

「中小企業への年金制度普及とその課題について」

オーガナイザー	りそな銀行	片寄 郁夫 君
パネリスト	第一生命	三森 健太郎 君
	厚生労働省	瀧原 章夫 氏
	フィナンシャル・ウィズダム	山崎 俊輔 氏

【片寄】このセッションにご参加いただき、ありがとうございます。こちらのセッションは、「中小企業への年金制度普及とその課題について」というセッションであります。ただ、最後の意見交換のところの表題は、「中小企業への退職後制度の普及」と若干変えてしまっています。ですから、ターゲットは必ずしも年金制度だけではなくて、もちろん中退共も含めた、いわゆる退職後の一時金制度も含めた、場合によっては私的年金全体も考えざるをえないかなという意味あい、若干変えている部分がございます。

<p>中小企業への年金制度普及と その課題について</p> <p>日本アクチュアリー会平成25年度年次大会 パネルディスカッション</p> <p>平成25年11月8日 片寄 郁夫 (所属会社:りそな銀行)</p> <p>1</p>	<p>パネルの流れ</p> <ul style="list-style-type: none">・パネラーの紹介 <ol style="list-style-type: none">1. 現状認識2. 厚生年金基金の代表的な移行先と考えられるDB、中退共、DCの立場から3. 意見交換 <p>2</p>
---	---

今日のパネルの流れでありますけれども、最初に、簡単にパネラーの紹介をし、最初、現状認識を私のほうから10分ないし15分程度、そのあと2番目として、主に、やはり課題となっております厚生年金基金の代表的な移行先と考えられる、DB、中退共、DCの立場から各パネラーの方にお話をいただきます。おおむね各自25分程度。それで、残りの時間で意見交換をさせていただきます。

パネラーのご紹介を最初に簡単にいたします。三森健太郎さん。主にDBの立場で今日のご発言をいただきます。それから瀧原章夫さん。主に中退共の立場からお話をいただきます。それから山崎俊輔さん。主にDCの立場からお話をいただきます。もちろん本来、各人の主義主張は別かもしれませんが、今日は一応そのような立場という立ち位置で主に発言をしていただく予定でございます。

1. 現状認識

(1-1) 中小企業の規模観

中小企業は
 会社(個人事業所含まず)ベースで99.3%(内、小規模75.9%)(1,787 千社中)
 会社の常用雇用者ベースで59.4%(内、小規模11.8%)(35,904 千人中)

「中小企業白書(2013年版)」より、**「民間・非一次産業(2009年)」**について、中小企業は常用雇用者300人以下(卸売業、サービス業は100人以下、小売業、飲食店は50人以下)、又は資本金3億円以下(卸売業は1億円以下、小売業、飲食店、サービス業は5,000万円以下)、小規模は常用雇用者20人以下(卸売業、小売業、飲食店、サービス業は5人以下)

3

では、最初の現状認識のお話を、私の方から若干いたします。恐らく皆さんはよくもうご存じのお話の部分でしょうし、先ほど中退共の部分のお話で、主に中小企業の規模感についてのご紹介はありましたので、ここはもう簡単に触れますけれども、おおむね業種によりますけれども、300 人以下、あるいは資本金3億円以下を中小企業、それから今回特にターゲットとなるのは必ずしも中小企業だけではなくて、小規模な企業、ここでは一応常用雇用者20人以下等の部分が小規模といわれています。

「中小企業白書 2013 年版」から見て、会社ベースで見ますと、この300 人以下の企業が99.3%を占める。ほとんどということですね。それから、小規模であっても75.9%ということで、やはりこの規模の会社の今後の退職後給付をどうするかということが、大きな問題になるという考え方です。ちなみに、常用雇用者ベースで見れば、大企業は人が多いですから、この99.3%といっても雇用者ベースでは59.4%、約6割ですね。それから、小規模で11.8%というのが、まず全体の規模感であります。

1. 現状認識(続き)

(1-2) 総合設立厚生年金基金の設立事業所の規模観

比率A			比率B			比率C		
人数	比率	累計	人数	比率	累計	人数	比率	累計
~4	56.1	56.1	~20	8.3	8.3	~4	31.2	31.2
5~9	19.2	75.3				5~9	24.6	55.8
10~19	11.4	86.7	21~50	26.3	34.6	10~19	18.3	74.1
20~29	4.2	90.9				20~29	7.7	81.8
30~49	3.4	94.3				30~49	6.6	88.4
50~99	2.8	97.1	51~100	23.8	58.4	50~99	5.8	94.2
100~299	2.0	99.1	101~200	18.8	77.2	100~299	4.5	98.7
300~	0.9	100.0	201~300	8.9	86.1	300~	1.3	100.0
			301~	13.9	100.0			

【比率A】：厚生年金保険被保険者数による事業所比率
「厚生年金保険・実態別規模別適用状況調査(2012.9.1現在)」(厚生労働省年金局、2013.3)(事業所数：1,750千事業所、被保険者数：34,984千人(法人設立が98.7%)、平均被保険者数：20.0人)より

【比率B】：適格退職年金実施企業の常勤従業員数による企業比率
「適格退職年金の移行に係る実態調査の結果及び分析(事業主版)」(2008.12~2009.1調査)「(厚生労働省)」(回答企業：11,308社)より

【比率C】：厚生年金基金設立事業所の加入員数による事業所比率
総合基金の設立事業所の規模感を把握するため、複数の総合基金について集計したもの

4

次に、主にここで見たいのは、総合設立の厚生年金基金の、設立事業所の規模感を見るためのものであり

ます。今回の動きの中で、従来企業年金の中核であった適年に引き続いて、厚生年金基金が、残念ながら存続が困難な状況にあります。その中で、総合型厚生年金基金は中小企業を母体としていますので、その規模感を改めて振り返りたいと思います。

まず三つの比率を挙げておりますが、比率Aというのは厚生年金被保険者数による事業所の比率の割合です。こちらは、2号のうちの民間被用者という概念です。それから真ん中は、適年事業所の従業員数による比率、それから一番右側は厚生年金基金、それも特に、総合型基金の事業所の比率というものを挙げたものです。

比率Aは、いわゆる厚生労働省の、厚生年金保険の規模別従業員調査というものです。それから比率Bは、これは2008年の12月から2009年にかけて厚生労働省の方で調べた、いわゆる事業主版の適格移行の実態調査です。比率Cはややコメントしにくいのですが、総合基金の設立事業所の規模感を把握するため、複数の総合基金について集計したものという、やや意味が不明ですが、一応言っておきますが、十分に厚生年金基金の実態を表すには、アクチュアルには十分な数の抽出はしているとだけ申し上げておきます。十分に恐らくこれは合っている。

まず比率Aと比率Cを比較いたしますと、要するに民間被用者10人未満、9名以下で75.3%、それから50名以下で94.3%。要するに、もう50名以下で九十数%を占めてしまうというのが比率Aです。それから比率Cを見ますと、それよりはやや規模感が大きいと言えなくもないのですが、ほぼ相似形と言ってもよろしいかと思います。比率Cの方は10名未満が55.8%、約6割ですね。30名未満で8割です。それから、50名未満で9割。それと比較しますと、後ほどお話を改めて申し上げますが、適年移行時にどのようなことが起きたかということをお考えた場合でも、適年というのは、やはり厚生年金基金に比べればまだ規模は大きかったことがここで見てとれます。ここでは適年だけは非常に細かい区分がございましたので、一応20名以下と50名以下、それからそれ以上と分けた場合でも、20名以下の累計で8.3%、それから50名以下では34.6%、大分違いますね。

やはり総合型厚生年金基金の今後を考えるうえにおいては、恐らく適年であったことを考えるには、かなり適年の中でも小さな規模において起こったことで類推せざるをえない。それに応じて今後の対策を考えなければいけないというのが、このページのご説明でございます。



1. 現状認識(続き)

(1-3) 中小企業の退職金事情

	全体			10~49			50~99			100~299		
	2012	2000	変動	2012	2000	変動	2012	2000	変動	2012	2000	変動
a. 退職金制度有	77.7	89.3	△ 11.6	70.2	84.1	△ 13.9	84.8	96.4	△ 11.6	88.8	96.9	△ 8.1
b. 退職金制度有で	退職一時金のみ											
	72.2	59.8	12.4	80.9	70.1	10.8	71.6	53.2	18.4	52.1	37.3	14.8
併用	23.7	36.0	△ 12.3	15.6	26.1	△ 10.5	24.8	43.1	△ 18.3	41.3	56.2	△ 14.9
	退職年金のみ											
4.1	4.2	△ 0.1	3.5	3.8	△ 0.3	3.6	3.7	△ 0.1	6.6	6.5	0.1	
c. 退職一時金	社内準備											
	67.9	67.5	0.4	61.0	59.6	1.4	69.0	76.7	△ 7.7	83.3	78.1	5.2
形態※	中退共											
	46.8	48.9	△ 2.1	49.6	50.7	△ 1.1	51.9	49.3	2.6	30.8	42.2	△ 11.4
その他												
21.8	9.5	12.3	21.5	11.2	10.3	20.8	6.7	14.1	23.7	8.7	15.0	
d. 退職年金の支払準備形態※	DC(企業型)											
	27.0	0.0	27.0	24.4	0.0	24.4	26.6	0.0	26.6	30.0	0.0	30.0
	DB											
	30.4	0.0	30.4	14.1	0.0	14.1	26.6	0.0	26.6	50.0	0.0	50.0
厚生年金基金												
46.8	40.3	6.5	55.1	47.0	8.1	46.8	41.9	4.9	38.8	28.5	10.3	
適年												
0.0	76.8	△ 76.8	0.0	67.6	△ 67.6	0.0	83.8	△ 83.8	0.0	81.9	△ 81.9	
その他												
8.9	2.4	6.5	11.5	4.7	6.8	8.9	0.7	8.2	6.3	0.9	5.4	

※中小企業の資金・退職金事情(2012.7.31現在)〔東京都産業労働局、2012.12〕(回答企業1,089)、「中小企業の資金・退職金事情(2000.7.31現在)〔東京都産業労働局、2000.12〕(回答企業1,194)より
 ※退職一時金の支払準備形態の「その他」は、特定退職金共済制度・退職金保険・その他の社外準備
 ※退職年金の支払準備形態の「その他」は、企業独自の年金・その他
 ※2012年調査は複数回答方式である。一方、2000年調査は複数回答方式でないため、複数回答方式に読み替えを行った。退職一時金では、「社内準備」と他の準備形態との併用を「社内準備」と「中退共」の両方に加算した。この結果、中退共部分は過大な可能性がある。退職年金では、「適年」と厚生年金の併用を両方に加算した。

それから、こちらの方は、先ほど来幾つかの方も引用されていた統計ではありますが、一応東京都に限定された統計資料であります。ただ、他の統計に比べて、こちらの方は比較的規模の小さな企業まで統計があります。10名ぐらいまでの分がございますし、それから、ここで比較しているのは2000年度と2012年度ということで、適格年金が廃止する前後の統計を持つてくるにはこのぐらいの統計しかないということで、私は引用しています。

まず、基本的には、この一番上の退職金制度の有無については、この2000年度と2012年の間で明確に低下が見られるわけです。これは恐らく退職金の廃止、あるいは、ちょっと分かりませんが、統計のとり方で、このDC単体というものを、もしかしたら退職金とあげなかった可能性もあるのではないかと感じて見えております。

それから、この「b. 退職金制度有り」で、併用というものが明確に下がっておりますが、これは恐らく適年廃止の影響だと思われまます。

それから、「c. 退職一時金の支払準備形態」です。退職一時金制度の中では概ね適格年金からの移行もあった関係で、中退共がやや健闘していると思います。時間に限定があるので、少しデータをいじった部分については注書きを書いていますので、後ほどご覧いただきたいと思ひます。

それから「d. 退職年金の支払準備形態」ですけれども、いわゆる退職年金の部分です。適年廃止によってDC、あるいはDB、そして厚生年金基金の重みが増しているということが見られるかと思ひます。

その結果、10名から49名というこの区分で見ますと、比較的規模の小さな企業群で見れば、やはり厚生年金基金が中心であるということが明確に見てとれます。DCも一定程度ありますけれども、やはりDBというのはこの規模では少ないと言わざるをえません。それから、50名から99名のところでも、厚生年金基金が中心であるということはいえるかと思ひます。DC・DBとも、このぐらいになると一定程度存在している。100名を超えれば、いわゆるDBが中心になってくる。それ以外にDC、厚生年金基金も、ともに一定程度あるということがございます。



1. 現状認識(続き)

(1-4) 適年からの移行

厚生労働省の「適格退職年金の企業年金等への移行状況」では廃止の10年間で73,582件のうち、DBに2割、DCに1割、中退共に3割とされている。主要3制度について規模別の傾向を見ると、

	全体	1~20	21~50	51~100	101~200	201~300
DB	46.2	14.0	15.0	30.8	62.6	73.7
DC(企業型)	14.7	2.9	7.4	14.0	17.6	16.2
中退共	34.6	66.1	68.5	46.9	18.0	8.6

「適格退職年金の移行に係る実態調査の結果及び分析(事業主版)(2008.12~2009.1調査)」「(厚生労働省)」「(回答企業)1,308社」より、適年からの移行予定先について回答のあった2,871社について

生保の100人未満の適年(32,757件、生保全体の90.7%を占める)からの移行先は、

	全体
DB	2.2
DC(企業型)	5.0
厚生年金基金	0.1
中退共	36.3
解約	56.4


「適格退職年金の移行に係る実態調査の結果及び分析(受託機関版)(2008.12~2009.1調査)」「(厚生労働省)より

適格年金からの移行において起きたことというものを、若干振り返りたいと思ひます。ここにも書いていますように、厚生労働省が、この適格年金が廃止にいたる途上、先ほども挙げました2008年頃調べたもので

はありますけれども、恐らくこれぐらいしか、規模別にいろいろと適格年金がどうなったかというものが出ているものはありませんでしたので、ここではこれを用いてみました。

これを見ますと明確に、DBは、やはり100名超では移行の中心であったかと思います。50名程度では採用限度ぎりぎりということもあって、それほど多くはない。零細であっても、DCというのは思ったほど、この時点では採用されていないということが見てとれるかと思います。中退共はやはり100名以下では移行の中心であるということが見てとれます。ただ、もう一つ下の、いわゆる生命保険さんが出した資料では、100人未満の適年というものを見る限り、今の、さらに小さなところについて見ますと、解約と中退共で大半、9割を占めているということでもあります。

ですから、今までの現状認識からいくと、今後この厚生年金基金、それも総合型基金、中小零細というものが中心の制度が残念ながら縮小していく中では、やはりこの適年移行の中で見られたもののうち、特に最小規模のものが実現される可能性が高いと言わざるをえない。そのような前提でわれわれは今後のあり方を検討しないといけないと思うわけでございます。



2. 厚生年金基金の代表的な移行先と考えられるDB、中退共、DCの立場から

■ 3人のパネラーによる報告

7

このあとパネラーの方にご説明をいただきますけれども、パネラーの方に一応私の方から依頼しているのは、以下のようなお話をしてほしいという依頼をしています。主に、中小企業の年金制度の普及状況を考えたうえで、この各制度の特徴というものを皆さんで共有認識していただいて、主に次のテーマで議論を行いたいということで、五つほどお題を挙げさせていただいて、それにおおむね沿ったお話をいただければと思います。

1つ目として「各制度の従業者から見た中小企業の特性に適した年金制度は何か」、2つ目が「各制度のアピールポイント」、3つ目が「複数の中小企業が共同して行う総合型の企業年金制度の意義」、4つ目が「適年廃止時と今回の比較」、それから5つ目が「厚生年金基金から各制度に移行時の課題および制度上の問題点」ということで、このあとは各パネラーの方から順番にご説明をいただきます。よろしく。

【三森】そうしましたら、私、三森のほうからは、主にDBについてお話をさせていただきたいと思います。

私は第一生命に所属してございまして、企業年金数理室長という立場から企業年金数理に関する全般を統

括しているわけですが、指定年金数理人としても7基金ほど持ちながら現在も対応等をさせていただいておりますので、そうした中で日頃感じている課題認識や、あるいは特に確定給付企業年金移行にあたって感じている点、このようなところを少しまとめさせていただきました。

中身につきましては、もう基金に携わっている方であればある程度もう当たり前のことでありますけれども、出席されている方につきましては結構若い方もいらっしゃいますので、少し今更感はありますけれども、説明をさせていただきたいと思っております。

<p>中小企業に対する確定給付企業年金の活用と その課題について (厚生年金基金からの移行を中心に)</p> <p>以下の内容は発表者個人による見解であり、所属法人を代表するものではありません。</p> <p>平成25年11月8日 第一生命保険株式会社 三 森 健 太 郎</p>	<p>目次</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 確定給付企業年金制度の特徴（他制度との比較） ……2 ● 中小企業の特性に適した年金制度 ……3 ● 厚生年金基金からの移行 ……4～8 ● 厚生年金基金の受け皿としての確定給付企業年金の活用 ……9～15 ● その他 ……16
--	--

目次でございますけれども、確定給付企業年金の特徴と、そもそも中小企業の特性は何か、それに適した年金制度は何か、そのような点を踏まえて基金からの移行、特徴、そして厚生年金基金の受け皿としての確定給付企業年金の活用を中心に話をさせていただきたいと思っております。

確定給付企業年金制度の特徴（他制度との比較）

	確定給付企業年金	確定拠出年金（企業型）	中小企業退職金共済
掛金負担	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 拠出上限なし。 ➢ 加入者負担は本人の同意のうえ掛金の半分まで。 ➢ 加入者負担分は生命保険料控除の対象。 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 掛金上限あり。（他に企業年金がなければ月5.1万円、企業年金があれば月2.55万円） ➢ 個人も事業主負担を超えず、かつ合計で拠出上限を超えない範囲で拠出可能。 ➢ 個人負担部分は小規模共済等掛金控除の対象。 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 掛金上限月3万円。 ➢ 従業員拠出なし。
給付	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 給与比例、定額、C B、これらの組み合わせが可能。 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 掛金と運用成果に基づいた給付。 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 基本退職金+付加退職金。
運用	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 事業主が運用リスクを負う。 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 従業員が運用リスクを負う。 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 運用リスクなし。

- 掛金の制限がなく、給付設計も企業のオーダーに応じて比較的自由である反面、運用リスクを事業主が負う必要がある。
- 加えて、制度運営に必要な手続きが多い。

最初に確定給付企業年金制度の特徴でございますけれども、こちらは記載のとおり、いったんDB、DC、それと中退共を横並びに項目を挙げています。これも別に網羅的ではなくて、私なりに思いついたところを挙げているところがございます。確定給付企業年金の確定拠出年金に対する比較感や、確定給付企業年金と中退共との比較感があるわけですが、大ざっぱに言ってしまうと、確定給付企業年金の特徴、この中

で言うてしまうと、やはり掛金の制限について上限というものはなくて、給付設計もある程度企業様のオーダーに応じて自由に作れるといったところが、大きな特徴なのでしょう。ところが、その反面、運用リスクが事業主にあることや、制度運営について必要な手続き等々が多いというのが、この確定給付企業年金の特徴ではないかと考えてございます。

中小企業の特徴に適した年金制度

置かれている状況	企業のニーズ	ニーズを満たすための方策
<ul style="list-style-type: none"> ➢ 専門の人事担当・財務担当が不在であり、特定の担当者が他の業務をこなしながら、年金制度を運営せざるを得ない。 ➢ 本業にお金をかけざる得なく、従業員の福利厚生に多額の費用をかけられない。 ➢ コスト変動に対する吸収余力が少ない。 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 手間（＝複雑な仕組みの理解、様式の作成、当局への申請）は、かけたくない。 ➢ 多くの掛金の拠出を求められても困る。 ➢ 突然、掛金の引き上げを求められても困る。 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 理解しやすい制度・仕組み、簡単な事務手続きの制度が必要。 ➢ 「あれも、これも」を実現するのではなく、年金制度の目的の明確化・絞込みが必要。 ➢ 掛金の変動しにくい制度の実現。



確定給付企業年金の良さを出しにくい。

では、一方、中小企業の特徴に適した年金制度を振り返ってみた場合に、まず左側のところがございますけれども、中小企業の、特に担当者の方がおかれている状況を少し振り返ってみたいと思います。中小企業といいましてもいろいろな企業様がありますので、これにすべてあてはまるかといういろいろなご異論、ご意見があるかと思っておりますけれども、いったん私なりに感じたところを少し書いています。

まず1点目でございますけれども、やはり専門の人事担当者、あるいは財務担当者が不在ということです。特定の担当の方が他の業務を兼務しながら、年金制度運営を何とかやっていかなくてはいけないという状況におかれているのではないかとこのところではございます。

それと2点目が、やはりお金そのものも、どちらかといえば本業にお金をかけざるをえなくて、従業員の福利厚生に多額の費用をかけづらいというところがあります。また、仮にかけたとしても、コスト変動に対して吸収力が少ないということを感じてございます。

要は、そのようなところを踏まえると、企業様のニーズとは何かということ、まずは手間をかけたくないということでしょう。この手間というのは、複雑な仕組みの理解や、様式の作成、あと当局に申請等々を行いたくない。それに、あまり多くの掛金を求められても困ってしまいます。また、ある日突然、「掛金の引き上げしてください」とこのようなことを言われても困ってしまうので、先ほどの確定給付企業年金の良さをお話ししましたが、そこがなかなか出しづらいという部分ではあるかと思っております。

やはりニーズを満たすための方策としましては、理解しやすい制度、仕組み、簡単な手続きがやはり必要なのでしょう。また、多くの掛金を拠出はできませんので、やはり年金制度であれもこれもといったところを実現するのではなくて、年金制度の目的の明確化や、目的の絞り込み、そのようなところをやったうえでの年金制度をやっていくということが必要でしょう。そのうえで掛金の変動しにくい制度の実現ということが求められると思います。

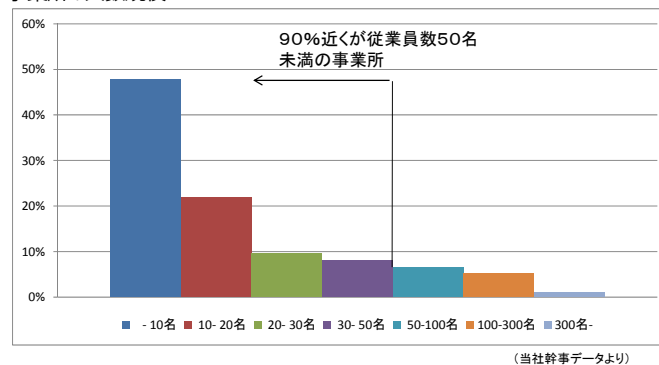
厚生年金基金からの移行

1. 基金数・事業所数 (H25.10.1)

基金数	552基金
事業所数	10.4万事業所

(出典:企業年金連合会 企業年金に関する統計)

2. 事業所の人数規模



そのようなニーズを踏まえて、実際今、目の前におかれているのは厚生年金基金からの移行をお話しします。こちらの方を数字で振り返ってみますと、基金数、事業所数というのは、連合会のデータの方から引っ張ってきたもので、その下の事業所の人数規模というところは第一生命の管理データから引っ張ってきたものでございます。

第一生命幹事の総合基金は約50近くありますけれども、事業所の人数規模の分布を見ると先ほど片寄様の方からご提示いただいたデータとほぼ似たような分布となっております、90%近くがやはり従業員数50名未満であること、また、10名未満の企業が半分近くあることが大きな特徴というところでございます。

厚生年金基金からの移行

3. 適格年金移行との比較

	適格年金 (H13年度末)	厚生年金基金	備考
事業所数	7.3万件	10.4万件 (552基金)	・適格年金は契約数
加入者数	917万人	402万人	・出典 企業年金連合会
1社あたりの年金資産	26百万円	12百万円 (10百万円)	・適格年金は当社単独契約の H13実績(レト団体※) ・基金は当社幹事総合基金の H24年度決算における残余財 産を事業所数で割ったもの ・()内は期ずれ解消後
加入者1人あたりの年金資産	87万円	44万円 (34万円)	・同上
退職金との関係	退職金を意識した制度	退職金との関係が薄い	
事業所の担当者の年金運営への関与	多少なりとも年金運営に関与	基金事務局に委ねている	

(※)加入者数100名未満の経験予定脱退率使用団体

こちらは適年移行時代との比較を少しまとめたものでございますけれども、事業所数、加入者数につきましては出回っている数字を記載したものでございます。また、1社あたりの年金資産というものを見た場合

に、適格年金は平成13年度末の状況ですが、これは当社単独の従業員100名未満のレートを契約の実績を出したものです。1社当たりの年金資産が、大体2,600万。一方、厚生年金基金では、直近の弊社のものですけれども、これは1社当たり1,200万という状況であります。

また加入者一人あたりの年金資産というところを比較してみても、適年と厚生年金基金では、やはり規模感が少し違っているのではないかとといったところが見てとれるかと思えます。

上の四つが数字面のところでございますけれども、今度は退職金との関係を少し振り返ってみますと、どちらかといえば、適年移行時は適年そのものが割と退職金を意識した制度で作られていたといった点からの移行でしたけれども、厚生年金基金というものは退職金と関係が強いとは言い切れません。代行型などというのはまさにそうですし、加算型であっても、別に退職金のカーブとリンクしているというわけでもございませんので、関係が薄いと思えます。

また、最後に事業所の担当者の年金運営への関与ですが、適格年金は受託会社と年金運営に関するやりとりがございました。例えば毎年の財政決算報告や、数年に一度の再計算、そのような基本的な年金制度の運営をやってきたのが適格年金でございますけれども、厚生年金基金の各事業所様についていうと、とにかく事業、基金事務局にやはり委ねているということが実態でございますので、そのような状況を少し理解したうえで、考えていかななくてはいけないと思えます。

6

厚生年金基金からの移行

3. 確定給付企業年金への移行方法、経過措置

	適格年金の場合	従来の厚生年金基金	今回の改正
移行方法	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 権利義務の移転 ➢ 解約&PSLへの資産充当 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 代行返上 ➢ 事業所単位での権利義務の移転 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 左記に加え、解散時の残余財産を確定給付企業年金に充当可能 ➢ 上記の場合、事業所単位でも可能
過去勤務債務の償却年数	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 30年-(H14.4から設立時までの経過年数)が可能 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 最大20年 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 今回、緩和が図られる予定
許容繰越不足金	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 標準掛金の1.5%をベースとした算定基準について年数を上記と同じ措置があった。 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 緩和措置なし 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 今回、緩和が図られる予定
非継続の財政検証	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 権利義務移転による移行では移行時の最低保全給付を「15年-H14.4からの経過年数」で計上可能。 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 緩和措置なし 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 今回、緩和が図られる予定

このページは、確定給付企業年金への移行方法です。経過措置等について適年の場合と従来の基金、それと、今回の改正で示されているところを少しまとめてございます。

移行方法や、さまざまな経過措置は、適格年金からのDBの移行の場合は結構あり、一方、これまでの厚生年金基金からDBの移行では限られていましたが、今回の改正によって幾つか緩和措置が図られる予定ですので、移行に向けた下準備は整ってきているのではないかと思います。細かい点はいろいろありますけれども、いったん方向性、方向感としてはさまざまな対応が図られてきているということです。

厚生年金基金からの移行

4. 確定給付企業年金移行における更に必要な措置

- 確定給付企業年金基金における予算上の特例掛金
⇒ほとんど年金資産がない状態で基金がスタートするにあたり、業務委託費等に充てることを目的として。
- 残余財産の確定給付企業年金への一部前納
⇒解散して確定給付企業年金に資産移換する際に、解散認可日から清算まで一定期間要するため、給付がショートしないことを目的として。

上記に加え、確定給付企業年金のさらに必要な措置としては、例えば確定給付企業年金基金において予算上の特例掛金の設定ができないものかと考えています。ほとんど年金資産がない状態で基金をスタートしなくてはならないような状況の中で、例えば業務委託費等に充てることを目的としてこうした対応ができないかということです。

あとは、残余財産のDBへの一部前納ですね。やはり解散してDBに資産移換する場合に、認可日から清算まで一定の期間がございますので、給付がショートしないことを目的としてこのようなことをやっていかないと、なかなか厳しいのではないかと考えてございます。

厚生年金基金からの移行

5. まとめ

- 厚生年金基金からの移行では、90%以上の事業所が50名未満の企業。
- 10名未満の企業も多数を占める。
- 適格年金移行時よりも1人あたりの年金資産規模は少ない状況。
- 加えて、適格年金移行時と比較して、各事業所の担当者は、年金制度の運営に不慣れな状況。
- 厚生年金基金から確定給付企業年金への移行においては、今回の改正により、従来と比較すると様々な対応は図られる予定であるが、さらに対応が必要なものもある。

以上、まとめでございますけれども、やはり厚生年金基金からの移行では、90%以上の事業所が50名未満の企業であるというところ、それと、10名未満の企業もやはり多数を占めている。また、適年移行時よりも一人当たりの年金資産規模は、やはり少ない状況である。加えて、適年移行時と比較して、各事業所の担当の方は年金制度運営に不慣れな状況である。したがって、各基金からDBへの移行においては、今回の改正によって、従来と比較いたしますとさまざまな対応を図られていく予定でございますけれども、さらに必要な対応があるというところでございます。

9

厚生年金基金の受け皿としての確定給付企業年金の活用

1. 総合型（基金型）を活用

(1) 総合型（基金型）の意義と課題

意義・メリット	課題
<ul style="list-style-type: none"> ➢ 基金事務局に以下のような、年金制度運営全般を担ってもらえる。（企業年金事務のアウトソース） • 当局への各種申請手続き • 加入者・受給者からの照会対応 • 資産運用 • 日常経理・決算事務 等 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 制度設計面では事業所ごとの個別ニーズではなく、基金としての一定のプラットフォームを設定し、それに各事業所に乗ってもらう必要がある。 ⇒中小企業のニーズから見れば許容範囲の部分はある。 ➢ 基金事務局を維持するためのコスト（事務費掛金）が必要。 ⇒一定の人数規模もしくはコストに対する事業主の理解（アウトソース代という割りきり）が必要。
<ul style="list-style-type: none"> ➢ 規模の小さい事業所においても年金制度の導入が可能。 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 母体組織のグリップがないと、事業所の十分な参加が見込めない、もしくは将来、脱落する可能性がある。

そうした中で、厚生年金基金の受け皿としての確定給付企業年金の活用を少し考えてみたいと思います。大きく分けて総合型——ここでいう総合型は基金型を想定しています。それと、単独でやる場合と、二つを想定していますけれども、いったん総合型の活用を考えてみたいと思います。

まず総合型、基金型の意義と課題でございますけれども、意義としては、基金事務局に年金制度運営全般を担ってもらうところです。言ってしまうと、企業年金事務のアウトソースといったところでございますけれども、当局への各種申請手続きや、加入者・受給者の方々からの照会対応、資産運用、あとは日常の経理決算事務等々がございます。また、比較的規模の小さい事業所においても年金制度の導入が可能だ。このようところがメリットでございます。

ただ、課題としましては、制度設計面では、やはり事業所ごとの個別ニーズではなくて、基金としての一定のプラットフォームを設定して、それに各事業所にのってもらえる必要があるでしょう。ただ、ここを課題と言いましたけれども、ある程度中小企業のニーズから見れば許容の範囲の部分であるかと考えております。

あとは、基金事務局を維持するためのコストである事務費掛金が必要であるところ。ここは、特に基金時代と比べますと、全体の掛金のうち、事務費掛金のウェイトが高くなる形になりますので、そこに対するご理解ということがやはり必要でしょう。ただ、ここも、一定の人数規模を集めて事務費掛金を安くするか、あるいはコストに対する事業主の理解、もう本当にアウトソース代だという形で割り切ってご理解いただくことが可能であれば課題はクリアされます。

あとは、3点目が一番大きいかと思っておりますけれども、やはり母体組織のグリップがないと、事業所の十分な参加が見込めない、もしくは将来脱落する、あるいは掛金を払い込んでももらえない、そのような可能性が

あると思います。したがって、このような課題を乗り越えなくてはいけないところでございます。

10

厚生年金基金の受け皿としての確定給付企業年金の活用

1. 総合型（基金型）を活用

(2) 中小企業のニーズの実現という視点

企業のニーズ	ニーズを満たすための方策	総合型（基金型）での実現方法
<ul style="list-style-type: none"> ➢ 手間（＝複雑な仕組みの理解、様式の作成、当局への申請）は、かけたくない。 ➢ 多くの掛金の拠出を求められても困る。 ➢ 突然、掛金の引き上げを求められても困る。 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 理解しやすい制度・仕組み、簡単な事務手続きの制度が必要。 ➢ 「あれも、これも」を実現するのではなく、年金制度の目的の明確化・絞り込みが必要。 ➢ 掛金の変動しにくい制度の実現。 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ これまでどおり、基金事務局が手間を担ってもらえる。 ➢ 例えば終身年金にこだわらず、60歳代前半の給付の充実に目的を絞るなど。 ➢ 予定利率の引下げによる運用リスクの低減等。

では、この総合型を活用するにあたって、先ほどお話ししました中小企業のニーズという観点から見ると、左側の二つの欄は先ほどご説明したとおりでございますが、例えば1点目の「理解しやすいしくみ・制度、簡単な事務手続きの制度が必要」といったところは、総合型にすれば、これまでどおり基金事務局の方でやってもらいますので、その手間は無いと思います。

あれもこれも実現するのではなく、年金制度の目的の明確化、絞り込みといった観点では、例えば終身年金といったものにこだわらず、60歳代前半後半の給付の充実に目的を絞るなど、目的を絞ったうえで制度を運営していく方法があるのではないのでしょうか。あとは、掛金の変動しにくい制度の実現といった観点では、やはりスタンダードな予定利率の引き下げによる運用リスクの低減というものが考えられます。

11

厚生年金基金の受け皿としての確定給付企業年金の活用

1. 総合型（基金型）を活用

(3) まとめ

- 総合型で確定給付企業年金に移行できれば、適格年金移行時とはことなり従業員数が少ない事業所についても年金制度を継続することが出来る。
 - しかしながら、将来の掛金変動リスクやコスト効率に対する事業主の理解が必要であり、母体の強力な統率が必要。
- ⇒政府主導によって、年金制度を実施することによる特典を組織母体に与えるなどの対応が必要。

まとめでございますけれども、総合型、基金型を活用する場合においてポイントになるのは、やはり一番いいのは総合型でDBに移行できれば適年移行時と異なって、従業員数が少ない事業所においても、年金制度を継続することができます。ただし、将来の掛金変動リスクやコスト効率に対する事業主の理解は必要であり、母体の強力な統率が必要であるというところです。ですから、例えば政府主導によって、年金制度を実施することによる特典などを母体に与えていかないと、なかなか厳しいと思います。でも、逆にいうと、基金さんを回ってしまして、母体がしっかりされているところは何としてもやっ払いこうという基金さんもありますので、そのようなところを見習ってうまくできると、移行がスムーズに進むのではないかと考えております。

厚生年金基金の受け皿としての確定給付企業年金の活用

2. 単独型での実施

(1) 単独型の意義と課題

意義・メリット	課題
<ul style="list-style-type: none"> ➢ 自社の退職金水準・退職金カーブ、掛金負担能力にあわせ柔軟に制度が構築できる。 →中小企業ではあまり大きなメリットでない可能性あり。 ➢ 制度変更、掛金見直しにあたり、他の事業主の意向に左右されることなく、自分のペースで変更できる。 ➢ 基金事務局への掛金が不要。 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 規約施行のための法令上の人数要件はないものの、現実的には、一定の従業員規模が必要。 →基金からの移行では全ての事業所を単独型でカバーするのは不可能。 ➢ 制度運営に関する業務を自社で実施する必要がある。 ➢ 企業年金事務に係る知識・ノウハウが必要。

一方、単独型での実施でございますけれども、単独型の意義と課題について少しまとめてまいりますと、メリットとしましては、自社の退職金水準、退職金カーブ、掛金負担能力に合わせて、ある程度柔軟に制度を構築できます。ただ、これというのは、先ほどお話ししましたとおり、中小企業ではあまり大きなメリットにはなりにくいでしょう。

それと、メリットの2点目としましては、制度変更、掛金の見直しにあたって、他の事業主の意向に左右されることなく、自分のペースで変更できます。あと、基金事務局への掛金拠出が不要というところがございます。

ただ、課題としましては、契約施行のための法令上の人数要件はありませんけれども、現実的にこの単独型で実施していくためには、やはり一定の従業員規模が必要になってきます。これは、受託会社、各機関でありますので、ある程度人数規模がないと、例えば極端な話、10名未満の企業様に対して単独型で実施することができるかという、なかなか厳しい面もあるのではないのでしょうか。

したがって、基金の移行では、すべての事業所を単独型でカバーするのは不可能でしょう。それと、制度運営に関する業務を自社で実施する必要がある、また、企業年金事務にかかる知識・ノウハウがやはり必要になってくるところも課題でございます。

厚生年金基金の受け皿としての確定給付企業年金の活用

2. 単独型での実施

(2) 中小企業のニーズの実現という視点

企業のニーズ	ニーズを満たすための方策	単独型での実現方法
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 手間（＝複雑な仕組みの理解、様式の作成、当局への申請）は、かけたくない。 ▶ 多くの掛金の拠出を求められても困る。 ▶ 突然、掛金の引き上げを求められても困る。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 理解しやすい制度・仕組み、簡単な事務手続きの制度が必要。 ▶ 「あれも、これも」を実現するのではなく、年金制度の目的の明確化・絞込みが必要。 ▶ 掛金の変動しにくい制度の実現。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 例えば、適格年金移行時のパッケージ化された簡便な制度、受託保証型DBのような簡素な制度運営手続きなど。 ▶ 例えば終身年金にこだわらず、60歳代前半の給付の充実に目的を絞るなど。 ▶ 予定利率の引下げによる運用リスクの低減等。

先ほどの中小企業のニーズの視点で、単独型をやっていくための実現方法でございますけれども、1点目の「理解しやすい制度・しくみ、簡単な事務手続きの制度」が必要ということにつきましては、単独型の実現方法として、例えば適格年金移行時のパッケージ化された簡便な制度や、受託保証型DBのような簡単な制度運営手続きなど、これは生保協会などでも意見を出してはいたけれども、このようなしくみを実現してあげると、単独型で導入しやすくなる部分もあるでしょう。

二つ目、三つ目につきましては、先ほどの総合型と同じかと思えます。給付の目的をしっかりと絞ることと、予定利率引き下げによる運用リスクの低減というところでございます。

厚生年金基金の受け皿としての確定給付企業年金の活用

2. 単独型での実施

(3) 適格年金移行時のパッケージプランの例

パッケージプランの例（定額積増C B制度）	受託保証型DB
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 適格年金の解約返戻金を加入者の移行時持分額とする掛金建てC Bプラン ▶ 厚労省と協力し、規約雛形を作成。可変事項のみの審査により事業主の負担を軽減 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 閉鎖型適年の確定給付企業年金への移行促進のため、平成23年3月のDB法施行規則の改正により導入された制度 ▶ 「加入者が存在しないこと（年金者のみ）」、「積立金が給付現価相当額を下回らないこと（積立不足が生じない）」を条件に、通常のDB制度に比べ、制度設立・制度運営手続きが大幅に簡素化 ▶ これにより、移行最終年度の実質半年間で閉鎖型適年を受託保証型DBへ移行

ちなみに、この適年移行時のパッケージ化されたしくみですけれども、少しこれを振り返ってみますと、

大きく分けて二つございます。左側が、いわゆる定額積増CBといわれるもので、これは適年時の解約返戻金を加入者の移行時持ち分として設定するCBプランです。ポイントは、厚労省と協力して、ある程度規約のひな形を作成して、可変項目を少なくしているということです。基本的な数字のところだけ可変にして、あとは固定になって、その分審査や事業主の負担を軽減しているというところでございます。

一方、右側の受託保証型DBでの簡便化というのは何かと申しますと、これは、閉鎖型適年の移行に伴って、23年の3月の改正によって導入された制度です。加入者が存在しないことと、積立金が給付現価を上回ることを条件に、通常のDBに比べて制度設立・運営手続きが大幅に簡素化しています。例えば申請書類が非常に少なかったり、財政再計算の報告書もほとんどなかったり、あるいは受託会社を通じて申請手続きするなど、制度運営が簡便な形になっています。

これによって、移行最終年度の半年間ぐらいで閉鎖適年を受託保証型DBに移行したといったこともございますので、これはやっていくと、事業主の負担もないですし、逆に受託側の負担もやはり少なくなるということで、大事なポイントなのではないかと思われまます。

15

厚生年金基金の受け皿としての確定給付企業年金の活用

2. 単独型での実施

(4) まとめ

- ▶ 確定給付企業年金でカバーできる範囲は限られ、従業員数が少ない企業に対しては別途の制度が必要。
- ▶ 事業所の担当者はこれまで年金運営に携わったことがないため、負担を感じる可能性がある。このため、制度運営、申請手続き等の簡素化が必要。
- ▶ 負担感のない制度としては、適格年金移行時のパッケージプランや受託保証型DBにおける簡素な制度運営などが必要。

15 ページでございますけれども、単独型での実施のまとめということで、DBでカバーできる範囲は限られて従業員数が少ない企業に対しては別途の制度がやはり必要であること、事業所の担当者はこれまで年金運営に携わってはいないため、負担を感じる可能性があることがあげられます。このために、今のDBとは別に制度運営申請手続きの簡素化が必要でしょう。負担感のない制度の具体例としましては、適年移行時のパッケージプランや受託保証型DBにおける簡素な制度運営を参考に、やっていくといいのではないかとこのところでございます。

その他

- 中小企業の従業員の老後の所得充実を目指すためには、企業が拠出できる掛金に限界があることから、単に企業負担に頼るだけでなく、従業員自身も老後を見据えた負担が必要。
- 「企業負担」+「従業員負担」で老後に向けた仕組みとして例えば、以下が考えられる。
 - ① 確定給付企業年金における従業員拠出の活用
 - キャッシュバランス制度を用いて、「企業拠出掛金による仮想個人残高」+「従業員拠出掛金による仮想個人残高」を原資とした給付を行う。
 - 財政運営においては年金資産が、従業員拠出掛金の合計を下回ることのない仕組みを設定する。
 - ② 確定給付企業年金+個人型D Cの活用
 - 法律改正によって、企業年金加入者についても個人型D Cに加入できるよう整備する。
- また、単に仕組みの整備だけでなく、老後の所得充実に向けては自助努力が必要であることを政府より、あらゆる機会を捉えてP Rするとともに必要な支援を行ってもらうことが必要。

最後になりますけれども、その他ということでは少し毛色が違いますが、中小企業の従業員の老後の所得充実を目指すためには、企業様が拠出できる掛金には限界があるというところから、単に企業負担に頼るだけではなく、従業員自身も老後を見据えた負担が必要でしょう。いわゆる、企業負担プラス従業員の負担といったところがございますけれども、このようなしくみとしては、例えば以下のことが考えられるのではないのでしょうか。

例えばDBであれば、確定給付企業年金における従業員拠出の活用というところで、キャッシュバランス制度を用いて、企業拠出の仮想残高と従業員拠出の仮想個人残高を合計して、給付を行うというものです。ただ、財政運営において年金資産が掛金拠出の合計を下回ることのないように、しくみで担保するのか、運営で設定するのかという問題がありますけれども、設定したうえで導入する方法もあるでしょう。

あとは、法改正が必要になりますが、事業主負担としてはDBをやって、足りない部分について個人型D Cなどを活用することによって、中小企業に加入されている従業員の老後を充実していくことも考えられます。

しかしながら、一番難しいのが、いくらしくみを導入したところで、全体として運営を後押しする動きがないと、なかなか制度の定着ははかれないところがございますので、単にしくみの整備ではなくて、老後の所得充実に向けては、やはり自助努力が必要であることを、政府よりあらゆる機会をとらえてP Rする、必要な支援を行ってもらうことが必要ではないかと考えてございます。

以上、どうも、ご清聴ありがとうございました。

【片寄】 三森さん、ありがとうございました。それでは引き続き、瀧原さんの方から、主に中退共の立場からご発言をいただきます。

【瀧原】 ただいまご紹介にあずかりました、厚生労働省の瀧原です。現在は、私は中退共の直接の担当ではないのですが、所属が同じ課でありますし、また過去に法改正とも関わったということで今回少しお話しさせていただくことになりました。よろしくお願いたします。

それで、私の方からは中小企業への年金制度普及という課題について、中退共の観点から説明をさせていただきます。

平成25年度日本アクチュアリー年次大会
パネルディスカッション

中小企業への年金制度普及と その課題について

～中小企業退職金共済制度の役割～

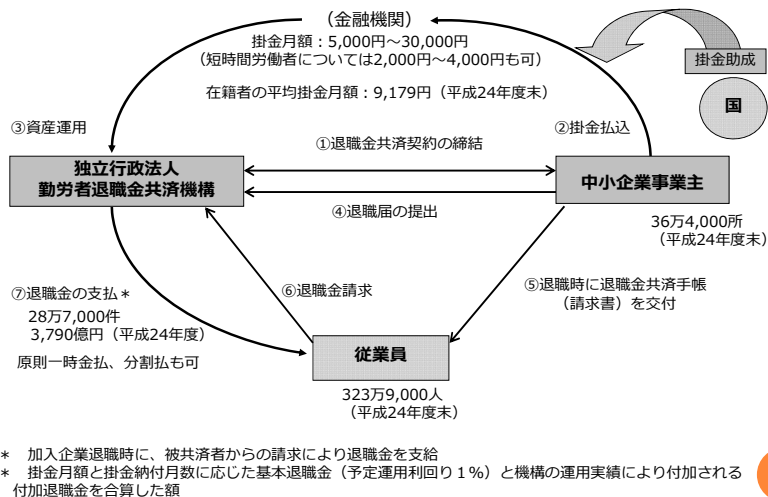
平成25年11月

瀧原 章夫（厚生労働省）

1

本稿は発表者個人の意見に基づくものであり、
所属組織の見解を代表するものではありません

中小企業退職金共済制度の概要



中退共制度の概要につきましてはこの前のセッションで一通り説明がありましたので、これも同じ資料です。ですから特段説明しませんが、ポイントは勤労者退職金共済機構という独立行政法人と中小企業事業主、従業員という3者の中で、契約、そして掛金支払い、退職金支給が行われるというものでございます。

中小企業退職金共済制度の主な特徴

- ① 簡便な制度
 - ・事業主が(独)勤労者退職金共済機構と契約
 - ・従業員ごとに掛金月額を決め、毎月口座振替
 - ・従業員の退職時に、機構から従業員本人に振込
- ② 企業間通算制度
 - ・中退共加入企業間の転職であれば、退職金の通算ができる
- ③ 国の掛金助成
 - ・新規加入時及び掛金月額増額変更時に、国が掛金の一部を助成する

3

それで、主な特徴は、簡単な制度ということで、事業主のやることは何かとありますが、勤労者退職金共済機構と契約を結ぶ。結んで、自分の会社の従業員一人一人について掛金を幾らにするかということを決めて、それを毎月口座振替で払っていく。従業員が辞めた場合には、従業員の方から機構に請求いただいて、ご本人に振り込みをするというような単純なものであるということです。

あと特徴として、中退共の加入企業間であれば転職しても通算ができますということや、国の掛金助成というものがありますけれども、これが中退共加入企業の中で、どのような位置づけになるかということは、少しこのあとに見ていきたいと思っております。

中小企業の退職給付制度の現況 ①

<厚生労働省「就労条件総合調査」>										(単位: %)	
<退職給付制度(一時金・年金)の有無>											
	退職給付制度あり			退職一時金制度のみ	退職年金制度のみ	両制度併用	退職給付制度なし	(再掲)退職給付制度あり			
								退職一時金制度あり	退職年金制度あり		
平成元年	88.9	[100.0]	[49.3]	[11.3]	[39.3]	11.1	[88.7]	[50.7]			
平成5年	92.0	[100.0]	[47.0]	[18.6]	[34.5]	8.0	[81.4]	[53.0]			
平成9年	88.9	[100.0]	[47.5]	[20.3]	[32.2]	11.1	[79.7]	[52.5]			
平成15年	86.7	[100.0]	[46.5]	[19.6]	[33.9]	13.3	[80.4]	[53.5]			
平成20年(※)	85.3	[100.0]	[53.1]	[13.2]	[33.7]	14.7	[86.8]	[46.9]			

(※) 平成20年の数値は、時系列比較のための集計値

4

それで、ここもこれまでの説明と少し重複してしまうので、統計をいくつか拾ってみたものを簡単にだけ

申し上げます。まず、これはマクロ統計、退職給付に関する統計がどうなっているかということで、見ていただきたいことを丸で囲っているのですが、特に右側のところに「一時金あり」と「年金制度あり」というものを見ていただけますでしょうか。平成元年からの流れで見ると、一時金の方は、平成5年、9年、15年と下がったのです。元年に比べて下がったのですが、20年に上がった。逆に、年金制度の方は、平成元年以降、5年、9年、15年辺りは高くなったのですけれども、また20年に元に戻ってしまったということで、この辺りはやはり適年の廃止というものの効果が出てきたためだと思われま

中小企業の退職給付制度の現況 ②

＜厚生労働省「就労条件総合調査」(平成20年)＞					(単位:%)
	30~99人	100~299人	300~999人	1000人以上	
＜退職給付制度(一時金・年金)の有無＞					
退職給付制度あり	81.7 [100.0]	88.0 [100.0]	92.2 [100.0]	95.2 [100.0]	
退職一時金制度のみ	[63.0]	[41.1]	[30.7]	[19.3]	
退職年金制度のみ	[9.9]	[17.7]	[23.7]	[24.0]	
両制度併用	[27.1]	[41.2]	[45.6]	[56.7]	
退職給付制度なし	18.3	12.0	7.8	4.8	
(再掲)退職一時金制度あり	[90.1]	[82.3]	[76.3]	[76.0]	
(再掲)退職年金制度あり	[37.0]	[58.9]	[69.3]	[80.7]	

5

規模別に見た場合、これも大体今までの話にあったとおりなのですが、一つのポイントは「退職給付制度あり」というのが、規模が小さくなるほど、皆さんの大体想像どおりですけれども、規模が小さくなるほどやはり割合が小さくて、30~99人で81.7、8割あるとみるか、2割はないとみるかですけれども、やはり大企業に比べたらまだまだ不十分だということで、われわれ政府の立場は、やはりこの規模間隔差を何とか解消したいという思いがございます。

それから、あと一番下のところに、これも「一時金制度あり」と「年金制度あり」で見ていただきますと、給付制度がある中での割合ですが「一時金制度あり」は規模が小さいほど高くなっていく。一方で、「退職年金制度あり」は、これはもう本当に大きな格差で、1,000人以上ですと8割が何らかの年金制度があるのですが、30~99人ですと37%、3分の1強ということで、非常に大きな規模間格差が出ているということがございます。

中小企業の退職給付制度の現況 ③

＜厚生労働省「就労条件総合調査」(平成20年)＞					(単位:%)
	30~99人	100~299人	300~999人	1000人以上	
＜退職一時金の支払準備形態＞(複数回答)					
社内準備	57.5	78.2	89.5	95.9	
中小企業退職金共済制度	46.3	24.8	8.4	-	
特定退職金共済制度	10.2	5.9	3.6	2.0	
その他	5.2	4.3	3.2	3.7	
(※)退職一時金制度がある企業を100とした割合					
＜退職年金の支払準備形態＞(複数回答)					
厚生年金基金	41.1	31.8	27.2	12.7	
確定給付企業年金(CBPを含む)	7.4	12.1	22.4	45.2	
確定拠出年金(企業型)	13.0	17.6	20.3	35.0	
適格退職年金	45.7	57.9	54.9	34.1	
企業独自の年金(非適格年金)	2.4	1.4	1.8	4.5	
(※)退職年金制度がある企業を100とした割合					

6

それから、実際どのような支払い準備形態になるか。これも今まで出ていたとおりで、上のほうが一時金ですけれども、小規模、30~99人だと中退共が中心で、年金で見ると、同じような割合で厚生年金基金が年金の中での準備形態になっていく。ちなみに、これは平成20年の調査ですので、まだ適年がございましたので、下から二つめの項目ですけれども、適格退職年金の割合というのが30~99人で45.7ということで、30~99人においては、厚年基金、適年というのが大体同じような割合であった。これで適年が廃止されたわけですけれども、今回の改正の中で厚年基金が解散することの影響は結構大きいかと思っております。

中小企業の退職給付制度の現況 ④

＜東京都産業労働局「中小企業の賃金・退職金事情」(平成24年版)＞							(単位:%)
	10~49人		50~99人		100~299人		
＜退職金制度の有無＞							
退職金制度あり	70.2		84.8		88.8		
(平成22年調査)	73.0		89.1		94.9		
(平成20年調査)	77.4		89.4		93.6		
退職金制度あり	[100.0]		[100.0]		[100.0]		
退職一時金のみ	[80.9]	(70.9)	[71.6]	(59.9)	[52.1]	(37.8)	
退職一時金と退職年金の併用	[15.6]	(26.9)	[24.8]	(37.5)	[41.3]	(52.3)	
退職年金のみ	[3.4]	(2.2)	[3.6]	(2.6)	[6.6]	(9.9)	
()内は平成22年調査							
＜退職一時金の支払準備形態＞(複数回答)							
退職一時金制度あり	<100.0>		<100.0>		<100.0>		
社内準備	<61.0>	(56.5)	<69.0>	(63.3)	<83.3>	(73.5)	
中小企業退職金共済制度	<49.6>	(45.4)	<51.9>	(49.0)	<30.8>	(29.0)	
特定退職金共済制度	<6.8>	(10.9)	<4.1>	(6.7)	<3.8>	(5.5)	
退職金保険	<8.4>	(11.4)	<10.4>	(14.0)	<10.3>	(15.5)	
その他の社外準備	<6.3>	(5.4)	<6.3>	(2.9)	<9.6>	(5.0)	
無記入	<1.8>	(2.4)	<0.4>	(2.3)	<0.6>	(4.5)	
()内は平成22年調査							

7

それから、これは先ほど片寄様のお話にありましたけれども、先ほど30人以上の調査だったので、もう少し小さいものを見るときには、東京都の調査が出ておまして、傾向は同じでございます。「退職金制度あり」というのは、やはり規模が小さいと今度は、10~49人だと7割ぐらいになっており、その中で「退職一時金

のみ」というのが制度のある中で8割を占めて、退職年金という形になると、併用と合わせても2割弱という形です。ちなみに、括弧書きを付けておまして、分かりにくいですが、2列になっているものの右側の方が平成22年調査で、22年と24年を比べてみると、退職一時金のみが増えて、年金との併用が減っているということで、このあたりも適年の廃止の影響かと思っています。また、10～49人などで退職一時金の準備形態も中退共が多いということです。

中小企業の退職給付制度の現況 ⑤

＜東京都産業労働局「中小企業の賃金・退職金事情」(平成24年版)＞						(単位:%)
	10～49人		50～99人		100～299人	
＜退職年金の支払準備形態＞ (複数回答)						
退職年金制度あり	<100.0>		<100.0>		<100.0>	
適格退職年金	-	(18.6)	-	(25.5)	-	(22.5)
確定拠出年金(企業型)	<24.4>	(13.0)	<26.6>	(14.2)	<30.0>	(20.3)
確定給付企業年金	<14.1>	(8.7)	<26.6>	(19.9)	<50.0>	(34.8)
厚生年金基金	<55.1>	(52.2)	<46.8>	(46.1)	<38.8>	(32.6)
企業独自の年金	<5.1>	(2.5)	<5.1>	(2.1)	<1.3>	(1.4)
その他	<6.4>	(16.8)	<3.8>	(3.5)	<5.0>	(4.3)
無記入	<9.0>	(6.2)	<7.6>	(4.3)	<3.8>	(2.9)
()内は平成22年調査						
＜適格退職年金制度廃止後の移行状況＞						
14年4月時点適格年金制度あり	<100.0>		<100.0>		<100.0>	
中小企業退職金共済制度へ移行	<49.3>		<52.6>		<21.1>	
確定拠出年金(企業型)へ移行	<12.0>		<13.7>		<22.4>	
確定給付企業年金へ移行	<9.3>		<20.0>		<46.1>	
厚生年金基金へ移行	<10.7>		<4.2>		-	
移行せず廃止	<8.0>		<4.2>		<5.3>	
その他	<8.0>		<5.3>		<5.3>	
無記入	<2.7>		-		-	

8

それからあと、同じように、退職年金の支払準備形態を見るとやはり厚生基金が中心で、あと、適年廃止後の移行状況を見ると、この東京都の調査で見ると、10～49人もそうですし、50～99人も、半数ぐらいが中退共への移行ということになっていたというものでございます。

中小企業の退職給付制度の現況 ⑥

＜東京都中小企業団体中央会「東京都における中小企業の労働事情」(平成20年度)＞						(単位:%)		
	1～9人		10～29人		30～99人		100～300人	
＜退職金制度の有無＞								
退職一時金制度のみ	43.9		49.1		58.4		35.7	
退職一時金と退職年金の併用	11.4	<65.2>	14.9	83.3	24.8	96.0	46.4	100.0
退職年金制度のみ	9.8		19.3		12.9		17.9	
退職金制度なし	34.8		16.7		4.0		0.0	
＜退職金(一時金・年金)の支払準備形態＞ (複数回答)								
社内準備(退職給与引当)		25.6		37.9		42.3		46.6
中小企業退職金共済制度		<62.8>		60.0		58.8		35.7
特定退職金共済制度		9.3		15.8		10.3		7.1
適格退職年金制度		4.7		8.4		14.4		28.6
厚生年金基金制度		<22.1>		18.9		23.7		28.6
確定給付企業年金制度		1.0		1.1		3.1		14.3
確定拠出年金制度		-		-		-		7.1
(※)退職金制度がある企業を100とした割合								

9

それから、さらにもう少し小さい規模を調べられないかということで、東京都の中小企業団体中央会がや

っている調査がございまして、これで見ると、傾向は一緒なのですが、1～9人というところの調査がとれます。1～9人になると、やはり何らかの退職金制度という意味では65.2%、3分の2まで減ってしまうということで、小零細ではまだまだないところがあるということです。退職金の支払い準備形態を見ると、中退共が62.8%ということと、あと、厚年基金がやはり22.1%ということで、結構高い状態になっています。これが一般統計での現況です。

中小企業退職金共済制度の在籍状況 ①

	共済契約者数		被共済者数		1共済契約者当たり被共済者数
	数	割合	数	割合	
計	363,569	100.0%	3,238,587	100.0%	8.9
1～4人	127,986	35.2%	232,225	7.2%	1.8
5～9人	97,540	26.8%	368,937	11.4%	3.8
10～19人	66,941	18.4%	504,221	15.6%	7.5
20～30人	28,282	7.8%	383,788	11.9%	13.6
31～50人	20,810	5.7%	466,662	14.4%	22.4
51～100人	15,368	4.2%	625,527	19.3%	40.7
101～200人	5,098	1.4%	398,035	12.3%	78.1
201～300人	1,005	0.3%	133,039	4.1%	132.4
301人以上	539	0.1%	126,153	3.9%	234.1

資料出所：(独)勤労者退職金共済機構調べ

10

それから、次は、中退共制度に加入している企業について、勤退機構の業務統計を見たものですが、1～4人と、5～9人とで、6割強を占めているということと、あと、一番右端の上にありますけれども、1共済契約者当たり、1事業者当たりの被共済者数が8.9人ということで、この平均に意味があるかどうか分かりませんが、平均的には1事業者8.9人という零細になっているということとでございます。

中小企業退職金共済制度の在籍状況 ②

	共済契約者数		被共済者数		1共済契約者当たり被共済者数
	数	割合	数	割合	
計	363,569	100.0%	3,238,587	100.0%	8.9
農・林・漁業	4,331	1.2%	29,103	0.9%	6.7
鉱業	612	0.2%	6,119	0.2%	10.0
建設業	60,232	16.6%	396,428	12.2%	6.6
製造業	81,315	22.4%	1,120,848	34.6%	13.8
運輸・通信・公益事業	14,483	4.0%	273,686	8.5%	18.9
商業	82,001	22.6%	575,058	17.8%	7.0
金融・保険・不動産業	8,154	2.2%	43,048	1.3%	5.3
サービス業	112,441	30.9%	794,297	24.5%	7.1

資料出所：(独)勤労者退職金共済機構調べ

11

あとは、これは産業別ですが、これは製造業がやや多いかなということと、サービス業も最近は多くなっているというものでございます。

中小企業(特に小零細企業)の立場から見た 中退共制度のポイント

- ① わかりやすい制度
 - ・短時間で、制度全般が理解できる
- ② 加入後の管理が簡単
 - ・制度設計や運用管理等について、手間がかからない
- ③ 基本的に追加拠出は発生しない
 - ・ただし、法令改正によって、掛金の引き上げ、給付の引き上げはある

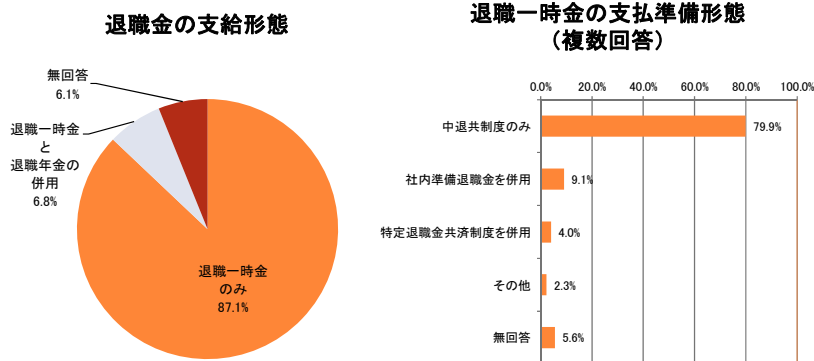
12

それで、では、もう少し中小企業という観点で見たところの中退共制度のポイントは何だろうかと考えてみたのですが、一つは分かりやすい制度ではないかと。先ほどの最初の図などがありましたけれども、少し話せば大体制度の概要は分かるということで、中小企業の事業主さんというのはもう本当にお忙しくされていることがあって、小難しい話をしてもらえない。ともかくキャッチして、簡単に説明、何となく分かったなと思われる制度でないとなかなかやってみようという気にならないということで、短時間で制度について全般的な理解できるようなシステムというものは、一つアピールポイントになりうるのではないかと。

それからあと、加入後の管理が簡単ということで、制度設計や運用、資産の運用の管理などを全くする必要がなくて、丸投げというような形で手間がかからない。実際、先ほどのお話にもありましたけれども、専任の方というのはいらっやしませんから、どうしても手間がかからないものが求められる。

あと、基本的に追加拠出が発生しないということがございます。ただし、掛金が今5千円から3万円という形でやっておりますけれども、1回決めたら別にそれを上げる必要というのは基本的にないのですが、ただ、インフレなどで物価や給与水準が上がると、5千円という最低ラインが上がることはあります。過去もだんだん引き上げてきましたので、その辺は掛金が5千円で払っていたのに、6千円にしろなどと言われる可能性はあります。ただし、その場合は法改正ですので、猶予措置がとられるので、急にということではないわけですが、そのようなリスクはもちろんあります。あと、給付も、今1%の予定運用利回りですが、仮にそれが下げられるということも法令の改正でありうるということもあります。

中小企業退職金共済制度加入企業の実態 ①



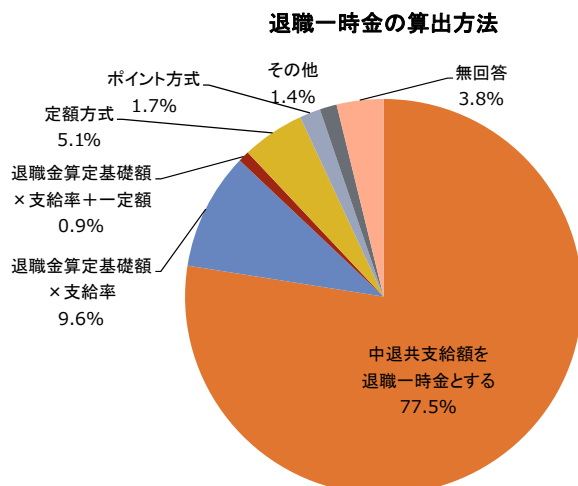
資料出所: (独)勤労者退職金共済機構「中小企業退職金共済制度加入企業の実態に関する調査」(平成24年度)

13

それで、ここからは、中退共に加している企業の調査を少し拾ってみましたのでご覧いただければと思います。中退共に入っている企業がどのような状況かということ。

まず退職金の支給形態ですけれども、退職一時金のみというところが87.1%で、もう9割近くが一時金だけをやっている。それから支払い準備形態、何をやっているかということで見ると、一時金のほうだけですけれども、8割が「中退のみ」ということで、それにプラス特退共もありますけれども、あとは社内準備金で、中退共を払うお金プラス社内のお金から出すというところが大半かなということでございます。

中小企業退職金共済制度加入企業の実態 ②



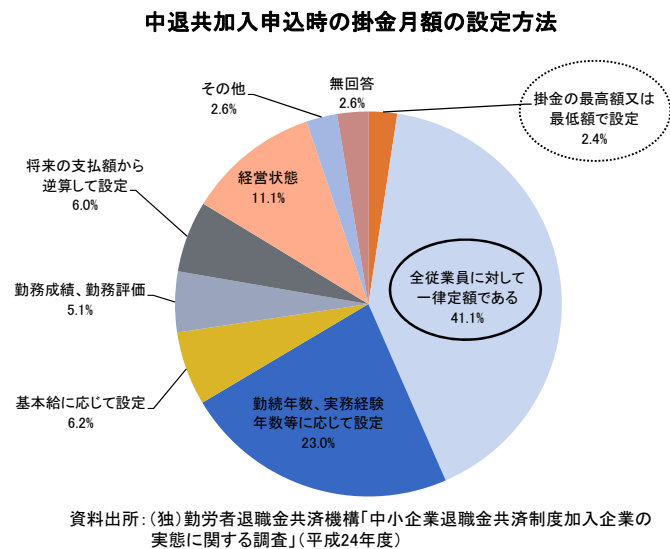
資料出所: (独)勤労者退職金共済機構「中小企業退職金共済制度加入企業の実態に関する調査」(平成24年度)

14

それから、一時金をどのように計算しているかということ、通常皆さん方、退職金をどのように計算するかという場合に、よく聞くのが退職時給与に一定率を掛けるなどで、それがここでいうと「退職金算定基礎額 × 支給率」というものですが、実はそのような企業はもうほとんど、ごくわずかでして、ほとん

どが中退共が払う金額が退職一時金だというように、就業規則に書いているのです。だから、幾らか分からないけれども、中退共が払う額をもらってくださいのようなところで、非常にラフです。最近はいろいろ、退職金額の計算でポイント制などといわれていますけれども、実際そのようなものは 1.7%ぐらいで、ごくごくわずかで、もう非常にシンプルな退職金運用をしているということでございます。

中小企業退職金共済制度加入企業の実態 ③



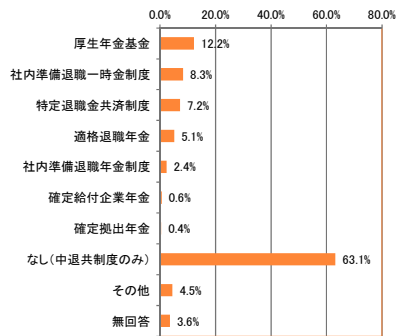
15

次に、掛金月額を一人一人決めないといけないのですが、どのように決めているかということ、これも聞いてみると、これは加入時なのですが、一番多いのが一律定額。何となく、基本給に応じて5千円にするか、7千円にするか、1万円にするかと決めそうなものなのですが、そのようなところは非常に少なく、もう一律、もう面倒くさいことなしで、みんな5千円、みんな1万円などというところが非常に多くて、あと、割合は多くないのですが、点線で囲ってある「掛金の最高額又は最低額で設定」というのは、これこそ、もうみんな5千円などというように決めてしまうもので、あまり細かく計算されたやり方をしていないというような形です。

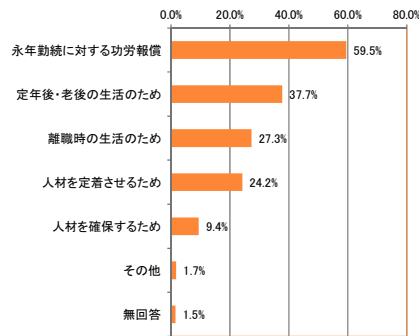
ちなみに、今、中退共の加入時の掛金というのが、この表にはないのですが、大体6割が加入時でいうと5千円以下。4千円、3千円、3千円というパートの特例がありますが、大部分が5千円です。加入時だと6割が5千円という状況で、1万円以下というところが9割ということで、やはりそれほどお金は出せないという状況で、最低額だけ掛けて退職金制度を作ろうというところが多いというのが現状でございます。

中小企業退職金共済制度加入企業の実態 ④

〈企業調査〉
中退共以外の退職金等の支払準備形態
(複数回答)



〈企業調査〉
退職金制度の目的
(複数回答:2つまで)



資料出所: (独)勤労者退職金共済機構「中小企業退職金共済制度加入企業の実態に関する調査」(平成16年度)

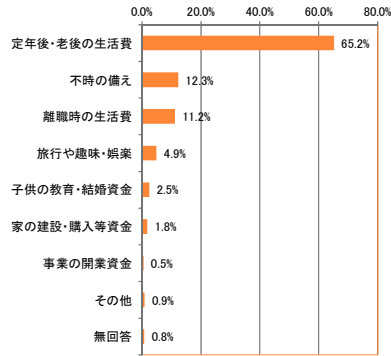
16

16 ページでさらに、中退共以外の退職金等の制度、年金なども含めて、持っているかということを知って見たところ、左側の表ですけれども「なし」というのが多くて、中退共しかやっていないところが多く、ただ、厚年基金がその次に多くて 12.2% で、中退共をやりながら厚年基金というところも相対的には多いのかもしれない。

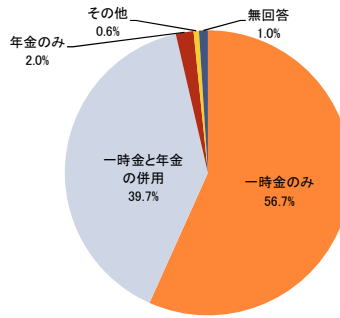
その中で、では、事業主がどのような目的で退職金をやっているのかといいますと、やはり「定年後・老後の生活のため」がある程度あるのですが、多さでは 2 番目です。やはり事業主としては、59.5%、6 割の方は長く働いてくれた功労報奨だよというような目的で、老後のためという感覚は少し弱いという状況です。ただ、これは従業員調査も 17 ページにございまして、従業員調査で見ると、「定年後・老後の生活費」というのが、圧倒的ではないですけれども、3 分の 2、65.2% で、やはり非常に退職金の意識としては「定年後・老後の生活費」というものが多いのです。

中小企業退職金共済制度加入企業の実態 ⑤

〈従業員調査〉
退職金の主な使い道(予定)



〈従業員調査〉
退職金の希望受給形態



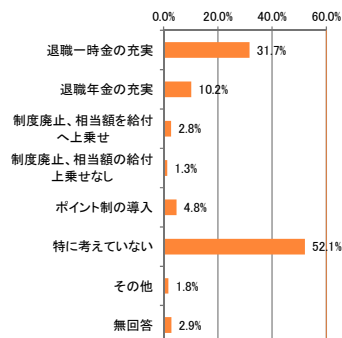
資料出所: (独)勤労者退職金共済機構「中小企業退職金共済制度加入企業の実態に関する調査」(平成16年度)

17

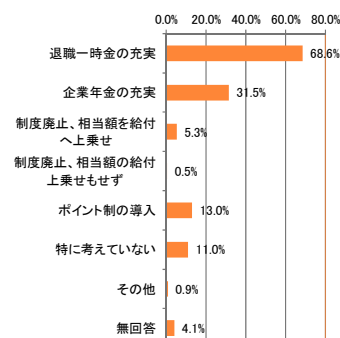
ただ、そう考えるとやはり年金としての使い方が重要なのかなというように思うのですが、実はその右側を見ていただくと、「じゃあ、退職金どうやってもらいたいですか」と言うと、「いや、一時金がいいです」と言う方が56.7%、それから一時金と年金の併用が39.7%、これを合わせると9割を超えているというような状況で、95%を超えていますね。結局、何かやはり一時金ニーズが高いというのが正直なところです。老後のためとはいえ、手元にお金があったほうがありがたいという感じだと思います。他人事ながら、手元にお金がないほうが安全ではないかと思うこともありますが、あったら使ってしまうような心配もありつつも、ただ、やはりもらう立場としては一時金の用途が非常に高いということでございます。

中小企業退職金共済制度加入企業の実態 ⑥

〈企業調査〉
退職金制度の見直しの方向
(複数回答:2つまで)



〈従業員調査〉
退職金制度の方向性についての希望
(複数回答:2つまで)



資料出所: (独)勤労者退職金共済機構「中小企業退職金共済制度加入企業の実態に関する調査」(平成16年度)

18

あと、18ページですが、退職金制度をどのように見直していくかということも聞いたところ、事業主が左側ですけれども、特に考えていないというのが半分で、あとあるのは退職一時金の充実で、退職年金の充実

というのは1割程度。それで、従業員側に聞いても、やはり一時金の充実というのが7割あって、こちらは事業主よりは高いのですけれども、企業年金の充実というのも3割程度はあるというのが現状でございます。

中小企業退職金共済への移行について 適格退職年金と厚生年金基金の比較

○適年廃止時において、厚生年金基金、DB、DC、中退共のいずれかに移行した企業のうち、約半数は中退共へ移行

	適格退職年金	中小企業退職金共済	厚生年金基金
中小企業の中での 相対的な規模	比較的大きい 中退共への移行企業平均 従業員数 31.3人	小零細企業中心 加入企業平均 被共済者数 8.9人 1~4人:35.2% 5~9人:26.8%	規模の小さい企業での 利用率が高い (総合型)
退職給付制度 としての利用方法	一時金中心	原則一時金	年金? or 一時金?

19

そのうえで、私の立場で適年と厚年基金についてそれぞれからの移行での比較を整理してみたのですが、適年廃止の中で、移行した企業のうち、やはり半数が中退共にきたという中で、適年と中退共を見た場合に、中小企業の中での規模感でいいますと、やはり適年は比較的大きいのです。中退共に移行した企業でいいますと、平均従業員数が31.3人ということで、先ほど中退共が8.9人と言いましたので、やはり3倍ぐらいの大きさのところがきているということです。

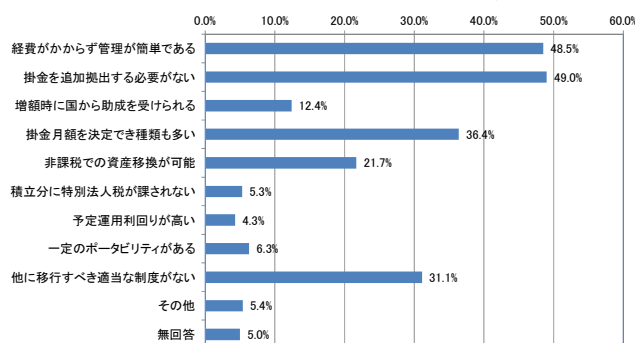
ただ、にもかかわらず、非常に中退のニーズが高かったのは、やはり給付制度として見たときの利用方法が、中退共は原則一時金というところで、適年もやはり一時金利用が非常に高いというように聞いてまして、その共通点が非常に高かったのではないかと。

では、厚年基金で見たらどうかというと、規模でいきますとやはり中退共と厚年基金の総合型での利用というのは、やはり小規模でやっているという意味では非常に近いものがあると思うのですが、問題は給付制度としてどう利用しているかということがあって、これが果たして年金なのか、一時金なのか。年金であれば、中退共との共通性は低くなるし、一時金であれば非常に高くなる。その部分が今後どう移ってくるかということに関わってくるのかなと思っております。

適格退職年金の移行に際しての事業主の意識 ①

勤労者退職金共済機構に、適年から中退共への移行に関する資料請求があった企業を対象とした調査(平成15年10月実施、有効回収数:2,418社)

中小企業退職金共済制度を検討した理由(複数回答)



資料出所:(独)勤労者退職金共済機構「中小企業退職金共済制度加入企業の実態に関する調査」(平成15年度)

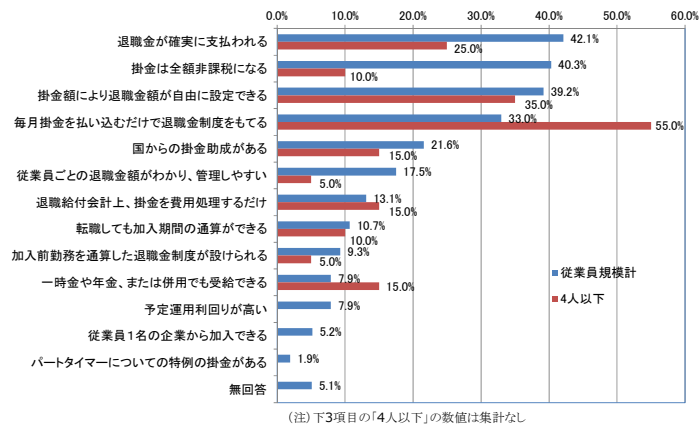
20

適年の移行に際しての事業主の調査がありましたので、少し見てみます。これは、勤退機構に、適年から中退共への移行についての資料請求があった企業に対して調査をしたものでございます。平成15年なので、2,400社ほどから回答がありました。注目したのは、中退共をなぜ検討対象にしたかということで、やはり二つのことが双壁ですね。経費がかからず管理が簡単であるということと、掛金が追加拠出する必要がないというところが、それぞれ半数近くあるということです。国からの助成を受けられるのが少ないのは、新規加入の助成は適年からの移行時にはございませんでしたので、国からの助成を受けられるのは入ったあと掛金を増額したときだけだったということで、これはそれほど大きな魅力にはなっていないということでございます。

あと下の方、下から三つ目のところに、「他に移行する適当な制度がない」というので、これはどう捉えるかですけれども、他にDB、DCがあったわけですが、例えば退職一時金を中心として考えると、確かになかなか中退共以外で適当なものがなかったということは想像されるところであります。

適格退職年金の移行に際しての事業主の意識 ②

中小企業退職金共済制度の魅力（複数回答：3つまで）



資料出所：(独)勤労者退職金共済機構「中小企業退職金共済制度加入企業の実態に関する調査」(平成15年度)

21

それで、もう一つこの関係で聞いたのが 21 ページで、同じく資料請求があった企業に、「中退共制度の魅力とは何ですか」と聞いたところ、これは上からの多い順で、「退職金が確実に支払われる」、「掛金が全額非課税になる」というのが、42.1%や40.3%とあるのですが、二つグラフに並べているうちの下の方は、4人以下の企業に聞いております。4人以下の企業からの回答は少し違ひまして、掛金が全額非課税になるというのは、前のセッションでお話があったのですが、小規模企業はあまり税金を払っていないから掛金が非課税であってもそれほど関係ないということもあるのか、回答は10%程度なのです。それに対して上から4番目のところに、毎月掛金を払い込むだけで退職金制度が持てるというのが55.0%。結局本当に零細企業になると、お金が損得というよりは、手間ひまがかからないというところに非常に着目されているのではないかと、この結果から少し読みとれるのではないかと思います。

厚生年金基金からの移行に際しての留意点 ①

① 中小企業を対象とした制度

- ・加入企業が中小企業でなくなった際は、契約解除
- ・ただし、その際は確定給付企業年金または特定退職金共済に移行することが可能

② 簡便な制度であるが、企業にとって自由度は高くない

- ・掛金月額引き下げには、一定の要件が必要
- ・退職金の減額には、厚生労働大臣の認可が必要
- ・掛金月額の範囲、退職金額は、法令で定められている掛捨(掛金納付12月未満)、掛損(同12~23月)の期間があるなど退職金カーブの形状は自由に設定できない

22

そのうえで、厚年基金からの移行を考えたときに、幾つか留意点という形で 22 ページに整理してみました。一つは、本制度が、当たり前ですけれども、中小企業を対象とした制度ということで中小企業しか使えない、入れないということで、あと、加入したあと、中小企業より大きくなってしまった、従業員数が 500 人、1,000 人と増えてしまった場合には、契約を解除されるということがございます。ただし、一応その場合には DB と特退共には移ることができるということはありますけれども。

それからあと、簡便な制度ということを書りにしていますけれども、一方で、それは裏返していえば自由度が高くないということですから、例えば掛金の引き下げには一定の要件が必要であり、退職金の減額にも厚生労働大臣の認可が必要ということがあります。

あと、退職金カーブというものも法令で決められていますから、自分の思うように、例えば 3 年までは 0 円にしたいと思っても、それはできないというような制約がございます。

厚生年金基金からの移行に際しての留意点 ②

③ 長期的な設計での相互共済の制度であること

- ・加入する中小企業の相互共済制度であるので、個別の企業間や世代間での収支の損得感はある
- [仮に懲戒解雇などで従業員の退職金が減額されても、その分が事業主に還付されることはない]

④ 退職金制度であること

- ・従業員拠出は認められていない(事業主拠出のみ)
 - ・退職一時金を基本とした制度
- ただし、一定の要件を満たせば分割払いも可

⇒老後補償としての機能はあまり充実していない

23

あと 23 ページで、長期的な設計での相互共済制度とは少し分かりにくい言葉なのですが、相互共済ということは、個別の企業で損得というのはありうるということです。中退共では 1 年未満は掛け捨てといって退職金が出ないのであるけれども、極端な話、自分の会社の社員は、みんな 1 年未満で辞めてしまった、だから、掛金は払っているのだけれども、結局うちの社員には誰一人もらえなかったということもありうるということです。あくまでも中小企業の共済集団でのゼロサムになっているということです。小規模企業で、独力では退職金制度を持ってない場合には、やはりみんなが集まって作るということが原則ですから、その場合にはそのような損得というのはどうしてもありうるということです。

あと、先ほどのお話で、運用などで中退共にリスクがないというような話がありましたが、それは事実、追加拠出がないからそのように捉えられてそのとおりなのですが、ただ、リスクがないなどというと、そのような怪しげな制度なのかというように思われるかもしれませんので、丁寧に申しますと、この前のセッションで話がありましたけれども、中退共は累積欠損金を先日まで抱えておりました。これは、過去、運用利回りと予定利回りとの逆ざやが発生して、それから生まれた赤字ですけれども、それは解消された。解消されたのはなぜかといいますと、最近運用がいいからです。ですから、当然過去の借金を今の人が払ったとい

うのが正直なところですので、企業間のプラマイ、あるいは過去と未来との間のプラマイ、そのような相互共済で初めて収支が成り立っているということで、それは1社でやっていると自分の企業だけの損得になるのですけれども、どうしても中小企業が集まった相互共済だと、そのようなことがありうるということです。

あと、ここに括弧で書きましたけれども、懲戒解雇で、ある従業員に本来500万円払うのが減額されて、250万円になったのだったら、残りの250万円分は事業主に返してくれというようなことを言う事業主もいらっしゃいますけれども、実際それは戻りません。あくまでも共済の中でプールされるということです。自社の損得にはなりえない。ただ、返せと言いますけれども、どちらかという、返す・返さないよりは「あんな社員には絶対払いたくない」のようなところが多いので、あまりそこはもめてはいないのですけれども、そのようなこともあります。

あともう一つは、退職金制度、退職一時金を原則とした制度ということがありますので、退職金とはやはり事業主が払う、従業員に払うということがありますので、従業員抛出は認められていません。

分割退職金制度の概要

- 分割払いの方法
 - ・支払期間：5年または10年
 - ・支払月：年4回(2、5、8、11月)
 - ・一時金額を年1%の複利で運用し、元利均等で支払い
- 分割払いを選択できる要件
 - ・退職した日において60歳以上であること
 - ・退職金額：5年分割 80万円以上であること
10年分割 150万円以上であること
(一時金払いと分割払いを併用することも可能)
- 分割退職金の利用状況 (退職金支給状況)
 - ・分割退職金：1,186件(平成25年2月)
 - ・退職一時金：271,128件(平成24年度)

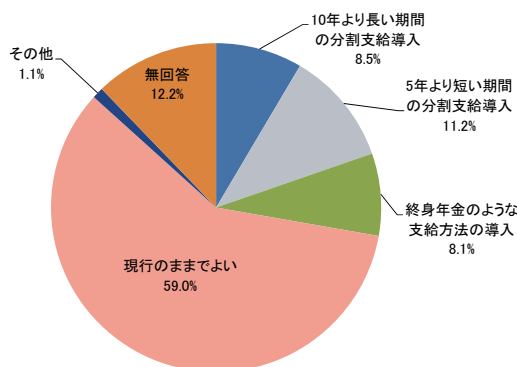
24

それから一時金を基本としていますので、利用もそれが多。分割払いというものも選択できますけれども、老後保障としての機能はあまり充実していないというところが一つ大きなポイントです。

簡単に分割退職金制度の概要をお話ししておきますと、5年か10年の確定年金払いだと思っていただければ結構です。1%の利回りの複利で運用されて、年4回払いということです。ただ、要件がありまして、この要件が実は結構老後の保障として使いにくいのは、退職した日が60歳以上ではないと分割払いができないということがあります。ですから、58歳などで退職してしまうと分割払いは選択できないということがあります。あと、5年分割、10年分割をやるときには、それぞれ80万円以上、150万円以上の退職金額が必要という要件があります。

中小企業退職金共済制度加入企業の意識 ①

<従業員調査>分割退職金制度についての考え方



資料出所：(独)勤労者退職金共済機構「中小企業退職金共済制度加入企業の実態に関する調査」(平成16年度)

25

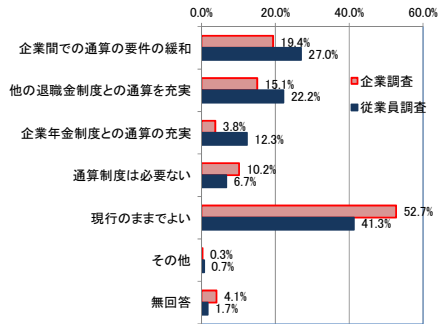
その結果、実際どの程度、分割退職金は使われているのかをみると、非常にわずかです。平成24年度1年間で27万件ほど退職一時金が払われているのですが、分割退職金を受け取っている人、分割退職金をこの年に請求した人というのは統計がとれていないので、受け取っている人で見ると、1,186件ということです。この1,186件のうちで、これは5年や10年分割でもらっている人からいうと、これは、退職したのは2年前や3年前や5年前の人がいらっしゃるわけですから、それも全部込みで、25年2月で1,186件。1年間27万件でいくと、もう1%どころではない少なさになっているというようなものでございます。

ちなみに、退職金は平均すると137万円ぐらい出ていまして、80万円未満が57%ぐらいいるのですが、ただ、逆にいうと、4割ぐらいは80万円以上もらっているんで、年齢要件が分からないのですが、年齢要件が厳しいのかもしれませんが、みんながみんな、分割退職金ができるという状況ではないのは確かでございます。

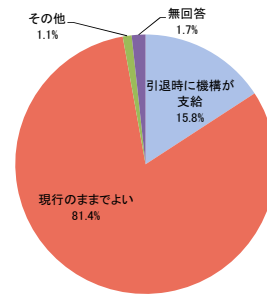
あと、では、実際にこの分割退職金に対してどのような意識を持っているか、従業員調査で聞くと、一応、10年以上の確定年金や、5年未満や、あるいは終身年金などを聞いているのですが、6割の方は「いや、今のままでいい」というのが現状です。

中小企業退職金共済制度加入企業の意識 ②

通算制度の要件等についての考え方
(複数回答:2つまで)



〈従業員調査〉
通算不可企業への転職時の支給方法



資料出所: (独)勤労者退職金共済機構「中小企業退職金共済制度加入企業の実態に関する調査」(平成16年度)

26

それから、企業間のポータビリティ、通算制度についても聞いてはいますけれども、これは企業調査・従業員調査がありますけれども、ある程度は企業間でも通算要件緩和ということはあるのですが、現行のままでいいという方がやはり一番多くて、企業年金制度の通算というのも従業員で1割程度。あと、転職したときに、中退共加入企業同士だったら通算できるのですが、通算できないような転職時の支給方法で、機構が預かって運用して、引退時に払うということも考えられるので、選択肢を作ってはありますけれども、結果的には現行のままでいいですというような状況でございます。

中小企業への年金制度の普及に向けて ①

○ まずは、何らかの社外積立制度の導入

そのためには ⇒ ◎制度への信頼感が不可欠

- ・制度のわかりやすさ (透明性)
- ・中長期的な安定性
- ・企業経営にとってのメリット

>中退共制度では、累積欠損金が大きな課題だった

○ 制度の基本特性を踏まえて、利用者のニーズに対応

>中退共制度では、退職金制度をベースに制度の改善

利用者のニーズは何か
老後保障機能の充実?
転職時のポータビリティ (個人単位) の拡充?

しかし

27

最後に、簡単に中退共の立場から見て中小企業への年金制度の普及について、いくつかのポイントをまと

めてみました。まずは、基本的には何らかの形で社外積立を作ってほしいということが私の思いでして、それは年金であっても、一時金であってもいいので、何らかの形で従業員に確実に払えるような社外積立制度ができないかということです。

そのような意味では、厚年基金を年金として使っている方には、DBなりDCなりをどんどん活用していただきたいと思いますが、ただ、もうDBもDCもやらない、何もしないというのであれば、中退共にきていただきたいと思います。

そのためには、制度の信頼感というものが不可欠で、多分中小企業の方にとっては分かりやすさや、安定的である、あと、それを導入したら企業にメリットがあるなどというところをうまくうち出さないと、なかなか利用していただけない。中退共の場合は先日まで累積欠損金がありましたので、やはり累積欠損金の存在が「あそこ大丈夫なのかな。急になくなったりしないか、あるいは追加拠出を求められないか」という不安感があつたところが非常にネックだったので、そこを今、何とかクリアできたという状況です。そのうえで、それぞれの制度がその特性を踏まえて、利用者のニーズに対応ということで、中退共では退職金をベースにしながらか制度を考えていくのかなと思います。ただ、ニーズが何かというと本当に難しいところでして、老後の保障の充実やポータビリティなのかどうかというのがあります。

中小企業への年金制度の普及に向けて ②

》個人（従業員）、企業（事業主）のニーズは
個人のライフステージ、企業の置かれている状況等
により、時間とともに変化することもある

⇒ 一つの制度でそれらに対応するのは困難か

◇ 利用者（事業主、従業員）のニーズが変化する中で
利用する制度を、それに応じたものに変更（移行）
できるような柔軟性があることが望ましいのでは
ないか

◇ 様々な制度を包含するような枠組みへの期待

28

あと、「しかし」と書いたのは、これは少しおまけですが、制度をやっていく中で、利用者の方がもっと年金を充実させたいなどその思いが変わったときに、中退共ではなかなかそこまでは対応できないのではないかと考えていまして、やはりそれぞれ制度の中だけで対応するのは難しいので、もう少し制度間の移行の柔軟性のようなものがあるのがあるのいいのかもしれない。あるいは、もっと包括的な概念があればいいのかもしれないというところを、これはもう備忘録的に書かせていただきました。

最後、走りましたが、以上でございます。どうもありがとうございました。

【片寄】 瀧原様、ありがとうございました。そうしましたら続きまして、山崎さん。中退共はなかなか面白いですね。

【山崎】フィナンシャル・ウィズダムの山崎です。ご承知の方はご承知と思いますが、企業年金連合会の山崎という肩書きもごぞいます。私は囑託でございまして、今回の話を受けるにあたって、完全に個人としてコメントさせていただきたく思っております。

企業年金連合会ではDC専門の調査役ということで仕事をしており、DC中心に今日の話はさせていただければと思います。



1：中小企業の不安と不満

とある中小企業の「本音」

- ◆ 適格退職年金の移行セミナーに関わっていたある日…

- ◆ 「そもそも、払えなければ、払わなくてもいいのでは？」
- ◆ 「私が退職金をもらって引退すると会社は資金繰りできなくなるがもらってもいいのか？」
- ◆ 「あいつに、こんなにたくさん退職金を払う必要はないから、退職金規程通りに払いたくない」

- ◆ 税制優遇は気にするが「受給権」の概念が希薄な中小企業経営者
- ◆ 中小企業の経営者の多くは、「本業」の専門家であっても、人事制度や経営の専門家ではないが…

2

©2013.financialwisdom,Syunsuke Yamasaki

企業年金連合会に来る前は、私は日本商工会議所の商工会議所年金教育センターというところで、適年移行の啓発活動を4年ほどやっておりました。その話を少し思い出すところからお話をスタートさせていただきたいと思っております。

当時、適年移行セミナーをやりました。やはり商工会議所で動員しますので、文字どおり適年をやっている中堅中小企業にたくさんお越しいただきました。まさにこれぐらいのセミナーホールで一生懸命お話をし、終わったあとに少し個別相談のようなことをやるわけですけれども、そうすると、ここにおられる皆さんからすると信じられないようなコメントが、次々役員さんや社長さんから出てきます。

例えば、「うちは経営が厳しい。払えないので払わなくていいよね」と、これを真顔でおっしゃられる。もう本当に真顔で言われるので、こちらも「え？」などとなる。次の方などは、これは愛社精神があるのかどうなのか分からないのですけれども、「私は役員だ。私は規定にのっとって退職金をもらって引退することが

できる。正直言うと、そのつもりでいる。でも、私がもらってしまうと、うちの会社は破たんする。さあ、どうしましょう」と言う。これはまだ受け取っていないので「おそらく息子さんに会社を継がれるのですが、社内で役員退職金規定を直したらどうですか」とアドバイスが可能です。

3番目など、もっとすごい。「もう辞めちゃったやつがいる。正直いうと、退職金規定が高すぎた」、「幾らですか」と言ったら、東証一部上場企業レベルの金額で、「払いたくない。どうしたらいいですか」と質問される。「もうお辞めになったのですか」と聞くと、「もう辞めたがまだ払ってない」と言うのです。

このような相談がけっこうあって、私のほうとしては法律改正に伴う制度の話であって、DCや中退共を使って、適年移行をお願いしたいという話だったものが、何か経営相談ようになって随分苦勞した覚えがございます。

結論からいうと、受給権という概念がやはりすごく弱いというのがやはり中小企業の方々の特徴でございまして、彼らはやはり、自分が手がけている仕事そのものの専門家であって、人事の専門家や経営の専門家ではない。ですから、やはり第三者がいかにお手伝いできるかが本当に大事で、でも一方で、そのような第三者の力を借りる余力に乏しいということも中小企業の難しさだというように思っておりました。

そうした中小企業さんとお話をしていると、不安と不満、二つあるなということはずごく感じて仕事をさせていただいております。

financial wisdom

I：中小企業の不安と不満

退職給付制度に関する「不安」

- ◆ 従業員の視点で退職給付制度を考えたとき生じる「不安」
 - 今の定年退職者はもらえるが自分の時は本当にもらえるのか
 - 会社が倒産した時に退職金はもらえるのか
 - 後だしじゃんけんのような給付削減はないのか
 - よく知らない、よく分からないが、知る方法も分からない

▼

- 退職一時金制度が多い中小企業、事前積立に税制優遇なし
- 不十分な事前積立状況は、従業員の受取不安に
- 給付削減は現役社員の信頼感を大きく損なう
- 情報開示の不足が与える不信感

3 ©2013.financialwisdom,Syunsuke Yamasaki

最初は、まず従業員目線です。従業員からすると、雇用そのものも不安、あるいは将来の生活設計が、昇格や賃金の上昇で安定するかどうかという不安ももちろんなのですけれども、退職給付制度そのものにもやはり不安をすごく感じておられる。だから、多分ここは何か答えをそろそろ出してあげないといけないのではないかと感じております。

今の定年退職者の方はもらえているようだ、でも、自分は本当にもらえるのか。要するに、受給権という概念がよく分かっていないけれども、不安は漠然と感じている。やはり会社がつぶれたとき、もうもらえないと思っている方のほうが多いです。

あと給付削減、特に厚生年金基金は給付削減に取り組んで、やはり制度を存続させてきているところが少なくないわけですが、またやられるのではないかとすることは、やはり不信感として若い従業員の方、

特にございます。

でも、一方で何を知りたいのかも分からないし、どうすればいいかも分からない。やはり退職一時金制度も多いわけなのですけれども、事前積立に対する税制優遇もないですし、企業年金がしっかり積み立てているかどうか理解をされていない。ただ、ニュースは企業年金は引き下げがされる、そのような話ばかりで、退職給付制度そのものが現役の従業員のロイヤリティーにはなかなか寄与していないというところがございます。

I: 中小企業の不安と不満

退職給付制度に関する「不満」

- ◆ 企業経営者の視点で退職給付制度を考えたときの「不満」
 - 同じ厚生年金をもらうための保険料なのに、中小企業が大企業より負担が大きい？
 - 負担が平準化されるはずの制度なのに事後的な追加負担の増加により変動する
 - お金をかけても社員が喜ばない制度～会社へのロイヤリティーや生産性向上に寄与しない
 - やめたくてもやめられない～著しい不利益変更は認められない

■ 負担の平準化と外部保安を追求した企業年金は、経営者の不満の種になってしまった

4 ©2013.financialwisdom,Syunsuke Yamasaki

今度は経営者の目線で考えると、やはり不満が少なくないのがこの10年、ということは否定できません。先ほど受給権をきちんとよく分かっていない人が多いと言ったのですけれども、そのレベルとまた別のレベルで、やはり不満というものがございます。

私は先ほど商工会議所に4年ほどいたという話をしたのですけれども、商工会議所というのは中小企業が、できれば1社でも少なくつぶれないでいただきたい、1社でも多くもっと成長してほしいということで、いろいろな政策に取り組んでいます。これは国家レベルで取り組んで、商工会議所なども通じて、たくさんの企業を支援していくわけです。そうすると、一般論からいいますと、大企業よりも中小企業に対しては、やはり補助金のようなものがすごくたくさんあり、いろいろな支援制度があります。あるいは、貸し付けなどで、中小企業は本来、信用力からしたらこの貸付金利は難しいというとき、例えば商工会議所を通じて少し頑張った金利を出して、融資をしてあげる、そのようなことはたくさんやっているわけなのですけれども、こと厚生年金基金の保険料の問題からすると、やはり積立不足がすごく出てしまっており、特別掛金をたてています。

これはまじめな中小企業の社長さんからすると、普通の厚生年金をもらうための保険料として考えたら、代行返上が終わってしまった大企業と比べて、割高な保険料を払ってしまっているという感覚になります。理屈としてしょうがないのは分かっているのだけれども、本当はここを少し減免してほしかったところです。改正の議論においては、国庫負担は出してはいけない、国の厚生年金財源は痛ませてもらってはいけないというので、今回、厚生年金基金の改革になってしまったわけなのですけれども、中小企業の経営者からすると、今回の制度に対する不満ということでございます。

平準化していこうと思ってやっていた制度なのですけれども、結果としては追加負担が出てきて、負担が安定化しない。それで、本当は、一番悩みはこちらだと思のですけれども、今の若い方が退職金・企業年金の存在に対して、会社に対するインセンティブやロイヤリティーとしてあまり役に立たない。定年退職のその日を迎えた従業員だけが会社に対する愛社精神がピークを迎えて、明日から会社には来て働いてくれない。まさに今、30代、40代の方のインセンティブやロイヤリティーにならないといけない制度なのに、彼らは全然理解をしてくれない。これは会社のPR不足ももちろんあるのですけれども、なかなかうまく機能をしていない。しかもお金はすごくかかっているわけです。

financial wisdom

II : DC制度の現状

DC制度は普及していない？

- ◆ よく、「DCは普及していない」といわれるが、他の企業年金制度の10年と比較してどうなのか？

<ul style="list-style-type: none"> ■ 適格退職年金（1962年）の10年後（1971年度末） <ul style="list-style-type: none"> □ 64947件 383万人 3750.8億円 ■ 厚生年金基金（1966年）の10年後（1975年度末） <ul style="list-style-type: none"> □ 929基金（58016社） 534.8万人 1.3兆円
<ul style="list-style-type: none"> ■ 確定拠出年金（2001年秋施行）の10年は <ul style="list-style-type: none"> □ 14405社（2011年3月末） 372万人（2011年3月末） □ 5兆円（2011年3月末）

そう悪くない普及状況では？

5 ©2013.financialwisdom

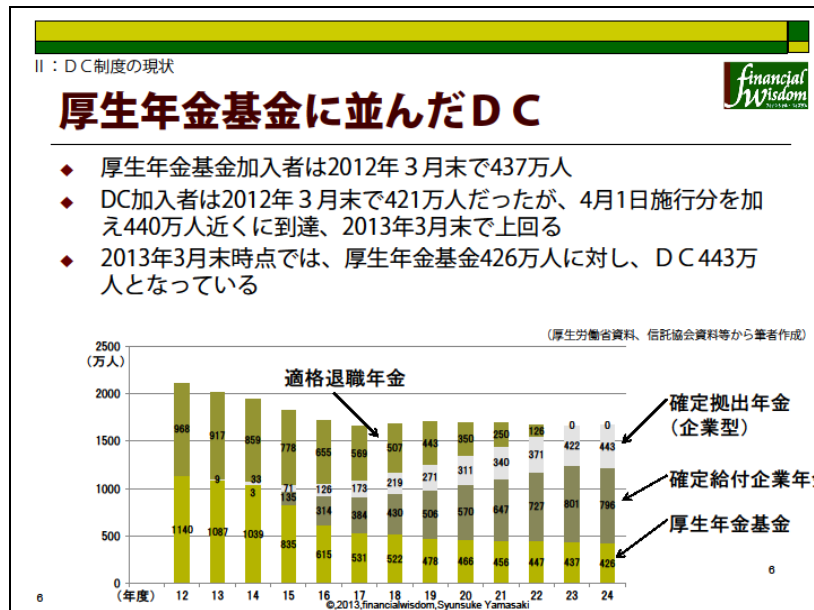
退職金・企業年金と中小企業という話を少しさせていただきましたが、今度はDC制度の話をさせていただきます。

まず、現状を俯瞰させていただきたいと思います。DC制度というと、「流行ってない」や「普及していない」と、だいたいそのような話になります。ただ、実際問題としていいますと、適年の最初の10年、あるいは厚生年金基金の最初の10年と比べて、実はそれほど悪くないかなという感じがしています。資料には統計上、2011年の3月末で372万人と書いてありますがけれども、DCの2011年の9月末では約400万人ぐらいでしたから、その意味でもそれほど悪くはなかったのではないかと。むしろ確定給付企業年金、厚生年金基金がある中で普及したということを考えると、それほど悪くはなかったのではないかと考えています。

ただ、一ついえるのは、資産額はかなり小さかったというように思います。ただ、これも、別の見方をすれば、やはりDC100%に切り替えるのではなくて、リスクの一部分を従業員に負ってもらうという制度変更が多かったという証しでもありますので、これをもって悪いという話をするのは少し変かなと思っております。

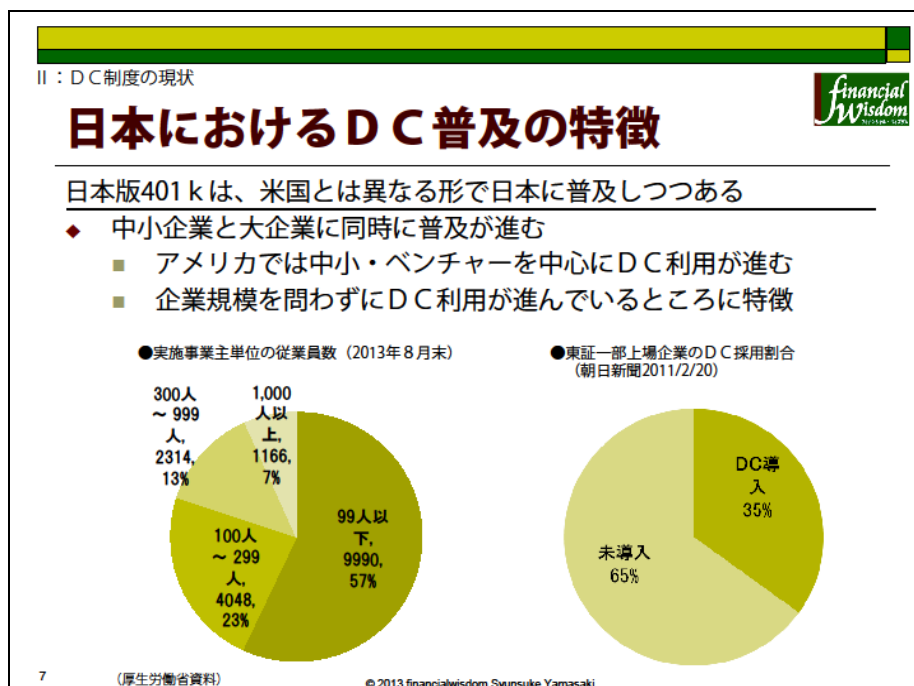
実際、この件というのはマスコミの方などにも随分取材を受けたのですけれども、「DCは流行ってないですよ」とおっしゃるので「どれぐらいなら流行ったっていうのですか」と聞き返すと、結構簡単に800万や1,000万と言うのです。「いや、800万っていうと確定給付企業年金の加入者数を超えるのですけど、その数字だってこと理解されますか」と言ったら、「はあ、そうなのですか」と驚く人もいました。携帯電話の普及件数などと同じぐらいのイメージで、流行っているか、流行っていないかという議論をされてしまうので、

困ったものだと、そのような感じがいたします。



来年以降から厚生年金基金の問題は、企業年金制度の大きな転換点ということになるわけですが、今年の春の段階でも、実は確定拠出年金は厚生年金基金を上回る数字ということで、やはり確定給付と相まって存在感を出すことはできているのかなと思います。逆にいうとこの制度がなかったら、あるいはDC制度2010年ぐらいにようやくスタートするということがあったら、多分もっと企業年金のカバー率というのは下がっていたのではないかなと思うわけでございます。

2000年の頃に、自己責任で資産運用をさせようという、かなり無謀な取り組みだったかなというイメージがありますけれども、今だと多分、それは不可能ごとではないという感じもします。そのような意味では、あのタイミングでDC制度を入れてここまで普及したということが、多分現状の数字なのではないかというように見ております。

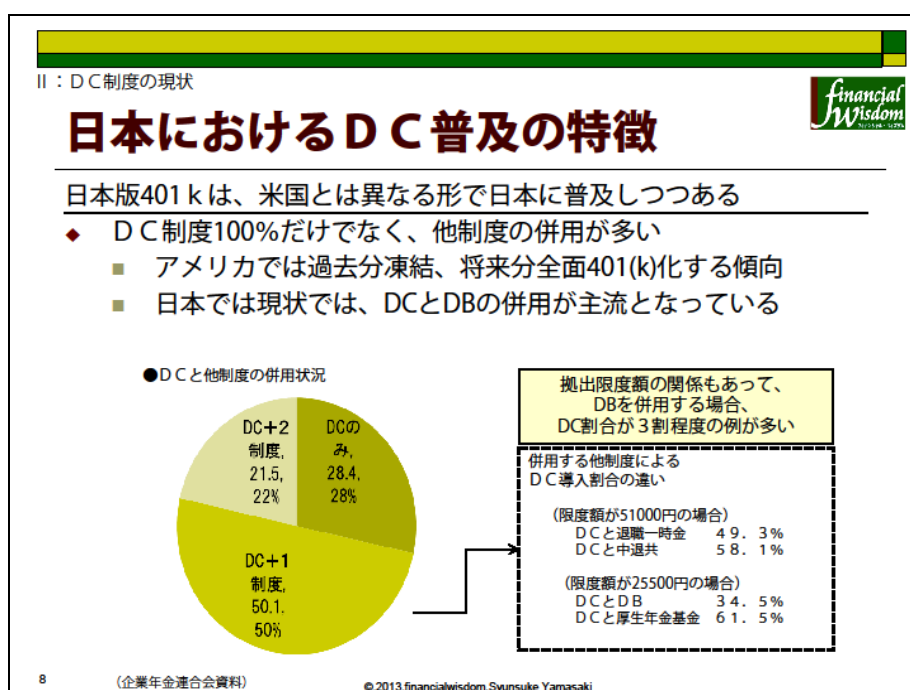


普及状況です。何度か中小企業と各制度の話が出ておりますけれども、日本版の確定拠出年金、「日本版

401(k)」ということで、アメリカとも随分比較をされました。日本の特徴をもし一つ挙げろと言われたら、中小企業も大企業も同時的に普及したということが日本の特徴であるかと思います。要するに、アメリカのような形で、大企業は確定給付が前提であって、そのようなことがなかなかまねられない中小・ベンチャーがやっていた。それは、結果としていえば、もうDCとDBが並ぶぐらいで、DCが追い抜くとなったわけですが、日本の場合は最初から割と大企業も中小企業も利用した。

左側が企業別、事業主別で分布を見ているわけですが、従業員数が100名にいかないところの普及率が57%。一般的に300名が一つの区切りで中小企業というと思いますけれども、足せば8割ということで、DCは当初から8割ぐらいが中小企業という形で普及が進んでおります。

また、確定給付の方も中小企業に多く利用されてはいますが、100名から300名のところが多くなっています。DCはこの99人以下のところのひとつのボリュームゾーンがあるというのは特徴のひとつで、やはり中小企業でも利用したいと思ったところには利用しやすいということだと思います。



次のページです。先ほど私は、併用するという話、リスクを会社と従業員の間ですみ分けするという話を申し上げたのですが、アメリカの場合ですと、とにかく過去分は受給権を保障するけれども、ニューマネーについてはもうすべて全面的に401(k)化する、そのような形でドラスティックな改革がやはり多く見られたとされております。しかし日本の場合に、過去分をすべて事業主が保障して、将来分全面DC化というのはあまり例が多くなって、日本の場合にはDCとDBを併用するという形で、DBを残す傾向がございます。これは連合会の調査で、DCのみでということをお答えされたところは3割以下ということで、7割は一時金、DB、あるいは厚生年金基金が何らかの形で併用されているということが特徴です。

あと、DCを何割ぐらい入れましたかというところで質問をかけますと、DBとDCを併用すると大体3割ぐらいがDCです。要するに、従業員の方にリスクをあまり押しつけるのではなくて、2、3割ぐらいで労使交渉して、まずその分ぐらい負っていただくというのが、DCの一つのすみ分けの形ということだと思います。

日本におけるDC普及の特徴

日本版401kは、米国とは異なる形で日本に普及しつつある

- ◆ 規制緩和によるサービス競争が奏功
 - 受託競争におけるコスト引き下げ、サービス合戦
 - 商品競争におけるコスト引き下げ、商品充実
 - 金融ビッグバンの成功例のひとつといえる
- ◆ IT活用によるサービスの充実
 - 毎日残高確認できるシステム（PC、スマホ）
 - 随時運用指図が可能なシステム

●DC商品(左)と、市中商品(右)との比較

預金 商品名 (3年)	三菱東京UFJ 確定拠出年金 専用定期預金	三菱東京UFJ 銀行スーパー 定期(300万円 以上)	投資信託 商品名	インデックスコ レクション(国内 株式)	MHAM TOPIX オープン
5年もの金 利	0.030% (12/9)	0.030% (12/9)	販売手数料	0	1.5750%
			信託報酬	0.168%	0.6825%
			信託財産留保 額	0	0

(各社HPより)

9

©2013.financialwisdom,Syunsuke Yamasaki

次のページが、またもう一つ日本のユニークなところでして、具体的には商品のサービス競争などが結構うまくいったというところです。「規制緩和によるサービス競争が奏功した」と見出しをつけております。俗に金融ビッグバンというと大体あまりいいイメージが残らないわけですが、こと確定拠出年金に関していえば、金融ビッグバンのいい副産物として将来に誇ってもいいのかなというイメージです。生保、信託以外の業者さんが年金ビジネスに入ってくるということで、コストの引き下げ競争、サービス合戦が行われました。DCをやっている運営管理機関と話をすると「もうからない、もうからない。困った、困った」という話になるのですが、事業主サイドからすると、当初いわれていたよりはリーズナブルで、サービスとしては充実の競争が進んだと思います。

また、実際、投資商品としてもコスト引き下げ競争が行われた。図には幾つかの例がございませうけれども、元本確保の商品については、毎月の掛金が1,000円でも2,000円でも、300万預け入れした場合のスーパー定期の金利が基本的には付利される。投資信託であれば、銀行の窓販で販売されているものと比べて、同じインデックスで運用してもかなり割安のものが採用されている。これはDBやGPIFの運用から比べると「何だ、この高さは」という話ですけれども、それでも個人が購入できる商品としてはかなり魅力的な商品設定になっています。

また、2000年代というのは本当にITの普及が進んだということで、パソコン、あるいはスマートフォンを使う。インターネットの回線を使いまして、昨日づけの時価残高が1円単位で毎日ウォッチできる。日本の場合はスタートした段階からそれが実現したということでありまして、ある意味、退職金の「見える化」が初めて実現したということだと思っております。

唯一体系的投資教育の実施主体

- ◆ 「貯蓄から投資へ」というが、国民に投資教育を施す主体はそう多くない
- ◆ 銀行等の証券取引の現場は「商品説明」であり「投資教育」ではない
- ◆ 消費者教育、社会教育の取り組みは「無関心者」に響かない
- ◆ 社会的にみても、DC投資教育は貴重な学習機会となっている

DCの投資教育は以下の特徴がある

1. 勤労者に対して「直接」教育される
2. きわめて「体系的」「網羅的」な教育である
3. 「個別商品の推奨・非推奨が禁止」である

DC投資教育の効果は少なくない

1. 老後資産形成に取り組む者の割合が高い
2. 老後資産の準備額が高い
3. 公的年金や将来設計に関する理解が高い
4. 投資に関する知識も高い

あと最後、現状として一言添えさせていただきたいことは、投資教育の取り組みです。私はもう一つの個人の仕事でいいますと、投資教育がらみの執筆や、話すことが多いのですが、現実問題として投資教育の最大の担い手は、実は確定拠出年金だと考えております。東京証券取引所が1年間、いろいろところでセミナーをやっても、やはり数万人の動員です。いろいろな団体が同じぐらいの規模でやられているわけですが、DCの場合はどう少なくみても400万人以上の方は1回教育を受けているし、1年間で2割ぐらいの方が継続教育を受けたとすれば、100万規模の投資教育チャンネルになっている。あと、ついでに言いますと、DCの場合、現役世代の勤労者が受けており、個別商品のセールストークが禁止されていることも特徴で、体系的で良質な教育が受けられているということも見逃せないところです。

また、教育の効果も出ています。一般論としてDCのセミナーをやると、無理解・無関心の方が多いという話が問題なのですが、そうはいっても、平均レベルで一般国民の投資意識よりも10ポイントぐらい大体高いということが、いろいろなアンケート調査でも出ております。単純に「ねんきん定期便、開けたことありますか」など、そのようなレベルでも、DC加入者とそうではないサラリーマンの間に、アンケートの結果が、10ポイントぐらい差がつく。だから、意識を高めるという意味での効果は大きいのかなというように思っております。

自己責任だが減らされないDC

- ◆ DCは自己責任の制度ととかく強調されがちだが、そのトレードオフで「受給権」が強いことはもっと注目されている

- 原則として、拠出時点で加入者の資産として受給権が得られる
- 自己都合退職を理由とした減額規定は不可能
- 過去分についての給付減額は一切不可能
- 企業と完全に分別管理されており、財産は保全体制が確立

- ◆ 受給権を減額できるのは勤続3年未満の退職のみ(規約に定める)
- ◆ この10年におけるDB型制度の給付減額は制度を存続させたが、「痛みのかちあい」でもあり、若年層の制度不信も少なくない
- ◆ 「自分の資産の分だけリスクと責任を負う」が、その代わり「減らされることはない」DC制度を好む若い世代の存在

では、そのDCは、これからの企業年金制度の受け皿たりうるかというところに少し話を移していきたいと思えます。

まずDCについて、「自己責任でかわいそうだ」「リスクを押しつけている」、それも一面ではありますけれども、そのトレードオフの部分としての受給権というところを、見ていただければと思っております。

私も、外部積立の制度がやはり存続することが重要だと思っております。特に中小企業の場合、倒産の確率が低くはないというときに、賃金の保全すらなかなか難しいところに、退職金の保全は縦横な問題です。理屈としては労働債権ですから優先的に保全されなければいけないですけれども、現実問題として、退職一時金の制度で全従業員の受給権を100%保全するという事は難しく思うと思います。その意味では、DCの場合、原則として、拠出段階で外部保全されて、それは加入者の個人資産として見なされる。自己都合のような退職事由を理由として減額することも基本的にはできない。勤続3年未満の方のみ、掛金相当額は返還させる規約は可能ですけれども、もうこれのみが給付減額の唯一の規定で、自己都合退職や懲戒解雇、中小企業の場合、嫌がらせのような形で懲戒などをかけて辞めさせ、退職金ももらえないなどということも不可能です。

過去に遡って受給権を減らすということも、これもしくみ上、全く不可能でございます。すべての世代、あるいは受給者に対して、制度を存続させるためにやむをえず給付減額を行うということは、これは確定給付の存続のためには当然考えなければいけないテーマだったわけですけれども、DCの場合はそもそも運用の追加の負担のリスクを負わないと同時に、そのようなことも従業員にはさせずに済むということです。また、当該企業からも資産は完全に信託銀行に分別管理されており、外部保全されます。

先ほど中退共の説明で、もらった額そのものが退職金ですという規定が多いということだったと思うのですけれども、DCも、中小企業さんがもし利用するのであれば、とにかく掛金は会社として積んであげる、それはきちんと約束する。あとは自分で運用してほしい。その最終的な受け取り額があなたのDCでもらえる退職金なのだ、そのようにされるとすっきりするかというように思います。

ちなみに、今年のアベノミクスの株価上昇というのは随分効いておりまして、「年金情報」によれば今年の3月末で96%の加入者はプラスに戻ったようです。やはりマーケットの下がったときにはどうしても運用が

マイナスになる方が出ますけれども、これから先に関してはプラス運用の方が多いDCというようにも、なるかなというように期待をしております。

III：中小企業にDC制度の親和性はあるか

DC制度は中小企業の悪くない選択肢

◆ DCは、社員の「不安」を解消する選択肢たりうる

- 資産が100%外部保全され、老後資産形成が確実に行われる
- 事後的な給付減額とは無縁（懲戒解雇であっても！）
- 自分の資産の分だけ運用責任を負えばいい（預金も利用可）

◆ DCは、会社の「不満」を解消する選択肢たりうる

- 運用の悪化時（＝景気悪化時）に追加負担を求められない
- 掛金の損金算入は維持できる
- 「見える化」が可能であり、インセンティブたりうる

12 ©2013.financialwisdom,Syunsuke Yamasaki

そのようなことを踏まえますと、社員の不安、あるいは会社の不満を何とか解消する選択肢として、きちんとDCを理解すれば利用可能になってくるのではないかと思います。従業員の目線からすると、やはり受給権が安心できる。とにかく自分の資産の分だけ運用の責任を負えばいい。よくDCはリスクをとらなければいけないと言われますが、元本確保の商品がDCにはありまして、預金あるいは生保の商品を使うことができれば、安定運用で資産形成をすることも可能です。

また、会社にとってはやはり追加負担がない。ただし、掛金の損金算入というしくみそのものは維持することができる。あと、DCを入れている企業として得られるポジティブな変化として退職金の「見える化」があります。働いている方にDCの制度の魅力も見える形で理解していただいてインセンティブ化することが可能ではないかと思います。

企業型DCは、今回の法令改正においても厚生年金基金の受け皿のひとつとして定義されております。無理をしてDCを選びなさいと、私はそこまでDCを推す立場にはないわけですが、理解をしたうえで、「受け皿としてありかな」ともし思ったら、やはり経営者の方々にはやはり1回考えていただきたいし、また経営者の方に対して、情報提供、アドバイスをしていくということが、多分これから必要になってくるのではないかと思います。

企業型DCは基金の受け皿たりうるか

- ◆ DCは中小企業に本当に使いにくいのか？
 - 確かに中途退職時の現金支給ができないが…
 - 中小企業にとって月額3万円もあれば限度額は十分
 - 社員にリスクを押し付けられないというが…
- ◆ DC制度のユニークな存在「総合型DC」
 - 総合型厚生年金基金と似ているが金融機関等が代表事業主を設定、業種問わず加入可能なDC
 - テンプレートに従うが、費用は割安
 - 個人勘定なので、他の企業の影響を受けない
 - 中小企業のDC活用を下支えしてきた立役者

DCが厚生年金基金の受け皿となることに期待

「DCは中小企業に使いにくいのですか」とよく言われますけれども、本当に明らかに使いにくいというのは、60歳より若くして中途退職したときになかなか現金支給ができないということです。多分ここが唯一の難点ということになるかと思えます。ここは、なかなか規制緩和もこじ開けることが困難な場所で、この点を気にするのでしたら、例えば一時金とDC、中退共とDCで併用していく方法もあると思えます。あるいは、正直にいうと、中小企業に勤める従業員のライフプランにおいては「このお金は虎の子のお金として老後に残さないと、あなたの老後ももっと大変だ」という状況にあります。老後のための財産づくりなのだ、若い方にも説明していただいて、あえて解約できないメリットを説明していただくということもあるかと思えます。

拠出限度額からすると、DCのみでしたら5万1,000円が月額ですから、中退共より今上回っておりますし、報道が本当かどうか分かりませんが、まださらに上がるのであれば、DBと併用した場合にも3万円に近くなる可能性があるということで、このあたりはどんどん埋まってきていると思えます（※その後、税制改正大綱で4000円の限度額引き上げが決定。2014年度に実施の見込み）。

そのような意味では、原則として積み立て不足も生じませんし、年金数理的なこともあまり考えずに、すごく簡単な制度として活用することもできるという意味で、社長の理解一つで受け皿たりうるということかなと思っております。

また、DCの場合、総合型のDCといわれるものがございまして、これは法令に特に書かれているわけではなくて、各金融機関が関連の企業さんなどを代表事業主に選定して、〇〇生命、あるいは〇〇損保の総合型DCというように、業種問わずに中小企業を加入させているDC制度がございまして。これは古い統計ですけれども、2004年の統計によれば、事業所数の中の3割ぐらいがこの総合型DCを利用しているというデータもあり、やはり中小企業の受け皿としての総合型DCというものは、これからも注目されていくと思えますし、あるいは厚生年金基金が、まさに文字どおり総合型のDCということで、この受け皿となりうるということもあろうかと思えます。

ただ、DCに移すときの注意点があるとしたら、過去勤務債務の償却のようなものをDCの掛金に設定するということが想定されていないので、DCはあるものをただ移す、それが過去分の移換であるということ

で、積立不足分の償却については別途何か手立てを考えなくてはいけないことには留意が必要です。例えば10年間だけDCの掛金を上積みして、10年後止めるというわけにはいかないのです、そこは一時金等で補うしくみを考えなければならぬか思います。

III：中小企業にDC制度の親和性はあるか

個人型DCは基金の受け皿たりうるか

- ◆ もし基金が解散し、企業年金が設立されない場合にも一時金受取ではなく老後に繰り越したほうが望ましい
 - 企業年金連合会の通算企業年金への移換
 - 個人型DCへの移換（が直接できれば、望ましい）
- ◆ 原則は一時金受取を認めず、退職給付制度にとめおくような法整備があってもよかつたのではないか
- ◆ 個人型DCの現在の普及状況はあまりにもお寒い
 - 個人型DC加入者数15.8万人（2013年3月末）
 - 1号被保険者1900万人、厚生年金被保険者3450万人

14 ©2013.financialwisdom,Syunsuke Yamasaki

もう一つの選択肢として考えてみたいのは個人型DCです。今回、法令上は想定されていないのですけれども、本来はできれば取り崩さずに企業年金連合会に移す、あるいは会社としては企業年金制度を存続できない場合においても、個人型DCへ直接的に資産移換をするということが本当はできればよかつたのではないかと思います。ただ、この点に関しては、今回は法令上の規定はなさそうですので、残念です。今後、個人型DCが存在感を発揮することに、期待をしたいと思います。

III：中小企業にDC制度の親和性はあるか

個人型DCを軸にした強制積立は可能か

- ◆ イギリスNESTの発想を日本でも活かせないか
 - 企業年金のない事業所、従業員に強制適用する
 - 一定率の積み立てを義務付ける（税制優遇つき）
 - バランス型の投資信託などで分散されたリスク運用させる
 - オプトアウトにより希望しない者に除外の道を残す
 - 後発債務が企業に生じず、個人の受給権も確保される
- ◆ 日本の現行制度で考えるなら「個人型DCの強制適用」が考えられるが…
 - NISAより老後資産形成としては明らかに有利のはず（長期運用が可能で、何度も利益確定可）

15 ©2013.financialwisdom,Syunsuke Yamasaki

あと最後に、パネルトーク、ディスカッションの中で、もしかすると指摘があるかもしれませんが、新

しい発想をひとつお示ししたいと思います。中小企業に老後の資産形成をさせるしくみ作りには、行政はもっと動かなければいけないという指摘です。イギリスでスタートしたNESTを、日本でそのままする必要はないのですけれども、日本でもしやるのだったら、どうだろうか考えてみます。

厚生年金基金を解散した後、もう何も退職金・企業年金をやらない会社さんは、個人型DCの事業主として必ず加入して、少なくとも従業員に個人型DCを利用するようアナウンスする、それぐらいはやってもいいのかなと思います。NISAよりも税制優遇的には強力なわけですから、このような制度も併せて中小企業の勤労者に使っていただくとなれば、少なくとも受け皿が存続するということにもなるかと思えます。

ちょっと雑な話でございましたけれども、DCを中心にしてお話をさせていただきました。どうもありがとうございます。

【片寄】 山崎様、ありがとうございました。そうしましたら、最後に、意見交換に入りたいのですが、私の資料の8ページを見ていただいているでしょうか。

3. 意見交換

中小企業への退職後給付の普及の低下は、

■ 既存の制度の改善で防げるのか？

■ 新たな仕組みが必要なのか？

8

最初にもし、三森さんと瀧原さんに先にパネルをしていただきましたので、もし言い足りないことがあったら、少し簡単に、もしあれば。特にないのですか。特になければ、では、ここに書いていますように、このあとの意見交換は、基本的には、ここに書いていますように、「中小企業への退職後給付の普及の低下は、今、特にお話をいただいた既存の制度の改善で防げるのか、あるいは新たなしくみが必要なのか」という点について議論をしたいと思えます。

ただ、恐らくここには論客がたくさんいらっしゃると思いますので、議論の拡散を防ぐために、改めて私の方から若干、何となく議論の方向性としてもう一度触れておきたいと思うところを述べさせていただきます。

今までの議論にありましたように、基本的には、公的年金の機能縮小が見込まれる中で、特に中小企業の社員を中心とした企業年金の、いわゆる普及割合の低下による、老後の給付の十分性の改善をどのようにして保つかということが問題だと思っています。ただ、給付の十分性の改善とはいえ、例えば今、日本全体で見れば、今議論している中小企業だけではなくて、もちろん非正規社員を含んだような低所得者対策ということも重要なのですが、ここではとりあえず、目の前にある中小企業の、いわゆる正社員の方は、基本的に

は厚生年金保険には入っており極端な低所得者ではない老後ですね、そのような意味での補完的に必要な普及割合の低下に対するお話に絞ったほうがよろしいのかと。

あるいは、普及割合の低下への対策という意味であれば、例えばDCという、受託機関、あるいは経済団体も、拠出限度額の引き上げのような議論になりがちなのですが、本来、普及割合の低下に対して、それが本当に効くかといわれますと若干違う対策にも考えられます。そのあたりを、あくまでもこの中小企業の、いわゆる公的年金を補完するような一時金制度であっても、この普及割合の低下に対する対応の議論をしたいと思います。

最初に、一応パネラーの方に、今申し上げたこの二つの観点から、もしコメントがあれば、していただいたうで、その後会場の方の質疑を受けたいと思います。では、一応また同じ順番なのですが、三森さんから、もしあればということで。

【三森】 既存の制度の改善で防げるかというお話でございますけれども、なかなかしくみの改善だけでは、特に厚生年金基金の移行という観点からしますと、中小企業の企業年金のカバー率の低下は、防げないというのが実感としてあります。

先ほどの確定給付企業年金の話でいえば、幾つかすでに制度のしくみとして対応してきているところもあります。更に追加的な対応が必要なところはあるにしても、それをやったからといってすべての事業主がDBを選択するというものもないですし、あるいは中退共を選択するというものも考えにくいので、なかなかそこは厳しいのかなと思っています。

新たなしくみが必要かということについて言いますと、先ほどもしかしたら山崎さんの最後の話に出てきたところですが、いくら受け皿を用意したところで、やはり任意の加入ですと、なかなか加入につながらない、普及につながらないというところはあるのかなと感じております。やはり、どうしてもお金というのは目先のところに使いがちでございますし、今の目先のお金をある程度老後に回す必要があるという観点から従業員に対して強制的に何らかの形で企業年金を提供させる等、ある程度の強制力がないと、老後の所得保障の充実には、うまくつながっていかないのではという気がしました。

【片寄】 ありがとうございます。では、瀧原さん。

【瀧原】 私は先ほど少し最後のほうで言いましたけれども、とにかく何らかの社会積立制度を普及させたい、それが必要だという思いはあるのですが、中退共自身、昭和34年からずっとやってきて、名前は認知してもらえてきてはいると思うのですが、これ以上加入割合を高められるかというところは、なかなか難しいところがあると思います。

それは、退職金制度というものはそもそも任意だということと、先ほどの調査でもありましたけれども、功労報奨的な、事業主が「よく頑張ってくれたから」という形で退職金を支払うという形をとっている限りは、どうしてもなければいけないと感覚にどこか限界がある。

その中で、もちろんそれによって人が集まる、あるいは従業員が定着するということは非常に大事なことで、その部分の必要性が高まって効果が出てくれば、さらに上がる可能性はありますけれども、どうしても必要ではない、事業主が余裕があったら払うぐらいの気持ちでいくと、どうしても普及に限界があると思うのです。

そのような面で、今回のテーマで、中小企業の年金という観点に立つと、やはり従業員の老後の生活の中

で、企業年金というのは本当に必要なのだ、そのような思いが今後さらに高まってくると、多分、そこがどう動くかだと思のですが、そのような年金を何か作りたい、だけれども、作るのに、どうもDB、DCは難しい、本当は難しくないのかもしれませんが、ちょっととっつきにくいという思いがあれば、そこは中退共を利用してくださいというような形になると思うので、やはりインセンティブといますか、なぜ企業年金が必要なのかというところの思いが変わってくれば、DB、DC、中退共というものをもっと勧め、より使いやすくすることによってさらに普及すると思います。だから、より使いやすくするのはいろいろ制度の立場からあるのですけれども、そのベースとなるインセンティブのところがどのようになるのか、あるいはインセンティブを高めるためにどのようにやっていけばいいのかということが、一つの課題なのではないかと思えます。

【片寄】ありがとうございます。では、山崎さん。

【山崎】 はい。私の方は、やはり労使のそれぞれが、この制度についてしっかり理解をするというところについて指摘をしたいと思っています。一つは、やはり事業主サイド側がこの問題について理解をしないことには、解決策そのものも見いだせないはずです。ただ、社長さんに勉強してくれと言っても、自ら本を買っていくとは思えないので、やはりいろいろな業界団体を通じて、あるいは、やはり経済団体を通じての啓発の活動のようなものが、引き続き重要ではないかなというように思います。あと、やはり厚生年金基金は適用事業所に対して、この点について自分のところを推すということも大事なのですけれども、やはり中立的な情報提供の点について、すごく重要な役割を担っているのではないかと思えます。

あともう一つ、今度は逆で労働者サイドが、この点について問題意識を高めることもすごく重要で、特に労働組合があるところは、労働組合の理解が足りないことが制度改革に際して、不利益変更を看過するようなことになっては、好ましくありません。ただ、一方で、やはり労働組合も反対ばかりすればいいわけでもありません。退職金・企業年金に詳しい執行部ばかりではないので、そこは彼らがステップアップしていただくことが必要です。

ただ、今回の厚生年金基金の問題になると、労働組合がそもそもない会社さんが少なくないということになるので、そのような意味では、このようなところの勤労者を何か支援するしくみを、これは本当に、連合さんなどがもっと真剣に考えていただく必要があると考えます。

一番懸念するのは、適年のときもそうですけれども、中退共3対DB2対DC1、大体なんとなくこのような移行比率に厚生年金基金もなるのではないかと、ということです。そして、残りの4の「解約で終わっちゃった」という状態を少しでも減らすように、業界全体といますか、関係者一丸となってやらないと、下手すると4ではなくて、5、あるいは6になってしまう。これはやはり避けなければいけないのではないかと思えます。以上です。

【片寄】はい、そうでしたら、お待たせいたしました。では、会場の方から、ご意見、ご質問がありましたら。

【会場：質問者A】今のお話を聞いて一番思うことは、適年を廃止するということは政策上の大失敗だったのではないかと思うのです。順番が違っていて厚生年金基金がつぶれるのが早ければ、恐らく適年は非常に大きな受け皿になったのだらうという気がします。

三森さんが、発表された中で、新しいしくみか既存の枠組みというお話だったのですけれども、結局、では、適年と今のDBでどこが違うかといいますと、適年では、極端に言えば、年金支給が義務づけられていなかったということだと思うのです。だから、退職金のための資産保全のツールとして非常に使われていたし、また、その役割も十分に果たしていたと思います。そのことは中退共も同じでありまして、先ほどおっしゃられましたように、年金にこだわる必要があるのかという部分です。中退共は退職金ですから、本来適年の受け皿に、退職金に戻れという政策自身が整合していないと思うのです。今回の問題を受けて、零細企業については中退共が受け皿になると思いますけれども、退職金に戻る、解約ということを防ぐためには、やはり適年の復活が必要だと思うのですね。

適年を復活させるということとはどのようなことかといいますと、DBの中から強制的になっている年金支給の要件を外す。これは中退共も含めてですけれども、企業年金連合会に年金支給の義務を移換できるようにする。当面は中小企業についてということでもよろしいかと思いますが、私はこの問題意識を前から持っていて、このままでいくと、中小企業だけではなくて大企業のDBも次々とつぶれます。

皆さんご承知のように、アメリカやイギリスではもうDBというものはなくなってきていますし、それから非常に大手のJALや東京電力でも、問題になったのは退職者の年金なのです。これからどんどん高齢化で退職金は増えていくとすると、どのような規模の企業であっても退職者の年金を抱えられないという事態は起こりうるわけで、今、少なくとも中小企業からでいいと思いますが、そこから手を打たないとだめだと思うのですけれども、これについて、三森さんのご意見を伺えればと思います。

【三森】 適年の復活はどうかのことですが、適年移行をやっているときに、なぜDBを提案しながらうまく結びつかなかったかというところを少し振り返ってみますと、やはり売側の立場としても、確定給付企業年金というしくみそのものが、私たちのように、それを専門にやればしくみも分かりますし、いろいろなことはご説明できるのでしょうけれども、例えば1営業担当者が、中小企業のお客様に対してご説明するにあたって、複雑なしくみや財政検証のしくみというものをしっかりとご理解いただき、不安なく導入してもらうことはなかなか難しかったのかなという気がするのです。

年金支給の要件というものを撤廃しなくても、例えば積立不足はできるだけ発生しなくて、極端な話、5年に1回ぐらいの再計算で何となく財政計算が乗り切れる、あるいは規約申請の手続きも、わざわざ厚生局に行って手続きをしなくても、適年のようにまさに受託機関を通じて諸々な申請手続きができるような形で、簡単なDBが作れば、中小企業のニーズにはマッチしていくのではないかと考えています。

【片寄】 Aさんは追加のコメントがございますか。今、適年の復活というような一つの考え方も示していただいたのですが、Aさん、こちらから質問してもいいですか。

その場合、例えば今おっしゃったことが、ある意味現実的な一つのソリューションかと思うのですが、最終的にこの年金化というものをどのような形で誰が提供するかということについて、もしご提案があれば。

【会場：質問者A】 現状で言えばDCでも、年金で支給されるかどうかは分かりませんね。それは個人年金の商品を買うという形になっているわけですが、それでやはり老後のリスクを共同で負担できるかというところ非常に疑問があるわけです。だから、今の制度の中で、形のうえではDBが一番老後保障に適しているということは確かです、それが不足しているので適年も廃止になったというように思っておりますけれども、ただ、そこに非常にこだわっていると、DBをできる企業というのは、やはり大企業に限定されると今は思

われていますが、もうすぐ大企業もできなくなります。これは、アメリカやイギリスと同じ道をたどることになるわけです。支払保障や財政検証など、規制を厳しくすればするほど、要するにDBはなくなっていくということです。

そうすると、老後のための年金をどのようにして確保するか。例えば公的年金控除を使えるようにするかということを考えれば、むしろ老後のための資金を全部プールできるようなものが必要だろう。今は企業年金連合会ですけれども、それがいいかどうかは別として、そのようなプールを用意して、つまり企業の責任は積立段階まで、資産保全までという形にして、社会的な使命のところは第三者機関という形にしない限り、今のしくみの中では、どれだけの方が年金を選ぶか分かりませんが、私はかなりの方が一時金を選ぶと思います。それは中退共で起きていることと同じであって、結局のところは絵にかいた餅のように減額されるリスクのある年金を選んで、あとで臍をかむか、それとも一時金で逃げていってしまうか。つまり、今の形のまま進めば、やはり年金というものが、棄損されるように私は思います。

【片寄】分かりました。どこかで聞いた2段階方式のように、やはり年金の話は少し先送りしたほうがいいのかもかもしれません。

では、元に戻りまして、やはりこの普及。恐らく今出たお話の中でも、税制優遇であるなど、いろいろな意味で、恐らくインセンティブ、中小企業にとってのインセンティブをまず高めるということが確かに一つの手法だと思います。恐らく何か「早い、安い、うまい」的にいえば、「面倒がなく、不安がなく、コストが安い」というような制度が提供できれば、恐らく中小企業は、もしかしたらそこに食いついてくれるかもしれない。

ただ、先ほど山崎さんのお話や各人の方が少し触れたと思いますけれども、残念ながら国際的な流れを見ますと、このインセンティブを高めることだけでは、残念ながら恐らく経験則的に普及の低下が止まらないということから考えますと、私的年金でありながら、何らかのやや強制的なことがないかという議論があるかと思えます。その点について、もしご意見がおありの方があれば、お願いしたいと思います。もちろんパネラーの方も含めてで。いかがでしょうか。

【会場：意見者 B】私はいろいろなことは思うのですが、お尋ねいただいたことについてお話をします。

先ほど中退共のご説明の中で、何らかの方法で外部積立が普及すればよいというようにお考えをお話しされましたが、私は前からいろいろな書きものなどで書いたり、言ったりしているのですが、今の政府全体の中、あるいは法律の書きぶりのどこを見ても、私が見る限り、聞く限り、この国には企業年金、あるいは私的年金を普及するべきであるというフィロソフィーはないと思うのです。そこが根本的な問題だと思うのです。普及する方法を述べる人は時折いるのですが、「普及するべきだ」というテーマは別がないのだと思うのです。それを持つことがとても大事だと思うのです。そのためにどうするかということを考えるべきです。

例えば今の厚生年金保険法を見ても、改正前の厚生年金保険法を見ても、厚生年金基金について普及すること一つも書いていなくて、むしろ厚生年金基金をしたいところがあるとどのような要件を満たすべきかを記すと書いてあり、別に普及しようという意図はどこにもないわけです。だから、勝手に自然に普及しているという現実があるだけの話で、携わっている人はたまたま普及したいと思っているかもしれないけれども、そのようなことは別にその人が勝手に思っているだけのことであって、別にこの国がそうしたい

と誰も何も言うてはいない。それは確定給付企業年金もそうだし、確定拠出年金もそうです。

そこは普及すべきである、それはどうしてか、そうしないと貧乏な老人が町にあふれる、そうすると、国がめっちゃくちゃになる、そのようなことをしてはいけないという、何と申しますか、理解とたてつけがそもそも必要だと思います。そうするためにはどうすればできるのかということは、いろいろな方法があると思いますけれども、今おっしゃっているように、強制するべきかどうかということは幾つか実験もいろいろな国でしているわけだし、餌をつけるということもあるでしょう。

例えば私は2009年のときまで、その開催が途絶えている企業年金政策研究会などで申し上げましたが、まず、その頃からずっと私は「普及というテーマを国として持つべきだ」と言っているのですが、いまだにそれはないと思います。例えばその表れの一つとしては、特別法人税があると思います。特別法人税はいまだにかけられていて、たまたま数年間ずつ凍結されているのですが、特別法人税の意図というのは、それを制定したときの担当の方の執筆によれば、特別な形態である企業年金に対して、公平に課税するために行われているとのこと。従って、企業年金は税の恩典がある、税の優遇があるなど言う方がいますけれども、それは理論的には何もないし、そのような意図はされてはいないです。

だから、結果的にそのような効果が何となくあった時代があったというだけのことであって、元々それは意図されていないし、現状では、たまたま数年に、3年ずつや2年ずつ凍結されているだけのことであって、別に原則としてはかかっているわけですね。いつ何時それが復活するかは分からないわけで、そのような怖いところに持っていけるかという話があるわけです。

それから、確定給付企業年金法、確定拠出年金法ができたときの空気感というのは、なぜ適年がなくなったか、いろいろなことを言う人がいます。省庁間の云々など、いろいろなことを言う人がいるのですが、一つの空気としてあのとき流れていた空気は、財政運営基準がしっかりしていない、そのようないい加減なものはないほうがいい、それができるところだけがやればよいという空気感があったことをよく覚えています。現にそのようになっているわけで、それはよくないと私は思っていましたけれども、現実になくなって、やっとそのことに気づく人が相当増えているということかと思えます。

それから、英語でペンションという場合に、別に年金を意味してはいないと思います。ほとんどの統計では、ペンションには一時金と年金があるわけで、特にアジア地域では一時金の制度を持つ国がやたら多いし、公的な制度であっても一時金を払って終わりという国はあまたあるところでもあります。統計上のペンションという場合、併記で年金と一時金は普通に並べて書いてあって、どちらだということをやっているわけで、アニュイティとペンションというのは全然違うわけです。年金のほうが優れているとは思いますが、別に一時金でもとにかく社外に積み立てることのほうが最優先であって、老後に向かって準備することのほうが最優先で、それが年金で受け取ればなおいいということは、それは当たり前のことなのですが、とにかく社外に積み立てることが第一優先かと思えます。

それと、連合会について申しますと、連合会を一つの器とするアイデアもあるのかもしれないですが、それはなかなか結構難しく、確定給付企業年金のほとんど全部の制度・企業は連合会の会員ではないわけです。代行返上組が今、連合会の会員になっているだけで、非常に難しいと思います。

適年に戻すというのは、まさにそれはいいことで、結局適年に戻す場合の年金云々という点もさることながら、それとは別に、積み立てはないよりあったほうがいいぐらいの考えを持つレベル感があってもいいと思います。適年はそうだったわけです。ないほうがいいことはないの、あるほうがいいと思います。よりよくなるのが重要で、50%でも0よりはだいぶいいわけですね。そのぐらいの感じで、とにかく広げることの方が私は結構重要だと思います。

【片寄】ありがとうございました。そうしましたら、終了の時間が迫っておりますので、最後に一人ぐらい、どなたか、これだけは言っておきたいという方がいらっしゃれば。ございませんでしょうか。

そうしましたら、そろそろ終わりたいと思います。改めまして、三森さんと瀧原さんと山崎さんに、拍手をお願いいたしたいと思います。