

特集1 講演録「企業年金制度の現状と課題」

平成28(2016)年DC法等改正法により、企業年金の普及・拡大やライフコースの多様化への対応、さらにはDCの運用改善に向けた改正が2018年5月までに順次施行された。長寿化・健康寿命の延伸による高齢者の就業率の上昇や老後期間の長期化による資産形成の意識の高まりがみられるなか、私的年金の在り方が今後の年金制度の対応の方向性として示された。

本特集では、厚生労働省年金局企業年金・個人年金課の吉田一生課長に「1級DCプランナーの資格更新研修会」(2018年10月20日、11月10日)でご講演いただいた内容を講演録として紹介する。



厚生労働省年金局 企業年金・個人年金課 課長
吉田一生 (よしだ かずなり)

企業年金・個人年金は2016(平成28)年の改正で改善が図られてきましたが、現在、厚生労働省は、年金を含めて2040年を見据えた社会保障制度改革をキーワードに検討を進めています。これまでは、団塊世代が医療や介護ニーズが増大する75歳以上の後期高齢者になる2025年をターゲットに対応を進めてきました。2025年は目の前にきており、現在は、現役世代の人口が急減し新たな局面を迎える2040年において、誰もがより長く元気に活躍できる社会の実現を目指しています。今日は、その一端を、企業年金・個人年金の視点からお話しできればと思っています。

人口減少社会のなかで活力を維持

日本の人口のピークは2008年でしたが、2065年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は38%台の水準になると推計されています。今度の公的年金の財政検証は2017年の将来人口推計を使いますが、5年前の人口推計と比べると人口減少の速度や高齢化の進行度合いは緩和します。合計特殊出生率は前回推計の1.35から1.44に改善し、平均寿命は男女共伸びています。そのため、前回推計で8,100万人と見込んでいた2065年時点の総人口は8,800万人となり、65歳以上の老年人口も5年前の推計より若干増えます。生産年齢人口や年少人口も5年前の推計より若干増え、人口減少のスピードは前回推計より少し緩和しますが、今後の日本は人口減少が着実に進む社会であることだけは間違いありません。

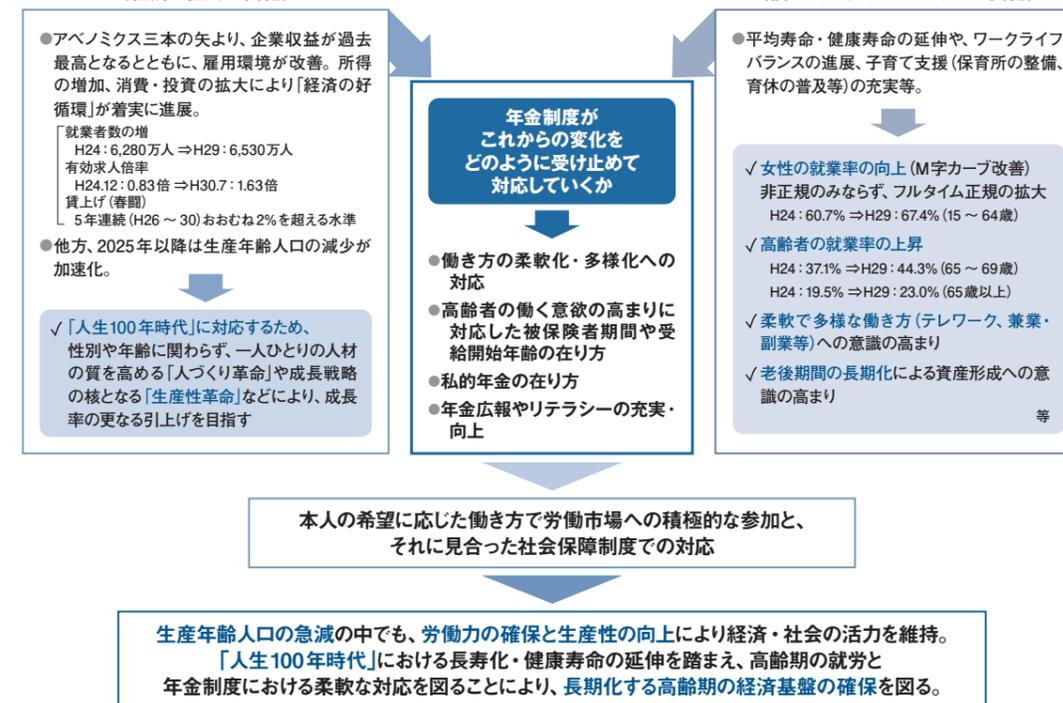
安倍政権は「一億総活躍」を掲げて政策を進めてきました。「まち・ひと・しごと創生長期ビジョン」のなかでは、人口1億人を維持するための試算を出しています。そこでは合計特殊出生率が2030年に1.8程度に、2040年に2.07程度に回復すれば2060年に1億人、長期的にも9,000万人で安定的に推移するという試算です。1.8は結婚されている方が希望する子どもの数であり、2.07は人口が維持できる水準です。ただ、1.8や2.07という水準は、過去の日本や諸外国の状況を見てもかなり高い数値です。第2次ベビーブームの終わりの年である1974年の合計特殊出生率ですら2.05で、人口置換水準を下回っています。

2040年を展望した社会保障制度改革ですが、2025年までは高齢者人口が急増していました。特に75歳以上の後期高齢者は2000年の900万人から2,180万人になり、65歳から74歳の前期高齢者も2,200万人から3,680万人に増えた。ただ、高齢者の伸びは今後急速に収まります。2040年までの15年間の伸びは、後期高齢者が2.7%、前期高齢者が6.6%です。大きなインパクトをもたらすのは、生産年齢人口の減少です。2000年から2025年までで17%減り、今後15年間でも同程度の16.6%減ります。この減少をどう考えていくかが非常に重要になります。

現在、厚生労働省は高齢者を含め多様な就労・社会参加を促進し、日本の経済力を維持していくことを政策課題としています。医療・介護は需要が増えるなかで、サービスの提供者の確保を含め、この需要をどう賄うのかという支え手の議論が大事になってきます。年金では、就労との関係が重要になってきます。

筆者プロフィール
1996年厚生省(現・厚生労働省)入省。大臣官房、保険局、老健局、社会・援護局、内閣府(経済財政諮問会議の事務局)、三重県健康福祉部などを経て、2014年9月から3年弱にわたり塩崎厚生労働大臣秘書官。大臣交代を機に大臣官房総務課広報室長。2018年7月から現職。

図表1 経済・社会の変化と年金制度の対応
(経済・社会の変化)



今後の社会保障給付費を見ると、年金は対GDP比で2018年の10.1%から2040年は9.3%に下がります。マクロ経済スライドの効果で、年金財政は経済成長を前提にすれば安定していると言えます。ただ、個々の年金額の所得代替率は下がります。平成26年財政検証では物価が1.2%、賃金が名目2.5%で伸びた場合、基礎年金の所得代替率は2014年度の36.8%が、マクロ経済スライドの調整期間が終了する2043年度には26.0%と代替率で見て3割減になります。

生命保険文化センターのアンケートによりますと、老後の生活資金を賄う手段として、公的年金が中心で、預貯金とか企業年金、退職金というのが続いています。やはり公的年金のウエートが高いのは事実です。

これを日米で見ると傾向が違って、先ほどは民間の調査でしたが、厚生労働省の調査でも、一番に頼りにするのは日本では公的年金、次に就労がきて、勤務先の企業年金などは非常に少ない状況です。一方、アメリカの退職者は社会保障の次に確定給付型企業年金で、IRA、401kといったように、私的年金が非常に高い状況になっています。

今、日本の高齢者世帯の所得の大半は、公的年金に頼っている状況ではありますが、この公的年金はマクロ経済スライド調整で中長期的に給付調整が続くことが明らかです。つまり、この公的年金を補完する何かが必要です。それは、例えば就労であったり、私的年金であったり、いろいろな組み合わせがあると思っています。

先進諸国の年金制度に共通する大きな課題として、給付の十分性というもの、制度の持続可能性という相矛盾するものを、どうやって両立させていくかということがあります。このジレンマから抜け出す解決策として、OECDが提言しているのは、就労の長期化が1つ、もう1つは、公的年金の支給努力の対象を最も弱い人々に置くこと、つまり、公的年金は所得再分配機能がありますので、低所得の方々への再分配を認識しながらやること、そして、公的年金給付の削減を補完する私的年金等を奨励することの3点です。

OECDは、各国の年金比較のときに、公的年金制度だけでなく私的年金を社会的な仕組みと捉え、これを併せて比較していますし、諸外国では、公的年金と私的年金を一体に考えていく状況になっています。しかし、これまでの日本の年金改正では、公的年

図表2 就業年齢と年金の適用(加入)・受給との関係

	20～59歳	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75歳～
人口	6,200万人	800万人	1,000万人	750万人	1,700万人
就業者数	5,100万人	500万人	450万人	200万人	150万人
雇用者数	4,700万人	450万人	300万人	100万人	50万人
厚生年金被保険者数 (雇用者に占める割合)	3,800万人 (81%)	300万人 (69%)	150万人 (47%)	(注1) 50万人 (40%)	(注2) 20万人 (37%)
公的年金					
①国民年金の被保険者	→				
②厚生年金の被保険者	(注2) →				
③受給開始年齢の撰択		← 繰り上げ	繰り下げ →		
私的年金					
①確定給付企業年金(DB)	(注2) →				
②DBの支給開始年齢		60～65歳の規約で定める年齢 ※繰り下げ可能			
③企業型DC	(注2) →	(注3)			
④個人型DC(iDeCo)	(注2) →				
⑤DCの受給開始年齢の撰択			任意の時点で受給可能(加入者期間に応じて制限あり) →		

※人口、就業者数、雇用者数は2016年労働力調査、厚生年金被保険者数は2016年度末の数値
 注1 69歳までは厚生年金被保険者、70歳以上は在職している老齢年金の受給権者数(年金機構が支給するもので全額停止者数も含む)
 注2 20歳未満についても、適用事業所に使用される場合は被保険者となる。20歳未満の厚生年金被保険者は私的年金に加入可能。
 注3 企業型DCについては、規約で60歳以上65歳以下の一定の年齢に達したときに資格喪失することを定めており、60歳以降も引き続き同一の実施事業所で使用される場合には、60歳以降当該規約で定める年齢に達するので加入可能。

金の議論が主で、企業年金・個人年金の議論が併せてなされてはこなかったと思います。

高齢者の就労拡大と私的年金

今後の社会保障制度改革では、私的年金の部分も頭に入れる必要があります。公的年金の議論をしている年金部会の資料でも、次期改正の視点として、「私的年金の在り方」を入れさせていただいています(前ページ図表1参照)。

高齢者は総じて就業意欲が高いということでありまして、高齢者の約7割の方が、65歳を超えても働くことを希望していて、3割の方は「働けるうちは、いつまでも働きたい」という回答をされています。

高齢者の就業率は上がっています。先ほど来、言っているように、日本の生産年齢人口は減っていますので、労働市場が逼迫しているというのがありますし、高齢者の身体面の変化を見ると若返りが見られ元気になっているというのがありますが、60代前半では、3人に1人が就業されています。60代後半の65歳から69歳でも、半数に迫る勢いでありまして、この10年間で、就業率は、60代前半も60代後半も伸びています。

図表2は、就業年齢と公的年金・私的年金の適用(加入)・受給との関係を見たものです。高齢期の就労拡大を踏まえ、公的年金・私的年金がこれにどう対応していくかが1つ大きな課題です。

厚生年金の被保険者資格は、70歳前までです。一方、国民年金の被保険者資格は、60歳前までというのが原則です。もちろん

任意加入もあります。受給は、支給開始年齢65歳を原則に、60歳から70歳の前まで繰り上げ、繰り下げで受給選択ができる状況になっています。

一方、DB、DCについては、公的年金とセットで、厚生年金の被保険者資格に連動する形でDBの加入可能年齢が決まっています。DCについては、企業型も個人型もありますので、企業の従業員と自営業者のイコールフットリングも考えられながら、国民年金と連動する形で60歳前までで止まっているわけでありまして。

一部、2011年の改正で、企業型DCについては、規約で定めると60歳から65歳まで加入可能となっています。ただし、60歳の時点で勤めていた事業所に継続的に雇用されている場合のみです。規約で定めているところだけですので、割合としては少ないわけでありまして。

高齢者雇用の議論のなかで、2004年改正で高齢者雇用確保措置が義務化され、さらには2012年改正で希望者全員の継続雇用が義務化されたという流れのなかで、60歳台前半については雇用を中心とした期間という位置づけになってきていると評価できるかと思えます。一方、65歳から74歳のところは、就労と年金受給の多様な選択の期間だと認識しています。そして、75歳以上の後期高齢者になってくると、もちろんお元気で働いている方々もいますが、総じて年金中心の形になるかと思えます。

また受給については、公的年金は繰り下げもできて、終身年金でもありますし物価スライドもしますので、私的年金はそのつなぎであったり上乗せであったり、の機能面も含めて考えていかなければ

図表3 確定拠出年金法等の一部を改正する法律

企業年金制度等について、働き方の多様化等に対応し、企業年金の普及・拡大を図るとともに、老後に向けた個人の継続的な自助努力を支援するため、個人型確定拠出年金の加入者範囲の見直しや小規模事業主による個人型確定拠出年金への掛金追加納付制度の創設、個人型確定拠出年金の実施主体である国民年金基金連合会の業務追加等の措置を講ずる。

I 概要

1 企業年金の普及・拡大

★は平成27年度法制改正関係

- ① 事務負担等により企業年金の実施が困難な中小企業(従業員100人以下)を対象に、設立手続き等を大幅に緩和した『簡易型DC制度』を創設。
- ★② 中小企業(従業員100人以下)に限り、個人型DCに加入する従業員の拠出に追加して事業主拠出を可能とする『個人型DCへの小規模事業主掛金納付制度』を創設。
- ★③ DCの拠出規制単位を月単位から年単位とする。

2 ライフコースの多様化への対応

- ★① 個人型DCについて、第3号被保険者や企業年金加入者(※)、公務員等共済加入者も加入可能とする。
※企業型DC加入者については規約に定めた場合に限る。
- ★② DCからDB等へ年金資産の持ち運び(ポータビリティ)を拡充。

3 DCの運用の改善

- ① 運用商品を選択しやすいよう、継続投資教育の努力義務化や運用商品数の抑制等を行う。
- ② あらかじめ定められた指定運用方法に関する規定の整備を行うとともに、指定運用方法として分散投資効果が期待できる商品設定を促す措置を講じる。

4 その他

- 企業年金の手続簡素化や国民年金基金連合会の広報業務の追加等の措置を講じる。

II 施行期日

- 2①、4は、平成29年1月1日(1③は、平成30年1月1日、4の一部は、平成28年7月1日等)
- 1①②、2②、3は、公布の日(平成28年6月3日)から2年以内で政令で定める日

ばいけないと思います。

こういうことを前提に、どういう制度設計が公的年金・私的年金であり得るかというのを考えていくのが、次の改正に向けた、この1年になると思っております。OECDも、より確実に十分な退職所得を老後に得られるよう、長期間のDC拠出を奨励しています。

私は就労期間の長期化に対応して、就労している間は、企業・個人が掛金を積み増しできるようにする環境を整備することが必要であると思えます。また、個人の状況に応じて、就労と公的年金・私的年金の受給を組み合わせることができるよう、受給開始可能期間についても柔軟化を図ることが必要だと思っております。

平成28年DC法等改正法

次に、企業年金・個人年金の現状を含めてご説明し、先の平成28年DC法等改正法の内容を振り返りながら、今後の課題も見ていきたいと思います。先の改正法の全体像は図表3のとおりです。

日本は20歳以上65歳未満の人口に対し、企業年金・個人年金の加入者割合は23.9%で、厚生年金被保険者に占める割合も4割弱です。

このカバレッジの問題をどう考えるか、加入者数の推移を見ると、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DB・DCに移行してきましたが、適格退職年金が廃止され、厚生年金基金が大幅縮小するなか、中小企業の人たちの実施率

が下がっているというのが現状です。大企業の実施率の下がり幅は、それほど大きくはないのですが、やっぱり中小企業と言われて300人以下の企業で、企業年金の実施率が減ってきています。

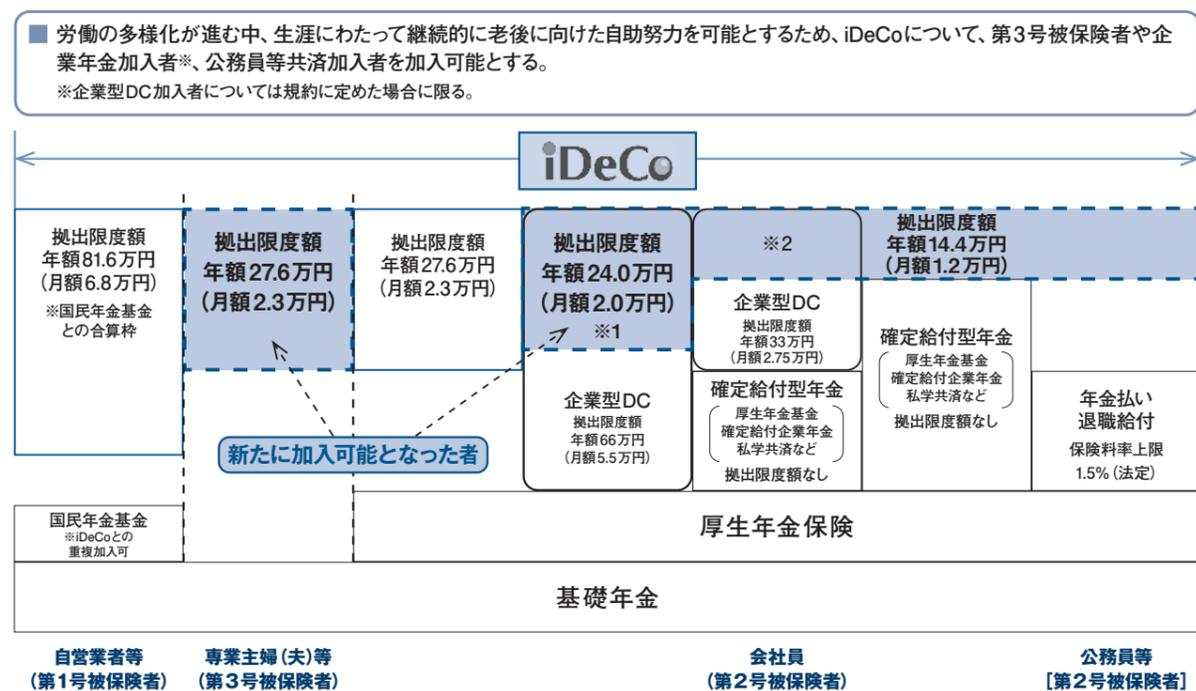
DBの加入者数は、代行返上や解散した厚生年金基金からの新設などにより、最近では増加していますが、設立件数は減少傾向にあります。一方、企業型DCの加入者数は、毎年のように伸びていて、今では648万人、そのような状況になっています。もちろん中小企業の人たちにとっては、DC制度は利用しやすい部分があるので導入していますし、中小企業に限らず、大企業もDBからDCへの流れというのが、今起きています。事業主の数ですが、企業型DCは3万ほどであります。新規が6割で、この新規のうち9割弱ぐらいが中小企業、300人以下というような状況になっています。

DB・DCの実施割合は増加していますが、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、中小企業では特にその影響が大きくなっています。

この中小企業における企業年金の実施率が低いことへの対応として、先の改正で、簡易型DCと「iDeCo+」(イデアコプラス)と愛称を付けていますが中小事業主掛金納付制度が導入されました。

簡易型DCは、制度をシンプル化・固定化することで、導入時に必要な書類等を簡素化しています。ただ、シンプル化・固定化は逆に柔軟性がなくなります。また、シンプル化・固定化から論理必然に書類が簡素化できる部分がどれだけあるのでしょうか。そもそも、DCもDBもいろいろな書類があって結構大変なわけで、

図表4 iDeCoの加入可能範囲の拡大(2017年1月～)



※1 企業型DCのみを実施する場合は、企業型DCへの事業主掛金の上限を年額42万円(月額3.5万円)とすることを規約で定めた場合に限る、iDeCoへの加入を認める。
※2 企業型DCと確定給付型年金を実施する場合は、企業型DCへの事業主掛金の上限を年額18.6万円(月額1.55万円)とすることを規約で定めた場合に限る、iDeCoへの加入を認める。

全体で効率化できる部分があり、また、なぜ100人なのか、300人ではなぜ駄目なのかなど、いろいろと論点があると思いますので、よく検証して、何をすべきだったのかということも、もう1回考え直したいと思っています。

一方、「iDeCo+」は、それなりの導入件数があります。いろいろなパンフレットも作っていただき、今日も配布していただいておりますが、これは、中小企業の皆さままでご自身で企業年金をやれないところが、従業員の人たちがiDeCoに加入していたら、iDeCoの限度額の範囲内で事業主拠出を上乘せできるという制度です。この「iDeCo+」の課題は、中小企業に限ったことで良いのかという点です。企業年金がない中小企業の支援から、企業年金がない者への支援に、もう少し考える余地があっても良いのではないかと考えています。

これらの点は、審議会で今後よく議論いただくこととなる論点だと思っています。

働き方やライフコースの多様化も、企業年金・個人年金を取りまく大きな環境変化です。転職者数は増加し、終身雇用も変わりつつあります。非正規雇用労働者数は年々増加し、非正規雇用労働者に対する退職給付制度の適用割合は低いのが実情です。企業年金がカバーされない人や企業年金の水準が低い人に対しては、企業年金のみならず個人の自助努力を可能とする環境整備の重要性が高まっています。それらへの対応として、先の改正では、個人型DC、iDeCoの加入者範囲の拡大とポータビリティの改善

が図られました。

iDeCoの新規加入者数は100万人を突破しました。制度改正で加入者範囲が拡大され、今まで年3万人ぐらいのスピードで伸びていたのが、現在は月3万人ぐらいのスピードで伸びている状況です。

改正前の課題としては、自助努力が可能な環境というのが狭まっていたということがありました。マッチング拠出というのがありますが、労使の合意が必要になっていますし、マッチング拠出は普及したと言いつつも、まだ3割ぐらいの事業主が導入したという段階です。この企業年金の状況に関わらず、自助努力をできる環境を整えていこうというのが、改正の主眼だったと思います。

そういう意味で、iDeCoが、DBや厚生年金基金に入っている人についても加入可能になり、企業型DCの加入者についても企業型DCの規約で定めていただければ加入可能になりました。公務員についても、また3号被保険者についても入れるような形にしたわけでありました。

3号の方々については、就業している人が大半で、3号期間について入れないとなると資産形成できない期間が生じていました。企業型DCに入っていた人が、1回3号期間に入り、次に別の会社に再就職するとき、隙間ができてしまいます。例えば、育児の期間があったり、親の介護の期間があったりすることで、3号となることも多いわけでありました。

このようなときに、従前は3号の期間は運用指図者にしかならな

かったわけでありましたが、この部分をしっかり積み増しできるような形にするため、横串でiDeCoに加入できる環境をつくって、自助努力の継続を可能としたものです。2017年1月から、全体像は図表4のような形になりました。

もちろん課題は残ります。皆さんもきっとそう感じていると思いますが、説明のしづらさ、分かりにくさがあります。特に企業型DC加入者の場合は、図表4に※1と書いてありますが、規約において同時加入可能と定めること、さらに事業主拠出を年額42万円以下に下げてもらい必要があります。

規約で定めないと、この限度額66万円の企業型DCでは、拠出額に十分な隙間があっても、従業員がiDeCoに入って拠出することはできないわけです。もう少しシンプルにできるかどうかというところが、一番の課題だと思います。

また、拠出限度額の高さの問題もこれまで指摘されてきた点です。ただし、これまで、退職前所得6割水準を維持できる水準という形で、マクロスライド調整後の公的年金を勘案して設定してきています。これを変えるロジックをどう見出すか、なかなかハードルが高い部分ではあります。

DCの運用改善について

最後に、運用改善の話をしていきます。年金、特にDCについては、運用が大事になります。DCは、事業主等が拠出した掛金を個々の加入者が運用商品を選択した上で運用し、その運用結果に基づく年金を老後に受け取る制度です。老後までの間の運用が、将来給付を左右するため、個々人の運用商品の選択・運用が重要です。しかしながら、運用に困難を感じている加入者も一定数存在しており、全体としてどうしても元本確保型に偏っているのが現状だと思います。この点、投資教育を含めて継続的に見直していかなければいけない部分だと思っています。

DCの加入者の約3割は、「投資されている運用商品」も「資産運用の状況」も分かっていない現状です。iDeCoは、個人で加入し、商品選択をして毎月掛金を拠出していますので、多くの方が運用状況は気にはなるとは思います。しかし、企業型DCですと、会社が導入したから入っているといった状況になっていて、投資教育もおざなりになっていると、無関心層が発生します。もちろん、DC加入者の中には、資産配分を意識的にやっている人たちもいますが、一方で資産配分に注意していない層も一定数います。

改正内容としては、加入者が商品を適切に選択できるよう、加入者が運用商品を選択しやすい環境の整備、長期の年金運用として適切な運用方法の促進等の措置を講じています。

まず、投資教育の向上ということですが、最初の導入時の投資

教育というのは、事業主に努力義務が課せられており、投資教育実施率はおおむね100%です。一方、制度導入後に繰り返し実施する継続的な投資教育は、事業主に配慮義務が課せられているだけで、実施率が6割程度の状況でした。改正によって、まず継続投資教育の努力義務化を図り、事業主の皆さま方に実施のお願いをしたということでもあります。意識的にしっかりとやっただけで、実施率が6割程度で見える化して、各企業に横展開を図っていただけるかが今後大事になると思っています。

商品提供数については、提供数が多いとかえって選択しづらい部分があるという観点から、上限が35本に定められました。また、運用商品を除外する際は商品選択者全員の同意が必要で、商品の入れ替えが事実上極めて困難だったことから、商品選択者の3分の2以上の同意としました。

次に、資産構成割合の偏りに課題がありました。DBとDCの運用資産構成を比較すると、DCでは元本確保型に偏ってしまっていました。法律上は「少なくとも三つ以上の運用商品の提供」、そして、「一つ以上の元本確保型商品の提供」が義務づけられていました。一般に、長期の年金運用としては、資産分散、時間分散効果のある分散投資が望ましいわけですが、少なくとも3つの商品、うち1個は元本確保ということだけでは、3つとも元本確保にしている状況だったわけでは、そうではなく、リスク・リターン特性の異なる3つ以上の商品を提供して、元本確保型は労使でよく考えてくださいというような形で改正がなされたということです。

デフォルト商品ですが、その取り扱いは今まで局長通知で規定されていましたが、加入者の運用指図権を保護しつつ、運用がなされないことを避ける観点から手続規定を指定運用方法の設定として法律上整備しました。指定運用方法がどのようなものが望ましいかは、従業員の属性によって違うでしょうから、その点をよく労使が認識し合いながら設定できるかが大事になってくると思います。

継続投資教育については、特に中小企業の皆さま方にとっては、実施が大変だという点がありますので、企業年金連合会において共同実施もやっただいただいております。

運用実績は、元本割れを起こしている方もいるなかで、必ずしも十分な利回りではないのが実情のように思います。物価上昇率が小さければ、預貯金で運用した場合でも資産は目減りせず実質的価値を維持することができたわけですが、デフレを脱却し物価が上昇していく局面では、同じような運用では積立資産の実質的価値が減少する可能性があるわけですが、皆さま方も、特に企業担当者や顧客の皆さまなどと、こうした点をよく対話していただくことは大事であると思っています。

以上、「企業年金の現状と課題」ということで説明させていただきました。