

企業年金・個人年金の今後の展開

2019年9月17日

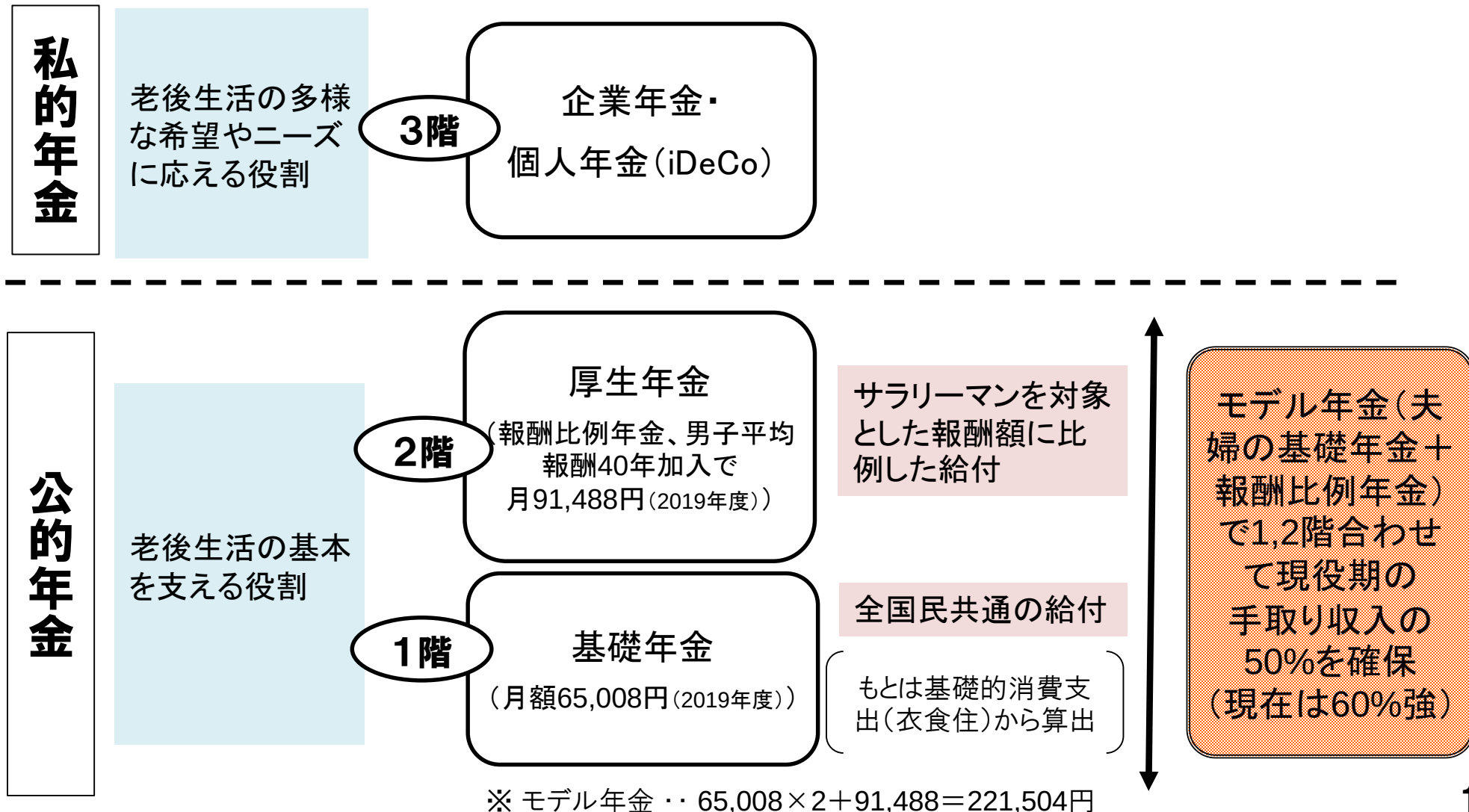
厚生労働省年金局

企業年金・個人年金課長

吉田一生

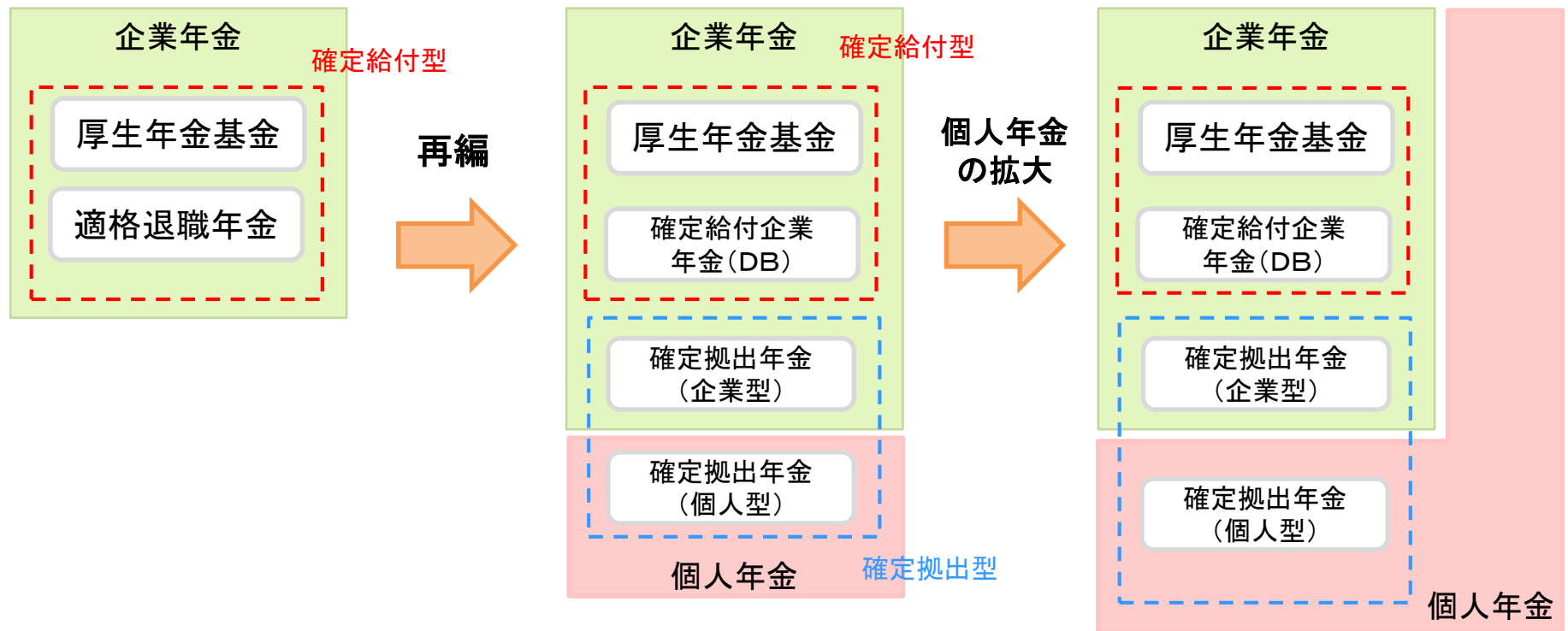
年金制度の設計の考え方

- 我が国の年金は、3階建ての構造。1・2階部分の公的年金が老後生活の基本を支え、3階部分の企業年金・個人年金と合わせて老後生活の多様な希望やニーズに対応。



企業年金・個人年金制度の変遷

- 確定給付企業年金(DB)は、企業の退職給付制度の中で企業のニーズに柔軟に対応できるように設計された適格退職年金や厚生年金基金を承継した確定給付型の統一的制度として創設された。
 - 確定拠出年金(DC)は、単なる貯蓄とは異なり老後の所得確保を図るという明確な制度趣旨の下に設計された制度である。
 - 個人型確定拠出年金(iDeCo)は、第1号被保険者と企業年金のない第2号被保険者のための制度としてスタートしたが、2017年1月、生涯にわたって継続的に老後に向けた自助努力を可能とするため、企業年金加入者※、公務員等共済加入者、第3号被保険者まで加入可能範囲が拡大された。
- ※ ただし、企業型確定拠出年金加入者については、企業型の規約にiDeCoにも加入できることを定めた場合に限る。



※個人型確定拠出年金
の対象者は限定的

※個人型確定拠出年金の
加入可能範囲の拡大

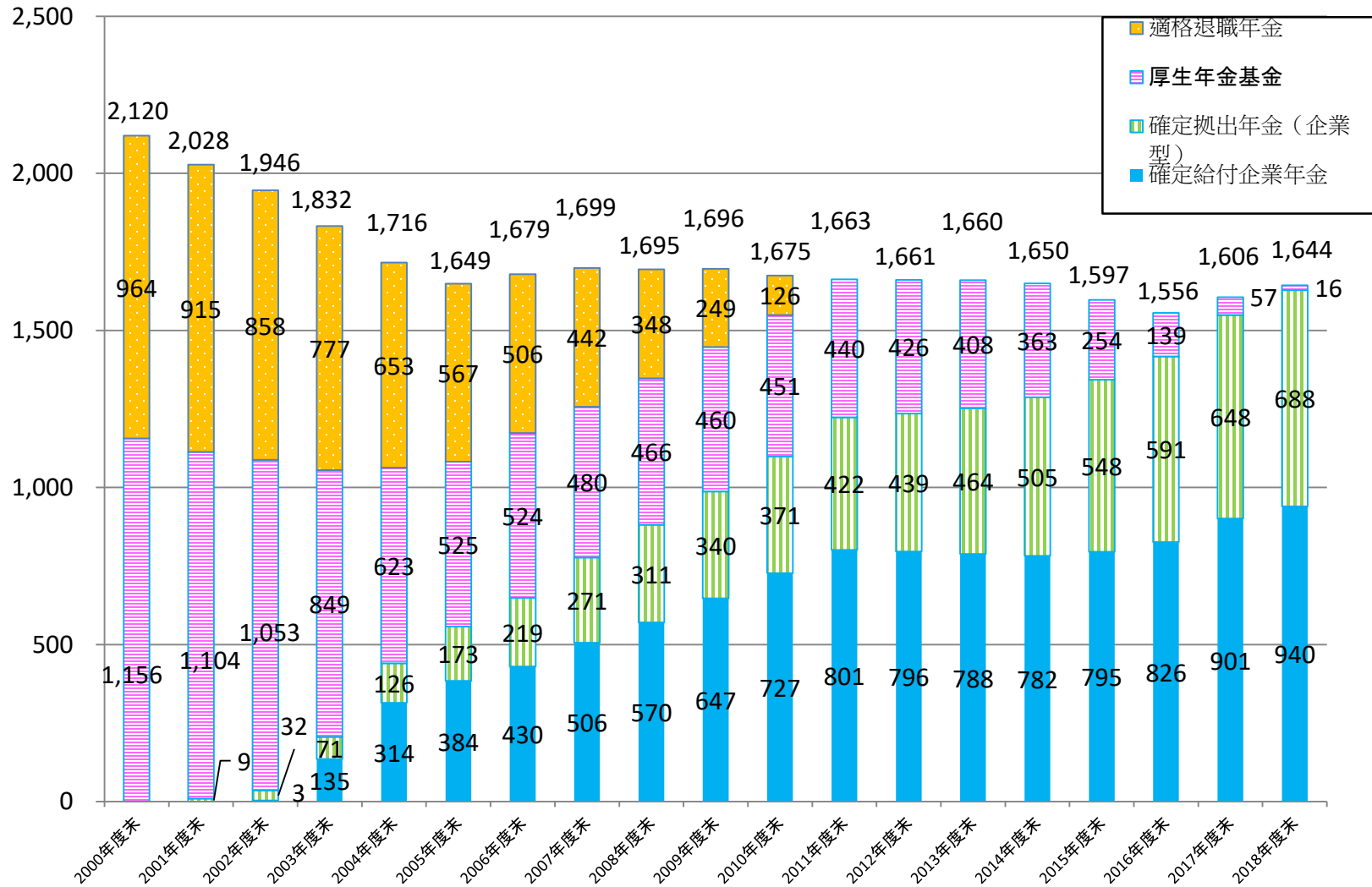
企業年金の加入者数の推移

○ 長らく企業年金の中核を担ってきた適格退職年金・厚生年金基金から、確定給付企業年金・確定拠出年金に移行。

○ この間、企業年金の加入者数は減少。

※各制度の加入者数の重複は控除していない。

加入者数(万人)

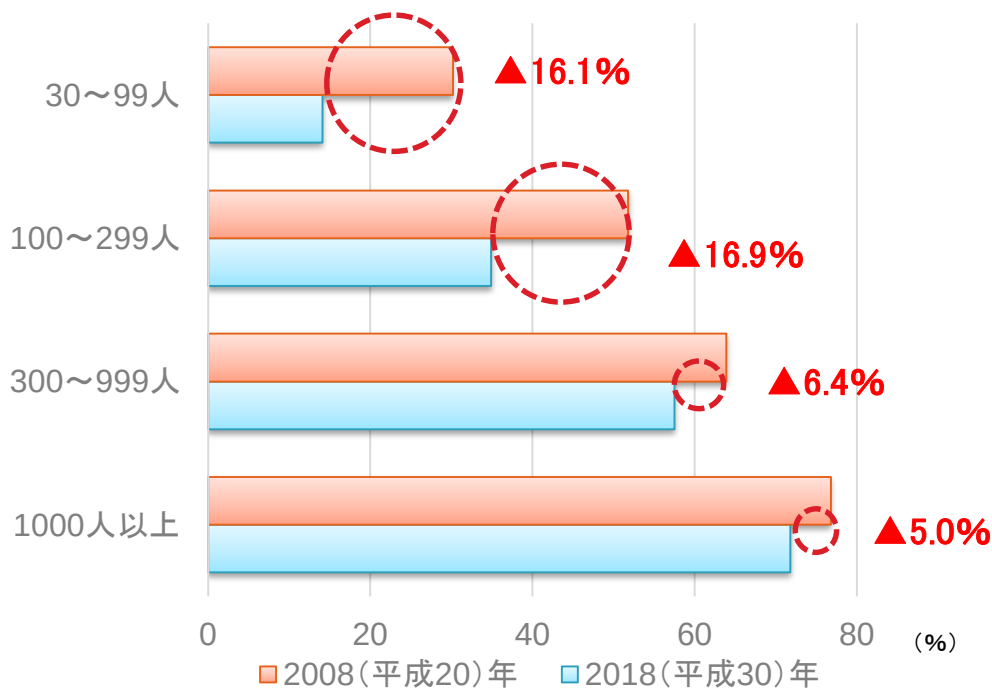


(出所) 適格退職年金・厚生年金基金・確定給付企業年金: 生命保険協会・信託協会・JA共済連「企業年金の受託概況」、確定拠出年金: 厚生労働省調べ

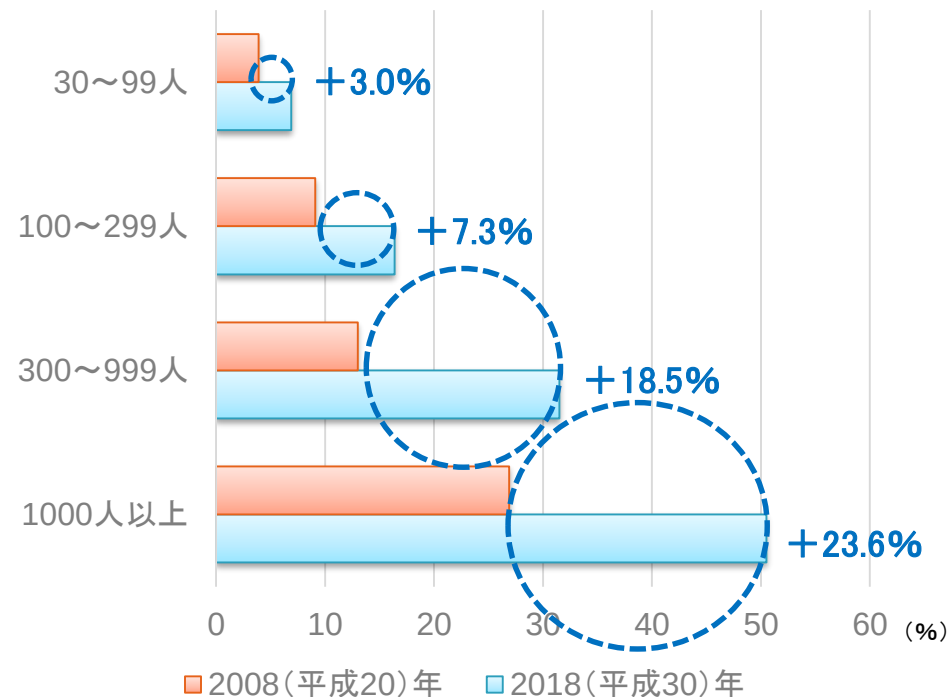
従業員規模別の企業年金の実施状況

- 厚生年金基金の減少や適格退職年金の廃止によって、すべての従業員規模で退職年金制度（企業年金）の実施割合が低下しているが、特に従業員規模300人未満で減少幅が大きい。
- すべての従業員規模で企業型確定拠出年金（企業型DC）の実施割合は増加しているが、従業員規模300人未満では増加幅が小さい。

<退職年金制度の実施状況（従業員規模別）>



<企業型確定拠出年金を実施している企業の割合（従業員規模別）>



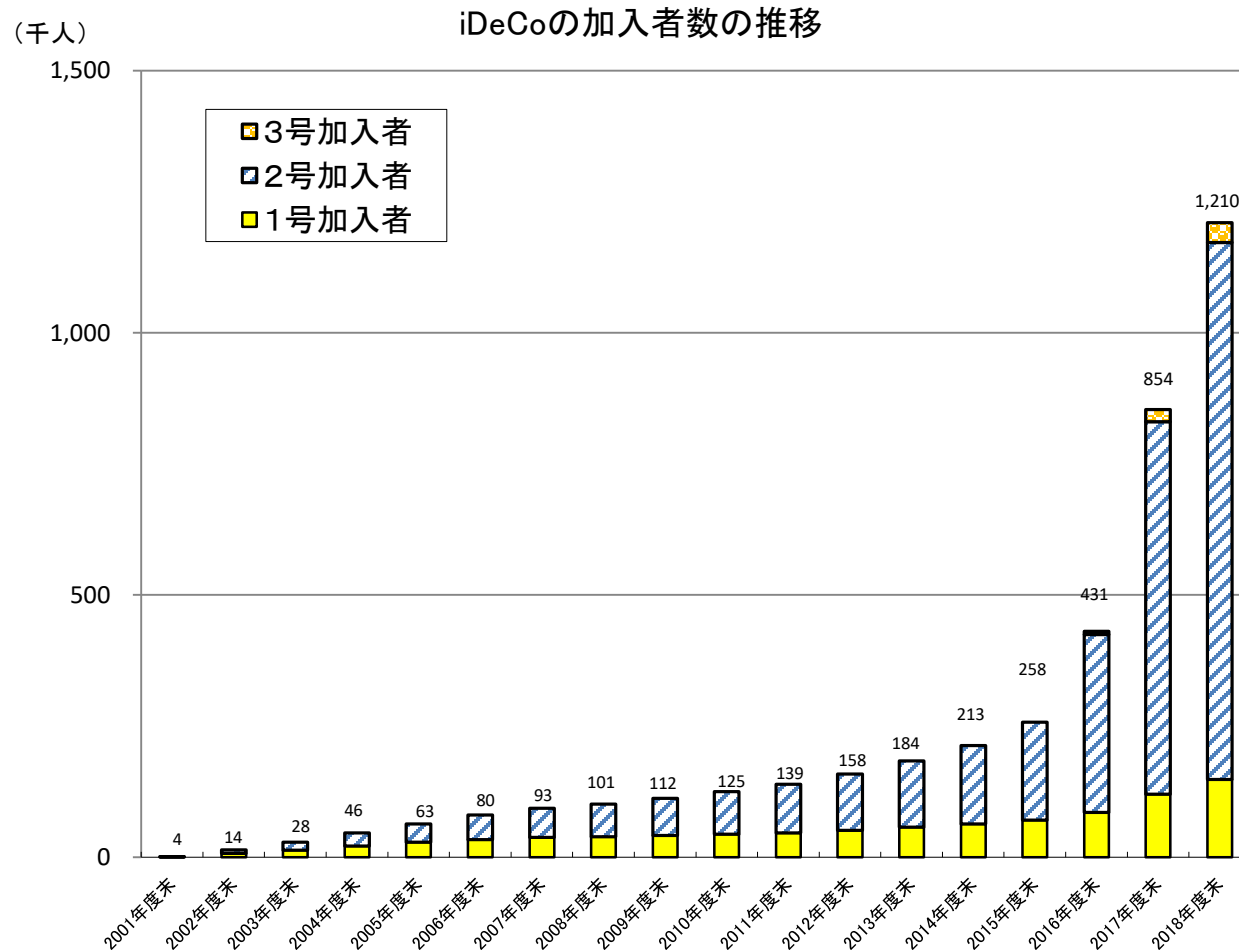
(出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」を基に作成

(注) 1. 退職年金制度とは、確定給付企業年金、厚生年金基金、適格退職年金、確定拠出年金（企業型）、企業独自の年金をいう。

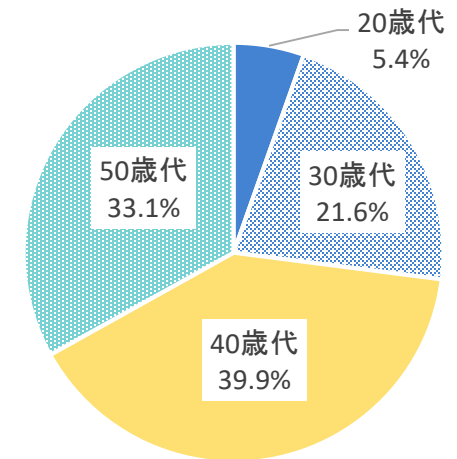
2. 2018年調査はそれ以前と調査対象が異なるが、比較のため特別に同範囲を集計している。

iDeCoの加入者数の推移

- 個人型確定拠出年金の一層の周知を図るため、2016(平成28)年9月に個人型確定拠出年金の愛称をiDeCo(individual-type Defined Contribution pension plan)に決定。
- 個人型確定拠出年金(iDeCo)は、2017(平成29)年1月の加入可能範囲の拡大後、加入者数が急増。2019(平成31)年3月末現在、121.0万人。



iDeCo加入者の年齢構成
(2019(平成31)年3月末現在)



(出所) 国民年金基金連合会調べ

「穴埋め型」

- 企業年金は企業が任意で行う退職給付制度である以上、給付水準は企業ごとに異なり、そもそも企業年金がない者もいる。
- また、企業年金の中でも、確定給付型と確定拠出型とでは、制度創設の経緯を反映して制度間で仕組みが異なっているが、双方の特徴を併せ持つハイブリッド型の普及が進んでいる。
- 老後の所得確保に向けた支援(非課税枠)を公平にする観点から、iDeCoを活用した「穴埋め型」の意見がある。

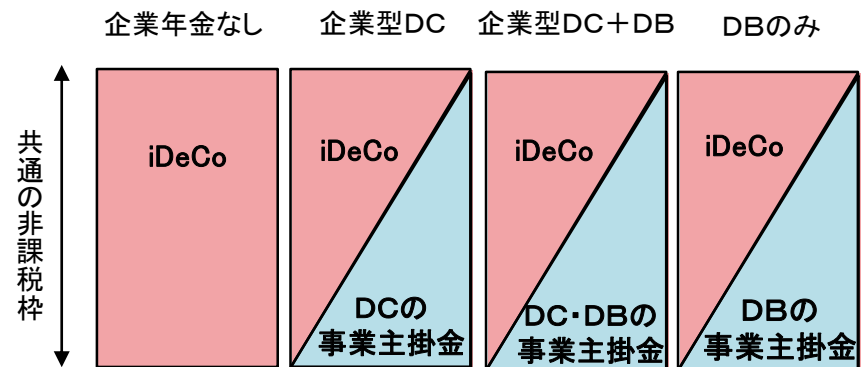
＜穴埋め型の仕組み＞

- ・ 全国民について、個人別に老後のための非課税貯蓄枠を設ける
- ・ 現役時代は一定の上限額まで非課税による積み立て(掛金拠出)を認め、運用段階についても非課税、支給時に課税(EET)
- ・ 企業年金がある場合は、DB(実際の拠出額ではなく、一定の前提を置いて数理的に計算)・DCへの企業の掛金額を上限額から控除し、残余がある場合は個人の所得から非課税拠出が可能
- ・ 使い残しの枠は翌年以降への繰り越しを認める
- ・ 退職一時金については、受給段階ではなく、拠出段階として控除を適用(＝受け取った金額を退職所得勘定に非課税で拠出することを認める)

クリアすべき問題: DB掛金の換算方法、マイナンバー、引き出し要件など

～2018年10月23日政府税制調査会へ提出
された森戸英幸教授のレジュメ資料より

＜穴埋め型のイメージ(第2号被保険者)＞



(※) 企業型DCでマッチング拠出を導入している企業の場合は、iDeCoかマッチング拠出かを加入者がそれぞれ選択可能とする考えられる。

拠出限度額の一覧

個人型 月額6.8万円 (年額81.6万円) ※国民年金基金等との合算枠 国民年金基金	企業型も確定給付型も実施していない場合	企業型のみを実施している場合	企業型を実施し、規約で個人型の加入を認めている場合	企業型と確定給付型を実施している場合	企業型と確定給付型を実施し、企業型の規約で個人型の加入を認めている場合	確定給付型のみを実施している場合		
	個人型 月額2.3万円 (年額27.6万円) (※2)	企業型 月額5.5万円 (年額66万円) (※1)	個人型 月額2万円 (年額24万円)	企業型 月額2.75万円 (年額33万円) (※1)	個人型 月額1.2万円 (年額14.4万円)	個人型 月額1.2万円 (年額14.4万円)	個人型 月額1.2万円 (年額14.4万円)	個人型 月額2.3万円 (年額27.6万円)
			企業型 月額3.5万円 (年額42万円)	確定給付型 〔厚生年金基金、確定給付企業年金、私学共済など〕 拠出限度額なし			国家公務員共済組合 地方公務員共済組合	
	厚生年金保険							
	国民年金(基礎年金)							
国民年金 第1号被保険者	国民年金 第2号被保険者等						国民年金 第3号被保険者	

※1 事業主掛金を超えず、かつ、事業主掛金との合計が拠出限度額の範囲内で、事業主掛金に加え、加入者も拠出可能(マッチング拠出)。

※2 企業年金を実施していない従業員100人以下の事業主は、拠出限度額の範囲内で、加入者掛金に加え、事業主も拠出可能(中小事業主掛金納付制度)。

主要国における私的年金に係る税制(拠出・給付の仕組み等)

未定稿

(2018年1月現在)

	日本	アメリカ	イギリス	カナダ	ドイツ	フランス
拠出						
企業型DB (原則、事業主拠出)	拠出上限額 なし	拠出上限額 あり	非課税拠出に 共通の枠あり 「 ペンション・ ポット 」 企業年金・個人年金、事業者拠出・ 本人拠出を共通の枠(ペンションポット、 コントリビューションルーム)で管理する 仕組み ※未使用の非課税枠 は3年間繰越可能	非課税拠出に 共通の枠あり 「 コントリビュー ション・ルーム 」 ※未使用の非課税枠 は無期限に繰越可能	原則 拠出上限額あり	拠出上限額 なし
企業型DC (原則、事業主・本人拠出)	拠出上限額 あり	拠出上限額 あり			拠出上限額 あり	個人型DCの非 課税拠出枠か ら企業型DCへ の拠出分を減 算する仕組み
個人型DC (原則、本人 拠出)	<iDeCo> 拠出上限額あり 企業年金の加入状況 等によってiDeCoの 限度額が異なる	<個人退職勘定 (IRA)> 拠出上限額あり 企業年金に加入して いる場合、所得額に 応じてIRAの限度額が 逡減・消失			<リースター 個人年金> 拠出上限額あり	
給付	一部課税 (公的年金等控除)	課税	課税 (一時金引出しは一定 範囲で非課税)	課税 (一定の税額控除あり)	課税	課税 (一定の概算控除あり)

※企業に勤める者が加入できる標準的な私的年金について記載。各国、自営業者等が別途加入する私的年金も存在する点に留意。
拠出上限額に関するそれぞれの囲みは、上限額の金額の大きさを表すものではない。また、「拠出上限額」は本資料では「非課税の拠出上限」を指す。

企業年金・個人年金に対する税制(拠出時・運用時・給付時課税)の在り方

＜諸外国の企業年金の税制＞

	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
拠出時	非課税	非課税	非課税	非課税	非課税
運用時	課税 (特別法人税)	非課税	非課税	非課税	非課税
給付時	課税 (公的年金等控除、 退職所得控除)	課税	課税	課税 (収益部分)	課税

(出所)第3回企業年金・個人年金部会 日本証券業協会提出資料より抜粋

＜平成31年度税制改正大綱(抄)＞

第一 平成31年度税制改正の基本的考え方

5 経済社会の構造変化等を踏まえた税制の検討

(1) 個人所得課税のあり方

② 老後の生活等に備える資産形成を支援する公平な制度のあり方

老後の生活など各種のリスクに備える資産形成については、企業年金、個人年金等の年金税制、貯蓄・投資、保険等の金融税制が段階的に整備・拡充されてきたが、働き方の多様化が進展する中で、働き方の違い等によって税制による支援が異なること、各制度それぞれで非課税枠の限度額管理が行われていることといった課題がある。また、「人生100年時代」に向けて、全世代型社会保障制度の構築が進められていく中、税制においても、どのようなライフコースを歩んだ場合でも老後に備える資産形成について公平に税制の適用を受けられる制度のあり方を考えることが必要である。こうした認識の下、関係する諸制度について、社会保障制度を補完する観点や働き方の違い等によって有利・不利が生じないようにするなど公平な制度を構築する観点から、諸外国の制度も参考に、包括的な見直しを進める。

その際には、**拠出・運用・給付の各段階を通じた課税のあり方について、公平な税負担の確保等の観点から検討する必要がある**。また、給与・退職一時金・年金給付の間の税負担のバランスについて、働き方やライフコースの多様化を踏まえた検討が必要である。

- 企業年金・個人年金を取り巻く状況を踏まえると、企業年金・個人年金制度の在り方を検討するに当たっては、以下のような課題が考えられるのではないかと。

＜経済・社会の変化＞

現役

- ✓ 2025年以降の生産年齢人口の急減とそれに伴う人手不足の深刻化
- ✓ 企業における退職給付制度の実施割合・給付水準の低下
- ✓ 高齢期の長期化による資産形成への意識・機運の高まり
- ✓ 働き方・ライフコースの多様化、高齢期の就労の拡大・多様化

・転職・中途採用の増加
・多様で柔軟な働き方への意識の高まり
・非正規雇用の中長期的な増加

・健康寿命の延伸、体力面の若返り
・高齢者の働く意欲の高まり
・高齢者の就業率の上昇
・高齢者の多様な働き方・働く理由

※平成28年の確定拠出年金法等の改正で一定の対応

老後

- ✓ 高齢期の長期化
- ✓ マクロ経済スライドによる公的年金の給付水準の調整

＜経済・社会の変化を踏まえた企業年金・個人年金制度の在り方＞

○多様な働き方の中で、**早期から継続的に資産形成**を図ることができるようにすることが望ましい

○個々の事情に応じて、**多様な就労と私的年金・公的年金の組合せ**を可能にすることが望ましい

＜企業年金・個人年金制度に関する主な検討課題＞ ※課題の検討に当たっては、公的年金制度や税制との関係も含めた検討が必要

○就労期間の延伸を制度に反映し長期化する高齢期の経済基盤を充実するとともに、高齢期における多様な就労と私的年金・公的年金の組合せを可能にする環境の整備など
(加入可能年齢、拠出限度額、受給開始可能年齢などの拠出時・給付時の仕組み)

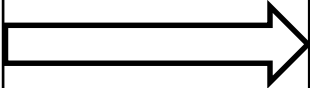
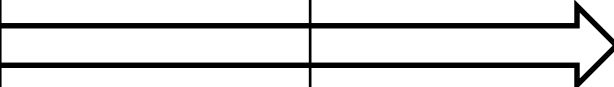
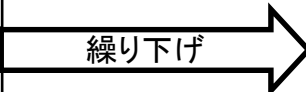
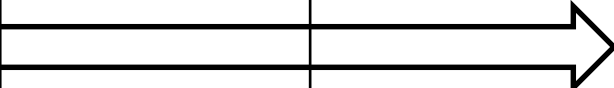
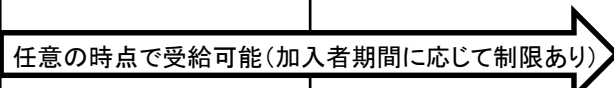
○従業員の老後資産の形成に向けた事業主の取組を支援する環境の整備など
(中小企業施策、柔軟で弾力的な設計、事務負担の軽減など)

○働き方や勤務先に左右されない自助努力を支援する環境の整備など
(iDeCoの普及・改善、ポータビリティの拡充など)

○老後資産の形成・取り崩しに関する選択を支える環境の整備など
(運用方法等に関する情報提供や投資教育の充実など)

○企業年金・個人年金制度を安定的に運営するための体制の整備など
(企業年金のガバナンスの確保、制度を支える企業年金連合会・国民年金基金連合会等の基盤強化など)

年金の加入・受給の関係

	20～59歳	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75歳～
【公的年金】					
①国民年金の被保険者					
②厚生年金の被保険者	(注1)				
③受給開始時期の選択					
【私的年金】					
①確定給付企業年金の加入者	(注1)				
②確定給付企業年金の支給 開始要件(年齢)		60～65歳の規約で定める年齢	※繰り下げ可能		
③企業型確定拠出年金の加入者	(注1)	(注2)			
④iDeCoの加入者	(注1)				
⑤確定拠出年金の受給開始 時期の選択					

注1 20歳未満についても、適用事業所に使用される場合は被保険者となる。20歳未満の厚生年金被保険者は私的年金に加入可能。

注2 企業型確定拠出年金については、規約で60歳以上65歳以下の一定の年齢に達したときに資格喪失することを定めており、60歳前と同一の実施事業所で引き続き使用される加入者は、60歳以降当該規約で定める年齢に達するまで加入可能。

簡易型DC

- 簡易型DC制度は、加入者となる者が100人以下の企業年金向けに、制度の対象者や拠出額等をパッケージ化することで、導入時に必要な書類等を削減して設立手続を緩和したものである。
- DCの手続き上の負担を感じている中小企業は多く、企業年金の実施率が低下している従業員300人以下の事業主まで対象拡大を求める意見がある。

現行の仕組み

項目	簡易型	通常の企業型
制度の対象者	・適用対象者を第2号被保険者全員に固定 ※職種や年齢等によって加入是非の判断は不可	・第2号被保険者 ※職種や年齢等によって加入是非の判断は可能
拠出額	・定額	・定額、定率、定額＋定率のいずれか選択
マッチング拠出	・選択肢は1つでも可	・2つ以上の額から選択
商品提供数	・2本以上35本以下	・3本以上35本以下

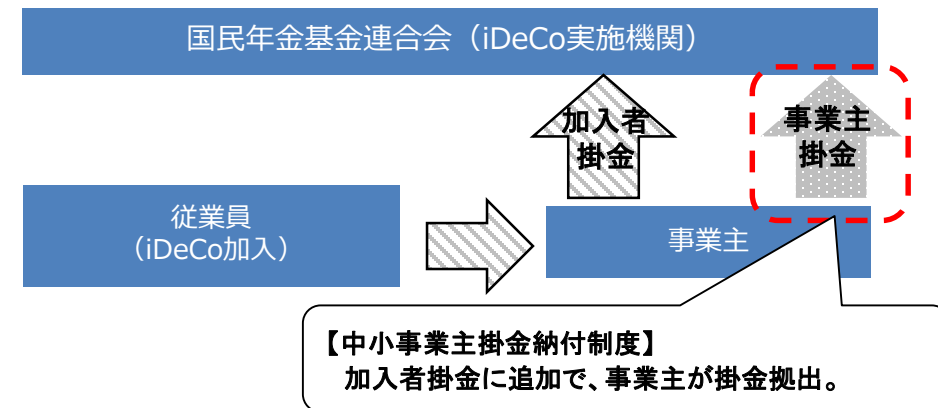
制度をパッケージ化することにより、

- ・ 導入時に必要な書類の簡素化
- ・ 規約変更時の承認事項の一部を届出事項に簡素化
- ・ 業務報告書の簡素化

中小事業主掛金納付制度（iDeCoプラス）

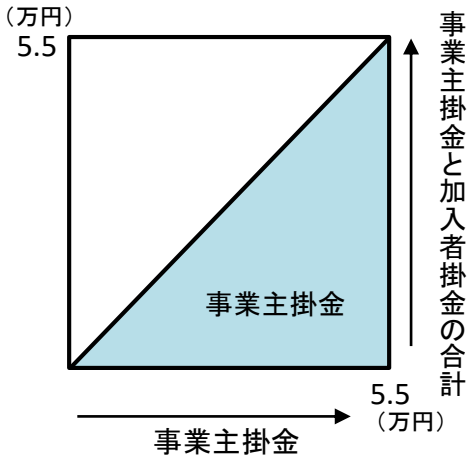
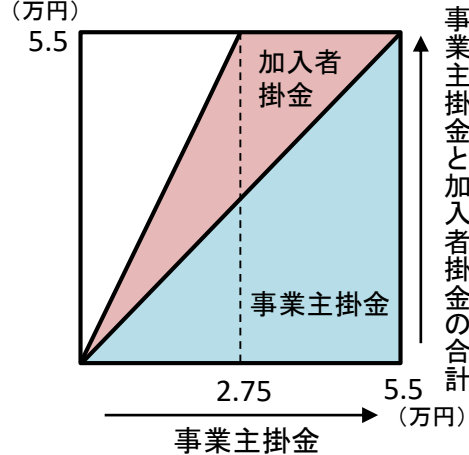
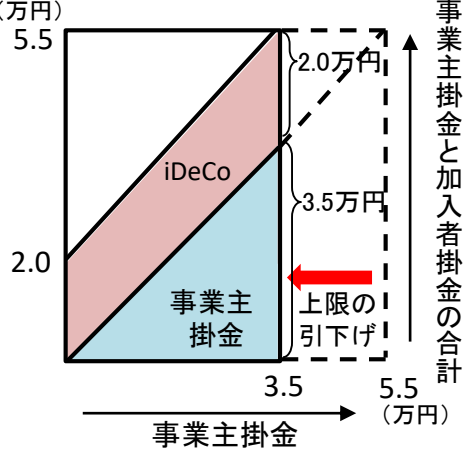
- 中小事業主掛金納付制度（iDeCoプラス）は、企業年金を実施していない従業員100人以下の事業主が、従業員の老後の所得確保に向けた支援を行うことができるよう、iDeCoに加入する従業員の掛金に追加的に拠出するもの。
- 従業員の掛金と事業主掛金の合計がiDeCoの拠出限度額の範囲内とすることが必要（年額27.6万円・月額2.3万円）。
- 従業員100人以下の企業に限定されているが、企業年金の実施率が低下している従業員300人以下の事業主まで対象拡大を求める意見がある。

項目	内容
事業主の条件	・企業型確定拠出年金、確定給付企業年金及び厚生年金基金を実施していない事業主であって、従業員100人以下の事業主
労使合意	・中小事業主掛金を拠出する場合に労働組合等の同意が必要
拠出の対象者	・iDeCoに加入している従業員のうち、中小事業主掛金を拠出されることに同意した者 ※ただし、iDeCoに加入している者のうち一定の資格を定めることも可能
拠出額	・定額 ※資格に応じて額を階層化することは可能



老後の所得確保に向けた企業型DC加入者の取組

- 企業型DCの実施企業は、以下の①～③の選択肢のうち、いずれかを企業単位(規約単位)で選択する。
- 企業型DC加入者の老後の所得確保に向けた個人の取組を支援する仕組みとして、②のマッチング拠出と③のiDeCo加入がある。
- ②のマッチング拠出については事業主の事務負担等から導入割合は近年横ばいで、③のiDeCo加入については規約の制約により進んでいない。

企業型の規約において①～③のいずれかを選択(労使合意)		
①事業主掛金のみ 21,765事業主(65.7%)	②事業主掛金＋マッチング拠出 10,186事業主(30.7%)	③事業主掛金＋iDeCo加入 1,187事業主(3.6%)
月額5.5万円以内で事業主が拠出可能 	- 月額5.5万円以内で事業主と加入者が拠出可能 - 加入者は事業主掛金の範囲内で拠出可能 	- 月額3.5万円以内で事業主が拠出可能 - 加入者は月額2万円以内でiDeCoに拠出可能 

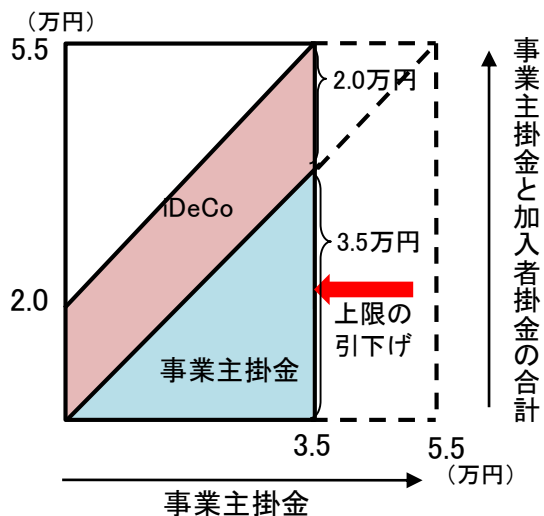
※1 企業型と確定給付型を実施している場合は、5.5万円→2.75万円、3.5万円→1.55万円、2.0万円→1.2万円

※2 事業主数は、2019(平成31)年3月末現在

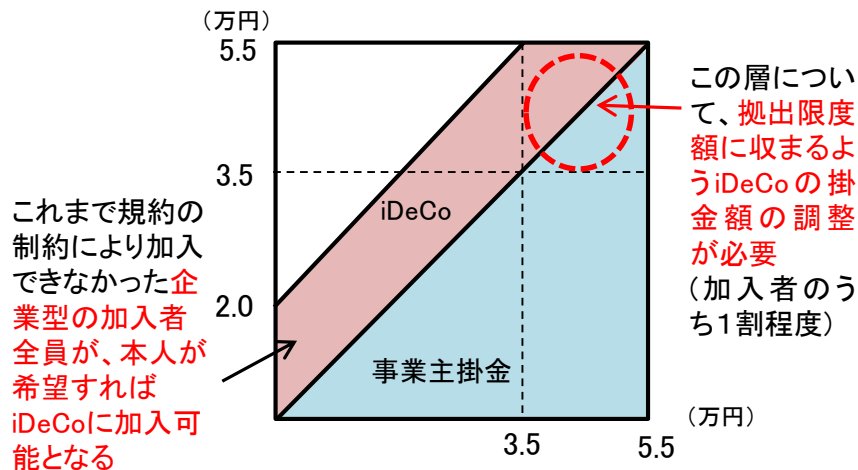
企業型DC加入者がiDeCoに加入する際の要件の見直し

- 企業型確定拠出年金(DC)を実施している企業の従業員が、個人型のiDeCo(最大月額2万円)に加入するためには、限度額管理(DC全体で5.5万円が上限)の事務処理を簡便にする観点から、事業主掛金の上限の引下げ(5.5万円→3.5万円)など企業型DCの規約の定めが必要となっている。
 - ※ 事業主掛金の上限を月額3.5万円とすることで、加入者のiDeCoの掛金額にかかわらず、合計額が必ず拠出限度額(月額5.5万円)に収まることを担保した簡便な方法
- しかしながら、多くの企業が昇格・昇給に伴って掛金額が増えるタイプの設計を採用している中、事業主掛金の上限の引下げは行いにくく、その場合は、当該企業の企業型の加入者全員がiDeCoに加入できないこととなる。
 - ※ この規約の制約があるのは企業型DCのみで、確定給付企業年金(DB)には制約がない。
- 国民一人ひとりが老後の所得確保に向けた取組を行うことができるようにする観点から、規約の制約なく、本人が希望すればiDeCoに加入できるように改善すべきとの意見がある。
 - ※ 限度額管理のため、事業主掛金を管理する「企業型DCの記録管理機関(4社)」とiDeCoの掛金を管理する「国民年金基金連合会」との情報連携が必要となる。

<現状>



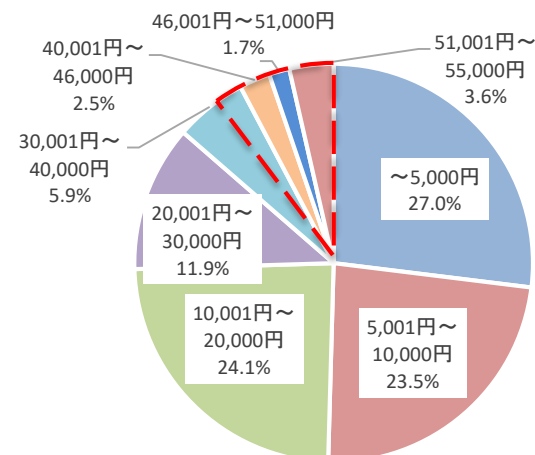
<見直し後のイメージ>



<掛金額別の加入者割合>

【企業型のみ実施している場合】

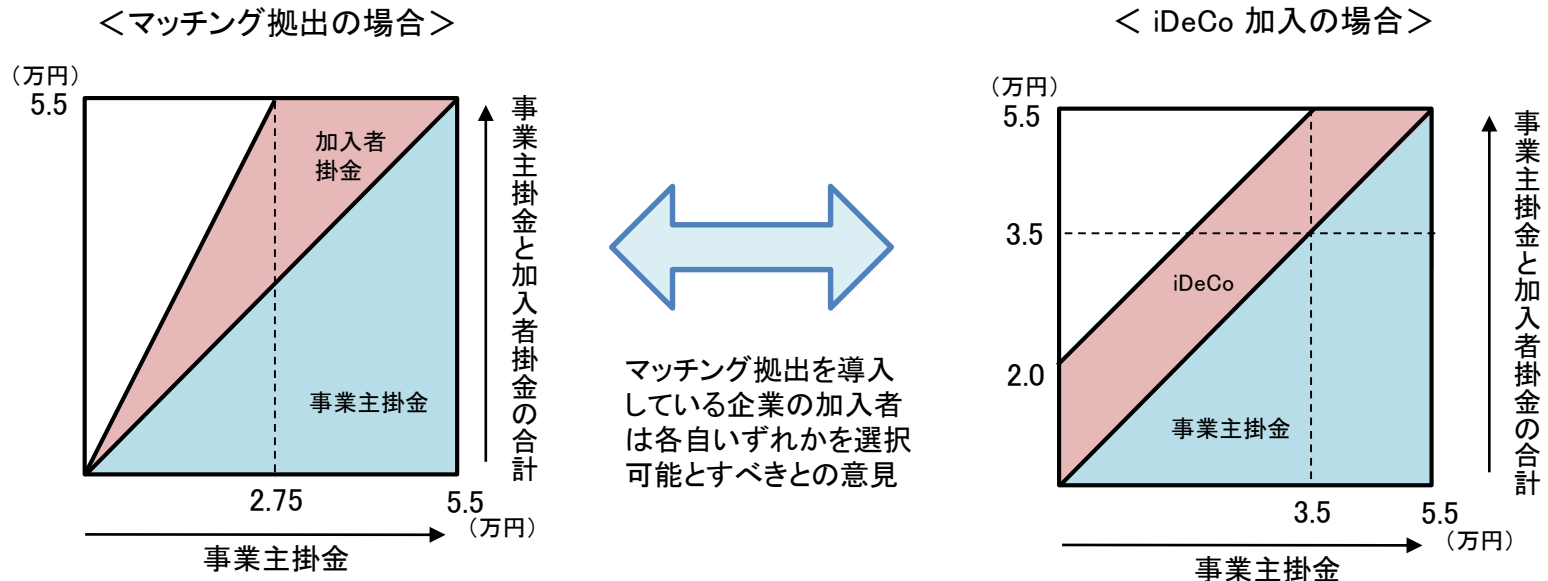
(n=274.6万人。2018年度業務報告書より)



マッチング拠出とiDeCo加入の選択

- 企業型の加入者の個人の取組を支援する仕組みとしてマッチング拠出があるが、事業主がマッチング拠出を導入している企業の場合、当該企業の企業型の加入者全員がiDeCoに加入できない。
- マッチング拠出を導入している企業の企業型の加入者は、マッチング拠出かiDeCo加入かを加入者ごとに選択できるようにすべきとの意見がある。

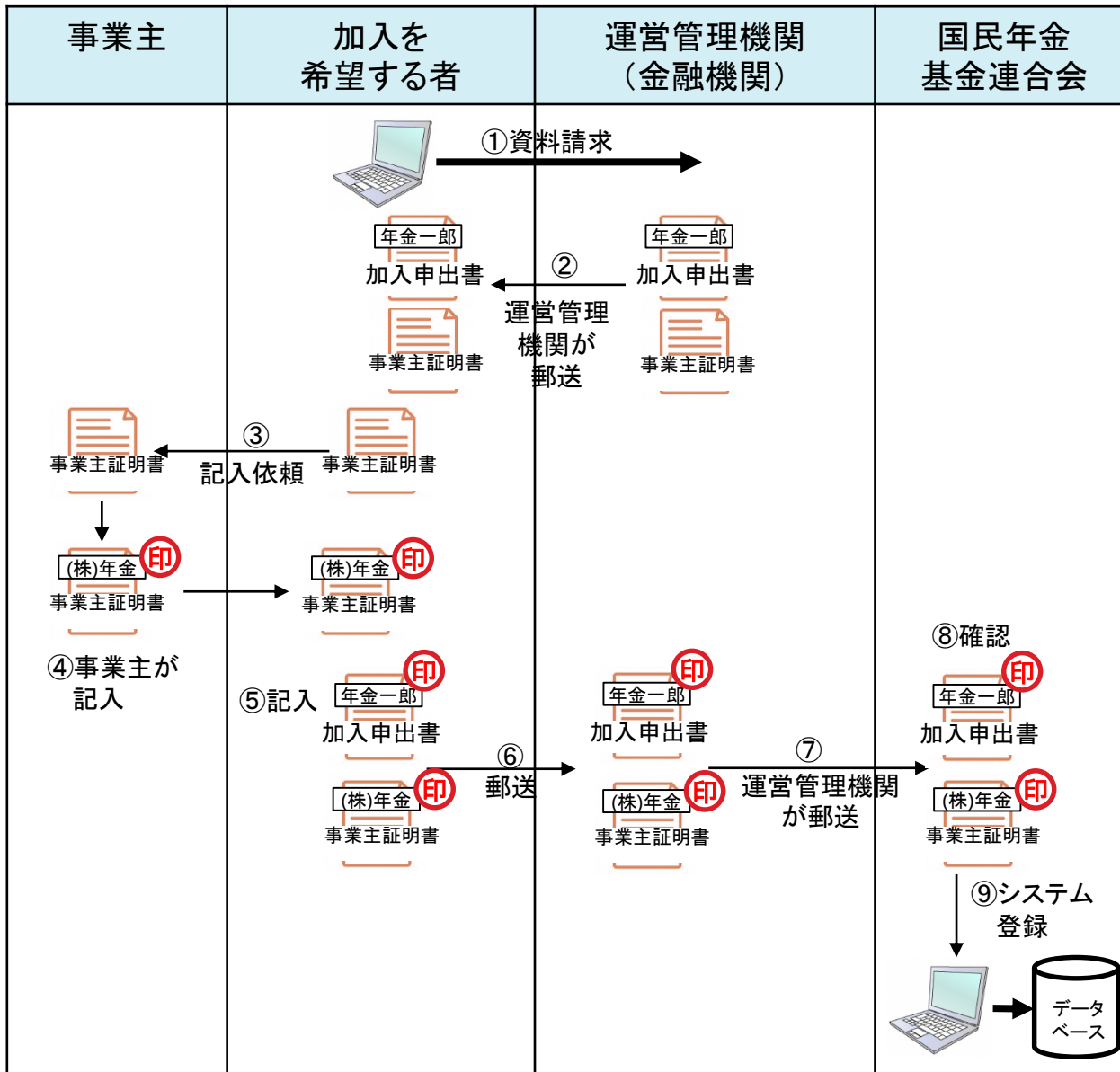
※ 現在、マッチング拠出を導入している企業は、事業主の事務負担等から約3割にとどまり、かつ、マッチング拠出は事業主掛金の範囲内で拠出が可能という制約がある。



※ 企業型と確定給付型を実施している場合は、5.5万円→2.75万円、3.5万円→1.55万円、2.0万円→1.2万円

iDeCoの加入手続

○ iDeCoの加入手続はインターネットだけでは完結せず、各種書類の提出が必要となっており、改善を求める意見がある。



- ① 加入を希望する者は、運営管理機関のHPやコールセンターで資料請求を行う。
- ② 運営管理機関は、加入を希望する者に資料を郵送する。
(本人の基本情報があらかじめ印字されているところもある)
- ③ 第2号被保険者は、事業主に「事業主証明書」の記入を依頼する。
- ④ 事業主は、「事業主証明書」を記入し、加入を希望する者に返却する。
- ⑤ 加入を希望する者は、「加入申出書」に必要事項を記入する。
掛金の払込方法として、本人の口座振替又は事業主による給与天引きのいずれかを選択する。
口座振替の場合は、本人の口座の情報を記入し、銀行印を押印する。
- ⑥ 加入を希望する者は、運営管理機関に「加入申出書」・「事業主証明書」を郵送する。
- ⑦ 運営管理機関は、国民年金基金連合会に「加入申出書」・「事業主証明書」を郵送する。
- ⑧ 国民年金基金連合会は、「加入申出書」と「事業主証明書」を確認する。
- ⑨ 国民年金基金連合会は、加入者の情報をデータベースに登録する。

※運営管理機関によっては、加入申出書を提出する時に、「配分指定書」の提出を必要としているところもある。

企業年金のガバナンス

- 企業年金制度の目的は、公的年金と相まって加入者の高齢期の所得確保を図ることにある。
- 企業年金は、掛金の拠出を行ってから実際に年金給付が行われるまで数十年の期間を要するが、このような長期にわたる仕組みを、将来の給付が確実に行われるよう適切に運営していくためには、「制度を健全に運営するための体制の整備等(＝企業年金のガバナンスの確保)」が重要であるとし、**これまで企業年金部会においては、主に確定給付企業年金(DB)のガバナンスについて議論**がなされてきた。

<OECDガイドラインにおける「企業年金のガバナンス」の定義>

出典	定義
OECD GUIDELINES FOR PENSION FUND GOVERNANCE (2002)	・ 私的年金のガバナンスは、年金制度の機能に関わる法人及び個人間の全ての関係から構成される。 ・ ガバナンスとは、制度の目標を設定するための仕組みをいう。また、目標達成の手段及び実績のモニタリングの手段を提供する。 ・ 年金ガバナンスは、企業経営者・取締役会・株主及びその他のステークホルダー間の関係から構成される公開会社におけるコーポレートガバナンスに相当する。
OECD Principles of Corporate Governance (2015)	・ コーポレートガバナンスは、会社経営陣、取締役会及び株主その他のステークホルダー間の一連の関係にかかわるものである。 ・ コーポレートガバナンスは、会社目標を設定するための仕組みを提供する。また、目標達成の手段及び会社業績のモニタリング手段を決めるための仕組みを提供する。

OECDガイドラインの概要

○ OECDのガイドラインでは、企業年金のガバナンスについて、「統治機関」、「責任」など11項目を提唱している。

項目	OECDガイドラインの内容(概要)
1. 責任の識別	監督と執行の責任が識別され分離されるべき。
2. 統治機関	運営権限を有する統治機関を設置すべき。統治機関とは別の、統治機関を選出し監督する機関が設置されてもよい。 ※ なお、運営が主な役割の機関と監督が主な役割の機関の二層構造となっている場合は、運営が主な役割の機関の方を統治機関と呼ぶ。
3. 責任	統治機関はステークホルダーに対して責任を負うべき。責任が果たせるように、統治機関が職務に反した際には法律上の責任を負わせるべき。統治機関の責任には、個人が金銭的な責任を負うことが含まれてよい。
4. 適合性	統治機関のメンバーの資質は、年金基金のガバナンスにおける高水準の高潔さ、有能さ、経験とプロ意識を確保するための最低限の適合性の基準に照らされるべき。統治機関の少なくとも一部のメンバーは、投資戦略などの要となる意思決定を補佐するための適切な専門的資質・経験を有していることが望ましい。
5. 権限委譲と専門家の助言	統治機関は、内部スタッフ等に権限委譲が可能。統治機関に責任を全うするために必要な専門知識が欠けている場合は、専門家の助言を求めること。
6. 監査人	年金組織、統治機関及び制度提供者から独立した監査人が、適切な機関によって任命され、ニーズに応じた定期的な監査を行うべき。
7. 年金数理人	すべての確定給付型年金には、年金数理人が選任されるべき。
8. カストディアン(資産管理機関)	外部カストディアンを選任した場合、年金資産とカストディアンの資産が分別管理されることを法的に担保するべき。
9. リスクベースの内部統制	制度運営上の様々なリスクに応じた適切な内部統制を実施するべき。
10. 報告	正確な情報伝達のための報告チャネルを確保するべき。
11. 情報開示	すべての関係者に対して適切な情報を、明確・正確かつタイムリーに開示するべき。

これまでの議論における指摘事項と改正事項

- 企業年金部会では、企業年金のガバナンスに関し、①行為準則・組織、②事業運営の検証・監査等、③資産運用、④加入者への情報開示といった面から、制度全般を検証し、議論の整理を行った。
- この中で、確定給付企業年金(DB)については、OECDガイドラインに照らしても、制度が健全に運営されるための基本的な仕組みは概ね整備されているが、以下の課題が指摘された。
- 指摘されたそれぞれの課題について、2016(平成28)年4月から2018(平成30)年4月にかけて継続的に企業年金部会において議論を重ね、順次見直しが行われた。

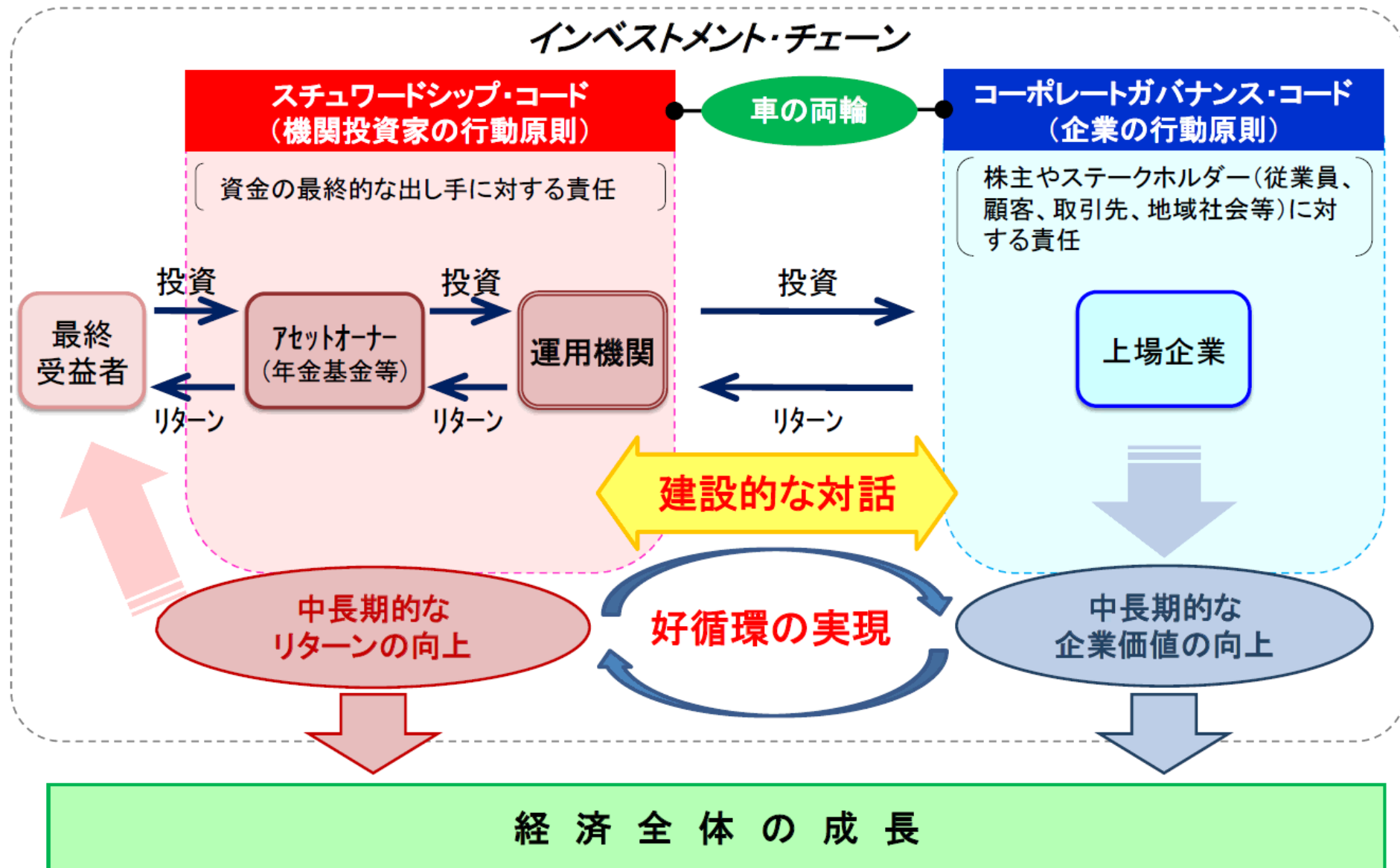
項目	指摘された課題	改正事項
行為準則 ・組織	・ 複数の事業主で構成される確定給付企業年金で、適正な運営が難しい状況を抱えたものについてガバナンスを重点的に強化すべき	・ 総合型基金の代議員の在り方の見直し 【通知改正】
事業運営の 検証・監査等	・ 公認会計士等の監査の活用 ※ コストの観点から、複数事業主で実施するなど利害関係者の多い基金等に対象を絞るほか、上場企業に求められる法定監査との重複を避ける配慮が必要。	・ 総合型基金における会計の正確性の確保 【通知改正】
資産運用 ・加入者への 情報開示	・ 資産運用委員会の設置の促進 ・ 資産運用ルールの見直し ・ 資産運用に関する開示の充実	・ 「運用の基本方針」・「政策的資産構成割合」の策定義務化 【省令改正】 ・ 「確定給付企業年金に係る <u>資産運用関係者の役割及び責任に関するガイドライン</u> 」の見直し 【通知改正】

資産運用ガイドラインの見直しの概要

- 2018(平成30)年4月に「確定給付企業年金に係る資産運用関係者の役割及び責任に関するガイドラインについて」を改訂し、①資産運用委員会、②分散投資、③オルタナティブ投資、④運用コンサルタント、⑤スチュワードシップ責任・ESGなどについて、必要な見直しを行った。

項目	見直しの内容（概要）
① 資産運用委員会	・ 資産規模100億円以上の場合は設置すること。
② 分散投資	・ 分散投資を行わない場合は、その理由を運用の基本方針に定め、加入者等に周知すること。 ・ 運用受託機関の分散の観点から、運用の基本方針に、運用委託先が特定の運用受託機関に集中しないための方針を定めること。
③ オルタナティブ投資	・ オルタナティブ投資を行う場合は、運用の基本方針にその目的や位置づけ等を定めること。 ・ 運用受託機関の選任に当たっては、当該機関の組織体制等に留意し、商品選択に当たっては、例えば、そのリスクや時価の算出根拠等を確認すること。
④ 運用コンサルタント	・ 金融商品取引法上の投資助言・代理業者であること。 ・ 運用受託機関との間で利益相反がないか確認すること。
⑤ スチュワードシップ責任・ESG	・ スチュワードシップ・コードの受入れや取組状況、ESGに対する考え方を運用受託機関の選任・契約締結の際の <u>定性評価項目とすることを検討することが望ましいこと。</u>

スチュワードシップ・コードとコーポレートガバナンス・コード



企業年金のステュワードシップ・コードの受入れ促進に向けた取組

- 企業年金の株式運用は委託運用で、合同運用が中心。また、株式保有ウェイトは趨勢的に低下傾向で、市場時価総額の1%程度にとどまっている。
- 企業年金には小規模のものが多数存在し、スタッフが少ないものも多い。



ステュワードシップ検討会(厚生労働省・企業年金連合会)

- こうした企業年金の現状を踏まえつつ、ステュワードシップ・コードの受入れを促進していくため、厚生労働省と企業年金連合会が連携し、2016(平成28)年10月から「ステュワードシップ検討会」を開催。
- 企業年金におけるステュワードシップ・コードの受入れの意義、具体的な行動例などについて、2017(平成29)年3月に報告書を取りまとめ。

資産運用ガイドラインの見直し(厚生労働省)

- 2018(平成30)年4月施行の資産運用ガイドライン改訂において、運用受託機関の選定の際に、ステュワードシップ・コードの受入れや取組状況等を定性評価項目とすることを検討することが望ましいこと等を明記。

コーポレートガバナンス・コード改訂(東京証券取引所・金融庁)

- 2018(平成30)年6月のコーポレートガバナンス・コード改訂において、企業年金が運用の専門性を高めてアセットオーナーとしての機能を発揮できるよう、母体企業による人事・運営面でのサポートを求める原則を追加。

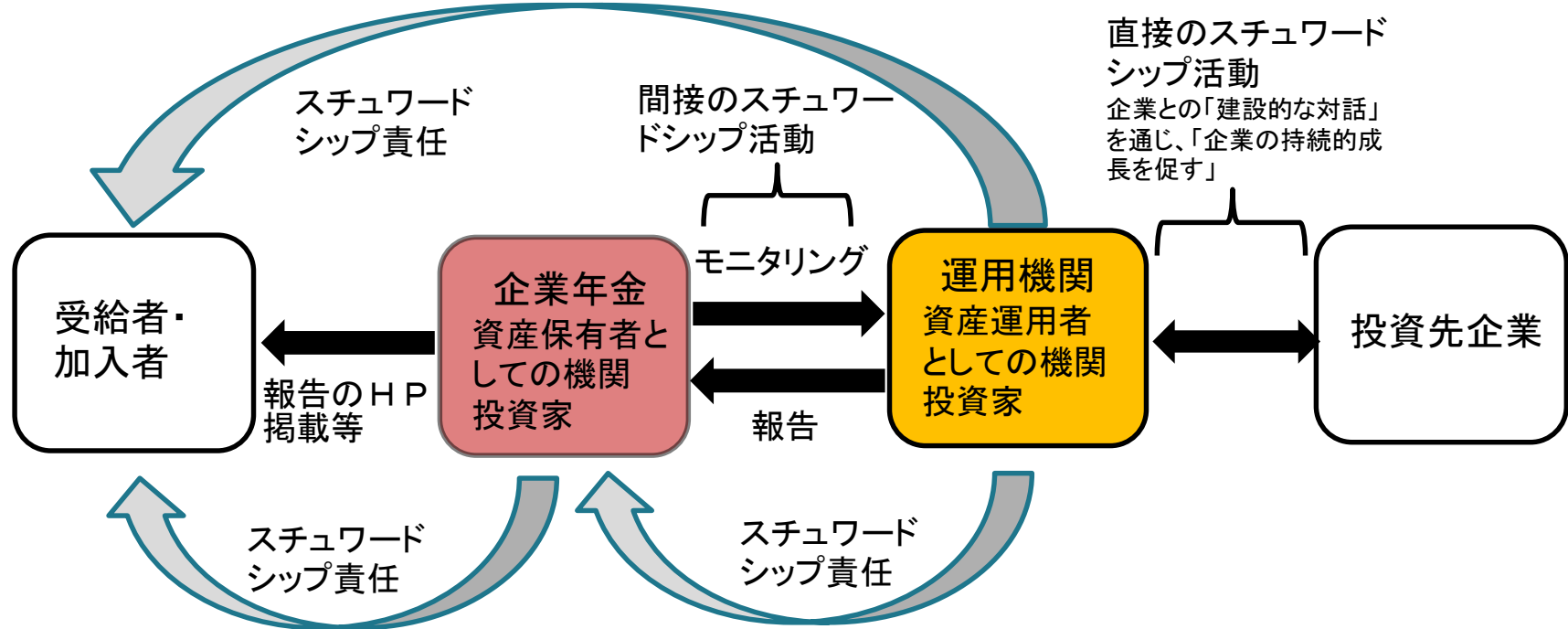
企業年金におけるスチュワードシップ・コードの受入れ

<企業年金のスチュワードシップ・コード受入れの意義>

- ・ 企業年金におけるスチュワードシップ・コード受入れは、運用機関の取組みを促す意義がある。
- ・ 企業年金が受託者責任を履行する観点からも有意義である。

<具体的な行動例>

- ・ 運用機関に議決権行使などスチュワードシップ活動に求める事項や原則を示す
- ・ 運用機関に対し、投資先企業の状況の的確な把握と把握状況の報告を求める
- ・ 運用機関のスチュワードシップ活動などを代議員会等に報告し加入者等にも周知する など



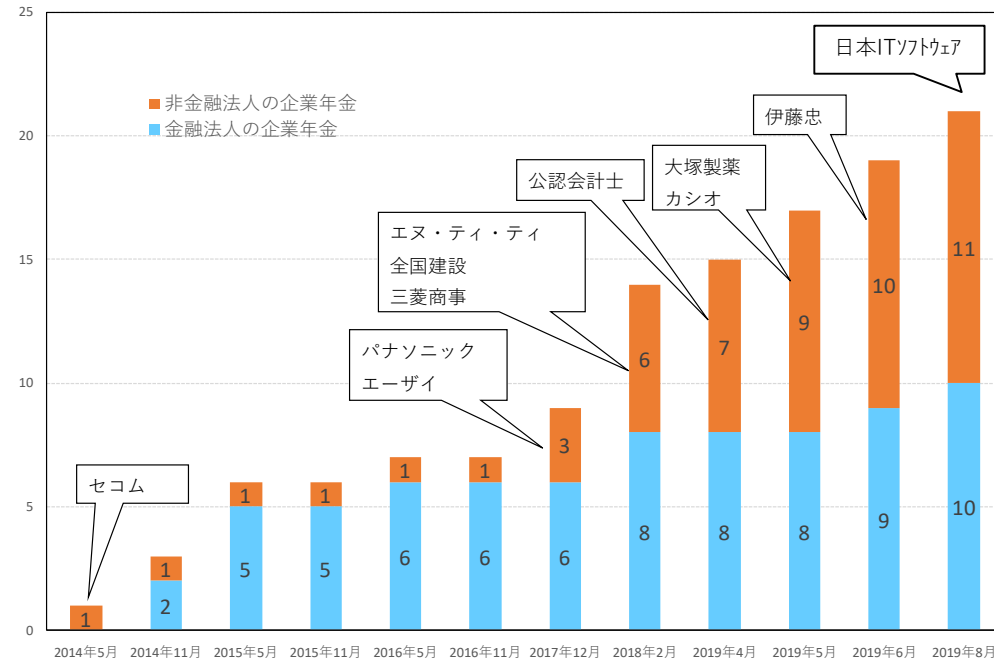
企業年金のステュワードシップ・コード受入れ状況

ステュワードシップ・コードの受け入れを表明した企業年金 (2019年8月1日現在)	
あいおいニッセイ同和企業年金基金	全国建設企業年金基金
横浜銀行企業年金基金	日本ITソフトウェア企業年金基金
公認会計士企業年金基金	エヌ・ティ・ティ企業年金基金
エーザイ企業年金基金	大塚製薬企業年金基金
百五銀行企業年金基金	パナソニック企業年金基金
伊藤忠企業年金基金	りそな企業年金基金
三菱商事企業年金基金	セコム企業年金基金
三菱UFJ信託銀行企業年金基金	三井住友銀行企業年金基金
三井住友海上企業年金基金	三井住友信託銀行企業年金基金
みずほ企業年金基金	カシオ企業年金基金
三菱UFJ銀行企業年金基金	(以上21基金)

※金融庁リスト掲載順(法人名アルファベット順)

※この他、企業年金連合会、国民年金基金連合会も受入れ済み

企業年金によるコードの受入れ状況



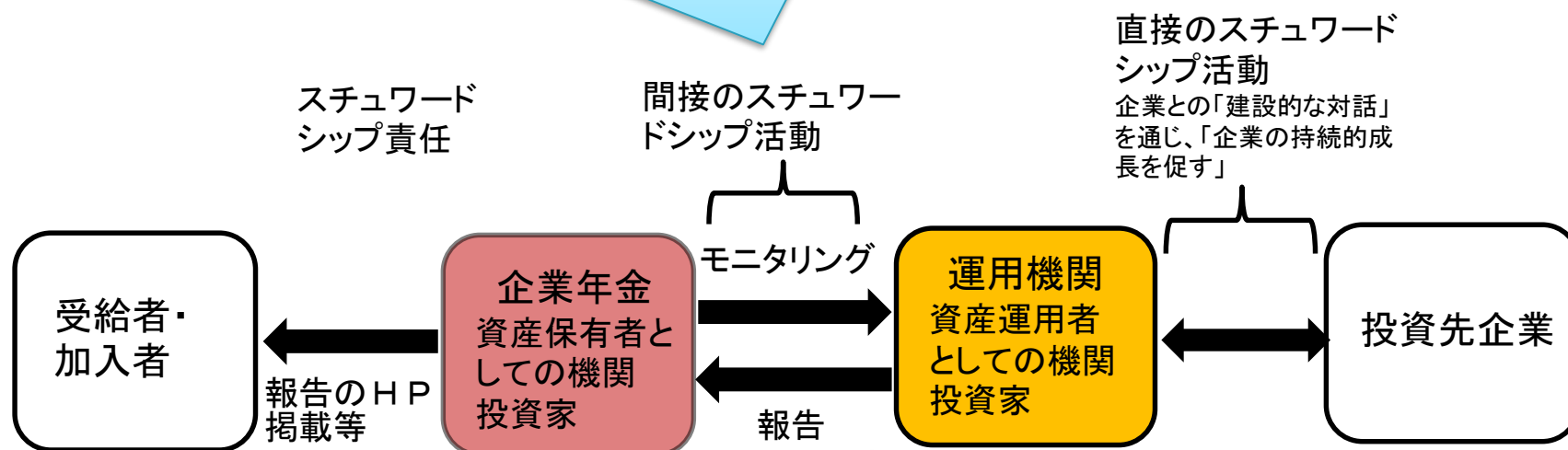
全体の受け入れ状況 (2019年8月1日現在)

信託銀行等	6
投信・投資顧問会社等	181
生命保険・損害保険会社	23
年金基金等	39
その他(議決権行使助言会社他)	7
(合 計)	256

スチュワードシップ・コード受入れ後の対応

- 企業年金は、スチュワードシップ・コード受入れ後には、運用受託機関のスチュワードシップ活動のモニタリング及び評価を行い、その結果を加入者・受給者に報告する必要がある。
- 「ミーティング時のチェック項目」や「スマートフォーマット」等のツールが、効率的・効果的なモニタリングや評価の一助となることが期待される。

・「ミーティング時のチェック項目」の活用
・各運用機関の自己評価も参照
・企業年金連合会セミナー等でノウハウ共有
・運用コンサルタント等の利用



・「スマートフォーマット」の活用
・基金のHPが無い場合は「基金だより」等に掲載

・四半期運用報告の場を活用
・「スマートフォーマット」の活用

運用機関とのミーティング時のチェック項目

○「運用受託機関とのミーティング時のチェック項目や質問項目の例」(スチュワードシップ検討会報告書)を適宜追加・修正のうえ、スチュワードシップ活動の評価基準として活用することが可能。

	チェック項目	チェックポイント	対応する原則	評 価		
				A	B	C
スチュワードシップ責任を果たすための方針等	スチュワードシップ責任を果たすための体制	組織体制	2,3,4,5,7	議決権行使やエンゲージメントを有効に機能させるための組織体制が構築されており、投資哲学との一貫性がある。	議決権行使やエンゲージメントを有効に機能させるための組織体制が構築されている。	議決権行使やエンゲージメントを有効に機能させるための組織体制が構築されていない。
		議決権行使の意思決定プロセス	5	意思決定プロセスが確立されており、投資哲学との一貫性がある。	意思決定プロセスが確立されている。	意思決定プロセスが確立されていない。
		議決権行使助言会社の利用状況、利用目的	5	自社の意思決定を基本とし、議決権行使助言会社の推奨は参考としている。	一部の対象会社について、議決権行使助言会社の推奨をそのまま行使内容としている。	議決権行使助言会社の推奨をそのまま行使内容としている。
		体制やプロセスに変更がある場合、その内容と変更理由	2,3,4,5,7	変更理由が明確に説明されており、変更内容は合理的である。	変更理由が明確に説明されており、変更内容はおおむね合理的である。	変更理由が説明されていない。または変更理由は合理的でない。
	利益相反を管理するための方針	方針の内容	2	類型化された利益相反に対する管理方針が具体的に策定されており、定期的な内容見直しの仕組みがある。	利益相反を管理するための明確な方針が策定されている。	利益相反を管理するための方針が策定されていない。または策定されていても十分な内容でない。
		情報開示	2	方針は自社HPなどで公表されている。	方針は要請のある、特定の顧客にのみ開示されている。	方針は公表されていない。

(出所) スチュワードシップ検討会報告書(P.24～25)より抜粋<企業年金連合会ホームページに掲載>

https://www.pfa.or.jp/kanyu/shiryo/stewardship/houkoku/files/stewardship_290317h_01.pdf

スマートフォーマット

- 運用受託機関23社が共通の報告様式(エクセル版)を策定。
- エンゲージメント、議決権行使等スチュワードシップ活動の中核的な項目を網羅。独自項目も追加可能。
- このフォーマットの活用により、各運用受託機関の活動状況を効率的かつ一元的に把握することが可能となる。

スマートフォーマット(イメージ図)

No	項目名称	回答欄	回答方法	項目説明
【スチュワードシップ活動全般】				
<方針-全般>		運用機関名:		運用機関の名称
1	スチュワードシップ方針		全角1600文字まで	スチュワードシップ方針の内容
2	スチュワードシップ方針掲載先URL		https://www.testam.co.jp/xxx	開示しているURL
<方針-全般>				
3	PRI署名		・あり:「1」 ・なし:「0」	PRIの署名の有無
4	署名日(署名予定日)		・YYYYMMDD	PRIに署名した年月日
5	PRI未署名理由		全角800文字まで	PRIに署名していない場合はその理由
<方針-日本版スチュワードシップ・コードの受入>				
6	日本版スチュワードシップ・コード受入		・あり:「1」 ・なし:「0」	日本版スチュワードシップコードの受入有無
7	受入日		・YYYYMMDD	当初受入年月日
8	日本版スチュワードシップ・コード未受入理由-日株投資なし		・該当:「1」 ・非該当:「0」	理由の該当・非該当
9	日本版スチュワードシップ・コード未受入理由-議決権なし		・該当:「1」 ・非該当:「0」	理由の該当・非該当
10	日本版スチュワードシップ・コード未受入理由-戦略に適さない		・該当:「1」 ・非該当:「0」	理由の該当・非該当
11	日本版スチュワードシップ・コード未受入理由-その他		・該当:「1」 ・非該当:「0」	理由の該当・非該当
				理由の該当・非該当

(出所)スチュワードシップ責任推進委員会ホームページ
 (※スマートフォーマットのダウンロード可能)
<http://smart.stewardship.or.jp/>

企業型確定拠出年金のガバナンス

- OECDのガイドラインは、確定給付企業年金(DB)のみならず確定拠出年金(DC)にも適用される。
- 企業年金部会では、企業年金のガバナンスを「制度を健全に運営するための体制の整備等」と定義し、①行為準則・組織、②事業運営の検証・監査等、③資産運用、④加入者への情報開示といった面から、確定給付企業年金制度全般を検証してきたが、これは企業型確定拠出年金にも有効である。
- ただし、企業型確定拠出年金のガバナンスを議論する際には、制度の仕組みが大きく異なっている点に留意が必要である。
- 企業型確定拠出年金は、加入者等が年金資産の運用方法を自ら選択し、その運用結果に基づいて給付を受け取る仕組みで、加入者等が運用の責任を負う。また、運営や資産の管理を行うための機関として運営管理機関や資産管理機関が設けられており、事業主は、資産の管理や資産運用の結果について、直接、責任を負うことはない。
- しかしながら、企業型確定拠出年金は従業員の高齢期の所得確保を図る退職給付制度であり、事業主には、加入者等が適切に資産運用を行うことができるよう、加入者等を支援する重要な役割・責任がある。
 - ※ 企業型確定拠出年金の導入を決定した上、運営管理機関を選任し、運用商品の選定・提示に関与するのは事業主であり、加入者等は提示された運用商品の中からしか商品を選択できない。また、加入者等の多くが退職給付制度への理解、投資経験、資産運用の能力が十分でないということへの配慮も、実施主体である事業主には必要である。

OECDガイドラインにおけるDC特有の責任

○ OECDのガイドラインでは、「DB・DC共通の責任」に加え、「DC特有の責任」が規定されている。

責任	OECDガイドラインの内容(概要)
DB・DC 共通の責任	- 年金基金の主たる目標と使命の設定、主なリスクの特定、主要な基本方針の設定(例えば、政策的資産構成割合を含む運用基本方針、積立方針、リスク管理方針など) - 年金基金の運営状況の監視 - 内部の経営スタッフ及び外部サービスプロバイダの選定・報酬決定・監視及び必要に応じての解任 - 組織の諸活動の法令や規制等に対するコンプライアンスの確定
DC 特有の責任	以下の事項について確実な実行を確保すること。 - 適切な運用商品の加入者に対する提供(デフォルト商品を含む) - 提供商品の実績モニタリング - 加入者が負担しているコストが適正であること、また、コスト内訳の加入者に対する開示 - 加入者に対するガイダンスの提供、及び関連する場合には将来給付予想額の提示

(出所) OECD「OECD GUIDELINES FOR PENSION FUND GOVERNANCE」(2009) を厚生労働省において要約

企業型確定拠出年金において事業主が果たすべき役割・責任

- 企業型確定拠出年金の運営において事業主が果たすべき役割・責任について、確定拠出年金法令では様々な規定が設けられている。

役割・責任	内容
①実施主体 (法第2条第2項)	企業型確定拠出年金は、「厚生年金適用事業所の事業主が」、「実施する年金制度をいう」とされており、実施主体は事業主である。実施に当たっては、労使合意を要する(法第3条第1項)。
②規約周知義務 (法第4条第3項)	事業主は、承認を受けた規約の内容を、使用する厚生年金被保険者に周知させなければならない。
③運営管理機関への業務の委託とその評価 (法第7条)	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できるが、少なくとも5年ごとに、運営管理業務の実施に関する評価を行い、運営管理業務の委託について検討を加え、必要があると認めるときは、運営管理機関の変更その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。
④投資教育義務 (法第22条)	事業主は、加入者等に対し、資産の運用に関する基礎的な資料の提供その他の必要な措置を継続的に講ずるよう努めなければならない。
⑤運用の方法の選定及び提示 (法第23条)	運用商品の選定及び提示は、多くの場合、運営管理機関によって行われるが、 <u>「加入者等が真に必要なものに限って運用の方法が選定されるよう、確定拠出年金運営管理機関と労使が十分に協議・検討を行って運用の方法を選定し、また定期的に見直していくこと」</u> (法令解釈通知)と、 <u>事業主の関わり</u> を示している(指定運用方法についても同様)。
⑥忠実義務 (法第43条第1項)	事業主は、法令、法令に基づいてする厚生労働大臣の処分及び企業型年金規約を遵守し、企業型年金加入者等のために忠実にその業務を遂行しなければならない。
⑦個人情報保護義務 (法第43条第2項)	事業主は、企業型年金加入者等の個人に関する情報を保管し、又は使用するに当たっては、その業務の遂行に必要な範囲内で当該個人に関する情報を保管し、及び使用しなければならない。
⑧禁止行為 (法第43条第3項)	事業主は、自己又は企業型年金加入者等以外の第三者の利益を図る目的をもって運営管理業務の委託契約又は資産管理契約を締結してはならない。
⑨禁止行為 (法第43条第4項)	自ら運営管理業務を行う事業主については、自己又は企業型年金加入者等以外の第三者の利益を図る目的をもって、特定の運用の方法を選定してはならない。

(※)「法」…確定拠出年金法(平成13年法律第88号) 「法令解釈通知」…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)

忠実義務の具体的内容

○ 忠実義務については、法令解釈通知において、少なくとも留意すべき事項として7項目を掲げている。

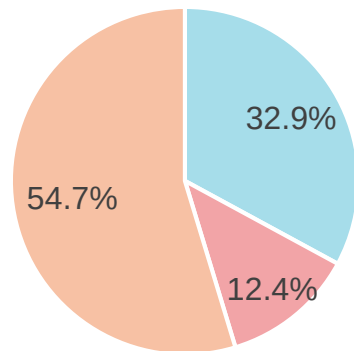
項目	内容
①運営管理機関・資産管理機関の選任に係る忠実義務	もっぱら加入者等の利益のみを考慮して、運営管理業務や資産管理業務の専門的能力の水準、提示されることが見込まれる運用の方法、業務・サービス内容、手数料の額等に関して、複数の運営管理機関又は資産管理機関について適正な評価を行う等により選任すること。
②運用関連業務の委託に係る忠実義務	運営管理機関に委託している運営管理業務のうち <u>特に運用関連業務がもっぱら加入者等の利益のみを考慮して、適切に行われているかを確認するよう努める必要があること。</u>
③投資教育の委託に係る忠実義務	資産の運用に関する情報提供に係る業務(いわゆる投資教育)を企業年金連合会、運営管理機関又はその他の者に委託する場合においては、委託先の機関等が法令解釈通知に規定する内容及び方法に沿って、加入者等の利益のみを考慮して適切に当該業務を行うことができるか否かを十分考慮した上で行うこと。
④自社株式等を運用商品とする場合の取扱い	企業型年金加入者等に対し、自社株式又は関連企業の発行する株式を運用の方法として提示することは、もっぱら加入者等の利益のみを考慮してその業務を遂行しなければならないという忠実義務の趣旨に照らし妥当であると認められる場合に限られるものであること。
⑤法令等の遵守義務	法、施行令及び施行規則に規定された事業主の行為準則等を遵守すること。
⑥照会・苦情処理体制の整備	加入者等から企業型年金の実施状況に関し照会又は苦情があったときは、当該照会又は苦情に事業主自らが誠実かつ迅速に対応するか又は運営管理機関に誠実かつ迅速に対応させること。
⑦選任した運営管理機関・資産管理機関の監督責任	事業主が選任した運営管理機関及び資産管理機関から、その業務の実施状況等について少なくとも年1回以上定期的に報告を受けるとともに、加入者等の立場から見て必要があると認められる場合には、その業務内容の是正又は改善を申し入れること。また、当該運営管理機関及び資産管理機関が事業主の申入れに従わず、又はその業務の実施状況等により運営管理業務又は資産管理業務を継続することが困難であると認めるときは、当該運営管理業務を自ら実施するか又は他の運営管理機関若しくは資産管理機関を選任すること。

(※)「施行令」…確定拠出年金法施行令(平成13年政令第248号)「施行規則」…確定拠出年金法施行規則(平成13年厚生労働省令第175号)

運用商品のモニタリング

- 2017(平成29)年度決算時点では、運用商品のモニタリングを実施している事業主は5割を下回っている。
- 運用商品の選定と提示は、多くの場合、運営管理機関によって行われるが、運営管理機関を選任するのは事業主であり、運営管理機関により提示された運用商品が加入者等にとって適切なものであるかを判断する役割が事業主にはある。

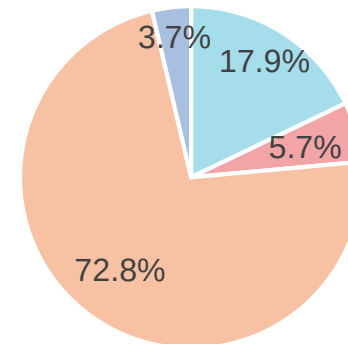
＜運用商品のモニタリングの実施状況＞



■ 定期的に行っている ■ 定期的ではないが行っている ■ 行っていない

(出所)企業年金連合会「2017(平成29)年度決算 確定拠出年金実態調査」(2019年)
※ n=629

＜運用商品のラインナップの見直し(複数回答可)＞



■ 運用商品の追加を検討している ■ 運用商品の除外を検討している
■ 見直しの予定はない ■ その他

(出所)企業年金連合会「2017(平成29)年度決算 確定拠出年金実態調査」(2019年)
※ n=608

運営管理機関の選任と評価

- 企業型確定拠出年金においては、実施主体である事業主は、実務の多くを運営管理機関に委ねることとなる。
- その運営管理機関のサービスの内容等は加入者等の資産運用に影響を及ぼす非常に重要な要素であることから、制度導入時には、原則として複数の運営管理機関の専門的能力の水準、提示されることが見込まれる運用の方法、業務・サービス内容、手数料の額等を比較検討し、選任を行うこと、また、選任理由を加入者等に提示することを求めている（法令解釈通知）。
- また、運営管理業務を委託する事業主は、委託した運営管理機関を少なくとも5年ごとに評価し、運営管理業務の委託について検討を加え、必要に応じて運営管理機関の変更その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。
- 事業主による運営管理機関の評価に際し、事業主が運営管理機関によって提供されているサービスの相対的な比較を可能とする等の観点から、運営管理機関が自身の選定した運用の方法の一覧をインターネットで公表することとした。

