

## これまでの企業年金・個人年金部会における主なご意見

令和6年2月27日

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

# 視点1. 働き方・ライフコースに対応し公平で中立的な私的年金制度の構築 関係の主なご意見 ①

## 1 拠出のあり方

### ○ 総論

- ・ 現在制度を活用できていない個人や企業に対する普及拡大という視点での議論が重要。私的年金制度を働き方や勤め先の違いによって有利・不利が生じない制度とすることで、シンプルな制度となり、分かりやすさが向上して、制度未利用者の活用意欲を喚起するので、制度の簡素化という観点で検討すべき。

### ○ 個人型確定拠出年金（iDeCo）の拠出限度額

- ・ 第2号被保険者のiDeCoの掛金分布は、半分以上が上限いっぱいに出しているのが現状。iDeCoの掛金限度額2万円は企業型DCのマッチング拠出の大半がカバーされている水準を目安にしたということだが、現実にはより多額の拠出を望んでいる人が多い様子が見え、加入者自身による老後の所得確保の足かせになっているため、拠出限度額を引き上げるべき。
- ・ 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。
- ・ 2号の被保険者については、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アップとしての活用ができるのではないか。
- ・ 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点も含めて検討すべき。

# 視点1. 働き方・ライフコースに対応し公平で中立的な私的年金制度の構築 関係の主なご意見 ②

## ○ 企業型確定拠出年金（企業型DC）の限度額

- DCの拠出限度額の算定根拠について、厚生年金基金の望ましい上乗せ水準を勘案して設定し、給付ベースから掛金ベースへの換算に当たって、民間事業所の大部分をカバーする給与水準に厚生年金基金の免除保険料率を乗じ、それを2.23倍することで拠出限度額を算出している現在の算定式は、すでに決定時から20年近く経過しており、厚生年金基金が5基金となった現在見直し、新しい基準とすべき。
- 望ましい水準をベースにしつつ、例えば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を取り入れるなどしてはどうか。
- 「マクロ経済スライド調整後の公的年金と合わせて退職前給与の6割に相当する水準」という、いわゆる所得代替率の考え方は維持するというのはいえる。DCが発足して20年以上が経過しているので、平均的な給付水準を把握し、他の区分の人の所得代替率が6割に足りないところは限度額を引き上げることが考えられるのではないかと。
- 拠出限度額が改定されても過去の積立分が増えるわけではなく、将来期間だけの改定になってしまうので、公的年金の所得代替率が低下していく可能性や余命が伸びていくといった可能性など、ある程度将来を見越した必要額を議論のベースし、必要額から決定すべきではないか。その際、前提となる利回りは個人個人の運用への許容度というのは異なり、また年齢によっても異なるため、慎重に議論すべき。

# 視点1. 働き方・ライフコースに対応し公平で中立的な私的年金制度の構築 関係の主なご意見 ③

## ○ いわゆる穴埋め型や共通の非課税限度枠

- 個人年金や個人が任意で拠出できる部分について共通の限度額を設けることは、多額の掛金拠出ができる高所得者層のみに税制の恩典が偏ることを是正する観点から有益だが、企業年金すなわち事業主拠出も共通の限度枠に収めることについては、企業年金には給与の後払いあるいは退職金の分割払いという性質があることを踏まえて熟慮すべき。
- 労働者にとって不利益になる可能性があるため、DBに対して共通拠出限度額の設定を行うべきではない。
- 生涯拠出限度枠よりもキャッチアップの形の方が、実務的にシンプルな形であり、50代の個人ニーズや事業主様の実態に合っている。
- 多くの人が非課税拠出枠を使い切れていない実態を踏まえると、今後生涯拠出枠の議論が必要。
- iDeCoの加入者の年齢分布を見ると7割以上が40歳以上の年代で占められているのは、ある程度の年代に到達しないと老後のことを真剣に考えないという当然の帰結である。若いときに拠出限度額を全額活用し切れないところを、生涯拠出枠やキャッチアップ拠出で補うという考え方は有効。

## ○ 企業型DCのマッチング拠出

- 給与内枠という形で、企業型の器を使って加入者が事業主掛金に成り済まして拠出する、という選択型DCの使われ方を減らすのに貢献できるため、マッチング拠出の従業員の上限を廃止すべき。
- 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企業年金の上乗せの制度。制限が撤廃されると、事業主の掛金が労働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があるため、現行の制限を維持すべき。

# 視点1. 働き方・ライフコースに対応し公平で中立的な私的年金制度の構築 関係の主なご意見 ④

## 2 給付のあり方

- 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、年金受け取りを制度的に推進できないか。また、高齢での新規加入者が増えている中、なるべく運用期間を延ばして元本割れのリスクを下げるためにも、運用しながら取り崩す年金受け取りを推進したい。
- 一時金か年金かという受け取り方法の違いで生じている税負担のバランスの是正について考えていくほか、運営ごとに受け取り方法が異なり、手続きが非常に複雑であるということを見直すべき。また、受取手数料などのコスト負担も阻害原因も見直すべき。
- 5年や10年の有期の年金と終身年金とは異なるため、年金とひとくくりせず受給の在り方を議論したい。
- 一時金の受給率が高いことをもって、すなわち悪ではない。一時金として受給後後先考えずに使ってしまうことは気を付けないといけないが、個人で計画的にその後取り崩しているということであれば許容される。一時金として使った後どうなっているのかということも踏まえて検討する必要がある。また、受け取り方をガイダンスし個人の行動に影響を与えることも重要であり、イギリスのPension Wise、Mapsの事例も参考にすべき。

# 視点1. 働き方・ライフコースに対応し公平で中立的な私的年金制度の構築 関係の主なご意見 ⑤

## 3 iDeCo加入可能年齢の引上げ

- 老後の暮らしを支えていく資金を準備するという意味ではまずは公的年金、その上乗せを公的年金に乗せる形で企業年金やiDeCoという制度を使って準備していくことがあるべき姿である。
- iDeCoを含む私的年金は公的年金の上乗せの制度と位置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と考えられる。公的年金の上乗せの制度という表現の解釈について、公的年金の保険料が納付可能であればまず納付し、その後、私的年金の掛金を拠出するというように解釈すべき。一方で簡潔さや分かりやすさの観点も重要であり、公平性の追求はほどほどにするという感覚も必要。
- 国民年金を受給しながらiDeCoにも拠出することは税制の観点からゆがみが出てきてしまうのではないか。
- 「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ったような点から捉えるのであれば、保険料納付済期間というのはそこまで重視しなくてもいいのではないか。実際の運用を担当する場合の事務的な負担が重要であり、保険料納付済期間を資格確認で設けると、事務負担はかなり過大になる。また、加入者自身も分かりづらく、実際に活用しにくいのではないか。
- 私的年金制度を働き方や勤め先の違いによって有利・不利が生じない制度とすることで、シンプルな制度となり、分かりやすさが向上して、制度未利用者の活用意欲を喚起するので、制度の簡素化という観点で検討すべき。

## 4 iDeCo受給開始可能年齢の引上げ

- 運営管理機関で受給手続の対応に当たっているコールセンターの現場などでは、70歳代の方に受け取り手続を御案内し、手続を電話でサポートしながら行っていただくというのは、困難があると聞く。受給開始可能年齢の更なる引上げを検討する際には、実務上の困難も勘案すべき。

# 視点1. 働き方・ライフコースに対応し公平で中立的な私的年金制度の構築 関係の主なご意見 ⑥

## 5 国民年金基金制度

---

- 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の議論と併せて、国民年金基金制度についても含めて検討すべき。
- 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。

## 6 その他

---

- 特別法人税は企業年金を税制上優遇するのではなく給与所得課税と平仄を合わせる役目を果たしている、課税凍結措置が始まってもう24~25年経つという状況である。特別法人税の税率の計算方法の根拠について、特別法人税の創設時の所得税は、税率が十何段階にも分かれてた多段階税率という制約の中で簡略的に課税するために、個人への所得課税の代替として1%の税率を資産に課税することとされた。さらに延滞・利子税率も創設当時は7%という税率を織り込んでいたが、これを現在の低金利の状況あるいはだいぶフラット化された所得税率の状況を踏まえると、1%の税率がどの程度変化するのか、また、特別法人税の課税凍結から四半世紀が経ち、金融機関も課税の実務から四半世紀以上遠のいているとなると、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て議論する必要がある。

## 視点2．私的年金制度の普及・促進関係の主なご意見 ①

### 1 私的年金の普及拡大

- 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を用意すべき。その際、マーケティングに詳しい民間有識者のアドバイス等を得てはどうか。加えて、私的年金を導入していない企業の経営者、役員、総務・人事担当者に向けた広報も重要。制度導入に興味を持った企業、個人の加入に向けたアクションを後押しするため、公平・中立な相談窓口の設置、従業員への投資教育機関の整備を、厚生労働省が主体となって進めていただきたい。
- 加入への意欲をそぐような煩雑な手続の解消、提出が必要な書類の簡素化や削減に向けた取組を行うべき。
- 特に地方の中小企業への企業年金制度の周知が重要。都道府県や地方の経済団体を通じた情報収集をし、そこを媒介として制度の周知を図ってはどうか。
- 年金局の学生対話集会の機会を通じてなど、学生向けに企業年金の重要性を訴求することは非常に有効。
- 退職金・年金制度が整っている会社が良い会社なのだということが、転職サイトや新卒向けサイトなどで認知をされると、人手不足の中で会社としてももっと前向きに取り組めるのではないか。



## 視点2. 私的年金制度の普及・促進関係の主なご意見 ②

### 2 中小事業主掛金納付制度 (iDeCo+)

#### ○ iDeCo+の掛金拠出

- ・ iDeCo+は、企業年金を実施する余裕のない中小企業が、従業員の老後の所得確保に向けた支援を行うことができる重要な制度である。iDeCo+の拠出限度額は2.3万円であり、企業年金とiDeCoを併用している個人と比べると、老後の資産形成に著しい大きな差が生じているため、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、企業年金と同額まで拠出できるような仕組みとするなど、検討すべき。

#### ○ iDeCo+の従業員300人未満という要件

- ・ ベンチャー企業がiDeCo+を実施した場合、その後企業規模が大きくなって、300人未満という要件を満たさなくなると、iDeCo+を実施できなくなるため、300人という企業規模要件や中小企業に限った仕組みという制限を外すことができないのか。
- ・ それなりに規模が大きくなった企業は、事業主においても従業員の処遇に責任を持つべきであり、自分たちで運営するDCやDBというものを実施するという枠組みとして整理するほうがよく、iDeCo+の人数要件を無条件に上げていくべきではない。
- ・ 目指すべきはDBや企業型DCの導入であってほしい。企業労使の意向を阻害しない点、また現行要件でも99.4%がカバーされていることを考えれば、対象範囲の拡大は慎重に検討すべき。
- ・ iDeCo+の対象範囲拡大について、規模の小さい会社でも実施率が非常に低いので、まずは現行の範囲においてもっと普及すべき。

#### ○ その他

- ・ iDeCo+は、手数料収入が選択型DCと比べて小さいため、運営管理機関のiDeCo+の積極的な導入促進につながりにくいのではないかと。言い換えれば、従業員にとって、選択型DCのデメリットを回避できるメリットがiDeCo+にはある。

## 視点2. 私的年金制度の普及・促進関係の主なご意見 ③

### 3 簡易型DC制度

---

- ・ 簡易型DCが利用されなかった背景として、全員対象にしなければいけないという条件が、不当な差別的資格かどうかの審査がなく簡易である一方で、役員等もすべて入れないといけないことがむしろ規制になってしまったのではないか。
- ・ 中小企業の導入時の負担軽減を考慮した簡易型DC制度は、2018年に創設されたものの1件も実績がないため、効果がなければ見切りをつけてやめてしまってはどうか。

### 4 手続の簡素化等

---

#### ○ iDeCo手続

- ・ 加入者の利便性向上のために、iDeCoの手続の簡素化・効率化をさらに進めていくことが重要。iDeCoの手数料の引上げはiDeCoの普及促進の阻害になる可能性もあり、iDeCoの下限額の引下げにも関わるため、慎重に検討すべき。
- ・ マイナンバーカードを活用したデジタル化を進めていただきたい。
- ・ 働き方やライフプランの変更に応じてiDeCoの変更の手続がスムーズで負担がないことは大変重要。例えば変更について、国民年金基金連合会に統一のフォームをつくっていただき、それを各運営管理機関などのホームページに埋め込むような形で運用するような形であれば、FPもサポートしやすく、加入者の方は同水準の利便性を享受できる。

#### ○ 中途引き出しのあり方

- ・ DCの中途引き出しの対象者が極めて限られていることを見直すべき。
- ・ DBの中途引き出しの在り方について、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、単にDCとの整合性を取るためにDBの中途引き出しの要件を設けるべきではない。

### 5 その他

---

- 企業年金の実施状況を見ると、中堅・中小企業では企業年金の導入割合はさほど高くない一方で、恐らく中退共も含めた退職一時金制度は中堅・中小企業でも広く導入されている実態が窺える。このため、ひいては企業年金の普及拡大にも資するよう、中退共や退職一時金も枠組みに入れ、ポータビリティの拡充を推進すべき。

# 視点3. 私的年金制度の普及・促進について資産形成を促進するための環境整備（投資教育・運用関係見直し）関係の主なご意見 ①

## 1 DB・DC共通の論点

### (1) 加入者のための見える化の充実について

#### ○ DB・DCに共通の運用等の見える化について

- DB・DC共通の運用の見える化について、企業年金制度が労使の自治と合意に基づいて運営されていることの趣旨や意義を踏まえれば、DB年金や企業型DCの運用の見える化は、一義的には加入者、受給権者のために行うべき。DB年金の運用について言えば、資産サイドの運用成績だけに着目したのでは、制度運営の意義や本質を見誤ることになり、運用計画上のリスク・リターンや負債サイドも含めた財政状況全体を見た上で判断する必要がある。
- 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今後充実させる必要がある。
- 現在厚生労働省に報告されている事項において、情報開示すべき事項として必要なものはほぼ網羅されていると認識。具体的な方法として、特に上場企業等に対して財務諸表に企業年金に関する情報の開示を義務づけるという方法もある。また、DBの決算報告書や事業報告書の提出を受け付けている厚生労働省なりが米国の仕組みに倣って集計・開示するという方法もある。併せて、DBでは専門的な用語も多く分かりにくい面があるため、今後設立される予定の金融経済教育推進機構が、DBの開示情報の見方みたいなものを補足的に周知・広報するというやり方があるのではないか。
- 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、有益な情報は何なのか、他社との比較を行う目的は何なのかを適切に整理した上で、開示の是非と要否を検討する必要がある。例えば年金資産の積立状況など、給付を賄うための財源が十分かどうかという情報は、相対的に他社比較も容易で、加入者にとっても有益で分かりやすい。一方で、その財源を準備する方法、すなわち掛金拠出や資産の運用に関しては、比較可能性の問題に加えて、加入者にとっての必要性、有用性、さらには適正な理解の可否といった観点で、他社比較を行うこと自体に違和感を覚える。

## 視点3. 私的年金制度の普及・促進について資産形成を促進するための環境整備（投資教育・運用関係見直し）関係の主なご意見 ②

- ・カナダのオンタリオ州では、各DB制度が提出したものを監督当局が取りまとめて分析しており、運用の資産構成はDBの資産規模別に開示する形になっていたり、運用の利回りも、資産規模別の開示に加えて、上位10%とか25%、中央、下位10%、25%という分布が分かるような形で開示がなされている。運用利回りでは、グロスの運用利回りと、運用の手数料を分けて開示もしている。つまり、他社と比較して運用手数料を多く払っているけれども、運用利回りが低いといったことが分かるような開示になっている。また、インフォグラフィックに情報の受け手である加入者に分かりやすく開示するような工夫もなされており、参考にしてはどうか。

### ○ 拠出や給付の見える化

- ・公的年金と相まって私的年金が活用されていくためには、①公的年金と企業の退職年金でどの程度の経済的な手当てがなされるか、②自分で備えるための制度と手段の情報、③iDeCoの限度額のようなそれを利用する上で必要な情報、この3つが老後不安の解消のために必要である。iDeCoの限度額については、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、公的年金シミュレーターで提供いただきたい。
- ・事業主が労働者に対して積極的に、自分の企業にどういった制度があるのかというのを知ってもらうための情報開示を行うための仕組みを検討してはどうか。
- ・単に多くの情報が提供されるのは、逆に判断を難しくさせる面があり、必要な情報を絞って、分かりやすく提供されることが必要。そのためには、投資教育の在り方とセットで考えていくような視点を持つべき。さらに詳しい情報が必要だという求めに対して情報開示をするといった仕組みも併せて検討する必要がある。

### ○ iDeCoの拠出限度額

- ・企業型DCの加入者以上にiDeCoの拠出可能額を知ってほしいのは、職場に年金制度がない人。拠出限度額は一律に月2万3,000円であり単純だが、目に触れる機会がなるべく多くなるように広報に力を入れていただきたい。

## 視点3. 私的年金制度の普及・促進について資産形成を促進するための環境整備（投資教育・運用関係見直し）関係の主なご意見 ③

### ○ DBの見える化

- 将来の給付の見える化については、数理計算等の追加対応コスト、工数の発生が不可避であり、実務面での課題も多いため、一律的な義務づけ等は行うべきではない。
- 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いただきたい。

### ○ その他

- 年金をめぐる近年の議論で使用されている「見える化」とは、公的年金シミュレーターのように、受給時の意思決定を支援するための仕組みのことを意味する。公的年金だけでなく私的年金の分野でも、例えばイギリスでは年金ダッシュボードの開発が進められているが、日本においても公的年金や私的年金などあらゆる老後資産形成手段を網羅した年金ダッシュボードに類した仕組みの構築が中長期的には必要。
- 「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か、内容ごとに整理して検討することが必要。情報を開示することと内容が伝わることは異なるので留意が必要。一方で、プッシュ型は、加入者・受給者が多いケースだと事務負担があるため、加入者や受給者の方に興味を持ってもらうことも検討が大事。

### (2) DB・DCのガバナンス強化

- 企業年金のガバナンスについて、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尊重した運営がなされるよう、加入者代表代議員の適切な選出や労使合同の年金委員会などの設置を促進することが必要。
- 事業主や金融機関などによる加入者、労働組合などへの情報開示と併せて、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。
- 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ため、事業主の負担が増えることによるDBの導入・維持の弊害、資産運用委員会の形骸化に留意しつつ、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。 14

## 視点3. 私的年金制度の普及・促進について資産形成を促進するための環境整備（投資教育・運用関係見直し）関係の主なご意見 ④

### (3) その他

#### ○ いわゆる選択制DB・DCについて

- 企業年金を選ぶのか給与を選ぶのかによって、社会保険料や税金の算定基礎に入るかどうかとか、将来の給付で何が増えるのかが随分変わる。しっかりと説明を受け、正確に制度を理解した上で、各労働者が選択できているのか疑問である。現状では、DCの法令解釈通知にしか説明に関する記載がないため、DBについても規定して、各労働者がしっかりと理解できるように環境を整える必要がある。
- DBについても、法令解釈通知に社会保険・雇用保険等の給付額への影響等を説明することを明文化する必要がある。DCにおいて、運管は、従業員が受け取る可能性のあるデメリットについても、導入企業ごとの具体的な掛金を用いて、分かりやすい資料を作成し、説明し、従業員の方に配付すべき。
- 拠出限度額がないDBにおいて、オーナーの節税対策等として、オーナーだけが非常に高い掛金という使われ方をしている例があると聞くと、適切ではないので、何らかの対策を講じるべき。
- 本来事業主が拠出すべき掛金を労働者に転嫁されており、これは労働条件の不利益変更に当たりかねない。事業主による正確な説明の上で、労働者がしっかりとデメリットを理解した上で選択することがまずは大前提である。DBについても法令解釈通知において明文化すべき。

# 視点3. 私的年金制度の普及・促進について資産形成を促進するための環境整備（投資教育・運用関係見直し）関係の主なご意見 ⑤

## 2 DB制度の環境整備

### (1) DBの運用力の向上

- 企業年金の役割を考えると、リターンの極大化だけではなくて、リスクの極小化、もしくは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である。
- 制度数ベースで資産規模100億円未満のDBが全体の約93%と多くを占め、規模の小さなDBは運営に従事する人員が少なく、事務手続が大きな負担となっている可能性がある。資産運用立国への対応に当たっては資産運用規模が小さい基金等への配慮が必要。
- 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るといった企業が出てくる。受益者の利益を完全に損なわないようにバランスが重要。
- 規模の小さいDB制度に対して中立的なサポートをする場合、企業年金連合会が候補になると思っている。規模の小さい制度に対して、資産運用のコンサル、相談、助言、情報提供をより強化いただきたい。

### (2) DBの加入者のための運用の見える化

- 運用結果の良し悪しだけが見える化するべきでない。受益者にとっての最大の利益を考えたときに、開示する相手は一義的に受給権者、加入者である。株主等に開示すると、予定利率を上げて、掛金を抑えて、イコール人件費を減らして配当に回すという流れになり、受給権の保護がないがしろになってしまう可能性があることに留意すべき。
- 受託者責任を前提に検討することが重要。情報開示については、プランスポンサーである企業や企業基金から加入者および受給者への情報開示はもう既になされているため、この延長線上として、例えば、母体企業の財務諸表に企業年金の情報を開示する、あるいはデータを取りまとめている厚生労働省あるいは企業年金連合会なりに数字を開示させるといった形で対応することはできるのではないか。



## 視点3. 私的年金制度の普及・促進について資産形成を促進するための環境整備（投資教育・運用関係見直し）関係の主なご意見 ⑥

- 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れるべき。また、上場企業の場合、既に年金の運用状況は退職給付会計を通じてある程度開示されており、追加的な開示は株主にとって重要な情報を含むものか懐疑的である。
- カナダのオンタリオ州では、規制当局が予定利率の分布などを毎年開示している。予定利率が高い・低いという比較は、同じ国で運用環境や経済状況が同じ中で比較すべきであり、海外のDBと比較して議論をするようなものではない。事業報告書は今でも紙で提出しているので、そういった横並び、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。
- 各制度の財政状況について見える化を行うとした場合でも、個別制度ごとの情報開示ではなく、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。
- 仮に加入者にとって必ずしも適切な運用方法や運用受託機関が選択されていないDBがあったとしても、加入者から見れば多くの負担を事業者が負っているだけで、加入者自身が不利益を被るわけではないことに留意が必要。DBの将来の給付を増やすと課題設定の場合には、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となるように、例えばグッドプラクティスを紹介するなどの取組を考えてもよいのではないか。
- 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一般に公表すべき。また、米国のForm5500にならい日本でも、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ている費用の報告も義務化することを要望する。業務や運用委託のフィーの結果こういふ成果が得られているということや、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か、見える化すべき。また、基金の積立水準も事業主の特例掛金や給付減額に繋がるため重要な情報。

# 視点3. 私的年金制度の普及・促進について資産形成を促進するための環境整備（投資教育・運用関係見直し）関係の主なご意見 ⑦

## (3) その他

### ○ DBの給付設計

- 現行制度の下では、給付の絶対額が下がらない場合でも、定年延長に伴う給付設計の見直しや、給付設計の前提となる資格等級制度、評価制度などを変更する場合において給付減額に該当するケースがある。企業が雇用あるいは報酬制度を見直す際の足かせにならないよう、例えば従業員・加入者が会社を退職した際に受け取る現金支給額そのものが制度変更前と比べて下がらないのであれば、減額に該当しないよう基準を見直してはどうか。併せて、制度変更時点の過去分の給付と、将来分の給付の場合で取扱いを分けてはどうか。

また、減額に関する同意取得に関しても、手続そのものの工数の他、対象者本人への説明時には専門的な年金用語をそのまま用いる必要がある、とされていることに課題があり、減額という言葉のマイナスイメージも相まって、一般従業員の理解、納得を得ることは、実施事業主にとって大きな負荷となっている。判定基準と手続の双方について見直しが必要。

- 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、納得いく説明と同意を担保するため、現行の手続を緩和すべきではない。
- 保証期間の上限について、今、保証期間は20年が最長になっているが、余命が伸びていることと、公的年金の支給開始前の期間の働き方などを踏まえて見直してはどうか。一方、平均余命が男性83歳、女性86歳くらいである中で、その全部をカバーする必要は必ずしもないことにも留意が必要。
- 非継続基準の予定利率について、今、30年国債の5年平均が割引の利率になっているが、金利が下がっている局面ではありがたいが、上がってくる局面では少し低いと感じる。安全資産の実現の観点から、例えば5年平均と1年平均のどちらか高い方などという考えがあってもいいのではないか。一方、利率を上げれば、最低積立基準額、実際に受給権者の方に支払われる金額が減るため、慎重な議論が必要。

# 視点3. 私的年金制度の普及・促進について資産形成を促進するための環境整備（投資教育・運用関係見直し）関係の主なご意見 ⑧

## 3 DC制度の環境整備

### (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

#### ○ 運用商品のモニタリングや見直し

- 商品見直しについて、特に規模の小さな企業の御担当者は、運営管理機関と対話できる情報・知識が不足しており、運営管理機関と事業主側の情報の非対称性がいまだ大きい。運営管理機関が公開しているユニバーサルは、投資対象が同じ運用商品での比較をして、自社に提示されている商品が適切かというのに使うということができるが、比較しにくいPDFでサイトの奥にひっそり掲載されており、ごく一部の大企業にしか活用されていない。
- 運用商品のモニタリングについて、アクティブ投信は優良な商品なのかを見分けることがパッシブ投信に比べて格段に難しい。英国のアセスメント・オブ・バリューを見本として、資産運用会社が自社のファンドそれぞれについて、コストに見合うリターンを提供できているのか、商品性に合致した運用が継続可能か等を定期的に検証し、これを公表しようという動きが一部にあるため、このような取組を多くの資産運用会社に促した上で、公表された情報をモニタリングに活用することとしてはどうか。
- 投資教育を受けることで、従業員自身が、自社のDC制度の運営やラインナップには改善の余地が大いにあると気づくきっかけになるため、毎年の投資教育を実施すべき。また、企業側が運管に商品の入替えを相談したら、非常に高い手数料を提示されたというケースも聞く。運管は従業員ファーストで積極的に企業に提案することを期待したい。

## 視点3. 私的年金制度の普及・促進について資産形成を促進するための環境整備（投資教育・運用関係見直し）関係の主なご意見 ⑨

### （2）DCの加入者のための運用の見える化

- 受託者責任を前提に検討することが重要。情報開示については、プランスポンサーである企業や企業基金から加入者および受給者への情報開示はもう既になされているため、この延長線上として、例えば、母体企業の財務諸表に企業年金の情報を開示する、あるいはデータを取りまとめている厚生労働省あるいは企業年金連合会なりに数字を開示させるといった形で対応することはできるのではないか。
- 他社比較については、情報を持ち合わせていない実施事業主が個別に対応を行うのではなく、「資産運用業高度化プロセスレポート2023」においても指摘されているとおり、運用商品の選定責任を負っている運営管理機関が主体となって対応すべき。
- 各企業年金の運用商品のラインナップと信託報酬も厚生労働省のサイトで一般に公開すべき。同じマーケットで効率的な運用を考えたとき、アセットアロケーションは重要ですが、将来のリターンは分からない一方で、手数料は確実なマイナスとなる。同じ商品でも、手数料に差があるため、合理的な資産運用ができる適切な商品ラインナップが求められる。

# 視点3. 私的年金制度の普及・促進について資産形成を促進するための環境整備（投資教育・運用関係見直し）関係の主なご意見 ⑩

## (3) 投資教育の充実

### ○ 投資教育の内容や手段

- 投資教育の中でリタイアメントプランニングに関することをもっと教えてはどうか。また、DCを通じて投資について理解を深めて投信を保有することは大事である。
- 投資教育は運管に任せっ放しではなく、企業の担当者側が従業員に寄り添った形で、老後所得の柱となる公的年金制度、3階部分のDCあるいはDB、自助努力としてiDeCo、NISAを活用することについて理解を深めるべき。また、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マネープランの考え方、リタイアメントプランまで含めた、自社の従業員のためのオリジナルセミナーを実施していくことが有用。
- アンケートでは、継続教育のツールについて、PDFファイルや動画コンテンツの掲載といった、本人がアクションしないと情報が得られないツールが残念ながら上位であり、継続教育として有効とは言えない。少なくとも10年に1回は事業主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。

### ○ iDeCoの投資教育

- iDeCoのみを経験した人で投資教育を受けたことがないという割合が、他と比較してかなり高い。国民年金基金連合会や企業年金連合会の取組に対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が必要。

### ○ その他

- 継続投資教育を実施していない企業が約20%存在するため、教育を実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はないか。

## 視点3. 私的年金制度の普及・促進について資産形成を促進するための環境整備（投資教育・運用関係見直し）関係の主なご意見 ⑪

### （4）指定運用方法の見直し

- 資産所得が積み上がった相談者にとって、老後というのは、日本のように不安ばかりではなくて、自分の思い描くリタイアメントライフを実現できる楽しみが大きい。この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クスファンドなどの投資信託をデフォルトファンドにすることによって資産運用にいざなうことも必要なのではないか。
- 指定運用方法が設定されていない場合、運用未指図のリスクがあるのではないか。また、指定運用方法を設定した場合に3か月や2週間といった特定期間・猶予期間があるが、運用しない期間を制度として内包してしまってよいのかという問題意識がある。
- DC法においては、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保に関わる自主的な努力を支援するということが規定されている。また、業種・業態や職種などによる従業員の金融理解度やリスク許容度、平均的な勤続期間、事業再編の有無等による加入者の流動性の程度などの加入者集団の属性は企業ごと、制度ごとにそれぞれ異なるため、指定運用方法については、労使自治の下、各制度において最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切。
- DC担当者へのアンケートでは、デフォルトファンドについて「設定する必要がない」やまだ設定しないと回答している事業主の割合が35%とそれなりに高く、その理由は「全員配分指定するので必要ない」「資産配分は加入者自身が決めるもので、会社が決めるものではないと考えている」というのが主な理由となっている。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定運用方法を義務化することは適切ではない。

また、指定運用方法をターゲットデータファンドにした事業主での継続教育の実施率が、定期預金や配分固定のバランス型を指定運用方法にしている事業主よりも低いという結果になっており、ターゲットデータ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ないか懸念している。

## 視点3. 私的年金制度の普及・促進について資産形成を促進するための環境整備（投資教育・運用関係見直し）関係の主なご意見 ⑫

### （5）自動移換

- 自動移換における労働者のメリットはなく、その対策をさらに強化する必要がある。自動移換者の総数は増加しており、退職前にしっかりと説明を受け、手続の必要性を理解し、退職しているのかについては疑問がある。自動移換の管理手数料の引上げなども有効ではないかという意見もあったが、まずはなぜ手続漏れが発生するのか、運営管理機関などの情報を基に、加入者の行動などを分析し、投資教育や退職前の説明により、加入者本人の理解を促進することを検討すべきではないか。
- 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の運管を規定することも検討すべき。また、その際に住所情報の把握が重要であるため、例えば、マイナンバーカードの利用者の基本4情報提供サービス等を利用できる手立ての確保も同時に考えておく必要がある。