今後検討すべき課題について

日本経済団体連合会　社会保障委員会年金改革部会長代理　小林　由紀子

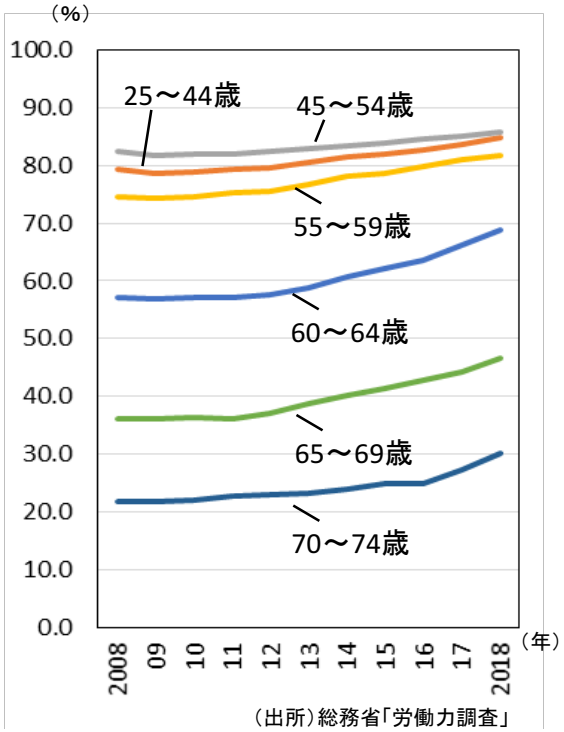
2019年3月19日

1. 企業年金を取り巻く環境変化 ～雇用の変容～

- 日本の労働市場においては、近年、女性・高齢者・外国人など人材の多様化が進むとともに、労働移動が活発化している。
- 特に高齢者については、雇用安定法改正や人手不足感の高まりなどを背景として就業率が大幅に伸長し、「継続雇用制度」（経団連調査では、79.3%の企業が導入）を中心に65歳までの雇用確保が図られている。
- 企業においては、「多様な人材が、多様な働き方をする」ことを前提とした対応が必要不可欠であり、所謂「メンバーシップ型」の雇用枠組み（※）については、今後さらに見直しが進むものと推測される。

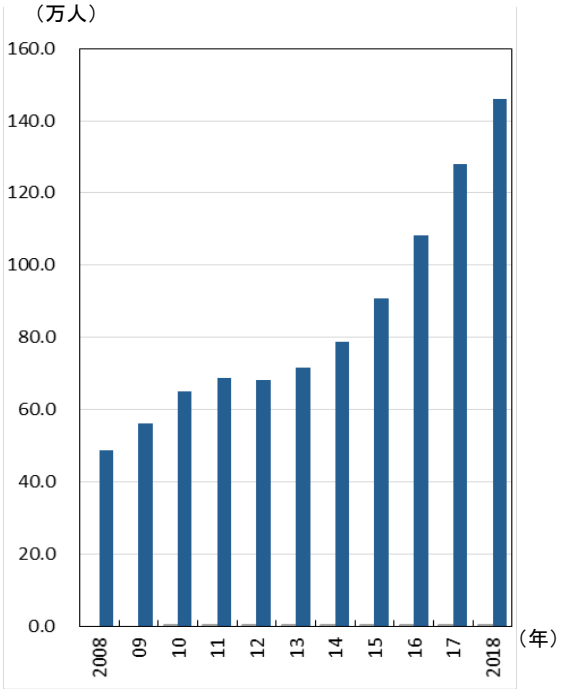
※ 主として「日本人男性正社員」を前提とした、新卒一括採用・定年制・長期勤続（年功的賃金）による人材マネジメント

年代別就業率の推移



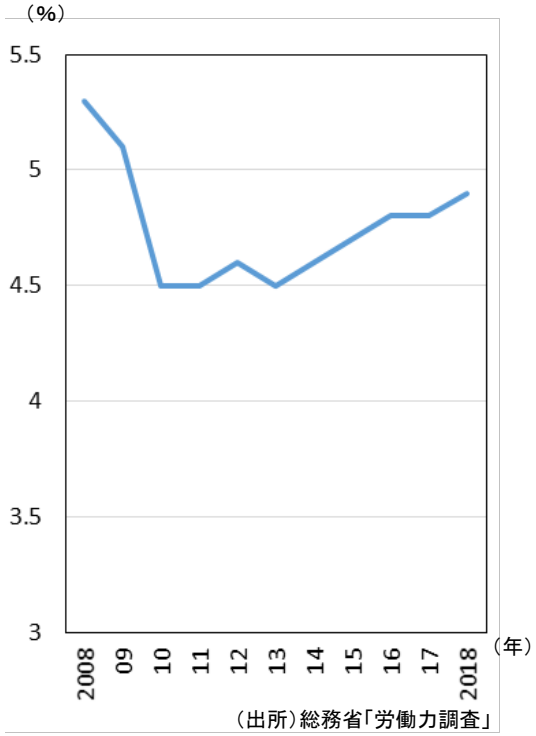
（出所）総務省「労働力調査」

外国人労働者数の推移



（出所）厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況まとめ」

転職率の推移

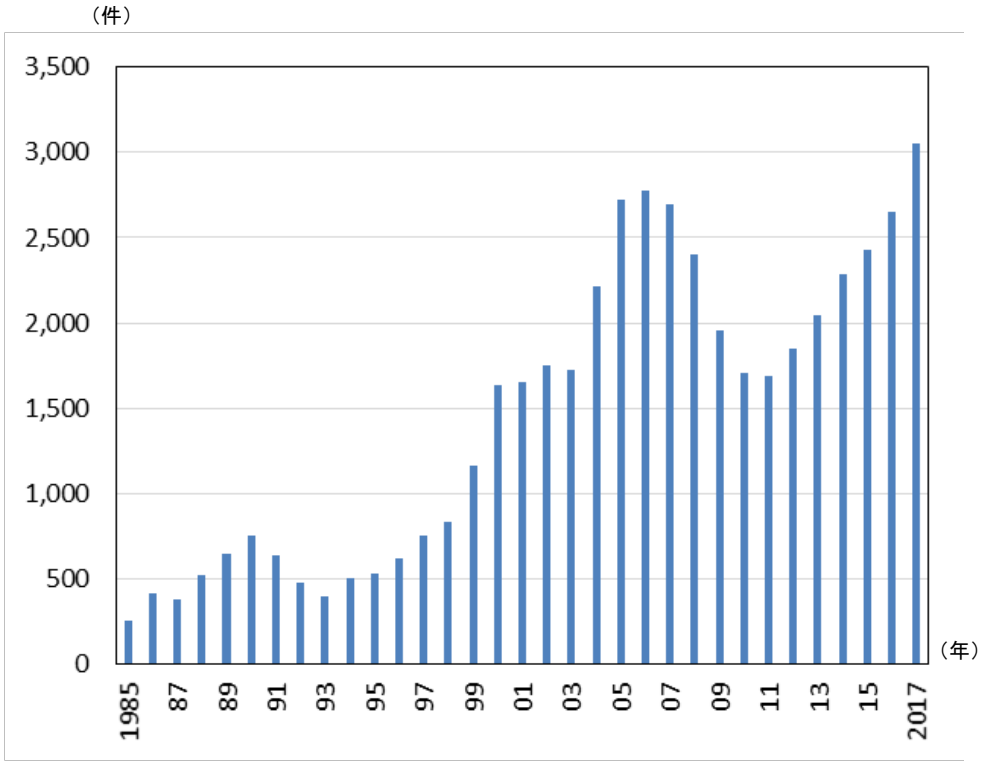


（出所）総務省「労働力調査」

2. 企業年金を取り巻く環境変化 ～企業活動の潮流～

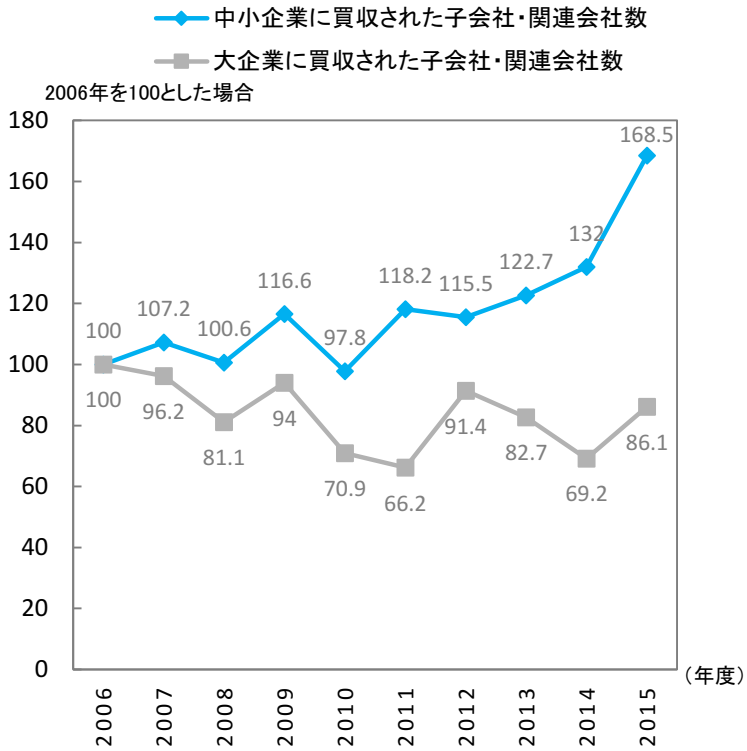
- グローバルベースで競争が激化する中、企業の枠組み自体が変化する機会も増大している。
- 国内企業が、持続的成長や中長期的付加価値向上をめざす上で、機動的に事業形態を見直し、経営資源の効率的活用を図ることは極めて重要であり、企業規模の大小を問わず、M＆A等による事業再編が活発化している。

1985年以降のM＆A件数の推移



（出所）(株)レコフデータ調べ

買収主体の企業規模別に見た関連会社数の推移



（出所）中小企業白書

3. 企業年金制度運営の基本的なスタンス

【 企業における年金制度の位置づけと基本的考え方 】

- ✓ 自社の従業員福祉の向上のために実施する、報酬／福利厚生制度の一部。
- ✓ 従業員の退職後生活支援を目的とした退職給付制度において、退職一時金とともに基幹的な役割機能を果たしており、従業員個人にとっては、公的年金に上乗せして支給される給付として、老後生活を支える柱の一つとなるもの。
- ✓ どのような給付形態・水準であるべきなのかは、各社の従業員特性や報酬ポリシーといった人事戦略上の観点を踏まえ、労使合意に基づいて決定・運営されるべき。
- ✓ 一方で、2000年の退職給付会計導入以降は、財務戦略上の観点も併せて考慮することが必要不可欠となっており、特に確定給付型制度の実施・継続に伴う企業経営上の負担感は増している。

今後の見直しの方向性

取り巻く環境変化を踏まえ、以下の３点から制度の見直しを検討すべき。

① 人材の多様性や働き方・キャリアパスの多様化への対応

② グローバルな競争環境を踏まえた制度の持続可能性向上

③ 個人の自助努力支援を強化する観点での、
シンプルで利便性が高い確定拠出型年金制度の実現

4. 第1回部会で提示された検討課題に対する経団連のスタンス

■ 第1回企業年金・個人年金部会で提示された検討課題に対する基本的なスタンスは、以下のとおり。

検討課題	経団連の基本的なスタンス
● 就労期間の延伸を制度に反映し長期化する高齢期の経済基盤を充実するとともに、高齢期における多様な就労と私的年金・公的年金の組合せを可能とする環境の整備など	● 高齢期における就労期間の延伸だけでなく、個々人の働き方の多様化に対応できるような制度設計が必要。 ● 他方で、多様な働き方への希望、意欲、健康状況等については個人差があることから、年齢によらず、退職時からの受給を可能とする制度の柔軟性も必要。
● 従業員の老後資産の形成に向けた事業主の取組みを支援する環境の整備など	● 中小事業主掛金納付金制度（iDeCoプラス）の対象拡大や、DCの拠出限度額引上げ、年金支給債務の社外移転（バイアウト）など、企業による柔軟な制度設計・運営が可能となるよう見直すとともに、各種事務負担の軽減を図るなど、企業にとって持続可能な制度が実現できるよう検討すべき。
● 働き方や勤務先に左右されない自助努力を支援する環境の整備など	● 個人の自助努力をより一層支援する観点から、シンプルで利便性の高いDC制度への見直しが必要。 ● 併せて、近年、増加し続けている外国籍人材に対し、退社・帰国時など、一定の課税等を条件として、DCにおいて脱退一時金を支給する仕組みも検討すべき。
● 老後資産の形成・取り崩しに関する選択を支える環境の整備など	--
● 企業年金・個人年金制度を安定的に運営するための体制の整備など	● 安定的な制度運営に向けた対応は必要であるが、制度の複雑化や事務の煩雑化につながらないよう十分配慮すべき。

5. 確定給付企業年金

■ 確定給付企業年金については、人材の多様性や働き方・キャリアパスの多様化を踏まえて制度の柔軟性を確保するとともに、企業にとって持続可能な企業年金制度とする観点から、選択肢の多様化を検討する必要がある。

支給開始可能年齢の見直しへの対応

- 高齢期の就労期間延伸に伴い、65歳を超えて勤務を継続する従業員は今後増加すると考えられる。
- ただし、多様な働き方への希望、意欲、健康状況等については個人差が大きいことから、年齢によらず、退職時からの受給を可能とする制度の柔軟性が必要である。
- 併せて、各社の労使合意に基づく柔軟な制度設計への対応が必要である。

⇒ 公的年金の検討とあわせ、企業年金における支給開始年齢についても見直し（引上げ）が必要。

但し、各企業における柔軟な制度設計を可能とし、一律引上げ等の規制強化とならないよう、配慮いただきたい。

また、支給開始年齢引き上げに伴う給付減額判定基準についても、併せて見直しが必要である。

リスク分担型企業年金の改善

- リスク分担型企業年金の給付減額判定基準には、確定給付企業年金とは異なる基準が設けられている。
例えば、制度を実施する事業所が追加される場合に、通常の確定給付企業年金では給付減額とならないケースでも給付減額に該当してしまうケースがあり、制度普及の阻害要因となりかねない。

⇒ リスク分担型企業年金の給付減額判定基準の見直しを検討いただきたい。

持続可能な年金制度運営に向けた対応

- M&A等の事業再編において、移行後の企業規模が小さくDB年金の承継が困難なケースや、DC移行等に伴いDB年金を閉鎖するケース等に対応する給付の選択肢拡大が必要。

⇒ 英国における閉鎖型DBのバイアウトなどのように、年金支給義務を社外に移転させる仕組みなど、企業としての制度設計の柔軟性を高めるポータビリティ拡充の方策を検討いただきたい。

6. 確定拠出年金（Ⅰ）

■ 確定拠出年金については、企業の退職給付制度の基幹的な役割としての制度設計を可能とする観点で、さらなる見直しが必要。拠出限度額の制約等が、各企業の実態やニーズに応じた多様な制度設計を困難にしており、拠出限度額の引き上げを図るべきである。

■ また、高齢層の継続就労や転職者・外国籍人材の増加など、人材の多様性や働き方の多様化への対応を強化する必要があり、60歳以降の加入可能要件の緩和、資産の中途引出し要件の緩和等を図ることで、より幅広く活用される確定拠出年金制度に改善すべきである。

掛金拠出上限の引上げ

- 平均的な企業の賃金カーブや退職給付水準を考えると、中高年層や役職の高い者の掛金が、企業型確定拠出年金の拠出限度額を超過する。

⇒ 現在の拠出限度額では、確定拠出年金を主体とした退職給付制度構築は困難であり、引上げを検討いただきたい。

中途引出し要件の緩和

- 外国籍人材の雇用が増加する中、退社、帰国時の中途引出しができないことで、支障が生じるケースが増えている。

⇒ 例えば、引出し時の一定の課税を条件に、中途引出しを可能とする選択肢を検討いただきたい。

加入可能年齢・受給開始年齢

- 高齢期の就労期間延伸に伴い、60歳を超えて勤務を継続する従業員は増加しているが、グループ会社や関係会社への出向・転籍以外にも、他社への転職などで個人型制度への加入ニーズは拡大している。
- その一方で、高齢になるほど個人の健康状態の差は大きくなると考えられるため、60歳以降は退職時点から受給開始が可能となるような選択肢の多様化も必要である。

⇒ 企業型・個人型の双方において、加入可能年齢の範囲拡大を検討していただきたい。
但し、受給開始可能年齢については、現行通り60歳からとしていただきたい。

7. 確定拠出年金（Ⅱ）

■ 個人型DCの加入範囲拡大に伴って、制度が複雑化している。
制度のさらなる普及・拡大に向けて、分かりやすくかつ手続き面の負荷が小さい制度とする必要がある。

■ 個人が平等に退職後資産を準備できる環境整備の観点で、企業型DCの規約に関わらず個人型DCへの加入を可能とするほか、拠出限度額の統一やマッチング拠出額の自由化等を一体的に進めるべきである。

個人型DC加入資格要件の緩和

- 現行の企業型DC加入者が個人型DCに同時加入ができない制限は、企業型DC加入者の自助努力を制限する要因となりかねない。企業型DCと個人型DCの加入のあり方について、見直しが必要である。

⇒ 規約に定めがない場合も、個人型への加入資格を与える等、個人型DCの加入要件の緩和を検討いただきたい。
もしくは、職域と独立して、企業型または個人型のいずれかへの加入を、従業員が選択できるようにしていただきたい。

企業型・個人型における掛金拠出上限の統一

- 現行、拠出限度額が、従業員の属性により異なるため、制度が複雑化し、企業・個人双方の事務手続きが煩雑化している。
- その結果、制度への理解が進まず、普及促進の妨げとなっていることが懸念される。

⇒ 制度の分かりやすさや、制度間の公平性を確保する観点から、個人型DCの掛金拠出上限を企業型と合わせることを検討いただきたい。

中小事業主掛金納付制度（iDeCoプラス）の対象拡大

- 本制度において、企業規模を限定する必要性は乏しい。
- マッチング拠出の導入が困難な事業主には、加入者拠出と事業主拠出を合せた退職後資産形成の支援が必要である。

⇒ 企業規模に関わらず、iDeCoプラスの取扱いを可能とすることを検討いただきたい。

マッチング拠出の自由化

- マッチング拠出を導入する企業は増加傾向にあるが、従業員は、事業主掛金を超える金額を拠出できないため、事業主掛金が少額に留まる場合は、自助努力による積立額の増加が阻害されることとなる。
- マッチング拠出の自由化を図ることで、従業員の制度加入メリットが増大し、自助努力の強化に向けたインセンティブ向上も期待できる。

⇒ 拠出限度額内でのマッチング拠出の完全自由化を実現していただきたい。

8. 税制・手続き簡素化

（1）特別法人税

退職年金等の積立金に係る特別法人税については、平成31年度末（2019年度末）まで課税が凍結されているが、企業年金制度をより一層、普及・拡充させる観点で、速やかに廃止すべきである。

（2）手続き

企業型DCを実施する企業の従業員が個人型DCに加入する場合の事業主証明発行等の手続きを簡素化するなど、DC制度の普及促進の観点から、個人・企業の事務手続きができるだけ簡素なものとなるよう配慮が必要である。