



## 【基調講演】

# 企業年金・個人年金制度のあり方について ～社会保障審議会 企業年金・個人年金部会の議論から 確定拠出年金を中心に～

厚生労働省 年金局 企業年金・個人年金課長 吉田 一生 氏

DC（確定拠出年金）をはじめとする企業年金・個人年金制度の改革・普及のために、どのような施策が検討されているのか。厚生労働省年金局企業年金・個人年金課長の吉田一生氏が社会保障審議会企業年金・個人年金部会にて議論されている内容について解説していただきました。

※本記事は、2019年10月18日に実施した「第8回 日本DCフォーラム」の講演内容を基に構成したものです。

いま社会保障審議会の企業年金・個人年金部会では制度改革の議論をしており、本日はその一端をご紹介します。

周知のとおり日本の年金制度は3階建てですが、老後生活の多様なニーズの全てを公的年金で賄うという発想には立っていません。そのため、これまでも3階部分の企業年金や個人年金の普及を進めてきました。

確定給付企業年金（DB）は退職金からの移行を踏まえて、確定給付型年金の統一的な制度として創設されました。一方、確定拠出年金（DC）は米国の401kプランを参考に、単なる貯蓄とは違う新しい制度として構築されました。そういう点では、まだ使い勝手が悪い部分もあり、私たちも制度の改善を考えています。

## 個々人に応じた多様なiDeCoの活用方法を検討



吉田 一生 氏

個人型DC（iDeCo）は、当初は国民年金第1号被保険者と、企業年金のない国民年金第2号被保険者のために作られました。第2号被保険者の中には企業年金がない者がおり、その方々に個人年金を用意するという発想です。それが2017年1月には、企業年金の加入者でも公務員でも、第3号被保険者でもiDeCoに入れるようになり、加入者範囲が飛躍的に拡大しました。

しかし現行の制度は、働き方や企業年金の実施状況によって与えられる非課税枠が異なり、これが税の観点から公平なのか議論のあるところです。

企業年金・個人年金部会の部会長代理である慶應義塾大学の森戸英幸先生は、非課税の共通限度枠を設けることを提案しています。限度枠を企業型DCやDBで埋めている部分はそれを最優先にし、残りの部分はiDeCoに拠出できるようにする「穴埋め型」の発想です。

つまり、埋め方は各自自由。企業年金がない人は枠全体をiDeCoで埋めら

れるようにして、みんなに公平に拠出限度枠を与えるという考え方です。諸外国にも似た制度があり、英国やカナダは企業型のDB、DCと個人型DCを1つの非課税限度枠で管理しています。

ただし諸外国のやり方をそのまま輸入すればよいことにはなりません。先述のとおり日本の企業年金は退職金からの移行例が多く、この性格に配慮しつつ、税の公平をどう実現していくかを考える必要があります。また諸外国には運用時課税（特別法人税）はありませんが、日本の場合は給付時の課税に手厚い控除制度があり、こうした課税のあり方をセットで見直す中で、穴埋め型も考えないといけません。

今年は公的年金を見直す年にあたり、財政検証も行いました。現在、「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」させることを基本的な考え方として改革の検討に取り組んでいます。

改革の大きな柱は2本で、1つは「多様な就労を年金制度に反映する被用者保険の適用拡大」です。もう1つは「就労期の長期化による年金水準の充実」で、在職老齢年金制度の見直しや受給繰り下げ期間のさらなる延伸について議論しています。私的年金の加入可能年齢についても含まれており、これらは2019年6月に閣議決定した成長戦略にも方針が示されています。

年金の加入と受給の関係を見ると、国民年金は60歳の前まで、厚生年金は70歳の前まで加入でき、受給開始年齢65歳は前後各5年間、繰り上げ、繰り下げができます。私的年金は、DBの加入年齢は厚生年金に準じていますが、DCは加入が60歳の前までで受給開始が60歳からと、そこまで追いついてはいません。

そのため審議会では、この部分を70歳まで延ばしたいと提案しています。さらに公的年金では繰り下げ期間を75歳まで延ばすという話をしているので、今は60~70歳で選択可能なDCの受給開始時期も同様に延ばしていきたいと考えています。



しかし、制度を充実させても一部の大企業だけが使えるDCではだめで、広く中小企業にも門戸が開かれた制度でなければなりません。すでに「簡易型DC」に加え、事業主がiDeCoへの拠出を支援できる「iDeCo プラス」という仕組みがありますが、これらは対象企業の範囲が従業員100人以下です。しかし、いわゆる中小企業は300人以下なので、ここまで対象を拡充できないか、調整しているところです。

また、企業型DCの加入者がiDeCoに入りやすくなる方法を考える必要があります。現在は、企業型DCの加入者もiDeCoに加入できる旨を規約に定め、現状月額5.5万円の事業主掛金の上限を3.5万円に引き下げる必要があります。そうすると、iDeCoの拠出限度額2万円が事業主掛金の上に乗っても5.5万円の枠内に入ります。しかしながら、事業主拠出が3.5万円を超える人は合計5.5万円の範囲内でiDeCoの拠出額を徐々に減らしていくことにすれば、みんながiDeCoに入れることができるようになります。

この仕組みは、それほど大変ではありません。日本でiDeCoを管理しているのは国民年金基金連合会であり、RK（記録関連運営管理機関）は4つしかないからです。1対4で連携すれば、iDeCoの拠出と企業型DCの掛金を個人単位で管理できます。若い人をはじめ、事業主の掛金拠出が少なくても非課税枠が余っていても入れないという状況を何とか改善したいと、私たちは考えています。

そうなると、マッチング拠出とiDeCoの選択制を認めてもよいと思います。今はマッチング拠出のある企業のDC加入者はiDeCoに入れませんが、これからは加入者は、どちらかを二者択一で選べるようにしたいと考えています。また、iDeCoの煩雑な加入手続きをペーパーレス化してインターネットで完結することができないかについても、国民年金基金連合会や運営管理機関の協議会と議論しているところです。

# DBのみならずDCでも年金ガバナンスが求められる

企業年金・個人年金部会では、企業年金のガバナンスについても議論しています。今まで企業年金のガバナンスといえばDBのことを指していましたが、これからは企業型DCについてもきちんと考えなければなりません。OECDが定める「企業年金のガバナンスに関するガイドライン」もDC特有の責任として、事業主に以下のことを求めています。

それは、①適切な運用商品の提供、②提供商品の実績モニタリング、③加入者が負担するコストが適正であることと、コストの内訳の開示、そして④投資教育をはじめ加入者に対するガイダンスの提供です。

運用商品の選定と提示は運営管理機関（運管）が行うケースがほとんどですが、それを運管に任せきりにせず、加入者が真に必要な商品に限って選定されるよう、運管や労使が十分に協議・検討を行い、かつ定期的に見直していく必要があります。

運用商品のモニタリングを実施している企業は、2017年時点で5割を下回っています（企業年金連合会・確定拠出年金実態調査）。また商品の追加あるいは除外を検討している企業は、合わせても4分の1に満たない状況です。



しかし企業型DCを実施しているのは事業主であり、運管を選ぶのも、商品の選定・提示に関与できるのも基本は事業主です。事業主は受託者としての責任を全うしなければならず、掛金だけ拠出して済む制度ではないことを肝に銘じていただきたいと思います。

加入者に対するガイダンスについても、継続投資教育はだいぶ普及してきていますが、依然として4分の1の事業主は未実施です。また、その質を見ていくべき段階に来ているのではないかと考えられます。

このように事業主が果たすべき責任はたくさんありますが、その中でも運管が業務を適切に行っているかを確認・評価することは事業主の大きな役割です。2016年の法改正で、少なくとも5年ごとに定期的な評価を行うことが努力義務になりましたが、運管の評価ができていないという事業主はまだ1割程度に過ぎません。

これはなかなか難しい部分ではありますが、評価の具体的な方法や、評価をどうアクションにつなげていくのかについては、企業年金連合会や関係者とも協力しながら考えていく必要があるでしょう。

最後に、この11月からは、来年度の税制改正に向けた議論が始まります。そして12月初旬頃に与党の大綱が定まり、年末には政府の予算案と税制改正がセットで決まっていきます。DCを含めた企業年金制度の改革案も、その流れにしっかり乗れるよう、私たちも努力していきたいと考えています。

DC

記事に関するご意見・ご感想やDCに関するお取り組み等については

[dcjoho@npo401k.org](mailto:dcjoho@npo401k.org)

までお願いいたします。