

## 参考資料（いわゆる総合型DC、自動移換、いわゆる選択制DB・選択制DC、健全化法への対応）

令和6年12月2日

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

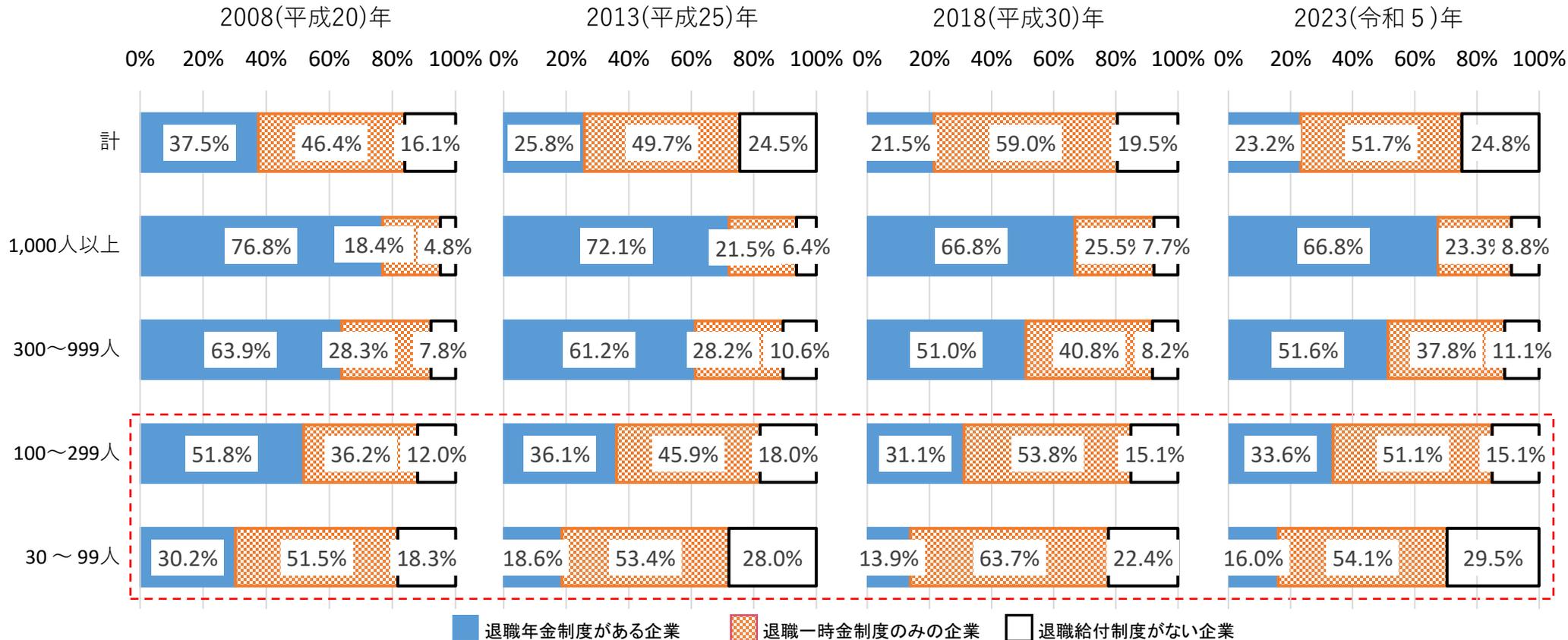
## いわゆる「総合型DC」



# 企業年金の実施状況（従業員規模別）

○ 従業員規模が小さいほど退職年金制度の実施割合は低い。

## <退職給付制度の実施状況(企業割合・規模別)>



(出所)厚生労働省「就労条件総合調査」を基に作成

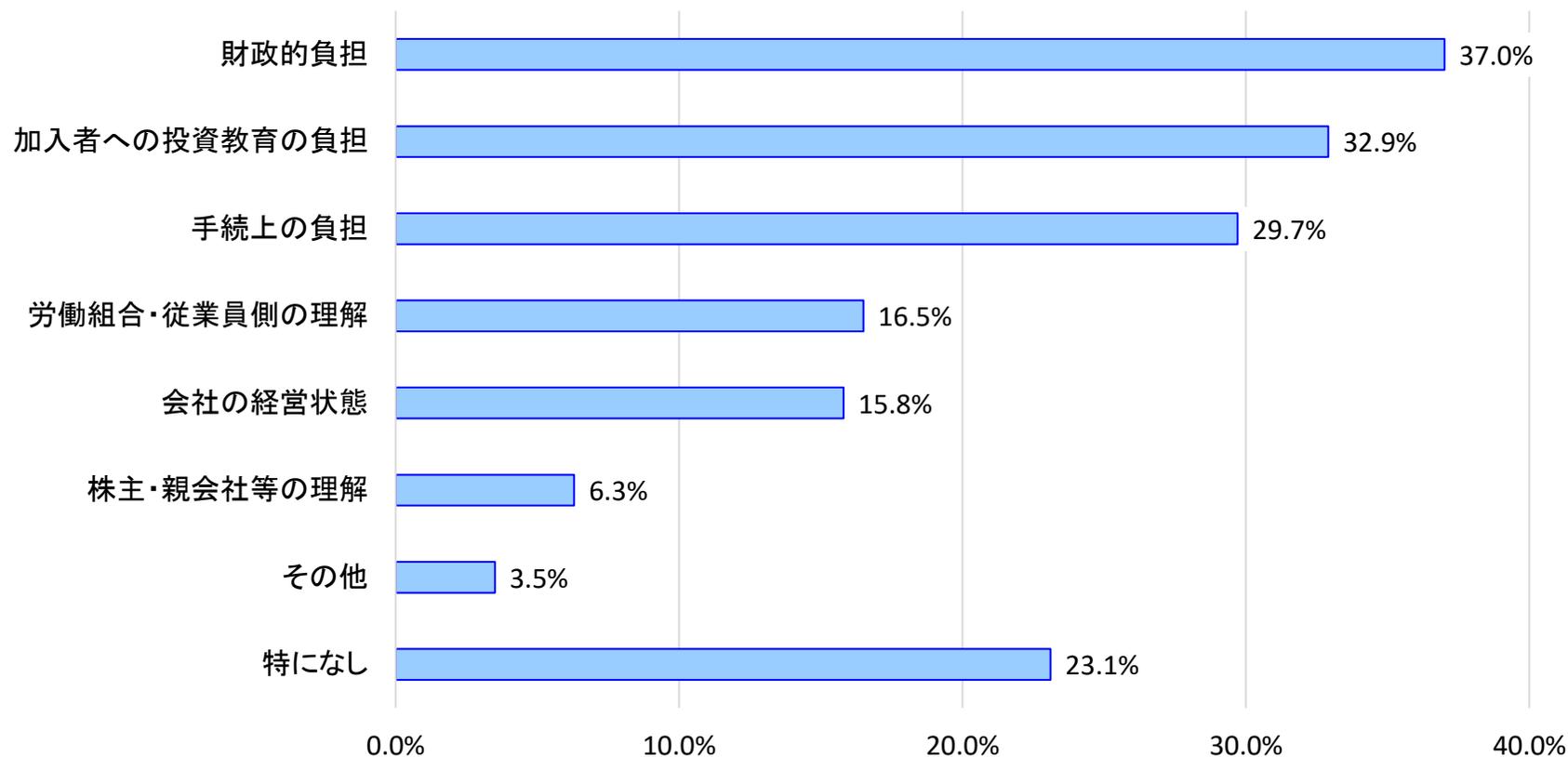
(注) 1. 退職一時金制度とは、社内準備、中小企業退職金共済制度、特定退職金共済制度、その他をいう。

2. 退職年金制度とは、確定給付企業年金、厚生年金基金、適格退職年金、確定拠出年金(企業型)、企業独自の年金をいう。

3. 2013年以前の調査はそれ以降と調査対象が異なる(2013年以前の調査は、調査対象を「常用労働者30人以上である会社組織の民間企業」としており、また、「複合サービス事業」を含まなかったが、2018年以降の調査は「常用労働者30人以上である民間企業(医療法人、社会福祉法人、各種協同組合等の会社組織以外の法人を含む)」とし、更に「複合サービス事業」を含めることとした。)

○ 企業型確定拠出年金の導入の障害や実施中の問題について尋ねたところ、「財政的負担」に次いで、「加入者への投資教育の負担」、「手続き上の負担」が挙げられている。

問 貴社(貴事業所)で企業型確定拠出年金を導入するとした場合の障害は何と考えますか。  
実施中の場合も、問題があると感じておられる事項についてお答えください。



(出所) 年金シニアプラン総合研究機構 平成30年度研究報告書「私的年金の普及可能性に関する企業アンケート調査」(2018年)

※ 従業員51～500人の一般企業を対象。調査に回答した企業数はn = 316。

※ 「特になし」以外は複数回答が可能であるため、計は100%を超える。

# 企業型確定拠出年金において事業主が果たすべき役割・責任

- 企業型確定拠出年金の運営において事業主が果たすべき役割・責任について、確定拠出年金法令では様々な規定が設けられており、当該規定は個人型DC (iDeCo) の運営においても準用されている。

役割・責任	内容
①実施主体 (法第2条第2項)	企業型確定拠出年金は、「厚生年金適用事業所の事業主が」、「実施する年金制度をいう」とされており、実施主体は事業主である。実施に当たっては、労使合意を要する(法第3条第1項)。
②規約周知義務 (法第4条第3項)	事業主は、承認を受けた規約の内容を、使用する厚生年金被保険者に周知させなければならない。
③運営管理機関への業務の委託とその評価 (法第7条)	事業主は運営管理業務の全部又は一部を運営管理機関に委託できるが、少なくとも5年ごとに、運営管理業務の実施に関する評価を行い、運営管理業務の委託について検討を加え、必要があると認めるときは、運営管理機関の変更その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。
④投資教育義務 (法第22条)	事業主は、加入者等に対し、資産の運用に関する基礎的な資料の提供その他の必要な措置を継続的に講ずるよう努めなければならない。
⑤運用の方法の選定及び提示 (法第23条)	運用商品の選定及び提示は、多くの場合、運営管理機関によって行われるが、「加入者等が真に必要なものに限って運用の方法が選定されるよう、確定拠出年金運営管理機関と労使が十分に協議・検討を行って運用の方法を選定し、また定期的に見直していくこと」(法令解釈通知)と、事業主の関わりを示している(指定運用方法についても同様)。
⑥忠実義務 (法第43条第1項)	事業主は、法令、法令に基づいてする厚生労働大臣の処分及び企業型年金規約を遵守し、企業型年金加入者等のために忠実にその業務を遂行しなければならない。
⑦個人情報保護義務 (法第43条第2項)	事業主は、企業型年金加入者等の個人に関する情報を保管し、又は使用するに当たっては、その業務の遂行に必要な範囲内で当該個人に関する情報を保管し、及び使用しなければならない。
⑧禁止行為 (法第43条第3項)	事業主は、自己又は企業型年金加入者等以外の第三者の利益を図る目的をもって運営管理業務の委託契約又は資産管理契約を締結してはならない。
⑨禁止行為 (法第43条第4項)	自ら運営管理業務を行う事業主については、自己又は企業型年金加入者等以外の第三者の利益を図る目的をもって、特定の運用の方法を選定してはならない。

## 本日も議論いただきたい点（いわゆる「総合型DC」について）

### いわゆる「総合型DC」

- 中小企業における企業型DCの実態の現状として、いわゆる「総合型DC」の活用が広がっている。
- 中小企業におけるいわゆる「総合型DC」の現状を踏まえ、制度として対応すべきことはあるか。

例：

- ・ いわゆる「総合型DC」の法令での位置づけ
- ・ 「見える化」等を通じて加入者のための適切な商品選択を進めるための方策
- ・ さらなる実態把握を進めるための追加報告

## 自動移換



# 現状のDCにおける自動移換の仕組み（概要）

確定拠出年金（DC）制度は、「個人又は事業主が拠出した資金を個人が自己の責任において運用の指図を行い」  
「国民の高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を支援」するものであり、本人の関与が制度の基礎。

## <企業型DC>

加入者：約782万人、  
資産額：約17.7兆円

### 事業主A

企業型DC加入者

企業型DC加入者

記録を管理する機関  
(RK)

### 事業主B

企業型DC加入者

## 企業型DC資格喪失者

- 企業型DC加入記録
- 個人別管理資産

本人が手続きして移換

資格喪失後6ヶ月以内に  
手続きがない場合  
自動的に移換

- ③自動移換時に通知。  
自動移管後は  
年1回の通知で  
手続周知

## 国民年金基金連合会

### <iDeCo>

加入者  
約239万人 資産額 約2.2兆円

運用指図者  
約79万人 資産額 約1.4兆円

資格取得を検知した場合に  
自動的に移換

### 自動移換者

約66万人※

自動移換された資産額：約2,819億円  
※資産額が0円の者を除く。なお、資産額が0円の者を含めると約118.3万人。

- 自動移換されている期間は
- 通算加入者等期間（60歳からの受給に必要な期間）に算入されない
  - 運用されず、手数料のみ引かれる（\*）

資格喪失

- ①資格喪失時に  
移換手続の説明

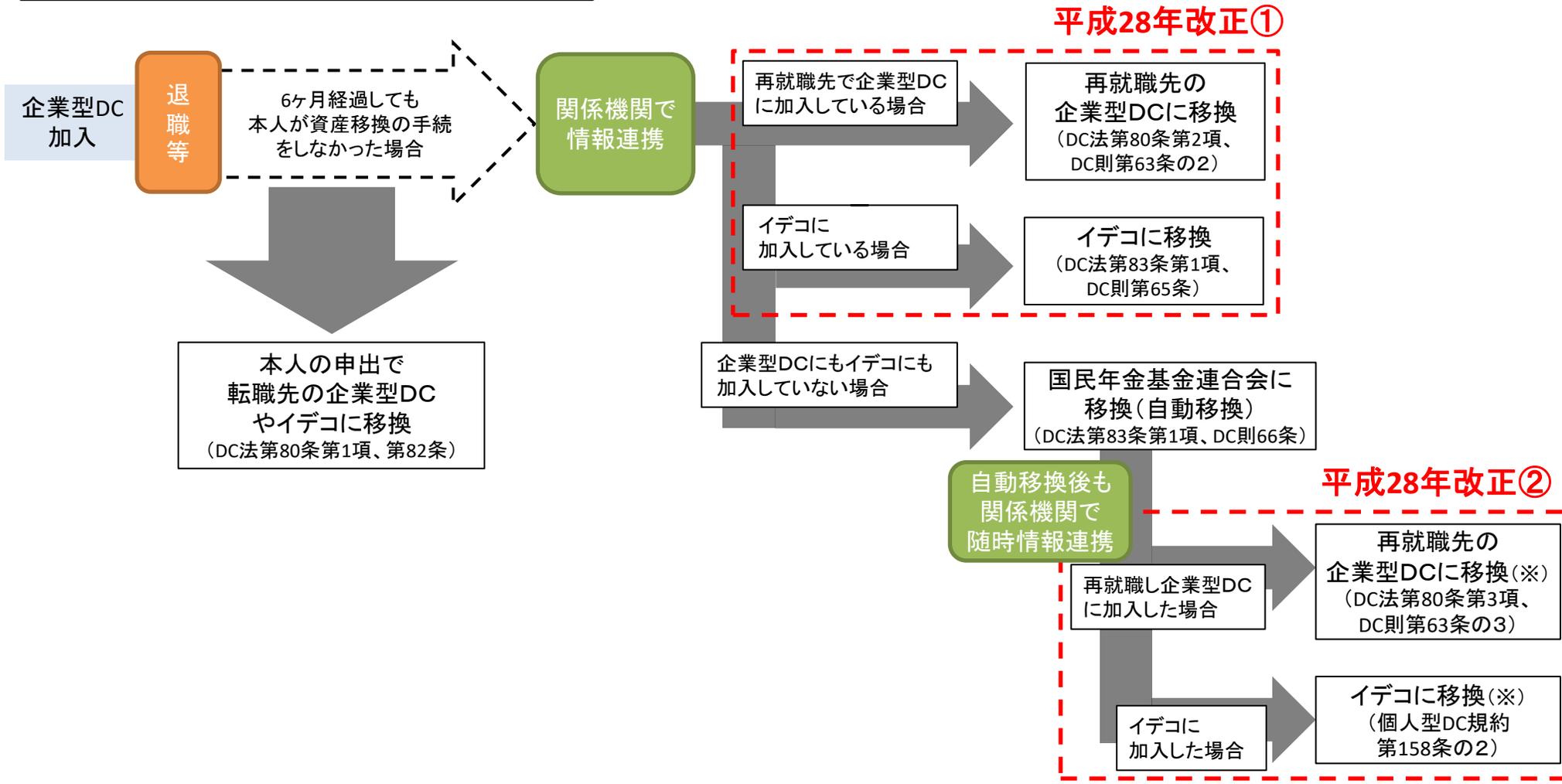
- ②資格喪失後  
6カ月間、  
移換手続の勧奨

再就職時に本人が  
手続きして移換

資格取得を検知した場合に自動的に移換

# 現状のDCにおける自動移換の仕組み（法令上の整理）

## 企業型DC加入資格喪失後の流れ



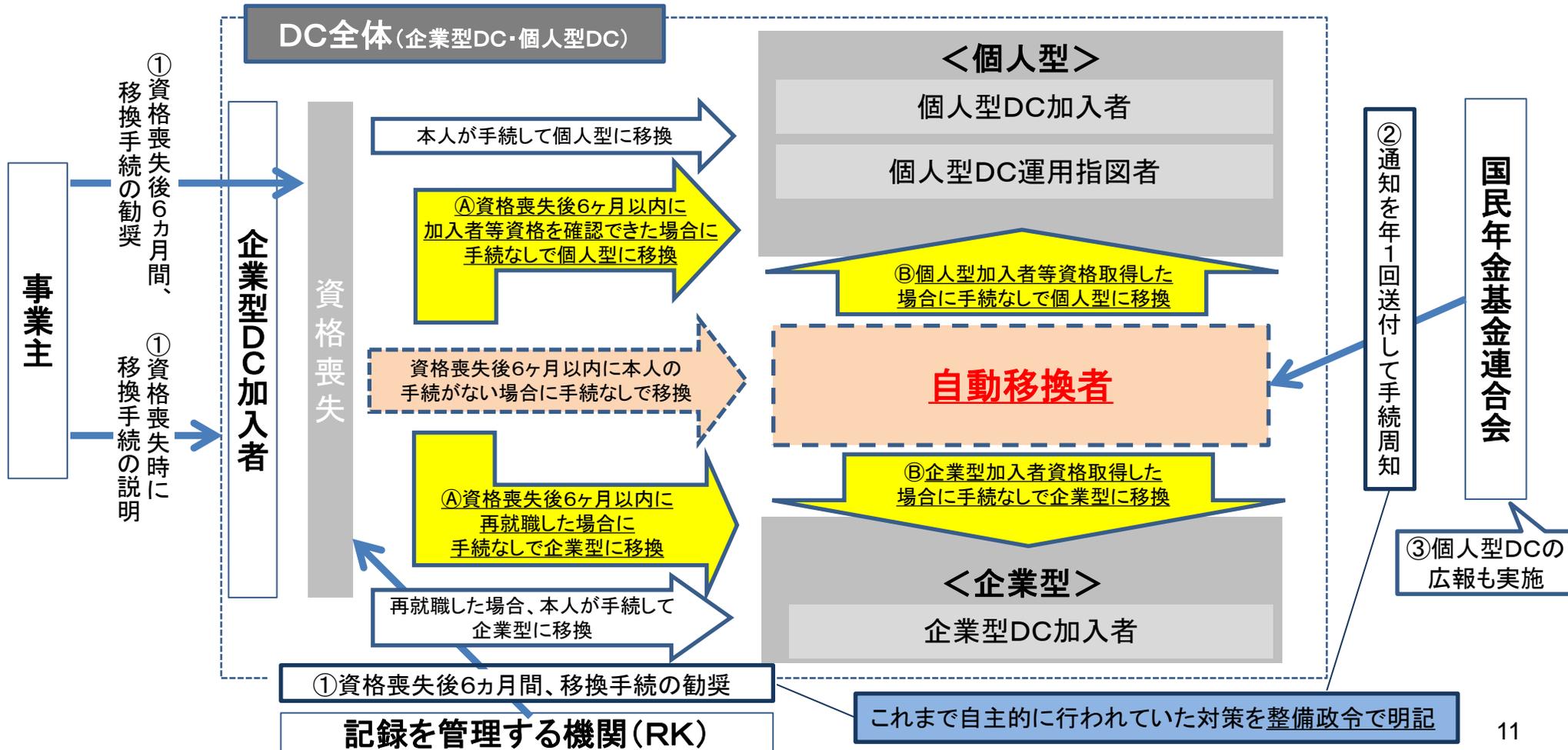
(※)自動移換後の移換に関する根拠規定については、本人申出なく再就職先の企業型DCやiDeCoに移換する場合の規定。

## 確定拠出年金（DC）における自動移換への取組①

- 企業型DCの加入者は、退職により加入者資格を喪失後6ヵ月以内に、本人の責任で年金資産の移換等の手続をすべきところ、その手続をしなかった場合に、その資産が国民年金基金連合会（連合会）に自動的に移換（自動移換）され、運用されないまま手数料のみ引かれることとなっている。
- DCは、加入者本人の責任で運用を行う制度であり、企業を退職して企業型DCの加入者資格を喪失した際には、加入者本人が、個人型DCに加入する等の資産移換手続をとっていただく必要がある。
  - ※ コストや事務負担を考慮し、実際に移換手続をとるかどうかは本人の判断。また、自動移換された年金資産を管理している連合会では、資産の保全を行うとともに、本人からの移換申出や請求があれば対応している。
- 加入者本人が移換手続を行うよう、厚生労働省・事業主・記録を管理する機関・連合会では、以下の対策を実施。
  - ① 厚生労働省では、事業主及び記録を管理する機関（RK）に対して、退職者に対する移換手続の説明・勧奨を行うよう、指導。
  - ② 連合会では、自動移換者に対して通知を年1回送付して手続周知（住所不明者分は日本年金機構に住所を照会して分かる範囲で把握）。
  - ③ 連合会では、平成29年1月から個人型DC加入範囲が拡大されたことから、より多くの退職者が個人型DCに加入可能になる旨を周知。
- 以上の対策に加え、厚生労働省では、平成28（2016）年のDC改正法により整備されたDC間ポータビリティの規定に則り、以下の対策を実施（平成30（2018）年5月施行）。
  - ① 企業型DCの加入者が転職して他の企業型DCの加入者になった、又は個人型DCの加入者等になったにもかかわらず、転職前の企業型DCの年金資産を転職後の企業型DC又は個人型DCに移換する手続をしないまま6ヵ月経過した場合には、本人の申出がなくとも、転職前の企業型DCの年金資産を転職後の企業型DC又は個人型DCに移換。
  - ② 自動移換者が企業型DC又は個人型DCの加入者等になった場合には、本人の申出がなくとも、自動移換された年金資産を企業型DC又は個人型DCに移換。
- また、DC改正法の公布2年内施行分において、これまで自主的に行われていた対策のうち、①RKによる移換手続勧奨や②連合会による年1回周知の内容を政令に明記。

## 確定拠出年金（DC）における自動移換への取組②

- (1) これまで自主的に行われていた対策のうち、①RKによる移換手続勧奨や②連合会による年1回周知をDC改正法の平成30年5月施行分の整備政令に明記。
- (2) DC改正法（平成30年5月施行分）により整備されたDC間ポータビリティの規定に則り、④転職前の企業型の年金資産や、⑤自動移換された年金資産を、転職後の企業型DCや個人型DCに移換する対策を新規に実施。



# 確定拠出年金（DC）の自動移換に関する手数料について

- DCの自動移換者に係る手数料については、新規自動移換時に徴収する手数料及び定期的に徴収する管理手数料があり、国民年金基金連合会が特定運営管理機関を通じて徴収している。

## <自動移換者に係る手数料>

手数料名称	金額	収納主体	手数料の用途
管理手数料（月額）	52円（月次） ※年額換算624円	特定運営管理機関	自動移換者原簿管理、手続勸奨文書送付等
新規自動移換時手数料	3,300円（回）	特定運営管理機関	自動移換者データの受入、移換通知書送付、入金管理等
	1,048円（回）	国民年金基金連合会	個人別管理資産の移受換、記録管理、手数料徴収等
企業型又は個人型への移換に係る手数料	1,100円（回）	特定運営管理機関	移換通知書の作成、振込指図、原簿の引継等

## <自動移換者の手数料徴収事務のスキーム>

国基連

委託

特定運営管理機関

自動移換者の資産管理や手数料の徴収等

自動移換者資産

資産管理だけでなく、手数料の徴収業務も委託。  
管理手数料（年額624円）と新規自動移換時手数料  
（3,300円）は特定運営管理機関が収納

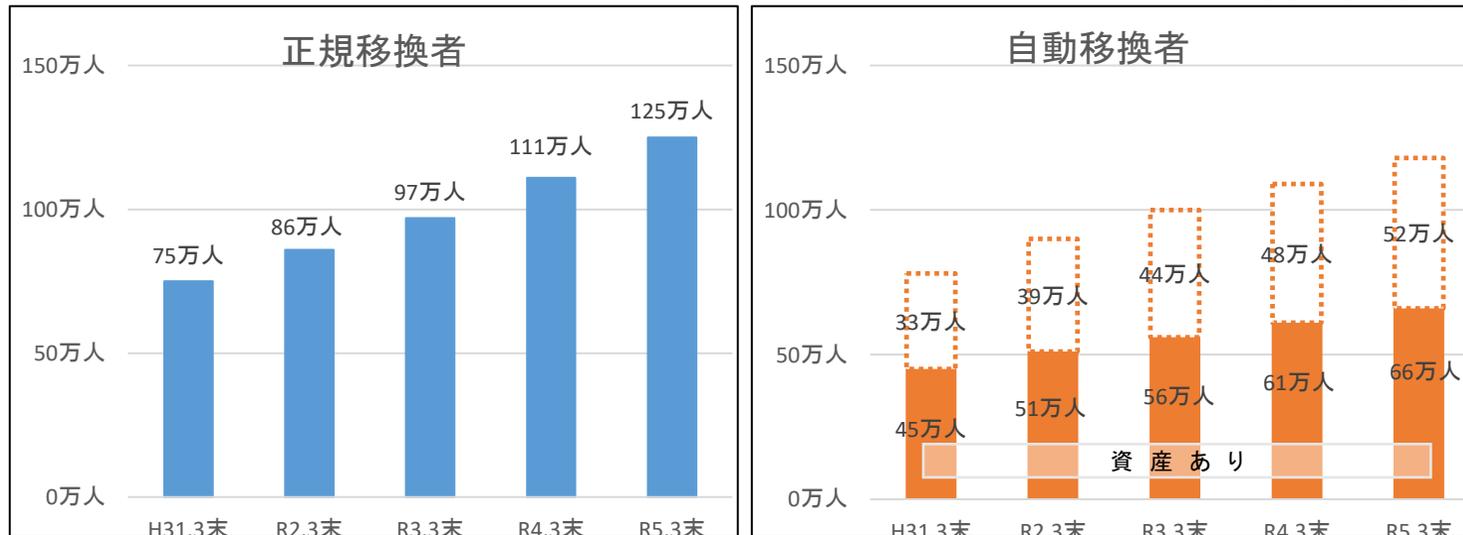


## 【自動移換者の動向】

- ◆自動移換者のうち、移換資産額0円の者を除く自動移換者数は令和4年度末で約66万人。
- ◆資産額は令和4年度末で約2,820億円(対前年+約230億円)
- ◆資産ありの者のうち、資産額25万円以下の者は約6割。移換資産額が0円の者は約52万人。

正規移換者及び自動移換者の推移

(令和5年3月末)



移換資産額別の分布

(令和5年3月末)

移換資産額	0円	～250,000円	～500,000円	～1,000,000円	～2,000,000円	2,000,000円超	合計
正規移換者	1.1%	25.9%	15.8%	18.8%	15.5%	23.0%	100.0%
自動移換者(移換資産額0円を除く)	—	63.6%	15.7%	10.7%	5.9%	4.1%	100.0%
自動移換者(移換資産額0円を含む)	44.2%	35.5%	8.8%	6.0%	3.3%	2.3%	100.0%

※正規移換者：移換手続きに基づいて、加入者または運用指図者となった者。

※自動移換者：企業型年金加入者であった者で、転職・退職等により企業型年金加入者の資格を喪失後6か月以内に、個人別管理資産の移換手続きを行わなかった者。

なお、資産ありの者と資産なしの者に分けて表示。(点線枠は資産なしの者)

### 3. 個人型確定拠出年金(iDeCo)制度運営に関する課題及び要望



#### (6) 自動移換者への対応

##### 現状・課題

- 企業型年金加入者の増加に伴い、自動移換者も年々増加しつづけている(令和4年度末で約66万人(移換資産額0円の者を除く))。  
自動移換された資産は毎年度約200億円ずつ増加しており、当連合会が管理する自動移換者の個人別管理資産の総額は約2,820億円となっている。
- 自動移換者で資産ありの者のうち、資産25万円以下は約6割(令和3年度末)。
- これまで各種の取組を行い、一定の効果は出ているものの、自動移換者の増加には歯止めはかかっていない。

##### 要望

- まずは、自動移換者を増やさないような対策(入口対策)が重要。
- その上で既に自動移換された者については、iDeCo加入対象範囲の拡大、申出がない者も企業型DC/iDeCoに移換する仕組みの構築、あるいは自動移換時・定期通知の送付等の各種の取組を行っている中でも引き続き増加している現状を踏まえると、実務的な対策では限界が明らかであり、制度的な対応を検討すべきではないか。
- あわせて、資産の管理についての実務的な負担も踏まえ、対応を検討すべきではないか。

## 3. DC制度の環境整備

### (5) 自動移換

○ 転職時等の自動移換の課題については、

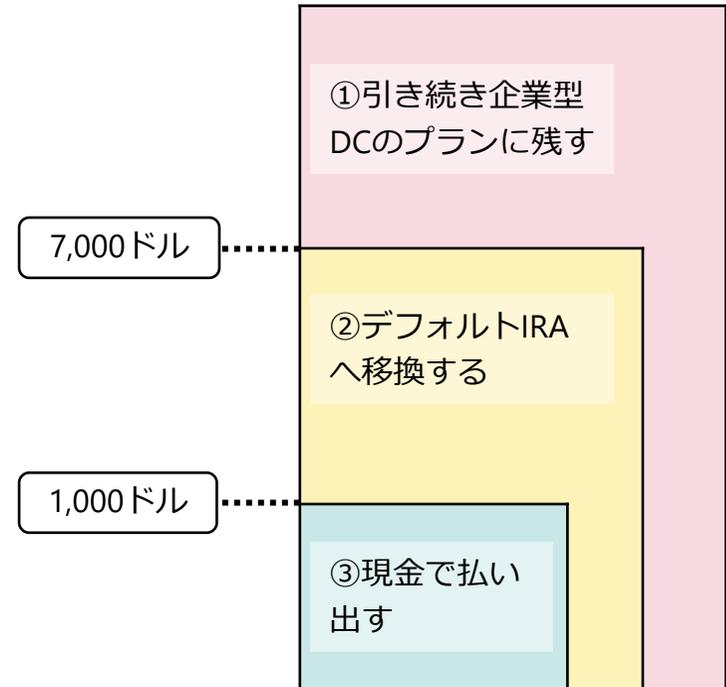
- ・ 自動移換者の総数が増加していることから、事業主による周知の徹底や管理手数料の引上げの対応を強化するほか、加入者の行動を分析し、投資教育や退職前の説明により加入者本人の理解を促進することも検討してはどうか
- ・ 米国を参考に、事前に企業型 DC の規約に資格喪失後に移換する iDeCo の運営管理機関を規定すること、またその際に必要となる住所情報を把握できる手段の確保も検討してはどうか

といった意見があった。

## アメリカにおける退職時に手続を行わない企業型DC加入者への対応

- アメリカにおいて、企業型DCの加入者が退職時等に手続を行わない場合、  
①引き続き企業型DCのプランに残す、②デフォルトIRA口座へ移換する、③現金で払い出す  
の3つの対応を取ることができる。
- どの資産額の範囲において①～③のどの対応を行うかの組み合わせは、各事業主が決める。②・③を本人の同意なく行うためには資産額の上限があり、②は資産額7,000ドル以下の場合、③は資産額1,000ドル以下の場合ということが決められている。
- デフォルトIRAの移換先は、事業主が指定する。デフォルトIRAのプランは元本確保型商品である必要がある。
- 事業主は、従業員に対して退職の一定期間前に、移換をするかどうかの決定を求め、自身が積極的に選択しない限り、現金化またはデフォルトIRA口座への移換がなされることや、その際の税制上の不利益を含めて何が発生するかを説明するための通知を行う。
- 近年、民間企業がDC資産の移換を円滑化するためのサービスを提供しており、同社のプログラムに参加する企業型DCやRKの中から、転職先のDC口座や新たに開設されたIRA口座の開設などが発見された場合には、DC資産を移換する取り組みが行われている。

【アメリカにおける退職時に手続を行わない者への対応】



※ 米国における元本確保型商品とは、MMFや銀行預金等を指す。

(出所) 米投資信託協会、アメリカ資産運用会社等からのヒアリングを元に厚生労働省において作成

# 本日も議論いただきたい点（自動移換）

## 自動移換

- 現在の自動移換の仕組みは、手続を行わなかった退職者の資産について国基連が一元的に管理を行うという意義があるが、一方で、国民年金基金連合会に資産処分の権限はないことや、運用がされず手数料負担により資産が目減りし、将来の年金受給が十分に確保できなくなること等から、加入者の保護に欠ける結果につながるものが指摘されてきた。
- これまでも、事業主・RKへの指導や自動移換者への年1回通知に加え、他の企業型DCやiDeCoの加入者等である場合には本人の申出がなくとも年金資産を移換するための対応を行ってきた。これにより、自動移換者の中から毎年約5万件、資産額にして約300億円が企業型・個人型DCに移換戻しとなっている。
- それでもなお、自動移換者については毎年一定数の流入が続き、既存の自動移換者数と資産額が増え続けている状況にある。
- ついては、企業型DCに加入していた者が退職した際の取扱いについて、以下の点をどのように考えるか。

### 1. 自動移換の新規発生を抑制するための方策について

- 企業型DC加入者が退職した際に、確定拠出年金の趣旨を踏まえ、当該加入者の意思を可能なかぎり尊重しつつ、より加入者の資産の保護に資する制度の運用及び制度的対応としてどのようなことが考えられるか。

### 2. 既存の自動移換者の対策について

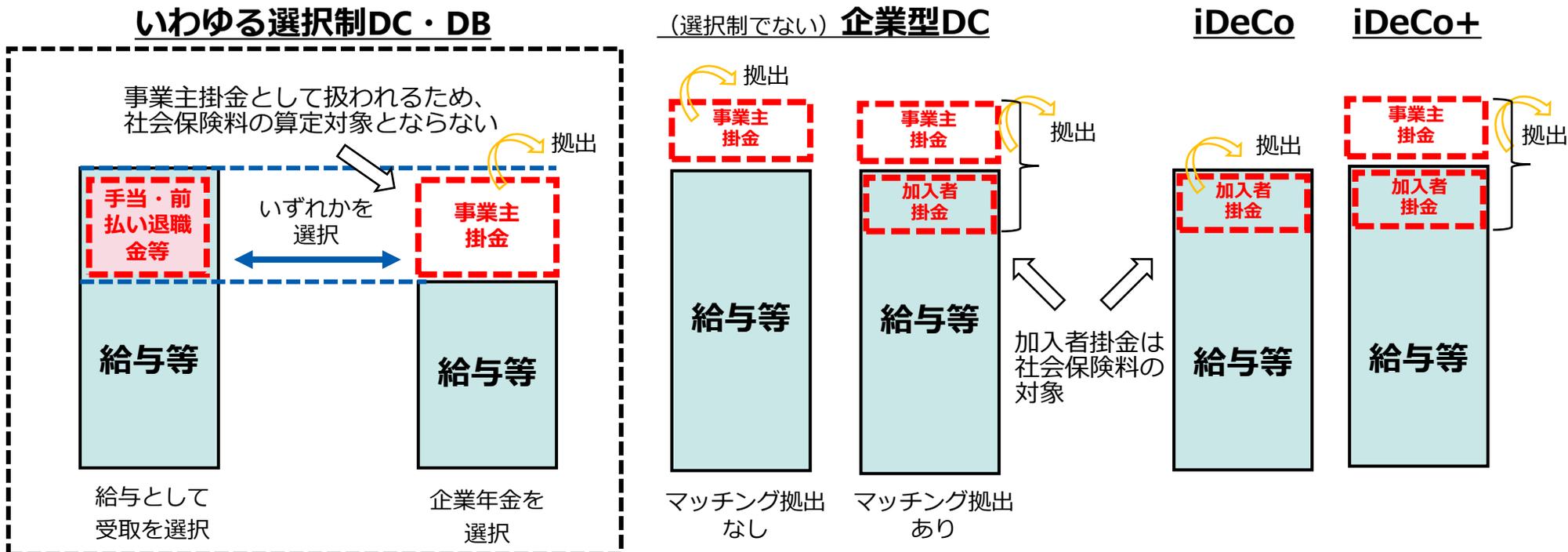
- 既に自動移換者となっており国基連が管理している者は66万人、資産額は2,819億円となっている。
- 既存の自動移換者を減らすために、どのようなことが考えられるか。

## いわゆる選択制DB・選択制DC



# いわゆる選択制DC・選択制DBについて — 社会保険・雇用保険等の取扱い —

- DC・DBにおいては、事業主掛金は社会保険料の対象とならない。いわゆる選択制DC・DBにおいては、加入者の希望で事業主掛金相当額を給与等で受け取ることが可能（プランによっては、受け取る額を定期的に変更することも可能）であり、加入者となった場合は加入していない者に比べて、社会保険料の算定対象額が下がり、将来の公的年金の給付額が下がる等の影響が生じることに留意が必要である。
- 当該制度と同様に従業員の希望により拠出する、企業型DCにおけるマッチング拠出やiDeCoにおいては、給与等として支給された金額の中から加入者掛金として拠出するため、掛金相当額も社会保険料の算定対象となる。



部分が厚生年金保険・健康保険の標準報酬月額や雇用保険の基礎手当日額等の対象

## IV ガバナンスの確保等

### 4 いわゆる選択型DC・選択制DC

- いわゆる選択型DC・選択制DCについて、企業側・従業員側のメリットのみが強調され、従業員に制度が十分に理解されていない実態にあるといった意見があった。
- 企業年金の実施・変更、掛金の設定・変更等は、労使合意に基づいてなされることが原則必要であるが、いわゆる選択型DC・選択制DCは、労働条件の不利益変更であるとともに社会保険・雇用保険等の給付額にも影響する可能性が高く、事業主はこれらの点を含めて正確な説明をすべきであることを法令解釈通知に明記すべきである。
- また、規約の審査を行う地方厚生（支）局は、事業主がどのような資料を用いてどのような労使協議を行ったのかを「協議の経緯を明らかにする書類」に記載させ、これらの点を確認すべきであることを厚生労働省から地方厚生（支）局に宛てた通知（審査要領）に明記し、確認の徹底を図るべきである。

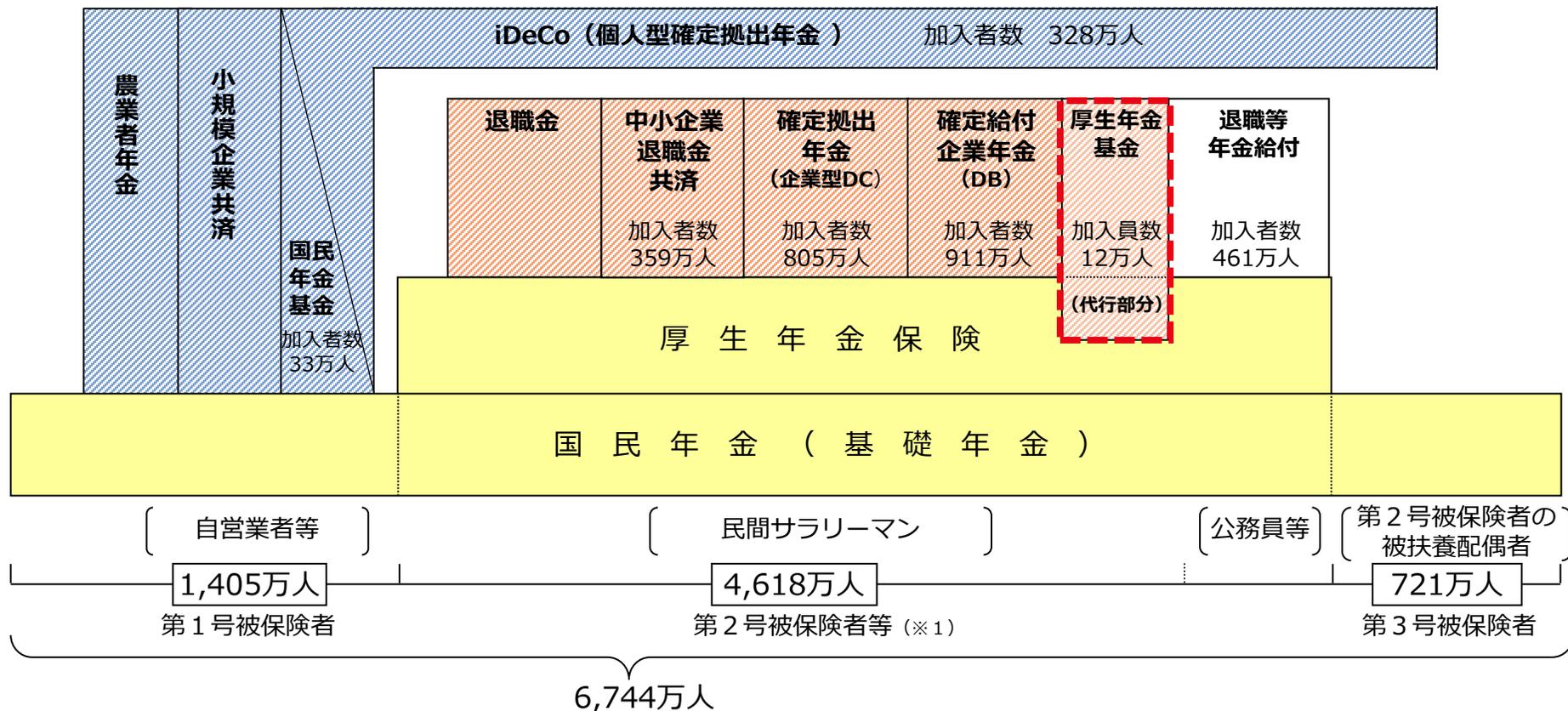
（脚注） いわゆる選択型DC・選択制DCと言われているものとして、労使合意により給与等を減額した上で、当該減額部分を事業主拠出として確定拠出年金の個人別管理資産に入れるか、給与等への上乗せで受け取るかを従業員が選択するものがある。

## 健全化法への対応



- 退職給付・個人の資産形成という視点で見れば、企業年金・個人年金制度のほか、様々な仕組みがある。

## 貯蓄・NISAなど



※ 数値は、2023 (令和5) 年3月末時点。

※1 第2号被保険者等とは、厚生年金被保険者のことをいう (第2号被保険者のほか、65歳以上で老齢、または、退職を支給事由とする年金給付の受給権を有する者を含む。)

## 健全化法施行後の厚生年金基金の解散・代行返上の状況

- 平成25年度末時点では531あった基金のうち、平成26年度から令和5年度末の間に、解散した基金が410、代行返上を行った基金が119あった結果、令和5年度末の存続厚生年金基金数は4となっている。

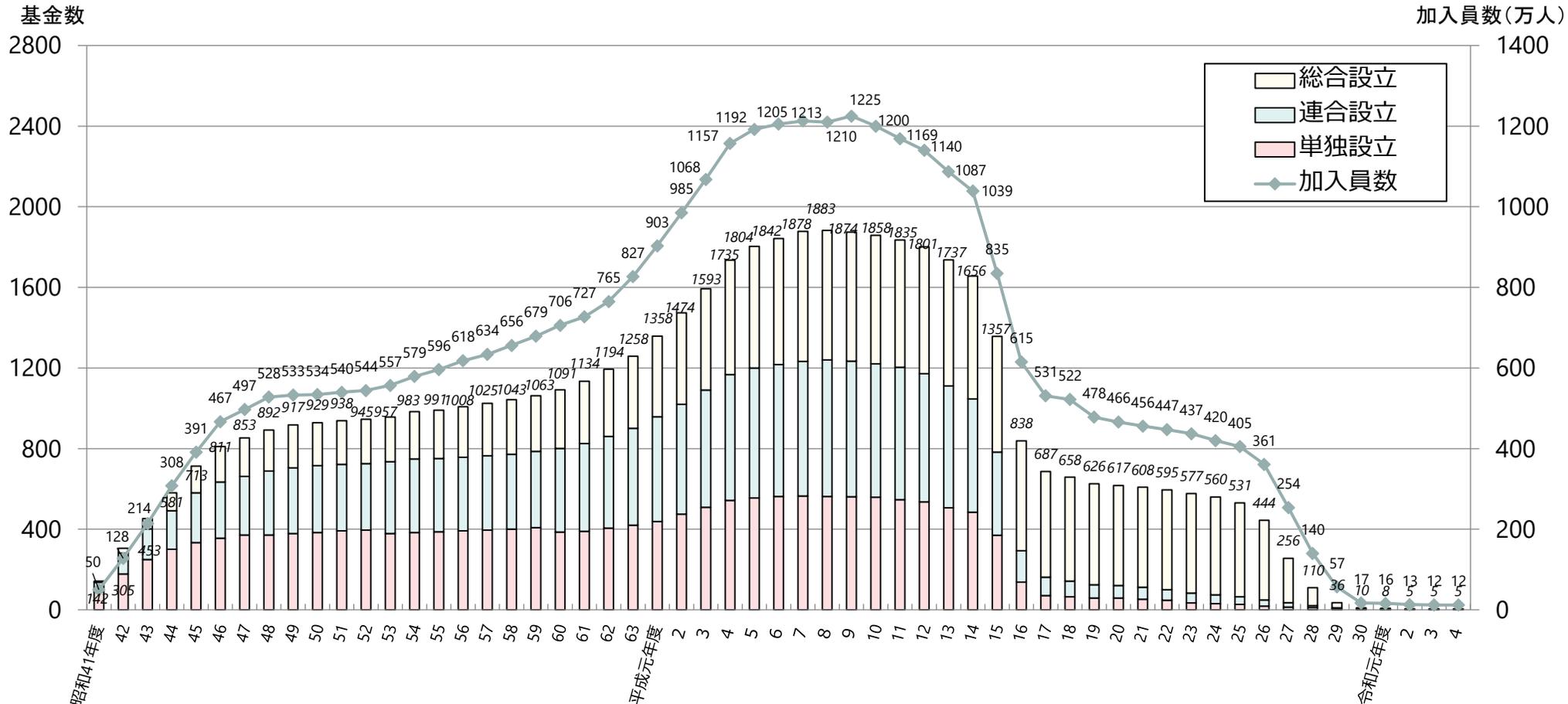
年度	解散基金数		代行返上基金数	存続基金数
		うち特例解散基金数		
平成25年度	—	—	—	531
平成26年度	74	28	13	444
平成27年度	175	30	15	256
平成28年度	110	25	36	110
平成29年度	41	3	33	36
平成30年度	10	1	16	10
令和元年度	0	0	2	8
令和2年度	0	0	3	5
令和3年度	0	0	0	5
令和4年度	0	0	0	5
令和5年度	0	0	1	4
合計	410	87	119	

※ 平成27年4月1日付及び平成27年6月1日付でそれぞれ1基金が分割設立している。

※ 存続基金数は年度末現在の数値である。

# 厚生年金基金加入者数と基金数

- 基金数は平成8年度に1883、加入員数は平成9年度に1225万人をピークとして、令和4年度には基金数5、加入員数12万人となっている。
- 平成16年度は基金数が大きく減るとともに、総合設立の基金の割合が高くなっている。



(出所) 企業年金連合会「企業年金に関する基礎資料」及び厚生労働省「厚生年金基金の財政状況等」等から作成

(注) 「単独設立」とは1つの企業が単独で設立するもの、「連合設立」とは、企業グループなど、企業相互間に有機的連携性がある場合に共同で設立するもの、「総合設立」とは、厚生年金基金を設立しようとする基金に対し統制力を有する組織母体または健康保険組合を中心に、共同で設立するものをいう。

# 厚生年金基金の積立状況（令和4年度末時点）

- 令和4年度末の積立状況を見ると、
  - ・ 存続する5つの基金の全てにおいて、存続要件を満たしている（最低積立基準額を超えている又は最低責任準備金の1.5倍を超えている）。
  - ・ 同様に、全ての基金において継続基準を満たしている（責任準備金を超えている）。
  - ・ 4つの基金において最低積立基準額に基づく非継続基準を満たしていないが、必要に応じて積立水準の回復に向けて追加拠出を実施している状況。
- このように、存続する各基金の財政はいずれも適正に運営されている状況。

（単位：いずれの表も基金数）

	継続基準		非継続基準 (最低責任準備金との比較)
純資産額が責任準備金以上である基金	5	純資産額が最低責任準備金の1.5倍以上である基金	5
純資産額が責任準備金未満である基金	0	純資産額が最低責任準備金の1.5倍未満である基金	0

	非継続基準 (最低積立基準額との比較)
純資産額が最低積立基準額以上である基金	1
純資産額が最低積立基準額未満である基金	4
最低積立基準額の90%以上	0
最低積立基準額の80%以上90%未満	3
最低積立基準額の80%未満	1

（出所）継続基準及び最低積立基準額との比較については、厚生労働省年金局「厚生年金基金の財政」より、最低責任準備金との比較については、厚生労働省年金局調べ。