

特集 動き始めた企業年金・個人年金部会

2019年に入り、厚生労働省社会保障審議会企業年金部会は、発展的に企業年金・個人年金部会に名称を変更した。2020年度の税制改正とそれを踏まえた法案提出への期待も高まるなか、新委員も加え再始動した同部会の議論についてその動向を紹介する。

企業年金・個人年金部会第6回までの議論概要

前回のDC法の改正内容は2018年5月に全て施行された。若干の積み残しとなっていた法令の整備も2019年の7月に完了しており、企業年金関連法制は次の改正に向けた議論を待つ状態にある。

2018年4月まで、20回の議論を行った「社会保障審議会企業年金部会」は「企業年金・個人年金部会」に発展的に移行することになった。国民の老後資産形成に資する私的年金制度は、企業年金のみならず、iDeCoを含めた私的な資産形成方法も明示的な形でカバー範囲となったことになる。

2月22日に第1回が開催され、7月24日開催まで6回の議論を重ねている。ここまでの議題は以下のとおりである。

第1回(2019年2月22日)

- (1) 企業年金・個人年金制度の現状等について
- (2) 次回以降の進め方について(案)

第2回(2019年3月19日)

- (1) 関係団体からのヒアリング
- (2) 確定給付企業年金の非継続基準の予定利率について

第3回(2019年3月29日)

- (1) 関係団体からのヒアリング

第4回(2019年4月22日)

- (1) ヒアリング等における主な意見
- (2) 拠出時・給付時の仕組みについて

第5回(2019年5月17日)

- (1) 企業年金の普及・拡大について
- (2) 厚生年金基金の特例解散等に関する専門委員会における議論の経過について

第6回(2019年7月24日)

- (1) 企業年金のガバナンス等について
- (2) その他

事務局からの現状整理の資料提示、業界各団体からのヒアリングを踏まえ、論点整理に入り始めている。ここまでは企業年金に関する議論が中心となっているが、iDeCoについての議論も今後取り上げられるものと思われる。

関係団体ヒアリングを振り出しに進む論点整理

企業年金等の関係団体としてヒアリングを行った団体は以下(並びはヒアリング順)のとおりである。

第2回

- ・日本経済団体連合会
- ・日本年金数理人会
- ・企業年金連絡協議会
- ・日本労働組合総連合会
- ・企業年金連合会
- ・国民年金基金連合会

第3回

- ・信託協会
- ・生命保険協会
- ・全国銀行協会
- ・日本損害保険協会
- ・日本証券業協会

各団体からは現状とその課題についての説明が行われ、委員との質疑も行われた。徐々に課題が浮き彫りになり、ヒアリングを終えた部会では、事務局のとりまとめ資料により以下の分類がされている。

1. 総論
2. 拠出時・給付時の仕組み
3. 企業年金の普及・拡大
4. 個人の自助努力を支援する環境の整備
5. 企業年金のガバナンスと資産運用
6. その他

それぞれに各団体が指摘した事項をいくつかのポイントでまとめてみる(団体意見あるいは委員意見であって、現状ではまだ部会の総意ではないことに注意されたい)。

議論のなかで示された論点

1. 総論

●**取り巻く環境の変化**……まず平均寿命の延伸により高齢期の長期化が見込まれている。また、労働人口の減少により高齢者の就労が今後拡大されると見込まれる。一方で公的年金の給付水準の調整が行われるなか、高齢期の経済基盤の充実には企業年金制度の普及と個人の自助努力への支援が必要不可欠であることが指摘されている。

図表1 就業年齢と年金の適用(加入)・受給との関係(企業年金・個人年金部会資料)

	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1) 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 受給開始年齢の選択		←(繰り上げ)	→(繰り下げ)		
私的年金					
① 確定給付企業年金の加入者	→(注2)				
② 確定給付企業年金の支給開始要件(年齢)		60～65歳の規約で定める年齢	※繰り下げ可能		
③ 企業型確定拠出年金の加入者	→(注2)				
④ iDeCoの加入者	→(注2)				
⑤ 確定拠出年金の受給開始時期の選択		任意の時点で受給可能(加入者期間に応じて制限あり)			
⑥ 国民年金基金の加入者	→(注4)				

※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高齢年金の受給権者数(年金機構が支給するもので金額停止者数も含む)

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 企業型確定拠出年金については、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歳前と同一の実施事業所で引き続き使用される加入者は、60歳以降当該規約で定める年齢に達するまで加入可能。

注4 国民年金基金については、60歳以上65歳未満の国民年金の任意加入者も加入可能。給付については、1口目は原則65歳から支給開始、2口目以降は給付のタイプによる。

●企業年金の位置づけ……退職給付制度は報酬・福利厚生制度

の一部として、退職後の生活支援を目的として設置されている。各社の人事戦略上の観点を踏まえ、労使合意に基づいて決定・運営されることが重要であること。一方で退職一時金(中途退職者にも支給される日本の伝統的取り扱い)も無視できず、老後の所得保障を行う制度に明確に移行させるかは政策上の選択が必要であるとの指摘もある。

●企業年金の現状……適格退職年金の廃止、厚生年金基金の見直しに伴い、企業年金を実施する企業の割合は全体として減少していること。特に中小企業での実施率の低下と非正規雇用で働く方の適用割合が低いことが現状としてある。また、給付水準も低下傾向にあることが統計上示されている。

DB、DC共、一時金選択率が高く、また制度設計上も終身年金の有期年金化が進み、またDC化の傾向が見られる。

●公的年金と私的年金の在り方……公的年金制度をめぐる議論の行方を踏まえた上で、企業年金・個人年金の在り方を議論することが必要である。公私全体でバランスを取っていく必要がある。

●企業年金と個人年金の在り方……3階建てと言われるように、これまでは積み上げ型で考えてきたアプローチがある。企業年金のカバーされない人にもどう老後に備える枠組みを提供するか、穴埋め型のアプローチを考えていく必要があるのではないか。中小企業に無理に企業年金を持たせることが目的ではなく、一人ひとりの労働者の老後所得の確保をサポートすることが目的であり、労使合意を基本とする企業年金制度と、加入者の自由意志を基本とする個人年金制度の両制度の長所を生かしていくことが望ましい。

2. 拠出時・給付時の仕組み(図表1参照)

●改革の視点……個々人の働き方の多様化に対応できるような制度設計が必要である。就労期間の延伸への対応はもちろんだが、多様な働き方への希望、意欲、健康状況などの個人差にも配慮する柔軟性も必要。

●拠出時の仕組み

(DBの加入可能年齢、掛金) 加入可能年齢を75歳まで延伸、加入者掛金の柔軟な拠出ルール、所得控除額の拡大の検討などが考えられるのではないかと。

(DCの加入可能年齢) 企業型DC、iDeCo双方において加入可能年齢の拡大を検討すべきである。企業型DCについては、60歳以降継続加入に当たり同一事業所に働き続ける要件を見直すべきではないかと。

(DCの拠出限度額) 退職給付制度の基幹的な役割としての制度設計を可能とする観点で見直しが必要である。引き上げを検討すべきであり、またDB併用時の限度額2分の1とする規制の廃止も検討すべきではないかと。

厚生年金基金並みの給付水準を満たすという拠出限度額の考え方について、給付の十分性という観点から公的年金と併せてどの程度の限度額が必要になるのか中長期的に議論すべきではないかと。具体的な生活水準を想定した家計アプローチに基づく検討も必要であろう。iDeCoの拠出限度額についても引き上げを検討すべきである。

●給付時の仕組み

(DBの支給開始要件) DBにおける支給開始年齢についても

公的年金の検討にあわせ見直しが必要。ただし一律引き上げのような規制強化とならないよう配慮すべきである。

定年延長等の雇用延長に伴ってDBの給付設計を見直す場合、給付減額に該当するケースがあり給付減額判定基準について見直しが必要ではないか。

(DCの受給開始可能期間) 加入可能年齢を引き上げた場合でも受給開始可能年齢は現行通り60歳からとすべき。裁定請求期限である70歳については引き上げ(例えば75歳)を行うか撤廃の議論をしてはどうか。また通算加入期間(10年)に関わらず60歳から老齢給付金を受給可能とすべきである。

(DCの中途脱退) 中途脱退要件を緩和すべきである。また外国籍人材の雇用拡大が進むなか、帰国時など一定要件を課し中途引き出しを可能とする選択肢を検討してはどうか。一方で、高齢期の生活を支える所得原資という観点から中途脱退を安易に認めるべきではないかという反対の意見もある。

(受給の形態) 年金制度でありながら多くが一時金を選択している現状があり、また終身年金ではなく多くが有期年金となっている。もらい方の部分の議論も併せて行っていく必要がある。

私的年金等の金融資産で賄える期間は公的年金を繰り下げ、公的年金を増額、長生きリスクを公的年金に任せるような在り方も考えられるのではないかと。

また、受給時の課税の見直しを検討すべきではないか。

3. 企業年金の普及・拡大

●**カバー率**……企業年金のカバレッジが低下しておりカバー率を向上させる取り組みが重要である。一方で給付の充実を求めれば制度が普及しない恐れもあり、トレードオフがあることを認識して進める必要がある。また、中小企業や非正規雇用で働く者のカバレッジが下がることについて検討が必要である。

総合型DBについてはAUPの導入などでガバナンス強化が図られており、中小企業の受け皿として活用していくことを検討すべきではないか。

税制優遇のほか、補助金の設定、なかば強制的に企業年金への加入を促す仕組みを整えるなど、さまざまな選択肢を検討すべき。

●**柔軟で弾力的な設計**……キャッシュバランスプラン、リスク対応掛金、リスク分担型DBなど検討が進められている。さらに、リスク分担型DBの給付減額判定基準の見直し検討、変更前の積立金に対する掛金一括拠出の容認、など検討できるのではないかと。

DBの終身年金の保証期間(20年上限)の延伸、英国における閉鎖型DBのバイアウトのような年金支給義務を社外移転させる仕組みなど検討すべきではないか。

●**事務負担の軽減**……個人、企業の事務手続きができるだけ簡

素なものとなるよう配慮が必要である。行政審査の明確化、簡素化、電子化等も検討すべきではないか。

●**特別法人税**……企業年金制度をより一層、普及・拡充させる観点で、速やかに廃止すべきである。

4. 個人の自助努力を支援する環境の整備

●**iDeCo**

(改革の視点) 個人の自助努力をより一層支援する観点から、シンプルで利便性の高いDC制度への見直しが必要である。

(加入可能年齢) 加入可能年齢の拡大を検討すべきである。

(拠出限度額) 拠出限度額の引き上げを検討すべきである。

iDeCoの資格区分、限度額区分については複雑化し制度への理解が進まず普及促進の妨げとなっていないか。制度の分かりやすさや制度間の公平性を確保する観点から、限度額を簡素・合理化すべきである。

(企業型DCにおけるiDeCoの同時加入) 規約に定めがない場合もiDeCoへの加入資格を与えるなど、iDeCoの加入要件の緩和を検討すべきである。あるいは職域と独立して企業型DCもしくはiDeCoへの加入を選択できるようにすべき。この場合の掛金上限の合算について撤廃を含めた見直しも考えられる。

(事務手続き) iDeCo普及のために事務手続きのオンライン化、マイナンバーの活用、クレジットカード払いによる掛金払込等の検討をするべき。また、事業主証明発行手続きを簡素化するなど事務手続きをできるだけ簡素化する配慮が必要である。

●**マッチング拠出**……自助努力による積み立て額の増加が阻害されることになるので、拠出限度額内でのマッチング拠出の完全自由化を実現するべきである。

●**iDeCoプラス**……企業規模に関わらずiDeCo+の取り扱いを可能とすること、あるいは従業員数の拡大を検討すべきである。またiDeCo+の導入手続きを電子化するなど簡素化すべきである。

●**ポータビリティ**……私的年金制度等のポータビリティは制度面の整備が順次行われてきたが実行面においてはまだ課題がある。

5. 企業年金のガバナンスと資産運用 (図表2参照)

●**ガバナンス**……企業年金の受給権保護を図るためにはガバナンスの実効性を高める必要がある。一方、安定的な制度運営に向けた対応が制度の複雑化や事務の煩雑化につながらないよう配慮も必要。

企業型DCについては、掛金だけ出せば社員が自己責任で運用という事業主の意識は問題であり、ガバナンスの議論が必要。

●**資産運用**……商品除外や指定運用方法など、施行後の実態を把握しながら議論する必要がある。また投資教育の継続性と実効性を高めることが重要である。

図表2 OECDガイドラインにおけるDC特有の責任(企業年金・個人年金部会資料)

責任	OECDガイドラインの内容(概要)
DB・DC 共通の責任	<ul style="list-style-type: none"> ●年金基金の主たる目標と使命の設定、主なリスクの特定、主要な基本方針の設定(例えば、政策的資産構成割合を含む運用基本方針、積立方針、リスク管理方針など) ●年金基金の運営状況の監視 ●内部の経営スタッフおよび外部サービスプロバイダの選定・報酬決定・監視および必要に応じての解任 ●組織の諸活動の法令や規制等に対するコンプライアンスの確定
DC 特有の責任	<p>以下の事項について確実な実行を確保すること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●適切な運用商品の加入者に対する提供(デフォルト商品を含む) ●提供商品の実績モニタリング ●加入者が負担しているコストが適正であること、また、コスト内訳の加入者に対する開示 ●加入者に対するガイダンスの提供、および関連する場合には将来給付予想額の提示

(出所)OECD「OECD GUIDELINES FOR PENSION FUND GOVERNANCE」(2009)を厚生労働省において要約。

iDeCo加入者増に応じて投資教育など投資判断を支援する取り組みが必要ではないか。iDeCoについて投資アドバイスや投資一任による運用支援を行うことを可能にするといった方策も考えられる。

●**取り崩し方**……DCの年金給付の在り方について検討が必要。単に分割して受け取るのではなく、リスクを減らしながら運用しつつ資産を引き出す標準的な受給方法の設定等があっても良いのではないかと。一定の取り崩しを前提とした年金型給付専用商品の採用を可能としてはどうか。

6. その他

●**改革に当たっての留意点**……制度を改善するに当たって、分かりやすさといった観点を忘れずに検討する必要がある。整合性や手続きの厳格性を緻密にとると制度が複雑になり、理解を妨げることにもなる。

●**退職所得税制**……退職所得税制の全般的な見直しが必要である。

●**選択型DC**……いわゆる選択型DCについては労働条件の不利益変更が問題となり得ることに留意する必要がある。

●**受給権の保護**……受給権の保護の在り方を支払い保証制度等も含めて検討すべきである。

●**国民年金基金**……iDeCoと同様に第2号、第3号被保険者も加入可能とすることや、加入可能年齢や拠出限度額の引き上げなどを検討すべきである。事業運営の効率化や将来的統合化も検討すべきである。

期待される改正項目はどのあたりか

税制改正要望の項目整理、今後の議論の取りまとめなどはまだこれからである。次号以降でも機会があればその内容を紹介していきたいと考えているが、ここでは議論の俎上(そじょう)に上っている、あるいは議論されていると報道されている項目を整理しておく。項目は便宜的なものである。

◎ 税制改正

●**特別法人税の凍結延長もしくは廃止**……2020年3月末で凍結延長期限の切れる特別法人税の取り扱いがまず挙げられる。もし課税されることになればその影響は加入者にとっても無視できない。また事業主は対応に追われることになる。

少なくとも凍結の再延長が期待されることあり、さらに非課税措置の恒久化に向けて議論を進めていただきたいところだ。

◎ 規制改革推進関連

●**iDeCo拠出可能年齢の引き上げ**……現行制度ではiDeCoの掛金を拠出可能な上限年齢は60歳である。2018年6月の「規制改革実施計画(閣議決定)」では、「個人型確定拠出年金の加入者資格喪失年齢の引上げ」が掲げられており、「個人型確定拠出年金の加入者資格喪失年齢を65歳に引き上げるについて検討」するものとしている。

国民の平均寿命の伸びや働ける年齢の伸びを勘案すれば、60歳以降の積み立てが行えないことは制約となっている(公的年金も65歳受給開始に移行をほぼ終えつつある)。

65歳まで拠出できるようになれば、老後資産形成の安定に資すると考えられ、改正の実現が期待される。

●**企業型DCの60歳以降の加入要件緩和**……現在でも企業型DCについては規約に定めることで60歳以降も加入することは可能である。しかし、同一事業所に継続して勤務し続ける実態が必要であり、グループ会社等への転籍を行うと加入はできなくなる。60歳以降の新規加入も対象外である。結果として定年延長を行った企業以外ではあまり広く利用されているとは言えない。こちらも「規制改革実施計画」が「企業型確定拠出年金の加入者資格喪失年齢に関する見直し」を項目として掲げている。具体的には「企業型確定拠出年金の加入者資格喪失年齢を見直し、同一の企業グループ内で転籍した加入者については、60歳以降も加入可能とすることについて検討する」としている。

企業の高齢者雇用は70歳をにらんで延長される流れにあり、

DC制度の対応も期待される。なお、この場合においても、受給開始年齢の60歳はそのまま維持することが適当であると(加入者等の選択肢を制限しない観点)、各団体からは要望されている。

◎ 中小企業支援施策

●簡易企業型DC、iDeCo+の見直し策……「規制改革実施計画」にも「私的年金普及・拡大のための更なる方策の検討」の項目がある。

具体的には、なかなか普及が進まない簡易企業型DCについて、てこ入れを行う方策、iDeCo+の利用範囲の拡大等が考

えられる。いずれも従業員数100名以下という制限があるが、例えばこれを300名に拡充することでカバー対象となる企業の範囲を大幅に拡大することが可能となる。

◎ その他、期待される改正項目

●拠出限度額の引き上げ……拠出限度額の引き上げについては多くの関係団体の要望事項でもあり、退職給付制度設計の自由度を高めることにもなり、期待の大きい項目である。

●マッチング拠出の規制見直し……会社掛金以下とする制限、会社と加入者の掛金合計で拠出限度額を超えないとする制限

は、若年層にも中高年齢層にも制約を課しており、見直しの期待が大きい項目である。

●iDeCo加入申し込み書類手続きの簡素化……報道等によれば、iDeCoの加入手続きを簡素化したり迅速にする取り組みが検討されているという。金融機関の現場および加入者の負担軽減が期待される。

●企業型DC加入者のiDeCo加入要件の緩和……報道等によれば、企業型DC加入者のiDeCo加入を原則として認める方向での検討が行われているとされる。具体的な制度設計は不明だが、マッチング拠出が採用されていない加入者にとっては自助

努力による老後資産形成の枠組みが増えることになる。

* * *

企業年金・個人年金部会の検討はまだ始まったばかりである。しかし令和2(2020)年度税制改正要望への対応、また法改正を踏まえた議論などが控えており、議論の活性化と有意義な提案に期待したいところである。

同部会の開催案内は厚生労働省ホームページで開示されている。事前登録を行えば傍聴も可能である。また配付資料は前日に公開されており、議事録も順次公開されている。ぜひ今後の動向を追いかけていただきたい。

企業年金・個人年金部会新委員に聞く……1



NPO 確定拠出年金教育協会 理事

大江 加代 (おおえ かよ)

● 部会が改まり、新委員となつての感想を

議論する場に入ってみて、現場の多様性とどう向き合うべきか難しい部分がある、というのが率直な印象です。例えば、DBとDCといっても同じ企業年金だが違う部分がたくさんあります。企業規模もそうです。大企業から中小企業までどちらも考えていく必要がありますが、現場の実態は大きく異なります。全体として議論することは重要ですが、同時に多様なニーズに応じていく必要もあります。

私はNPOの立場で実態調査なども行っており、そうした企業の現場の実態を知る立場から委員を仰せつかったと考えていますので、調査データや現場の声などを少しでも伝えていければと考えているところです。

● 特にDC制度の課題についてお聞かせください

DCについては企業年金としての企業型DC、個人の老後資産形成手段としてのiDeCo、そしてiDeCo+のように、その中間的な位置づけにある制度があり、役割が多様化している実態があります。

まずiDeCoについては、手続きの電子化による手間と時間の削減に加えて、普及のためには利用する世代の感覚と合わせる必要があります。企業年金の有無を確認する事業主証明の問題は難しいが、できるだけ取り組んでほしいと思います。

また、65歳まで拠出可能とする件についても、老後資産形成に厚みを加える重要な改正項目だと考えています。

企業型DCについては、中小企業向けの政策がまず課題でしょう。iDeCo+については、まだ認知度が低いと感じています。企業型DCでの事業主の責任とは異なる仕組みであり、そこを事業主にしっかり理解いただければ活用を広げる余地が

まだまだあるのでは。人数枠を広げる議論も出ています。

骨太の方針でも出ているとおり、わが国が70歳まで働ける環境を整えていくなかで、併せてDC制度を使いやすくしていく視点、取り組みが必要になってくるでしょう。例えば65歳までの加入を容易とする取り組みは急ぎ実現していくべきだと思います。ただ、このあたりはDBとのバランスも意識しながら考えていく必要があるでしょう。

これから公的年金の財政検証結果も出ます。DCの拠出限度額が十分であるのか、結果もにらみながら議論していく必要があると思います。

企業型DCの現場の声としてはやはり、マッチング拠出の「事業主掛金以下」という制限の撤廃の希望が強いようです。また50歳代に達して、老後資産形成意欲が高まってきたところに枠が残されていないという問題も無視できません。アメリカの401(k)プランにあるように、50歳代で上乗せ拠出枠が設定できるような議論はあって良いのでは。国民の気持ちと行動にマッチした制度となると好ましいでしょう。

● 今後の議論の流れについて一言お願いします

6回目の議論を控えています(編集注:取材時点)。いろんな団体の意見をヒアリングしたり、それを踏まえた議論をしつつ、まだ課題を深掘りしていくステージです。おそらく8回以降が制度改正の在り方を議論していくことになるでしょうか。一方で税制改正に資する議論もしていく必要があります。今後、精力的な議論が行われていることになりそうです。微力ながら役割を果たしていければと思っています。

企業年金・個人年金部会新委員に聞く……2



早稲田大学大学院 会計研究科 講師

藤澤 陽介 (ふじさわ ようすけ)

● 部会が改まり、新委員となつての感想を

現在、早稲田大学で年金数理の講師を担当しています。過去には確定給付企業年金の制度設計や決算を担当していたこともあります。これまで主に確定給付企業年金に携わっていたこともあり、確定拠出年金を含む企業年金・個人年金全体の議論はいつも新鮮に感じています。さまざまな利害関係者がいるので、法令改正のコンセンサスを得るには十分な議論が必要ですが、企業年金・個人年金の普及と発展を願う思いは共通だと思うので、アカデミックな立場での中立的な意見が求められているように感じています。微力ながら、企業年金・個人年金の普及と発展に資する発言を心掛けていきたいと考えています。

● ここまでの議論全体についてどうお感じでしょうか

確定拠出年金に関する議論が多いと感じています。中小企業の支援策として、また柔軟な働き方に対応するために、確定拠出年金の普及の阻害になっている論点を少しでも解消できたら良いと思っています。確定拠出年金に関する意見が多いこともあり、バランスを保つ意味で、部会では主に確定給付企業年金に関する発言を行っています。いずれも一長一短ある制度なので、お互いの制度がその役割を補完しつつ、事業主そして従業員・受給者にとってふさわしい制度の選択ができるような環境が整うことを目指しています。

● 特にDB制度の課題についてお聞かせください

制度の普及だと思っています。初回の部会で、企業年金の加入者数が減少している旨の説明がありました。具体的には、2000年度末には2,120万人であった加入者が2017年度末に

は1,606万人まで減少しています。退職給付の水準も低下傾向にある旨の説明がありました。これまでの部会での議論では、確定拠出年金に関する多くの意見が出ていますが、確定給付企業年金についても、どうすれば制度の普及が図れるのか、深度ある議論が必要だと感じています。

昔の上司から、タテ・ヨコ思考、数字、ファクト、ロジックで物事を考える重要性を教わりました。歴史から見るタテ思考、他の国や地域から見るヨコ思考。企業年金は古くからの歴史なくして語ることはできません。また、海外での成功事例・失敗事例を踏まえた議論も重要です。

数字、ファクト、ロジックで物事を考える訓練はアクチュアリーとしてのキャリアを選んだときから自然と鍛えられていますが、数字・ファクト・ロジックに基づいて、タテ思考だけでなくヨコ思考を踏まえて、日本の企業年金の普及に少しでも貢献できたら良いと考えています。

● 今後の議論の流れについて一言お願いします

初回の部会で5つの検討課題が示されました。現在、年金総合研究所の研究者として公的年金にも関与していることもあり、就労期間の延伸に伴う高齢期における多様な就労と私的年金・公的年金の組み合わせを可能とする環境整備に関心があります。この論点については、委員の多くもその方向性について賛成しているようなので、実現に向けた深い議論ができると良いと思っています。