



## DCプランナーのためのスキルアップ塾②

「スキルアップ企業年金」

# コロナ危機後の転換期を迎えた 企業年金の今後は ～総合型基金はどう 変わるか～



電子情報技術産業企業年金基金 常務理事  
芥川 正史 (あくたがわ まさし)

プロフィール/全国電子情報技術産業厚生年金基金  
常務理事、専務理事を経て、2018年厚年基金解散に  
伴い移行設立された電子情報技術産業企業年金基金  
常務理事に就任。企業年金連絡協議会共同会長、企  
業年金連合会政策委員会委員長。

### ●総合型基金とは

1966(昭和41)年にスタートした厚生年金(以下、厚年)基金制度は、長らく確定給付企業年金の代表的制度ではありましたが、2013年の厚年法改正により50年にわたる任務を終えることになりました。ピーク時には1,900近くあった厚年基金数は、法改時点ではほとんどが総合型の500ほどになっていました。1991年のバブル崩壊、ゼロ金利により、厚年基金のメリットであった「代行制度」が、経済環境によってはデメリットにもなる状況となりました。その後のDB法施行、国際会計基準の変更等も相まって、ほとんどの単一連合型厚年基金は代行返上によるDB基金への移行を済ませており、いわば乗り遅れた代行返上への最終便のチケットが25年法改であったと言えるでしょう。

しかし、最終便に全ての厚年基金が乗車できたわけではありません。500の総合型厚年基金のうち、DB基金に脱皮できたのは150ほどで、残り350は残念ながら解散の道しか残されていませんでした。350の厚年基金の受給者、待機者、加入員は、わずかな分配金と引き換えに制度を失うこととなりました。解散せざるを得なかった基金は財政状況が芳しくなかったところも多く、分配金もゼロ、また解散しても代行部分に資産が足りず、事業主が担し

て国にローンを返し続ける結果となったところもありました。

詳しい経緯は別の機会に譲りますが、法律改正によって大きな犠牲が生じることもあるということを記憶にとどめておきたいと思います。

ともあれ、150ほどの総合型DB基金が生まれました。これからどのような道を目指すのか、試行錯誤のスタートを切った矢先のコロナ危機勃発となり、悩ましい限りです。

### ●コロナ危機が総合基金に及ぼす影響は

先の見えないコロナ禍ですが、経済損失もGDPマイナス10%とも言われており、この経済の悪化の影響はこれまでの不況時と同様、中小零細企業へより大きく降り掛かると考えられます。

国も納税期限の延長等の措置を講じておりますが、総合型DB基金においても、掛金の未納の発生が懸念されます。掛金未納でも経営が改善した時点で納付していただければ問題ありません。延滞利息(遅延損害金)の免除規定等を整備すれば良いことです。しかし、万一、事業所の経営状況が改善せず、解散・倒産という事態に進んだ場合、その間の掛金は未納のまま、いずれ欠損処理せざるを得ないこととなります。

一方、法律上は受給者保護の観点から

種々の給付は規約どおり行うことが求められていますので、他の事業主にとっては不公平感がぬぐえない状況が生じます。さらに欠損の金額次第では基金財政にも影響を及ぼし、掛金引き上げという事態にもなりかねません。総合型DB基金のほとんどは、業態ごとに設立された厚生年金基金からの移行ですので、特にコロナ禍の影響が大きいであろう業界の基金では、強く懸念されるところです。

また、掛金の未納が発生しなくても、今後、事業所の事業縮小による加入者の減少や、経費の削減のため基金脱退などが発生しますと、年金数理上は問題ない(スケールメリット・年金資産の減少による運用の困難性の増加等はありません)としても、事務所家賃や人件費の一部などに母体企業の支援が期待できる単一連合型基金と異なり、総合型基金ではその全てを事業主による事務費掛金に依存していますので、規模の縮小は基金運営の厳しさをもたらすこととなります。

### ●これからの総合型基金運営

前述したとおり、総合型DB基金は、そのほとんどが総合厚年基金から移行して設立されています。残念ながら350ほどの厚年基金は解散せざるを得ませんでした。逆説的に言えば、残った150は事業主・従業員の強い要望があったからこそ

以降の道を選択した、と言えるわけです。

日本の産業は中小企業がその支え手であるとは、かねてから言われていることですが、その会社経営を微力ながら側面から援護する役割を担っているのが企業年金であるといつて間違いのないと思います。事業主にとっては従業員の年金制度が、退職金としての役割を一定程度果たしている現状からすれば、それが内枠であれば外枠であれ、従業員のモチベーションの維持や離職率の低減、人材採用の重要なツールとして必要欠くべからざる存在として企業年金制度は位置しています。基金はその思いに応じてこれからも持続的な発展を目指さなければなりません。

総合型DB基金は中小企業の集団であり、おおむね同一業種であるとはいえ、事業所の財務状況も千差万別ですから、掛金レベルの設定は負担能力の低いほうに合わせる、いわゆる護送船団方式とせざるを得ず、掛金の引き上げが難しい制度です。

2017年に導入されたリスク対応掛金の仕組みは、総合型DB基金にこそ必要な制度と思われる。

総合型DB基金の中には、厚年基金時代からの不足金を抱えており、償却のための特別掛金を設定しているところもあります。しかしそのほとんどが移行時に給付設計や予定利率の見直しを行った結果、特別掛金の償却期間が見直され、ここ数年で償却が終了する見込みです。

これまでは事業主には特別掛金をお願

いしており、さらにリスク対応掛金をお願いすることは難しい状況でしたが、特別掛金償却終了と同時に一定の(特別掛金より低い水準の)リスク対応掛金を導入することで、掛金総額の減少と将来の財政負担リスク(掛金引き上げリスク)の低減を同時に実現できることとなりますので、ぜひ実現させたい事柄です。

総合型DB基金の給付設計は、厚年基金の時代の加算部分を切り離して手を加えたというスタイルがほとんどです。掛金レベルが低い場合、単一連合型と比べて給付のレベルも低く設定されているのが現状です。

一方で、企業間の格差もたいていの業界で存在しますから、現行の給付レベルでは不足を感じる事業主も存在します。これに対する答えを用意する必要があります。

1つはDB制度の上に加算年金を付加する方式です。原則1社で設立される単一型基金では難しい制度ですが、多くの事業所の集合である総合型であれば、希望する一部の会社が基本部分に加えて加算部分を上乘せすることは比較的容易に導入できる方策と思われる。

また、昨今、DC制度を導入する事業所が増加しています。しかし、規模が小さい事業所ではなかなか難しい点もあるようです。このDC導入を総合型DB基金で行うことも考えられます。DB上乘せでは、やはり事業主のリスクが大きいと考える事業主にとっては、魅力的かもしれません。DC

の要件となる事業主の責任による投資教育も、継続的投資教育も含めて、DB運用の知見を生かして、基金事務局が実施することは十分可能であると思います(すでにDB+DCという基金は数件存在しています)。

6月から再開された厚生労働省の企業年金・個人年金部会においては、税制の面から、国民一人ひとりの非課税枠の公平性の観点からの議論が進められていると聞いています。これまでは、制度の拡充が進んだDCを大幅に導入しようとする、少額の総合型の確定給付年金が存在するがゆえに27,500円で頭打ちになる、という事例も一部にありました。筆者も厚年基金時代に、外資に吸収合併された会社が、本社の指示で非課税枠いっぱいDCを導入するので厚年基金を脱退する、と言う申し出を受けた経験があります。現在行われている部会の議論が進めば、総合型DBとDCの組み合わせが、これまでよりも合理的に行え、個々の事業所のニーズに合った制度設計が可能になると思われます。

このように、これからの総合基金はさまざまな課題を抱えていますが、中小企業が従業員の老後のための資産形成を、確定給付を中心に据えて、安心、安全に進めていく制度は総合基金においてほかにありません。全ての総合基金が、このコロナ禍を乗り越えて、より発展することを願うものです。