

# ファイナンシャル・ウェルネス研究会 2024

## 第3章 企業年金改革の行方

2024 年は 5 年に 1 度の公的年金財政検証と併せて私的年金改革が議論され、同年末に「社会保障審議会企業年金・個人年金部会における議論の整理」の公表と、「令和 7 年度税制改正の大綱」の閣議決定が行われた<sup>1</sup>。改革のポイントについて、企業年金・個人年金部会の部会長である、慶應義塾大学大学院法務研究科教授 森戸英幸氏より解説を得た。

### 1. 森戸氏の講義のポイント

- 確定拠出年金（DC）の拠出限度額については、①全体では月額 7,000 円の引上げ（ただし、企業年金の無い第 2 号被保険者は現行の 2.3 万円から 6.2 万円へと大幅に引上げ）、②加入者個人によるマッチング拠出の事業主拠出以下の制約が撤廃、が盛り込まれた。国民 1 人 1 人が平等に一律の拠出枠を享受し、拠出方法（事業主拠出か加入者拠出か、企業年金か個人型 DC<iDeCo>か）を決められる「穴埋め型」への前進とも言える。ただし、「シンプルな制度を目指す」という観点では課題が残った可能性もある。従業員が自身の拠出枠を把握し、適切に活用するためにも、企業による従業員への説明が重要となる。
- 企業年金の「見える化」（運用状況等の情報開示の強化）の施策により、確定給付企業年金（DB）及び DC の情報を、広く一般に公開することが求められる。開示項目は今後検討されるが、加入者にとって何が有益か、比較することの目的は何かといったことが重視される。企業年金の情報開示とはすなわち「労働条件」の開示である。情報を出す以上、企業は従業員に加えてその他ステークホルダーにとってもプラスになるように、戦略的に情報を出すことが重要であろう。
- iDeCo の加入可能年齢引上げが盛り込まれた。①60 歳までに iDeCo に加入・拠出していた者、あるいは②iDeCo に資産を移換できる企業年金の加入者は、70 歳まで iDeCo への加入・拠出が可能となる。国民年金被保険者の加入年齢（原則 60 歳、第 2 号被保険者は 65 歳）を超えることとなり、私的年金は必ずしも公的年金の「上乘せ」とは限らないことが示されたのは、画期的と言える。企業年金・個人年金部会では、私的年金を公的年金の受給までのつなぎとして利用する「つなぎ年金」という考え方も話題となった。60 歳以降も資産形成を継続したい従業員にとっては有用な制度であり、企業側には従業員への教育や説明義務に関わるものである。
- DB 関連の改正項目では、定年延長等に伴う支給開始年齢引き上げによって、年金給付額が変わらない場合も実質的に「給付減額」に当たるとされてきた問題について、名目額が減少

---

<sup>1</sup> 過去の経験に基づけば、財政検証の翌年の通常国会に年金制度改革法案が提出され審議される運びだが、今回は少数与党という状況下で公的年金改革をめぐる与野党の意見相違が先鋭化し、本稿執筆時点で法案未提出という状況に陥っている。

せず、かつ加入者の3分の2以上で組織する労働組合の合意がある場合には、例外的に給付減額として扱わないことを容認するべきだとされた。選択制DBについては、選択制DCと同様に、給与の減額に応じて社会保険料の負担が減ることが将来の年金給付に影響を及ぼす旨を加入者に説明するよう、法令解釈通知に明記するべきだとされた。

## 2. 意見交換

DC 拠出限度額の引き上げ、企業年金運用の「見える化」などの施策を、参加企業がどう評価しているかといった点を中心に、意見交換が行われた。

### (1) DC 拠出限度額の引き上げに対する評価

税制改正大綱に DC 拠出限度額を月額 7,000 円引き上げる内容が盛り込まれた点について、参加企業からは前向きに評価するコメントが聞かれた。

例えば、マッチング拠出を加えると現行の限度額を超過する社員も一部存在し、苦慮していたが、7,000 円の引き上げが実現すれば、マッチング拠出含め全社員が枠内に収まる見込みとなる。また、企業年金拠出で枠をほとんど使い切るため、従業員が iDeCo に加入しようとする拠出可能額の少なさに落胆することもあったが、引き上げはそのような事態の軽減に繋がりうる。

さらに、今後物価上昇が継続し、老後の必要資金が増える場合は、限度額の更なる引上げが望ましいという指摘もあった。

### (2) 「見える化」の施策に対する評価

「見える化」への前向きな評価として、参加企業から、新卒採用が減少傾向にあり専門的な人材をキャリア採用する割合が増加している中、見える化により企業年金の情報開示が強化され、労働市場の活性化に繋がれば良い、というコメントがあった。処遇だけで他社に優るのが難しいのであれば、DC をはじめとする福利厚生制度や働き甲斐を含めて実直にアピールしていく必要性が増す。

他方、キャリア採用の観点では、処遇面では給与、年収が主眼であり、退職金や企業年金がアピールポイントになるという印象はあまりないというコメントもあった。したがって、従業員というよりも投資家等のステークホルダーが企業を評価する際の開示項目の1つとして利用されるのではないか、という指摘だった。

### (3) 労働条件の開示強化と企業年金の「見える化」

企業年金は労働条件であり、当事者以外の外部に向けた情報開示をどう考えるのかという論点がある。森戸氏から、昨今、次世代育成支援対策推進法や女性活躍推進法、育児・介護休業法等に基づき、男性育休取得の割合、男女の賃金格差に関する情報開示など、労働条件の開示が進んでおり、徐々に項目が追加されている。各社様々な事情がありながらも、ある程度折り合いをつけて公表することが求められている。企業年金も同じ流れに位置付けられるという指摘があった。積極的な人的資本開示を、いかに企業価値向上に繋げていくかは、本研究会で一貫して扱って

きたテーマであり、企業年金の見える化を人的資本開示の一部と整理することもできる。森戸氏より、従業員と投資家の両方にとってプラスになるように戦略的に情報を出すことが重要であり、そういう観点から、見える化を前向きにとらえて欲しいというコメントがあった。

DBの運用に関する情報開示については、参加企業より、運用利回りの数字だけが独り歩きすることへの懸念が表明された。詳細な説明をすれば良い一方、分かりやすい情報提供から遠ざかってしまうため、正確さと比較可能性向上の両立という難しい問題を孕む。

DCについては、特定の企業のデータというよりも、全DC加入者の平均的な運用利回りや人気商品ランキング等のデータが、加入者行動に結びつきやすく有用である、運営管理機関の商品ユニバースの充実度合いや自社商品割合等の開示も望ましい、といった意見があった。

#### (4) 投資教育、運用方法の課題

参加企業より、投資教育、運用方法をめぐる課題も共有された。一般的に、製造現場社員の方が投資の知識が少なく、結果的に、全社で保守的な運用商品や投資教育に留める状況になっている、というコメントもあった。森戸氏からは、労働条件に繋がる話で難しい面もあるが、一般的な投資理論に基づく教育か、自社の事情に合わせた教育かでバランスを取ることになる、という指摘がなされた。

また、指定運用方法を設定し、ターゲット・デット・ファンド(TDF)を採用した経験が共有された。検討にあたっては、元本確保型商品の方が金額の変動が無くて良いという意見もあったが、物価上昇が進む中、実質的に資産の目減りになるという意見もあった。最終的に、年齢に応じて許容できるリスク水準が違う点、また、指定運用方法に掛金を入れる人はそもそも投資に関心が薄いと推察されるが、TDFでは一度選択すれば放っておいても自動的に年齢に応じてリスクが調整される点を評価した。

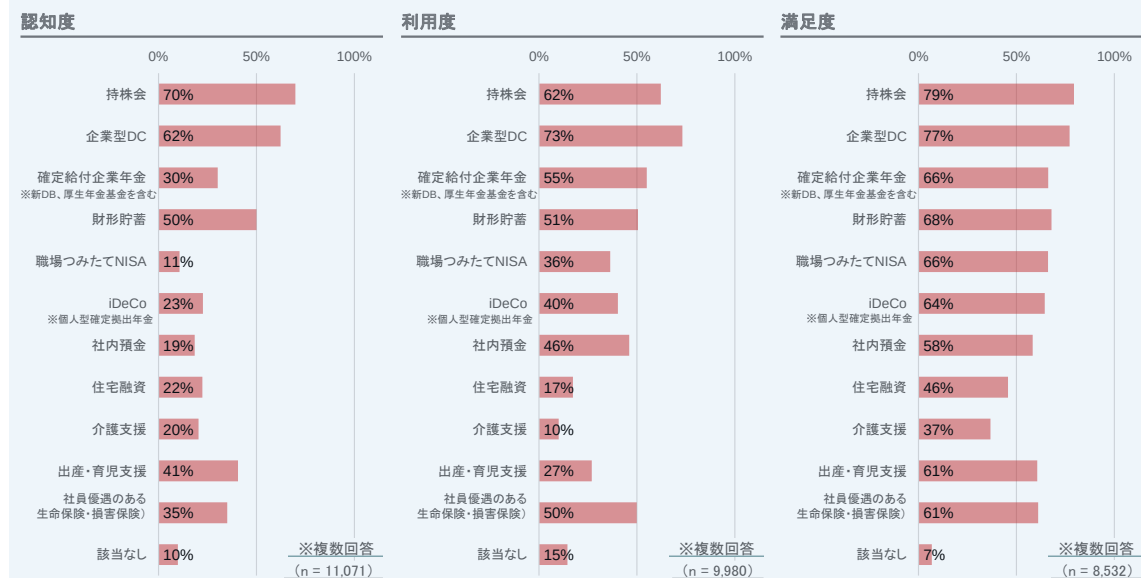
商品本数を絞ったという経験も共有された。行動経済学で指摘されている通り、商品数が多すぎると社員がどの商品を選べば良いか分からず選ぶことを放棄し、リスクの少ない元本確保型商品を選択してしまうという仮説の下、商品を厳選した。重複を排し、シンプルなラインナップにした。商品除外の手続きに関する規制緩和も奏功し、特に問題なく実施することができた。

#### (5) 企業年金の目的

確定拠出年金法、確定給付企業年金法では、企業年金の目的を「公的年金と相まって、国民の生活の安定と福祉の向上に寄与すること」と規定している。企業年金の目指すべき姿を考える上で、「公的年金と相まって」という文言をどう理解するかが一つの論点となる。

森戸氏から、企業年金を含む私的年金の大半は終身給付を提供しておらず、公的年金の「上乗せ」という理想通りにはなっていないのが実情と指摘された。ただ、これは企業年金制度の根本に関わる話であり、柔軟な議論が必要な論点と言えた。

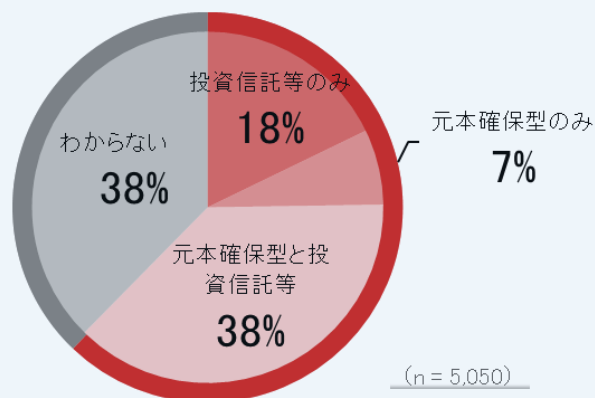
<参考データ 3-1> 福利厚生制度の認知・利用・満足度では、企業型 DC が健闘



(出所) 野村資産形成研究センター「第4回ファイナンシャル・ウェルネス（お金の健康度）アンケート―上場企業従業員 1 万人の声―」

<参考データ 3-2> 企業型 DC 利用者の 56%が投資信託等に投資するものの、「わからない」という回答も 38%

(勤務先で提供されているもので、企業型DCを「利用している・利用した」と答えた 5,050 人)  
企業型DCでの預貯金・保険と投資信託等の配分比率を お聞かせください。



(出所) 野村資産形成研究センター「第4回ファイナンシャル・ウェルネス（お金の健康度）アンケート―上場企業従業員 1 万人の声―」