

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(水)
企業年金連絡協議会

企業年金連絡協議会（以下企年協）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		2	511
		DB	基金型	385	
			規約型	44	
	総合型	厚生年金基金		4	
		DB		72	
DC				4	
準会員					2
賛助会員					154
特別会員(個人)					23
特別会員(法人)					2
Web会員					6

企業年金連絡協議会(以下企年協)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

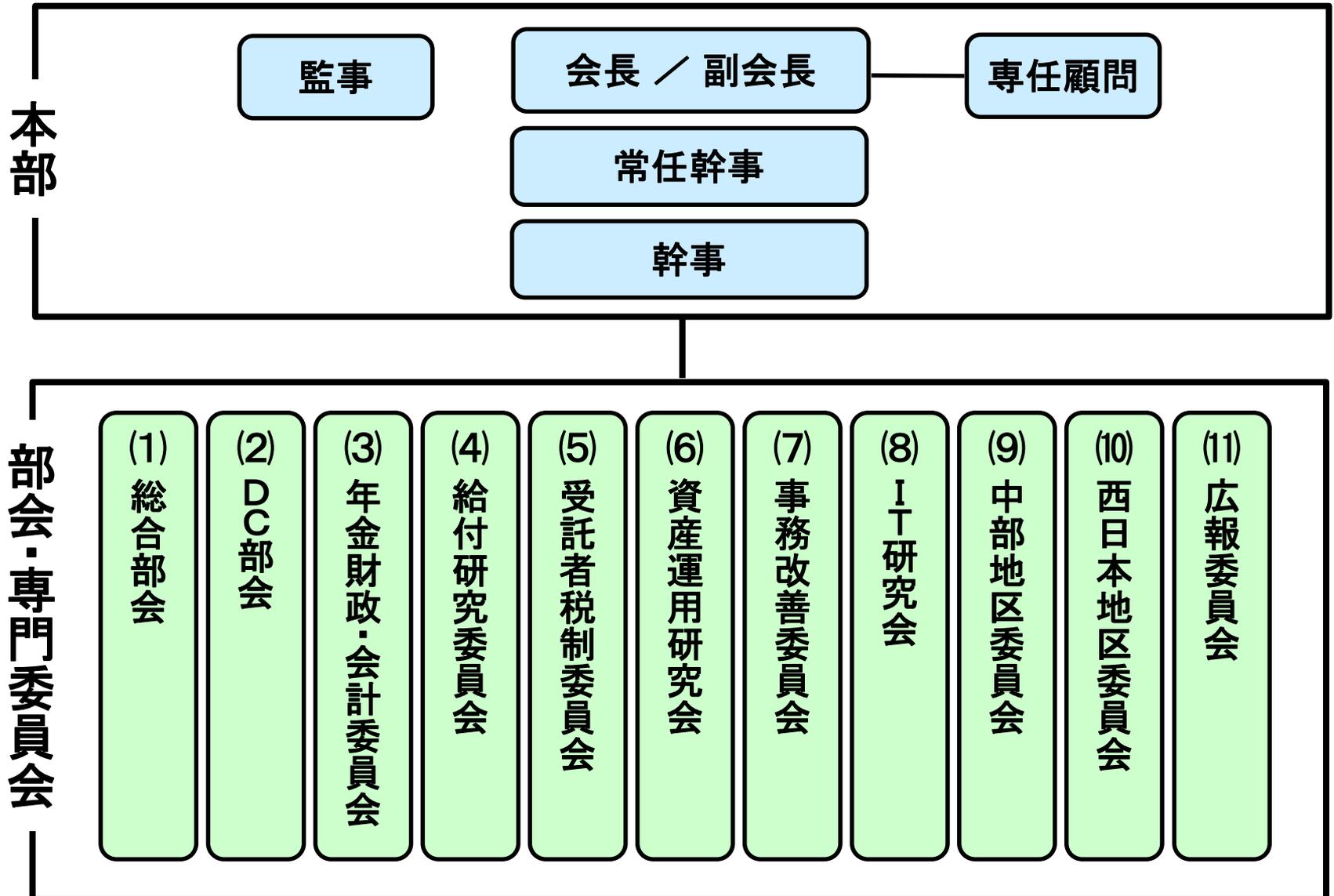
企業年金実務者のために

「知りたい・交流したい・発信したい」

をサポートします

企業年金連絡協議会(以下企年協)とは

運営と組織



企業年金連絡協議会(以下企年協)とは

2020年度 役員基金(企業)名

共同会長	電子情報技術産業	幹事	朝日新聞
	YKK		伊藤忠
副会長	NEC		キリンビール
	全国情報サービス産業		サントリー
	東芝		ジェーシービー
	トヨタ自動車		ソニー
	パナソニック		TDK
	日立		東邦銀行
	三菱電機		虎屋
	三菱UFJ信託銀行		日産連合
常任幹事	ウシオ電機		日本ITソフトウェア
	AIG		日本ユニシス
	オリンパス		日立キャピタル
	ジェイティービー		日立国際電気
	セキスイ		ブラザー
	セコム		ホンダ
	DIC		丸紅
	デンソー		マレリ
	日本経済新聞		三井住友海上
	日本産業機械工業		三井物産
	富士通		三菱電機グループ
	富士電機		安川電機
	監事		味の素
みずほ			ライオン
			りそな

I. 企年協の意見要旨

【当面の対応のために議論を要する事項】

- (1) より公平なDC拠出限度額設定の検討について(総論) 6
 - ① 企業型DCの拠出限度額の水準(現行月額5.5万円)
 - ② DBを併せて実施する場合の企業型DCの拠出限度額
 - ③ 個人型DCの拠出限度額
 - ④ 第2号被保険者の個人型DC加入時の事業主証明等
- (2) DBの掛金設定の弾力化の検討について 11
 - ① 感染拡大等防止措置の影響により掛金拠出に支障ありと見込まれる場合について
 - ② 金融危機当時の弾力化措置と同様の取扱いの可否及びそれ以外の措置について

【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について 12～13

- 【補足・・・各事項の議論のポイントの説明】 14～16

I. 企年協の意見要旨

(1) より公平なDC拠出限度額設定の検討について(総論)

DC拠出限度額月5.5万円の水準については再検討の必要があるが、**現行枠組みの範囲内で非課税枠を有効に、より公平な利用を可能とする考え方に賛同する。**

懸念事項

- ・コロナ禍の長期化も予想される中、今回の見直し次第では、現行DB・DC制度で労使合意されている枠組みに変更を求められる可能性がある。
- ・DB仮想掛金額の算定次第で現行のDC拠出額が削減される可能性がある。
- ・そのDC拠出額を維持するためにDBに拠出額の削減⇒給付減額が引き起こされることも考えられる。

要望事項

今後、拠出・運用・給付の各段階での仕組み及び課税の在り方が総合的に検討され、その見直し実施が中期的な議論として予想される。年金課税の見直し実施の時期まで現行制度体系が維持できるよう経過措置をお願いしたい。

I. 企年協の意見要旨

①企業型DCの拠出限度額(現行月額5.5万円)について

- DC拠出限度額の水準の再考が必要であると考ええる。
- 現行のDC拠出限度額は、「大多数の民間サラリーマンの標準給与65万円×厚生年金基金の免除保険料率の中央値3.8%×厚生年金基金の望ましい給付水準である代行部分の2.23倍」で月額5.5万円となっている。設立当初は、標準給与62万円、免除保険料率の中央値3.5%、代行部分1.7倍を基礎として計算されたものが、賃金水準の上昇、免除保険料率の中央値の上昇、望ましい給付水準の上昇に伴って、徐々に拠出限度額が引き上げられてきた経緯がある。そのため、これら計算基礎数値については、直近の数値を用いての見直し等、設定根拠及び「望ましい水準について」十分な議論が必要ではないかと考える。

I. 企年協の意見要旨

②DBを併せて実施する場合の企業型DCの拠出限度額(5.5万円－DB仮想掛金)

- 現行枠組みの範囲内で非課税枠をより公平に利用可能にする考え方に共感する。
一方、DBの仮想掛金額の算定次第では、DCの拠出が認めらなくなることになり、将来の年金に対する従業員の期待権が失われることになる恐れがある。
- 現行の制度体系と比べて、DB仮想掛金額が月額2.75万円超であるとDC拠出額は下がってしまい、現在のDC拠出額を維持したいところは、DB拠出額を減らす可能性がある。
実際に制度見直しが必要になった場合、労使合意の前提が変わってしまうことにもなる。
これまでの労使合意で構築・運営されてきた企業年金制度を維持できるよう配慮が必要である。
- これまで労使で合意し、法令に基づき認可・運営されている既存のDB・DCについては、制度変更などの影響をもたらさないよう、現行制度を継続できる経過措置を認めていただきたい。
- 標準的な給付額から仮想掛金を算定する方法については、日本年金数理人会との専門的な議論に委ねられているが、加入者にとって公平な仕組みとなるよう、慎重な議論をお願いしたい。

I. 企年協の意見要旨

③個人型DCの拠出限度額

- 個人型DCへの加入を通して高齢期の所得確保を「自分事」として捉えることができる。DB制度等の有無に関わらず、可能な限り多くの人が個人型DC制度に加入できることは重要であり、この拠出限度額が現行より増額されることに賛同する。
- 現行DB・DC制度がそのまま維持されることを希望する先は、一定時期までの経過措置の実施をお願いするものであるが、同時に個人型DCについても、同様の経過措置を適用すべきではないか。
- 企業型DCもDBも実施していない場合の個人型DC月額2.3万円は、DC・DBの事業主掛金月額5.5万円との金額差の是正が必要と考える。また iDeCoプラスの事業主掛金は企業型DCの拠出と実質同様であるが、iDeCoの個人掛金との合計額が月額2.3万円のままであることや、事業主掛金と個人拠出掛金が常に合算されることについては、個人型DCが、企業の退職給付制度の延長上にある制度か、個人の高齢期における所得確保に係る自主的努力での制度か、十分な議論が必要ではないかと考える。

I. 企年協の意見要旨

④第2号被保険者の個人型DC加入時の事業主証明等

- 現状、第2号被保険者がiDeCoに加入する場合、事業主は企業年金に係る事業主証明を発行したり、年一回のiDeCo加入者の現況確認を実施する作業負担がある。2022年10月から企業型DCへのiDeCo加入の要件緩和が実施され、企業型DC加入者が規約の定めがなくても、iDeCoに加入できるようになり、事業主の負担が増加することが考えられる。そのため、企業型DCの記録関連運営管理機関(RK)と国民年金基金連合会との情報連携により、iDeCo加入者の企業型DCの加入状況が確認でき、事業主証明の発行と年一回の現況確認が不要になることに賛同する。
- さらに、事業主(DB業務の受託機関)と国民年金基金連合会との情報連携を加えることで、個人型DC加入者の転職等に伴う企業年金の加入状況に関する事業主証明の届出の不要や、拠出限度額の変動によって掛金額の変更が必要となる場合にも対応でき、事務負担の軽減に繋がることから基本的に賛同する。
- 但し、DB仮想掛金額の算定に伴い、DC拠出額の変動を希望せず現行制度を維持する企業にも、DCとDBの掛金相当額が合算された掛金月額の場合次第でも、現行体系での経過措置が適用される場合は、事務負担軽減の扱いにしていきたい。

I. 企年協の意見要旨

(2)DB掛金設定の弾力化の検討について

①感染拡大等防止措置の影響により掛金拠出に支障ありと見込まれる場合について

- コロナ禍における緊急事態宣言発出に伴う経済活動の自粛・休業による企業業績の悪化から企業年金が廃止に陥ることを回避するため、DBの財政検証(決算)において、掛金引上げが必要となった場合に一定期間引上げを猶予する措置が必要と考える。
- また、中小企業の事業継続への更なる対応として、DB・DC掛金の一部又は全部の拠出を一定期間猶予する措置とともに、その掛金未拠出相当分に係わる給付対応について給付減額等の検討を要望する。

②金融危機当時の弾力化措置と同様の取扱いの可否、及びそれ以外の措置について

- 感染拡大が第二波・第三波と長期化する恐れから、世界レベルの実体経済の縮小が続く、特に体力のない中小企業への影響が大きい。金融危機(リーマン・ショック)当時に実施された猶予措置に加えて、中小企業の事業継続に向けた機動的な対応が必要と考える。
- 総合型基金において、掛金拠出が難しい事業所ごとの掛金拠出の猶予又は一定期間(2~3年)の掛金減額と、その掛金未拠出分に見合う給付減額を認めていただきたい。掛金拠出の猶予・減額措置だけでは、その事業所が倒産した場合に他の加入事業所が未拠出の掛金の債務を背負うことになるため基金存続のため緊急措置として必要と考える。

I. 企年協の意見要旨

【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について

- 我国の企業年金は、退職金を原資とするものが大部分であり、退職金は賃金と同様に労働条件の一つであり、企業が任意で設定し得るものである。その水準は企業・従業員が創出する付加価値の違いによってそれぞれに異なる。その水準を制限するような限度額管理を設けるべきではないと考える。
- 企業拠出に関する税制優遇とは、法人税法上どこまで損金算入が認められるかであり、労働条件である賃金を従業員に付与するに際し、拠出額については企業により決定されるものと考ええる。
- 本来、DCの将来分の掛金減額は労使合意が必要とされる。法令改正の施行により労使合意がないまま給付減額となることについては、これまでの労使合意の積み重ねを無為にするものである。労使間の検討など必要な時間をかけ、合意に導くためにも、相当期間の猶予・経過措置が必要であると考ええる。
- 公平な税制優遇枠等として提案されている「穴埋め論」で対象とされるのは、個人の資産形成に資する制度からの本人拠出であり、企業年金での退職給付に至る前の積立時の事業主掛金と分けて考える必要がある。(中途)退職時に本人に給付された退職一時金等など退職給付の受け皿として、老後の所得確保に結びつく資産の形成を目指すものであり有効な施策と考える。

I. 企年協の意見要旨

拠出時・給付時の仕組みの在り方について

- DB、DCなどの積立金に係わる特別法人税の撤廃を要望する。将来課税の復活による資産減少は、掛金負担増加や給付額削減など事業主及びDC加入者へのマイナス・インセンティブとなり企業年金制度の存在意義を失わせる。主要諸外国においては、積立金課税は稀であり、国際的な整合性を欠くことから、諸外国と同様に、拠出時及び運用時は非課税、給付時に課税というEET型に準拠すべきであると考える。
- 主要諸外国との比較はどうであろうか。昨年、一昨年とも与党税制改正大綱には拠出・運用・給付時の課税のあり方については、総合的に検討するとされており、イギリス・カナダなど諸外国の事例を参考にすべきと繰り返し記載されている。
諸外国では私的年金の掛金拠出に非課税上限枠が設けられており、我国のDC拠出限度額と比較しても相当高い水準であり、今後の老後所得の安定確保のために参考とすべきと考える。
- 企業年金等から退職給付の受給開始にあたっては一時金選択されることが多い。まとまった資金が必要とされるケースが多いものの税制上の有利・不利の観点から一時金選択されるケースも多い。公的年金の所得代替率の低下が避けられない中、老後所得の安定確保のためにも年金選択がより進むよう、公的年金控除など年金に係る雑所得税制と退職所得控除など一時金に係る退職税制について、互いに中立的でバランスの取れた税制とすべく見直し検討を要望する。

Ⅱ. 補足:企業型DC拠出限度額の水準(現行月額5.5万円)

DC拠出限度額月額5.5万円の見直しについて

- 平均寿命が延伸し、高齢期での生活期間が延びる中、老後資金2,000万円が必要との議論にもなった。2004年の公的年金改正で公的年金の給付水準適正化(マイナス5%)を踏まえ望ましい給付水準が2.23倍に引き上げられたこともある。今後、公的年金はマクロ経済スライドの実施等により、所得代替率は2019年の61.7%から2040年代半ばに所得代替率が50%に到達することが2019年公的年金財政検証でも示されている。そのため公的年金を事実上補完することになる企業年金の望ましい給付水準も引き上げるべきと考える。
- 5.5万円の水準が議論の出発点として妥当かどうか、昨年3月に企業年金連合会より報告された「企業年金制度研究会における議論の整理」にあるように、退職前所得の6割/高齢勤労者世帯の消費支出/国家公務員の退職給付に基づく算定方法等の前提条件や多様な働き方に対応した検証モデルなどをもとに再検証をしていただきたい。

Ⅱ. 補足:DBを併せて実施する場合の企業型DCの拠出限度額

(1) DB仮想掛金額について

➤ 算定方法の考え方

DB仮想掛金額の設定を行う場合は、現行のDB実施先に対して、DCの給付減額とならないよう選択制または丈比べを実施すべきと考える。具体的には、「DB仮想掛金額＋企業型DC掛金額」が現行のDC拠出限度額を上回る場合には、①DB仮想掛金額を控除する方式と、②現行の一律のDC拠出限度額を用いる方式、のどちらかを選択ができるように経過措置を講じていただきたい。(選択方式の考え方採用)

➤ 算定に当たって、例えば仮想掛金は標準掛金以外の掛金を含めないこと、加入者負担掛金を含めるならDC並みの税制優遇を確保する、加入年齢や定年年齢の変更により拠出期間が変わることについては、その影響を緩和する必要があると考える。

Ⅱ. 補足:DBを併せて実施する場合の企業型DCの拠出限度額

(2)DC拠出額減少の懸念

- DBと企業型DCを実施している場合で、DBの仮想掛金額が大きい場合には企業型DCの掛金水準を減らす必要が出てくる可能性がある。公平性の観点からは企業型DCの枠が減少するのは当然といえるかもしれないが当事者にとっては問題である。この問題を回避するためには、「DB(の全部または一部)を退職一時金に戻す」という選択肢も考えられる。その場合は、企業年金の普及・拡大という観点からはマイナス効果になりかねないのではないか。
- 本措置により既存DC制度の中にはDC掛金が減額となるケースがあり、必ずしもDC制度の普及・拡大には繋がるとは限らない。したがって、DC制度の普及・拡大の観点から、本措置及びDC制度に関するその他の措置についての効果および既存DC制度への影響を正確に見極める必要がある。具体的には、現行制度において、DB仮想掛金+DC掛金が5.5万円を超えている加入者がどれほどいるのか(DB仮想掛金額が2.75万円以下でDCの拠出金が2.75万円以下で新たな掛金を拠出できる人数がどの程度いるのか)についても人数ベースで正確に把握する必要がある。一方で、これまで拠出していたDC加入者で掛金停止となる人がどの程度いるのかについても人数ベースで正確に把握したうえで検討する必要があるのではないかと考える。
- 年金資産運用リスクの抑制という観点から、DBの一部をDC移行することで年金制度を維持したケースもある。前払い退職金等に振り変われば、高齢期所得保障の観点から後退する。退職金やDBから移行したDCについては、限度額を設けないなどの措置も必要ではないかと考える。