

企業年金制度研究会における議論の整理

平成 31 年 3 月 13 日
企業年金制度研究会

目 次

○企業年金制度研究会委員名簿

○企業年金制度研究会の開催状況

1. はじめに	1
2. DB制度の改善	3
(1) リスク分担型企業年金とは異なるリスク共有の仕組み	3
(2) 受給権保護（積立基準、受給者減額理由等）のあり方	5
(3) 保証期間の延伸・連生年金の導入	8
(4) バイアウト等のわが国への導入の可能性	11
3. DC制度の改善	14
(1) 加入可能年齢の上限の引上げ	14
(2) 拠出限度額の拡大	15
(3) マッチング拠出のあり方	16
(4) 中途引出（困窮時引出）	16
(5) その他（給付の受け取り方法、選択型（給与切出型）DC等）	17
4. 企業年金の望ましい給付水準のあり方	18
5. 退職一時金も対象にしたポータビリティの拡充	20
6. まとめ	24
参考資料	29

企業年金制度研究会委員名簿

【委員】

- 芥川 正史 電子情報技術産業企業年金基金 常務理事
- 小野 正昭 みずほ信託銀行株式会社 年金研究所 主席研究員
- 門井 正尚 全国情報サービス産業企業年金基金 常務理事
- 勘場 千誉 パナソニック企業年金基金 副理事長
- 佐野 邦明 一般社団法人年金総合研究所 評議員・主席研究員
- 鈴木 一成 日本出版販売株式会社 ビジネスサポート事業部
人事・給与サポートチーム マネジャー
- 田川 勝久 ジェーシービー企業年金基金 副理事長
- 野村 亜紀子 株式会社野村資本市場研究所 研究部長
- 福本 充伸 イオン企業年金基金 常務理事
- (座長) 森戸 英幸 慶應義塾大学大学院法務研究科教授
- 渡邊 絹子 筑波大学ビジネスサイエンス系准教授

【オブザーバー】

- 臼杵 政治 名古屋市立大学大学院経済学研究科教授
- 厚生労働省年金局企業年金・個人年金課

(五十音順 敬称略)

企業年金制度研究会の開催状況

開 催	日 時	議 題
第 1 回	平成 30 年 5 月 30 日 (水)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 企業年金制度等の現状と検討課題案について 2. 企業年金関係者からの問題提起 3. 検討課題案について
第 2 回	平成 30 年 6 月 25 日 (月)	<ol style="list-style-type: none"> 1. リスク共有制度について 2. 年金バイアウトについて <ol style="list-style-type: none"> ① 米国の年金制度と年金バイアウト ② イギリスの職域年金の状況～年金バイアウトを中心に～
第 3 回	平成 30 年 7 月 19 日 (木)	<ol style="list-style-type: none"> 1. DCの改善について 2. 企業年金等の望ましい給付水準のあり方について
第 4 回	平成 30 年 9 月 18 日 (火)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ポータビリティ等の拡充について 2. DC制度の改善について
第 5 回	平成 30 年 12 月 12 日 (水)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 働き方・ライフコースの多様化への対応について 2. 受給権保護のあり方について 3. 保証期間の延伸・連生年金の導入について
第 6 回	平成 31 年 2 月 5 日 (火)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 企業年金制度研究会報告書（案）について
第 7 回	平成 31 年 3 月 4 日 (月)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 企業年金制度研究会報告書（案）について

1. はじめに

- 人生100年時代と言われるように、高齢期の長期化、長寿化が進展する一方で、公的年金の所得保障機能は長期的に低下が見込まれる。こうした中、老後の所得確保における私的年金の重要性が増している。
- 他方、健康寿命の延伸、雇用環境の整備に伴う高齢者就業の拡大や離転職、就労形態間の移動など働き方・ライフコースの多様化が進んでいる。企業年金は、こうした雇用に関する状況の変化にも対応し、広く国民の老後の所得確保に寄与することが求められている。
- しかし、企業年金の現状を見ると、確定拠出年金は増加しているものの、全体としては縮小傾向にあり、特に中小企業において、その傾向が顕著である。
- 当研究会においては、企業年金が制度として抱える課題について、主な論点を取り上げ、諸外国の事例などを踏まえ、改善の方向性について議論した。
- まず、確定給付企業年金（以下「DB」）制度については、経済変動や長寿化に伴うリスクの負担等に焦点を当て、持続可能性を一層高める制度のあり方を検討するため、①リスク分担型企业年金とは異なるリスク共有の仕組み、②受給権保護（積立基準、受給者減額理由等）のあり方、③保証期間の延伸・連生年金の導入、④バイアウト等のわが国への導入の可能性を検討課題として取り上げた。
- 次に、確定拠出年金（以下「DC」）制度については、高齢者就業の拡大や高齢期の長期化を踏まえ、十分性の観点から現状に適した制度のあり方を検討するため、①加入可能年齢の上限の引上げ、②拠出限度額の拡大、③マッチング拠出のあり方、④中途引出（困窮時引出）、⑤その他（給付の受け取り方法、選択型（給与切出型）DC等）を検討課題として取り上げた。
- また、老後の所得確保において、今後、企業年金等の役割が重要になることから、その望ましい給付水準について、退職前の所得水準等を踏まえて検討することとした。
- さらに、転職者や就業形態が変動する者、企業年金の実施率が低い中小

企業の労働者について、企業年金等へのアクセスを確保する観点から、退職一時金も対象にしたポータビリティの拡充を検討課題としてとり上げた。

- なお、わが国の企業年金は、企業の退職金制度に沿革を持ち、また、税制と一体不可分のものとして構築されている。それぞれの検討課題については、こうした関連制度への影響やそのあり方についても視野に入れて議論が行われた。

2. DB制度の改善

(1) リスク分担型企業年金とは異なるリスク共有の仕組み

①背景

- 企業年金の普及のためには、制度を提供する事業主にとって安定的な運営が可能であること、加入者・受給者にとって安定的な給付を期待できることの双方を満たす仕組みとすることが望ましい。
- 上記を満たす可能性のあるものとして、事業主・加入者・受給者の間での給付の調整を含むリスク共有の仕組みがある。この仕組みを事前の合意に基づいて制度に組み込むことにより、事業主・加入者・受給者のいずれかに過度の負担を強いることなく給付と費用負担の均衡を保つことが可能となり、制度の持続可能性が高まることが期待される。
- 当研究会では、リスク分担型企業年金とは異なるリスク共有制度について、一定の前提に基づくシミュレーション結果を参照しつつ、検討を行った。

②リスク共有制度の取組

- わが国において導入されているリスク分担型企業年金は、制度導入時に算出される「将来発生するリスク」(財政悪化リスク相当額)に基づき事業主が分担する額を労使合意の上でリスク対応掛金として先決めし、その後の運営において発生するリスクのうち事業主が分担した額を超えるものについて、追加的に掛金拠出がなされることはなく、原則としてすべて加入者・受給者が給付調整により分担する制度である。
- リスク共有制度は、海外において実施又は検討されており、例としては、イギリスの目標建て制度 (Defined Ambition Plan)、カナダの目標給付制度 (Target Benefit Plan)、オランダにおける職域年金制度の運営基準がある。
- なお、イギリスの目標建て制度は法定化 (Pensions Scheme Act 2015) されたものの、制度実施に必要な諸規制は未公表である¹。
- このように、リスク共有制度は、現在、主要国においても広く実施されて

¹ 労使合意が整い、2018年11月6日から2019年1月16日までの期間、目標建て制度の実施に向けたコンサルテーションが実施された。

いる状況には至っていない模様である。

③主な意見・論点

- 新しいリスク共有制度を導入する場合、労使の公正なリスク分配を確保するため、リスク共有の仕組みの特性に応じて海外の導入事例を参考に、リスク分担型企业年金に関する現行基準とは異なる一定の基準を設定する必要があるのではないか。

シミュレーション²の概要

【前提】

- 共有の対象とするリスクは投資リスクと金利リスクに限定し、関係者は事業主及び加入者・受給者とした。
- 制度に対する評価指標としては、事業主は掛金の水準及び安定性、加入者・受給者は給付の水準及び安定性とした。
- 分析のために設定した制度は、①DC（拠出建て）制度、②DB（給付建て）制度、③CB（キャッシュバランス）制度、④リスク共有制度の4種類とした。
- リスク共有制度は、CB制度をベースにリスクを共有できる仕組みを組み込んだものとして設計した。リスクを共有する仕組みは、毎年度の決算においてリスク（不足金）が発生するたびに、予め合意したルールに従って、事業主に掛金の追加拠出を要求し、かつ、加入者の債務と受給者の給付を調整するものとした。
- 資産構成割合は、債券50%、株式50%とした。
- 分析にはモンテカルロ・シミュレーションを用いた。水準には平均を、安定性には裾指標（危険方向片側5%の結果の平均）を用いて評価した。

【主なシミュレーション結果】

- 給付に関しては、DC制度の給付の安定性は、かなり劣後すると評価された。他の制度は、これを緩和する制度と評価できる。
- リスク共有制度やCB制度は、DB制度に比べると給付は安定しないが、これは投資リスクや金利リスクを加入者・受給者に負わせた結果である。
- 掛金に関しては、DC制度は一定なので最も安定している。リスク共有制度はDB制度やCB制度よりも安定性において優れている。
- 他の制度と比べて、給付と掛金の安定性という点でリスク共有の仕組みが機能していると評価でき、一定の意義が認められる。

² 詳細については、一般社団法人年金総合研究所における平成26～28年度研究事業の報告書「高齢期の所得保障と企業年金制度 サブテーマ① 企業年金制度～企業年金におけるリスク共有の在り方～」（平成29年3月）又は「年金制度の展望」（平成29年12月、東洋経済新報社）を参照のこと。

(2) 受給権保護（積立基準、受給者減額理由等）のあり方

企業年金制度の持続可能性を担保することは長期的には受給権者の保護に資することとなる。経済変動の影響を受けやすい企業年金においては、掛金の引き上げが困難な場合もある。制度の長期持続可能という観点から以下の検討を行った。

①給付の減額の手続き等について

○ 加入者でない者の給付の減額については理由が限定されているほか、特別な一時金を支給することが求められている。これについて、次のような提案があった。

(ア) 理由が「実施事業所の経営状況の悪化又は掛金の額の大幅な上昇により、事業主が掛金を拠出することが困難になると見込まれるため」に限定されていることについて

○ 加入者の給付の減額が行われた後、母体企業の業績が回復するなどして加入者以外の給付の減額を行うための理由が消滅している場合がある。これは、結果として現役世代とOB世代の給付の格差を生じさせることとなり加入者の制度への不公平感を醸成している可能性がある。実際に、受給者の年金の減額を争った裁判で『将来の受給者についてのみ変更を認め、過去の受給者について変更を認めないこととすると、過去の受給者と将来の受給者との公平が図れなくなり退職年金制度として好ましからざる事態となること』を指摘している判決（東京高裁平成 21. 3. 19 判決（もみじ銀行事件控訴審）も存在する³。

○ 企業年金は一般に退職一時金を原資としてこれに給付利率により付利することにより年金化を図るものであるが、これをファイナンスするための予定利率が資産運用の収益率を超えた部分を母体企業が補填すること（＝退職者に対する利子補給）となると、母体企業の財務状況を介して加入者の賃金等へ影響を与えることとなる。

○ こうしたことから、減額の理由を幅広に解釈して「受給権者の給付水準を維持するために増加した掛金の負担が過重である等」とすることはできないか。さらに踏み込んで、理由に「給付水準に関して加入者等の間に著しい格

³ なお、最高裁は本件について、個別に同意を得る必要があるとし、原判決を破棄・差戻している（最高裁三小平成 22. 3. 16）。

差があり、制度運営上の支障が生じていること」などを加えることはできないか、という提案があった。

(イ) 受給者等の給付の減額の場合に、希望する者に減額前の水準で求めた最低積立基準額を一時金として支給することについて

- 本措置は、給付の減額について、受給者等全員の同意がある場合には求められていない一方で、一人でも反対する者が現れると、給付の減額に賛成していた者に対しても本人の希望があれば一時金を支給しなくてはならなくなるという不安定な仕組みとなっている。
- また、減額前の水準の最低積立基準額を一時金として支給すると、多くの場合、継続基準上の財政悪化を招くこととなる。本来、年金財政の安定を図るために行われる給付の減額がかえって年金財政を悪化させる結果となってしまう。
- 以上の考察と手続きの煩雑さを踏まえ、当該一時金の支給は廃止とするか、存続するとしても一時金の支給は単に希望する者とするのではなく、給付の減額に同意しない者に限定するとともに、一時金の額は継続基準上財政中立な額（例えば、選択一時金に終身部分の給付現価を加えた額、すなわち個人別の責任準備金）にすべきであるとの提案があった。

こうした提案について、次のような指摘があった。

(ア) について

- 過去の類似制度の判決をみると、裁判所は、受給者等を特別扱いにせず広い集団的な契約というイメージで捉えているようであり、受給者等を特別扱いするかどうかは議論になりうるところである。また、裁判所は、現役世代にだけ不利益が及んでいるかどうかというところを判断の材料にしていると思う。

(イ) について

- 一時金を求めて減額に賛成する者がいることで2 / 3の同意が得られている面もある。
- 米国の多数事業主制度は受給者も含めて給付減額ができるが、一時金の仕組みはない。

②最低積立基準額のあり方について

○ 最低積立基準額による残余財産の分配については、退職一時金に由来するDB制度であるがゆえに期待していた退職一時金見合いとなっておらず、トラブルが生じているという例がある。また、最低積立基準額の予定利率が日銀のマイナス金利政策の影響を受けてかなり低い水準となり、非継続基準が継続基準よりも厳しい基準となりつつある。こうした現状を踏まえ次のような提案があった。

(ア) 残余財産の分配を必ずしも最低積立基準額ではなく、例えば退職一時金見合いにできるように見直してはどうか。

(イ) 母体企業の倒産時を想定して、どの程度の外部積立を行うかを各制度の労使合意に委ねてよいのではないか。

(ウ) DC移行など労使合意に基づく任意の終了の際には、減額の場合と異なり、制度終了についての年金受給者等の同意を要せず（年金受給者や受給待期者が存在しない）労使合意のみに基づいて行えることから、年金受給者や受給待期者については、従来どおりの給付が受けられるよう優先分配などの特段の配慮をするべきではないか。

こうした提案について次のような意見・指摘があった。

○ 年金規約を通じて企業が当初約束した給付がある場合、現在の最低積立基準額を算出する際の金利リスクを企業がどこまで負うかを考えることには大きな意味がある。

○ 制度終了時の分配基準が十分機能していない例として、DB終了時に最低積立基準額が退職一時金を下回った額を将来補填する約束をした事例や、厚生年金基金からDBへ解散新規で移行する際、そのままではキャッシュバランスの仮想個人勘定で分配できないことがわかり規約の変更をした事例が紹介された。

○ 制度終了の議論に受給者が参加できないことに対して、厚生年金基金の解散時に受給者から不満の声が非常に多くあったことが紹介された。

(3) 保証期間の延伸・連生年金の導入

①背景

- 人生100年時代の到来と言われるように、平均寿命が大幅に伸長している。こうした長寿化は、DBにおいて終身年金を提供する制度の持続可能性の面でリスク要因となりうる。また、受給者やその家族は、給付の十分性という意味でリスクを抱えることになる。長寿化の進展に合わせた制度の見直しが必要となっている。
- 高齢期を迎える者の主たる世帯構成は、将来においても夫婦世帯であることは変わらず、統計上、妻が夫より長生きすることが示されている。高齢化の進展の中で、夫が死亡した後の妻の老後生活に関して、企業年金においても、次に掲げるリスクへの対応を図っていく必要があり、これらのリスクへの対応として、保証期間の延伸や連生年金の導入が考えられる。
 - ・夫が死亡した後、妻の公的年金収入のみでは、生計費を賄うことが困難になること
 - ・妻は長生きするものの、要介護状態となる可能性が高まり、家族に与える経済的な負担も大きくなる
- また、保証期間の延伸や連生年金の導入は、労使合意に基づく企業年金の選択肢の拡大につながり、より柔軟な制度運営に寄与すると考えられる。

②分析・検討

【保証期間の延伸】

- 保証期間のある終身年金の場合、長寿化リスクは保証期間の終了以降の期間に限定されることから、保証期間の上限を伸ばすことは終身年金の持続可能性の向上に資すると考えられる。
- 保証期間の上限は、平成元年に「厚生年金基金設立認可基準取扱要領」（厚生省通知別紙）において20年と定められた。平成元年の男子60歳の平均余命は20.6年であり、保証期間の上限は平均余命とほぼ一致していた。
- 平成元年以降の平均余命の伸びは男子よりも女子の方が大きいですが、仮に同じであったとしても、平均余命が伸びているにもかかわらず保証期間が変わらなければ、平均的な死亡年齢に到達する前に死亡した夫の妻がその後において遺族給付金なしで生活する期間の期待値は延びることになる。

- 保証期間については、「遺産形成の防止」の観点から 20 年の上限が設けられたとされる⁴が、保証期間の上限が設定された平成元年当時と比べて死亡率は大幅に改善されており、相続税法上の遺族給付金の評価額の期待値は、設定当時よりもかなり低くなっている⁵。

【連生年金の導入】

- 私的年金の積立水準の高いアメリカやカナダにおいて、配偶者のいる加入者の確定給付企業年金は、連生年金であることが要求される。
- わが国においても現行法令上連生年金の実施は可能であるが、連生年金は保証期間のないことが一般的である。この場合、現行法令では選択一時金の額について保証期間部分の年金現価相当額を限度としていることから、選択一時金を受給することができないこととなる。

③主な意見・論点

【保証期間の延伸】

- 将来の平均余命の伸びも考慮に入れて、保証期間の上限を 25 年とすることが考えられる。

【連生年金の導入】

- わが国の企業年金の大多数が退職一時金制度の内枠移行によって創設されたことに鑑みると、保証期間の定めのない終身年金についても選択一時金の受給が可能となるよう、例えば終身年金現価相当額の 90%⁶を限度とするといった選択一時金の支給基準を追加してはどうか。
- 連生年金は夫婦の生存、結婚、離婚及び年齢差などの情報を管理しなければならず、運営が難しいと考えられる。
- 今後、夫婦ともに働き、夫婦ともに厚生年金を受給する世帯が増えていく傾向にある中で、妻の年金が少ないことを理由として連生年金が必要だとす

⁴ 平成 29 年度規制改革ホットラインにおける厚生労働省の検討結果「年金給付の保証期間について、確定給付企業年金の給付は高齢期における所得の確保を目的とするものであり、遺産形成を防止する観点などから 20 年を超えてはならないものとしており、保証期間の上限を引き上げることは困難です」。

⁵ 夫の年金原資 1,000 万円に対する妻の保証期間 20 年の遺族年金評価額の期待値は、平成元年時点（死亡率は平成元年基準、予定利率は 5.5%）で 203 万円であるが、平成 26 年時点（死亡率は平成 26 年基準、予定利率は 2.0%）では 122 万円となる（平成 26 年時点で、平成元年時点の保証期間 20 年の遺族年金評価額の期待値と等価となる保証期間は、26 年（204 万円）である）。

⁶ 国税庁の「適格退職年金契約の自主審査要領（平成 19 年 9 月）では、特例適格年金契約の選択一時金の額について、保証期間が設けられている場合は保証期間部分の年金現価額、保証期間が設けられていない場合は年金現価額の 90%を限度とする、としていた。

る考え方は馴染まなくなるのではないか。

(4) バイアウト等のわが国への導入の可能性

①背景

- DB制度において、事業主は長寿化や金融資本市場のボラティリティなどを要因とする追加的な財政負担のリスクにさらされている。
- そのことが制度の持続可能性にマイナスに寄与しているとも考えられる。
- この場合、年金支払義務を第三者に移転（バイアウト）すれば、当該追加的な財政負担のリスクは回避されることとなり、制度の持続可能性にプラスに寄与することとなる。
- また、諸外国における年金バイアウトの背景として、雇用関係が終了した年金受給権者に対して企業が一定の保障を提供することが企業の持続可能性に影響を及ぼし、株主に対する説明も難しくなっていることなどがあげられる。
- 当研究会では、アメリカとイギリスにおける年金バイアウト・バイイン等のリスク回避策の現状を把握し、特に年金バイアウトのわが国への導入の可能性について検討した。

②リスク回避策の概要

【年金バイアウト】

- 年金バイアウトは、投資リスクや長寿リスク等を保険会社に移転する取引である。年金バイアウトの対象とする者は保険契約の被保険者となり、年金支払義務は保険会社が負うこととなる。
- 当該者に係る債務と債務移転の対価としての資産は保険会社に移転され、当該者に係る債務については、退職給付会計に計上する必要はなくなる。ただし、清算の会計が適用される可能性がある。
- 上記債務移転の対価としての資産は、保険監督上の債務評価額とリスクを引き受けることにより保険会社に要求されるマージンとの合計額が基本となるものと考えられる。移転の対価としての資産額が対象となる債務の積立基準上の評価額を上回る場合、年金バイアウトにより企業年金の積立比率は

低下することとなり、積立基準に抵触する事態も生じうる⁷。

【年金バイイン】

- 年金バイインは、年金バイアウトと同様、投資リスクや長寿リスク等を保険会社に移転する取引であるが、年金バイインの対象とする者は企業年金の加入者等のままであり、年金支払義務は引き続き企業年金が負う。
- よって、保険会社は年金に相当する額を当該制度加入者等ではなく年金支払義務のある企業年金に支払い、その額をもとに企業年金が当該制度加入者等に年金を支払うことになる。
- 年金バイインでは、当該制度加入者等に係る債務と対応する資産が制度にそのまま残るため、積立比率は不変であり、当該債務については退職給付会計に計上する必要がある。
- 企業年金は年金バイインにより当該制度加入者等に係る投資リスクや長寿リスク等から解放されることになるが、取引相手である保険会社が破綻した場合においても支払義務は企業年金にあることから、企業年金は当該保険会社の破綻に伴い年金支払に支障が生じるリスクを新たに負うことになる。

【長寿保険・長寿スワップ】

- 長寿保険・長寿スワップ契約を締結することで、企業年金は想定した死亡率に基づく給付を行い、保険会社は想定を超える長寿化による追加的給付の支払を年金支払義務のある企業年金に対して行うこととなる。
- イギリスのDBは、かつて終身年金であることが制度存続のための要件（適用除外要件（2016年4月に廃止））に含まれていたことから、現在においてもその多くが終身年金を支給している。そのため、イギリスでは長寿スワップの実施が活発である。

③主な意見・論点

- 年金バイアウトは、特に中小企業の事業主が実施するDB制度の持続可能性の向上、ひいては制度の普及に有効なのではないか。

⁷ 国際的に保険監督規制の強化が進み、年金バイアウト・バイインを引き受ける保険会社のコストは上昇していると考えられるが、イギリスにおいては、2016年1月の「Solvency II」（EUにおける保険会社の新しい資本規制）の導入以降、年金バイアウト・バイインの価格については当該コストの上昇に見合うほどの上昇はなく、大手保険会社が年金バイアウト・バイイン市場から撤退する事例も発生している模様である（参考：LCP Pension de-risking report: Buy-ins, Buy-outs and longevity swaps January 2018 (Lane Clark & Peacock)）。

- わが国が年金バイアウトを導入する場合、制度や会計基準等の違いを踏まえ、年金バイアウトの対象、リスク移転先及び価格の設定等の課題について検討が必要ではないか。

- わが国の企業年金制度は終身支給や年金の実質価値の維持が義務付けられておらず、実態として一時金での受給が多いことなどから、既にリスクがヘッジされており、年金バイアウトの導入は必要ないのではないか。

3. DC制度の改善

- 確定拠出年金については、平成 28 年に公布された「確定拠出年金法等の一部を改正する法律」により、個人型DC (iDeCo) の加入可能範囲の拡大、継続投資教育の努力義務化や運用商品数の抑制、指定運用方法の整備などの運用の改善、中小企業に向けた簡易型DC 及び個人型DC (iDeCo) への小規模事業主掛金納付制度など多岐にわたる改正が行われた。
- しかしながら、高齢期を含めた働き方の柔軟化・多様化などに対応するためには、DC制度の更なる改善が求められるものと考えられる。そこで、当研究会では、DCの加入可能年齢、拠出限度額、マッチング拠出、中途引出などについて議論を行い、それぞれ以下のような意見、提案が示された。

(1) 加入可能年齢の上限の引上げ

- DCの加入可能年齢については、2018年6月15日に閣議決定された「規制改革実施計画」において、個人型DC (iDeCo) は、現行の60歳という上限を65歳に引き上げること、企業型DCは、現行では原則は60歳までを上限として、規約に定めることにより、60歳到達前から同一の厚生年金適用事業所に使用される場合に限り65歳までの加入が認められているところ、同一の企業グループ内で転籍した場合も65歳までの加入を認めることが提案されている。
- しかしながら、高齢期のライフスタイル、働き方の多様化に対応するために、DCの加入可能年齢については、個人型及び全ての企業型において、少なくとも公的年金の支給開始年齢である65歳までの加入を早急に可能とすべきであり、最終的には70歳までの加入を認めるべきであるとの意見があった。
- 一方で、受給開始年齢については、60歳以降の健康状態その他諸々のコンディションは非常に多様と考えられることから、加入可能年齢の拡充にかかわらず、現行のとおり、60歳以降の受給を可能とすべきとの意見があった。
- なお、企業型DCについては、現状では継続雇用との関係から60歳定年時に加入資格を喪失するという規約が多く、加入可能年齢の上限については、今後の65歳定年制の普及状況などを踏まえて検討すべきという現場の声もあるが、制度の仕組みとしては、必ずしも個々の雇用のあり方に捉われなくてもよいのではないかとこの意見があった。

(2) 拠出限度額の拡大

- DCの拠出限度額は、現行では、国民年金や厚生年金などの公的年金と合わせた税制優遇のバランスなどが考慮され、公的年金の被保険者の種別や他の企業年金制度への加入の有無などによって細分化されている⁸。
- しかしながら、老後の資産形成としての目標額からDCの拠出限度額を算出するプロセスが不透明であり、DC制度全体にわたる統一性に欠けるといえる問題があるのではないかと考えられる。また、細分化されていることにより、加入者本人又は企業にとって管理が複雑なものと考えられ、DC制度を普及・促進する観点からは、拠出限度額の区分をシンプルに、簡素化することが重要であるとの意見があった。
- 最終的には、個々人が自分の老後のための資産形成を行う手段として、統一的な限度額に一本化することが望ましいのではないかと考えられるが、まずは個人型DC (iDeCo) において、国民年金や厚生年金の水準から必要な年金額を考慮して、第1号被保険者と第2号被保険者それぞれで拠出限度額を区分し、第2号被保険者の限度額については、現行で細分化されているもののうちの高い水準に揃えてはどうかとの意見があった。
- また、拠出限度額が年単位で設定されていることによって、比較的収入の少ない若年期には使い残しが生じ、年齢が上がるにつれて、拠出限度額に到達してしまうという問題がある（企業年金連合会の実態調査（2017年決算）によれば、拠出限度額の上限に達している加入者が存在する企業型DCの割合は14%）。
- したがって、拠出限度額については、一生涯を通して限度額を設定し、その上限金額についても、ライフコースが多様化する中で、枠としてはある程度の幅を持って設定して、それぞれの人生の中で、ある時期にまとまった拠出ができる機会を与えるというアプローチに変えていくべきではないかとの意見があった。
- 具体的には、ゆとりある老後生活の資金（月額35万円）に公的年金だけでは不足する額（13万円）の30年分（4,680万円）を38年間で拠出するとして、年間120万円程度としてはどうかとの提案や、まずは現行の拠出限度額の区分ごとに一律の引上げを行っていき、全体として十分な額に到達させていってはどうかとの提案があった。

⁸ 参考資料 図表1 (P31 参照)

- なお、アメリカの 401 (k) プランでは、加入者及び事業主掛金の合計の拠出限度額は年額で最大 61,000 ドル (2018 年) と非常に高い額に設定されており、イギリスでも、1 人が享受する年金のための税制措置という考え方で拠出主体や利用制度にかかわらず、年間 4 万ポンド、一生涯で 103 万ポンドという高い額で拠出上限が設定されている。

(3) マッチング拠出のあり方

- 事業主掛金に加入者が掛金を上乗せするマッチング拠出については、事業主掛金を超える拠出が認められておらず、利用範囲が制約されている。転職によって企業型 DC に移動したときに事業主掛金 (あるいはマッチング拠出との合計額) が、転職前に個人型 DC (iDeCo) で拠出していた掛金額を下回ることがあり、このことが労働移動の支障になっているとの指摘がある。
- この対応案として、事業主掛金を超えるマッチング拠出を可能とすること、加入者拠出を個人型 DC (iDeCo) での拠出に統合すること又はマッチング拠出と個人型 DC (iDeCo) での拠出のいずれかを選択できるようにすることなどが考えられる。
- これについては、本来は個人型 DC (iDeCo) 、企業型 DC 及び DB の合計の拠出枠ということで考えていくべきとの意見があった。また、個人型 DC の加入対象者の拡大が図られていることから、将来的には個人拠出は個人型 DC (iDeCo) での拠出に統合してもよいのではないかとの意見があった。

(4) 中途引出 (困窮時引出)

- 現行の DC 制度においては、老齢給付金受給開始前の中途引出は認められておらず、国民年金の保険料免除者で、かつ個人別管理資産の額が 25 万円以下であるなどの要件を満たす場合に限り、脱退一時金の受給 (中途脱退) が認められている。
- 税制措置との関係から原則的に中途引出が認められない仕組みではあるものの、実際にこのことが中小企業などにおける DC 導入の障壁になっているものと考えられることから、例えば、生活困窮時は掛金拠出を中断する (運用指図者となる) ことに加え、一定の要件を満たす場合は一部引出を容認する。そして、その困窮状態を脱したときには、加入者として、掛金拠出を再開させるという仕組みとしてはどうかとの提案があった。

- なお、困窮時の該当要件に関しては、国民年金保険料の納付免除までの厳しい状態でなくても一部引出を認めるなどの条件設定を考える余地もあるのでないかとの意見があった。
- また、アメリカのトラディショナル IRA等では、生活困窮時にかかわらず、10%のペナルティ課税による退職前引出が可能となっているが、DCにおける困窮時以外の中途引出については、心理的に引き出しを回避させるようなペナルティ課税を設定することにより認めてもよいのではないかとの意見があった。

(5) その他（給付の受け取り方法、選択型（給与切出型）DC等）

- DCの老齢給付金は、一時金での受取がメイン（運営管理機関連絡協議会の統計では2017年は一時金による給付が約72%）となっているが、長寿リスクへの対応から年金化に導くことが望ましく、その場合でも、資産を単に等分に分割して受け取るのではなく、例えば、ある程度のリスクを減らしながら運用しつつ、引き出しが行えるようなデフォルトの引き出し方法を用意しておくべきではないかとの意見があった。
- 労使合意により給与等を減額した上で、当該差額部分をDCの事業主掛金とするか、現金で受け取るかを従業員が選択するという、給与切り出しによる選択型DCについては、給与等を減額することによって社会保険料や所得税の賦課ベースが縮小し、従業員の将来的な厚生年金の受給額や健康保険における傷病手当金、雇用保険の基本手当（失業給付）等が減少するなどの問題があることや、社会連帯の制度である社会保険の理念に照らして適当ではないのではないかとの意見があった。
- また、この選択型DCは、給与等を減額することから、労働条件の不利益変更にも該当しうるが、この場合、社会保険給付への影響等も含め十分な説明を行った上で合意をとり就業規則等を変更するか、もしくは合理的な範囲内で就業規則を変更することが労働法上のルールである。したがって、将来的な公的年金の受給額などに対する影響も含め、十分な説明や合理的な範囲での変更がなされているのか、関係当局が通知等で注意喚起すべき問題ではないかとの意見があった。

4. 企業年金の望ましい給付水準のあり方

(1) 背景

- これまで企業年金の世界では、厚生年金基金の努力目標水準⁹をベースとして、厚生年金基金の特別法人税の課税範囲¹⁰やDCの拠出限度額¹¹が設定されてきた。
- しかし、厚生年金基金が厚生年金保険法の本則から削除され、かつ、特例解散期間の最終年度を超えて存続する厚生年金基金もわずかであることから、企業年金等の望ましい給付水準について新たに設定し直すことが考えられる。
- また、DCの拠出限度額は、アメリカやイギリスの限度額と比べて低い水準であり、かつ、加入制度や職業により異なり、わかりにくい制度となっていることから、現行とは異なる拠出限度額の設定方法についても検討した。

(2) 試算¹²・検討

【望ましい給付水準の設定】

- 企業年金等の望ましい給付水準について、3通りの算定方法（退職前所得の6割／高齢勤労者世帯の消費支出／国家公務員の退職給付に基づく算定方法）を検討した¹³。そのうち、給付水準が民間の調査結果¹⁴（ゆとりある老後生活費）の水準（月額 34.9 万円）を下回らない範囲で最も高いものである「退職前所得の6割に基づく算定方法」に基づき、企業年金等の望ましい給付水準を月額 13.7 万円¹⁵と試算した。

⁹ 厚生年金基金では、老齢年金の給付水準が代行部分の3.23倍（退職前給与の6割程度の水準）に達するよう努めることを法定。厚生年金基金の努力目標水準の経緯は参考資料 図表2～図表5（P31～P33）を参照。

¹⁰ 積立金のうち代行部分の3.23倍を超える部分について特別法人税を課税。

¹¹ 大部分の者をカバーする給与水準（月額約65万円）に対する代行部分免除保険料の2.23倍を拠出限度額として設定。

¹² 以下の「望ましい給付水準」及び「望ましい掛金水準」についての試算は、企業年金連合会が行ったものである。

¹³ 退職前所得の6割に基づく算定方法では月額35.5万円（710万円×0.6÷12、710万円は平成29年の男子55～64歳勤続20年以上正社員の賞与を含む平均年間所得（平成29年賃金構造基本統計調査（厚生労働省））、高齢勤労者世帯の消費支出に基づく算定方法では月額33.8万円（29.7万円×（1/（1-0.14））、月額29.7万円は平成29年の二人以上で世帯主が65歳以上の勤労者世帯の消費支出（平成29年家計調査報告（総務省統計局）、0.14は実支出に対する非消費支出（東京都港区のもの）の割合）、国家公務員の退職給付に基づく算定方法では月額31.4万円（平成30年の国家公務員退職給付2,459.6万円に国家公務員の退職年金等給付の年金化算定利率（基準利率0.0%（平成30年度のCBの指標））を乗じて月額換算した年金額に平成26年財政検証の標準的な公的年金月額21.8万円（基礎年金12.8万円、厚生年金9.0万円）を加えた額）。

¹⁴ 生命保険協会「平成28年度生活保障に関する調査」

¹⁵ 退職前所得の6割に基づく算定方法による月額35.5万円から平成26年財政検証の標準的な公的年金月額21.8万円を控除した額。

- 試算した企業年金等の望ましい給付水準の月額 13.7 万円をネット所得代替率に換算したところ、当該代替率 33.9%はG 7先進主要国のうちアメリカの 38%やイギリスの 33%と同水準のものとなっていることを確認した¹⁶。

【望ましい掛金水準の設定】

- 望ましい掛金水準についても、現行の免除保険料をベースとするものとは別に、上記の企業年金等の望ましい給付水準（月額 13.7 万円）を確保するために必要となる掛金として、決算時の財政検証における積立上限額の算定基礎率を用いて試算した¹⁷。その結果、企業年金の望ましい掛金の水準は、現行のDC拠出限度額（月額 5.5 万円）の 1.8 倍となる月額 9.8 万円と試算された。

（3）主な意見・論点

- 公的年金の給付水準について中長期的な給付調整が行われる見込みの中で、60 歳台前半の賃金が高年齢雇用継続給付とあわせて設定されていることも踏まえつつ、退職前所得の「6 割」という割合並びに基準となる所得の定義及び時点について検証してはどうか。
- DCの拠出限度額の設定に際し使用している免除保険料率の予定利率（4.1%）は企業年金の予定利率よりも高いため、現行の拠出限度額は低めに設定されていると考えられることから、DCの拠出限度額について、算定方法も含め、見直しの検討をすべきではないか。
- DB等がある場合のDCの拠出限度額は、厚生年金基金の上乗せ部分の平均的な給付水準の実績が努力目標水準のおおむね 1 / 2 であったことを根拠にDB等がない場合の拠出限度額に一律に 1 / 2 を乗じたものとされているが、DB等の実態を踏まえ、1 / 2 とする仕組みの是非も含め、精査する必要があるのではないかと¹⁸。

¹⁶ アメリカとイギリスの数値（出所：Pensions at a Glance 2017 (OECD)）はネット所得代替率であり、両国の退職給付は年金給付が主であることから、試算した企業年金等の望ましい給付水準のネット所得代替率との比較はある程度意味のあるものと考えられる。

¹⁷ 22 歳で加入、60 歳で退職、65 歳から終身で月額 13.7 万円を支給するものとし、予定利率は厚生労働省が定める下限予定利率（0.0%）、死亡率は厚生労働省が定める平成 26 年基準死亡率に 0.72 を乗じたものを使用して試算した。

¹⁸ 厚生年金基金は終身年金であるのに対し、DBは規約型を中心に確定年金も多いことから、1/2 とする合理性は失われているとも考えられる。

5. 退職一時金も対象にしたポータビリティの拡充

- 労働者の転職入職率は年々上昇しており、正規雇用でも一度も退職せず「終身雇用」パスを歩んでいる男性（退職回数0回）は、30代後半で42%、40代で38%、50代前半で36%にとどまっており、日本の雇用制度の特徴であった終身雇用制度は崩れつつある¹⁹。就労形態の多様化に伴い、どのようなライフコースを選択したとしても、老後に向けた資産形成ができるよう支援を行うことは重要であり、ポータビリティの拡充について、以下のとおり議論の整理を行った。

（1）現行のポータビリティの課題

- 企業年金のポータビリティでは、脱退一時金等の給付が対象者にいったん支給された上で転職先の企業年金等に拠出されるのではなく、当該給付の額に相当する額の資産が移換元の企業年金等から移換先の企業年金等にそのまま移換される。これにより、移換後も給付（引き出し）が行われるまでの間は所得税等の課税が猶予されるとともに、移換前後の加入者期間を通算することで、将来の年金受給に繋げることができる。
- より多くの制度間のポータビリティを実現することで、個々人の選択肢を広げ、継続的な老後の所得保障に向けた自助努力が行われやすい環境整備を図ることは重要であり、平成28年に公布された「確定拠出年金法等の一部を改正する法律」により、ライフコースの多様化への対応として年金資産のポータビリティが拡充され、DCからDBへの年金原資の移換などが認められた。
- しかしながら、DBが資産の受け手側である場合には、当該DBの規約で資産の受換を認めている場合のみ資産の移換が可能となっているが、
 - ① 移換元の企業年金の給付水準が低いこと等により、移換先の企業年金の制度設計では必要な給付を行うための資産の移換が期待できない
 - ② 他企業の在職時に係る退職給付まで移換先の企業年金がリスク（運用リスク等）を負担して給付をすることについて理解を得ることが困難である等の理由により法制度としては存在していても規約上の手当てをしていないため、実際上移換ができないケースも多い。

¹⁹ 参考資料 図表6（P33参照）

- このように年金資産を實際上移換することができない場合においては、企業年金連合会の通算企業年金（以下「通算企業年金」）や個人型DC（iDeCo）がポータビリティの受け皿として考えられるが、通算企業年金については、企業型DCや個人型DC（iDeCo）からの移換が制度上認められていない²⁰。
- また、中小企業退職金共済制度では、DB・DCとのポータビリティが中小企業でなくなった場合や合併等の場合に限定されており、離転職に伴う中途退職者についての資産移換ができない。老後の所得保障を確実なものとするため、中退共について、DB、企業型DC、通算企業年金、個人型DC（iDeCo）との個人ベースでの資産移換を可能とすべきとの意見があった²¹。
- なお、企業同士が合併した場合で、移換先のDB規約にポータビリティに係る資産の受け入れを認めている場合には、移換された資産の債務を区分して管理することも可能であり、将来の年金原資となる資産を費消してしまうリスクを避けることができる意味において有効であるため、ポータビリティの活用を促すべきではないかとの意見があった。

（２）退職一時金も対象にしたポータビリティの拡充

- 厚生労働省「就労条件総合調査」によれば、2008年以降、退職年金制度（一時金との併用を含む）を実施する企業の割合が減少に転じる一方で、退職一時金制度のみの実施割合が増加している²²。特に中小企業においては、退職年金制度（一時金との併用を含む）の実施割合は低く、逆に退職一時金制度のみの実施割合は高くなっている²³。
- 他方、企業のグローバル化、就業形態の多様化等から、非正規労働者は役員を除く雇用者全体の37%を占めているが（2017年平均）、非正規労働者における企業年金、退職金制度の適用割合は極めて低く、企業年金が5%、退職金制度が10%にとどまっている²⁴。
- わが国においては、退職給付制度として退職一時金を実施する企業が多い。長い高齢期に必要な所得を確実に確保する観点からは、退職一時金か

²⁰ 参考資料 図表7（P34参照）

²¹ 参考資料 図表7（P34参照）

²² 参考資料 図表8（P34参照）

²³ 参考資料 図表9（P35参照）

²⁴ 参考資料 図表10（P35参照）

らDB、企業型DC、通算企業年金、個人型DC（iDeCo）への原資の移換を、課税関係を発生させることなくできる税制上の措置を講ずべきとの意見があった。

- なお、ポータビリティの対象を退職一時金まで広げる場合には、ライフコースの多様化を踏まえた退職所得税制のあり方や一時金による引き出しの制限及び引き出し可能な下限年齢の設定をどのように考えるか検討する必要があるとの意見があった。

（3）通算企業年金の活用の可能性

- 事業主には、加入者の資格を喪失したDB中途脱退者に対して、脱退一時金相当額の通算企業年金への移換に関する事項（移換申出期限、脱退一時金相当額の選択肢等）の説明義務があるが、実際の移換件数は少なく、特に非会員の企業年金の移換件数は極めて低調である。
- 移換件数が低調な理由として、退職所得税制の方が年金を受給する場合の公的年金等控除と比べて有利な税制である点や通算企業年金が広く知られていない点があるのではないかと意見があった。
- 先に述べたように、DBのポータビリティにおいて、DB側の受け入れが不可能な場合に受け皿となるのが通算企業年金となるが、通算企業年金は、年金原資となる脱退一時金相当額の算定基礎期間が短いため少額となるケースが多く、通算企業年金に移換されずに一時金として支払われるケースが多いと考えられる。現行の通算企業年金は、個人型DC（iDeCo）と異なり移換後に個人による掛金の追加拠出が制度上認められていないため、老後の所得確保のための資産形成に限界があるのではないかと指摘があった。
- この指摘に対して、掛金の追加拠出が可能な通算企業年金の検討にあたっては、平成28年に公布された「確定拠出年金法等の一部を改正する法律」により、老後の資産形成のための新たな枠組みとして個人型DCの加入可能範囲が拡大しており、通算企業年金と個人型DC（iDeCo）の役割についての議論が必要との意見があった。
- 労働者の離転職数は年々増加しており、幅広い年金制度間のポータビリティの重要性が増している。個人型DC（iDeCo）については、DB、企業

型DC、通算企業年金等から資産を受換できるが、通算企業年金の活用について議論してよいのではないかとの意見があった。

- なお、通算企業年金は、DBが制度終了した場合の残余財産分配金の受け皿にもなっていることから、受給権保護の観点からも通算企業年金の活用について議論してよいのではないかとの意見があった。

6. まとめ

(1) 企業年金の見直しの方向性

- 当研究会においては、今日の企業年金が抱える課題を踏まえ、主な論点を取り上げて今後の企業年金のあり方について検討した。その方向性は、以下のとおりであるが、概すれば、企業年金は、①長寿化の進展、②経済の変動、③ライフコースの多様化といった今日の社会経済情勢に対応し、高齢期の所得保障の柱となる制度として、“十分性”“持続可能性”“普遍性”を備えたものとして改善していく必要があるというものである。

① 長寿化の進展への対応

- 第一に、人生 100 年時代の到来とも言われる長寿化の進展に対する対応である。わが国においては、長生きする期間、確率がともに延びており、高齢期の安定した所得の確保は国民的な課題となっている。

健康寿命の延伸等により高齢期の就業も引き続き拡大し、就労により所得を確保していく割合が高まると見込まれることから、企業年金の加入期間については、公的年金制度の動向を踏まえ見直すべきである。その際、企業年金制度は、任意に実施される制度であることに配慮し、画一的・強制的なものとはせず、個々の企業や個人の事情に応じて柔軟に設定できるものとすべきである。

- 他方、公的年金の所得保障機能は長期的に低下していくと見込まれ、高齢期の所得確保において企業年金が果たす役割は大きくならざるを得ない。今後の企業年金制度の給付のあり方を考えるにあたっては、具体的な給付設計は個々の企業の判断に委ねられるものの、制度（DCの拠出限度額等）としては、“十分な”給付を確保できるものとして構築する必要がある。その水準については、制度の変遷があったこと等を踏まえ、例えば、受給者の生活水準を指標にしたアプローチにより設定することが考えられる。また、現在 20 年とされている確定年金の保証期間の上限の引上げや、例えば連生年金のような残された遺族の老後を支える仕組みの是非についても検討すべきである。

- また、DCの拠出限度額は、アメリカやイギリスの限度額と比べて極めて低い水準であり、かつ、公的年金の被保険者の種別や他の企業年金制度への加入の有無により異なり、わかりにくい制度となっている。基本的には、簡素であり、かつ、個人単位で見ると公平で十分な限度額とすべきである。さら

に、一生涯を通じた拠出限度額を設定し、それぞれの人生設計の中で弾力的な拠出を可能とすることも検討すべきである。また、マッチング拠出に係る拠出額の制限についても、実質的に確保できる老後所得の水準が重要であるとの認識に立ち、個人型DC（iDeCo）との関係も含め整理する必要がある。

② 経済の変動への対応

- 第二に、運用環境や長期的な経済成長率の振れなどの経済の変動への対応である。直截的には、制度の“持続可能性”を高める観点から、企業財務におけるリスク負担を軽減する必要がある。

近年、リスク分担型企业年金などのDBとDCを相対化するような仕組みが導入されているが、その実施状況は低調であり、諸外国の事例を踏まえ、リスク共有制度のさらなる活用のための条件を探る必要がある。また、企業年金の枠内でリスクを共有するのではなく、アメリカやイギリス等において実施されているバイアウト等のように企業財務からリスクを切り離す仕組みについても、そのニーズを考慮し、将来的に検討することが適当である。

- 併せて、持続可能性を高める観点から、受給権保護に十分配慮した上で、より実効性のある給付減額の仕組みの導入や、最低積立基準額の考え方の見直しを検討すべきである。

- なお、個々の企業や個人においては、DB・DC、企業型・個人型を組み合わせ、リスクの分担を図っている現状がある。後述のようにライフコースの多様化等に伴い、転職等が増加する中で、異なる期間に複数の制度に加入する者が増加すると見込まれる。こうした個人の年金資産を確実に年金受給につなげていくためには、制度間の柔軟なポータビリティを実現することが鍵となる。

③ ライフコースの多様化への対応

- 第三に、ライフコースの多様化への対応である。近年、転職者数が増加し、生涯「終身雇用」パスを歩む者は少数派となりつつある。また、雇用者と自営業者、家族従業者という就労形態が変動する者も一定数存在する。さらに、非正規労働者における企業年金、退職金制度の実施割合は極めて低い現状にある。こうした者は、一時的に企業年金に加入しても転職等に伴い年金としての資産形成ができなくなるケースが多いと考えられる。職業や働き方にかかわらず制度に加入し、年金資産を形成できる“普遍的な”仕組みとしていくべきである。

- 近年、制度間のポータビリティについては、順次、制度面の整備が行われてきたが、実際には、企業側のインセンティブ等の問題もあり、実施されているケースは極めて限られている。このため、ポータビリティの受け皿として、個人型DC (iDeCo) のほか、通算企業年金の活用が考えられるが、通算企業年金については、企業型DCや個人型DC (iDeCo) からの原資の移換が認められていない。
- わが国においては、退職給付制度として退職一時金を実施する企業が多い。特に、中小企業においては、退職一時金をベースに制度を構築しており、中小企業の従業員が年金資産を形成することを支援する必要がある。なお、中小企業退職金共済制度については、DB・DCとのポータビリティが中小企業でなくなった場合や合併等の場合に限定されており、DB、企業型DC、通算企業年金、個人型DC (iDeCo) との個人ベースでの資産移換も認められていないという課題がある。

長い高齢期に必要な所得を確実に確保する観点からは、退職一時金からDB、企業型DC、通算企業年金、個人型DC (iDeCo) への原資の移換を、課税関係を発生させることなくできる税制上の措置を講ずべきである。
- なお、ポータビリティの対象を退職一時金まで広げる場合には、ライフコースの多様化を踏まえた退職所得税制のあり方や一時金による引き出しの制限及び引き出し可能な下限年齢の設定について検討が必要である。

(2) 関連制度の見直しとの連携

- 前述のとおり、わが国では、退職給付制度として退職一時金を実施する企業が多く、企業年金を実施している場合においても、一時金払いを選択するケースが大多数であり、必ずしも年金受給につながらない。こうした状況の背景には、わが国の企業年金が退職給付制度として活用されてきたという経緯や利用者のニーズがあると考えられるが、当該状況を短期間に改めることは現実的ではない。
- 重要なことは、現役の間に老後に必要な資産を形成することであり、企業の退職給付制度が一時金であるか年金であるかにかかわらず、退職後の所得の確保を促す税制等の措置が必要である。
- また、特別法人税については、時限的に停止されているが、企業年金の運用時に課税、特に積立金に課税するものであり、国際的にも標準とはいえず、課税が復活されるようなことになれば、加入者・受給者に対する給付額の大

幅な減少や企業の掛金負担の大幅な増加につながり、企業年金制度そのものが崩壊しかねない。今後ますます重要となる企業年金等の私的年金の普及を阻害するものであることから、撤廃が必要である。

(3) 今後の展望

- わが国の企業年金は、厚生年金基金やDBという給付建ての制度が主たる担い手であったが、経済社会のファンダメンタルズの変化を受け、企業型DCが増加している。

今後、長寿化の進展や経済の変動に伴うリスクへの対応がますます重要となる。DBにおいては、さらなるリスク共有の高度化が、企業型DCにおいては、事業主が継続投資教育の義務を果たすだけでなく、加入者の選択をサポートする仕組みが必要になると見込まれる。

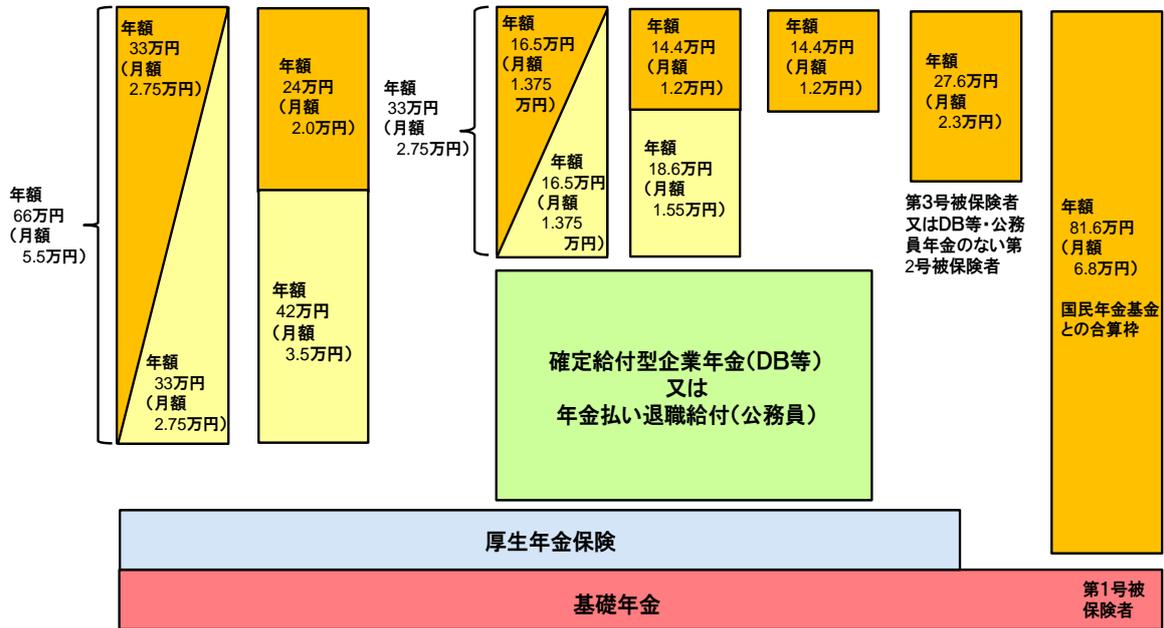
さらに、個人型DC (iDeCo) の加入可能範囲の拡大により、同制度の利用者の大半が被用者となっており、中小企業を対象として事業主が掛金を拠出する中小事業主掛金納付制度 (iDeCo+) も普及しつつある。

今後の私的年金については、企業年金を中核として個人型DC (iDeCo) も含め制度を一体的にとらえ、加入者等の支援を効率的に行うなど、その普及発展を図る必要がある。

参 考 资 料

DCの拠出限度額

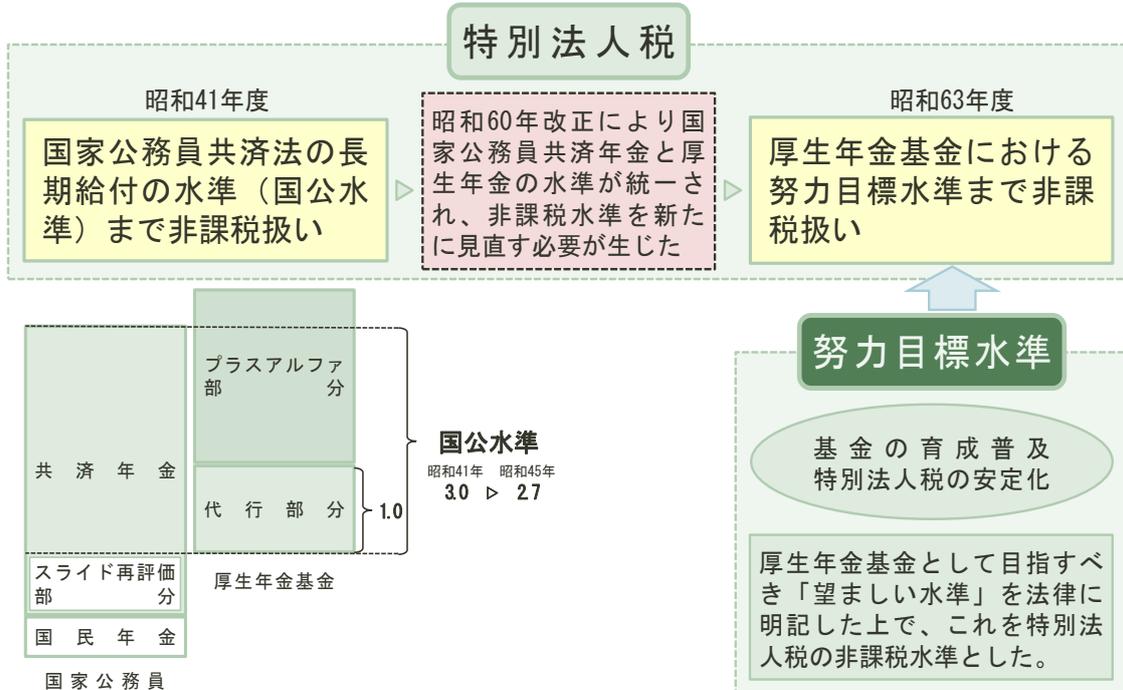
図表1



(注)上記図は、マッチング拠出について、事業主拠出が拠出限度額の2分の1とした場合の例である。

厚生年金基金における努力目標水準

図表2



図表3



設定当初における努力目標水準の考え方 (1/2)

企業年金研究会の中間報告書 (厚生省)
昭和62年7月23日

安定した老後生活を送るためには、平均的な被用者の退職前年間所得の少なくとも六割以上を厚生年金給付と厚生年金基金給付とで賄うようにすることが望ましい。この給付水準は、被用者の退職後の消費の実態等から見て決して過大なものではなく、また、安定したゆとりのある老後の暮らしを送る上で適切な費用である。

望ましい給付水準 (月額)

退職前年間所得の6割

$$549\text{万円} \times 0.6 \times \frac{1}{12} = 27.4\text{万円}$$

勤続20年以上の男子55~64歳の平均年間所得 (賞与込み)
(昭和61年賃金構造基本統計調査)

安定したゆとりのある老後の暮らしを送る上で適切な費用として設定当時に参考にした水準

50歳代の二人・勤労者世帯の消費支出
(昭和59年全国消費実態調査をもとに推計)
27.9万円

老後夫婦二人で毎月の必要生活費 (55~59歳回答)
(人生80年時代の勤労者生活に関する調査(雇用問題研究会))

- 月30万円必要とする者 23%
- 月25万円必要とする者 24%
- 月20万円必要とする者 25%

適切

出所：厚生年金基金制度25年誌 (厚生省年金局・厚生年金基金連合会)

図表4



設定当初における努力目標水準の考え方 (2/2)

望ましい給付水準

努力目標水準

27.4万円

厚生年金の40年加入の標準的な年金受給者 (18.5万円)

プラスアルファ部分
8.9万円

代行部分
5.0万円

スライド再評価部分
3.1万円

老齢基礎年金 (夫婦二人)
10.4万円

2.7

1.0

出所：厚生年金基金制度25年誌 (厚生省年金局・厚生年金基金連合会)

図表5



努力目標水準の変遷

努力目標水準

廃止前厚生年金保険法

第三十二条第三項 基金は、その支給する年金給付の水準が前項に規定する額に三・二三を乗じて得た額に相当する水準に達するよう努めるものとする。

昭和63年改正
(昭和63年度適用)

2.7

算定方法
設定当時の望ましい給付水準から老齢基礎年金と老齢厚生年金のスライド再評価部分とを控除して得た額を老齢厚生年金の代行部分で除した率。

平成12年改正
(平成14年度適用)

2.84

算定方法
代行給付の5%引き下げを反映するために、改正前の努力目標水準(2.7)に改正前後の代行給付の比(7.5/7.125)を乗じたものと推測される。

平成16年改正
(平成17年度適用)

3.23

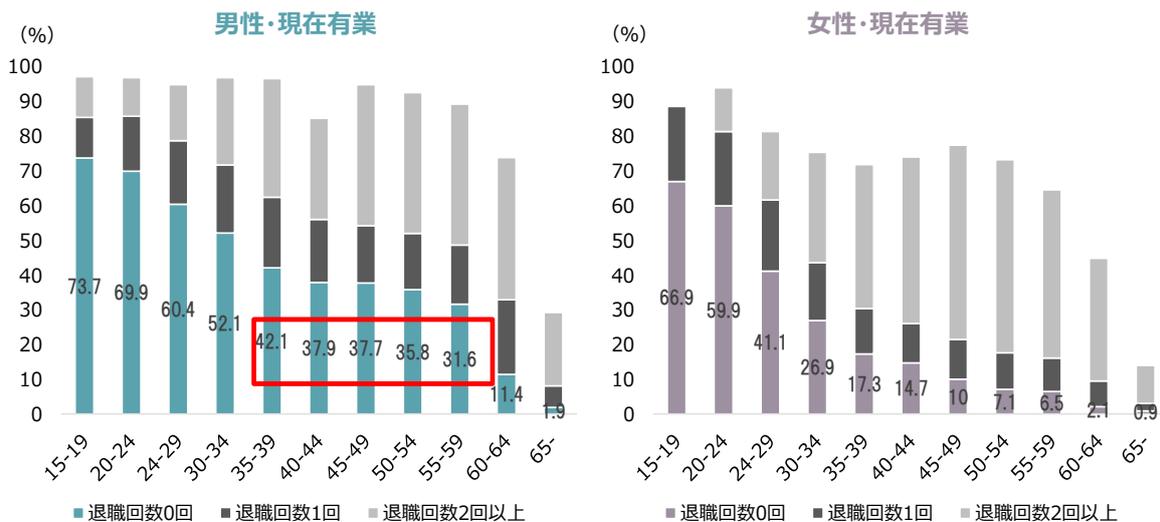
算定方法
老齢厚生年金の代行部分を算定するとき、スライド再評価部分の算定においてマクロ経済スライドの調整効果を反映したものと推測される。

終身雇用制の実態

図表6

○ 正規雇用でも、一度も退職せず「終身雇用」パスを歩んでいる男性(退職回数0回)は、30代後半で42%、40代で38%、50代前半で36%にとどまる。

年齢階級別の転職割合(2017年)



(出所) 人生100年時代構想会議「人づくり革命基本構想 参考資料」。元データは、リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2017」個票データ。

出典:平成30年10月22日 未来投資会議 内閣官房日本経済再生総合事務局資料

図表7

ポータビリティの現状と課題

移換先 移換元	DB	厚生年金基金	企業型DC	企年連	中退共	個人型DC (iDeCo)
DB	△	△	○	○	○(※2)	○
厚生年金基金	△	△	○	○	×	○
企業型DC	△	△	○	×	○(※2)	○
企年連	△	△	○	—	×	○
中退共	○(※1+※2)	×	○(※1+※2)	×	—	×
個人型DC	△	△	○	×	×	—

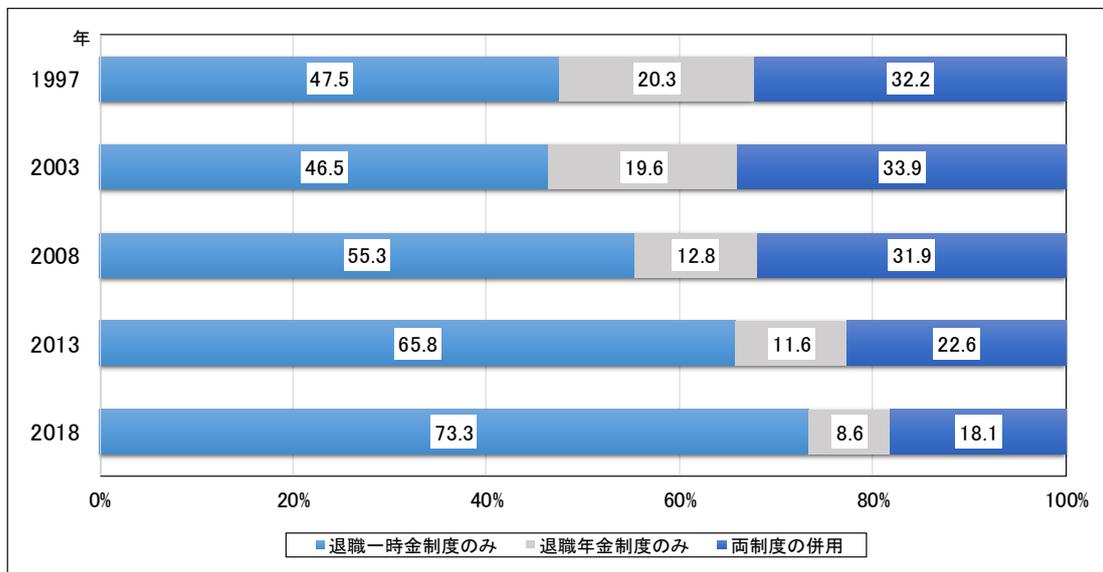
※1 中退共に加入している企業が中小企業でなくなった場合 ※2 合併等の場合

(注) △は、受け手側の規約で認めている場合のみ可能なので、ケースは限られると考えられる。

7

図表8

退職給付制度の実施状況の推移



(注1)「退職給付(一時金・年金)制度がある」企業を100とした割合。

(注2) 調査対象は、2013年までは「常用労働者30人以上の会社組織の民営企業」で「複合サービス事業(郵便局・農業協同組合等)」を含まない集計であり、2018年は「常用労働者30人以上である民営企業(医療法人、社会福祉法人、各種協同組合等の会社組織以外の法人を含む)」で「複合サービス事業」を含む集計。

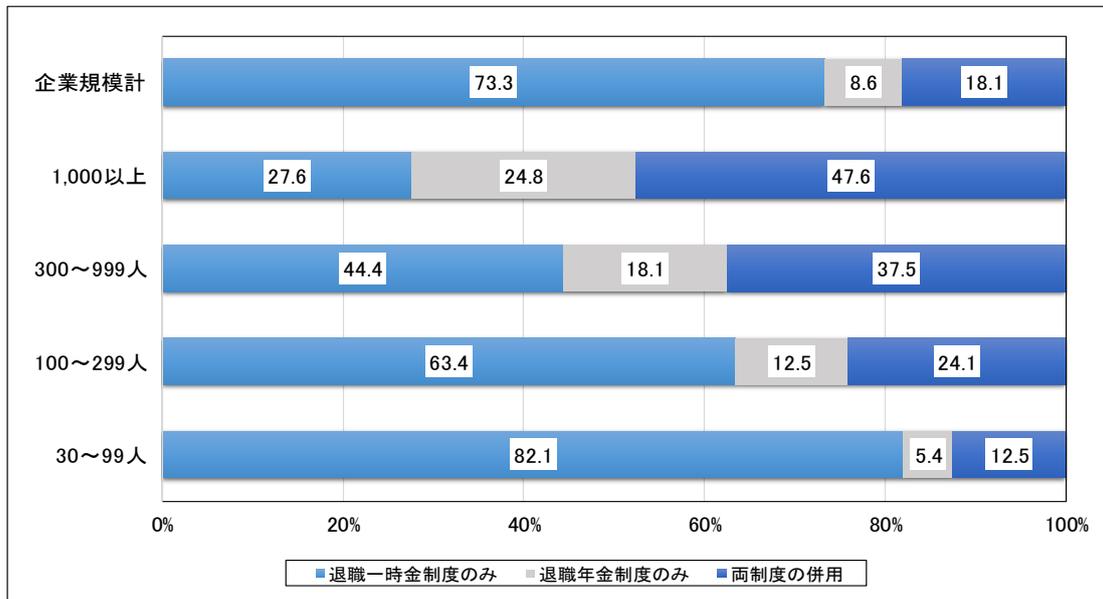
(出所) 1997年: 労働省政策調査部「賃金労働時間制度等総合調査(平成10年版)」

2003年~2018年: 厚生労働省「就労条件総合調査」

8

図表9

退職給付制度の実施状況(2018年・企業規模別)



(注1) 2018年1月1日現在。
 (注2) 退職給付制度がある企業を100とした場合。
 (注3) 常用労働者30人以上の会社組織の民間企業が対象。
 (出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」2018年版

図表10

非正規労働者における企業年金の適用状況

○ 非正規労働者における企業年金、退職金制度の適用割合は低い。

	雇用保険	健康保険	厚生年金	企業年金	退職金制度	財形制度	賞与支給制度
総数	82.6%	81.6%	80.4%	20.0%	52.4%	31.6%	64.2%
正社員以外	67.7%	54.7%	52.0%	5.0%	9.6%	6.4%	31.0%
正社員	92.5%	99.3%	99.1%	29.9%	80.6%	48.3%	86.1%

(出所) 厚生労働省「平成26年就業形態の多様化に関する総合実態調査」