

NO. 26

平成24年12月14日

企業年金連合会  
理事長 村瀬清司様

企業年金連合会近畿地方協議会  
厚生年金基金  
会長 大阪薬業厚生年  
理事長 井上



「厚生年金基金制度の見直しについて(試案)」に対する意見書について

企業年金連合会近畿地方協議会厚生年金基金部会におきまして、部会支部より「厚生年金基金制度の見直しについて(試案)」に対する意見書が提出されましたので、企業年金連合会近畿地方協議会厚生年金基金部会長として、別紙のとおり厚生労働省年金局長と厚生年金基金制度に関する専門委員会委員長に要望いたしました。

つきましては、要望事項実現のためご尽力賜りますよう、お願い申し上げます。

平成24年12月12日

厚生労働省

年金局長 香取照幸 様

企業年金連合会

近畿地方協議会厚生年金基金部会

厚生年金基金阪奈和支部

支部長 橋本 均

## 「厚生年金基金制度の見直しについて(試案)」に対する意見

企業年金は厚生年金保険を補完し、加入員の老後の生活の安定に寄与していることから、その普及と安定は国にとっても重要なミッションである。

特に中小零細企業の従業員は報酬、退職金、年金の全てにおいて、大企業の従業員や公務員に劣っている者が多く、本来、中小企業の従業員にこそ厚生年金を補完する企業年金が必要である。厚生年金基金制度の普及は中小零細企業に企業年金の設立を実現し、その意味では代行制度の意義は大きい。

「厚生年金基金制度の見直しについて(試案)」(以下、試案)には企業年金の持続可能性を高めるための施策の推進とあるが、代行制度が廃止されれば確定給付企業年金(以下DB)、確定拠出企業年金(以下DC)へ移行できる厚生年金基金(以下基金)は、上乘せ部分の大きな単独型や連合型の一握りの基金でしかなく、総合型基金のほとんどは解散を選択することになり中小零細企業から企業年金を奪うことになる。

総合型厚生年金基金は低所得者も多い中小零細企業の企業年金として、厚生年金保険を補完し大きな社会的貢献を果たしている。国にとって厚生年金基金制度廃止により無くなるものは、代行部分のリスクだけではなく、多くの事業主(約11万3千事業所)、加入員(約437万人)、受給者(厚生年金基金の受給者(約293万人)、企業年金連合会の受給者(約450万人))及び待期者の年金に対する信用や安心である。

また、雇用の安定を図るべき厚生労働省が、基金で働く2,500名にも及ぶ職員の雇用問題について全く触れていない。

これらは国民の権利を侵害するものであり、近い将来、厚生労働省や厚生年金本体に対する信用を失うことに繋がるだろう。

したがって、厚生年金基金を一律廃止とすることは見直し、厚生年金基金制度の継続について真摯に議論していただきたい。

まず行うべきは、財政中立化を徹底した上で、積み立て不足が深刻で解散を選択する基金と継続を求める基金を把握し、解散を選択する基金の企業経営に配慮した明確な基準と継続を求める基金の持続可能な運営基準の構築である。

## 1. 最低責任準備金の計算方法の見直しについて

試案では、「最低責任準備金」は、厚生年金本体との財政中立の観点から計算方法を見直し、厚生年金本体との財政中立の範囲内で適正化を図るとなっていて、①「代行給付費の計算に用いる係数(0.875)の見直し」②「期ずれ」の調整を行うとしている。

これは当然の措置であるが、「代行給付費の計算に用いる係数(0.875)の見直し」については中途半端である。

### ①「代行給付費の計算に用いる係数(0.875)の見直し」について

- ・影響の大きい年齢区分 65歳未満の0.69については、各基金の給与額の大小が大きく関与する。加入員の平均給与は20万円台の基金から40万円を超える基金があり、60歳前半においても同様であろう。一律の固定値設定には無理がある。
- ・支給停止額は厚生年金先取りであるが、0.69については、これは考慮されていないのではないかと。
- ・団塊の世代が支給開始年齢に到達し、数年後には65歳超となってゆくが、団塊世代に対する代行給付費急増による部分が大きい。団塊の世代が60歳到達前の平成17年度も0.69か、徐々に65歳超となってゆく数年後もそうか疑問である。
- ・最低責任準備金の額によって解散時の分配額や追加拠出額も変動する。その最低責任準備金の計算方法によって、加入員・受給者・事業主に多大の影響があるにもかかわらず、係数を固定値設定したり、実績データがないため平成17年4月前には遡れないと云うのは到底納得できるものではない。

試案では、係数(0.875)の見直しは、年齢区分を設けて数値を変更するようであるが、この方法では適正化を図ることはできない。そもそも、最低責任準備金の計算方法には7号方法と8号方法が厚労省告示に規定されており、厚生年金本体との財政中立の観点から言うならば、7号方法に道を開くべきだ。各基金は、受給者の基礎年金番号をデータとして持っており、これをキーにして検索すれば各受給者の支給停止や保険者期間等の情報は入手できるはずだ。

試案には、特例解散制度の適用を受ける場合、受給者の上乗せ給付は特例解散の申請時点から停止するとなっているが、停止する上乗せ給付を確定するには、代行給付を確定しなければならず、その場合7号方法と同様の作業が必要となると思われる。

### ②「期ずれの調整」について

期ずれの解消は当然のことであるが、昨年、厚生労働省が期ずれ有りの最低責任準備金にこだわったのか不思議である。最低責任準備金(継続基準)を廃止する案をパブコメで示し、結局、1.0723で割算するような理解できないものになってしまった。

専門委員会資料(以下資料)によれば、0.875+期ずれを修正すると74基金が代行割れでなくなるとなっている。

これは代行割れとされた基金の1/4強、全基金数の1割強に当たる。

「代行割れ=厚年本体に損害が及ぶ」とのレッテルを貼られた基金が1/4も減るので、レッテル貼りに慎重であるべきだ。

## 2. 代行割れについて

先に触れたが、期ずれの解消により代行割れ基金の1/4程度は代行割れでなくなるというのであれば、平成23年度末の代行割れ基金(285基金)については、期ずれの存在を前提にした数値であると前置きするべきである。

代行割れといっても、その年度の利回りで相当数変動する。資料によると1年間で代行割れしない最低ラインは、最低責任準備金の1.3倍の資産、2年間では1.7倍の資産となっている。代行割れすることは、地雷を踏むかのような、あつてはならないことのように資料は作られているようだが、それはともかく、これは言い換えればプラスアルファ3割の基金が不足金の無い状態でリーマンショックに見舞われても代行割れにはならないということとほぼ同じである。平成18年度財政決算では圧倒的多数の基金は剰余金を有していた。ここでリーマンショックの時のように利回りが▲20%とすると、プラスアルファが3割の基金では代行割れしないが、2割の基金では代行割れとなる。

平成14年にプラスアルファの最低基準は3割から1割に引下げられた。これにより給付減額を実施し不足金を解消した基金も少なくない。現在代行割れとなっている基金にはプラスアルファを引下げた基金が多く含まれている。

資料にもプラスアルファ別の代行割れ基金が示されている。当然プラスアルファの薄い基金が多く代行割れしているが、プラスアルファの小さい基金だけが運用成績が悪かったということはない。18年度に剰余金を持っていた大多数の基金も、サブプライムローンやリーマンショックの年度を経て、外部環境の悪化により、特に上乘せ部分が薄い基金が理の当然にして代行割れが多く発生したということである。基金個々の運用の巧拙はあるだろうが、大きな変動の前ではそれは比重として小さくなく、上乘せ部分が薄い基金では多少運用が良くても代行割れになってしまったというのが実情である。

代行制度が悪いのか、運用環境が悪いのか論じなければならない。企業年金の目的は規約に定めた給付を行うことである。この目的に対して、基金もDBもリーマンショックでは同程度に資産を傷めてしまったと言ってよい。(企業年金連合会の資産運用実態調査では、平成20年度運用利回り DB平均利回り▲15.81%、基金平均利回り▲19.81% 厚年本体利回り▲6.83%)

基金は代行部分を持つために、企業年金としての基準(継続基準)だけでなく、代行水準なるものを物差しにして地雷を踏んだと言い立てられ解散を迫られている。

その理由は厚年本体に穴があいてはいけないということのようだが、AIJ事件により大きく資産を傷めた基金に対しては特例措置が必要となるかもしれないが、少なくともこれまで、事業主は特別掛金を拠出して代行割れ部分を穴埋めしているし、解散の場合も1人当たり数十万円～数百万円を負担しようとしていて厚年本体に穴をあけたという事例は聞こえていない。

したがって、穴があくというのは今後リーマンショックのような金融危機が再来して立ち行かなくなるということだろうか。それなら、金融危機が何度も襲ってくることを前提として廃止案を進めていることを明言し議論すべきである。

もっともそのような前提のもとでは基金に限らずDBも、給付建て制度はすべて成り立たなくなる。集合型DCは成り立つと言っても加入員は惨憺たる状況となる。

上乘せ部分が薄い総合型基金が代行割れしているが、言い換えれば財務力の弱い中小零細企業の年金であり、報酬や退職金の低い従業員も多いことから、現在ある企業年金では最も必要とされるべき年金でその存在意義は大きい。

また、代行割れしているといっても、継続基準を満たし不足部分を特別掛金の負担増で償却し、健全化に努力している基金も多い。これまで制度継続を前提とした不足金の償却を認めておきながら、代行割れを理由に制度廃止により継続を希望する基金を解散に追い込むことは、受給権・財産権の侵害であり、事業主、加入員、受給者への裏切りである。

### 3. 特例解散の特例額について

かつて、免除保険料は、全基金一律から、複数区分、個別という道筋を辿った。財政中立化前、そして基金ごとに個別化される前、代行保険料が免除保険料より高く、割を食った基金もある。財政中立化の観点から見直すのであれば、この点も見直すべきである。現行の最低責任準備金のコロガシは、旧の給付現価方式の最低責任準備金額を平成 11 年 10 月のスタートにしているが、これを基金設立から平成 11 年 9 月までのコロガシの額で置き換えることで割を食った部分が解消される。これはまた言い換えれば、即ち、特例解散の特例額のことになる。

債務としての最低責任準備金を特例額に変更することが望まれる。ただし、旧の給付現価方式の最低責任準備金より高くなる基金については、コロガシ額と旧の額の小さい方を使うようにしていただきたい。

基金の代行メリットがなくなったとの声があるが、一方で、DB に課せられていない終身年金を基金は支給している。老後の所得保障への貢献は大きいのであって、公共目的の補助金と同じくメリットが与えられて良いはずだ。

中小企業退職金共済法に基づく共済制度にはその普及に国の補助が実施されている。中小企業が設立している基金においても退職後の一時金の支給や老後の所得保障に貢献しており、中小零細従業員の福祉の増進に寄与していることから同様のメリットがあってもおかしくない。

### 4. 今後の対応、制度存続に向けて

代行部分の債務をできるだけ中立化することが重要だ。特例解散した基金の例を見れば、特例額を最低責任準備金とすることで不足金が減少する基金は少なからず出てくる。そのうえで、解散する場合と継続する場合の基準を明確に設けていただきたい。

解散する基金には、モラルハザードの防止策を講じ企業経営に配慮した基準を設け、継続を希望する基金には、できるだけ存続できるよう運営基準を見直していただきたい。

現在の非継続基準による掛金率の見直しは非現実的な数値となる基金も多く、自主解散を促すためにつくられた基準のようになっている。

掛金引上げについては、もう少し長期に考えていただきたい。平成 19 年度、20 年度の利回りの落ち込みは大きく、本来、当時から償却には長期の視点が必要だった。2 年間の引上げ猶予はなされたが、2 年間に運用で取り戻せるほど軽傷ではないことは多くの人が感じていたはずだ。当時の企業年金国民年金基金課長も 2 年でだめなら、再延長すればよいと発言していた。

平成 9 年度に導入された、時価評価移行に伴う評価損を 10 年間で解消したスキームと同じような対応が望ましい。

基金の財政検証は現在の非継続基準は廃止し継続基準を中心に一本化するべきだ。最低積立基準額基準は不要で、最低責任準備金については何らかの配慮が必要なら継続基準と一体になるような改善をすべきである。

平成24年12月12日

厚生労働省

社会保障審議会 年金部会

厚生年金基金制度に関する専門委員会

委員長 神野直彦 様

企業年金連合会

近畿地方協議会厚生年金基金部会

厚生年金基金阪奈和支部

支部長 橋本 均

## 「厚生年金基金制度の見直しについて(試案)」に対する意見

企業年金は厚生年金保険を補完し、加入員の老後の生活の安定に寄与していることから、その普及と安定は国にとっても重要なミッションである。

特に中小零細企業の従業員は報酬、退職金、年金の全てにおいて、大企業の従業員や公務員に劣っている者が多く、本来、中小企業の従業員にこそ厚生年金を補完する企業年金が必要である。厚生年金基金制度の普及は中小零細企業に企業年金の設立を実現し、その意味では代行制度の意義は大きい。

「厚生年金基金制度の見直しについて(試案)」(以下、試案)には企業年金の持続可能性を高めるための施策の推進とあるが、代行制度が廃止されれば確定給付企業年金(以下DB)、確定拠出企業年金(以下DC)へ移行できる厚生年金基金(以下基金)は、上乗せ部分の大きな単独型や連合型の一握りの基金でしかなく、総合型基金のほとんどは解散を選択することになり中小零細企業から企業年金を奪うことになる。

総合型厚生年金基金は低所得者も多い中小零細企業の企業年金として、厚生年金保険を補完し大きな社会的貢献を果たしている。国にとって厚生年金基金制度廃止により無くなるものは、代行部分のリスクだけではなく、多くの事業主(約11万3千事業所)、加入員(約437万人)、受給者(厚生年金基金の受給者(約293万人)、企業年金連合会の受給者(約450万人))及び待期者の年金に対する信用や安心である。

また、雇用の安定を図るべき厚生労働省が、基金で働く2,500名にも及ぶ職員の雇用問題について全く触れていない。

これらは国民の権利を侵害するものであり、近い将来、厚生労働省や厚生年金本体に対する信用を失うことに繋がるだろう。

したがって、厚生年金基金を一律廃止とすることは見直し、厚生年金基金制度の継続について真摯に議論していただきたい。

まず行うべきは、財政中立化を徹底した上で、積み立て不足が深刻で解散を選択する基金と継続を求める基金を把握し、解散を選択する基金の企業経営に配慮した明確な基準と継続を求める基金の持続可能な運営基準の構築である。

## 1. 最低責任準備金の計算方法の見直しについて

試案では、「最低責任準備金」は、厚生年金本体との財政中立の観点から計算方法を見直し、厚生年金本体との財政中立の範囲内で適正化を図るとなっていて、①「代行給付費の計算に用いる係数(0.875)の見直し」②「期ずれ」の調整を行うとしている。

これは当然の措置であるが、「代行給付費の計算に用いる係数(0.875)の見直し」については中途半端である。

### ①「代行給付費の計算に用いる係数(0.875)の見直し」について

- ・影響の大きい年齢区分 65 歳未満の 0.69 については、各基金の給与額の大小が大きく関与する。加入員の平均給与は 20 万円台の基金から 40 万円を超える基金があり、60 歳前半においても同様であろう。一律の固定値設定には無理がある。
- ・支給停止額は厚生年金先取りであるが、0.69 については、これは考慮されていないのではないか。
- ・団塊の世代が支給開始年齢に到達し、数年後には 65 歳超となってゆくが、団塊世代に対する代行給付額急増による部分大きい。団塊の世代が 60 歳到達前の平成 17 年度も 0.69 か、徐々に 65 歳超となってゆく数年後もそうか疑問である。
- ・最低責任準備金の額によって解散時の分配額や追加拠出額も変動する。その最低責任準備金の計算方法によって、加入員・受給者・事業主に多大の影響があるにもかかわらず、係数を固定値設定したり、実績データがないため平成 17 年 4 月前には遡れないと云うのは到底納得できるものではない。

試案では、係数(0.875)の見直しは、年齢区分を設けて数値を変更するようであるが、この方法では適正化を図ることはできない。そもそも、最低責任準備金の計算方法には 7 号方法と 8 号方法が厚労省告示に規定されており、厚生年金本体との財政中立の観点から言うならば、7 号方法に道を開くべきだ。各基金は、受給者の基礎年金番号をデータとして持っており、これをキーにして検索すれば各受給者の支給停止や保険者期間等の情報は入手できるはずだ。

試案には、特例解散制度の適用を受ける場合、受給者の上乗せ給付は特例解散の申請時点から停止するとなっているが、停止する上乗せ給付を確定するには、代行給付を確定しなければならず、その場合 7 号方法と同様の作業が必要となると思われる。

### ②「期ずれの調整」について

期ずれの解消は当然のことであるが、昨年、厚生労働省が期ずれ有りの最低責任準備金にこだわったのか不思議である。最低責任準備金(継続基準)を廃止する案をパブコメで示し、結局、1.0723 で割算するような理解できないものになってしまった。

専門委員会資料(以下資料)によれば、0.875+期ずれを修正すると 74 基金が代行割れでなくなるとなっている。

これは代行割れとされた基金の 1/4 強、全基金数の 1 割強に当たる。

「代行割れ=厚年本体に損害が及ぶ」とのレッテルを貼られた基金が 1/4 も減るので、レッテル貼りに慎重であるべきだ。

## 2. 代行割れについて

先に触れたが、期ずれの解消により代行割れ基金の1/4程度は代行割れでなくなるといのであれば、平成23年度末の代行割れ基金(285基金)については、期ずれの存在を前提にした数値であると前置きするべきである。

代行割れといっても、その年度の利回りで相当数変動する。資料によると1年間で代行割れしない最低ラインは、最低責任準備金の1.3倍の資産、2年間では1.7倍の資産となっている。代行割れすることは、地雷を踏むかのような、あつてはならないことのように資料は作られているようだが、それはともかく、これは言い換えればプラスアルファ3割の基金が不足金の無い状態でリーマンショックに見舞われても代行割れにはならないということとほぼ同じである。平成18年度財政決算では圧倒的多数の基金は剰余金を有していた。ここでリーマンショックの時のように利回りが▲20%とすると、プラスアルファが3割の基金では代行割れしないが、2割の基金では代行割れとなる。

平成14年にプラスアルファの最低基準は3割から1割に引下げられた。これにより給付減額を実施し不足金を解消した基金も少なくない。現在代行割れとなっている基金にはプラスアルファを引下げた基金が多く含まれている。

資料にもプラスアルファ別の代行割れ基金が示されている。当然プラスアルファの薄い基金が多く代行割れしているが、プラスアルファの小さい基金だけが運用成績が悪かったということはない。18年度に剰余金を持っていた大多数の基金も、サブプライムローンやリーマンショックの年度を経て、外部環境の悪化により、特に上乘せ部分が薄い基金が理の当然にして代行割れが多く発生したということである。基金個々の運用の巧拙はあるだろうが、大きな変動の前ではそれは比重として小さくなく、上乘せ部分が薄い基金では多少運用が良くても代行割れになってしまったというのが実情である。

代行制度が悪いのか、運用環境が悪いのか論じなければならない。企業年金の目的は規約に定めた給付を行うことである。この目的に対して、基金もDBもリーマンショックでは同程度に資産を傷めてしまったと言ってよい。(企業年金連合会の資産運用実態調査では、平成20年度運用利回り DB平均利回り▲15.81%、基金平均利回り▲19.81% 厚年本体利回り▲6.83%)

基金は代行部分を持つために、企業年金としての基準(継続基準)だけでなく、代行水準なるものを物差しにして地雷を踏んだと言い立てられ解散を迫られている。

その理由は厚年本体に穴があいてはいけないということのようだが、AIJ事件により大きく資産を傷めた基金に対しては特例措置が必要となるかもしれないが、少なくともこれまで、事業主は特別掛金を拠出して代行割れ部分を穴埋めしているし、解散の場合も1人当たり数十万円~数百万円を負担しようとしていて厚年本体に穴をあけたという事例は聞こえていない。

したがって、穴があくというのは今後リーマンショックのような金融危機が再来して立ち行かなくなるということだろうか。それなら、金融危機が何度も襲ってくることを前提として廃止案を進めていることを明言し議論すべきである。

もっともそのような前提のもとでは基金に限らずDBも、給付建て制度はすべて成り立たなくなる。集合型DCは成り立つと言っても加入員は惨憺たる状況となる。

上乘せ部分が薄い総合型基金が代行割れしているが、言い換えれば財務力の弱い中小零細企業の年金であり、報酬や退職金の低い従業員も多いことから、現在ある企業年金では最も必要とされるべき年金でその存在意義は大きい。



また、代行割れしているといっても、継続基準を満たし不足部分を特別掛金の負担増で償却し、健全化に努力している基金も多い。これまで制度継続を前提とした不足金の償却を認めておきながら、代行割れを理由に制度廃止により継続を希望する基金を解散に追い込むことは、受給権・財産権の侵害であり、事業主、加入員、受給者への裏切りである。

### 3. 特例解散の特例額について

かつて、免除保険料は、全基金一律から、複数区分、個別という道筋を辿った。財政中立化前、そして基金ごとに個別化される前、代行保険料が免除保険料より高く、割を食った基金もある。財政中立化の観点から見直すのであれば、この点も見直すべきである。現行の最低責任準備金のコロガシは、旧の給付現価方式の最低責任準備金額を平成 11 年 10 月のスタートにしているが、これを基金設立から平成 11 年 9 月までのコロガシの額で置き換えることで割を食った部分が解消される。これはまた言い換えれば、即ち、特例解散の特例額のことになる。

債務としての最低責任準備金を特例額に変更することが望まれる。ただし、旧の給付現価方式の最低責任準備金より高くなる基金については、コロガシ額と旧の額の小さい方を使うようにしていただきたい。

基金の代行メリットがなくなったとの声があるが、一方で、DB に課せられていない終身年金を基金は支給している。老後の所得保障への貢献は大きいのであって、公共目的の補助金と同じくメリットが与えられて良いはずだ。

中小企業退職金共済法に基づく共済制度にはその普及に国の補助が実施されている。中小企業が設立している基金においても退職後の一時金の支給や老後の所得保障に貢献しており、中小零細従業員の福祉の増進に寄与していることから同様のメリットがあってもおかしくない。

### 4. 今後の対応、制度存続に向けて

代行部分の債務をできるだけ中立化することが重要だ。特例解散した基金の例を見れば、特例額を最低責任準備金とすることで不足金が減少する基金は少なからず出てくる。そのうえで、解散する場合と継続する場合の基準を明確に設けていただきたい。

解散する基金には、モラルハザードの防止策を講じ企業経営に配慮した基準を設け、継続を希望する基金には、できるだけ存続できるよう運営基準を見直していただきたい。

現在の非継続基準による掛金率の見直しは非現実的な数値となる基金も多く、自主解散を促すためにつくられた基準のようになっている。

掛金引上げについては、もう少し長期に考えていただきたい。平成 19 年度、20 年度の利回りの落ち込みは大きく、本来、当時から償却には長期の視点が必要だった。2 年間の引上げ猶予はなされたが、2 年間に運用で取り戻せるほど軽傷ではないことは多くの人が感じていたはずだ。当時の企業年金国民年金基金課長も 2 年でだめなら、再延長すればよいと発言していた。

平成 9 年度に導入された、時価評価移行に伴う評価損を 10 年間で解消したスキームと同じような対応が望ましい。

基金の財政検証は現在の非継続基準は廃止し継続基準を中心に一本化するべきだ。最低積立基準額基準は不要で、最低責任準備金については何らかの配慮が必要なら継続基準と一体になるような改善をすべきである。