

第3回規制改革推進会議専門チーム会合 議事概要

1. 日時：平成30年3月29日（木）13:00～14:38

2. 場所：中央合同庁舎4号館4階 共用第4特別会議室

3. 出席者：

（委員）原英史、江田麻季子

（専門委員）池本美香、佐久間総一郎

（事務局）西川参事官、福田参事官

（説明者）（一般社団法人全国銀行協会）

みずほ銀行 アセットマネジメント推進部長 山田喜嗣

みずほ銀行 アセットマネジメント推進部企画管理チーム次長 上田穂

みずほ銀行 アセットマネジメント推進部DC運営管理チーム次長 徳橋紀明

全国銀行協会 業務部次長 今津健

（日本証券業協会）

日本証券業協会 個人の自助努力による資産形成に関するワーキング・グループ主査 池田敏之

日本証券業協会 企画部長 松本昌男

株式会社野村資本市場研究所 研究部長 野村亜紀子

（一般社団法人Fintech協会）

Fintech協会 理事 北澤直

Fintech協会 理事 荻野調

（厚生労働省）

厚生労働省年金局 企業年金・個人年金課長 青山桂子

厚生労働省年金局 企業年金・個人年金課長補佐 橋本圭司

4. 議題：

（開会）

1. 確定拠出年金に係る規制改革について

（閉会）

5. 議事概要：

福田参事官 定刻となりましたので「規制改革推進会議 第3回専門チーム会合」を開催いたします。本日は、御多用の中、御出席をいただきまして、まことにありがとうございます。

本日の専門チーム会合では「確定拠出年金に係る規制改革について」の御審議をいただきます。

専門チーム会合の委員は、議題ごとに委員及び議題に関連した知見を有する専門委員の中から、議長の了承を得て、主査が2名以上を指名するとされています。

そこで、本日は、御出席の江田委員、原委員、池本専門委員、佐久間専門委員に御審議いただくこととなりました。

佐久間専門委員は所用のため、14時頃までのご出席と受けたまわっております。

さて専門チーム会合の運営は、議題ごとに、互選により議事進行を担当する委員・専門委員を決定するという規定です。江田委員、どなたか御推薦頂ける方はいらっしゃいますでしょうか。

江田委員 議事進行は原委員にお願いしたいと思います。

福田参事官 池本専門委員、いかがでしょうか。

池本専門委員 私も原委員にお願いしたいと思います。

福田参事官 佐久間専門委員、いかがでしょうか。

佐久間専門委員 原委員にお願いしたいと思います。

福田参事官 承知いたしました。

それでは、ここからの議事進行は原委員にお願いしたいと存じます。

原委員、どうぞよろしく願いいたします。

原委員 承知しました。ありがとうございます。

きょう、議論させていただき確定拠出年金の課題ですが、ホットライン要望の中でも大変多くの要望が来ている案件だと思っておりますので、ぜひ、きょうの議論で解決に向けて前進できるように進めたいと思います。

進め方ですが、全国銀行協会様、日本証券業協会様、Fintech協会様にお越しをいただいております。お忙しい中、まことにありがとうございます。

まず、順番に御説明をいただきまして、その後、厚生労働省さんから制度の概要、また、各団体からの御要望についての御見解をお話いただき、まとめてその後、意見、質疑、議論をさせていただきたいと思います。

では、まず、全国銀行協会様からお願いいたします。

全国銀行協会（今津次長） 全国銀行協会の今津と申します。

本日は銀行界の意見をお伝えする機会をいただき、ありがとうございます。

確定拠出年金に係る規制改革要望につきましては、全銀協ではなく、都銀懇話会や、全国地方銀行協会、信託協会及び全国信用金庫協会から提出しておりますが、本日御説明させていただきます加入者の資格喪失年齢の引き上げ及び中途脱退要件の緩和につきましては、全銀協として毎年厚生労働省様に提出しております制度改善要望と一致しておりますので、本日は、銀行界を代表する形で全銀協から説明をさせていただきます。詳細につきましては、全銀協で今年度、業務委員長行を務めております、みずほ銀行のアセットマネジメント推進部長、山田様から説明します。

全国銀行協会（山田部長） 本日は、発言の機会をいただきまして、ありがとうございます。

ます。

全銀協業務委員長行のみずほ銀行アセットマネジメント推進部長、山田でございます。よろしくお願いたします。

最初に、我が国では少子高齢化の進展等によりまして、公的年金を補完するために、企業年金を含む私的年金による自助努力が、老後を支えていく上でますます重要となってきました。中でも確定拠出年金、すなわちDCにつきましては、投資信託等を活用した老後に向けた資産形成の機会や、金融教育の場を提供し、「貯蓄から資産形成へ」の流れを促す重要な役割を担っております。

全銀協では、DCの運営管理機関や資産管理機関としての業務を行う中、加入者等から寄せられる要望も踏まえまして、制度の普及発展に向け、毎年制度改善要望を実施しておりますが、本日はそのうちから2点の要望を説明させていただきます。

資料1の1ページ、まず、要望の説明に先立ちまして、制度について簡単に御説明をさせていただきます。DC制度ですが、DC法に定められますとおり、「国民の高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を支援する」という点と、「公的年金の給付を補完する」という役割を目的として定められた制度でございます。

図中に記載がありますとおり、主な特徴は、毎年積み立てた掛金を自分で運用していただき、その運用結果によって受け取りが決まるという点でございます。

次ページをごらんいただきたいのですが、DC制度には2種類ございまして、主に勤務先企業が掛金を拠出する企業型DCと、主に個人の方が自分で掛金を拠出する個人型DCがございます。特に個人型DCにつきましては、昨年1月から加入対象者が大幅に拡充されまして、愛称もiDeCoという形になり、制度開始以来、16年間で約30万人であった加入者が17年度末には74万人と倍増しており、引き続き拡大が見込まれる制度でございます。

1ページお進みいただきまして、DCにおける年齢要件についてでございます。DCにおきましては、加入者が掛金の積み立てができなくなる年齢である「資格喪失年齢」が企業型DCでは60歳以上65歳以下であれば任意に規約で定めることができることとなっておりますが、iDeCoにつきましては一律60歳と定められております。

原則として、資産を受け取ることができるのは60歳以降でございまして、離職、転職時に一定の条件を満たす場合を除いては途中で引き出すことができないという仕組みになっております。

次ページに中途脱退要件を記載しております。簡単に申し上げますと、要件にありまして、年金資産が1万5,000円以下のように、非常に少ない場合で以下に記載した条件を満たす場合、または、例えば国民年金保険料等が免除されている等、中途脱退の要件が認められてはいるものの、極めて例外的な措置であると申し上げます。

1ページお進みいただきまして、具体的な要望事項でございます。

1つ目は資格喪失年齢に関する要望でございます。この中に2点ございまして、1つ目は今、申し上げた「iDeCo加入者の資格喪失年齢の引き上げ」でございます。企業型同様に

iDeCoにおきましても、加入者資格の喪失年齢を65歳まで引き上げ、掛金を拠出し続けられるように制度を改正いただきたいという点でございます。

もう一点は、企業型DCについてですけれども、「企業型DC加入者の資格要件緩和」であります。記載のとおり、加入者資格を60歳以降に引き上げた場合であっても、資格要件として、60歳までに雇用されていた実施事業所に60歳以降も継続されて雇用されることという条件がついております。こちらにつきましては、65歳までの雇用確保のための同一の規約、具体的に申し上げます、グループ企業内の異動に関しましては、加入資格を維持できるように緩和していただきたいという点でございます。

1ページお進みいただきまして、要望の背景についてです。まず、「iDeCo加入者の資格喪失年齢の引き上げ」についてですが、3点記載をしております。

1つ目は、18年2月16日に「高齢社会対策大綱」というものが閣議決定されました。その中に記載のとおり、「希望者全員が意欲と能力に応じて、65歳まで働けるように安定的な雇用の確保を図る」という記載がございます。また、社会保障制度につきましても、こうした意欲の高まりを踏まえ、「柔軟な制度になるように見直しを図る」とあります。こういった考えに基づいて、企業型のほうは65歳まで延長が認められるという次第でございますので、iDeCoにおきましても、加入者資格喪失年齢を引き上げるべきだと考えます。

2点目は、第1号被保険者を対象とした国民年金基金制度におきましては、65歳が支給となっております。2013年4月から、国内に住所をお持ちの60歳以上65歳未満の国民年金任意加入者の方は引き続き加入できるように制度が改正されております。

また、3点目に、iDeCoの対象者が拡大したことによりまして、第2号被保険者もiDeCoに入れるわけですが、60歳以降も加入が認められている企業型DC加入者との間で格差が生じるということになっておりますので、制度間の平仄、不公平を是正すべきという観点からも要望した次第であります。

1ページお進みいただきまして、もう一つ、企業型DC加入者の資格要件緩和についてです。65歳までの雇用を確保するために、60歳以降にグループ内の別会社への転籍は一般的に行われておりますが、先ほども申し上げたとおり、現状、60歳以降DCに継続加入が認められるのは、60歳前に勤務している事業所に継続して雇用されることという条件がついております。制度と企業との実態が合っていないと申し上げます。

2点目に記載のとおり、グループ会社内での転籍につきましては、同一のプランと書いておりますが、同じ傘の中で属性変更していると捉えることが実態に即していると考えられますので、資格喪失年齢の引き上げという制度改善が有効に活用されるためにも、制度改正を要望する次第であります。

次ページ、御参考までに年齢階級別の労働力人口推移を書いております。2013年4月以降、60歳～64歳以降の就業率はごらんのとおり、右肩上がりで増加しているという傾向も背景でございます。

次ページは高齢社会対策大綱を抜粋したものでございますので割愛させていただきます。

10ページ、もう一つの要望事項である脱退一時金の支給要件に関する要望内容については、2点ございます。

1つは、追徴課税等のペナルティーを科した形での脱退一時金の支給制度新設をお願いする次第であります。冒頭で制度説明の中でも触れさせていただきましたが、DCにつきましては原則60歳まで中途引き出しが認められておりません。

加入者の利便性を向上し、DCをさらに普及させるためにも、ほかの企業年金制度と同様、一定の条件のもとで年金資産の中途引き出しを可能にすることが望ましいと考える次第であります。

もう一点、外国籍加入者の中途引き出し要件の緩和を記載しております。外国籍の加入者につきましては、日本の企業を退職されて、日本に住所を有しなくなった場合も抜けられないという形になっておりますので、脱退一時金請求を可能とすることを要求するのが2つ目の点でございます。

11ページ、追徴課税等のペナルティーを科した脱退一時金支給制度の新設を要望する背景であります。

1点目は、そもそもDC法を施行された際に、年金税制を適用するかわりに、「貯蓄優遇制度」ではなく老後のための「年金」としての位置づけになるよう、受給開始年齢前の中途引き出しを認めないという仕組みが原則として入れられております。一方で、企業サイドから見た場合、既存の退職金制度を見直す際、確定給付企業年金、DB等では認められる中途退職時の脱退一時金の受け取りがDCでは認められず、中途引き出しができないという点が導入に踏み切れない原因になっている点もでございます。

13ページはNPO法人による企業型DC実施事業所の担当者意識調査の結果でございます。こちらに記載のとおり、既にDCを実施している事業所におきましても、5割以上の対象者の方がDC制度をより使いやすい制度とするために望ましい改正として、「中途脱退要件の緩和」を挙げていただいております。

14ページは内容には触れませんが、iDeCoの加入者に私どもが実施した調査におきましても4割弱の方が「60歳より前に引き出せない」ことについての不安を挙げられているという点もでございます。

行ったり来たりで恐縮ですが、11ページにお戻りいただいて、加入者の声として、私どもが運営しているコールセンターにDC制度を導入した企業を途中でやめた方からの御意見、苦情等もいただいております。具体的には、退職金全てがDCになっている企業におきましては、中途退職の際に中途脱退ができないために、経済的に極めて厳しい状況に追い込まれている。とにかく特例でもいいから出していただきたいという要望をコンスタントにいただいております。四半期ごとではございますが、苦情要望の3～5割を安定的に占めているというのが実態であります。

12ページ、もう一点の要望であります外国籍加入者の中途引き出し要件の緩和についてであります。日本に住所を有しなくなった外国籍の加入者の方は、本来、本邦の年金制度

の枠組みから脱退が認められるべき方と考えられます。実際、左下にありますとおり、国民年金または厚生年金保険におきましては、日本国籍を有しない方が被保険者資格を喪失して日本を出国された場合に、日本の住所を有しなくなった日から2年以内に脱退一時金を請求できることとなっております。右下のグラフに記載のとおり、外国人の雇用事業所の数、外国人労働者数が右肩上がりでふえているという環境も鑑みまして、DC制度におきましても、かかる中途引き出し要件の緩和を求める次第であります。

以上、全銀協からの要望事項2点について御説明をさせていただきました。

原委員 ありがとうございます。

次に、日本証券業協会様からお願いいたします。

日本証券業協会（松本部長） ありがとうございます。

日本証券業協会の松本と申します。本日はよろしくお願いいたします。

本会合に出席の機会を頂戴いたしまして、まことにありがとうございます。

私ども、日本証券業協会におきましては「個人の自助努力による資産形成に関するワーキング・グループ」におきまして、確定拠出年金の検討を行っております。

本日はワーキング主査の野村證券の池田様、また、委員の野村資本市場研究所の野村様に同席をいただいております。説明は池田主査のほうからさせていただきます。

日本証券業協会（池田主査） よろしくお願いいたします。

ワーキング・グループの主査を務めております池田と申します。

私からは、確定拠出年金制度における兼務規制の緩和について要望させていただきたいと思っております。

早速ですが、お手元に配付しておりますパワーポイントの資料2 - 1に沿って説明をさせていただきます。

1ページ目、真ん中左上に書いてあるのですが、確定拠出年金制度は、企業年金の一つの形態として導入された関係から、企業年金の実施主体であります事業主が制度運営の責任を負っています。運営管理機関は事業主が委託を受けて、加入者である従業員に商品の選定、提示、そして商品内容の説明、投資教育を行っています。そうした枠組みを反映して、確定拠出年金に関する業務を実施する者は運営管理機関業務専担者、以下、運営専担者と言いますが、これに限定するという兼務規制が課されています。

関連する法令諸規則に関しましては、資料編、資料2 - 2の6 ~ 8ページに記載しております。

ところが、昨年の確定拠出年金法の改正におきまして、特に個人型確定拠出年金、通称iDeCoの加入範囲が御案内のとおり大幅に拡充された結果、公務員や専業主婦など、事業主が企業年金としての義務を負わない形で確定拠出年金制度を利用できる人が数千万単位で増加いたしました。

iDeCoの利用者は、自らが加入するプランに関するさまざまな情報を受付金融機関から得るしかございません。しかしながら、金融機関等の運営専担者ではない窓口で対応する

受付金融機関の営業職員は、現在の規制のもとでは運用商品に関する情報提供が禁じられております。もし、加入者からこの商品について教えてほしいとリクエストを受けても、真ん中右に書いてありますが、説明することができない状態になっています。自分で資料等を読んでいただくか、運営専担者である確定拠出年金のコールセンターに電話をしてもらうという対応になります。

ふだん、おつき合いのある金融機関の担当者から説明を聞きたいというニーズ、あるいは身近にある支店の店頭で説明をしてもらいたいというニーズはかなりあると思うのですが、現状、対応ができない状況になっています。ぜひ、兼務規制を緩和していただき、加入者の利便性を高めることで、より多くの方にiDeCoを利用していただけるような環境を整備していただきたいと考えています。同時に、加入者保護の観点から、確定拠出年金に関する情報提供を実施できる担当者については、十分な知識を身につけていることを前提にするなど、一定の要件を定めることも必要ではないかと考えています。

2ページ目は情報提供に関する規制の緩和、これは大前提なのですが、一定の個別相談を受けることができないと、フィデューシャリー・デューティーを全うするには不十分であると考えています。

資産形成の手段は、確定拠出年金だけではなく、例えば、積立NISA等も老後資金の準備には有効な手段だと思えます。お客様にとっては、さまざまな資産形成の制度について、自らのライフプランに応じて、総合的にアドバイスを受けてほしいというニーズがございます。そこで、一定の条件を満たした場合には、個別相談対応によるアドバイス提供を可能にしたいと希望しています。

一定の条件といたしましては、例えば、3ページ目真ん中ぐらいに記載した、営業職員の活動範囲を明確にいただき、その範囲内で業務を行うことや、4ページ目に記載の顧客本位の業務運営に関する方針の策定、公表を実施している金融機関等に限定して、担当する営業職員には、二種証券外務員以上の資格取得を義務づけるといったルールにすることで、顧客利益を最優先とし、利益相反を防止することが担保できるものと考えています。

以上、簡単ではございますが、兼務規制の緩和に関して申し上げます。どうぞよろしく御検討を賜りたく、お願い申し上げます。

原委員 ありがとうございます。

次はFintech協会からお願いします。

Fintech協会（北澤理事） Fintech協会からは私、理事の北澤が御説明させていただきます。

このたびは、このような機会を頂戴いたしまして、まことにありがとうございます。

Fintech協会理事、それぞれフィンテックの名のもとに、いろいろな企業がいるのですが、私はロボアドバイザーという業態で、実はiDeCoもサービスとして提供しているということでございまして、この点に関して、問題意識を共有しているということで私のほ

うからFintech協会を代表して御説明させていただきます。

資料3のところでございます。提言と申しまして、投資一任の取り扱いをぜひ御検討いただければと思っております。

皆様方には釈迦に説法ではございますが、資産運用はなかなか日本人はやらないねというところがございますけれども、歴史を振り返ればアメリカも確定拠出年金といったような、政府がある意味後押しをすることによって、国民それぞれが資産運用をする契機になって、だんだんと成功体験を持つことでリスクがコントロールできる。そういったことを体験して、徐々に金融リテラシーが上がってくるという契機があると思っておりますので、資産運用全体の底上げを図るためにも、確定拠出年金というのは非常に重要な制度だと思っております。さはさりながら、やはりハードルが高いところと思っております。

そのあたり、私どもロボアドバイザーという業務を通じて、一般ユーザーの方々のハードルの認識というものを非常に痛感しているところがございますけれども、確定拠出年金に関してもまさしくそのとおりでございます。

法律上の建前は、自分のリスクに基づいて指図を行うということでございますけれども、いざ、10種類、20種類、30種類の投資信託を見せられると、一体何をしたらいいのかということで、私ども、少ない人数でございますが、401kサービスを提供しておりますけれども、皆さん、投資一任運用の需要というのは、非常に求めているところがございます。わからないからバランス型を選びますとか、わからないから元本確定型を選びますというのが大半の方々ではないでしょうか。今、そういった状況があると思っております。

さはさりながら、金融リテラシーというものを金融教育で引き上げるには限界があると考えております。私ども会社の間人も、以前からDC教育に努めているいろいろな会社に御説明を申し上げる機会が結構あったのですけれども、皆様方、興味はあるけれども、その先に自分でやってみようと思ひ出しづらいという方も結構いると思っております。そういった意味では、例えばバランス型ファンド、ターゲットデートファンド、こういった対案もありますけれども、もっと一步踏み込んで、運用を任せるという一任運用というのも一つの手段として考えたほうがいいのか、国民に選択肢を与えてもいいのではないかと考えている次第でございます。

また、手数料やコスト面に関しましては、例えばロボアドバイザーという業態も出てきております。こういったコストを低減するようなサービスもどんどん出てきておりますので、そういった観点から、コストを低減して、投資信託やバランス型ファンドと類するような手数料体系というところで一任運用を確定拠出年金に導入してはいかがかと思っている次第でございます。

3ページ目でございます。米国のものをそのまま導入するという話ではございませんけれども、一例でございます。一任運用、Managed Accountの導入の機運が高まっております。実は、投資一任を導入しているDCプランスポンサーは全体の3割にとどまります。ターゲットデートファンド、人の年齢の推移に応じてだんだんとコンサバティブに運用を変える

みたいなバランス型投信等に比較してまだまだ低いのですけれども、さはさりながら、例えばFidelity Investment、Empower Retirementといった大手DCスポンサーが投資一任を適格デフォルト商品に組み入れているということでございますので、実は、今後、Managed Account、一任運用というのが米国でも機運が高まっていることの証左かと思っております。

投資一任というものと、ターゲットデットファンド、バランス型投信。バランス型投信でいいではないか、ターゲットデットファンドでいいではないかという御指摘もあろうかと思えますけれども、投資一任というのは人それぞれのリスクプロファイルなどに応じた運用方針の構築ができるということでございます。自分で資産を組み合わせるのが難しいね、だったらバランス型投信ではいいのではないですか。そうなのです。年を追うごとにだんだんコンサバに変えなくてはいけないですね。ここはどうしましょうか。これはターゲットデットファンドが補完できるかもしれません。ただ、自分はもっとリスクがとりたい、自分はもうちょっとコンサバにいきたい。こういったリスクプロファイルに応じた細かな運用となると、この2つの対案ではできないということで、第3の選択肢として一任運用というものもいかがかと考えている次第でございます。

次のページは御参考ではあるのですけれども、そういった層というのは本当に需要があるのかということでございますが、これは事業者調べ、お金のデザインという私どもがやっているロボアドバイザー、一般的な資産運用サービスの運用層の拡大というところでございます。

資産運用に興味があって何で始められないのかということで、これはユーザーとなるような方々2,000人を対象に調べてみると、皆さんリスクがよくわからないとか、高いからやれないとか、いろいろなペインポイントがございます。

こういったものを例えばということで、ロボアドバイザーという対案で課題解決してみますと、何が起きたかということ、この下のところなのですけれども、20~30代の若い方々がどんどん資産運用が始めたということがございますし、一番右側の円グラフでございますけれども、これはロボアドバイザーのユーザー属性というところで、資産運用をほとんどやったことがないという方も4割を超えるということもございますので、潜在的に資産運用をやりたいけれども、やれないという方々の肩をちょっと押すぐらいのことが、投資一任運用サービスあるいはロボアドバイザーサービスにはできるのではないかと考えておまして、こういったことは確定拠出年金に関しても十分に適用できるのではないかと考えている次第でございます。

最後の1ページでございます。冒頭に申し上げましたとおり、まずは皆さん、人に任せる。だんだん成功体験を持って、自分でも運用したいなと思ってくるのではないかとこの仮説を申し上げましたけれども、ロボアドバイザーサービスを使うことによって、副次的な効果として金融リテラシーの向上が見受けられたりもしております。

皆さん、どんどん自分の資産を運用されている。勝手に運用してもらっているのだけ

ども、それが自分のことなので、どんどん興味を持ってくるということで、投資や資産運用に対する意識が変化とか、日経新聞をただただとってきたのだけれども、金とか原油とかが我がことになると興味を持ってくるみたいなことというのは、実際の声として聞かれてくるところでございます。そういったことは、ぜひ、確定拠出年金に関しても一任運用を応用することによって、まだまだ資産運用ができていない、サービス加盟ができていないような、そういった層の助けになるのではないかと考えておまして、今回、御提言申し上げるところでございます。

2点目に関しましては、中途脱退要件、これは別の方々からの御提言があったと思いますので、割愛させていただきたいと思えます。

私からは以上でございます。御清聴、ありがとうございます。

原委員 ありがとうございます。

では、次に厚生労働省からお願いいたします。

厚生労働省（青山企業年金・個人年金課長） 厚生労働省年金局企業年金・個人年金課でございます。本日はどうもありがとうございます。

厚生労働省からは、御指示に従いまして、制度の概要と御要望に対する見解を簡単に述べたいと思えます。資料4をごらんください。

2ページ、まず、制度の概要からですが、御案内のように年金制度は公的年金と私的な年金とで構成されております。黄色でありますとおり、国民年金の基礎年金、厚生年金といった公的年金の上乗せとして3階部分に幾つか私的な年金制度がございます。企業年金や個人型の年金でございます。

3ページ、私的な年金はおおむね2つのタイプに分かれて制度があります。先ほどの団体の御説明にも一部出てきましたが、確定給付企業年金（DB）が1つのタイプでございます。年金給付の算定方法が決まっております。それに向かって企業が掛金を積み立てし、運用していくというものです。それに対しまして、右側の確定拠出年金（DC）ですが、掛金をあらかじめ決め、それを加入者自身が運用して、その結果、形成された資産から年金給付が行われる。それは先ほどの全銀協さんの御説明にもあったとおりでございます。

その右側のDCの仕組みについては4ページもごらんください。これは先ほどの全銀協さんからの御説明にも重複しますので省略しますが、このように御自身で運用する。特に、個人別に勘定が管理されていることも特徴ですので、補足させていただきます。

5ページはさらに確定拠出年金制度の詳細なのですが、これも先ほど全銀協さんのほうから大体お話がありましたので、細かくは省略したいと思うのですが、確定拠出年金は企業型、個人型に分かれていまして、これは掛金を事業主が出すか加入者が出すかで違います。

その他の制度は基本的に両型とも共通でございます。先ほど言いました掛金を運用した結果、給付が受けられるということで、さまざまなルール等がしかれております。それは今後も説明してまいります。

6 ページで確定拠出年金制度の位置づけを改めて御説明させていただきたいと思います。確定拠出年金と言いますとおり、公的年金と相まって国民の高齢期の所得確保を図る年金制度でございます。このため、単なる貯蓄とは異なり、固有の税制措置が講じられておりますし、加入者自身が運用を行いますので、年金にふさわしい運用を行っていただくことを支えるために、事業主や運営管理機関といった主体が加入者等の利益のみを考えて業務を行う忠実義務というものを負っていきまして、具体的には各種個別の義務とか、禁止行為というものが縷々法律に定められています。

7 ページは今の位置づけで説明した税制措置でございます。繰り返しになりますけれども、年金制度でございますので、要は、現役中に使うということではなく、老後の所得確保のために拠出をしていくというのが制度の意義でございます。このため、税制上も例えば個人型の拠出時を見ていただきたいのですけれども、拠出時点で所得と扱わない。例えば、企業型等もそうなのですけれども、要は、全額所得控除されるということで、給付時になって課税する。要は、自分自身の所得を老後に移転するような趣旨で税制上の措置が講じられております。まさに、そこは年金制度たるゆえんということで、それと税制が裏腹の関係でありまして、制度が存在するというところでございます。

8 ページは御参考にDB、DC制度等の加入者数の推移でございます。DB、DCは比較的新しく、2001年、2002年、平成13年、平成14年に導入されていますけれども、特に、DCの企業型は加入者がふえ続けております。

9 ページは今のグラフにはなかった個人型のほうの、レベルが違うので別のグラフにしましたが、先ほど、全銀協さんのほうでも御説明があったかと思いますが、これは法改正で昨年1月に対象者を拡大しています。その前は25万人というオーダーでしたけれども、加入拡大した後、70万人台に急激に加入者がふえております。

10 ページは昨年1月に拡大したと申しましたが、それは確定拠出年金法自体を平成28年に改正したということによります。簡単に法改正の概要の御紹介なのですが、この概要にありますとおり、例えば企業年金の普及・拡大とありますとおり、こういう私的な年金を中小企業も導入しやすいような仕組みをつくったり、2の にありますとおり、個人型DCについて先ほど申しました対象者の拡大。これまで対象ではなかった方を対象にして、ほぼ全ての国民が加入できるようにした。

あと、3番でDCの運用の改善ということで、加入者が運用しやすいようなさまざまな制度改善も行っております。

11 ページをごらんください。今の改正のうち、先ほど来、話題に出ています個人型確定拠出年金の拡大の内容でございます。黄色のところ、これまで対象ではなかったけれども、今回、対象にした第3号保険者の専業主婦等とか、企業年金など、サラリーマン、公務員といったものでございまして、ほぼ全ての国民が加入可能となったということでございます。普及のために我々もiDeCoという愛称をつけて、推進をしているところでございます。

駆け足で恐縮です。以上が制度の概要でございます。

それでは、今回の議題となっている御要望のテーマにつきまして、制度の趣旨も含めて御説明していきたいと思っております。

13ページをお開きください。加入者資格喪失年齢の御要望があったかと思っておりますが、改めまして内容でございますけれども、DC制度をつくった際、60歳以降の所得確保の制度として考える場合に、60歳以降の働き方がまちまちである中で、年金制度としましては、まず、原則20歳以上で加入して、一定期間積み立てを続けてもらう。60歳以降、給付を受けるということを基本設計としてつくりました。そういうことで、資格を喪失、つまり、積み立てが終わるとするのは60歳と決めたところでございます。

もっとも、企業型につきましては、先ほど全銀協さんの説明にありましており、途中、法改正で一定の場合、規約により65歳まで可能としております。

14ページをお開きください。企業型を改正で65歳まで一定部分可能にしたという説明でございますけれども、企業型は企業が従業員を対象に行うものですので、企業での高齢者雇用との関連がございます。雇用政策上とか、年金の関係でも、65歳までの継続雇用が進められるという世の中になっていきますので、こちらのほうでも法改正で、平成26年1月から60歳を挟んで引き続き雇用される場合に、65歳までの規約で定めた年齢まで可能としたということでございます。

先ほど来、同一事業所に限るということにつきましては、後ろにありますとおり、単なる転職の場合を排除しなければいけないということで、限るということにしております。

この後は資料はないのですが、これについての御要望は2つの要望事項ということで、企業型、個人型それぞれの年齢等の要望をいただいております。要は、65歳まで継続可能になるようにとの御要望でございます。

我々としても、働き続ける年齢を上げていこうという動きの世の中でございますし、60歳を超えて積み立てをしたいというニーズがあることは理解しておりますが、これは法律の改正、あと税制改正が必要な事項でございます。制度の基本的な設計にかかわるものということで、ニーズや制度の利用状況などを踏まえながら、関係者の御意見も聞きながら、十分な検討が必要と考えております。

検討するに当たっては、この制度が一定期間積み立てたことを前提に60歳以降年金を受け取るという年金制度の趣旨とか、公的年金の上乗せということ踏まえて、例えばですけれども、国民年金の被保険者でない者が加入できるのか。国民年金は基本的には60歳までが被保険者です。あと、60歳を超えてから加入を認めた場合にいつから受給を開始するのか。今は一定期間積み立てた上で、受給を開始するのですけれども、加入を遅くしたときに、受給開始をいつから認めるべきかなど、年金制度との位置づけとか、拠出給付の関係、高齢者雇用などの関係の論点について十分な議論が必要と思っております。

資格喪失年齢については以上でございます。

兼務規制でございます。15ページを一旦飛ばしていただいて、16ページをごらんくださ

い。DC法、確定拠出年金の基本的な仕組みなのですが、加入者が加入して掛金を運用するというのは基本だとして、いろいろな主体がかかわっております。

真ん中にある運営管理機関という主体が専門的な知見に基づいて、加入者のために運用商品を選定し、提示し、情報提供するといった運用関連業務を行っています。これは先ほど少し説明にありましたけれども、加入者の利益のみを考えて業務を行うという忠実義務などを負っています。中立性が不可欠な主体でございます。ということで、いろいろな義務や禁止行為を設けて、運営管理機関に対する規制があるわけですが、例えば、そもそも厚生労働大臣等への登録が必要だとか、個別の商品を勧めるようなことは運用関連業務としては認めず禁止しているなどといった規制をしております。

具体的なイメージとして、18ページをごらんください。実際の運用関連業務が示すような運用の商品のイメージでございます。法令上、預貯金、保険、有価証券が可能なのですが、実際にはこのような預貯金、投資信託のファンド、保険等のラインアップを企業型であれば企業ごとに、個人型であれば運営管理機関ごとに多様な属性のバランスをとって選定し、それを運営管理機関が加入者に提示し、説明する。それで加入者は選んでもらうという基本的な仕組みです。

こういう構造を見ていただいて、16ページにお戻りください。今、言ったような行為は真ん中の運営管理機関が行うのですが、もともとこういう商品をつくり、販売する会社が別途ございます。一番右のほうに銀行とかがあります。そういうところが商品をつくって、そこから商品を買ってくるわけですが、ここで兼務規制の課題が出てくるということで、15ページにお戻りください。

15ページの左のほうに赤枠のピンクの四角が3つぐらい矢印でつながっていますが、真ん中にありますとおり、一つ一つの商品を販売する金融機関と同じ会社が運営管理機関登録を受けて運用関連業務を行うことも可能ですし、実際にあります。多いです。

そうすると、運営管理機関としての加入者に対する忠実義務、中立性ということと、金融機関の営業というものの利益相反が生じかねないので、その会社の営業職員が運用関連業務というDC法上の業務を行うことを禁じているわけでございます。

ということでございますが、要望につきましては、15ページ右の「緩和の必要性」にも書きましたけれども、窓口営業職員しか置けない、専担の方を置けない金融機関におかれては、窓口の運用関連業務を行えないということにはなりますので、確かにそれは加入者の立場に立って考えても、よく考えなければいけない課題だというのは我々も認識したところでございまして、そういうことで、15ページの右下にありますとおり、平成26年12月の社会保障審議会企業年金部会の資料でもありましたとおり、運用関連業務のうち、運用の方法つまり運用商品に関する情報提供業務は兼務できる方向で検討すると掲げたところでございます。

実際、我々は今、この方向で検討しております。この場合、先ほど左のピンクのほうで示しました運営管理機関の中立性を確保するという兼務規制を初めに行っていた趣旨は否

定されませんので、中立性を確保するために、運営管理機関に求める何らかの措置も必要ではないかということで、そこも含めて検討しております。

なお、運用関連業務、兼務の話そのものとは違うのですが、日証協さんからもそれに関連する話もありましたので申し上げるのですが、加入者のために中立性を必ず確保するという趣旨からは、運営管理機関の営業職員が、運用関連業務における情報提供は別として、個別の商品を勧めるというところまでを行うことは引き続き禁止と考えております。15ページ右上に「推奨助言」にバツテンとしているところです。これは今、禁止なのですが、この禁止は維持と思っております。

このため、営業職員が情報提供業務を行えることで、いろいろな疑問が生ずるという話なのですが、兼務する営業職員の行為としては、情報提供という運用関連業務であれば認められるし、推奨助言つまり個別商品のお勧めことであれば認められないということに尽きるかと思っております。

次が投資一任の御要望でございます。19ページをごらんください。先ほど、ラインアップなどの例をお見せしましたけれども、この制度は加入者個人が自己の責任において運用を行うということですが、運用の対象となる運用の方法、商品ですが、法令上、カテゴリーとして19ページの下にあるような預貯金から始まる各類型が列挙されております。これに限られております。投資一任契約は明記されていないというのが現状でございます。ここ以降は特に資料がありませんが、御要望は今、お話を聞いたのですけれども、運用を行う加入者のサポートだというのは必要だというのはそのとおりだと思うのですが、それをするとしても、投資一任に対する加入者側のニーズがどの程度あるのか。あるというお話がありましても、当省側ではこれまで余りお聞きしたことがないと思っております。

繰り返しになりますが、加入者自身が自ら運用の方法を選択するというのが制度の大原則でございます。そのために、今回、資料にはなくて恐縮なのですが、投資教育といって、資産運用の基礎知識等につきまして教育する仕組みが法律上、盛り込まれ、企業型DCであれば、事業主にその努力義務を課しているわけでございます。そういうもので本人による商品の選択を支援していますし、どうしても選べない加入者に対しては、本人が商品をどうしても選ばず、一定の期間手続を経たならば既存の決められた商品を本人の運用とみなしていいという指定運用方法という仕組みをこの間の法改正で法律上、整備をしました。これはあらかじめ運営管理機関が選んでおいて、デフォルト商品と昔は呼んでいましたけれども、そういうものができますので、そういう形で対応していけるものと思っております。いずれにしても、法律上、加入者個人が自己の責任において運用することを明記しておりますので、これとの関係からも投資一任につきましては、慎重に検討すべきと思っております。

長くなりました。最後、脱退一時金、中途脱退の論点でございます。21ページをごらんください。これは全銀協さんからいろいろ御説明がありましたけれども、繰り返しになりますが、老後の所得確保を目的とした年金制度ということで、貯蓄とは異なることを前提

に税制措置もしかれております。つまり、60歳まで老後のために拠出を続け、60歳以降にもらうために運用をしてもらおうということで、税制上も拠出時には所得とみなさないといった、将来の自分への仕送りみたいな形で制度をつくり、それを前提に税制措置もごさいます。

その結果、受給開始年齢前の引き出しというのは認められないということでごさいます。全銀協の説明にありますとおり、例外的に国民年金の保険料免除者となったなどの要件を満たした場合にのみ、脱退一時金というものの請求を認めております。それを20ページから説明をしておりますが、脱退一時金、先ほど全銀協が言いましたように2タイプあるのですけれども、特に2つ目、20ページの附則3条のタイプの脱退一時金ですが、これは個人型DCに入れなかった人への手当の趣旨で認めていた部分がある脱退一時金制度でした。

これにつきましては、21ページをごらんください。個人型DC、先ほど申しましたとおり、ほぼ全ての国民が加入できることになりましたので、個人型DCに加入できない人への手当の部分が必要となりましたので、むしろ、同時に、脱退一時金の要件をより限定する改定も行っています。趣旨としては、生活困窮者の方はさすがに中途の引き出しはやむを得ないだろうということで、例外的にそれに限って認めるという趣旨で、国民年金保険料免除者という要件で認めていますので、そういう流れとの関係でもどうかと思うところでごさいます。

今、少し申し上げましたが、そういう意味で、御要望はお聞きしましたけれども、老後の所得確保を目的とした年金制度という趣旨を損なうことにつながるものとならざるを得ないと思いますので、困難と思われまます。

中途脱退が不可能であることは折を見て常に加入者になるような方に説明していきたいと思ひますし、誤解のないようにしたいと思ひております。

なお、逆説的なものかもしれませんが、むしろ、引き出さないことが着実に積み立てられるメリットだと評価される方もいるというのは仄聞してありまして、そういうことも含めて、我々の考えをお聞きいただければと思ひます。以上でごさいます。

原委員 ありがとうございます。

では、佐久間専門委員のお時間が限られておりますので、お願いいたします。どこからでも結構です。

佐久間専門委員 ありがとうございます。

今、皆様方の説明をお伺いして、大変もったもだと思ひました。特に、全銀協さん、日本証券業協会さん、あとFintech協会さんのお話というのは、なぜこういうものが要望として聞き入れられていないのかというのがまず、素直な反応であります。

こういう物事というのはまさに、DCを促進するかしないか。当然これは促進するのが国の方針だと思ひております。その場合に、では、どうすればいいかという観点に立てば、例えば全銀協さんが言われたような、iDeCoの加入資格を65歳まで引き上げるとか、企業型DCの同一規約内の事業所の異動、これも維持できるようにすべきだとか、中途脱退を認める

ということ。それも当然ペナルティーを科してということ。これはどう設計するかによりますけれども、多分、エコノミーとしてある妥当な線というのは簡単に計算できるはずなので、そういうことからすれば、ぜひ、法律を改正してやっていただくべきものではないかと思います。

企業側のニーズから言えば、今、まさに65歳までは元気に働いていただく。こういう前提になっていますし、65歳まで定年を延ばしていくというのも方向としてあると思います。一方で流動性という話もありますし、また、現実的には、私は鉄鋼会社におりますけれども、実際、60歳前にグループ会社に異動するというのが普通です。60歳まで会社にいる者はほとんどいません。ということからすれば、当然、DC、当社もわずかながらやっていますけれども、そういうものが持っていけないというのが非常に不便だということ。

あと、途中で脱退できないというのは、年金というのは非常に特別なものと実際、加入している者は余り思っていないくて、要は、老後の資産形成の一つだということです。定期預金でも株の投資でも何でも、将来、収入がなくなる、細ったときに、ある一定のお金が入ってくればいいという観点で、もちろん税制上の特典を利用したい。これはある意味ではNISAも同じなので、もらうほうからすれば、要は、定期預金であれ、投信であれ、同じなわけです。そういうときに、脱退できないというものがあるというのは非常に魅力が薄れるということです。

特に、若いときからやる気はしないですね。独身で結婚をしようと思っている人であれば、独身のときはやれても、結婚するとがらっと環境が変わって、お金の積み立てができない。こういう状況になったときに脱退したいと思うかもしれない。逆に、そうでないと本当に小さい額だけでやるということになるので、DCを積極的に進めようとするれば脱退を進めるのが当然だと思います。

一々なぜそれができないのかという、もちろん、法律が今、こうですというのは当たり前のことなのでそれはいいのですけれども、法律を変えるという観点に立ったときに、なぜ法律を変えて、例えば脱退一時金を認めるということが問題になるのか。この点についてお伺いしたいと思います。

厚生労働省（青山企業年金・個人年金課長） まず、制度を広げようという御趣旨につきましては、非常にありがたくお聞きしておりまして、我々も同じ気持ちでございますが、どうしても年金制度の趣旨とのかかわりは出てまいります。年金制度の趣旨にどうしても変えられない部分がある。まさに脱退の部分がそうかなと思っておりまして、あくまでも60歳まで運用する資産を老後で確保して、給付するという前提で制度をつくりまして、その前提で税制上も掛金を出すとき、運用時は非課税となっております。

要は、課税の繰り延べみたいな趣旨になっていまして、それとセットで拠出するインセンティブを与えているわけでございますので、それを途中で脱退を認めると、ほかの資産形成方法は確かに引き出せるものがありますが、それと違わなくなります。NISAとも税制

上の優遇が違っており拠出時の非課税というのは、DCならではでございます。年金課税とできますので。やはり、年金課税との関係も踏まえすと、そこは制度の意義自体がひっくり返るようなことになってしまうかと思っております。もちろん、DC以外のいろいろな資産形成方法を併用して使っていただくことは十分あり得ますし、全くそれはこちらは妨げていませんので、皆様のニーズに応じて組み合わせていただければと思っております。

佐久間専門委員 年金の趣旨というのは、もちろん、老後支給を受けるということではありますから、当然、そのつもりで入ったとしても、途中のいろいろな事由によって抜ける。ただ、それまでのものについてはそれなりの原資になるわけです。それが満期までいくかどうかというだけの問題だと思えます。

その趣旨というのはまさに、課税の面で政策的な意図があらわれているので、逆に途中で脱退したときのペナルティーとして、まさに全銀協さんが言われている10ページの追徴課税を課せばいい。これを具体的にどう計算するかというのは、私は専門家ではないのでわかりませんが、それはそれでニュートラルになるわけです。

趣旨からいって、脱退を認めないというところは全く理解ができません。逆に、確定給付企業年金等々では脱退がかなり自由に認められている実態もあります。ですから、年金の趣旨だから絶対脱退できないなんていうのは非常に変な話です。自分のお金ですから、これはそのとき自分の選択で生活スタイルが変われば、もしくは莫大な遺産が入ったらもう老後を心配しなくてもいいという人もいますわけですから、それもまさに個人の事情によりますので、意図としては年金をもらう、60歳までやろうと思ってもいろいろな事情で変われば、それはそのときに国に迷惑をかけずに脱退する、自分のかけたお金が戻ってくる。もちろん運用した上でですけども、それは特に個人で入る場合は余計、その色合いが強くなるはずなので、そこはなぜだめなのか。もちろん、これから制度設計を変えなくてはいけないということはあるのですが、今のお話だと、何が本当に問題なのか。趣旨というのは置いておいてというところがもう少し具体的にお聞かせ願えればという点。

ちょっと時間がないのでもう一点。先ほどの兼務の話なのですけれども、実際、こういう運用というのは、基本的にいろいろあって、それを自分で判断して、こういう組み合わせでやろうということが出来る人というのは、大体別の形で運用している人が多いと思います。ということは、かなりお任せしたいということなので、兼務というものも利益相反という面があるというのはわかります。

ただ、こういうことを言うと、売るほう、買うほう、全ての取引単位が利益相反です。ということなので、必ずしもそこで全て規制が入っているわけではない。逆に、兼務をある程度和らげようということで一定の業務を任せるということであれば、どういう条件であれば任せられるのかというのを具体的に決めて、施行できるようにすべきではないかと思えます。これは意見です。

原委員 あと何分大丈夫ですか。

佐久間専門委員 まだ時間は15分あります。

原委員 では。

厚生労働省（青山企業年金・個人年金課長） 説明が不十分で恐縮でした。

中途引き出しの点につきましては、年金だからということだと確かに具体性はないのかもしれないのですけれども、まさに制度のもともとのたてつけ、存在自体が老後に払うために、老後に向けて払いましょうということで全てセットされている。だから、税制上の掛金の控除、iDeCoなどは本当に掛金の所得控除が非常に大きいと評価いただいているのです。あれも本当に年金だから、引き出せないことと引きかえだと正直、思います。もちろん税務当局との調整にもなりますが、そういう前提で何とか認められている税制上の措置でございますので、そこが引き出しを認めた途端に貯蓄と全く違いがなくなる、そうすると、要は意義がなくなるということかと思っております。

仮に、自分の家計が苦しくなって、例えば積み立てがしにくくなったのであれば、掛金を下げたりとか、掛金をとめることも制度上、可能ですので、いずれにしても、積み立てたものはとっておいていただく。拠出は柔軟にコントロールしながら老後まで維持していただく。それで初めて年金としての意味が出てくるということで、多少繰り返しになりますが、そう思っております。

ペナルティー・タックスをかけてという御意見だと思うのですが、中途解約手数料のかかる貯蓄みたいですねということが言われてしまう可能性も高いと思いますので、途中で引き出すとか、そういうものであっていいのか。将来に向けて積み立てる年金制度との関係では相入れないと思います。

原委員 お願いします。

佐久間専門委員 くどくて申しわけないのですけれども、極端な話、脱退一時金の支給についても無条件で認めるとなったら、完全に税制上の優遇は無いというところに戻ってお金をとるということで、ニュートラルになるわけです。もちろん、そこまで自由に引き出せるというものでは全く預金と一緒にあるので、ある条件をつければ、その条件の分だけその税制上の恩典をお返しするものは減ってくる。こういうトレードオフになるので、それは設計次第だと思います。

逆に、そういうことをやったほうが広まる。先ほど言ったように、別に最初から年金でもらおうという気が全くない人はそもそもこんなものは入りませんから、それは入るときに大体の方はもらおうと思う。でも、そのあといろいろ事情が変わる。これだけ世の中の発展のスピードが増しているときに、そこは柔軟に対応できないと、10年、20年、30年、40年見て始める人というのはなかなか難しいのではないかと。もしくは、非常に額が小さくなる。ということなので、これを広めようと思えば、要するにそこは柔軟に設計をやり直すべきだと思います。

以上です。

原委員 もう一回お答えいただきたいのですが、その前に今の論点で江田委員から、お願いします。

江田委員 今、佐久間専門委員がおっしゃった件と重なる部分も多いのですが、もちろん年金、老後のための資金としてということですが、運用に関してはかなり個人が自分で決めて運用して個人の責任と言うにもかかわらず、税制的な優遇があるので、あるいは年金として設計されているから途中脱退できないというのは、納得がいかない。もし、個人の責任で運営をして、ふやしていくということがある程度入っているわけですが、それでも、それであれば、優遇税制をペナルティーとしてとって、脱退できる可能性も見せてあげたほうが、今、佐久間委員がおっしゃったように、参加者がふえると思います。柔軟に対応できる可能性は若い人たちにとっては非常に希望を持てる。それでもなおかつ、老後を心配して積み立てていくという強い意志を持ってやっていけないかと逆に思いました。ありがとうございます。

池本専門委員 私も一利用者の立場としては、全くそのとおりで、趣旨としてふやそうとしているのにこちらにちゅうちょさせるようなものがたくさんあるという状況は変えなくてはいけないと今、聞いていて思いましたし、先ほどもありましたけれども、本当に先が見えなくて、こんなに子供の教育にお金がかかるとか、そういう予想外にお金がかかるようなこともある中で自由に脱退できない、自由度が低いということも余り詳しくないですが、聞いていて疑問に思ったところです。

原委員 佐久間専門委員や皆さんが何度もおっしゃっているように、この話は「年金だから引き出せません」なんていう形式論を言っても仕方がなくて、皆様方も目的は老後の所得確保の実現をしたいということだと思います。それをやる上で、こういった制約を課していることが最初からDCに入らないということにつながってしまうのであれば、そこを改善したらいいのではないかと。そこをきちんとお答えいただきたいのです。おっしゃるような問題についてはペナルティーを科すことによって解決可能だと思います。

お答えをいただく前に全銀協さんから何か追加的に今までの議論でございませうか。

全国銀行協会（山田部長） おっしゃるとおり、本来の趣旨として、将来に少しずつ合理的に積み立てながら備えていくための仕組みとしてのDCの役割というのは全く否定しておりません。ただ、委員の方々からもありましたように、その後の個人単位での経済環境変化というのがどうしても出てしまって、iDeCoのように、自分の裁量で積み立てていくものは金額を減らしたりという、これは自由裁量権があるのですが、労使合意のもとで退職金全部をDCにした場合、その前提、要するに、最後まで勤めることがかなわなくなったというような環境変化が起きた場合でもやはり出られないというのは、条件のミスマッチを生んでいるものですので、ここに関しての柔軟性はぜひ、御検討いただきたいということが追加でございませう。

原委員 厚労省のほうから、お願いします。

厚生労働省（青山企業年金・個人年金課長） 多少繰り返しになりますが、実は、DC法

の目的規定に公的年金と相まってという表現があります。公的年金の補完として制度を用意しています。

ということはやはり、60歳以降、公的年金は原則65歳以降になりましたけれども、それに払うものに上乘せすることをもっぱら目的として積んでいただくことでさまざまなメリットを用意している制度でございますので、それを途中で引き出せると用途が年金ではなくなるわけですので、我々からすると大変恐縮なのですけれども、そもそも論になってしまっ、制度の存在意義自体を揺るがすと思います。

確かに、中途脱退できないというお声は我々も聞きます。我々が不足していると思うのはむしろ、年金制度の趣旨というのがちゃんと伝えられていない。若いころからでも長々と積み立てていって、老後に備えることの重要性、それが多分、きちんと我々の公的年金の話も含めて、国民の方に伝えられていないから、どうしてもお得な積立制度みたいなところでもし理解が止まっているすれば、それはこちらの理解していただく努力が足りないわけございまして、そういう形であくまでも公的年金をきちんと補完して、安心して老後を送っていただくということとの関係では相入れない。税制措置もそうなのですけれども、だからこそ税制もそうなのです。必ずセットですけれどもと思います。

ペナルティータックスという話でありましたけれども、使い勝手のいい貯蓄制度だということでもいいのか。タックスをかけられながらも出してしまった。老後の資金が気がつけばなくなっていた。本当にそれでいいのかというところは我々も非常に不安で、そういう制度を提供していいのかというのが正直、自信がございませんということでございます。

厚生労働省（橋本企業年金・個人年金課長補佐） そもそも、これは先ほど青山からも申し上げたとおりで、老後のために積み立てていくものです。当然、どなたでも老後にお金が必要です。引き出してしまって老後にお金が残っていませんということではそもそも制度の意味がないのです。なので、引き出せませんとしています。

私も子供がいますけれども、結婚して、子供が生まれて、急に病気になることもあるでしょう。お金が要るということもあって、その場合に、当然、そういうことも想定しながら、人生設計をしなければいけないというのはそのとおりです。なので、投資教育というものを積極的にした上で、それぞれの方が、現役時代のニーズに対しては、当然、お金がどれくらい要って、老後に対してどれくらい要る。そういうことをわかった上で、DCに対しては引き出せないけれども、ほかにお金を積んでもらう。そういうことを考えていただく必要があると思っています。なので、ライフプランを、現役時代の必要なお金も含めて、投資教育をDC法でこの前、努力義務化ということで引き上げたのですけれども、そういったことも含めて、よく考えながら資産形成をしていただくということが制度の目指しているものだということだと思います。

原委員 老後のお金を積み立てることが重要だということはここにいる人たちはみんな共有していて、それを十分理解されていない若い人が多いのだったら、ぜひ教育をやっていただいたらいいのですけれども、それと制度を柔軟にして活用しやすくするというのは

全然違う話なので、そこは申しわけないのだけれども、今のはお答えになっていないです。

佐久間専門委員 私も規制改革の経験が長いのですけれども、何となく、露天風呂には洗い場がないということ思い出しました。国民というのは非常に愚かなので、露天風呂に洗い場をつくと、そこで洗い続けて風邪を引いて、これは公衆衛生上よろしくないということで、古来日本では露天風呂には洗い場ができない。これが規制なのです。

今のお話だと、非常に国民が愚かなので、おろしたら使ってしまう。結局、老後を国民年金なり、厚生年金では足りないということになるから、補完をするために、一旦入れたものは、もう引きおろせないようにしよう。昔、貯金箱を壊さないと出てこない。こういうような発想なので、それはある意味、個人の自由なのです。ただ、自由に引きおろせるというのはまさに普通の金融商品になってしまいますけれども、それは当然ある整理がひとつですが、これはさっき言ったように、ペナルティーとのトレードオフである。それは設計次第ということだと思います。これはもう感想でございます。

申しわけありません。ここで退室させていただきます。ありがとうございました。

原委員 ありがとうございます。

この中途脱退のところは多分、同じお答えしか返ってこないと思うので、これはぜひもう一回検討し直してください。

次の論点も含めて、よろしいですか。

江田委員 3点ほど。

年齢の部分でございますけれども、公的年金のほうが65歳ということで、それを補完するシステムがDCであるのであれば、その整合性はなぜお考えいただけないのかというのが単純な疑問の1点目でございます。

2点目に関しましては、投資一任。私も企業で働いていて、DCの説明を受けて加入をしたことを覚えていますけれども、そのときに何を選ぶという話をしたきり、その後どうなったかは余り覚えておりません。恐らくそういう人が多いと思いますし、そういった中、御自身のライフプラン、プロフィールに合わせた形で、先ほど御説明があったようなものも選ぶということを能動的にするのはいいのではないかと考えました。その点について、なぜここがだめなのか、もう一度御説明いただきたい点。

最後の3点目なのですが、さっきの脱退の議論にもなりますけれども、私、グローバルな企業に長年勤めておりました、外国でも働いた経験があるのですが、外国でもこういうシステムがあります。国によっては2～3年そこで勤務したら、そのときの貢献したものは持ち帰れるようなシステムがあります。今後、対外投資を期待する我が国も、非常に高度な技術を持った外国人の人たちにより多く来てもらって、経済を活性化していく、そういったプランがあると思いますけれども、外国人に対して、その点についてはぜひ緩和をするべきはないかと思いますが、どうしてだめなのか。その点をお答えいただければと思います。

厚生労働省（青山企業年金・個人年金課長） まず、資格喪失年齢の件かと思います。

確かにこの論点につきましては、我々も公的年金の65歳という話をしましたけれども、65までの継続雇用とかいう時代でもありますので、ニーズとしては認識はしております。ですから、これは慎重な検討が必要だとは思いますが、全く検討の余地がないというつもりはないところです。

ただ、まさに法律改正も必要ですし、我々も関係者の御意見を聞きながら、法律上のことは決めていかないといけませんので、十分ないろいろな論点を検討するべきだと思います。論点としては、例えば国民年金の被保険者になれる人というのは今でも60までだったりするのです。だから、個人型についてはバランスもありますし、個別に考えていかなければいけない論点は多いと思っておりますが、ニーズということは理解しますので、将来的な法律レベルの課題と思っているのが正直なところです。

投資一任につきましては、確かに御自身が投資一任に委ねているのだからということかと思えます。DC制度というのは、自身が運用の方法を、運用の方法というのは商品のことなのですが、それを指図、選択し、運用するという仕組みです。自身で商品を選ぶ、運用するという側面から支援するというのが今の考えで、担当が申しました投資教育をそれで一生懸命やったり、指定運用方法でどうしても選ばないという場合のためのセーフティネットを用意するなどはやっていますので、まずはそれを取り組みます。

我々は制度の趣旨、大原則である、本人が自分で納得して自分で商品を選ぶというところを目指すべきだとまずは思っています。そうではなく、そもそも全部選ぶことから何からも全てお任せをするというのは、法律の原則との関係も本当に整合性がとれるのかは正直、悩ましいと思っております。ここはにわかにかような商品というか、商品のことにはわからないので、商品というか契約なのではないでしょうか、それを入れるというのは、これも制度の自己で運用を決めるということの関係で整理がつかないと思っております。ほかの税制優遇措置の積立系の制度、NISAなどについても投資一任というのは余り聞きませんので、そういう意味でも余り加入者側のニーズは届いていないということが率直なところでございます。

外国人の脱退のところでございます。確かに、外国から日本の事業所に来られて短期で帰っていただくという方はいらっしゃいます。確かに日本の被保険者ではなくなると加入資格はなくなるのですけれども、これも先ほどの脱退一時金の議論と重なるのですけれども、長期に積み立てることを前提とした制度なのです。だから、企業型DCで実は加入者の範囲が一応決められることになっていまして、基本的に全従業員加入なのですけれども、合理性があれば、一定の職種を加入対象としないことも可能です。

ですから、初めから長期に国内で働き続けられることを前提としていないのであれば、一定の職種を加入対象としない扱いも可能ですし、あとは、入るとしても本人によく納得してもらうよう説明をしておくことがまず、やるべきことかと思っております。これは脱退一時金のそもそもの話にも絡むものであり、脱退、引き出しを認めるかどうかについては、先ほど申したとおりでございます。

原委員 時間が限られてきたので、論点を分けてやらせてください。

1つ目は資格喪失年齢。いろいろな検討すべき課題があるけれども、御検討いただけるということでしたが、これはいつまでに御検討いただけますか。

厚生労働省（青山企業年金・個人年金課長） いつというか、これは法律改正が要りますので、DC法の改正は、実は平成28年にやったばかりでございます。また改正法の施行も終わってなくて、ことしの5月にやっと全部施行できるという段階で、次に制度の見直しを法律レベルでやるというのはもちろん将来あり得ると思いますし、法律上、検討条項もあつたりしますが、きょう、あす、すぐに法律改正を手がけるという状況にはありません。いつまでにとというのは、今のところ、お示しできません。課題としては必ず認識したいと思います。

原委員 平成28年にやったばかりですと言われるのであれば、この問題はわかっていたね。何で検討されなかったのですか。むしろそっちが問題だと私は思うのです。

厚生労働省（青山企業年金・個人年金課長） 確かに、法改正をする前に、社会保障審議会企業年金部会でさまざまな論点を議論しました。実は、その論点の全ては今回の法律改正には反映できていません。特に年齢の問題は確かにほかのDB制度とのバランスもありまして、実は、年齢以外にもさまざまなDB制度の違いがあつたりしまして、両制度を分けるかとか、同じようにするべきではないかみたいな議論も含めてしたのですけれども、制度を画一的に同じようにしてしまうのはそれぞれの制度の成り立ちも違うから慎重になるべきだという意見が強く、先送りになつたりしています。

ですから、この問題は確かにあるのですけれども、ほかの制度とのバランスとか、そういうものを慎重にならなければいけないということになり、先般の改正ではすぐさま実現可能で合意がとられた部分のみをやったということでございます。

補足で言いますと、脱退一時金の件もむしろ、DBのほうはたしかDCよりも比較的引き出ししやすいのですけれども、むしろ脱退・引き出しをDBのほうもできないようにすべきだという議論まで実は審議会ではしたのです。それは合意は得られなかったのですけれども、それぐらい年金制度としてのあり方というのは、各制度との整合性も含めて深い議論が必要で、100%課題解決しないまま、今になっているということは事実でございますので、今後、引き続き企業年金制度はこのように検討していきたいと思っております。

原委員 年齢の話だけではなく、兼務規制のところもさっき御説明いただいたように、平成26年に課題としては認識をされていて検討するということになっていたのに、平成28年の法改正に間に合っていないわけですね。

少なくとも、今の資格喪失年齢に関しては、課題としては御認識いただいて、検討いただくということだったので、それでまたいろいろ検討した結果、間に合いませんでしたと。あるいはいつまでたっても法改正がなされませんということになってしまうといけなないので、ここはぜひ期限を決めて検討いただきたいと思います。

それから、年齢のところでもう一個。さっき、佐久間専門委員がおっしゃってから帰ら

れましたけれども、企業型のところで、同一企業グループ内での異動に関して。これは何でできないのかお答えいただけますか。

厚生労働省（青山企業年金・個人年金課長） 確かにそういうニーズはあろうかと思えます。ここで気をつけなくてはいけないと思えますのは、グループ企業内なのですけれども、特に全銀協さんの資料では同一規約内とあります。1つの規約で複数の会社がDCをまとめてやることのできるのですが、グループといってもどれだけ関連があるかにもよって、本当にグループ間の継続雇用とただの転職の場合があり得て、そのデマケが必要だと思っています。ちょっと細かい話です。そのあたりを慎重に検討しなければいけないと思っています。慎重に検討と申し上げた上で、これも課題としては認識しております。

原委員 単に、要件の課し方の問題だけではないかと思えます。江田委員か、全銀協さんで何かコメントはございますか。よろしいですか。

全国銀行協会（山田部長） 全銀協でございます。運営管理機関の記録を管理する仕組みをつくるときに、おっしゃるとおり、色分けができないということで、今のフローと事務システムはそれを前提につくっているのですが、緩和されるということであれば、それを仕分けできるような仕組みをつくることで対応できると思っていますので、グループの中の異動、佐久間専門委員がおっしゃったように、環境変化がだんだん出てきていますので、環境変化に対応して制度を緩和していただけるのであれば、システム的には我々のほうが対応していくということを考えています。

原委員 そこはぜひ、御検討いただければと思います。

次に移ります。投資一任。先ほどのお答えについて何か。

江田委員 実は、私たち、DC以外のところでも投資一任というのは最近、技術の進歩もあり、ある程度人気があるのではないかと思います。声が聞こえてこないというお話でしたけれども、先ほど、Fintech協会の方から見せていただいたデータもそうですし、最近、普通に個人の投資の話をするときにも、そういった形のものというのは、非常に魅力ある商品として出てきています。

根本にあるのは何かというと、余りやっている時間がない。仕事をしながら勉強、知識をつけていく。非常に忙しい生活をしながらというのは難しい。ただ、投資はやってふやしていく。そういったことは多分足りがりのにやりたいのだと思います。

先ほどのFintech協会様のお話で、入り口を非常に入りやすくしていく、若い人でも投資しやすくしていくというやり方としては意義があるのではないかと私は思いますし、お任せで全く自分で選べないというのが懸念点でございましたけれども、今、選んでいないと思います。ですので、ゆっくり投資教育をしても間に合わないと思います。投資を経験してもらって、増えていく感じ、あるいは移動していく感じをわかっていた方がいい入り口になるのではないかと考えましたので、ぜひともこの点も検討いただきたいと思えます。

原委員 もう一回、お答えいただけますか。

厚生労働省（青山企業年金・個人年金課長） 投資一任につきましては、こちらも運用に迷う方にとっては確かに便利な部分があると思いますけれども、年金の資産を自らの責任で運用するといった趣旨から、本当にそういう商品をやってもらう、別に投資一任がよくないというつもりは全くないのですが、やっていいのかというのは、これまで使っていない契約なので、こちらもよく研究しないといけないと正直、思います。要は、自分で選択もしない形ですので、責任の所在とか、もちろん契約上いろいろ取り決めるのだと思うのですけれども、それが本人の年金資産となるというところを本当にうまく組み入れて大丈夫かというところは、関係者の意見も聞いて慎重に検討しなければいけないと思っております。

厚生労働省（橋本企業年金・個人年金課長補佐） もう一点、先ほども触れていたのですけれども、まず、導入にというお話でしたけれども、導入という意味でいうと、当然、投資一任というのは人に任せてしまうわけですので、自分の資産を人にお任せするという認識が十分あるかどうかというのが、まず必要になると思います。資産がふえていく前提というお話もあったかと思うのですけれども、減ることもありますし、それは加入者の責任になりますので、その点について、損したときに何も知らないでお任せしたでしょうということで、トラブルになるのではないかと。そういうような懸念もございます。

原委員 ちゃんと説明すればよろしいのです。

厚生労働省（橋本企業年金・個人年金課長補佐） それは個人の資産ですので、財産権の侵害の責任というものがありますので。

原委員 全然そういう話ではないと思いますけれどもね。

厚生労働省（橋本企業年金・個人年金課長補佐） それは個人の年金の資産の扱い方ということを考えれば、慎重に考えるべき問題かと思えます。

江田委員 投資ですね。投資教育をしていくわけですね。もちろんそれは減る可能性があることを教育しながらやっていくわけで、お任せというのは、私の理解でございますけれども、運用内容の組みかえ、年齢、運用時期に応じた運用内容の変更及びリスクプロファイリングに合わせた提案ということだと思います。それを選ぶというのが個人の選択であるということを重々システム上やれば、あるいは同意すれば、それは個人の責任になるのではないのでしょうか。

原委員 一旦、Fintech協会さんからコメントをいただけますか。

Fintech協会（北澤理事） まさに今、江田さんがおっしゃったとおりだと思います。リスクコントロールするところが重要だと思いますし、現状、アクティブファンドとかというのは選択肢に入っていますね。そちらのほうがよっぽどボラティリティーが高いと思いますし、組入資産を加入者が知っているかということ、全く知らないということだと思います。むしろ、一任運用でしっかりと透明性を高くして、こういった運用方針がいいのだという方針に従って運用しているというところを、ちゃんと律することができれば、しっかりと個人が選択した、納得した上で任せている運用に従って運用できているという体

はとれていきますし、テクノロジー自体、非常に発達していて、そこで人の手をかりてコストがすごく高くなっているということでもだんだんなくなっているという状況を御認識いただいたほうがいいと思っております。

原委員 今の議論を踏まえて、よく御検討いただけますか。

厚生労働省（青山企業年金・個人年金課長） 全く丸ごとお任せするというのが本当に制度としていいのかというのは、繰り返しですが、慎重に考えております。

厚生労働省（橋本企業年金・個人年金課長補佐） アクティブを自分で選択することと、人にお任せすることで、我々は平成28年に指定運用方法を導入しましたがけれども、これもある意味お任せする制度でございます。これはそういう意味で自己の責任だと法律で規定した上で、入れています。ですので、当然同じような整理が必要になりますし、ご自身でアクティブを指図している場合と同じように扱うということにはならないのではないかと思います。

原委員 もちろん、いろいろな検討、整理が必要かと思えますけれども、ぜひ、今の議論を踏まえて御検討いただければと思います。

最後に、兼務規制のところ証券業協会さんからもし何かありましたら。

日本証券業協会（池田主査） 先ほど、いろいろお話をお伺いしていて、兼務規制なのですけれども、NISAとかiDeCoとか、それぞれ制度に制約があったりだとか、利用のメリットとかデメリットとかがそれぞれ違って、そのメリット、デメリットをよく御理解いただいた上で、どれを選択するのかを御判断いただくためには、ある程度個別相談が必要なのではないかと思います。

もう一つ、先ほど、投資教育について努力義務が課されたということなのですが、これは基本的に企業にお勤めの方は企業からそういうことを受けられるのですけれども、個人型の場合にはそういう機会を自ら探さなければいけないという意味でいうと、その点からも、金融機関等でいろいろ聞いていただければと思います。

ただ、一方での利用者保護ということでいうと、幾つか条件があったほうがいいのではないかと考えています。一つは、きょうの資料4ページに出してあるのですが、金融庁様より2017年3月に顧客本位の業務運営原則というものが公表されています。これに基づいて、金融業者ではこの取り組み方針の公表を今、行っています。顧客本位の業務運営原則の中で、例えば2番目に顧客の最善の利益の追求というものがあります。3番目に利益相反の適切な管理というものがありますし、また、6番目には顧客にふさわしいサービスの提供というものがございますので、顧客本位の業務運営をきっちりと策定、公表している、そういう金融機関であればこれに基づいてお客様にいろいろなアドバイスが提供できるので、これを一つの条件に課すというのがあると思います。

もう一つは、仮に万が一何か不適切な行為が起こった場合でも、例えば二種外務員の資格を義務とすると、金融商品取引法で当局からの御指導あるいは罰則等で行政処分の対象になりますので、こういったことを担保することで、いろいろ複雑な制度になっています

ので、それを御理解いただき、また、商品の内容についても、よくよく御納得いただく。その上で、御自身で御選択いただく環境をつくってあげることがこの制度そのものが普及していく環境を整えていくことにもつながるのではないかと思いますので、それだけお話をさせていただければと思います。

原委員 ありがとうございます。

日本証券業協会（松本部長） 先ほどから兼務規制の個別相談の対応のところ、利益相反をどう管理するかというお話をいただいております。利益相反につきましては、一般的には、もし利益相反があるのであれば、情報をきちんと開示するということが一つで、こちらはDC法のもとでもきちんと運用する商品の手数料ですとか、そういったものは開示されてございます。ただ、よくよく考えてみますと、また、DCの現状を鑑みますと、利益相反が起こるおそれというのは余り多くないと思っております。

厚労省さんの資料4がわかりやすいと思います。15ページをごらんいただければと思います。上のほうで運用関連業務ということで 選定、 提示、 情報提供とありますが、今般、営業職員ができるようお願いしているのが の提示ですとか、 の情報提供でございますが、提供している全ての商品を提示いたしますし、情報提供も基本的には全ての商品について情報提供いたします。

推奨助言のところもかかわってくると思いますけれども、仮に全ての商品ではなく、一部の商品、よくわからないというお客さんがいらっしゃいますので、お客さんの属性に照らして、こういう商品がよろしいのではないですかということを勧めることも我々としてはやりたいと思っているのですが、これはその次のページで商品の購入とありますが、今、ほとんどの商品は、販売手数料がゼロでございます。また、営業員個人が注文を受けるということはございませんので、営業員にとっては、どの商品でどう運用しようが、自分の評価にはつながらないということで、制度的に利益相反は生じることはないのではないかと考えてございます。その辺の実態も勘案した上で、今後の緩和を御検討いただければ幸いです。

原委員 厚労省さん、いいですか。

厚生労働省（青山企業年金・個人年金課長） これはわかりにくいので、要望に対してどう考えているかを端的に申し上げますと、日証協さんの3ページと厚労省の15ページを横に置いていただきたいと思うのですが、確かに、日証協さんの要望事項1、兼務規制というのは、商品の情報を提示して情報提供をする、説明をするという点が兼務規制がかかっている問題です。これは社会保障審議会の企業年金部会でも書かれてありますし、緩和する方向で考えていますが、確かに、そのための条件というのは考えているのも事実でございます。

日証協さんの条件についての御助言も参考にさせていただきますが、いずれにしても中立性を確保するために、何か条件をつけつつも緩和する方向で鋭意検討しているということが正直なところ、証券外務員だと証券会社だけの資格ですし、DC法上の資格ではな

いので、それはどうかと思います。

ただ、要望事項2そのものではないのですけれども、厚労省の15ページ右上にありますとおり、運営管理機関の業務を超えた推奨、助言という、金融機関が本来やられていることにつきましては、法律上禁止にしていますが、こちらは引き続きの禁止かと思っております。

多分、そのあたりのすみ分けも含めて、日証協さんの要望事項2にあると思うのですけれども、情報提供という形で整理できる個別相談であればもちろん可能ですし、それは個別の商品の推奨になるということであれば、だめだということに尽きるかと思っておりますので、ある程度御要望につきましては前向きに対応したいと思っております。

原委員 何かございますか。

日本証券業協会(池田主査) そういう意味でいうと、お客様がお見えになったときに、起こってしまう事項としては、例えば池本様に支店に来ていただいて、積立NISAとiDeCoを説明してくれと言われると、私どもは積立NISAについてはこれこれこうで、この商品についてはどうで、どれがいいのと言われると、先ほどのお客様のいろいろな情報をお聞かせいただいて、どれが最適かという御提案を私どもがする形になります。

そのときに、ではiDeCoだったらどれがいいのと言われると、iDeCoの概要説明はできるのですけれども、どれがいいのと聞かれると、そもそも商品の説明もできないので、こちらにお電話くださいという形で、ワンストップで御案内できない状態になっているので、それは利用者にとってみると余りいい状況ではないのだと思うのです。

先ほど青山さんがおっしゃっていただいているので、今後、緩和の方向だと思うのですけれども、利用者が一番利用しやすい状況をぜひつくっていただけたらと思いますので、よろしく願いいたします。

原委員 厚労省さんとはまた引き続きお話をさせていただくと思いますので、もし、3団体の方で最後に何か言い残されていることがありましたら。

Fintech協会(北澤理事) 先ども池田様よりお話がありましたけれども、恐らく、ユーザーの立場に立って何が一番簡単かという話だと思っております。DC制度普及という意味では皆さん同じ方向を向いていると思いますので、やりづらいつか、一任運用というものがあるのに何でこれだけできないのだろうとか、国民の選択肢を狭める方向よりは、むしろ、適正な形で広げていく方向にいただければよろしいかと思っております。よろしく願いいたします。

原委員 ありがとうございます。

あとはよろしゅうございますか。

時間が少し延びてしまって済みませんでした。大変ありがとうございました。

福田参事官 事務局より申し上げます。今後の対応につきましては、本日いただきました改革要望、委員の皆様方の御意見、また厚労省の回答を整理いたしまして、改めて事務局より御連絡差し上げます。どうもありがとうございました。

以上で、第3回の会議を終了いたします。ありがとうございました。関係者の方は御退出をお願いいたします。