

# ヒアリング等における主な意見

令和5年7月24日

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

## 本資料について

- 企業年金・個人年金部会における主な検討課題の設定に当たって、第21回部会(4/12)から第24回部会(6/28)において、以下の有識者や関係団体のヒアリングを実施。

### 【第21回部会】

外部有識者(石田成則・関西大学政策創造学部教授、上田憲一郎・帝京大学経済学部教授)

部会委員(谷内陽一・株式会社第一生命経済研究所主席研究員)

※ 本資料においては、外部有識者・部会委員による発表時の御意見については「有識者」による御意見として記載

### 【第22回部会】

企業年金連合会(企年連)、企業年金連絡協議会(企年協)、国民年金基金連合会(国基連)

### 【第23回部会】

全国銀行協会(全銀協)、日本損害保険協会(損保協会)、日本証券業協会(日証協)、投資信託協会(投信協会)、全国証券取引所協議会

### 【第24回部会】

信託協会、生命保険協会(生保協会)、日本年金数理人会(数理人会)

- 本資料は、ヒアリングにおける有識者・関係団体からの御意見(次項以降、○と表記)と、これまでの部会委員からの御意見(◆と表記)を、以下のとおり分類した上で、事務局の責任において整理したもの。

#### 1. 総論

2. (視点1) 働き方・ライフコースに対応し公平で中立的な私的年金制度の構築

3. (視点2) 私的年金制度の普及・促進

4. (視点3) 資産形成を促進するための環境整備(投資教育・運用関係見直し)

# 1. 総論

## 【私的年金を取り巻く環境の変化(高齢期の長期化・働き方・ライフコースの多様化、転職者の増加等)】

- ◆ 中小・零細企業は深刻な人手不足に直面しており、高齢者の就労継続は重要な経営課題。元気でかつ働く意欲を有する人に、引退して年金生活に入るよりも、働くほうが高い収入を得られるという選択肢を提示することが重要であり、私的年金の仕組みについても、そうした視点で見直す必要がある。(部会委員)
- 離転職者の増加や、女性や高齢者の就業拡大に伴い、働き方やライフコースの多様化が進んでいる中で、老後の資産形成が継続されるよう促していくことの重要性が高まっている。(企年連)
- 転職などにより企業年金制度を脱退した場合であっても老後資産の形成につなげていく必要があるが、実態はポータビリティ(年金資産の持ち運び)の機能が十分に利用されていないため、企業年金のポータビリティ機能の制度面と運用面の双方の強化が必要である。(企年連)

## 【企業年金の現状】

- DBについて、単独型、連合型は大企業中心、総合型は中小企業による同種同業の業界での設立が中心となっている。そのため、総合型の場合、掛金設定は母体企業の負担能力を考慮し、給付額も限定的にならざるを得ない状況である。また、加入者の少ない基金ほど事務費の負担が厳しい。(企年協)
- 企業年金制度の持続可能性の向上やさらなる普及を図るためには、業務運営面の負担や財政面の負担を軽減し、柔軟で使い勝手のいい制度にしていくことや、税制優遇などの支援を強めていくことが必要。(企年連)

## 【私的年金制度の位置づけ】

- 公私年金の関係性を考える上で、私的年金は公的年金を補完する役割になり、量的な側面と質的な側面が考えられる。一つは私的年金のつなぎの役割、もう一つは上乗せの役割である。(有識者)
- かつては公的年金に私的年金を上乗せする図式が一般的であり、公的年金だけでなく私的年金も終身で備えることが理想とされていたが、現在では、様々な要因により、私的年金により終身給付を提供することが困難な環境となっている。また、わが国の私的年金は終身ではなく有期年金・確定年金が主体となっている上、そもそも年金ではなく一時金での受取が広く選択されているという実態もある。(有識者)
- 老後所得を確保する新たな方策として、まず働けるうちはなるべく長く働き、公的年金は繰下げ受給を活用して終身給付の厚みを増す。そして、就労引退から公的年金の受給開始までの間を私的年金や貯蓄等でつなぐという考え方(WPP: Work longer, Private pensions, Public pensions)も選択肢として考えられる。(有識者)

## 2. (視点1) 働き方・ライフコースに対応し公平で中立的な私的年金制度の構築 ①

### 【拠出限度額】

#### (DCの拠出限度額の引き上げの考え方)

- iDeCo拠出限度額について、各号加入者には拠出限度額の上限程度まで支払う者が一定数存在している。老後の資産形成のより一層の推進のため、iDeCoの各号加入者の拠出限度額を引き上げてはどうか。(国基連、全銀協)
- 企業型DCの拠出限度額については、老後所得保障の観点から十分な水準までの引上げが必要。(企年連、企年協、全銀協、信託協会、数理人会)
- 拠出限度額について、DCとDBが合算管理される場所、すでにDBで5.5万円以上拠出している基金も一定数あるため、それ以上使えない状態を解消するべく、拠出限度額の引き上げが必要。(企年協)
- 今後のインフレ等に対応できるよう、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すべき。(企年協、数理人会)
- 拠出額は各企業に任せ、非課税額に上限を設定することで、企業年金の制度設計の柔軟性と各企業年金間の両立を図ることも考えられる。(企年協)
- 企業年金とiDeCoについて、拠出限度額が共通の枠組みの中で管理される仕組みとなっているが、受給者にとって分かりにくい。そのため、企業の退職給付制度の一環としての企業年金と個人の自助努力の側面が強いiDeCoでは外枠とした方がよいのではないか。(企年協、全銀協)
- iDeCo拠出限度額について、加入者の属性により異なる拠出限度額を一部引き上げたうえで統一する等、引き続き公平で分かりやすい制度とすることを検討いただきたい。(全銀協、信託協会)

#### (生涯拠出限度額・キャッチアップ拠出)

- DC制度の掛金額には、前年の未利用分を翌年度へ繰り越したり、生涯枠として拠出できるようにする等、自助努力を促せる仕組みを導入してはどうか。また、退職準備世代に対して追加の拠出枠(キャッチアップ)を設けてはどうか。(企年協、投信協会・日証協・全国証券取引所協議会、信託協会)
- 企業の賃金カーブや個人々のライフコースに対応した柔軟な制度とするため、企業型DCの拠出限度額については、生涯拠出限度枠を設定し、若年時の使い残しを高年時に繰り越して拠出を増額できるような仕組みとすべきである。(企年連)
- マッチング拠出における加入者掛金やiDeCoの掛金について、個人がライフステージに応じて拠出可能額が高まる時期に見合った拠出ができる仕組みも検討すべきである。(企年連)

## 2. (視点1) 働き方・ライフコースに対応し公平で中立的な私的年金制度の構築 ②

### (生涯拠出限度額・キャッチアップ拠出(続き))

- ◆ NISAでの生涯投資枠の管理制度を参考に、DCについての生涯投資枠を管理していくという選択肢が可能になるため、年間拠出限度額は変わらなくても、生涯拠出枠を設けるという選択肢も取り得るのではないか。(部会委員)
- ◆ 生涯拠出枠やキャッチアップ拠出での個人単位の枠の管理については、税制上と法令上の論点に加えて、実務上の課題について検討が必要。(部会委員)

### (DBの拠出限度額)

- DBは退職金由来であるという性格であり、既に企業の退職給付制度として定着している現状を踏まえ、拠出上限額の設定や中途引出しの原則禁止、給付事由による給付額の差異の制限といった制限を講じることのないようにしていただきたい。(信託協会、生保協会)

### (iDeCoの最低拠出額)

- 所得が低い若年層等に配慮し、iDeCoの最低拠出額5,000円を撤廃してはどうか。(信託協会)

### (拠出限度額の合算管理)

- DBと企業型DCを併用している企業の場合、拠出額の合算管理の仕組みのもとで、拠出限度額への抵触がDB制度の廃止や総合型DBからの事業所脱退の要因ともなりかねない。(企年連)
- 企業型DCの掛金額を給与等の額に比例して設定している場合、賃金カーブにより、若年時は拠出枠の使い残しが発生するが、中・高年時は拠出限度額を超過することから、企業型DC以外の手段(退職金等)で超過分を調整せざる得ない状況の企業が存在している。(企年連)
- 他制度掛金相当額は、予定利率の高低や終身年金の有無により、企業型DCの(事業主掛金)拠出限度額やiDeCoの拠出限度額に差が生じるのは、受給者に不公平となるのではないか。これらを調整する仕組みを検討してはどうか。(企年協)
- 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について、恒久化してはどうか。(数理人会)

### 【加入者掛金に係る税制】

- DB加入者掛金の所得控除について、小規模企業共済等掛金控除の対象とすることで所得控除枠を実質的に拡大してはどうか。またはDCマッチング拠出も含めて社会保険料控除として統一してはどうか。(数理人会)

## 2. (視点1) 働き方・ライフコースに対応し公平で中立的な私的年金制度の構築 ③

### 【加入者掛金に係る税制(続き)】

- 国民年金の第3号被保険者たるiDeCo加入者が負担すべき掛金を配偶者等が拠出した場合には、当該配偶者等の課税所得から控除できるようにするなど、同被保険者の加入促進を図る施策等を検討いただきたい。(全銀協、信託協会)
- ◆ 国民年金第3号被保険者のiDeCo掛金に関する配偶者の所得控除については、就労調整をして扶養内で働く選択につながらないか、という観点も踏まえた上で、第3号被保険者のさらなる厚生年金加入を進めている公的年金制度の方向性と齟齬が生じないように考えていかなければならないのではないか。(部会委員)

### 【DBの掛金拠出の弾力化】

- 年金財政の安定化を図るため、過去勤務債務について一括償却の選択や掛金負担能力に応じた柔軟な償却が可能となるよう、償却期間の下限撤廃と弾力償却を利用する場合の弾力償却幅の拡大を行うべきである。また、リスク対応掛金について、各企業年金の実情に応じて、より柔軟な掛金拠出を可能とすべきである。さらに、厚生年金基金に認められている、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をDBにも認めるべきである。(企年連)

### 【マッチング拠出における本人拠出額上限の見直し】

- 自助努力による老後資産形成を促進するため、企業型DCのマッチング拠出における加入者掛金の額の上限を事業主掛金の額とする規制は、撤廃すべきである。(企年連、全銀協、損保協会、信託協会、数理人会)
- ◆ マッチング拠出の上限の問題は、若年層だけではなく、一定の年齢であっても離転職により勤続年数が短くDCの事業主拠出金が少ない場合等も該当し、年齢を問わない課題である。(部会委員)
- ◆ マッチング拠出の本人拠出額の上限見直しについては、企業年金が退職給付制度であり事業主による拠出が基本という考え方の中で、例えば事業主の掛金を労働者側が負担し、拠出していけば良いのではないかと、いった事業主から労働者への転嫁の懸念があることにも留意する必要がある。(部会委員)

### 【iDeCoの加入年齢の引き上げ・受給開始可能年齢の引き上げ】

- 加入する制度による差異を無くすよう、iDeCoの加入可能年齢を被保険者区分によらず一律70歳へ見直してはどうか。(数理人会)
- 加入年齢引き上げの検討に当たっては、加入時に公的年金や企業年金の加入履歴を詳細に確認しなければならないような仕組みとせず、できるだけシンプルで多くの方が加入可能となる仕組みとするとともに、実務上、日本年金機構からのデータ等を確認することにより、加入資格の確認を容易にする仕組みとしてはどうか。(国基連)

## 2. (視点1) 働き方・ライフコースに対応し公平で中立的な私的年金制度の構築 ④

### 【iDeCoの加入年齢の引き上げ・受給開始可能年齢の引き上げ(続き)】

- 更なる受給開始年齢の上限引上げについては、ご本人の受取が困難となるケースや相続財産になるケースがさらに増えることも想定され、そうした実務上の懸念点も踏まえ、慎重に検討すべきではないか。(国基連)

### 【国民年金基金制度の見直し】

- 第1号被保険者のみにしか加入が認められていない国民年金基金について、第2号被保険者や第3号被保険者を加入可能としてはどうか。(国基連)
- 国民年金基金の掛金額について、その上限を引き上げてはどうか。なお、iDeCoの拠出限度額の引上げが行われる際には、同様に引き上げられることが必要である。(国基連)
- 加入年齢引き上げ等の改革をiDeCoにて実施する場合は、国民年金基金においても必要な改革を実施してはどうか。(国基連)

### 【特別法人税の廃止】

- 特別法人税については、撤廃すべき。仮に、即時の撤廃が行われなくても、課税停止期間は今後も延長されるべきである。(企年連、企年協、全銀協、信託協会、生保協会、数理人会)
- 特別法人税について、諸外国の年金制度においては運用時に税を課している国は少数しかなく、特に特別法人税のように積立金そのものを課税の対象としている例は稀である。(企年連)
- 特別法人税の課税再開は、企業の掛金負担の増加や給付額の減額が必要となり、制度そのものの存続が困難になることが予想される。特に欠損法人の割合が高い中小企業にとってはより影響が大きく、中小企業における企業年金制度の実施率の更なる低下を招くことになりかねない。(企年連、企年協)

### 【受給方法】

#### (受給に関する税制)

- WPPを実現させるための環境整備として、税制の見直し(年金受取と一時金受取の税制上の中立化)が必要。(有識者)
- 確定拠出年金の受給者は、多くが一時金を選択しており、「年金」として十分に活用されていないところ。今後、年金を選択しやすい環境を整えるため、公的年金等控除の拡充や、新たに年金受給に資する税制について策を講じてはどうか。(全銀協、数理人会)

## 2. (視点1) 働き方・ライフコースに対応し公平で中立的な私的年金制度の構築 ⑤

### (受給に関する税制(続き))

- 年金制度を多様化する観点から、年金制度等からの一時金受取後に特定の年金等商品(一時払い終身年金等)を購入する時には、年金制度等の一時金を課税対象としないことを検討してはどうか。(生保協会)
- 退職給付の受給開始にあたっての所得税制に関しては、公的年金等控除など年金に係る雑所得税制と退職所得控除など一時金に係る退職所得税制について、お互いに中立的でバランスの取れた税制とすべく見直すべきではないか。(企年協、信託協会)
- 受給者の高齢化にあわせて、より公的年金等に係る雑所得の控除額が拡大する等の措置を講じてはどうか。(信託協会)
- 退職計算時の控除額(非課税枠)について、一時金で使わない枠は年金控除に上乗せできるようにするなどして、一時金ニーズにも対応しつつ、年金での受給を促すことが望ましい。(企年協)
- DBについて、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し、終身年金制度に対する税制優遇をおこなってはどうか。(数理人会)

### (受給に関する実務)

- WPPを実現させるための環境整備として、「中継ぎ」に対応した受取方法の普及が必要。(有識者)
- 確定拠出年金プランをはじめ多くの私的年金は一時金の受取であるので、いわゆる取崩し段階ないしはペイアウトの段階の在り方が今後の大きな課題になる。(有識者)
- 個人別管理資産を有価証券のまま受給することを認め、資産運用を継続しながら取り崩せるようにしてはどうか。(投信協会・日証協・全国証券取引所協議会)
- DBの制度内で柔軟な受取方法の実現のため、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してはどうか。(数理人会)
- DB、DCだけでなく、退職一時金を含めた各退職給付制度からの給付等を拠出し、給付時まで一括して管理し、年金として受取可能とする制度を構築してはどうか。(信託協会)
- DCでは、DBとは異なり年金受給がほとんど行われず、専ら一時金での受給となっている。この大きな要因は、DCでは年金商品が貧弱なことがある。制度脱退時には、生保の終身年金保険や有期保険を買うという手段しかないのが現状である。運用を続けながら年金を受給する選択肢として、DC制度専用の年金を受け取る仕組みが考えられないか。(企年協)



### 3. (視点2) 私的年金制度の普及・促進 ①

#### 【iDeCoの手続簡素化・効率化】

- iDeCo加入資格の確認のため、日本年金機構及び企業年金プラットフォームとの突合結果に基づく事務の効率化の実施により、正確かつ効率的に資格確認を実施することが可能になったところ。今後の加入者増加も見据えて、事務の一層の効率化を図る必要がある。(国基連)
- iDeCoの資格確認及び拠出限度額の確認事務は煩雑である一方で、電子申請の利用率は新規加入者の約1割にとどまっており、更なる推進が必要である。そのため、第2号加入者の事業主証明の廃止とあわせて更なる届出の簡素化を検討しているほか、各種届のオンライン化の実現に向けて、デジタル改革への対応とあわせて取組を推進しているところ。(国基連)
- iDeCoの資格区分及び限度額区分は、加入時及び各種届出時に分かりづらく、事務負担やシステム負荷の増加にもつながっている。そのため、現在の資格区分及び限度額区分については、簡素化・合理化を検討してはどうか。(国基連、全銀協)
- iDeCoについて諸変更手続書類を集約し、一帳票で複数の諸変更手続ができるような改定を検討いただきたい。(損保協会)
- マイナンバーを活用することにより、iDeCoにおける事務手続を簡素化する方策も検討してはどうか。(投信協会・日証協・全国証券取引所協議会)
- iDeCoについて、国基連から日本年金機構への住所情報の照会対象時期を拡大し、定期的な確認に基づき住所情報が登録住所と異なる加入者等に対し、適切に住所変更手続を取ることを、国基連より勧奨するような体制にしていきたい。(損保協会)
- 国基連が公的個人認証サービス(JPKI)を利用して、本人同意に基づきJ-LISから基本4情報(氏名、生年月日、性別、住所)を取得し、住所変更があった場合、iDeCo加入者の住所として登録し、この情報を運営管理機関へ還元するといった仕組みを検討いただきたい。氏名についても同様。(損保協会)

#### 【iDeCo+の導入推進策】

- iDeCo+について、今後の厚生年金保険の適用拡大により人数要件に抵触して制度を継続できなくなる事業主が出てくるおそれがあるため、従業員数300人以下とする要件を緩和していただきたい。(全銀協)
- DBの実施企業はiDeCo+に加入できないところ、DB実施企業においてiDeCo+が実施可能となるよう条件を見直ししてはどうか。(信託協会)
- ◆ 中小・零細企業が新卒採用に苦心している中で、iDeCo+などの私的年金制度を、企業が人材を育成する姿勢を若者にアピールしていく手段として有効活用できないか。(部会委員)

### 3. (視点2) 私的年金制度の普及・促進 ②

#### 【相談窓口の設置】

- ◆ 事業主と従業員個人の両方に対して、iDeCoやiDeCo+の始め方や情報収集等をサポートする公的な個別相談窓口を全国に設置してはどうか。その際、国・地方自治体等の公的機関や税理士・社労士、商工会議所等の既存機関の活用、また、イギリスのNEST(National Employment Savings Trust)を参考とすることについて検討してはどうか。(有識者、部会委員)

#### 【加入促進に資するDB・企業型DCの制度見直し】

##### (脱退一時金の受給要件緩和)

- 企業型DCについては、老後の経済的備えを確保する制度であり、退職後の脱退一時金の支給は認められていないが、企業の倒産・解雇等による生活困窮時においては、追徴課税等のペナルティを課した脱退一時金の支給を可能とする制度の創設等、脱退一時金としての受給要件の緩和を要望する。(企年協、全銀協、信託協会)

##### (自動加入)

- 原則全ての企業に対し、従業員を私的年金に加入させることを義務づける自動加入の仕組みを導入してはどうか。なお、従業員が自動加入を希望しない場合には、加入しないことを選択(オプトアウト)できるようにすることも考えられる。(投信協会・日証協・全国証券取引所協議会)
- ◆ 自動加入の議論を行う場合には、イギリス等の諸外国と日本との公的年金制度の違いなども前提に、日本でどのような形で導入できるのか、導入できないのかというのを整理すべき。また、自動加入させる場合の私的年金の種類についても検討すべき。企業年金の義務づけについては、厚生年金保険の充実化と何が違うのかといった公的年金との関わりについても議論することが必要。(部会委員)

##### (中小企業への導入促進策)

- 中小企業への企業年金の普及のため、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を行ってはどうか。(数理人会)
- 制度運営コストの軽減を目的に、総合型DB・簡易型DCの活用に加え、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普及を促進してはどうか。また、イギリスのNESTのような低廉な価格で年金サービスを提供する組織を創設してはどうか。(数理人会)

### 3. (視点2) 私的年金制度の普及・促進 ③

#### (加入者への支援)

- 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こととし、DBの加入者掛金の普及を拡大してはどうか。(数理人会)
- 低所得者の老後への備えの支援のため、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をしてはどうか。(数理人会)

#### 【周知広報】

- 厚生労働省・企業年金連合会、数理人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を実施してはどうか。(数理人会)
- ◆ 特に中小企業において、事業者にとっても、従業員にとっても、金融商品については最初の一步を踏み出しにくい面がある。中小企業従業員に対する適切なサポートが重要である。(部会委員)

#### 【公的／私的を合わせた制度周知・個人の年金状況の見える化】

- 国民年金や企業年金について制度の周知を図るとともに、個人が自身の必要な情報にアクセスしやすいよう、取組を進めてはどうか。(国基連)
- 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)の検討についても議論が必要である。(数理人会)
- ◆ iDeCoの資格区分や限度額区分の簡素化については、公平性とトレードオフの関係にある。自身に必要な情報にアクセスしやすいようにする取組を同時に推し進める必要がある。例えばマイナポータルへの情報集約により、資格区分や限度額が一目で分かるような仕組みを検討しても良いのではないか。(部会委員)

#### 【企業年金プラットフォーム】

- 企業年金プラットフォーム運営において、基礎年金番号に代えて、マイナンバーを活用してはどうか。(企年協)

### 3. (視点2) 私的年金制度の普及・促進 ④

#### 【ポータビリティの拡充】

- WPPを実現させるための環境整備として、年金原資の通算・一元化(ポータビリティ)の拡充が必要。(有識者)
- 中小企業退職金共済制度など各種退職一時金共済制度からDB・DCへの制度移行にあたっての規制緩和(ポータビリティの拡充)を進めるべきである。(企年連、企年協、全銀協、損保協会、数理人会)
- 退職一時金制度から企業型DCへの資産移換は、4年～8年の間で均等に分割移換を行うこととされているところ。これらについて、一括移換または分割移換年数の拡大化(例:1年～8年)を検討いただきたい。(全銀協)
- 加入者単位で退職手当制度に係る退職一時金の確定拠出年金への移換を可能とすることを検討いただきたい。(全銀協、信託協会)
- 運営管理機関交替について法令上は可能であっても、交代時に加入者の資産をキャッシュ化しなければならず、実務上は難しい状況である。現物移換が可能な仕組みにできないか。(企年協)
- ◆ 個人において転職時の商品のポータビリティが確保されていないという指摘もある。現物移換の実現のために必要なこと(記録関連運営管理機関(RK)同士のデータ連携等)の整理や、RK同士のデータ連携がもたらす現物移換以外の効果について部会としても理解する必要があるのではないか。(部会委員)
- 私的年金制度における年金資産のポータビリティは法令改正によりほとんどの場面で認められるようになってきたが、その移換手続はペーパーで実施されているのが実情であり、年金ポータビリティにおけるデジタル化を推進すべき。(企年協)

## 4. (視点3) 資産形成を促進するための環境整備(投資教育・運用関係見直し) ①

### 【DC制度の環境整備】

#### (投資教育の充実)

- ポータビリティを利用して老後資産形成の継続を図るため、ナッジを活用し、老後資産形成の重要性に関する教育機会の提供などを通して年金選択を増やす行動変容を促す施策や、退職時にポータビリティの選択をデフォルトに設定するといった施策を検討すべきである。(企年連)
- DCの加入者データについて、加入者への教育内容の立案、周知等に十分に活かせる状況にないことがある。個人を特定しないように加工されたデータを事業主側が自由に使える仕組みにできないか。(企年協)
- DC加入者への通知に関して、元本確保型商品で100%を運用する者に運営管理機関からプッシュ情報を送ってはどうか。(企年協)
- 資産の取崩しと運用の継続の重要性が認識されるよう、受け取った老齢給付金を運用し、又は「年金」として受け取りながら資産運用を継続することの重要性が理解されるような投資教育を検討してはどうか。(投信協会・日証協・全国証券取引所協議会)

#### (指定運用方法の見直し)

- 複数のファンドを組み合わせたデフォルトファンドの指定を可能としていただきたい。結果的には、バランス型と同様になるが、資産配分をカスタマイズすることで、会社ごとのニーズにマッチしたものが提供できる。(企年協)
- 未指図資産として滞留している個人別管理資産が一定量存在していることから、指定運用方法の設定を義務化することで、未指図となることを防止するべきではないか。(全銀協、信託協会)
- 指定運用方法は、原則として元本確保型以外の資産を基本とし、あわせて事業主や運営管理機関が運用の結果について責任を問われないこと(セーフハーバールール)を政省令等において明確化していただきたい。(全銀協、投信協会・日証協・全国証券取引所協議会)
- DCにおいて、個々人の状況に合わせ、元本確保型(確定年金・終身年金)を含む幅広い選択を促してはどうか。(生保協会)
- ◆ 運用未指図者にはDCに関心がない層が多く、そこがこの問題の一番の根っこである。指定運用を義務化する時には、これらの層に関心を持ってもらうための企業側のアプローチのスキルや能力をどう上げていくのか、という観点も非常に大事である。(部会委員)

## 4. (視点3) 資産形成を促進するための環境整備(投資教育・運用関係見直し) ②

### (自動移換金)

- 増加する自動移換者については、まずは自動移換者を増やさないような対策(入口対策)が重要である。その上で既に自動移換された者については、各種の取組を行っている中でも引き続き増加している現状を踏まえると、実務的な対策では限界が明らかであり、制度的な対応を検討すべきではないか。あわせて、資産の管理についての実務的な負担も踏まえ、対応を検討すべきではないか。(国基連)
- 運用指図者に対する投資アドバイス・制度周知や、自動移換者に対する制度周知(投資教育)の方策を検討してはどうか。また、自動移換者を増やさないような措置、例えば、企業型DCの加入者が転職・退職時等に移換手続等を行わなかった場合は自動的にiDeCoに移換するような仕組みを導入してはどうか。(投信協会・日証協・全国証券取引所協議会)
- ◆ 自動移換について、運用指図者に比べて自動移換の管理手数料が安いというのは、制度の適切な在り方からすると問題であり、自動移換の管理手数料について一定の引き上げも議論をするべきではないか。(部会委員)

### (コストの透明化)

- 販売会社のコスト低廉化のために、販売会社とRKとの接続料の低廉化やRKのコスト開示をすすめるべき。(企年協)
- 運営管理機関のフィーについて、フィーの開示が必要ではないか。(企年協)

### (支払予定期間の延長)

- DCの支払予定期間について、20年以下とあるのを25年以下または30年以下に延長してはどうか。(数理人会)

### (運営管理機関による投資アドバイスの実現)

- 加入者等の意向やライフプランを踏まえた資産形成を具体的にサポートするため、運営管理機関が加入者等に対して個別の投資アドバイスを行えるよう、検討を進めていくことも考えられるのではないか。(投信協会・日証協・全国証券取引所協議会)

### (老齢給付金の通算加入者等期間に関する支給要件の撤廃)

- 老齢給付金を60歳から受け取るには通算加入者等期間が10年以上が必要であるが、10年に満たない場合は支給開始年齢は61歳から65歳になる。まだ60歳定年の企業もあることから、加入者の生活資金へ優先的に充当させるため、老齢給付金の通算加入者等期間に関する支給要件の撤廃を要望する。(企年協)

## 4. (視点3) 資産形成を促進するための環境整備(投資教育・運用関係見直し) ③

### (運用指図者の資産移換)

- 合併、会社分割等によりDC制度が新設される際に、運用指図者が旧DC制度へ留まるケースが発生している。合併、会社分割等の会社都合によりDC制度を異動する時には、運用指図者も資産移換を可能とすることを検討いただきたい。(全銀協)

### 【DB制度の環境整備】

#### (定年延長に伴う給付減額の判定基準)

- 定年延長時の退職給付制度や企業年金制度の見直しの方法として、給付時期や給付額の設定等にいくつかの選択肢がある。その中で、定年を60歳から65歳に延長した場合、給付減額と判定される可能性があるが、そのような定年延長に伴う給付時期の延長のみで給付総額が減らない場合は、給付減額としないなど、判定基準や手続を簡素化すべき。(企年連、企年協、生保協会、数理人会)
- 給付減額判定になることから、実務上、支給開始年齢を引き上げることは難しく、定年延長の阻害要因となっているとの指摘がある。また、中小企業では労働組合がない事業所も多く、給付減額と判定される場合の同意要件を緩和するなど手続の簡素化を図り、事務の効率化を図るべき。(企年連)
- 給付減額であるものの、一定の財源が確保される場合は、給付減額の同意手続を省略されることが認められたりリスク分担型企業年金への移行手続を参考に、例えば、単純に一時金・年金額を定年延長にあわせてスライドさせた場合は、給付減額の同意手続を省略することを認めるといった制度改定を考えても良いのではないか。(企年協)
- 定年延長を含む人事制度の見直しを阻害している給付減額の判定について、各DBが個々に設定している予定利率の水準に依らない方法に見直しはどうか。(信託協会)
- ◆ 定年延長により勤続期間が長くなった際に、DBの加入期間が長くなる一方で給付額は同じであれば、それは減額と認識している。(部会委員)

#### (予定利率の見直し)

- 非継続基準による財政検証に用いる予定利率について、現在は過去5年間に発行された国債(30年もの)の利回りを勘案して厚生労働大臣が定める率とされている。現在の決定方法では利率が低く給付減額や制度終了を誘発するおそれもあることから、優良社債の金利も勘案するなどの見直しを行うべきである。(企年連)

## 4. (視点3) 資産形成を促進するための環境整備(投資教育・運用関係見直し) ④

### (脱退一時金の要件)

- DB法上の脱退一時金繰下げ可能者の規定に、「使用される事業所が確定給付企業年金の実施事業所でなくなったことにより資格喪失した者」を追加してはどうか。(信託協会)

### (DB基金事務の簡素化)

- 行政審査の簡素化・電子化に加え、Q&Aの充実等を通じた行政審査の明確化を進めることで、行政手続のスリム化を進める必要がある。また、みなし承認制度の導入についても検討してはどうか。(数理人会)
- 基金型DB事務局同士による共同事務処理、運用執行理事を含む役職員の兼務について、会社とは異なる事業運営が求められる基金事務局においては、役職員の補充・交代等に苦慮している基金がある。また、設立形態を問わずBCP対策その他基金事務局運営の効率化が求められている。(企年協)
- 電磁的方法による代議員会議事録等の署名について、業務効率化等の観点から、代議員会議事録等の署名が電磁的方法により行えるようにしていただきたい。(企年協)
- 総合型DBについて、ガバナンスの確保と事務負担(事務局の業務負荷と事務コストの増加要因等)の両立を考え、選定代議員の定数を事業主の数の10分の1以上とする基準について、見直しを行うべきである。(企年連)
- 年金基金等支払者は退職所得となる一時金支払に際しマイナンバー(個人番号)を利用しないため、「退職所得の受給に関する申告書」への帳簿要件の緩和により個人番号の記載を不要化していただきたい。(企年協、信託協会)

### (DBの保証期間の上限延長)

- 寿命延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、DBの保証期間の上限を現行の20年から25年または30年に延長してはどうか。(企年連、数理人会)

### (転職支援制度の導入)

- 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をDB制度にも導入してはどうか。(数理人会)

### 【選択制のDCについて】

- ◆ 企業によるDC導入の広がり重要であるが、DCの加入形態には全員加入、選択型、一部選択制がある。特に選択制の給与減額型が増えている印象があり、問題点も多いと認識している。実情の把握や考え方の提示を行ってはどうか。(部会委員)16



## その他論点について

○ これらの論点に加えて、これまでの法改正、部会(企業年金部会及び企業年金・個人年金部会)の意見書等において引き続き議論するとされている事項、閣議決定等を踏まえ、

- ・ 厚生年金基金の在り方
- ・ 支払保証制度
- ・ 年金バイアウト
- ・ 企業型DCのガバナンスの確保(運営管理機関の評価等)
- ・ DBのガバナンスの確保(スチュワードシップ・コードの受入等)
- ・ いわゆる選択制DB・選択制DCへの対応
- ・ 個人退職年金勘定の創設
- ・ iDeCoの手数料の算定根拠に関する情報公開

等の論点も含め、次回以降、それぞれの視点ごとに順次議論していく。