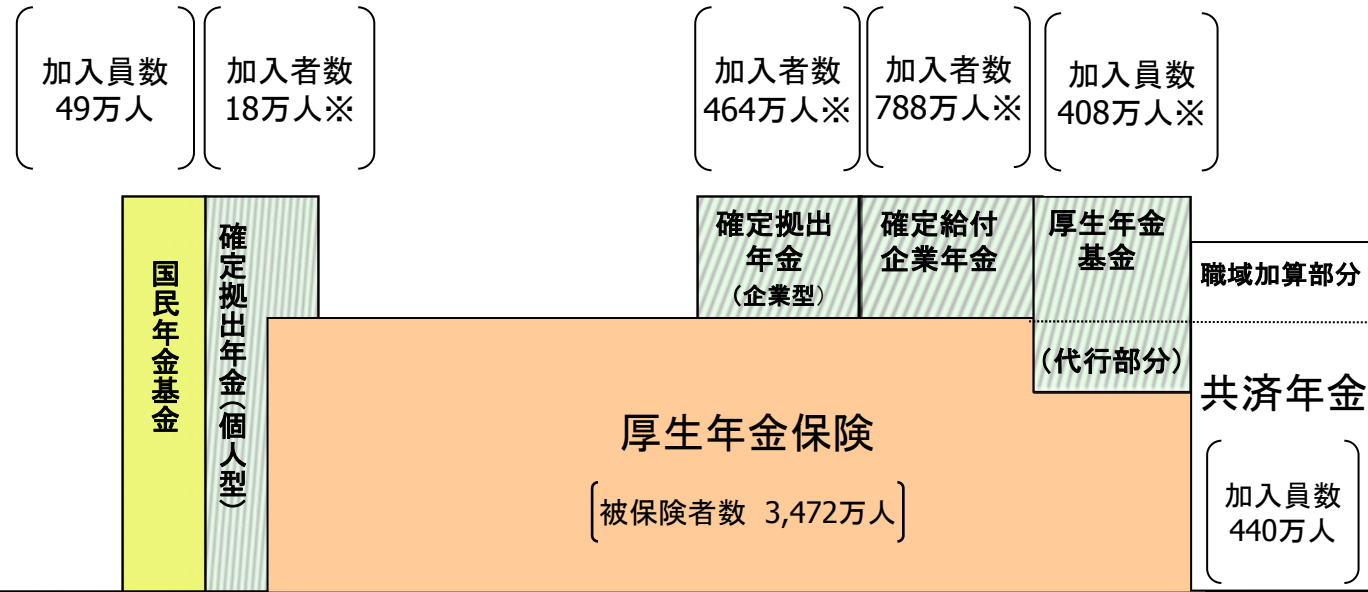


企業年金制度の現状等について

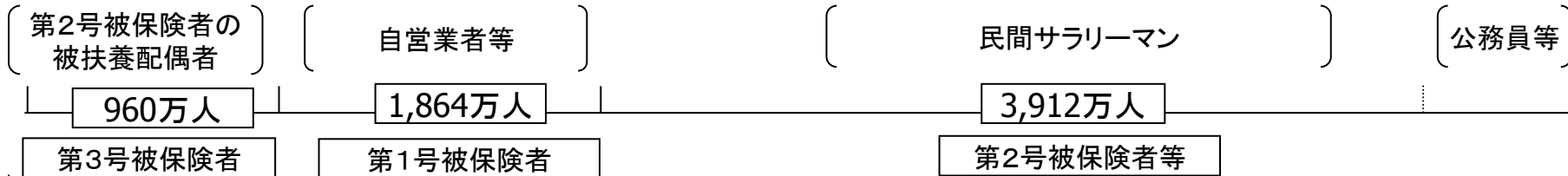
1. 企業年金制度の現状

年金制度の体系

(平成25年3月末現在、※は平成26年3月末現在)



国民年金(基礎年金)



6,736万人

企業年金制度等の現状

○ 厚生年金基金

- ・加入員数 約408万人
- ・件数 531基金
- ・資産残高 約31兆円

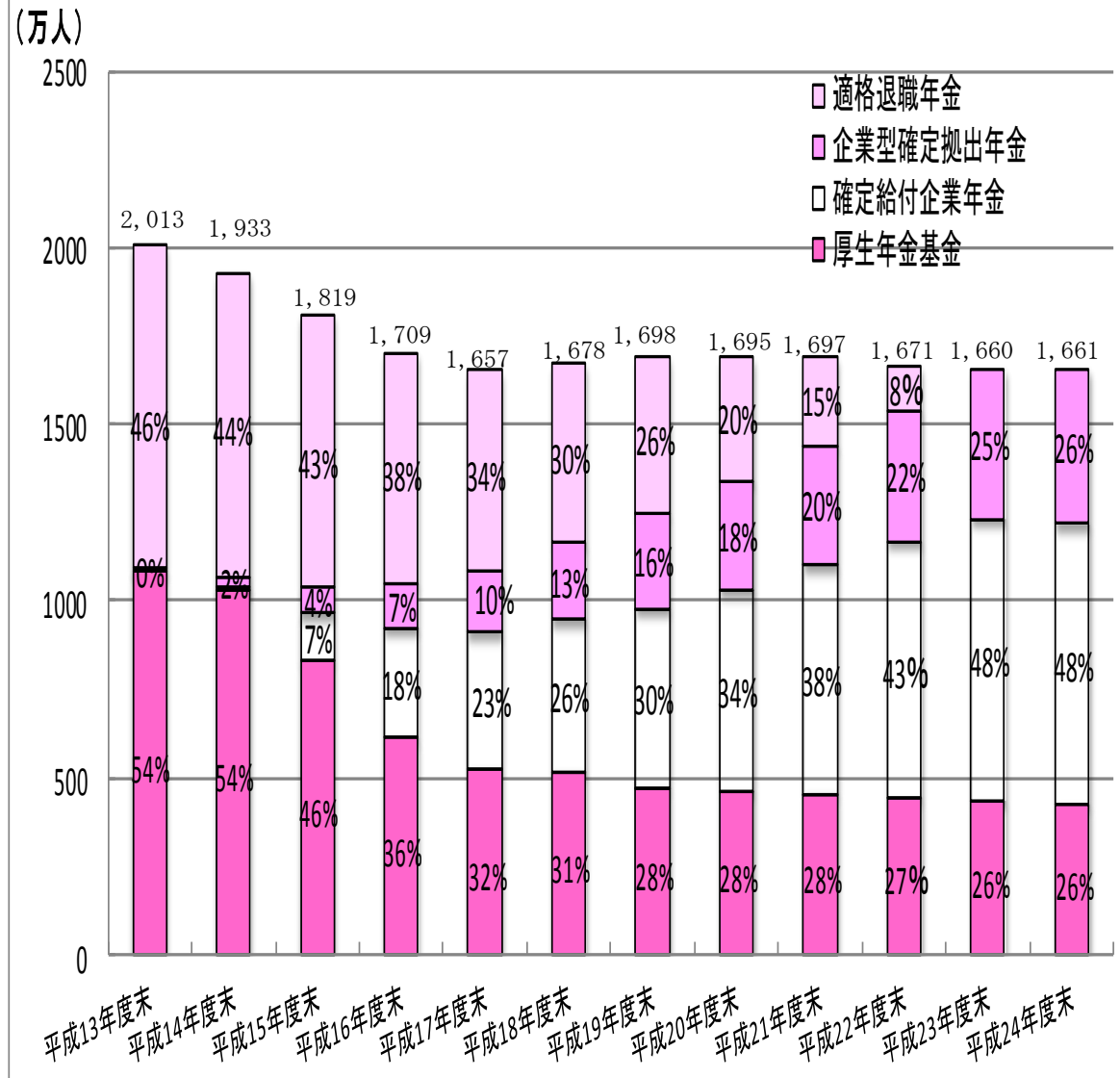
○ 確定給付企業年金

- ・加入者数 約788万人
- ・件数 14,278件
- ・資産残高 約54兆円

○ 確定拠出年金

- ・加入者数 企業型 約464万人
個人型 約18万人
- ・件数 4,434件
- ・資産残高 約7兆4500億円(平成24年度末時点)

※ 注記のない数値は平成25年度末時点のもの。



企業年金制度の沿革

	適格退職年金・厚生年金基金	確定給付企業年金	確定拠出年金	その他の動き
昭和 37	・適格退職年金創設			
41	・厚生年金基金制度創設			
平成 3	↓			・バブル崩壊
9				・規制緩和推進計画を閣議決定 (確定拠出年金の導入を検討)
10	↓			・金融ビッグバン
12			・確定拠出年金法案提出 (→臨時国会で再提出)	・退職給付新会計基準導入
13	・適格退職年金の10年後廃止決定	・確定給付企業年金法案提出	・確定拠出年金法成立	↓
14	・代行返上(将来返上分)開始	・確定給付企業年金法成立	・確定拠出年金法施行	
15	・代行返上(過去期間分)開始	↓	↓	
16	↓	・ポータビリティの拡充	・拠出限度額引上げ	
17			・中途脱退要件の緩和	
21	↓		↓	
22			・給付設計の弾力化	・拠出限度額引上げ
23			・年金確保支援法成立 -マッチング拠出導入 -中途脱退要件の緩和	
24	・適格退職年金の廃止			↓
26	・厚生年金保険法等改正法施行		・拠出限度額引上げ(予定)	

企業年金制度の概要

		確定給付企業年金	確定拠出年金
制度の概要		厚生年金適用事業所に使用される従業員が対象。厚生年金基金と異なり、国の厚生年金の代行を行わず、上乘せの年金給付のみを行う制度	国民年金第1号被保険者及び公務員を除く第2号被保険者が対象。拠出された掛金が個人ごとに明確に区分され、掛金とその運用益との合計額をもとに給付額が決定される制度
掛金負担		事業主拠出を原則とし、加入者負担については本人の同意を条件に可能とする	【企業型】事業主負担(加入者も事業主負担を超えずかつ拠出限度額の範囲内で拠出可能) 【個人型】加入者負担
給付		【開始時】 60歳以上65歳以下の規約で定める年齢 【給付形態】 老齢年金又は老齢一時金	【開始時】 60歳以上65歳以下(加入期間によって異なる) 【給付形態】 老齢年金又は老齢一時金
税制	拠出時	【事業主】 全額損金算入 【加入者】 生命保険料控除(年4万円限度)	【事業主】 全額損金算入 【加入者】 小規模企業共済等掛金控除<拠出限度額あり>
	運用時	積立金について1.173%の特別法人税を課税 (注)平成28年度まで課税停止	積立金について1.173%の特別法人税を課税 (注)平成28年度まで課税停止
	給付時	【老齢年金】 雑所得課税(公的年金等控除) 【老齢一時金】 退職所得課税(退職時のみ)又は一時所得課税	【老齢年金】 雑所得課税(公的年金等控除) 【老齢一時金】 退職所得課税(退職時のみ)又は一時所得課税

確定給付企業年金・確定拠出年金導入までの動き

(確定拠出年金導入までの動き)

○平成12年4月より、退職給付に係る新会計基準が導入され、企業年金に関して退職給付債務に対する積立不足をバランスシートに負債として計上することとされた。これにより、企業年金の積立不足が母体企業の財務に大きな影響を与えることから、積立不足が発生しない確定拠出型の企業年金の要望が強まる。

○また、景気が低迷する中、アメリカにおける401(k)プランの導入が株式市場の活性化に大きな影響があったことを踏まえ、日本にも確定拠出型の企業年金を導入することにより、貯蓄から投資への動きが生まれ、株価の上昇による景気回復に結びつくのではないかという期待が高まる。

(確定給付企業年金導入までの動き)

○退職給付に係る新会計基準では、加算部分のみならず代行部分の積立不足も負債として計上する必要があったことから、確定給付型の年金を維持しようとする企業についても、代行部分のない新たな企業年金の要望が強まる。

※確定拠出年金及び確定給付企業年金については、適格退職年金と同様に、拠出時において企業拠出は損金算入、運用時において特別法人税課税（所得税の課税繰り延べ分を遅延利子相当分として課税）、給付時において公的年金等控除、退職所得控除を適用するという措置が講じられている。

確定給付企業年金の概要

確定給付企業年金の特徴

- 国の老齢厚生年金の一部の代行を行わない、独自の上乗せ給付のみを支給する制度として平成14年4月に施行された。
- 労使合意に基づき、規約を作成し、厚生労働大臣の認可等を受けることで実施される。
- 将来の給付を企業が約束。

<給付>

- 労使合意の年金規約に基づき、老齢給付を行う(年金給付・一時金給付の選択可)。
- 給付や積立などについて必要最低限のルールを定めた上で、労使合意に基づき、より柔軟な制度設計が可能。

<掛金>

- 規約で定めるところにより、事業主が掛金を拠出(規約に定め、本人の同意を得た場合は、本人拠出も可)。

<財政>

- 約束した給付が支給できるよう、年金資産の積立基準を設定。

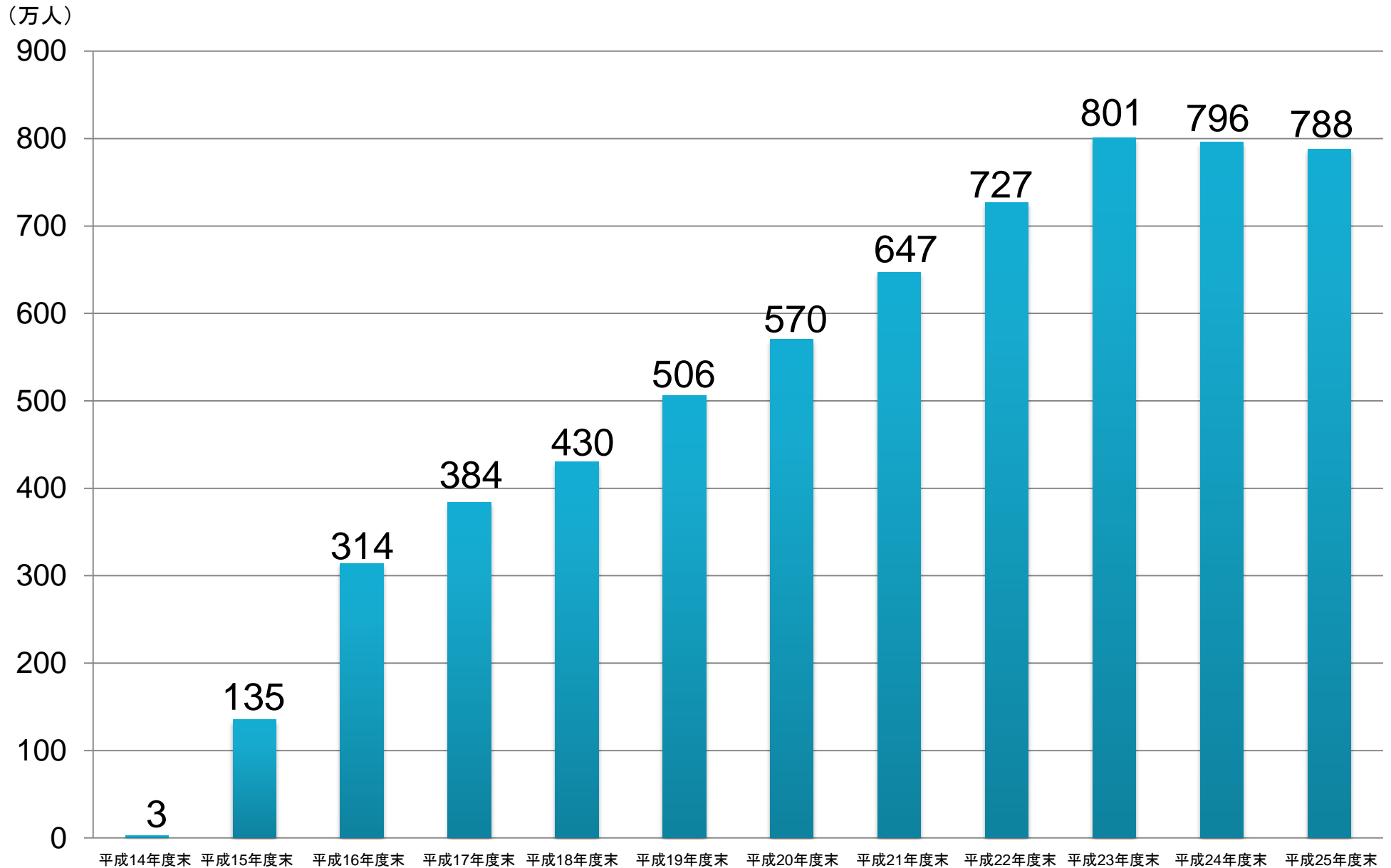
<その他>

- 受託者責任の明確化： 金融機関等の企業年金の管理・運営に関わる者の責任、行為準則を明確化。
- 情報開示： 事業主等は、年金規約の内容に従業員に周知し、財務状況等を加入者等へ開示する。

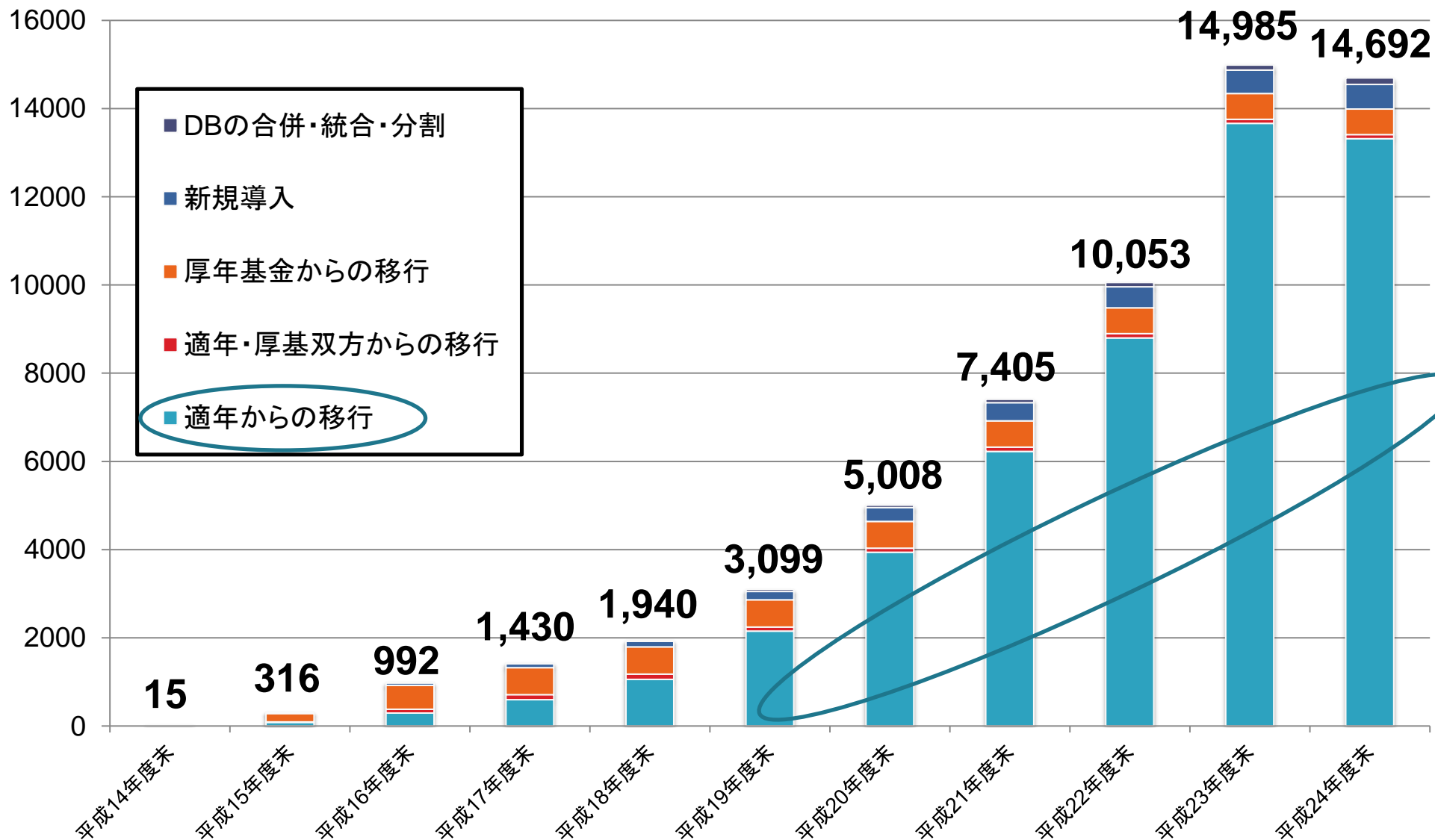
確定給付企業年金の制度改正等の主な経緯

年 月	内 容
平成13年6月	確定給付企業年金法の成立
平成14年4月	確定給付企業年金制度の施行 ・ 代行返上(将来期間分)開始
平成15年1月	厚生年金基金解散・移行認可基準の改正 ・ 代行割れ厚生年金基金の代行返上(将来期間分)が可能に
9月	代行返上(過去期間分)開始
平成16年6月	確定給付企業年金法等の改正(軽微な事項の規約変更の手続の簡素化等)
平成17年10月	企業年金のポータビリティの拡充
平成21年3月	給付設計についての弾力化の実施
平成23年8月	年金確保支援法の成立 ・ 退職時年金支給のうち年齢要件の拡大
平成24年1月	制度運営の効率化、財政状況の的確な把握の観点からの省令改正
9月	財政運営基準等の見直しに係る省令及び通知改正
平成25年6月	改正厚生年金保険法の成立
平成26年4月	改正厚生年金保険法の施行(厚生年金基金から確定給付企業年金への移行等の支援の実施)

確定給付企業年金の加入者数の推移



確定給付企業年金の推移（設立時の移行元別・件数）



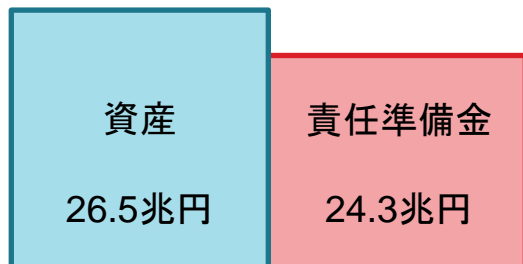
確定給付企業年金の財政 ～継続基準と非継続基準～

○DBでは、予定利率の引下げ等の財政健全化の取組みが進んでおり、積立不足が残る制度があるなど、ばらつきがあるものの、全体としてみると相当の積立水準

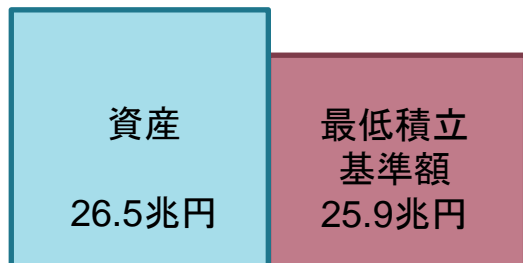
《DBの資産／負債の状況(平成24'末、622制度)》

《DBの財政状況等(各年度末)》

(継続基準)



(非継続基準)



年度	H19	H20	H21	H22	H23	H24
調査制度数	565	574	589	634	610	622
予定利率3.5%以上の制度の割合	44%	39%	36%	33%	27%	22%
①非継続基準を満たさない制度の数及び割合	329 (58%)	448 (78%)	358 (61%)	377 (59%)	357 (59%)	265 (43%)
②継続基準を満たさない制度の数及び割合	176 (31%)	493 (86%)	153 (26%)	249 (39%)	264 (43%)	89 (14%)

(※1) DBの財政状況等は、企業年金連合会の調査対象となった600程度のDBが対象。資産は純資産。財政運営の基準は、財政検証においては純資産と責任準備金等とを比較して、基準を満たしているかどうかを判断することとなっている。

(※2) 非継続基準：現在の資産でこれまでの加入期間分の給付が支払えるかどうかを確認する基準

継続基準：現在の資産+将来に入ってくる掛金(予定)で、将来にわたり給付が支払えるかどうかを確認する基準

企業型確定拠出年金の概要

企業型確定拠出年金の特徴

- 厚生年金被保険者等のうち、企業型確定拠出年金を実施する企業に勤務するものが加入する。
- 事業主の拠出した掛金の全額が損金算入の対象(ただし、拠出限度額あり)。
- 規約に定めがあれば、事業主掛金に上乗せして加入者自らも掛金を拠出でき、拠出した全額が小規模企業共済等掛金控除の対象(加入者拠出は事業主負担を超えずかつ拠出限度額の範囲内で可)。
- 企業にとっては、掛金の追加負担が生じないので、将来の掛金負担の予測が容易。

企業型確定拠出年金の対象者と拠出限度額

企業型確定拠出年金

確定給付型の年金制度を実施していない場合

確定給付型の年金制度を実施している場合

拠出限度額
月額5.5万円(※1)
(年額66万円)

拠出限度額
月額2.75万円(※1)
(年額33万円)

確定給付型の年金制度
(厚生年金基金・確定給付企業年金等)

厚生年金

基礎年金

サラリーマン(第2号被保険者)

(※1)平成26年度税制改正大綱において、現行の限度額(確定給付型の年金制度を実施していない場合の限度額月額5.1万円、確定給付型の年金制度を実施している場合の上限額月額2.55万円)から引き上げることとされている¹²

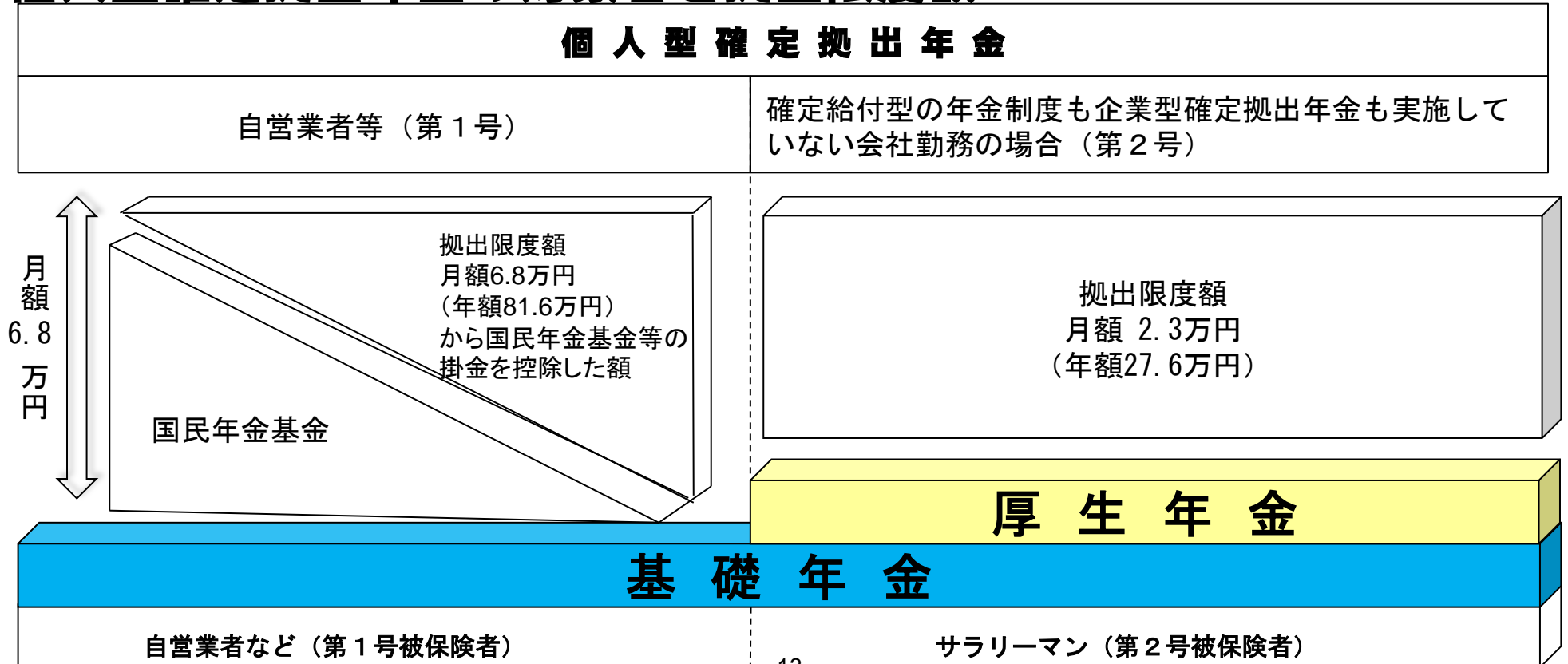
(※2)企業は、上記の拠出限度額の範囲内で、ポイント制等により、個々の従業員ごとの拠出額を労使協議を経て設定。

個人型確定拠出年金の概要

個人型確定拠出年金の特徴

- 企業年金等に参加できない第2号被保険者（公務員を除く）や第1号被保険者が加入できる。
- 加入者が拠出限度額の範囲内で任意に掛金を設定し、積み増すことが可能。
- 拠出した掛金の全額が、小規模企業共済等掛金控除の対象（ただし、拠出限度額あり）。
- 国民年金基金連合会が実施主体。

個人型確定拠出年金の対象者と拠出限度額



確定拠出年金の制度改正等の主な経緯

年 月	内 容
平成13年6月	確定拠出年金法の成立
平成13年10月	確定拠出年金制度の施行
平成16年10月	拠出限度額の引上げ、確定拠出年金へ移行する際の移換限度額の撤廃等の実施
平成17年10月	企業年金のポータビリティの拡充 <ul style="list-style-type: none">・ 厚生年金基金(企業年金連合会を含む)、確定給付企業年金から、加入者の申出により企業型確定拠出年金、個人型確定拠出年金へ資産移換が可能に
	確定拠出年金の中途脱退の要件が緩和
平成22年1月	拠出限度額の引上げ
平成23年8月	年金確保支援法の成立 <ul style="list-style-type: none">・ 従業員拠出(マッチング拠出)の実施(平成24年1月より実施)・ 資格喪失年齢の引上げ(60歳→65歳)(平成26年1月より実施)・ 脱退一時金の支給要件の緩和(平成24年1月より実施)・ 投資教育の継続的実施の明確化(平成23年8月より実施)
平成25年6月	改正厚生年金保険法の成立
平成26年4月	改正厚生年金保険法の施行(厚生年金基金から確定拠出年金への移行等の支援の実施)

確定拠出年金の拠出限度額

加入対象外

個人型

(加入者拠出のみ)

自営業者等
(第1号)

確定給付型の年金
制度も企業型DCも
実施していない場合
(第2号)

拠出限度額
月額6.8万円
(年額81.6万円)
から国民年金基金
等の掛金を控除
した額

国民年金基金

月額
6.8
万円

企業型

(事業主拠出+加入者拠出(※))

(※) 加入者拠出は事業主拠出を超えない範囲内でのみ可能。

確定給付型の年金
制度を実施してい
ない場合

確定給付型の年金制
度を実施している場合

拠出限度額

月額5.5万円(注)
(年額66万円)

拠出限度額

月額2.75万円(注)
(年額33万円)

確定給付型の年金制度

(厚生年金基金、確定給付企業年金、
私学共済など)

加入対象外

国家公務員
共済組合
地方公務員
共済組合

厚生年金保険・共済年金

基礎年金

被用者の被扶養配偶者
(サラリーマンの妻等)

自営業者など

被用者
(サラリーマン)

公務員

国民年金
(第3号被保険者)

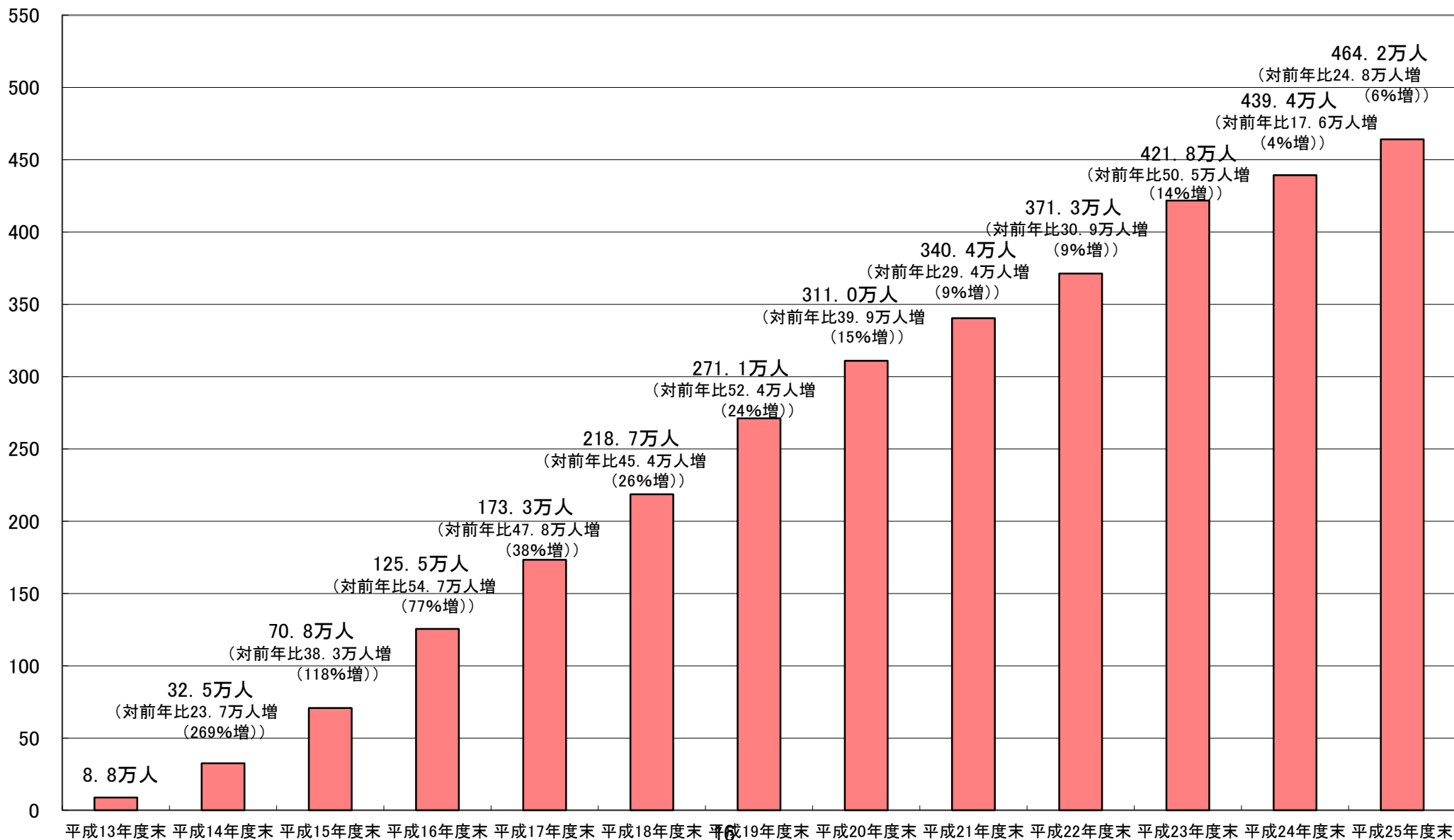
国民年金
(第1号被保険者)

国民年金
(第2号被保険者)

(注) 平成26年度税制改正大綱において、現行の限度額(確定給付型の年金制度を実施していない場合の限度額月額5.1万円、確定給付型の年金制度を実施している場合の上限額月額2.55万円)から引き上げることとされている。

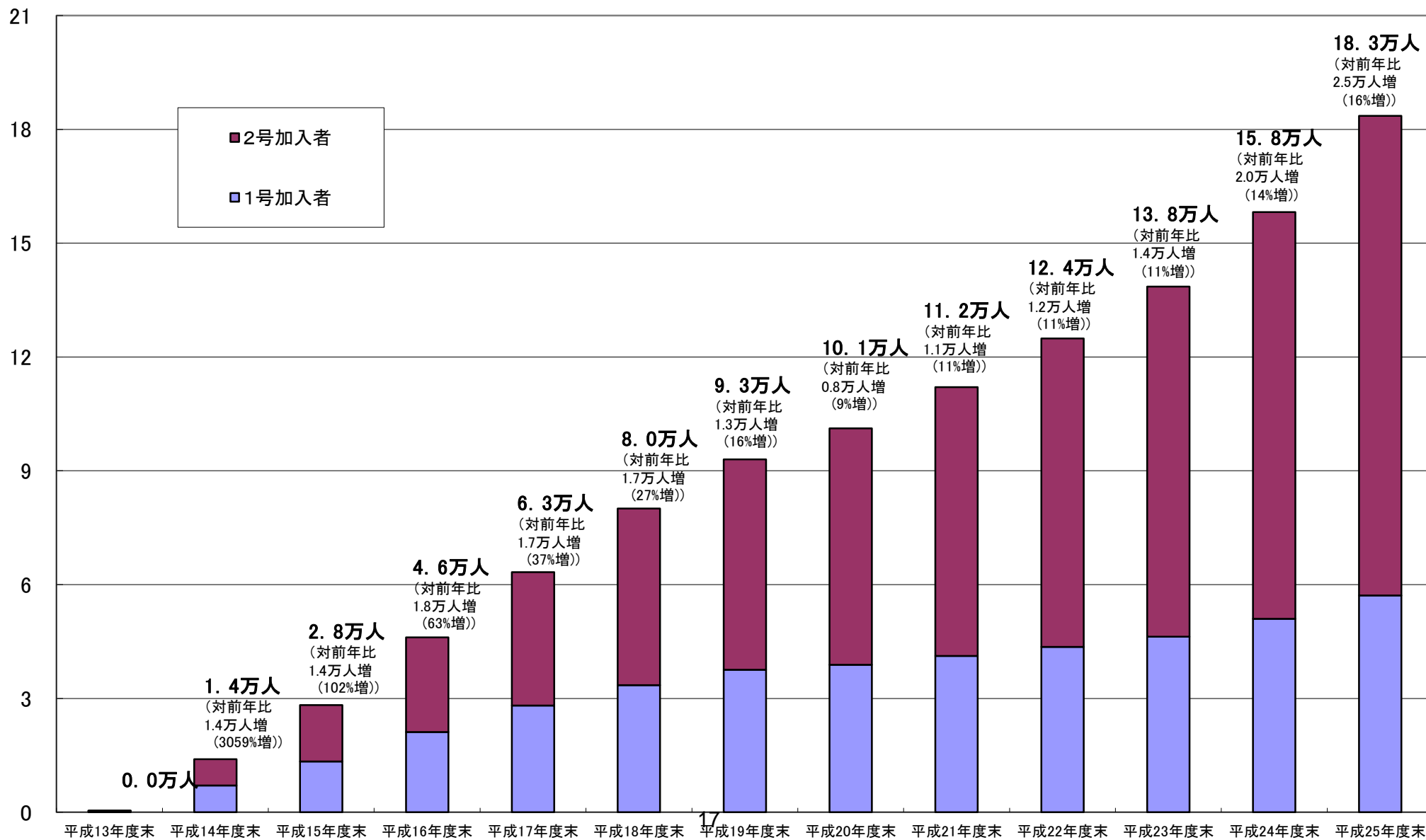
確定拠出年金（企業型）の加入者数の推移

(万人)



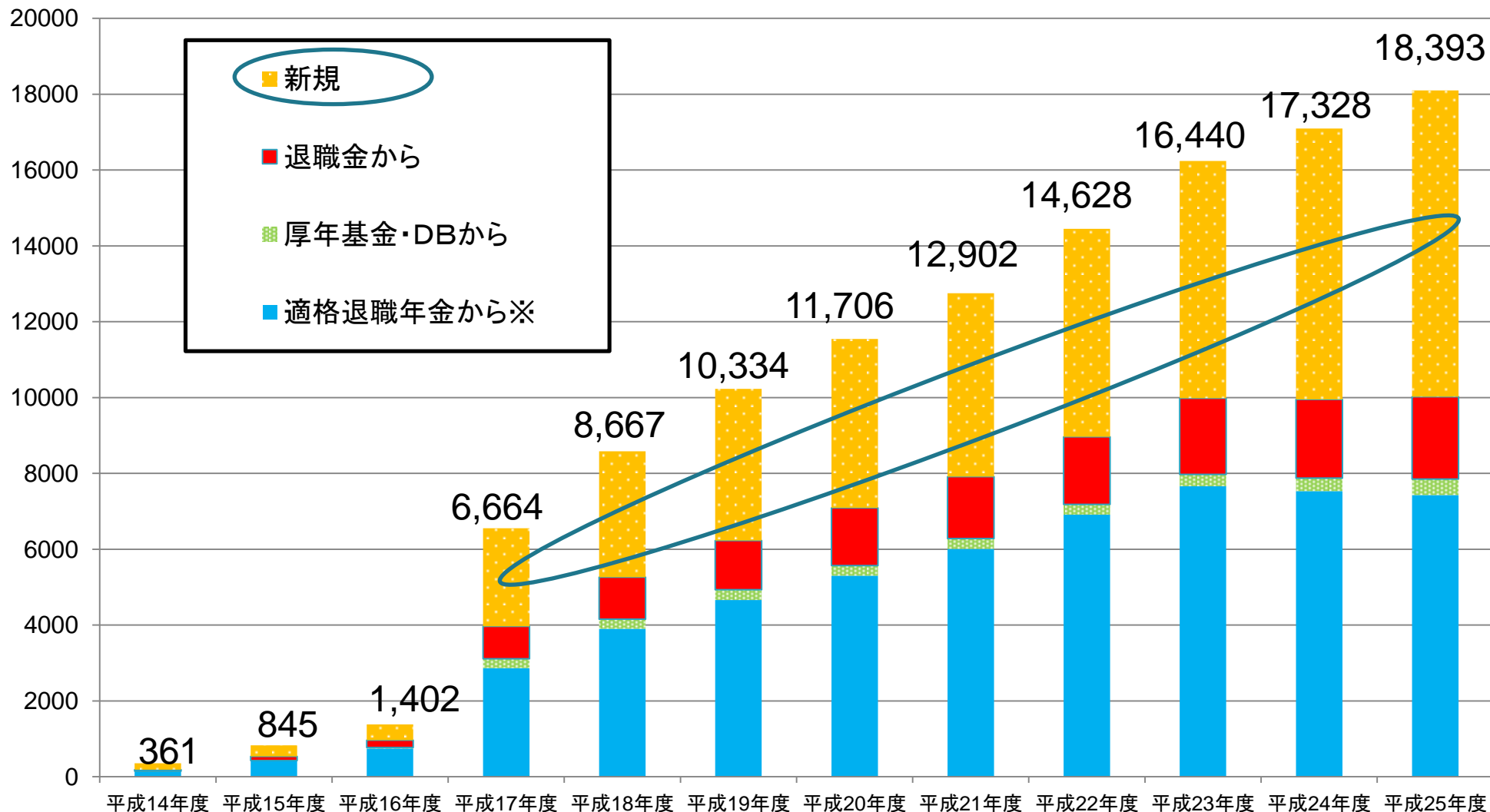
確定拠出年金（個人型）の加入者数の推移

(万人)



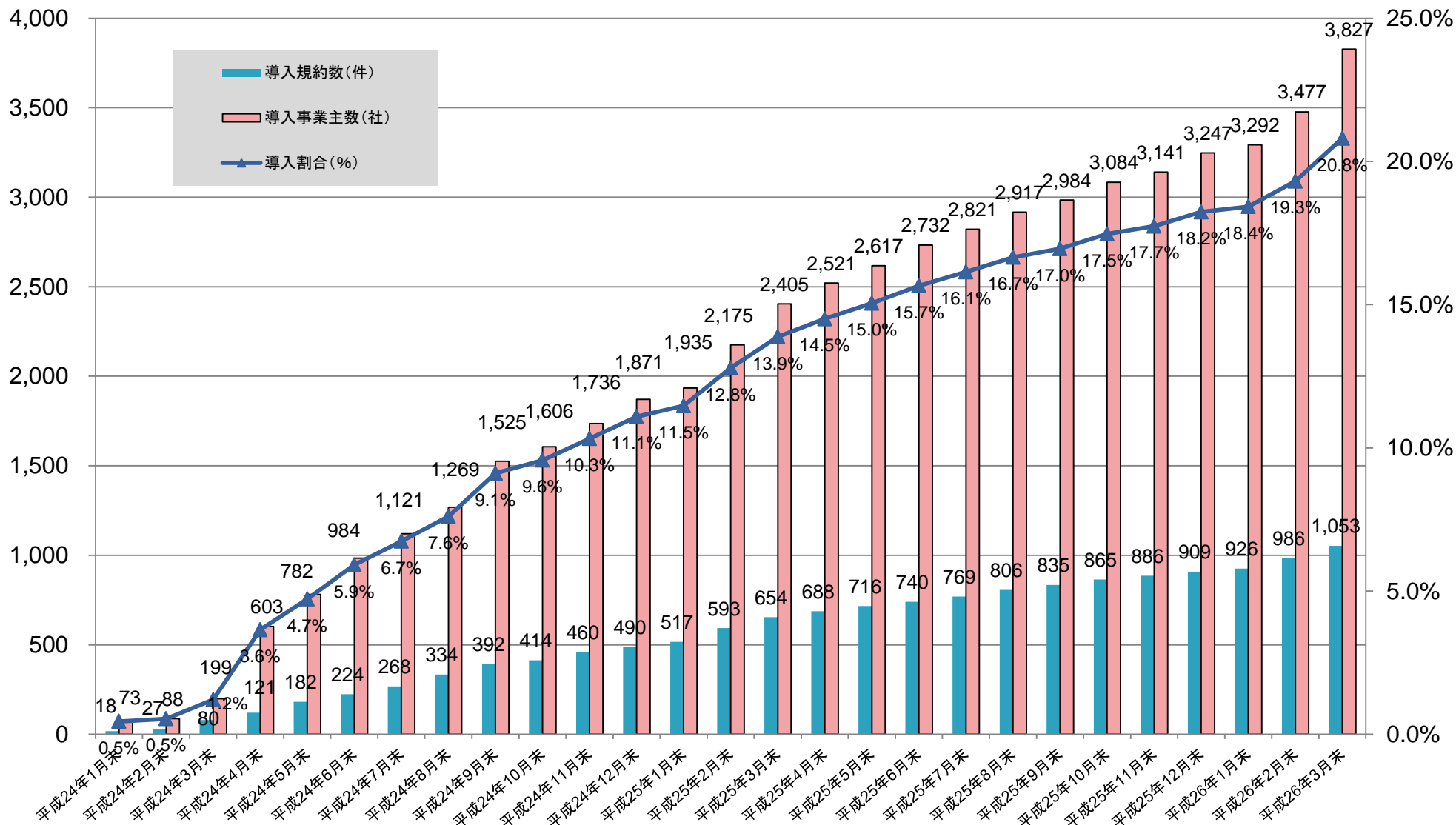
確定拠出年金（企業型）の推移（設立時の移行元別・事業主数）

事業主数



(※)退職金の内枠で適年を実施していた事業主を含む。

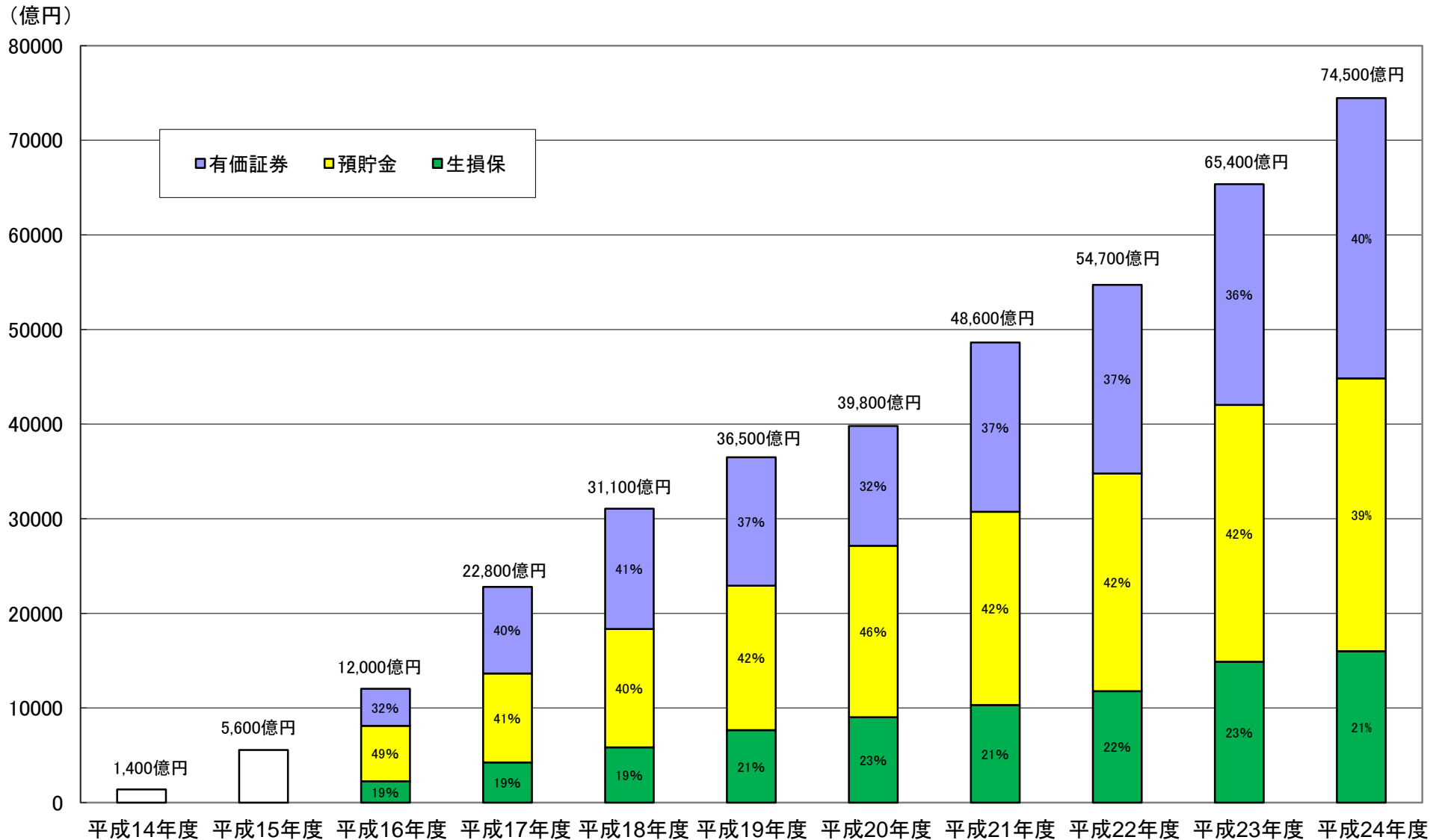
マッチング拠出の実施状況（規約数、事業主数、導入事業主の割合）



(※1) 導入規約数及び導入事業主数は、マッチング拠出を規定する規約数及び実施事業主の数を集計
 導入割合は事業主単位で算出(マッチング導入事業主÷全DC実施事業主数)

(※2) 各企業とも導入から時間が経っていないことから、実際の拠出をしている者は限定的(全加入者の1%程度(平成24年度末))。

確定拠出年金の資産残高と運用商品



(注)平成14年度及び平成15年度は運用商品の区分を把握していない。

投資教育について

＜投資教育の位置付け＞

○確定拠出年金は、企業又は個人が将来の年金のために拠出、積立し、加入者が自己責任において運用を行い、一定年齢以後、積立分を年金として支給する仕組みであるが、加入者の運用が円滑に実施されるよう、事業主が労働者に対して、投資教育、情報開示等の体制を整備すべきとの考え方にに基づき、法律上、事業主に対して投資教育等の努力義務が課されている。

確定拠出年金法（抄）

第22条 事業主は、その実施する企業型年金の企業型年金加入者等に対し、これらの者が行う第25条第1項の運用の指図に資するため、資産の運用に関する基礎的な資料の提供その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

2 事業主は、前項の措置を講ずるに当たっては、継続的に実施するとともに、企業型年金加入者等の資産の運用に関する知識を向上させ、かつ、これを第25条第1項の運用の指図に有効に活用することができるよう配慮するものとする。

＜投資教育の具体的な内容＞

○投資教育を行う事業主等は、加入時及び加入後の投資教育の目的、性格等に応じて、以下の事項について、加入時、加入後を通じた全般の計画の中で、加入者等が的確かつ効果的に習得できるよう、その内容の配分を配慮する必要がある。

- ①確定拠出年金制度等の具体的な内容（拠出限度額、運用商品の範囲、給付の種類、受給要件等）
- ②金融商品の仕組み（金融商品の性格、種類、期待できるリターン、考えられるリスク等）
- ③資産の運用の基礎知識（長期運用、分散投資の考え方とその効果等）

○投資教育の方法としては、資料やビデオの配布、説明会の開催等が考えられ、事業主等は加入者から内容について質問や照会等が寄せられた場合には、速やかに対応することとされている。

＜投資教育に関する規定の見直し＞

○平成23年8月 「年金確保支援法」

「継続教育」について事業主の配慮義務を明確化

○平成25年3月通知改正（「確定拠出年金制度について」の一部改正）

- ①分散投資の促進
- ②投資教育の具体的な内容の充実
- ③限度額の使い残り対策への対応

OECDによる先進諸国の年金給付水準の比較

【20歳から標準的な支給開始年齢まで平均賃金水準で働いた勤労者の年金(本人分のみ)の平均賃金に対する比率】

※平均賃金、年金いずれも税・社会保険料控除前

国名	アメリカ	イギリス	カナダ	オーストラリア	ドイツ	フランス	スウェーデン	デンマーク	日本
義務加入年金の所得代替率	38.3	32.6	39.2	52.3	42.0	58.8	55.6	78.5	35.6 (注)
うち、 公的年金	38.3	32.6	39.2	13.6	42.0	58.8	33.9	30.6	35.6
うち、 義務的な私 的年金	—	—	—	38.7	—	—	21.7	47.9	—
労働人口の40— 65%をカバーする任 意の私的年金	37.8	34.5	33.9	—	16.0	—	—	—	—
公的年金の 保険料率(2012)	労 4.2% 使 6.2%	労 12.0% 使 13.8% (国民保険全体)	労 5.0% 使 5.0%	(租税財源) —	労 9.8% 使 9.8%	労 6.8% 使 9.9%	労 7.0% 使 11.4%	(租税財源) —	労 8.4% 使 8.4%

(注) マクロ経済スライドによる調整が終了した段階での年金水準。平成21年財政検証に基づくスライド調整の割合から逆算すると、現時点の水準は7%ポイント程度高いと推計(推計は厚生労働省年金局による)

※ 上記の代替率と、我が国の財政検証で示している所得代替率とは、次の点で異なる。①本人分のみで配偶者の基礎年金を含まないこと、②20~64歳まで厚生年金加入した前提となっていること、③分母となる平均賃金が税・社会保険料控除前であること。

【前提】

- 給付算定の基礎となる賃金や加入期間
 - ・ 20歳で労働市場に参入し、標準的な支給開始年齢までの期間を、平均賃金で就労した場合を想定
- 経済変数
 - ・ 物価上昇率 2.5%/年
 - ・ 名目賃金上昇率 4.55%/年(実質賃金上昇率 2%/年)
 - ・ 積立方式の実質利益率 3.5%/年
- 給付算定ルール
 - ・ 2012年までに法制化された改革を反映。段階的に導入されている制度変更は、最初から導入済みと仮定。
 - ・ 配偶者に対する給付や加給を考慮しない单身モデル

諸外国の私的年金制度の比較①

精査中

国名	アメリカ	イギリス
制度体系	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px; text-align: center;">個人年金 (IRA, Keogh Plans)</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px; text-align: center;"> 企業年金 給付建て (DB) 拠出建て (DC) </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> 公的年金 OASDI (連邦社会保障制度) (右の特別制度の加入者の一部を除く ほぼ全ての被用者・自営業者) </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; font-size: small;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">鉄道職員退職制度</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">旧連邦職員退職制度</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">州地方職員退職制度</div> </div>	<p style="text-align: right; font-size: small;">(報酬比例部分) (定額部分)</p>
制度概要	<p>【企業年金】</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業が任意に設立する。 制度設計は企業により異なるが、大半の制度は内国歳入法上の要件を満たす「税制適格企業年金」として設計。 受給者保護の観点から受給権付与の基準等を定めるエリサ法が全ての企業年金に適用される。 DBとDC(401(k)プラン)、これらのハイブリッド型が可能。 <p>【IRA(個人退職勘定)】</p> <ul style="list-style-type: none"> 70.5歳までの所得のある者(公務員、自営業者含む)及びその配偶者を対象とした、税制優遇を受けられる個人退職勘定。 拠出者は通常個人だが、事業主が払い込む事もできる。 退職・転職する際に401(k)プラン等から資産移換が可能。 <p>【Keogh Plans】</p> <ul style="list-style-type: none"> 自営業者、非法人企業のオーナー等を対象とした税制優遇を受けられる退職給付制度。 	<p>【企業年金】</p> <ul style="list-style-type: none"> DB型、DC型の実施が可能。 <p>【ステークホルダー年金】</p> <ul style="list-style-type: none"> 全国民を対象とし、事務コストを軽減し保険料を抑えたDC型の個人年金。 加入は任意であり、既存の職域年金等との選択制。 <p>【NEST】</p> <ul style="list-style-type: none"> 全ての被用者及び自営業者等が低廉な手数料で利用することができ、自動加入制度の主な受け皿としての位置づけ。 DC型の制度設計で、退職年齢に応じて自動的にポートフォリオの組み替えを行うリタイアメントデイトファンド(RDF)や、低収益ファンド等6種類のファンドから選択。 資産運用に不慣れな者向けに、RDFをデフォルトファンド(運用商品を選択しない者に自動的に選択される商品)として設定。 退職時に年金原資を元に、アニュイティ(年金給付を目的とした金融商品)等の購入が可能。

諸外国の私的年金制度の比較②

精査中

国名	ドイツ	スウェーデン																																			
制度体系	<div style="text-align: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;">個人年金(リースター年金、リユールツプ年金)等</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;">企業年金</div> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 15%;">官吏恩給制度</td> <td style="width: 25%;">一般年金保険</td> <td style="width: 15%;">鉱業年金保険</td> <td style="width: 15%;">職業別の自営業者年金保険</td> <td style="width: 15%;">業界団体の年金保険</td> </tr> <tr> <td>公務員</td> <td>民間企業の被用者等</td> <td></td> <td>自営業者</td> <td></td> </tr> </table> </div>	官吏恩給制度	一般年金保険	鉱業年金保険	職業別の自営業者年金保険	業界団体の年金保険	公務員	民間企業の被用者等		自営業者		<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 10%;">団体年金</td> <td colspan="4" style="background-color: #f08080;">その他</td> </tr> <tr> <td>協約年金</td> <td style="width: 15%;">ホワイトカラー ITP</td> <td style="width: 15%;">ブルーカラー SAF-LO</td> <td style="width: 15%;">国 PAO3</td> <td style="width: 15%;">地方 KAP-KL</td> </tr> <tr> <td>国民年金</td> <td colspan="4" style="background-color: #f08080;">プレミアム年金 (所得比例部分(積立方式))</td> </tr> <tr> <td></td> <td colspan="4">最低保障年金 + 所得比例部分(賦課方式)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>民間企業の被用者</td> <td>公務員</td> <td colspan="2">その他</td> </tr> </table>	団体年金	その他				協約年金	ホワイトカラー ITP	ブルーカラー SAF-LO	国 PAO3	地方 KAP-KL	国民年金	プレミアム年金 (所得比例部分(積立方式))					最低保障年金 + 所得比例部分(賦課方式)					民間企業の被用者	公務員	その他	
官吏恩給制度	一般年金保険	鉱業年金保険	職業別の自営業者年金保険	業界団体の年金保険																																	
公務員	民間企業の被用者等		自営業者																																		
団体年金	その他																																				
協約年金	ホワイトカラー ITP	ブルーカラー SAF-LO	国 PAO3	地方 KAP-KL																																	
国民年金	プレミアム年金 (所得比例部分(積立方式))																																				
	最低保障年金 + 所得比例部分(賦課方式)																																				
	民間企業の被用者	公務員	その他																																		
制度概要	<p>【企業年金】</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業が任意に設立し、「老齢企業年金改革法」による受給権付与基準等の包括的な規制を受ける。 DB型の給付設計が中心であり、純粋なDC型は存在しない。 内部積立・外部積立が可能であり、方式によって支払保証制度の加入義務がある。 <p>【リースター年金】</p> <ul style="list-style-type: none"> 被用者を対象とする任意加入の私的年金。 政府から補助金の支給と所得控除の優遇措置がある。 終身年金保険の組み込みが必須。 商品提供会社が元本保証を行う。 「年金プラン」「貯蓄プラン」等の4種類の商品選択が可能。 <p>【リユールツプ年金】</p> <ul style="list-style-type: none"> リースター年金に加入できない自営業者向けに創設された、全国民の加入が可能な私的年金。 リースター年金と比べ所得控除枠が大きい²が、補助金の支給や元本保証はない。 	<p>【企業年金】</p> <ul style="list-style-type: none"> 全国的な労使協約による職域横断型。 ITP(ホワイトカラー向け)はDB型とDC型がある。 ITPのDB型は内部積立・外部積立が可能であり、前者の場合は保証保険の加入が義務。 SAF-LO(ブルーカラー向け)はDC型。 <p>【プレミアム年金】</p> <ul style="list-style-type: none"> 国民年金(公的年金)のうち、所得比例部分の一部をDC型で実施。 公的年金保険料18.5%のうち、2.5%を積み立てる。 個人勘定に積み立てられた保険料とその運用利回りにより、年金給付額を決定。 800本に上るファンドの中から運用先を選択可能。 運用先を選択しない場合は、公的運用機関であるAP7が提供するデフォルトファンドが自動的に選択される。 																																			

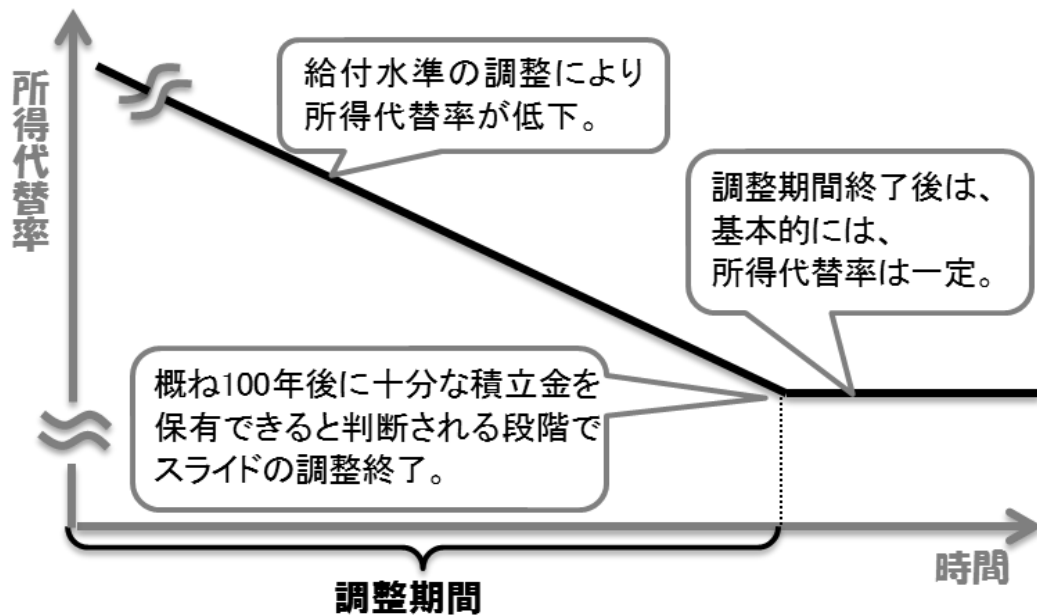
2. 企業年金を巡る近年の状況等

企業年金を巡る近年の状況①

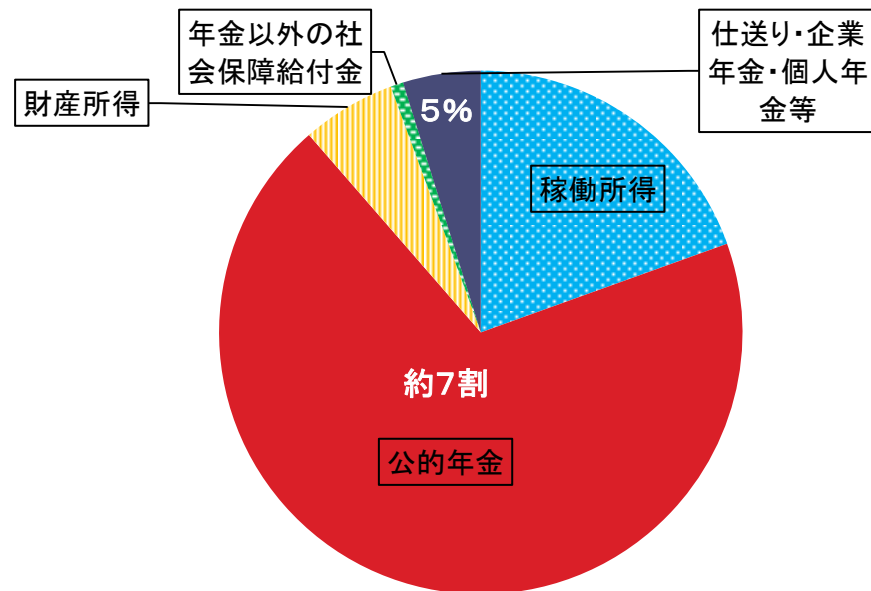
○現在、公的年金に老後生活を頼る者が多いが、今後、公的年金の給付水準はスライドの自動調整により所得代替率が低下。

→ 老後の所得確保における上乗せ年金の重要性

<スライドの自動調整と所得代替率>



<高齢者世帯の所得の構成>

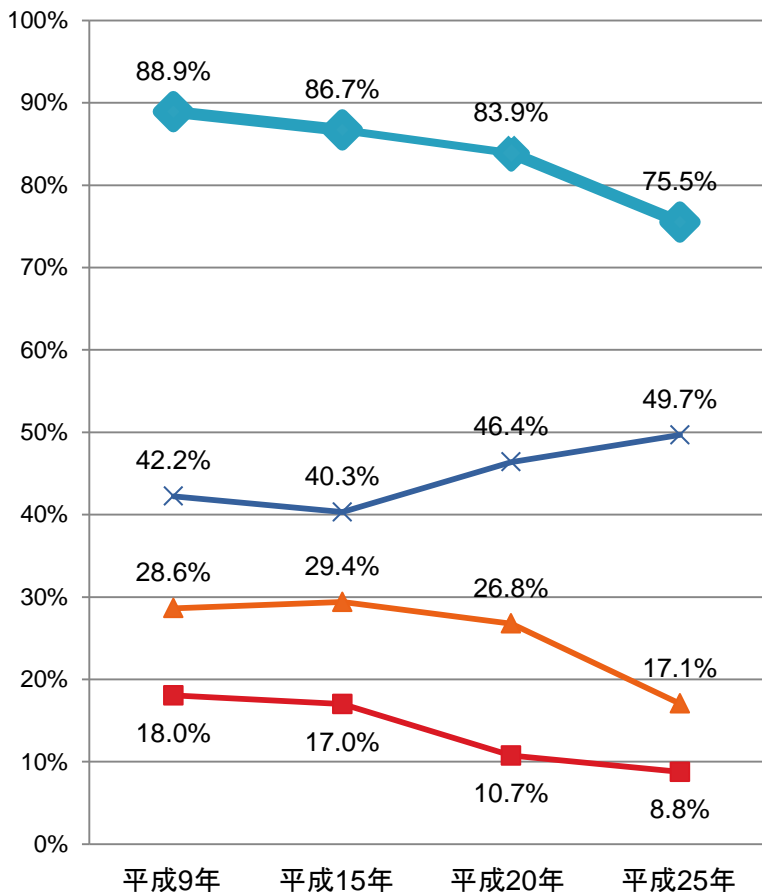


(出典)厚生労働省「平成24年国民生活基礎調査の概況」

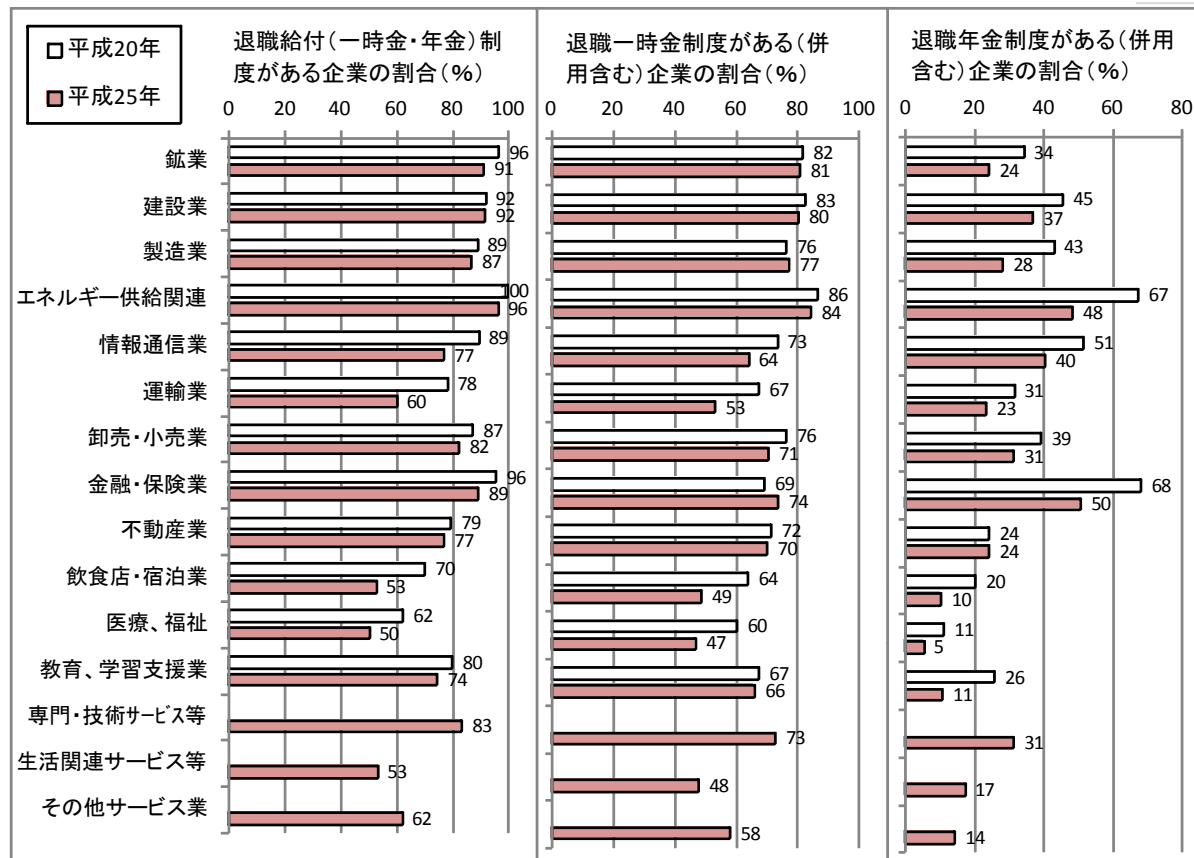
企業年金を巡る近年の状況②

○近年、退職給付の導入企業数の割合は全体として減少傾向。特に年金は減少傾向。

<退職給付導入企業割合の推移>



<業種別にみた退職給付の有無の状況>



(注) 1. エネルギー供給関連とは電気・ガス・熱供給・水道業を、専門・技術サービス等とは学術研究、専門・技術サービス業を、生活関連サービス等とは生活関連サービス業、娯楽業をそれぞれ指す。
 2. 平成25年の専門・技術サービス等、生活関連サービス等並びにその他サービス業は平成20年には調査されていない。

(出所)厚生労働省「就労条件総合調査」

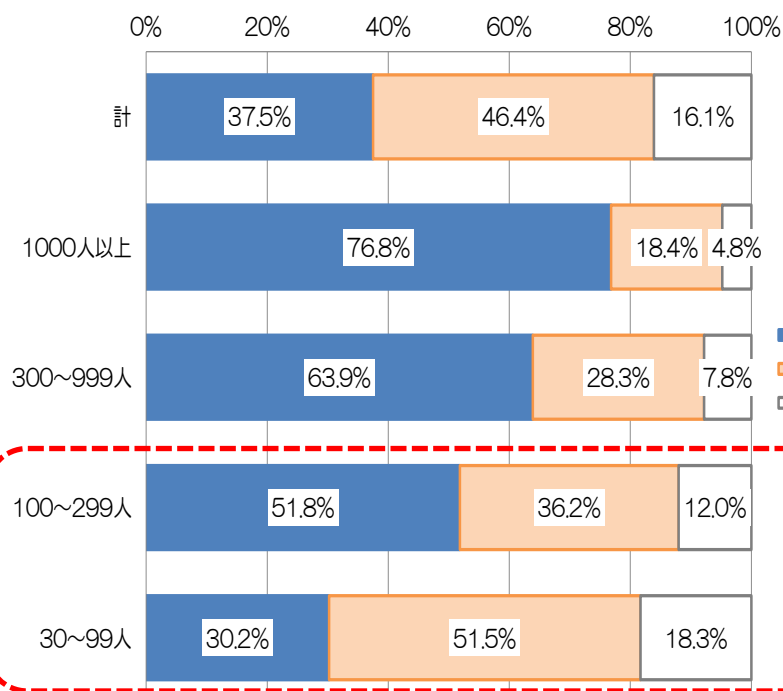
企業年金を巡る近年の状況③

○近年、企業年金を実施する企業の割合は低下。

※ 年金がある企業(2008年→2013年): 37.5%→25.8%(△11.7%ポイント)、一時金だけの企業46.4%→49.7%(+3.3%ポイント)

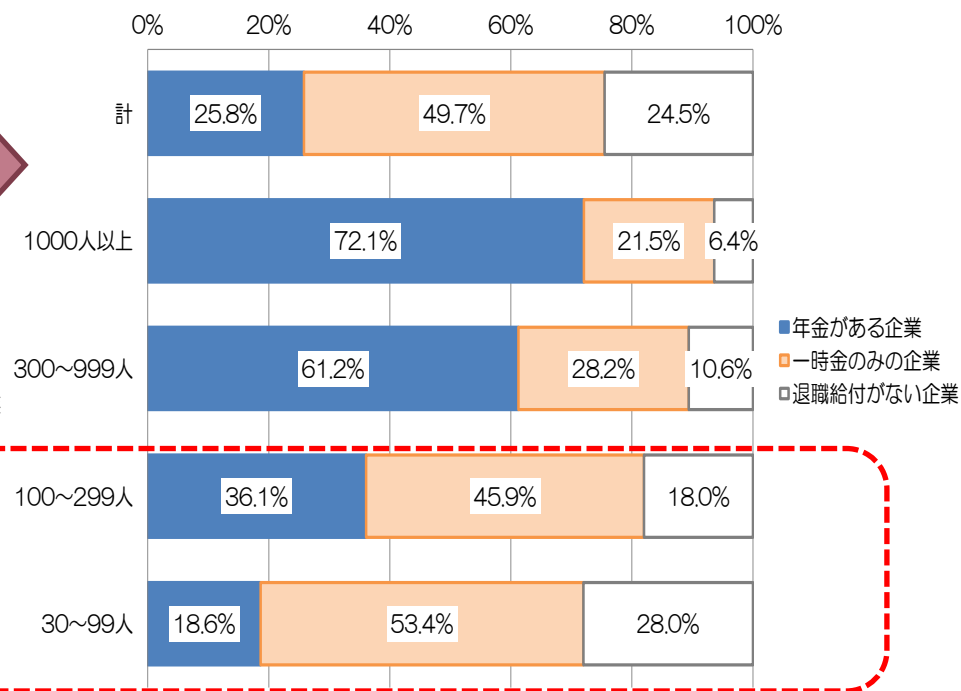
○従業員規模別にみると、300人以上の企業においては数%ポイント程度の低下にとどまるが、299人以下の中小企業においては10%ポイントを超える低下となっており、中小企業における減少が大きい。

退職給付の実施状況(企業割合・規模別、2008年)



(出所)厚生労働省「平成20年就労条件総合調査」

退職給付の実施状況(企業割合・規模別、2013年)

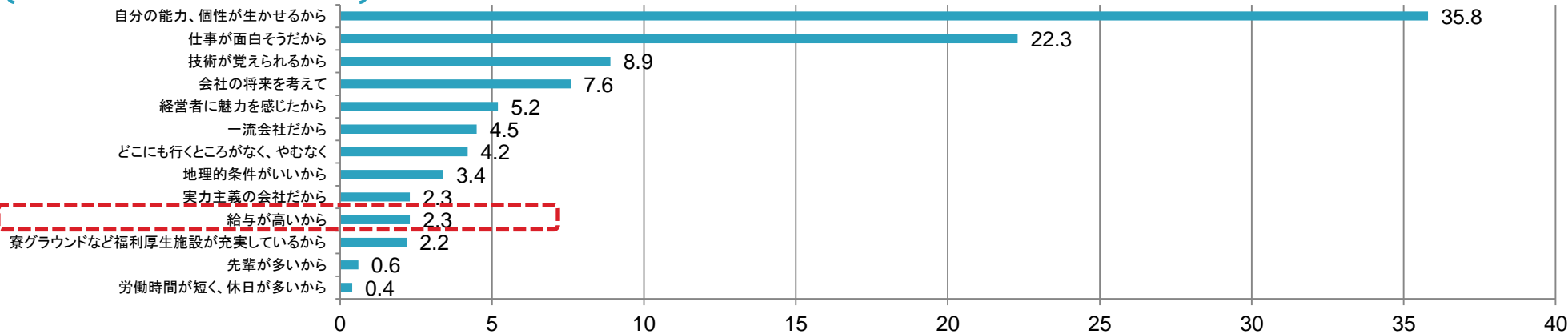


(出所)厚生労働省「平成25年就労条件総合調査」

企業年金を巡る近年の状況④

○従業員や事業主に対するアンケート調査でみると、人材獲得や雇用管理における、賃金（退職金）や福利厚生役割は限定的。

新入社員の会社選択の理由



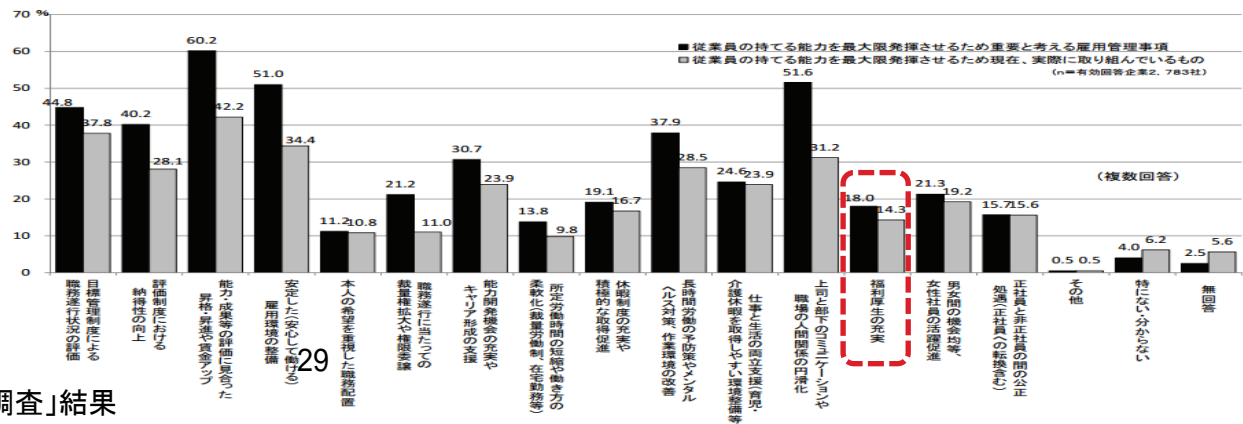
(出所)公益財団法人 日本生産性本部 平成25年度新入社員の「働くこと意識」調査結果

転職者が転職に満足した理由

区分	満足計注)	仕事の内容・職種	役職	賃金	労働時間・休日	福利厚生	会社の規模・知名度	人間関係	通勤の便
計	100.0	53.4	0.9	11.1	16.0	2.9	2.7	8.8	4.3

(出所)厚生労働省「平成18年転職者実態調査結果の概況」

事業主が従業員の能力を最大限発揮させるために必要な雇用管理事項

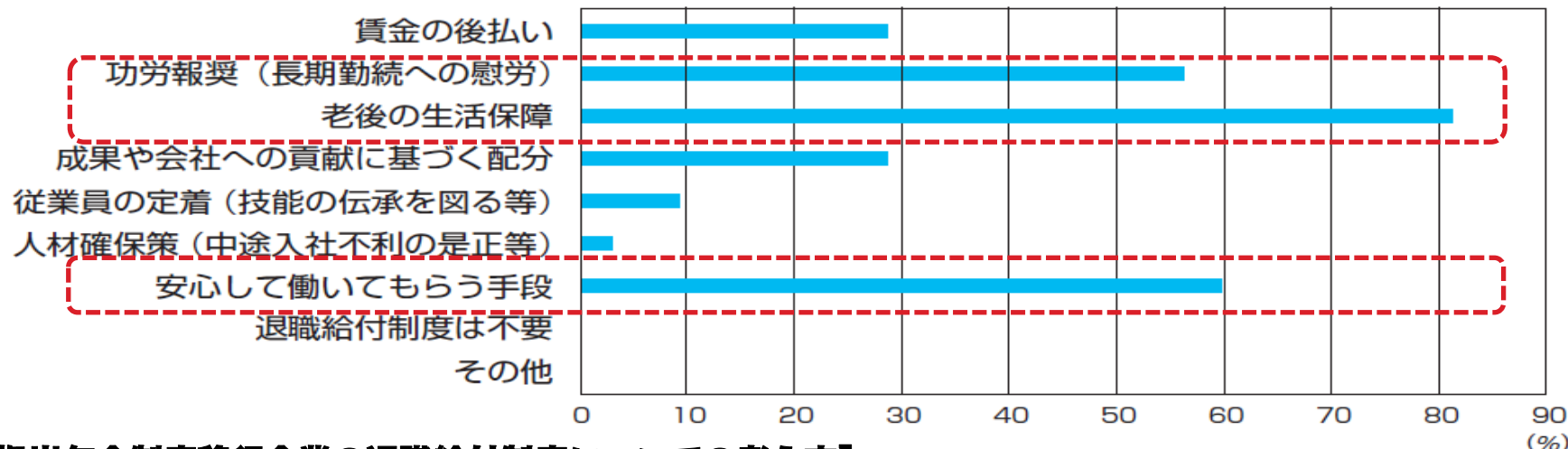


(出所)独立行政法人 労働政策研究・研修機構 「構造変化の中での企業経営と人材のあり方に関する調査」結果

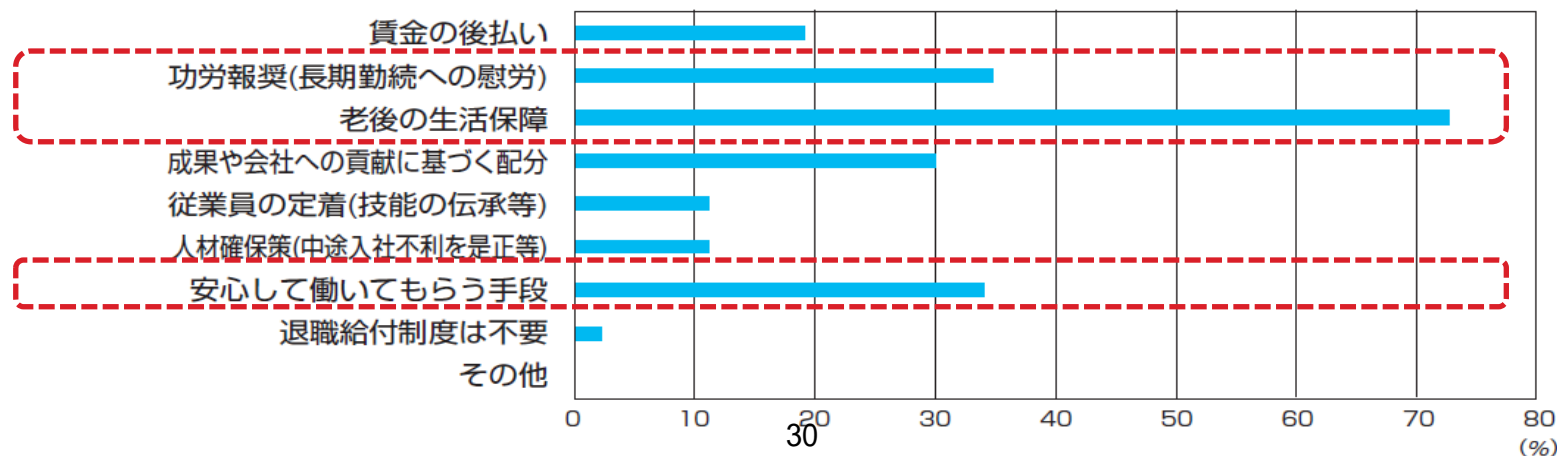
企業年金を巡る近年の状況⑤

○中小企業の退職給付制度についての考え方については、DB、DCの選択による考え方の違いはなく、企業として従業員の老後の生活保障を重視している。また、DB選択企業のほうが長期勤続への慰労や安心して働いてもらう手段として考えている割合が高い。

【確定給付企業年金制度移行企業の退職給付制度についての考え方】 ※DB実施企業(従業員300人以下)を対象にアンケートを実施



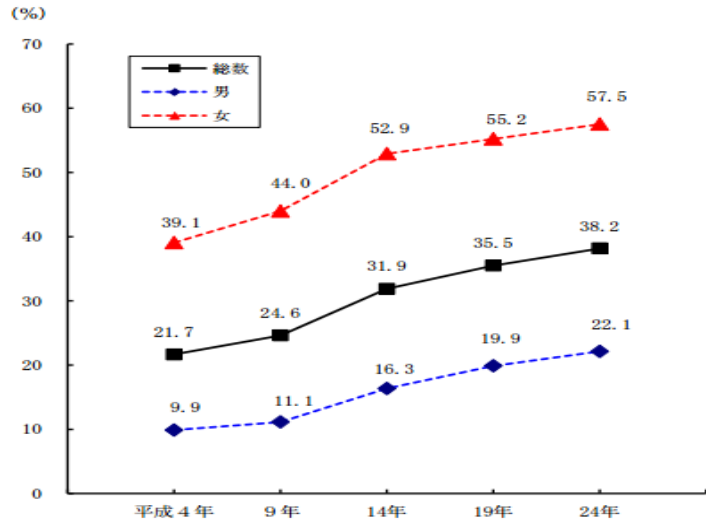
【確定拠出年金制度移行企業の退職給付制度についての考え方】 ※DC実施企業(従業員1,000人以下)を対象にアンケートを実施



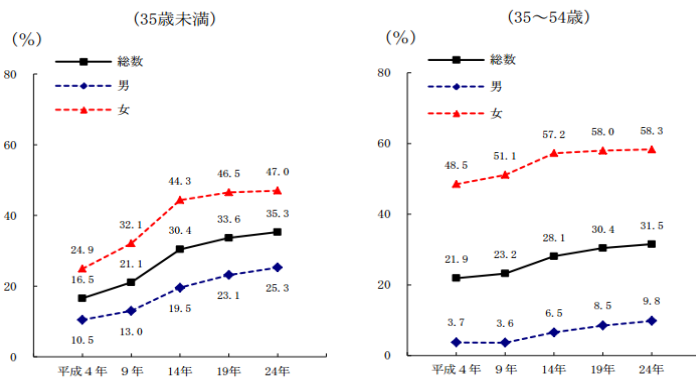
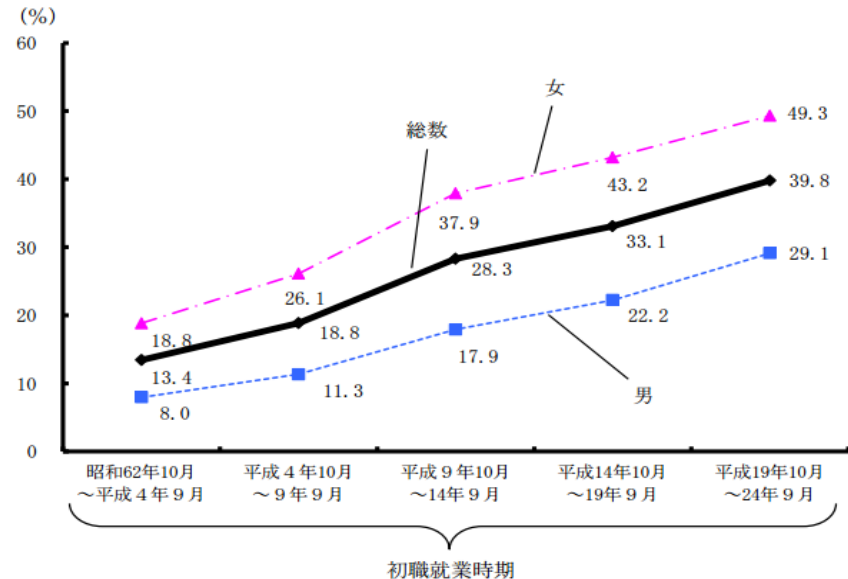
企業年金を巡る近年の状況⑥

- 近年、非正規労働者の割合が増加（特に若年層の非正規率が上昇）。
- 非正規就労者は相対的に勤続期間が短い。

＜雇用者に占める非正規就労者の割合＞



＜雇用者に占める初職非正規雇用者の割合＞



(出所)総務省「平成25年就業構造基本調査」

《正規・非正規別、企業規模別平均勤続年数(男女計)》

		企業規模		
		1000人以上	100～999人	10～99人
雇用形態	正規社員	15.5年	12.3年	10.8年
	非正規社員	7.4年	6.9年	7.0年

企業年金を巡る近年の状況⑦

○DB、DCは「年金」制度であるが、実態としては相当数が一時金受給を選択。

《新規受給者数ベースでみた老齢給付金における年金・一時金の選択状況について》

- 確定給付企業年金：企業年金連合会が会員について行った調査によると、平成25年度において、老齢給付年金の受給者数は約118万人、一方、老齢一時金や脱退一時金の支給件数は約15万件
- 確定拠出年金（企業型）：運営管理機関連絡協会調べによると、平成24年度において、約5万件の老齢給付金の給付件数のうち、約4万件が一時金

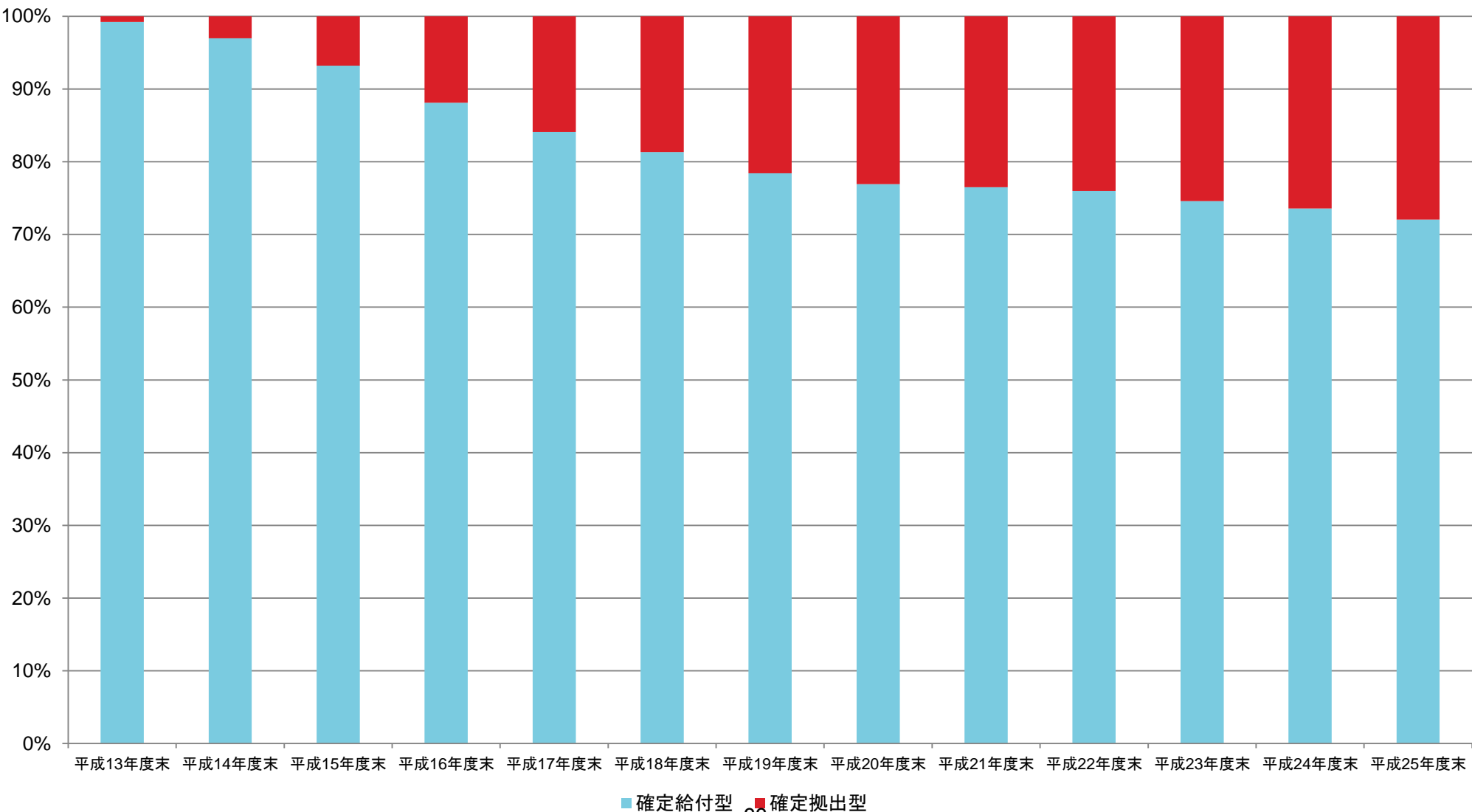
(参考) 確定拠出型年金における終身年金選択の不人気について

…第3が老後の資産を取り崩す際の終身年金の不人気である。Yaari[1965]以来、標準的経済学は引退後の資産取崩の方法として終身年金が望ましいとしてきた。遺産動機がなく加法的な効用関数を想定すると、死亡率の分だけ高い収益率を生む終身年金のほうが通常の債券による運用より有利となるからである。ところが、現実には終身年金を自ら購入する人の割合は低い。401kプランで引退時に終身年金を購入している加入者はわずか2%であり、他の国でも老後のための資産から任意で終身年金を選択する人の割合は低い。

「拠出建て年金における自己責任とパターナリズム」(臼杵政治 2011)

企業年金を巡る近年の状況⑧

《確定給付型と確定拠出型の加入者数の割合の推移》



■ 確定給付型 ■ 確定拠出型

(※) 確定給付型は厚生年金基金と確定給付企業年金の加入者数の合計、確定拠出型は確定拠出年金の加入者数

企業年金を巡る近年の状況⑨

OECD諸国において、確定給付(DB)型年金から確定拠出(DC)型年金へのシフトが進みつつある。

○ OECD加盟国におけるDC型・DB型(ハイブリッド型を含む)の10年間の資産割合の変化

OECD加盟国名	確定拠出(DC)型		確定給付(DB)型(ハイブリッド型を含む)		
	2011年 ←	2001年	2011年 ←	2001年	
DCのみ 実施 (5カ国)	Czech Republic	100.0	100.0	0.0	0.0
	Estonia	100.0	100.0	0.0	0.0
	Hungary	100.0	100.0	0.0	0.0
	Poland	100.0	100.0	0.0	0.0
	Slovak Republic	100.0	100.0	0.0	0.0
DCにシフト (7カ国)	Denmark	94.0 (+4.7)	89.3	6.0(▲4.7)	10.7
	Italy	91.4 (+20.8)	70.6	8.6(▲20.8)	29.4
	New Zealand	75.8 (+5.8)	70.0	24.2(▲5.8)	30.0
	United States	39.4 (+6.6)	32.7	60.6(▲6.6)	67.3
	Israel	23.3 (+14.4)	8.9	76.7(▲14.4)	91.1
	Portugal	9.5 (+6.0)	3.4	90.5(▲6.0)	96.6
	Canada	3.0 (+0.5)	2.5	97.0(▲0.5)	97.5
DBにシフト (2カ国)	Mexico	84.6	100.0	15.4	0.0
	Spain	73.1	97.7	26.9	2.3
DBのみ 実施 (3カ国)	Finland	0.0	0.0	100.0	100.0
	Norway	0.0	0.0	100.0	100.0
	Switzerland	0.0	0.0	100.0	100.0

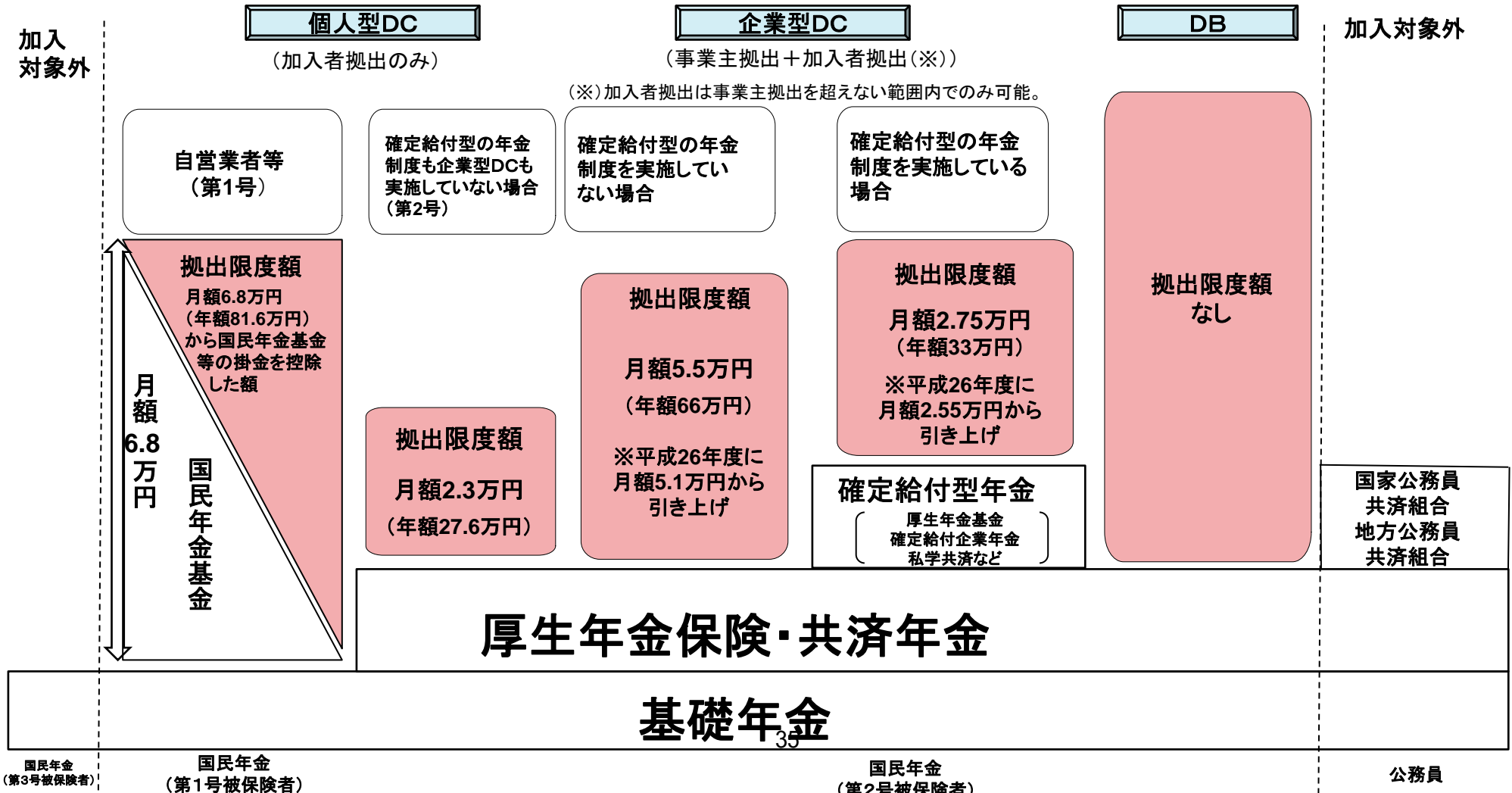
※ 2001年及び2011年のいずれか一方の数値しかない国、いずれの数値もない国は除外している。

(出所) OECD Global Pension Statistics

企業年金を巡る近年の状況⑩

○上乗せ年金制度は、非課税拠出限度額や適用範囲等が制度ごとに異なる。

→ 同じ所得水準の者であったとしても、年金水準に差が生じやすい制度設計



企業年金部会における検討課題（案）

○最近の企業年金を取り巻く状況等を踏まえると、企業年金制度の在り方を検討するにあたっては以下のような課題が考えられるのではないかと。

・中小企業の労使にとって取り組みやすい仕組み

－中小企業の企業年金実施率は低下傾向にあるため、中小企業の労使にとって取り組みやすい制度の検討が必要ではないかと。

・一般企業の労使にとって取り組みやすい仕組み

－企業会計基準の影響や企業再編の動き等を踏まえ、一般企業の労使にとって取り組みやすい制度の検討が必要ではないかと。

・ライフコースの多様化への対応

－就労形態の多様化や複線型の働き方が広がりを見せる中で、こうしたライフコースの多様化にどう対応していくか。

・柔軟で弾力的な制度設計

－伝統的なDB・DCの二分法を超えた、柔軟で弾力的な制度設計へのニーズにどう対応するか。

・保険者のガバナンス

－制度をより持続可能なものするための保険者のガバナンスの在り方についてどう考えるか。

・関連制度との関係

－個人型DCをはじめとした関連制度との関係をどう考えるか。

※課題の検討にあたっては、公的年金制度や税制との関係も含めた検討が必要

○なお、検討課題については、企業年金の当事者である労使をはじめとする関係者の意見を十分に踏まえた上で設定することとしてはどうか。

今後の企業年金の在り方に関する最近の主な指摘

厚生年金基金制度に関する専門委員会

- 企業年金は労使の自助努力に基づく自律的な制度として位置づけ、より柔軟で多様な制度設計を可能にするとともに、税制改正や規制改革等を進めるべき
- 企業年金以外にも、個人型確定拠出年金、国民年金基金なども視野に入れた議論をすべきであり、厚生年金基金制度の改革はその第一段階として位置づけるべき
- 公私年金の役割分担の議論は早急に進めるべき。年金給付設計の在り方(終身であるべきか等)、退職金や貯蓄と年金との関係の整理、これらを踏まえた税制の在り方などについて検討すべき
- 私的年金の普及に当たっては、大企業と中小企業の格差が広がらないように留意すべき
- 就労形態の多様化に対応するという視点も重要

社会保障制度改革国民会議

- (公的年金のマクロ経済スライド調整の見直しの検討について)公的年金の給付水準の調整を補う私的年金での対応への支援も含めた検討を行うことが求められる