

# 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  
2002年11月

## 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、確定給付企業年金法が制定され、基金型企業年金、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、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、今回制定された各制度は、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いる。

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。資産運用の改善によってカバーできるという意見もあろうが、変化の激しい経済環境下にあつて、資産運用で常に安定して高収益を確保し続けることは不可能であり、制度面での改善が必要不可欠である。

使い勝手の悪い企業年金制度が足枷となつて、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。

当協議会では、本要望書における各種要望が過去における規制緩和要望と同じく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。

## 目次

### 1. 共通

- (1) [特別法人税の撤廃](#)
- (2) [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「個人のポータビリティの確保」を要望する](#)
- (3) [原則として労使間の合意がある限り、給付水準等の変更を可能とすること](#)
- (4) [過去勤務債務の一括償却](#)

## 2. 厚生年金基金

- (1) 厚生年金代行返上スキームや算出基準等の改善をすべきである
- (2) 厚生年金の代行返上が完了する迄、最低責任準備金の凍結を延長し、同時に凍結解除に伴う取扱を早期に明確にすること

## 3. 税制適格年金

- (1) 税制適格年金における時価主義の導入

## 4. 規約型新企業年金・基金型新企業年金(DB)

- (1) 財政検証(継続基準・非継続基準)の割引計算に用いる予定利率の水準設定の弾力化及び適正化。
- (2) 事業概要の情報開示項目については、労使合意の上で決定できること
- (3) 自家運用の解禁。その際の運用体制などの規制は撤廃すること(規約型限定)

## 5. 確定拠出年金(DC)

- (1) 確定拠出年金に係る課税の見直し
- (2) 企業型から個人型への移行、中途払出を認めること
- (3) 制度適用範囲の拡大(出向者等他社での社会保険適用者等)

## 6. ハイブリッド型企业年金(CB)

- (1) 目標とする給付額の設定や、保障利率の指標選択の規制緩和により、弾力的な設計運用を可能とすること。また、遵守すべき最低限の条件だけを定め、行政の裁量が大きくなるよう要望する。

## 7. 信託協会・生保協会に対する規制緩和の要望

- (1) 運用の効率化のためにも、速やかな資金決済をすべきである
- (2) 年金信託契約の見直し、信託管理人制度の見直しを要望する

## 8. 公認会計士協会に対する会計制度の規制緩和の要望

- (1) 退職給付会計における簡便法採用企業であっても、原則法への移行なしに発生利差損の一定期間内償却を認めること。

## 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、現役世代の課税最低限を上回らない水準にまで課税最低限を引き下げるべきであり、公的年金等控除については縮小・廃止すべきである。

#### <問題点>

特別法人税については、平成15年3月までで凍結の延長期切れとなる。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普及がかえって遅れる恐れが強い。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、本年度税制改正において撤廃されるべきである。

- (2) 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「個人のポータビリティの確保」を要望する。

### <要望>

- 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から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。

### <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う。
- 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。
- 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。

## (3) 原則として労使間の合意がある限り、給付水準等の変更を可能とすること

### <要望>

- 1) 給付水準の引下げに関しては、原則として労使間の合意がある限りにおいては、たとえ財政再計算時以外のタイミングでも、絶対額基準の判断ではなく、経済実態に合わせた給付額の決定ができるなど、実質価値基準での判断が行えるようにすべきである。
- 2) 給付設計については、給付開始年齢の弾力化や保証期間20年の上限の撤廃を要望する。

### <問題点>

- 1) 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、労使間合意がある限りにおいては、給付の絶対額が減少することが必ずしも不利益変更には当たらないと考える。
- 2) 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。

## (4) 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が認められるべきである。

## 2. 厚生年金基金

### (1) 厚生年金代行返上スキームや算出基準等の改善をすべきである

#### <要望>

厚生年金基金の代行返上スキームや算出基準について、以下の改善を要望する。

- 1) 代行返上の決議に4分の3以上の加入員の同意が必要とされているなど、解散並みの厳しい条件となっている。基金型新企業年金は、基金の解散とは全く異なり、代行部分をもたない企業年金へ移行するのであるから、確定給付企業年金法の精神に則り、基本的には労使の合意があれば自動的に認可すべきである。
- 2) 将来部分返上から過去分返上までのタイムラグが長すぎるので短縮すべきである。
- 3) 厚生年金基金の代行返上(過去分)に係る政省令を早期に公表すべきである。
- 4) 代行返上により多額の基金資産が公的年金の運用に置き換わることにより、

株式市場にかなり大きな影響が与えることが予想される(株式から債券へのシフト、パッシブ運用の拡大等)ため、現物移管による代行返上時の細部取扱を早期に明確にし、柔軟な運用が可能となるようスキームの拡大、また売却・現金化時の市場への影響の緩和策を整備すべきである。

(2) 各厚生年金の代行返上が完了する迄、最低責任準備金の凍結を延長し、同時に凍結解除に伴う取扱を早期に明確にすること

<要望>

- 1) 各企業の円滑な代行返上を実現するため、厚生年金の代行返上が完了するまで、必要最低責任準備金の凍結は延長すること。
- 2) しかしあくまでも凍結という状態は仮の措置であるに過ぎず、凍結解除後の取扱を早期に明確にすること。
- 3) その場合であっても、返上額となる最低責任準備金の計算方法について、返還時期によって不公平のない公平な取扱とすること。
- 4) 凍結解除に伴う基金運営・代行返上・会社経営に及ぼす影響を極力少なくすること。

<問題点>

- 1) 現今後代行返上を行うにあたり、最低責任準備金の凍結が続くかが保証されていない。
- 2) 各企業とも凍結ベースの責任準備金で代行返上を意思決定しており、これが変更されると代行返上の経済性が大幅に影響を受け、経営上の問題ともなりかねない。
- 3) また、凍結解除後の取扱が不明であり、その取扱如何により基金運営や会社経営上の影響が懸念される。

### 3. 税制適格年金

(1) 税制適格年金における時価主義の導入

<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もあり税制適格年金も時価主義を採用すべきである。
- 2) さらに、新企業年金法の施行により、10年後には時価主義になることもあり、早急に対応すべきである。

<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。

### 4. 規約型新企業年金・基金型新企業年金(DB)

(1) 財政検証(継続基準・非継続基準)の割引計算に用いる予定利率の水準設定の弾力化及び適正化

<要望>

- 1) 財政検証(継続基準・非継続基準)の割引計算に用いる予定利率の水準設定の弾力化及び適正化を要望する。
- 2) 割引計算に用いる予定利率は、各企業の長期的な期待収益率に基づき合理的に決定できることが大切である。

<問題点>

- 1) 適格年金から新企業型年金に移行した企業にとって、財政検証が非常に複雑である。継続基準・非継続基準とそれぞれ異なる予定利率で計算を行わなければならない。実務の効率化のためにも簡素化等、特に適格年金からの

- 移行が多いと考えられる規約型に関しては何らかの配慮が必要ではないか。
- 2) 割引計算に用いる予定利率の設定水準によっては、責任準備金や最低積立基準額に対する過不足が大きく変動することとなるが、その結果、掛金額の規模や特別掛金の拠出規模も大きく変動することとなる。
  - 3) 特に非継続基準の割引計算に用いる予定利率は保守的に低めに定められており、その影響は大きく、適格年金から新企業型年金に移行した企業にとって大幅な掛金増加を強いることになる可能性がある。
  - 4) 企業の期待収益率を反映した割引計算に用いる適切な予定利率の設定ができないと、企業財務の健全化を行うことが困難となる。

## (2) 事業概況の情報開示項目については、労使合意の上で決定できること

### <要望>

事業概況の加入者・受給者への情報開示項目の決定は、労使合意のもとで行えることとする。

### <問題点>

- 1) 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。
- 2) しかし、加入者・受給者の「受給権保護」が新企業年金の基本姿勢となっており、施行規則により、開示項目、方法などの定めが存在しているが、開示項目の範囲については、あくまでも労使合意のもとに項目が決定できないとなると、企業年金制度運営上不必要な項目の開示などによる財務上、制度運営上の負担による弊害が及ぼされる可能性がある。
- 3) 特に、適格年金からの移行が多いと考えられる規約型に関しては、実務の効率化の観点から何らかの配慮が必要ではないか。

## (規約型新企業年金限定)

## (3) 自家運用の解禁。その際の運用体制などの規制は撤廃すること。

### <要望>

- 1) 規約型企業年金における自家運用に関する規制を撤廃すること。

### <問題点>

- 1) 現在、厚生年金基金については、積立金の自家運用が認められており、さらに基金型新企業年金でも自家運用が認められることになっている。
- 2) しかし一方で規約型新企業年金では、税制適格年金から引続き自家運用は認められていない。

## 5. 確定拠出年金(DC)

### (1) 確定拠出年金に係る課税の見直し

#### <要望>

拠出限度額の早期引上げ、マッチング拠出の容認、老齢給付金の給付、開始年齢の弾力化といった措置を講ずるべきである。

#### <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、拠出限度額が低すぎることで、労使のマッチング拠出の禁止等の制約があるため、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。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、より使いやすい制度としていくことが必要である。
- 2) 老後の生活保障やライフスタイルの価値観の多様化に応えるという見地からは、60歳からの給付のみというのでは余りにも画一的であり、このままでは制度の導入を躊躇う企業も少なくない。

### (2) 企業型から個人型への移行、中途払出を認めること

#### <要望>

- 1) 確定拠出年金の市場拡大のため、企業型から個人型への移行を可能とすること。
- 2) 拠出年数が3年以下の者のみ一時金の支給であり、それ以降であっても柔軟性のある制度とするために中途払出を認めること。

#### <問題点>

- 1) 企業型の確定拠出年金に加入し、勤続3年以上で退職する場合、拠出を継続する道が絶たれており、企業型の時に拠出した残高に対する運用管理のみになってしまう。
- 2) これでは、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。
- 3) さらに、支給開始が60歳に到達してからということ、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。

### (3)制度適用範囲の拡大(出向者等他社での社会保険適用者等)

#### <要望>

企業型の確定拠出年金加入者については下記不都合が生じぬよう、社会保険の適用事業所単位ではなく、雇用関係の有無等、つまり企業単位で範囲を設定できるようにすること。

#### <問題点>

- 1) 確定拠出年金制度には「企業型」と「個人型」の二種類があるが、法令上「企業型」の加入者範囲は、企業(法人格)単位ではなく、社会保険(厚生年金保険)の適用事業所単位で決められている。
- 2) したがって、出向等により派遣先他社(法人)において社会保険の適用を受ける場合は、たとえ確定拠出年金を採用している企業に雇用される従業員であっても、その企業の企業型確定拠出年金制度の対象とすることが出来ない。
- 3) 既にある企業の企業型確定拠出年金制度に加入している者が、他社で社会保険の適用を受ける場合は、当該期間中は一旦その企業の企業型確定拠出年金制度からはずれ、個人型へ資産移管をしなければならないが、現状では運用商品の現物移管が認められていないため、資産の現金化に伴い解約控除等本人デメリットが発生する可能性がある。

## 6. ハイブリッド型企業年金(CB)

(1) 目標とする給付額の設定や保障利率の指標選択の規制緩和により、弾力的な設計・運用を可能とすること。また遵守すべき最低限の条件だけを定め、行政の裁量が大きくならないよう要望する。

#### <要望>

- 1) 施行令や省令上で、遵守すべき項目を限定列挙にしておくなど、一定の要件を満たせば自動的に認可されるなど、認可基準の明確化を徹底し、行政の裁量が大きくならないようにすべきである。
- 2) 使い勝手が良く、自由度の高いものにするために、目標とする給付額の設定や保証利率の指標選択の規制緩和により、弾力的な制度設計・運用が可能となるような制度とすべきである。
- 3) 例えば、キャッシュバランスプランは一定の指標を保障利率として、これに給付が連動するが、一定の指標としては、定率、国債利回りに限定せず、物価上昇率、複合ベンチマーク等広範囲に認めるべきである。

#### <問題点>

- 1) 厚生年金基金や税制適格年金は、その制度運営上、通達や行政指導で規制されることが多く、認可基準のルールが明確でない部分が大変多い。このため省庁に出入りしている総幹事等に確認しないと業務が進まないのが現状であり、余りに複雑な法体系もネックとなっている。
- 2) 規約型・基金型新企業年金では、保証利率の下方修正は、当初約束した加入者の受け取る年金額が現状より減少する、いわゆる「不利益変更」と判断され、確定給付といえども実体経済情勢の反映が全く許されない状況にある。
- 3) 一方、キャッシュバランスプランは、退職給付債務の変動が抑制されるという観点などから、一定のメリットが期待できると考えられる。
- 4) しかしながら、キャッシュバランスプランにおいては、保障利率のレベル設定によっては、加入者の受取る年金額が、現状より減少することがあるが、これが給付削減「不利益変更」にあたるかどうか不明であり、また運用にどれだけの保障利率としての指標を適用できるのかも不明となっている。

## 7. 信託協会・生保協会に対する規制緩和の要望

### (1)運用の効率化のためにも、速やかな資金決済をすべきである

#### <要望>

- 1) 運用の機会ロスを防ぎ、効率化のためにも速やかな資金決済を要望する。

#### <問題点>

- 1) 拠出金が幹事行から他の金融機関に送金されるのが、信託銀行間の統一資金決済ということで翌月10日になり、その間キャッシュで滞留してしまう。

### (2)年金信託契約の見直し、信託管理人制度の見直しを要望する

#### <要望>

- 1) 現行の環境にマッチしたものに作り変える必要があり、下記問題点などを踏まえた見直しが必須である。

#### <問題点>

- 1) 現在の年金信託契約は古い形式のものであり、現在の環境にはマッチしないものになっている。(善管注意義務が明確になっていない、裁判管轄が無い、本来相応しくない「解除」という文言が使われている、秘密保持義務が無い等)
- 2) 年金信託契約上、信託管理人の役割、責任については明確になっていない。
- 3) 信託管理人は従業員に対して善管注意義務を課せられているが、この義務は過大ではないか。
- 4) 確定給付型企业年金法の枠組みである新企業年金へ移行したとしても、当問題点は解決しないため見直しが不可欠である。

## 8. 公認会計士協会に対する会計制度改善の要望

### (1)退職給付会計における簡便法採用企業であっても、原則法への移行なしに発生利差損の一定期間内償却を認めること

#### <要望>

原則法への移行を条件とせず原則法の企業と同様、簡便法採用企業であっても発生利差損を一定年数で償却できるようにすべきである

#### <問題点>

- 1) 新会計基準で簡便法を採用した企業に関しては、実際の運用収益の変動(年金資産の変動)を単年度で一括償却しなければならない。
- 2) しかし、運用上の問題として、年金は長期的な視点で運用する性質があり、発生利差損を、たとえ簡便法を採用したところであっても単年度で把握する必要性はない。
- 3) 簡便法を採用している企業は規模の小さなところばかりであり、一括償却の影響により期間損益に多大な影響を与える。

以上