

社会保障審議会企業年金部会における議論の整理(案)

平成27年1月16日

社会保障審議会企業年金部会

目次

1. 企業年金部会における議論	1
2. 企業年金制度等の普及・拡大に向けた見直しの方向性	3
(1) 中小企業向けの取組	4
(2) 柔軟で弾力的な給付設計	5
(3) ライフコースの多様化への対応	5
①個人型DCの加入対象拡大	
②ポータビリティ（制度間の資産移換）の拡充	
(4) 確定拠出年金の運用改善の促進	6
①加入者の投資知識等の向上	
②運用商品提供数の見直し促進	
③長期の年金運用として適切な運用方法の促進	
(I) 商品提供に関する規制の見直し	
(II) あらかじめ定められた運用方法に関する規定の整備	
(5) 企業年金のガバナンス	10
①組織・行為準則	
②監査	
③資産運用ルール	
④加入者への情報開示	
(6) その他	12
3. 企業年金制度の普及・拡大に向けた今後の検討課題	13
(1) 企業年金制度における拠出時・給付時の仕組みのあり方	13
(2) 企業年金制度等に関する税制のあり方	14
(3) その他	14
4. おわりに	15

(参考)

社会保障審議会企業年金部会委員名簿

企業年金部会開催実績（制度の見直しに係る議論）

平成27年度税制改正大綱（企業年金関係部分抜粋）

企業年金部会における議論の整理（案）

1. 企業年金部会における議論

- 企業年金制度等は、確定拠出年金法等の目的として規定されているように「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。すなわち、企業年金制度等は公的年金を補完する形で事業主による企業年金の実施や個人の自助努力を促し老後所得保障を図る制度であるといえる。実際、我が国の国民の老後所得については、公的年金を中心としてこれに貯蓄や企業年金等を組み合わせて賄われているのが現状であり、公的年金が国民の老後生活におけるいわば支柱の役割を担いつつ、他の制度がこれを補完する役割を担っている。

この公的年金の給付水準については、世代間の公平性を確保しつつ制度の持続可能性を担保するために導入された平成 16 年改正の財政フレームに基づき、中長期的な給付調整が行われていく見込みとなっており、多様化する国民の老後生活に対するニーズに応じていくためにも、自助努力の促進の重要性は増すこととなる。

こうしたことから、公的年金が引き続き老後生活の柱ではあるものの、今後、公的年金を補完し、自助努力を促進するその他制度の重要性が相対的に高まっていくものと見込まれるところであり、法の中で公的年金を補完するものと明記されている企業年金制度等はその代表的な制度として位置付けられる。

- 先進諸国においては、公的年金の課題に対応するため、就労期間の長期化を進めるとともに、私的年金等の自助努力の奨励を拡充し、公的年金と私的年金を組み合わせる形で老後の所得確保を図る方向で制度改革を行う例が増えている。OECDの統計では、一定以上の加入率がある私的年金はいわば公的年金に準ずる所得保障の制度として位置付けられ、その両者を合わせた形で制度的な所得保障の水準が示されているところであり、国によっては私的年金の保障水準のほうが公的年金よりも高い例が見られるなど、各国の老後所得保障政策における私的年金の比重は高まる方向にあるといえる。
- また、我が国の社会経済情勢を見れば、人生の中で複数の会社を経験する者が増加するなど働き方の多様化が進む中で、個々人のライフスタイル

に合わせて柔軟に老後に向けた個人の自助努力が行える仕組みが求められている。

○ 我が国の企業年金制度等について見ると、確定給付企業年金制度（以下「DB」）及び確定拠出年金制度（以下「DC」）が創設されてから10年あまりが経過したところであるが、両制度とも着実に加入者を伸ばし、企業年金制度の中で中心的な位置を占めるに至っている。他方で、ここに至るまでの間に、長らく企業年金制度の柱であった適格退職年金制度が廃止（平成23年度末）されるとともに、厚生年金基金制度についても抜本的な見直しが行われる（平成26年4月）ことによりその役割が大幅に縮小されることとなるなど、企業年金制度を取り巻く状況はこの10年で大きく変化した。

○ 企業年金の実施状況を見ると、制度創設からDB・DCともに着実に加入者を伸ばしてきたところであるが、最近ではDBが減少に転じる一方で、大企業でもDCの導入が進んでいる。また、中小企業における企業年金の実施状況については低下傾向にあり、直近では例えば従業員規模30～99人の企業の企業年金の実施率が18.6%（平成25年時点）に留まるなど、全体として低い状況にある。

個人ベースの企業年金制度等の加入状況を見ると、厚生年金被保険者全体のうちの企業年金加入者については40%に満たない水準にあり、また、個人型DCの加入状況については、個人型DC加入可能者に占める割合が約0.5%と極めて低い状況にある。企業年金制度等の普及率を向上するためには、中小企業の実施率向上を図るとともに、近年増加傾向にある非正規労働者や、自営業者等について私的年金加入率の向上を図る必要があるといえる。

※ DB等では企業年金の実施企業の厚生年金被保険者は全員加入が原則とされているが、除外規定が認められているために、非正規労働者については、厚生年金被保険者であっても制度上一律に企業年金に加入させなくてもよいこととされている。

○ 企業年金制度等については、こうした企業年金を巡る状況や社会経済情勢の変化等を踏まえつつ、企業年金制度等の更なる普及・拡大等を図り、公的年金制度を補完する役割を強化するため、全体的な見直しを行う時期に来ているといえるのではないか。

○ 企業年金制度等の制度のあり方については、以上のような視点をベースに、昨年6月より当部会において11回にわたって制度のあり方について議論を重ねてきたところである。その間、労使団体や関係金融機関等の関係

団体からのヒアリングを実施した上で検討課題を設定し、その上で、企業年金の拠出から給付までの仕組みのあり方やDCの運用のあり方、企業年金のガバナンスなど、企業年金に関する各種課題についていわば網羅的に議論を行ってきたところである。

- 議論については、事項によって概ね方向性が一致したもの、引き続き議論すべきものなど様々であったが、昨年12月25日の第14回企業年金部会における議論をもって設定した検討課題について一巡したことから、これまでの議論について以下、概ね方向性が一致し、見直しを行うものと引き続き議論すべきものとに分けて、一定の整理を行うこととする。

※ なお、企業年金制度等の税制関係の見直し項目については、平成27年度税制改正要望として「企業年金制度等の見直しに伴う税制上の所要の措置」を厚生労働省として要望していたところだが、部会における議論を踏まえ、第11回企業年金部会において、以下の具体的項目で要望すべきと整理された。

- ・個人型DCへの小規模事業主掛金納付制度の創設
- ・DCの拠出限度額の年単位化
- ・個人型DCの加入可能範囲及び拠出限度額の見直し
- ・企業型DCのマッチング拠出の見直し
- ・企業年金等のポータビリティの拡充

2. 企業年金制度等の普及・拡大に向けた見直しの方向性

- 企業年金制度等の見直しについては、企業年金制度等の普及を促進し老後に向けた自助努力をできる限り支援していくという観点から、第7回企業年金部会において以下の検討課題が設定され、議論が行われた。

- ・企業年金の普及・拡大を図るため、中小企業の事務負担等を考慮した制度改革を進めるとともに、一般企業についてもDB・DCを実施する上でより自由な設計を可能とするため、柔軟で弾力的な給付設計や拠出時・給付時の仕組みのイコールフットィングの確保などの観点から制度見直しを検討する。
- ・個々人のライフコースの多様化が進む中、生涯にわたり継続的に老後に向けた自助努力ができる環境の整備を行う。
- ・企業年金がより安定して運営できるよう、企業年金のガバナンスのあり方について検討する。
- ・DCの運用に係る制度設計や諸手続等、税制や公的年金制度との関係等

についても検討する。

- この検討課題に沿って議論したもののうち、概ね意見が一致し、見直しを行うものは以下のとおり。

(1) 中小企業向けの取組

- 中小企業における企業年金の実施状況については、前述したとおり例えば従業員規模30～99人の企業の企業年金の実施率を見ると、18.6%(平成25年時点)と低い状況にある。また、平成26年4月に施行された「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。）」により、中小企業が中心の厚生年金基金の解散が進むこととなれば、中小企業の企業年金の実施率は更に低下する可能性があり、その受け皿の用意が急務となっている。
- このように、企業年金の実施率が低下傾向にあり、企業年金の普及・拡大を図る上では、中小企業が取り組みやすい制度設計が重要である。この点、中小企業については企業年金を実施する上での事務負担が大きな課題であると指摘されており、まずはこうした事務負担の点で取り組みやすい制度設計を検討することが必要である。
- このため、中小企業については以下の対策を講ずることが適当である。
 - ①DB関係
 - ・健全化法の施行とあわせて実施が可能となった受託保証型DBについて、実施状況を踏まえつつ、更なる普及・拡大のため、関係機関と調整しつつ、手続の緩和等を進める。
 - ②DC関係
 - ・中小企業がDCを実施する場合、投資教育の負担が重いことから、投資教育について企業年金連合会への事務委託を通じて共同実施することを可能とする。
 - ・手続等を簡素化するとともに、事務手続を金融機関が行うことを可能とする「簡易型DC制度」を創設する。
 - ・企業年金の実施が困難な中小企業において、企業年金を実施せずとも従業員福祉を行いやしくし、個人の老後所得保障を充実させる観点から、「個人型DCへの小規模事業主掛金納付制度」を創設する。
- また、手続の簡素化等の対応については、中小企業に限らず企業全般に有効であると考えられることから、今回の制度見直しの状況を踏まえつつ、将来的には企業全般にも拡大する方向で検討するべきである。

- なお、投資教育の共同実施については、多くの中小企業従業員を一カ所に集めることの物理的な困難を軽減するために、例えば、eラーニングなどの方法も検討してはどうか、との意見があった。

(2) 柔軟で弾力的な給付設計

- 柔軟で弾力的な給付設計については、企業年金の選択肢を拡大し、企業年金の普及・拡大に資するものと考えられることから、諸外国の例を参考に、現場のニーズや現行制度（キャッシュバランスプラン）との違いを踏まえつつ、制度導入も視野に入れて引き続き検討すべきである。

※ DBについては、労使の判断のもと、あらかじめ約束した給付に、積立状況に応じた柔軟性を持つ給付を組み合わせる設計等が考えられる。また、DBの設計に当たっては、企業会計上の取扱いについて関係機関と調整しつつ、対応を検討する必要がある。

DCについては、投資教育を必要に応じて実施することを前提に、労使の判断のもと、資産を集団で運用する仕組みやこれにDBからの保証を組み合わせる設計等が考えられる。

- なお、柔軟で弾力的な給付設計の導入に際しては、制度が複雑になり分かりづらくなってしまえば、かえって加入者の利益を損ないかねないことや、あまりに柔軟すぎて単に給付減額がしやすいだけの制度設計とならないよう、制度設計には十分に配慮する必要がある。

(3) ライフコースの多様化への対応

①個人型DCの加入対象拡大

○ 労働の多様化が進む中、生涯にわたって継続的に老後に向けた自助努力を可能とするため、現在、個人型DCに加入することができない第3号被保険者、企業年金加入者・公務員共済等加入者について、個人型DCへの加入を検討すべきである。

○ この点については、第3号被保険者への拡大については、社会保険の適用範囲の拡大こそ図るべきという意見や第3号被保険者に留まるインセンティブにならないように配慮する必要があるとの意見、企業型年金加入者に個人型DCの加入範囲を拡大した場合に企業型DCと個人型DCで同じ運用商品で運用できるようにするなどの工夫についても検討すべきという意見があった。

○ なお、個人型DCの加入範囲の見直しに当たっては、あわせて企業

型DCのマッチング拠出について、個人型DCの加入範囲の見直しと整合性をもった対応をすべきである。その際には、現行企業型DCのマッチング拠出を実施している者や今後実施しようとする者にとって不利益とならないような対応とすべきである。

※ 企業型DCのマッチング拠出については、

- ・ 自助努力促進の観点からマッチング拠出に係る規制を撤廃
- ・ 従業員掛金が基本となるおそれがあることから規制は維持
- ・ 個人型DCとの関係を整理

との意見があったところであり、今回個人型DCとの関係の整理を行った上で、企業型DCのマッチング拠出の規制のあり方について引き続き議論を行っていくこととする。

②ポータビリティ（制度間の資産移換）の拡充

- 制度（DB、DC、中小企業退職金共済制度等）間のポータビリティについては、現場のニーズを踏まえつつ、各々の制度が税制上の優遇措置を受けている固有の考え方を考慮した上で、拡充するべきである。

※ なお、中小企業退職金共済制度とのポータビリティの拡充については、労働政策審議会における議論を経る必要がある。

- ポータビリティについては、実施が容易になるよう事務手続等もローコストで行えるようにするべきであるという意見や、ポータビリティに係る手数料については運営管理機関の業務撤退や企業再編など労働者の責によらないような場合には、事業主や運営管理機関が負うべきであるという意見があった。

（４）確定拠出年金の運用改善の促進

- 内閣府や日本銀行の経済見通しにおいて将来の物価上昇の見通しが示されていることを踏まえれば、この先運用利回りが物価上昇を下回る水準でDCの運用を続けた場合、DC資産の実質的価値が減少し、将来の年金給付において、期待された実質水準を満たせない可能性がある。
- また、DCの運用については、加入者が自らの運用状況等について把握していない者が多く、DCの運用自体を困難に感じている者も一定数おり、ひいては中小事業主を中心に制度導入を躊躇する要因となっている状況にある。
- こうした状況に対応するため、以下の対策を講ずる必要がある。

①加入者の投資知識等の向上

- DCの投資教育は、加入者個人が運用資産を選択して運用するというDCの基本を支える重要な施策であることから、充実させる方向で検討すべきである。

具体的には、DC法上の継続投資教育について事業主の努力義務とするとともに、通知において投資教育全体の内容の見直し（説明内容の順序や退職給付におけるDCの位置付けなどの加入者に対して説明すべき内容等）や継続投資教育の内容に係る基準の明確化等を行うべきである。なお、企業におけるDCについては、DBと同様に退職給付として扱われていることを踏まえれば、企業の退職給付制度における位置付け等について、労働条件の一部として投資教育の中で十分に説明すべきという意見があった。

投資教育については、必要性や一定の効果は認められる一方で限界もあるため、コストと効果のバランスに十分留意しつつ進めるべきであるという意見や、投資教育は基礎的な知識等を身につけるために行なわれるものであり、その効果は人によって様々であることから、運用資産を自在に選択することができる者ばかりではない現実を鑑みて、投資教育とは別にデフォルト商品の提供が必要だという意見があった。

- 関係機関と協力し、例えば共通の投資教育プラットフォームを構築するなど、広く一定水準以上の投資教育が実施できる環境の整備についても検討すべきである。
- また、加入者のDCへの意識を向上させることも重要であることから、DCの資産額通知について、投資教育の中で資産額通知の内容の理解を深めるための教育を実施することを明確化するとともに、関係機関と協力して加入者の通知に対する関心を高めるための措置を講ずるべきである。
- この他、企業がDCを導入する際にいわゆるDCの想定利回りを設定する場合は、当該想定利回りの水準等について労使協議を徹底すべきとの意見があった。

②運用商品提供数の見直し促進

- DCの運用商品提供数については、加入者が選択しやすいよう厳選すべきという研究があるところである。このため、運用商品提供数については、一定の範囲内に抑制するような措置を検討してもよ

いと考えられる。ただし、一定の範囲を設定するに際しては、現在の提供数（平均 18 本）や加入者の選好を阻害しないこと等の観点も踏まえつつ、実際に商品が提供されている現場の状況を十分に勘案して設定する必要があることに留意すべきである。

※ 部会において例示された商品提供数 10 本以内では少なすぎるという意見があった。

- なお、運用商品提供数のあり方については、そもそも一定の範囲内に抑制するようなことを定めるべきではなく、これまでどおり労使の判断に委ねるべきであるという意見や、中小企業向けの簡易型 DC 制度においては、商品数の下限は不要ではないか、とする意見があった。
- また、運用提供商品数を厳選し商品数を一定の範囲内に抑えるだけでなく、加入者にメリットのある商品を提供しやすくするためには、より実効性のある商品除外規定の整備が必要である。現行の商品選択者全員の同意を得る必要がある規定については、事実上商品除外は極めて困難な規定であることから、これまでの商品除外規定に係る議論を踏まえつつ、より実効性のある商品除外規定の内容を措置すべきである。その際には、除外される商品を選択している加入者等の保護を図るため、経過期間の設定や商品除外する場合のデフォルト商品設定の義務付け、周知の徹底なども併せて措置すべきである。

③長期の年金運用として適切な運用方法の促進

- 老後に向けて安定した年金資産の形成を行うためには、異なるリスク及びリターン特性を持つ運用商品を適切に組み合わせることで、リスクの低減と安定的なリターンとのバランスを取ることが重要である。年金の運用については、その性質上長期にわたる「安全かつ効率的な運用」が求められることから、資産分散・時間分散効果のある分散投資を促進していくことが必要である。
- この点、DC の運用資産の状況を見ると、元本確保型商品に約 6 割が集中しているなど、こうした分散投資を行っているとは言いがたい加入者が少なからず存在する状況にある。そこで、長期の年金運用として適切な運用方法を促進するため、以下の対策を講ずるべきである。

(I) 商品提供に関する規制の見直し

- 商品提供に関する規制については、少なくとも 3 つ以上の商

品提供義務及び1つ以上の元本確保型商品の提供義務が定められているところであるが、分散投資に資するリスク・リターン特性の異なる商品の提供を促進するため、その趣旨を法律上明確化することとする。また、趣旨の明確化とあわせて、1つ以上の元本確保型商品の提供義務については義務とはせず、分散投資に資するリスク・リターン特性の異なる商品の提供という法の趣旨を踏まえた上で労使の判断に委ねることとする。

(Ⅱ) あらかじめ定められた運用方法に関する規定の整備

○ あらかじめ定められた運用方法（デフォルト商品による運用方法）については、DC実施企業の約6割が設定するなど普及が進む状況にあるが、法律上の位置付けや事業主の責務等が不明確なところがあることから、デフォルト商品による運用方法に係る規定について法律上の整備を行う必要がある。

○ また、投資教育の充実化を図りつつも、運用商品の選択が困難な者は一定数残ることが考えられることから、デフォルト商品の設定が極めて重要であるということが各種研究や諸外国の研究で明らかとなっている。このため、我が国のDCにおいても、デフォルト商品を設定する場合には、一定の基準に基づいた分散投資効果が見込まれる商品を設定することを努力義務とする必要がある。

※ 基準の設定については省令等の下位法令で行うこととし、改めて当部会で議論を行うこととする。また、基準の設定に当たっては商品の手数料等のあり方についても盛り込むべきであるという意見があった。

○ デフォルト商品に元本確保型商品を設定する場合は、当該元本確保型商品での運用は加入から一定期間内の者に限るという事務局の提案については、デフォルト商品の設定についても基本的には労使の判断に委ねるべきであり、仮にデフォルト商品における元本確保型商品の設定であってもこのような規制は行うべきではないという意見や、元本確保型商品をデフォルト商品に設定する場合は事業主に対し説明義務を課すべきという意見があった。

○ なお、デフォルト商品の設定については、リスク性のある運用資産の設定が進んだ場合で、将来加入者が損失を被りひいては事業主の訴訟リスクへの懸念を示す意見があり、例えばアメリカの401(k)制度にあるいわゆるセーフハーバールール[※]のようなものも日本で作るべきという意見がある一方で、現行の元

本確保型商品であっても、将来物価上昇があった場合に実質的価値が減少すれば同じような懸念があることや、事業主が法に基づき事業主の責務として規定されている事項について適切に対応すればそのような懸念が現実となることはまずないのではないかという意見があったところである。いずれにしても、制度の設計や施行に当たっては、このような懸念に十分に配慮したものとする必要があることに留意すべきである。

※ セーフハーバールールとは、米 401(k)において、例えば事業主が米労働省規則で定める要件に該当する商品（適格デフォルト商品（QDIA））をデフォルト商品として設定した場合に、「加入者自身によるコントロール行使があった」として運用結果について事業主は責任を負わないこととしているもの。なお、この適格デフォルト商品に係る規定は、401(k)における自動化プラン（企業で従業員が非加入の意思表示をしない限り加入等）の広がりによる運用指図をしない者の増加に対応すべく、2006年の年金保護法において整備されたもの。

（５）企業年金のガバナンス

- 企業年金制度が長期にわたり適切に運営されるため、以下の各項目について制度を健全に運営するための体制の整備等（企業年金のガバナンスの確保）が行われることが必要である。DBの規約型と基金型のガバナンスについては、DBに求められるガバナンスの要素に関しては基本的には同様であると考えられることから、ガバナンスの方法も基本的な部分については合わせていくべきではないかという意見があった。

①組織・行為準則

- DBの組織は、企業がその従業員の福祉等のため任意に行う制度として、利害関係者である事業主や加入者の意思が適切に反映されるとともに、日々の運営が適切に行われるための基本的な仕組みが定められていることから、権限と責任分担の仕組みについては一定の整備が行われていると考えられる。なお、利害関係者の意思の反映については、代議員会のない規約型DBと企業型DCにも事業主と加入者が制度運営に関して協議する場を設置すべきではないかとの意見があった。
- 資産運用に関して適切な議論が行われるよう、資産運用委員会の設置をより促進するとともに、専門家を含めることや委員会の議事

概要の代議員会への報告等について明確にするべきである。

- 資産運用等の専門的な業務に携わる基金型DBの理事の専門性を確保するための一つの方策として、基金外部の専門性を有する者を理事に選任することを可能にすることが考えられるが、これに関しては、事業主と加入者の合意のもとに運営する枠組みに反しないか等につき整理しつつ引き続き検討することが適当である。
- なお、利害関係者が負うリスクに見合う形で意思決定に関与することを可能とする観点から、今後DB及びDCについて柔軟で弾力的な給付設計を行う場合は、それに伴いリスクの負担度合いが変化する加入者の関与のあり方について検討が必要である。

②監査

- 基金型DBでは監事による監査等が行われているが、会計のように専門性の高い分野については、開示される財務情報の信頼性向上のため、公認会計士等の外部の専門家による監査を活用することも考えられる。

※ 仮に外部の専門家による会計監査を義務付ける場合には、相当のコストを要することから、複数事業主で実施するものなど利害関係者が多い基金等に対象を絞るほか、上場企業に求められる法定監査との重複を避けるといった配慮が必要である。

③資産運用ルール

- DBの資産運用に関しては分散投資を基本とするルールが定められているが、同じ確定給付型の仕組みである厚生年金基金の資産運用ルールを参考に、一定の見直しを行うべきである。

④加入者への情報開示

- DBの資産運用に関しては、加入者への説明責任を果たし、加入者利益に沿った企業年金の運営に資するよう、少なくとも、運用の基本方針の全文を開示するとともに、資産運用利回りを年に1回以上開示することとすべきである。
- また、今後柔軟で弾力的な給付設計を行う場合は、リスク負担が増すこととなる加入者側の代表が運用実績の詳細等について確認することができる措置を講ずることが適当である。
- DBにおけるガバナンスの重要な目的は加入者の受給権保護であり、また、形骸化しがちとされている代議員会や理事会の議論を活

発化するためにも、継続・非継続積立基準の遵守状況を分かりやすい形で加入者及び事業主（特に総合型の事業主）に周知すべきである、という意見があった。

- なお、DBのうち複数事業主で構成されるものは、事業主から離れて運営されており、総合型厚生年金基金の教訓を踏まえても、単独事業主で実施されるものに比べてチェックが働きにくいと考えられる。企業年金のガバナンスに関しては、一律に強化を図るよりも、こうした適正な運営が難しい状況を抱えたものについて重点的に強化する対応とすべきである。例えば、総合型と単独型・連合型では自ずとガバナンスの点で異なる状況にあるという認識の下で、それぞれの規制を考えるべきではないかという意見があった。
- 一方、DBの財政の健全性を確保する観点から、現在DBの掛金の設定や財政検証を行っている年金数理人の一層の活用を検討すべきであるとの意見があった。
- また、企業年金のガバナンスに関する事項のうち、企業としてのガバナンス活動により対応されるものについては追加して規制を設けることは不要ではないかとの意見や、ガバナンスを強化した場合に費用負担等が困難となる場合があるとの意見があった一方で、複数事業主で構成される場合は事業所単位での労使協議を徹底すべきとの意見があった。

(6) その他

- DCの拠出期間規制の年単位化や、「現行制度の改善」で議論した規制改革実施計画（平成26年6月24日閣議決定）※における手続の規制緩和、手数料の見直し、自動移換者対策等の制度のメンテナンス事項については、本部会の意見を十分に踏まえ、できるものから可能な限り速やかに実現すべきである。

※ 具体的な項目としては、「確定拠出年金運営管理機関の変更届出事項の簡素化」、「確定拠出年金における承認・申請手続の簡素化」等がある。

- また、DBの拠出弾力化（あらかじめ景気変動等のリスクに備えるための事前積立に係る掛金拠出や、積立不足を解消するための柔軟な掛金拠出など）についても、恣意的な拠出とならないことに留意しつつ、遅くとも今回の制度の見直しの実施時期と合わせて実施できるよう、税務当局と調整を進めるべきである。

- 個人型DCの普及・促進を図るという点では、広報の充実を図ることが重要であり、制度加入のメリットや運営管理機関のサービス、運用商品に関する情報提供など、関係機関と協力して個人型DCの認知度を高めていく必要がある。
- なお、今回の制度の見直しの実施時期については、周知期間やシステム改修等に必要となる期間を十分に考慮したものとすべきである。

3. 企業年金制度の普及・拡大に向けた今後の検討課題

- 以下の事項については、引き続き議論が必要であり、今後の検討課題とする。

(1) 企業年金制度における拠出時・給付時の仕組みのあり方

- 企業年金（DB・DC）の拠出時・給付時の仕組みのあり方については、拠出限度額、中途引き出し、加入可能年齢、支給開始年齢及び給付方法等について、「年金」としての原則を踏まえつつ、「退職金」としての役割を担う^{*}という現状も念頭に、今後のあり方について議論を行った。
^{*} 退職金制度は年齢に関わらず従業員の退職時にまとめて支給される一方、年金制度は高齢期の所得保障を目的として基本的に事前に積み立てた資金が高齢期に定期的に支給されるものであるが、一般に、我が国においてはこの両者の区別が曖昧なことが多い。
- 事務局からの提案は、全体として、外部積立の退職金としての性格が強いDBを「年金」に近づける一方で、貯蓄性を排除する等制約の多いDCについては「退職金」としての役割を担う現状も踏まえ、例えば中途引き出しについては一定の条件の下で認めるといった、より使いやすい制度にするというものであった。また、給付方法については、企業年金制度があくまで「年金」制度であるという原点を踏まえ、一時金ではなく複数年での受給を促す措置を講ずるべきという提案であった。
- この事務局の提案については、将来の方向性としては理解できるものの、企業年金（特にDB）が現に退職金として活用され、従業員の退職後の生活にとってかかせないものになっているという現状を踏まえれば、早急な制度改革はむしろ制度の普及・拡大を阻害し従業員の老後生活に支障を来しかねないという意見が多く出された。
- こうした議論を踏まえ、企業年金の拠出時・給付時の仕組みのあり方については、今後引き続き議論を重ねていく必要があるとされた。
 なお、今後議論を行っていくに当たっては、現にDBを実施している

企業や現行制度に基づいてライフプランを設計している従業員のニーズを妨げることのないように十分に配慮し、企業年金の普及・拡大を阻害することのないよう留意する必要があるという意見や、DCもDBと同様に基幹的な企業年金としての役割を担えるよう、例えば退職給付水準を十分に満たせる程度の拠出限度額を設定すべきであるという意見があった。

また、拠出時・給付時の仕組みの検討の際には、いわゆるバッドボーイ条項（懲戒解雇時等における企業年金給付の減額・没収に係る規定）についても見直しを検討すべきという意見があった。

（２）企業年金制度等に関する税制のあり方

- 企業年金制度等の課税関係については、基本的には拠出時非課税、運用時は積立金に対する特別法人税、給付時は公的年金等控除が適用、という状況にあり、運用時の課税については平成 11 年度より課税凍結状況にある（平成 28 年度まで）。
- 諸外国の私的年金の課税関係を見ても、運用時に課税している国は少数であることを踏まえれば、積立金に対する特別法人税は早期に撤廃すべきである。また、その際には、企業年金制度等の課税関係についても、拠出時・運用時・給付時全体の課税のあり方の議論を併せて行うべきである。加えて、給付時の課税関係については、退職所得控除など退職一時金税制との関係を踏まえつつ、給付方法（一時金・年金）によって公平性が損なわれることのないような制度設計を検討する必要がある。
- なお、企業年金には、これまで社外積立によって従業員の退職給付の受給権保全を図る役割もあったことから、今後もこの機能に着目して税制優遇を講じてはどうかとの意見があった。

（３）その他

- 20 歳以上 65 歳未満の人口に対し、企業年金制度等に加入している者の割合※は 24%程度（平成 24 年度末）に留まっており、公的年金と私的年金を組み合わせることで老後所得保障を図るという観点からは、この割合を向上させることが重要である。この点については、今回の見直し等によってDB・DC等の制度の普及・拡大を図りつつも、私的年金の実施について事業主や個人の完全な任意や自己責任とするのは一定の限界があるというのが諸外国の例が教えるところであり、例えば諸外国のように私的年金の自動加入制度等の方策の導入についても、将来的には検討していくことが必要ではないかといった意見があった。

※ 企業年金制度等としては、確定給付企業年金、企業型確定拠出年金、厚生年金基金のほか公務員及び私立学校教職員の共済年金、個人型確定拠出年金並びに国民年金基金が含まれる。

4. おわりに

- 企業年金制度等に関する議論については、これまで社会保障審議会年金部会の中で公的年金制度と共に行われてきたところだが、一昨年の厚生年金基金制度の見直しを機に、企業年金制度等については年金部会とは別に専門の企業年金部会を設置することとなった。
- これまでの企業年金制度等については、私的研究会等で議論が行われてきたが、今般企業年金制度等について専門的に議論を行う常設の審議会が設置されたことにより、これまで必ずしも十分に議論を行うことができなかった内容について幅広く議論を行うことができたといえる。その意味で、昨年より行ってきた企業年金制度等の見直しの議論は、我が国の企業年金制度等の歴史の中で、新たな試みであったといえるのではないか。
- 諸外国を見れば、公的年金の役割が後退していく中で、私的年金の議論が盛んに行われ、新しい形式の私的年金スキームが各国で次々と導入されてきているなど、社会の成熟化や少子高齢化といった問題に直面する先進諸国における老後所得保障のあり方については、議論が一段と進みつつある。我が国においても、老後所得保障の柱は公的年金ではあるが、私的年金の役割が必然的に高まる中で、公的年金の中長期的な給付調整が不可避であることを踏まえれば、むしろ積極的にそのあり方について普及・拡大を図る観点からの議論を深めていく必要がある。
- 企業年金制度等のあり方については、前述した議論の整理を行ったところだが、当然今回で議論が終わるものではなく、今回の議論の整理を土台にして、今後も、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ものである。

社会保障審議会企業年金部会委員名簿

氏 名 所 属 ・ 役 職

いど みえ
井 戸 美 枝 井戸美枝事務所（社会保険労務士、ファイナンシャルプランナー）代表

うすき まさはる
臼 杵 政 治 名古屋市立大学大学院経済学研究科教授

こばやし ゆきこ
小 林 由紀子 日本経済団体連合会社会保障委員会年金改革部会部会長代理

しらはせ さわこ
白波瀬 佐和子 東京大学大学院人文社会系研究科教授

すずき ひろし
鈴 木 博 司 前日本年金数理人会理事長

たかさき のぞみ
高 崎 のぞみ マネックスグループ(株)執行役員

(第7回まで)

とみたか ゆうこ
富 高 裕 子 全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会特別中央執行委員

(第8回以降)

はんざわ みゆき
半 沢 美 幸 全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会中央執行委員

ひらかわ のりお
平 川 則 男 日本労働組合総連合会総合政策局生活福祉局長

もりと ひでゆき
(部会長代理) 森 戸 英 幸 慶応義塾大学大学院法務研究科教授

やまさき やすひこ
(部会長) 山 崎 泰 彦 神奈川県立保健福祉大学名誉教授

やまもと たいと
山 本 泰 人 日本商工会議所社会保障専門委員会委員

(オブザーバー)

むらせ きよし
村 瀬 清 司 企業年金連合会理事長

(五十音順、敬称略)

企業年金部会開催実績（制度の見直しに係る議論）

第4回（平成26年6月4日）

- ・ 企業年金制度の現状等について
- ・ 次回以降の進め方について
- ・ その他

第5回（平成26年6月30日）

- ・ 関係団体からのヒアリング等
- ・ その他

第6回（平成26年7月4日）

- ・ 関係団体からのヒアリング
- ・ その他

第7回（平成26年7月25日）

- ・ 企業年金部会における検討課題について
- ・ その他

第8回（平成26年9月11日）

- ・ 企業年金部会の今後の進め方について
- ・ 柔軟で弾力的な給付設計について
- ・ 中小企業向けの取組について

第9回（平成26年9月30日）

- ・ 一般企業向けの取組について

第10回（平成26年10月14日）

- ・ 一般企業向けの取組について
- ・ ライフコースの多様化への対応について

第11回（平成26年10月31日）

- ・ ライフコースの多様化への対応について
- ・ その他

第12回（平成26年11月18日）

- ・ 確定拠出年金における運用について

第13回（平成26年12月15日）

- ・ 確定拠出年金における運用について
- ・ 企業年金のガバナンスについて
- ・ 厚生年金基金の特例解散等に関する専門委員会における議論の経過について

第14回（平成26年12月25日）

- ・ 企業年金のガバナンスについて
- ・ 現行制度の改善について

平成 27 年度税制改正の大綱（企業年金関係部分抜粋）

平成 27 年 1 月 14 日
閣 議 決 定

一 個人所得課税

4 その他

（国 税）

(3) 確定拠出年金法等の改正を前提に、次の措置を講ずる。

- ① 事業主が拠出する確定拠出年金法の小規模事業主掛金（仮称）について、現行の確定拠出年金の事業主掛金と同様に、従業員に対する給与所得に係る収入金額に含まれないものとする。
- ② 個人型確定拠出年金制度の加入者に追加される企業年金加入者、公務員等共済加入者及び第三号被保険者について、現行の個人型確定拠出年金制度に係る税制上の措置を適用する。

なお、個人型確定拠出年金制度の加入者に追加される者の拠出限度額については、次のとおりとする。

- イ 企業型確定拠出年金加入者（他の企業年金がない場合） 年額 24 万円
- ロ 企業型確定拠出年金加入者（他の企業年金がある場合） 年額 14.4 万円
- ハ 確定給付型年金のみ加入者及び公務員等共済加入者 年額 14.4 万円
- ニ 第三号被保険者 年額 27.6 万円

（注）上記イ及びロの企業型確定拠出年金加入者については、その者が①マッチング拠出を行わないこと及び②個人型確定拠出年金制度の加入者になることができることについて、企業型確定拠出年金の規約に定めがある場合にのみ個人型確定拠出年金制度への加入を可能とする。この場合の当該企業型確定拠出年金制度の拠出限度額（他の企業年金がない場合：年額 66 万円、他の企業年金がある場合：年額 33 万円）は、他の企業年金がない場合は年額 42 万円、他の企業年金がある場合は年額 18.6 万円とする。

- ③ 確定拠出年金制度から確定給付企業年金制度に年金資産の移換がされた場合並びに合併等に伴い確定拠出年金制度及び確定給付企業年金制度と中小企業退職金共済制度間で年金資産等の移換がされた場合の移換後の各制度における給付等について、現行の税制上の措置を適用する。
- ④ その他所要の措置を講ずる。

※ 地方税部分は省略。

三 法人課税

6 その他

(国 税)

(5) 確定拠出年金法等の改正を前提に、次の措置を講ずる。

① 個人型確定拠出年金における小規模事業主掛金納付制度（仮称）の創設に伴い、次の措置を講ずる。

イ 事業主が拠出する確定拠出年金法の小規模事業主掛金（仮称）について、現行の確定拠出年金の事業主掛金と同様に、損金算入する（所得税についても同様とする。）。
ロ 小規模事業主掛金に係る個人型確定拠出年金の積立金について、現行の確定拠出年金の積立金と同様に、退職年金等積立金に対する法人税の課税対象に加える。

② 次の年金制度間及び年金制度と中小企業退職金共済制度との間において年金資産等の移換がされた場合の移換後の各制度における掛金等及び積立金等について、引き続き現行の措置を適用する。

イ 確定拠出年金制度から確定給付企業年金制度への年金資産の移換

ロ 合併等に伴う確定給付企業年金制度及び確定拠出年金制度から中小企業退職金共済制度への年金資産の移換

ハ 合併等の後も引き続き事業主が中小企業者である場合のその合併等に伴う中小企業退職金共済制度から確定給付企業年金制度及び確定拠出年金制度への解約手当金相当額の資産の移換

※ 地方税部分は省略。

平成 27 年度与党税制改正大綱（企業年金関係部分抜粋）

第三 検討事項

1 年金課税については、少子高齢化が進展し、年金受給者が増大する中で、世代間及び世代内の公平性の確保や、老後を保障する公的年金、公的年金を補完する企業年金を始めとした各種年金制度間のバランス、貯蓄商品に対する課税との関連、給与課税等とのバランス等に留意して、年金制度改革の方向性も踏まえつつ、拠出・運用・給付を通じて課税のあり方を総合的に検討する。