

はじめに

自民党私的年金等小委員会及び厚生・大蔵・通産・労働四省による確定拠出型年金制度準備委員会により取り纏め頂いた「確定拠出型年金制度の具体的な仕組みの検討の方向」は、かねてより産業界が要望してきた企業年金制度の選択肢の拡大のための確定拠出型企業年金制度の導入に係わる具体案を示されたものであり、産業界の意見を多数採り入れて頂いたことに深く感謝するところである。

今後も自民党私的年金等小委員会において更に検討を進めて行かれるうえで、産業界として、制度上重要と考えられる点について要望を取り纏めたので、是非御検討を賜りたい。

また、2000年度には退職給付会計が導入されることを踏まえ、確定拠出型年金制度が早期に導入されるよう、制度ならびに税制面での検討が早急に行われることを望むものである。

以上

I. 制度への加入・既存制度からの移行

1. 制度導入の要件

確定拠出型年金規約については届出制度とすべきである。企業年金制度は労使合意に基づいたうえでの弾力的な制度設計が可能であるべきであり、加入要件、拠出条件等の一定の要件を法定化した上で、制度の詳細は労使合意に委ねるべきである。

2. 確定拠出年金制度規約に定める企業の加入者の範囲

制度導入にあたっては、企業は全ての加入者に対し差別的な取り扱いをせず、平等に機会を提供をすることは前提である。しかしながら制度を利用するか否かの選択は、労使の合意または従業員個人の意志を尊重するという自由度も必要である。定年までの期間が短い高年齢者層に現行制度からの移行を強制することは現実的ではなく、一定年齢以下の従業員のみ移行という形態も考えられる。また、既存の退職金制度の見直しとして給与上乘せで前払い方式を併用する企業も想定されることから、制度への加入を一律とするべきではなく、選択の余地を残すべきである。

3. 現行の確定給付型企業年金制度(税制適格年金・厚生年金基金)からの移行

既存の企業年金は既に外部拠出がなされており、確定給付型年金から確定拠出型年金への移行については、特段の制限なく行えるようにすることが必要である。

4. 現行の退職一時金制度からの移行

退職一時金から確定拠出型年金への制度移行は、現行の確定給付型年金への制度移行に準じ、課税されずに認められるべきである。

現行制度での退職一時金から確定給付型年金への制度変更については、一定期間内に過去勤務債務の償却のための掛金を拠出し、その際には退職給与引当金から償却に相当する額を取崩すことになっている。確定拠出型年金制度へ移行するときも、現在の退職一時金制度の従業員への債務相当額を確定拠出型年金の個人勘定に配分して制度を開始する場合には、退職一時金から外部拠出する年金への制度変更という点で同一である。従って、制度発足時の移行時当初残高は、確定給付型年金の過去勤務債務に相当するものと考えられるため、移行時当初残高に対する掛金拠出は損金として認められるべきであり、それに見合う退職給与引当金の取崩しを行うべきである。

II. 拠出

企業の年金拠出額は損金算入すべきである。なお、個人の拠出枠については富裕者層に有利とならないよう妥当な限度枠を設定することはあってもよい。

III. 運用

1. 運用商品

1) 運用商品の数は米国並みの3つ以上とする。ただし、3つ以上の運用商品を提供するというだけで足り、ハイリスク・ハイリターン、ミディアムリスク・ミディアムリターン、ローリスク・ローリターン等の商品類型まで規定する必要はない。また、選択肢の上限を設ける必要もない。したがって元本保証商品についても、制度上義務づける必要はない。労使間で必要という認識があれば、選択肢として含めるべきである。また、ライフサイクルプランも選択肢として認められるべきである。

2) 運用商品の中に自社株ファンドを選択肢として認めるべきである。自社株への投資については、従業員が複数の選択肢の中から自身が選択するならば利益相反の問題はない。むしろストックオプション等と併せ報酬制度の多様化として望ましい。現に米国においても確定拠出型年金の自社株投資により大きな利益を得ている例もあり、自社株を制限することは従業員の機会損失となる。また、今後は企業戦略として分社化が進むことを考えると親会社の株式も自社株として取り扱うべきである。

2. 運用商品の預け換えの頻度

従業員にリスクが帰属するのであるから運用商品の変更は必要であり、米国同様4半期に1度、年4回以上認める。

IV. 給付

1. 中途引出し

受給までの長期間には経済的困窮等が生じることも考えられるため、60歳未満、死亡及び高度障害以外の事情でも、ペナルティを課したうえで引出しが認められるべきである。

2. 受給権の付与 従業員のポータビリティの観点からも早期に受給権を付与するべきである。

V. 制度運営・管理

1. 運営機関

企業年金についてはその運営管理に関しては企業が実施し、責任を負うことが基本である。企業が自ら運営管理を行う中で、業務の一部または全部を外部の運営管理機関にアウトソーシングすることも選択できるものとする。運営管理機関の機能として、制度設計、従業員教育、運用商品提供、レコードキーピング、トラスティ等があるが、競争促進による効率的運営の観点から、企業はそれぞれ機能別に業務をアウトソーシングできるアンバンドル型も可能とすべきである。アウトソーシングする運営管理機関は金融機関を含め、コンサルタント等広く認めるべきである。なお、アウトソーシングされた運営管理機関の受託者責任も明定されるべきである。

2. 確定拠出型年金プランの設計

プランの設計については、一つの企業が一つのプランを選択するのみではなく、一つのプランに複数の企業、例えばグループ企業等が連合して参加すること等も認められるべきである。規模による運営の効率向上の観点や、今後の分社化の流れによる従業員の親会社から子会社への異動等を勘案すると必要性は高い。

3. 個人勘定の創設

ポータビリティの確保のため、企業拠出分についても米国のIRAに相当する個人勘定を設け、離職後、無職となった場合、転職先に確定拠出型年金制度がない場合又は個人事業主になった場合にはこの口座に移管し、税制上の優遇措置が継続されるべきである。

4. 運営機関の事務

運営管理機関と加入者との契約等は書類をもって行うことは基本であるが、制度運営にあたっての残高通知・情報提供等に関しては、書類作成・郵送等の事務管理コストを考慮し、電子媒体で代替できるものは認めるべきである。

5. 資産管理機関の要件

企業および金融機関の倒産から年金資産を確保するための仕組みが必要である。

6. 基礎年金番号の活用

転職先の確定拠出型年金プランへのポータビリティの確保、および徴税管理のための名寄せ業務を容易にするために基礎年金番号を活用すべきである。

7. 企業が拠出しない場合の個人拠出型の運営機関

1) 企業が拠出しない場合の企業の従業員について申込受付・掛金取り纏めを行う機関として国民年金基金連合会のみが指定団体となっているが、企業自身はその業務を行うことも考えられるので限定すべきではない。

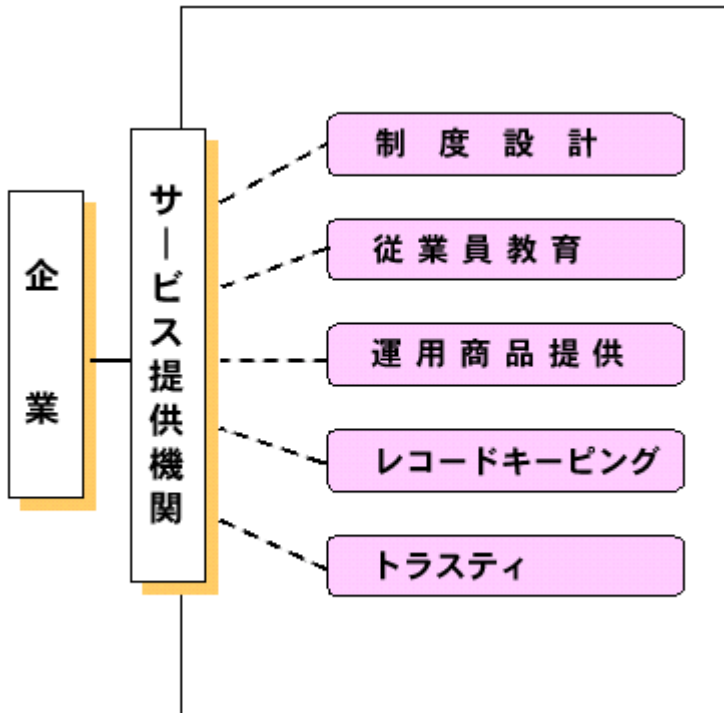
2) 労使間の協議の結果、個人拠出のみが先行実施され、その後に企業拠出が実施された場合には、国民年金基金連合会の業務を、企業ならびに資産管理機関へ移管しなければならない為、企業が拠出しない場合の個人拠出型を企業が運営することも認めるべきである。

VI. 中間的制度の検討

確定拠出型年金制度については運用責任を従業員が負うものであるから原案通り従業員による運用指示を行うべきである。ただし、米国のキャッシュバランス型プランのような確定給付型年金と確定拠出型年金の中間的な制度についても、労使合意（一定比率以上の雇用者または一定要件を満たす労働組合の同意）を前提に税制適格な確定給付型年金として認められてもよい。

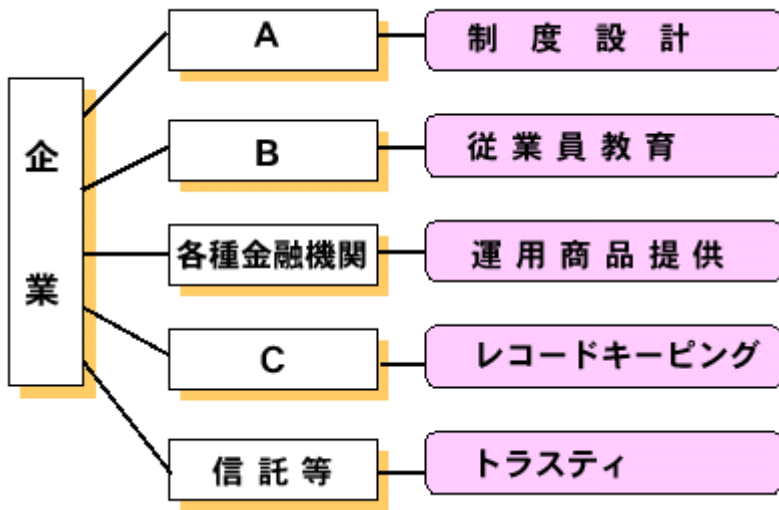
【バンドル型とアンバンドル型のイメージ図】

【バンドル型】



企業とサービス機関が確定拠出型年金制度運営を一括して契約

【アンバンドル型】



企業が確定拠出型年金の個別機能別に、サービス提供機関と契約

企業の資金調達円滑化に関する協議会(略称:企業財務協議会)
〒105-0001東京都港区虎ノ門1丁目5番16号晩翠ビル5階
TEL03-3503-7671 FAX 03-3502-3740 cfta@bpf-f.or.jp