

I 企業年金等の普及・拡大

中小企業向けの取組

1. 中小企業の企業年金を巡る現状

- 中小企業の企業年金実施割合は低下傾向にあり、厚年基金制度の見直し等を踏まえると、今後中小企業の企業年金実施率はさらに低下する可能性があることから、中小企業向けの支援策が急務。
- DBは負担が重く中小企業にとって実施のハードルが高い。DCは負担は比較的軽いですが、中小企業にとって設立手続きや運営コストが課題。
- このため、DBについては簡易基準DBや受託保証型DBといった対策を行ってきたが、DCについては元々中小企業の利用を想定して創設されたこともあり、これまで中小企業に特化した制度的対応は行っていない。

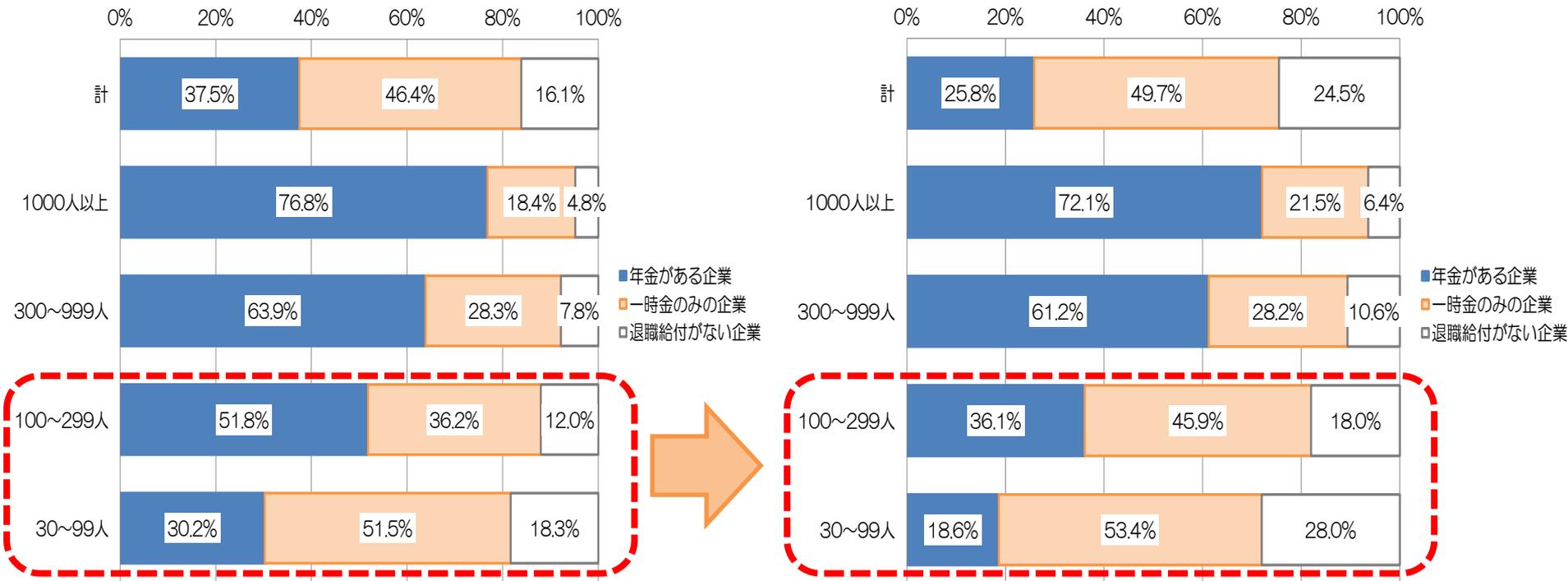
中小企業の企業年金実施割合

- 中小企業（企業規模300人以下）の企業年金の実施割合は大企業に比べて低く、30～99人の企業規模で18.6%。
- 2008年以降の傾向を見ると、中小企業の企業年金実施割合は大幅に減少

<退職給付の実施状況（2008年（左）及び2013年（右）の比較）>

退職給付の実施状況（企業割合・規模別、2008年）

退職給付の実施状況（企業割合・規模別、2013年）



(出所)厚生労働省「平成20年就労条件総合調査」

(出所)厚生労働省「平成25年就労条件総合調査」

中小企業における制度種類別の企業年金実施割合

- 中小企業の企業年金実施割合を制度種類別に見ると、例えば30～99人の企業規模で、確定給付型(DB、厚生基金、適年)が約14.9%、確定拠出型(DC)が5.7%。
- 2008年以降の傾向を見ると、適年廃止の影響等で、確定給付型の実施割合が減少する一方、確定拠出型の実施割合は上昇していることがわかる。

【2008年】

	計(再掲)	確定給付型 合計	確定給付型			DC	企業独自の 年金
			DB	厚生年金基金	適格退職年金		
計	37.5	36.5	4.4	13.5	18.6	6.0	0.8
1000人以上	76.8	70.7	34.7	9.8	26.2	26.9	3.5
300～999人	63.9	66.8	14.3	17.4	35.1	13.0	1.2
100～299人	51.8	52.8	6.3	16.5	30.0	9.1	0.7
30～99人	30.2	28.4	2.2	12.4	13.8	3.9	0.7

(出所) 厚生労働省「平成20年就労条件総合調査」をもとに作成

中小企業の企業年金
実施割合は低下傾向

特に確定給付型の企業年金の実
施割合の低下は顕著

企業年金の実施割合
が低下する中でもDC
の実施割合は増加

【2013年】

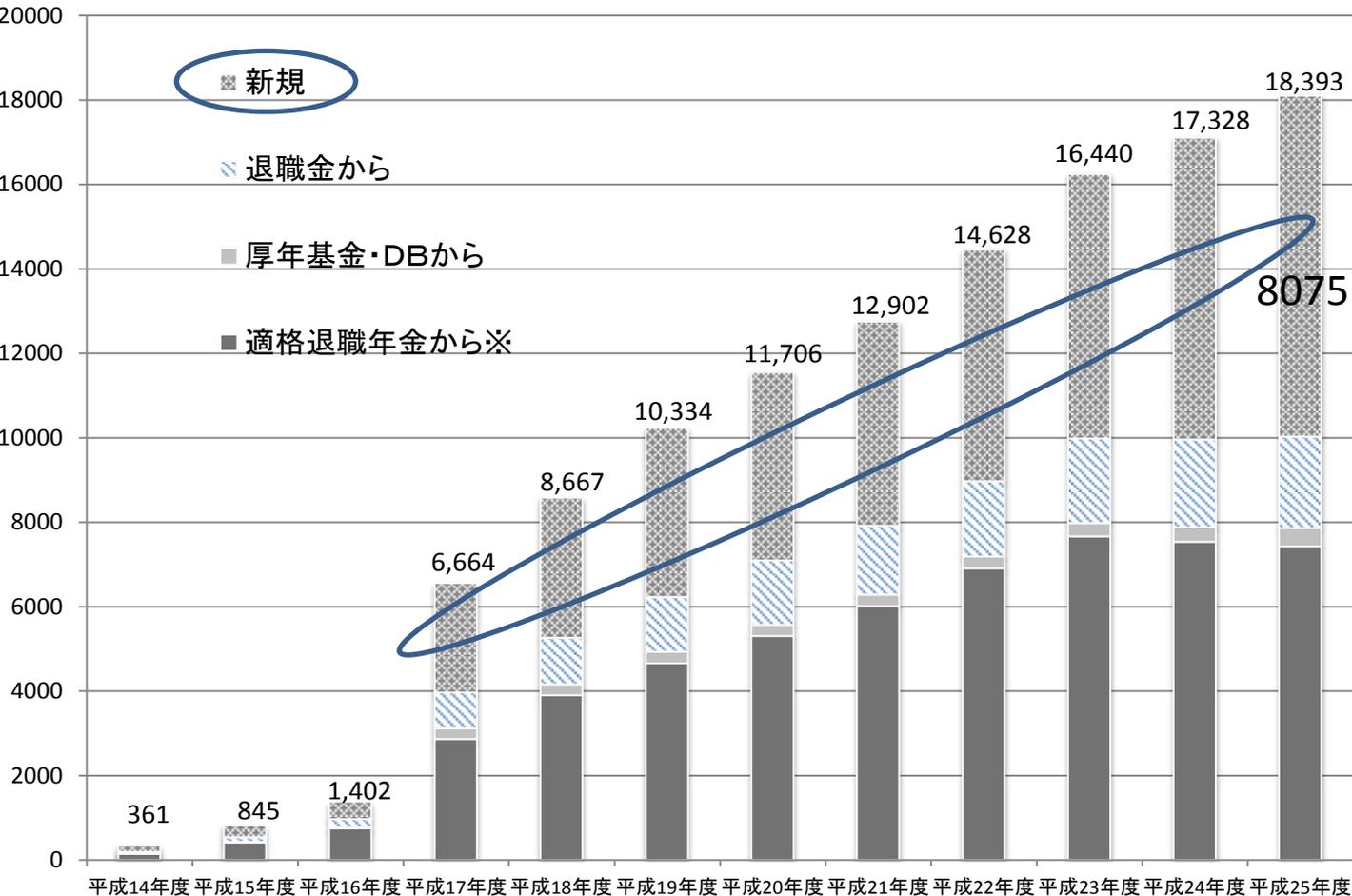
	計(再掲)	確定給付型 合計	確定給付型			DC	企業独自の 年金
			DB	厚生年金基金	適格退職年金		
計	25.8	20.8	9.2	11.6	9.3	0.7	
1000人以上	72.1	57.9	50.0	7.9	35.1	3.2	
300～999人	61.2	48.5	35.5	13.0	28.6	1.7	
100～299人	36.1	29.5	16.0	13.5	13.6	0.8	
30～99人	18.6	14.9	3.9	11.0	5.7	0.5	

(出所) 厚生労働省「平成25年就労条件総合調査」をもとに作成

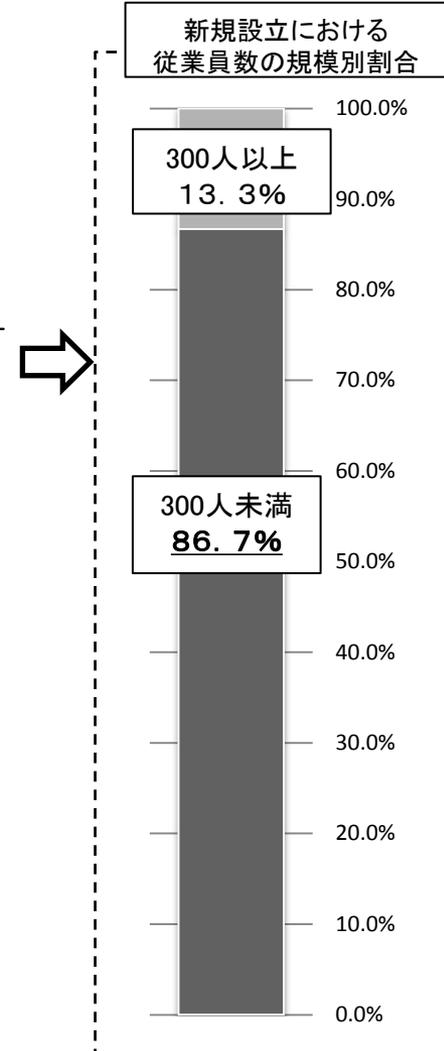
DC新規設立における中小企業の割合

□DCは制度創設から順調に実施事業主数が増加してきているが、ここ数年はDC増加の大半を新規設立が占めており、この新規設立の8割以上は中小企業。

事業主数



(※)退職金の内枠で適年を実施していた事業主を含む。



今後の中小企業の企業年金

- 2013年時点の中小企業の企業年金実施割合を見ると、例えば30～99人の企業規模で18.6%と大変低い。中小企業のDCの新規設立は比較的堅調といえるが、適年廃止等の影響による確定給付型の減少が企業年金実施率低下の要因。
- 今後、中小企業が主体の総合型基金が8割以上を占める厚年基金の見直しが決定したことで、中小企業の企業年金実施率はさらに低下する可能性があり、更なる受皿の拡充や新規設立の支援等が必要との指摘もある。

【厚生年金基金制度見直しの内容】 施行日…平成26年4月1日

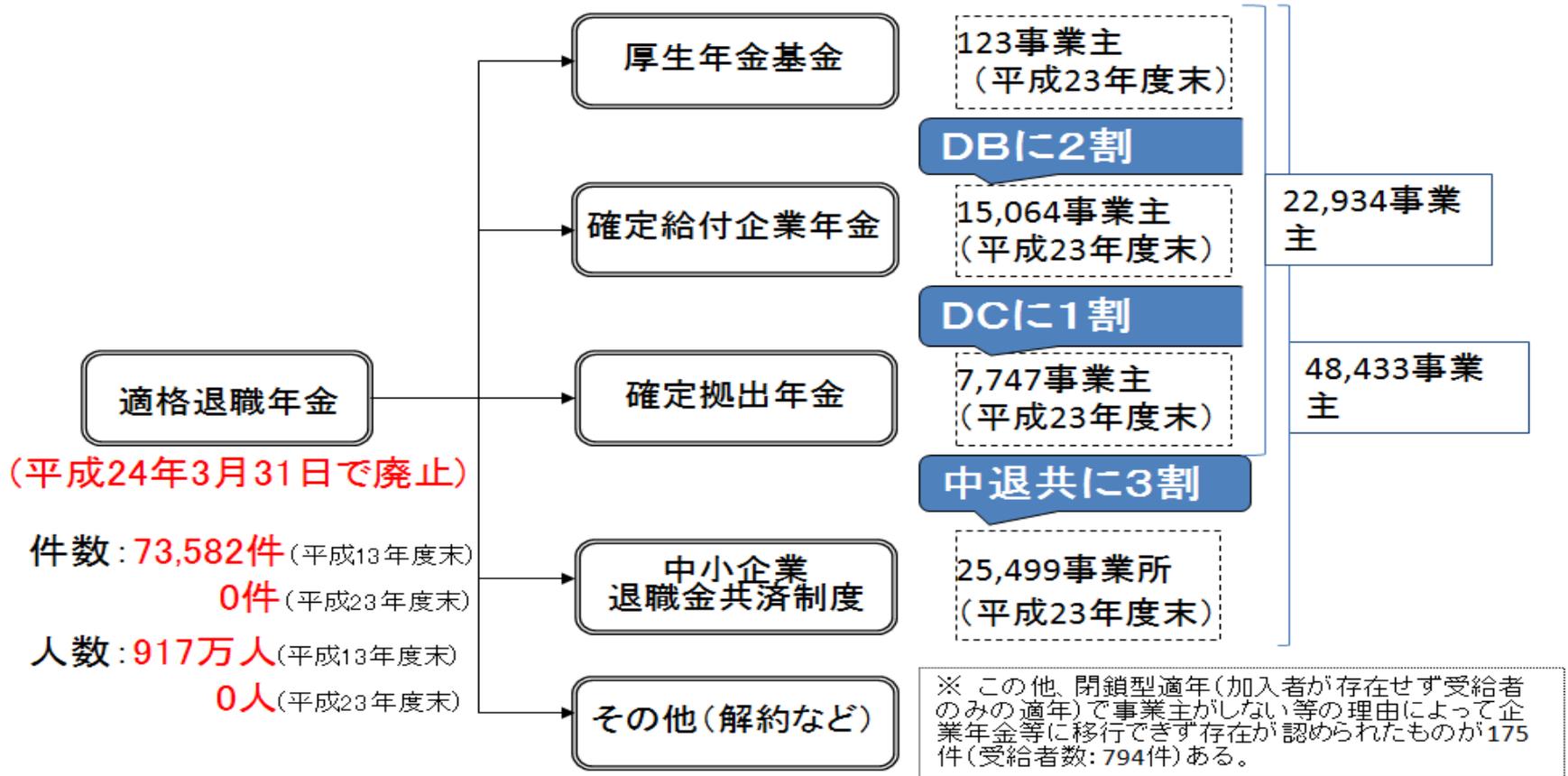
- ①施行日以後は厚生年金基金の新設は認めない。
- ②施行日から5年間の時限措置として特例解散制度を見直し、分割納付における事業所間の連帯債務を外すなど、基金の解散時に国に納付する最低責任準備金の納付期限・納付方法の特例を設ける。
- ③施行日から5年後以降は、代行資産保全の観点から設定した基準を満たさない基金については、厚生労働大臣が第三者委員会の意見を聴いて、解散命令を発動できる。
- ④上乗せ給付の受給権保全を支援するため、厚生年金基金から他の企業年金等への積立金の移行について特例を設ける。

《厚生年金基金の設立形態別基金数(平成24年度末時点)》

総合型基金486	連合型 43	単独型 31	560
----------	-----------	-----------	-----

(出所)厚生労働省調べ

➤適格退職年金制度からの移行時は、約4割の企業が制度廃止



(※1) 適格退職年金から確定給付企業年金への移行数は、新規設立と同時又は既存の確定給付企業年金に適格退職年金から権利義務承継若しくは資産移換を行っている確定給付企業年金の数である。

(※2) 適格退職年金から確定拠出年金及び中小企業退職金共済制度への移行数は、適格退職年金契約の全部又は一部を解除することにより、資産移換を行っている実施事業主数である。

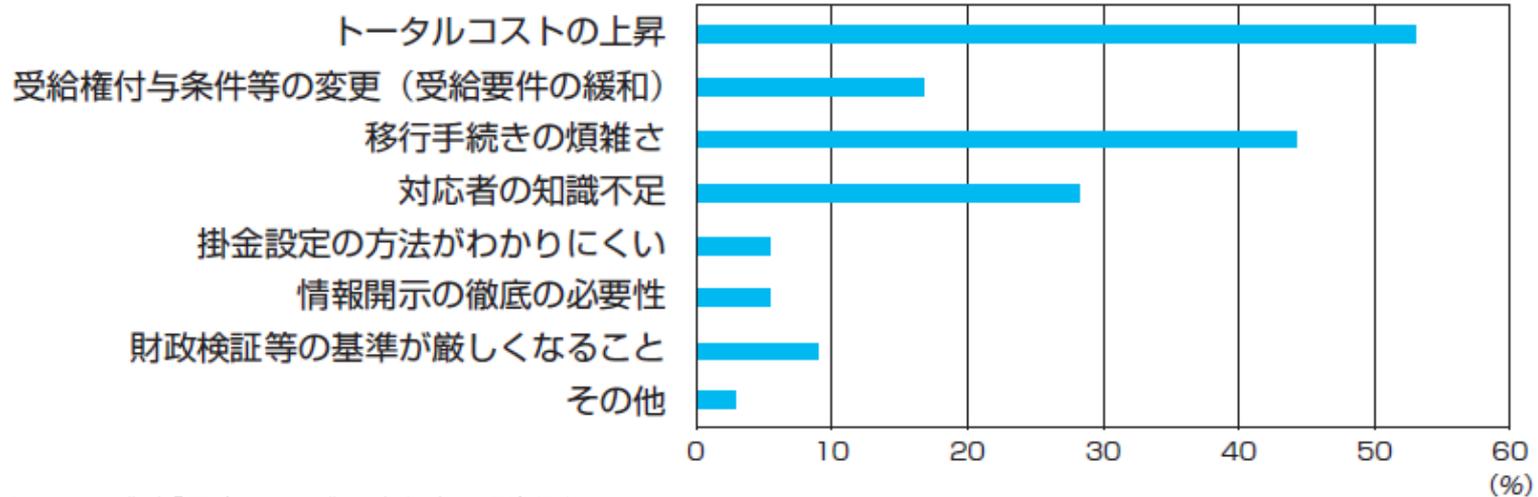
(※3) 複数制度への移行はそれぞれの制度に計上。

中小企業におけるDB導入に係る問題点

□適年から移行する形でDBを導入した中小企業については、適年からの移行過程における受給要件や予定利率の変更等に伴うトータルコストの上昇や、移行手続きの煩雑さをDBの問題と考える事業主が多い。

＜DB導入時における導入企業の考える問題点＞

■制度改定時の問題点



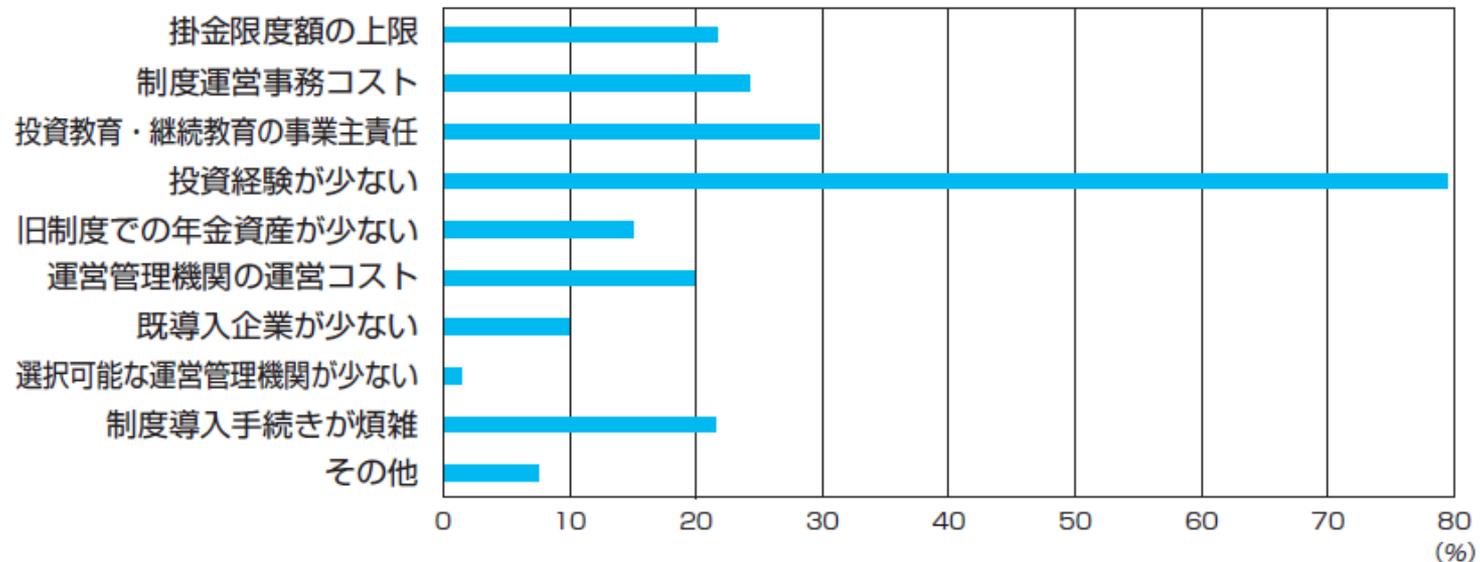
(出所) 中小企業庁「平成18年企業年金制度移行事例集」

中小企業におけるDC導入に係る問題点

□適年から移行する形でDCを導入した中小企業については、従業員の投資経験が少ないといった制度自体の問題のほか、投資教育・継続教育、制度導入までの手続き、運営コストといった事務負担について問題と考える事業主が多い。

＜DC導入時における導入企業の考える問題点＞

■制度改定時の問題点（会社側）



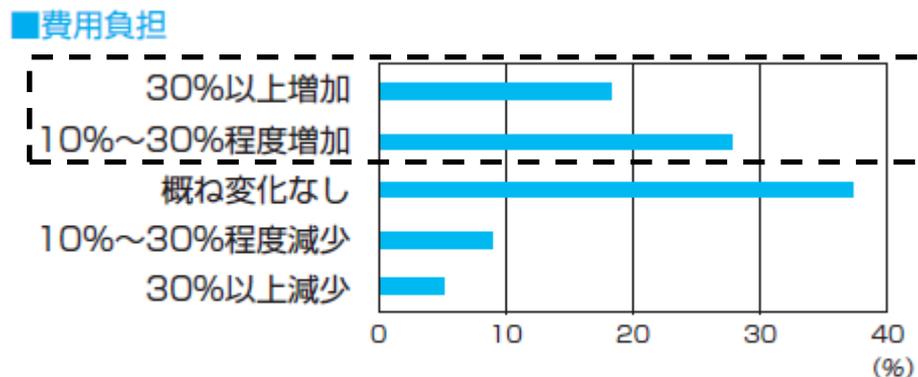
(出所) 中小企業庁「平成18年企業年金制度移行事例集」

DB・DCに移行した場合の費用負担

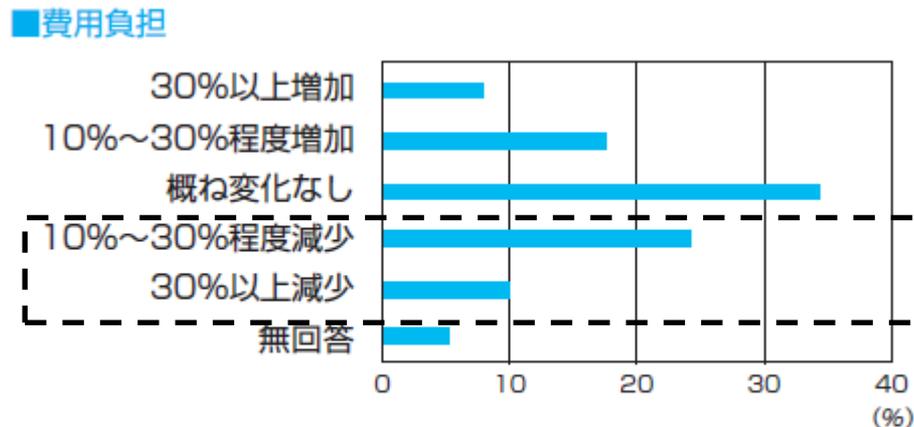
□また、適年からDB・DCそれぞれの制度に移行した中小企業にとって、DCは費用負担が減少したという意見が多い一方、DBは費用が増加したという意見が多い。

制度改定後の費用負担の変化(従業員300人以下企業対象)

〈確定給付企業年金(DB)への移行〉



〈確定拠出年金(DC)への移行〉



(参考)DBを実施する上での中小企業の課題

- ・中小企業がDBを実施するにあたっては、積立不足への対応や制度運営等の事務負担が課題。

■ 適格年金移行からの示唆

- 既存の企業年金制度(確定給付企業年金等)は中小企業にとってハードルの高い制度となっている

適格年金移行からの示唆(⇒中小企業の課題)

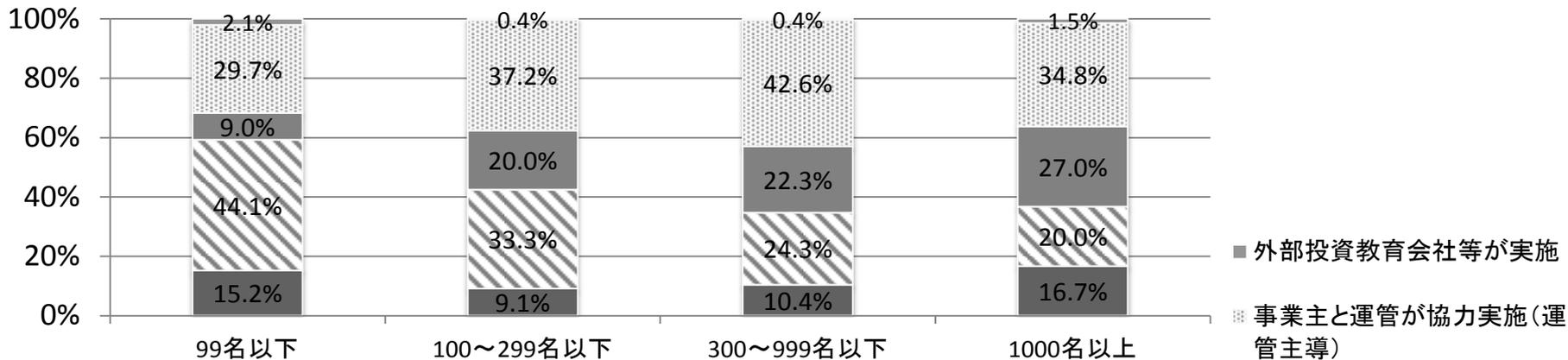
- パッケージ化された簡便で分かり易い設計であれば、中小企業にとっても一定程度受け入れられる(⇒難解な制度設計の理解)
- 積立不足により生じる掛金負担から、企業年金の導入が見送られた(⇒積立不足償却のための掛金負担)
- 人的資源の制約から企業年金の検討にあてる人材の確保が困難(⇒企業年金の資産運用・投資に関する知識・経験の不足)
- 制度設立・制度運営手続きの簡素化も中小企業が企業年金を実施するにあたり重要なポイント(⇒制度運営における地方厚生局あての手続きの負担)

(参考)DCにおける投資教育の実施者

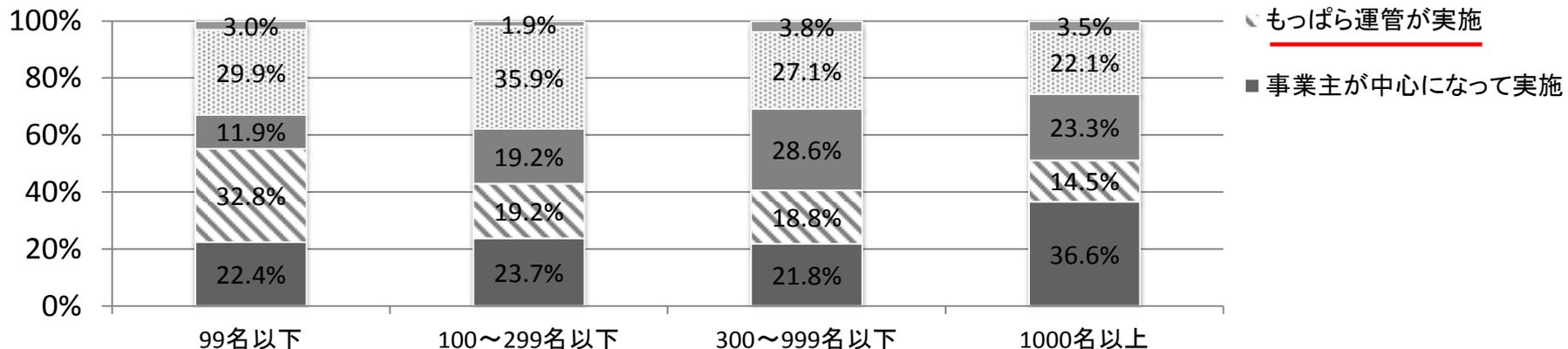
・DCにおいては、加入者に対し資産運用に関する基礎的な資料の提供(いわゆる「投資教育」)を行うことが事業主の努力義務とされているが、費用負担等の問題があり、中小企業の事業主においては運営管理機関(運管)※といった外部機関に投資教育を委託している割合が高い。

※運営管理機関は、事業主がDC制度を実施する際に、運用商品の提示や情報提供、年金記録の保存、給付の裁定等を行う機関(銀行等の金融機関が多い)をいう。

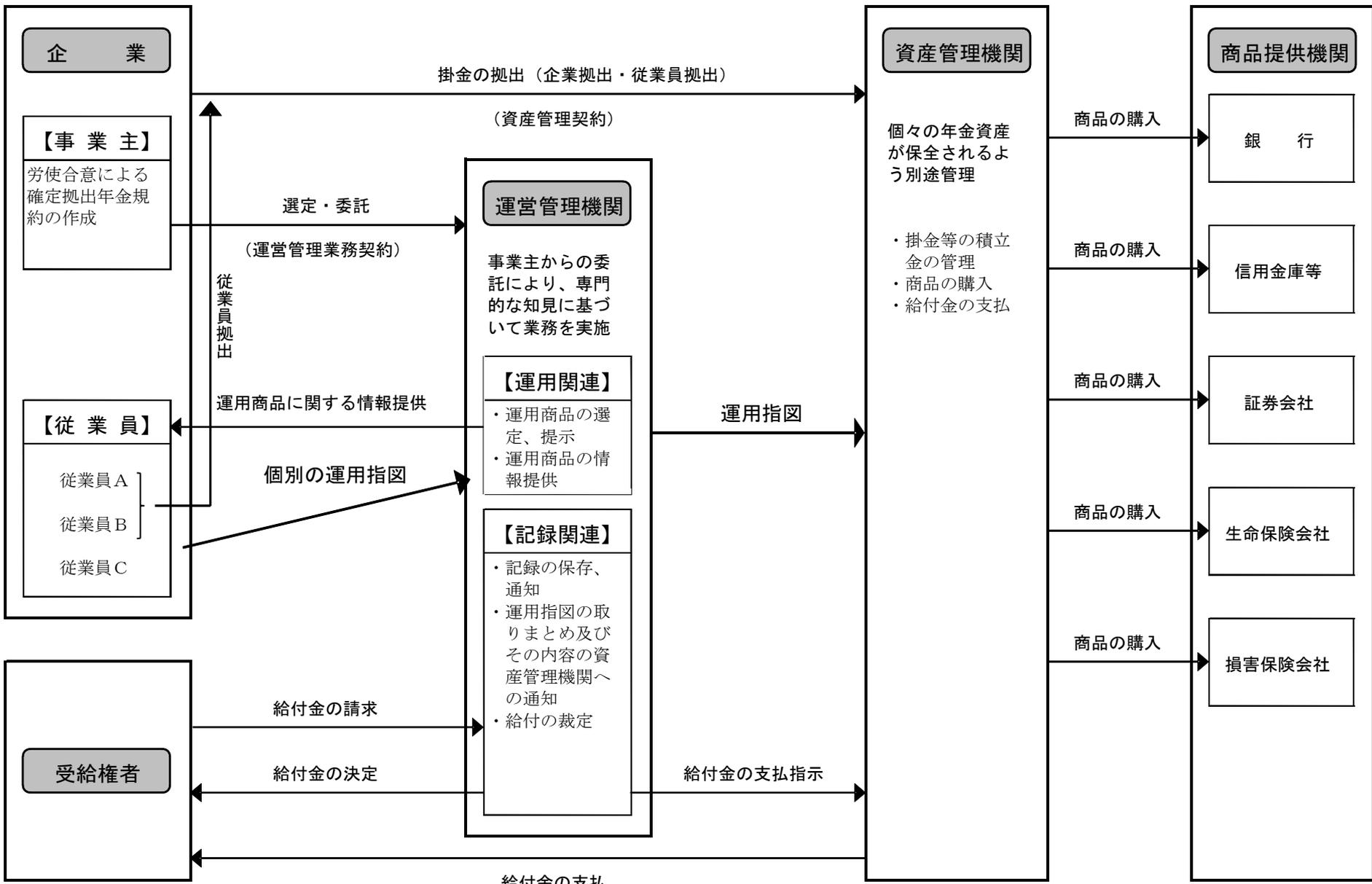
<導入時教育実施者>



<継続教育実施者>



(参考)企業型DCの事務フロー図

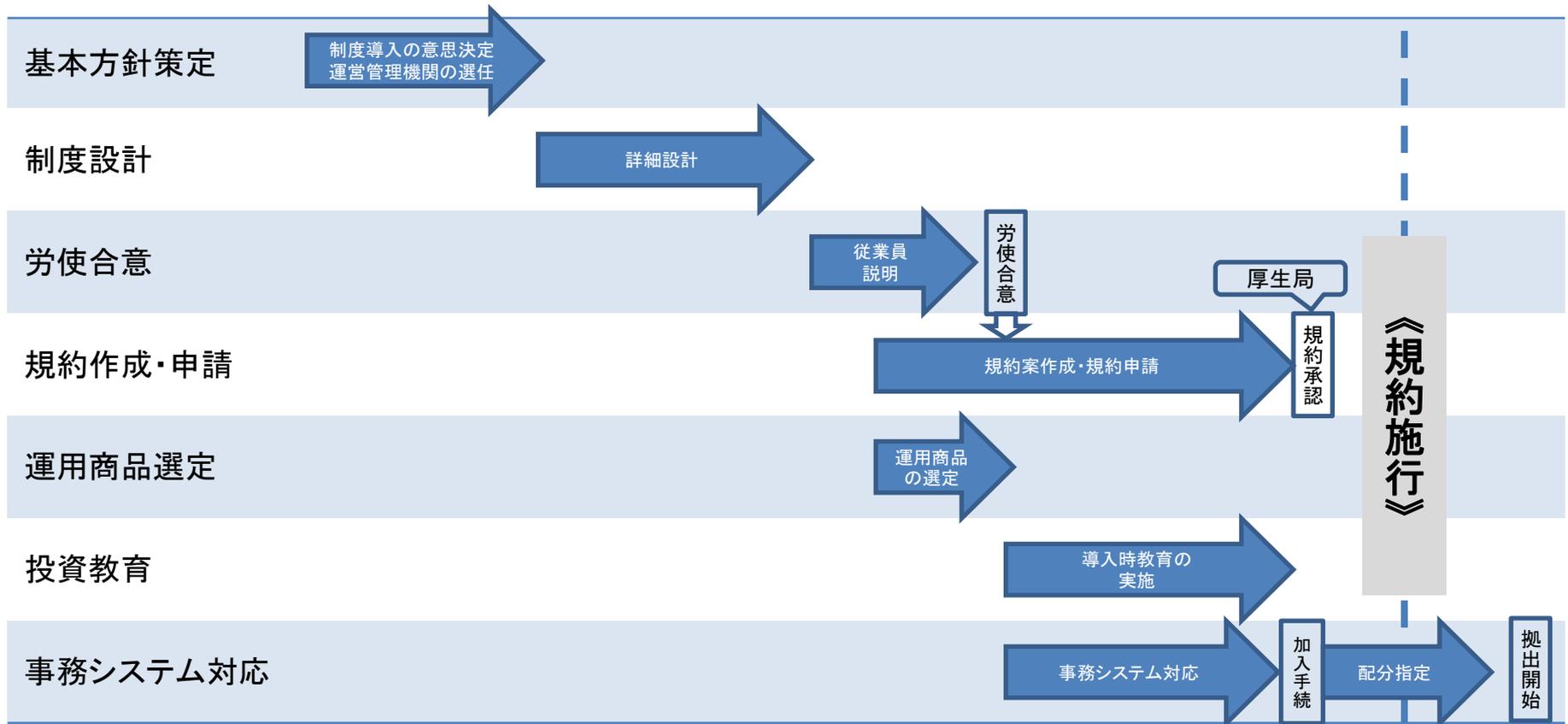


※運営管理機関は、資産管理機関又は商品提供機関を兼ねることが可能。また、企業が運営管理業務を行うことは可能。
 ※個人型の確定拠出年金制度も基本的に同じ構造。

(参考)DC導入までの手続き

- ・企業がDCを導入しようとする場合、事業主は、制度導入の意思決定から実際の制度をはじめるまで各種手続きに1年程度を要する。

必要手続



出所:みずほフィナンシャルグループ確定拠出年金研究会「平成19年企業のための確定拠出年金」をもとに厚生労働省作成。

(参考)DCを設立する際に必要な提出書類

- ・DC制度の導入の際、主に制度の規約、運営管理機関との契約、労使合意に関する資料を相当数用意し、承認を受ける必要がある。

主な提出を要する書類

提出書類に係る確認事項

規約案	導入予定の年金制度の内容
確定拠出年金運営管理機関委託契約書(案)	規約上の委託業務、再委託業務の確認
資産管理契約書(案)	資産管理機関との契約
労働組合等の同意書	規約に係る労使合意がされているか
労働組合の現況に関する事業主の証明書又は被用者年金被保険者等の過半数を代表する者であることの事業主の証明書	同意書に係る労働者側の主体の証明
労使合意に至るまでの経緯	労使協議の検討・合意の経過
労働協約・就業規則等	加入者の一定の資格の範囲に係る職種 事業主掛金返還に係る懲戒解雇等の退職規定 等
退職金規程等の適用範囲を証する書類	加入者に一定の資格を定める場合に、退職手当制度等の適用範囲に照らして特定の者について不当に差別的でないか
移換の対象となる制度の規約、規程等	他の制度から移換する場合、その制度内容
厚生年金適用事業所であることを証明する書類	厚生年金適用事業所であることを証明
従業員説明資料	従業員に制度導入を前提に適切な説明がされているか
企業概要	業態・事業所の所在地・加入者の適用除外に係る職種の確認
概要書	当局による指導・監督の際の参考資料

これまで実施されたDBに関する中小企業向けの対策

□加入者数が500人に満たないDBは簡易な基準に基づく掛金計算等が認められているほか、生保一般勘定等で運用することで積立不足が発生しにくいDB(受託保証型DB)など、中小企業を主な対象とした負担の軽いDB制度が導入されてきた。

※「受託保証型DB」については、先般の厚年基金改正と同時に適用対象を拡大し、より中小企業に使いやすくしたところ。当該受託保証型DBは本年夏口より生保各社より提案が開始。

簡易な基準に基づくDB

受託保証型DB

実施要件

加入者数が500人未満

資産額が数理債務の額を下回らないことが確実に見込まれること(保険契約により、積立不足が発生しないことが確実に見込まれること)

負担軽減の概要

- ・簡便な方法による掛金・債務計算が可能。
- ・当分の間、年金数理に関する書類について、年金数理人の確認が不要。

- ・簡便な方法による掛金・債務計算が可能。
- ・掛金計算の基礎を示した書類の提出不要。
- ・運用の基本方針の作成不要。
- ・事業報告書の一部事項の記載不要。
- ・貸借対照表、損益計算書の記載不要。

※簡易な基準に基づくDBについては、DB制度創設時より存在し、平成22年9月に加入者数を300人から500人に拡大するとともに年金数理に関する書類の年金数理人による確認を不要とする改定を行った。

※DB実施事業所の約半数が簡易な基準に基づくDBを採用。

これまでの中小企業に関するDCの議論

□DCは負担の軽い中小企業にも導入しやすい制度として導入されたという経緯があるため、中小企業に特化した制度の導入は行われていない。

【DC制度創設時の議論】

2-1 確定拠出年金の位置づけとその必要性

①中小零細企業等に十分普及していない。

確定給付型の年金は、将来の従業員数、平均寿命、勤続期間、給与の伸びの見込み、運用利回り等を予測し、複雑な年金数理計算をして制度を運営していかなければならない制度である。しかし、わが国では、これまで勝ち組と呼ばれていた大企業でさえ大幅なリストラを行っているような状況にあり、大企業でさえも、こうした事項について正確に予測することは相当困難な状況となってきた。ましてや、大企業に比べて従業員数の増減や転職率が大きい中小零細企業では、こうした予測はますます困難であることが多く、企業等の事務負担も非常に重いものとなっている。

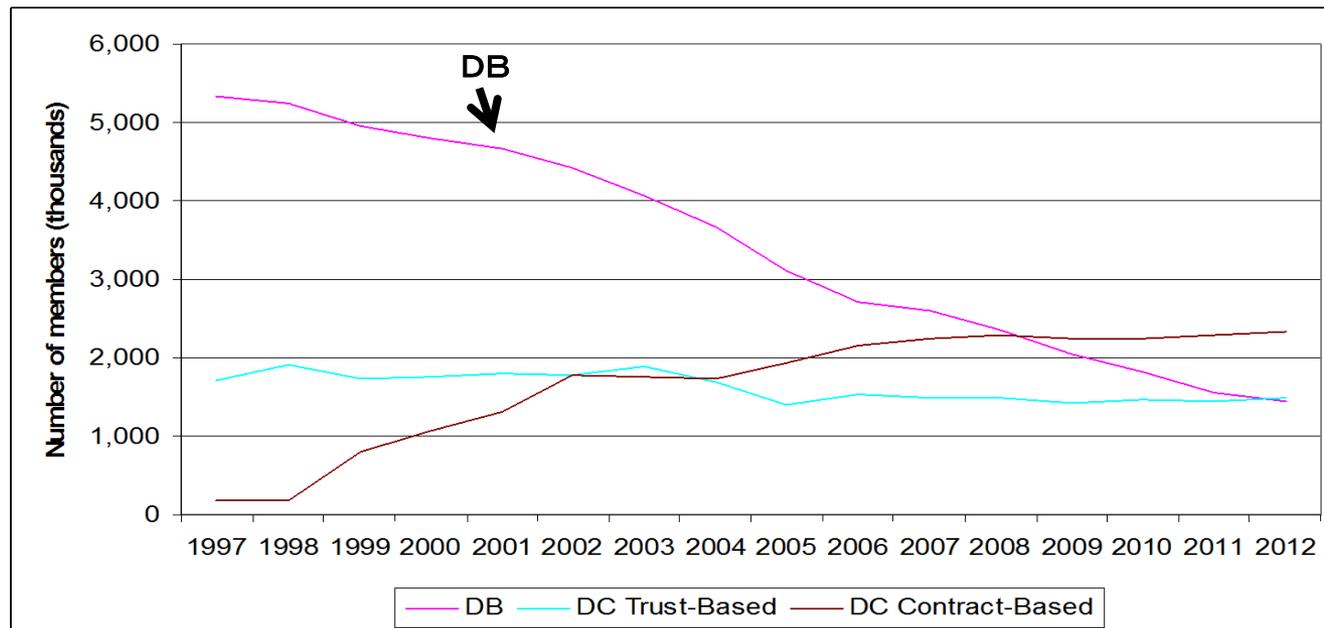
こうしたことなどから、特に中小零細企業では、どうしても確定給付型の年金を導入することに消極的になりがちであり、確定給付型の年金をどのように改善しても、確定給付型の年金が確定給付型の仕組みであり続ける以上、これ以上の中小零細企業への普及は難しい状況にある。

なお、わが国がこのまま確定給付型の年金だけを用意したのでは、特に大企業の従業員ばかりが上乘せの企業年金の給付を受け取り続けることとなり、中小零細企業の従業員の相当数は公的年金の給付のみそのまま、大企業優遇という不公平な状態が続いていくこととなってしまう。今後、少子高齢化が進展していくなかで、大企業の従業員も中小零細企業の従業員も公平に老後の所得確保が図れるように、中小零細企業にも導入しやすい制度（すなわち確定拠出型の年金）を用意していく必要があるものと考えられる。

(参考)英国における中小企業向け取組①

- ・英国では、1990年代にDB制度について受託者責任の強化等を行ったことから、当時多くのDBが新規受入れを停止、DCに切り替える動きが加速した結果、企業年金の加入者数が全体として減少。
- ・英国政府は、この対応策として、DC型の制度であるステークホルダー一年金を創設したが、加入・拠出が任意であることや、手数料規制、販売コストの高さ等により、販売は低調な状況が続き、自主的な老後の資産形成に十分につながらなかった。

<1990年代以降の企業年金の加入者数の推移>



(出所) Department for Work and Pensions

(参考)英国における中小企業向け取組②

- ・英国政府は、この経験を踏まえ、多くの中低所得者が私的年金を通じて十分な老後貯蓄を行うよう、私的年金の自動加入制度を創設(2012年)、事業主に従業員を複数ある私的年金制度のうちのいずれかに自動的に加入させることを義務づけた。

※自動加入…一定条件以上の勤労者は何らかの私的年金制度に自動的に加入することとなる制度。加入拒否を明示(オプトアウト)しない限り、加入が継続される。

- ・加えて、自動加入制度の受け皿として中低所得者層向けDC型制度のNEST(National Employment Savings Trust)を創設。NESTは、独立した政府外公共機関であるNESTコーポレーションが一元的にDC関連事務を行うことで、規模を大きくしつつ、手数料コストを下げるなど、中小企業従業員を意識した制度設計となっている。

※事業主は基本的にNESTコーポに従業員のために一定額の掛金拠出を行うのみで、商品の提供等の事務関連は全てNESTコーポが行う。

<自動加入のスケジュール>

企業規模	新制度導入時期
従業員数120,000人以上	2012年10月
従業員数50,000人以上120,000人未満	2012年11月
…	…
従業員数4,100人以上6,000人未満	2013年5月
…	…
従業員数62人以上90人未満	2014年7月
…	…
従業員数30人未満	2017年1月
…	…
新規に設立され、初回の給与支払が2017年7月～9月末までの間に行われた企業	2018年2月

<NEST概要>

運営スキーム	<ul style="list-style-type: none"> ・NESTコーポレーションという政府から独立した機関が一括して制度を運営し、運営管理や資産管理を外部に委託。 ・NESTコーポレーションは、個人口座運営局(PADA: Personal Accounts Delivery Authority)を引き継ぎ、2010年に発足。
手数料	<ul style="list-style-type: none"> ・拠出額の1.8%、積立資産額の0.3%が手数料として徴収される。
提供ファンド	<ul style="list-style-type: none"> ・合計6種類。デフォルトファンドはリタイアメントデイトファンド(Retirement Date Funds)。
給付	<ul style="list-style-type: none"> ・原則として中途引出しができず、55歳から75歳の間に資産の引出しを開始する。 ・資産額の一部を一時金で受給する(25%まで非課税)か、または、年金受給商品も購入することができる。また、他の年金制度に移管することもできる。

(参考)米国における中小企業向け取組①

・米国では、通常の401k・IRAの手続きを簡便化した中小企業向け制度を取り入れている。

	Traditional 401k	Safe-harbor 401k	SIMPLE※ ¹ 401k	SIMPLE IRA
対象	<ul style="list-style-type: none"> 企業⇒従業員1人以上の全企業 従業員⇒21歳以上、雇用開始から12ヶ月間の労働時間が1,000時間超（パート社員や期間労働者は除外されてしまうケースが多い） 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員⇒21歳以上、雇用開始から12ヶ月間の労働時間が1,000時間超（パート社員や期間労働者は除外されてしまうケースが多い） 	<ul style="list-style-type: none"> 企業⇒従業員100人以下 従業員⇒過去2年間で、\$5,000以上の給与を得た従業員 	
拠出限度額(年間)	<ul style="list-style-type: none"> 従業員⇒\$17,500（50歳以上は年間\$5,500の追加拠出が可能） 企業⇒特に規定無し（ただしnon-discrimination testingに抵触しない内容） ※給与の25%以下、従業員拠出と合計して\$52,000を超えない額 全拠出の総額は\$52,000以下 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員⇒\$17,500（50歳以上は年間\$5,500の追加拠出が可能） ①企業（マッチング）⇒従業員拠出の最初の3%に対しては100%、次の2%に対しては50%の事業主拠出が義務 ②企業（マッチング以外）⇒給与の3% ※①若しくは② 合計拠出金額は\$52,000（若しくは給与の全額） 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員⇒\$12,000（50歳以上は年間\$2,500の追加拠出が可能） 企業⇒マッチング拠出（従業員の給与3%）若しくはnon-elective拠出（従業員の給与2%） 	
特徴	<ul style="list-style-type: none"> Non-discrimination testing※²が必要 Form 5500（年次報告書）の申告が必要 	<ul style="list-style-type: none"> Non-discrimination testingは原則不要 Form 5500（年次報告書）の申告が必要 	<ul style="list-style-type: none"> Non-discrimination testingは不要 Form 5500（年次報告書）の申告が必要 	<ul style="list-style-type: none"> Non-discrimination testingは不要 Form 5500（年次報告書）の申告は不要 他の退職プランとの並列は不可

※1. SIMPLE (Savings Incentive Match Plans for Employees)

※2. Non-discrimination testingは、雇用主 (benefit owner) 及び、高収入被雇用者以外の被雇用者にとって著しく不利なプランとなっていないかをチェックするものであり、主にADP (Average Deferral Percentage) とACP (Average Contribution Percentage) がある。

ADP; 加入者が拠出した年に受けたとされる税優遇率に基づきテスト(検証)

ACP; 加入者の拠出金(事業主のマッチング拠出も含め)に基づきテスト(検証)

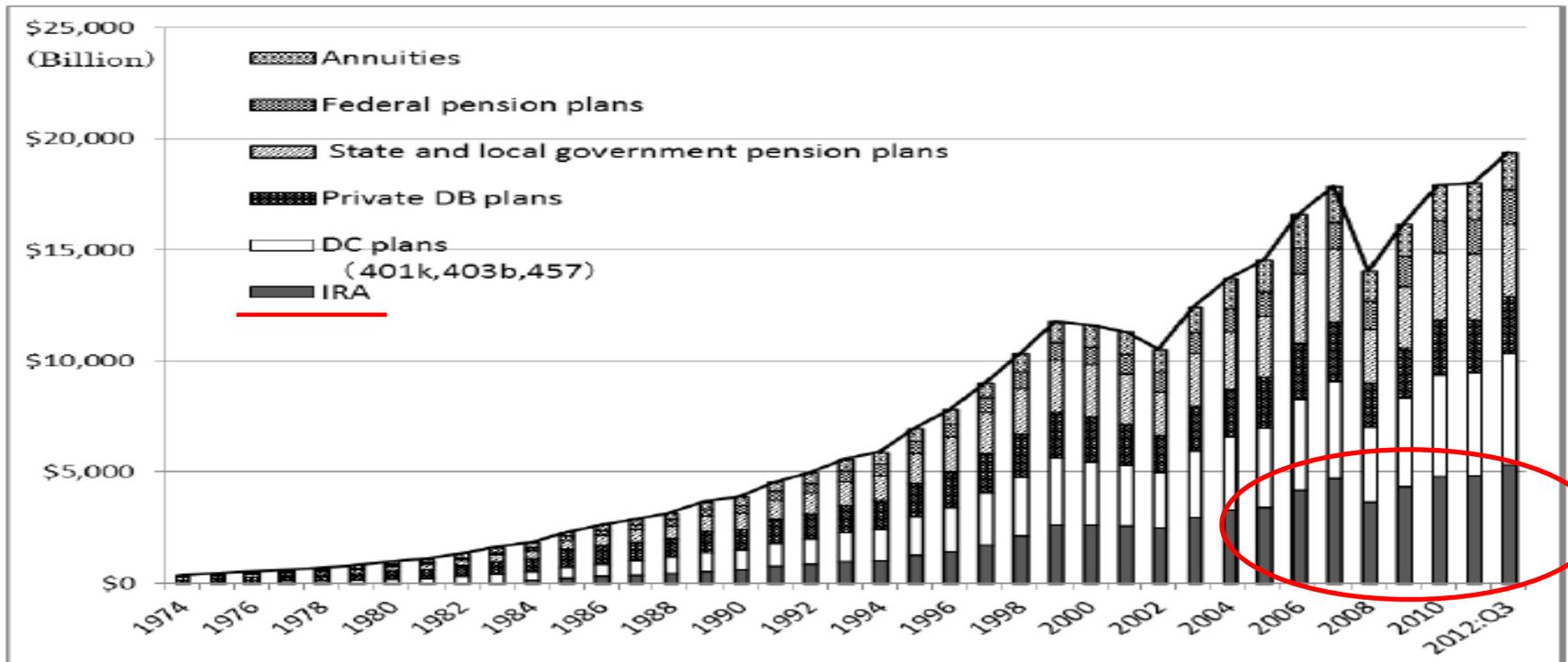
(出所)野村証券ライフプラン・サービス部作成

(参考) 米国における中小企業向け取組②

・IRA (Individual Retirement Accounts) は、1974年エリサ法により創設されたDCタイプの個人退職勘定(我が国の個人型DCが参考とした制度)。個人が自助努力で老後資金を準備する制度として普及。課税関係や給付の仕組み等の制度の骨格は401(k)と同じ。

※ポータビリティについて、事業主が実施する401(k)等の他の退職給付制度から移換金を受け入れることが可能。

米国の職域年金およびIRA・DCプランの資産残高推移(1974-2012)



出所 : ICI (2012) "The U.S. Retirement Market, Third Quarter 2012: U.S. Total Retirement Market Assets (Table 1)" (<http://www.ici.org/research/retirement>, 2013.1.11)より筆者作成

(出所)年金シニアプラン総合研究機構「平成25年国民の老後保障に関する研究」

(参考) 米国における中小企業向け取組③

- ・米国IRA制度においては、主に中小企業等を対象としたSEP IRA (Simplified Employee Pension IRA) やSIMPLE IRA制度が存在。
- ・基本的な仕組みはIRAと同様だが、拠出方法や対象者が異なる等の各々固有の特徴が存在。
- ・所定の様式に記入すれば簡単に立ち上げることができることや事務処理を金融機関が行うことから簡便な方式として米国で普及。

※前頁資料も参照

	S I M P L E I R A	S E P I R A
おもな利点	小さい管理コストで従業員拠出(給与天引き)型の制度創設が可能	制度の立ち上げや維持が容易
雇用者の要件	他の退職プランを有していない従業員100人以下の雇用者	すべての雇用者
雇用者の役割	IRSの様式を使って制度を立ち上げ、毎年 of 税務申告は不要、事務処理のほとんどを金融機関が実施	IRSの様式を使って制度を立ち上げ、毎年 of 税務申告は不要
拠出者	従業員による給与天引きでの拠出、雇用者による拠出	雇用者による拠出
拠出上限額(年間)	従業員は12,000ドル(50歳以上は14,500ドル)を上限に拠出可能 雇用者は、①従業員拠出と同額のマッチング拠出(報酬額の3%を上限)、②全従業員に対する報酬額の2%の一律拠出、のいずれかを選択	報酬額の25%と51,000ドルの小さい方
拠出者の選択	従業員は自ら拠出額を決定。雇用者はマッチング拠出か一律拠出のいずれかを必ず実施する必要	雇用者は各年毎に拠出を行うかどうかを決定
制度の対象者に係る要件	過去2年間に5,000ドル以上の所得を得た(および本年に少なくとも得ることが見込まれる)すべての従業員に提供される必要	一定の年齢、勤務期間、報酬額を充たすすべての従業員に提供される必要

(出所)みずほ総合研究所みずほりポート「平成26年米国の個人退職勘定(IRA)の概要とわが国への示唆」より厚生労働省作成。

2. 「中小企業向けの取組」の論点

「中小企業向けの取組」の論点

【背景】

- 中小企業がDB、DCを導入しようとする場合、手続き等に係る事務費用の問題など、重い費用負担が困難な中小企業特有の課題がある。
- これまでDBについては受託保証型DB等の導入など、中小企業が実施しやすい制度を導入してきたが、DCについては、そもそも中小企業の活用を想定して導入された制度ということもあり、中小企業に特化した対策はとってこなかった。
- 適年が完全に廃止され、中小企業主体の厚年基金の見直しが決定したことで、今後さらに中小企業の企業年金実施率が低下する可能性があり、DB・DCともに中小企業向け取組を強化する必要があるのではないか。

「中小企業向けの取組」の論点

【論点】

(1) 中小企業向けDBのあり方

- DBについては、先般の厚年基金制度の見直しの際に、中小企業が導入しやすい制度として受託保証型DBの適用拡大を行ったところであり、生保各社において事業主等への提案が開始されたところ。

受託保証型DBの普及状況を見据えつつ、更なる受託保証型DBの普及のため、関係金融機関と相談しながら手続きの緩和を検討すべきではないか。

※ 受託保証型DBの実施金融機関の拡大については、現場のニーズを踏まえつつ、関係金融機関と調整の上決定することとしてはどうか。

「中小企業向けの取組」の論点

(2) 中小企業向けDCのあり方

○ DCについては、制度導入に係る問題点を考慮し、中小企業向けの施策について、例えば以下のような中小企業向け制度を導入してはどうか(各論点の制度イメージは後掲)。

①投資教育の共同実施

- 投資教育を行う場合、教育内容の企画立案や説明会等の開催に負担感。
- こうした現状を踏まえ、事業主は、DCの投資教育について、知見のある企業年金連合会等への委託により実施することができるようにしてはどうか。

②簡易型DC(仮称)の創設

- DCを設立する際の事務手続きや運営コストが高いという課題。
- 米国のSIMPLE・401(k)等を参考に、制度導入手続きが簡便で運営も容易な、シンプルな中小企業向けDC制度(簡易型DC)の導入を検討してはどうか。

「中小企業向けの取組」の論点

(2) 中小企業向けDCのあり方

③個人型DCへの小規模事業主掛金納付制度の創設

- 企業規模が小規模でDCを新規設立する際の事務手続きや運営コスト負担が難しく、企業年金の実施自体が困難な事業主もいる。
- やむを得ず企業年金を実施できない小規模事業主等については、制度導入・運営に係る負担を大幅に軽減する仕組みとして、米国のSIMPLE・IRA等を参考に、個人型DCへの小規模事業主掛金納付制度の導入を検討してはどうか。

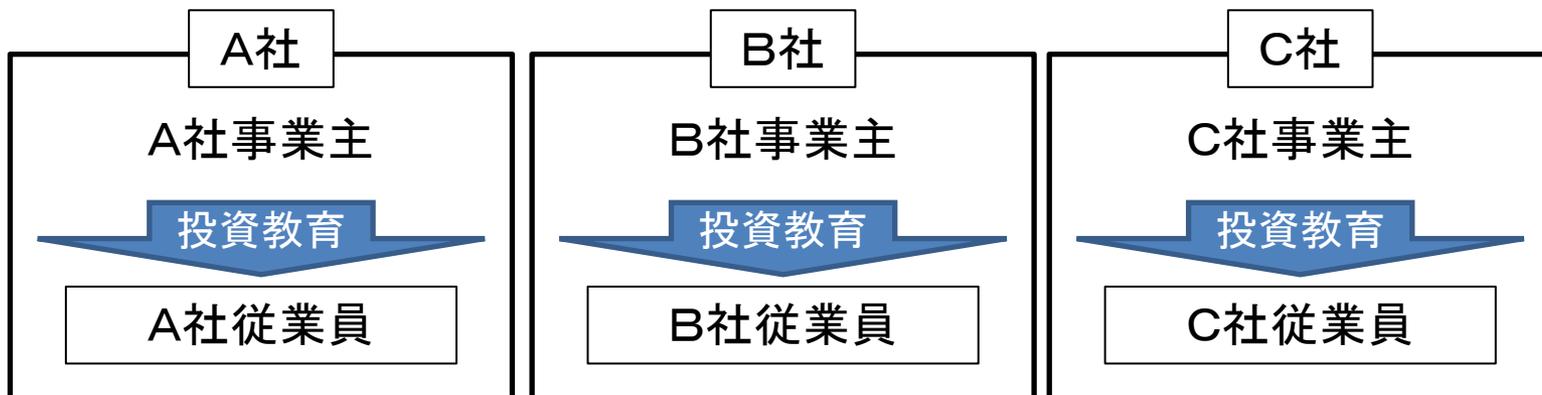
※企業年金に加入していない従業員(第二号被保険者)については、個人型DCに加入することが可能であり、この制度は個人型DCに加入している従業員に対して事業主が追加で拠出を可能とする仕組み。

※「柔軟で弾力的な給付設計」の際に議論した資産を集団で運用する仕組み等についても、中小企業にとって一定の制度実施のインセンティブになると考えられる。

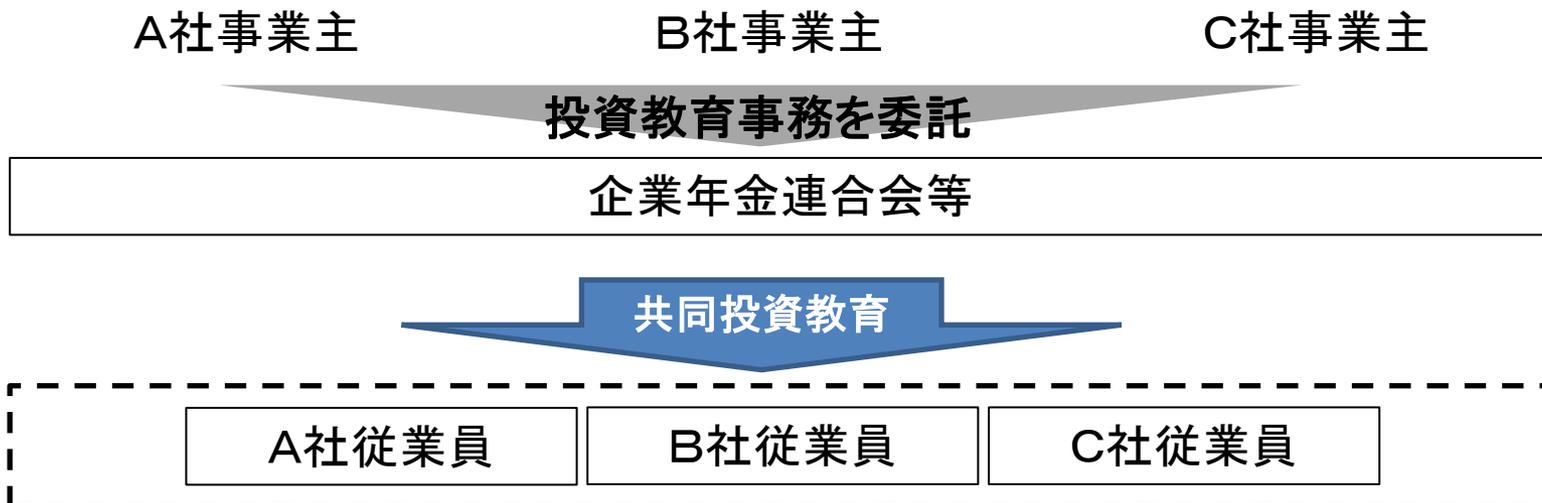
※中小企業がDCを導入する際に課題となる中途脱退要件や運用資産選択のあり方、DCの事務手続きコストについても別途次回以降の部会で議論予定。

①投資教育の共同実施のイメージ

現行

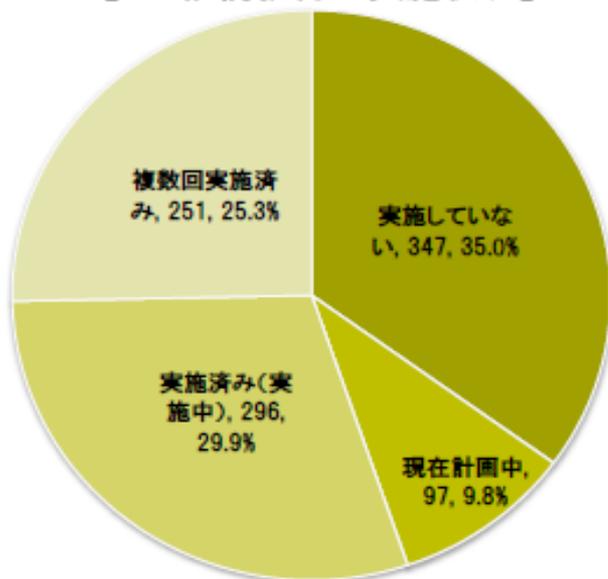


共同実施



➤DC継続教育などの懸案事項に対して新たなサービスの実施

【DC継続教育の実施状況】



【連合会のDC関連事業】

区分	事項
研修	DC制度導入研修
	DC基本研修 DCステップアップ研修
	DC継続教育(投資教育)研修
認定制度	DC管理士試験
セミナー	DC実態調査報告会(仮称)
研修	会員合同継続教育セミナー(仮称)
意見交換	DC会員意見交換会
	DC管理士意見交換会
会員相談	DC継続教育相談窓口
マニュアル	制度運営ハンドブック(更新)
	投資教育ハンドブック(〃)
統計資料	DC実態調査報告書
マニュアル	継続教育事例集(仮称)
情報提供	住所情報提供
	月刊企業年金
	ニュースレター(専用レター含む)

3～4割の企業では、制度導入から一定年月が経過しても未実施となっており、取り組みに企業格差が生じていることが懸念される

出典：企業年金連合会 第4回 確定拠出年金制度に関する実態調査

注：赤字は継続教育関連事項。下線は今年度以降の新規事項

<投資教育の位置付け>

○確定拠出年金は、企業又は個人が将来の年金のために拠出、積立し、加入者が自己責任において運用を行い、一定年齢以後に積立分を年金として受給する仕組み。このため、加入者の運用に資するように事業主に対し、加入者への「資産の運用に関する基礎的な資料の提供その他の必要な措置」を講ずる努力義務が課されており、この措置内容としていわゆる「投資教育」を実施している。

◎確定拠出年金法（抄）

第22条 事業主は、その実施する企業型年金の企業型年金加入者等に対し、これらの者が行う第25条第1項の運用の指図に資するため、資産の運用に関する基礎的な資料の提供その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

2 事業主は、前項の措置を講ずるに当たっては、継続的に実施するとともに、企業型年金加入者等の資産の運用に関する知識を向上させ、かつ、これを第25条第1項の運用の指図に有効に活用することができるよう配慮するものとする。

<投資教育の具体的な内容>

○投資教育を行う事業主等は、加入時及び加入後の投資教育の目的、性格等に応じて、以下の事項について、加入時、加入後を通じた全般の計画の中で、加入者等が的確かつ効果的に習得できるよう、その内容の配分を配慮する必要がある。

- ①確定拠出年金制度等の具体的な内容（拠出限度額、運用商品の範囲、給付の種類、受給要件等）
- ②金融商品の仕組み（金融商品の性格、種類、期待できるリターン、考えられるリスク等）
- ③資産の運用の基礎知識（長期運用、分散投資の考え方とその効果等）

○投資教育の方法としては、資料やビデオの配布、説明会の開催等が考えられ、事業主等は加入者から内容について質問や照会等が寄せられた場合には、速やかに対応。

※最近の投資教育に関する規定の見直し

・平成23年8月 「年金確保支援法」

「継続教育」について事業主の配慮義務を明確化（DC法第22条第2項）

・平成25年3月通知改正（「確定拠出年金制度について」の一部改正）

- ①分散投資の促進
- ②投資教育の具体的な内容の充実
- ③限度額の使い残し対策への対応

②簡易型DC制度(仮称)のイメージ

□簡易型DC制度は、拠出額や対象者等をあらかじめ固定された制度とすることで、設立時に必要な書類等を削減するといった設立手続きを大幅に緩和するとともに、制度運営についても負担の少ないものにするなど、中小企業向けにシンプルな制度設計とすることが考えられる。

簡易型DCの設立条件イメージ

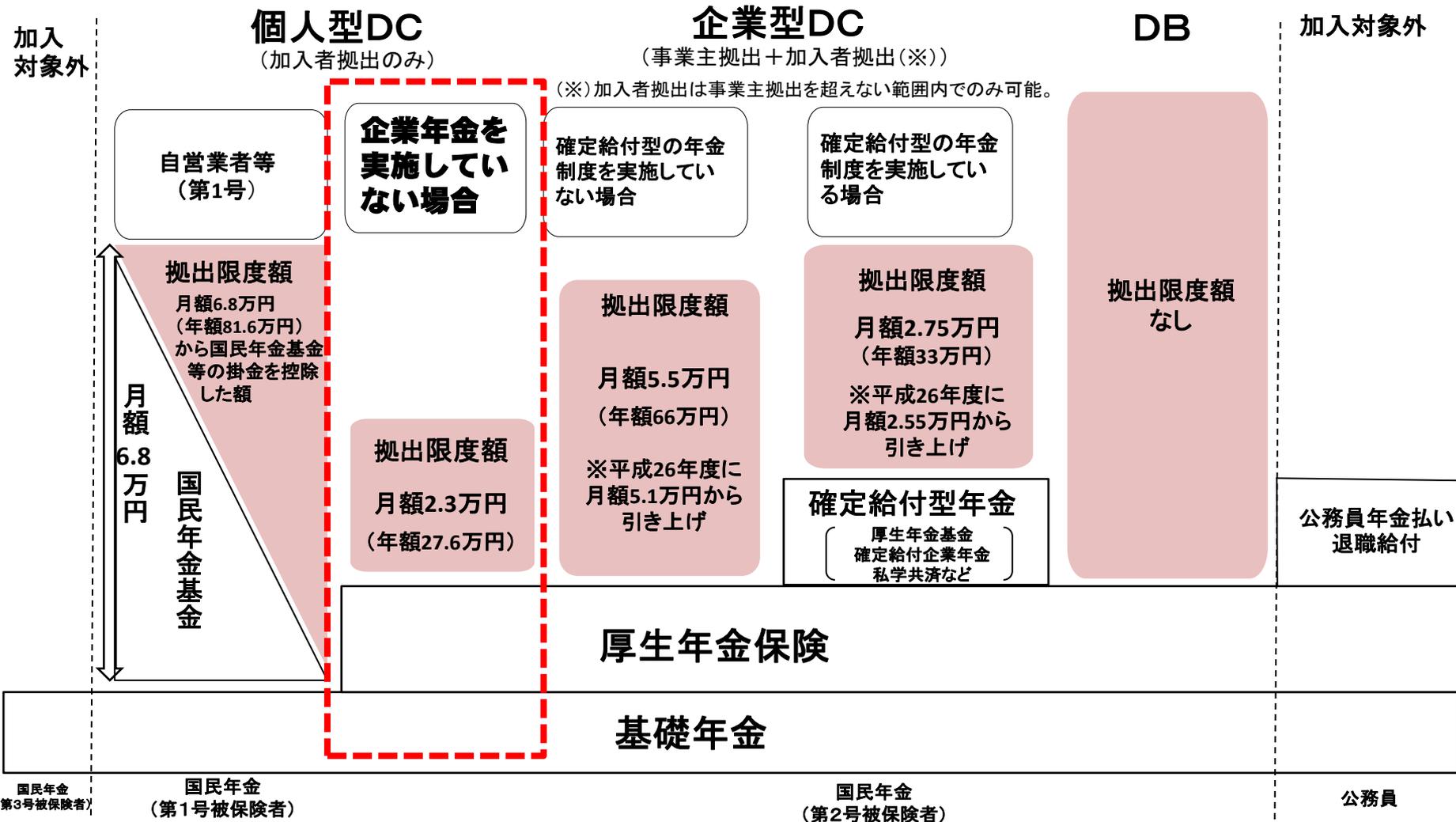
項目	内容
拠出額	・拠出額を低額(例えば月額5000円までの間等)に固定
商品提供数	・商品提供数を固定 ※法令上の最低提供数である「3」に制限等
事業主の条件	・100人以下の小規模事業所等
設立の条件	・新規設立のみ導入可(既存のDB等からの資産移換は認めず)
制度の対象者	・適用対象者を第2号被保険者全員に固定 ・拠出額等の制度の条件も同一。 ※職種によって加入是非の判断は不可。
資産移換	・事業規模が大きくなった等の場合は、通常DCに資産移換可能。

簡易型DCの利点

- 導入時に必要な書類を「規約案」・「厚年適用事業所確認書類」・「労働組合等の同意」と大幅に簡素化し、書類の作成から行政への提出等の事務処理を金融機関が実施可能。
 - ・運営管理機関・資産管理機関との契約書等の書類は事後提出可。
 - ・移換対象制度の規約、企業概要等の書類は不要。
- あらかじめ固定された制度に応じた運営コストを抑えた制度運営。
- 投資教育の共同実施を組み合わせることで更に事務負担を軽減。

(参考)個人型DCの加入対象者

・企業年金を実施していない中小企業の従業員は、個人型DCに加入することが可能。



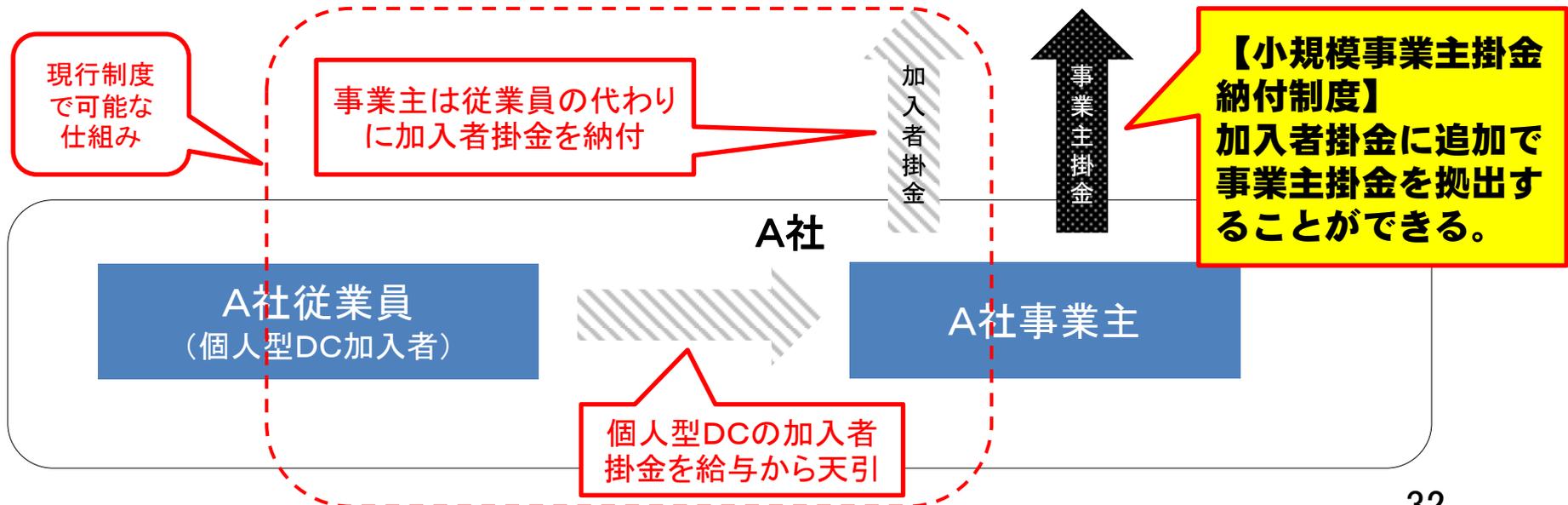
※ 図は被用者年金の一元化(平成27年10月施行)後の状態

③「個人型DCへの小規模事業主掛金納付制度」イメージ

【制度イメージ】

- 個人型DCに加入している従業員の掛金拠出に対して、事業主が追加で掛金拠出することができる仕組み。
- 実施主体は、企業年金の実施が困難な小規模事業主(従業員数100人以下)に限定。
- 拠出については、従業員・事業主の拠出の合計で個人型DCの拠出限度額を上限とすること等の制限を検討。
- 手続き書類については、労働組合等の同意や対象者範囲を確認するための書類等が必要。

国民年金基金連合会(個人型DC実施機関)



(参考) 現行の個人型DC加入者掛金の事業主納付制度

- ・現行制度上、個人型DCに加入した従業員の加入者掛金を事業主が当該従業員の給与から天引きした上で、当該従業員の代わりに国基連に納付することが可能。

国民年金基金連合会(個人型DC実施機関)

事業主は従業員の代わりに加入者掛金を納付

A社

A社従業員
(個人型DC加入者)

A社事業主

個人型DCの加入者掛金を給与から天引

(参考)個人型DCの事務フロー図

