

私的年金制度の普及拡大に向けて（意見）

2023年6月28日

公益社団法人 日本年金数理人会

目次

年金制度の現状及び目指すべき方向性 2

私的年金制度に関する今後の検討における主な視点 3

1. 主な視点（例）①への対応 4～8

- (1) 様々な働き方への対応
- (2) DC拠出限度額の見直し
- (3) より柔軟な年金受給
- (4) 給付設計の弾力化

2. 主な視点（例）②への対応 9～13

- (1) 行政手続きのスリム化
- (2) 給付設計見直しに関する扱い
- (3) 中小企業への企業年金の普及
- (4) 周知広報

3. 主な視点（例）③への対応 14～16

- (1) DB・DC制度の税制の見直し
- (2) 税制優遇措置

4. その他 17～18

- (1) 個人の老後への備えに対する支援

5. 今後の議論に向けて 19

参考：「企業年金制度の普及および改善に関する提言」（平成31年3月19日 公益社団法人日本年金数理人会）
の実現状況 20～21

年金制度の現状及び目指すべき方向性

年金制度の現状

社会・雇用環境

- ・ 人生100年時代の到来
- ・ 高齢期の就労拡大・多様化
- ・ ライフコースの多様化

公的年金

- ・ マクロ経済スライドによる公的年金の所得代替率低下（公的年金の水準低下）

企業年金

- ・ 中小企業の企業年金採用率の低下
- ・ 年金での受給割合の低迷

個人

- ・ 自助努力による資産形成の柔軟性が不十分

目指すべき方向性

企業年金

企業年金の目的である
「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」
ためには、特に以下の取り組みを進めていく必要があると考える

- ・ 中小企業への普及拡大
- ・ 制度の利便性の向上

個人

引き続き以下の取り組みを進めていく必要があると考える

- ・ 自助努力を行いやすい環境の整備
- ・ 老後に備えた資産形成の後押し

私的年金制度に関する今後の検討における主な視点

- ・ 働き方やライフコースの多様化・高齢期の就労拡大・企業年金の実施状況の低下など制度をとりまく現状
- ・ 昨年の部会における意見やこれまでの政府としての取組

等を踏まえると、例えば、以下のような視点から検討していくことが考えられるのではないかな。

【経済・社会の変化】

現役	老後
✓ 働き方・ライフコースの多様化、転職者の増加、高齢期の就労拡大・多様化	✓ 高齢期の長期化
✓ 生産年齢人口の急減とそれに伴う人手不足の深刻化	✓ 長期化に伴う老後生活への二ーズの多様化
✓ 高齢期の長期化による資産形成への意識・機運の高まり	

【経済・社会の変化と私的年金制度】

- ・ 多様な働き方の中で、**早期から継続的に資産形成**を図ることができるようにする
- ・ 個々の事情に応じて、**多様な就労と私的年金・公的年金の組合せ**を可能にする

【今後の検討における主な視点（例）】

- ① **国民の様々な働き方やライフコースの選択に対応し、公平かつ中立的に豊かな老後生活の実現を支援することができる私的年金制度の構築**
(→ 加入可能要件、拠出限度額、受給方法などの拠出時・給付時の仕組み等)
- ② **私的年金制度導入・利用の阻害要因を除去し、より多くの国民が私的年金制度を活用することができる環境整備**
(→ 制度のわかりやすさ、手続等の簡素化、企業年金等の普及促進（特に、中小企業）、周知広報等)
- ③ **制度の運営状況を検証・見直し、国民の資産形成を促進するための環境整備**
(→ 投資教育・指定運用方法の検証、自動移換金対策、運用体制・手法の検証、従来の制度改正で提起された課題等)

1. 主な視点（例）①への対応

～老後に備えた資産形成を意識した私的年金制度の見直し～

【今後の検討における主な視点（例）】

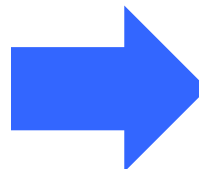
- ① 国民の様々な働き方やライフコースの選択に対応し、公平かつ中立的に豊かな老後生活の実現を支援することができる私的年金制度の構築

現状

- ・ DB・企業型DC・iDeCoで加入可能年齢が異なっている
- ・ 中退共からDBへの資産移換が認められる事由が合併など限定されている

課題

- ・ 就職先企業が採用している制度によって使い勝手が異なるなど不公平が生じている
- ・ 働き方の多様化への対応が不十分である



意見1 - (1)

様々な働き方への対応

加入する制度による差異を無くしていくよう改善していくべき

①加入可能年齢の統一

- ・ 資産所得倍増プランの通りiDeCoの加入可能年齢を被保険者区分によらず一律70歳へ見直し

②ポータビリティの拡充

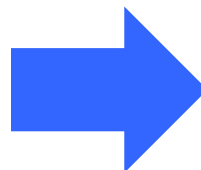
- ・ 中退共から企業年金への持ち込み制限を撤廃

現状

- ・ 現在の上限55,000円は厚生年金基金の非課税水準を基に設定されている
- ・ 他制度掛金相当額導入以前からDB及びDCを実施している企業はDC拠出限度額27,500円を前提にDB・DCの制度設計をしている

課題

- ・ 現在の限度額では老後の所得確保として十分な資産形成を図ることが難しい
- ・ 他制度掛金相当額が27,500円を超えるDB制度が経過措置適用終了要件に該当するとDB+DCの給付水準が低下する



意見1 - (2)

DC拠出限度額の見直し

① 上限の算定方法の見直し

- ・ 望ましい所得水準をベースとした算定方法の構築
- ・ 併せて限度額に所得代替率・賃金上昇率・物価上昇率を反映させる仕組みを検討

② 上限の見直し

- ・ 年齢や就労形態に応じて柔軟な資産形成を図ることができるよう生涯を通じた上限管理の導入あるいは米国401(K)のような中高年齢層へのキャッチアップ拠出枠の加算

③ 経過措置の恒久化

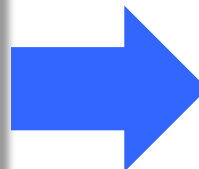
- ・ 他制度掛金相当額導入時にDB+DCで上限を超過する金額相当を認める経過措置の恒久化

現状

- ・ 公的年金の水準低下が見込まれる（所得代替率低下）
- ・ 私的年金の年金選択率は低い
- ・ 寿命伸長は継続しており現状でも65歳の平均余命は男子20年・女子25年となっている

課題

- ・ 継続する寿命伸長を踏まえ安定した所得保障手段として受給期間の延長が必要である
- ・ 年金の選択率を高めるためには選択肢の拡充が必要である
- ・ 支給開始時期の異なる給付を設定する場合制約が多く規定も複雑となる



意見1 - (3)

より柔軟な年金受給

① 保証期間の延長

- ・ 寿命伸長やライフコースの多様化への対応としてより柔軟な制度設計を実現するためにDBの保証期間の上限を現行20年から25年または30年に延長
- ・ DCの支払予定期間20年以下とあるのを25年以下または30年以下に延長

② 給付区分毎に異なる支給開始年齢

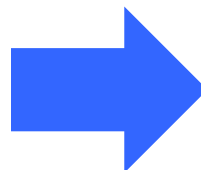
- ・ 支給開始年齢の設定や部分繰下げを含む支給繰下げを給付区分毎に可能とすることによる個人毎のライフプランに合わせた柔軟な受け取り方法の実現

現状

- ・ DB制度は退職金由来の制度が大半であるが移行できない部分があるなど退職金制度に比べ制約がある

課題

- ・ 例えば転職支援制度はライフコースの多様化に対応するものであり転職者の老後の資産形成を後押しするものであるがDB制度において早期に脱退した者の給付の額の方が有利であることは認められていない



意見 1 - (4)

給付設計の弾力化

① 転職支援制度を含むより柔軟な制度設計

- ・ 退職金制度をより広範囲にDB制度へ移行することが可能となるよう転職支援制度など退職金制度で認められる取扱いのDB制度への導入

2. 主な視点（例）②への対応 ～より利用しやすい私的年金制度の実現～

【今後の検討における主な視点（例）】

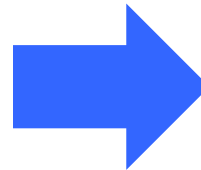
- ② 私的年金制度導入・利用の阻害要因を除去し、より多くの国民が私的年金制度を活用することができる環境整備

現状

- ・ 規約変更日の3か月前までの事前相談および2か月前までの承認・認可申請が必要とされている
- ・ 事例の共有が少ないため同様の事例が既にある場合でも事前相談で確認する必要がある

課題

- ・ 中小企業は担当者が手続き等にあまり時間を掛けられないことが多く事前相談や行政審査に時間を要することが制度を導入しない一因になっている可能性がある



意見2 - (1)

行政手続きのスリム化

①行政審査の簡素化・電子化

- ・ 申請・届出書類の簡素化・電子化によるスピーディな行政審査の実現

②行政審査の明確化

- ・ 公開されているQ&Aを充実させることにより企業があらかじめ内容を確認できる環境を整えることで事前相談や行政審査に要する時間の削減

③みなし承認制度の導入

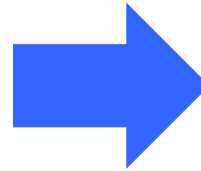
- ・ 適格退職年金制度で運営されていた「自主審査要領」に基づく確認と同様の仕組みの導入

現状

- ・ DB規則において給付減額が認められる理由や給付減額を行う場合の手続きが定められている
- ・ 法令解釈通知において給付減額として取扱う場合が定められている

課題

- ・ 例えば育児・介護休業等の関連法令改正に基づくなど事業主の意思によらない給付設計の見直しについても給付減額に該当する場合は一定の手続きが必要とされている
- ・ 定年延長等において従前の給付額が維持される場合でも給付減額に該当するケースがある



意見2 - (2)

給付設計見直しに関する扱い

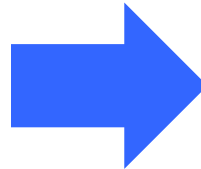
- ① **法改正に伴う給付設計の見直し**
 - ・ 法改正に伴う給付設計の変更については給付減額手続きを簡素化
- ② **人事制度見直しに伴う給付設計の見直し**
 - ・ 定年延長など支給時期が異なる場合における給付減額判定基準の見直し
 - ・ 給付減額に該当した場合における制度変更内容に応じた同意手続きの簡素化

現状

- ・ 企業年金実施企業の割合が低い
- ・ 中小企業のDB普及率が低い

課題

- ・ 企業の財務上の負担が重い
- ・ 制度運営の負担が重い



意見2 - (3)

中小企業への企業年金の普及

様々な仕組みの検討が必要

①負担軽減による加入促進

- ・ 中小企業事業主へのDB制度実施・加入インセンティブとしての掛金や事務費負担への助成

②制度運営コストの軽減

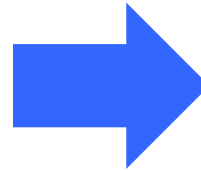
- ・ 総合型DB・簡易型DCの活用
- ・ 共同事務処理センター（仮称）のような仕組みの構築によりDB制度の運営に係る事務コストを削減し中小企業へのDB普及を促進
- ・ 英国のNESTのような低廉な価格で年金サービスを提供する組織の創設

現状

- ・必ずしも企業年金（特にDB）への理解が十分ではない

課題

- ・企業年金に対する理解を深める機会を得ることが難しい



意見2 - (4)

周知広報

① 企業年金に関する情報発信

- ・例えば厚生労働省・企業年金連合会と当会など行政と民間のコラボレーションによる企業年金のPRの実施

3. 主な視点（例）③への対応 ～普及を後押しする私的年金税制の実現～

【今後の検討における主な視点（例）】

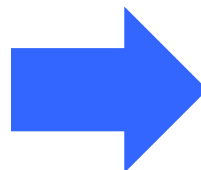
- ③ 制度の運営状況を検証・見直し、国民の資産形成を促進するための環境整備

現状

- ・厚生年金基金加入員負担（社会保険料控除）DCマッチング拠出（小規模企業共済等掛金控除）に対してDB加入者掛金は生命保険料控除となっているが生命保険加入も浸透しており実際に適用される枠は極めて限定的である
- ・一時金給付（退職所得控除）より年金給付（公的年金等控除）のほうが不利となるケースが多い
- ・特別法人税（現在凍結中）のような年金積立金課税は世界的にもほとんど例を見ない

課題

- ・企業年金を実施することへの税制支援が不十分である
- ・課税の有利不利が年金受給の阻害要因の一つとなっている



意見3 - (1)

DB・DC制度の税制の見直し

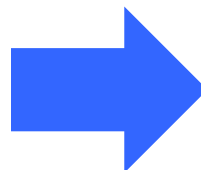
- ① **DB加入者掛金の所得控除枠拡大**
 - ・例えばDCマッチング拠出同様小規模企業共済等掛金控除の対象とすることによる所得控除枠の実質拡大
 - ・またはDCマッチング拠出も含めて社会保険料控除とすることによる統一化
- ② **年金と一時金の公平な課税**
 - ・退職給付制度全体として受取額縮小につながらない前提での公平化策として、実質的に退職所得控除と同等となるような雑所得の公的年金等控除の拡大
- ③ **特別法人税の廃止**
 - ・課税による年金資産の減少は掛金負担増加に繋がるなど企業年金の普及拡大を阻害する要因となることから、DB・DC創設以来課税されたことのない特別法人税を廃止

現状

- ・ DB制度において終身年金の採用率が低い

課題

- ・ 財政的負担や現況確認等の事務負担が増える



意見3 - (2)

税制優遇措置

インセンティブを与えることで終身年金制度の普及を図る

①終身年金制度に対する税制優遇

- ・ 例えば終身年金制度導入後に事前の予測を超える死亡率の低下が生じた場合など財政的な負担増の一部を企業本体の法人税軽減や一部助成により緩和

4. その他

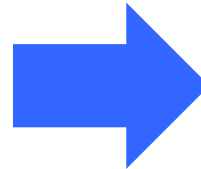
私的年金制度の普及発展に向けた環境整備

現状

- ・ 現状DB制度の加入者掛金は法令上の制約もあり普及していない
- ・ DCマッチング拠出は事業主掛金額が上限となっている
- ・ 非正規社員については退職給付制度が適用されないケースが多い

課題

- ・ 個人の自助努力による老後の資産形成を支援していくことが必要である
- ・ 非正規社員については老後の資産形成手段が十分に与えられていない



意見4-(1)

個人の老後への備えに対する支援

① 加入者掛金の柔軟な拠出

- ・ DB加入者掛金の停止・再開や減額・増額を加入者自ら決定できるようにすることによる加入者掛金の普及拡大
- ・ DCマッチング拠出における制約の廃止

② 低所得者の老後への備えの支援

- ・ 早期からの継続的な資産形成促進に向けた一定金額積み上げまでの助成

5. 今後の議論に向けて

以下については日本ではまだ十分な議論がなされていないと認識しており、今後議論を進めていくにあたっては、当会としてもその必要性の有無を含む検討段階から参画するなど積極的に関与していきたいと考えている

- ① **年金支払義務を社外に移転させる仕組み（年金バイアウト等）**
- ② **「全国民共通の退職所得勘定(Individual Retirement Account)」や個人型確定拠出年金（iDeCo）を活用した「穴埋め型」と言われる仕組み**
- ③ **資産形成手段について個々人の現在の状況を「見える化」する仕組み（年金ダッシュボード等）**

<参考>

「企業年金制度の普及および改善に関する提言」(平成31年3月19日 公益社団法人日本年金数理人会)の実現状況

(1) 企業年金制度の普及に関する提言

ア. 給付減額の再定義

- ① 定年延長等の雇用延長時における取扱い
- ② 法改正に伴う取扱い

イ. 持続可能性の高い終身年金の構築

- ① 終身年金部分の年金給付に限定した自動調整機能の導入 ⇒ **省令改正予定とされている**
- ② 保証期間の延長

ウ. 中小企業および非正規社員へのDB普及

- ① 総合型DBを活用した加入促進
- ② 非正規社員への退職金導入支援

エ. リスク分担型企業年金の改善

- ① 制度変更時の取扱い ⇒ **一部実現済**
- ② 移行時等における掛金一括拠出規定の追加

オ. その他

- ① 行政審査の明確化(みなし承認制度の導入)
- ② 行政審査の簡素化・電子化
- ③ 企業年金に関する情報発信等

(2) 個人の自助努力等への支援に関する提言

ア. 個人の拠出に関する支援

- ① DB加入者掛金の柔軟な拠出
- ② DC掛金の柔軟な拠出

イ. 税制面における支援

- ① DB加入者掛金への所得控除枠の拡大
- ② 受給時の課税の見直し