

第10回企業年金部会 提出意見

森戸英幸(部会長代理・慶應義塾大学教授)

10/14/2014

○一般企業向けの取組について

3. 給付時の仕組みのあり方

3-4. 給付時の仕組みのあり方の論点

論点(1) 支給開始年齢と支給開始年齢到達前の中途引き出しのあり方

b. 支給開始年齢到達前の中途引き出しのあり方について

・DBも原則中途引き出しを認めないというのは、DBにとっては相当な規制強化となる。要するにDBから「退職金」としての性格を消し去れということであり、これがDBから内部留保型退職一時金制度への「退行」を促すことにならないか、慎重な検討が必要。

・中途引き出しの要件はあまり複雑に設定してもおそらく実務上は貫徹できないので、基本的には税メリットを失わせる(=「ペナルティ」税を課しすぎない)ということの大原則にできるだけシンプルに整理すべきだと考える。

論点(3) 支給方法のあり方

・これまでの部会での発言などから、私は終身年金絶対主義者だと思われるかもしれないが、決してそうではない。理屈からすれば「長生きリスク」に備えるには終身年金がベストだとしても、諸外国の例などからしても現実はなかなかそのとおりにいかないことは理解しているつもりである。終身年金のさらなる普及を目指したソフトな政策を講じることがよいとしても、規制を強化し過ぎてかえって企業年金制度の数が減ってしまった、などという事態は避けなければならない。

・それよりも私が常々疑問に思っているのは、「年金」ならば有期でもよい、という考え方である。有期年金では長生きリスクへの対処はできない。一時金から5年とか10年の有期年金への転換を促すような政策を敢えて講じる必要はないと考える。

○ライフコースへの多様化への対応

2-1. 個人型 DC

・すべての国民が等しく老後所得確保のための税制優遇枠を持ち、その枠は企業年金で埋めてもよいし自助努力で埋めてもよい、という形を基本とすべきだと思う。その観点からは、3号被保険者の個人型 DC 加入も認めるべきであろう。公務員も同様だが、ただ新3階年金の分だけすでに優遇枠を使っているとみるべきかもしれない。

2-2. マッチング拠出

・すでにかつての企業年金政策研究会などでも述べているが、マッチング拠出を事業主が拠出した額までとする制限は不要と考える。事業主より従業員が多く拠出するのはもはや「企業」年金ではない、という意見もあるようだが、大事なのは「企業」年金かどうかという形式ではなく、実質的に老後の所得が確保されるかどうかであると思う。

3. 制度間のポータビリティ

・ポータビリティ拡大の方向に異論はないが、移管資産受け入れを義務づけるか否か、資産移換時の計算方法について何らかの規制をすべきか否かについてはなお検討が必要と考える。

・ポータビリティの問題も、個人型 DC の拡充で対応できるのではないかと考える。

以 上