

2024年12月3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38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38回)の開催について



POINT

- ✓ 12/2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「いわゆる「総合型DC」」、「自動移換」、「いわゆる選択制DB・DC」、「脱退一時金の要件」、「健全化法への対応」、「石炭鉱業年金基金制度」、「その他」および「公的年金シミュレーター」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12月2日、「第38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「いわゆる「総合型DC」」、「自動移換」、「いわゆる選択制DB・DC」、「脱退一時金の要件」、「健全化法への対応」、「石炭鉱業年金基金制度」、「その他」および「公的年金シミュレーター」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次頁のとおりです。

(詳細は、リンク[資料](#)をご参照ください)

いわゆる「総合型DC」

【課題】

- ✓ 業務・資本金等の密接な関係等を有していない2以上の事業主が一の企業型DCを実施している、いわゆる「総合型DC」の活用が、中小企業に広がっている。
- ✓ いわゆる「総合型DC」の実施主体・形態は様々であり、運用商品の選定や見直し・継続投資教育等の取組状況なども様々である。

【これまでの主なご指摘】

- ✓ いわゆる「総合型DC」はパッケージになっているため中小企業が実施しやすい一方、事業主の責務である、運用商品・運営管理機関のモニタリングや、加入時・運用時・退職前の情報提供が十分に行われているか確認する必要があるのではないかとの意見があった。
- ✓ いわゆる「総合型DC」は、特にガバナンスの面で特有の課題があると思われるところ、DC制度運営の一形態として法令に定義づけ、追加の報告を求めることで、制度の実態を把握していくべきではないかとの意見があった。
- ✓ 中小企業へのDCの普及の観点から、いわゆる「総合型DC」は有効な手段であるため、過度な負担にならないよう留意しつつ、加入者利益の確保という観点で、運営の見える化等の必要な措置を検討していくべきではないかとの意見があった。

【ご議論いただきたい点】

- ✓ 総合型DBの規定を参考に、業務・資本金等の密接な関係等を有していない2以上の事業主が一の企業型DCを実施している場合、いわゆる「総合型DC」として法令に位置づけ、見える化の一項目として状況を把握することについて、どのように考えるか。
- ✓ いわゆる「総合型DC」を法令に位置づけた場合、その実態を踏まえながら、今後、以下の項目についてどのような取組を進めていくべきか。
 - ・運用商品の選定
 - ・運用商品のモニタリング
 - ・継続投資教育の実施 等

自動移換

【課題】

- ✓ 企業型DC加入者であった者が、退職後においても老後の所得確保のための資産形成を継続できるよう、企業型DC加入者資格喪失者が自動移換されることを防ぐことと、自動移換となった者のiDeCo・企業型DCへの移換を促すことが重要である。

【これまでの主なご指摘】

- ✓ まずは、自動移換とならないよう、実施事業主が加入者に対して手続の説明をきちんと行うことや、加入者の加入意識を高めていくことが重要ではないかとの意見があった。
- ✓ 資格喪失後に移換するiDeCoの運管を規定することや、資格喪失後のデフォルト商品などを設定することは、自動移換者を増やさないために有効な対策の一つであるとの指摘があった一方、手続をせずに自動的に移換し運用されることになるため、従業員(加入者)の意思が十分に反映されない懸念があることを踏まえると、導入は慎重に検討すべきとの意見があった。
- ✓ 既に自動移換されている者への対応策として、自動移換者の管理手数料を、iDeCoの運用指図者の管理手数料よりも十分に高い水準に設定することなどが効果的ではないかとの意見があった。

【ご議論いただきたい点】

- ✓ これまでの議論や、企業型DCの加入者資格喪失者のうち、一定割合が自動移換されている現状を踏まえ、事業主が取るべき対応として、例えば以下のような資格喪失に関する手続の対応の徹底を行うことについて、どのように考えるか。
 - ・企業型DCの加入者資格を喪失する前から資格喪失時にかけて、資格喪失時に取るべき対応に係る説明の実施
 - ・企業型DCの全加入者に対する資格喪失時の個人別管理資産の移換の手続等に関する継続的な説明の実施
- ✓ 事業主等の意識の向上を通じ、企業型DC加入者であった者の資産を保護するため、自動移換の状況を見える化することについて、どのように考えるか。
- ✓ 自動移換となった者のiDeCo・企業型DCへの移換の更なる促進のため、以下の取組を、国民年金基金連合会に促すことについて、どのように考えるか。
 - ・自動移換となった者への周知方法等の改善
 - ・自動移換の現状や制度改正によるシステム改修経費等を踏まえた自動移換の適切な手数料の設定

いわゆる選択制DB・選択制DC

【課題】

- ✓ いわゆる選択制DB・選択制DCにおいて、給与ではなく事業主掛金として拠出する場合、賃金に当たらないため、社会保険料等の算定対象とならない。
- ✓ このため、いわゆる選択制DB・選択制DCの導入・実施に際しては、事業主から従業員に対し、将来の公的年金の給付額が下がる等の影響が生じうることを含め、制度内容に関する説明が丁寧に行われることが重要である。

【これまでの主なご指摘】

- ✓ いわゆる選択制DB・選択制DCについては、従業員に向けた丁寧な説明が必要であり、現状ではDCの法令解釈通知にのみ設けられている従業員に向けた説明について、DBの法令解釈通知においても当該説明をする旨を記載すべきとの意見があった。
- ✓ 本来従業員の福利厚生として導入されるべきものである企業年金制度が、過度に事業主の節税対策等として使われていることは問題ではないかとの意見があった。

【ご議論いただきたい点】

- ✓ いわゆる選択制DBについて、DCと同様、DBの法令解釈通知に追記する等、事業主が従業員に社会保険・雇用保険等の給付額への影響等を説明するよう求めていくことについて、どのように考えるか。
- ✓ いわゆる選択制DB・選択制DCをこれから実施する事業主において、労使協議や導入時・加入時に、従業員に対して正確な説明が行われるようにするため、具体的にどのような取組が考えられるか。

脱退一時金の要件

【脱退一時金の目的】

- ✓ DCは老後の所得確保を目的とした制度であり、給付は障害給付及び死亡一時金を除き、原則60歳以降に支給を受けることができる。
- ✓ ただし、個人別管理資産が極めて少額である場合、掛金の拠出期間が短期間である場合、加入要件を満たさないなど一定の条件を満たす場合は、例外的な措置として脱退一時金の支給を受けることができる。

【通算拠出期間が5年以下である理由】

- ✓ DC制度は、国民年金(1階)又は厚生年金保険(2階)の被保険者が加入し、公的年金に上乗せして給付を行う制度(3階)である。このため、脱退一時金の支給要件である通算拠出期間(掛金を拠出した期間)については、国民年金及び厚生年金保険の脱退一時金の支給額上限額が被保険者であった期間の5年分であることに合わせて5年以下と設定されている。

【ご議論いただきたい点】

- ✓ 在留資格の見直しや、在留外国人の滞在期間を踏まえ、公的年金の支給上限について、5年から8年への引上げが検討されていることを踏まえ、DCの脱退一時金の支給要件である通算拠出期間についても、同様に5年以下から8年以下に引き上げることについて、どのように考えるか。

■ そのほか

- ✓ 「健全化法への対応」として、本年3月の企業年金・個人年金部会の議論を再度紹介し、存続厚生年金基金について、他の企業年金への移行等の在り方については、厚生年金基金を設けている企業の労使自身が十分な時間をかけて話し合うことが重要である旨
- ✓ 「石炭鉱業年金制度」として、石炭基金をDB制度に移行して、年金給付等の権利義務を承継することとし、石炭基金法を廃止する方針であることについて、どう考えるか
- ✓ 「その他」として、iDeCoプラスとDBの併用、DBにおける支払保証制度や年金バイアウトの検討の方向性について
- ✓ 「公的年金シミュレーター」として、同シミュレーターの機能に、現行の老齢年金に加えて、障害年金等の試算機能、iDeCoの試算機能を追加する方針である旨

が説明されました。

- 各委員・オブザーバーからの主な意見は次頁のとおりです。

●いわゆる「総合型DC」

- 総合型DCを法令に位置付け、見える化の一項目として状況を把握できるようにする事務局案に賛成
- 総合型DCは中小企業への企業年金普及に有益であるため、事業主の意欲を削がないよう、まずは実態把握を行い、過度な負担とならないような施策を講じるべき
- 目的が総合型DCの運営体制の改善であれば、法令に位置付けるよりも、継続教育、運営管理機関の評価、運用商品モニタリングの状況、中途退職者へのポータビリティの説明状況等については地方厚生局が把握しているため、DBのように地方厚生局からの業務指導や、金融庁からの運営ヒアリングの活用も併せて検討すべき
- 中小企業での個別対応には限界があるので運営管理機関からの手厚いサポートも期待したい

●自動移換

- ポータビリティを行わないのは最終的には個人の問題。自身の資産に関心を持つことが重要であるが、少額であれば関心を持たないのも事実であるので、脱退一時金の金額要件を引き上げ、少額であればDC制度から脱退できるようにすべき
 - (事務局)脱退一時金の金額要件が厳しいのは「DCが老後の所得確保」という前提があるため。税の優遇措置にも関わる事項であるため慎重に検討する必要がある
 - 自動移換者の管理手数料はiDeCoの運用指図者の管理手数料よりも高く設定すべき
 - 管理手数料の値上げも一案であるが、なぜ移換手続きを行わないかを分析すべき
 - 退職時の説明について事業主が実施できていない例もあると思われるため、見える化を行い事業主へプレッシャーを与えるのも一案
 - 継続投資教育の際に退職時の移換について教育することや、ハローワークと連携した情報提供等の環境整備も重要
 - 退職時に移換先の指示がなされなかった場合の移換先としてのデフォルトiDeCo(※)の検討が先送りとなったのは遺憾
- (※)事前に企業型DCの規約に資格喪失後に移換するiDeCoの運営管理機関を規定すること

●いわゆる選択制DB・選択制DC

- 今後拠出限度額が引きあがる場合、選択制DCの枠が拡大すると、社会保険料を負担しないインセンティブが増加するおそれがある。社会保険料が将来の給付に結び付くという理解が得られていないことも原因であり、今後社会保険に係る教育も重視すべき
- 既存の給与等を減額させ事業主掛金として拠出する給与切出し型の選択制DCは労働基準法上の労働条件の不利益変更とみなされるべき
- 選択制DCの労使合意にあたっては、事業主側のメリットと、従業員側のデメリットを確りと説明すべき。また認可申請時に説明の経緯を添付する等の対応も検討すべき
- 企業年金制度は労使自治に基づく制度であるため、十分な説明は前提であるが過度な規制とならないようにすべき
- いわゆる選択制DBについては選択制DCと同様、事業主が従業員に社会保険・雇用保険等の給付額への影響を説明する旨を法令解釈通知に追記する事務局案に賛成

● 脱退一時金の要件

- 公的年金の制度改正方針と異なると混乱につながるため、DCの脱退一時金の支給要件である通算拠出期間についても、公的年金と同様5年以下から8年以下に引き上げる事務局案に賛成
- 公的年金の場合は再入国許可付きで出国した場合は脱退一時金が支給されない方針で議論されているが、DCの場合は実務への影響も踏まえて検討すべき

● その他意見

- 健全化法への対応について、可能であれば存続厚生年金基金の解散に向けた目標期限を設定すべき
- 存続厚生年金基金については、いずれも厳しい財政基準を満たしていることから、受給者等の権利に配慮する必要があること、また労使の判断を最大限尊重すべきであることを踏まえ、現時点では存続を認めることが適当
- DBの支払保証制度はモラルハザードを惹起しかねないため反対
- 年金バイアウトは欧米各国では一般的な制度であり、今後日本企業が海外企業に買収されるケースも想定されるため、受給権保護のためにも継続的に検討の俎上にあげるべき
- 公的年金シミュレーターに遺族年金や障害年金の試算機能を追加すると、私的保険に加入する際の参考となるため有益である一方、iDeCoのシミュレーションは将来の給付額にぶれが生じうるため、追加することには慎重になるべき

■ 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38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)