

代行制度を考える（1）

昨年末に経済団体から「代行返上」論が高まったが、厚生年金基金制度の根幹が揺れている。いうまでもなく、「代行制度」は、厚生年金保険と企業年金を結合させる重要な仕組みであるだけに、その存亡は、わが国における年金制度体系に大きな影響を及ぼす。したがって、確定拠出年金制度との関係も含めて、将来の年金体系のあり方を真剣に考える時期に来ている。

昨年12月に経団連から「厚生年金基金の代行返上の選択を求める」と題する意見書が公表された（日経連も同様の要望を行っている）。その問題意識は、次のようなものである。

- ① 代行部分の制度の骨格は国が決めており、企業側が柔軟に制度変更を行うことが難しい。
- ② 運用環境の悪化で、代行部分を保有することによる過重な財政負担が発生し、また、適年から基金への移行しか認められないため、企業組織再編などの阻害要因となっている。
- ③ 新・退職給付会計で「代行部分」も年金債務に含まれることになったため、代行部分から発生する積立不足により企業経営に大きな影響が及ぶことになった。

そこで、これらの問題点を解決するために、経団連としては、

- ① 年金保険料凍結期間中は、国への代行返上を認めること、
 - ② 返上に当たっては、有価証券現物での返還、分割返還などを認めること、
 - ③ 返還後は「代行なし基金」、「適格退職年金への移行」、「確定拠出年金への移行」の、いずれの方法も認めること、
 - ④ 特別法人税撤廃等の税制措置を整備すること、
- を要望している。さらに、このようなことを可能にするために、企業年金全般にわたる法制・税制の整備、厚生年金保険（報酬比例部分）のあり方の抜本的な見直しを求めている。

ところで、代行返上というのは、厚生年金基金の代行部分の給付債務とそれに対応する資産を国に返還することを意味するが、基金全体の平均で代行部分の給付が60%を占めている現状では、「代行部分」がなければ、年金制度として極めて見劣りする佇まいとなろう。特に、年金額の80%以上が代行給付である総合型基金では、代行部分があれば基金の存立すら意味がなくなってしまう。また、返上後の「代行なし基金」は、同じ給付設計で適格要件を満たし、ほぼ、「適格退職年金」として認められるため、それに社会保険料控除や特別法人税の減免など税制上の優遇を与える積極的な理由はなくなるかもしれない。

図表1 厚生年金基金の年金額に占める代行相当額

	計	単独型	連合型	総合型
受給権者	62.50%	45.41%	60.79%	81.29%
新規裁定者	61.79%	45.55%	56.76%	83.84%

（H11年3月末厚生年金基金決算に基づく、平成11年厚生年金基金事業年報による）

大企業の「代行制度」への不満は、運用パフォーマンスが悪化し始めた 90 年代中頃から強まってきたが、新・退職給付会計において「代行部分」も年金債務に導入すべきか否かという論争を通じて、「代行制度」そのものへの不信に繋がっていったようである。これに対し、厚生省は、厚生年金保険との財政的公平性に配慮した「代行部分の中立化」政策を打ち出し、免除保険料の個別化に踏み切った。

ところが、この 3 月の年金法改正では、遂に、年金保険料の凍結とともに、免除保険料も凍結し、代行部分の給付債務(最低責任準備金)を国の運用利回りにより積立勘定方式で計算する、究極の「中立化」が実現することになった。この凍結措置が、解除された後については、新たな「代行部分」が定義され、速やかに新代行制度に移行する意図のようだが、その後の姿が、一向に明らかにならない、というのが現在の状況である。

しかし、「中立化」を推進することは、代行給付コストが国でも基金でも将来的には同じということの意味し、「代行制度のメリット」を強調して基金を擁護してきた人々にとっては自己撞着に陥ることになる。また、「代行返上」は、企業がその時々有利・不利の思惑によって代行の有無を選択できる幅が広がる「代行選択制度」になるが、いわゆる「いい所取り」のリスクが高まり、制度としての安定性は著しく損なわれることになる。

凍結期間中の代行給付債務(最低責任準備金)の計算

- (1)凍結期間中の最低責任準備金は、「凍結開始直前時点(平成 11 年 10 月)で固定した最低責任準備金の額」+「解散までに発生した収入額」-「解散までに発生した支出額」とし、運用収入としては厚生年金本体の 2 年前の実績利回り(平成 11 年度適用分は平成 9 年度の 4.66%)を使用する。
- (2)責任準備金は、代行部分と上乘せ部分を分けて算定することとし、(1)の最低責任準備金を代行部分の責任準備金とする。

さらに、「代行なし基金」の存在を認めることは、適格退職年金と厚生年金基金の 2 本建てでできた企業年金の体系を一気に覆すことになる。そこで、経団連が主張している通り、「企業年金基本法」や「厚生年金保険(報酬比例部分)」そのもののあり方について抜本的な検討こそが必要である。実際、基金を「解散」して、「最低責任準備金」を返還した後に、上乘せ部分が同じ「適格退職年金」を新たに設立することは今でも可能であるが、現実には手続き上や税制上の不利益が大きく、抑止力が働いている。しかし、この抑止力が「代行返上」によりなくなっても、企業年金制度全体として安定した仕組みを再構築する必要がある。

残された時間は多くない。厚生年金保険料の引上げが一時的に凍結されたため、本体の財政はジワジワと悪化の一途を辿ることになり、そのことが、また次期年金法改正の引き金になるという悪循環に陥る恐れがある。欧米先進国の年金改革と同様、政府や各政党も本腰を入れて、民営化のあり方を含めた議論を再開する必要がある。その中で「代行制度」の帰趨も明らかになってゆくというプロセスを経ることが望ましいと思われる。(以下、次号)