

1 社会保障審議会企業年金・個人年金部会における議論の中間整理(案)

2  
3 令和6年〇月〇日

4 社会保障審議会企業年金・個人年金部会

5  
6 I はじめに

7 働き方やライフコースの多様化、高齢期の就労拡大、企業年金の実施状況など制度をとり  
8 まく現状や、一昨年の部会における意見、これまでの政府としての取組等を踏まえ、以下に  
9 記載する私的年金制度に関する主な視点に基づき、当部会は令和5年4月から令和6年2月  
10 まで4回のヒアリングと8回の議論を重ねてきた。

11 ・視点1 国民の様々な働き方やライフコースの選択に対応し、公平かつ中立的に豊かな老  
12 後生活の実現を支援することができる私的年金制度の構築

13 ・視点2 私的年金制度導入・利用の阻害要因を除去し、より多くの国民が私的年金制度を  
14 活用することができる環境整備

15 ・視点3 制度の運営状況を検証・見直し、国民の資産形成を促進するための環境整備  
16 令和5年度において設定した検討課題に関するこれまでの議論について、以下のとおり中間  
17 整理として取りまとめ、今後、更に議論を深めていくこととする。

18  
19  
20 II 視点1. 国民の様々な働き方やライフコースの選択に対応し、公平か  
21 つ中立的に豊かな老後生活の実現を支援することができる私的年金制  
22 度の構築

23  
24 ○ 現役期における働き方・ライフコースの多様化、転職者の増加、高齢期の就労拡大・多様  
25 化、また、老後の高齢期の長期化や老後生活へのニーズの多様化などを踏まえ、企業年  
26 金・個人年金制度はこれらに対応し、公平かつ中立的に豊かな老後生活を実現するため  
27 のものである必要がある。こうした観点を踏まえ、制度の加入条件、拠出や受給のあり方  
28 等について議論を行った。

29  
30 1 拠出のあり方

31 ○ 拠出のあり方については、令和4年 11 月に決定された「資産所得倍増プラン」において  
32 iDeCo の拠出限度額の引き上げについて検討し結論を得ることとされている。

33  
34 ○ 総論として拠出のあり方を検討するにあたっては、私的年金制度が働き方や勤め先の違  
35 いによって有利・不利が生じないシンプルな制度とすることが重要との意見があった。

- 36 ○ 個人型確定拠出年金(iDeCo)の拠出限度額について、  
37 ・ 第2号被保険者の半分以上が上限いっぱいに出しているのが現状であり、加入者自  
38 身による老後の所得確保の足かせにならないよう、拠出限度額を引き上げるべき。  
39 ・ 企業・労働者間の格差の拡大の懸念、税の公平性、そもそも企業型 DC と個人型 DC  
40 を法的に一元管理している点などを踏まえつつ、水準については慎重に検討すべき。  
41 ・ 5.5 万円から会社拠出分を引くという内枠を設定すれば、シンプルで退職後もキャッチ  
42 アップとしての活用ができるのではないか。  
43 といった引き上げについての意見があった。  
44 また、最低拠出額について、DB 等の他制度掛け金相当額の反映により、iDeCo の掛金  
45 について残額が 5,000 円を下回る場合に拠出できないことや、若年層への加入促進の観  
46 点も含めて検討すべきとの意見があった。  
47
- 48 ○ 企業型確定拠出年金(企業型 DC)の限度額について、現在の限度額 5.5 万円の算定式  
49 は、現状にあわせて見直すべきとの意見があった。  
50 その際、公的年金のマクロ経済スライドの発動による所得代替率の変化の見込みや平  
51 均的な給付水準の実態、将来を見据えた必要額を議論のベースとしてはどうかといった提  
52 案があった。  
53
- 54 ○ いわゆる穴埋め型や共通の非課税限度枠の設定について、  
55 ・ 高所得者層のみに税制の恩恵が偏ることを是正する観点から有益である一方、事業主  
56 拠出も共通の限度枠に収めることについては熟慮すべき  
57 ・ 労働者にとって不利益になる可能性があるため DB に対しては共通拠出限度額の設定  
58 を行うべきではない  
59 ・ 若い時に拠出限度額を全額活用し切れていない実態を踏まえると、穴埋め型や生涯拠  
60 出枠、キャッチアップ拠出は有効ではないか  
61 という意見があった。  
62
- 63 ○ 企業型 DC のマッチング拠出について、  
64 ・ 従業員の掛金拠出を事業主拠出の範囲とする制限についてなくすべき  
65 と意見があった一方、  
66 ・ 企業型 DC は事業主拠出を基本とする企業年金制度であり、マッチング拠出はあくまで  
67 企業年金の上乗せの制度であることから、制限が撤廃されると、事業主の掛金が労働  
68 者に転嫁されてしまう、企業側が拠出額を増やすインセンティブを阻害するなどの懸念  
69 がある  
70 との意見があった。  
71

72 2 給付のあり方

73

- 74 ○ 高齢期の安定した所得保障のために年金での受給を促進すべきとの観点から、  
75 ・ DC について、現在一時金受け取りが大半だが、老後所得の確保の観点からも、年金  
76 受け取りを制度的に推進できないか。また、高齢期から加入する場合、運用期間を延  
77 ばして元本割れのリスクを下げる観点からも、運用しながら取り崩す年金受け取りを推  
78 進してはどうか  
79 ・ 税負担のバランスの是正、運営管理機関における手続の複雑さ、受取手数料などのコ  
80 スト負担について見直しを行うべき  
81 という意見があった。

82

- 83 ○ また、  
84 ・ 5 年や 10 年の有期の年金と終身年金とは異なるため、年金とひとくりにせずに受給  
85 の在り方を議論すべきではないか。  
86 ・ 一時金の受給率が高いことをもって、すなわち悪とするのではなく、個人で計画的にそ  
87 の後取り崩しているということであれば許容されるのではないか。  
88 ・ 受け取り方やリタイアメントプランについての情報の提供やガイダンスが必要  
89 といった意見があった。

90

91 3 iDeCo 加入可能年齢の引き上げ

- 92 ○ iDeCo 加入可能年齢の引き上げについては、令和4年 11 月に決定された「資産所得倍  
93 増プラン」において加入可能年齢の引き上げについて必要な措置を講ずることとされてお  
94 り、その具体的な内容について部会で議論を行うこととしていた。

95

- 96 ○ 公的年金との関係について、iDeCo を含む私的年金は公的年金の上乗せの制度と位置  
97 づけられてきており、この立てつけはこの先も堅持されるべきだが、その上乗せのあり方  
98 についてどのように解釈するか踏み込んだ議論が必要であるという意見があった。

99

- 100 ○ 具体的な 65 歳以降の加入の要件については、  
101 ・ 国民年金の保険料の納付を十分に行ってきて、これ以上納付ができない人について認  
102 めてはどうか。  
103 ・ 国民年金を受給しながら iDeCo にも拠出できる人まで範囲を広げなくてもよいのではな  
104 いか。  
105 ・ 「公的年金と相まって」の意味を、公的年金の上乗せの自助努力を促すという点から捉  
106 えれば、必ずしも保険料納付済期間を資格要件にしなくていいのでは。  
107 ・ 実際に運用する際の事務的な負担や加入者にとっての分かりやすさを重視すべき。

108 ・ 私的年金制度を働き方や勤め先の違い、年金の加入状況によって有利、不利が生じな  
109 いシンプルな制度とすることが重要。  
110 といった意見があった。

111

#### 112 4 iDeCo 受給開始可能年齢の引き上げ

113 ○ 「資産所得倍増プラン」において、現在 75 歳が上限となっている iDeCo の受給開始可能  
114 年齢の上限の引き上げを検討し、結論を得ることとされている。

115

116 ○ 受給開始可能年齢の引き上げについては、iDeCo が老後の所得確保のための手段の一  
117 つであるとの性質も踏まえるとともに、現在でも高齢期における手続きが困難である現状や、  
118 更に引き上げた場合の実務上の課題も勘案すべきという意見があった。

119

#### 120 5 国民年金基金制度

121 ○ 拠出限度額や加入可能年齢の引き上げの検討を行う際には、企業型DCや個人型DC  
122 の議論と併せて、国民年金基金制度も含めて検討すべきという意見があった。

123

124 ○ 給付のあり方に関連して、退職時の DC 等の一時払い金を掛金として拠出し、国民年金  
125 基金の年金を購入し、終身年金の選択肢を広げる活用も考えられるのではないか、という  
126 意見があった。

127

#### 128 6 その他

129 ○ 運用時の税制である特別法人税について、課税凍結措置が始まってから長期間が経っ  
130 ているため、課税停止措置が解除された際にどの程度の影響が生じるかということも含め  
131 て議論する必要があるとの意見があった。

132

133

### 134 Ⅲ 視点2. 私的年金制度導入・利用の阻害要因を除去し、より多くの国 135 民が私的年金制度を活用することができる環境整備

136

137 ○ 私的年金制度が公的年金の給付と相まってその役割を十分に発揮していくために、企業  
138 年金未実施企業や個人年金未加入者に対するアプローチが重要である。また、中小企業  
139 等への企業年金の普及と促進や、パート・有期などで働く労働者へのカバレッジを広げる  
140 ことも重要な課題である。こうした観点から、私的年金の普及拡大、中小企業掛金納付制  
141 度(iDeCo+)等について議論を行った。

142

143 1 私的年金の普及拡大

144 ○ 私的年金の普及拡大については、

- 145 ・ 私的年金制度に関心・興味が薄い層が注目してくれるようなコンテンツ
- 146 ・ 企業の経営者、役員、総務・人事担当者に向けた広報
- 147 ・ 都道府県や地方の経済団体を通じた地方の中小企業への企業年金制度の周知
- 148 ・ 学生向けの企業年金の重要性の訴求
- 149 ・ 公平・中立な相談窓口の設置
- 150 ・ 提出書類の簡素化や削減に向けた取組

151 などに取り組むべきとの意見があった。

152

153 ○ また、退職金・年金制度が整っている会社が良い会社だということが、転職サイトや新卒  
154 向けサイトなどで認知をされると、人手不足に対応する方策の一つとして前向きに取り組  
155 むるのではないかと意見があった。

156

157 2 中小事業主掛金納付制度(iDeCo+)

158 ○ 年金制度の機能強化を図るための国民年金法等の一部を改正する法律(令和2年改正  
159 法)附則の検討規定において、中小事業主掛金を拠出できる中小事業主の範囲等につい  
160 て検討を加えることとされている。

161

162 ○ iDeCo+の掛金拠出について、企業年金とiDeCoを併用している個人との公平性の観点  
163 から、iDeCoの限度額に加え事業主が拠出する枠を別にプラスで設けることにより、企業  
164 年金と同額まで拠出できるような仕組みとすべきという意見があった。

165

166 ○ 現状のiDeCo+の従業員300人未満という要件については、

- 167 ・ 導入企業の成長や適用拡大等により、従業員300人を超えるとiDeCo+が実施できなく  
168 なるため、人数制限を外すことができないか

169 という意見があった一方で、

- 170 ・ それなりに規模が大きくなった企業は、事業主において従業員の処遇に責任を持つべき
- 171 ・ 目指すべきはDBや企業型DCの導入であり、労使の意向を阻害しないという観点や、  
172 現行要件の対象事業所だけでも総事業所数の99.4%がカバーされていることを踏まえ  
173 れば、対象範囲の拡大は慎重に検討すべき
- 174 ・ 規模の小さい会社でもiDeCo+の実施率が非常に低く、まずは現行の範囲においてもっと  
175 普及を推進すべき

176 といった意見があった。

177

178 ○ また、iDeCo+は、運営管理機関の手数料収入が企業型DCと比べて小さく、運営管理

179 機関による iDeCo+の積極的な導入促進が行われにくいと、普及推進のためには中立  
180 的な立場で相談できる場を用意することが大事であるとの意見があった。

181

182

### 183 3 簡易型 DC 制度

184 ○ 2018 年に創設された簡易型 DC 制度について、

185 ・ 利用実績がない背景として、従業員全員を対象にしなければいけないという条件があり、  
186 簡易である一方、加入要件に関する規制となってしまったのではないかと

187 ・見込んだ効果がないならば制度を廃止してはどうか

188 との意見があった。

189

### 190 4 手続の簡素化等

191 ○ 手続きの簡素化については、「資産所得倍増プラン」において盛り込まれたところである  
192 が、私的年金制度導入・利用の阻害要因を除去し、活用を促進する観点から、実務に即し  
193 た対応の検討が必要である。

194

195 ○ iDeCo 手続きについては、

196 ・ 加入者の利便性向上のために、iDeCo の手続きの簡素化・効率化をさらに進めていくこと  
197 が重要

198 ・ iDeCo 関連手続きのオンライン化・デジタル化として、マイナンバーカードを活用してはど  
199 うか

200 ・ 国民年金基金連合会ができるだけ統一フォーマットで、手続きをオンラインで簡素化  
201 できる仕組みを検討すべき

202 といった意見があった。

203

204 ○ そのほか、中途引き出しのあり方について、

205 ・ DC の中途引き出しの対象範囲を広げるべき

206 ・ DB の中途引き出しが、退職給付由来、労使合意に基づく制度であることを踏まえると、  
207 単に DC との整合性を取るために要件を設けるべきではない

208 との意見があった。

209

### 210 5 その他

211 ○ その他、

212 ・ 中小企業退職金共済や退職一時金も枠組みに入れたポータビリティの拡充を推進すべ  
213 き。

214 などの意見があった。

215

216

217 IV 視点3. 制度の運営状況を検証・見直し、国民の資産形成を促進す  
218 るための環境整備

219

220 ○ 私的年金が、公的年金と相まって老後の所得の確保を目的とするものであり、高齢期の  
221 長期化により国民の資産形成への意識や機運が高まっていることを踏まえると、私的年金  
222 制度が資産形成を促進する観点も含めて、より適切かつ円滑に運営されることが重要で  
223 ある。このため、企業年金のガバナンスや加入者等への情報開示、運用の方法の適切な  
224 選択や継続投資教育、その他の実務上直面している課題等について議論を行った。

225

226 ○ この間、家計金融資産等の運用を担う資産運用業及びアセットオーナーシップの改革並  
227 びに資産運用業への国内外からの新規参入及び競争の促進等を内容とする資産運用立  
228 国に関する政策プランを検討するため、令和5年 10 月に、内閣官房の新しい資本主義実  
229 現会議の下に資産運用立国分科会が設置された。

230

231 ○ 企業年金については、DB の改革として、DB の資産運用力の向上、共同運用の選択肢  
232 の拡大、加入者のための運用の見える化の充実について、DC の改革として、適切な商品  
233 選択に向けた制度改善、加入者のための運用の見える化の充実、企業年金を含む私的  
234 年金の更なる普及促進が議論となったことから、当部会においてもこれを踏まえた議論を  
235 行った。

236

237 1 DB・DC 共通の論点

238 (1) 加入者のための見える化の充実について

239 ○ DB・DC 共通の見える化について、企業年金制度の趣旨を踏まえれば、受託者責任の観  
240 点が重要であり一義的には加入者、受給権者のために行われるべきである。

241

242 ○ そうした観点から、加入者のための見える化の充実については、

243 ・ 資産運用以外にも、退職時の手続きや受給時に関する情報開示も充実させる必要が  
244 あるのではないかと

245 ・ 退職時や受給時の加入者への情報提供について、金融経済教育推進機構の仕組み  
246 を活用することが考えられるのではないかと

247 ・ それぞれの制度の前提や運営方針、状況も異なる中で、加入者にとって真に必要、有  
248 益な情報は何か、他社との比較を行う目的は何かを適切に整理した上で、開  
249 示の是非と要否を検討する必要があるのではないかと

- 250 ・ 海外での事例も参考にしつつ、投資教育の観点も踏まえながら、わかりやすい情報発  
251 信ができる仕組みを考えるべき  
252 という意見があった。  
253
- 254 ○ また、拠出や給付の見える化については、公的年金については過去の納付状況に基づ  
255 いた給付見込みや、将来のシミュレーションなどができるようになってきているところ、私的年金  
256 の分野においても、公的年金と相まって国民が老後の所得保障を行うために、自身が加入  
257 している企業年金や個人年金の資産状況や給付の推計を正しく知ることが制度の活用の  
258 ためには重要であるといった意見があった  
259
- 260 ○ 拠出や給付の見える化について、  
261 ・ 事業主が労働者に対して積極的に、自分の企業にどのような制度があるのかというのを  
262 知ってもらうための情報開示の仕組みを検討してはどうか  
263 といった意見があった。  
264
- 265 ○ iDeCo の拠出限度額について、  
266 ・ 企業年金プラットフォーム、国民年金基金連合会、日本年金機構のデータを連携し、公  
267 的年金の情報を提供しているマイナポータルの年金の情報の欄や、ねんきん定期便、  
268 公的年金シミュレーターで提供してはどうか  
269 ・ 職場に年金制度がない人にこそ iDeCo の拠出可能額を知ってもらうべき  
270 といった意見があった。  
271
- 272 ○ DBの見える化について  
273 ・ 将来の給付の見える化については、コスト面など実務的な課題も踏まえて一律的な義務  
274 づけは行うべきではない  
275 ・ 労働者が DB に関する情報を知るために、標準的な給付の額や給付設計、積立金の運  
276 用の概況や基本方針などを制度加入時の周知義務とすることを検討すべき  
277 といった意見があった。  
278
- 279 ○ そのほか、  
280 ・ 年金をめぐる近年の議論での「見える化」は、公的年金シミュレーターのように、受給  
281 時の意思決定を支援するための仕組みを意味するところ、年金ダッシュボードに類し  
282 た仕組みの構築が中長期的には必要  
283 ・ 「周知」について、知ろうと思えば知ることができるのか、プッシュ型で情報を届けるの  
284 か、内容ごとに整理して検討することが必要



285 といった意見があった。

286

## 287 (2) DB・DC のガバナンス強化

288 ○ 企業年金についてのこれまでのガバナンスの強化に向けた取組を進める観点から、

289 ・ 企業年金制度が退職給付制度として労使合意の下で実施されている制度であることを  
290 踏まえると、DB、企業型 DC 共に、労働組合がない場合を含め、加入者などの意思を  
291 尊重した運営がなされるようにすべき

292 ・ DB 運用ガイドラインや DC ガバナンスハンドブックのさらなる周知が重要

293 ・ 資産運用委員会は、代議員会や加入者の関与を強化する意味で重要な会議体である  
294 ため、設置義務化の対象範囲をさらに拡大することを検討すべき

295 といった意見があった。

296

## 297 (3)その他

298 ○ いわゆる選択制 DB・DC については、

299 ・ 給与ではなく事業主掛金として拠出することにより社会保険料の算定対象とならな  
300 いため、将来の公的年金の給付額が下がる等の影響が生じること等について、従業員に  
301 向けた丁寧な説明が必要

302 ・ 現状では DC の法令解釈通知にのみ設けている従業員に向けた説明について、DB につ  
303 いても通知への記載をすべき

304 ・ 本来従業員の福利厚生として導入させるべきものである企業年金制度が、過度に事  
305 業主の節税対策等として使われていることは問題ではないか

306 といった意見があった。

307

## 308 2 DB 制度の環境整備

### 309 (1)DB の運用力の向上

310 ○ 運用力の向上については、

311 ・ 企業年金の役割を考えると、リターンを極大化だけではなくて、リスクの極小化、もしくは  
312 目標とする収益を稼ぐことと、目標からの乖離をできるだけ小さくすることも運用力の一つ

313 ・ 規模の小さい DB 制度に対して中立的なサポートをする観点から、企業年金連合会等に  
314 おいて、資産運用のコンサル、相談、助言、情報提供をより強化してほしい

315 ・ ルールを作り過ぎると、コストや運営の手間が必要以上にかかり、逆に企業年金を辞め  
316 るという企業が出てくる可能性もあり、受益者の利益を完全に損なわないようにバランスを  
317 とることが重要

318 といった意見があった。

319

320

321

322

323 (2)DBの加入者のための運用の見える化

324 ○ DBについて、既に参加者本人や受給者に対しての情報開示は制度として位置づけられ  
325 ている。また、事業主、基金等から厚生労働省への報告も行われている。

326

327 ○ DBの加入者のための運用の見える化については、

328 ・ 運用結果の良し悪しだけが見える化するべきではなく、見える化に当たっては、受給権  
329 の保護に留意すべき。

330 ・ 加入者のためであれば、運用の見える化ではなく、将来の給付額の見える化が優先さ  
331 れるべき。

332 ・ 現在厚生労働省に報告されている事業報告書も参考にしつつ、開示された情報につい  
333 て、横並び、相対比較ができるようなデータを示すとよいのではないか  
334 といった意見があった。

335

336 ○ また、情報の開示に際しては、

337 ・ 各制度の財政状況について見える化を行う場合でも、個別制度ごとの情報開示ではなく、  
338 厚生労働省において適切に統計処理をするなど配慮が必要

339 ・ 運用の効率化によって将来の給付を増やそうという企業の参考になるようなグッドプラク  
340 ティスを紹介する等の取組も必要

341 ・ 事業年度ごとのDBに係る事業及び決算に関する報告書は、厚生労働省のサイトで  
342 一般に公表すべき。

343 ・ 当該年度の運用利回り、運用受託機関やコンサルタント会社、総幹事会社等へ支払っ  
344 ている費用の報告も義務化すべき。また、業務や運用委託のフィーの結果として運用の  
345 成果が得られているのか、手数料が高いために実質リターンが低下している状況はない  
346 か、等も見える化すべき

347 といった意見があった。

348

349 (3)その他

350 ○ DBの制度設計に関し、

351 ・ 給付減額判定基準について、定年延長等に伴う給付設計の見直しにより減額とならない  
352 よう、基準を見直してほしい

353 ・ 給付減額に該当する場合の加入者・受給者の個別同意については、納得いく説明と同  
354 意を担保するため、現行の手続を緩和すべきではない

355 ・ 保証期間の上限や非継続基準における予定利率のあり方等について見直してはどうか  
356 といった意見があった。

357

358

### 359 3 DC制度の環境整備

#### 360 (1) 運営管理機関、事業主、加入者本人の各段階における適切な運用の方法の選定

361 ○ 運用商品のモニタリングや見直しについて、運営管理機関と事業主側の情報の非対称  
362 性が大きいため、

363 ・ 運営管理機関が公開しているユニバースをもっと見つけやすく、一覧性や比較が可能  
364 な形にすべき。

365 ・ アクティブ投信はパッシブ投信に比べ、優良な商品なのを見分けることが格段に難し  
366 いため、英国のアセスメント・オブ・バリューのように自社のファンドそれぞれについて、コ  
367 ストに見合うリターンを提供できているのか等の検証と公表を資産運用会社に促しては  
368 どうか。

369 ・ 運営管理機関は従業員ファーストで手数料等において適切な商品を積極的に事業主  
370 に選定すべき。

371 ・ 事業主へ提供可能な加入者等のデータを拡充すべき  
372 といった意見があった。

373

#### 374 (2) DC の加入者のための運用の見える化

375 ○ DC について、既に加入者本人や受給者に対しての情報開示は制度として位置づけられ  
376 ている。また、事業主や運営管理機関等から厚生労働省への報告も行われている。

377

378 ○ DC の更なる見える化については、

379 ・ 現在の報告書を取りまとめ、厚生労働省において数字を開示してはどうか。

380 ・ 事業主が個別に対応を行うのではなく、運用商品の選定責任を負っている運営管理機  
381 関が主体となって対応すべき。

382 ・ 各企業年金の運用商品のラインナップや信託報酬について厚生労働省のサイトで一般  
383 に公開すべきではないか。

384 といった意見があった。

385

#### 386 (3) 投資教育の充実

387 ○ 投資教育の内容や手段について、

388 ・ リタイアメントプランニングに関する内容をもっと教えてはどうか

389 ・ 人材育成や社内環境整備の方針などと併せたキャリアプラン、ライフプラン等に合った  
390 マネープランの考え方を教育すべき

391 ・ PDF ファイルや動画コンテンツの掲載など、関心のある従業員しかアクセスしない方法  
392 で実施していることが多いが、有効とは言えないため、少なくとも 10 年に 1 回は事業主

393 から積極的に従業員に継続投資教育の機会を提供することが必要  
394 といった意見があった。

395 ○ また、iDeCoの投資教育について、国民年金基金連合会や企業年金連合会の取組に対  
396 する政府の支援強化に加えて、投資教育の方法が分からない企業や個人の相談に対応  
397 できる公的な個別窓口の設置、DC プランナーや社会保険労務士といった専門家の活用  
398 が有効ではないかという意見があった。

399

400 ○ そもそも継続投資教育を実施していない企業が約20%存在する現状について、教育を実  
401 施できていない理由の把握や分析を行い、その結果を踏まえて企業への呼びかけや必要  
402 な支援を行うなど、国や関係団体のさらなる取組が重要であるとの意見もあった。

403

#### 404 (4) 指定運用方法の見直し

405 ○ 事業主が指定運用方法の設定を行うことについては、

406 ・ 老後の所得を増やすためには、全世界の主要企業に分散投資する、低コストのインデッ  
407 クスファンドなどの投資信託をデフォルトファンドとしてはどうか

408 ・ 指定運用方法の設定がなされれば運用未指図のリスクが減るのではないか

409 といった意見があった一方で、

410 ・ DCは個人が自己の責任において運用指図を行うこと、国民の高齢期における所得の確  
411 保に関わる自主的な努力を支援することが法の趣旨であるところ、加入者集団の属性  
412 は、業種・業態や職種などによって、従業員の金融理解度やリスク許容度、平均的な勤  
413 続期間、加入者の流動性の程度などが異なるため、労使自治の下、各制度において最  
414 適と判断されるものを選定する仕組みとするべきであり、現行制度を維持することが適  
415 切

416 ・ DC の加入者自らが年金資産を運用する制度の趣旨に沿って運営している事業主に指  
417 定運用方法を義務化することは適切ではない

418 ・ 指定運用方法をターゲットデートファンドにしたことによって継続投資教育が疎かになら  
419 ないか懸念している

420 といった意見があった。

421

#### 422 (5) 自動移換

423 ○ 転職時等の自動移換の課題については、

424 ・ 自動移換者の総数が増加していることから、事業主による周知の徹底や管理手数料の  
425 引き上げの対応を強化するほか、加入者の行動を分析し、投資教育や退職前の説明に  
426 より加入者本人の理解を促進することも検討してはどうか

427 ・ 米国を参考に、事前に企業型 DC の規約に資格喪失後に移換する個人型 DC の運営  
428 管理機関を規定すること、またその際に必要となる住所情報を把握できる手段の確保

429           も検討してはどうか  
430           といった意見があった。

431

432   **※※健全化法の議論について、追記予定※※**

433

434

## 435   **V 結びに**

436           以上、令和5年度の当部会の議論をここに整理し、次期制度改正・税制改正に向け、来年  
437           度(令和6年度)の企業年金・個人年金部会において、各論点について更に深掘りしつつ、議  
438           論を行っていく。