



(2020年12月23日)

三井住友信託銀行 年金企画部

第18回社会保障審議会企業年金・個人年金部会の 開催について

2020年（令和2年）12月23日、第18回社会保障審議会企業年金・個人年金部会が開催され、厚生労働省ホームページに資料が掲載されています。なお、今回の企業年金・個人年金部会は、新型コロナウイルスの感染拡大防止のため、報道関係者以外には非公開にて実施されており、当日の議事録については、後日、同省ホームページに掲載されるとのことです。

（第17回については、[2020年11月24日付SuMiTRUST年金ニュース](#)をご参照ください。）

I. 概要

(1) 企業年金のガバナンス等について

DB・DCのガバナンスに係る主要論点に関して、これまでの部会での議論及び法令改正等の経緯と今後対応すべき課題が事務局より示されました。

DBについては、リスク分担型企業年金への移行時における給付減額等に係る課題及び今後の規定の整理方針が示されました。

DCについては、制度運営の取り組み事例や、運用の実態に関するレポートについての情報共有の有無、継続投資教育の実施状況・内容・効果、運営管理機関の評価、運用商品のモニタリング等に関する具体的なデータ等が示されました。また、運用商品提供数の上限設定と商品除外要件の緩和として、必ずしも過去分の現金化を伴わない将来分のみを除外（＝過去分の現金化を伴わない「閉鎖型」）する選択肢を追加する案が示されました。

(2) 令和3年度税制改正要望に係るこれまでの議論の整理

DC拠出限度額の見直し等に関して、今年度の部会で交わされた議論の経過に沿って再整理した資料が事務局より示されました。DC拠出限度額の見直しに係る具体的な方針、経過措置、DB掛金相当額の算定方法等については、従前より事務局より示された内容から特段の変更等はありませんでした。

制度改正の施行時期に関して、「具体的な期日は、要調整」とされていますが、「DBの掛金相当額（仮想掛金額）の算定方法をはじめとする制度改正の周知やシステム改修に必要となる期間等を踏まえて設定する必要がある」とされました。

また、今回のDC拠出限度額の見直しについて、「老後の生活に備えるための準備を公平に支援する」という趣旨に沿った改正の結論が得られたとされ、先般厚生労働省が提出した令和3年度税制改正要望については、「確定拠出年金法施行令の改正を前提に要望が認められた」旨の記載がありました。

今後の企業年金・個人年金制度の将来像の検討として、アメリカの個人退職勘定（IRA）等の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とされました。また、拠出段階のみならず、拠出・運用・給付の各段階を通じた適正かつ公平な税負担の在り方についても検討を行うものとされています。

II. 議題（資料の主な記載事項）

（1）企業年金のガバナンス等について

①リスク分担型企業年金について

リスク分担型企業年金の移行時に係る規定の課題及び今後の整備について、以下の通り説明されています。なお、今後の規定整備にあたっては、具体的な規定内容を検討し、必要な調整・パブリックコメントを経て、省令・法令解釈通知を改正する、とされました。

【リスク分担型企業年金の移行時に係る規定の課題】

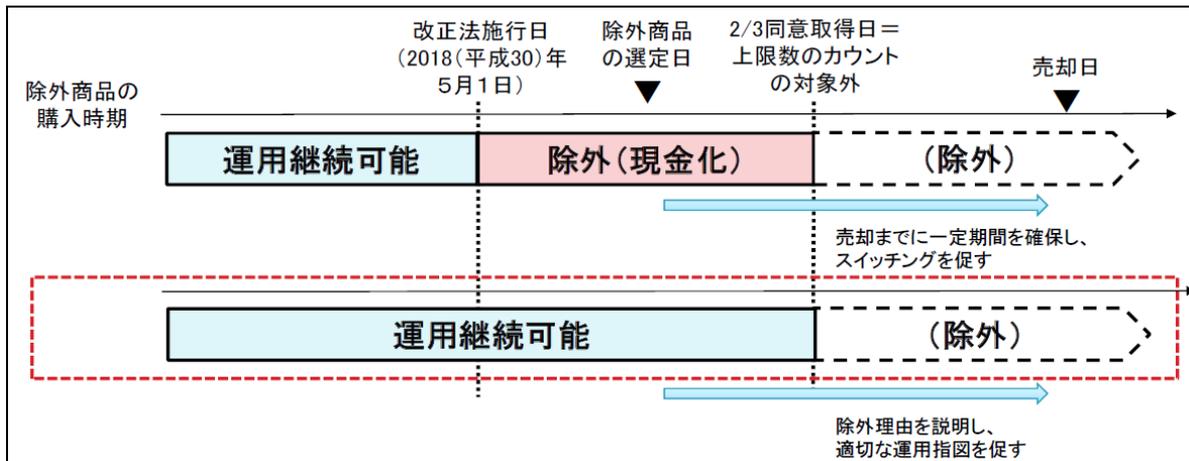
- リスク分担型企業年金の移行について、現行の省令においては、開始時と終了時の取扱いは規定されているが、リスク分担型企業年金の合併・分割、事業所追加・減少を含めて、受け手側・出し手側となるリスク分担型企業年金について『給付減額』となるような規約変更が可能か、省令等の規定に不備がある。
- リスク分担型企業年金の『給付減額』については、給付現価が減少する場合に加えて、掛金変更の場合を想定して、超過比率が低下する場合も給付減額と判定することとされているが、財政状況が異なる企業年金同士が合併・分割する場合や事業所の追加・減少がある場合、給付や掛金に変更がない場合であっても、財政状況が良い方の企業年金では必ず超過比率は低下する。

【リスク分担型企業年金の移行時に係る規定の整備】

- 合併・分割、事業所追加・減少を含む、リスク分担型企業年金の規約変更が可能となるよう、規定を整備する必要がある。
- その際のリスク分担型企業年金の給付減額判定の考え方と手続については、例えば、リスク分担型企業年金においては、超過比率がその後の給付調整を左右するため、合併・分割、事業所の追加・減少の際にも、超過比率の低下を給付減額とした上で、リスク分担型企業年金の制度趣旨・仕組みを踏まえ、リスク分担型企業年金の開始時と同様に、「給付の原資の水準（積立金＋リスク対応掛金相当を含む掛金収入現価）」と「基準ライン（給付現価に、将来発生するリスクの2分の1を加えた水準）」の大小関係に応じて、給付減額の手続を区別することが考えられる。
- 併せて、ガバナンスの確保の観点から、リスク分担型企業年金においては、超過比率を加入者の代表が参画する委員会においてモニタリングするとともに、業務概況において受給権者を含めて周知することも重要であると考えられる。

②企業型DCについて

- 企業型DCにおける2016年法改正に係る環境整備についての現状の報告がなされています。
- 特に、商品除外については、「商品除外方法の改善」が提言されています。
 - ✓ 現行法では除外対象商品保有者の2/3同意で除外する場合、改正法施行日（2018年5月1日）の残高を超える部分については除外日時点の現金化が必要。
 - ✓ しかし、例えば労使の協議を踏まえて商品構成を見直し、リスクリターン特性の異なる運用商品を追加する場合等は、必ずしも過去分の現金化を伴わない方法が適当な場合もある。
 - ✓ このような点を踏まえ、商品除外の方法を改善し、必ずしも過去分の現金化を伴わない将来分のみを除外（＝過去分の現金化を伴わない「閉鎖型」）することもできるよう、対応の選択肢を追加することが考えられる。



(出典：第18回社会保障審議会企業年金・個人年金部会 資料1 「DCの拠出限度額について」 P. 40)

- 上記の対応を行うため、法令解釈通知に下記の記載を追加する旨が説明されています。
 - ✓ 「将来分に係る除外の同意」とするか、「過去分も含めた除外(現金化)の同意」とするかを労使で十分に協議・検討された結果を踏まえて決定し、そのどちらであるかを明確にした上で商品選択者の同意を得ることを規定する必要がある。
- なお、本改善案は関係団体(信託協会・日本証券業協会)からの改善要望を受けた案である旨が説明されています。
- 他、「企業年金のガバナンス等」では、DCにおける制度運営の実例、継続投資教育の取組例として個別の企業の取組事例が紹介されています。
- また、具体的な実施方法は不明ながら、企業型DCの運営状況について、全ての実施事業主に対し、DCの位置づけ(選択制導入の有無)等の「基本情報」と、努力義務とされた継続投資教育、運営管理機関の評価の実施状況を中心に、地方厚生(支)局において確認を行い、実施を促していくとされています。

(2) 令和3年度税制改正要望に係るこれまでの議論の整理

DC拠出限度額の見直し等に関して、これまで事務局より提示されていた内容より特段の変更点はありませんでした。

【制度改正の施行時期等】

- 2022(令和4)年10月には「企業型DC加入者の個人型DC加入の要件緩和」が施行されることから、それに間に合うように、DBごとの掛金相当額の実態を反映した企業型DC・個人型DCの拠出限度額の見直しを求める意見があった一方で、改正時期は適切なタイミングを検討すべき、段階的な導入など事務負担を平準化できるような導入方法も検討すべきといった意見があった。
- また、現下のコロナ禍にあつては、制度の見直しが企業年金の廃止など労働条件変更を促しかねないことから一定の考慮が必要であるといった意見があった。
- 制度改正の施行時期については、こうした意見にも十分留意しつつ、DBの掛金相当額(仮想掛金額)の算定方法をはじめとする制度改正の周知やシステム改修に必要な期間等を踏まえて設定する必要がある。また、今回の制度改正後の動向についてもフォローアップする必要がある。

【企業年金・個人年金制度の将来像の検討】

- 我が国においては、これまで企業年金・個人年金等に関する制度・税制が段階的に整備・拡充されてきた中で、働き方や勤め先の企業によって受けられる税制上の非課税枠が異なっているが、老後の生活に備えるための準備を公平に支援するための制度・税制の構築が求めら

れている。

- 今回の議論を通じて、引き続きの検討課題の一つとされてきたDCの拠出限度額について、上記趣旨に沿った改正の結論を得ることができた。そして、厚生労働省においては税制改正要望を行ってきたが、確定拠出年金法施行令の改正を前提に要望が認められた。
- 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、以下のような意見があった。
 - ✓ 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
 - ✓ 自助努力の活用が格差拡大にならないよう、併せて公的年金・税制を通じた所得再分配機能の在り方についても検討を行うべきである
 - ✓ 企業年金は退職金としての性格が強いため、引き続き労使自治の尊重を前提にした検討が必要である。特にDBは退職金としての性格がより強いことから拠出限度額や年齢到達前の中途引き出しなどの制限がない一方で、DCには貯蓄との違いを考慮した制限があり、両制度の違いに十分留意する必要がある
- 諸外国の仕組みでも、例えば、アメリカにおいては、共通枠はないが、一方で働き方や所得によって差が大きくなりすぎないように、企業年金加入者は個人退職勘定（IRA）への非課税拠出上限が所得に応じて逡減・消失する仕組みとなっている。
- また、私的年金（DB、企業型DC、個人型DC等）を通じたより公平な仕組みの検討を進めていくに当たっては、単純にDBとDCの整合性を確保すること自体を目的とするのではなく、制度創設の経緯や期待されている役割が異なることを踏まえて、制度全体を普及・発展させていく観点から検討すべきとの意見もあった。
- 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。また、拠出段階のみならず、拠出・運用・給付の各段階を通じた適正かつ公平な税負担の在り方についても検討していく必要がある。

（3）外部有識者からのプレゼン

他国の事例として、イギリス・アメリカの私的年金制度について解説がありました。

Ⅲ. 資料等

- 配布資料等

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_15697.html

以上

本資料は、作成日において弊社が信頼できると判断した情報等に基づいて作成したものであり、その情報の正確性・確実性について保証するものではありません。本資料の内容に関する疑問・不明点がございましたら、弊社営業担当店舗等にご照会下さいますようお願い申し上げます。本メールまたはファックスが、万一誤ってご登録先以外の方に着信した場合には、お手数ですが次の担当部署までご連絡下さいますようお願い申し上げます。 [担当部署] 三井住友信託銀行株式会社 年金企画部 [電話番号] 03-5404-3081