

# DC法・DB法の改正に向けた方向性について

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12月25日にまとめられた「議論の整理」に基づき、主要な論点についてまとめたものです。  
法律等の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。

2020年1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。

DC : 確定拠出年金 (Defined Contribution)

DB : 確定給付企業年金 (Defined Benefit)

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。

◇2020. 1. 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-202001-170-0603-D)

## I. 法改正等に向けた方向性が示された事項

ー DCの加入可能要件の見直し	3
ー 受給開始時期／中小企業向け制度の対象範囲の拡大／加入者資格	4
ー 企業型DC加入者のiDeCo加入の要件緩和	5
ー iDeCoに係るその他の改善	6
ー DCにおける中途引出し（脱退一時金）の改善	8
ー 制度間の年金資産の移換（ポータビリティ）の改善	9
ー その他のDCの事務面の改善	10
ー DBの各種手続き	11
ー 企業年金のガバナンスの確保等について	12

## II. 今後改めて議論を行っていくこととされた事項

ー 拠出時・給付時の仕組みに係る継続検討課題	14
ー DBの事務の見直しに係る継続検討課題	15
ー その他の継続検討課題（ガバナンスの確保等）	16
ー その他の継続検討課題（「穴埋め型」と「見える化」）	17

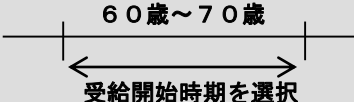
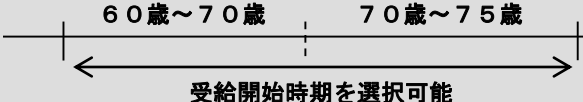
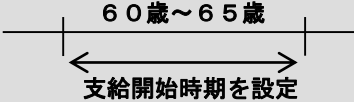
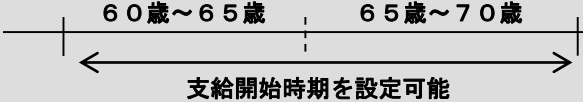
## I. 法改正等に向けた方向性が示された事項

○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)の方針が示されています。

	現行	見直し案
企業型DC	<ul style="list-style-type: none"> <li>・加入対象は、厚生年金被保険者のうち65歳未満の者。</li> <li>・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。</li> </ul> <p>(※) 加入可能</p> <p>加入可能 → 加入不可</p> <p>※同一事業所で 継続勤務の場合のみ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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)であれば加入者としてすることができるようにする。</li> </ul> <p>加入可能</p> <p>加入可能</p> <p>加入可能</p>
個人型DC (iDeCo)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul> <p>20歳～59歳</p> <p>60歳～64歳</p> <p>第1号被保険者 国民年金被保険者の期間</p> <p>第2号被保険者 国民年金被保険者の期間</p> <p>第3号被保険者 国民年金被保険者の期間</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国民年金基金については、左記のような年齢要件はない。</li> <li>・高齢期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。</li> </ul> <p>20歳～59歳</p> <p>60歳～64歳</p> <p>任意加入被保険者はiDeCo加入可能へ</p> <p>iDeCo加入可能へ</p> <p>任意加入被保険者はiDeCo加入可能へ</p>

(※)20歳未満についても、適用事業所に使用される場合は厚生年金被保険者となり、加入可能。

○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の方針が示されています。

	現行	見直し案
DC	<ul style="list-style-type: none"> <li>・受給開始時期は、60歳～70歳の間で個人が選択できる。</li> </ul> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>・受給開始時期の上限年齢を75歳に上げる。</li> </ul> 
DB	<ul style="list-style-type: none"> <li>・60歳～65歳の範囲で支給開始時期を規約で設定できる。</li> </ul> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>・支給開始時期の設定可能な範囲を70歳までに拡大する。</li> </ul> 

○簡易型DC制度や中小事業主掛金納付制度(iDeCoプラス)について、人数要件の緩和の方針が示されています。

	現行	見直し案
簡易型DC	<ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員規模100名以下の企業が対象。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員規模300名以下の企業まで対象を拡大する。</li> </ul>
中小事業主掛金納付制度 (iDeCoプラス)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員規模100名以下の企業が対象。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員規模300名以下の企業まで対象を拡大する。</li> </ul>

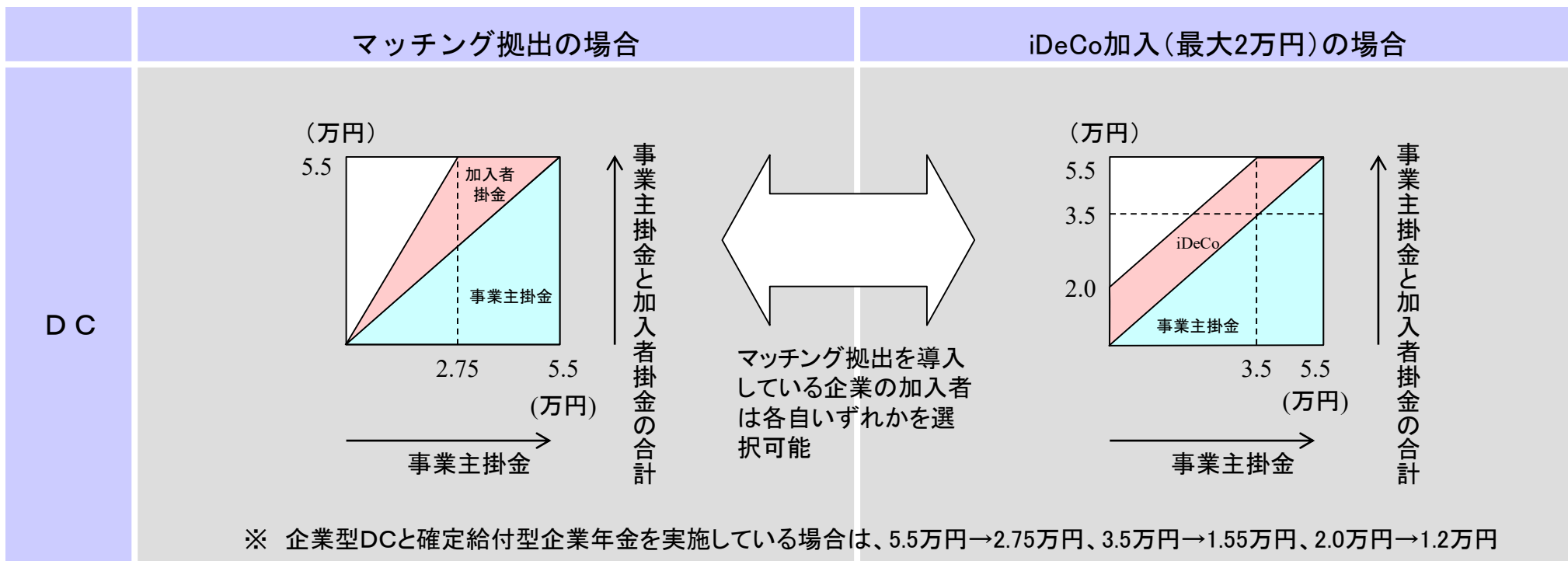
○DC・DBの加入者資格に関する法令解釈通知の記載の見直しの方針が示されています。

	見直し案
DC・DB	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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DBとDCの法令解釈通知においても明記、周知する方針が示されています。</li> <li>・また、厚生年金被保険者を加入者資格とする考え方等について、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、法令解釈通知についても明記、周知する方針が示されています。</li> </ul>



## 〔マッチング拠出とiDeCo加入の選択〕

○マッチング拠出を導入している企業の企業型DC加入者について、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る方針が示されています。



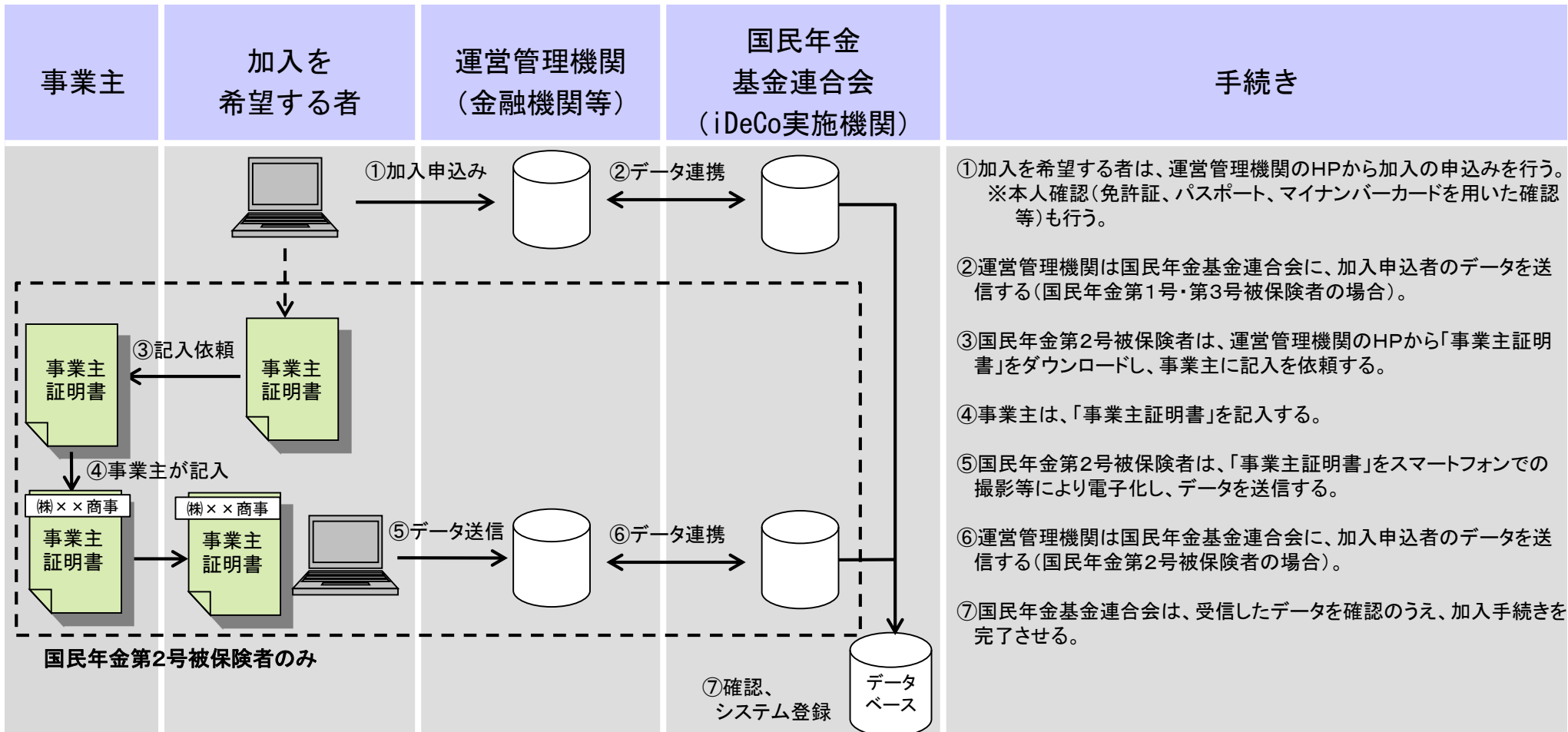
## 〔iDeCoの手数料〕

○iDeCoの手数料について、今回の制度改正によるシステム改修費等の増額要因、手続き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・再設定していくことが国民年金基金連合会に求められています。

### [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きとなっていますが、オンラインで行うことを可能とすることが求められています。
- 運営管理機関ごとに、①現行の紙による手続きに加えてオンライン手続きに対応、②紙による手続きを全面廃止してオンライン手続きのみ、③現行どおり紙による手続きのみ、を選択することとする方針です。

### 見直し(オンライン化)後の事務・手続きの流れ[イメージ]



ODCの中途引出し(脱退一時金)の改善の方針が示されています。

## 見直し案

DC

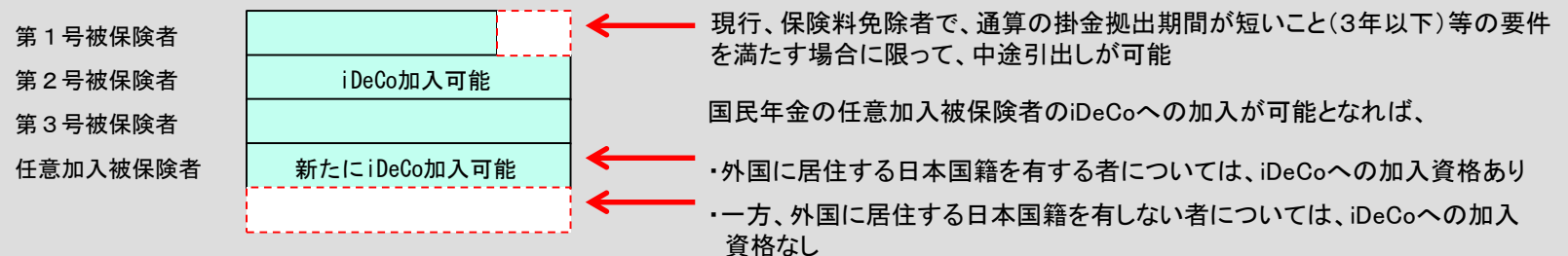
・外国籍人材が帰国する際には、一定の要件を満たせば、公的年金の脱退一時金を受給できる。一方、DCについては、公的年金の保険料免除者であることが受給の要件となっているが、帰国時には日本の公的年金制度から外れるため、保険料免除者に該当することはなく、脱退一時金を受給できない。このため、外国籍人材が帰国する際には、通算の掛金拠出期間が短いこと等の他の要件を満たせば、中途引出し(脱退一時金の受給)を認めるべきである。

・その際には、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(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上限年数(3年)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(※)が行われることに併せて見直すべきである。

(※社会保障審議会年金部会において、支給上限年数を3年から5年へ引上げる方針が示されています。)

### <国民年金の種別とiDeCoの加入可否>



- 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みを行いやすい環境となることから、これまでに2004年と2016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方針が示されています。

## ポータビリティ改善案

移換元 \ 移換先	iDeCo (個人型DC)	通算企業年金
企業型DC (加入者退職等)	○	× → ○ (拡充へ)
制度終了DB	× → ○ (拡充へ)	○

### <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。

○ DCについて、企業型・個人型ともに各種手続きの簡素化を行い、負担軽減を図る方針が示されています。

	現行の取扱い	見直し案
(1) 企業型DCの規約変更に係る手続き	<ul style="list-style-type: none"> <li>・規約変更の手続きについて、DBでは軽微な変更の一部は届出不要であるが、<u>企業型DCでは軽微な変更でも全て届出が必要である。</u></li> <li>・事業主の必要な手続きが企業型DCとDBとの間で異なる。</li> <li>・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の添付が必要。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・DBと同様、<u>軽微な変更の一部は届出不要とする。</u></li> <li>・事業主の必要な手続きをDCとDBとの間で原則同じとする。</li> <li>・概要書の記載項目を簡素化する。</li> </ul>
(2) 事業主による企業型DCの業務報告に係る手続き	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業年度ごとの業務報告書の記載事項が<u>施行当初と比べて大幅に増加している。</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務報告書の記載事項を簡素化する。また、事業主は<u>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こととする。</u></li> <li>・投資教育・運用商品モニタリング・運営管理機関の評価等について、指導体制や手法を含めて見直す。</li> </ul>
(3) 事業主による従業員の資格の確認手続き	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業主は、従業員のiDeCo加入に伴い、<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></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・資格の確認手続きを簡素化する。 (関係機関の情報連携による確認とする。)</li> </ul>
(4) 国民年金第1号被保険者のiDeCo加入手続き	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国民年金基金連合会と日本年金機構との<u>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る。</u></li> </ul>
(5) 運営管理機関の登録手続き	<ul style="list-style-type: none"> <li>・運営管理機関の登録事項には、<u>役員</u>の住所等が含まれている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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、<u>運営管理機関の登録においても登録事項から削除する。</u></li> </ul>

○ DBについて、各種手続きの見直しを図る方針が示されています。

	現行の取扱い	見直し案
(1) リスク対応掛金に係る規約変更の手続き	<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。この「<u>将来発生するリスク</u>」の算定にあたって特別算定方法(※)を用いる場合、<u>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。</u></p> <p>(※)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。</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する。</u></p> <p>パブリックコメント手続きを経て、告示等の改正が2019年12月27日に公布・施行されています。</p>
(2) 給付額の改定の手続き	<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ことが一般的であるが、<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></p> <p>※平均余命が短縮する場合は、負担が減少する。</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(いわゆるキャッシュバランスプラン)、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。</p> <p>この改定ルールのひとつとして、<u>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る。</u></p>

○ ガバナンスの確保等について、引続き以下のような改善を図る方針が示されています。

	現行の取扱い	見直し案
DB	ガバナンスの確保に向けたこれまでの取組みは、多くが運用上・行政指導上の取組みだった。	DBに義務を課す事項(※)については法令で規定することを基本とする。 ※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
DB	加入者への情報開示・分かりやすい説明について、これまでDBの業務概況を分かりやすくする取組みを進めてきたが、業務概況は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。	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・開示する等の好取組事例について、周知等により事業主の取組みを促す。
DB	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る。 <div style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; margin-left: 20px;">                     ※2018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が望ましいことが明記された。                 </div>	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、企業年金の取組みを促す。
企業型DC	DCのガバナンスの確保に向けて、2016年のDC法等の改正において、様々な環境整備が行われた。	社内に年金委員会のような組織を設ける、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、等の好取組事例の周知等により、事業主の取組みを促す。
個人型DC	iDeCoの運営にあたっては、国民年金基金連合会が受託者責任を負っており、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。継続投資教育については、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。	国民年金基金連合会がiDeCoの継続投資教育について企業年金連合会に委託できるとし、両連合会の連携を強化する。 ※企業年金連合会は2017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いる。 (※引続き運営管理機関等への委託も可能とし、重層化を図る趣旨。)
選択制DC		いわゆる選択制DC・選択型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に明記する。 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資料」に記載させ、これらの点を確認すべきであることを通知(審査要領)に明記し、確認の徹底を図る。

## II. 今後改めて議論を行っていくこととされた事項

- 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おり、引続き丁寧に検討を継続していくこととされています。
- なお、検討にあたっては、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、あくまで社会・経済の構造が変化の中で、公的年金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こととされています。

項目	現状	主な論点
【DC・DB】 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、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、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>○現状について、以下のような様々な意見があり、引続き丁寧に検討を継続していく必要がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・公平性と分かりやすさの観点から、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。</li> <li>※いわゆる「穴埋め型」(P17参照)</li> <li>・DBの掛金も、一定の前提を置いて数理的に拠出相当額を個人ごとに算出すべき。</li> <li>・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。</li> <li>・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。 等</li> </ul>
【DC・DB】 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は支給開始時期到達前の退職時にも支給される仕組み。</p>	<p>○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の中途引出し(脱退一時金)の在り方を検討していく必要がある。この点に関して、以下のような意見があった。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・DBは、中途脱退時に退職事由等に応じた率を乗じることや、懲戒解雇等の場合に減額・没収できること等、人事管理の手段として用いられるが、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。</li> <li>・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や制度変更が与える影響の大きさには十分配慮する必要がある。 等</li> </ul> <p>○また、DCについて、困窮時・障害年金受給時・住宅購入時等に限って中途引出しを認めるべきといった意見や、一定の課税(追徴課税)を前提に中途引出しを認めるべきといった意見があった。</p> <p>○今後、特別法人税を撤廃して、拠出時非課税・運用時非課税・給付時課税(EET)という取扱いが認められるためには、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、引続き丁寧に検討を継続していく必要がある。</p>
【DC・DB】 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。</p> <p>○DB・DCの受給の形態としては、終身・有期年金また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合せが可能となっている。</p>	<p>○現状について、以下の意見があり、これを踏まえて今後検討していく必要がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・今後は公的年金受給までのつなぎ機能を重視すべき。</li> <li>・終身年金による上乗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。</li> </ul> <p>○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。</p>

○ DBの手続きの見直しについては、以下のような継続検討課題も示されています。

	<p>現行の取扱い</p>	<p>検討の方向性</p>
<p>(1) リスク分担型企業年金の合併時・分割時等の手続き</p>	<p>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、給付減額の判定にあたって財政状況の変化を勘案しているが、<u>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、給付減額手続きとして個別の同意等が必要となる場合がある。</u></p>	<p>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、<u>給付減額手続き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き全体を整理したうえで、改めて議論する。</u></p>
<p>(2) 定年延長等の雇用延長に伴う給付設計の見直しにあたっての手続き</p>	<p>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。<u>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。</u></p>	<p>以下のような意見があり、<u>それぞれの意見の考え方を整理したうえで、改めて議論する。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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または期待権の侵害につながりうる重要な手続きであることから個別同意等の手続きを維持すべき。</li> <li>・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、<u>給付減額として扱うべきではない。</u></li> <li>・手続きの要件が定年延長を阻害することのないよう対応すべき。</li> <li>・<u>給付減額として扱う場合も個別同意等の手続き要件を課すべきではない。</u> 等</li> </ul>

○ その他、ガバナンスの確保等について以下のような継続検討課題が示されています。

	検討の方向性
<p>【企業型DC】 ガバナンスの確保</p>	<p>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、商品除外手続き、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うえで、改めて議論する。</p>
<p>【DB】 支払保証制度</p>	<p>支払保証制度について、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うえで、改めて議論する。</p>
<p>【DB】 年金バイアウト</p>	<p>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うえで、改めて議論する。</p>
<p>【DC・DB】 マイナンバーの活用等</p>	<p>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、手続面について、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。</p>

- 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。
- 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iDeCoを活用した「穴埋め型」と言われる提案がなされてきた。
- 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、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、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。

## 提案されている「穴埋め型」の骨格

- ・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、DB・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越しを認める。
- ・退職一時金については、受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。

### 〔解決すべき課題〕

- ・DB掛金の換算方法（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）、マイナンバー、引出し要件 など

## イメージ（被用者）

