

リレー型 DB（確定給付企業年金）導入の緊急性

2019 年 7 月 年金数理人 久保知行

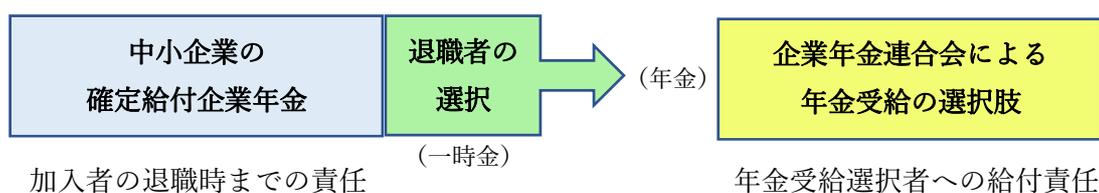
（要旨）

少子高齢化の進行の中で、公的年金を老後の支えの中核にするにしても、今まで以上に自助努力が重要になってくることは当然である。日本の場合、勤め人では、その重要な源泉が退職金であり、それが姿を変えた企業年金であった。しかし、企業年金の加入者数の推移をみると、2000 年度末では 2120 万人であったものが、2017 年度末では 1606 万人となり、実に 500 万人も減少している。

この減少の最大の原因は、2012 年 3 月末に廃止された適格退職年金制度から新制度への移行が、うまく進まなかったことである。後継と目されていた確定給付企業年金への移行は約 2 割、新たな選択肢である確定拠出年金（企業型）への移行は約 1 割で、企業年金として存続したのは、僅か 3 割であった。その他には、外部積立の政府管掌の退職金制度である中小企業退職金共済制度に約 3 割で、残る約 4 割の企業は、企業年金制度から離脱したのであった。

このような状況に対して、2018 年 5 月より「簡易型確定拠出年金制度」が導入されたが、まだ実施例はないようである。そもそもの退職給付額が少ない中小企業においては、老後に向けた準備として 60 歳以上にならないと受け取れない確定拠出年金（企業型）に退職給付額を振り向ける余地は乏しいのではないか。一方の確定給付企業年金では、「簡易な基準に基づく確定給付企業年金」や生命保険会社による「受託保証型確定給付企業年金」といった対応がとられているが、中小企業における確定給付企業年金の普及ということには十分には結びついていない。

最大の障害は、個人情報保護の強化もあって、一層困難となっている退職者の管理にあるのではないかと思われる。適格退職年金制度でも、外部積立による退職金の保全は図られており、最大の問題は、給付が老後のための年金に結び付いていないことにある。そこで、「中小企業の確定給付企業年金→企業年金連合会の年金支給」という連携した次の形の『リレー型 DB（確定給付企業年金）』を提言したい。

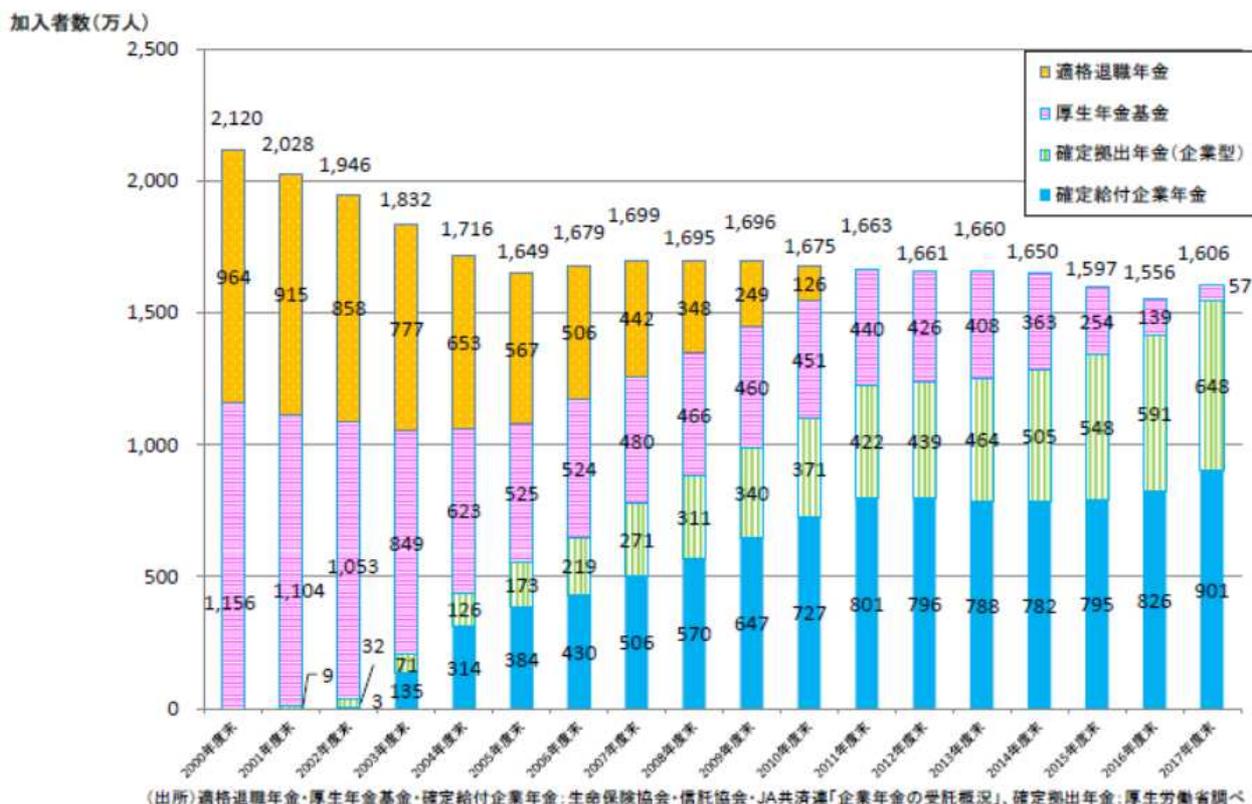


人生 100 年時代で、企業年金を主体とする私的年金の重要性が一層高まっている現状において、中小企業にとっての確定給付企業年金制度の使いやすさを向上しつつ、退職者の老後の準備に寄与するような制度体系を、今一度考えなおして見る必要があるのではないかと考える。

1. 企業年金制度における課題

少子高齢化の進行の中で、公的年金を老後の支えの中核にするにしても、今まで以上に自助努力が重要になってくることは当然である。日本の場合、勤め人では、その重要な源泉が退職金であり、それが姿を変えた企業年金であった。しかし、そこに大きな変化が生じているのである。

図表1 企業年金の加入者数の推移



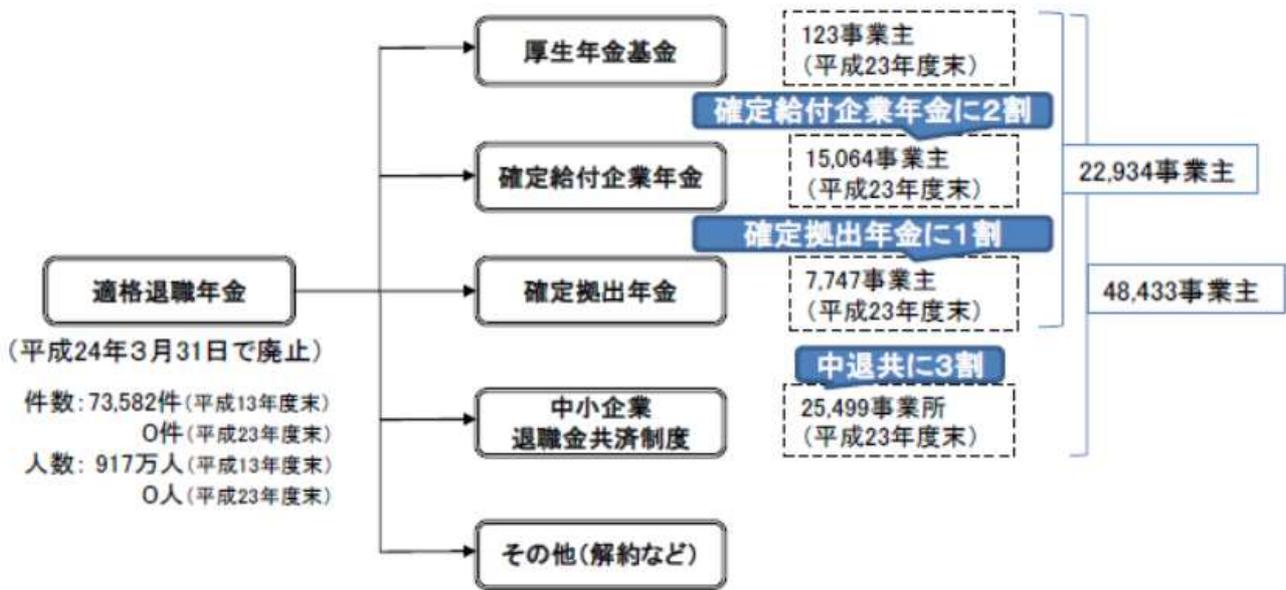
(出所) 文末の参照資料1の3頁

図表1は、21世紀に入ってから企業年金の加入者数の推移である。2000年度末では、適格退職年金制度と厚生年金基金制度とで加入者数は2120万人であったものが、2017年度末の確定給付企業年金と確定拠出年金（企業型）主体の加入者数は1606万人となり、実に500万人も減少している。いずれも双方の制度に入っている人もいるため、合計の加入者数が企業年金の適用を受けている人数を示しているわけではないが、大幅に減少したことは見て取れる。

この減少の最大の原因は、2001年に成立した確定給付企業年金制度によって、積立基準や義務がなく受給権保護のための措置が不十分であるとされた適格退職年金制度が、10年の経過期間を経て2012年3月末に廃止されたことであろう。その適格退職年金の後継は、確定給付企業年金であると目されていたが、図表2に見るように、移行したのは約2割に過ぎない。また、新たな選択肢である確定拠出年金（企業型）に移行したのも約1割でしかなく、企業年金として存続したのは、僅か3割であった。

では、その他の制度はどうなったのか。中小企業については、中小企業退職金共済制度に約3割が移行しているが、これは外部積立の政府管掌の退職金制度であり、基本的に年金給付は行っていない。残る約4割の企業は、企業年金制度から離脱したのであった。

図表2 適格退職年金制度からの移行状況



(出所) 文末の参照資料2の4頁

適格退職年金の後継の主力と目された確定給付企業年金にあまり移らなかったのは何故なのか。企業年金・国民年金の部会資料では、「確定給付企業年金の導入の障害」として、「財政的負担」および「手続き上の負担」が大きいとする調査結果に触れている¹。

このうち、「財政的負担」は、企業が従業員の退職後に年金給付を支給し続けることに対するものと考えられる。欧米と異なり、日本では終身年金を義務付けしていないので、長生きリスクにはさらされない制度がほとんどであると思われるが、不透明な投資環境の中で積立不足を補填するリスクについては、退職給付会計で開示する必要もあるので、懸念する企業も多いものと思われる。

一方の「手続き上の負担」は、分明ではないが、退職者のデータの管理が挙げられるのではないかと。適格退職年金では、退職者は一時金を受給するケースが多く、一部では、「適格一時金制度」とも称される状況であった。そのために、年金給付につながらないことが適格退職年金廃止の一因であったのであるが、折から、個人情報保護ということで、退職者の情報を管理するコストとリスクは大きくなっており、企業のみならず、制度を受託する金融機関も神経を遣う状況になっている。中小企業の適格退職年金が中小企業退職金共済制度に相当数移ったのも、このことが影響したのではないと思われる。

一方、新たな選択肢である確定拠出年金（企業型）への移行推進は、どうだろうか。厚生労働省は、特に中小企業での確定拠出年金（企業型）の実施率が低いことに対して、2018年5月より設立の条件等を緩和した「簡易型確定拠出年金制度」を導入したが、実施実績は、まだない模様である。

この「確定給付企業年金の導入の障害」についても、先述の調査が行われているが、そこで指摘されているのは、「財政的負担」、「加入者への投資教育の負担」および「手続き上の負担」とのことである²。「財政的負担」は、確定給付企業年金制度の場合と異なり、退職金であれば、後払いするか前払いするかの違いであるから、恐らくは、退職金もない会社の中での話であろう。「手続き上の負担」は、そもそも確定

¹ 文末の参照資料2の14頁。参照元は、「年金シニアプラン総合研究機構」の報告書。

² 同上の20頁。

拠出年金という制度を知っている人が中小企業などでは少ないことによるのではないと思われる。特徴的なのは、「加入者への投資教育の負担」であり、日本人で投資に馴染みのある人は少ないので、「投資教育」をしると言われても戸惑う企業の経営者や担当者の姿が目につく。

しかし、中小企業において、確定拠出年金（企業型）の実施率が低いことには、別の理由があるのではないかと筆者は考えている。それは、大企業と比べた場合の、中小企業の退職金の低さである。図表3を見ていただきたい。

図表3 企業規模別の平均退職給付額の推移



(出所) 文末の参照資料3の29頁。原典は人事院資料。

この資料は、実際に発生した退職者についての給付額の平均であるので、利用には注意が必要であるが、大企業に比べて、中小企業の退職給付額が低いことは見て取れる。2017年3月の数値では、従業員規模が1000名以上の2,681万円に対して、100名以上500名未満では1,419万円となっており、約53%の水準でしかない。

このことが、確定拠出年金（企業型）の実施率に及ぼすことの推定であるが、大企業で確定拠出年金（企業型）を導入している場合であっても、退職給付額の全額としているところは少なく、一部を確定拠出年金（企業型）とし、残りは退職一時金ないしは確定給付企業年金としているものが大勢であると思われる。しかし、そもそもの退職給付額が少ない中小企業においては、老後に向けた準備として60歳以上にならないと受け取れない確定拠出年金（企業型）に退職給付額を振り向ける余地は乏しいものと思われるのである。

2. 中小企業における確定給付企業年金制度の必要性

そのような状況を考えれば、中小企業に対して、確定拠出年金（企業型）の導入を推奨しても、効果は限定的であると思われる。60歳未満での給付が広範に認められれば効果はあるであろうが、そもそも老後に向けた準備に寄与するということで税制優遇が認められているのであるから、それは困難であろう。

その点からすれば、中小企業には、もっと確定給付企業年金制度を採用しやすいようにする必要がある

であろう。ところが、この点において、現行制度における取り組みは、十分なものとは思われない。

その対応策としては、いくつかのものが挙げられている³。まず、「簡易な基準に基づく確定給付企業年金」である。これは、「加入者の数が500人に満たない確定給付企業年金（後述の受託保証型確定給付企業年金を除く）では、掛金計算や財政検証において簡便な方法による数理計算が認められている」というものであり、2019年3月末時点で3,836件の導入実績があるとされている。一定の役割は果たしているが、数理計算の簡便化だけでは、大きな効果は期待できない結果となっている。

次に、「受託保証型確定給付企業年金」であるが、これは制度化されているものではなく、「保険契約により、積立不足が発生しないことが確実に見込まれる確定給付企業」ということで、特に小規模の企業について、「掛金計算や財政検証において簡便な方法による数理が認められているほか、手続面での簡素化が図られている」というものである。適格退職年金では、従業員数100人未満の企業の採用も多かったが、その受け皿として生命保険会社が主体となって手配したものであろう。2019年3月末時点で1,167件の導入実績とのことであるが、給付設計に企業独自の退職給付の形状を反映させることは困難であり、一定規模以上の中小企業のニーズに対応するものとは言いえないものと思われる。

確定給付企業年金では、この他に、キャッシュバランス型の給付設計や、リスク対応掛金やリスク分担型企業年金といった対応がとられている。しかし、それらは、退職給付会計対策をにらんだ大企業向けのものであり、中小企業に対して配慮したものとは言えないものである。

中小企業にとって利用しやすい確定給付企業年金制度とは、どのようなものなのかを考える時、筆者の脳裏には、東京経営者協会において適格退職年金の移行相談を受けた時の状況が、いつも浮かんでくる。

2012年3月末の適格退職年金の廃止を控え、相談室には、中小企業の社長ご自身がいらっしゃった。従業員規模は300人未満で、資産規模は20億円程度、適格退職年金としては、それなりの規模と思われる状況であったが、移行先が決まらないということであった。

まず、確定拠出年金（企業型）への移行については、60歳まで引き出せないこともネックではあるが、何よりも、投資に不慣れな従業員に無理やりに自己責任で運用を強いることは経営者として無責任だし、従業員には、安心して業務に邁進してもらいたいとのことであった。

すると、確定給付企業年金への移行ということになるのであるが、この規模では、移行を引き受けてくれる金融機関がないと言うのである。実際のところ、最大のネックは、退職者の取り扱いである。適格退職年金であれば、基本的には一時金で受給するので、退職者の管理を行う必要がない。また、仮に年金を選んでも、適格退職年金では退職後すぐに給付を行う有期年金、すなわち退職金の分割払いが認められていたので、退職者の管理の手間も、さほどではない。ところが、確定給付企業年金では、退職時からの年金支給は認められず、60歳以上になってからの年金支給が必要になる。退職者について、60歳までの所在管理をする手間と責任は大きく、個人情報保護の強化もあって、金融機関でも対応し切れないから、企業自身で対応する必要が出てくるのである。退職による人員の入れ替わりが相対的に多く、人事労務担当者が兼務であったりする中小企業において、その対応が困難を極めることは想像に難くない。

そうした結果として、最終的に推奨せざるを得ないこととなったのが、中小企業退職金共済制度なのである。その時、「中退共ですか。頑張って中小企業から脱却して、自前の企業年金を持つところまで来たのに。国は、何を考えて、従業員のためにと頑張って運営してきた企業年金を潰すようなことをするのでしょいか。」とつぶやかれたお言葉と、寂しそうな横顔は、今も忘れることができない。

³ 以下の記述は、文末の参照資料2の15頁以降による。

3. 中小企業にとって必要なリレー型 DB（確定給付企業年金制度）の緊急性

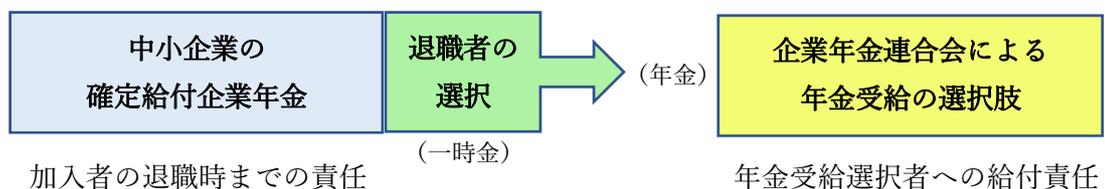
確定給付企業年金制度を中小企業にとって利用しやすいものとするための原点は、適格退職年金の利点と欠点に立ち戻ることであろう。最大の利点は、退職金が、社外の金融機関に積み立てられ、万一の企業の倒産の場合にも、資産が保全されるということである。社外に資金が流出することを嫌う経営者もいるであろうが、適格退職年金の普及と、そこから3割が移行した外部積立の中小企業退職金共済の状況を考えれば、経営者にとって、従業員のためだけでなく、いずれ支払う必要のある退職金の計画的な準備に寄与する外部積立の利用には、抵抗感は少ないのではないか。

一方、最大の欠陥は、老後に向けた年金給付につながっていなかったことである。しかし、この点を、中小企業の確定給付企業年金で個々に対応するのは、個人情報保護の強化もあって、困難であると言わざるを得ない⁴。そこで考えられるのが、企業年金連合会への移換である。確定拠出年金制度と確定給付企業年金制度とのポータビリティの強化によって、中途退職者の定義が見直され、確定給付企業年金制度において、年金受給開始可能年齢に到達していない脱退者は、中途退職者として取り扱われることとなった。この取り扱いを一步進めて、中小企業については、年金受給開始可能年齢に到達している者についても、企業年金連合会への移換を可能とすることにすればよいのではないか（図表4）。そうすれば、中小企業は、従業員の退職時までの責任を負うことに集中できる一方、退職者の年金支給については、企業年金連合会が引き受けることとなり、両者が連携して、適格退職年金制度の欠陥を是正し、確定給付企業年金制度を核とする老後への準備の体制が整う。この「中小企業の確定給付企業年金→企業年金連合会の年金支給」の連携が、図表5に示したリレー型 DB（確定給付企業年金）の骨子である。

図表4 必要な規制緩和（厚生労働省HPの図⁵に一部追記）

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
支給開始年齢の	到達している	移換 × ← 求められる規制緩和	移換 ○
	到達していない	移換 × → ○ 移換が可能に (2018.5より)	

図表5 リレー型 DB の骨子



⁴ 確定拠出年金（企業型）では、60歳より前に退職した加入者の分は、元の制度には残らない。他の企業型に移った分はまだよいが、個人型に移るべき分が放置され、大問題になっている状況にも通じるものである。

⁵ <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192886.html#001>

おわりに

適格退職年金からの移行が想定通りに進まなかった中小企業について、企業年金の実施率を引き上げることは、喫緊の課題であろう。しかしながら、現行の確定給付企業年金制度の状況では厳しいものがあり、また、新たな選択肢とされた確定拠出年金（企業型）も、中小企業にとっては使い勝手のよいものとは言えない面がある。

そもそも、確定給付型の適格退職年金の移行先の本命は、同じ確定給付型の確定給付企業年金制度だったのではないか。人生 100 年時代で、企業年金を主体とする私的年金の重要性が一層高まっている現状において、中小企業にとっての確定給付企業年金制度の使いやすさを向上しつつ、退職者の老後の準備に寄与するような制度体系を、今一度考えなおして見る必要があるのではないかと考える。

(以 上)

<参照資料>

社会保障審議会個人年金・企業年金部会

1. 2019 年 3 月 29 日参考資料 2 「企業年金・個人年金制度の現状等について」

<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000489955.pdf>

2. 2019 年 5 月 17 日資料 2 「企業年金の普及・拡大について」

<https://www.mhlw.go.jp/content/10600000/000509684.pdf>

産業構造審議会 2050 経済社会構造部会

3. 2019 年 4 月 15 日資料 3 「労働市場の構造変化の現状と課題について」

https://www.meti.go.jp/shingikai/sankoshin/2050_keizai/pdf/005_03_00.pdf