

令和2年8月20日
一般社団法人 日本損害保険協会

確定拠出年金制度に関する要望について

拝啓 時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。平素は弊社業務につき格別のご高配を賜り、誠にありがたく厚く御礼申し上げます。

さて、弊社会員の損害保険会社各社では、平成13年10月の確定拠出年金制度の施行以来、確定拠出年金傷害保険の販売、運営管理機関等への参入等を通じて、本制度の発展に努めております。

つきましては、本制度の更なる発展により、国民の高齢期における所得確保に係る自主的な努力を支援し、もって公的年金の給付と相まって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与するため、今般、弊社として、7月9日企業年金・個人年金部会での厚生労働省からのご提案事項に対するご意見および本制度に係る改善要望を取りまとめましたので、特段のご配慮を賜りたく、よろしくお願い申し上げます。

敬具

7月9日企業年金・個人年金部会での厚生労働省からのご提案事項に対するご意見

確定拠出年金制度の改定にあたっては、いずれの改定内容においても、制度内容が複雑化し結果的に使い勝手が悪くならないよう、制度の仕組みを検討する際に十分なお配慮をお願いしたい。

I. 企業型 DC の拠出限度額の水準

【意見】

- 現行制度においては、企業型 DC の拠出限度額の水準（現行月額 5.5 万円）について、特段の意見はない。
- 損保会社においては、大企業よりも中小企業を中心に企業型 DC の普及を行っているが、現行の 5.5 万円の枠を使い切っていない企業も存在する一方で、企業の要望として限度額引上げを求める声も寄せられているのが現状である。

II. DB を併せて実施する場合の企業型 DC の拠出限度額

【意見】

- DB ごとに掛金額の実態を反映し、企業型 DC の拠出限度額を月額 5.5 万円から DB の掛金額を控除した額とする方式とすることは、企業型 DC において柔軟な制度設計が可能となるが、既に企業型 DC に加入していて、DB 掛金額が 2.75 万円を超えて評価される場合には、当該企業の DC 加入者に配慮が必要であると考える。
- 特に、上記の場合で拠出が出来なくなる加入者の受け皿が、DB か企業型 DC の運用指図者しかないのであれば、これまで企業型 DC の普及促進を進めてきた流れに逆行するものになることから、本方式を採用するのであれば企業型 DC の拠出限度額を引き上げることも併せて検討する必要があると考える。
- また、DB の掛金額を把握する仕組みの構築にあたっては、企業や RK、国民年金基金連合会等関連機関に負荷やコストが過大にかかることが無いよう、実務運用に耐えられるよう工夫すべきである。

III. 個人型 DC の拠出限度額

(1) 企業年金の加入者の拠出限度額の在り方

【意見】

- 自助努力に対する支援を国民が公平に受けられるようにするために、企業年金（企業型 DC・DB）の加入者の個人型 DC の拠出限度額を統一することについては賛成である。
- 一方で、制度を分かりやすくする観点から、今回の貴省ご提案の企業年金（企業型 DC・DB）の加入者の個人型 DC の拠出限度額を月額 2.0 万円ではなく、第 2 号被保険者全体で拠出限度額について、企業型、DB の有無に関わらず月額 2.3 万円に統一することを希望する。
- 第 2 号被保険者全体を月額 2.3 万円に統一することにより、国民年金第 1 号被保険者は月額 6.8 万円、国民年金第 2 号および第 3 号被保険者は月額 2.3 万円となり、普及促進を行うのに有益である。

(2) 個人型 DC の拠出限度額の水準

【意見】

- 現行の個人型 DC の拠出限度額（月額 2.3 万円）において、限度額まで拠出した場合、40 年間拠出、運用利回り 2.0% で約 1,680 万円の一時金換算額となる。
- これは企業年金制度のない国民年金第 2 号被保険者が 20 代前半から限度額上限 2.3 万円を拠出し続けた場合の金額であり、実際に加入するタイミングを考慮すると 40 年拠出できる加入者は極めて限定的であり、ライフステージに合わせて本人の掛金負担能力も変わってくると考える。
- よって、企業年金制度のない国民年金第 2 号被保険者が自助努力により、ゆとりある老後生活を送れるようにするためには、拠出限度額を引き上げ、掛金負担能力の高い時期に、より多くの掛金を拠出することができるようにすることが望ましい。

IV. 第 2 号被保険者の個人型 DC 加入時の事業主証明等

【意見】

- 個人型の事業主証明書、現況確認を廃止することは個人型の普及促進をするうえで重要と考え、今回の貴省ご提案のとおり、事業主の DB 情報を国民年金基金連合会で把握できるしくみを構築し、事業主証明書および現況確認の完全廃止を希望する。
- 但し、実施にあたってはシステム構築に過度な負担が掛かることのないよう進める必要があると考える。

確定拠出年金制度に関する要望

1. 資格喪失年齢引上げ時の企業型 DC の 60 歳超における引出し要件の緩和

【要望内容】

- (1) 資格喪失年齢を 60 歳超に引き上げた事業所においても、加入者が 60 歳以上で受給開始可能年齢に達すれば受給を可能とする。

【提案理由】

- 現在企業型 DC で資格喪失年齢を引き上げると、加入者である間は受給開始可能年齢に達しているにも係わらず受給することは出来ない。
- このため、例えばある企業で資格喪失年齢を 60 歳から 65 歳に引上げる場合、60 歳からの受給開始可能年齢の要件を満たし（あるいは満たす予定の）60 歳からの受給を希望する者がいる場合は、この加入者の希望を容れて資格喪失年齢の引上げを断念するか、あるいはこの加入者の 60 歳からの受給を断念させ（受給は 65 歳からとさせて）、資格喪失年齢の引上げを行うこととなる。
- こうしたことから、現状 65 歳への資格喪失年齢の引上げを躊躇する企業も多い。
- なお、2022 年施行の法改正により企業型の資格喪失年齢の引上げが 70 歳未満となるが、この改正においても上記と同様の問題があり普及促進の制約になると考える。
- 60 歳以降の受給開始年齢については各加入者それぞれの老後の経済状況により柔軟に対応できるように、60 歳以上で受給開始可能年齢に達した者については、企業型 DC の資格喪失年齢の如何に係わらず受給開始を認め、受給後の継続拠出も認めるようにするべきと考える。

2. 企業型 DC の申請・届出・報告手続きのペーパーレス化・押印省略化

【要望内容】

- (1) 企業型 DC の各種手続きのペーパーレス化・押印省略を要望する。

<対象事項>

- ①「確定拠出年金運営管理機関登録変更の届出」に添付する役員履歴書・誓約書
- ②「企業型年金規約変更の承認申請」「同変更の届出」に添付する労使合意書類

【提案理由】

- 新型コロナウイルス感染症を想定した「新しい生活様式」を踏まえ、ペーパーレス化の取組を進めることによりテレワーク促進し、また業務効率化にもつながるものとする。
- 現在、企業型 DC の申請・届出・報告では e-Gov 電子申請が導入されているが、添付書類には押印が必要とされている。
- ①運営管理機関の登録事項変更届出に添付する役員履歴書・誓約書は、現在は個別の書類ごとに法人印を押印することとなっているが、登録事項変更届出とセットで提出するものであり、個別書類への押印は不要であるとする。
- ②企業型年金規約の承認申請・変更届出にあたっては、「特に軽微な変更」以外は労使合意書類（労働組合または過半数代表者の同意書、事業主の証明書）を添付することとなっている。当該事業所の制度変更起因するものでなく、例えば総合型年金規約全体に係る変更であっても労使合意が必要であるが、緊急事態宣言下で出社を抑制している場合においては労使合意書類への押印取り付けは困難である。一方で、労働者保護の観点も重要であるため、企業型 DC 以外で労使合意や労働者か

らの意見聴取が要件となっている手続きにおいて今後電子化を検討される際には、企業型 DC における労使合意手続きにおいても電子化を検討願いたい。

○また、一層のペーパーレス活用を促す観点から、e-Gov 電子申請に加えて、例えば事前登録したメールアドレスからの送信により当該法人からの真正な提出とみなす方法などの拡充についても、検討願いたい。

以 上