

今後の企業年金・退職金制度の見直しについて

東京商工会議所

わが国の公的年金制度は、予想を上回るスピードで少子高齢化が進展し、現役世代や企業が担う費用負担が限界に達していることから、将来的な制度のスリム化は避けられない状況である。これまでわが国労働者の老後の生活を支える柱は公的年金であり、企業年金・退職金はこれを補完する役割を担ってきたが、今後、果たすべき役割はますます増加していくと考えられる。

しかし、企業の年金・退職金制度の置かれている現状を見ると、中小企業の多い適格退職年金は、廃止（平成24年3月末）を前にして、45,090件（平成18年3月末現在）がまだ移行も廃止もせずに残っており、中小・零細企業の多い総合型厚生年金基金に至っては廃止や見直しが進まず、殆ど手付かずの状態である。また、年金資産の運用は回復傾向にあるものの、依然として深刻な積立不足に陥っている企業年金も多く、企業の実情に応じた制度変更が難しいことも相俟って、企業経営に大きな足枷となっている。

企業の年金・退職金制度は、労使の自主性と積極的な協力の下で円滑に運営されるものであって、各々の目的に合った制度の設計・変更が出来ることが望ましく、それを可能とする政策的支援が必要である。特に、年金などの間接部門に専任者を置くことが難しい中小企業にも、より簡素で使い易い制度でなければならない。わが国の雇用の7割を支える中小企業が企業年金・退職金制度を創設・維持することは、国民の退職後の生活の充実と安定、ひいては中小企業の発展に資することに鑑み、下記のとおり要望する。

記

1. 適格退職年金廃止に伴う企業年金・退職金制度の見直しの促進について

中小企業が設定している多くの適格退職年金は、残念ながら廃止も移行もできず残ったままになっている。適格退職年金を廃止・移行する場合は、少なくとも各企業において就業規則や退職金規定等を変更することが不可欠であり、そのための労使による話し合いや合意手続きなどに一定の期間を必要とする。本来なら具体的な見直しの目途が立っているべき時期であるにも拘わらず、金融機関などからの具体的な見直しの提案や移行先に関する情報等が届きにくい中小企業には、情報を集める専任の担当者がいないこともあって、その重要性を認識していないところが非常に多い。企業の年金・退職金などの制度のあり方や企業の諸規定の見直しの必要性・緊急性について、これまで以上に周知やPRを徹底・強化されたい。

2．特定退職金共済に関する法的整備の促進について

適格退職年金廃止に伴う企業の対応において、中堅・中小企業を中心に、従業員からのニーズも高く、年金制度と比較すると制度の設計・維持・運営が容易である退職一時金制度への移行を求める声強く存在する。こうした声に答えるため、適格年金の移行先として、企業規模に制約のない退職金制度が必要であり、早急に特定退職金共済がその受け皿の1つとして機能するよう要件や手続きを明確化するなど法的整備を急ぐべきである。

3．中小企業が維持・構築しやすい企業年金制度の環境整備について

確定給付企業年金法および確定拠出年金法は、施行後5年目を迎え、今後、具体的な見直しの作業が始まる。わが国の雇用の7割を占める中小企業において企業年金制度を創設・充実させることは、国民の老後の所得の充実と安定に繋がるものであり、制度の積極的な見直しと維持・構築しやすい環境を整備されたい。

具体的には、確定拠出年金制度の拠出限度額の一段の引き上げ、中途引き出し要件の一層の緩和、マッチング拠出の認可、年金積立金を担保にしたローンの創設、中小企業主体の総合型厚生年金基金の加入・脱退に関する適切な情報提供や要件の整備の促進などが必要である。

4．企業年金制度に関する手続きの明確化等について

企業年金は、公的年金とは異なり、経済合理性のもと労使自治を尊重した合意を基本としている以上、企業年金存続・維持のために行う既裁定年金の減額などは、行政の恣意的な判断で是非が論じられるべきでない。

行政の判断基準については明確化し、手続きの透明性を高め、情報開示を徹底することが必要である。

また、厚生年金基金の規約の制定・変更においては、膨大な資料の提出を求められたり、行政側の一方的な事務処理の遅れ等により、本来変更すべき期日までに認可が下りず、中には、莫大な損失を被る基金もある。提出書類の簡素化や煩雑過ぎる手続きを見直すだけでなく、軽微な変更や一定の要件を満たすものについては、事後の届出も認めるなど要件を緩和すべきである。なお、手続規定に則って申請した場合は、認可予定日までに認可の是非を速やかに通知すべきであって、行政の事務作業の遅れによって企業が不利益を被ることがあってはならない。

5．企業年金・退職金にかかる税制の見直しについて

特別法人税は、現在、平成20年3月末まで凍結されているが、国民が自らの努力と責任において老後の所得確保を図る制度として、拠出時・運用時は非課税が原則である。凍結の期限を待つことなく、直ちに廃止すべき。

6. 企業年金・退職金制度の見直しに合わせて取り組むべき課題

(1) 公的年金への信用を回復するための改革の促進について

国民の信頼に基づく持続可能な安定した公的年金があつてこそ、企業年金は補完的な役割を果たし得るのであり、公的年金としての制度の安定と信頼を担う社会保険庁の責任と役割は大きい。今後の抜本的改革により新しく発足する組織には、一刻も早く国民の信頼回復を図るよう最大限の努力が必要である。

(2) 官民格差の是正のための年金・退職金の見直しについて

公的年金（厚生年金・共済年金）については、官民の格差を是正する観点から一元化の方向で閣議決定されたものの、その後の具体的なスケジュールが示されていない。早急に作業を進めて国民の公的年金に対する不信を払拭することが何よりも重要である。特に、企業年金の多くは退職金の一部が原資に充てられているのに対し、公務員の退職金は共済年金とは別途独立して設けられていることから、官民格差の是正については、共済年金と退職金を一体として捉えた議論を進めるべきである。

以上

平成18年度 第13号 平成18年9月14日 第573回常議員会決議
--