

企業年金制度の見直しに関する意見

平成26年11月7日

企業年金連合会

経済のグローバル化の進展や企業再編の動きの活発化、個人の働き方の多様化、少子高齢化の進展など、確定給付企業年金法及び確定拠出年金法の成立から10年以上が経過する中で、企業年金制度を取り巻く社会経済情勢は大きく変化している。

また、公的年金制度がスリム化していく中、老後の安定的な生活を実現するためには、老後の所得保障において、公的年金を補完する役割を担うものとして位置付けられている企業年金の重要性は高まっている。

企業年金制度は、このような状況の変化に対応し、その普及・拡大を図るため、全体的な見直しが必要な時期にきている。

こうした中、企業年金連合会では、政策委員会及び制度別小委員会において、各制度が抱える課題について議論を行ってきた。

今般、政策委員会等における議論及び会員からの意見を踏まえ、社会保障審議会企業年金部会で議論されている企業年金制度の見直しに関し、企業年金連合会としての意見を示すものである。

I. 企業年金の普及・拡大

i 一般企業向けの取組

DB（確定給付企業年金制度）・DC（確定拠出年金制度）間の規制の差異は、各企業の実情に応じた多様な退職給付制度の設計を困難にしている。企業年金部会においても、DB・DCのイコールフットイングについて議論が行われているが、DB・DCを一体として捉え、両制度ともに、各企業の実情やニーズに応じて、労使合意を前提とした自由な制度設計を行うことが可能となるようにする方向で検討が行われるべきである。

(1) DB・DCの拠出限度額のあり方

- ・ 企業年金部会では、「拠出限度についてはDBとDCを一体的に考えるべき」、「DB・DCの両方を合わせた一つの水準を設定すべき」、「定額ではなく給与に対する一定割合（率）として拠出限度を決定」などの方向性が示されているが、これが実現した場合には、DCの拠出限度額がDB併用時に一律に2分の1に縮小されるという現行の制約はなくなることが想定され、この点に関しては、従来よりも柔軟な制度設計が可能になる面があると考えられる。

しかしながら、DBはもともと拠出限度額が設定されていないこと等を踏まえると、現在、各企業がDB、DC、退職金等を組み合わせて様々な制度設計を行っている中で、制度見直し後は実施できなくなるケースが生じることが強く懸念される。制度見直しに際しては、労使合意を前提とした自由な制度設計が妨げられないようにするという考え方に基づき検討がなされるべきである。

(2) DB・DCの支給開始年齢、中途引き出し等のあり方

- ・ 企業年金部会では、支給開始年齢について、「公的年金の支給開始年齢（65歳）を基本としつつ、DB・DCともに60歳以上から支給開始可能」とする、また、中途引き出しについて、「DB・DCは高齢期の所得の確保という共通の目的を達成するため、（中略）支給開

始年齢に到達するまでの間は、原則として中途引き出しを認めない」こととする、「ただし、生活困窮等の不測の事態やローン返済等の一時金需要に柔軟に対応すべきとの指摘があることから、(中略)一定水準減額されてもなお受給を希望する者に限り、中途引き出しを認める」との方向性が示されており、これが実現した場合には、DCに関しては、現行制度よりも規制を緩和する方向となる面があると考えられる。

しかしながら、DBに関しては、多くが退職金から移行してきているという性格等も反映して、現行制度では、50歳以上の退職時から支給開始が可能とされるとともに、中途引き出しに制限を設けない仕組みとなっているが、これらについて規制が強化されることになり、かえって企業にとって企業年金の実施を困難にし、その普及・拡大に逆行する結果となることも強く懸念される。この点に関しては、高齢期の所得確保という性格と同時に、企業年金制度が企業の退職給付制度として活用されている実態も尊重し、企業年金制度自体が活用されなくなり、その実施率が低下するといった事態を招くことがないように、活用しやすい柔軟な仕組みとされるべきである。

- ・ なお、外国人の資格喪失者については、将来的な年金受給手続きが困難となるケースが多いと考えられるので、特例として、帰国時に制限を設けることなく脱退一時金の受給を認めるべきである。

(3) DBの安定的な運営のための掛金拠出のあり方

- ・ DBの財政の健全性維持の観点から、以下のような方策を講ずるべきである。

ア 事前積立を行うための掛金拠出を可能とすること。

イ 過去勤務債務の一括償却及び弾力償却幅の拡大を認めること。

ウ 当該年度に発生が見込まれる不足金に充当することを目的とした予算時の特例掛金の適用を認めること。

(4) DBの加入者掛金の全額所得控除

- DBの加入者掛金は一般の生命保険商品と合わせて生命保険料控除（現行上限額 40,000 円）の対象とされているが、制度間のイコールフットィングやポータビリティ拡充の観点から、他の企業年金制度と同様に全額所得控除とするべきである。

ii 中小企業向けの取組

中小企業の企業年金の実施率は近年低下傾向にあるが、厚生年金基金制度の見直しによりさらなる低下が懸念されることから、受け皿の拡充など中小企業における企業年金の存続・維持を図るための方策ができる限り早急に講じられるべきである。

(1) 小規模企業を含めた企業年金の存続・維持

- 企業年金部会においては、中小企業向けの取組として、受託保証型DBの普及のための手続きの緩和、DCの投資教育の共同実施、簡易型DC（仮称）の創設等の方向性が示されているが、これらにより従業員数20人未満などといった非常に小規模な企業も含めた受け皿が確保されるのかどうかについては懸念があるところであり、こうした企業も含め、企業年金の存続・維持が可能となるような方策が図られるべきである。
- これまで小規模な企業は総合型厚生年金基金に加入して企業年金を確保してきたという現状があり、このことを踏まえると、受け皿として総合型DBをより使いやすくするという観点も重要であり、以下のような措置が講じられることが望まれる。

① 掛金の滞納への対抗措置の導入

- 総合型DBにおいては、掛金滞納の場合に滞納処分等が認められていないことから、滞納が発生した場合に他の企業に負担が及ぶことが懸念される所であり、このことが厚生年金基金から総合型DBへの移行を難しくする要因の1つとなっていると考えられる。このため、滞納事業主の年金給付と滞納掛金の相殺を認めることや、

掛金の未納期間を除いた納付済み期間をもって支給額を算定することができるようにすることなどの措置を講ずるべきである。

② 代行返上後又は解散後の新たな制度への移行支援

- ・ 総合型厚生年金基金から総合型DBへ移行する際に、以下のような手続き面での支援を講ずるべきである。

ア 代行返上時に制度を持続的、安定的に運営するための給付減額を行う場合についての要件を緩和すること。

イ 基金解散後にDBへ移行する場合、残余財産のうちの事務費掛金部分を分配せずに新制度へ移行することを認めること。

ウ 基金解散と同時にDBを新設することが困難な場合もあることから、基金解散認可後であっても清算終了前であれば、新設DBへの残余財産の交付を認めること。

(2) 「協働運用型DC制度」の導入の検討

- ・ 先般の企業年金部会において、企業年金連絡協議会により提案された「協働運用型DC制度」については、柔軟な制度設計を可能とすることにつながるとともに、仕組みによっては、中小企業への企業年金の普及・拡大に資するものとなり得ると考えられるため、制度運営委員会の位置付けをはじめとした制度設計、実務上の問題点、責任関係などを明確に整理し、実現に向けた検討が行われるべきである。

(3) 中小企業の企業年金実施に対するインセンティブの付与

- ・ 中小企業が企業年金を実施するための支援策として、例えば、中小企業退職金共済制度（以下「中退共」という。）における掛金助成制度や財形給付金・助成金制度を参考とした、助成金・税制優遇措置等によるインセンティブを与えることを検討すべきである。

Ⅱ. ニーズの多様化への対応

ⅰ 柔軟で弾力的な制度設計

企業にとってDB・DC制度は個別に議論されるものではなく、労使における退職金・企業年金制度の課題としてひとくくりに議論されるテーマであり、事業主と加入者の間でリスクを分け合うという観点から、より柔軟で弾力的な制度設計を可能とする方向での制度の見直しが望まれる。

企業年金部会では、DB制度については、「積立水準（剰余・不足）の状況を一定程度給付にも反映させることのできる、より弾力的な給付設計の導入」、DC制度については、「いわゆる「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制度からの保証を組み合わせる仕組みの導入」といった方向性が示されており、基本的にはこのような方向で検討が行われるべきである。

(1) 「協働運用型DC制度」の導入の検討（再掲）

(I—ii—(2) 参照)

(2) DB・DCの併用時の弾力的な取扱い

- ・ 全体として掛金水準を維持しながらDBの割合を引き下げ、DCの割合を高めようとする場合に、DBだけに着目して給付減額として捉えるという現行の取扱いは、企業による自由な制度設計を阻害することから、撤廃すべきである。

ⅱ ライフコースの多様化への対応

働き方の多様化が進む中、現行制度においては、制度間のポータビリティに制約があるため、離転職時に資産が移換できず、加入者期間の問題により将来年金支給が受けられない等のケースが生じている。こうした中で、老後の所得保障の観点からは、ライフスタイルの多様化に対応し、ライフステージを通じた資産形成の継続を可能としてい

く方向が重要である。

(1) 制度間のポータビリティ

- ・ 企業年金部会では、「制度間のポータビリティがない部分について、現場のニーズを踏まえつつ、原則として認めていく」との方向性が示されており、基本的にそのような方向で検討が行われるべきである。
- ・ 制度間のポータビリティについては、DB・DC間のポータビリティに加え、中退共等も含めて考える必要がある。例えば、規模の拡大や合併・吸収などによる企業再編により中退共から脱退する場合も考えられるので、継続的な老後の所得確保のための自助努力を推進するため、中退共から新規DBへの資産移換だけでなく、DCや既存DBへの資産移換も認めるべきである。

(2) 「年金給付専用口座」の検討

- ・ 老後の所得確保のための幅広いポータビリティの観点から、企業年金連絡協議会が提案しているあらゆる退職給付・年金制度に共通する「年金給付専用口座」のような仕組みの実現を目指す方向で検討が行われるべきである。

(3) 個人型DCの適用範囲等のあり方

- ・ 企業年金部会では、ライフコースが多様化する中で、どのようなライフコースを歩もうとも老後の所得確保に向けた個人の自助努力を可能とするという観点等を踏まえ、個人型DCについて、第3号被保険者、企業年金加入者、公務員等共済加入者にまで加入対象者の範囲を拡大するかどうか論点として示されているが、この点に関しては、基本的に適用範囲を拡大する方向で検討が行われるべきであると考えられる。ただし、その際には、企業年金の健全な発展との整合性がとれる仕組みとなるよう十分な配慮が払われるべきである。

(4) 企業型DCのマッチング拠出

- ・ 企業型DCのマッチング拠出については、企業型DC加入者による老後の所得確保に向けた自助努力をより一層支援する方向で検討が行われるべきであり、拠出限度額は事業主掛金以下とするという現行の規制は撤廃すべきである。

Ⅲ. その他

(1) DB・DCの申請諸手続きの簡素化

- ・ 実務担当者の意見を踏まえて申請諸手続きの簡素化に取り組むべきである。また、簡素化とともに、制度運営という観点からは、手続きの処理の迅速化も必要である。
- ・ DB、DC実施企業が一定規模以下であれば、制度の要件を満たしているかを受託機関等が確認する「みなし承認制度」を認めるなど、設立手続きの緩和を図るべきである。

(2) DBの給付減額の要件緩和

- ・ DBの給付減額については、事前照会の上、影響軽微と思われる改定の場合は、従業員の2/3ではなく、従業員の過半数を代表とする者の同意を要件とするなどの緩和を図るべきである。

(3) DCの運用商品の除外手続きの要件緩和

- ・ DCの運用資産選択について、現行制度では、運用商品を除外するには、当該運用商品を選択している加入者全員の同意が要件とされているため、実務上、除外は不可能に近いものとなっている。このため、加入者全員の同意ではなく、労使合意により商品除外を可能とするなど、要件を緩和すべきである。仮に除外が困難な場合には、商品除外の前段階として、労使合意を要件に、当該商品の新規購入や増額を制限する商品の閉鎖を可能にすることも検討すべきである。

(4) 退職一時金からDCへの資産の一括移換

- ・退職一時金の全部又は一部をDCへ資産移換する場合、4～8年度に分割して資産移換することが認められているが、外部積立を早期に実現し、受給権を確保することが望ましいことから、その一括移換についても認めるべきである。

(5) 特別法人税の撤廃

- ・特別法人税については、現在、時限措置として課税が停止されているものの、諸外国においても稀な税制であり、企業年金制度の維持・促進の大きな足枷となることから、撤廃すべきである。

以上