

りそな企業年金研究所

企業年金ノート

目次

【本題】	厚生年金基金制度の沿革と社会的役割を振り返る（その1）	……………P1
【コラム】	実施事業所の追加について	……………P7

厚生年金基金制度の沿革と社会的役割を振り返る（その1） ～厚生年金基金が果たした社会的役割～

1. はじめに

本年6月19日、厚生年金基金制度の見直し等を柱とした「公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律」が可決・成立しました。これにより、施行日（2014（平成26）年4月1日）以降は基金の新設が認められなくなり、代行割れ基金の早期解散や他の企業年金制度等への移行が促進される一方、制度を存続する場合も現行より厳格な財政運営および報告義務を課せられることとなりました。

しかし、厚生年金基金がわが国の企業年金のフロントランナーとして果たしてきた役割は高く評価されるべきであり、その存在意義は今日においてもなお大きいものと言えます。このような厚生年金基金の歩みを振り返ることは、わが国の企業年金の更なる発展を考える上で有意義であると考えます。

そこで、本誌では今後数回にわたり、厚生年金基金制度が創設された当時の検討経緯、沿革ならびに基金制度がわが国において果たしてきた社会的役割について振り返ります。

2. 厚生年金基金が果たしてきた社会的役割

厚生年金基金制度は、1966（昭和41）年10月1日に施行され、翌11月30日には第1号グループと呼ばれる87基金が認可・設立されました。以来、1962（昭和37）年に創設された適格退職年金と相まって、厚生年金基金がわが国の企業年金制度の中核を成した時代が長く続いてきました。この半世紀の間、厚生年金基金は、わが国における企業年金の普及・発展を牽引してきただけに留まらず、わが国社会経済にも広範な影響を与えてきました。

（1）企業年金における受給権保護の仕組みの確立

わが国における企業年金制度の法制化・制度化は、1962（昭和37）年の適格退職年金の創設に遡ります。しかし、適格退職年金はあくまでも「税法」上の規定であったため、退職給付原資の充実よりも「過大損金算入の禁止」に重きが置かれており、制度の安定運営のための掛金増額すら一定の制限を受けていました。また、毎年の決算で財政状況を把握しても積立不足の穴埋め等は義務付けられていなかったほか、剰余が発生した場合は当該剰余を事業主に返還することとされており、受給権保護のしくみが脆弱であるとされてきました。

これに対し、厚生年金基金では、毎年度の決算における不足金の解消ならびに5年に1度の財政再計算による掛金率の見直し等の措置が当初から義務付けられていたほか、1997（平成9）年度からは予定利率の弾力化や非継続基準の財政検証の導入を実施しています。また、資産運用においては受託者責任に係るガイドラインを制定するなど、受給権保護のための仕組みを率先して導入してきました。

2001年の確定給付企業年金法の制定趣旨では、受給権保護を図るための措置として「積立義務」「受託者責任の明確化」「情報開示」の3つを掲げていましたが、これらの措置はいずれも厚生年金基金で先行導入されたものを下敷きとしたものでした。

(2) 私的年金市場における「終身年金」「ライフプランニング」の普及

人事・労務面からみた厚生年金基金の役割としては、「従業員のインセンティブ向上」や「退職者の老後所得保障」がまず挙げられますが、後者の観点からは「退職金の年金化」「年金の終身化」にも大きく貢献したと言えます。

適格退職年金は、年金という名称とは裏腹に一時金での受給が主流でしたが(図表1)、厚生年金基金は、基本部分において厚生年金保険本体に準じた年金給付が義務付けられていることもあり、一時金選択が可能な加算部分においても年金が選択される割合が高くなっています(図表2)。また、厚生年金基金は原則として終身年金が義務付けられており、それまで有期年金が主流だったわが国の私的年金(企業年金・個人年金)市場において、終身年金を普及させるという先駆的役割を担いました。

「年金化」「終身化」という新たな給付形態の提供は、**ライフプランニング・リタイアメントプランニングの発展**にも大きな影響を与え、ファイナンシャル・プランナー(FP)や個人年金商品の需要拡大にも波及したものと考えられます。基金においても、福祉事業の一環として「年金ライフプラン(PLP)事業」が広く推進されました。

さらに、連合会を介した**中途脱退者の年金を通算する仕組み**は、米国401(k)よりも古い歴史を有する、まさに**ポータビリティを先取り**したものとと言えます。

(3) 中堅・中小企業における企業年金の普及促進

厚生年金基金の創設が議論されていた当時、労働組合が基金制度創設に反対した理由の一つとして「基金設立は大企業が中心になるため、大企業と中小企業との老後所得格差が拡大する」との懸念が挙げられていました。確かに、制度創設当初は一企業による単独設立(単独型)および企業グループによる連合設立(連合型)の普及が先行していましたが、その後は、複数の企業が業種・地域単位で設立する**総合設立(総合型)**も着実に普及し、1990年代には基金数の3分の1および加入員数の半分以上を総合設立基金が占めるに至りました(図表3)。

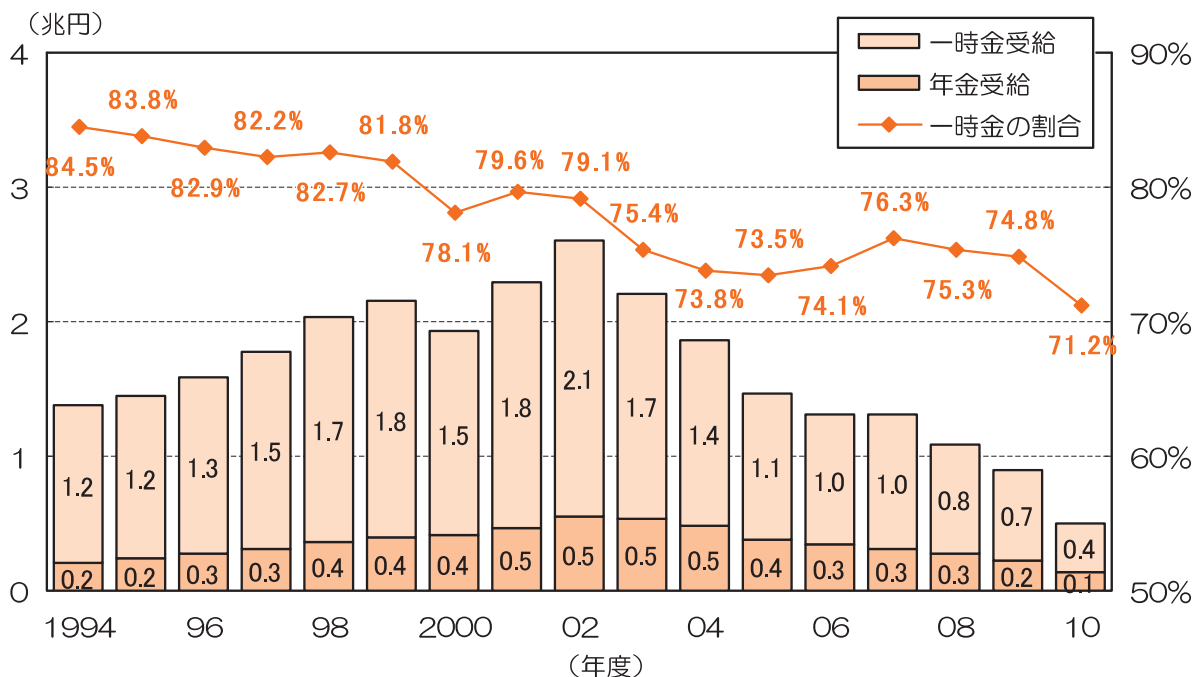
なお、複数の企業が同一の年金制度に加入する仕組みは適格退職年金にもありましたが(共同委託)、企業間における一定の出資あるいは支配関係を要件とするものであり、主に企業グループ(厚生年金基金における「連合設立」)を想定したものでした。総合設立基金は、資本関係がない企業同士であっても業界団体等の指導統制により共同して年金制度を設立・運営できることや、既に健康保険制度において「総合型健康保険組合」という類似した形態があり馴染みが深かったことも手伝い、中堅・中小企業の社外積立型制度として普及しました。わが国では企業数の99%、就業者数の3分の2を中小企業が占めており、厚生年金基金制度は、わが国における企業年金の裾野の拡大に向けた中心的な役割を果たしました。

(4) 民間活力の活用と規制緩和

厚生年金基金の代行制度については、「基金と国とで二重管理が生じる」「公的部分と私的部分の区別が曖昧になる」などの批判もありますが、一方で、公的部門の一部を労使参加により運営・管理する仕組みは、「官から民へ」という**民間活力の活用の先駆け**とも言えます。

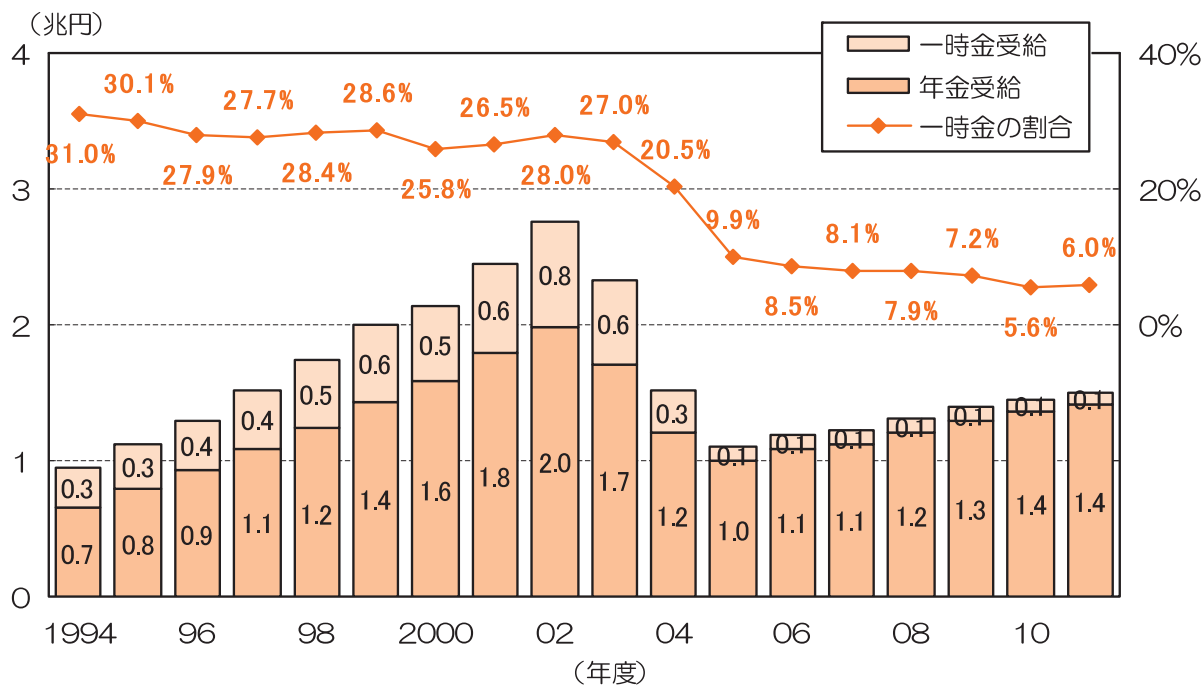
事実、厚生年金基金に係る諸般の制度改正に当たっては、各基金の役職員から選ばれた方が厚生年金基金連合会(現:企業年金連合会)と連携して意見・要望を取りまとめるなど、民間主導による働きかけが常に行われています。とりわけ、**1990年代の資産運用分野における規制緩和**の進展は、外圧等の社会的背景があるとはいえ、基金関係者が旗振り役となって実現させたと言っても過言ではありません。資産運用分野における諸々の規制緩和は、後述するわが国の金融資本市場の発展に大いに貢献しました。

<図表1> 適格退職年金における年金・一時金給付の推移



(出所) 企業年金連合会『企業年金に関する基礎資料』等を基にりそな企業年金研究所作成。

<図表2> 厚生年金基金における年金・一時金給付の推移



(出所) 企業年金連合会『企業年金に関する基礎資料』等を基にりそな企業年金研究所作成。

また、1997（平成9）年の時価評価の導入は、企業会計すら時価に対応していなかった時代において、実に画期的なものであったと言えます。

(5) 金融・資本市場におけるプレゼンスの大きさ

厚生年金基金を含めた企業年金の特徴的機能として、退職給付原資の「負担の平準化」と「外部積立による倒産隔離」が挙げられます。負担の平準化を図ることにより企業のキャッシュフローが安定し、もって企業の事業運営の安定も図ることができます。また、基金が外部積立を行うことにより、企業が経営破綻等に追い込まれた場合であっても積立金が保全されるため、倒産隔離の観点から受給権保護に一定の役割を果たしています。

こうして長年にわたり安定的に外部に蓄積された巨額の企業年金資産は、2013（平成25）年3月末時点において、厚生年金基金だけでも約30兆円、企業年金全体では実に80兆円を超える規模に達しており（図表4）、**わが国の金融・証券市場において大きな存在感**を示しています。

また、企業年金資産を原資とした年金・一時金給付は、現在では年間6～7兆円の規模にのぼります。企業年金は、年金・一時金給付を高齢者・退職者に供給することにより、結果として**民間消費を下支えする役割**をも担っています。企業年金の積立金の原資は、事業主（企業部門）および従業員（家計部門）から拠出された掛金であるものの、企業部門とも家計部門とも異なる独自の投資行動を行う独立した経済部門であり、今や日本経済を構成するパイプレイヤーの一員であるといっても過言ではありません。

わが国では公的年金が資産規模の面でも給付の面でも企業年金を大きく凌駕していることから、厚生年金基金をはじめとした企業年金がマクロ経済に与える影響はあまり注目されません。しかし、企業年金資産の最大の特異性は、個々の基金が自身の従業員のために創意を凝らして制度運営を行ってきた結果、前述の通りわが国マクロ経済において一定の地位を確立するに至った点にあります。また、個々の基金の多様なニーズに応えるための受託機関・運用機関等の金融機関間の競争は、わが国の資産運用技術の高度化・手法の多様化をもたらし、量的な面だけでなく質的な面でも企業年金資産のプレゼンス向上に寄与したものと考えられます。

3. 小 括

冒頭で述べた通り、2014（平成26）年4月以降は厚生年金基金の新規設立が認められなくなるほか、制度を存続する場合も2019（平成31）年4月以降はより厳格な財政運営および報告義務が課せられることとなりました。制度が創設された半世紀前とは金融証券市場のボラティリティ（変動性）などの前提条件が大きく様変わりしていることもあり、制度を維持・存続できる基金の数は大幅に減少することが予想されます。

しかし、厚生年金基金は、時代の変遷とともにさまざまな制度改革を経て発展し、前述のような社会的役割を担ってきました。約半世紀にわたる厚生年金基金の歴史は、わが国企業年金の試行錯誤と進化の歴史でもあります（図表5）。折しも「厚生年金基金制度に関する専門委員会」意見書では、「公的年金と私的年金の役割分担の在り方や私的年金の普及・充実に向けた税制改正・規制改革等の議論を行うべき」「個人型確定拠出年金など企業年金以外の制度を含めた総合的な議論を行う必要がある」と指摘しています。この観点からも、厚生年金基金の歩みを振り返ることは、わが国の企業年金の更なる発展を考える上で有意義であると考えます。

今後、低成長かつ変化の激しい社会・経済環境が続くものと予想されますが、厚生年金基金がわが国の企業年金のフロントランナーとして果たしてきた役割は高く評価されるべきであり、その存在意義はなお色褪せるものではありません（次回に続く）。

<参考文献>

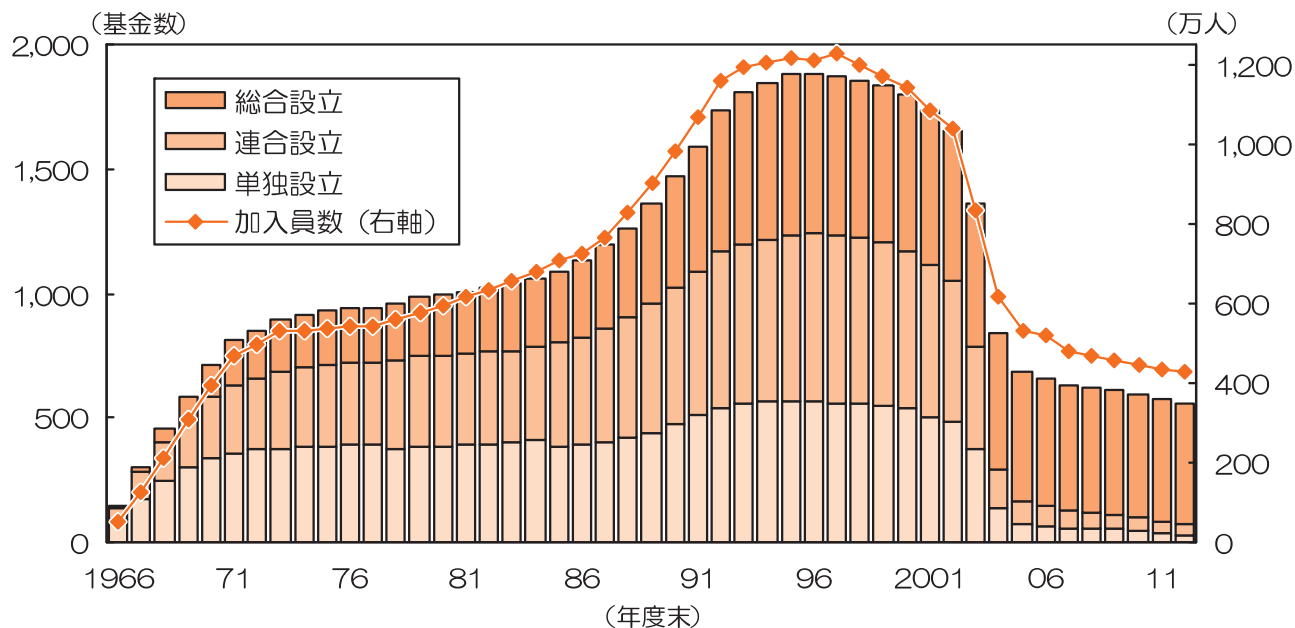
企業年金連合会（2012）『企業年金に関する基礎資料』

谷内陽一（2013）「厚生年金基金の沿革とその社会的役割」『企業年金総合プランナー』第21号、日本商工会議所。

坪野剛司編（2005）『総解説 新企業年金』第2版、日本経済新聞社。

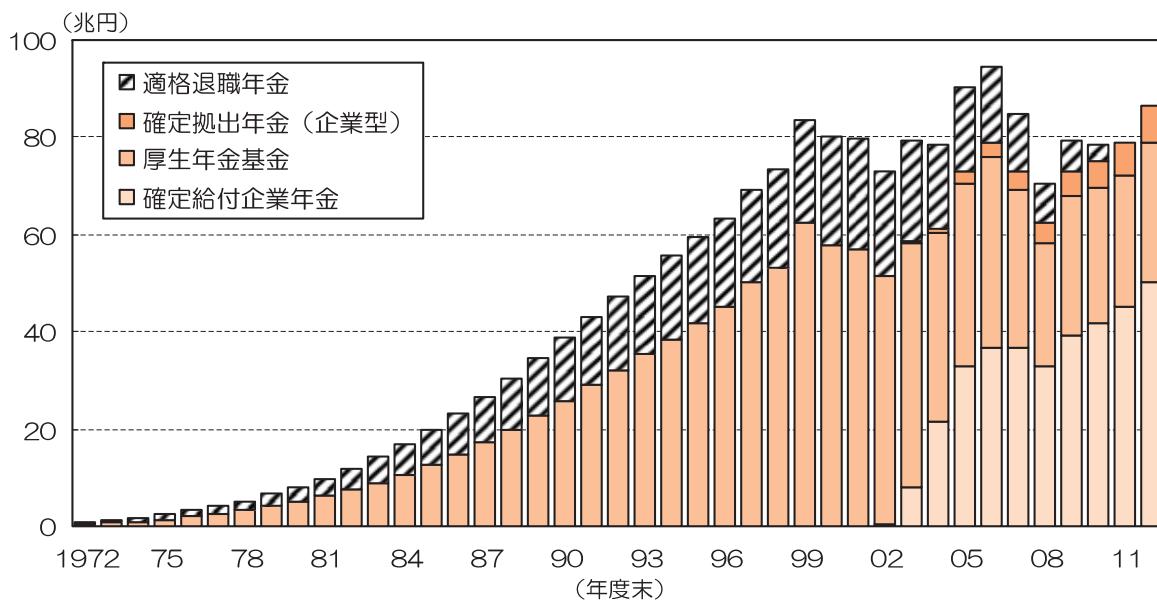
りそな企業年金研究所（2012）「適格退職年金の50年間のあゆみ」『企業年金ノート』第528号。

＜図表3＞厚生年金基金数・加入員数の推移



(出所) 企業年金連合会『企業年金に関する基礎資料』等を基にりそな企業年金研究所作成。

＜図表4＞企業年金の資産残高の推移



(注1) 厚生年金基金は、1996年度末までは簿価基準、97年度末以降は時価基準。

(注2) 適格退職年金は、2003年度までは簿価基準、04年度以降は時価基準。

(注3) 確定給付企業年金および確定拠出年金（企業型）は時価基準。

(出所) 企業年金連合会『企業年金に関する基礎資料』等を基にりそな企業年金研究所作成。

<図表5> 厚生年金基金制度の沿革

歴 年	出 来 事
1965(昭和40)	厚生年金保険法の改正
1966(昭和41)	厚生年金基金制度の発足、第1号グループ(87基金)の認可・設立
1967(昭和42)	厚生年金基金連合会の発足
1973(昭和48)	物価スライドの取扱いの明確化(スライド・再評価部分は厚生年金保険本体から支給) 福祉施設事業の解禁
1974(昭和49)	加算型における給付設計の弾力化(グループ区分の新設等)
1979(昭和54)	加算部分における有期年金の導入解禁
1986(昭和61)	業務委託法人(政令指定法人)の参入
1988(昭和63)	人数要件の緩和(単独設立1,000人→700人など) 年金給付に係る努力目標水準の設定 年金数理人制度の創設
1989(平成元)	連合会における「通算年金事業」「支払保証事業」「共同事務処理事業」の実施 人数要件の緩和(単独設立700人→500人、総合設立5,000人→3,000人など) 加算部分におけるポイント制の導入解禁
1990(平成2)	総合設立基金における「地域型」の設立解禁 資産運用の拡大(投資顧問業者の参入、自家運用の一部解禁など)
1991(平成3)	人数要件の緩和(連合設立1,000人→800人)
1994(平成6)	自主運用対象資産の拡大(運用拡大枠の拡大、資産配分規制の一部緩和など)
1996(平成8)	免除保険料率の複数化 運用基本方針の策定義務化
1997(平成9)	予定利率および給付水準(減額含む)の弾力化、非継続基準による財政検証の導入 時価評価の導入、解散基準の明確化、指定年金数理人制度の創設 資産配分規制(5:3:3:2規制)の完全撤廃、 資産運用に係る受託者責任ガイドラインの制定
1999(平成11)	免除保険料・最低責任準備金の凍結
2000(平成12)	退職給付会計基準の導入(代行部分も企業の債務として認識) 学識経験監事の必置規制の廃止
2001(平成13)	確定給付企業年金法・確定拠出年金法の制定
2002(平成14)	代行返上(将来返上)の解禁 遺族給付金および障害給付金の新設(任意) プラスアルファ部分の給付水準の下限見直し(3割→1割)
2003(平成15)	加算部分におけるキャッシュバランスプランの導入解禁 総報酬制の実施 加算部分におけるキャッシュバランスプラン類似制度の導入解禁 代行返上(過去返上)の解禁
2005(平成17)	人数要件の引上げ (単独設立500→1,000人、連合設立800人→1,000人、総合設立3,000人→5,000人) プラスアルファ部分の給付水準の下限見直し(1割→5割)※新設基金のみ 免除保険料・最低責任準備金の凍結解除(厚生年金本体との財政中立化) 企業年金のポータビリティの開始 特例解散措置の導入(3年間の時限措置)、指定基金制度の導入 厚生年金基金連合会から企業年金連合会に改組
2010(平成22)	日本年金機構の発足
2011(平成23)	年金確保支援法の制定(特例解散措置の復活(5年間の時限措置))
2012(平成24)	AIJ投資顧問による年金資産消失問題の発覚 「厚生年金基金等の資産運用・財政運営に関する有識者会議」の設置 「厚生年金基金制度に関する専門委員会」の設置
2013(平成25)	資産運用に係る受託者責任ガイドラインの改正(政策的資産構成割合の策定義務化など) 「公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律」制定

— りそなコラム —

実施事業所の追加について

第40回のコラムのテーマは、「規約型確定給付企業年金（DB制度）における実施事業所の追加」について、信託銀行の営業マン「Aさん」と、その上司「B部長」との間のディスカッションです。

Aさん：規約型DB制度を実施しているC社から、「企業年金制度を実施していないD社というグループ会社があるのだけれども、当社（＝C社）と同様の制度で確定給付企業年金を開始させるにあたって最も簡易な方法を教えて欲しい」との相談がありました。そこで、「C社で実施しているDB制度の実施事業所にD社を追加することにより、2社でDB制度を共同実施する方法があります」と回答しました。

+ B部長：うん。それで？

Aさん：その際、「実施事業所の追加に伴う年金規約の変更にあたっては、どのような点を検討したらよいか？」との相談がありました。先方のお話によると、D社のDB制度における給付内容はC社のDB制度と同一としたいそうです。なお、C社のDB制度は単独実施であり、厚生年金適用事業所も1つです。

B部長：どのような点を検討すべきだと思う？

Aさん：D社における**過去の勤続期間を通算するかどうか**の検討が必要かと思います。D社での過去勤務期間をDB制度で通算して給付を行うのであれば、年金規約にその旨を記載する必要があります。

B部長：そうだね。

Aさん：また、C社のDB制度が「ポイント制」や「キャッシュバランスプラン」のような設計になっている場合は、D社の過去勤務期間に対するポイント累計やキャッシュバランスプランの残高の取扱いについても検討し、その内容を年金規約に記載する必要があります。

B部長：そうだね。

+ Aさん：また、いままで単独実施だったDB制度を複数の事業主で実施することになりますので、DB制度における**代表事業主**を定め、年金規約にその旨を記載する必要があります。併せて、代表事業主がどのような事務を行うかについても年金規約に記載する必要があります。

B部長：そうだね。年金規約で代表事業主を定めたら、今後は、代表事業主が規約変更の行政宛ての承認申請等を行うことになるね。他に検討すべき点はあるかな？

Aさん：**実施事業所の減少に係る掛金の一括拠出**を規定する必要もあります。複数の事業主で運営しているDB制度においては、実施事業所の減少（脱退）に伴って他の実施事業所の事業主の掛金が増加する場合、当該脱退する実施事業所の事業主は、規約に定める額を掛金として一括して拠出する必要があります。

B部長：そうだね。ところで、規約に定める額とは、具体的には、どのように決めるのかな？

Aさん：「減少事業所にかかる特別掛金の予想額の現価に、繰越不足金のうち減少事業所相当分を加算した額」としたり、「積立金の額が最低積立基準額を下回る場合に、当該下回った額のうち減少事業所に相当する分」とするのが一般的だったと思いますが。

B部長：法令上、他にも認められている計算方法があるよ。確定給付企業年金法施行規則（DB法施行規則）第88条の2に詳細な記載があるので、後で確認しておくように。

また、掛金の一括拠出は、実施事業所の減少だけでなく、実施事業所の分割または事業の譲渡により他の実施事業所に事業の全部または一部を承継させた場合も対象になるし、実施事業所の加入者の数が減少した場合も一括拠出の対象とすることが任意で可能だよ。

Aさん：分かりました。確認しておきます。

あとは、DB 制度を分割または他の年金制度へ権利義務移転をする場合の、**分割先または権利義務移転先に移換する積立金の額の算定方法**も規約に定める必要があります。

B部長：そうだね。移換する積立金の額の算出方法については、理解しているかい？

Aさん：DB 法施行規則のどこかに記載されていたかと思いますが・・・。

B部長：DB 法施行規則第 87 条の 2 に記載されているね。移換する積立金の額の算出方法については、移換する積立金を算出するために使用する比率を、「事業所ごとの給付現価の比率」か、「数理債務の比率」か、またはそれ以外の比率にするかを検討する必要があるね。また、使用する給付現価等を、「分割または権利義務移転日の前日の数値」か、「直前の決算時の数値」か、あるいはそれ以外の日のものを使用するかについて等の検討が必要になる。これらの条件について、きちんと確認しておくように。

Aさん：分かりました。他に、留意すべきことはございますでしょうか？

B部長：今回、D社の社員を加入者として新たに迎え入れる（追加する）ことになるから、加入者の増加割合によっては、**掛金の取扱い**が変わる場合があるね。特別掛金についても、C社とD社で同一とするか、あるいはそれぞれ別建てで算定するかについて検討する必要があるんだ。さらに、D社の**就業規則や退職金規定等を年金規約で引用**するのであれば、その内容についても確認が必要だよ。

Aさん：分かりました。まとめると、下記事項に係る確認が必要ということですね。

・ 給付内容について

（本事例では、給付内容を同一とするため検討不要。ただし、DB 制度加入前の過去勤務期間の取扱い、ポイント制等の場合における過去勤務期間に係るポイント累計等の取扱いについては確認が必要）

- ・ 代表事業主に関する条文の追加
- ・ 実施事業所の減少に係る掛金の一括拠出に関する条文の追加
- ・ 分割時または権利義務移転時の資産移換に関する条文の追加
- ・ 掛金の取扱いについて（加入者の増加割合等による）
- ・ 年金規約で引用する就業規則・退職金規定等の内容

B部長：うむ。そういうことだね。

Aさん：以上を踏まえてお客さまに丁寧な説明を心がけます。

企業年金ノート No.544

平成25年8月 りそな銀行発行



りそな銀行は、企業年金に関する情報発信のポータルサイト「りそな企業年金ネットワーク」を開発しております。

会員専用サイトの閲覧をご希望の場合は、弊社営業担当者または上記問合せ先までお問い合わせください。

受付時間…月曜日～金曜日 9：00～17：00（土、日、祝日および12月31日～1月3日はご利用いただけません。）

信託ビジネス部

〒135-8581 東京都江東区木場1-5-65 深川ギャザリアW2棟

TEL:03(6704)3384 MAIL:Pension.Research@resonabank.co.jp

※りそな銀行「りそな企業年金ネットワーク」でもご覧いただけます。

<https://resona-nenkin.secure.force.com/>