

# 企業年金・個人年金制度に関する検討課題

2019年3月29日

# 生命保険会社が提供する企業年金・個人年金

○生命保険会社は、企業年金・個人年金として、DB・DC・個人年金保険等を提供し、お客様の退職給付制度の安定的な運営や高齢期の所得確保等をサポートしている。

	主な保険商品	お引受けの状況等※1
企業年金	確定給付 企業年金保険 (DB)	・資産管理運用機関等として、確定給付企業年金保険を提供 ・規約数 9,137件、加入者数 275万名、 資産残高 15.6兆円※2
	確定拠出 年金保険 (DC)	・商品提供機関として、確定拠出年金保険を提供 加えて、運営管理機関業務等も実施 ・規約数 1,328件、加入者数 126万名、 資産残高 1.4兆円※2
個人年金	個人年金保険	・個人向けに年金保険を提供 ・契約数 2,148万件、資産残高 105.5兆円

※1 「企業年金の受託概況（平成30年3月末現在）」、「生命保険事業概況平成29年度」等より。

※2 DB・DC向け生保商品の残高。

# 企業年金・個人年金制度に関する検討課題

○公的年金の給付水準の見直しが想定される中、公的年金を補完する企業年金・個人年金について、その取り巻く環境を踏まえると、以下のような検討課題があると考えられる。

## 企業年金・個人年金を取り巻く環境

- 高齢者の雇用機会は拡大の方向。  
また、高齢者の働き方は多様化
- 長生きリスクによる退職後資金の不足の不安
- 低金利が継続する厳しい運用環境。  
一方で特別法人税の課税凍結期間は2020年3月末で終了

## 企業年金・個人年金制度に関する検討課題

- (1) 高齢者の雇用機会の拡大に合わせたDB・DC制度の見直し
- (2) 高齢者の働き方の多様化に合わせた受取方法の柔軟性の確保
- (3) 終身年金の理解・利用促進
- (4) 年金資産の安定・形成に資する税制  
(特別法人税の撤廃等)

# **(1)高齡者の雇用機会の拡大に合わせたDB・DC制度の見直し**

(2)高齡者の働き方の多様化に合わせた受取方法の柔軟性の確保

(3)終身年金の理解・利用促進

(4)年金資産の安定・形成に資する税制

# 高齢者の雇用機会の拡大に合わせたDB・DC制度の見直し

○「65歳以上への継続雇用年齢の引上げ」※等、高齢者の雇用機会の拡大にあわせて、DCの加入資格喪失年齢の見直し・引上げ、DBの支給開始年齢の上限の引上げを行うことが考えられる。

※「経済財政運営と改革の基本方針2018～少子高齢化の克服による持続的な成長経路の実現～」(平成30年6月15日閣議決定)等。

## DCの加入資格喪失年齢の見直し・引上げ

### ■ 現行

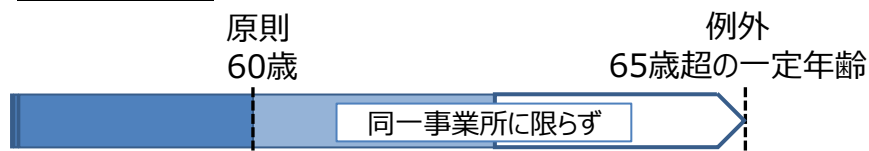
- 加入資格喪失年齢は原則60歳
- 規約に定めることで同一事業所に継続雇用されている場合のみ65歳まで引上げ可



60歳超で転籍等した場合は、退職時(定年等)までの掛金拠出不可

### ■ 今後の検討の視点

- 加入資格喪失年齢は原則60歳
- 規約に定めることで、同一事業所に継続雇用されていなくとも、65歳超の一定年齢(例えば70歳)まで引上げ可とすることが考えられる



退職時(定年等)までの掛金拠出を可能とし、高齢者雇用に資する制度へ

## DBの支給開始年齢の上限の引上げ

### ■ 現行

- 老齢給付金の支給開始要件(年齢等)は以下
- ① 60歳以上 **65歳以下**の規約で定める年齢到達時
- または
- ② 50歳以上の退職時(規約に定めがあるとき)



定年が65歳超の場合等は、繰下げをしない限り、退職(定年等)前に支給開始

### ■ 今後の検討の視点

- 上記①について、60歳以上 **65歳超の一定年齢(例えば70歳)**以下の規約で定める年齢到達時とすることが考えられる



高齢者の所得確保の選択肢を拡充

(1)高齡者の雇用機会の拡大に合わせたDB・DC制度の見直し

**(2)高齡者の働き方の多様化に合わせた受取方法の柔軟性の確保**

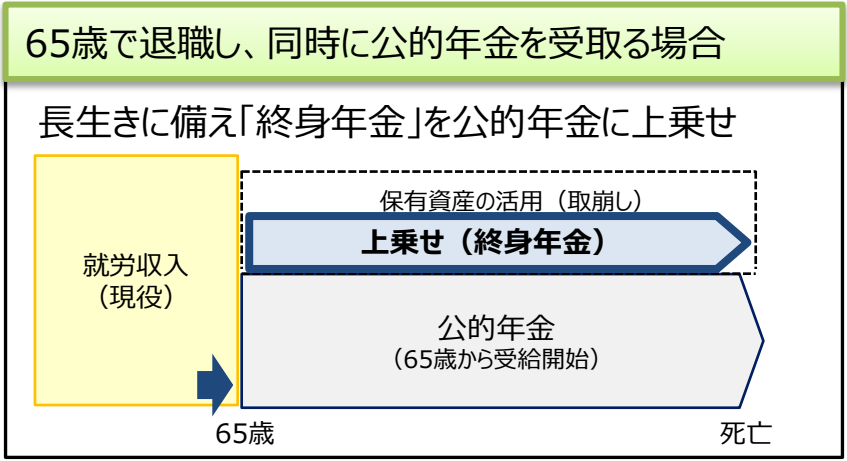
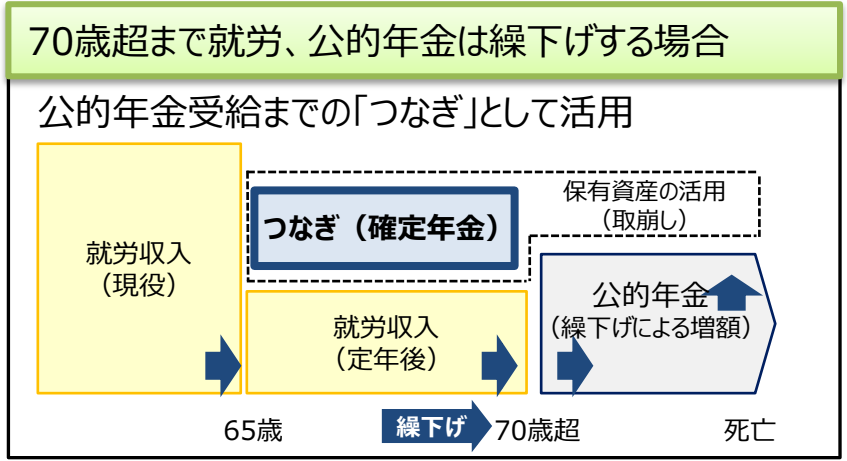
(3)終身年金の理解・利用促進

(4)年金資産の安定・形成に資する税制

# 高齢者の働き方の多様化に合わせた受取方法の柔軟性の確保

- 高齢者の働き方が多様化する中、企業年金・個人年金を退職後の所得確保に活用するには、個人の状況に合わせて受取方法を柔軟に選択できることが重要。
- 柔軟な選択を可能とするための方策として、DB・DCの受取方法の選択肢の拡充・見直しや、DB・DCと個人年金保険等を組合せた受取をすることが考えられる。

## (働き方に応じた企業年金・個人年金の今後の活用例)



受取方法を柔軟に選択できることが重要

## (受取方法の柔軟な選択を可能とするための方策)

### DB・DCの受取方法の選択肢の拡充・見直し

- ・ DB・DCは規約上、受給開始時期、受給期間等の受取方法の選択肢に制約が存在。
- ・ 規約上の受取方法の選択肢の拡充・見直しを行うことが考えられる。

→上記を行いやすくするための制度・手続の整備について次ページ参照

### DB・DCと個人年金保険等を組合せた受取

- ・ DB・DCにて規約上の受取方法の選択肢の拡充・見直しを促進したとしても、規約上の受取方法の制約は残存。
- ・ より自在な受取方法を選択できる個人年金保険等と組み合わせることが有効。

# DB・DCの受取方法の選択肢の拡充・見直しを行いやすくするための制度・手続の整備

○受取方法の柔軟な選択を可能とするため、受取方法の選択肢の拡充・見直しを行いやすいよう、以下のような制度・手続の整備を行うことが考えられる。

(DB・DCにおける受取方法について)

	DB	DC
受給開始時期	<b>1</b> 受給開始年齢、繰下げの有無等は、 <u>規約により異なる</u>	原則DC法により一律に設定
受給期間	<b>2</b> 終身年金の選択可否、確定年金の受給年数等は、 <u>規約により異なる</u>	

(ご参考) 各規約の終身年金の採用状況

	終身年金	有期年金	不明
DB (規約型・基金型)	10.8%	78.8%	10.5%
DC (企業型)	26.5%	51.8%	21.7%

※人事院「民間の企業年金及び退職金の実態調査の結果」(平成28年)、及び平成31年1月1日現在のDBの件数(規約型12,296件、基金型762件)から推計。

(制度・手続の整備の検討事項例)

## 1 受給開始時期 (DB)

### ・受給開始年齢の見直し時の事務手続きの柔軟化

－ 一定年延長に伴う給付額が下がらない場合等の受給者保護の観点から踏まえた一定の要件を満たす場合に、不同意申出方式による減額同意等が可能とするよう規約変更の申請書類を柔軟化

### ・繰下げ規定導入時の手続きの簡素化

－ 受給者保護の観点から踏まえた一定の要件を満たす場合に、届出で可とする

## 2 受給期間 (DB)

### ・終身年金※新設時の事業主等の負担の軽減

〔 DBでは、事業主等が長生きリスクを負うこと等から終身年金の採用されているケースが少ない 〕

－ 保証期間の上限20年の長期化  
(保証期間よりも長生きするリスクを縮小)  
－ その他、保険等による長生きリスクの外部移転等の海外事例を参考に検討することも考えられる

※DCでは事業主等が終身年金受取可能な生命保険商品を採用すること等で終身年金選択可



(1)高齡者の雇用機会の拡大に合わせたDB・DC制度の見直し

(2)高齡者の働き方の多様化に合わせた受取方法の柔軟性の確保

### **(3)終身年金の理解・利用促進**

(4)年金資産の安定・形成に資する税制

# 終身年金の理解・利用促進

- 個人単位では平均寿命を大きく超えて長生きする方が相当程度存在する。そのような長生きリスクへの備えとして、生存中の収入を安定させることができる終身年金を利用することが考えられる。
- 一方で、終身年金に対する認識や心理的傾向等から、終身年金が選択されているケースは少ない。
- これを克服するには、長生きリスクや終身年金のメリット・デメリットについての周知・啓発等が考えられ、さらに、公的年金の状況等に応じ、企業年金・個人年金の「終身年金による上乘せ」としての役割をより重視する場合には、補助金・税制を含めたインセンティブ付与等の検討が考えられる。

## ① 平均寿命と現在の65歳が一定年齢まで生きる割合

### ■ 平均寿命

・男性 81.1歳、女性 87.3歳 ※厚生労働省「平成29年簡易生命表」

### ■ 現在の65歳が85～100歳まで生きる割合

	男性	女性
85歳まで生きる割合	56.8%	77.7%
90歳まで生きる割合	35.0%	60.5%
95歳まで生きる割合	16.0%	37.7%
100歳まで生きる割合	4.0%	14.0%

※厚生労働省「平成29年簡易生命表」、「日本の将来推計人口（平成29年推計・死亡中位）」を基に作成。算定にあたっては将来の生存率の改善を加味。

## ② 終身年金に対する認識と心理的傾向

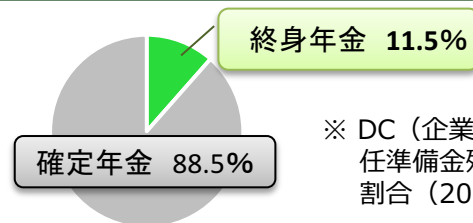
### ■ 終身年金に対する認識

・本来、長生きリスクに対する“保険”であるところ、加入者の視点においては、一般の金融商品と同様、掛金等の支払総額と年金の受取総額とを単純に比較してしまいがちである

### ■ 心理的傾向

・将来の利益よりも現在の利益をより重視しやすい

## ③ 終身年金の選択割合



※ DC（企業型・個人型）の年金受給者の責任準備金残高のうち、終身年金と確定年金の割合（2018年3月末時点のA生保の例）

## ④ OECDによる指摘

■ DCのより良い制度設計として、長生きリスクに対応するため終身年金化の働きかけをすることが指摘されている。

- ・ 終身年金の需要は金融教育により促進される。
- ・ DCにおける資産残高を一定程度終身年金化することを給付時の標準的な仕組みとすべき。

※OECD「DCのより良い制度設計のためのロードマップ」（2012年）の一部を仮訳。

(1)高齡者の雇用機会の拡大に合わせたDB・DC制度の見直し

(2)高齡者の働き方の多様化に合わせた受取方法の柔軟性の確保

(3)終身年金の理解・利用促進

**(4)年金資産の安定・形成に資する税制**

# 年金資産の安定・形成に資する税制

- 公的年金の給付水準の見直しが想定される中、企業年金・個人年金により公的年金を補完し、退職後の所得を確保することはますます重要であり、年金制度に係る特別法人税は撤廃するとともに、DBの拠出限度額の検討については、現行制度のように、労使合意を前提に自由な制度設計を妨げないこと等が重要。

## 特別法人税の撤廃について

- 現行
  - ・DC（企業型・個人型）、DB等については、現在、約1.2%の税率（地方税を含む）で特別法人税が課されることになっているが、低金利の状況、企業年金の財政状況等を踏まえ、2020年3月末までは課税が凍結されている。
- 今後の検討の視点
  - ・安定的な資産形成に向けては、特別法人税を撤廃することが必要。

（主要各国の年金課税の原則）

	アメリカ	イギリス	フランス	ドイツ	日本
拠出段階	非課税				
運用段階	非課税				課税
給付段階	課税				

## DBの拠出限度額の検討について

- 現行
  - ・DBにおいては、拠出限度額が設けられていないが、以前の企業年金部会においてはDB・DC制度の拠出限度のイコールフットイングの観点から、DB・DCを合わせた拠出限度の設定が検討された。
- 今後の検討の視点
  - ・DBは、年金制度のみならず、退職給付制度として広く活用され、またその水準は企業により区々である。
  - ・そのような中、現行制度のように、労使合意を前提に自由な制度設計を妨げないこと、年金制度の普及・拡大に資する制度設計とすることが重要。