

# 企業年金の普及・拡大について

# 1. 総論

# 退職給付制度の歴史的な変遷①

## 戦後の退職一時金の普及と、税制上の「退職給与引当金制度」の導入

- 戦後の経済復興期から高度経済成長期にかけては、厚生年金保険制度が未成熟であったこともあり、企業は優秀な労働力を確保する手段として、各社ごとに退職金(退職一時金)の充実を図る。中小企業でも退職一時金が一般化(1959年、中小企業退職金共済制度の創設)。
- 1952年に 税制上の「退職給与引当金制度」を導入(要支給額の全額について無税での社内留保を認めるもの)。

## 退職一時金費用平準化の要請と、税制上の「適格退職年金制度」の導入

- 1950年代半ば、物価上昇と人手不足の影響で大幅に賃金が上昇し、それに伴って退職一時金の支給額も増大。費用の平準化が経営上の課題となり、年金制度を導入する企業が出現。
  - これは自社年金で税制上の優遇措置の適用を受けるものでなかったが、その後、税制改革の要望が高まり、1962年に税制上の「適格退職年金制度」を導入(※)。
- (※) 企業と金融機関が信託契約や生命保険契約を締結し、適正な年金数理などの適格要件を満たすものについて、税制上の優遇措置を認めるもの。中小企業でも簡便に設定ができるため広く普及。

## 公的年金と退職金の調整の要請と、「厚生年金基金制度」の誕生

- 厚生年金の給付水準の改善に際して、企業の退職金との調整が課題となる。
  - 1965年の厚生年金制度改革(1万円年金の実現)に際して、厚生年金の報酬比例部分の一部を代行し、企業独自の年金を上乗せする「厚生年金基金制度」を導入。
  - 急速な経済発展を追い風に、「退職給与引当金制度」の損金算入の限度額縮小(※)の影響もあり、「厚生年金基金制度」への移行が促進。
- (※) 1956年に100%→50%、1980年に50%→40%、1998年から5年間で段階的に40%→20%、2002年に廃止

# 退職給付制度の歴史的な変遷②

## バブル経済の崩壊と、厚生年金基金等の財政悪化

- バブル経済の崩壊により資産運用環境は著しく悪化し、厚生年金基金や適格退職年金の積立不足が拡大。
- 退職給付に係る新会計基準の導入(2000年)により、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が生じることとなり、厚生年金基金の代行返上を求める要望が高まる。

## 「企業年金二法」の制定

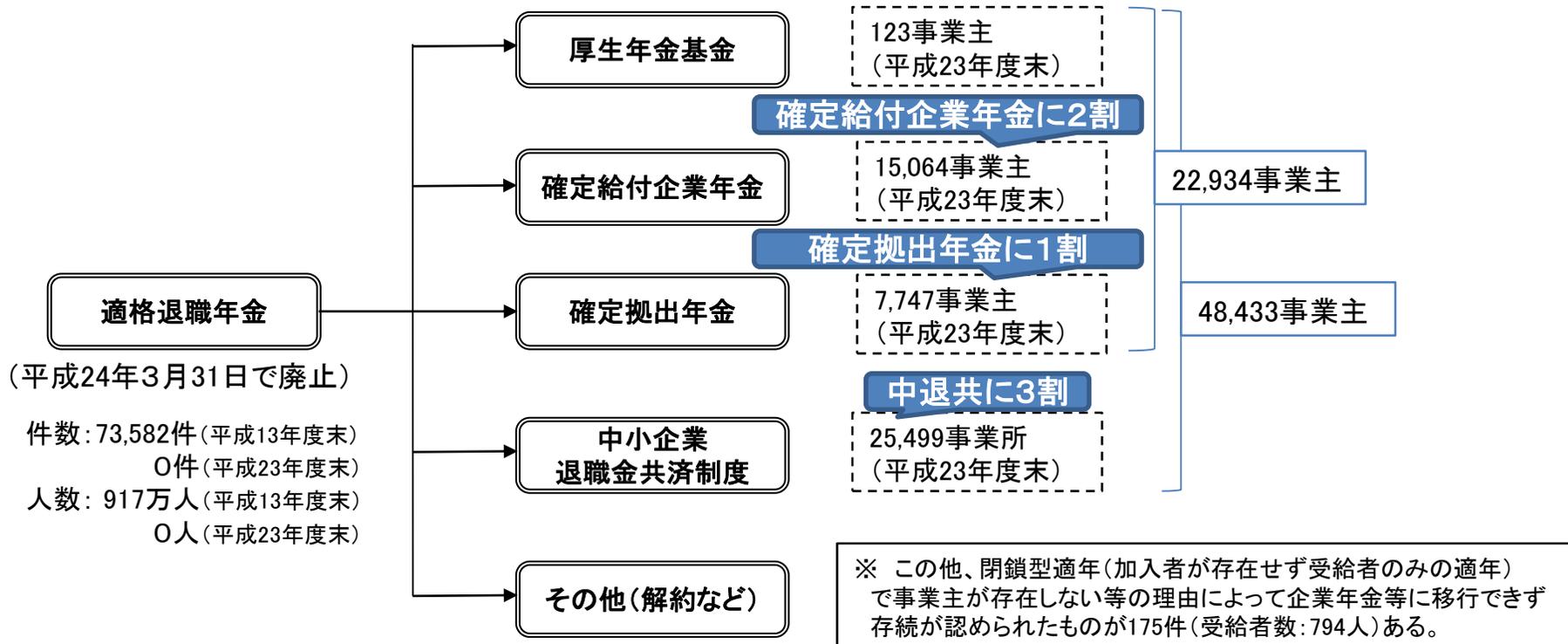
- 2001年、「確定給付企業年金制度」と「確定拠出年金制度」を創設。
- 大企業を中心に代行返上が進むとともに、適格退職年金制度も廃止され、確定給付企業年金制度と確定拠出年金制度の二制度による企業年金制度体系が確立。

## 厚生年金基金の解散

- 確定給付企業年金制度の創設後、多くの厚生年金基金が代行返上し、確定給付企業年金に移行。厚生年金基金は、経営基盤の弱い中小企業が設立母体となった総合型基金中心に。
- リーマンショックによる運用環境の悪化の中で、厚生年金基金の「代行割れ」(保有資産が代行部分に必要な積立水準にも満たない状況)が社会問題化。
- 2013年の制度改正において、厚生年金基金の新設は認めず、5年間を時限とした特例解散制度の導入により、財政状況が健全な基金を除いて、基金の解散や他の企業年金への移行を促進。現在、基金数は8にまで縮小。
- こうした経過の中で、企業年金制度の加入者数が減少し、確定給付企業年金や確定拠出年金の普及・拡大が課題となっている。

# 適格退職年金からの移行状況

- 適格退職年金は積立義務や基準がないなど、受給権保護のための措置が不十分であったため、確定給付企業年金制度の創設に併せて、2011(平成23)年度末で適格退職年金の廃止を決定。
- 適格退職年金からの移行時に、約4割の企業が制度を廃止。



(出所)厚生労働省「平成26年第5回社会保障審議会企業年金部会 企業年金連合会提出資料」を加工

- (注) 1. 適格退職年金から確定給付企業年金への移行数は、新規設立と同時又は既存の確定給付企業年金に適格退職年金から権利義務承継若しくは資産移換を行っている確定給付企業年金の数である。
2. 適格退職年金から確定拠出年金及び中小企業退職金共済制度への移行数は、適格退職年金契約の全部又は一部を解除することにより、資産移換を行っている実施事業主数である。
3. 複数制度への移行はそれぞれの制度に計上。

# 厚生年金基金の状況

○ 厚生年金基金について、2014(平成26)年4月1日から2019(平成31)年3月31日までの5年間、特例的な解散や他の企業年金制度への移行を促進してきた。

## 【厚生年金基金制度の見直しの内容】

- (1) 施行日(2014(平成26)年4月1日)以後は、厚生年金基金の新設は認めない。
- (2) 施行日から5年間の時限措置として特例解散制度を見直し、分割納付における事業所間の連帯債務を外すなど、基金の解散時に国に納付する最低責任準備金の納付期限・納付方法の特例を設ける。
- (3) 施行日から5年後以降は、代行資産保全の観点から設定した基準を満たさない基金については、厚生労働大臣が第三者委員会の意見を聴いて、解散命令を発動できる。
- (4) 上乘せ給付の受給権保全を支援するため、厚生年金基金から他の企業年金等への積立金の移行について特例を設ける。

※公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律(平成25年法律第63号)による見直し

## 【解散の状況】

2013(平成25年)年度末の基金数 531基金

2013年(平成25)  
年度末

総合型466基金			連合型 38基金	単独型 27基金
----------	--	--	-------------	-------------

現在

存続 8基金	解散 410基金	代行返上 115基金
-----------	----------	---------------

総合型 5基金  
連合型 2基金  
単独型 1基金

※ 2015(平成27)年4月・6月にそれぞれ1基金が分割設立していることから、総計は533基金

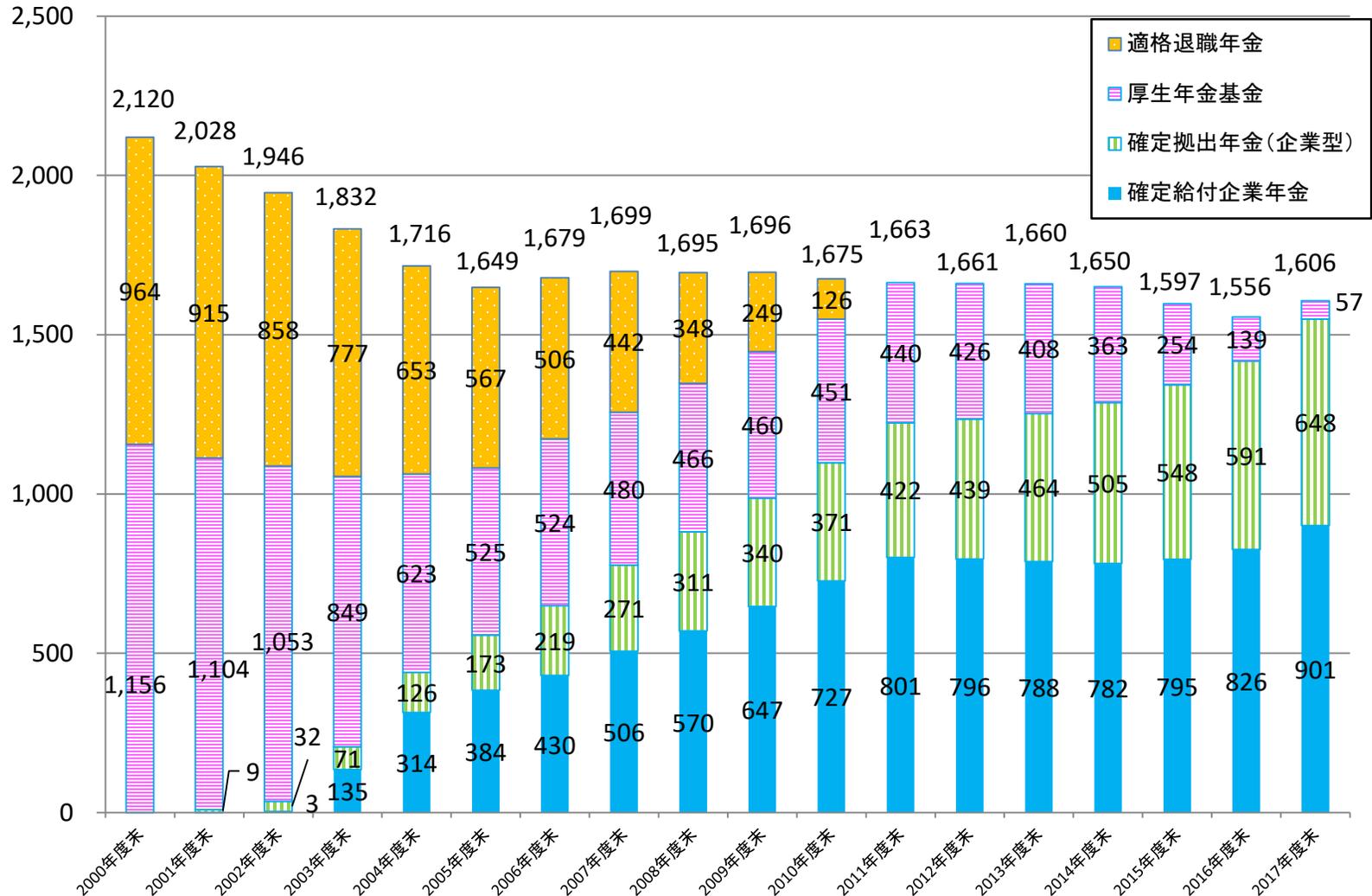
# 企業年金の加入者数の推移

○ 長らく企業年金の中核を担ってきた適格退職年金・厚生年金基金から、確定給付企業年金・確定拠出年金に移行。

○ この間、企業年金の加入者数は減少。

※各制度の加入者数の重複は控除していない。

加入者数(万人)

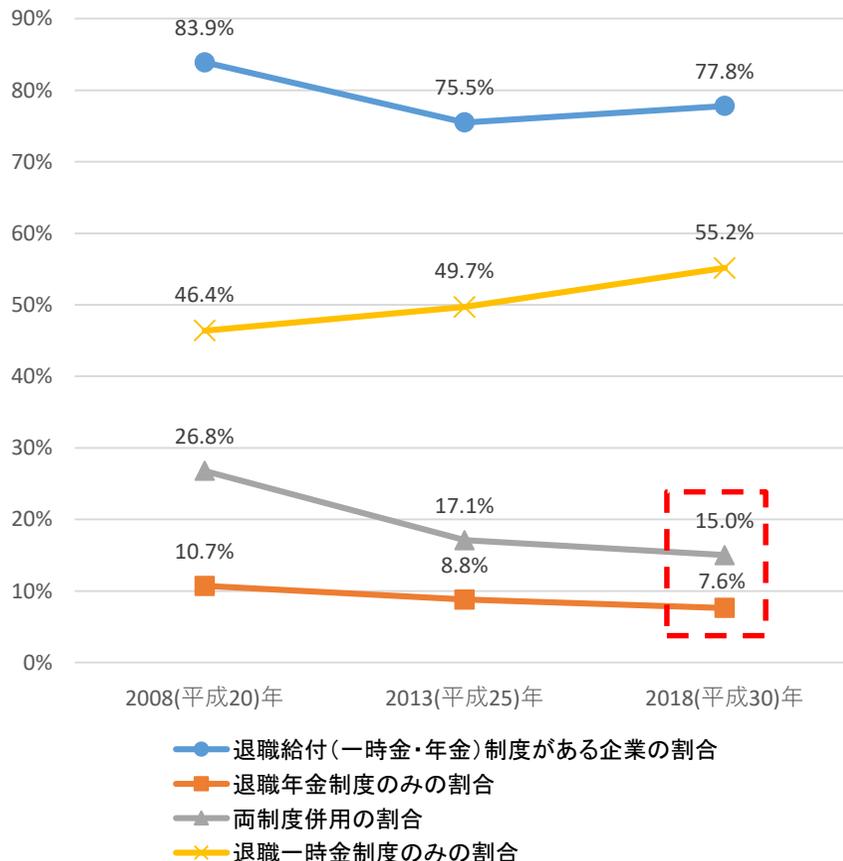


(出所) 適格退職年金・厚生年金基金・確定給付企業年金: 生命保険協会・信託協会・JA共済連「企業年金の受託概況」、確定拠出年金: 厚生労働省調べ

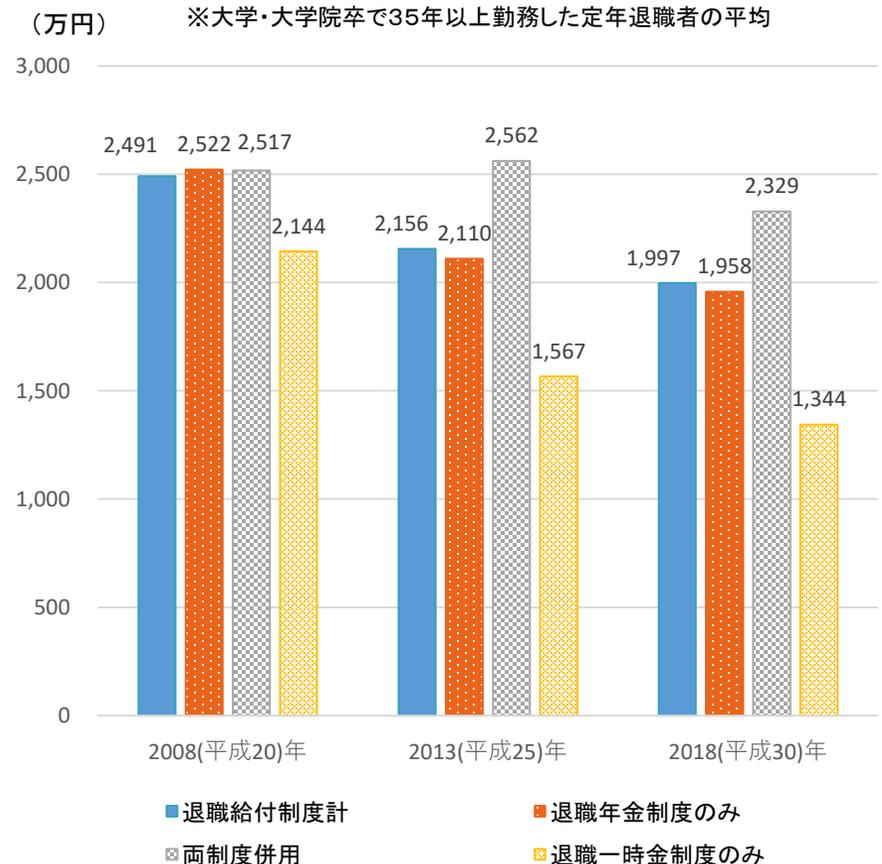
# 退職給付制度の実施状況

- 退職給付(一時金・年金)制度がある企業は若干の増加。退職年金制度がある企業は引き続き減少しているが、それを上回って退職一時金制度のみの企業が増加。
- 退職給付水準は、全般的に低下。

## <退職給付制度がある企業の割合の推移>



## <退職給付水準の推移>



(出所)厚生労働省「就労条件総合調査」を基に作成

- (注) 1. 退職一時金制度とは、社内準備、中小企業退職金共済制度、特定退職金共済制度、その他をいう。  
 2. 退職年金制度とは、確定給付企業年金、厚生年金基金、適格退職年金、確定拠出年金(企業型)、企業独自の年金をいう。  
 3. 2018年調査はそれ以前と調査対象が異なるが、比較のため特別に同範囲を集計している。

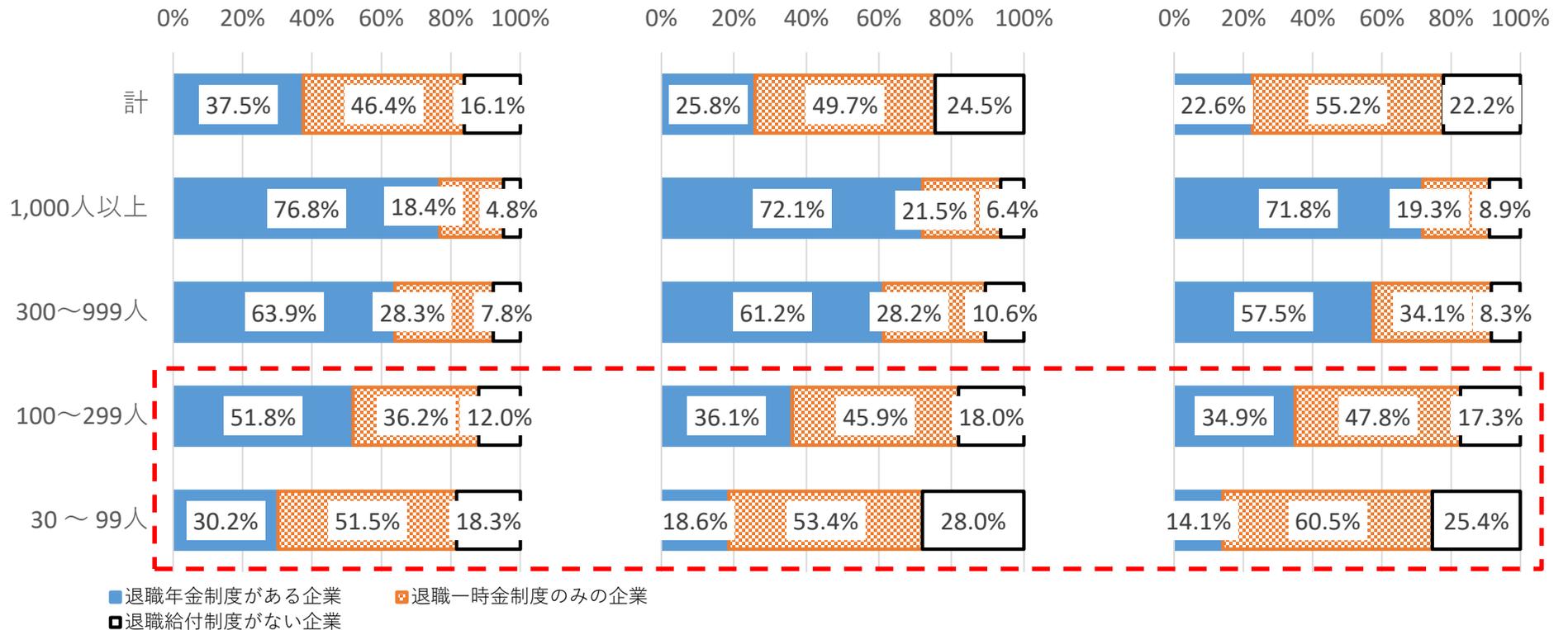
# 従業員規模別の退職給付制度の実施状況

- 従業員規模が小さいほど退職年金制度の実施割合は低い。
- すべての従業員規模で退職年金制度の実施割合が低下しているが、従業員規模300人未満で減少が大きい。

退職給付制度の実施状況（企業割合・規模別、2008(平成20)年）

退職給付制度の実施状況（企業割合・規模別、2013(平成25)年）

退職給付制度の実施状況（企業割合・規模別、2018(平成30)年）



(出所)厚生労働省「就労条件総合調査」を基に作成

- (注) 1. 退職一時金制度とは、社内準備、中小企業退職金共済制度、特定退職金共済制度、その他をいう。  
 2. 退職年金制度とは、確定給付企業年金、厚生年金基金、適格退職年金、確定拠出年金(企業型)、企業独自の年金をいう。  
 3. 2018年調査はそれ以前と調査対象が異なるが、比較のため特別に同範囲を集計している。

# 制度種類別の退職年金制度の実施状況

- 退職年金制度の実施割合を制度種類別に見ると、確定給付企業年金や確定拠出年金(企業型)の実施割合は増加しているが、それ以上に適格退職年金の廃止や厚生年金基金の減少の影響が大きく、従業員規模300人未満で特にその影響が大きい。

【2008(平成20)年】

(%)

	計	確定給付型 合計	確定給付企業年金			確定拠出年金 (企業型)	企業独自の 年金
			確定給付企業年金	厚生年金基金	適格退職年金		
計	37.5	36.4	4.4	13.5	18.6	6.0	0.8
1,000人以上	76.8	70.7	34.7	9.8	26.2	26.9	3.5
300~999人	63.9	66.8	14.3	17.4	35.1	13.0	1.2
100~299人	51.8	52.8	6.3	16.5	30.0	9.1	0.7
30~99人	30.2	28.5	2.2	12.4	13.8	3.9	0.7

【2013(平成25)年】

計	25.8	20.8	9.2	11.6	廃止	9.3	0.7
1,000人以上	72.1	57.9	50.0	7.9		35.1	3.2
300~999人	61.2	48.6	35.5	13.0		28.6	1.7
100~299人	36.1	29.5	16.0	13.5		13.6	0.8
30~99人	18.6	14.9	3.9	11.0		5.7	0.5

【2018(平成30)年】

計	22.6	14.1	10.2	3.9	廃止	11.4	0.8
1,000人以上	71.8	48.4	44.0	4.4		50.5	2.4
300~999人	57.5	38.1	34.0	4.1		31.5	1.8
100~299人	34.9	22.0	17.7	4.3		16.4	1.0
30~99人	14.1	8.4	4.6	3.7		6.9	0.5

(出所)厚生労働省「就労条件総合調査」を基に作成

(注)1. 2018年調査はそれ以前と調査対象が異なるが、比較のため特別に同範囲を集計している。

2. 複数回答のため、各制度の合計が「計」と合わない。

# OECD諸国の私的年金制度の加入率

- OECDによる報告書では、日本の私的年金制度(Private pension plans)の加入者数は3,879万人、生産年齢人口(15～64歳人口)に対する加入率は50.8%とされている(2016年3月末)。
- OECDが各国比較を行う際の私的年金制度(Private pension plans)の範囲は非常に広く、確定給付企業年金、確定拠出年金(企業型、個人型)、厚生年金基金、国民年金基金に加え、企業の退職金制度や民間の個人年金保険等も含まれていることに特に留意が必要である。

## <OECD諸国の私的年金制度の加入率>

国名	アメリカ	イギリス	カナダ	ドイツ	フランス	イタリア	オランダ	スウェーデン	デンマーク	日本
義務的な制度	—	—	—	—	—	—	88.0	PPS 約100 QMO 約90	ATP 84.0 QMO 63.4	—
任意の制度	—	43.0	—	70.4	—	20.0	28.3	24.2	18.0	50.8
うち 職域年金	40.8	—	26.3	57.0	24.5	9.2	—	—	—	45.4
うち 個人年金	19.3	—	25.2	33.8	5.7	11.5	28.3	24.2	18.0	13.4

(出所)OECD「Pensions at a Glance 2017」(2017年)

※ PPSとは、プレミアム年金制度(Premium Pension System)をいう。

※ QMOとは、半強制的な職域(Quasi-mandatory occupational)年金制度をいう。

※ ATPとは、デンマーク労働市場付加年金(Arbejdsmarkedets TillægsPension: Labour market supplementary pension scheme)をいう。



## 2. 中小企業向けの取組

# 企業年金の普及・拡大に向けた中小企業向けの取組

- 中小企業における企業年金の実施率は低いため、確定給付企業年金・確定拠出年金各制度において、主に中小企業が取り組みやすいよう支援策を実施している。
- 確定給付企業年金では、簡易型が約4割を占めているが、確定拠出年金では、施行後間もないという状況ではあるものの、簡易型の広がりが見られない。

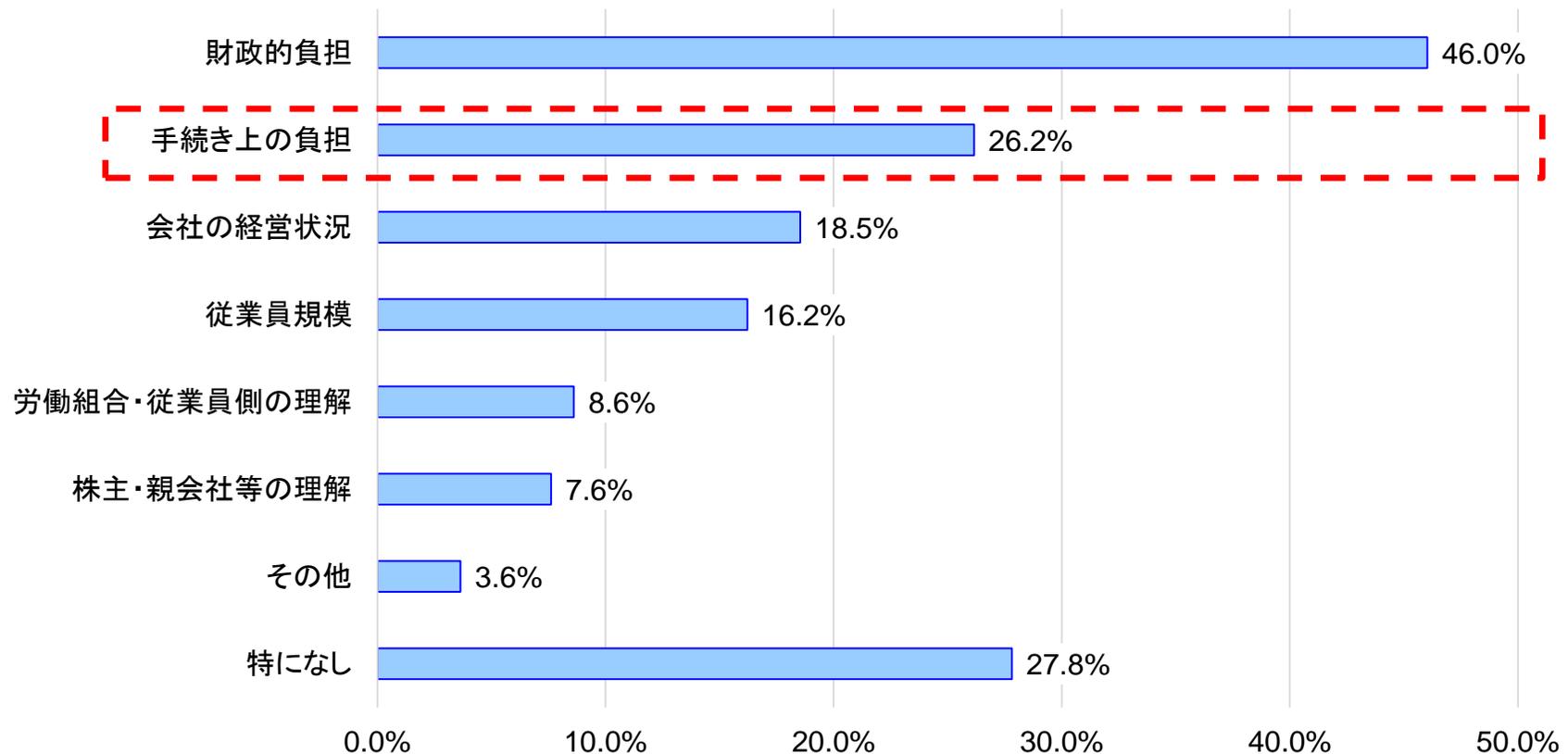
		実施要件	負担軽減の概要
確定給付企業年金	<b>受託保証型確定給付企業年金</b> <b>【導入実績; 1,167件】</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・資産額が数理債務の額を下回らないことが確実に見込まれること(保険契約により、積立不足が発生しないことが確実に見込まれること)</li> <li>・加入者数の規模による制限はないが、規約型に限る</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・簡便な方法による掛金・債務計算が可能</li> <li>・掛金計算の基礎を示した書類の提出不要</li> <li>・運用の基本方針の作成不要</li> <li>・事業報告書の一部事項の記載不要</li> <li>・貸借対照表、損益計算書の記載不要</li> </ul>
	<b>簡易な基準に基づく確定給付企業年金</b> <b>【導入実績; 3,836件】</b>	加入者数が500人未満 ※施行当初は300人未満、2010年より500人未満	<ul style="list-style-type: none"> <li>・簡便な方法による掛金・債務計算が可能</li> <li>・当分の間、年金数理に関する書類について、年金数理人の確認が不要</li> </ul>
確定拠出年金	<b>簡易型確定拠出年金</b> <b>【導入実績; 0件】</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・加入者となる者が100人以下</li> <li>・すべての厚生年金被保険者を加入者とする</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・掛金額は定額</li> <li>・提供商品数は2本以上</li> <li>・加入者掛金の額は選択肢が1つでも可能</li> <li>・添付書類等の簡素化</li> </ul>
	<b>中小事業主掛金納付制度</b> <b>【導入実績; 300件】</b>	企業年金(企業型確定拠出年金、確定給付企業年金、厚生年金基金)を実施しておらず、使用する厚生年金被保険者が100人以下の中小事業主	従業員の老後の所得確保に向けた支援をiDeCoを活用して実施

(注)導入実績は、2019(平成31)年3月末現在。

# 確定給付企業年金の導入の障害

○ 確定給付企業年金の導入の障害や実施中の問題について尋ねたところ、「財政的負担」に次いで、「手続き上の負担」が挙げられている。

問 貴社(貴事業所)で確定給付企業年金を導入するとした場合の障害は何と考えますか。  
実施中の場合も、問題があると感じておられる事項についてお答えください。



(出所) 年金シニアプラン総合研究機構 平成30年度研究報告書「私的年金の普及可能性に関する企業アンケート調査」(2018年)

※ 従業員51~500人の一般企業を対象。調査に回答した企業数はn = 302。

※ 「特になし」以外は複数回答が可能であるため、計は100%を超える。

# 受託保証型確定給付企業年金

- 受託保証型確定給付企業年金は、保険契約により、積立不足が発生しないことが確実に見込まれる確定給付企業年金である。
- 受託保証型確定給付企業年金では、掛金計算や財政検証において簡便な方法による数理計算が認められているほか、手続面での簡素化が図られている。
- 2019(平成31)年3月末時点で1,167件の導入実績。

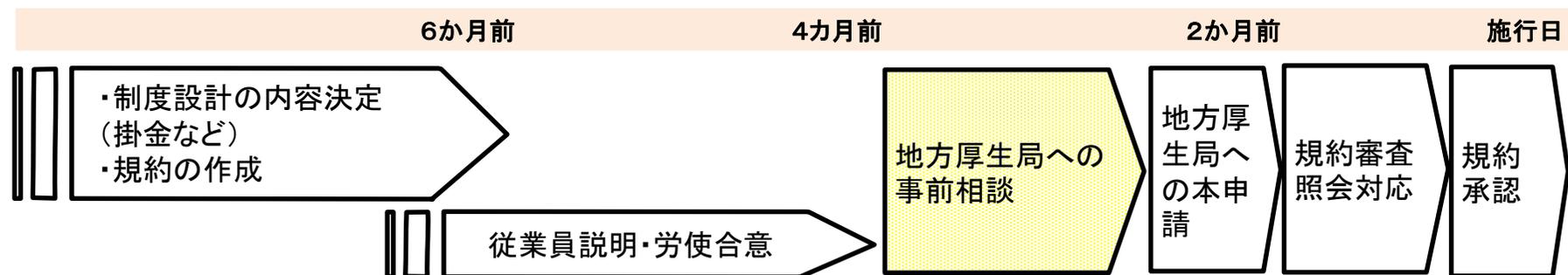
## 制度の概要

- (1) 掛金や最低積立基準額の算定は、簡易な基準に基づく方法が認められている。
  - ① 掛金額の算定に用いる基礎率には、契約者価額の計算に用いる予定利率及び予定死亡率を用いることができる。
  - ② 最低積立基準額は、事業年度末日の数理債務の額に基づき合理的に計算した額とすることができる。
- (2) 事業報告書及び決算報告書の記載事項等の一部を省略可能とするほか、確定給付企業年金に関する承認申請等に係る事務処理効率化の観点から、手続面で簡素化が図られている。
  - ① 事業主から委託を受けた受託機関が事業主に代わって規約型確定給付企業年金の実施の承認申請に係る申請書類を地方厚生局に提出することができること。
  - ② 規約の変更に係る承認申請や届出を行う場合においても①と同様にできること。
  - ③ 事業報告書及び決算報告書並びに定期的に行われた財政再計算の報告書については、受託機関による一括提出を可能とすること。
  - ④ 掛金額の変更がない場合における定期的に行われた財政再計算の報告書については、計算基準日の属する事業年度の事業報告書及び決算報告書の写しを提出することにより、財政再計算報告書の提出があったものとする。
  - ⑤ 資産運用に関する基本方針を定めることを要しないものとする。また、政策的資産構成割合の策定義務はないものとする。

# 受託保証型確定給付企業年金の導入手続

- 加入者がいる受託保証型確定給付企業年金（開放型受託保証型確定給付企業年金）では、規約の雛形を登録しているため、地方厚生局への事前相談が不要となっている。
- 従来の確定給付企業年金と比べて、制度設計が簡素な仕組みであるため、制度設計の検討から規約の作成まで短期間で済む。
- また、事業主から委託を受けた受託機関が申請手続を代行できるため、事業主の負担が少ない。

## 開放型受託保証型確定給付企業年金以外の場合の導入までの手続（イメージ）



## 開放型受託保証型確定給付企業年金の場合の導入までの手続（イメージ）



 は、委託を受けた受託機関が手続代行

※事業主が作成することになるが、受託機関が作成した規約の雛形の可変項目が少なく事業主の負担はほとんどない。

# 簡易な基準に基づく確定給付企業年金

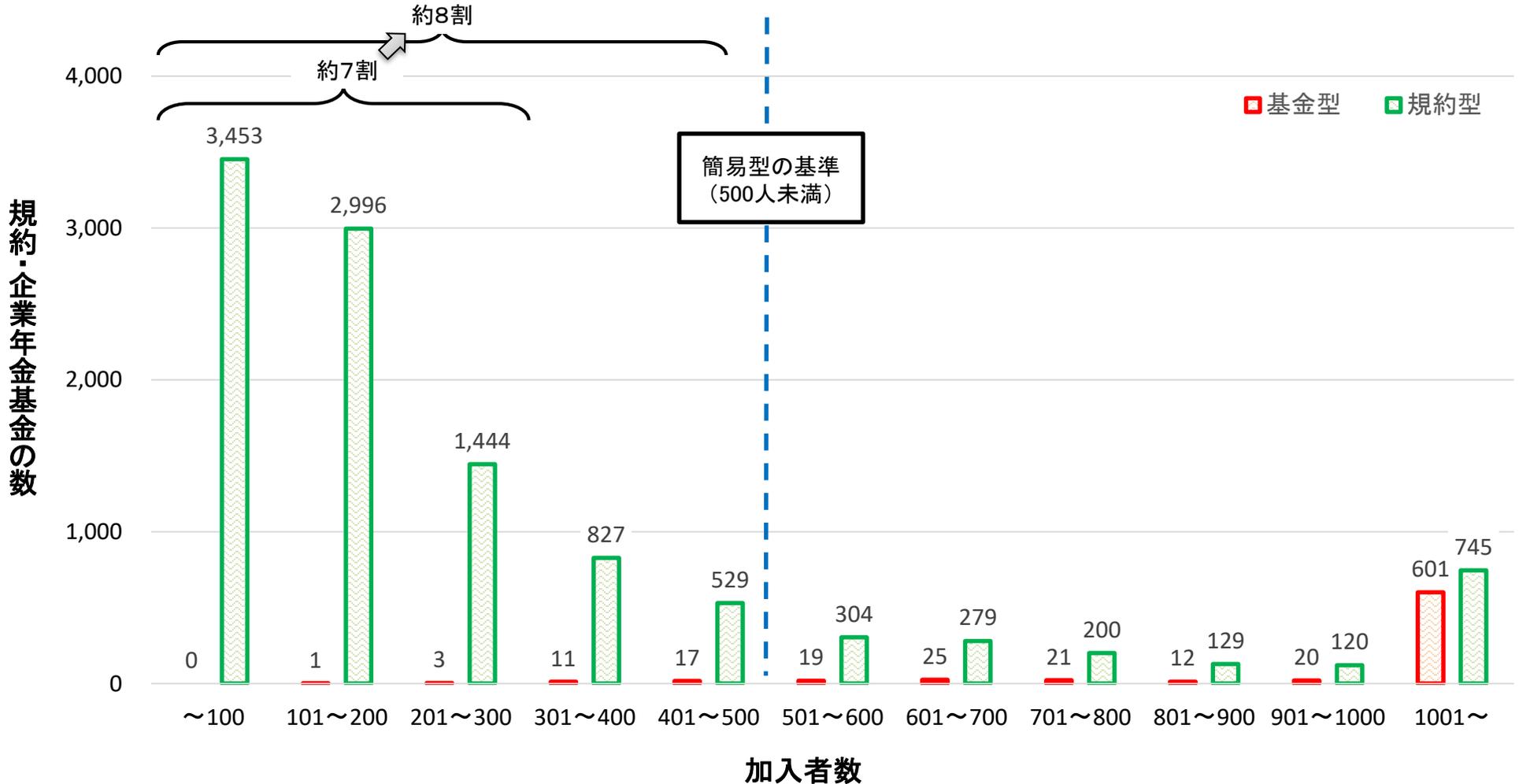
- 加入者の数が500人に満たない確定給付企業年金(受託保証型確定給付企業年金を除く)では、掛金計算や財政検証において簡便な方法による数理計算が認められている。
- 2019(平成31)年3月末時点で3,836件の導入実績。

## 制度の概要

- (1) 掛金の算定は、簡易な基準に基づく方法が認められている。
- ① 基礎率のうち予定利率と予定死亡率のみを用いること。ただし、キャッシュバランスプランにおいては、その再評価に用いる指標の予測を用いること。
  - ② 予定利率は、下限予定利率以上4.0%以下の範囲内とすること。
  - ③ 予定死亡率は、厚生労働大臣が定める基準死亡率に、加入者や受給者等に応じた利率を乗じた率とすること。
  - ④ 給付額の改定を行わないこと。
  - ⑤ 障害給付金を支給しないこと。
  - ⑥ 遺族給付金の額は、老齢年金給付の保証期間の残存期間において支給する給付の額の現価に相当する額又は脱退一時金の額以下となっていること。
- (2) 最低積立基準額及び積立上限額の算定は、簡便な方法による算定方法が認められている。
- ① 最低積立基準額 = 事業年度の末日の数理債務 ×  $\frac{\text{掛金計算基準日の最低積立基準額}}{\text{掛金計算基準日の数理債務}}$
  - ② 積立上限額 = 事業年度の末日の数理債務 ×  $\frac{\text{掛金計算基準日の積立上限額}}{\text{掛金計算基準日の数理債務}}$

# 確定給付企業年金の加入者規模別分布

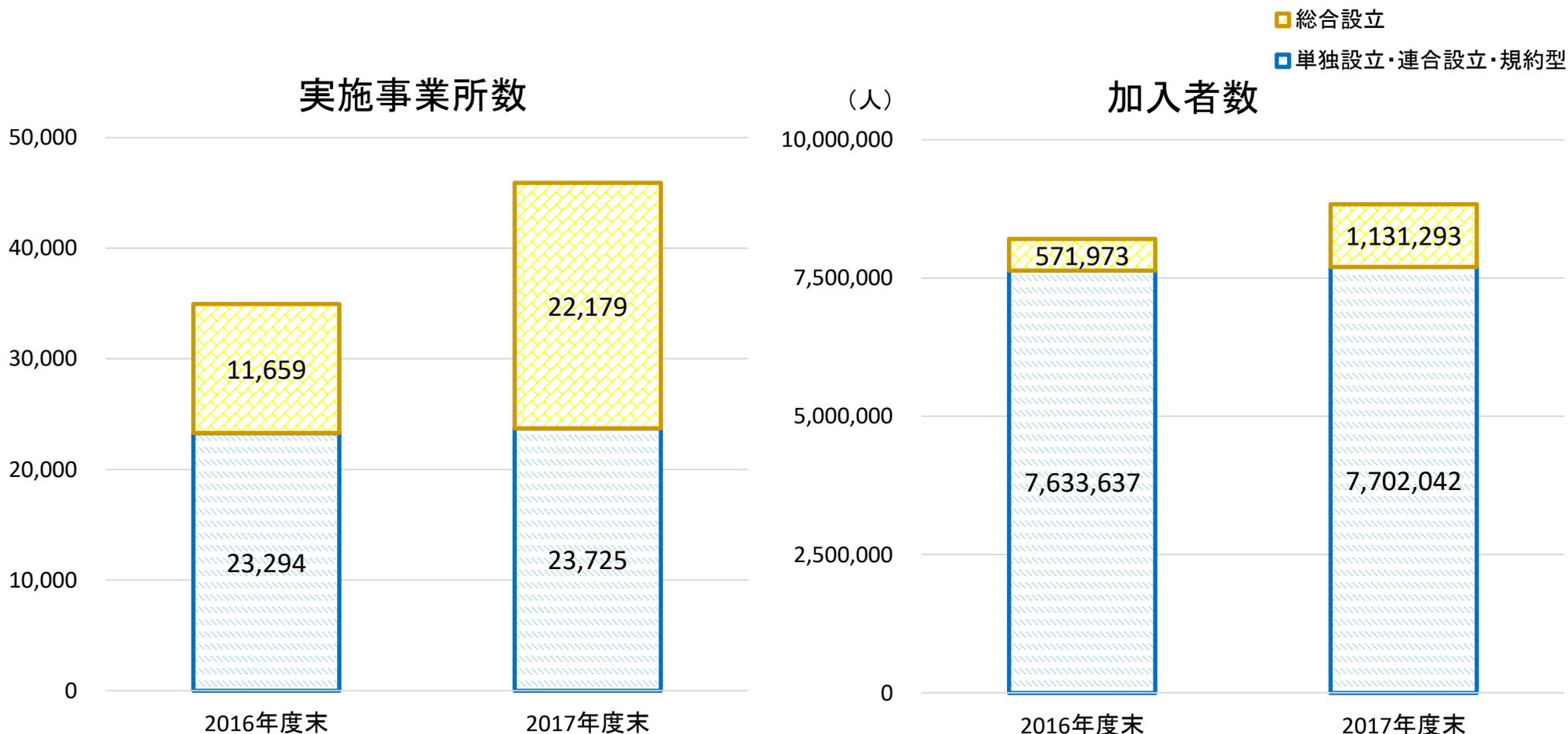
○ 簡易な基準に基づく確定給付企業年金の規模要件は、2010(平成22)年に加入者数300人未満から500人未満に緩和した。これは、約8割の確定給付企業年金が簡易型の対象となり得る水準になっている。



(注) 事業年度の末日が2017(平成29)年度中である事業年度の事業及び決算に関する報告書を2019(平成31)年4月時点で集計している。  
運用の方法が生命保険一般勘定に限定されている受託保証型確定給付企業年金については報告様式が異なることから、集計には含まれていない。

# 総合設立の企業年金基金

○ 総合設立の企業年金基金は近年増加しており、2017(平成29)年度の1年間で89基金から159基金に増加している。実施事業所は約1万事業所、加入者数は約56万人増加しており、主に中小企業における確定給付企業年金の受け皿となっている。

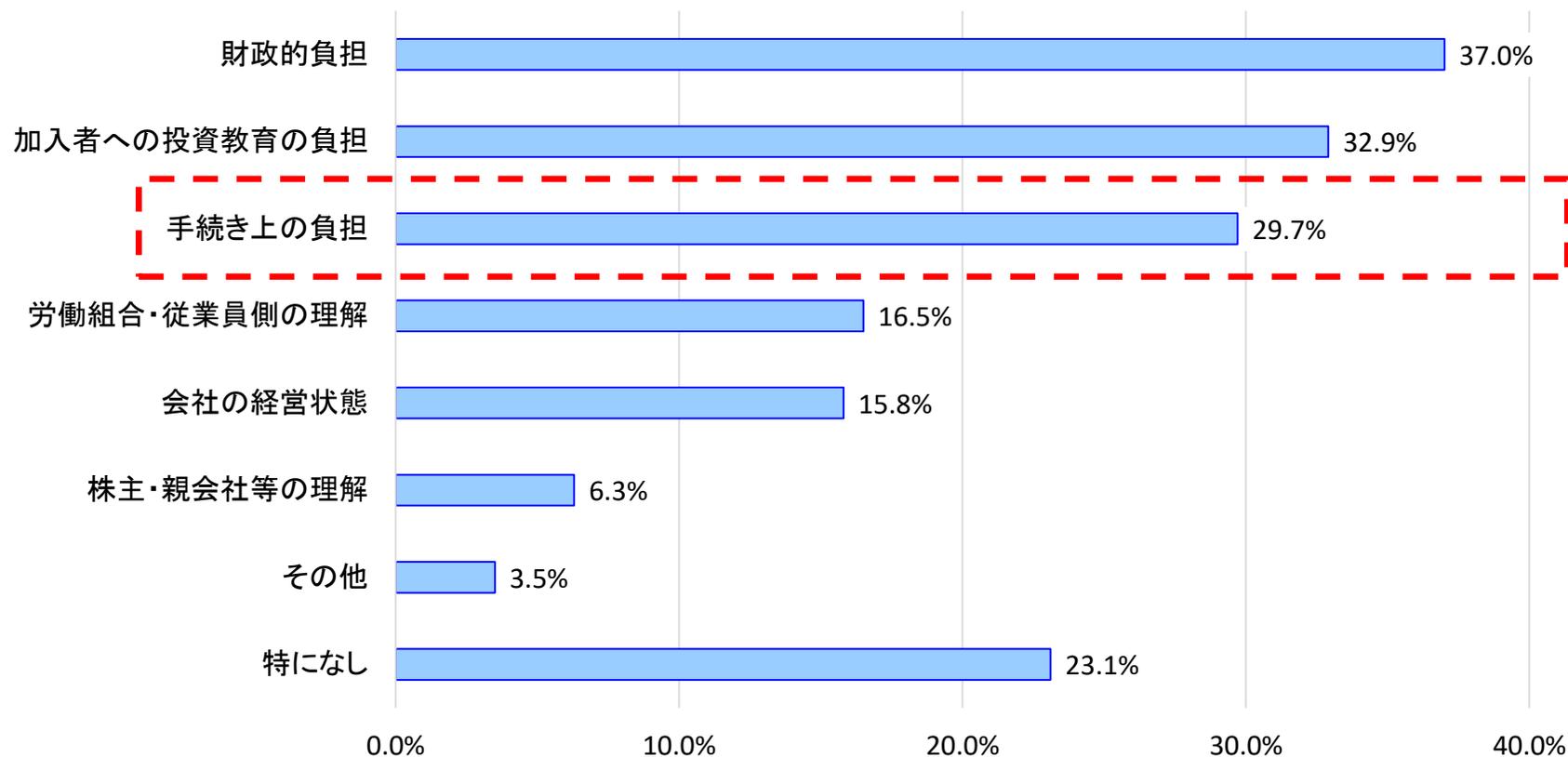


(注) 事業年度の末日が2016(平成28)・2017(平成29)年度中である事業年度の事業及び決算に関する報告書を2019(平成31)年4月時点で集計している。  
運用の方法が生命保険一般勘定に限定されている受託保証型確定給付企業年金については報告様式が異なることから、集計には含まれていない。

# 企業型確定拠出年金の導入の障害

- 企業型確定拠出年金の導入の障害や実施中の問題について尋ねたところ、「財政的負担」に次いで、「加入者への投資教育の負担」、「手続き上の負担」が挙げられている。

問 貴社(貴事業所)で企業型確定拠出年金を導入するとした場合の障害は何と考えますか。  
実施中の場合も、問題があると感じておられる事項についてお答えください。



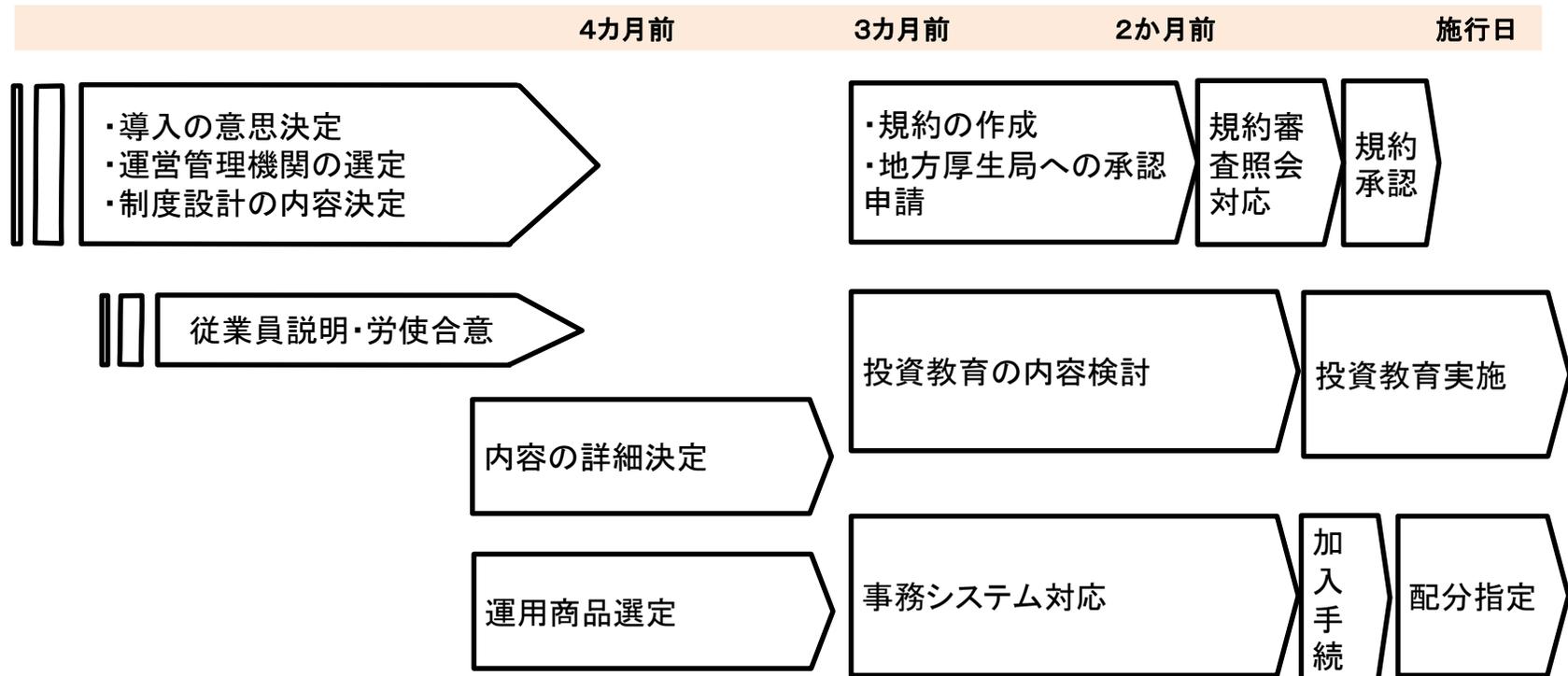
(出所) 年金シニアプラン総合研究機構 平成30年度研究報告書「私的年金の普及可能性に関する企業アンケート調査」(2018年)

※ 従業員51~500人の一般企業を対象。調査に回答した企業数はn = 316。

※ 「特になし」以外は複数回答が可能であるため、計は100%を超える。

# 企業型確定拠出年金の導入手続

○ 企業が確定拠出年金を導入しようとする場合、事業主は、導入の意思決定から各種手続で1年程度を要する。



# 簡易型確定拠出年金制度

- 簡易型確定拠出年金制度は、加入者となる者が100人以下の企業年金向けに、制度の対象者や拠出額等をパッケージ化することで、導入時に必要な書類等を削減して設立手続を緩和したもの。
- 2018(平成30)年5月施行後、いまだ導入実績がない。
- 制度を導入しにくい理由として、対象となる規模が小さすぎて特に中小企業退職金共済制度とのすみ分けが不十分、対象者が第2号被保険者全員とされており役員等を対象外としたいというニーズに対応できないといった指摘がある。

## 現行の仕組み

項目	簡易型	通常の企業型
制度の対象者	・適用対象者を第2号被保険者全員に固定 ※職種や年齢等によって加入是非の判断は不可	・第2号被保険者 ※職種や年齢等によって加入是非の判断は可能
拠出額	・定額	・定額、定率、定額+定率のいずれか選択
マッチング拠出	・選択肢は1つでも可	・2つ以上の額から選択
商品提供数	・2本以上35本以下	・3本以上35本以下

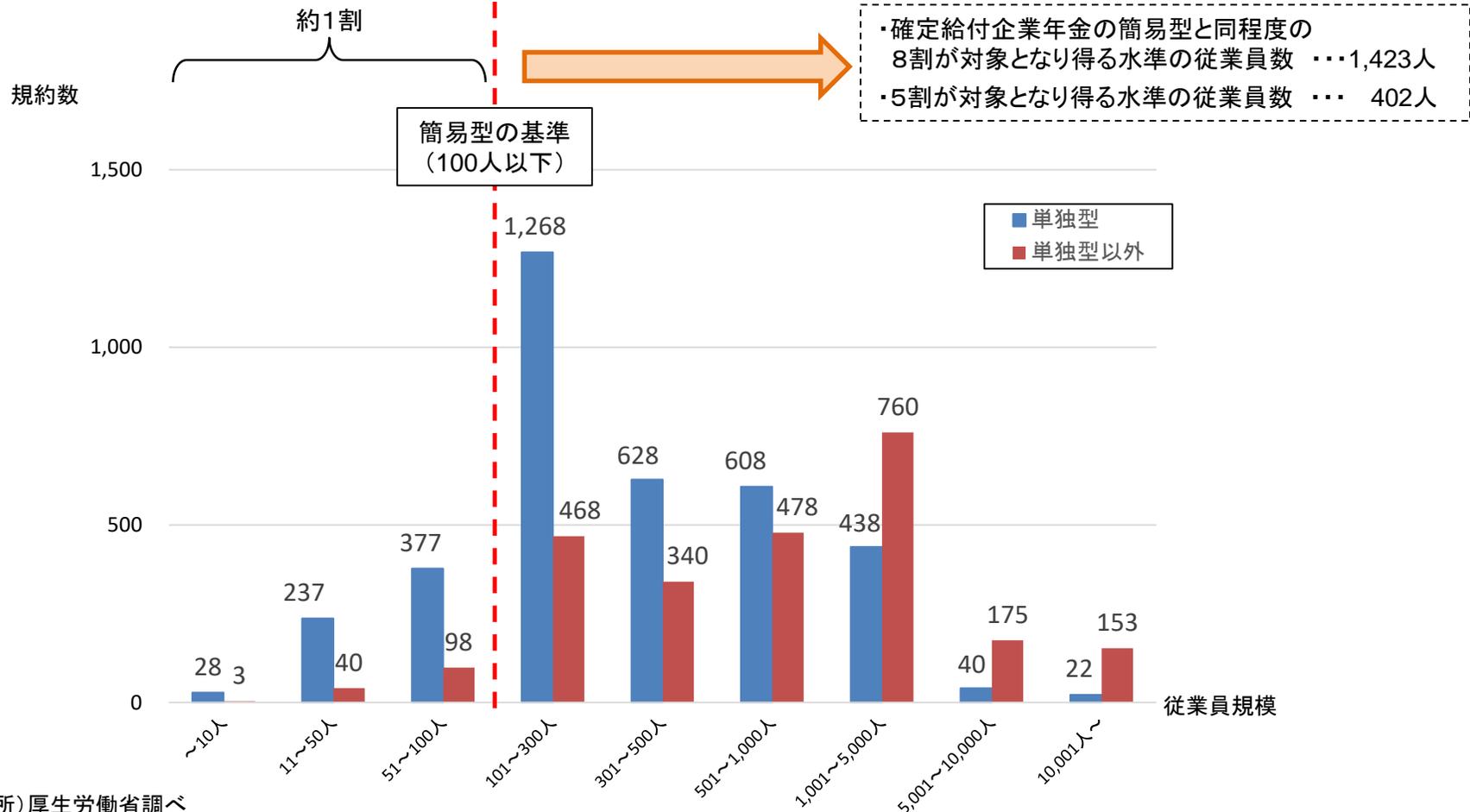
制度をパッケージ化することにより、

- ・ 導入時に必要な書類の簡素化
- ・ 規約変更時の承認事項の一部を届出事項に簡素化
- ・ 業務報告書の簡素化

# 企業型確定拠出年金の従業員規模別分布

○ 確定給付企業年金の簡易型の基準は500人未満となっており、確定給付企業年金の約8割が対象となり得る水準であるが、確定拠出年金の簡易型の基準は100人以下と対象範囲が非常に狭い。

企業型確定拠出年金の従業員規模別分布(規約ベース)



(出所)厚生労働省調べ

※ 2019(平成31)年3月末現在。

※ 制度開始時における従業員規模別の企業型確定拠出年金規約数を集計している。

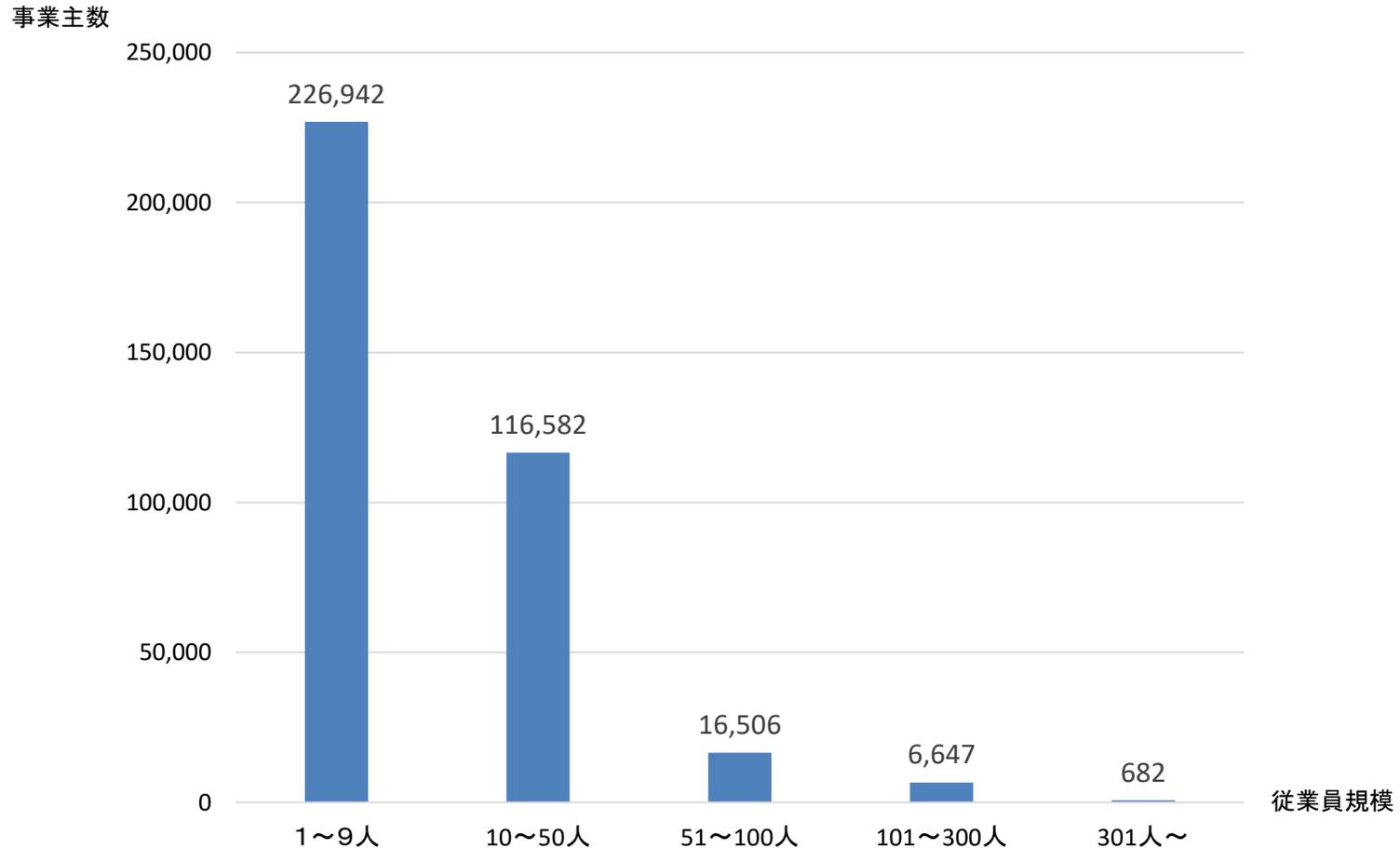
※ 「単独型」については、単独型で実施している事業主(=企業型確定拠出年金規約)の規模ごとに集計している。

※ 「単独型以外」については、確定拠出年金を実施している企業型確定拠出年金規約の規模ごとに集計している。

# 中小企業退職金共済制度の普及状況

○ 中小企業においては、退職給付制度として中小企業退職金共済が既に普及している。

## 実施事業主の従業員規模別実施状況



(出所) 勤労者退職金共済機構 中小企業退職金共済事業本部 業務運営部企画課「中小企業退職金共済事業年次統計表(平成29年度)」を基に作成  
※ 平成29年度末時点の共済契約者(事業主)規模ごとに集計している。

# 中小企業退職金共済制度の概要

- 中小企業退職金共済制度は、中小・零細企業においては個々の企業が独力で退職金制度を確立することが困難であることから、中小企業事業主が掛金を拠出し、独立行政法人勤労者退職金共済機構が管理・運用する共済の仕組みにより、中小企業の従業員に対して同機構から直接退職金を支給する制度である。

## <掛金>

- 全額事業主が拠出。
- 掛金月額は、被共済者ごとに5,000円から30,000円以下の16種類から選択。
- パートタイマー等短時間労働者については、2,000円、3,000円、4,000円の中からの選択も可能。

## <国からの助成>

- 新規に加入した企業：掛金月額の1/2（従業員毎に5,000円が上限）を加入後4か月目から1年間（掛金月額が4,000円までのパートタイマー等短時間労働者については、掛金月額に応じてさらに300～500円の上乗せ）。
- 掛金を増額した企業：掛金増額分の1/3を増額月から1年間（増額前掛金月額が18,000円以下の場合に限る）。
- これに加え、地方自治体によって独自の助成制度を設けていることがある。

## <実施状況>

加入事業所数 (平成29年度末現在)	加入従業員数 (平成29年度末現在)	退職金等支給総額 (平成29年度)	従業員1人当たりの平均退職金等支給額 (平成29年度)
約36.7万所	約340万人	約3,518億円	約136万円

(出所)実施状況については、勤労者退職金共済機構 中小企業退職金共済事業本部 業務運営部企画課「中小企業退職金共済事業年次統計表(平成29年度)」を基に作成

# 企業型確定拠出年金における加入者資格

- 企業型確定拠出年金においては、特定の者について不当に差別的でない範囲で、制度の対象者について「一定の資格」を設けることができる。
- 「一定の資格」としては、「一定の職種」「一定の勤続期間」「一定の年齢」「希望する者」が認められている。
- 多くの企業型確定拠出年金規約において、「一定の資格」が設けられている。

## <企業型確定拠出年金の加入者資格の状況>

加入者資格	規約数
全ての従業員が加入者である規約	225( 3.7%)
加入者となることについて一定の資格を設けている規約	5, 936(96.3%)
計	6, 161(100%)

(出所)厚生労働省調べ

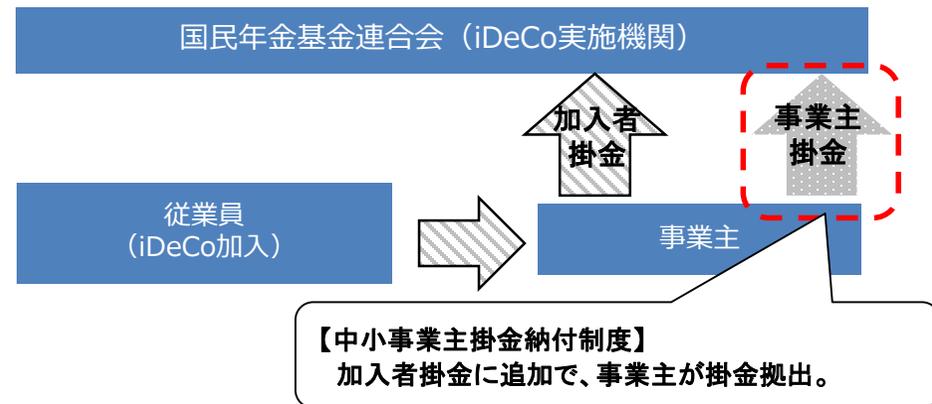
※ 2019(平成31)年3月末現在。

※ 企業型確定拠出年金規約の代表事業主の事業所における制度の対象者に基づき分類している。

# 中小事業主掛金納付制度

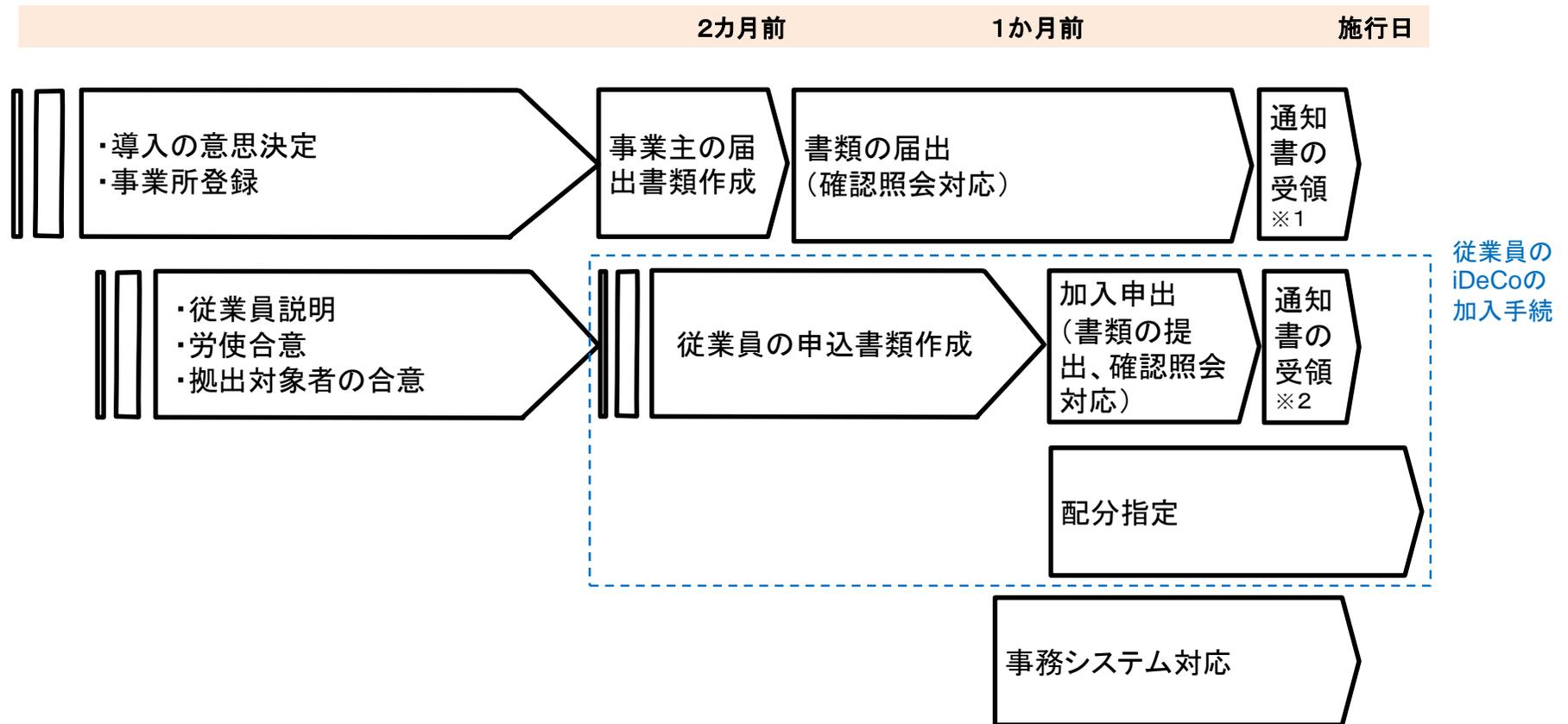
- 中小事業主掛金納付制度 (iDeCo+) は、企業年金を実施していない従業員100人以下の事業主が、従業員の老後の所得確保に向けた支援を行うことができるよう、iDeCoに加入する従業員の掛金に追加的に拠出するもの。
- 従業員の掛金と事業主掛金の合計がiDeCoの拠出限度額の範囲内とすることが必要(年額27.6万円・月額2.3万円)。
- 2018(平成30)年5月施行以降、300事業主が導入(2019(平成31)年3月末現在)。

項目	内容
事業主の条件	・企業型確定拠出年金、確定給付企業年金及び厚生年金基金を実施していない事業主であって、従業員100人以下の事業主
労使合意	・中小事業主掛金を拠出する場合に労働組合等の同意が必要
拠出の対象者	・iDeCoに加入している従業員のうち、中小事業主掛金を拠出されることに同意した者 ※ただし、iDeCoに加入している者のうち一定の資格を定めることも可能
拠出額	・定額 ※資格に応じて額を階層化することは可能



# 中小事業主掛金納付制度の導入手続

- 中小事業主掛金納付制度 (iDeCo+) の実施に当たっては、拠出対象者や拠出額等について労使合意を得るとともに、拠出対象者本人の同意を得た上で届出書類を提出する必要がある。
- また、就業規則などの社内規程も見直す必要がある。



※1 中小事業主掛金納付制度決定通知書兼引落予定のお知らせ: 拠出対象者における各月毎の事業主掛金及び加入者掛金の引き落とし予定を通知するもの

※2 個人型年金加入確認通知書: 個人型確定拠出年金の加入に当たり氏名等登録された個人情報や資格取得年月日を通ずるもの

# 中小事業主掛金納付制度の事務負担

- iDeCo+を導入するに当たっては、開始の届出や対象者の届出等を全て手書きで記載の上、紙で提出する必要があり、事務負担が大きい。
- 特に、「中小事業主掛金対象者登録届」はiDeCo+の対象となる加入者全員を紙に記載する必要があり、事業主にとって大きな負担となっている。

## <iDeCo+導入時の提出書類の例>

国民年金基金連合会 厚生労働省 運合会用 換

届書コード **iDeCo+** 中小事業主掛金納付開始・終了届 運合会用 換

07021

登録事業所番号 00111111	フリガナ カ) ネンキンシヨクビン	事業所名称 (株) 年金食品
所在地 〒111-1111 東京都港区	フリガナ マルマルク シカクサンカク1-2-3	連絡先電話番号 (12-3456-7890)
	市 区 町 丁目	□△1-2-3

1. 中小事業主掛金の届出を開始する場合、レ点および以下をご記入ください。

中小事業主掛金対象者登録届、様式第10号、様式第11号、様式第15号または16号(※)を添付してください。

開始年月 7:平成 30年 05月 開始年月の翌以降、直近の納付月から引落としを開始します。

事業主が中小事業主掛金を納付する月(口座引落し月)にレ点をご記入ください。  
毎月26日(金融機関が休業日の場合は、翌営業日)が口座引落日です。

掛金の納付月	1月(12月分)	2月(1月分)	3月(2月分)	4月(3月分)	5月(4月分)	6月(5月分)	7月(6月分)	8月(7月分)	9月(8月分)	10月(9月分)	11月(10月分)	12月(11月分)
当年	30	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
翌年以降	31	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ

( )内は何月分の掛金であるかを表記しています。

以下のいずれかを選択してください。

事業主が中小事業主掛金を届出する対象者および金額について、一定の資格を定めません。  
(厚生年金に適用されている全従業員を対象とし、一律の中小事業主掛金額を届出します。)

事業主が中小事業主掛金を届出する対象者について、以下の一定の資格(職種又は勤続期間に限る。)を定めます。

**総合職で勤続3年以上**

→ 様式第12号及び職種により資格を定める場合は対象者・対象となし者の職種の別を規定する就業規則(又は労働協約)等を添付してください。  
中小事業主掛金の額を一定の資格ごとに同額(資格ごとに階層化)する場合は、一定の資格別中小事業主掛金届を添付してください。

2. 中小事業主掛金の届出を終了する場合、レ点および以下をご記入ください。

国民年金基金連合会 厚生労働省 **iDeCo+** 中小事業主掛金対象者登録届 運合会用 換

登録事業所番号 00111111	フリガナ カ) ネンキンシヨクビン	事業所名称 (株) 年金食品														
基礎年金番号 性別・生年月日	氏名	性別	納付月	中小事業主掛金額(千円単位)												
				1月(12月分)	2月(1月分)	3月(2月分)	4月(3月分)	5月(4月分)	6月(5月分)	7月(6月分)	8月(7月分)	9月(8月分)	10月(9月分)	11月(10月分)	12月(11月分)	
1111-222222	ネンキン イチロウ	男	平成 30							3	3	3	3	3	3	3
①男 ②女	年金 一郎	男	平成 31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
333-444444	カタアイ ハナコ	女	平成 (1人目と4年)							3	3	3	3	3	3	3
①男 ②女	確定 花子	女	平成 (1人目と4年)	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
555-666666	キョシュツ タロウ	男	平成 (1人目と4年)							3	3	3	3	3	3	3
①男 ②女	抛出 太郎	男	平成 (1人目と4年)	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

# アメリカにおけるIRAを活用した従業員支援制度

- IRA (Individual Retirement Account) は、1974年のエリサ法の施行により創設された個人用の積立勘定で、我が国の個人型確定拠出年金が参考とした制度である。個人が自助努力で老後資金を準備する制度として普及している。
- 当初、企業年金等でカバーされない個人が対象だったが、企業年金に加入している労働者も含めて全労働者に適用範囲が拡大された。
- 拠出金負担者は通常個人であるが、事業主は従業員が設定した個人退職勘定に掛金を払い込むこともできるし、また事業主自身が従業員のために個人退職勘定を設定することもできる。

## <IRAを活用した従業員支援制度>

<b>SEP IRA</b> (Simplified Employee Pension IRA)	<b>SIMPLE IRA</b> (Savings Incentive Match Plan for Employees IRA)
<p>事業主が従業員のIRA勘定に掛金を拠出する制度。</p> <p>事業主の規模に関係なく、従業員の報酬の25%を上限に拠出可能であり、初期費用や維持費用を抑えられる。</p>	<p>従業員のために設定されたIRA勘定に従業員と事業主とが掛金を拠出する制度で、制度を提供していない小規模の事業主にとっての導入制度に適している。</p> <p>事業主は3%までのマッチング掛金か2%の一律掛金の拠出が求められる。</p>

(出所) 企業年金連合会「企業年金に関する基礎資料」(2018年)等を基に作成

# イギリスにおける自動加入制度

- 2008年年金法は、退職後貯蓄強化策として、全事業主に自動加入の企業年金を設置することを求めた。
- 改革の影響が大きいとため、従業員規模の大きい事業主から段階的に実施(2012年10月から)。

## <対象者>

- 22歳から公的年金支給開始年齢までの年収£6,032を上回る定職者
- 該当者は、加入しないこと(opt out)を選択でき、一旦オプトアウトしても再加入が可能

## <対象プラン>

- 確定給付型プラン: 国家第二年金(S2P)の適用除外の証明がある制度又はテストスキーム基準(最終3年平均給与に対する給付乗率1/120の仮想年金制度によるベンチマーク)をクリアした制度
  - 確定拠出型プラン: 自動加入対象者の給与の少なくとも8%相当額が拠出され、うち事業主が給与の3%以上を負担する制度であること
  - ハイブリッドプラン: 確定給付型、確定拠出型の構成割合に応じ、それぞれのテストをクリアしていること
- ※ なお、事業主は必ずしも自動加入用のプランを新設する必要はなく、既存の適格年金プランの組合せで対応することができる。また、団体個人年金(GPP)で確定拠出型年金制度の基準をクリアしている場合、自動加入制度として使用することができる。

## <普及のための支援措置(NEST)>

- 中小事業主向けに、自動加入の受け皿として、2010年7月5日に確定拠出型のNEST(National Employment Savings Trust)が創設され、同日付で、その管理・運営を行うNEST Corporationが設立された。NESTは、中小事業主とその従業員の大半を占める中・低所得者層が受け入れやすいよう、管理資産の0.3%という低廉なコストで運用することとしている(当面は、掛金の1.8%を追加徴収する)。
- 2018年3月末時点で、管理資産は約28億3800万ポンド、加入者数は約648万人となっている。

# ドイツにおけるリースター年金制度

- 2001年年金改革法で導入された補足的老後保障制度は、リースター年金と呼ばれている。
- 公的年金の給付減額を自助努力で埋め合わせるため、個人年金と企業年金に補足的老後保障制度(個人積立勘定)を導入したもの。
- 個人年金には、元本保証、60歳以前の給付不可、終身年金との条件が課されている。
- 制度の大きな特徴は、国が補助金(基本補助と児童補助)を拠出すること、税制上の特別支払控除の対象となっていることである。

## <リースター年金の奨励措置>

所得控除可能額(年金支給除く)	最大2,100ユーロ
補助金	175ユーロ
	200ユーロ(注1)
児童補助(1人当たり)	185ユーロ
	300ユーロ(注2)
最低拠出額(補助金控除後)	4%マイナス補助金
最大手当支給額	2,100ユーロ マイナス 補助金(注3)

(出所)ドイツ連邦労働・社会省「Social Security at a Glance 2018」(2018年)、企業年金連合会「企業年金に関する基礎資料」(2018年)を基に作成

注1 25歳未満の勤労者に対する一時払いボーナス

注2 2008年1月1日以降に誕生した子の場合

注3 前年度の年金保険賦課対象所得に基づく(最低拠出額60ユーロ)

### 3. 柔軟で弾力的な設計

# 柔軟で弾力的な設計

- 柔軟で弾力的な設計は、企業年金の選択肢を増やし、企業年金の普及・拡大に資する。
- 伝統的な給付建て(DB)では、運用のリスクが事業主に偏る一方、伝統的な拠出建て(DC)では、運用のリスクが加入者に偏ることとなり、給付建て・拠出建ての二者択一では、労使のどちらかにリスクが偏る構造となっている。
- 最近の企業の動きとして、給付建てはリスクが大きいとして、拠出建てへ移行する傾向がある。
- そこで、こうしたリスクの偏りをなくし、労使でリスクを分け合うことができる仕組みとして、「キャッシュバランスプラン」(2002年4月～)や「リスク分担型企業年金」(2017年1月～)を導入している。

給付建て(DB; Defined Benefit)

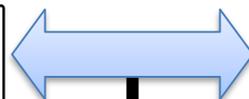
積立不足が発生したら  
事業主が追加拠出に  
より補填する必要がある

拠出建て(DC; Defined Contribution)

運用が低調でも  
事業主による補填はなく、  
加入者の自己責任

||

事業主にリスクが集中



||

加入者にリスクが集中

両者のリスクを分け合うことができる仕組みとして、「キャッシュバランスプラン」(2002年4月～)や「リスク分担型企業年金」(2017年1月～)を導入

## 諸外国の状況

- 諸外国においても、「事業主と加入者でリスクを分け合う」という視点から、確定給付型と確定拠出型双方の特徴を持つ制度が導入又は検討されており、企業年金における柔軟で弾力的な設計は世界的な流れとなっている。

国	給付設計	概要
オランダ	Collective DC (集団型DC)	拠出建て制度の要素を取り入れた給付建て制度。掛金水準を一定期間固定し、その間は、年金債務に対する積立水準に応じて年金額のスライド等を調整する仕組み。企業会計上は、確定拠出制度として取り扱われている。(導入済み)
カナダ	Target Benefit Plan (目標給付プラン)	あらかじめ労使で定めた計画に基づき、積立状況に応じて掛金・給付の調整を行う仕組みであり、各州により様々なプランがある。ニューブランズウィック州のShared-risk pension planでは、給付を受給権の保護レベルに差のある二層の構造で設定。給付と掛金は、積立状況に応じて変動させる。(アルバータ州やマニトバ州など一部の州で導入済み)
イギリス	Defined Ambition	労使で柔軟にリスクシェアを図るための設計として提案。①平均余命の伸びに応じて支給開始年齢を変化させる等の給付建て制度の柔軟化、②保証要素を加えた拠出建て制度、③オランダを参考とした集団型DC制度などを提案。(①②は検討の段階。③は法律が2015年に成立したが、2018年の要望を踏まえ法律を修正予定。)
アメリカ	Floor Offset Plan	給付建て制度と拠出建て制度を組み合わせた仕組み。あらかじめ最低保証額(フロア)を設定し、拠出建て制度からの給付が当該額を上回った場合は拠出建て制度からのみ支給、下回った場合はその差額を給付建て制度から補填(オフセット)する仕組み。(導入済み)

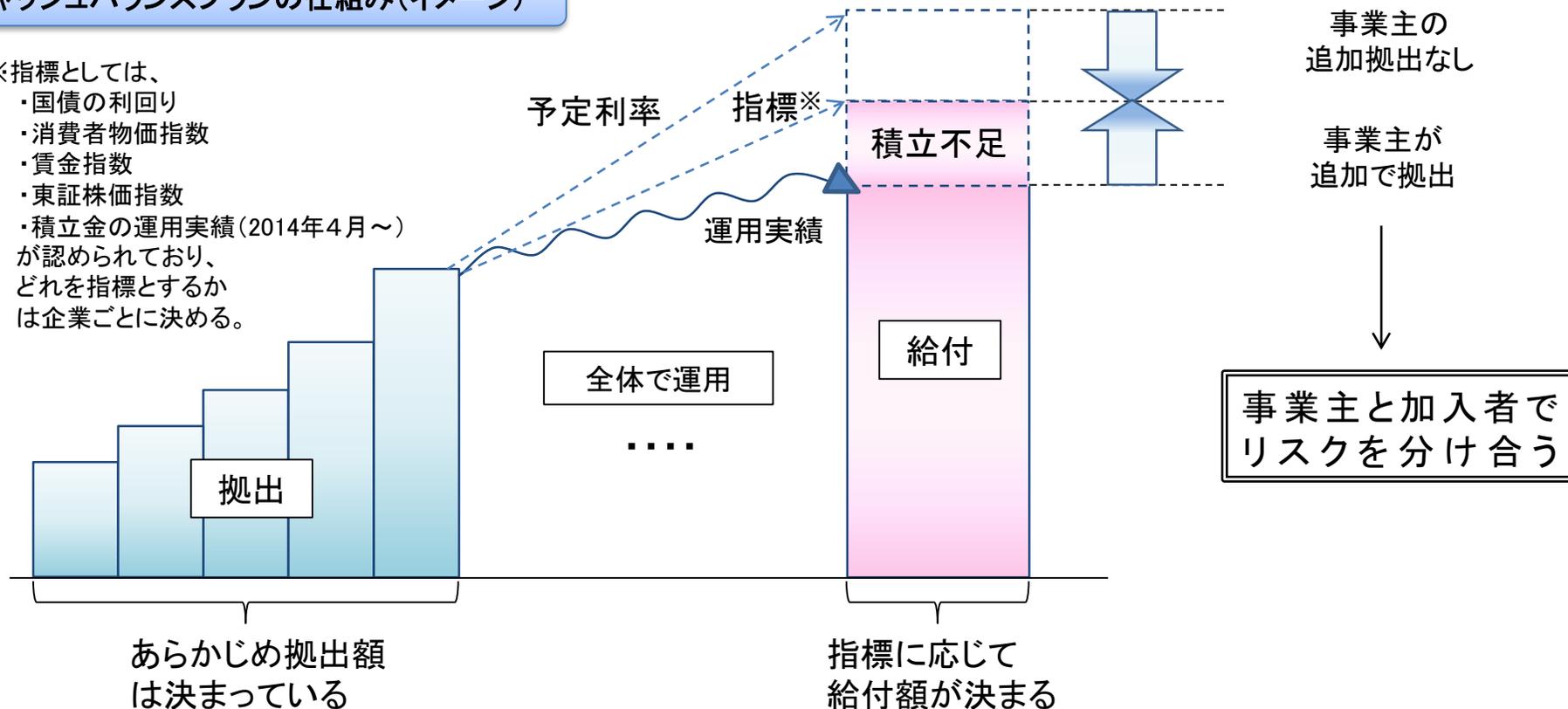
(出所)厚生労働省海外制度調査等を基に作成

# キャッシュバランスプラン

- キャッシュバランスプランは、あらかじめ定められた拠出額と指標による利息額との合計額を「仮想個人勘定」に累積し、それを原資として給付額が決まる仕組みである。
- 確定給付企業年金制度に位置づけられているが、確定給付型と確定拠出型双方の特徴を併せ持つ。
- 指標として「積立金の運用実績(ただし、拠出元本は保証)」も認められており、より確定拠出型に近い給付設計も可能となっている。

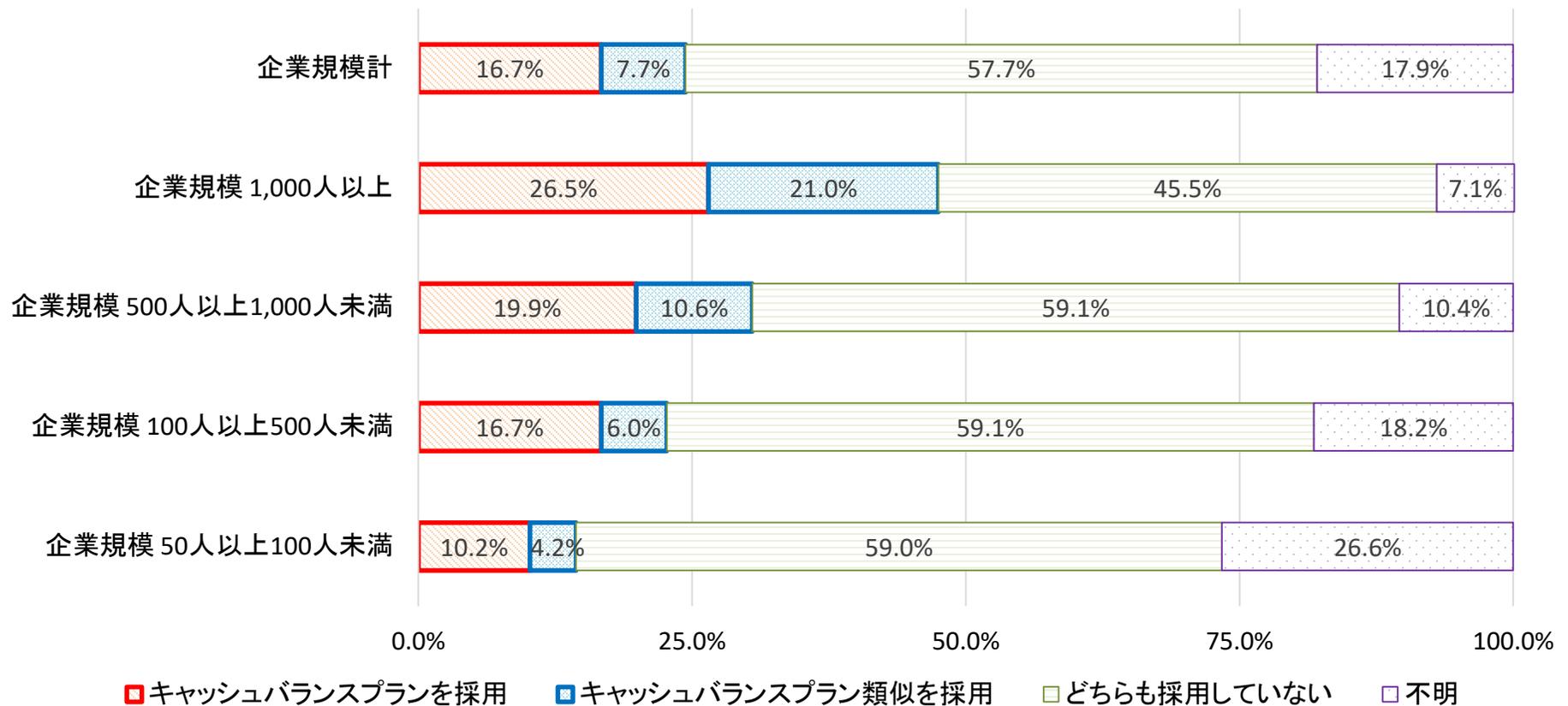
## キャッシュバランスプランの仕組み(イメージ)

※指標としては、  
・国債の利回り  
・消費者物価指数  
・賃金指数  
・東証株価指数  
・積立金の運用実績(2014年4月～)  
が認められており、  
どれを指標とするか  
は企業ごとに決める。



# キャッシュバランスプランの導入状況

- 確定給付企業年金又は厚生年金基金を実施している企業の16.7%がキャッシュバランスプランを導入している。また、キャッシュバランスプラン類似型を含めると約1/4が導入している。
- 企業規模1,000人以上でみると、確定給付企業年金又は厚生年金基金を実施している企業の26.5%がキャッシュバランスプランを導入しており(類似型を含めると約5割)、確定給付型と確定拠出型双方の特徴を持つこれらの仕組みが大企業を中心として広く普及している。



(出所) 人事院「民間企業の勤務条件制度等調査(民間企業退職給付調査)」(2016年)

(注) キャッシュバランスプラン類似型とは、年金積立の際は市場金利などの指標で変動せず、受給期間中の年金額のみ指標に連動させる仕組み。

- 企業年金連絡協議会から、「協働運用型DC制度」や「元本保証付協働運用型DC制度」の創設が提案されている。

## 協働運用型DC制度の創設

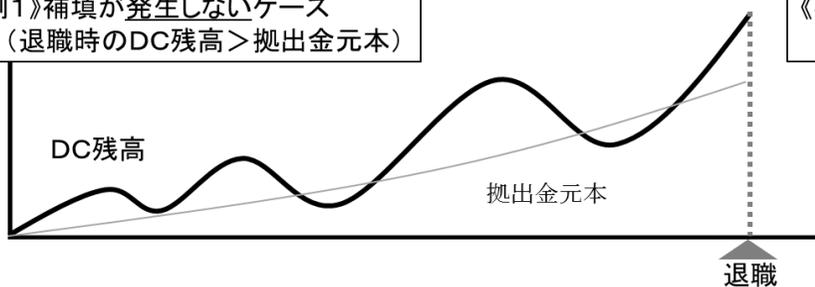
- ・ 労使合意に基づく単一ポートフォリオで、DB用運用商品でも運用できるDC
- ・ 加入者には運用商品の選択の必要性がなく、提示されたプランで運用
- ・ 年金制度、基礎的運用知識、老後生活設計に必要な知識等ライフプラン教育を重視

## 元本保証付協働運用型DC制度の創設

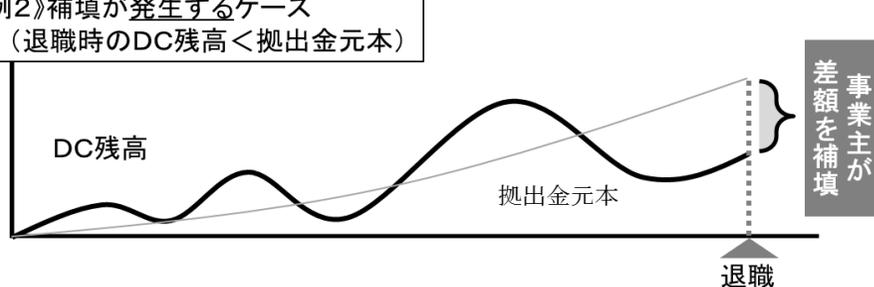
- ・ 協働運用型DCに元本保証を組み合わせた制度
- ・ 退職時個人勘定残高が拠出金元本を下回る場合は、事業主が差額を補填
- ・ DC制度内で補填を行う方法と退職一時金などDC制度外で行う方法を想定

### 元本確保の仕組み

《事例1》補填が発生しないケース  
(退職時のDC残高 > 拠出金元本)



《事例2》補填が発生するケース  
(退職時のDC残高 < 拠出金元本)

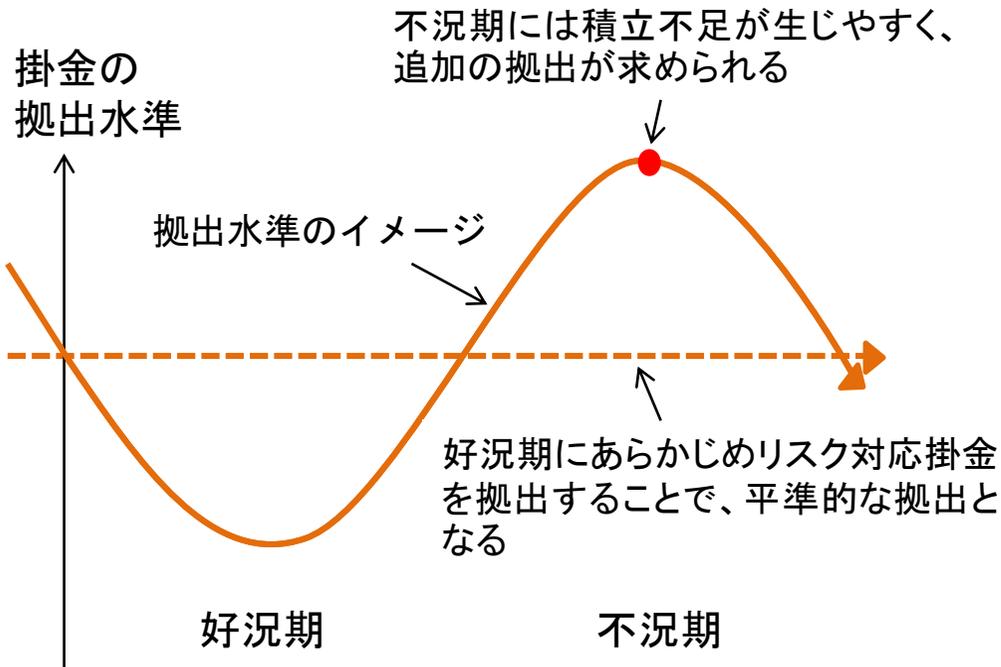




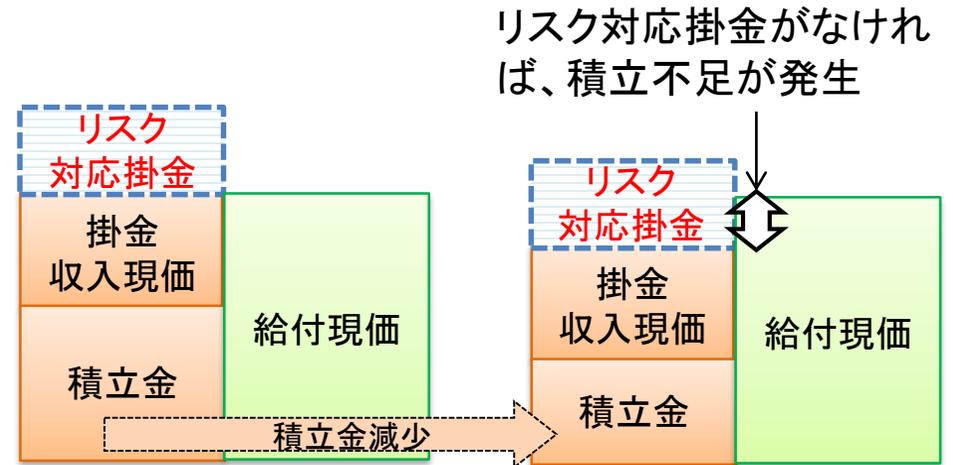
# リスク対応掛金

- 従来の確定給付企業年金では、不況などで積立不足が生じたとき、事業主に追加の掛金負担が生じる。
- このため、将来発生するリスクを算定し、労使の合意によりその範囲内においてあらかじめ掛金(リスク対応掛金)を拠出し、不況時の追加拠出を不要とすることで、より安定的な運営を可能とするもの。
- 2017(平成29)年1月施行後、206件の導入実績(2019(平成31)年4月現在)。

## 掛金拠出の構造(イメージ)



## リスク対応掛金導入後の仕組み(イメージ)

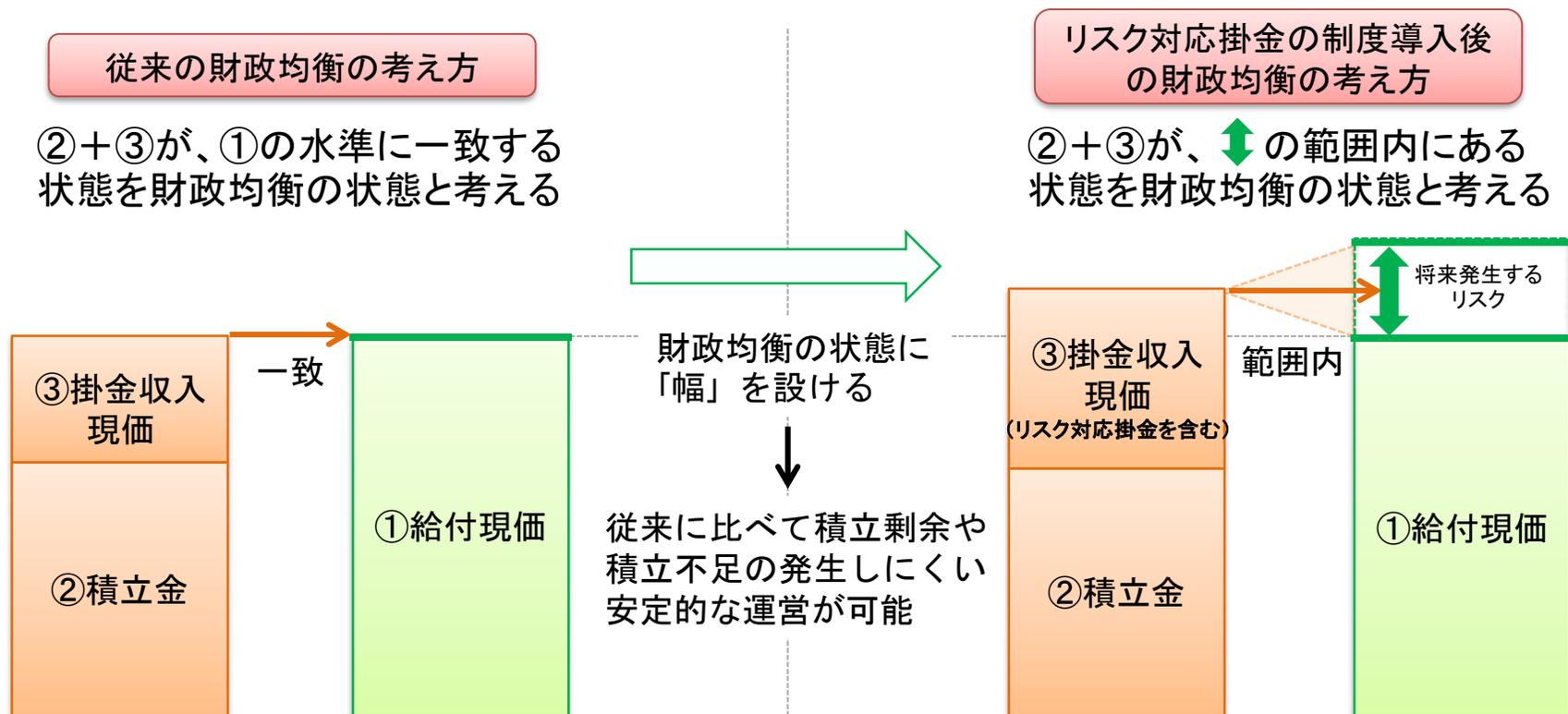


※ リスク対応掛金とは、「将来発生するリスク」として、積立金の資産構成に応じ、20年に一度の損失が起こると仮定した場合の損失額を算定し、その範囲内で労使の合意により拠出する掛金

# リスク対応掛金の制度導入後の財政均衡の考え方①

- 従来は、財源が給付に一致している状態を「財政均衡」の状態としており、積立金の増減が積立剰余や、積立不足の発生(=掛金増加)に直接結び付く仕組みであった。
- これに対し、リスク対応掛金の制度導入により、あらかじめ給付に必要な額以上の財源の手当が可能となった。「将来発生するリスク」の範囲内にある限りは「財政均衡」の状態となり、従来に比べて積立剰余や積立不足の発生しにくい安定的な財政運営が可能となった。

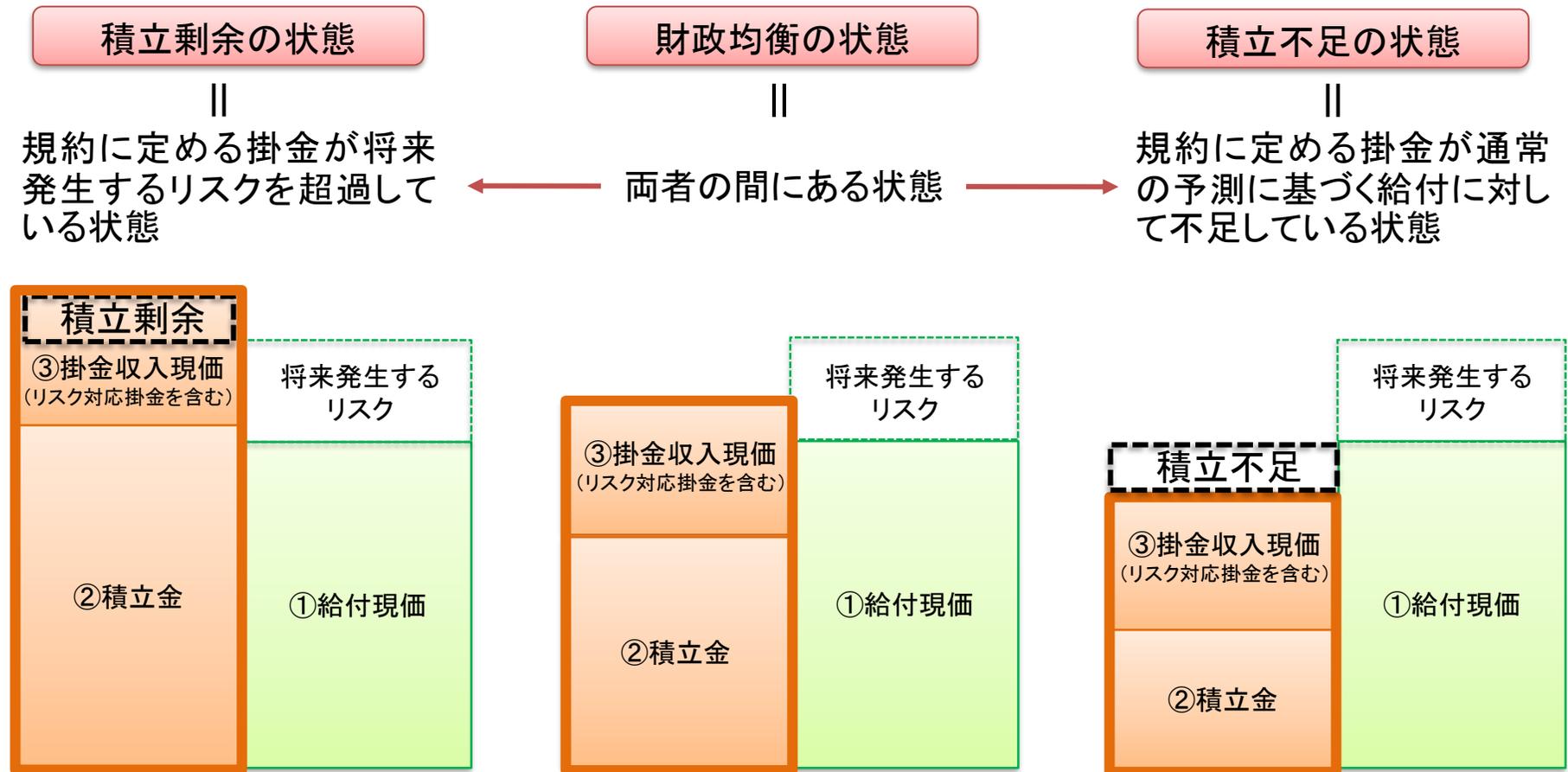
## 〈イメージ図〉



## リスク対応掛金の制度導入後の財政均衡の考え方②

○ リスク対応掛金の制度導入後、積立剰余・積立不足の状態は、以下の図のとおりとなった。

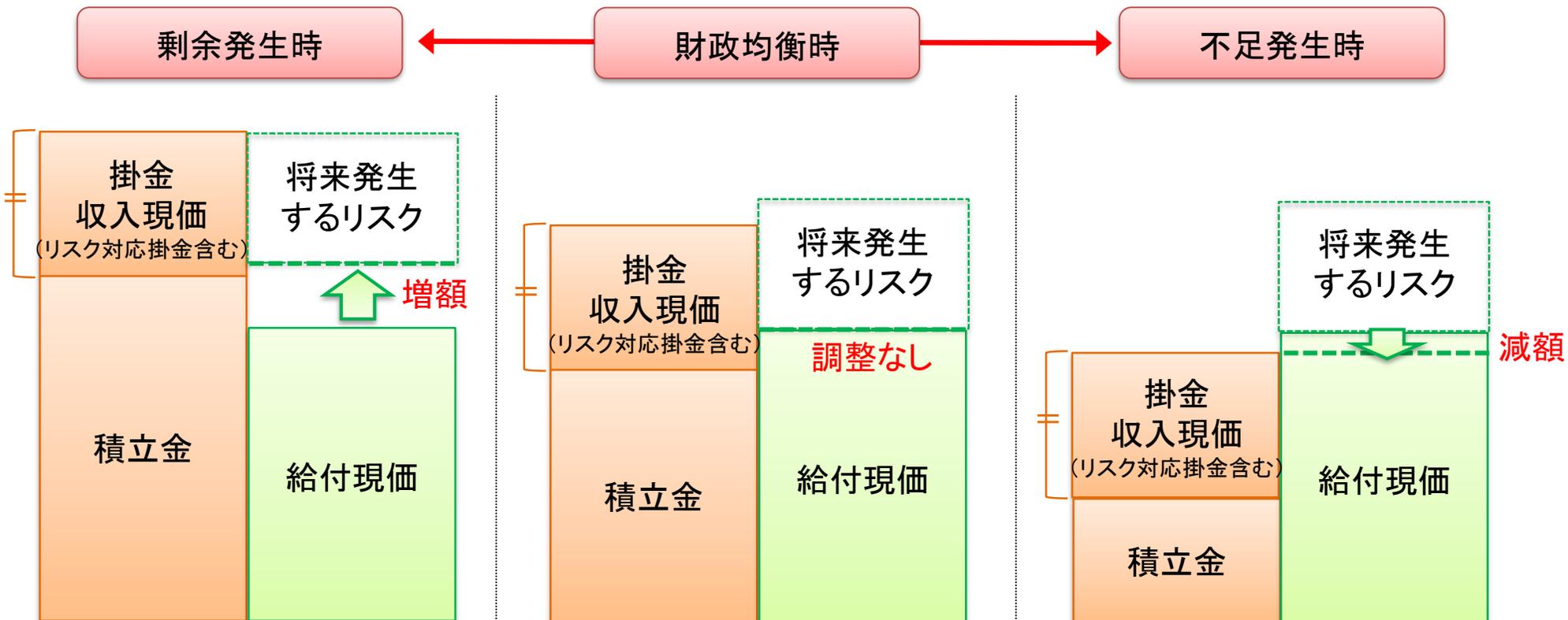
〈イメージ図〉



# リスク分担型企業年金

- リスク分担型企業年金は、あらかじめリスク対応掛金に相当する分を上乗せした固定の掛金を負担することにより事業主が一定のリスクを負い、一方で、財政バランスが崩れた場合に給付の調整を行うことにより加入者・受給者が一定のリスクを負うといった形で、労使でリスクを分け合う仕組み。
- 2017(平成29)年1月施行後、9件の導入実績(2019(平成31)年4月現在)。

## リスク分担型企業年金における給付調整の仕組み(イメージ)



# リスク分担型企業年金以外の確定給付企業年金の「将来発生するリスク」の算定方法

- リスク分担型企業年金以外の確定給付企業年金では、「将来発生するリスク」は、将来の積立金の価格変動による積立金の減少を想定し、資産区分ごとの資産額に「所定の係数」を乗じた額の合計額に基づき算定する(=「標準算定方法」)。
- このほか、厚生労働大臣の個別の承認を得て、確定給付企業年金の実情に合った算定も可能となっている(=「特別算定方法」)。

## ＜標準算定方法の計算方法及び計算例＞

- ・ 「所定の係数」は、資産区分毎の20年に一度発生する損失額に基づき、厚生労働大臣が定める。
- ・ 資産区分ごとの資産額に「所定の係数」を乗じ、これらの合計額を算出する。これが「将来発生するリスク」の額となる。

資産区分	資産						合計
	国内債券	国内株式	外国債券	外国株式	一般勘定	短期資産	
資産額	6億円	2億円	2億円	1億円	2億円	1億円	14億円
所定の係数	5%	50%	25%	50%	0%	0%	
資産額 × 所定の係数の額	0.3億円	1億円	0.5億円	0.5億円	—	—	2.3億円

※ 上記以外の「その他の資産」を保有する場合は、「その他の資産」の割合に基づき「将来発生するリスク」の額を補正する。なお、「その他の資産」の割合が20%以上である場合は、特別算定方法による算定が義務づけられている。

※ 資産区分毎の「20年に一度発生する損失額」は、過去20年程度の各資産のインデックスから期待収益率と標準偏差を計算し、正規分布の片側5%TVaR(Tail Value at Risk)として算定される。

## リスク分担型企業年金の「将来発生するリスク」の算定方法

- リスク分担型企業年金の場合も、「将来発生するリスク」の算定には「標準算定方法」と「特別算定方法」がある。
- リスク分担型企業年金は最初に設定した掛金を固定する仕組みであることから、より慎重に、将来の積立金の価格変動により積立金が減少するリスク(価格変動リスク)に加え、今後の金融経済環境等の変化に伴い予定利率が低下するリスク(予定利率低下リスク)についても見込む(=「標準算定方式」)。

### < リスク分担型企業年金における標準算定方法の計算方法 >

- リスク分担型企業年金の場合、標準算定方法による「将来発生するリスク」は、価格変動リスクと予定利率低下リスクの合計により算出する。

- ・ 価格変動リスク

資産区分ごとの資産額に、リスク分担型企業年金以外の確定給付企業年金の場合と同様の「所定の係数」を乗じ、これらの合計額

- ・ 予定利率低下リスク

予定利率が1%低下したとした場合の債務(給付現価－掛金収入現価)の増加額

- ※ リスク分担型企業年金以外の確定給付企業年金の場合と同様に、「その他の資産」を保有する場合は、「その他の資産」の割合に基づき「将来発生するリスク」の額を補正する。なお、「その他の資産」の割合が10%以上である場合は、特別算定方法による算定が義務づけられている。
- ※ 価格変動リスク及び予定利率低下リスクは、一定期間経過し財政状況が安定した状態(いわゆる定常状態)を仮定して推計することとしている。

## 特別算定方法の手続

- リスク分担型企業年金では、「将来発生するリスク」の算定に当たって予定利率低下リスクを見込むことが「標準算定方法」となっているが、それ以外の確定給付企業年金でこれを見込む場合は「特別算定方法」となり、厚生労働大臣の個別の承認が必要となる。
- この「特別算定方法」に係る承認手続は、リスク対応掛金を拠出するための規約変更在先立って行う必要がある。
- この「特別算定方法」は、2017(平成29)年1月施行後、累計で255件の承認実績(2019(平成31)年4月現在)。

< 承認手続のスケジュールのイメージ (4月1日からリスク対応掛金を拠出するための規約変更を行う場合) >

	10月	11月	12月	1月	2月	3月
標準算定方法 の場合					規約変更	
特別算定方法 の場合	特別算定方法				規約変更	
	申請			承認		
	規約変更在先立って、特別算定方法に係る承認手続が必要					

## 給付減額の判定基準と手続要件

- 従来の確定給付企業年金では、給付設計の変更を行う際、給付現価や最低積立基準額が減少する場合に給付減額と判定している。
- 給付減額と判定された場合は、手続要件として、給付減額に該当する者の個別の同意等を得ることとなっている。

### < 給付減額の判定基準 >

- (a) 給付設計の変更前後の総給付現価が減少する場合
- (b) 一部の加入者又は受給権者等について、当該者に係る給付現価が給付設計の変更によって減少する場合
- (c) 各加入者又は各受給権者等の最低積立基準額が減少する場合

のいずれかに該当する場合、給付減額と判定

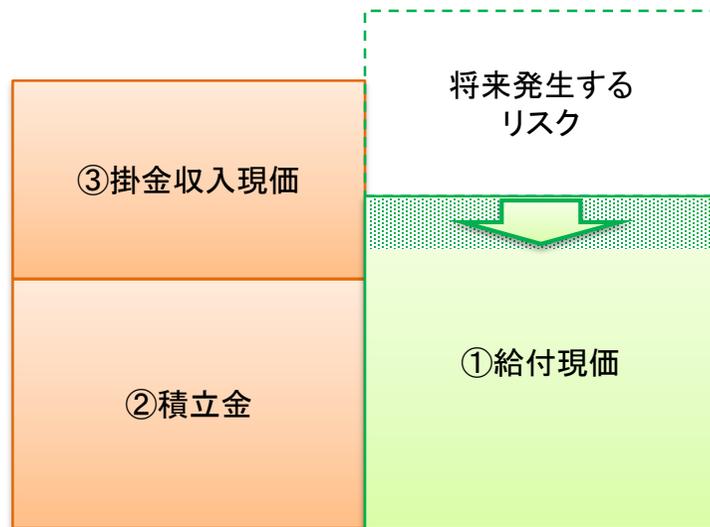
### < 給付減額を行う場合の手続要件 >

加入者の給付減額を行う場合	受給者の給付減額を行う場合
<ul style="list-style-type: none"><li>・ 全加入者に対する事前の十分な説明</li><li>・ 加入者の3分の1以上で組織される労働組合がある場合は、当該労働組合の同意の取得</li><li>・ 加入者の3分の2以上の個別同意の取得 (加入者の3分の2以上で組織される労働組合がある場合は、当該労働組合の同意の取得で代替可能)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 全受給者に対する事前の十分な説明</li><li>・ 受給者の3分の2以上の個別同意の取得</li><li>・ 希望者に減額前の給付を一時金で支給</li></ul>

# リスク分担型企業年金における給付減額判定の考え方

- リスク分担型企業年金では、給付水準である給付現価が減少する場合に加えて、掛金の変更で掛金収入現価が減少する場合も、財政バランスの変化を通じて減額調整が生じる可能性が高まるため、給付減額と判定している。

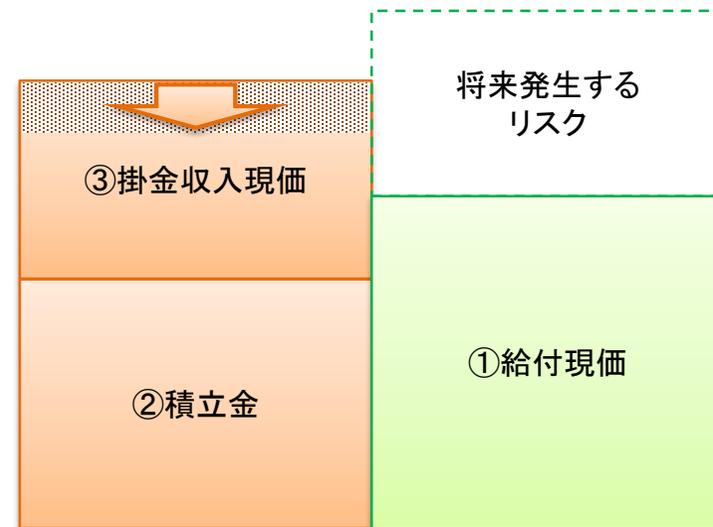
## ○ 従来の判定基準の適用



給付設計の変更により「①給付現価」が減少する場合

→ 給付が減少するため給付減額と判定

## ○ 給付の原資に基づく判定基準の適用



掛金の変更で「③掛金収入現価」が減少する場合

→ 財政バランスの変化を通じて減額調整が生じる可能性が高まるため、給付減額と判定

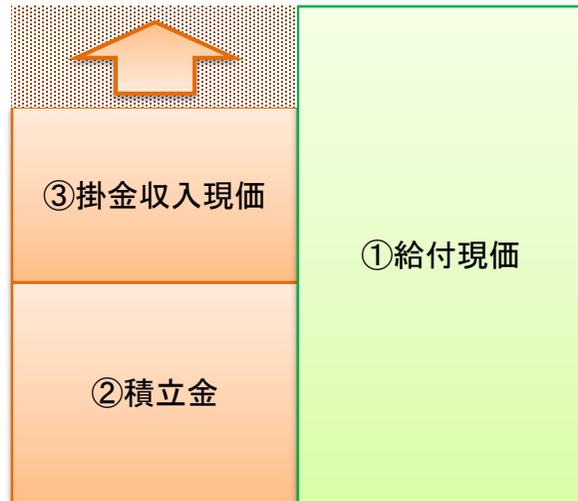
# リスク分担型企業年金への移行時の給付減額判定

○ 従来の確定給付企業年金からリスク分担型企業年金への移行時は、給付の性質を大きく変更するものであるため、給付減額と判定している。

＜ 積立不足が発生した場合の対応 ＞

○ 従来の確定給付企業年金

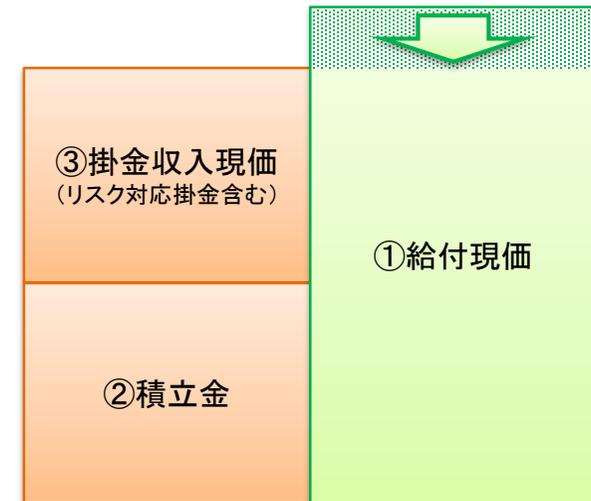
追加拠出を行うことで積立不足を解消し、給付水準を維持する



給付の性質  
が大きく変化

○ リスク分担型企業年金

あらかじめリスク対応掛金を拠出しつつ、給付水準の調整により財政均衡を図る



# リスク分担型企業年金への移行時の給付減額手続

○ 移行時において、「給付の原資(②積立金+③掛金収入現価)の水準」が「①給付現価に、将来発生するリスクの2分の1を加えた水準」を上回っている場合は、その後の資産の価格変動等を考慮すると、減額調整よりも増額調整が生じる可能性が高いため、給付減額手続のうち個別の同意等は不要としている。

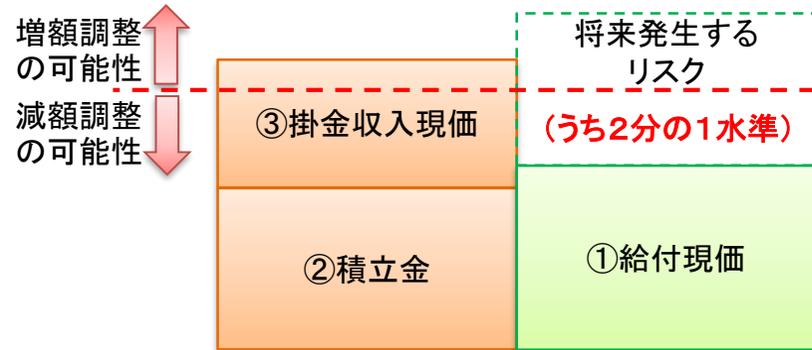
## < 移行時の給付減額手続 >

「給付の原資(②積立金+③掛金収入現価)の水準」と「①給付現価に、将来発生するリスクの2分の1を加えた水準」の大小関係に応じて、給付減額手続を区別している

### 増額調整が生じる可能性が高い場合

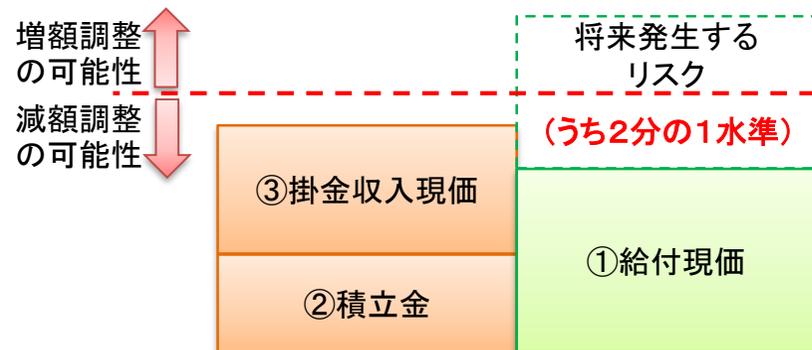
以下の手続を課す一方、個別の同意等は不要

- ・ 全加入者に対する事前の十分な説明
- ・ 全受給者に対する事前の十分な説明
- ・ 受給者のうち希望者には、年金給付に代えて移行前の給付を一時金で支給



### 減額調整が生じる可能性が高い場合

個別の同意等を含め、従来の確定給付企業年金における「給付減額を行う場合の手続要件」(P47参照)と同じ

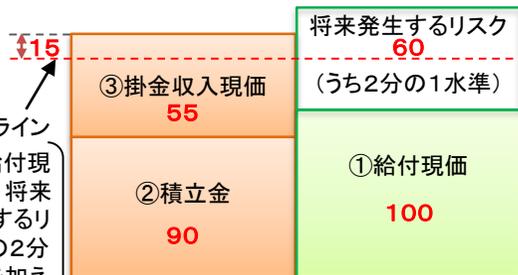


# 合併時の給付減額判定の取扱い

- リスク分担型企業年金導入後の企業年金の合併時(事業所の追加時を含む)は、「①給付現価に、将来発生するリスクの2分の1を加えた水準」を基準ラインとして、「給付の原資(②積立金+③掛金収入現価)」が基準ラインを超過する分について、その「①給付現価」に対する比率が低下する場合は給付減額と判定している。
- 財政状況が異なる企業年金同士が合併する場合、個々の加入者等の給付や掛金に変更がない場合であっても、財政状況が良い方の企業年金では必ずこの比率が低下する。
- このような場合、給付減額手続として個別の同意等が必要となり、リスク分担型企業年金への移行時と取扱いが異なる。

【ケース1】増額調整の可能性が高い企業年金を合併する場合

＜合併前のA企業年金＞



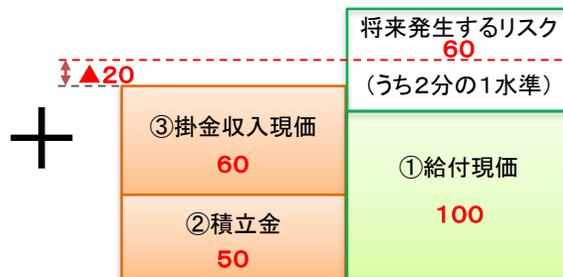
「①給付現価」に対する基準ライン超過分の比率：0.15

＜B企業年金(ケース1)＞



「①給付現価」に対する基準ライン超過分の比率：0.1

＜C企業年金(ケース2)＞



「①給付現価」に対する基準ライン超過分の比率：▲0.2

＜合併後(ケース1)＞



「①給付現価」に対する基準ライン超過分の比率：0.125

＜合併後(ケース2)＞



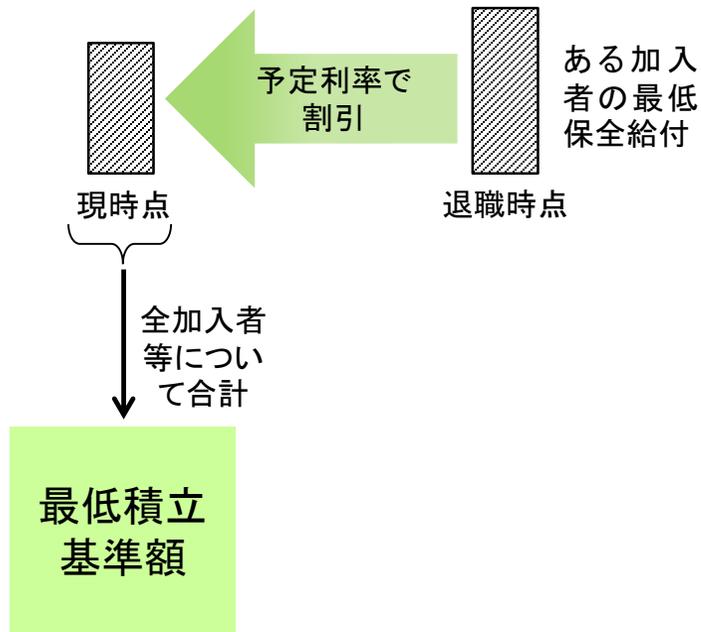
「①給付現価」に対する基準ライン超過分の比率：▲0.025

【ケース2】減額調整の可能性が高い企業年金を合併する場合

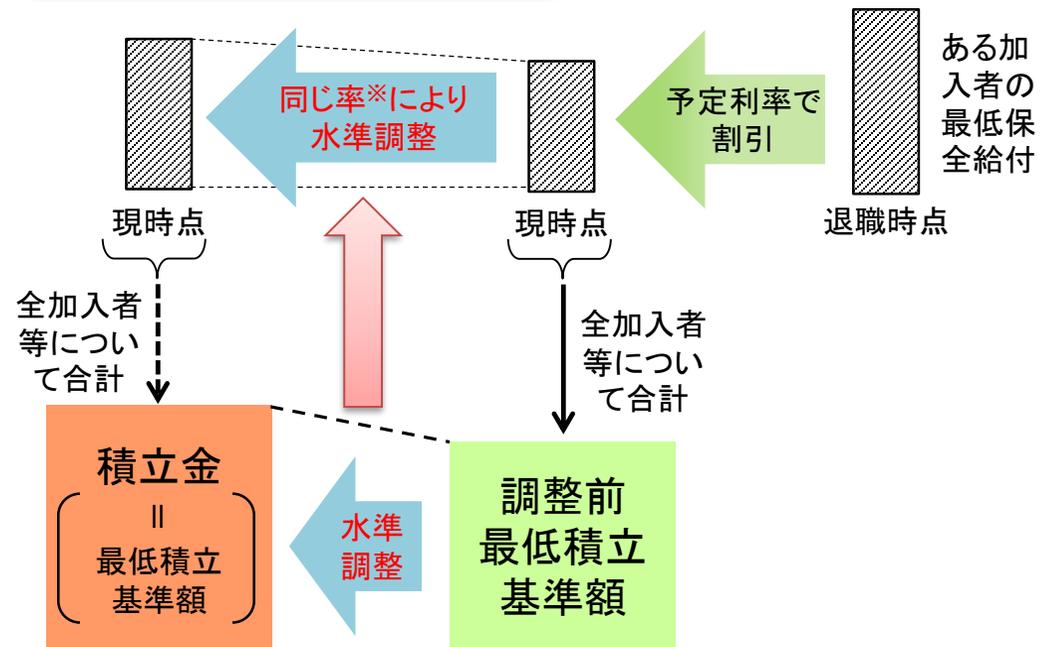
# リスク分担型企業年金における最低積立基準額の取扱い

- 従来の確定給付企業年金においては、最低積立基準額は、各加入者等の現時点までの加入期間に見合った給付(=最低保全給付)の現在価値から算出する。
- 一方、リスク分担型企業年金は、最初に設定した掛金を固定して追加の掛金拠出を行わないため、財政検証時における最低積立基準額は、積立金の額と一致するよう水準の調整が行われる仕組みとなっている。
- 財政状況が異なる企業年金同士が合併する場合(事業所を追加する場合を含む)、財政状況が良い方の企業年金では必ず最低積立基準額が減少することとなるが、合併時における最低積立基準額の取扱いについて、現在、制度上の手当てがなされていない。

## リスク分担型企業年金以外の 従来の確定給付企業年金



## リスク分担型企業年金

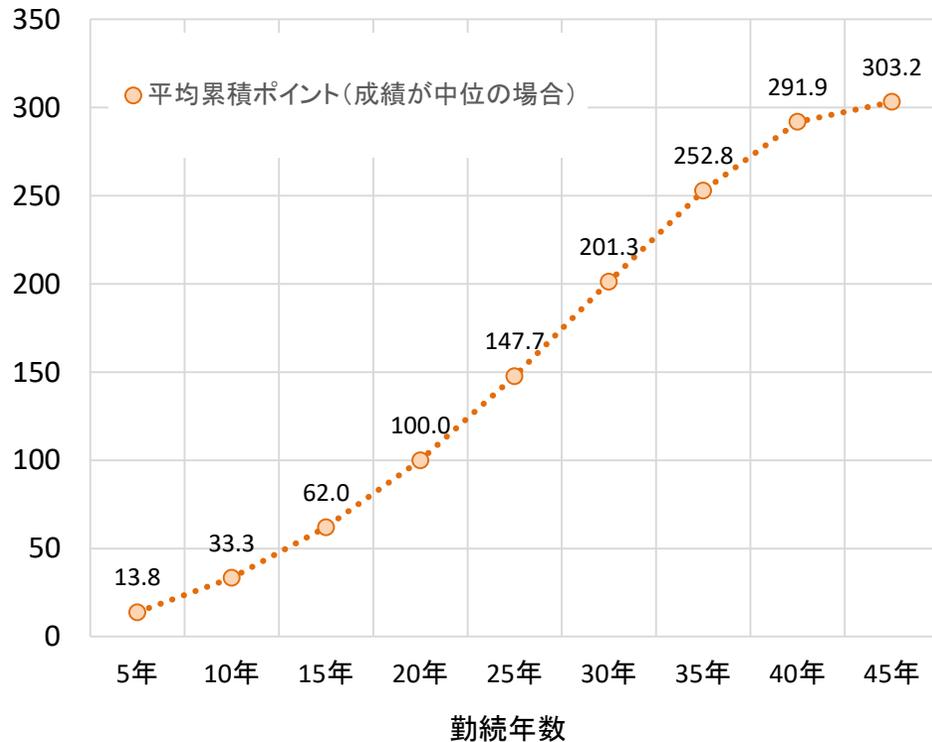


※ 水準調整のための率 = 積立金 / 調整前最低積立基準額

# 定年延長に伴う確定給付企業年金の給付減額

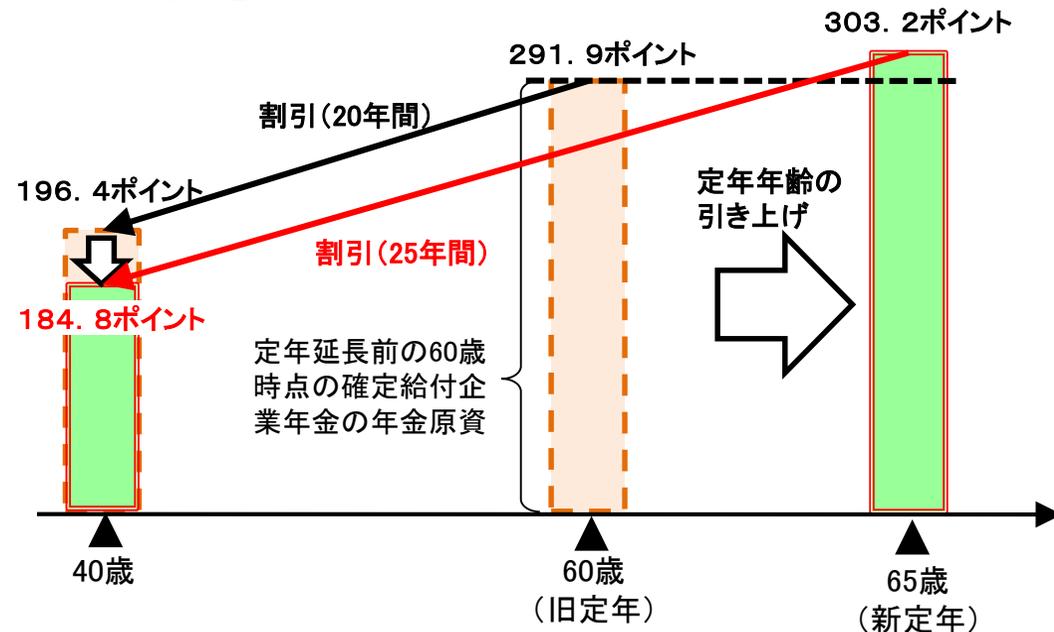
- 確定給付企業年金の給付設計について、勤続期間に応じて給付額は増加していくものの一定の勤続期間を超えると増加幅は緩やかとなるS字カーブを描くことがある。
- 定年延長に伴って支給総額が増える場合であっても、その増加に対して、定年延長に伴う割引の方が大きい場合には、給付現価が低下する。給付減額と判定された場合は、手続要件として、給付減額に該当する者の個別の同意等を得ることとなっている。

平均累積ポイント(注)



定年延長前後の給付現価を比較すると、予定利率による割引期間が長くなり給付現価は減少

例えば、予定利率2%、60歳で勤続期間40年、65歳で勤続期間45年である場合を仮定すると



(出所) 人事院「民間企業の勤務条件制度等調査(民間企業退職給付調査)」(2006年)を基に作成

(注) ポイント制を採用している場合の勤続年数別平均累積ポイントを示したものの、勤続20年の成績中位の場合の平均累積ポイントを100としている。

# 給付減額に係る個別の同意

- 給付減額を行う場合には、規約変更の申請書類に「給付減額に係る同意を得たことを証する書類」の添付が必要である。
- 「給付減額に係る同意を得たことを証する書類」は、同意書の写しとしており、給付減額の対象となる加入者や受給者の自署と押印を求めている。

・同意書の様式は任意

・実施事業所ごとに、減額対象者の個別の同意書を添付（数万件の同意を得ることもある）

※ 減額対象者の2/3以上が所属する労働組合があればその同意で代替可能

〇〇株式会社  
代表取締役社長 △△ △ 殿

労働組合名 〇〇労働組合  
代表者名 XX委員長 ◇◇ ◇ 印

給付減額にかかる同意について

〇〇株式会社確定給付企業年金規約の一部を平成●年●月●日付けで変更することに伴い、下記の給付減額を行うことを同意します。

記

1. 内容

① 定年退職日を変更すること  
変更前：60歳の誕生日の前日  
変更後：65歳の誕生日の前日  
本変更により、定年退職日が変わる加入者に係る給付について、支給開始時期が遅くなること（給付の額の減額要因）による影響が、基準給与が増加すること（給付の額の増加要因）による影響より大きいことから、通常予測給付現価が減少し、給付減額に該当する。

② . . .

2. 適用日  
平成■年■月■日

以上

〇〇株式会社  
代表取締役社長 △△ △ 殿

給付減額にかかる同意について

〇〇株式会社確定給付企業年金規約の一部を平成●年●月●日付けで変更することに伴い、下記の給付減額を行うことを同意します。

記

1. 内容

① 定年退職日を変更すること

変更前：60歳の誕生日の前日

変更後：65歳の誕生日の前日

本変更により、定年退職日が変わる加入者に係る給付について、支給開始時期が遅くなること（給付の額の減額要因）による影響が、基準給与が増加すること（給付の額の増加要因）による影響より大きいことから、通常予測給付現価が減少し、給付減額に該当する。

② . . .

2. 適用日

平成■年■月■日

日付	氏名	印	日付	氏名	印
平成31年4月26日	厚生 太郎	厚生			
平成31年4月26日	労働 花子	労働			

以上

給付減額の内容

自署と押印

# 確定給付企業年金における終身年金の設計

- 我が国の確定給付企業年金は、退職一時金と老齢給付一時金が同額となるように設計するとともに、年金として受け取ったとしても、退職一時金相当額が保証されるように設計するのが一般的である。
- このような設計を行う場合、保証期間部分を超える終身部分の年金現価相当額は、企業が負担することになるが、平均余命の延伸に伴ってこの負担は増加する。

【退職一時金】



退職時点

=

【確定給付企業年金】



老齢給付金の  
支給開始年齢  
(=退職時点)

≧

老齢給付金(保証付き終身年金)

保証期間部分  
(保証期間は最大20年まで)

▲  
老齢給付金の  
支給開始年齢

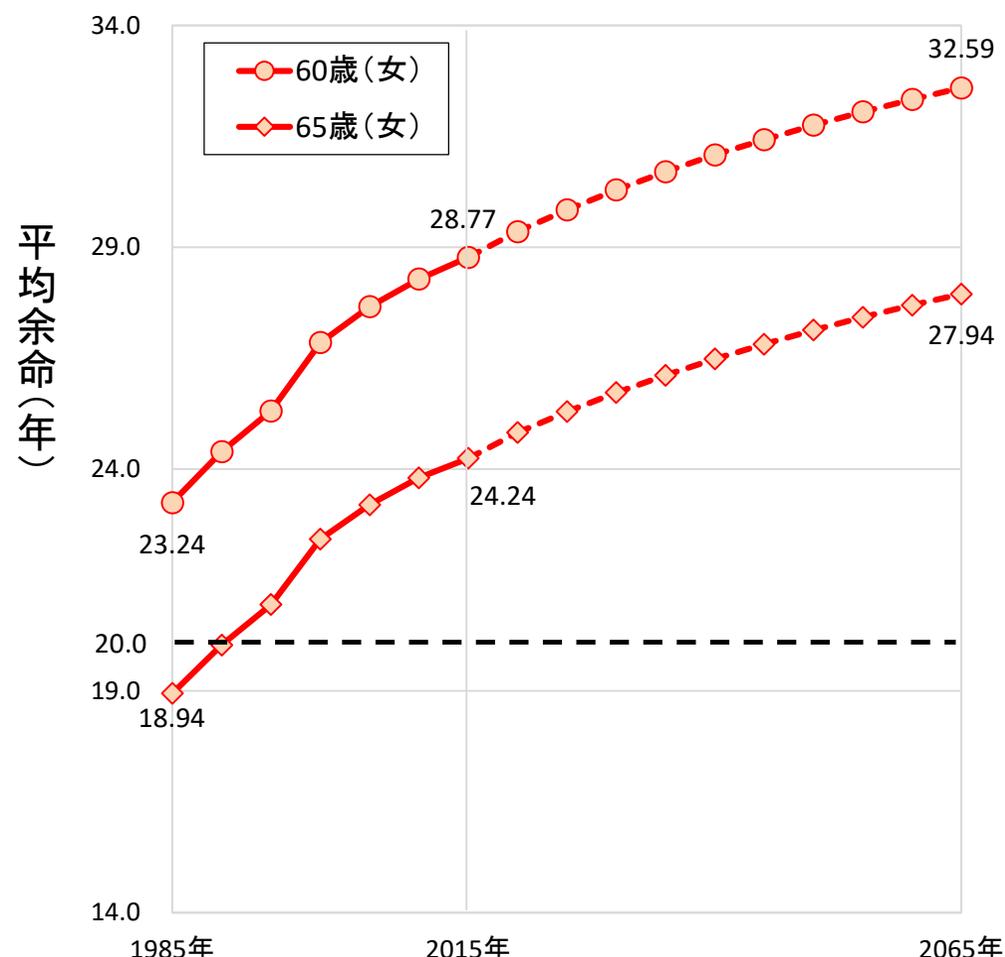
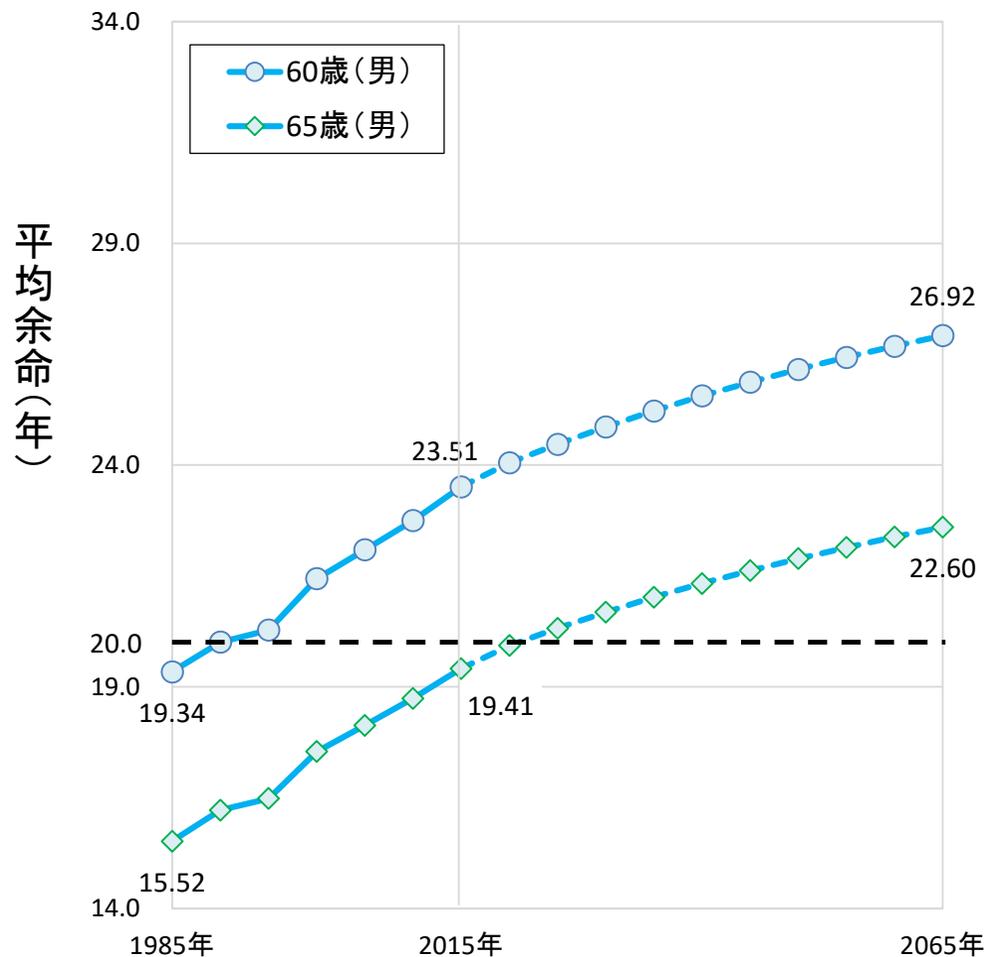
積立金の運用収益で賄う又は企業が必要に応じて追加で掛金負担を行うことになるが、平均余命の延伸に伴ってこの負担は増加。

▲  
保証期間を  
超える終身部分

※ 一時金として支給する老齢給付金は、老齢年金給付の保証期間部分の給付の現価に相当する額を上回らない必要がある。

## 60歳・65歳時点の平均余命の推移

- 確定給付企業年金の保証期間は、現在、20年が上限とされている。
- 平均余命は、総じて増加傾向にあり、1985年（保証期間上限を20年に設定した1989年当時における最新の完全生命表の時点）と比べると、2015年時点では男性で4歳強（女性で5歳強）延伸している。



(出所) 2015年以前は厚生労働省「完全生命表」、2020年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」(死亡中位仮定による推計)を基に作成

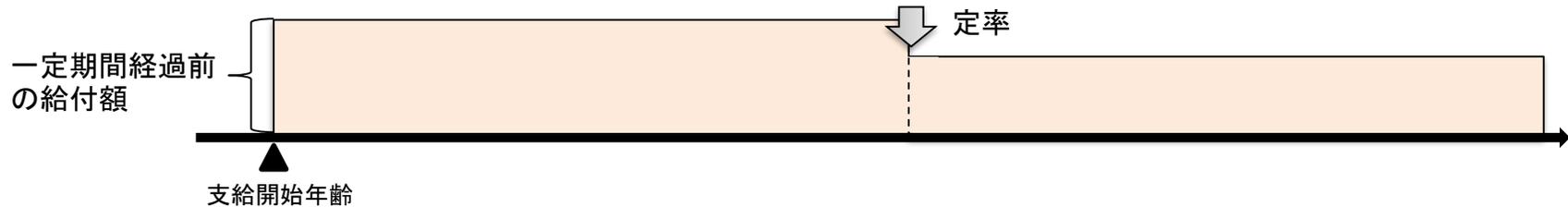
# 死亡率の変動による終身年金現価率の増減を勘案した調整率(日本年金数理人会の提案)

- 確定給付企業年金の給付は、あらかじめ規約で給付額の改定ルールを定めることが認められている。
- 給付額の改定ルールの一つとして、死亡率の変動による終身年金現価率の増減を勘案した調整率を乗じることにより、長寿化のリスクを緩和する方法が提案されている。

## < 現行の給付額の改定の一例 >

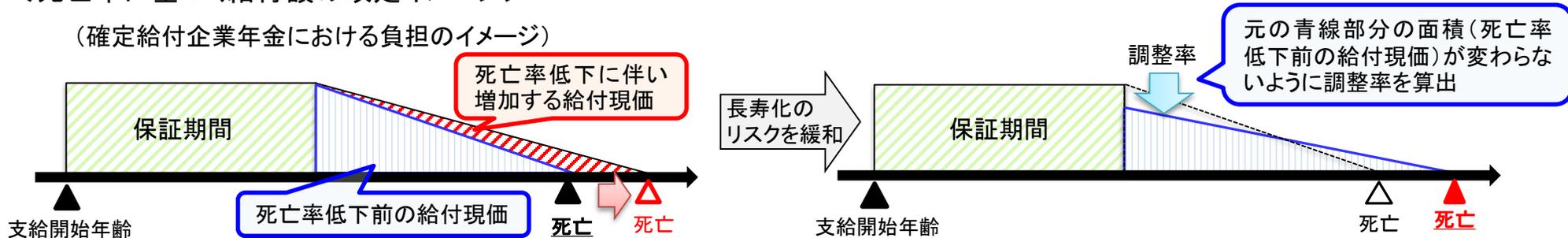
年金の支給開始後一定期間が経過又は一定の年齢に達したときに、それまでの給付額に「定率」を乗じる方法

(個人の受給のイメージ)

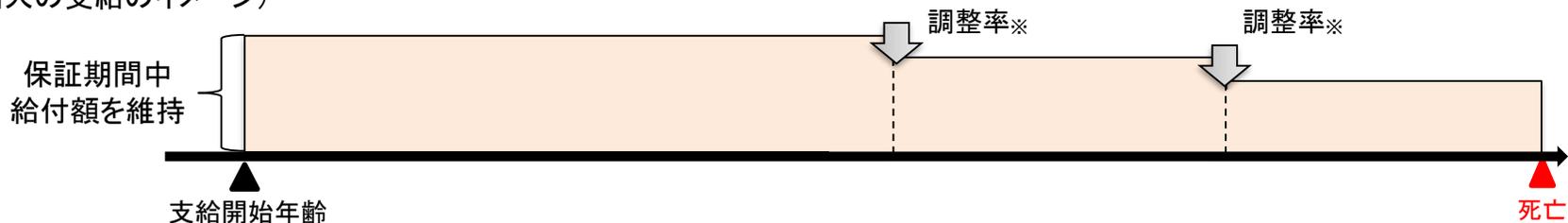


## < 死亡率に基づく給付額の改定イメージ >

(確定給付企業年金における負担のイメージ)



(個人の受給のイメージ)



※ 死亡率の更新ごとに調整率を算出し、その調整率を乗じること給付額を改定する。

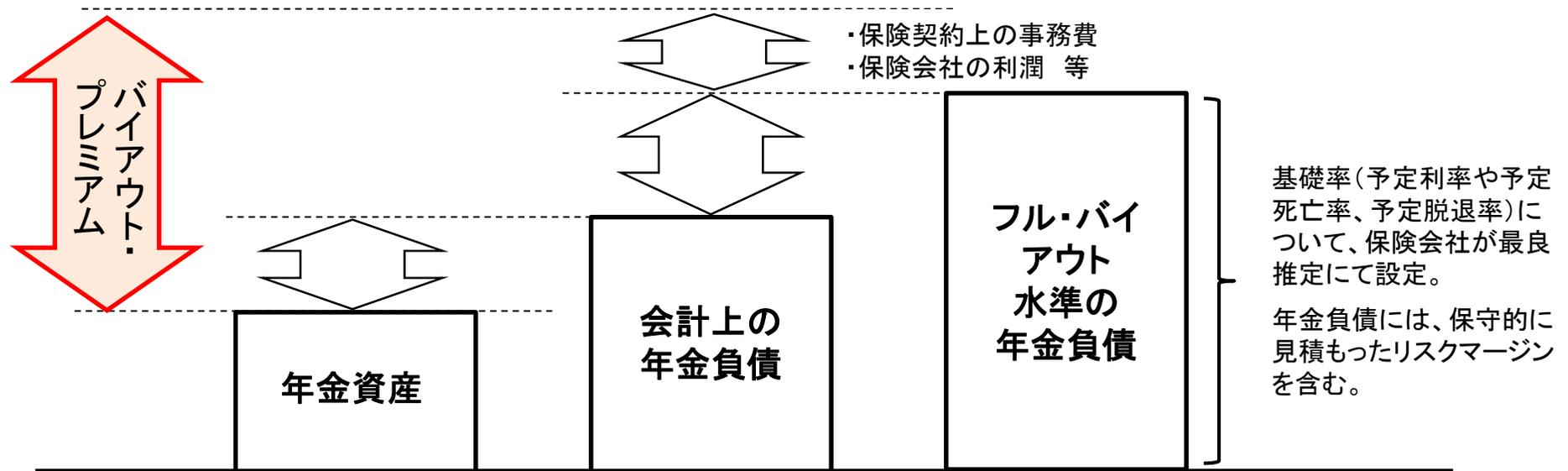
## 4. 年金バイアウト等

# 年金バイアウト①

- 年金バイアウトは、確定給付企業年金の実施者が年金資産と負債を生命保険会社などの他者に移転し、その後の給付を他者が引き継ぐ仕組みである。
- イギリス・アメリカでは、確定給付型のリスクやコストの増大から確定拠出型への移行が顕著であるが、その際、「年金バイアウト」の手法を活用する取組が進んでいる。

## ＜バイアウト・プレミアムのイメージ＞

移転にあたっては、年金財政上の不足があれば当該不足を埋めた上で、保険会社と団体保険契約等を締結する。確定給付企業年金の実施者は、年金資産にバイアウト・プレミアムを上乗せした額を保険料として支払う。

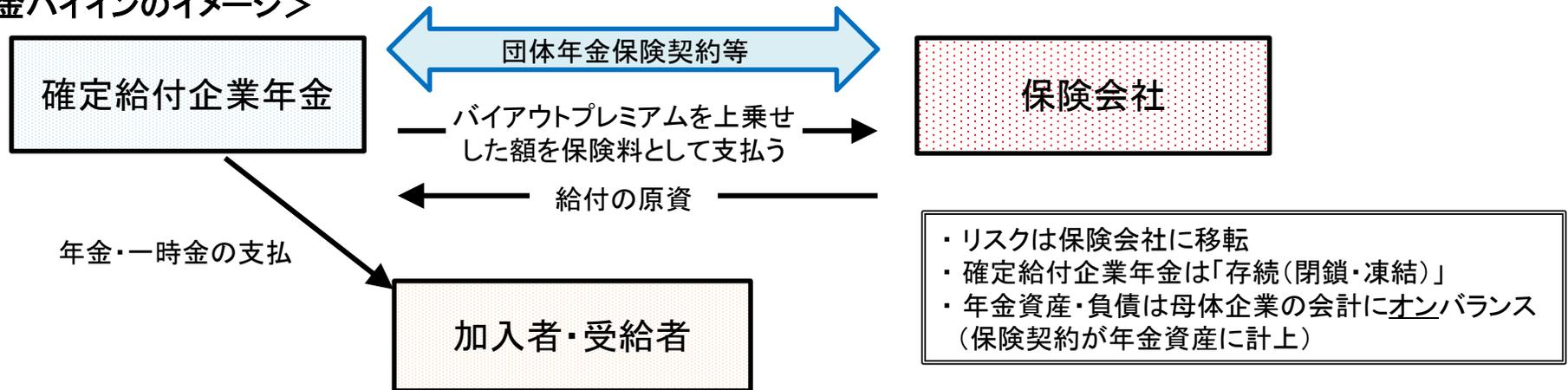


(出所)第一生命 年金通信 年金トピックNo2019-160第57号「英米における年金バイアウトの展開と日本における展望」を基に作成

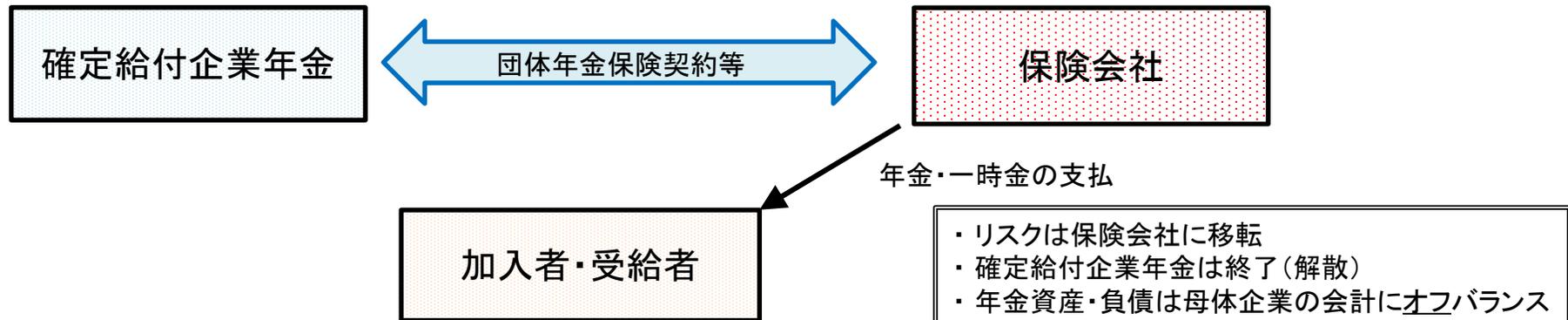
## 年金バイアウト②

- 確定給付企業年金の実施者が、保険会社などの他者にバイアウト・プレミアムを上乗せした額を保険料として支払った段階を「年金バイイン」と言い、確定給付企業年金の実施者は、給付の原資を保険会社から受領し、加入者・受給者に年金又は一時金の支払いを維持する。
- 年金バイインの実施後、確定給付企業年金の終了（解散）の手続が完了すると、母体企業の財務諸表からオフバランスされる。この段階が「年金バイアウト」と言い、保険会社が加入者・受給者に年金又は一時金の支払いを行う。

### <年金バイインのイメージ>



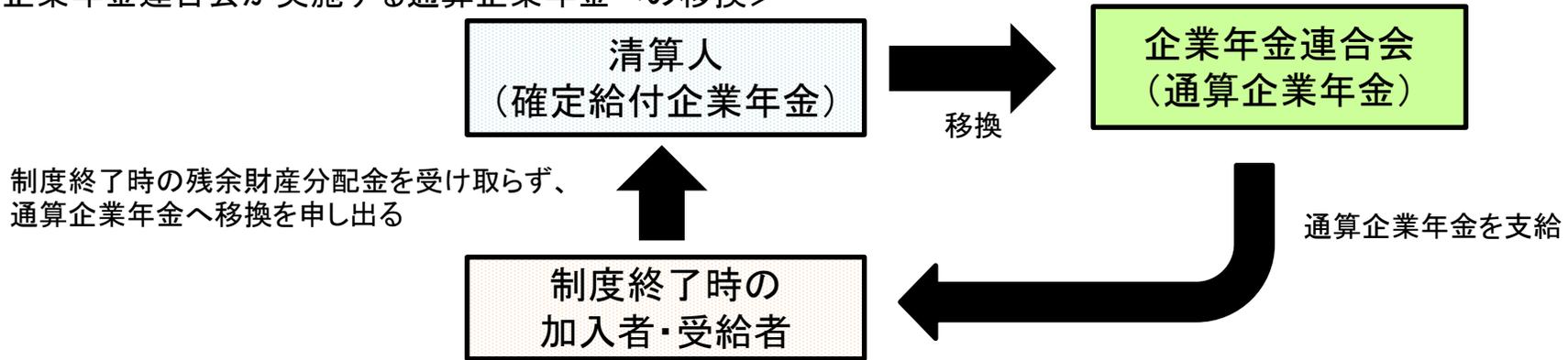
### <年金バイアウトのイメージ>



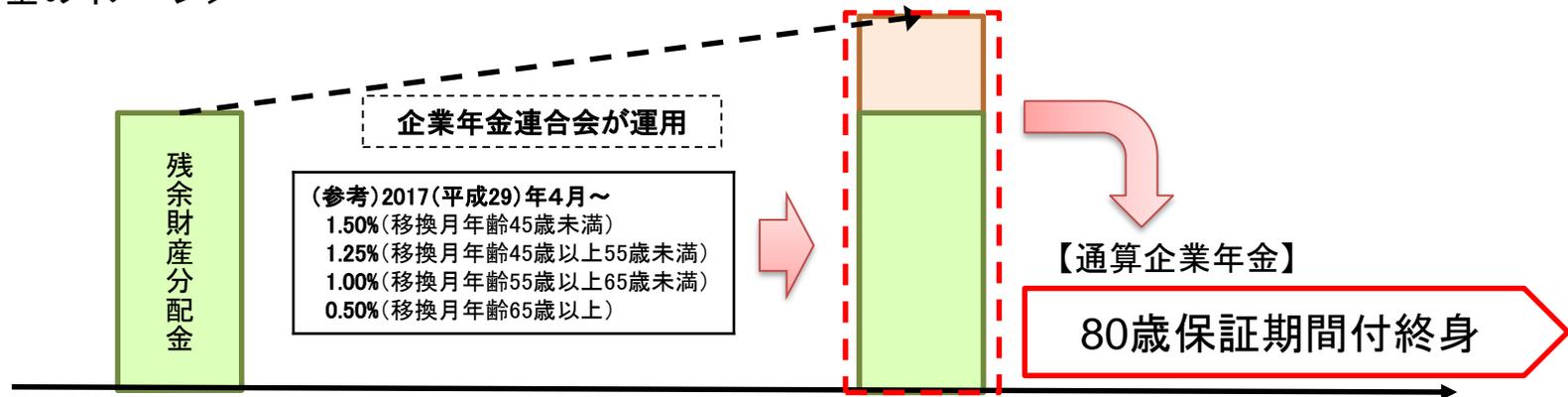
# 企業年金連合会の通算企業年金

- 現行、確定給付企業年金が制度終了する場合には、制度終了時の加入者や受給者は残余財産分配金を一時金として受け取ることになる。この分配額が少なくとも最低積立基準額以上となるよう、非継続基準による財政検証を行っている。
- 一時金ではなく年金として受け取りたい場合には、制度終了時の加入者・受給者は清算人に対し、企業年金連合会が実施する通算企業年金に残余財産の移換を申し出ることによって、分配金を年金化することができる。

## ＜企業年金連合会が実施する通算企業年金への移換＞



## ＜通算企業年金のイメージ＞



※ 受取開始年齢は65歳(老齢厚生年金同様、生年月日により60歳から65歳に段階的に引き上げ)。ただし、60歳以降であれば、本人の選択により(年金額は減額されるが)本来の受取開始年齢よりも早く受給することも可能。

保証期間は、年金受取開始年齢から満80歳までの期間であり、保証期間内に死亡した等の場合には、死亡一時金や選択一時金を受け取ることができる。

## 企業年金に対する税制(拠出時・運用時・給付時課税)の在り方①

- 公的年金については、拠出時は企業拠出は損金算入、本人負担は社会保険料控除を適用し非課税、運用時も非課税とし、給付時に課税(ただし、公的年金等控除を適用)する考え方となっており、代行部分を有する厚生年金基金は公的年金に準じた取扱いとなっている。
- 他方、厚生年金基金以外の企業年金については、拠出時において企業の経費(損金算入)とする一方、直ちに従業員に対する給与所得として課税する方式も考えられるが、拠出時においては、従業員にとっては、年金の受給権は発生しておらず、このような状況下で課税することは適当でないとの判断の下、所得税の課税を受給が確定するまで繰り延べることとしているものである。
- 本来、拠出時に給与所得として課税すべきところ、これを繰り延べると、企業拠出部分とその運用益部分について、非課税の「たまり」ができることとなる。
- この非課税となっている企業拠出部分とその運用益部分について、従業員の所得としての課税は年金受給時に行うことによる、その期間の繰り延べによる利益、すなわち、税金の納付を延長するための利益相当部分を、年金積立金を運用する法人に課税するのが、導入当時の特別法人税課税の考え方である。
- 特別法人税については、現下の金融市場の状況、企業年金の財政状況等を踏まえ、1999(平成11)年度から課税停止の措置が繰り返されているが、今年度末に課税停止の期限を迎えることとなる。

### <特別法人税の沿革>

- |               |                               |
|---------------|-------------------------------|
| 1962(昭和37)年   | : 特別法人税の導入(適格退職年金制度の創設)       |
| 1999(平成11)年   | : 1999(平成11)年以降、課税停止が繰り返されている |
| 2020(令和2)年3月末 | : 課税停止の期限を迎える                 |

# 企業年金に対する税制(拠出時・運用時・給付時課税)の在り方②

- 確定給付企業年金については、公的年金と相まって老後の所得保障を行うという公的年金の補完としての目的の下、積立義務など受給権保護のための措置がとられているが、適格退職年金並びの税制上の措置とされている。
- 確定拠出年金については、受給開始可能年齢を60歳以上とするとともに年齢到達前の中途引き出しを原則禁止するなど、単なる貯蓄とは異なるという年金性を担保する要件を課すことで、確定給付型の年金と同等の税制上の措置とされている。
- 他方、特例適格退職年金については、給付設計、特に終身年金に着目して、厚生年金基金に準じた税制上の措置がとられていた。

## <給付設計、税制の比較>

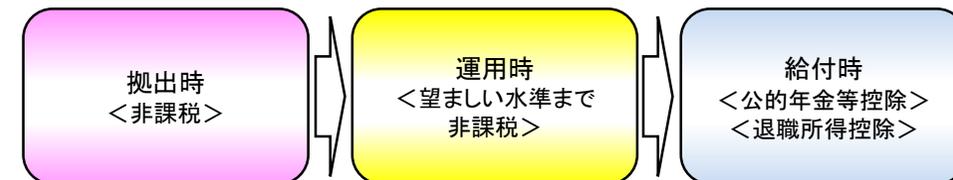
		厚生年金基金	特例適格退職年金	適格退職年金 ・確定給付企業年金
給付基準	給付基準	終身年金(加算年金の部分については有期年金や一時金も可能)	給付現価の半分以上は終身年金(一時金も可能)	5年以上の有期又は終身年金(一時金も可能)
	給付水準は代行部分の3割以上の確保が必要	給付水準は厚生年金基金の代行部分の一定割合以上の確保が必要	給付水準は任意	
努力水準		望ましい水準(努力義務)	望ましい水準(特法税の非課税ライン)	なし
税制	拠出時	非課税	非課税	非課税(繰延べ)
	運用時	望ましい水準まで非課税	望ましい水準まで非課税	課税(繰延べ利子相当)
	給付時	課税 【年金】公的年金等控除 【一時金】退職所得控除	課税 【年金】公的年金等控除 【一時金】退職所得控除	課税 【年金】公的年金等控除 【一時金】退職所得控除

## <イメージ図>

### ○ 現行



### ○ 厚生年金基金及び特例適格退職年金の場合



# 企業年金に対する税制(拠出時・運用時・給付時課税)の在り方③

## <諸外国の企業年金の税制>

	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
拠出時	非課税	非課税	非課税	非課税	非課税
運用時	課税 (特別法人税)	非課税	非課税	非課税	非課税
給付時	課税 (公的年金等控除、 退職所得控除)	課税	課税	課税 (収益部分)	課税

(出所)第3回企業年金・個人年金部会 日本証券業協会提出資料より抜粋

## <平成31年度税制改正大綱(抄)>

### 第一 平成31年度税制改正の基本的考え方

#### 5 経済社会の構造変化等を踏まえた税制の検討

##### (1) 個人所得課税のあり方

##### ② 老後の生活等に備える資産形成を支援する公平な制度のあり方

老後の生活など各種のリスクに備える資産形成については、企業年金、個人年金等の年金税制、貯蓄・投資、保険等の金融税制が段階的に整備・拡充されてきたが、働き方の多様化が進展する中で、働き方の違い等によって税制による支援が異なること、各制度それぞれで非課税枠の限度額管理が行われていることといった課題がある。また、「人生100年時代」に向けて、全世代型社会保障制度の構築が進められていく中、税制においても、どのようなライフコースを歩んだ場合でも老後に備える資産形成について公平に税制の適用を受けられる制度のあり方を考えることが必要である。こうした認識の下、関係する諸制度について、社会保障制度を補完する観点や働き方の違い等によって有利・不利が生じないようにするなど公平な制度を構築する観点から、諸外国の制度も参考に、包括的な見直しを進める。

その際には、**拠出・運用・給付の各段階を通じた課税のあり方について、公平な税負担の確保等の観点から検討する必要がある。**また、給与・退職一時金・年金給付の間の税負担のバランスについて、働き方やライフコースの多様化を踏まえた検討が必要である。