一生涯のパートナー
第一生命
Dai-ichi Life Group

第一生命
年金通信

年金トピック

No.2018－154
第 51 号

2019 年 2 月 25 日
団 体 年 金 事 業 部

第１回　社会保障審議会 企業年金・個人年金部会について

2 月 22 日に第１回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会が開催されました。

今後の議論のキックオフの位置づけとして、厚生労働省から企業年金の現況の共有、主な検討課題等が提示されています。各委員の主な意見も含めて、本資料にまとめていますので、ご確認ください。

なお、企業年金・個人年金部会の当日の資料については、厚生労働省のホームページに掲載されておりますので、以下のリンク先にてご確認ください。

○厚生労働省ホームページ 社会保障審議会（企業年金・個人年金部会）
https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/shingi-hosho_163664_00006.html

以上

第一生命保険株式会社

第１回企業年金・個人年金部会について

「企業年金部会」が改組され、「企業年金・個人年金部会」となりました。

２０１９年２月２２日
第一生命保険株式会社
団体年金事業部

一生涯のパートナー
第一生命
Dai-ichi Life Group

・確定給付企業年金を「DB」、確定拠出企業年金を「DC」と表記しています。
・特に断りがない限り、本資料に記載の図表は企業年金・個人年金部会に提示された資料をもとに作成しています。

これまでの経緯（企業年金部会における継続検討課題）

一生涯のパートナー
第一生命
Dai-ichi Life Group

- 2014年6月以降、企業年金部会では、企業年金制度の見直しに関する議論が進められました。
- その結果、2016年6月に「確定拠出年金法等の一部を改正する法律（平成28年法律第66号）」が公布され、個人型確定拠出年金（iDeCo）の拡大等が図られました。また、2017年1月には確定給付企業年金法の政省令が改正され、リスク対応掛金やリスク分担型企業年金制度が導入されました。
- その一方、2015年1月の企業年金部会においてまとめられた「議論の整理」では、DCの加入可能年齢や受給開始年齢など、拠出時・給付時の仕組みについて、今後の検討課題とされていました。

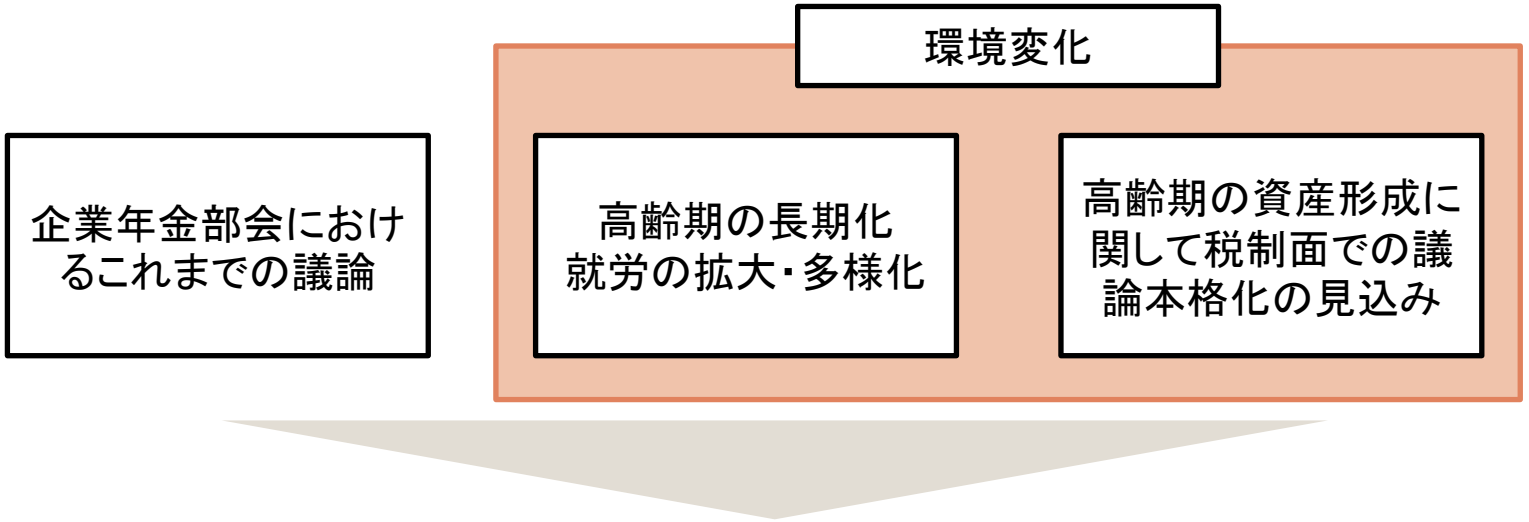
社会保障審議会企業年金部会「議論の整理」（2015年1月） ＜抜粋＞

○ 以下の事項については、引き続き議論が必要であり、今後の検討課題とする。
（1）企業年金制度等における拠出時・給付時の仕組みのあり方
○ 企業年金（DB・DC）の拠出時・給付時の仕組みのあり方については、拠出限度額、中途引き出し、加入可能年齢、支給開始年齢及び給付方法等について、「年金」としての原則を踏まえつつ、「退職金」としての役割を担うという現状も念頭に、今後のあり方について議論を行った。
○ 事務局からの提案は、全体として、外部積立の退職金としての性格が強いDBを「年金」に近づける一方で、貯蓄性を排除する等制約の多いDCについては「退職金」としての役割を担う現状も踏まえ、例えば中途引き出しについては一定の条件の下で認めるといった、より使いやすい制度にするというものであった。また、給付方法については、企業年金制度があくまで「年金」制度であるという原点を踏まえ、一時金ではなく複数年での受給を促す措置を講ずるべきという提案であった。
○ この事務局の提案については、将来の方向性としては理解できるものの、企業年金（特にDB）が現に退職金として活用され、従業員の退職後の生活にとってかかせないものになっているという現状を踏まえれば、早急な制度改革はむしろ制度の普及・拡大を阻害し従業員の老後生活に支障を来しかねないという意見が多く出された。
○ こうした議論を踏まえ、企業年金の拠出時・給付時の仕組みのあり方については、今後引き続き議論を重ねていく必要があるとされた。なお、今後議論を行っていくに当たっては、現にDBを実施している企業や現行制度に基づいてライフプランを設計している従業員のニーズを妨げることのないように十分に配慮し、企業年金の普及・拡大を阻害することのないよう留意する必要があるという意見や、DCもDBと同様に基幹的な企業年金としての役割を担えるよう、例えば退職給付水準を十分に満たせる程度の拠出限度額を設定すべきであるという意見があった。また、拠出時・給付時の仕組みの検討の際には、いわゆるバッドボーイ条項（懲戒解雇時等における企業年金給付の減額・没収に係る規定）についても見直しを検討すべきという意見があった。

企業年金・個人年金部会の設置

一生涯のパートナー
第一生命
Dai-ichi Life Group

- 一方で、「高齢期の長期化、就労の拡大・多様化」、「高齢期の資産形成に関する議論の本格化」など企業年金を取り巻く環境も変化しています。
- これまでの経緯や環境変化を踏まえて、「個人年金（iDeCo、国民年金基金）」を含めた企業年金制度全般の見直しをするという趣旨から、「企業年金部会」を「企業年金・個人年金部会」と改組して、議論を開始することになりました。



『企業年金・個人年金部会』において議論を開始

第1回企業年金・個人年金部会の概要

一生涯のパートナー 第一生命 Dai-ichi Life Group

- 第1回企業年金・個人年金部会は、今後の議論のキックオフの位置づけとして、厚生労働省より企業年金の現況の共有および主な検討課題（下表参照）の提示がなされました。
- あわせて、各委員から幅広く意見を募っています（P.5,6参照）。
- 今後、3月に関係団体※から複数回のヒアリングを実施して課題を明確化し、4月以降に各課題の議論を行うとの方針が了承されています。

（※）労使団体、企業年金連合会、国民年金基金連合会、金融機関　等

	現役	老後
経済・社会の変化	• 2025年以降の生産年齢人口の急減とそれに伴う人口不足の深刻化 • 企業における退職給付制度の実施割合・給付水準の低下 • 高齢期の長期化による 資産形成への意識・機運の高まり • 働き方・ライフコースの多様化、高齢期の就労の拡大・多様化	• 高齢期の長期化 • マクロ経済スライドによる公的年金の給付水準の調整
年金制度のあり方	• 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ようにすることが望ましい	• 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とすることが望ましい
主な検討課題	○就労期間の延伸を制度に反映し長期化する高齢期の経済基盤を充実するとともに、高齢期における多様な就労と私的年金・公的年金の組合せを可能にする環境の整備など （加入可能年齢、拠出限度額、受給開始可能年齢などの拠出時・給付時の仕組み）	
	○従業員の老後資産の形成に向けた事業主の取組を支援する環境の整備など （中小企業施策、柔軟で弾力的な設計、事務負担の軽減など）	
	○働き方や勤務先に左右されない自助努力を支援する環境の整備など （iDeCoの普及・改善、ポータビリティの拡充など）	
	○老後資産の形成・取り崩しに関する選択を支える環境の整備など （運用方法等に関する情報提供や投資教育の充実など）	
	○企業年金・個人年金制度を安定的に運営するための体整の整備など （企業年金のガバナンスの確保、制度を支える企業年金連合会・国民年金基金連合会等の基盤強化など）	

第1回企業年金・個人年金部会での主な意見①

一生涯のパートナー
第一生命
Dai-ichi Life Group

✓ 各委員※の主な意見は以下の通りです。
✓ 一部質問については、厚生労働省からの回答がありましたので、合わせて記載しています。

（※）白波瀬委員（東京大学大学院人文社会系研究家教授）は欠席。
山本委員（日本商工会議所社会保障専門委員会共同委員長）の代理として、小林氏が参加。

【記載は発言順です。】

内田委員（全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会　総合研究企画室事務局長 兼 教育部長）
- 企業年金のカバー率向上は課題と認識している。
- 「個人の自助努力」の推進にフォーカスが当てられがちだが、企業年金を強く推進していくことも大事。
- 受給権保護のため、ガバナンスの実効性を高めることも継続検討が必要だ。

臼杵委員（名古屋市立大学大学院経済学研究科教授）
- 「同一労働同一賃金」の議論もあるので、部会での視点の一つとして必要だろう。
- 公的年金と私的年金全体での絵を描く必要がある。あくまで私案だが、公的年金は所得の低い人に主眼を置く制度とし、私的年金は所得の高い人が入る制度とするという考えもあるだろう。
- 制度のクオリティと持続可能性にはトレードオフの関係にある。持続可能性を高めるためには、運用の実績を少しでも向上されるための取組も必要と考える。
- 当部会では税当局への要望も含めて議論していくという認識でよいか。

厚生労働省
- 税制改革要望につなげていきたいと思っている。

井戸委員（井戸美枝事務所（社会保険労務士、ファイナンシャルプランナー）代表）
- 選択制DCにおいて、企業・従業員のメリットだけを強調する見せ方が多いのは問題と認識している。標準報酬月額の減少などのデメリットもきちんと示すことが重要だ。

小川委員（日本年金数理人会理事長）
- 数理人は財政のチェックに加え、リスク対応掛金やリスク分担型企業年金制度の導入にあたって実際に企業を訪問してコンサルティングを行う役割も果たしている。部会では、このような視点を踏まえて実務に即した提案を行っていきたい。

大江委員（NPO法人確定拠出年金教育協会理事 兼 主任研究員）
- DCのガバナンスは長期的な視点では議論が必要だと思っている。
- 商品除外や指定運用方法は、今後実態を踏まえて議論していく必要がある。

厚生労働省
- 企業のガバナンスについては、DCはまだまだとの認識でいる。
- 商品関連の法改正については、現状データが限られているが、調査をしていきたい。

金子委員（野村総合研究所金融イノベーション研究部上級研究員）
- 年金制度が多様化すると、各制度の整合性を厳密に取ろうとすることで、逆に制度が煩雑化してしまうことがあるのではないかと懸念している。
- 過度に配慮することを求めるつもりはないが、企業年金の担い手である金融機関が動きやすい制度になっているかを確認する必要はある。

小林委員（日本経済団体連合会社会保障委員会年金改革部会部会長代理）
- 現役世代での労働移動（グローバル化、メンバーシップ型→ジョブ型）についても、当部会の視点として必要だ。
- 検討課題案では、働き方や勤務先に影響されないという「個人の視点」がベースだが、ポータビリティの拡大といった「企業の視点」も必要である。
- 部会では労使でしっかり検討する環境作りを促進してほしい。
- DCについては、中途脱退といった課題など、税制含めて議論していきたい。

<次ページにつづく>

第1回企業年金・個人年金部会での主な意見②

一生涯のパートナー
第一生命
Dai-ichi Life Group

【記載は発言順です。】

藤澤委員（早稲田大学大学院会計研究科講師）
- 給付について、公的年金と企業年金のセットで考える必要がある。超高齢期の所得をどのように用意するのかを検討するうえで、避けては通れない課題だと思っている。
- 現状の企業年金の資産残高が必要とされる給付に十分な水準にあるのかも検証が必要である。
- 現在の掛金限度額が十分性を持っているかについては中長期の課題である。

伊藤委員（日本労働組合総連合会総合政策局生活福祉局長）
- 企業年金は退職給付の一つとして「労働条件」として見られる点は考慮して欲しい。
- 一時金受取りの割合が多いことは、老後の資金確保を目的とする制度の趣旨を踏まえると疑問がある。加入者には制度自体の趣旨を理解してもらうべきである。
- そもそもの質問だが、今回「個人年金」という名称が追加された趣旨は何か。

厚生労働省
- 厚生労働省の所管する「個人年金」、つまりiDeCoと国民年金基金を議論の対象とすることを明確化するため、部会の名称に追加している。

渡邊委員（筑波大学ビジネスサイエンス系准教授）
- 部会では、企業年金の普及促進の議論をしたいと思っている。例えば、税優遇や強制加入などが考えられる。
- また、受給権保護のあり方も議論していきたい。

小林委員（日本商工会議所社会保障専門委員会共同委員長（代理出席））
- 公的年金と企業年金・個人年金をセットで考えて欲しい。まずは公的年金を検討し、その補完として企業年金・個人年金を考えたい。

村瀬オブザーバー（企業年金連合会理事長）
- 企業年金がなくなっている加入者がいることは直視すべき課題である。
- 中小企業の受け皿として一定の役割を果たしている総合型DBの維持のため、ガバナンスが必要。DBを維持しやすくする仕組みを作っていきたいと思う。
- 私見だが、企業型DCは企業が継続教育を行うのに対し、個人型DCは教育を加入者自身で行うことになる。教育体制が分かれていることに課題認識がある。