

論文名：中小企業への確定拠出年金、確定給付企業年金の普及実態と今後の課題

氏名：桑原 寛



はじめに

確定拠出年金(以下、DC)、確定給付企業年金(以下、新DB)が発足して、約5年が経過した。この間、多くの企業が自社の年金制度を改革し、企業年金の採用状況が大きく変わってきたと同時に、DC、新DBを巡る課題が明らかになってきた。その1つとして、2012年3月末に廃止される適格年金の受け皿と期待されるDC、新DBが、中小企業にあまり浸透していないということが挙げられよう。

本稿では、DC、新DBの普及状況、中小企業の制度選択の理由、中小企業を取巻く環境を踏まえ、企業年金が中小企業にとってより魅力的な制度として普及するために必要と考えられることを整理する。

1. 中小企業が適格年金・総合基金の廃止と同時にDC・新DBへ移行するケースは多くない

最初に、DC、新DBの普及状況を見てみよう(資料1)。DCの設立企業数を加入者規模別にみると、2006年3月末では、設立企業数合計の58%を100人未満の企業が占めている。100人以上300人未満の企業を含めると80%(=58+22)に達する。しかし、導入率でみると、100人未満と100人以上300人未満の企業は共に5%を下回り、逆に、1000人以上の企業では19.1%に達している。

新DBの契約数を加入者規模別にみると、同じく2006年3月末では、1000人以上の制度が51%を占めており、300人以上1000人未満の制度を含めると80%(=51+29)に達するとみられる。

これらのことから、DC、新DBは、大企業から先に普及してきたということが出来る。但し、中小企業による採用も、年度の経過と共に増加している。そこで、採用動向をもう少し詳しくみてみよう。資料2は、DC法と新DB法の成立によって企業年金改革が本格的に始まった2002年度以降の4年間で、企業年金の採用状況がどう変化したかを示したものである。

資料1 DC、新DBの普及状況(加入者規模別の設立企業数、導入率、契約数)

〔DC〕

時期	設立企業数								
	規模計	~99	100~299	300~999	1000~				
2003年9月末	1,522	930	61%	259	17%	176	12%	157	10%
2004年5月末	2,591	1,500	58%	490	19%	324	13%	277	11%
2005年5月末	4,619	2,642	57%	966	21%	595	13%	416	9%
2006年3月末	6,664	3,862	58%	1,441	22%	833	13%	528	8%

時期	導入率				
	規模計	~99	100~299	300~999	1000~
2003年9月末	1.0%	0.9%	0.9%	2.0%	5.7%
2004年5月末	1.8%	1.4%	1.7%	3.6%	10.0%
2005年5月末	3.1%	2.5%	3.3%	6.7%	15.1%
2006年3月末	4.5%	3.6%	4.9%	9.4%	19.1%

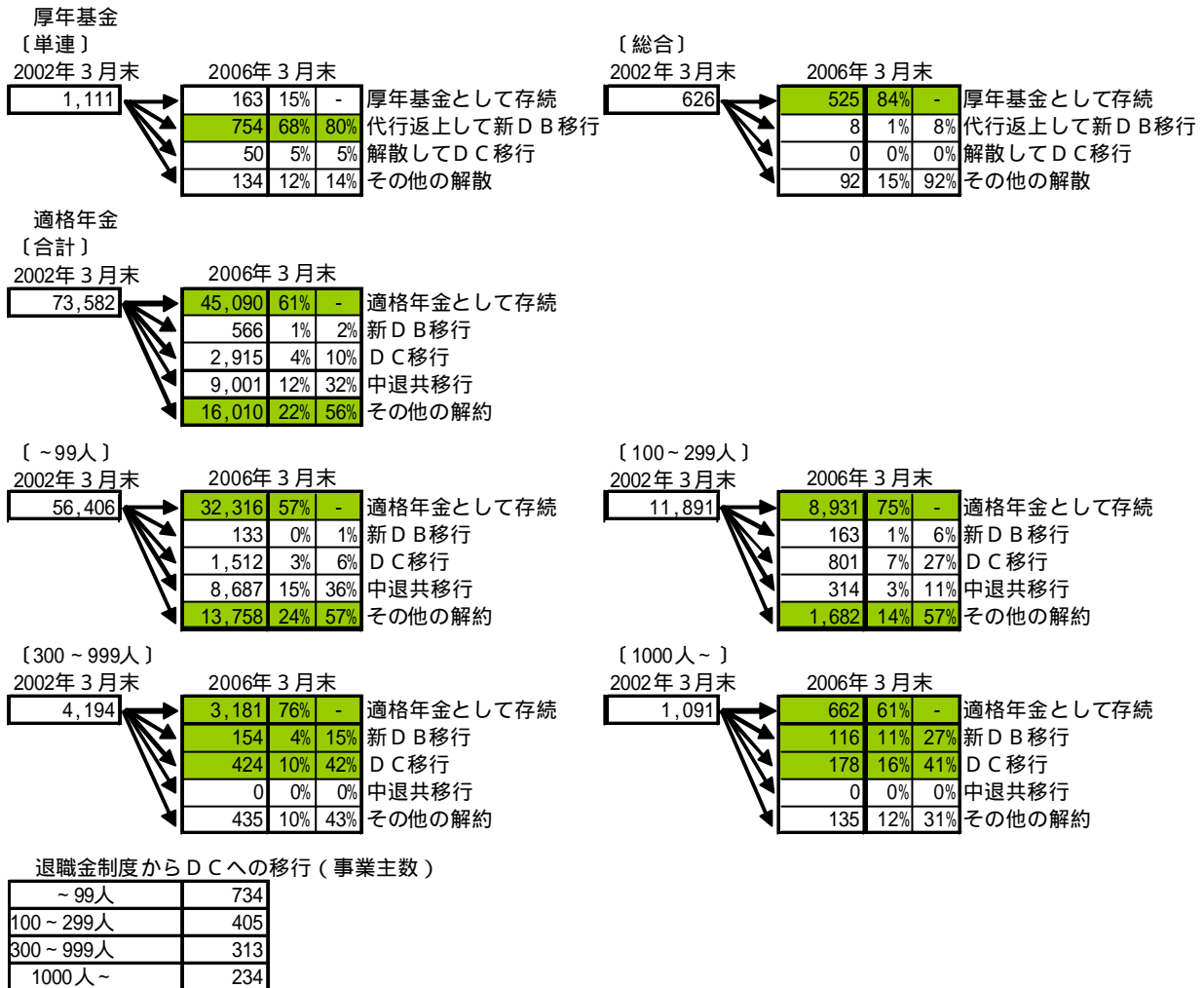
〔新DB〕

時期	契約数								
	規模計	~99	100~299	300~999	1000~				
2003年3月末	43	4	9%	4	9%	11	26%	24	56%
2004年3月末	309	21	7%	32	10%	81	26%	175	57%
2005年3月末	1,103	81	7%	118	11%	294	27%	610	55%
2006年3月末	1,428	133	9%	163	11%	407	29%	725	51%

(出所)確定拠出年金連絡会議「企業型年金の運用実態について」、人事院「平成18年民間企業退職給付調査」等より作成(一部推計)

(注)導入率は、設立企業数を2004年事業所・企業統計調査による企業数で除して算出。但し、~99の区分は30人以上100人未満の企業数で除している。

資料 2 過去 4 年間の採用状況の変化



(出所) 企業年金連合会「企業年金に関する基礎資料」、確定拠出年金連絡会議「企業型年金の運用実態について」、中小企業退職金共済事業本部「適格退職年金制度から中小企業退職金共済制度への移行状況」等より作成(一部推計)
 (注1) 2006年3月末は、左から、件数、全体でみた構成割合、「適格年金として存続」以外でみた構成割合、を示す
 (注2) 「厚年基金として存続」(将来返上のみ行った基金はここに含まれる)、「代行返上して新 D B 移行」は、2006年3月末の実績。「解散して D C 移行」は、基金数 = D C 規約数として D C 側から見た他制度からの資産移換の件数から推定(総合基金からの移行は微小と判断しここではゼロ)。「その他の解約」は、個別に数え上げた解散合計から「解散して D C 移行」を差引いたもの。2002年3月末と2006年3月末の合計値がずれるのは合併等による基金数の減少があるため。「適格年金として存続」は、2006年3月末の制度数。「新 D B 移行」は、300人未満の新 D B は全て適年からの移行と見なし、300～999、1000人以上の新 D B は代行返上数や基金型と規約型の伸び率等を勘案し推定。「D C 移行」は、D C 側からみた他制度からの資産移換の企業数から推定。「中退共移行」は、実績の申出企業数で100人以上の申出数を100～299人としている。これら以外の残りを「その他の解約」としている。

最初に、中堅、大企業の変化を表すものとして単独・連合型の厚生年金基金(以下、単連基金)をみると、この4年間で68%が代行返上を完了して新 D B に移行している。同様に300人以上1000人未満と1000人以上の適格年金をみると、適格年金として存続しているケースが最も多いが、これを除くと、D C 移行、新 D B 移行といった新制度への移行が6～7割程度(300人以上1000人未満：57%(=15+42)、1000人以上：68%(=27+41))を占めている。

次に、中小企業の変化を表すものとして総合型の厚年基金(以下、総合基金)をみると、84%が厚年基金として存続しており、残りは殆どが「その他の解散」となっている。同様に100人未満と100人以上300人未満の適格年金をみると、300人以上1000人未満や1000人以上と同様に適格年金として存続しているケースが最も多いが、これを除いた新制度への移行は、100人未満で7%(=1+6)、100人以上300人未満で33%(=6+27)に止まる。

以上から、中小企業では、大企業よりもDC、新DBの採用が遅いだけでなく、総合基金の解散、或いは適格年金の解約後、DC、新DBを受け皿としないケースが多いといえる¹。

2. 中小企業にとってDC、新DBへの移行は中退共移行よりもハードルが高い

ここでは、中小企業の適格年金から、DC、新DBへの移行が進まない理由を考察する。

(1) 各制度の特徴

最初に、適格年金、DC、新DB、中退共各制度の、制度創設の趣旨や特徴を確認しておく。項目毎の内容は資料3のとおりだが、中小企業の視点からの筆者の考えるメリット・デメリットを簡単に述べると以下のとおりである。

資料3 適格年金、DC、新DB、中退共各制度の制度創設の趣旨と特徴

項目	適格年金	新DB	DC(企業型)	中退共
設立趣旨	・退職金制度の社外積立を行う場合の税制整備	・労使合意による制度運営 ・受給権の保護 ・代行部分のない基金	・中小企業への普及 ・新たな選択肢 ・ポータビリティの活用	・中小企業での安全、効率的な退職金確保
給付設計	・確定給付型 ・「定年のみ給付」等縦割りの給付設計が可能	・確定給付型 ・一時金は3年以内、年金は20年以内の受給資格設定が求められる ・キャッシュバランスプランの導入ができる	・確定拠出型...事業主による拠出と従業員による運用成果の元利合計が給付の原資 ・受給は原則60歳以降	・確定拠出型...元利合計型の給付テーブルが設定 ・利回り保証があるが変動 ・2年未満の退職は掛金相当以下
受給権保護	・受給権の保護を目的とした具体的な仕組みはない ・労使合意により過去の給付を削減することが可能	・給付設計、積立基準、情報開示により健全な運営をすることで保護を達成 ・労使合意により過去の給付を削減することが可能	・資産は従業員にひも付けされ帰属する制度 ・原則、既に拠出された掛金が没収されることはない	・給付は国が履行 ・原則、既に拠出された掛金が没収されることはない
ポータビリティ	・転籍、合併時等に適年間で移換が可能	・DC、基金、他新DBへ移換が可能	・他のDCへ移換が可能	・中退共、特退共間の通算が可能
積立基準と掛金負担	・一定期間毎の再計算時に掛金を見直し積立不足があれば掛金に反映される。	・一定期間毎の再計算時の他、毎年の財政検証で積立不足があれば、掛金を見直す。	・積立基準、追加拠出なし	・積立基準、追加拠出なし ・導入、増額時に国の助成
資産運用結果	・企業の掛金拠出額に影響		・加入者の個人勘定残高に影響	・勤労者退職金共済機構の財政、被共済者の付加退職金に影響
退職給付会計	・対象		・対象外	
事業主負荷(適年との比較)	-	・財政検証結果の当局への報告、加入者への周知事務等が増加	・投資教育、中途退職者への事務説明等が増加	・複雑な数理計算を委託機関に依頼する必要がない
手数料	・保険事務費、信託報酬等	・保険事務費、信託報酬、業務委託手数料等	・運営管理業務、資産管理業務、加入者教育等への手数料	・設定された掛金以外の手数料等はなし
適年から移行のポイント	-	・確定給付型の設計を引継げる ・掛金が増加する可能性あり	・移行時に積立不足を一括拠出か減額により解消	・既に中退共を実施していないことが条件
税制	・拠出：損金算入 ・運用：特別法人税(2007年度まで凍結中) ・年金給付：公的年金等控除 ・一時金給付：退職所得(但しDCの脱退一時金は一時所得)			・拠出：損金算入 ・運用：特別法人税はなし ・分割支払：公的年金等控除 ・一時金払：退職所得

(出所)筆者作成。

¹ 適格年金から他制度への移行を資産移換を伴うものと捉えておりその意味での「受け皿」を意味する。

適格年金は、受給資格の設定が比較的自由で、積立基準や情報開示に関する規制が弱いいため手軽であることがメリット、一方、予定利率や過去勤務債務の償却方法の変更が再計算時に限られる等、掛金を弾力的に拠出できないことがデメリットといえる。

DCは、退職給付債務の対象外となること、追加的な掛金拠出がないこと、ポータビリティの活用によって雇用の流動性に耐えうるものがメリット、一方、従業員に資産運用リスクを負わせることの抵抗感や投資教育等の負担への懸念、また、給付が原則60歳以降に限定されており退職金制度の代替になりにくいことがデメリットといえる。

新DBは、従業員に、受給権保護の対策が施された確定給付型の年金を提供することができるものがメリット、一方、積立基準や制度設計上の規制、情報開示の義務が求められるため、掛金負担や事務負担が増加することがデメリットといえる。

中退共は、退職給付債務の対象外となること、追加的な掛金拠出がないこと、運営に関する事業主の負担が小さいこと、国の制度ゆえの安心感がメリット、一方、保証される利回りが変更されることがあるため、将来の給付が確実に定まらないことや柔軟な制度設計ができないことがデメリットといえる。

(2) 中小企業の制度選択理由と制度改定時の問題意識

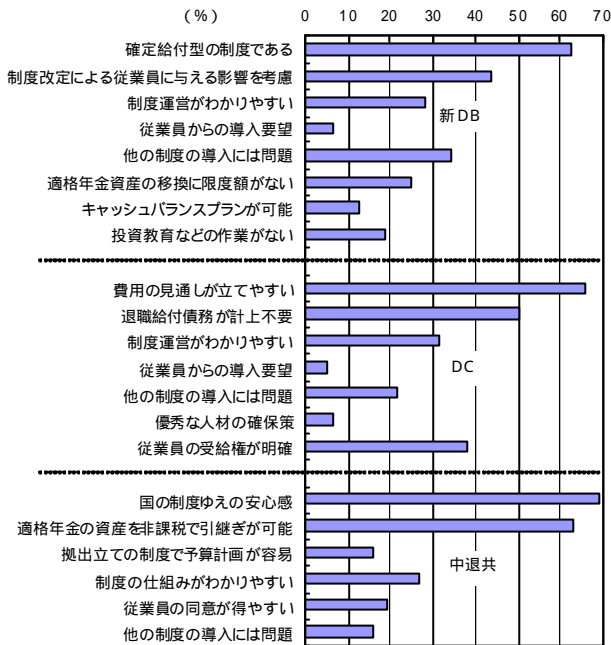
次に、各制度の趣旨や特徴を、実際に制度を選択した中小企業がどのように評価しているのかをみてみよう。ここでは、中小企業庁が公表した「企業年金制度移行事例集(2006年1月)」²により、DC、新DB、中退共へ移行した企業の、その制度を選択した理由(資料4)と(選択しながらも)実際の移行時に問題と考えたこと(資料5)に注目する。

資料4で制度選択の理由をみると、新DBは「確定給付型の制度である」、「制度改定による従業員に与える影響を考慮」、DCは「費用の見通しが立てやすい」、「退職給付債務が計上不要」、中退共は「国の制度ゆえの安心感」、「適格年金の資産を非課税で引継ぎが可能」が多くなっている。また、「制度の仕組みがわかりやすい」等わかりやすさに関する項目がどの制度でも30%程度の水準に上る。

資料5で制度改定時の問題点をみると、新DBは「トータルコストの上昇」、「移行手続きの煩雑さ」、DCは「投資経験が少ない」、「60歳までの中途払出し不可」が多い。中退共については、「掛金設定方法が分かりにくい」が最も多いものの20%強に止まっており、2番目に多い回答は「特になし」となっている。

² 中小企業庁による委託調査(株式会社大和総研が受託)。制度移行事例の他、アンケート調査結果が掲載されている。

資料4 制度選択の理由



(出所) 中小企業庁「企業年金制度移行事例集(2006年1月)」より作成。

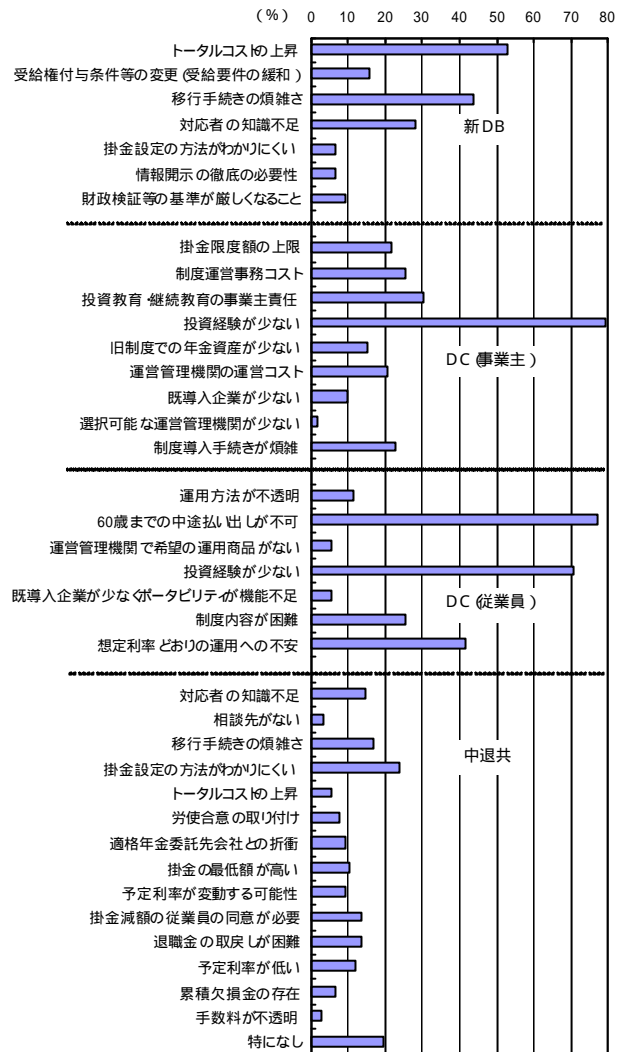
資料4、5は、DC、新DB、中退共を採用した企業へのアンケートであるため、制度を採用しない理由を直接には示していない点に留意が必要であるが、次のように整理することができよう。

DCは、退職給付債務の対象外であることや拠出掛金の見通しが立てやすいことが事業主のメリットとして評価されているものの、従業員に資産運用リスクを転嫁することへの抵抗感、また、原則60歳前の退職時に一時金給付ができないため従来の退職金制度としての機能が低下することが強いデメリットとして認識されている。

新DBは、確定給付型であることや適格年金の制度設計を引継ぐことができることによる従業員にとっての安心感がメリットとして評価されているものの、それ以上にトータルコストが上昇することや事務負担が増加することへの懸念が大きいと思われる。

中退共は、DC同様、退職給付債務の対象外であることや拠出掛金の見通しが立てやすいことが事業主のメリットとして評価され、更に、国の制度であるという安心感と従業員に資産運

資料5 制度改定時の問題点



(出所) 資料4に同じ。

用リスクを負わせる必要がないという点が評価されている。

結果として、デメリットの項目が少ない中退共の採用がDC、新DBよりも進んでいる。

なお、他にも次のようなことが指摘できる。どの制度においても、わかりやすさに関する項目が選択理由として挙げられており、制度移行手続きの煩雑さが問題点として挙げられている。中小企業にとって、新しい制度に移行する際の抵抗感は大きいとみることができる。

この他、同じアンケートで、「制度を導入した目的」をみると、DC、新DB創設の趣旨(資料3)への意識はあるものの、それらを特別に重視してはいない結果となっている。現時点では、DC、新DBの特徴が十分に発揮されていない状況にあると考えることができる。

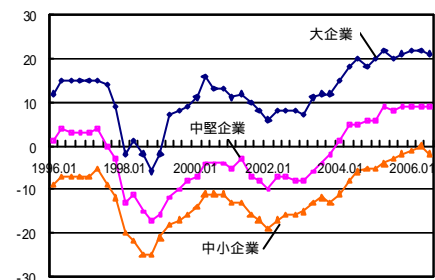
3. 中小企業を取巻く環境

中小企業にDC、新DBがより採用されるには、制度の趣旨を実現することを意識しつつ、中小企業のニーズにマッチした制度に整備していく必要がある。ここでは、その前提となる中小企業を取巻く環境を確認する。

第一に、企業規模の小ささ、単一事業への依存、自己資本比率の低さ等から、相対的に信用度が低いと評価されやすく、高めの金利支払や担保の要求など、資金調達が難しい状況にある³。実際、日銀の発表する資金繰りDIの過去10年をみると、大企業と中小企業では常に20~30ポイントの差が開いている(資料6)。中小企業の企業年金への掛金拠出の負担感は相対的に大きく、また見通しが立つことがより重要視されるといえる。

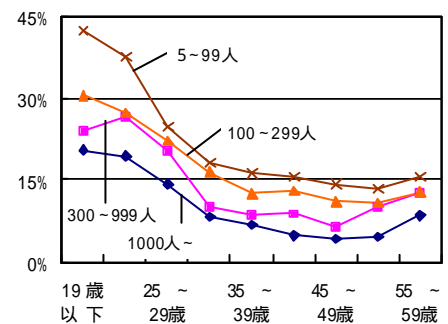
第二に、離職が多い。資料7は、企業規模別、年齢階級別の離職率を示した資料であるが、企業規模が小さい程、各年齢階級で離職率が高い。また、資料には示していないが、入職率も同様の傾向にある。これは、中小企業においては労働者の定着が弱く、中小企業間での離職が多いことを意味している。ポータビリティの実効性を高めることは、中小企業の従業員により重要なものであり、社会政策上も実現が求められると考えられる。

資料6 資金繰りDIの推移



(出所) 日本銀行「短観」より作成。

資料7 離職率



(出所) 総務省「就業構造基本統計調査」、厚生労働省「雇用動向調査」より作成。

³ 中小企業庁の「新しい中小企業金融研究会」の報告書を参考にした。

第三に、60歳以上の雇用者が多い。資料8は50歳代前半の雇用者数を100とした時の、それ以降の年齢階級別の雇用者数を指数で示したものである。これによると、中小企業では一般的な定年年齢である60歳以降の雇用者の割合が多いことが分かる。高齢者雇用安定法の改正に伴いこれからの企業年金には60歳以降の勤務を前提とした設計がより求められるが、そのニーズは特に中小企業に大きいと言える。

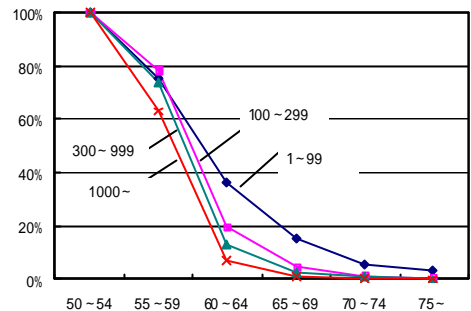
第四に、企業年金の普及が進んでいない。退職金制度の有無及び形態をみると、退職一時金のみが最も多い(資料9)。企業規模によって傾向は異なるが、10人以上50人未満では7割以上が企業年金を採用していない。100人以上300人未満も5割近くに上る。これは、中小企業の従業員の過半数が企業年金でカバーされていないことと、同時に、制度整備や関係者の努力により、企業年金市場が更に拡大する可能性があることを示している。

第五に、企業年金の運営に十分な時間を掛ける担当者を置くことが困難という点である。自社の制度の現状分析や、新しい企業年金の理解、情報収集を十分行うことができず、結果として、対応の遅れや十分な検討がなされないままの制度変更によって企業の不利益に繋がる恐れもある。実際、適格年金が2012年3月に廃止されることを認識していない中小企業が20.4%という調査結果⁴は、中小企業自身の自助努力と受託機関等による充実したサポートの必要性を示していると言えよう。

第六に、適格年金の廃止時期(2012年3月末)が5年後に迫っている。適格年金は、2006年3月末で約4万5千件が残っているが、このうち100人未満の契約が約3万2千件、100人以上300人未満の契約が約9千件である。この多数の契約に対し、制度、財政、運用等のコンサルティングを行い、制度移行を円滑に進めることは、受託機関にとって大きな負荷となる。

第七に、確定給付型の制度を実施する場合に駆使される年金数理計算の力が十分に発揮できない。加入員数の少ない中小企業では、年金数理の前提となる大数の法則が働きにくく、ある

資料8 雇用者数(指数)



(出所)総務省「就業構造基本統計調査」より作成。

(注)50~54歳の雇用者数を100とした時の年齢階級別雇用者(指数)

資料9 退職金制度の有無及び形態

区分	退職金制度あり	退職一時金のみ	退職一時金と退職年金の併用	退職年金のみ
調査産業計	83.4%	64.8%	29.6%	5.0%
10~49人	77.1%	73.0%	22.0%	4.4%
50~99人	89.6%	61.2%	33.3%	4.6%
100~299人	94.0%	47.1%	45.3%	7.6%

(出所)東京都産業労働局「中小企業の賃金・退職金事情(2004)」より作成。

⁴ 独立行政法人 勤労者退職金共済機構「中小企業退職金共済制度加入企業における退職年金制度等の実態に関する調査結果の概要(2005年10~11月)」より。当該質問の対象企業数は221社。

1人の従業員の退職が年金財政に大きな影響を及ぼすこともあり得る。また、100人未満の適格年金では経験予定脱退率が使用されること、新DBにおける簡便法では予定脱退率が使用されないことから、将来の退職予測を年金財政に十分に織込まない状況で年金財政を運営する必要がある。こうしたことから財政運営面での工夫も求められると言える。

4. 中小企業にとって採用しやすい企業年金制度の模索

これまでみてきたことを踏まえると、中小企業には、資金繰り、離職、従業員の規模・年齢構成、企業年金の運営体制等の環境面からの制約条件を背景とした、「今の制度を、低コストで、負担をあまりかけずに、続けていきたい」というニーズがあるとえよう。しかし、実際に企業年金が採用される場面にあっては、当然にその趣

資料10 制度の趣旨や中小企業のニーズ・環境から得られる課題

DC	<ul style="list-style-type: none"> ・60歳までの払出制限を、廃止或いは大きく緩和すること。 ・加入者による資産運用や事業主による投資教育を更に支援すること。 ・事務負担、手数料負担の軽減。
新DB	<ul style="list-style-type: none"> ・制度設計、財政運営に関する規制について、中小企業の現状に鑑み選択肢を拡大すること。 ・財政・会計の両観点からみたコストとその変動を抑制すること。 ・事務負担の軽減。 ・受給権の付与、受給権の保護の実効性を高めること。
中退共	<ul style="list-style-type: none"> ・運用利回りの改善に資する資産運用の効率化。
共通	<ul style="list-style-type: none"> ・60歳以降の勤続者を一層支援できる制度の模索。 ・ポータビリティの実効性を高めること。 ・「わかりやすい制度」とするために規制を「わかりやすく」すること。 ・企業自身の努力と受託会社のサポートが上手く噛み合った制度構築。 ・適格年金からの移行を円滑にするために必要な措置。

(出所)筆者作成。

旨と役割が果たされるものでなければならない。これらの観点から、今後、考えていかなばならないことを課題として纏めてみた(資料10)。これらは、一見すると、中小企業からの規制緩和要望にも思われ、また、トレード・オフの関係にあるものもあるが、DC、新DBがあまり普及していない現在、こうした課題に向き合って、新しいアイデア、必要な規制整備、そして関係者の努力を実現していくことが、企業年金の更なる発展に必要なことと考える。

以下では、課題の解決に向けた素案を考えたい。本来、企業年金という枠に捉われず、退職給付制度の再構築という観点からの検討がまず必要であろう。例えば、生命保険を活用した資金準備などにもその可能性があるといえる。ここでは、本論文の趣旨を踏まえ、企業年金をより中小企業にとって魅力的な制度に高め、有効に活用するという観点で考えたい。

まず、現状の枠組みに沿った形での比較的現実感のある具体的な方策として、DC、新DBの法令の見直し、複数事業主制度(以下、総合型)のキャッシュバランスプラン(以下、CB)の更なる推進、中退共の制度整備の3つを挙げてみたい。

DC、新DBの法令の見直しは、現在議論が進められている企業年金二法の5年目改正での実現が期待される。まずDCについては、中途引出要件の緩和、60歳以降の掛金拠出の実現、

ポータビリティの実効性確保に向けた運営面での施策が挙げられる。これらは、高齢者雇用安定法や公的年金の支給開始年齢との整合性、60歳以降の従業員の占める割合が大企業よりも高く、離入職の割合も大企業よりも高いという中小企業の実態から必要な方策と考えられる。新DBについては、一定の条件の下では弾力的な財政運営を認めることが考えられる。具体的には、適格年金の予定利率が5.5%であったために新DB移行時の積立不足が大きくなる場合等には、将来の年金財政予測と企業の掛金拠出余力を踏まえ、年金数理人の判断に基づく長期的な財政立て直しを行う選択肢が考えられよう。その他、企業の掛金拠出余力は必ずしも一定ではないことから、「払える時に払う」、「当初より多目の掛金拠出を行う」仕組みを構築することも考えられよう。前者は、厚年基金の予算上の特例掛金として、後者はアメリカやオランダで実際にある制度であり、検討に値しよう。また、制度移行時或いは制度変更時の認可申請手続きや毎年の財政検証の報告の簡素化についても実現が求められ、同時に、受託機関が業務委託手数料の低廉化に取り組むことがより有効と考えられる。

総合型のCBは既に実績があるものの、これを更に推進することは、「中小企業が単独で企業年金を安定的に運営することは難しい」という観点から有効であると思われる。多数の企業が集まる総合型では、人員・資産規模の拡大が図られ、年金財政や掛金の安定性、制度運営や資産運用の効率性が得られる。更に、給付体系をCBとすることで、給付設計が分かりやすく、財政上の債務変動も抑えられるメリットも期待できる。但し、各社特有の制度が実現しにくい点がデメリットとなる他、各社への年金資産の配分等の受託機関サイドでの技術面での向上が条件となろう。

中退共の制度整備については、特に企業年金との関連から考えると、任意にDC、新DBへの資産移換を伴う移行を可能にすることが挙げられよう。今後、DC、新DBが整備され中小企業にとってもより魅力あるものとなった場合に、中退共に加入している企業の新たな選択肢となりうる状況を想定しておくことが求められる。

次に、長期的な観点での発展的方策として、中退共の企業年金並みの制度への変更、新しいタイプの制度の導入の検討の2つを挙げたい。

中退共は、DC、DBの両側面を持ち、国からの助成もある中小企業には魅力ある制度である。この中退共が、退職金制度から企業年金に脱皮すれば、多くの中小企業の従業員が「企業年金に加入する」結果となるのではないだろうか。具体的には、加入資格の設定、給与等に応じた掛金の設定、退職事由別の給付、分割払いでの支払方法の選択肢の追加等を可能にすることが考えられる。更に、民間の企業年金受託機関のノウハウを活かすことを行えば、年金数理

を活用した財政運営、効率的な制度運営や資産運用、高度なサービスの実現も期待できる。但し、現在の中退共は「国の制度ゆえの安心感」、「わかりやすさ」をメリットとする事業主が多いことから、これらを生かしていくことが前提となろう。

新しいタイプの制度としては、CBに続くハイブリッド型が考えられよう。バリエーションは幾つか考えられるが、「DBだが運用結果を給付に関連付けるタイプの制度」(「給付を一定範囲で自動的に引下げ(上げ)る」要素を持つオランダのCDCが先例となろう)が挙げられる。これは、資産運用結果に対するリスク分担を工夫することによって考案された制度といえる。中小企業にとっての特効薬という訳ではないが、先に述べた総合型の企業年金を構築する過程で、検討に加えたい制度である。また、中小企業に関わらず、利便性や選択肢の追加という観点でも、今後検討するに値すると考えている。

5. おわりに

適格年金の廃止時期が迫っている現在、我が国の主要な企業年金であるDC、新DBが普及していくためには、今の枠組みの中でも事業主、従業員、受託機関がそれぞれ、最大限の努力を払うべきである。

具体的に述べよう。中小企業は、適格年金の廃止に関する情報の収集と理解、選択肢と考える制度の理解、自社における退職金制度の位置付けの再確認へ向けての努力が必要である。更に、高齢者雇用安定法と退職金制度との関係の整理、公的年金の支給開始年齢引上げとの関係の整理を行うことも求められよう。そして、これらについて労使間で徹底的に協議して、合意を形成することが大切である。

従業員には、退職金や企業年金を含めた自らのライフプランと老後設計を行うことが求められよう。自ら資産を運用するDCでは特にクローズアップされるが、確定給付型の制度の場合でも本質は変わらない。自社の退職金制度を理解しそれを有効活用することで初めて制度に意義が生まれるといえる。

年金数理人や受託機関にも重要な役割が期待される。年金数理人や受託機関は、企業年金に関する意思決定を行う立場ではないが、企業のニーズを捉え、客観的なアドバイスを行い、安定した制度の構築に向けてサポートする責任がある。まず、残された時間をフル活用し、中小企業への年金制度に関する啓発活動、コンサルティングを行い、中小企業もDC、新DBを積極的に有効活用していかなければならない状況にあることを訴えていく必要があると考える。

以上