

# 社会保障審議会 企業年金・個人年金部会 ヒアリング資料



2023年5月17日(水)  
企業年金連絡協議会

# 企業年金連絡協議会（以下企年協）とは

沿革	1973年	「単独連合基金連絡会」として発足
	1977年	「東京地区単独連合厚生年金基金連絡協議会」と変更
	1997年	東京地区を削除し、「単独連合厚生年金基金連絡協議会」と改称
	2002年	企業年金2法制定、「企業年金連絡協議会」と改称
	2003年	内部研究会として「企業年金制度研究連絡会」設置
	2010年	企年協の「理念」制定
	2011年	中部地区委員会、西日本地区委員会設置
	2017年	総合部会設置 総合型基金の加入

正会員	単独・連合型	厚生年金基金		2	504
		DB	基金型	366	
			規約型	54	
	総合型	厚生年金基金		2	
		DB		74	
		DC		6	
準会員					2
賛助会員					150
特別会員(個人)					29
特別会員(法人)					2
Web会員					1

# 企業年金連絡協議会(以下企年協)とは

企年協の理念(2010年5月制定)

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めざします

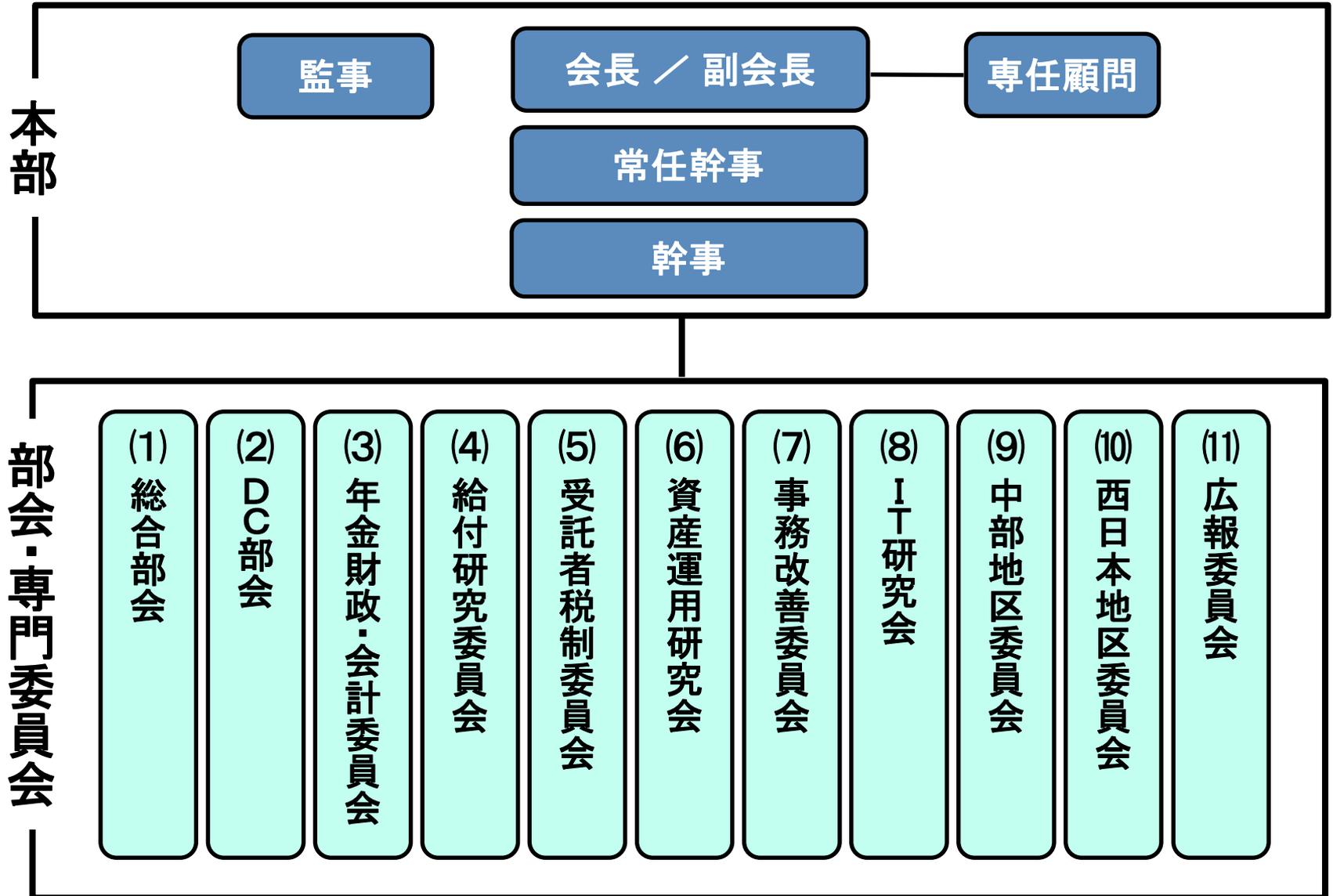
企業年金実務者のために

**「知りたい・交流したい・発信したい」**

をサポートします

# 企業年金連絡協議会(以下企年協)とは

## 運営と組織



# 目次

---

## 【企業年金制度の課題】

企業年金制度の現状	5
DB・DCの共通課題、各制度の課題	6

## 【意見・要望】

(1)年金税制	7
(2)DB・DC共通(ポータビリティ)	9
(3)DB・DC	10

## 【実務的課題】

(1)DC	16
(2)その他	19

## 【企年協の3つの政策提言】

(1)「年金給付専用口座」の創設	21
(2)DCにおける協働運用手法の拡充	23
(3)日本版IRAの創設	26

# 企業年金制度の課題

## 企業年金制度の現状

### ● 設立形態(単独型・連合型・総合型)によって、運営が異なる!

【単独型】企業が単独で設立

【連合型】企業グループ等、人的関係・資本関係の緊密な複数の企業で設立

【総合型】複数の厚生年金適用事業所が共同で設立(人的関係・資本関係が緊密な複数の事業所で設立する連合型は含まない)。中小企業が同種・同業でまとまって実施するものが多い

\* 基金の実施事業所数、加入者数、年金資産額、業務経理の掛金収入等の規模によって年金経理、業務経理の予算規模が左右され、小規模基金では様々な面において基金運営に苦慮している

### ● 確定給付企業年金 (DB)

① 終身年金から有期年金への流れ

② 中小企業は特に資金余力がないところが多い

③ 退職金由来の性格があること、行動経済学の観点からみて、将来の収入を現在の収入より低く評価する傾向があること、退職所得控除額の計算上、税負担が軽くなると感じられること等から一時金選択が多い

### ● 確定拠出年金 (DC)

① 金融教育を受けていない無関心層へのアプローチは難しい。また、母体企業が運営をしているところが多数であり、従業員への投資教育等の取り組みにも温度差がある(想定利回りに届かない懸念あり)

② 若年時には拠出限度額の使い残し、高年時には拠出限度額を超過するケースが多く見られ、老後の資産確保は難しい(拠出限度額)

③ 商品では終身年金を意識したものが少なく、割高なものも多い(一時金選択が多い)

# 企業年金制度の課題

## 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"> <li>• 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)</li> <li>• 定年延長等高齢者雇用への対応</li> <li>• <b>一時金選択が多い</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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</li> <li>• 定年延長等高齢者雇用への対応</li> <li>• <b>一時金選択が多い</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 長寿化リスクへの対応</li> <li>• <b>退職金は一時金で支給</b></li> <li>• 中途退職時等の退職金を留保できる受皿がない</li> </ul>
適用範囲の拡大	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 中小企業等でDBがない被用者多い</li> <li>• 退職金がない非正規雇用の増加</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 中小企業等でDCがない被用者多い</li> <li>• 退職金等がない非正規雇用の増加</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 退職金等がない非正規雇用の増加</li> </ul>
コスト等の事業主負担	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>中小企業を中心に資金余力が小さい</b></li> <li>• 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)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>中小企業を中心に資金余力が小さい</b></li> <li>• <b>投資教育等に関する効果に見合う事業主負担のあり方</b> (2018.5.1、継続投資教育が努力義務化)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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</li> </ul>
給付水準の維持・向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 給付水準の引下げ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>想定利回りに届かない懸念</b>(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)</li> <li>• <b>元本確保型の商品選択が半数(52.7%)を占め</b><sup>※1</sup>適正な商品選択の誘導が必要</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 長期勤続優遇型制度</li> <li>• 退職給付制度の縮小による老後所得機能の低下</li> <li>• 給付水準の引下げ</li> </ul>

※1 資産残高ベースの商品割合は、元本確保型商品(55.1%)、投資信託等(44.8%)、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、5.0%、想定利回り:平均1.91%、運用利回り:2021年度平均3.5% (出所:企業年金連合会「2021年度決算確定拠出年金実態調査」)

# 企年協の意見要望

## 意見・要望

要望項目	内容	事由
年金税制	特別法人税の撤廃	<ul style="list-style-type: none"><li>・将来、課税の復活による資産減少は、掛金負担増加や給付額削減など事業主及びDC加入者へのマイナス・インセンティブとなり企業年金制度の存在意義を失わせる</li><li>・一律課税による年金資産の減少は、DBの年金財政圧迫に直結し、毎年の財政検証時の受給権保護、退職給付会計での時価対応など、これまでの一連の負担に更なる負担をもたらす</li><li>・社会保障審議会企業年金部会での「議論の整理(平成27年1月)」や、平成28年4月の参議院での改正DC法に対する付帯決議でも特別法人税の撤廃が言及されており、その実現を求めるものである。なお、特別法人税の撤廃に至るまでは、課税停止措置の延長を要望する</li></ul>



# 企年協の意見要望

## 意見・要望

要望項目	内容	事由
年金税制	退職給付の受給開始にあたっての所得税制	<ul style="list-style-type: none"><li>・公的年金の所得代替率の低下が避けられない中、老後所得の安定確保のためにも年金選択がより進むよう、公的年金等控除など年金に係る雑所得税制と退職所得控除など一時金に係る退職所得税制について、お互いに中立的でバランスの取れた税制とすべく見直し検討について要望する</li><li>・退職計算時の控除額(非課税枠)について一時金で使わない枠は年金控除に上乗せできるようにするなどして、一時金ニーズにも対応しつつ、年金での受給を促すことが望ましい</li></ul>

# 企年協の意見要望

## 意見・要望

項目	内容	事由
DB・DC共通	中小企業退職金共済制度(以下、中退共とする)など各種退職一時金共済制度からDB・DCへの制度移行にあたっての規制緩和(ポータビリティの拡充・・・中小企業への普及にも貢献)	引退後の年金(老後所得)確保が喫緊の課題となる中、一方で公的年金等のスリム化が進められており、老後資金の年金化の道筋を付けることは、社会保障審議会企業年金・個人年金部会の議論(穴埋め制度の創設など)でも重要課題となっている。各種共済制度の退職一時金についても年金化が求められるなか、制度選択肢の拡充が必要であり、企業年金間での制度移行と同様に各種共済制度からの企業年金への制度移行の規制緩和と資産移換での非課税措置を要望する
	年金ポータビリティにおけるデジタル化推進	私的年金制度における年金資産の持ち運び(ポータビリティ)は法令改正によりほとんどの場面で認められるようになっており、私的年金制度の発展・拡大に有用であると考え。ただし、その移換手続きはペーパーで実施されているのが実状である

# 企年協の意見要望

## 意見・要望

項目	内容	事由
DB	給付減額の解釈	・給付絶対額が維持される場合は、給付減額とはしない解釈を追加していただきたい ・リスク分担型企業年金への移行にあたっては、給付減額であるものの、一定の財源が確保される場合は、給付減額の同意手続きを省略されることが認められた。例えば、単純に「一時金・年金額を定年延長にあわせてスライド」させた場合は、「給付減額」の同意手続きを省略することを認めるといった制度改定を考えても良いのではないか
	年金制度で定年延長する場合に給付減額となることが多い判定基準の変更	定年延長した時の退職給付制度や企業年金制度の見直しの方法として、給付時期や給付額の設定等にいくつかの選択肢がある中で「定年を60歳から65歳に延長」した場合、給付減額と判定される可能性がある定年延長に伴う給付時期の延長のみで給付総額が減らないのであれば、給付減額としないなど、判定基準や手続きの簡素化を早期に制定していただきたい

# 企年協の意見要望

## 意見・要望

項目	内容	事由
DC	DC拠出限度額の見直し	<p>・2024年12月以降、DBに加入する会社の従業員（第2号被保険者）のDC拠出限度額が、DB掛金（他制度掛金相当額）の多寡により決定される方式になり事実上のDCとDBの拠出限度額の合算管理（月額上限5.5万円）に移行する（iDeCo、企業型DCは経過措置有）現状は、DC限度枠が枠空きとなっていて影響がない企業が大半とはいえ一部では合算で5.5万円超となっているその場合、DC掛金変更やDBの給付設計等を行なわない限り、従前の拠出額が適用される（経過措置）とは言え、今後給付設計を変更した場合に掛金拠出額削減あるいは停止となる可能性がある</p> <p>また、iDeCoは経過措置が適用されないことによって、DC限度額にとどまらず、DB掛金の削減（DB給付の縮小）等の影響も考えられる。現行の限度額が設定された当時とは企業年金を取り巻く環境も変化しており、</p>

# 企年協の意見要望

## 意見・要望

項目	内容	事由
DC	DC拠出限度額の見直し(続き)	<p>モデルとなった厚生年金基金の上乗せをベースにあるべき給付も変化していくのではないかと懸念が顕著になってきており、<u>限度額を見直す必要がある</u>。拠出額は各企業に任せ、非課税額に上限を設定した方が企業年金の制度設計の柔軟性と各企業年金間の両立を図ることも考えられる</p> <p>・「他制度掛金相当額」は、「予定利率が低い」ほど、「高い金額」として算出され、「全く同じ給付設計である2つのDB制度」において、「予定利率が異なる」という理由で、「企業型DCの(事業主掛金)拠出限度額」や「iDeCoの拠出限度額」「差」が生じるのは、受給者に不公平となるのではないかと懸念が顕著になってきており、<u>限度額を見直す必要がある</u>。</p> <p>また、採用するDB制度が「終身年金であるかどうかだけの違いの場合、「終身年金」採用のほうが「他制度掛金相当額」が「高い金額」として算出され、「予定利率」の高</p>

# 企年協の意見要望

## 意見・要望

項目	内容	事由
DC	DC拠出限度額の見直し(続き)	<p>低の場合と類似の「差」が生じる(保証期間内に受給者が亡くなった場合の一時金給付額に差異がないので、不公平とも考えられる)。よって、「予定利率」の高低や「終身年金」の有無を調整する仕組みを検討してはどうかと考える</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・企業年金とiDeCoについて、拠出限度額が共通の枠組みの中で管理される仕組みとなっているが、受給者にとって分かりにくい。また、企業の退職給付制度の一環としての企業年金と個人の自助努力の側面が強いiDeCoでは外枠とした方がよいのではないか</li></ul>
	DC拠出限度額の年次管理・生涯枠管理及び高年時の拠出枠の拡大	<ul style="list-style-type: none"><li>・DC制度に拠出できる掛金額には、1年間の上限額が定められているが、前年の未達分を翌年度へ繰り越したり、生涯枠として拠出できるようにする等、自助努力を促せる仕組みが導入されることが望ましい</li><li>・退職準備世代に対して追加の拠出枠(キャッチアップ)を設けてはどうか</li></ul>

# 企年協の意見要望

## 意見・要望

項目	内容	事由
DC	マッチング拠出	マッチング拠出の掛金の制限を撤廃できないか。マッチング拠出できる金額は事業主掛金を超えられず、マッチング拠出限度額よりiDeCoの方が高いということでiDeCoに一部流れている。加入者からもマッチング拠出で対応したいという要望がある。事業主掛金＋マッチング拠出掛金＝27,500円の制限も撤廃し、加入者の利便性を高められないか。資産形成に注力する方向である中、DCを公的年金の補完制度というのであれば、上限を上げることも視野に入れることはできないか
	脱退一時金受給要件緩和	企業型DCについては、老後の経済的備えを確保する制度であり、退職後の脱退一時金の支給は認められていないが、特に昨今の企業の倒産・解雇等による生活困窮時においては、脱退一時金としての受給要件の緩和を要望する

# 企年協の意見要望

## 意見・要望

項目	内容	事由
DC	老齢給付金の加入者等期間と支給年齢の要件撤廃	老齢給付金を60歳から受取るには通算加入者等期間10年以上が必要であるが、10年に満たない場合は支給開始年齢は61歳から65歳になる。公的年金の支給開始年齢が引上られている中で、まだ60歳定年の企業もあることから、加入者の生活資金へ優先的に充当させるため、老齢給付金の通算加入者等期間に関する支給要件の撤廃を要望する (DC法第33条第1項)



# 企年協の意見要望

## 実務的課題

項目	内容	事由
DC	運用商品	信託報酬の低廉化は進んでいるが、販売会社のコストは依然として高い状況である。販売会社によれば、RKとの接続料が高いため報酬の低廉化が困難といわれる。RKのコスト開示が示されれば、販売会社のコストも低廉化がすすむと考える
		DCでは、DBとは異なり「年金」受給がほとんど行われず、専ら「一時金」での受給となっているこの大きな要因は、DCでは「年金商品」が貧弱なことがある。制度脱退時には、生保の「終身年金保険や有期保険」を買うという手段しかないのが現状である。運用を続けながら年金を受給する選択肢として、DC制度専用の「年金」を受け取る仕組みが考えられないか
		複数のファンドを組み合わせたデフォルトファンドの指定を可能としていただきたい(結果的には、バランス型と同様になるが、資産配分をカスタマイズすることで、会社ごとのニーズにマッチしたものが提供できる)

# 企年協の意見要望

## 実務的課題

項目	内容	事由
DC	加入者データ	個人を特定しないように加工されたデータを事業主側が自由に使える仕組みにできないか。運営管理機関においてRKデータの加工能力が充分でない場合に、加入者分析のためのデータが提供されず、加入者動向、実態が把握しづらい。加入者への教育内容の立案、周知等に十分に活かせる状況にないことがある
	加入者への通知	元本確保型商品100%運用者に運営管理機関からプッシュ情報を送る仕組みを作れないか。個人情報開示がされていない事業主側から加入者へのアプローチができず、元本確保型商品100%の運用者が取り残される状態が継続している。しかしながら、仮に、事業主側から全員にプッシュ情報を流したとしても、無関心層は動かない可能性もある

# 企年協の意見要望

## 実務的課題

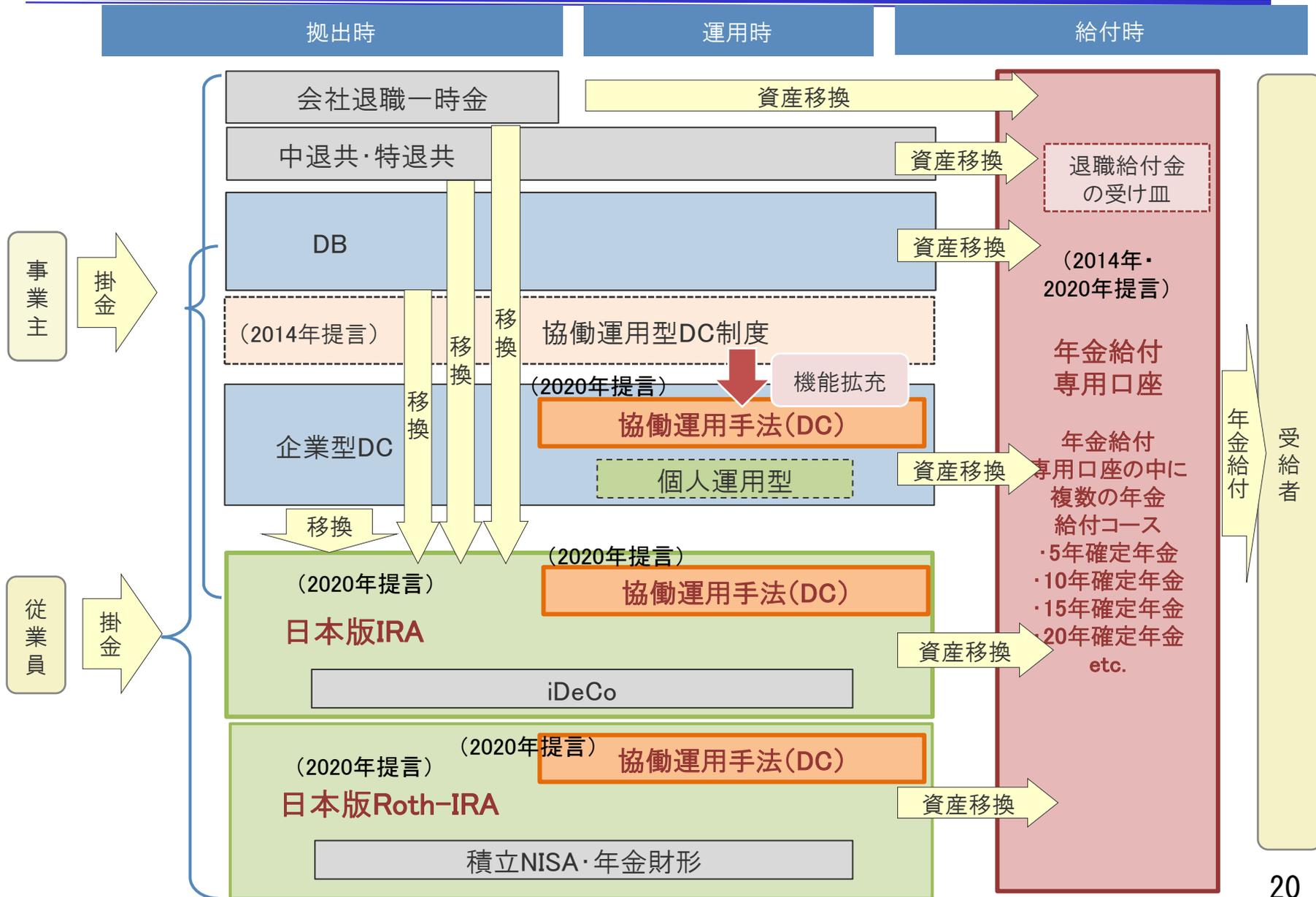
項目	内容	事由
DC	運営管理機関交替	法令上は可能であっても、実務上は運営管理機関交替ができない状況。交代時に加入者の資産をキャッシュ化しなければならないのがハードルとなっている。現物移換が可能な仕組みにできないか。運営管理機関評価を実施し、運営管理機関へのプレッシャーをかける仕組みはよいが、実態としては運営管理機関交替はほぼできず、決して加入者にとって好ましい状況にはない
	運営管理機関フィー	運営管理機関フィーについて、導入時期が古いほどフィーが高い傾向にあるといわれている。そういった実態が通常事業主側に知らされることがあまりなく、運管と事業主の間で「情報の非対称性」が生じている。不必要なコストを支払うことがあるとすれば、加入者に還元できるはずのコストが運営管理機関へ流れてしまうことになる。同じサービスでもばらつきがあるので、フィーの開示が必要ではないかと考える

# 企年協の意見要望

## 実務的課題

項目	内容	事由
その他	基金型DB事務局同士による共同事務処理、運用執行理事を含む役職員の兼務	会社とは異なる事業運営が求められる基金事務局においては、役職員の補充・交代等に苦慮している基金がある。また、設立形態を問わずBCP対策その他基金事務局運営の効率化が求められている
	電磁的方法による代議員会議事録等の署名	業務効率化等の観点から、代議員会議事録等の署名が電磁的方法により行えるようにしていただきたい
	『退職所得の受給に関する申告書』への「帳簿」要件の緩和による個人番号の記載不要化	年金基金等支払者は退職所得となる一時金支払に際し個人番号を利用しないため、当該申告書への個人番号の記載を不要としたい
	企業年金プラットフォーム	企業年金プラットフォーム運営において、基礎年金番号に代えて、マイナンバーを活用してはどうか

# 企年協の3つの政策提言 概要

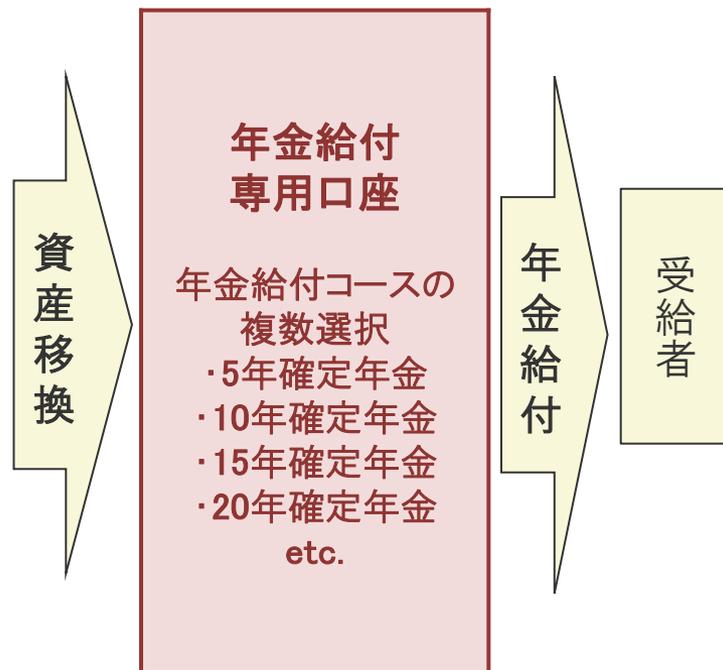


# 提言1 「年金給付専用口座」の創設

## 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

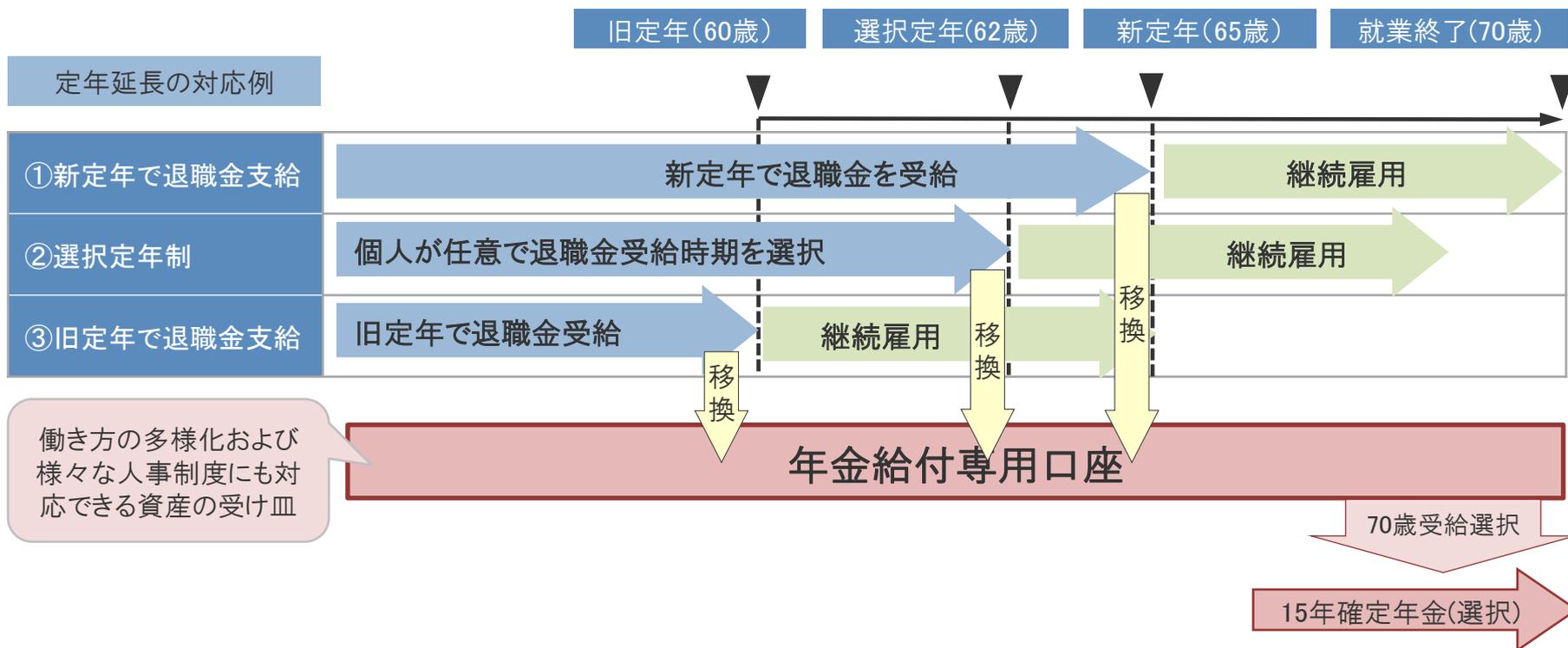


(注)退職一時金、中小企業退職金共済、特定退職金共済からの移換可能額については、税の中立性が保たれるよう詳細検討が必要

# 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】

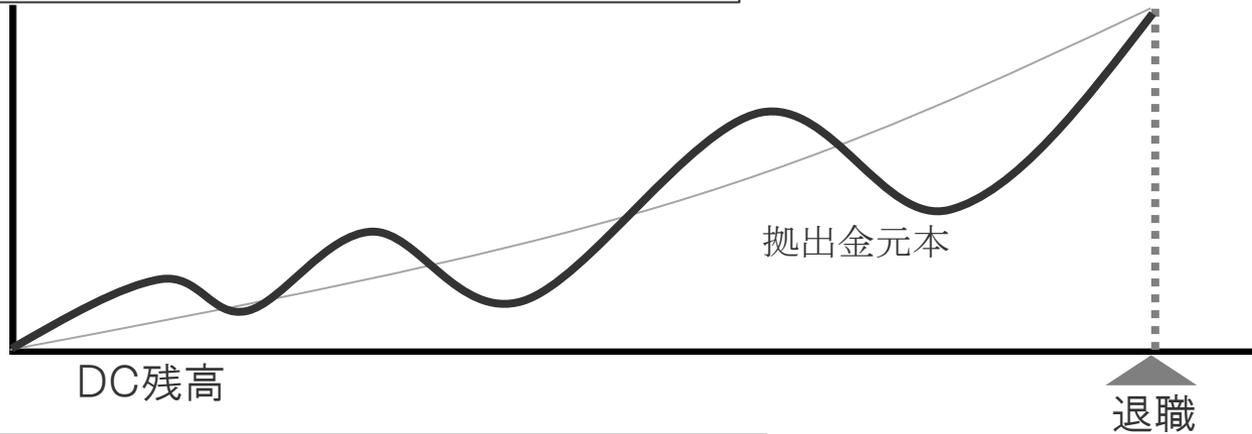
- ①採用商品の運用成果の評価を行うことを事業主に求め、また、選定商品の定期的な定量評価モニタリングと第三者機関等による定性評価を行うことも事業主に求める  
(注)事業主は運用結果責任ではなくプロセス責任（商品選定およびモニタリング）
- ②加入者保護（高コスト商品の排除、加入者教育）について、第三者機関等によるモニタリングを可能とする
- ③上記①②を検討するための、労働者代表が参画する資産運用委員会およびこれに準ずる委員会等の設置を事業主に推奨

<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%

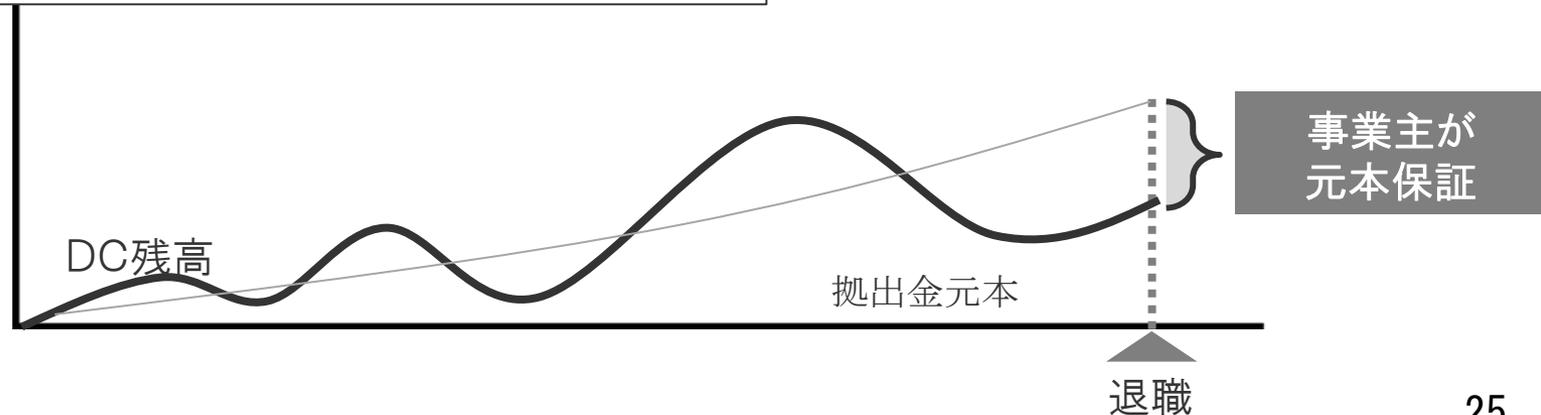
# (ご参考) 協働運用型DC制度に元本保証を付けた場合

## 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)



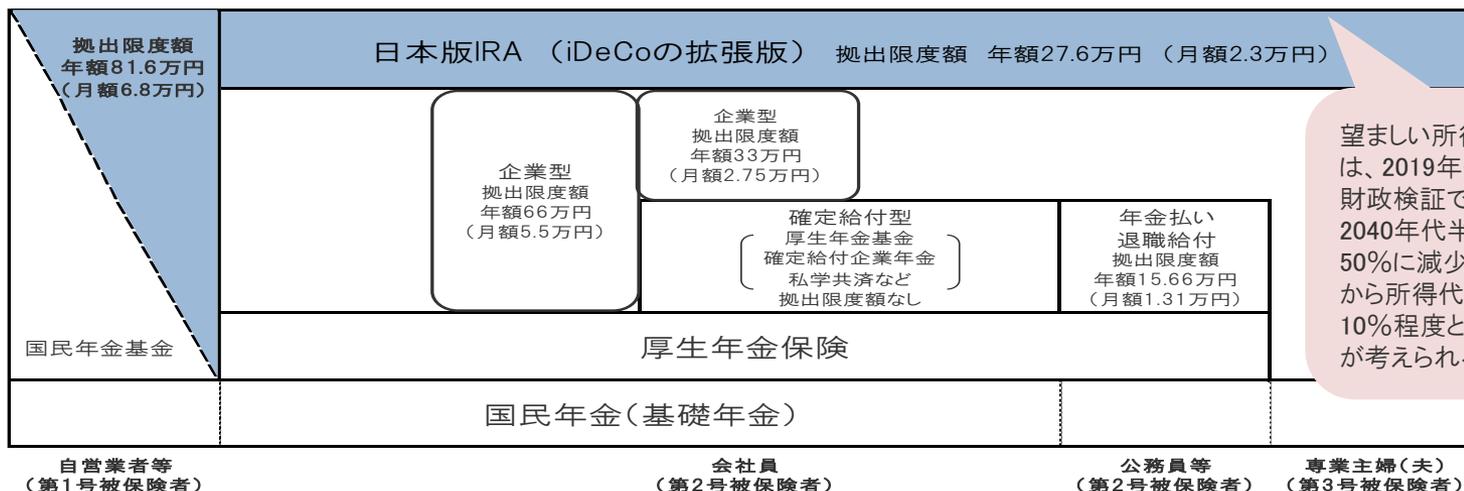
《事例2》補填が発生するケース  
(退職時のDC残高 < 拠出金元本)



# 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)<sup>※1</sup>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5万円(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<sup>※2</sup>)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<sup>※1</sup>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)
  - ※1 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<sup>※3</sup>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<sup>※4</sup>まで非課税で引き出しを可能とする)
  - ※3 例えば、10%など、専門家による技術的な検討を別途実施 ※4 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)

