

# 企業年金法制での対応とその限界

1. 2014年後半の厚生労働省社会保障審議会**企業年金部会**では、企業年金が「**公的年金の補完**」という役割を全うできるようにするための改革案について議論
  - DB・DCの拠出時・給付時の仕組み（拠出限度額、中途引き出し、支給開始年齢等）につき、DBもDCも引退後所得保障を担う制度である以上、規制も「**イコールフットィング**」であるべきではないか、という観点で議論
  - DCは新しく誕生した制度であるため、DBとは異なりもともと「退職金」の性格が薄く、「年金」の性格が濃い
  - 具体的には、**DB・DC併せて1つの拠出限度額**とする、DBも原則中途引き出しを認めず、**支給開始年齢も60歳以上に揃える**、一時金ではなく**年金での受給を促す**、などの試案が提示された

# 企業年金法制での対処とその限界

- しかしDBにとっては相当な**規制強化**。要するにDBから「**退職金**」としての**性格を消し去れ**ということであり、これがDBから内部留保型退職一時金制度への「退行」を促すことにならないか、慎重な検討が必要、などの異論が続出
- 結果、拋出時・給付時の仕組みのあり方についての検討は「先送り」に——「退職金」からの卒業はまだ先か
- 理屈からすれば「**長生きリスク**」に備えるには終身年金がベストだとしても、諸外国の例などからしても現実はなかなかそのとおりにいかない。終身年金のさらなる普及を目指したソフトな政策を講じることはよいが、**規制を強化し過ぎて**かえって企業年金制度の数が減ったなどという事態は避けなければならない

# 企業年金法制での対応とその限界

## 2. **中小企業**への企業年金の普及・拡大策：2015年改正法案で一応の対応【p.14,15】

- DB手続がシンプルで導入しやすい制度（簡易型DC）ができること自体はよいこと。しかしその利用を**中小企業に限定**することに論理必然性はあるのか。シンプルで導入しやすい制度なら、企業規模に関係なく導入可能とすべきでは。そもそも簡素化できる無駄な書類がたくさんあるのでは→手続簡素化は将来的には企業全般にも拡大する方向で今後検討（企業年金部会「議論の整理」）
- 真の**政策目標**は、**中小企業が企業年金を持つことではなく、中小企業の労働者が老後所得確保の術を持つことではないか？** その手段が企業年金である必然性はない。「**自助努力**」へのサポートでもよいはず→個人型DCへの小規模事業主掛金納付制度

# 企業年金法制での対応とその限界

## 3. **ポータビリティの拡充**：2015年改正法案で一応の対応

【p.14,16】

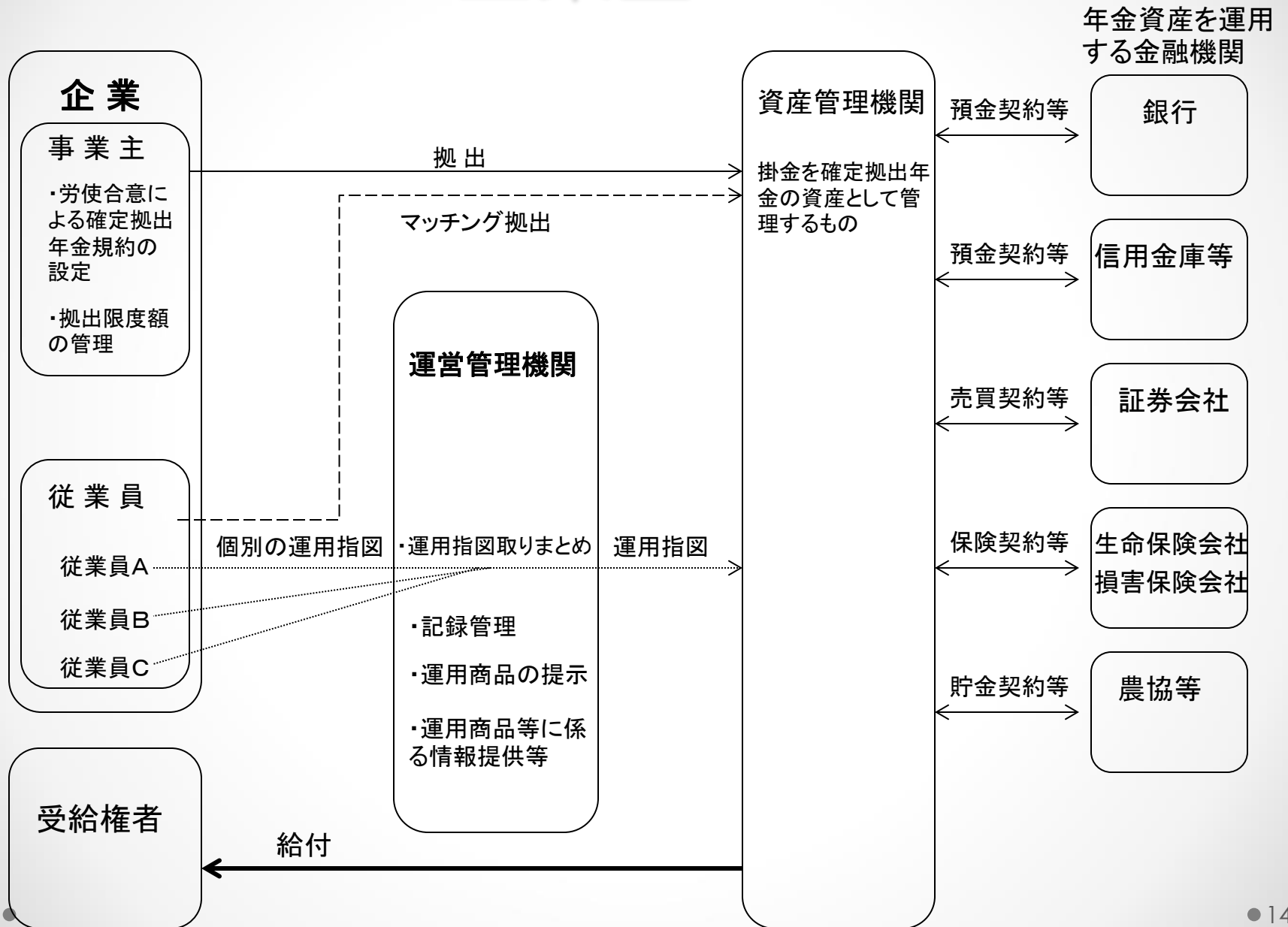
- これまでではできなかった「DC→DB」の資産移換も可能に
- 拡大の方向に異論はない。**労使の選択肢が増える**のはよいこと。ただ、企業・基金に移換資産受入れの義務はない。規約で定めれば可能というだけ。資産移換時の技術的なハードルも高い。実際にはせいぜいグループ会社間で利用される程度か。今後移換資産受入れを義務づけるか否か、資産移換時の計算方法について何らかの規制をすべきか否かなどについても検討が必要
- そもそもこの問題は、**個人型DCの拡充**でよりシンプルに対応可能ではないか

# 企業年金法制での対応とその限界

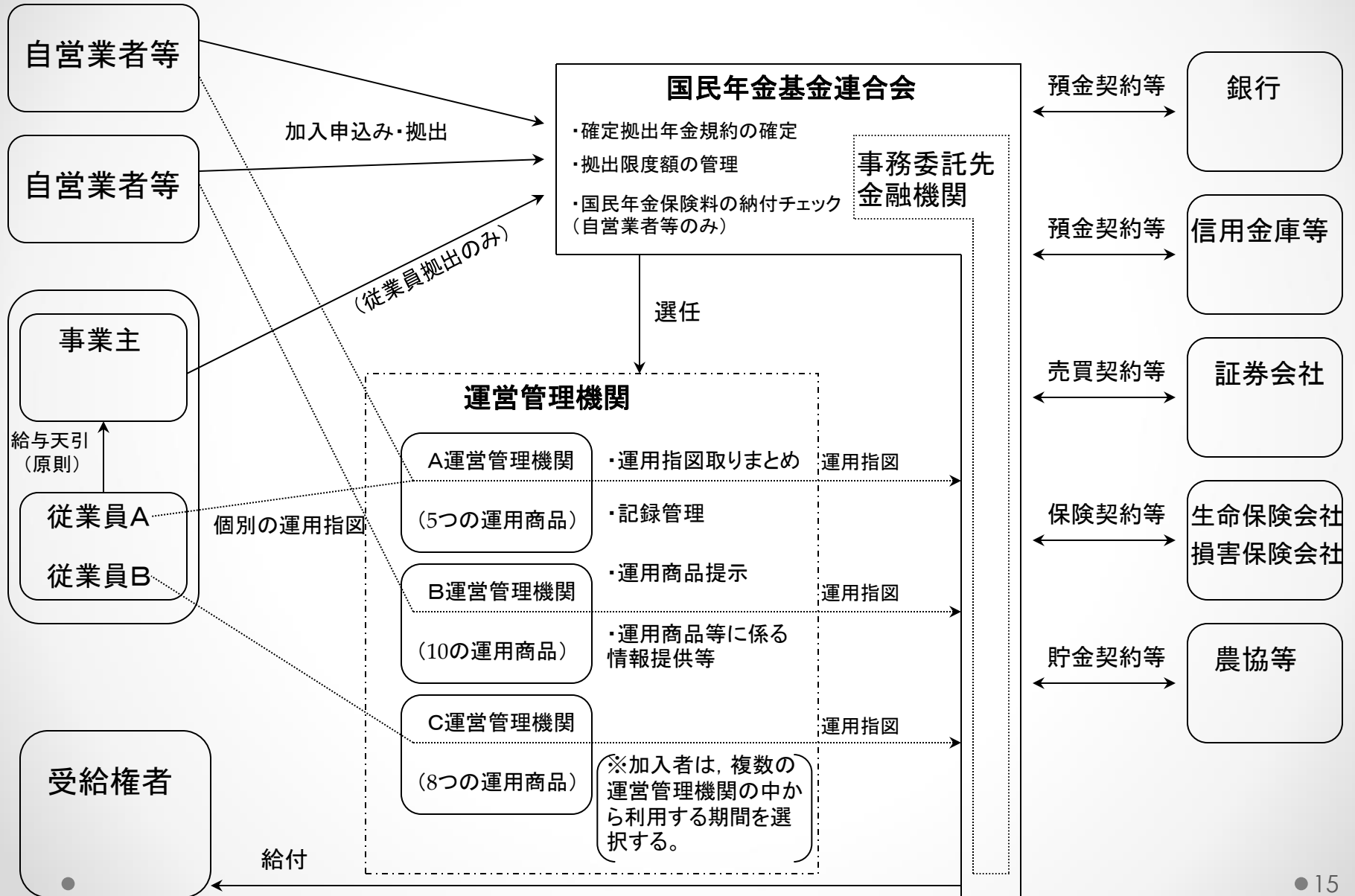
## 4. 非正規労働者への企業年金制度の普及・拡大

- 最近の労働法制（労働契約法，パート労働法，労働者派遣法）は，**正規・非正規間での労働条件に関する不合理な格差を違法**とする流れ→有期契約労働者，パートタイム労働者，派遣労働者には退職金や企業年金がなくて当然，という時代ではもはやない
- ちなみに米国法にも，企業年金の掛金や給付に関し，低所得の従業員と高所得の従業員との間に大きな差を付けることを禁止するルールあり（non-discrimination rule）
- しかし，そもそも，本来企業年金への適用を予定していない，主として裁判規範たる労働法制に「丸投げ」すべき問題なのか？
- そこで2015年改正法では，**「企業年金」の枠をはみ出す新たなアプローチを採用→個人型DCの拡充**

# 企業型DC



# 個人型DC：「企業年金」とは言えない



# 個人型DCの拡充

- ◆ 企業年金の「退職金」としての性格を完全に消し去るのは無理。マイナスの影響の方が大きい。少なくとも当面はその性格を上手に利用していく方が得策
- ◆ しかし実態が「退職金」である制度だけでは、それにカバーされない非正規労働者などの引退後所得保障が不十分  
→ 企業年金以外の枠組みにまで視野を広げていくべきでは？
- ◆ 個人型DC：DC法が規制する制度だが、事業主がイニシアティブを取って開始するものではないため「企業年金」には該当しない



# 個人型DCの拡充

- ◆ 2015年改正法案：**個人型DCの拡充**【p.17,18】
  - 背景：**企業年金に加入できない者でも「自助努力」**ができるように支援する必要がある
  - 人生で複数の会社を経験する者が増加，第3号被保険者期間短縮化など，就労の有無も含めた就労形態の多様化が進展→公的年金を補完するDB・DCの重要性も高まるが，このうち個人拠出の仕組みについては，**個々人の就労形態によって，老後に向けた自助努力を行う環境に差がある**
  - 現行法下で「自助努力」へのサポートが存在しない，**第3号被保険者，企業年金・公務員等共済加入者**について，個人型DCへの加入を認めるべき
  - 企業型DCのマッチング拠出との整合性を考える必要あり

# 個人型DCの拡充

- 「企業年金」部会であるにもかかわらず、**個人による「自助努力」の重要性という視点**が設定されたのは画期的
- 2015年改正法案はまだ「小さな一歩」に過ぎないが、より大きな視点で考えるなら、引退後所得保障制度に関する今後の政策を考える上では「重要な一歩」かもしれない——1階・2階が公的年金，3階が企業年金，4階が自助努力という**「積上げ型」**ではなく，国民ひとりひとりが老後のための「自助努力」の枠（＝全国民共通の税制優遇枠）を何でどう埋めていくかという**「穴埋め型」**の発想に転換すべきではないか
  - ※森戸（2013）
- **日本版IRA（退職所得勘定）**への発展可能性

# 日本版IRA構想

## 1. 諸外国の実例

- アメリカ：IRA (Individual Retirement Account) 【p.19】
- カナダ：RRSP (Registered Retirement Savings Plan) :
  - ✓ 前年所得の18パーセントまたは年間24,930カナダドル (2015年) のいずれか低い方まで非課税で拠出可
  - ✓ 企業年金 (DB・DC) 加入者については**企業年金への掛金拠出額**を一定の計算で上記金額から**控除** (=個人の拠出上限額が下がる)
  - ✓ 未使用の拠出枠は**繰り越し可能**

# 日本版IRA構想

## 2. 日本における具体的提言

※白杵・松浦（2002），佐藤（2011）など

- **全国民**について，個人別に**老後のための非課税貯蓄枠**を設ける
- 現役時代は一定の上限額まで非課税による積み立て（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）
- 企業年金のある場合は，DB（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）・DCへの企業の拠出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**繰り越しを認める**（白杵・松浦）
- 退職一時金については，**受給段階ではなく，拠出段階**として控除を適用（＝受け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）（白杵・松浦）

# 日本版IRA構想

## 3. メリット・デメリット，今後の論点

- 全国民共通の**公平な仕組み**：「穴埋め型」の発想に立つことで，結果的に「退職金の変型」である企業年金制度の維持・発展も図れるのではないか
- **ポータビリティ**を確保しやすい
- DB掛金の換算方法その他技術的な複雑さ
- マイナンバーの活用は不可避
- 引退年齢到達以外の場合に引き出しを認めるか，認める場合の要件は
- **事業主拠出と従業員拠出**を区別なく扱うことは妥当なのか，結局それは**公的年金や企業年金の縮小**につながるのでは
- 多額の退職一時金を非課税で拠出できるのは妥当なのか→今も給付時には優遇，**退職所得税制**も併せて見直しが必要

# 日本版IRA構想

- 名称の問題：「国民福祉勘定」？（白杵案）
- 結局「**金持ち優遇**」では？：
  - ✓ 確かに、低所得者にはそもそも拋出の余力がないと言えるが……
  - ✓ 公的年金が今後より**再分配機能を強める方向**に向かう（＝中高所得者層について所得代替率がより大きく低下する）のであれば、**中・高所得者層が日本版IRAの税制メリットを結果的により多く享受**することがそれほどアンフェアとは言えない～いずれにせよ、公的年金に関する政策との連携・整合性を常に意識する必要あり
  - ✓ 低所得者が拋出した場合には「**補助金**」（政府によるマッチング？）を行うという対応も考えられる
    - ドイツの**リースター年金**が参考になる

※日本生命（2013）「日本版リースター年金」に関する提言

# ドイツのリースター年金

- ◆ 「**公的年金の給付引下げ分を補う**」ことを（正式な）目的として、公的年金改革と同時（2002年）に導入
- ◆ 被用者を対象とする、任意加入の私的年金
- ◆ 給付支給開始は60歳以降、**終身年金保険の組み込みが必須**（一部一時金での受け取りも可）
- ◆ 制度加入者には世帯人数・子どもの数によって定まる「**補助金**」を支給＝加入のインセンティブ
- ◆ 「前年の社会保険料賦課対象所得の4%－補助金額」が最低拠出額（下限60ユーロ）となる＝**低所得世帯・子どもの多い世帯ほど拠出額に占める補助金の割合が高まる**
- ◆ 商品提供会社が「**元本保証**」を行う
- ◆ 年金プラン、貯蓄プラン、投信プラン、住宅リースターの4種類
- ◆ これまでは順調に加入者が増加

【参考】 A. H. Börsch-Supan et al., “RIESTER PENSIONS IN GERMANY: DESIGN, DYNAMICS, TARGETTING SUCCESS AND CROWDING-IN” (NBER WP 18014, 2012)

