

新企業年金等の規制緩和に関する要望書

企業の資金調達の円滑化に関する協議会
2004年3月

目次

1. [共通](#)
2. [税制適格年金](#)
3. [厚生年金基金](#)
4. [確定給付企業年金\(DB\)〈規約型・基金型〉](#)
5. [確定拠出年金\(DC\)](#)
6. [生命保険業界に対する要望](#)
7. [信託業会に対する要望](#)

はじめに —わが国の企業の活力維持を可能にするために—

わが国の企業年金制度は、長引く景気低迷、運用環境の悪化を受け、急激に財政状況が悪化しており、母体企業の損益、キャッシュフローに多大な影響を与えている。さらに、今後の高齢化の進展により、退職者への年金給付コストが企業収益に与える影響はこれまで以上に増大してゆくことが予想される。

こうした中、1)確定給付企業年金法が制定され、基金型企业年金、規約型年金、キャッシュバランスプランという新たな企業年金制度が設定された、2)確定拠出年金法が制定され、確定拠出型年金も利用できるようになるなど、制度の枠組みは整備されつつある。

しかしながら、これらの各制度は、利用する企業の立場から見れば必ずしも利用しやすい制度であるとは言えない面が多い上、従来から課題が指摘されていて未だ改善されていないものも多数残されており、こうした視点からも昨年度も当協議会からも要望提出を行ったところである。

そもそも企業年金制度は、民間企業が従業員との間で労働協約という私的契約関係で行うという年金制度であって、この性格からは公的年金を補完することで十分であり、公的年金に期待されるような財務上、制度運営上の負担が強いられるべきではないと考える。

企業年金制度の負担によって企業の自由で活発な経済活動が妨げられるような事態は避けねばならないし、また、過大な負担が企業年金制度の維持を困難にするというような事態も避けねばならない。

使い勝手の悪い企業年金制度が足枷となって、企業の活発な経済活動を困難にすることや企業年金制度が維持できなくなるといった事態は、最終的には勤労者、国民の不利益となることに十分な留意が必要である。

以上のような問題意識に基づき、企業の資金調達の円滑化に関する協議会・企業年金委員会は議論を重ねてきたところであり、本要望書において現状制度の課題について昨年度に引き続き改善を求めるものである。

周知の通り、わが国の企業年金制度に関しては、過去においては様々な規制が存在していたが、財務省(旧大蔵省)、厚生労働省(旧厚生省)を始めとする関係各方面のご理解、ご尽力により、現状においては、例えば運用面では規制はほとんど撤廃され各企業の判断に基づいた自由な運用、多種多様な運用商品の利用が可能となった。

さらに、昨年11月には2004年度の年金改革に向けた厚生労働省の企業年金制度改革案についても昨年度より当協議会から要望した内容についてかなりの部分を盛り込んでもらう運びとなり、また金融機関を初めとする関係各方面の方々にも、新企業年金における運用面での効率向上についても真摯にご協力いただき、改めて感謝申し上げます。

当協議会では、本要望書における各種要望が昨年度分を含む過去における規制

緩和要望と同じく、将来的に制度をより使い易く良いものへ改善させ、中長期的には企業の活性化、ひいては日本経済の活性化、勤労者・国民の利益に資するものであると考えている。関係各方面の方々には、このような趣旨をご理解いただき、引き続きご協力をいただきたい。

1. 共通

- (1) 特別法人税の撤廃
- (2) 給付減額に関する要件の緩和・法的枠組の整備、及び受給(権)者の給付減額手続きにおける最低積立基準額相当の支給の見直し
- (3) 過去勤務債務の一括償却

2. 税制適格年金

- (1) 税制適格年金において時価主義の導入も可能に

3. 厚生年金基金

- (1) 会社分割による新会社や会社合併等における基金の連合設立認可要件の緩和

4. 確定給付企業年金(DB)〈規約型・基金型〉

- (1) 財政検証の割引計算に用いる予定利率の水準設定および財政計算に伴う掛金追加拠出要件の弾力化及び適正化
- (2) 規約・運用管理規定等に関する手続きの簡素化
- (3) 確定給付の枠組において、権利義務継承に係る規制緩和及びグループ企業内の資産移管、個人のポータビリティの確保を要望する
- (4) 確定給付型の企業年金における給付引下げに係る承認基準・手続きの緩和及び法的枠組みの整備
- (5) 受給権者の給付減額手続きにおける最低積立基準額相当の支給の見直し
- (6) 確定給付企業年金(老齢給付金)の支給要件の緩和

5. 確定拠出年金(DC)

- (1) 老齢給付金の給付や開始年齢の弾力化、中途引出し要件の緩和
- (2) 掛金の拠出可能限度額の引上げ
- (3) 企業と従業員のマッチング拠出(本人拠出)を可能とすること
- (4) 確定拠出年金において規約分割・統合による制度導入を可能に

6. 生命保険業界に対する要望

- (1) 確定給付企業年金における一般勘定について、選択肢の拡大を要望

7. 信託業会に対する要望

- (1) 制度変更時における運用停止期間の発生回避

1. 共通

(1) 特別法人税の撤廃

<要望>

1)

特別法人税の存在が、今般制度が導入された確定拠出型年金制度の普及や、今後企業年金法の下で運用されていく確定給付型年金も含めた企業年金制度全般の運用に多大な影響を与えることが予想されるため、廃止を強く

要望する。

- 2) 年金税制については、拠出時・運用時非課税、受給時課税の原則を徹底し、さらに平成16年度税制改正要綱にて決定した公的年金等控除及び高齢者控除の縮小・廃止によって将来的に得られる財源は、特別法人税を撤廃することによる財源不足の穴埋めとして将来的に最優先で確保されてゆくべきである。

<問題点>

特別法人税については、平成17年3月31日迄で凍結の延長期限切れとなる。諸外国においては年金税制を拠出時・運用時非課税、受給時課税とするのが通常であり、我が国のように運用時に課税する例はない。特別法人税の課税については、前述の通り現在凍結中であるが、これが再び課税されることとなった場合、新型企業年金や確定拠出型年金の運営上大きな負担となり、公的年金を補完する役割を担う企業年金制度の維持が困難になる恐れが強い。このような特別法人税については、今後企業年金制度が果たす役割についても十分に考慮した上で、撤廃されるべきである。

(2) 給付減額に関する要件の緩和・法的枠組の整備、及び受給(権)者の給付減額手続きにおける最低積立基準額相当の支給の見直し

<要望>

- 1) (1) 各年金制度における加入者に関する給付引下げについては、現在母体企業の経営状況の悪化など止むを得ない場合に加入者の3分の2以上の同意を取ることが必要であるとされているが、この加入者に対する給付減額などの給付利率の変更、掛金の算定等については、これを加入者の3分の2未満で組織する労働組合の同意によっても可能とするなどの緩和措置が必要である。
- (2) さらに外部環境の変化に対して、加入者に対する給付減額を実施する場合であっても、受給(権)者への適用が可能とならない限り公平感に欠け、企業年金制度の抜本的改善にも限定的な効果しかもたらさない。しかも現在では受給(権)者に対する給付減額を可能とする法的枠組みが整備されていないことから、是非、受給(権)者の給付減額について私法上効力が認められるような法的枠組の整備も同時に検討してもらいたい。
- 2) (1) 給付減額時に、受給(権)者が希望した場合の一時金清算については、各社の制度上の選択一時金額とすることを認めるべきである。
- (2) また、給付減額時の一時金清算については、上記の選択一時金に加えて、裁定当時の算出基準に基づく最低積立基準額での一時金清算も認めるべきである。
- (3) 給付減額時のみならず、制度終了時にも受給(権)者/加入者に最低積立基準額を分配することとなっているが、会社の退職金制度の一部としての年金制度という側面も考慮して、各社の制度上の選択一時金での分配を認めて貰いたい。特に、加入者(従業員)に対して、最低積立基準額で分配することは明らかに過大である。

<問題点>

- 1) (1) 現行の制度では、加入者に対する給付引下げの認可基準が厳しく、さらに受給(権)者に対しては給付引下げの法的枠組みさえ整備されていない。そのため現在の制度では、年金給付金額について絶対金額が基準になっており、当初設定した金額が減額されることを「不利益変更」と判断している。しかしながら、最近のような低成長、デフレ経済下にあっては、3分の2未満で組織する労働組合の同意がある場合においても、経済実態にあわせた給付額の決定が出来るような制度が不可欠であるといえる。
- (2) なお、企業年金は公的年金と異なり、母体企業の健全な存続が、安定した企業年金制度の維持運営には不可欠であるため、給付の見直しに関しては、加入者と受給(権)者の両者を視野に入れた設計が可能となるような法的枠組みの整備が不可欠である。
- 2) (1) 受給(権)者の給付減額を行う場合には、当該受給(権)者が希望したときには、最低積立基準額相当を一時金として受け取ることができる等、減額前の最低積立基準額が確保される措置が必要になっている。

- (2) しかし、企業年金については退職一時金からの移行が一般的である実態を踏まえると、希望者に対する一時金清算を行う場合、労使が退職一時金として認識している各社の制度上の選択一時金を用いるのが妥当と考えられる。
- (3) 現行の割引率を適用すると、最低積立基準額相当の支給額は選択一時金ベースと比較して過大になり過ぎる。このため、受給(権)者の大部分が一時金清算を選択することが想定され、結果として、年金制度の維持という趣旨に合致しないだけでなく、年金財政に致命的な影響を及ぼしかねない。例えば厚生年金基金では、平成9年以前に裁定を行った受給(権)者については、当時の予定利率が法令等により5.5%に制約されていたことを考えると、現在の算出基準による最低積立基準額で一時金清算すると、負担が大幅に増大してしまう。
- (4) 例えば、現在、厚生年金基金の解散時には、当面の措置として「最低責任準備金以上、最低積立基準額以下で規約に定める額(労使合意した額)」の資産を保有していれば、一括拠出を行う必要がなく、最低積立基準額以下で規約に定める額(労使合意した額)から最低責任準備金を除いた金額を分配することが認められている。

(3) 過去勤務債務の一括償却

<要望>

確定給付企業年金制度と併せて、既存制度からの円滑な移行を図る観点、並びに年金財政の健全化促進を図る観点から、過去勤務債務の一括償却を含め償却期間の弾力化が必要である。

具体的には、現在、償却率の上限が50%(定額償却の場合は3年)であるところを、一括償却(100%償却、1年償却)も含め50%(3年)以上の償却も認めるべきである。

2. 税制適格年金

(1) 税制適格年金において時価主義の導入も可能に

<要望>

- 1) 税制適格年金は、実態的には簿価であることを求められているのは税制適格性のみであり、他の実務では時価をベースに行うのが今後の主流である。以上から、厚生年金基金では時価ベースに移行したことや、さらに新企業年金(DB,DC,CB)での評価も時価主義であることから、税制適格年金についても従来の簿価主義による評価に加え、時価主義で評価することも選択肢として認めるべきである。

<問題点>

税制適格年金が簿価主義であることの問題点は次の通りである。

- 1) 退職給付会計が時価主義であることとの整合性がとれない。
- 2) 厚生年金基金や新企業年金が時価主義であることとの整合性がとれない。
- 3) 簿価主義の場合、運用機関の入替えなど、効率化を行うための施策を実行した場合に、必要以上に実現損益が発生し、それにより企業本体のキャッシュフローに影響を与えること。
- 4) 運用は時価の極大化を目指すものであり、簿価の極大化には意味がないことから、運用収益の計測は時価ベースで管理することがもはや常識となっていること。
- 5) 必要以上の実現益捻出は、運用の効率性を阻害すること。
- 6) 時価に対する割合で算定することが合理的との判断から、信託銀行、投資顧問会社の報酬は時価ベースに基づく場合が多いこと。

3. 厚生年金基金

(1)

会社分割による新会社や会社合併等における基金の連合設立認可要件の緩和

和

<要望>

- 1) 労働契約継承法による基金の連合設立等に関する認可基準を緩和し、制度への継続加入について柔軟な対応が可能となるよう手当てされるべきである。例えば確定給付企業年金と同様な認可基準とできないか。
- 2) 更に、事業所編入認可申請時の必要資料等を簡略化し、事務負担の軽減に配慮すべきである。

<問題点>

- 1) 労働契約継承法による分社会社等においては、分社後も従来の労働条件等を継承することが原則であり、企業年金制度においても何ら変わりがない中で、承継のための認可申請においては、該当者の個別の同意や承認が必要など過度な手続きが必要となっている。
- 2) このままでは、事業の分割・合併等が加速される中で(1)事業の分割・合併等の形態が多様化していること、(2)企業間の資本関係についても、持ち株会社の介在等により直接的な関係とならないケースがあること、(3)外資系企業との合併の場合では、制度の統一そのものが難しい場合も想定されること等から、事業再編等に対する制約ともなりかねない。

4. 確定給付企業年金(DB) <規約型・基金型>

(1) 財政検証の割引計算に用いる予定利率の水準設定および財政計算に伴う掛金追加拠出要件の弾力化及び適正化

<要望>

確定給付企業年金制度に課されている財政検証につき、以下の要件緩和を要望する。

- 1) 現実的な運用利率に基づいて拠出できるよう、非継続基準の予定利率の弾力化
- 2) 未積立分の償却期間の延長
- 3) 平成19年まで償却免除とされている積立比率90～100%部分の償却廃止、もしくは償却免除延長
- 4) 税制適格年金から移行した制度に対する最低保全給付計算時の控除の特例を、加入者部分だけでなく受給者部分にも認めること
- 5) 上記の財政検証に関連して、積立上限額の決定が「最低積立基準額もしくは上限計算用の数理債務の大きい額の1.5倍」となっているが、最低責任基準額をクリアしたら速やかにコントリビューションホリデーを受けられるよう、1.5倍を90%もしくは100%に変更すること

<問題点>

- 1) 確定給付企業年金では、新たに非継続基準での掛金が要求され、その計算に使用する割引率も国債の利率(正確には20年国債の応募者利回り×0.8～1.2)を使うことが定められている。これは、従来の適格年金にはなかった概念であり、大幅な掛金支払の負担増加を企業に強いるものである。具体的には、従来、予定利率5.5%で運営していた企業が2.5%の割引率で非継続基準の財政検証を行った場合、概算で30～40%程度の債務の増加となり、大きい年金制度では数百億円単位で新たな掛金が求められることになる。
- 2) この新たな掛金のために、資金調達を強いられることということは、企業経営を圧迫するものである。
- 3) 長期的には運用が国債利率にとどまるということは有り得ず、概念的には、この実際の運用利率と国債利率の差が恒常的にオーバーファンドとしてファンドの中にとどまることになる。これは、企業経営の効率性を損なうものであり、キャッシュフロー経営の観点からは容認できない。
- 4) また、非継続基準の債務の概念は、実際の退職金とは大幅に異なるものであり、企業からすると過大な保全と言わざるを得ない。
- 5) 更に、非継続基準の評価によって算出された不足分を埋め合わせるための

資金の確保ができず、全体として税制適格年金から新企業年金への移行が著しく困難となるなど、非継続基準の存在が確定給付企業年金の普及を阻害する要因となっている。

(2) 規約・運用管理規定等に関する手続きの簡素化

<要望>

規約・運用管理規定等については、開示内容を必要最低限にとどめることを可能としていただきたい。確定給付企業年金は、ディスクロージャーを明確に実施してゆくことを定めているが、実際の開示内容については、個々の企業ごとに弾力的に決めることを可能とすることが重要である。中でも次の措置を強く要望したい。

- 1) 規約の別表への運用受託機関の名称・住所のリスト掲載省略を要望する。
- 2) 規約、運用管理規程への運用機関のシェア記載省略を要望する。

<問題点>

- 1) 規約の別表に運用受託機関の名称・住所を記入することになっており、規約申請から承認にかけての数ヶ月間は運用機関の変更(シェアイン、シェアアウト)が事実上困難になるという実務上の制約が生じており、またリスト掲載の必要性自体も不明確であることから、リスト掲載を省略して欲しい。(確定給付企業年金法-第四条第三号)
- 2) 規約もしくは規約とは別に「運用管理規程」を作成し、運用受託機関のシェア(掛金払込割合、給付費等の負担割合)を記すようになっているが、運用受託機関シェアの変更の都度、労働組合の同意(事後同意を含む)を得る必要があり手続きが煩雑である。規約・運用管理規程への運用受託機関シェア記載の省略を要望する。(平成14年3月29日厚生労働省年金局長通知)

(3) 確定給付の枠組において、権利義務継承に係る規制緩和及びグループ企業内の資産移管、個人のポータビリティの確保を要望する

<要望>

今般の企業年金制度改革案では、「厚生年金基金と他の確定給付型の企業年金との間での資産移管を認める」、「転職者が確定給付型の企業年金資産を転職先の確定拠出年金に移すことを認める」との内容になっているが、次の内容を具体的に措置願いたい。

- 1) 会社分割に伴う事業部門の移転・継承に関して、基金分割を行わずに厚生年金基金の加算部分については、新確定給付企業年金への権利義務移転を認めること。
- 2) 従業員の自由意志による転職(=個別のポータビリティ確保)を想定した制度とすること。
- 3) キャッシュバランス型の制度の場合でも、転職時に仮想口座の積立金を持ち歩くことを可能にするなど、個人毎のポータビリティを確保すること。
- 4) またいずれの場合であっても、確定給付企業年金の脱退一時金を、転職先の確定給付企業年金や確定拠出年金に非課税で移管できるよう措置すること。
- 5) さらに、企業年金制度研究連絡会が提案している「年金通算センター」のような、いわゆる「個人退職勘定」を一元管理する組織の創設を行い、転職等の事由の発生に際しても年金制度や税制優遇措置が継続可能となる機能を盛り込むなどの手当てが必要である。
- 6) 事業再編等に伴う移管について、実施事業所の全部の継承の場合における当該実施事業所からの退職者については、本人同意無しで債務移転を可能とすべきである。

<問題点>

確定給付企業年金法の新設や厚生年金保険法の改正等により、年金給付の権利義務の移転・継承が認められるなど、仕掛け自体は整備されたが、まだ一定の制約が残されている。そのため、異なる年金制度を有する会社同士の合併、また異なる年金制度を有するグループ会社間の人事異動など、年金制度がネックとなり円滑に行えないケースがある。具体的には次のようなものがある。

- 1) 厚生年金基金の権利義務移転については、現状、適格年金や確定給付年金法に基づく基金型または規約型企業年金等、他の年金制度からの移管受入れのみが可能となっており、厚生年金基金から新確定給付企業年金への権利義務移転が認められておらず、基金の分割を行えば権利義務を移転できるが、制度の維持管理に係る新会社での負担が重くなってしまふなど、事業再編の妨げとなる。
- 2) 実施事業所の一部の加入者に関する権利義務継承も認められるようになったが、基本的には集団としての処理が前提であり、従業員の自由意志による転職(=個別のポータビリティ確保)は想定されていない。つまり、確定給付型年金では、個人単位の権利義務継承ができないことから制度が異なる会社間で人が異動(移動)する場合は年金制度が大きな阻害要因となる。
- 3) キャッシュ・バランス型の制度も実施可能となったが、転職時に仮想口座の積立金を持ち歩くことはできず、個人毎のポータビリティは確保されていない。キャッシュ・バランスプランでは個人の持分が明確であることから、個人単位での権利義務の継承は可能であるはずである。
- 4) また、事業再編等に伴う移管について、実施事業所の全部の継承については受給権者も本人同意なしに移管できるようにすべきである。現状では権利義務継承時の受給(権)者の債務移転には本人同意が必要となっている。

(4) 確定給付型の企業年金における給付引下げに係る承認基準・手続きの緩和及び法的枠組みの整備

<要望>

- 1) 1. 共通(2)要望1)を参照
- 2) 掛金負担の困難性を事由にした給付引下げは、直近の給付水準の変更から5年を経過していることを求めているが、この5年ルール廃止を要望する。
- 3) また、確定給付企業年金やキャッシュ・バランスプランなどの確定給付型年金と確定拠出型年金の二本建てで制度を運用しているような場合、合計での会社拠出が同額であれば、確定給付型年金を減らし確定拠出型年金への拠出を増やすような場合、確定給付型年金だけを見て減額であるとしなないでほしい。

<問題点>

- 1) 1. 共通(2)問題点1)を参照

(5) 受給権者の給付減額手続きにおける最低積立基準額相当の支給の見直し

<要望>

- 1) 1. 共通(2)要望2)を参照

<問題点>

- 1) 1. 共通(2)問題点2)を参照

(6) 確定給付企業年金(老齢給付金)の支給要件の緩和

<要望>

- 1) 50歳未満で退職(加入資格を喪失)した者についても、50歳以上60歳未満の規約に定める年齢に到達した時点で年金の受給開始を可能として欲しい。

<問題点>

- 1) 50歳未満で退職(加入者資格を喪失)した年金受給有資格者については、60歳到達時まで年金の支給を開始することができない。
- 2) これは、当該対象者については、退職(資格喪失)という事象が50歳以上60歳未満の期間に発生したものではないため、法令上の60歳未満での支給開始要件を満足しないと解されるためである(確定給付企業年金法第36条)。
- 3) 既に退職(加入者資格喪失)という事象が発生しており、かつ50歳以上の規約に定める年齢到達という要件を満たした状態であるにもかかわらず、退職(加入者資格喪失)という事象の発生時期の問題のみによって年金受給を制限されることは、受給権者本人の納得性が低く、企業内における制度運営の

観点からも、50歳以上退職者とのバランス上問題であるし、ライフサイクル上の必要性等の観点からも、50歳未満退職者についても50～60歳の間における年金受給ニーズは高いと考えられる。

5. 確定拠出年金(DC)

(1) 老齢給付金の給付や開始年齢の弾力化、中途引出し要件の緩和

<要望>

- 1) 60歳未満の加入者で給付を受けられるのは、高度障害(障害給付金)、死亡(死亡一時金)の要件に限られているため、老齢給付金の給付や開始年齢の弾力化を要望する。
- 2) 中途引出しが可能となる要件は、今回の企業年金制度改革案では、加入期間が3年以下、又は、資産額が50万円以下で制度上掛金を納められない者にも認めるとの内容になっているが、貯蓄ではなく年金として維持していくという観点からさらに柔軟性のある制度とするためには、小額の資産を保持している人であっても手数料や口座管理料等で不利益を被らないような個人別管理資産の中途払出を含めた措置を検討すべきである。

<問題点>

- 1) 確定拠出年金法案の成立により、労使双方にとって、企業年金制度の選択肢が広がることとなった。しかし、企業は退職給付制度の見直しに際して、確定拠出年金を見直しのメインの制度として位置づけることが難しい。支給開始が原則60歳に到達してからということとは、60歳まで手元資金化できないということである。60歳まで中途解約が出来ないこと等の理由から確定拠出年金の導入を躊躇、または慎重にならざるを得ず、確定拠出年金市場の裾野がいつまで経っても広がらない恐れがある。確定拠出年金は貯蓄ではなく、あくまでも自助努力による老後の生活保証の為の年金であることに留意し、給付や開始年齢を弾力的に設定することを可能にするなど、より使いやすい制度としていくことが必要である。
- 2) また、確定拠出年金の特徴であるポータビリティに関してや、今回の企業年金制度改革案による加入期間が3年以下、又は、資産額が50万円以下で制度上掛金を納められない者にも認めるとの内容は評価できるが、それでも50万円を多少上回る程度の資産額を保有しながら勤続4年程度で退職し、第3号被保険者となった者は個人型運用指図者となり、このままでは現下の低金利の状況では手数料や口座管理料を勘案すると魅力ある制度とはならない。なぜなら運用が殆ど見込めないのに手数料や口座管理料がかかり、目減りしてってしまう場合が大いに考えられ、最悪残高が0になったり、実質マイナスに陥ってしまう可能性もあるからである。このような短期加入者で、以後加入者となれない者の救済措置が絶対に必要であると考ええる。
- 3) また、企業型の加入者が退職した場合、個人型に移行することとなるが、転職先で企業型確定拠出年金がなく確定給付企業年金が実施されている場合や公務員となる場合、掛金の拠出ができなくなる。企業型で積み立てた資産が小額の場合、手数料を考慮すると支給開始可能な時期まで資産が残らないケースが発生することから、このような観点からも中途脱退は制度的に不可欠であると言える。さらにこの問題は制度普及のネックとなっており、利便性の向上による制度普及が望まれる。

(2) 掛金の拠出可能限度額の引上げ

<要望>

- 1) 確定拠出年金における掛金の拠出可能限度額が低く、老後の安定した生活を保障するには十分ではない。自助努力、自己責任による老後の生活保障の確保を支援するため、また企業の柔軟な年金制度の設計の実現のためには、拠出可能限度額を今回の平成16年度の税制改正大綱に盛り込まれた金額からさらに引上げるべきである。

<問題点>

- 1) 今回の平成16年度の税制改正大綱に盛り込まれた拠出可能限度額につい

て、企業型確定拠出年金については、(1)企業年金に加入していない場合、月額46,000円(現行36,000円)へ、(2)企業年金に加入している場合、月額23,000円(現行18,000円)へ、個人型確定拠出年金については、(1)企業年金、企業型確定拠出年金のない企業の従業員の場合、月額18,000円(現行15,000円)へと引き上げられることとなった。

- 2) しかし特に企業型の場合、拠出可能限度額がまだ低く抑えられていることから、例えば将来の年金制度の構築に向けて、確定給付企業年金と確定拠出年金の併用への移行を考えた場合であっても、確定拠出年金の移行割合を上げすぎると拠出可能限度額を超えてしまうこととなり、越えた部分については給与への上乗せをせざるを得ない状況となる。
- 3) その場合、所得税増加、総報酬制の導入により社会保険料の増加が伴うこととなり、つまりは給与への上乗せ部分は税金や社会保険料へと消えてしまうことになる。

このような現象を解決し、柔軟な年金制度設計を可能とする観点からも拠出可能限度額の更なる引き上げは早急に実施することが不可欠である。

(3) 企業と従業員のマッチング拠出(本人拠出)を可能とすること

<要望>

- 1) 確定拠出年金法の趣旨を踏まえ、自助努力、自己責任の意識を高め支援するためには、本人拠出ができる仕組みが必要である。
- 2) 現行の財形年金制度との親和性や移行も視野に入れた場合、本人拠出(マッチング拠出)を可能とすることにより、将来的な選択肢の充実を図るべきである。
- 3) したがって拠出限度額の枠の範囲内で、事業主の拠出に加えて本人拠出(マッチング拠出)も可能とする措置を講ずるべきである。

<問題点>

- 1) 現在、企業型確定拠出年金の実施時は、事業主からの拠出しか実施できず、本人からの拠出はできない。
- 2) 企業年金の設計という観点からは、退職金や確定給付企業年金等からの移行だけでなく、財形年金との親和性や移行も視野にいれるとマッチングは不可欠であるといえる。

(4) 確定拠出年金において規約分割・統合による制度導入を可能に

<要望>

- 1) 労働契約継承法に基づく分社等の際に、新会社において従来同様の制度を継続する場合は、規約分割による制度導入を可能として欲しい。

<問題点>

- 1) 新会社において規約を新設し、個人資産を移管する場合、一旦現金化した上で資産移管を行わなければならないこと、商品の売却・購入日について本人が指定できないこと、口座番号／パスワードが変更になること、配分指定等の指図をもう一度行わなければならない等、加入者等の不利益が大きい。
- 2) また、事業再編という観点からも、会社を分割・統合する場合、確定拠出年金では、規約の継承・分割が認められていないことから、資産の現金化など加入者等の不利益が大きい。

6. 生命保険業界に対する要望

(1) 確定給付企業年金における一般勘定について、選択肢の拡大を要望

<要望>

- 1) 生命保険会社は、確定給付企業年金における一般勘定を、解約控除(解約ペナルティ)付の“新一般勘定”に限定しているが、解約控除の付かない“旧一般勘定”も選択肢として残すことを要望する。

<問題点>

- 1) 生命保険会社は、確定給付企業年金における一般勘定を、解約控除(解約ペナルティ)付の“新一般勘定”に限定しており、保証利率が“新一般勘定”より低いものの解約控除の付かない“現行一般勘定”の継続適用を認めていない。これは制度変更のタイミングを捕らえて、スポンサーの選択肢を一方向的に制限するものである。確定給付企業年金においても“現行一般勘定”の選択肢を残してほしい。

7. 信託業界に対する要望

(1) 制度変更時における運用停止期間の発生回避

<要望>

- 1) 確定給付企業年金への制度変更時に、一時期運用を停止せざるを得ない状況が発生しているため、この取扱いの改善を要望する。

<問題点>

- 1) 税制適格年金・厚生年金基金から確定給付企業年金への制度変更時には、合同運用を除いて、制度移行日前後に運用を停止せざるを得ない制約が発生している。これは資産運用上極めて非効率であるので、運用停止期間が発生しないよう(やむを得ず発生する場合でも期間を最小化するよう)改善をお願いしたい。

以上