

2024年11月11日

三井住友信託銀行
年金業務推進部

INDEX

社会保障審議会企業年金・個人年金部会(第37回)の開催について

社会保障審議会企業年金・個人年金部会(第37回)の開催について



POINT

- ✓ 11/8に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。
- ✓ 同部会では、事務局より「iDeCoの加入可能年齢・受給開始可能年齢」、「拠出の在り方」、および「DBの給付減額の判定基準・手続き」に関して説明があり、議論が行われました。
- ✓ 引き続き同部会の動向を注視してまいります。
- ✓ 本件に関して特段ご対応いただく事項はありません。

- 2024年11月8日、「第37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。
- 同部会では、事務局より「iDeCoの加入可能年齢・受給開始可能年齢」、「拠出の在り方」、および「DBの給付減額の判定基準・手続き」に関して説明があり、議論が行われました。
- 事務局からの主な説明内容は以下のとおりです。

(詳細は、リンク「[資料](#)」をご参照ください)

iDeCoの加入可能年齢・受給開始可能年齢

- ✓ 加入可能年齢については、長期的な老後資産の形成を促進し、働き方に中立的であり、かつ加入者にとってシンプルで分かりやすい制度とするため、現在の要件である①国民年金被保険者に加え、公的年金への保険料を納めつつ、上乘せとしての私的年金に加入してきた者が、60歳から70歳にかけて引き続き老後の資産形成を継続できるよう、②iDeCoの加入者・運用指図者、③企業型DC等の私的年金の資産をiDeCoに移換する者、すなわち60歳から70歳までのiDeCoを活用した老後の資産形成を継続しようとする者であって、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・継続拠出を認めるという要件について、どのように考えるか。
- ✓ 受給開始可能年齢については、遺産形成ではなく加入者自身の老後の生活のために活用するため、iDeCoの受給開始可能年齢の上限は引き続き75歳とし、令和9年4月以降の状況を踏まえて検討することについて、どのように考えるか。

拠出の在り方

【課題】

働き方やライフコースの変化等に伴い、企業年金・個人年金の充実を図る必要性が高まっている中、これらに対応する観点から、拠出のあり方について検討する必要がある。

【これまでの主なご指摘】

(iDeCoの拠出限度額について)

- ✓ iDeCoの拠出限度額が働き方によって異なっている点について、制度加入時の分かりづらさに繋がっているといった指摘や、離転職が増える中で拠出額の変更が加入者の負担になっているといった指摘がある。
- ✓ 企業年金がない中小企業においては、iDeCoプラスの活用促進の観点も重要であるとの指摘がある。

(企業型DCの拠出限度額について)

- ✓ 企業型DCの拠出限度額については、
 - ・働き方やライフスタイルの多様化に対応するため、退職給付制度や企業年金制度を活用しながら、従業員の老後の所得確保の支援に取り組んでいる企業の制度設計の妨げになるおそれがあるとの指摘がある。
 - ・本年12月からDBの制度ごとの他制度掛金相当額がDCの拠出限度額に反映されることに伴い、現在の拠出限度額の枠には収まらず、企業型DCの事業主拠出を減額することが必要な事業主が一定数いるとの指摘がある。
- ✓ 企業型DCのマッチング拠出について、従業員の掛金拠出を事業主拠出の範囲とする制限についてなくすべきとの意見がある。

(拠出限度額についての共通の指摘)

- ✓ 企業型DCの拠出限度額は5.5万円であり、iDeCoの拠出限度額はその内枠として管理されている。この点、企業年金と個人年金を合わせた私的年金全体の拠出額として、企業年金の有無による差異や、企業年金における事業主拠出の額による差異、特に企業年金が3.5万円未満の場合には拠出限度額に活用できない隙間が生じることについて、指摘がある。
- ✓ 企業型DCの拠出限度額については2014年に現在の額に、iDeCoの拠出限度額については2017年に現在の額に設定されているところ、賃金や物価の上昇、将来的な公的年金の所得代替率等を反映した拠出限度額とするべきであるとの意見がある。
- ✓ また、賃金カーブによる事業主拠出額の設定や、個人の拠出能力等により、若い頃には枠を使いきれない実態があるため、中高年期に多く拠出できるよう、拠出限度額を引き上げるべきとの意見がある。
- ✓ マッチング拠出の制限の撤廃や、iDeCoの拠出限度額の引き上げにより、自助努力の活用が格差拡大にならないように配慮すべきといった指摘や、いわゆる「穴埋め」型により、企業年金を自助努力に置き換えることを助長するのではないかと指摘がある。

【本日も議論いただきたい点】

- ✓ これらの指摘も踏まえ、働き方や企業年金がある者となない者の公平・中立性、自助努力に対する支援、企業年金の特性、拠出の実態、私的年金の普及、経済・社会情勢の変化等の観点から、拠出限度額はどのような在り方とすべきか。

DBの給付減額の判定基準・手続き

【課題】

- ✓ 定年延長に伴い支給開始年齢を引き上げる際、給付の名目額が増加する場合であっても給付の減額と判定されることが、定年延長の阻害要因となっているとの指摘がある。
- ✓ 見直しに当たっては、支給時期の後ろ倒しに伴う運用の機会損失などに留意が必要であるが、給付額算定における利息付与の取扱いは企業年金ごとに異なる中、一定の基準を定めて不利益性を定量評価することには限界がある。
- ✓ また、給付の減額は、加入者の期待権等に関わる変更であり、現行では対象者の個別同意の取得を要件として課すなど慎重な取扱いとしている点に留意する必要がある。

【これまでの主なご指摘】

- ✓ 一定の要件を満たす場合の給付設計変更について、「給付減額」として取り扱わないことを認めてはどうかとの意見がある。一方、現行の手続きを緩和すべきではないとの意見もある。

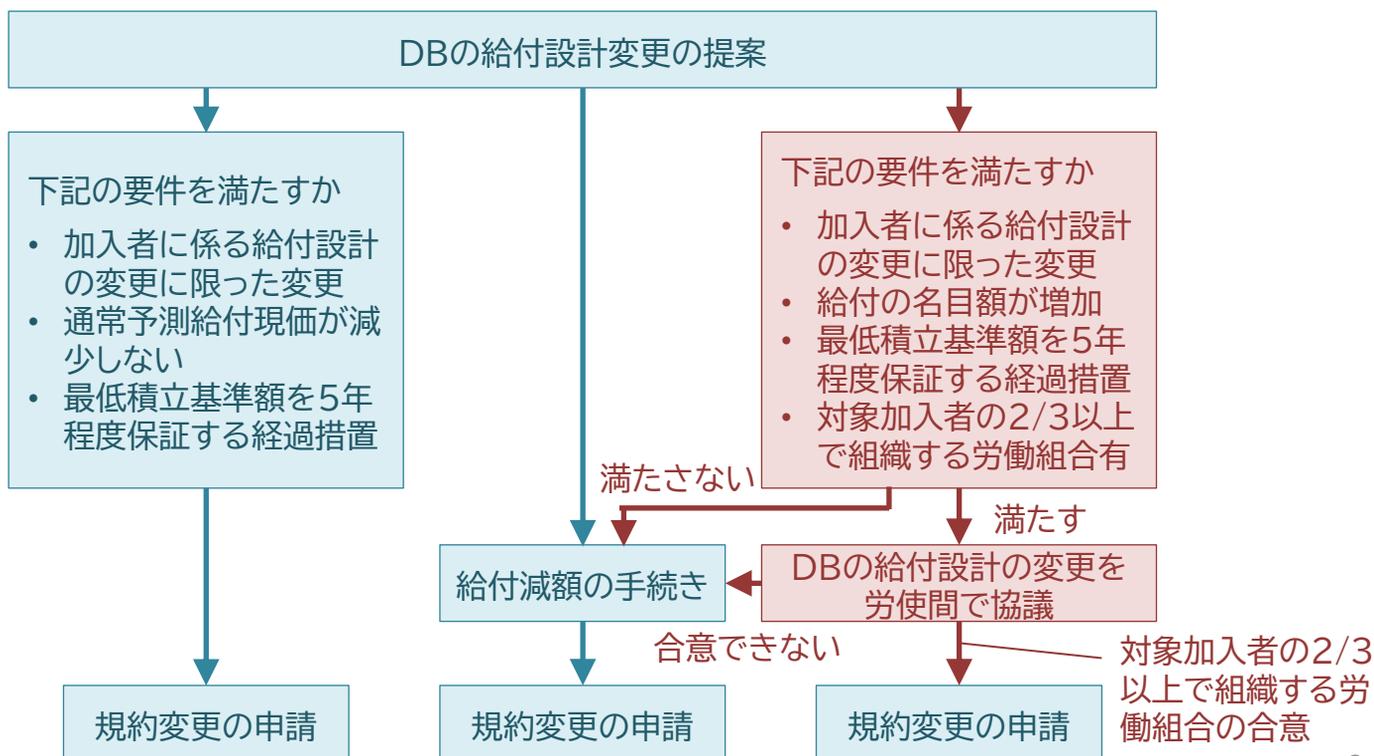
【本日も議論いただきたい点】

- ✓ 引き続き現行の判定基準を原則とするものの、一定の要件を満たす場合であって、DBの給付設計を変更することについて対象加入者の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ができることについてどのように考えるか。

(考えられる要件)

- 規約変更の対象範囲については、労使間の十分な話し合いを前提とする取扱いであることから、既に事業所に使用されていない受給権者を対象とせず加入者に係る給付設計の変更に限ったものであること
- 給付設計の変更内容については、給付の名目額※が増加する変更であること
(※給付設計の変更対象者に係る予定利率ゼロの下での通常予測給付現価)
- 最低積立基準額については、制度終了した場合における支給額そのものが判定基準となっているため、少なくとも5年程度は各加入者に当該変更が行われなかったとした場合の最低積立基準額を保証する経過措置を設けていること(現行の取扱い通り)
- 給付の減額は慎重な取扱いを要する中で、労使間の十分な話し合いを前提とする例外的な取扱いであることから、労使間の交渉ができる体制として対象加入者の3分の2以上で組織する労働組合の合意があること

≪給付減額の判定の取扱いの見直しについて(イメージ)≫



■ 各委員からの主な意見は以下のとおりです。

●iDeCoの加入可能年齢・受給開始可能年齢

- iDeCo加入可能年齢の70歳までの引上げについて、iDeCoの加入者・運用指図者の継続加入のみを認めるという事務局案には賛成
- 60歳以降の拠出限度額については、わかりやすさの観点から、60歳時点までの拠出限度額によらず、一律の拠出限度額とすべき
- 一律の拠出限度額は任意加入被保険者のiDeCo限度額が68,000円であることや、若年時に加入してなかった者に係るキャッチアップ拠出の観点などから68,000円とするのはどうか
- 加入可能年齢の事務局案は、煩雑性を回避することでシステム面への配慮もいただいていると考えられ、評価したい
- iDeCoの受給開始可能年齢については、前回法改正時の引上げの効果を見据え、継続検討すべきであり、75歳のままとする事務局案に賛成

●拠出の在り方

- DCの拠出限度額について、賃金上昇・インフレの影響もあるので引上げを検討すべき
- 現在のDCの拠出限度額は目標となる給付水準(給付時に退職前給与の6割に相当する水準を公的年金と私的年金でカバーする水準)を満たすために必要な保険料率を、民間事業所の大部分をカバーできる賃金水準に乗じて掛金の拠出限度額としており、「賃金水準(65万円)×「保険料率(8.5%)」=5.5万円とされているが、当該水準が設定された2014年時点から死亡率等も変化しており、少なくとも数字の洗い替えは行うべき
- マッチング拠出の事業主掛金以下とする制限について、DC実施事業主にアンケートをとったところ、撤廃すべきとの意見が多数みられる。マッチング拠出は企業型DCの口座内で管理が完結する、もっとも真っ当な「自助」であり、当該制限は撤廃すべき
- マッチング拠出の制限撤廃は事業主の企業型DCへの意欲を削ぐ可能性があり慎重に検討すべき
- 限度額について、企業負担部分(DB、企業型DC)と個人負担部分(iDeCo、マッチング拠出)を別枠で管理するのも一考。また企業負担部分については限度額を撤廃してもよいのではないか
- 生涯拠出枠やキャッチアップ拠出についても今後議論すべき
- 中小企業では企業年金の取り組みが難しい事例もあり、iDeCo+の活用が企業型DCの代替となっている面もある。そのため、企業年金を行っていない者のiDeCoの拠出限度額引き上げを検討すべき
- iDeCoの拠出限度額については、マッチング拠出との兼ね合いも検討すべき。仮にマッチング拠出の制限を撤廃するのであれば、iDeCoの拠出上限についても引き上げるべき
- 若年時から少額でもiDeCoに加入できるよう5,000円の最低拠出額の引き下げを検討すべき。また、これにより管理運営業務に支障が出るというのであれば、そこにこそ公的支援を入れるべき

●DBの給付減額の判定基準・手続き

- 給付の名目額が増加する変更であって、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」と取り扱わない事務局案には賛成
- 中小企業等では対象加入者の3分の2以上で組織する労働組合が存在しないケースも想定され、例えば過半数代表者の合意を用いることを検討することや、少なくとも3分の2以上の対象加入者の同意があれば「給付減額」と取り扱わないようにすべき
- 減額判定の手続きについては慎重であるべき。実務では、定年延長で企業年金を検討する際に、減額を回避するために、60歳での支給開始を原則として退職まで繰り下げ可能とする選択肢の追加に留まるケースがあるが、今回の案であれば、名目額の増額を求めるということで、十分効果があるものではないかと思う。ただし、本質的に何を減額を考えるか、という整理は必要
- 企業年金については、会社ごとの給付方法や設計が異なる中で、例えば終身年金を有する制度等においては、引き続き従来同様の手続きが必要となるケースもあると認識

●その他意見

- DC実施事業主へのアンケートでは、商品除外時に除外予定商品保有者の情報を事業主に連携可能とする制度改正要望が多くある。除外予定商品保有者に良質な商品への切り替えを事業主からも働きかけられるようにする主旨であり、検討の俎上にあげるべき

■ なお、次回開催の議題および日程は別途連絡されるとのことです。

(ご参考)

- [第37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\(ペーパーレス開催\)](#)
- [資料](#)

<本件のご照会先>

ご照会事項がございましたら弊社営業担当者までご連絡ください。



年金ニュース
バックナンバー
(↑クリックで表示)

ペンションジャーナル等
(↑クリックで表示)

三井住友信託銀行
公式HP
(↑クリックで表示)