

厚生年金基金に関するアンケート結果の概要

(アンケート提出基金数:206)

1. 厚生年金基金の現状及び制度運営方針について

※統計数値については、有効回答のあった基金のみを集計しており、基金の実態とは乖離している可能性があります。

(1) 事業所規模別の状況

		事業所数 割合	加入員数 割合	DB 制度併 設割合	DC 制度併設 割合
事業 所 規 模	50名以上	19.2%	80.5%	16.4%	12.1%
	30名以上 50名未満	7.6%	6.4%	6.5%	3.5%
	20名以上 30名未満	7.5%	3.9%	4.6%	1.5%
	5名以上 20名未満	34.9%	7.5%	3.2%	2.8%
	5名未満	30.9%	1.7%	2.1%	1.1%
合計		100%	100%	8.9%	6.1%

(事業所数・加入員数割合の集計基金数:181 DB・DCの併設割合の集計基金数:101)

厚年基金と同時にDB制度に加入している加入員数の割合 (各厚年基金の割合の合計/厚年基金数)	21.5%
厚年基金と同時にDB制度に加入している加入員数の割合 (総DB加入員数/総厚年基金加入員数)	32.7%

(集計基金数:94)

(2) 厚生年金保険法等の改正を踏まえた制度運営の方針(集計基金数:203)

- ① 厚生年金基金として存続 基金数 9 (4%)
- ② 代行返上し確定給付企業年金に移行 基金数 28 (14%)
- ③ 通常解散 基金数 83 (41%)
- ④ 特例解散の認定を申請 基金数 38 (19%)
- ⑤ 現在検討中 基金数 45 (22%)

[予定年度]

② 代行返上し確定給付企業年金に移行

H26: 1基金 H27: 5基金 H28: 14基金 H29以降: 4基金 未定: 4基金

③ 通常解散

H26: 21基金 H27: 39基金 H28: 13基金 H29以降: 2基金 未定: 8基金

④ 特例解散の認定を申請

H26: 8基金 H27: 18基金 H28: 7基金 H29以降: 1基金 未定: 4基金

(3) 代行返上した後の他の企業年金制度への移行方針の事業所規模別の状況

(集計基金数:18、不明:10)

		DBに移行する事業所	他の DB または DC に移行する事業所	中退共に移行する事業所	企業年金制度を実施しない事業所
事業所規模	50名以上	79.5%	1.0%	4.3%	8.1%
	30名以上 50名未満	48.1%	0.3%	4.2%	8.4%
	20名以上 30名未満	36.9%	0.3%	4.2%	7.6%
	5名以上 20名未満	51.9%	0.3%	4.2%	9.8%
	5名未満	51.2%	0.3%	4.2%	12.5%
合計		85.3%	0.8%	4.2%	8.5%

(4) 解散後の他の企業年金制度への移行方針(複数回答、集計基金数:121)

- | | |
|--|--------|
| ①設立事業所の大部分が確定給付企業年金に移行 | 基金数 4 |
| ②設立事業所の大部分が企業型確定拠出年金に移行 | 基金数 0 |
| ③設立事業所の大部分が中小企業退職金共済制度に加入 | 基金数 6 |
| ④一部事業所のみ確定給付企業年金に移行 | 基金数 18 |
| ⑤一部事業所のみ企業型確定拠出年金に移行 | 基金数 11 |
| ⑥一部事業所のみ中小企業退職金共済制度に加入 | 基金数 22 |
| ⑦残余財産を分配または企業年金連合会へ移換し清算 | 基金数 34 |
| ⑧個別事業所の状況は把握していない | 基金数 59 |
| ⑨解散後の企業年金制度は設立事業所の自主性に委ねる | 基金数 81 |
| ⑩現在検討中 | 基金数 23 |
| ⑪その他 | 基金数 9 |
| <ul style="list-style-type: none"> ・解散するが後継制度の新設を検討中 ・事業所宛てアンケートにてリサーチ実施予定 等 | |

(5) 解散後の他の企業年金制度への移行方針の事業所規模別の状況

(集計基金数:35、不明:86)

		DBまたはDCに移行する事業所	中退共に移行する事業所	企業年金制度を実施しない事業所
事業所規模	50名以上	24.3%	19.1%	23.5%
	30名以上 50名未満	12.7%	18.8%	26.6%
	20名以上 30名未満	7.7%	19.1%	35.0%
	5名以上 20名未満	12.9%	13.3%	37.1%
	5名未満	7.7%	7.7%	46.4%
合計		14.2%	14.8%	32.3%

2. 第8回企業年金部会において示された「中小企業向けの取組」について

- (1) 企業年金部会で示された「受託保証型 DB の普及のための手続きの緩和」、「投資教育の共同実施」、「簡易型 DC の創設」、「個人型 DC への小規模事業主掛金納付制度の創設」という論点について

<主な回答>

○対応が遅い・早急を実施すべき…約20件

- ・厚生年金基金解散による残余財産と制度の受け皿としての検討は、基金制度見直しの議論とセットで考えられるべきものであって、先に解散の法律施行で、ほとんどの基金が解散の方針議決をして行く中で、後継制度の検討をされても意味がない。ほとんどの基金が解散、残余財産の分配で終わっていくものと思われる。
- ・厚生年金基金制度の廃止ありきで、受け皿の検討が遅すぎる。解散認可を受けてから事業所がDB・DCを実施しても残余財産の移換ができない。事業所はこのことを知らずにDB・DCを検討することになるのではと懸念される。
- ・厚生年金基金の解散を決めた後に、このような議論をしていることに対し疑問を感じている。
- ・「中小企業向けの取組」を検討されていることは、評価するが、各基金とも解散事務が進んでおり早く結論を出してもらいたい。
- ・全体的に解散基金が急増している現状から見て、実現可能で有効な対策（解散基金がとり得る選択肢）は早急に実施することが望ましいと考える。
- ・小規模事業所向け後継制度は早期に実現させていただかないと現状選択肢の少ない中、年内解散に向け動いているところは活用できないうえ、運用環境が良い状況が続けば、後になって好条件の選択肢が現実化した場合解散時期を見誤ったとの指摘を受けることになる。

○中小企業が参加しやすい制度を創設すべき…約15件

- ・企業年金部会で検討しているように、企業の規模に応じて選択が多く、移行しやすい制度があれば年金制度の普及につながると思う。小さい企業でも年金制度の導入が可能になる制度になればよい。税金面の考慮もあれば、企業は前向きに検討すると思う。
- ・後継制度は、事業主や加入員及び受給者目線でとらえて、使い勝手がよくかつリスクのない制度であることが重要。本当に中小企業の将来に寄与貢献できる後継制度の構築をお願いしたい。
- ・加入員が10名以下の少人数であっても、少ない手数料で容易に加入できる、DB・DCプランの創設が必要。
- ・現行の財政運営基準が存在する限り、不足金が発生すれば直ちに掛金手当

を求められるのであれば、中小企業にとっては移行し難い。

○新しい制度の普及方法を検討する必要がある…約10件

- ・信託銀行や生命保険会社が勧誘しやすい制度にしないと、加入の促進が図られないので、金融機関等と十分協議する必要があると思われる。
- ・中退共のように取引地銀等で気軽に始められるよう、加入方法をわかりやすく統一できると良い。
- ・従業員数が一定未満の小規模事業所については、受託保証型DBが普及するような緩和策の検討は必要と考える。また、中小企業向けDCの普及についても検討は必要と思う。ただし、小規模事業所の制度普及には、例え受け皿を作っても、財形給付金制度実施の事業主に対して行われた財形助成金制度などを参考に、補助金の支給制度を創設するなどの事業主対策がないと制度普及までには行き着かないのではないかと思う。
- ・小規模事業所が事業所単位でDB・DCを実施することは考えにくい。小規模事業所は同じ業界団体や同一地域の中で歩調を合わせることで総合型厚生年金基金に加入している。総合型厚生年金基金が総合型DBへ移行しやすくする検討をすべき。
- ・個々の中小企業でのDBやDC設立を促すのではなく総合型厚生年金基金の器を使って総合型DBもしくは総合型DCに参加を促し、事務局への管理運営機能、DCであれば投資教育管理を担わせることにより、低コスト化と効率的な管理運営を図るべきだと考える。
- ・中小企業は、年金等にかかる労務管理事務については、できる限り小さくしたいと考えている。厚生年金基金が、なんだかんだ言われながらも続いたのは年金相談等を含めた周辺事務について一定の役割があったからであり、導入時はともかくとして、後々あまり事務負担とならない制度とすることは重要なことと思う。最初から金融機関の丸投げの姿勢での議論が先行するのはいかがかと思う。

○中小企業向けDCのあり方について…約20件

- ・投資教育等の共同実施、簡易型DCの創設について促進を図るべきである。
- ・DCの普及は、現行の退職金制度に加えて、さらに従業員の福利厚生の実にヒトとカネを注ぐインセンティブが事業主に働くかどうかにかかってくるのではないか。
- ・中小企業へのDC制度導入にあたって「投資教育・継続教育の事業主責任」は重く、加入員個々に対して、どのように認識、理解してもらえるのか投資教育の共同実施イメージ（やり方）がよく分からない。
- ・投資教育については説明会等の開催に負担感があり、DCにおける投資教育はノウハウを有している企業年金連合会が主体的に実施していただきたい。
- ・DC制度は、中小企業には馴染まない。従業員数名で営まれている会社が

大多数であり、投資教育もままならない状況下で運用リスクを従業員に転嫁して良いのか。

○受託保証型DBのあり方について・・・約10件

- ・受託保証型DBの普及のため緩和すべきである。加入員数に下限を設ける等の制限をすべきでない。
- ・積立水準の把握や運用リスクの管理、事務手続の煩雑さ等が、人員不足に悩む中小企業にとって導入のネックになっていると思われるので、この点が受託保証型DBでクリアできれば、普及が進むと考える。
- ・国民全体の投資教育のレベルを考えた場合、小企業向けの企業年金制度の導入は、「簡易型DC」より「受託保証型DB」導入が適切と考える。
- ・受託保証型DBは生保商品の単なる購入であり、給付水準・掛金率等の見直しについて、労使合意に基づく運営ができるとは思えない。このようなことで「中小企業向け制度を用意した」とされては困る。
- ・受託保証型DBの場合は、利息付与額が生保の一般勘定水準（1.25）では、手数料等を考慮すると中退共の方が事業主にとってはメリットがあるのではないかと。業種にもよるが、DC加入の5割以上が定期預金で運用している状況で投資教育を実施しても加入員が運用するのは困難ではないか。

○新しい制度に賛成・基金として検討したい・・・約5件

- ・中小企業のDB・DCの普及促進のための選択枝の多様化は必要。是非実現させるべき。
- ・賛成する。従業員が自己負担で将来の年金の準備を行う上で、それをさらに充実させる為のしっかりとした目的のある補助を事業主が行えるようにすることで、従業員も拠出意欲が沸くのではないかと。

○その他

- ・総合型DBを指向している厚生年金基金としては個人事業所ごとのDB、DCが加入・運営しやすくなると解散に向かう可能性が高くなる。
- ・「企業年金制度」を安易に国が公的年金制度の補完制度として利用している。
- ・厚生労働省は、こうした制度をどこまで育成・維持・発展させていくのか等の将来ビジョンを示していないのが一番の問題。将来的に基金制度廃止と同じちゃぶ台返しが起こりかねない。
- ・新たにDB制度を設けるより、現在の中退共の退職一時金相当額を年金でも受け取れるような制度にできないか。

(2) 中小企業が複数事業主で行う企業年金の実施にあたっての課題及び要望について

<主な回答>

- 厚生年金基金から総合型DBに移行する場合、給付減額における全ての組合の同意を2/3程度の同意まで緩和してほしい。
- DBの掛金滞納に対する対抗措置の確立(厚生年金基金と同等の滞納処分権付与、滞納事業所の事業主年金との相殺等)。
- 総合型DBについて、事業所負担の公平性の観点から未納期間を給付に反映させないことができる等の取扱を認めてほしい。
- 当基金は、分配金の受け皿として参加希望の事業所があれば「5年有期年(65歳までのつなぎ年金)」を考えているが、基金型の運営体制・資金が小額なため運用報酬の増加・業務委託手数料の増加等で給付設計時の予定利率2%の倍以上の収益を上げなければ成り立たない実情で、再検討中。できれば、各地協単位でも良いので、基金の設立母体を通じて加入できる組織があればと思う。
- 中小企業の事業主は、「受け身」であり、新しい制度(仕組み)の説明が重要になるが、そのパワー(経費等)が困難であると考え。 (勧奨パンフレット：説明会：個別面談)
- 一般的に各社制度、取り組みの考え方に差異があり、意見を纏めるのに苦労する。特に移行後の制度設計の合意を得るのに時間がかかる。その面ではいくつかパッケージ化された制度設計があれば検討し易い。
- DCの場合、中小零細企業では投資教育が課題だが、事業主が投資教育を行う必要性を理解していない。運用責任を逃れるためのDCなら社内預金の方がましではないのか。
- 複数事業主制度を育成・維持していくうえでは税制上の支援が必要。掛金の損金算入のみではなく、例えば複数事業主の企業年金制度の支援として一定額の税額控除の仕組みを導入するなどのインセンティブが必要。
- 「中小企業向けの取り組み」は、総合型厚生年金基金の上乗せ部分の移行が論点だとすると、移行先の選定や参加は事業主の任意となっている現状では、適年廃止時の二の舞になるのは必定と思われる。中小企業従業員の老後の所得保障を維持する観点から、国が立法的措置(税制優遇等)を講じて、移行のインセンティブを与えることが必要

と思う。

- 厚生年金基金を解散し、DBへ制度変更する場合、事務費掛金を分配せず移行できないのか？DB制度スタートに対し、電気代等の諸経費支払い、職員の賃金支払など、すぐさま事務所運営費が発生する。
- 厚生年金基金が総合型DBや総合型DCに移行するに当たっては、十分な規模を確保できるような限りの統合合併を進める必要がある。行政は、単純な代行返上を促すのではなく、コスト見合いとなるような設立基準や財政上の優遇措置等により、統合合併を促すべきだと思われる。代行返上して総合型DBへ移行するスキームについて全事業所の同意を取ることは困難であり、大きなネックとなっていることから、希望する事業所の同意で移行を可能とすべきである。
- 小企業が複数集まって実施するメリットはあるが、総合型基金制度の廃止で制度への不信、運用・運営の難しさを指摘する声多い。

3. 企業年金連合会の事業について

- (1) 企業年金連合会が共同運用事業、DCの継続教育の共同実施事業等を行うことについて

<主な回答>

○当該事業の実施に向けて検討してほしい…約55件

- ・企業年金連合会が、中小企業の企業年金の存続・維持のために、共同運用事業、DCの継続教育の共同実施事業等を行うことについて、望ましい。早期に実施可能な具体策を提案してほしい。
- ・少数の従業員しかいない事業所が、企業年金を維持していくためには、大変有効なありがたい大事な事業であると考えます。
- ・DCの導入に積極的な事業所にとっては、大きなサポートになると思う。
- ・加入事業所は基金解散後の後継制度を検討しているが、早くきまらなないと、移換先は中退共だけになってしまう。できるものから早めに事業を行ってほしい。
- ・共同運用事業は、DB移行により資産規模が大きく減少することから、運用コストの引き下げ、コンプライアンスの確保等の面から有効と考える。
- ・資産運用に関する共同運用事業は、自己責任のルールからすると問題がないとは言えないが、パッシブ運用ファンドなどではコスト削減も可能であれば共同運用も検討に値すると思う。DC継続教育の共同実施事業について

ては有用であり検討に賛成する。

- ・中小企業退職共済制度との棲み分けが必要となるのではないか。中退共よりも少ない掛金で加入出来るのであれば、裾野が広がり零細企業にとっても利用し易いものになるのではないかと史料。

○当該事業の問題点等について

- ・中小企業の企業年金の存続・維持を検討することは大切だと思うが、企業年金連合会自体が多く、厚生年金基金が解散した後、存続できるのか。存続できるのであればその道筋を示すことが第一。
- ・DBの企業年金連合会への加入率に鑑み、実際にどこまでニーズがあるのか、また、委託する制度があるのか疑問。DCは、結果的に中小企業従業員に対する投資教育の内容・水準が大企業と比較して見劣りすることになりかねない。個人単位になるほど教育が形骸化してくる。また、基金解散後の企業年金連合会の将来像が見えない。将来ビジョンが明確になっていないと、今後数十年にわたる制度の運営・管理をどこまでサポートしてくれるのか不安。委託するに相応しい連合会の事業計画・経営計画を先ず明示することが真っ先に必要。
- ・予定利率やリバランス方針などの異なる各基金の制度設計に対して、共同運用としてどのような対応を検討しているのか基金ごとの厳密な資産管理ができるのか各基金の資産の一部を合同口として運用するのか等連合会としての基本的な考え方をお示しいただきたい。
- ・現時点では不明確なことが多く、回答は難しい。今後、新連合会がどういった事業体制で、どういった事業運営費用の捻出を考えているのかといった具体的な構想について、そろそろ対外的に示していく必要があるのではないかと思う。
- ・共同運用は、運用受託機関と連合会の両者に報酬を払うことになり、報酬の二重取りの問題があると考える。
- ・実績配当ではなく、生保一般勘定のように利回り保証的なことができないか。運用報酬がどれくらい削減できるかが参加の鍵か。
- ・共同運用事業を行う事が連合会の使命なのか。連合会存続の為の新規事業と映る。連合会に運用を委託すれば、不足金が発生しないか。加入事業所に対する説明が難しい。
- ・中小企業にとって、DCは不向きであり、投資教育や継続教育などを、受けさせる事業主がどれほどいるのか。

(2) 上記の事業以外に中小企業向けに連合会が行った方が良いと考えられる事業について

<主な回答>

○連合会が実施主体の総合型DB等を設立してほしい

- ・多数の企業が集まってコストを下げるために例えば連合会が運営主体となって、全国の中小企業を加入対象とした企業年金基金の設立を検討してはどうか。
 - ・解散する基金の加入事業所の従業員が加入できる全国DB基金を立ち上げていただきたい。現在の総合基金事務所を連合会の出先機関として事務管理や相談窓口を行なう。国民年金基金のように小規模事業者の厚生年金基金になっていただきたい。
- 連合会は、企業年金制度の改正においては、厚生年金基金等の「加入員、加入組織の権利、利益」を護る立場に立ち、今後の諸業務を行うべきことを改めて認識するべきであると考ええる。
- 厚生労働省に対して、大企業主体の提言等よりも、中小企業の実態と現場の声を正確に伝える努力を先ずお願いしたい。先ず、こうした基金の現場の声をくみ上げる努力を切望する。監督官庁が現場の声を聞こうとしない姿勢に強い不満がある。
- 総合型DBの場合、信託銀行の業務委託費が非常に高額であり、信託は資産運用専門の機関として機能すればよく、年金管理業務は連合会で行っていただくとか、連合会でできうる総合型企業年金基金の助成や補助を検討願いたい。
- 小規模DBのために、信託銀行に業務委託するのではなく連合会に業務委託することにより経費の大幅削減ができないか。
- 後継制度（DB，DC）を検討されている事業所に対し、各ブロック単位で、事業所説明会の開催を要望する。
- 今後の方針別に、厚生年金基金の立場に立った勉強会を開催してほしい。
- ハードルが多く、すぐには無理かと思うが、個別の事業所や各業界や地域ごとに企業年金コンサルティング業務を行うのはいかがか。
- 基金の解散等に伴い、解雇される基金職員の再雇用等を可能にするよ

うなシステム（情報交換広場など）を設けてはどうか。

- 先日連合会に今後、DBの給付設計をしていくうえで何か参考となる資料等ないか尋ねたところ、用紙1枚のごく簡単な資料しかなかった。今後は、当基金のように総合型DBへの移行を目指す厚生年金基金もあると思われるので、もっと詳細なDB設計関連資料を作成して下さるよう望む。

4. その他の問題等について

<主な回答>

○連合会の通算企業年金について不安がある

- ・解散基金の残余財産を個人に分配せず、個人の希望で連合会の基本・加算年金に移換することが出来るが、連合会のパンフレットによれば、連合会が解散して新連合会となるに際し、現行の給付が保証されないこともありうるとの記述があり、解散基金は新連合会の会員ではありえず、応援団（利益代表）が無い加入員の財産権が保証されない不安があり、移換を勧めにくい。予め給付を保証する等の施策の実現を希望する。
 - ・連合会が今後、どのように組織が変わり、給付制度（予定利率）が見直されるのか不明であることが広報されない中、残余財産分配金を通算企業年金として受け取ることの推奨ができない。
- 総合厚生年金基金から総合DBへ移行する際の手続きの簡素化を進めてほしい。
 - 解散認可後速やかに残余財産を分配できるようにしてもらいたい。
 - 営利企業として当然かもしれないが、いわゆる民間の受託機関（信託、生保）によって、今後の企業年金制度についての取組姿勢にかなり温度差があるように思う。法改正後の方向が見えにくいこともあってか、制度に関する説明会等もあまりなく、総幹事先や取引先によって提案、サポートにも差があるようだ。一方、規模の大きな加入事業所は各々で後継制度の検討を進め、基金事務局は解散準備に注力しているという状況であり、それ以外の中小零細企業に対する企業年金制度の普及促進は後手後手に回っているような気がする。
 - 職員のモチベーションを維持していくこと。職員の雇用の問題。

- 設立事業所の事業主からは、年金受給者の受給権保護、社員の老後生活安定のためには、「現行の基金制度を存続させるべき」との声が非常に多い。改正法施行5年以降、社長1人で事業を行っている会社から「四半期毎の経営状況を報告させる」など、到底できない。
- 当基金は通常解散しようとしているが、A I J 投資顧問の資産回収が未収のままで、このままでは、残余財産の分配が出来なくなる。回収済資産については、国への返上資産として認めて頂けるよう、働きかけを是非お願いしたい。
- 小体な基金では代行返上して総合型DBへの移行はコスト的に無理であり、厚生年金基金として存続するしか、受給者・加入者を守れない。基金解散した場合に残額を加入員等に分配して終わり、新たに年金制度新設又は加入しようとする事業所は少ないように思える。このままでは中小事業所の加入員年金は減少するばかりである。10年後の厚生年金基金廃止が撤回されることを切に希望する。□□□

以上