

最近の年金関連トピックス (厚年基金、公的年金等)

平成26年7月



目次

企業年金を取り巻く環境の変化と本資料掲載のトピックス	… 2
1. 各種利率	
1-1. 平成25年度の厚年本体利回り(弊社推計値)	… 4
1-2. 平成26年度の解散厚年基金の分割納付特例に係る利率	… 6
1-3. 企業年金連合会における通算企業年金の予定利率変更	… 7
2. 厚生年金基金関連	
2-1. 厚生年金基金解散方針決議後の加算適用加入員の取扱い	… 9
2-2. 厚生年金基金の解散	… 11
3. DC拠出限度額の引上げ	… 13
4. 公的年金の財政検証	
4-1. 公的年金・支給開始年齢の議論	… 15
4-2. 公的年金・財政検証結果公表	… 17
5. その他のトピックス	
5-1. 確定給付年金はコスト高の要因か？	… 20
5-2. 平成26年3月末の企業年金の資産残高等について	… 22
5-3. 第4回社会保障審議会企業年金部会の開催	… 23
5-4. 第5回社会保障審議会企業年金部会の開催	… 24
6. 平成26年4月～平成26年6月の年金ニュース	… 26
7. 本資料関連の平成26年4月～平成26年6月の年金メールマガジン	… 28

※ 平成26年4月～平成26年6月の三菱UFJ年金ニュース・MUTB年金メールマガジンを基に、項目別に編集致しました。

企業年金を取り巻く環境の変化と本資料掲載のトピックス

環境の変化

運用環境・経済環境の変化

アベノミクスによる影響

- ・円安の進行による株価の上昇
- ・企業業績の回復

長期にわたる運用低迷
ボラティリティの高い運用環境
不確実性の高い経済環境

環境の変化に伴う影響

企業年金財政の悪化
厚生年金基金制度の見直し

本資料掲載のトピックス

⇒ P.13
DC拠出限度額の引上げ

⇒ P.9~10
厚生年金基金解散方針決議後の
加算適用加入員の取扱いについて

⇒ P.11
厚生年金基金の解散

高齢者を取り巻く環境変化

公的年金の改革

- ・支給開始年齢の引き上げ
- ・給付水準引き下げ 等

改正高齢者雇用安定法の施行
・65歳までの雇用確保措置義務化

少子高齢化社会への
更なる対応

公的年金の再改革の検討

- ・支給開始年齢の再引き上げ
- ・被用者保険の適用拡大 等

⇒ P.15~16
公的年金・支給開始年齢の議論

⇒ P.17~18
公的年金・財政検証結果公表

厚生年金保険法の改正で、一定の要件を満たす厚生年金基金以外は基金を存続させることができなくなり、多くの厚生年金基金が制度移行・解散等の検討をせざるを得なくなる状況となっています。平成24年3月末に適格年金が廃止された際、企業年金の継続を断念した企業も少なくありませんでした。その結果、企業年金加入者が大幅に減少する事態となりました。企業年金には公的年金を補完し従業員の老後の生活を支えるという大きな役割があります。このため、企業年金のカバレッジの低下は社会的に大きな問題となりかねません。したがって厚生年金基金制度から他の企業年金制度への移行がスムーズに行われることは極めて重要といえます。

適格年金廃止の際、有力な受け皿となった制度が確定拠出年金(以下DC)でした。DCについては以前から拠出限度額の引上げが要望されてきましたが、今般3回目の拠出限度額引上げが実現しました。今般の拠出限度額引上げや運用環境の好調を考えると、一層DCの普及が進むとも考えられます。

また、5年に1度行われる公的年金の財政検証の結果が公表されました。平成16年の法改正で定められた公的年金の財政検証は、今回で2回目の実施となります。今後は制度持続のために給付抑制の仕組みや受給開始年齢の繰り下げ等が議論される予定で、動向を注視していく必要があります。

本資料は、平成26年4月から6月までに取り上げられた企業年金関連トピックスを、弊社より配信した年金ニュースおよび年金メールマガジンをういてまとめたものです。本資料が企業年金を取り巻く環境変化の把握、より良い制度運営のために役立つものとなれば幸いです。

1. 各種利率

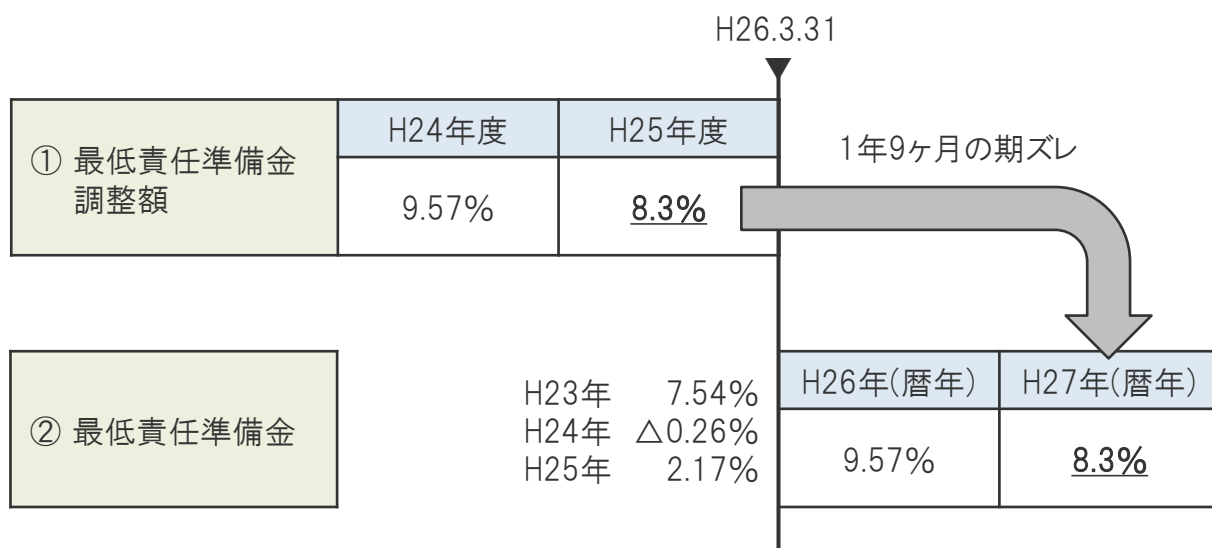
1-1. 平成25年度の厚年本体利回り(弊社推計値)

- 平成25年度(H25.4.1～H26.3.31)の厚年本体の運用利回りは、推定8.3%。(弊社推計値)

※ 平成26年4月時点での弊社の推計値です。実際の厚生年金保険本体の運用利回りとは異なる場合がありますので、取り扱いにはご注意ください。

厚年基金への影響 下線部が該当箇所

※ 平成25年度財政決算における取り扱いです。(最低責任準備金の精緻化は実施しません。)



1-1. 平成25年度の厚年本体利回り(弊社推計値)

最低責任準備金調整額

※ 平成25年度財政決算における取り扱いです。

- 最低責任準備金調整額は、以下の算式により計算します。
最低責任準備金調整額＝当年度末最低責任準備金
$$\times [(1 + \text{前年度の厚年本体利回り})^{(9/12)} \times (1 + \text{当年度の厚年本体利回り}) / 1.0723 - 1]$$
- 今回の推計値 8.3%を使用すると、平成25年度の最低責任準備金調整額は、
最低責任準備金調整額＝H25年度末最低責任準備金
$$\times [1.0957^{(9/12)} \times 1.083 / 1.0723 - 1]$$

＝H25年度末最低責任準備金 × 0.081635
と計算されます。
ただし、推計値を使用していますので、実際の計算とは異なる場合があります。

最低責任準備金

※ 平成25年度財政決算における取り扱いです。

- 1年9ヶ月の期ズレがあるため、厚年本体の平成25年度の運用実績は、平成25年度末最低責任準備金には影響しません。
- 最低責任準備金の平成25年度における付利率は、平成25年4月～12月は2.17%、平成26年1月～3月は9.57%、平成25年度換算では3.97%です。

厚年本体運用実績の推計方法

厚生労働省「平成24年度年金積立金運用報告書」、年金積立金管理運用独立行政法人「平成24年度業務概況書」、年金積立金管理運用独立行政法人HPより

	内容	推計方法
①市場運用分	年金積立金管理運用独立行政法人による市場運用	第3四半期までは公表値 第4四半期はベンチマーク収益率に基づき推計
②財投債引受け分	年金積立金管理運用独立行政法人による財投債運用(既引受分のみ)	過去の発行実績を基に全額満期まで保有する前提で推計
③財政融資資金預託金	年金特別会計で管理する積立金	コールレートをもとに推計

1-2. 平成26年度の解散厚年基金の分割納付特例に係る利率

- 平成26年度(H26.4.1～H27.3.31)に分割納付特例を適用して解散する厚年基金(自主解散型および清算型)および清算未了特定基金型納付計画を承認された基金について、分割納付する額に係る利率は0.63%。

分割納付に係る利率

- 上記の利率は、以下①②のいずれか低い率を基準に設定されます。
 - ①毎年4月の10年国債応募者利回り (平成26年度は0.634%)
 - ②前年度の10年国債応募者利回りの平均 (平成26年度は0.692%)

1-3. 企業年金連合会における通算企業年金の予定利率変更

- 企業年金連合会が実施している「通算企業年金」の予定利率が平成26年10月より変更へ。

- 見直し内容は以下のとおり

受換時年齢	予定利率	
	平成26年9月まで	平成26年10月以降
45歳未満	2.25%	2.25%
45歳以上55歳未満		2.00%
55歳以上65歳未満		1.75%
65歳以上		1.50%

- 平成26年10月以降に資格喪失する厚生年金基金中途脱退者および確定給付企業年金中途脱退者等が対象となります。

2.厚生年金基金関連

2-1. 厚生年金基金解散方針決議後の 加算適用加入員の取扱い

- 信託協会からの個別確認事項に対する厚生労働省の回答（通知等の改正はなし）。
- 解散方針議決後の新規加入員について、待機期間を満たすまでの間、加算適用加入員としないことが可能。

解散方針議決後の加算適用加入員の取扱い

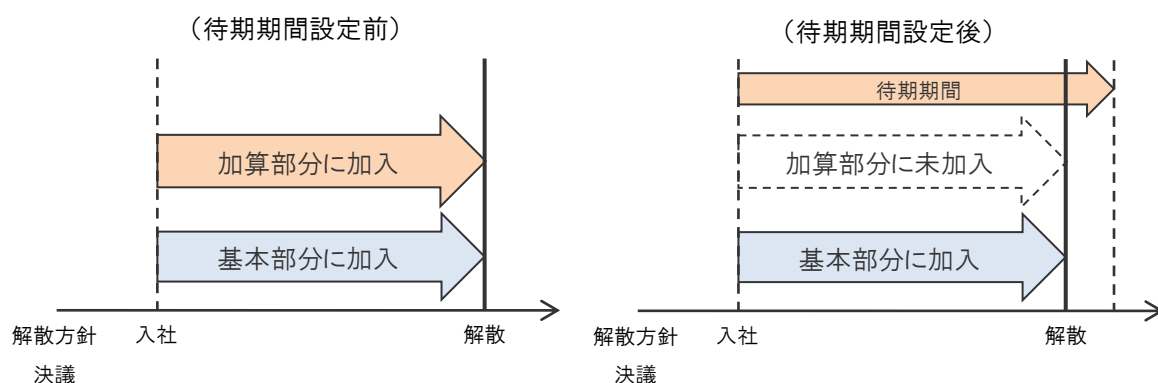
- ✓ 厚生年金基金が解散方針議決を行ったことを事由として、加算適用加入員となるまでの待機期間※を設けることが可能となります。

※待機期間の要件

期間による場合は5年を超えないこと、年齢による場合は25歳を超えないこと、年齢と期間による場合は年齢と期間を合算した数字が28を超えないこと

- ✓ 従って、解散方針議決後の新規加入員は、待機期間 \geq （規約変更日～解散予定日）となるような待機期間を設けることで、加算適用加入員としないことが可能となります。但し、基本部分に待機期間を設けることはできません。

<イメージ>



- ✓ なお、待機期間の設定時に加算適用加入員である者について、遡及適用して加算適用加入員としないことはできません。

2-1. 厚生年金基金解散方針決議後の 加算適用加入員の取扱いについて

待期期間設定にあたっての留意事項

- ✓ 加算適用加入員の規定に待期期間を設けるため、規約変更が必要
- ✓ 給付設計の変更であるため、数理計算が必要※
- ✓ 既に解散方針決議を行い、解散計画を提出済の場合、数理計算結果に基づく解散計画の変更※が必要

※解散計画を提出している場合、年金数理人が適当と認めれば、数理計算結果に基づく標準掛金を適用しないことも可能

※解散計画を提出している場合、標準掛金が増加した場合には、全体の掛金額が低下しない範囲内で特別掛金を引下げることも可能

2-2. 厚生年金基金の解散

- 厚生年金基金の9割が解散を選択するという見通し。ただ、厚生年金基金として存続しない基金に対して他の形態への円滑な移行を促し、退職給付制度を継続させることは大きな課題。

～以下、メールマガジン「厚生年金基金の解散」転載～

4月10日に続き、4月11日付け日本経済新聞の17面(投資情報)に「年金改革の衝撃」という記事が掲載されています。厚生年金基金が「大解散時代」に入り厚生年金基金の約9割が解散を選択する、解散に伴い加入事業所で特別損失が発生するという記事ですが、この2点について以下、補足します。

1. 厚生年金基金の約9割が解散を選択

記事では、多くの厚生年金基金の財政が将来改善するのは難しく、「9割は解散を選択する」との見解が示されていますが、これは厚生労働省のこれまでの公表資料にある「代行部分の積立比率が1.5倍以上ある(=存続基準を満たす)厚生年金基金は約1割」という情報に基づくものと思われます。

4月1日に施行された改正厚生年金保険法では、平成31年度以降は存続基準を満たさなければ厚生年金基金として存続を認めないとされていますが、一方では他の形態への円滑な移行による退職給付の継続も課題であるとされています。存続が困難な場合には代行返上や解散後に後継制度(DB、DCおよび中退共等)に移行する選択肢もあり、9割の中にはこれらの後継制度に移行することを検討している厚生年金基金も含まれていると推測されます。

2. 解散に伴い加入事業所で特別損失が発生

所謂「代行割れ」状態にある厚生年金基金の加入事業所は、解散に伴い積立不足額を追加拠出する必要があり、企業会計上は費用(原則として特別損失)として処理することが求められます。具体的には、加入する厚生年金基金が「代行割れ」状態で解散することを決め、当該特別損失額を合理的に見積ることが可能な場合は、解散時期が翌期以降であっても当該損失見積額を当期の費用として全額計上する必要があるというものです。

なお、最終的には解散後に各事業所毎の積立不足額が確定するため、費用計上した損失見積額と乖離する場合には、追加で費用(損失額が減少する場合は収益)計上をすることになります。

3.DC拠出限度額の引上げ

3. DC拠出限度額の引上げ

- 平成26年度税制改正大綱において措置を講ずることとされたDC年金の拠出限度額引上げについて政令改正が行われた。

- 拠出限度額の改正内容
 - ①他の企業年金等を実施していない場合
月額51,000円 → 月額55,000円
 - ②他の企業年金等を実施している場合
月額25,500円 → 月額27,500円
- 施行予定日
平成26年10月1日
- 政令の内容は意見募集時(26年4月)から変更ありません。

4. 公的年金の財政検証

4-1. 公的年金・支給開始年齢の議論

- 公的年金の受給に関して、繰り下げ可能な年齢を現行の70歳から75歳に引き上げる案が検討されるもよう。

～以下、メールマガジン「公的年金・支給開始年齢の議論」転載～

5月12日の日本経済新聞1面「年金75歳から受給も」を始め主要紙に、公的年金の繰り下げによる受給可能年齢を、現行の70歳から75歳に引き上げる案が与党から出ていると報じられています。11日朝の公的年金についての討論番組で田村厚生労働大臣が紹介し、平均寿命が延びていることから、この案を検討する考えを示したものです。支給の選択範囲を広げる効果がありそうです。

現行の制度では、原則65歳支給開始ですが、繰り上げは60歳から可能で、給付減額率は1月につき0.5%、60歳ですと30%削減された年金を生涯受け取ることとなります。繰り下げは70歳まで可能で、給付増額率は1月につき0.7%で、70歳支給では42%増額されます。別表のとおり、欧米でも、繰り上げや繰り下げを認めている国が多く、日本、米国では繰り下げ可能年齢は70歳ですが、イギリス、ドイツ、フランスは上限を設けていません。欧米では、早い年金受給(引退)を選ぶ傾向にありますので、繰り上げ可能年齢の方が重要です。

原則的な支給開始年齢については、欧米主要国では65歳から67, 68歳に引き上げるのが主流となっています。最近の報道では、オーストラリアが、2023年までに現行65歳から67歳に引き上げることが決まっていますが、政府から、さらに、2035年までに70歳への引き上げ提案が出されています。日本は厚生年金(報酬比例部分)が65歳に向けて引き上げが始まったところです。

現在、5年に1度の財政検証が行われており、保険料拠出期間や年金支給開始年齢の様々なパターンを試算するものと思われます。近く試算結果が発表され、その結果に基づき社会保障審議会・年金部会の議論が行われる予定です。与党内にもプロジェクトチームが立ち上がっており、公的年金見直しの議論が活発になりそうです。

公的年金の議論は、雇用延長や企業年金に影響を与えられ、今後の動きを注視してまいります。

4-1. 公的年金・支給開始年齢の議論

(別表)「繰上げ・繰下げ支給制度の国際比較」

- ・ 日本は繰上げ、繰下げが柔軟ですが、率は他の国に比べ比較的高くなっています。

	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	スウェーデン
支給開始年齢(2010年)	国民年金(基礎年金) 65歳 厚生年金保険60歳	66歳	男性: 65歳 女性: 60歳	65歳	60歳	61歳以降本人が選択
繰上げ支給の制度	(可能な年齢) 60歳から繰り上げ支給可能 (給付減額率) 0.5%/月額 6.0%/年額	(可能な年齢) 62歳から繰り上げ支給可能 (給付減額率) 繰り上げ期間が36ヶ月までは約0.56%/月、36ヶ月以降は約0.42%/月の割合で給付額が減額される	繰上げ支給は認められない	(可能な年齢) 63歳から繰り上げ支給可能(35年の被保険者期間を有する被保険者の場合) (給付減額率) 0.3%/月額 3.6%/年額	(可能な年齢) 56歳から繰り上げ支給可能(対象者は、被保険者期間が42年以上の者) (給付減額率) 給付は減額されず、満額給付可	繰上げ支給は認められていない(61歳以降選択可能)
繰下げ支給の制度	(可能な年齢) 70歳まで繰下げ支給可能 (給付増額率) 0.7%/月額 8.4%/年額	(可能な年齢) 70歳まで繰下げ支給可能 (給付増額率) 0.67%/月額 8%/年(2009年)	(可能な年齢) 上限なし (給付増額率) 10.4%/年(5週間ごとに1%ずつ増額)	(可能な年齢) 上限なし (給付増額率) 0.5%/月額 6%/年	(可能な年齢) 上限なし (給付増額率) 5%/年(1四半期ごとに1.25%)	61歳以降本人が選択

(出所: 厚生労働省資料より作成)

4-2. 公的年金・財政検証結果公表

- 公的年金の財政検証結果が公表された。
- 今後、マクロ経済スライドの見直しや厚生年金の適用範囲拡大等について検討される予定。

～以下、メールマガジン「公的年金・財政検証結果公表」転載～

6月4日の日本経済新聞(1・3・5面)を始め各紙が、公的年金の財政検証結果が公表されたと報じています。これは、6月3日に行われた社会保障審議会・年金部会に報告されたものです。

財政検証は、5年に一度、公的年金財政が、おおむね100年間、少子高齢化に伴う給付調整を続けても、法律で定められた所得代替率50%を維持できるか、経済状況や出生率などの前提を置いて検証するものです。経済前提8通り(ケースA～H)、出生率3通りなどに分けて試算を行っています。さらに、社会保障制度改革国民会議の報告書やプログラム法案で示された課題についてオプション試算が行われました。

中間シナリオ(ケースE)での前提、結果は以下の通りです。

前提：女性、高齢者の労働参加が進む、物価上昇率1.2%、実質運用利回り3%、賃金上昇率1.3%、
実質経済成長率0.4%

結果：年度	平成26年	平成42年	平成55年
モデル年金額	21.8万円	23.1万円	24.4万円
所得代替率	62.7%	56.5%	50.6%

法律で定められた下限の50%を上回って、財政が均衡するとしています。しかし、労働参加が進まず、運用利回り、経済成長率が中間シナリオより下回ると50%を割り込む可能性があります。

オプション試算の内容は以下の通りです。いずれも所得代替率を改善する効果があるとしています。

(オプション1)マクロ経済スライドの仕組みの見直し

マクロ経済スライドは、少子高齢化の進展により、給付を抑制する仕組みですが、デフレ下で発動されていませんでした。物価、賃金の伸びが低い場合でも、調整がフルに発動するようにします。平成27年4月に給付が0.5%引き下げられ特例水準が解消されると、毎年1.2～1.3%(平成27年から平成52年までの平均、平成27年度は1.1%)が調整されるとしています。所得代替率が、51%(以下、中間シナリオの場合)に高まるとしています。

4-2. 公的年金・財政検証結果公表

(オプション2)被用者保険の更なる拡大

平成28年10月から、厚生年金、健康保険への短時間労働者の適用拡大(週所定労働時間20時間以上、賃金収入月8.8万円以上、企業規模が501人以上で対象者約25万人)の実施が決まっていますが、準備期間を考え平成36年4月から更なる拡大をする試算をしています。

- ・パターン1 対象者220万人の拡大…企業規模の枠を外し、適用事業所全体を対象に、賃金収入月5.8万円以上の雇用者に適用拡大。所得代替率が、51.1%に高まる。
- ・パターン2 対象者1,200万人の拡大…非適用事業所も含め、月5.8万円以上のすべての雇用者に適用拡大。所得代替率が、57.5%に高まる。

(オプション3)保険料拠出期間の延長と繰り下げによる受給開始年齢の選択

現行の保険料拠出期間40年(20~60歳)を45年(20~65歳)に延長すると、所得代替率が57.1%に高まり、さらに、67歳まで繰り下げをすると、68.2%に高まるとしています。

今回の結果では、支給開始年齢(標準的な受給開始年齢で65歳のこと)の引き上げや厚生労働大臣の発言で話題になった75歳まで(現行70歳)の繰り下げについて試算結果は示されませんでした。6月3日の部会では、複数の委員から、持続可能性の点からのマクロ経済スライドの見直し、国民への周知、労働参加を促す政策や少子化対策が必要との意見がありました。

今後は、年金部会や与党プロジェクトチームなどにおいて、この結果をたたき台に制度改定の検討がされる予定です。今後も、動きを注視してまいります。

5.その他のトピックス

5-1. 確定給付年金はコスト高の要因か？

- 米国企業と比較すると、日本は確定給付型制度のコストが相対的に低く抑えられていることがわかる。
- 自社の退職給付制度のリスクについて投資家に十分に開示することが必要。

～以下、メールマガジン「確定給付年金はコスト高の要因か？」転載～

4月10日付け日本経済新聞の15面(投資情報)に「年金改革の衝撃」という記事が掲載されています。

会計基準の変更が、DCの導入や給付減額などの制度改正の背中を押したという内容です。記事のとおり、企業は退職給付債務の圧縮や負債・資産の変動リスクを抑制するために様々な対応をしてきました。

記事の最後に、「海外の投資家は確定給付年金はコスト高の要因とみている」というコンサルタントの発言を紹介しています。この点について以下、考察したいと思います。

確かに、海外の投資家、特に欧米の投資家は確定給付型の年金制度のコストは高いと感じるかもしれません。別添の図表で英米蘭の一般的な企業年金制度と日本の制度を比較していますが、英蘭の制度では40年勤務したとすると最終給与の70%程度の給付が与えられる計算になります。日本企業の場合、退職金は最終給与の40か月分強(4年弱の年収)という統計データがあり、分割して20年間支払われるとすると月収の2割程度にとどまります。さらに、欧米は原則、終身年金であり、インフレスライドがある国もあるなど将来の給付増加リスクも大きいと考えられます。日本の制度も自国の制度と同様と考えれば、確定給付型の年金のコストが高いと感じて不思議はありません。

実際、日米の主要企業の退職給付費用を比較すると明らかに米国企業の費用が高いことがわかります。ちなみに、売上規模はGEは日立製作所を6割程度上回っていますが、フォードはトヨタ自動車よりも少なく、日本企業と比べコスト負担は非常に重いといえます。勤務費用が大きいのは給付水準、利息費用が大きいのは受給者の存在が影響していると考えられます。一方、割引率、期待運用収益率は日本企業より高く、この点はコスト低下に貢献していると言えます。数値を比較すると、日本はコスト高にならざるを得ない市場環境の中で確定給付型制度のコストが相対的に低く抑えられているということがわかります。

新聞記事の最後に「年金関連の業績への影響をきちんと管理できているかも投資判断の物差しになる」と指摘していますが、それとともに自社の退職給付制度のリスクについて投資家に十分に開示することも必要だと思います。退職給付会計の改正で、これまで「採用する退職給付制度」の開示から「採用している退職給付制度の概要」の記載が求められるようになりました。こうした開示で制度の持つリスクに関して記載し、特に海外の投資家に対して理解を深めてもらうことが得策であると考えます。

5-1. 確定給付年金はコスト高の要因か？

日本と欧米主要国の制度比較

	イギリス	アメリカ	オランダ	日本(DB年金)
一般的な給付算定式	最終平均給与×1/60×勤続年数	最終平均給与と比例制	最終平均給与×1.75%×勤続年数	最終給与×勤続年数別支給率など
通常の支払方法	終身年金(物価スライドあり)	終身年金(物価スライドなし)	終身年金(物価スライドあり)	確定年金又は一時金
公的年金との調整	適用除外あり(廃止の方向)	調整あり	調整あり	調整なし
退職事由による違い	区別は不可	区別は不可	区別は不可	会社都合・自己都合の区別することが可能
給付減額	過去分は不可	過去分は不可	過去分は不可	一定条件を満たせば可
支払保証制度	あり	あり	なし	なし

日米主要企業の退職給付会計数値比較

(単位:百万ドル、百万円)

	日本企業		米国企業	
	トヨタ自動車	日立製作所	フォード	GE
退職給付債務	1,594,411	2,341,419	7,403,300	7,216,600
年金資産	1,090,258	1,417,760	6,506,000	5,935,600
積立比率	68.4%	60.6%	87.9%	82.2%
勤務費用	60,261	71,192	106,500	197,000
利息費用	27,804	45,384	305,100	298,300
期待運用収益	22,352	37,020	419,800	416,300
過去勤務費用	-8,033	-22,659	24,000	25,300
数理計算上の差異処理額	16,619	96,915	134,100	400,700
退職給付費用	74,299	153,764	235,000	505,000
割引率	2.00%	1.60%	3.84%	4.85%
期待運用収益率	2.50%	2.10%	7.38%	7.50%

受給者が多く、割引率も高いことなどで利息費用は勤務費用を大きく上回る

期待運用収益で利息費用を吸収

割引率を大きく上回る期待運用収益率を設定。割引率に対して超過収益を確保し、ROEなどを向上させる狙いも

(出所)各社アニュアルレポート、有価証券報告書より三菱UFJ信託銀行作成(米国企業は2013年、日本企業は2012年度)

(注)フォードの退職給付費用には制度縮小損益を含む・トヨタ自動車は国内制度のみ

5-2. 平成26年3月末の企業年金の資産残高等について

- 信託協会が生保協会・JA共済連・運営管理機関連絡協議会と共同で平成26年3月末現在の企業年金についての概況を取りまとめ、公表した。

～以下、メールマガジン「平成26年3月末の企業年金の資産残高等について」転載～

信託協会が生保協会・JA共済連・運営管理機関連絡協議会と共同で平成26年3月末現在の企業年金についての概況を取りまとめ、公表していますので、ご案内致します。

(1) 企業年金(確定給付型)の受託概況(平成26年3月末現在)

受託件数は厚年基金531件(前年比5.2%減)、DB年金14,278件(同2.7%減)であり、資産残高(時価)は84兆5,422億円(同7.1%増)、加入者数1,197万人(同2.1%減)となっています。

受託件数・加入者数は減少しているものの、堅調な市場環境のもと、資産残高は昨年が続いて増加しています。

(2) 確定拠出年金(企業型)の統計概況(平成26年3月末現在)

DC年金(企業型)の規約数は4,381件(前年比3.8%増)、資産額(時価)は7兆4,871億円(同10.7%増)、加入者数466万人(同5.3%増)となっています。

平成24年度は前年の適格年金廃止に伴う駆け込みがあった反動で、規約数・加入者数の伸び率が低下しましたが、平成25年度の伸び率は前年比上昇し、順調に数値が増加しています。

5-3. 第4回社会保障審議会企業年金部会の開催

- ・ 今後の企業年金制度のあり方を検討していく上で、近年の状況確認と議論すべき課題点が示された。

～以下、メールマガジン「第4回社会保障審議会企業年金部会の開催について」転載～

6月4日、第4回社会保障審議会企業年金部会が開催されました。

第3回までは、厚生年金基金制度改正についての議論が展開されましたが、今回より、厚生年金基金制度改正後の企業年金制度の在り方について検討をしていくこととなります。

今回の部会では、冒頭に、企業年金制度の現状について制度の沿革や制度概要の振り返りがなされたあと、企業年金を取り巻く近年の状況として、

- ・ 公的年金の給付水準低下に伴う上乘せ年金(企業年金)の重要性の高まり
- ・ (特に中小企業の)企業年金実施割合の減少傾向
- ・ 非正規労働者割合の増加

といった状況が確認されました。

今後の検討課題案としては、

- ・ 中小企業の労使にとって取り組みやすい仕組み
- ・ 多様化するライフコースへの対応
- ・ 持続可能な制度のためのガバナンスの在り方
- ・ 柔軟で弾力的な制度設計

等が挙げられ、複数の委員からは、これらを検討するにあたっては、企業年金の枠組みにとらわれることなく、退職金制度全体、あるいは非正規労働者への対応等、老後の所得保障全体を広く見渡したうえで議論すべきだという声が聞かれました。

なお、今後の議論の進め方については、以下のスケジュールが示されております。

6月中旬～7月中旬：関係団体へのヒアリング

7月中下旬：制度論の課題の整理

9月以降：制度論の課題について順次議論

5-4. 第5回社会保障審議会企業年金部会の開催

- ・ 今後検討すべき企業年金制度の課題や論点について、関係団体へのヒアリングが実施された。

～以下、メールマガジン「第5回社会保障審議会企業年金部会の開催について」転載～

6月30日、第5回社会保障審議会企業年金部会が開催されました。

今回の部会では、今後検討すべき企業年金制度の課題や論点について、関係団体(日本経済団体連合会、日本商工会議所、日本労働組合総連合会、企業年金連合会、企業年金連絡協議会)へのヒアリングが実施されました。

今後の検討課題や論点としては、中小企業や一般企業の労使にとって取り組みやすい仕組みづくり、ライフスタイルの多様化への対応等をめざすものとして、従前より提言されていた、「DC拠出限度額の引上げ」や「特別法人税の廃止」等の他、

- ・DB制度の給付設計の更なる弾力化(20年以上の有期年金の設定等)
 - ・DC制度の運営にかかる負担の軽減(投資教育負担の軽減等)
 - ・中小企業への運営支援(退職金規定づくりへの支援等)
 - ・協働運用型DC制度の創設
- 等の案について各団体の立場より意見出しや提案がなされました。

なお、今後の関係団体へのヒアリングについては、7月4日に信託協会等へのヒアリングが予定されております。

6. 平成26年4月～平成26年6月の 年金ニュース

6. 平成26年4月～平成26年6月の年金ニュース

	年金ニュース	事業 運営	財政・ 掛金	給付	その他
平成26年 4月	厚年本体の平成25年度 運用実績(弊社推計値)について No.361		○		
	解散厚年基金の分割納付特例に係る利率に ついて(平成26年度) No.362		○		
	DC拠出限度額の引上げにかかる 意見募集開始(DC) No.363				○
	企業年金連合会における通算企業年金の 予定利率変更について No.364	○			
平成26年 5月	平成26年3月期決算短信における 退職給付会計基準改正の影響 No.365				(○)
平成26年 6月	DC拠出限度額の引上げにかかる 政令改正の公布について(DC) No.366				○
	厚生年金基金解散方針決議後の 加算適用加入員の取扱いについて No.367	○			
	DB年金の平成26年3月決算積立状況等 No.368		(○)		

※ ()は本資料に関連しない事項です。

7. 本資料関連の平成26年4月～ 平成26年6月の年金メールマガジン

7. 本資料関連の平成26年4月～平成26年6月の年金メールマガジン

	年金メールマガジン	事業 運営	財政・ 掛金	給付	その他
平成26年 4月	確定給付年金はコスト高の要因か？				○
	厚生年金基金の解散	○			
平成26年 5月	公的年金・支給開始年齢の議論				○
	第12回IFRSのエンドースメントに関する 作業部会の内容について				(○)
	平成26年3月末の企業年金の資産残高等 について		○		
平成26年 6月	公的年金・財政検証結果公表				○
	第4回社会保障審議会企業年金部会の 開催について	○			
	第5回社会保障審議会企業年金部会の 開催について	○			

※ ()は本資料に関連しない事項です。

- 本資料に記載している見解等は本資料作成時における見解等であり、経済環境の変化や相場変動、年金制度や税制等の変更によって予告なしに内容が変更されることがあります。また、記載されている推計計算の結果等につきましては、前提条件の設定方法によりその結果等が異なる場合がありますので、充分ご注意ください。
- 本資料は、当社が公に入手可能な情報に基づき作成したものです。その内容の正確性・完全性を保証するものではありません。施策の実行にあたっては、実際の会計処理・税務処理等につき、貴社顧問会計士・税理士等にご確認くださいようお願い申し上げます。
- 本資料の分析結果・シミュレーション等を利用したことにより生じた損害については、当社は一切責任を負いません。
- 当レポートの著作権は三菱UFJ信託銀行に属し、その目的を問わず無断で引用または複製することを禁じます。

本資料に関するお問い合わせ先

三菱UFJ信託銀行

年金コンサルティング部

03-6214-6368

(受付時間:9:00~17:00(土日・祝日除く))