

第8回社会保障審議会企業年金部会資料

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/0000057736.html>

平成26年9月11日 年金局企業年金国民年金基金

第8回社会保障審議会企業年金部会 資料

○議事次第

- ・ [議事次第\(PDF:75KB\)](#)

○配付資料

- ・ [資料1 社会保障審議会企業年金部会委員名簿\(PDF:97KB\)](#)
- ・ [資料2 企業年金部会における検討課題\(PDF:459KB\)](#)
- ・ [資料3 企業年金部会の今後の進め方\(案\)\(PDF:329KB\)](#)
- ・ [資料4 柔軟で弾力的な給付設計\(PDF:1,056KB\)](#)
- ・ [資料5 中小企業向けの取組\(PDF:1,882KB\)](#)
- ・ [参考資料1 企業年金制度の現状等について\(PDF:2,460KB\)](#)
- ・ [参考資料2 日本再興戦略 改訂 2014、経済財政運営と改革の基本方針 2014 \(企業年金関連部分抜粋\)\(PDF:134KB\)](#)
- ・ [参考資料3 今後の検討の進め方\(第23回社会保障審議会年金部会資料\)\(PDF:539KB\)](#)
- ・ [参考資料4 社会保障審議会企業年金部会運営規則\(PDF:66KB\)](#)

企業年金部会の今後の進め方を確認し、資料4「柔軟で弾力的な給付設計」と資料5「中小企業向けの取組」の基金課からの説明が行われ約2時間の質疑応答が行われました。

「柔軟で弾力的な給付設計」の論点

【背景】

- DB法とDC法の2法に基づき、基本的には「給付と拠出のどちらを先に決めるか」といった考え方に基づき運営。最近の企業の動きとして、DBは企業リスクが大きいとしてDCに移行する動きが進む傾向にあるが、一方で、DCは従業員個人にリスクが大きいという意見もあるところ。
- こうした意見への対応として、平成14年にキャッシュバランスプランが導入され、普及が進むなど、事業主と加入者の間でリスクを分け合う考え方が拡がり始めており、企業年金の更なる普及のためにも、更なる柔軟な制度設計が求められている。これは、諸外国の動向を見ても同様の傾向。

【論点】

- DB制度については、労使の判断のもと、あらかじめ約束した給付に、積立状況に応じた柔軟性をもつ給付を組み合わせるなど、積立水準(剰余・不足)の状況を一定程度給付にも反映させることのできる、より弾力的な給付設計の導入について、検討してはどうか。

- (例) ・ 債務に対する積立の水準等に応じて給付のスライド等を調整する仕組み(参考:オランダ)
- ・ 基本給付(「固い給付」と副次的給付(「柔軟な給付」)の二層構造で給付を設計する仕組み(参考:カナダ)
- ・ あらかじめ労使で定めた計画に基づき、積立状況に応じて掛金・給付の調整を行う仕組み。(参考:カナダ)
- ・ 終身年金を支給する場合において、余命の伸びを年金額改定等に反映させる仕組み(参考:英国)

- DC制度については、いわゆる「投資教育」を必要に応じて実施することを前提に、労使の判断のもと、資産を集団で運用する仕組みや、これにDB制度からの保証を組み合わせる仕組みの導入について、検討してはどうか。

※ 上記設計を導入した場合のガバナンスのあり方については、別途「ガバナンスの確保」について議論する際に検討。

「中小企業向けの取組」の論点

【背景】

- 中小企業がDB、DCを導入しようとする場合、手続き等に係る事務費用の問題など、重い費用負担が困難な中小企業特有の課題がある。
- これまでDBについては受託保証型DB等の導入など、中小企業が実施しやすい制度を導入してきたが、DCについては、そもそも中小企業の活用を想定して導入された制度ということもあり、中小企業に特化した対策はとってこなかった。
- 適年が完全に廃止され、中小企業主体の厚年基金の見直しが決定したことで、今後さらに中小企業の企業年金実施率が低下する可能性があり、DB・DCともに中小企業向け取組を強化する必要があるのではないか。

【論点】

(1) 中小企業向けDBのあり方

- DBについては、先般の厚年基金制度の見直しの際に、中小企業が導入しやすい制度として受託保証型DBの適用拡大を行ったところであり、生保各社において事業主等への提案が開始されたところ。

受託保証型DBの普及状況を見据えつつ、更なる受託保証型DBの普及のため、関係金融機関と相談しながら手続きの緩和を検討すべきではないか。

※ 受託保証型DBの実施金融機関の拡大については、現場のニーズを踏まえつつ、関係金融機関と調整の上決定することとしてはどうか。

(2) 中小企業向けDCのあり方

- DCについては、制度導入に係る問題点を考慮し、中小企業向けの施策について、例えば以下のような中小企業向け制度を導入してはどうか(各論点の制度イメージは後掲)。

①投資教育の共同実施

- 投資教育を行う場合、教育内容の企画立案や説明会等の開催に負担感。
- こうした現状を踏まえ、事業主は、DCの投資教育について、知見のある企業年金連合会等への委託により実施することができるようにしてはどうか。

②簡易型DC(仮称)の創設

- DCを設立する際の事務手続きや運営コストが高いという課題。
- 米国のSIMPLE・401(k)等を参考に、制度導入手続きが簡便で運営も容易な、シンプルな中小企業向けDC制度(簡易型DC)の導入を検討してはどうか。

(2) 中小企業向けDCのあり方

③個人型DCへの小規模事業主掛金納付制度の創設

- 企業規模が小規模でDCを新規設立する際の事務手続きや運営コスト負担が難しく、企業年金の実施自体が困難な事業主もいる。
- やむを得ず企業年金を実施できない小規模事業主等については、制度導入・運営に係る負担を大幅に軽減する仕組みとして、米国のSIMPLE・IRA等を参考に、個人型DCへの小規模事業主掛金納付制度の導入を検討してはどうか。

※企業年金に加入していない従業員(第二号被保険者)については、個人型DCに加入することが可能であり、この制度は個人型DCに加入している従業員に対して事業主が追加で拠出を可能とする仕組み。

※「柔軟で弾力的な給付設計」の際に議論した資産を集団で運用する仕組み等についても、中小企業にとって一定の制度実施のインセンティブになると考えられる。

※中小企業がDCを導入する際に課題となる中途脱退要件や運用資産選択のあり方、DCの事務手続きコストについても別途次回以降の部会で議論予定。

(報道より)

○時事通信 企業年金、新制度導入へ＝確定給付と確定拠出の中間－厚労省

厚生労働省は11日、社会保障審議会（厚生労働相の諮問機関）の企業年金部会を開き、新しい企業年金制度を導入する方針を示した。支給額が決まっている「確定給付年金（DB）」と、加入者自らの運用結果で支給額が変動する「確定拠出年金（DC）」の中間的なものを想定している。

公的年金の給付水準が抑制される見通しのため、それを補完する企業年金を普及させるのが狙い。年内に詳細を詰め、来年の通常国会に関連法改正案を提出する。

現行の制度では、年金運用に失敗した場合に、DBでは事業主が追加でお金を拠出する必要があり、DCでは加入者が受け取る金額が減少する。運用損失のリスクが事業主か加入者のどちらかに偏っている。このため、厚労省は運用リスクを労使が分け合う仕組みの導入を検討。労使で事前に最低限支給される基本水準を定め、運用成績に応じて増額する案を提示した。（2014/09/11-20:40）

○日経新聞 運用リスク、労使で分担 厚労省が新企業年金制度案 2014/9/11 21:36

厚生労働省は11日、企業年金部会を開き、労使が運用リスクを分かち合う新しい企業年金制度の案を示した。企業が一定の給付額を約束する確定給付年金と、社員自らが運用する確定拠出年金の中間型だ。中小企業向けの簡素な年金制度もつくる。公的年金の給付を抑えるなか、企業年金の加入者を増やし老後の生活資金を確保してもらう。

確定給付型の企業年金は企業が運用損失を穴埋めするため、市場の動きで業績が大きく左右される。確定拠出型は損失の分だけ社員への給付額が減るため、運用を大きく誤ると老後の生活設計が狂う。原則として労使のどちらかに負担が偏るため、企業年金の加入者は約1600万人と会社員の4割程度にとどまっている。

厚労省はこの日、2つの企業年金の特徴を合わせたハイブリッド型の制度を2種類提案した。ともに企業の責任で最低限の給付を保証したうえで、上乘せ分が運用次第で増えたり減ったりする。資産の運用を企業主導で行うか、社員の意見も反映するかといった点が異なる。最低保証額などは労使で柔軟に決められるようにする見通しだ。制度設計を年内に詰め、来年の通常国会で関連法の改正を目指す。

100人以下の中小企業などに限定した簡易型の確定拠出年金もつくる。通常は社員ごとに異なる拠出額を全員月5000円程度に固定するほか、平均20種類ほどある運用商品を3つに絞る。企業の管理コストを減らすほか、社員も商品選びの手間が少なくなる。

政府は高齢者の増加で公的年金の財政が悪化しているため、2015年度から基礎年金や厚生年金の給付額を抑える方針だ。公的年金が目減りするぶん、企業年金の普及を促して、豊かな老後を送れるようにする考えだ。

○しんぶん赤旗 「企業年金の拡大へ議論」 社障審部会 運用リスク増大に懸念の声 2014年9月13日

社会保障審議会の企業年金部会は11日、私的年金である企業年金の拡大に向けた議論を始めました。企業年金の実施事業は減少傾向で、全体の3割未満。厚労省は、労働者の自己責任で運用する確定拠出年金と、企業が運用して一定の支給額を保証する確定給付年金をそれぞれ見直す考えを示しました。公的年金を縮小して私的年金に移行させ、老後の生活保障を脅かす内容です。

厚労省は、確定拠出年金について、資産を集団で運用する仕組みや伊庭の給付水準を保証する仕組みを提起。確定給付年金についても、「労使の判断」で約束した最低給付額に、運用結果の積立状況に応じて変動する給付を組み合わせ留仕組みを示しました。

「労使の判断」で保証額を決めることに対し、年金団体は「労使が合意したら、運用次第で元本割れしても、OKと読める」と危ぐし、労働組合は「なしくずしに給付抑制に言ってしまう。一定の歯止めが必要だ。」と指摘しました。

厚労省はまた、中小企業に確定拠出年金の導入を促すため、導入手続きを簡略化することや、個人拠出年金の掛金に企業が追加拠出する仕組みなどを提案しました。

中小企業は不況・増税に苦しんで折り、「企業年金をさらに普及させる理念をもう一度整理すべき」だ（研究者）と、導入理由が定かでないとの意見も出ました。