

よくわかる年金

公的年金の基本と2004年制度改正（その6） ～企業年金に関する改正点および今後の公的年金改革～



総合研究部 須藤 一紀

（要旨）

公的年金改正と並行して、確定拠出年金の掛金上限の引き上げ、ポータビリティ（転職前後の企業年金給付の通算措置）の拡充など、企業年金の部分的見直しが行われる。今回の公的年金改正では、負担と給付の水準について、検討が尽くされたとは言い難い。自助努力支援の拡充なども視野に入れて、改めて議論する機会が必要だ。法律は成立したが、引き続き、厚生年金と共済年金の統合、基礎年金財源のための消費税引き上げ、パートタイマーの厚生年金加入などが検討されていこう。

本シリーズは2004年年金改正のポイントを順にみてきた。今回（最終回）は、公的年金改正と並行して行われた企業年金制度の部分的見直し、および高齢者の雇用確保措置の導入について紹介する。また、最後に年金改革全体を概観し、今後の動向についても触れる。

1. 企業年金制度の見直し

（1）確定拠出年金の掛金上限引き上げ

公的年金の給付水準引き下げを補うとの趣旨から、確定拠出年金の掛金上限を引き上げることが決まった。確定拠出年金には、企業が従業員への退職給付のために掛金を払う「企業型」と個人が任意で掛金を積み立てる「個人型」の2つがある。所得控除などの税制優遇を受けるため、1人当たりの掛金に上限がある。2001年10月の制度導入以来、上限（月額）は、「企業型」で他の企業年金（厚生年金基金、税制適格年金、確定給付企業年金を指す）と併用する場合が1.8万円、併用しない場合が3.6万円、個人型で被用者が加入する場合が1.5万円（会社に企業年金がある人は加入できない）などとされていた（資料1）。2004年10月からは、2.3万円、4.6万円、1.8万円とそれぞれ上限が上がる。

例えば、のケースで上限いっぱいの拠出を30年間続ける場合、利回りを平均3%と仮定すると、積立可能額は改正前の約1,050万円から、改正後の約1,350万円へと拡大する。また1人当たり上限の引き上げは、資格や勤続などで企業掛金に一定の差を設けようとする場合などに、制度設計の自由度を高める効果がある。

なお、確定拠出年金導入時には、既存の企業年金の残高を持ち込むことができる。これまでは1人当たりの持ち込み額に「掛金上限×過去の勤続年数+利子相当額」で計算する限度額が設けられていた。2004年10月からはこの規定も撤廃される。

（2）企業年金のポータビリティを拡充

ポータビリティの充実が図られる。すなわち、転職時に、元の会社の制度から受ける給付を転職先の会社などに非課税で（所得税を払わずに）持ち運び、引退後にまとめて給付を受けられるケ

資料1 確定拠出年金の掛金上限引き上げ

(万円/月額)

| 型など | | 改正前 | 改正後 |
|-----|---------------------------|------------|------------|
| 企業型 | 他の企業年金(注1)がある | 1.8 | 2.3 |
| | 他の企業年金(注1)がない | 3.6 | 4.6 |
| 個人型 | 企業年金(注2)がある 会社の被用者、公務員 | 加入 できない | 加入 できない |
| | 企業年金(注2)が ない会社の被用者 | 1.5 | 1.8 |
| | 自営業者等(注3) | 6.8 | 6.8 |

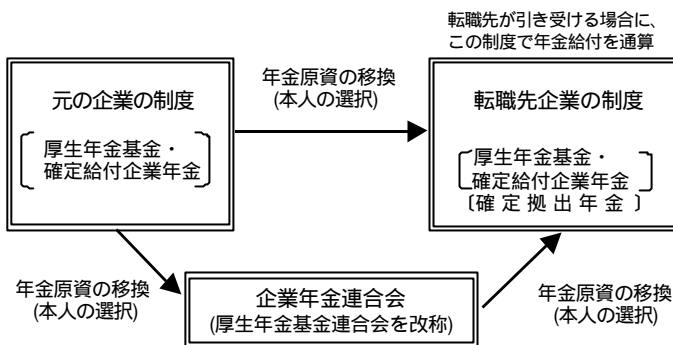
(出所)厚生労働省資料より作成。(注1)厚生基金、確定給付企業年金など確定給付型の企業年金、(注2)確定拠出企業型も含む、(注3)国民年金の第1号被保険者、上限は国民年金基金と合算して判定

ースが増える。

現行で、持ち運びができるのは、確定拠出

転職先の確定拠出（制度がなければ国民年金基金連合会）、厚生年金基金 厚生年金基金連合会などの場合に限られる。2005年10月からは、本人が望めば、転職時に厚生年金や確定給付企業年金から退職金として受ける給付についても、転職先の厚生年金、確定給付企業年金、確定拠出に持ち込むことが可能になる（資料2）。転職先が受け入れない場合は企業年金連合会に移換できる。離職を繰り返す者でも引退後に年金で受け取れる退職金の範囲が広がることになる。被用者の選択肢を増やす対策と評価できよう（注1）。

資料2 新しいポータビリティの仕組み



(出所) 資料1に同じ

2.60歳代前半の雇用確保

公的年金の支給開始年齢の段階的引き上げに伴い、60歳代前半の雇用を確保することが重要な課題になりつつある。政府は通常国会に年金関連法案として高齢者の雇用安定に関する改正法案を提出、年金法案と同日（6月5日）に成立させた。

同法によると、企業は原則2013年までに、定年の引き上げ、継続雇用制度（勤務延長制度、再雇用制度等）の導入、

定年の廃止、のいずれかの措置を採用しなければならないとされている（資料3）。2013年は、男性について、厚生年金定額部分（基礎年金部分）の65歳への支給開始年齢引き上げが完了する年である。もっとも、改正法は、「希望者全員の雇用を実現しなくてもよい」「当面は就業規則の定めで良い」といった企業経営への配慮を随所に織り込んでいる。したがって、これによって高齢者雇用がどの程度進展するかは不透明だ。

資料3 改正高齢者雇用安定法の概要

65歳までの安定した雇用確保のため以下のいずれかを講じなければならない

- 定年の引き上げ
- 継続雇用制度の導入（再雇用、雇用延長制度等）
- 組合との協定で基準を定めれば、希望者全員を対象としなくても良い
- 法施行後一定期間は、企業側が就業規則等で独自の選別基準を設定可能
- 定年の定め廃止

【 〃 の場合の雇用確保の対象年齢】

| | 2006年度 | 2007～2009年度 | 2010～2012年度 | 2013年度以降 |
|---------|--------|-------------|-------------|----------|
| 段階的引き上げ | 62歳 | 63歳 | 64歳 | 65歳 |

(出所) 資料1に同じ

3. まとめ～2004年制度改正の全体像と今後の動向

(1) 全体像と評価

2004年の公的年金制度改正を一覧すると資料4のようになる。本シリーズでは、「制度体系」(第1回、2004年5月号)、「保険料水準固定方式」(第2回、6月号)、「高齢者と年金」(第3回、7月号)、「女性と年金」(第4回、8月号)、「未納対策」(第5回、9月号)を順に取り上げ、ポイントを解説してきた。ここで、改めて今回改正を簡単に振り返ってみる。

94年・2000年に続き、今回改正も人口の読み違いを大きな原因とする「給付削減改正」となった。削減にあたっては、「マクロ経済スライドを用いた長期にわたる水準引下げ」という方法を使った。現在の高齢層の給付削減を極力緩やかなものに止め、一方で人口や経済変動のリスクを現在の現役世代に負わせる仕組みとも言える。既受給者層の給付削減は確かに容易でないが、現役世代と既受給世代とが改革の痛みを分かち合うという視点が乏しかったように思われる。また、この方法で、高齢層の給付不安は取り除くことができたかという点も疑問が残る。マクロ経済スライドの仕組みが国民にとってわかりにくいからだ。国会審議の混乱なども相俟って、どの世代にとっても制度への不安が払拭できない改革に終わった感が否めない。

なお、給付削減のリスクを負う現役世代に対して、一方で自助努力支援の必要性などはほとんど議題に上らなかった。公の縮小だけが次々と決まるなかで、私的保障充実に大きく踏み出せないの

は、わが国老後所得保障体系の弱点と言ってもいいだろう。税制などを活用した自助努力支援を前提とすれば、将来の給付水準をもう一段切り下げ、代わりに、保険料上限18.3%を引き下げることにも可能だ。保険料水準と給付水準はセットで動くが、いずれも大きな影響を受けるのは今の現役世代である。現役世代が大きな政府を選択するのか、小さな政府を選択するのかについて、十分な議論が尽くされたとは言い難い。

負担に関してはもうひとつ大きな宿題を残した。基礎年金国庫負担引き上げの財源が明確に決まらなかったことだ。財源を全て消費税に求めるにせよ、一部を所得税見直しで捻出するにせよ、個々の家計には負担増となる。政府は出来るだけ早い機会に、年金制度全体に係る負担を明示し、コンセンサスの醸成に努めるべきだろう。

負担と給付のバランスの問題に加え、2004年改正には、女性と年金を巡る制度の見直し、国民年金未納問題への対応の2つの大きなテーマがあった。結局、両者とも大きな進展を見ていない。前者については、働きたい女性が皆働けるというわけではない社会の現状から、専業主婦からの保険料徴収など抜本改革を見送ったのはむしろ正しい選択と考える。制度体系の見直しも視野に入れ、中長期的な視点で解決を図っていくべきであろう。

一方、未納対策の徹底は喫緊の課題だ。ペナルティーの適用も含め強い打ち出しが望まれる。

(2) 今後の年金改革

最後に、年金改革に係る今後の動きについて、政府の方針をベースに整理しておく(資料5)。

一元化を含む制度体系の見直しについて、政府は「他の社会保障との整合性を図りつつ検討する」旨を約束している。5月の3党合意では2007年3月が検討の期限とされており、既に議論は始まっ

資料4 2004年公的年金改正の主なメニュー

| 大項 | 小項目 | 主要改正事項 | | 見送り/今後の課題 |
|-------------------|------------------------------------|--|-----------------|------------------------------------|
| | | | 開始 | |
| 体系・財源 | 制度体系 | 当面は現行体系を維持 | | 所得比例年金に一本化 厚年と共済年金の統合 |
| | 基礎年金 国庫負担 | 段階的に引き上げて2009年度までに1/2 財源は年金課税、所得税、消費税の順 | 04年度 " | |
| 給付と負担 | 保険料水準 固定方式 | 厚年保険料2017年度18.3%に | 04.10 | |
| | | 国年保険料2017年度16900円(04年度価格) | 05.4 | |
| | | 標準報酬上限は平均の2倍を基に改定 | 04.10 | |
| | | マクロ経済スライドによる給付調整 | - | |
| | モデル年金の所得代替率は50%が下限 | - | | |
| | 有限均衡 | 100年後の積立金を給付の1年分に抑制 | - | |
| | 財政検証 | 5年に1度、長期の財政をチェック | 09年度 | |
| | 物価スライド | | | 過去凍結 1.7%の適用 |
| 高齢者 | 給付抑制策 | | | 支給開始年齢の引上げ 高所得者の給付カット |
| | 在職 老齢年金 見直し等 | 60代前半被用者の1律2割カットを廃止 | 05.4 | 70歳以上被用者も保険料 |
| | | 70歳以降も60代後半と同じ老適用 | 07.4 | |
| 老齢厚生年金の繰り下げ受給を認める | | 07.4 | | |
| 公的年金等控除 | 65歳以上の最低控除額を引下げ | 05.1 | | |
| | 障害年金 | 障害基礎年金と老齢厚生年金の併給 | 06.4 | |
| 女性 | 第3号被保険者制度 | | | 抜本の見直し 第3号期間の年金分割 パート加入基準見直し |
| | 離婚時の年金分割 | 夫婦合意等により報酬比例部分を分割 第3号期間は報酬比例部分を折半 | 07.4 08.4 | |
| | 遺族年金の見直し | 高齢期の支給区分見直し 子のない120代女性は5年間の有期給付に 中高齢加算を夫死亡時妻40歳以上に | 07.4 " | |
| | 次世代育成 | 育児休業中の保険料免除3歳まで延長 育児期の短時間勤務者のへ配慮 | 05.4 " | 積立金の教育資金貸付 |
| 制度運営 | 制度の周知 | 給付見込等を点数で定期的に通知 | 08.4 | |
| | 未納 未加入 対策 | 所得水準に応じた多段階免除 | 06.7 | 未納者へのペナルティー |
| | | 20代低所得者への納付猶予 | 05.4 | |
| | | 単身世帯の免除基準引下げ | 05.7 | |
| | | 口座振替割引制度 | 05.4 | |
| 免除者・未納者の所得情報取得 | 04.10 | | | |
| 積立金運用 | 年金積立金管理運用独立行政法人 グリーンピア、年金住宅融資廃止 | 06.4 - | | |
| 企業年金 | 確定拠出年金 | 掛金上限の引き上げ 既存の企業年金からの移換限度撤廃 少額資産の引出し要件緩和 | 04.10 " " | 中途引出し要件大幅緩和 |
| | 厚生年金基金 | 免除保険料率の凍結解除 解散時の分割納付 納付額の特例 | 05.4 " | |
| | 全般 | ポータビリティの拡充 | 05.10 | |

(出所) 資料1に同じ

ている（注2）。例えば8月26日の経済財政諮問会議では、日本経団連奥田会長ら民間議員が、複数のパターンを提示、まずは基礎年金の一元化（負担の公平化）を検討すべきと提案した（資料6）。現実には、国民年金と厚生年金の一元化に短期間で結論を出すのは難しく、まずは厚生年金と共済年金の統合を優先した検討が進んでいくと推察される。

2007～09年度には、基礎年金の国庫負担財源確保に向けた消費税引き上げが想定される。当面の国庫負担増加分であれば、1%ポイントの引き上げでほぼ賄える。しかし、将来受給者数が増えて必要な財源も増加すること、さらには財政再建への要請などから、引き上げ幅は2～3%ポイントとなる可能性が高いと思われる。

また、現行制度体系が存続した場合、給付と負担の再検討が必要となる確率は低くない。2007年にも新しい人口推計が公表されるが、早ければ（出生率の下方修正如何では）その時点で見直しの必要性が明らかになるだろう。度重なる見直しは本来望ましくない。だが、今回、負担上限と給付下限の両方を決めてしまったこと、適切な給付水準についての議論が十分でないことなどを考えると、改めて検討の機会を持つことは無意味ではないと言えよう。

女性と年金を巡っては、今回、法案提出直前に見送られたパートタイマーへの厚生年金適用が次の検討事項と決まっている。企業や個人に影響の大きな見直しであり、議論の動向を注視したい。

さらに、これから3年間は、国民年金の納付率改善に向けた重点期間ということになる。2007年度の納付率80%が達成できなければ、出生率が下振れした場合などと同様、長期の財政見通しは変更を余儀なくされる。給付削減などの改革が必要になるほか、改めて基礎年金の財源問題（消費税化）などが注目を集める可能性があるだろう。

（注1）これらの他、企業年金を巡る改正では、厚生年金基金の免除保険料率の上限が上がる。厚生年金基金は、厚生年金の代行給付をするために、厚生年金保険料の一部を国に納めなくても良い。これを免除保険料と呼び、これまで上限は3.0%であった。2005年4月からは上限が5.0%になる。また基金が解散する場合、国に納付する代行部分の積立金について、3年間に限り、分割納付や納付額計算上の特例を認めることが決まった。

（注2）2004年5月6日の自民・公明・民主の3党による合意。一元化の検討を始めることのほか、未加入・未納対策の徹底などで合意、これで改正法案は衆議院を通過した。ただし、民主党は、その後、参議院での与党強行採決などを理由に、3党合意は消滅したとの立場を取る。

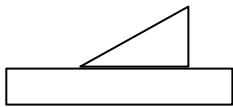
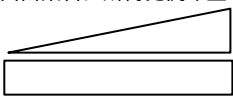
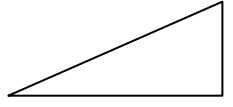
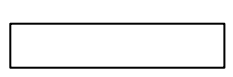
資料5 今後の公的年金改革（検討事項）

| | 短期 (2004～2006年度) | 中期 (2007～2009年度) | 長期 (2010年度～) |
|---------|------------------------------|----------------------------------|----------------------|
| 制度体系・財源 | 厚生年金と共済年金統合 国民年金と厚生年金の一元化 | 消費税引き上げ (国庫負担財源) 基礎年金の税方式化 | |
| 負担と給付 | | 長期の人口推計見直し | 人口動態等によって負担・給付水準を再検討 |
| 高齢者・税制 | 退職所得控除や特法税見直し | 改正雇用安定法に基づく60代前半の雇用確保 | |
| 女性と年金 | | パートへの厚生年金適用 | 第3号制度の見直し |
| 未納対策 | 納付率60～80%への改善 | | |

（出所）厚生労働省資料などをもとに当社作成

（注）点線は、政府が目標や検討事項として明言はしていない項目

資料6 年金一元化のパターン

| 類型 | 特徴 |
|---|--|
| 基礎年金の負担の一元化  | 一階部分で一元化 一階は、職業を問わず同じ負担 負担方法は定額保険料or所得比例保険料or税 定額保険料の場合、専業主婦等からも徴収 一階の企業負担の扱いが論点 |
| 自営業者に所得比例年金  | 二階部分で一元化。 自営業者も所得比例年金 (一階部分は と同じ) 自営業者の所得捕捉が必要(番号制) |
| すべてに所得比例年金  | 一階部分と二階部分を分けずに一元化 ・すべての人に従前所得に応じた年金 必要最低限の年金確保が論点 自営業者からも定率保険料 自営業者の所得捕捉が必要(番号制) |
| すべてに定額年金  | 一階部分と二階部分を分けずに一元化 ・すべての人に必要最低限の年金 従前所得に応じた保障ができない 制度が簡明 |

（出所）2004年8月26日 内閣府経済財政諮問会議資料より作成