

年金トピック(特別号)

No.2022-36

第8号

2022年7月20日
団体年金事業部

確定給付企業年金が抱えている課題 ～ 企業年金の課題と処方箋(第1回) ～

今回から3回にわたり、『企業年金の課題と処方箋』というテーマで、企業年金が直面しているいくつかの課題について取り上げ、解決に向けたアイデアをご紹介します。

本シリーズを通じて、企業年金の普及・発展に向けた議論のきっかけ作りができれば幸いです。

第1回目となる今回は、問題提起として、現状の企業年金、特に確定給付企業年金が抱えている課題について論じます。

確定給付企業年金が抱えている課題 ～ 企業年金の課題と処方箋(第1回) ～

第一生命保険株式会社
団体年金事業部 企業年金数理室長 遠藤武昭

目次

- 1 はじめに
- 2 従業員の制度理解について
- 3 老後所得の見通しについて
- 4 掛金のコントロールについて
- 5 雇用流動化について

※ 本稿は、2022年7月1日現在の情報に基づいて作成しています。

※ 本稿における見解はすべて筆者個人に帰するものであり、筆者が所属する法人の公式見解を示すものではありません。

1. はじめに

筆者は企業年金の数理計算業務に携わって今年で22年目になります。その間さまざまな出来事がありました。2000年度末、企業年金といえば厚生年金基金と適格退職年金だけでしたが、今では企業年金の中心は確定給付企業年金と確定拠出年金に置き換わっています。キャッシュバランスプランやリスク分担型企業年金といった新しい給付設計も登場し、制度設計の多様化が進みました。足元では年金資産の運用リスクを回避するべく、確定給付企業年金から確定拠出年金への移行が一段と進んでいます。

このように企業年金の制度の枠組みは時代と共に変わってきましたが、一方で企業年金の重要性は一貫して変わることはありません。公的年金のスリム化が見込まれる中で、従業員にとって大切な老後所得である企業年金の重要性はますます高まっていると言えるでしょう。

本稿では、企業年金の更なる普及・発展を願う一実務担当者の視点から、日頃感じている課題をいくつか取り上げ、その解決に向けた取り組み・アイデアの一例をご紹介させていただきたいと思います。3回シリーズの長丁場になりますが、ぜひ最後までお付き合いいただければ幸いです。

2. 従業員の制度理解について

企業年金は難しい、という声をよく耳にします。自分が企業の人事担当者や企業年金基金のように企業年金を運営する立場であれば、加入者の要件、年金の受給資格、給付金額の計算方法、年金の支給期間など、多くの項目を理解しておかなければなりません。これらは規約に記載されていますが、規約は正確さや厳密さを重視して書かれており、決してわかりやすいものとは言えません。

こうした給付設計の内容に加えて、制度を運営するためには、給付に必要なコストである掛金の積立状況がどうなっているか(財政検証)、年金資産の運用状況はどうだったのか、といった多くのことを理解する必要があります。

企業年金を運営する担当者ですら制度を理解することは難しいのに、果たして企業の従業員は企業年金の制度について理解できているのでしょうか。筆者はこの点に大きな問題意識を持っています。せっかく企業が従業員のために毎年掛金としてコストをかけている ―確定給付企業年金であれば運用の穴埋めのコストまで企業が負担している― にも関わらず、その価値が従業員に伝わっていないとしたら、それはとてももったいないことだと思うのです。

従業員が企業年金のありがたみを感じるのは、実際に自分が受給を開始し、年金給付を受け取ったときでしょう。企業年金は公的年金を補完し、高齢期の生活をより豊かなものにしてくれます。そのように従業員にとってありがたい制度だからこそ、企業が自社の企業年金の価値を現役の従業員に対してアピールすることができれば、優秀な人材の確保や、労働インセンティブの向上に結びつけられるかもしれません。それこそ企業が退職給付制度を運営する狙いの一つなのではないでしょうか。

ここで、従業員の制度理解が進まない理由について考えてみます。

すでに述べたように、理由の一つには企業年金の仕組み自体が複雑で難しく、専門用語を用いて記述された規約を従業員が読みこなすことは困難である、ということがあげられます。また、従業員からすると年金をもらうのは何年も先なので給与や賞与と比べて関心が薄い、というのも理由の一つでしょう。「30年後に受け取ることができます」と言われてもなかなかピンとこないものです。

もちろん企業側でも従業員に制度を理解してもらうために、図やイラスト入りのわかりやすいパンフレットを作成したり、定期的に年金制度の運営状況を通知したりと、様々な工夫を行っていることと思います。筆者も何度か「従業員向けにこんな資料を作ったが誤りはないか確認して欲しい」といった相談を受けたことがあります。大変すばらしい取り組みだと思います。ただし、制度理解を促す取り組みはいわばヒトへの投資ですので、すぐに効果が現れるとは限りません。同じコストをかけるのであれば、企業年金の従業員向け周知・説明は最小限に抑えた上で、本業である財・サービスの生産に労力・コストを集中させたい、という考え方もあるでしょう。

また、人事評価や昇格の状況によって実際の給付額がモデル給付額と比べて大きく変わり得ることや、今後給付設計の変更を行う可能性もあることから、従業員に対して退職給付制度の具体的な説明をすると将来トラブルになりかねない、と考える企業もあるかもしれません。

3. 老後所得の見通しについて

自社の退職金や企業年金について、何歳でもらえるのか、何年勤めるとだいたいいくらもらえるのか、年金は何年間もらえるのか、といった内容に関して、従業員はあまり理解できていないかもしれません。が、関心自体は高いものと考えられます。

確定拠出型の制度であれば、掛金に運用利息がついて貯まっていたものが将来の給付原資になるため、運用利息を計算するための利回り(想定利回り)を何%にするか決めておけば、比較的簡単に将来の給付見込み額を計算することができます。もちろん実際の給付額は運用実績によって増減するため、予測どおりになるとは限りません。しかし、現在までに貯まっている積立金額は個人ごとに管理されており、定期的に記録関連業務の実施会社から残高が通知されるため、運用実績に応じて老後所得の見通しを修正していくことができます。また、自己都合退職によって将来の給付額が削減されるようなことはなく、個人ごとに残高管理されている積立金額がそのまま将来の給付額になります。そのため、従業員にとっては老後所得をイメージしやすい制度であると言えます。

一方、確定給付型の制度は運用実績によらず給付額が確定しているため、前提条件を細かく設定しておけば確定拠出型の制度よりも給付額の予測精度が高い、という側面があります。しかし、実際に自分で将来の給付額を計算してみようとする、いくつかの壁にぶつかります。一つ目の壁は、すでに述べたように規約が難しく計算式がわからない、ということです。

二つ目に、ポイント制度やキャッシュバランプランでは、現在までに貯まっている個人ごとのポイントの累計額が管理されているわけですが、通常は従業員にそれを把握する手段がありません。

最後に三つ目の壁は、今後の昇格や退職時期、退職事由など、様々なファクターによって給付額が変わることから、老後所得の見通しが立てにくい、ということです。いくつかの前提を置いてどうにか給付額を試算するわけですが、前提によって給付額が大きく変わってしまいます。特に若年層の方からしてみれば、不確定要素が多すぎて、「将来いくらもらえるのか結局よくわからない」という結果になってしまうかもしれません。

確定給付型の制度は給付設計の自由度が高く、様々な条件によって給付額に差をつけることができる点が大きなメリットです。ところがこのことは、給付を受け取る従業員の立場からすると、老後に向けた資産形成についてイメージしにくい、といったデメリットにつながっている側面もあるように感じます。



企業年金の給付額はどうやって計算するのだろう？
ポイント制ということだが、今何ポイント獲得しているのだろう？

定年まで勤めればポイントを全てもらえるけれど、途中で退職したらポイントを半分位に減らされるらしい。
ポイントともらえる金額が異なるのでわかりにくい…



4. 掛金のコントロールについて

確定給付企業年金の課題の一つに企業が掛金額をコントロールできないことがあげられます。制度を新設するときや、給付設計を変更する際には、掛金の水準を見ながら給付設計の内容や予定利率を調整することができますが、その後の財政再計算においては掛金額が想定以上に上がるケース、下がるケースが生じます。特別掛金やリスク対応掛金などを用いてコントロールできる部分もありますが、個々の企業がおかれている状況によって「もっと拠出したいのにできないのか」といった声や、「これ以上掛金を払いたくない」といった声があることも事実です。

掛金が上がる二つの例をご紹介します。一つ目は、「退職率が下がったため、標準掛金が増加した」というケースです。このメカニズムは次のように説明できます。退職率が下がったことで、定年まで勤め続ける方が増え、給付見込み額が増えたため、その分多くの掛金を積み立てておく必要が生じた、というものです。確定給付企業年金のご担当者であれば、財政再計算の中で、退職率のグラフがどのように変化したか確認したことのある方もいらっしゃるのではないのでしょうか。

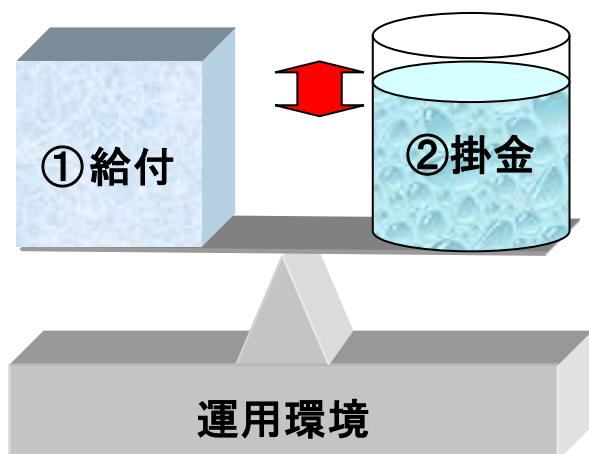
二つ目の例は、「運用利回りが予定利率を下回ったことによる不足金を解消するため、特別掛金を追加設定しなければならない」というケースです。恒常的に運用利回りの実績値が予定利率を下回っている場合や、予定利率を目指そうとするとポートフォリオのリスクが過度に高くなる場合などは予定利率の見直しを検討すべきですが、予定利率の引き下げは掛金の増加につながるため、見直したくても見直せないケースもあろうかと思われます。

以上、財政再計算において掛金額が上がる二つの例を見てきました。いずれも給付額があらかじめ決められているからこそ生じる、確定給付企業年金固有の課題であると言えます。掛金を拠出する企業の立場からすれば、当初の想定よりも掛金が増えるというのは財務上のリスクになります。本業以外のリスクはできるだけ取りたくないというのが企業の率直な想いではないのでしょうか。

確定給付企業年金の枠組みでは掛金水準をコントロールすることはできないのか？掛金を負担している企業にとって非常に重要なテーマですので、シリーズの最終回で考えてみたいと思います。

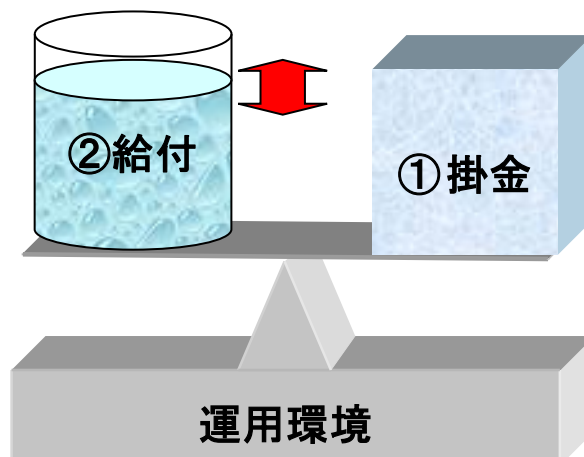
【確定給付企業年金のイメージ】

- ① あらかじめ給付が決まっており、
- ② 運用環境下で釣り合うように掛金が決まる



【確定拠出年金のイメージ】

- ① あらかじめ掛金が決まっており、
- ② 運用環境下で釣り合うように給付が決まる



5. 雇用流動化について

わが国で長い間主流だった終身雇用の考え方は崩れつつあり、雇用の流動化が進んでいます。これに対応するべく、企業年金のポータビリティも拡充されてきました。今後もますます中途退職や中途採用は増えることが予想されます。こうした社会環境下において、確定給付企業年金の設計はどうあるべきか考えてみたいと思います。

確定給付企業年金の給付設計として、自己都合退職の場合に給付が削減される設計があります。これは、企業としては従業員に定年まで勤めて欲しいという想いから、従業員に長期勤続のインセンティブを与えるものであると考えられます。一方、社会環境の変化によって転職する者が増えてくると、自己都合削減によって少額の一時金しか受け取ることのできないケースが増えてきます。転職を繰り返した場合、その都度少額の一時金を受け取ることになりますが、それらを合計しても、一つの企業に長く勤め続けた場合に支給される額よりもずっと少なくなってしまうでしょう。「採用した従業員にすぐに辞められたら、その従業員の育成にかけたコストが回収できなくなる。自己都合削減はそのペナルティである。」という考え方もあると思います。しかし、生涯のうちに複数回転職することが当たり前の時代になれば、自己都合削減を設けることは、多くの従業員の資産形成を阻害することにつながりかねません。

長期勤続への優遇が色濃く反映されている現状の確定給付企業年金の給付設計は、雇用流動化の社会環境にマッチしておらず、中途採用による従業員の資産形成を阻害してしまう可能性があります。逆に、短期間の雇用であっても相応の給付を支給することによって優秀な人材の確保につなげることができれば、中途入社の従業員にとっても企業にとってもプラスになるように思えます。

また、自己都合削減の問題点として、中途退職して別な業態を選択した方が高い生産性を発揮できたとしても、定年まで勤めれば満額の給付が得られるがゆえに、雇用流動化の流れに逆らって現在の企業に居続けるインセンティブになっている可能性があげられます。

—— * —— * —— * —— * —— * —— * —— * —— * ——

今回は現状の企業年金、特に確定給付企業年金が抱えているさまざまな課題の中から、従業員にとって制度を理解することが難しいこと、老後所得の見通しが立てにくいこと、企業が掛金をコントロールすることが困難であること、雇用流動化にマッチした設計になっていないことについて述べてきました。これらの課題を一朝一夕に解決することはできませんが、本シリーズを通じて課題解決に向けたアイデアをご紹介しますので、企業年金のあり方を考えるきっかけにいただけたらうれしく思います。

次回は従業員に制度を理解してもらうための工夫、老後所得の見通しを立てやすくするための仕掛けについてご紹介させていただきます。

(第2回に続く)