

『年金給付専用口座』など給付・運用・拠出時の3つの制度提言 ～国民の老後所得保障機能の強化に向けた企業年金の役割について～

企業年金連絡協議会

2021年12月17日

本資料における提言骨子

本提言の目的

老後所得保障機能の強化のための企業年金の役割強化

- ✓ 平均寿命の延伸と働き方の多様化等により社会構造が変化し、企業年金を取り巻く環境が著しく変化している中、公的年金を補完すべき企業年金の役割を再認識し、老後所得保障機能の強化に資する新たな仕組みを考える

2014年の提言内容

【新ハイブリッドDCの創設】

- ✓ 協働運用型DC制度の創設(単一のポートフォリオ)
- ✓ 元本確保付協働運用型DC制度
- ✓ 単独型・総合型の設立可能

【退職所得の年金給付専用口座の創設】

- ✓ 退職により発生する資金の受け皿
- ✓ 任意移換と強制(制度)移換
- ✓ 安定型・集団運用型・個人運用型
- ✓ 複数の年金コース選択(5~20年確定)

(参考提言)【国民全員の老後所得の確保機能】

- ✓ 個人退職勘定の創設

(2017.1)法改正

- ・リスク分担型企業年金の創設
- ・iDeCoの適用拡大

実現

今回の提言内容

多様な企業・個人ニーズに対応可能な、複数の選択肢から必要な機能を自由に選択できる仕組み

【提言1】「年金給付専用口座」の創設

- ✓ 退職金及びその他資産の年金のための受け皿
- ✓ 企業年金がない被用者への年金給付の提供
- ✓ 複数の年金コース選択(5~20年確定)

【提言2】「協働運用手法」の導入・拡充

- ✓ 協働運用手法のDCへの導入
- ✓ 目標積立額の導入
- ✓ 従業員の年齢構成に応じたアセットミックス、又は世代別ライフサイクルファンドの設定
- ✓ ガバナンスの確保

【提言3】「日本版IRA・日本版Roth-IRA」の創設

- ✓ 老後所得保障機能の強化
- ✓ 企業年金や退職金がない被用者への提供
- ✓ 中小企業で導入し易い仕組みの提供

> i. 現行の退職給付制度の課題

ii. 私達が望む姿

(老後所得の確保のための選択肢の提供)

iii. 3つの政策提言

ポイント

1. 平均寿命の延伸による高齢期の生活期間の長期化と働き方の多様化

- ・2019年公的年金財政検証結果によると、公的年金の所得代替率は2019年(61.7%) ⇒ 2040年代半ばに50%程度まで低下見込み
- ・平均寿命の伸びによる高齢期の生活期間の長期化のため、必要な生活費は増加
- ・人々のライフプランが多様化しており、働き方も多様化している

2. 企業年金制度を取り巻く環境変化による企業年金の実施率低下

- ・厚生年金被保険者の中で、**企業年金でカバーされている「人」の割合は、延べ、41.6%**^{※1}
- ・**退職給付制度が無い「企業」の割合は、22.2%** (出所:厚生労働省「就労条件総合調査2018年」、本誌p4図表参照)
- ・退職給付制度がある企業の内、退職一時金制度のみで**年金制度がない「企業」の割合は、55.2%** (同上)

✓ 特に、中小企業での企業年金の実施率が低下しており、企業年金がない人が増えている

- ・厚生年金基金は、これまで中小企業にとって大きな柱であったが、**5基金まで縮小**
- ・従業員100名未満の企業で、**退職給付制度がない企業は、25.4%** (出所:厚生労働省「就労条件総合調査2018年」、本誌p22図表参照)
- ・従業員100名未満の企業で、退職給付制度があるが、**退職一時金制度のみで年金制度がない企業は、60.5%** (出所:同上)
- ・非正規雇用者で**退職金制度があるのは、12.2%、企業年金があるのは、6.4%**に過ぎない状況
(出所:厚生労働省「平成26年就業形態の多様化に関する総合実態調査」、本誌p23表参照)

※1 企業年金制度の普及割合(第1号厚生年金保険者における割合(重複加入考慮せず)・・・**41.6%**) (2020年3月末)

・厚生年金基金加入員数 …… 15万人

・DB加入者数 …… 940万人

・企業型DC加入者数 …… 723万人

【合計加入員・加入者数】 1,678万人

第1号厚生年金被保険者数 …… 4,038万人

(出所) 企業年金連合会「企業年金に関する基礎資料」(令和2年度版)

企業年金制度および退職一時金制度等の課題

DB・DCの共通課題

- ✓ 少子高齢化に伴う、将来的な公的年金の給付水準低下(所得代替率の減少)への対応(公的年金の補完機能の強化)
- ✓ 平均寿命の延伸による、高齢期の生活期間の長期化への対応 (「人生100年時代」に向けた社会・生活環境の変化への対応)
 - ⇒ 従業員・加入者への老後資産形成の支援の必要性(高齢期の資産枯渇リスクへ対応)
- ✓ 政府施策「70歳までの就業機会確保措置」、「同一労働同一賃金」など、働き方多様化への対応

各制度の課題

項目	DB	DC	退職一時金・中退共・特退共
長寿化への対応	<ul style="list-style-type: none"> ・ 終身年金から有期年金への流れ(終身年金がある制度が減少傾向) ・ 定年延長等高齢者雇用への対応 ・ 一時金選択が多い 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 日本では終身年金商品が少なく割高であるなど商品性に課題あり ・ 定年延長等高齢者雇用への対応 ・ 一時金選択が多い 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 長寿化リスクへの対応 ・ 退職金は一時金で支給 ・ 中途退職時等の退職金を留保できる受皿がない
適用範囲の拡大	<ul style="list-style-type: none"> ・ 中小企業等でDBがない被用者多い ・ 退職金がない非正規雇用の増加 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 中小企業等でDCがない被用者多い ・ 退職金等がない非正規雇用の増加 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 退職金等がない非正規雇用の増加
コスト等の事業主負担	<ul style="list-style-type: none"> ・ 中小企業を中心に資金余力がない ・ 制度維持の対応(市場変動、低金利下の割引率低下、成熟度の高まり、長寿化等による負担増加) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 中小企業を中心に資金余力がない ・ 投資教育等に関する効果に見合う事業主負担のあり方 (2018.5.1、継続投資教育が努力義務化) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 中小企業を中心に資金余力がないことによる退職給付制度の縮小
給付水準の維持・向上	<ul style="list-style-type: none"> ・ 給付水準の引下げ 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 想定利回りに届かない懸念(長期的観点から物価その他経済事情変動より生ずる損失に備え、収益確保を図る必要) ・ 元本確保型の商品選択が半数(52.7%)を占め^{※1}適正な商品選択の誘導が必要 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 長期勤続優遇型制度 ・ 退職給付制度の縮小による老後所得機能の低下 ・ 給付水準の引下げ

【対応策】様々なニーズに対応する選択肢の提供

年金で受給できる仕組み

老後所得保障機能の強化のための仕組み

適正な商品選択が可能な仕組み(または適正商品への誘導)

※1 資産残高ベースの商品割合は、元本確保型商品(52.7%)、投資信託等(47.3%)、元本確保型のみで8割以上を運用する加入者が存在する企業の割合は、6.4%、想定利回り:平均1.99%、運用利回り:2019年度平均▲1.2% (出所:企業年金連合会「2019年度決算確定拠出年金実態調査」)

i . 現行の退職給付制度の課題

> ii . 私達が望む姿
(老後所得の確保のための選択肢の提供)

iii . 3つの政策提言

基本的な考え方① ～本提言の目的と企業年金の役割～

本提言の目指すもの

- ✓ 平均寿命の延伸による高齢期の長期化、および、働き方やライフコース多様化等の社会構造の変化に対して、老後所得保障機能の強化に向けて、退職金等の活用等を含めて、企業年金の選択肢の拡充と役割を高め、高齢期において年金受給を可能とする仕組みの構築を目指す

企業年金の役割を高める基本的な考え方

- 働き方の多様化により、必要な仕組みは様々であるため、多様なニーズに対応できるよう、老後所得保障機能を充実させる仕組み(退職金の活用や企業年金がない被用者への老後所得機能強化)の選択肢を拡充する
- 高齢期の長期化に伴い老後所得保障機能の重要性が高まっており、年金受給の意義^{※1}を再確認し、退職一時金などの年金化のための仕組み^{※2}を構築する必要がある
 - ※1 年金受給の目的は、高齢期における所得を確保するためとともに、消費を喚起する意味もある
 - ※2 ①若年齢層における中途退職金を老後所得保障として使用する機能または②定年等退職金を年金化する機能
- 2020年の年金改正法の「付帯決議」を考慮し、高齢期の所得確保に係る自助を促し、公平な支援を受けられるような仕組みを構築する
- より多様な高齢期の所得確保という観点から、企業年金やiDeCoのようなEET型の制度のみならず、個人の働き方や課税状況に応じて課税済所得から任意で拠出することが可能なTEE型の年金制度の構築も目指す

基本的な考え方② ～企業年金税制の関する考え方～

企業年金の性格

- ✓ 日本の企業年金は、退職金を原資とするものが大部分であり、労使合意に基づき任意で実施される退職給付制度である

企業年金税制に関する考え方

- 退職金は賃金と同様に労働条件の一つであるため、企業が任意で決定し得るものであり、退職金の水準(退職給付水準)を制限するような拠出制限は行うべきではないと思われる
- 企業年金の制度としての「役割を満たす有効性」と、「税制適格要件」は別のものであり、一定の要件に該当した企業年金に対して税制優遇措置が講じられているもの(一定の拠出額までの税制優遇が認められるもの)であり、拠出額自体を制限すべきではない

拠出限度額に関する考え方

- DCの拠出限度額は、厚生年金基金の望ましい給付水準を勘案して設定されており、厚生年金基金では、この給付水準まで特別法人税が非課税とされているが、それ以上の拠出も可能である
- 厚生年金基金が5基金に縮小する中、DB・DCが法第1条の趣旨に沿い、企業年金を推進し、公的年金の代替機能を担うのであれば、特別法人税は廃止すべきである
- 2020年改正法の付帯決議「国民に対する公平な税制優遇」とは、国民が高齢期の所得確保に係る自助努力を行うに当たって、これに対する支援を公平に受けられるようにするという考え方であり、本人の自助に対して公平な税制優遇を講じるものであると解釈できる。そのため、企業拠出と分けて、公平な本人拠出枠を設定することも考えられる(本人拠出限度額は企業拠出限度額に関わらず設定され得るものとするが、本人拠出の源泉は主に給与所得であることにも留意が必要)
- 企業が任意で実施する企業年金と、個人の自助である個人年金(iDeCo・企業型DCのマッチング拠出等)は本来、性格が異なるものであり、企業型DCと個人年金の拠出限度額は税制上区分し、別々の税制優遇枠として位置づけることも考えられる(個人の自助に対する全国民共通の税制優遇枠の水準については、現行のiDeCoやNISA等の非課税限度額を勘案し、統合的な非課税枠とすることなども考えられる)
- 年金受給促進のための年金税制と退職一時金税制の在り方を含めて、企業年金税制の在り方については、今後専門家による整理が必要

選択肢の多様化を図る仕組み

国民の老後所得保障機能の強化のための企業年金の役割強化

- ✓ 高齢期における所得確保の重要性を踏まえ、年金受給を促進する仕組み
- ✓ 多様な企業や個人ニーズ(ライフプラン)に対応可能なように、複数の選択肢から必要な機能を選択できる仕組み
- ✓ 企業年金や退職金がない労働者や中小企業でも使いやすい仕組み(導入コストの削減と制度管理・運営の簡易化)

【給付時】年金受給の拡充

- ① 誰もが、年金で受け取れる仕組み(年金受給の促進)
 - ・中途退職時の退職金(中退共・特退共含む)や既存のDB・DCを一元的に年金で受給できる仕組み(受け皿機能)
 - ・退職給付制度のない従業員や退職給付制度が適用されていない非正規雇用労働者が年金で受け取れる仕組み
- ② 事業主の給付事務の負荷軽減

【提言1】
「年金給付専用口座」
の創設

【運用時】資産運用方法の多様化と簡素化

- ① 適正な商品選択の仕組み(運用目標と整合的で効率的なアセットアロケーション)
 - ・個人の商品選択に際して、適正な商品選択が可能な仕組み
 - ・長期的観点から物価その他の経済事情の変動により生ずる損失に備え、収益の確保を図れる適正な商品への誘導
- ② 適正な費用であること
- ③ 投資対象の拡大(個人では投資が難しい資産への分散投資)
- ④ 事業主の負担軽減(制度導入のしやすさ、制度管理運営・投資教育等の負荷軽減)

【提言2】
「協働運用手法」の導入

【拠出時】多様な働き方に対する資産形成機能の強化

- ① 高齢期の所得保障機能の強化のための資産形成の推進
 - ・誰もが、各人のライフプランに応じて選択可能な資産形成の仕組みを提供
 - ・退職給付制度のない従業員や退職給付制度が適用されていない非正規雇用労働者への老後所得保障機能の提供

【提言3】
「日本版IRA・日本版
Roth-IRA」の創設

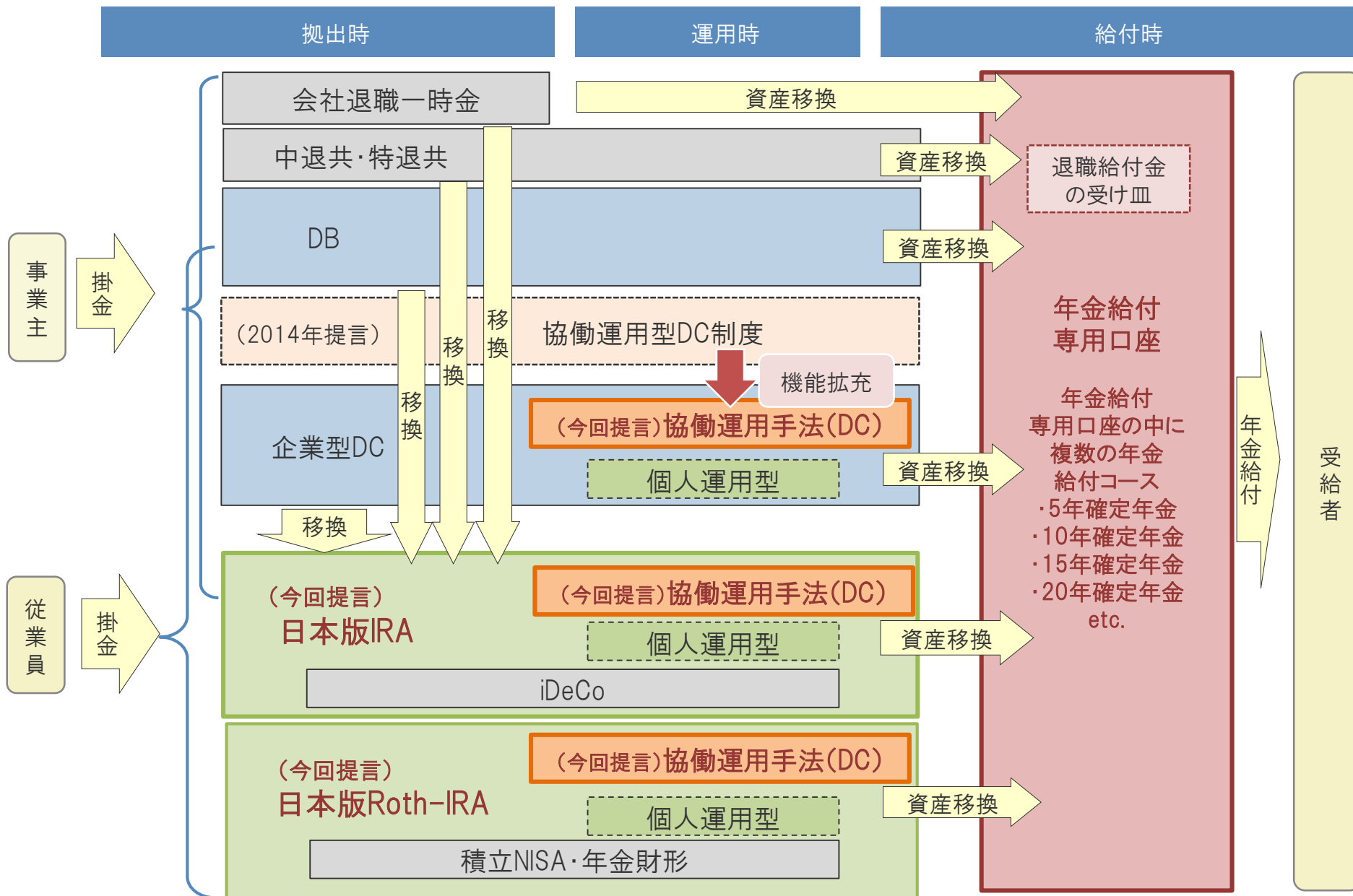
i . 現行の退職給付制度の課題

ii . 私達が望む姿

（老後所得の確保のための選択肢の提供）

> iii . 3つの政策提言

3つの政策提言の概要

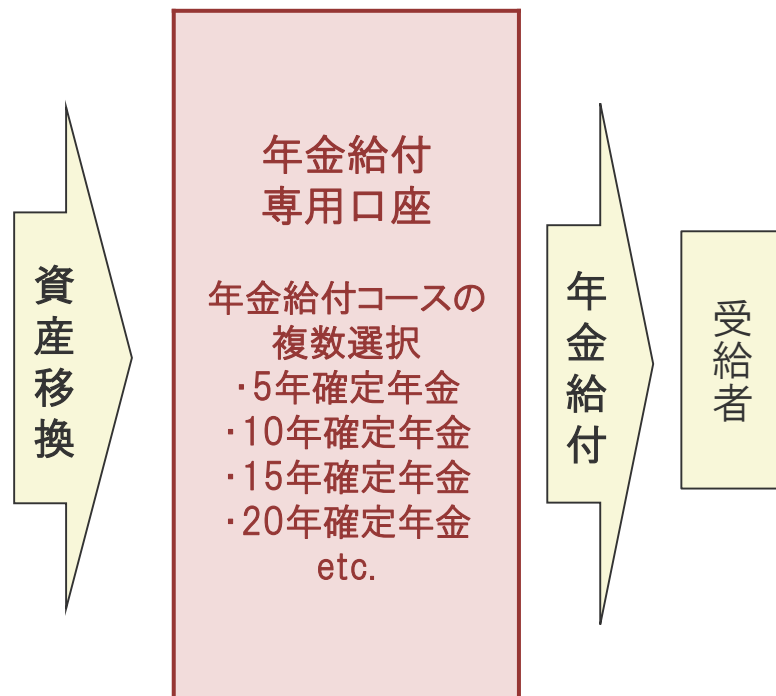


提言1 「年金給付専用口座」の創設

制度概要

- 退職給付制度や他の資産形成制度で積み上げた資産を老後所得保障として活用し、年金として給付する仕組みを構築
- 年金受給を推進するため、支払い方法は資産の75%以上を年金で受給するなどの方法も考えられる
(⇒ 今後の税制調査会等の年金税制の議論を踏まえて検討)
- 運用方法は、協働運用を基本とする
- 年金給付専用口座は一定の要件を備えた機関で実施することを検討
- 給付時のコースを複数設定し、個人のニーズに合わせて自由に選択可能とする
- 移換時、運用時は非課税とし、年金給付時は公的年金等の雑所得として公的年金等控除を適用する

対象となる退職所得の場合			移換元
DB	基金型	脱退一時金	基金
		選択一時金	
	規約型	脱退一時金	会社
		選択一時金	
DC	企業型	脱退一時金	個人別管理資産
	個人型	脱退一時金	個人別管理資産
退職一時金制度		退職一時金	会社
中小企業退職金共済		退職一時金	中退共
特定退職金共済		退職一時金	特退共

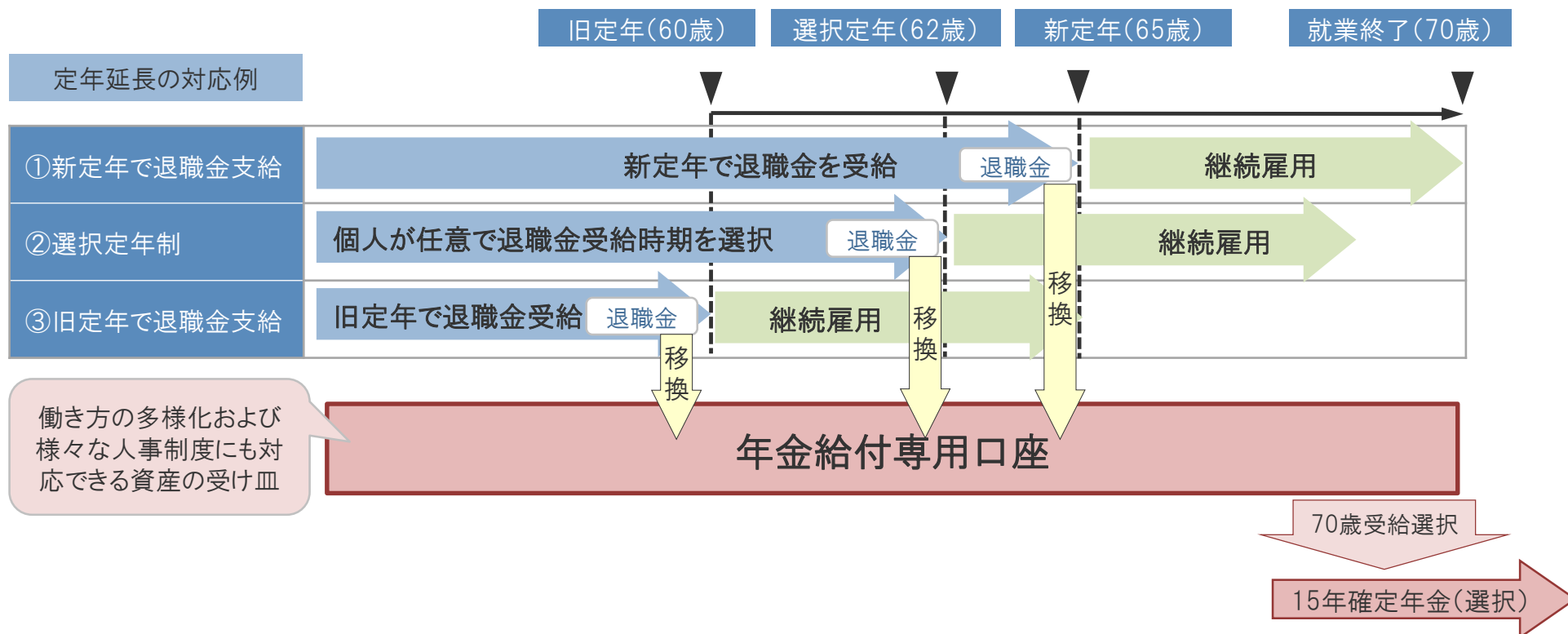


(注)退職一時金、中小企業退職金共済、特定退職金共済からの移換可能額については、税の中立性が保たれるよう詳細検討が必要

提言1 「年金給付専用口座」の創設

受給時期の選択肢の拡大

- DBの制度終了(閉鎖型)による制度移換や個人の退職に伴うDB・企業型DC・iDeCo・退職一時金などの資産から移換される退職給付金の受け皿とし、高齢期に年金で支給する
- 定年延長が実施されていく中、選択定年制や、旧定年年齢での給付金などを、個人が任意で移換を可能とする
- 受給開始時期は個人が自由に選択できることを可能とする
- 給付時のコースを複数設定し、個人のニーズに合わせて自由に選択することを可能とする
- 閉鎖型DB等の資産移換も可能とする



提言1 「年金給付専用口座」の創設

制度案

【資産管理】

- ①一定の要件を備えた機関が実施する「年金給付専用口座」を利用
- ②移換された資産については、将来の年金給付のためのキャッシュフローが確保できるように一括で管理運用

【資産運用】

- ①資産全体での一体運用

【支給方法】

- ①年金で受け取ることを原則とする
- ②年金支給方法は、支給開始年齢(60歳)以降75歳までに、任意に受け取り開始が可能。ただし、遺産動機を防ぐため、75歳までの支給開始を義務付ける
- ③受給期間は有期年金(5年・10年・15年・20年)として給付
(注)終身年金での支給方法は受給開始年齢時の平均余命で資産を按分する方法など、専門家による技術的な検討を踏まえて対応方法を検討する
- ④一定の要件(自己の住宅購入、高額療養費等)については、残額資産の選択一時金での受け取りを可能とする

【税金の取り扱い】

- ①資産移換時
 - ・企業年金制度からは非課税で移換。なお、退職一時金制度から移換する場合は、退職所得控除額範囲内は非課税で資産移換可とし、これを超える場合は所得税課税後の金額を移換可能とする
- ②運用時
 - ・資産運用中は運用益非課税(特別法人税は課税しない)
- ③給付時
 - ・年金額からDB本人拠出分のみ控除した金額に雑所得として課税、公的年金等控除を適用
(注)年金課税のあり方については、専門家による技術的な検討を踏まえて対応方法を検討することが必要

提言1 「年金給付専用口座」の創設

導入効果

【老後所得保障の機能強化】

- ①働き方が多様化する中、中途退職金や他の退職所得を将来の老後所得機能として活用できる受け皿の提供
- ②中小企業を中心に企業年金の実施状況が減少傾向にあり、従業員の老後所得保障を充実させる仕組みが求められる
- ③退職金の退職給付制度がない被用者や非正規雇用労働者に対して、稼得所得で自ら資産形成した資産を老後所得保障として活用するための受け皿の提供

【働き方・ライフプラン多様化への対応】

- ①転職しても高齢期に年金として受給できる仕組みの提供
- ②働き方やライフプランの多様化に対応できるよう、自らの受給時期を個人が選択できる仕組みを提供

【年金受給の促進】

- ①一時金選択が多い中、高齢期の長期化に伴う老後資産の枯渇リスクを削減するため、年金での受取りを推奨（年金での受給を促進するため、資産額の75%以上を年金で受け取るようにするなどの方法も考えられる）
- ②退職一時金制度しかない会社の従業員、および転職等の事情により短期勤続で一時金しか受給資格のない従業員、さらに退職給付金の一部を退職一時金で受け取る場合に対して、年金化のための受け皿機能とするもの
- ③何らかの事情で企業年金が廃止された場合、当該制度の加入者に対して年金受給の受け皿として活用できる他、退職者が希望する形での年金給付がない場合に、本人の希望する形の年金受給を可能とする（年金受給の選択肢の拡大）
- ④退職金や退職給付制度がない企業の従業員や非正規従業員（業務委託・請負雇用も含む）が、稼得所得で自ら形成した個人資産で充当される年金給付を前提とした受け皿も提供する（受入限度額は、就職年齢から受入時年齢迄の退職所得控除額相当の範囲とし、後年追加受入れする場合は、その後年の年齢迄の退職所得控除額と既受入額との差額の範囲）。また、給付時の税金については、受入れ元本部分は課税なし。運用時も非課税、給付時課税とする

提言2 DCにおける協働運用手法の拡充

- 各企業は、一定の要件を備えた機関が実施する協働運用手法(加入者の商品選択が不要な仕組み)を利用することにより、加入者に対して適切な商品を提供可能とする
- 加入者は自ら個別の運用商品を選択する必要がなく、適正な長期ポートフォリオに基づく運用成果が得られる**
- 協働運用手法のポートフォリオは、年齢毎または一定年齢毎に区分した世代別に設定を行うことなどを検討
(注) 世代別のライフサイクルファンドを複数本数設定することや、一定年齢・残存勤務年数毎のファンド設定が可能とすることも考えられる、詳細は専門家による技術的な検討を別途実施
- ガバナンスの観点から、適正な運用が行われていることをモニタリングするため、有識者等による「資産運用委員会」などの設置について検討することが考えられる
- 加入者への投資教育等については、自ら商品選択をする必要がないことから、年金制度全般、資産運用の仕組み、老後生活設計に必要な知識等を重視して実施することなども考えられる

制度案

- ①労使合意に基づき、協働運用手法の導入可否を検討
(従業員の意思を適正に運用商品の選定に反映させる仕組みとし、ガバナンスの強化を実施)
- ②加入者は自ら個別商品の選択をする必要がない(想定利回りに沿った適正な運用が求められる)
- ③商品設定に関する運用の基本指針を策定する(制度認可時に地方厚生局による確認を実施することも検討)
- ④商品設定に際し、資産運用委員会等の組織を組成することや、定期的に運用状況の確認と見直しを行うことも考えられる
- ⑤事業主は、商品設定プロセス等の開示および加入者への説明を行うことが求められる
- ⑥残高が拠出元本を下回る場合に、元本保証することを可能とし、元本保証分は個人別管理資産へ拠出(労使合意に基づき元本保証を付けるかどうか、積み立て状況に応じて補償額の範囲等を決める)することができることを検討
なお、元本保証を行う場合には、事業主に退職給付債務変動リスクが一部発生することについての検討が必要

提言2 DCにおける協働運用手法の拡充

協働運用手法の仕組み

【運用方法】 以下のような運用手法を検討

- ①従業員の年齢構成に応じた資産配分の集合体としてのアセットミックスの集団型DCを組成し、アセットミックスは年齢構成の変化に応じて毎年調整する仕組み(自動的に構成割合を変化する仕組みを導入)、個々の従業員の勘定はあたかもターゲットデートファンドとなるように分配し、効率的な集団型運用を可能とする仕組みとする

(注)アセットミックスの調整タイミング等詳細は専門家による技術的な検討を踏まえて別途検討

- ②世代別(年齢または残存勤務年数、性別、個人資産額等)に区分を設定し、区分毎にライフサイクル・ファンドを設定するこの区分毎に応じて自動的にファンドが適用される仕組みとし、各ファンドは毎年、平均残存勤務年数や資産額等に応じてポートフォリオを自動的に変える仕組み

(注)英国のNESTのように、各年齢毎に一定年齢(例えば60歳)までのターゲットイヤー・ファンドを設定し、年齢に応じて自動的にファンドが適用される仕組みなども考えられる

【目標積立額の導入】

- ①あらかじめ労使合意に基づく「目標積立額」を策定し、目標額をクリアできる商品プランの選定を事業主に求める
- ②目標積立額と実際の運用結果等を毎年加入者に提示することを事業主に求める
- ③デフォルトファンドについては、目標積立額をシミュレーション上クリアできる商品を選定するよう事業主に求める

【ガバナンスの確保】

- ①採用商品の運用成果の評価を行うことを事業主に求め、また、選定商品の定期的な定量評価モニタリングと第三者機関等による定性評価を行うことも事業主に求める (注)事業主は運用結果責任ではなくプロセス責任(商品選定およびモニタリング)
- ②加入者保護(高コスト商品の排除、加入者教育)について、第三者機関等によるモニタリングを可能とする
- ③上記①②を検討するための、労働者代表が参画する資産運用委員会およびこれに準ずる委員会等の設置を事業主に推奨

<ご参考> (出所) 企業年金連合会「2019年度決算確定拠出年金実態調査」
・資産残高ベースの商品割合は、元本確保型商品(52.7%)、投資信託等(47.3%)
・元本確保型のみで8割以上を運用する加入者が存在する企業の割合は、6.4%
・想定利回り: 平均1.99%、運用利回り: 2019年度平均▲1.2%

提言2 DCにおける協働運用手法の拡充

導入効果

【運用効率性の向上・運用コストの低減】

- ①協働運用により、個人が行うよりも長期的に投資効率の高い運用効果が期待できる
- ②協働運用により、個別に運用するよりも運用コスト(各管理手数料)の低減効果が期待できる

【制度導入のしやすさ】

- ①DC導入に労使の躊躇がある一方、DBは制度維持の負担感が大きいというような場合、現実的な選択肢となり得る
- ②元本保証を付けることにより、退職時に拠出金元本のロスを回避でき、従業員に対して安心感を与えられる

【商品選択の簡易性】

- ①加入者が商品選択をする必要がなく、想定利回りに沿った運用が可能となり、加入者への安心感が得られる
- ②運用未指図や有効な商品選択を行わないことによる商品選択の放置を回避できる

【元本保証】

- ①元本保証を付けることを可能とすることにより、一定の範囲で給付額の変動リスクを抑制できる
(注)給付額変動リスクの抑制は、給付時の給付方法選択次第で異なることも考慮する必要がある(会計処理方法は別途検討が必要)
- ②元本保証部分については、企業会計上の債務評価対象とすることや、退職給付会計の影響を抑えることなどの検討が必要

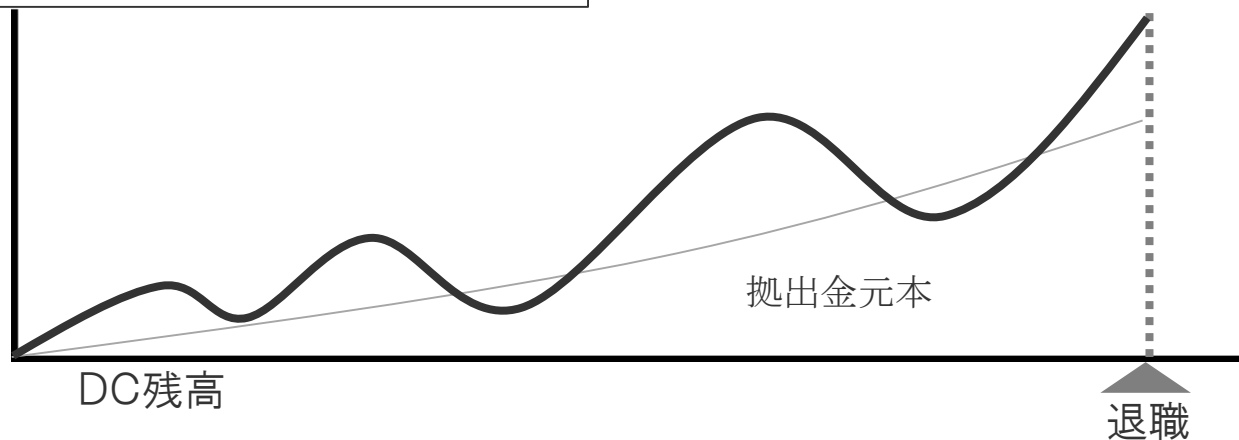
【投資教育】

- ①通常のDCよりも、投資教育の具体的説明事項を簡素化することにより、事業主の業務負担を軽減する
- ②DC法令解釈通知(第3-3(3))に規定された内容のうち、「①確定拠出年金制度等の具体的な内容」、「④確定拠出年金制度を含めた老後の生活設計」は通常のDC同様に実施することを要するが、「②金融商品の仕組みと特徴(預貯金、信託商品、投資信託等それぞれの金融商品についての事項)」、「③資産の運用の基礎知識(資産運用を行う場合の留意事項、リスクの種類、リスクとリターンの関係、長期運用および分散投資の考え方とその効果)」については、簡素とすることを可能とする

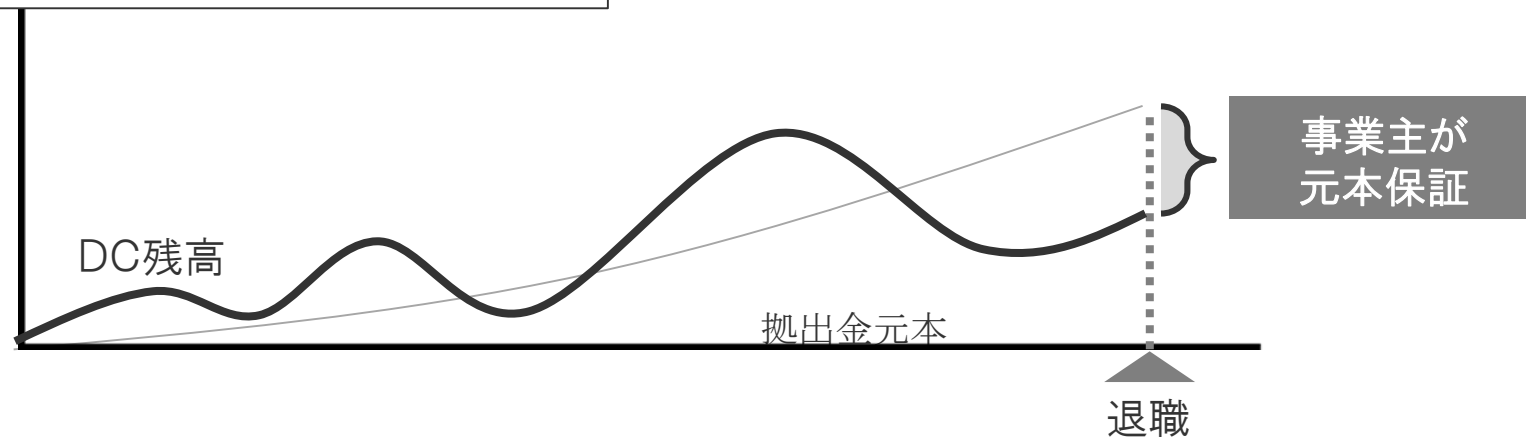
(ご参考) 協働運用型DC制度に元本保証を付けた場合

元本保証の仕組み

《事例1》補填が発生しないケース
(退職時のDC残高 > 拠出金元本)



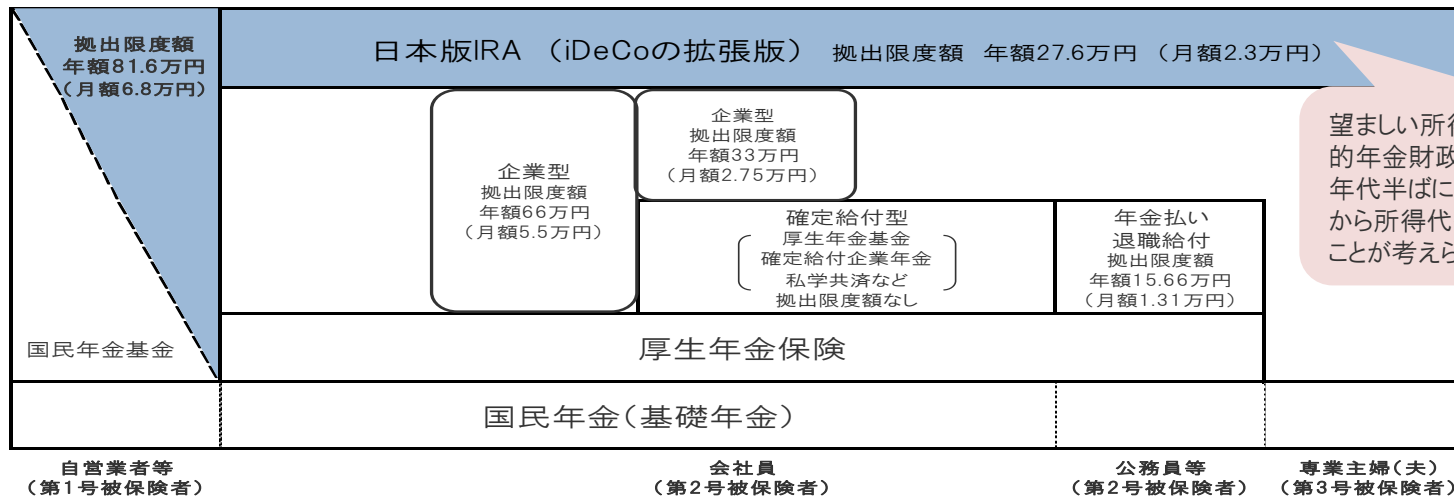
《事例2》補填が発生するケース
(退職時のDC残高 < 拠出金元本)



提言3 日本版IRAの創設(EET型)

制度案

- 国民の老後所得保障機能を強化するため、企業型DCと別枠で、全ての被用者に対して、月額2.3万円(年額27.6万円)^{※1}の非課税枠を付与、加入は原則任意(50歳以上には、キャッチアップ拠出枠としてプラス月額5千円(年額6万円)の非課税枠(合計年額33.6万円)を付与)
- 上記拠出枠に加えて、退職一時金からの移換を可能とする。退職金からの移換については、退職金拠出限度額を設定(2410万円^{※2})し、この範囲内であれば非課税での移換を可能とし、これを超える場合は所得税課税後に移換可能とする
^{※1} 現行のDB・DCがない被用者のiDeCo拠出限度額を参考に設定 ^{※2} 22～65歳までの43年間における現行の退職所得控除額を参考に設定
- 拠出は個人拠出を原則とするが、企業年金として事業主が拠出することも可能、また個人拠出に企業がマッチング拠出することも可能とし、企業年金の補完制度として位置付ける(現行のiDeCo+からの発展形とする)
- 税制優遇については、拠出額を所得控除または当年度拠出額の一定額^{※3}を個人口座に直接付与かどうか選択を可能とする(または自動適用)
^{※3} 例えば、5%など、専門家による技術的な検討を別途実施
- 拠出は毎月でも年1回等などいつでも拠出可能、その年に使用しなかった非課税限度額は翌年以降に無期限で繰り越しが可能(翌年は、前年度までの非課税限度額合計額まで拠出が可能)
- 運用時は非課税(特別法人税も非課税)、給付時は一時金での支払いには退職所得控除を適用(退職金からの移換金がある場合は退職所得控除額の未使用分のみ控除可能として、残りは雑所得として総合課税)、年金での受取りは公的年金等控除を適用
- 拠出可能期間は厚生年金被保険者であれば拠出を可能とする、支払い開始年齢は75歳までの支払開始を義務とする
- 中途引き出しは給与所得として課税、60歳以降に給付専用口座に移換する場合は非課税で移換可能(60歳未満での引き出しは所得課税に加えて一定のペナルティー課税^{※4}を課す、なお、失業や緊急医療費等については積立額の一定割合^{※5}まで非課税で引き出しを可能とする)
^{※4} 例えば、10%など、専門家による技術的な検討を別途実施 ^{※5} 例えば、30%など、専門家による技術的な検討を別途実施

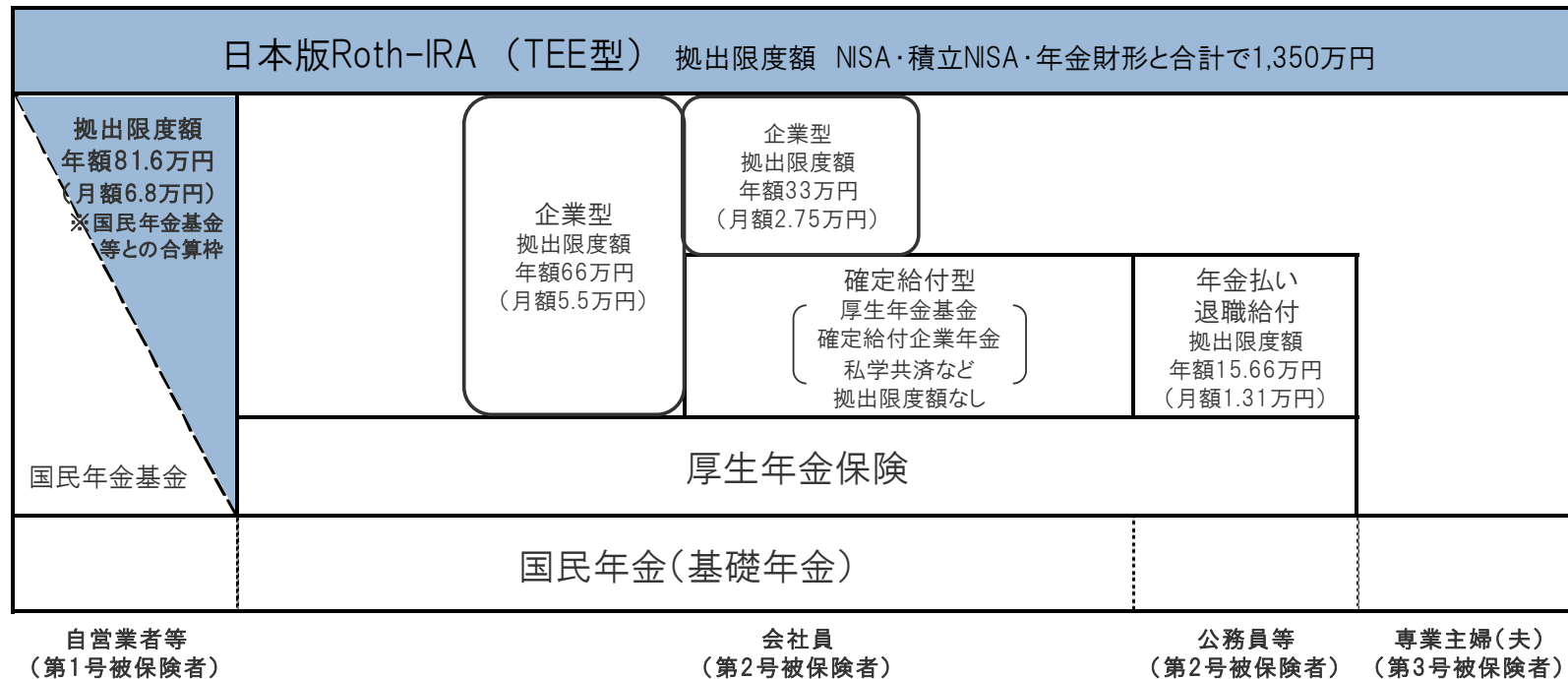


望ましい所得代替率は、2019年公的年金財政検証で示された、2040年代半ばに約50%に減少することから所得代替率で10%程度とすることが考えられる

提言3 日本版Roth-IRAの創設(TEE型)

制度案

- 企業型DC・iDeCoの拠出限度額を上回った場合に、拠出可能な受け皿を構築する
- 現行の積立NISA(非課税枠800万円=年間40万円×20年)、年金財形(非課税枠550万円)の非課税枠を統合し、1,350万円の非課税枠を全ての被用者に付与し、その非課税枠の中で積立NISA、年金財形、日本版Roth-IRAを選択可能とする
- 日本版Roth-IRAは、個人が課税済所得から拠出し、運用益非課税の恩恵を受けられる制度(給付時も非課税)
- 年間最大拠出額は、年額40万円※1までとする(毎月での年1回でも拠出可能) ※1 現行の積立NISAの拠出限度額を参考に設定
- 退職一時金から移換する場合は、非課税枠内(1,350万円)で移換を可能とする(退職金からの移換は、退職所得控除の適用を可能とし、課税後の資産を移換可能とする)
- 積立NISA、財形年金からの移換も可能とする
- 支払い開始可能年齢は原則60歳以降とし、それ以前での引き出しには利息付与額(または平均運用利回り分)に対して20%の利子課税を実施
- 拠出可能期間は70歳までとして、75歳までに支給開始義務あり(支給開始年齢時の平均余命で資産を按分)



3. APPENDIX

(ご参考) 企業年金連絡協議会の概要

- 企業年金連絡協議会は、年金実務者が集まり、相互の交流や研鑽を通して、業務運営に必要な知識・情報を交換、共有するとともに、その運営に直結する課題に対し、意見・要望・改善策を発信し、企業年金制度の健全な発展を目指します

【全国508会員の年金実務者が集う唯一の「企業年金団体」 (2021年11月末現在)

DB(確定給付企業年金)	501会員
(うち総合型DB)	73会員)
厚生年金基金	4会員
DC(確定拠出年金)	3会員 / 508 会員
* 会員企業年金の加入者総数	約390 万人 (2020年12月末現在)
* その他(個人会員・賛助会員など)	189 会員

目的

- 企業年金制度を将来に亘って持続させ、魅力ある制度として確実な給付を行っていくため、規模の大小や業界を問わず、企業年金に係る諸問題を取り上げ、「知りたい」・「交流したい」・「発信したい」という会員に情報提供や相互研鑽の場を提供し、更に意見・要望・改善策を発信し、企業年金制度の健全な発展を目指す。

沿革

- 昭和48年(1973年) 「東京地区単独連合厚生年金基金連絡会」として発足
- 平成9年(1997年) 全国組織へ拡大、「単独連合厚生年金基金連絡協議会」に改称
- 平成14年(2002年) 確定給付企業年金法施行に伴い「企業年金連絡協議会」に改称
- 平成29年(2017年) 総合型企業年金の加入により制度形態別の団体を一本化

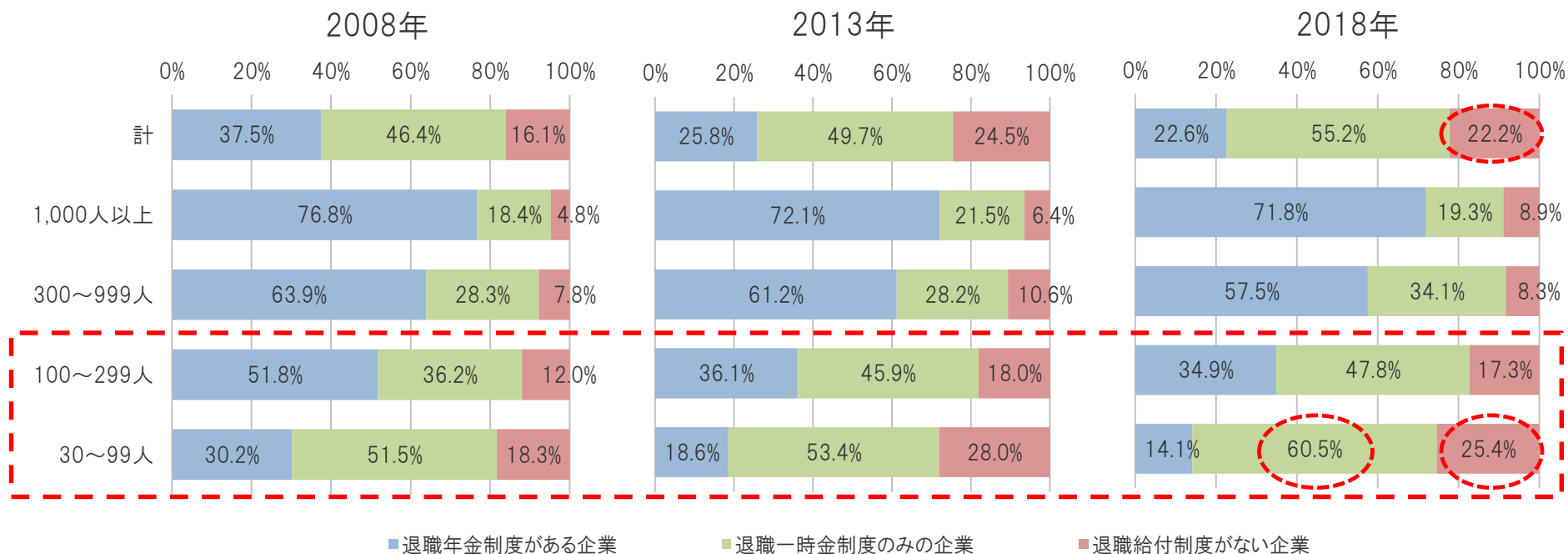
活動内容

- 参加者の自発的活動に支えられた分野別専門委員会などの活動が中心
 - 6つの専門委員会 ⇒ 年金財政・会計、給付、受託者税制、資産運用、事務改善、IT
 - 2つの制度別部会 ⇒ 総合型DB(含む総合型厚生年金基金)、DC
 - 2つの地区委員会 ⇒ 中部地区(名古屋)、西日本地区(大阪等)
 - 広報委員会 ⇒ ホームページ運営、会報誌「きねんきょう」発行

(ご参考) 企業における退職給付制度の実施割合の低下

- ・ 従業員規模が小さいほど退職年金制度の実施割合は低い
- ・ すべての従業員規模で退職年金制度の実施割合が低下しているが、従業員規模300人未満で減少が大きい

退職給付制度の実施状況



出所：厚生労働省「就労条件総合調査」

- (注) 1. 退職一時金制度とは、社内準備、中小企業退職金共済制度、特定退職金共済制度、その他をいう
 2. 退職年金制度とは、確定給付企業年金、厚生年金基金、適格退職年金、確定拠出年金(企業型)、企業独自の年金をいう
 3. 2018年調査はそれ以前と調査対象が異なるが、比較のため特別に同範囲を集計している

(ご参考) 雇用形態別の企業年金・退職金制度の適用状況

- 正社員の企業年金の適用割合は、約3割
- 正社員以外の労働者について、企業年金の適用割合は6.4%、退職金制度の適用割合は12.2%
- パートタイム労働者の被用者保険(健康保険・厚生年金)の適用割合は、約5割

雇用形態別の社会保険制度の適用状況

	雇用保険	健康保険	厚生年金	企業年金	退職金制度	財形制度	賞与支給制度
正社員	92.5%	99.3%	99.1%	30.2%	80.7%	48.7%	86.2%
正社員以外の労働者 ^{※1}	85.8%	69.3%	66.0%	6.4%	12.2%	8.2%	39.4%
うち契約社員	88.6%	93.6%	89.3%	6.5%	15.0%	9.1%	45.9%
うちパートタイム	83.2%	51.6%	48.4%	2.1%	5.8%	4.3%	33.1%
うち派遣労働者	92.4%	89.5%	84.5%	4.0%	12.1%	4.5%	17.7%

※1 正社員以外の労働者には、出向社員、再雇用の嘱託社員、臨時労働者も含まれる

(出所)厚生労働省「第12回社会保障審議会企業年金・個人年金部会」参考資料1、厚生労働省「平成26年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

(ご参考) 2020年 年金改正の背景と改正概要

社会・人口の構造的変化

- ✓ より多くの方が、これまでよりも長く多様な形で働く社会へ
＜労働力需給の推計＞(労働参加進展シナリオ)
 - 高齢者の就業率が増加(2017年就業率→2040年就業率)
 - ・男性65～69歳:54.8% → 70.1%、70～74歳:34.2% → 48.1%
 - ・女性20～64歳:71.7% → 83.7%
- ✓ 高齢期が長期化する社会へ(平均寿命が延伸)
＜日本の将来推計人口＞(人口中位推計)
 - 65歳の方が以下の年齢に達する確率が上昇
(1950年生まれの人の割合→1990年生まれの人の割合)
 - 90歳男性: 35% → 44%、女性:60% → 69%
 - 100歳男性: 4% → 6%、女性:14% → 20%

2019年財政検証結果

- ✓ 経済成長と労働参加が進むケース(ケースⅠ～Ⅲ)では、マクロ経済スライド終了時に所得代替率は50%以上を維持
 - ・ケースⅠ:51.9%(2046年度) ケースⅡ:51.6%(2046年度)
 - ・ケースⅢ:50.8%(2047年度) (注:年度は調整終了時期)
- ✓ 一定の制度改正を行った場合のオプション試算結果では、年金の給付水準を確保する上でプラス効果があることを確認
 - ・オプションA:被用者保険の更なる適用拡大(+0.5～4.9%)
 - ・オプションB:保険料拠出期間の延長、受給開始時期の拡大(+0.0～45.4%、在職老齢年金の廃止を除く)

年金改正の基本的考え方

- ・ より長く多様な形となる就労の変化を年金制度に反映し、長期化する高齢期の経済基盤を充実

年金改正の2つの柱

- ・ 多様化する就労形態とライフスタイルを年金制度に反映

- ・ 高齢期の長期化による年金水準の確保と充実を図る

2020年 公的年金の主な改正項目

- ① 「被用者保険の適用拡大」
- ② 「受給開始時期の選択肢拡大」
- ③ 「在職老齢年金の見直し」

2020年 DB・DCの主な改正項目

- ① 「確定拠出年金(以下、DC)の加入可能年齢の引上げ」
- ② 「確定給付企業年金(以下、DB)およびDCの受給開始時期の選択肢拡大」
- ③ 「企業型DC加入者のiDeCoの加入要件緩和」「他制度掛金相当額の導入」

(ご参考) これまでの社会保障審議会での議論①

企業年金制度の2つの方向性

- 今後の企業年金制度の方向性としては、大きく分けて、次の2つの方向が考えられる。
 - ① 労使合意を基本とした、企業や従業員の実情及びニーズを踏まえたできる限り自由な制度
(例)確定給付型企业年金における選択一時金の上限額の緩和、確定拠出年金における中途脱退要件の緩和
 - ② 公的年金との関係を重視した、従業員の老後所得保障機能をより強化した制度
(例)給付水準の目標の設定、終身年金の原則化、選択一時金の廃止

企業年金制度の今後の考え方

- 今後の方向として、まず労使合意を基本とした自由な制度とする方向で一層の規制緩和をした場合には、企業及び従業員の実態及びニーズにより即した制度とすることが可能となる一方、従業員の老後の所得保障機能が低下するおそれがある。また、現行の企業年金制度における公的支援(税制上の措置)は、企業年金が年金として給付されることにより、公的年金と相まって企業の従業員の老後の所得保障が図られることを前提に、退職一時金制度と異なる措置がなされており、企業年金に係る支援措置のあり方が課題となる。
- 次に、公的年金との関係を重視し、従業員の老後の所得保障機能をより強化した制度とする方向で規制強化した場合、企業の従業員の老後の所得保障が確実となる一方、事実上、企業年金制度を企業の退職給付制度として活用することが困難となることにより、企業年金制度自体が活用されなくなる可能性が生じ、結果として、企業の退職給付制度の実施率が低下するおそれがある。
- 企業年金については、これまで述べたように、その果たす役割が大きくなると期待されてきたことにかんがみ、公的年金との関係を重視した制度中心から労使合意を基本とした自由な制度中心へと変化してきた歴史があるが、現時点において、企業年金の今後の方向として、さらにどのような方向を目指すべきかについて、関係者間でコンセンサスがある状況にはない。

(出所)厚生労働省企業年金研究会「企業年金制度の施行状況の検証結果」(2007.7)

(ご参考) これまでの社会保障審議会での議論②

個人拠出の考え方

【2007年 企業年金研究会】

- 個人拠出については、企業型DCの拠出限度額の「枠内」とするという考え方と「枠外」(別枠)とする考え方がある。企業型DCの拠出限度額の「枠内」とする場合には、現行の拠出限度額の考え方である退職前所得の6割を企業拠出と個人拠出とで賄うという考え方となる。
- 他方、企業型DCの拠出限度額の「枠外」(別枠)とする場合には、現行の拠出限度額の考え方である退職前所得の6割を公的年金と企業拠出で賄い、個人拠出はの上乗せ部分を賄うという考え方となる。
- 個人拠出に対する支援も、老後の所得保障の水準としては、現行制度と同様、退職前所得の6割の確保を目標とすることを前提とすれば、企業型DCの拠出限度額の「枠内」での拠出とすることが適当である。
- 現行の拠出限度額の「枠外」(別枠)で一定の上限を設けて個人拠出を認めるべきという意見があったが、この場合には、退職前所得の6割を超える所得確保の目指すべき水準や企業拠出と個人拠出との役割分担について検討が必要であり、今後の検討課題とすべきである。

【2020年 社会保障審議会企業年金・個人年金部会】

- 非課税枠の管理方法については、イギリス・カナダのように「DB・DC」を含めた非課税枠を管理する方法と、アメリカのように「企業年金」と「個人退職勘定制度」の非課税枠を別に管理する方法がある。こうした提案・意見や諸外国の例も参考にしつつ、働き方や勤め先の企業によって有利・不利が生じない制度となるよう、議論を具体化していく必要がある。
- 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とともに、労働組合と企業が交渉を積み重ねて獲得してきた退職給付が自助努力に置き換えられかねないことから、個人型DCの拠出限度額は、すべての人が自助努力への支援を公平に受けられるよう、高所得者優遇とならないよう考慮しつつ、企業年金とは別の税制優遇枠として位置づけるべく検討すべきである^{※1}

(出所)厚生労働省企業年金研究会「企業年金制度の施行状況の検証結果」(2007.7)

厚生労働省「第18回社会保障審議会企業年金・個人年金部会」資料2(2020.12.23)

(ご参考) 2020年 年金法改正における検討条項(附則)・附帯決議

- 2020年通常国会での審議の結果、改正法条文に、今後速やかに検討すべき事項として、「検討条項」が規定
- また、衆参の厚生労働委員会において、今後検討を行うべき事項の附帯決議^{※1}が付された

※1 改正法条文(附則)ほどの強制力はないものの、政府が検討すべき事項

検討条項(附則)

項目	検討条項より抜粋
国民の高齢期における所得確保のための自主努力の支援検討	<ul style="list-style-type: none">• 政府は、国民が高齢期の所得確保に係る自助努力を行うに当たって、<u>これに対する支援を公平に受けられるようにする観点から、iDeCo及び国民年金基金の加入要件、iDeCoの拠出限度額、及び中小事業主掛金を拠出できる事業主の範囲について検討し、必要な措置を講ずる</u>• 政府は、施行後5年を目途として、改正後のDC法の施行の状況等を勘案し、規制の在り方について必要な検討を加え、所要の措置を講ずる

(出所)「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律」附則第2条

附帯決議

項目	検討条項より抜粋
衆議院厚生労働委員会	<ul style="list-style-type: none">• 国民が高齢期の所得確保における自助努力を行うに当たり、<u>これに対する支援を公平に受けられるようにする観点から、iDeCo及び国民年金基金の加入要件、iDeCoの拠出限度額、及び中小事業主掛金を拠出できる事業主の範囲について検討し、必要な措置を講ずる</u>
参議院厚生労働委員会	<ul style="list-style-type: none">• 自営業者等の高齢期の経済基盤の充実を図るため、国民年金基金やiDeCoへの加入促進を図る• また、iDeCoの加入者手数料等の透明性確保のため、国民年金基金連合会等に対して、手数料算定根拠に関する情報公開を定期的に行うよう促す

(出所)厚生労働省「第11回社会保障審議会企業年金・個人年金部会」資料1

-
- 本資料に記載している見解等は本資料作成時における見解等であり、経済環境の変化や相場変動、年金制度や税制等の変更によって予告なしに内容が変更されることがあります。また、記載されている推計計算の結果等につきましては、前提条件の設定方法によりその結果等が異なる場合があります。
 - 本資料は、企業年金連絡協議会が公に入手可能な情報に基づき作成したものです。その内容の正確性・完全性を保証するものではありません。
 - 本資料の著作権は企業年金連絡協議会に属し、その目的を問わず無断で引用または複製することを禁じます。

本資料に関するお問い合わせ先
企業年金連絡協議会
03-5401-8709
(受付時間: 9:00~17:00(土日・祝日除く))