

確定拠出年金小委員会とりまとめについて

1 DB・DCのイコールフットイング

(1) 拠出限度額

- ・ 現行の拠出限度額は、月単位で完結してしまうことなどから、若年層は膨大な額の未使用枠が生じる一方、中高齢者は掛金を出したくても出せない状況に陥るなどの問題が生じている。さらに、マッチング拠出枠が制約される点も含め、老後の資産形成の可能性を狭めている。
- ・ そのため、DCの拠出限度額は撤廃すべきであるが、それが困難な場合でも、拠出限度額の大幅な引き上げや年単位として拠出限度額の使い残しを防ぐことを行うべきである。その際、例えば、「勤続期間を通じて拠出する」「給与の一定率を拠出」「平均利回りに基づく運用益を加算」等の計算方法を採用する等、新たな考え方のもとで、あるべき限度額水準設定を考える必要がある。
- ・ こうした新たな考え方を採用した場合の最終受取額が老後の安定的な生活を確保するために十分な金額となり得るように、拠出限度額は設定されるべきである。
- ・ また、DBもしくは厚生年金基金を併用すると限度額が2分の1に半減される規定については、撤廃されるべきである。なお、企業年金部会で提案された「DBとDCを一体とした拠出限度額の設定」や「給与に比例した拠出限度額」が実現されると、当該規定は撤廃されることが考えられるが、その場合でも、現行制度のもとで実際に拠出されている額を下回るような水準に設定すべきである。

(2) 中途引き出し

- ・ 現行のDCでは、支給開始年齢到達前の中途引き出しは厳しく制限されているが、例えば、「災害時や生活困窮時の取り崩し」等の特定の条件下で中途引き出しを認める、追加的な税を課して中途引き出しを認める、残高の一部分について中途引き出しを認めるなど、DC加入者のニーズに柔軟に対応できる方法の実現を図るべきである。

(3) DC特有の規制の見直し

- ・ DC制度とDB制度を比較した時、「通算加入者等期間が10年に満たない場合、60歳から老齢給付を受け取れない（DBには同種の定めはない）」「加入可能年齢は65歳まで（DBであれば70歳まで）」という規制がある。いずれも時代の

変化に対応が必要であり、通算加入者等期間の定めを撤廃するとともに、加入可能年齢は70歳までの範囲で規約で定められることとすべきである。

2 制度間ポータビリティ

(1) ポータビリティを拡充するための仕組み

- ・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し検討すべきである。

(2) 中小企業退職金共済からDC制度への資産移換

- ・中小企業退職金共済(以下「中退共」)加入企業が企業規模拡大により加入要件を満たさなくなった場合、DB制度へ資産を移すか脱退一時金として支給するしか選択肢が与えられていない。こうした場合に、中退共からDC制度への資産移換が可能となるよう、必要な法令改正の早期の実現を図るべきである。
- ・さらに、合併や吸収に係る中退共制度脱退時にもDC制度へ資産移換できるようにすることについても検討されるべきである。

(3) 事業所単位での制度移換

- ・今般、厚生年金基金の解散に伴い、残余財産について事業所ごとにDCへ引き継ぐことが可能となったが、制度の改廃に伴う資産の移換は出来る限り行われ、老後資産形成が途絶しないことが重要である。
- ・企業の合併や分割が増えていることから、事業所単位での資産移換をスムーズに行えるようにする必要があるため、現物資産の移換を可能とするような事務改善が図られるべきである。

(4) 個人単位での制度移換

- ・脱退一時金相当額(年金受給権を有しない中途退職者の脱退一時金)のみを企業年金間のポータビリティとするのではなく、年金受給権を得た場合であっても、任意の制度へのポータビリティを行使できるようにすべきである(退職前制度の待期者となるだけでなく、新たに選択肢が追加されることになり、個人の自由度が拡大する)。
- ・中退共の一時金や退職一時金の受取に際しても、本人の希望によりポータビリティを行使し、老後資産とすることができるようにすべきである。

3 中小企業の負担を軽減した企業年金

(1) 中小企業の負担軽減

- ・中小企業が企業年金制度を運営するにあたっては、費用負担及び事務負担（専門性のある人材確保など）がある。
- ・費用負担については、より低廉な制度運営が可能な商品設計と運営管理コストの低減を、法律改正等も含め、促していくことが必要である。
- ・事務負担については、必ずしも社内に固定的人材を抱える必要はなく、外部にアドバイスをを行う人材や事務処理を行うアウトソース先を確保すること等の対応を検討すべきである。

(2) 総合型 DC のさらなる普及

- ・業種を問わず参画可能な仕組みとして運営管理機関ごとを実施されている総合型 DC 制度については、中小企業に事務負担を軽減させたり、費用負担を低減させていくことにつながるものとして期待される所であり、すでに普及しているところである。ガバナンスの確保に配慮しつつ、代表事業主の負担軽減や各企業の事務簡略化などを通じ、さらなる普及が図られるべきである。

(3) 簡易型 DC（仮称）の創設

- ・厚生労働省が論点として提示している簡易型 DC（仮称）の創設については、中小企業の負担を軽減する方策として選択肢の1つとなり得るものと考えられる。

(4) 個人型 DC の活用

- ・厚生労働省が論点として提示している個人型 DC に事業主が追加で掛金拠出できる仕組み（いわゆる逆マッチング）については、中小企業の負担能力を勘案すると、1つの選択肢となり得るものと考えられる。（9-（2）も参照）

(5) 投資教育の共同実施

- ・厚生労働省は、事業主が企業年金連合会等への委託により投資教育の共同実施を行う案を論点として提示している。これは、単体では充実した投資教育実施が困難である中小企業の負担軽減を図ることを目指したものと考えられる。その実現に向けて、どのようにして全国的な実施を図るかなどの課題について十分な議論が必要であり、企業年金連合会が実施する場合には、委託を受けて行うのか、会員サービスとして行うのか等、その具体的実施方法について検討が必要である。

※ 協働運用型 DC（企業年金連絡協議会提案）については、4－（2）参照。

4 多様な制度設計

（1）DB と DC を一体的に活用する視点

- ・ 企業の視点からすれば、DB 制度や 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で議論されるテーマである。
- ・ 「DB の割合を引き下げ、DC の割合を高める（全体として給付削減はしない）」といった場合に、個別の制度だけを捉えて給付削減と判断するような取扱いや、DB あるいは厚生年金基金を併用した場合に DC の拠出限度額を一律に半減する規制は、制度を退職給付全体として捉えていない例であり、見直しが必要である。企業年金部会で提案されている DB と DC を一体とした拠出限度額の設定の考え方は、我々の考え方と一致しているが、具体的な制度設計においては、1－（1）で述べた点に留意すべきである。

（2）協働運用型 DC および元本保証付 DC

- ・ 企業年金連絡協議会が提案している協働運用型 DC については、運用委員会の位置づけをどう整理するか（トラスティーの考え方を日本でどう実現するか）、ひとつの商品をどのような責任のもとで提示するのか（プロセス責任、結果責任双方において）、ライフプラン教育（整理された投資教育項目として）はどのように行われるのかなどの課題は残るものの、前向きに検討すべきである。
- ・ 個々人による資産運用、投資教育についての課題が議論されている中で、集団的に資産運用を行う手法を DC に持ち込むことは新たな選択肢であり、現行の DC 制度におけるデフォルト商品の設定のあり方も含め、実現に向けた議論が行われるべきである。

（3）商品除外（入れ替え）

- ・ 運用商品の除外要件については、制度発足当初に加入者保護の見地から規定されたものであるが、現在では加入者にメリットのある商品整理を困難にし、商品は増える一方である。手数料の高い商品等を除外することも現実的に不可能にしているため、加入者に不利益が生じているケースもある。労使合意をベースに商品除外を可能とする見直しが必要である。
- ・ 受給者等については、丁寧な説明を義務付ける等の対応や商品のモニタリン

グを実施し、他の商品と成績が劣後している、あるいは手数料水準が割高である等の内容を第三者にも検証してもらうことにより、除外の相当性を担保する方法等を検討すべきである。

(4) 企業型 DC の多様な制度設計

- ・ 個人型 DC について事業主が掛金拠出する案が厚生労働省より示されているが、多様な制度設計を検討する観点から、現行の企業型 DC について従業員（加入者）拠出を前提とし、事業主は無拠出あるいは追加拠出を行う仕組みも考えられよう。これはアメリカの 401(k) プランに近い方式になるが、従業員自身が個人型 DC に任意加入するよりも費用や手続き等の軽減が図れる可能性があり、一考してみる余地はあるのではないか。

5 ガバナンス

(1) 企業内ガバナンス機能の拡充

- ・ 企業年金制度を実施する企業においては、制度運営に関する客観性や透明性を確保し、ひいては加入者等への忠実義務・注意義務を果たすための取り組みが欠かせない。
- ・ 企業の視点からすれば、DB 制度や DC 制度ごとのガバナンスではなく、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で議論されるテーマであり、制度別に規制すれば足りる問題ではないことにも留意が必要である。
- ・ 企業内でガバナンスの効いた状態を作る必要があり、必要に応じて経営者にも制度運営状況が把握できる環境を整備しておく必要がある。

(2) 労使間での監督体制

- ・ 基金型 DB や厚生年金基金においては、労使双方が同数参加する理事会や代議員会を開催することにより、労使間での情報の共有が図られ、制度運営における合意形成にも役立っている。
- ・ DC においても、制度運営委員会等を労使で設置するなど、労使間で定期的な情報共有体制の構築を図ることが望ましい。特に情報の開示が図られるような取り組みは重要である。
- ・ 労働者の代表や労働組合は、加入者の声を代弁する立場にあり、積極的に事業主へ加入者の要望を提示したり、投資教育の実施を促していくべきである。適切な緊張関係を有した労使協調により、事業主のガバナンスは強化され、制度運営も円滑に進むものと考えられる。

6 申請手続きの簡素化

(1) 規約承認、変更等の申請手続きにおける簡素化

- ・制度導入時（規約の承認）、制度の変更（規約の変更）に際しての書類手続きについては、中小企業における利便性を高める上でも、可能な限りシンプルに行えることが望ましいため、現行の提出書類については可能な限り減らす、軽微な規約変更等の範囲を拡充する等手続きの簡素化を図るべきである。例えば、加入事業所の住所変更や会社名の変更などの届出については、変更の都度の提出から年1回の業務報告書と同時の提出に変更したらどうか。
- ・個人型 DC への移換時など加入者側の負担が大きい部分についても簡素化が図られるべきである。

(2) DC への移行に伴う DB 給付減額についての同意簡素化

- ・実質的な給付削減を行わない掛金割合の変更などによる DB から DC への移行を行う場合に労使同意を求められるが、企業は退職給付制度として DB と DC 制度は一体として運営しているという観点からは合理性が低い規制といえるため、規制の緩和や同意プロセスの簡素化が必要である。
- ・また、現行の同意要件においては、減額となった者の 2/3 とされているが、該当者の確定に時間がかかり支障が大きいため、見直しが必要である。

7 マッチング拠出（加入者拠出掛金）

(1) 事業主掛金以下という制限の撤廃

- ・マッチング拠出は制度発足から2年で実施規約が20%以上に普及(2013年末)するなど、労使の導入意欲も旺盛であるが、さらに利用しやすい仕組みとしていくことが必要である。
- ・特に、「事業主掛金以下」という制約については、制度の利用拡大を図る上で阻害要因となっており、撤廃が必要である。

(2) 労使掛金合計が拠出限度額を超えないという制限の撤廃

- ・労使の掛金の合計額が拠出限度額を超えてはならないという規制もマッチング拠出の掛金額を制限しており、特に中高齢者の制約となっている。定率の掛金制においては、老後のための資産形成に旺盛な意欲をもつ中高齢者はすでに事業主掛金が多いため、マッチング拠出枠も小さいものになってしまう矛盾が生じており、見直しが必要である。

- ・例えば、すべての勤労者に対して一定額のマッチング拠出枠を付与する等の方策を検討すべきである。

(3) その他

- ・DB や厚生年金基金を併用している会社の社員の場合、拠出限度額が半減し、マッチング拠出可能額も圧縮されていることになり、マッチング拠出の機会利用に不公平が生じていること、マッチング拠出は採用が任意であるため（労使合意により導入）、利用できない加入者も多いことは問題である。
- ・マッチング拠出に関する拠出額変更は年1回に限ることについては、拠出可能額そのものが小さく、手続きも要するため（解約もできない）、何度も拠出額を上げ下げするなど短期的な観点から貯蓄のように利用される可能性は低いことから、そのような規制は撤廃すべきである。

8 企業年金の位置づけ 税制のあり方

(1) 企業年金の位置づけ

- ・公的年金の給付水準が低下する中、老後の安定的な生活を実現するため、老後所得の補完的役割を果たすことが企業年金には期待されている。
- ・この考えにたてば、公的年金水準の今後の見直しを踏まえて企業年金の充実施策が求められる（普及率の向上、積立水準の向上、税制優遇措置等）。
- ・一方で、退職金を起源に制度が普及・発展してきた経緯を踏まえると、中途退職時に給付される資金としての役割もある。退職一時金としての役割にも配慮した改革の議論が行われるべきである。

(2) 特別法人税の廃止

- ・特別法人税については、このような運用時課税は諸外国では稀であり、制度を廃止することで、企業による企業年金制度の実施を促進するとの明確なメッセージを発するべきである。

(3) 退職給付課税（特に受取時点）

- ・退職給付課税に際しては、一時金受取と年金受取に税制上の差異が生じている。企業年金の受取については、独立した控除枠を設定する等、一時金受取とバランスが取れた税制措置が講じられるべきである。

※ 拠出限度額については、1－(1) 参照。

(1) 個人型 DC の枠組みの拡充

- ・ 老後資産形成の重要性は一部の国民の問題ではなく、すべての国民の課題であり、DC 制度を利用できない立場は極力少なくすべきである。具体的には公務員、DB 型の企業年金のある会社員、国民年金の第 3 号被保険者（専業主婦等）についても、個人の判断で老後の資産形成を行える道筋を示すべきである。
- ・ また、2 号加入者（企業年金のない会社員）は、会社が行う老後資産形成支援の制度が小さいか存在しないにもかかわらず、企業型 DC（10 月より月額 55,000 円）と比べて拠出枠は小さく（月額 23,000 円）、企業型 DC におけるマッチング拠出の最大可能額（27,750 円）をも下回るが、老後の資産形成の充実のためには限度額の引き上げを行うことが望ましい。

(2) 企業年金の導入が困難な場合の対応

- ・ 厚生労働省が提案している個人型 DC への事業主掛金拠出については、個人型 DC を活用することで、事業主の制度運営コストや事務負担の低減が実現するだけでなく、従業員の老後資産形成が行われるメリットが大きい。事業主掛金の拠出方法については、広く選択肢が与えられることが好ましい。また、中小企業に限らず広く制度の利用を認めることも検討すべきである。
- ・ 企業年金の導入が困難な中小企業については、私的年金への自動加入により老後資産の積み立てを促すイギリスのアプローチなども参考に、個人型 DC の加入を促す方向性を議論すべきである。