

【参考】 DC法・DB法の改正に向けた 主要な検討課題について

本資料は、厚生労働省の社会保障審議会企業年金・個人年金部会で、2019年2月以降行われている議論のうち、主要な論点について整理したものです。
法改正に向けた今後の議論の中で、内容が変更・追加・削除される可能性がありますので、あらかじめお含みおきください。

2019年10月

日本生命保険相互会社

本資料においては以下の略称を用いております。

DB : 確定給付企業年金 (Defined Benefit)

DC : 確定拠出企業年金 (Defined Contribution)

本資料は、作成時点における信頼できる情報にもとづいて作成されたものですが、その情報の確実性を保証するものではありません。
本資料に含まれる会計・税務・法律等の取扱いについては、公認会計士・税理士・弁護士等にご確認のうえ、貴団体自らご判断ください。

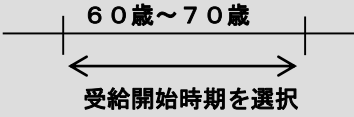
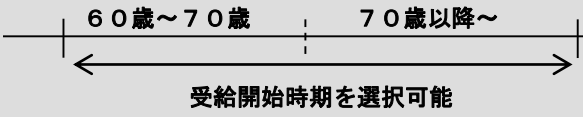
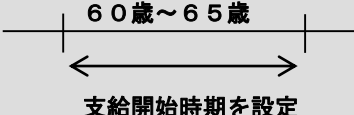
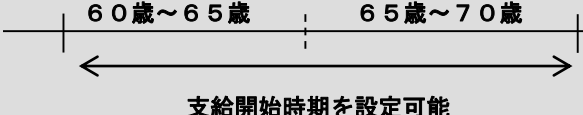
◇2019. 10. 10 日本生命保険相互会社 団体年金コンサルティングG 発行(日本-年基-201910-170-0412-D)

○企業型DC・個人型DC(iDeCo)ともに、高齢期の就労の拡大を踏まえ、公的年金の見直しに併せて、加入可能要件の見直し(加入可能年齢の引上げ等)が検討されています。

	改正前	検討の方向性
企業型DC	<ul style="list-style-type: none"> ・加入対象は、厚生年金被保険者のうち65歳未満の者。 ・ただし、60歳以降は、60歳までと同一事業所で継続して使用される者に限る。 	<ul style="list-style-type: none"> ・確定給付企業年金(DB)については、左記のような年齢要件や同一事業所要件はない。 ・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、年齢要件と同一事業所要件を撤廃し、厚生年金被保険者(70歳未満)を加入者とすることができるようにする。
個人型DC (iDeCo)	<ul style="list-style-type: none"> ・加入対象は、国民年金第1～3号被保険者の資格を有している、60歳未満の者。 	<ul style="list-style-type: none"> ・国民年金基金については、左記のような年齢要件はない。 ・高齢の就労が拡大していることを踏まえ、年齢要件を撤廃し、国民年金被保険者であれば加入できるようにする。

	20歳～59歳	60歳～64歳
第1号被保険者	国民年金被保険者の期間	任意加入被保険者はiDeCo加入可能へ
第2号被保険者	国民年金被保険者の期間	iDeCo加入可能へ
第3号被保険者	国民年金被保険者の期間	任意加入被保険者はiDeCo加入可能へ

○DCの受給開始時期の選択肢の拡大、DBの支給開始時期の設定可能範囲の拡大が検討されています。

	改正前	検討の方向性
DC	<ul style="list-style-type: none"> ・受給開始時期は、60歳～70歳の間で選択することが可能。  <p>60歳～70歳 受給開始時期を選択</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・70歳以降の選択も可能とする。  <p>60歳～70歳 70歳以降～ 受給開始時期を選択可能</p>
DB	<ul style="list-style-type: none"> ・60歳～65歳の範囲で支給開始時期を設定可能。  <p>60歳～65歳 支給開始時期を設定</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・65歳以降も、支給開始時期を設定可能とする。  <p>60歳～65歳 65歳～70歳 支給開始時期を設定可能</p>

○簡易型DC制度や中小事業主掛金納付制度(iDeCo+)について、人数要件の緩和が検討されています。

	改正前	検討の方向性
簡易型DC	<ul style="list-style-type: none"> ・加入者100名以下の企業が対象。 	<ul style="list-style-type: none"> ・制度導入の手続き上の負担は、100名～299名規模の企業も同様であることから、加入者300名以下の企業を対象とする。
中小事業主掛金納付制度(iDeCo+)	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員100名以下の企業が対象。 	<ul style="list-style-type: none"> ・上記と同様、従業員300名以下の企業を対象とする。

○企業型DCの加入者について、本人が希望すればiDeCoに加入できるようにすることが検討されています。

改正前

検討の方向性

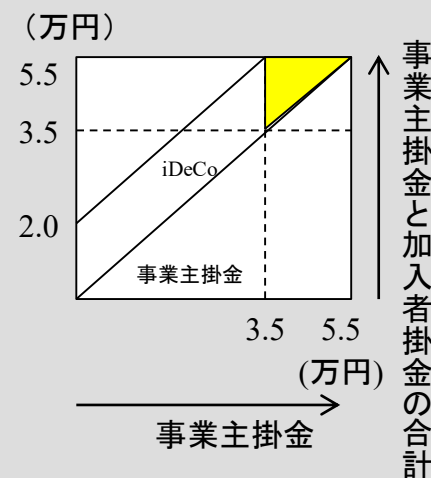
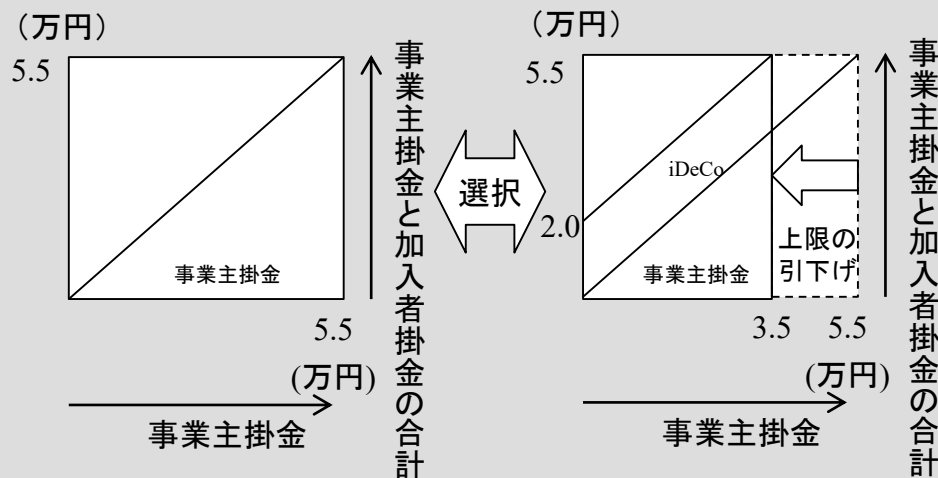
- ・企業型DC加入者がiDeCoに加入できるのは、現行は労使合意に基づく規約がある企業に限られている。
- ・規約で事業主掛金の上限を月額3.5万円以内に引き下げた企業においてのみ、iDeCo(月額2万円以内)に加入可能。

- ・従業員本人が希望すれば、iDeCoに加入することを可能とする。
- ・規約を設けて企業型DCの事業主掛金を引き下げることなく、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する。

【労使合意に基づく規約がなければiDeCoに加入不可】

【これまで加入できなかった全員がiDeCoに加入可能】

DC



ポータビリティの改善

- 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り組み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、個人の転職等の際に資産移換が可能とされてきました。
- 引き続き、ポータビリティについて改善を図ることが検討されています。

ポータビリティ拡充の方向性

移換元 \ 移換先	iDeCo (個人型DC)	通算企業年金
企業型DC	○	× → ○ (拡充を検討)
制度終了DB (残余財産分配金の移換)	× → ○ (拡充を検討)	○

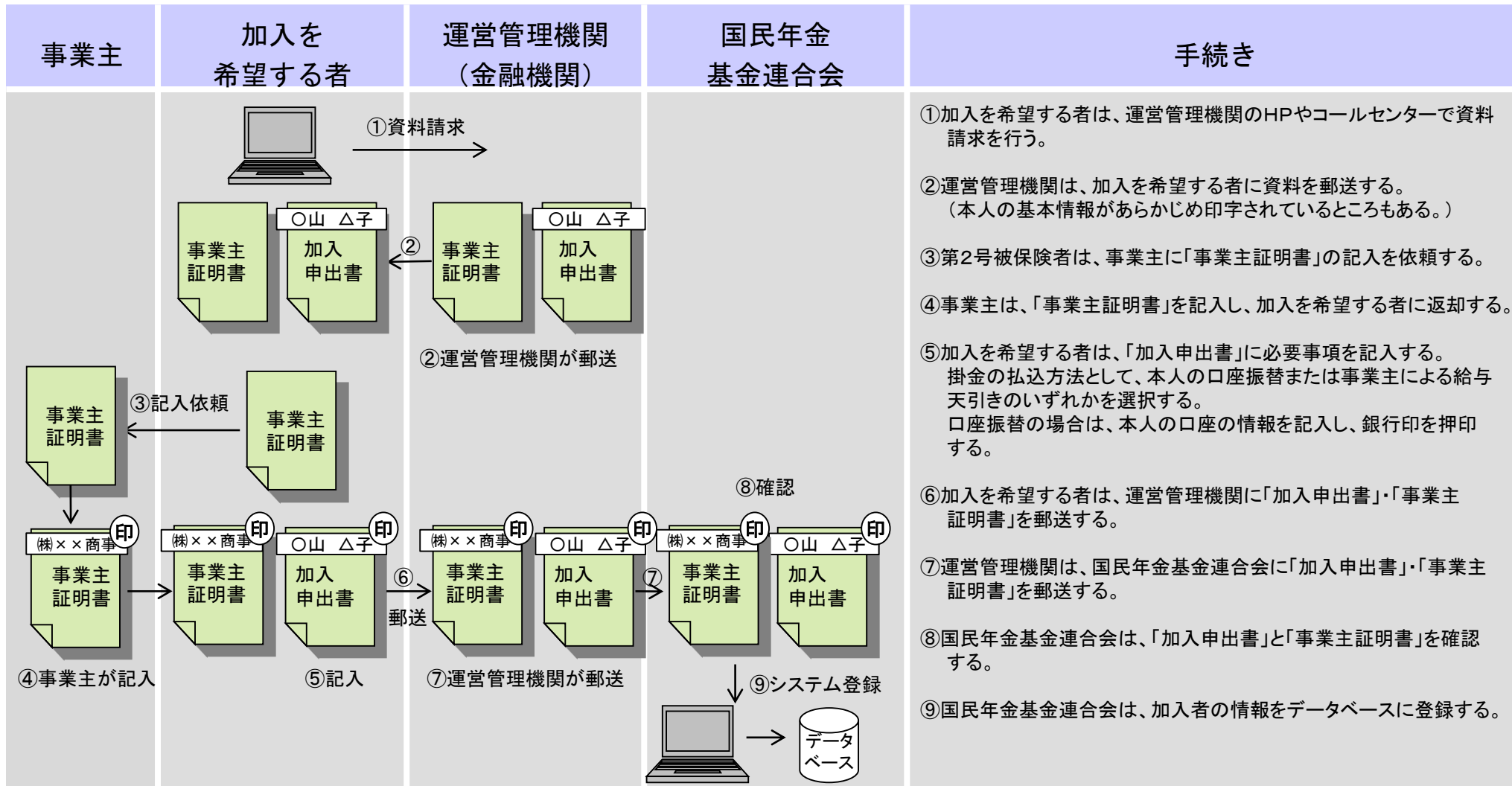
<参考> 通算企業年金とiDeCoの相違点

通算企業年金	通算企業年金は、移換された資産を企業年金連合会が運用し、移換時の年齢に応じた予定利率(0.5%~1.5%)で付利される仕組み。 原則、65歳からの受給で(60歳からの繰上げ受給も可能)、80歳までの保証期間付き終身年金(やむを得ない事情等により一時金の選択も可能)。
iDeCo	iDeCoは、加入者個々人が運用し、その運用結果に基づく給付を受取る仕組み。 現行、(原則)60歳以上70歳以下の任意の時点で請求可能。年金受取りか一時金受取りかを受給権者が選択可能。

iDeCoの加入手続き

- 現行のiDeCoの加入手続き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、事務手続きのオンライン化が検討されています。

現行のiDeCo加入手続き[イメージ]



※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場合もあります。

○ 企業型DC・DBについて、規約変更や給付減額等、各種手続きの合理化・簡素化が検討されています。

	現行の取扱い	検討の方向性
【企業型DC】 軽微な規約変更の手続き	企業型DCは、DBと異なり、軽微な規約変更であってもすべて届出が必要となっている。	軽微な規約変更手続きの簡素化を図る。
【DB】 リスク対応掛金に係る 規約変更の手続き	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。この「将来発生するリスク」の算定にあたって、特別算定方法（注）を用いる場合、厚生労働大臣の個別の承認が必要となり、当該承認手続きは規約変更に先立って行う必要がある。 （注）例えば、リスク分担型企業年金以外のDBで予定利率の低下を見込む場合。	リスク対応掛金に係る規約変更手続きの簡素化を図る。
【DB】 定年延長に伴う 支給開始要件の見直しに あたっての手続き	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、給付減額に該当し個別同意等の手続きが必要となる場合がある。	給付減額判定基準の見直しや手続きの柔軟化を図る。
【リスク分担型企業年金】 合併・分割時等の手続き	リスク分担型企業年金の給付減額判定基準には、DBと異なる基準が設けられており、制度普及の阻害要件となりかねない。 （例）制度を実施する事業所が追加される場合に、通常のDBでは給付減額とし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。	リスク分担型企業年金の給付減額判定基準の見直しを検討する。

○ 拠出時・給付時の仕組みについては、以下のような検討課題も示されています。

項目	現状	主な観点
拠出限度額	<p>○DCの拠出限度額(現行月額換算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。</p> <p>○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(現行月額換算2.75万円)とした。</p>	<p>○DC拠出限度額の設定方法について、これまでの厚生年金基金をモデルとした方法が今後はモデルになり得ないことから、<u>例えば、公的年金と合わせて一定の水準となるよう掛金を積立てる方法など、新たな方法を検討していく必要があるのではないか。</u></p> <p>○その際、これまでの議論の中で出た以下のような様々な意見について、メリット・デメリットを明らかにしつつ、実務上の負担についても十分考慮したうえで、引き続き丁寧に検討をしていく必要があるのではないか。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・<u>老後の備えのための「非課税積立の枠」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積立を行うことができる仕組みを目指すべきという意見</u> ・<u>確定給付型を一律に評価するのではなく、確定給付型の掛金も、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う意見</u> ・<u>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という意見</u> 等
中途引出し	<p>○DBとDCは、公的年金の給付と相まって老後の所得確保を図るという目的は共通しているが、DCは原則として60歳到達前の中途引出しは認められていない一方で、DBは支給開始年齢到達前の退職時にも支給される仕組みである。</p>	<p>○DBについて、中途引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には配慮しつつも、働き方が多様化する中、<u>老後の所得確保を図る観点からDBの中途引出し(脱退一時金の支給)のあり方について、検討が必要ではないか。</u></p> <p>○DBについて、中途退職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給付を減額・没収できることに象徴されるように、<u>人事管理の手段としても用いられているが、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のではないか。</u></p> <p>○DCについて、中途引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、<u>安易に緩和すべきではなく、中途引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はないか。</u></p>
受給の形態	<p>○公的年金は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1つである。</p> <p>○DB・DCの受給の形態としては、終身年金に限らず多様な選択肢が用意されている。</p>	<p>○DB・DCについて、<u>終身年金による上乗せとしての機能を重視するのであれば、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のではないか。</u></p> <p>○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、まず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柔軟化を行い、これらの状況や余命の伸びを見つつ今後検討していく必要があるのではないか。</p>