

第11回社会保障審議会企業年金部会 資料 平成26年10月31日（金）

○議事次第

- ・ [議事次第 \(PDF : 62KB\)](#)

○配布資料

- ・ [資料1 前回部会で各委員からいただいた御意見 \(PDF : 417KB\)](#)
- ・ [資料2 ライフコースの多様化への対応 \(PDF : 2,554KB\)](#)
- ・ [参考資料1 社会保障審議会企業年金部会委員名簿 \(PDF : 97KB\)](#)
- ・ [参考資料2 企業年金部会の今後の進め方 \(PDF : 178KB\)](#)

(資料1から)「各委員からの意見」

## 前回部会で各委員からいただいた御意見①

### □ 個人型DCの適用範囲のあり方に関する御意見

- ・ 方向性に賛成、選択肢として議論すべき (臼杵委員、鈴木委員、高崎委員)
- ・ 全ての者が対象になれば、制度がわかりやすくなる (高崎委員)
- ・ 全ての国民が老後所得確保のための税制優遇枠を持ち、その枠は企業年金で埋めても自助努力で埋めてもよいという形を基本とすべき (森戸委員、臼杵委員、鈴木委員)
- ・ その場合、企業年金がない場合の拠出限度額は、一律4万円ではなく2万円+5.5万円にすべき (鈴木委員)
- ・ 税優遇を全ての者に上げると、個人型DCの掛金を支払うことが難しい者との格差の拡大に繋がる懸念があることから、慎重な議論が必要 (平川委員)

### □ 第3号被保険者に係る適用範囲のあり方に関する御意見

- ・ 公的年金との総合的な議論は必要だが、積極的に議論すべき (白波瀬委員)
- ・ 第3号に留まるインセンティブとならないようにすべき (半沢委員、山本委員)
- ・ 第3号のDC掛金を世帯主から所得控除できるようできないか (鈴木委員)
- ・ 第3号の場合、実際には使われない可能性もある。第2号と世帯で合算して拠出枠を活用することはできないか (臼杵委員)

## 前回部会で各委員からいただいた御意見②

### □ 現行の個人型DCの課題に関する御意見

- ・ 制度普及にはわかりやすさが絶対条件。広報活動を重視する必要 (井戸委員)
- ・ 制度の仕組みや手続きが煩雑で個人の負担が大きい (小林委員)
- ・ 第3号の加入資格の問題は、企業型DCで女性の加入率が低い実態にも、影響している (小林委員)
- ・ そもそも非正規労働者に関するDB・企業型DCの規約の加入者範囲については見直しが必要 (半沢委員)

### □ マッチング拠出のあり方に関する御意見

- ・ 適用拡大を実施した場合に、マッチング拠出の税制優遇枠を個人型DCで使用することに賛成。ただし、引き続き企業型のスキームを使用できるようにすることが望ましい (臼杵委員)
- ・ 実質的に老後の所得を確保するという観点からは、マッチング拠出を事業主が拠出した額までとする制限は不要ではないか (森戸委員)

## 前回部会で各委員からいただいた御意見③

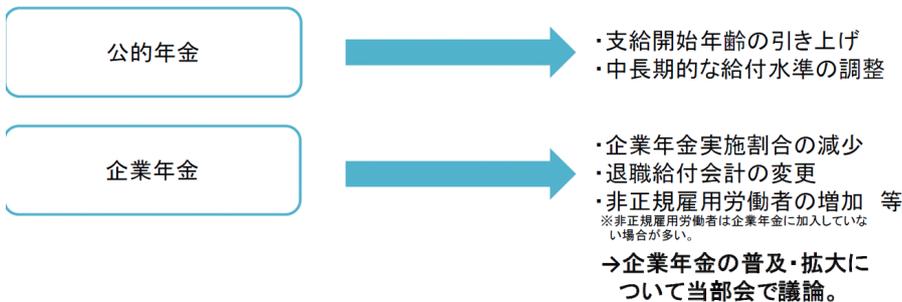
### 1 ポータビリティの拡充に関する御意見

- ・ ローコストで潤滑にできるようにする必要（山本委員）
- ・ ポータビリティを全て可能にするということであれば賛成（臼杵委員・半沢委員）
- ・ 企業年金連合会を通じてDC資産をDBへ移換することは可能か（臼杵委員）
- ・ 退職一時金の受け入れも検討すべきではないか（臼杵委員）
- ・ 方向性に異論はないが、移換資産の受け入れや計算方法について規制を設けるか否かについては検討が必要（森戸委員）
- ・ ポータビリティの課題については、個人型DCの拡充により対応できるのではないか（森戸委員）

### （資料2から）個人の自助努力を支援する仕組みと論点

## 公的年金・企業年金と個人の自助努力

□国民の老後所得については、公的年金の給付水準の中長期的な調整が見込まれる中で、企業年金に加入できない者等については、個人の自助努力を支援する仕組みの整備が重要。



- 企業年金の普及・拡大を図りつつも、そもそも企業年金に加入できない者等があり、個人の自助努力を支援する仕組みの整備が重要。
- 現在の仕組み（個人型DC・企業型DCのマッチング拠出）には、加入範囲が限られている等の課題があり、各個人が老後に備えた努力をしようとする際のハードルとなっている。

12

### （参考）個人の自助努力の環境整備に関する議論

公的年金と企業年金が縮小していく中、これらを補完する個人の自助努力による新たな老後所得保障機能の仕組み作りが必要となってきている。本研究は、国民の老後所得保障の観点から、現在のわが国の企業年金や個人型確定拠出年金などの課題を探り、国民全体の老後所得保障として個人の自助努力による新たな政策の枠組みの可能性を検討することを目指したものである。

わが国の企業年金の性格は「①企業が任意で行う制度である」ということと、「②出発点はおくまで会社退職一時金である」という二つの性格を有するため、企業年金を強制するような国の政策が取られない限り、この性格を変えることは困難である。また、現状の企業年金は正社員のみを加入対象とするものが多く、個人型確定拠出年金においても加入資格の制限があり、企業年金や個人型確定拠出年金には加入したくても加入できない者が存在する。

近年、企業年金がない被用者や非正規労働者が増えており、自助努力による老後所得保障の確保が急務になっている。本研究では、企業及び雇用形態間での公平性の確保や、既存の企業年金のポータビリティの拡充を行うため、既に諸外国でも導入されている個人の自助努力による「個人退職勘定制度」を参考に、同制度をわが国へ導入する可能性を探る観点から検討を行った。

出所：「国民の老後保障に関する研究」（平成25年1月 年金シニアプラン総合研究機構）の「はじめに（研究会座長 森戸英幸）」より抜粋

(これまでの議事録から)  
第6回社会保障審議会企業年金部会議事録 2014年7月4日  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000064156.html>

(議事録からの抜粋)

○配布資料 <http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/0000050356.html>

- 資料 1 : 社会保障審議会企業年金部会委員名簿
- 資料 2 : 関係団体からのヒアリング
- 資料 3 : 社会保障審議会企業年金部会ヒアリング説明資料【信託協会提出資料】
- 資料 4 - 1 : 今後の年金制度のあり方について【全国銀行協会提出資料】
- 資料 4 - 2 : 確定拠出年金制度に関する改善要望について【全国銀行協会提出資料】
- 資料 5 - 1 : 社会保障審議会企業年金部会関係団体ヒアリング説明資料【日本証券業協会提出資料】
- 資料 5 - 2 : 確定拠出年金の制度改善提案について【日本証券業協会提出資料】
- 資料 6 : 生命保険協会からの提言【生命保険協会提出資料】
- 参考資料 1 : 企業年金制度の現状等について
- 参考資料 2 : 社会保障審議会企業年金部会運営規則

○小林委員

只今ご説明いただいた中で、最後の6ページ目に「現行の企業年金への提言」の一つとして「DBの支払保証制度の導入」が挙げられていますが、経団連を含め経済界といたしましては、確定給付企業年金法の創設時より、支払保証制度の導入に対しては、繰り返し反対を表明してきております。

そうした中で、各方面からの御要望とのご説明がありましたが、具体的にどのような団体からの御要望なのか教えていただけないでしょうか。

○信託協会

こちらの支払保証制度の導入につきましては、今は厚生年金基金制度は総合型と言っているものに代表されるように、相互扶助でいろいろな中小企業が集まっていますが、その企業もDBと言われるような確定給付のプランをつくっている状況がございます。

残念ながら、現在いろいろな解散の方向に動いている企業がございますけれども、過去に厚生年金基金自体が財政上破綻してしまっていて、なかなか代行給付を返せない状況になった事業主もございました。

この場合、積み立てたお金が結果的には何ら返ってこない。支払保証事業の一定の仕組みがあるものの、給付を受けることはできませんでした。

今後、厚生年金基金を解散する企業が多くなりますが、各事業主がまたDBプランをつくりたくても、一つの事業所ではつくりづらく、また、一緒になってつくることも考えたいと言いながら、こういった一定の保証制度がないと、安心もなかなかできないという声が寄せられたと認識している次第でございます。

第5回社会保障審議会企業年金部会議事録 2014年6月30日  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000064157.html>

(議事録からの抜粋)

○配布資料 <http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/0000049609.html>

- 資料 1 「社会保障審議会企業年金部会委員名簿」。
- 資料 2 「関係団体からのヒアリング等」。
- 資料 3 「今後検討すべき課題について【日本経済団体連合会提出資料】」。
- 資料 4 「中小企業における企業年金制度について【日本商工会議所提出資料】」。
- 資料 5 「企業年金について【日本労働組合総連合会提出資料】」。
- 資料 6 「社会保障審議会企業年金部会ヒアリング説明資料【企業年金連合会提出資料】」。
- 資料 7 「現行の企業年金制度に関する課題と対応策（提言）【企業年金連絡協議会提出資料】」。
- 参考資料 1 「企業年金制度の現状等について」。
- 参考資料 2 「社会保障審議会企業年金部会運営規則」

○平川委員

ありがとうございます。 連合でございます。

「企業年金について」ということで、資料をつけさせていただいております。

連合としましては、具体的な政策や改革の方向性について、まだ十分な議論をしておりませんので、きょうはあくまでも基本的な考え方を中心に説明をさせていただければと考えています。

2ページは、現在の年金制度の体系でございますけれども、左側にピンクと赤の部分があるかと思います。これは3ページに書いておりますとおり、基本的に企業年金というのは、どういう位置づけであるべきかということを含めて、こういう資料をつけさせていただきました。

まず大前提でございまして、連合としても、何度も説明させていただいておりますけれども、社会保険に加入できていない労働者が多数存在するということであります。今回の社会保障制度改革プログラム法の中でも、短時間労働者への社会保険の適用拡大が明記をされておりますけれども、まずは積極的に進めるべきであって、その上で、企業年金の問題について考えるべきであります。

社会保障制度改革国民会議の中で、公私年金の役割分担ということで、課題が提起されているところでありますけれども、公私の「私」というのは、多分企業年金のことだと思っておりますが、多くの労働者がその枠組みから外れている現状において、全て公的年金を補完する役割を期待するのは、なかなか厳しいのではないかと考えています。

その上で、労使の努力によって、中小や零細企業で働く労働者、退職金規定が適用されないパートなどの非正規労働者も含めて、全ての労働者が加入できるような企業年金が必要ではないかという考え方を持っているところでございます。

そういう考え方に基づいて、4ページに移りまして、確定給付企業年金等に関する基本的な考え方について、説明をさせていただきたいと思っております。

近年、確定拠出年金を採用する企業が大変多くなってきている状況にあると思っております。そういう中で、リスクに関していいますと、事業主がとるのか、従業員がとるのか、いろいろ考え方があられるわけでありましてけれども、確定拠出年金だと、基本的に事業主が従業員にリスクを負わせる形になってしまいます。やはり、雇用した立場から、退職給付を責任を持って保障するという観点が重要ではないかと思っております。

確定給付企業年金という制度でいきますと、集団でリスクに対応できるというメリットもあるのではないかと考えているところであります。これが個人一人一人に分断されてしまうと、言い方は微妙ですけれども、リスクに対してのスケールメリットという観点でいうと、ちょっと弱くなるのではないかと考えています。リスクもあれば、リターンもあるわけでありましてけれども、専門的なリスク管理ができるかということになると、先ほどDCの課題として言われておりました、投資教育への負担とか、そういうものも課題になっているということです。そういった意味では、確定拠出年金よりも、確定給付企業年金が基本であるべきではないかと考えているところであります。

また、DCの拠出限度額の問題についても、いろいろ御議論があるところでございます。連合としましては、この問題については、まだ十分な議論をしておりません。限度額を撤廃するか、しないかというのは、いろいろ議論があるかと思います。ただ、その中で、1つの考え方として出されておりますのが、企業年金は税制優遇されている制度ということであります。それを無制限にしてしまうと、税制優遇の意味合いが薄くなってしまわないかという御指摘もあり、ここについては、慎重な検討が必要ではないかと考えているところであります。

経済界の方々を含めて、労使合意の大切さについて、意見をいただいていることに対しまして、感謝を申し上げたいと思っております。やはり企業年金というのは、労使に帰属するということであります。労使が十分な対話のもとで、明確な運営方針を示すことが、極めて重要だと考えているところであります。

5ページ以降ですけれども、確定給付企業年金の関係で、連合の考え方を記載しているところであります。

資産運用規制のあり方については、先ほど言いましたように、労使自治を前提に、運用資産の選択や運用方法は自主的に決定するということが基本でありますし、資産運用についても、代議員会、加入者による関与、厚生局による監視機能を強化することが、極めて重要ではないかと記載しているところであります。

次に、「2. ガバナンスの強化」であります。基金型につきましては、代議員会・理事会について、加入者を代表する代議員・理事が参画するようにする。労働組合がある場合は、労働組合代表から選出する。そういうことを含めて、しっかりと加入者の意思が反映される仕組みが重要だと考えております。

6ページにいきまして、「2. ガバナンスの強化」の続きでございまして、規約型におきましては、企業による利益相反の問題を解消するために、加入者・労働組合による監視・関与を強化すべきです。そのため、企業に制度運営や資産運用にかかわる重要事項を審議するための労使等で構成する委員会等の設置を、法令で義務づけるべきではないかということです。

また、基金型、規約型共通の課題でありますけれども、運用機関の選定理由であるとか、運用状況、手数料や費用などの加入者に対する公表などを含めて、法令で義務づけるべきではないかと考えているところであります。

ます。

そして、これらの運用に関しては、ガイドラインで定めるべきではないかということで、これらについて、連合として議論をしてきているという状況であります。

7ページにいきまして、実際に確定給付企業年金を実施している企業年金にヒアリングをしてきたところであります。

企業年金の理念として、役職員の老後の安心を将来にわたって保障するという前提のもと、さまざまな課題があるとも聞いたところであります。

終身保障部分があることについては、幹事会社に事務委託をしているわけでありましてけれども、平均寿命が延びる中で、現在、財政面はそれほど厳しくないけれども、今後は留意が必要であるということ、また、政策アセットミックスによるリスク管理を行っているということ、また、広報による情報提供の充実も極めて重要ではないかと聞いたところであります。

母体企業との関係につきましては、退職金制度の見直しがあった場合の対応であるとか、財政検証・財政再計算の際の積立不足の問題、さらにはコンサルタントや幹事会社に任せ切りではなく、主体的に運用をコントロールできるような人材育成が課題になっていると聞いたところであります。

労働組合との関係につきましては、運用状況を注視してもらうことや、今後の退職給付のあり方、さらなる事業所編入に関しても、もっと話し合いをしていくことが重要だと聞いたところであります。

なお、確定拠出年金の課題についても意見を聞いておりますけれども、従業員への投資教育の問題を含めて、相当の啓蒙活動が不可欠であるということで、これはかなり大変ではないか、どう徹底していくのかということについての課題が提起されていまして。

このように、連合としましては、基本的に確定給付企業年金は極めて重要であると考えているところでありますし、それをどうやって持続可能なものにしていくかということで、いろいろと課題もあると思っております。特に中小・零細企業における企業年金の運営というのは、事務コストの問題などを含めて、それをどう解決していくのかというのは、極めて重要だと考えているところであります。したがって、その辺の解決策について、引き続き議論させていただければと考えているところであります。

以上です。