

企業年金についての一考

厚生労働委員会 専門員

まつだ しげのり
松田 茂敬

公的年金の制度を持続可能なものとし、同時に低年金者問題等に対応していくことは喫緊の課題である。しかし、少子高齢化が進行する中、公的年金の給付だけでゆとりある老後生活を保障することは、今後、ますます厳しい状況になってくると考えられる。

このため、アメリカやドイツ、イギリスなどでは、公的年金（いずれも、今後、段階的に支給開始年齢が67歳あるいは68歳に引き上げられる。）を補完するものとして、任意加入の企業・個人年金が導入されている。アメリカの401kプランやドイツのリースター年金はその代表的なものであり、確定拠出型の民間年金の普及は世界的な潮流となっている。

我が国でも、延べ1,700万人が、厚生年金基金や確定給付年金、確定拠出年金等の企業年金に加入している。ほかに国民年金基金等の個人年金もある。こうした企業・個人年金は、老後保障を充実する観点から重要性が増しており、税制上の配慮もなされている。

一方で、いくつかの留意点もある。企業年金は、公的年金とは異なり、「保険」ではない。いわば退職金の分割払いと言うべきものである。したがって、公的年金は長生きすればそれに応じて、つまり長生きリスクに対応して支給額が増えるが、企業年金の設計は通常そうならない。あくまで公的年金の補完・つなぎ的なものと捉える必要がある。

企業年金のうち確定拠出年金については、企業会計の負債に退職給付引当金を計上する必要がなく、積立不足に対する追加負担を求められることもない。このため、企業にとって魅力ある制度となっており、今後更なる導入や移行が予想される。従業員の給与を減額して、その分を掛金に回すという動きもある。ただし、老後保障を進めるといふ企業年金制度の趣旨から見れば、年金給付がほぼ約束されている確定給付年金等とのバランスのとれた普及が政策として求められよう。

確定拠出年金の掛金を、長期に運用することのリスクも軽視できない。現状では安定的な預貯金での運用を選択するケースが多いが、株式や外債等の投資信託による積極運用を選択した場合には、元本割れのリスクは個人が負いつつ、40年に及ぶ積立期間中の手数料を延々と資産管理機関等に払い続ける結果に終わる可能性もある。個人の負担で掛金を上乘せできる、いわゆるマッチング拠出が導入される場合には、投資に関する十分な情報提供がより一層要請される。

これらの指摘は、企業年金の重要性を否定するものではない。社会保障改革の一環として年金制度を見直していく中で、企業年金の在り方についても、公的年金制度と整合性がとれる形で検討を進める必要がある。また、公務員の共済年金の3階部分（職域加算）については、これまで企業年金相当分と説明されてきたが、その仕組みをどうするかという課題についても、企業年金制度を参考としつつ、早期に検討に着手することが望まれる。