

社会保障審議会企業年金・個人年金部会
における議論の整理

令和6年12月27日

社会保障審議会企業年金・個人年金部会

目次

I はじめに	3
II 拠出・運用・給付の在り方	4
1 iDeCo 加入可能年齢の上限の引上げ.....	4
2 iDeCo 受給開始可能年齢の上限の引上げ.....	5
3 拠出限度額.....	6
(1) 個人型確定拠出年金(iDeCo)の拠出限度額.....	6
(2) 企業型 DC の拠出限度額.....	7
(3) 今後の検討.....	8
4 運用期間中の税制.....	9
5 給付の在り方.....	9
III 私的年金の普及・促進のための取組	10
1 中小企業における私的年金の活用のための環境整備.....	10
(1) 簡易型 DC 制度.....	10
(2) 中小事業主掛金納付制度(iDeCo+).....	11
(3) 総合型 DC.....	11
2 手続の簡素化等.....	12
3 制度間の年金資産の移換(ポータビリティ)の拡充.....	12
4 広報等による普及促進.....	13
IV DB・DC 制度の環境整備	13
1 加入者のための企業年金の運用の見える化.....	14
2 拠出や給付の見える化.....	15
3 DB の運用力の向上.....	16
4 DB の制度設計.....	17
5 DC の運営管理機関、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..	18
(1) 継続投資教育の充実.....	18
(2) 指定運用方法.....	19
6 いわゆる選択制 DB・選択制 DC.....	20
7 自動移換.....	21
8 DC の中途引き出し(脱退一時金).....	22
V その他	23
1 健全化法への対応.....	23
2 石炭鉱業年金基金.....	25
VI 結びに	26
(参考)令和7年度税制改正の大綱(私的年金関係部分抜粋).....	27

社会保障審議会企業年金・個人年金部会における議論の整理

令和6年12月27日

社会保障審議会企業年金・個人年金部会

I はじめに

当部会が扱う私的年金制度は企業年金と個人年金によって構成されるが、いずれも「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」ことを目的とする制度である。我が国の年金は3階建ての構造となっており、1階・2階部分の公的年金が国民の老後生活の基本を支え、3階部分の企業年金・個人年金と合わせて老後生活の多様な希望・ニーズに対応している。

経済・社会の状況を見ると、近年、働き方・ライフコースが多様化し、転職者が増加している。加えて、生産年齢人口が急減し、それに伴う人手不足の深刻化もみられる。高齢期においては、その長期化が進む中で就労が拡大・多様化するとともに、老後生活へのニーズも多様化しており、資産形成への意識にも高まりがみられている。

こうした状況の変化から、私的年金は公的年金の給付の「上乘せ」の制度であるが、若年期から高齢期に至るまで個々人の状況に応じて拠出できるようにすることや、公的年金と併せて受給するだけでなく、長く就労しながら公的年金の受給開始まで“つなぎ”として私的年金を受給する選択肢など、「上乘せ」の在り方についても現在の社会・経済状況に合わせて柔軟に考えていくべきとの指摘もある。

以上を踏まえ、私的年金制度には、その機能や役割を十分に発揮する観点から、

- ・ 早期から継続的に資産形成を図ることができるようにするとともに、
- ・ 個々の事情に応じた、就労と公的年金・私的年金等の多様な組合せを可能にする

ことの実現が求められていると言える。

このため、当部会では、前述の経済・社会の状況変化に加え、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も踏まえ、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、令和5年4月から令和6年12月まで4回のヒアリングと14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

各検討課題について、2年間にわたるこれまでの議論を総括し、ここに「議論の整理」をとりまとめる。

なお、公的年金と私的年金は相まって高齢期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や広報・教育等の在り方についての議論を行った。

その際、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どうか、補完するものであるのであれば、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さらに行っていくべき
- ・ 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。いずれも私的年金制度の在り方を検討する上で重要な意見であり、今後の議論を行う際には留意すべきである。

II 拠出・運用・給付の在り方

○ 現役期における働き方や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、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てきた。

1 iDeCo 加入可能年齢の上限の引上げ

○ iDeCo 加入可能年齢の上限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、働き方改革によって、高年齢者の就業確保措置が70歳まで伸びていること等を踏まえ、iDeCoの加入可能年齢の上限を70歳未満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検討を行った。

- 現行の iDeCo の加入者は、国民年金被保険者であって、老齢基礎年金や iDeCo の老齢給付金を受給していない者であることとされている。このため、iDeCo 加入可能年齢の上限を 70 歳に引き上げるためには、国民年金被保険者以外の者について iDeCo に加入するための要件を検討する必要がある。その際、iDeCo を含む私的年金は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ことを目的とした上乗せの制度と位置づけられていることを踏まえて、公的年金の改正の議論も考慮しつつ、具体的な要件について定める必要がある。

また、長期的な老後の資産形成を促進し、働き方に中立的で、かつ加入者にとってシンプルで分かりやすい制度とする観点も重要である。

- このため、現在の要件である国民年金被保険者に加え、公的年金への保険料を納めつつ、上乗せとしての私的年金に加入してきた者が、引き続き老後の資産形成を継続できるよう、60 歳から 70 歳までの iDeCo を活用した老後の資産形成を継続しようとする者(具体的には①iDeCo の加入者・運用指図者であった者及び②企業型 DC 等の私的年金の資産を iDeCo に移換する者)であって、老齢基礎年金や iDeCo の老齢給付金を受給していない者に iDeCo の加入・継続拠出を認めることとすべきである。

2 iDeCo 受給開始可能年齢の上限の引上げ

- 「資産所得倍増プラン」において、現在 75 歳となっている 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ことを踏まえ、検討を行った。
- iDeCo は老後の所得確保のための制度であり、遺産形成ではなく加入者自身の老後の生活のために受給・活用されることを目的としている。また、老後資産の受給の仕方について、加入者自身が適切に判断し、自らの意思で決定することが望ましい。このため、現在の受給開始可能年齢の上限は 75 歳となっている。
- 現在の 75 歳という受給開始可能年齢の上限については、令和2年法改正において、公的年金の受給開始時期の選択肢の拡大に併せ、70 歳から 75 歳に引き上げたものである。当該改正は、令和4年5月から施行されたところであり、実際に、受給開始可能年齢の上限である 75 歳に到達し、自動的に裁定開始となる者は、令和9年4月以降に生じることとなる。
- 受給開始可能年齢の上限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が困難であると

いった意見や、更に引き上げた場合の実務上の課題を勘案する必要がある。また、前述のとおり令和4年5月に受給開始年齢の上限が 75 歳に引き上げられたばかりであり、施行後の 70 歳以降に受給を開始する者の状況も明らかではない。

- このため、iDeCo の受給開始可能年齢の上限は引き続き 75 歳とし、令和9年4月以降の 70 歳以降で受給を開始する者の状況等を見極めた上で、受給開始可能年齢をさらに引き上げるのかどうかについて丁寧に議論していくべきである。

3 拠出限度額

- 働き方やライフコースの変化等に伴い、企業年金・個人年金の充実を図る必要性が高まっている中、これらに対応する観点から、拠出の在り方について、検討を行った。その際、「資産所得倍増プラン」等において 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ことも踏まえ、検討を行った。

(1) 個人型確定拠出年金(iDeCo)の拠出限度額

- iDeCo の拠出限度額については、国民年金基金と共通の拠出枠となる第1号被保険者は制度創設以降、企業型 DC がある第2号被保険者は 2017 年以降、企業年金がない第2号被保険者は 2010 年以降、その拠出限度額が見直されていない。
- 拠出の実態としても、第2号被保険者の半分以上が拠出限度額の上限まで拠出している状況となっている。
- また、第2号被保険者の間では、企業年金の加入の有無によって iDeCo の拠出限度額に差が設けられているものの、企業年金がない第2号被保険者と企業年金がある第2号被保険者との間では、企業年金を含めた私的年金全体の拠出限度額に差が生じている。
- 私的年金制度の掛金拠出の在り方を検討するに当たっては、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とするといった視点や、シンプルな制度とするといった視点が重要である。
- このため、iDeCo の第2号被保険者の拠出限度額について、企業年金がない場合や、事業主掛金が少ない場合であっても、企業年金と合わせた共通の拠出限度額まで拠出できるよう、見直しを行う。
- また、iDeCo の拠出限度額について、後述する企業型 DC の拠出限度額と合わせ、経済・

社会情勢の変化を踏まえた見直しを行うべきである。

- その際、自助努力への支援の拡充が、企業の企業年金の実施に対する意欲を削ぐことがないように、企業年金や中小事業主掛金納付制度(iDeCo+)の普及推進も併せて行うべきである。
- 「Ⅱ 1 iDeCo 加入可能年齢の上限の引上げ」において、60 歳以上 70 歳未満の国民年金被保険者以外に加入者の範囲を拡大する際には、労働者間の格差が広がらないよう留意しつつ、現行制度との連続性や加入者間の公平性、分かりやすさの観点も踏まえ、当該区分に該当する者に共通の拠出限度額を設定すべきである。

(2) 企業型 DC の拠出限度額

- 企業型 DC の拠出限度額は、給付時に退職前給与の6割に相当する水準を公的年金と私的年金とでカバーすることを勘案して設定されている。具体的には、目標となる当該給付水準を満たすために必要な保険料率を、民間事業所の大部分をカバーできる賃金水準に乗じたものを拠出限度額としており、2014 年(平成 26 年)に現在の 5.5 万円となった。
- 企業型 DC の拠出の実態としては、事業主掛金が1万円以下の者が半数程度を占めている一方で、拠出限度額の上限に近い者も一定割合存在し、年齢が上がるに従い、その割合は増加する傾向にある。
- また、現在の拠出限度額は、2014 年(平成 26 年)に設定されたものであり、その後 10 年以上見直されておらず、その間の賃金水準の変化の反映や、実勢を踏まえた保険料率の算定の基礎の見直し等を検討するといった視点も重要である。
- このため、企業型 DC の拠出限度額について、賃金の上昇等の経済・社会情勢の変化を踏まえた見直しを行うべきである。
- 企業型 DC のマッチング拠出における加入者掛金の限度額については、事業主拠出が原則であるという企業年金の性質を踏まえ、DB と同様に事業主掛金額を超えない範囲内で認めることとされてきた。
- 現状、企業型 DC は、若年層や転職により勤続年数が短い者等の事業主掛金額が低い傾向があるため、結果として、そうした方々は、マッチング拠出における加入者掛金を多く拠出できないという制約が生じている。

- iDeCo の拠出限度額について、第2号被保険者において企業年金と合わせた共通の拠出限度額を設定する場合には、iDeCo を選択するかマッチング拠出を選択するかによって、従業員が自助努力として拠出できる額に差異が生じることとなる。
- また、マッチング拠出は、iDeCo と比較して、加入者にとって口座管理等の負担が軽い仕組みであるが、加入者掛金額が事業主掛金額を超えられないというマッチング拠出の制限による加入者にとっての使いにくさを回避するため、企業側がいわゆる選択制 DC を活用するケースがあるとの指摘もある。
- 事業主拠出が原則であるとの企業年金の性質を前提としつつも、マッチング拠出をめぐる現状や第2号被保険者の拠出限度額の見直しの方向性も踏まえ、総合的に従業員の老後の所得保障を手厚くするという趣旨からは、企業型 DC のマッチング拠出について、事業主掛金額を超えられないとする制限を見直す必要がある。
この際、企業型 DC は事業主の拠出を基本とする企業年金制度であることに十分留意し、事業主が拠出額を増やすインセンティブが阻害される結果とならないよう、企業年金の普及推進も併せて行うなどの対応が必要である。

(3) 今後の検討

- 現在の企業型 DC の拠出限度額については、退職前給与の6割を公的年金と私的年金とでカバーすることを勘案し、それを前提とした算定式により拠出限度額を設定している。
公的年金の財政検証の結果も踏まえ、公的年金の給付モデルを一律で設定していることの妥当性や、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、平均的な給付水準の実態、物価や賃金の変化や高齢期の長期化を反映した必要額などについて諸外国の制度も参考にしながら、拠出限度額の在り方について、引き続き検討を行う必要がある。
- その際、税制の議論において、私的年金や退職給付の在り方について、拠出・運用・給付の各段階を通じた包括的な見直しが求められている点も踏まえつつ、中長期的には、キャッチアップ拠出や生涯拠出限度額といった拠出の仕組みについても、引き続き検討を深めるべきである。
- また、iDeCo の最低拠出額を 5,000 円としていることにつき、iDeCo+未実施の中小企業支援や若年層への加入促進の観点から引き下げを行うべきとの意見があった。実務上の課題やコスト面への影響も踏まえつつ、引き続き検討すべきである。

- 国民年金基金制度の加入対象の在り方に関しては、自営業者などに対する厚生年金に相当するものとして創設された制度であり、国民年金の付加年金を代行するものであることを勘案し、公的年金制度に係る検討状況を踏まえつつ、引き続き検討すべきである。

4 運用期間中の税制

- 特別法人税は、拠出時から給付時まで税金の納付を延長するための利益相当部分を、年金積立金を運用する法人に課税するというのが導入当時の考え方である。
- 特別法人税については、企業年金の導入の際の障壁となっていることや、諸外国において企業年金は運用中非課税であることなども踏まえ、DB や企業型 DC の掛金と給付との仕組みを考えた際に特別法人税をかける必要があるのか、検討を行っていくべきである。また、仮に課税停止措置が解除された際に、特別法人税の課税凍結から長期間が経っていることによる実務的な影響や、退職後資産形成へ及ぼす影響も含めて検討する必要がある。

5 給付の在り方

- 公的年金の給付と相まって国民の老後の所得確保を図ることを制度の目的とする DB・DC については、受給の形態として、終身・有期年金又は一時金と多様な選択肢が用意されており、個人の状況に応じた組み合わせが可能となっている。
- DB・DC 制度開始から 20 年以上が経過しており、これらの制度の受給者は今後も増加していくことが見込まれる。
- この点に関し、高齢期の安定した所得保障の観点から、
 - ・ 年金受取について、正しい理解に基づいて選択されることが望ましいことから、受け取り方やリタイアメントプランについて、継続投資教育の一環として情報やガイダンスの提供を推進すべき
 - ・ 年金受給を選ぶ際の運営管理機関における手続の複雑さの改善、受取手数料などのコスト負担についての見直し、バランスのとれた税制についても検討を行うべき
 - ・ 5年や10年の有期年金と、終身年金は異なるため、年金とひとくくりせず受給の在り方を議論すべき
 - ・ 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すことや、退職から公的年金を繰り下げ受給する間のつなぎとして一時金を活用する方法があることに留意して検討すべき

などの意見があった。

- これらを踏まえ、給付の在り方については、受取の現状、継続投資教育の状況に加え、税制の議論も踏まえつつ、引き続き検討を行うべきである。

Ⅲ 私的年金の普及・促進のための取組

- 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、パートタイム・有期雇用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 中小企業における私的年金の活用のための環境整備

- 中小企業における企業年金の実施状況は低い水準にあり、これまでも、中小企業が取り組みやすいよう、制度的な対応を行ってきた。
- 特に DC 制度については、2018 年に簡易型 DC、中小事業主掛金納付制度(iDeCo+)が導入され、中小企業の利用促進のための取組を行ってきたところであるが、簡易型 DC については利用実績がなく、中小事業主掛金納付制度は約 7,400 事業主(2024 年 3 月末)に導入されている。他方、制度的な位置づけはないが、複数の事業所が集まって実施する、いわゆる「総合型 DC」の活用が増えていると考えられる。
- こうした状況を踏まえ、中小企業における DC 制度の活用促進のための方策について、検討を行った。

(1) 簡易型 DC 制度

- 簡易型 DC については、中小企業が取り組みやすい制度設計(事務負担軽減)として、設立条件のパッケージ化や手続緩和等を行うことを可能とした制度であるが、2018 年に創設されたのち、利用実績はない。
- 利用実績がない背景としては、設立条件のパッケージ化が中小企業のニーズに合致していなかったと考えられる。
- このため、簡易型 DC で適用されていた手続の簡素化のうち、一部については通常の企業型 DC に適用することで、通常の企業型 DC について中小企業を含めた事業主全体が取

り組みやすい設計に改善し、簡易型 DC については、通常の企業型 DC に統合すべきである。

(2) 中小事業主掛金納付制度(iDeCo+)

- 中小事業主掛金納付制度(iDeCo+)は、企業年金を実施していない従業員 300 人以下の事業主が、iDeCo に加入する従業員の掛金に追加的に拠出するものである。DB や企業型 DC などの企業年金の導入にハードルを感じる中小企業にとって、従業員の老後の所得確保に向けた支援策として重要である。
- 中小事業主掛金納付制度(iDeCo+)については、令和2年制度改正において、実施可能な従業員規模を 100 人以下から 300 人以下に拡大したところである(令和2年 10 月 1 日施行)。その際、令和2年改正法の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+を実施できる中小事業主の範囲については、現行の 300 人以下という規模要件は全厚生年金保険適用事業所の 99%をカバーしている。現在の実施事業主数は約 7,400 事業主である。iDeCo+実施事業所1か所あたりの加入者は平均 6 人程度にとどまっております、実施事業所のおよそ 6 割が加入者 4 人以下となっている。
- 企業年金の実施が困難な中小企業が実施できるようにするという制度の創設趣旨や現在の iDeCo+の導入状況を踏まえると、iDeCo+を実施できる中小事業主の範囲については、引き続き 300 人以下とすることとし、まずは iDeCo+の存在を中小事業主に広く認識してもらうための普及促進や加入者の増加に取り組むべきである。
- なお、iDeCo+とDBとの併用に関しては、DBを実施する事業主にも iDeCo+の実施を認めてはどうかとの意見があった一方で、本来は企業型 DC を実施すべきであり、企業年金を導入しようとする当該労使の意思を阻害しないためにも、併用は認めるべきではないとの意見もあり、事業主のニーズも踏まえつつ、慎重に検討を行うべきである。

(3) 総合型 DC

- 中小企業においては、法令上の定義はないが、業務・資本金等の密接な関係を有していない複数の事業所が共同して企業型 DC を実施する、いわゆる「総合型 DC」の活用が進んでいるという実態がある。
- いわゆる「総合型 DC」は通常の企業型 DC と法令上事業主が担う役割については同じで

あるが、実施主体や実施形態も多様であり、運用商品の選定や見直し、継続投資教育等の取組状況なども様々であると考えられる。

- このため、総合型 DB の規定を参考に、業務・資本金等の密接な関係等を有していない2以上の事業主が1つの企業型 DC を実施している場合、「総合型 DC」として制度上位置づけ、実態を把握するべきである。また、「総合型 DC」の実態を踏まえつつ、代表事業主と事業主の関係性や加入者に負うべき責任等についてのルールの整備、運用商品の選定、モニタリング、継続投資教育の実施等に係る取組の改善方策についても、引き続き検討を行うべきである。その際、事業主に過度な負担とならないよう配慮しつつ、普及促進との両立を図るべきである。
- なお、総合型 DC 制度は中小企業の活用が多いことから、運用商品の評価等に関する個別企業の対応力には限界があり、加入各社の事業主や従業員が適切に商品を選択するための運営管理機関による支援の充実が必要ではないか、という意見があった。

2 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。
- この点に関し、
 - ・ 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することや、国民年金基金連合会が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の導入を検討すべきといった意見があった。
- これらを踏まえ、加入者の利便性の向上の観点から、引き続き手続の簡素化・効率化に取り組むべきである。
- また、制度の見直しの検討に際しては、手続の簡素化・効率化の観点を踏まえるとともに、関係機関における事務負担も考慮した対応を検討すべきである。

3 制度間の年金資産の移換(ポータビリティ)の拡充

- 制度間のポータビリティは、個人の転職等の際に制度間の資産移換を可能とするものである。より多くの制度間のポータビリティを拡充することで、個々人の選択肢が広がるなど、継続的な老後の所得確保に向けた取組を行いやすい環境となることから、これまでに、2004年(平成16年)、2016年(平成28年)、2020年(令和2年)の法改正で資産移換を拡充してきた。
- この点に関し、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との意見があった。制度の実施状況を踏まえつつ、引き続き検討を行うべきである。

4 広報等による普及促進

- 私的年金制度を活用している者の割合は、厚生年金の被保険者全体の半数にも満たない。このため、広報等による普及促進を図る必要がある。
- また、企業年金を含む私的年金の更なる普及促進については、令和5年12月の「資産運用立国実現プラン」において、令和6年4月に設立された金融経済教育推進機構(J-FLEC)と関係省庁が連携した取組が求められている。
- 私的年金の普及促進に当たっては、多様な主体に対する周知の在り方、公平・中立な相談窓口の設定、書類の簡素化等の視点が重要である。
- このため、金融経済教育推進機構(J-FLEC)や関係省庁とも連携し、更なる普及促進に向け、学校や企業等の現場における取組の拡充や、分かりやすい広報等に取り組むべきである。

IV DB・DC 制度の環境整備

- 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。
- また、現預金が投資に向かい、企業価値向上の恩恵が家計に還元されることで、家計の勤労所得に加え金融資産所得も増えていく「成長と分配の好循環」を実現することを目的とした「資産運用立国」の取組として、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、企業年金改革が含まれた「資産運用立国実現プラン」が令和5年12月にとりまとめられた。令和6年8月にはアセットオーナーの運用・

ガバナンス・リスク管理に係る共通の原則である「アセットオーナー・プリンシプル」が策定された。

- これらを踏まえ、DB・DC 制度の環境整備について議論を行った。

1 加入者のための企業年金の運用の見える化

- 企業年金の情報については、加入者等本人には適切に通知されており、企業年金の運営状況については厚生労働省への報告義務があるが、一般には公開されていない。
- このため、他社の企業年金の状況を広く一般に公開することにより、企業年金の運用等の状況について他社と比較・分析を可能とし、これにより、企業年金の実施主体や加入者等が企業年金の運営を改善し、もって企業年金の加入者の最善の利益に資するようにすることについて、その趣旨に照らした具体的な検討を行ってきた。
- DB・企業型 DC 共通の論点として、企業年金制度の趣旨を踏まえれば、受託者責任の観点が必要であり、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。
- 加入者のための企業年金の運用の見える化については、DB は毎事業年度の事業報告書・決算に関する報告書の報告項目を、企業型 DC は毎事業年度の事業主報告書・確定拠出年金運営管理機関業務報告書の報告項目をベースとし、DB における運用状況(運用の基本方針等)や専門人材の活用に係る取組状況など、新たに報告が必要な事項は DB・企業型 DC とともに報告書の項目に追加する。事業主等は報告書を厚生労働省へ提出し、厚生労働省が情報を集約した上で、一般に公開を行う。その際、他社との比較・分析が行えるよう、DB については DB 別、企業型 DC については事業主・規約・運営管理機関別に名称が分かる形で公表を行うこととする。なお、公表に際しては企業年金の規模や個人情報保護の観点にも留意すべきである。また、報告書の提出業務の効率化・迅速化を図るため、企業年金の運用等の情報開示を行う前提として、企業年金実施事業主等から厚生労働省への報告書の提出をオンライン化すべきである。
- また、企業型 DC の見える化については、運営管理機関ごとに運用の方法の一覧(ユニバース)を公表することとされているが、ホームページ上で信託報酬や実績等の項目を比較できるものから、信託報酬や実績等の項目を確認するために目論見書や月次レポートを参照する必要があるものまで、運営管理機関ごとに、その公表のあり方は異なっている。運用の方法の一覧は、企業や加入者に提示されている商品が適切かどうかを判断するために重要であり、ホームページ上の分かりやすい場所に掲載する、信託報酬や実績等

の主な項目についてホームページ上で比較できるようにするなど改善し、企業や加入者の適切な商品選択に繋がるよう、運営管理機関等による取組を促進すべきである。

- 今後、具体的な項目を検討する際には、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、有益な情報は何なのか、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。その際、事業主の負担が企業年金実施の阻害とならないよう留意が必要である。加入者の利益の観点からは、運用受託機関やコンサルタント会社、総幹事会社の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が分かるように検討すべきという意見があった。また、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や統計情報の活用も考える必要があるという意見があった。

2 拠出や給付の見える化

- 私的年金の活用のためには、自身が加入している企業年金・個人年金の情報や、その運用の状況について知ることができるとともに、退職時や受給時に関する手続や受給額等の情報を得て、改めて現在の運用等を見直すことができることが望ましい。

- 拠出や給付の見える化について、
 - ・ 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
 - ・ 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。

- 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予測自体が非常に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。

- これらも踏まえつつ、引き続き検討を行っていくべきである。

3 DB の運用力の向上

- 令和5年末の資産運用立国に関する議論の中で、DB の運用力の向上については、加入者の最善の利益を勘案しつつ誠実かつ公正に業務を遂行するため、DB の運用力の向上や受託者責任の普及啓発に向けて、資産運用に関する研修・情報提供を通じた人材育成等の取組を推進することや、定期的に運用委託先を評価し、必要に応じて見直しを促進することについてのガイドラインの改訂などの施策が求められていた。また、令和6年8月にはアセットオーナー・プリンシプルが策定され、企業年金では受け入れについての検討が行われていくことが期待される。

- DB のガバナンス強化については、
 - ・ 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、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企業年金連合会が作成する企業年金受託者責任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。

- 運用力の向上については、

- ・ DBの運用力の向上は、加入者のために行われるべきである
 - ・ 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、リスクの極小化、若しくは目標とする収益を稼ぐことや、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 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う企業が出てくる可能性もあり、運用力の向上が特に中小規模の企業年金の負担になったり、受益者の利益を損なわないよう配慮することが重要
 - ・ 適切な人材の配置に関して、人事上他の業務との兼務で運用担当を行う必要がある場合や、運用の経験がない者を配置する場合を想定し、ニーズに合った研修を提供することが重要
 - ・ DB の運用力向上においても、労働組合を含めた加入者代表の関与が重要であり、労使コミュニケーションの強化が必要
 - ・ 金融サービスの提供及び利用環境の整備等に関する法律やアセットオーナー・プリンシプルを踏まえ、外部の目にもさらされるため、対外的に説明ができるような運用を目指していく必要がある
- といった意見があった。

- これらの議論に加えて、これまで行われてきた、金融サービスの提供に関する法律の改正、スチュワードシップ活動の実質化、アセットオーナー・プリンシプルを含む資産運用立国に関する議論等を踏まえ、DB が資産運用力向上のために取り組むことが望ましいと考えられる方向性について示すため、「確定給付企業年金に係る資産運用関係者の役割及び責任に関するガイドライン」の改訂を行うこととした。

4 DB の制度設計

- 給付減額判定基準については、定年延長に伴い支給開始年齢を引き上げる際、給付の名目額が増加する場合であっても給付の減額と判定されることが、定年延長の阻害要因となっているとの指摘がある。一定の要件を満たす場合の給付設計変更について、「給付減額」として取り扱わないことを認めてはどうかとの意見がある一方で、現行の手続を緩和すべきではないとの意見もある。
- 見直しを検討する場合には、支給時期の後ろ倒しに伴う運用の機会損失などに留意が必要である一方で、給付額算定における利息付与の取扱いは企業年金ごとに異なる中、一定の基準を定めて不利益性を定量評価することにも限界があることを勘案する必要がある。また、給付の減額は、加入者の期待権等に関わる変更であり、現行では対象者の

個別同意の取得を要件として課すなど慎重な取扱いとしている点に留意する必要がある。

- これらを踏まえ、定年延長等に伴う給付設計の変更については、引き続き給付減額に係る現行の判定基準を原則としつつ、給付の名目額が増加する等の一定の要件を満たす場合であって、DBの給付設計を変更することについて対象加入者の3分の2以上で組織する労働組合の合意がある場合には、例外的に「給付減額」として取り扱わないこととするべきである。なお、今回の見直しは労使間の交渉ができる体制として労働組合があることを要件としている。この点に関して、議論の際には、中小企業など労働組合がない企業が多数存在する点を踏まえ、この場合の対応についても検討すべきとの意見があった。要件緩和の是非については、実施状況を踏まえつつ、更なる検討を行っていくべきである。
- このほか、DBの制度設計に関して、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の意見があった。いずれも制度運営の柔軟性を高めることを意図した意見であるが、遺族への遺産形成の防止や受給権保護などの観点から設計された仕組みであることを踏まえつつ、引き続き制度の実施状況などもみながら引き続き慎重に検討を行うこととする。
- 支払保証制度の導入については、受給権保護などの観点を踏まえた検討課題であるが、現在のDB制度には継続基準・非継続基準に基づく財政検証の実施によって受給権が担保される仕組みがあり、また、DBの積立水準は概ね健全な状態にある中で、モラルハザードの回避方策等の課題も踏まえつつ、導入する必要性を含めて論点を改めて整理し、引き続き慎重に検討を行うこととする。
- 年金バイアウトの導入については、制度の持続性の維持・向上などの観点を踏まえた検討課題であるが、現在のDBの積立水準は概ね健全な状態にある中で、導入の必要性・実現可能性等の各論点について、受給権保護やガバナンスの確保等の幅広い観点から改めて整理することとし、引き続き慎重に検討を行うこととする。

5 DCの運営管理機関、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

- DC制度においては、個人が商品を選定し運用を行う。このため、事業主から企業型DCの運営を受託している運営管理機関、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が重要である。

(1) 継続投資教育の充実

- 加入者が加入者自身のライフプランの中で、自分のニーズに合った適切な運用の指図と

見直しを行えるよう、また老後の生活設計を行えるよう、投資教育の充実が重要である。

- 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
 - ・ 商品除外や効果的な投資教育のために、個人情報保護の趣旨に十分留意しつつ、運営管理機関が保有する加入者の商品選択状況について、事業主が活用する方法を検討してはどうかという意見があった。

- また、iDeCo の投資教育については、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が、iDeCo+については、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いう意見もあった。

- これらの議論を踏まえ、継続投資教育を通じた DC の運営管理機関、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の推進について、引き続き運用の改善や好事例の収集・横展開を図る検討を行うべきである。また、金融経済教育推進機構(J-FLEC)とも連携し、利用者の金融リテラシーの向上を図っていくべきである。

(2) 指定運用方法

- 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
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。

- これらの議論を踏まえ、適切な商品の選択や未指図対策については、まずは DC における加入時の適切な情報提供や継続投資教育等を通じて、個々人の制度に対する理解や金融リテラシーの向上を目指すこととすべきである。指定運用方法については、DC 制度における運用の状況を踏まえながら、制度の趣旨や企業型 DC における労使の関係に係る課題について改めて整理を行った上で、引き続き慎重に検討すべきである。

6 いわゆる選択制 DB・選択制 DC

- 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である
 - ・ 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
 - ・ 事業主掛金が社会保険料の対象にならない性質が公的年金、雇用、医療、介護といった幅広い社会保険へのフリーライダーを生み出す仕組みとして使われている現状は看過できず、加入者掛金として社会保険料の対象とするべきでないか
 - ・ 公的年金の給付額の低下は、老齢年金だけではなく障害年金や遺族年金にも及ぶため、いわゆる選択制導入時にはその影響についても十分説明すべき
 - ・ 過度な節税目的での実施や、それを第三者が推奨するような対応は避けられるべきである一方、企業年金の在り方は各社の自治に基づき、決定、運営されるべきものであるため、過度な規制を行うべきではない
- といった意見があった。

- これらの議論を踏まえ、いわゆる選択制 DB において、DC と同様、事業主が従業員に社会保険・雇用保険等の給付額への影響等を説明するよう、DB の法令解釈通知に追記すべきである。その上で、障害年金や遺族年金を含む社会保険制度における給付に影響を及ぼすことについて、労使協議や導入時・加入時に、従業員に対して正確な説明が行われるよう、取組を進める。その際、従業員に対する説明を効果的に行うための資料を事業主に提供する等の環境整備にも配慮する必要がある。いわゆる選択制 DB・DC への対応については、引き続き部会として取るべき対応について議論を行っていくこととする。

7 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民年金基金連合会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がないことや、資産が運用されておらず、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等から、加入者の保護に欠ける結果につながることが指摘されてきた。
- これまでも、事業主・記録関連運営管理機関(RK)への指導や自動移換者への年1回の通知に加え、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ところであるが、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。
- これを踏まえ、企業型 DC 加入者であった者が、退職後においても老後の所得確保のための資産形成を継続できるよう、企業型 DC 加入者資格喪失者が自動移換されることを防ぐことと、自動移換となった者の iDeCo・企業型 DC への移換を促すための施策について検討した。
- 転職時等の自動移換の課題については、国民年金基金連合会及び RK における対応は、これまで十分に行われてきており、関心を持たれない資産を安定的に老後まで預けておくという観点から、現在の自動移換の仕組みは十分機能しているのではないかと評価する意見があった。
- その上で、新規自動移換者の流入や既存の自動移換者の移換のための施策として、事業主による周知の徹底、投資教育の充実等の取組の推進を求める意見や、企業型 DC で資格喪失後の移換先を設定しておくこと、個人別管理資産額が少額の場合の中途引き出しの拡大など、諸外国における対応なども参考に制度の見直しを求める意見があった。

- また、自動移換者の実態について、企業型 DC の加入者資格喪失者に占める自動移換者の割合は、事業主ごとに異なっており(平均:33%)、自動移換者の割合が 50%を超える事業所は全体の 32%を占めているという実態から、退職時のポータビリティに関する説明の取組には事業主ごとに差異があると考えられ、労働者の理解が促進されるよう、まずは説明についての強化が重要であるとの意見があった。
- これらの議論を踏まえ、事業主が取るべき対応として、企業型 DC の加入者資格を喪失する前から資格喪失時にかけて、資格喪失時に取るべき対応に係る説明を実施することや、企業型 DC の全加入者に対する資格喪失時の個人別管理資産の移換の手続等に関する継続的な説明を実施することとすべきである。その際、従業員に対する説明を効果的に行うための資料を事業主に提供する等の環境整備にも配慮する必要がある。また、事業主や加入者の意識の向上を通じ、企業型 DC 加入者であった者の資産を保護するため、自動移換の状況の見える化に取り組むべきである。
- あわせて、運営管理機関や国民年金基金連合会に対しては、移換手続をしやすいするための取組や、自動移換となった者への周知方法等の改善を引き続き促すべきである。また、国民年金基金連合会に対して、自動移換の現状や制度改正によるシステム改修経費等を踏まえた自動移換の適切な手数料の設定を促すべきである。
- なお、個人別管理資産が少額の者について中途引き出しを認めるべきとの意見もあったところ、DC の中途引き出しに係る論点とあわせ、引き続き検討を行うべきである。

8 DC の中途引き出し(脱退一時金)

- DC は老後の所得確保を目的とした制度であり、給付は障害給付及び死亡一時金を除き、原則 60 歳以降に支給を受けることができる。ただし、個人別管理資産が極めて少額な場合、掛金の拠出期間が短期間である場合等の一定の条件を満たす場合には、例外的な措置として脱退一時金を受けることができる。
- DC の中途引き出しの在り方については、
 - ・ DC の中途引き出しの対象範囲を広げるべき
 - ・ 自動移換者の動向を踏まえると、一定の個人別管理資産が少額の者については、中途引き出しを認めるべき
 - ・ 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はない

との意見があった。

- また、脱退一時金の通算拠出期間は公的年金の脱退一時金の支給上限を踏まえて5年以下とされてきたところ、現在、在留資格の見直しや、在留外国人の滞在期間を踏まえ、公的年金の支給上限について、5年から8年への引き上げが検討されている。
- これらを踏まえ、DC の脱退一時金については、公的年金の脱退一時金の見直しの状況や実務も踏まえ、通算拠出期間について5年から8年へ引き上げる等、見直すべきである。また、その他の論点については、DC 制度の目的や実施状況、自動移換の動向等も踏まえつつ、引き続き検討を深めるべきである。
- なお、DB の中途引き出しについては、DB が退職給付由来であり、労使合意に基づく制度であることを踏まえると、単にDC の整合性を取るために要件を設けるべきではないとの意見があった。

V その他

1 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)(以下「健全化法」という。)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、現時点で存続厚生年金基金は4基金となり、いずれも存続するための基準を満たしている。
- 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

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。

具体的には、存続厚生年金基金が代行返上してDBに移行する場合には、加入者掛金、独自給付、税制等の取扱いについて厚生年金基金とDBの間で制度的な違いがあることなどを踏まえて、他の企業年金への移行等を行うための制度設計の変更等の課題について整理し、定期的な財政状況等の検証結果も踏まえつつ、更に検討していくこととすべきである。

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。

また、存続連合会については、財政的な健全性が維持されており、厚生年金基金の中途脱退者等に対する給付のほか、企業年金の投資教育や人材育成のための取組などを行っている役割も踏まえ、引き続き検討していくこととする。

2 石炭鉱業年金基金

- 石炭鉱業年金基金(以下「石炭基金」という。)は、石炭鉱業の坑内労働者のための老齢給付を行うことを目的として、昭和42年に石炭鉱業年金基金法に基づいて設立された。石炭鉱業を行う事業主は当然に会員となる。

- 社会情勢の変化により、石炭基金の会員の事業主は現在1社のみとなっている。石炭基金の意思決定を行う総会の構成員である会員事業主が不在となれば、石炭基金制度の存続が困難となり、年金給付の継続ができなくなる。加えて、現行法には解散の規定が制定されていないため、財産の清算がなされず加入員や受給者の権利が保護されない恐れがある。また、石炭基金では定款の変更等の意思決定にあたり加入員の意思を反映する制度設計になっていない。

- このため、石炭基金について、加入者の意思をより反映できる一般的な制度であるDB制度に移行することが、より加入員・受給者の保護に資することから、石炭基金をDB制度に移行して、年金給付等の権利義務を承継することとし、これをもって石炭鉱業年金基金法を廃止すべきである。

VI 結びに

- 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、私的年金を取りまく状況は変化を続けている。

- また、国として個人の資産形成を支援するという機運の高まり、アセットオーナーとしての企業年金改革など、政府全体の動きの中でも、私的年金制度に深く関連する議論も行われてきたところである。

- 特に、今回の議論の整理において、iDeCo の拠出限度額については、働き方に中立な制度であるべきとの議論を踏まえ、iDeCo の第2号被保険者の拠出限度額について、企業年金とあわせた共通の拠出限度額まで拠出できるよう、見直しを行う方向性を示している。企業年金がない場合や、事業主掛金が少ない場合であっても、老後に向けた所得確保に向けた備えの厚みを増していくことができるようになる点は評価できる。他方、部会での議論にもあったとおり、企業の支援と個人の自助努力の組み合わせが可能となることにより、企業年金の普及促進の妨げにならないよう留意しつつ、企業の人材戦略における企業年金の価値を高めていくことが重要である。そうした観点を持ちながら、私的年金制度の更なる普及促進に加え、国としての金融経済教育の推進とも連携し、個人の金融リテラシーの向上を含めた継続投資教育の底上げ・推進に取り組んでいくことが望まれる。

- こうした状況の中で、公的年金と相まって、老後の所得確保のための自主的な努力を支援するという私的年金の重要性はますます高まっていくものと考えられる。

- 私的年金制度全般について、今回約2年にわたる議論を行った結果、前述した議論の整理を行ったところであるが、残された課題もある。
今後とも制度の現状や課題を確認しつつ、引き続き議論を行っていくべきである。

令和7年度税制改正の大綱（私的年金関係部分抜粋）

令和6年12月27日
閣議決定

一 個人所得課税

6 その他

（国 税）

- (1) 確定拠出年金法等の改正を前提に、確定拠出年金制度等について次の見直しが行われた後も、現行の税制上の措置を適用する。
- ① 企業型確定拠出年金制度におけるマッチング拠出について、企業型年金加入者掛金の額は事業主掛金の額を超えることができないとする要件を廃止する。
 - ② 企業型確定拠出年金の拠出限度額を次のとおりとする。
 - イ 確定給付企業年金制度に加入していない者 月額 6.2 万円（現行：月額 5.5 万円）
 - ロ 確定給付企業年金制度の加入者 月額 6.2 万円（現行：月額 5.5 万円）から確定給付企業年金ごとの掛金相当額を控除した額
 - ③ 個人型確定拠出年金制度について、60 歳以上 70 歳未満であって現行の個人型確定拠出年金に加入できない者のうち、個人型確定拠出年金の加入者・運用指図者であった者又は私的年金の資産を個人型確定拠出年金に移換できる者であって、老齢基礎年金及び個人型確定拠出年金の老齢給付金を受給していない者を新たに制度の対象とすることとし、その拠出限度額を月額 6.2 万円とする。
 - ④ 個人型確定拠出年金の拠出限度額を次のとおりとする。
 - イ 第一号被保険者 月額 7.5 万円（現行：月額 6.8 万円）
 - ロ 企業年金加入者 月額 6.2 万円から確定給付企業年金ごとの掛金相当額及び企業型確定拠出年金の掛金額を控除した額（現行：月額 2.0 万円）
 - ハ 企業年金に未加入の者（第一号被保険者及び第三号被保険者を除く。）月額 6.2 万円（現行：月額 2.3 万円）
 - ⑤ 国民年金基金の掛金額の上限を月額 7.5 万円（現行：月額 6.8 万円）とする。
 - ⑥ その他所要の措置を講ずる。