

企業年金等の現状と課題

～厚生労働省年金局企業年金・個人年金課長 吉田一生様 ご講演より～

6. 今後の制度改正の展望

次の制度改正についてですが、公的年金、私的年金を通ずる制度改正の大きなコンセプトは、『より長く多様な形となる就労の変化を年金制度に反映し、長期化する高齢期の経済基盤を充実させる』という点だと思っています。

そして、改革の大きな柱は、被用者保険の適用拡大と、もう一つは就労期の長期化を踏まえ、それをきちんと年金水準に反映させていくという点です。後者の中身としては、公的年金では、在職中の年金見直しや受給開始時期の選択肢の拡大などがありますが、私的年金では、加入可能年齢の引上げや中小企業への普及・拡大などになります。

現在、高齢者雇用確保措置は65歳までですが、70歳までの就業機会の確保を目指しています。高齢期の健康状態が改善し健康寿命が延び、就業意欲も高まってきています。実際の就労率も高くなっていますが、働いて過ごすことは生きがいにつながる部分もあると思います。より長く働ける方は働きつつ、年金をどう組み合わせていくかを選択するうえで、私的年金もそのパーツの一つになるようにしていきたいと思っています。

公的年金と私的年金の加入と受給の見直しの全体像ですが、国民年金を40年拠出ではなく、45年拠出にしようという議論が公的年金のほうでありました。しかし、オプション試算では結構財源が必要となったので、そこをどう考えるかがあります。厚生年金被保険者も75歳まで延ばしたらどうなるか、財政検証のときにオプションとして出させていただいています。ただ、こちら負担増の話があるので、できるかどうかといったところです。公的年金の受給開始時期の期間の延伸については、厚労省としても年齢を75歳まで延ばすという提案をしています。割増率は0.7%で現在と同じです。繰上げの割引率は現在0.5%ですが、0.4%になるという提案も年金部会でされているところです。

では、DB・DCはというと、DBの加入可能年齢は厚生年金被保険者資格と合っていますので70歳まで、企業型DCの加入可能年齢は、原則60歳まで、同一事業所ですと65歳まで可能となっています。DB・DCともに、公的年金と相まって国民の老後所得確保を図るということですので、企業型DCの同一事業所要件や年齢要件を撤廃し、厚生年金被保険者であれば加入可能にするということを考えています。ただ、加入可能にするだけですので、企業が実際加入させるかどうかは企業ごとに労使で決めることになります。

現在も企業型では65歳まで加入年齢を延ばすことができますが、実施している企業は2割というところです。60歳定年で、以降は雇用継続という企業が多数ですので、60歳まででDCもDBも拠出を終了しているのが現状だと想います。しかし、これからは65歳や70歳までの定年延長というものを採用する企業も出てくるでしょうから、DB・DCも70歳まで拠出可能という形にしていくものです。

また、DBの支給開始年齢も70歳まで企業が選択可能にするという形にしようと思って

います。我が社は70歳定年なので、70歳でDBを支給するという設計も可能としていきます。

一方、iDeCoについては1階部分の国民年金被保険者の資格を持っている限り、加入可能としようと思っています。つまり、国民年金第1号被保険者の人は60歳まで、国民年金第2号被保険者の人は65歳まで、国民年金第3号被保険者の人は60歳まで、国民年金任意加入被保険者の方は引き続き国民年金の保険料を納めていますので、その間、上乗せ年金であるiDeCoも拠出可能になるというものです。

そしてDCの受給選択時期も、拠出終了後75歳まで受給開始時期を延ばすことで、非課税での運用期間を延ばすという選択の幅を広げたいと考えています。