

I 企業年金の普及・拡大

一般企業向けの取組

目次

1. DB・DC創設時から現在までの状況

- ・ 企業年金をめぐる変化 … 5
- ・ DB・DCの創設経緯 … 6
- ・ DB・DCの仕組み … 7
- ・ DB・DC導入後の動向 … 8
- ・ DBを取り巻く状況の変化 … 9
- ・ DCを取り巻く状況の変化 … 10
- ・ 一般企業向けの取組の検討 … 11

2. 拠出時の仕組みのあり方

2-1. 拠出時の仕組みの現状と論点

- ・ DB・DCにおける拠出の仕組み … 14
- ・ DBにおける掛金拠出の制約 … 15
- ・ 確定給付型年金における退職給付会計基準の変更 … 16
- ・ DC拠出限度額の影響 … 17
- ・ 拠出時の仕組みの論点（【背景】、【論点】（1）、（2）①） … 19
- ・ DB・DCを合わせた拠出限度の設定 … 22
- ・ 拠出時の仕組みの論点（【論点】（2）②） … 23
- ・ 拠出限度額の年単位化 … 24
- ・ 給与に比例した拠出限度の設定 … 25
- ・ 拠出時の仕組みの論点（【論点】（2）③） … 26
- ・ 老後の生活資金 … 27
- ・ 拠出限度の水準の考え方 … 28

- ・ 退職給付水準の状況 … 29
- ・ 老後に求められる生活費水準 … 30
- ・ 拠出限度額を給与比例とした場合のモデル … 31

2-2. 老後の生活資金確保の観点からみた将来の拠出の仕組みのあり方と論点

- ・ （再掲）老後の生活資金 … 33
- ・ 公的年金の給付水準の調整 … 34
- ・ 公的年金所得代替率と私的年金の対GDP比（国際比較） … 35
- ・ 老後の生活資金確保の観点からみた将来の拠出の論点 … 37
- ・ （参考）私的年金の拡充に関する議論 … 38
- ・ 拠出限度額の改定（イメージ） … 39

3. 給付時の仕組みのあり方

- ・ 給付時の仕組みの現状 … 40

3-1. 支給開始年齢と支給開始年齢到達前の中途引き出しのあり方

- ・ DB・DCの支給開始年齢の考え方 … 42
- ・ DB・DCの支給開始年齢到達前の中途引き出しの考え方 … 43
- ・ 老後の所得確保策としての年金制度 … 44
- ・ 加入者の心理的傾向と老後の所得確保 … 45
- ・ 高齢者雇用制度の概要 … 46
- ・ 高齢者雇用の状況① … 47

目次

・ 高齢者雇用の状況②	… 48	・ 年金商品に対する諸外国の対応	… 73
・ 企業年金の支給開始時期	… 49	・ 受給者の心理的傾向—イギリスの事例から	… 74
・ 支給開始事由の設定状況	… 50	3-4. 給付時の仕組みのあり方の論点	
・ 就業率、平均引退年齢の国際比較	… 51	・ 給付時の仕組みのあり方の論点	… 76
・ 再雇用者の賃金水準	… 52	・ (参考) 現行法におけるDB・DCの支給方法	… 84
・ DCの中途引き出しに対する問題意識	… 53		
・ DC加入者の中途引き出しに関する見方	… 54		
・ 米国におけるDCの中途引き出しに関する現状	… 55		
3-2. 加入可能年齢のあり方			
・ DB・DCの加入可能年齢の考え方	… 57		
・ (再掲) 高年齢者雇用制度の概要	… 58		
・ (再掲) 高齢者雇用の状況①	… 59		
・ (再掲) 高齢者雇用の状況②	… 60		
・ 公的年金の支給開始年齢の引き上げ	… 61		
・ 公的年金の現状と所得代替率の見込み	… 62		
・ 高齢者の老後の備えに対する意識	… 63		
・ 就労と将来の暮らしに関する意識	… 64		
・ (参考) 海外の年金議論の動向 (長期拠出の奨励)	… 65		
3-3. 支給方法のあり方			
・ DB・DCの支給方法の考え方	… 67		
・ 年金・一時金の選択状況	… 68		
・ 終身年金・有期年金の選択状況	… 69		
・ 年金商品の採用状況	… 70		
・ 受給者の心理的傾向	… 71		
・ 年金商品の重要性—OECDロードマップから	… 72		

1. DB・DC創設時から現在までの状況

- DB・DC創設から10年が経過したが、ここに至るまでの間に、適格退職年金の廃止(平成23年度末)や厚生年金基金制度の抜本的見直し(平成26年4月)が行われるなど、企業年金制度を取り巻く状況は大きく変化した。
- DBについては、持続可能な制度としてより幅広い企業の労使が導入しやすい制度としていくべきとの指摘がある一方、DCについては、現行の仕組みは老後の所得である年金としての性格を重視して設計されているため、従業員の退職への柔軟な対応が困難との指摘がある。
- そこで、従業員の退職への柔軟な対応に配慮しつつ、「国民の老後生活を支えるものとして、公的年金を補完する役割をどのように果たすか」という視点から、拠出時や給付時の仕組みのあり方について全体的な見直しが必要ではないか。

企業年金をめぐる変化

□ DB・DC制度創設から10年を経過する中で、両制度を取り巻く状況は大きく変化。

- 企業の活動環境の変化 : リーマンショックを契機とした世界金融危機の発生、退職給付会計基準の変化等
- 公的年金の給付調整の見込み : 平成16年改正や社会保障・税一体改革等
- 企業年金の潮流の変化 : 長らく中核を担ってきた適格退職年金の廃止や厚生年金基金の見直し

	適格退職年金・厚生年金基金	確定給付企業年金 (DB)	確定拠出年金 (DC)	社会経済・公的年金等の動き	
平成9	(昭和37年適格退職年金創設) (昭和41年厚生年金基金創設)			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				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 確定給付企業年金法成立	確定拠出年金法案提出 (→臨時国会で再提出) 確定拠出年金法成立 確定拠出年金法施行	↓	
14	代行返上 (将来返上分) 開始	確定給付企業年金法施行 ↓	拠出限度額引上げ 中途脱退要件の緩和		平成16年公的年金制度改正
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	リーマン・ショック ↓	
17					
20		給付設計の弾力化			
21			年金確保支援法成立		
22			- マッチング拠出導入 - 中途脱退要件の緩和		
23					
24	適格退職年金の廃止			社会保障・税一体改革大綱閣議決定 退職給付会計基準改正	
26	厚生年金保険法等改正法施行 - 厚生年金基金の新設不可 - 5年間の特例解散制度の創設 - 上乗せ部分の他制度移換促進		拠出限度額引上げ (予定)		

DB・DCの創設経緯

- DB・DCの創設は、企業の退職給付会計に新しい基準が導入されたことが共通の要因。
- DBは、企業の退職給付制度の中で早期退職や一時金支給等の企業のニーズに柔軟に対応できるように設計された適格退職年金と厚生年金基金を継承する制度として創設された一方、DCは、米国401(k)プランを参考にする形で新しい企業年金として我が国に導入された。

<既存制度に対する問題意識>

厚生年金基金

適格退職年金

退職給付を年金制度として実施する形で多くの企業が導入したが、バブル崩壊後の運用環境悪化等に伴い、企業年金をやめるケースが増加

両制度の受け皿として、3階部分のみの確定給付型の制度創設の要望

受給権保護強化の要請

<企業の経済活動環境の変化>

退職給付に係る新会計基準
(平成12年4月導入)

企業年金に関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とから、母体企業の財務に大きな影響

母体企業の財務への影響を軽減する制度への要望

<社会経済情勢との関係>

米国 401(k)プラン

米国で401(k)プランの導入が、株式市場の活性化に大きな影響を与える

確定拠出型の制度の創設が、貯蓄から投資への動きを促し、景気回復に結びつくのではないかと期待

確定給付企業年金制度(DB)
の創設

確定拠出年金制度(DC)
の創設

DB・DCの仕組み

- DBは、老後の支給に限らず、従業員の退職に柔軟に対応できる年金制度として、退職であれば50歳以上から支給開始が可能であり、また、50歳前の早期退職等にも対応できるよう中途引き出し(いわゆる中途脱退)^(※)が容易な仕組みとなっている。
- 一方DCは、年金は老後の所得であるという明確な目的意識を反映した年金制度として、支給開始は60歳以降とし、中途引き出しは原則不可の仕組みとなっている。

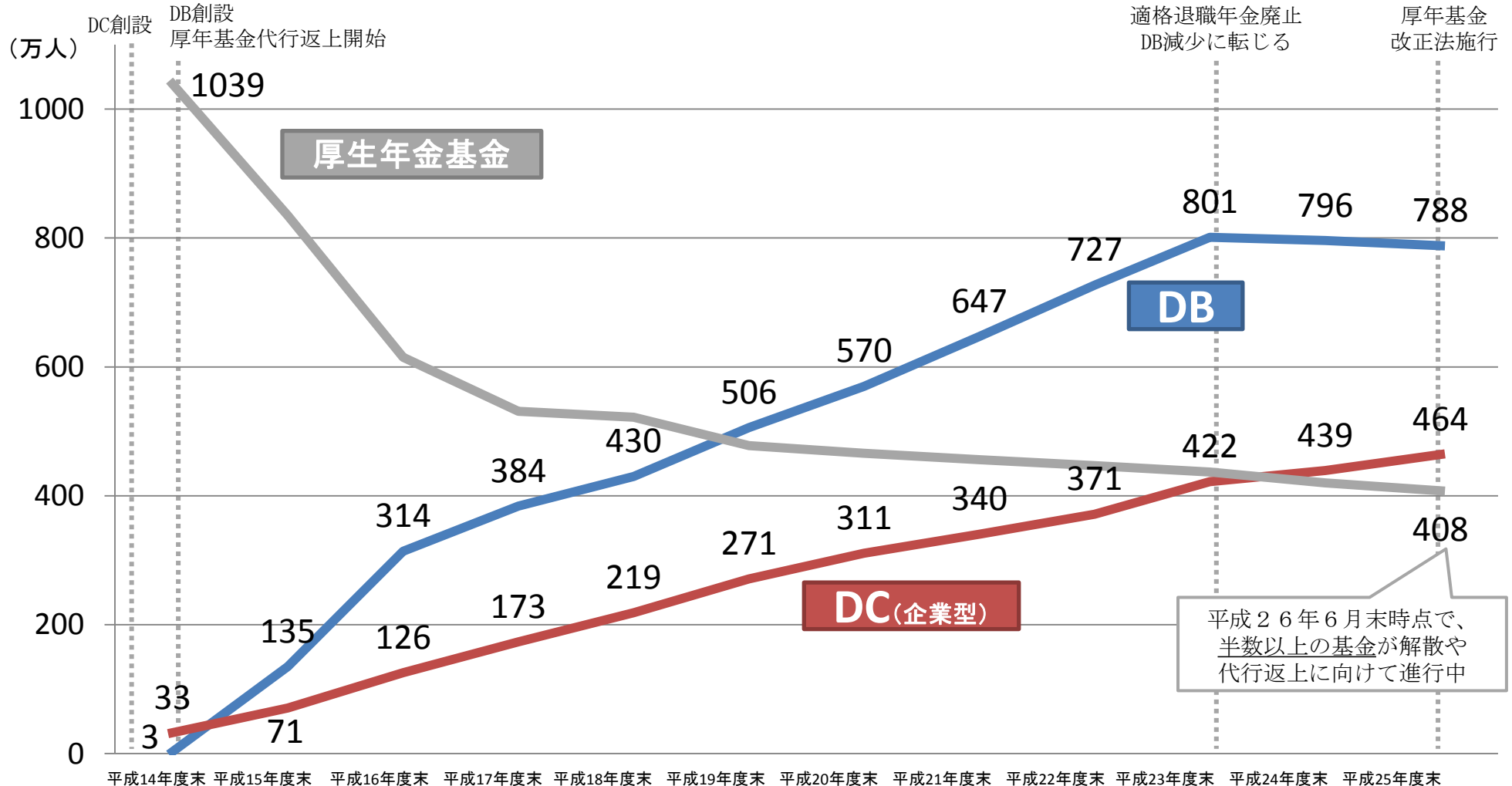
※ 企業年金は老後に年金で受給することが原則であるが、企業年金に加入する従業員が、年金の支給開始年齢に達する前に、様々な理由から年金による受給を断念し、それに代えて例外的に企業年金を脱退して一時金として受給すること。

<DB・DCの主な仕組み>

		確定給付企業年金 (DB)	確定拠出年金 (DC)
拠出時の仕組み		拠出限度額の制約なし	拠出限度額の制約あり 拠出は月単位のみ可
		積立不足時の拠出に制約あり	—
給付時の仕組み	支給開始年齢	60～65歳の規約で定める年齢到達時 又は50歳以上の退職時	60歳以上70歳以下の請求時 (加入期間が10年に満たない場合は年齢に制約あり)
	支給開始年齢到達前 の中途引き出し	制限なし	原則不可
	加入可能年齢	70歳まで	60歳まで (企業型は65歳まで可)
	支給方法	年金か一時金か受給権者が選択 年金支給期間等は労使が選択	年金か一時金か受給権者が選択 年金支給期間等は受給権者が選択

DB・DC導入後の動向

- DBは適格退職年金や厚生年金基金の移行先として、DCは中小企業を中心に、順調に加入者の数を伸ばしてきた。
- しかしながら、近年、DCの増加傾向は変わらない一方で、DBは減少に転じている。



DBを取り巻く状況の変化

- DBでは、制度の前提となった適格退職年金の廃止、厚生年金基金の見直しや、退職給付会計における債務認識の厳格化等の中で、更なるDBの普及・拡大のためには、持続可能な制度としてより幅広い企業の労使が導入しやすい制度としていくべきとの指摘がある。

<DB制度の前提の変化>

適格退職年金

平成23年度末で制度廃止

厚生年金基金

平成26年度から5年間の特例的な解散や他制度への移行の促進

適年の完全廃止を踏まえ、より幅広い企業の労使が導入しやすい仕組みとする必要

厚生年金基金の受け皿となるような安定的な制度とする必要

<企業の経済活動環境の変化>

退職給付に係る会計基準

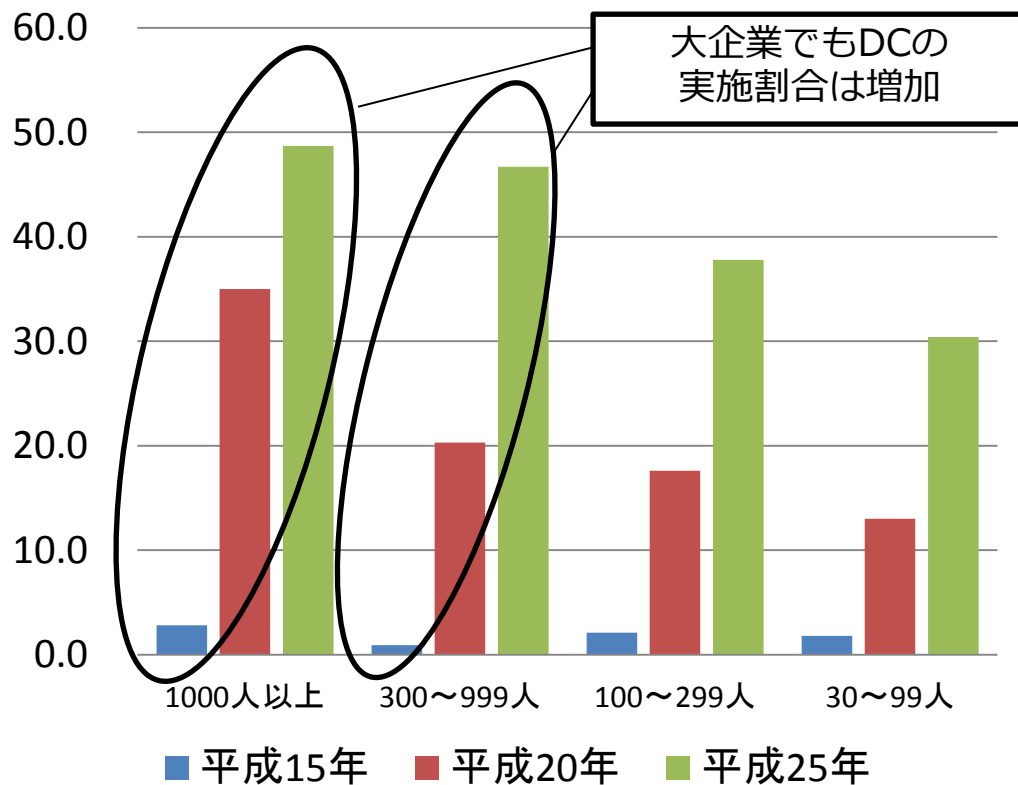
平成25年度決算から債務認識が厳格化され、DBの年金債務が企業に与える影響が拡大

積立不足発生時の解消方法など、制度の持続可能性を高める必要

DCを取り巻く状況の変化

- DCは、大企業においても導入が進みつつある。
- 現行のDCは、老後の所得である年金としての性格を重視して設計されているため、従業員の退職への柔軟な対応が困難との指摘がある。

◀退職年金を実施している企業のうちDCを実施している企業の割合の推移（複数回答）▶



企業のニーズの変化

従業員の退職に応じて柔軟にDCを実施したい企業にとって、例えば、退職給付水準を確保するための拠出限度額の水準や、支給開始年齢到達前の中途引き出しの制約が厳しい

一般企業向けの取組の検討

- 企業年金は、従業員の退職にも柔軟に対応できる制度として創設されたDBと、年金は老後に受け取るものという明確な目的意識を反映した制度として創設されたDCの双方が、様々な企業労使のニーズに応える形で発展してきた。
- 企業年金を取り巻く状況が変化する中、ニーズにも変化が生じており、現行制度での対応が難しい面が出てきたことから、企業年金の次の10年に向けて、DB・DC相互に歩調を合わせた見直しの時期が来ているといえる。
- この点、公的年金の給付水準の中長期的な調整が予定される中で、従業員の退職への柔軟な対応に配慮しつつ、「国民の老後生活を支えるものとして、公的年金を補完する役割をどのように果たすか」という視点から、拠出時や給付時の仕組みのあり方について全体的な見直しが必要ではないか。

2. 拠出時の仕組みのあり方

- 2 - 1. 拠出時の仕組みの現状と論点
- 2 - 2. 老後の生活資金確保の観点から
みた将来の拠出のあり方と論点

2 - 1. 拠出時の仕組みの現状と論点【現状】

- DBについては、拠出における制度的な規制が少なく、企業の労使の判断に基づいた自由な設計が可能な一方、積立不足の解消方法に一定の制限があるなど、DBを安定的に運営するという視点での課題が指摘されている。
- DCについては、拠出限度額の規制のため、DCでまかなえない分を前払いや退職一時金・DB型制度等で給付するなどの調整を行っている場合があり、現行のDCの拠出限度額が企業の自由な退職給付制度設計を妨げている可能性がある。

DB・DCにおける拠出の仕組み

- DBについては、拠出における制度的な規制が少なく、企業の労使の判断に基づいた自由な設計が容易な一方、積立不足解消に一定の制約がある。
- DCについては、拠出限度額や拠出の時期等に制約があり、企業の労使にとって使いにくいという指摘がある。

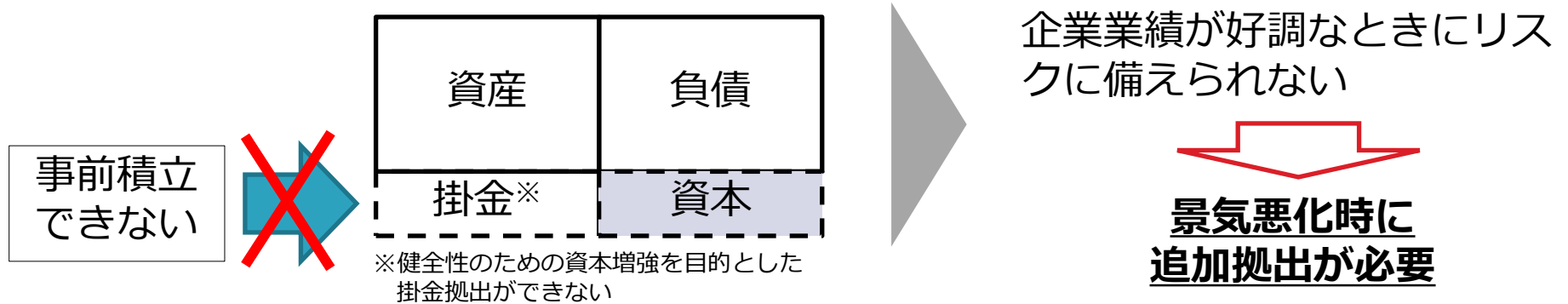
<DBとDCの拠出の比較>

	DB	DC
掛金拠出の時期	年1回以上定期的に拠出	<u>毎月拠出</u>
拠出限度の設定状況	拠出限度額なし	<u>拠出限度額あり（月額単位）</u>
積立不足時の拠出	<u>過去の積立不足に対する拠出が必要（拠出方法に制約あり）</u>	積立不足は生じない

DBにおける掛金拠出の制約

- DBの掛金拠出のタイミングについては、企業が課税対象となる収益を恣意的に決定できないように
- ・ 健全性維持のための事前積立が認められていない
 - ・ 積立不足が生じた場合に一括して不足分を拠出できない
- など、様々な規制があり、これらの規制がDBを安定的に運営する上での課題となっている。

(例1) 景気が良くて企業の業績が好調なとき



(例2) 積立不足が生じた場合



※ 継続基準に基づく積立不足（特別掛金を拠出）の場合

確定給付型年金における退職給付会計基準の変更

- 2013年4月から、確定給付型年金における債務認識をより厳格に行う方向で会計基準が変更され、年金債務が企業に与える影響が拡大している。そのため、DBにおいて積立不足を解消しやすくすることや、退職給付会計の影響を受けない仕組みであるDCを拡充しやすくするなど、企業が退職給付会計への対応を行える環境の整備が求められている。

【これまで(2000年度から計上)】

積立不足 19兆円	退職給付債務 65兆円
未認識過去勤務 債務等 4兆円	
年金資産 42兆円	

企業の債務として認識が必要



※ 退職給付債務は、将来の退職給付の見込み（将来の昇給も考慮）を、長期国債等の利回りにより割り引いて評価する。

【2013年度決算から（連結決算）】

積立不足 23兆円	退職給付債務 65兆円
年金資産 42兆円	

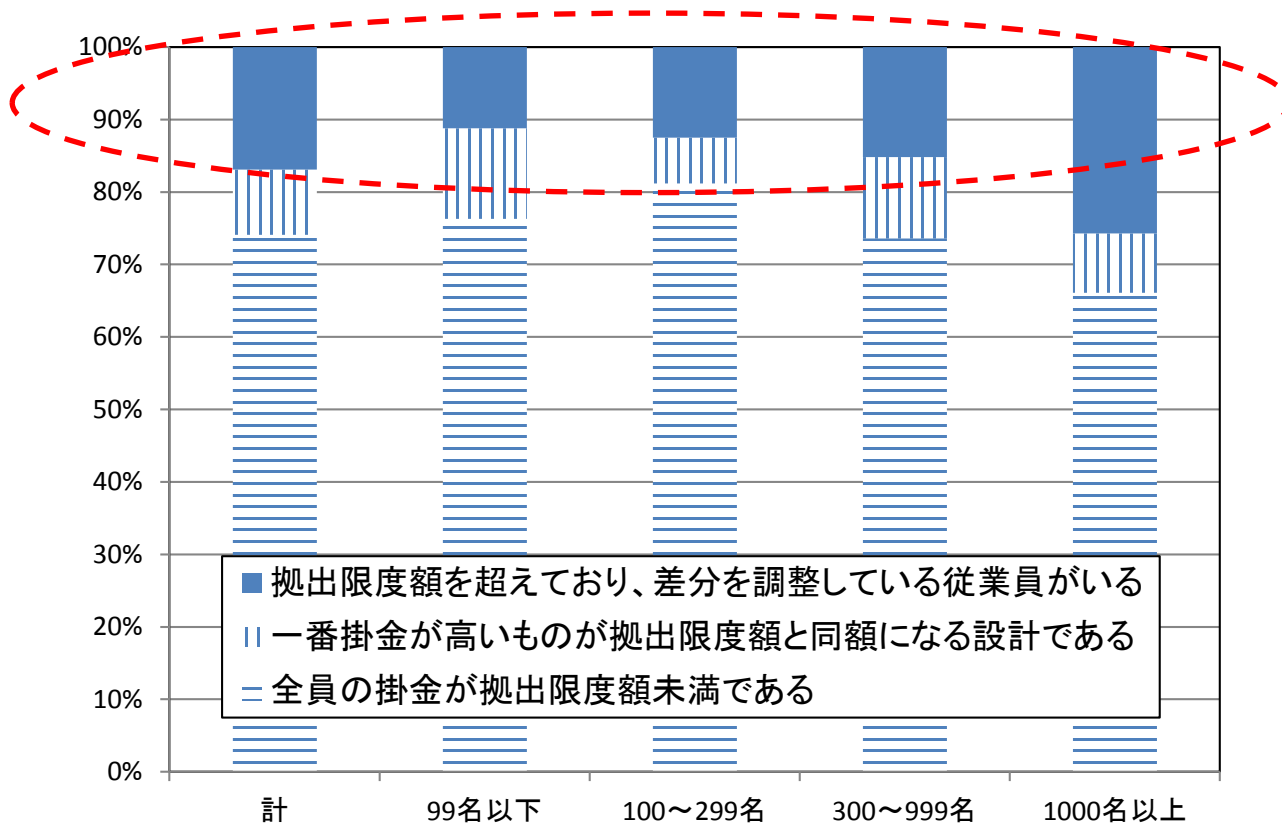
(出所) 格付投資情報センター(年金情報)による東証1部上場企業のうち1185社の2012年度決算の集計(未認識過去勤務債務等については、米国会計基準採用企業を除く)。

- 退職給付制度を持ち、会計監査人による監査が必要な委員会設置会社・上場会社・資本金5億円以上又は負債2百億円以上の大会社の連結財務諸表上、新たな退職給付会計の基準による会計処理は義務づけられる。

DC拠出限度額の影響

□ DC実施企業の約15%（従業員数1000名以上の大企業の場合は約25%）は、拠出限度額の規制により、DCでまかなえない分について、給与等に上乗せして給付（前払い）したり、退職一時金・DB型制度等で給付するなどの調整を行っている。

＜従業員数規模別拠出限度額の到達状況＞



＜DCでまかなえない退職給付水準との差分の調整方法＞

その他	10.1%
退職一時金やDB型制度等の給付に反映させて退職時に給付している	35.5%
超過分は前払いとして現金支給している	54.4%

(出所) 企業年金連合会「平成26年 第4回確定拠出年金制度に関する実態調査」

2 - 1. 掘出時の仕組みの現状と論点【論点】

拠出時の仕組みの論点

【背景】

- DBの掛金拠出のタイミングについて、企業が課税対象となる収益を恣意的に決定できないように一定の規制があるが、これらの規制がDBを安定的に運営する上での課題となっている。また、2013年度決算からの会計基準変更など、年金債務が企業に与える影響が大きくなってきている現状がある。
- DCにおいて拠出限度額を超過した場合、DCでまかなえない分を前払いや退職一時金・DB型制度等で給付するなどの調整を行っており、現行のDCの拠出限度額が、企業の退職給付制度設計全体に影響を与えている場合がある。
- 加えて、前回部会において「柔軟で弾力的な給付設計(ハイブリッド型)」について議論が行われたが、このDB・DC制度を柔軟に組み合わせたリスクシェアの仕組みについては、拠出限度をはじめとしてDB・DC制度の拠出時の仕組みを一体的に考えたほうが労使のニーズにも柔軟に対応できる制度設計とすることができるのではないか。

拠出時の仕組みの論点

【論点】

(1) DBの安定的な運営のための掛金拠出のあり方

- 積立不足が企業に与える影響が大きくなってきている中で、現在の仕組みでは、
 - ・事前積立が認められていないため、結果として景気が悪化し、企業業績が悪いときに追加拠出が求められることとなる
 - ・積立不足が生じた場合に一括して不足分を拠出できず、健全性確保に相当の時間を要するなど、健全性の観点で課題がある。

このため、健全性維持のための事前積立や積立不足解消のための拠出方法について、企業の恣意的な掛金拠出とならない範囲で、制度の安定的な運営を行えるような柔軟な掛金拠出を可能とすべきではないか。

- ※ 企業が掛金拠出のタイミングを自由に決めることができるとすると、企業が課税対象となる収益を恣意的に決定できることになることから、柔軟な掛金拠出が認められていないことに留意が必要。

拠出時の仕組みの論点

【論点】

(2) DB・DCの拠出限度のあり方

① DB・DC制度の拠出限度のイコールフットイング

○ DCにおいて拠出限度額を超過した場合にDB等により調整を行っている実態や、DB・DC制度を柔軟に組み合わせた仕組みであるハイブリッド型の議論を踏まえれば、拠出限度についてはDBとDCを一体的に考えるべきではないか。

○ DBとDCを一体的に考える場合、労使の自由な制度設計を可能とし、制度をよりわかりやすくシンプルにする観点から、DB・DCの両方を合わせた一つの水準を設定すべきではないか。

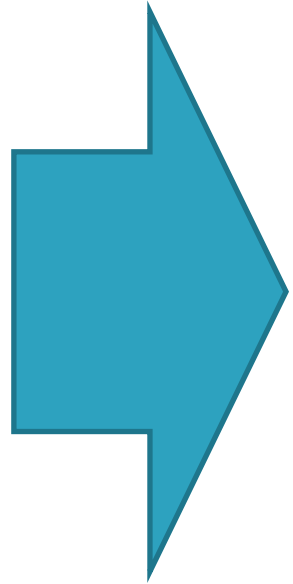
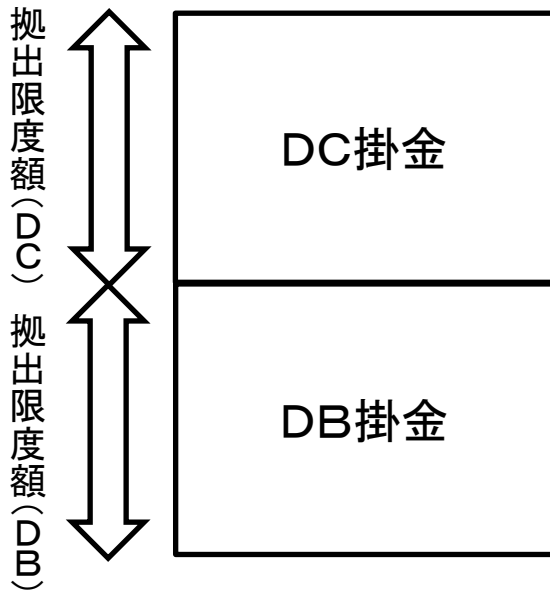
※ 仮にDB・DC各々に拠出限度を設定した場合、依然として制度設計上で一定の制約が残る。

※ DB・DCを合わせた水準を設定した場合、マッチング拠出や個人型制度との関係が課題となるが、これらについては別途「ライフコースの多様化への対応」について議論する際に検討。

DB・DCを合わせた拠出限度の設定

□DBとDCの合計で拠出限度額を設定することにより、より柔軟な制度設計が可能

DB・DCそれぞれで
限度額を設定



DB・DCの合計で
限度額を設定

① DB中心の設計

② DC中心の設計



拠出限度額(DB+DC)

労使の合意に基づく
様々な設計が可能となる。

拠出時の仕組みの論点

【論点】

② 拠出限度の設定方法

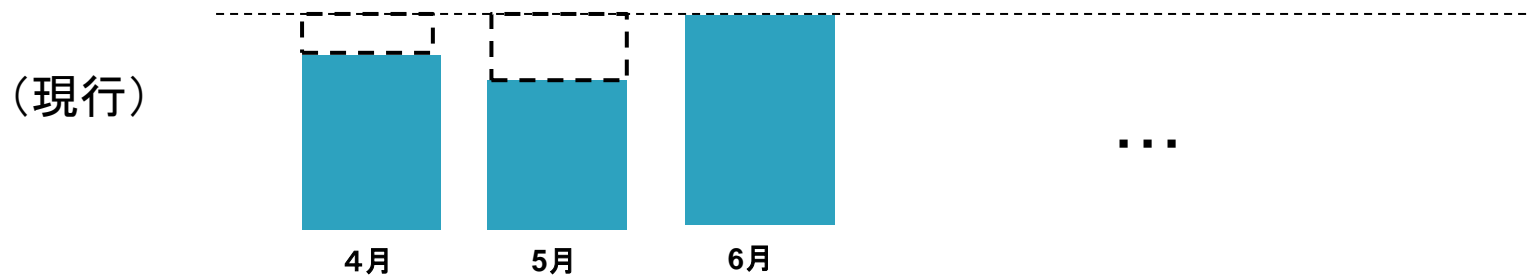
- 拠出期間の規制単位については、現在DCが個人ベースの月単位の規制である一方、DBは年単位(年1回以上定期的に拠出)という差異がある。
労使の自由な制度設計や拠出限度額の使い残しをできる限りなくすという観点から、拠出期間の規制単位については、年単位で統一してはどうか。

 - 現在のDCの拠出限度額は定額で設定されているが、8割以上の企業で昇格・昇級に伴い掛金が増える制度であることに鑑み、定額ではなく給与に対する一定割合(率)として拠出限度を決定してはどうか。
- ※ 拠出限度算定の基礎となる給与には厚生年金の保険料算定に用いる標準報酬(総報酬)を用いることが考えられる。

拠出限度額の年単位化

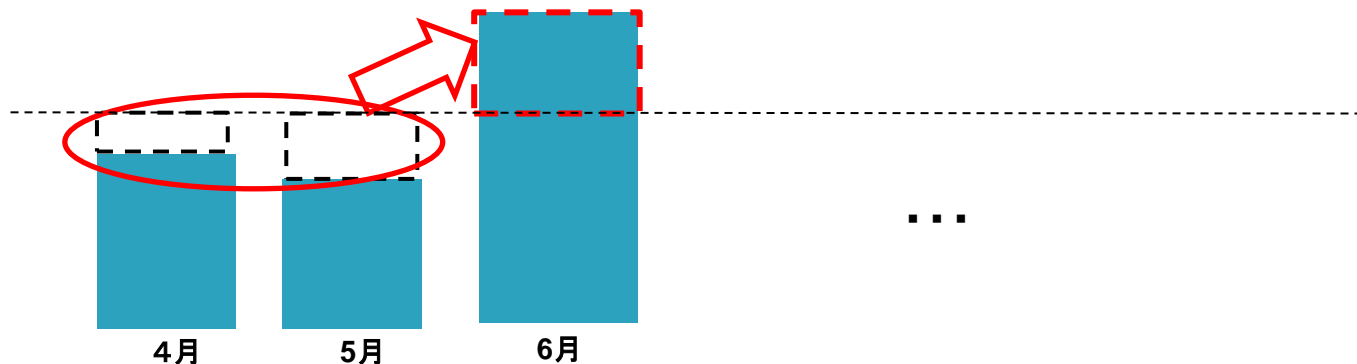
□ 拠出限度額を年単位化することで、拠出限度額の使い残しをなくすことができる。

拠出限度額が月単位の場合、各月で拠出限度額の使い残しが発生



年単位化

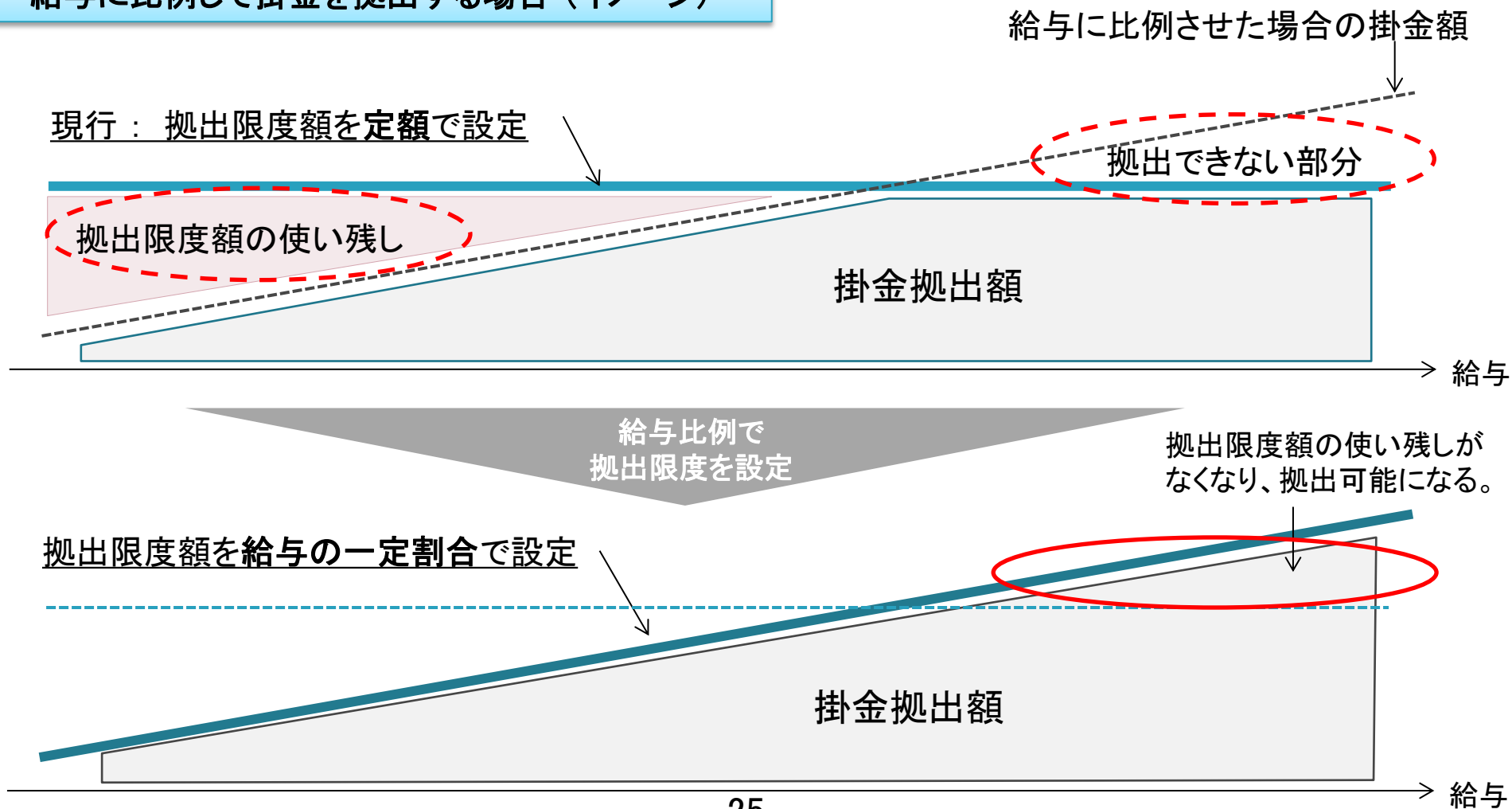
4月、5月の使い残し分を、6月の賞与時にまとめて拠出するなどが可能



給与に比例した拠出限度の設定

- 拠出限度額を定額ではなく、給与に対する一定割合で設定すると、給与水準に応じた水準の掛金を拠出することができるようになる。

給与に比例して掛金を拠出する場合（イメージ）



拠出時の仕組みの論点

【論点】

③ 拠出限度の水準

○ 現在、国民の老後の生活資金は、公的年金を中心として、これを預貯金、退職金・企業年金等が補完する形でまかなわれている。企業年金の中心であるDB・DCの双方を合わせた拠出限度を設定するという観点を踏まえれば、国民の老後の生活資金について、公的年金を補完するという役割を引き続き担えるような水準を設定すべきと考えられる。

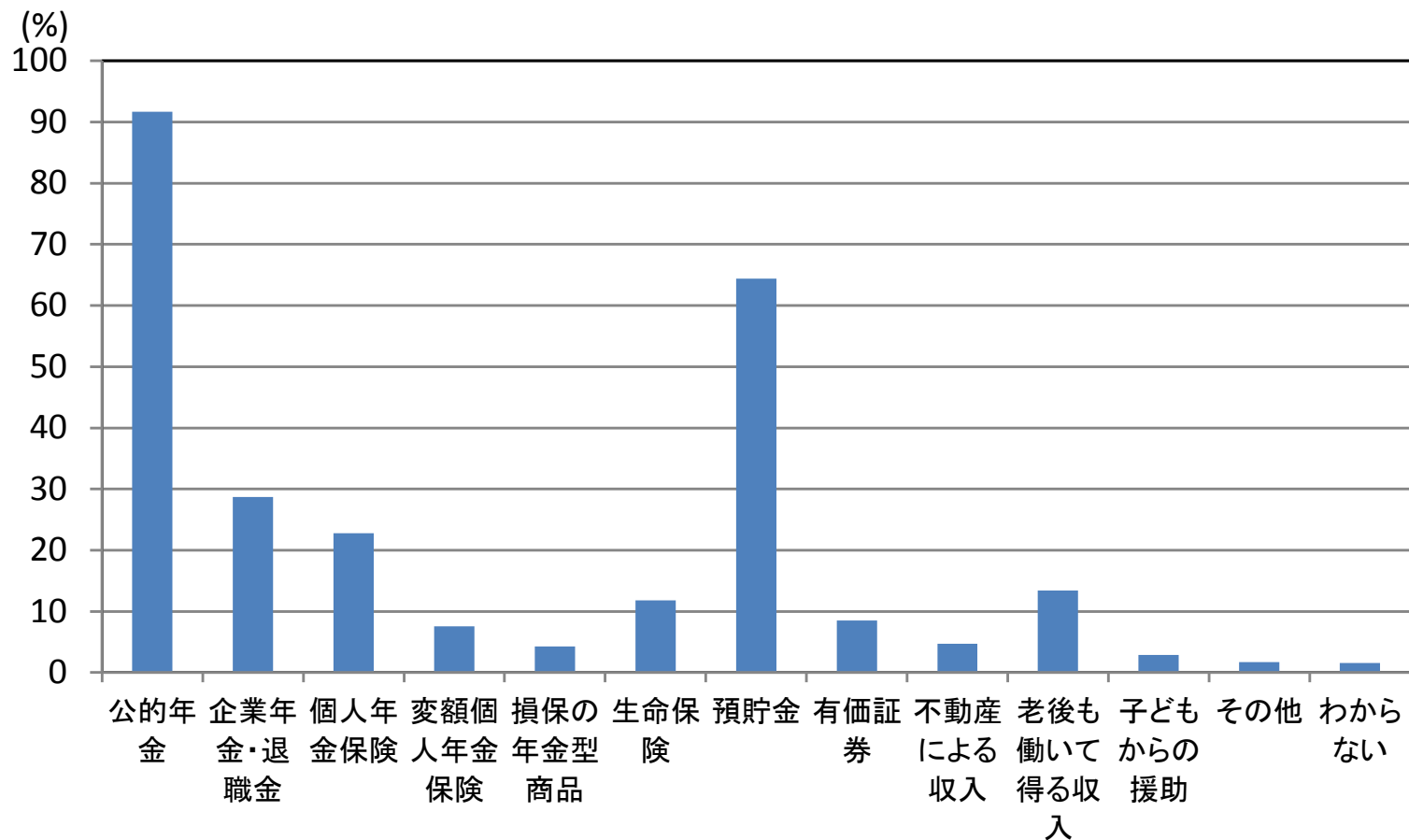
○ したがって、拠出限度の水準については、老後の生活資金として引き続き公的年金の補完的位置づけを担えるよう現在の企業の退職給付水準を勘案して設定すべきではないか。

※ 現行のDCの拠出限度額は、厚生年金基金の望ましい給付水準の考え方に基づき、厚生年金と合わせて退職直前給与の6割程度の水準に達するように設定されている。

老後の生活資金

□ 老後の生活資金をまかなう手段としては、公的年金が中心であり、公的年金を預貯金、企業年金・退職金等で補完しているという状況。

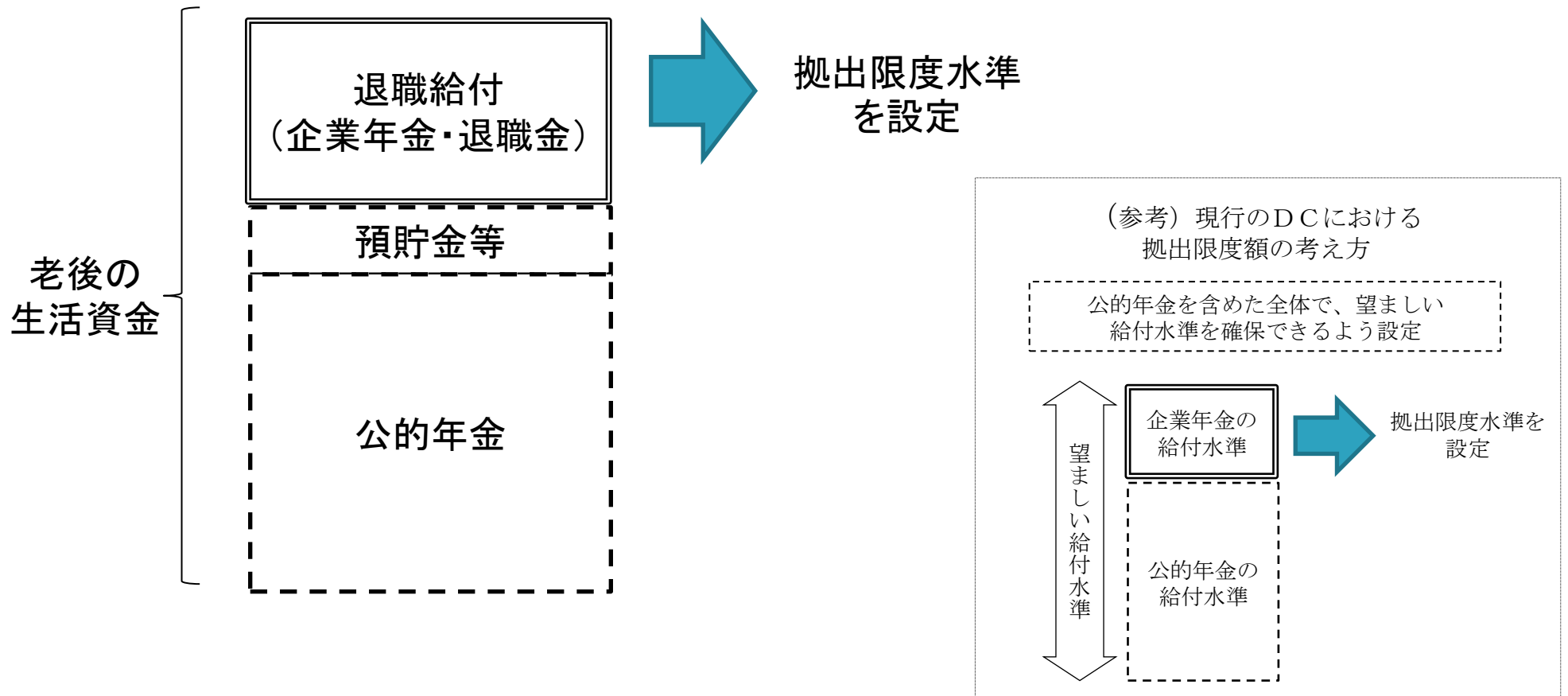
○ 老後の生活資金をまかなう手段(60歳代・複数回答)



(出所)平成25年度生活保障に関する調査(生命保険文化センター)

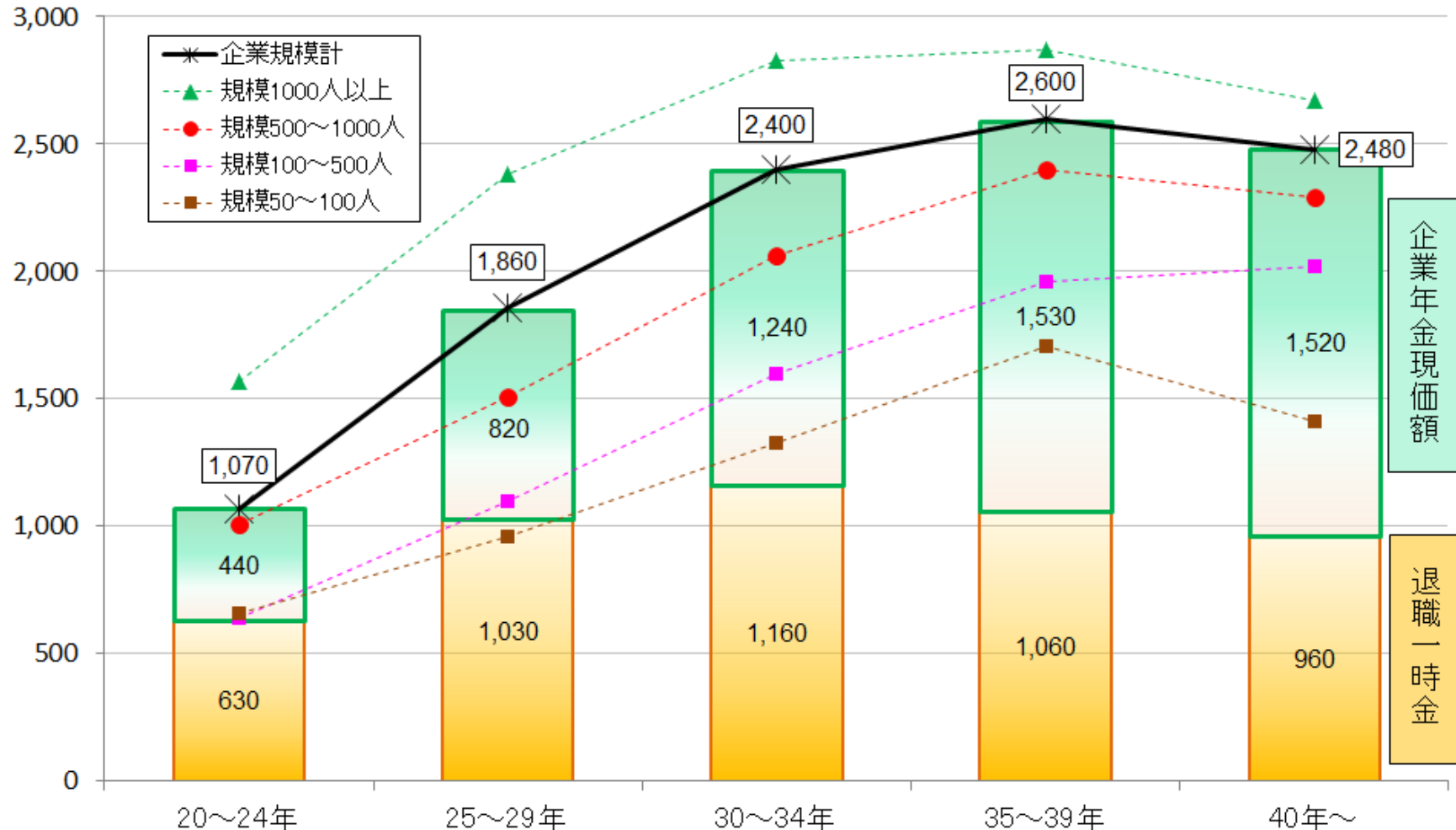
拠出限度の水準の考え方

- 老後の生活資金を確保するためには、現在の退職給付水準の実態を勘案して拠出限度額を設定することが必要。



退職給付水準の状況

- 退職一時金と企業年金現価額を合計した退職給付総額の平均額は、勤続年数30年以上の場合、概ね2,500万円程度。
- これを企業規模別にみると、1,000人以上規模の企業では約3,000万円弱程度。



(出所)「平成23年民間企業の勤務条件制度等調査(民間企業退職給付調査)」(人事院)を基に作成

老後に求められる生活費水準

□ 老後生活を送る上で必要な最低日常生活費は月額22万円、ゆとりある老後生活を送るためにはさらに月額13.4万円程度必要と考えられている。

○ 夫婦2人で老後生活を送る上で必要と考えられている最低日常生活費(月額)

平均: 22.0万円



○ 経済的にゆとりのある老後生活を送るための上乗せ額(月額)

平均: 13.4万円



(出所)平成25年度生活保障に関する調査(生命保険文化センター)
(※ 全国の18~69歳の男女を対象とした個人調査)

拠出限度額を給与比例とした場合のモデル

- モデルケースにおいて、一定の前提に基づき計算すると、掛金率10%~20%とした場合に退職給付現価が1,900万円~3,800万円程度になる。

<モデルケースにおける年齢別掛金額>

年齢	年収 (万円)	拠出限度額(年額) (万円)		
		掛金率10%	掛金率15%	掛金率20%
25~29歳	331	33	50	66
30~34歳	381	38	57	76
35~39歳	433	43	65	87
40~44歳	487	49	73	97
45~49歳	533	53	80	107
50~54歳	554	55	83	111
55~59歳	523	52	78	105
退職給付総額(粗い試算)		1,900万円	2,800万円	3,800万円
20年で支給した場合の支給月額		8.4万円	12.5万円	16.7万円

(※)モデルケースの年収は平成25年度賃金構造基本統計調査における産業計・企業規模計の額を基に作成(賞与を含む)
退職給付総額は、勤続期間は25歳から35年間拠出した場合の65歳における金額とし、予定利率は0.7%(DBのH26年度下限予定利率)として計算している。

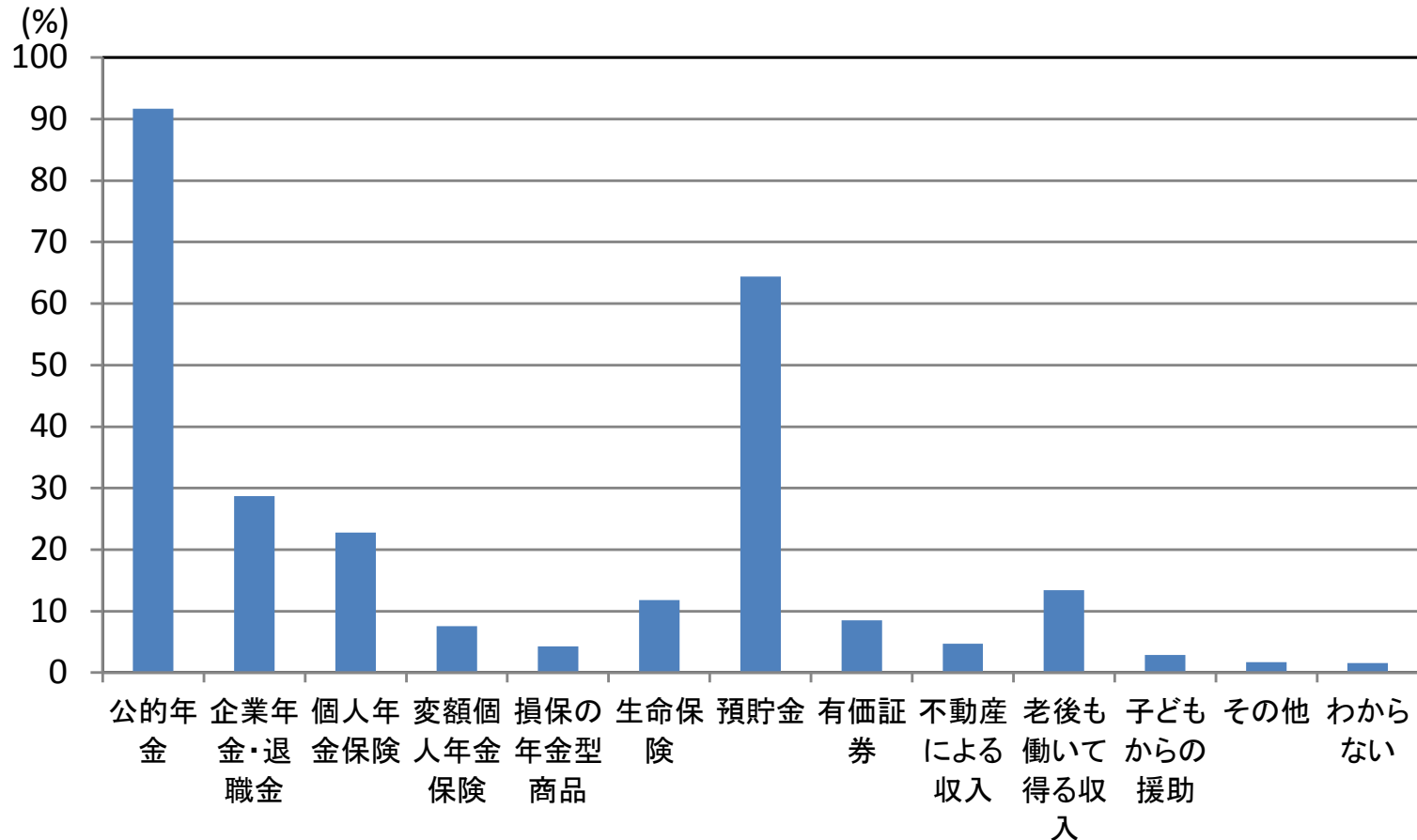
2 - 2. 老後の生活資金確保の観点からみた 将来の拠出のあり方と論点【現状】

- 現在の国民の老後の生活資金は、公的年金が中心で、預貯金、企業年金・退職金等が補完する形となっているが、公的年金については、今後、中長期的に給付水準の調整が行われることが見込まれている。
- 今後は、老後の生活資金における公的年金以外の企業年金等の役割が高まっていくと予想されることから、企業年金への掛金拠出をより増やすことのできる環境が求められている。

(再掲) 老後の生活資金

□ 老後の生活資金をまかなう手段としては、公的年金が中心であり、公的年金を預貯金、企業年金・退職金等で補完しているという状況。

○ 老後の生活資金をまかなう手段(60歳代・複数回答)

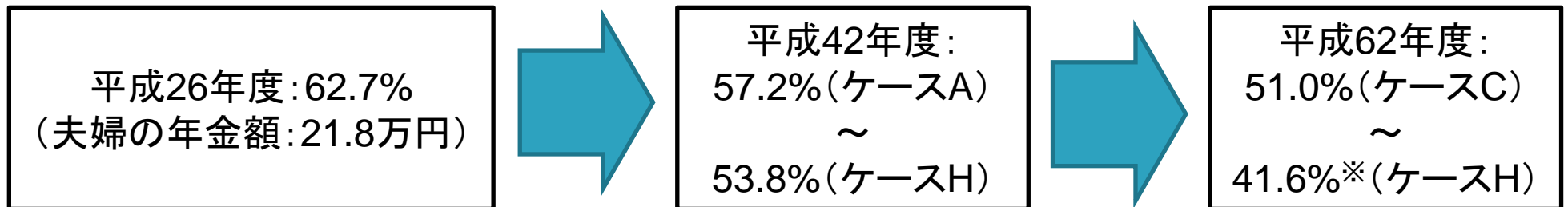


(出所)平成25年度生活保障に関する調査(生命保険文化センター)

公的年金の給付水準の調整

□ マクロ経済スライドにより、公的年金は中長期的に給付水準の調整が行われる見込み。

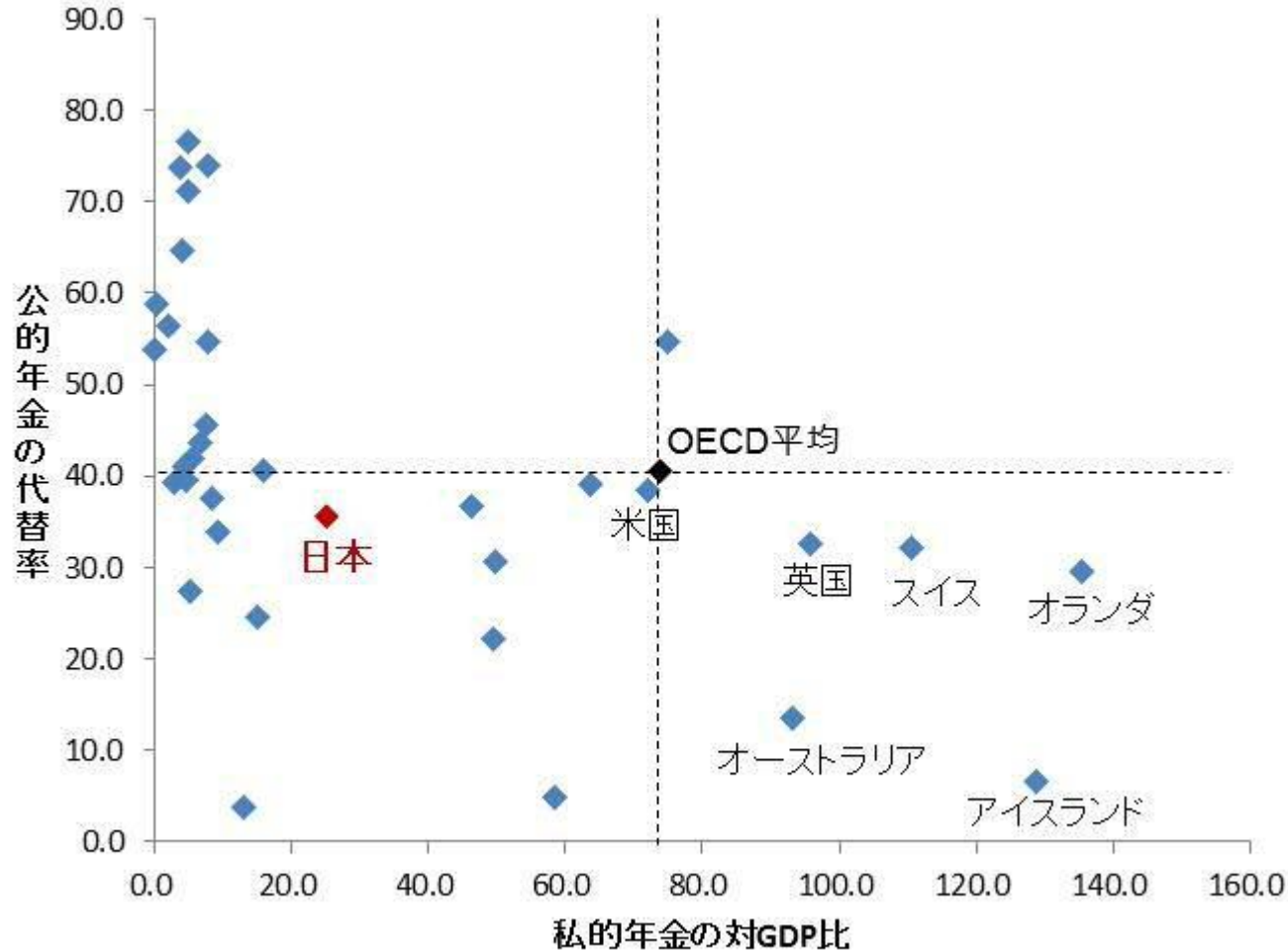
○ 標準的な厚生年金の所得代替率の将来見通し(平成26年度財政検証)



※ 仮に、機械的に給付水準調整を続けた場合の値

公的年金所得代替率と私的年金の対GDP比(国際比較)

- OECDの報告によると、我が国の公的年金の所得代替率に対する私的年金の資産規模(対GDP比)については、相対的に低い水準にある。
- 今後、公的年金の給付調整が見込まれる中で、老後の生活資金の確保のため、私的年金に対する拠出を増やす必要があるとの指摘がある。



(出所) 家計の資産形成を支援する制度の在り方に関する調査報告書(野村資本市場研究所)、OECD, Pensions at a Glance, 2013 より野村資本市場研究所作成

2 - 2. 老後の生活資金確保の観点からみた 将来の拠出のあり方と論点【論点】

老後の生活資金確保の観点からみた将来の拠出の論点

【論点】

- 現在、国民の老後の生活資金は、公的年金を中心として、これを預貯金、退職金・企業年金等が補完する形でまかなわれているが、公的年金については、世代間の公平性を確保しつつ制度の持続可能性を担保するために導入された平成16年改正の年金財政フレームの中で、中長期的な給付調整が行われる見込みとなっている。
社会保障・税一体改革の中では、例えば『社会保障制度改革国民会議報告書』において、こうした公的年金の給付調整を補う形で私的年金での対応への支援が指摘されている。また、OECDの報告においても同様の指摘がなされている。
- 我が国の企業年金等については、現行法においても公的年金を補完する形で国民の老後の所得確保を図ることをその目的として制度的なフレームが構築されている。
- こうした観点から、企業年金が将来的に公的年金を十分に補完できるような仕組みとして、企業年金の拠出限度について、公的年金の給付水準調整等を一定程度勘案した改定のルールを検討してはどうか。

- ・ 社会保障制度改革国民会議の報告書では、今後、マクロ経済スライドによる公的年金の給付水準の長期的な調整が見込まれる中で、その調整分を私的年金で補うことの必要性が指摘されている。

「社会保障制度改革国民会議 報告書」平成25年8月 (抄)

Ⅲ 年金分野の改革

- 3 長期的な持続可能性を強固にし、セーフティネット機能（防貧機能）を強化する改革に向けて
(1) マクロ経済スライドの見直し

(略)

2009（平成21）年の財政検証においては、約10年間で水準調整が完了する報酬比例部分に比べて、基礎年金の調整期間が約30年と長期間にわたり、水準の調整の度合いも大きくなっている。当国民会議における議論の中では、基礎年金の調整期間が長期化し水準が低下することへの懸念が示されており、基礎年金と報酬比例部分のバランスに関する検討や、**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も併せて行うこと**が求められる。

3. 給付時の仕組みのあり方

- 3-1. 支給開始年齢と支給開始年齢到達前の中途引き出しのあり方
- 3-2. 加入可能年齢のあり方
- 3-3. 支給方法のあり方
- 3-4. 給付時の仕組みのあり方の論点

- 現行のDB・DCは、老後の支給に限らず従業員の退職にも柔軟に対応できる制度として創設されたDBと、年金は老後の所得であるという明確な目的意識を反映した制度として創設されたDCという考え方の違いによって、支給開始年齢等の給付時の仕組みが異なっている。
- 昨今の就労期間の長期化や、公的年金の支給開始年齢の引き上げ、給付水準の将来見通しの確定等、企業と従業員を取り巻く環境は変化していることから、DB・DCのこれらの仕組みについて、従業員の退職に対する柔軟な対応と、老後の所得確保策としての役割という視点から、検討が必要ではないか。

給付時の仕組みの現状

- DB・DCについては、制度創設時の経緯を反映する形で、支給開始年齢等の給付時の仕組みが異なっている。
- 例えば、老後の支給に限らず従業員の退職にも柔軟に対応できる制度として創設されたDBでは、50歳以降の退職時であれば支給が開始することができる※が、年金は老後の所得であるという明確な目的意識を反映した制度として創設されたDCでは、支給開始は一律60歳以降とされている。

※ 労使で合意があった場合に限る。

	確定給付企業年金 (DB)	確定拠出年金 (DC)
支給開始年齢	60～65歳の規約で定める年齢到達時 又は50歳以上の退職時 (規約に定めがある場合) ※ 規約で加入期間要件 (20年以下) を設けることが可能	60歳以上70歳以下の請求時 ※ 加入期間が10年に満たない場合は、下記の加入期間に対応する年齢以降請求が可能 〔 8年以上：61歳、6年以上：62歳 〕 〔 4年以上：63歳、2年以上：64歳 〕 〔 1年以上：65歳 〕
上記年齢到達前 の中途引き出し	制限なし	原則不可 ※ 加入者期間が3年以内又は資産が少額の場合等は可
加入可能年齢	70歳まで	60歳まで ※ 企業型DCで規約の定めがある場合は、65歳まで加入可
支給方法	終身・有期年金又は一時金 ※ 有期年金の期間は5年以上20年以下 ※ 支給開始時又は原則5年以降に一時金選択可能	終身・有期年金又は一時金 ※ 有期年金の支給期間は5年以上20年以下 ※ 積立額の2分の1以下20分の1以上の額を支給 ※ 請求時に一時金選択可能

3 - 1 . 支給開始年齢と支給開始年齢到達前の中途引き出しのあり方

DB・DCの支給開始年齢の考え方

- DBでは、従業員の老後の生活を安定させるための年金制度との位置付けから、一定の年齢に達した場合に支給を開始することを原則としている。
- また、制度創設時に、多くの適格退職年金が退職時に支給を行うこととしていた実態を踏まえ、労使で合意した場合には、50歳以降の退職時にも支給を開始することができる。
 - ※ 加入期間要件は労使合意により任意に設けることができる。
- DCでは、公的年金を補完する年金としての観点や、自営業者と企業の従業員との公平性の確保の観点から、一律60歳以降に支給を開始することができる。
- また、老後の所得確保のための制度として一定期間の掛金拠出が必要であることから、短期間で支給に結びつかないよう加入期間に応じた支給開始年齢が設けられている。

<DB・DCの支給開始年齢等>

	確定給付企業年金 (DB)		確定拠出年金 (DC)
支給開始事由	一定年齢到達時	退職時 (規約に定めがある場合のみ可能)	なし (任意の時点で請求可能)
支給開始年齢	60歳以上65歳以下 (規約で定める年齢)	<u>50歳以上</u>	60歳以上70歳以下 ※ 70歳到達時には自動的に支給が開始される
加入期間に応じた支給開始年齢	なし ※ 規約で加入期間要件 (20年以下) を設けることが可能		加入期間が10年に満たない場合は、 <u>下記の加入期間に対応する年齢以降請求が可能</u> <div style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; padding: 5px; margin-left: 20px;"> 8年以上：61歳、6年以上：62歳 4年以上：63歳、2年以上：64歳 1月以上：65歳 </div>

DB・DCの支給開始年齢到達前の中途引き出しの考え方

□ DBでは、企業の退職給付制度の中で企業のニーズに柔軟に対応できるよう設計された厚生年金基金、適格退職年金の後継制度であり、退職時の支給は自由に認められるべきとの考えから、退職等を事由として、支給開始年齢到達前の中途引き出し（いわゆる中途脱退）※が広範に認められている。

□ DCでは、年金は老後の所得であり、単なる貯蓄とは異なるという目的意識を反映し、中途引き出しは原則認められていない。この考え方は、諸外国の制度でも共通。

※ 企業年金は老後に年金で受給することが原則であるが、企業年金に加入する従業員が、年金の支給開始年齢に達する前に、様々な理由から年金による受給を断念し、それに代えて例外的に企業年金を脱退して一時金として受給すること。

<DB・DCの中途引き出しの要件>

確定給付企業年金（DB）	確定拠出年金（DC）
なし	原則不可 ※ 加入者期間が3年以内又は資産が少額の場合等は脱退可

<諸外国のDCの中途引き出しの要件>

アメリカ（401K）	イギリス（NEST）	ドイツ（リースター年金）
原則不可 （事業主が認める場合、早期の受け取りが可能だが、所得税とは別に10%のペナルティー・タックスが課される）	原則不可	原則不可 （中途脱退を行う場合は補助金及び還付税額の返還が条件）

老後の所得確保策としての年金制度

□ 年金 (pension) とは「老後の所得」を指すものであり、年金制度は、就労期間に一定額を定期的に掛金として拠出し、老後に向けた安定的な資産形成を行うものである。

※ 年金には、「生涯に渡り毎年一定金額を支給するもの (annuity) 」としての側面もある点に留意。

□ 例えばDCでは、「貯蓄」と「年金」を区別する観点から、「支給開始年齢」を設けた上で、「支給開始年齢到達前の中途引き出し(いわゆる中途脱退)」を原則認めないこととされている。

それでは、そもそも「年金」とは何か、年金と単なる貯蓄との違いは何かということが問題となる。年金のことを英語でペンションというが、その意味は、「引退後の所得」であり、ここが貯蓄とは異なる部分ではないか。

つまり**年金とは、そもそも引退後、すなわち老後に所得として使うものであって、ここが、いつでも引き出して自由に使える貯蓄とは明確に異なるのではないかと考えられた。**

また、年金と単なる貯蓄との違いとして、最低加入期間を設けることが必要ではないか、つまり、**公的年金や公的年金に上乘せする私的年金はともに、若いときに一定額を定期的に掛金として拠出するもの** (すなわち、自分の老後への仕送り) であり、そのときどきの自分の資産の保有状況に応じていつでも自由に投資できる貯蓄とは明確に異なるのではないかと考えられた。

こうした議論が**確定拠出年金の制度内容の細部にわたる部分にまで行われ、ようやく確定拠出年金が新たな「年金」として位置づけられ、従来の確定給付型の年金と同等の税制優遇措置が認められることとなったのである。**

加入者の心理的傾向と老後の所得確保

- 行動経済学では、人々が将来よりも現在の利益に大きなウェートを置いてしまう傾向（双曲割引）が示されており、こうした傾向を前提とした仕組みが必要との指摘がある。
- こうした点を踏まえると、老後に確実に所得を受け取れるような制度が求められる。

…今回テーマにしたいのは、人びとのせっかちさを測る尺度として経済学で使われる時間割引率という概念である。時間割引率は将来の満足を現在の満足よりどれだけ割り引いて考えるかを表す割合である。

…時間割引で観察されるもっとも衝撃的な性質は、**直近の選択ほど適用される時間割引率が高くなり、将来よりも現在の利益に大きなウェートが置かれてしまうことである。**（中略）このように**近い将来の時間割引率が遠い将来の時間割引率よりも高くなる傾向は、双曲割引**とか**直近効果と呼ばれている**。双曲割引というのは、将来の利益に対する評価と、その利益が実現する時点までの距離（遅れ）が双曲線の関係になるためである。

…**双曲割引のもとでは、計画を実行する直前になると、ハトのように短期的な利益を見過ごせなくなる。**その弊害として、**長期的な視点に立って積み上げられていく計画が、時間の経過に従ってなし崩しに反故（ほご）にされ、その時々「現在」のために「将来」を犠牲にした過剰な資源の消費が行われる。**テンプル大学のエイズリー教授はこうした選択を**自滅的な選択**と呼んでいる。

…こうした弊害にどう対処すればよいのか。**1つは選択者があらかじめ自分の手を縛っておくことである。**この束縛をコミットメントという。（中略）**政策的には国民年金などの強制貯蓄制度のように、コミットメントの手段を工夫し、制度化することが重要な課題**になる。

池田新介（2009）「やさしい経済学 時間と選択」日本経済新聞連載より抜粋

高年齢者雇用制度の概要

- 我が国では、高年齢者雇用安定法に基づき、60歳未満の定年の禁止と、希望者全員の65歳までの雇用確保措置を企業に義務づけている。

<高年齢者雇用安定法の概要>

○ **60歳未満の定年禁止**

事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上としなければならない。

○ **65歳までの雇用確保措置**

定年を65歳未満に定めている事業主は、以下のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければならない。

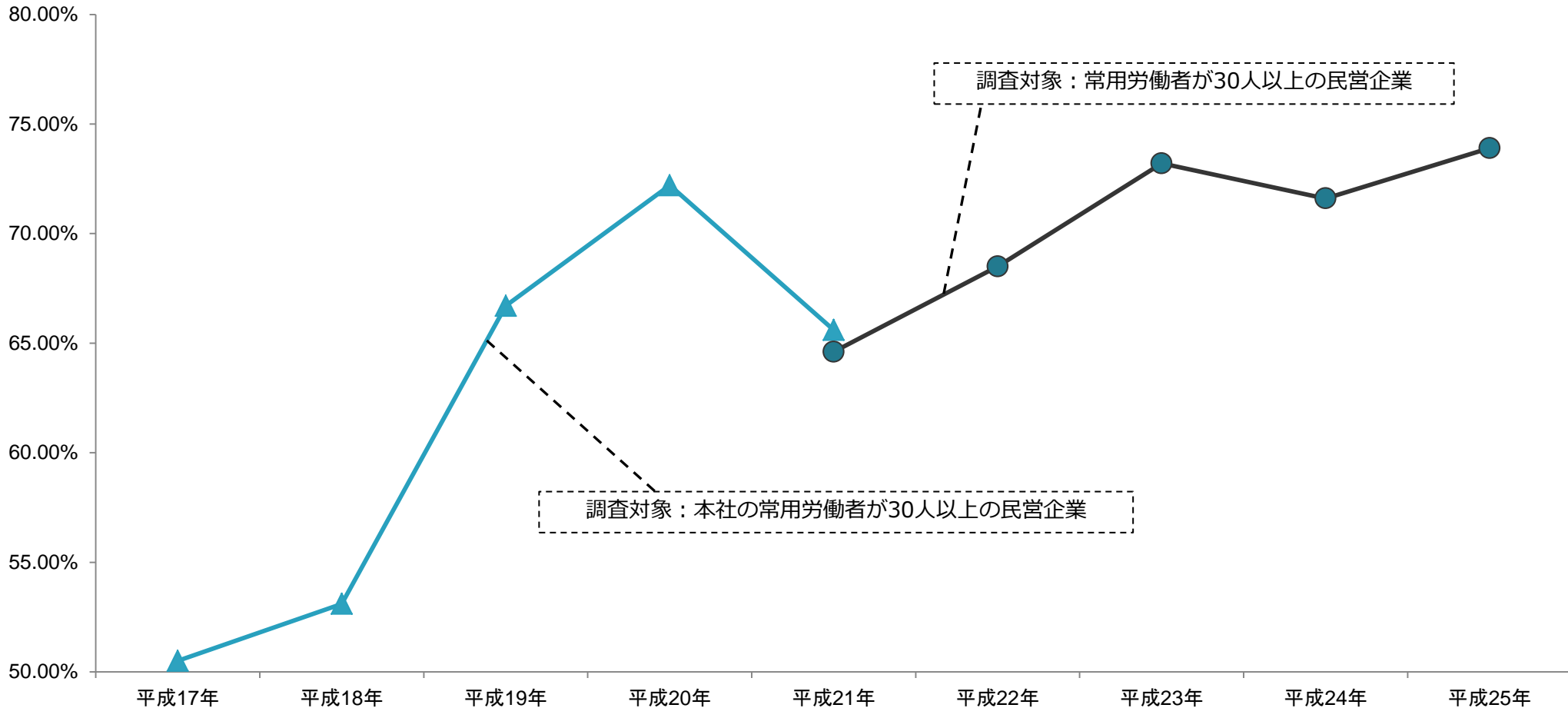
- ① 65歳まで定年年齢を引き上げ
- ② 65歳までの継続雇用制度を導入
(平成24年度末までに旧基準を導入していた場合に限り12年間の経過措置)
- ③ 定年制を廃止

※ 高年齢者雇用確保措置の実施に係る指導を繰り返し行ったにもかかわらず何ら具体的な取組を行わない企業には勧告書の発出、勧告に従わない場合は企業名の公表を行う場合がある。

高齢者雇用の状況①

□ 高齢者の再雇用は社会に浸透してきており、高齢になっても働き続ける基盤が整備されてきている。

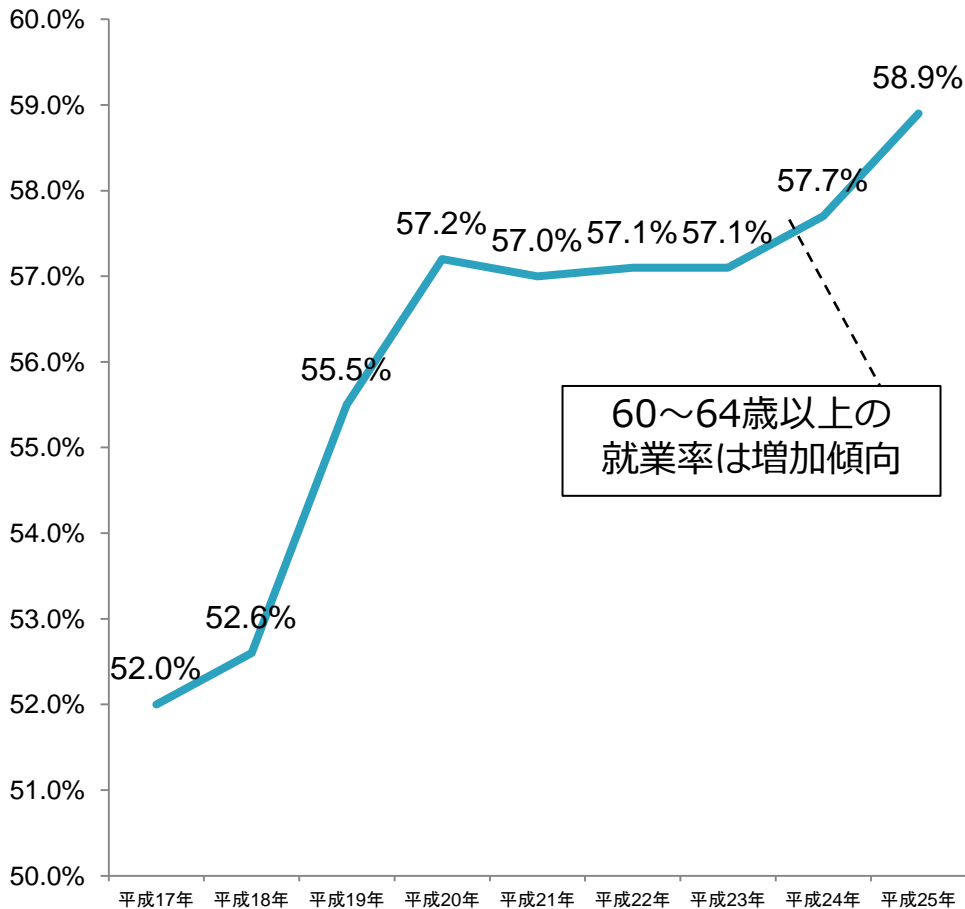
一律定年制を定めている企業のうち、再雇用制度のみを実施している企業の割合



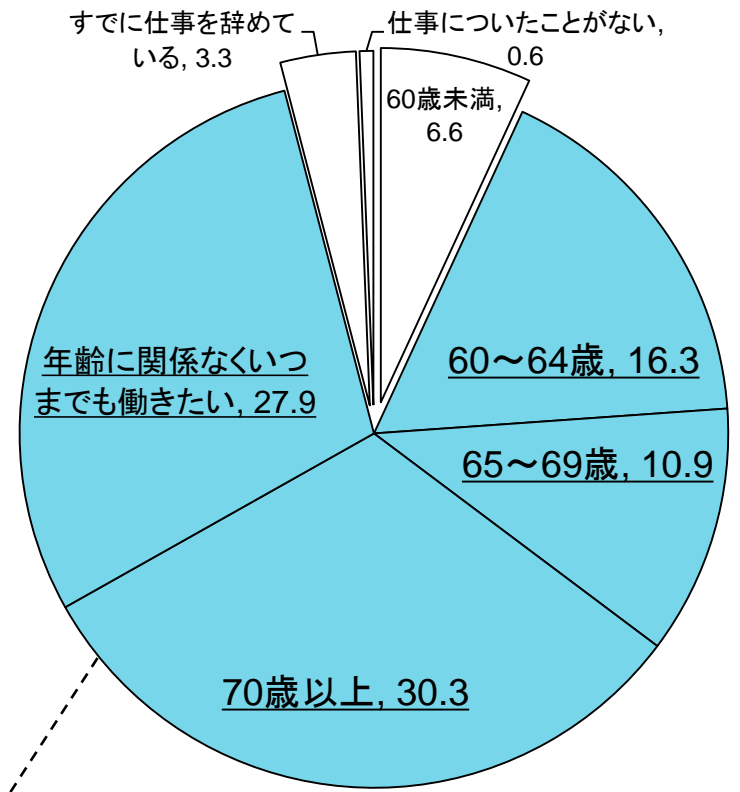
高齢者雇用の状況②

□ 60～64歳の就業率は増加傾向にあり、高齢者の約9割が60歳以上も働くことを希望している状況にあることから、就労の長期化が進みつつあるといえる。

60～64歳以上の就業率の推移



希望引退年齢



60歳を超えても働きたい高齢者は、全体の約9割

企業年金の支給開始時期

- 年齢要件を定めている企業のうち、80%以上の企業が企業年金の支給開始時期を60歳以上に設定している。

企業年金の種類別受給資格の状況

(企業年金制度を有する企業19,495社について集計)

(単位：%)

計	勤続年数要件のみ	年齢要件のみ	勤続年数要件かつ年齢要件	勤続年数要件又は年齢要件	その他	不明
100	27.2	13.5	44.6	5.3	2.7	6.6

(単位：%)

受給資格要件	年齢要件のみ	勤続年数要件かつ年齢要件
55歳未満	0.4	8.6
55歳	0.1	6.0
56歳	0.1	0.2
57歳	—	0.1
58歳	—	0.3
59歳	—	—
60歳	88.0	80.5
61歳以上	7.3	3.2
不明	4.1	1.0

年齢要件を定めている企業の内、80%以上の企業が60歳以上を設定

支給開始事由の設定状況

□ DBは、50歳以降の退職時に支給可能だが、実態は定年退職後の支給開始が8割近くとなっており、就労の長期化に伴い支給開始年齢も実質的に引き上がっていることが推測される。

(単位：%)

	計	公的年金 支給開始時	定年 退職時	定年 退職後の 一定年齢	その他 (任意等)	不明
すべての種類の企業年金	100.0	16.7	52.4	8.3	15.5	7.2
確定給付企業年金 (規約型)	100.0	1.7	68.9	9.1	14.5	5.9
確定給付企業年金 (基金型)	100.0	4.0	59.4	17.0	17.2	2.4
確定拠出年金 (企業型)	100.0	6.6	49.6	7.7	26.0	10.1
厚生年金基金	100.0	40.3	34.2	6.2	9.8	9.5
適格退職年金	100.0	0.9	70.1	5.8	17.5	5.7
自社年金	100.0	—	60.4	8.0	31.6	—
その他	100.0	76.5	9.1	2.8	7.3	4.3

※ 企業年金制度を有する企業19,495社について、企業年金の種類・給付形態(複数回答)ごとに集計。

就業率、平均引退年齢の国際比較

□ 諸外国と比べても日本の65歳以上の就業率は高く、実引退年齢の平均は男女共に65歳を超えている。

(単位: %)

		日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	イタリア	スウェーデン	韓国
就業率 (2012年)	55-59歳	75.4	68.1	70.8	74.9	67.1	57.7	82.0	68.1
	60-64歳	57.7	52.0	45.3	46.5	21.7	22.8	64.4	56.1
	65歳以上	19.5	17.3	9.1	4.9	2.2	3.4	14.9 ^(※)	30.1

(※)スウェーデンについては、65歳－74歳の就業率。

(出所)労働政策・研修機構「データブック国際労働比較2014」

(単位: %)

		日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	イタリア	スウェーデン	韓国
実引退年齢 (2008年－2012年)	男	69.1	65.0	63.7	62.1	59.7	61.1	66.1	71.1
	女	66.7	65.0	63.2	61.6	60.0	60.5	64.2	69.8

(※)実引退年齢は、2008年から2012年の期間に40歳以上の者が労働力を離れた平均年齢をいう。

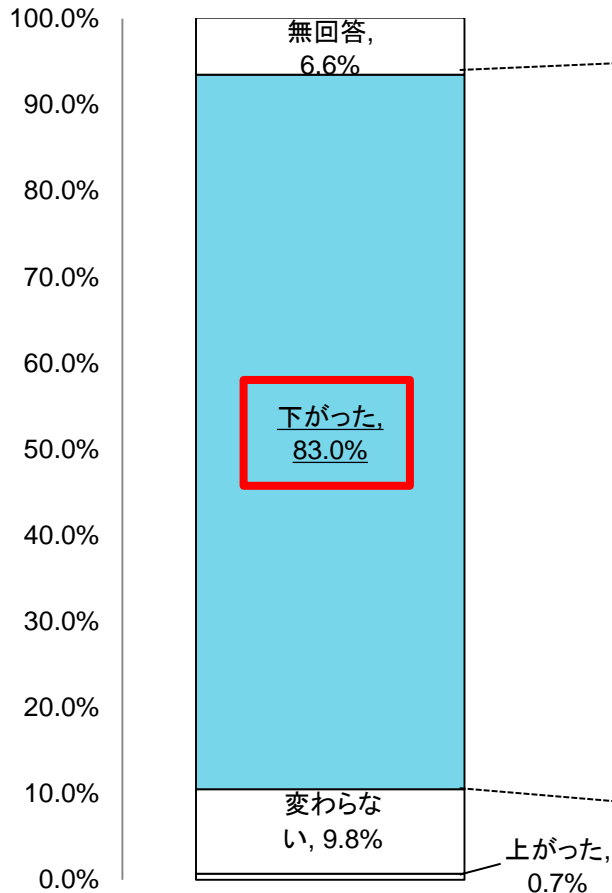
(出所)OECD「Society at a glance2014」

再雇用者の賃金水準

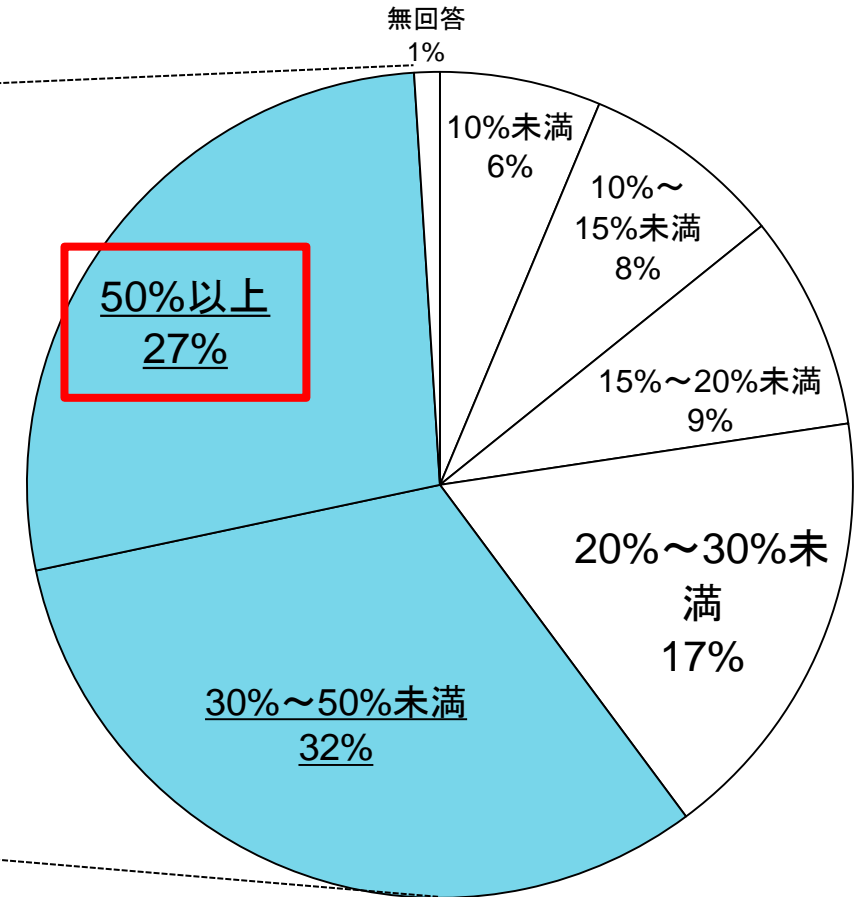
□ 従業員が再雇用された場合には、ほぼ全員の賃金が減少しており、特に50%以上減給となる者が全体の3割近くいる。

定年到達時と比べた現在の賃金水準(現在、継続雇用中の者。男女計)

＜定年到達時と現在の賃金の比較＞



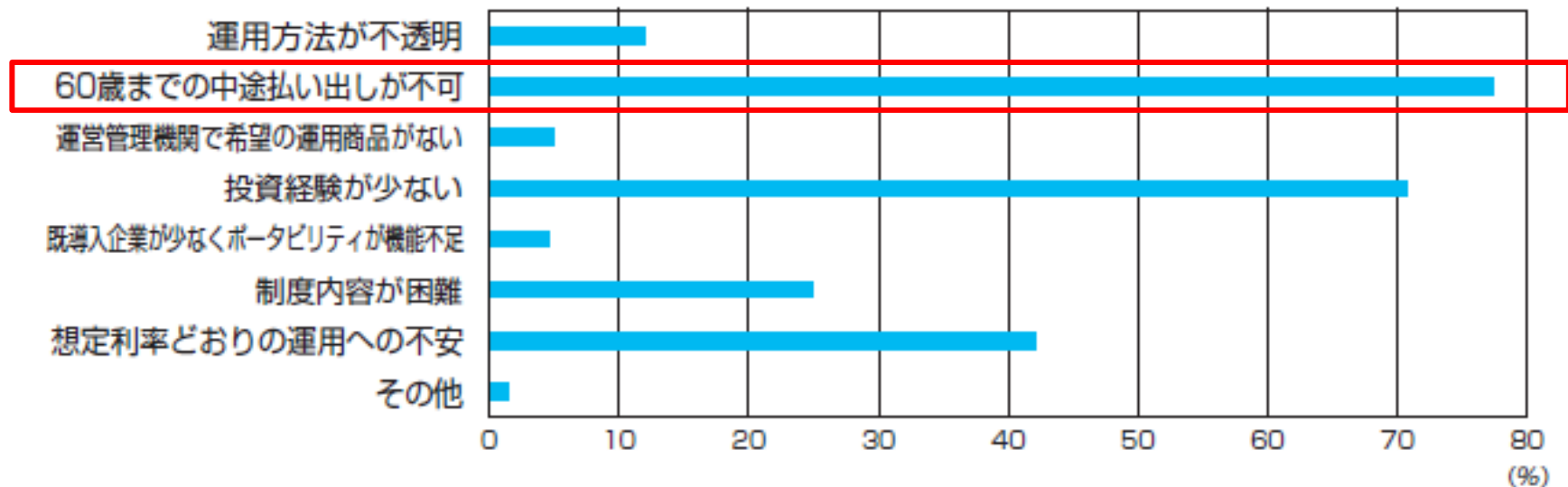
＜賃金の下がり幅の内訳＞



DCの中途引き出しに対する問題意識

- DCにおいて、支給開始年齢到達前の中途引き出しが認められていないことに対する従業員の注目度は極めて高い。

＜DC導入時における導入企業の従業員が考える問題点＞

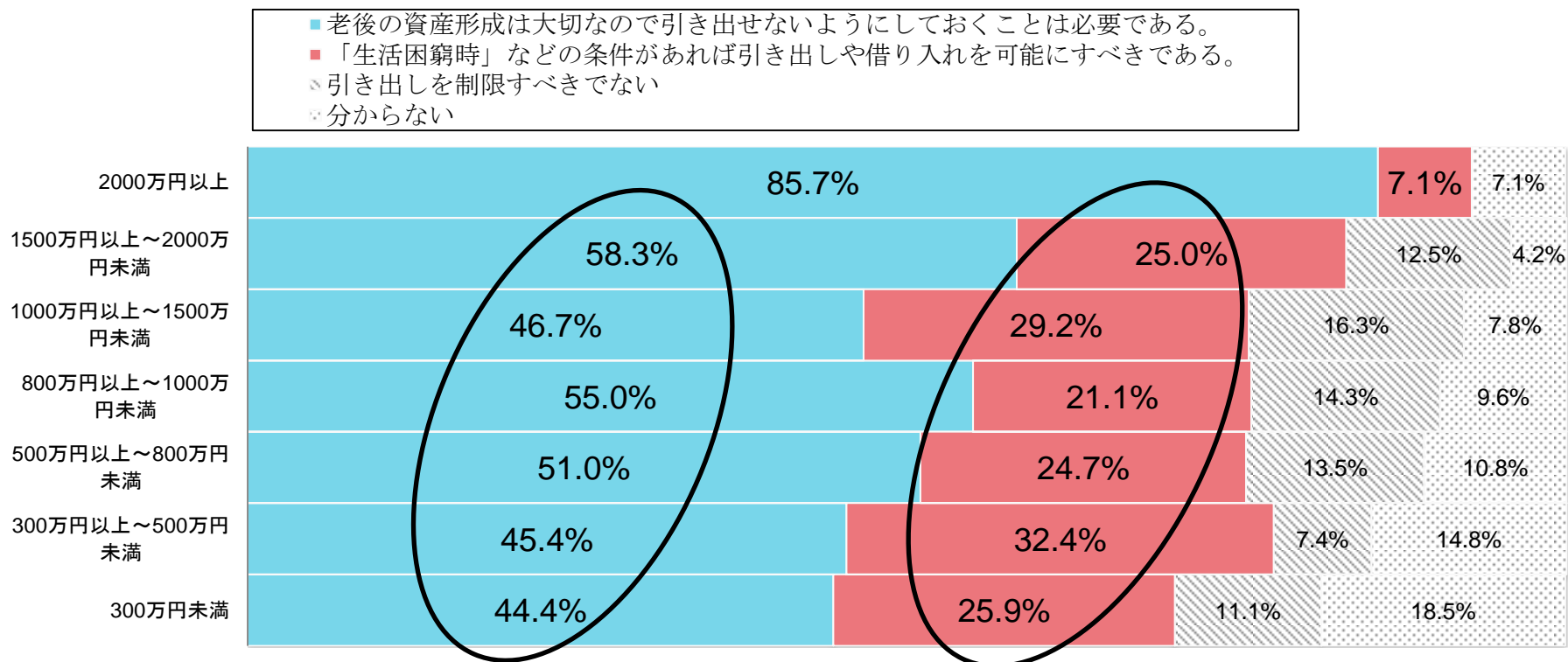


(出所) 中小企業庁「企業年金制度移行事例集」(平成18年3月)

DC加入者の中途引き出しに関する見方

- 老後の所得確保が大切であることから、支給開始年齢到達前の中途引き出しは認めるべきではないという意見が半数近くを占めている。
- 一方で、DC加入者の約4分の1は、生活が困窮する等の状況に陥った場合には、支給開始年齢到達前であっても中途引き出しを認めるべきと考えている。

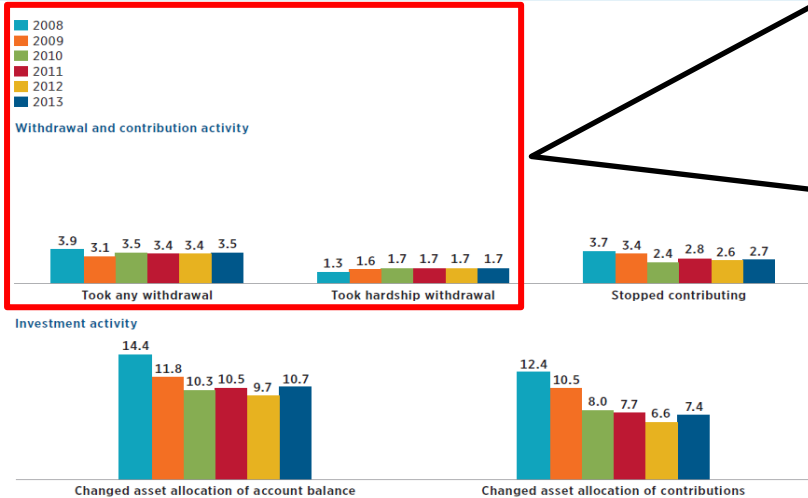
<DC加入者(60-65歳)に退職後「振り返ってどう思うか」と聞いた場合のアンケート調査>



米国におけるDCの中途引き出しに関する現状

- 米国では、日本及び他の諸外国と同様、中途引き出しは原則不可能であるものの、死亡時や高度障害による退職時の中途引き出しのほか、10%の課税額を追加で支払うことを条件とした困窮時引き出し(Hardship Withdrawal)を認めている。
- 近年の同制度における中途引き出しの実施者は、加入者全体の1.7%程度。

FIGURE 3
Defined Contribution Plan Participants' Activities
Summary of recordkeeper data, percentage of participants

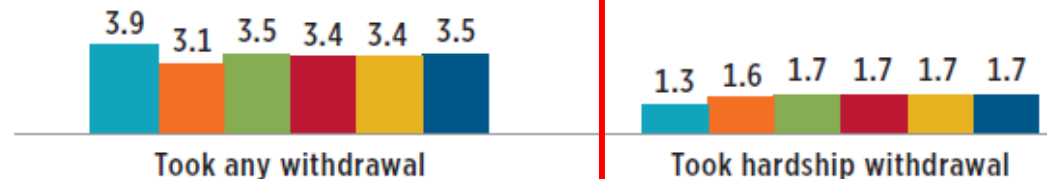


Note: The samples include more than 22 million DC plan participants in 2008 and nearly 24 million DC plan participants in 2009-2013.
Source: ICI Survey of DC Plan Recordkeepers (2008-2013)

米国のDC加入者における中途引き出しの実施者の割合



Withdrawal and contribution activity



(出所)ICI "Defined Contribution Plan Participants' Activities, 2013" (2014年4月)

3 - 2. 加入可能年齒のあり方

DB・DCの加入可能年齢の考え方

- DBの加入可能年齢は、厚生年金基金と同様に、厚生年金の加入可能年齢に併せて70歳までとされている。
- DCの加入可能年齢は、支給開始年齢(60歳以降)との関係から、60歳まで(規約の定めがある場合は65歳まで)とされている。

	確定給付企業年金 (DB)	確定拠出年金 (DC)
加入可能年齢	70歳まで	60歳まで ※ 企業型DCで規約の定めがある場合は、65歳まで加入可

(再掲) 高年齢者雇用制度の概要

- 我が国では、高年齢者雇用安定法に基づき、60歳未満の定年の禁止と、希望者全員の65歳までの雇用確保措置を企業に義務づけている。

<高年齢者雇用安定法の概要>

○ **60歳未満の定年禁止**

事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上としなければならない。

○ **65歳までの雇用確保措置**

定年を65歳未満に定めている事業主は、以下のいずれかの措置(高年齢者雇用確保措置)を講じなければならない。

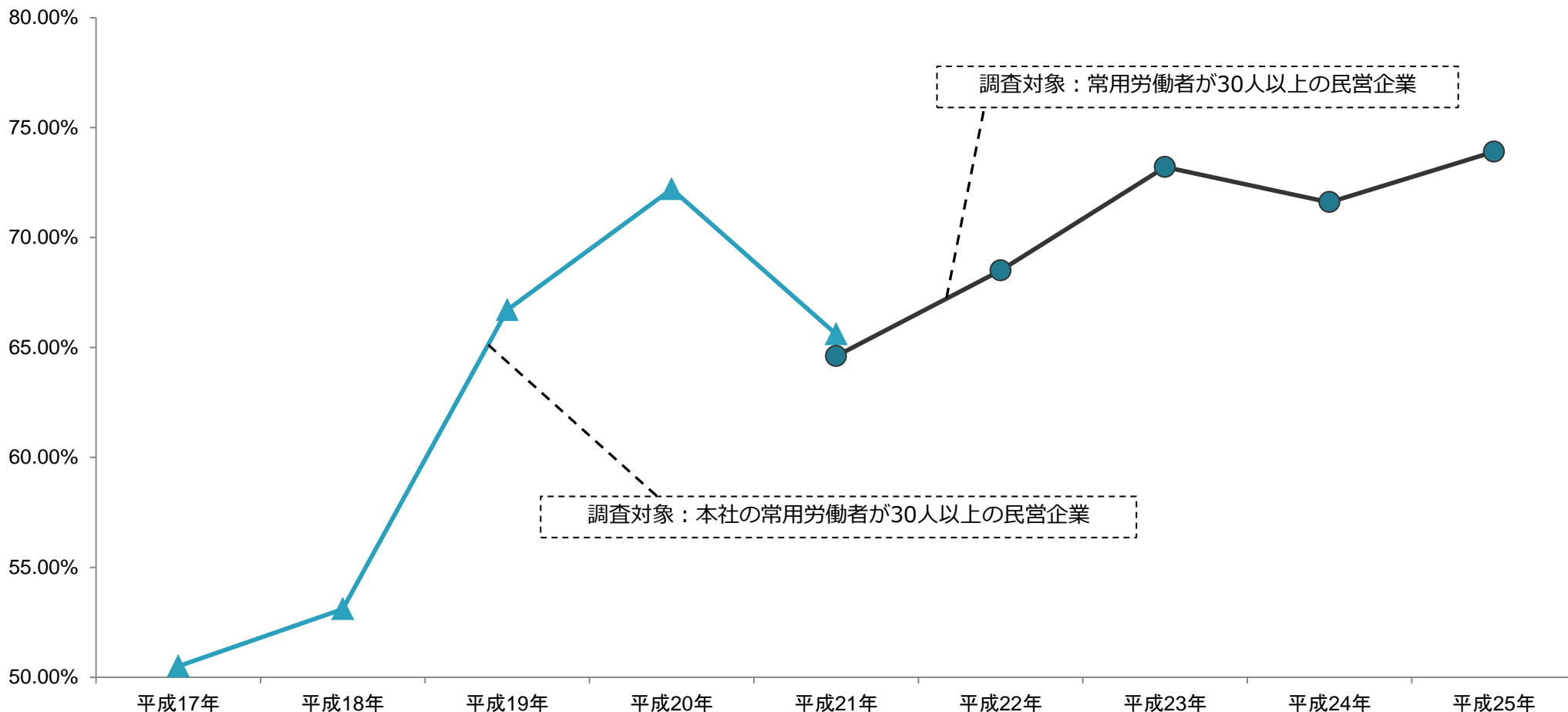
- ① 65歳まで定年年齢を引き上げ
- ② 65歳までの継続雇用制度を導入
(平成24年度末までに旧基準を導入していた場合に限り12年間の経過措置)
- ③ 定年制を廃止

※ 高年齢者雇用確保措置の実施に係る指導を繰り返し行ったにもかかわらず何ら具体的な取組を行わない企業には勧告書の発出、勧告に従わない場合は企業名の公表を行う場合がある。

(再掲) 高齢者雇用の状況①

□ 高齢者の再雇用は社会に浸透してきており、高齢になっても働き続ける基盤が整備されてきている。

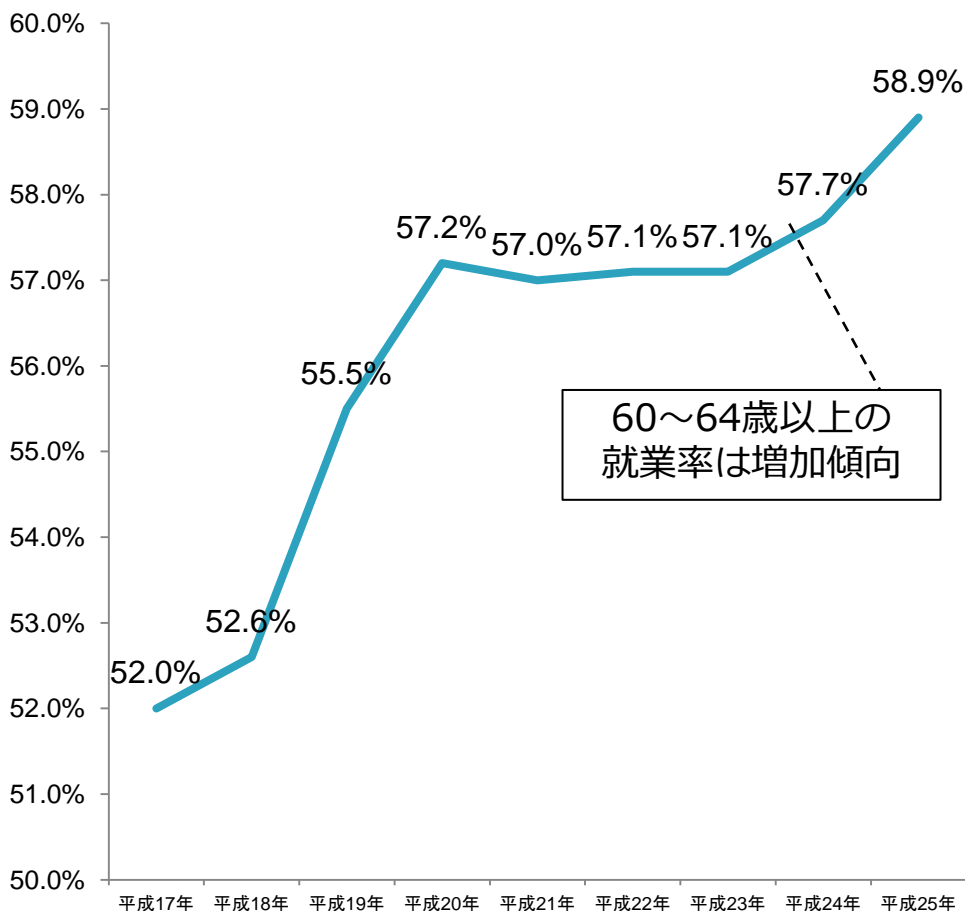
一律定年制を定めている企業のうち、再雇用制度のみを実施している企業の割合



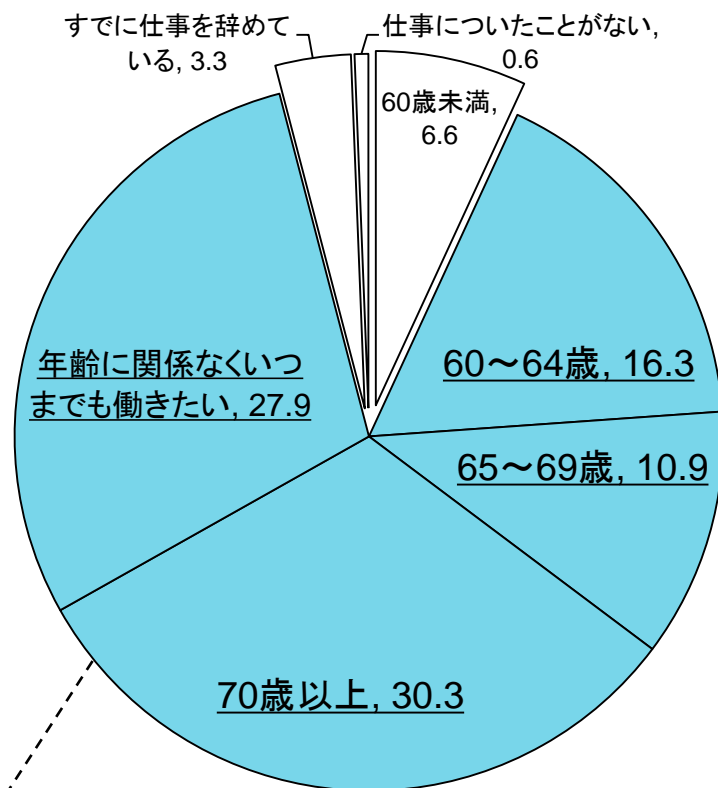
(再掲) 高齢者雇用の状況②

□ 60～64歳の就業率は増加傾向にあり、高齢者の約9割が60歳以上も働くことを希望している状況にあることから、就労の長期化が進みつつあるといえる。

60～64歳以上の就業率の推移



希望引退年齢

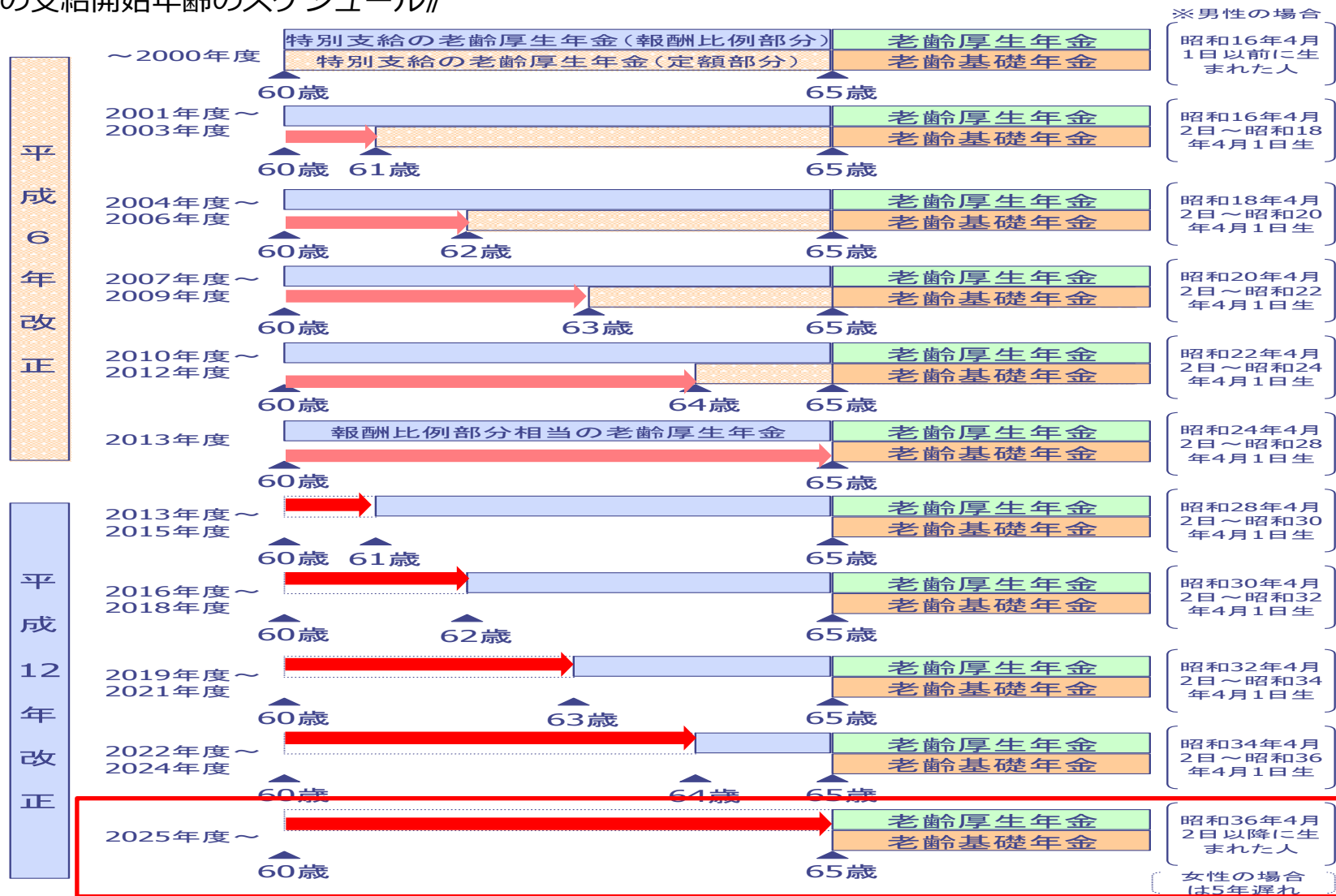


60歳を超えても働きたい高齢者は、全体の約9割

公的年金の支給開始年齢の引き上げ

□ 厚生年金の支給開始年齢については、2030年(平成42年)に完全に65歳に引き上げることが法定されている。

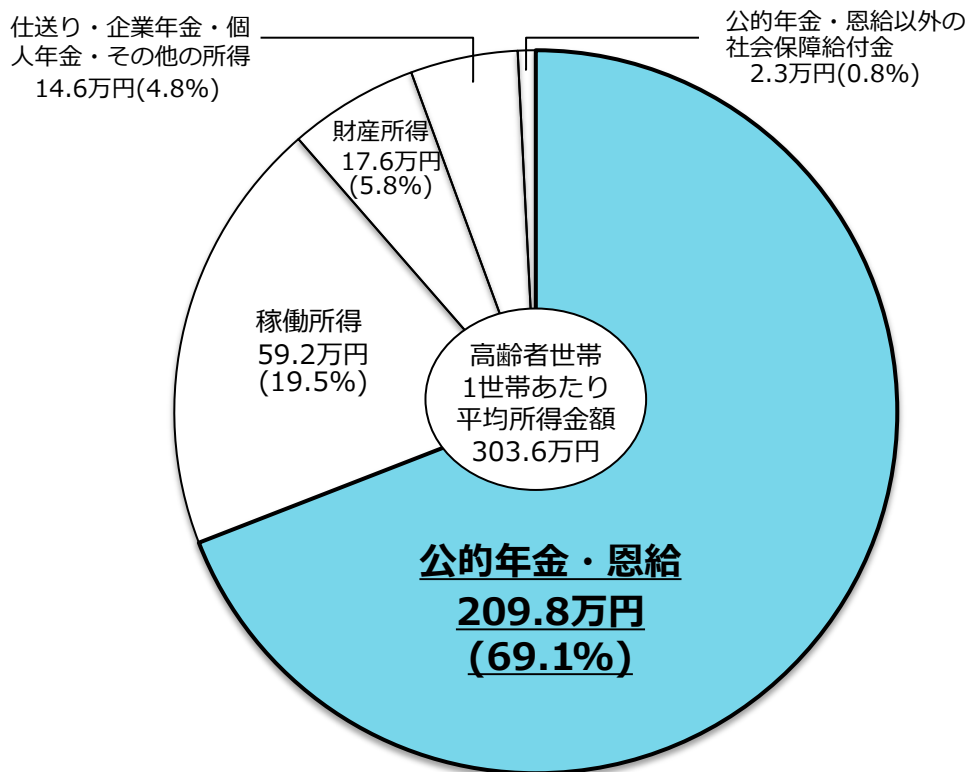
《現行の支給開始年齢のスケジュール》



公的年金の現状と所得代替率の見込み

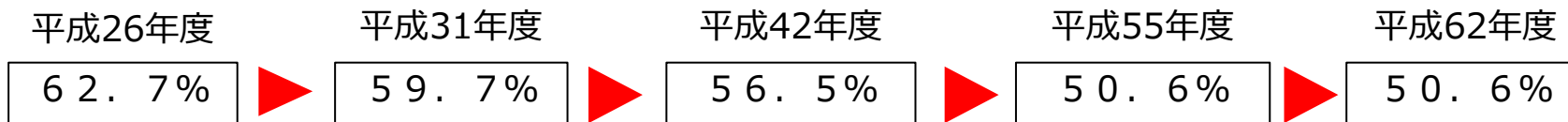
- 公的年金については、高齢者所得の約7割を占めている現状である。その一方で、今後中長期的な給付水準の調整が見込まれている。

高齢者世帯の収入状況



高齢者世帯の所得のうち、約7割が公的年金・恩給

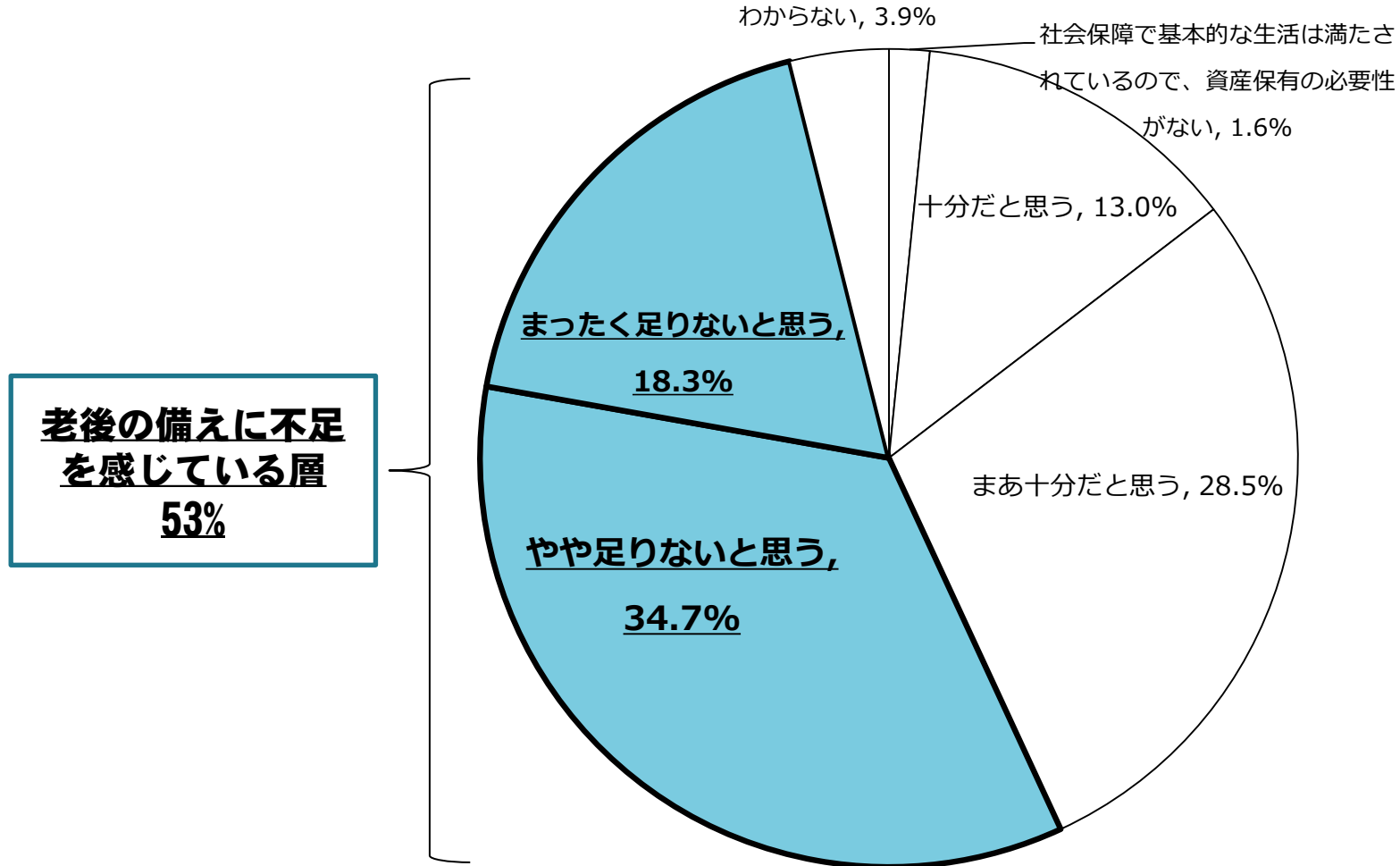
平成26年財政検証結果 (経済Eケース)



高齢者の老後の備えに対する意識

□ 高齢者の半数以上の者が老後の備えに不足を感じている。

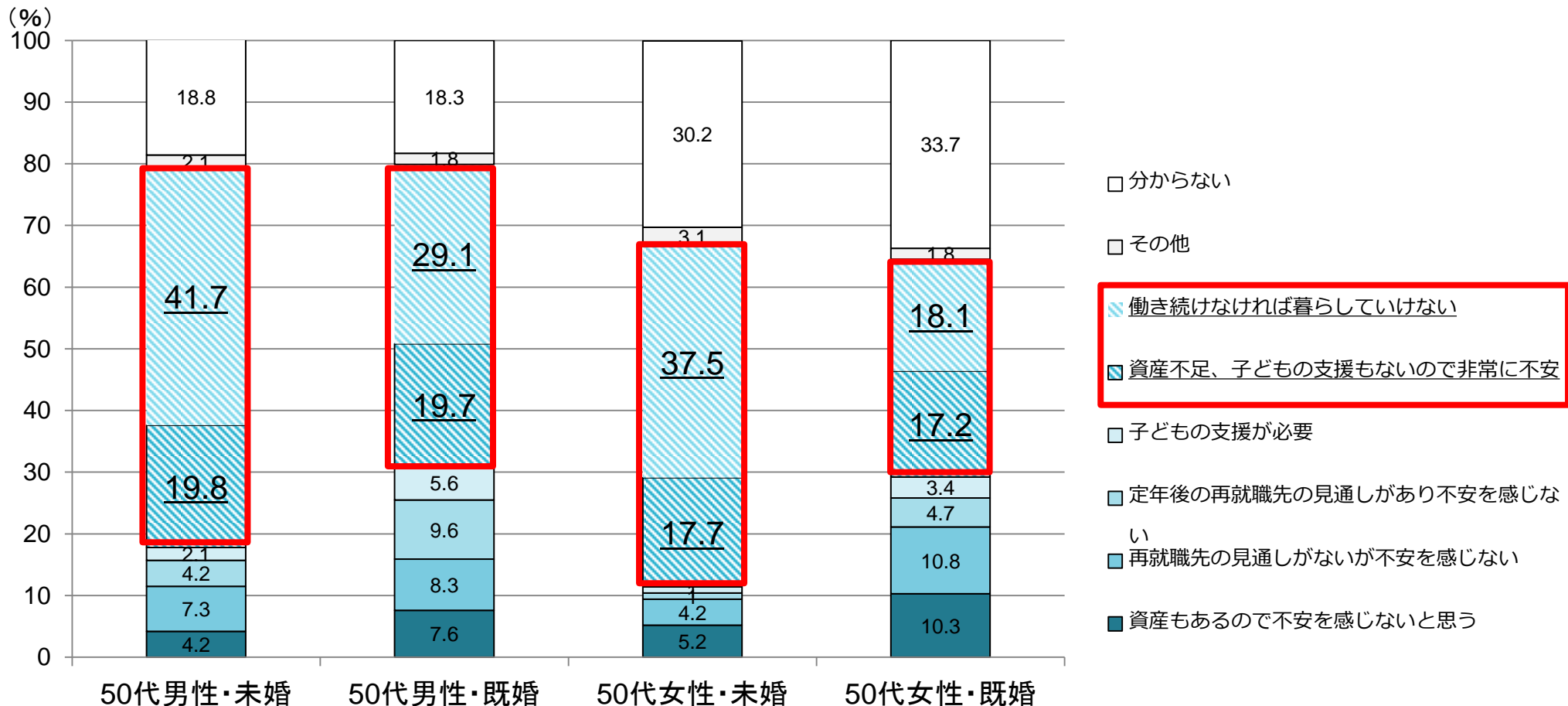
老後の備えとしての現在の貯蓄や資産の充足度（60歳以上男女）



就労と将来の暮らしに関する意識

□ 定年を迎える層のうち、資産や子どもの支援が不足していたり、引退後も働き続けなければ資産不足に陥ってしまうと考えるケースが一定数存在している。

引退後の暮らし方に関する意識



- OECD報告書では、より確実に、十分な退職所得を老後に得ることができるよう、長期間のDC拠出を奨励している。

6.3.3 加入者に長期間の拠出を促す

不確実性を減少させ、適切な退職所得を達成する可能性を改善する最も最善の方法は、長期間に渡って十分な掛金を拠出することである。(略)

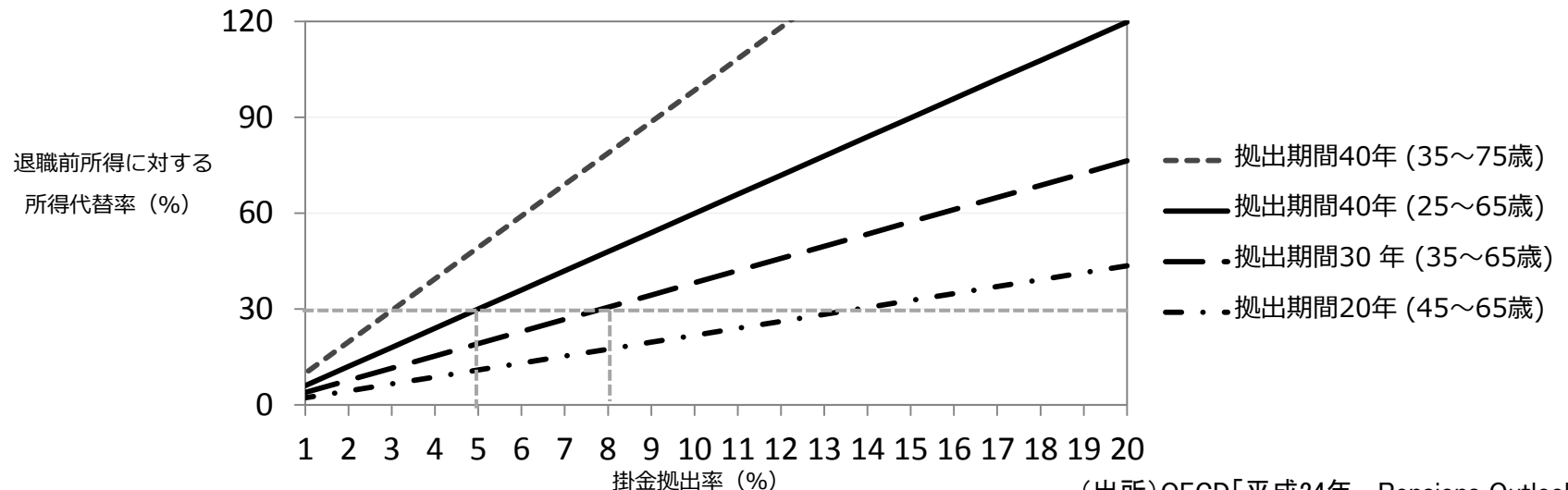
図6.1は、掛金拠出率が増加するに従って、退職前所得に対する所得代替率がどの程度増加するかを示すものである。(略)

拠出期間が長くなるほど、拠出水準に見合ったより高い退職所得を得ることができる。拠出期間の長さは、どのくらいの期間掛金を蓄積し、複利による利益を得ることができるかを決定する。したがって、拠出期間がより長ければ、より長い期間、蓄積された資産からリターンを得ることができる。結果として、特定の目標所得代替率を達成するための掛金の拠出率は、拠出期間の長期化に伴い減少する。(略)

図6.1では、所得代替率30%を達成するためには、平均して5%の拠出率で40年間掛金を拠出することが求められる。しかしながら、もし拠出期間が30年しかなければ、同じ所得代替率を達成するためには8%の拠出率で拠出する必要がある。(略)

拠出の増加又は拠出期間の増加は、目標となる退職所得とそれに見合った所得代替率を達成する可能性を高める。(略)

<掛金の拠出割合と所得代替率>



3 - 3. 支給方法のあり方

DB・DCの支給方法の考え方

□ DB・DCともに、支給開始可能年齢に到達した際に、受給権者が年金による支給か一時金による支給かを選択することができる。

※ 労使の合意により一時金化が認められている場合に限る。

※ 本論点において年金とは、支給方法の一つとして「生涯に渡り毎年一定金額を支給するもの（annuity）」という位置付けである点に留意。

□ DBの年金の支給期間（終身年金か有期年金か）等は、適格退職年金の仕組みを継承し、労使が選択する。

□ DCの年金の支給期間等は、支給開始年齢に到達した際に受給権者が選択する。決定に当たっては、年金としての実質性を確保するため、一定の要件が設けられている。

<DB・DCの支給方法>

確定給付企業年金（DB）	確定拠出年金（DC）
終身・有期年金又は一時金 ※ 有期年金の期間は5年以上20年以下 ※ 支給開始時又は原則5年以降に一時金選択可能	終身・有期年金又は一時金 ※ 有期年金の支給期間は5年以上20年以下 ※ 積立額の2分の1以下20分の1以上の額を支給 ※ 支給開始時に一時金選択可能 ※ 支給開始時に決めた受取方法を途中で変更することは原則不可

年金・一時金の選択状況

- DB・DCは年金制度であるものの、自由に受給権者が選択できる仕組みとなっていることもあり、直近の実態としては相当数が一時金受給を選択している。
- 特にDCでは、一時金受給選択割合が9割を超えており、この傾向が顕著。

<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>

	確定給付企業年金 (DB)	確定拠出年金 (DC)
年金	18%	6%
年金と一時金	10%	
一時金	72%	94%

- ※ DB制度は、厚生労働省「平成25年就労条件総合調査」の特別集計により作成。
〔企業年金制度のうち、DB制度のみを実施する事業所における退職者の「年金現価額」に占める「年金現価額のうち退職労働者の選択により支給された一時金額」の割合を集計することにより作成。〕
- ※ DC制度は、企業型が対象。記録関連運営管理機関による調査（平成24年度）に基づき年金局で作成。
〔年金と一時金双方を受給している者は、年金受給者と一時金受給者のいずれか一方に計上して集計されている。〕

終身年金・有期年金の選択状況

□ DB(規約型)、DC共に終身年金より有期年金が選択されている制度が多く、その支給期間は受給権者自らが期間を選択できるDCで20年、企業が給付水準を保証するDB(規約型)で10年を最長とする制度が中心となっている。

※ DB(基金型)は、終身年金の仕組みである厚生年金基金が移行したケースが多いことから、終身年金の割合が高く、有期年金の期間も長期化しているものと考えられる。

	計	終身				有期				不明
		保証期間			10年	20年	その他			
		15年	20年	その他						
すべての種類の企業年金	100.0	39.3	(37.3)	(44.9)	(17.8)	50.0	(59.2)	(20.7)	(20.1)	10.7
確定給付企業年金(規約型)	100.0	9.1	(27.1)	(53.4)	(19.6)	82.1	(76.7)	(5.4)	(18.0)	8.8
確定給付企業年金(基金型)	100.0	43.5	(25.0)	(54.7)	(20.3)	53.9	(19.1)	(42.8)	(38.1)	2.6
確定拠出年金(企業型)	100.0	25.6	(5.9)	(77.9)	(16.2)	58.1	(28.1)	(56.6)	(15.3)	16.2
厚生年金基金	100.0	79.8	(53.8)	(31.6)	(14.5)	7.2	(7.2)	(56.7)	(36.0)	13.0
適格退職年金	100.0	7.2	(51.1)	—	(48.9)	82.7	(84.7)	(1.2)	(14.1)	10.1
自社年金	100.0	22.4	—	—	—	55.9	(50.7)	(9.4)	(40.0)	21.7
その他	100.0	83.2	—	—	—	12.5	(71.9)	(1.9)	(26.2)	4.3

※企業年金制度を有する企業19,495社について、企業年金の種類・給付形態(複数回答)ごとに集計。

※終身の保証期間及び有期の期間は、制度上の最長年数について調査している。

※終身の保証期間の割合は、保証期間が不明のものを除いたものを100として算出。

※有期の期間の割合は、年金の支給期間が不明なものを除いたものを100として算出。

(出所) 人事院「民間の企業年金及び退職金の実態調査の結果」平成24年3月

年金商品の採用状況

□ DCでは、受給権者に対し終身年金を提供※している事業主は少数。

※ 加入者が終身年金での受取を行うためには、事業主が、生命保険会社が提供する終身年金受取の可能な商品を選択肢として設定し、加入者が当該商品を購入することになっている（参考資料P.36参照）。

<終身年金の受取が可能な運用商品の採用について>

終身年金の有無	率	回答者数
選定している	32.0%	271
選定していない	68.0%	575

※ 有効回答者数846（無回答189）

（出所）企業年金連合会『第4回確定拠出年金制度に関する実態調査』（2014年3月）

受給者の心理的傾向

□ 支給方法の選択割合の違いは、心理的傾向として一時金選択をしやすいということも影響を与えている可能性がある。

- ※ 特にDCの高い一時金選択割合は、将来給付が確定していないこと等の影響があるものと考えられる。
- ※ 行動経済学においては、「人々が将来よりも現在の利益に大きなウェートを置いてしまう傾向」が指摘されており、こうした点も影響を与えている可能性がある（P.45参照）。

行動経済学では、消費者が意思決定を行う際に生ずる、規則性のある判断の偏り（バイアス）を「行動バイアス」と呼ぶことが多い。最近の研究によれば、行動バイアスは、下記の四つの条件が揃うと発生しやすくなることが判明している。

- ① 意思決定に複雑な情報処理を伴う場合
- ② 意思決定にリスクや不確実性が伴う場合
- ③ 意思決定の結果が現在と将来の利益の双方に影響を及ぼす場合
- ④ 意思決定により何らかの見返りが期待できる場合

消費者が貯蓄・投資など金融取引を行う際の意思決定環境は、まさに上記4条件全てに合致しやすい傾向がみられ、金融行動と行動バイアスの間に密接な関係があることがわかる。

（中略）

第二の行動バイアスは、「近視眼的行動」と呼ばれるものである。これは、貯蓄・投資行動など、**取引実行時点と終了時点との間の時間差が大きい場合に顕著になりやすい。「近視眼的行動」とは、目先の利益に囚われるあまり、長期的にみると自分に不利益となる行動を選択してしまったり、逆に、目先の労力や心理的な負担を避けるために、長期的には自分のためになる金融行動を回避・先送りしてしまったりする心理的傾向**である。

金融広報中央委員会「行動経済学の金融教育への応用の重要性」平成24年3月

年金商品の重要性－OECDロードマップから

- OECDは、DCのより良いデザインとして、給付時における終身年金化の働きかけや、終身年金商品の提供促進を提言している。

<OECD：DCのより良い制度設計のためのロードマップ>

1.	拠出時と給付時、年金システム全体との整合性の確保
2.	加入者の拡大、長期にわたる掛金の拠出の奨励
3.	(DCへの参加と拠出が任意である場合) 引退後に向けた貯蓄インセンティブの改善努力
4.	低コストな引退後貯蓄商品を奨励する。
5.	異なるリスク特性や投資期間をもつ投資の選択肢の提供、 適切な標準的投資戦略の確立
6.	非常に悪い投資結果から退職間際の人々を保護するため、 ライフサイクル投資戦略をデフォルト手段とすることを 検討
7.	<u>長生きのリスクに対応するための、給付時における 終身年金化の働きかけ</u>
8.	<u>市場での終身年金商品の提供や効率的な競争の促進</u>
9.	長生きリスクに対応するための適切な情報、 リスクヘッジのための手段の構築
10.	効率的なコミュニケーションの確保、 金融リテラシーや意識の欠如への対処策の実施

長生きのリスクに対応するための、 給付時における終身年金化の働きかけ

- DCにおける資産残高を一定程度終身年金化することを給付時の標準的な仕組みとすべき。
- インフレに対応できる、比較的遅い支給開始の終身年金とそれまでの定期的な年金引き出しの組み合わせは、標準的な仕組みとして適切である。
- 終身年金の需要は金融教育により促進される。
- 一時金払いは小規模なDC勘定を除けば望ましくない。

市場での終身年金商品の提供や効率的な競争の促進

- 多様な商品提供者は、給付時における退職給付の十分性の強化やリスク分散に資する、多様なリスク調整を可能にする。
- 異なる商品提供者による市場競争は、加入者への効率的な提供を助け、ひいては終身年金商品市場全体の発展に資する。

年金商品に対する諸外国の対応

- 諸外国においても、終身年金の選択割合が低い傾向は共通との指摘がある。
- これに対しイギリス・ドイツにおいては、年金受給を原則としつつ、一時金受給は年金原資の一定割合に限ることとしている。

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。**

(出所) 臼杵政治「抛出建て年金における自己責任とパターンリズム」(2011)

- ・ (厚労省注：アメリカの401kでは) ①一時金払い、②分割払い、③年金払い(個人年金商品を購入)といった選択肢がある。
- ・ 全てのプランが①を提供。②の提供は約半数、③は4分の1程度、その中でも**終身年金を提供しているのは6%**(2012年TWサーベイ)

(出所) タワーズワトソン「世界の確定拠出年金制度」(2013)

対象	イギリス (NEST)	ドイツ (リースター年金)
年金	年金原資の25%を上限とする一時金受取分を除く部分について、原則として終身年金商品を購入することを義務づけている。	リースター年金の4つの商品選択プランのうち、中心的な「年金プラン」では、元本保証が行われた終身年金保険の購入を基本としている。
一時金	年金受給が原則だが、55歳以上であれば年金原資の25%まで一時金受給が可能	年金受給が原則だが、年金原資の30%まで一時金受給が可能

※ 現在イギリス政府では終身年金商品の購入義務の撤廃案を提示している。

受給者の心理的傾向—イギリスの事例から

- イギリス政府は、DCのアニュイティ(終身年金)の購入義務を廃止すると最近発表した。
- これに対しイギリス国内では、政府が「受給者は自らの判断で、確実に老後の所得を確保できる」という仮定を置いていることについて疑問が呈されている。

...As with conventional defined-contribution (DC) schemes, contribution levels are fixed and the pension depends on investment returns. But, rather than buying an annuity, the retiree gets an income from the fund, which can be cut if returns are poor. ...This is not the only way in which the government's pensions reforms seem contradictory. The introduction of auto-enrolment was based on the presumption that workers might lack the foresight to provide for their own retirement. But ending annuitisation is based on the notion that the same workers will invest wisely in retirement and will not run through their funds before they die.

…伝統的DCスキームでは、拠出水準は固定され、年金給付は投資収益率に依存している。しかし、退職者は、終身年金商品を購入するのではなく、収益率が低い場合には目減りする資金から所得を得ることになる。…英国政府の年金改革が矛盾していると感じられる点はこれだけではない。**自動加入制度の導入(厚労省注:英国で2012年から開始)は、「労働者は自分自身の退職に備えるための先見性を欠いている」という仮定に基づいている。**しかし、**終身年金化の廃止は、「労働者は退職に備えて賢く投資を行い、彼らが亡くなるまで資金を使い果たすことはない」という仮定に基づいている。**

(出所)英The Economist紙「A worker's collective」平成26年6月7日(抄)(日本語訳・注釈は厚生労働省作成)

...The OECD has criticised the UK government's recently announced plans to end the obligation to buy an annuity at retirement. ...Mr Antolin said the proposed UK reforms were driven by the high costs of buying an annuity, but he argued that savers were unlikely to achieve better incomes in retirement simply as a result of scrapping mandatory annuitisation.

…**OECDは、英国政府が最近発表した退職時の終身年金購入義務の廃止策を批判した。**…アントリン氏(厚労省注:主席エコノミスト・OECD私的年金ユニットリーダー)は、政府改革案は年金購入の際の高いコストを懸念してのものであるが、**終身年金化を廃止してしまうと、貯蓄者は退職に向けたよりよい所得を確保することはできそうにない**と語った。

(出所)英FINANCIAL TIMES紙「OECD criticises UK pension reforms」平成26年6月20日(抄)(日本語訳・注釈は厚生労働省作成)

3 - 4 . 給付時の仕組みのあり方の論点

給付時の仕組みのあり方の論点

【背景】

- 従業員の退職にも柔軟に対応できる制度として創設されたDBと、年金は老後に受けとるものという明確な目的意識を反映した制度として創設されたDCは、それぞれの制度創設の経緯を反映する形で、支給開始年齢等の仕組みが異なっている。
- 企業年金を取り巻く状況が変化する中、ニーズにも変化が生じており、現行制度での対応が難しい面が出てきたことから、企業年金の次の10年に向けて、DB・DC相互に歩調を合わせた見直しの時期が来ているといえる。
- この点、公的年金の給付水準の中長期的な調整が予定される中で、従業員の退職への柔軟な対応に配慮しつつ、「国民の老後生活を支えるものとして、公的年金を補完する役割をどのように果たすか」という視点から、拠出時や給付時の仕組みのあり方について全体的な見直しが必要ではないか。

給付時の仕組みのあり方の論点

【論点】

(1) 支給開始年齢と支給開始年齢到達前の中途引き出しのあり方

a. 支給開始年齢のあり方について

- 老後の支給に限らず従業員の退職にも柔軟に対応できる制度として創設されたDBでは、50歳以上の退職時から支給を開始することができる。
- 一方、年金は老後の所得であるという明確な目的意識を反映した制度として創設されたDCでは、公的年金を補完する選択肢として、60歳以上から支給を開始することができる。
- DB・DCは高齢期の所得の確保という共通の目的を達成するため、就労期間に見合った一定の拠出期間を設けることが求められることから、支給開始年齢については、公的年金の支給開始年齢(65歳)を基本としつつ、公的年金支給までの繋ぎ年金としての役割も考慮して、DB・DCともに60歳以上から支給開始可能としてはどうか。

※ 従業員が支給開始年齢到達前に早期退職した場合でも、企業年金を実施する他の企業に転職するとき等は、現行のポータビリティの仕組みを利用して資産を移換し、支給開始年齢到達後に支給を受けることが可能。
なお、各制度間のポータビリティの拡充については、「ライフコースの多様化への対応」で別途議論する予定。

※ 今般の見直しに当たっては、全体として経過措置を設けることが必要であるが、本論点については、現行制度の下での企業の給付設計や加入者の生活設計等への影響に配慮して、特に慎重な経過措置を設けることが必要。

給付時の仕組みのあり方の論点

【論点】

(1) 支給開始年齢と支給開始年齢到達前の中途引き出しのあり方 (前頁からの続き)

b. 支給開始年齢到達前の中途引き出しのあり方について

- 老後の支給に限らず従業員の退職にも柔軟に対応できる制度として創設されたDBでは、支給開始年齢到達前の中途引き出しを広範に認めている一方、年金は老後の所得であるという明確な目的意識を反映した制度として創設されたDCでは、中途引き出しは厳しく制限されている(※1)。

- DB・DCは 高齢期の所得の確保という共通の目的を達成するため、拠出期間に高齢期の支給のための年金原資を安定的に形成できるようにすることが求められることから、支給開始年齢に到達するまでの間は、原則として中途引き出しを認めない(※2)こととしてはどうか。

※1 現行の中途引き出し要件が厳しいことにより、中小企業における円滑な導入を妨げているとの指摘がある。

※2 ただし、現行制度の下で、DBに加入する従業員が支給開始年齢到達前に早期退職する場合等に中途引き出しが可能であることを前提として企業の退職給付制度が設計されている実態があることから、DBに関してはこうした例外的な場合等に限って、従来通り中途引き出しを可能とすることを検討。

給付時の仕組みのあり方の論点

【論点】

(1) 支給開始年齢と支給開始年齢到達前の中途引き出しのあり方 (前頁からの続き)

b. 支給開始年齢到達前の中途引き出しのあり方について (前頁からの続き)

- ただし、生活の困窮等の不測の事態やローン返済等の一時金需要に柔軟に対応すべきとの指摘があることから、支給開始年齢に到達する前の期間においては、引き出しにより支給される一時金を一定水準減額されてもなお受給を希望する者に限り、中途引き出しを認める(※)こととしてはどうか。

- また、一時金の減額水準を検討するに当たっては、中途引き出しが容易に行われない程度の制約として、減額水準が心理的障壁となるよう配慮することとしてはどうか。

※ 例えば、米国401(k)において中途脱退を行う場合は、所得税とは別に、加入者が容易に中途脱退できないような心理的障壁として、脱退一時金に対し10%を加算して支払うこととされている。

給付時の仕組みのあり方の論点

【論点】

(1) 支給開始年齢と支給開始年齢到達前の中途引き出しのあり方 (前頁からの続き)

c. 加入期間に応じた支給開始年齢のあり方について

- 老後の支給に限らず従業員の退職にも柔軟に対応できる制度として創設されたDBでは、加入期間に応じた支給開始年齢は労使が合意した場合に任意に設けることができるが、年金は老後の所得であるという明確な目的意識を反映した制度として創設されたDCでは、加入期間に応じた支給開始年齢が一律に設けられている(※)。
- bにおいて支給開始年齢到達前の中途引き出しを原則認めないこととし、(3)の支給方法において年金による受給を原則とすることとした場合は、拠出時・給付時それぞれで老後の所得確保策としての性格が強化されていることを踏まえ、DCの加入期間に応じた支給開始年齢を廃止し、DBと同様に労使合意により任意に設ける場合のみ設定が可能としてはどうか。

※ 現行のDCの加入期間に応じた支給開始年齢については、例えば流動性の高い中小企業において、50歳代で入社した従業員は60歳から支給ができないため、他の従業員と区分して管理しなければならず、事務が煩雑になることから、中小企業での導入の妨げになっているとの指摘がある。

給付時の仕組みのあり方の論点

【論点】

(2) 加入可能年齢のあり方

- 加入可能年齢は、DBでは、厚生年金基金と同様に、厚生年金の加入可能年齢に併せて70歳までとされている一方、DCの加入可能年齢は、支給開始年齢(60歳以降)との関係から、60歳まで(規約の定めがある場合は65歳まで)とされている。
- 公的年金の給付水準の中長期的な給付調整が見込まれる中で、就労期間の長期化に対応して、収入がある場合にはできるだけ私的年金の掛金を積み増せるようにする必要があることや、公的年金を補完するという観点から、DB・DCの加入可能年齢は一律70歳までとしてはどうか。

給付時の仕組みのあり方の論点

【論点】

(3) 支給方法のあり方

- DB・DCは、現行法において、ともに年金による支給を原則としつつ、労使による合意がある場合に限り一時金の選択肢を設けることができる仕組みとなっているが、受給権者が支給開始年齢に到達した際に、自由に支給方法を選択できる仕組みとなっていることもあり、相当数の受給権者が一時金受給を選択している実態がある。
- DB・DCは、高齢期の所得の確保を共通の目的としていることを踏まえると、複数年に渡り安定的に所得を確保するという支給方法の原則をより徹底する必要があることから、DB・DCそれぞれの実態に配慮しつつ、受給権者の年金受給を更に促していく仕組みを設けることとしてはどうか。

給付時の仕組みのあり方の論点

【論点】

(3) 支給方法のあり方 (前頁からの続き)

- DB・DCの年金受給を促していく具体的な仕組みとして、例えば以下のとおりとしてはどうか。
- DBについては、現行制度の下での企業の給付設計や加入者の生活設計等への影響を踏まえ、年金受給を促すための一定の措置^(※)を、制度開始から一定期間経過後の新規加入者から適用することとしてはどうか。

※ 例えば、年金と一時金の給付設計に差を設けることや、一定割合以上を年金で支給すること等の選択肢の中から労使が選択することが考えられる。

- DCについては、DBと比べて資産規模が相対的に小さいことを踏まえ、諸外国の対応を参考に、労使が一時金選択を設けた場合であって、支給時に受給権者が一時金選択の意思表示を行わなかった場合には、あらかじめ設定された特定の年金商品を選択したものとみなす措置を講ずることとしてはどうか。

※ 将来DCの普及が進み、市場の拡大とともに年金による支給形態が加入者の間である程度定着した場合には、DBと同様の一定の年金受給を促す措置を導入することも検討。

※ (1)～(3)の論点については、個人型DCについても企業型DCと同様の見直しを行うこととしてはどうか。

(参考) 現行法におけるDB・DCの支給方法

- ・ DB・DCは、現行法において、ともに年金による支給を原則としつつ、労使による合意がある場合に限り一時金の選択肢を設けることができる仕組みとなっている。

確定給付企業年金法 (抄)

(支給の方法)

第三十八条 **老齢給付金は、年金として支給する。**

- 2 **老齢給付金は、規約でその全部又は一部を一時金として支給することができることを定めた場合には、前項の規定にかかわらず、政令で定める基準に従い規約で定めるところにより、一時金として支給することができる。**

確定拠出企業年金法 (抄)

(支給の方法)

第三十五条 **老齢給付金は、年金として支給する。**

- 2 **老齢給付金は、企業型年金規約でその全部又は一部を一時金として支給することができることを定めた場合には、前項の規定にかかわらず、企業型年金規約で定めるところにより、一時金として支給することができる。**