

「企業年金に関する公開質問状への政党からの回答 その2

「企業年金の受給権を守る連絡会」

質問項目	社民党	日本維新の会	
<p>1. 「厚生年金保険法等の一部改正」案について 今国会(第183回)衆議院において厚生年金基金制度の改廃に関する「厚生年金保険法等の一部改正」案が審議、可決されました。結果として企業や基金の負担は軽減されるものの、受給者の受給権が侵害されることとなった点についてどのようにお考えでしょうか。</p>	<p>質問1, 「厚生年金保険法等の一部改正」案について 厚生年金基金 562 のうち 210 基金 (約 4 割) が代行割れ、予備金が 5 割、健全な運営をしているのは一割にすぎません。このような状態になるまで、厚生年金基金制度を放置してきた国の責任が、第一に問われるべきであると考えます。今後、代行割れをおこしている基金の解散が促進されることによつて、上乗せ給付の支給が減額されたり、停止される基金も出てきますが、それぞれの基金、企業は加入者や受給者に説明責任を果たし、受給権を守る努力を最大限すべきです。</p>	<p>Q 1. 「厚生年金保険法等の一部改正」案について A 1 企業年金の一類型である厚生年金基金は、公的年金である厚生年金の一部を代行運営する「代行部分」に支えられてきた側面があるものの、近年、保有資産が代行部分に必要な水準に満たない「代行割れ」問題が常態化しており、これまでも「特例解散制度」により対応してきたところである。しかし、産業構造の変化等に伴い母体企業の負担能力が著しく低下している基金では、現行の特例措置を用いても解散できないのが現状である。 今国会 (第 1 8 3 回) で審議、可決された「厚生年金保険法等の一部改正」は、かかる「代行割れ」問題の対応として、厚生年金の財政リスクを最小限に抑えながら、母体企業や基金の負担を軽減する観点から、厚生年金基金の現行特例解散制度の見直しを図るものである。 ご質問にある受給者の受給権については、<u>基金の解散において、基金による上乗せ給付が残余財産の範囲でのみ保全されることは現行法においても規定されているが、改正法では特例解散の申請時点から受給者の上乗せ給付を支給停止することとされた。これについては、①「代行割れ」基金は、上乗せ給付に充てる資産がすでになく、こうした中で上乗せ給付を支給し続けることは、代行資産の更なる棄損を招くこと、②特例解散を認めることは、厚生年金本体にとっては財政リスクを高めることにつながるが、本改正では、さらに事業所間の連帯債務を外すなどの見直しが行われること、等を踏まえれば、「代行資産の保全」という公益のために、特例解散する基金の受給者に上乗せ給付の支給停止時期を早めるという一定の受忍を求めることはやむを得ないと考える。</u></p>	
<p>2. 企業年金の受給権について 企業年金は、賃金の後払いである退職金の延払いであり、受給者にとっては退職の時点で確定した金銭債権です。この受給権を法律や厚生労働省令・局長通知などで削減することは、憲法の保障する財産権・生存権の侵害になります。企業年金の受給権について貴党の見解をお伺いします。</p>	<p>質問 2, 企業年金の受給権について 受給権は最大限、守られるべきですが、これまで代行割れで解散した基金において、上乗せ給付の支給が減額されています。最高裁の判決でも認められています。代行割れ問題を放置することは、公的年金である厚生年金の財政リスクを高めるのみならず、基金に加入する中小企業の経営に影響を与えかねません。基金の状況はそれぞれ異なり、一律的に上乗せ給付部分を保障することは難しいと考えます。</p>	<p>Q 2. 企業年金の受給権について A 2 ご指摘のとおり、企業年金は賃金の後払いである退職金が延払いされるため、掛金拠出から支給までの間に様々なリスク (資産運用の市場収益率の変動リスク、母体企業の倒産リスク等) に晒されることになる。そのため、日本の企業年金法令は、過去の勤務期間分の受給権についても給付減額が行える仕組みを取っている。 ただし、給付減額を自由に行えるわけではなく、給付減額を内容とする規約の変更を行える理由要件 (「実施事業所の経営状況の悪化又は掛金の額の</p>	

		<p>大幅な上昇により、事業主が掛金を拠出することが困難になると見込まれるため、給付の額を減額することがやむを得ないこと、(DB法施行規則5条2号)」と手続要件(「受給権者等の三分の二以上の同意を得ること」(DB法施行規則6条2号ロ))を規定しており、かつ規約の変更を厚生労働大臣の認可(又は承認)に関わらせている。</p> <p>このようにわが国における企業年金の受給権保護の仕組みは、受給者・加入者の利益保護を基本的に置きつつ、企業経営の実態にも一定の配慮が行われるなど、我が国の労働法制や慣行等に適合した仕組みとなっており、直ちに財産権・生存権を侵害するものとはいえない。</p>	
<p>3. 企業年金の減額要件緩和について</p> <p>昨年、厚生労働省は、企業年金受給者に対して減額可能とする例外的条件を緩和する省令を発出しました。</p> <p>(1)この結果、黒字企業であっても一定条件に適合する場合は減額できることとなりましたが、この省令は厚生年金保険法もしくは確定給付企業年金法に照らして適切であったか、のご判断と、その理由についてお伺いします。</p> <p>(2)受給者の減額については、三分の二以上の同意を得れば実施できることとされていますが、企業や基金と債権債務関係が個別に成立・確定した年金額を、他の三分の二以上の受給者が賛成しているからと強制的に減額できるという多数決制を適用することは妥当・適法なのか、その根拠と併せてお伺いします。</p>	<p>質問3、企業年金の減額要件緩和について</p> <p>(1) 企業側の一方的な都合で減額することは許されません。黒字企業について適用することは不適切であると考えます。</p> <p>(2) 受給者の減額について、三分の二以上の同意を得ることで強制的に減額できる仕組みは問題があると考えます。</p>	<p>Q3. 企業年金の減額要件緩和について</p> <p>A3 (1)</p> <p>従来、給付減額が認められる理由要件として「母体企業の経営状況悪化」と「掛金負担困難」が規定されていたが、前者については例えば単年度で債務超過あるいは当期利益の赤字が発生すれば「経営状況悪化」にあたるのかが必ずしも明確ではなかった。そこで厚生労働省令(DB法施行規則)では、規定を明確化すべく、理由要件を「掛金負担困難」に一本化したものと理解している。このような制度改正は、判断基準の明確化、法的安定性の確保という観点からは適切であったと考える。</p> <p>(2)</p> <p>受給者の減額については、上記の理由要件に加え、手続要件として「全受給者の三分の二以上の同意」のみならず「希望する者には最低積立基準額を一時金として支給すること等」が規定されている(DB法施行規則6条2号ロ)。給付減額前の年金額と最低積立基準額は理論的には等価値であるから、給付減額に反対する者にこのようなオプションを与えることで多数者によって少数者の財産権が侵害されることを回避しているといえる。</p> <p>以上からすれば、多数決制のみで強制的に減額できるわけではなく、受給権者の財産権にも一定の配慮がなされており、適法なものとする。</p>	
<p>4. 企業年金の持続可能性を高めるための施策について</p> <p>(1)厚生労働省が昨年発表した試案で、「企業年金の持続可能性を高めるため」と称して①キャッシュバランスプランの「給付設計弾力化」や更なる「規制緩和」、②「集団運用型の確定拠出年金の創設」を打ち出したことについてご見解をお伺いします。</p> <p>(2)この試案は社会保障審議会専門委員会での検討</p>	<p>質問4、企業年金の持続可能性を高めるための施策について</p> <p>(1) 昨年、厚労省が発表した「厚生年金基金制度の見直しについて(試案)」は、企業年金に対する企業の責任、負担を軽減するものです。また、加入者や受給者のリスクが高まることになりかねず、問題があると考えます。</p>	<p>Q4. 企業年金の持続可能性を高めるための施策について</p> <p>A4 (1)</p> <p>①キャッシュバランスとは、確定給付企業年金の一類型で、毎月の報酬の一定率と利子を「仮想個人勘定」に累積し、その残高を基礎に給付額を計算する方式である。労使が主体となって定める制度設計について、選択肢を多様化するという点において妥当</p>	

<p>を終えて厚生労働省が法律「改正」でなく省令公布で施行する意向ですが、この方策の妥当性についてお伺いします。</p>	<p>(2) 問題があると考えます。</p>	<p>であると考えます。また、確定給付企業年金について、予定利率を引き下げて利差損の発生を抑えることや、適格退職年金制度からの移行時の例も参考に、中小企業向けの簡易な制度設計・運営手続き等が可能となるような規制緩和措置も前向きに検討すべきである。</p> <p>②確定拠出年金の特徴を持ちつつ、企業単位で運用方針や運用商品の選択肢を決める新たなタイプのDC（集団運用型DC）については、投資教育を不要とすることや加入者が運用リスクを負うという現行の確定拠出年金法の基本的な考え方との整合性などから、慎重な検討が必要であると考えます。</p> <p>(2) 企業年金の持続可能性を高めるためには、経済情勢に応じて柔軟に施策を展開していく必要があることから、議会での議決を要しない省令公布による施行は、法律の趣旨に反しない範囲である限り妥当であると考えます。</p>	
<p>5. 支払保障制度の法制化について 2001年、確定給付企業年金法の審議における衆参両院の厚生労働委員会での付帯決議では、企業年金の加入者及び受給者の受給権保護の観点から「支払保障制度」につき引き続き検討を加えることとされてきました。貴党としては、母体企業の都合や倒産、企業年金制度の終了、年金基金の解散などで給付額の一部または全部が支払われない場合に備え、<u>年金給付を保障する支払保障制度の法制化について、現在どのようにお考えでしょうか。</u></p>	<p>質問5、支払保障制度の法制化について <u>支払い保障制度の法制化について引き続き検討が必要だと考えます。</u></p>	<p>Q5. 支払保障制度の法制化について A5 厚生年金基金は企業年金連合会が支払保障事業を行っているが、確定給付企業年金については、厚生年金基金のように公的年金の代替としての性格を有しておらず、また公的年金の補完としての性格も厚生年金基金ほど強いとは言えないことから、これと同列に論じることはできない。<u>支払保障制度の法制化にあたっては、企業が積立不足を解消する努力をしなくなるというモラルハザードの回避方策としてどのようなものがありうるのか、支払保障制度のコストの負担をどのように行うのかなどの問題を解決する必要があると考えます。</u></p>	

(文章への下線は質問と回答の要点と思える箇所引いたものです。)