

社会保障審議会企業年金・個人年金部会における議論の中間整理

令和6年3月 28 日

社会保障審議会企業年金・個人年金部会

I はじめに

働き方やライフコースの多様化、高齢期の就労拡大、企業年金の実施状況など制度をとりまく現状や、一昨年の部会における意見、これまでの政府としての取組等を踏まえ、以下に記載する私的年金制度に関する主な視点に基づき、当部会は令和5年4月から令和6年2月まで4回のヒアリングと8回の議論を重ねてきた。

- ・ 視点1 国民の様々な働き方やライフコースの選択に対応し、公平かつ中立的に豊かな老後生活の実現を支援することができる私的年金制度の構築
 - ・ 視点2 私的年金制度導入・利用の阻害要因を除去し、より多くの国民が私的年金制度を活用することができる環境整備
 - ・ 視点3 制度の運営状況を検証・見直し、国民の資産形成を促進するための環境整備
- 令和5年度において設定した検討課題に関するこれまでの議論について、以下のとおり中間整理として取りまとめ、今後、更に議論を深めていくこととする。

また、公的年金と私的年金は相まって高齢期などにおける国民の生活の安定を図ることを目的としていることから、それぞれの機能を維持、強化しつつ、適切な役割分担と連携を進めていく必要がある。このため、昨年12月に年金部会と企業年金・個人年金部会を合同で開催し、両部会の議論の状況などを相互に共有し、役割分担と連携の考え方、それを踏まえた制度等の在り方、広報・教育の在り方等についての議論を行った。

公的年金と私的年金の役割分担や位置づけについて、

- ・ 私的年金は公的年金を補完あるいは代替するものなのか、そうであれば私的年金にどのような役割を持たせるのかといった議論を行っていくべき
 - ・ 公的年金と私的年金は目的や役割もさることながら、対象者や支給期間などの機能面も大きく異なるため、両者は完全なる補完あるいは代替の関係にはない
 - ・ 私的年金は公的年金の上乗せや補完だと言われるが、法令上は「相まって」であり、公私の連携、役割の在り方は柔軟に考えてよい
 - ・ 公的年金の不十分性を前提として、私的年金の在り方を議論するのではなく、まずは公的年金をベースとして、その上で、役割分担をどう考えていくかという議論を積み重ねていく必要がある
 - ・ 両部会で連携してさらに議論を深めるべき
- といった意見があった。

Ⅱ 視点1. 国民の様々な働き方やライフコースの選択に対応し、公平かつ中立的に豊かな老後生活の実現を支援することができる私的年金制度の構築

- 現役期における働き方・ライフコースの多様化、転職者の増加、高齢期の就労拡大・多様化、また、老後の高齢期の長期化や老後生活へのニーズの多様化などを踏まえ、企業年金・個人年金制度はこれらに対応し、公平かつ中立的に豊かな老後生活を実現するためのものである必要がある。こうした観点を踏まえ、制度の加入条件、拠出や受給の在り方等について議論を行った。

1 拠出・運用・給付一体での議論

- 税制について、拠出・運用・給付を一体のパッケージとして議論する必要がある。特に、今後、退職所得課税の強化が検討されるのであれば、併せて拠出限度額の引上げや特別法人税撤廃の議論も進めていくことが必要との意見があった。

2 拠出の在り方

- 拠出の在り方については、令和4年 11 月に決定された「資産所得倍増プラン」において iDeCo の拠出限度額の引上げについて検討し結論を得ることとされている。

- 総論として拠出の在り方を検討するに当たっては、私的年金制度が働き方や勤め先の違いによって有利・不利が生じない制度や、シンプルな制度とすることが重要との意見があった。

- 個人型確定拠出年金 (iDeCo) の拠出限度額について、
 - ・ 第2号被保険者の半分以上が上限いっぱいに出しているのが現状であり、加入者自身による老後の所得確保の足かせにならないよう、拠出限度額を引き上げるべき
 - ・ 企業・労働者間の格差の拡大の懸念、税の公平性、そもそも企業型 DC と iDeCo を法的に一元管理している点などを踏まえつつ、水準については慎重に検討すべき
 - ・ 5.5 万円から事業主拠出分を引くという内枠を設定すれば、シンプルで退職後もキャッチアップとしての活用ができるのではないか

といった引上げについての意見があった。

また、最低拠出額について、DB 等の他制度掛金相当額の反映により、iDeCo の掛金について残額が 5,000 円を下回る場合に拠出できないことや、若年層への加入促進の観点も

含めて検討すべきとの意見があった。

- 企業型確定拠出年金(企業型 DC)の拠出限度額について、現在の拠出限度額 5.5 万円の算定式は、現状に合わせて見直すべきとの意見があった。

その際、公的年金のマクロ経済スライドの発動による所得代替率の変化の見込みや平均的な給付水準の実態、将来を見据えた必要額を議論のベースとしてはどうかといった提案があった。

- いわゆる穴埋め型や共通の非課税限度枠の設定について、
 - ・ 高所得者層のみに税制の恩恵が偏ることを是正する観点から有益である一方、事業主拠出も共通の限度枠に収めることについては熟慮すべき
 - ・ 労働者にとって不利益になる可能性があるため DB に対しては共通拠出限度額の設定を行うべきではない
 - ・ 若い時に拠出限度額を全額活用しきれていない実態を踏まえると、穴埋め型や生涯拠出枠、キャッチアップ拠出は有効ではないかという意見があった。

- 企業型 DC のマッチング拠出について、
 - ・ 従業員の掛金拠出を事業主拠出の範囲とする制限についてなくすべきとの意見があった一方、
 - ・ 企業型 DC は事業主拠出を基本とする企業年金制度であり、マッチング拠出はあくまで企業年金の上乗せの制度であることから、制限が撤廃されると、事業主の掛金が労働者に転嫁されてしまう、企業側が拠出額を増やすインセンティブを阻害するなどの懸念があるとの意見があった。

3 給付の在り方

- 高齢期の安定した所得保障のために年金での受給を促進すべきとの観点から、
 - ・ DC について、現在一時金受取が大半だが、老後所得の確保の観点からも、年金受取を制度的に推進できないか。また、高齢期から加入する場合、運用期間を延ばして元本割れのリスクを下げる観点からも、運用しながら取り崩す年金受取を推進してはどうか
 - ・ 税負担のバランスの是正、運営管理機関における手続の複雑さ、受取手数料などのコスト負担について見直しを行うべきという意見があった。

- また、

- ・ 5年や 10 年の有期の年金と終身年金とは異なるため、年金とひとくりにせず受給の在り方を議論すべきではないか
- ・ 一時金の受給率が高いことをもって、すなわち悪とするのではなく、個人で計画的にその後取り崩しているということであれば許容されるのではないか
- ・ 受け取り方やリタイアメントプランについての情報の提供やガイダンスが必要といった意見があった。

4 iDeCo 加入可能年齢の引上げ

○ iDeCo 加入可能年齢の引上げについては、令和4年 11 月に決定された「資産所得倍増プラン」において加入可能年齢を 70 歳に引き上げるために必要な措置を講ずることとされており、その具体的な内容について部会で議論を行うこととしていた。

○ 公的年金との関係については、

- ・ iDeCo を含む私的年金は公的年金の上乗せの制度と位置づけられてきており、この立てつけは社会保険料負担の観点も含めこの先も堅持されるべきだが、その上乗せの在り方についてどのように解釈するか踏み込んだ議論が必要である
- ・ 基礎年金の拠出期間延長や被用者保険の適用拡大など、公的年金制度の制度改正の議論を踏まえて総合的に検討を行うことが必要である

といった意見があった。

○ 具体的な iDeCo の加入の要件については、

- ・ 国民年金の保険料の納付を十分に行ってきた、これ以上納付ができない人について認めてはどうか
- ・ 国民年金を受給しながら iDeCo にも拠出できる人まで範囲を広げなくてもよいのではないか
- ・ 「公的年金と相まって」の意味を、公的年金の上乗せの自助努力を促すという点から捉えれば、必ずしも保険料納付済期間を資格要件にしなくてよいのではないか
- ・ 実際に運用する際の事務的な負担や加入者にとっての分かりやすさを重視すべき
- ・ 私的年金制度を働き方や勤め先の違い、年金の加入状況によって有利、不利が生じないシンプルな制度とすることが重要

といった意見があった。

5 iDeCo 受給開始可能年齢の引上げ

○ 「資産所得倍増プラン」において、現在 75 歳が上限となっている iDeCo の受給開始可能年齢の上限の引上げを検討し、結論を得ることとされている。

- 受給開始可能年齢の引上げについては、iDeCo が老後の所得確保のための手段の一つであるとの性質も踏まえるとともに、現在でも高齢期における手続きが困難である現状や、更に引き上げた場合の実務上の課題も勘案すべきという意見があった。

6 国民年金基金制度

- 拠出限度額や加入可能年齢の引上げの検討を行う際には、企業型 DC や iDeCo の議論と併せて、国民年金基金制度も含めて検討すべきという意見があった。
- 給付の在り方に関連して、退職時の DC 等の一時払い金を掛金として拠出し、国民年金基金の年金を購入し、終身年金の選択肢を広げる活用も考えられるのではないか、という意見があった。

7 運用期間中の税制

- 運用時の税制である特別法人税については、
 - ・ 課税凍結措置が始まってから長期間が経っているため、課税停止措置が解除された際にどの程度の影響が生じるかということも含めて議論する必要がある
 - ・ 再開した場合の掛金負担の増加や給付額の減少等の影響があり、企業年金の普及拡大を阻害することや、国際的に稀な制度であるということから、特別法人税の廃止や課税凍結の延長を求めるといった意見があった。

Ⅲ 視点2. 私的年金制度導入・利用の阻害要因を除去し、より多くの国民が私的年金制度を活用することができる環境整備

- 私的年金制度が公的年金の給付と相まってその役割を十分に発揮していくために、企業年金未実施企業や個人年金未加入者に対するアプローチが重要である。また、中小企業等への企業年金の普及促進や、パート・有期などで働く労働者へのカバレッジを広げることも重要な課題である。こうした観点から、私的年金の普及拡大、中小事業主掛金納付制度 (iDeCo+) 等について議論を行った。

1 私的年金の普及拡大

- 私的年金の普及拡大については、
 - ・ 私的年金制度に関心・興味が薄い層が注目してくれるようなコンテンツ
 - ・ 企業の経営者、役員、総務・人事担当者に向けた広報

- ・ 都道府県や地方の経済団体を通じた地方の中小企業への企業年金制度の周知
 - ・ 学生向けの企業年金の重要性の訴求
 - ・ 公平・中立な相談窓口の設置
 - ・ 提出書類の簡素化や削減に向けた取組
- などに取り組むべきとの意見があった。

- また、退職金・年金制度が整っている会社が良い会社だということが、転職サイトや新卒向けサイトなどで認知をされると、人手不足に対応する方策の一つとして前向きに取り組めるのではないかと意見があった。

2 中小事業主掛金納付制度(iDeCo+)

- 年金制度の機能強化を図るための国民年金法等の一部を改正する法律(令和2年法律第40号)附則の検討規定において、中小事業主掛金を拠出できる中小事業主の範囲等について検討を加えることとされている。

- iDeCo+の掛金拠出について、企業年金とiDeCoを併用している個人との公平性の観点から、iDeCoの限度額に加え事業主が拠出する枠を別にプラスで設けることにより、企業年金と同額まで拠出できるような仕組みとすべきという意見があった。

- 現状のiDeCo+の従業員300人以下という要件については、
 - ・ 導入企業の成長や適用拡大等により、従業員300人を超えるとiDeCo+が実施できなくなるため、人数制限を外すことができないか
 という意見があった一方で、
 - ・ それなりに規模が大きくなった企業は、事業主において従業員の処遇に責任を持つべき
 - ・ 目指すべきはDBや企業型DCの導入であり、労使の意向を阻害しないという観点や、現行要件の対象事業所だけでも総事業所数の99.4%がカバーされていることを踏まえれば、対象範囲の拡大は慎重に検討すべき
 - ・ 規模の小さい会社でもiDeCo+の実施率が非常に低く、まずは現行の範囲においても普及を推進すべき
 - ・ 給付水準が総合型DBでは十分ではないことも考えられるため、DBを実施していてもiDeCo+を実施できるようにしてはどうか
 といった意見があった。

- また、iDeCo+は、運営管理機関の手数料収入が企業型DCと比べて小さく、運営管理機関によるiDeCo+の積極的な導入促進が行われにくいと、普及推進のためには中立的

な立場で相談できる場を用意することが重要であるとの意見があった。

3 簡易型 DC 制度

- 2018 年に創設された簡易型 DC 制度について、
 - ・ 利用実績がない背景として、従業員全員を対象にしなければいけないという条件があり、簡易である一方、加入要件に関する規制となってしまったのではないか
 - ・ 見込んだ効果がないならば制度を廃止してはどうかとの意見があった。

4 手続の簡素化等

- 手続の簡素化については、「資産所得倍増プラン」において盛り込まれたところであるが、私的年金制度導入・利用の阻害要因を除去し、活用を促進する観点から、実務に即した対応の検討が必要である。

- iDeCo 手続については、
 - ・ 加入者の利便性向上のために、iDeCo の手続の簡素化・効率化をさらに進めていくことが重要
 - ・ iDeCo 関連手続のオンライン化・デジタル化として、マイナンバーカードを活用してはどうか
 - ・ 国民年金基金連合会ができるだけ統一的なフォーマットで、手続をオンラインで簡素化できる仕組みを検討すべきといった意見があった。

- そのほか、中途引き出しの在り方について、
 - ・ DC の中途引き出しの対象範囲を広げるべき
 - ・ 税制上の優遇等を踏まえると、DC の中途引き出しは安易に要件を緩和するべきでない
 - ・ DB の中途引き出しが、退職給付由来、労使合意に基づく制度であることを踏まえると、単に DC との整合性を取るために要件を設けるべきではないといった意見があった。

5 その他

- その他、
 - ・ 中小企業退職金共済や退職一時金も枠組みに入れたポータビリティの拡充を推進すべきなどの意見があった。

IV 視点3. 制度の運営状況を検証・見直し、国民の資産形成を促進するための環境整備

- 私的年金が、公的年金と相まって老後の所得の確保を目的とするものであり、高齢期の長期化により国民の資産形成への意識や機運が高まっていることを踏まえると、私的年金制度が資産形成を促進する観点も含めて、より適切かつ円滑に運営されることが重要である。このため、企業年金のガバナンスや加入者等への情報開示、運用の方法の適切な選択や継続投資教育、その他の実務上直面している課題等について議論を行った。
- この間、家計金融資産等の運用を担う資産運用業及びアセットオーナーシップの改革並びに資産運用業への国内外からの新規参入及び競争の促進等を内容とする資産運用立国に関する政策プランを検討するため、令和5年10月に、内閣官房の新しい資本主義実現会議の下に資産運用立国分科会が設置された。
- 企業年金については、DBの改革として、DBの資産運用力の向上、共同運用の選択肢の拡大、加入者のための運用の見える化の充実について、DCの改革として、適切な商品選択に向けた制度改善、加入者のための運用の見える化の充実、企業年金を含む私的年金の更なる普及促進が議論となったことから、当部会においてもこれを踏まえた議論を行った。

1 DB・DC 共通の論点

(1) 加入者のための見える化の充実について

- DB・DC 共通の見える化について、企業年金制度の趣旨を踏まえれば、受託者責任の観点から重要であり一義的には加入者、受給権者のために行われるべきである。
- そうした観点から、加入者のための見える化の充実については、
 - ・ 資産運用以外にも、退職時の手続や受給時に関する情報開示も充実させる必要があるのではないか
 - ・ 退職時や受給時の加入者への情報提供について、金融経済教育推進機構の仕組みを活用することが考えられるのではないか
 - ・ 企業年金は労使合意に基づいて決定された労働条件でもあり、人事・報酬戦略を含めたそれぞれの制度の前提や運営方針、状況も異なる中で、加入者にとって真に必要、有益な情報は何か、他社との比較を行う目的は何かを適切に整理した上で、開示の是非と要否を検討する必要があるのではないか

- ・ 海外での事例も参考にしつつ、投資教育の観点も踏まえながら、分かりやすい情報発信ができる仕組みを考えるべき
という意見があった。
- また、拠出や給付の見える化については、公的年金においては過去の納付状況に基づいた給付見込みや、将来のシミュレーションなどができるようになってきているところ、私的年金の分野においても、公的年金と相まって国民が老後の所得保障を行うために、自身が加入している企業年金や個人年金の資産状況や給付の推計を正しく知ることが制度の活用のためには重要であるといった意見があった。
- 拠出や給付の見える化について、
- ・ 事業主が労働者に対して積極的に、自分の企業にどういった制度があるのかというのを知ってもらうための情報開示の仕組みを検討してはどうか
 - ・ 公的年金と相まって国民の老後所得を確保していく仕組みであることから、公共性の高い機関で基盤を整備し、主導的に対応していく形が望ましい
といった意見があった。
- iDeCo の拠出限度額について、
- ・ 企業年金プラットフォーム、国民年金基金連合会、日本年金機構のデータを連携し、公的年金の情報を提供しているマイナポータルの年金の情報の欄や、ねんきん定期便、公的年金シミュレーターで提供してはどうか
 - ・ 職場に年金制度がない人にこそ iDeCo の拠出可能額を知ってもらうべき
といった意見があった。
- DB の見える化について、
- ・ 将来の給付の見える化については、コスト面など実務的な課題も踏まえて一律的な義務づけは行うべきではない
 - ・ 労働者が DB に関する情報を知るために、標準的な給付の額や給付設計、積立金の運用の概況や基本方針などを制度加入時の周知義務とすることを検討すべき
といった意見があった。
- また、いわゆる年金ダッシュボードについて、
- ・ 公的年金と私的年金を合わせた老後の受給見込み額は個人のライフプランニングのために非常に重要であるため、分かりやすく国民に示すための年金ダッシュボードの実現に尽力してほしい
 - ・ 年金をめぐる近年の議論での「見える化」は、公的年金シミュレーターのように、受給

時の意思決定を支援するための仕組みを意味するところ、年金ダッシュボードに類した仕組みの構築が中長期的には必要

- ・ 実現に当たっては、企業年金を実施する事業者にどのようなデータの提供を依頼するのか、その法整備、データの正確性の担保、個人情報に対するセキュリティなどの体制構築をどう行うかが重要。また、コストに関する課題や DC の将来受給見込みは運用資産の収益率の変動等で非常に予測自体が難しいといった課題についても議論が必要といった意見があった。

○ そのほか、

- ・ 「周知」について、知ろうと思えば知ることができるのか、プッシュ型で情報を届けるのか、内容ごとに整理して検討することが必要といった意見があった。

(2)DB・DC のガバナンス強化

○ 企業年金についてのこれまでのガバナンスの強化に向けた取組を進める観点から、

- ・ 企業年金制度が退職給付制度として労使合意の下で実施されている制度であることを踏まえると、DB、企業型 DC 共に、労働組合がない場合を含め、加入者などの意思を尊重した運営がなされるようにすべき
 - ・ DB 資産運用ガイドラインや DC ガバナンスハンドブックのさらなる周知が重要
 - ・ 資産運用委員会は、代議員会や加入者の関与を強化する意味で重要な会議体であるため、設置義務化の対象範囲をさらに拡大することを検討すべき
- といった意見があった。

(3)その他

○ いわゆる選択制 DB・DC については、

- ・ 給与ではなく事業主掛金として拠出することにより社会保険料の算定対象とならないため、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等について、従業員に向けた丁寧な説明が必要
- ・ 現状では DC の法令解釈通知にのみ設けている従業員に向けた説明について、DB についても通知への記載をすべき
- ・ 本来従業員の福利厚生として導入されるべきものである企業年金制度が、過度に事業主の節税対策等として使われていることは問題ではないか

といった意見があった。

2 DB 制度の環境整備

(1)DB の運用力の向上

○ 運用力の向上については、

- ・ 企業年金の役割を考えると、リターンの極大化だけではなくて、リスクの極小化、若しくは目標とする収益を稼ぐことと、目標からの乖離をできるだけ小さくすることも運用力の一つ
- ・ 規模の小さいDB制度に対して中立的なサポートをする観点から、企業年金連合会等において、資産運用のコンサル、相談、助言、情報提供をより強化してほしい
- ・ ルールを作り過ぎると、コストや運営の手間が必要以上にかかり、逆に企業年金を止めるといった企業が出てくる可能性もあり、受益者の利益を完全に損なわないようにバランスをとることが重要

といった意見があった。

(2)DBの加入者のための運用の見える化

○ DBについて、既に加入者本人や受給者に対しての情報開示は制度として位置づけられている。また、事業主、基金から厚生労働省への報告も行われている。

○ DBの加入者のための運用の見える化については、

- ・ 運用結果の良し悪しだけを見える化するべきではなく、見える化に当たっては、受給権の保護に留意すべき
- ・ 加入者のためであれば、運用の見える化ではなく、将来の給付額の見える化が優先されるべき
- ・ 現在厚生労働省に報告されている事業報告書も参考にしつつ、開示された情報について、横並び、相対比較ができるようなデータを示すとよいのではないかと

といった意見があった。

○ また、情報の開示に際しては、

- ・ 各制度の財政状況について見える化を行う場合でも、個別制度ごとの情報開示ではなく、厚生労働省において適切に統計処理をするなど配慮が必要
- ・ 運用の効率化によって将来の給付を増やそうという企業の参考になるようなグッドプラクティスを紹介する等の取組も必要
- ・ 事業年度ごとのDBに係る事業及び決算に関する報告書は、厚生労働省のサイトで一般に公表すべき
- ・ 当該年度の運用利回り、運用受託機関やコンサルタント会社、総幹事会社等へ支払っている費用の報告も義務化すべき。また、業務や運用委託のフィーの結果として運用の成果が得られているのか、手数料が高いために実質リターンが低下している状況はないか等も見える化すべき

といった意見があった。

(3)その他

- DB の制度設計に関し、
 - ・ 給付減額判定基準について、定年延長等に伴う給付設計の見直しにより減額とならないよう、基準を見直してほしい
 - ・ 給付減額に該当する場合の加入者・受給者の個別同意については、納得いく説明と同意を担保するため、現行の手続を緩和すべきではない
 - ・ 保証期間の上限や非継続基準における予定利率の在り方等について見直してはどうかといった意見があった。

3 DC 制度の環境整備

(1)運営管理機関、事業主、加入者本人の各段階における適切な運用の方法の選定

- 運用商品のモニタリングや見直しについて、運営管理機関と事業主側の情報の非対称性が大きいため、
 - ・ 運営管理機関が公開しているユニバースをもっと見つけやすく、一覧性や比較が可能な形にすべき
 - ・ アクティブ投信はパッシブ投信に比べ、優良な商品なのかを見分けることが格段に難しいため、英国のアセスメント・オブ・バリューのように自社のファンドそれぞれについて、コストに見合うリターンを提供できているのか等の検証と公表を資産運用会社に促してはどうか
 - ・ 運営管理機関は従業員ファーストで手数料等において適切な商品を積極的に事業主に選定すべき
 - ・ 事業主へ提供可能な加入者等のデータを拡充すべきといった意見があった。

(2)DC の加入者のための運用の見える化

- DC について、既に加入者本人や受給者に対しての情報開示は制度として位置づけられている。また、事業主や運営管理機関から厚生労働省への報告も行われている。
- DC の更なる見える化については、
 - ・ 現在の報告書をとりまとめ、厚生労働省において数字を開示してはどうか
 - ・ 事業主が個別に対応を行うのではなく、運用商品の選定責任を負っている運営管理機関が主体となって対応すべき
 - ・ 各企業年金の運用商品のラインナップや信託報酬について厚生労働省のサイトで一般に公開すべきではないかといった意見があった。

(3)投資教育の充実

- 投資教育の内容や手段について、
 - ・ リタイアメントプランニングに関する内容をもっと教えてはどうか
 - ・ 人材育成や社内環境整備の方針などと併せたキャリアプラン、ライフプラン等に合ったマネープランの考え方を教育すべき
 - ・ PDF ファイルや動画コンテンツの掲載など、関心のある従業員しかアクセスしない方法で実施していることが多いが、有効とは言えないため、少なくとも10年に1回は事業主から積極的に従業員に継続投資教育の機会を提供することが必要
といった意見があった。

- また、iDeCo の投資教育について、国民年金基金連合会や企業年金連合会の取組に対する政府の支援強化に加えて、投資教育の方法が分からない企業や個人の相談に対応できる公的な個別窓口の設置、DC プランナーや社会保険労務士といった専門家の活用が有効ではないかという意見があった。

- そもそも継続投資教育を実施していない企業が約20%存在する現状について、教育を実施できていない理由の把握や分析を行い、その結果を踏まえて企業への呼びかけや必要な支援を行うなど、国や関係団体の更なる取組が重要であるとの意見もあった。

(4)指定運用方法の見直し

- 事業主が指定運用方法の設定を行うことについては、
 - ・ 老後の所得を増やすためには、全世界の主要企業に分散投資する、低コストのインデックスファンドなどの投資信託をデフォルトファンドとしてはどうか
 - ・ 指定運用方法の設定がなされれば運用未指図のリスクが減るのではないか
といった意見があった一方で、
 - ・ DC は個人が自己の責任において運用指図を行うこと、国民の高齢期における所得の確保に関わる自主的な努力を支援することが法の趣旨であるところ、加入者集団の属性は、業種・業態や職種などによって、従業員の金融理解度やリスク許容度、平均的な勤続期間、加入者の流動性の程度などが異なるため、労使自治の下、各制度において最適と判断されるものを選定する仕組みとするべきであり、現行制度を維持することが適切
 - ・ DC の加入者自らが年金資産を運用する制度の趣旨に沿って運営している事業主に指定運用方法を義務化することは適切ではない
 - ・ 指定運用方法をターゲットデートファンドにしたことによって継続投資教育が疎かにならないか懸念している

といった意見があった。

(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。

V 健全化法への対応

○ 公的年金制度の健全性及び信頼性の確保を図ることを目的として平成 26 年4月1日に施行された公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律(平成 25 年法律第 63 号)(健全化法)により、厚生年金基金については、その新設を認めないこととし、また、自主的な解散を促進するため、5年間の時限措置として特例解散制度の見直しなどが実施されたほか、代行資産保全の観点から基金を存続するための基準が設定されモニタリングが行われてきた。

○ この結果として、令和6年3月 28 日現在、存続厚生年金基金は、存続するための基準を満たしており、代行返上を予定している1基金を除き、4基金となっている。

○ 健全化法附則第2条で、同法の施行から 10 年を経過する日(令和6(2024)年3月 31 日)までに存続厚生年金基金の解散等について検討し、速やかに必要な法制上の措置を講ずるものとされていることを受け、当部会で議論を行った。

○ この点に関して、

- ・ 残り少数となった制度を存続させていくのに様々なコストが生じることから、労使で議論を尽くし、期限を決めて解散又は移行していただくことが合理的ではないか
- ・ 存続厚生年金基金を存続させ続けることは、例外的な制度を持つことになり、企業年金制度全体の複雑性に繋がるのではないか
- ・ 財政状況は今後悪化する可能性もあるため、受給権の保護の視点も踏まえ、基金の財政が健全なうちに移行なり解散に向かうべきではないか

- ・ 厚生年金基金制度は代行制度により公的年金と繋がっていることから、単に財政的に健全かどうかだけではなく、将来も含めて妥当性、公平性を検討し、他制度への移行を促す方向に誘導すべきではないか

など、存続厚生年金基金を解散又は他制度へ移行させる方向で検討すべきとの意見があった。

○ 一方で、

- ・ 厚生年金基金を含め企業年金は退職給付を担うものであり、労働条件であることから、労使の判断が最大限尊重されるべき
- ・ 存続厚生年金基金は、従前よりも高いハードルを課しながらも財政的に健全な状況を維持しており解散の意向を示していないことから、直ちに代行返上や解散を求めることは難しい
- ・ DB 制度に移行するにも加入者掛金の取扱いや税制などにも違いがあるため、時間をかけて慎重に議論すべき

など、公的年金の代行資産保全という健全化法の趣旨は適切に果たされており、財政的な健全性を維持している存続厚生年金基金について強制的に廃止すべきではないとの意見もあった。

○ また、今後の検討の在り方について、

- ・ 受給権者や加入者に不利益とならない移行に向け、懸念事項について丁寧に議論した上で筋道を付けるべき
- ・ 現在もモニタリングなどが行われているが、今後もこの枠組みが有効なのか別途の検証・検討が必要

などの意見があった。

○ これらの意見を踏まえると、厚生年金基金制度が歴史的な役割を終えていることについては認識が一致しているところであり、労使の判断を尊重し当面厚生年金基金を存続するとしても、恒久的な制度ではなく、あくまでも経過的な存続に留めるべきである。

○ 現時点で代行資産保全の観点から健全な存続厚生年金基金について、引き続き財政状況について適切なモニタリングをしつつ、今後の在り方を検討するべきであるが、これには、受給者等の権利にも配慮しつつ、DB 等の他制度との違いにも着目して慎重に議論しなければならない。

○ このため、受給者等の権利にも配慮しつつ、存続厚生年金基金が解散し、又は他の企業年金制度等に移行することを検討するよう求めている健全化法附則第2条の趣旨を踏ま

えて、諸課題に対する検討をさらに深めていくこととする。

その際、他の企業年金への移行等の在り方については、厚生年金基金を設けている企業の労使自身が十分な時間をかけて話し合うことが重要であり、今後、そのような取組を促すことが必要である。

VI 結びに

以上、令和5年度の当部会の議論をここに整理し、次期制度改正・税制改正に向け、来年度(令和6年度)の当部会において、各論点について更に深掘りしつつ、議論を行っていく。