

## 第1回厚生年金基金制度に関する専門委員会に提示された厚生年金基金制度の見直しにかかる『厚生労働省試案』について：内容解説とその効果の評価

オーヴァル・リスクマネジメント・サービシーズ日本支社  
 (方針・各措置についてその有効度合いを◎、○、△、×表記で当社独自評価)

1. 特例解散制度の見直しによる「代行割れ問題」への対応	
<p>○現行の「特例解散制度」を用いても解散できないほど母体企業の負担能力が著しく低下している基金がある。</p> <p>○代行部分の積立不足は母体企業が負担することを基本としつつ、次の観点から、現行特例解散制度の見直しを行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・連鎖倒産等による地域経済・雇用への影響</li> <li>・厚生年金本体の将来の財政リスクの軽減</li> </ul> <p>○見直し後の特例解散制度は5年間の時限措置とし、次に留意して、明確な適用プロセスと適用条件を設定する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・厚生年金本体との財政中立を基本とする。</li> <li>・厚生年金の被保険者との公平性の確保</li> <li>・既に代行返上・解散した基金との公平性</li> <li>・モラルハザード防止</li> </ul> <p>○代行部分の「最低責任準備金」は、厚生年金本体との財政中立の観点から計算方法を見直した後の最低責任準備金を用いる。</p>	◎
<b>(1) 基本原則：</b>	
<p>① 厚生年金基金自身の運営努力を求める：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・代行部分の積立不足は基金の母体企業が責任をもって負担することが前提。</li> <li>・特例解散の適用にあっても、基金の運営努力を求める。受給者にも一定の負担を求める。</li> <li>・モラルハザード防止の観点から、基金全体の平均的ポートフォリオを大きく外れた運用の結果生じた不足分は母体企業の負担とする。</li> </ul>	◎
<p>② 母体企業の経営への影響に配慮する</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・母体企業の自己責任を基本とするが、過度の負担により母体企業が経営破たんに至ることは、地域経済・雇用への影響、厚生年金本体の将来の財政への影響という観点から、極力回避すべき。</li> </ul>	
<b>(2) 特例解散のプロセス：</b>	
<p>① 解散の種類</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・基金が厚労大臣に特例解散を申請して認可を受ける「自主解散」が基本。</li> <li>・一定の要件を満たし、且つ、自主解散の申請を行わない基金には、厚労大臣の指定により一定期間内に導入を促す（「清算型解散」）しくみを導入。</li> </ul>	×
<p>② プロセスの透明化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特例解散制度の公正・公平な適用を行うために、第三者委員会として社会保障審議会の下に「厚生年金基金解散審査会」を置く。</li> <li>・審査会は学識経験者、実務家、労使代表等で構成し、清算型解散の指定要件に合致しているか、特例措置の適用条件に合致しているか、等を審査する。</li> </ul>	△
<p>③ 代行資産の先行返還制度の導入</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・厚生年金本体の債権管理リスクを軽減するために、特例解散の申請時点（清算型解散の場合は指定時点）以降、年金記録等の事務処理に先行して代行資産を返還することができる仕組みを創設する。</li> </ul>	○
<b>(3) 特例措置の見直し：</b>	
<p>① 特例措置の適用条件：合致しているかどうか第三者委員会で審査する。</p> <p>ア. 現行特例の適用条件（「分割納付の特例」及び「納付額の特例」）</p> <p>○過去において相当の運営努力を行っていること、具体的には以下の条件をいずれも満たすこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・掛金の適切な設定（財政再計算に基づき積立不足解消に必要な掛金率、基金全体の平均を超える掛金率など）をしていること。</li> <li>・給付抑制のために必要な措置を実施していること。</li> </ul>	△
<p>イ. 新特例の適用条件（「納付期間の延長」又は「納付額の新特例」）</p> <p>○上記ア.に加えて、一定条件（基金の成熟度、財政健全化努力などを勘案した客観的数値による指標等設定）を満たしていること。</p>	×

<p>② 現行特例の適用（「分割納付の特例」及び「納付額の特例」）</p> <p>○前述の①ア. を満たせば、次の見直しを含めた現行特例を認める。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・分割納付は最長 15 年。</li> <li>・事業所間の連帯債務の廃止（解散時に各事業所の債務額を確定、各事業所が個別に厚生年金本体に直接納付する）。</li> <li>・分割納付に係る利息を固定金利とする。</li> </ul>	◎
<p>③ 新特例の適用（「納付期間の延長」又は「納付額の新特例」）</p> <p>○前述①のア. 及びイ. の双方の条件を満たした基金に限り、新特例を適用する。新特例の具体的内容は次の 2 案。</p> <p>&lt; A 案 &gt; 納付期間の延長；現行の最長 15 年を更に延長する。</p> <p>&lt; B 案 &gt; 納付額の「新特例基準額」設定；</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・負担上限額を設定する。（基金全体の平均上乗せ掛金額の <math>\alpha</math> 年分；例えば 10 から 15 年間分、相当分など。）</li> <li>・モラルハザード防止措置として、基金全体の標準的資産運用による保有資産の水準設定し、それを下回る額は母体企業の負担とする。</li> </ul>	×
<p>④ 代行給付の確保と上乗せ給付に係る受給者の適正な負担</p> <p>○特例解散適用の基金の受給者にも一定の負担を求める。「3 階部分」の上乗せ給付は、特例解散の申請時点（清算型解散では厚労大臣の指定を受けた時点）から支給を停止する。</p>	○

## 2. 企業年金の持続可能性を高めるための施策の推進

<p>○我が国の経済基調が低成長へと変化し、金融市場の変動幅が拡大する中で、持続可能な企業年金を普及させるため、企業年金の選択肢の多様化を進める。</p> <p>○中小企業の企業年金を維持する観点から、厚生年金基金から他の企業年金への移行を支援するための特例措置を設ける。</p>	
<b>(1) 企業年金の選択肢の多様化</b>	
○現行の確定給付企業年金（DB）や確定拠出年金（DC）の枠組みの中で、制度運営コストが低く、企業の追加負担が少ない企業年金の選択肢を増やす	
<p>① キャッシュバランスプランの給付設計の弾力化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・基準利率の現行指標（定率、国債利回り、消費者物価指数、東京株価指数など）に「運用実績」を加える。</li> <li>・基準利率の下限について、現行「各年度でゼロ以上」を「加入から退職までの全期間通算でゼロ以上」とする。</li> <li>・年金の現価率の下限を、現行「10 年国債の 1 年平均と 5 年平均の低い方」から「ゼロ以上」とする。</li> </ul>	△
<p>② 集団運用型 DC の創設</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・企業単位で運用方針や運用商品の選択を決める新たな類型の DC（集団運用型 DC）を導入する。</li> <li>・企業単位で資産運用委員会を設置し当該委員会を通じて運用商品選択肢を提示し、投資教育は不要とする。</li> </ul>	△
<b>(2) 厚生年金基金から他の企業年金での移行支援</b>	
○次の特例措置を設ける（①及び②は申請期限を施行日から 5 年間）	
<p>① DB 移行後の財政運営の特例</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・代行返上により DB に移行した場合、移行時積立不足の償却期間を現行の 20 年から 30 年に延長。</li> </ul>	△
<p>② 代行返上支援事業</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・企業年金連合会の支払保証事業を、代行返上&amp;DB 移行の場合の経費支援事業に見直す。</li> </ul>	×
<p>③ 代行資産の先行返還制度の導入</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・将来返上から過去返上の際の年金記録整理等の事務手続きに先行して、代行資産を返還することが出来る仕組みを創設する。</li> </ul>	○
<p>④ 中小企業の DB への移行支援</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・基金解散の際に、保有資産を事業所単位で既存の DB に移換し、簡易な手続きで加入できる仕組みを新たに導入する。</li> </ul>	○
<p>⑤ 代行資産の現物納付</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・従来の代行返上と同様、保有資産の売却による市場影響を鑑み、株式等の有価証券現物での納付を可能とする。</li> </ul>	○

3. 代行制度の見直し	
○最低責任準備金の計算方法を、厚生年金本体との財政中立の範囲内で適正化を図る。	○
○代行制度の今後の持続可能性に関する検証（参考資料 P5~7）や、厚生年金本体の財政に与える影響を踏まえ、代行制度は 10 年間の移行において、段階的に縮小・廃止する。	×
○移行期間中の制度運営に当たり、解散認可基準の見直しを行う。	○
(1) 最低責任準備金の計算方法の見直し	
○全基金を対象として以下の見直しを行う。	
① 代行給付費の計算に用いる係数（0.875）の見直し ・在職老齢年金制度による支給停止分を簡便法で推計するための係数を、実態により即したものとする観点から、受給者年齢により 3 区分に分けた係数に見直し（65 歳未満；0.69、65 歳～75 歳；0.96、75 歳以上；1.0）、平成 17 年 4 月以降に遡及して適用する。	○
② 「期ずれ」の調整 ・最低責任準備金の計算に用いる厚生年金本体の実績運用利回りと確定時期と、計算への適用時期の間に生じるずれを調整する。 ・本体の実績運用利回りが未確定の期間には、厚生年金本体の基本ポートフォリオに市場ベンチマークを用いて推計した利回りを適用。	△
(2) 代行制度の段階的縮小・廃止	
○代行制度は改正法の施行日から 10 年の移行期間をもって段階的に縮小・廃止する。	×
① 代行給付の確保 ・代行給付分（全基金平均月額 3 万円）は、公的年金給付なので、代行割れの有無にかかわらず厚生年金本体から全額支給する。	△
② 段階的縮小・廃止のプロセス ・[法改正施行日]新設の停止 ・[施行日～5 年後] <代行割れしていない基金> DB 移行または解散。移行促進特例の適用、解散の場合、代行分給付義務は国に移る。 <代行割れ基金> 特例解散制度による解散を促す。（申請は 5 年以内） ○モラルハザード防止の観点から、基金の財政運営や資産運用に対する情報開示を徹底する。 ・[5 年経過後～10 年後] ○代行部分保険料の厚生年金本体への移行（＝代行の将来返上） ○代行割れ防止策；保有資産が最低責任準備金の一定倍を下回った場合は代行資産を厚生年金本体に納付。 ・[施行日から 10 年後] ○代行部分の給付責任の厚生年金本体への移行（給付の一元化）（＝代行の過去返上）  (企業年金連合会)・10 年間の移行期間をもって、代行資産を厚生年金本体に納付する。 ・現在は厚生年金保険法に基づく組織だが、確定給付企業年金法に基づく組織に再編して、企業年金間の通算事業を継続する。	×
(3) 移行期間中の制度運営の見直し	
① 解散認可基準（代行返上を含む）の緩和 ア 代議員会における法定議決要件； 代議員の定数の 4 分の 3 以上による議決 → 3 分の 2 以上 イ 解散認可申請に際しての事前手続き要件；全事業主／全加入員の 4 分の 3 以上の同意 → 3 分の 2 以上 ウ 解散認可申請に際しての理由要件； 母体企業等の経営悪化等 → 撤廃（代行返上には理由要件は課していない）	◎
② 合併等の認可基準の緩和 代議員会の法定議決要件の緩和、積立不足償却期間の延長（20 年→30 年）	△

## ＜＜Oval 社解説＞＞

1. 「代行割れ問題」が深刻化している現実を認めて、基金解散の方向性を明確に打ち出したことは、これまでの問題先送りとも思える曖昧な厚労省の姿勢を、大きく変えた注目すべき事態であり、これ以上、代行割れ問題は放置しておけない、という意思表示とも言える。監督官庁としての責任の下で明確な方針を示す試案を提示したことは、高く評価できる。

“基本原則”として積立不足は母体企業が責任を持つ、としていることも、「企業年金制度」である厚生年金基金の在り方としては全く正しい。企業経営の自由・自主を認めるからこそ、経営の責任を問えるのであり、自由と責任は表裏一体である。企業年金である厚生年金基金は、あくまでも企業の経営判断の下で運営される制度であり、代行制度は企業からの要請に応じて設置されたものであるため、代行部分の運営責任は母体企業にあることは自明の理である。この観点からすると、代行制度を 10 年後には“強制的”に廃止することには賛成できない。制度の継続・廃止は、あくまでの母体企業の自主判断に任せるべきである。また、代行分の積立不足は母体企業の責任で負担・解消するべきである。

しかし、代行分不足額の負担に耐えかねて母体企業自体が破綻してしまうような事態は、何としても避けなければならない。一つには企業が年金倒産したとなると雇用が失われるだけでなく、周辺の地域産業等に負の影響を及ぼすことが懸念される。また、何よりも企業が存続していれば将来にわたって厚生年金保険料を払い続けてもらえたはずが、その将来の厚生年金保険料収入までも消失してしまう。厚生年金本体にとっては、将来保険料が消失することの方が財政に負の影響が生じる。そこで、企業の年金倒産を回避するための救済措置・支援策を提供することが必要になる。後述の通り、今回の厚労省試案にある各措置でも一定の支援効果は望める。とはいえ企業体力の限界を超える負担が生じた場合には、倒産する企業も出てくる可能性が残る。

そうすると、企業倒産を回避し事業継続・雇用維持のために“企業を救済する”ことは考えられる。ここで明確にしておくべきは、“基金を救済するのではなく、企業を救済する”ということである。

その場合、民事再生法適用に類似した取り扱いにして、自力で返済負担できる企業までもが安易な救済を求めるというモラルハザードの発生も防止すべきであろう。

2. 積立不足の責任を母体企業に求めるからには、企業経営の自主・自由を侵害すべきではない。とはいえ、厚生年金保険制度の保険者で制度全体の管理監督責任者である厚生労働省は代行制度の運営を野放図にするわけにはいかない。そこで、制度の在り方の原則を維持しつつ、監督・指導責任を果たすには「アメとムチ」を使い分ける必要がある。

「アメ」とは基金を自主解散する母体企業に対する支援策であり、「ムチ」とは代行制度を継続する母体企業に求める厳しい財政運営基準である。

(ア) まず制度継続の場合の「ムチ」については、“代行制度を有する企業年金制度”である厚生年金基金の財政運営基準は、「確定給付企業年金法」に準拠した厳格な運営基準を適用するべきである。

同法では掛金額の設定に関する財政計算の基準、特に運用目標となる予定利率の設定や、積立不足に伴う掛金負担責任等については、省令の定めによって厳格な運営基準が設定されており、制度の健全な運営が確保されている。平成 13 年に制定された同法は、その目的に“少子高齢化の進展、産業構造の変化等の社会経済情勢の変化にかんがみ、事業主が従業員と給付の内容を約し、高齢期において従業員がその内容に基づいた給付を受けることができるようにするため、確定給付企業年金について必要な事項を定め、国民の高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を支援し、もって公的年金の給付と相まって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与すること”を掲げており、厚生年金基金制度の目的とも一致する。また厚生年金基金との制度間の相互の移行も規定されており親和性も高い。

更に、制度継続する場合には、上乗せ給付部分の代行部分に対する比率を、大きく引き上げることが必要であろう。現行の認可基準では上乗せ給付分は代行部分の最低 1 割以上となっており、総合型基金の場合にはその比率が 2 割弱となっているケースが多い。上乗せ部分が薄いことが、財政赤字がすぐに代行部分にまで及んで代行割れになりやすい要因でもある。また、厚労省も統計的には、保有資産が代行部分の 1.3 倍以上なければ 1 年後には、1.7 倍以上なければ 2 年後には、代行割れとなる確率が高くなることを認めており、上乗せ部分の割合が少ないことが財政悪化の要因であることは報告されている。

(イ) 次に代行制度廃止に向けての「アメ」であるが、あくまでも母体企業の経営判断を尊重し、その結果として自主解散する場合には様々な支援策を提供する、という基本スタンスで見ると、今回の厚労省試案には、幾つかの有効な措置が含まれている。上表で有効度合いを◎、○、△、×表記で評価したが、特に「代行割れ」に陥っている厚生年金基金にとって有効な措置は早急に法改正して欲しいところである。

### 1) 「特例解散・分割納付」を事業所が選択する場合；

#### ① 事業所間の連帯債務の廃止；◎

現行の特例措置でも分割納付が可能であるにもかかわらず、特例解散を申請する基金が一つとしてないことの最大の理由は、事業所間の連帯債務条件にある。兵庫タクシー基金の解散事例において発生した連鎖倒産が象徴的で、この連帯債務条件が最大のネックになっていた。これを廃止すべきことは、厚労省・政府（民主党）・自民党にも共通の理解でもあるので、是非とも法改正の実現に漕ぎ着けて欲しいし、その可能性が高いと見ている。

連帯債務条件が廃止されれば、自主解散に踏み切る基金はかなり増えるであろう。

#### ② 納付期間・最長 15 年；○

現行の特例措置では、分割納付期間は最長 10 年、納付期間中に特段の事情が生じればそこで 15 年に延長可能となっている。当初から最長 15 年に設定して貰う方が企業には資金繰りが楽になる。

#### ③ 分割納付に係る利息・固定金利；○

現行の特例措置では、分割納付期間中の利息は毎年の厚生年金本体の運用実績利回りを適用するとなっているが、これでは企業にとっては長期の資金計画が立てづらい。固定金利とすることで、企業にとっては分割納付を受け入れやすくなる。

- ④ 代行資産の先行返還制度；○  
代行部分を国に返還するためには、代行分資産の返還と同時に代行分の年金給付義務も国に返還するため、基金の加入員・受給権者の年金記録等を照合確認する事務作業が必要となり、現状ではそれに1年近くを要する。年金記録整理等に時間を取られている間に、財政赤字は更に膨らんで積立金を減らしてしまうというのが実情だが、事務作業を後回しにしてまずは代行分資産を返還することが出来れば、積立金減少リスクに歯止めをかけて、資産保全の効果が期待できる。
- ⑤ 解散申請時からの受給者上乗せ給付停止；○  
上記と同様に、基金解散申請時点ですぐに上乗せ給付を停止することができれば、出血を即座に止めて代行分資産の保全効果が期待できる。代行割れ解散となれば加入者はもとより上乗せ給付は消滅するので、加入者（現役）と受給者（OB）間の公平性から見れば、ともに痛みを分かちあうことは止むを得ないであろう。
- 2) 「清算型解散（仮称）」の導入；×  
自主的に解散しない基金に対して厚労大臣が指定して解散を促す、という仕組みだが、現行の法令の下でも厚労大臣による解散命令の発動は可能である。また、全国に81ある指定基金の中で、財政の健全化計画すら提出できないほど極度に財政悪化している基金には、地方厚生局を通じて特例解散を促しているのが現実であり、現行の指定基金制度の下でも解散を促してはいる。強制的に解散させるなら、解散命令を発動すれば足りる。強制力の伴わない制度を導入するのは、現行の指定基金制度に屋上屋を重ねるようなものであり、実効は伴わない。上記1)の諸措置を実施することで所期の効果は得られる。
- 3) 厚生年金本体への納付額（代行分返還額）について
- ① 「新特例基準額」の設定；×  
負担上限額の設定とモラルハザード防止措置を含めた新たな納付額を設定するという内容だが、母体企業の経営への影響を軽減する効果はさほど大きくないと予想される。また、何よりも適用基準の設定の合理性が不透明である。負担上限額や保有資産の標準的水準設定に基金全体の平均値を基準にするとされているが、基金全体の平均値を基準とする合理性がない。また“モラルハザード防止”が、厚労省試案では資産運用における規律欠如への対策を意味しているようだが、代行制度の見直しに関して懸念すべき“モラルハザード”はそうではない。国が何らかの救済措置を発動することを期待して、母体企業としての経営努力を放棄すること、平たく言えば、基金財政の赤字をもっと大きくして救済対象になった方が企業負担が減るからその方がお得だ、と考えると財政再建努力を怠ることが、これから懸念すべき“モラルハザード”である。この対策は、後述する“救済策”と併せて慎重に準備しなくてはならない。
- ② 最低責任準備金の計算に用いる係数（0.875）の見直し；○  
現行の特例解散の下での納付額特例として、「減額責任準備金」が設定されているが、この係数見直し（いわゆる0.875問題）が実施されれば、国に返還する「減額責任準備金」が更に減少する効果が期待できる。
- ③ 「期ズレ」の調整；△ 代行部分の最低責任準備金を算定する上での、計算利率についての経理上の期間のズレというのは一時的な影響に過ぎない。決算書に表記された金額の調整であり、解散時の国への返還額を実質的に軽減するものではない。
- 4) 代行制度の段階的縮小・廃止；×
- ① 代行給付の確保（公的年金である2階部分の給付保証）；△  
そもそも、10年後の強制的な廃止は必要ない、むしろ不適切と考えるので、段階的縮小・廃止の意味はない。ただ、代行給付の確保をあえて明文化したのは、基金が代行割れ解散すると基金の加入員や受給者は代行部分であった厚生年金が減額されるのではないかという懸念を払しょくする意味がある。代行制度の運営責任は国と事業主（会社）の間での問題であり、被保険者（社員）には何の責もないので、基金がどうなろうと厚生年金の給付は国が保証するのは当然である。基金解散に向けての不安は、若干は軽減されるであろう。
- ② 段階的縮小・廃止のプロセス；× 上述の通り、10年後の強制的な廃止は必要ない、むしろ不適切と考えるので、段階的縮小・廃止の意味はない。
- 5) 移行期間中の制度運営の見直し
- ① 解散認可基準の緩和；  
(ア) 代議員会における法定議決要件；代議員定数の4分の3以上による議決 →3分の2以上、に緩和 △  
(イ) 解散認可申請に際しての事前手続き要件；全事業主、全加入員それぞれの4分の3以上の同意 →3分の2以上、に緩和 △  
(ウ) 解散認可申請に際しての理由要件；母体企業の経営悪化等 →撤廃 ◎  
いずれの緩和措置も、手続き軽減の効果はあるが、代行割れ基金が解散する場合、代行不足分は全事業主に按分負担を強いるので、実質的には全事業主の同意を得なければならない。  
なお、解散認可の際の、母体企業の経営悪化という理由要件の撤廃は、これまで解散認可が得られなかったケースも多々あったことから、企業としては大きな障害要因が解消したことになる。
- ② 合併など認可基準の緩和；△ 基金合併は、一時的には運営経費の軽減等の効果はでるが、本質的には財政改善にはつながらない。また赤字を抱えた基金同士の合併は現実的には起きにくい。

以上