

特集／社会保障後退と労働者生活の悪化

年金改悪と401K

庄司 博一

はじめに

介護保険制度の実施と公的年金の改悪は、今世紀末の社会保障改悪の大きな柱の一つであった。

年金の支給要件を改悪し、保険料率を引き上げ、給付水準を切り下げられれば、それは直ちに生活に大きな影響をもたらす。

1999年度改定で、公的年金が段階的にどのように改悪されることになっているかを再確認すること。また、第150回臨時国会に提出されている日本版401Kと来る通常国会に提出される予定の企業年金法の概要と問題点を明らかにし、取り組みの方向を検討することにした。

I 公的年金改悪の概要

1 2000年4月1日から実施

① 老齢基礎年金の満額年金は月額67,017円になった。厚生年金の定額部分の定額単価は1,625円が1,676円になった。

厚生年金の報酬比例部分の支給乗率は、1000分の10～1000分の7.5が、1000分の9.5～1000分の7.125に切り下げられた（給付水準の5%切り下げ）。

② 裁定後、65歳以降の年金額改定方式を物価スライドのみに改悪された（賃金スライド制は凍結）。

③ 学生本人の前年所得が68万円以下であれば、本人の申請によって在学中の保険料を後払にできる特例制度が創設された。ただし、10年以内に追納しなければならない。

④ 育児休業中の厚生年金保険料の事業主負担は免除されることになった。

2 2001年4月1日から実施

老齢基礎年金の繰り上げ支給の支給率は、60歳から58%～64歳から89%であったのが、60歳70%～64歳94%に改められた。

3 2000年10月1日から実施

厚生年金の標準報酬月額、最低1等級92,000円が98,000円に、最高等級590,000円が620,000円に引き上げられた。

4 2002年4月1日から実施

① 65歳以上でも70歳になるまでは厚生年金被保険者として年金制度に加入できるよう、適用が拡大される。

② 65歳以上70歳未満の在職者は、被保険者として保険料を支払う側に回ることになるので、これに伴って65歳台後半の在職老齢年金制度が新たに設けられる。この年の4月以後に65歳になる人から適用されるが、60歳前半の在職老齢年金より若干、支給停止の条件が緩和される。

③ 国民年金保険料に半額免除制度が導入される。自営業者等の第1号被保険者について、所得が一定以下の場合、保険料の半額が免除される。ただし、半額免除期間の老齢基礎年金は3分の2に計算される。

5 2003年4月から実施

ボーナスを含めた年収で保険料を徴収し、年金額に反映させる総報酬制が導入される。ボー

特集・社会保障後退と労働者生活の悪化

ナスの割合は月収の0.3とみている。総報酬制の導入に伴い、現行の保険料率1000分の173.5は1000分の135.8に引き下げられ、従来の特別保険料は廃止される。ボーナスについては、支給毎に150万円を上限にしている。

また、総報酬制の導入後は、報酬比例部分の支給乗率1000分の7.125は、1000分の5.481に換算される。

6 2004年4月1日から実施

総報酬制の導入に伴い、在職老齢年金の支給停止額の計算方法も改定される。

7 2013年4月1日から実施

① 1994年改定で、厚生年金の定額部分の支給開始年齢は、2001年度から段階的に、3年毎に1歳ずつ引き上げ、2012年度からは65歳支給になった。

② 2000年改定では、報酬比例部分の支給開始年齢を、2013年度から段階的に、3年毎に1歳ずつ引き上げ、2025年からは65歳支給になるよう改悪された。したがって、1965年4月2日以降生まれの男性、1966年4月2日以降生まれの女性は、65歳にならないと老齢厚生年金はもらえなくなった。

8 公布日から3カ月以内に実施

① 厚生年金基金については、厚生年金本体の改定に伴い、報酬比例部分の給付水準の切り下げ・支給開始年齢の引き上げ、60歳台後半の在職老齢年金や総報酬制の導入等に伴う所要の調整が行われる。

② また、厚生年金基金については、自主運用に関する資産規模規制の撤廃や運用対象資産の拡大など、資産運用・事業運営面で規制緩和が行われることになった。

③ 一定要件を満たしていれば、上場株式を基金として拠出できるようになった。

9 まとめ

現在40歳の人の場合、厚生年金の給付水準5%切り下げで100万円、報酬比例部分の支給開始年齢の引き上げで500万円、賃金スライド制の凍結で400万円、計1,000万円生涯所得が減収になるという試算もある。20%の給付削減になる。

総報酬制の導入は、保険料は取り易いところから徴収し、国の負担を軽減するねらいがあり、他の社会保険にも影響する。総報酬制は低所得者と高所得者の年金額の格差を拡大することになる。

60歳台後半の在職老齢年金の導入は、支給開始年齢の引き下げ要求に逆行し、定年延長や高齢者の雇用保障が不安定な状況下で実施される。働き続ける限り、保険料は負担してもらうということである。

老齢基礎年金の繰り上げ支給について、支給率は改善された。学生の保険料追納制度など、一見改善されたように見えるのは、それまでの状況があまりひどかったということである。若干の改善部分と引き換えに、改悪によって労働者・国民が失う犠牲が大き過ぎる。

老齢基礎年金に対する国庫負担を2分の1に引き上げる時期はまだ確定していなし、その財源をどう調達するか論議も煮詰まっていない。総選挙対策もあって、保険料の引き上げは先送りされたが、国庫負担の引き上げが決まれば、凍結は解除される。凍結期間分を含めて大幅な保険料引き上げになってハネ返ってくる可能性が強い。国庫負担が引き上げられれば、それに見合っただけ保険料率を引き切り下げるのが筋である。

II 企業年金改悪の背景

1 運用利回りの低下

従来、わが国の年金は、積立金が5.5%（予定利率）で運用されることを前提にして、保険料を徴収し、年金の給付額を弾きだしてきた。しかし、長期わたる金利の低下で、運用実績は

予定利率を大きく下回っている。したがって、その間の「利差損」が累積している。

2 株価等の低落

厚生年金基金や税制適格退職年金の積立金については、安全性を確保するため、その運用に一定の規制を加えてきた。しかし、規制緩和の流れの中で、規制は徐々に緩和・撤廃され、最近は高利運用を目指し、株式や外債に投資する傾向が強まっている。年金資産の半分以上を株式に投資しているところもある。年金資産は時価で評価されるので、最近のように株価が15,000円を上下するような状況下で、多額の「評価損」を計上せざるを得なくなっている。外国の株式や債券に投資する割合を高めると、円高が続くと「為替差損」が発生する。

「利差損」や「評価損」等が発生しているというのは、約束した給付をまかなえない積立金不足が生じていることを示している。

3 新会計基準の導入

従来の企業会計の基準では、積立金不足の隠れ借金は表面化しなかった。しかし、2001年3月期決算から国際会計基準にならって新会計基準が適用されることになった。

新会計基準による新しい退職給付会計では、労使で支払いを約束した退職金や企業年金は、企業の退職給付債務とし、現時点でその支払いに備え、どれだけの資金を確保しなければならないかを明確にすることになった。今日まで退職金の支払いに充てるために留保してきた「退職給付引当金」や年金積立金の合計額がその額に満たないときは、その差額を貸借対照表の負債の項目に、「退職給付引当金」を計上しなければならないとなった。

企業の負債として「退職給付引当金」を計上することは、企業の格付け・信用に関わる重要な問題であり、今後の資金調達に大きな影響を与えるので、企業は引当金や積立金不足は早期

に解消する必要に迫られている。

III 日本版401K年金の登場

1 確定給付型年金と確定拠出型年金

わが国の公的年金、企業年金は、掛金を何年納めれば、いくら年金を支給すると約束をする確定給付型年金である。一方、企業は各人に対し、いくら掛金を負担するを決め、その運用は各人の自己責任というのが確定拠出型年金である。

財界や金融機関は、積立金不足が発生する確定給付型年金を、企業の責任と負担が免責になる確定拠出年金に切り替えるよう政府に圧力を加えてきた。その結果、登場してきたのが、確定拠出型の日本版401Kである。

2 アメリカの401Kの実態

日本版401Kは、アメリカで、貯蓄奨励のために税の優遇措置を受けて導入された401Kを真似たものである。401Kは、中小企業やベンチャー企業で導入されているが、アメリカでも基幹産業の大企業では確定給付型年金が主流で、余裕のある企業で両制度を併用しているところもある。また、401Kは、退職時に一時金を選択する人が多く、年金の役割を果たしていないという批判がある。

マスコミでは自主運用に成功した例が紹介されているが、自主運用に失敗し、元も子も無くしてしまったケースも多く、しばしば裁判沙汰になっているといわれている。

各人が自主運用する場合、金融機関等に支払う報酬や手数料が割高になり、コストが高くなるので、運用実績は確定給付型の方が有利になっているという政府統計もある。結構ずくめの話ばかりではない。

3 日本版401Kの特徴と仕組み

アメリカの場合、公務員等も含めた被用労働者を対象にしているが、わが国の場合、自営業

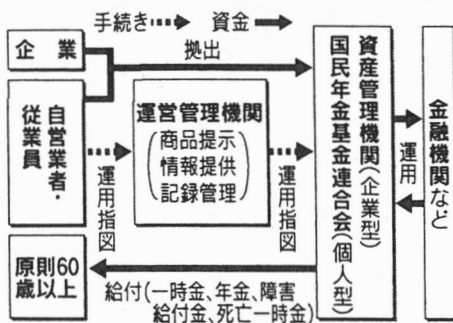
特集・社会保障後退と労働者生活の悪化

者など国民年金の第1号被保険者にまで適用範囲を拡大しているのが特徴である。

アメリカでは企業の掛金負担に上乗せして、従業員が自主的に掛金を拠出することを認めているが、わが国ではそれは認められない。

日本版401Kは、企業型と個人型の2つの仕組みになっている。確定拠出型年金を導入しない企業の労働者個人や自営業者などは個人型に加入することになる。

図1 日本型401Kの手続きと資金の流れ



- (注) ① 資産管理機関は信託銀行、保険会社、厚生基金などから企業が選択
② 運営管理機関は業種規制なし。金融機関、一般企業、国民年金基金、厚生基金などを想定。個人型では郵便局も

運用商品

- 預貯金、有価証券(公社債、株式、投資信託など)、信託、保険商品
- 動産、不動産、金融先物、商品先物などは禁止

企業型の場合、各自の口座に振り込まれた掛金は、企業が選任した「運営管理機関」（主に銀行、保険会社、証券会社など）で記録・管理され、「運営管理機関」は各自の指図に基づいて、その運用を「資産管理機関」（信託銀行、保険会社、厚生年金基金など）に指図することになっている（図1）。また、「運営管理機関」は、加入者に推奨する投資商品を提供し、啓蒙・教育を行うことになっている。企業がこの「運営管理機関」になることもできる。

個人型の場合は、各自が国民年金基金連合会に加入を申し込み、国民年金基金連合会が管理・運営に当たることになっている。

表1 401Kの対象者と免税になる拠出限度額

区分	拠出金の負担者	対象者…（ ）内は国民年金の加入者区分	拠出限度額
企業型年金	企業のみ	60歳未満の企業の従業員（第2号被保険者） 厚生年金基金、適格退職年金等に参加していない者	年43万2千円 (月3万6千円)
	企業のみ	同上 厚生年金基金、適格退職年金等に参加している者	年21万6千円 (月1万8千円)
個人型年金	加入者のみ	同上 厚生年金基金、適格退職年金、確定拠出年金の企業型年金の対象となっていないもの	年18万円 (月1万5千円)
	加入者のみ	自営業者等（第1号被保険者）	年81万6千円 [*] (月6万8千円)
制度加入不可		公務員	—
		専業主婦（第3号被保険者）	—

(注) 国民年金基金に加入している場合、国民年金基金等の掛金を控除した額)

4 日本版401Kの問題点

日本版401Kは、税の優遇措置が売り物になっているが、掛金の税が免除される限度額はそれぞれのケースによって異なっている（表1）

年金資産の運用は、各人の自己責任になっており、企業は管理・運用の責任が免除される。確定給付型年金と違って積立金不足の問題は生じない。企業にとってこれが最大の魅力になっている。

日本版401Kは、持ち歩きができるので、労働力の流動化に寄与すると宣伝されているが、再就職先に確定拠出型年金の制度がない場合は、改めて個人型に加入しないとそれまでの掛金は掛け捨てになりかねない。

年金積立金の運用は、玄人がやっても初期の目的に達していない状況下で、ズブの素人がやって成功する保証はない。マネーゲームにうつろを抜かしては、仕事もろくに手につかなくなる。

財界や金融機関、外資系の投資顧問会社等が日本版401Kの受け皿づくりに狂奔しているのは、掛金が株式の投資に回され、市況が活況を呈し、株価が上がり、景気がよくなることを期待しているからだ。金融機関は膨大な額の報酬や手数料を手にすることができるからである。

一部に自主運用に魅力を感じている人がいるかも知れない。しかし、多くの労働者・国民には迷惑な話で、メリットは期待できない。

IV 企業年金法案の骨子

1 企業年金法案の骨子

わが国の企業年金は、厚生省所管の厚生年金基金、国税庁所管の税制適格退職年金、企業が独自に実施している自社年金が分立しており、統一のルールがない。したがって、税制の取り扱い1つを見ても格差がある。そうした状況下で、日本型といわれる確定拠出型年金を導入すれば、混乱と矛盾はさらに拡大する。

そこで企業年金に関する包括的な基本法の制定を検討するという97年の閣議決定を受けて2000年8月、厚生・労働・大蔵・通産省、金融監督庁の5省庁で、表2のような法案の骨子がまとめられた。その概要は、次の3点である。

① 確定給付型の企業年金について、積立基準、受託者責任、情報開示等統一的な基準を定め、これを満たすものについて承認を行い、あわせて税制措置の整備を行う。

② 厚生年金基金については、厚生年金の代行を行わない他の企業年金への移行を認める（規制緩和）。

③ 新規の適格退職年金契約は認めず、既存のものは一定期間内に他の企業年金制度に移行する方向で検討する。

2 企業年金法骨子の問題点

かねてから労働組合は、受給権を法律で保障させる企業年金法の制定を訴えてきた。

骨子には給付の債務に見合う積立金の基準設

定、受託者責任、加入者等に対する情報公開など、必要な項目は一応盛り込まれている。しかし、受給権保護に欠かせない支払保証の制度については尻抜けになっている。情報公開の具体的な内容は明確でない。税制面では、企業には優遇措置が講じられているが、加入者は現行制度よりも不利になっている。残された課題は沢山ある。

骨子の特徴は、企業年金の枠組みとして、現行の厚生年金基金と新型の企業年金制度に再編成することにしている。新たに創設されるのは、労使合意の規約に基づき外部機関で積み立てる「契約型」と代行部分を含まない「基金型」の2つのタイプである。税制適格年金は5年をメドに廃止され、他の企業年金に移行することになる。したがって、これからは、既存の厚生年金基金と「基金型」または「契約型」の3種類になり、そのいずれを採用するか選択を迫られることになる。「契約型」は、主務大臣の承認を受け、企業が信託銀行や生命保険会社と契約を結び、外部機関で年金資産の管理・運営を行う。現行の厚生年金基金や「基金型」のように、母体企業とは別に別法人をつくる必要はない。

こうした枠組みになると、日本版401Kへの移行は容易になる。そこが付け目である。

V 取り組みの方向

1 基本的な視点

① 1986年から基礎年金が導入されたときから、年金額は各人の生年月日によって計算方法が異なるようになった。

厚生年金の報酬比例部分の支給乗率は、1927年4月1日以前生まれ1000分の10～1946年4月2日以降生まれは1000分の7.5に、各人の生年月日によって乗率が切り下げられた。それが2000年4月からはさらに1927年4月1日以前生まれは1000分の9.5～1946年4月2日以降生まれ1000分の7.125に切り下げられた。

目の届かないところで、自動的に水準切り下

特集・社会保障後退と労働者生活の悪化

げの装置が働いている。このようにして基礎年金導入以前に比べ、戦後生まれは3割近く水準が切り下げられている。労働組合はこうした仕組みの廃止を要求してきたが、効果的なたたかいは組まれていない。今後も継続する問題なので、十分な検討が必要である。

② 労働組合は、支給開始年齢の引き下げを要求しているが、これに逆行して、厚生年金の適用範囲を69歳まで延長し、60歳後半の在職高齢者年金制度を創設した。高齢者の雇用は益々不安定になっており、定年年齢と老齢基礎年金の支給開始年齢65歳までの空白期間依然として埋められていない。60歳の定年以降は、各自の責任で仕事を探せ、働き続けている限り、保険料は徴収するというつれない仕組みになっている。

高齢になると健康面でも個人差が出てくる。最も条件の悪い人のことを考えねばならない。高齢者雇用の問題と年金の支給開始年齢が連動していないところに問題がある。

③ 老齢基礎年金に対する国庫負担の2分の1への引き上げは、国民の世論になっている。2004年までに実現することになっているが、その時期は明確になっていない。その財源をどうして調達するかについて、政府は社会保険方式にこだわっており、一方では消費税の引き上げ論が強い。厚生省は、2025年時点を想定すると、基礎年金、高齢者医療、介護の3分野にかかる費用を賄うには、消費税を25～41%に引き上げる必要があると試算、国庫負担の引き上げを牽制している。

労働組合は当面の国庫負担の2分の1への引き上げは、一般財源で賄えという点では一致している。これを足がかりに、消費税の増税を許さず、全額を国庫負担にさせ、最低保障年金制度の創設に向けたたたかいを強めることである。

④ サラリーマンの妻が生命保険会社の短期アルバイトで働いていたところ、会社が本人に知らせないまま、厚生年金への加入・脱退の手続きをしたため、年金の加入期間に空白が生じて

いることが問題になっている。第3号被保険者になったとき、第3号被保険者でなくなったときは、本人が届け出ることが周知徹底していることを前提にした制度の欠陥が露呈した。年金の受給資格や年金額にもろに影響する切実な問題であるので、空白期間の生じている主婦をどうして救済するかが厚生省・社会保険庁で検討されている。

また、本人が直接、保険料を支払わなくてもよい第3号被保険者から保険料を徴収せよという声が高まっており、女性の間でも意見が分かれている。もともと所得のない人からは保険料を徴収しないというのが社会保険の原則である。それが20歳以上の学生から保険料を徴収する(免除の措置はあるが)ことになって建前が崩された。それが徴収論者の追い風になっている。女性の年金権については、世帯単位か、個人単位かの問題や遺族年金の問題をはじめ、解決すべき課題が多い。

しかし、全額国庫負担の最低保障年金制度が創設されれば、これらの多くは解決される問題である。意見の違いを乗り越えて、みんなが一致できる方法を探求することである。

⑤ 企業年金については、年金積立金不足の対策、日本版401Kの導入、企業年金法案の策定など問題が山積している。そこに共通しているのは、犠牲が労働者に転嫁されていることである。労働者の既得権を守り、いかにして年金の受給権を保障させるかが、たたかいの出発点になる。それぞれの提案に対する具体的な取り組みは別項で取り上げることにする。

2 企業年金の具体的な取り組み

① 積立金不足になった原因の究明

企業が提案する積立金不足の解消策は、予定利率の切り下げ、直接的な給付水準の切り下げ、掛金の引き上げである。利率の1%切り下げは20%の給付水準の切り下げまたは掛金の引き上げに相当するというのが、年金問題の常識であ

る。安易な予定利率の切り下げは禁物である。

年金積立金が予定利率の5.5%を超えて高利運用が可能であった時期、「利差益」を享受してきたのは、主として企業であった。低金利と株安で、「利差損」や「評価損」が発生するようになると、一転して犠牲を労働者に転嫁してきている。最近「労使の合意」があれば、どんな改悪もOKという風潮が蔓延している。政府は規制の緩和、効率的な自主運用を名目にしてこれを容認している。

積立金不足をもたらした原因を究明し、杜撰な管理・運営を行ってきた企業や基金の当事者の責任を追及する姿勢がないと、ない袖は振れない論に押し切られる。ここがたたかひの原点になる。

② 退職給付債務と退職給付引当金の確認

労働組合は予ねてから退職金は賃金の後払いであり、企業年金は退職金の変形であると主張してきた。最近の労働裁判の判例はこの主張を認めるようになってきた。また、企業年金についての新しい会計基準では、将来支払うことを約束した退職金や企業年金の給付総額は、企業の退職給付債務(負債)であることが明確になった。そのために現時点で、いくら資金を確保すべきであるかを推計した額と、退職金の支払いのために留保してきた退職給付引当金と年金積立金の合計額を比較し、不足額が生じた場合は、引当金・積立金不足として、貸借対照表の負債の項目に「退職給付引当金」を計上しなければならないようになった。この点は従来と比べて前進面である。

しかし、将来支払うべき退職給付債務の総額を現在の価格に引きなおす割引率をどう見るかが問題になる。10年物国債の直近5年間の平均利回り目安に、3.0~3.5%を用いてケースが多いが、これよりも高い割引率で、必要額の現在価値を過小に算定しているところがある。積立金不足をおおい隠せるからだ。

積立金不足の処理策としては、前記のように

給付水準を切り下げる方法、退職給付引当金を計上する方法、企業が現金などを拠出して補填する方法のほかに、企業が保有する株式を信託銀行に預けて、積立金不足の穴埋めに充てる信託方式がある。信託方式では、企業が株式の議決権を確保できるので、持ち合い株を活用する企業が増えてくる。株価が簿価よりも時価の方が高い場合はよいとしても、最近のように株価の低落が激しい時には危険性が伴う。また、運用資産のバランスが崩れ、リスクを拡大する可能性がある。

赤字の決算が珍しくない現在は、特別損失を計上して、積立金不足を一挙に、または短期に解消するチャンスと考えている企業が多い。それが人減らしや賃金抑制、労働条件切り下げの理由になるからである。退職給付引当金を計上しても、それが15年以内に、計画的に、確実に償却できれば、企業の信用を損なうことはないと言われている。リストラのために、積立金不足の解消が悪用されないようにすることだ。

③ 日本版401K導入の対策

企業にとって確定拠出型年金の導入の最大のメリットは、積立金不足の問題が生じないことである。また、煩雑な積立金の運用・管理の責任がなくなることである。

確定拠出型年金の適用範囲を、自営業者にまで拡大した国のねらいは、老後のことは自前で考えるという自立・自助の考え方を広め、社会保障制度についての国の責任と負担を軽減することにある。

しかし、退職金制度があるか、ないかの零細企業では新たな負担には関心が薄い。既に企業年金を導入している企業でも、従業員の掛金負担は認められておらず、税制面での優遇措置は期待に反したということから導入に二の足を踏んでいる。

マネーゲームに関心のある一部の人を除いて、大半の労働者にとっては、メリットのない日本型401Kは勧められない。

特集・社会保障後退と労働者生活の悪化

④ 代行部分の返上論

厚生年金基金は厚生年金の報酬比例部分の年金給付を基金が代行している。代行に必要な掛金は基金に納入される。これを免除保険料といい、1000分の32～38の範囲で各基金が選択することになっている。しかし、リストラで労働者構成が変化すると、免除保険料では代行の給付はできなくなっている。高利運用が可能であった時期には、代行分を含めた積立金の運用で「利差益」を稼いできたが、運用実績が予定利率を大きく割り込んでいる現在、それが積立金不足になってハネ返ってきているので、厚生年金本体に返上したいという。都合のよいときは飛び出し、都合が悪くなると復帰したいというのは身勝手な話である。

基金の魅力を強調し、強引に制度を導入した企業の責任で落とし前をつけるのが筋である。

⑤ 退職金の前払い制

マスコミは松下電器などで採用している退職金の前払い制は、転職の機会がある若者に人気があり、労働力の流動化に貢献すると報道している。しかし、企業は現行の退職金制度に要する費用よりも大幅な持ち出しで、この制度を採用するほどお人よしではない。得をする人がいれば、一方で損をする人も出てくる。その見極めが肝心だ。

優秀な人材が次々に転出するようになれば、企業の将来はどうなるのか。退職金の前払い制は、退職給付債務を年度毎に処理し、累積させないところにねらいがあり、退職金制度の廃止を目的にしている。

企業年金の多くは、退職金の全部または一部を取り崩し、それを原資にして年金化した経緯がある。企業の退職金負担分を原資にして、日本版401Kに移行することも可能である。そのねらいが退職金制度の廃止である点は共通している。

⑥ 企業の合併・分社化と年金権

企業の合併や分社化が増加している。合併に

も対等合併と吸収合併によって年金権の取り扱いも異なる。分社化によって既得の年金権が消滅する可能性もある。

合併を契機に、今までの退職金は精算し、新たな企業年金制度（日本型401Kなど）を創設する可能性もある。

税制適格年金から厚生年金基金への移行は可能であるが、基金から適年に移行することはできない。主たる企業が適年、吸収される企業が基金の場合、問題が生じる。

合併・分社化の際、欠かせないのは、その時点における退職給付債務を確定し、これを新しい会社確実に引き継がせる保証をかりとることである。

年金の受給者・待機者についても同様のことがいえる。受給者・待機者の退職給付債務を確定し、今後とも安心して年金が受けられるよう保証することである。

⑦ 企業年金法案のポイント

年金の受給権の担保になる支払い保証制度については、保証のための準備金の拠出をめぐる経営者間に対立があり、準備金の確保で難航する。この場合、国がどこまで関与して制度に確立を目指すのか。そこが問題だ。

積立基準、受託者責任、情報の開示等についてもどこまで踏み込んで受給権保護を徹底させることができるか危惧される。企業年金法の検討は、規制緩和を推進する閣議決定の中に盛り込まれているからだ。労働者・労働組合の統一要求を早急にまとめる必要がある。

規制緩和をよりどころに、「労使の自主性・合意」で逃げられる可能性があるのも、この点に留意し、監視の目を光らせることだ。

（しょうじ ひろかず・労働経済研究所）

表2 企業年金の受給権保護を図る制度の創設について(案)

I 趣旨

今後の本格的な高齢社会の到来を控え、公的年金を土台としつつ、老後の備えに対する支援措置を整備していくことが必要である。このため、既に提案した確定拠出型の年金制度の創設に加え、確定給付型の企業年金についても、受給権保護等を図る観点から、労使の自主性を尊重しつつ、統一的な枠組みの下に必要な制度整備を行う。

II 概要

○確定給付型の企業年金について、積立基準、受託者責任、情報開示等統一的な基準を定め、これを満たすものについて承認を行い、あわせて税制措置の整備を行う。
○厚生年金基金については、厚生年金の代行を行わない他の企業年金制度への移行を認める(規制接和)。
○新規の適格退職年金契約は認めず、既存のものは一定期間内に他の企業年金制度に移行する方向で検討する。

III 制度の骨格

1. 制度の枠組み

(1) 運営形態

○企業年金の新たな形態として、契約型(労使合意の規約に基づき外部機関で設立)と基金型(代行のない基金)(いずれも仮称)を創設する。

(2) 給付

○老齢給付を基本とし、年金・一時金の選択を認める。その他、障害・遺族給付等について引き続き検討する。

(3) 掛金

○掛金は事業主負担を原則とし、本人拠出については、年金規約で定める場合に、加入者本人の同意を前提として可能とする。

2. 受給権保護

(1) 積立義務

○企業年金は、約束している給付の債務に見合う積立金を保有しなければならないものとする。このための積立基準を設定する。

(2) 受託者責任

○企業年金の管理・運営に関わる者の責任、行為基準を明確化する。

(3) 情報開示

○事業主等は、年金規約の内容を従業員に周知し、掛金納付状況、財務状況等について加入員等への情報開示を行う。

IV 税制措置

○拠出時:事業主掛金は全額損金に算入。本人拠出は生命保険料控除の対象とする。

○運用時:一定水準以下は非課税。

○給付時:年金の場合は公的年金等控除を適用。一時金の場合は退職所得課税を適用。

○その他所要の措置を講じる。

V その他

○上記のの制度について、企業年金の統一的な取扱いを図り、受給権者保護を確実にするため、新たな法律の整備を行う。

○厚生年金基金については、契約型、基金型へ移行することができる。

○支払保証制度等については引き続き検討する。

小越洋之助監督
労働運動総合研究所編

今日の賃金 財界の戦略と矛盾

定価(本体) 2800 円(税込)
新日本出版社

相澤与一・黒田兼一監修
労働運動総合研究所編

グローバル化と 「日本的労使関係」

定価(本体) 2800 円(税込)
新日本出版社