

「企業年金部会における検討課題」についてのアンケートに基づく意見とりまとめ

【I 企業年金等の普及・拡大 ①一般企業向けの取組】

各企業の実情に応じた多様な制度設計を可能とするための、DB・DC 制度間のイコールフッティングの確保

- ・ DB・DC制度間の差異を小さくする方向性に立ち、企業型DCについて、以下のような見直しを行うべき。
- 1. 拠出限度額の撤廃又は拡大を図ること。（拠出限度額の拡大については、例えば、所得代替率における公的年金の不足分をカバーする水準などの新たな限度額水準を設定するなど。）
- 2. 他の企業年金制度実施時に限度額が一律に1/2になる規制を撤廃すること。
- 3. （場合によっては実質課税を付すことも含めて）中途引出し要件を緩和すること。
- 4. 外国籍DC資格喪失者の帰国時の脱退一時金を容認すること。

企業の組織再編等に対応するための制度間移行に係る手続のあり方やポータビリティの向上等

- ・ 企業型DCについては、企業合併等に際しての使い勝手を向上させるために、運営管理機関や資産管理機関による制約を改善して、例えば、グループ会社間で別々の規約を実施している場合で運営管理機関や資産管理機関・運用商品が同じときは、転籍時等に現物移換を可能とすることが求められる。また、65歳資格喪失の規約の企業が60歳資格喪失の規約の企業を合併する際に、被合併の60歳資格喪失の規約側の60歳超65歳未満の運用指図者（年金受給者を含む）を合併後の企業型DCの加入者にすることができるようにすべき。
- ・ DCからDBのポータビリティについては、企業にとって、数理債務や退職給付債務が予期せず増加する要因となる場合も考えられるので、受入側の規約で定めた場合に限ることを条件にするなど、受入側の事情も考慮した上で認める方向で検討すべきである。また、DC中脱時の強制移換先となる個人

型DCに加え、DB中脱時の脱退一時金を受け入れる連合会の通算企業年金制度にも移換できるよう検討すべきである。

- ・部門の売却によるDB制度の廃止や中退共を解約するケースが多い中で、脱退一時金や選択一時金、中退共（場合によっては退職金）等の受入が可能な通算制度の一層の充実を図り、老後所得を確保することが求められる。

【I 企業年金等の普及・拡大 ②中小企業向けの取組】

□中小企業が企業年金を実施・継続する際の負担を軽減するための新たな仕組み

- ・中小企業にとっては、企業年金の実施・継続には、事務コスト、DCの投資教育、積立不足による追加拠出などによる負担が懸念されるので、年金資産の合同運用や事務処理のシェアドサービスの実施や総合型DB・DCを使いやすいものとするのが求められる。
- ・新たな仕組みを考えるにあたっては、例えば、総合型DBにおいて、滞納期間を除いた掛金納付済期間を以って給付額を算定できる取扱いにするなど、厚生年金基金の後継制度への移行支援という観点での議論が必要である。

□労使の継続的な関与・監視を前提とした、DB・DC双方の特長を併せ持つ制度設計のあり方

- ・企業年金連絡協議会が提案する協働運用型DC制度の実現を目指すべきである。ただし、実現に向けては制度設計の詳細、実務上の問題点、責任関係などを明確にして整理する必要があると考えられる。

【Ⅱ ニーズの多様化への対応 ①柔軟で弾力的な制度設計】

□制度設計の選択肢の多様化を図る場合における労使の関与・監視のあり方及び関係者の役割と責任のあり方

- ・企業年金連絡協議会提案の協働運用型DCでは（労使による）制度運営委員会の機能が重要である。
- ・総合型厚生年金基金の後継制度として設立される総合型DB・DCについては、事務局の責任の在り方をはじめ組織のガバナンスの在り方の検討が必要である。

【Ⅱ ニーズの多様化への対応 ②ライフコースの多様化への対応】

□各制度間のポータビリティの拡充や、資産移換時のコスト軽減

- ・企業規模の拡大などにより中退共を続けることができない場合は、企業型DCへの資産移換を可能とすべきである。また、企業型DC実施企業から企業年金のない企業に転職した場合、個人型DCへの移換を義務付ける仕組みについては、脱退一時金の条件緩和を行うことや企業年金連合会の通算企業年金への移換を認める等の見直しを行うべきである。
- ・ポータビリティを拡充するため、企業年金連絡協議会が提案す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べきである。

□企業年金等における個人単位で加入する仕組みの位置付けや個人型 DC の適用範囲のあり方

- ・個人型 DC については、公務員や DB 制度を実施している企業の第 2 号被保険者等にも加入を認め、加入範囲を拡大すべきである。
- ・米国の IRA 制度も参考にしつつ、個人型 DC の見直しも含め、年金制度上の立場が変わっても、誰もが個人加入を続けることができる仕組みの創設を検討すべきである。

【Ⅲ ガバナンスの確保】

□企業年金の運営全般について、労使が明確な運営方針を示し継続的に関与・監視する仕組みのあり方

- ・労使の代表等による関与・監視のみに限らず、例えば、多くの目で監視が行なわれるような体制や、企業年金の運営全般に関し労使がどのように関与しているのかを加入者や受給者に対して開示することについて検討すべきである。
- ・リスクが労使どちらかの側に片寄ることなく、そのバランスが留意されるような仕組みをどのように作るか、労使の関与・監視のあり方も含め、十分な検討、議論が必要である。

□一定の積立目標に対する積立不足を速やかに解消できるなど制度のリスク等に応じた弾力的な運営ルールのあり方

- ・給付減額については、労使合意を前提とした上で、給付減額要件及び手続き要件の見直しが必要と考えられるが、一方で乱用の歯止めは必要である。

- ・弾力的な運営ルールについては、過去勤務債務の一括償却や弾力償却幅の拡大は認めるべきである。また、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も財政の早期健全化のためには必要と考えられるが、併せて恣意的な掛金拠出を防止するための制約も必要と考えられる。

□制度設計の選択肢の多様化を図る場合における労使の関与・監視のあり方及び関係者の役割と責任のあり方(受託者責任等)

- ・企業年金は労使に帰属するものであり、労使が十分な対話のもと、明確な運営方針を示し、絶えず関与・監視し続ける仕組みの検討が必要である。また、一定の積立目標に対する積立不足を速やかに解消できる、柔軟な運用ルールが必要と考えられる。

□制度設計のあり方に応じた効果的な投資教育のあり方

- ・投資教育の内容については、単に商品説明などの教育だけではなく、具体的な投資アドバイスまで踏み込むことが必要である。
- ・投資教育においては、ライフプランシミュレーションを示すことが重要である。
- ・投資教育の体制については、継続的に教育の実効性が検証される体制とすることが効果的な教育につながると考えられる。例えば、投資教育を請け負う組織の認定制度の導入などにより、投資教育の質の確保・向上を図ることを検討すべきである。

【IV その他 ①現行制度の改善】

□DC の運用資産選択について、個々人のニーズ等を踏まえた適切な運用資産選択に資する措置

- ・ 運用商品の除外に関して、社員のニーズを反映した商品構成の変更のためにも手続きの簡素化が必要であるが、商品除外の前段階として、商品の閉鎖（継続は出来るが新規拠出や増額を出来なくする）を可能にする方法も考えられるのではないか。
- ・ 投資教育の内容としては、個人のライフプラン等のニーズを踏まえた投資教育が必要である。

□DB・DC の申請諸手続等の簡素化

- ・ 現在の手続きについて、「なぜそのような手続きを行なうのか」という論点と、「簡素化したときのリスクをどのように考えるか」という論点を整理したうえで、簡素化を考えていくべきであり、その際、実務担当者の意見を踏まえて、関係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、申請諸手続き等の処理の迅速化も必要と考えられる。
- ・ 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。
- ・ DBの給付減額については、事前照会のうえ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、従業員の過半を代表する者の同意を要件とするなど、要件の緩和を検討するべきである。

□中退共等の他制度との関連について、制度間の連携強化やポータビリティの向上等を通じた企業年金等を継続しやすい措置

- ・中退共から他制度への移換に関して、企業の拡大により中退共から脱退しなければならない時には、少なくとも例外としてでもDCへの移行を認めるべきである。
- ・中退共から脱退する場合に既存のDBへの資産移換が出来ないため、グループ企業内での退職金制度の統一が図れないといった問題があることから、このような資産移換を認めるべきである。
- ・ポータビリティを拡充するため、企業年金連絡協議会が提案す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べきである。（再掲）

□マッチング拠出の取扱

- ・マッチング拠出枠の規制に関しては、少なくとも「事業主掛金以下」という制約は撤廃すべきであるが、事業主掛金の金額に影響されない独自の上限を新たに設定することも検討すべきである。

【IV その他 ②公的年金制度や税制等との関係】

□公的年金の給付水準を前提とした、老後の所得確保のための制度としての企業年金等の位置付け及びこれに対応した税制のあり方

- ・ 特別法人税に関しては、課税廃止を前提とすべきであるが、次善の策として、企業年金に新たな努力目標水準を設定し、その水準までは非課税とするということも考えられる。
- ・ 拠出限度額（DC）に関して、おのずと各社の体力や利益重視の観点から掛金の拠出額には許容限度があるので、DBと同様に、あえて限度額を設定する必要はないのではないかと考えられる。
- ・ DB、DCが公的年金の補完、老後所得の確保という社会的役割を担うとすれば、公的年金を補完する給付水準と税制優遇措置が求められる。