

制度の普及等に向けた改善について

○ 前回の部会において、高齢期の就労の拡大を制度に反映し、長期化する高齢期の経済基盤を充実できるよう、公的年金の見直しに併せて、企業年金・個人年金の加入可能要件を見直して加入可能年齢を引き上げるとともに、受給開始時期等を柔軟化すべきであることを確認した。

○ また、拠出限度額、中途引き出し等については、引き続き丁寧に検討を継続していくことを確認した。

※ これらの見直しの内容によっては、企業年金、特に確定給付企業年金(DB)の普及を阻害しかねないことに留意する必要がある。

○ 一方、企業年金・個人年金の現状を見ると、

- ・ 中小企業を中心にそもそも企業年金がない者がいる
- ・ 企業に企業年金があっても適用されていない者がいる
- ・ iDeCoについて、加入可能範囲が拡大されたが、企業型確定拠出年金(企業型DC)の加入者がiDeCoに加入できるのは同時加入を認める規約の定め等がある企業に限られているといった課題がある。そのほか、様々な手続上の課題について指摘がある。

○ これらを踏まえると、加入可能年齢の引上げ等の制度の充実を図ることに併せて、より多くの企業・個人が制度を利用できるよう、制度面・手続面の改善を図るべきではないか。

○ また、将来の給付が確実に行われるよう、ガバナンスの確保等が重要であり、これまで様々な取組を行ってきたが、引き続き、必要な改善を図るべきではないか。

中小企業向け制度の対象範囲の拡大

○ 企業年金の実施率の低下は300人未満の企業で著しいことから、中小企業向けに設立手続を簡素化した「簡易型DC」や、企業年金の実施が困難な中小企業がiDeCoに加入する従業員の掛金に追加で事業主掛金を拠出することができる「中小事業主掛金納付制度(iDeCoプラス)」について、制度を実施可能な事業主の対象範囲を、現行の100人以下から300人以下に拡大することとしてはどうか。

<現行制度>

簡易型DC

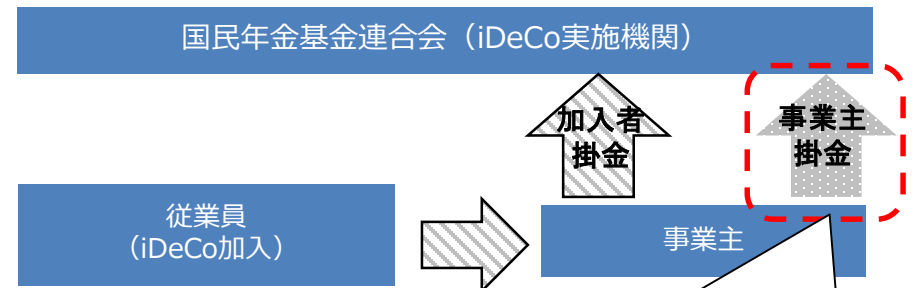
項目	簡易型	通常の企業型
制度の対象者	・適用対象者を厚生年金被保険者全員に固定 ※職種や年齢等によって加入是非の判断は不可	・厚生年金被保険者 ※職種や年齢等によって加入是非の判断は可能
拠出額	・定額	・定額、定率、定額+定率のいずれか選択
マッチング拠出	・選択肢は1つでも可	・2つ以上の額から選択
商品提供数	・2本以上35本以下	・3本以上35本以下

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)

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



【中小事業主掛金納付制度】
加入者掛金に追加で、事業主が掛金拠出

加入者資格

○ 企業年金の加入者の資格等は、特定の者について不当に差別的なものでないことが法令に規定され、その詳細が法令解釈通知等に規定されているが、「同一労働同一賃金ガイドライン」の「基本的な考え方」を踏まえた取扱いがなされるべきであり、その旨を確定給付企業年金と確定拠出年金の法令解釈通知においても明記することとしてはどうか。

※ 正社員(無期雇用フルタイム労働者)と非正規雇用労働者(パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者)との間の不合理な待遇差を禁止する同一労働同一賃金の導入に関して、関係法律の規定を統一的に整備した。(2020年4月1日施行。中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は2021年4月1日)

※ 「同一労働同一賃金ガイドライン」では、正社員と非正規雇用労働者との間に待遇の相違が存在する場合に、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものであり、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものでないのか等の原則となる考え方及び具体例が示されている。

※ 同ガイドラインでは、企業年金や退職手当等の待遇については原則となる考え方が示されていないが、これらについても、「不合理と認められる待遇の相違の解消等が求められる」ことや、「各事業主において、労使により、個別具体の事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる」ことが、同ガイドラインの「基本的な考え方」に明記されている。

○ また、法令解釈通知について、現行は確定給付企業年金(DB)と企業型確定拠出年金(企業型DC)との間で記載内容が整合的でない点が一部あることから、記載内容を整理してはどうか。

※ 両制度とも退職給付制度であることから、加入者資格等の考え方は両制度において整合的であるのが基本。両制度を併せて実施している企業も多く、加入可能要件をDBと企業型DCにおいて統一して厚生年金被保険者(70歳未満)とするのであれば(前回の部会で議論)、各企業の制度運営に疑義が生じることのないよう、記載内容も整合的にすべき。

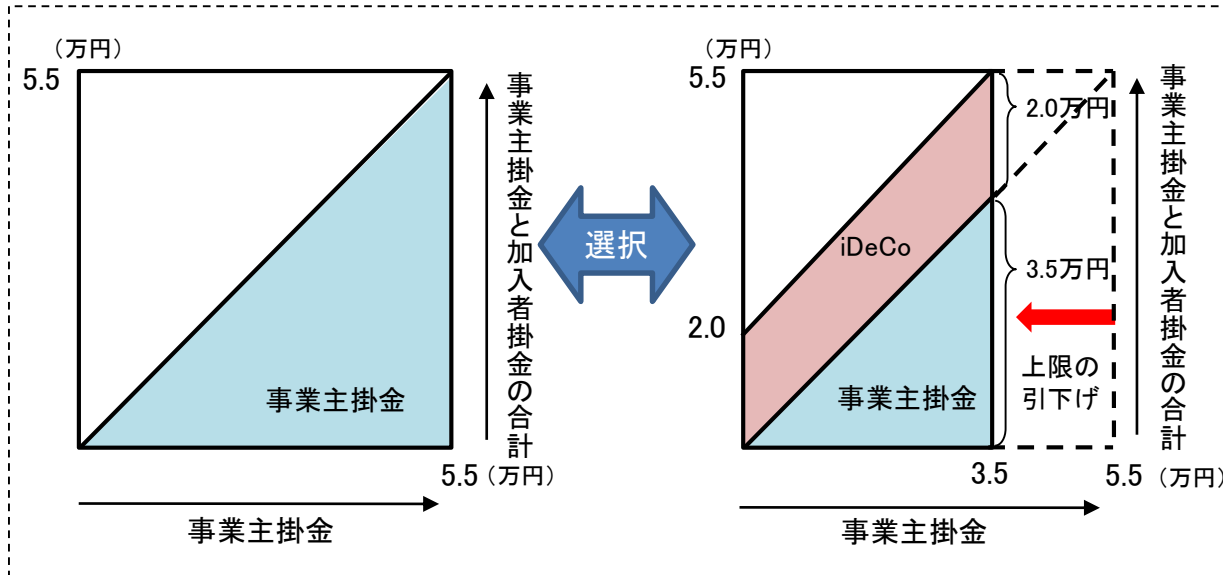
企業型DC加入者のiDeCo加入の要件緩和

○ 企業型DC加入者がiDeCoに加入できるのは、現行は労使合意に基づく規約の定めがあって事業主掛金の上限を引き下げた企業に限られているが、これを改め、規約の定めや事業主掛金の上限の引下げがなくても、iDeCoに加入できるように改善を図ってはどうか。

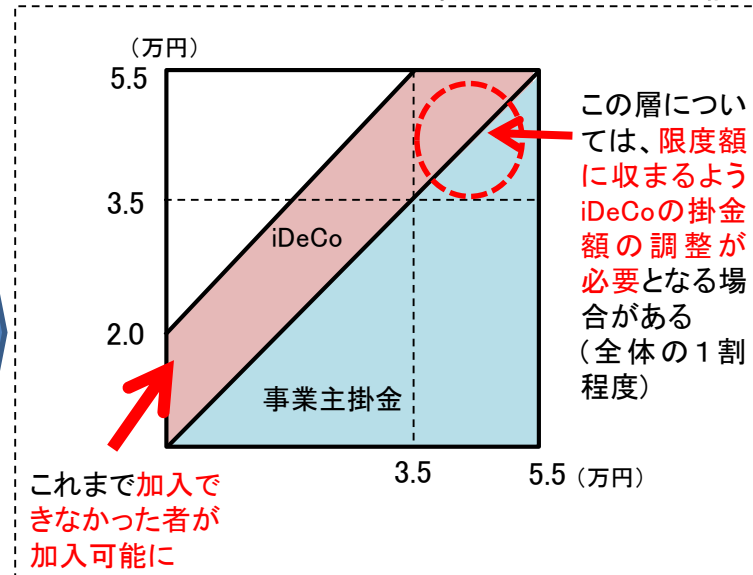
- ・ 現行は、限度額管理(DC全体で月額5.5万円以内)の事務処理を簡便に行うため、規約で事業主掛金の上限を月額3.5万円以内に引き下げた企業においてのみ、企業型DC加入者がiDeCo(月額2万円以内)に加入可能。
- ・ 事業主掛金の上限を引き下げない限り、当該企業型DCの加入者全員がiDeCoに加入できないが、多くの企業は昇格・昇給に伴って事業主掛金を増やすタイプの設計を採用し、事業主掛金が3.5万円を超えている従業員が一部いること等により、事業主掛金の上限の引下げは困難。
- ・ このため、iDeCo加入を認めている事業主は、2019(平成31)年3月末現在、事業主の約4%(33,138事業主のうち1,187)。
- ・ 確定給付企業年金(DB)の場合は、従業員本人が希望すれば、iDeCoに加入可能。
- ・ 掛金の合算管理の情報連携(※)の仕組みを構築することで、規約の定めや事業主掛金の上限の引下げがなくても、全体の限度額から事業主掛金を控除した残余の範囲内で、iDeCo(月額2万円以内)に加入できるように改善を図ることが可能となる。

(※) 事業主掛金を管理する「企業型DCの記録関連運営管理機関(4社)」と、iDeCoの掛金を管理する「国民年金基金連合会」との情報連携で対応。

＜現行＞労使合意に基づく規約の定め等がなければ
iDeCoに加入不可



＜見直し後＞規約の定め等を不要とすることで、
これまで加入できなかった者がiDeCoに加入可能



※ 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

【参考】

- 企業型DC加入者がiDeCoの拠出可能額を把握できるようにすることが重要となる。
- このため、企業型記録関連運営管理機関の加入者向けのHPにおいて、iDeCoの拠出可能額(見込み)を表示する方向で調整中である。

<企業型記録関連運営管理機関の加入者向けのHPのイメージ>

基本情報照会

基本情報	プラン情報	拠出情報	給付情報	移換処理状況	帳票出力状況
拠出情報					
次回拠出の内容は下記のとおりです。 ※ 拠出日翌日より次回の内容を表示しています。					
入金年月	2010/03				
拠出日	2010/03/25				
掛金額 (1) + (2)		10,000円			
(1) 事業主掛金額		10,000円			
(2) 加入者掛金額		0円			
iDeCo拠出可能額(見込み)		20,000円			

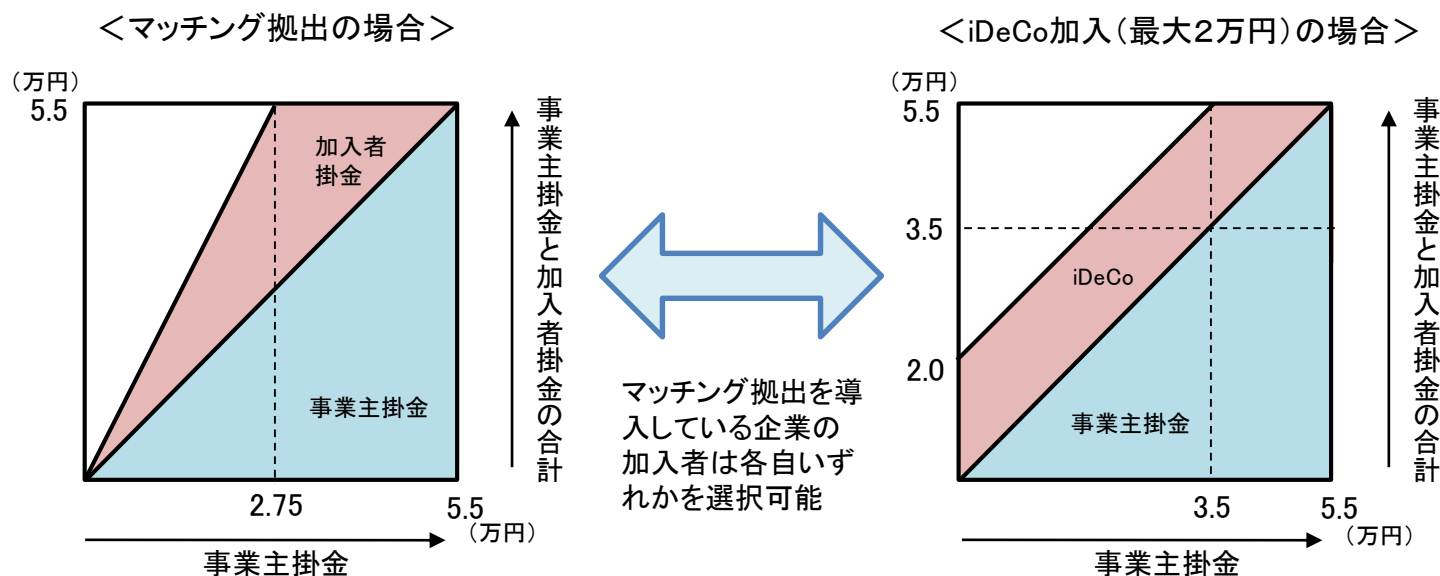
企業型記録関連運営管理機関の加入者向けのHPにiDeCoの拠出可能額(見込み)を新たに表示

※ ある記録関連運営管理機関の加入者向けのHPの抜粋を厚生労働省において加工したもの。

iDeCoに係るその他の改善

【企業型DC加入者のマッチング拠出とiDeCo加入の選択】

- 併せて、マッチング拠出を導入している企業の企業型DC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こととしてはどうか。



※ 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の加入申込み等】

- iDeCoの加入申込みや変更について、現行は紙による手続となっているが、オンラインで行うことを可能にするなど、各種手続面の改善をできる限り速やかに実現する必要があるのではないか。
- iDeCoの手数料について、2012（平成24）年に、2016（平成28）年までの収支計算で計算されたものが基になっている。その後、2016年の制度改正があり、システム改修を要し、その費用は手数料で賄うこととなるが、その一方で、手数料を負担する加入者数も大幅に増加した。国民年金基金連合会は、今回の制度改正によるシステム改修費等の増額要因、手続の効率化等の減額要因、加入者数の現状と今後の見通し等を踏まえて、収支を再計算して手数料を再設定するとともに、前提となる期間を終了するごとに再計算・再設定していく必要があるのではないか。

確定拠出年金における中途引き出しの改善

○ 例外的に認められている中途引き出し(脱退一時金の受給)について、外国籍人材が帰国するときは、制度に加入できず年金資産を積み増すことはできなくなることから、通算の掛金拠出期間が短いこと等の他の要件を満たせば、中途引き出しを認めてはどうか。

- ・ 確定拠出年金について、中途引き出しの原則禁止は資産が老後所得となることを担保するための重要な要素であり、安易に緩和すべきではなく、中途引き出しは加入資格がなく年金資産を積み増すことができない例外的な場合に限るべきである(前回の部会で議論)。
- ・ 年金資産を積み増すことができない場合として、現行は「保険料免除者であること」に限定されているが、外国に居住することとなった者も、制度に加入できず年金資産を積み増すことができない。
- ・ ※ 外国に居住する者であっても、国民年金第2号被保険者であれば、現行でもiDeCoに加入できる。
- ・ 国民年金の任意加入被保険者のiDeCoへの加入が可能となれば(前回の部会で議論)、外国に居住する日本国籍を有する者については、年金資産を積み増すことができるようになるが、日本国籍を有しない者については、引き続きiDeCoに加入できないことから、通算の掛金拠出期間が短いこと等の他の要件を満たせば、中途引き出し(脱退一時金の受給)を認めることが考えられる。
- ・ また、脱退一時金の要件(3年以下)は、外国人に支給される公的年金の脱退一時金の支給額(3年以下)を考慮して設定されており、公的年金の脱退一時金の見直しが行われるのであれば併せて見直すことが考えられる。

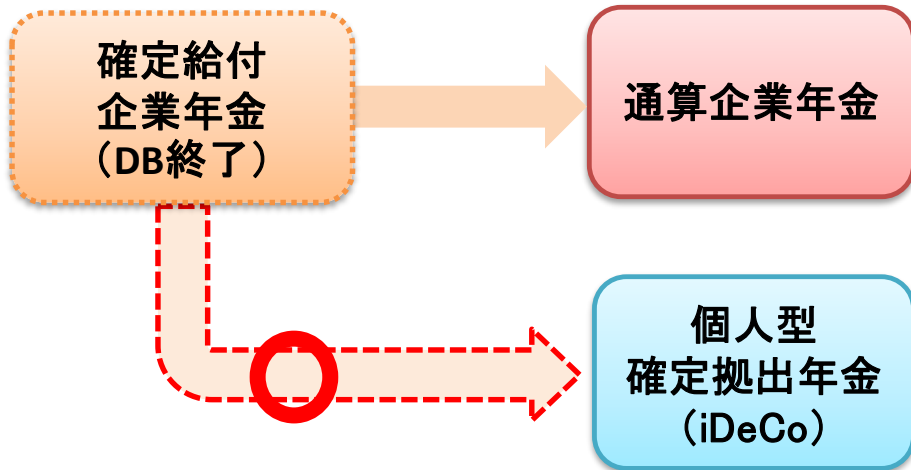
<国民年金の種別とiDeCoの加入可否>

第1号被保険者		現行、保険料免除者で、通算の掛金拠出期間が短いこと(3年以下)等の要件を満たす場合に限って、中途引き出しが可能
第2号被保険者	iDeCo 加入可能	
第3号被保険者		国民年金の任意加入被保険者のiDeCoへの加入が可能となれば、
任意加入被保険者	新たにiDeCo 加入可能	・外国に居住する日本国籍を有する者については、iDeCoへの加入資格あり ・一方、外国に居住する日本国籍を有しない者については、iDeCoへの加入資格なし

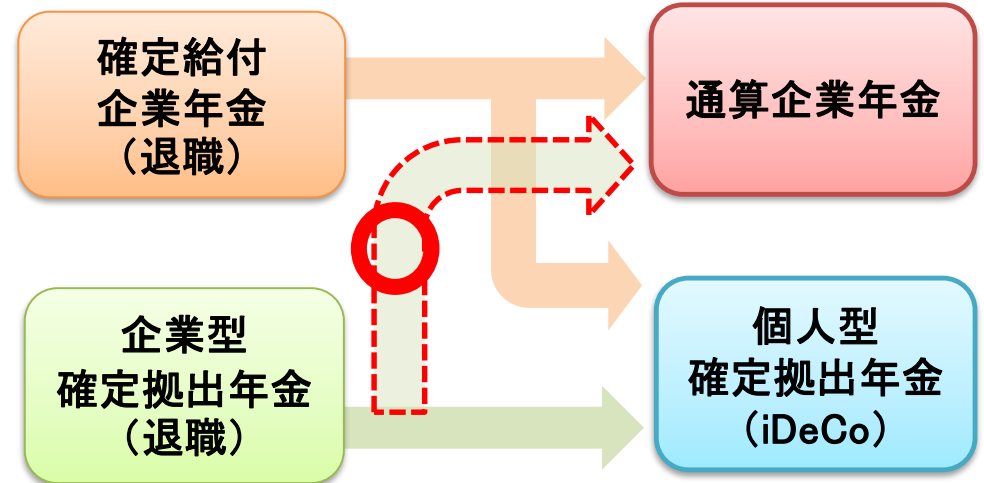
ポータビリティの改善

- 企業年金・個人年金制度間のポータビリティは順次拡大されてきたが、終了した確定給付企業年金(DB)からiDeCoへ資産を移換できないことや、企業型確定拠出年金(企業型DC)から通算企業年金へ資産を移換できないこと等、一部に不十分な点が残ることから、ポータビリティの不十分な点について改善を図ってはどうか。

<DB(終了)からiDeCoへの移換>



<企業型DCから通算企業年金への移換>



DCの各種手続きの簡素化・負担軽減

- 確定拠出年金(DC)について、企業型・個人型ともに手続きが負担となっていることから、それぞれ次のとおり簡素化して、事業主・個人・国民年金基金連合会・運営管理機関の負担軽減を図ることとしてはどうか。

項目	現行の課題	対応の方向性
①企業型DCの規約変更の手続	<p>規約変更の手続について、<u>確定給付企業年金(DB)では軽微な変更の一部は届出不要であるが、企業型DCでは軽微な変更でも全て届出が必要である。【法律事項】</u></p> <p><u>類似の規約変更の事項であっても、事業主の必要な手続きが企業型DCとDBとの間で異なる。【省令事項】</u></p> <p>申請の際には、<u>実施内容の概要や実施事業所の一覧等を記載した概要書を添付する必要がある。【通知事項】</u></p>	<p><u>企業型確定拠出年金(企業型DC)において、DBと同様に、軽微な変更の一部は届出不要としてはどうか。</u></p> <p><u>類似の規約変更の事項について、事業主の必要な手続きが企業型DCとDBとの間で原則同じとしてはどうか。</u></p> <p><u>概要書の記載項目を簡素化し、規約変更時は全実施事業所の一覧ではなく、変更のあった実施事業所のみを記載することとしてはどうか。</u></p>
②事業主による企業型DCに係る業務報告書の提出手続	<p>事業主は、<u>事業年度ごとに、企業型DCに係る業務報告書を提出する必要があるが、報告書の記載事項は施行当初と比べて大幅に増加しており、その大半が企業型記録関連運営管理機関に確認しなければ分からない情報となっている。このため、実際は、事業主は企業型記録関連運営管理機関から得た情報を基に、投資教育の実施の有無等を一部追記して報告している。【省令事項】</u></p>	<p><u>業務報告書の記載事項を簡素化してはどうか。また、企業型記録関連運営管理機関が事業主に代わって業務報告書を提出できることとしてはどうか。</u></p> <p>※ 投資教育等について、<u>業務報告書で実施の有無のみの報告を求めるのではなく、投資教育の内容等を地方厚生(支)局がヒアリング等で把握して指導にあたるほうが効果的(運用商品のモニタリング、運営管理機関の評価等も同様)。</u></p>

項目	現行の課題	対応の方向性
③事業主による従業員の資格の確認 手続	<p>事業主は、現行法上、従業員がiDeCo加入者である場合には必要な協力をするよう努めなければならないが、その一環として、<u>年1回、従業員の企業年金の加入状況を確認し、国民年金基金連合会に届け出る必要がある。</u>【省令事項】</p>	<p>資格の確認手続を簡素化してはどうか。</p> <p>※ 例えば、企業型DC加入者のiDeCo加入の要件緩和に伴う関係機関の情報連携によって企業型DC加入者の加入状況は確認できることから、事業主から国民年金基金連合会への届出は不要となる。</p>
④国民年金第1号被保険者のiDeCo加入手続	<p>国民年金第1号被保険者は、iDeCoに加入する際、<u>障害年金の受給の有無等を加入申出書に記載するとともに、該当する場合には添付書類が必要である。</u>【省令事項】</p>	<p>国民年金基金連合会と日本年金機構との情報連携によって確認できる事項について、記載事項から削除するとともに、添付書類を不要としてはどうか。</p>
⑤運営管理機関の登録手続	<p>運営管理機関の登録を受けようとするときは登録申請書を提出する必要があり、登録事項に変更があったときはその旨を届け出る必要があるが、この<u>登録事項には、役員の住所等が含まれている。</u>【法律事項】</p>	<p>金融機関を監督する類似の業法において、現在、<u>役員の住所等は登録事項ではないことから、運営管理機関の登録においても登録事項から削除してはどうか。</u></p>

DBの各種手続の見直し

○ 確定給付企業年金(DB)の各種手続について、それぞれ次のとおり見直してはどうか。

項目	現行の課題	対応の方向性
①リスク対応掛金に係る規約変更の手続	<p>リスク対応掛金を拠出するための規約変更を行う場合には、「将来発生するリスク」を算定する必要があるが、この算定に当たって、例えば、<u>リスク分担型企業年金以外のDBが予定利率の低下を見込む場合は、厚生労働大臣の個別の承認が必要となり、この承認手続は規約変更に先立って行う必要がある。【告示事項】</u></p>	<p>リスク分担型企業年金以外のDBが予定利率の低下を見込む場合等、<u>施行後これまでの間で定型化した算定方法について、厚生労働大臣の個別の承認を不要として</u>はどうか。</p> <p>※ 来年度当初の掛金変更から適用できるよう、現在、当部会における議論と並行して、告示改正のパブリックコメントを実施中。</p>
②リスク分担型企業年金の合併時・分割時等の手続	<p><u>リスク分担型企業年金の給付減額の判定基準には、DBとは異なる基準が設けられている。例えば、制度を実施する事業所が追加される場合に、通常のDBでは給付減額とならないケースでも給付減額に該当してしまうケースがある。【省令事項】</u></p> <p>※ 施行後、あるグループ企業内で、順次、事業所がリスク分担型企業年金に移行したいという事例があった。これについては、当初予定した一連の事業所追加を一つの規約変更として扱うことで、事業所追加のたびに個別同意等を求めないという運用で対応したが、本質的な問題解決には至っていない。</p>	<p>本件の問題は、制度の施行段階において、開始時・終了時の手続とともに、合併時・分割時等の手続も整備したものの、後者の規定に一部不備があったことに起因する。</p> <p><u>規定の不備を放置することは望ましいことではなく、制度趣旨を踏まえた適切な手続の規定を整理した上で、改めて議論することとして</u>はどうか。</p>

項目	現行の課題	対応の方向性
<p>③定年延長等の雇用延長に伴う給付設計の見直しに当たっての手續</p>	<p>定年延長等の雇用延長に伴ってDBの支給開始要件を見直す場合、たとえ金額ベースで給付水準を維持する場合であっても、<u>現行の取扱いでは給付減額に該当し個別同意等の手續が必要となる。</u>【省令事項】</p> <p>また、申請の際に、「給付減額に係る同意を得たことを証する書類」として、<u>同意書自体の添付が必要となる。</u>【通知事項】</p>	<p>支給開始要件を見直す場合、予定利率で割り引く期間が延びることによって給付現価が減少する場合がありますが、このような場合を給付減額として扱うべきという意見と扱うべきではないという意見、また、給付減額として扱う場合も、個別同意等の手續要件を課すべきという意見と課すべきではないという意見に分かれた。</p> <p><u>それぞれの意見の考え方を整理した上で、改めて議論することとしてはどうか。</u></p> <p>※ 過去の定年延長時における厚生年金基金の給付設計の規約変更をどういう考え方の下でどう取り扱ってきたかについても併せて整理する。</p>
<p>④給付額の改定の手続</p>	<p>保証期間付き終身年金を実施する場合、保証期間部分を退職一時金と等価となるように設計するのが一般的であるが、<u>保証期間部分を超える終身部分は、平均余命の延伸に伴って負担が増加する。</u>【省令事項】</p>	<p>DBの給付は、あらかじめ規約で給付額の改定ルールを定めることができ、支給を開始して一定の期間が経過したときに定率を乗じる方法が認められている。<u>この改定ルールの一つとして、死亡率の更新ごとに、死亡率の変動による終身年金現価率の増加を勘案した調整率を乗じることを可能としてはどうか。</u></p>

その他(ガバナンスの確保等)

【DBのガバナンス】

- 確定給付企業年金(DB)のガバナンスの確保に向けて、これまで様々な取組を行ってきた。特に、総合型DB基金については、ガバナンスを確保し、中小企業における確定給付型の受け皿となることが期待されることである。ガバナンスの確保に向けたこれまでの取組は、多くが運用上・行政指導上の取組だったが、権利義務に関わる点(※)については法令で規定することを基本的な方針として取り組むこととしてはどうか。

※ ①総合型DB基金の代議員の定数、②総合型DB基金におけるAUP等の実施義務化、③資産運用委員会の設置義務化

- 加入者への情報開示・分かりやすい説明は、ガバナンスを確保する上で欠かせない要素である。これまでDBの業務概況を分かりやすくする取組を進めてきたものの、業務概況からは給付の種類ごとの標準的な給付の額や給付の設計などは把握できるが、財政の観点から作成されるものであり、加入者にとっては自らの状況が把握できない。このため、加入期間に応じた給付額や将来見込額などについて加入者ごとに通知・開示する事例がある。こうした取組は、加入者の制度への関心・理解をより深める意義のある取組であり、取組事例の周知等により事業主の取組を促してはどうか。

【企業型DCのガバナンス】

- 確定拠出年金(DC)のガバナンスの確保に向けて、2016(平成28)年の確定拠出年金法等の改正において、制度を健全に運営し、加入者等が適切に資産運用を行うことができるようにする観点から、様々な環境整備が行われた。継続投資教育、運営管理機関等の評価、運用商品のモニタリング、運用商品提供数、商品除外手続、指定運用方法の設定などについて、施行後の実態を把握した上で、改めて議論することとしてはどうか。

- 企業型DCの運営に当たって、社内に年金委員会のような組織を設ける事例がある。また、制度の導入時・変更時のみならず、日常的・定期的な制度運営に際しても、加入者の意見を聴取し制度運営に反映できる体制としている事例がある。こうした取組は、事業主の受託者責任の観点から意義のある取組であり、取組事例の周知等により事業主の取組を促してはどうか。

【個人型DCのガバナンス】

- iDeCoの運営に当たって、実施主体である国民年金基金連合会が受託者責任を負っている。事業主による退職給付制度と個人の資産形成手段であるiDeCoとでは制度に違いがあり、事業主と国民年金基金連合会の受託者責任にも違いがあるものの、現行法上、国民年金基金連合会には、継続投資教育の努力義務、忠実義務などが課せられている。この点に関して、iDeCoの継続投資教育については、国民年金基金連合会は他の者に委託することができることとし、運営管理機関がこの委託を受けているが、企業年金連合会は、この委託を受けることができない。企業年金連合会は2017(平成29)年4月より事業主からの委託を受けて継続投資教育を実施しており、国民年金基金連合会からの委託も受けられるようにすることで企業年金連合会の実施するセミナー等にiDeCo加入者が参加できるようにするなど、両連合会の連携を強化してはどうか。

※ いわゆる「穴埋め型」の今後の検討に際しては、前回の部会で示したシステム・実施主体の論点のほか、ガバナンスの観点からも検討が必要となる。例えば、全員が加入できることとなる個人型をベースに、企業型・個人型の区分を超えた効果的・効率的な投資教育・ガイダンスの在り方等について、実施主体の在り方とともに、論点となる。

【支払保証制度】

○ 支払保証制度について、賛否が分かれたが、財源のほか、「導入する必要性、企業年金の性格、受給権との関連、モラルハザードの回避方策など」の検討課題を整理した上で、改めて議論することとしてはどうか。

※ 受給権の保護の観点からは、前回の部会で示したとおり、DBについて、

- ・支給開始年齢到達前の退職時にも支給される仕組み(脱退一時金の支給)
 - ・中途脱退時に退職事由等に応じた率を乗じることで脱退一時金の額を決めることができること
 - ・懲戒解雇等の場合に企業年金給付を減額・没収できること
- 等、DBが人事管理の手段として用いられている点も論点となる。

【年金バイアウト】

○ イギリスで導入されている閉鎖型DBのバイアウト等のように年金支払義務を社外に移転させる仕組みについて、我が国での導入の必要性、可能性等を、受給権の保護、ガバナンスの確保等の幅広い観点から整理した上で、改めて議論することとしてはどうか。

【いわゆる選択型DC・選択制DC】

○ 企業年金の実施・変更、掛金の設定・変更等は、労使合意が原則必要となるが、いわゆる選択型DC・選択制DCは、労働条件の不利益変更であるとともに社会保険・雇用保険等の給付にも影響するものであり、導入に当たって事業主はこれらの点を含めて正確な説明をすべきであることを法令解釈通知に明記することとしてはどうか。また、規約の審査を行う地方厚生(支)局は、事業主がどのような資料を用いてどのような労使協議を行ったのかを「協議の経緯を明らかにする書類」に記載させ、これらの点を確認すべきであることを厚生労働省から地方厚生(支)局に宛てた通知(審査要領)に明記し、確認の徹底を図ることとしてはどうか。