

社会保障審議会 企業年金・個人年金部会 ヒアリング資料

2020年8月26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。
- 本日は各論点について、DB・DCの受託会社としての立場から意見を述べる。

主な保険商品	お引受けの状況等※1
確定給付 企業年金保険 (DB)	<ul style="list-style-type: none">・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 8,433件、加入者数 284万名、 資産残高 16.2兆円※2
確定拠出 年金保険 (DC)	<ul style="list-style-type: none">・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 1,481件、加入者数 140万名、 資産残高 1.4兆円※2

※1 「企業年金の受託概況（令和2年3月末現在）」、「生命保険事業概況令和元年度」等より。

※2 DB・DC向け生保商品の残高。

【当面の対応のために議論を要する事項】

- (1)DB併用時のDCの拠出限度額
- (2)第2号被保険者の個人型DC加入時の事業主証明等
- (3)DBの掛金設定の弾力化の検討

【中期的に議論を重ねていくべき事項】

拠出時・給付時の仕組みの在り方

(1) DB併用時のDCの拠出限度額①

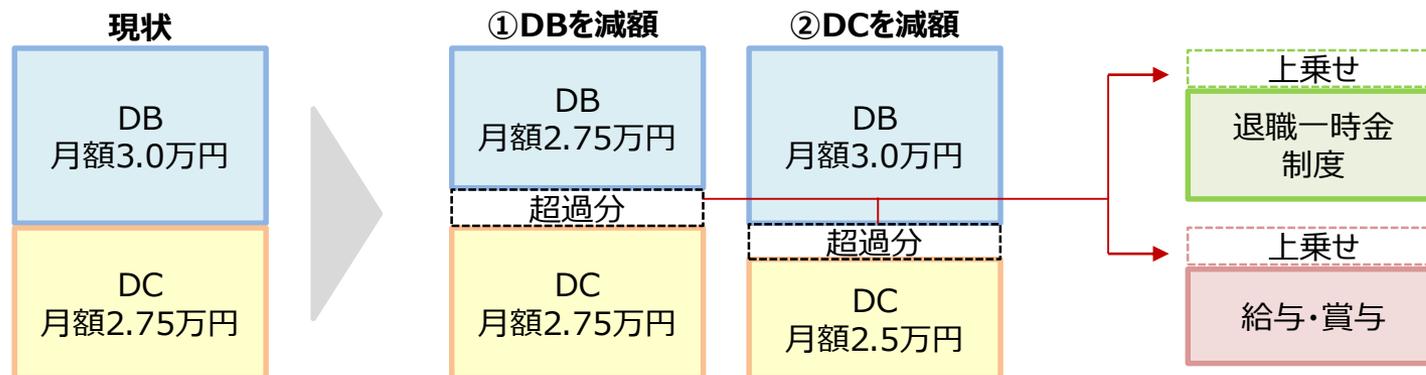
- 多様な課題が存在しており、各課題に丁寧に対応した上での検討が必要。
- 特に、コスト・事務負担・時期については、受託会社等の関係者との綿密な連携が必要。 <P5,6参照>
- 課題の一つとして、退職金制度の見直しが必要となる企業への対応が挙げられる。

退職金制度の見直しが必要な企業への対応

【提示されている改正方針】

- ・「DB仮想掛金額 + DC掛金 > 5.5万円（月額）」の場合、退職金制度の見直し※が必要

(※) 超過分を給与・賞与等に上乗せして支給、退職一時金等のその他退職金制度に上乗せ 等



【課題】

- ・企業年金を積極的に活用していた企業にとって、労使合意のうえ定めた退職金制度を強制的に見直す必要が発生
- ・また、DB仮想掛金額の変更の都度、退職金制度の再見直し有無の検討が生じ、制度運営は複雑化
- ・DBまたはDCの減額により企業年金・個人年金の普及促進の流れに逆行する可能性
- ・例えば、「将来の新設規約から適用（既設には適用しない）」など、既存制度への何らかの配慮が必要ではないか

(1) DB併用時のDCの拠出限度額②

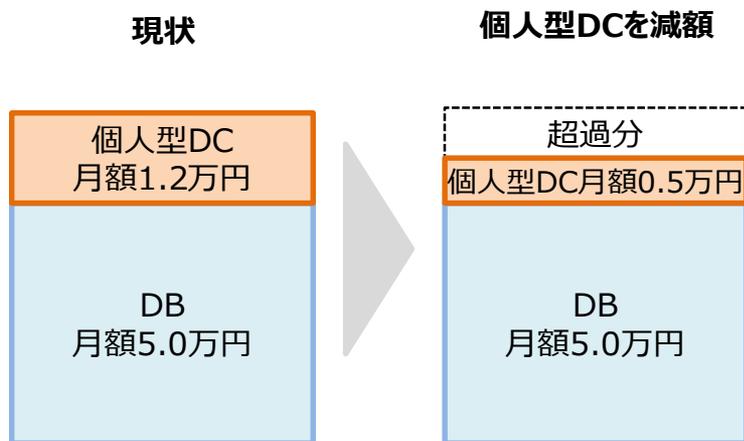
○個人型DCの掛金についても、その減額・停止をせざるを得ない加入者への対応も検討課題に挙げられる。

個人型DC掛金の減額・停止が必要な加入者への対応

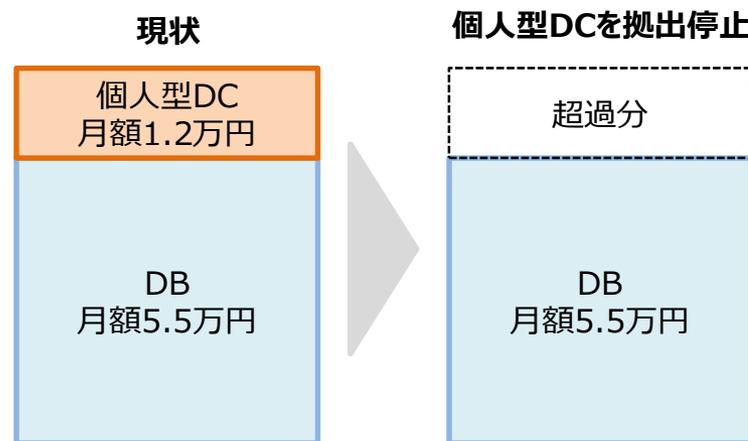
【提示されている改訂方針】

- ・「DB仮想掛金額 + 企業型DC掛金 > 4.3万円（月額）※」の場合、個人型DCの拠出限度額が削減（特に、「DB仮想掛金額 + 企業型DC掛金 ≥ 5.5万円（月額）」の場合、個人型DCは掛金を停止せざるを得ない）
- （※）5.5万円 - 1.2万円（現行の「DB加入者の個人型DC拠出限度額」）。当限度額が2.0万円に増えた場合、DB仮想掛金額3.5万円超の方が対象。

（例1）DB(5.0万円) + 個人型DC(1.2万円)に加入の場合



（例2）DB(5.5万円) + 個人型DC(1.2万円)に加入の場合



【課題】

- ・特に、拠出が停止された場合、拠出による積立金の増加はなく、積立金に占める各種手数料等の割合が相対的に大きいままとなる等、資産が目減りする可能性が高まる。一方で、その場合であっても途中解約は原則としてできない。

（現在の個人型DCの加入者だけでなく、今後、該当企業に転職した場合にも同様の課題有り。）

(1) DB併用時のDCの拋出限度額③

- 社会的コストや事務負荷は、詳細な前提が提示されていないため、規模・負担者等が把握できない。
- コスト等は最終的に事業主・加入者に転嫁されるものと考えられ、コスト抑制への配慮とともに、あらかじめ規模・負担者等を検討することが必要。

社会的コスト・事務負荷の増加

【提示されている改訂方針】…資料等には記載なし

- 詳細は不明のためDB仮想掛金額部分の想定されるフローを例示として記載
- 下図はデータ連携を受託会社経由で実施すると仮定
- 加入者管理を事業主が実施する場合には、データ連携は事業主から行う可能性も考えられる



【課題（社会的コスト）】

- ・受託会社（または/および事業主）に、仮想掛金額の算出に伴うシステム開発コストが発生
- ・受託会社（または/および事業主）に、データの管理・連携にシステム開発コストおよびランニングコストが発生
- ・現時点では、仮想掛金額の算出方法・データの管理・連携方法の詳細が分からず、上記コストの規模・負担者が不明
- ・DBのみの受託会社にとっては、DC限度額の拡大の影響もなく、単純なコスト増となる

【課題（事務負荷）】

- ・仮想掛金額の算出方法は、簡易かつ過大な金額とならない手法でなければ、事務負荷が過大となる懸念
(その方法は、簡易型DBや総合型DB等のDBの形態・実態に応じて考慮する必要がある)
- ・データには氏名・基礎年金番号等が含まれる想定であるため、個人情報保護の観点をクリアした連携の仕組みが必要
- ・データ連携方法は簡素な仕組み・頻度の検討が必要。また必要データに遅延・誤りがあった場合の対応の検討も必要
- ・基礎年金番号は、加入者原簿に収録していないケースもあり、その場合には新たな収集が必要

(1) DB併用時のDCの拠出限度額④

- 各課題の検討の結果、見直しを実施することとなった場合でも、改正時期は適切なタイミングを検討いただきたい。
- また、段階的な導入など事務負担を平準化できるような導入方法も検討いただきたい。

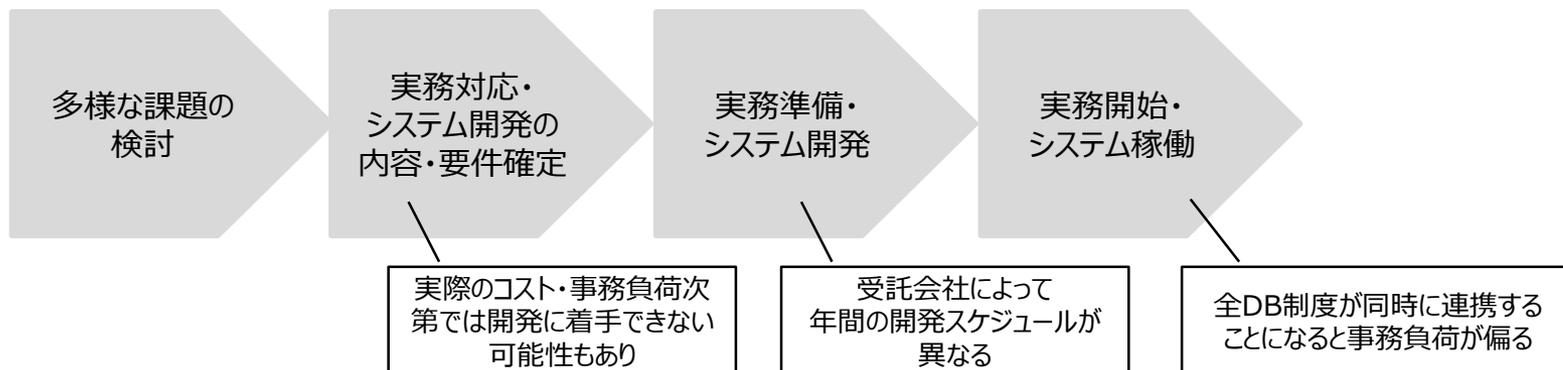
改正時期

【提示されている改正方針】

- ・資料等には記載なし。

【課題】

- ・前頁までの多様な課題に対する丁寧な検討が必要。さらにその課題解決、実務対応には相応の時間が必要
- ・加えて、システム開発を行うための要件が未定であり、例えば、改正DC法による企業型DC・個人型DCの通算（2022年10月）の施行と同時とすることは、受託会社によりシステム開発が間に合わない懸念
- ・また、企業にとっても企業会計にも影響する退職給付制度変更を要する可能性があるため、検討期間への配慮が必要
- ・上記を踏まえ、開始時期や導入方法（事務負担の平準化のため段階的な導入とすること）の検討をお願いしたい



お客様の声

- ✓ DBを実施しており、DCを上乗せして新設することを考えていたが、拠出限度額との関係で見送ることも含めて検討したい。
- ✓ DB・DC両方を実施しているが運営が複雑になるように思う。DCに一本化することを考えたい。
- ✓ DCが減る影響が大きいので、少なくとも経過措置は設けていただきたい。
- ✓ DBの加入者、企業型DCの加入者、個人型DCの加入者が存在することになるが、個人型DCの拠出限度額の管理は、企業で管理することが難しい。
- ✓ DB単給だが、DBの更なる財政健全化のため、予定利率を下げることを検討しているが、その予定利率引下げによりDC枠が減るのであれば悩ましい。

(2) 第2号被保険者の個人型DC加入時の事業主証明等

- 事業主の事務負担軽減および個人型DC新規加入者の手続き簡素化になるため、賛同。
- ただし、加入者に対する個人型DC拠出枠の通知等の追加負担が事業主に発生する可能性。
- また、DB仮想掛金額のデータ連携等のコスト・事務負担が過大にならないように配慮いただきたい。

個人型DC手続の変化

■現状



■改正後



(3) DBの掛金設定の弾力化の検討

○掛金※の引上げ猶予について、一部の事業主・基金から既に要望の声が上がっている。

○コロナ禍において、企業年金の持続性を高める取組として賛同。

(※) 標準掛金・特別掛金・特例掛金

お客様の声

✓ コロナ禍における運用環境悪化を受けてリーマン時の掛金引き上げ猶予のような対応が必要。

✓ 低金利下で制度を継続している中、非継続基準が厳しい。何らかの猶予措置があるべきである。

【当面の対応のために議論を要する事項】

- (1)DB併用時のDCの拠出限度額
- (2)第2号被保険者の個人型DC加入時の事業主証明等
- (3)DBの掛金設定の弾力化の検討

【中期的に議論を重ねていくべき事項】

拠出時・給付時の仕組みの在り方

将来的な「穴埋め型」の検討

- 税制（特別法人税等）・拠出限度額・中途引出し等の多様な課題を踏まえた慎重な検討が必要。
- 特にDBは、DCとは性質が異なり、労使合意を前提とした退職給付制度として広く利用されていることから、拠出限度額の設定や中途引出しの制約は行わず、現行制度のまま自由な設計を可能とすることが望ましい。

		DB	企業型DC
拠出の仕組み	拠出限度額	なし	あり
	加入可能年齢	70歳未満	70歳未満※1
給付の仕組み	支給開始要件 受給開始時期の選択	60～70歳の規約で定める年齢到達時 または 50歳以上の退職時	60～75歳の請求時※2
	年齢到達前の中途引出し	制限なし	原則不可
	受給の形態	年金または一時金	年金または一時金

※1 2022年4月以降

※2 2022年5月以降

※ 第8回企業年金・個人年金部会資料より作成

終身年金の理解・利用促進

- 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・啓発等が考えられる。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。

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 81.4歳、女性 87.4歳
※厚生労働省「令和元年簡易生命表」

■ 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	57.7%	78.4%
90歳まで生きる割合	36.7%	62.2%
95歳まで生きる割合	16.7%	38.8%
100歳まで生きる割合	4.5%	15.8%

※厚生労働省「日本の将来推計人口（平成29年推計・死亡中位）」等に基づいて作成。算定にあたっては将来の生存率の改善を加味。

終身年金に対する認識と心理的傾向

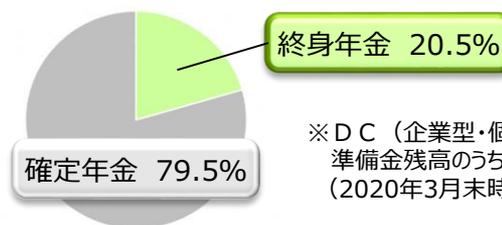
■ 終身年金に対する認識

- ・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

終身年金の選択割合傾向



※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（2020年3月末時点のA生保の場合）

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。

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

(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を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