

社会保障審議会企業年金・個人年金部会における議論の整理（案）

令和元年12月 日
社会保障審議会企業年金・個人年金部会

I はじめに

- 企業年金・個人年金制度は、確定給付企業年金法や確定拠出年金法に規定されているとおり、「国民の高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を支援し、もって公的年金の給付と相まって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与する」ことを目的とする制度である。
- 我が国の年金は3階建ての構造で、1階・2階部分の公的年金が国民の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・ニーズに対応している。実際、我が国の国民の老後所得は、公的年金を中心に、稼働所得、企業年金・個人年金、財産所得等を組み合わせて賄われている。
- 社会の成熟化や少子高齢化といった問題に直面する諸外国においては、公的年金の議論とともに、企業年金・個人年金の議論が盛んに行われている。
- 我が国において公的年金が国民の老後生活の基本を支える役割を果たすものであることは言うまでもないが、公的年金の上乗せとしての企業年金・個人年金が老後の生活設計の選択肢の一つとして活用されるためには、企業年金の普及等が必要不可欠であり、我が国においても、より積極的に企業年金・個人年金の在り方について議論を深めていく必要がある。
- 特に、我が国では、高齢期の就労が拡大しており、今後も拡大することが見込まれる。こうした高齢期の就労と公的年金の組み合わせに、さらに企業年金・個人年金が加わることで、老後の生活設計の選択肢がより一層広がることが期待できる。
- 我が国の企業年金・個人年金制度について見ると、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、制度の中心は、確定給付企業年金（DB¹）・確定拠出年金（DC²）に移行したが、この間、企業年金の加入者数は減少している。また、近年、大企業では、DBの実施率が減少に転じる一方で、DCの導入が進んでいる。中小企業では、適格退職年金の廃止や厚生年金基金の減少の影響が大きく、企業年金の実施率は低下傾向にある。

¹ Defined Benefit

² Defined Contribution

- 個人型確定拠出年金（個人型DC（iDeCo³））は、国民年金第1号被保険者と企業年金のない国民年金第2号被保険者のための制度としてスタートしたが、2016（平成28）年の確定拠出年金法等の改正⁴（以下「2016年改正」という。）で加入可能範囲が拡大され、この拡大後、加入者数は増加している。そして、この2016年改正により、企業年金のない者のためのiDeCoという位置付けが変わり、企業年金とiDeCoの組み合わせが可能となった。
- 企業が自社の従業員福祉の向上のために実施する報酬・福利厚生制度の一つである退職給付制度として、どのような給付形態・水準であるべきなのかは、各社の従業員特性や報酬ポリシーといった人事戦略上の観点を踏まえ、労使合意に基づいて決定・運営されるべきとされる「企業年金」⁵と、個人の資産形成手段である「個人年金」の両制度の長所を活かし、「企業年金」と「個人年金」を組み合わせることが、制度設計においても、一人ひとりの老後の生活設計においても、重要な視点となっている。
- また、我が国の経済社会環境について見ると、人生100年時代を迎え、これまでのような、新卒で会社に入り、定年で引退して現役を終え、老後の暮らしをおくるといった「単線型」の人生だけではなく、多様な働き方や生き方が一層広がることを見込まれる。企業においては、「多様な人材が、多様な働き方をする」ことを前提とした対応が必要不可欠であり、いわゆる「メンバーシップ型」の雇用枠組みについては今後さらに見直しが進むものと推測される。加えて、グローバルベースで競争が激化する中、企業規模の大小を問わず、M&A等による事業再編が活発化しているとの指摘もある⁶。
- 当部会では、こうした企業年金・個人年金の現状や取り巻く環境の変化等を踏まえ、企業年金・個人年金制度について全般にわたる検討が必要という問題意識の下、本年2月から12月まで10回にわたって議論を重ねてきた。この間、労使団体をはじめとする関係団体からのヒアリングを実施した上で検討課題を設定し、その検討課題ごとに議論を行ってきた。
- 議論の中には、概ね方向性が一致したものと、引き続き議論を要するものがあったが、設定した検討課題について議論が一巡したことから、ここで「議論の整理」をとりまとめる。

³ 英語表記の individual-type Defined Contribution pension plan から。

⁴ 確定拠出年金法等の一部を改正する法律（平成28年法律第66号）

⁵ 第2回企業年金・個人年金部会における日本経済団体連合会提出資料より。

⁶ 同じく、第2回企業年金・個人年金部会における日本経済団体連合会提出資料より。

II 拠出時・給付時の仕組み

- 確定給付企業年金（DB）は、適格退職年金や厚生年金基金を継承した給付建ての制度として創設された。制度創設の当時は、長期雇用が中心となっている大企業で導入しやすいと考えられた。一方、確定拠出年金（DC）は、米国 401(k) を参考にしつつ、貯蓄との違いを考慮した拠出建ての制度として創設された。制度創設の当時は、年金資産の持ち運び（ポータビリティ）が容易であることから、離転職の多い中小企業でも導入しやすいと考えられた。このように、DBとDCとでは、制度創設の経緯や期待されていた役割は異なっている。
- DBは、適格退職年金や厚生年金基金の移行の受け皿としての位置付けであったことから、両制度の特徴を継承している。一方、DCは、資産が老後所得となることを担保するための措置として、中途引き出しの原則禁止等の特徴を持つ。このように、DBとDCとでは、制度創設の経緯を反映して、拠出や給付の仕組みが異なっているが、公的年金の給付と相まって国民の老後の所得確保を図るという制度の目的は共通している。
- 近年は、双方の特徴を併せ持つハイブリッド型の普及が進むとともに、大企業でも、雇用・働き方の変化等もあり、DBの実施率は低下し、DCの導入が進んでいる。DBとDCの両方を実施している企業も多くなっている。
- これらを踏まえると、DB・DCともに、公的年金の給付と相まって国民の老後の所得確保を図るものとして、その役割をどう果たすべきかという視点から、拠出や給付の仕組みの在り方について改めて検討していく必要がある。
- なお、検討に当たっては、DBとDCの整合性を確保すること自体を目的とするのではなく⁷、あくまで、社会・経済の構造が変化する中で、公的年金の給付と相まって国民の老後の所得確保を図るという両制度の制度目的を達成するためには、両制度の仕組みはどうあるべきかといった視点から検討していく。

1 加入可能要件の見直しと受給開始時期等の選択肢の拡大

- 今後は、「より多くの人々が、これまでよりも長く多様な形で働く社会」、「高齢期が長期化する社会」へと変化することが見込まれる。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、確定拠出年金（企業型DC・個人型DC（iDeCo））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、受給開始時期等の選択肢を拡大すべきである。

⁷ かつての企業年金部会では、外部積立の退職金としての性格が強いDBを「年金」に近づける一方で、貯蓄性を排除する等制約の多いDCについては「退職金」としての役割を担う現状を踏まえて見直すようとする議論がなされたが、意見が分かれ、今後引き続き議論を重ねていく必要があるとされた。

(1) 企業型DCの加入可能要件の見直し

- 企業が従業員のために実施する退職給付制度である企業型確定拠出年金（企業型DC）については、高年齢者雇用安定法⁸に定める高年齢者雇用確保措置の義務年齢等を踏まえ、現行は厚生年金被保険者のうち65歳未満のものを加入者とすることができる。ただし、60歳以降は、60歳前と同一事業所で継続して使用される者に限られる。
- 一方、同じく退職給付制度である確定給付企業年金（DB）については、このような年齢や同一事業所の要件はなく、厚生年金被保険者であれば加入者とすることができる。
- 企業型DCについて、企業の高齢者雇用の状況に応じたより柔軟な制度運営を可能とするとともに、DBとの整合性を図るため、企業型DC独自の要件を撤廃し、厚生年金被保険者（70歳未満）⁹であれば加入者とすることができるようにすべきである。

(2) 個人型DC（iDeCo）の加入可能要件の見直し

- 老後のための資産形成を支援する個人型確定拠出年金（個人型DC（iDeCo））については、国民年金第1号被保険者と企業年金のない国民年金第2号被保険者のために、60歳まで加入して掛金を拠出でき60歳以上で受給できるという上乗せ年金の制度としてスタートしたが、2017（平成29）年1月、企業年金のある国民年金第2号被保険者と国民年金第3号被保険者まで加入可能範囲が拡大され、被保険者種別にかかわらず国民年金被保険者を包括する制度となった。
- 現行は国民年金被保険者の資格を有していることに加えて60歳未満という要件があるため、国民年金第2号被保険者や国民年金の任意加入被保険者であって60歳以上のものはiDeCoに加入できない。
- 一方、同じく上乗せ年金である国民年金基金については、このような要件がなく、国民年金被保険者であれば加入可能となっている¹⁰。
- iDeCoについて、高齢期の就労が拡大していることを踏まえ、iDeCo独自の要件を撤廃して、国民年金被保険者であれば加入可能とすべきである¹¹。

⁸ 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）

⁹ 70歳未満のほか、70歳以上で老齢又は退職を支給事由とする年金給付の受給権を有しない者も、申出により、厚生年金被保険者となることができる。

¹⁰ 国民年金基金には国民年金第1号被保険者と国民年金の任意加入被保険者が加入可能となっている。外国に居住する国民年金の任意加入被保険者も、国民年金基金に加入できるが、iDeCoには加入できず、この点も併せて対応が必要となる。

¹¹ 国民年金被保険者の資格は、

- ① 第1号被保険者：日本国内に住所を有する20歳以上60歳未満の者であって、第2・3号被保険者に該当しないもの
- ② 第2号被保険者：65歳未満の厚生年金保険の被保険者（65歳以上の者にあつては、老齢又は退職を支給事由とする年金給付の受給権を有しない被保険者に限る。）
- ③ 第3号被保険者：第2号被保険者の被扶養配偶者のうち20歳以上60歳未満のもの
- ④ 任意加入被保険者：日本国内に住所を有する60歳以上65歳未満の者や日本国籍を有する者で日本国内に住所を有しない20歳以上65歳未満のものであつて、保険料納付済期間等（国民年金法第27条各号に掲げる月数を合算した月数）が480月未満のものとなっている。

(3) DCの受給開始時期の選択肢の拡大

- 確定拠出年金（企業型DC・個人型DC（iDeCo））については、現行は60歳から70歳の間で各個人において受給開始時期を選択できるが、公的年金の受給開始時期の選択肢の拡大に併せて、上限年齢を75歳に引き上げるべきである。

(4) DBの支給開始時期の設定可能範囲の拡大

- 確定給付企業年金（DB）については、一般的な定年年齢を踏まえ、現行は60歳から65歳の間で労使合意に基づく規約において支給開始時期を設定できるが、企業の高齢者雇用の状況に応じたより柔軟な制度運営を可能とするため、支給開始時期の設定可能な範囲を70歳までに拡大すべきである。

2 拠出限度額

- 企業型確定拠出年金（企業型DC）の拠出限度額（現行月額5.5万円）は、マクロ経済スライド調整後の公的年金と合わせて退職前給与の6割に相当する「水準」を勘案して設定した。算定に当たっての基礎数値は、当時の厚生年金基金の実績を用いた¹²。
- また、企業型DCと確定給付型を併せて実施する場合、当時の厚生年金基金の上乗せ水準の平均から確定給付型を上記「水準」の2分の1として一律に評価し、残り部分という考え方から、確定給付型を併せて実施する場合の企業型DCの拠出限度額は一律半額（現行月額2.75万円）とした。
- この点に関して、
 - ・ 制度の公平性を確保するとともに制度を分かりやすくする観点から、国民一人ひとりが老後の備えのための非課税拠出の枠を持つこととし、各人がそれぞれの方法で、老後に向けた非課税の拠出を行うことができる仕組みを目指すべきといった意見
 - ・ 現行は確定給付企業年金（DB）ごとや加入者ごとの給付水準から設定したものでなく、公平性の観点からは、給付水準の低いDBに加入している場合はDCの拠出可能額は本来大きくあるべきで、他方、給付水準の高いDBに加入している場合はDCの拠出可能額は本来小さくあるべきといった意見
 - ・ DBを一律に評価するのではなく、DBの掛金も、一定の前提を置いて数理的に拠出相当額を加入者ごとに算出すべきといった意見
 - ・ DBは退職給付由来であることから拠出限度額を設けることは適当ではないといった意見
 - ・ 特にDBに拠出限度額を設けることは、DBを実施している企業に与える影響は大きいといった意見
 - ・ 拠出限度額の具体的な水準等も併せて検討すべきといった意見
 - ・ 掛金の状況と加入者拠出に係る税の公平性を踏まえ、DCの拠出限度額の見直しの必要性について慎重に検討すべきといった意見

¹² 制度創設当時からこの設定方法が採用されているが、公的年金の水準については、のちにマクロ経済スライド調整による水準調整が加味された。その後も、拠出限度額については随時改定がなされているが、その都度、算定に当たっての基礎数値は、当時の厚生年金基金の実績が用いられた。

- ・ 企業による確定給付型の拠出相当額や企業型DCへの実際の拠出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を可能とする場合、個人の拠出は、個人型確定拠出年金（個人型DC（iDeCo））のみならず、企業型の枠組みを活用したマッチング拠出や国民年金基金も活用できるのではないかといった意見
 - ・ 企業による確定給付型の拠出相当額や企業型DCへの実際の拠出額を含めて、個人ごとの拠出額をどう一元的に管理し、また、どの機関が管理業務を担うのか、実務上の負担についても十分考慮すべきといった意見
 - ・ 企業年金・個人年金のみならず、退職金共済（中小企業退職金共済等）や他の資産形成制度もあり、これらも含めた対応が必要であるといった意見
- 等、様々な意見があったところであり、引き続き丁寧に検討を継続していく必要がある。

3 中途引き出し

- 確定給付企業年金（DB）と確定拠出年金（DC）は、公的年金の給付と相まって国民の老後の所得確保を図るという制度の目的は共通しているが、DCは原則として60歳到達前の中途引き出しは認められていない一方で、DBは支給開始時期到達前の退職時にも支給される仕組みである。
- これまでのような、新卒で会社に入り、定年で引退して現役を終え、老後の暮らしをおくるといった「単線型」であれば、「退職＝老後」だったため、結果的にDBも老後の所得確保に資するものとなっていたと評価できるが、働き方が多様化する中、老後の所得確保を図る観点からDBの中途引き出し（脱退一時金）の在り方について検討していく必要がある。
- この点に関して、
 - ・ DBは、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や、懲戒解雇等の場合に企業年金給付を減額・没収できることに象徴されるように、人事管理の手段として用いられているが、老後の所得確保を図ることを重視するのであれば、このような点についても検討していく必要があるといった意見
 - ・ 企業年金が退職給付由来であり労使合意に基づく制度であることを十分に留意する必要があるといった意見
 - ・ 中途引き出しが可能であることを前提に企業の退職給付制度として設計されている現状や制度変更が与える影響の大きさには十分に配慮する必要があるといった意見
 - ・ 制度の柔軟さが大幅に損なわれると企業年金制度自体の衰退を招きかねないといった意見
 等があった。
- また、DCについては、生活保護受給時（困窮時）・障害年金受給時・住宅購入時等に限り中途引き出しを認めるべきといった意見や、一定の課税（追徴課税）を前提に中途引き出しを認めるべきといった意見があった。
- この点については、現在のDBとDCの税制上の措置は、かつての適格退職年金制度

並びとなっている。今回、企業年金等の積立金に課税される特別法人税について、2022（令和4）年度末まで、課税停止措置が延長となったものの、今後、特別法人税を撤廃して、公的年金や公的年金に準じた取扱いとなっていた厚生年金基金同様、拠出時非課税・運用時非課税・給付時課税（EET）という税制上の措置が認められるためには、拠出限度額・中途引き出し・受給の形態といった拠出時・給付時の仕組みの在り方が改めて問われることから、税制との関係も含めて、引き続き丁寧に検討を継続していく必要がある。

4 受給の形態

- 公的年金は国民の老後生活の基本を支える役割を担い、終身年金であることが特徴の一つである。公的年金の給付と相まって国民の老後の所得確保を図ることを制度の目的とする確定給付企業年金（DB）・確定拠出年金（DC）について、受給の形態としては、終身・有期年金又は一時金と多様な選択肢を用意することで、個人の状況に応じた組み合わせが可能となっている。
- この点に関して、
 - ・ 今後は公的年金受給までのつなぎ機能を重視すべきといった意見
 - ・ 終身年金による上乘せとしての機能を重視するためには、今後、拠出限度額の検討と併せて、年金原資は十分か、終身年金の提供の枠組み・受け皿は十分かといった点についても検討していく必要があるといった意見があった。こうした意見を踏まえて今後検討していく必要がある。
- また、DBの保証期間の上限（20年）やDCの有期年金の期間（5～20年）の取扱いについては、高齢期の就労の拡大やそれを踏まえた受給開始時期等の選択肢の拡大の状況、余命の伸び等を見つつ、今後検討していく必要がある。

Ⅲ 制度の普及等に向けた改善

- 企業年金・個人年金は、公的年金の給付と相まって国民の老後の所得確保を図るという役割がある中、その現状を見ると、
 - ・ 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、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）等、適用されていない者がいる
 - ・ 個人型確定拠出年金（個人型DC（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）の加入者のうち iDeCo に加入できるのは、iDeCo の加入を認める労使合意に基づく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ある。

1 中小企業向け制度の対象範囲の拡大等

- 中小企業における企業年金の実施率は低下傾向にあることから、簡易な基準に基づく確定給付企業年金（DB）や総合型DB基金といった中小企業向け制度の普及に取り組むとともに、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、制度を実施可能な従業員規模を現行の 100 人以下から 300 人以下に拡大すべきである。
- この点に関して、
 - ・ 企業年金の実施率について業種別など多角的に分析することや、手続上の負担についてどのような手続に負担を感じているのかを分析することで、効果的な対策を講じることができるようになるのではないかといった意見
 - ・ 設立手続については、中小企業に限らず、簡素化すべきといった意見
 - ・ 中小事業主掛金納付制度については、企業規模を限定する必要性は乏しく、企業規模に関わらず導入できるようにすべきといった意見等があった。今回の取組にとどまらず、こうした意見を踏まえて今後検討していく必要がある。

2 加入者資格等

- 今般、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等の禁止（いわゆる「同一労働同一賃金」）に関して、関係法律の規定が統一的に整備された。

- そして、「同一労働同一賃金ガイドライン¹³」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。また、同ガイドラインでは、原則となる考え方が示されていないものについても、「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、「基本的な考え方」に明記されている。
- 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¹⁴等に規定されているが、労使合意を尊重して退職金等の適用範囲と合わせた取扱いが認められている。企業年金の加入者の資格等は、退職金等と同様、「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（DB）と確定拠出年金（DC）の法令解釈通知においても明記し、周知すべきである。
- また、DB・企業型DC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ことが基本となる。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）を加入可能とするのであれば、加入者資格等の考え方について企業型DCをDBに合わせることを基本的な方針として整合性を図り、法令解釈通知においても明記し、周知すべきである。

3 企業型DC加入者の個人型DC（iDeCo）加入の要件緩和

- 2016年改正で個人型確定拠出年金（個人型DC（iDeCo））の加入可能範囲が拡大されたが、企業型DC加入者のうちiDeCo（月額2.0万円以内）に加入できるのは、拠出限度額（DC全体で月額5.5万円以内）の管理を簡便に行うため、現行はiDeCoの加入を認める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月額5.5万円から3.5万円に引き下げた企業の従業員に限られている¹⁵。
- しかしながら、多くの企業が、定率の掛金設定をはじめとして昇格・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ている中、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となっている¹⁶。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に加入できないため、事業主掛金が低い従業員にとっては、拠出可能な額に余りがあるにも関わらず、iDeCoに加入できない状態となっている。一方、確定給付企業年金（DB）のみが

¹³ 「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」（平成30年厚生労働省告示第430号）

¹⁴ 「確定給付企業年金制度について」（平成14年3月29日年発第0329008号）、「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）

¹⁵ 企業型DC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、iDeCoの拠出限度額も2.0万円→1.2万円にそれぞれ読み替えて適用する。

¹⁶ 企業型DC加入者のiDeCo加入を認めている事業主は、2019（平成31）年3月末現在、33,138事業主のうち1,187で約4%となっている。

実施されている場合は、規約の定めや事業主掛金の引下げといった要件は一切なく、従業員は iDeCo に加入可能である。

- この点について、規約の定めや事業主掛金の上限の引下げがなくても、全体の拠出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 2.0 万円以内）に加入できるように改善を図るべきである。
- このためには、事業主掛金と iDeCo 掛金の合算管理の仕組みを構築することが必要であり、事業主掛金を管理する企業型記録関連運営管理機関と、iDeCo 掛金を管理する国民年金基金連合会との情報連携が求められる。
- また、企業型 DC 加入者が iDeCo 掛金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とから、各加入者の iDeCo 掛金の拠出可能見込額について、企業型記録関連運営管理機関の加入者向けのウェブサイトに表示することが求められる。
- なお、制度の詳細の検討に当たっては、制度の分かりやすさや、システムへの負荷も十分考慮すべきである。

4 iDeCo に係るその他の改善

(1) マッチング拠出と iDeCo 加入の選択

- 企業型 DC 加入者の個人の取組を支援する仕組みとして、個人型確定拠出年金（個人型 DC（iDeCo））のほか、マッチング拠出¹⁷があるが、マッチング拠出を導入している事業主の割合は約 3 割で、近年、導入割合は横ばいとなっている。
- 事業主がマッチング拠出を導入している場合、現行は当該企業の企業型 DC 加入者はマッチング拠出しか選択肢はなく、iDeCo 加入を選択することはできない。
- 規約の定めや事業主掛金の上限の引下げがなくても、企業型 DC 加入者が iDeCo に加入できるように改善を図ることに併せて、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ようにすべきである。

(2) iDeCo の加入申込み等のオンライン化

- 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とするなど、各種手続面の改善をできる限り速やかに実現すべきである。

¹⁷ 企業年金制度は退職給付制度であって事業主による拠出が基本であるとの考えの下、マッチング拠出は従業員が希望する場合には、事業主の拠出に併せて従業員による拠出を認め、老後の所得確保に向けた個人の取組を可能とする制度である。このため、従業員による拠出を認めるに当たっては、事業主の掛金負担が従業員に転嫁され、加入者掛金が基本となることがないよう、事業主掛金を超えない範囲内で認めることとされた。

(3) iDeCoの手数料

- iDeCo の手数料について、2012（平成 24）年に、現在の手数料が設定された¹⁸。その後、2016 年改正があり、加入者数も増加したが、一方でシステム改修の費用を要した。
- 今回の制度改正で更なる加入者数の増加が期待できるが、再度、システム改修を要することとなる。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。

5 DCにおける中途引き出し（脱退一時金）の改善

- 外国籍人材が帰国する際には、一定の要件を満たせば、公的年金の脱退一時金を受給できる。一方、確定拠出年金（DC）については、公的年金の保険料免除者であることが受給の要件となっているが、帰国時には日本の公的年金制度から外れるため、保険料免除者に該当することはなく、脱退一時金を受給できない。このため、外国籍人材が帰国する際には、公的年金と同様、脱退一時金を受給できるようにすべきである。
- 具体的には、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¹⁹、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、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）を認めるべきである。
- その際には、日本国籍を有しない者が帰国するような場合に、一旦 iDeCo に資産を移換することなく、企業型DCから、直接、脱退一時金を受給できるようにするなど、手続面を改善する必要がある。
- また、脱退一時金の受給要件（通算の掛金拠出期間が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（支給上限年数が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支給上限年数を5年に引き上げることに併せて見直すべきである。

6 制度間の年金資産の移換（ポータビリティ）の改善

- 確定拠出年金（DC）については、年金資産の移換（ポータビリティ）が容易で、制度創設時からDC間のポータビリティは認められていた。

¹⁸ その後、消費税率の引上げ（5%→8%→10%）に伴う手数料改定がなされている。

¹⁹ 「Ⅱ 拠出時・給付時の仕組み 1 加入可能要件の見直しと受給開始時期等の選択肢の拡大（2）個人型DC（iDeCo）の加入可能要件の見直し」を参照。

- 制度間のポータビリティとは、個人の転職等の際に制度間の資産移換を可能とするものであるが、より多くの制度間のポータビリティを拡充することで、個々人の選択肢が広がるなど、継続的な老後の所得確保に向けた取組を行いやすい環境となることから、これまでに2004（平成16）年と2016（平成28）年の法改正で資産移換を可能としてきた。
- 制度間のポータビリティは順次拡大されてきたが、一部に不十分な点が残ることから、引き続き、移換手続の改善を図るべきである。具体的には、終了した確定給付企業年金（DB）から個人型確定拠出年金（個人型DC（iDeCo））への年金資産の移換と、加入者の退職等に伴う企業型確定拠出年金（企業型DC）から通算企業年金への年金資産の移換について、移換手続を改善すべきである。

7 その他のDCの手続面の改善

- 確定拠出年金（DC）について、企業型・個人型ともに手続が負担となっていることから、それぞれ次のとおり、事業主・個人・国民年金基金連合会・運営管理機関の手続の改善を図るべきである。

（1）企業型DCの規約変更に係る手続

- 企業型確定拠出年金（企業型DC）においても、確定給付企業年金（DB）と同様、軽微な変更の一部は届出を不要とすべきである。
- 類似の規約変更の事項について、事業主の必要な手続は企業型DCとDBとの間で原則同じとすべきである。
- 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を記載すべきである。

（2）事業主による企業型DCの業務報告に係る手続

- 業務報告書の記載事項を簡素化すべきである。また、事業主は企業型記録関連運営管理機関を通じて業務報告書を提出できるようにすべきである。
- また、投資教育等について、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継続的に把握して指導に当たる方が効果的であり、指導体制や手法を含めて見直すべきである。運用商品のモニタリング、運営管理機関の評価等も同様である。

（3）事業主による従業員の資格の確認手続

- 事業主は、現行法上、従業員が個人型確定拠出年金（個人型DC（iDeCo））の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。そして、その一環として、年1回、事業主は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が、この資格の確認手続を簡素化すべきである。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となるため、届出を不要とすべきである。

(4) 国民年金第1号被保険者の iDeCo 加入手続

- 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、添付書類を不要とすべきである。

(5) 運営管理機関の登録手続

- 金融機関を監督する類似の業法において、現在は役員の住所等を登録事項から削除していることから、運営管理機関の登録においても登録事項から削除すべきである。

8 DBの各種手続

- 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とすべきである。

(1) リスク対応掛金に係る規約変更の手続

- 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、施行後これまでに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すべきである。

(2) リスク分担型企業年金の合併時・分割時等の手続

- リスク分担型企業年金は、財政状況に応じて給付が調整される仕組みであり、給付減額の判定に当たって財政状況の変化を勘案しているが、合併・分割や事業所の増減等の際に給付や掛金に変更がない加入者等であっても給付減額と判定され、給付減額手続として個別の同意等が必要となる場合がある。

- この点に関して、減額調整よりも増額調整が生じる可能性が高い財政状況である場合に、給付減額手続のうち個別の同意等を不要としているリスク分担型企業年金への移行時の取扱いと整合性が取れておらず、制度趣旨を踏まえた適切な手続全体を整理した上で、改めて議論すべきである。

(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続

- DBでは、給付設計の変更を行う際、給付現価や最低積立基準額が減少する場合に給付減額と判定している。定年延長等の雇用延長に伴って支給開始時期を見直す場合、金額ベースで給付水準を維持・増額する場合であっても、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る。

- この点に関して、
 - ・ 従来どおり給付減額として扱うとともに、加入者・受給者の個別同意については受給権又は期待権の侵害につながりうる重要な手続であることから個別同意等の手続要件を維持すべきといった意見
 - ・ 給付現価を計算する際の割引率として用いる予定利率はあくまで掛金の算定のために設定されたものであって、必ずしも給付額の算定と関係するものではなく、給付減額として扱うべきではないといった意見
 - ・ 定年延長等の雇用延長の際には退職給付以外にも給与や雇用形態といった各種の労

働条件全体について労使合意がなされることを踏まえた対応をすべきといった意見

- ・ 手続の要件が定年延長を阻害することのないように対応すべきといった意見
- ・ 給付減額として扱う場合も個別同意等の手続要件を課すべきではないといった意見等があった。それぞれの意見の考え方を整理した上で、改めて議論すべきである。

(4) 給付額の改定の手続

- 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、現行はキャッシュバランスプランのように金利の変動を給付額に反映させる仕組み等が認められているが、死亡率の変動を給付額に反映させる仕組みは認められていない。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減を勘案した調整率を乗じることを可能とすべきである。

IV ガバナンスの確保等

- 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）」や受給権の保護が重要である。

1 ガバナンスの確保

(1) DB

- 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がなされてきたが、DBに義務を課す
 - ① 総合型DB基金の代議員規制（母体組織等が代議員に代わる役割を担っていると判断できる場合を除く。）
 - ② 年金資産 20 億円超の総合型DB基金における AUP（＝合意された手続: Agreed upon procedures）等の実施義務化
 - ③ 年金資産 100 億円以上のDBにおける資産運用委員会の設置義務化の3点については、現行どおりの要件の設定に配慮しつつも、法令で規定することを基本的な方針として取り組むべきである。
- 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。これまでは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すことが考えられる。
- DBは退職給付由来であり労使合意によって実施されている制度であるため、労使による決定の実効性を高めるための条件整備を行う必要があり、事業主や金融機関等は、加入者や労働組合等へ十分な情報開示・分かりやすい説明を行うべきといった意見があった。
- また、企業年金におけるスチュワードシップ・コードの受入れの促進を求める意見があった。現在、スチュワードシップ・コードの受入れを行う企業年金は少数であり²⁰、関係省庁・団体が協力してきめ細かい周知・サポートを行い、企業年金の取組を促すことが考えられる。

²⁰ 2018（平成30）年4月に改訂した「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」において、スチュワードシップ・コードの受入れや取組状況を運用機関の選任・契約締結の際の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を明記した。2019（令和元）年9月末現在、受入れを表明した企業年金は28基金となっている。内訳は、金融機関の基金が16、非金融機関の基金が12となっている。このほか、企業年金連合会と国民年金基金連合会も受入れを表明している。

(2) 企業型DC

- 企業型確定拠出年金（企業型DC）は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。
- 2016年改正において、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、改めて議論すべきである。
- 企業型DCの運営に当たっては、外部型のDB基金のように理事会や代議員会といった機関を設けることが必要とされているわけではないが、社内に年金委員会等の会議やプロジェクトを設けている事例がある。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、労使による定期的な協議や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、制度運営に当たっての事業主の責任を適切に果たす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すことが考えられる。

(3) 個人型DC (iDeCo)

- 事業主による退職給付制度であるDBや企業型DCと、個人の資産形成手段である個人型確定拠出年金（個人型DC (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果たすべき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、継続投資教育の実施の努力義務、忠実義務などが課せられている。
- iDeCoの継続投資教育については、より有効なものとなるよう、改善を図るべきである。例えば、国民年金基金連合会は継続投資教育の事務を他の者に委託でき、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て企業年金連合会の提供するオンラインの教材やセミナー等をiDeCo加入者が利用できるようにするなど、両連合会の連携を強化すべきである。

2 支払保証制度

- 支払保証制度²¹について、確定給付企業年金法制定時の国会附帯決議を踏まえ受給権の保護の観点から導入の検討を求める意見に対して、現行の確定給付企業年金（DB）の性格を考えれば、受給権の保護については継続基準・非継続基準に基づく財政検証の実施によって個々のDBで担保すべきものであって、あえてモラルハザードを惹起するような仕組みを導入する必要はないという意見があった。

²¹ 支払保証制度は、母体企業の倒産や経営悪化などによりやむを得ず制度終了をしたときに積立不足が生じている場合において、加入者等に対して一定の年金額が保証される仕組みである。実施に当たっては、事業主が支払い保証に必要な保険料を負担する。

- このように賛否が分かれたが、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」²²の検討課題を整理した上で、改めて議論すべきである。

3 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検討を求める意見があった。
- 一方、我が国の確定給付企業年金（DB）は、終身年金の割合が少ないこと、DBの過去期間に係る資産を企業型確定拠出年金（企業型DC）へ移換できること、DBを終了した場合であっても企業年金連合会が実施する通算企業年金に残余財産の移換を申し出ることによって分配金を年金化することができる等、年金バイアウトを実施している諸外国とは事情が異なるといった指摘がある。
- 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、改めて議論すべきである。

4 いわゆる選択型DC・選択制DC

- いわゆる選択型DC・選択制DC²³について、企業側・従業員側のメリットのみが強調され、従業員に制度が十分に理解されていない実態にあるといった意見²⁴があった。
- 企業年金の実施・変更、掛金の設定・変更等は、労使合意に基づいてなされることが原則必要であるが、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・雇用保険等の給付額にも影響する可能性が高く、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²⁵に明記すべきである。
- 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²⁶（審査要領）に明記し、確認の徹底を図るべきである。

²² 2007（平成19）年7月、「企業年金制度の施行状況の検証結果」（企業年金研究会）より。

²³ いわゆる選択型DC・選択制DCと言われているものとして、労使合意により給与等を減額した上で、当該減額部分を事業主拠出として確定拠出年金の個人別管理資産に入れるか、給与等への上乗せで受け取るかを従業員が選択するものがある。

²⁴ 第2回企業年金・個人年金部会における日本労働組合総連合会提出資料より。

²⁵ 「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）

²⁶ 「確定拠出年金の企業型年金に係る規約の承認基準等について」（平成13年9月27日企国発第18号）

V 将来像の検討 ～公平で、分かりやすい制度に向けて～

- 人生 100 年時代において、働き方やライフコースが多様化しており、一人ひとりの個人が老後の生活に備えるための準備を公平に支援するための制度・税制の構築が求められている。
- 我が国においては、これまで企業年金・個人年金等に関する制度・税制が段階的に整備・拡充されてきた中で、働き方や勤め先の企業によって受けられる税制上の非課税枠が異なっているなどの課題がある。
- 諸外国の例を見ると、例えばイギリスやカナダにおいては、加入している私的年金の組み合わせにかかわらず同様の非課税拠出を行えるよう、各種私的年金に共通の非課税拠出限度額を設けており、働き方の違い等によって有利・不利が生じないような仕組みとなっている。
- この点に関して、我が国でも、老後の所得確保に向けた支援（非課税拠出の枠）を公平にするとともに分かりやすい制度とする観点から、「全国民共通の退職所得勘定（Individual Retirement Account）」や個人型確定拠出年金（個人型 DC (iDeCo)）を活用した「穴埋め型」と言われる提案²⁷がなされてきた。
- こうした提案や諸外国の例も参考にしつつ、働き方や勤め先の企業によって有利・不利が生じない制度となるよう、議論を行ったが、賛同する意見があった一方で、
 - ・ 企業年金が退職給付由来であり労使合意に基づく制度であるということを十分に留意する必要があるといった意見
 - ・ 特に DB を実施している企業においては大きな制約になるものであり、各企業の制度に与える影響は大きく、企業年金の普及・拡大の観点から、慎重かつ丁寧な議論が必要であるといった意見
 - ・ 具体的な制度設計によっては老後所得確保の流れに逆行するといった意見
 - ・ 老後生活における自助・共助・公助の役割分担に関連するといった意見等があった²⁸。

²⁷ 提案されている仕組みの骨格は、具体的には、

- ・ 全国民について、個人別に老後の備えのための非課税拠出の枠を持つ
 - ・ 現役時代は一定の上限額まで非課税による拠出（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、確定給付企業年金（DB）・確定拠出年金（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
- といったものである（2018（平成 30）年 10 月 23 日の政府税制調査会資料等を基に作成）。

²⁸ こうした提案については、解決すべき課題として、「DB 掛金の換算方法（DB 掛金については、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することが必要となる）、マイナンバー、引き出し要件など」があることが既に指摘されている。なお、当部会の議論では、「カナダの事例で各種私的年金に共通の非課税拠出限度額を設けたことは制度の普及に悪影響を及ぼしていないという研究がある」といった指摘もあった。諸外国の事例は、さらに研究を重ねていくことが必要である。

- 諸外国と我が国では雇用慣行等の経済社会環境や公的年金制度に違いがあることや、企業年金・個人年金等は企業の退職給付・雇用の在り方や個人の生活設計にも密接に関係すること等を踏まえ、引き続き丁寧に検討を継続していく必要がある。また、拠出段階のみならず、拠出・運用・給付の各段階を通じた適正な税負担の在り方についても検討していく必要がある。
- このほか、個々人の実態に応じて将来設計を考える上では、公的年金、退職金や企業年金、iDeCo やNISA などの資産形成手段などについて、個々人の現在の状況と将来の見通しを全体として「見える化」していくことも重要である。自分自身の状況が全体として「見える化」されることで、自らの望む生活水準に必要な資産や収入が足りないと思われるのであれば、個々人の状況に応じて、就労、支出の見直し、資産形成・運用などに取り組むことが可能となる。
- この点に関して、趣旨・方向性については賛同する意見が多かったが、事業主に過大な負担とならないよう、標準的なフォーマットを用いて事業主をサポートすることや、制度全体の基盤・インフラとして仕組み²⁹を構築することが考えられるといった意見があった。こうした意見を踏まえて今後検討していく必要がある。

²⁹ イギリスにおいては、生涯で平均8種類の年金に加入することから、自分がどのような年金に加入しているか把握・管理することができる「年金ダッシュボード」(Pension Dashboard) というプラットフォームの開発を行っている。また、The Pension Advisory Service、Pension wise、the Money Advice Service の3つの団体がこれまで国家年金、DC、その他金融資産に関する個別ガイダンスを無料で提供していたが、2018年に制定された「Financial Guidance and Claims 法」により、これらの組織が統合され、一貫した助言を行っている。

VI 結びに

「企業年金部会」から「企業年金・個人年金部会」へ

- かつては、企業年金制度に関する議論は、社会保障審議会年金部会において公的年金制度とともに行われてきたが、厚生年金基金制度の見直しを機に、年金部会とは別の専門の企業年金部会が設置された。
- 企業年金制度について専門的に議論を行う常設の部会が設置されたことにより、これまで必ずしも十分に議論を行うことができなかった内容について幅広く議論を行うことが可能となり、2016年改正においては、
 - ① 中小企業向け制度の導入
 - ② 個人型確定拠出年金（個人型DC（iDeCo））の加入可能範囲の拡大
 - ③ ポータビリティの拡充
 - ④ リスク対応掛金・リスク分担型企業年金の導入
 - ⑤ 企業年金のガバナンスの確保等、大規模な改正が実現した。
- 今回、部会の再開に際して、「企業年金部会」から「企業年金・個人年金部会」に改組され、企業年金のみならず、個人年金を含めて幅広く議論を行った。
- 議論の結果、2016年改正の内容をさらに一步押し進める形で結論を得ることができた。具体的には、
 - ① 中小企業向け制度については、先の改正で導入された簡易型DCやiDeCoプラスの対象範囲の拡大
 - ② iDeCoについては、先の改正で加入可能範囲が拡大されたものの、企業型DC加入者にとっては事実上加入できなかった要件の緩和、加入者ごとにマッチング拠出との選択の容認、脱退一時金の改善
 - ③ ポータビリティについては、一部残っていた点への対応
 - ④ リスク対応掛金については、手続の合理化
 - ⑤ ガバナンスの確保については、法令上の手当ての必要性等について結論を得ることができた。加えて、今回は、加入可能要件の見直しと受給開始時期等の選択肢の拡大についても結論を得ることができた。
- そして、厚生労働省においては、当部会における議論等を踏まえた企業年金・個人年金制度の見直しに伴う税制上の所要の措置を講ずることについて税制改正要望を行ってきたが、今回、確定拠出年金法等の改正を前提に要望が認められた。
- さらに、今回は、法律事項に限らず、政令・省令・告示・通知事項まで含めて制度面・手続面を総点検し、iDeCoの加入申込み等のオンライン化等についても結論を得ることができた。
- 厚生労働省には、当部会におけるこれまでの議論を踏まえ、制度の詳細な検討や調整を進め、改革の歩みを進めるよう求めたい。その際には、公平性・中立性の確保は重要

だが、制度の簡素さ・分かりやすさや、システムへの負荷も十分考慮して検討を進めるべきであることは言うまでもない。

- 各制度の実施機関としての企業年金連合会・国民年金基金連合会・運営管理機関には、厚生労働省の監督の下に、厚生労働省と密接な連携を図りながら、かつ、両連合会は十分に連携して、企業年金・個人年金制度を適正に運営するとともに、制度の普及・発展に取り組むことを求めたい。また、各企業においては、加入可能年齢の引上げ等の制度の充実を受け、労使で十分に話し合いを行い、制度の十分な活用を期待したい。

(引き続きの検討課題)

- 一方、積み残った課題も多い。拠出限度額・中途引き出し・受給の形態といった拠出時・給付時の仕組みの在り方については、引き続きの検討課題となるが、企業年金が退職給付由来であり労使合意に基づくものであるということや、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も留意して、自助・共助・公助の役割分担や雇用・働き方の変化等を踏まえつつ、将来像の検討とともに、税制との関係も含めて、引き続き丁寧に検討を継続していく必要がある。
- リスク分担型企業年金の合併時・分割時等の手続、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続、支払保証制度及び年金バイアウトについては、意見の考え方を整理した上で、改めて議論することとされた。できる限り速やかに議論を再開し、丁寧に検討していく必要がある。また、企業型確定拠出年金（企業型DC）のガバナンスについては、2016年改正の施行後の実態を把握し次第、直ちに議論すべきである。例えば、運営管理機関の評価、商品除外等については、運用面での改善を含めて検討していく必要がある。
- 手続面についても、今回の取組にとどまることなく、マイナンバー・マイナンバーカード・マイナポータルの活用、電子化の一層の推進等、関係者の利便性の向上を図る観点から、あらゆる方策を幅広く検討していく必要がある。
- 制度の見直しのほか、制度の普及に向けた広報・教育の充実も重要である。今回の制度の見直しに当たっても、分かりやすい広報・周知に努めるべきである。なお、制度の実施時期については、周知期間やシステム改修等に必要となる期間を十分に考慮し、施行に向けて万全を期すべきである。
- 今回の加入可能要件の見直しにより、企業年金（DB・企業型DC）は厚生年金被保険者であれば、個人年金（個人型DC（iDeCo））は国民年金被保険者であれば、加入可能となる。上乘せ年金としての限界まで、企業年金・個人年金の加入可能範囲を拡大することとなり、今後は、厚生年金加入期間の延長（加入年齢の上限を70歳から75歳に延長）、国民年金の拠出期間の延長（40年から45年に延長）、厚生年金の適用拡大等のテーマとも連動することから、社会保障審議会年金部会とより緊密に連携した議論が必要となる。

- 以上、来年度（令和2年度）の制度改正・税制改正に向けて、企業年金・個人年金部会としては初めてのとりまとめとなるが、引き続き、制度・手続の現状や課題を確認しつつ、議論を行っていく。