

## Ⅱ ニーズの多様化への対応

# ライフコースの多様化への対応

# 目次

・ 国民の老後生活における現状と個人の自助努力	… 3	・ 老後に向けた自助努力の仕組みの課題	… 24
・ 老後に向けた個人の自助努力の環境整備	… 4	・ (参考) 個人DCの適用範囲を巡るこれまでの議論	… 25
<b>1. 就労形態の多様化</b>		<b>2 – 1. 個人型DC</b>	
・ 転職・離職経験者の推移	… 6	・ 個人型DCの現状と課題	… 27
・ 平均勤続年数(男性)の推移	… 7	・ 第3号被保険者に関する個人型DCの課題	… 28
・ 平均勤続年数(女性)の推移	… 8	・ 最近の働き方に中立的な社会保障のあり方に関する議論	… 29
・ 就労形態間の異動状況	… 9	・ 企業年金加入者等に関する個人型DCの課題	… 30
・ 生涯における第3号被保険者期間の見通し	… 10	・ (参考) 公務員の「年金払い退職給付」の概要	… 31
<b>2. 個人の自助努力を支援する仕組みと論点</b>		・ 離転職時におけるDC資産移換の課題①	… 32
・ 公的年金・企業年金と個人の自助努力	… 12	・ 離転職時におけるDC資産移換の課題②	… 33
・ (参考) 個人の自助努力の環境整備に関する議論	… 13	・ (参考) 資産移換のコストイメージ	… 34
・ 老後の生活資金	… 14	・ 個人型DCの運用指図者数・自動移換者数等の状況	… 35
・ 公的年金の支給開始年齢の引き上げ	… 15	・ (参考) 個人型DCの運用指図者・自動移換者について	… 36
・ 公的年金の給付水準の調整	… 16	・ (参考) 米国IRA制度の概要	… 37
・ (参考) 老齢年金受給者の収入・年金額の状況	… 17	・ (参考) 米国IRA制度の資金の流入経路	… 38
・ 企業年金の実施割合の推移	… 18	・ (参考) 諸外国の公務員DC	… 39
・ 企業年金加入者の推移	… 19	・ (参考) 海外の年金議論の動向(長期拠出の奨励)	… 40
・ 確定給付型企业年金における退職給付会計基準の変更	… 20	・ 個人型DCの論点	… 41
・ 厚生年金被保険者に占める企業年金加入者の割合	… 21	・ (参考) 個人型DCの適用範囲拡大後のイメージ	… 45
・ 非正規雇用労働者と企業年金	… 22		
・ 非正規雇用労働者の割合	… 23		

# 目次

- ・ (参考) 平均掛金額の金額別割合 … 47
- ・ (参考) 個人型DCの拠出限度額の設定  
の考え方と推移 … 48

## 2-2. マッチング拠出

- ・ マッチング拠出の実施状況 … 50
- ・ マッチング拠出に対する事業主の意識 … 51
- ・ マッチング拠出の利用者割合 … 52
- ・ 拠出限度額の到達状況 … 53
- ・ 企業のマッチング拠出に対する要望 … 54
- ・ 加入者のマッチング拠出に対する要望 … 55
- ・ (参考) アメリカの401K制度における  
マッチング拠出 … 56
- ・ (参考) DCのマッチング拠出 … 57
- ・ 企業型DCのマッチング拠出の論点 … 58

## 3. 制度間のポータビリティの現状と論点

- ・ 転職等をした場合の企業年金の年金給付 … 60
- ・ 制度間のポータビリティと加入者の選択肢  
の拡大 … 61
- ・ 制度間のポータビリティの課題 … 62
- ・ 制度間のポータビリティの現状 … 63
- ・ (参考) 企業年金連合会を中心としたポータ  
ビリティの現状 … 64
- ・ 制度間のポータビリティの論点 … 65

# 国民の老後生活における現状と個人の自助努力

## 国民の老後所得の現状

- 国民の老後生活資金は、共助に公助を組み合わせた公的年金を中心に、これを自助の預貯金や企業年金等が補完する形でまかなわれている状況。
- 公的年金については、世代間の公平を確保しつつ将来の持続可能性を担保するために行われた平成16年年金改正の財政フレームにより、中長期的な給付調整が見込まれる。
- DBや企業型DC等の企業年金については、近年は企業の実施割合が減少傾向にあるなどの課題がある。

企業年金については、企業年金の更なる普及・拡大を図るため、既に「中小企業向けの取組」や「一般企業向けの取組」として当部会で議論を行ってきたところ。

- 国民の老後所得については、企業年金の更なる普及・拡大を図りつつも、企業年金に加入できない者など企業年金でカバーできない者がいることから、企業年金のほかに、個人の自助努力についても重要性が高まることが予想される。**
- 国民一人一人がどのようなライフコースを選択しても、生涯を通じて老後に向けた継続的な個人の自助努力ができるように支援する必要。**

# 老後に向けた個人の自助努力の環境整備

- 人生の中で複数の会社を経験する者が増加するとともに、生涯の中で第3号被保険者の期間が短くなることが見込まれるなど、就労の有無も含めた就労形態の多様化が進んでいる。
- 公的年金の中長期的な給付調整が見込まれる中で、公的年金を補完する役割として位置付けられている確定給付企業年金や確定拠出年金（企業型・個人型）の重要性が高まることが予想される。
- このうち、個人拠出の仕組みについては、個々人の就労形態によって、老後に向けた自助努力を行う環境に差がある状況。

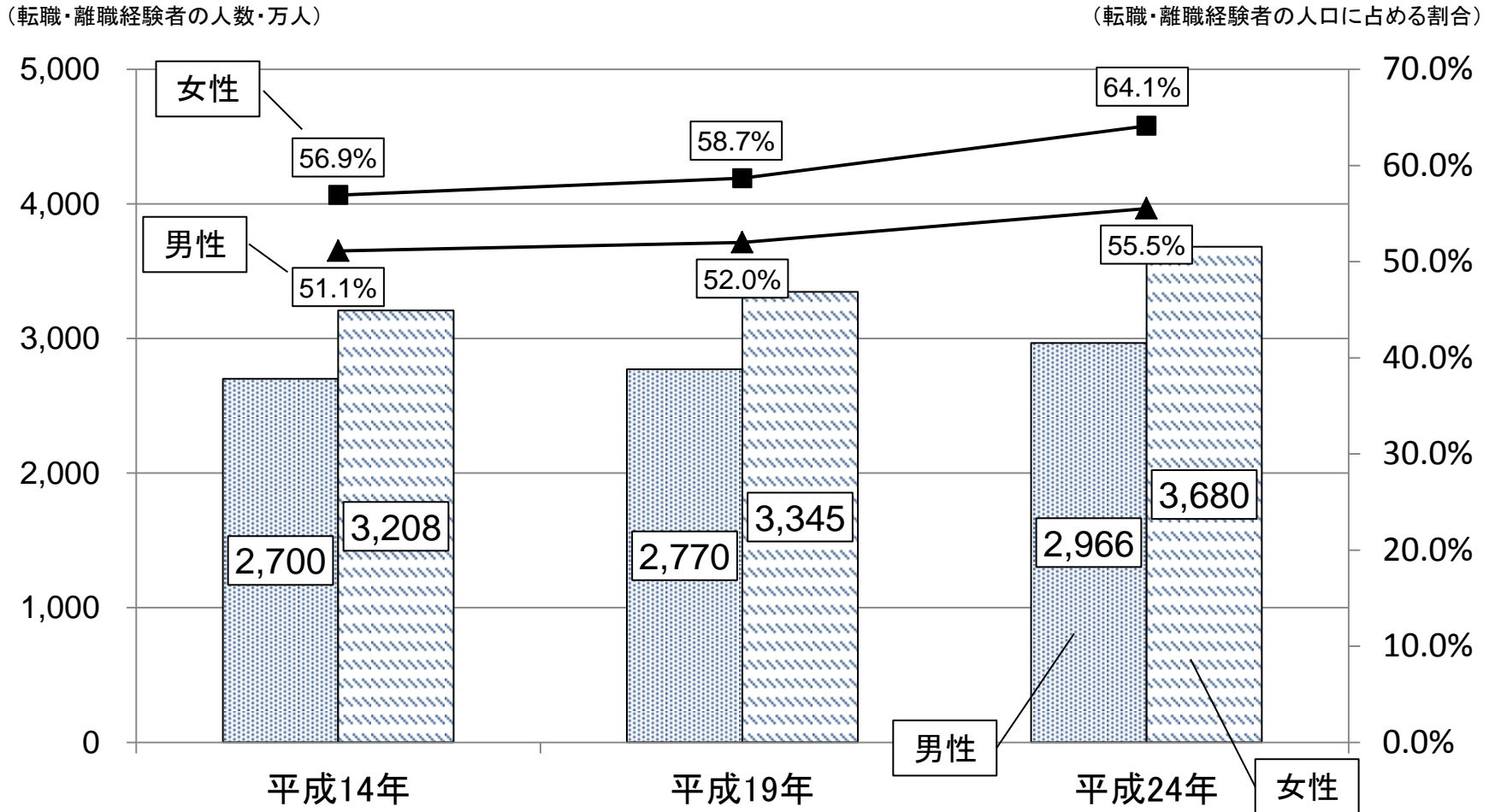
## 就労形態の多様化に柔軟に対応できるよう、老後に向け、切れ目なく個人の自助努力を可能とする環境整備が必要。

- ①就労形態に左右されず、生涯を通じて切れ目なく自助努力を可能とする環境整備。  
→個人型DCの加入可能範囲等のあり方
- ②企業年金の内容や水準に左右されにくい自助努力の環境整備。  
→DCのマッチング拠出等のあり方
- ③年金資産の扱いについて、離転職に対応した加入者の選択肢の拡大。  
→制度間のポータビリティのあり方

# 1. 就労形態の多様化

# 転職・離職経験者の推移

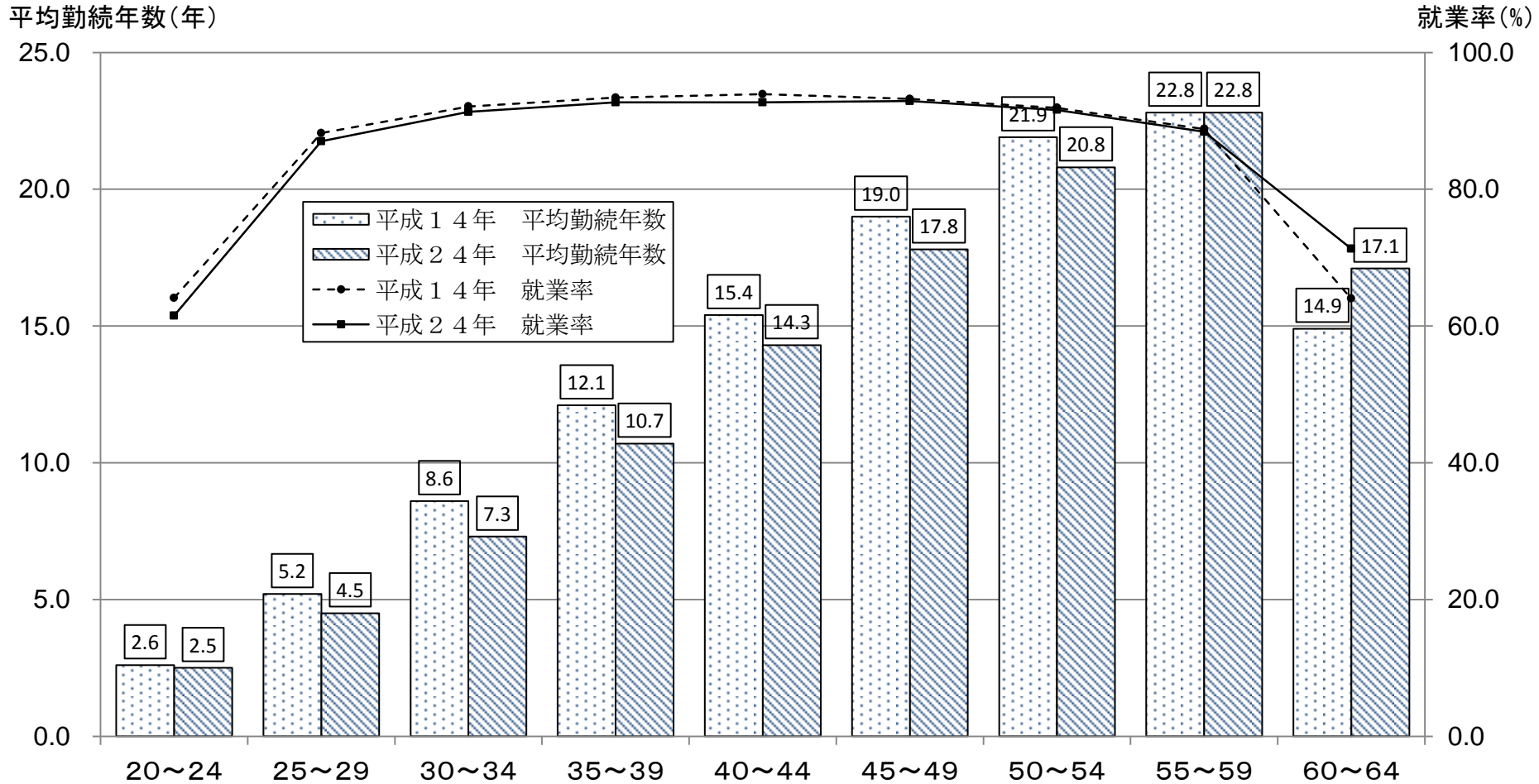
□ 直近10年間の転職・離職経験者の数は男女とも増加傾向にある。



※「就業構造基本調査」で定義されている「転職就業者」と「離職非就業者」の人数の合計を「転職・離職経験者の人数」としている。  
 (出所) 総務省「就業構造基本調査」

# 平均勤続年数(男性)の推移

□ 男性については、直近10年間で就業率は概ね横ばいであるが、勤続年数は減少傾向にある。



(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省「労働力調査」

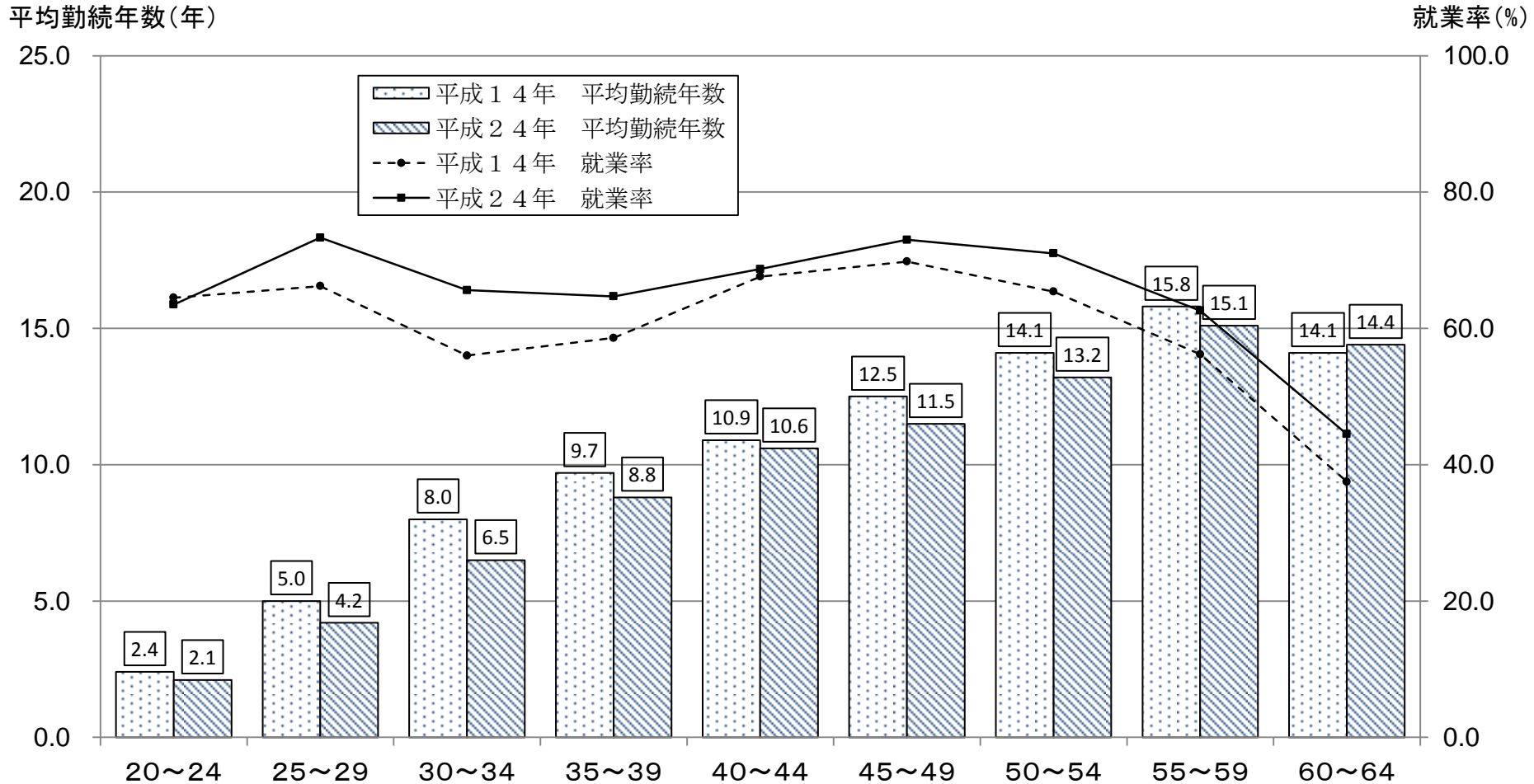
※ 勤続年数とは、労働者がその企業に雇い入れられてから調査対象期日までに勤続した年数を指す。

年齢階級(歳)



# 平均勤続年数(女性)の推移

□ 女性については、直近10年間で就業率は上昇しているが、勤続年数は減少傾向にある。



(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省「労働力調査」

※ 勤続年数とは、労働者がその企業に雇い入れられてから調査対象期日までに勤続した年数を指す。

# 就労形態間の異動状況

□ 直近5年間で転職した有業者の1割弱は、他の従業上の地位<sup>(※)</sup>へ異動している。

※ 従業上の地位とは、有業者を「自営業主」、「家族従事者」、「雇用者」等に分類したもの（総務省「就業構造基本調査」）。

(千人)

		現職の従業上の地位			
		総数	自営業主	家族従業者	雇用者
前職の従業上の地位	総数	11,905	292	94	11,334
	自営業主	633	50	7	548
	家族従業者	91	4	3	82
	雇用者 (役員を除く)	11,174	237	84	10,697

全体(約1,190万人)の1割弱

(出所) 総務省「平成24年就業構造基本調査」

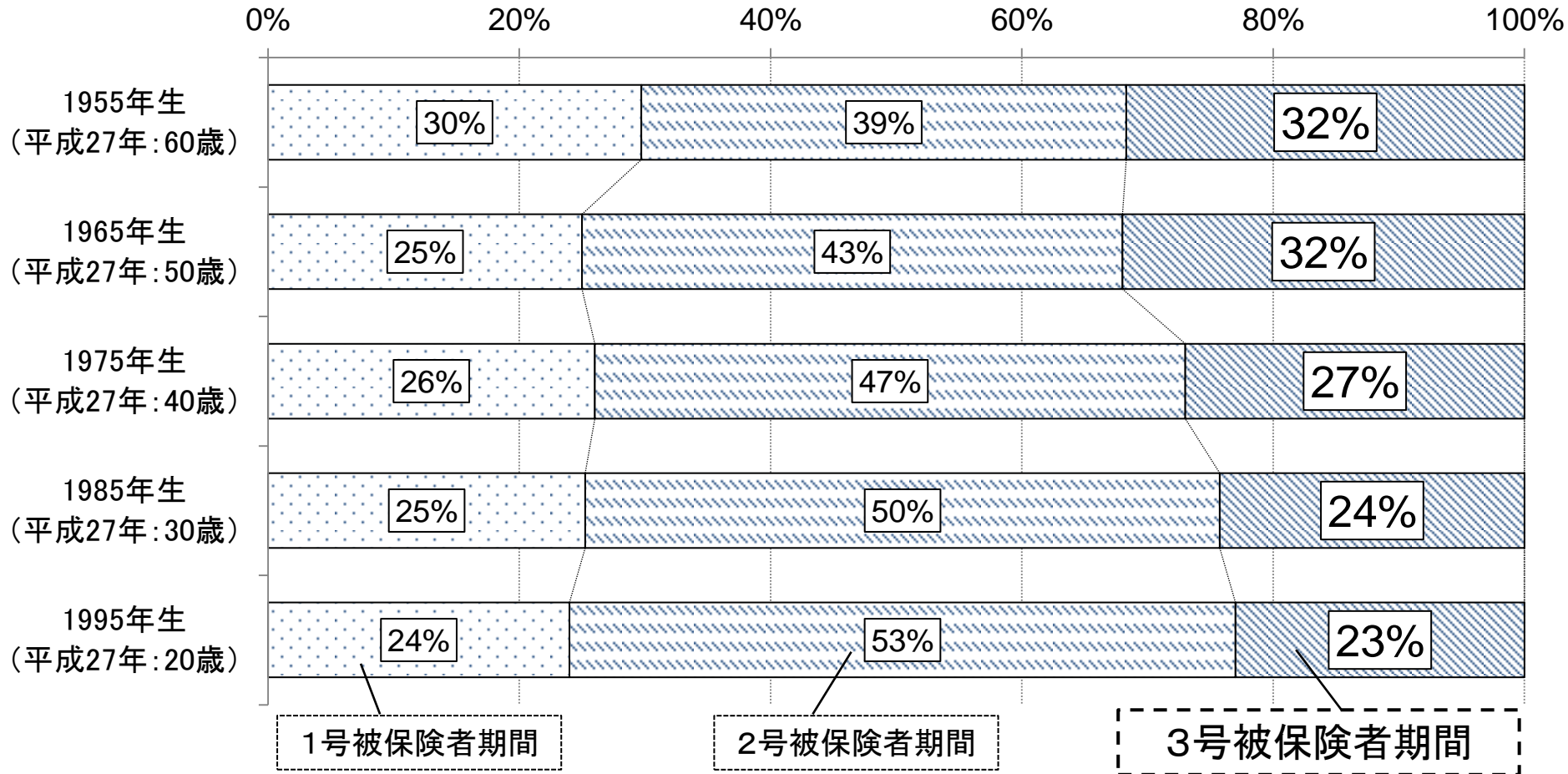
※ 平成19年10月以降に前職を辞職した平成24年現在の有業者を対象とした集計。

※ 前職が会社などの役員である者は、総数にのみ含む。その他不明者等のため合計が総数と合わない。

# 生涯における第3号被保険者期間の見通し

- 第3号被保険者の98%以上は女性(※1)だが、就労が進むことにより女性の生涯における第3号被保険者期間は減少し、第2号被保険者期間が増加していくと推計されている。

## 《世代別にみた現役時代の公的年金加入期間に占める適用状況別期間の割合の見通し(女性)》



(※1) 平成24年度厚生年金保険・国民年金事業年報(厚生労働省)によると、約960万人の第3号被保険者のうち、約950万人が女性である。  
(※2) 1955年生の者については、3号被保険者制度が導入されたのが30歳のときであり、3号期間が短くなっていることについて留意が必要。  
(出所)「国民年金及び厚生年金に係る財政の現況及び見通しの関連資産-オプション試算結果-」(平成26年6月3日 年金部会資料)

## 2. 個人の自助努力を支援する仕組みと論点

# 公的年金・企業年金と個人の自助努力

□国民の老後所得については、公的年金の給付水準の中長期的な調整が見込まれる中で、企業年金に加入できない者等については、個人の自助努力を支援する仕組みの整備が重要。

公的年金



- ・支給開始年齢の引き上げ
- ・中長期的な給付水準の調整

企業年金



- ・企業年金実施割合の減少
  - ・退職給付会計の変更
  - ・非正規雇用労働者の増加 等
- ※非正規雇用労働者は企業年金に加入していない場合が多い。
- 企業年金の普及・拡大について当部会で議論。

- 企業年金の普及・拡大を図りつつも、そもそも企業年金に加入できない者等があり、個人の自助努力を支援する仕組みの整備が重要。
- 現在の仕組み（個人型DC・企業型DCのマッチング拠出）には、加入範囲が限られている等の課題があり、各個人が老後に備えた努力をしようとする際のハードルとなっている。

公的年金と企業年金が縮小していく中、これらを補完する個人の自助努力による新たな老後所得保障機能の仕組み作りが必要となってきた。本研究は、国民の老後所得保障の観点から、現在のわが国の企業年金や個人型確定拠出年金などの課題を探り、国民全体の老後所得保障として個人の自助努力による新たな政策の枠組みの可能性を検討することを目指したものである。

わが国の企業年金の性格は「①企業が任意で行う制度である」ということと、「②出発点はいくまで会社退職一時金である」という二つの性格を有するため、企業年金を強制するような国の政策が取られない限り、この性格を変えることは困難である。また、現状の企業年金は正社員のみを加入対象とするものが多く、個人型確定拠出年金においても加入資格の制限があり、企業年金や個人型確定拠出年金には加入したくても加入できない者が存在する。

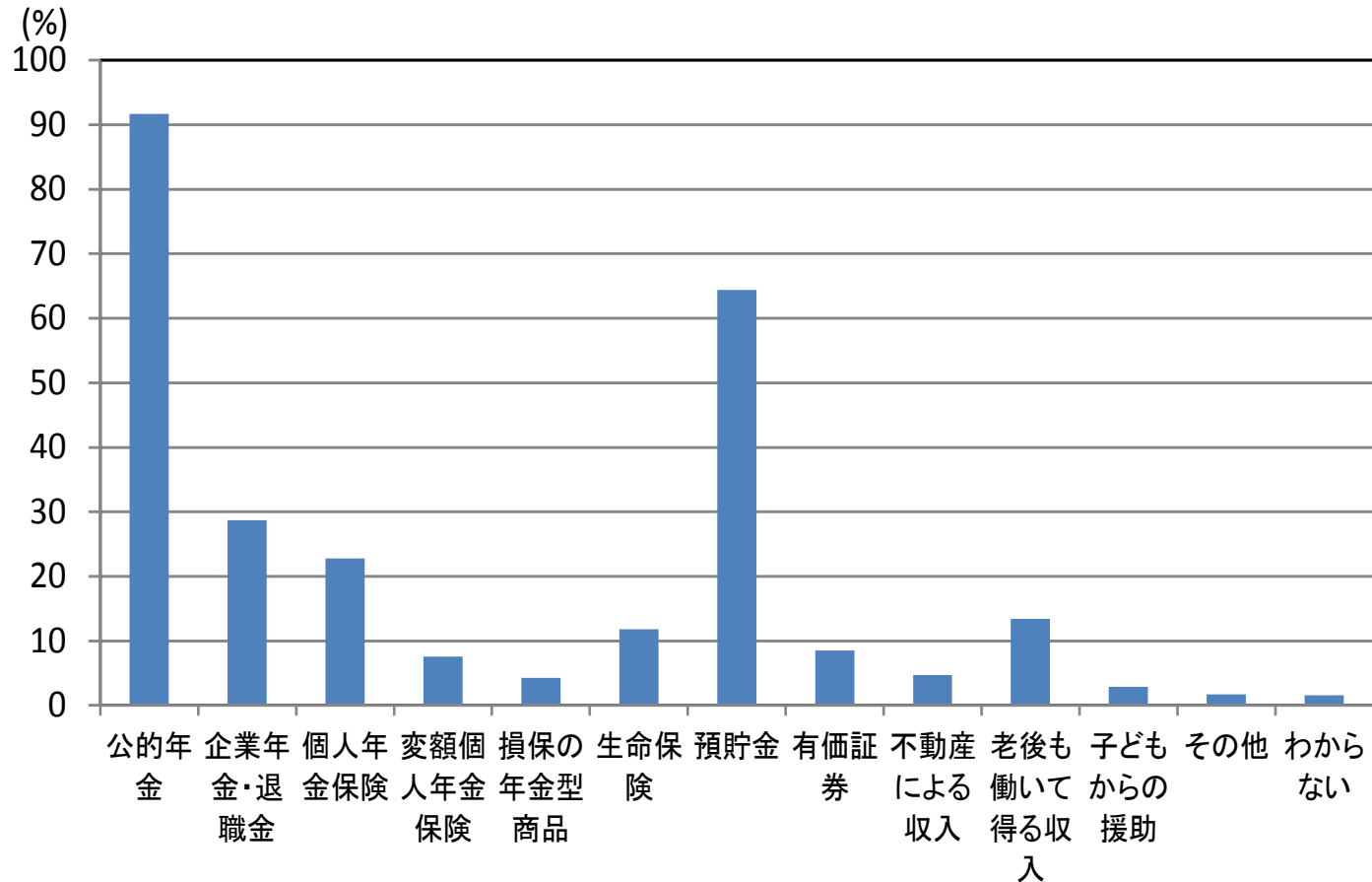
近年、企業年金がない被用者や非正規労働者が増えており、自助努力による老後所得保障の確保が急務になっている。本研究では、企業及び雇用形態間での公平性の確保や、既存の企業年金のポータビリティの拡充を行うため、既に諸外国でも導入されている個人の自助努力による「個人退職勘定制度」を参考に、同制度をわが国へ導入する可能性を探る観点から検討を行った。

出所：「国民の老後保障に関する研究」（平成25年1月 年金シニアプラン総合研究機構）の「はじめに（研究会座長 森戸英幸）」より抜粋

# 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)

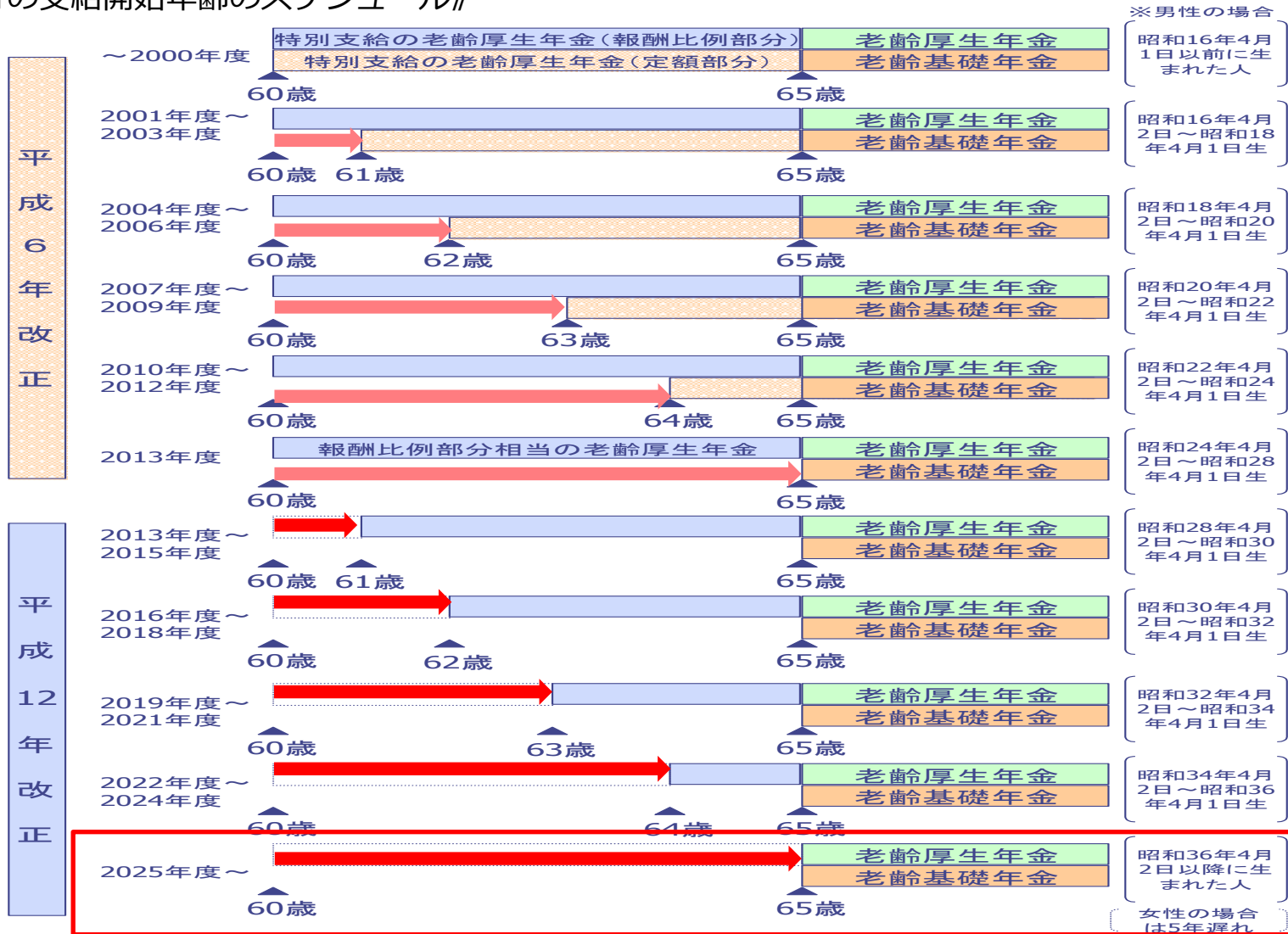


(出所)平成25年度生活保障に関する調査(生命保険文化センター)

# 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年財政検証)

平成26年度:62.7%  
(夫婦の年金額:21.8万円)

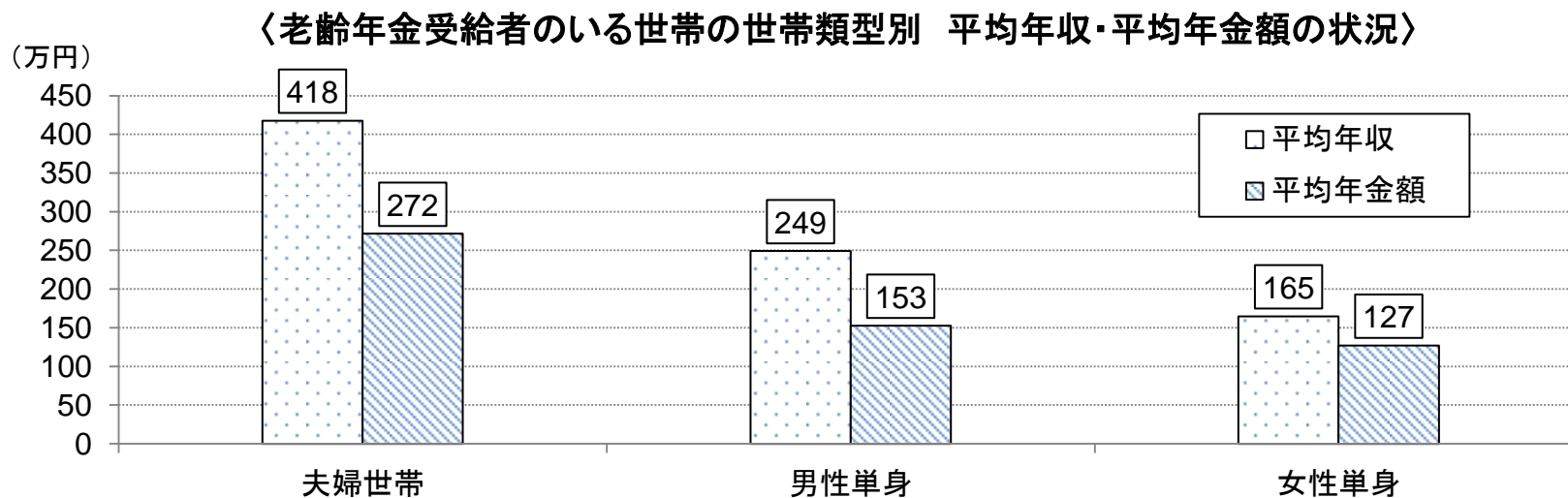
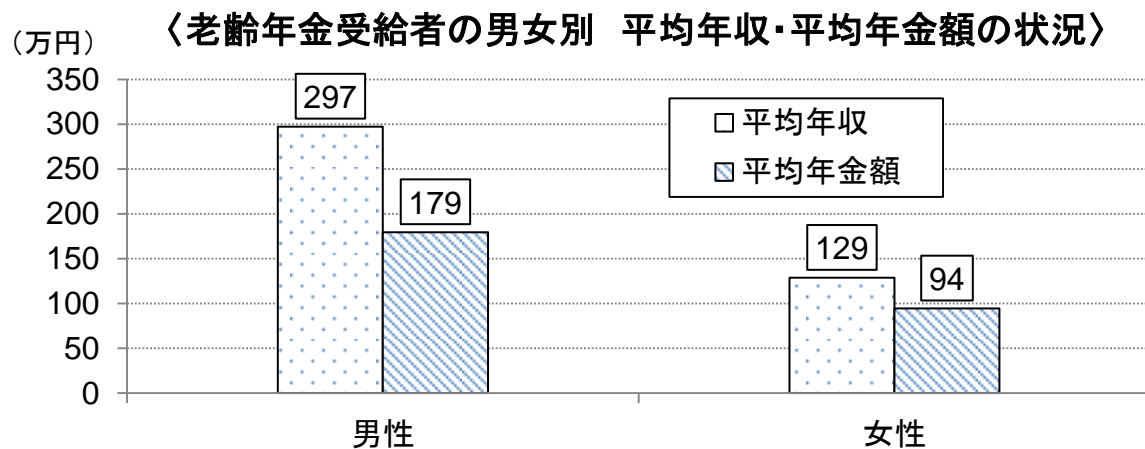
平成42年度:  
57.2%(ケースA)  
~  
53.8%(ケースH)

平成62年度:  
51.0%(ケースC)  
~  
41.6%※(ケースH)

※ 仮に、機械的に給付水準調整を続けた場合の値

# (参考) 老齢年金受給者の収入・年金額の状況

・現状の年金額は以下のとおり。

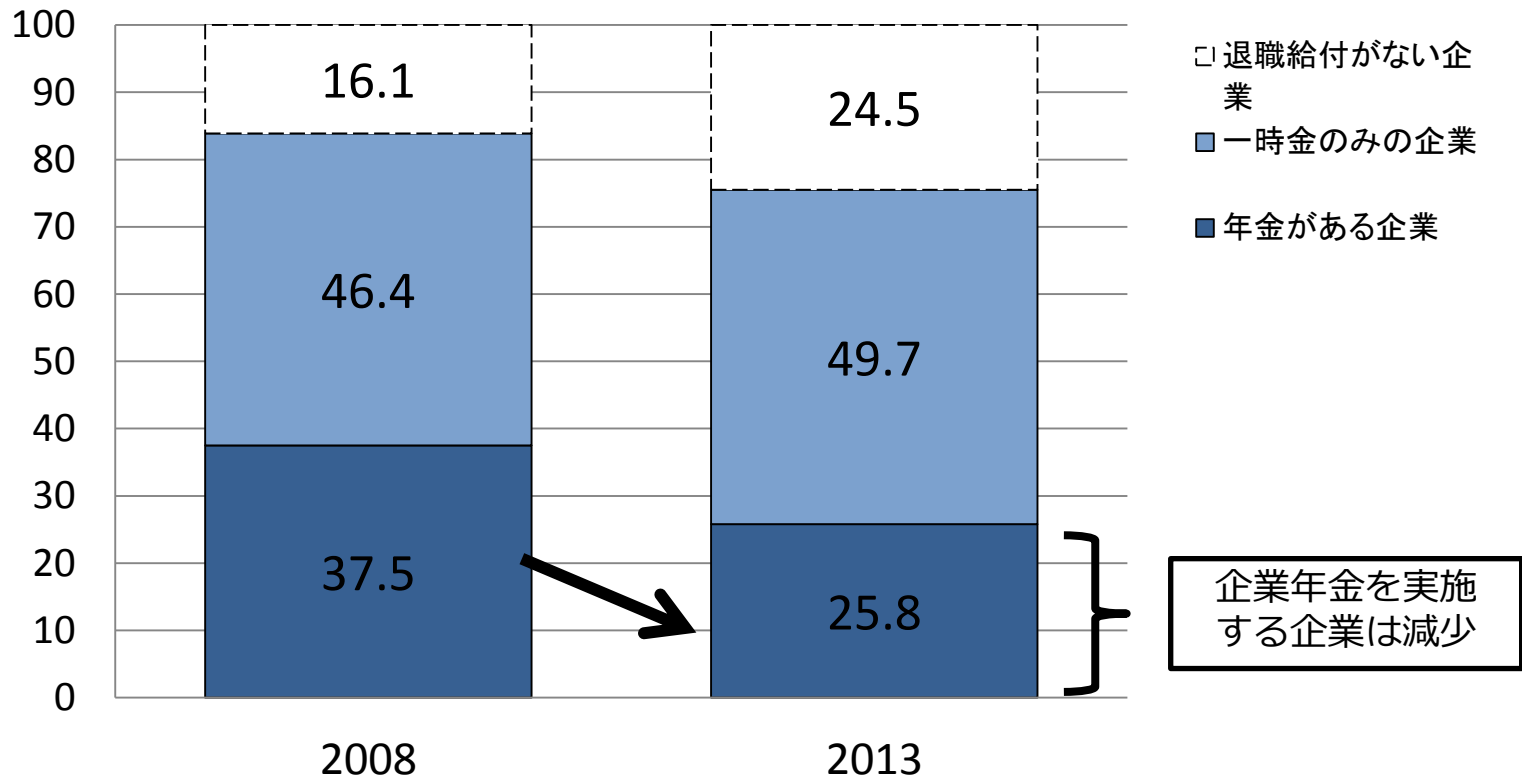


(出所) 厚生労働省年金局「平成23年老齢年金受給者実態調査」※「平均年金額」は、公的年金のみの受給総額を指す。

# 企業年金の実施割合の推移

□ 近年、企業年金を実施する企業の割合が減少傾向にある。

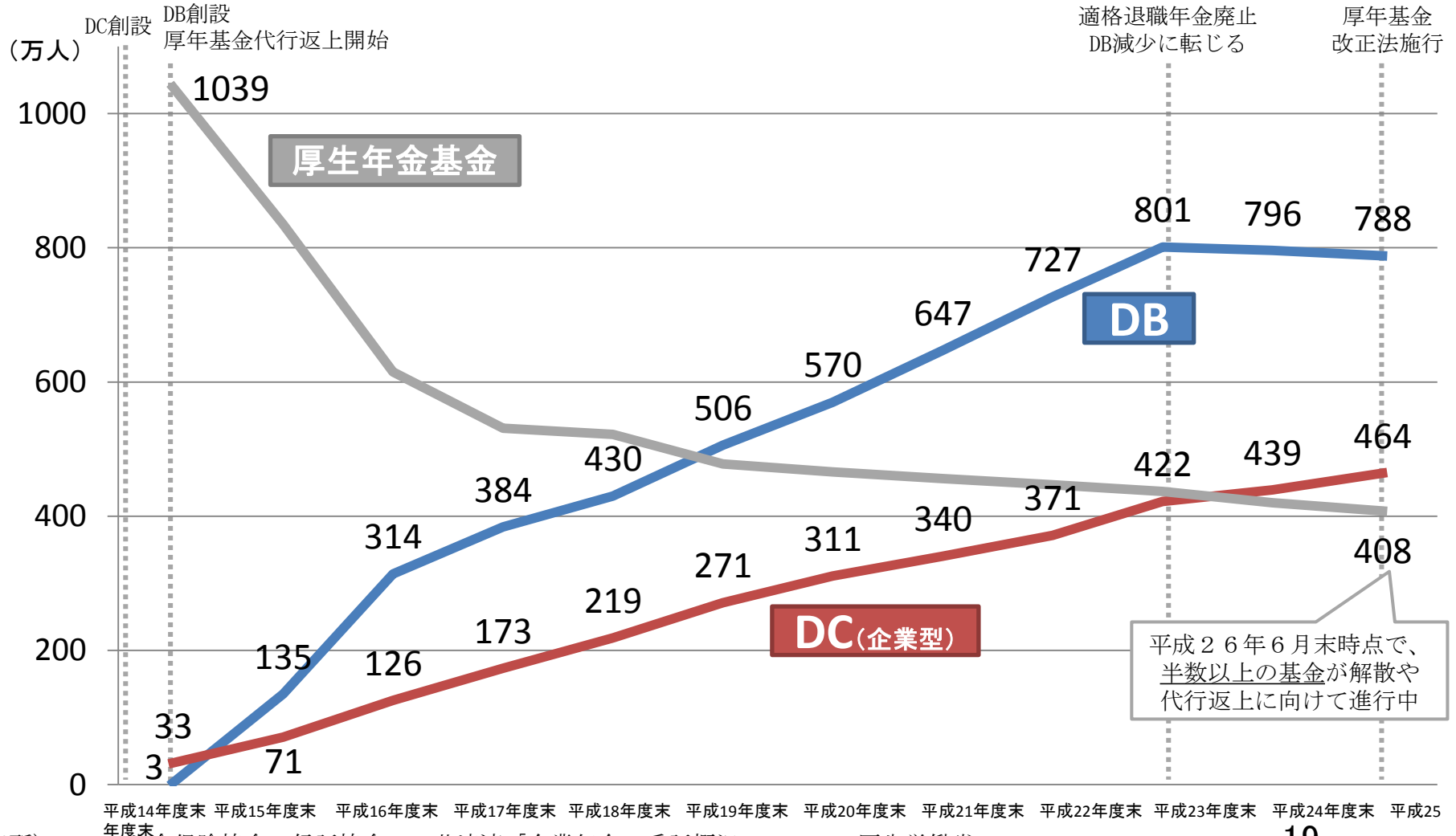
《退職給付の実施状況の推移》



(出所)厚生労働省「平成25年就労条件総合調査」

# 企業年金加入者の推移

□ 企業年金については、確定給付型(厚生年金基金、DB)の数が減少傾向にある。



# 確定給付型企业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。

【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	

【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	

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。

(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。

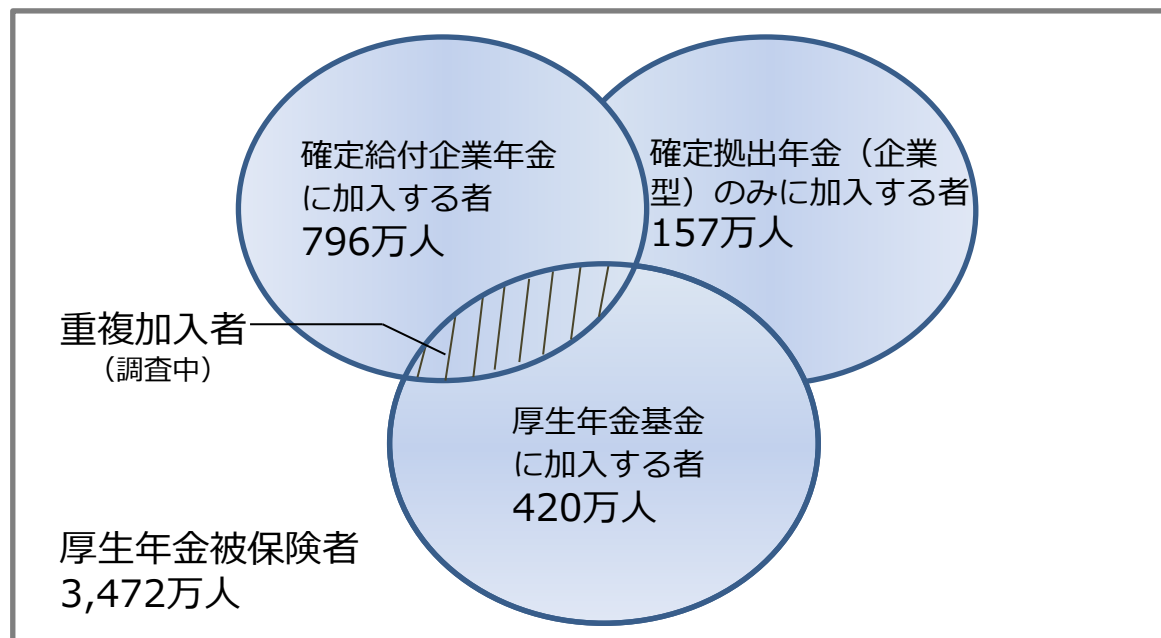
# 厚生年金被保険者に占める企業年金加入者の割合

□厚生年金被保険者に占める企業年金加入者の割合は4割弱であり、厚生年金被保険者の6割以上が企業年金に加入していない状況。

注： 重複加入者が存在しないという仮定の下での計算方法（平成24年度末時点）

- ・ 確定給付企業年金796万人 + 確定拠出年金（企業型）157万人 + 厚生年金基金420万人 = 1,373万人
- ・ 1,373万人 / 厚生年金被保険者数3,472万人 = 39.5%

## ＜企業年金でカバーされる者＞



※ 確定拠出年金（企業型）に加入している者であって他の企業年金にも加入している者は286万人いる。

# 非正規雇用労働者と企業年金

□非正規雇用労働者については、企業年金が適用されていない場合が多い。

就業形態・年齢階級・ 在籍期間・職種		雇用保険	健康保険	厚生年金	企業年金	退職金 制度	財形制度	賞与支給 制度	福利厚生 施設等の 利用	自己啓発 援助制度	(%)
総	数	86.3	81.5	80.8	21.2	52.2	29.4	63.6	40.8	22.9	
正	社員	99.5	99.5	99.5	30.7	78.2	43.4	83.2	51.2	31.5	
正社員以外の労働者		65.2	52.8	51.0	6.0	10.6	6.9	32.4	24.1	9.3	
契約社員		85.1	88.5	85.4	7.0	13.2	10.9	48.2	39.0	14.8	
嘱託社員		84.0	87.8	85.2	18.2	17.0	14.2	53.2	42.5	12.0	
出向社員		90.3	94.9	92.6	52.0	82.7	61.2	88.2	74.8	56.6	
派遣労働者		84.7	77.9	75.6	3.9	9.3	4.4	16.1	29.1	13.2	
	登録型	80.9	76.7	73.0	1.1	1.1	0.5	5.4	29.0	9.4	
	常用雇用型	89.0	79.3	78.6	7.1	18.6	8.8	28.2	29.3	17.6	
	臨時的雇用者	16.6	13.5	11.0	0.2	1.5	1.3	3.3	7.7	0.0	
	パートタイム労働者	55.3	35.3	33.8	2.7	5.4	2.8	25.8	17.4	5.6	
	その他	74.6	70.0	67.9	3.5	10.9	5.9	39.0	19.7	6.1	

(出所)厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2010)

(注) 1) 調査回答には制度の「あり」、「なし」、「不詳」の3つがあり、上記割合は「あり」と回答した者の割合。

2) 派遣労働者は、派遣元での状況についての回答とした。

3) 契約社員：特定業種に従事し、専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者。

嘱託社員：定年退職等を一定期間再雇用する目的で契約し、雇用する者。

出向社員：他企業より出向契約に基づき出向してきている者(出向元に籍を置いているかどうかは問わない)。

派遣労働者：労働者派遣法に基づく派遣元事業所から調査対象事業所に派遣された者。

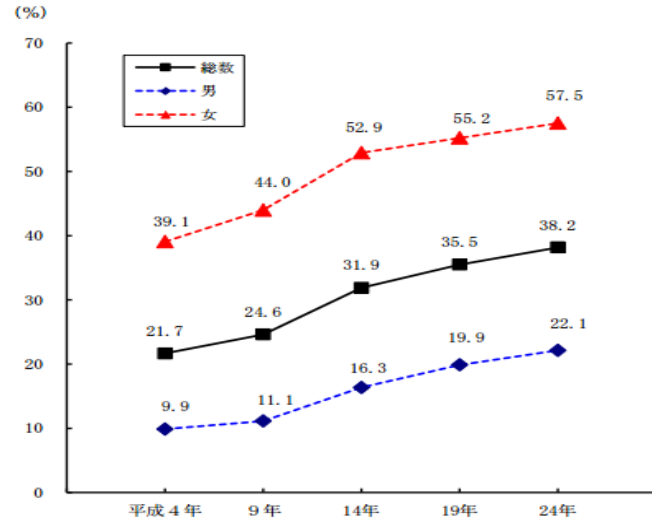
臨時的雇用者：臨時的に又は日々雇用している者で、雇用期間が1ヶ月以内の者。

パートタイム労働者：正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週の所定労働日数が少ない者で、雇用期間が1ヶ月を超えるか、又は定めがない者。

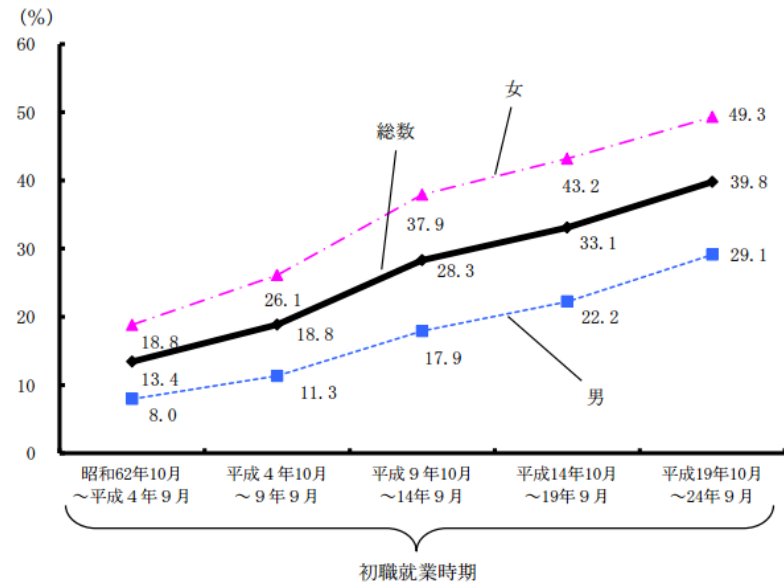
# 非正規雇用労働者の状況

□近年、雇用に占める非正規雇用の割合が高まる傾向にある、

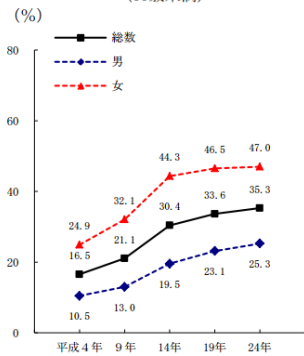
＜雇用に占める非正規雇用労働者の割合＞



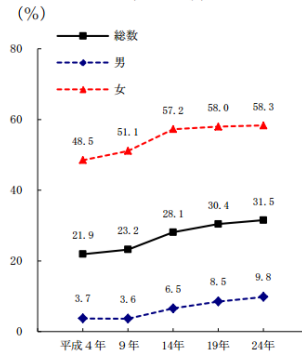
＜雇用に占める初職非正規雇用労働者の割合＞



(35歳未満)



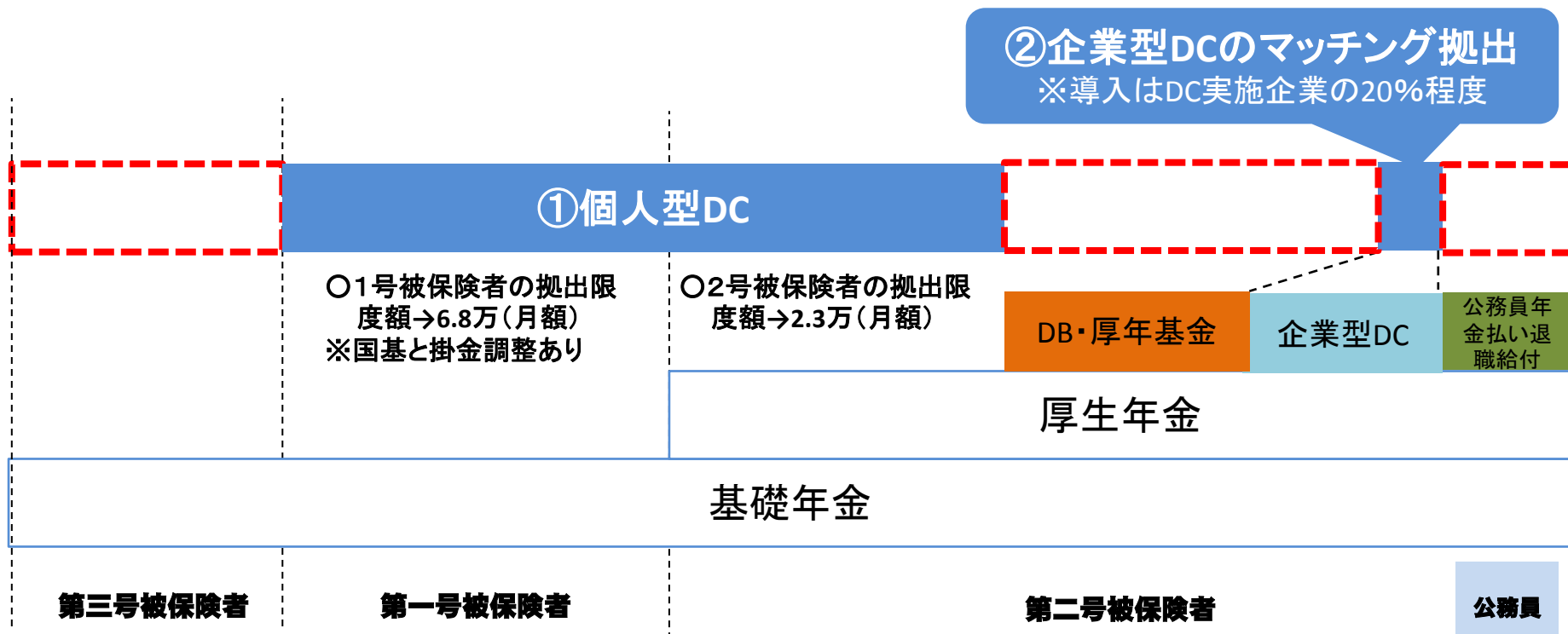
(35～54歳)





# 老後に向けた自助努力の仕組みの課題

- 個人の自助努力の仕組みには、①個人型DC、②企業型DCのマッチング拠出があるが、
- ①個人型DCについては、第3号被保険者、企業年金・公務員等共済加入者が加入できず個人のライフコースの中で自助努力できない期間ができてしまうこと、加入範囲が限られているが故に離転職時の資産移換時に必要以上にコストがかかること
  - ②企業型DCのマッチング拠出については、実施の可否を企業が定めるため個人拠出したくてもできないことや拠出に係る規制があること
- などの課題が指摘されている。



## 「企業年金制度の施行状況の検証結果」(平成19年7月 企業年金研究会) 抜粋

### 4. 確定拠出年金の課題

#### (1) 加入対象者

##### ① 第三号被保険者

第三号被保険者のあり方については、公的年金制度においても、なお継続的な検討課題とされており、第三号被保険者を個人型確定拠出年金の加入対象とすることについては、公的年金制度における第三号被保険者のあり方に係る検討状況も踏まえながら、引き続き検討すべきである。

##### ② 公務員

公務員の個人型確定拠出年金への加入については、公務員の新三階年金の具体的な制度のあり方やその実施状況を勘案する必要があるとともに、今後の民間における個人型確定拠出年金の普及状況等を踏まえる必要がある。

##### ③ 他の企業年金制度がある企業に雇用される第二号被保険者

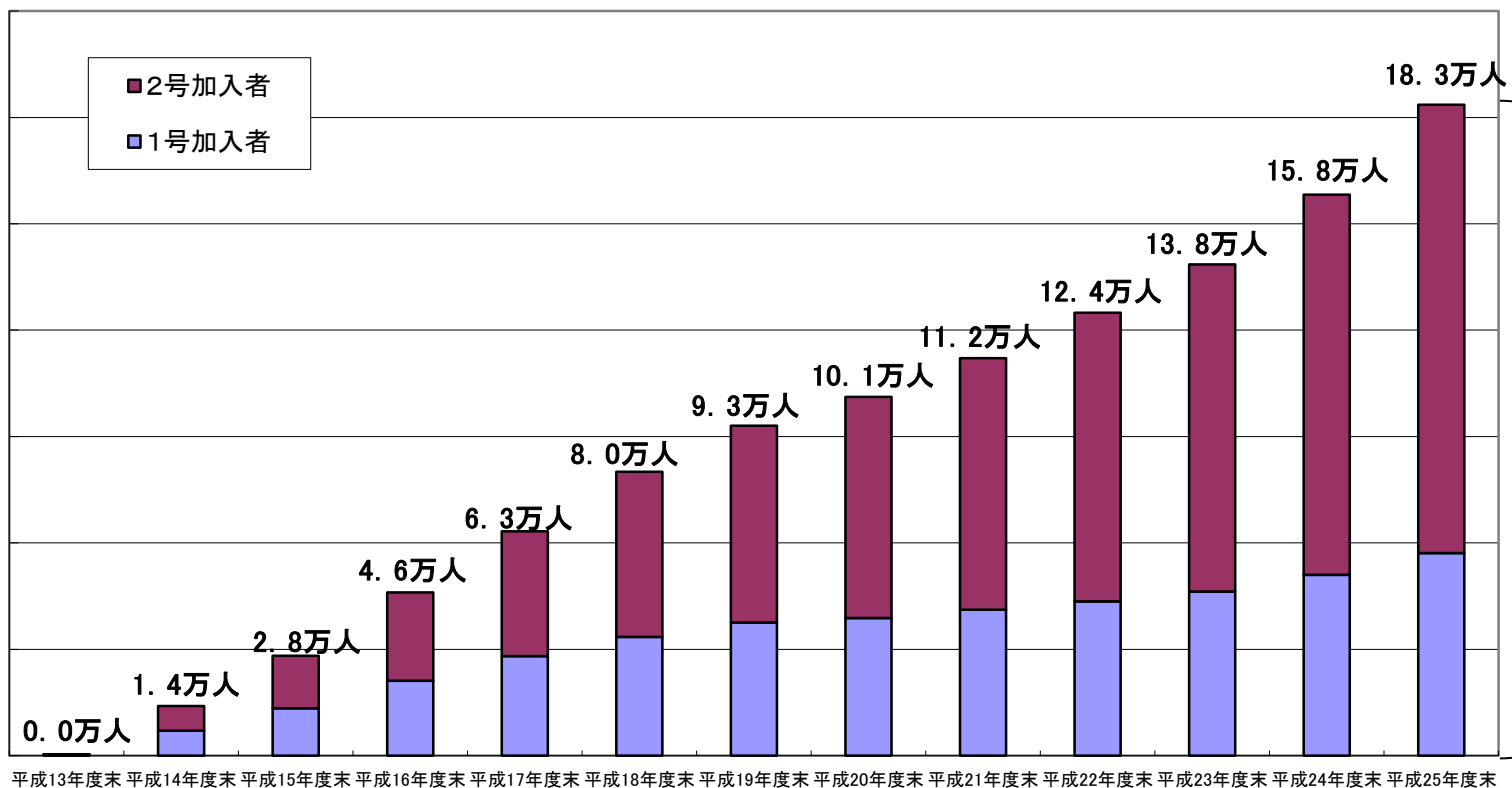
個人型確定拠出年金導入の趣旨は、企業年金がある者となない者との公平性の確保であり、この考え方を徹底すれば、確定給付企業年金等を実施する企業の従業員間の公平性を確保する観点から、確定給付企業年金等の他の企業年金を実施する企業のうち、企業型確定拠出年金を実施しない企業の従業員には個人型確定拠出年金への加入を認める方向で検討すべきである。

## 2 - 1 . 個人型DC

# 個人型DCの現状と課題

- 個人型DCの加入者数は年々増加しているものの、加入可能な者の総数に占める割合は小さい。個人の自助努力を支援する観点から、更なる普及が必要。
- 就労形態が多様化する中で、加入対象者が限られていることや拠出限度額が対象者ごとに分かれていること等が課題との指摘がある。

(万人)



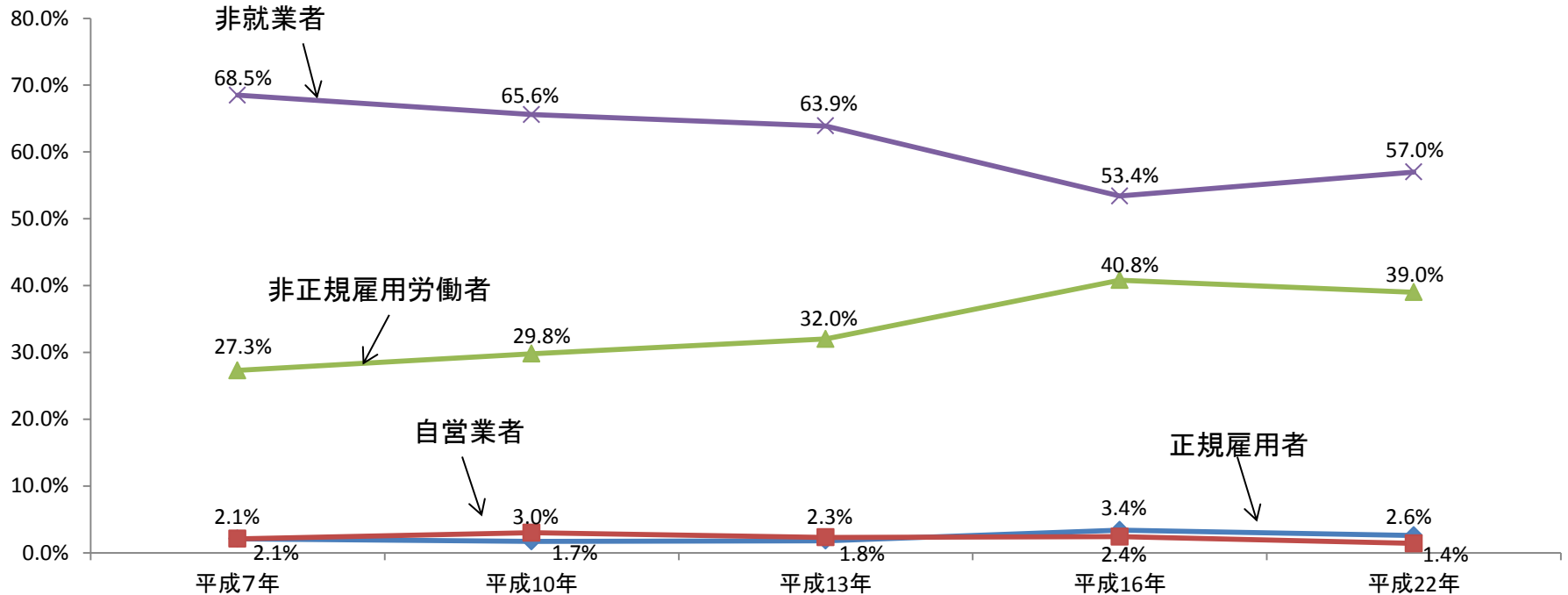
個人型DCに  
加入可能な者  
(3,963万人<sup>(※)</sup>)に  
占める割合  
約**0.5%**

※1,864万人(1号)  
+2,099万人(2号)  
の合計。  
2号はP.21の重複加入者が存在しないと仮定した場合の推計。

# 第3号被保険者に関する個人型DCの課題

- 現在の私的年金制度は、第1号及び第2号被保険者は個人型DCに加入できるが、第3号被保険者は加入できない。
- こうした中、例えば、第3号被保険者においても就業者が半数近く存在しており、私的年金の枠組みにおいて、第3号被保険者であるというだけで個人型DCの加入資格という自助努力の環境に差がある状況。

第三号被保険者における就業者(自営業者・正規雇用者・非正規雇用労働者)及び非就業者の割合



(出所) 厚生労働省 平成7, 10, 13, 16, 22年「公的年金加入状況等調査」

# 最近の働き方に中立的な社会保障のあり方に関する議論

□社会保障制度を考えるに当たっては、女性の活躍を推進する観点から、一時離職等によって第3号被保険者となった場合も含む生涯設計全体への影響に中立的な制度設計の必要性が高まっている。

## 「社会保障制度改革国民会議 報告書」

(平成25年8月6日)

(3) 将来の生産の拡大こそが重要

……このため、高齢者や女性、若者の雇用を促進する対策や、仕事と子育ての両立支援の強化に取り組むとともに、年金制度においても、働き方に中立的な制度設計、働いて保険料を納付したことが給付に反映する形で透明感、納得感を高める改革が必要である。

## 「「日本再興戦略」改訂2014」

(平成26年6月24日閣議決定)

⑪働き方に中立的な税制・社会保障制度等への見直し

働き方の選択に対してより中立的な社会制度を構築するためには、幅広く総合的な取組が不可欠である。このため、少子高齢化の進展や共働き世帯の増加などの社会経済情勢の変化の下、女性の活躍の更なる促進に向け、税制、社会保障制度、配偶者手当等について、経済財政諮問会議で年末までに総合的に検討する。

## 「経済財政運営と改革の基本方針2014」

(平成26年6月24日閣議決定)

(1) 女性の活躍、男女の働き方改革

……女性の活躍を推進するため、女性の活躍を支える社会基盤となる取組を進めるとともに、役員・管理職等への女性の登用促進の目標達成に向けた情報開示の促進や公共調達の活用等の取組、仕事と子育て、介護の両立を進める企業への支援、女性のライフステージに対応した支援等を進める。さらに、税制・社会保障制度等について、女性の働き方に中立的なものにしていくよう検討を進める。

# 企業年金加入者等に関する個人型DCの課題

- 企業年金等加入者は、企業型DCで労使がマッチング拠出を導入した場合等を除けば、個人拠出ができない状況にある。
- 公務員等共済加入者は、年金払い退職給付の創設や被用者年金の一元化(平成27年10月実施)により、企業年金等加入者と同様の環境が整備されたが、任意の個人拠出はできない状況にある。
- 企業年金等は、企業の経営状況等により拠出や給付が左右される可能性があり、個人の生活設計の上では、企業年金等のほかに、一定程度の将来リスクを分散させる仕組みの構築が必要との指摘がある。

## 企業年金等加入者



- ・DB・厚年基金加入者は創設時より原則個人拠出できない
- ・企業型DCはマッチング拠出が導入されたが、労使が導入していない場合は個人拠出できない
- ・企業の経営状況等により、拠出や給付が左右される可能性

## 公務員等共済加入者



- ・民間の退職給付水準を踏まえた年金払い退職給付の創設、被用者年金の一元化が行われるが、任意の個人拠出不可

DB・厚年基金 (約 1196 万人)	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">マッチング拠出 (労使の任意実施)</div> 企業型DC (約 464 万人)	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">個人型DC (約13万人)</div>	年金払い退職給付 (約 440 万人)
厚生年金			
基礎年金			

( ……個人の任意拠出が可能な部分)

※ 図は被用者年金一元化後の姿。被用者年金一元化・公務員年金払い退職給付制度は、平成27年10月施行予定

# (参考)公務員の「年金払い退職給付」の概要

## 「年金払い退職給付」の概要

### 被用者年金一元化法附則第2条

この法律による公務員共済の職域加算額(中略)の廃止と同時に新たな公務員制度としての年金の給付の制度を設けることとし、その在り方について、平成24年中に検討を行い、その結果に基づいて、別に法律で定めるところにより、必要な措置を講ずるものとする。

- 半分は有期年金、半分は終身年金（65歳支給（60歳まで繰上げ可能））。
- 有期年金は、10年又は20年支給を選択（一時金の選択も可）。
- 本人死亡の場合は、終身年金部分は終了。有期年金の残余部分は遺族に一時金として支給。
- 財政運営は積立方式。給付設計はキャッシュバランス方式とし、保険料の追加拠出リスクを抑制したうえで、保険料率の上限を法定（労使あわせて1.5%）。  
※キャッシュバランス方式は、年金の給付水準を国債利回りや予想死亡率に連動させることにより、給付債務と積立金とのかい離を抑制する仕組み。
- 公務に基づく負傷又は病気により障害の状態になった場合や死亡した場合に、公務上障害・遺族年金を支給。
- 服務規律維持の観点から、現役時から退職後までを通じた信用失墜行為等に対する支給制限措置を導入。
- 旧職域部分の未裁定者について、経過措置を規定。

### 「年金払い退職給付」のイメージ

モデル年金月額  
約1.8万円/月(想定)

【積立方式】

有期年金(20年間)

終身年金

### (参考) 現行の職域部分

モデル年金月額  
約2万円/月

【賦課方式】

終身年金

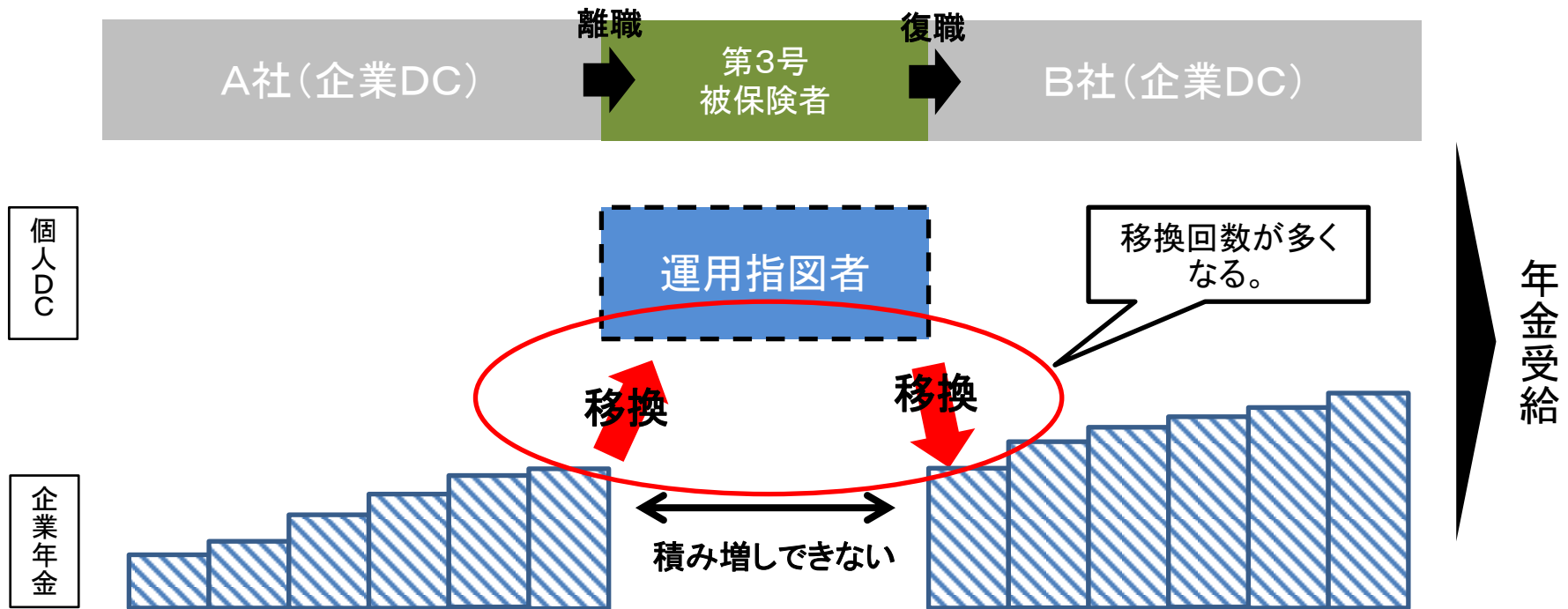
※ モデル年金月額は、標準報酬月額36万円、40年加入等一定の前提をおいて試算。



# 離転職時におけるDC資産移換の課題①

□現行制度下においては、例えば一時的な離職等で第3号被保険者になった場合、個人型DCに資産を移換することとなるが、第3号被保険者期間中はDC資産の積み増しができないことや、その後に復職し別の制度へDC資産を移換をする場合に移換コストがかかる等の課題が存在。

## 《資産移換イメージ》



※運用指図者:掛金の拠出はせずに、それまで積み立てた資産に対し運用商品の変更等だけをする者。

# 離転職時におけるDC資産移換の課題②

□企業型DCに加入していた労働者が、転職した際の年金資産の扱いについては、継続的な自助努力を行うという視点で見た場合に、様々な課題が存在。

企業型確定拠出年金加入者

転職

官民交流等

## ●DBのみ実施企業

□DCの運用指図者になり、継続的なDC掛金の掛け増し運用ができなくなる。

## ●DC実施企業

□転職先企業が企業型DCを実施している場合は、企業型DCへ資産移換可能。  
□ただし、  
・資産移換コストがかかる。  
・商品構成が変わる。  
・企業型DCの場合、企業拠出なので自助努力の継続ができない(マッチング拠出実施企業は20%程度)

※企業年金実施企業のうち、DBのみ実施企業割合は3割程度

## ●公務組織

□官民交流等で公務員になると共済年金が適用されるため、DC加入はできず、共済への資産移換もできない。  
□この場合、それまで積み立てた資産は運用指図者としてのみ関わることとなる。

## (参考)資産移換のコストイメージ

- ・企業年金の資産を個人型DCに移換する場合、資産のキャッシュ化コストや移換手数料等の一定のコストがかかる。

### 運用商品解約手数料(信託財産留保額)

アセットクラス (任意の商品を設定)		資産額 (円)	解約手数料 (円)
元 本 確 保 型	預金	57.5万	69
	生命保険	19.1万	0
	損害保険	11.9万	0
元 本 確 保 型 以 外	投資信託	国内株式	18.0万
		国内債券	7.8万
		外国株式	9.3万
		外国債券	6.3万
		バランス	18万
		MMF	1.4万
計		150万	1,248

### RK移換手数料(各社で異なる。)

4,320円

+

※RK:記録関連運営管理機関(全国に4社)。  
 ー加入者等に係る資産額等の記録、保存、通知、裁定を行う。なお、当該手数料を不要とする社もある。

### 国民年金基金連合会・ 新規加入時等手数料

2,777円

**=8,345円**

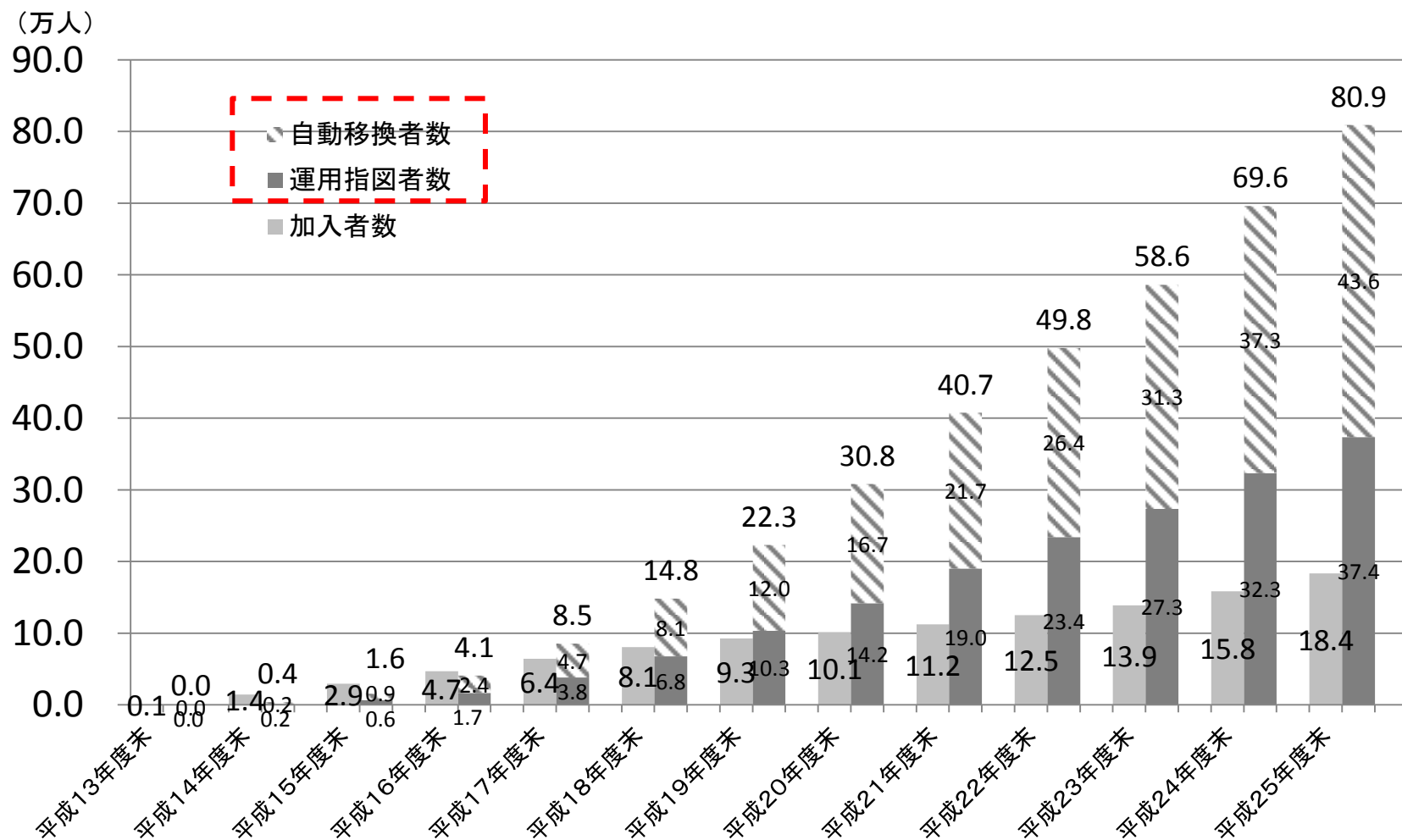
(設定の考え方)運営管理機関連絡協議会『確定拠出年金統計資料2002年3月末～2013年3月末』の2013.3末、企業型1人あたり資産額・運用商品選択状況による。運用商品については任意に設定し、その商品概要書による。なお、預金は5年定期で4年で解約した場合。

※上図は、個人型DCに移換する一時点のコストのイメージであり、商品内容やRKによって移換コストは異なることに留意。

# 個人型DCの運用指図者数・自動移換者数等の状況

□企業型DC加入者が転職し転職先に資産移換せずかつ、個人型DCにも加入できない場合、個人型DCの運用指図者や自動移換者となる。

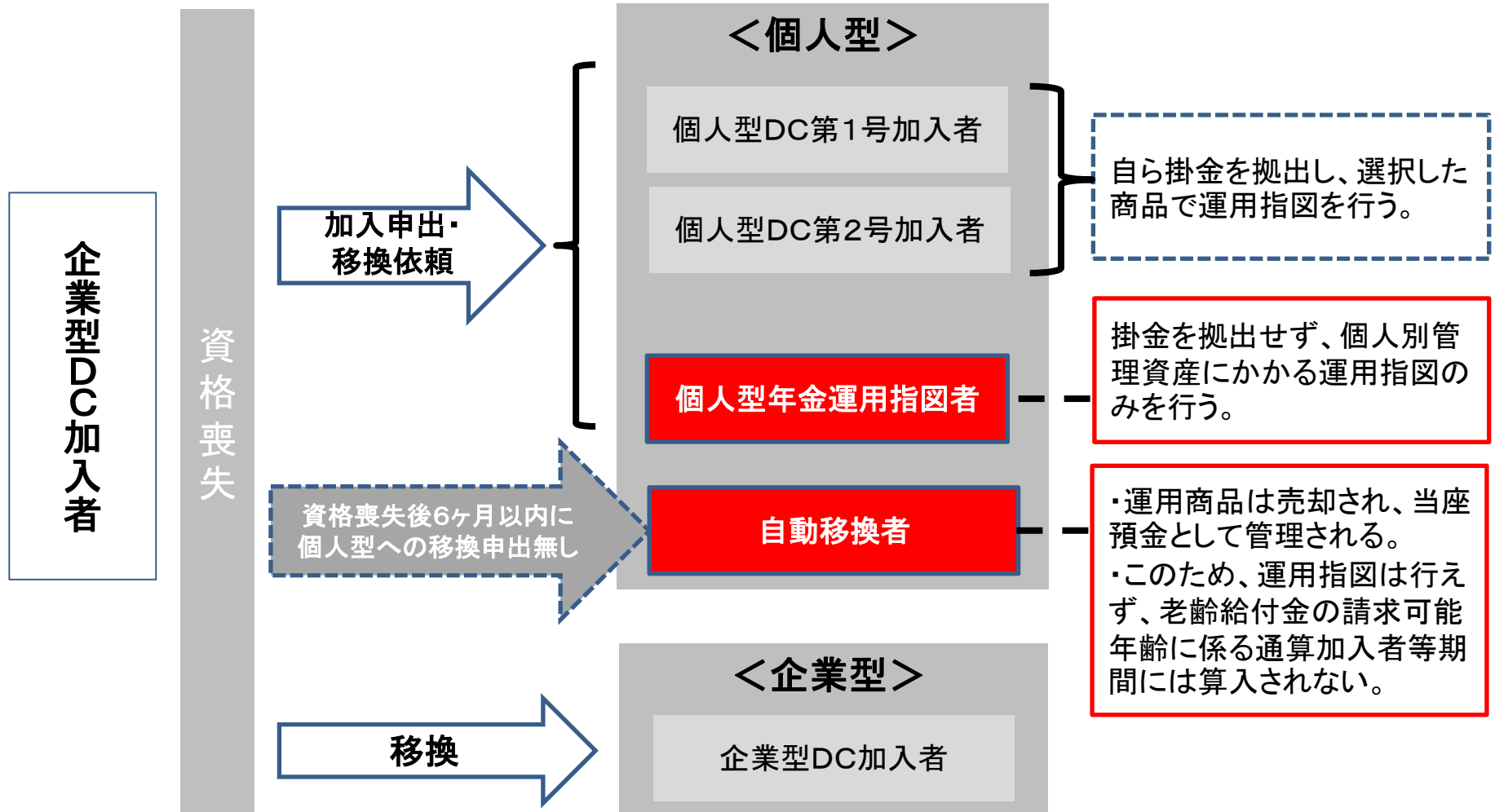
□この運用指図者や自動移換者については、個人型DC加入者数に対し数にして4倍以上となっており、転職等によりDCの加入対象外になることによる影響が少なくない。



(出所) 運営管理機関連絡協議会『確定拠出年金統計資料2002年3月末～2013年3月末』及び国民年金基金連合会HP掲載データ

# (参考)個人型DCの運用指図者・自動移換者について

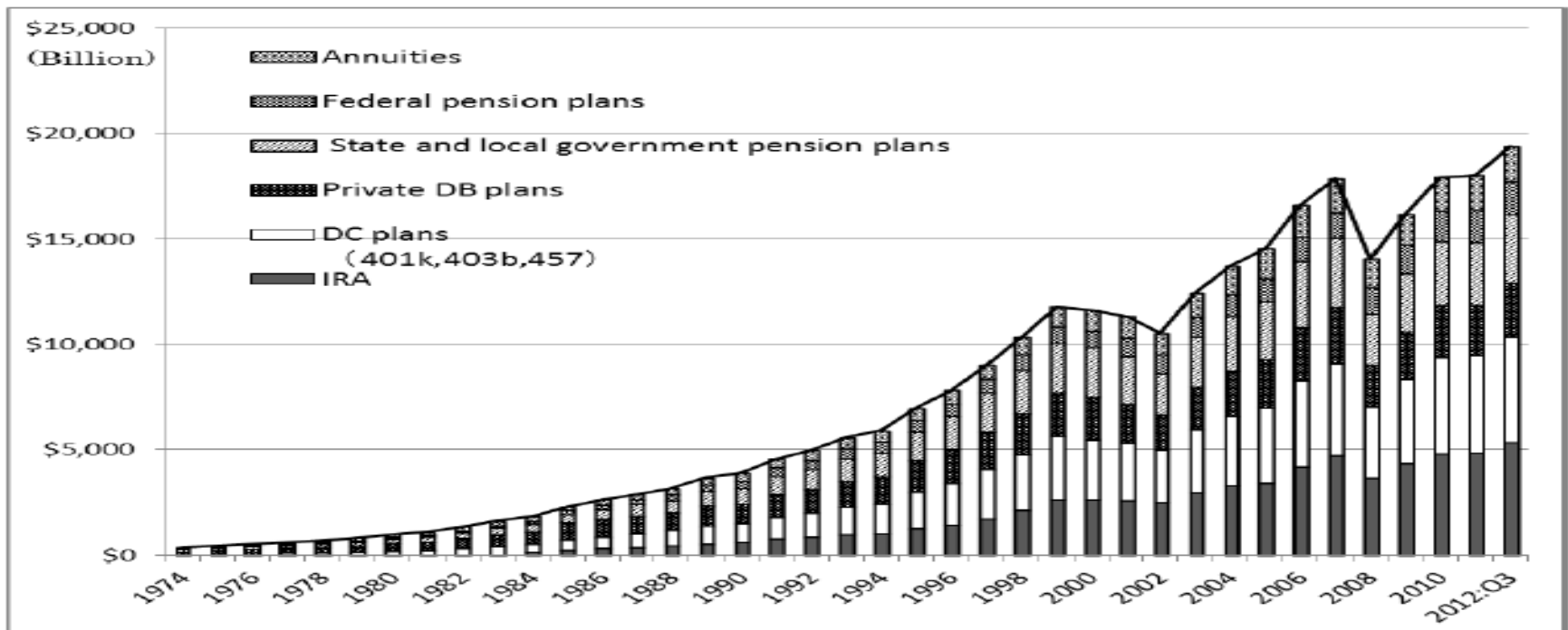
- ・企業型DC加入者が転職等により資格を喪失した場合、個人型の加入資格がない等の場合は、運用指図者・自動移換者となる。



## (参考) 米国IRA制度の概要

- ・1974年エリサ法により創設されたDCタイプの個人退職勘定(日本の個人型DCが参考とした制度)。個人が自助努力で老後資金を準備する制度として普及。課税関係や給付の仕組み等の制度の骨格は401(k)と同じ。
- ・加入対象者は、70.5歳未満の所得のある者(公務員、自営業者含む)及びその配偶者
- ・非課税拠出限度額は、原則年5,500ドル又は稼得所得のいずれか低い額。
- ・ポータビリティについては、IRA口座に事業主が実施する401(k)等の退職給付制度から移換金を受け入れること等が可能。

米国の職域年金およびIRA・DCプランの資産残高推移(1974-2012)



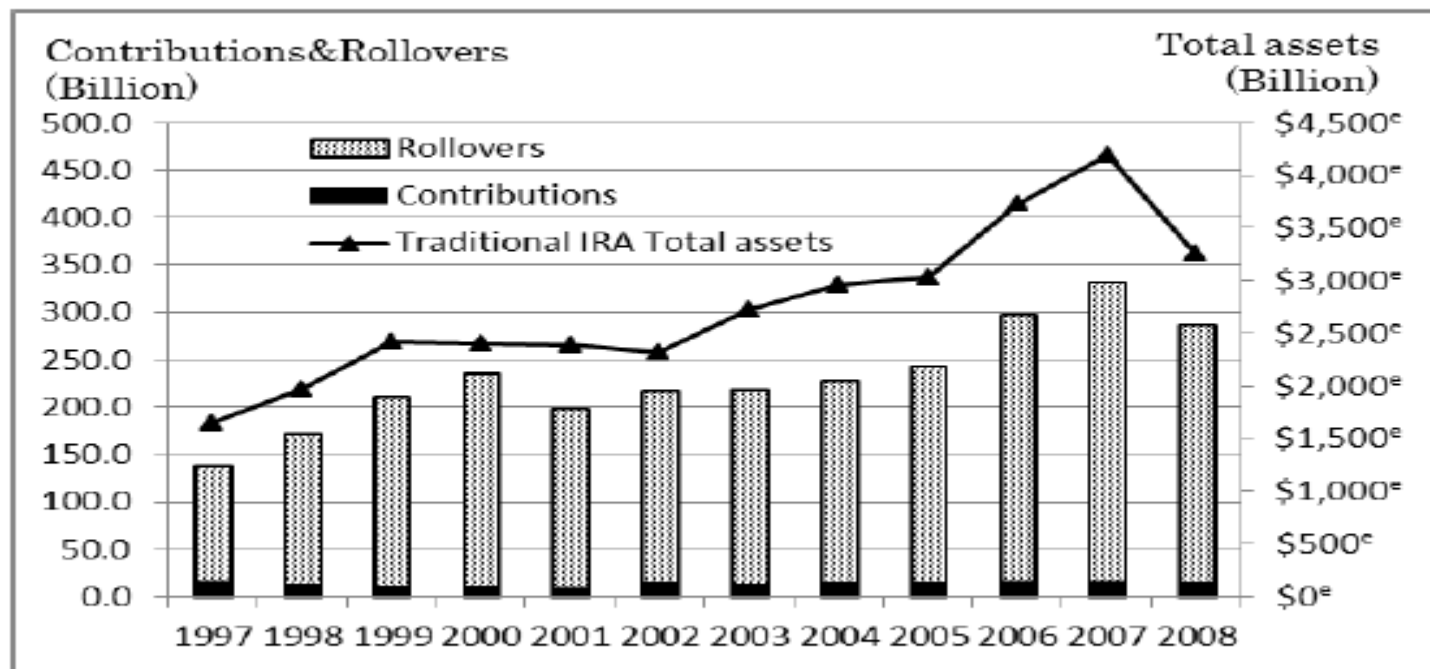
出所：ICI (2012) "The U.S. Retirement Market, Third Quarter 2012: U.S. Total Retirement Market Assets (Table 1)" (<http://www.ici.org/research/retirement>, 2013.1.11)より筆者作成

出所:「国民の老後保障に関する研究」(年金シニアプラン総合研究機構)

## (参考) 米国IRA制度の資金の流入経路

- ・米国では、我が国の個人型DCにあたるIRAにほぼ全ての国民が加入可能であり、401k等で積み立た資金をIRA口座に移換可能。
- ・実際にIRAの資産規模は401kを上回る規模となっているが、入金経路を見ると他制度からの資産移換が多く、職業等に関わらず個人が現役時代にわたって老後資金を継続的に管理・運用するための口座として機能しているといえる。

Traditional IRA の入金経路(1997-2008)



出所：ICI (2012) "The U.S. Retirement Market, Third Quarter 2012: Traditional IRA Assets and Flows (Table 8)" (<http://www.ici.org/research/retirement>, 2013.1.15)より筆者作成

出所：「国民の老後保障に関する研究」(年金シニアプラン総合研究機構)

## (参考)諸外国の公務員DC

	アメリカ		イギリス
	T S P (Thrift Savings Plan) (企業型)	I R A (個人退職勘定) (個人型)	パートナーシップ (企業型)
対象	連邦公務員	全労働者	国家公務員
本人拠出 (非課税限度額)	年17,500ドル ※2013、2014年の額であり、基本的には、拠出限度額は毎年変動	年5,500ドル ※50歳以上は6500ドルまで	給与の100%か3600ポンドまでのいずれか高い方まで
国の拠出	本人の拠出額に応じて給与の1～5%を拠出 ※1%は本人の拠出の有無にかかわらず自動的に拠出	なし	本人の年齢に応じて、給与の3～12.5%まで拠出
中途引き出し	原則55歳以降の退職時か、在職の場合は59.5歳まで不可 ※中途引き出しの場合、10%の課税	原則59.5歳まで不可 ※中途引き出しの場合、10%の課税	退職と関係なく、55歳から75歳の間で引き出し可能
受給の方法	年金または一時金	年金または一時金	年金または一時金 ※一時金での支給は、積立金の25%までであれば非課税

(出所) Civil Service Pensions “partnership pension account”、Thrift Savings Plan”Summary of the Thrift Savings Plan”

IRSホームページ([http://www.irs.gov/publications/p590/ch01.html#en\\_US\\_publink10006070](http://www.irs.gov/publications/p590/ch01.html#en_US_publink10006070))

人事院「米英仏独における公務員年金制度の概略」(平成18年)



・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、生涯にわたる長期間の私的年金への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

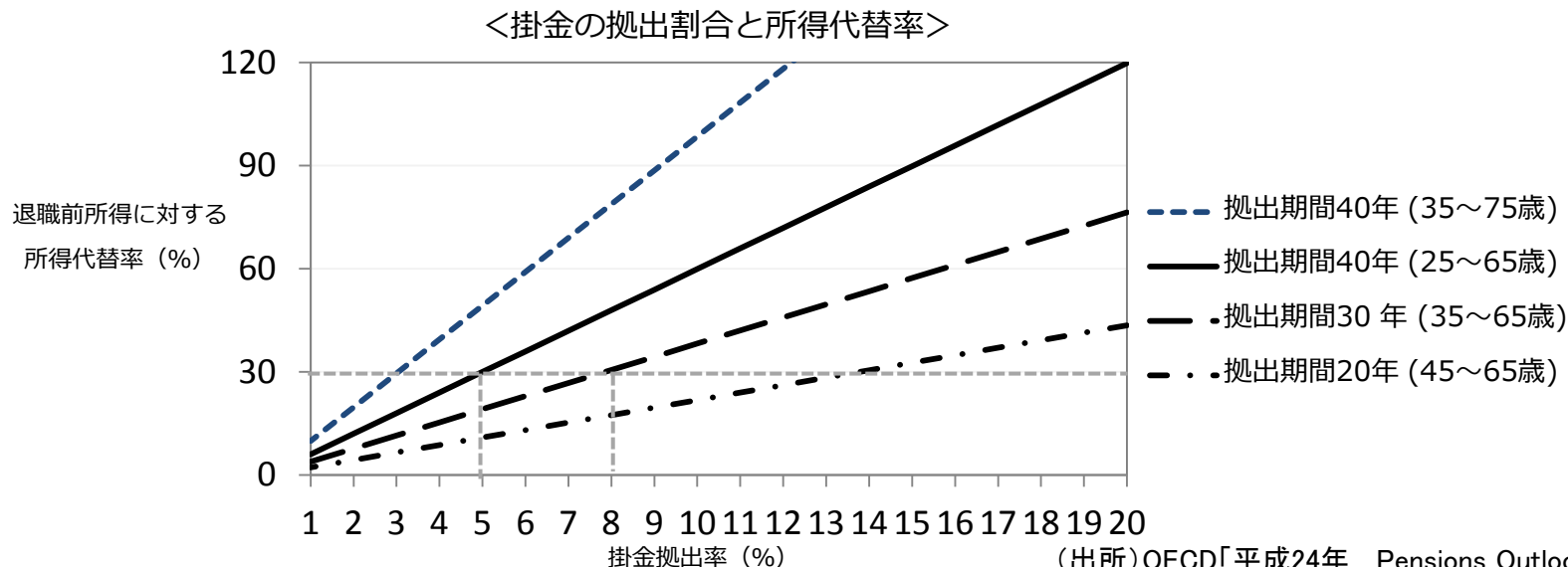
**不確実性を減少させ、適切な退職所得を達成する可能性を改善する最も最善の方法は、長期間に渡って十分な掛金を拠出することである。**(略)

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)



# 個人型DCの論点

---

## 【背景】

- 個人型DCの加入者数は年々増加しているものの、加入可能な者の総数に占める割合は小さい。個人の自助努力を支援する観点から、更なる普及が必要。
- 就労形態が多様化する中で、加入対象者が限られていることや拠出限度額が対象者ごとに分かれていること等が課題との指摘がある。
- 個人の老後の自助努力をできるだけ支援していくため、現行で個人型DCに加入が認められていない第3号被保険者、企業年金・公務員等共済加入者のあり方や拠出限度額のあり方について、検討が必要ではないか。

# 個人型DCの論点

## 【論点】

### (1) 個人型DCの適用範囲のあり方

#### ① 第3号被保険者の扱い

- 第3号被保険者は現在個人型DCに加入できないが、例えば同じ非正規雇用労働者であっても第1号・第2号は個人型DCに加入できる一方、第3号被保険者は個人型DCに加入できないといった、私的年金の中において、第3号被保険者であるというだけで、個人の自助努力の環境に差がある状況。
- また、第3号被保険者はその約98%を女性が占めるが、出産・育児・復職等と女性のライフコースが大きく変化をする中で、どのようなライフコースを歩もうとも老後の所得確保に向けた個人の自助努力を可能とする環境整備を行うことが、女性の活躍促進にも繋がるのではないか。
- なお、制度創設時には所得が低く税優遇を受けるメリットがないことや公的年金において第3号被保険者の取扱いの議論が行われている途上であったため、第3号被保険者は個人型DCの加入対象としなかったところ。  
これについては、運用時・給付時の税優遇はあることや第3号被保険者期間中も老後に向けて掛金を一定額拠出し運用し続けるというメリットはあること等を踏まえて改めて考える必要があるのではないか。
- 以上を踏まえ、第3号被保険者の個人型DCへの加入についてどう考えるか。

# 個人型DCの論点

## (1) 個人型DCの適用範囲のあり方

### ② 企業年金・公務員等共済加入者の扱い

- 個人の自助努力という視点で見た場合に、企業年金・公務員等共済加入者については、企業型DCのマッチング拠出やDBの個人拠出を除けば、個人の自助努力に対する支援がない状況。  
※企業型DCのマッチング拠出については実施が企業に左右されるほか、実施割合も未だ限定的(詳細は後述)。DBの個人拠出については、非課税拠出が生命保険料控除(年額4万円)までしか認められていない。
- また、企業年金・公務員の年払い退職給付については、企業の経営状況等により拠出や給付が左右される可能性があり、個人の生活設計の上では、企業年金等のほかに、一定程度の将来リスクを分散させる仕組みの構築が必要との指摘がある。
- なお、制度創設時には企業年金に加入できない者に公平性等の観点から個人型DCへの加入を認めたという経緯がある。  
この点については、前述のとおり企業年金については企業の経営状況等に左右される可能性があり企業年金のほかに個人で行える仕組みが必要であるという指摘や、制度創設後に企業型DCで個人拠出の仕組みが整備されたこと等を踏まえて、改めて考える必要があるのではないか。

※公務員等共済加入者については、いわゆる公務員の新3階年金の取扱いが決定した後に改めて検討ということで対象外ということとなっていたが、被用者年金一元化・公務員新3階(「年払い退職給付」)は平成27年10月に実施することが決定済。

# 個人型DCの論点

---

## (1) 個人型DCの適用範囲のあり方

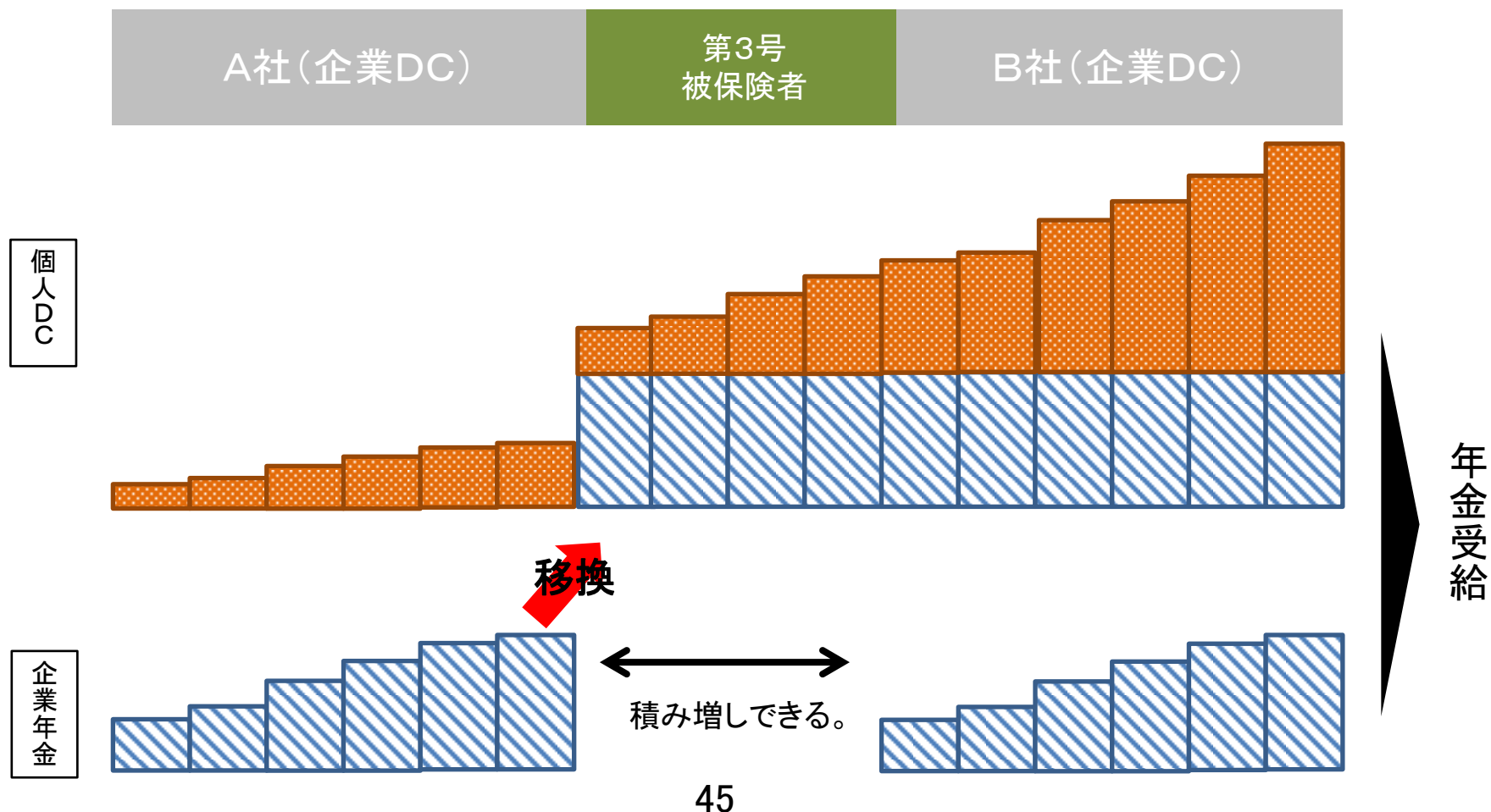
### ② 企業年金・公務員等共済加入者の扱い(続き)

- 以上を踏まえ、働き方や職域によらない個人の自助努力の仕組みを強化するとともに、資産移換コストを低減しつつ、退職後の所得確保に向けて継続的に資産を管理・運用できる仕組みを構築する視点から、企業年金や公務員等共済加入者の個人型DCへの加入についてどう考えるか。

# (参考)個人型DCの適用範囲拡大後のイメージ

- ・個人型DCの適用範囲を拡大した場合、以下のメリットがあると考えられる。
  - 資産移換の回数を減らすことが可能であり、コスト削減になる。
  - 老後の所得確保に向けて継続的な積み増し運用が可能となる。

## 【個人型DCの適用範囲を拡大した場合】



# 個人型DCの論点

## (2) 個人型DCの拠出限度額のあり方

- 個人型DCの拠出限度額については、加入対象者ごとに設定されているなど、分かりにくいという指摘がある。したがって、拠出限度額については、就労形態に左右されずに生涯にわたり切れ目のない自助努力を可能とするとともに、限度額管理が簡単で分かりやすい仕組みとするという観点も踏まえ、全ての加入者に共通した考え方で設定してはどうか。

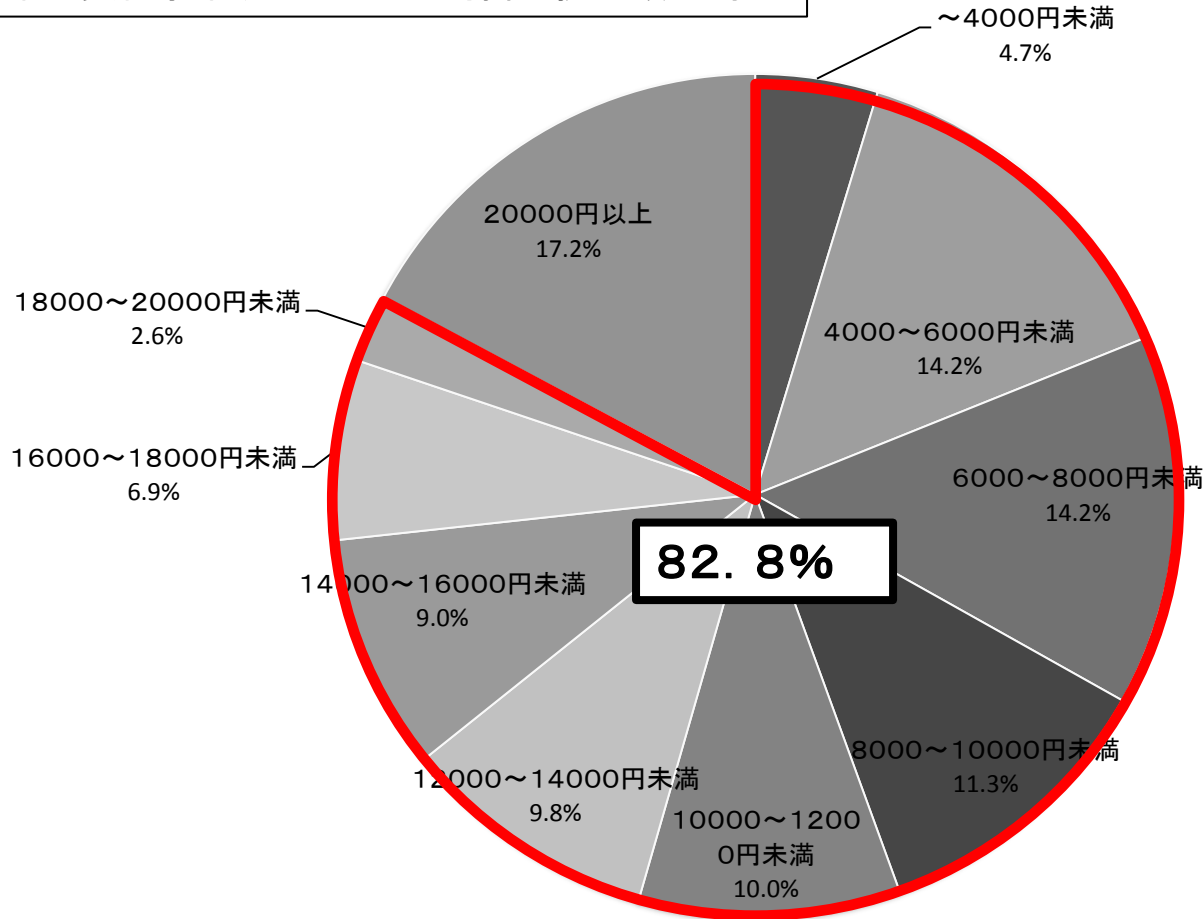
※例えば、全ての加入者共通の拠出限度額の考え方として、企業型DC(他の企業年金なし)の約8割の加入者の平均掛金額(月額2万円程度)を満たす水準とした上で、上乘せ年金のない第1号被保険者や企業年金に加入していない第2号被保険者については、全加入者共通の拠出限度額の2倍程度(月額4万円程度)として水準とすること等が考えられる。

- また、拠出限度額の設定については、自営業者等は雇用者よりも更に所得の得る時期が不規則であること等を踏まえれば、企業型と同様に、拠出期間の単位は年単位とすることが、定期的に掛金を拠出するという観点からも合理的ではないか。

## (参考)平均掛金額の金額別割合

・DC単独実施の事業所における加入者の平均掛金額を見ると、約8割が20,000円以内。

DC単独実施事業所における平均掛金拠出額の割合



(出所)企業年金連合会『2013年度確定拠出年金制度に関する実態調査(第4回)報告書』



## ■個人型DCの拠出限度額

- ・第1号加入者(自営業者等)については、確定給付型の制度である国民年金基金の拠出限度額を共通の枠として設定
- ・第2号加入者(企業年金のない企業の従業員)については、企業年金等を実施している企業の事業主拠出額の水準を勘案して設定。

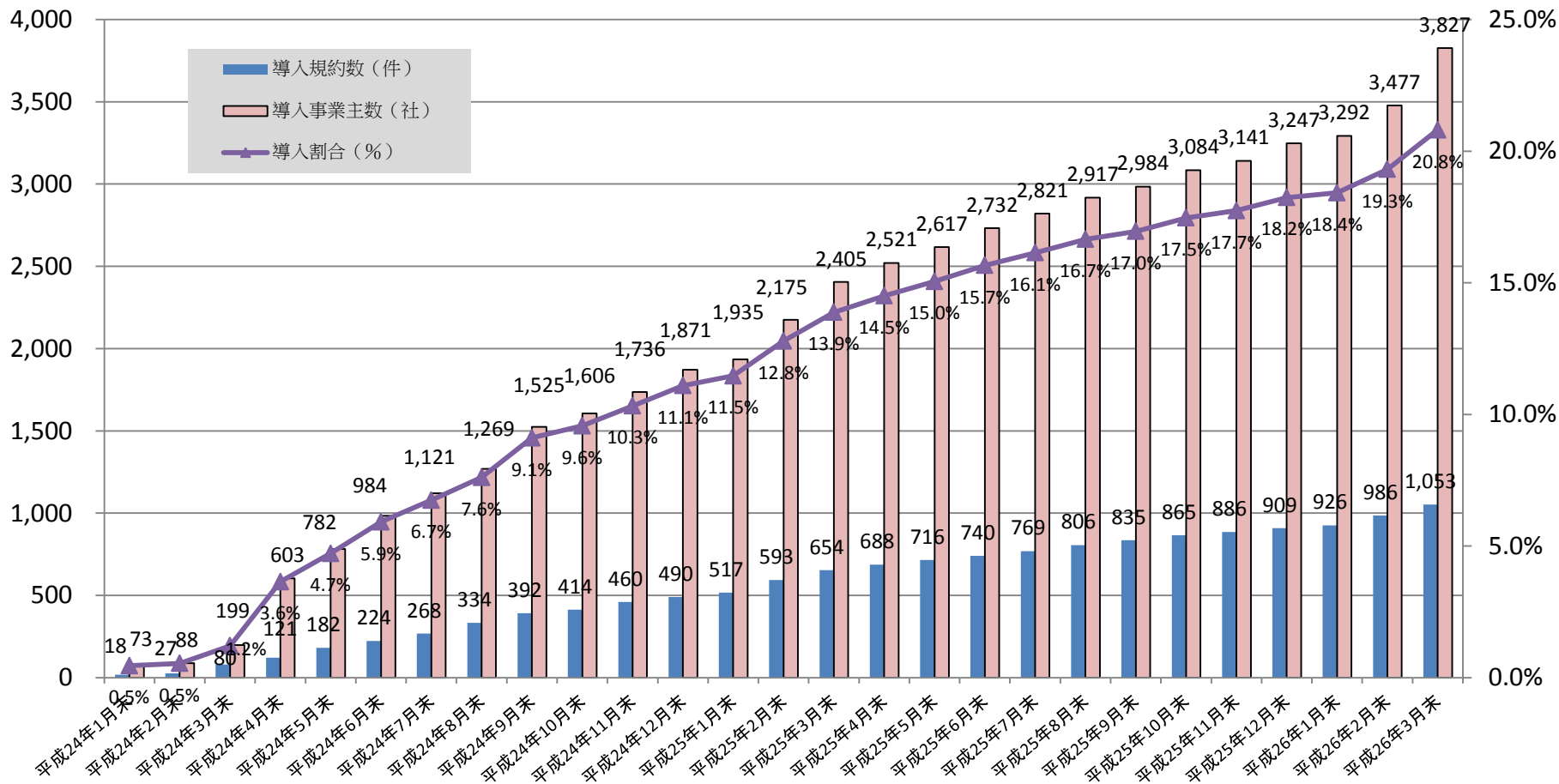
### 【個人型の拠出限度額の推移】

	第1号加入者	第2号加入者
H13年10月～H16年9月	月額6.8万円(年額81.6万円)	月額1.5万円(年額18.0万円)
H16年10月～H21年12月	変更無し	月額1.8万円(年額21.6万円)
H22年1月～	変更無し	月額2.3万円(年額27.6万円)

## 2 - 2. マッチング抽出

# マッチング拠出の実施状況

□マッチング拠出の導入事業所数は増加傾向にあるが、現時点では企業型DC実施企業の中でマッチング拠出を導入している企業は20%程度。



(※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

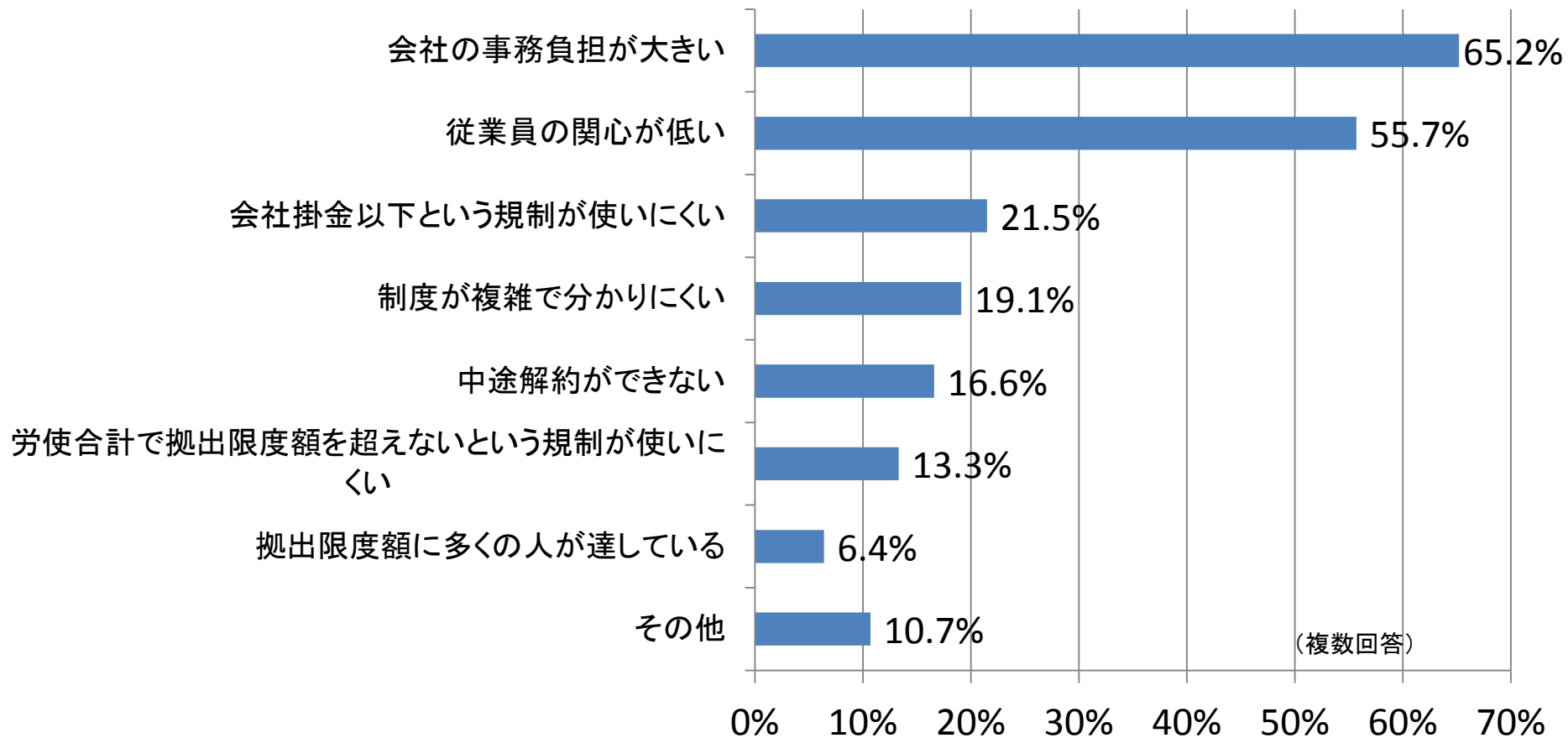
導入割合は事業主単位で算出(マッチング導入事業主÷全DC実施事業主)

(※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))。

# マッチング拠出に対する事業主の意識

□一方で、マッチング拠出制度を未だに導入していない企業については、会社の事務負担増加が最大の理由。

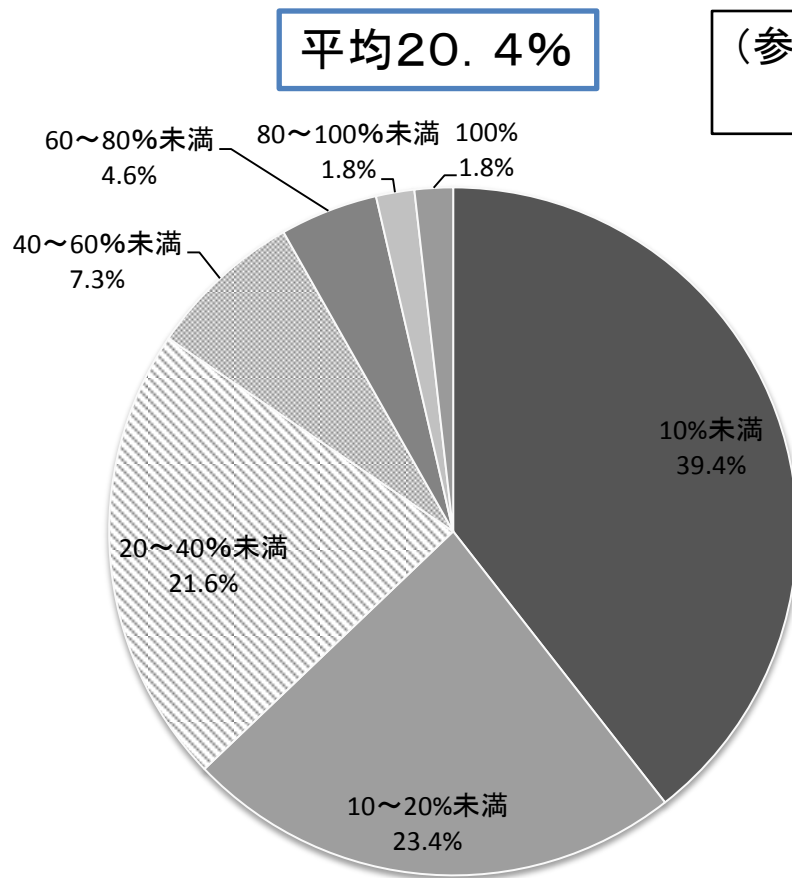
## ＜マッチング拠出の未実施の理由＞



# マッチング拠出の利用者割合

□ マッチング拠出を実施している企業の全加入者のうち、マッチング利用者数の割合は20%程度。

＜マッチング拠出を実施している企業の全加入者に占めるマッチング利用者数の割合＞

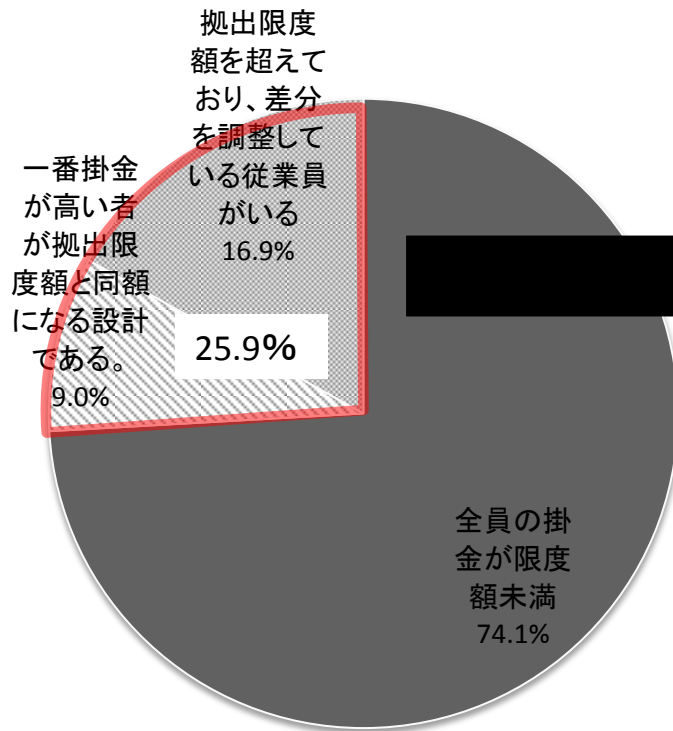


(参考) マッチング拠出の利用者数  
157,005人 (平成26年3月末時点)

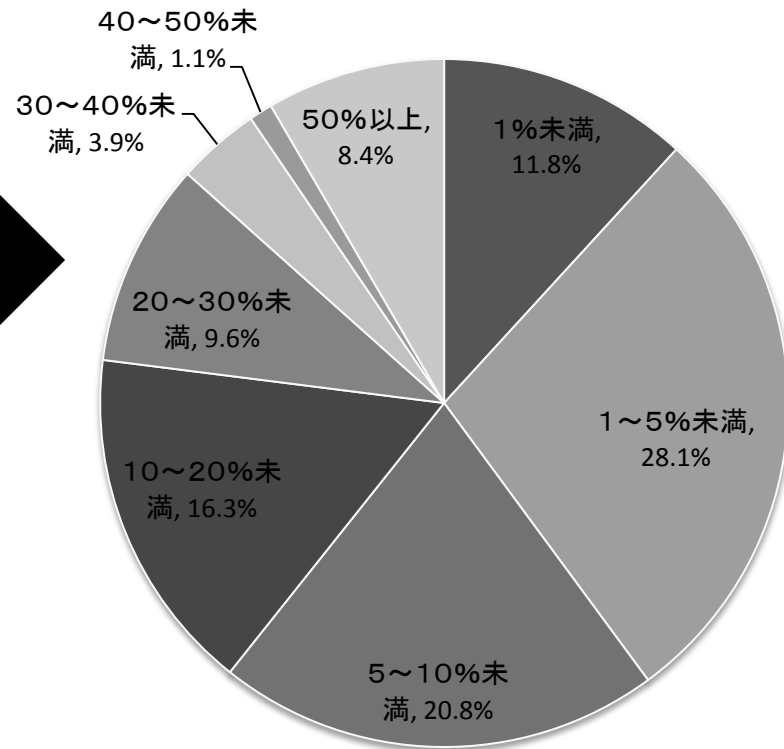
# 拠出限度額の到達状況

□ 現行のDC拠出限度額水準では、企業の拠出が拠出限度額まで達しており、マッチング拠出を行う余地のない加入者が全体の3割程度ある。

＜拠出限度額に達している加入者の状況＞



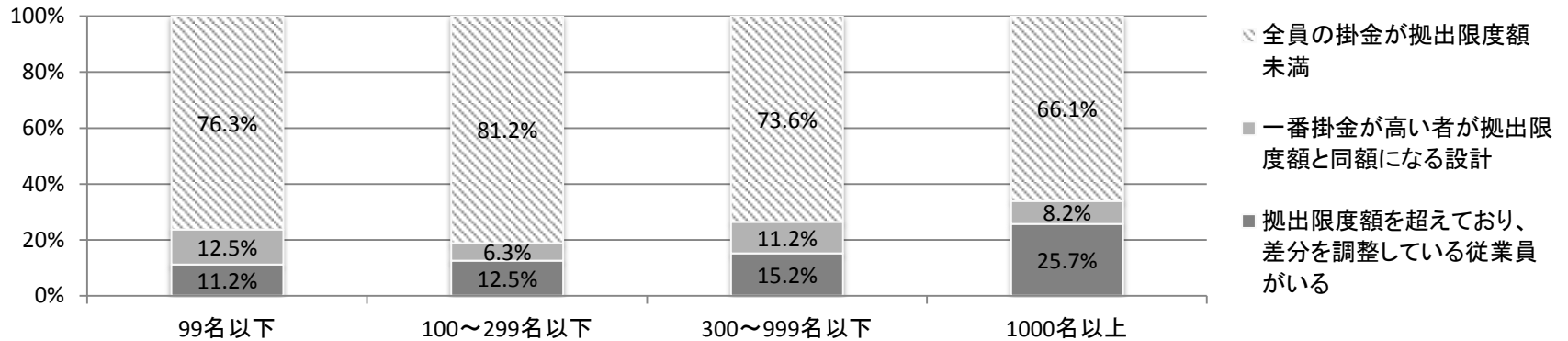
＜拠出限度額に到達した者がいる規約の内訳＞



# 企業のマッチング拠出に対する要望

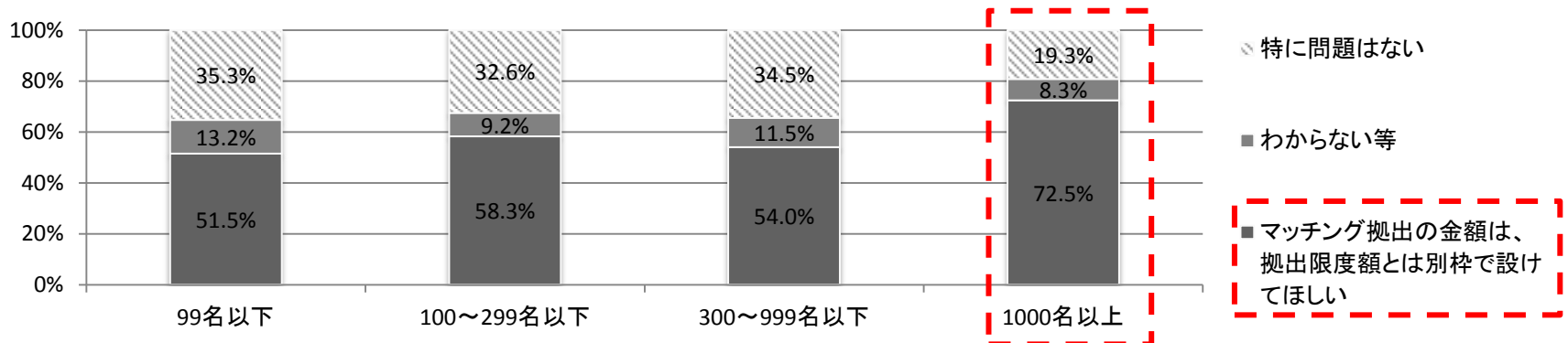
□企業規模が大きくなるほど、掛金が拠出限度額を超過する設計になる場合が多いこともあり、マッチング拠出の拠出限度額を事業主掛金の拠出限度額の枠とは別に設定してほしいという要望が多い。

## <拠出限度額に到達した加入者と従業員数>



(出所)企業年金連合会「2013年度確定拠出年金制度に関する実態調査(第4回)報告書」

## <マッチング拠出の掛金制限についてどう考えているか>



(出所)NPO確定拠出年金教育協会「企業型確定拠出年金(DC)担当者の意識調査2013年版(第9回)報告書サマリー」を基に作成

# 加入者のマッチング拠出に対する要望

□加入者の側においても、自身の給与からも拠出できるDCの仕組みがある場合、活用したいという意見が一定程度ある。

## <DCの個人拠出に対する意識>

(質問) ご自分の給与からも 確定拠出年金が拠 出できるようになった としたら、確定拠出 年金をもっと活用し ようと思いますか。	思う	240 (46.6%)
	思わない	150 (29.1%)
	わからない	125 (24.3%)

※「DBとDCの違いが分かるか」という質問に対して、「分かる」と回答した者(515人)に対するアンケート結果。

(出所)フィデリティ退職・投資教育研究所「確定拠出年金の基礎的な理解が不可欠 確定拠出年金加入者1212人アンケートにみるその実像と投資教育」(2012年1月)



# (参考)アメリカの401k制度におけるマッチング拠出

- ・アメリカの401k制度のマッチング拠出については、加入者拠出をベースに事業主の追加拠出とあわせて一定の拠出制限がある。

	Traditional 401k	Safe-harbor 401k	SIMPLE※ <sup>1</sup> 401k	SIMPLE IRA
対象	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業⇒従業員1人以上の全企業</li> <li>・従業員⇒21歳以上、雇用開始から12ヶ月間の労働時間が1,000時間超（パート社員や期間労働者は除外されてしまうケースが多い）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員⇒21歳以上、雇用開始から12ヶ月間の労働時間が1,000時間超（パート社員や期間労働者は除外されてしまうケースが多い）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業⇒従業員100人以下</li> <li>・従業員⇒過去2年間で、\$5,000以上の給与を得た従業員</li> </ul>	
拠出限度額/年間	<ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員⇒\$17,500（50歳以上は年間\$5,500の追加拠出が可能）</li> <li>・企業⇒特に規定無し（ただしnon-discrimination testingに抵触しない内容） ※給与の25%以下、従業員拠出と合計して\$52,000を超えない額</li> <li>・全拠出の総額は\$52,000以下</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員⇒\$17,500（50歳以上は年間\$5,500の追加拠出が可能）</li> <li>①企業（マッチング）⇒従業員拠出の最初の3%に対しては100%、次の2%に対しては50%の事業主拠出が義務</li> <li>②企業（マッチング以外）⇒給与の3% ※①若しくは②</li> <li>・合計拠出金額は\$52,000（若しくは給与の全額）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員⇒\$12,000（50歳以上は年間\$2,500の追加拠出が可能）</li> <li>・企業⇒マッチング拠出（従業員の給与3%）若しくはnon-elective拠出（従業員の給与2%）</li> </ul>	
特徴	<ul style="list-style-type: none"> <li>・Non-discrimination testing※<sup>2</sup>が<b>必要</b></li> <li>・Form 5500（年次報告書）の申告が必要</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・Non-discrimination testingは<b>原則不要</b></li> <li>・Form 5500（年次報告書）の申告が必要</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・Non-discrimination testingは<b>不要</b></li> <li>・Form 5500（年次報告書）の申告が必要</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・Non-discrimination testingは<b>不要</b></li> <li>・Form 5500（年次報告書）の申告は不要</li> <li>・他の退職プランとの並列は不可</li> </ul>

※1. SIMPLE (Savings Incentive Match Plans for Employees)

※2. Non-discrimination testingは、雇用主(benefit owner)及び、高収入被雇用者以外の被雇用者にとって著しく不利なプランとなっていないかをチェックするものであり、主にADP (Average Deferral Percentage) とACP(Average Contribution Percentage)がある。

ADP; 加入者が拠出した年に受けたとされる税優遇率に基づきテスト(検証)

ACP; 加入者の拠出金(事業主のマッチング拠出も含め)に基づきテスト(検証)

- ・マッチング拠出制度については、労使合計で拠出限度額まで、かつ事業主が拠出した額まで、という制度上の制限がある。

### 「マッチング拠出の制度上の制限が設けられた理由」 (制度創設時の整理)

- 企業年金制度は、企業の従業員福祉を基礎としており、事業主拠出を基本としつつ、労使合意の下、従業員が希望する場合には、従業員による拠出を認め、高齢期における所得保障をより充実させることを可能とする制度。
- このため、従業員拠出を認めるに当たっては、事業主の掛金負担が従業員に転嫁され、従業員拠出が基本となることがないよう、事業主掛金を超えない範囲内で認めることとされた。
- また、確定拠出年金の従業員掛金について、個人貯蓄と区別して税制上の優遇が認められたのは、公的年金と相まって国民の生活の安定に寄与するという企業年金制度の性格によるものであり、この点を踏まえ、企業年金制度の掛金として税制上の優遇措置を講ずべき範囲として設定されている拠出限度額の範囲内で、認めるべきこととされた。

# 企業型DCのマッチング拠出の論点

## 【論点】

○ 企業に勤めている場合の個人の自助努力の仕組みとしては、企業型DCのマッチング拠出制度があるが、実施導入企業は企業型DC実施企業の2割程度であることや拠出限度額の関係でマッチング拠出をする余地がない者がいること、そもそも企業が導入を認めないとマッチング拠出ができないこと等の課題が指摘されているところ。

- この企業型DCのマッチング拠出の取扱いについては、既に当部会において
- ・自助努力促進の観点からはマッチング拠出に係る規制を撤廃すべき
  - ・従業員掛金が基本となるおそれがあることから規制は撤廃すべきではない
  - ・個人型DCとの関係を整理

の意見があったところであるが、マッチング拠出の現在の状況や個人型DCの議論等を踏まえ、今後のマッチング拠出のあり方についてどう考えるか。

※企業年金・公務員等共済加入者への個人型DCの加入を可能とする場合に、DCのマッチング拠出制度やDBの個人拠出制度との関係をどう考えるか。

※「一般企業向けの取組」で議論したDB・DCの拠出のあり方について、例えばDB・DC制度を合わせた水準として拠出金率を設定するとした場合を念頭においたマッチング拠出のあり方についても留意が必要ではないか。

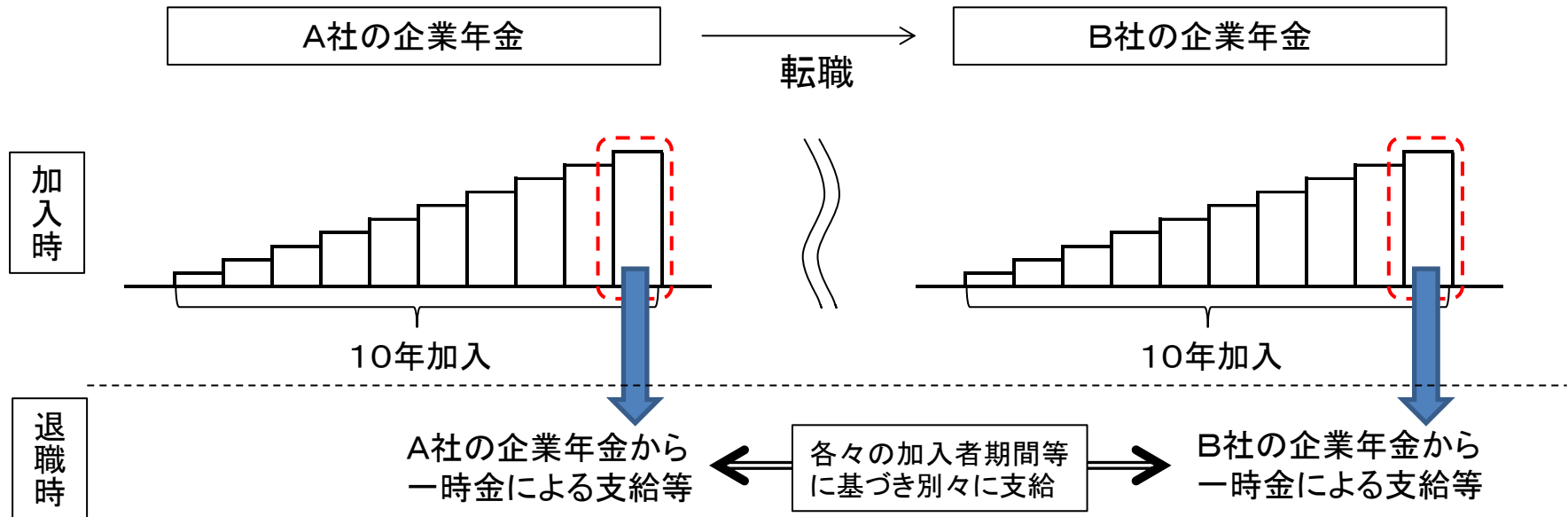
### 3. 制度間のポータビリティの現状と論点

# 転職等をした場合の企業年金の年金給付

- 企業年金加入者が転職等をした場合には、将来の給付は、各々の企業年金に加入した期間等に応じて、それぞれの企業から別々に支給が行われる。
- この場合、転職等をしたことにより、例えば、年金として支給を受けるための加入者期間を満たさず、将来年金としての支給を受けられなくなる可能性がある。

## 〈 転職等をした場合の企業年金（イメージ） 〉

※ 下記はあくまでもイメージであり、個々の事例で生じる具体的な課題は、転職前後の企業が実施する制度やその設計によることに留意。



⇒ 同じ期間働いたとしても、転職したかどうかによって、将来年金としての支給を受けることができなくなる可能性があるなど、企業年金としての役割が十分に果たせない可能性がある。

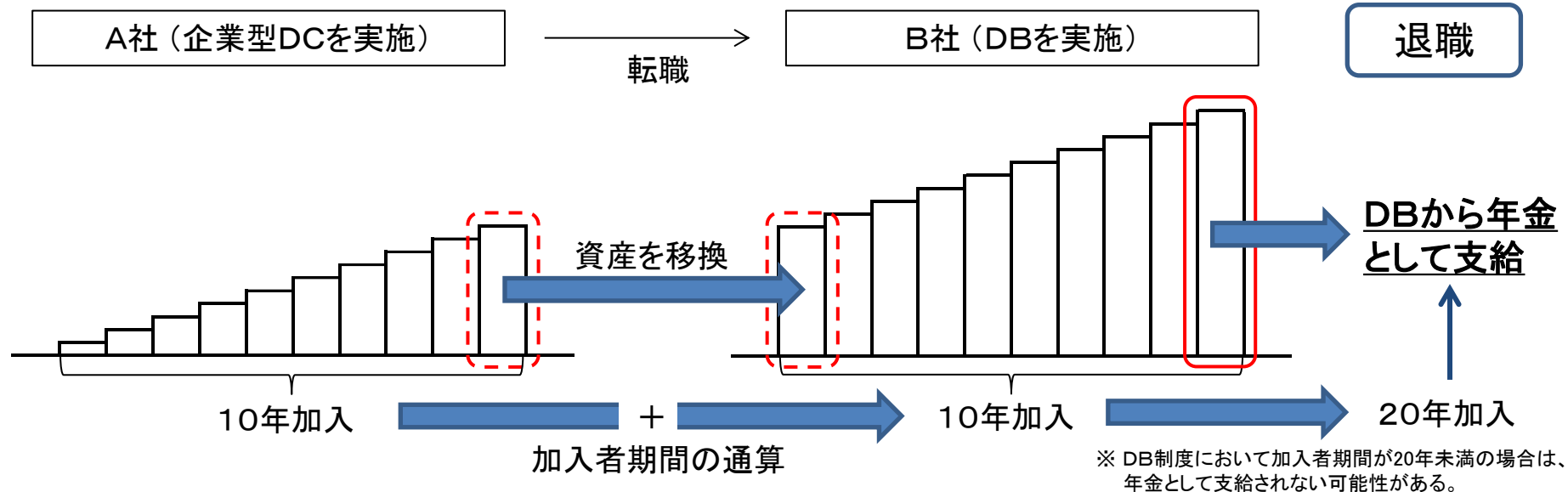
# 制度間のポータビリティと加入者の選択肢の拡大

□制度間のポータビリティとは転職時等に制度間(例:DB→DC)の資産移換を可能とするもの。

※例えば、企業DBで積み立てた資金は、転職時に転職先の企業年金(DC等)に資産を移換し、当該移換資金も合わせた形で転職先の企業年金を実施することができる。

□より多くの制度間のポータビリティを拡充することで、個々人の選択肢が広がるなど、継続的な老後の所得確保に向けた自助努力が行いやすい環境となる。

〈イメージ〉 例：企業型DCからDBへのポータビリティが確保された場合



⇒ **ポータビリティの確保により、転職先の制度設計や下記の可能性を考慮に入れた加入者にとっての選択肢が広がる。**

- ・ 加入者期間を通算することにより、将来年金として支給を受けることができる可能性がある。
- ・ 資産を移換することで、より効率的な運用ができる可能性がある。
- ・ 企業年金に係る諸手続を、複数の制度に対して行う負担が軽減される可能性がある。

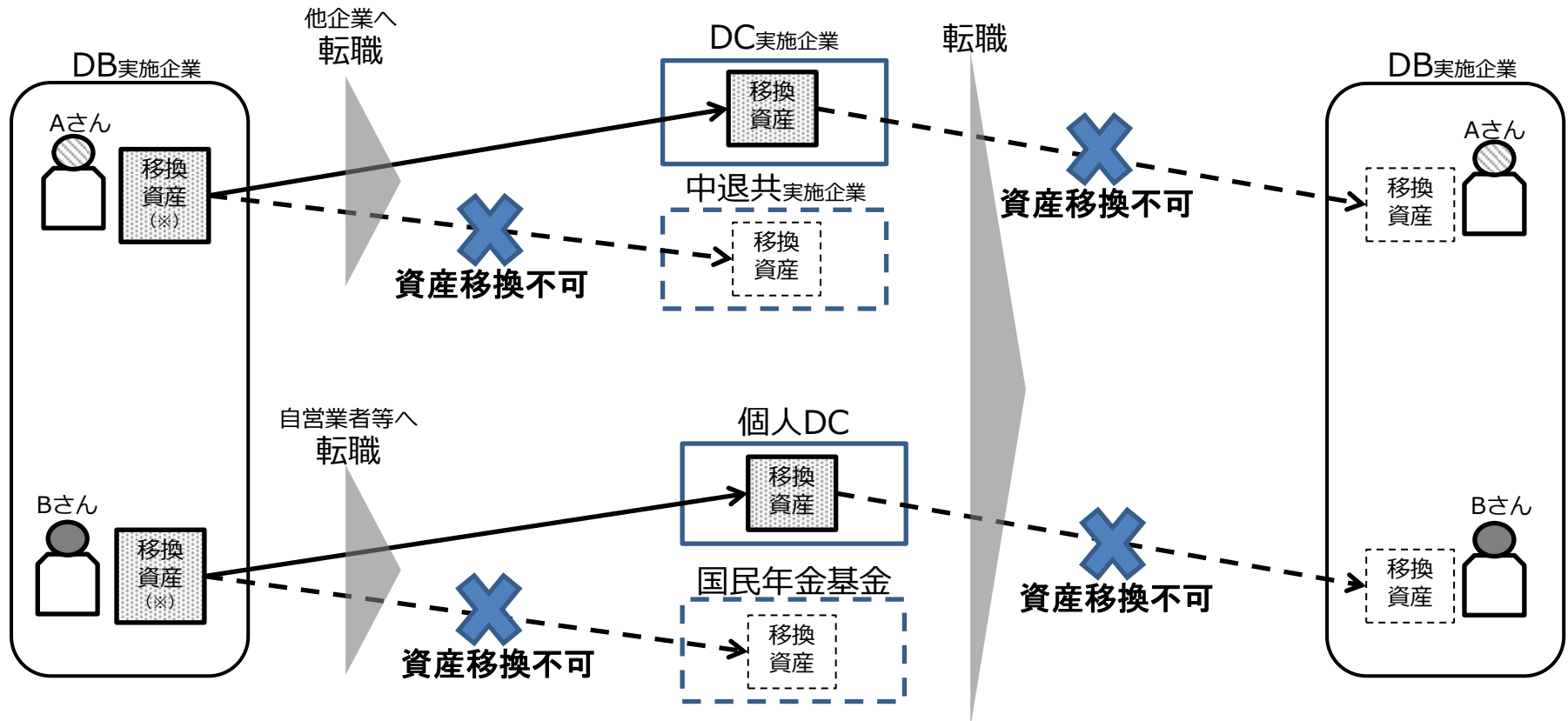
※上記の例は、関連会社への出向等のケースでは特にニーズが大きい。

# 制度間のポータビリティの課題

- 転職時等の制度間のポータビリティの範囲については、全ての転職に対応できていないのが現状。

※例えば、DB実施企業の従業員A,Bが転職をする場合、転職先の企業や、職種等によって、資産の移換が行えない場合がある。

## ポータビリティのイメージ



(注1) 移換できなかった資産については、個人別管理資産として個人型DCに移換され、積み増しができなくなる。

(注2) DB間、DC間等、同制度間のポータビリティは確保されている。

(※) DBの脱退一時金については、本人の申出により、支給に代えて脱退一時金相当額をDCに移換可能。

# 制度間のポータビリティの現状

□各制度間のポータビリティの可否については以下のとおり。

移換前に加入していた制度	移換先の制度				
	確定給付企業年金	企業型 確定拠出年金	個人型 確定拠出年金	中小企業 退職金共済	国民年金基金
確定給付企業年金	○	○ (※1)	○ (※1)	×	×
企業型 確定拠出年金	×	○	○	×	×
個人型 確定拠出年金	×	○	/	×	×
中小企業 退職金共済	○ (※2)	×	×	○	×
国民年金基金	×	×	×	×	/

(※1) 確定給付企業年金から企業型・個人型確定拠出年金には、本人からの申出により、脱退一時金相当額を移換可能。

(※2) 中小企業退職金共済に加入している企業が、中小企業でなくなった場合に、資産の移換を認めている。

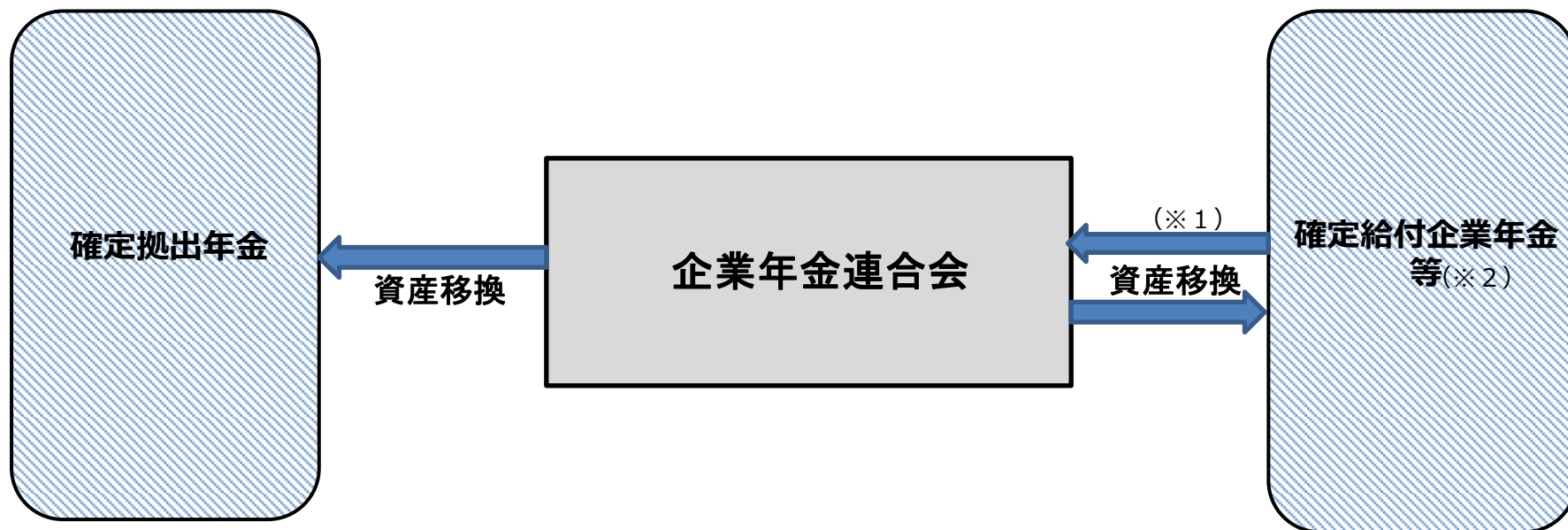
(※3) 中小企業でなくなった場合に措置する予定（独立行政法人改革等に関する基本的な方針（平成25年12月24日閣議決定）においても「各法人において講ずべき措置」として挙げられている。）



## (参考) 企業年金連合会を中心としたポータビリティの現状

- ・企業年金連合会は、確定給付型年金(DB、厚生年金基金)を短期間で退職した者や、解散・制度終了した企業年金に加入していた者から年金原資を引き継ぎ、年金や一時金の給付を行っている。
- ・現状、DB間であれば、受け手の規約に定めがあれば資産の移換が可能であるが、規約に定めがない場合であっても、離転職時に資産を企業年金の通算センターである企業年金連合会に移換することが可能となっている。

離転職時に、企業年金の通算センターである企業年金連合会に資産を移換



(※1) 確定給付企業年金等から企業年金連合会への資産移換については、平成24年度で約28,000件行われている。

(※2) 確定給付型の企業年金間の資産移換は、受け手側の規約で認めている場合のみ可能

# 制度間のポータビリティの論点

## 【論点】

○ 制度間のポータビリティについては、離転職時に資産移換できない制度間で移動した場合に、それぞれの制度から将来の給付を受け取らざるをえないなど、老後所得確保という視点で見ると、加入者の選択肢を制約している状況にある。

○ 就労形態が多様化する中、加入者の選択肢を拡大し、老後所得確保に向けた自助努力の環境を向上させるため、現在、制度間のポータビリティがない部分について、現場のニーズを踏まえつつ、原則として認めていく方向で検討してはどうか。

※ 現在それぞれの制度において、制度固有の考え方に基づき税制上の恩恵が与えられており、制度間で資産移換を認める場合については、それぞれの制度で税制優遇を引き続き受けることができるような移換の仕組みとなるよう検討が必要。

※ 中小企業退職金共済制度とのポータビリティの拡充については、労働政策審議会の議論が必要。