第21回社会保障審議会企業年金・個人年金部会
2023年４月12日

資料４

私的年金制度に関するコメント

- 個人的な問題意識をもとにして -

2023年4月12日

帝京大学　上田憲一郎

内容と項目－視点を提示－

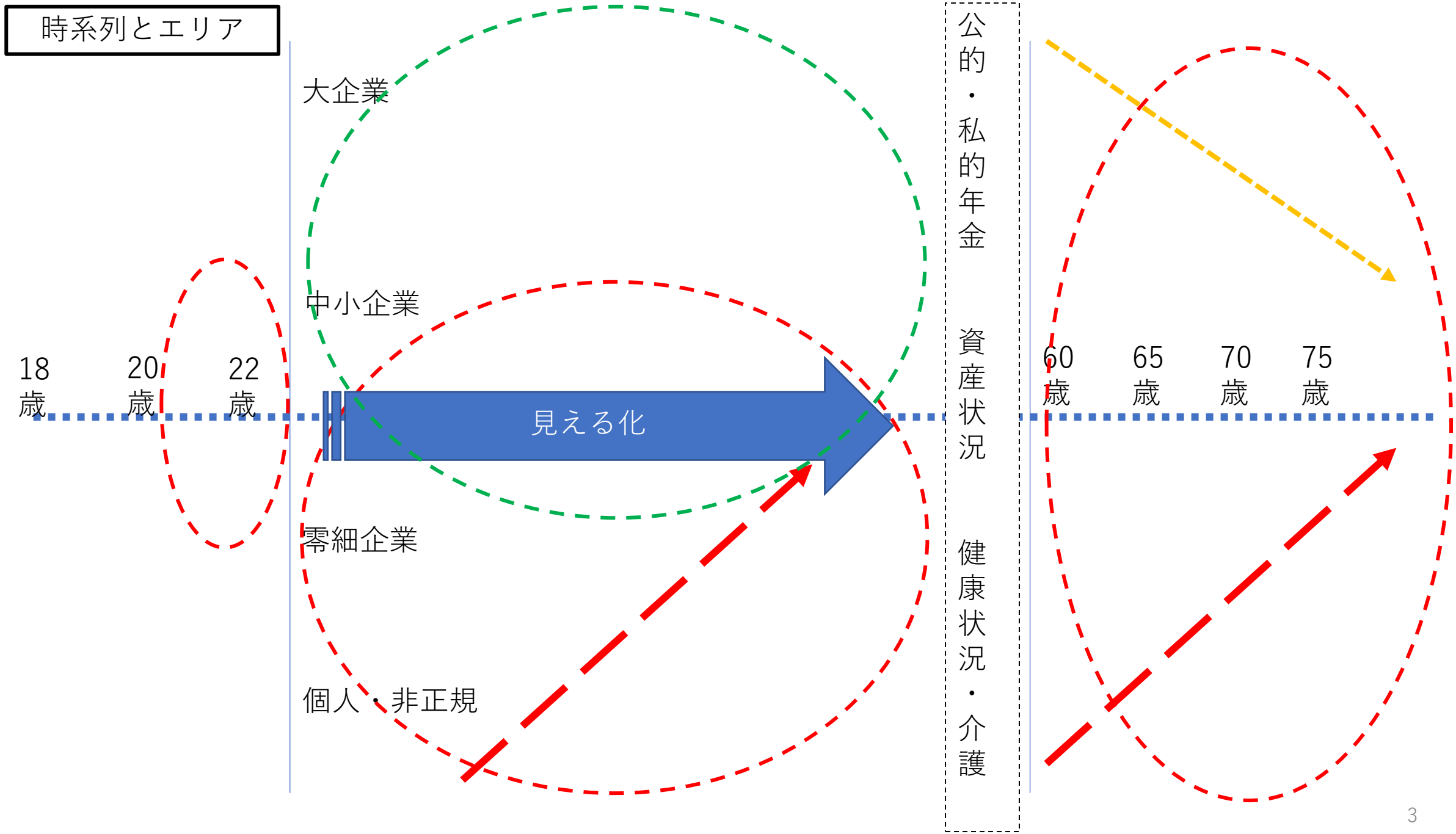
1．私的年金の役割から
・企業の年金（退職給付制度）として
・老後の所得保障の視点から

2．企業の視点から

3．働く人の視点から

4．その他の視点

5．提案


時系列とエリア
大企業
中小企業
零細企業
個人・非正規
18歳
20歳
22歳
見える化
公的・私的年金
資産状況
健康状況・介護
60歳
65歳
70歳
75歳

企業年金研究会

- 平成19年（2007年）7月に発出された厚生労働省企業年金研究会の報告書「企業年金制度の施行状況の検証結果」では、企業年金の性格・役割に関して、2つの考え方を提示

（ア）給与や賞与などの処遇と並んで、
従業員の勤労意欲を高め、よりよい人材を集めることを通じた企業の活性化のための方策

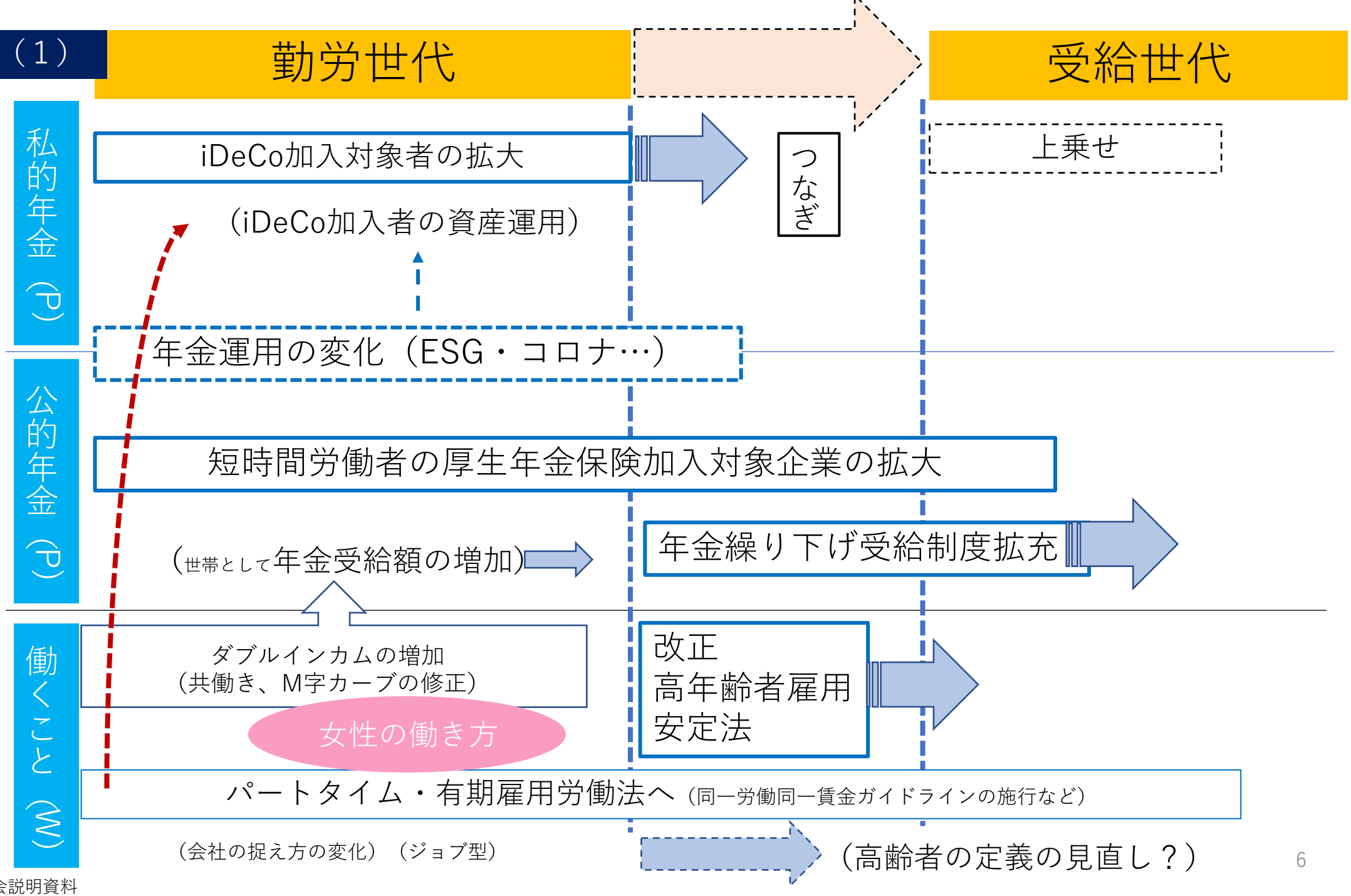
（イ）公的年金と相まって企業の従業員の老後の所得の確保に係る自助努力を支援する方策

企業の年金として

- 「企業の」年金…退職給付制度
  - 歴史・経緯を踏まえて考える
    - 「歴史は韻を踏む」
  - 働くことと退職給付制度・企業年金の関連
    - 企業は働く人の老後にどこまで責任を負うべきなのか？
  - いま、企業に起こっていること、企業が向っている方向、企業が求めていることを踏まえて考える
    - 会社の目的とは何か？会社の意義とは？
      - 株主利益と利害関係者、株価への影響
    - 企業年金資産の運用とESG投資、受託者責任
      - 「人への投資」「人的資本」「学び直し」⇒この中で企業年金ができること？
    - 新規採用に非常に苦心⇒退職給付制度でできることはあるか？
      - 中小零細企業は新卒採用に苦心（特に地方の企業）…一方、従業員を大切にする気風
    - 例えば、iDeCoプラスを会社の魅力としてアピールできるか？
      （但し、厚生年金基金への不信感はまだ残っている？）

- 企業内で働く人からの視点で考える
  - 働き方の多様化と退職給付制度・企業年金
  - 学び直し…資産形成や資産運用、ライフプランの見直し・再認識

「マップ」（1）


勤労世代
受給世代
私的年金（P）
iDeCo加入対象者の拡大
つなぎ
上乗せ
（iDeCo加入者の資産運用）
年金運用の変化（ESG・コロナ…）
公的年金（P）
短時間労働者の厚生年金保険加入対象企業の拡大
（世帯として年金受給額の増加）
年金繰り下げ受給制度拡充
働くこと（W）
ダブルインカムの増加
（共働き、M字カーブの修正）
女性の働き方
改正
高年齢者雇用
安定法
パートタイム・有期雇用労働法へ（同一労働同一賃金ガイドラインの施行など）
（会社の捉え方の変化）（ジョブ型）
（高齢者の定義の見直し？）

老後所得保障の視点から

- 中小・零細企業への広がり（＊「飛行機に乗る人を増やす」）
  - 適格年金廃止後の状況　→　従業員の資産形成への支援
  - 体制・人員にネック？　⇒　iDeCoプラスの活用、推進

  ＊導入の手助け、相談・導入支援（社労士会、税理士会、商工会議所）
  中退共（勤労者退職金共済機構）…信用金庫などとの連携
  ＊簡易、かつ、分かりやすい制度が必要

- 「年金としての受給」の広がり…
  - 企業型DC、iDeCoの年金受け取りを拡大するには？
  - 一方で、「取り崩し」「運用しながらの受給」の研究⇒（医療・介護、地域家などとの連携）

  ⇒年金シニアプラン「日本における老後のための資産形成に向けた基礎的条件に関する研究会報告書」（2022年2月）

- 私的年金・企業年金の周知・広報
  - 大学4年生までに私的年金や資産運用の知識
    →4月入社直後から自己責任での運用（企業型DCの場合）
    ＊「いきなりDC」？　←学生の感想

  ◆今後は公的年金・私的年金を一体とした周知・広報も検討すべき？

適格退職年金の企業年金等への移行状況

適格退職年金

平成24年3月31日で廃止)

件数:73,582件(平成13年度末)
0件(平成23年度末)

人数:917万人(平成13年度末)
0人(平成23年度末)

厚生年金基金	123事業主 (平成24年3月31日)	22,934事業主
確定給付企業年金	DBに2割 15,064事業主 (平成24年3月31日)	
確定拠出年金	DCに1割 7,747事業主 (平成24年3月31日)	48,433事業主
中小企業退職金共済制度	中退共に3割 25,499事業所 (平成24年3月31日)	
その他(解約など)	※ この他、閉鎖型適年(加入者が存在せず、受給者のみの適年)で事業主が存在しない等の理由によって企業年金等に移行できず存続が認められたものが175件(受給者数:794人)ある。	

https://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/tekikaku_e.html

退職給付（一時金・年金）制度の有無、退職給付制度の形態別企業割合

企業規模・産業・年	全企業	退職給付（一時金・年金）制度がある企業 1)		退職給付制度の形態				退職給付（一時金・年金）制度がない企業
				退職一時金制度のみ	退職年金制度のみ	両制度併用		
平成30年調査計	100.0	80.5	(100.0)	(73.3)	(8.6)	(18.1)		19.5
1,000人以上	100.0	92.3	(100.0)	(27.6)	(24.8)	(47.6)		7.7
300～999人	100.0	91.8	(100.0)	(44.4)	(18.1)	(37.5)		8.2
100～299人	100.0	84.9	(100.0)	(63.4)	(12.5)	(24.1)		15.1
30 ～ 99人	100.0	77.6	(100.0)	(82.1)	(5.4)	(12.5)		22.4

出典：平成 30 年就労条件総合調査の概況

退職一時金制度の支払準備形態別企業割合

（単位：%）

企業規模・年	退職一時金制度がある企業 1)2)		退職一時金制度の支払準備形態（複数回答）			
			社内準備	中小企業退職金共済制度	特定退職金共済制度	その他
平成30年調査計	[91.4]	100.0	57.0	44.0	11.5	10.5
1,000人以上	[75.2]	100.0	91.4	0.5	2.6	8.9
300～999人	[81.9]	100.0	81.6	15.1	9.0	7.6
100～299人	[87.5]	100.0	67.9	36.5	9.5	9.7
30 ～ 99人	[94.6]	100.0	49.8	50.8	12.7	11.1
平成30※年調査計3)	[90.2]	100.0	60.6	49.7	9.5	4.1
平成25年調査計	[88.4]	100.0	64.5	46.5	7.5	3.9

注：1) ［ ］内の数値は、退職給付（一時金・年金）制度がある企業のうち、「退職一時金制度がある」企業割合である。
2) 「退職一時金制度がある企業」には、「両制度併用」を含む。
3) 「平成30※年調査計」は、「常用労働者30人以上である会社組織の民営企業」で、「複合サービス事業」を含まない集計であり、平成25年調査と時系列で比較する場合には、こちらを参照されたい。

出典：平成 30 年就労条件総合調査の概況

退職年金制度の支払準備形態別企業割合

（単位：%）

企業規模・年	退職年金制度がある企業 1)2)	退職年金制度の支払準備形態（複数回答）			
		厚生年金基金（上乗せ給付）	確定給付企業年金（CBPを含む）	確定拠出年金（企業型）	企業独自の年金
平成30年調査計	[26.7] 100.0	20.0	43.3	47.6	3.8
1,000人以上	[72.4] 100.0	7.2	62.4	63.9	4.5
300～999人	[55.6] 100.0	9.7	59.7	50.6	3.3
100～299人	[36.6] 100.0	13.6	49.2	46.6	2.7
30 ～ 99人	[17.9] 100.0	30.5	30.0	44.5	4.6
平成30※年調査計3)	[29.1] 100.0	17.1	45.0	50.6	3.3
平成25年調査計	[34.2] 100.0	44.8	35.6	35.9	2.8

注：1) ［ ］内の数値は、退職給付（一時金・年金）制度がある企業のうち、「退職年金制度がある」企業割合である。
2) 「退職年金制度がある企業」には、「両制度併用」を含む。
3) 「平成30※年調査計」は、「常用労働者30人以上である会社組織の民営企業」で、「複合サービス事業」を含まない集計であり、平成25年調査と時系列で比較する場合には、こちらを参照されたい。

出典：平成 30 年就労条件総合調査の概況

退職給付（一時金・年金）制度の形態別退職者１人平均退職給付額1)
（勤続20年以上かつ45歳以上の定年退職者）

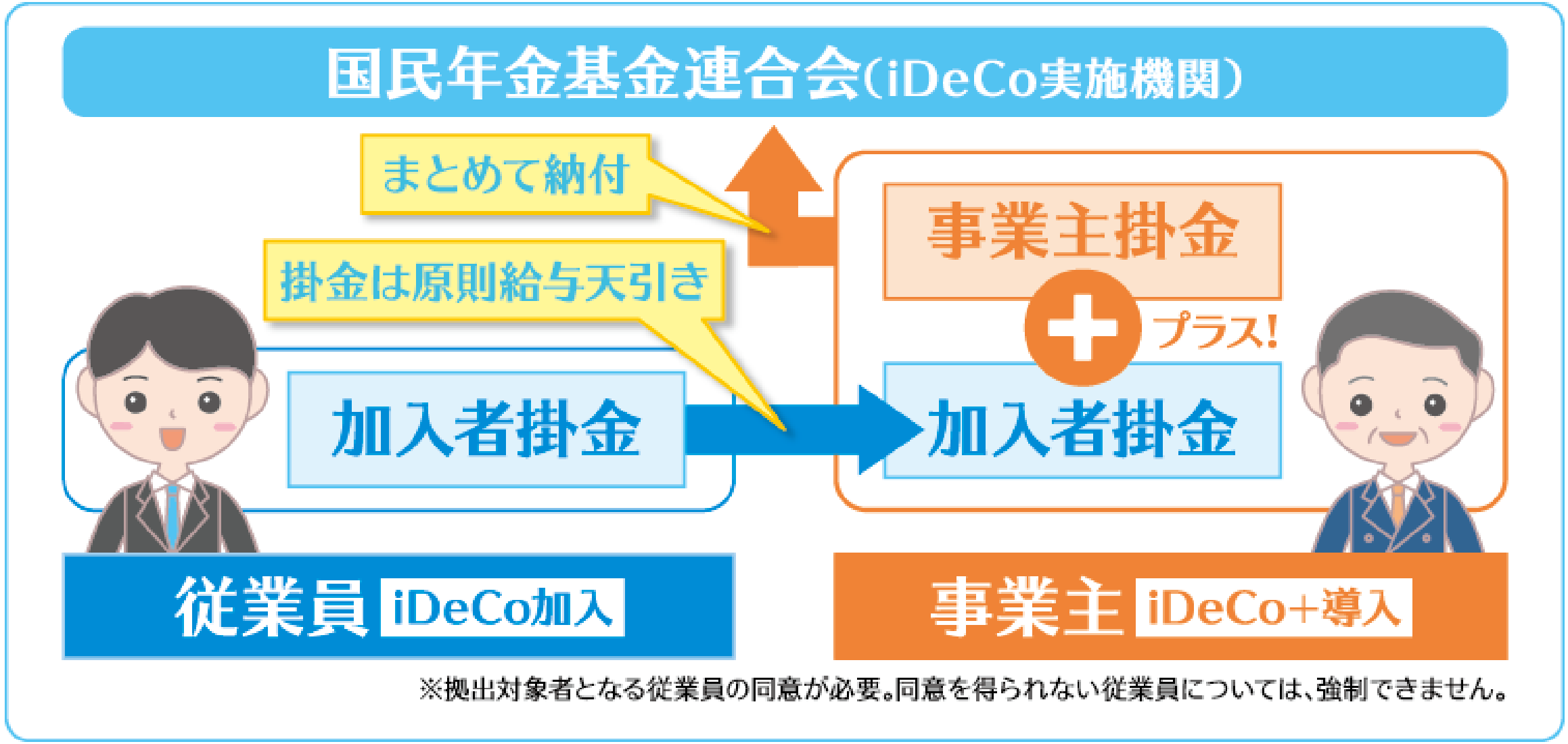
（単位：万円）

企業規模、勤続年数・年	大学卒（管理・事務・技術職）			高校卒（管理・事務・技術職）		
	退職一時金制度のみ	退職年金制度のみ	両制度併用	退職一時金制度のみ	退職年金制度のみ	両制度併用
1,000人以上	2,489	2,738	2,668	2,715	2,223	2,498
20～24年	975	1,243	1,725	441	1,531	1,344
25～29年	1,274	2,194	2,495	1,007	1,820	1,320
30～34年	1,652	2,683	2,447	1,590	1,592	2,412
35年以上	2,665	2,823	2,720	2,789	2,331	2,550
300～999人	1,603	1,915	2,149	1,212	1,447	1,898
20～24年	869	778	1,088	492	554	973
25～29年	741	1,061	1,563	868	881	1,322
30～34年	1,489	1,857	1,878	989	1,085	1,484
35年以上	1,789	2,115	2,314	1,363	1,639	2,039

（単位：万円）

企業規模、勤続年数・年	大学卒（管理・事務・技術職）			高校卒（管理・事務・技術職）		
	退職一時金制度のみ	退職年金制度のみ	両制度併用	退職一時金制度のみ	退職年金制度のみ	両制度併用
100～299人	1,279	1,509	1,966	775	1,127	1,752
20～24年	568	683	904	325	422	752
25～29年	1,118	1,139	1,480	561	734	1,239
30～34年	1,134	1,124	1,675	623	1,134	1,351
35年以上	1,636	1,912	2,192	1,075	1,417	1,993
30 ～ 99人	1,277	1,386	1,421	904	857	1,789
20～24年	774	417	1,540	453	686	869
25～29年	657	455	800	630	573	1,159
30～34年	1,403	1,977	－	768	676	971
35年以上	1,881	2,409	1,571	1,426	956	2,147

出典：退職給付（一時金・年金）の支給実態
https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/08/3d.html



https://www.ideco-koushiki.jp/owner/ideco_plus.html

◇確定拠出年金の拠出限度額の見直しに伴うDBの対応

○企業型ＤＣ・iDeCoの拠出限度額の算定に当たって、全てのＤＢ等の他制度の掛金相当額を一律評価している現状を改め、加入者がそれぞれ加入しているＤＢ等の他制度ごとの掛金相当額の実態を反映し、公平を図ることとなりました。

※確定拠出年金の拠出限度額の見直しにつきましては、こちらのページもご覧下さい。

【改正前】

	企業型 DC のみに加入する場合	企業型 DC と DB 等の他制度に加入する場合
企業型 DC の事業主掛金額	月額 5.5 万円	月額 2.75 万円
iDeCo の掛金額	月額 5.5 万円－各月の企業型 DC の事業主掛金額 （ただし、月額 2 万円を上限）	月額 2.75 万円－各月の企業型 DC の事業主掛金額 （ただし、月額 1.2 万円を上限）

【改正後】

企業型 DC の事業主掛金額	月額 5.5 万円－DB 等の他制度掛金相当額 （経過措置あり）
iDeCo の掛金額	月額 5.5 万円－（各月の企業型 DC の事業主掛金額＋DB 等の他制度掛金相当額） （ただし、月額 2 万円を上限）

○上記の確定拠出年金の拠出限度額の見直しに伴い、各ＤＢでは以下の事項に対応していただく必要があります。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/newpage_00041.html

＜参考＞帝京大学における学生からのコメント

- 帝京大学では毎年度、授業を履修した学生からアンケートを取っているが、年金制度に触れた内容を含む授業での主な感想は以下のようなものである。
  - 生きてくうえで必要になる知識を学ぶことができました。 ありがとうございました。
  - 年金を勉強していると言うと、必ず教えて欲しいと言われる一年間で、年金を学ぶことに大きな意義があると感じました。将来も何らかの形で年金に関われたらいいな、と今は思っています。 SDGsやESGを学びたいと思い、ゼミを選びました。ただ、当時は年金とSDGsの関わりがいまいち分かりませんでしたが…前期には当初の目的も達成でき、後期はさらに奥深く研究し、英語でも日本の年金制度を伝えられるようにまでなりました。
  - 通年受けて良かったですとても面白い内容でした
  - ライフイベント、キャッシュフロー表についてはまだ先の生活を考えることは結構難しかったです。資産運用については将来絶対と言っていいほど関わってくるのでここで学べたのはよかったなと感じています。
  - 内容が濃くて全て理解することは到底できなかったが、これからの生活で使えるような知識を得られた授業だった。
  - 身近なことを学べるため役に立った。
  - 将来を考える上で重要な内容が多く履修して良かったと思いました。

（演習Ⅰ・Ⅱ、暮らしの経済学Ⅰ・Ⅱ、リスクと保険Ⅰ・Ⅱより）

＜参考＞帝京高校での年金講義とアンケート結果について

- 帝京大学2020年度上田ゼミ（小松・荒木チーム）にて、
  年金講義による理解の効果をテーマとして、
  講義前後のアンケートを実施。
- 対象：帝京高校2年7組
- 講義後の自由記述
  - 年金をより身近に感じられる良い経験をありがとうございました。
  - 年金へのマイナスなイメージが、プラスのイメージに変わった。
  - お母さんに本日の講義の内容を報告したいです。
  - ２０歳になったら絶対に加入します。

アンケート講義前後比較

項目	結果
年金のイメージ	良い（３９％増→４３％）、悪い（５％減→０％）
年金についての関心度	関心がある（５２％増→９１％）
年金についての不安	不安がある（８％減→７０％）
年金は何歳から加入するのか	２０歳（５２％増→９６％）
国民年金は何歳からもらう事ができるのか	６５歳（９％増→５７％）
イデコを知っているか	講義後ではイデコの知識が０％から８７％
自分で年金を作っていく必要があるか	必要だ（講義後１００％）

＊2021年1月帝京大学経済学部における上田ゼミ小松・荒木チーム発表資料より

検討してみたら如何でしょうか？

１．企業の年金として

・企業制度・ガバナンス・会社法などの専門家からのヒヤリング
・企業の課題を解決する一助としての企業年金の活用

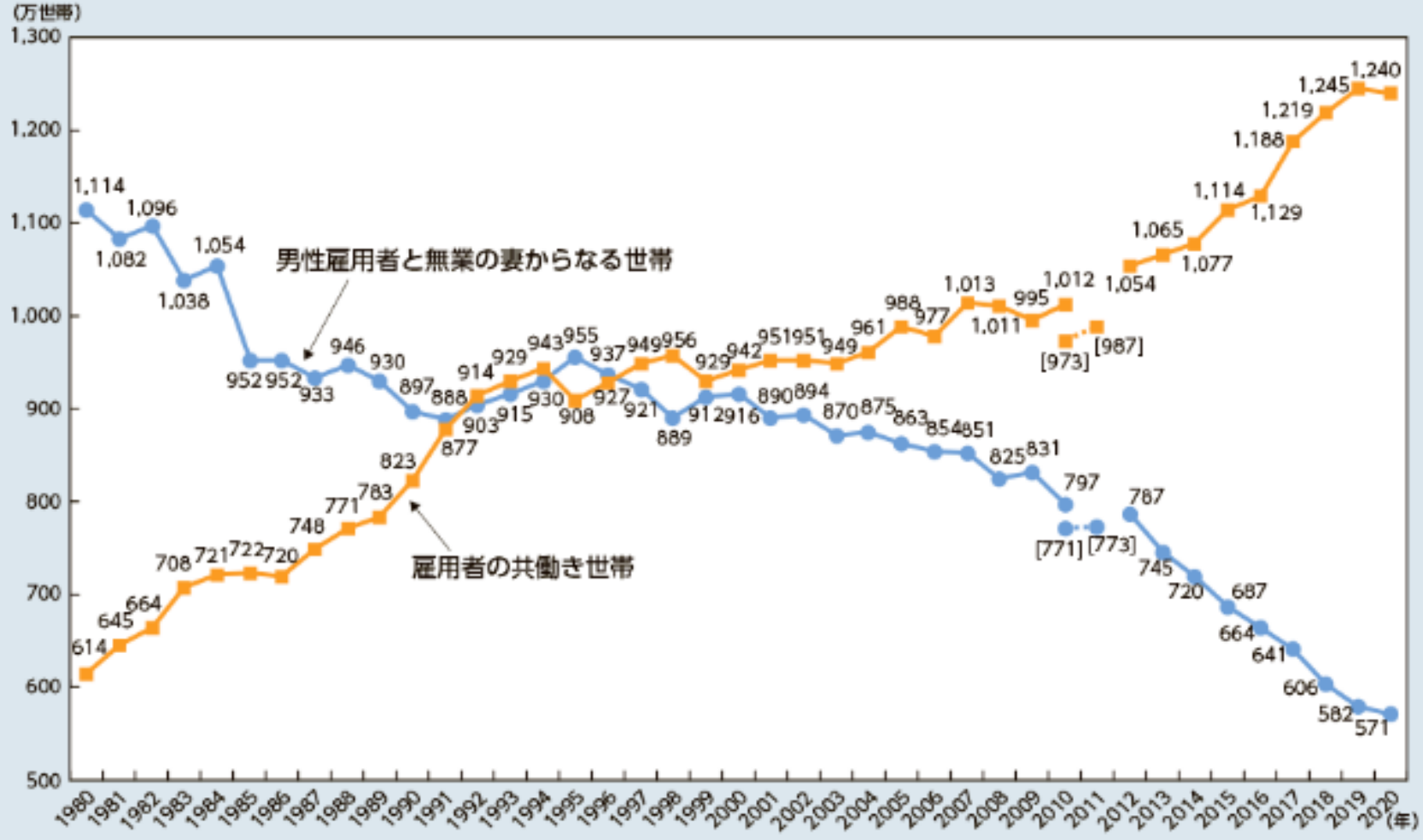
２．社会保障の一環としての企業年金・私的年金

・私的年金のすそ野を広げる…iDeCoプラスの推進・広報
・大学生への公的年金・私的年金制度を一体化した広報

３．世の中の動きに沿った考え方へ

・公的年金の受給額…共働きを前提とした表現も加える
⇒１・２階部分が基本…この部分の構成によって3階部分の役割も変わる
＊公的年金・私的年金（企業年金・iDeCo・iDeCoプラス）が一体となった推進

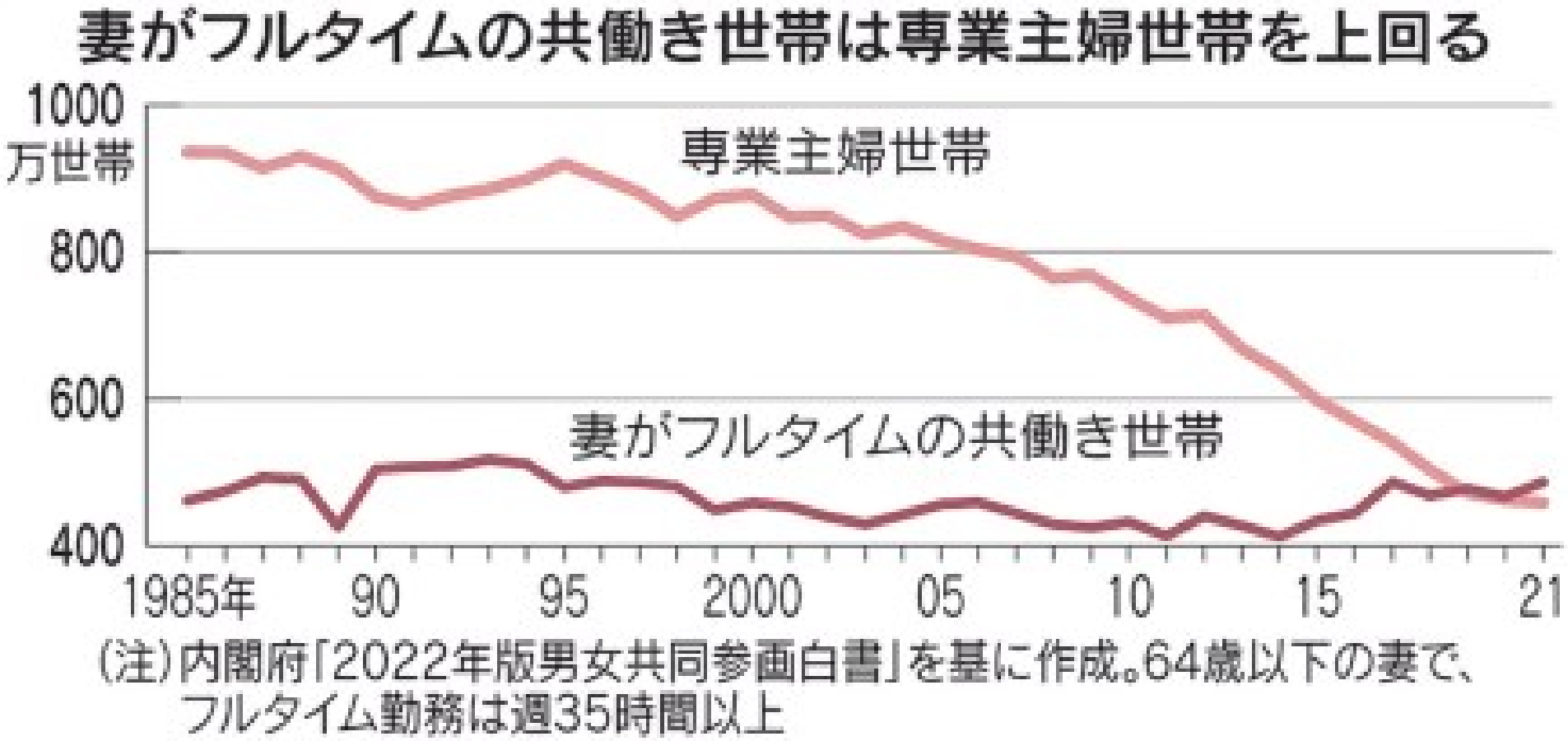
共働き等世帯数の年次推移



資料：1980～2001年は総務省統計局「労働力調査特別調査」、2002年以降は総務省統計局「労働力調査（詳細集計）（年平均）」

（注）
1. 「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」とは、2017年までは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）の世帯。2018年以降は、就業状態の分類区分の変更に伴い、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び失業者）の世帯。
2. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。
3. 2010年及び2011年の[　]内の実数は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。
4. 「労働力調査特別調査」と「労働力調査（詳細集計）」とでは、調査方法、調査月などが相違することから、時系列比較には注意を要する。

https://www.mhlw.go.jp/stf/wp/hakusyo/kousei/20/backdata/1-1-3.html



出典：2023年4月1日日本経済新聞「マネーの学び」