

## 企業年金の再編促す確定給付企業年金法の制定

確定給付企業年金法案が6月8日参議院本会議で可決成立し、2002年4月1日から実施されることとなった。これにより、適格退職年金は2012年までに廃止され、新型の確定給付企業年金と既存の厚生年金基金の管理・運営に共通するルールが法整備される。

本レポートでは、確定給付企業年金法案の概要を紹介し、今後の課題について展望する。

### 1. 確定給付企業年金法の導入理由と立法経緯

わが国企業年金には、1966年に導入された厚生年金基金制度と1962年に認められた適格退職年金制度という2つの代表的仕組みがある。いずれも、退職後の年金給付が確定している確定給付型年金である。厚生年金基金制度では、基金という独立した法人が国に代わって加入者に年金給付を行う代行部分が含まれるため、税制優遇とともに積立義務や受託者責任などが定められている。適格退職年金制度では、事業主が主体となって、労使の合意に基づき任意に運営されている。

これら2つの企業年金制度は、90年代半ば以降の運用環境の激変と少子高齢化の急速な進行とともに、次のような問題に直面することになった。

まずは、バブル崩壊後の株安・超低金利という運用環境の激変により、年金給付の基準となる予定利率5.5%（現在は変更可）に見合う運用成果が上げられなくなったことである。80年代後半の株価上昇期においては、予定利率を上回る運用成果を上げ利差益も潤沢であったが、90年代半ばからの超低金利と株式市場の下落とともに、運用利回りが低下し、一転利差損が急拡大し、2000年にはマイナス数%と過去最悪の運用成績になっているようだ。

さらに、2001年3月期決算からは退職給付会計が導入され、企業は厚生年金基金や適格退職年金等の退職給付の積立て不足を債務として認識し、バランスシートに反映させなければならなくなった。退職給付会計に伴う企業のコストは、年金運用のリスクと従業員の年齢構成の変化の影響を受けるため、コントロールが困難になっている。

そのうえ、厚生年金基金の「代行問題」がある。厚生年金基金は、運用規模をある一定規模とするためもあって、設立当初から厚生年金保険の上乗せ給付のための報酬比例部分を「代行部分」として繰り入れ運用してきた。利差損が発生すると代行部分についても積立て不足を埋めなければならなくなっていることが追い打ちをかけている。さらに、多くの受給者が退職一時金で受け取るため、近い将来厚生年金基金の積

立金は代行部分のみになってしまう事態も懸念されている。

こうしたなか、厚生年金基金については、「5・3・3・2」規制など効率的運用を阻害していた規制が撤廃されるとともに、広い裁量権を得た基金の理事や運用受託機関に対する受託者責任への関心が高まってきた。一方、適格退職年金については、運用規制の緩和が同様に行われてきたものの、積立義務や受託者責任等の規定もないことから、2つの企業年金間の制度運営者の負担の格差はさらに広がっている。

このような現状認識のもと、1997年3月の閣議決定「規制緩和3ヵ年計画」において、企業年金に関する包括的な基本法の制定を検討することとなった。当初は、統一企業年金法または企業年金基本法としての体系作りが模索されていたが、確定拠出年金法が先行して2000年3月に先の通常国会に上程されたこと、厚生年金基金と適格退職年金間の制度上の格差を一度に解消することは少なからぬ混乱を招くことから、厚生年金保険法、確定拠出年金法と並列する個別法として、確定給付企業年金法案（表1）が2001年2月20日に通常国会に提出されたのである。

表1 確定給付企業年金法案の目次

第1章	総則（1条～2条）－目的、定義
第2章	確定給付企業年金の開始（3条～24条）－通則、規約の承認、企業年金基金
第3章	加入者（25条～28条）
第4章	給付（29条～54条） －通則、老齢給付金、脱退一時金、障害給付金、遺族給付金、給付の制限
第5章	掛金（55条～58条）－納付、財政再計算
第6章	積立金の積立て及び運用（59条～68条） －責任準備金、最低積立基準額、資産管理運用契約、基金資産運用契約
第7章	行為準則（69条～73条） －事業主、基金の理事、資産管理運用機関、基金資産運用契約の相手方
第8章	確定給付企業年金間の移行（74条～82条） －規約型の統合・分割、基金の合併・分割、規約型・基金間の移行
第9章	確定給付企業年金の終了及び清算（83条～91条） －規約型の終了、基金の解散、清算
第10章	確定給付企業年金についての税制上の措置（92条）
第11章	雑則（93条～106条）
第12章	他の年金制度との間の移行等（107条～117条） －厚生年金基金との間の移行、確定拠出年金への移行
第13章	罰則（118条～124条）

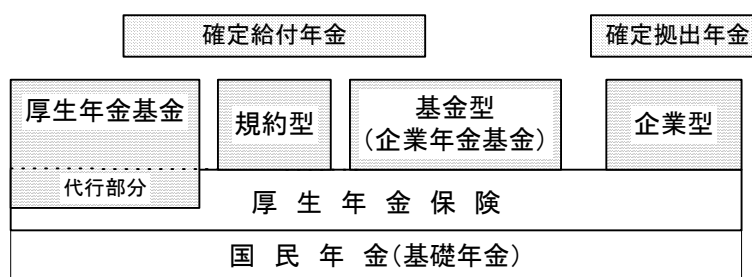
（出所）野村総合研究所

## 2. 確定給付企業年金法の概要

確定給付企業年金法では、新型の確定給付企業年金制度<sup>1</sup>として、規約型企業年金と基金型企業年金が設けられている。確定給付企業年金法の導入により、適格退職年金制度は 2012 年までに廃止される一方、厚生年金基金は代行部分を返上して新型の企業年金に移行することができるようになる。今後の企業年金制度では、新型企業年金（規約型・基金型）と厚生年金基金という 3 つの確定給付型年金<sup>2</sup>に加えて、現在同じく国会で審議されている確定拠出年金の合計 4 つが柱となる（図 1）。

確定給付企業年金法では、以下のように、新型企業年金のしくみ（図 2）受給権保護のための積立義務、受託者責任、情報開示制度という確定給付共通のルールが定められている。そして、企業年金の再編のため、厚生年金基金制度や確定拠出年金制度等との間の移行等に関する規定が整備されている（表 2）。

図 1 今後のわが国企業年金制度



(注) 塗りつぶしの部分が企業年金である。  
(出所)野村総合研究所作成。

### 1) 新たな確定給付企業年金制度

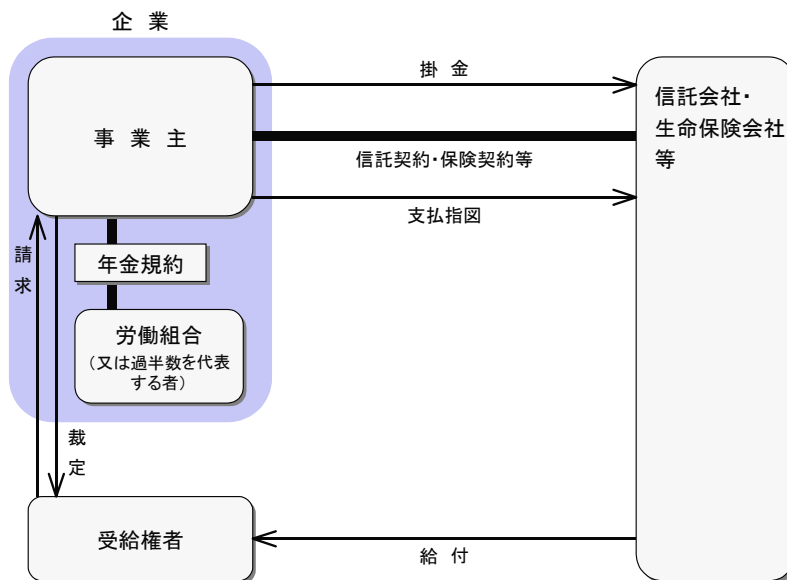
規約型企業年金(以下、「規約型」という)とは、労使が合意して年金規約を作成し、それに基づき、事業主が運営する企業年金である。規約型では、事業主は信託会社・生命保険会社等と契約を結び、母体企業の外で年金資金を管理・運用し、年金給付を行う。年金規約には、①事業主の名称・住所、②資産管理運用機関及び契約投資顧問業者の名称・住所、③加入者資格、④給付の種類、受給の要件及び受給額の算定方法、⑤掛金の拠出に関する事項、⑥事業年度など財務に関する事項、⑦終了及び清算に関

<sup>1</sup> 確定給付企業年金は、「この法律は、・・・、もって公的年金の給付と相まって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とする。」(1条)とあるように、私的年金として位置付けられている。  
<sup>2</sup> 確定給付企業年金とは、上記の規約型と基金型を指し、確定給付型であっても厚生年金基金は確定給付企業年金に含まれないので注意が必要である。したがって、以下でもこの定義に基づくとともに、確定給付企業年金（規約型および基金型）を「新型企業年金」とする。

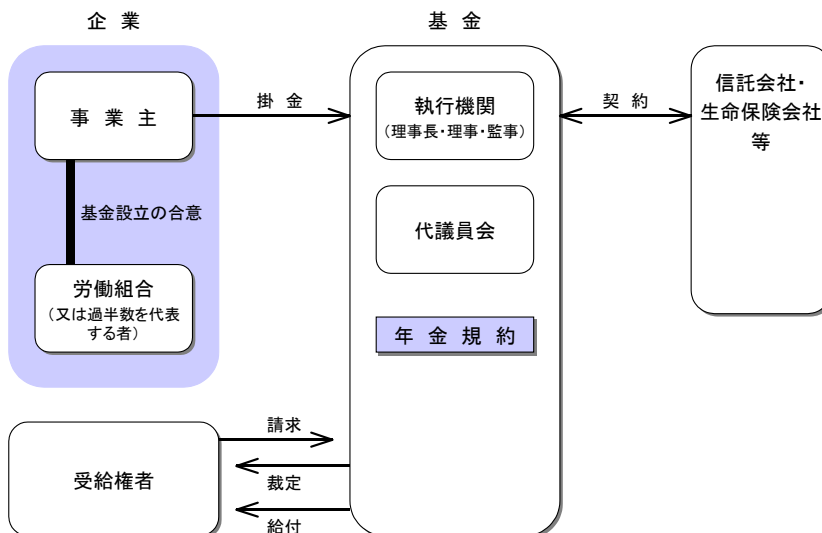
する事項などを定め、厚生労働大臣の承認を受けなければならない<sup>3</sup>(3条1項1号、4条)。

図2 新型企業年金の各スキーム

①規約型企業年金のスキーム



②基金型企業年金のスキーム (厚生年金基金も同様のスキーム)



(出所) 各種資料より野村総合研究所作成。

<sup>3</sup> 年金規約の承認基準は、①法定事項(4条)が定められていること、②加入者資格が他の企業年金制度等が適用される者の範囲に照らし、特定の者について差別的なものでないこと、③老齢給付金及び脱退一時金の支給に必要な事項が定められていること、などである(5条)。また、規約の変更も、加入者の同意を得て、厚生労働大臣の承認が必要である(6条)。

表2 各企業年金制度の比較

	厚生年金基金	確定給付企業年金	適格退職年金
根拠法	厚生年金保険法 (制度創設：1966年)	確定給付企業年金法 (制度創設：2001年)	法人税法 (制度創設：1962年)
設立	厚生労働大臣の認可を受けて基金を設立。	基金型企業年金 ：厚生労働大臣の認可を受けて基金を設立。 規約型企業年金 ：信託会社、生命保険会社等と契約を締結し厚生労働大臣の承認を受ける。	信託契約・生保契約等について国税庁長官の承認。
運営主体	厚生年金基金	基金型：企業年金基金 規約型：事業主	事業主
給付			
①給付水準	厚生年金の代行部分の3割以上の上乗せ給付	なし	なし
②給付期間	原則として終身年金	5年以上	5年以上
掛金負担	原則事業主と加入者で折半であるが、上乗せ部分は大半が事業主負担。加入者掛金は全員負担。	事業主負担を原則とし、本人も任意で拠出可能。	事業主負担を原則とし、本人も任意で拠出可能。
積立基準	少なくとも5年ごとに財政再計算を実施。 最低積立基準あり。 (継続基準、非継続基準) ※総合型年金から脱退する場合の企業の一括拠出義務。	同左	少なくとも5年ごとに財政再計算を実施。 最低積立基準なし。
受託者責任	制度の管理・運営に関わる者の責任、行為準則を規定。 ※資産管理運用機関の行為準則が新たに追加	同左	明文規定はない。
情報開示	財務状況等について加入者等への情報開示。	同左	明文規定はない。
税制措置			
①掛金	事業主負担：損金算入 加入者負担：社会保険料控除	事業主負担：損金算入 加入者負担：生命保険料控除	事業主負担：損金算入 加入者負担：生命保険料控除
②積立金	代行相当分の2.7倍に相当する水準を超える部分について1.173%（国税1%、地方税0.173%）の特別法人税が課税（2002年度まで凍結）	本人掛金を除いた部分について1.173%（国税1%、地方税0.173%）の特別法人税が課税（2002年度まで凍結）	本人掛金を除いた部分について1.173%（国税1%、地方税0.173%）の特別法人税が課税（2002年度まで凍結）
③給付	年金：雑所得（公的年金等控除） 一時金：退職手当等として課税（一定額控除）	年金：雑所得（公的年金等控除） 一時金：退職手当等として課税（一定額控除） (本人拠出分を除く)	年金：雑所得（公的年金等控除） 一時金：退職手当等として課税（一定額控除） (本人拠出分を除く)

(注) ※印は確定給付年金法案とともに改正が行われた事項である。

(出所) 各種資料より野村総合研究所作成。

基金型企業年金（以下、「基金型」という）とは、母体企業とは別の法人格を持つ

た基金（「企業年金基金」が正式名称）を設立した上（9 条）で、基金において年金資金を管理・運用し、年金給付を行う企業年金である。基金の設立に際しては、基金の規約を定める(11 条)とともに、厚生労働大臣による認可が必要である（3 条 1 項 2 号）。また、基金のガバナンスは、厚生年金基金と同様で、代議員会(18 条)、理事（理事長）および監事(21 条)からなる。理事長は、基金を代表して業務執行を行い、監事は基金の業務を監査する（22 条）。

以上のように、規約型は適格退職年金に、基金型は厚生年金基金に近いスキームとなっている。また、厚生年金基金と異なり、新型企業年金には厚生年金給付の「代行制度」はない。つまり、厚生年金基金の代行部分を返上して、純粋に私的な企業年金を運営することができるようになる。

なお、1 企業が導入できる新型企業年金は 1 つに限られているため（3 条 2 項）、新型企業年金を導入する場合は、規約型か基金型のいずれかを選択しなければならない。

## 2) 給付設計

### (1) 加入者資格と年金給付

厚生年金基金の加入者資格は、代行部分があるため、従業員全員が対象となっており、事業主とともに従業員も拠出している。一方、適格退職年金は税法上の任意の企業年金であり、加入者資格についても任意に定めることができる。

新型企業年金の加入者資格は、厚生年金基金と同様、厚生年金適用事業所の被保険者等であることを要件（26 条）としているが、さらに規約で限定することもできる。加入者資格を限定する場合、不当に差別的であってはならないし、そうした規約は認可・承認されない。

新型企業年金の給付金の形態では、老齢給付金と脱退一時金を原則とし、任意に障害給付金及び遺族給付金としての給付も可能である（29 条）。老齢給付金の支給開始要件としては、①60 歳以上 65 歳以下であること、②給付要件としての加入者期間は 20 年以下であることが原則である。50 歳以上 60 歳未満の加入者についても、雇用されなくなれば老齢給付金が支給されるように規約に定めることができる（36 条）。年金給付の方法は、終身払いだけでなく、5 年以上であれば有期の年金支払いでもよく（33 条）、かつ、規約に定めかつ政令に定める基準を満たせば、一時金としても支給できる。厚生年金基金における受給方法は、原則 60 歳以上の終身老齢給付金（障害給付金）とされている。一方、適格退職年金では、有期の老齢給付金を支給することや、独自の退職金制度と併用して、退職時に一時金として支給することもできる。

### (2) 掛金の支払い

新型企業年金の給付のための掛金は、事業主が年 1 回以上定期的に拠出し、規約で定めた日までに資産管理運用機関等に納付することが原則となっている（55 条、56 条）。掛金は、政令の基準と規約の定めに基づいて現金に代えて上場株式（証券取引法 2 条 14 項）で納付することもできる。加入者拠出については、代行部分がないことから、厚生年金基金のように全員が拠出しなければならないわけではなく、適格退職年金のように任意拠出でもよいことになる。

拠出する加入者と拠出しない加入者が混在する制度とすれば、それぞれの持分を別々に管理することが想定される。すなわち、確定給付年金のなかに確定拠出年金のような加入者個人の管理勘定を設けることもできることから、「キャッシュ・バランス・プラン」も導入できるようになる。個人別管理勘定のコストとの関係から、実際には、規約において、加入者全員が拠出するか、拠出しないかを一律に定めることになると思われる。

### 3) 財政再検証と最低責任準備金

事業主及び基金は 5 年に一度の定期のほか、リストラ等により加入者が激減した場合などには速やかに掛金を再計算しなければならない(58 条)。そして、不足金が生じた場合には一定期間内に掛金の引き上げなどで埋め合わせることが義務付けられている。このような財政再検証のしくみは、厚生年金基金制度に合わせたものである。

事業主および基金は、毎事業年度の末日に、給付に充当すべき積立金を積み立てなければならない(59 条)。この積立金は、責任準備金の額および最低積立基準額以上であることが要求されている(60 条)。責任準備金とは、年金制度が今後も継続することを前提（継続基準）に、各事業年度の末日において、将来にわたって得られる掛け金収入と将来の給付のために現時点で保有しておくべき積立金であり、政令および厚生労働省令で定められる額以上必要である（60 条 2 項）。一方、最低積立基準額は、途中で年金制度をやめても、仮に年金制度が終了した場合に（非継続基準）、加入者や受給者にその時点までの加入期間に見合った給付を支払えるよう、当該事業年度の末日において最低限保有すべき積立金である。これの詳細な算定基準についても政令および厚生労働省令で別途定められることになっている（60 条 3 項）。

毎事業年度の決算において、積立金が責任準備金の額および最低積立基準額に対し不足している場合には、掛金の額を再計算しなければならず、最低積立基準額を下回った額を基準として厚生労働省令で定める方法により算定した額を掛金として拠出しなければならない（63 条）。他方、毎事業年度の決算において、積立金が積立上限額<sup>4</sup>を超え、かつ超えた額が掛金をも上回る場合には、厚生年金基金と同様、事業主拠出

<sup>4</sup> 積立上限額は、新型企業年金の財政の安定性を長期間にわたって確実に確保することができる積立金の水準を上回る額として、厚生労働省令で定められることになっている。

の返還は認められないが、事業主等は新たに掛金を拠出しなくてもよい（64条）。

なお、新型企業年金を終了する（83条）場合、終了時点における積立金の額が最低積立基準額を下回るときは事業主は一括して拠出しなければならない（87条）。また、終了した新型企業年金の残余財産は、制度終了時点の加入者に全額支払うものとされ、事業主への返還は禁止されている（89条7項）。

#### 4) 税制上の取り扱い

年金制度では、拠出時、運用時そして給付時の3段階に課税関係が生じる。現行制度の加入者拠出分の所得控除の金額をみると、厚生年金基金では全額控除できるが、税制適格年金では生命保険料控除（上限5万円の所得控除）の枠内に限られているという違いがある。

2001年度税制改正によると、新型企業年金制度の税制措置は、適格退職年金と同様の取り扱いとされている。すなわち、拠出段階では、事業主負担分は全額損金に算入できるが、従業員に対する給与所得としての課税は行われず、加入者負担分は生命保険料控除扱いとなる。給付段階では、老齢給付金の場合は、年金として受け取る場合は雑所得として課税、一時金として受け取る場合は退職所得等として課税の対象となる（租税特別措置法66条の11、68条の4）。運用段階では、事業主負担分及びその運用益等を対象とした退職年金等積立金に対し1.173%（国税1%、地方税0.173%の合計）の特別法人税が原則課税となるが、厚生年金基金や税制適格年金に合わせて2002年度まで課税が凍結されることとなった。

なお、給付金を障害給付金として受け取る場合は加入者に課税されず、遺族給付金として受け取る場合には相続人において相続税の課税対象となる。

#### 5) 受託者責任と情報開示

運用の規制緩和とともに、年金資産に対する裁量権を広げた年金制度の管理者である事業主や基金、運用受託機関に対し、受益者（加入者等）の利益のためだけに、高度に専門的な技量を駆使して職務を全うしているかという受託者責任が厳しく問われるようになった。

受託者責任とは、事業主や基金の加入者等に対する忠実義務、善管注意義務そして情報開示義務をいう。厚生年金基金制度では、基金の理事が受託者責任を負う旨が定められているが、適格退職年金では明文規定がない（厚生年金保険法120条の2、120条の3）。

新型企業年金では、年金資産を母体企業から法的、物理的に分離し、受給権に倒産等による影響が及ばないようにされているほか、積立義務とならんで受託者責任と情報開示が受給権保護の重要な仕組みとされている。



### (1) 規約型の事業主および基金型の理事の受託者責任

規約型の事業主および基金型（企業年金基金）の理事は、新型企業年金の「設立→拠出→運用→給付」の一連の流れにおいて様々な責任を有する。事業主は、法令、法令に基づく厚生労働大臣の処分及び規約を遵守し、加入者等のため忠実にその業務を遂行しなければならない(69条)。基金の理事も、法令、厚生労働大臣の処分、規約及び代議員会の議決を遵守し、基金のため忠実にその業務を遂行しなければならない(70条)。

規約型の事業主は、①自己または加入者等以外の第三者の利益を図る目的をもって、資産管理運用契約を締結すること、②積立金の運用に関し特定の方法を指図することその他積立金の管理及び運用の適正を害するものとして厚生労働省令で定める行為、をしてはならない(69条2項)。基金の理事も、①自己または基金以外の第三者の利益を図る目的をもって、基金資産運用契約を締結すること、②自己又は基金以外の第三者の利益を図る目的をもって、積立金の運用に関し特定の方法を指図することその他積立金の管理及び運用の適正を害するものとして厚生労働省令で定める行為をしてはならない(70条2項)。基金の理事は、理事長の定めるところにより、理事長を補佐して、積立金の管理及び運用に関する基金の業務を執行することができる(22条3項)が、この業務執行を怠った場合には、基金に対し連帯して損害賠償責任を負う(70条3項)。

規約型の事業主は、積立金の運用について信託会社との信託契約、生命保険会社との生命保険契約、農業協同組合連合会との生命共済契約をし、外部にて管理・運用されるようにしなければならない(65条、66条)。信託契約に係る信託財産の運用には投資顧問業者と投資一任契約を締結することができる<sup>5</sup>(65条2項)。基金型では、金融機関との預金又は貯金の預入れ契約や、証券会社との有価証券の売買契約というインハウス運用も可能である(66条4項)。これら自ら運用する積立金についても、その管理については、金融機関等と運用積立金の管理委託契約を締結しなければならない<sup>6</sup>(66条5項)。こうした積立金の運用は、政令で定めるところにより、安全かつ効率的に行わなければならない(67条)。

このような受託者責任規定とともに、事業主および基金の理事が業務概要の周知義務(73条)を通じて加入者に情報提供を進めるよう求められている。さらに、国会の審議において、新型企業年金の事業主等と厚生年金基金に対して、今後給付額の減額などの不利益変更が行われる場合もあることから、加入者だけでなく、受給者に対しても、同様に業務の概要に関する情報提供を行うことが努力義務とされた<sup>7</sup>(73条、改正厚生年金保険法177条の2第2項)。

### (2) 運用管理機関の受託者責任

<sup>5</sup> これらすべての契約を「資産管理運用契約」という(65条3項)。

<sup>6</sup> 基金が金融機関等とするこれらの契約を「基金資産運用契約」という。

<sup>7</sup> 衆議院厚生労働委員会における法案修正(2001年5月25日)。

受託者責任は、新型企業年金の制度管理者である事業主や基金の理事のみならず、運用および管理の受託機関にも求められている。

規約型における資産管理運用機関および契約投資顧問業者は、法令及び資産管理運用契約を遵守し、加入者等のため忠実にその業務を遂行しなければならない(71 条)。また、基金型についても基金と基金資産運用契約を締結した相手方は、法令及び基金資産運用契約を遵守し、基金のため忠実にその業務を遂行しなければならない(72 条)。

このような受託者責任に関する規定は、厚生年金基金における運用管理契約の相手についても今回新たに明記されている(厚生年金保険法 136 条の 5)。具体的には、厚生年金基金と締結する信託、保険、共済の契約または投資一任契約、運用の方法に係る契約、年金給付等積立金の管理委託契約の相手方運用管理機関も、加入者等に対し忠実かつ善管注意義務を負うことが義務づけられている。

## 6) 各企業年金制度の関係

### (1) 適格退職年金制度の廃止

適格退職年金は、税制優遇があり、労使合意に基づき、自由な退職給付設計のできる制度であり、かつ設立負担も少ないため、中小企業に広く普及している。

新制度のもとでは、適格退職年金は 2012 年 3 月 31 日までの 10 年以内に新型企業年金へ移行させて終了させることになり、2002 年 4 月以降、適格退職年金を新規に設立することはできない(附則 5 条)。

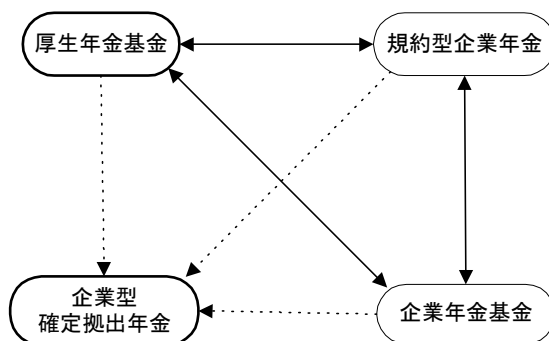
したがって、適格退職年金は、新型企業年金、厚生年金基金、勤労者退職金共済機構へ移行されることが想定されている(附則 25 条、26 条、28 条)。積立義務、受託者責任、情報開示などについて、新型企業年金は適格退職年金に比べかなり厳格であるため、現在 9 万 6000 社ともいわれる適格退職年金についてみると、他の企業年金制度へ移行するよりも解散に向かうところも少なくないと思われる。

### (2) 厚生年金基金と新型企業年金

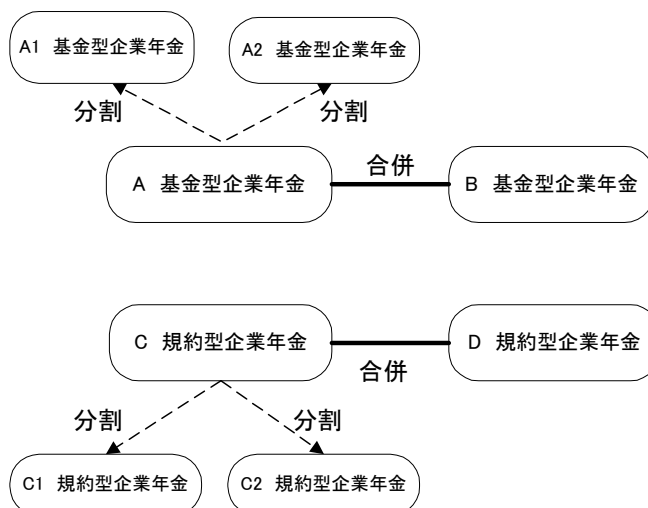
新型企業年金から厚生年金基金へ、および厚生年金基金から新型企業年金への移行ができる(108 条、109 条、111 条、112 条-図 3)。規約型から厚生年金基金に移行する場合は、厚生労働大臣の承認を受けるとともに、厚生年金基金設立の認可を受ける必要がある。基金型から厚生年金基金に移行する場合には、厚生労働大臣の承認が必要である。

図3 各企業年金制度の相関図

① 各企業年金制度間の移行



② 新型企業年金間の合併・分割



(注)①について、実線は双方向の移行が可能であること、  
点線は、一方向のみの移行であることを示している。

(出所)野村総合研究所

ただ当面は、厚生年金基金から新型企業年金への移行が中心となると思われる。規約型に移行する場合は、厚生労働大臣の承認とともに厚生年金基金の解散の認可があったものとみなされ、基金型へ移行する場合は厚生労働大臣の認可とともに厚生年金基金の解散の認可があったものとみなされて、移行された新型企業年金は、解散した厚生年金基金として、その権利義務を承継する。いくつかの事業主が共同して運営する総合型の厚生年金基金が移行する場合には、規約型よりも基金型のほうが意思決定や管理・運営がスムーズであると思われる。

厚生年金基金から新型企業年金に移行する場合、代行部分の返上をすることになる。ここで問題となるのは、代行部分に相当する責任準備金相当額の国への納付の方法である。厚生年金基金の代行部分を国への返上する方法としては、現金のほか、国債、株式などの有価証券でもできる（114条）。現物での返上方法は、国内株に関しては原

則として東証株価指数（TOPIX）に連動した銘柄構成で返上するという基準が政令に設けられるもようである<sup>8</sup>。

### （3）確定拠出年金との関係

新型企業年金は、今通常国会で成立が予定される確定拠出年金への移行も可能である（117 条）。この場合、積立金の一部を確定給付企業年金の資産管理運用機関から企業型確定拠出年金の資産管理機関へ移換することになる。

移換に当たっては、新型企業年金における積立金の移換対象加入者の 1/2 以上の同意と移換加入者とならない者の 1/2 以上の同意が前提となる。

### （4）新型企業年金における統合・分割

厚生年金基金では、基金の合併や分割をすることができるが、主として加入者の増大を図り、財政基盤を強化することを目的として、複数の企業で構成される総合型基金において利用されている。

今後は、財政基盤の強化という目的のみならず、株式交換・株式移転制度や会社分割制度などの事業再編ツールが揃い、企業のグループ統合・再編が今後一層盛んになるとともに、従業員の企業年金制度もこうした事業再編に合わせて柔軟に対応できることが求められている。新型企業年金では、厚生年金基金と同様に、規約型から基金型へ、基金型から規約型への移行のほか、規約型の統合・分割（74 条、75 条）、基金型の合併・分割（76 条、77 条）ができる。いずれの場合も、労使合意の下、規約型の場合は厚生労働大臣の承認、基金型の場合は厚生労働大臣の認可が必要となる。

## 3. 今後の課題と展望

確定給付企業年金法により、経営の成長・成熟度合いと従業員の多様な就労意識に応じた柔軟な制度設計が可能となったことは大いに評価できる。しかし、5 月 25 日の衆議院本会議での確定給付企業年金法案可決とともに、支払保証制度の検討、事業主による情報開示、受託者責任理念の浸透、適格退職年金からの円滑な移行などの 8 つの附帯決議が加えられているように課題も多い（表 3）。

<sup>8</sup> 「厚生基金、国内株の代行返上 TOPIX 連動 条件—政府方針」2001 年 4 月 3 日付け日経金融新聞。

表3 確定給付企業年金法に対する附帯決議

1. 企業年金の加入者及び受給者の受給権保護を図る観点から、セイフティネットとしての機能をもつ「支払保証制度」について、モラルハザードの回避などに留意しつつ、引き続き検討を加えること。
2. 企業年金受給者に対する情報開示について、事業主等に対し、実情を踏まえた適切な指導を行うこと。また、給付額の減額など、受給者にとって不利益な変更が行われる場合の手続について、適切な措置を講ずること。
3. 受託者責任については、事業主や資産管理運用機関など企業年金の管理・運営に関わる者は、その内容を十分理解し、受託者責任を踏まえて行動すること。また、政府は、受託者責任の理念が十分に浸透するように努めること。
4. 適格退職年金から確定給付企業年金等への移行が円滑に行われるよう、適切な経過措置を講ずること。特に、中小企業については特段の配慮を行うこと。
5. 転職に伴う年金原資の移管制度（ポータビリティ）について、引き続き検討を加えること。
6. 厚生年金基金の今後のあり方については、法施行後の制度間移行の状況等を踏まえ、必要な検討を行うこと。
7. 厚生年金基金連合会の財政については、引き続きその情報開示を進めるとともにその健全化に努めること。
8. 年金課税のあり方について、制度間のバランスに留意しつつ、拠出時・運用時・給付時を通じた負担の適正化に向けて検討を行うこと。

#### 1) 組織再編に伴う柔軟な企業年金制度とポータビリティの確保

昨今、国際競争の激化から企業の統合・再編が相次いでおり、それとともに別々に運営されてきた企業年金制度を迅速に統合する必要がある。現行では、厚生年金基金を行っている企業と適格退職年金を行っている企業が合併する場合、厚生年金基金から適格退職年金へ移行することができないため、適格退職年金をやめるしかなかったが、新型企業年金導入後は、それぞれの年金制度を新型企業年金に移行させることができるようになる。

ただし、例えば、次のような問題が考えられる。合併により2つの企業年金を統合する場合に、吸収される企業年金において生じている積立て不足は合併前に穴埋めすべきか、合併によって新企業年金に引き継がれるのか。また、会社分割によって、企業年金が2つ以上に分割される場合、その積立金はどのように分割すればよいのか、などである。組織再編に伴う企業年金の統合・分割に際しても、明確なルールが示される必要があろう。

また、従業員の就労意識の多様化と企業のリストラクチャリングの円滑な実行により、労働市場は今後ますます流動化することが予想される。このような状況に対応するには、年金のポータビリティが不可欠であるが、新型企業年金にはポータビリティがない。ポータビリティの確保は、今後の優先的課題であるともいえよう。

## 2) モラルハザードが懸念される支払保証制度

今回の立法に当たって、企業破綻時の年金給付を確保するための支払保証制度は導入されなかったものの、引き続き検討事項とされている。PBGC（年金給付保証公社）という米国における先例をみても、支払保証制度は、健全な年金運営を行っている企業が運用難に陥っている年金をもつ企業を救済する制度といえるため、事業主による拠出金への自己責任が歪み、モラルハザードが生じるという問題が指摘されている。米国にならって支払保証制度を導入しようとした英国では、事業主の負担の大きさもさることながら、一部にモラルハザードを招く可能性が高いことから、導入が見送られている。

年金資産は、規約型では金融機関等へ外部積立、基金型では別法人というように、母体企業の倒産により債権者からの債権取り立ての影響を遮断して保護される仕組みがある。また、厳格な積立基準を提供することにより、突然企業年金が破綻するという状況も回避できると思われる。米国の二の轍を踏まないよう、わが国も英国のように支払保証制度の導入は控えるべきである<sup>9</sup>。2001年1月24日に発表された経団連の「企業年金法（仮称）に関する再要望」においても、支払保証制度導入に対して警鐘を鳴らしている。

## 3) 代行返上の早期実現

厚生年金基金の代行部分を早期に返上したい企業のニーズを考慮し、確定給付企業年金法施行後、厚生年金基金の代議員会決議で代行停止を決めて申請し、厚生労働省の認可を得れば、その後に発生する代行給付分に係る積立て不足については母体企業が穴埋めをしなくてもよいとされている。しかし、実際の代行返上は、加入者個人の年金額の確定のために、基金と社会保険庁との加入者記録を突き合わせるなどシステム対応への配慮から、2003年秋からと大きくずれ込む見通しである。

法律上、各企業年金制度間の移行が可能となったが、実際の手続きについては政令や厚生労働省令に委ねられている部分が多い。できるかぎり速やかな代行返上ができるよう期待する。

## 4) 年金課税のあり方

新しい企業年金制度の早期普及には、大胆な税制優遇措置が不可欠である。年金制度への課税は、「拠出・運用段階では非課税、給付段階で課税」という原則が貫かれるべきである。このなかで、原則適用となっている特別法人税については、再考を促したい。企業が拠出する掛金全額は損金として処理でき、従業員側では給与として課税されず、給付時

<sup>9</sup> 中村実「統一企業年金法の課題」*FUND MANAGEMENT*, 2001年新春号参照。

まで繰り延べられている。年金資産に課税される特別法人税は、課税の公平性の観点から、この課税繰延べに対する遅延利息相当分として課税するのが必要であるといわれている。特別法人税は、高金利下で設定された 1%強の税率の高さ<sup>10</sup>もさることながら、諸外国にも例をみない制度である。

特別法人税は 2002 年度以後直ちに廃止して、新型企業年金の普及の障害とならないよう配慮されることが期待される。

さらに、確定給付企業年金法は、施行後 5 年を経過した時点で改正が必要とされる規定については検討されることが明示されている（附則 6 条）。ここに示した課題を含め、実施後に生じた問題についても幅広く検討されることが必要である。

（橋本 基美）

---

<sup>10</sup>特別法人税の税率は、1962 年現在で、給与所得者の平均上積所得税率 12%と住民税率 5%の合計 17%に  
利子率 7.3%（当時の公定歩合の水準）を掛けたものに法人住民税額を加味して算出されたものである。  
現在のような超低金利下の運用環境のもと税率を再計算すれば、相当低くなるとみられる。