

第3回「社会保障制度の新たな展開を図る政策対話」（テーマ：金融）

～ いわゆる団塊ジュニア世代が65歳を超える2040年以降を展望し、
公的年金を補完する「企業年金・個人年金」のあり方を考える ～

2019年4月15日
浦嶋 良仁
(明治安田生命保険相互会社)

※本資料の内容は、所属する団体とは関係なく個人的見解です。

社会保障審議会企業年金・個人年金部会における関係団体からの要望事項等

	項 目（下線は複数団体が要望）	
全 体	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>DB、DCの加入可能年齢・支給開始可能年齢の引き上げ</u> ● <u>行政審査の明確化・簡素化等</u> ● <u>中小企業、非正規雇用者への企業年金普及のための行政支援</u> ● <u>公的年金と私的年金の新たな連携（私的年金は有期、長生きリスクは公的年金に任せる）</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>ポータビリティの実効性の向上</u>
D B	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>減額判定基準の見直し（定年延長等の雇用延長時等）</u> ● <u>持続可能性の高い終身年金の構築（終身部分への自動調整機能導入、保証期間上限引き上げ）</u> ● <u>年金支給義務を社外に移転させる仕組み（年金バイアウト等）</u> ● <u>リスク分担型企业年金の改善</u> ● <u>リスク共有制度の探求</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>DB加入者掛金の柔軟な拠出</u> ● <u>総合型DBの中小企業の受け皿としての活用</u>
D C	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>掛金拠出上限の引上げ</u> ● <u>中途引出し要件の緩和</u> ● <u>元本割れ、想定利回りとの乖離等への対策</u> ● <u>選択型DCの加入者・事業主拠出区分管理</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>拠出限度額内でのマッチング拠出の制約廃止</u> ● <u>投資教育の継続性と実効性の向上</u> ● <u>標準的な受給方法の設定</u>
iDeCo	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>企業型DC規約でのiDeCo加入制限の緩和</u> ● <u>拠出限度額区分等の簡素・合理化</u> ● <u>iDeCoプラスの対象拡大</u> ● <u>掛金払込方法の多様化（クレジット払い等）</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>事務手続きの簡素化</u> ● <u>投資アドバイス等の支援を可能に</u>
税制等	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>特別法人税の廃止</u> ● <u>DB加入者掛金への所得控除枠の拡大</u> ● <u>終身年金へのインセンティブ付与（補助金・税制等を含む）</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>受給時の課税の見直し（年金給付の選択促進）</u>
その他	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>年金給付専用口座の創設</u> ● <u>国民年金基金の普及促進（加入適用範囲拡大、加入可能年齢引き上げ、掛金額上限引き上げ）</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>協働運用型DC制度の創設、</u>

提案① 「企業年金・個人年金」※普及率の目標値を設定

- ・目標を設定することで、その達成に必要な政策をP D C Aサイクルで実施・検証していくことが可能
- ・中小企業や非正規労働者への普及策を実施しても目標未達となる場合、自動加入制度の導入を検討してはどうか

※ここで定義する「企業年金・個人年金」は、その制度が法律に基づき運営され、受給権確保のための措置が規定される
 確定給付企業年金制度、確定拠出年金制度（iDeCo含む）、厚生年金基金制度、国民年金基金制度とする

【「企業年金・個人年金」普及率の目標値（案）】

（2017年度末）

（2040年度）

必達目標	20歳以上65歳未満人口比	25.0%	→	40%以上
チャレンジ目標	厚生年金被保険者数比	38.9%	→	85%以上

（参考）OECD諸国の年金の所得代替率

国名	アメリカ	イギリス	カナダ	ドイツ	フランス	イタリア	オランダ	スウェーデン	デンマーク	日本
義務的加入年金の所得代替率	38.3	22.1	41.0	38.2	60.5	83.1	96.9	55.8	86.4	34.6
うち公的年金	38.3	22.1	41.0	38.2	60.5	83.1	28.7	36.6	14.8	34.6
うち義務的な私的年金(被用者の85%以上をカバー)	—	—	—	—	—	—	68.2	19.2	71.76	—
労働人口の40%以上をカバーする任意の私的年金	33.0	30.0	34.2	12.7	—	—	—	—	—	23.1
公的年金の保険料率(2016)	労 6.2% 使 6.2% (他制度と一体徴収)	労 12.0% 使 13.8% (他制度と一体徴収)	労 4.95% 使 4.95%	労 9.35% 使 9.35%	労10.35% 使15.05%	労 9.19% 使23.81%	労 4.9% 使 0.0%	労 7.0% 使 11.4%	労 0.26% 使 0.52%	労 .914% 使 .914%

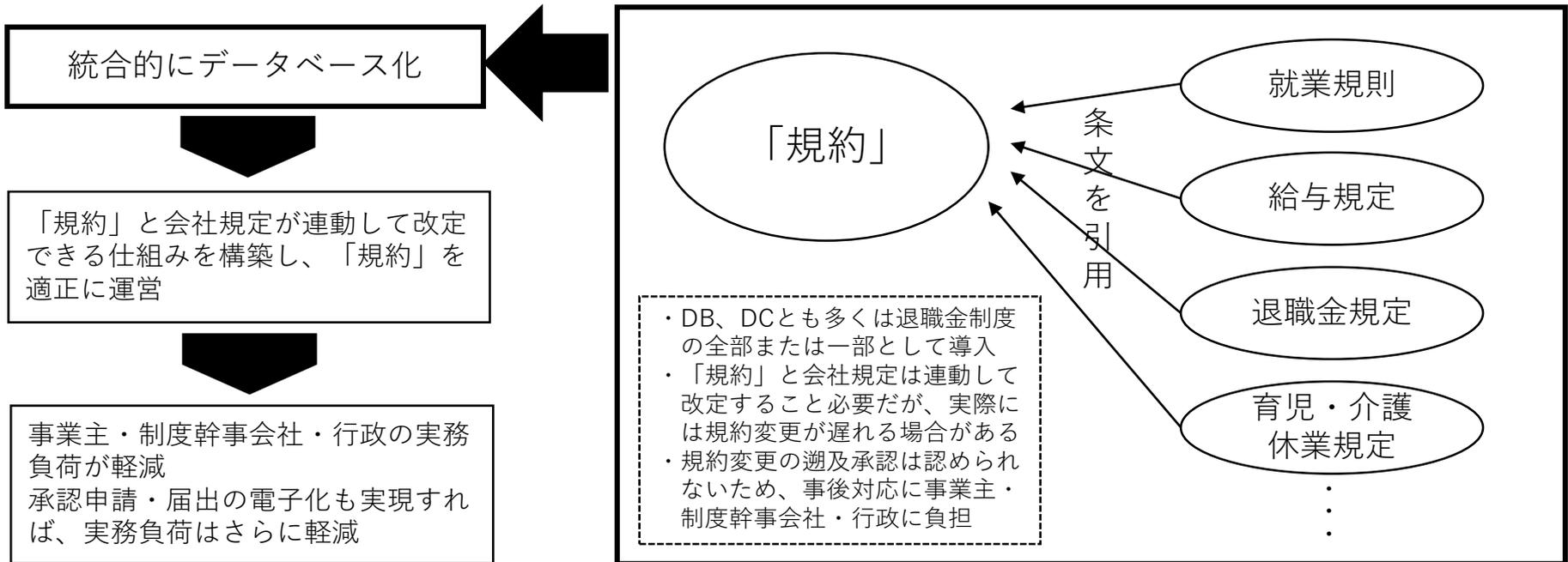
（出所）OECD：Pension at a Glance 2017

●中小企業が実施しやすいDB制度、DC制度

DB制度	(要件)	DC制度	(要件)
・総合型DB	特になし	・総合型DC	特になし
・簡易基準DB	500名未満	・簡易企業型DC	100名以下、全員加入、定額掛金
・受託保証型DB	生保契約に基づき、契約者価額>数理債務	・iDeCoプラス	100名未満、企業年金なし

提案② 「規約」の柔軟な運営および会社規定との統合データベース化

- ・受給権確保の観点から「規約」は厳格な運営が求められるが、全体として従業員の不利益にならない場合、柔軟な運営を容認してはどうか（定年延長にともなう規約変更等）
- ・「規約」と会社規定を統合的にデータベース化し、連動して改定が行える仕組みを構築することで、「規約」の適正な運営と実務負荷の軽減が実現できる

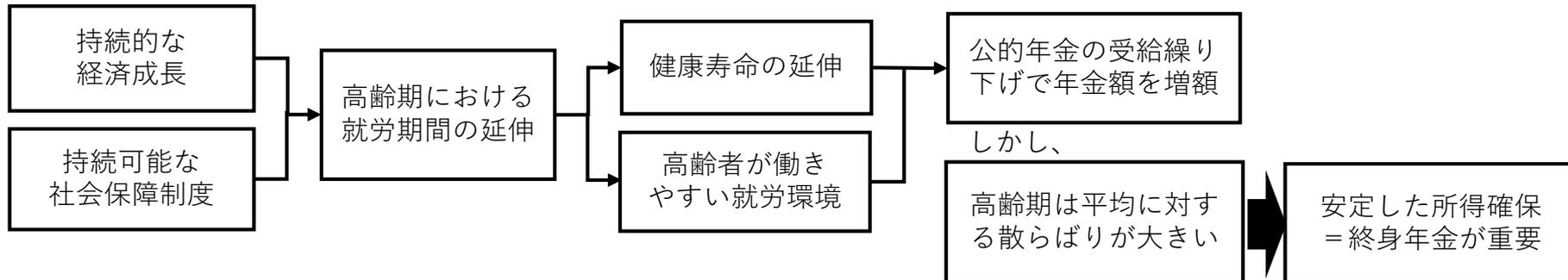


	規約	会社規定
所管	厚生労働大臣(厚生局長)	労働基準監督署長
変更時の対応	承認 (軽微なものは届出)	届出
変更時の労使手続き	過半数代表者の合意(特に軽微なものは不要)	過半数代表者の意見
従業員への周知	必要	必要
変更時の支援	制度幹事会社 (生保・信託)	社会保険労務士

提案③ 「終身年金」を普及促進

- ・人生100年時代、資産寿命を延ばし、安定した所得を確保する手段として「終身年金」は重要
- ・公的年金で最低日常生活費用を賄えない場合、その不足分は「終身年金」での受取りを義務化してはどうか

●人生100年時代における終身年金の重要性



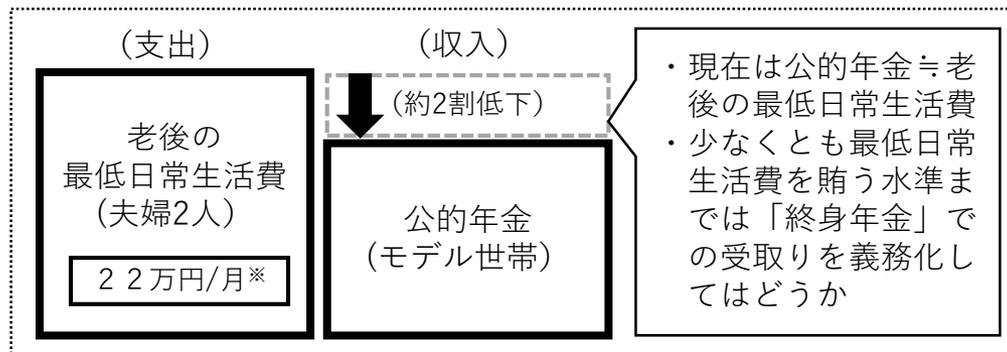
●終身年金に対する心理的なハードル

人は将来の利益より現在の利益を重視しやすい

(上段：経済的価値、下段：心理的価値)

一時金	=	10年 確定年金	=	10年保証 終身年金
100万円	>	8,452円/月	>	3,478円/月

(前提) 年12回払い、利率0.25%、60歳年金開始、男性



※生命保険文化センター調べ

●終身年金受取が可能な制度

制度	終身年金受取が可能な条件等
DB	<ul style="list-style-type: none"> ・「規約」に終身年金受取を規定する必要 (長寿コストを企業が負うため減少傾向) ・企業年金連合会に脱退一時金を移換して終身年金受取りを選択することが可能 (通算企業年金)
DC	<ul style="list-style-type: none"> ・生保商品が運用商品にラインナップされ、「規約」に終身年金受取を規定する必要
国民年金基金	<ul style="list-style-type: none"> ・制度上、全員終身年金受取 (ただし、加入は第1号被保険者のみ)