厚生年金基金の解散への対応

(1) 解散基金の状況

- 近時の経済の低迷による運用環境の悪化や母体企業の経営悪化等を原因に、解散する基金が増加。

最近の解散基金の状況

	～H6'	H7'	H8'	H9'	H10'	H11'	H12'	H13'	H14'	計
総数	18	1	7	14	18	16	29	59(1)	73(9)	235(10)
単独型・連合型	16	0	3	11	16	13	27	56(1)	57(9)	199(10)
総合型	2	1	4	3	2	3	2	3(0)	16(0)	36(0)

(注) () は、解散のうち確定拠出年金への移行によるもの。

(2) 厚年基金の財政状況

- 近時の資産運用の悪化に伴い、資産（積立金）の額が最低責任準備金を下回っている基金（いわゆる代行割れ基金）が急増。

基金の積立状況

(平成14年3月末現在)

純資産額 ／最低責任準備金 (積立水準)	計	基金の積立状況	
		単独型・連合型	総合型
～0.5	0 [0]	0 [0]	0 [0]
0.5～0.6	1 [1]	0 [0]	1 [1]
0.6～0.7	0 [0]	0 [0]	0 [0]
0.7～0.8	12 [11]	3 [2]	9 [9]
0.8～0.9	50 [50]	5 [5]	45 [45]
0.9～1.0	201 [185]	38 [23]	163 [162]
1.0未満計	264 [247]	46 [30]	218 [217]
1.0～1.1	242 [213]	46 [25]	196 [188]
1.1～1.2	193 [159]	65 [37]	128 [122]
1.2～1.3	108 [78]	59 [30]	49 [48]
1.3～1.4	82 [56]	63 [37]	19 [19]
1.4～1.5	60 [32]	54 [26]	6 [6]
1.5～1.6	43 [24]	38 [19]	5 [5]
1.6～1.7	58 [21]	58 [21]	0 [0]
1.7～1.8	59 [15]	58 [15]	1 [0]
1.8～1.9	48 [19]	48 [19]	0 [0]
1.9～2.0	57 [23]	57 [23]	0 [0]
2.0～	522 [275]	518 [271]	4 [4]
計	1,736 [1,162]	1,110 [553]	626 [609]

(注1) 厚生年金基金の平成13年度決算の結果より。

(注2) []内については、以下のとおり。

- 平成14年4月1日から平成15年4月1日までに解散した基金、将来返上を行った基金及び合併により消滅した基金を除いている。
- 平成14年4月1日から平成15年4月1日までに合併し存続している基金については、平成14年3月末時点における合併対象基金の純資産額及び最低責任準備金をそれぞれ合算して積立水準を計算している。(このため、[]内は必ずしも再掲とはなっていない。)
- 平成13年度後半に分割により設立された1基金については、平成14年度に最初の決算を行うこととなっているため、本表の集計対象となっていない。

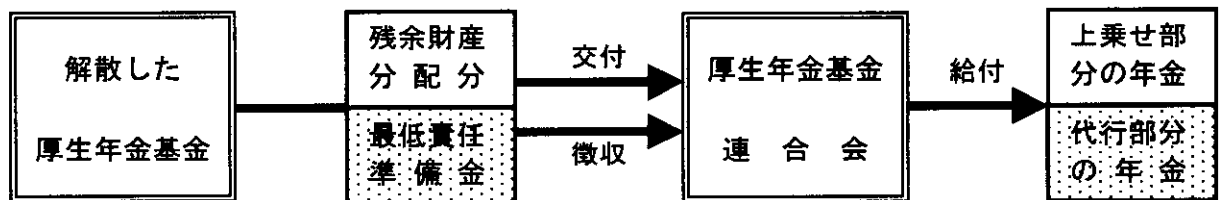
[参考]

基金の解散時の対応

ア. 受給者等に係る給付の取扱い

- 基金が解散した場合、代行部分については、代行給付に係る資産に相当する最低責任準備金を厚生年金基金連合会（厚基連）に移換し、厚基連より代行給付を支給。
- 上乗せ部分については、解散時における残余財産を、加入員や受給者等に一時金として分配することとなるが、本人の希望により、残余財産の分配分を厚基連に移換し、年金として受給することも可能。

厚生年金基金が解散した場合の加入員や受給者等に係る給付

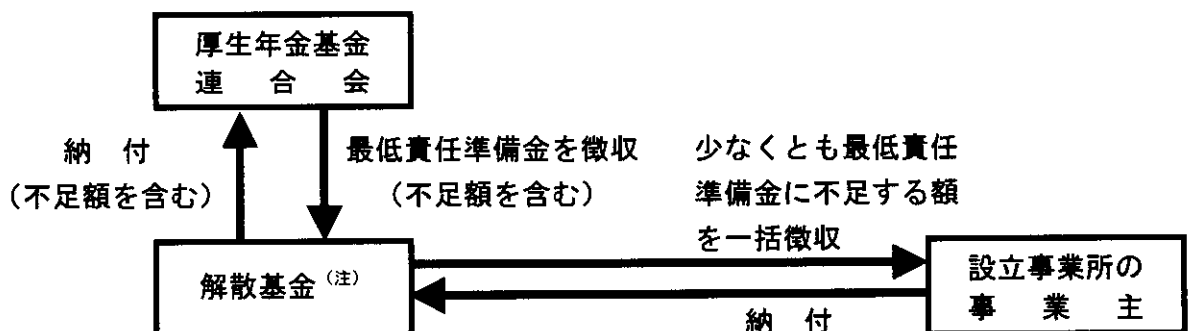


(注) 本人の選択により残余財産分配分を一時金で本人が受給することも可能。

イ. 解散時の積立不足額の徴収

- 解散時には、加入員や受給者等への年金支給のため、少なくとも最低責任準備金を確保することが必要。
- 仮に積立不足額があった場合は、不足額を基金が母体企業から一括徴収することとなる。

厚生年金基金が解散した場合の徴収の仕組み



- (注1) 最低責任準備金が確保されていることが、解散認可の基本的な基準のひとつ。
- (注2) 一括徴収に係る債権は、厚生年金保険法上、国税並の優先債権として位置づけられており、督促の指定期限までに納付しない場合は、差押え等の滞納処分を行うことが可能。
- (注3) 督促の指定期限までに納付しない場合は、原則として延滞金（14.6%）を徴収することとなる。

(3) 課題

① 不足額の納付方法

- 最低責任準備金に対する積立不足について、長期の分割納付の要望があるが、どう考えるか。
- これについては、分割期間をどの程度認めるか、分割期間における不足額に係る利子をどうするか、といった検討すべき点がある。

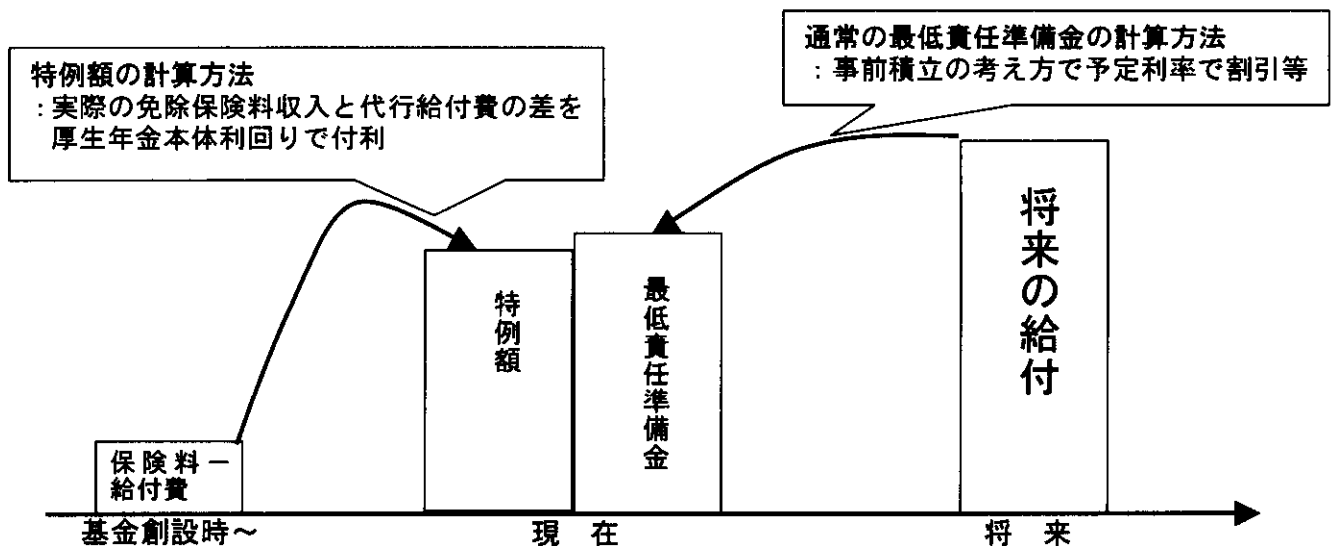
② 納付すべき額

- 解散時に納付すべき額について、額の特例措置の要望があるが、これについてどう考えるか。

(注) 具体的には、将来給付に必要な額の事前積立という考え方に基づく従来の方法により算定した最低責任準備金ではなく、当初から厚生年金本体のみ加入到した場合には当該基金について厚生年金本体に積み立てられていたであろう額（免除保険料収入と代行給付の差額に厚生年金本体の運用実績を付利）とすることが考えられる。

なお、一般的に、この方法によれば年齢構成の高い基金や歴史の古い基金では、従来の方法より、額は低下。

解散時に納付すべき額の特例措置のイメージ



- これについては、次のような検討すべき点がある。
 - ・ 基金の一般原則（事前積立の考え方による積立金）とのバランス等をどう考えるか。
 - ・ 納付額の特例を認める要件（対象基金）をどのように設定するか。

Ⅲ. 確定給付企業年金制度

1. ポータビリティへの対応

(1) ポータビリティの現状

- 「個人単位での移動に伴うもの」をポータビリティととらえた場合、その現状は下図の通り。

(注) 制度を全面的に切り替えたり、事業所（営業譲渡等の場合には事業所の一部）単位で企業年金間を移動したりといった、企業年金間の移行等については、平成13年の確定給付企業年金法で、ほぼ対応済み。

転職先企業の制度

		厚生年金基金	確定給付企業年金	確定拠出年金	厚生年金基金連合会
元の企業の制度	厚生年金基金	×	×	×	○ (注2)
	確定給付企業年金	○ (注1)	○ (注1)	×	△ 基金加入期間のある者のみ(注2)
	厚生年金基金連合会	△ 元の基金への復帰者のみ	×	×	

(注1) 双方の企業年金制度の規約において、あらかじめ、給付の支給に関する権利義務承継を定めている場合。

(注2) 制度終了時の年金通算を含む。

(参考) 規制改革推進3か年計画(再改定) [平成15年3月28日閣議決定] <抜粋>

就労形態の多様化に対応した社会保険制度改革等を速やかに検討する必要がある。

(中略)

さらに、従来型の年金や退職金といった長期勤続を優遇する制度が人材流動化の阻害要因とならないようにする必要がある。企業年金については、転職が不利にならないよう、確定給付型年金の中途脱退者の通算制度の拡大、個人型確定拠出年金への資産移換の仕組みの検討など確定給付型年金のポータビリティ向上に努めるとともに、コストを抑えた効率的な運営システムの整備等による確定拠出型年金の拡大を図るべきである。以上のほか、退職金についても、長期勤続者を過度に優遇する現行制度の見直しを図る。

(2) 課題

① 確定給付企業年金からの中途脱退者の年金化

- 確定給付企業年金を実施する企業の従業員が離転職した場合に、確定給付企業年金から支給される脱退一時金については、現在、年金として通算して受給する途が開かれていないが、これをどうするか。
- また、確定給付企業年金が終了した場合に分配される残余財産についても、年金として受給する途が開かれていないが、これをどうするか。

(注) 厚生年金基金加入者（厚生年金基金の加入員期間を有する確定給付企業年金の加入者を含む。）については、本人の希望に応じ、厚生年金基金連合会が「年金通算センター」の役割を果たし、年金原資を受け入れ、年金化。

② 厚生年金基金・確定給付企業年金相互間のポータビリティ

- 厚生年金基金を実施する企業の従業員が離転職した場合に、転職先企業の厚生年金基金又は確定給付企業年金への年金原資の移転について、どう考えるか。
- 厚生年金基金から確定給付企業年金へ移転する途を開く場合、代行部分をどう取り扱うか。例えば、厚生年金基金連合会に移換する方法は考えられるか。

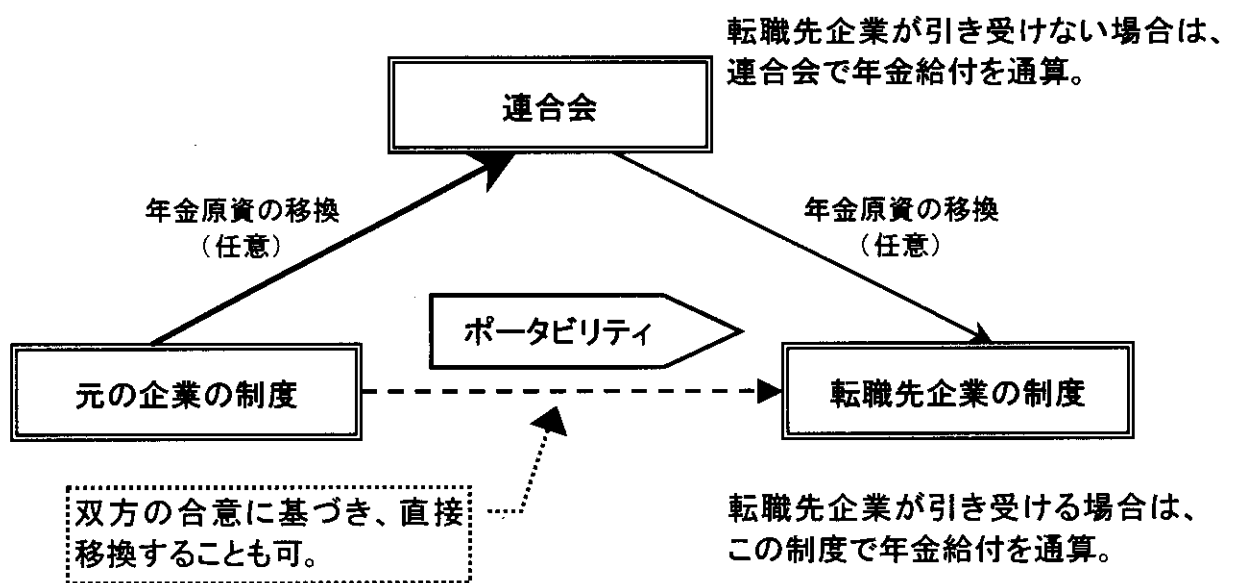
(注)・ 確定給付型の企業年金は、各企業の人事政策等を反映した給付設計となっており、一般化したポータビリティの確保は現実的には困難（ただ、系列企業間等では双方の合意により可能。）。

- ・ なお、今後、個人別の仮想的な資産管理も可能なキャッシュバランプランが普及すれば、移転の可能性は大きくなる。

③ 厚生年金基金又は確定給付企業年金から確定拠出年金へのポータビリティ

- 厚生年金基金又は確定給付企業年金を実施する企業の従業員が離転職した場合に、転職先企業の確定拠出年金（企業型又は個人型）への年金原資の移転について、どう考えるか。
- また、厚生年金基金から確定拠出年金へ移転する途を開く場合、代行部分をどう取り扱うか。例えば、厚生年金基金連合会に移換する方法は考えられるか。

ポータビリティの拡充イメージ



2. 支払保証制度

- 確定給付企業年金における支払保証制度については、確定給付企業年金法制定時にも、
 - ・ 支払保証制度を設けた場合、積立不足を放置するというモラルハザードを招くのではないか。
 - ・ 企業年金の加入者及び受給者の受給権保護を図る観点から、セーフティネットとしての機能を持つ「支払保証制度」を導入すべき。との両方の意見があり、これについてどう考えるか。

(注 1) 厚生年金基金については支払保証制度の仕組みがあり、厚生年金基金連合会で実施。

支払保証限度額は、上乗せ部分の解散時責任準備金のうち、代行部分の給付現価の3割相当までとこれを上回る部分の5割を加えた額の合計額。

(注 2) 米国では、1974年に成立した従業員退職所得保障法（ERISA）に基づき設立された政府機関である年金給付保証公社（PBGC）が、企業倒産等により終了した企業年金制度の残余財産と給付義務を承継し、その受給者等に対する受給権保護を図ることを目的とした支払保証制度（制度終了保険）が実施されている。

今年1月に2002年9月末における年次報告が公表されたが、相次ぐ企業破綻を受け、1年間に積立不足となっている144の企業年金を引き継いだこと等から、単年度収支で114億ドルの赤字、累積すると36億ドルの赤字を計上することとなり、7年ぶりに債務超過に陥っている。

PBGCによると、2003年9月期については、さらに企業年金制度の年金債務を承継する件数が増えるものと見込まれ、財政が一段と悪化するものと予測している。

IV. 確定拠出年金制度

1. 拠出限度額の見直し

- 現在の限度額は、厚生年金基金の望ましい給付水準（努力目標水準。代行給付の2.7倍）を基本にして、拠出時の額を算定したものの

<企業型確定拠出年金>

- ①企業年金に加入していない者 3.6万円（月額）
- ②企業年金に加入している者 1.8万円（月額）

<個人型確定拠出年金>

- ①自営業者等 6.8万円（月額）

（注）国民年金基金と共通の拠出限度額枠

- ②企業の従業員（企業年金、企業型確定拠出年金のない企業）
1.5万円（月額）

- 公的年金の給付のあり方を見直しに応じ、確定拠出年金制度の拠出限度額をどう考えていくか。

2. 制度的事項

（1）マッチング拠出

- 企業型確定拠出年金は事業主拠出のみとされているが、これについて従業員本人のマッチング拠出を認めるべきとの意見がある。

（注）個人型（2号）では、本人拠出のみとされている。

- これについては、従業員本人が上乘せ拠出を行うかどうか、掛金額をどうするかは任意となるため、これは「貯蓄」であり「年金」としての位置づけができないことから認められていないが、どう考えるか。

(2) 中途引出し

- 脱退一時金は、加入期間が極めて短く、かつ、企業型又は個人型確定拠出年金の加入資格喪失後、確定拠出年金に加入できない場合に限り、特例的に認めているが、これについて、加入期間、年齢等の要件を緩和し、中途引出しを容易にすべきとの意見がある。

(注) 脱退一時金の支給要件

- ・ 60歳未満であること。
 - ・ 専業主婦や公務員等の個人型年金に加入できない者であること。
 - ・ 確定拠出年金への加入期間が合計で3年以下であること。 等
- これについては、中途引出しを容易にすることは、「貯蓄」に近いものとなり、「年金」の性格を損なうと考えるが、どう考えるか。
(なお、少額資産の場合には、手数料による資産の減少等の観点から対応が必要ではないか。)

(3) 第3号被保険者の取扱い

- 第3号被保険者は、公的年金制度において自ら保険料の負担をしていないことや、一般的に税制措置の対象となる所得がないことから、確定拠出年金制度の対象となっていないが、どう考えるか。
- 第3号被保険者の取扱いについて、次期年金制度改正の中で取扱いが変わった場合、確定拠出年金制度の取扱いをどうするか。

(参考) その他の私的年金等

○ 適格退職年金

- ・ 企業の事業主が信託会社、生命保険会社などと契約し、従業員に年金給付を行う制度として、昭和37年に創設。一定の要件を満たす契約について国税庁長官の承認を受ける。
- ・ 平成13年度末現在、契約件数約7万4千件、加入者数約917万人、資産約22.7兆円。
- ・ 確定給付企業年金法の施行により、新規の契約は認められず、既存の契約は10年以内に他の制度への移行等の対応が必要。

○ 国民年金基金

- ・ 自営業者等の国民年金に上乘せされる年金として創設
- ・ 都道府県単位で設立される地域型と職域毎に設立される職能型があり、平成13年度末現在、基金数72基金(地域型47、職能型25基金)、加入員数約79万人。

○ 財形年金貯蓄

- ・ 勤労者が金融機関などと契約して、事業主を通じて積み立て、60歳以降に年金として受け取るもので、財形貯蓄制度の一類型。平成13年度末現在、契約件数約279万件、資産約4.5兆円。
注：財形貯蓄制度は、勤労者財産形成促進法(昭和46年制定)に基づき、勤労者が退職後の生活の安定、住宅の取得、その他の資産形成を目的として貯蓄を行う制度であり、他に以下の2種類がある。
 - 一般財形貯蓄(契約件数約883万件、資産約10.4兆円)
 - 財形住宅貯蓄(契約件数約183万件、資産約3.8兆円)

○ 個人年金

- ・ 個人が自助努力により老後生活に対する蓄えのために任意に加入する年金として、生命保険会社や郵便局などにより個人年金(金融商品)が提供されている。
- ・ 個人年金の形態としては、生命保険、簡易保険、生命共済、全労済がある。平成13年度末現在、契約件数約2300万件、保険金額等約74兆円。

○ その他の制度

・ 中小企業退職金共済

中小企業向けに設けられた社外積立の退職金制度。中小企業退職金共済法（昭和34年制定）に基づき勤労者退職金共済機構が運営。平成13年度末現在、共済契約者数（事業主数）約42万所、被共済者数（労働者数）約266万人、資産約3兆円。

・ 特定退職金共済

特定退職金共済団体（商工会議所等であって、一定の要件を備えているものとして税務署長の承認を受けた団体。）が行う退職金共済制度。平成13年度末現在、実施団体数約1,000団体、加入労働者数約140万人。

・ 小規模企業共済

小規模企業の個人事業主等が事業を廃止するなど第一線を退いた場合の生活の安定を図るための共済制度。小規模企業共済法（昭和40年制定）に基づき、「事業主の退職金制度」として中小企業総合事業団が運営。平成13年度末現在、約135万人、資産約7.6兆円。

・ 社内留保型の退職金

退職金（年金払いをする場合を含む。）を支給するために必要な資産を、税制優遇を受けて企業の外部に積み立てることを行わないで実施する退職金制度。