

# 企業年金改革の今後の展望

## — 確定拠出年金法等の一部を改正する法律案 —

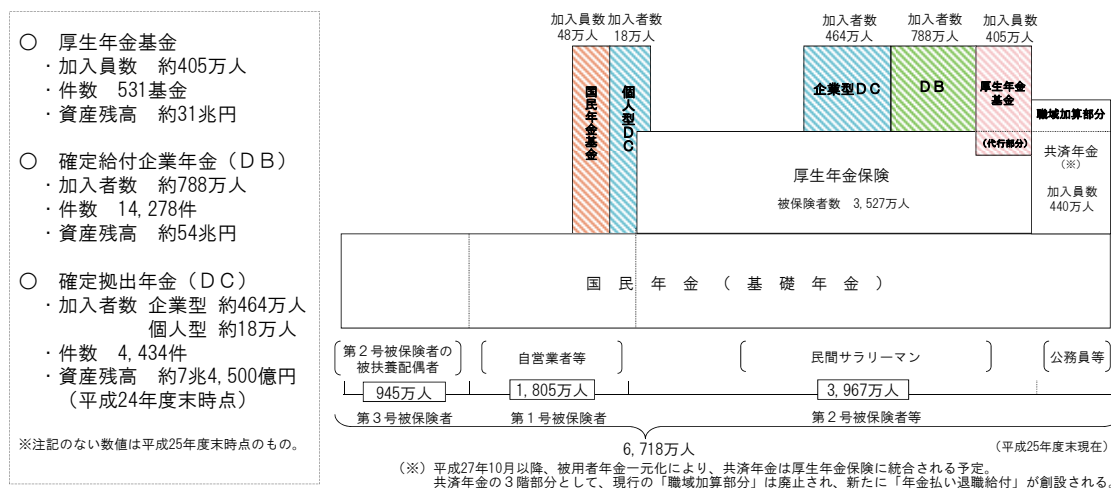
厚生労働委員会調査室 松野 晴菜

### 1. はじめに

企業年金制度等<sup>1</sup>は、個人の老後の所得保障の充実において大きな役割を担っており、公的年金の目減りの見通し等を受け、その重要性が高まっている。確定給付企業年金<sup>2</sup> (Defined Benefit) (以下「DB」という。)及び確定拠出年金<sup>3</sup> (Defined Contribution) (以下「DC」という。)の創設以来、ライフコースの多様化等、社会経済情勢は大きく変化しており、より柔軟で使いやすい制度が求められてきた。そこで、社会保障審議会企業年金部会(以下「企業年金部会」という。)では、公的年金と私的年金を組み合わせた所得確保や働き方の多様化、諸外国の制度改正等を念頭に、厚生年金基金制度の見直し等の状況変化に対応するべく議論がなされた。企業年金部会の議論を取りまとめた「社会保障審議会企業年金部会における議論の整理」(以下「議論の整理」という。)を踏まえ、平成27年4月3日、「確定拠出年金法等の一部を改正する法律案」(閣法第70号)が閣議決定され、同日、国会に提出された。同法律案は、働き方の多様化を始め社会経済構造の変化に対応するとともに、老後に向け個人が自助努力を行う環境を整備するものであるとされる。

本稿においては、DB・DCを中心に、企業年金制度等の現状、経緯に触れた上で、法律案の内容、論点及び今後の主な課題等について紹介する。

図表1 現行の企業年金制度等の位置付け及びその現状



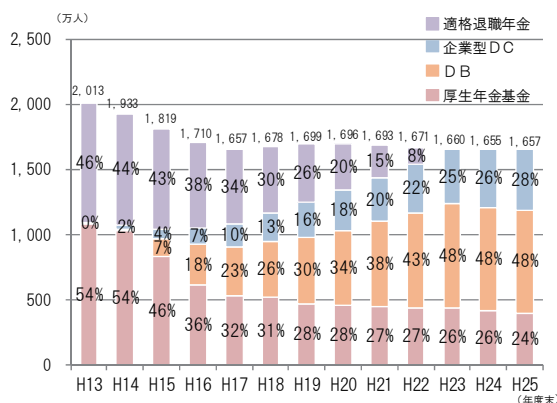
<sup>1</sup> 企業年金制度等については、企業独自の年金等を含む場合もあるが、本稿においては、厚生年金基金、DB、DC(企業型・個人型)を指す(図表1)。  
<sup>2</sup> 確定給付企業年金法(平成13年法律第50号)により平成14年4月1日に創設された。  
<sup>3</sup> 確定拠出年金法(平成13年法律第88号)により平成13年10月1日に創設された。

## 2. 企業年金制度等の現状

企業年金制度等には、公的年金を補完する役割があり、企業年金制度等の年金制度における位置付け、加入者（員）数、件数、資産残高については、図表1のとおりである。

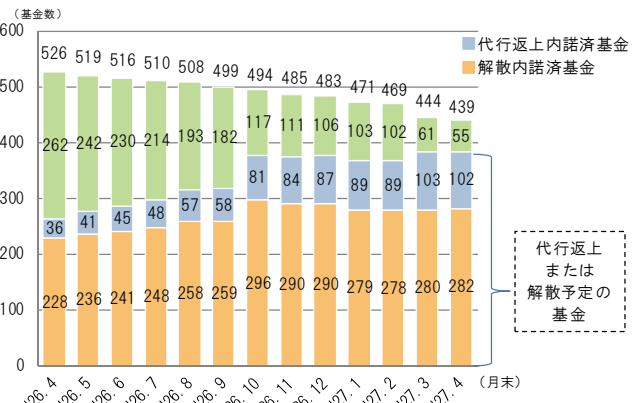
企業年金制度等の加入者（員）数の推移は図表2のとおりである。企業年金制度等の加入者（員）数については、平成13年度末において2,013万人であったが、平成17年度末まで減少傾向にあり、平成17年度末以降はほぼ横ばいとなっている。従来適格退職年金<sup>4</sup>及び厚生年金基金<sup>5</sup>が企業年金制度等の中心的役割を担っていたが、適格退職年金が廃止され、厚生年金基金についても新設が禁止されるとともに代行返上及び解散が進んでおり（図表3）、DB・DCへの移行が進んでいる。

図表2 企業年金制度等の推移



（出所）厚生労働省資料を基に作成

図表3 厚生年金基金の推移



（出所）厚生労働省資料を基に作成

## 3. DB・DCの概要

DBはあらかじめ給付の算定方法が決まっている制度である。厚生年金適用事業所に使用される従業員を対象とするが、厚生年金基金とは異なり、国の厚生年金の代行を行わず、上乘せの年金給付のみを行う。掛金拠出については、事業主負担を原則としており、加入者負担については本人の同意を条件に可能としている。

DCは拠出された掛金が個人ごとに明確に区分され、掛金とその運用益との合計額を基に給付額が事後的に決定される制度である。現状では、国民年金第1号被保険者及び公務員等共済加入者を除く国民年金第2号被保険者を対象としている。DCには企業型と個人型があり、企業型DCは事業主負担、個人型DCは加入者負担となっている。ただし、企業型DCについては、平成24年1月からマッチング拠出が認められ<sup>6</sup>、加入者も、事業主負担を超えず、かつ拠出限度額の範囲内で上乘せ拠出を行うことが可能である。

<sup>4</sup> 適格退職年金は、法人税法及び所得税法の改正により昭和37年に創設された。資産を社外に積み立てて実施する企業年金であり、掛金の拠出時及び給付時等に税制上の優遇措置が講じられていたが、平成24年3月末に廃止となった。

<sup>5</sup> 厚生年金基金は、厚生年金保険法の改正により昭和41年に創設された。老齢厚生年金の一部を国に代わって支給するとともに、企業の実情に応じて独自の上乗せ給付を行う制度である。

<sup>6</sup> 国民年金及び企業年金等による高齢期における所得の確保を支援するための国民年金法等の一部を改正する法律（平成23年法律第93号）により導入された。

#### 4. DB・DC創設の経緯

高度経済成長期までの日本においては、退職一時金を支給する企業が多数であった。賃金の上昇に伴い、企業の退職一時金の負担が増加する中で、退職金コストの平準化が求められたことから、昭和37年に税制優遇措置を講じた企業年金である適格退職年金が創設された。昭和40年には、厚生年金の給付水準の大幅な引上げ（「1万円年金」の実施）に伴い、経済界から企業の保険料負担の増大を懸念する意見があり、企業の従業員の老後の所得保障を目的とする厚生年金と退職金制度との調整が求められた。その結果、厚生年金の一部を代行できる厚生年金基金が創設された。

適格退職年金及び厚生年金基金は長く企業年金制度の中心的な役割を担ってきた。しかしながら、適格退職年金については、受給権保護の観点から希薄で、年金受給権が損なわれるおそれが生じていたこと等を背景に廃止されることが決定された。また、バブル崩壊後の経済状況の悪化等に伴い、適格退職年金契約を解約する企業や厚生年金基金を解散する企業が増加したため、これらの企業年金の受け皿として、受給権保護の規定を盛り込んだ3階部分のみの確定給付型の制度創設が求められた。こうした背景の下<sup>7</sup>、新たな企業年金制度創設のため、平成13年6月に確定給付企業年金法が成立し、平成14年4月にDBが創設された。

適格退職年金及び厚生年金基金はいずれも確定給付型の制度である。このため、当時の厳しい運用環境の中で運営に支障が生じ、積立金の不足分を負担しなければならない企業が増加した。また、アメリカにおいては、確定拠出型の401(k)プラン<sup>8</sup>の導入が株式市場の活性化に大きな影響を与えていたことから、我が国においても確定拠出型の制度創設により、貯蓄から投資への動きを促し、景気回復に資すること等が期待された。これらの背景の下、平成13年6月に確定拠出年金法が成立し、同年10月にDCが創設された。

DB・DCについては、随時制度の見直しが行われてきた。DBについては、平成17年10月に制度間の資産移換（ポータビリティ）の拡充<sup>9</sup>、平成21年3月に給付設計の弾力化<sup>10</sup>、退職時年金支給の年齢要件の拡大<sup>11</sup>等、DCについては、平成16年10月、22年10月及び26年10月に拠出限度額の引上げ<sup>12</sup>がなされたほか、平成23年8月に投資教育の継続的実施の明確化、平成24年1月にマッチング拠出の導入、平成26年1月に資格喪失年

<sup>7</sup> DB・DC導入の共通の背景として、退職給付に係る新会計基準が平成12年4月から導入されたことがある。新会計基準においては、企業年金に関する積立不足をバランスシートに負債として計上することとされたことから、母体企業の財務に大きな影響があり、その影響を軽減する制度が求められていた。

<sup>8</sup> 401(k)プランとは、内国歳入法第401条(k)項の要件を満たした場合に税制優遇が認められる確定拠出型の制度である。

<sup>9</sup> 国民年金法等の一部を改正する法律（平成16年法律第104号）による。厚生年金基金、DB間でのポータビリティを可能とした。これが困難な場合は、企業年金連合会において年金として受給できることとした。また、厚生年金基金・DBから企業型DC・個人型DCへのポータビリティを可能とした。

<sup>10</sup> 確定給付企業年金法施行規則（平成14年厚生労働省令第22号）の改正による。

<sup>11</sup> 国民年金及び企業年金等による高齢期における所得の確保を支援するための国民年金法等の一部を改正する法律（平成23年法律第93号）による。

<sup>12</sup> 確定拠出年金法施行令（平成13年政令第248号）の改正による。拠出限度額引上げの推移については、図表7参照。

齢の60歳から65歳への引上げ及び中途脱退要件の緩和<sup>13</sup>等が行われてきた。

## 5. 企業年金制度等見直しの背景及び経緯

平成26年6月に発表された財政検証<sup>14</sup>においては、公的年金の目減りの見通しが明らかになった<sup>15</sup>。今後の公的年金の目減りを踏まえると、公的年金だけではなく、企業年金制度等を含めた老後の所得保障の在り方を考える必要性が高まっている。諸外国においても、公的年金と私的年金を組み合わせることで老後の所得確保を図ることが一般的とされる<sup>16</sup>。

我が国の企業年金制度等の加入状況を見ると、厚生年金被保険者における企業年金加入者の割合は40%に満たない水準となっており、制度設計の多様化や企業側の負担軽減を図ることによって、柔軟で使いやすい企業年金制度等の普及・拡大が求められている。

適格退職年金及び厚生年金基金については、適格退職年金が平成24年3月末に廃止となり、厚生年金基金は最低責任準備金<sup>17</sup>に満たないいわゆる「代行割れ」基金が増加したことを背景に法改正<sup>18</sup>が行われた。平成26年4月1日以後は厚生年金基金の新設が禁止されており、DB・DCの存在感はますます増している。

一方、DB・DCについては、制度創設から10年以上が経過しており、企業年金制度等を取り巻く状況が大きく変化している中で、より活用しやすい制度が求められている。同時に、働き方の多様化が進む中で、個々人のライフスタイルに合わせた老後の生活設計を支える仕組みが期待されている。

そうした背景を踏まえ<sup>19</sup>、企業年金部会において、①企業年金制度等の普及・拡大、②ニーズの多様化への対応、③ガバナンスの確保、④その他の論点を中心に企業年金制度等

---

<sup>13</sup> 国民年金及び企業年金等による高齢期における所得の確保を支援するための国民年金法等の一部を改正する法律（平成23年法律第93号）による。

<sup>14</sup> 「国民年金及び厚生年金に係る財政の現況及び見通し」（平成26年6月3日）（厚生労働省）

<sup>15</sup> 詳細は拙稿「平成26年公的年金財政検証と今後の年金制度改正の行方（上）」『立法と調査』No. 358（2014. 11）参照。

<sup>16</sup> OECD “Pensions at a Glance”（2013）によれば、勤労者の年金については、オーストラリア、スウェーデン、デンマークにおいて、義務的な私的年金（労働人口の85%以上をカバーする私的年金を含む。）が設けられているほか、アメリカ、イギリス、カナダ、ドイツにおいては、任意の私的年金（労働人口の40%～65%をカバー。）が設けられている。

<sup>17</sup> 基金における代行部分の債務に相当する額であり、解散や代行返上時には国等に返還する必要がある。詳細は根岸隆史・檜木大輔「厚生年金基金制度見直し・第3号被保険者記録不整合問題 一公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律案一」『立法と調査』No. 340（2013. 5）参照。

<sup>18</sup> 公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律（平成25年法律第63号）。同法を受け、DB等への移行のための支援措置も採られている。

<sup>19</sup> 「日本再興戦略」改訂2014（平成26年6月24日閣議決定）において、「確定拠出年金の一層の普及等を図るため、国民の自助努力促進の観点から確定拠出年金制度全体の運用資産選択の改善、ライフスタイルの柔軟性への対応等（マッチング拠出における事業主拠出額以下との制限の取扱いや中小企業への確定拠出年金制度の普及等）について、3階部分も含めた公的年金制度全体の見直しとあわせて検討を行う。」とされた。「経済財政運営と改革の基本方針2014」（平成26年6月24日閣議決定）において、「企業年金の活用促進等について検討する。」とされた。「規制改革実施計画」（平成26年6月24日閣議決定）において、DBにおける選択一時金の要件緩和、運営管理機関の変更届出事項の簡素化等について検討し結論を得るとされた。「社会保障制度改革国民会議報告書」（平成25年8月6日）（社会保障制度改革国民会議）においても、マクロ経済スライドの見直しに際し、「公的年金の給付水準の調整を補う私的年金での対応への支援も含めた検討も併せて行うことが求められる。」とされた。

の在り方について議論がなされた。同部会での議論を踏まえ、平成27年1月16日、議論の整理が取りまとめられた(図表4)。

また、企業年金制度と中小企業退職金共済(以下「中退共」という。)制度<sup>20</sup>間のポータビリティの拡充<sup>21</sup>については、労働政策審議会勤労者生活分科会中小企業退職金共済部会(以下「中退共部会」という。)において議論がなされ、平成27年2月13日、「中小企業退職金共済制度と企業年金制度とのポータビリティの拡充について」が取りまとめられた。

これらを受け、塩崎厚生労働大臣は同年3月16日、「確定拠出年金法等の一部を改正する法律案要綱(中小企業退職金共済法の一部改正関係)」を、労働政策審議会に対して諮問した。労働政策審議会は同日、「法律案要綱」を妥当と認める答申を行った。

政府は同年4月3日、確定拠出年金法等の一部を改正する法律案(閣法第70号)を閣議決定し、同日、国会に提出した。

なお、平成27年度税制改正においては、同法の成立を前提に、個人型DCへの小規模事業主掛金納付制度の創設、個人型DCの加入可能範囲の拡大及び企業年金制度等のポータビリティの拡充等に伴う税制上の所要の措置が講じられている。

図表4 「社会保障審議会企業年金部会における議論の整理」(概要)

※平成27年1月16日付け「社会保障審議会企業年金部会における議論の整理」を、厚生労働省年金局の責任において編集したもの

〈企業年金等の普及・拡大に向けた見直しの方向性〉

DB：確定給付企業年金、DC：確定拠出年金

<p><b>1. 中小企業向けの取組</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○企業年金の普及・拡大を図る上で中小企業が取組みやすいことが重要であり、以下の対策を講じることが適当。             <ul style="list-style-type: none"> <li>・受託保証型DBについて更なる普及・拡大のため、手続緩和等を促進。</li> <li>・DCについて、①企業年金連合会等における投資教育の共同実施、②中小企業が取り組みやすい「簡易型DC」の創設、③企業年金を実施していない中小企業でも従業員への支援ができる「個人型DCへの小規模事業主掛金納付制度」の創設。</li> </ul> </li> </ul> <p><b>2. 柔軟で弾力的な給付設計</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○新しい「柔軟で弾力的な給付設計(DB・DC双方の特徴を有する給付設計)」については、企業年金の選択肢を拡大し、企業年金の普及・拡大に資することから、諸外国の例を参考に、現場のニーズ等を踏まえつつ、検討。</li> <li>(※)具体的には、例えば、DBについては、労使判断のもと、あらかじめ約束した給付に積立状況に応じた柔軟性を持つ給付を組み合わせる設計等が考えられるが、いずれにしても詳細な給付設計を検討した上で、改めて審議会で議論することとされた。</li> </ul> <p><b>3. ライフコースの多様化への対応</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○労働の多様化が進む中、生涯にわたり継続的に老後に向けた自助努力を可能とするため、個人型DCの適用範囲を第3号被保険者、企業年金・公務員共済等加入者に拡大することを検討すべき。</li> <li>○制度(DB、DC、中小企業退職金共済制度等)間のポータビリティについて、現場のニーズを踏まえた上で、拡充するべき。</li> </ul> <p><b>4. 確定拠出年金の運用改善の促進</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○DCの運用について、運用自体を困難に感じている者も一定数いることを等々踏まえ、以下の対策を講ずる必要。             <ul style="list-style-type: none"> <li>・加入者の投資知識等の向上を図るため、継続投資教育の努力義務化等の措置を講ずるべき。</li> <li>・加入者が選択しやすい環境を構築するため、運用商品提供数を一定範囲内に抑制する措置を検討するとともに、より実効性のある運用商品除外規定の整備を行うべき。</li> <li>・長期の年金運用として適切な運用方法を促進するため、商品提供について、分散投資に資するリスク・リターン特性の異なる商品を3つ以上提供できるよう、その趣旨を法律において明確化すること等を行うべき。</li> <li>・「あらかじめ定められた運用方法」の規定の法律上の整備を行う必要がある。</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>5. 企業年金のガバナンス</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○DBについては、制度を適切に運営するための体制整備(企業年金のガバナンス)が必要であり、以下の対策を講ずるべき。             <ul style="list-style-type: none"> <li>・資産運用ルールについて、厚生基金のルールを参考に一定の見直しを行う。</li> <li>・加入者への情報開示について、少なくとも運用の基本方針の全文開示や年1回以上の資産運用利回りの開示等を行う。</li> </ul> </li> </ul> <p><b>6. その他</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○DCの拠出規制の年単位化や規制改革実施計画における手続緩和等について可能な限り速やかに実現すべき。</li> <li>○DBの拠出弾力化についても、恣意的な拠出とならないことに留意しつつ、今回の制度見直しの実施時期とあわせて実施できるよう、税務当局と調整を進めるべき。</li> <li>○関係機関と協力して個人型DCの広報の充実を図るべき。</li> </ul> <p>〈企業年金の普及・拡大に向けた今後の検討課題〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○企業年金の拠出時・給付時の仕組みのあり方については、様々な意見があったところであり、今後も引き続き議論を行っていく必要がある。</li> <li>○企業年金制度等に関する税制のあり方については、諸外国の私的年金の課税関係を見ても、運用時課税は少数であることを踏まえれば、積立金に対する特別法人税は早期に撤廃すべき。その際、拠出時・運用時・給付時全体の課税のあり方も併せて議論を行う必要があるとともに、給付時の課税関係について、退職所得控除など退職一時金税制との関係を踏まえつつ、給付方法によって公平性が損なわれることのないような制度設計とすべき。</li> </ul>
---	--

(出所) 厚生労働省資料

<sup>20</sup> 中退共制度は、独力では退職金制度を設けることが困難な中小企業について、事業主の相互共済の仕組みと国の援助によって退職金制度を確立し、中小企業の従業員の福祉の増進を図るとともに、中小企業の振興に寄与することを目的としている制度である。独立行政法人勤労者退職金共済機構ウェブサイト<<http://chutaikyo.taisyokukin.go.jp/seido/seido01.html>>によると、平成27年3月末現在の加入企業数は361,914所、加入従業員数3,261,705人、運用資産額は約4.6兆円となっている。

<sup>21</sup> なお、中小企業でなくなった場合の中退共から企業型DCへのポータビリティについては、独立行政法人に係る改革を推進するための厚生労働省関係法律の整備等に関する法律(平成27年法律第17号)が平成27年4月24日に成立し、平成28年4月1日から施行予定。

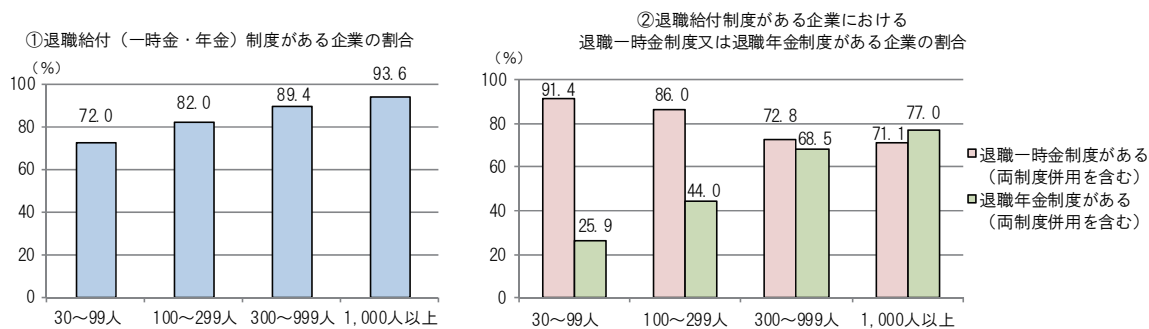
## 6. 法律案の内容

### (1) 簡易型DCの創設及び個人型DCへの小規模事業主掛金納付制度の創設

#### ア 現状

退職給付制度のある企業の割合は大企業に比べて中小企業の方が低くなっている(図表5①)。また、中小企業における企業年金実施割合は大企業に比べて非常に低くあり、退職給付制度がある企業における企業年金実施割合は、常用労働者100~299人の企業規模で44.0%、30~99人の企業規模で25.9%にとどまっている(図表5②)。

図表5 退職給付制度のある企業の状況(常用労働者の人数による企業規模別)



(出所)「平成25年就労条件総合調査の概況」(厚生労働省)を基に作成

また、平成25年の企業年金実施割合は、平成20年と比較して減少しており、特に中小企業においてその傾向が顕著に表れている<sup>22</sup>。その一因として、適格退職年金の廃止時に、異なる企業年金制度へ移行できなかった中小企業が多かったことが挙げられる<sup>23</sup>。適格退職年金の件数は、平成13年度末<sup>24</sup>において73,582件であったが、平成23年度末の適格退職年金廃止に伴い、平成24年3月31日時点でDBへ約2割(15,604事業主)、DCへ約1割(7,747事業主)、中退共へ約3割(25,499事業所)がそれぞれ移行したものの、残る約4割の企業が退職給付制度を廃止したとされる<sup>25</sup>。また、退職年金制度がある企業においては、企業規模が小さいほど厚生年金基金を支払準備形態として用いている企業の割合が高く(図表6)、厚生年金基金からの移行が円滑に進まなければ、特に中小企業における企業年金実施率の更なる低下が懸念されている<sup>26</sup>。

<sup>22</sup> 「平成20年就労条件総合調査」(厚生労働省)及び「平成25年就労条件総合調査」(厚生労働省)によれば、企業規模別の企業年金実施割合は常用労働者1,000人以上では76.8%から72.1%へ、300~999人では63.9%から61.2%へ、100~299人では51.8%から36.1%へ、30~99人では30.2%から18.6%へといずれも減少した。

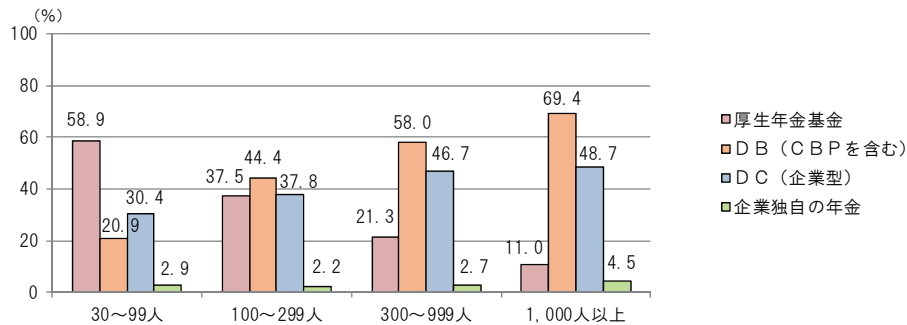
<sup>23</sup> 「適格退職年金の移行に係る実態調査の結果及び分析 事業主版」(厚生労働省)によると、適格退職年金における常勤従業員数(平成20年12月~平成21年1月)は100人以下が58.4%、101~300人が27.7%、300人以上が13.4%であり、適格退職年金実施企業は規模の小さい企業が多いとされる。

<sup>24</sup> 確定給付企業年金法により、平成14年度以降は、新規の適格退職年金契約を認めないこととされた。

<sup>25</sup> 厚生労働省ウェブサイト<[http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/tekikaku\\_e.html](http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/tekikaku_e.html)>

<sup>26</sup> 厚生労働省によると、平成24年度末時点における厚生年金基金数は560、そのうち総合型基金が486である。総合型基金は中小企業が中心であり、企業年金連合会調べ(第5回社会保障審議会企業年金部会(平成26年6月30日)資料6 企業年金連合会提出資料)によると、平成24年度末時点における総合型の厚生年金基金481のうち、1企業当たりの平均従業員数100人未満の基金数は409、その割合は85.0%となっている。

図表6 退職年金制度がある企業における支払準備形態別割合（複数回答）  
（常用労働者の人数による企業規模別）



（出所）「平成25年就労条件総合調査の概況」（厚生労働省）を基に作成

従来、中小企業向けに、DBについては、簡易基準DB<sup>27</sup>、受託保証型DB<sup>28</sup>等の措置を行ってきたが、DCについては、そもそも中小企業を想定した制度であったことから、中小企業に特化した制度的な配慮は行われてこなかった。企業がDCを導入しようとする場合、制度の規約<sup>29</sup>、運営管理機関との契約、労使合意に関する資料等の様々な資料を用意し承認を受ける必要があり、制度導入の意思決定から制度開始まで各種手続に1年程度を要するなど、企業の事務負担が重い。厚生年金基金からの円滑な移行に関する支援策を含め、事務負担の軽減等の中小企業向けの取組の強化が求められている。

#### イ 議論の整理及び法律案の内容

議論の整理においては、簡易型DCの創設、個人型DCへの小規模事業主掛金納付制度の創設を行うことが適当であるとされた。

今回の法律案では、簡易型DC及び個人型DCへの小規模事業主掛金納付制度が創設されることとなった。簡易型DCは、DCを設立する際の事務手続や運営コストが高いという課題に対応したものであり、従業員（厚生年金被保険者）100人以下の企業を対象に、設立時における書類の種類を簡素化し、行政手続を金融機関に委託可能とする制度である。個人型DCへの小規模事業主掛金納付制度は、企業規模が小規模でDCを新規設立する際の事務手続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がいることを踏まえ、企業型DC及びDBを実施していない従業員（厚生年金被保険者）100人以下の企業を対象に、個人型DCに加入している従業員に対し、事業主による追加的な掛金拠出を可能とする制度である。企業年金実施率がとりわけ低い100人以下の企業を対象にした制度を創設することで、中小企業の企業年金制度等の実施率の上昇や充実が期待される。

<sup>27</sup> 加入者数が500人未満の場合、①簡便な方法による掛金・債務計算が可能になる、②当分の間、年金数理に関する書類について、年金数理人の確認が不要となるなどの負担軽減が図られる。

<sup>28</sup> 資産額が数理債務の額を下回らないことが確実に見込まれる場合、①簡便な方法による掛金・債務計算が可能になる、②掛金計算の基礎を示した書類の提出が不要となるなどの負担軽減が図られる。

<sup>29</sup> 年金規約とは、「年金制度の加入条件、給付内容、財政計画と掛金の拠出、その他運営に必要なことがらを定めた文書のことをいう。年金規約は、労使合意のうえで企業が作成する。厚生年金基金、基金型及び規約型確定給付企業年金、企業型確定拠出年金の年金規約は、厚生労働大臣の認可または承認により発効する。」企業年金連合会ウェブサイト<<http://www.pfa.or.jp/yogoshu/ne/ne09.html>>

## ウ 主な論点

簡易型DCについては、法令上、書類の簡素化や商品提供数の規定<sup>30</sup>がなされる。拠出限度額や従業員が100人を超えた場合の取り扱いを含め制度の詳細については、下位法令で定められることとされており、制度の円滑な実施のため詳細について確認する必要がある。また、これまでも不採算を理由に、従業員数十数名の企業が運営管理機関にDC導入を断られたケースが多くあるとされており、運営管理機関側が中小企業に対してサービスを提供するのか疑問も呈されている<sup>31</sup>。

個人型DCへの小規模事業主掛金納付制度は、アメリカのマッチング拠出<sup>32</sup>に近い制度とされ、小規模事業主掛金納付制度の創設により、企業側に企業年金でなく、個人型DCを行えばよいという意識が広がる懸念があるとされる<sup>33</sup>。

## (2) DCの拠出期間の年単位化

### ア 現状

DB・DCはいずれも基本的に拠出時の税制は非課税とされている<sup>34</sup>が、DBについては、年1回以上定期的に掛金を拠出することとされており、拠出限度額も定められていない。一方、DCについては、毎月掛金を拠出することとされており、拠出限度額についても規定されている<sup>35</sup>。これまでDCの拠出限度額については数次の改正がなされており、その推移は図表7のとおりである。

図表7 拠出限度額の推移（月額）

	企業型DC		個人型DC	
	企業年金等実施	企業年金等未実施	第1号加入者 (国民年金第1号被保険者)	第2号加入者 (企業年金等未加入の 国民年金第2号被保険者)
制度創設時～	36,000円	18,000円	68,000円 ※国民年金基金に加入している場合は、国民年金基金と個人型DCを合わせた額	15,000円
平成16年10月～	46,000円	23,000円		18,000円
平成22年10月～	51,000円	25,500円		23,000円
平成26年10月～	55,000円	27,500円		

(出所) 厚生労働省資料を基に作成

- <sup>30</sup> 簡易型DCでは、事業主が提供しなければならない商品数は2以上とされている。
- <sup>31</sup> 浦田春河「中小企業への普及拡大には供給側と利用者側双方のニーズへの対応が必要」『年金時代』(2015.5)
- <sup>32</sup> アメリカにおいては、従業員拠出を基本としつつ、加えて事業主拠出を可能としている。
- <sup>33</sup> 企業年金部会において、企業型DCにおけるマッチング拠出の精神から見ても課題があり、慎重な検討が必要である旨の指摘（平川委員（日本労働組合総連合会総合政策局生活福祉局長））があった。
- <sup>34</sup> DB・DCいずれも運用時の税制は特別法人税課税（平成28年度まで凍結）、給付時の税制は年金の場合に公的年金等控除、一時金の場合に退職所得控除が受けられる。ただし、給付時については、DBの加入者拠出相当分は非課税。
- <sup>35</sup> DCについて、DBとは異なり拠出限度額が設定されている理由は、①貯蓄と区別する必要があること、②高所得者の優遇防止策であること等が挙げられる。第6回企業年金研究会（平成19年2月26日）資料3（厚生労働省）によれば、企業年金等未実施の企業型DCの拠出限度額については、退職前給与の6割を確保するという厚生年金基金の望ましい水準を勘案して設定されている。企業年金等実施の企業型DCの拠出限度額については、厚生年金基金等に加入している者と加入していない者との間で不公平が生じないように、企業年金等未実施の企業型DCの拠出限度額から他の企業年金に拠出する掛金相当額を控除することが適切というのが基本的な考え方であるが、現実には企業年金の掛金を個人ごとに明確に区分することは困難であることから、制度創設時の厚生年金基金の上乗せ部分の給付水準が、望ましい水準の概ね半分となっていることを考慮し、一律に企業年金等未実施の場合の半額とされている。国民年金第2号被保険者の個人型DCの拠出限度額については、現に企業年金の加入者が企業から受けている支援の実態を考慮するとの考え方の下、制度創設当時の唯一の企業年金であった厚生年金基金の掛金の状況を勘案して設定されている。



DCについては、掛金拠出の時期が毎月とされ、前月に拠出限度額に満たない拠出を行った場合においても、その分を翌月に繰り越して掛金を拠出することはできず、より柔軟な拠出を可能とすることが求められていた。

#### イ 議論の整理及び法律案の内容

議論の整理においては、DCの拠出期間規制の年単位化等について、企業年金部会の意見を十分に踏まえ、できるものから可能な限り速やかに実現すべきとされた。今回の法律案では、DCの拠出規制単位を月単位から年単位化することとされた。これにより、加入者のその時々々の状況に合わせた柔軟な拠出が可能となる。

#### ウ 主な論点

拠出限度額については、企業年金部会において、厚生労働省からDB・DCの両方を合わせた1つの水準とすることや定額ではなく給与に対する一定割合とすること等の提案があったが、引き続き議論することとされており、今後の行方を注視したい。

### (3) 個人型DCの加入可能範囲の拡大及び制度間のポータビリティの拡充

#### ア 現状

平成26年における転職者数は290万人、就業者における転職者の割合は4.6%であり<sup>36</sup>、平成22年以降増加している。直近10年間の転職・離職経験者は男女とも増加傾向にあり、平成24年における転職・離職経験者数は男性2,966万人、女性3,680万人、転職・離職経験者の人口に占める割合は男性55.5%、女性64.1%に上るとされる<sup>37</sup>。また、正規雇用労働者は減少傾向にあり、非正規雇用労働者は増加傾向にある<sup>38</sup>。これらの状況を踏まえると、国民一人一人のライフコースは多様化してきており、就労形態に関わらず、企業年金制度等を利用しやすい環境の整備が求められている。

個人の老後の所得確保のための自助努力の方策としては、企業型DCに対するマッチング拠出や個人型DC等がある。個人型DCの加入者数は、制度創設以来増加し続けており、厚生労働省調べによると、平成27年2月末には約21万人となっている。しかし、現行法上において個人型DCに加入可能な者(約3,963万人<sup>39</sup>)に占める割合は約0.5%にとどまっている。個人型DCは、国民年金第3号被保険者<sup>40</sup>、企業年金加入者、公務員等共済加入者が加入できない制度とされるなど、加入可能範囲が限られている。

また、企業年金加入者が離転職をした場合には、将来の給付は、各々の企業年金に加入した期間等に応じて、それぞれの企業から別々に行われる。そのため、離転職に伴い、年金として支給を受けるための加入期間を満たさず、将来年金としての支給を受けられ

<sup>36</sup> 「労働力調査(詳細結果)平成26年(2014年)平均(速報)結果」(総務省)

<sup>37</sup> 第11回社会保障審議会企業年金部会(平成26年10月31日)資料2。原典は「就業構造基本調査」(総務省)

<sup>38</sup> 「労働力調査(基本集計)平成26年(2014年)平均(速報)結果」(総務省)によると、正規の職員・従業員は前年と比較し15万人減少(7年連続の減少)し、3,287万人である一方、非正規の職員・従業員は前年と比較し56万人増加(5年連続の増加)し、1,962万人となっている。

<sup>39</sup> 1号加入者1,864万人、2号加入者2,099万人(厚生労働省推計)の合計(平成24年度末時点)。

<sup>40</sup> なお、「平成22年公的年金加入状況等調査」(厚生労働省)によると、国民年金第3号被保険者における就業者の割合は、平成22年において43.0%となっている。

なくなる可能性がある。そのため、離転職時に制度間の資産移換（ポータビリティ）を可能としているが、全ての離転職に対応できていないのが現状である（図表9【現状】）。制度間のポータビリティがない場合、離転職した際の年金資産の扱いについて様々な課題が生じることとなる。例えば、企業型DCのある企業で勤務していた労働者の転職先がDBのみ実施の企業であった場合、継続的なDC掛金拠出ができなくなり、DCの運用指図者<sup>41</sup>となる。平成25年度末における運用指図者及び自動移換者<sup>42</sup>は80.9万人<sup>43</sup>に上っている。これは個人型DCの加入者の約4倍となっており、離転職による影響を受けている者は少なくない。

## イ 議論の整理等及び法律案の内容

議論の整理においては、現在、個人型DCに加入することができない国民年金第3号被保険者、企業年金加入者、公務員共済等加入者について、個人型DCへの加入を検討すべきとされた。また、制度間のポータビリティについては、現場のニーズを踏まえつつ、各々の制度が税制上の優遇措置を受けている固有の考え方を考慮した上で、拡充すべきとされた。

中退共部会が取りまとめた「中小企業退職金共済制度と企業年金制度とのポータビリティの拡充について」においては、「現行制度の枠組みを維持しつつポータビリティを拡充していくという観点から、今般、会社合併等の後も引き続き中小企業者である場合に、その合併等に伴う中退共と企業年金制度間の資産移換を行うことは適当」とされた。

これらを踏まえ、今回の法律案では、国民年金第3号被保険者や企業年金加入者<sup>44</sup>、公務員等共済加入者に対する個人型DCの加入可能範囲の拡大（図表8）及び制度間のポータビリティの拡充（図表9【改正後】）がなされることとなった。個人型DCはどの就労形態でも基本的に加入できるとされるとともに、DB・DC間のポータビリティは原則として認められることとなった。個人型DCの加入可能範囲の拡大に伴う拠出限度額については、下位法令で定められることとされている<sup>45</sup>。

個人型DCの加入可能範囲の拡大及び制度間のポータビリティの拡充により、就労形態に関わらず、多様化している国民のライフコースにも対応した企業年金制度等の整備が進められることとなる。

<sup>41</sup> 運用指図者となった場合、掛金を拠出せず、個人別管理資産に係る運用指図のみを行う。企業型DC加入者が転職等により資格を喪失し、個人型DCの加入資格がない等の場合は運用指図者となる。

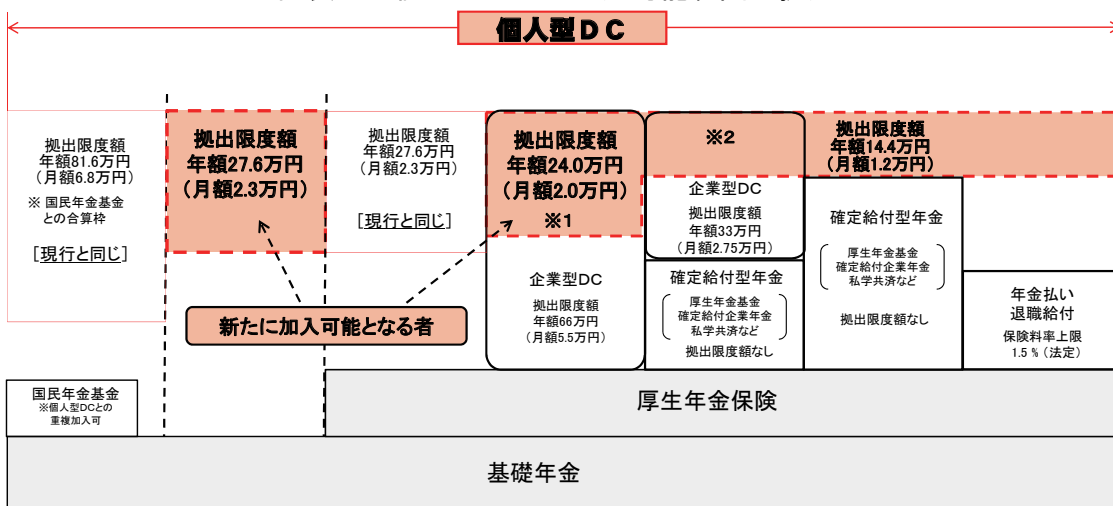
<sup>42</sup> 自動移換者となった場合、運用商品が売却され、当座預金として管理されるため、運用指図は行えず、老齢給付金の請求可能年齢に係る通算加入者等期間には算入されない。企業型DC加入者が資格喪失後6か月以内に個人型DCへの移換申出がなかった場合に自動移換者となる。

<sup>43</sup> 国民年金基金連合会ウェブサイト<<http://www.npfa.or.jp/401K/status/>>

<sup>44</sup> 企業型DC等を実施する場合は事業主掛金の上限を規約で定めること（企業型DCの場合は年額42万円、企業型DC及びDBの場合は年額18.6万円）が必要である（図表8）。

<sup>45</sup> 確定拠出年金法施行令の改正により、国民年金第2号被保険者について、企業型DCがある場合は年額24.0万円、企業型DC及びDBがある場合は年額14.4万円、DBがある場合は年額14.4万円、国民年金第3号被保険者の場合は年額27.6万円とされる予定。

図表8 個人型DCの加入可能範囲の拡大



国民年金 (第1号被保険者) 国民年金 (第3号被保険者) 国民年金 (第2号被保険者) 公務員 [被用者年金一元化後]

※1 企業型DCのみを実施する場合は、企業型DCへの事業主掛金の上限を年額42万円(月額3.5万円)とすることを規約で定めた場合に限り、個人型DCへの加入を認める。  
 ※2 企業型DCと確定給付型年金を実施する場合は、企業型DCへの事業主掛金の上限を年額18.6万円(月額1.55万円)とすることを規約で定めた場合に限り、個人型DCへの加入を認める。

(出所) 厚生労働省資料

図表9 今回の法律案によるポータビリティ拡充の全体像

		移換先の制度			
		DB	企業型DC	個人型DC	中退共
移換前の加入制度	DB	○	○※1	○※1	×
	企業型DC	×	○	○	×
	個人型DC	×	○	△	×
	中退共	○※2	×	×	○

		移換先の制度			
		DB	企業型DC	個人型DC	中退共
移換前の加入制度	DB	○	○※1	○※1	○※4
	企業型DC	○	○	○	○※4
	個人型DC	○	○	△	×
	中退共	○※2+※4	○※3+※4	×	○

※1 DBから企業型DC・個人型DCには、本人からの申出により、脱退一時金相当額を移換可能。  
 ※2 中退共に加入している企業が、中小企業でなくなった場合に、資産の移換を認めている。  
 ※3 中小企業でなくなった場合に認められる(独立行政法人に係る改革を推進するための厚生労働省関係法律の整備等に関する法律(平成27年法律第17号)により措置(平成28年4月施行予定))。  
 ※4 合併等の場合に限って措置。

(出所) 厚生労働省資料を基に作成

ウ 主な論点

個人型DCの加入可能範囲の拡大については、事業主が従来行っていた企業年金をやめて安易に個人型DCへ移行する懸念がある旨の指摘もある<sup>46</sup>。国民年金第3号被保険者に対する拡大については、国民年金第3号被保険者にとどまることへのインセンティブになってしまうのではないかと懸念も見られる<sup>47</sup>。

<sup>46</sup> 企業年金部会において、平川委員から懸念が示された。

<sup>47</sup> 企業年金部会において、半沢委員(全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会中央執行委員)から懸念が示された。

また、個人型DCの普及促進のためには、手数料<sup>48</sup>や手続の負担軽減が求められる。企業型DCに係る手数料については、基本的に事業主が負担するが、個人型DCについては、加入者が負担する。個人型DCについては、年間1万円程度の負担とされる。この点について、個人型DCにおいては、企業型DCと異なり、手数料を軽減させる交渉能力が低いことから、競争原理を高める方策が求められよう<sup>49</sup>。また、個人型DCの加入時には、少なくとも4種類以上の資料の提出が必要となっており、加入者及び運用指図者から手続の簡素化を求める声がある<sup>50</sup>。

制度間のポータビリティについては、基本的に事業主が規約を定めなければ行えないこととなっている。この点については、更なる検討が求められるとの見解もある<sup>51</sup>。

中退共と企業年金間のポータビリティに関しては、中小企業でなくなった場合や会社の合併等の場合限定しており、個人の離転職に対応したものとはなっていないほか、中退共と個人型DC間のポータビリティについては今回も認められていない<sup>52</sup>。制度の趣旨や税制優遇が異なる中で、考え方を整理し今後更なるポータビリティの拡充について、検討を行う必要がある<sup>53</sup>。

#### (4) DCの運用改善

##### ア 現状

DCは、事業主等が拠出した掛金を加入者が運用商品を選択した上で運用し、その運用結果に基づき年金を老後に受給する制度であり、個々人の運用商品の選択が重要となっている。

DBとDCの運用資産構成を比較すると、国内外の株式・債権比率がDBでは70.6%である一方、企業型DCでは27.6%となっている<sup>54</sup>。DC加入者の資産選択は、利回りの低い預貯金等の元本確保型商品に約6割が集中しており、加入者全体の半数以上が

<sup>48</sup> 新規加入時等手数料、運営管理機関手数料等の制度運営に関連して徴収する手数料に加えて、購入時(販売)手数料、運用管理費用(信託報酬)等の運用商品(投資信託)に係る手数料がある。

<sup>49</sup> 企業年金部会において、競争原理が働き手数料が安くなる可能性があることから、DCについては手数料の比較表が必要であり、加入者がすぐに見られるウェブサイトを作成して欲しい旨の意見(井戸委員(井戸美枝事務所(社会保険労務士、ファイナンシャルプランナー)代表))があった。また、手数料については、競争原理に任せて企業の自助努力で引き下げるのが好ましく、国の規制により手数料を引き下げるといふのはなじまない旨の意見(高崎委員(マネックスグループ(株)執行役員))があった。

<sup>50</sup> 「加入者/運用指図者に対するアンケート調査結果」(国民年金連合会)(※平成24年10月から平成25年3月までの間、新規に加入者及び運用指図者となった者を対象として実施)によれば、加入者の42.2%、運用指図者の53.4%が今後DCに期待することとして、「手続きの簡素化」を挙げている。

<sup>51</sup> 企業年金部会において、ポータビリティの拡充については、移換資産受入れを義務付ける等についてなお検討が必要である旨の意見(森戸部会長代理・慶応義塾大学大学院法務研究科教授)があった。

<sup>52</sup> なお、国民年金基金については企業年金制度等及び中退共と全くポータビリティが認められていない状況にある。国民年金基金は、自営業者等の国民年金第1号被保険者が、基礎年金に加え、所得等に応じて加入口数や給付の型を自らが選択することにより、老後の所得保障の充実を図ることを目的とした制度である。

<sup>53</sup> 企業年金部会において、ポータビリティの問題も、個人型DCの拡充で対応できるのではないかとの見解(森戸部会長代理)も示された。

<sup>54</sup> 第13回社会保障審議会企業年金部会(平成26年12月15日)資料1。原典は「企業年金資産運用実態調査(2013年度)」(企業年金連合会)、「確定拠出年金統計資料2002年3月末～2013年3月末」(運営管理機関連絡協議会)

2%未満の低い利回りにとどまっている<sup>55</sup>。最近10年間の物価上昇率は概ねマイナスであり、デフレ状況が続いていたため、元本確保型商品で運用した場合でも、実質的価値を維持することができる状況にあった。しかし、「中長期の経済財政に関する試算」（平成27年2月12日 内閣府）によれば、今後消費者物価上昇率が上昇する見通しが示されており、デフレ環境下と同じような資産構成で投資を行った場合、積立資産の実質的価値が減少する可能性が高まる懸念があるとされる。そのため、経済情勢や自らの将来の生活設計等を踏まえた適切な運用資産の選択を行える環境の整備が求められている。

一方、DCの運用に関する課題として、①自らの制度加入や運用状況について把握していない者が多い<sup>56</sup>など、加入者の運用資産の扱いに対する意識が低い者が少なくないこと<sup>57</sup>、②運用資産の選択が難しいと感じている者が依然として多く存在すること<sup>58</sup>等がある。

#### (ア) 投資教育

DCについては、加入者が自らのニーズに応じて適切に運用商品を選択することができるように、事業主が加入者に対しいわゆる「投資教育」を実施することが法律上義務とされ、制度導入時の投資教育は努力義務<sup>59</sup>、制度導入後に繰り返し実施する継続投資教育は配慮義務<sup>60</sup>とされている<sup>61</sup>。継続投資教育の実施により、制度への基礎的な理解等が深まり、個人の運用結果の改善が期待されている。しかし、継続投資教育実施率は57.9%にとどまっている。継続投資教育未実施の理由としては、「開催が困難である」が50.5%、次いで「予算が取れない」が21.6%となっている<sup>62</sup>。また、導入時投資教育については、ほぼ全社員が対象とされている一方で、継続投資教育については対象となる社員が少ない状況にあるとされる<sup>63</sup>。

#### (イ) 商品提供に関する規制

---

<sup>55</sup> 「プラス加入者の割合が過去最高に」『年金情報』No. 648（2014. 5. 19）によると、DC加入者において運用利回り（加入から6か月を経過した人の利回りを対象に、2014年3月末までの通算利回りを年率換算したもの）が2.0%未満の者の割合は55.4%、このうち0.0%以上1.0%未満の者の割合は44.6%となっている。

<sup>56</sup> 第13回社会保障審議会企業年金部会（平成26年12月15日）資料1（原典は「2007年度確定拠出年金に関する実態調査（第2回）」（企業年金連合会））によると、DC加入者の27.8%が「投資されている運用商品」も「資産運用の状況」も分かっていない状況とされる。

<sup>57</sup> 「確定拠出年金加入者の投資運用実態調査」（平成23年3月）（NPO確定拠出年金教育協会）によれば、「確定拠出年金に対して興味・関心が持てない」に「よくあてはまる」と答えた人の割合は11.2%、「ある程度あてはまる」と答えた人の割合は38.7%である。また、「会社から強制的に確定拠出年金に加入させられ、面倒だと感じている」に「よくあてはまる」と答えた人の割合は12.0%、「ある程度あてはまる」と答えた人の割合は37.5%である。

<sup>58</sup> 「勤労者3万人の退職準備—雇用形態とDC加入の退職準備への影響」（平成26年7月）（フィディリティ退職・投資教育研究所）によると、DC制度の改善点として、DC加入者の28.9%の人が「本人の代わりに資産運用をしてくれる仕組みがあると良い」と回答している。

<sup>59</sup> 確定拠出年金法第22条第1項

<sup>60</sup> 確定拠出年金法第22条第2項

<sup>61</sup> 「確定拠出年金制度について」（平成13年8月21日年発第213号 厚生労働省年金局長通知）により、投資教育の詳細が定められている。

<sup>62</sup> 「2013（平成25）年度 確定拠出年金実態調査」（平成26年12月）（企業年金連合会）

<sup>63</sup> 第13回社会保障審議会企業年金部会（平成26年12月15日）資料1。原典は「2010年度確定拠出年金に関する実態調査（第3回）」（企業年金連合会）、「2013年度確定拠出年金に関する実態調査（第4回）」（企業年金連合会）

現行法上<sup>64</sup>、企業型DCについては、企業に対し①少なくとも3つ以上の運用商品の提供、②1つ以上の元本確保型商品の提供が義務付けられている。①については、年金のような長期運用では、リスク・リターン特性の異なる3つの商品を組み合わせて分散投資を行うことが基本であることから設けられたものであり、②については、日本の預貯金性向を考慮して設定された日本独自の規定である。DBにおいては、分散投資を促すことが法令上の努力義務とされている<sup>65</sup>が、DCにおいては、そうした規定がなく、趣旨が明確にされていない。

#### (ウ) 運用商品提供数の抑制

行動経済学の知見によれば、消費者の金融商品購入に当たって、選択すべき項目や選択肢が多すぎた場合、選択自体が困難になるとされる<sup>66</sup>。DCの運用商品提供数は増加傾向にあり、平成26年度の平均提供数は18.3本となっている<sup>67</sup>。DC導入から時間が経過した企業ほど、運用商品を追加した割合が高いとされる<sup>68</sup>。DCの運用商品除外に関しては、現行法上<sup>69</sup>、除外しようとする商品を保有する加入者や運用指図者全員の同意が必要であり、こうした個別同意の負担や、事業主が商品保有者リストを入手することが個人情報保護との関係で難しいこと等を踏まえると、運用商品除外は極めて困難な状況となっている<sup>70</sup>。

#### (エ) あらかじめ定められた運用方法（デフォルト商品による運用方法）

制度上、運営管理機関が運用商品の選択肢を提示し、加入者がその中から選択することが原則とされる。ただし、運用商品の選択をしない者もいることを踏まえ、年金局長通知<sup>71</sup>においては、「あらかじめ定められた運用方法（デフォルト商品による運用方法）」を活用することを認めている。デフォルト商品による運用方法を活用している企業は全体の半数を超えている<sup>72</sup>。しかし、デフォルト商品による運用方法について法律上の位置付けや事業主等の責務等が法律上、明文化されていない。また、デフォルト商品を設定している企業では預貯金等の元本確保型商品を設定する企業が96.2%となっている<sup>73</sup>。これを踏まえると、デフォルト商品により運用している加入者については、物価上昇に

<sup>64</sup> 確定拠出年金法第23条

<sup>65</sup> 確定給付企業年金法施行令第46条

<sup>66</sup> 「行動経済学の金融教育への応用の重要性」（平成24年3月）（金融広報中央委員会）

<sup>67</sup> 「2013（平成25）年度 確定拠出年金実態調査」（平成26年12月）（企業年金連合会）

<sup>68</sup> 第13回社会保障審議会企業年金部会（平成26年12月15日）資料1。原典は「2007年度確定拠出年金に関する実態調査（第2回）」（企業年金連合会）、「2007年度確定拠出年金に関する実態調査（第2回）」（企業年金連合会）、「2010年度確定拠出年金に関する実態調査（第3回）」（企業年金連合会）、「2013年度確定拠出年金に関する実態調査（第4回）」（企業年金連合会）

<sup>69</sup> 確定拠出年金法第26条

<sup>70</sup> 第13回社会保障審議会企業年金部会（平成26年12月15日）資料1（原典は「2013年度確定拠出年金に関する実態調査（第4回）」（企業年金連合会））によると、運用商品の除外について検討の予定はない企業が93.4%に上る。その理由として、「除外は法律要件が厳しい」が19.0%、「追加／除外が負担」が12.2%、「追加／除外に費用がかかる」が5.7%、「除外したいが個人情報取得できない」が5.1%とされている。

<sup>71</sup> 「確定拠出年金制度について」（平成13年8月21日年発第213号 厚生労働省年金局長通知）

<sup>72</sup> 第13回社会保障審議会企業年金部会（平成26年12月15日）資料1（原典は「2013年度確定拠出年金に関する実態調査（第4回）」（企業年金連合会））によると、デフォルト運用方法の設定状況は56.2%である。

<sup>73</sup> 第13回社会保障審議会企業年金部会（平成26年12月15日）資料1（原典は「2013年度確定拠出年金に関する実態調査（第4回）」（企業年金連合会））

対応できず将来の年金給付として想定よりも少なくなってしまう可能性がある。

## イ 議論の整理及び法律案の内容

### (ア) 投資教育

議論の整理においては、DCの投資教育は、充実させる方向で検討すべきであり、具体的には、確定拠出年金法上の継続投資教育について事業主の努力義務とするとともに、通知において投資教育全体の内容の見直しや継続投資教育の内容に係る基準の明確化等を行うべきとされた。

今回の法律案では、加入者が運用商品を選択しやすいよう、投資教育の継続実施を促すため、継続投資教育を努力義務化することとされた<sup>74</sup>。これにより、加入者が自らのニーズに応じて適切な商品選択を行うことに資することが期待される。

### (イ) 商品提供に関する規制

議論の整理においては、商品提供に関する規制について、分散投資に関するリスク・リターン特性の異なる商品の提供を促進するため、その趣旨を法律上明確化することとされた。また、1つ以上の元本確保型商品の提供義務については義務とはせず、分散投資に関するリスク・リターン特性の異なる商品の提供という法の趣旨を踏まえた上で労使の判断に委ねることとされた。

今回の法律案では、現行の①少なくとも3つ以上の運用商品の提供義務、②1つ以上の元本確保型商品の提供義務について、分散投資を促すため、リスク・リターン特性の異なる3つ以上の運用商品の提供義務に一本化することとされた。そのため、元本確保型商品については、提供義務から労使の合意に基づく提供となる。法令上、その趣旨が明確化され、分散投資が促されるとともに、投資商品が元本確保型に集中している状況の緩和に資すると期待される。

### (ウ) 運用商品提供数の抑制

議論の整理においては、運用商品提供数について、一定の範囲内に抑制するような措置を検討してもよいと考えられるとされた。商品除外規定については、これまでの議論を踏まえつつ、より実効性のある商品除外規定の内容を措置すべきとされ、その際、除外される商品を選択している加入者等の保護を図るため、経過期間の設定や商品除外する場合のデフォルト商品設定の義務付け、周知の徹底なども併せて措置すべきとされた。

今回の法律案では、運用商品提供数の抑制のため、商品提供数に政令で定めた数を上限とする制限を設け<sup>75</sup>、商品除外規定の要件を緩和し商品選択者の一定割合(3分の2)以上の同意とする<sup>76</sup>。これにより、加入者が商品選択を行いやすくなることが期待される。

### (エ) あらかじめ定められた運用方法(デフォルト商品による運用方法)

議論の整理においては、デフォルト商品による運用方法に係る規定について、法律上

<sup>74</sup> 継続投資教育の基準については通知により規定されるとされる。

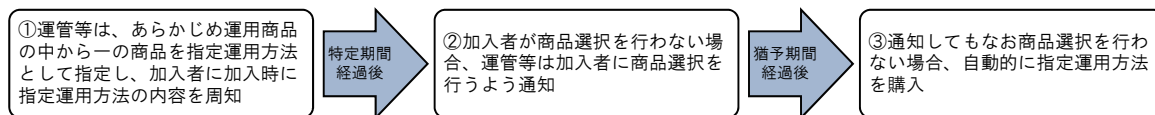
<sup>75</sup> 具体的な数については政令で定める。施行日前に納付した掛金の運用方法として提示された商品については、制限の対象外とする。

<sup>76</sup> 施行日前に納付した掛金の運用方法として提示された商品の除外については、従前通り全員同意の取得を要するとされている。また、商品の本数の数え方については、下位法令により規定されることとされている。

の整備を行う必要があるとされた。また、デフォルト商品を設定する場合には、一定の基準に基づいた分散投資効果が見込まれる商品を設定することを努力義務とする必要があるとされた。

今回の法律案では、デフォルト商品による運用方法に関し、あらかじめ定められた指定運用方法として法律上規定を整備することとされた<sup>77</sup>。指定運用方法の設定は運営管理機関・事業主（以下「運営等」という。）の任意とされており、指定運用方法の仕組みについては図表 10 のとおりである。また、デフォルト商品の選定は、長期的な観点から、物価その他の経済事情の変動により生ずる損失に備え、収益の確保を図るものとして厚生労働省令で定める基準に適合するものでなければならないと規定された。法律上デフォルト商品による運用方法の規定及びその趣旨を明確化することにより、デフォルト商品について、分散投資効果のあるものが選択されることが期待される。

図表 10 あらかじめ定められた指定運用方法の仕組み



- ・特定期間とは、加入後、最初に掛金の納付から起算して3か月以上で規約に定める期間を指す。
- ・猶予期間とは、特定期間を経過した日から2週間以上で規約に定める期間を指す。

(出所) 厚生労働省資料を基に作成

## ウ 主な論点

投資教育の在り方については、投資教育の内容をどう考えるか、どう担保していくかが課題となろう。継続投資教育に関する基準は通知により定められるとされ、効果的な基準設定が求められている<sup>78</sup>。また、努力義務の実効性をどう担保していくのが課題であり、投資教育の事例集を作成し、良い事例の共有化を図ることや投資教育の委託の活用<sup>79</sup>など投資教育を行いやすい体制を更に整備していく必要があるだろう。

また、デフォルト商品の設定について、損失発生時の訴訟リスクへの対応が今後の検討課題となろう。この点については、企業年金部会においても、セーフハーバールール<sup>80</sup>の規定を設けるなど前提の整備が必要である旨の指摘も見られた<sup>81</sup>。厚生労働省は、セーフハーバールールを設けることについて、事業主がどこまで結果責任を負っているか明確でなく、明確な裁判例も承知していないため、慎重な検討が必要としている。

<sup>77</sup> 施行日前に納付した掛金については対象外とされる。

<sup>78</sup> 企業年金部会において、年金局長による通知について、生活設計の話を先に持ってきて、自分の事として捉えるよう、順番も工夫した方がよいという旨の意見（高崎委員）があった。

<sup>79</sup> 今回の法律案により企業年金連合会へ投資教育の委託が可能となる。詳細については、図表 11 参照。

<sup>80</sup> セーフハーバールールとは、アメリカの 401 (k) プランにおいて、例えば事業主が米労働省規則で定める要件に該当する商品（適格デフォルト商品（QDIA））をデフォルト商品として設定した場合に、「加入者自身によるコントロール行使があった」として運用結果について事業主は責任を負わないこととしているものである。

<sup>81</sup> 企業年金部会において、小林委員（日本経済団体連合会社会保障委員会年金改革部会会長代理）より指摘があった。



OECDのDCロードマップ<sup>82</sup>においても、①異なるリスク特性や投資期間をもつ投資の選択肢の提供、適切なデフォルト投資方針の確立、②非常に悪い投資結果から退職間際の人々を保護するため、ライフサイクル投資方針<sup>83</sup>をデフォルトとすることを検討すべきとされている。アメリカの401(k)プラン<sup>84</sup>や英国のNEST<sup>85</sup>等においても運用商品の選択方法として、デフォルト商品による運用が普及しており、いずれもデフォルト商品としてライフサイクル型商品が設定されている。日本においてもライフサイクル型商品をデフォルト商品として選択することが考えられる。ライフサイクル型商品については、手数料を含むコスト等の点も踏まえて、デフォルト商品を選定する必要がある<sup>86</sup>。

### (5) 現行制度の改善

今回の改正により、企業年金制度等のほか国民年金基金を含め現行制度の改善がなされることとなった。主な現行制度の改善事項の現状及び今回の改正内容については、図表11のとおりである。

図表11 主な現行制度の改善事項

項目	現状	今回の改正内容
DBからDCへの資産移換の際の同意要件の緩和	DBの一部をDCに移行する際の要件の1つとして「DCに移行しない者の1/2の同意」を得ることが課されている。	事務負担や迅速な移行等に鑑み、移行元のDBの掛金が増加しない場合、DCに移行しない者のみからなる事業所について、当該同意を不要とする。
DBの実施事業所の増減に係る手続の見直し	DBの実施事業所を増減させようとする場合には、当該増減させようとする事業所の事業主及び労働組合の同意を得なければならない。	DBを継続することが困難な事業所については、厚生労働大臣の承認を得ることで当該事業所の同意なしでDBから脱退させることができるよう、手続を見直す。
運営管理機関の委託に係る事業主の努力義務	事業主は、運営管理業務の全部又は一部を運営管理機関に委託することができる。	運営管理機関間の競争を促し、加入者の利益を確保するため、委託する運営管理機関を5年ごとに評価し、検討を加え、必要に応じてこれを変更すること等を努力義務とする。
企業年金連合会への投資教育の委託	中小企業にとって、投資教育の企画立案や説明会等の開催に負担感がある。	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への委託により実施することを可能とする。
国民年金基金連合会への広報業務の追加	個人型DCの加入可能範囲の拡大に伴い、国民に対する個人型DC等の周知・広報の強化の必要がある。	個人型DCの実施主体である国民年金基金連合会が行う業務に個人型DCの啓発活動及び広報活動を行う事業を追加する。
国民年金基金制度の運営改善	国民年金基金の加入員数は、平成26年3月末において、約48万人となっている。	国民年金基金制度の運営の改善等を図るため、国民年金基金の合併及び分割規定の整備、国民年金連合会の評議員の選任要件の変更、国民年金連合会の指導業務の法定化等を行う。

(出所) 厚生労働省資料を基に作成

<sup>82</sup> OECD “THE OECD ROADMAP FOR THE GOOD DESIGN OF DEFINED CONTRIBUTION PENSION PLANS” (2012)

<sup>83</sup> ライフサイクル投資方針とは、年長的に退職に近づくにつれて資産全体の中のリスク資産(株式等)の割合を減らしていくべきという考え方のことである。

<sup>84</sup> 事業主は、政府基準に沿った「適格デフォルト商品」を提供すれば、当該デフォルト商品の運用結果についての免責規定があり、デフォルト商品はライフサイクル型のターゲットデータファンド、マネージメントアカウント等となっている。

<sup>85</sup> 政府外公共機関であるNESTコーポレーションが、デフォルト商品を設定し、デフォルト商品はライフサイクル型のリタイアメントデータファンドとなっている。

<sup>86</sup> 企業年金部会において、一般的な手数料の情報等、どのぐらいコストが掛かるのかということも大事であり、一定の指標にすべき旨の指摘(森戸部会長代理)がなされた。

## （６）施行期日

上記の（２）DCの拠出期間の年単位化、（３）のうち個人型DCの加入可能範囲の拡大、（５）現行制度の改善（「企業年金連合会への投資教育の委託」を除く。）については、平成29年1月1日から、（１）簡易型DCの創設及び個人型DCへの小規模事業主掛金納付制度の創設、（３）のうち制度間のポータビリティの拡充、（４）DCの運用改善については、公布の日から起算して2年を超えない範囲内において政令で定める日から施行するものとされている。また、（５）のうち企業年金連合会への投資教育の委託については、平成27年10月1日から施行するものとされている。

## 7. 今後の主な課題

### （１）柔軟で弾力的な制度設計

DBについては、あらかじめ定めた給付が賄えるよう掛金を計算し、定めた給付に対し積立不足が発生した場合には、事業主が追加で掛金を拠出することにより、不足額を埋め合わせる必要がある。一方、DCについては、あらかじめ定められた拠出額とその運用収益との合計額を基に年金給付額が決定される。そのため、資産の運用が低調な場合でも加入者の自己責任であるとされており、事業主の追加拠出はない。これらを踏まえると、基本的に、DBの運用リスクは事業主に、DCの運用リスクは加入者にあるとされる。

そこで、平成14年のDB導入時から、キャッシュバランスプラン（以下「CBP」という。）による設計が可能とされている。CBPとは、DBとDCの双方の特徴を持ち、事業主及び加入者でリスクを分け合う仕組みであり、具体的には、あらかじめ定められた拠出額と指標<sup>87</sup>による利息額との合計額を基に、年金給付額が決定される仕組みである（指標連動型CBP）。設定した指標が予定利率を下回った場合は、事業主の追加拠出はないが、設定した指標を運用実績が下回った場合には、事業主は追加拠出をすることとなる。平成26年から、CBPの指標として、積立金の運用実績が認められることとなり<sup>88</sup>、よりDCに近い制度設計も可能となった（実績連動型CBP）。DB又は厚生年金基金を実施している企業を見てみると、CBP又はCBP類似型の導入割合は全体で22.7%、常勤従業員数1,000人以上の企業に限ると、53.3%とされており、運用リスクを事業主と加入者双方で分け合うという考え方が広がってきているとされる。現行制度において可能な給付設計は図表12のとおりである。諸外国においても、労使で柔軟にリスクを分け合うことのできるDB・DC双方の特徴をもつ新たな給付設計が導入又は検討され始めている<sup>89</sup>状況も踏まえ、企業年金の普及のために、更なる柔軟な制度設計が求められている。

<sup>87</sup> 指標として認められているものには、国債の利回り、消費者物価指数、賃金指数、東証株価指数等がある。「平成23年民間企業の勤務条件制度等調査」（人事院）によると、CBP採用企業のうち、国債を基準にしている割合は、加入期間中の利率については87.6%、受給期間中の利率については76.1%、CBP類似型採用企業のうち、受給期間中の利率に国債を基準としている割合は83.8%であった。CBPは年金積立及び給付の際の利率が変動する一方、CBP類似プランは年金積立の際の利率は変動せず、年金給付の際の利率のみが変動する制度である。

<sup>88</sup> ただし、拠出元本は保証する必要がある。

<sup>89</sup> オランダにおいてはCollective DC、アメリカにおいてはFloor Offset Plan等が導入されるなどしている。

図表 12 現行制度において可能な給付設計

給付設計	概要	運用リスクの分担	
伝統的なDB	給与比例やポイント制など、給付の算定方法があらかじめ決まっている。	運用実績が予定利率を下回るリスクを全て事業主が負う。	
指標連動型CBP	一定の拠出額を基に、指標(国債の利回り等)に連動して給付額が決定される。	運用実績が指標を下回るリスクを事業主が、指標が予定利率を下回るリスクを加入者が負う。	
実績連動型CBP	一定の拠出額を基に、積立金の運用実績に連動して給付額が決定される(元本保証あり)。	運用実績が元本を下回るリスクを事業主が、運用実績が予定利率を下回るリスクを(元本までは)加入者が負う。	
伝統的なDC	あらかじめ定められた拠出額とその運用収益との合計額を基に給付額が決定される。	運用によるリスクは全て加入者が負う。	

(出所)「Ⅱ ニーズの多様化への対応 柔軟で弾力的な給付設計」  
第8回社会保障審議会企業年金部会(平成26年9月11日)資料4(厚生労働省)を基に作成

企業年金部会においては、上記の背景を踏まえ、厚生労働省から、①DBについては、積立水準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、②DC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、労使の判断の下、資産を集団で運用する仕組みやこれにDBからの保証を組み合わせる仕組みの導入に関し検討が求められた。

企業年金部会においては、柔軟な形で選択肢が増えることについて評価する声がある一方で、中間的な制度になることによって、加入者にとって分かりにくいような複雑な制度になる<sup>90</sup>、資産運用若しくは制度運営に対する責任が不明確になる<sup>91</sup>、DBについて企業努力が失われる<sup>92</sup>といった懸念等が示された。

議論の整理においては、企業年金の選択肢を拡大し、企業年金の普及・拡大に資するものと考えられることから、諸外国の例を参考に、現場のニーズや現行制度(CBP)との違いを踏まえつつ、制度導入も視野に入れて引き続き検討すべきとされた。

## (2) DB・DC間のイコールフットィング<sup>93</sup>等

従業員の退職にも柔軟に対応できる制度として創設されたDBと、年金は老後に受給するものという明確な目的意識を反映した制度として創設されたDCは、それぞれの制度創設の経緯を反映する形で、制度の仕組みが異なっている。しかし、企業年金制度等を取り巻く状況が変化中、ニーズにも変化が生じており、現行制度での対応が困難な面が出てきたことから、企業年金の次の10年に向けて、DB・DC相互に歩調を合わせた見直しの時期を迎えているとされる。

現在のDB・DCの仕組みと企業年金部会における主な厚生労働省の提案は図表13のとおりである。

<sup>90</sup> 鈴木委員(前日本年金数理人会理事長)より懸念が示された。

<sup>91</sup> 森戸部会長代理より懸念が示された。

<sup>92</sup> 平川委員より懸念が示された。

<sup>93</sup> イコールフットィング(equal footing)は、条件の同一化を意味している。

図表 13 DB・DCの仕組みと企業年金部会における厚生労働省の主な提案

		DB	DC
拠出時の仕組み	掛金拠出の時期(注)	年1回以上定期的に拠出	毎月拠出
	拠出限度の設定状況	拠出限度額なし	拠出限度額あり(月額単位)
	厚生労働省の提案	<p>・DCにおいて拠出限度額を超過した場合にDB等により調整を行っている実態や、DB・DC制度を柔軟に組み合わせた仕組みであるハイブリッド型の議論を踏まえれば、拠出限度についてはDBとDCを一体的に考えるべきではないか。DBとDCを一体的に考える場合、労使の自由な制度設計を可能とし、制度をより分かりやすくシンプルにする観点から、DB・DCの両方を合わせた一つの水準を設定すべきではないか。</p> <p>・現在のDCの拠出限度額は定額で設定されているが、8割以上の企業で昇格・昇級に伴い掛金が増える制度であることに鑑み、定額ではなく給与に対する一定割合(率)として拠出限度を決定してはどうか。</p> <p>・拠出限度の水準については、老後の生活資金として引き続き公的年金の補完的位置付けを担えるよう現在の企業の退職給付水準を勘案して設定すべきではないか。</p> <p>・企業年金が将来的に公的年金を十分に補完できるような仕組みとして、企業年金の拠出限度について、公的年金の給付水準調整等を一定程度勘案した改定のルールを検討してはどうか。</p>	
	積立不足時の拠出	過去の積立不足に対する拠出が必要(拠出方法に制約あり)	積立不足は生じない
	厚生労働省の提案	<p>・DBの掛金拠出に関して、積立不足が企業に与える影響が大きくなってきている中で、現在の仕組みでは、事前積立が認められていないため、結果として景気が悪化し、企業業績が悪化ときに追加拠出が求められることとなり、積立不足が生じた場合に一括して不足分を拠出できず、健全性確保に相当の時間を要するなど、健全性の観点で課題があるため、健全性維持のための事前積立や積立不足解消のための拠出方法について、企業の恣意的な掛金拠出とならない範囲で、制度の安定的な運営を行えるような柔軟な掛金拠出を可能とすべきではないか。</p>	
給付時の仕組み	支給開始事由	一定年齢到達時 又は退職時(規約に定めがある場合のみ可能)	なし (任意の時点で請求可能)
	支給開始年齢	60～65歳の規約で定める年齢到達時 又は50歳以上の退職時(規約に定めがある場合)	60歳以上70歳以下 ※70歳到達時には自動的に支給が開始される
	厚生労働省の提案	<p>・DB・DCは高齢期の所得の確保という共通の目的を達成するため、就労期間に見合った一定の拠出期間を設けることが求められることから、支給開始年齢については、公的年金の支給開始年齢(65歳)を基本としつつ、公的年金支給までの繋ぎ年金としての役割も考慮して、DB・DCともに60歳以上から支給開始可能としてはどうか。</p>	
	加入期間に応じた支給開始年齢	なし ※規約で加入期間要件(20年以下)を設けることが可能	加入期間が10年に満たない場合は、下記の加入期間に対応する年齢以降請求が可能 8年以上:61歳/6年以上:62歳/4年以上:63歳/ 2年以上:64歳/1年以上:65歳
	厚生労働省の提案	<p>・支給開始年齢到達前の中途引出しを原則認めないこととし、支給方法において年金による受給を原則とすることとした場合は、拠出時・給付時それぞれで老後の所得確保策としての性格が強化されていることを踏まえ、DCの加入期間に応じた支給開始年齢を廃止し、DBと同様に労使合意により任意に設ける場合のみ設定が可能としてはどうか。</p>	
	支給開始年齢到達前の中途引出し	制限なし	原則不可 ※加入者期間が3年以内又は資産が少額の場合等は脱退可
	厚生労働省の提案	<p>・DB・DCは高齢期の所得の確保という共通の目的を達成するため、拠出期間に高齢期の支給のための年金原資を安定的に形成できるようにすることが求められることから、支給開始年齢に到達するまでの間は、原則として中途引き出しを認めないこととしてはどうか。ただし、生活の困窮等の不測の事態やローン返済等の一時金需要に柔軟に対応するべきとの指摘があることから、支給開始年齢に到達する前の期間においては、引出しにより支給される一時金を一定水準減額されてもお受給を希望する者に限り、中途引き出しを認めることとしてはどうか。また、一時金の減額水準を検討するに当たっては、中途引き出しが容易に行われない程度の制約として、減額水準が心理的障壁となるよう配慮することとしてはどうか。</p>	
加入可能年齢	70歳まで	60歳まで ※企業型DCで規約の定めがある場合は、65歳まで加入可	
厚生労働省の提案	<p>・公的年金の給付水準の中長期的な給付調整が見込まれる中で、就労期間の長期化に対応して、収入がある場合にはできるだけ私的年金の掛金を積み増せるようにする必要があることや、公的年金を補完するという観点から、DB・DCの加入可能年齢は一律70歳までとしてはどうか。</p>		
支給方法	終身・有期年金又は一時金 ※有期年金の期間は5年以上20年以下 ※支給開始時又は原則5年以上以降に一時金選択可能	終身・有期年金又は一時金 ※有期年金の支給期間は5年以上20年以下 ※積立額の2分の1以下20分の1以上の額を支給 ※支給開始時に一時金選択可能 ※支給開始時に決めた受取方法を途中で変更することは原則不可	
厚生労働省の提案	<p>・DB・DCは、高齢期の所得の確保を共通の目的としていることを踏まえると、複数年にわたり安定的に所得を確保するという支給方法の原則をより徹底する必要があることから、DB・DCそれぞれの実態に配慮しつつ、受給権者の年金受給を更に促していく仕組みを設けることとしてはどうか。</p>		

(注) 掛金拠出の時期(図表黄色部分)については今回の法案により改正がなされる。

(出所)「I 企業年金の普及・拡大 一般企業向けの取組」

第10回社会保障審議会企業年金部会(平成26年10月14日)資料1-1(厚生労働省)を基に作成

企業年金部会においては、支給開始年齢到達前の中途引出し、拠出限度額に関し、とりわけ活発に議論がなされた。厚生労働省の提案については、関係団体の要望と逆の方向で

あり、制約が厳しくなるとの声もある<sup>94</sup>。厚生労働省は中途引出しについて今後の公的年金の給付水準の低下を踏まえ、年金の性格を強め老後の所得確保を担保させる観点から原則として認めないことを提案したが、この点に関しては、一時金ニーズに対応できなくなる、使い勝手が悪くなるといった懸念があるとされる。また、厚生労働省はDB・DC合わせた1つの拠出限度額水準の設定を提案したが、この点に関しては、これまで拠出限度額が設定されていなかったDBに対する規制強化にもなり得るとされる。中途引出しの在り方及び拠出限度額の水準については、今後の議論においても主要な論点であり、支給開始年齢などこれまでの企業年金部会で議論があまりなされなかった点も含め今後のDB・DC間のイコールフットィングをめぐる議論に注視する必要がある。

議論の整理においては、企業年金の拠出時・給付時の仕組みの在り方について、今後引き続き議論を重ねていく必要があるとされた。

### (3) マッチング拠出

平成24年1月に導入されたマッチング拠出は、企業型DCに対し従業員の追加拠出を認める制度である。マッチング拠出導入企業は制度創設以来増加し続けており、厚生労働省によれば、平成27年3月末において企業型DC実施企業におけるマッチング拠出導入企業は24.5%<sup>95</sup>とされる。マッチング拠出を実施している企業の全加入者のうち、マッチング拠出利用者の割合は21.6%とされている<sup>96</sup>。現行の企業型DC拠出限度額水準では、企業の拠出が拠出限度額まで達しており、マッチング拠出を行う余地のない加入者がいる規約の割合が全体の25.9%となっている<sup>97</sup>。企業型DCのマッチング拠出については、マッチング拠出実施企業の割合が低いこと、実施の可否を企業が決定するため、加入者がマッチング拠出を行いたくてもできないこと、拠出限度額との関係で拠出をする余地のない加入者がいる等の課題がある。

企業年金部会においては、厚生労働省から、マッチング拠出の現在の状況や個人型DCの議論等を踏まえ今後のマッチング拠出についてどう考えるかとの問題提起があった。

議論の整理においては、個人型DCの加入範囲の見直しと整合性をもった対応をすべきとされ、①自助努力促進の観点からマッチング拠出に係る規制の撤廃、②従業員掛金が基本となるおそれがあることから規制の維持、③個人型DCとの関係の整理との意見があったところであり、個人型DCとの関係の整理を行った上で、企業型DCのマッチング拠出の規制の在り方について引き続き議論を行っていくこととされた。

---

<sup>94</sup> 「企業年金改革「まだファーストステップ」」『年金情報』No.676(2015.5.4)においては、企業年金部会の委員でもある小林日本経済団体連合会社会保障委員会年金改革部会会長代理が拠出面のイコールフットィングに関し「厚労省から提示された『イコールフットィング』案は考え方が我々と異なって」いることや、給付面のイコールフットィングに関し「制約を受ければ企業としては年金制度の実施そのものを諦めるという話にもなりかねない」との指摘をしている。

<sup>95</sup> 厚生労働省によると、平成27年3月末現在のマッチング拠出導入事業主数は4,849社、企業型DC実施事業主数は19,832社。

<sup>96</sup> 「2013(平成25)年度 確定拠出年金実態調査」(平成26年12月)(企業年金連合会)

<sup>97</sup> 第10回社会保障審議会企業年金部会(平成26年11月18日)資料2(原典は「2013年度確定拠出年金に関する実態調査(第4回)」(企業年金連合会))

## 8. おわりに

本法律案は、DB・DC創設以来最も大きな改正となる見込みであるが、制度見直しの入口とも言える。企業年金部会で大きな争点となっていたDB・DC間のイコールフットリング等については引き続き議論することとされており、今後の動向に注目したい。個人型DCの加入可能範囲の拡大は、加入者自身が各自の運用状況に関心を持つことが前提であり、投資教育はその一翼を担うことが期待される。ひいては自動移換者の減少にもつながる。自動移換者の資産に対するデフォルト運用に関しては、企業年金部会においては反対意見が多く、引き続き議論されることとなっているが、何らかの自動移換者対策が必要であろう。また、DCの手数料に関しては、企業年金部会を通じて多くの委員から様々な指摘がなされた。DCが普及していくためには、手数料の在り方は大きな課題であり、競争原理の強化が求められている。

議論の整理においては、私的年金の自動加入制度の導入についても触れられており、今後我が国においても先進諸国のように私的年金の加入率が高まっていくことが期待される。また、働き方が多様化していく中で、ポータビリティの拡充だけでなく、非正規雇用労働者に対し個人型DCの活用を促進することなどによって、老後の所得保障を図っていくことが求められる。

こうして企業年金制度等の存在感が一層増していくことが予想される一方、私的年金では困難な低所得者層への対応は、引き続き公的年金の重要な課題となろう。公的年金の給付水準の中長期的な調整が予定される中で、公的年金及び私的年金を組み合わせた高齢期の所得保障の在り方に注視したい<sup>98</sup>。

(まつの はるな)

---

<sup>98</sup> 本稿は平成27年5月15日時点。ウェブサイトについても同日アクセス。