



SMTB

厚生年金基金ニュース

(平成24年11月19日)

三井住友信託銀行 年金コンサルティング部

第二回「厚生年金基金制度に関する専門委員会」の概要について

11月19日に開催された社会保障審議会年金部会の「厚生年金基金制度に関する専門委員会」の第二回会合の概要について、下記のとおりご案内申し上げます。なお、次回会合は11月27日(火)に開催される予定です。(詳細な議事概要は[こちら](#)。)

なお、本専門委員会については、当初、厚労省の特別対策本部の決定事項では「年内を目途に年金部会としての成案を得る」とされておりましたが、今回の議論のまとめに際して、神野委員長から「諸々の状況を勘案して年金部会としての取りまとめを年明けに行う予定である」旨の発言がありました。

1. 事務局(※)による資料説明

※厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課 渡辺課長

- [資料1~4](#)に沿って、現行の特例解散制度の適用状況や厚労省試案における特例解散制度の見直しについて説明。ポイントは以下のとおり。

〈現行の特例解散制度の適用状況等〉

- ✓ 特例解散制度は、これまで2回実施しており、第1弾(H17.4.1から3年間)は11基金に適用している。
- ✓ 第1弾の適用を受けた11基金のうち、納付額特例を受けた9基金について、本来納付すべき額との差額の合計は、144.8億円。
- ✓ 特例解散を行った11基金は、全体的に、成熟度が高く、積立不足に充てる掛金の水準が高い。

〈厚労省試案における特例解散制度の見直し〉

- ✓ 代行割れ基金自らが特例解散を申請する「自主解散」が基本。「自主解散」の要件(=相当の運営努力)を満たし、かつ、財政悪化の度合いが高い基金が、「自主解散」を行わない場合は「清算型解散」(第三者委員会の意見を受けて厚労大臣が指定)で解散を促進する。
- ✓ 「自主解散」の要件を満たさない基金は、法施行から5年経過後に「解散命令」を行う。「解散命令」の場合、解散特例の適用はなし。
- ✓ 現行の特例解散制度について、連帯債務問題の解消のために、解散時に各事業所の債務を確定すること、利子を固定金利とすることを提案している。
- ✓ 新たな特例解散制度(A案:納付期間の延長/B案:負担上限額の設定)については、厚年本体への影響や公平性の観点から、適用先がかなり限定されるような適用条件案を提示している。
- ✓ 条件を“成熟度(=受給者数/加入員数)が2超”とした場合、該当基金は14で、うち代行割れ基金は12。“成熟度が2超”をB案の適用条件とした場合、8基金において納付額を減じる効果があり、粗い推計では、厚年本体への影響額は140~150億円程度となる(前提: $\alpha = 10$ 年)。

本資料の掲載内容は、厚生年金基金に関する情報提供を目的としたものであり取引の勧誘を目的としたものではありません。
本資料に記載内容は、作成時点において弊社が信頼できると判断した情報に基づき作成したものであり、その情報の正確性・確実性を保証するものではありません。掲載内容については今後変更となる可能性があります。

2. 委員による意見交換

- 『特例解散制度の見直しによる「代行割れ問題」への対応』について議論された。委員の主な発言は以下のとおりですが、総じて、委員の間には、『解散を促進する環境作りのために特例解散制度の見直し（現行制度の見直し、新制度の導入）を行うべきで、かつ、新制度の適用範囲はあまり限定すべきでない』との意見と、『厚年本体の財政への影響および公平性の観点から特例解散制度の見直しには慎重であるべきで、特に、新制度の導入の効果が不透明』との意見の両論がありました。

（森戸委員）

- ✓ 新しい特例解散制度について、全基金を対象としてA案（納付期間の延長）とB案（負担上限額の設定）のどちらかを機械的に選択するというものではなく、個々の基金の状況に合わせた返済計画が立てられるようにする考えはないのか。
- ⇒【渡辺企国課長】現行の特例解散制度では、個別事情に応じて、納付猶予特例も、納付額特例も選択できるようにしている。今回検討する新たな特例解散制度は、現行の特例解散制度の上乗せであり、厚年本体の財政への影響を考えると、どちらか一方が適当と考えている。
- ✓ 3つ目の論点（代行制度の見直し）にも関わる話であるが、「自主解散」に向けた努力を行うためのインセンティブは今後の代行制度がどうなるか分からない状況では解散を促進させる効果はあるであろうが、個人的には意見はあるものの、代行制度の廃止が確定しているという前提に立てば、インセンティブの有無にかかわらず、基金は解散に向けた対応を取らざるを得ないのではないか。

（山口委員）

- ✓ 今回の議論は、代行制度の廃止を見据えた新しいステージにあり、基金の解散を促進する環境作りが必要である。その点で、新たな特例解散制度は、幅広く適用されるものである必要がある。
- ✓ 厚労省試案のB案では、適用される基金が限定され適当ではない。あくまで、「負担の免除」ではなく、「見直しを行った結果、返済額の計算の前提が変わった」と整理する方が、厚年本体の納得感が高いであろう。B案の効果（資料3のP7）などは自分がイメージしていたものと異なる。
- ✓ 厚年基金が代行割れしている状況は以前からあった。今までどおりの特例解散制度で対応するという考え方はいかがかと思う。
- ✓ これまでも、代行割れしている基金が存在していることを認識しながらも、運用の改善を期待して現在に至っている。基金解散よりも対応が軽い適年廃止の際にも、最後になってバタバタした。それらを考えると、基金の解散も前倒しで進める必要がある、そのためのインセンティブが必要だと考える。

（花井委員）

- ✓ 新たな特例解散制度のA案・B案に関し、A案については、昨今の経済環境では納付猶予期間中に企業が存続する可能性が低くなっており、返済リスクが高まるのではないか。また、B案については、影響額が限定的であるとの意見もあったが、その額は小さくないという見方もできる。基金の受給者にとっては今回の議論は晴天の霹靂であり、また、基金に加入していない厚年本体の加入者の視点も持つ必要がある。それらを考慮すると、基金に解散を促す環境作りが必要だとしても、そもそも、新たな特例解散制度が必要なのかと疑問に思う。
- ✓ 山口委員の意見も理解できるが、内部で議論したところによると、（新たな特例解散制度がなくても）連帯債務の見直しと金利の固定化でほとんどの基金で対応が可能であるとの声が大半であった。

(宮本委員)

- ✓ 厚労省試案で示された基本原則において、「母体企業の自己責任を基本とする」とのことであるが、中小企業の経営状況は業種を問わずどこも厳しい。中小企業は生き残りをかけてあらゆる手段を取る必要がある。「自主解散」を促すのは良いが、連帯債務の見直しや分割納付の利息の見直しは、現在返済中の基金にも適用できるものである必要がある。

(柿木委員)

- ✓ 経団連内でも、新たな特例解散制度の必要性に関して色々意見がある。特に、B案については、前回、山口委員が言ったように過去・現在・将来で公平性の問題や、負担上限額の適用をどのように線引きするかという問題がある。
- ✓ A案については計画通り返済が実行されるのであれば意味はあると思う。B案については対象先が限定的であるならば意味があるのか疑問である。連帯債務の見直しについては是非実施していただきたい。中小企業の資金調達の面では、金融庁と中企庁とで連携して対応していただきたい。厚労省試案については、全体的に、企業年金は労使合意による自己責任に基づくものであるとの基本原則は理解できる。

(山本委員の代理人)

- ✓ 新しい特例解散制度を作るという考え方ではなく、中小企業の倒産対策として検討をお願いしたい。
- ✓ 本業の厳しさはともかく、中小企業が本業以外で倒産することは避けなければならない。そのためには、とにかく債務額の確定が必要である。
- ✓ 企業が存続しなければ雇用も技術も消滅してしまうという観点から、連帯債務の見直しの対象範囲については遡及適用についても政策的に判断いただきたい。
- ✓ 日商の会員企業の中には、基金を将来的に続けたいとの声もあるが、そうすると債務額は確定しない訳で、このような声に対して日商としてどのような対応を取るべきか確定していない。この点については、この専門委員会で皆様のお知恵をいただきたいと思っている。

引き続き、迅速な情報提供に努めるとともに、厚生年金基金の立場にたった問題点の検証等に尽力して参ります。

以上