

年金トピック

2024 年 12 月 27 日
団体年金事業部

第 39 回 社会保障審議会 企業年金・個人年金部会の開催および議論の整理の公表

12月26日(木)に第39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。

- ・ 社会保障審議会企業年金・個人年金部会における議論の整理について

この議事では、2023 年 4 月から 2024 年 12 月までの当部会の議論の内容を厚生労働省が整理した「議論の整理」(案)が示されました。
これに対して委員からの異論はなく、案の内容はそのまま承認され、12 月 27 日(金)に「議論の整理」として確定版が公表されています。

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、別紙にて議事の概要および議論の内容をまとめております。

○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_48143.html

○厚生労働省ホームページ 社会保障審議会(議論の整理)

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_48235.html

【ご参考】

令和 7 年度 与党税制改正大綱について

<https://nenkintsushin.dai-ichi-life.co.jp/download.php?c=1971>

第 33 回 社会保障審議会 企業年金・個人年金部会の開催および議論の中間整理の公表

<https://nenkintsushin.dai-ichi-life.co.jp/download.php?c=1847>

以上

第39回企業年金・個人年金部会について (議事の概要・議論の内容)

2024年12月27日
第一生命保険株式会社
団体年金事業部

- ・確定給付企業年金を「DB」、確定拠出年金を「DC」、個人型確定拠出年金を「iDeCo」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。

一生涯のパートナー

第一生命

 Dai-ichi Life Group

- 厚生労働省より資料1「社会保障審議会企業年金・個人年金部会における議論の整理(案)」および参考資料1「令和7年度税制改正に関する参考資料」の説明があり、その後各委員からコメントおよび質疑応答が行われました。
- コメントは多数ありましたが、「議論の整理(案)」は原案通り決定され、「(案)」を削除のうえ12月27日(金)に公表されました。

「社会保障審議会企業年金・個人年金部会における議論の整理(案)」の目次【資料1】

I はじめに

II 拠出・運用・給付の在り方

- 1 iDeCo加入可能年齢の上限の引上げ
- 2 iDeCo受給開始可能年齢の上限の引上げ
- 3 拠出限度額
 - (1) 個人型確定拠出年金(iDeCo)の拠出限度額
 - (2) 企業型DCの拠出限度額
 - (3) 今後の検討
- 4 運用期間中の税制
- 5 給付の在り方

III 私的年金の普及・促進のための取組

- 1 中小企業における私的年金の活用のための環境整備
 - (1) 簡易型DC制度
 - (2) 中小企業掛金納付制度(iDeCo+)
 - (3) 総合型DC
- 2 手続の簡素化等
- 3 制度間の年金資産の移換(ポータビリティ)の拡充
- 4 広報等による普及促進

IV DB・DC制度の環境整備

- 1 加入者のための企業年金の運用の見える化
- 2 拠出や給付の見える化
- 3 DBの運用力の向上
- 4 DBの制度設計
- 5 DCの運営管理機関、事業主、加入者本人の各段階における適切な運用の方法の選定
 - (1) 継続投資教育の充実
 - (2) 指定運用方法
- 6 いわゆる選択制DB・選択制DC
- 7 自動移換
- 8 DCの中途引き出し(脱退一時金)

V その他

- 1 健全化法への対応
- 2 石炭鉱業年金基金

VI 結びに

議事の概要（拠出・運用・給付の在り方）

テーマ	提言・今後の対応方針等
1 iDeCo加入可能年齢の上限の引上げ	現在の要件（国民年金被保険者）に加え、 <u>「①iDeCoの加入者・運用指図者であった者」、および「②企業型DC等の私的年金の資産をiDeCoに移換する者」であって、老齢基礎年金やiDeCoの老齢給付金を受給していない者にiDeCoの加入・継続拠出を認めることとすべきである。</u>
2 iDeCo受給開始可能年齢の上限の引上げ	<u>iDeCoの受給開始可能年齢の上限は引き続き75歳</u> とし、令和9年4月以降の70歳以降で受給を開始する者の状況等を見極めた上で、受給開始可能年齢をさらに引き上げるのかどうかについて丁寧に議論していくべきである。
3 拠出限度額	
(1) 個人型確定拠出年金（iDeCo）の拠出限度額	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>iDeCoの第2号被保険者の拠出限度額</u>について、企業年金がない場合や、事業主掛金が少ない場合であっても、<u>企業年金と合わせた共通の拠出限度額まで拠出できるよう、見直しを行う。</u> ・iDeCoの拠出限度額について、企業型DCの拠出限度額と合わせ、<u>経済・社会情勢の変化を踏まえた見直しを行うべき</u>である。 ・自助努力への支援の拡充が、企業の企業年金の実施に対する意欲を削ぐことがないよう、企業年金や中小事業主掛金納付制度（iDeCo＋）の普及推進も併せて行うべきである。 ・60歳以上70歳未満の国民年金被保険者以外に加入者の範囲を拡大する際には、労働者間の格差が広がらないよう留意しつつ、現行制度との連続性や加入者間の公平性、分かりやすさの観点も踏まえ、当該区分に該当する者に共通の拠出限度額を設定すべきである。
(2) 企業型DCの拠出限度額	<ul style="list-style-type: none"> ・企業型DCの拠出限度額について、<u>賃金の上昇等の経済・社会情勢の変化を踏まえた見直しを行うべき</u>である。 ・総合的に従業員の老後の所得保障を手厚くするという趣旨からは、<u>企業型DCのマッチング拠出について、事業主掛金額を超えられないとする制限を見直す必要がある。</u> ・企業年金の普及促進も併せて行うなどの対応が必要である。
(3) 今後の検討	<ul style="list-style-type: none"> ・諸外国の制度も参考にしながら、拠出限度額の在り方について、引き続き検討を行う必要がある。 ・<u>中長期的には、キャッチアップ拠出や生涯拠出限度額といった拠出の仕組みについても、引き続き検討を深めるべき</u>である。 ・<u>iDeCoの最低拠出額（5,000円）の引下げ</u>について、実務上の課題やコスト面への影響も踏まえつつ、<u>引き続き検討すべき</u>である。
4 運用期間中の税制	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>特別法人税をかける必要性があるのか、検討を行っていくべき</u>である。 ・仮に課税停止措置が解除された際に、特別法人税の課税凍結から長期間が経っていることによる実務的な影響や、退職後資産形成への及ぼす影響も含めて検討する必要がある。
5 給付の在り方	給付の在り方については、受取の現状、継続投資教育の状況に加え、税制の議論も踏まえつつ、引き続き検討を行うべきである。

議事の概要(私的年金の普及・促進のための取組)

テーマ	提言・今後の対応方針等
1 中小企業における私的年金の活用のための環境整備	
(1)簡易型DC制度	簡易型DCで適用されていた手続の簡素化のうち、一部については通常の企業型DCに適用することで、通常の企業型DCについて中小企業を含めた事業主全体が取り組みやすい設計に改善し、 <u>簡易型DCについては、通常の企業型DCに統合すべき</u> である。
(2)中小企業掛金納付制度(iDeCo+)	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>iDeCo+を実施できる中小事業主の範囲については、引き続き300人以下とすることとし、まずはiDeCo+の存在を中小事業主に広く認識してもらうための普及促進や加入者の増加に取り組むべき</u>である。 ・<u>iDeCo+とDBとの併用</u>に関しては、DBを実施する事業主にもiDeCo+の実施を認めてはどうかとの意見があった一方で、本来は企業型DCを実施すべきであり、企業年金を導入しようとする当該労使の意思を阻害しないためにも、併用は認めるべきではないとの意見もあり、<u>事業主のニーズも踏まえつつ、慎重に検討を行うべき</u>である。
(3)総合型DC	<ul style="list-style-type: none"> ・総合型DBの規定を参考に、<u>業務・資本金等の密接な関係等を有していない2以上の事業主が一の企業型DCを実施している場合、「総合型DC」として制度上位置づけ、実態を把握するべき</u>である。 ・<u>実態を踏まえつつ、代表事業主と事業主の関係性や加入者に負うべき責任等についてのルールの整備、運用商品の選定、モニタリング、継続投資教育の実施等に係る取組の改善方策についても、引き続き検討を行うべき</u>である。その際、事業主に過度な負担とならないよう配慮しつつ、普及促進との両立を図るべきである。
2 手続の簡素化等	<ul style="list-style-type: none"> ・加入者の利便性の向上の観点から、引き続き手続の簡素化・効率化に取り組むべきである。 ・制度の見直しの検討に際しては、手続の簡素化・効率化の観点を踏まえるとともに、関係機関における事務負担も考慮した対応を検討すべきである。
3 制度間の年金資産の移換(ポータビリティ)の拡充	制度の実施状況を踏まえつつ、引き続き検討を行うべきである。
4 広報等による普及促進	金融経済教育推進機構(J-FLEC)や関係省庁とも連携し、更なる普及促進に向け、学校や企業等の現場における取組の拡充や、分かりやすい広報等に取り組むべきである。

議事の概要(DB・DC制度の環境整備①)

テーマ	提言・今後の対応方針等
1 加入者のための企業年金の運用の見える化	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>受託者責任の観点</u>が重要であり、一義的には加入者、受給権者のために行われるべきである。 ・<u>加入者のための企業年金の運用の見える化</u>については、<u>既存資料</u>(DBは「事業報告書」「決算に関する報告書」、DCは「事業主報告書」「確定拠出年金運営管理機関業務報告書」)<u>の報告項目をベースとし、新たに報告が必要な事項は報告書の項目に追加</u>する。 ・<u>厚生労働省が情報を集約した上で、一般に公開</u>を行う。その際は、DBについてはDB別、DCについては事業主・規約・運営管理機関別に名称が分かる形で公表を行うこととする。なお、公表に際しては企業年金の規模や個人情報保護の観点にも留意すべきである。 ・企業年金の運用等の情報開示を行う前提として、<u>企業年金実施事業主等から厚生労働省への報告書の提出をオンライン化すべき</u>である。 ・DCにおける運用の方法の一覧は、企業や加入者の適切な商品選択に繋がるよう、運営管理機関等による取組を促進すべきである。
2 拠出や給付の見える化	引き続き検討を行っていくべきである。
3 DBの運用力の向上	DBが資産運用力向上のために取り組むことが望ましいと考えられる方向性について示すため、 <u>「確定給付企業年金に係る資産運用関係者の役割及び責任に関するガイドライン」の改訂を行う</u> こととした。
4 DBの制度設計	<p>【定年延長等に伴う給付設計の変更】 引き続き給付減額に係る現行の判定基準を原則としつつ、<u>給付の名目額が増加する等の一定の要件を満たす場合</u>であって、DBの給付設計を変更することについて<u>対象加入者の3分の2以上で組織する労働組合の合意がある場合には、例外的に「給付減額」として取り扱わないこととするべき</u>である。要件緩和の是非については、実施状況を踏まえつつ、更なる検討を行っていくべきである。</p> <p>【保証期間の上限や非継続基準における予定利率の在り方等】 遺族への遺産形成の防止や受給権保護などの観点から設計された仕組みであることを踏まえつつ、引き続き<u>制度の実施状況などもみながら引き続き慎重に検討を行う</u>こととする。</p> <p>【支払保証制度の導入】 <u>モラルハザードの回避方策等の課題も踏まえつつ、導入する必要性を含めて論点を改めて整理し、引き続き慎重に検討を行う</u>こととする。</p> <p>【年金パイアウトの導入】 導入の必要性・実現可能性等の各論点について、<u>受給権保護やガバナンスの確保等の幅広い観点から改めて整理することとし、引き続き慎重に検討を行う</u>こととする。</p>

議事の概要(DB・DC制度の環境整備②)

テーマ	提言・今後の対応方針等
5 DCの運営管理機関、事業主、加入者本人の各段階における適切な運用の方法の選定	
(1) 継続投資教育の充実	<ul style="list-style-type: none"> ・継続投資教育を通じたDCの運営管理機関、事業主、加入者本人の各段階における適切な運用の方法の選定の推進について、引き続き運用の改善や好事例の収集・横展開を図る検討を行うべきである。 ・金融経済教育推進機構(J-FLEC)とも連携し、利用者の金融リテラシーの向上を図っていくべきである。
(2) 指定運用方法	<ul style="list-style-type: none"> ・適切な商品の選択や未指図対策については、まずはDCにおける加入時の適切な情報提供や継続投資教育等を通じて、個々人の制度に対する理解や金融リテラシーの向上を目指すこととすべきである。 ・指定運用方法については、DC制度における運用の状況を踏まえながら、制度の趣旨や企業型DCにおける労使の関係に係る課題について改めて整理を行った上で、引き続き慎重に検討すべきである。
6 いわゆる選択制DB・選択制DC	<ul style="list-style-type: none"> ・いわゆる選択制DBにおいて、DCと同様、事業主が従業員に社会保険・雇用保険等の給付額への影響等を説明するよう、DBの法令解釈通知に追記すべきである。その上で、労使協議や導入時・加入時に、従業員に対して正確な説明が行われるよう、取組を進める。 ・いわゆる選択制DB・DCへの対応については、引き続き部会として取るべき対応について議論を行っていくこととする。
7 自動移換	<ul style="list-style-type: none"> ・事業主が取るべき対応として、企業型DCの加入者資格を喪失する前から資格喪失時にかけて、資格喪失時に取るべき対応に係る説明を実施することや、企業型DCの全加入者に対する資格喪失時の個人別管理資産の移換の手続等に関する継続的な説明を実施することとすべきである。 ・事業主や加入者の意識の向上を通じ、企業型DC加入者であった者の資産を保護するため、自動移換の状況の見える化に取り組むべきである。 ・運営管理機関や国民年金基金連合会に対しては、自動移換となった者への周知方法等の改善を引き続き促すべきである。 ・国民年金基金連合会に対して、移換手続をやすくするための取組や、自動移換の現状や制度改正によるシステム改修経費等を踏まえた自動移換の適切な手数料の設定を促すべきである。 ・個人別管理資産が少額の者について中途引き出しを認めるべきとの意見もあったところ、DCの中途引き出しに係る論点とあわせ、引き続き検討を行うべきである。
8 DCの中途引き出し(脱退一時金)	<ul style="list-style-type: none"> ・DCの脱退一時金については、公的年金の脱退一時金の見直しの状況や実務も踏まえ、通算拠出期間について5年から8年へ引き上げる等、見直すべきである。 ・その他の論点については、DC制度の目的や実施状況、自動移換の動向等も踏まえつつ、引き続き検討を深めるべきである。

● 厚生労働省の案への異論はありませんでしたが、以下のようなコメントがありました。（発言順）

- ・加入者のための見える化については、「実施する」「形にする」ことが目的にならないよう、加入者・事業主・基金にとって意味のある項目の選定を改めて強くお願いしたい。
- ・中小企業における企業年金の認知度はまだ低い。したがってまずは的確な宣伝・PRが重要だ。そのためにも、働き方や勤め先の違いによって有利不利が生じないシンプルな制度にすること、手続き等が簡素で使いやすい制度であることがアピールポイントになるようにしてほしい。
- ・iDeCoの拠出限度額を引き上げる際には、税の公平性を確保することや、労働者間の格差が広がらないよう留意していただきたい。
- ・年金バイアウトはリスクの出し手と受け手が出てくるが、受けたいという話は個別に相談を受けたことがあるし、前回の部会で出したいニーズはあると言われた委員がいたため、出し手と受け手がいるのであれば、論点の整理は5年後に向けてやっていいのではないか。
- ・参考になるものは参考にするというスタンスで、諸外国の事例も検討材料に使っていけばよい。
- ・同じ大きさでiDeCoができるのであれば、給与に上乗せするからiDeCoに入ってもらおうとする企業が多かれ少なかれ確実に現れる。いま企業年金をやっているところがそちらに切り替えることもありうる。そうすると、結果的に企業年金の実施意欲を削ぐことにつながるのではないかと心配している。
- ・拠出限度額の引上げの理屈の整理にまで至らなかったのも、税の問題も踏まえて時間を取って今後ロジックの整理を検討してほしい。
- ・加入者のための運用の見える化については、ぜひ実施後にどういう効果があったのかなどの検証をしてほしい。
- ・最終的に自動移換となるかどうかは加入者本人の判断によるものであり、加入者本人が適切な行動をとれるように促すことが課題対応の本質である。DCのよりよい制度運営に向けては、事業主だけでなく、運営管理機関や国民年金基金連合会なども含めて、関係者全員が知恵を絞って多面的に検討する課題だと思う。
- ・マッチング拠出における限度額の撤廃だが、企業型DCは事業主が拠出することが基本となる企業年金制度であり、事業主の拠出額を増やすインセンティブを阻害する懸念があるため、今回の撤廃は率直に言うと残念と言わざるを得ない。
- ・ここでの議論は国民1人1人に関わる話である。公的年金と異なって、この制度は任意の制度であり、企業・個人が任意にすることがベースになっているので、自己決定・自己責任の範囲は広いし、その人の生き方に関わるような話が絡んでくる性格をはらんだものだ。かつ、企業年金・個人年金は、老後のお金であり、労働条件でもあり、金融商品でもあるので、法的には、労働法の問題でもあり、社会保障法の問題でもあり、金融関係法の問題でもあるのだと思う。多くの利害が絡むところで、いかに全体として公平中立なものにしていくかは難しい課題だと思うが、それをするには利害が絡む人が声を上げてそれを政府や労働組合が吸い上げて政策に反映していくしかない。この報告書をベースに周知を図り、国民みんなが議論できるような方向に持って行っていただきたい。