

プレゼンテーション

# 高齢者の雇用確保の状況と企業年金の今後の在り方 ～大企業と中小企業との相違点を踏まえて～

年金基礎研究会  
みずほ信託銀行 日下部 健児

【司会】 皆様、おはようございます。それでは、定刻となりましたので、午前の部を開始させていただきますと思います。

まず、「高齢者の雇用確保の状況と企業年金の今後の在り方」というタイトルで、年金基礎研究会の日下部さんから発表していただきます。それでは、日下部さん、お願いいたします。

日本アクチュアリー会 2013年度年次大会プレゼンテーション

# 高齢者の雇用確保の状況と 企業年金の今後の在り方

～大企業と中小企業との相違点を踏まえて～

年金基礎研究会  
2013年11月8日

## プレゼンテーションの内容

高齢者の雇用と年金制度の歴史	P. 2
高齢者の雇用と年金制度の「今」	P. 4
企業年金制度の今後(大企業)	P.11
企業年金制度の今後(中小企業)	P.17
まとめ	P.20

1

【日下部】 改めまして、おはようございます。ただいまご紹介にあずかりました、みずほ信託の日下部と申します。

今回のテーマは、年金基礎研究会で調査研究しております内容に基づいたプレゼンテーションということになります。ここで簡単に、年金基礎研究会についてご紹介させていただきます。

年金基礎研究会は、20代から30代の若手を中心に、概ね15名程度で構成されておまして、公的・私的を問わず、広く年金制度や社会保障制度などの調査・研究を行っています。年次大会におきましては、2、3年ごとにこのような発表の場をいただき、成果発表をしております。今回は、その年金基礎研究会で昨年度から取り組んでおります、「高齢者の雇用確保の状況と企業年金の今後の在り方」について、発表させていただきたいと思っております。それでは、早速進めさせていただきます。

本日のプレゼンテーションでは、まず高齢者の雇用と年金制度について、過去の経緯と現状について見ていきます。当初我々の研究会では、高齢者の雇用と年金制度について研究を進めていく中で、定年年齢などを調査しておりましたが、色々と統計を見るうちに大企業と中小企業では一括りに語れないのではないだろうかといった議論になっていきました。そこで、企業年金制度の今後の課題について、大企業と中小企業とで分けて考えることにしました。目次にもありますけれども、今回のプレゼンテーションでは、大企業については、企業年金制度の多様化が重要になっていくということ、そして中小企業については、企業年金制度の維持・普及が重要になってくるということ、そのようなこととお話しさせていただきたいと思っております。

## 高齢者の雇用と年金制度の歴史 ～定年と厚生年金の支給開始年齢～

	定年	支給開始年齢 (定額部分)		支給開始年齢 (報酬比例部分)	
		男	女	男	女
1960年代以前	55歳が大半	55～58歳	55歳	55～58歳	55歳
1973年(昭和48年)	60歳を目標に定年延長を推進	59歳	55歳	59歳	55歳
1974年(昭和49年)	—	<b>60歳</b>	55歳	<b>60歳</b>	55歳
1986年(昭和61年)	60歳(努力義務)	60歳	55歳	60歳	55歳
1994年(平成6年)	60歳(実施義務)	60歳	58歳	60歳	58歳
2000年(平成12年)	65歳※1(努力義務、例外措置※2あり)	60歳	<b>60歳</b>	60歳	<b>60歳</b>
2004年(平成16年)	65歳※1(実施義務、例外措置※2あり)	62歳	60歳	60歳	60歳
2012年(平成24年)	65歳※1(実施義務、例外措置※2なし)	64歳	63歳	60歳	60歳

※1 ・ 65歳までの雇用を確保するため、次のいずれかの措置を導入

- ①定年(65歳未満の場合)の引上げ
- ②継続雇用制度の導入
- ③定年の定め廃止

・ 厚生年金(報酬比例部分)の支給開始年齢引き上げに伴って、65歳まで段階的に引き上げ

※2 ②について、労使協定により基準を定めた場合は、希望者全員を対象としない制度も可とする措置

2

初めに、高齢者の雇用、特に定年年齢と厚生年金の支給開始年齢について、歴史を整理したいと思います。

まず、定年年齢について見ていきます。1960年代以前、高度経済成長期においては、大半の企業が55歳を定年としておりました。その後、人口構成の変化や経済環境の変化に対応して、昭和48年に60歳を目標とする政策が掲げられました。その後、平成6年に実施義務が設けられるまで、約20年間の間に、定年が55歳から60歳に引き上げられたこととなります。さらに平成12年には、65歳を定年とすることが目標となり、厚生年金の支給開始年齢の引き上げに伴って段階的に引き上げることとなりました。現在、今年4月の高年齢者雇用安定法の改正実施により、65歳までの雇用が確保されていることになっています。具体的には、定年の引き上げや、継続雇用制度、あるいは定年の定めを廃止するような制度を導入することになっています。

ただし、経過措置も設けられておまして、労使協定により基準を定めた場合は、希望者全員を対象としない制度も可とするという措置が設けられています。ただ、この経過措置についても、この4月より基本的には廃止されましたが、4月以前にこの例外措置を設けていた場合は、引き続き基準を設けることができるといったような、やや複雑な制度となっています。

次に、厚生年金の支給開始年齢について見ていきます。厚生年金の支給開始年齢は、制度発足当初は55歳でしたが、類似の改正により、昭和49年には、男子の支給開始年齢が60歳となりました。女子はこのときまだ55歳ですけれども、平成6年に60歳定年の実施義務が設けられて、その6年後の平成12年には、男女ともに60歳が実現したということになっております。現在は、平成6年改正によって定額部分について、また平成12年改正によって報酬比例部分について、60歳から65歳まで引き上げられることとなっていて、

この4月からは報酬比例部分についての引き上げが始まっています。以上により、厚生年金の支給開始年齢の引き上げが進む中、制度上は60歳以降の雇用が確保されているような状況にあります。

## 高齢者の雇用と年金制度の歴史 ～55歳定年→60歳定年を振り返る～

主な歴史	雇用(賃金)		企業年金
<b>昭和43年</b> 定年55歳以下の企業が6割以上 <b>昭和48年</b> 第2次雇用対策基本計画閣議決定(「60歳を目標として定年の延長を推進する」と規定)	(経営者側) 雇用改変に消極的	(労働者側) 雇用改変に固執的	<b>昭和50年</b> 適格退職年金が83%、厚生年金基金が5%、両制度併用が5%(大企業では厚生年金基金が39%)
<b>昭和59年</b> 定年60歳以上の企業が過半数 <b>昭和61年</b> 高年齢者雇用安定法制定(60歳定年の努力義務を規定) <b>平成6年</b> 高年齢者雇用安定法改正(60歳定年義務化)	✓ 年功賃金制度の見直しとあわせた定年延長の促進 ✓ 終身雇用慣行総体改変の姿勢	✓ 急速な高齢化への対応 ✓ 経済環境の変化 ✓ 定年延長のために年功賃金調整の必要性を認識	<b>昭和60年代から平成にかけて</b> 厚生年金基金(総合型)が増加 厚生年金基金では、60歳支給開始15年保証付終身年金が主流
	雇用改変に積極的	雇用改変に譲歩的	定年延長・雇用延長に伴う企業負担の増加を抑制するため、企業年金を含めた退職給付制度の見直し

3

次のスライドにいきます。現在は65歳までの雇用が確保されている状況にありますが、このスライドでは、定年年齢が55歳から60歳に引き上げられたときに、雇用や賃金、あるいは企業年金に、どのような変化があったのかを整理したいと思います。

まず、主な歴史についてですが、昭和43年においては、まだ定年55歳以下の企業が6割以上というような状況でした。昭和48年に第2次雇用対策基本計画が閣議決定された後に、昭和59年には定年60歳以上の企業が大半ということになっております。法改正に合わせて、実態として定年年齢が引き上げられていったことが分かります。

定年年齢については、毎年の年次の推移等を後ろのスライド21ページに載せておりますので、適宜ご参照いただければと思います。

次に、雇用賃金について見ていきます。かつては、組合運動を通じた賃上げの要求といったケースが多くあったかと思いますが、このような定年による法改正や、急速な高齢化や経済環境の変化の中で、労働者・経営者ともに、場合によっては賃金の引き下げなどの見直しも含めて、雇用改変の必要性を互いに認識するようになっていったと思われれます。その結果、年功賃金の見直しと併せて、定年延長の促進や、あるいは退職給付制度や企業年金の見直しも含めた、雇用環境、賃金環境の整備が行われることとなりました。

一方、企業年金についても見ていきます。昭和50年においては、適格退職年金が83%と大部分を占めており、普及率が高い状態でした。ただ、大企業では厚生年金基金が39%と、厚生年金基金も一定水準普及し

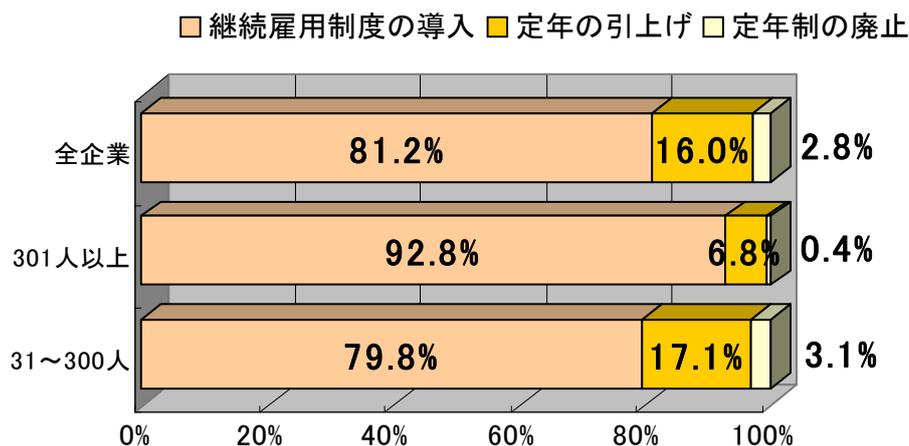
ておりました。それ以降、平成にかけては、総合型の厚生年金基金に加入する企業が増えていっているような状況です。

左のような歴史にもありますように、このような定年延長や雇用延長に対応して、企業年金について見直しが行われています。単純に、定年を55歳から60歳に引き上げると、一般的に負担が増加するような制度が多かったことから、負担抑制のために退職給付制度の見直しも行われています。例えば55歳以降は金額を増加させない、あるいは緩やかにする、ポイント制の導入など、そのような具合に退職給付制度の見直しも行われておりました。このような雇用賃金の改変や、それに併せた企業年金、あるいは退職給付制度の見直しは、今回65歳へ雇用が引き上がる際にも検討されるものと考えられます。

## 高齢者の雇用と年金制度の「今」 ～企業規模別の雇用確保措置～

- 「60歳定年だが、60歳以降は継続雇用制度の適用により65歳まで就労」というケースが多い。

### 雇用確保措置の内訳



出典：厚生労働省 平成25年「高齢者の雇用状況」

4

次に、雇用について定年年齢が引き上げられてきた歴史を見てきましたが、このスライドからは現状を見ていきたいと思えます。この4ページから7ページまでのグラフは、平成25年の高齢者の雇用状況から引用しているのですが、当初は去年の平成24年版で発表しようとしておりましたが、先月の10月30日に25年度版が出たために急きょ差し替え・修正したというような経緯がございます。そして、この25年度版は、平成25年4月の法改正後の調査であるものの、回答については1年間取っておりまして、1年間のものをベースに回答が行われているものと思われまますので、改正前後の内容が混在している可能性がある点に、注意が必要です。

内容について戻ります。現在は高齢者雇用安定法が改正実施され、65歳までの雇用が確保されている状況にありますが、その雇用確保措置について内訳を見てみたいと思えます。図表が雇用確保措置の内訳になりますが、企業全体では8割を超える企業が、継続雇用制度の導入を行っています。定年年齢を上げた

企業は、それほど多くない結果になっています。定年制の廃止というものもございませうけれども、それはわずかという結果になっています。

301人以上の大企業を見ると、9割を超える企業が継続雇用制度の導入を実施しています。これは一般的な雇用確保措置になっていると言えるのではないかと思います。定年年齢を引き上げた企業は6.8%、また定年制を廃止した企業は0.4%と、わずかとなっています。

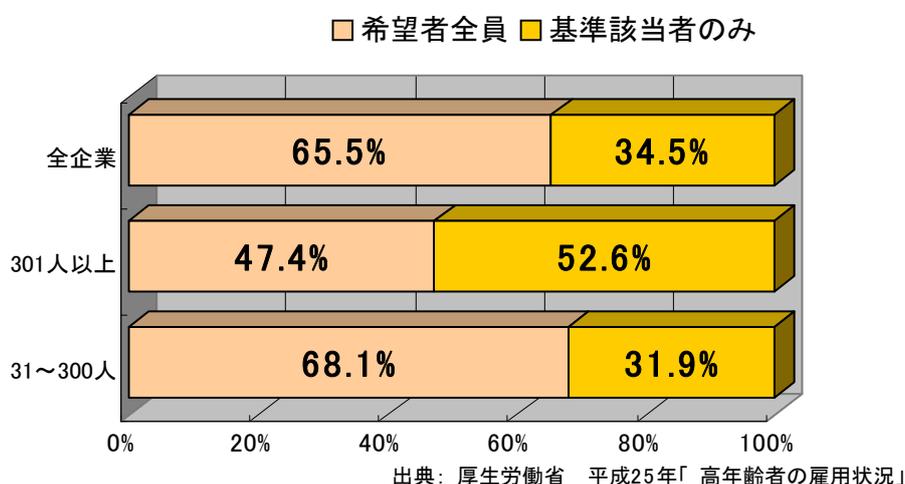
このように、継続雇用制度の導入が進んだ背景としては、企業が労働者を再雇用するときに、契約内容の見直しを比較的容易に行えるなどといったことから、企業にとっては利用しやすい制度、仕組みとなっていることが考えられます。また、労働者にとっても、60歳以降のライフスタイルが多様化しているために、基本的に同じ条件で働き続ける定年の引き上げと比べて、継続雇用制度の方がいいのではないかと思います。合意が得られやすいのではないかと思います。

一方、300人以下の中小企業ですが、8割程度は継続雇用制度を導入しておりますが、定年を引き上げた企業は17.1%となっていて、中小企業は大企業に比べて、定年年齢の引き上げや定年の廃止を実施するケースが多いということが分かります。

## 高齢者の雇用と年金制度の「今」 ～継続雇用制度の内訳～

- 継続雇用制度については、希望者全員を対象とする65歳以上の継続雇用制度を導入している企業が6割超。大企業においては対象者を限定する基準がある企業の方が若干多い。

### 継続雇用制度の内訳



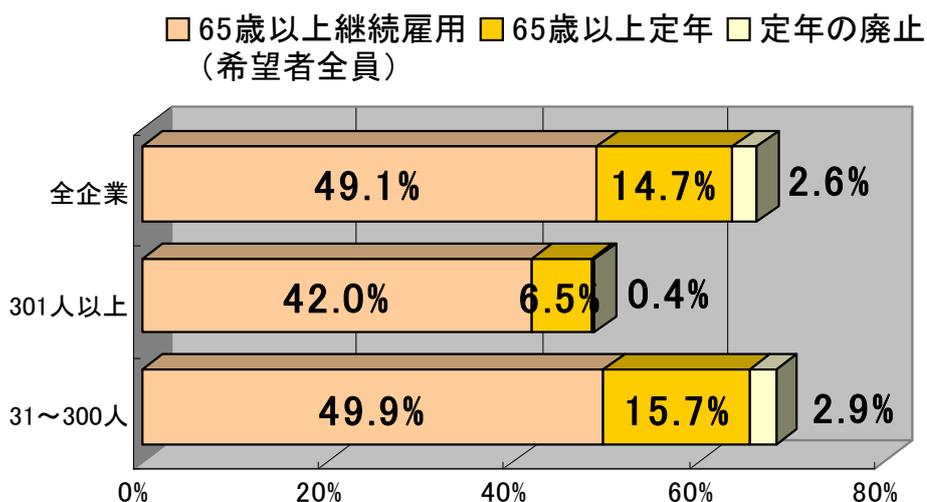
5

次に、全企業の8割超が採用している継続雇用制度について、その対象が希望者全員かどうか、それを見ていきたいと思ひます。希望者全員を対象とする65歳以上までの継続雇用制度を導入している企業は、全体で65.5%となっています。基準を定めているところは34.5%となっていて、原則廃止されたわけですが、引き続き基準を設けている企業が少なくないことが分かります。大企業を見てみますと、希望者全員が対象となっているところは47.4%、基準対象者のみとしているところが52.6%となっており、対象者を限定する方

が多いという結果となっています。一方、中小企業は、希望者全員であるところは68.1%となっていて、希望者全員を対象にしているケースの方がかなり多いという結果になっています。

## 高齢者の雇用と年金制度の「今」 ～65歳以上の雇用状況～

- 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合  
大企業(300人超)：49%、中小企業(300人以下)：68%  
⇒ 大企業にとっては大きな課題



出典：厚生労働省 平成25年「高齢者の雇用状況」

6

継続雇用制度を導入している企業については先ほどのおりですが、こちらのグラフは、世の中全体の企業について、希望すれば65歳まで働くことができるかという図表でございます。全企業では、65歳以上までの雇用確保を導入している企業は49.1%で、65歳以上を定年としている企業が14.7%、廃止した企業は26%で、合計は66%となっており、世の中全体で見ますと66%の企業は、全員に対して65歳以上を確保しているということになります。

大企業を見てみますと、希望者全員を対象としているところが42%となっていて、これは65歳定年と定年廃止と合計しまして49%となっています。これは去年の統計では合計が24%だったことに対して、法改正もあったことから大幅に改善しているのですが、依然として半数を割っているような状況にあります。今年の調査が制度改正の過渡期にある調査ということで、来年の調査にも引き続き注目していく必要がありますが、大企業にとっては今後の課題になっているのではないかと思います。

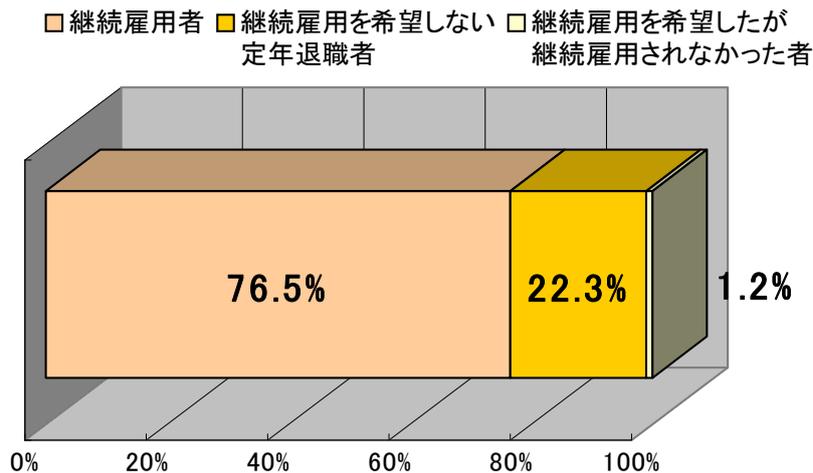
一方、中小企業については、合計で68%となっていて、大企業と比べて、希望すれば働くこともできる環境が整ってきているということができると思います。これは、人員規模の小さな中小企業は、人員確保等のために、このような制度の導入に積極的であることが理由かと思われます。

以上、企業別に雇用確保措置などを見てきました。大企業と中小企業では高齢者の雇用状況は異なっていて、大企業より中小企業の方が、希望すれば働くことができるという環境が整っていることが分かります。

## 高齢者の雇用と年金制度の「今」 ～60歳定年到達者の動向～

- 厚生年金の支給開始年齢（60歳）の関係等から、継続雇用を希望しない者も2割以上存在。

60歳定年企業における定年到達者の動向



出典：厚生労働省 平成25年「高齢者の雇用状況」<sub>7</sub>

ところで、こちらのグラフは、実際に60歳に到達した人は、その後そのまま働いているのかどうかという調査になります。労働者にとっては、継続雇用制度を利用した場合、賃金の見直し等が行われて、そのまま働くかどうかはその人の価値観とといいますか、ライフスタイルに合致するかということになると思います。この図表は実際の動向を表したものです。内容を見てみますと、継続雇用者、60歳定年企業における定年到達者において継続雇用を希望した者は、76.5%ということになっていて、7割超の人が引き続き就労することになっています。一方、継続雇用を希望しない定年退職者、そのまま退職される方は22.3%となっておりまして、これは公的年金の支給開始年齢との関係や、継続雇用制度で賃金が見直されることを勘案したりして、継続雇用を希望しないといったケースも2割超存在しています。ここは、退職年齢、ライフスタイルが多様化しているためだと考えられるかと思います。

## 高齢者の雇用と年金制度の「今」 ～企業年金の支給開始年齢～

- 60歳超への定年延長は進んでおらず、継続雇用制度による雇用延長対応が多いことから、60歳定年時に退職金が精算される制度がほとんどで、企業年金の支給開始年齢も60歳支給開始の制度が大半。

表18 企業年金の種類別支給開始時期の状況

(単位：%)

年金の種類	計	公的年金 支給開始時	定年 退職時	定年 退職後の 一定年齢	その他 (任意等)	不明
すべての種類の企業年金	100.0	16.7	52.4	8.3	15.5	7.2
確定給付企業年金 (規約型)	100.0	1.7	68.9	9.1	14.5	5.9
確定給付企業年金 (基金型)	100.0	4.0	59.4	17.0	17.2	2.4
確定拠出年金 (企業型)	100.0	6.6	49.6	7.7	26.0	10.1
厚生年金基金	100.0	40.3	34.2	6.2	9.8	9.5
適格退職年金	100.0	0.9	70.1	5.8	17.5	5.7
自社年金	100.0	—	60.4	8.0	31.6	—
その他	100.0	76.5	9.1	2.8	7.3	4.3

(注) 企業年金制度を有する企業19,495社について、企業年金の種類・給付形態(複数回答)ごとに集計した。

出典：人事院 民間企業退職給付調査(平成23年度)

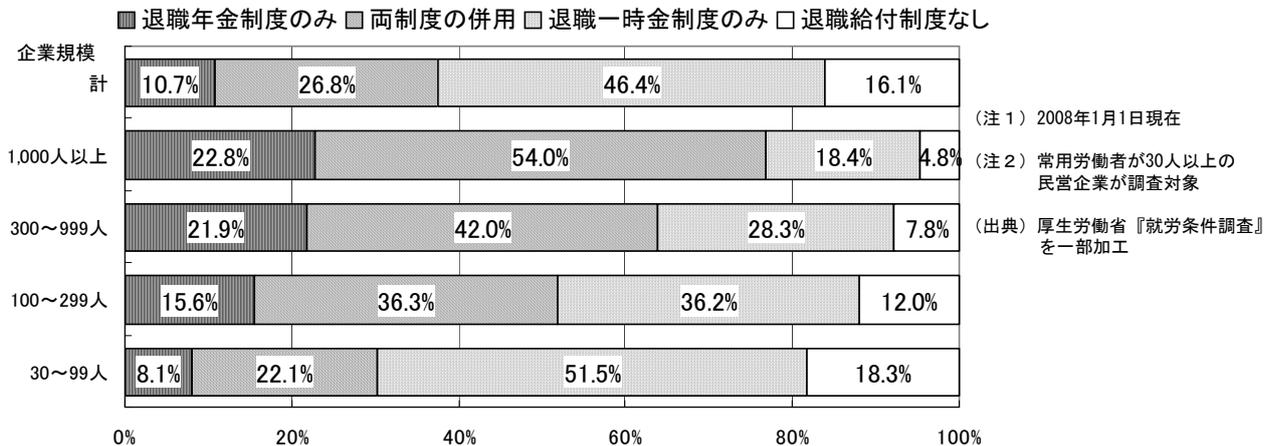
8

高齢者にとっては、退職して賃金収入がなくなる年齢と、年金による収入が始まる年齢というものは、ライフスタイルに大きな影響を与えると思います。公的年金の支給開始年齢は、先ほどのとおり段階的に引き上げられていきますが、このスライドでは、企業年金について支給開始年齢を見ていきたいと思います。

すべての企業を見ても、定年退職時は52.4%となっており、それぞれの分類を見ても大体半数以上となっていて、定年退職時が大半であることが分かります。公的年金の支給開始時というものを含めると、こちらも大体60歳程度と思われるのですが、全体としても大体約7割程度の企業が、60歳から企業年金も支給されるということになっていると考えられます。これは、先ほどのとおり、継続雇用制度による対応が多くて、定年延長が進んでいないことから、定年退職時に精算される退職給付制度については、まだ見直しがそれほど進んでいないということが背景にあるのではないかと思います。

## 高齢者の雇用と年金制度の「今」 ～退職給付制度の導入状況～

### 退職給付制度の有無・形態別企業数割合(企業規模別)



9

続いて、退職給付制度および企業年金制度が、どのくらい企業に普及しているのかを見ていきたいと思います。図表は、退職給付制度の有無、形態別の企業数の割合を示したもので、年金制度のみ・両制度併用・一時金・なしというような分類になっています。

1,000人以上の企業を見ますと、8割程度の企業が年金制度を保有しておりまして、両制度を保有しているところは54%と、これも半数を超えているということになります。退職給付制度自体がないところは4.8%と、かなり少ないという結果になっています。300人以上1,000人未満の企業は、年金制度を保有している割合がやや下がって、6割程度となっております。

このように企業規模が小さくなるに従って、年金制度の保有率というものは減少傾向にあり、100人未満の企業では3割程度となっております。また、100人未満の企業では、退職給付制度そのものがないケースも、少なくないという結果が分かります。先ほどの分類では300人以上を大企業と呼んでいましたが、300人以上の大企業では、企業年金の保有率が比較的高くて、300人未満の中小企業については、企業年金の保有率が比較的低いというような状況が分かるかと思えます。

## 高齢者の雇用と年金制度の「今」 ～大企業と中小企業の相違～

### 大企業と中小企業の雇用と企業年金の状況

企業規模	65歳までの雇用	企業年金の適用
大企業	<ul style="list-style-type: none"><li>・継続雇用制度の導入が大半</li><li>・さらに、継続雇用希望者が必ずしも全員雇用される環境は整っていない</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・企業年金の普及率は比較的高い</li></ul>
中小企業	<ul style="list-style-type: none"><li>・継続雇用制度の導入が大半だが、65歳以上まで定年を延長するケースも相応にある</li><li>・大企業に比べ、継続雇用希望者が雇用される環境は整っている</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・企業年金の普及率は低く、退職給付制度そのものがないケースも散見される</li></ul>

10

ここまで雇用環境などを見てきましたが、雇用と企業年金の状況について、大企業と中小企業の相違点をまとめたいと思います。大企業については、65歳までの雇用は、継続雇用制度の導入が大半です。さらに、継続雇用希望者が、必ずしも全員雇用される環境は、十分整っていないという状況であります。一方、企業年金の普及率は比較的高いということが分かります。

そして中小企業ですけれども、中小企業は、65歳までの雇用は継続雇用制度の導入が大半ですけれども、65歳以上まで定年を延長するケースも相応にあることが分かります。大企業に比べて、継続雇用希望者がそのまま雇用される環境は整っているということが言えると思います。一方、企業年金の普及率は低く、退職給付制度そのものが無いケースも少なくありません。大企業と中小企業では、雇用と企業年金について、このような違いが分かるかと思えます。

## 企業年金制度の今後（大企業） ～論点～

- ✓ 2013年4月からの厚生年金の支給開始年齢引上げにあわせて段階的に引退年齢（定年年齢等）が上げられることにより、退職時期と公的年金の支給開始時期の連続性は概ね保たれていくこととなる。
- ✓ ただし、大企業では継続雇用制度の適用による対応が大半であり、実態としては定年年齢と年金支給開始時期にギャップがあるのが現状。
- ✓ 企業年金制度は、単なる公的年金の「上乗せ部分」としての位置付けに加えて、公的年金支給開始までの「つなぎ年金」としての位置付けも重要性が増してくる。
- ✓ 高年齢者雇用確保措置への対応を踏まえ、企業年金制度が果たす役割を考慮した上で、支給開始年齢の見直し等、各企業の退職給付制度の再構築が求められる。

 **高年齢者の雇用形態や引退年齢の多様化が進んでいく中で、企業年金に求められる役割も多様化する。給付設計の見直しにより、ニーズの多様化に対応していく必要がある。**

11

次のスライドから、企業年金の今後について、大企業と中小企業に分けて整理します。

まず大企業から見ていきます。この4月から厚生年金の支給開始年齢引き上げが実施されていきますが、継続雇用制度を利用した退職時期と、公的年金の支給開始時期の連続性は、概ね保たれていくことになると思います。ただし、大企業では、定年延長ではなくて、継続雇用制度の適用による対応がほとんどですので、実態としては、定年年齢と公的年金の支給開始時期には、ギャップがあるのが現状だと考えられます。

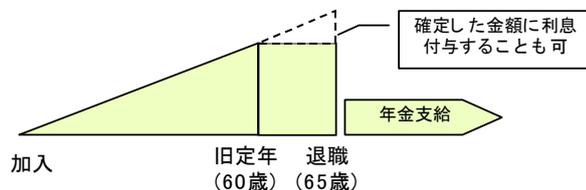
公的年金の縮小に伴って、企業年金制度は、単なる公的年金の上乗せ部分という位置づけに加えて、つなぎ年金など、公的年金を補完する位置づけも重要性が増してきているのではないかと思います。各企業は、高年齢者雇用確保措置への対応を踏まえて、企業年金が果たす役割を考慮した上で、支給開始年齢の見直しと退職給付制度の再構築が求められていると思います。

以上より、高年齢者の雇用形態や退職年齢の多様化が進んでいく中で、退職給付制度や企業年金制度に求められる役割も多様化していると思います。企業年金については、給付設計の見直しによって、このようなニーズの多様化にも対応していく必要があると思われます。

## 定年延長した場合の給付設計見直し例

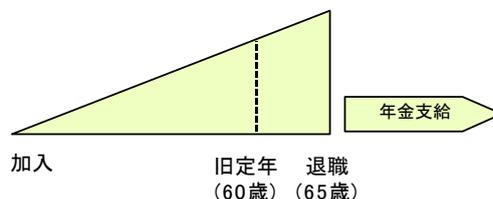
### ■旧定年（60歳）で給付金額を確定させ、 退職時から年金支給

- ・ 60歳時点で給付額は固定
- ・ 支給開始年齢は以下の通り設定
  - 60歳未満退職：60歳
  - 60～65歳未満退職：退職時
  - 65歳到達：65歳



### ■退職時に給付金額を確定させ、 退職時から年金支給

- ・ 60歳以降も給付が伸びる前提
- ・ 支給開始年齢は以下の通り設定
  - 60歳未満退職：60歳
  - 60～65歳未満退職：退職時
  - 65歳到達：65歳



- ✓ 定年延長に伴い、支給開始年齢を引上げることで対応
- ✓ 60歳以降の制度内容は任意に設計し、ニーズに応えることが可能
- ✓ 終身年金の場合は実質的に支給期間が短くなることに留意が必要

12

次のスライドから、給付設計の見直しの事例を確認していきます。こちらは企業年金の見直し事例の一つ目になります。これは、定年を延長した場合の給付設計の見直し例ということになります。

図表の上側、一つ目は、旧定年で給付額を確定させて、支給開始年齢を60歳～65歳とする方法です。具体的には、60歳未満の場合は60歳支給開始、60～65歳未満は退職時、65歳到達は60歳支給開始年齢としています。一般には、勤続期間が長くなるに応じて、給付金額は大きくなりますけれども、この方法ですと、給付金額の増加を抑制する方法でありますから、経営者側にとっては負担感が少なくなり、60歳以降の期間は、確定した金額に利息を付利することや、あるいは別途、退職一時金制度で何か手当をするといった設計にすることも、考えられると思います。

図表の下側、二つ目は、新しい定年年齢まで給付額を増加させる方法になります。支給開始年齢は、先ほどの一つ目の例と同じように設定しますが、こちらのケースですと、勤続期間に対して給付額が一般的には増加していきますので、労働者側にとってはうれしいですけれども、経営者側にとっては負担感が大きくなるということになります。また、どちらの方法にも、終身年金であった場合には、支給期間が実質的に短くなってしまうために、給付設計にはそのようなところの留意も必要かと思えます。

## 企業年金制度の今後（大企業） ～事例① 定年延長～

### 定年延長の事例

企業	業種	従業員数	定年延長の内容	企業年金の対応
A社	住宅事業	約1.4万人	<ul style="list-style-type: none"> <li>●65歳に一律定年延長</li> <li>●65歳未満での退職は中途退職扱い</li> <li>●フルタイム勤務が前提</li> <li>●60歳で役職定年</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●支給開始年齢引上げ</li> <li>●終身年金部分の減少分を60歳以降の給付の伸びでカバー</li> </ul>
B社	非鉄金属メーカー	約3.9万人（連結）	<ul style="list-style-type: none"> <li>●公的年金に合わせ段階的に定年延長（2025年から65歳定年）</li> <li>●60～65歳の間で定年を自己選択する「選択定年制」もあわせて導入</li> <li>●フルタイム勤務のみ</li> <li>●60歳以降もポスト登用可</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●支給開始年齢引上げ</li> <li>●確定拠出年金制度の導入</li> </ul>

労政時報 第3852号より作成

13

実際の最近の実例をご紹介します。

定年延長の事例となりますが、上のA社、住宅事業が業種の方ですが、A社は、雇用延長の対応として、定年を65歳まで一律引き上げとしました。しかも、段階的な引き上げではなくて、一気に65歳まで引き上げたことも珍しいかと思えます。60歳以降の処遇に対しては、フルタイム勤務を前提とするなど、60歳未満と比べて働き方には大きく違いはないような設計としています。賃金水準ですが、60歳時の6、7割程度にしていて、60歳以降も急激な賃金の低下を避けているということです。ただし、65歳未満の退職は、中途退職扱いということになっています。この設計は、高いスキルやノウハウを持った人材を確保したい経営者側のニーズがあって、このようなコストをかけることがプラスにつながると判断したと思われれます。この企業は、将来的には定年を70歳まで引き上げることも考えているということです。

A社の企業年金の対応としては、支給開始年齢の引き上げを行っています。それに伴って、ここは終身年金だったのですけれども、終身年金部分が減少しましたが、60歳以降も給付額が増加するような設計としたために、年金額自体は増加しております。結果的に、賃金収入も得ますので、生涯年収というものは、定年延長前よりもプラスとなるような設計としたということです。相当のコストをかけてでも労働者を確保したい、経営者側の積極的な定年延長対応といえるかと思えます。

次は、下のB社です。非鉄金属メーカーですが、こちらは雇用延長の対応として、定年年齢を公的年金に合わせて段階的に引き上げることとしました。それに合わせて、60歳～65歳の間で定年選択をできるという制度も導入しています。賃金水準は、年齢によって下げることはなく、その人の役割・能力に応じた賃金ベースとするため、60歳時点の6割や7割といったことではなくて、60歳前後で大きく変動することはないと

ということです。元々B社は、経営理念として、性別や年齢等にかかわらず人事制度を設けていることもあって、このような給付設計をするときに、800人規模の現職やOBなどから十分なヒヤリングも実施したうえで、このような制度設計を行ったということです。

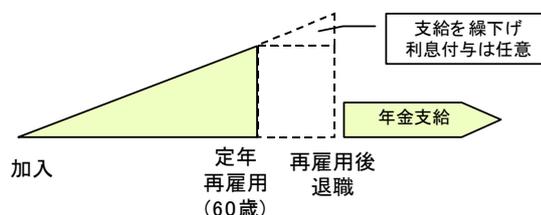
企業年金については、支給開始年齢の引き上げを行っております。それに合わせて確定拠出年金の導入も実施しています。これは制度改革に合わせて、経営理念を改めて共有して、社員の意識改革にもつなげようとしている、そのような定年延長の対応かと思えます。

## 企業年金制度の今後（大企業） ～事例② 継続雇用制度～

### 継続雇用制度を導入した場合の給付設計見直し例

#### ■制度内容は変えず、再雇用終了後の年金支給開始を可能とする

- ・支給開始年齢は60歳のまま
- ・老齢給付金の支給繰下げを設定
- ・繰下げ期間における利息付与は任意（0%でもよい）
- ・繰下げるか否かは受給権者本人の選択。
- ・脱退一時金も繰り下げることができる。



- ✓支給開始年齢は従来通りのまま
- ✓再雇用後退職時まで支給繰下げを設定することで、税制面のデメリットは回避
- ✓終身年金の場合は実質的に支給期間が短くなることに留意が必要

14

企業年金の見直し事例の二つ目を紹介したいと思います。こちらは、継続雇用制度を導入した場合の給付設計を見直し例となります。先ほどの事例と似ておりますが、見直し内容は、制度は変更せずに、再雇用終了後の年金支給開始を可能とするといった方法になります。具体的には、支給開始年齢は60歳のままで、老齢給付金の支給繰下げの設定を可能として、繰り下げによる利息付与は任意で行うことができ、また繰り下げかどうかは受給者本人の選択となり、さらに、脱退一時金も繰り下げることができるといったような設計になっています。

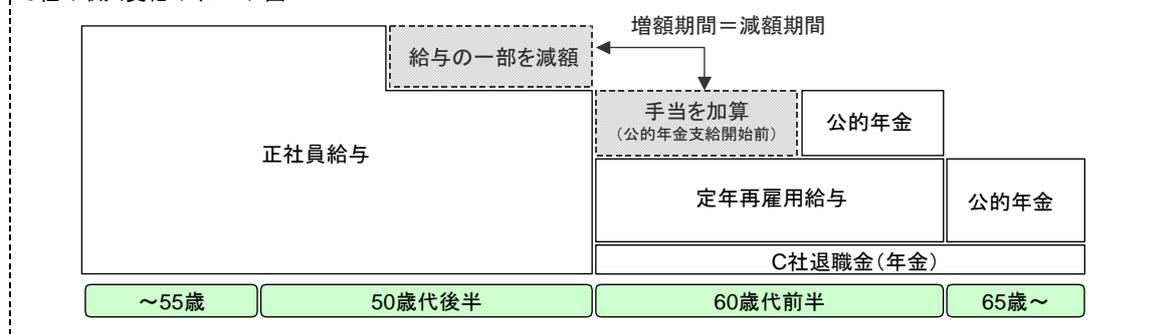
こちらにつきましても、給付額の増加は限定的であるため、経営者にとっては負担感が少なく、導入が比較的容易と考えられます。また、支給の繰り下げを設定することによって、労働者にとっては、税制面のデメリットを抑制することができると思います。こちら、終身年金の場合は、支給期間が短くなることに留意が必要かと思えます。

## 企業年金制度の今後（大企業） ～事例② 継続雇用制度～

### 継続雇用制度の事例

企業	業種	従業員数	継続雇用制度の内容	企業年金の対応
C社	情報・通信業	約1.2万人 (連結)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●原則フルタイム勤務</li> <li>●定年時の職場での継続勤務が多いが、活躍の場を広く検討</li> <li>●管理職は通常、定年時に役職を解かれ、マネジメントの補佐などを担当</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●60～65歳の間で支給開始年齢を選択可</li> <li>●確定拠出年金においてマッチング拠出を導入</li> </ul>

C社の収入変化のイメージ図



労政時報 第3852号より作成

15

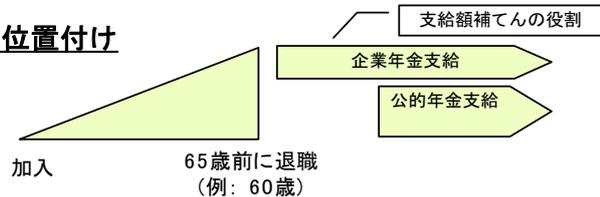
実際の事例をご紹介します。情報通信業のC社ですが、C社は雇用延長の対応として再雇用制度を導入しています。具体的には、55歳時に再雇用を選択した人は、55歳以降の給与の一部を減額して、その減額部分を公的年金を受給できない60歳前半の期間で加算するといった制度にしています。収入のイメージは図表を見ていただければと思うのですが、本来の正社員給与の一部、50歳後半の部分を減額して、その部分を60歳前半に加算することによって、収入をなだらかに減少させるような、急激に落ちないようにしています。このような設計によって、労働者は安定的な収入を確保していると考えられます。

これは、経営者としては大きなコストをかけたくないという思いと、労働者としては安定的な雇用と収入を確保したいといったことがニーズとなって、このような設計になったと思われます。C社の企業年金の対応としては、支給開始年齢を選択可能ということにしましたが、併せて、確定拠出年金のマッチング拠出を導入して、労働者の安定的な収入確保ニーズにこたえているということになっています。

退職時期に応じた年金支給期間の見直し例

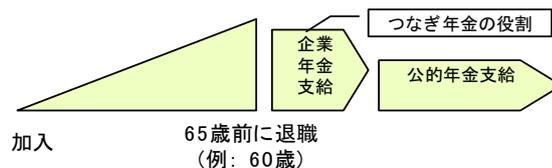
■企業年金を「引退後の生活の基礎」と位置付け

- ・ 企業年金の支給期間を15年や20年など比較的長期にすれば、公的年金の支給額を補う役割となる

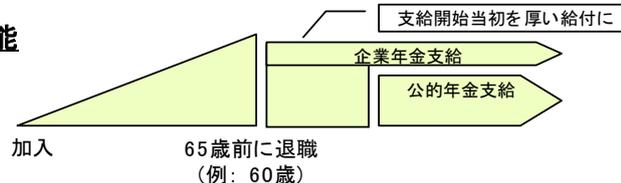


■企業年金を公的年金支給開始までの「つなぎ年金」として位置付け

- ・ 企業年金の支給期間を5年など短期とすることで、公的年金の支給開始年齢到達までのつなぎ年金としての役割を担うこととなる



■上記2例を組み合わせた給付設計も可能



✓個人のライフスタイルに合わせ、企業年金の支給期間に選択肢を設けることでニーズを満たすことが可能。

16

企業年金の見直し事例の三つ目をご紹介します。こちらは、退職年齢を60歳としたまま、企業年金の年金支給期間を見直し例を紹介しておきます。60歳以降に就労しないことを前提とした見直し例になります。

一つ目は、企業年金を退職後の生活の基礎と位置づけて、支給期間は15年や20年とするものです。支給期間を長期間にすることによって、長期間安定的な収入を確保することができて、公的年金の安定的な上乗せといえますか、長期間にわたって上乗せする役割を担うことができます。

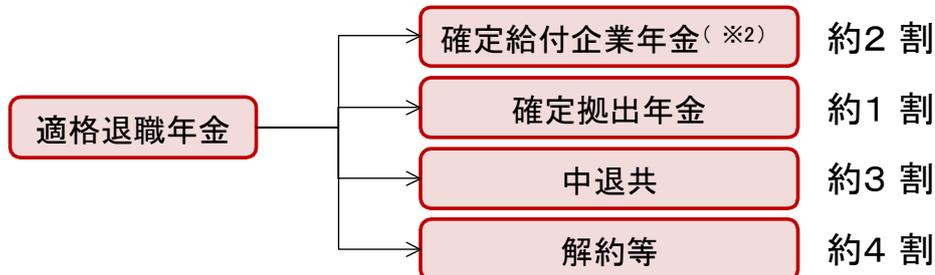
二つ目は、こちらは企業年金を、公的年金の支給開始までのつなぎ年金として位置づけます。支給期間は、5年間の短期、あるいは公的年金の繰り下げを前提として、5年～10年に、任意に選択できるように設定することが考えられます。こちらの公的年金は終身のため、終身年金部分を厚くするために、このような設計にすることも考えられます。

さらに、この上二つを組み合わせた設計も想定することができます。図表ではいわゆるL字型の給付になって、前厚になっており、このような設計も、ライフスタイルに合わせて、企業年金の支給期間に幾つか選択肢を設けることで、個人のニーズに対応することが可能になるのではないかと思います。

以上のように、事例も併せて見てきましたけれども、ある程度の規模の企業年金を実施している企業、主に大企業になりますけれども、大企業は、雇用・賃金の見直しと併せて、企業年金の見直しによって労働者のニーズにこたえる、多様なライフスタイルにこたえるといったことができるようになって考えられます。企業年金は多様なニーズにこたえる退職給付制度の一部となって、これからも引き続き重要な役割を担っていくといえると思います。

## 企業年金制度の今後（中小企業） ～適年廃止時の動き～

適年の廃止においては、「解約など」が約4割（※1）を占める。



（※1） 出所：厚生労働省公表資料 「適格退職年金制度の動向」

適年の対象事業所は、中小企業の割合が高いと考えられている。

（※2） 元資料では、「確定給付企業年金+厚生年金基金」を対象に「2割」と表現している。

- 適年制度は中小規模の企業における採用も多かった。
- 過去の廃止時の動きから、独自の企業年金維持は「ハードルが高い」と考える中小企業が多かったと推測。

➡ **厚生年金基金制度の縮小が決定しているが、中小企業の企業年金の普及率がさらに低下する懸念あり**

17

次に、話を中小企業の方に向けたいと思います。まず、かつては中小企業の企業年金の主流であった適格退職年金の廃止時の対応について整理したいと思います。適格退職年金を実施していた企業において、廃止においては、確定給付企業年金への移行が2割、確定拠出年金への移行が1割、中退共への移行が3割、解約等が最も多く4割となっています。恐らくこのときに、中小企業を中心に、企業年金を持たない企業が増加したものと考えられます。確定給付企業年金や確定拠出年金は、適格退職年金の受け皿として期待されておりましたが、両方を合わせても3割程度にとどまっています。経営環境が厳しいといった中、独自の企業年金を維持することに負担を感じて、やむなく解約等に至ったケースもあったと思われます。

さらに、この平成24年6月19日の法改正において、厚生年金基金制度関連で、代行制度の見直しや解散認可要件の緩和などがありますけれども、厚生年金基金制度の縮小が決定しております。一方で、厚生年金基金制度の受け皿となる制度については、十分議論がされていない状況にあると思います。このような今後の厚生年金基金制度の議論の動向次第ということもありますが、厚生年金基金制度に加入している中小企業にとっては、今回の対応においても、独自の企業年金を持たなくなるといったことが懸念されていると思います。

## 企業年金制度の今後（中小企業） ～厚生基金の採用状況～

中小企業では厚生年金基金の存在感が大きい。

	厚生基金	確定給付 企業年金	確定拠出 年金	自社年金	適年	その他 (※)
2000	40.3%	N.A.	N.A.	N.A.	76.8%	6.2%
2002	41.0%	N.A.	N.A.	N.A.	74.8%	8.1%
2004	44.0%	N.A.	N.A.	N.A.	69.3%	2.6%
2006	35.9%	N.A.	N.A.	N.A.	63.7%	10.6%
2008	36.0%	N.A.	N.A.	N.A.	51.6%	17.0%
2010	44.1%	20.5%	15.7%	2.0%	22.0%	8.6%
2012	46.8%	30.4%	27.0%	3.8%	N.A.	5.1%

(※)  
自社年金、確定拠出年金等

出所：東京都産業労働局資料「中小企業の賃金退職金事情」より。企業年金を実施している企業における各制度の適用割合。

	厚生基金	確定給付 企業年金	確定拠出 年金	自社年金	適年
100～299人	31.8%	12.1%	17.6%	1.4%	57.9%
30～99人	41.1%	7.4%	13.0%	2.4%	45.7%

出所：厚生労働省資料「就労条件総合調査」より。企業年金を実施している企業における各制度の適用割合。

厚生年金基金は中小企業の約4割が採用しているが、厚生年金基金制度の縮小を踏まえると、引き続き、企業年金を持てる企業は限定的か…

**積極的に制度維持させるためのインセンティブが必要なのではないか？**

18

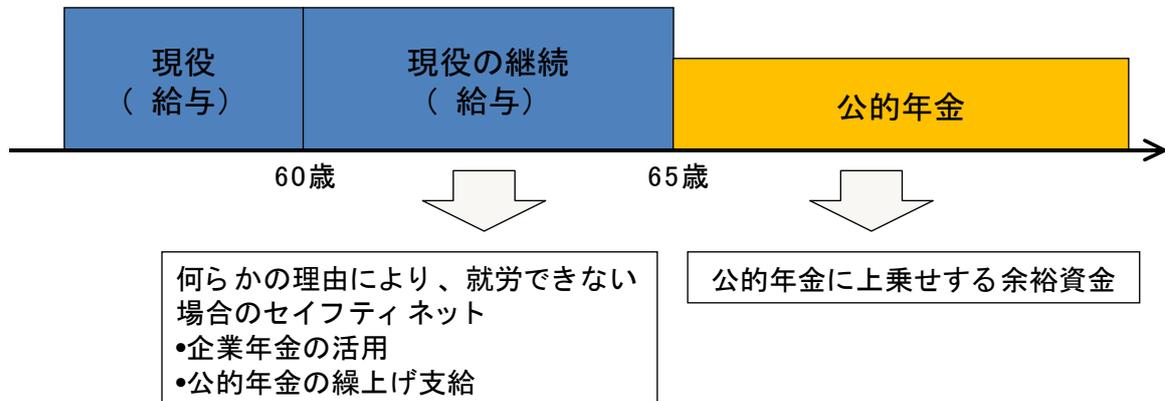
次に、厚生年金基金の縮小の影響について見ていきたいと思います。中小企業において、企業年金の実施率を図表で確認します。適格退職年金を見てみますと、2000年には76.8%と、中小企業において主流の企業年金であったことが分かります。その後、2012年にかけて、だんだんと縮小していつていることが分かります。

一方、厚生年金基金は、2000年から、若干ぶれがありますけれども、40%程度で推移しており、ある程度の普及率を維持していることが分かります。中小企業においては、ほとんどが総合型の厚生年金基金に加入していると思われませんが、昨今の厳しい財政状況を勘案すると、基金を存続するケースや、代行返上を実施して確定給付企業年金に移行するといったケースは限定的かと思われます。このままでは多くの中小企業は、企業年金を持たないことになると予想されます。そのような状況の中では、中小企業において企業年金を維持させるためにはインセンティブが必要であり、それは従業員向けということだけではなく、事業主向けのインセンティブも十分に検討する必要があるのではないかと思います。

## 企業年金制度の今後（中小企業） ～企業年金の役割～

大企業と比較した場合、「働ける環境」は整っている。

【就労可能な場合の生活の基礎】



中小企業では、健康状態等が許せば、60歳代後半まで働くことが可能な環境が用意されている場合もある。  
企業年金は、「豊かさ」を目的とする役割以外に、就労が困難な場合の「セーフティネット」としての役割も期待されるのではないかと

19

中小企業における企業年金の役割について、現在の雇用環境等を併せて整理します。前段で説明しましたが、中小企業においては、大企業と比べて働くことができる環境は整っています。さらに、一部においては65歳以上も引き続き働くことができる場合もあって、個人のライフスタイルに合わせて、就労するかどうかを選択することができることとなります。

しかし、全員が就労できるとは限らないと思います。それは、例えば健康状態であったり、家族の状況であったり、その人の状況によって、やむをえず就労を選択できないといったケースもあるかと思えます。企業年金の役割としては、今までどおり豊かさや上乗せといった役割が期待される一方、健康状態等、何らかの理由で就労が困難なときに、公的年金の繰上げ受給というものもありますけれども、併せて企業年金によって収入を得るといった、つまりセーフティーネットのような役割が、今よりも強く期待されることになると考えられます。

## まとめ

企業規模	雇用確保と退職給付の状況	企業年金の方向性
大企業	<b>【雇用確保】</b> ✓ 継続雇用制度の導入が大半 ✓ 継続雇用制度において必ずしも希望者全員が雇用される環境が整っていない <b>【退職給付】</b> ✓ 企業年金の普及率が高い	✓ 個人の働き方・ニーズの多様化にあわせて、 <u>給付設計を弾力化</u>
中小企業	<b>【雇用確保】</b> ✓ 継続雇用制度が多いが、定年延長も一部に見られる ✓ 大企業に比べて、継続雇用希望者が雇用される環境は整っている <b>【退職給付】</b> ✓ 企業年金の普及率は低く、退職給付制度そのものがないケースも散見される	✓ 厚生年金基金制度の縮小に伴い、企業年金の普及率は今以上に下がる可能性 ✓ 大企業に比べ十分とは言えない高齢者の所得水準の補完のため、あるいは何らかの理由で65歳まで就労できない場合のセーフティネットとして、 <u>企業年金の普及率を高める工夫が必要</u>

20

今まで見てきた内容を、改めてまとめます。

まず、大企業についてですが、雇用確保の状況は継続雇用制度の導入が大半になっています。継続雇用制度においては、必ずしも希望者全員が雇用される環境は整っていません。退職給付の状況は、企業年金の普及率が高くなっています。企業年金の方向性としましては、個人の働き方やニーズの多様化、ライフスタイルの多様化に合わせて、給付設計を弾力化していくといった必要があると思います。

そして中小企業についてですが、雇用確保の状況は継続雇用制度が多いが、定年延長についても一部に見られています。大企業に比べて、希望者全員が継続雇用される環境が整っているといえます。一方、退職給付の状態は、企業年金の普及率が低く、さらに退職給付制度そのものがないケースもあります。企業年金の方向性としましては、厚生年金基金の制度の縮小に伴って、企業年金の普及率は今まで以上に低下する可能性があります。大企業に比べて十分といえない高齢者の所得水準の補完のため、あるいは何らかの理由で65歳まで就労できない場合のセーフティネットとして、企業年金の普及をしていく工夫も必要になっていくと思います。例えば税制優遇等の直接的なメリットを与えることも考えられるのではないかと思います。

本日のプレゼンテーションにおいては、中小企業の企業年金の制度維持・拡大のために、具体的な方策にまで言及することはできませんでしたが、当研究会としては、今後もこの点について継続的に調査していきたいと考えております。

プレゼンテーションは以上になりますが、参考資料をご紹介しますのでおきたいと思っております。

## 【参考①】定年制等の推移

	年	定年制を定めている企業割合		一律定年制を定めている企業割合		一律定年制を定めている企業の定年年齢別企業割合		平均余命(65歳)		平均寿命		厚生年金支給開始年齢		65歳余命でみた亡くなる平均年齢-支給開始年齢					
		①	②	③	④	55歳以下	56~59歳	60歳	61~64歳	65歳	60歳以上	男	女	男	女	a	b	A+65-a	B+65-b
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(年)	(年)	(年)	(年)	(歳)	(歳)	(年)	(年)
昭和	43年 (1968)	69.0	74.2	51.2	(63.5)	(14.2)	(20.6)	-	(1.5)	(22.1)	12.48	15.26	69.05	74.30	58	55	19.5	25.3	
	46 (1971)	70.9	72.1	51.1	(58.6)	(18.3)	(21.7)	(0.3)	(1.1)	(23.1)	13.08	16.00	70.17	75.58	59	55	19.1	26.0	
	49 (1974)	66.6	65.7	43.8	(52.3)	(12.3)	(32.4)	(0.4)	(2.6)	(35.4)	13.38	16.18	71.16	76.31	60	55	18.4	26.2	
	51 (1976)	74.1	70.7	52.4	(47.6)	(15.9)	(32.3)	(0.3)	(2.8)	(35.9)	13.91	16.80	72.15	77.35	60	55	18.9	26.8	
	53 (1978)	77.3	71.3	55.1	(41.4)	(19.4)	(33.7)	(0.4)	(4.4)	(38.5)	14.40	17.48	72.97	78.33	60	55	19.4	27.5	
	55 (1980)	82.2	73.0	60.0	(39.7)	(20.1)	(36.5)	(0.7)	(2.5)	(39.7)	14.56	17.68	73.35	78.76	60	55	19.6	27.7	
	56 (1981)	81.0	60.0	48.6	(38.4)	(18.0)	(39.5)	(0.9)	(2.2)	(42.6)	14.85	17.93	73.79	79.13	60	55	19.9	27.9	
	57 (1982)	85.6	76.4	65.4	(36.0)	(18.2)	(43.0)	(0.8)	(2.0)	(45.8)	15.18	18.35	74.22	79.66	60	55	20.2	28.4	
	58 (1983)	87.0	78.7	68.5	(31.6)	(19.0)	(45.8)	(1.0)	(2.5)	(49.4)	15.19	18.40	74.20	79.78	60	55	20.2	28.4	
	59 (1984)	87.4	79.3	69.3	(29.7)	(18.3)	(48.3)	(1.3)	(2.0)	(52.1)	15.43	18.71	74.54	80.18	60	55	20.4	28.7	
	60 (1985)	87.3	80.5	70.3	(27.1)	(17.4)	(51.0)	(2.1)	(1.8)	(55.4)	15.52	18.94	74.78	80.48	60	55	20.5	28.9	
	61 (1986)	88.5	82.5	73.0	(26.8)	(16.6)	(52.5)	(2.3)	(1.8)	(56.6)	15.86	19.29	75.23	80.93	60	55	20.9	29.3	
	62 (1987)	89.2	90.1	80.4	(23.3)	(18.0)	(53.9)	(2.3)	(2.4)	(58.7)	16.12	19.67	75.61	81.39	60	56	21.1	28.7	
	63 (1988)	88.3	90.1	79.6	(24.2)	(17.1)	(55.0)	(1.4)	(2.1)	(58.8)	15.95	19.54	75.54	81.30	60	56	21.0	28.5	
平成	元 (1989)	88.5	93.0	82.3	(21.2)	(17.0)	(57.6)	(1.1)	(2.9)	(61.9)	16.22	19.95	75.91	81.77	60	56	21.2	29.0	
	2 (1990)	88.2	92.8	81.8	(19.8)	(16.2)	(60.1)	(1.1)	(2.7)	(63.9)	16.22	20.03	75.92	81.90	60	57	21.2	28.0	
	3 (1991)	90.8	95.5	86.7	(15.1)	(14.0)	(66.4)	(1.2)	(3.1)	(70.8)	16.31	20.20	76.11	82.11	60	57	21.3	28.2	
	4 (1992)	92.2	95.6	88.1	(11.7)	(11.7)	(71.4)	(1.7)	(3.4)	(76.6)	16.31	20.31	76.09	82.22	60	57	21.3	28.3	
	5 (1993)	88.2	96.3	84.9	(73.9)	(1.6)	(4.4)	(0.0)	(80.0)	(4.5)	16.41	20.57	76.25	82.51	60	58	21.4	27.6	
	6 (1994)	90.5	96.9	87.7	(77.1)	(2.0)	(5.0)	(0.0)	(84.1)	(5.0)	16.67	20.97	76.57	82.98	60	58	21.7	28.0	
	7 (1995)	91.8	96.8	88.9	(78.6)	(1.7)	(5.4)	(0.1)	(85.8)	(5.5)	16.48	20.94	76.38	82.85	60	58	21.5	27.9	
	8 (1996)	93.4	96.2	89.9	(80.4)	(1.7)	(6.1)	(0.1)	(88.3)	(6.2)	16.94	21.53	77.01	83.59	60	59	21.9	27.5	
	9 (1997)	94.5	96.0	90.7	(82.0)	(1.5)	(6.6)	(0.1)	(90.2)	(6.8)	17.02	21.75	77.19	83.82	60	59	22.0	27.8	
	10 (1998)	91.3	94.7	86.5	(86.7)	(1.4)	(5.1)	(0.0)	(93.3)	(5.2)	17.13	21.96	77.16	84.01	60	59	22.1	28.0	
	11 (1999)	90.2	97.1	87.5	(91.2)	(1.8)	(6.2)	(0.0)	(99.2)	(6.2)	17.02	21.89	77.10	83.99	60	60	22.0	26.9	
	12 (2000)	91.3	97.8	89.4	(91.6)	(1.8)	(5.6)	(0.1)	(99.2)	(5.8)	17.54	22.42	77.72	84.60	60	60	22.5	27.4	
	13 (2001)	91.4	96.4	88.1	(90.6)	(1.6)	(6.7)	(0.1)	(99.0)	(6.7)	17.78	22.68	78.07	84.93	61	60	21.8	27.7	
	14 (2002)	91.5	96.0	87.9	(90.3)	(2.3)	(6.6)	(0.2)	(99.4)	(6.8)	17.96	22.96	78.32	85.23	61	60	22.0	28.0	
	15 (2003)	92.2	97.5	89.9	(89.2)	(2.7)	(6.8)	(0.1)	(98.9)	(7.0)	18.02	23.04	78.36	85.33	61	60	22.0	28.0	
	16 (2004)	91.5	96.8	88.6	(90.5)	(2.4)	(6.1)	(0.4)	(99.3)	(6.5)	18.21	23.28	78.64	85.59	62	60	21.2	28.3	
	17 (2005)				60歳	61~64歳	65歳	66歳以上	60歳以上	65歳以上	18.13	23.19	78.56	85.52	62	60	21.1	28.2	
	18 (2006)				60歳	61~64歳	65歳	66歳以上	60歳以上	65歳以上	18.45	23.44	79.00	85.81	62	61	21.5	27.4	
	19 (2007)				60歳	61~64歳	65歳	66歳以上	60歳以上	65歳以上	18.56	23.59	79.19	85.99	63	61	20.6	27.6	
	20 (2008)	94.4	98.4	92.9	(85.2)	(3.9)	(10.7)	(0.1)	(10.9)	18.60	23.64	79.29	86.05	63	61	20.6	27.6		
	21 (2009)	91.8	98.5	90.4	(82.4)	(4.1)	(12.7)	(0.7)	(13.5)	18.88	23.97	79.59	86.44	63	62	20.9	27.0		
	22 (2010)	93.1	98.7	91.9	(82.7)	(4.0)	(12.3)	(1.0)	(13.3)	18.74	23.80	79.55	86.30	64	62	19.7	26.8		
	23 (2011)	92.9	98.9	91.9	(82.2)	(3.7)	(13.1)	(0.9)	(14.0)	18.69	23.66	79.44	85.90	64	62	19.7	26.7		

※ 平成16年までは厚生労働省「雇用管理調査」、それ以降は厚生労働省「就業条件総合調査」。

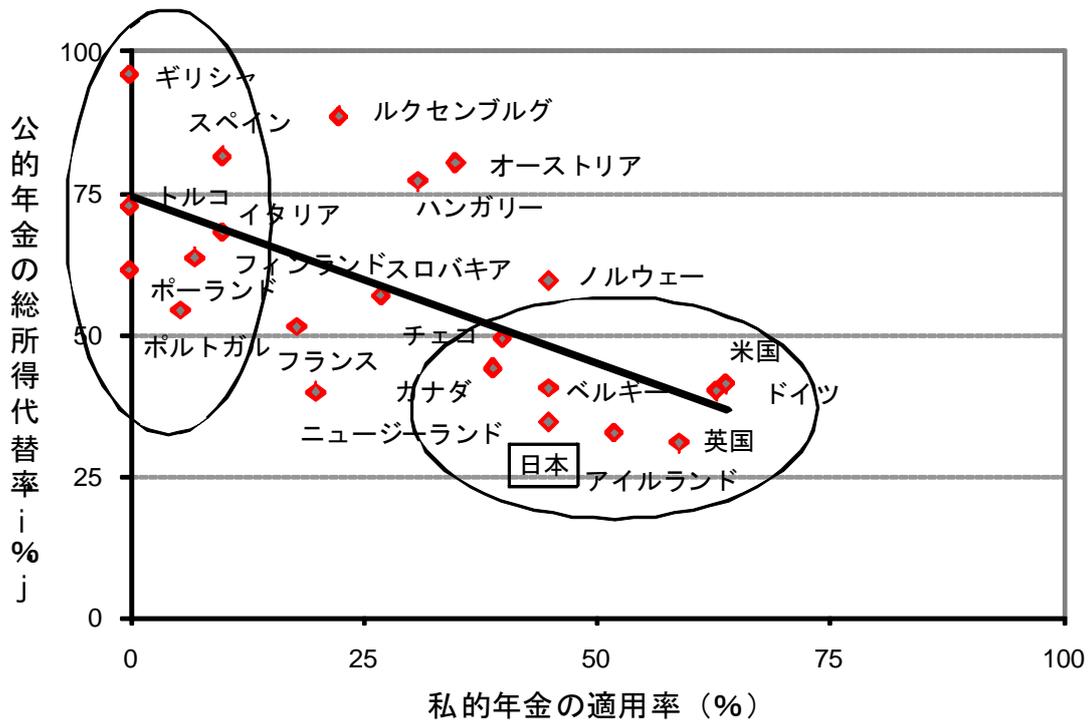
※ 支給開始年齢引上げの61歳以降は定額部分のもの

※ 将来推計人口(H24年1月推計)の2060年の65歳平均余命は、男22.33年、女27.72年

21

この図はスライド3ページのご参考で、少々細かいのですが、定年年齢や平均余命を表にしたものです。定年制を定めている企業は、平成にかけてどんどん増加していき、その後90%を超えたあたりで直近まで推移しています。内訳としては、60歳以上がどんどん増加していきまして、平成20年頃には、65歳以上を定年とする企業が10%程度まで増加していることがわかります。また、右側が平均余命になっていますけれども、年々延びている様子が分かると思いますが、支給開始年齢との関係を見ていくと、支給開始年齢が引き上がることによって、一番右側の65歳余命で見た、亡くなる平均年齢から支給開始年齢を引いた年数というものは、男子で言いますと、20~22ぐらいの間でずっと推移しているということがわかります。

【参考②】「公的(準公的)年金の総所得代替率」と「私的年金の適用率」の関係



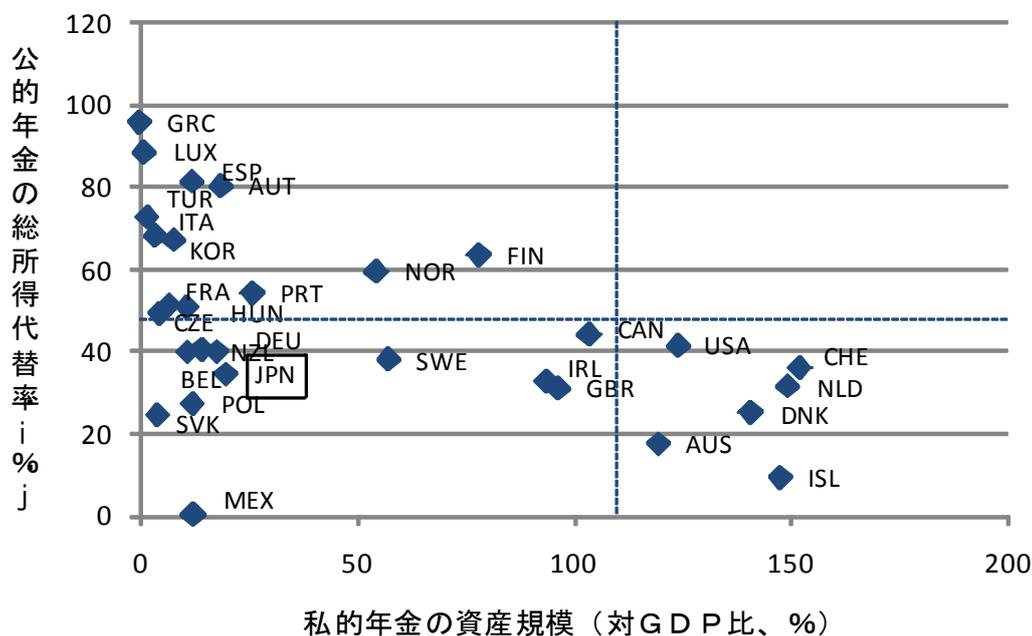
出典: OECD Pensions at a Glance: public policies across OECD countries 2007

22

参考資料の二つ目ですけれども、この図は、公的年金の所得代替率と私的年金の適用率の関係を表したものです。全体的には、所得代替率が低い企業は、私的年金の適用率が高いといった関係性があることが分かります。日本は、公的年金の所得代替率は低いところにありますけれども、企業年金の適用率は比較的高いということが確認できると思います。米国や英国なども、同様の部類に分類できるかと思います。この企業年金の適用率が下がるということがあれば、図表で言えば左側にシフトすることになりますけれども、公的年金と企業年金の補完関係が崩れる懸念があると思います。

これはOECDの調査なのですが、所得代替率が一般には最近50%ぐらいと言われていた中で、OECDの調査ではこの30%ぐらいとなっています。これは単身世代を前提としたものであって、夫婦込みではないためといったことがあって、感覚よりも大分低いというものになっています。OECDの調査全般について、大まかなイメージをつかむにはいいのですが、調査方法などの前提を、よく確かめる必要があるかと思いません。

【参考③】「公的年金の総所得代替率」と「私的年金の資産規模」の関係



※垂直点線は、私的年金の資産規模の対GDP比( OECD 諸国の加重平均)  
 水平点線は、公的年金の総所得代替率( OECD 諸国の単純平均)

出典: OECD Private Pensions Outlook 2008

23

三つ目もOECDのグラフですがけれども、この図は、公的年金の所得代替率と私的年金の資産規模を表したものになっています。日本の私的年金は、GDP比で見た場合は、かなり低い水準になっていますが、先ほどの米国、英国などは、かなり右側にあつて、それと比べてもかなり低いという状況が確認できます。日本においては、退職一時金制度がここに考慮されていないこともありますけれども、いずれにしても私的年金が縮小していくことには懸念があるかと思ひます。

以上、三つを参考資料ということでご紹介させていただきました。

以上で、本日のプレゼンテーションを終わりたいと思ひます。ご清聴、ありがとうございました。

【質問者1】 明治安田生命の土屋と申します。

雇用と企業年金について、中小企業と大企業で比較されていてとても分かりやすかったです。その中で、18ページに、厚生年金基金制度の縮小などがある中で、中小企業の企業年金の制度を維持するために、インセンティブが必要というようにあつたかと思うのですがけれども、どのようなインセンティブがあると考えられますか。何か具体的なイメージなどがあれば教えてください。

【日下部】 ご質問ありがとうございます。

研究会で詰めていない部分かとは思ひのですが、中小企業にとっては、企業年金は大企業のように多様性のある弾力的な制度である必要は低いため、分かりやすい給付設計、簡素な運営も必要だと思ひます。例えば運営管理費に対して税額控除するといったことや、補助金を出すといったことはちょっと難しいかも

しませんが、現在、賃上げ企業に対して減税制度を導入するといったことが政府で考えられていると思いますけれども、そのような考えを用いて、企業に対しての減税制度といったことも検討できるのではないかと思います。

【質問者 1】ありがとうございました。

【司会】どうもありがとうございます。他に何かございますでしょうか。

【質問者 2】みずほ信託銀行の上川です。

厚生年金基金が縮小の方向で、中小企業に対してカバリッジが下がっていくといったようなところをおっしゃっていましたが、あと、厚生年金基金に関して言いますと、終身年金といったところで義務化されているといったところがなくなる、要は、終身年金が必要なかどうかということですね。DC、あるいは中退共にしても、基本的には終身年金という形ではないと思うのですが、そのようなところに関しては何かお考えなどはあるでしょうか。

【日下部】ご質問ありがとうございます。

厚生年金基金は終身年金が基本ということで、その縮小の中で、いずれかの制度に移行することも考えると、終身年金をどうするのだといった議論はあるかと思います。終身年金があるに越したことがないことはイメージどおりかと思うのですが、高齢者にとって、例えば65歳まで働いて15年間年金をもらって、80歳から終身年金をもらう必要があるかといえ、生活費はそれほどかからないのではないかと思います。そのような意味では、終身年金はそれほど中小企業にとっては重要ではなくて、それ以前の確定年金部分のあたりが必要であって、その普及と、導入が必要なのではないかと思います。

【質問者 2】ありがとうございました。

【司会】どうもありがとうございます。他に何かございますでしょうか。

【質問者 3】新日本監査法人の藤井です。

お聞きしていて一つ思いついたことがあるのですが、発表されている内容は、どちらかといいますと、社会現象を分析されたということだと思います。しかし、一方で、補助金をつけるだの、インセンティブを与える、あるいはセーフティーネットなどという議論になってくると、多分制度設計や立法論などのようなことに及ぶと思うのです。その場合、中小企業だからそのような何か追加的な策を講ずるという、中小企業を対象とした何かを考えるべきという方に発展していく議論なのか、それとも、困っている人がいるからそれを助けるという議論なのか、これは全く違うのだと思うのですね。

大企業に勤めていたからといって、何らかの理由で就業できなくなって困ることはありうるわけだし、かつて大企業に勤めていたかどうかということを実証するかどうかということは、あまり意味がない話だと思うのです。一方で、中小企業に勤めているからといって、統計上、65歳以降まで勤続できる場合が多いとはいえ、別に全部がそうと言えるわけではないです。あるいは、例えば持ち株会社にしてしまえば、その傘下の企業はすべて中小企業になる場合だってあるわけですね。従って、制度設計や仕組みとして考えた場合

には、全く違う景色が見えてくる、あるいは、全く違うロジックが必要ではないかということを思いつきました。

【日下部】ありがとうございます。今後の研究に生かしたいと思います。

【司会】藤井さん、どうもありがとうございます。他に何かございますでしょうか。大山様、お願いします。

【質問者 4】三井住友信託の大山です。感想を一言だけ。

この 18 ページでも、一番下のところに「必要」。それから、2 ページ後を出していただけますか。その右下のところでも「工夫が必要」。「必要」ということは、あったらいいなということで書かれているのだろうと思うのですけれども、このような願望を「必要」と書いてしまうということはきつすぎるなど。このようなことは「あることが望ましい」ぐらいの方が表現としてはいいのかなと、ちょっと思いました。感想です。それだけです。

【日下部】ありがとうございました。今後の研究に生かしたいと思います。

【司会】どうもありがとうございます。他に何かございますでしょうか。

では、私から 2 点ほどよろしいでしょうか。簡単にご回答いただければと思うのですけれども、1 点目が、19 ページに、中小企業ということで、「高齢期に就労困難な場合のセーフティーネットとしての役割」と書いてあるのですけれども、もう少し具体的な給付設計といたしますか、そもそも制度自体の定義が変わってくるのかなという気がしないこともないのですけれども、この辺の具体的な何かイメージがもう少しあれば、ちょっとご説明いただければということが 1 点目。

2 点目は、もし分かればで結構なのですけれども、最後の参考資料で海外の事例を取り上げていただいているのですけれども、海外諸国が、年金と雇用の連携をどう図って高齢社会を乗り切ろうとしているかという、参考となる事例があれば、ちょっとご紹介いただければと思います。

【日下部】1 点目の具体的な中小企業に対するイメージですけれども、そこまで詰め切れておりません。今後の研究の課題としたいと思います。

【司会】何か就労不能保険ではないのですけれども、年金とはちょっと別の保険的な考え方といたしますか、そのようなリスクに対する給付が入ってくるのかなという気もしたのですけれども。

【日下部】セーフティーネットという意味では、保険的役割、意味合いというものが強くなってきて、年金というよりかは、そのような給付が重要になってくるのではと思います。2 点目の海外事例ですけれども、今後の研究の課題としたいと思います。

【司会】ありがとうございました。会場の皆様から、他に何かございますでしょうか。

無ければ、定刻となりましたので、最後に、日下部さんへ拍手を送っていただければと思います。日下部さん、どうもありがとうございました。