

社会保障審議会 企業年金・個人年金部会説明資料

高齢期の所得確保の役割を担う企業年金制度の
更なる整備と普及

2019年3月19日
企業年金連絡協議会

1. 企業年金連絡協議会とは

沿革	1973年	「単独連合基金連絡会」として発足
	1977年	「東京地区単独連合厚生年金基金連絡協議会」と変更
	1997年	東京地区を削除し、「単独連合厚生年金基金連絡協議会」と改称
	2002年	企業年金2法制定、「企業年金連絡協議会」と改称
	2003年	内部研究会として「企業年金制度研究連絡会」設置
	2010年	企年協の「理念」制定
	2011年	中部地区委員会、西日本地区委員会設置
	2017年	総合部会設置 総合型基金の加入

正会員	単独・連合型	厚生年金基金		4	5 2 1
		D B	基金型	3 9 8	
			規約型	3 7	
	総合型	厚生年金基金		4	
		D B		6 8	
	D C				
準会員					2
賛助会員					1 6 2
特別会員（個人）					2 3
特別会員（法人）					2
W e b会員					2 0

平成31年2月現在

1. 企業年金連絡協議会とは

企年協の理念(2010年5月制定)

企業年金連絡協議会は
年金実務者が集まり、相互の交流や研鑽を通して
業務運営に必要な知識・情報を交換、共有するとともに
その運営に直結する課題に対し、意見・要望・改善策を発信し
企業年金制度の健全な発展をめざします

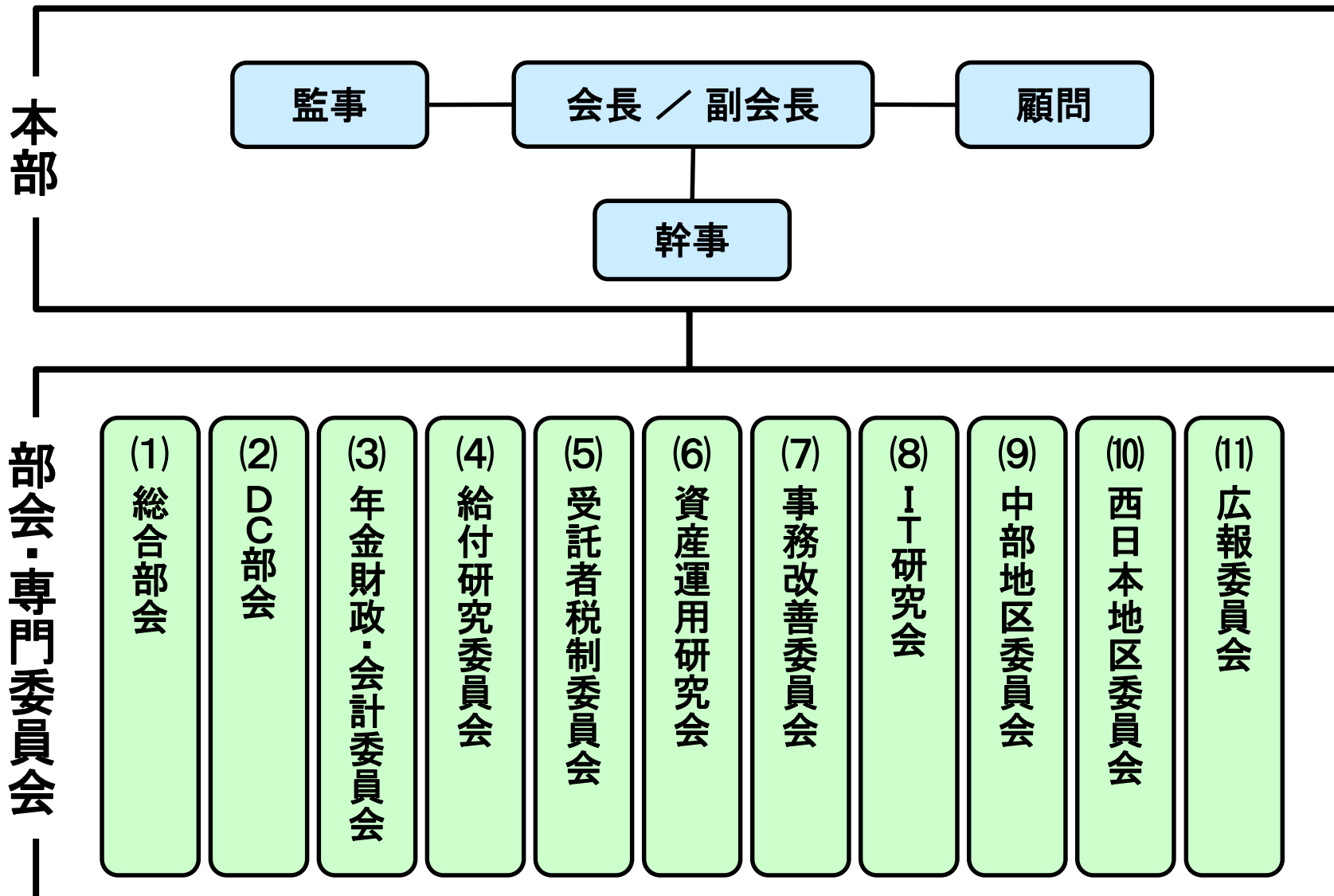
企業年金実務者のために

「知りたい・交流したい・発信したい」

をサポートします。

1. 企業年金連絡協議会とは

運営と組織



1. 企業年金連絡協議会とは

平成30(2018)年度 企業年金連絡協議会 役員基金(企業)名 (50音順)

平成30年6月現在

会 長	ジェーシービー	幹 事	いすゞ自動車
副 会 長	電子情報技術産業		SMK
	東芝		カルソニックカンセイ
	トヨタ自動車		麒麟ビール
	虎屋		サントリー
	日産連合		セキスイ
	日本経済新聞		ソニー
	パナソニック		TDK
	日立		デンソー
	YKK		東京トヨペット
常 任 幹 事	アイシン		東邦銀行
	朝日新聞		日本ITソフトウェア
	ウシオ電機		日本アイ・ビー・エム(株)
	AIG		日本ユニシス
	NEC		BIJ
	オリンパス		日立国際電気
	ジェイティービー		丸紅
	セコム		三井住友海上
	全国情報サービス産業		三井不動産リアルティ(厚)
	DIC		三菱UFJ信託銀行
	日本産業機械工業	安川電機	
富士通	ヤマハ		
富士電機	りそな		
ホンダ	味の素		
三菱電機	みずほ		
		監 事	

I . 企業年金制度の課題

経済・社会の変化と年金制度の対応①

経済・社会の変化

- ・企業収益が過去最高
- ・雇用環境が改善
- ・所得の増加、消費・投資の拡大
- ・経済の好循環が着実に進展
- ・2025年以降は生産年齢人口の減少が加速化(急減)



- ・人生100年時代への対応
- ・性別や年齢に関わらないこと
- ・一人ひとりの人材の質を高める「人づくり革命」
- ・成長戦略の核となる「生産革命」により、成長率の更なる引上げを施行

年金制度の対応



- ・働き方の柔軟化・多様化への対応
- ・高齢者の労働意欲の高まりに対応した被保険者期間や受給開始年齢のあり方
- ・私的年金のあり方
- ・年金広報やリテラシーの充実向上



- ・本人の希望に応じた働き方での労働市場への積極的参加とそれに見合う社会保障制度での対応

個々人のライフスタイルの変化

- ・平均寿命・健康寿命の延伸
- ・ワークライフバランスの進展
- ・子育て支援(保育所の整備、育休の普及)の充実



- ・女性就業率の向上(M字カーブ改善)
- ・高齢者の有業率の上昇
- ・柔軟で多様な働き方(テレワーク、兼業、副業等)への意識の高まり
- ・老後期間の長期化による資産形成への意識の高まり

生産人口の急減 ⇒ 労働力の確保と生産性の向上 ⇒ 経済・社会の活力維持

人生100年時代 ⇒ 高齢期の就労と年金制度における柔軟な対応 ⇒ 長期化する高齢期の経済基盤確保

経済・社会の変化と年金制度の対応②

経済・社会の課題

人口動態の基調変化と、働き手・働き方の変化

- ・2025年以降、人口動態は、それまでの「高齢者の急増」から「生産人口の急減」へと局面が変化
- ・これまで時間的な制約等により労働市場への参加が難しかった人々(女性、高齢者)の就労急速に進展
⇒ フルタイム就労以外の多様で柔軟な働き方の受け皿づくりが必要

「人生100年時代」の到来への準備

- ・高齢者になってから人生を終えるまでの期間が伸張
- ・現役期に備えた貯蓄、資産をより長く活用しなければならない ⇒ 年金の給付水準はマクロ経済スライドによる調整で徐々に低下
- ・人手不足の中で、より長い期間働くことが、マクロ経済の面からも、長期化する個々人の高齢期の経済基盤の充実の面からも重要
- ・「人生100年時代構想」 ⇒ 多様な形の高齢者雇用リカレント教育(学び直し)等、マルチステージの人生を送るための政策課題を提示

年金制度の対応の方向性(イメージ)

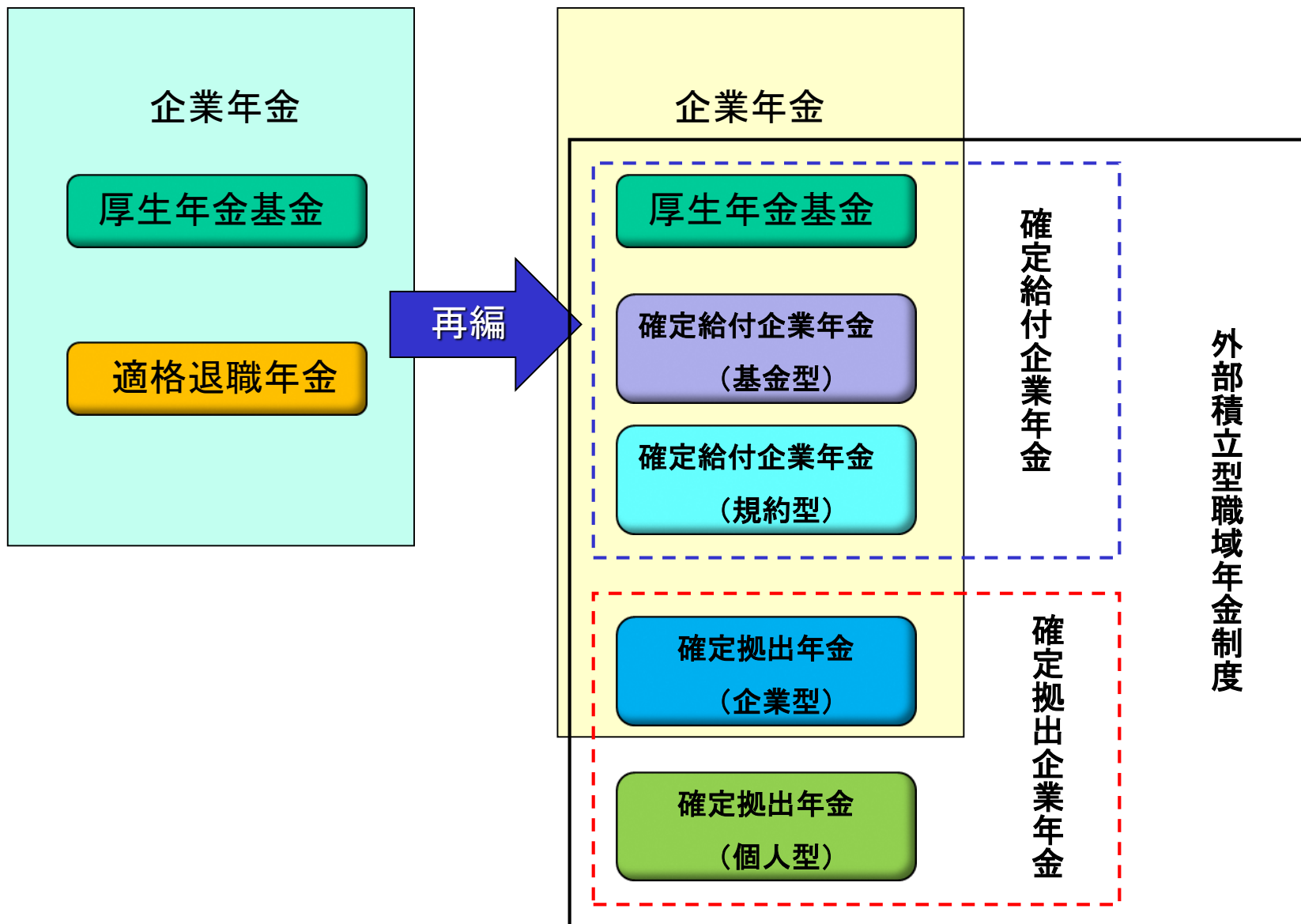
- ・年金制度の担い手としての被保険者範囲の拡大
短時間労働者や高齢者が、年金制度の担い手になることにより、老後の所得保障を確保する仕組みへ
- ・短時間労働者の適用拡大
- ・高齢期の就労拡大への対応
就労インセンティブを阻害しない仕組みとするとともに就労の長期化や老後に備えた資産形成等、個々人における人生の長期化への備えを一層支援する仕組みへ
- ・年金受給開始年齢の柔軟化
- ・在職老齢年金制度の見直し
- ・私的年金の充実
- ・年金税制の見直し(筆者追加)



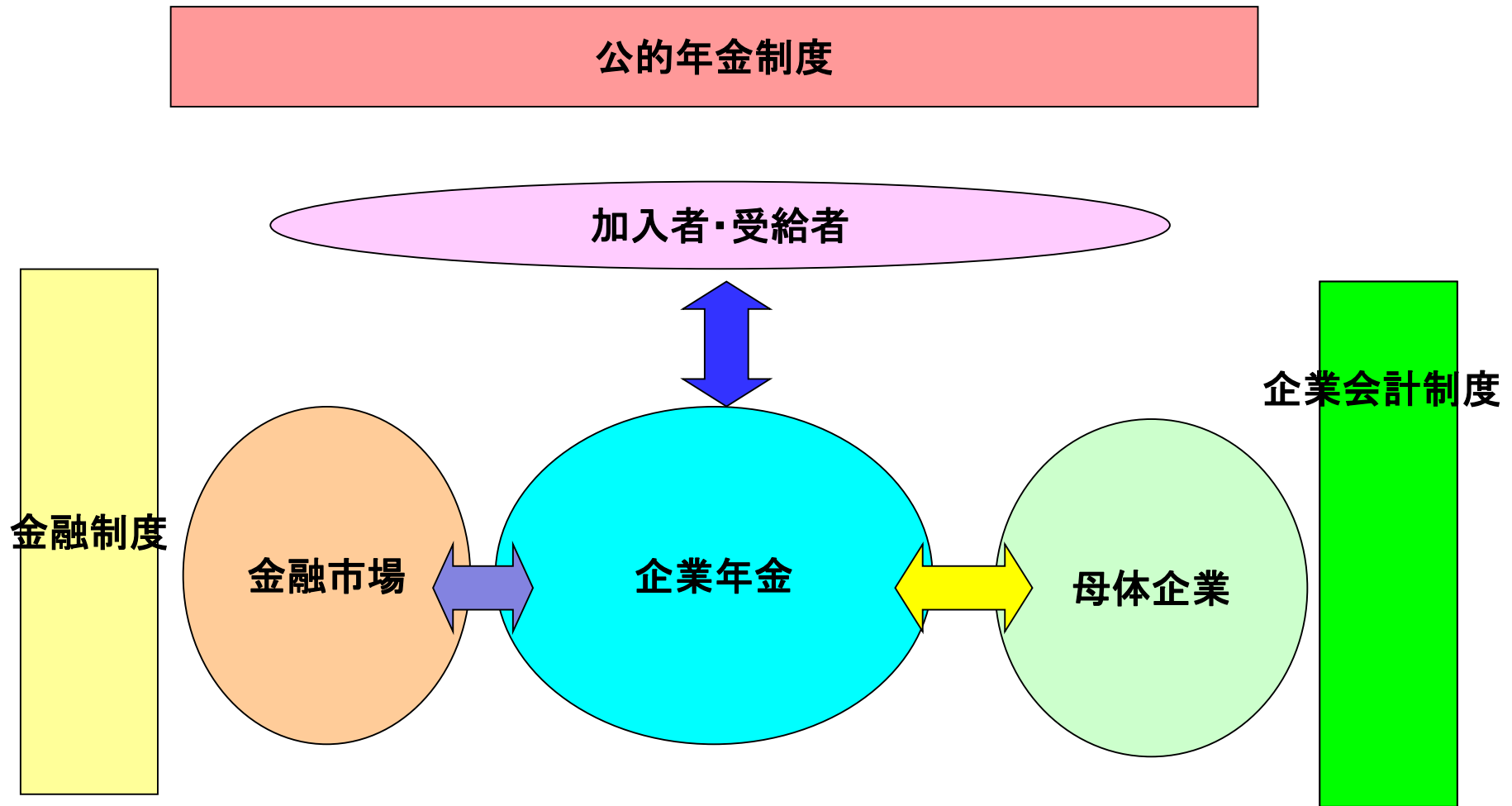
他の社会保障改革

- ・全世代型の社会保障への転換
- ・働き方改革
- ・医療・介護サービスの効率的な提供

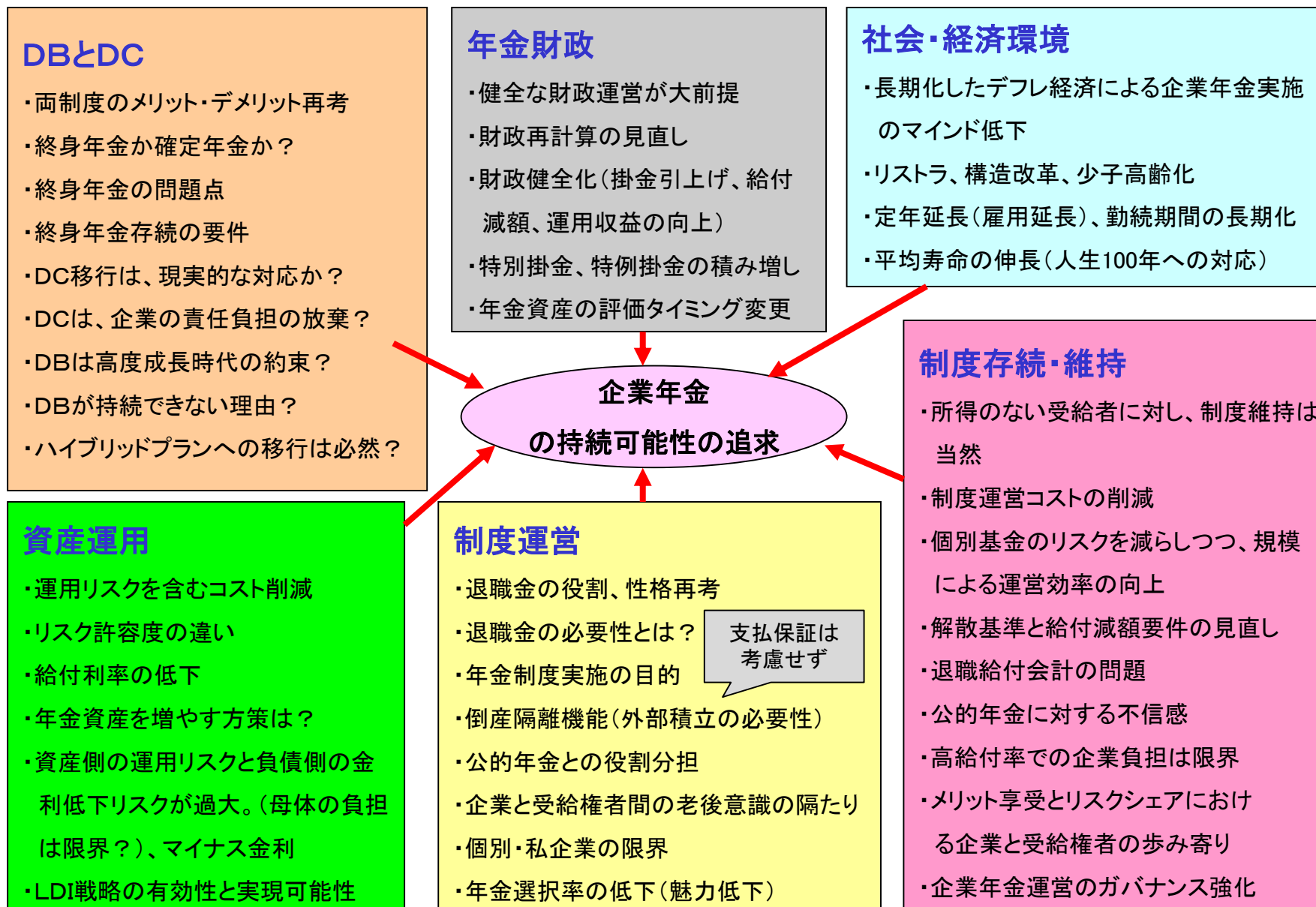
日本の企業年金制度の体系



企業年金制度を考える視点



公的年金の補完となる企業年金の問題点(集約図)



中小企業における企業年金制度の考え方

退職一時金制度

~~厚生年金基金制度~~

~~適格退職年金制度~~

確定給付企業年金 (DB)

確定拠出企業年金 (DC)

外部積立型職域年金制度

中小企業退職金共済制度

小規模企業共済制度

特定業種退職金共済制度

外部積立型退職一時金制度

国民年金基金制度

個人型確定拠出年金

少額投資非課税制度 (NISA)

少額貯蓄非課税制度 (財形貯蓄)

個人型の引退貯蓄制度

個人年金保険

つみたてNISA、ジュニアNISA

現状認識 ①

- (1)制度数・加入者数等の伸び悩み(平成29年度加入者数901万人、制度数13,278基金型742、規約型12,542)
 - (2)予定利率の低下(平成21年度末3.08% ⇒ 平成29年度末2.32%)
 - (3)年金給付利率の低下(平成21年度末3.55% ⇒ 平成29年度末2.85%)
 - (4)人数別成熟度(受給者数/加入者数)・金額ベース成熟度(給付費/掛金収入)の高まり ⇒ 後発債務が発生したときの処理に要する負担の問題(想定以上)
 - (5)財政検証の状況
 - ①積立水準(純資産額/責任準備金)・・・平成29年度50制度(6.0%)が抵触
 - ②積立水準(純資産額/最低積立基準額)・・・平成29年度132制度(15.7%)が抵触・非継続基準における予定利率等の基礎率は、法令で一律に定められており各年金基金には一定の裁量範囲が示されているのみである。特に予定利率は、現在は30年国債の発行利回りの5年平均(年金基金の裁量で±20%の範囲で設定可能)が用いられており、マイナス金利政策等により今後一層の低下が予想される。・・・近い将来の財政課題
- ※企業年金連合会 財政基準研究会 「現下の低金利状況を踏まえた非継続基準のあり方について」厚労省へ要望書と報告書提出・・・改定の方角へ

③積立不足の解消(平成29年度決算時点)

- ・対象とならない・・・708制度(91.0%)
- ・対象となる・・・70制度(9.0%)

(6)修正総合利回りの推移・・・ボラティリティの振幅が大きい。(但し、H24年度10.45%、25年度7.75%、26年度10.08%、27年度△0.50%、28年度3.39%、29年度4.44%と最近は比較的に落ち着いている。)

課題1. 企業年金(DB・DC)について ①

- (1) 企業年金等の私的年金制度が、公的年金制度を補完する制度として相応に普及していれば問題はないが、近年の私的年金制度の動向を確認すると、制度の普及には濃淡があり、楽観できる状態にはない。
- (2) 就労条件総合調査によれば退職給付制度(退職金制度及び企業年金制度)を提供する企業の割合は徐々に低下し、2008年(平成20年)から2013年の5年間で13.4%(88.9% ⇒75.5%)低下。ほぼ4社に1社が退職給付制度を未実施である。退職給付制度の提供企業数の低下は、非正規雇用(中心の企業)の増加の影響も考えられ、今後さらに低下していくことが懸念される。
- (3) DBには終身年金を仕組める機能があり、資産運用の変動を超長期の時間軸の中で吸収する能力が備わっている。企業経営は株主資本利益率(ROE)の追求のみならず従業員の福利厚生をも図ることによって長期的な持続性を確保する必要がある。今後株主価値追求の経営方針を転換していく考え方を浸透させていくことが企業年金の再生・復活にとって重要である。
- (4) 公的年金を補完すべき企業年金制度や退職金制度といった私的退職給付制度の役割については国民全体で共有化されているとは言えない状況である。
- (5) DBは、移換先のDBが規約で定める場合に限られており、実際に移換される数は少ない。また、iDeCoの加入者数は、100万人を突破したが、企業型加入者

課題1. 企業年金(DB・DC)について ②

は、規約に定めた場合に限られており、実質的に全ての国民がiDeCoに入れな
ない状況である。運用面においても、DCは元本確保に偏っており、約10%が元本
割れで約40%が1%未満という状況である。

- (6) 企業年金の普及の度合いの指標として、厚生年金被保険者の民間被用者数
に対する企業年金加入者数の割合を見ると、50%を割り込んで、なお低下傾向
にある。複数加入者を除く純ベースでは、2016年3月末の加入者割合は40%を
切っている。DC(企業型)の加入者は順調に増加しているが、厚生年金基金の
解散や適格退職年金の廃止への十分な受け皿にはなっていない。
- (7) **退職給付制度の基幹は、退職一時金制度である。** 退職給付制度のある企業の
うち、退職年金制度のみ採用する企業の割合が最近大きく低下して10%を割り
込んでいるのに対し、退職一時金制度のみを採用する企業の割合は逆に50%
近くに上昇している。退職金の保全や資金負担の平準化の観点から、伝統的な
退職一時金制度を退職年金制度に再編する政策努力が重ねられてはきたが
退職一時金制度を基幹とする状況は変わらず、**最近ではむしろ企業年金制度
から退職一時金制度への回帰傾向が強まっている。**
- (8) **企業年金の実態は一時金である。** 制度は退職年金制度であるにも関わらず
年金受給有資格者の退職者の受給方法では、全部を一時金で受給した割合

課題1. 企業年金(DB・DC)について ③

が近年上昇傾向にあり、統計を見ると、DBは一時金が72%、年金が18%、併用が10%。DCは一時金が94%、年金が6%と圧倒的に一時金が多くなっている。

- (9) 現在、割引率は評価日時点の債券の市場金利に基づくことや、積立財産は、評価日現在の時価を用いるなど、積立基準に比べると時価主義の影響を色濃く反映。費用処理においては、遅延認識や連結決算での包括利益における組み換え処理等、一定の平滑化措置が組み込まれているが、行き過ぎた時価主義や退職給付会計基準の影響は、事業主にとっては確定給付型の企業年金が後退する一因と考えられている。その結果、事業主は労働者に対する長期間の給付にコミットすることが難しい時代になっている。
- (10) 企業年金制度が任意適用であり、被用者に対する適用率が低い。普及率の高い退職金一時金制度は、給付設計・制度運営が柔軟ではあるが、ともすれば恣意的に運営されやすく、引退後給付としての実効性が必ずしも十分とは言えない。
- (11) 日本では、引退後所得保障の議論が行われる場合、公的年金制度を中心に行われ、企業年金制度も含めた引退後給付に関する議論が広く一般に行われている状態ではない。

※公的年金の本質的な機能である終身にわたる所得保障を最大限に活用するため、公的年金の支給開始時期を繰り下げて年金額を増額し、公的年金の支給開始までの期間をDB制度や退職金制度等による有期年金によって補う方法が最近マスコミに取り上げられている。

課題1. 企業年金(DB・DC)について ④

- (12)退職金制度の給付設計・制度運営に関する規制は、企業年金制度に対するものより緩やかである。企業(事業所)における企業年金制度と退職金制度の採用に差が生じる原因は、法令等による規制が厳しいか緩いかによると推測できる。(適年制度廃止による退職金制度への移行が全体の約4割と考えられる)
- (13)日本では、企業年金制度よりも、給付設計・給付水準に関する労使合意の規制が柔軟な退職一時金制度が存在するため、大企業よりも経営基盤の弱い中小企業にとっては、企業年金制度導入のインセンティブが働かない可能性が高い
- (14) **高齢期の所得保障**
- ①老後保障の仕組みとして、ともすれば軽視されがちな企業年金制度の普及・充実を急ぐ必要がある。日本ではオランダやスウェーデンのような加入義務化(強制化)が馴染まないとすれば、企業年金の魅力的な制度設計と合わせ税制上の奨励措置(法人・個人向け)を整備する必要がある。その場合、現役世代の二重負担問題の深刻化を避けるには、退職所得税制の見直しを含め、既存の退職一時金制度の企業年金制度への再編を意識しなければならない。

課題2. 中小企業における課題について ①

日本における企業全体に占める中小企業の割合は圧倒的(99.7%)である。企業年金制度の普及状況を法人ベースで見た場合、中小企業への普及施策こそ重要である。

- (1) **企業年金の普及施策を論じる場合、税制優遇策が議論されるが、特に中小企業に関しては税制優遇策が有効か、慎重に見極める必要がある。国税庁によると、近年の欠損法人の割合は7割を超えている。恒常的な赤字企業にとって、企業年金の税制優遇策は、インセンティブになっていない。**
- (2) 外部積立型の企業年金制度は、中小企業において後退傾向が顕著。さらに各制度間の連携に関しては、転職等の労働市場の流動化を踏まえると引退のための資産形成が転職によって途絶えてしまう労働者が少なからず存在する。
- (3) 確定給付型の企業年金制度間のポータビリティは、実質機能しておらず、中退共制度等の外部積立型退職金一時制度と企業年金各制度間の転職者に対するポータビリティは存在しない。また、退職一時金制度から積立型各制度への転職者に対するポータビリティも想定されていない。
- (4) 中小企業の事務負担を軽減する制度として、簡易型DCと中小事業主掛金納付制度が導入されたが、実施企業はほとんどない。加入資格が一律であることや企業が従業員に対し、将来にわたって年金を支払う責任を背負うことがネックになっていると考えられる。

課題2. 中小企業における課題について ②

- (5) 現状、退職一時金制度が普及しているが、一方で、中退共、生保の事業者保険等が解約されて事業資金に補填されてしまい、従業員の退職金が保全されないリスクが生じている。
- (6) 適格退職年金廃止の影響等で確定給付型制度の実施割合が低下する一方で、DC制度の実施割合の上昇は、後退傾向を十分に補っているとは考えられない。
- (7) 企業年金制度には、一定の税制優遇措置が付されている。しかし、企業年金を採用する企業間の規模に極端な偏りがあると、税制措置の根拠に疑問符がつき、企業年金制度全体の存立基盤を揺るがしかねない。中小企業を中心とした企業年金の促進はその点からも重要課題である。
- (8) **日本の中小企業に対する適用可能性を検討する場合、制度には「分かりやすさ」と「運営の容易さ」が求められることに留意すべきである。**

課題3. 年金制度と税制について ①

- (1) 年金制度の公共性や税制の公平性の観点から、拠出や受給に至る年金税制が主要論点になるが、強制加入・賦課方式の公的年金と任意加入・積立方式の企業年金とを同一基準では論じにくい。
- (2) 公的年金の税制については、強制加入と賦課方式という基本的な特徴、すなわち勤労世代から高齢世代への強制的な所得移転(補助または贈与)という独特の仕組みを踏まえて議論する必要がある。これに対し、任意加入と積立方式を基本的な特徴とする企業年金等の税制については、長期貯蓄としての税制を基準にして議論すべきではないかと思われる。
- (3) 貯蓄・運用・引出の各段階における貯蓄の課税の扱いには、大きく二つの税制が認められている。一つは現行所得税の規範とされる「包括所得税(以下所得税という)」であり、もう一つは、所得税の枠組みの中で、長期貯蓄の税制に採用されることの多い「支出税」である。
- (4) 所得税と支出税の基本的な違いは貯蓄の取り扱いにある。この貯蓄控除(課税免除)分だけ所得税よりも支出税では税負担が軽減される。所得税の【T-T-E】に対し、支出税は【E-E-T】となり、運用益の課税免除の分、所得税よりも税負担が軽減される。支出税の適用が、国際標準と言える企業年金への奨励(優遇)税制である。

課題3. 年金制度と税制について ②

- (5)退職年金等積立金に対する特別法人税は、納税義務者から法人税とされてはいるが、内実は受給時まで課税が繰り延べられる給与(事業主拠出)と運用益への補完的な課税であり、基本税制である所得税の考え方に立脚していた特別法人税は、課税繰り延べに伴う利息相当の延滞税と説明されており、その課税上の意義は民事罰の性質を持つ延滞税という意味合いではなく、運用益への課税(運用益非課税に相反する措置)と見做されることが多い。
- (6)日本の企業年金の税制は、総合課税の対象となる他の所得(給与・事業・不動産・一時等)がある場合を除いて【E-E-E】と公的年金と同じになるが、唯一の税制上の差別化が積立金への特別法人税なのである。特別法人税は1999年以降凍結されたままなので、実際の税制も【E-E-E】であるが、特別法人税が制度上廃止されたわけではない。企業年金関係者から繰り返し撤廃要望が提起されている。
- (7)今日の税制論を踏まえれば、積立金への特別法人税への存在意義は支出税等の課税として企業年金への奨励課税は維持しつつ、公的年金と同様の最優遇税制【E-E-E】にはならないように歯止めをかけることにある。

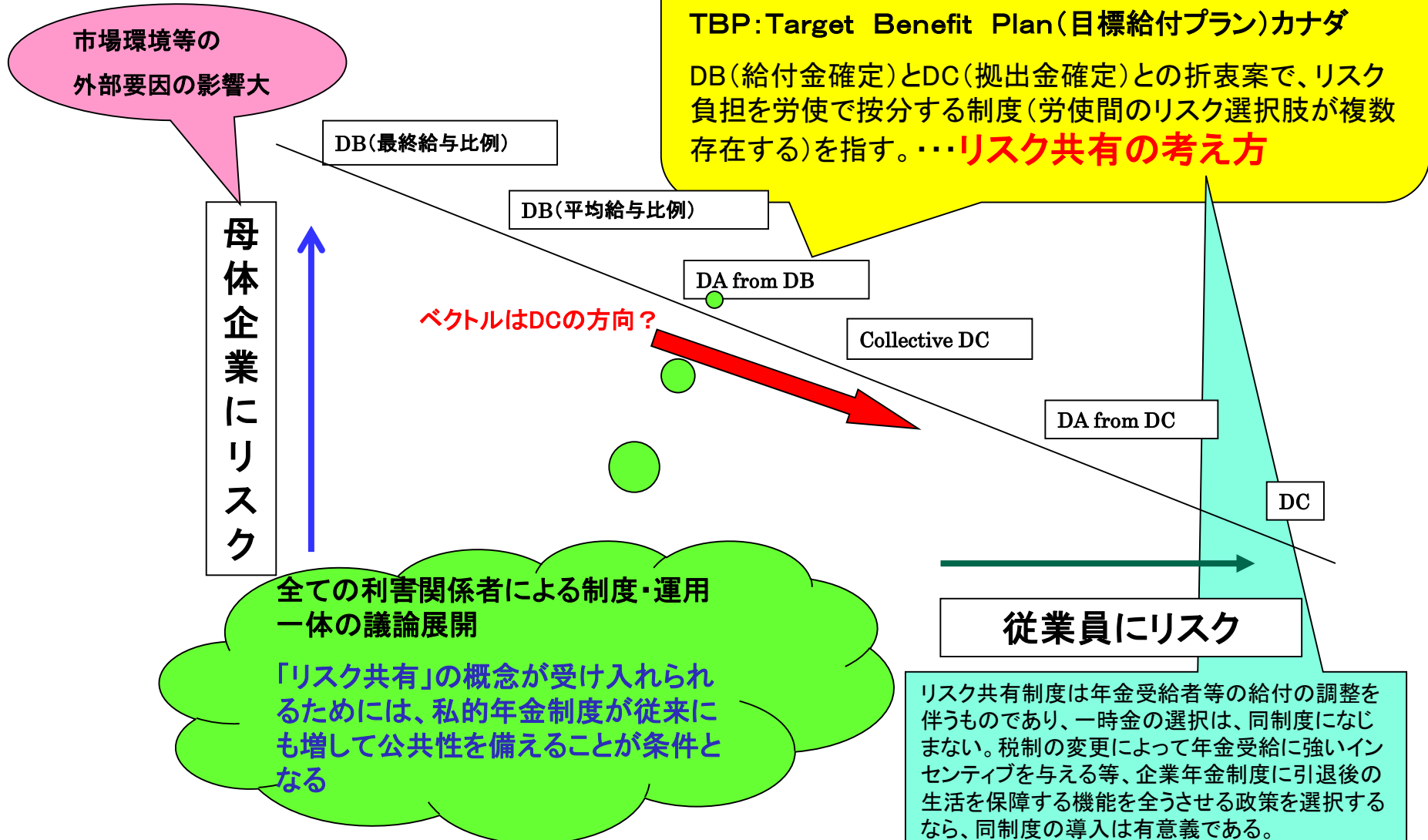
課題3. 年金制度と税制について ③

- (8) 公的年金補完にふさわしい企業年金の制度再設計と企業年金奨励税制の整理と充実が図られたとしても、おそらく、退職一時金制度から企業年金制度への切り替えはそれほど進まないと考えられる。その理由は、現行の退職所得税制の手厚い負担軽減措置にあると考えられる。
課税方法は、次の通り負担軽減されている。
- ① 総合課税でなく、退職所得だけの分離課税であること。
 - ② 勤続年数20年を境に控除額が1年につき40万円から70万円に大幅増となる退職所得控除が適用されること。
 - ③ 控除後の退職所得の2分の1だけが課税対象とされること
- (9) 退職給付制度では、退職一時金制度及び企業年金における受給形態では、一時金選択がいずれも支配的であり、企業年金制度の基幹が退職一時金制度であること、基幹たる退職一時金制度の税制上の既得権と言うべき退職所得税制の優遇度合いが年金形態の受給を妨げる原因と考えられる。
- (10) **高齢化の進展、雇用慣行の転換及び「社会保障・税の一体改革」の流れ、あるいは、税制調査会での今後の課題となった老後所得(年金)課税の見直し議論を受けて、その入り口となる退職所得税制の見直しも不可避と思われる。長期安定的な老後所得保障に向け、退職一時金制度、企業年金の一時金選択から名実ともに企業年金制度(年金選択)への移行を促す契機になるとと思われる。**

Ⅱ．私たちが望む姿 (企業年金の今後の方向性)

企業年金の今後の方向性について

企業年金制度の方向性 (図示)



Ⅲ. 企年協の政策提言

提言1. 企業年金(DB・DC)について

提言2. 具体的な施策

- ① 退職所得の「年金給付専用口座」
- ② 協働運用型DC制度
- ③ 元本保証付協働運用型DC制度

提言3. 中小企業における課題について

提言4. 年金制度と税制について

提言1. 企業年金(DB・DC)について ①

(1) 公的年金制度の終身保障機能を活用した「公的年金制度と私的退職給付制度・自助努力の新たな連携」が必要

- ①DB制度には終身年金が義務付けられていないこと、退職金制度もDC制度も本質的に一時金であることを踏まえ、公的年金の終身保障機能を有効活用するための新たな連携方法が必要。
- ②退職金制度・DC制度の給付は一時金・年金原資であり、DB制度の給付も終身年金として支給されるケースは少ない。この点は、退職後給付個人勘定制度を創設しても解決できない。
- ③退職後給付個人勘定が実現したとしても、個人が終身にわたって公的年金制度に上乗せする収入を確保するためには、個人勘定残高を原資として「終身年金保険」を購入する必要がある。しかし、昨今の低金利を受けて募集を中止する保険会社が増加しており、個人で終身にわたる所得保障を確保する手段は極めて限定的となっている。
- ④公的年金の支給開始時期は、60歳から70歳の範囲で受給者本人が選択することが可能であるが、この範囲を70歳超まで拡大し、より柔軟な期間による役割分担を可能とすべきである。
- ⑤それぞれの制度の根拠法・所管官庁といった枠組みを超えた、引退後生活全般を俯瞰した議論・政策展開が期待される。

提言1. 企業年金(DB・DC)について ②

⑥「長生きリスクは公に任せる」という考え方

できる限り長く就労できる社会を形成することが第一としつつ、引退期間の初期は蓄積した私的年金等の金融資産を集中的に投入して生計を確保し、長生きリスク等をカバーする受給開始を先延ばしする、という方法である。これは**金融資産で賄われる期間は公的年金を繰り下げ、繰り下げ受給により公的年金を増額させる。これにより長生きリスクを公的年金に任せることになる。**

⑦私的年金等による金融資産には自ずと限界があり、それは金融資産で賄う期間には自ずと限界があることを意味する。

まずは就労によって公的年金を繰り下げ、次に金融資産を取り崩し、最後に公的年金を受給するといった方法が現実的である。

⑧ナショナルセンターとも言うべき全国的規模の組織(例えば企業年金連合会の通算センターや国民年金基金連合会)で運用する方法等を考えることが重要である。また、企業年金・退職金が適用されない非正規労働者も視野に入れた労働政策としての政策対応も必要であると考える。

※ドイツのリースター年金と類似の仕組みを低所得世帯の老後所得拡大への政策として、導入することも一つの方法

提言1. 企業年金(DB・DC)について ③

(2) 企業年金制度の適用率が低くても、退職金制度が適用されるのであれば老後の所得保障には大きな問題は生じないのではという考え方がある。

しかし、退職金制度からの給付は一時金であり、引退後の安定した定期収入確保という点からは懸念がある。

対応策としては、以下が考えられる。

① 企業年金制度の実施メリット(簡便さ・分かり易さ)強化、更なる奨励策の実施

② 高齢期の所得確保 ⇒ 年金受給による老後生活への安心訴求(PLPなど周知教育の強化)

③ 給付開始時期・給付期間の弾力化 等々

(3) 就業年齢と年金の適用(加入)・受給との関係 ⇒ 多様化が必要

① 公的年金

- ・国民年金の被保険者期間・・・期間40年を廃止、70歳まで加入可能に
- ・受給開始年齢の繰り下げ・・・75歳まで繰り下げ可能に(割増率考慮)

② 私的年金

- ・DBの加入可能年齢・・・75歳までに伸長可能に
- ・DBの支給可能年齢・・・65歳上限の撤廃(規約で定めれば)
- ・企業型DC、個人型DCの加入可能年齢・・・65歳まで加入可能に

提言1. 企業年金(DB・DC)について ④

(4)DCの拠出限度額の拡大(DB併用の場合の制限、マッチング拠出の制限の廃止)

(5)DCの拠出限度額がわかりづらい。

特に企業型DCと制度をまたいで設計する場合はわかりにくいので、制度が異なっても限度額があまり変わらないなど使い勝手の工夫が必要である。

(6)DCの資産形成の問題・・・約10%が元本割れ、運用利回り1%未満が40%を占有。想定利回りとの乖離等が、時間分散投資や元本確保型商品の運用で果たして解消するか？ ⇒ 協働運用型DC制度が有効ではないか。

(7)DCの脱退一時金の適用の緩和・・・外国人加入者の帰国時一時金払いや生活困窮時の一時金支払いなど

(8)年金と生活水準の議論には、家計アプローチに基づく「公私制度の役割分担のための新たな充分性指標」の導入が必要。

①充分性指標とは、公私年金制度のカバー率、給付水準、税制優遇措置、中途退職者の受給権、税・社会保障制度による所得再分配効果等の指標をいう。従来の代行倍率方式や所得代替率方式とは異なる考えの指標である。

②公的年金・私的退職給付制度・自助努力がそれぞれカバーすべき範囲は必ずしも明らかでない。それぞれの役割分担を議論する際には、具体的な生活水準を想定した家計収支に基づく引退後所得の充分性に関する目安が必要。

提言1. 企業年金(DB・DC)について ⑤

- ③公的年金・私的退職給付制度・自助努力の役割分担に関する議論においては所得代替率に基づく給付水準の把握のみでは十分でなく、具体的な生活水準を想定した家計アプローチに基づく検討が必要。但し、現時点において、家計アプローチを実行するために十分なデータが公表されていない。
- ④家計アプローチを採用する場合に、どの程度の生活水準をそれぞれの制度がカバーすべきか、高齢者を対象とした所得階層別の家計調査データの収集、想定する生活水準に対応した物品・サービスの特定・分析・更新等を客観的に行う仕組みの構築など、検討すべき項目は多岐にわたると考えられる。
- ⑤生活水準に対応した物品・サービスの特定・価格や品質の設定等には国民の生活水準に関する実感とのバランスをどのように考えるかという判断を伴う要素もあり、容易に結論が得られるとは思えないが、極めて重要である。

提言2. 具体的な施策 ① 退職所得の「年金給付専用口座」

(1) 企年協の提案する具体的な施策(「新ハイブリッド制度の提言」)

① 企業年金制度・退職金制度からの給付金を一元的に管理する為の 退職所得の「年金給付専用口座」(日本版IRA) の創設(添付資料P39ご参照)

- ・ 退職所得の「年金給付専用口座」とは、DB制度・DC制度・退職金制度等の制度的枠組みを超えて私的退職給付制度を有効活用する為の個人勘定をいう。
- ・ 退職所得の全額または一部を退職者個人の判断により集約する方法である。
- ・ 引退後の安定的な収入確保の手段としての性格を明らかにするために、一時金による制限や最低引き出し可能年齢の設定等、一定の制約条件を課す代わりに当該勘定への積立時及び積立期間中の運用収益には課税せず、引き出し時点で所得として課税する等のインセンティブを与える仕組みとする。

提言2. 具体的な施策 ② 協働運用型DC制度

②協働運用型DC制度概要(添付資料P40ご参照)

- 確定拠出型の年金制度とし、運用については、労使が協働して単一の商品(ポートフォリオ)を設定(事業主だけでなく従業員の意思を運用商品の選定に反映)する。
- 第三者的な外部機関の活用をする等の方法を取り入れることにより、従業員側にスタンスを置いた商品の設定が可能になり、従業員の納得も得られやすい。
- 制度発足にあたり、商品設定に関する指針を策定し指針に基づいたものであるかをチェックする方法も考えられる。
- 運用結果の責任は商品設定に関与した事業主・従業員代表とも負わない。
- 事業主は商品設定プロセス、その開示および加入者への説明についてのみ責任を負う。
- 運用結果は、制度加入を選択した加入者の自己責任となる。ただし、元本保証を付与した場合には、元本毀損部分に対して事業主が責任を負うこととなる。
- なお、商品設定の他、労使が協働して加入者のために協働運用型DCを管理運営する資産運用委員会等の組織をあらかじめ組成することが望ましい。
- 選べる商品(ポートフォリオ)は単一であり、加入者が他の商品を選択することはできない。
- 選定する商品にはDB等で利用される商品を取り入れることも可能。
- 単独の事業主だけでなく、複数の事業主が合同して制度を設立することも可能。

提言2. 具体的な施策 ② 協働運用型DC制度

- ・退職時の相場変動によるタイミングリスクを回避するため、従業員の年齢に応じて運用商品の構成割合を決定するライフサイクルファンドを導入することが可能。全体のファンドとしては一つだが、その中の債権・株式・その他の運用商品を、加入者全員の構成割合と一致するよう配分することで制度全体としてライフサイクルファンドの資産構成割合を実現できる。
- ・従業員が協働運用型DCへの加入是非を判断するために、公的年金制度・協働運用型DC制度・個人型DC制度に関する教育(生活設計教育)が必要。原則加入で加入しない選択肢を設ける(オプトアウト)。その場合既にDCがあればその選択を無ければ他の制度(例えば、個人型DCなど)または一時金ないし給与に加算することを可能とする。
- ・制度発足後は、制度運営状況(各個人ごとの勘定残高や運用実績など)に関して労使で検討し、必要に応じて運用商品の再設計等を行う。労使で、資産運用委員会を設置する等の方法で、定期的に運用状況のチェックを行う。労使協議の仕組みについては、確定給付企業年金制度の枠組み(規約型・基金型)の意思決定システムに基づいて行うこととし、受託者責任の仕組みを構築する。その際、運営状況や将来の見通しなど、制度の現状に関する従業員の理解が深まるような開示を行うとともに、従業員の意思を的確に反映できるガバナンス体制を構築することが重要であると考えられる。
- ・給付段階においては、協働運用型DCの枠内で行う他、年金給付を横断的に行う組織への移換も考えられる。

提言2. 具体的な施策 ③ 元本保証付協働運用型DC制度

③元本保証付協働運用型DC制度概要(添付資料P41ご参照)

- ・協働運用型DCに元本保証を組み合わせた制度。
- ・給付額は退職時の個人勘定残高とするが、残高が拠出元本を下回る場合には、その差額を事業主が補填することを保証する制度。補填の仕方は確定給付企業年金からでも退職一時金からでも可能。
- ・積立段階では協働型DCであるが、受給段階における給付リスクを軽減するため、退職後は確定給付企業年金制度として取り扱う、あるいは、年金給付専用口座への移換等の選択肢を設ける。
- ・元本保証を行うことにより、一定の範囲で給付額の変動リスクを抑制し、確定拠出企業年金制度導入に伴う従業員の不安を払拭することが可能。
- ・協働型DCに元本保証を設けることにより、加入者各人が運用商品の選択を行わないことによる制約を補完し、従業員に安心感を持たせることができる。
- ・DC制度導入には躊躇がある一方、DBでは制度維持の負担感が大きいというような場合、現実的な選択肢となり得る。まさにDBとDCの中間的制度である。

提言3. 中小企業における課題について ①

- (1) 制度間の差異を整理するための税制の整備とともに、中小企業政策の一環として外部積立型の制度への事業主拠出に対する支援策を検討する必要あり
- (2) 積立制度、非積立制度、年金制度一時金制度を問わず、転職や退職によって得られた退職給付を、老後の資産形成のために蓄積することができる受け皿を制度として提供することが必要。
- (3) 中小企業の企業年金の場合は、リスク調整のための複雑な仕組みを導入するよりも、年金受給者を制度から切り離す仕組みを導入する必要あり。
- (4) 多くの労働者が引退のための資産の蓄積に向かうよう、「軟らかい強制」として個人型DCの第2号加入者の仕組みを活用する仕組みの必要性が重要。
 - ・海外制度における「自動加入」の仕組みを参考にして、個人型DCの第2号加入者の加入拡大の方策を検討する。
- (5) イギリスやアメリカでは「バイアウト」といって、確定給付型の企業年金制度において主に受給待期者や年金受給者の給付義務を、保険会社を中心とした引受機関に資産とともに移転する取引が頻繁に行われている。これは制度を提供する企業の財務にとって会計上のリスクを軽減するものとされる。

提言3. 中小企業における課題について ②

- (6) 各制度の連携によって老後の資金を確保するためには、引退前に支給された資金が引退後の所得保障のための原資として、課税関係が発生することなく引き継がれるような制度間ネットワークを構築すべきである。そうした施策のひとつとして企業年金連合会や国民年金基金連合会へのポータビリティ対象者の拡大も検討すべきではないか。
- (7) 日本の現状では、終身給付を前提とした既存の機関として、企業年金連合会等の第三者機関への移転、または本人同意を前提としたDCへの切り替えなどが現実的である。

以下の①②が効果的と考えられる。

- ①企業年金制度・退職金制度からの給付金を一元的に集約するための退職所得の「年金給付専用口座」(日本版IRA)の創設
- ②協同運用型DC(DCの集团的運用)
 - ・フロアオフセットプラン付き

提言4. 年金制度と税制について

- (1) 退職所得税制の全般的な見直し
- (2) 公的年金の補完が徹底できるのであれば、特別法人税の廃止論に説得力が生れる。
- (3) 特別法人税は創設時の課税根拠が失われている上に、凍結という中途半端な状況が続いている。そこで積立金課税(特別法人税)は制度としても廃止し、支出税原則【E-E-T】方式を統一基本税制にしたらよいのではないか。
この方式はEUの共通企業年金奨励税制とされており、個人年金ではあるが米国のIRA(個人退職勘定)の基本的な奨励税制でもある。
- (4) 企業年金制度の公共性の向上は、更なる高齢化の進展に伴う公的年金制度の限界を補い、高齢者向け公的扶助の節減にも寄与する。日本では企業年金の義務化・強制化はなじみにくいので、税制による企業年金制度奨励・誘導が普及度合いの上昇に大いに寄与すると考えられる。

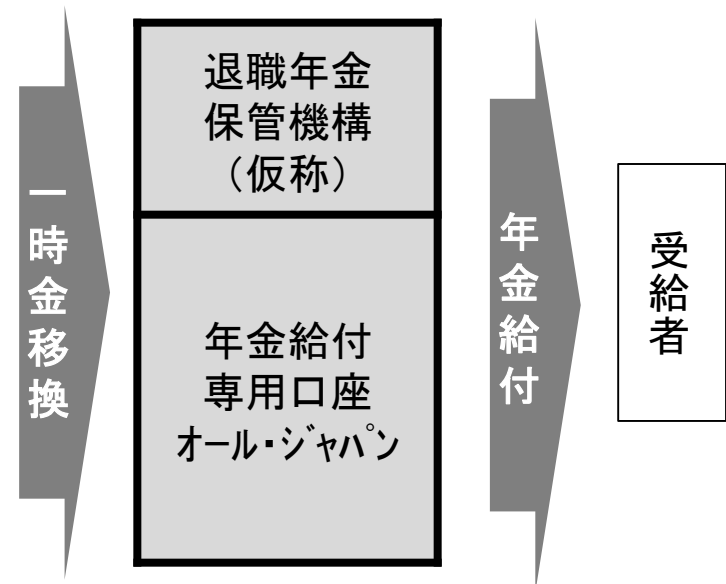
以上

IV. 添付資料

提言① 退職所得の「年金給付専用口座」の創設

- ・途中退職での脱退一時金等に限らず、退職で発生する全ての退職給付資金の全部又は一部を受入れ、引退後に年金として支払う機能を持つ口座
- ・運営はオール・ジャパンの受入れ口座を持つ第三者機関(仮称:退職年金保管機構)が担当し、ナショナルセンターとしての機能も期待
- ・従業員には年金給付の選択肢拡大、事業主には退職者の給付債務削減
⇒加入者段階ではDB・DC制度、待期者・受給者段階では当該口座で管理

対象となる退職所得の場合			移換元
DB	基金型	脱退一時金	基金
		選択一時金	
	規約型	脱退一時金	会社
		選択一時金	
DC	企業型	脱退一時金	会社
	個人型	脱退一時金	国基連※
退職一時金		退職一時金	会社
中小企業退職金共済		退職一時金	中退共
特定退職金共済		退職一時金	特退共

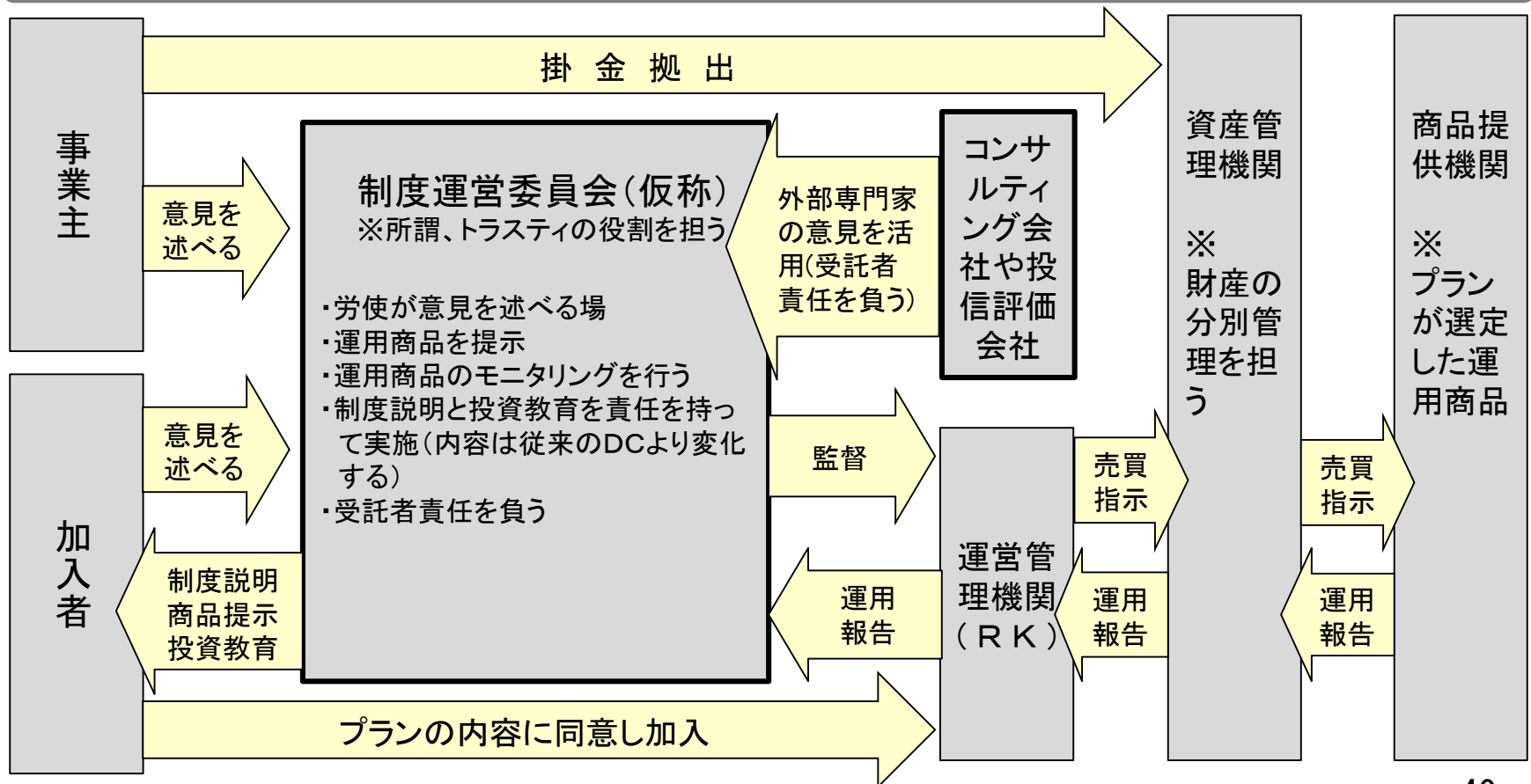


※国民年金基金連合会

- ※年金給付専用口座の種類
- ・安定型(企業年金連合会の通算企業年金と同様の仕組み)
 - ・協働運用型DC(提言①)と同様の仕組み
 - ・個人型DCと同様の仕組み

提言② 協働運用型DC制度の創設

- ・労使合意に基づく単一ポートフォリオで、DB用運用商品でも運用できるDC
- ・加入者には運用商品の選択の必要性がなく、提示されたプランで運用
- ・年金制度、基礎的運用知識、老後生活設計に必要な知識等ライフプラン教育を重視

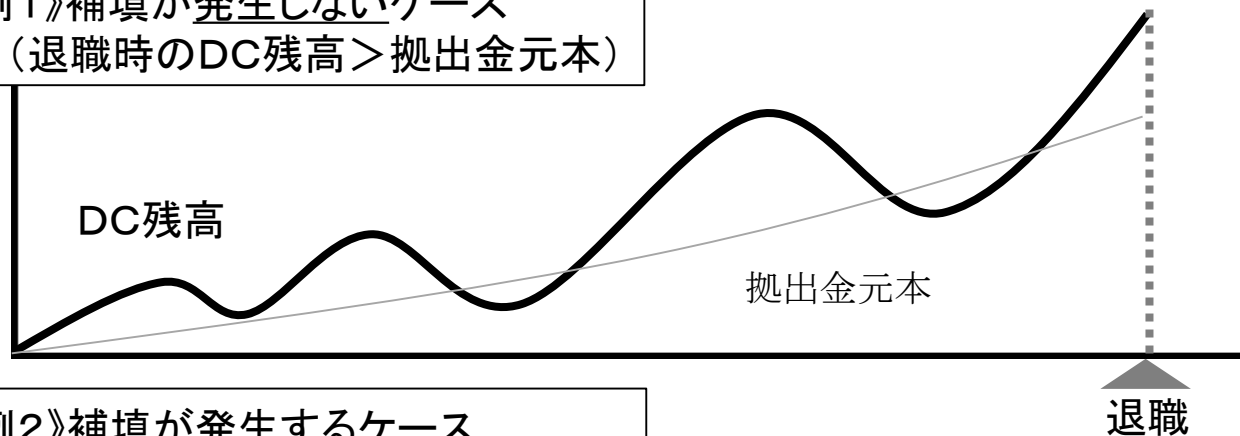


提言③ 元本保証付協働運用型DC制度の創設

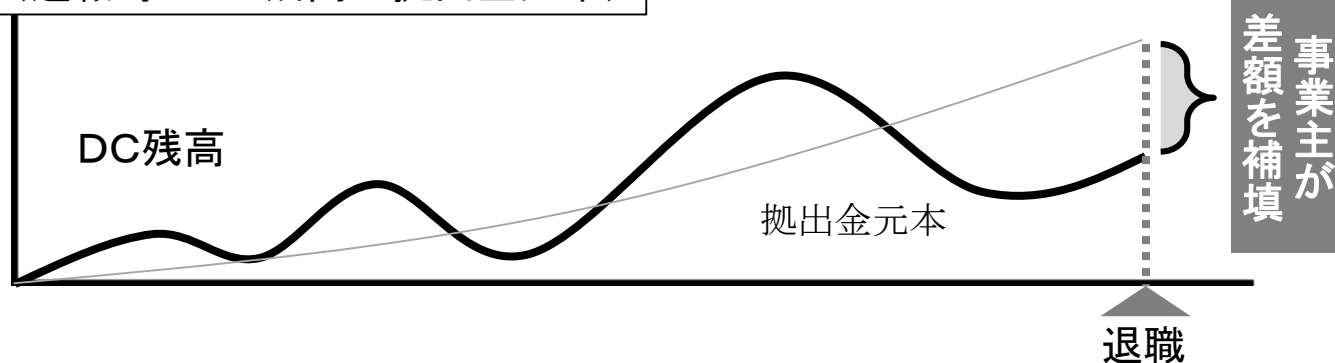
- ・協働運用型DCに元本保証を組み合わせた制度
- ・退職時個人勘定残高が拠出金元本を下回る場合は、事業主が差額を補填
- ・DC制度内で補填を行う方法と退職一時金などDC制度外で行う方法を想定

元本保証の仕組み

《事例1》補填が発生しないケース
(退職時のDC残高 > 拠出金元本)



《事例2》補填が発生するケース
(退職時のDC残高 < 拠出金元本)



会員アンケート

「雇用延長に関わる企業年金の対応」

実施時期：2019. 1.28 ～ 2.15

対象：正会員 512制度

回答数：277件

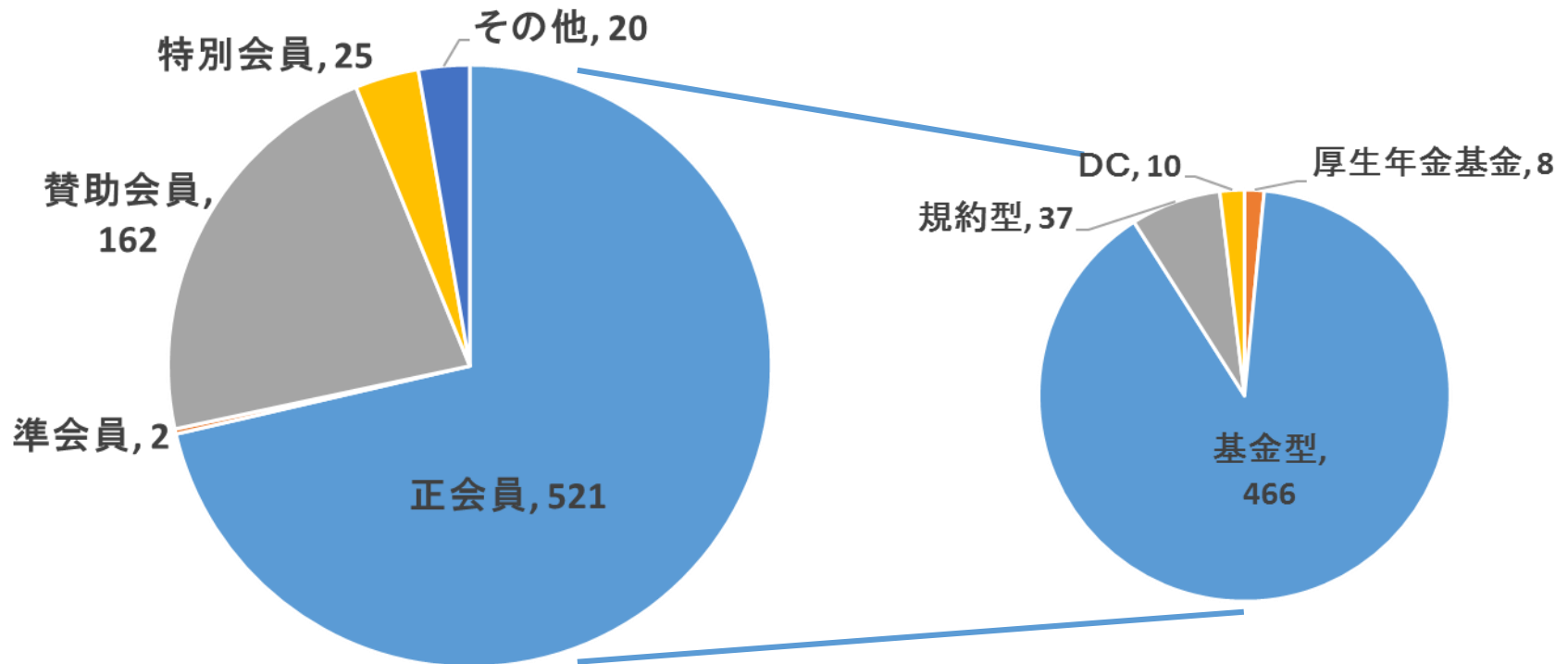
回答率＝54.1%

企業年金連絡協議会

企業年金連絡協議会会員の状況

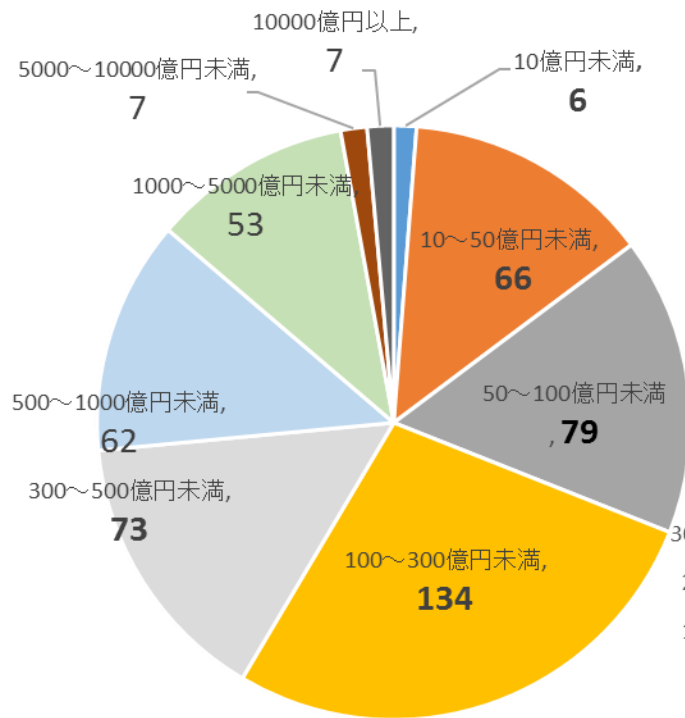
会員の構成（会員種別）

平成31年2月現在

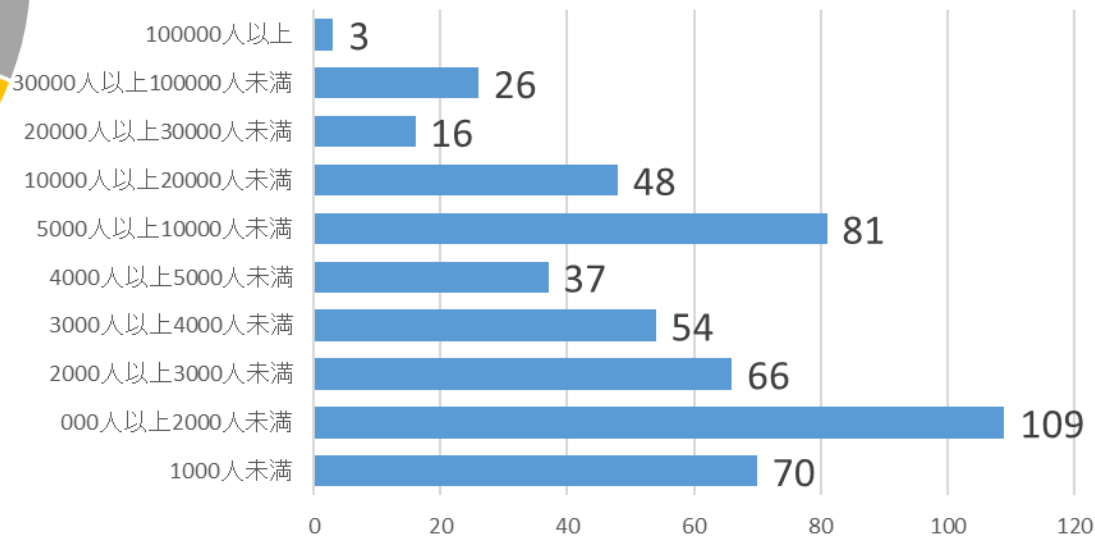


企業年金連絡協議会会員の状況

会員の構成（年金資産額別） 平成31年2月現在



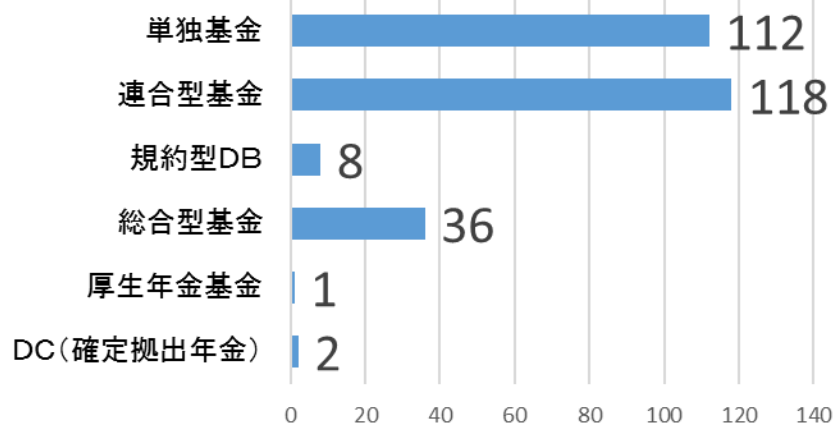
（加入者数別）



アンケート回答

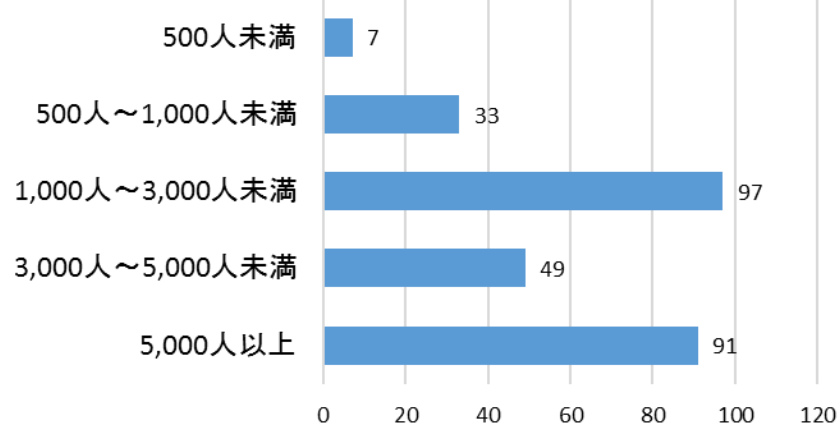
設立形態

回答数 277



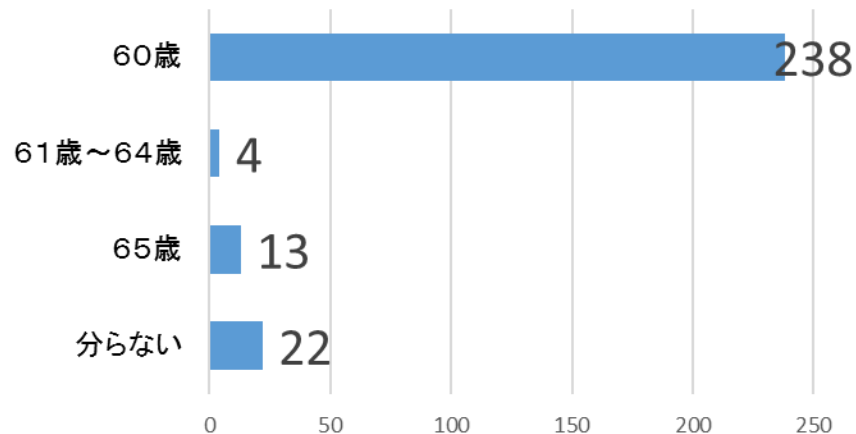
加入者数

回答数 277



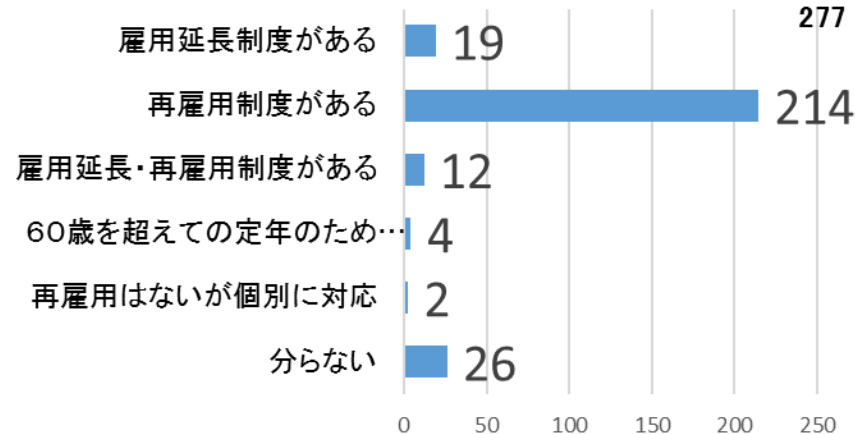
母体における定年年齢

回答数 277



定年以外の雇用延長・再雇用制度

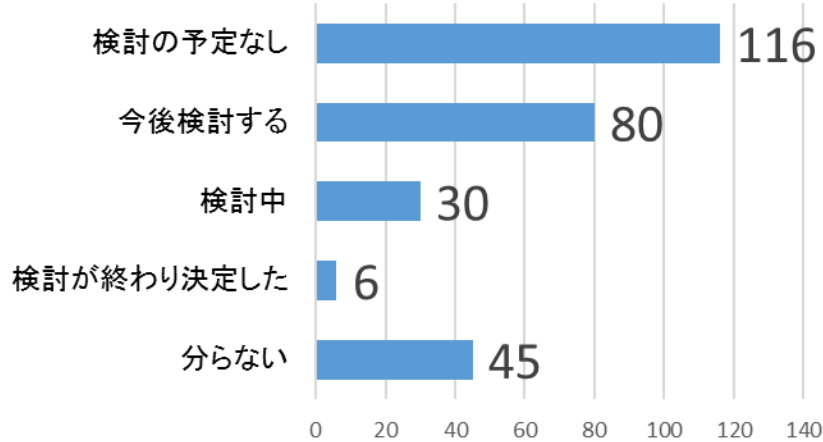
回答数 277



アンケート回答

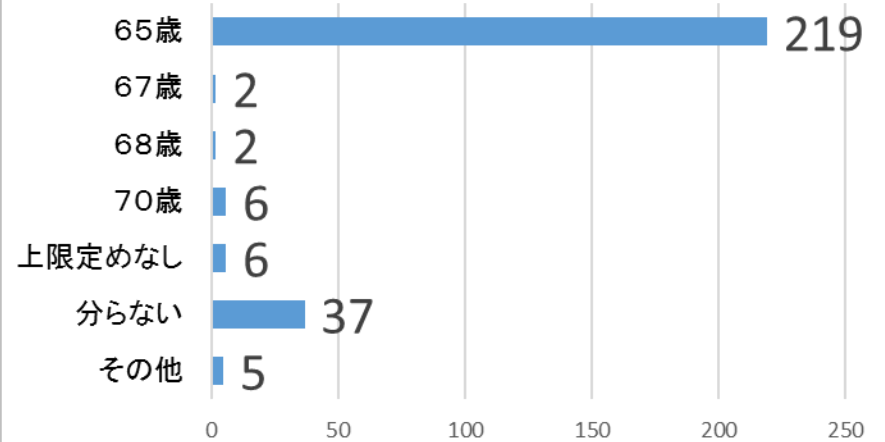
定年年齢変更の検討の有無

回答数
277



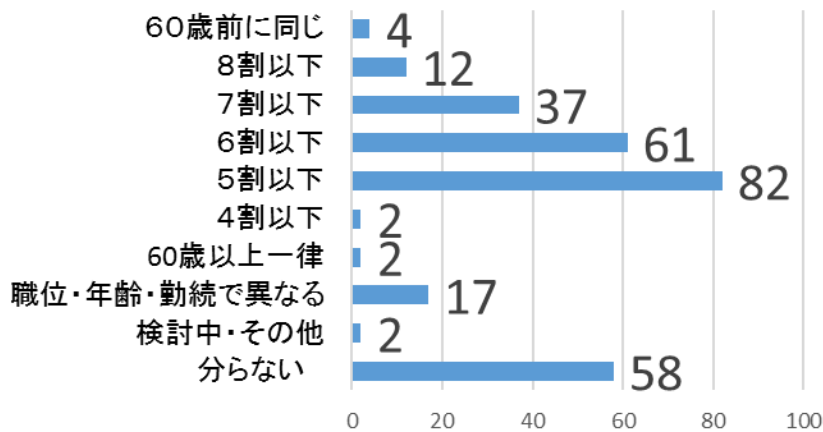
勤務延長・再雇用上限年齢

回答数
277



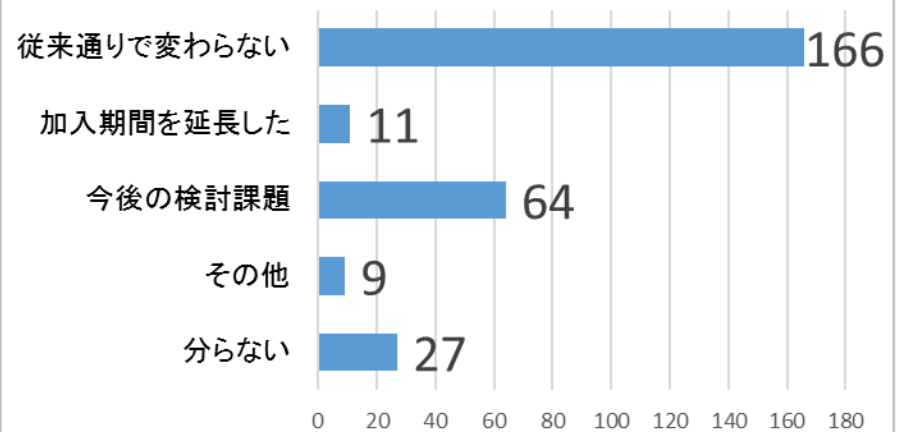
60歳以上の給与水準

回答数
277



加入期間の変更

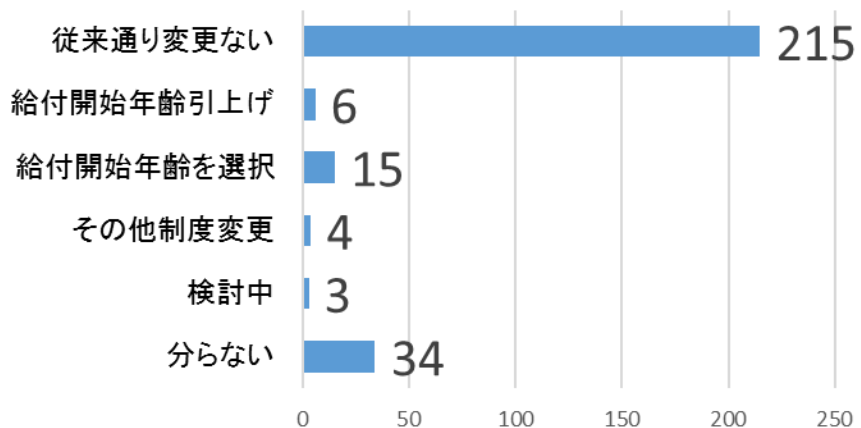
回答数
277



アンケート回答

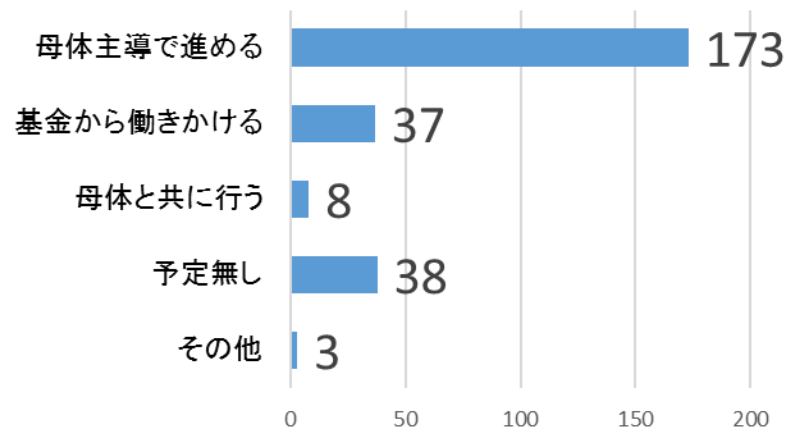
給付制度の変更

回答数
277



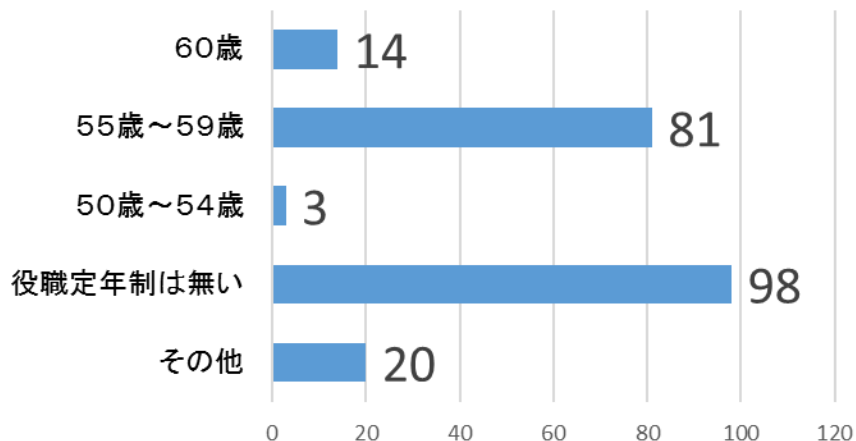
母体と検討・協議について

回答数
259



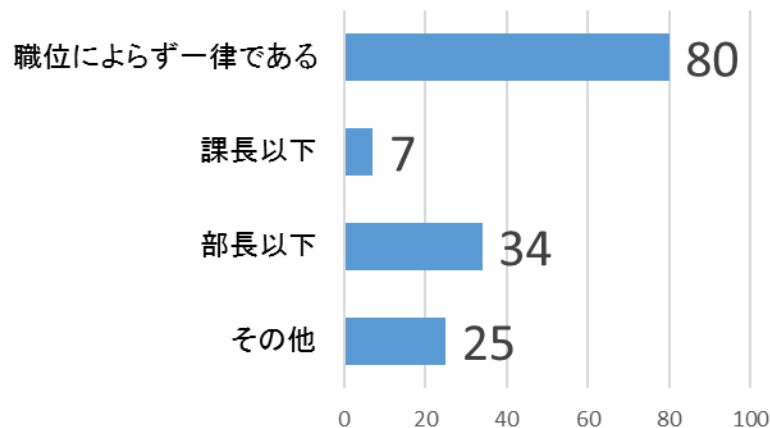
役職定年制の有無

回答数 216



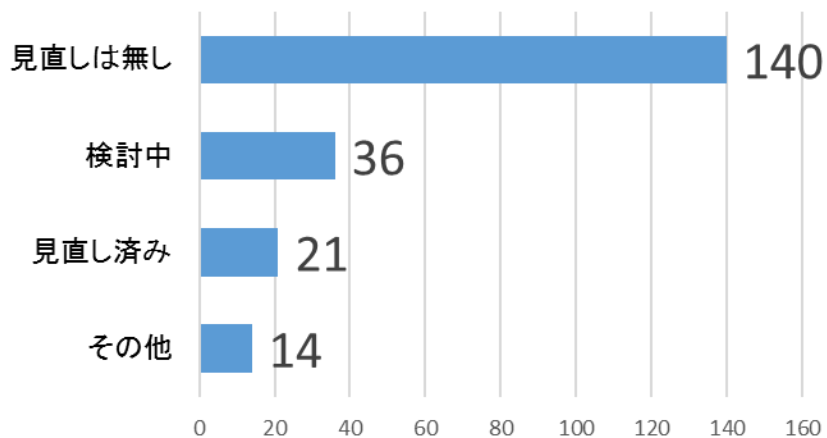
職位による定年制の違い

回答数
143

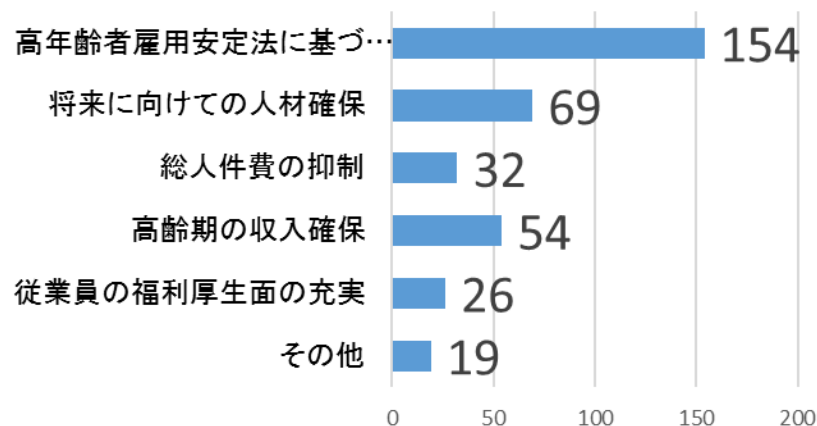


アンケート回答

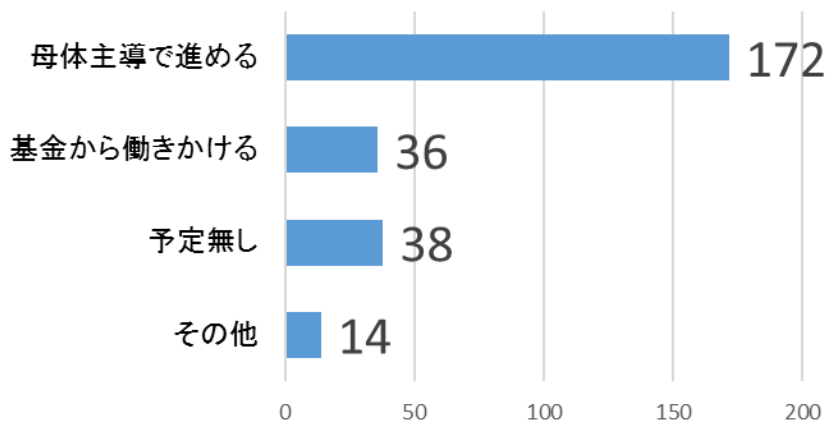
60歳以後の給与カーブの見直し 回答数 211



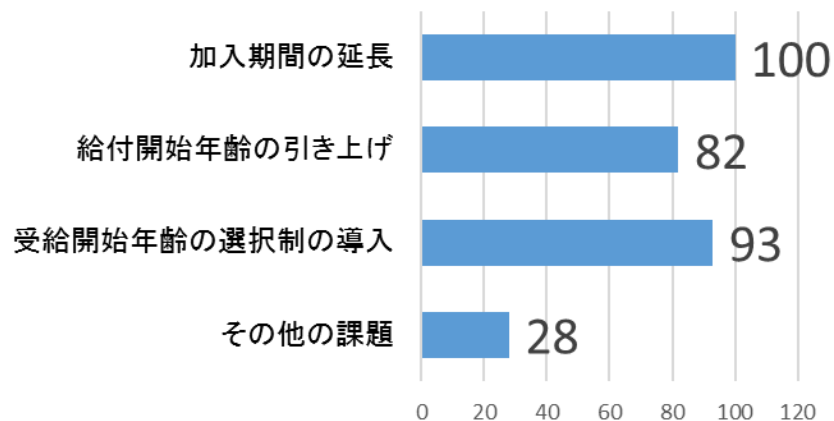
雇用制度変更を行う狙い 複数回答数 354



制度対応の主導は？ 回答数 260



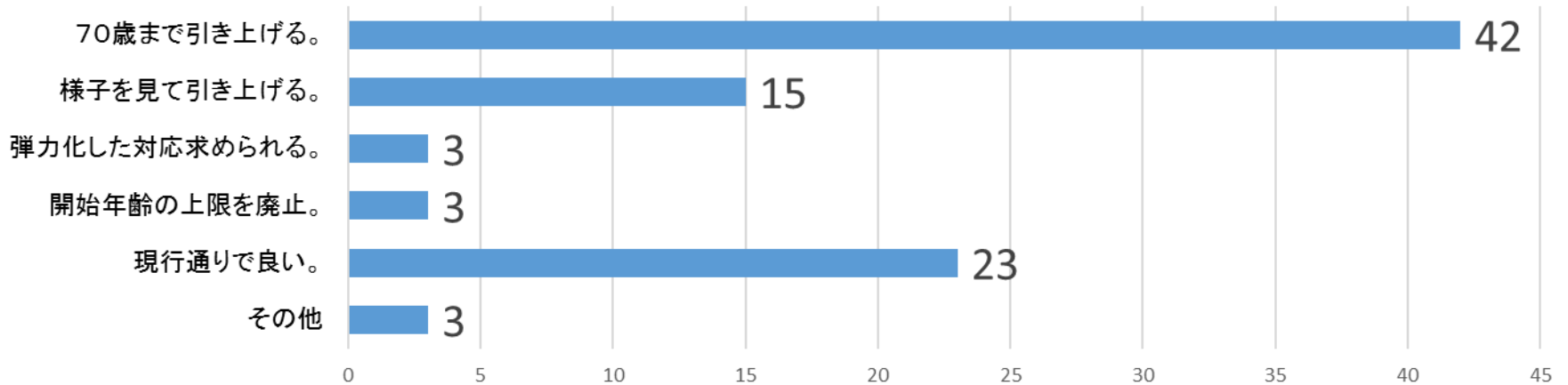
退職給付制度上の課題 回答数 259



アンケート回答

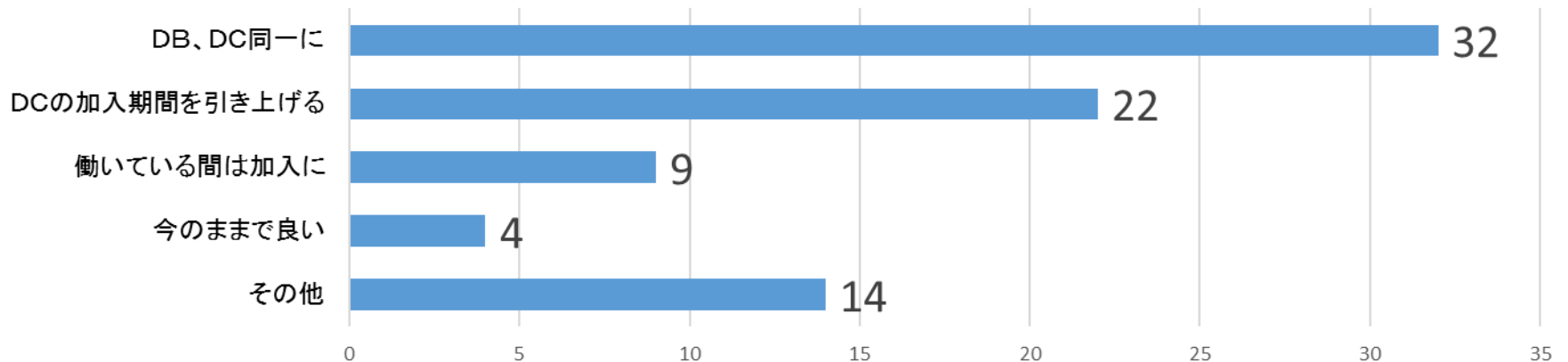
DB法で支給開始年齢が65歳までとなっていることについて

回答数 89



DCの加入期間がDBと異なることは

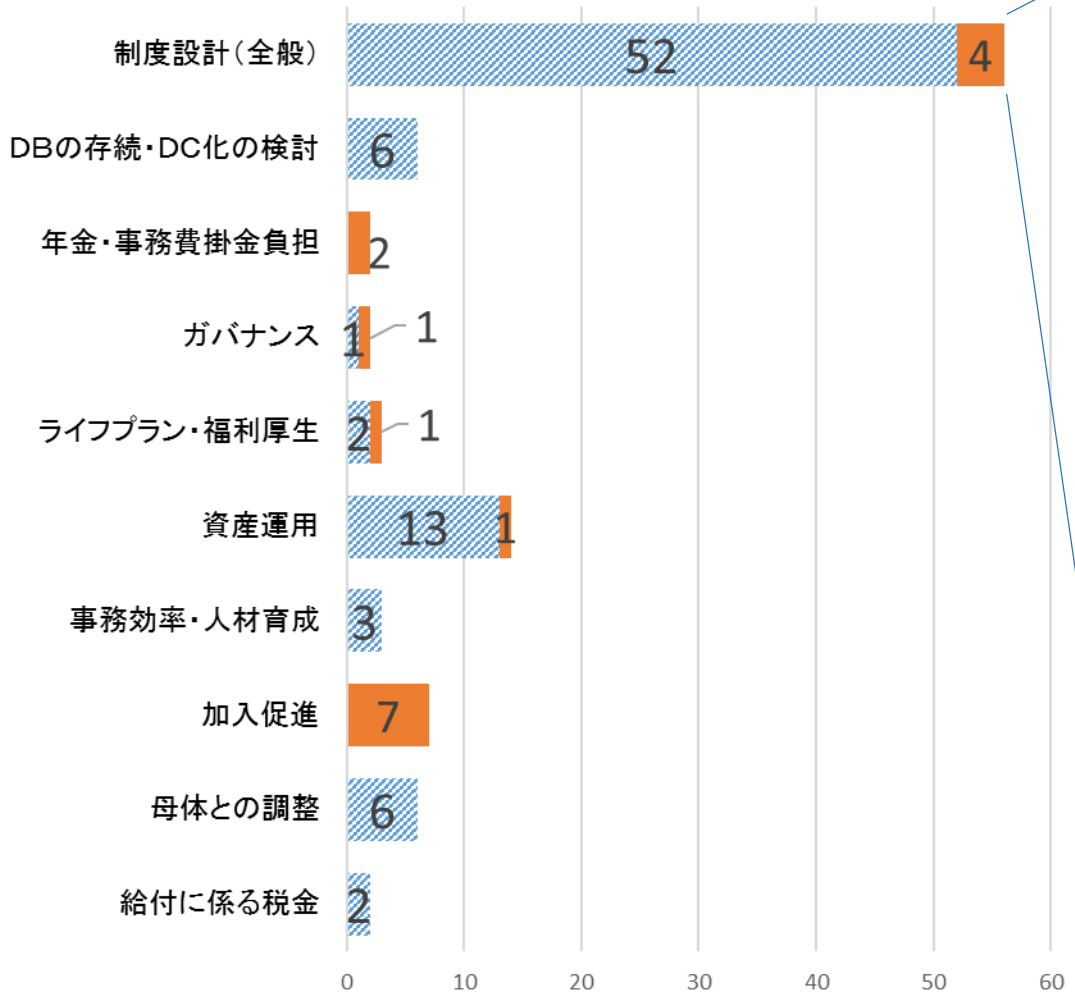
回答数 81



アンケート回答

各制度が今後の課題としている事

複数回答数
101



制度設計内訳

複数回答数
56

