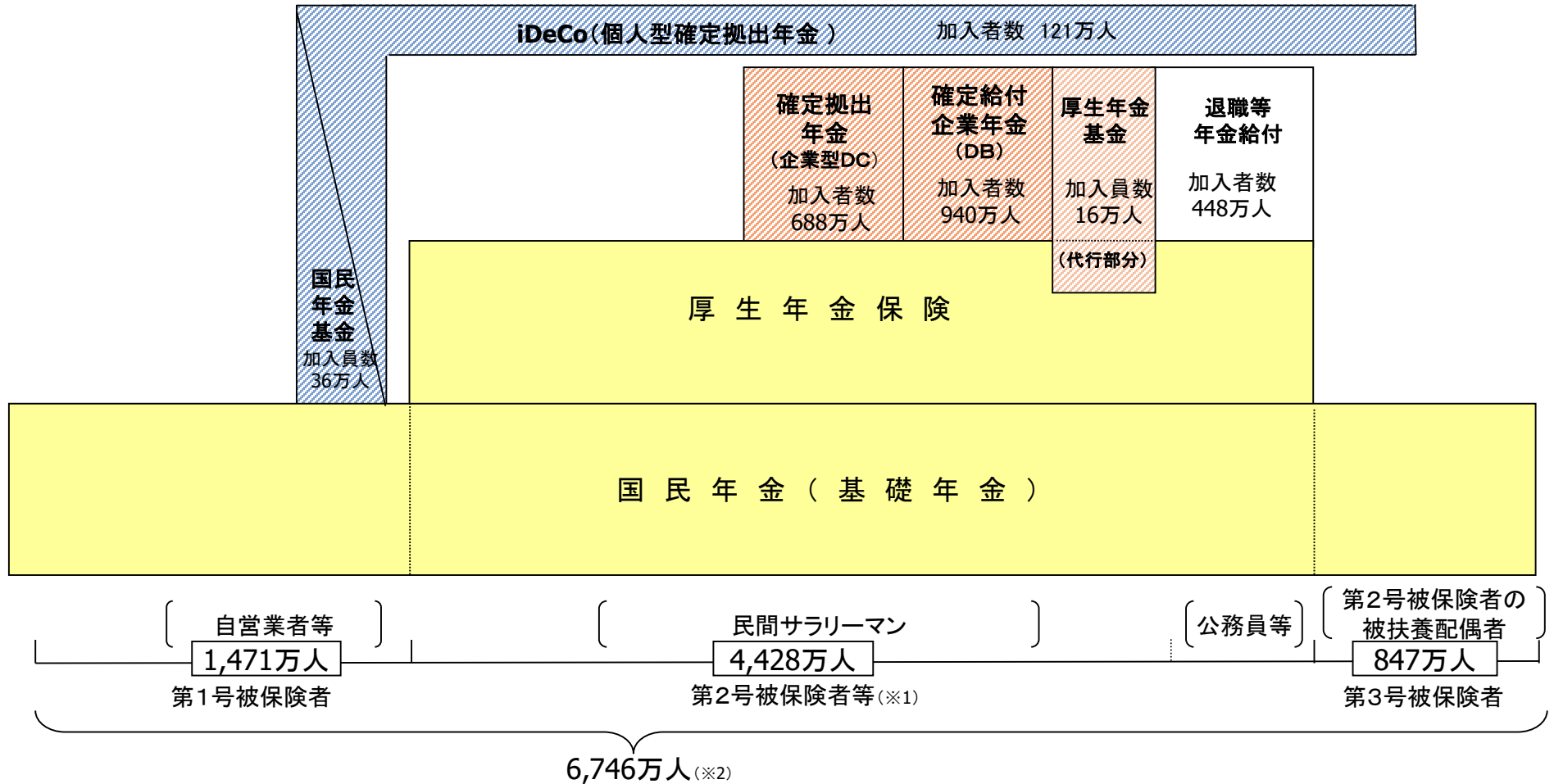


企業年金・個人年金制度の現状等について

年金制度の体系

○ 我が国の年金は、3階建ての構造。1・2階部分の公的年金が国民の老後生活の基本を支え、3階部分の企業年金・個人年金と合わせて老後生活の多様なニーズに対応。



※ 数値は、2019(平成31)年3月末現在

※1 第2号被保険者等とは、厚生年金被保険者のことをいう(第2号被保険者のほか、65歳以上で老齢、または、退職を支給事由とする年金給付の受給権を有する者を含む。)

※2 20~65歳未満人口は、6,965万人。人口推計(2018年9月調べ)

退職給付・個人資産形成

○ 退職給付・個人の資産形成という視点で見れば、企業年金・個人年金制度のほか、様々な仕組みがある。

貯蓄・NISAなど

iDeCo(個人型確定拠出年金) 加入者数 121万人

農業者年金

小規模企業共済

国民年金基金
加入員数
36万人

退職金

中小企業
退職金
共済
加入者数
344万人

確定拠出
年金
(企業型DC)
加入者数
688万人

確定給付
企業年金
(DB)
加入者数
940万人

厚生年金
基金
加入員数
16万人
(代行部分)

退職等
年金給付
加入者数
448万人

厚生年金保険

国民年金(基礎年金)

自営業者等
1,471万人

第1号被保険者

民間サラリーマン
4,428万人

第2号被保険者等(※1)

公務員等

第2号被保険者の
被扶養配偶者
847万人

第3号被保険者

6,746万人(※2)

※ 数値は、2019(平成31)年3月末現在

※1 第2号被保険者等とは、厚生年金被保険者のことをいう(第2号被保険者のほか、65歳以上で老齢、または、退職を支給事由とする年金給付の受給権を有する者を含む。)

※2 20~65歳未満人口は、6,965万人。人口推計(2018年9月調べ)

退職給付制度の類型

内部積立

- 内部留保型の退職一時金、自社年金
 - ・ 税制上の優遇は受けられないが、自由な制度設計をすることが可能。
 - ・ ただし、労働基準法の「退職手当」に該当し、同法の適用を受ける。

外部積立

- 適格退職年金(2011年度末で廃止)
- 厚生年金基金(2013年度末で新設終了)
- 確定給付企業年金(DB)
- 確定拠出年金(DC)

一般にこのタイプが「企業年金」と呼ばれる。



年金資産の外部保全のほか、受給権保護等の観点から設けられた各種の適格要件を満たすことで、税制上の優遇措置(事業主は掛金を損金算入、従業員に対する課税も受給時まで繰り延べられる仕組み)が認められている。

- ・ 給付に要する費用の積立義務、定期的な財政検証の実施、積立不足の解消
- ・ 運営や資産運用に関わる者の受託者責任
- ・ 加入者等に対する財政状況等の情報開示 等

※ 企業年金は制度運営の責任が事業主にあるが、退職給付制度には、「中小企業退職金共済制度」「特定退職金共済制度」のように、企業が実施主体に掛金を納付し、実施主体が給付を行うもの(制度の運営の責任が事業主とは別の主体にあるタイプ)もある。

退職給付制度の実施状況

- 企業年金(厚生年金基金・DB・企業型DC)よりも、社内積立の退職一時金の実施率が高い。また、企業年金を実施しているも、退職一時金と組み合わせていることが多い。

退職金一時金制度の実施状況 (%)

退職一時金制度 がある企業	退職一時金制度の分類(複数回答)			
	社内積立	中小企業退職 金共済制度	特定退職金 共済制度	その他
73.6	41.9	32.4	8.5	7.7

退職一時金制
度のみ実施
(59.1%)

退職一時金・
企業年金併用
(14.5%)

企業年金制度
のみ実施
(6.9%)

企業年金制度の実施状況 (%)

企業年金制度 がある企業	企業年金制度の分類(複数回答)			
	厚生年金基金	確定給付 企業年金	企業型 確定拠出年金	企業独自の年金 (税制優遇なし)
21.5	4.3	9.3	10.2	0.8

企業年金制度の変遷①

退職金の普及

- 戦前、1936年に退職積立金及退職手当法が制定され、退職金支払原資の積立が強制されたが、1944年の厚生年金保険法の制定に伴い廃止。
- 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、各社ごとに退職金を充実。
- 1959(昭和34)年、中小企業の従業員の福祉の増進と雇用の安定を図り、中小企業の振興と発展に寄与することを目的に、中小企業退職金共済制度の創設。

退職金費用平準化の要請と、税制上の「適格退職年金制度」の創設

- 1950年代半ば、退職金の支給額の増大に伴い、資金負担の平準化の観点から、年金制度を導入する企業が出現。
- この場合、企業の負担する掛金が損金に算入されず、損金扱いにする場合には掛金が追加給与とみなされ、従業員は実際には受け取っていない給与に対して所得税を支払わなければならないという問題が存在。
- この問題を解決するための税制改革の要望が高まり、1962(昭和37)年に税制上の「適格退職年金制度」の創設(※)。
- (※)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、給付時まで課税を繰り延べ。所得税の課税繰り延べ分を遅延利子相当分として運用時に課税(特別法人税)。

公的年金と退職金との調整の要請と、「厚生年金基金制度」の創設

- 厚生年金保険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。
- 1965(昭和40)年の厚生年金制度改正(1万円年金の実現)に際して、企業年金に厚生年金保険の一部を代行させる「厚生年金基金制度」の創設(1966(昭和41)年10月施行)。
- (※)一定水準までは運用時非課税で、公的年金と同様の税制上の取扱い。

企業年金制度の変遷②

「企業年金二法」の制定

- バブル経済の崩壊により資産運用環境は著しく悪化し、厚生年金基金等の積立不足が拡大。
- 1999(平成11)年から2年間、運用時の課税凍結(特別法人税の課税凍結)。その後も課税凍結の措置が繰り返されている。
- 2000(平成12)年の退職給付に係る新会計基準の導入もあり、厚生年金基金の代行返上を求める動き。
- 2001(平成13)年10月には、拠出建ての新たな企業年金である「確定拠出年金制度(DC)」、2002(平成14)年4月には、代行部分を持たない企業年金である「確定給付企業年金制度(DB)」の創設(厚生年金基金の代行返上を可能とし、適格退職年金で不十分だった受給権保護を強化)。

<既存制度に対する問題意識>

適格退職年金

厚生年金基金

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

<企業の経済活動環境の変化>

退職給付に係る新会計基準
(2000(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

<社会経済情勢との関係>

新制度創設の要請

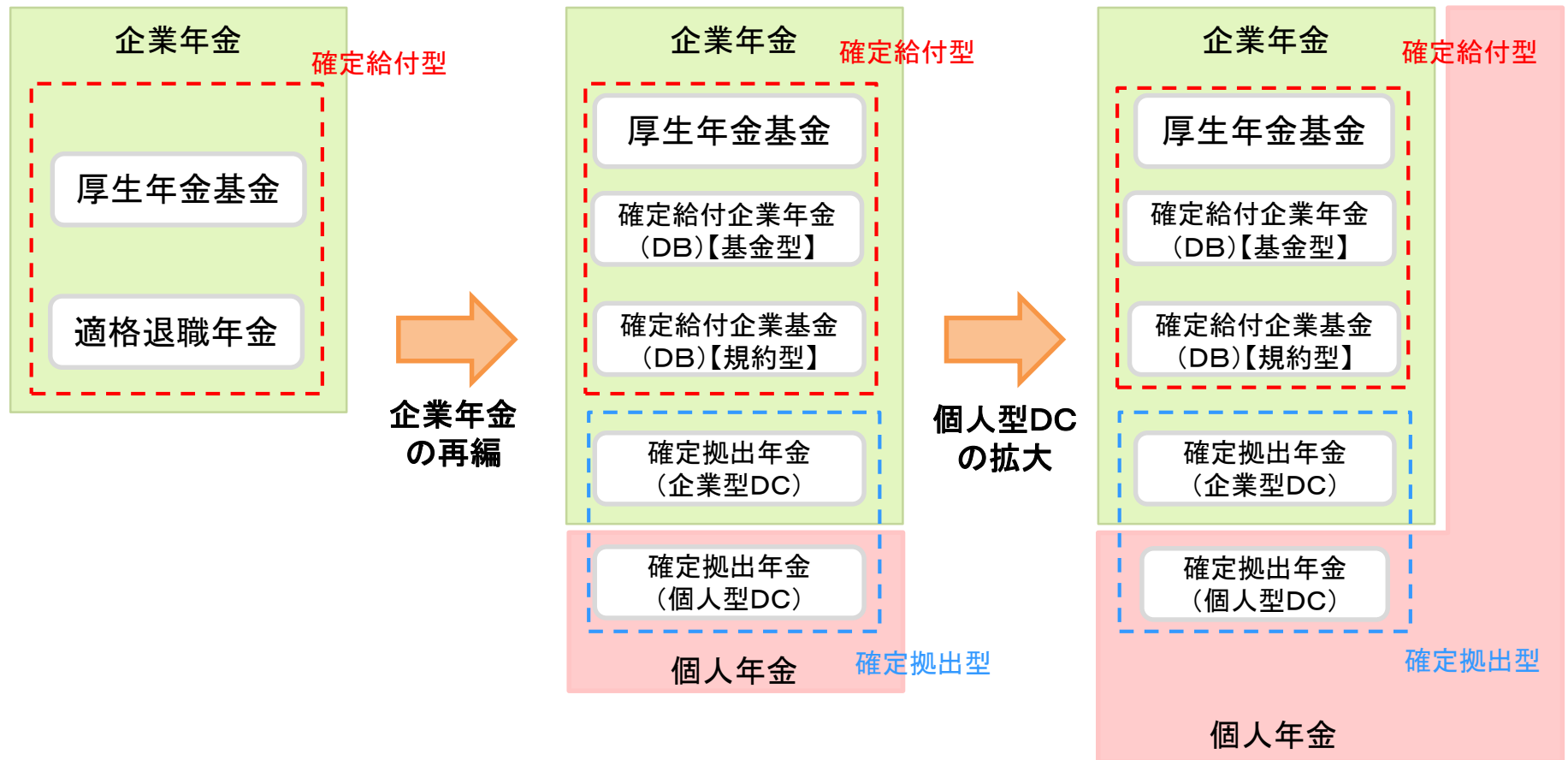
雇用の流動化にも対応できる制度創設の要請

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

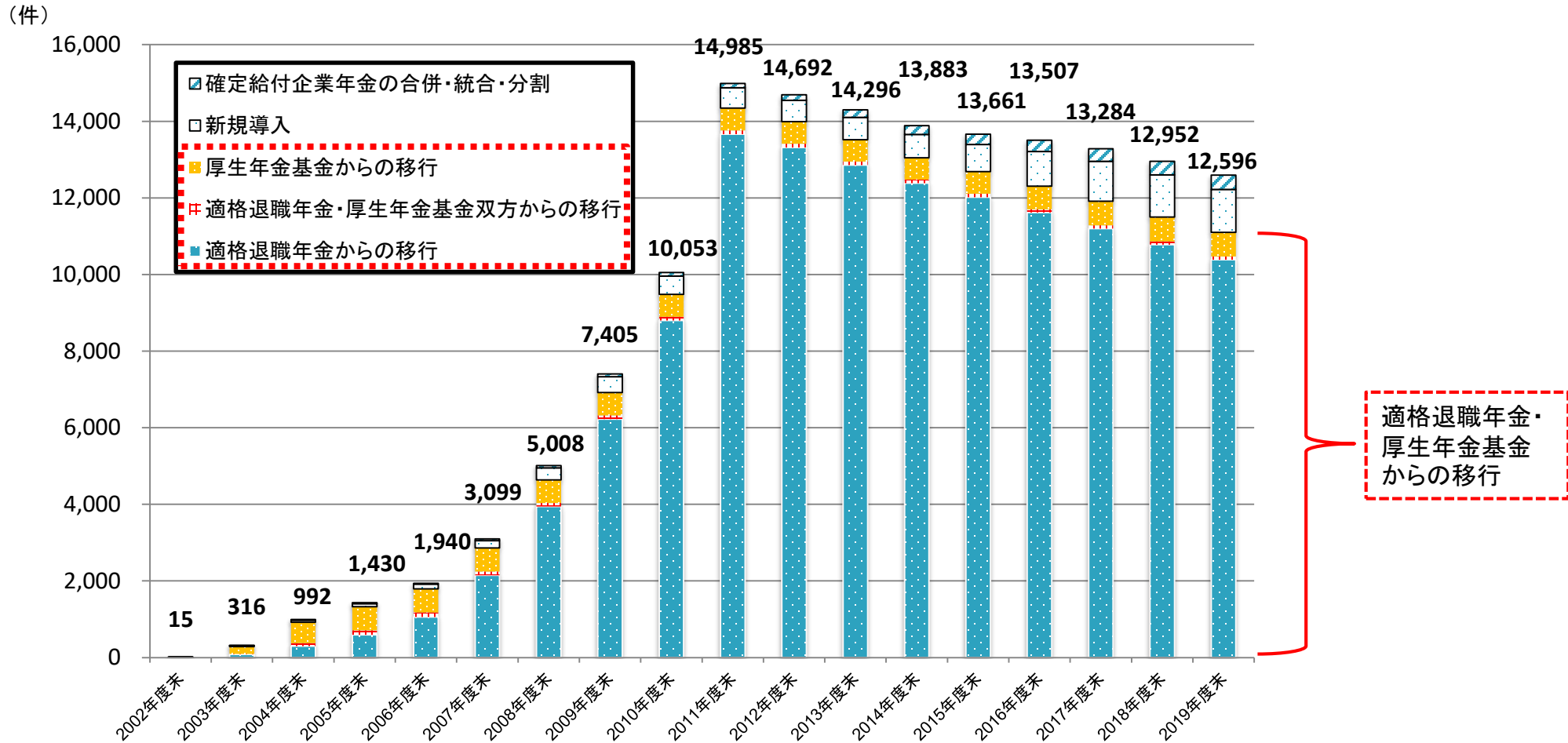
企業年金・個人年金制度の変遷(全体像)

- 確定給付企業年金(DB)は、適格退職年金や厚生年金基金を承継した給付建ての制度として創設された。
- 確定拠出年金(DC)は、米国401(k)を参考にしつつ、拠出建ての新たな企業年金の制度として創設された。
- 個人型確定拠出年金(個人型DC(iDeCo))は、国民年金第1号被保険者と企業年金のない国民年金第2号被保険者のための制度として創設されたが、2017(平成29)年1月、企業年金加入者、公務員等共済加入者、国民年金第3号被保険者まで加入可能範囲が拡大され、被保険者種別にかかわらず国民年金被保険者を包括する制度となった。



確定給付企業年金(DB)の推移(設立時の移行元別・件数)

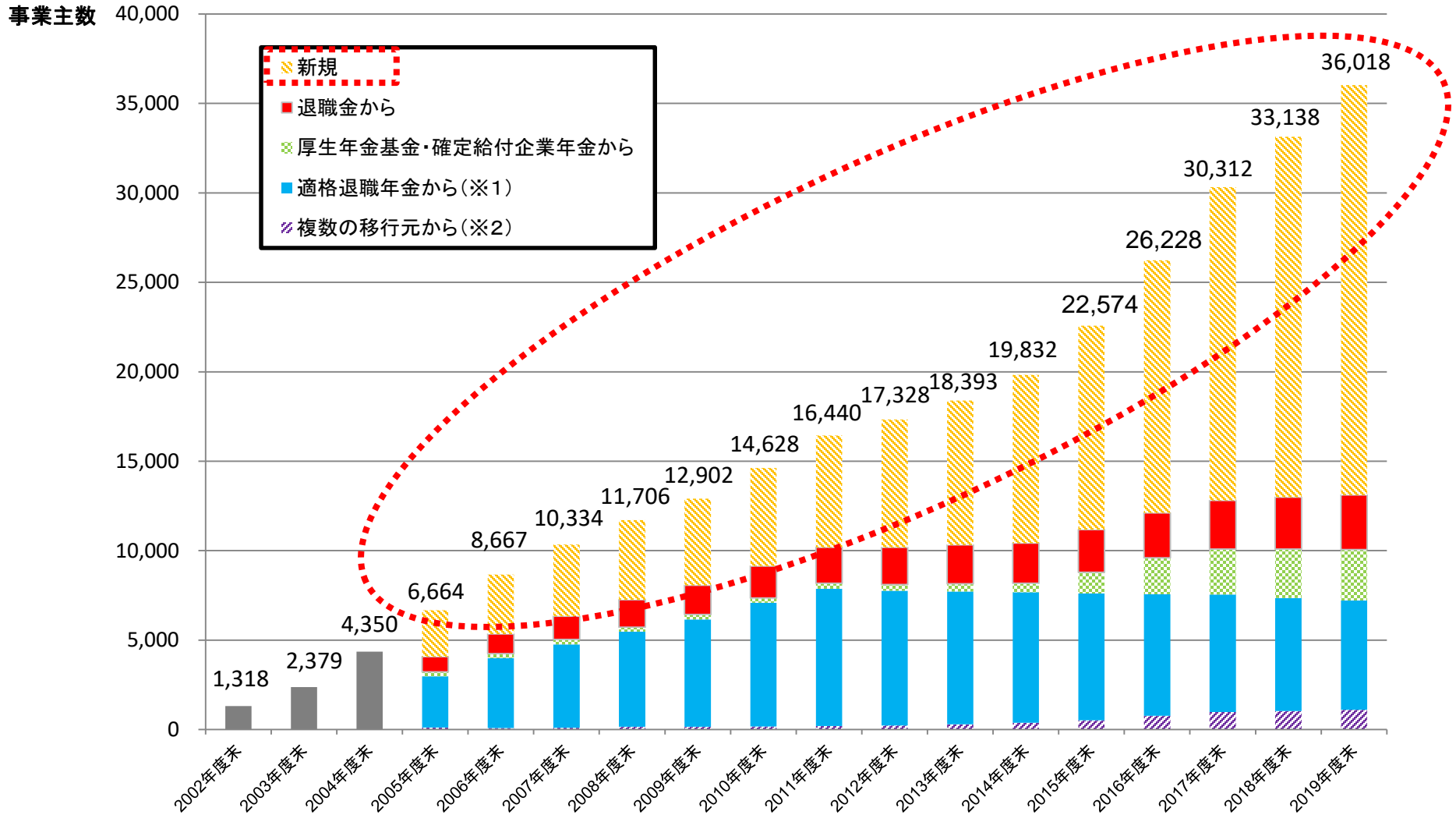
○ 確定給付企業年金(DB)の大半が、適格退職年金制度や厚生年金基金からの移行となっている。



(出所)厚生労働省調べ

企業型DCの推移(設立時の移行元別・事業主数)

○ 企業型確定拠出年金(企業型DC)は新規が6割を占めており、現在も新規が増加傾向。



(※1) 退職金の内枠で適格退職年金を実施していた事業主を含む。

(※2) 「複数の移行元から」とは、適格退職年金、退職金、厚生年金基金、確定給付企業年金、中小企業退職金共済制度のうち、複数の移行元から移行したものをいい、中小企業退職金共済制度のみから移行したのものも含む。

(※3) 2004年度末以前においては、移行元の内訳は不明。

(出所) 厚生労働省調べ

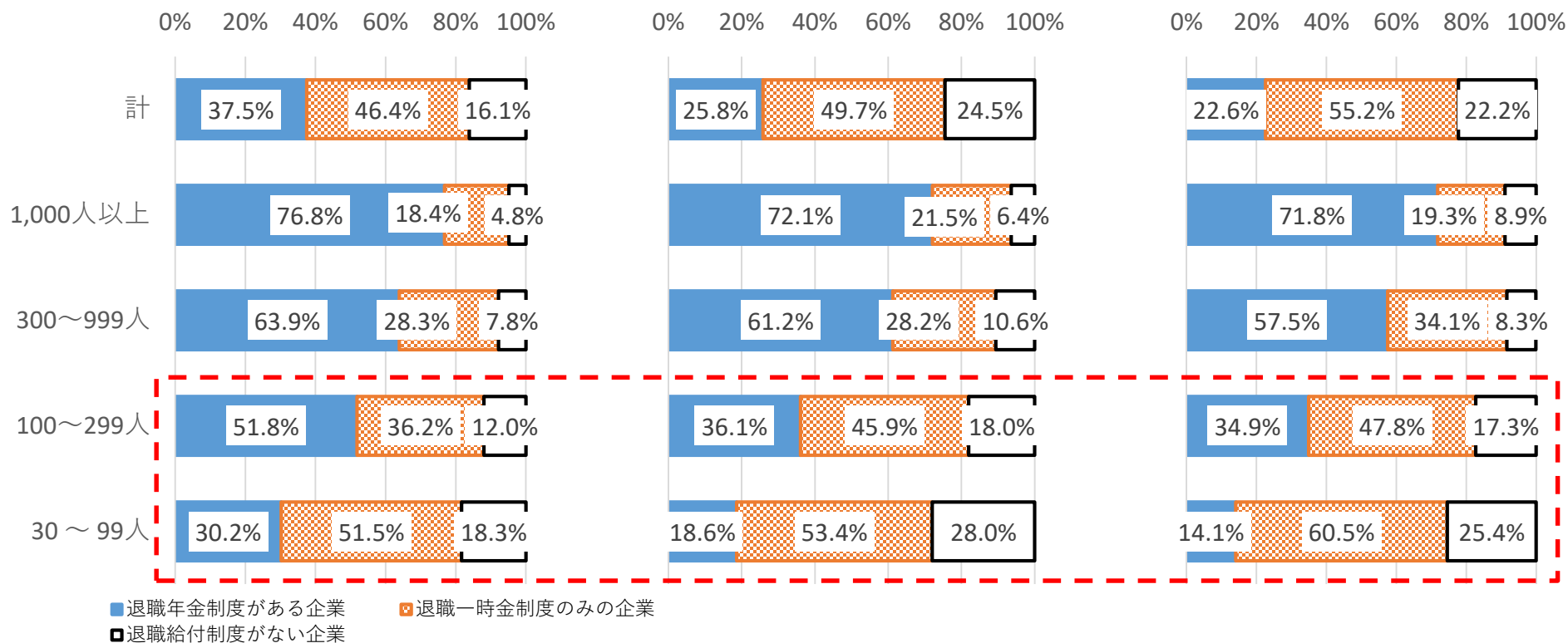
企業年金の実施状況(従業員規模別)

- 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(平成30)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。

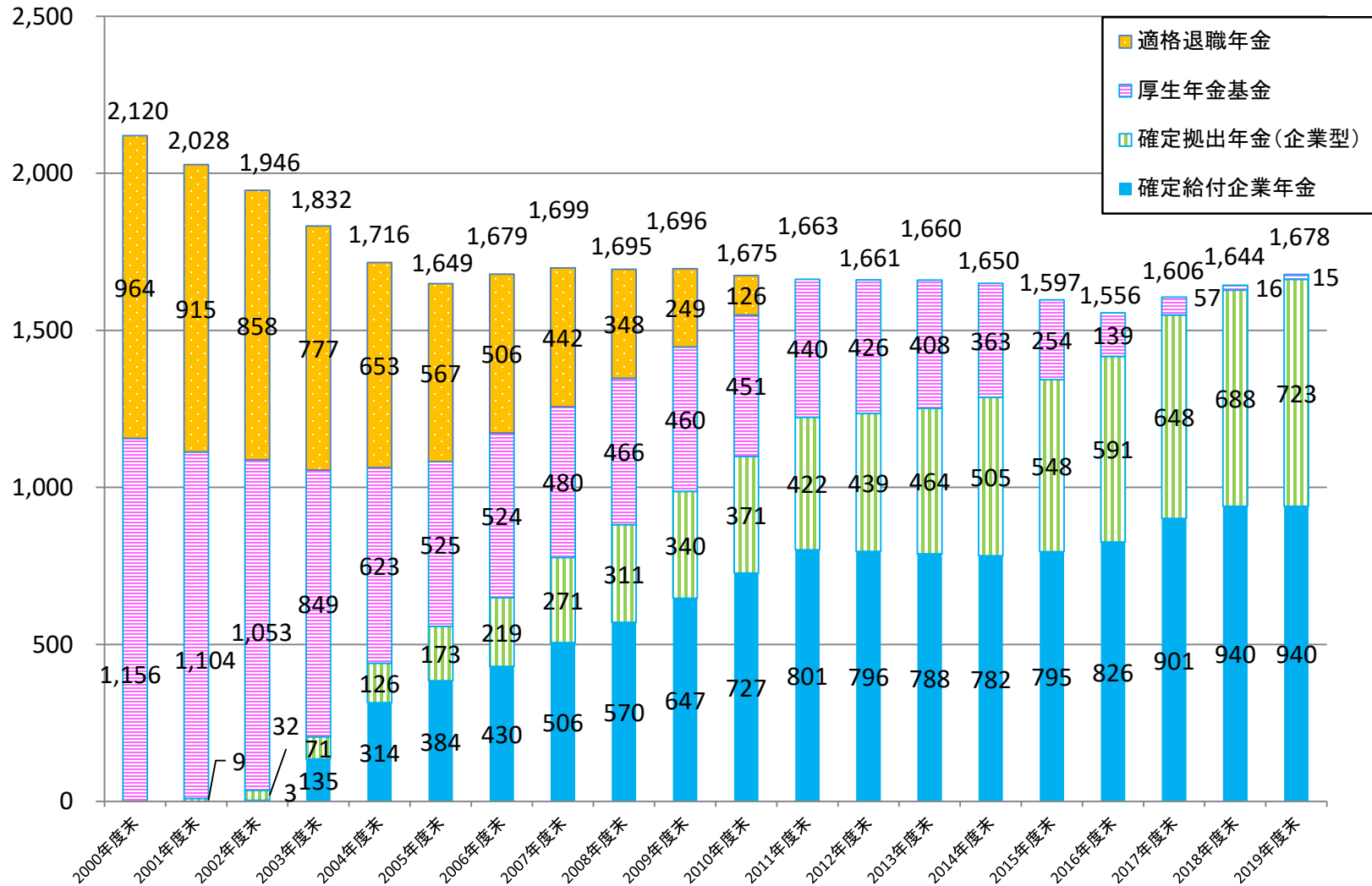
企業年金の加入者数の推移

○ 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、制度の中心は、確定給付企業年金(DB)・企業型確定拠出年金(企業型DC)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

非正規雇用労働者における企業年金・退職金制度の適用状況

○ 非正規雇用労働者については、企業年金や退職金制度の適用割合が低い。

雇用形態別各種制度の適用割合

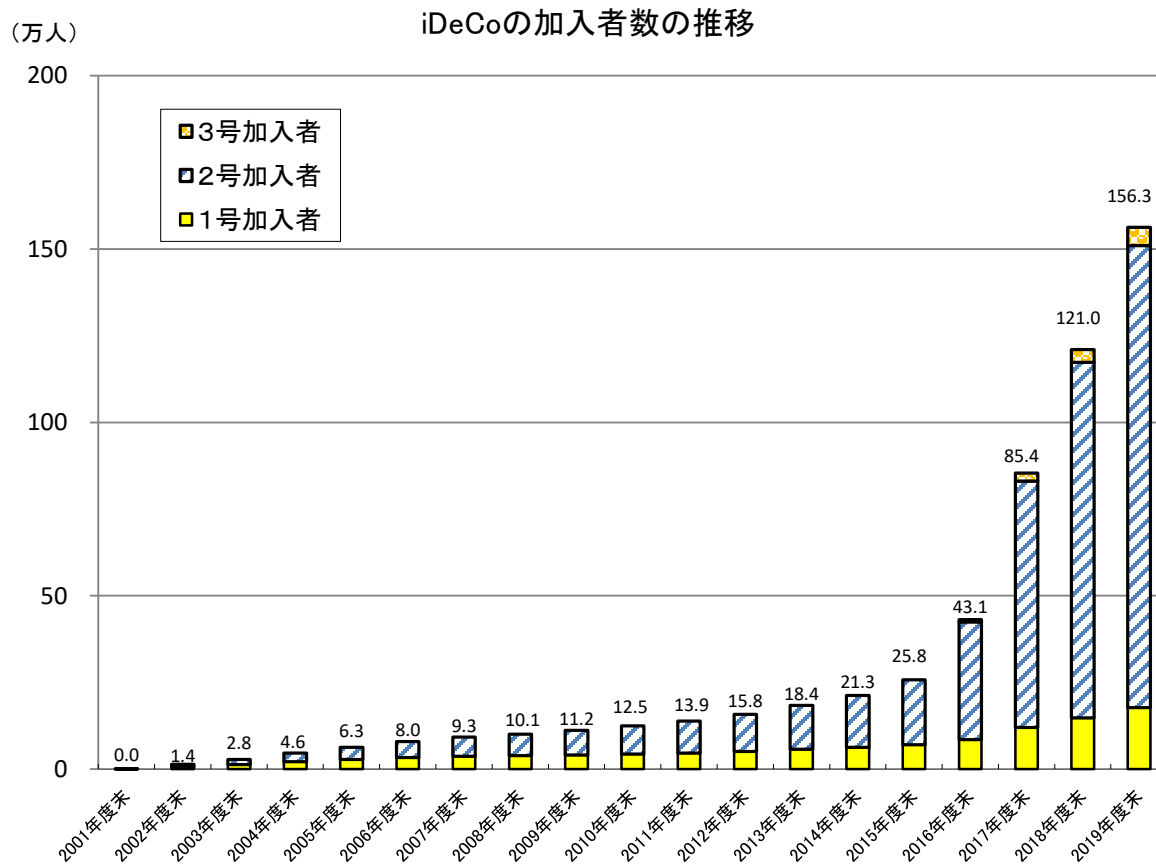
(単位:%)

就業形態	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
正社員	92.5	99.3	99.1	30.2	80.7	48.7	86.2
正社員以外の労働者	85.8	69.3	66.0	6.4	12.2	8.2	39.4
出向社員	93.7	97.0	95.2	57.0	83.8	66.8	90.9
契約社員(専門職)	88.6	93.6	89.3	6.5	15.0	9.1	45.9
嘱託社員(再雇用者)	85.2	91.7	87.1	16.5	16.5	15.8	58.5
パートタイム労働者	83.2	51.6	48.4	2.1	5.8	4.3	33.1
臨時労働者	62.3	46.4	47.9	4.3	23.3	7.6	34.8
派遣労働者	92.4	89.5	84.5	4.0	12.1	4.5	17.7
登録型	93.7	89.0	83.4	1.5	2.0	0.8	4.2
常時雇用型	90.9	90.2	85.8	7.0	23.9	8.7	33.2
その他	90.8	89.8	87.2	5.8	12.9	5.9	46.6

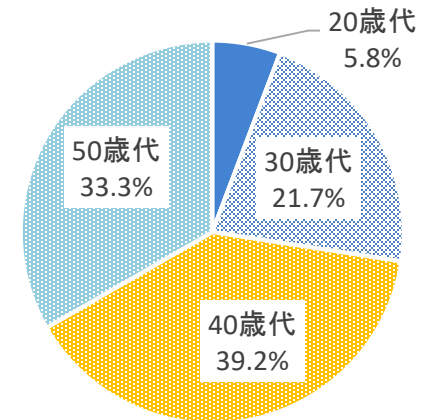
(出所)厚生労働省「平成26年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

iDeCoの加入者数の推移

- 個人型確定拠出年金の一層の周知を図るため、2016(平成28)年9月に個人型確定拠出年金の愛称をiDeCo(individual-type Defined Contribution pension plan)に決定。
- 個人型確定拠出年金(iDeCo)は、2017(平成29)年1月の加入可能範囲の拡大後、加入者数が増加。2020(令和2)年3月末現在、156.3万人。



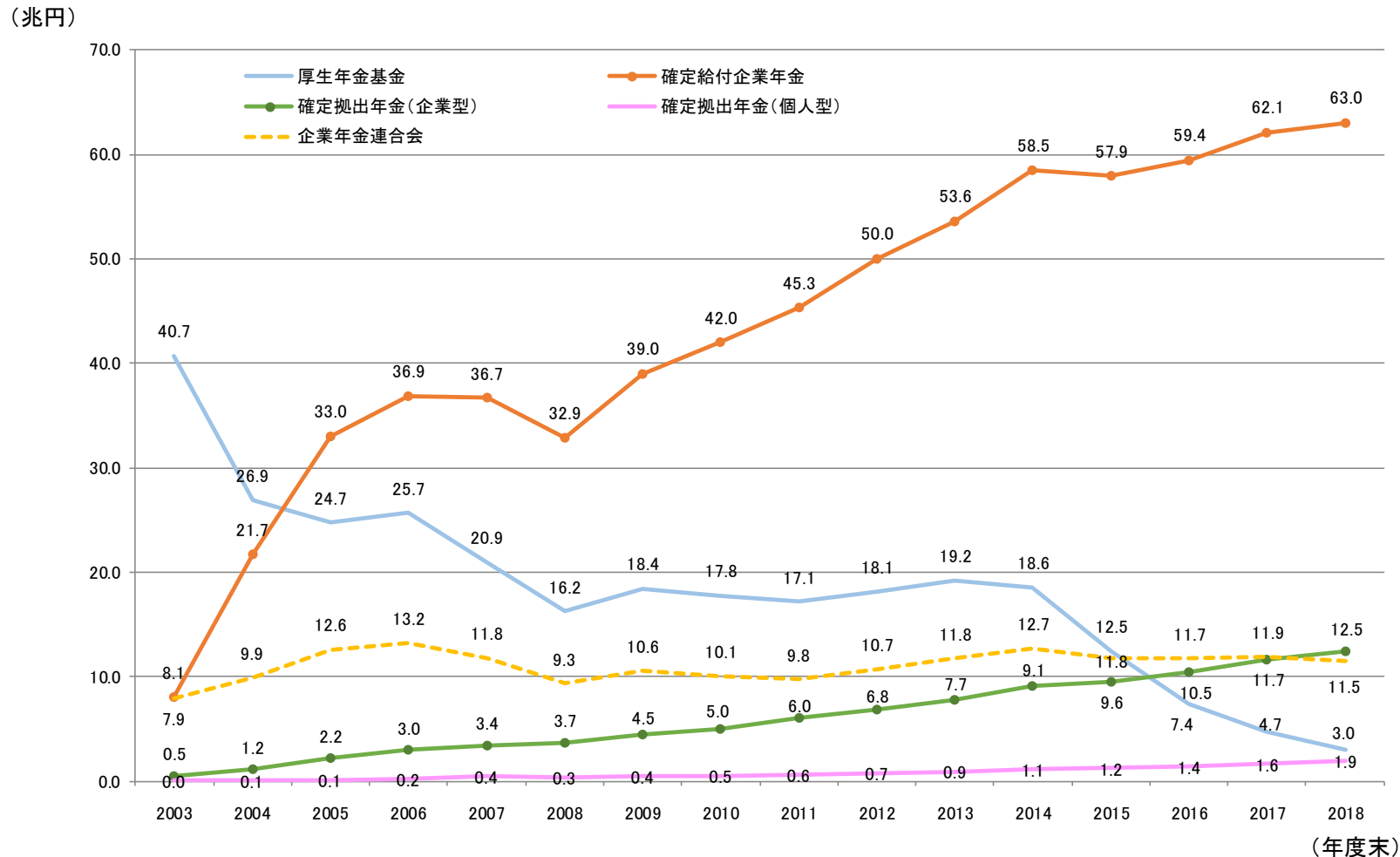
iDeCo加入者の年齢構成
(2020(令和2)年3月末現在)



(出所)国民年金基金連合会調べ

確定給付企業年金(DB)・確定拠出年金(DC)の資産残高の推移

○ 確定給付企業年金(DB)の資産残高63.0兆円、企業型確定拠出年金(企業型DC)の資産残高12.5兆円、個人型確定拠出年金(個人型DC)の資産残高1.9兆円となっている。



(出所) 企業年金連合会「企業年金に関する基礎資料」・「年金資産運用状況」、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～2019年3月末」、信託協会・生命保険協会・JA共済連「企業年金の受託概況」

企業年金・個人年金に係る税制

- 厚生年金保険と企業の退職金との調整を図る目的で創設され、公的年金の代替としての性格を持つ厚生年金基金については、公的年金に準じた税制上の措置として、
 - ・ 拠出時において、事業主拠出は損金算入、本人拠出は社会保険料控除
 - ・ 運用時において、原則非課税（一定の前提に基づいて計算された掛金が一定水準を超えない範囲内は非課税、超える場合は超過分の積立金に課税）
 - ・ 給付時において、課税（ただし、公的年金等控除・退職所得控除を適用）となっている。

※ 拠出時非課税(Exempt)、運用時非課税(Exempt)、給付時課税(Tax)(EET型)

- 一方、DB・企業型DC・個人型DCについては、かつての適格退職年金と同様、
 - ・ 拠出時において、事業主拠出は損金算入、ただし、掛金については、本来、拠出時に給与として課税すべきとの考え方の下、給付時まで課税を繰り延べる
 - ・ 運用時において、特別法人税課税（所得税の課税繰り延べ分を遅延利子相当分として課税）
 - ・ 給付時において、課税（ただし、公的年金等控除・退職所得控除を適用）となっている。

※ ただし、1999(平成11)年から特別法人税の課税が凍結されている。

特別法人税の考え方

- 公的年金については、拠出時は事業主拠出は損金算入、本人拠出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、厚生年金基金については、一定水準までは公的年金に準じた取扱いとなっている。
 - 他方、適格退職年金については、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、事業主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事業主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、退職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。
- ※ 退職年金積立金を運用する法人が実務的に代位納付することから、形式的には法人税の一種であるが、その実質は個人の所得に対する利子税であるとされている。

<特別法人税の沿革>

1962(昭和37)年:適格退職年金制度の創設

適格退職年金の積立金を対象に特別法人税を導入(税率(国税1.2%))

1966(昭和41)年:厚生年金基金制度の創設

厚生年金基金の積立金のうち、国家公務員共済組合の長期給付の水準を超える部分について特別法人税を課税

1968(昭和43)年:税率改定(国税1%)

1988(昭和63)年:課税水準を「国家公務員共済組合の長期給付の水準」から「望ましい水準」に変更

DB・DCの拠出・給付の仕組み

- 確定給付企業年金(DB)は、適格退職年金や厚生年金基金の移行の受け皿としての位置付けであったことから、両制度の特徴を承継している。一方、確定拠出年金(DC)は、資産が老後所得となることを担保するための措置として、中途引き出しの原則禁止等の特徴を持つ。
- DBとDCとでは、制度創設の経緯を反映して、拠出や給付の仕組みが異なっているが、公的年金の給付と相まって国民の老後の所得確保を図るという制度の目的は共通している。

		確定給付企業年金(DB)	確定拠出年金(DC)	
拠出の仕組み	掛金	事業主拠出 (加入者も事業主掛金を超えない範囲で拠出可能) ※拠出限度額なし(ただし、加入者掛金の非課税枠は年間4万円まで(生命保険料控除))	【企業型】 事業主拠出 (加入者も事業主掛金を超えない範囲で拠出可能) ※拠出限度額あり	【個人型(iDeCo)】 加入者拠出 (中小企業については、事業主も拠出可能) ※拠出限度額あり
	加入可能要件	厚生年金被保険者	【企業型】 厚生年金被保険者	【個人型(iDeCo)】 国民年金被保険者
給付の仕組み	支給開始時期の設定 受給開始時期の選択	60歳～70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) ※規約で定めるところにより繰下げを申し出ることができる (繰り下げた場合の開始時期は規約で定める)	60歳～75歳の請求時 ※60歳未満の加入等の期間が10年に満たない場合は、その期間に応じた年齢以降で請求が可能	
	年齢到達前の中途引き出し	制限なし ※規約において、3年を超える加入者期間を中途引き出しの要件として定めてはならない	原則不可 ※資産額が少額であること等の要件を満たす場合は可能	
	受給の形態	年金か一時金かを受給権者が選択可能 (年金の場合の期間等は労使が選択)	年金か一時金かを受給権者が選択可能 (年金の場合の期間等は受給権者が選択)	

※1:「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律」の完全施行後の状況を記載している。

※2: 国民年金被保険者の資格は、①第1号被保険者:60歳未満、②第2号被保険者:65歳未満、③第3号被保険者:60歳未満、④任意加入被保険者:保険料納付済期間等が480月未満の者は任意加入が可能(65歳未満)となっている。

確定給付企業年金(DB)と確定拠出年金(DC)の中途引き出しの考え方

- 確定給付企業年金(DB)と確定拠出年金(DC)は、公的年金の給付と相まって国民の老後の所得確保を図るという制度の目的は共通しているが、DCは原則として60歳到達前の中途引き出しは認められていない一方で、DBは支給開始時期到達前の退職時にも支給される仕組みである。
- DCについて、中途引き出しの原則禁止は資産が老後所得となることを担保するための重要な要素であり、中途引き出しは制度に加入できず年金資産を積み増すことができなくなるといった例外的な場合に限られている。

<確定給付企業年金(DB)・確定拠出年金(DC)の中途引き出しの要件>

確定給付企業年金	確定拠出年金
なし	原則不可 ※資産額が少額であること等の要件を満たす場合は可能

<諸外国の確定拠出年金(DC)の中途引き出しの要件>

アメリカ(401K)	イギリス	ドイツ(リースター年金)
原則不可 (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 (早期の受け取りが可能だが、最大55%の課税)	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)

確定給付企業年金(DB)と確定拠出年金(DC)の受給の形態の考え方

- 確定給付企業年金(DB)・確定拠出年金(DC)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って、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(平成13年法律第50号)―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。

確定拠出年金法(平成13年法律第88号)―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。

確定給付企業年金(DB)と確定拠出年金(DC)の受給の形態

- 確定給付企業年金(DB)・確定拠出年金(DC)ともに、相当数が一時金受給を選択している。特に、DCでは、企業型・個人型ともに9割程度と、この傾向が顕著である。
- これは、我が国では退職一時金制度が先行して普及・慣行化した経緯があること、受給者にとっても退職時に多額の一時金を必要とするニーズがあること、年金と一時金に対する社会保障制度や税制の違いがあること、DCは個人の資産額が少額のケースが多いこと等、様々な要因があると指摘されている。

＜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)	
		企業型	個人型
年金	24%	5%	10%
年金と一時金(併給)	8%	1%	1%
一時金	68%	94%	89%

(出所) 確定給付企業年金は、厚生労働省「平成30年就労条件総合調査」の特別集計により作成
確定拠出年金は、記録関連運営管理機関による調査(平成30年度)を基に作成

懲戒解雇等の場合における給付の減額・没収

- 確定給付企業年金(DB)は、規約で定めるところにより、懲戒解雇等の場合、給付の全部又は一部を行わないことができることとされている。
- 中小企業退職金共済は、同様の場合、厚生労働大臣の認定を受けて退職金の減額が可能だが、企業型確定拠出年金(企業型DC)の場合は、懲戒解雇等の場合であっても、勤続年数が3年以上の者についてはその個人別管理資産を没収することはできない。

確定給付企業年金法(平成13年法律第50号)一抄一

第五十四条 加入者又は加入者であった者が、自己の故意の犯罪行為若しくは重大な過失により、又は正当な理由がなくて療養に関する指示に従わないことにより、障害若しくは死亡若しくはこれらの原因となった事故を生じさせ、若しくはその障害の程度を増進させ、又はその回復を妨げたとき、その他政令で定める場合には、規約で定めるところにより、給付の全部又は一部を行わないことができる。

確定給付企業年金法施行令(平成13年政令第424号)一抄一

(給付の制限)

第三十四条 法第五十四条の政令で定める場合は、次のとおりとする。

- 一 受給権者が、正当な理由がなくて法第九十八条の規定による書類その他の物件の提出の求めに応じない場合
- 二 加入者又は加入者であった者が、その責めに帰すべき重大な理由として厚生労働省令で定めるものによって実施事業所に使用されなくなった場合その他厚生労働省令で定める場合

確定給付企業年金法施行規則(平成14年厚生労働省令第22号)一抄一

(加入者又は加入者であった者の責めに帰すべき重大な理由)

第三十一条 令第三十四条第二号の加入者又は加入者であった者の責めに帰すべき重大な理由として厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。

- 一 窃取、横領、傷害その他刑罰法規に触れる行為により、事業主に重大な損害を加え、その名誉若しくは信用を著しく失墜させ、又は実施事業所の規律を著しく乱したこと。
- 二 秘密の漏えいその他の行為により職務上の義務に著しく違反したこと。
- 三 正当な理由がない欠勤その他の行為により実施事業所の規律を乱したこと又は事業主との雇用契約に関し著しく信義に反する行為があったこと。

(給付を制限するその他の場合)

第三十二条 令第三十四条第二号の厚生労働省令で定める場合は、加入者であった者が実施事業所に使用されなくなった後に前条各号のいずれかに該当していたことが明らかになった場合その他これに準ずる場合とする。