

# 年金トピック

2020 年 10 月 16 日  
団 体 年 金 事 業 部

## 第 16 回 社会保障審議会 企業年金・個人年金部会について

10 月 14 日に第 16 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）DC の拠出限度額について

次回も（1）の議題について、引き続き議論を行うこととなりました。  
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、本部会におけ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/shingi/shingi-hosho\\_163664\\_00006.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/shingi-hosho_163664_00006.html)

### 【ご参考】年金通信

<https://nenkintsushin.dai-ichi-life.co.jp/>

※これまでの企業年金・個人年金部会に関する年金通信が閲覧可能です。

以上

# 第16回企業年金・個人年金部会について (各委員の主な発言)

2020年10月16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。

- 今回の部会で議論された主な論点は以下の通りです。
- 日本年金数理人会(小川委員)から、「仮想掛金額の算出方法」に対する提案がありました。【資料3】
- 金子委員からは、従業員の資産形成の機運を高める取組として自社の事例紹介がありました。【資料4】

議事	論点	論点の概要																										
DCの拠出限度額について 【資料1～3】	DB併用時の 企業型DC拠出限度額	<ul style="list-style-type: none"><li>・現行、DBを併せて実施する場合の企業型DCの拠出限度額は、全てのDBの掛金を一律(2.75万円/月)評価し、拠出限度額(5.5万円/月)から控除して設定されている。</li><li>・このDB掛金額は制度設立時に厚生年金基金の給付水準の平均から評価しているが、多くのDB掛金の実態はこの水準よりも低い。</li><li>・公平な制度とするために、DBごとの掛金額の実態から「掛金に相当する額(仮想掛金額)」を算出し、「企業型DCの拠出限度額＝5.5万円－仮想掛金額」とする考えを検討。</li></ul> <div><p>＜日本年金数理人の提案(仮想掛金額の算出方法)＞ 資料3 P.5から抜粋</p><div><p>各DBの仮想掛金額(＝5.5万円×B/A)＝各DBの平均標準掛金額×</p><div><p>平均的なモデルによる仮想掛金額</p><p>平均的なモデルによる平均標準掛金額</p></div></div><table><tr><td>予定利率</td><td>0.0%</td><td>0.5%</td><td>1.0%</td><td>1.5%</td><td>2.0%</td><td>2.5%</td><td>3.0%</td><td>3.5%</td><td>4.0%</td><td>4.5%</td><td>5.0%</td><td>5.5%</td></tr><tr><td>一定率</td><td>0.2</td><td>0.3</td><td>0.4</td><td>0.5</td><td>0.6</td><td>0.7</td><td>0.8</td><td>0.9</td><td>1.1</td><td>1.3</td><td>1.5</td><td>1.8</td></tr></table><p>予定利率毎に一定率を算定</p></div>	予定利率	0.0%	0.5%	1.0%	1.5%	2.0%	2.5%	3.0%	3.5%	4.0%	4.5%	5.0%	5.5%	一定率	0.2	0.3	0.4	0.5	0.6	0.7	0.8	0.9	1.1	1.3	1.5	1.8
	予定利率	0.0%	0.5%	1.0%	1.5%	2.0%	2.5%	3.0%	3.5%	4.0%	4.5%	5.0%	5.5%															
一定率	0.2	0.3	0.4	0.5	0.6	0.7	0.8	0.9	1.1	1.3	1.5	1.8																
個人型DCの 拠出限度額の水準	<ul style="list-style-type: none"><li>・上記の仮想掛金額を反映することで、企業年金ありの第2号被保険者について、個人型DCの拠出限度額を「2万円/月(ただし、企業型DC・DBの事業主掛金額との合計が5.5万円/月)」で統一することができるか検討。</li></ul>																											
職場で資産形成の機運を高めるための取組 【資料4】		<ul style="list-style-type: none"><li>・個々人が将来設計を考えるために、自身の公的年金や企業の退職金・企業年金、その他の自助努力制度の「見える化」が重要になるため、仕組みについて検討。</li></ul>																										

# 主な意見(①DB併用時の企業型DC拠出限度額)

- 前回の部会に続き、見直しに対して委員から懸念点が示されました。
- 具体的な内容が提示されませんでした。「所定の経過措置を講ずる」とされています。【資料2 P.15～16】
- 各委員の主な意見と厚生労働省のコメントは以下の通りです。

【記載は発言順です。】

## 〔伊藤委員(日本労働組合総連合会総合政策推進局生活福祉局長)〕

・DB併用時の企業型DCの拠出限度額の見直しについて、次の懸念点が払拭されない限り導入すべきではない。

- ①労使合意に基づいて制度化されたDBを縮小しなければいけなくなる場合があること
- ②DBおよびDCの掛金水準が高い企業において、給付減額やDC掛金額の引下げなど労働条件の変更を強いられること
- ③DBおよび企業型DCの制度終了といった企業年金の廃止等、労働条件の変更を促しかねないこと

## 〔厚生労働省〕

・DB・DC併用時の拠出限度額2.75万円の一律評価は制度発足時からの積年の課題であり、伊藤委員の懸念点が払拭されるような経過措置を設けて理解をしてもらうようにする。仮想掛金額の算出方法によって、企業への影響度合いが変わることになる。精査が必要だが、日本年金数理人会から提案いただいた一定率を用いると、多くのDBで標準掛金額が半分程度になると見込まれるため、経過措置自体が不要になるかもしれない。

## 〔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)〕

・掛金合計が5.5万円を超える場合に「所要の経過措置を講ずる」とされている。具体的な経過措置は示されていないが、その部分も労使合意に基づいて実施されてきたものだ。労働者からすれば、企業年金の労働条件の下でそれぞれの職場で働いているわけであり、制度改正がそれらの期待を損なうことがあってはならない。これまでの労使合意を最大限尊重した措置を講ずることをお願いしたい。

## 〔厚生労働省〕

・「企業年金が退職給付由来であり、労使合意に基づく制度であるということを十分に留意する必要がある」という意見は労働側だけではなく、日本経済団体連合会や日本商工会議所といった使用側からも要請がある意見だと受け止めて、議論していきたい。

# 主な意見(②仮想掛金額の算出方法)

- 日本年金数理人会からの提案を踏まえ、厚生労働省としての方針が今後の部会で示されることになりました。
- 各委員の主な意見と厚生労働省および日本年金数理人会(小川委員)のコメントは以下の通りです。

【記載は発言順です。】

[臼杵委員(名古屋市立大学大学院経済学研究科教授)]

- ・給付が後になって減額された場合、給付減少分の過去の拠出枠は埋め合わせを行うのか。

[厚生労働省]

- ・仮に給付減額があった際は、将来の給付水準が下がった後、仮想掛金額が小さくなり、DCの枠が広がるという構造になるだけだ。過去分の影響は受けないという考え方だ。

[森戸部会長代理(慶応義塾大学大学院法務研究科教授)]

- ・予定利率が3.75%の時に一定率が1になるが、この場合に「標準掛金額＝仮想掛金額」となるという理解だ。実際の予定利率は3.75%より低いため、大抵の企業において仮想掛金額は標準掛金額より下がるという認識でよい。

[小川委員(日本年金数理人会理事長)]

- ・ご認識のとおりだ。

[藤澤委員(早稲田大学大学院会計研究科講師)]

- ・仮想掛金算出のベースとして拠出限度額5.5万円が使用されている。過去の部会でも、この5.5万円の算定根拠が古いために改めるべきという議論があった。今後、この5.5万円の水準が見直された場合、今回日本年金数理人会が提示した仮想掛金額の算出方法は見直されるのか。

[小川委員(日本年金数理人会理事長)]

- ・5.5万円の考え方が変わった場合は、算式がこのままでよいのか根本から考え直さないといけない。

[厚生労働省]

- ・7月の部会で提示した厚生労働省案と日本年金数理人会の提案内容のどちらを採用するかは、吟味のうえ今後の部会で考えを示す。ただ、いずれの算出方法になったとしても、5.5万円を設定し直す際には厚生年金基金モデルで設定した根拠を放棄することになるので、仮想掛金の算出方法を見直すことが必要だ。

# 主な意見(③個人型DCの拠出上限額の水準)

- 退職給付の“企業年金”と自助努力の“個人型DC”について、同じ限度額の中で穴埋め型とする意見や別枠で管理すべきという意見が示されました。
- 各委員の主な意見と厚生労働省のコメントは以下の通りです。

【記載は発言順です。】

[臼杵委員(名古屋市立大学大学院経済学研究科教授)]

- ・個人型DCの拠出限度額に関する議論は中長期的な課題になる。将来的には穴埋め型に持っていきたい。穴埋め型になれば、上限は5.5万円の枠一つになる。

[伊藤委員(日本労働組合総連合会総合政策推進局生活福祉局長)]

- ・DB実施時の個人型DCの拠出限度額(1.2万円/月)を企業型DCのみ実施時の水準(2万円/月)に備えることは、DBを実施する企業の従業員にとって、資産形成の機会が充実されることとなるが、格差拡大にならないようにして欲しい。また、企業年金と個人型DCを同じ拠出限度額で管理することは、退職給付と自助努力の性格を曖昧にする。個人型DCの拠出限度額は、全ての人が自助努力への支援を公平に受けれるように、高所得者優遇とならないようにしつつ、検討してもらいたい。

[厚生労働省]

- ・自助努力に対する支援は公平であるべきだ。穴埋め型がよいという意見もあれば、自助と企業年金は分けるべきという意見もある。今回の改正によって企業年金加入者の間は公平になるのではないか。ただし、公平の在り方として第1号被保険者や第3号被保険者を含めてどう考えるかは大きな課題だ。

[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)]

- ・自助努力である個人型DCが退職給付である企業年金が互換可能な関係であることは、性格が異なる掛金を明確に区別しておらず問題がある。退職給付は労働組合と企業が交渉を積み重ねて獲得してきたものであり、その他に置き換えられてしまうことについては危機感を強く持っている。
- ・個人型DCを自助努力として明確に位置付けることを前提に、高所得者優遇とならないよう十分に配慮しながら、企業年金の税制優遇枠とは別枠に位置付けるなど、制度の枠組みの見直しをしつつ丁寧な議論をお願いしたい。

# 主な意見(④職場で資産形成の機運を高めるための取組)

- 金子委員より、自社の取組(企業年金や退職金の試算ができるアプリやFP相談の提供)の紹介がありました。
- 各委員の主な意見は以下の通りです。

【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)]

- ・従業員に退職金や社内制度を知らせ、自分ごととして行動変革を促すことは大切だ。人や資金が十分にある企業については、是非取り組んでいこう推進してほしい。
- ・一方、規模が小さい企業では、社員への情報提供ができていない比率が高くなる。退職金などの水準も相対的に低くなることから、個人型DCなどの資産形成制度について、若いころから従業員に知ってもらい、効果的に備えてもらうことが大切だ。

## [渡邊委員(筑波大学ビジネスサイエンス系准教授)]

- ・社員への周知は重要だ。社員が制度を理解して知っているということが社員の行動の変化に結びついていることが示されている。今後、改正された制度をいかに国民に理解してもらうかについて議論することが大事ではないか。

## [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)]

- ・退職給付制度に関する見える化や従業員周知は重要だ。一方で、情報提供がどこまでできるかは、従業員の特性等により企業ごとに状況が異なるため、一律での実施は難しいのではないかと。共通基盤の形で横断的に整備されることが望ましい。企業からすると、DCの投資教育に加えて、どこまで従業員に対して情報提供や資産形成支援を実施すべきかという難しい課題を含んでいる。

## [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)]

- ・企業年金の中でどれくらいもらえるかを分かっていない従業員が多い。DCは自身の残高を確認できるが、DBでは手段がないケースが多い。DBの金額を示すだけでも効果があると思う。

以上