

確定拠出年金導入の指針

・確定拠出年金の導入状況

2001年10月1日に企業型確定拠出年金制度がスタートして以来、導入企業は着実に増加し、2004年5月末では、898件(2,591社)に達している。近年の運用環境悪化に伴う積立不足の表面化を契機に厚生年金基金の代行返上や解散が急増していることや、適格年金制度が2012年3月をもって廃止されることにより、この制度を取り入れている多くの中小企業を中心に、他制度へ移行するか、企業年金制度そのものを廃止するかを選択を迫られていることがその要因である。厚生労働省によると、制度導入企業のうち、345件(38%)が適格年金制度から資産移換したケース(あわせて他制度からも資産移換した場合を含む)となっている。

UIゼンセン同盟では、2003年5～6月に確定拠出年金を導入している10の加盟組合に対し、「確定拠出年金(通称401k型)の実施内容の調査」(以下、「UIZ調査」)を実施し、6組合より回答を得たが、いずれも適格年金からの全部または一部移行のケースだった。

・UIゼンセン同盟の基本的な考え方

UIゼンセン同盟としては、確定拠出年金をまったく新たな制度として追加して導入する場合には問題はないが、現行の退職金や企業年金から確定拠出年金に移行する会社提案に対しては、組合員のリスクのみが増大して将来に対する不安が増すことになるため、慎重な対応を求めている。具体的には下記のような問題点がある。

- 1) 「支払い保証制度」等の勤労者の年金受給権の確立や保護が不十分であること
- 2) 十分な投資経験も教育もない勤労者が、適切な運用指図を長期に低迷する日本経済の状況下で行なうのはむずかしいこと
- 3) 本来、退職金や企業年金は重要な労働条件であって、企業の責任で行なうべきものであり、企業が持つべき運用責任とリスクを勤労者に転嫁することになること
- 4) 勤続年数や賃金の違いにより現在の退職金・企業年金の受給額は個人により大幅な差があり、現行の退職金・企業年金制度を確定拠出年金に移行する場合には特定の世代の利益を損ねることが生じかねないこと

特に4)に関しては、現行の退職金・企業年金制度に対して多くの企業では積み立て不足があり、これも従業員にとっては確定した労働債権といえる。新制度に移行時にこの積み立て不足分の取り扱いも含め、企業負担の状況を組合は十分検証する必要がある。なお、確定拠出年金法にも、厚生年金基金からの移換の場合には積み立て不足がない基金に限ることや退職給与規定の範囲で移換することが定められている。

仮に法の要件を満たして、現行の退職金・企業年金制度から確定拠出年金に移換する場合でも、その移換割合は、加入者の年齢・働き方の傾向等、種々の要素を労使で

十分に考慮し検討することが求められるが、現行制度全積立額の25%程度にとどめるべきであり、多くとも3分の1を超えないようにすべきである。

なお、(社)生活福祉研究機構が実施した「企業型確定拠出年金実態アンケート調査」(以下、「研究機構アンケート」)によると、確定拠出年金の退職給付に占める割合は、平均で58%となっている。

・確定拠出年金導入の提案があった場合の対応

1. 対応方法

現行の退職金・企業年金から確定拠出年金に移行する旨の会社提案があった場合は、会社提案内容(選択可能な商品、指図書手数料の扱い、年金運用規則その他)についてUIゼンセン同盟(部会、都道府県支部)に報告し、今後の対応方法について協議する。

必要に応じ、部会・都道府県支部は政策局と協議し、対応を検討する。

協議結果をもとに、組合員(年金受給者ある場合はOBも)に報告し、意見聴取と討議を行なった後、組合員(年金受給者ある場合はOBも)、非組合員も含めた全従業員の過半数の合意のもとで労使協定を行なう。

なお、新規に追加する形で導入する場合も、UIゼンセン同盟に報告する。

2. 注意すべきポイント

確定拠出年金導入にあたっては、対象従業員の過半数を組織する労働組合(過半数労働組合がない場合には従業員の過半数代表)との労使協定が義務付けられている(別表参照)。労使協定が締結されると原則として対象者全員に効力が及ぶことになる。組合としては過半数を代表しているというだけでなく、非組合員も含めた対象者全員の意見反映に努める必要がある。

(1) 積立不足(過去勤務債務)の解消

確定拠出年金に移行するにあたり、積立不足(過去勤務債務)がある場合は、企業が不足分を移行時に一括拠出する必要がある。適格年金の給付を減額し、その返戻金を過去勤務債務償却に充填することが可能だが、この場合、確定拠出年金への移行資産が減少する。

この減少分は、本来企業が負担すべきものなので、退職一時金で給付するか、確定拠出年金の掛金を相当分高くするか、何らかの保証が必要である。適格年金の給付減額には、加入者の3分の1で組織する労働組合の同意が必要で、さらに確定拠出年金の導入には過半数組合の同意が必要なので、その協議のなかで保証の具体的な方法について話し合うことになる(別表参照)。

(2) 労働条件の不利益変更をとまなう導入となった場合の対応

現行の退職金や企業年金で規定されていた条件が、全ての従業員に対して100%保

証されていて導入されれば問題はないが、退職金が既に高額になっている高齢者にとっては不利益となる内容で確定拠出年金が提案される場合も想定される。

組合員ばかりに限らず対象者全員の意見反映をするような対応を心がけるべきであるが、労働条件の不利益変更に関する最近の最高裁等の判決が出されていることも十分留意して労使交渉を進める必要がある。

(3) 検討状況の常時把握

会社側の理解を得て、企業年金見直しの検討開始段階から、金融機関からの企画提案を受ける際に労働組合代表が陪席するなど、労使で情報を共有し、常に検討状況とその詳細について把握しておくことが、労働組合として重要なことである。特に運営管理機関・運用商品の選定、予定利率の設定等は、従業員の利益に大きく影響する事項であるため、その検討過程と内容を把握しておく必要がある。

運営管理機関として外部の金融機関等を選定する場合は、その経営状況はもちろん、運用商品の提供基準、投資教育の実施内容等を十分に検討し、客観的に信頼でき、加入者にとってメリットのある機関を選定する必要がある。また、制度導入時だけでなく継続的に、期待される運営管理がなされているか、きちんと確認していくことが重要である。

また、予定利率は掛金を決定する重要な要素となるため、十分な検討がなされるよう注意しておかなくてはならない。

(4) 中途解約ができないことの周知

従来の退職金制度のように中途退社をした場合には、即支給されるのではなく、原則として60歳になるまで受給できない(本人死亡等の場合を除く)ことを、従業員に周知させなくてはならない。

ただし、例外として、専業主婦(国民年金の第3号被保険者)や公務員に転職するなど制度に加入し得ない者となったときは、積み立てた資産額が50万円以内の場合(2005年10月より実施予定)または加入年数が3年以下である場合には脱退一時金として受給できる。

(5) 具体的な注意すべきポイント

1) 対象者(制度に加入できる者)

企業型年金は、企業の従業員が加入者資格をもつが、年齢は60歳未満の者に限られる。

なお、年金規約で規定すれば、一定の条件で加入資格を制限することが認められており、厚生労働省年金局長通知(H13.8.21年発第213号)では、一定の職種の従業員(適用事業所の被保険者に限る)のみを加入させること、実施事業所の使用期間(勤続期間)が一定年数以上(または未満)の従業員だけを加入させること、一定年齢未満の従業員を加入させること、企業型の加入者になることを希望した者のみを加入させること、の4つのケースが示されている。たとえば、加入時に50歳以上の場合には運用期間が短いために十分な給付が受けられない可能性があるため、50歳

以上の者を除外することは可能である。

ただし、加入しない者については厚生年金基金、適格年金や退職金が適用されることが条件となっている。つまり、加入しない者には従来の退職金制度等を提供する責任が企業にある。確定拠出年金を導入するとした場合においても、確定拠出年金を希望しない者のために年金規約には「希望者のみを加入者とする」との条文を盛り込む対応が必要である。なお、加入についての選択は1回限りであり、制度からの脱退は任意にはできないこととされているので注意が必要である。UIZ 調査ではパート、契約社員を除外している企業はあるが、勤続・年齢等で加入要件を定めている企業はない。

なお、勤務先に企業型確定拠出年金その他の企業年金（確定給付企業年金、適格年金、厚生年金基金）がない場合に限り、個人型確定拠出年金に加入することができる。

2) 給付

老齢給付金、障害給付金、死亡一時金がある。給付の請求は運営管理機関に対して行ない、運営管理機関が裁定する。加入者自身が年金資産を運用し、その成果によって給付額は変動するので、掛金合計を下回るおそれもある。

老齢給付金、障害給付金は、規約の定めるところにより、年金（5年以上20年以下の有期年金または終身年金）として受け取ることができる。また、その全部または一部を一時金として受け取ることも可能である。

老齢給付金については、最初の拠出から10年以上経過している場合は60歳から受給が可能である。また10年経過していない場合も、遅くとも65歳から受給が可能となる。退職金が高額になっている高齢者にとっては、給付開始年齢、給付額で不利益になるおそれが強く、現制度の給付に比較して不利にならないような制度設計が求められる。

なお、2.(4)でも述べたとおり、原則として60歳までは受け取ることができないことには注意が必要である。

3) 拠出（掛金額の算出）

企業は毎月、規約で定める方法（定額または定率）で掛金拠出を行わなければならない。

拠出限度額は、確定拠出年金と確定給付型企業年金を併用する場合は、加入者1人当たり月額23,000円、確定拠出年金を単独で実施する場合は、46,000円となる。なお、加入者自身の拠出は認められていない。

掛金算出は制度の中心であり、企業の提案内容を検討する場合には、掛金算出プロセスを理解する必要がある。掛金算出は、定年時に到達すべき積立目標の設定、積立段階の運用収益率の予想と設定、掛金額の算出の手順で行われる。したがって検証は、積立目標額と予想運用収益率の妥当性にしぼられる。積立目標額は移行前の確定給付型制度の給付水準とし、予想運用収益率は長期金利の見通しをもとにたてるのが一般的なかたちだと考えられる。

たとえば現行制度と同額の掛金を会社が拠出した場合、予定利率(仮に2.5%)どお

りの運用ができたとしても、想定利率を4%程度においているケースが多い移行前の制度に比較すると受け取る金額は少なくなる。勤労者の立場から見れば、このままでは従来と同等の労働条件は確保できないことになり、会社の掛金を増額して減少相当分を補う必要がある。

UIZ 調査では、予定利率を3%と高めに設定する企業がある一方、投資に不安をもつ加入者への配慮から0%としている企業もある。

4)運用

確定拠出年金は加入者自身が年金資産を運用し、その成果によって給付額が決まる。運営管理機関は、「専門的な知見」に基づき、時価評価が可能で、流動性に富んでいることなどの要件を満たす運用商品（預貯金、公社債、投資信託、株式、信託、保険商品等）を加入者に提示する。

預貯金の利率、生命保険契約の予定利率、債券の収益率等運用から生ずると見込まれる収益の変動の可能性などから収益の性質が相互に類似しないよう、3つ以上の運用商品を選定し加入者に提示する。なお、提示する運用商品のうち、国債や預貯金等の元本確保型商品は必ず1つ以上選定すること、個別株式・個別債券（自社株など）を選定する場合は、その商品を除いて3つ以上の運用商品を選定することとされている。

リスク回避のためには複数の商品を組みあわせるのが通常であるが、ひとつの商品だけで運用してもよく、特定銘柄の株式を指定することも可能だが、リスクは大幅に増大する。

また、企業や運営管理機関は自社及び関連企業の株券や債権を推奨することは禁止されている。ただし、加入者の自主的判断で自社株等を指図することは可能である。

制度導入企業の運用商品の状況を見ると、平均品目数は13品目で、その内訳は有価証券が8.9品目と圧倒的に多く、以下、預貯金1.8品目、生損保1.5品目、信託0.6品目となっている（2004年5月末現在 出所：厚生労働省）。

UIZ 調査では、預貯金などの元本確保型商品が加入者から比較的多く選択されており、加入者がリスクを避ける傾向にあることがわかる。

また、加入者の運用指図の変更は最低でも3ヶ月に1回できることと定められているが、加入者に運用責任を負わせている以上、加入者の希望するときに随時運用指図ができるようにすべきである。UIZ 調査では、各企業とも変更指図は毎日または随時可能と回答している。

5)税制

掛金については、企業の拠出は損金算入できる。

運用により獲得した収益（利子、配当、キャピタルゲイン等）は、給付金を受け取るまでは非課税である。ただし、年金資産に特別法人税が課税される（2005年3月末まで凍結）。

給付を受けるときは所得税課税が行なわれるが、年金の場合は公的年金等控除、一時金の場合は退職所得課税が適用される。

6)個人勘定・ポータビリティ

個人の積立資産は、加入者ごとに個人勘定が設定され個人ベースで管理される。そのため、加入者個人の資産持分を把握することができ、透明性も高くなる。

また、個人別資産は、転職や離職の際に次の勤務先に非課税で移管することができる。転職先企業に確定拠出年金がない場合は、個人型確定拠出年金に移換できる。ただし、確定拠出年金以外の企業年金（確定給付年金、適格年金、厚生年金基金）がある場合は、運用指図者にはなれるが掛金の拠出はできないことに注意が必要である。

なお、厚生年金基金、確定給付年金からも、次の勤務先の確定拠出年金その他の企業年金に、非課税で年金原資を移換することができることになった（2005年10月より実施予定）。

7)加入者教育・情報提供

確定拠出年金を導入する企業は、加入者に対し、年金運用の基礎知識等の「投資教育」に加え、課税の仕組み（運用期間中、給付時）を教育することが義務付けられている。

また、商品の過去10年間の運用実績、予定利率、損失の可能性、預金保護機構の対象になるか否か等についての情報提供も実施しなければならない。制度導入時だけでなく、継続的にきちんと教育の場が提供されることが必要であり、随時インターネットで利用可能な資料の提供やコールセンター（電話相談）の設置は必須となる。

機構アンケートでは、「ウェブ・サイト」、「コールセンター」、「資料の配布」がそれぞれ70%を超えており、インターネットや電話等による情報提供は随時可能になっているケースが多い。しかし、加入者教育の理解に関する質問で、「資産運用方法」と「運用商品」については、「十分理解できた」「理解できた」の合計割合は、6割を切っている一方、「投資アドバイスの意向」に関する質問では、一般的な投資教育に加えて、具体的な運用方法・運用商品のアドバイスを受けたいと考えている加入者は69%に上る。具体的なアドバイスを受けたい機関としては、「第三者的な投資専門機関」57%、「自社の運営管理機関」36%であり、「自社」は4%に止まっており、専門的なアドバイスに対する加入者の要望が強いことがわかる。

また、運営管理機関または会社が、自らの利益のために特定の商品に誘導するような教育・情報提供は当然避けなければならない、労組からのチェックも重要になる。

8)コスト

確定拠出年金には、運営管理（運用関連業務、記録関連業務）にかかる費用、資産管理に要する費用、選択した運用商品の運用にかかる費用があるが、これらの運営コストについて労使で協議のうえ負担割合を決定し、規約に明記する必要がある。本来、企業年金は重要な労働条件であるという観点からみると、少なくとも運営管理および資産管理に要する費用については企業が負担すべきだが、運用商品の運用にかかる費用については加入者負担とするケースが一般的のようである。UIZ調査では、各企業とも企業が100%負担することとしている。

まとめ

年金は長期にわたって給付を受けるものであり、また労働者にとっては老後設計の大きな柱である。現在の経済情勢や働き方の多様化、それらに伴う法制度の変更を考えれば、従来の企業年金制度から新しいタイプの企業年金制度に移ることはやむを得ない面もあるが、従業員にとって不利益な変更になる制度変更は許されず、仮に確定拠出年金を導入するとしても、いかに自己責任とはいえ、バクチのような運用になってはいけない。指針においても再三述べたとおり、個人に全面的に責任を負わせるのではなく、会社にも相応の情報提供とリスク分担が望まれる。

そして、労働組合も、非組合員を含む従業員の代表としての責任を十分に自覚し、主体的に制度設計に参画していくことが重要である。

< 2004.11 労働金庫連合会様ホームページ用に修正 >

企業年金の変更等に要する手続き（労働組合・加入者等に関するもの）

（別表）

2004年8月現在

年金の種類	変更等の種類	根拠法令等	内 容
厚生年金基金	規約の作成	厚生年金法 111 条	各適用事業所ごとに被保険者の2分の1以上の同意 労働組合の同意
	代行返上	厚生年金法 145 条 平 9.3.31 年発 1682 (厚生省)	代議員の定数の4分の3以上の多数による代議員会の議決 代議員会における議決前1月以内現在における全設立事業所の事業主の4分の3以上の同意 代議員会における議決前1月以内現在における加入員総数の4分の3以上の同意 代議員会における議決前に、全受給者に対して、解散理由等に係る説明（文書または口頭） 設立事業所に使用される加入員の3分の1以上で組織される労働組合がある場合は、当該労働組合の同意 （加入員の4分の3以上で組織される労働組合の組合内における十分な議論を経た上での組合員たる加入者の総意としての同意、または同意について組合の証明がある加入者と基金が同意を得た加入者数のとの合計<重複は不可>が全加入者の4分の3以上でも可）
	給付減額	(明文規定なし)	加入者の3分の2以上の同意 加入者の3分の1以上で組織する労働組合がある場合は当該労働組合の同意（加入者の3分の2以上で組織する労働組合がある場合には、当該労働組合の同意で加入者の3分の2以上の同意に代えることができる。）
	解散・移行	厚生年金法 145 条 平 9.3.31 年発 1682 (厚生省)	代議員の定数の4分の3以上の多数による代議員会の議決 代議員会における議決前1月以内現在における全設立事業所の事業主の4分の3以上の同意 代議員会における議決前1月以内現在における加入員総数の4分の3以上の同意 代議員会における議決前に、全受給者に対して、解散理由等に係る説明（文書または口頭） 設立事業所に使用される加入員の3分の1以上で組織される労働組合がある場合は、当該労働組合の同意
	確定拠出年金への移行	厚生年金法 144 の 3	各設立事業所の移換加入員となるべき者の2分の1以上の同意 各設立事業所の移換加入員となるべき者以外の者の2分の1以上の同意
	基金型確定給付年金への移行	確定給付法 112 条 7 項	代議員の定数の4分の3以上の多数による代議員会の議決

年金の種類	変更等の種類	根拠法令等	内 容
税制適格退職年金	給付減額	平 11.12.20 査 調 4-56・課法 2-10 (国 税庁)	加入者の3分の2以上の同意 加入者の3分の1以上で組織する労働組合がある場合は当該労働組合の同意 (加入者の3分の2以上で組織する労働組合がある場合には、当該労働組合の同意で加入者の3分の2以上の同意に代えることができる。)
	解約		(なし)
企業型確定拠出年金	規約の作成	確定拠出法 3 条 1 項 同 5 条 2 項	厚生年金適用事業所の被用者年金被保険者等の過半数で組織される労働組合がある場合は、当該労働組合の同意 厚生年金適用事業所の被用者年金被保険者等の過半数で組織される労働組合がない場合は、当該被用者年金被保険者等の過半数を代表する者の同意
	変更		
	終了	確定拠出法 46 条	厚生年金適用事業所の被用者年金被保険者等の過半数で組織される労働組合がある場合は、当該労働組合の同意 厚生年金適用事業所の被用者年金被保険者等の過半数で組織される労働組合がない場合は、当該被用者年金被保険者等の過半数を代表する者の同意
確定給付企業年金	規約の作成	確定給付法 3 条 1 項 同 6 条 2 項	厚生年金適用事業所の被用者年金被保険者等の過半数で組織される労働組合がある場合は、当該労働組合の同意 厚生年金適用事業所の被用者年金被保険者等の過半数で組織される労働組合がない場合は、当該被用者年金被保険者等の過半数を代表する者の同意
	変更		
	終了	確定給付法 84 条 1 項	厚生年金適用事業所の被用者年金被保険者等の過半数で組織される労働組合がある場合は、当該労働組合の同意 厚生年金適用事業所の被用者年金被保険者等の過半数で組織される労働組合がない場合は、当該被用者年金被保険者等の過半数を代表する者の同意
	確定拠出年金への移行	確定給付法 117 条 2 項	各設立事業所の移換加入員となるべき者の2分の1以上の同意 各設立事業所の移換加入員となるべき者以外の者の2分の1以上の同意