

# 社会保障審議会 企業年金・個人年金部会説明資料

2023年5月17日  
企業年金連合会

# 企業年金制度に関する提言

# 目次

## 【総論】

企業年金制度に関する提言の基本的な考え方 .....	4頁
----------------------------	----

## 【具体的な提言等】

1. 特別法人税の撤廃 .....	5頁
2. 定年延長時の給付減額の判定基準の見直し等 .....	6頁
3. 企業型DCの拠出限度額の見直し等 .....	7頁
4. マッチング拠出における本人拠出額上限の見直し .....	8頁
5. ポータビリティを活用した老後資産形成の促進 .....	9頁
6. その他の提言 .....	10～11頁

参考資料 .....	12～25頁
------------	--------

# 企業年金制度に関する提言の基本的な考え方

## 【企業年金制度をめぐる現状】

- 公的年金のマクロ経済スライドの発動や引退後期間の長期化が進行し、企業年金の所得保障機能の重要性は増しているにもかかわらず、企業年金の実施率・加入率・給付水準は十分ではなく、とりわけ、DBは減少傾向にある。
- 雇用の流動化・転職者の増加、高齢者就業の拡大に伴う定年延長、育児・介護休業など、個々人の働き方・ライフコースの多様化に対応しつつ、老後資産が適切に形成されるようにすることが必要。

## 【企業年金制度の普及促進及び持続可能性の向上】

- 企業年金導入の阻害要因は、事務負担や財政負担とされている中、様々な規制、手続きの簡素化や、財政基準の見直し、運営コストの効率化、税制優遇などを通じて、企業年金運営の持続性を高めるための環境の整備が必要。
- 定年延長時の給付減額の判定基準の見直しや、平均余命の延伸に伴う財政負担の軽減方策について検討が必要。
- 企業年金制度の実施率が低い中小企業への普及促進のためには、人手や事務コストの問題により単独での企業年金制度の実施が困難な中小企業の受け皿として、制度運営の代行・集約を可能としている総合型のDB・DCについて、適切なガバナンスと更なる運営コストの低減が必要。
- DCの拠出段階における企業と個人の拠出枠について、十分な老後資産の形成に資するだけの水準とし、企業と個人による老後資産形成を促進すべきである。退職金制度に由来するDBは、個々の企業の状況に応じた柔軟な制度設計が可能となる仕組みとなっているため、老後の所得保障に大きな役割を果たしてきており、新たな制約は課すべきでない。

## 【働き方・ライフコースの多様化する中での十分な老後資産形成の促進】

- 転職などにより企業年金制度を脱退した場合であっても老後資産の形成につなげていく必要があるが、実態はポータビリティ(年金資産の持ち運び)の機能が十分に利用されていないため、企業年金のポータビリティ機能の制度面と運用面の双方の強化が必要。

# 1. 特別法人税の撤廃

## 提言

- 特別法人税については、即刻撤廃すべきである。仮に、即時の撤廃が行われなくても、課税停止期間は今後も延長されるべきである。

## 現状

- 退職年金等積立金に対して課税される特別法人税は、平成11年に課税が停止されてから、停止期間の延長が繰り返されているが、諸外国の年金制度においては、運用時に税を課している国は少数しかなく、特に特別法人税のように積立金そのものを課税の対象としている例は稀である。
- 特別法人税の課税が復活することとなれば、企業の掛金負担の大幅な増加や給付額の減額が必要となり、制度そのものの存続が困難になることが予想される。
- 特に欠損法人の割合が高い中小企業にとってはより影響が大きく、中小企業における企業年金制度の実施率の更なる低下を招くことになりかねない。

## 2. 定年延長時の給付減額の判定基準の見直し等

### 提言

- 定年延長に伴うDBの支給開始年齢上げを行う場合の給付減額の判定基準の在り方について、見直しが必要である。
- 中小企業では労働組合がない事業所も多く、給付減額と判定される場合の同意要件を緩和するなど手続きの簡素化を図り、事務の効率化を図るべきである。

【加入者に係る給付減額の同意要件】(以下の2つの同意が必要)

- ①加入者の3分の1以上で組織する労働組合があるときはその同意
  - ②加入者の3分の2以上の同意(組織率3分の2以上の労働組合の同意による代替可)
- ※複数の事業所で実施されているDBの場合は、各事業所についてこれらの同意を得なければならない。

### 現状

- 定年延長に伴い支給開始年齢を引き上げようとする場合、金額ベースで給付水準を維持・増額する場合であっても、予定利率で割り引く期間が延びることによって給付現価が減少すると給付減額と判定されることから、実務上、支給開始年齢を引き上げることは難しく、定年延長の阻害要因となっているとの指摘がある。

### 3. 企業型DCの拠出限度額の見直し等

#### 提言

- 公的年金のマクロ経済スライドの発動、引退後期間の長期化が予想されることを踏まえ、企業型DCが将来の受給者の老後の所得保障の柱として十分に機能することができるよう、その拠出限度額については、十分な水準までの引上げが必要である。
- 企業の賃金カーブや個々人のライフコースに対応した柔軟な制度とするため、企業型DCの拠出限度額については、生涯拠出限度枠を設定し、若年時の使い残しを高年時に繰り越して拠出を増額できるような仕組みとすべきである。
- マatching拠出における加入者掛金やiDeCoの掛金について、個人がライフステージに応じて拠出可能額が高まる時期に見合った拠出ができる仕組みも検討すべきである。

#### 現状

- 企業型DCは、厚生年金基金における特別法人税の非課税水準を基に定められた拠出限度額が設定されているが、DBと企業型DCを併用している企業の場合、拠出額の合算管理の仕組みのもとで、拠出限度額への抵触が、DB制度の廃止や総合型DBからの事業所脱退の要因ともなりかねない。
- また、企業型DCの掛金額を給与等の額に比例して設定している場合、賃金カーブにより、若年時は拠出枠の使い残しが発生するが、中・高年時は拠出限度額を超過することから、企業型DC以外の手段(退職金等)で超過分を調整せざる得ない状況の企業が存在している。
- なお、iDeCoの拠出限度額の引上げについては資産所得倍増プラン及び当部会において検討事項とされている。

## 4. マatching 拠出における本人拠出額上限の見直し

### 提言

- 自助努力による老後資産形成を促進するため、企業型DCのMatching 拠出における加入者掛金の額の上限を事業主掛金の額とする規制は、撤廃すべきである。

### 現状

- 企業型DCにおいて、加入者が事業主掛金に上乗せして掛金を拠出できるMatching 拠出は、加入者にとって利便性が高く、自助努力による老後資産の形成に有効な制度である。
- しかしながら、Matching 拠出における加入者掛金の額は、事業主掛金の額が上限とされており、事業主掛金の額が低い場合には、拠出限度額の枠を十分に活用することができない状況となっている。
- また、企業型DCとiDeCoを併用する場合のiDeCoの加入者掛金は、iDeCoの拠出限度額の範囲内で企業型DCの事業主掛金の額を超えて拠出することが認められている。



## 5. ポータビリティを活用した老後資産形成の促進

### 提言

- ポータビリティ(他制度への年金資産の持ち運び)を利用して老後資産形成の継続を図るため、ナッジを活用し、老後資産形成の重要性に関する教育機会の提供などを通して年金選択を増やす行動変容を促す施策や、退職時にポータビリティの選択をデフォルトに設定するといった施策を検討すべきである。

### 現状

- 退職一時金制度から発した日本の企業年金制度では、退職時に一時金で受け取ることが慣例化しており、老後資産形成につながるポータビリティは十分に利用されていない。
- 今後、定年まで同じ会社で働く者が減り、複数回の転職を経て引退を迎える者が増えていくことになった場合、転職の都度、一時金として受け取っては、十分な老後資産が形成されないことが危惧される。
- こうした背景には、行動経済学において指摘されている「現在バイアス」の影響も深く関係しているものと思われ、老後資産形成の継続・促進を図るためには、その重要性に関する教育などを通してポータビリティを利用する方向に誘う「ナッジ」を活用した仕掛けが有効と考えられる。
- しかしながら、企業年金及び母体企業においては、定年を控えた従業員にはライフプランセミナーなどを実施しているところがあるものの、引退までにまだ時間のある中途退職者の老後生活について教育、支援する体制は十分に整っていない。
- 企業年金連合会では、ポータビリティの受け皿として、中途退職者等の企業年金の資産を通算し終身年金として受けとることができる「通算企業年金」を実施している。現在、その認知度を向上させるための広報活動に力を入れており、利用の促進を図っているところである。(詳細は18頁に記載)

## 6. その他の提言①

### (保証期間(20年上限)の延伸)

- 確定給付型の企業年金の保証期間の上限は、平成元年に20年と定められたが、これは当時の男子60歳の平均余命とほぼ一致していた。その後、死亡率の改善により、平均余命は、令和2年には男子は約24年、女子は約29年と大幅に延伸しており、その結果、終身年金においては長寿化による財政リスクが増大していることから、保証期間の上限(20年)を引き上げるべきである。

### (中小企業退職金共済制度から企業年金への資産移換)

- 現行の中小企業退職金共済制度(以下「中退共」と企業年金制度間の資産移換は、中退共に加入している企業が中小企業でなくなった場合や合併等の場合に限られており、企業が親会社・子会社といったグループ会社に再編された場合については認められていないことから、この場合についても、合併等に準じたものとして、中退共からDB・企業型DCへの資産移換を認めるべきである。
- また、老後に向けた資産形成を支援する観点から、当該理由に限らず、制度(事業所)単位での資産移換や本人の選択による個人単位での資産移換も可能とすべきである。

### (総合型DBの代議員定数の見直し)

- 総合型DB(事業主間で密接な関係を有する総合型DBは除く)における選定代議員(事業主において選定した代議員)の定数は、事業主の数の10分の1(事業主の数が50を超える場合は50、30を下回る場合は3)以上とされており、互選代議員(加入者において互選した代議員)の定数は選定代議員と同数とされていることから、事業主の数が50を超える場合には選定と互選を合わせて100以上となり、代議員候補の確保や、代議員会開催に伴う会場の手配、旅費負担、票数の集計など、総合型DBの事務局の業務負担と事務コストの増加要因となっている。
- 総合型DBのガバナンスの確保と事務負担の両立を考え、選定代議員の定数を事業主の数の10分の1以上とする基準について、見直しを行うべきである。

## 6. その他の提言②

(非継続基準による財政検証に用いる予定利率の見直し)

- 非継続基準による財政検証に用いる予定利率は、現在過去5年間に発行された国債(30年もの)の利回りを勘案して厚生労働大臣が定める率とされているが、利率が低く給付減額や制度終了を誘発するおそれもあることから、優良社債の金利も勘案するなどの見直しを行うべきである。

(年金財政の安定化を図るための掛金拠出の弾力化)

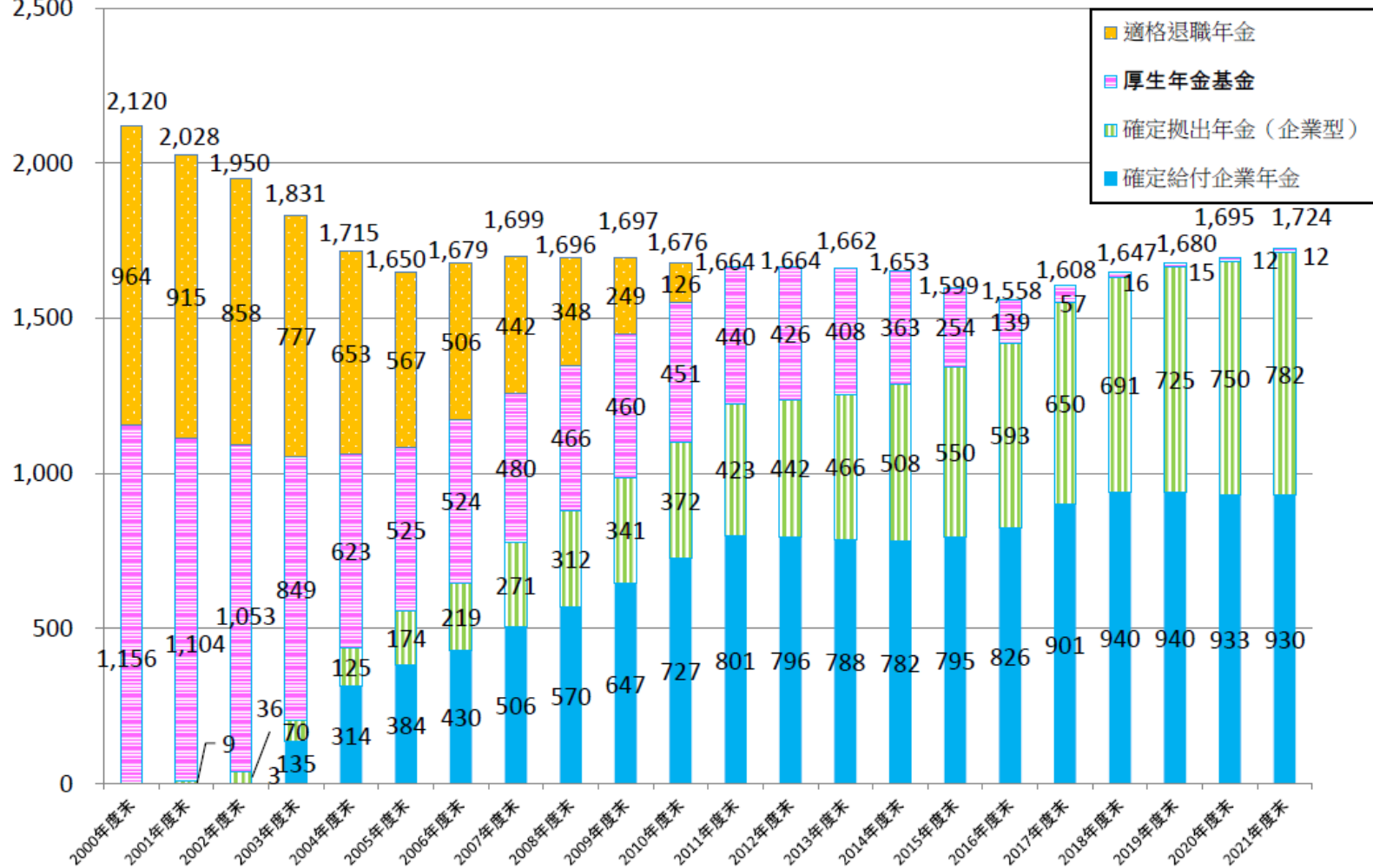
- 過去勤務債務について、現行では、3年以上20年以内の範囲内で償却を行うこととされているが、一括償却を選択することや、掛金負担能力に応じて柔軟に償却することが可能となるよう、償却期間については、下限を撤廃するとともに、弾力償却を利用する場合の弾力償却幅を拡大すべきである。
- また、リスク対応掛金の掛金について、5年以上20年以内の範囲内かつ特別掛金の拠出期間(償却期間)よりも長い期間で拠出することとされているが、各企業年金の実情に応じて、より柔軟な掛金拠出を可能とすべきである。
- さらに、当該年度に発生が見込まれる不足金に充当することを目的とした予算時の特例掛金は、厚生年金基金には認められているがDBには認められていないことから、厚生年金基金と同様に拠出を可能とすべきである。

# 參考資料

# 企業年金の加入者数の推移

○ 長らく企業年金の中核を担ってきた適格退職年金・厚生年金基金から、制度の中心は、確定給付企業年金(DB)・企業型確定拠出年金(企業型DC)に移行。  
 ※各制度の加入者数の重複は控除していない。

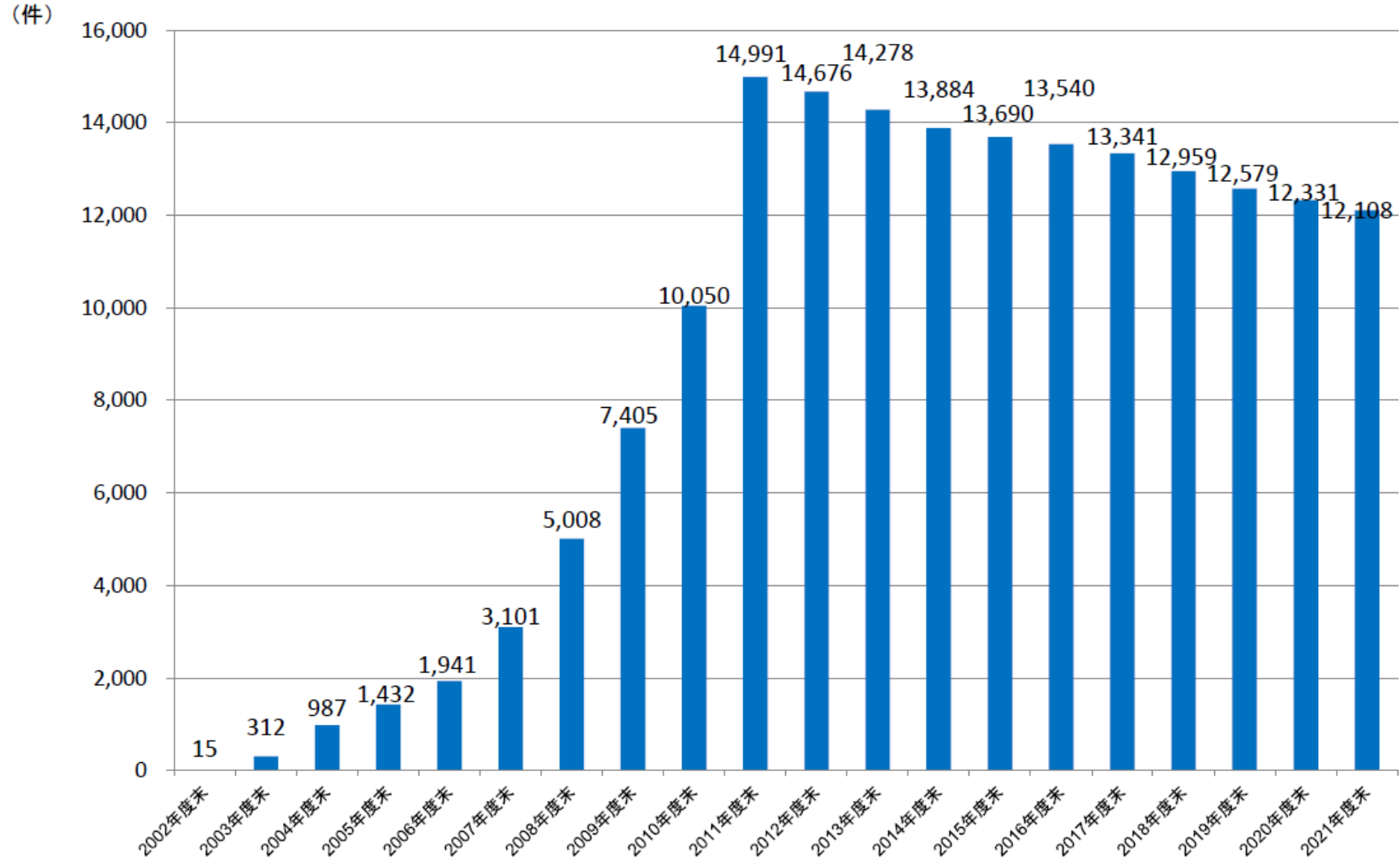
加入者数(万人)  
2,500



(出所) 適格退職年金・厚生年金基金・確定給付企業年金: 生命保険協会・信託協会・JA共済連「企業年金の受託概況」  
 確定拠出年金: 運営管理機関連絡協議会「確定拠出年金統計資料」

# 確定給付企業年金(DB)の規約数の推移

確定給付企業年金の規約数は、法施行後、適格退職年金・厚生年金基金からの移行等により急増したが、近年では確定拠出年金(DC)への移行等により減少傾向にある。



(出所)生命保険協会・信託協会・JA共済連「企業年金の受託概況」

出典:2023年4月12日第21回社会保障審議会企業年金・個人年金部会参考資料1

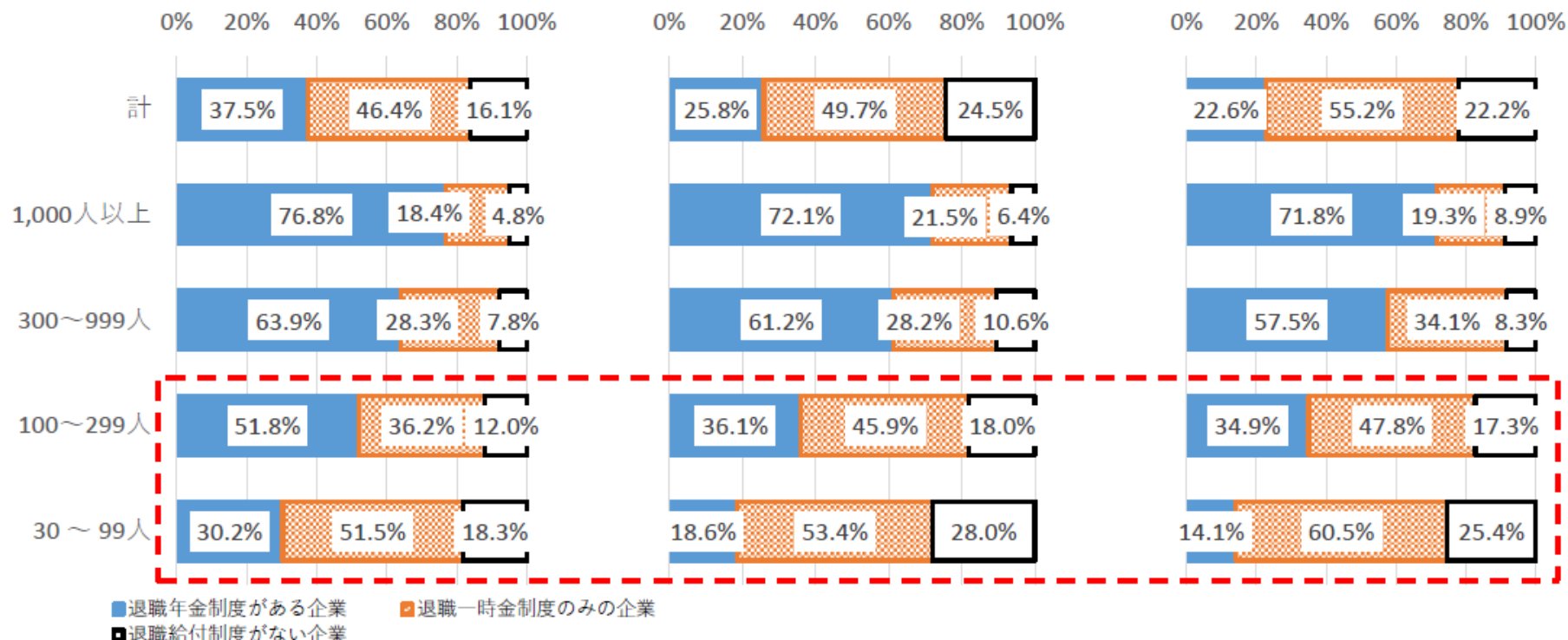
# 企業年金の実施状況(従業員規模別)

- 従業員規模が小さいほど退職年金制度の実施割合は低い。
- すべての従業員規模で退職年金制度の実施割合が低下しているが、従業員規模300人未満で減少幅が大きい。

退職給付制度の実施状況(企業割合・規模別、2008(平成20)年)

退職給付制度の実施状況(企業割合・規模別、2013(平成25)年)

退職給付制度の実施状況(企業割合・規模別、2018(平成30)年)



(出所)厚生労働省「就労条件総合調査」を基に作成

(注) 1. 退職一時金制度とは、社内準備、中小企業退職金共済制度、特定退職金共済制度、その他をいう。

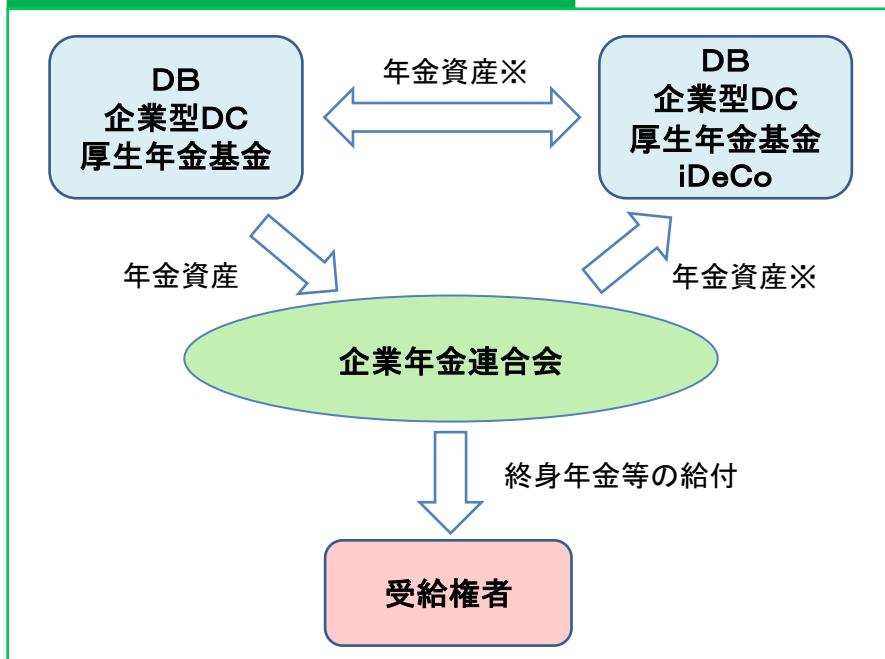
2. 退職年金制度とは、確定給付企業年金、厚生年金基金、適格退職年金、確定拠出年金(企業型)、企業独自の年金をいう。

3. 2018(平成30)年調査はそれ以前と調査対象が異なるが、比較のため特別に同範囲を集計している。

# 企業年金連合会

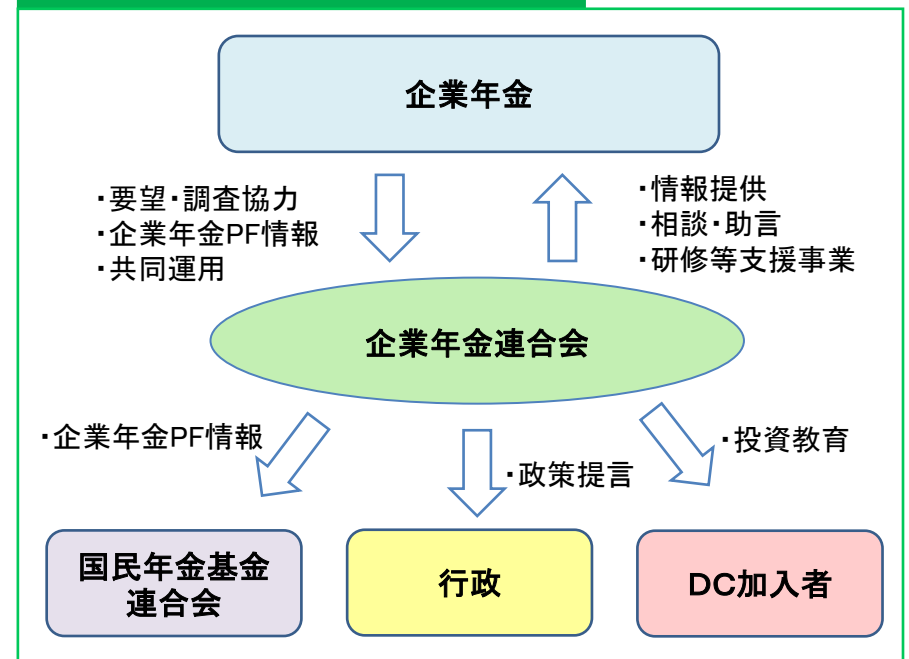
- 企業年金連合会は、企業年金(確定給付企業年金(DB)・企業型確定拠出年金(企業型DC)・厚生年金基金)を退職等により脱退した者(中途脱退者等)の年金資産を引き受け年金給付を一元的に行うとともに、中途脱退者等の年金資産を転職先の企業年金や個人型確定拠出年金(iDeCo)に移換を行う「企業年金通算センター」の役割を担う特別民間法人である。
- この他、「企業年金ナショナルセンター」として、政府や関係団体への政策提言、企業年金制度に関する調査研究、会員の企業年金に対する各種情報の提供などの企業年金の健全な発展を図るために必要な支援事業を行っている。

## 企業年金通算センター



※DB・厚生年金基金への移換は、当該DB・厚生年金基金の規約に脱退一時金相当額等の移換を受け入れる規定がある場合に限り可能。また、企業型DC・iDeCoから厚生年金基金への移換は不可。

## 企業年金ナショナルセンター

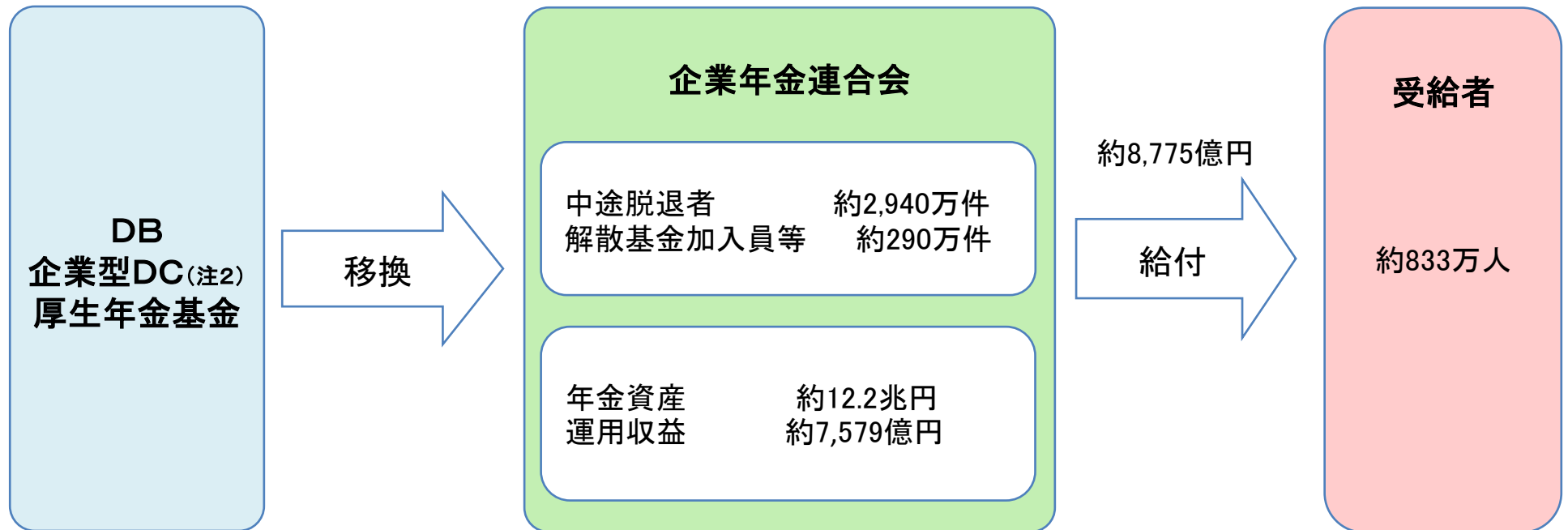




# 企業年金連合会の事業①（企業年金通算センター事業）

- 企業年金連合会は、企業年金（DB・企業型DC・厚生年金基金）の中途脱退者等（注1）の年金資産を引き受け年金給付等を行っている。
- 2021年度現在、約3,230万件の中途脱退者等の年金記録の管理を行い、約833万人に、年間約8,775億円の給付を行っている。

（2021年度）

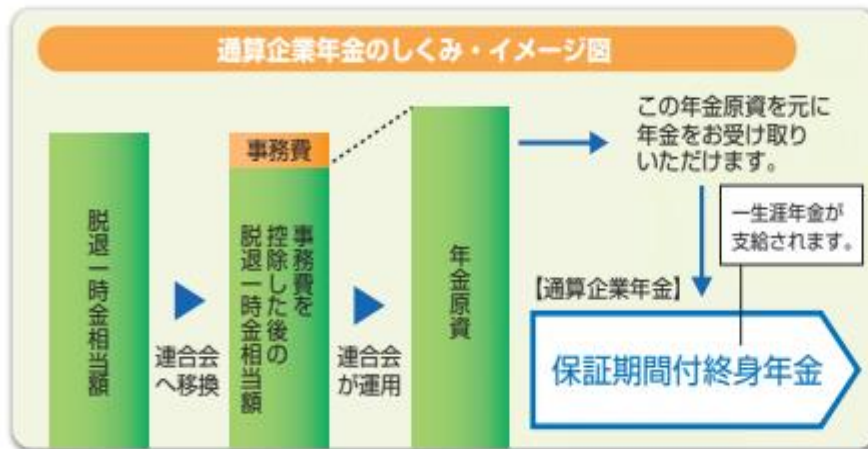


（注1）退職等によりDB又は厚生年金基金の加入資格を喪失し脱退一時金を受けることができる者、退職等により企業型DCの加入資格を喪失し個人別管理資産がある者（注2）及び解散又は制度終了した企業年金に加入していた者。

（注2）企業型DCから企業年金連合会への移換は、2022年5月以降可能となった。

# 企業年金連合会の通算企業年金の概要

- 企業年金連合会の通算企業年金は、一生涯にわたって年金を受け取れる終身年金。原則65歳から本人が生存されている限り年金として受け取ることができる。
- 給付額が確定しているため、老後の安定した生活設計に役立つ。
- 保証期間は受取開始年齢から満 80 歳まで。



(※) 予定利率

移換時の年齢	予定利率
45歳未満	1.25%
45歳以上55歳未満	1.00%
55歳以上65歳未満	0.75%
65歳以上	0.25%

○予定利率は、移換時の年齢によって異なる。

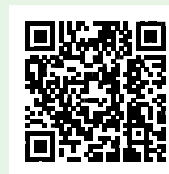
○令和4年5月1日以降に、企業年金の加入資格を喪失した場合の予定利率を掲載。

ポータビリティ制度や通算企業年金制度を周知するツールとして、企業年金連合会ウェブサイト内に通算企業年金等特設ページ・広報用動画を作成



## 通算企業年金等の特設ページ

・通算企業年金の特徴のほか、老後資産形成の大切さやポータビリティ制度などを視覚的にわかりやすく解説  
トップには、2本の動画を掲載



<https://www.pr.pfa.or.jp/tsusan/index.html>

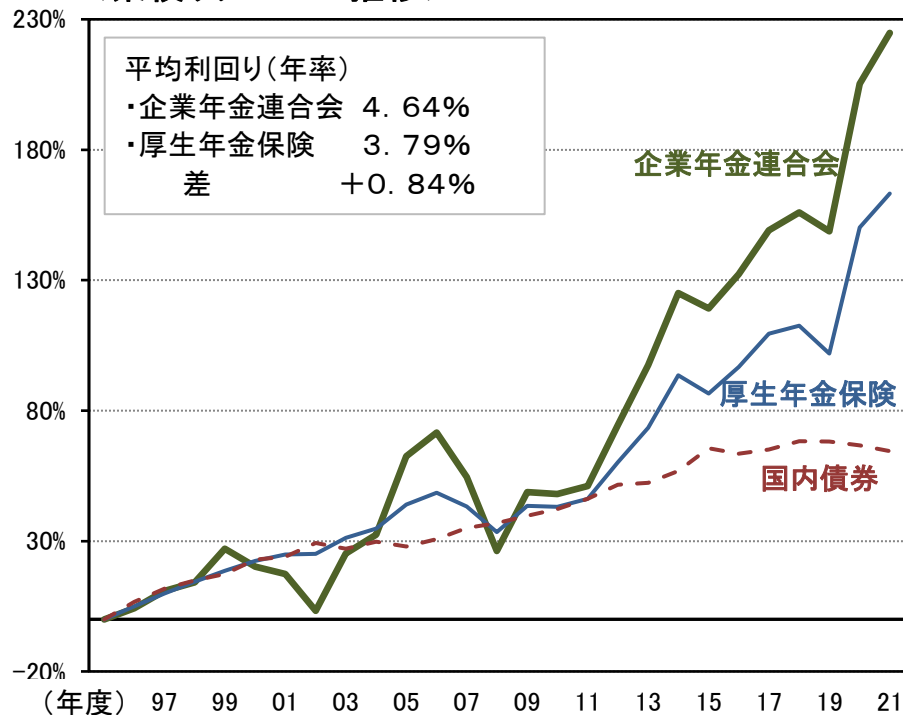
# 健全な年金財政を支える良好な運用実績

## ◆厚生年金保険の運用利回りを上回る運用実績(年率+0.84%)

- ・代行部分の年金債務は厚生年金保険の運用利回りにより評価されるため、年金財政の健全化に大きく寄与
- ・短期、中期、長期、どの期間においてもプラスであり、安定的かつ良好な運用結果

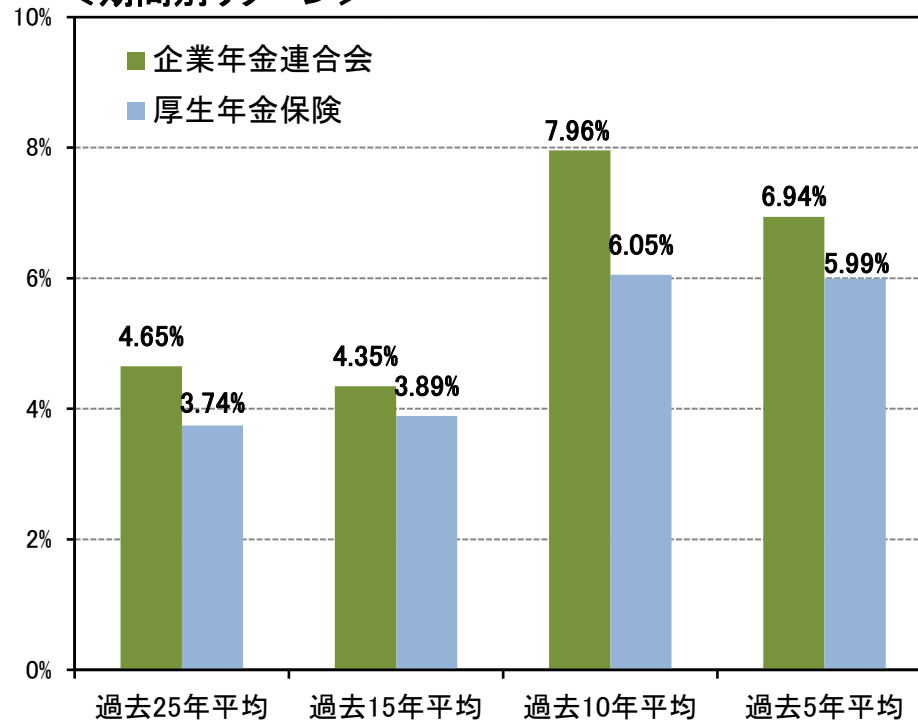
## ◆厚生年金基金基本年金経理の積立水準は124.0%と極めて健全な状況

＜累積リターンの推移＞



\* 2014年度以降は基本年金等ポートフォリオ

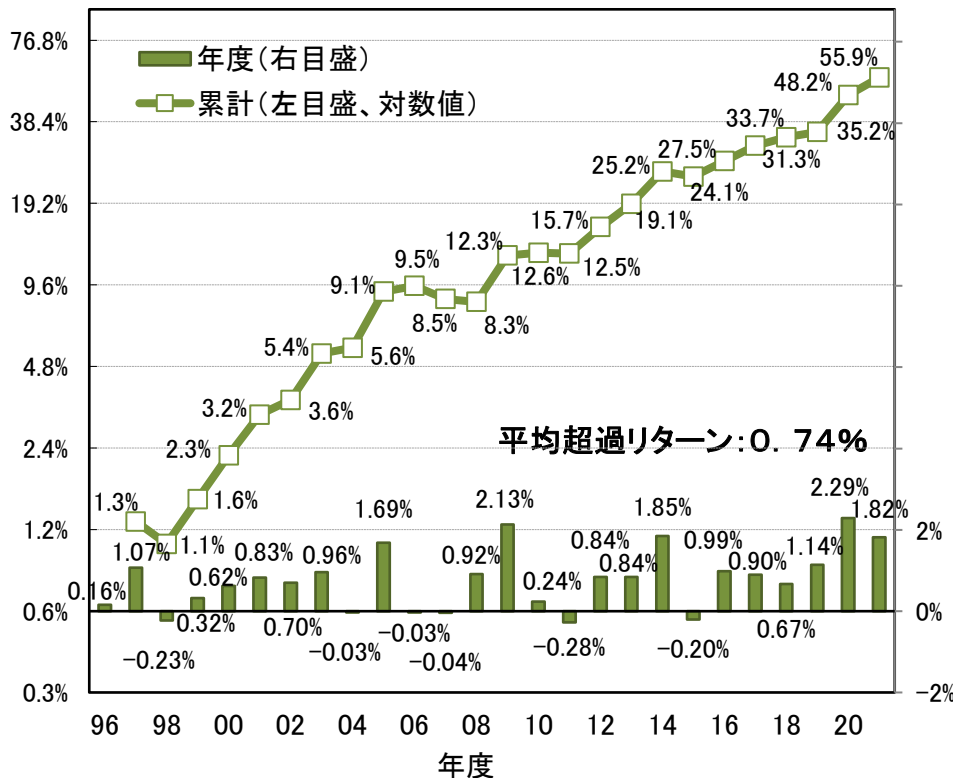
＜期間別リターン＞



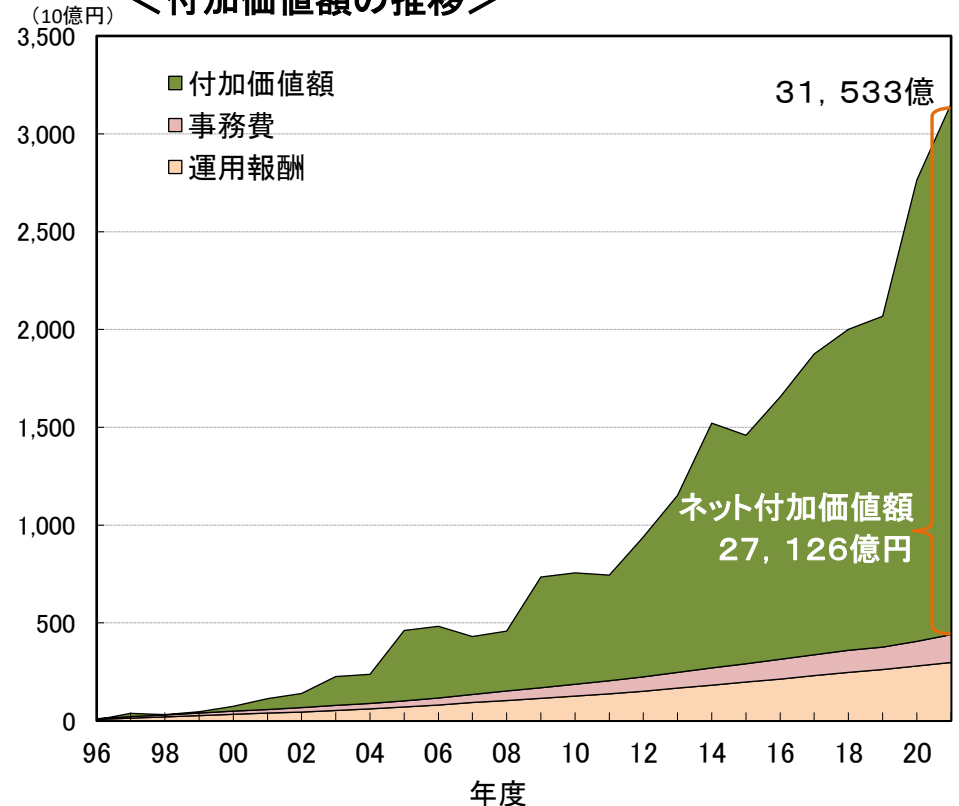
# 超過リターンがもたらした健全な年金財政

◆ 良好な運用実績及び健全な年金財政の大きな要因は超過リターン(平均+0.74%)

＜超過リターンの推移＞



＜付加価値額の推移＞



- ・26年度中20回、77%の高確率で超過リターンを獲得、トラッキングエラーは0.72%と安定したアクティブ運用を実施
- ・毎年度の超過リターンに基づく累積の付加価値額は3兆円を超え、諸費用控除後でも2兆7千億円強と年金財政上の剰余金2兆2,580億円を上回る付加価値額を獲得

# 企業年金連合会の事業②（企業年金ナショナルセンター事業）

## 情報提供等

- 地方公共団体情報システム機構(J-LIS)の情報(マイナンバー等)や日本年金機構の情報を企業年金に提供
- 企業年金と企業年金連合会間の移受換に係る手続きや情報提供等を、クラウド等のインターネットを介してやり取りができる仕組みを運営

⇒ 詳細資料1

## 企業年金プラットフォーム

- 国民年金基金連合会がiDeCoの拠出限度額の管理を行うための企業年金に関する情報を集積する仕組み(企業年金プラットフォーム)を運営
  - ・2022年10月より企業型DCとの情報連携開始
  - ・2024年12月よりDBとの情報連携開始予定

⇒ 詳細資料2

## 投資教育

- DCを実施する事業主・国民年金基金連合会からの委託を受け、企業型DC・iDeCo加入者等に対する投資教育を実施

- ・eラーニング
- ・ライブ配信セミナー
- ・講師派遣セミナー

⇒ 詳細資料3

## 共同運用

- DB・厚生年金基金の年金資産をまとめて資産規模を大きくすることで年金資産運用の効率性を高めることを目的とした共同運用事業を実施

- ・事業開始以来(平成28年10月～令和4年3月)の平均リターンは年率4.14%

⇒ 詳細資料4

## 調査研究 政策提言

- 企業年金の資産運用及び財政・事業運営等を調査

- ・企業年金実態調査
- ・確定拠出年金実態調査

- 実態調査の結果や内部委員会における検討等を踏まえ、行政に対して政策提言を実施。

## 相談・助言

- 会員の企業年金からの制度運営、年金実務等についての相談・助言を実施

- ・理事会、代議員会の運営
- ・資格取得届等の事務処理
- ・経理の仕訳 等

## 研修

- 企業年金の制度運営やガバナンスを担う人材を育成するための研修を体系的に実施

- ・対面研修
- ・ライブ配信
- ・ビデオオンデマンド

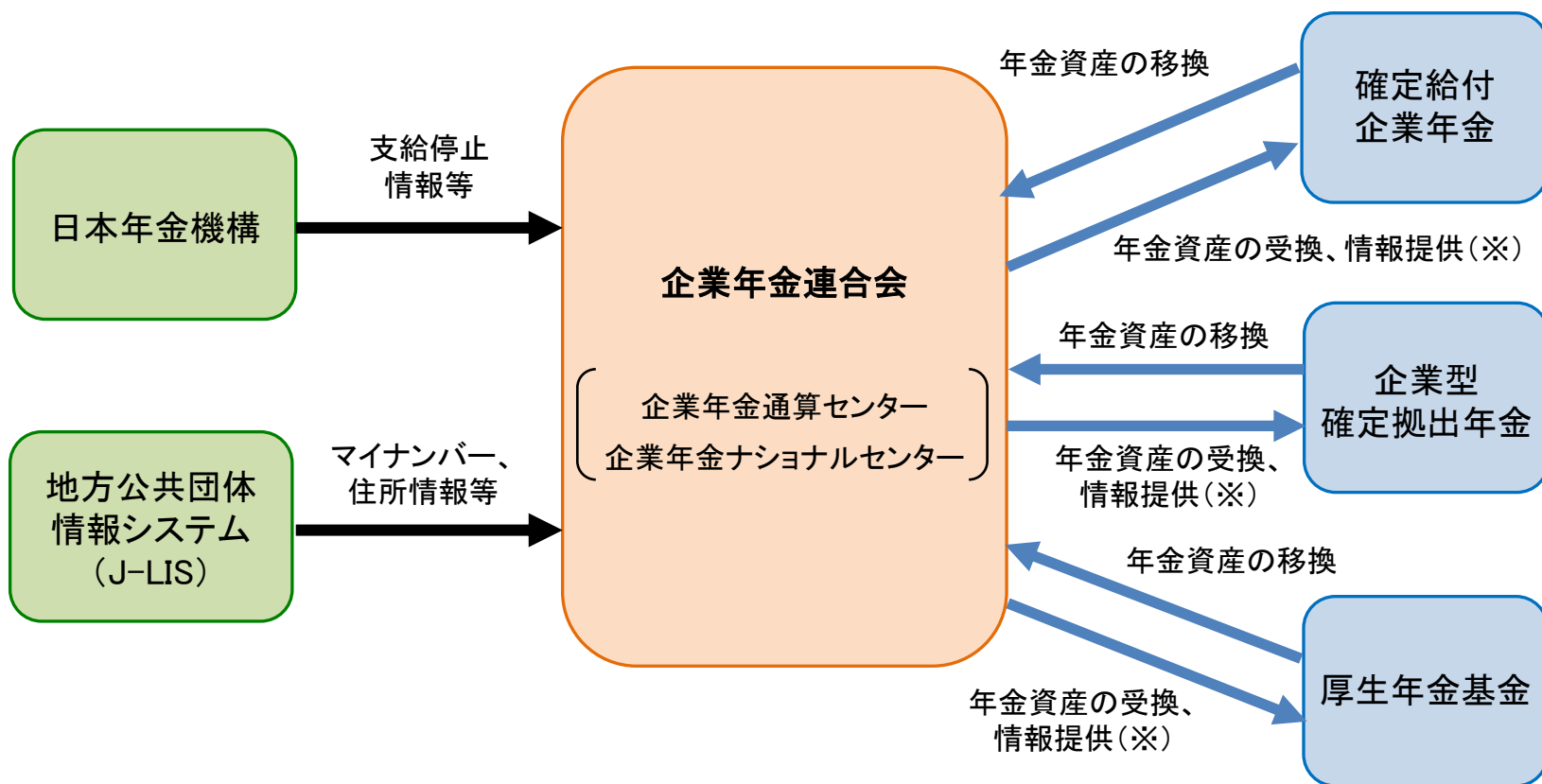
## その他の支援事業

- 会員の企業年金のホームページの開設・運営サービスにより、加入者等に対する情報開示を支援

- 企業年金の最新情報などをメールマガジン、月刊誌、セミナー等により会員の企業年金に提供

# 企業年金連合会における情報基盤の構築

- 企業年金が、年金の支給を行うために必要な加入者・受給者に関する情報を、地方公共団体情報システム機構(J-LIS)の住民基本台帳ネットワークシステム(住基ネット)を基に提供し、企業年金事務の正確性・効率性に寄与
- 企業年金と企業年金連合会間での資産の移受換や情報提供手続に資する「企業年金ネットワーク」を構築

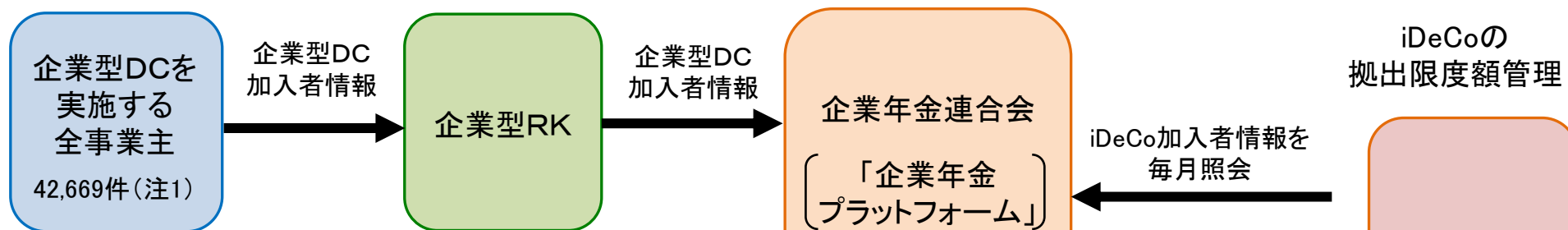


(※) 日本年金機構からの支給停止情報等、地方公共情報システムからのマイナンバー・住所情報等

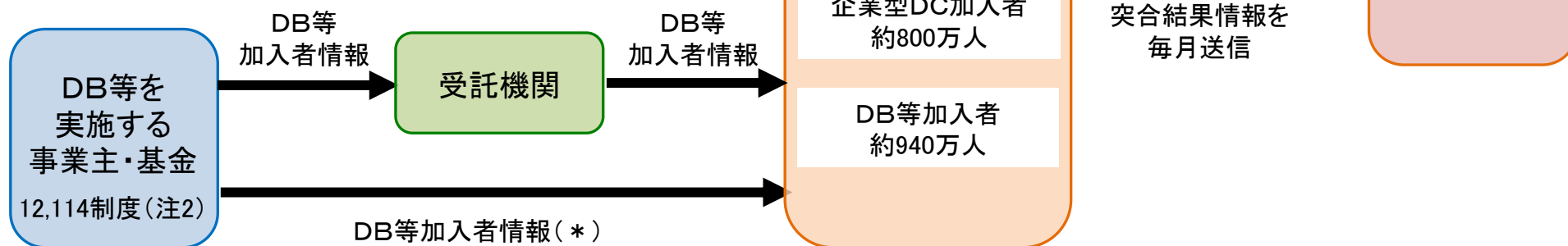
# 企業年金プラットフォームの構築及び運営

- iDeCo加入者の拠出限度額の管理が正確に行われるよう、企業年金連合会において「企業年金プラットフォーム」を構築し、企業年金全加入者の情報を、iDeCoの加入者情報と毎月、突合せ。
- この仕組みの構築によって、2024(令和6)年12月からiDeCo加入時の事業主証明書と年1回の現況確認を廃止。

2022(令和4)年10月から



2024(令和6)年12月から



(\*) 加入者等の情報の管理業務を委託せずに自ら実施している場合(I型DB)、事業主・基金自ら企業年金プラットフォームへ登録

(注1) 運営管理機関連絡協議会「確定拠出年金統計資料(2022年3月末)」

(注2) 厚生労働省「確定給付企業年金制度数(令和4年3月末現在)」・「厚生年金基金資産運用業務報告書(令和3年度)」、石炭鉱業年金基金

# DC加入者等を対象とした投資教育

- (1) 企業型確定拠出年金の実施事業主からの委託(契約)を受け、加入者等に対する投資教育を実施。
- (2) 国民年金基金連合会からの委託(契約)を受け、iDeCo加入者等に対する投資教育を実施。

## (1) 企業型DCの加入者等に対する投資教育

- 平成28年6月公布の法律改正により、投資教育の実施が難しい中小企業等の事業主を主な対象として、事業主からの委託を受けることで投資教育の実施が可能に。翌29年度から投資教育サービスを開始。
- 令和5年度は、ライブ配信セミナーを内容の改善に努めながら、年代別に計8回実施予定。eラーニングについては引き続き利用促進を図る。

## (2) iDeCo加入者等に対する投資教育

- 令和2年6月公布の法律改正により、国民年金基金連合会からの委託を受けることで投資教育の実施が可能に。翌3年12月に「動画で学ぶiDeCo特設サイト」を公開するなど投資教育サービスを開始。
- 令和5年度は国民年金基金連合会等と連携し、eラーニングの利用促進を図るとともに、ライブ配信セミナーを計3回実施予定。

企業型DC向け投資教育のメニュー		
eラーニング	ライブ配信セミナー	講師派遣



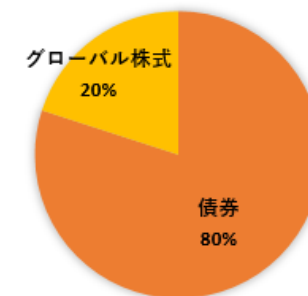


# 共同運用事業

- 共同運用事業は、「公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律（平成25年法律第63号）」附則第40条第4項第1号ハ及び同項第2号の規定に基づき、企業年金連合会が行うことのできる事業。
- 共同運用事業への加入により、確定給付型の企業年金の資産と、連合会が管理運用している4千億円を超える資産を合算することで、規模のメリットを活かしたうえで、効率的に資産運用を行うことができる。

## 運用の基本方針

- 政策アセットミックス  
債券80%：グローバル株式20%  
(許容範囲±5%)
- 長期期待リターンとリスク  
リターン：2.6%  
リスク：4.7%
- 投資対象  
国内外の債券と国内外の株式が主な投資対象  
(債券の代替運用として、ヘッジファンド、インフラストラクチャー、不動産、安定的インカム投資、マルチアセットも投資対象)



## 加入にあたって

- ・ 共同運用事業は、共同運用事業の運用方針に基づき運用を行います。加入にあたっては、連合会の運用方針等をご確認のうえ、各企業年金の運用方針との適合性について十分にご検討ください。
- ・ 共同運用事業では、リスク性資産を対象に投資しますので、運用結果は市場環境により変動します（利回保証や元本保証はありません）。
- ・ 事業に加入する企業年金ごとに信託契約を締結（投資口の設定）し、資産の分別管理を行い資産の保全を図ります。投資口の設定により、信託銀行に支払う信託報酬が発生します。

## パフォーマンス実績(2022年3月末)

4. 14%（リスク：3.21%）※事業開始以来年率、2016/10～2022/3