

企年協が提言する新ハイブリッドプランに関する想定QA集

「協働運用型DC」及び「元本保証付協働運用型DC」について…P.1 退職所得の「年金給付専用口座」の創設について…P.6

- 質問① 既存のDBとDCを組み合わせたものとの違いは？
- 質問② 既存のCB（キャッシュバランス）との違いは？
- 質問③ 「元本保証付協働運用型DC」について、会計上のメリットは何か？
- 質問④ 平成25年2月1日開催の「第7回厚生年金基金制度に関する専門委員会」で厚労省が提案した「集団運用型DC（仮称）」との相違点は？
- 質問⑤ 制度運営委員会（仮称）は上手く機能するのか？
- 質問⑥ 平成25年6月10日付法案で決まった「実績分配型CB制度」との相違点は？
- 質問⑦ どの位の企業が利用すると思うか？
- 質問⑧ 協働運用型DCでは、個人の意思に反してリスクをとり過ぎることはないか？その結果運用実績がマイナスになった場合はどうするのか？
- 質問⑨ 協働運用型DCによるお仕着せ運用を嫌う従業員はどうするのか？

【質問①】 既存のDBとDCを組み合わせたものとの違いは？

■DBとDCの有機的結合

・DBとDCは性格が異なることから、その併用は事業主にとっても重要な組み合わせであるが、その配分比率を変えてもそれぞれのメリット、デメリットは残る。そして、そのデメリットへの負担感から、中小企業を含めた企業側には両制度を導入、維持していく意欲が減殺されているのが現状である。

・新制度はDBの役割をDCの補助として位置づけ、そして、コスト、投資教育、運用戦略など、既存のDCの問題点について集団知を結集することで解決を目指している。

■新制度の特長

・「協働運用型DC」は資産運用の専門家の知見を活用したDCであり、適切なリスクテイクを行い、効率的な資産運用を目指すもの。元本確保型商品への過度な資産配分などを防止することにより、引退後の十分な資産確保を目指す。併せて、運用委託報酬水準が比較的低廉なDB向け運用商品の活用が可能。

・「元本保証付協働運用型DC」は米国で採用されているフロアオフセットプランを参考にしたもので、加入者に資産運用の裁量権がない点を元本保証で補った協働運用型DC。

※DB、DCとの大まかな比較

	DB	DC	新制度
給付額	確定	運用実績で変動	運用実績で変動。元本保証も可能
掛金額	積立不足が生じたら会社が追加拠出	一定	一定
資産運用	単一ポートフォリオ	加入者が個別運用商品を選択	単一ポートフォリオ
会計処理	退職給付債務として認識	退職給付債務の計上なし	退職給付債務の計上なし。元本保証は別

【質問②】 既存のCB（キャッシュバランス）との違いは？

■既存のCB制度はDB

・CB制度は「一定の指標に基づいて仮想個人勘定を再評価する」ものであり、現行法では「確定給付企業年金制度」の枠内に位置づけられる。したがって、会計上の負債認識が生じ、掛金の追加拠出のリスクがある。

■新制度はDC

・一方、「元本保証付協働運用型DC」は「DCが基本の制度」であり、退職時に元本が毀損している等「特定の事情に該当したとき」に「あらかじめ定めた基準で給付金を支払う」制度。「基本がDCである点」がCB制度とは異なる。

・「協働運用型DC」においては追加拠出が生じないため（元本保証を付けない場合）、経営上の不確定要因として企業年金を敬遠する事業主にも受け入れやすい。

■元本保証部分の取扱い

・当該部分は現行退職給付会計になじまず、グローバル基準に収斂させることとなる。掛金の追加拠出リスクは限定的であると予想するが、一定程度存在する。掛金の拠出方法は元本保証の給付が発生した都度拠出するのか等、現行ルールを見直す余地がある。

【質問③】「元本保証付協働運用型DC」について、会計上のメリットは何か？

■負債計上額が大幅に軽減

・「元本保証付協働運用型DC」は「DCが基本」のため、「DCの会計処理が基本」になると考えられる。一方、退職時に元本を毀損している場合、個人勘定残高と元本累計の差額を事業主が補填する必要があり、この部分が事業主負担となる。

・したがって、事業主の負債は皆無ではないが、給付額全体を債務認識する必要はなく、CB（キャッシュバランス）制度やDBよりも明らかに負債が計上される可能性は低いと考えられる。

・なお、「元本保証付協働運用型DC」は伝統的な退職給付会計になじまない制度のため、会計処理については、米国の例（インテル）等を参考に検討する必要があると考えられる。

【質問④】平成25年2月1日開催の「第7回厚生年金基金制度に関する専門委員会」で厚労省が提案した「集団運用型DC（仮称）」との相違点は？

■投資教育不要論に批判

・当時指摘された問題は、「事業主は個々の従業員に対する投資教育は行わなくてもよい」とする点にあり、集团的に運用することが自体が否定された訳ではない。

■ライフプラン教育等を重視

・「協働運用型DC」においては、現状のDC投資教育と力点が異なり、「金融経済と資産運用の基本」、「公的年金等の社会保障制度」、「ライフプラン教育」に重点をおき、加入者自らが老後を考えるよう、効果的な教育を目指すもの。その一方で、「加入者自らが運用主体となるための投資教育」を必要としないため、全体としての投資教育負担は軽減できる。なお、こうした教育は現行の制度においても実施された方が好ましいものと考えている。

・また、制度運営委員会（仮称）の設置など、ガバナンスの在り方を一層明確にしている。

【質問⑤】制度運営委員会（仮称）は上手く機能するのか？

■実効性を高める取組

・平成12年（2000年）のDC制度導入にあたり「自己責任型の企業年金制度は日本人には時期尚早」との批判があったが、13年経ちDC制度は日本に定着した。欧米のトラスティーなど既に実績のある仕組みを参考に、関係者が知恵を出し合い、実効性を高めるための検討をすべきである。

■基金制度との親和性

・厚生年金基金やDB基金型では理事会、代議員会があり、その機能を果たしている。「協働運用型DC」の制度運営委員会（仮称）では財政検証など数理的な難解な問題は少なく、そうした点で当該制度の運営は現行の基金運営と比べてやさしいとも言える。

■受託者責任の重さ

・一方で、現行のDB制度では最終的な運用リスクを事業主が負っているが、新制度では加入者が負うことになるため、制度運営委員会（仮称）のメンバーには相応のプロセス責任が生じる。しかしながら、運営管理機関や第3者などの知見や助言を得ながら、受託者責任を適切に果たす仕組みとなるよう法を整備すれば、十分に実行可能ではないか。

【質問⑥】平成25年6月10日付法案で決まった「実績分配型CB制度」との相違点は？

■負債認識の有無

- ・「実績分配型CB制度」は給付が運用実績に従って変動するという点で「協働運用型DC」と同じであるが、会計上の負債認識の有無が異なる。すなわち、前者はDB制度であることから負債認識が発生するが、後者はDC制度のため負債認識の必要がない。
- ・また、前者は財政検証の義務があるが、後者にはその必要がない。

【質問⑦】どの位の企業が利用すると思うか？

■中小企業中心に新制度導入のメリット

- ・中小企業を中心に需要は大きいと思う。また、大企業でも既にDCを採用しているところ、新規で採用を検討するところにもニーズがあると思う。
- ・DB、DCの制度導入や維持継続を進めている中小企業にとって、それぞれのデメリット部分が抑制されるハイブリッドプランは十分検討に値すると思われる。
- ・特に、厚生年金基金実質廃止の中で、既存DB、DCと比較して、債務の後処理負担や投資教育での負担を抑えることが出来、加入事業所たる中小企業にとって導入ハードルは低くなる。
- ・唯一、制度運営委員会（仮称）の運営体制が難関と思われるが、従前の理事会、代議員会の経験を持つこと、運用面でプロセス構築に専門家の活用を進める際に、複数の基金、制度による協働方式などその方法如何でクリアできると思われ、新たな総合型としても機能する。

■制度変更ルールの整備

- ・「協働運用型DC」は今後も続くであろう「DBからDCへの変更の選択肢拡充」を企図しているが、すでに採用されているDCやDBからの移行を妨げるものではない。移行ルールを定めて制度変更の道筋を開けばよいものとする。すでにあるDBを労使合意でCBに変更する手続きと同じである。

【質問⑧】協働運用型DCでは、個人の意思に反してリスクをとり過ぎることはないか？
その結果運用実績がマイナスになった場合はどうするのか？

■バランスの取れたガバナンス体制

- ・制度運営委員会（仮称）において、コンサルタントなど第三者の意見を参考にしつつ、労使が協働して適切なリスクテイクの大きさを議論することで、過大な、又は過小なりリスクテイクを回避することができると思う。

■ポートフォリオ構築における工夫

- ・加入員個人の年齢・ライフサイクルに応じた複数のポートフォリオを設定し、加入員毎の年齢リスクの取り過ぎにも対応する。無念にもマイナス運用となった場合、その実績は甘受せざるを得ないが、複数ポートフォリオでの選択如何でマイナス幅は圧縮される。
（単一ポートフォリオ構築は、複数提示のポートフォリオ毎にその選択肢を積算した結果と云えるが、集団運用での個人の資産残高管理には海外事例なども参考とされたい。）

【質問⑨】協働運用型DCによるお仕着せ運用を嫌う従業員はどうするのか？

■他制度との併用

・従来型DCと併用することが出来れば、そちらを選択してもらおう。中小企業の場合、制度の併用はコスト負担の点で困難と思われるので、現在認められていないが個人型DCが利用できるようになることを期待している。

－退職所得の「年金給付専用口座」の創設について－

- 質問① 年金給付専用口座創設の狙いは何か？
- 質問② 既存の個人型DCとの違いは？
- 質問③ 年金給付専用口座をどのような形で作るのか？
- 質問④ 年金給付専用口座への任意移換と制度移換の2つの方法を用意する理由は？
- 質問⑤ 任意移換の利用率は低いと想定されるが、利用率向上の方法はあるのか？
- 質問⑥ 年金給付専用口座への任意移換と制度移換で税法上の取扱いは違うのか？
- 質問⑦ 年金給付専用口座を3種類用意する理由は？
- 質問⑧ 退職所得の一部を年金給付専用口座に移換することはできるのか？
- 質問⑨ 退職所得を3種類の口座に分散移換することはできるのか、また途中で3種類の口座間の移換はできるのか？
- 質問⑩ 退職所得がない人の年金給付専用口座への加入はできるのか、できないとすれば代替措置はあるのか？

【質問①】年金給付専用口座創設の狙いは何か？

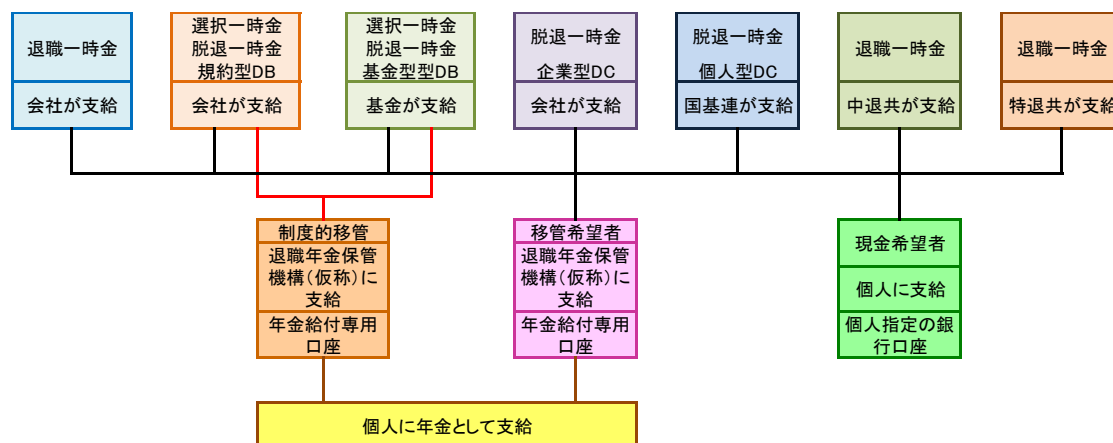
■公的年金の補完的役割

- ・公的年金の所得代替率が低下する中で、老後の生活を維持するために、公的年金を補完する年金給付の必要性が高まってくる。
- ・現在の企業年金の普及率は、第2号被保険者の半数を下回っており、企業年金制度が利用できない第2号被保険者にも老後の年金支給の道を用意する必要がある。
- ・企業年金の制度がある会社でも、退職金の全額が企業年金制度から老後年金として支給される訳ではない。退職一時金として支給される退職金も老後年金として支給される道を開く必要がある。
- ・現行の企業年金制度加入者でも、一定の加入期間がないと年金受給権は発生せず、脱退一時金として支給される。脱退一時金は、現在企業年金連合会の企業年金通算制度に移換することができるが、同時に会社から支給される退職一時金は通算制度に移換することができない。
- ・途中退職者の退職一時金を、老後の年金に結び付ける仕組みがない。

■新制度の特長

- ・年金給付専用口座は、退職に起因したあらゆる資金を老後まで、保管・運用し、老後に年金として支給する制度であり、老後の生活維持・安定に寄与することができる。

退職所得の年金給付専用口座のイメージ図



【質問②】既存の個人型DCとの違いは？

- ・個人型DCは、老後の資金を用意するという意味では、年金給付専用口座と同じであるが、加入者に一定の条件（DB・厚年基金の加入者、企業型DCの加入者、公務員などの共済組合の加入者は個人型DCへの加入不可）があり、転職の場合も一定の条件（第3号被保険者、公務員は継続積立が不可）が課せられ、この制度を活用できる対象者が限定的である。
- ・年金給付専用口座は、積立段階の制度の如何を問わず、広く退職に起因する資金を将来の老後の生活維持に役立てる制度である。

【質問③】年金給付専用口座をどのような形で作るのか？

- ・退職金を老後まで保管運用するには、現在も民間の金融機関に、預貯金として預け入れることも、証券投資で運用することも可能であるが、これらの資金は個人的な事情で老後を待たずに解約、売却が可能で老後まで継続するには、個人の強い意思が必要となる。
- ・年金給付専用口座の運営は、オールジャパンの公的な機関（仮称：退職年金保管機構）を創設し、ナショナルセンターの役割を果たすべきと考える。これにより、保管・運用コストを削減し、途中解約、売却を制限することにより、安心して老後資金を預けることができる。

【質問④】年金給付専用口座への任意移換と制度移換の2つの方法を用意する理由は？

■制度移換の必要性

- ・現行のDBは企業側のリスクが大きく、DCは個人のリスクが大きい。両者のリスクをシェアし、企業年金制度の持続可能性を高める必要がある。
- ・DBの企業側のリスクを従業員の退職時点の前後でシェアするため、加入者段階はDBの基金型または規約型で管理し、退職以降の管理は、年金給付専用口座に移換することとし、受給段階の企業側のリスクをゼロにする。

■制度移換の手続き

- ・制度移換は、本人の意思に関係なく、規約に定めて、強制的に移換するものであり、労使の合意を得て実施することとなる。制度移換により、企業は受給者のPBOの認識の必要がなくなる。
- ・一般的に制度移換をする際に、予定利率の変更による給付減額を伴うことが予想されるので、労使の十分な協議と加入者の同意が必要となる。ただ、受給段階では、企業倒産リスクによる給付の毀損はなくなり、給付の安全面は、現状より確保されると考える。

■任意移換の手続き

- ・退職者が退職に伴う一時金を老後資金の準備として、年金給付専用口座への移換を希望した場合は移換できるという制度であり、あくまで退職者本人の意思を尊重した移換手続きとなる。

【質問⑤】任意移換の利用率は低いと想定されるが、利用率向上の方法はあるのか？

■利用率向上の方法としての検討事項

- ・中途退職者が退職時に受け取る一時金は、転職時の求職費用や当面の生活費に充当する場合も多いと考えられる。そのまま、退職一時金を本人に支給するのではなく、企業は退職金を給付専用口座に全額自動移換し、退職者はその中から当面の必要資金を引き出す方法を検討してはどうか。
少なくとも、本人に支給するより、利用率は高くなると考えられる。但し、年金給付専用口座は、老後資金の準備のための口座なので、引出し期間は、退職後1年間または半年間など一定期間に制限する必要がある。
- ・さらに、上記とは別の方法として、一定額以上の退職時の一時金は、その半額を給付専用口座に強制的に移換する方法を検討してはどうか。

【質問⑥】 年金給付専用口座への任意移換と制度移換で税法上の取扱いは違うのか？

- ・制度移換は、原則DBからの強制的な移換で、加入者の選択の余地はない方法である。従って、税法上の取扱いもDB制度と同様とする。具体的には、移換時（拠出時）非課税、運用時特別法人税課税（現在は凍結中）、給付時は雑所得として公的年金等控除の適用を受ける。
- ・任意移換は、いろいろな形の退職時一時金が移換されるため、退職所得として課税後に移換し、運用時は非課税、給付時には、年金給付額と移換額（元本）との差額（運用益）に課税する方法とする。

【質問⑦】 年金給付専用口座を3種類用意する理由は？

- 安定型年金給付専用口座
 - ・年金給付を目的とした口座のため、安全性を基本として、待期期間、給付期間とも元本確保型であることが望ましいが、管理手数料、運用報酬を除いた利回りは極めて低率になることが予想されるため、マイナス運用の可能性もあり得る運用実績型の口座も選択肢として用意し、移換者の選択肢を広げることとした。
 - ・安定型年金給付専用口座は、DCなど自己責任の運用から解放されたい人に向いている。
- 集団運用実績分配型年金給付専用口座
 - ・多少のリスクをとっても年金額の増額を希望する人のために、運用商品は退職年金保管機構の専門家に一任する方法を選択できることとした。特に、DBから強制的に移換される受給者にとっては、安定型年金給付専用口座では、DBから支給される年金額と比較して、給付減額となる可能性が高いため、給付減額を回避する方法として、集団運用実績分配型年金給付専用口座を選択肢に加えた。
- 個人運用実績分配型年金給付専用口座
 - ・DCと同じように、自己責任の下で、自己の判断で運用し、高いリターンを目指したい人も移換できるよう個人運用実績分配型年金給付専用口座を用意した。運用リテラシーを習得し、DBや退職一時金等からの移換資産を自らの責任で運用を希望する人のために個人運用実績分配型年金給付専用口座の選択肢を用意した。

【質問⑧】 退職所得の一部を年金給付専用口座に移換することはできるのか？

- ・退職金の一部を年金給付専用口座に移換することは、可能とする。但し、退職金が極めて少額のため、その一部を移換したのでは、老後に受ける年金額が、老後生活の補てんに成り得ないような少額の場合は、全額の移換を対象とする。最低移換額は、移換時の年齢層によって定めることになる。

【質問⑨】退職所得を3種類の口座に分散移換することはできるのか、また途中で3種類の口座間の移換はできるのか？

■退職金移換時の分散移換

- ・3種類の口座に分散することは原則可能とするが、各々の口座の移換額が極めて少額となる場合は、各口座の最低移換額を設けることとする。

■移換後の口座間移換

- ・年金給付が開始された後の口座間移換は、制度管理上できないこととすべきであるが、待期期間中の口座間移換は、老後の年金開始時まで資金の引き出しができないことから、変更の時期や回数を定めて認めるべきである。

【質問⑩】退職所得がない人の年金給付専用口座への加入はできるのか、できないとすれば代替措置はあるのか？

- ・厚労省の平成25年度就労条件総合調査では、退職給付制度がない企業が16.1%存在する。また、労働者の35%にあたる1,813万人の契約社員やパート・アルバイトなどの非正規労働者には、原則退職金は支給されない。このような人には、支給される退職金がないため、年金給付専用口座を活用することができない。
- ・退職金を原資としない誰もが、老後の資金を積み立て、老後に年金給付が受けられる日本版IRAの導入を検討すべきと考える。現在税制優遇の自助努力の制度としては、個人型DCとNISAがあるが、個人型DCは加入者が制限されている。またNISAは20歳以上の人ならだれでも加入できるが、期間限定で老後資金の積立が目的ではない。この2つの制度の利点を融合し、日本版IRAの導入を検討して行ってはどうだろうか。
- ・もう一つは、日本では退職給付制度が企業の任意となっていて、正規労働者と非正規労働者の格差の一つとなっている。労働者の身分に係らず、1年間労働すれば1か月分の退職金が支給される退職給付制度を法令で定めることを検討し、退職給付制度のある人とない人の格差を是正すべきと考える。将来的には、誰もが老後の生活を維持するため、公的年金の補てんとして、企業年金や私的年金を受け取れる環境を整えていくことが肝要と考える。

以上