

企業年金等の現状と課題

～厚生労働省年金局企業年金・個人年金課長 吉田一生様 ご講演より～

1. 企業年金と個人年金制度の体系と変遷

本日私からは、企業年金・個人年金の現状と課題について、お話したいと思います。

年金制度体系は、1階、2階があって3階の部分に任意制度があり、この3階部分には確定給付企業年金、確定拠出年金、厚生年金の代行部分を持った厚生年金基金や公務員の退職等年金給付、またiDeCoや国民年金基金があるという構造になっています。

公的年金で高齢期の生活の全てを賄うのではなく、高齢期に限らず現役世代もそうですが、多種多様な生活のニーズとスタイルがある中、一定の生活水準を確保することが年金の役割です。さらに厚生年金保険、国民年金というのは長生きなどに対する保険制度で、共助の仕組みです。入りと出がバランスして初めて持続可能になりますので、給付が多ければ多いほどいいと思われるかもしれませんが、そうすると当然負担も付いてくることになります。

日本の公的年金制度は、以前は給付建での仕組みでした。給付から考えて、保険料水準をどのように引き上げていくかを考えてきたわけですが、少子高齢化が進むなかで、それでは保険料水準がどんどん上がって行ってしまいます。そこで18.3%という保険料率を設定し、拠出建での形に変えたのが平成16年改正です。

公的年金はもちろん老後生活の柱ですので、所得代替率50%という一つのメルクマールがあります。その公的年金を超える分については企業年金や個人年金をうまく組み合わせ、自分の老後生活のニーズの中で不足分があれば自助努力や就労、もしくは支出の見直し等が必要になるのだらうと思います。

現在、企業年金の実施率は企業の2割ほどで、内部積み立ての退職一時金が4割、中退共が3割の実施率で、内部積み立て型の退職一時金を採用されている企業のほうが多くなっています。内部積み立ての退職一時金は税制優遇が無い代わりに、自由な設計が可能です。資金繰りが苦しくなったときにそこに手をつけることもできます。一方外部積み立ては、きちんと外積みしておくことで受給権を担保しているため、税制優遇が認められています。

そもそも日本の企業年金は退職金を源流としています。その歴史を振り返ってみますと、日本型雇用慣行が成り立ち始めたのは明治から昭和にかけてと言われています。その頃、賃金を十分に払えないけれど労働力は確保しなくてはならず、後できちんと払うという形で、退職金（退職一時金）の充実を図ってきました。徐々に中小企業でもこの制度が一般化し、自社で用意できない企業に向けて中小企業退職金共済制度が作られました。

その後、物価の上昇や人手不足の影響もあり賃金が上がると、退職一時金の支給額も増大し、資金繰りが苦しくなってきます。そこで費用を平準化しようと、年金制度を導入する企業が出てきました。ただ、これは自社年金で税制優遇がありません。そこで経済界が要望してできたのが適格退職年金制度です。適年は導入の手続が簡単で、中小企業も多く参入し、

導入が進みました。

一方で、これと併行して、厚生年金でも給付の改善をしようという動きが出てきます。しかし、企業はそもそも厚生年金が充実していなかったために退職金を用意してきたのに、キヤッチアップしてきた厚生年金の保険料も負担するののかということになり、調整年金という形で代行部分を持った厚生年金基金制度を作りました。

当時は運用環境が非常に良かったため自社で運用する方がよかったのですが、バブルが崩壊し、代行部分を持っていることが負担になってきます。代行を返上したいという声が強くなるなか、2000年には退職給付に係る新会計基準ができ、代行返上の動きが進みました。

さらに2001年に企業年金二法と言われているDB法とDC法ができたことで、大企業を中心に代行返上にますます拍車がかかり、また、追加拠出のないDC制度を導入する企業もたくさん増えました。そして、2013年度改正で基金の解散や他の企業年金への移行を促進し、今残っているのは8基金です。総合型基金が減って、中小企業が企業年金を採用しにくくなっている現状がありますので、企業年金の中小企業向け普及拡大が、現在の課題の一つになっています。