

平成26年12月3日  
第57回中小企業退職金共済部会  
資料3

# 中小企業退職金共済制度と企業年金制度との ポータビリティの拡充等について

平成26年12月3日  
厚生労働省労働基準局

# 目 次

## 1 企業年金制度の概要・企業年金部会における議論の経緯等

- 1－① DB・DC・中退共の仕組み・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4  
（参考）年金制度の体系・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
- 1－② DB・DC導入後の動向・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6
- 1－③ 社会保障審議会企業年金部会について・・・・・・・・・・ 7
- 1－④ 企業年金部会のこれまでの経緯と今後の予定・・・・・・・・ 8
- 1－⑤ 簡易型DCについて・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9

## 2 企業年金部会におけるポータビリティの議論について

- 2－① ポータビリティに関する要望等・・・・・・・・・・・・・・・・ 11
- 2－② 企業年金部会におけるポータビリティの議論・・・・・・・・ 13

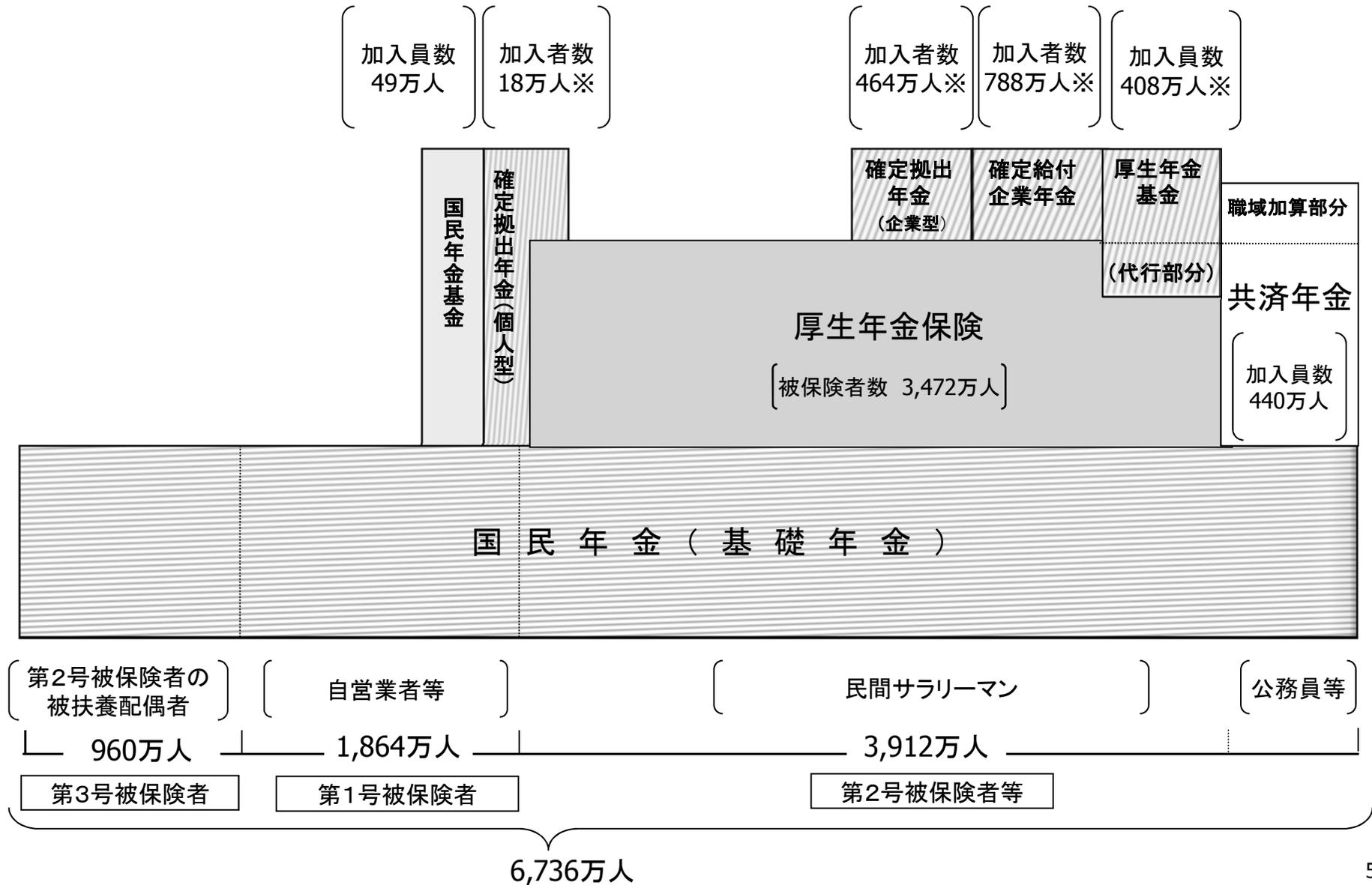
# 1 企業年金制度の概要・企業年金部会 における議論の経緯等

# 1 - ① DB・DC・中退共の仕組み

		確定給付企業年金 (DB)	確定拠出年金 (DC) (企業型)	確定拠出年金 (DC) (個人型)	中小企業退職金共済
制度の概要		厚生年金適用事業所に 雇用される従業員が対象	厚生年金適用事業所に 雇用される従業員が対象	自営業者及び企業年金を実施 していない事業所に雇用され る従業員（公務員は除く）が 対象	中小企業の事業主に 雇用される従業員が対象
		将来の給付を 規約等で規定	拠出した掛金と運用益に より給付額が決定	拠出した掛金と運用益により 給付額が決定	拠出した掛金と予定運用利回 りにより給付額が算定
拠 出 の 仕 組	拠出者	<b>事業主</b>	<b>事業主</b>	<b>加入者</b>	<b>事業主</b>
	マッチング 拠出の有無	加入者による拠出が 可能	加入者による拠出が 可能	—	—
	拠出限度額 (最大)	なし	あり (月5.5万円)	あり (月6.8万円)	あり (月3万円)
給 付 の 仕 組	支給開始 年齢	60～65歳の規約で 定める年齢到達時 又は50歳以上の退職時	60歳以上70歳以下の請求時 (加入期間が10年に満たない場合は 年齢に制約あり)	60歳以上70歳以下の請求時 (加入期間が10年に満たない場合は 年齢に制約あり)	一時金の場合 はなし ※分割支給の場合は60歳以上
	支給開始年齢 到達前の中途 引き出し	<b>制限なし</b>	<b>原則不可</b>	<b>原則不可</b>	—
	加入可能 年齢	70歳まで	65歳まで	60歳まで	—
	支給方法	年金か一時金か受給権者 が選択（年金支給期間等 は労使が選択）	年金か一時金か受給権者 が選択（年金支給期間等 は受給権者が選択）	年金か一時金か受給権者が 選択 (年金支給期間等は受給権者 が選択)	原則一時金 (分割支給を選択可、分割支 給期間等は受給権者が選択)

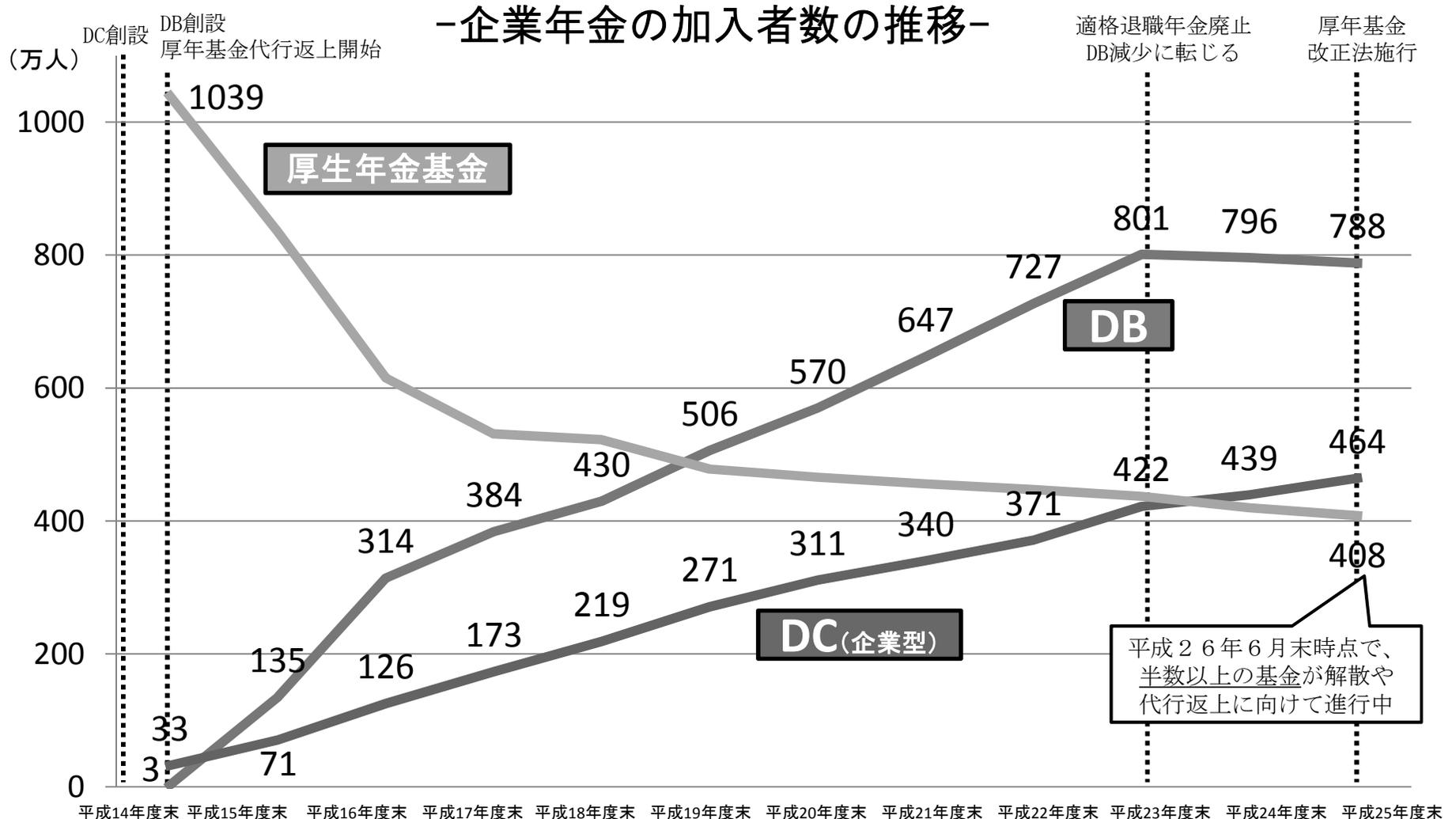
# (参考) 年金制度の体系

(平成25年3月末現在、※は平成26年3月末現在)



# 1—② DB・DC導入後の動向

- DBは適格退職年金や厚生年金基金の移行先として、DCは中小企業を中心に、順調に加入者数を伸ばしてきた。
- しかしながら、近年、DCの増加傾向は変わらない一方で、DBは減少に転じている。



(出所) DB：生命保険協会・信託協会・JA共済連「企業年金の受託概況」、DC：厚生労働省調べ

# 1—③ 社会保障審議会企業年金部会について

## 社会保障審議会企業年金部会について

厚生年金基金の特例解散制度と併せて、公的年金制度の在り方の議論を踏まえつつ、今後の確定給付企業年金制度や確定拠出年金制度等の企業年金制度全般のあり方等についてもより専門的な見地から議論を進めていくため、平成25年10月に社会保障審議会に設置。

## 委員について

【平成26年10月31日現在】

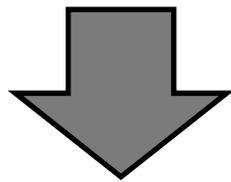
- 井戸 美枝 井戸美枝事務所（社会保険労務士、ファイナンシャルプランナー）代表  
臼杵 政治 名古屋市立大学大学院経済学研究科教授  
小林 由紀子 日本経済団体連合会社会保障委員会年金改革部会部会長代理  
白波瀬 佐和子 東京大学大学院人文社会系研究科教授  
鈴木 博司 前日本年金数理人会理事長  
高崎 のぞみ マネックスグループ(株)執行役員  
半沢 美幸 全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会中央執行委員  
平川 則男 日本労働組合総連合会総合政策局生活福祉局長  
○森戸 英幸 慶応義塾大学大学院法務研究科教授  
◎山崎 泰彦 神奈川県立保健福祉大学名誉教授  
山本 泰人 日本商工会議所社会保障専門委員会委員  
（オブザーバー）  
村瀬 清司 企業年金連合会理事長

◎部会長、○部会長代理

## 1—④ 企業年金部会のこれまでの経緯と今後の予定

- 企業年金部会においては、税制改正が必要な課題を優先的に議論。
- 中退共とのポータビリティを含むライフコースの多様化への対応は、平成26年10月16日及び31日に議論。

9月～11月  
→税制が絡む課題を中心に  
月2回程度開催



12月～  
→残りの課題について議論  
→部会における議論の整理（年内  
ないし年明け早々を目途）

- ・ 柔軟で弾力的な制度設計
- ・ 中小企業向けの取組
- ・ 一般企業向けの取組
- ・ ライフコースの多様化への対応
- ・ 現行制度の改善
- ・ 公的年金制度や税制等との関係
- ・ ガバナンスの確保

※年内の部会においては、法改正が必要な事項等の優先的に議論すべき内容を中心に議論。政省令・通知等で対応可能な事項については、大枠のみを整理した上で、詳細は別途部会において議論。

# 1—⑤ 簡易型DCについて

## 【第8回企業年金部会資料】

■ 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。

## 2 企業年金部会におけるポータビリティ の議論について

### ① 現行制度の改善

#### 【ヒアリングにおける主な意見等】

- DCについて、個人のライフプランや将来の物価上昇等を踏まえて個々人が自己のニーズに応じて適切な運用資産選択を行うことができるよう、投資教育や商品除外規定、運用資産選択における自己責任等のあり方を検討すべき。(経団連、日商、連合、金融関係団体)
- 規制改革会議における「規制改革に関する答申」で指摘された事項等を踏まえ、手続の簡素化を行うべきではないか。(経団連、金融関係団体)
- 中小企業退職金共済や特定退職金共済といった制度は、一定の条件になると加入できない。(経団連、日商)
- DCのマッチング拠出については、以下の意見。
  - ① 自助努力を促す観点から規制を緩和すべき。(経団連、日商、金融関係団体)
  - ② 実際のニーズ等を踏まえて現行の規制を維持すべき。(連合)
  - ③ 個人型DCとの関係の整理が必要。(金融関係団体、部会委員)

## ①現行制度の改善

### 【課題】

- DCの運用資産選択について、個々人のニーズ等を踏まえた適切な運用資産選択に資する措置

※ 『「日本再興戦略」改訂版2014』等を踏まえた議論が必要

- DB・DCの申請諸手続等の簡素化

- 中退共等の他制度との関連について、制度間の連携強化やポータビリティの向上等を通じた企業年金等を継続しやすい措置

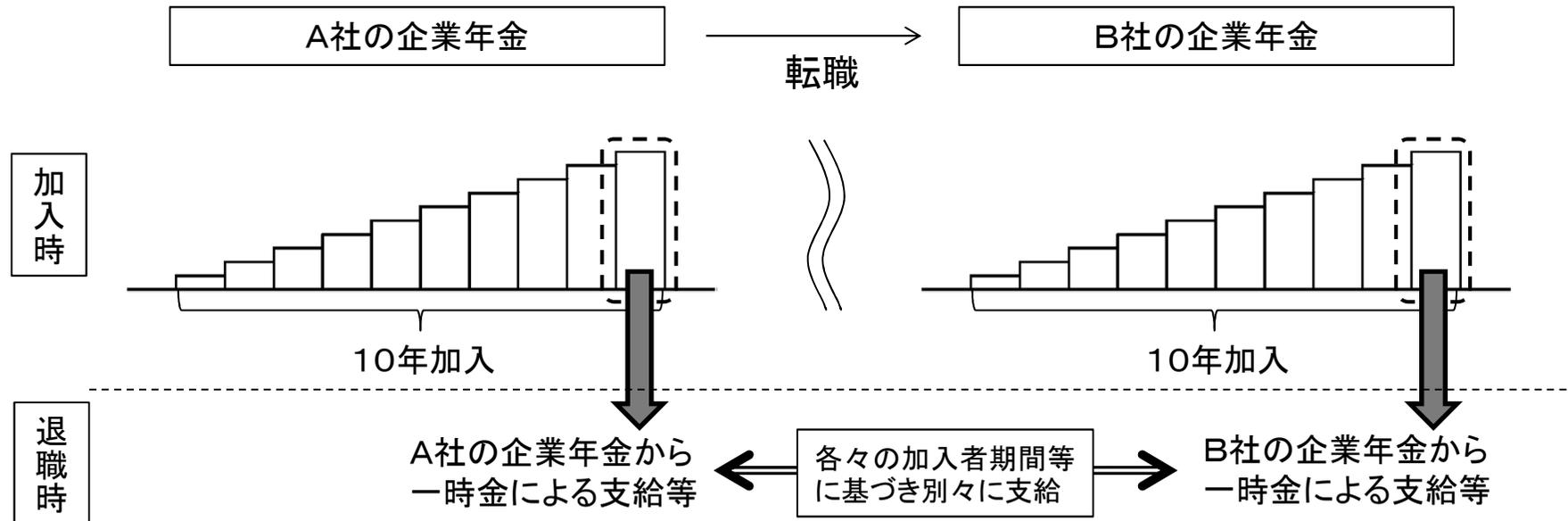
- マッチング拠出の取扱

# 転職等をした場合の企業年金の年金給付

- 企業年金加入者が転職等をした場合には、将来の給付は、各々の企業年金に加入した期間等に応じて、それぞれの企業から別々に支給が行われる。
- この場合、転職等をしたことにより、例えば、年金として支給を受けるための加入者期間を満たさず、将来年金としての支給を受けられなくなる可能性がある。

### 〈 転職等をした場合の企業年金（イメージ） 〉

※ 下記はあくまでもイメージであり、個々の事例で生じる具体的な課題は、転職前後の企業が実施する制度やその設計によることに留意。

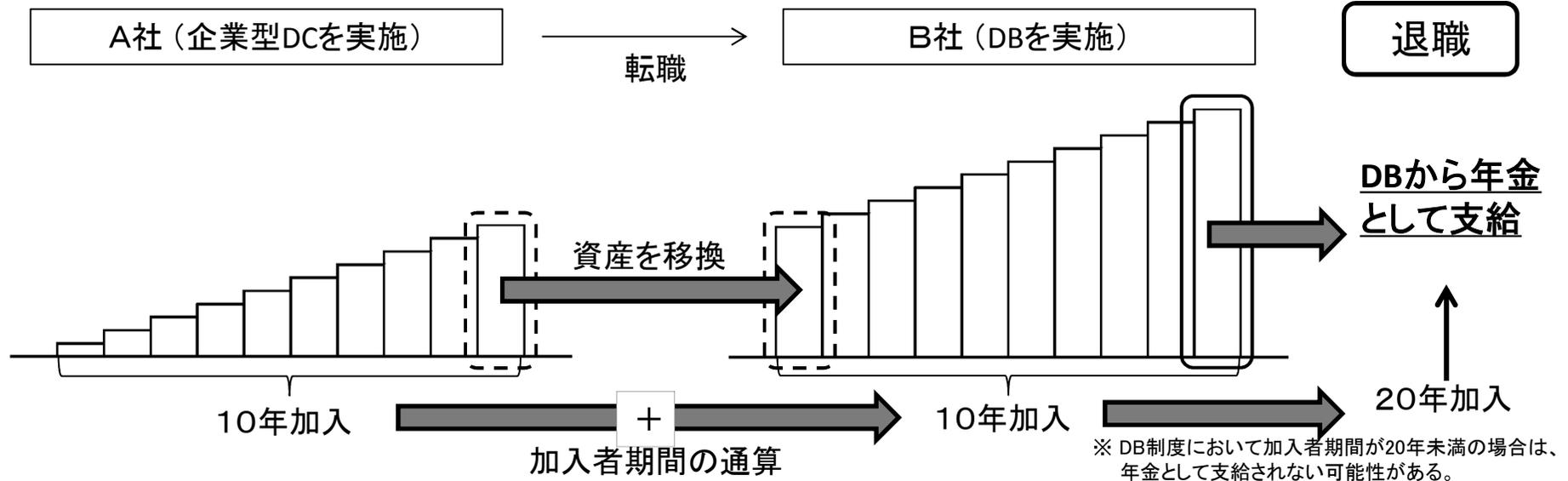


⇒ 同じ期間働いたとしても、転職したかどうかによって、将来年金としての支給を受けることができなくなる可能性があるなど、企業年金としての役割が十分に果たせない可能性がある。

# 制度間のポータビリティと加入者の選択肢の拡大

- 制度間のポータビリティとは転職時等に制度間(例:DB→DC)の資産移換を可能とするもの。  
 ※例えば、企業DBで積み立てた資金は、転職時に転職先の企業年金(DC等)に資産を移換し、当該移換資金も合わせた形で転職先の企業年金を実施することができる。
- より多くの制度間のポータビリティを拡充することで、個々人の選択肢が広がるなど、継続的な老後の所得確保に向けた自助努力が行いやすい環境となる。

〈イメージ〉 例：企業型DCからDBへのポータビリティが確保された場合



⇒ **ポータビリティの確保により、転職先の制度設計や下記の可能性を考慮に入れた加入者にとっての選択肢が広がる。**

- ・ 加入者期間を通算することにより、将来年金として支給を受けることができる可能性がある。
- ・ 資産を移換することで、より効率的な運用ができる可能性がある。
- ・ 企業年金に係る諸手続を、複数の制度に対して行う負担が軽減される可能性がある。

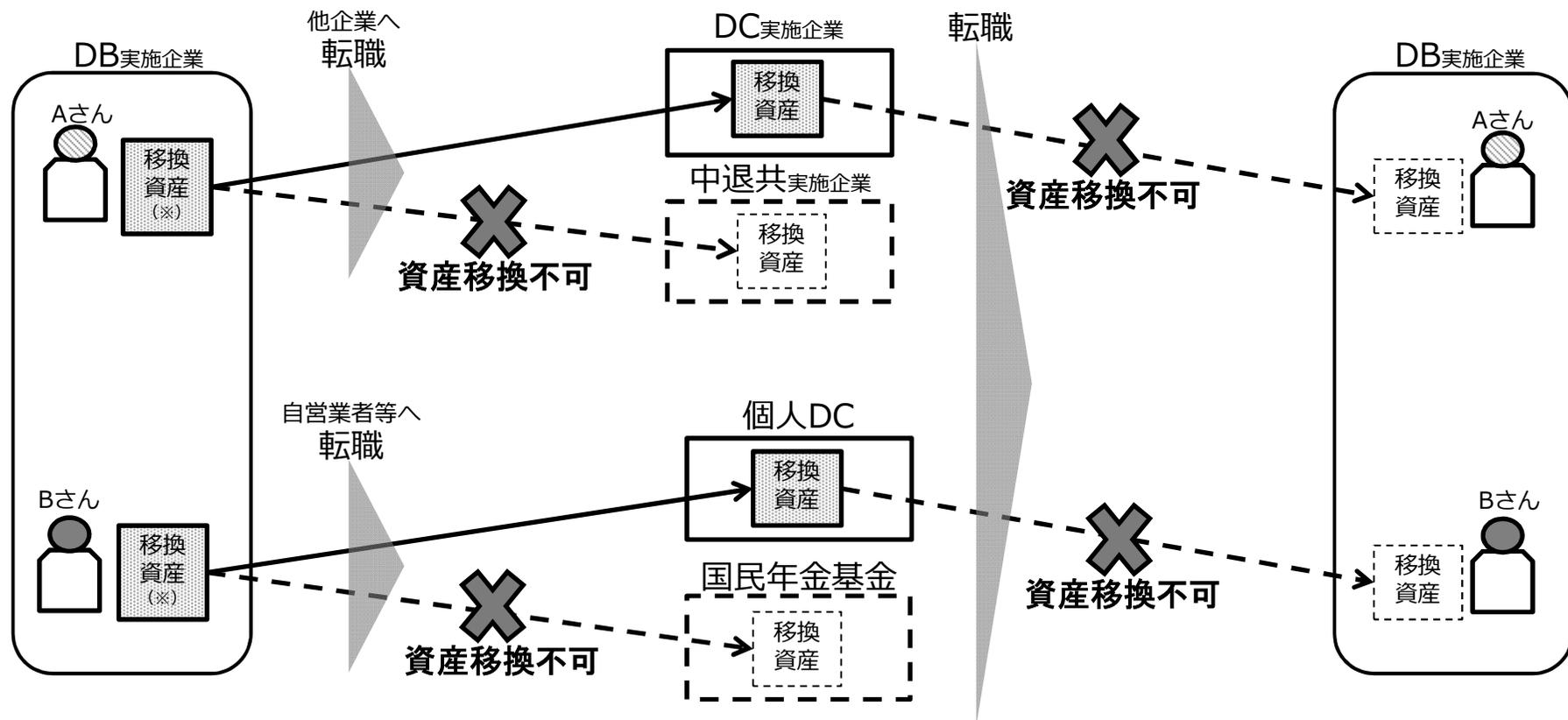
※上記の例は、関連会社への出向等のケースでは特にニーズが大きい。

# 制度間のポータビリティの課題

□ 転職時等の制度間のポータビリティの範囲については、全ての転職に対応できていないのが現状。

※例えば、DB実施企業の従業員A,Bが転職をする場合、転職先の企業や、職種等によって、資産の移換が行えない場合がある。

ポータビリティのイメージ



(注1) 移換できなかった資産については、個人別管理資産として個人型DCに移換され、積み増しができなくなる。

(注2) DB間、DC間等、同制度間のポータビリティは確保されている。

(※) DBの脱退一時金については、本人の申出により、支給に代えて脱退一時金相当額をDCに移換可能。

# 制度間のポータビリティの現状

□各制度間のポータビリティの可否については以下のとおり。

移換前に加入していた制度	移換先の制度				
	確定給付企業年金	企業型 確定拠出年金	個人型 確定拠出年金	中小企業 退職金共済	国民年金基金
確定給付企業年金	○	○ (※1)	○ (※1)	×	×
企業型 確定拠出年金	×	○	○	×	×
個人型 確定拠出年金	×	○	/	×	×
中小企業 退職金共済	○ (※2)	×	×	○	×
国民年金基金	×	×	×	×	/

(※1) 確定給付企業年金から企業型・個人型確定拠出年金には、本人からの申出により、脱退一時金相当額を移換可能。

(※2) 中小企業退職金共済に加入している企業が、中小企業でなくなった場合に、資産の移換を認めている。

(※3) 中小企業でなくなった場合に措置する予定（独立行政法人改革等に関する基本的な方針（平成25年12月24日閣議決定）においても「各法人において講ずべき措置」として挙げられている。）

# 制度間のポータビリティの論点

## 【論点】

- 制度間のポータビリティについては、離転職時に資産移換できない制度間で移動した場合に、それぞれの制度から将来の給付を受け取らざるをえないなど、老後所得確保という視点で見ると、加入者の選択肢を制約している状況にある。
- 就労形態が多様化する中、加入者の選択肢を拡大し、老後所得確保に向けた自助努力の環境を向上させるため、現在、制度間のポータビリティがない部分について、現場のニーズを踏まえつつ、原則として認めていく方向で検討してはどうか。
- ※ 現在それぞれの制度において、制度固有の考え方に基づき税制上の恩恵が与えられており、制度間で資産移換を認める場合については、それぞれの制度で税制優遇を引き続き受けることができるような移換の仕組みとなるよう検討が必要。
- ※ 中小企業退職金共済制度とのポータビリティの拡充については、労働政策審議会の議論が必要。