

企業年金のポータビリティの最終課題

2018年10月25日

年金数理人 久保 知行

(日本大学経済学部講師)

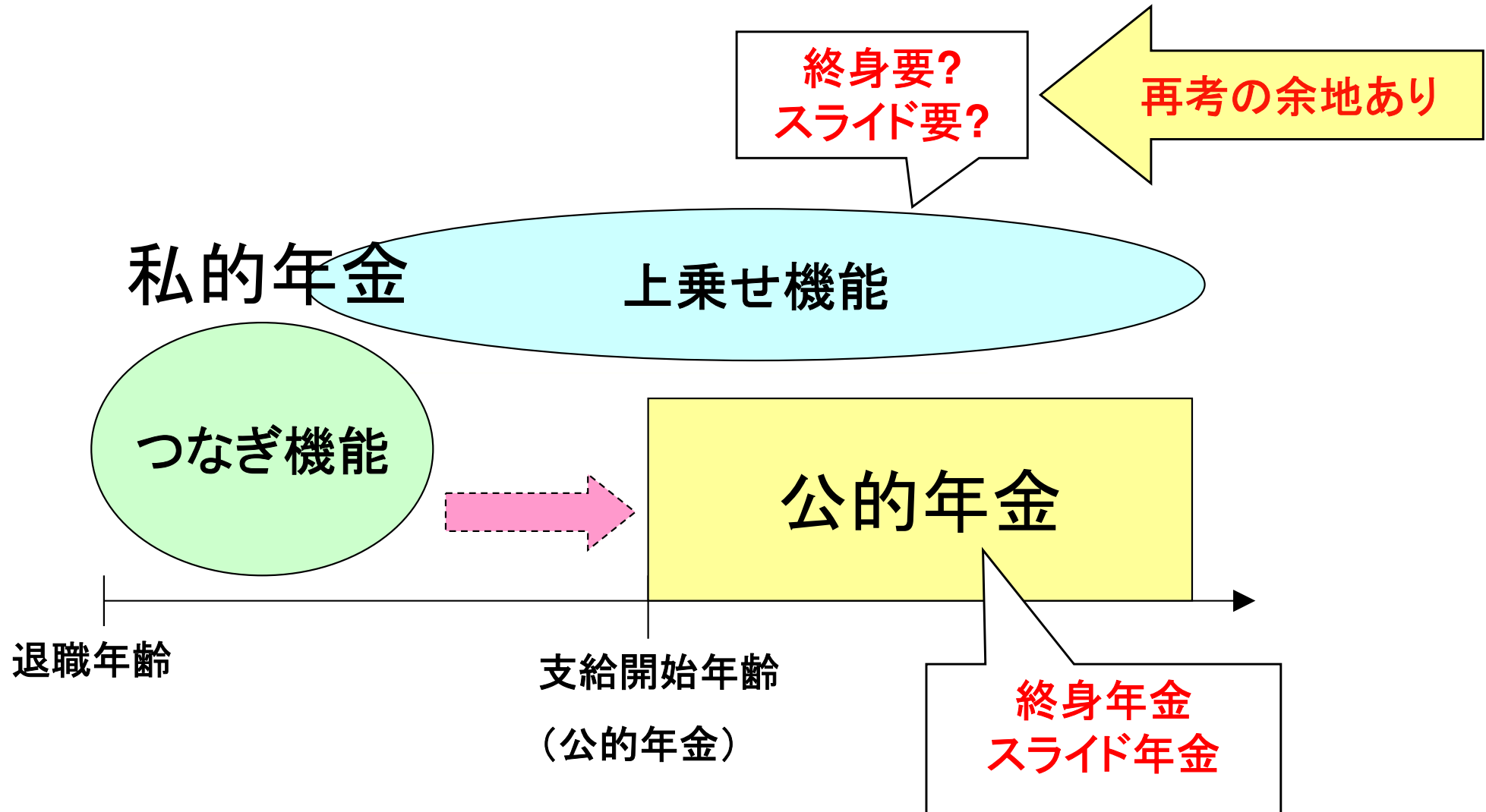
E-mail: kubonenkin@company.email.ne.jp

目次

- I 高齢化社会における年金の望ましい調整
- II 少子高齢化が私的年金に及ぼす影響
- III 問題の本質―老後の定期的給付の不在
- IV ポータビリティにかかる規制緩和と最終課題

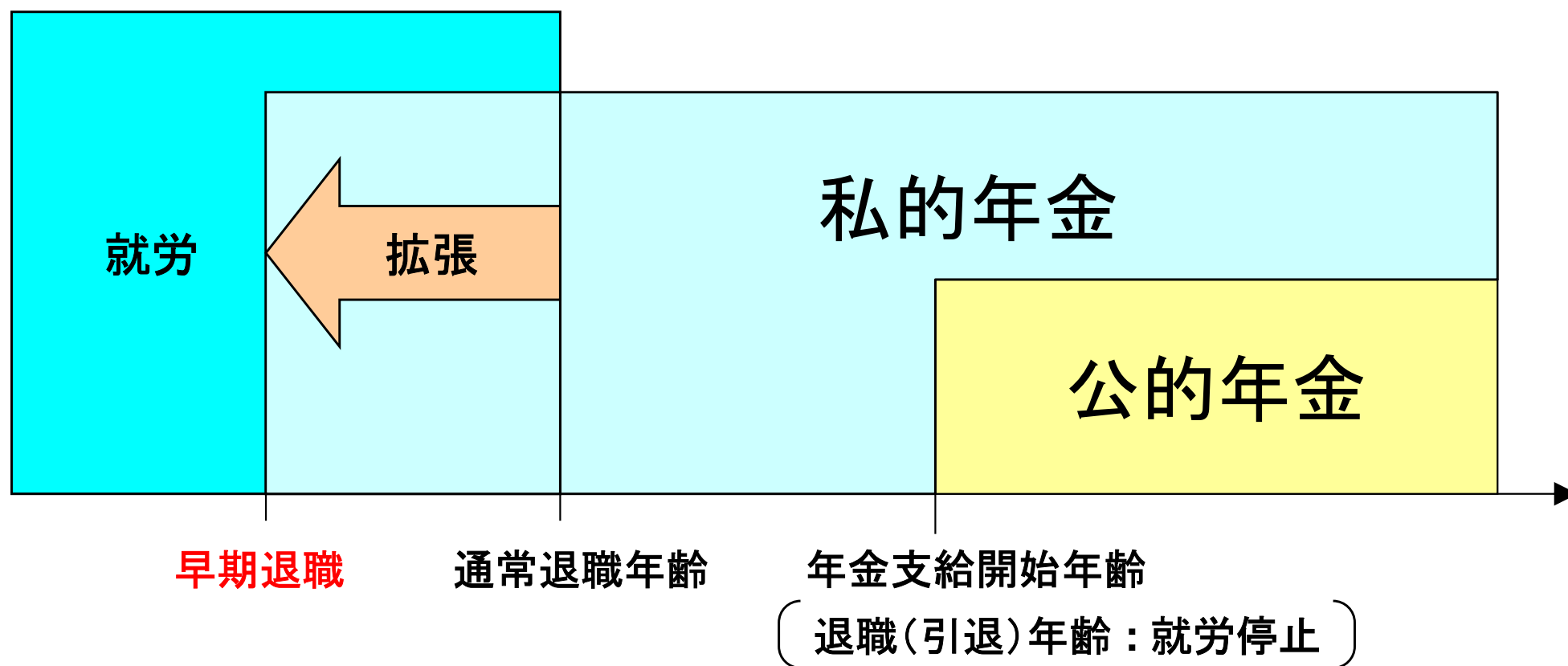
I 高齢化社会における年金の望ましい調整

< 公的年金と私的年金との関係 >



(出所:この項のコンセプトは、2010年3月の国際アクチュアリー会議(ICA2010)で発表)

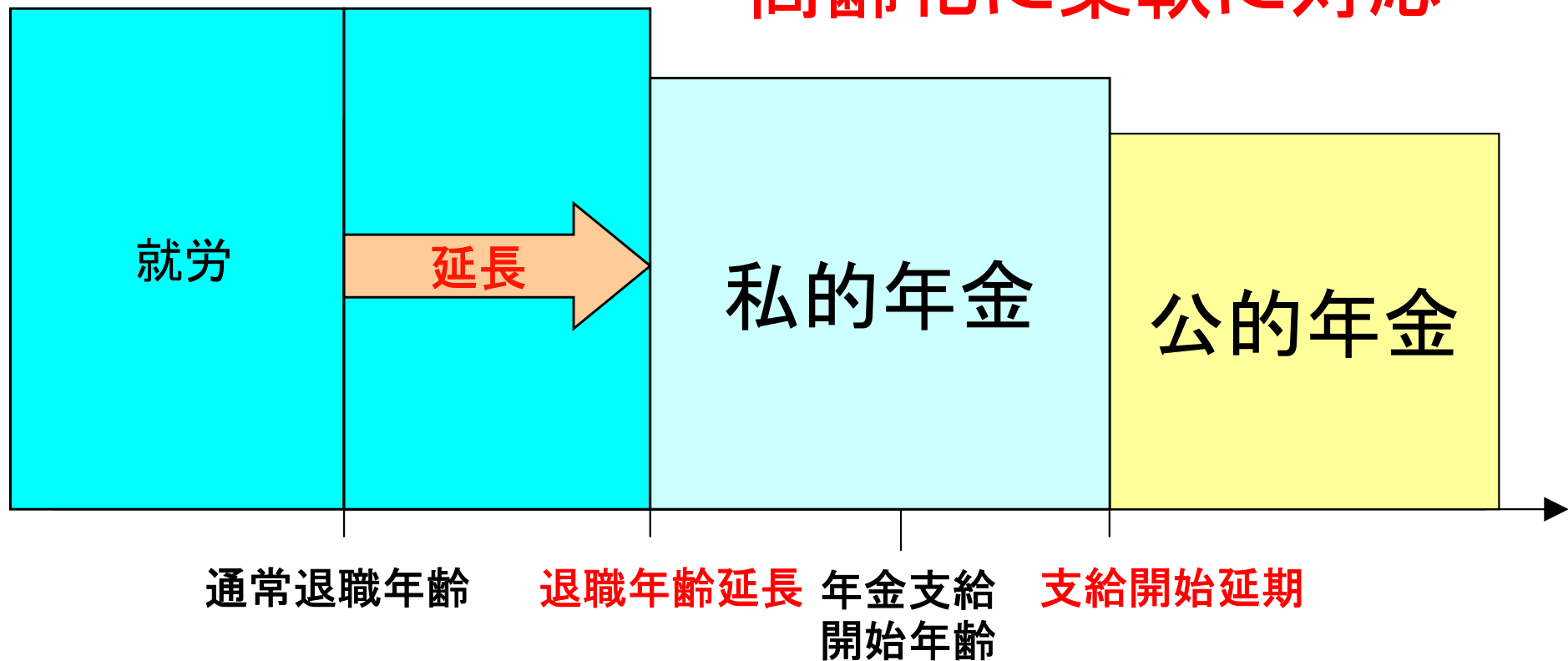
< 20世紀における公的年金と私的年金の理想的関係 > 上乗せ主体の「豊かな老後」(**Horizontal combination**)



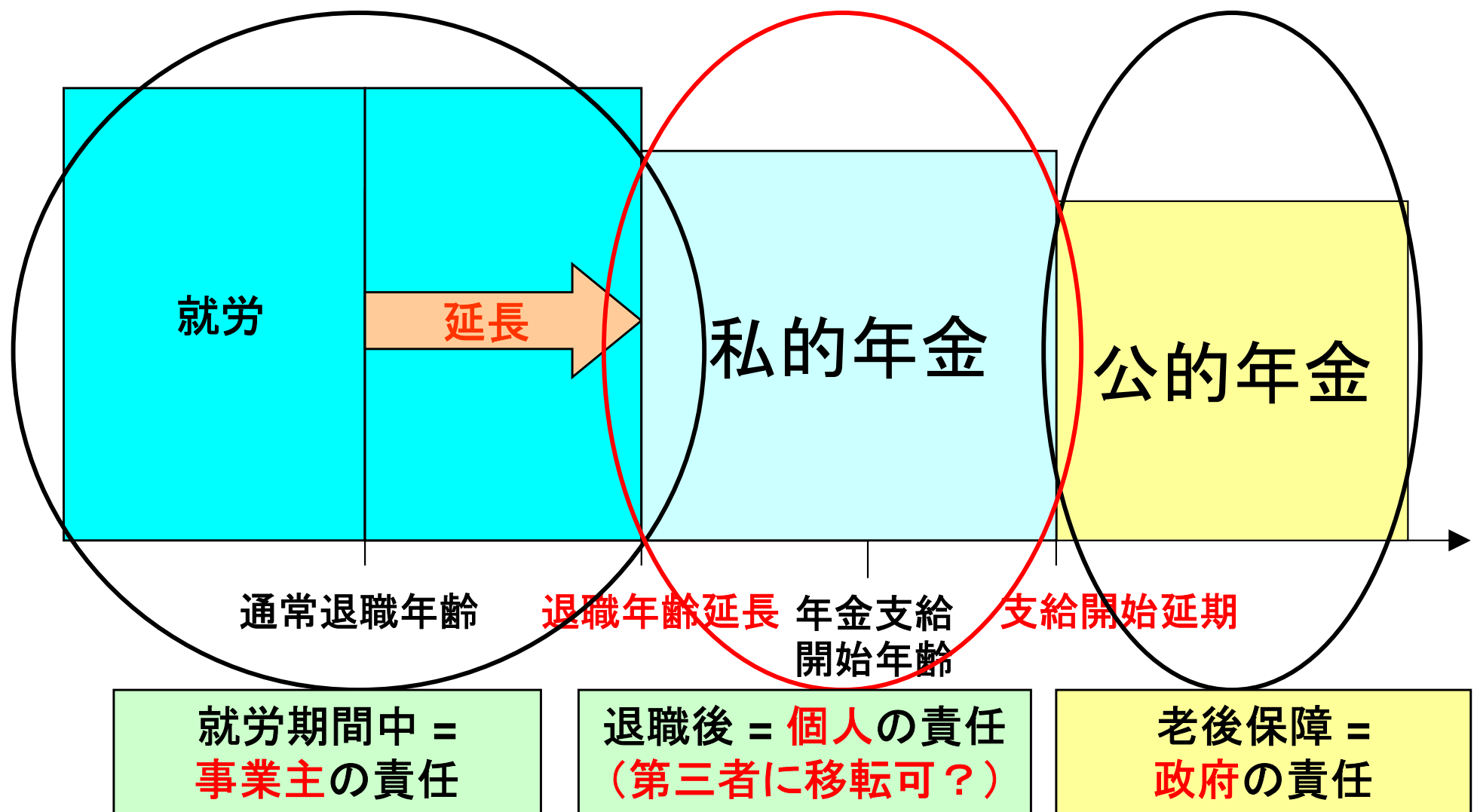
< 高齢化に対して必要な調整＝引退の延期 >

つなぎ主体の「安心できる老後」へ (**Vertical combination**)

高齢化に柔軟に対応



＜新たな関係（The **Vertical** combination）における責任分担＞

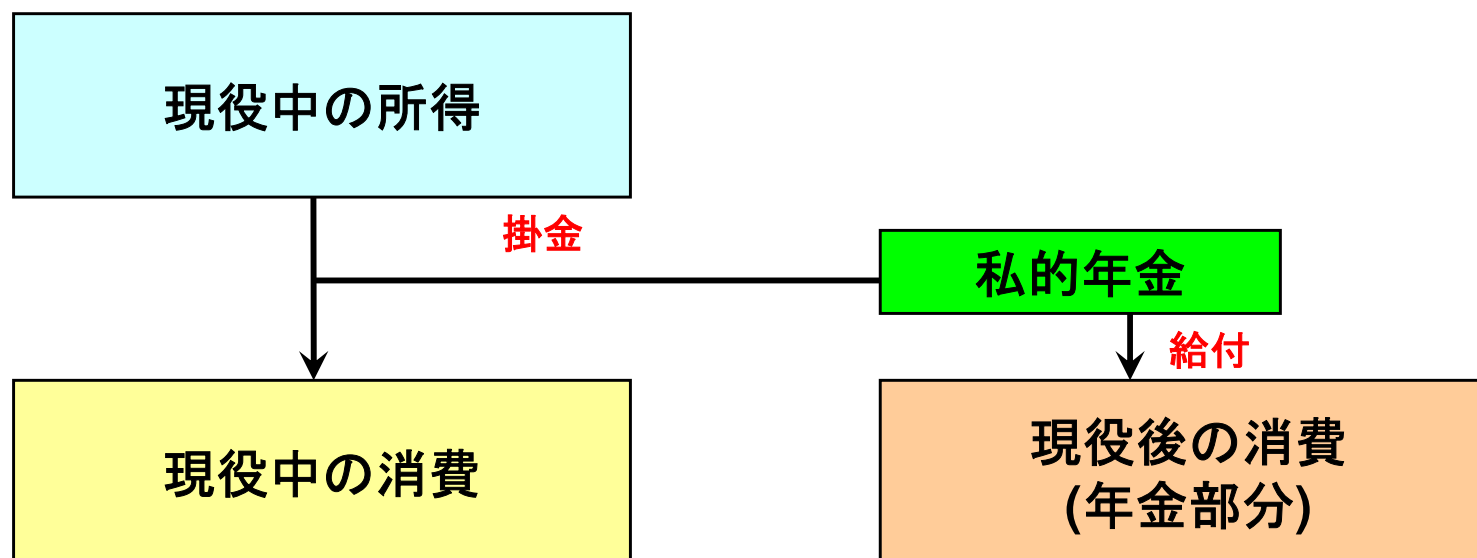


Ⅱ 少子高齢化が私的年金に及ぼす影響

＜私的年金における所得の現在と将来への分配＞

「少子化」は、私的年金には、直接的には影響しない。

「長寿化」は、**引退後消費の増加**により、直ちに影響を及ぼす。

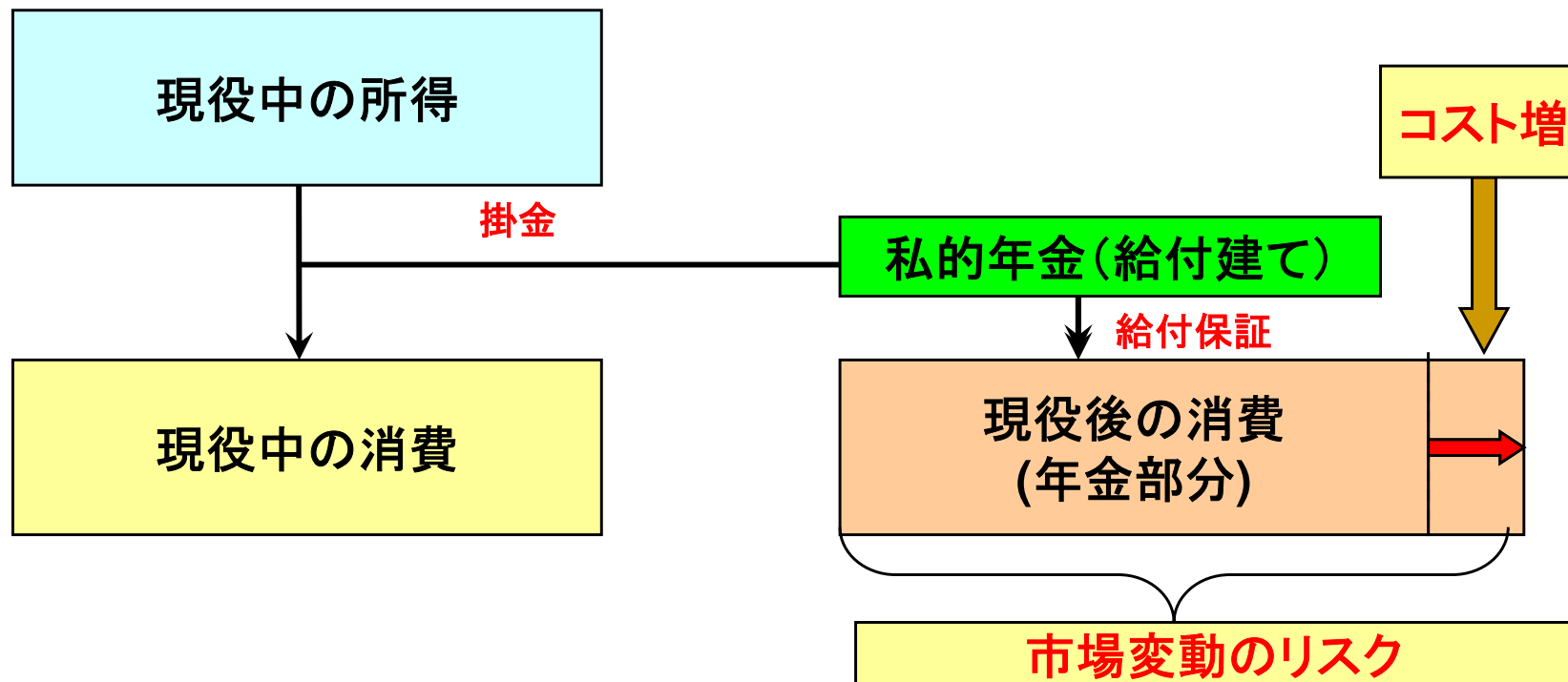


したがって、私的年金は、人々の集団（加入者）の間で、ある種の保険機能を持つ場合はあるが、貯蓄の一種と考えられるべきである。

（出所：この項のコンセプトは、2017年6月の国際年金会議（PBSS2017）で発表）

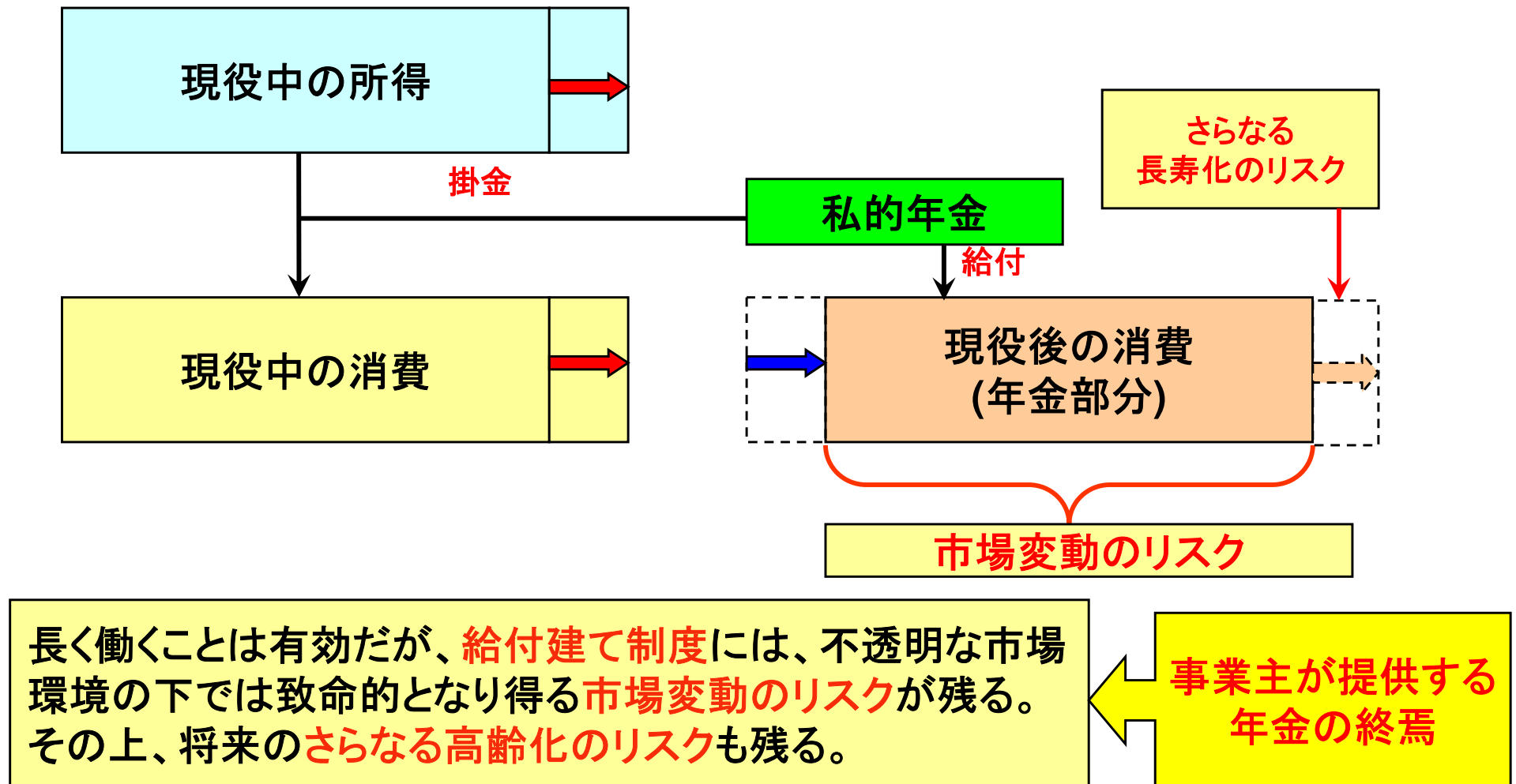
＜給付建て制度に対する長寿化の影響＞

給付建て制度は、少子高齢化（長寿化）に対する柔軟性を欠いている。



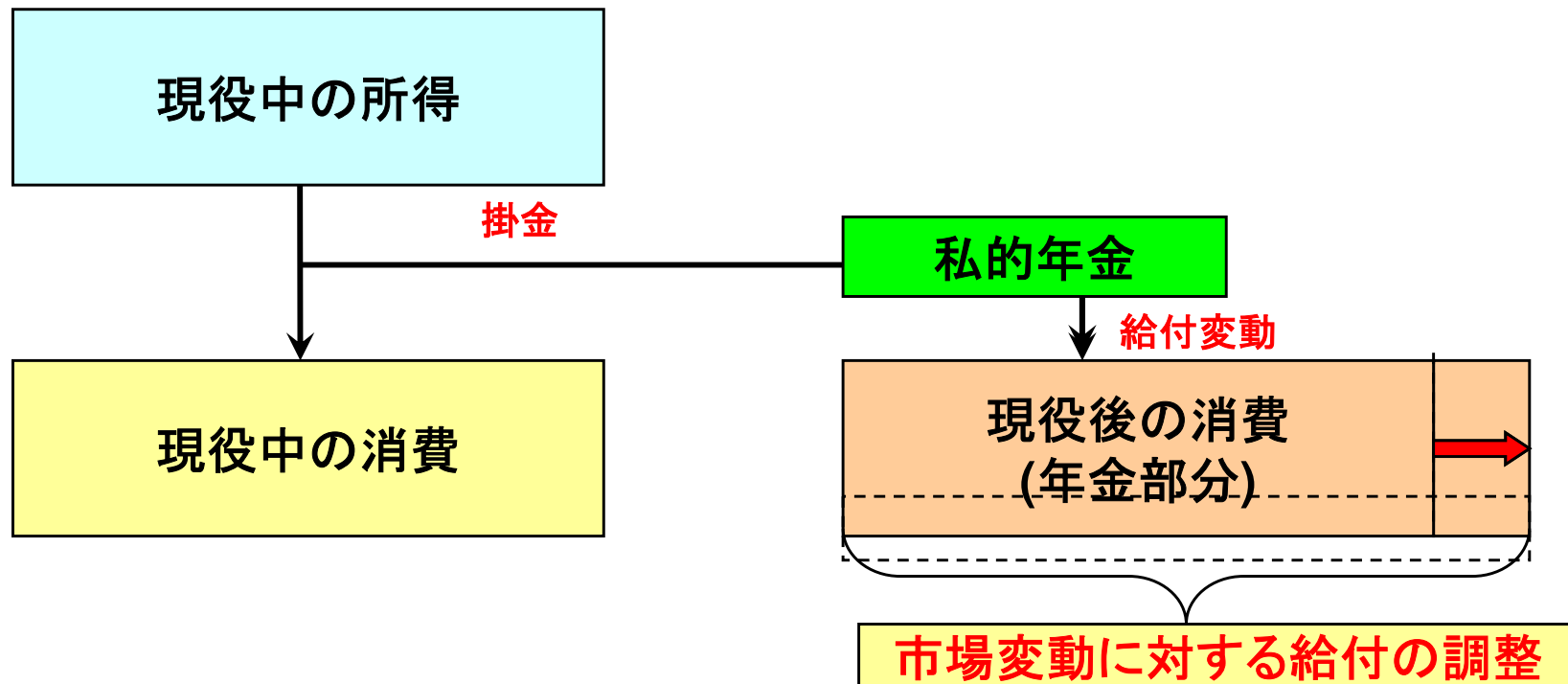
リスクと追加コストは、若い加入者の所得によって賄われることとなり、究極のところ、株主の負担となる。

<給付建て制度に残るリスク→事業主提供の年金の終焉>



＜純粋な掛金建て制度に対する長寿化の影響＞

純粋な掛金建ては、給付の保証を放棄しており、少子高齢化の影響を受けない。



リスクは、受給者の負担によって賄われることとなり、
老後生活の不安定につながる。

＜給付建て制度に対する危惧の表明＞

さほど遠くない将来に、(給付建て)企業年金制度が、公的年金制度が現在直面している見通しと同様に、掛金費用を増やすか年金給付を減らすかという厳しい選択に直面するのは明らかであろう。この選択を一層困難にするのは、多くの事業主が、法規の変更と異常な収益率のために、給付建て制度に近年拠出してきた低い掛金率に慣れすぎてきている可能性があることである。(中略)加えて、引退制度の提供者がここ10年間にわたって実現してきた高い収益率も、おだやかなものとなり始めたようである。そうした力のすべてが交差する時、事業主は掛金水準の増加より給付の削減を選ぶ可能性がある。

特に困るのは、公的年金と事業主が提供する制度の積立不足が同時に起こり、双方の制度が約束された給付を削ることを強いられる可能性があることである。それは、ベビーブーム世代を、黄金時代に入った時に心もとない財政状態に置き去りにするものであろう。

Dan.M.McGill et al. “Fundamentals of Private Pensions:7th Edition”(1996)
田村正雄監訳『企業年金の基礎(改版)』第5巻第27章27-38・39

＜給付建て制度に対する悲観的展望＞

「給付建て制度には、それなりの利点がある。しかし、ますます移動性が増している21世紀の労働人口においては、給付建て制度の柔軟性の欠如が、掛金建て制度の使い勝手の良さに屈している。」と、彼女(労働長官のElaine Chao)は私に語った。

4400万人の人が民間部門で制度の適用を受けてはいるが、半分は、既に退職して給付を受け取っている人々であったり、制度が凍結されたり廃止された人々である。言い換えれば、かつては制度の屋台骨であった、就労していて給付を獲得している従業員は、半分以上を占めるに過ぎない。その割合では、法改正がなくても、民間部門の年金共同体は、1世代でほとんど死に絶えるであろう。

デルフィのミラーがすっぱりと言うように、「年金制度は今日の世界では合理的ではない。企業が40年や50年先の財政上の約束をすることは、賢明ではない。」ほとんどのアメリカ人経営者が同意するであろう。

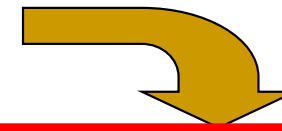
The New York Times /Roger Lowenstein 'The End of Pensions' (10/30/2005)

Ⅲ 問題の本質―老後の定期的給付の不在

＜本質的な問題は、給付建てか掛金建てか、ではない＞

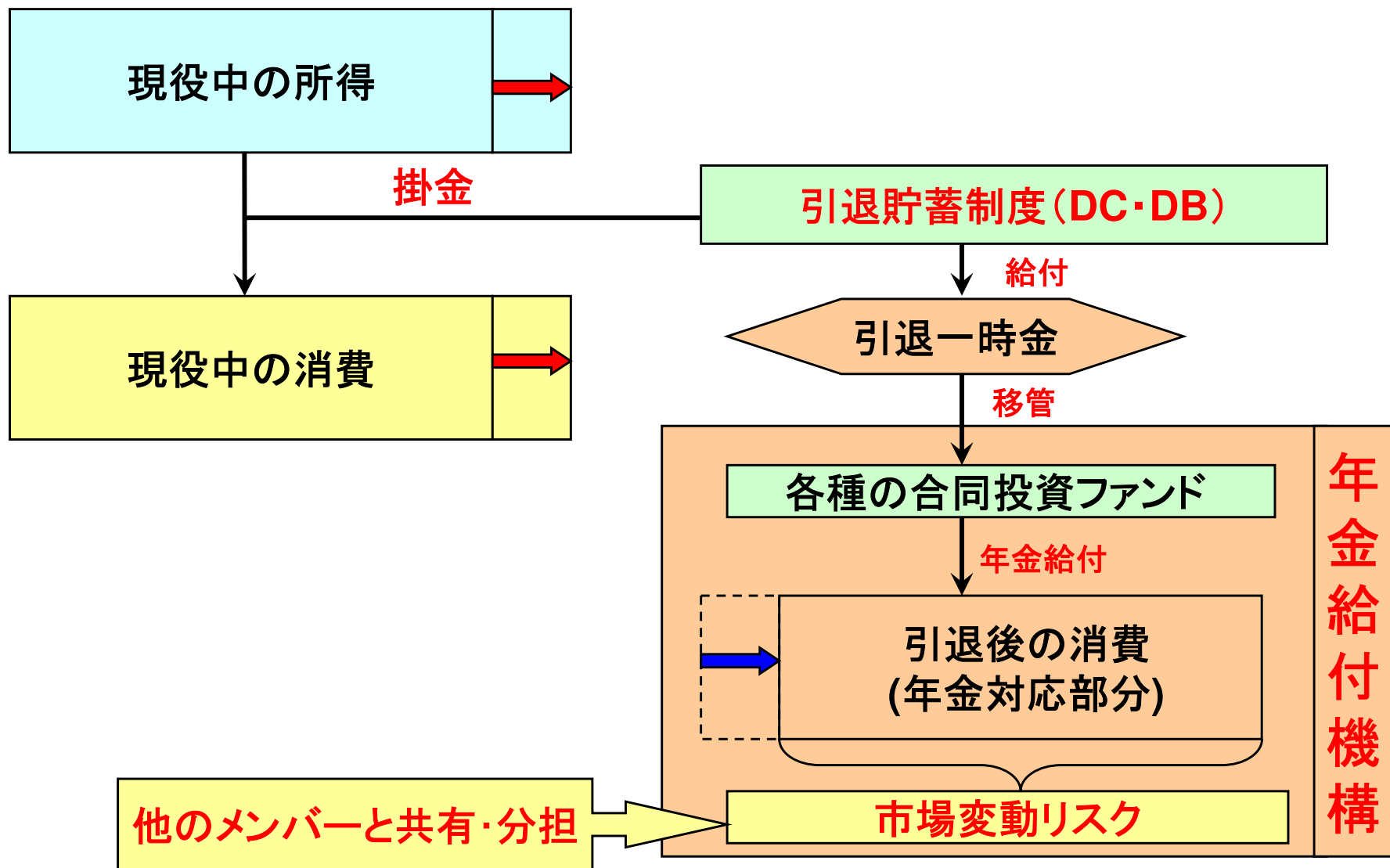
制度区分	在職中	退職後
退職一時金	給付に人事政策反映可能 事業主が退職時給付を保証 △倒産の場合の給付保全	事業主の関与なし 税制優遇の年金転換なし △実態的には一時金費消？
給付建て制度	給付に人事政策反映可能 事業主が退職時給付を保証 △積立不足の補填責任	事業主に年金給付義務 △積立不足の補填責任
掛金建て制度	給付は積み上げ型の形状 従業員が自己責任で運用 △従業員に対する投資教育	事業主の関与なし 年金は個人年金購入 △実態的には一時金費消？

＜本質的な問題は、退職後の定期的給付の不在＞



制度区分	在職中	退職後
退職一時金	給付に人事政策反映可能 事業主が退職時給付を保証 △倒産の場合の給付保全	事業主の関与なし 税制優遇の年金転換なし △実態的には一時金費消？
給付建て制度	給付に人事政策反映可能 事業主が退職時給付を保証 △積立不足の補填責任	事業主に年金給付義務 △積立不足の補填責任
掛金建て制度	給付は積み上げ型の形状 従業員が自己責任で運用 △従業員に対する投資教育	事業主の関与なし 年金は個人年金購入 △実態的には一時金費消？

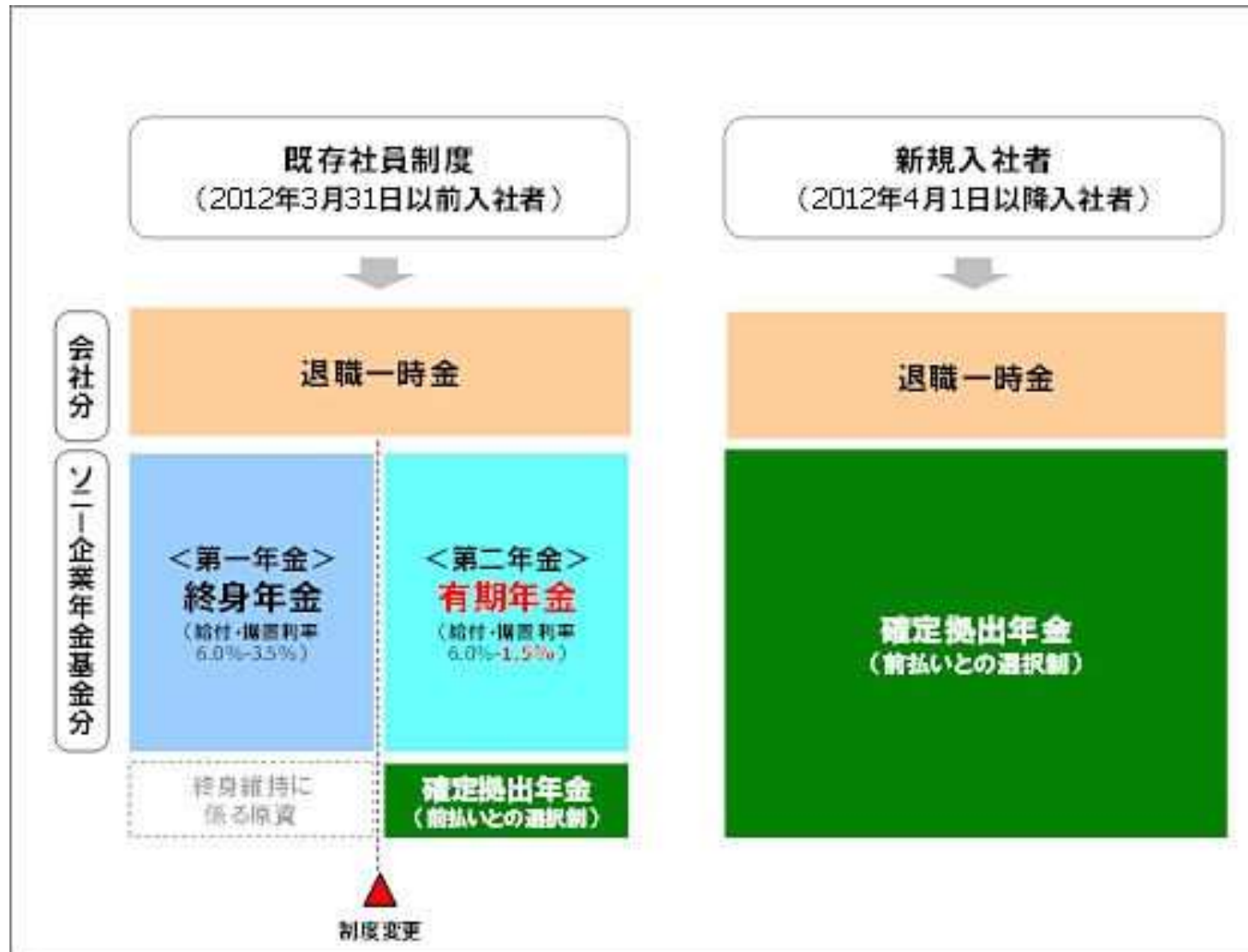
＜引退貯蓄を年金給付に転換する「年金給付機構」の構想＞



＜年金給付機構利用のメリット・留意点＞

制度区分	事業主 (在職中の責任に限定)	従業員 (退職後の安全性の強化)
退職一時金	給付建て制度転換の可能性	税制優遇の年金転換可能
給付建て制度	退職者の債務管理から解放	年金給付の確実性の向上 △年金給付水準の見直し
掛金建て制度	給付建て制度も選択肢に	退職後の年金給付選択可能

(参考事例)ソニーの企業年金改革:2012年4月1日より新入社員をDCのみに



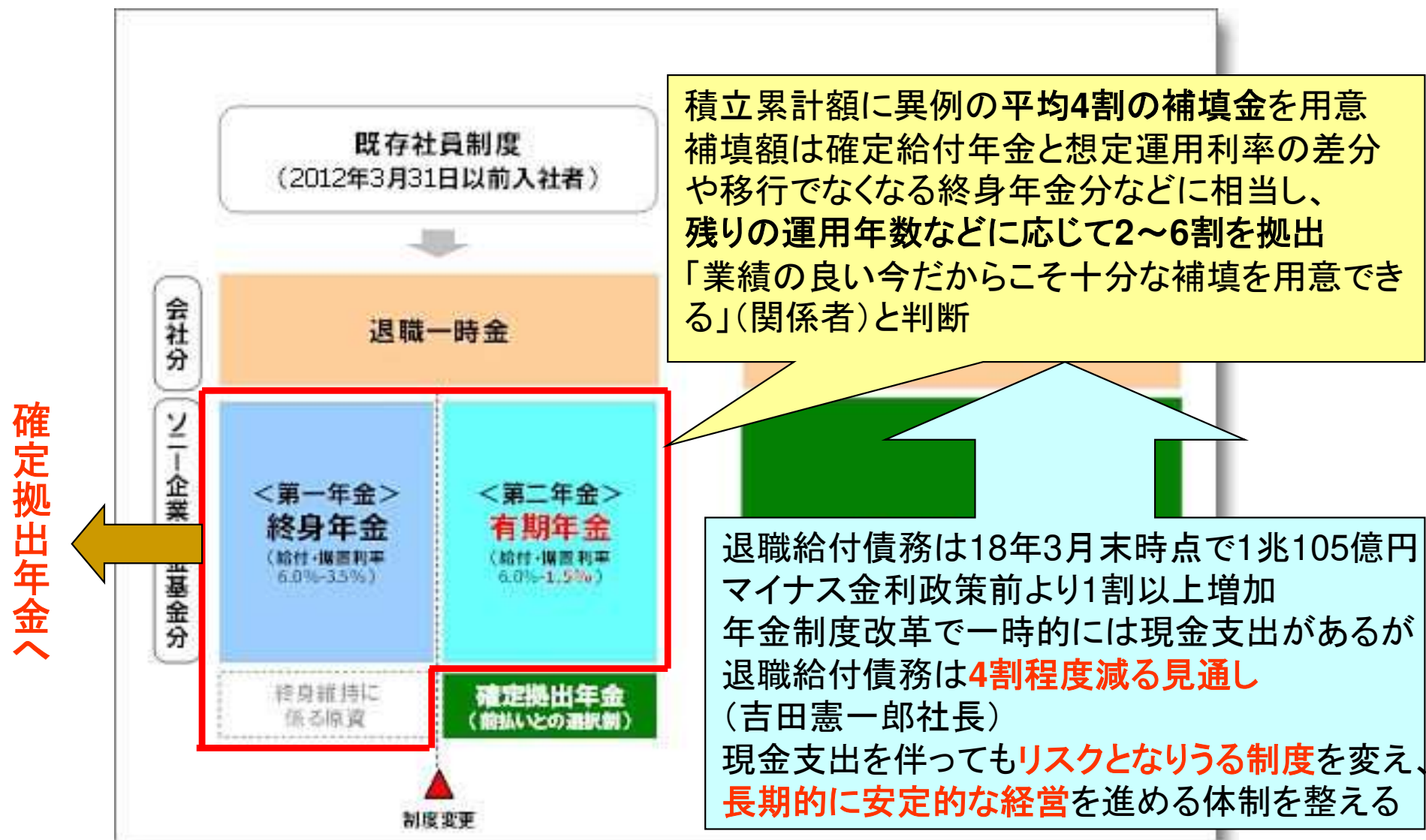
(出所:ソニーの2012年4月2日付プレスリリース)

(参考事例)ソニーの企業年金改革:2019年10月よりDCへの完全移行を検討



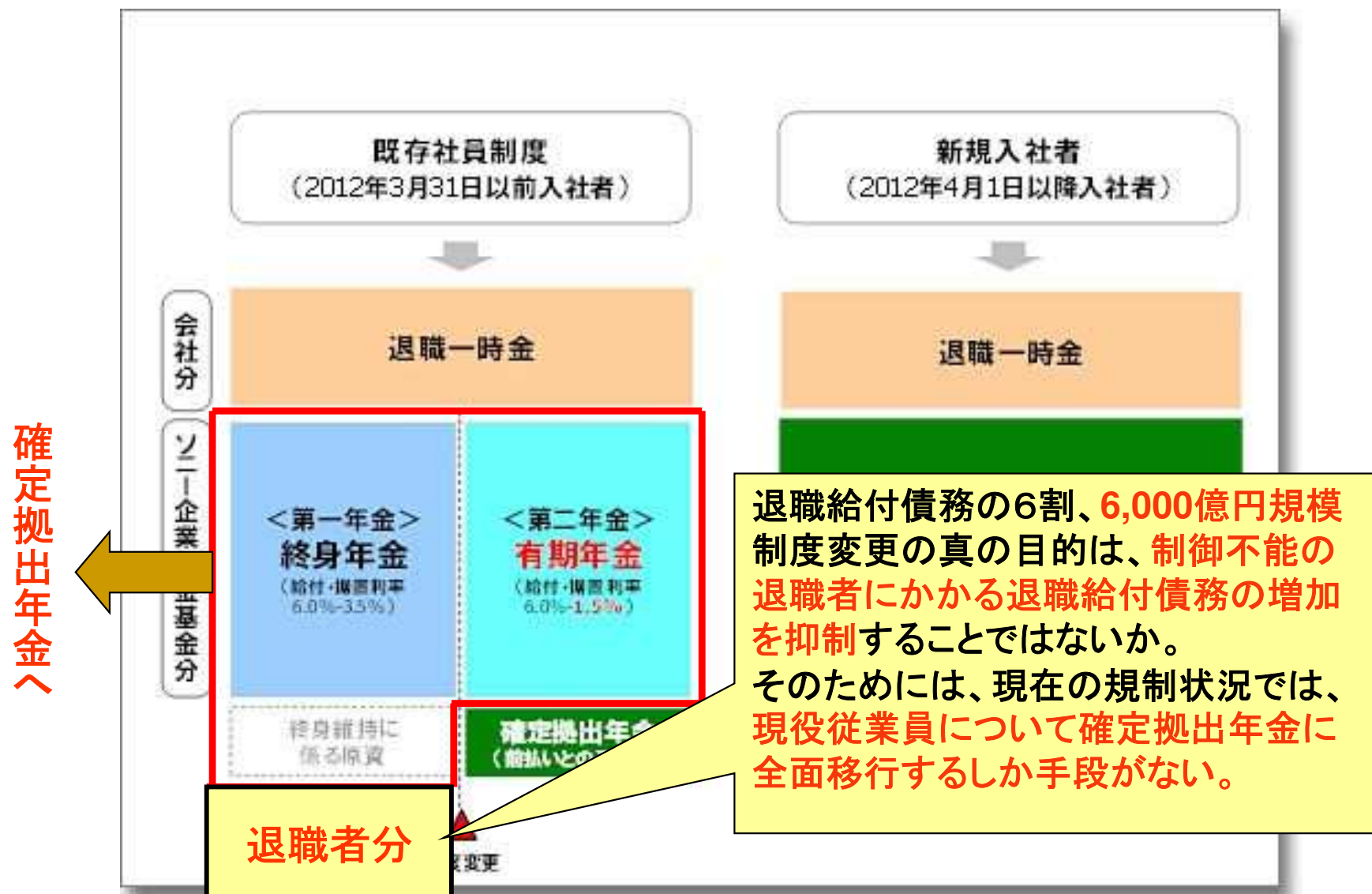
(出所: 日本経済新聞 2018年10月14日付朝刊7面)

(参考事例)ソニーの企業年金改革:2019年10月よりDCへの完全移行を検討



(出所:日本経済新聞 2018年10月14日付朝刊7面)

(参考事例)ソニーの企業年金改革:2019年10月よりDCへの完全移行を検討



(出所:日本経済新聞 2018年10月14日付朝刊7面)

IV ポータビリティにかかる規制緩和と最終課題

＜確定給付企業年金制度における注目の変更点＞

脱退一時金相当額を移換できる者(中途脱退者)の拡大

○従来は、老齢給付金の受給要件のうち期間要件を満たしている場合には脱退一時金相当額の移換はできませんでしたが、その方のうち老齢給付金の支給開始年齢に到達していない方は、脱退一時金相当額の移換が可能となりました。

中途脱退者のパターン表		老齢給付金の支給開始年齢以外の要件(加入者期間)	
		満たす	満たさない※1
老齢給付金の 支給開始年齢	到達している	移換 ×	移換 ○
	到達していない	移換 × ⇒ ○※2	

移換が可能に

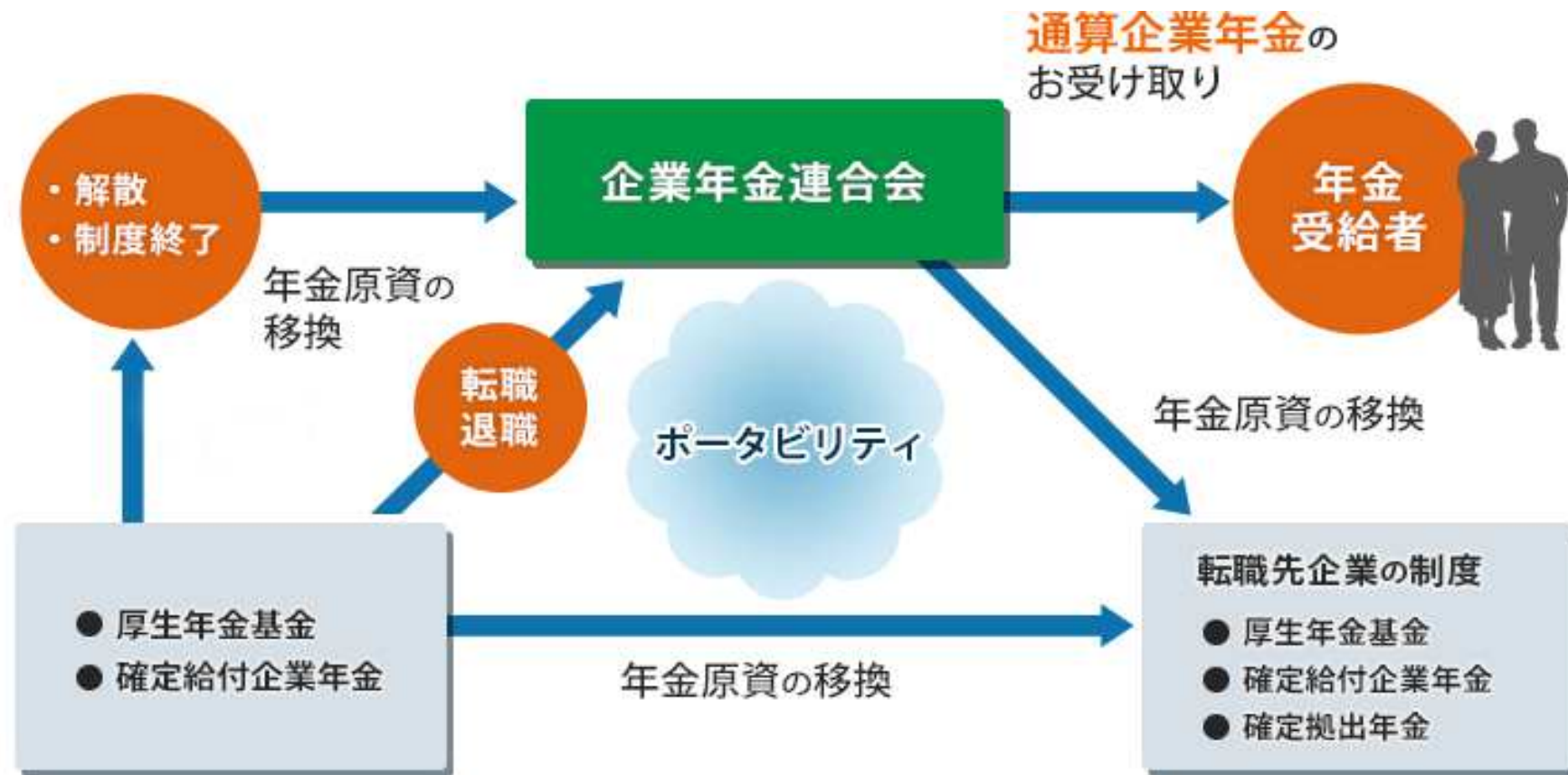
※1 脱退一時金の支給要件を満たさない者は含まない。

※2 規約に脱退一時金を支給する旨を定めている場合に限り。

(出所)厚生労働省

＜第3者機関候補：企業年金連合会の役割＞

企業年金連合会は、厚生労働大臣の認可により設立された法人で、企業年金全体の年金通算センターとしての役割を担っています。



<第3者機関候補:企業年金連合会への移換の仕組み>

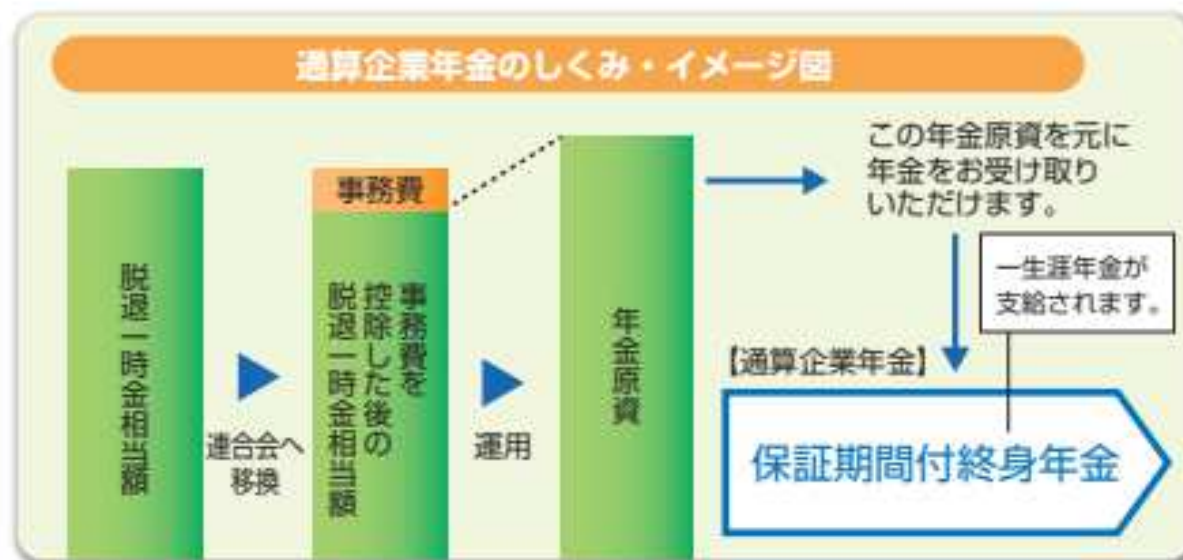
退職、解散や制度終了により脱退一時金相当額、残余財産分配金を受け取ることができる方^(注記)は年金原資を企業年金連合会に移す(移換する)ことにより将来、生涯にわたって年金(通算企業年金)をお受け取りいただけます。



(注記) 退職等の理由で、加入していた厚生年金基金、確定給付企業年金の加入資格を短期間で喪失したことにより脱退一時金相当額を受け取ることができる方(中途脱退者)
加入されていた厚生年金基金、確定給付企業年金が解散、制度終了したことにより残余財産分配金を受け取ることができる方

<通算企業年金の概要>

- 皆様からお預かりした脱退一時金相当額は企業年金連合会が責任を持って運用します。
- 年金額を算定する際の予定利率^(※)は、連合会が移換を受けた時の年齢に応じて 0.50%～ 1.50% です。連合会が移換を受けてから年金を支払い終えるまでの平均期間の違いを勘案しています。(運用の状況によっては、年金額が増額される場合があります。)
- 上記の予定利率の適用対象者は、平成 29 年 4 月 1 日以降に確定給付企業年金の加入資格を喪失した方となります。



(※) 予定利率

移換時の年齢	予定利率
45歳未満	1.50%
45歳以上55歳未満	1.25%
55歳以上65歳未満	1.00%
65歳以上	0.50%

<通算企業年金活用の利点>

区分	従業員視点	事業主視点
脱退一時金	○一時金を税制優遇のある年金で受け取る途が開ける。	○脱退一時金の設計のままでも、年金受給を望む退職者のニーズに対応できる。
老齢給付 受給資格年齢前 選択一時金	○退職後の資金が勤めていた企業の状況に関わりなく保全される。	

●事務費とは、脱退一時金相当額の移換手続きやデータ管理、年金のお支払い等に係る事務手数料を、脱退一時金相当額の移換時に一括して控除させていただくものです。

事務費(上限34,100円) = ①定額事務費(1,100円) + ②定率事務費(上限33,000円)

①定額事務費は、受付、移換完了通知書の送付などに要する経費に充てられます。

②定率事務費は、データ管理、振込手数料などに要する経費に充てられます。

<ポータビリティに関する最終課題について>

年金受給資格年齢到達者
(年金受給者)

移換可能

年金給付機構

従業員のニーズに応じて、年金受給資格年齢到達者についても、第3者機関への資産移換を認めてもよいのではないかな。

激変する経営環境の中、企業の寿命が年金受給者の寿命よりも短いことは十分に考えられる。安定的給付を求める年金受給者のニーズについて、第3者機関への移換を認めない正統性は乏しいのではないかな。

事業主に対して、確定給付企業年金の形を積み立てた退職金相当額を、年金給付の場合には第3者機関に移換できる仕組みを認めれば、退職金相当額の保全にもなり、確定給付企業年金の減少にも歯止めがかかるのではないかな。

特に、中小企業に対して効果が大きいと思われる。投資に不慣れな従業員を確定拠出年金に切替加入させることに慎重な事業主は多い。

大企業については、当面、従業員の希望ベースでの移換のみを認めることが相当と考えられるが、将来的には、第3者機関での事務経費を含めた一定額以上の移換奨励金の支給による移換も検討課題となろう。