

# 企業年金の普及・拡大に向けた取り組みについて

佐川 あぐり

## 要 約

公的年金を補完する私的年金として、企業年金の重要性は増している。しかし、各国の年金基金の水準と比較すると、日本の私的年金は公的年金を補完するものとして十分とはいえないだろう。

日本のこれまでの企業年金制度の変遷を見ると、適格退職年金の廃止、厚生年金基金の事実上の廃止の影響を受け、縮小傾向にあるといえる。退職給付制度を導入する企業割合の低下にもつながっている。

こうした認識の下、現在、企業年金の普及・拡大に向けた取り組みが進められている。DB、DCにおける制度の見直し、中小企業に対する取り組み、また新しい制度の構想も具体性を増しており、今後の動向が注目される。

一方で、現在の企業年金制度は働き方の多様化に対応しているとは言い難い。多くの企業では正社員以外の労働者を採用しているが、企業年金が適用されている労働者は数%程度である。今後、企業年金制度の普及・拡大に向けた取り組みを進めると同時に、就業形態にかかわらず被用者全体を対象とした制度を創設するなどの取り組みが必要ではないだろうか。

## 目 次

- 1章 公的年金の補完としての私的年金の位置付け～海外との比較から
- 2章 日本の企業年金制度のトレンド
- 3章 加入者拡大に向けた取り組みについて
- 4章 残る課題について

## 1章 公的年金の補完としての私的年金の位置付け～海外との比較から

わが国の公的年金においては、少子高齢化の進行によって給付支出が保険料収入を上回り、積立金を取り崩して給付に対応している。年金財政の健全化を図るべく、保険料の引き上げや給付水準の引き下げ（マクロ経済スライドの本格適用等）、支給開始年齢の引き上げといった対応も段階的に実施されてはいるが、加入者への負担も大きい。公的年金を補完する私的年金としての企業年金の重要性は増している。

これは、世界で共通した認識である。人口高齢化の波は、世界各国においても確実に押し寄せている。世界の総人口に占める65歳以上の人の割合（高齢化率）は、2010年の7.7%から2060年には17.6%にまで上昇すると見込まれている<sup>1</sup>。近い将来、人口高齢化によって公的年金の財政が圧迫される状況を危惧しているのは、日本だけではない。

OECD（経済協力開発機構）では、定期的に「OECD私的年金アウトルック」（OECD Private Pensions Outlook）や「年金市場レポート」（Pension Markets in Focus）を発行し、世界の年金基金（Pension funds）<sup>2</sup>、すなわち国による公的年金制度以外の私的年金制度についての詳細な国際比較分析を行っている。

“Pension Markets in Focus”から、OECD加盟国における年金基金の動向について確認する。

OECD加盟国全体の資産総額は、2008年に世界的な金融危機によって減少したが、その後は回復し2014年に過去最高の25.2兆ドルを記録した。国別の規模で見ると、米国のシェアが圧倒的に高く、2014年で14.5兆ドルと全体の57.3%を占めている。次いで、英国（2.7兆ドル、10.6%）、オーストラリア（1.6兆ドル、6.5%）、カナダ（1.3兆ドル、5.14%）、オランダ（1.28兆ドル、5.08%）、日本（1.2兆ドル、4.8%）という順位となる。上位8カ国の資産総額の推移を見ると、2011年以降減少<sup>3</sup>が続いているのは、日本だけとなる（図表1）。

さらに、上位8カ国について横軸に各国年金基金の資産総額の対GDP比を、縦軸に各国の公的年金の総所得代替率を取り、それぞれ値をプロットした（図表2）。“OECD Private Pensions Outlook 2012”では、将来の受給者（現在の労働者）が、現在の受給者に比べて公的年金の給付額が少なくなることを指摘しており、公的年金の「所得代替率」の低下に懸念を示している。そこで、各国では私的年金制度も合わせた年金制度全体で「所得代替率」の改善を図ろうと、私的年金の普及に力を注いでいる。

公的年金の総所得代替率について見ると、ドイツ以外の国はOECD加盟国34カ国の単純平均値より低い。しかし、横軸の年金基金の資産総額の対GDP比で見ると、オランダ、スイスの2カ国は100%を超え、英国、オーストラリア、米国、カナダの4カ国は平均値より高く、潤沢に資産が

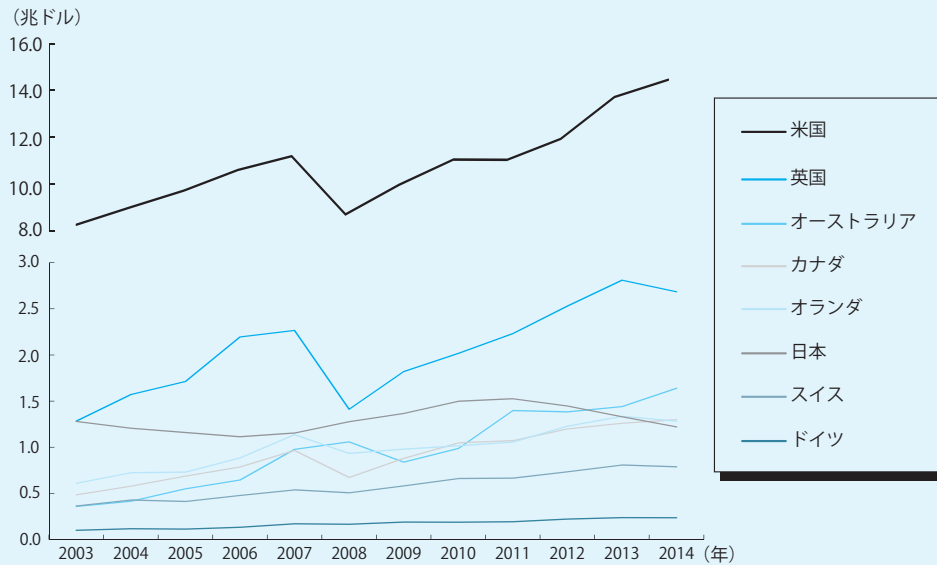
1) 「平成27年版高齢社会白書」第1章第1節5より。

[http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2015/zenbun/27pdf\\_index.html](http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2015/zenbun/27pdf_index.html)

2) 本稿で用いる年金基金（Pension funds）の定義は、いわゆる私的年金プラン（Private Pension Plan）で、政府が運営する社会保障のための準備金（Public Pension Reserve Plan）以外の年金制度である。私的年金には、一般的な企業年金のほか、公務員のための年金基金も含む。また、確定拠出型と確定給付型のどちらも含む。

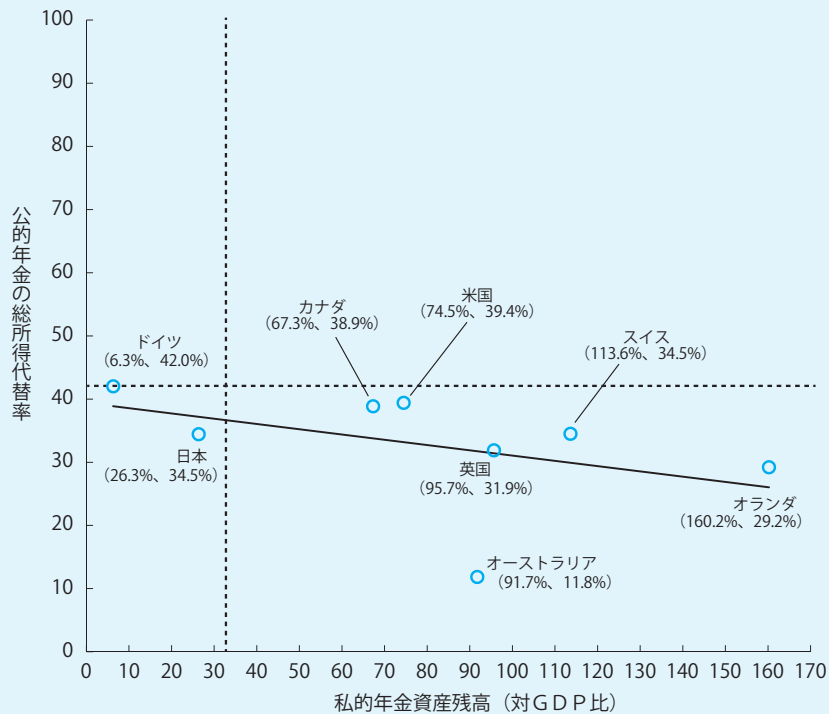
3) 自国通貨ベースでは減少はしていないため、為替の影響もある。

図表1 上位8カ国の年金基金の資産総額推移



(出所) OECD "Pension Markets in Focus No.12, 2015"データを基に大和総研作成

図表2 上位8カ国における公的年金の総所得代替率と私的年金資産残高 (対GDP比) の関係 (2012年)



(注1) 縦横の点線はOECDに加盟する34カ国の数値の単純平均値を表す

(注2) グラフ上の数値は(私的年金資産残高対GDP比、公的年金の総所得代替率)を示す

(出所) OECD "Pension Markets in Focus No.10, 2013"データを基に大和総研作成

積み上がっているといえる。また、ドイツでは企業年金の設立形態として、内部留保型の準備金・引当金方式（Book reserve）が最も普及している。内部留保型の企業年金は、OECDで定義する年金基金に含まれていない。よって、実際の資産規模の水準よりも低くなっているとみられる。

上位8カ国中、いずれの平均値よりも低い水準であるのは日本のみである。各国の年金基金の水準と比較すると、時系列的な推移から見ても、日本の私的年金は公的年金を補完するものとして、まだ十分とはいえないのではないかと。無論、各国の年金制度体系はそれぞれ異なるため、この結果だけで年金制度の健全性を判断できるわけではないが、一つの指標として一考に値するだろう。

## 2章 日本の企業年金制度のトレンド

国内に目を転じ、企業年金制度のこれまでの変遷、現状を確認したい。日本では、企業年金制度は退職給付制度の一つであり、支給方法の違いから、「退職一時金制度」と「企業年金制度」に分類される。企業は、年金制度と一時金制度を併用するなど、独自の裁量によって制度設計をし、従業員に対する福利厚生制度として提供するものである。本章では企業年金を含む退職給付制度全般についても触れながら論じていく。

### 1. 企業年金制度の歴史的背景

退職給付制度については、起源が江戸時代の商家で使用人の独立時などに行われた「のれん分け」

とされている。その後、明治期以降の近代において、企業の内部留保を原資として、退職時に退職金を支払う、退職一時金制度が主流となっていった。しかし、高度経済成長期を過ぎ、退職者数の増加に伴い退職金支払額が増加してくると、企業の資金繰りに影響を及ぼす恐れが発生し、支払い負担の平準化が課題となった。また、退職金の原資は企業の内部留保であるため、外部積立による資産の保全も求められるようになった。

このような背景の中、企業年金制度として、1962（昭和37）年に適格退職年金、1965（昭和40）年に厚生年金基金が創設された。これらの制度では、資産が事前に外部積立されているため、企業の財務状況の悪化によらず、資産は保全される。加えて、積立金は税法上損金算入できることから、節税効果によるメリットも大きく、多くの企業が退職一時金制度から企業年金制度へと移行（部分的な移行も含む）した。

しかし、1990年代以降は、バブル崩壊後の運用環境の悪化に伴い企業年金財政の逼迫が深刻な問題となっていった。さらに、2000年に導入された退職給付会計基準によって、退職金や年金に関わる債務が財務諸表に計上されることになり、企業にとって年金制度の運営が経営上重要な課題として認識されるようになった。また、少子高齢化の進行や雇用の流動化などの社会構造の変化への対応、さらには、厚生年金基金では「代行割れ」の問題<sup>4</sup>、適格退職年金では受給権保護の仕組みが弱いという問題への対応も求められていた。そこで、企業年金制度の改革が進められ、確定給付企業年金（以下、DB）制度、確定拠出年金（以下、

4) 厚生年金基金制度は、公的年金である厚生年金保険の報酬比例部分を国に代わって運用し、さらに企業独自で上乗せして給付する退職金を移行して、特別法人で基金として設立するというもので、この報酬比例部分を代行部分、代行部分を国へ返上することを代行返上という。代行部分については、予定利率5.5%で運用することが求められていたが、運用環境の悪化により困難となり、代行部分に損失が生じている状態を代行割れという。

DC) 制度が新しい制度として創設された。同時に、適格退職年金は2012年3月末での制度廃止が決定した。

適格退職年金制度の廃止を目前にした2012年2月、AIJ投資顧問による年金資産消失問題が判明した。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を受け、厚生年金基金は制度そのものが大きく見直されることとなった。結果として、2013年6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」(以下、健全化法)が成立し、厚生年金基金は今後新設が認められず、現存する基金については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。

## 2. 適格退職年金、厚生年金基金の廃止による影響

### 1) 適格退職年金について

企業年金改革の中で、適格退職年金の廃止は、企業が退職給付制度を見直す大きな転機となったといえる。適格退職年金は、制度設計の自由度が比較的高く、また、初期コストが抑えられることから、広く普及していた。特に、従業員の少ない中小企業にとっては、人数要件の厳しい厚生年金基金はハードルが高く、適格退職年金は利便性の高い年金制度として位置付けられていた。しかし、法人税法に根拠を持つ制度であり、受給権保護を図る仕組みが構成されていなかったことが問題視されるようになった。そこで、受給権保護の仕組みを手厚くしたDBが創設され、DCと同様、適

格退職年金の受け皿となることが期待された。加えて、確定拠出年金制度の導入目的の一つに、中小・零細企業へ、年金制度を普及させる、ということが挙げられていた。しかし、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小企業退職金共済で、全体の約3割に上った。一方、DBへは約2割、最も期待されたDCへは1割という結果となり、企業年金への移行は約3割にとどまった。

### 2) 厚生年金基金について

厚生年金基金は、2014年4月の健全化法の施行を受けて解散または代行返上が進んでいる。厚生労働省によると、2014年度中に解散または代行返上した基金は87基金に上った。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基金が今後解散また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は明らかにされていないが、DBやDC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>5)</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、さらに企業年金の縮小も懸念される。

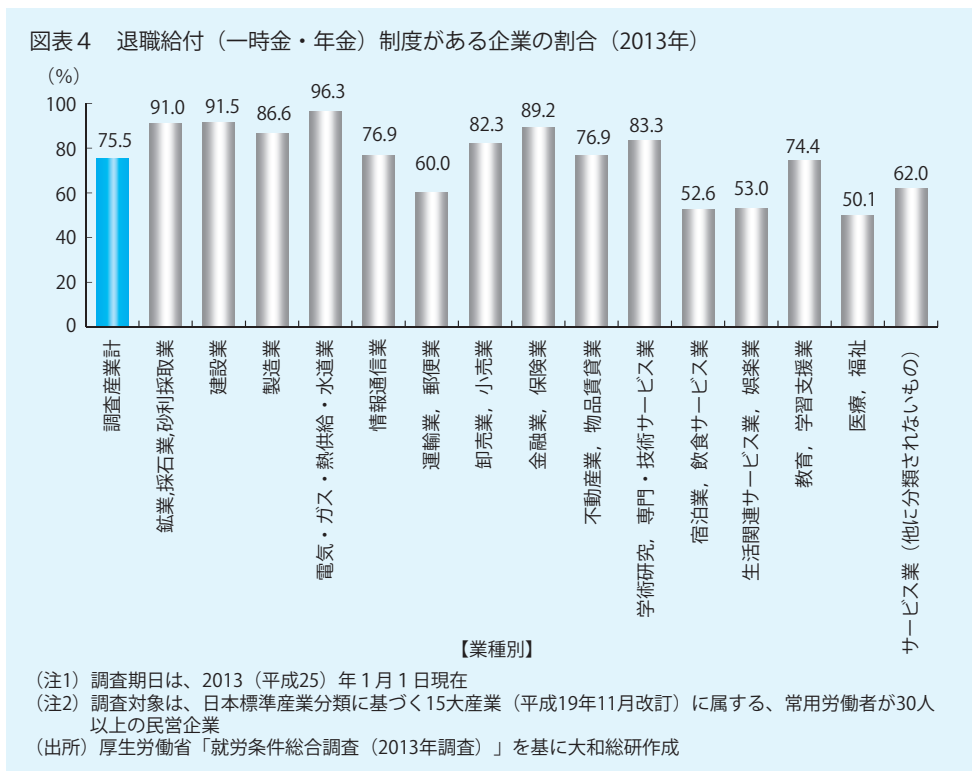
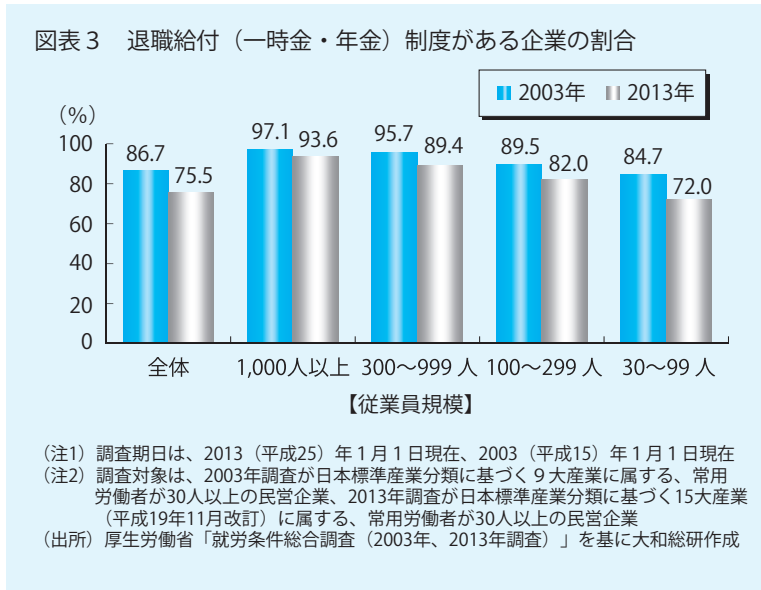
5) 企業年金連合会「厚生年金基金に関するアンケート結果の概要」2ページ。

[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)

### 3. 退職給付制度の導入

現在企業が導入する企業年金制度を含めた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（2003年調査、2013年調査）」から確認する（図表3）。全体で見ると、「退職給付制度

あり」の割合は、2013年で75.5%と2003年の86.7%に比べて低下していることが分かる。従業員の規模別に比較すると、規模が小さくなるにつれて低下幅が大きくなり「30～99人」では、84.7%（2003年）から72.0%（2013年）となっている。



また、業種別に退職給付制度を導入する企業の割合を見ると、「医療、福祉」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「運輸業、郵便業」といった業種で特に低くなっていることが分かる。このデータは2013（平成25）年1月1日時点のものであり、厚生年金基金の解散等の影響は反映されていないが、上記4業種は、厚生年金基金の加入者数が多い業種であり、今後はこうした導入割合の低い業種において、退職給付制度の導入割合がさらに低下する恐れがあるだろう。

### 3章 加入者拡大に向けた取り組みについて

第2章でみたように、企業年金の重要性がますます高まる中、制度の廃止を機に企業年金全体が縮小傾向にあることは、非常に憂慮すべきことと

いえる。今後は、厚生年金基金の解散等による影響も確実に効いてくるだろう。

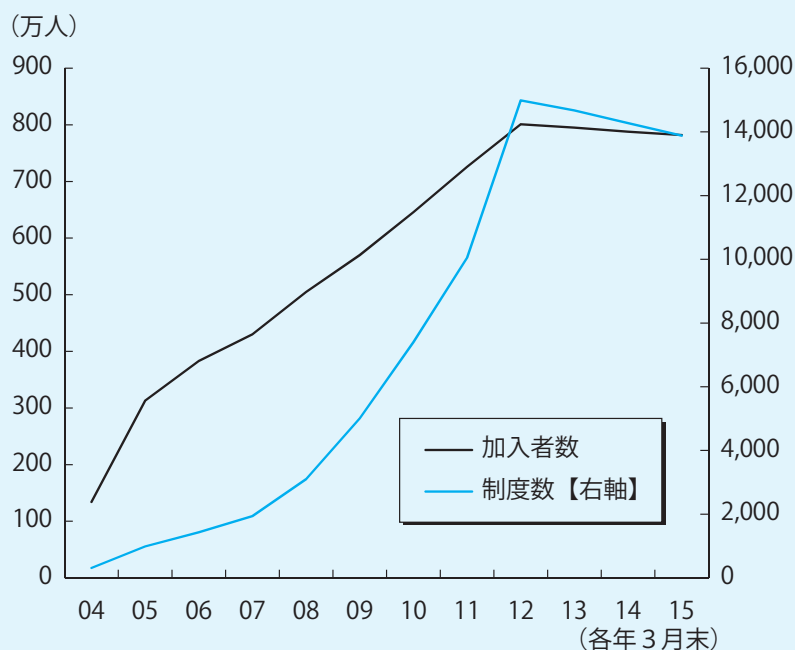
現在こうした認識の下、企業年金の普及・拡大に向けた動きが強まっている。厚生年金基金制度見直しにおける詳細な制度設計の検討を進めるため、2013年秋、社会保障審議会に企業年金部会が設置された。同部会では、DB、DC両制度においても抜本的な見直しを進めている。本章では、現制度における見直しの内容、中小企業に向けた取り組み、また海外における事例についてまとめる。

#### 1. DB、DC制度の見直しについて

##### 1) DB（確定給付企業年金）について

DBは、前述のように適格退職年金からの移行が進み、企業年金を代表する制度となったが、加入者数や制度数は2012年をピークに逡減してい

図表5 DBの加入者数 制度数



(出所) 信託協会「企業年金の受託概況」を基に大和総研作成

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への計上、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。

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。その一つが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)を超えるような掛金拠出は認められず、運用環境の悪化等の影響により積立不足が発生しやすい。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し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り、追加拠出の負担も軽減できる。

さらに、上記の追加的な掛金拠出を前提として、DBにおける企業のリスク(追加拠出)を加入者で分担することを目的とした新しい制度が厚生労働省から提案されている。事業主においては、財政悪化時に想定される積立不足額を測定し、これを踏まえて掛金(リスク対応掛金とする)の拠出を可能にする。財政悪化時に想定される積立不足額は、実際に積立不足が発生しても安定的な償却が可能となるよう、20年に一度の損失にも耐え得る基準として算定ルール<sup>6</sup>を定める。リスク対応掛金については、財政悪化時に想定される積立不足額の範囲内で事業主が任意に拠出することができる<sup>7</sup>とされており、一部のみの拠出も可能で

ある(弾力的な掛金拠出)。一部のみの拠出の場合は、労使合意により、加入者等の給付額の調整により対応することができる(給付減額の調整)。つまりは、事業主は「リスク対応掛金の拠出」、加入者は「給付額の調整」でリスク分担を図るような設計になっている。現段階ではまだ議論が続いており、最終的な制度創設に至っていないが、こうしたリスク分担を図れるDBについては、企業側からのニーズもあるとされており、今後注目される。

## 2) 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>7</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。

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。

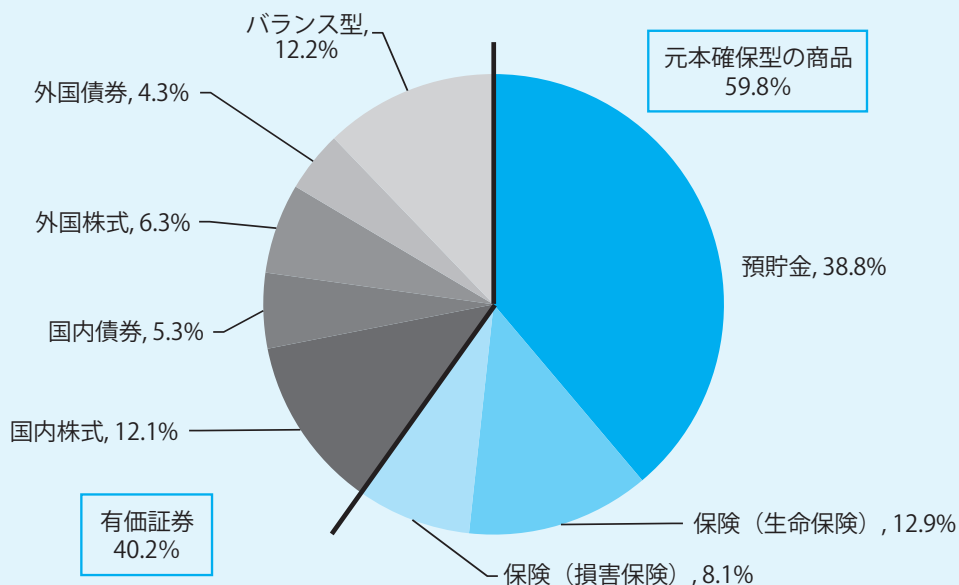
運用商品における規制緩和においては、加入者が元本確保型の商品以外の運用商品を選択しやすいうようにするため、運用商品の本数を抑制する、またデフォルト(初期設定)商品において元本確保型の商品以外の商品を設定しやすいうにする、という内容になっている。DC全体の運用資産の割合は元本確保型の商品に約6割が集中し、

6) ①ストレスチェックによる方法、②バリュエーション・アット・リスクによる方法、③資産価格の変動を見込む方法<資産クラスごとに一定のリスク係数を乗じる>などが考えられる。

7) 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>



図表6 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

この状態は制度導入以来続いている。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。

また、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。そこで、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へと変更されている。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>8</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。

## 2. 中小企業に向けた取り組み

適格退職年金の廃止による移行先の状況、厚生年金基金の解散後の状況からも分かるように、現在の企業年金制度は、中小企業において導入しやすい制度設計ではないことが課題となっている。健全化法では、厚生年金基金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、それと同時に、厚生年金基金解散後の受け皿となる制度の整備についても進められている。

例えば、DBについては、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。「受託保証型DB」とは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

<sup>8</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。

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、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>9</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。

また、DCについては、上述の改正法案で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。

### 3. 私的年金の加入率上昇に向けて～海外の事例を参考に

“OECD Private Pensions Outlook 2012”では、公的年金給付における「所得代替率」の低下に懸念を示している。そこで、私的年金も合わせた年金制度全体で「所得代替率」の改善を図るべく、各国政府は私的年金制度の加入率を高めるための努力を行っている。オーストラリアやチリでは、私的年金を強制加入にし、また、ニュージーランドでは同等の効果が期待できる「自動加入」の仕組みを導入している。結果、こうした国々では私的年金の加入率が高まり、公的年金を補完する役割を果たしていると報告されている。また、ドイツやニュージーランドなど、加入者に対して、一定額の補助金や相当する拠出金の支給といった、私的年金への加入に対する金銭的なインセンティブを提供する国もある。このような取り組みによって、所得代替率に改善が見られる国もあり、日本でも参考とすべき事例といえるだろう。

## 4章 残る課題について

将来の公的年金の給付抑制が懸念される中、老後の生活を支える資金源として私的年金の役割は今後ますます重要となる。しかしながら、わが国の企業年金はこれまでの制度の廃止を機に縮小傾向にあり、海外諸国と比べても顕著といえよう。現在、企業年金の普及・拡大に向けた取り組みが進んでおり、制度の全般的な見直し、特に企業年金制度の導入割合の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ことは評価で

9) 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」

[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)

きるだろう。

一方で、企業年金は退職給付制度の一つとして、企業が独自に保有するものであり、退職一時金と併用している企業も多い。企業で働く従業員にとって、その企業で働くことを選択する理由は様々であろうが、どのような退職給付制度を保有しているかということも一つの選択肢となり得るはずである。企業にとっても、退職給付制度を保有する目的として、長期雇用の促進や、離職の抑止、優秀な人材の確保を通じた生産性の向上を図ることなどが、一般的に挙げられる。

こうした観点からすると、公的年金を補完する私的年金としての企業年金は、企業と従業員の合意の下、より受け入れられやすい制度であることが理想形であろう。しかし、現在は働き方の多様化が進み、多くの企業で正社員以外の労働者を採用している中、わが国の企業年金制度は、こうした働き方の多様化に対応しているとは言い難い。

厚生労働省が公表する2014（平成26）年「就業形態の多様化に関する総合実態調査」によると、正社員の99.1%に厚生年金が適用されているのに対し、正社員以外の労働者で見ると52.0%となっている。企業年金においては、正社員でも29.9%と低い水準であるが、正社員以外の労働者ではわずか5.0%である。この現状を踏まえると今後、企業年金制度の普及・拡大に向けた取り組みを進めると同時に、就業形態にかかわらず被用者全体を対象とした私的年金制度を創設するなどの取り組みが必要ではないだろうか。例えば、個人型DCの加入者拡大に向けた規制緩和については、より一層強化すべきであろう。

【参考文献】

- ・坪野剛司『総解説・新企業年金（第2版）』日本経済新聞出版社（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）」
- ・大湾秀雄・須田敏子「なぜ退職金や賞与制度はあるのか」、『日本労働研究雑誌』（No.585、April 2009）
- ・森 祐司（2011）「世界の年金基金の資産運用動向」、2011年6月10日
- ・OECD（2012）“Pensions Outlook 2012”OECD
- ・OECD（2013）“Pension Markets in Focus No.10”OECD, 2013.
- ・OECD（2014）“Pension Markets in Focus No.11”OECD, 2014.
- ・OECD（2015）“Pension Markets in Focus No.12”OECD, 2015.

[著者]

佐川 あぐり（さがわ あぐり）



金融調査部  
研究員  
担当は、金融・資本市場