

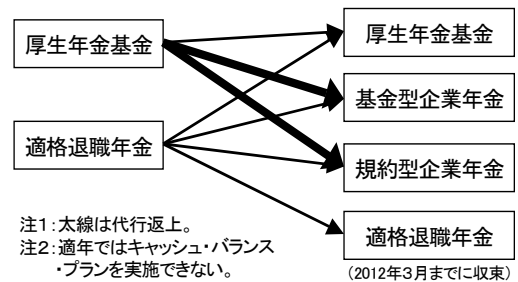
確定給付企業年金法が施行——本格化する企業年金の見直し

確定給付企業年金法の施行により、企業年金の見直しが本格化してきている。代行返上による厚生年金基金からの移行に加え、適年実施企業でも関心が高い。見直しにより、企業は財務的なメリットを受けるが、公的年金とあわせた従業員の老後設計が新たな課題となるであろう。

企業年金の見直しに関する記事が新聞を賑わせている。4月1日から「確定給付企業年金法」が施行され、新しい形の企業年金制度がスタートしたためである。この特徴を一言でいえば、「適格退職年金の発展型」（規約型）、「代行部分のない厚生年金基金」（基金型）の新設である。厚生年金基金は今後も新設・継続できるが、適格退職年金では新規契約が禁止され、2012年3月までに廃止されることになっている。

特に話題になっているのは、厚生年金基金の代行返上である。代行返上のメリットは、退職給付債務の圧縮や、免除保険料率を計算するための予定利率と実際の運用利回りとの利差損解消などである。厚生労働省の発表では、施行開始後(4月1~23日)、30基金に代行返上が認可された。三菱信託銀行のアンケート調査(三菱信託銀行年金業務部「確定給付企業年金制度及びキャッシュ・バランス型年金制度に関するアンケート結果について」、2002年2月)でも、回答した337基金のうち22%が代行返上を決定あるいは検討中と回答しており、代行返上の予備軍は多そうである。

図表1 今年4月以降の企業年金制度
(従来) (今後)



一方、適格退職年金を導入している企業でも新確定給付企業年金（基金型・規約型）への移行が検討されている。前述の調査では、回答した859件のうち4%が1年以内の移行を検討し、37%が税制の動向を見極めたうえで検討としている。適年の場合、代行返上のメリットがないにもかかわらず、同制度が10年後までに廃止されるため、今から検討が始まっているようである。

また、同法により、新たに「キャッシュ・バランス・プラン」が制度化された。新聞などでは「混合型年金」ともよばれているキャッシュ・バランス・プランは、前号でもご紹介したとおり、確定給付と確定拠出の性質を併せ持つ。

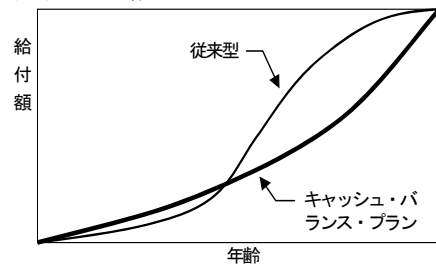
キャッシュ・バランス・プランに対する企業の関心は高い。前述の調査では、確定給付企業年金への移行のメリットとしてキャッシュ・バランス・プランを挙げる企業は、適年実施企業の51%にのぼる。また、同制度の導入を検討中もしくは検討したいとしている企業は、基金で39%、適年で28%にのぼり、必要性を感じていないと回答した企業は1割以下に止まる。

企業の関心が高い理由の一つは、キャッシュ・バランス・プランでは企業の運用リスクの負担が軽減されるためである。ポイント制年金も含め、従来の確定給付企業年金では、運用リスクはすべて企業が負担する。一方、キャッシュ・バランス・プランでは、企業は規約で定める保証利率を変動利率である国債利回りにすることもできる。そうすれば、企業の運用リスクの負担は減り、会計上の割引率が保証利率と連動するため、退職給付債務が安定するメリットも受けられる。

これ以外にも、キャッシュ・バランス・プランの導入を検討する背景がある。従業員にとってわかりやすい年金制度にすることで、勤労意欲を高めようというものである。確定拠出年金と似た特徴として、年度ごとに各従業員の年金原資が明らかになる点がある。しかし、企業が最低利率を保証するため、確定拠出年金のように一旦積み上がった年金原資が減ることはない。年金額が退職時の給与に連動していた従来の制度に比べて、特に若手従業員にとって制度の明瞭性が増すとともに、勤務ポイント・利息ポイントという形で企業からの恩恵を実感できる。

しかし、従業員には企業で軽減された運用リスクが転嫁されるという不利な面もある。すなわち、保証利率が上下するという運用リスクは、従業員が負担する。また、中高年従業員には給付面でも不利が生じる。制度設計にもよるが、キャッシュ・バランス・プランの給付カーブでは、一般に、従来型のS字カーブよりも中高年齢層の支給額が減少するからである。

図表2 給付カーブのイメージ



こうした不利益が生じる制度変更にあたっては、十分な労使協議が前提になる。労使協議では既得権・期待権の保証が問題になるが、従業員側は公的年金制度の改革も考慮すべきであろう。図表3のとおり、厚生年金の受給開始年齢は段階的に引き上げられる。男性の場合、今年4月2日に61歳になる人から定額部分、49歳になる人から報酬比例部分の受給開始年齢が引き上げられる。これら公的年金の期待権（期待していた将来の受給）を奪われた人達は、さらに企業年金の期待権も奪われることになると、老後設計の大幅な見直しを強いられるであろう。

図表3 老齢年金の受給開始年齢

(すべての男性および女性公務員)

生年月日	今年4月2日の年齢	定額部分	報酬比例部分
～S16.4.1	—	60歳	60歳
S16.4.2～	61歳	61歳	60歳
S18.4.2～	59歳	62歳	60歳
S20.4.2～	57歳	63歳	60歳
S22.4.2～	55歳	64歳	60歳
S24.4.2～	53歳	65歳	60歳
S26.4.2～	51歳	65歳	60歳
S28.4.2～	49歳	65歳	61歳
S30.4.2～	47歳	65歳	62歳
S32.4.2～	45歳	65歳	63歳
S34.4.2～	43歳	65歳	64歳
S36.4.2～	41歳	65歳	65歳

(女性民間サラリーマン)

生年月日	今年4月2日の年齢	定額部分	報酬比例部分
～S21.4.1	—	60歳	60歳
S21.4.2～	56歳	61歳	60歳
S23.4.2～	54歳	62歳	60歳
S25.4.2～	52歳	63歳	60歳
S27.4.2～	50歳	64歳	60歳
S29.4.2～	48歳	65歳	60歳
S31.4.2～	46歳	65歳	60歳
S33.4.2～	44歳	65歳	61歳
S35.4.2～	42歳	65歳	62歳
S37.4.2～	40歳	65歳	63歳
S39.4.2～	38歳	65歳	64歳
S41.4.2～	36歳	65歳	65歳