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.2019－38
第９号

2019 年 7 月 26 日
団 体 年 金 事 業 部

第６回　社会保障審議会 企業年金・個人年金部会について

7 月 24 日に第 6 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。
議事は以下のとおりです。

（１）企業年金のガバナンス等について
（２）その他

厚生労働省のホームページに資料が掲載されていますので、以下のリンク先にてご確認ください。なお、（１）に関する各委員の主な発言を掲載しておりますので、あわせてご覧ください。

○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/newpage_05868.html

【ご参考】
○年金通信「第１回　社会保障審議会 企業年金・個人年金部会について」（2019 年 2 月 25 日発信）
http://nenkintsushin.dai-ichi-life.co.jp/download.php?c=1047

○年金通信「第２回　社会保障審議会 企業年金・個人年金部会について」（2019 年 3 月 20 日発信）
http://nenkintsushin.dai-ichi-life.co.jp/download.php?c=1057

○年金通信「第３回　社会保障審議会 企業年金・個人年金部会について」（2019 年 4 月 1 日発信）
https://nenkintsushin.dai-ichi-life.co.jp/download.php?c=1062

○年金通信「第４回　社会保障審議会 企業年金・個人年金部会について」（2019 年 4 月 23 日発信）
https://nenkintsushin.dai-ichi-life.co.jp/download.php?c=1069

○年金通信「第５回　社会保障審議会 企業年金・個人年金部会について」（2019 年 5 月 20 日発信）
http://nenkintsushin.dai-ichi-life.co.jp/download.php?c=1075

以上

第一生命保険株式会社

第6回企業年金・個人年金部会について
（各委員の主な発言）

２０１９年７月２６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。

第6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（※1）の主な意見は以下の通りです。

（※1）臼杵委員（名古屋市立大学大学院経済学研究科教授）は欠席。
細田委員（日本商工会議所社会保障専門委員会委員）は欠席。
渡邉委員（筑波大学ビジネスサイエンス系准教授）は欠席

【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）

（企業型確定拠出年金の加入者資格）
- 企業型DCの加入者資格について、短時間労働者を区別することは認められるのか。同一労働同一賃金の原則に反するのではないか。

（DBガバナンス）
- 企業年金におけるスチュワードシップ・コードの受け入れが進まない原因は何か。

厚生労働省
- 労使合意で作成された就業規則において異なる取扱いがなされているのであれば、DCにおいても異なる取扱いを認めるというスタンス。短時間労働者に企業型DCへの加入者資格を認めるかについては、労使でご議論いただく事項である。
- 企業年金の運用委託先金融機関はスチュワードシップ・コードを受け入れており、企業年金はアセットオーナーとして委託先金融機関のモニタリングの役割が求められている。それほど大きな負担ではないことが伝わっていないものと考えている。金融庁などと連携し、受け入れ済みの基金の取組を紹介するなど、受入れ促進に向けた活動を行っていく。

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）

（DCガバナンス）
- DCにおける無関心層の存在が課題とされているが、見方を変えれば、無関心でも自動的にDC制度に加入できるという意味でそれほど悪い状況ではないのかもしれない。
- 投資教育は重要であるが、やみくもに推進するのも限界がある。例えば一定の年齢に達した者や資産額が一定以上の者など、対象を絞って重点的に取り組むべきではないか。
- DCの商品選定においては、私の調査では競争が働いており、信託報酬は低廉である。
- 同一の運管が同様の商品で信託報酬が高いものと低いものの両方を選定しているケースにおいて、信託報酬が高いものを選択している加入者が残ってしまっていることがある。このような事態への対応を運管にヒアリングしたところ、「個別商品の推奨」になってしまうため、信託報酬が低い商品への誘導はできない旨の回答があった。このようなケースは「個別商品の推奨」を禁止した趣旨とは離れていると思われるため、当局からメッセージを出せるのであれば対応をお願いしたい。

厚生労働省
- 運管として加入者に対し「個別商品の推奨」を行うことは認められないが、事業主に対して信託報酬の高い商品の除外を提案することは何ら問題ない。

<次ページにつづく>

第6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。】

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ガバナンス）
- 継続投資教育の実施状況で全体の約74％が実施したことがあると回答しているが、中小企業や総合型DCの非代表の場合は約40％が実施予定すらないのが現状だ。DC導入時点で事業主へ投資教育の必要性を厚生局から指導させてはどうか。
- また、事業主が加入者教育に無関心な場合等、加入者が地方厚生局などに相談できるような仕組みも有用と考える。

厚生労働省
- DBに財政検証が必要なように、DCで加入者教育が必要である旨、事業主の義務として定めている。
- 地方厚生局は運管調査や書面監査の際にヒアリングを実施している。第3者の相談先として金融機関なども考えられる。

小川委員（日本年金数理人会理事長）
（DBガバナンス）
- かつての厚生年金基金が通知に依拠した行政が行われていた反省に鑑み、DBでは法律・政省令に指導の根拠を規定するスタンスとなっていると認識している。昨今強化されたDBガバナンスについては、適時の改正を行う必要性などから通知に規定されているが、政省令での規定が望ましいと考える。

厚生労働省
- ご指摘のとおりであり、今後、検討していきたい。

藤澤委員（早稲田大学大学院会計研究科講師）
（DCガバナンス）
- 選択制DC制度の投資教育はDC制度の加入者を対象とするものであるが、内容を見ると、「公的年金制度の仕組み」など、DC制度への加入を選択しなかった者にも有用な内容が多い。DC加入者以外にも門戸を広げる仕組みであっても良いと考える。

（DBガバナンス）
- OECDガイドライン（※2）では、年金制度の適切な運営を担保する観点から、内部通報の仕組み、いわゆる「ホイッスルブローイング」について触れられている。日本においては過去に議論はあったのだろうか。

厚生労働省
- 非DC加入者への投資教育を義務と位置づけることには慎重だが、事業主が能動的に非加入者も対象とし、社員教育の一環として実施するのは問題ない。
- 過去の部会で議論はなかったが、決算報告の際の数理人の意見、基金の監事の意見、行政の書面監査、厚生労働省や厚生局に対する通報受付後の特別監査など、同趣旨の体制は存在する。

（※2）OECDが発行した企業年金のガバナンスに関するガイドライン
詳細は第6回企業年金・個人年金部会　資料2　P. 2参照

第6回企業年金・個人年金部会での主な意見③

【記載は発言順です。】

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）
（DCガバナンス）
- 加入者によってリテラシーの程度の相違がある状況のもと、事業主に求められる投資教育のゴールが不明だ。どこまで教育すべきなのか目安が欲しい。
- 個人型にもリテラシーの低い者はいるのではないか。企業型だけでなく、個人型DCについても投資教育を普及推進すべきだ。
- 運管評価の取組みが始まっているが、現状は主に運用関連の運管が対象とされている。記録関連の運管や資産管理機関は直接加入者との接点を持たないかもしれないが、例えば事務ミスがあった場合には加入者も大きな影響を受ける。そのため、運用関連の運管だけでなく、記録関連の運管や資産管理機関も対象とした評価の枠組みが必要ではないか。

厚生労働省
- 加入者によってリテラシーの状況はさまざまということもあり、投資教育の画一的なゴールの設定は難しいが、ご指摘はごもっともと思うので、何らか、検討したい。
- 退職金としての企業型と自助努力としての個人型とで状況は異なるため国基連はiDeCo加入者への投資教育義務は負わない。ただし、国民全般への社会保障をふくめた金融教育は必要と考えている。
- 資産管理機関も評価する必要性があるだろう。

森戸委員（慶応義塾大学大学院法務研究科教授）
（DCガバナンス）（DBガバナンス）
- 制度上、随所に「労働組合「等」との協議」が登場するが、事業所ごとに労働組合の有無や、有る場合でもそのカバレッジは異なっている。状況によっては過半数代表者（※3）が会社との協議に臨むケースもある。過半数代表者は組織ではなく個人であり、会社と適切に協議を行える体制の整備が必要ではないか。

（企業型確定拠出年金の加入者資格）
- 従来は、労使合意を経て作成された就業規則において異なる職種と定められた者については、企業型DCの加入資格についても異なる取扱いを是としてきた。労使自治を企業年金においても尊重するという思想である。しかしながら、これからは労働法の規範・労使自治とは別に、企業年金の枠組み自体において、あるべきルールを模索すべきかもしれない。

厚生労働省
- そもそも企業年金は企業が任意で実施するものであり、加入者資格の設定についても労使自治の原則を尊重する。

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）
（DCガバナンス）
- 投資教育の努力義務化による効果はどれほどなのか。

厚生労働省
- 努力義務化の効果は実施後日が浅くデータの蓄積が不十分なため、十分な検証ができていない。

（※3）労働組合が存在しない場合に選出される事業場の労働者の過半数を代表する個人

第6回企業年金・個人年金部会での主な意見④

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。】

宮園委員（企業年金連合会理事）

（DBガバナンス）

- 総合型DB（※4）では要件を満たす業界団体がないところも多く、増員された代議員の確保の確保が困難なケースがある。やっと確保しても本業が多忙で出席できず書面開催になることもあり、負荷が増えた割りにガバナンスが向上しているのか疑問。もっとも、意欲的に取り組んでいる基金もあり、好事例は横展開していきたい。
- AUPは非常に有効。低廉なコストで適切な監査の実施が可能になった。

（DCガバナンス）

- 年代・テーマ別の投資教育教材を準備しており、出前講義やeラーニングを実施している。元本確保から信託商品へ移行、単一投資から分散投資が進むなどの効果が見られている。コールセンターへの照会も増えている。

松下委員（国民年金基金連合会理事）

（DCガバナンス）

- 国基連はiDeCo加入者向けに以下の投資教育を実施している。
  ①公式サイトで普及推進コンテンツを公開、②加入者向けのイデコ相談ダイアル、③投資教育ツールとしてのイデコアプリの開発、④年2回イデコセミナーの実施。

（※4）複数の企業が集まって運営する企業型DBの一種