

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～

3. 退職給付制度の実施状況と制度改正の観点

中小企業を含めた退職給付制度の実施状況を見ますと、退職給付制度の実施率は、55.2%が一時金制度、企業年金は22.6%と少しずつ減ってきています。大企業ではあまり減少はないのですが、従業員規模が300人未満の事業所では、10年間で16ポイントほど企業年金の実施率が減少しています。制度種類別に見ると、やはり適格退職年金と厚生年金基金が減少した影響が、特に中小企業には大きく出ていますので、この部分への制度的手当てをする必要があると思っています。

この5年間で特徴的なところが一つあります。300人～999人や1,000人以上規模の事業所でのDBの実施率がこの5年間で落ちてきていますが、1,000人以上規模の事業所でのDCの実施率が5割を超え、DBの実施率44%を上回ったのです。DBとDCを合わせて導入している事業所もありますが、大企業ではDCの実施率がDBの実施率を上回ったというところです。また、キャッシュバランスプランの採用も増え、特に1,000人以上のところでは、DBといってもキャッシュバランスプランを採用している場合が4分の1を超えているという状況です。

制度改正に当たって、私たちが考えている検討の視点はどのようなものかといえますと、

- ・制度創設時は、DBは長期雇用を中心としている大企業で導入しやすく、企業型DCは、ポータビリティが容易であることから離転職の多い中小企業でも導入しやすいと考えられていたが、現在、大企業でもDBの実施率は低下し、企業型DCの導入が進んでいて、雇用の前提が変わってきているということ。
- ・DB、DC、それぞれ制度創設の経緯、また、期待されていた役割は異なるものの、公的年金の給付と相まって老後の所得確保を図るという目的はお互い共通してい

るということ。

- ・両制度とも経緯を反映して仕組みは異なっているけれど、近年は双方の特徴を併せ持つハイブリッド型の普及が進んでいるということ。

これらを踏まえて、DB、DCともに公的年金と相まって国民の老後の所得確保を図るものとして、その役割をどう果たすべきかという観点から、拠出時、給付時の仕組みのあり方について、全体的な検討を継続していく必要があると思っています。

また、iDeCoについては、加入可能範囲が拡大されて、原則、全ての国民が加入可能となりましたが、企業年金は企業が任意で行う退職給付制度である以上、給付水準は企業ごとに異なり、そもそも企業年金がないところもあります。国民全体の引退後の所得確保をどう図るのかという観点から、企業年金だけではなく、個人年金もあわせて考えていかなければいけないと思っています。

