

社会保障論評24-001号 (作成日: 2024年2月5日)

「『企業年金の現状と課題』について」

<資料: <https://www.ne.jp/asahi/kubonenkin/company/tusin/kigyounenkin02402.pdf>>

- 『企業年金の現状と課題』というテーマの講師(資料は上記、【数字】はスライド番号)を務めたので、それについて述べてみたい。朝日新聞の記事は、「朝日」と略している。
- 資料の主な出所は、社会保障審議会の企業年金・個人年金部会における厚生労働省資料であるが、そもそも「企業年金」というものに対する考え方が、民間と公務員では大きく異なる。そのことが、審議会での議論や資料に混乱や考察不足をもたらしていると思われる。
- 年金体系図【1】には、3階部分の企業年金として、確定拠出年金(企業型)・確定給付企業年金・厚生年金基金(代行部分)が表示されているが、その大元のほとんどは退職(一時)金なので、企業年金の考察は、退職金も含めた「退職給付」で行う必要がある。
- ところが、官僚には、その点が理解されていない。公務員の場合には3階部分に「退職時年金給付」があり、一部は退職金との調整が行われているが、基本的に、退職金(退職手当)は温存されている。この点が、企業年金への移行が進む民間との大きな違いである。
- 民間にとっては、退職給付全体の水準や形態が重要なのであるが、大きな地殻変動が生じている。就労条件総合調査における退職給付関連(5年ごと、2023年が最新)【2】によると、退職給付制度のある企業の割合は約4社に3社に下落し、給付水準も低下している。
- また、退職給付制度のない企業は、従業員規模に関わりなく増加しており、特に30~99人では約3割に及んでいる。従業員規模300人未満では、一時金形態から、なし・年金形態にシフトしているのだが、官僚の視点は年金形態の微増に向いているのに呆れる【3】。
- さらに、年金形態の中でも、企業が運用責任を負う確定給付型から、従業員に自己責任での運用を課す確定拠出年金へのシフトが進んでいる【5~8】。コンサルのマーサー社の2022年レポートは、「退職者の不安を増大」と指摘していたところである【44】。
- そんな中、さらなる変化が起きている。それは、確定拠出年金(個人型)のイデコの重視である。近年の企業年金関連の制度改正は、イデコ中心であって【11~】、岸田政権の資産所得倍増プランにおいても、イデコ制度の改革が柱となっている状況である【31~】。
- 2017年1月1日から公務員・専業主婦(夫)・DB加入者がイデコ加入可能になり、2022年5月1日から国民年金加入者が65歳までイデコ加入可能になり、さらに2022年10月1日からの企業型DC加入者についてのイデコ加入要件緩和で、イデコ加入者の拡大が図られている。
- この一連の動きを、公務員の取り扱いという角度から見ると興味深い。公務員にはDB型の「退職時年金給付」があるから、イデコには加入できなかったのだが、それを可能にするためにDB加入者についても、規約で限度額調整をすればイデコ加入可能としたのである。
- その際に、加入不可となっていた専業主婦(夫)も加入可能としたのであるが、専業主婦(夫)の場合には、確定拠出年金の最大のメリットである掛金非課税が事実上適用されないのに、その専業主婦(夫)を先頭に立てて、「誰でも加入可能」と称したのであった。

- 次の「国民年金加入者が65歳までイデコ加入可能」は、もっと面妖である。そもそも個人型（イデコ）は、厚生年金部分のない自営業者等（国民年金第1号被保険者）を主眼とする制度で、企業が提供する企業年金のない第2号被保険者にも加入を認めるものであった。
- ところが、第1号被保険者については、保険料拠出は60歳までで給付は65歳からという異例の形になっている。そして、イデコは公的年金を補完するものであるから、基本的に、国民年金への加入・保険料拠出のない60歳以降は、加入できない形になっているのである。
- 一方、国民年金第2号被保険者は、厚生年金に70歳まで加入することになっているが、厚生年金保険法での老齢給付等の受給権者となれば国民年金の加入資格を失うから、国民年金には65歳まで加入することになるが、給付は基本的に60歳までの期間で算定される。
- その点では、第2号被保険者も、60歳時点で国民年金の被保険者資格を喪失することとして良かったはずである。しかし、夫が第2号被保険者を喪失すれば、年下の被扶養配偶者の妻が第3号被保険者の資格を喪失し第1号になるから、それを避けるためと推測される。
- こうしたテクニカルな状況を奇貨としての第2号被保険者のみのイデコ加入の65歳までの延長は、まさしく蛮行と言わざるを得ないものであり、年金時事通信19-015号で強く批判したところである（<https://www.ne.jp/asahi/kubonenkin/company/tusin/19-015.pdf>）。
- 本筋は、第1号被保険者の加入・拠出期間を65歳まで延長することであるが、国庫負担増を嫌う財務省の抵抗で、その方向には進んでいない。だが、財務省官僚の抵抗には矛盾があると感じざるを得ない。それは、イデコ掛金に対する税制優遇による税の損失である。
- 第1号被保険者の拠出期間延長は、給付に対する国庫負担を増加させるが、イデコ加入期間拡大による掛金の税制優遇も、税収減を通じて国庫の負担を増大させる。直接的か間接的かの違いはあるが、前者に強く反対しながら後者を容認するのは筋が通らないだろう。
- 第2号被保険者の加入期間拡大は、民間の従業員にも利益はあるが、公務員と民間とは事情が異なる。公務員については、65歳までの段階的な定年延長が決定しているが、民間での65歳までの定年延長は2割強に過ぎない（2022年の「高年齢者雇用状況等報告」）。
- 民間で圧倒的多数（70.6%）を占めるのは「継続雇用制度」であり、正社員から1年契約の非正規労働者となる場合が多い。厚生年金の適用拡大で第2号被保険者にとどまっても、収入・身分的な不安定から、イデコ掛金拠出を継続できるのは少数だろうと思われる。
- 最後に、2024年12月1日からのイデコ拠出限度額の拡大である【21】。この変更は、これまで確定給付企業年金制度と確定拠出年金制度との併用については、前者の給付水準が高くても、その有無によって後者の拠出限度額を一律半分にしていたことの見直しである。
- それ自体は、合理的な変更ではあるのだが、これにより、公務員のイデコ拠出限度額は、ちゃっかり月額1万2千円から2万円に増額することになる。その金額は、企業年金（確定給付型・確定拠出年金）のない企業の従業員の2万3千円と大きな差はなくなっている。
- 次期年金改正についての議論は始まっているが、公的年金と私的年金とを連携させて検討する必要があるということで、社会保障審議会の中で、前者にかかる年金部会と後者にかかる企業年金・個人部会とが合同で会議を行って検討をしているところである【24～】。

- それ自体は、大変結構な事であるが、「標準報酬月額の上限」の引き上げという異様な論点が出てきている【29】。標準報酬は、厚生年金保険の上限は健康保険の上限よりも大分低くなっている。それは、年金では給付に反映されて格差が拡大してしまうからである。
- にもかかわらず、上限引き上げの議論が出てきている背景について、朝日2023年12月27日付夕刊6面の記事が整理している【30】。現在の月収と賞与とを分離した取り扱いであれば、報酬の受け取り方によって支払う年金保険料に大きな差がでてしまうことになる。
- そこで、「負担能力に応じて負担を求める観点」から引き上げ検討なのだが、それは給付格差を拡大し、「所得再分配」を弱体化させることになる。「保険料の収入増加分の運用益などで低所得者を含めた全体の給付水準を引き上げる効果」など、戯けた言い分である。
- この問題については、本来的な解決方法が存在する。それは、月収と賞与とを合算した真の形の「総報酬制」で限度額管理を行うことである。以下の年金時事通信を参照されたい。
<https://www.ne.jp/asahi/kubonenkin/company/tusin/1-095.pdf>
<https://www.ne.jp/asahi/kubonenkin/company/tusin/2-018.pdf>
<https://www.ne.jp/asahi/kubonenkin/company/tusin/8-091.pdf>
- 上記の1-095号と2-018号とで述べた「毎年8月1日前12月」で標準報酬月額を算定する方法では、かなり前の賞与が算入されるので、別の方法としては、現行の方法に加えて、年末調整と同様に、12月末時点で差額計算して年金保険料を追加徴収する方法もあろう。
- なお、8-091号「標準報酬が高い人への支給額を抑える仕組みの案」は、方法としては難点があるが、給付格差の抑制を原点にしている点では評価できる。今回の「保険料収入が増加し、積立金の運用益も増えることから、その増加分の使途」で検討とは雲泥の差がある。
- 基本的に問題なのは、OECDの報告書で示された「公的年金の支給努力の対象を最も脆弱な人々におく」という考え方とは、かけ離れた状況になってきていることである。全国民共通の老後所得保障の基盤とされるべき基礎年金は、マクロ経済スライドで劣化が進む。
- 国民年金の被保険者・保険料拠出期間の60歳から65歳への延長は、有効な手段であるが、先に述べたように、それを置き去りにしてイデコの加入期間拡大で、総体的に裕福な公務員などに対する税制優遇の拡大という本末転倒の愚策が進められている状況なのである。
- 国民年金の被保険者期間の延長には、第1号被保険者の一部に反対の声もある。それは、低所得者にも定額保険料を課していることが大きな要因であろうと思うが、老後不安を抱える人は少なくないのであるから、当面は任意加入であっても施策を進めるべきであろう。
- 基礎年金の劣化阻止は、働き方の多様化で、「雇われない働き方」であるフリーランサーの増大に対しても重要である。国民全体にかかる基礎年金を、被用者に限定され基礎年金の上乗せと位置付けられている厚生年金よりも優先・重視すべきなのは当然の事である。
- そんな中、岸田政権の「資産所得倍增プラン」で、①iDeCoの加入可能年齢の引上げ、②iDeCoの拠出限度額の引上げ及び受給開始年齢の上限の引上げ、③iDeCoの手続きの簡素化というイデコ制度改革が「老後に向けた家計の資産形成」の強化策とされている【31~】。

- ①の「加入可能年齢を70歳に引き上げ」は、基礎年金の加入可能年齢の拡大が追い付かない状況下での施策となる。②の「拠出限度額」は、第1号被保険者の拠出限度額が制度創設以来一度も見直されていない中で、格差拡大につながる状況を招きかねない懸念がある。
- 以上の状況を踏まえた考察であるが、朝日2023年12月12日付朝刊4面は、(イデコ主体の)私的年金の「単なる拡充では高所得者を利するだけに終わるのではないか」「自己責任が大きくなりすぎている」といった声が両部会の合同会議で出たことを報じている【40】。
- 前述の通り、マーサー社の2022年レポートは「確定拠出年金(DC)への移行は退職者の不安を増大」と警告していたが【44】、とどまらない流れに2023年レポートでは「投資によるリターンを取り込むことは、老後資産の形成においても有効」と転じている【43】。
- だが、個人の資産運用において「高齢期の自己責任運用は困難」である。55歳以降の認知能力は急速に低下する【45】。特に、若い時期にリスク投資を経験したことのない高齢者にとっては、過酷な要求である。現実には、振り込め詐欺による被害者が急増している。
- 一方のDB型企业年金での運用では、朝日2023年11月25日付朝刊6面によると、官邸・金融庁と年金基金・企業との対立を報じている【46】。リスク資産への配分増加を求める前者に対し、労使・年金基金はともにリターンよりもリスクを重視する姿勢を鮮明にしている。
- 公務員は資産運用リスクを理解していないのではないかと。標準報酬問題での「運用益」に期待する安易な姿勢にも、そのことが窺える。近年好調な公的年金の資産運用結果が、目を曇らせているのであろう。浮き沈みの激しい民間を避けて公務員になったはずなのに。
- もっとも、個人としての公務員は、恐らく、運用リスクは理解しているだろう。税制優遇はあっても、イデコへの加入には慎重な向きも多い。だが、NISAと異なり、イデコでは、運用リスクを避けた預金商品運用であっても、掛金非課税の恩典による利益は大きい。
- 昨今、日本株は、バブル崩壊以降の最高値を更新しており、NISAなどに対する関心も高まっている。だが、まさに、その点が問題なのである。誰もが買いたくなる状況は、売り時を探すべき時期なのである。投資で「赤信号、みんなで渡れば怖くない」は通用しない。
- 望まれる施策は、引退後の投資リスクを軽減する仕組みであろう。「引退貯蓄を年金給付に転換する『年金給付機構』の構想」を私案として示した【47】。現役時代に様々な形態で準備した老後資金を、引退後には本人の選択により共同運用できるという仕組みである。
- そのための現役時代の資金準備は、退職一時金でも確定給付企業年金あるいは確定拠出年金でも差し支えないであろう。この形なら、企業は従業員の老後の所得保障につき、退職までの期間の責任を引き受け、退職後は従業員個人が責任を引き受ける役割分担になる。
- 最後に「退職金・企業年金と公的年金の役割分担」を示した【48】。少子高齢化で縮小せざるを得ない公的年金については、受給開始を後倒しにして増額した終身保障を期待し、退職金・企業年金は、その公的年金の受給までの「つなぎ」を主体とする考え方である。
- 「公的年金と私的年金との連携」を真摯に考えるためには、このような全体構想が必須である。つまみ食いのように一部の者の利益主体のイデコ重視の考え方に浸っているのは、国民全体の福利向上を目指す年金改革構想にたどり着くことはできないであろう。(以上)