

2015年9月3日 全10頁

# 企業年金の先行きは縮小か、普及・拡大か

厚生年金基金と同時に、DB、DCにおいても全体的な見直しが進む

金融調査部 研究員  
佐川 あぐり

## [要約]

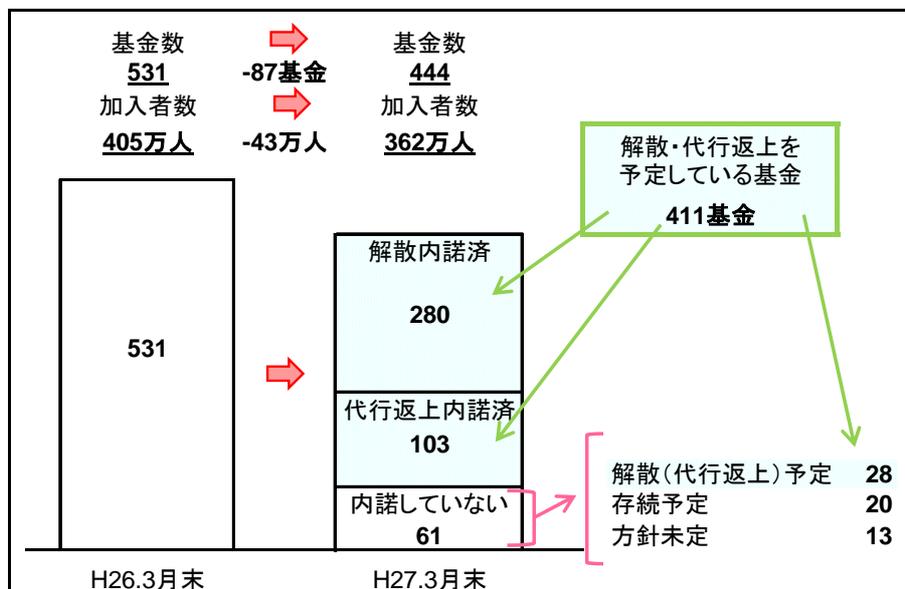
- 2014年4月に「公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律」が施行され1年がすぎ、厚生年金基金は解散又は代行返上が進んでいる。解散後に、他の制度へ移行する企業がある一方で、制度を廃止する企業もある。また、適格退職年金の廃止の影響も一因となり、企業年金制度を導入する企業の割合は低下している。今後の動向によっては、企業年金のさらなる縮小が懸念される中、企業年金の普及・拡大にむけた取り組みが進められている。
- 確定給付企業年金（以下、DB）は、近年、追加拠出等のリスク負担が大きいことから、運用リスクを軽減するようなハイブリッド型制度の構想、弾力的な掛金拠出などが緩和措置として取り上げられている。また、中小企業へ向けて「受託保証型 DB」の適用対象拡大などの措置が検討されている。
- 確定拠出年金（以下、DC）は制度導入以降、元本確保型の商品に偏重する資産内容が課題となっている。分散投資を促すよう、運用面の課題の改善、継続的な投資教育、また、中小企業に向けて、簡易型DCの導入、個人型DCにおける規制緩和などが図られている。
- 将来の公的年金の給付抑制が懸念される中、それを補完する役割を担う私的年金として企業年金の重要性は増している。今後はDC、あるいはDBとDCの特徴を合わせもつハイブリッド型制度のような企業と加入者で運用リスクを分け合う形の制度設計も増えていくだろう。同時に加入者の自助努力による資産形成が強く求められており、投資教育をはじめとする運用環境の配慮が最も重要といえるかもしれない。

## 健全化法施行から1年が過ぎ、厚生年金基金の解散・代行返上が進んでいる

2014（平成26）年4月の「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」（以下、健全化法）の施行を受けて、厚生年金基金は解散又は代行返上が進んでいる。これにより、施行日以後は厚生年金基金の新設は認められず、他の企業年金制度への移行を促しつつ特例的な解散制度の導入等が行われることになった。契機となったのは、2012年のAIJ投資顧問による年金資産消失事件である。悪質な詐欺的行為により年金資産の大半が消失するという事実が与えた社会的影響は重大であった一方で、被害にあった多くの厚生年金基金が抱える構造上の問題が表面化したことも背景にあったといえる。

厚生労働省によると、2014年度中に解散又は代行返上した基金は87基金に上った（図表1）。2015年3月末時点で現存する厚生年金基金は444基金で、そのうち411基金が今後解散又は代行返上を予定している。実際の移行状況については、一部の基金によってディスクローズされている以外に明らかにされていないが、DB（確定給付企業年金）やDC（確定拠出年金）などの後継制度を導入する方向で進んでいる基金がある一方で、解散後は企業年金制度を廃止せざるをえないという基金も存在している。企業年金連合会で実施した厚生年金基金に関するアンケート結果<sup>1</sup>においても、今後は解散する方針と回答した企業（事業所）が、解散後の移行方針として最も多く挙げたのは企業年金制度を実施しないとする回答だった。今後の動向によっては企業年金の縮小も懸念される。

図表1 厚生年金基金の解散又は代行返上の状況（平成27年3月末時点）



（出所）厚生労働省発表を基に大和総研作成

<sup>1</sup> 企業年金連合会「厚生年金基金に関するアンケート結果の概要」2ページ。

[http://www.pfa.or.jp/user\\_kaiin/chosakenkyu/yobo/kigyonenkin/files/yobo\\_h261107\\_05.pdf](http://www.pfa.or.jp/user_kaiin/chosakenkyu/yobo/kigyonenkin/files/yobo_h261107_05.pdf)

## 企業年金制度を導入する企業が減少

企業年金制度は退職給付制度の一種と位置付けられ、企業は退職一時金制度と併用し、従業員の福利厚生の実現を図っている。しかしながら、退職給付制度の導入状況を厚生労働省の「就労条件総合調査（2013年調査）」から確認すると、「退職給付制度あり」の割合が75.5%と10年前の86.7%（2003年調査）に比べて低下していることがわかる。内訳をみると、「一時金制度のみ」の割合が46.5%（2003年）から65.8%（2013年）と上昇し、「年金制度のみ」の割合は19.6%（2003年）から11.6%（2013年）と低下している。年金制度を導入しない企業が増えていることが、退職給付制度全体の割合を低下させているものと推測される。

規模別で比較すると、「300～999人」と「1000人以上」では「一時金制度のみ」および「年金制度のみ」の割合が2003年から2013年にかけて上昇している。両制度を併用する企業の割合は低下しており、制度を選別する動きがみられる。対して、「30～99人」と「100～299人」では、「一時金制度のみ」の割合が上昇しているのに対し、「年金制度のみ」は低下している。特に中小企業で年金制度の廃止が増えていることを示唆するものであり、導入していた企業に中小企業が多かった適格退職年金の廃止による影響と思われる。

図表2 退職給付制度（一時金制度／年金制度）の導入状況

	退職給付 (一時金 ・年金) 制度なし	退職給付 (一時金 ・年金) 制度あり	一時金 制度 のみ	年金 制度 のみ	両制度 併用	※両制度併用含む	
						一時金 制度 あり	年金 制度 あり
<b>合計</b>	<b>24.5</b>	<b>75.5</b>	<b>( 65.8)</b>	<b>( 11.6)</b>	<b>( 22.6)</b>	<b>( 88.4)</b>	<b>( 34.2)</b>
1,000人以上	6.4	93.6	( 23.0)	( 28.9)	( 48.1)	( 71.1)	( 77.0)
300～999人	10.6	89.4	( 31.5)	( 27.2)	( 41.3)	( 72.8)	( 68.5)
100～299人	18.0	82.0	( 56.0)	( 14.0)	( 30.0)	( 86.0)	( 44.0)
30～99人	28.0	72.0	( 74.1)	( 8.6)	( 17.3)	( 91.4)	( 25.9)
<b>合計</b>	<b>13.3</b>	<b>86.7</b>	<b>( 46.5)</b>	<b>( 19.6)</b>	<b>( 33.9)</b>	<b>( 80.4)</b>	<b>( 53.5)</b>
1,000人以上	2.9	97.1	( 11.0)	( 19.1)	( 69.9)	( 80.9)	( 89.0)
300～999人	4.3	95.7	( 22.7)	( 26.4)	( 50.9)	( 73.6)	( 77.3)
100～299人	10.5	89.5	( 34.7)	( 21.6)	( 43.7)	( 78.4)	( 65.3)
30～99人	15.3	84.7	( 54.1)	( 18.3)	( 27.7)	( 81.8)	( 45.9)

(注1) 調査期日は、2013（平成25）年1月1日現在、2003（平成15）年1月1日現在。

(注2) 調査対象は、日本標準産業分類に基づく13大産業（平成14年3月改訂）に属する、常用労働者が30人以上の民営企業。

(注3) 複数回答であり、従業員の規模別の合計は100%とはならない。

(注4) 表中の+と-は、2003年と2013年を比較し割合が上昇していれば+、低下していれば-で示した。

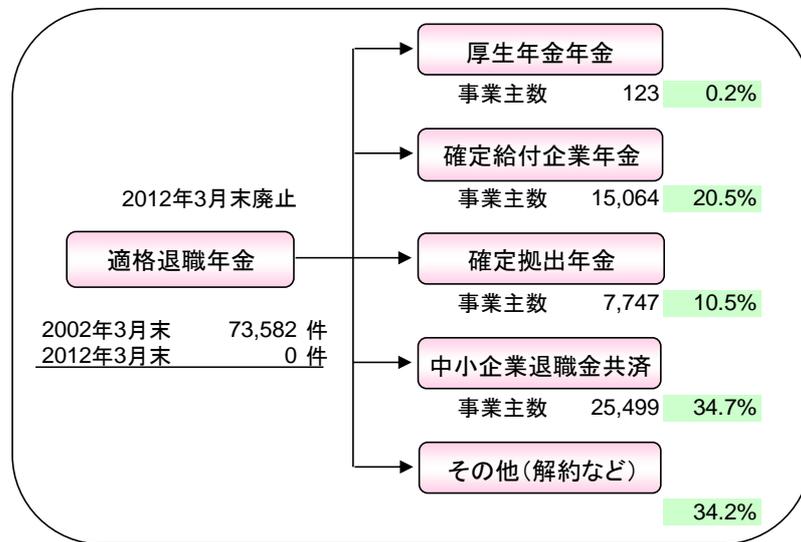
(出所) 厚生労働省「就労条件総合調査（2013年、2003年調査）」を基に大和総研作成

適格退職年金は、2012年3月末で廃止が決定し、DB、DCが受け皿となることが期待されていた。しかし、適格退職年金から他の制度への実際の移行状況をみると、最大の移行先は退職一時金制度である中退共（34.7%）であった。なお、企業年金（厚生年金基金、DB、DCの合計）への移行は31.2%と約3割に止まった。

企業年金の縮小は、適格退職年金廃止の影響を大きく受けてきたといえるが、今後は厚生年

金基金の解散による影響も無視できなくなる。受け皿となる DB、DC は制度がスタートして 10 年以上がたち、制度を見直す時期がきており、現在こうした認識の下、企業年金の普及・拡大に向けた動きが強まっている。

図表 3 適格退職年金の移行状況（2012 年 3 月末）



(出所) 厚生労働省ウェブサイトを基に、大和総研作成

## 企業年金の普及・拡大にむけた取り組みについて

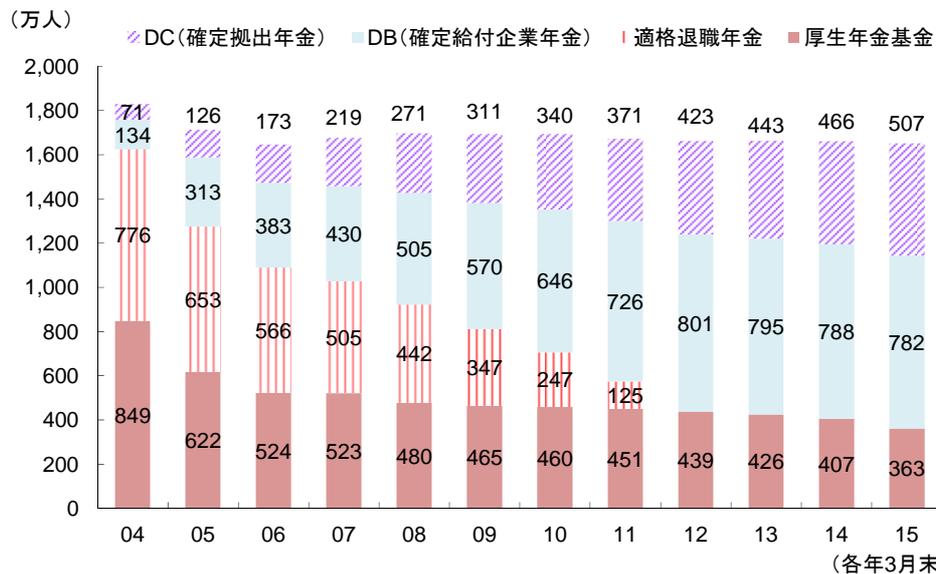
2014（平成 26）年 4 月の健全化法の施行に向けて、厚生年金基金制度の見直しにおける詳細な制度設計の検討を進める必要があり、さらに、今後の企業年金制度全般の在り方等について専門的な見地から議論を進めるため、2013（平成 25）年秋、社会保障審議会に企業年金部会が設置された。同部会では、厚生年金基金制度改正の政省令事項等の検討を行い、政省令事項の改正、健全化法の施行を経て、その後 DB、DC を含めた企業年金制度等全般における議論が行われた。15 回にわたる議論の末、2015（平成 27）年 1 月に、企業年金制度等の普及・拡大に向けた見直しの方向性、今後の検討課題について、議論の整理が公表された。企業年金の概況を確認し、各制度の今後の動向について考察したい。

### （1）概況（加入者数、資産残高の推移）

企業年金の加入者数の推移を確認すると、2015 年 3 月末時点で 1,652 万人（厚生年金基金、DB、DC の合計）と 2006 年以降ほぼ横ばいの状況が続いている。制度別にみると、最も加入者数が多いのは DB で 782 万人、次いで DC が 507 万人、厚生年金基金は 363 万人となっている。厚生年金基金は適格退職年金とともに高度経済成長期に誕生し、ピーク時は 1,200 万人以上が加入していた。2000 年以降は、DB、DC の新たな制度の誕生に伴い、厚生年金基金は代行返上が増加し、適格退職年金は 2012 年 3 月末での廃止に向けて他の制度への移行が進んだ。加入者数は、

厚生年金基金、適格退職年金が減少し、入れ替わるようにDB、DCが増えている。

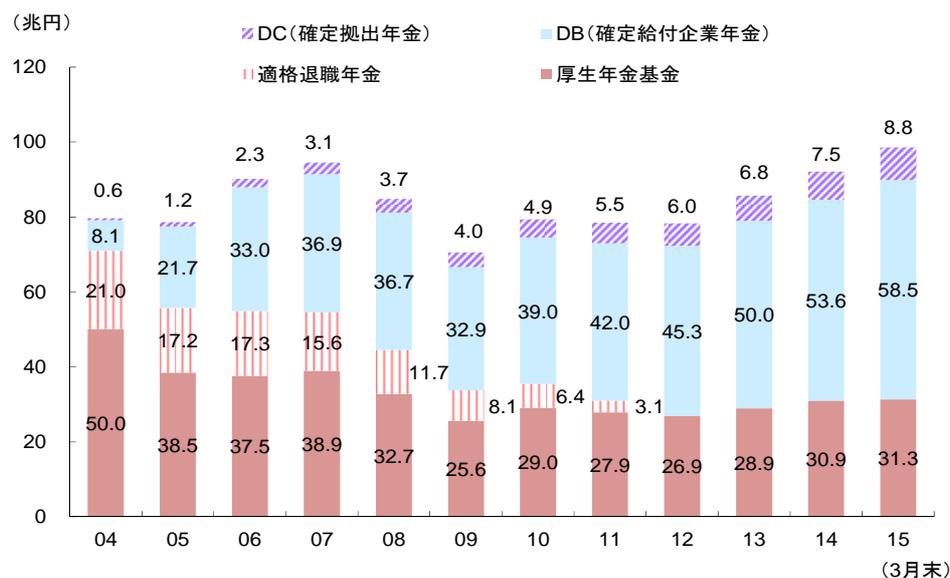
図表4 企業年金の加入者数推移



(出所) 信託協会「企業年金の受託概況」、運営管理機関連絡協議会等「確定拠出年金(企業型)の統計概況」を基に大和総研作成

一方で、資産残高の推移をみると、2015年3月末時点で98.6兆円(厚生年金基金、DB、DCの合計)と100兆円にせまる規模にまで増加している。最も多いのがDBで58.5兆円、次いで厚生年金基金31.3兆円(うち企業年金連合会が約12兆円)、DCが8.8兆円となっている。DCは、加入者数の状況と比較すると資産残高の規模が小さく、厚生年金基金の資産残高における存在感は大きいといえる。

図表5 企業年金の資産残高推移



(出所) 信託協会「企業年金の受託概況」、運営管理機関連絡協議会等「確定拠出年金(企業型)の統計概況」、企業年金連合会「企業年金に関する基礎資料(平成23年12月)」を基に大和総研作成

## (2) 厚生年金基金から他の制度への移行支援について

厚生年金基金は厚生年金の一部を代行し、さらに代行部分に基金独自で上乗せした分を給付するという仕組みである。基金解散後、代行部分についてはそのまま国（厚生年金本体）に引き継がれるが、上乗せ部分については、他の制度を導入し資産を移換する必要がある。他の企業年金制度を導入しない場合には、最低責任準備金<sup>2</sup>を国へ返還した後、残った残余財産は加入者、受給者等に分配され、年金としての給付はストップしてしまう。加入者、受給者等の受給権を守る観点からも、基金解散後も他の制度へ移行することが望ましいといえる。

健全化法では、解散後に他の制度への移行を促す策として、様々な緩和措置が図られている。代行割れ<sup>3</sup>基金については、施行日から5年間の時限措置として特例解散制度が導入され、基金の解散時に国に納付する最低責任準備金の納付額と納付猶予について特例を設けている。また、解散認可前に最低責任準備金の全部（又は一部）を納付する仕組み（前納）も創設された。さらに、基金解散後の残余財産を、事業所単位でDBやDC、中退共といった他の制度へ持ち込むことが可能となり、同時に各制度の規制緩和も行われた（DBにおけるキャッシュバランスプランや、受託保証型DBについては後述する）。こうした緩和措置によって、解散又は代行返上が促され、移行方法の選択肢も増えており、様々な形での移行が可能となっている。

しかしながら、現状の策では不十分という声もある。企業年金連合会では2015（平成27）年7月29日に「厚生年金基金の課題等に関する要望」を厚生労働省へ提出し、基金解散後の総合型DBへの移行について、さらなる規制緩和を求めるよう要請した。総合型DBとは関連グループ企業など複数の事業所で設立するDBで、単独で設立するのに比べて手続き等にかかるコスト負担が軽減できる。適格退職年金の廃止を機に設立されたケースもあり、厚生年金基金解散後の選択肢として検討している基金もあるようだ。前述の企業年金連合会で実施した厚生年金基金に関するアンケート結果<sup>4</sup>においても、総合型DBへ移行しやすい策を求める要望が多い。さらに充実した支援策により、他の制度へ移行が進むことが期待される。

## (3) DB（確定給付企業年金）について

DBは、前述のように加入者数や資産残高の規模から企業年金を代表する制度となったが、加入者数、受託件数は2012年をピークに逡減している。積立不足が生じた場合の追加拠出や、退職給付会計導入による退職給付債務の財務諸表の計上、さらに、国際会計基準の導入における未認識数理差異の即時償却など、企業経営上のリスクが大きく、これを回避した動きとしてDCへ移行する企業が増えていることが一因といえる。

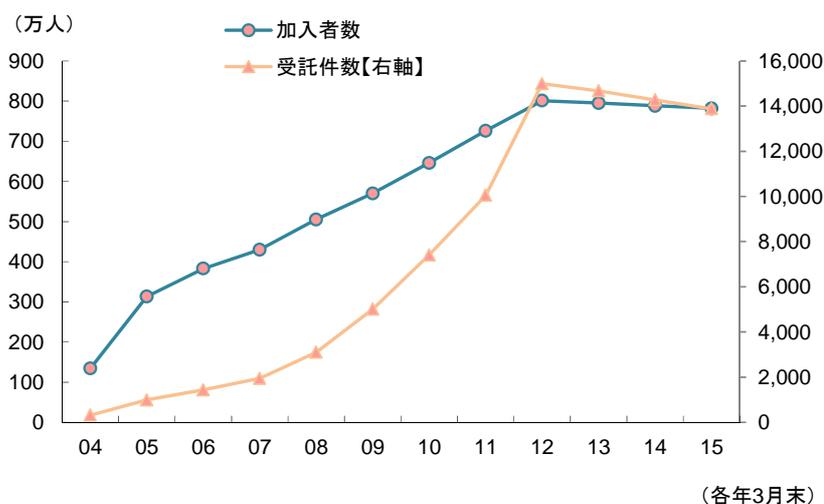
<sup>2</sup> 厚生年金基金が解散・代行返上した場合に、代行部分の原資として厚生年金本体（国）に返還すべき額。

<sup>3</sup> 厚生年金基金の資産が最低責任準備金に満たない状態。

<sup>4</sup> 企業年金連合会「厚生年金基金に関するアンケート結果の概要」4ページ。

[http://www.pfa.or.jp/user\\_kaiin/chosakenkyu/yobo/kigyonenkin/files/yobo\\_h261107\\_05.pdf](http://www.pfa.or.jp/user_kaiin/chosakenkyu/yobo/kigyonenkin/files/yobo_h261107_05.pdf)

図表6 DBの加入者数、受託件数推移



(出所) 信託協会「企業年金の受託概況」を基に大和総研作成

そこで、企業がDBを実施しやすい環境の整備を目的として、『日本再興戦略』改訂2015(2015年6月30日閣議決定)では、DBの制度改善が取り上げられている。ポイントは2つあり、1つはハイブリッド型制度の構想である。これは、DB(=給付建て)とDC(=拠出建て)の特徴をあわせもつ制度で、DBのキャッシュバランスプランが該当する。DBは給付額の算定方法が決まっていて、この給付額から掛金を計算し、事業主が掛金額を拠出する。運用が悪化して積立不足が発生した場合には、事業主が掛金を追加拠出し不足額を埋める必要がある。対して、DCは拠出額が決まっていて、拠出額とその運用収益の合計が給付額となる仕組みで、運用成績が悪くても事業主の追加拠出はない。つまり、運用リスクはDBが事業主に、DCは従業員とそれぞれ偏っている。ハイブリッド型の制度はこの運用リスクの偏りをなくし、事業主と加入者でリスクを分け合う仕組みになっている。

キャッシュバランスプランの具体的なイメージは、拠出額は決まった額を企業が拠出し運用し、給付額は一定の指標<sup>5</sup>に基づいた利回りが保証されている。健全化法では、厚生年金基金から他の制度への移行支援として、一定の指標に運用実績利回りを採用することが認められている。事実上給付額は運用実績に連動するため、DCに近い仕組みといえ、企業の積立不足のリスクは著しく軽減されることになる。

『日本再興戦略』改訂2015では、このハイブリッド型の制度を第3の制度として新たに導入することを視野に入れた検討をすべき、とされている。しかし、リスクを分け合うという観点であれば、現行のDBとDCの併用、または、キャッシュバランスプランの導入で対応できる部分もあるだろう。現段階ではキャッシュバランスプランとの差別化が見えていないため、差別化をどう図るのか、また、DBとDCの併用に比べて利便性が高い制度設計となるのか、注目し

<sup>5</sup> 国債の利回り、消費物価指数、賃金指数、東証株価指数等が認められており、どれを指標とするかは企業ごとに決める。第8回社会保障審議会企業年金部会(平成26年9月11日)資料4「II ニーズの多様化への対応柔軟で弾力的な給付設計」6ページを参照。

たい。

ポイントの 2 つめは弾力的な掛金拠出である。現行では、資産（積立金）が負債（給付に必要な額）を超える掛金拠出が認められていないため、積立不足が発生した場合には追加拠出が必要となる。負債を超えた掛金拠出が可能となれば、負債より資産を多く積立てておくことができるため積立不足の発生リスクは小さくなる。これについては、社会保障審議会企業年金部会における議論の整理でも同様に論点として取り上げられており、早い段階での実施が期待される。

さらに、社会保障審議会企業年金部会では、DB における中小企業向けの取り組みについても討議された。現行では、加入者数が 500 人未満の場合、簡易な基準に基づいて DB を設立することができる。複雑な年金数理計算などが省略されるため、企業にとっても利用しやすく DB 実施企業の約半数がこの制度を利用しているようだ<sup>6</sup>。しかし、人数要件から見ても、一般的な中小企業<sup>7</sup>の多くは現行の簡易基準でもコストが高いと感じているのが現状ではないだろうか。

健全化法では、生保・一般勘定で運用される「受託保証型 DB」の適用対象が拡大され、生保各社より商品の提案が始まっている。積立不足が発生しにくい給付設計で、簡易な手続きが認められているため、特に中小企業にとっては利用しやすい設計になっている。また、前述の総合型 DB においても、今後厚生年金基金からの移行が進めば、広く中小企業が導入しやすい制度として選択肢になりえるだろう。

#### （４）DC（確定拠出年金）について

DC は、制度スタート時から中小企業への普及が目的の一つとされていた。2012 年 2 月末時点では、確定拠出年金を実施する事業主の約 8 割が、従業員数 300 人未満の中小企業であった<sup>8</sup>ことから、一定程度の目的は果たしたといえるだろう。しかし、加入者の伸びに比べて資産残高の伸びが小さく、まだまだ普及の余地を残している。

前述のように、DC は運用リスクを加入者が負う仕組みである。DC の加入者の中には投資経験が少ない人も多いと思われ、DC 制度の導入時、またその後も継続的に投資教育を行うことが必要とされている。しかし、DC 全体の運用資産の割合は元本確保型の商品に約 6 割が集中し、この状態は制度導入以降続いている（図表 7）。長期的に元本確保型に偏重した資産内容では、利回りが低く十分に資産が積み立てられない。適切なリスク・リターンを考慮した上で、分散投資を促すような方策が必要といえる。

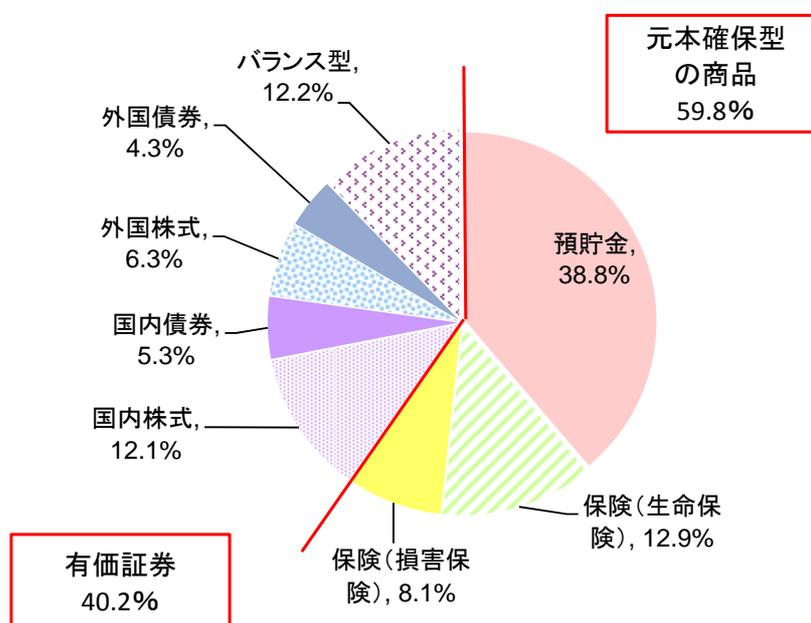
<sup>6</sup> 第 8 回社会保障審議会企業年金部会（平成 26 年 9 月 11 日）資料 5「I 企業年金等の普及・拡大 中小企業向けの取組」15 ページを参照。

<sup>7</sup> 中小企業庁における中小企業の定義は次の通りである。【業種：従業員規模・資本金規模】製造業・その他の業種：300 人以下又は 3 億円以下、卸売業：100 人以下又は 1 億円以下、小売業：50 人以下又は 5,000 万円以下、サービス業：100 人以下又は 5,000 万円以下。

<sup>8</sup> 大和総研レポート「中小企業にとって確定拠出年金は必要か」2012 年 5 月 10 日（佐川あぐり）  
<http://www.dir.co.jp/souken/research/report/capital-mkt/12051002capital-mkt.pdf>

第 189 回通常国会に提出された「確定拠出年金法等の一部を改正する法律案」（2015 年 4 月 3 日提出）では、DC の運用の改善を促す策が盛り込まれている。加入者が元本確保型の商品以外の運用商品を選択しやすいようにするため、運用商品の本数を抑制する、またデフォルト（初期設定）商品において元本確保型の商品以外の商品を設定しやすいように制度を整備する、といった内容である。また、継続的な投資教育については、これまでの配慮義務から努力義務と変更している。DC 加入者の約 7 割は自身の DC 資産配分や掛金配分の変更を行ったことがないとされており<sup>9</sup>、継続的な投資教育によって、加入者の関心と知識を高め、自身の DC の資産配分に能動的に行動を起こすことが期待される。

図表 7 DC の資産内容



(注) 2013 年 3 月末時点の運用資産額から資産割合を計算した。運用資産額は運営管理機関連絡協議会調べ。  
(出所) 第 12 回社会保障審議会企業年金部会（平成 26 年 11 月 18 日）資料 1「IV その他 確定拠出年金における運用について」を基に大和総研作成

さらに、同改正法案では中小企業に向けての規制緩和として、設立時にかかる手続きを簡素化した簡易型の DC 制度や、個人型 DC の加入者要件の拡大（第 3 号被保険者や企業年金加入者、公務員等共済加入者も加入可能とする）、また、従業員 100 人以下の中小企業に限り個人型 DC に加入する従業員拠出に事業主の追加拠出を可能とする制度の創設、などの措置も盛り込まれている。DC は企業型に比べて個人型の普及が遅れているため、個人型の制度の整備により企業型と個人型の間での資産移換が進むなどの利点が活かされよう。加えて、同改正法案では DC から DB への資産移換についても可能としている。ポータビリティの拡充によって、企業側も企業年金制度を導入しやすくなるだろう。

<sup>9</sup> 第 12 回社会保障審議会企業年金部会（平成 26 年 11 月 18 日）資料 1「IV その他 確定拠出年金における運用について」8 ページを参照。

## まとめ

将来の公的年金の給付抑制が懸念される中、それを補完する役割を担う私的年金として企業年金の重要性は増している。しかしながら、厚生年金基金の事実上の廃止、2012年3月末の適格退職年金の廃止の影響等により、企業年金も縮小が現在進行形で進んでいることは憂慮すべきことだろう。本稿で考察した、企業年金の普及・拡大に向けた取り組みでは、制度を全般的に見直し、特に企業年金制度の導入低下が深刻な中小企業に向けた取り組みについても着手している。今後は、厚生年金基金解散後の移行状況や、後継制度として期待される総合型DBや受託保証型DBの普及状況、DCにおける法改正の動向などが注目されるだろう。

また、今後はDC、あるいはDBとDCの特徴を合わせもつハイブリッド型制度のような企業と加入者で運用リスクを分け合う形の制度設計が増えていくと思われる。わが国ではこれまで確定給付型の制度が主流であったが、前述のように企業の運用リスク負担が重い。代表的な制度であった適格退職年金、厚生年金基金が廃止となる中、DBにおいても制度維持が困難な状況が予想される。今こそ、加入者の自助努力による資産形成が強く求められており、投資教育をはじめとする運用環境の配慮が最も重要といえるかもしれない。

### <参考文献>

坪野剛司「総解説・新企業年金（第2版）」日本経済新聞社（2005年4月）

企業年金連合会「企業年金に関する基礎資料（平成23年12月）」