

実務研究

日本税務会計学会

5月 月次研究会



佐藤正明 [中野]

年金制度の現状・将来展望と中小企業経営への影響

はじめに

少子高齢化に伴う公的年金の給付水準の悪化は避けられず、公的年金を補完する企業年金の存在意義はますます増大する。その一方、厚生年金の保険料率は平成29年に18・3%で固定されるまで漸増し、労使折半の保険料の増加は企業経営に大きな影響を及ぼす。厚生年金基金の代行返上、確定拠出年金の導入、

近年は少子高齢化が想定を越えたペースで進行し、財政再計算のたびに給付と負担の関係が見直されてきている。ここには財政再計算の前提の見通しの甘さと、従来制度の抜本的改革を先送りする姿勢が見え隠れしている。

平成16年の年金改正で、基礎年金給付の国庫負担の引上げ、保険料水準固定方式とマクロ経済スライド

（平均余命の伸びと被保険者数の変動を考慮して、その範囲内で年金給付水準を調整する制度）による給付の自動調節が導入された。保険料率の実質的な引上げ（厚生年金保険料：毎年0・354%ずつ引上げ18・3%で固定／国民年金保険料：毎年280円ずつ引上げ1万6900円で固定）は実現したが、基礎年金の国庫負担割合の引上げは明

記こそすれ、財源が示されていない。また、マクロ経済スライドでは、保険料率の引上げに上限があり、出生率が低下し続けた場合、年金の給付水準を維持するのは難しい。積立方式や税方式の導入等の抜本的な改革が必要となるだろう。

企業年金には、厚生年金基金と適格退職年金（平成24年3月までに廃止）、中小企業退職金共済制度、特定退職金共済制度、自営業者が加入する小規模企業共済などがある。平成13年の確定拠出年金法施行を機に、掛金を一定にし、運用成績で将来の給付額が増減する確定拠出年金を導入する企業が増えたが、投資教育や事務コストの発生を警戒して、導入に踏み切れない企業も多い。

また平成14年の確定給付企業年金法施行で、従来の企業年金は今後、厚生年金基金、確定給付企業年金（規約型・基金型）、確定拠出年金（企業型年金・個人型年金）という4種類の企業年金に集約されていくだろう。

確定拠出年金の運用リスクは従業員が負うため、企業は掛金を拠出するだけで

企業負担の増加を意味し、単年の引上げ幅は小さくても長期間にわたれば影響は大きい。想定以上に少子高齢化等が進展すれば、更なる厚生年金保険料率の引上げもあり得るだろう。財政再建と公的年金を含む社会保障費用の増大との整合性をどう取るかが今後の最大の課題である。

1

公的年金の財政再計算

給付引下げなど、具体的な対応が始まっているが、中小企業の多くは適格退職年金や厚生年金基金からの移行などについても、有効な対応を成し得ていないのが現状である。

このような状況を踏まえて年金制度の側面から中小企業経営における影響を考察したい。

2

企業年金と退職金制度

企業が加入する小規模企業共済などがある。平成13年の確定拠出年金法施行を機に、掛金を一定にし、運用成績で将来の給付額が増減する確定拠出年金を導入する企業が増えたが、投資教育や事務コストの発生を警戒して、導入に踏み切れない企業も多い。

また平成14年の確定給付企業年金法施行で、従来の企業年金は今後、厚生年金基金、確定給付企業年金（規約型・基金型）、確定拠出年金（企業型年金・個人型年金）という4種類の企業年金に集約されていくだろう。

確定拠出年金の運用リスクは従業員が負うため、企業は掛金を拠出するだけで

企業負担の増加を意味し、単年の引上げ幅は小さくても長期間にわたれば影響は大きい。想定以上に少子高齢化等が進展すれば、更なる厚生年金保険料率の引上げもあり得るだろう。財政再建と公的年金を含む社会保障費用の増大との整合性をどう取るかが今後の最大の課題である。

企業年金には、厚生年金基金と適格退職年金（平成24年3月までに廃止）、中小企業退職金共済制度、特定退職金共済制度、自営業者が加入する小規模企業共済などがある。平成13年の確定拠出年金法施行を機に、掛金を一定にし、運用成績で将来の給付額が増減する確定拠出年金を導入する企業が増えたが、投資教育や事務コストの発生を警戒して、導入に踏み切れない企業も多い。

3

効率的な保険料徴収

国税・地方税・社会保険料の徴収は、国税庁、地方自治体、社会保険庁、労働局など、複数の徴収機関が担当しているが、これを整理・統合して、効率の良い徴収体制を構築し、無駄な費用の発生を抑えていく必要がある。

諸外国では税と社会保険料（広義）は一体徴収となっていることが多いが、日本では厚生年金保険料、健康保険料等の社会保険料（狭義）と労働保険料とは別々に納付している（なお、社会保険料（狭義）と労働保険料との徴収の一元化は可能なものから逐次実現する方向）。国税と社会保険料（広義）の一体徴収を行なうために、社会保険庁と国税庁を統合した、いわゆる「歳入庁」による効率的な一体徴収が実現されれば、徴収コストばかりではなく、企業側の事務負担等の軽減ともなる。

また、国民年金保険料の納付率の向上のため、平成

企業年金には、厚生年金基金と適格退職年金（平成24年3月までに廃止）、中小企業退職金共済制度、特定退職金共済制度、自営業者が加入する小規模企業共済などがある。平成13年の確定拠出年金法施行を機に、掛金を一定にし、運用成績で将来の給付額が増減する確定拠出年金を導入する企業が増えたが、投資教育や事務コストの発生を警戒して、導入に踏み切れない企業も多い。

また平成14年の確定給付企業年金法施行で、従来の企業年金は今後、厚生年金基金、確定給付企業年金（規約型・基金型）、確定拠出年金（企業型年金・個人型年金）という4種類の企業年金に集約されていくだろう。

確定拠出年金の運用リスクは従業員が負うため、企業は掛金を拠出するだけで

企業負担の増加を意味し、単年の引上げ幅は小さくても長期間にわたれば影響は大きい。想定以上に少子高齢化等が進展すれば、更なる厚生年金保険料率の引上げもあり得るだろう。財政再建と公的年金を含む社会保障費用の増大との整合性をどう取るかが今後の最大の課題である。

企業年金には、厚生年金基金と適格退職年金（平成24年3月までに廃止）、中小企業退職金共済制度、特定退職金共済制度、自営業者が加入する小規模企業共済などがある。平成13年の確定拠出年金法施行を機に、掛金を一定にし、運用成績で将来の給付額が増減する確定拠出年金を導入する企業が増えたが、投資教育や事務コストの発生を警戒して、導入に踏み切れない企業も多い。

また平成14年の確定給付企業年金法施行で、従来の企業年金は今後、厚生年金基金、確定給付企業年金（規約型・基金型）、確定拠出年金（企業型年金・個人型年金）という4種類の企業年金に集約されていくだろう。

終わりに

今後厚生年金のみならず、健康保険料、雇用保険料、労災保険料等が上昇する可能性は大きく、企業に多大な影響が及び、企業は保険料の上昇分を折り込んだ事業展開を行なう必要がある。退職金制度等との整合性も考え合わせ、それぞれの企業に適した福利厚生制度の設計が必要となるだろう。

特に中小企業の多くは厳しい経営環境や過去勤務債務分の積立不足を解消できないまま、適格退職年金の

移行などの具体的な対応を先送りしている。こうした対応の遅れは積立不足（株式市場の活況等によって縮小するが）の漸増など、企業の経営体力を致命的に損なうことになりかねない。中小企業の企業年金や退職金給付問題について総合的な経営支援を行う体制整備、適格退職年金から他制度へ移行する際の積立不足について、政府系金融機関等からの特別融資などが受けられる制度作りも望まれる。中小企業が加入している

後9時まで納付案内を行なえるのは民間だからこそ可能な対応だ。しかし督促は債権者である国か弁護士以外は行なえないという法規定があり、個人情報保護法などへの配慮も求められている。保険料の納付率向上に結びつけるためには、民間にも一定の権限を付与するなどの法的整備が必要である。

市場化テストの成功は事務コストの削減だけでなく、本来の目的である保険料の納付率上昇による年金財政の改善や長期的には保険料の上昇抑制につながる。さらには企業が支払う保険料の抑制にもつながるはずだ。

公的年金の給付漸減は既定路線で、企業年金への依存度はますます高まる。しかし中小企業の企業年金は大企業に比べて未熟で未整備なことが多く、優秀な人材を募ることは容易ではない。よって、中小企業が活用しやすい企業年金制度の法的整備の充実が不可欠だ。

これからの税理士は、企業のおきアドバイザーとして単に税務のみならず、企業年金や社会保険（公的年金制度、医療制度、労働関係等）の改変等に即応するなど、福利厚生面も含めた立体的なアドバイスをすることも求められる。これによって中小企業経営の持続的な発展による企業価値のアップに結びつくことになるだろう。