

私的年金制度（企業年金・個人年金）の現状等

令和5年7月24日

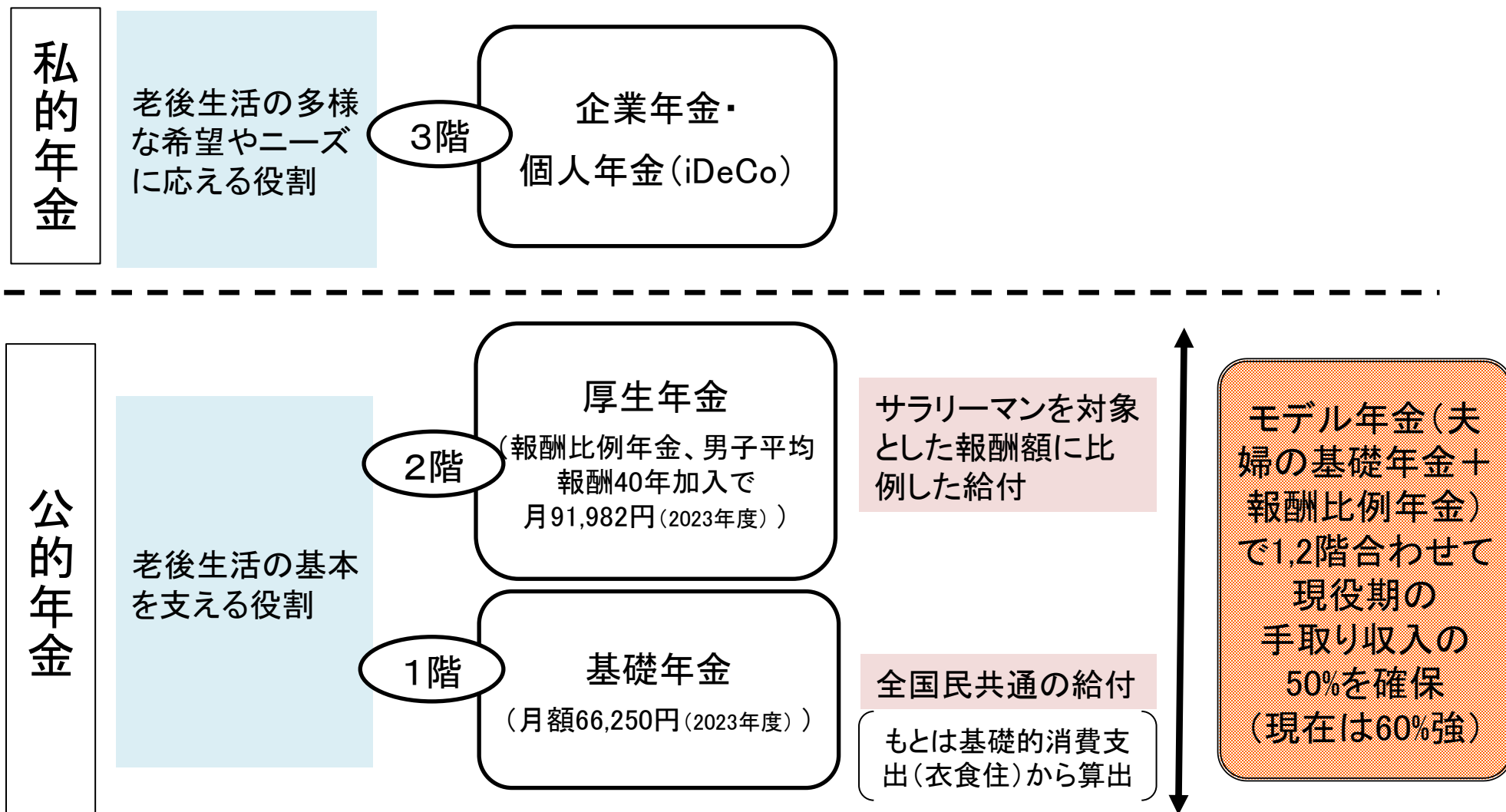
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1. 制度概要



年金制度の設計の考え方

- 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希望・ニーズに対応。



※ モデル年金 ・・ $66,250 \times 2 + 91,982 = 224,482$ 円

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 290万人

農業者年金

小規模企業共済

国民年金基金
加入員数
34万人
(※1)

退職金

中小企業
退職金
共済
加入者数
358万人

確定拠出
年金
(企業型DC)
加入者数
805万人(※2)

確定給付
企業年金
(DB)
加入者数
911万人

厚生年金
基金
加入員数
12万人
(代行部分)

退職等
年金給付
加入者数
471万人(※1)

厚生年金保険

国民年金(基礎年金)

自営業者等

1,431万人

第1号被保険者(※1)

民間サラリーマン

4,535万人

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

763万人

第3号被保険者(※1)

6,729万人(※1)

※ 数値は、2023(令和5)年3月末時点。

※1 2022(令和4)年3月末時点の数値である。

※2 企業型DCの加入者数は、速報値である。

※3 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)。

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)
- 企業型確定拠出年金(企業型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。

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・個人年金制度の仕組み

企業が従業員の
ために実施

将来的な給付額を
保証
(確定給付型)

【厚生年金基金】加入員数:12万人 (令和5年3月末時点)

掛金負担は、原則事業主と加入員で折半。
公的年金である厚生年金保険の給付も一部代行して行っている。

【確定給付企業年金(DB)】加入者数:911万人
(令和5年3月末時点)

掛金負担は、事業主拠出が原則。加入者も事業主掛金を超えない範囲で拠出可能。

本人が運用指図を行い、その実績により、
給付額が決定
(確定拠出型)

【確定拠出年金(企業型DC)】加入者数:805万人
(令和5年3月末時点 ※速報値)

掛金負担は、事業主拠出が原則。
加入者も事業主掛金を超えない範囲で拠出可能。

個人が自ら加入

将来的な給付額を
保証
(確定給付型)

【国民年金基金】加入員数:34万人 (令和4年3月末時点)

自営業者等が自ら掛金を拠出。
※国民年金基金は、職種別に設立される「職能型」と職種は問わない「地域型」がある。(現在地域型は全国を対象とした「全国国民年金基金」の1基金となっている。)

本人が運用指図を行い、その実績により、
給付額が決定
(確定拠出型)

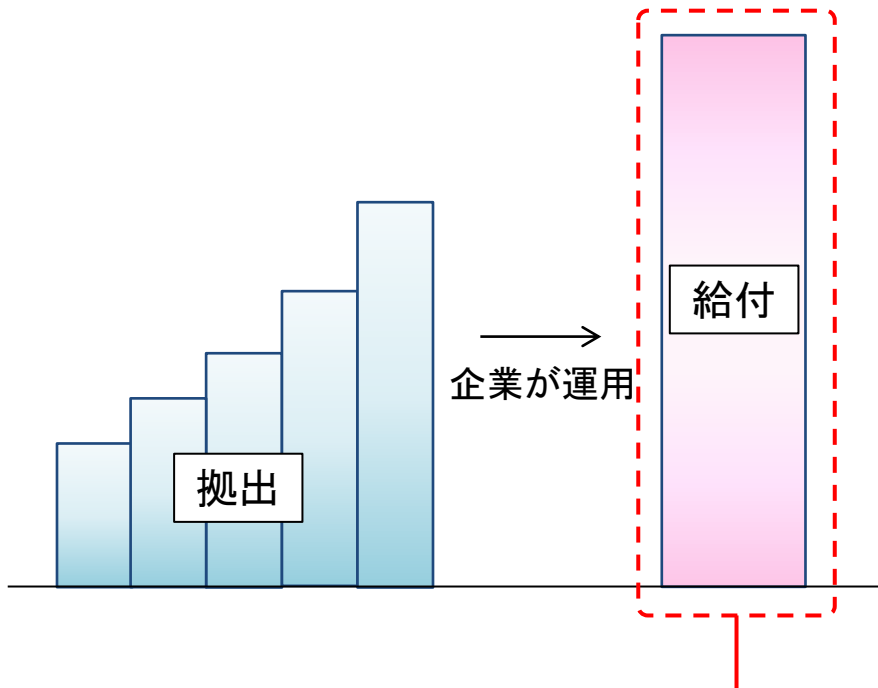
【確定拠出年金(個人型DC)】加入者数:290万人
(令和5年3月末時点)

加入者自ら掛金を拠出して運用。国民年金被保険者(2号、3号被保険者も含む)が加入可能。
※中小事業主が追加で掛金を拠出することも可能

給付建て(DB)と拠出建て(DC)の基本的仕組み

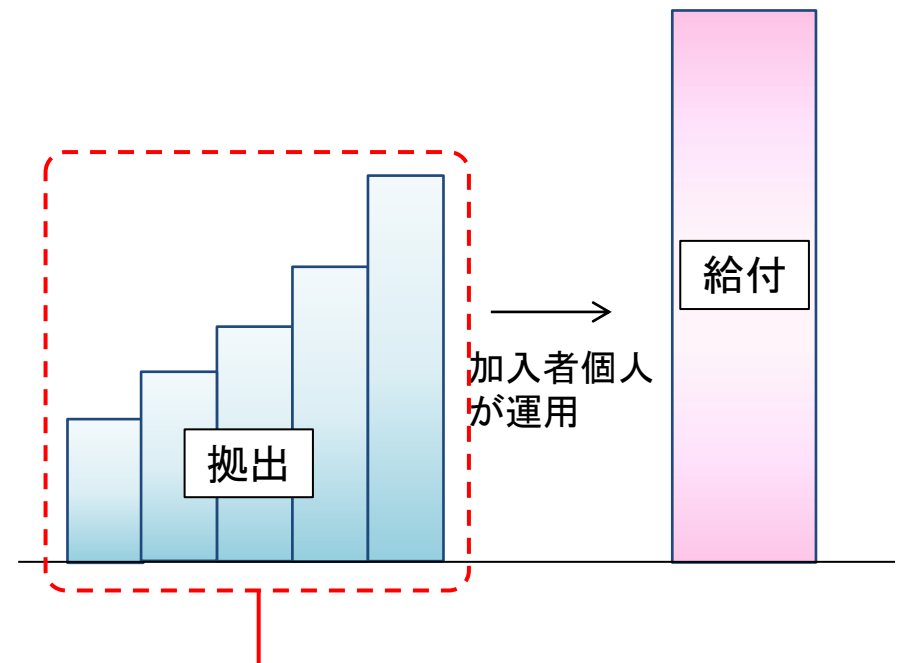
- 給付建て(Defined Benefit。DB)は、あらかじめ加入者が将来受け取る年金給付の算定方法が決まっている制度。資産は企業が運用。
- 拠出建て(Defined Contribution。DC)は、あらかじめ事業主・加入者が拠出する掛金の額が決まっている制度。資産は加入者個人が運用。

DB(Defined Benefit)のイメージ



あらかじめ給付の算定方法が決まっている

DC(Defined Contribution)のイメージ



あらかじめ拠出額が決まっている

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)	

※ 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。

確定給付企業年金の制度概要

- 確定給付企業年金法(平成13年法律第50号)により創設。
- 労使の自主性を尊重しつつ、受給権の保護を意図した制度。
- 労使合意に基づき、規約を作成し、厚生労働大臣の認可等を受けることで実施。
- 将来の給付を事業主が約束。

<形態>

- 母体企業とは異なる法人格を有する基金が実施する「基金型」と、労使が合意した規約に基づき事業主が実施する「規約型」がある。

<加入者>

- 厚生年金適用事業所の被保険者。
- 規約において加入者資格を設けることが可能であるが、特定の者について不当に差別的なものであってはならない。

<給付>

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

<掛金>

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

<財政>

- 約束した給付が支給できるよう、年金資産の積立基準を設定。

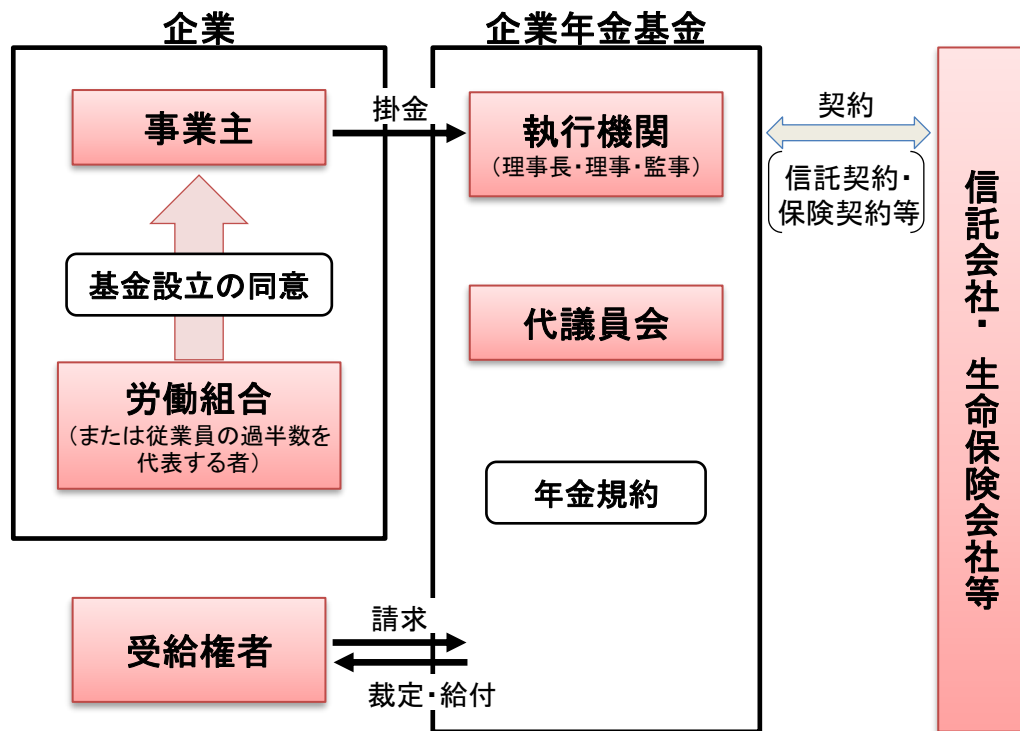
<その他>

- 金融機関等の確定給付企業年金の管理・運営に関わる者の責任、行為準則を明確化。
- 事業主等は、業務の概況について加入者等に周知。

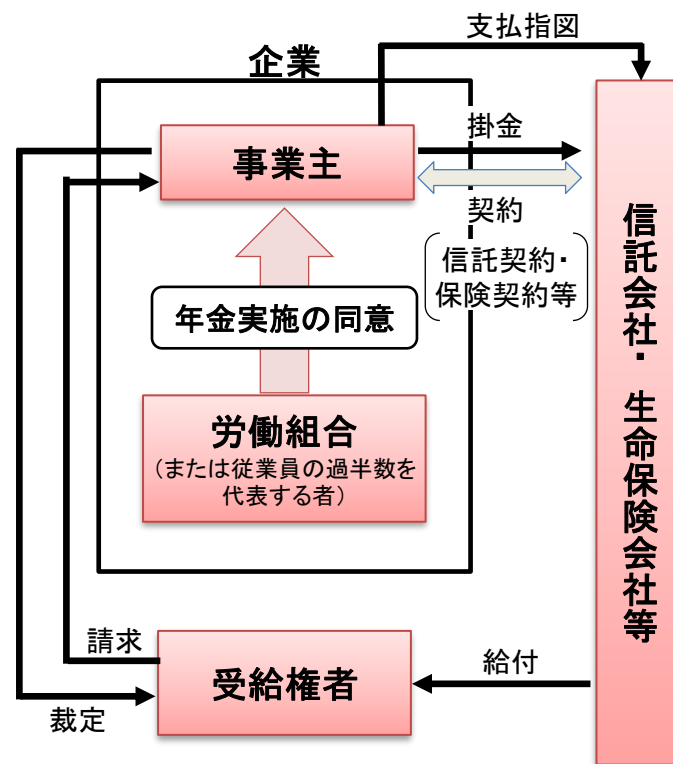
規約型と基金型について

- 確定給付企業年金(DB)は、母体企業とは別の法人格を持った企業年金基金を設立した上で、企業年金基金において年金資産を管理・運用し、年金給付を行う「基金型」と、労使が合意した年金規約に基づき、企業と信託会社・生命保険会社等が契約を結び、母体企業の外で年金資産を管理・運用し、年金給付を行う「規約型」に分けられる。
- 「基金型」「規約型」のいずれも、積立金は、企業財産から分離され、外部で積み立てられる。

1. 基金型



2. 規約型



企業型確定拠出年金の制度概要

- 確定拠出年金は、拠出された掛金が個人ごとに明確に区分され、掛金とその運用収益との合計額をもとに給付額が決定される私的年金制度。
- 企業型確定拠出年金は、原則企業が掛金を拠出し、資産の運用は加入者自らが行う。

<加入者>

- 厚生年金適用事業所の被保険者。
- 規約において加入者資格を設けることが可能であるが、特定の者について不当に差別的なものであってはならない。

<掛金>

- 規約で定めるところにより、事業主が掛金を拠出(加入者も事業主掛金を超えない範囲で拠出可能)。
- 拠出限度額は月額55,000円(他の企業年金(確定給付企業年金、私立学校教職員共済、石炭鉱業年金基金、厚生年金基金)に加入している場合は月額27,500円)

<運用>

- 運用関連運営管理機関が選定・提示する運用商品(上限35本)から各加入者が資産を運用する商品を決め、個人ごとに資産管理(年金資産が個人ごとに管理されるため、各加入者が残高を把握できる。)

<給付>

- 60歳～75歳の範囲内で支給開始時期を選択可能だが、60歳未満の加入者等の期間が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。
- 年金、一時金、年金と一時金の併用※を受給権者が選択可能。 ※運営管理機関により選択可能

<その他>

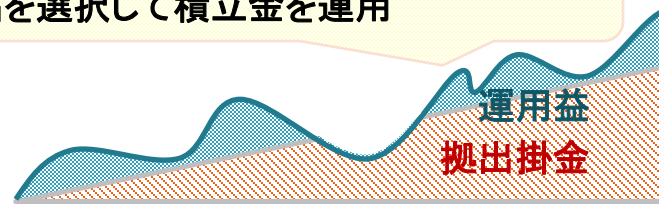
- 中途引き出しは原則不可(資産額が少額であること等の要件を満たす場合は可能。)
- 企業型確定拠出年金の運営において事業主が果たすべき役割・責任について法令で規定。

iDeCo(個人型確定拠出年金)とは

- iDeCo(イデコ・個人型確定拠出年金)とは、個人で加入し、一定額を毎月拠出のうえ、運用していくことで、最終的に拠出額と運用益により受取額が決まる年金制度です。
- 原則60歳まで引き出すことはできませんが、他の用途に使うことなく確実に積み立てられるとともに、拠出する掛金が全額所得控除されるなど、手厚い税制優遇が設けられています。

加入者個人が掛金を拠出

提示された運用商品(投資信託、預金、保険等)から商品を選択して積立金を運用



原則60歳以降、加入者それぞれの「拠出掛金」と「運用益」との合計額をもとに「給付額」を決定、給付開始

年金、一時金等で受け取り

加入

① 掛金を拠出

② 運用

③ 給付

3つの
税制優遇

掛金が
全額所得控除

例) 毎月1万円ずつ拠出した場合、所得税率20%・住民税率10%の方は、年間36,000円の節税効果

運用益も**非課税**で
再投資

iDeCoの運用益は非課税
※ 通常の金融商品の運用益は源泉分離課税20.315%
※ 積立金への特別法人税(1.173%)は現在課税凍結中

受け取る時も
税制優遇措置

一時金として受け取る場合は「退職所得控除」、年金の場合は「公的年金等控除」による控除

【加入可能要件】国民年金被保険者

- ※ 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)

【拠出限度額】

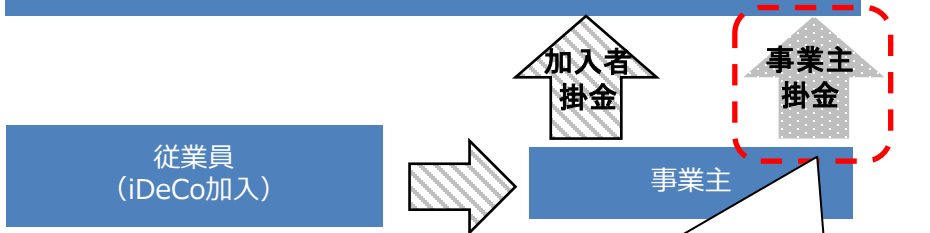
- ①第1号被保険者及び任意加入被保険者:6.8万円/月、②企業年金に加入している第2号被保険者:2万円/月、③企業年金に加入していない第2号被保険者及び第3号被保険者:2.3万円/月(令和6年12月以降)

中小事業主掛金納付制度

- 中小事業主掛金納付制度(iDeCoプラス)は、企業年金を実施していない従業員300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である。
- 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(年額27.6万円・月額2.3万円)とすることが必要である。

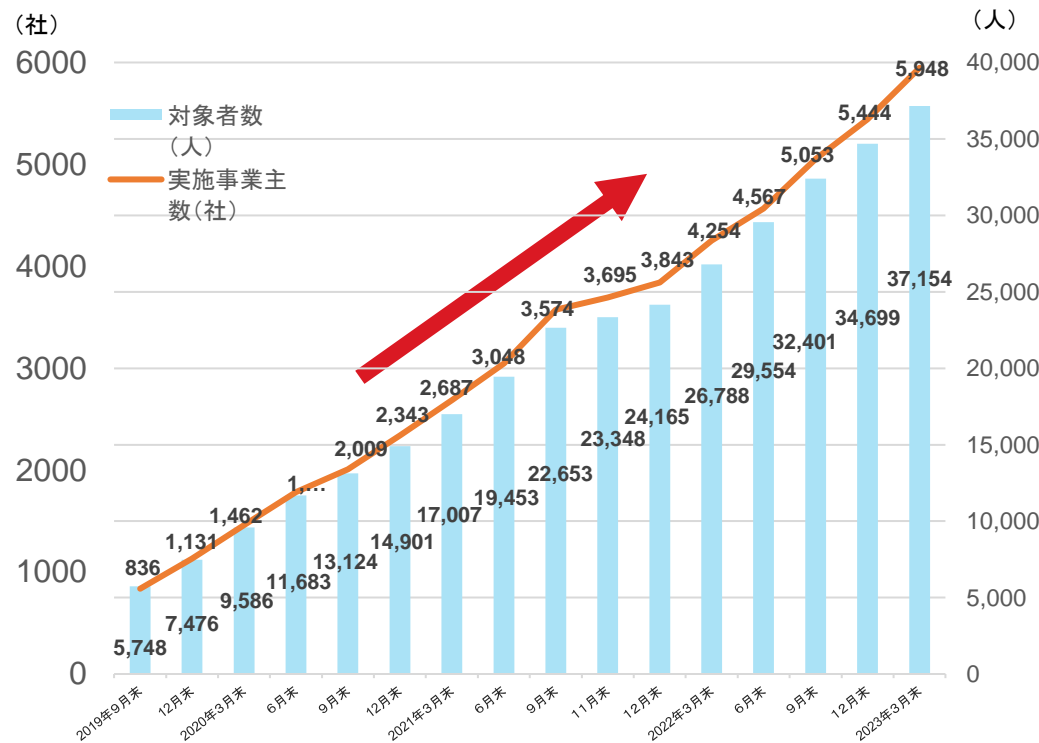
項目	内容
事業主の条件	・企業型確定拠出年金、確定給付企業年金及び厚生年金基金を実施していない事業主であって、従業員300人以下の事業主
労使合意	・中小事業主掛金を拠出する場合に労働組合等の同意が必要
拠出の対象者	・iDeCoに加入している従業員のうち、中小事業主掛金を拠出されることに同意した者 ※ただし、iDeCoに加入している者のうち一定の資格を定めることも可能
拠出額	・定額 ※資格に応じて額を階層化することは可能 ※「資格」は、拠出対象者の一定の資格(職種、勤続期間)のほか、労働協約又は就業規則その他これらに準ずるものにおける給与及び退職金等の労働条件が異なるなど合理的な理由がある場合において区分する資格に限る

国民年金基金連合会 (iDeCo実施機関)



【中小事業主掛金納付制度】
加入者掛金に追加で、事業主が掛金拠出

＜iDeCoプラスの実施状況＞



(出所)国民年金基金連合会調べ

国民年金基金の制度概要

- 国民年金基金は、自営業者など国民年金の第1号被保険者が任意に加入する確定給付型の個人年金である。
- 「地域型」である全国国民年金基金と職種別に設立された「職能型」があり、全体の加入員数は約34万人となっている(2021(令和3)年度末)。
- 72あった国民年金基金のうち69基金(地域型47基金、職能型22基金)が2019(平成31)年4月1日に合併し、全国国民年金基金が発足した。なお、現在の基金は、全国国民年金基金、歯科医師国民年金基金、司法書士国民年金基金、日本弁護士国民年金基金である。
- 全国国民年金基金の発足により、事務の集約による経費の削減や、募集体制の強化による新規加入勧奨の推進を図ることとしている。
 - ※ 口数単位で加入することができ、給付は1口目が終身年金、2口目以降が終身年金又は有期年金となっている。掛金は性別・加入時の年齢などにより金額が異なる。拠出限度額は月6.8万円(iDeCoの掛金と合算)
 - ※ 掛金は少なくとも5年に一度、再計算を行うこととされている。

掛金月額及び年金月額 (15年保証期間付き終身年金の場合)

(単位:円)

加入時年齢	1口目			2口目以降(1口当たり)		
	掛金月額		年金月額	掛金月額		年金月額
	男性	女性		男性	女性	
20歳	7,110	8,280	20,000	3,555	4,140	10,000
40歳	12,555	14,610	15,000	4,185	4,870	5,000
50歳超	18,150	21,100	10,000未満※	9,075	10,550	5,000未満※

(※)加入時年齢により異なる。

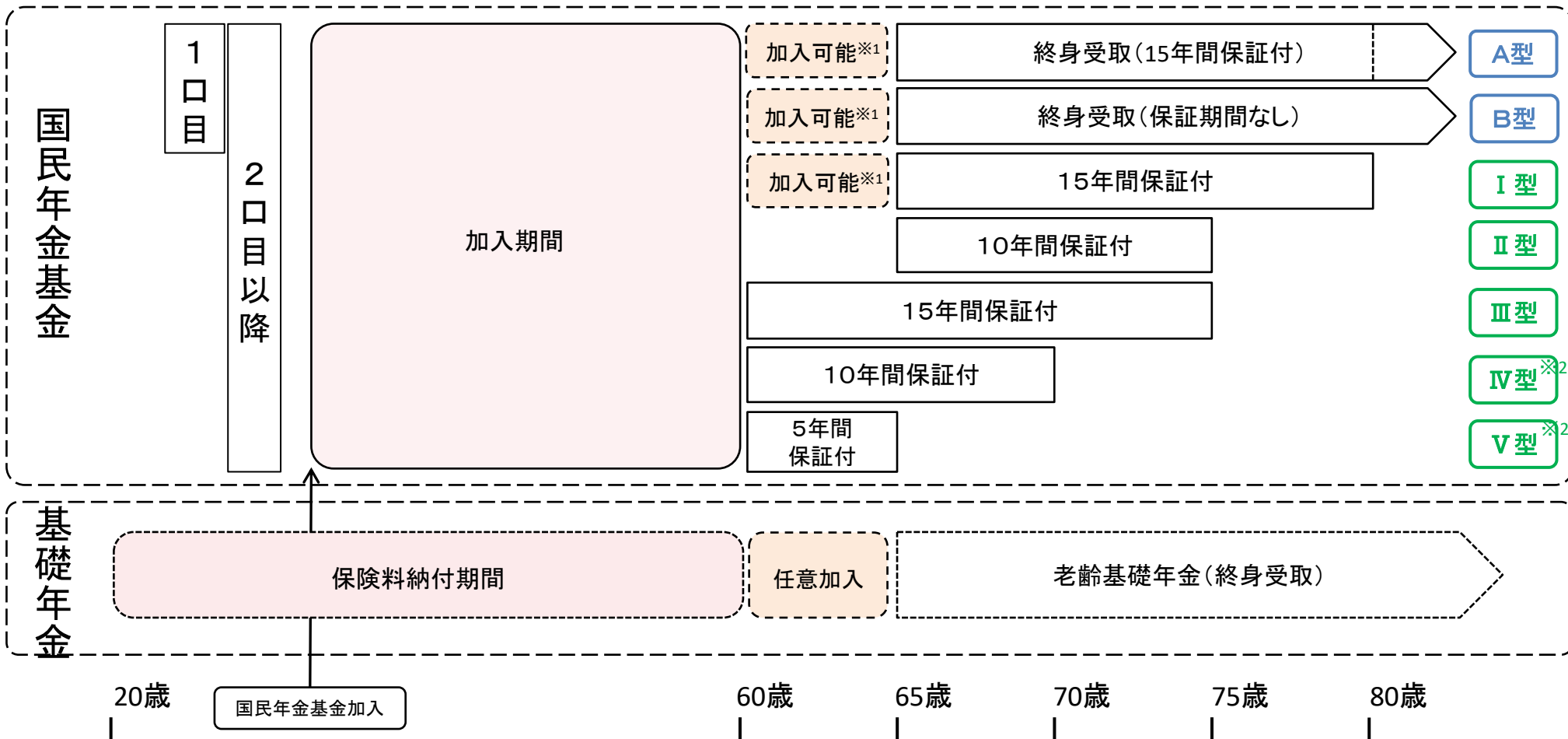
国民年金基金の給付設計

国民年金基金の給付のタイプと選び方

- ・1口目 終身年金A型・B型のいずれかを選択
- ・2口目以降 終身年金(A型・B型)、有期年金(I型～V型)から選択

※ 加入する際は、必ず1口目(終身年金)のいずれかを選択し、更に年金額を増やす場合に、2口目以降の年金から選択

※ 2口目以降は組み合わせて複数の選択が可能



※1 国民年金に任意加入している場合に限る。

※2 当該年金の加入年齢が50歳以下の場合に加入可能。

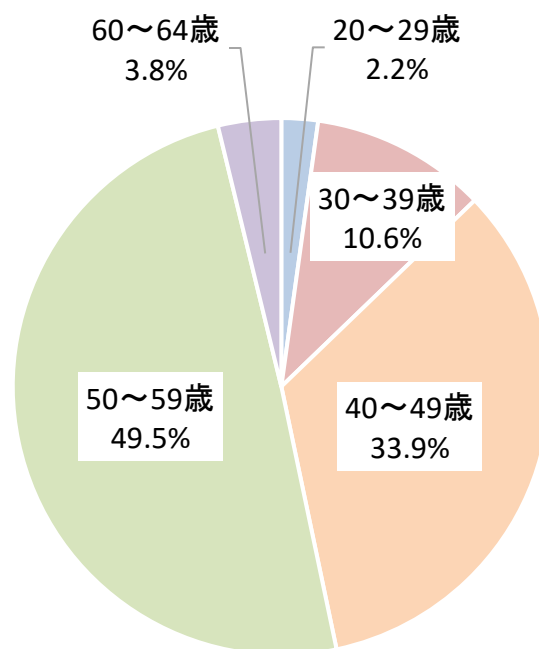
国民年金基金の事業概況

○ 国民年金基金の加入員数は2021(令和3)年度末時点で約34万人であり、40～59歳が8割強を占める。平均年齢は49.0歳となっている。

現存加入員の状況

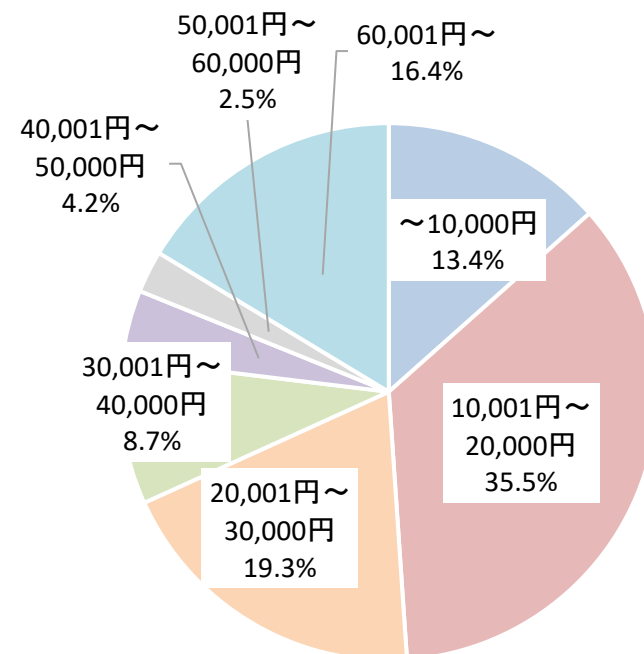
現存加入員数	342,886人
平均掛金月額	27,900円
1口目	12,438円
2口目以降	15,462円
平均加入口数	4.7口

現存加入員の年齢構成



平均年齢: 49.0歳

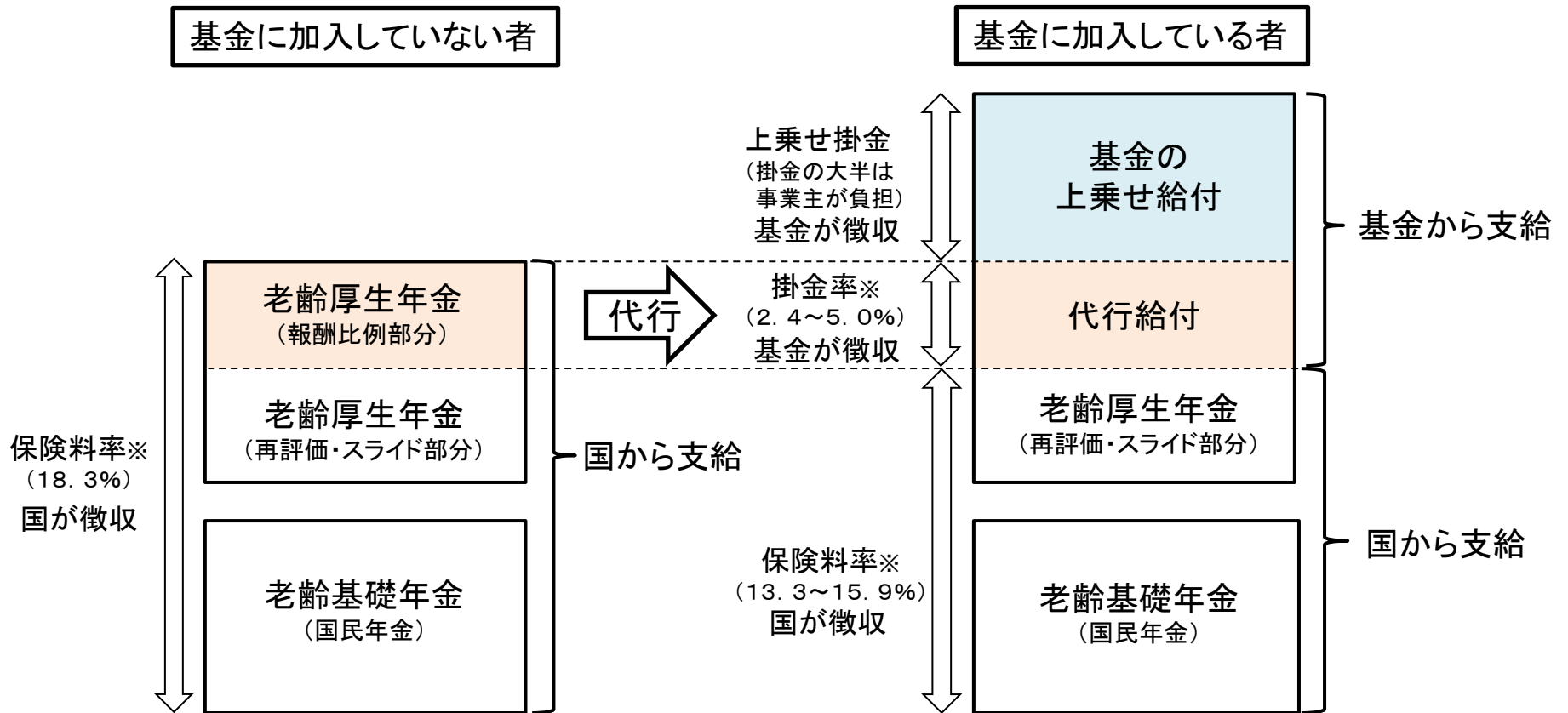
現存加入員の掛金月額



(出所)国民年金基金連合会調べ
(注)2021(令和3)年度末時点

厚生年金基金の仕組み

- 公的年金である厚生年金の一部を国に代わって、厚生年金基金が代行給付を支給。代行給付に加えて、各基金ごとに独自の上乗せ給付を支給している。
- 代行給付及び上乗せ給付を支給するための費用として、厚生年金基金が事業主から掛金を徴収している。



※保険料・代行部分の掛金は、事業主と労働者で折半

企業年金連合会について

- 企業年金連合会は、厚生年金保険法に基づき、厚生年金基金を短期間で脱退した者(中途脱退者)等に対する年金給付等を一元的に行うことを主たる目的として、昭和42年2月に「厚生年金基金連合会」として、厚生大臣の認可を得て設立された法人である。
- 平成17年10月、企業年金に加入している者の年金通算措置(ポータビリティ)が拡充されたことに伴い、従来の厚生年金基金に加えて確定給付企業年金及び確定拠出年金も含めた企業年金全体の年金通算センターとしての事業が追加され、「企業年金連合会」に改組した。

(1) 事業内容

- ① 厚生年金基金の中途脱退者及び解散基金加入員に対する年金の支給
- ② 確定給付企業年金の中途脱退者及び終了制度加入者等に対する年金の支給
- ③ 企業型確定拠出年金の加入者であった者に対する年金の支給(R4.5~資産移換が可能)
- ④ 会員に対して行う企業年金の運営に必要な情報提供、相談助言、研修等の事業
- ⑤ 私的年金制度の健全な発展を図ることを目的とした調査及び研究、教育、情報の収集及び提供等の実施
・R4.10~企業年金プラットフォーム(企業型DC実施事業主と国基連との間における情報連携のための仕組み)を運用開始

(2) 会員数

1, 223会員(令和3年度末)

(3) 組織設立

昭和42年2月10日 設立 (平成17年10月1日 企業年金連合会に改組)

厚生年金基金の現状

健全化法

- 平成26（2014）年4月1日に施行された健全化法^{（※）}により、厚生年金基金の新設を認めないこととし、その自主的な解散を促進するため、5年間の時限措置として特例解散制度の見直しなどを実施した。

※ 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）

- 健全化法附則第2条で、同法の施行から10年を経過する日（令和6（2024）年3月31日）までに、存続厚生年金基金の解散等について検討し、速やかに必要な法制上の措置を講ずるものとされている。

【参照条文】健全化法の附則

（法制上の措置等）

第二条 政府は、この法律の施行の日（以下「施行日」という。）から起算して十年を経過する日までに、存続厚生年金基金が解散し又は他の企業年金制度等に移行し、及び存続連合会が解散するよう検討し、速やかに必要な法制上の措置を講ずるものとする。

基金数の推移

- 健全化法の施行後、厚生年金基金の解散や代行返上が進み、令和4（2022）年3月末で5基金となった。

（各年3月末）	H26.3	H27.3	H28.3	H29.3	H30.3	H31.3	R2.3	R3.3	R4.3
基金数	531	444	256	110	36	10	8	5	5
加入員数（万人）	408	363	254	139	57	16	15	12	12

2. 企業年金・個人年金の税制


企業年金等における税制について

	確定拠出年金（掛金建て年金）		確定給付企業年金（給付建て年金）		
制度	企業型	個人型	確定給付企業年金 （代行部分を持たない 企業年金）	厚生年金基金 （厚生年金の一部を代行）	国民年金基金
拠出時	非課税 （小規模企業共済等掛金控除）		非課税 ※加入者拠出分：実質課税 （生命保険料控除）	非課税 （社会保険料控除）	非課税 （社会保険料控除）
運用時	特別法人税課税 （特例措置により令和7年度 まで凍結）		特別法人税課税 （特例措置により令和7年度まで凍結） ※加入者拠出分：非課税	実質非課税 （代行部分の3.23倍を超える部 分に課税。特例措置により令 和7年度まで凍結）	非課税
給付時	年金：公的年金等控除 一時金：退職所得控除		年金：公的年金等控除 一時金：退職所得控除 ※加入者拠出相当分：非課税	年金：公的年金等控除 一時金：退職所得控除	年金：公的年金 等控除

企業年金・個人年金に係る税制

		厚生年金基金		確定給付企業年金 (DB)		企業型確定拠出年金 (企業型DC)		個人型確定拠出年金 (個人型DC (iDeCo))	
拠出時	事業主	全額損金算入	事業主掛金	全額損金算入	事業主掛金	全額損金算入	事業主掛金	全額損金算入	事業主掛金(※)
	従業員	社会保険料控除	加入員掛金	生命保険料控除	加入者掛金	小規模企業共済等掛金控除	加入者掛金(※)	小規模企業共済等掛金控除	加入者掛金
						(※) マッチング拠出		(※) iDeCoプラス	
運用時 (※)		代行部分の3.23倍超の部分に対し特別法人税課税 (1.173%)	運用益 事業主掛金 加入員掛金 <small>代行部分の3.23倍</small>	積立金(加入者掛金分を除く。)に対し特別法人税課税 (1.173%)	運用益 事業主掛金 加入者掛金	積立金に対し特別法人税課税 (1.173%)	運用益 事業主掛金 加入者掛金	積立金に対し特別法人税課税 (1.173%)	運用益 事業主掛金 加入者掛金
給付時	年金	雑所得として課税【公的年金等控除】	運用益 事業主掛金	加入者掛金分を除き雑所得として課税【公的年金等控除】	運用益 事業主掛金	雑所得として課税【公的年金等控除】	運用益 事業主掛金	雑所得として課税【公的年金等控除】	運用益 事業主掛金
	一時金	退職所得として課税【退職所得控除】	加入員掛金	加入者掛金分を除き退職所得として課税【退職所得控除】	加入者掛金	退職所得として課税【退職所得控除】	加入者掛金	退職所得として課税【退職所得控除】	加入者掛金

(※) 特別法人税については、2025(令和7)年度末まで、課税停止措置が延長されている。

 部分が課税対象

企業年金等の積立金に対する特別法人税の概要②

3. 特別法人税の沿革

昭和37年度 適格退職年金導入に伴い特別法人税創設

昭和43年度 税率変更 (1.2% → 1.0%)

平成11年度 **2年間課税凍結**
(超低金利の状況、企業年金の財政状況等を踏まえ、凍結)

平成13年度 課税凍結の2年間延長 **確定拠出年金法の施行 (平成13年10月)**

平成14年度 **確定給付企業年金法の施行 (平成14年4月)**

平成15年度 課税凍結の2年間延長

平成17年度 課税凍結の3年間延長

平成20年度 課税凍結の3年間延長

平成23年度 課税凍結の3年間延長

平成26年度 課税凍結の3年間延長

平成29年度 課税凍結の3年間延長

令和2年度 課税凍結の3年間延長

令和5年度 課税凍結の3年間延長

課
税
凍
結

DB・DC創設時には既に課税が凍結されており、
実質的にはDB・DCに課税されたことはない。

(参 考) 各企業年金制度における資産額

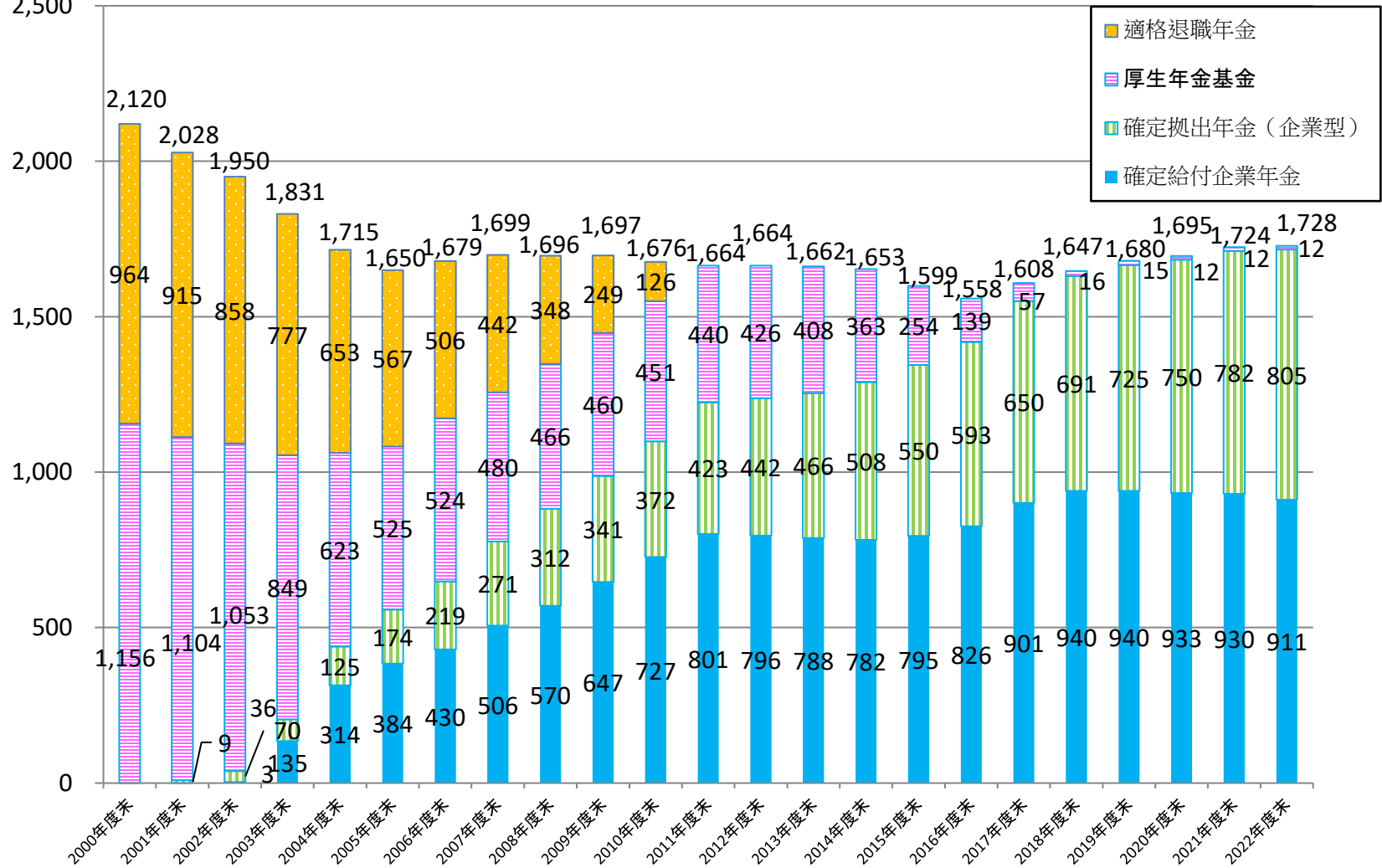
- ・ 厚生年金基金 (企業年金連合会を含む) 約15.0兆円 (2021年度末)
- ・ 確定給付企業年金 約68.1兆円 (2021年度末)
- ・ 確定拠出年金 約17.8兆円 (2021年度末)

3. 制度の現状

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。
 ※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)
2,500



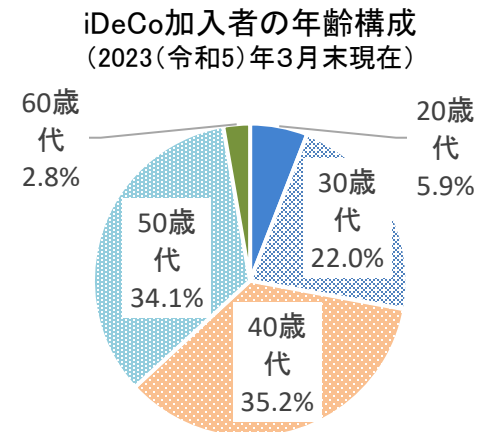
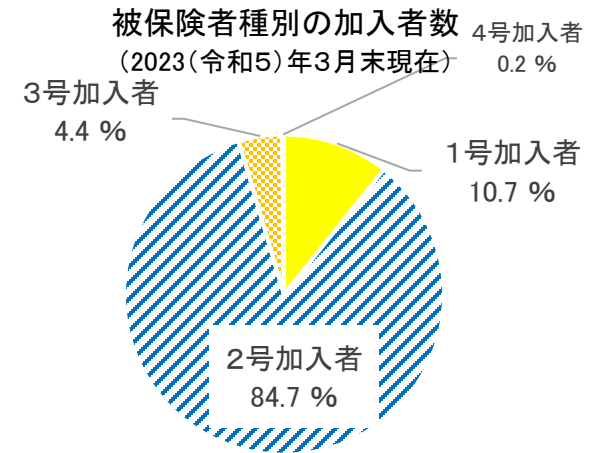
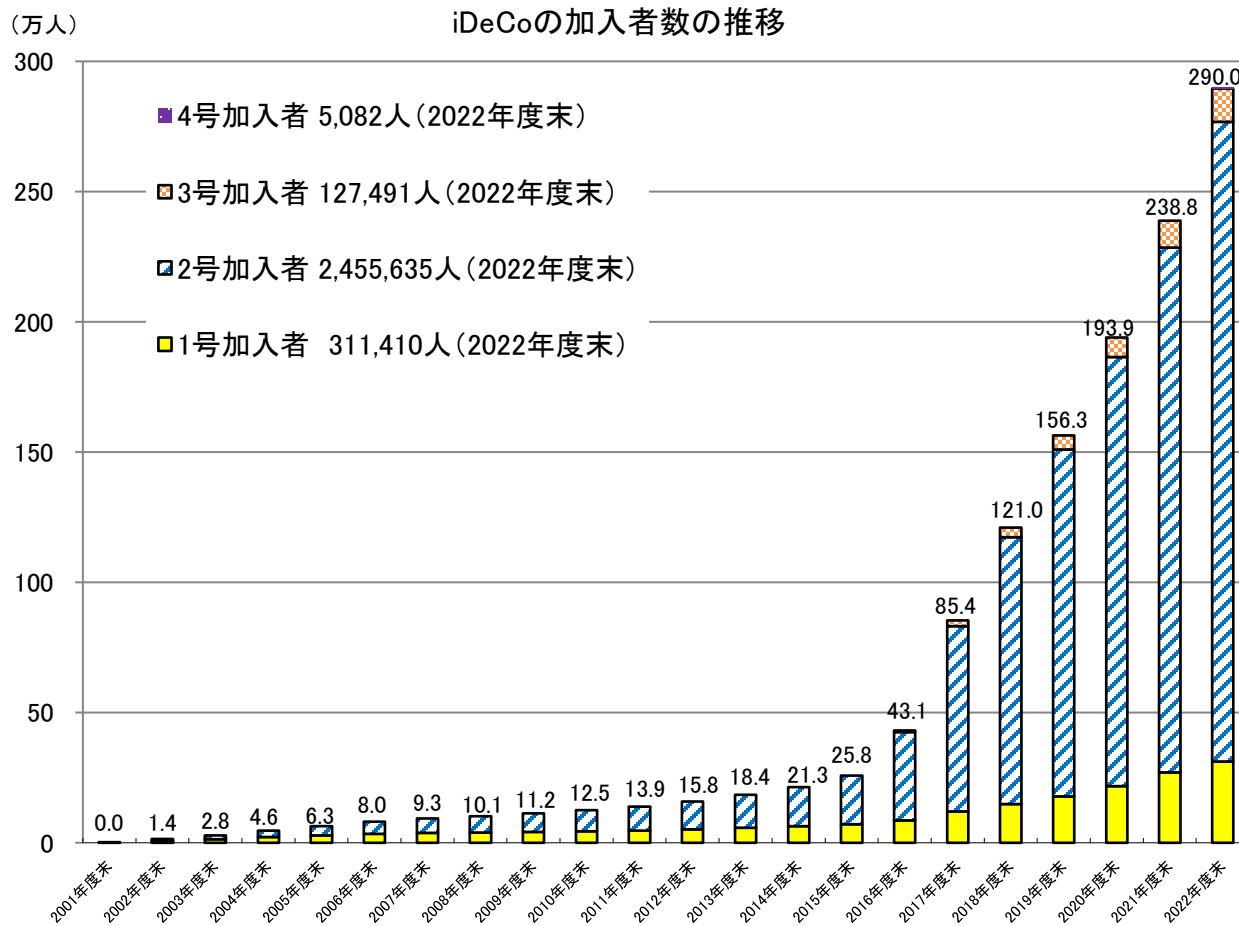
(出所) 適格退職年金・厚生年金基金・確定給付企業年金: 生命保険協会・信託協会・JA共済連「企業年金の受託概況」

確定拠出年金: 運営管理機関連絡協議会「確定拠出年金統計資料」

※2022年度末時点は運営管理機関連絡協議会・生命保険協会・信託協会「確定拠出年金(企業型)の統計概況」による速報値。

iDeCoの加入者数の推移

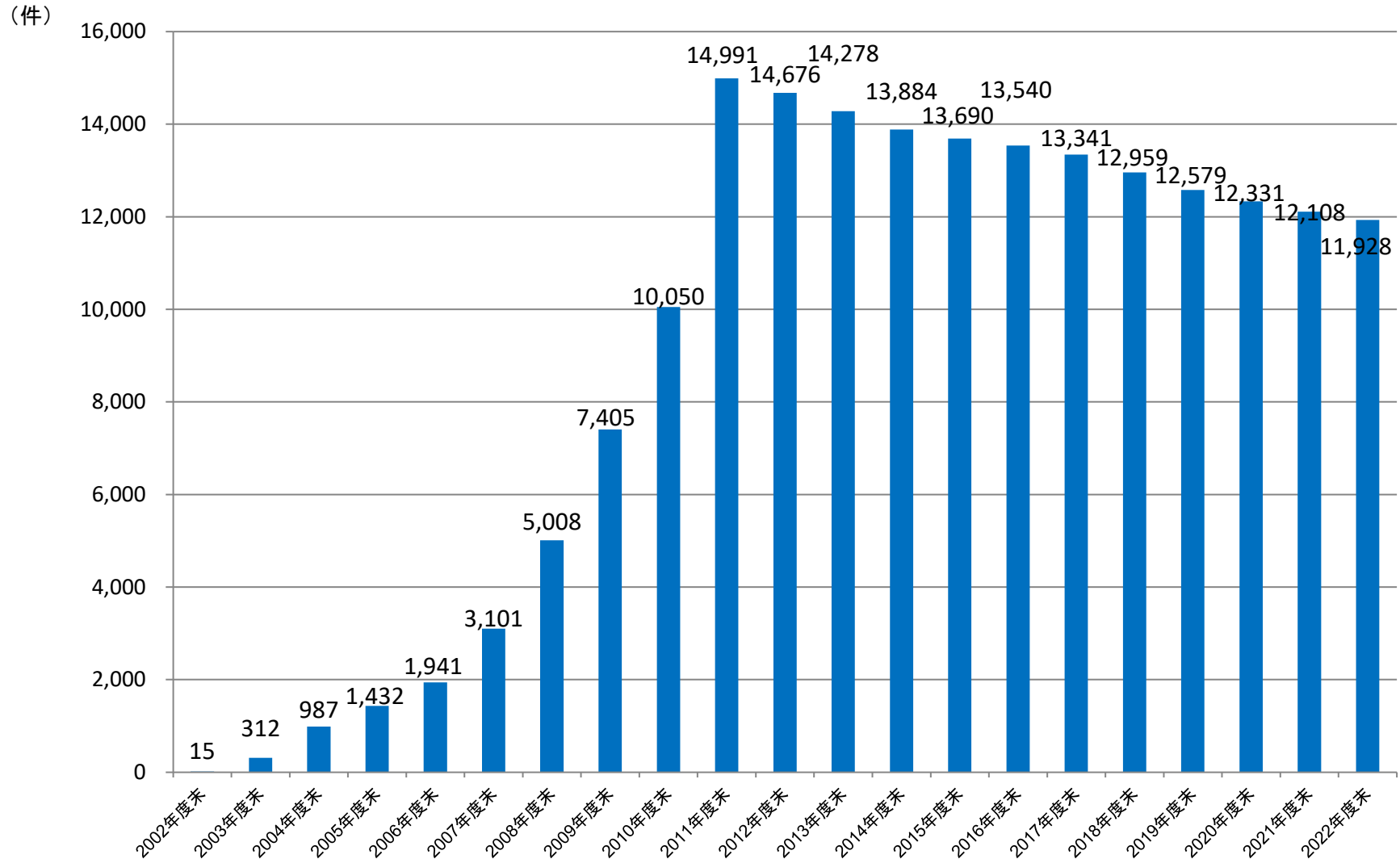
- 個人型確定拠出年金の一層の周知を図るため、2016（平成28）年9月に個人型確定拠出年金の愛称を **iDeCo (individual-type Defined Contribution pension plan)** に決定。
- 個人型確定拠出年金（iDeCo）は、2017（平成29）年1月の加入可能範囲の拡大後、加入者数が増加。2023（令和5）年3月末現在、290.0万人。



(出所)国民年金基金連合会調べ

確定給付企業年金(DB)の規約数の推移

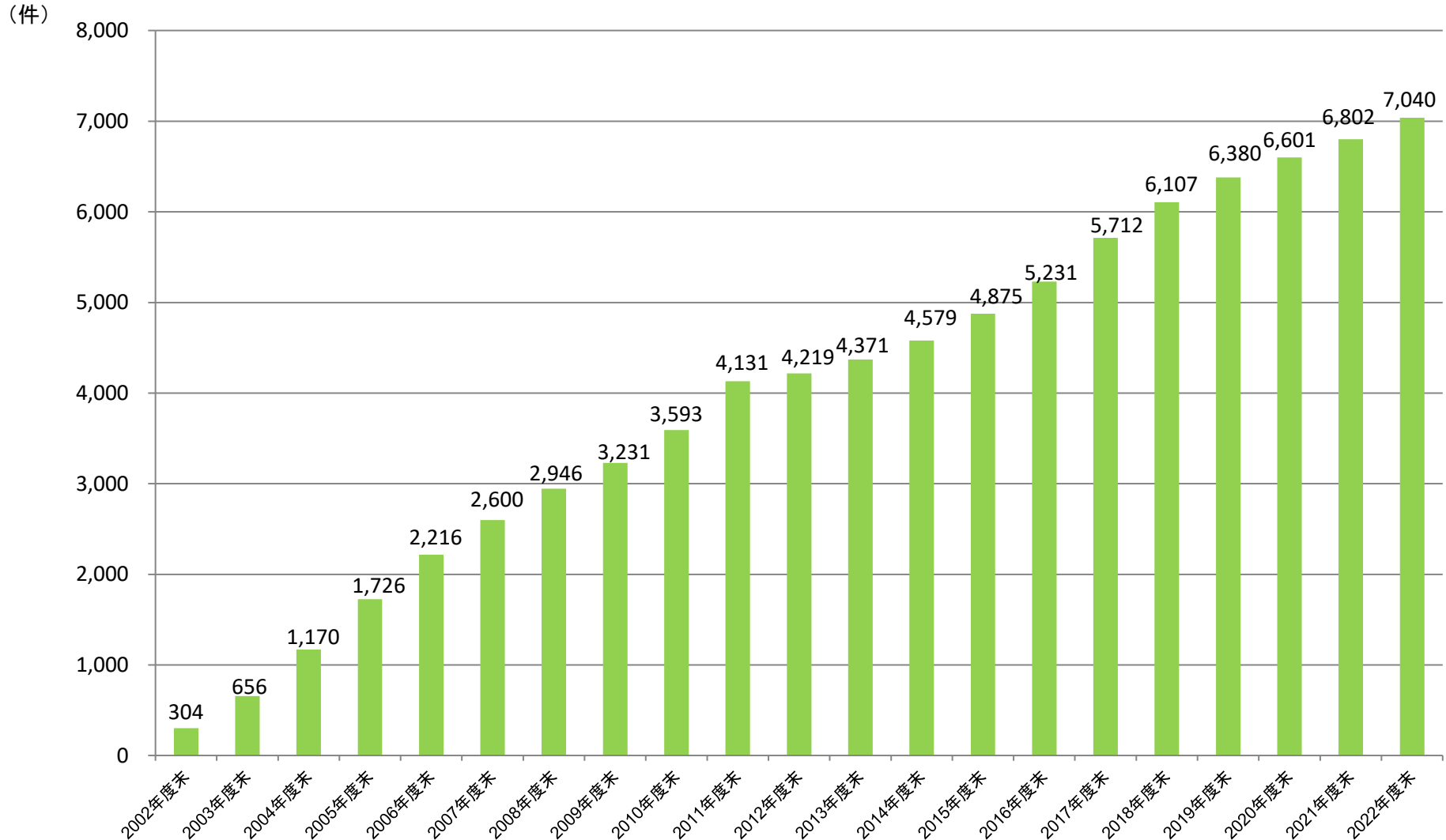
確定給付企業年金の規約数は、法施行後、適格退職年金・厚生年金基金からの移行等により急増したが、近年では確定拠出年金(DC)への移行等により減少傾向にある。



(出所) 生命保険協会・信託協会・JA共済連「企業年金の受託概況」

企業型確定拠出年金(企業型DC)の規約数の推移

企業型確定拠出年金の規約数は、毎年増加している。



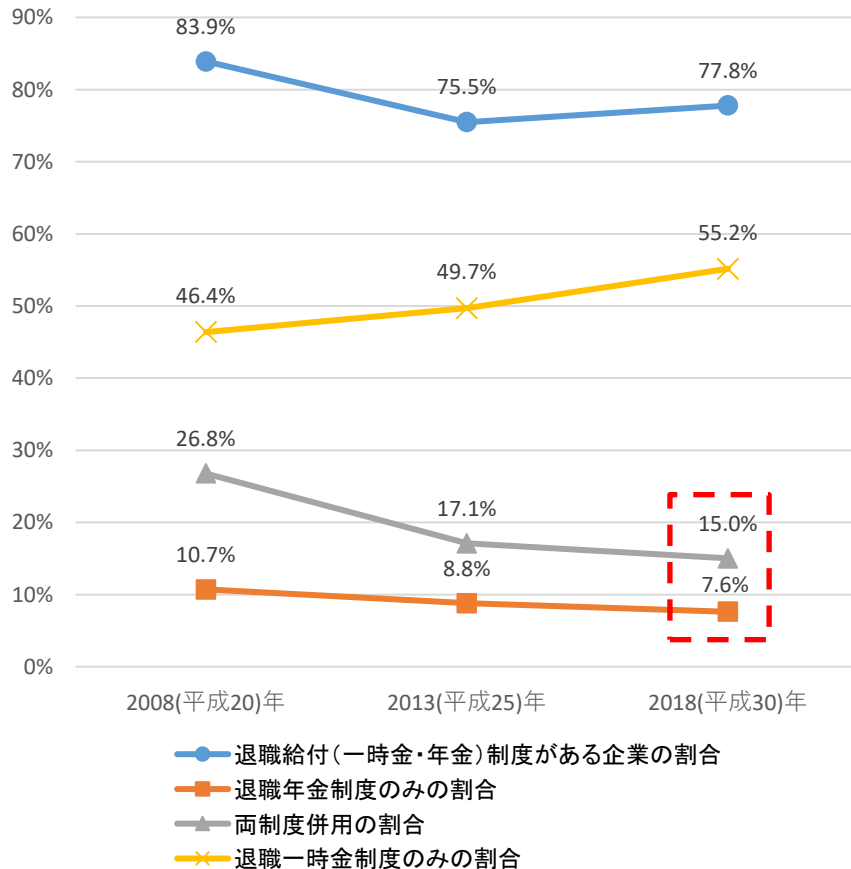
(出所) 運営管理機関連絡協議会「確定拠出年金統計資料」

※2022年度末時点は運営管理機関連絡協議会・生命保険協会・信託協会「確定拠出年金(企業型)の統計概況」による速報値。

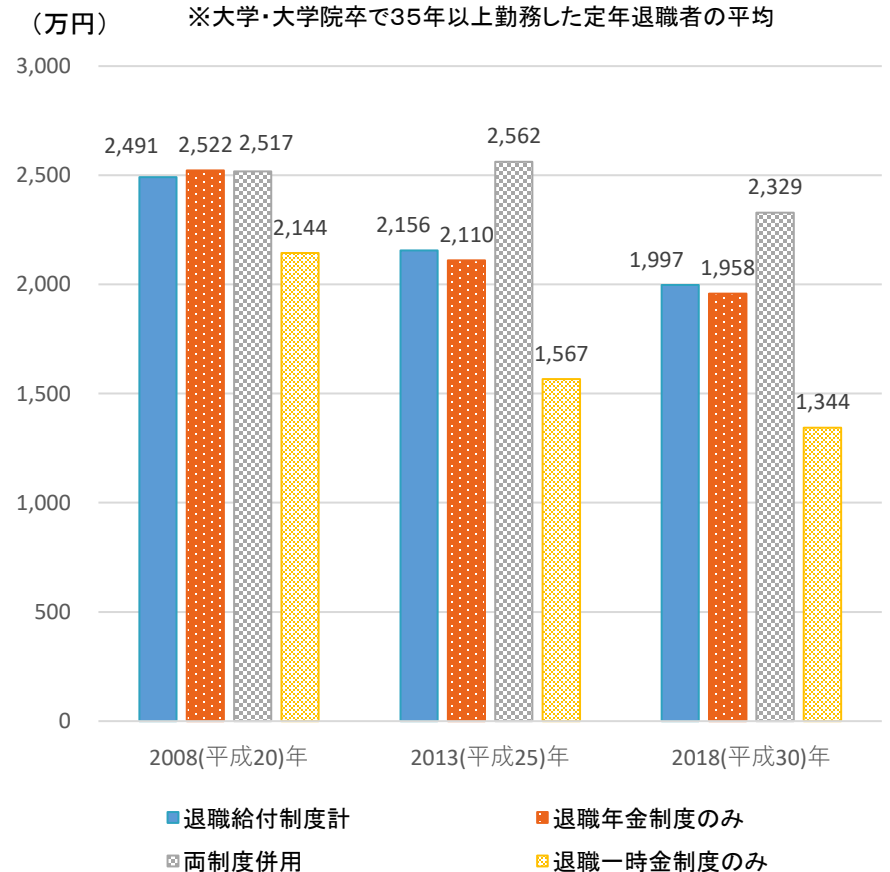
企業年金の実施状況

- 企業年金がある企業は減少、退職一時金だけの企業が増加。
- 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。

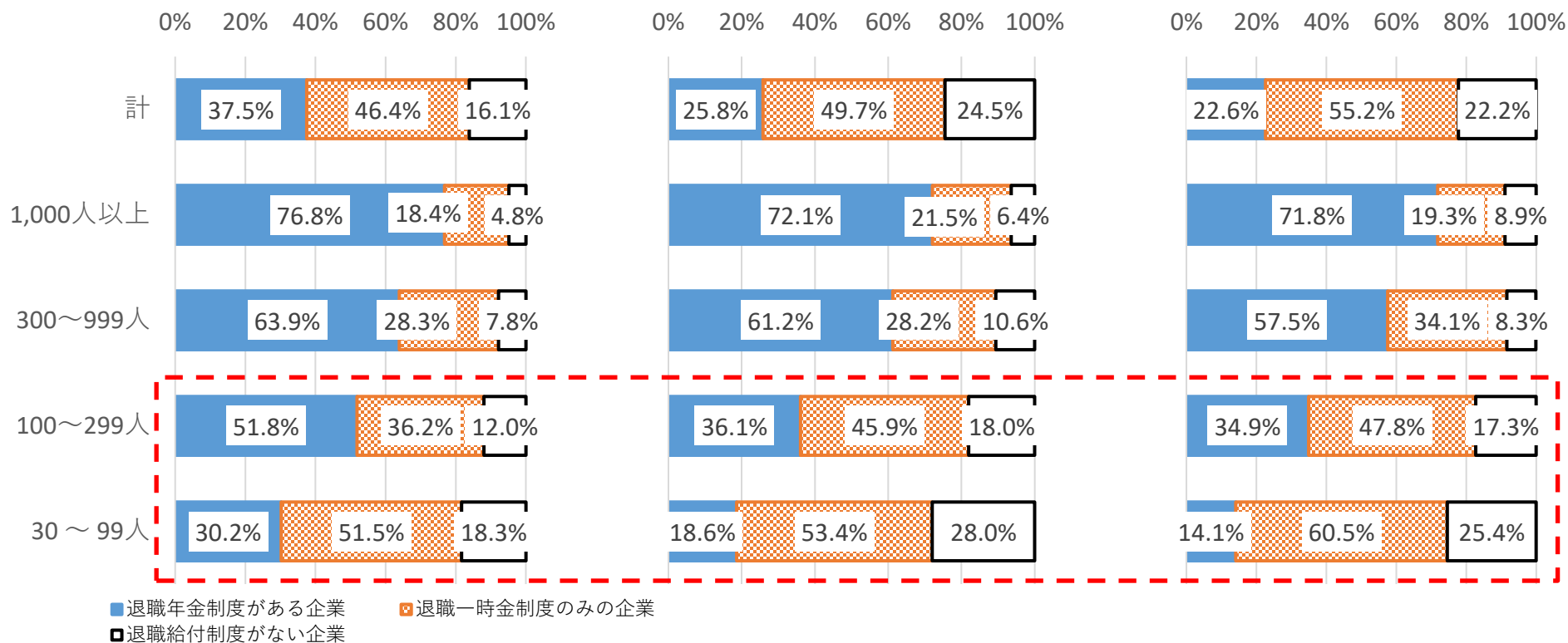
企業年金の実施状況(従業員規模別)

- 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人未満で減少幅が大きい。

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)



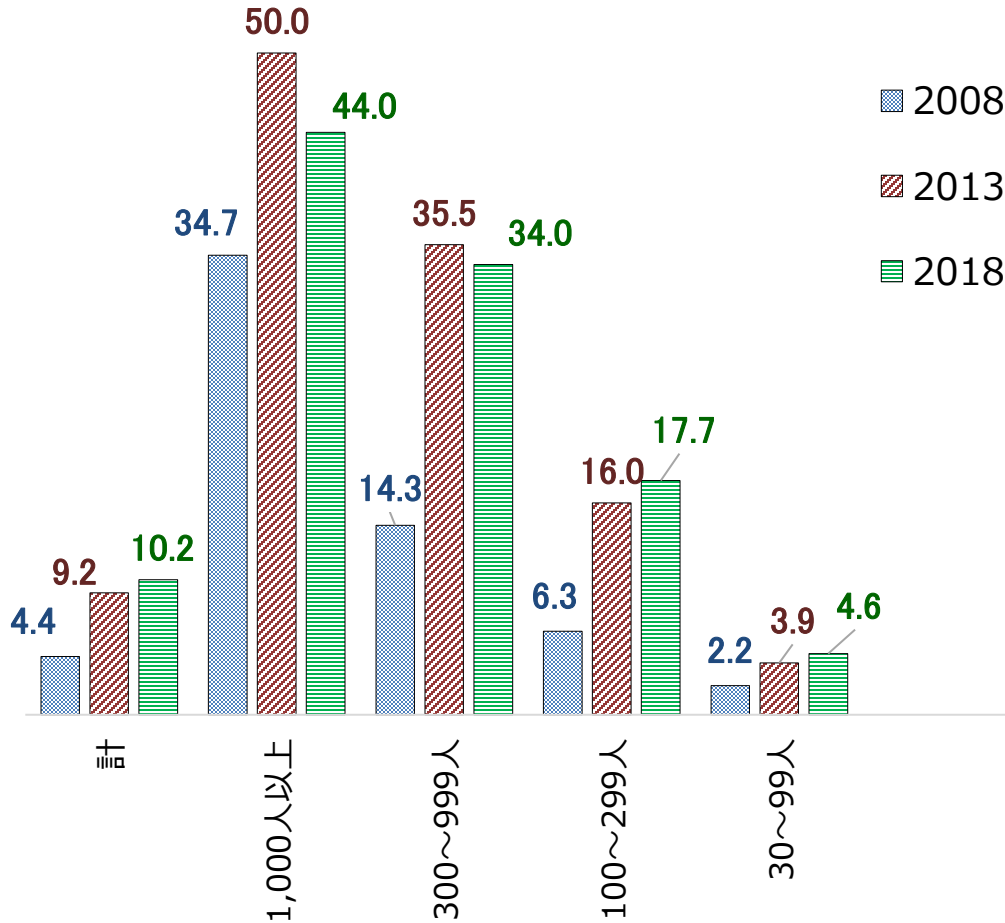
(出所)厚生労働省「就労条件総合調査」を基に作成

- (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。

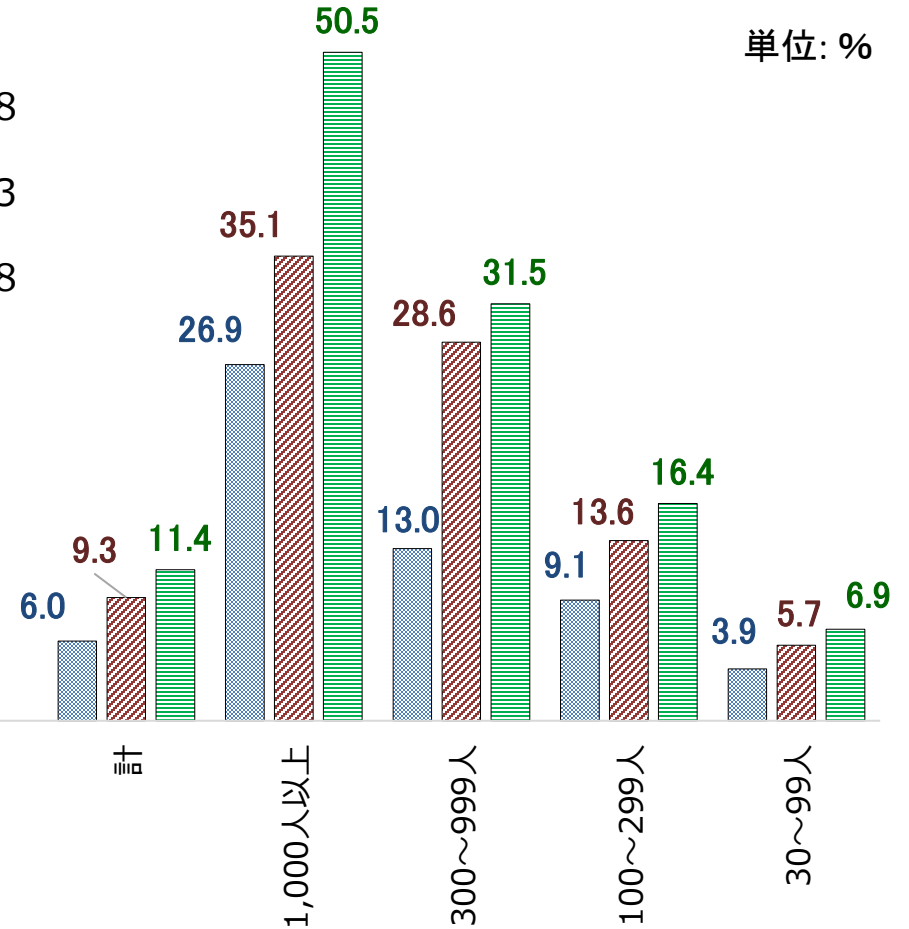
DB, 企業型DCの実施状況(従業員規模別)

従業員規模が小さくなるほど、企業年金の実施割合が低くなる傾向にある。

確定給付型企业年金(DB)



企業型確定拠出年金(DC)



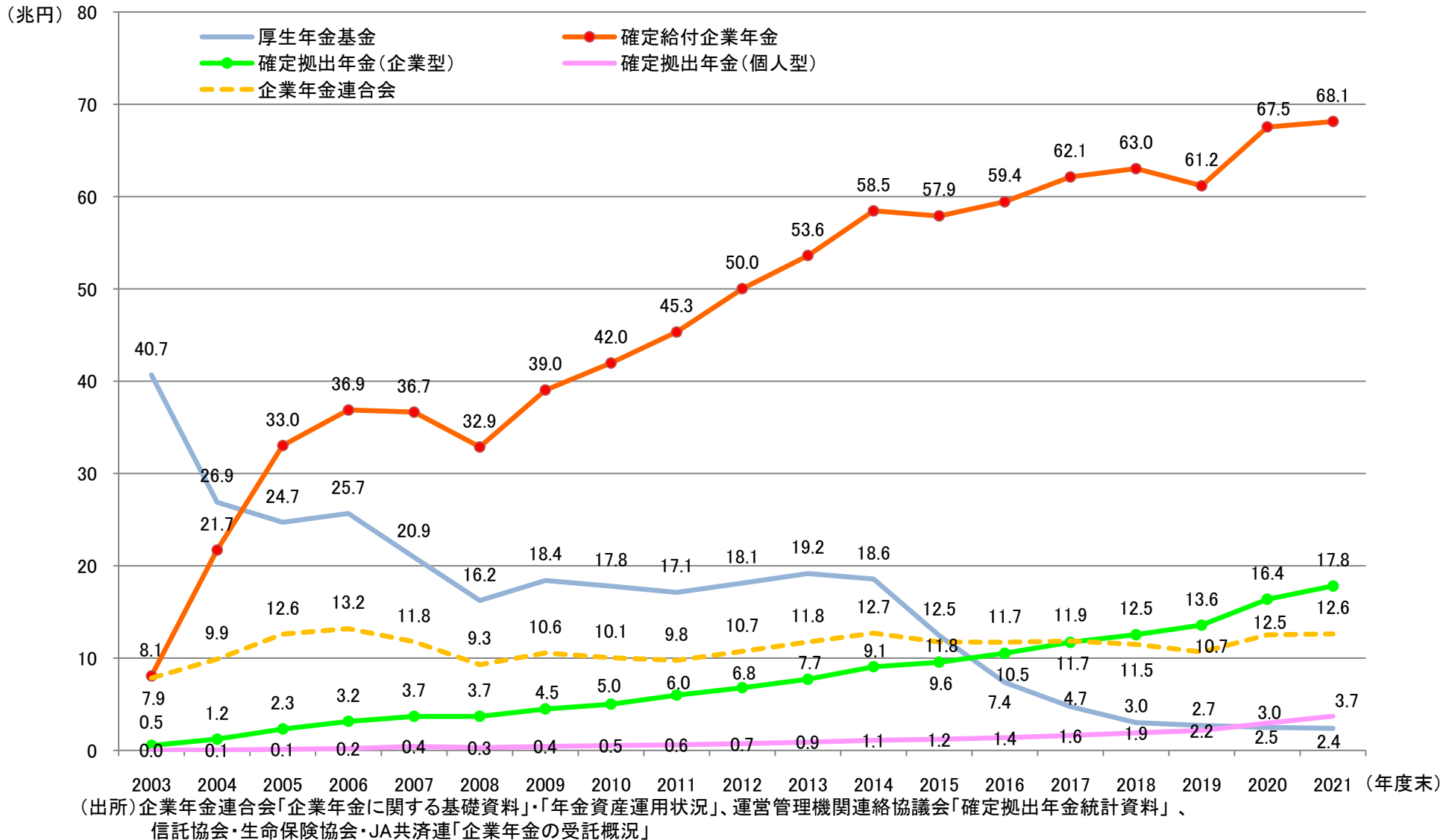
単位: %

(出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」を基に作成

(注) 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。

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68.1兆円、企業型確定拠出年金(企業型DC)の資産残高17.8兆円、個人型確定拠出年金(個人型DC)の資産残高3.7兆円となっている。



4. 近年の制度改革



R2年金制度改正、R3税制改正の内容

R2年6月5日	<ul style="list-style-type: none"> ■ DBの支給開始時期の設定可能範囲の拡大（65歳⇒70歳） ■ iDeCo継続投資教育の企業年金連合会への委託 ■ DCの運営管理機関の登録手続きの見直し
R2年10月1日	<ul style="list-style-type: none"> ■ 中小企業向け制度（簡易型、iDeCoプラス）の対象拡大（従業員100人以下⇒300人以下） ■ 企業型DCの規約変更手続きの見直し ■ DBガバナンスの確保（総合型基金の代議員規制、AUPの実施、資産運用委員会の設置） ■ DB, DCの法令解釈通知等の改正（同一労働同一賃金ガイドライン、選択制DC）
R3年1月1日	<ul style="list-style-type: none"> ■ iDeCo加入申し込み等のオンライン化、添付書類の簡素化
R3年4月1日	<ul style="list-style-type: none"> ■ DCの脱退一時金の改善（通算掛金拠出期間3年以下⇒5年以下）
R4年4月1日	<ul style="list-style-type: none"> ■ DCの受給開始時期の上限引き上げ（70歳⇒75歳） ■ 事業主による企業型DCの業務報告に係る手続きの見直し
R4年5月1日	<ul style="list-style-type: none"> ■ DCの加入可能要件の拡大（企業型:65歳未満厚年加入⇒厚年加入, 個人型:60歳未満国年加入⇒国年加入） ■ DCの脱退一時金の改善（外国籍人材の帰国時の受給要件緩和） ■ 制度間の年金資産の移換（ポータビリティ）の改善
R4年10月1日	<ul style="list-style-type: none"> ■ 企業型DC加入者のiDeCo加入要件の緩和 ■ 企業型DC加入者ごとのマッチング拠出とiDeCo加入の選択
R6年12月1日	<ul style="list-style-type: none"> ■ DCの拠出限度額の算定方法の見直し（DB等の他制度掛金相当額の反映）

※ DCの拠出限度額の算出方法の見直し（R6年12月1日）がR3税制改正、その他はR2年金制度改正

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

(2020年6月5日公布)の概要

改正の趣旨

より多くの方がより長く多様な形で働く社会へと変化する中で、長期化する高齢期の経済基盤の充実を図るため、短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大、在職中の年金受給の在り方の見直し、受給開始時期の選択肢の拡大、確定拠出年金の加入可能要件の見直し等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 被用者保険の適用拡大【厚生年金保険法、健康保険法、公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律(平成24年改正法)、国家公務員共済組合法、地方公務員等共済組合法】

- ① 短時間労働者を被用者保険の適用対象とすべき事業所の企業規模要件について、段階的に引き下げる(現行500人超→100人超→50人超)。
- ② 5人以上の個人事業所に係る適用業種に、弁護士、税理士等の資格を有する者が行う法律又は会計に係る業務を行う事業を追加する。
- ③ 厚生年金・健康保険の適用対象である国・自治体等で勤務する短時間労働者に対して、公務員共済の短期給付を適用する。

2. 在職中の年金受給の在り方の見直し【厚生年金保険法】

- ① 高齢期の就労継続を早期に年金額に反映するため、在職中の老齢厚生年金受給者(65歳以上)の年金額を毎年定時に改定することとする。
- ② 60歳から64歳に支給される特別支給の老齢厚生年金を対象とした在職老齢年金制度について、支給停止とならない範囲を拡大する(支給停止が開始される賃金と年金の合計額の基準を、現行の28万円から47万円(令和元年度額)に引き上げる。)

3. 受給開始時期の選択肢の拡大【国民年金法、厚生年金保険法等】

現在60歳から70歳の間となっている年金の受給開始時期の選択肢を、60歳から75歳の間に拡大する。

4. 確定拠出年金の加入可能要件の見直し等【確定拠出年金法、確定給付企業年金法、独立行政法人農業者年金基金法等】

- ① 確定拠出年金の加入可能年齢を引き上げる(※)とともに、受給開始時期等の選択肢を拡大する。
※ 企業型DC:厚生年金被保険者のうち65歳未満→70歳未満 個人型DC(iDeCo):公的年金の被保険者のうち60歳未満→65歳未満
- ② 確定拠出年金における中小企業向け制度の対象範囲の拡大(100人以下→300人以下)、企業型DC加入者のiDeCo加入の要件緩和など、制度面・手続面の改善を図る。

5. その他【国民年金法、厚生年金保険法、年金生活者支援給付金の支給に関する法律、児童扶養手当法等】

- ① 国民年金手帳から基礎年金番号通知書への切替え
- ② 未婚のひとり親等を寡婦と同様に国民年金保険料の申請全額免除基準等に追加
- ③ 短期滞在の外国人に対する脱退一時金の支給上限年数を3年から5年に引上げ(具体的な年数は政令で規定)
- ④ 年金生活者支援給付金制度における所得・世帯情報の照会の対象者の見直し
- ⑤ 児童扶養手当と障害年金の併給調整の見直し 等

施行期日

令和4(2022)年4月1日(ただし、1①は令和4(2022)年10月1日・令和6(2024)年10月1日、1②・③は令和4(2022)年10月1日、4①は令和4(2022)年4月1日・同年5月1日等、4②は公布日から6月を超えない範囲で政令で定める日・令和4(2022)年10月1日等、5②・③は令和3(2021)年4月1日、5④は公布日、5⑤は令和3(2021)年3月1日 等)

確定拠出年金の加入可能要件の見直し等

1. 確定拠出年金(DC)の加入可能年齢の引上げ(令和4(2022)年5月施行)

(1) 企業型確定拠出年金(企業型DC)

- 企業が従業員のために実施する退職給付制度である企業型DCについては、見直し前は厚生年金被保険者のうち65歳未満のものを加入者とすることができる(60歳以降は60歳前と同一事業所で継続して使用される者に限られる)が、企業の高齢者雇用の状況に応じたより柔軟な制度運営を可能とするとともに、確定給付企業年金(DB)との整合性を図るため、**厚生年金被保険者(70歳未満)であれば加入者**とすることができるようにする。

(2) 個人型確定拠出年金(個人型DC(iDeCo))

- 老後のための資産形成を支援するiDeCoについては、見直し前は国民年金被保険者(第1・2・3号)の資格を有していることに加えて**60歳未満**という要件があるが、高齢期の就労が拡大していることを踏まえ、**国民年金被保険者(※)であれば加入可能**とする。

(※)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。

2. 受給開始時期等の選択枝の拡大

(1) 確定拠出年金(企業型DC・個人型DC(iDeCo))(令和4(2022)年4月施行)

- DCについては、見直し前は60歳から70歳の間で各個人において受給開始時期を選択できるが、公的年金の受給開始時期の選択枝の拡大に併せて、**上限年齢を75歳に引き上げる**。

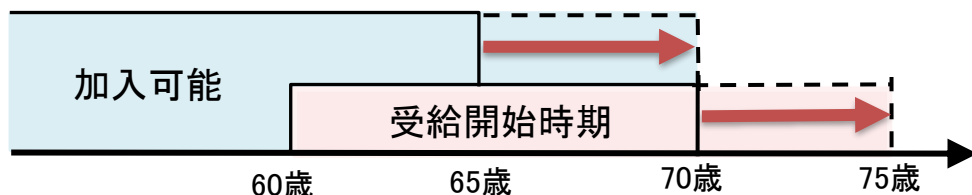
(2) 確定給付企業年金(DB)(公布日施行)

- DBについては、一般的な定年年齢を踏まえ、見直し前は60歳から65歳の間で労使合意に基づく規約において支給開始時期を設定できるが、企業の高齢者雇用の状況に応じたより柔軟な制度運営を可能とするため、**支給開始時期の設定可能な範囲を70歳までに拡大**する。

【DCの加入可能年齢の引上げと受給開始時期の選択枝の拡大】

<企業型DC>

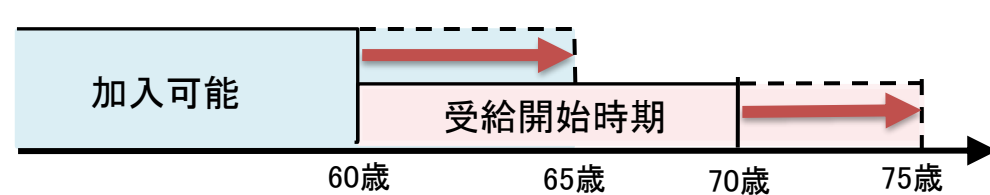
見直し前は65歳未満が拠出可(65歳→70歳)



見直し前は60~70歳の間で受給可(70歳→75歳)

<個人型DC(iDeCo)>

見直し前は60歳未満が拠出可(60歳→65歳)



見直し前は60~70歳の間で受給可(70歳→75歳)

公的年金・私的年金の加入・受給の全体像 (黒字は見直し前、赤字が見直し内容)

		20 ^(※1) ～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳～	
公的年金	(1) 国民年金被保険者	→ (※2) →				
	(2) 厚生年金被保険者	→				
	(3) 受給開始時期の選択		← 繰上げ	繰下げ →	→ 上限年齢を75歳へ	
私的年金	D B	(1) 確定給付企業年金(DB)の加入者	→			
		(2) 確定給付企業年金(DB)の支給開始時期の設定		← 60～65(⇒70)歳の規約で定める年齢	→	繰下げも可(※3)
	D C	(3) 企業型確定拠出年金(企業型DC)の加入者	→		→	
		(4) 個人型確定拠出年金(個人型DC(iDeCo))の加入者	→ (※2) →			
		(5) 確定拠出年金(DC)の受給開始時期の選択		←	→	→ 上限年齢を75歳へ

※1: 20歳未満の者についても適用事業所に使用される場合は厚生年金被保険者・国民年金第2号被保険者となる。

※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。

※3: 規約で定める範囲に限られる。

中小企業向け制度(簡易型DC・iDeCoプラス)の対象範囲の拡大

- 中小企業における企業年金の実施率は低下傾向にあることから、中小企業向けに設立手続を簡素化した「簡易型DC」や、企業年金の実施が困難な中小企業がiDeCoに加入する従業員の掛金に追加で事業主掛金を拠出することができる「中小事業主掛金納付制度(iDeCoプラス)」について、**制度を実施可能な従業員規模を100人以下から300人以下に拡大**する。(令和2年10月1日施行)

<見直し前>

簡易型DC

項目	簡易型	通常の企業型
制度の対象者	・適用対象者を厚生年金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	・厚生年金被保険者 ※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

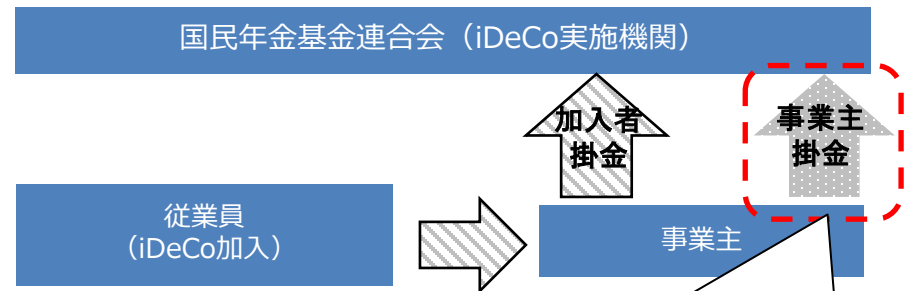
制度をパッケージ化することにより、

- ・ 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

中小事業主掛金納付制度(iDeCoプラス)

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 ※従業員とは厚生年金被保険者をいう
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

国民年金基金連合会 (iDeCo実施機関)



【中小事業主掛金納付制度】
加入者掛金に追加で、事業主が掛金拠出

企業型DC加入者のiDeCo加入の要件緩和

【見直し前】

- 企業型DC加入者のうちiDeCo(月額2.0万円以内)に加入できるのは、拠出限度額の管理を簡便に行うため、iDeCoの加入を認める企業型DC規約の定めがあって事業主掛金の上限を月額5.5万円から月額3.5万円に引き下げた企業の従業員に限られている。事業主掛金が高い従業員が一部いること等により事業主掛金の上限の引下げは困難となっているため、ほとんど活用されていない現状にある。
- 事業主掛金の上限を引き下げない限り、当該企業型DCの加入者全員がiDeCoに加入できないため、**事業主掛金が高い従業員にとっては、拠出可能な枠に十分な残余があるにもかかわらず、iDeCoに加入できない状態となっている。**

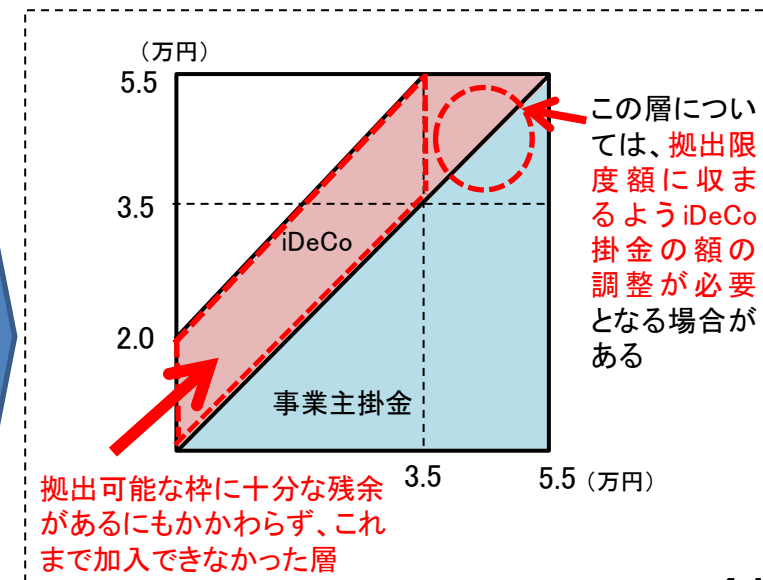
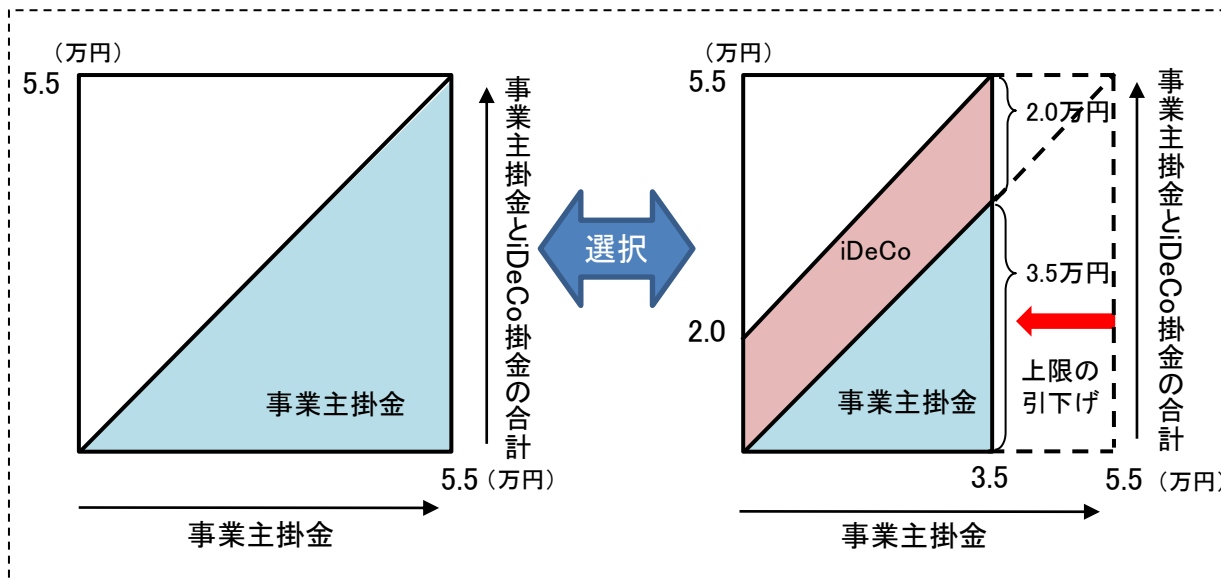
【見直し内容(令和4年10月1日施行)】

- 企業型DCの事業主掛金とiDeCoの掛金との合算管理の仕組みを構築することで、**企業型DC規約の定めや事業主掛金の上限の引下げがなくても、月額5.5万円から各月の事業主掛金を控除した残余の範囲内(ただし、月額2.0万円を上限)、iDeCoの掛金を毎月拠出できるよう、改善を図る。**

「月額2.0万円、かつ、事業主の拠出額との合計が月額5.5万円の範囲内」と言い換えることができる。
 事業主の拠出額である各月の企業型DCの事業主掛金額が月額3.5万円を超えると、iDeCoの拠出限度額は、その分、減ることとなる。

【改正前】 事業主掛金が高い従業員にとっては、拠出可能な枠に十分な残余があるにもかかわらず、iDeCoに加入できない

【改正後】 企業型DCの事業主掛金が高い従業員がiDeCoを利用しやすくなる



※ DB等の他制度にも加入している場合は、5.5万円→2.75万円、3.5万円→1.55万円、2.0万円→1.2万円

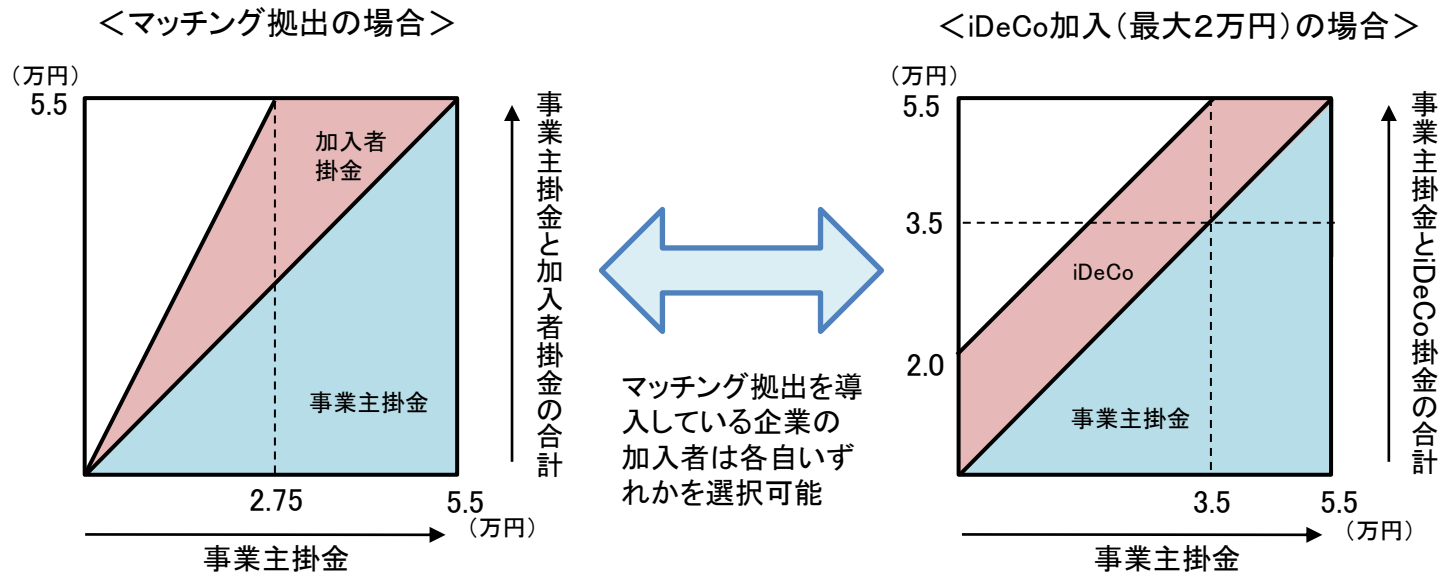
企業型DC加入者のマッチング拠出とiDeCo加入の選択

【見直し前】

- 事業主がマッチング拠出を導入している場合、当該企業の企業型DC加入者はマッチング拠出しか選択肢はなく、iDeCo加入を選択することはできない。

【見直し内容(令和4年10月1日施行)】

- 企業型DC加入者のiDeCo加入の要件緩和に併せて、**マッチング拠出を導入している企業の企業型DC加入者は、マッチング拠出かiDeCo加入かを加入者ごとに選択できるようにする。**

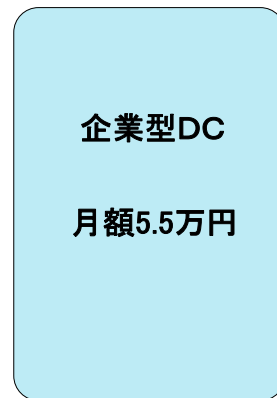


※ DB等の他制度にも加入している場合は、5.5万円→2.75万円、3.5万円→1.55万円、2.0万円→1.2万円

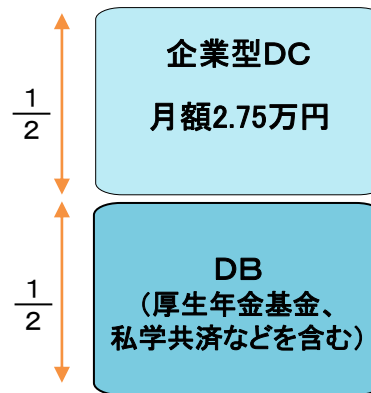
企業型DC拠出限度額の見直しの背景

- 企業型DCのみに加入する者と、企業型DCのみならずDB等の他制度にも加入する者との間で不公平が生じないよう、DB等の他制度にも加入する者の企業型DCの拠出限度額は、**企業型DCの拠出限度額(月額5.5万円)からDB等の他制度に事業主が拠出する掛金相当額を控除する必要があるという基本的考え方**に立っている。
- 見直し前は、拠出限度額の管理を簡便に行うため、**DB等の他制度の給付水準・掛金水準にかかわらず、全てのDB等の他制度の掛金相当額を月額2.75万円として一律評価**し、DB等の他制度にも加入する者の企業型DCの拠出限度額は残りの月額2.75万円としているが、現在の制度数が1万件を超えるDBごとの掛金をみると、**加入者1人当たりの標準掛金は月額2.75万円より低いDBが多く、DBの間で大きな差もある**。
- このDB等の他制度の掛金相当額を一律評価している点については、DB・DC2法の施行後5年の見直しの際にも、改善に向けて検討がなされたが、引き続きの課題とされたものである。
【2007(平成19)年7月 厚生労働省年金局・企業年金研究会「企業年金制度の施行状況の検証結果」一抄一】
現状の取扱いはやむを得ない措置であると考えられるが、**なおきめ細かい対応ができないか、実務上の対応の可能性を含め、引き続き検討すべき**である。

厚生年金基金における非課税水準を基に設定



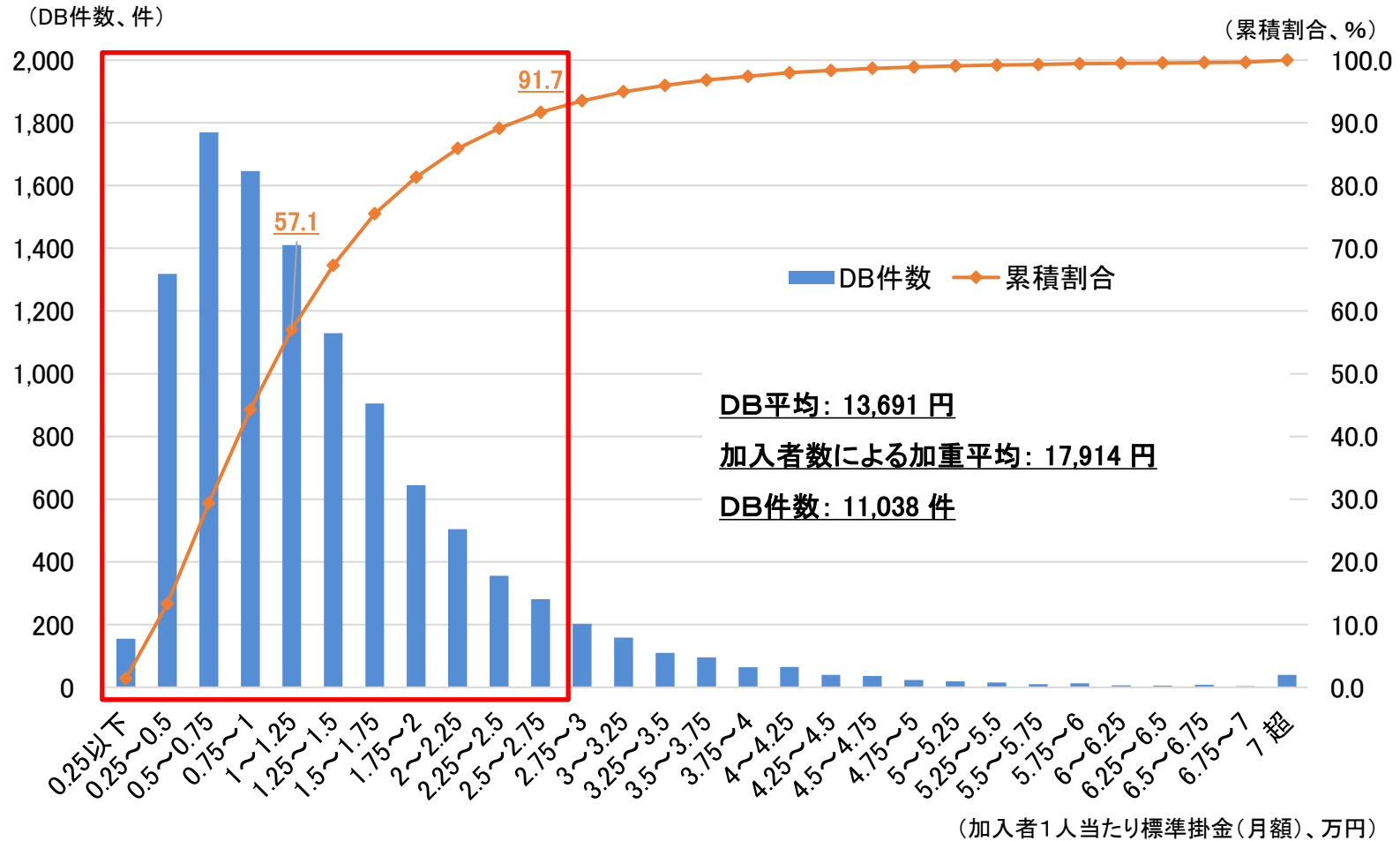
DB等の他制度にも加入する場合は一律2分の1



DB・DC2法の創設を検討していた当時(1997年)の厚生年金基金(1583基金)の上乗せ部分の給付水準の平均から評価

DBの掛金額の状況

○ 現在のDBの掛金額(加入者1人当たりの標準掛金の金額)の実態は、月額2.75万円より低いDBが多く、DB間で大きな差もある。



※ 2015~2017(平成27~29)年度のDB事業報告書に基づき、3年間連続して標準掛金を拠出したDBを対象に集計。

※ 上図は、DBごとに事業年度中に支払った標準掛金総額を年度末時点の加入者数で除して加入者1人当たりの標準掛金を算出した上で、当該額の階級別にDB件数を計上したものの。

企業年金に加入する者のiDeCo拠出限度額の見直し

○ iDeCoの拠出限度額の算定に当たって、全てのDB等の他制度の掛金相当額を一律評価している現状を改め、加入者がそれぞれ加入している**DB等の他制度ごとの掛金相当額の実態を反映**するとともに、**上限を2万円に統一**し、企業年金(企業型DC、DB等の他制度)に加入する者の拠出限度額について公平を図る。

	令和4年10月1日～	令和6年12月1日～
国民年金第1号被保険者	月額6.8万円 (※)	月額6.8万円 (※)
国民年金第2号被保険者		
①企業型DCのみに加入	月額5.5万円ー各月の企業型DCの事業主掛金額 (ただし、月額2.0万円を上限)	月額5.5万円ー (各月の企業型DCの事業主掛金額＋ DB等の他制度掛金相当額)
②企業型DCと、DB等の他制度に加入	月額2.75万円ー各月の企業型DCの事業主掛金額 (ただし、月額1.2万円を上限)	(ただし、月額2.0万円を上限)
③DB等の他制度のみに加入 (公務員を含む)	月額1.2万円 (※)	
④企業型DC、DB等の他制度のいずれ にも加入していない	月額2.3万円 (※)	月額2.3万円 (※)
国民年金第3号被保険者	月額2.3万円 (※)	月額2.3万円 (※)

「月額2.0万円、かつ、事業主の拠出額との合計が月額5.5万円の範囲内」と言い換えることができる。
事業主の拠出額である「各月の企業型DCの事業主掛金額」と「DB等の他制度掛金相当額」の合計額が月額3.5万円を超えると、iDeCoの拠出限度額は、その分、減ることとなる。

【DC掛金の年単位拠出の取扱い】

(※)は、DC掛金の「年単位拠出」が可能。

企業型DCに加入する者(①・②)は令和4年10月1日から、③のDB等の他制度のみに加入する者(公務員を含む)は令和6年12月1日から、「月単位拠出」のみとなる。

最終的には、iDeCoの掛金について「年単位拠出」が可能である者は、事業主の拠出がない「国民年金第1号被保険者」、「企業型DC、DB等の他制度のいずれにも加入していない第2号被保険者」、「国民年金第3号被保険者」の3区分となる。

DB等の他制度掛金相当額の反映後 (令和6(2024)年12月～)

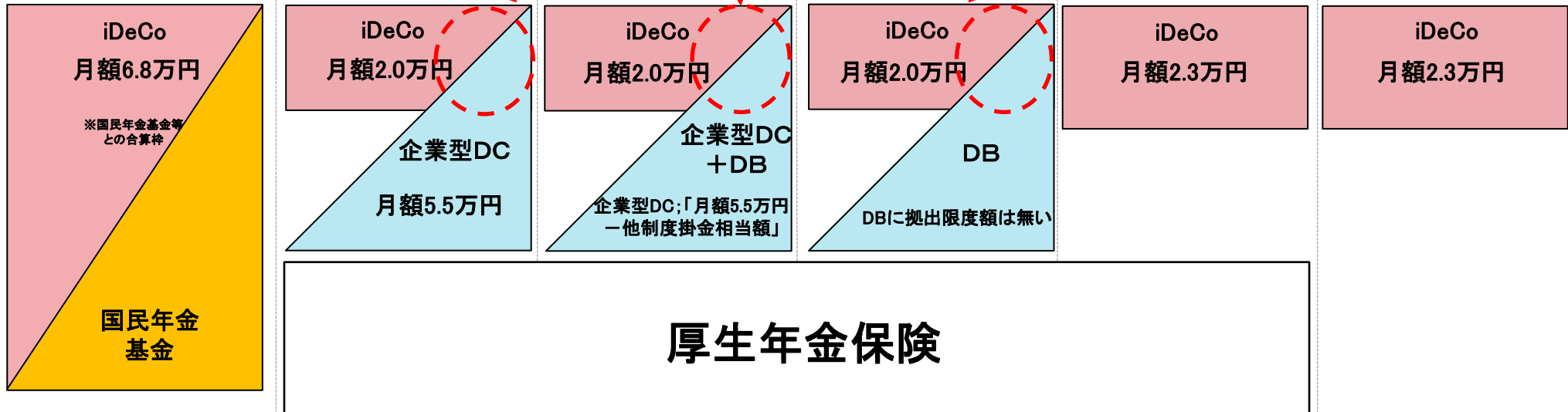
①企業型DCのみに加入

②企業型DCと、DB等の他制度に加入

③DB等の他制度のみに加入(公務員を含む)

④企業型DC、DB等の他制度のいずれにも加入していない

●企業年金(企業型DC・DB)に加入する者のiDeCoの拠出限度額を公平化。
●事業主の拠出額(各月の企業型DCの事業主掛金額とDB等の他制度掛金相当額)が3.5万円を超えると、iDeCoの拠出限度額が逡減。



厚生年金保険

国民年金(基礎年金)

国民年金
第1号被保険者

国民年金
第2号被保険者等

国民年金
第3号被保険者

※1 企業型DCの拠出限度額は、月額5.5万円からDB等の他制度掛金相当額(仮想掛金額)を控除した額。他制度掛金相当額は、DB等の給付水準から企業型DCの事業主掛金に相当する額として算定したもので、複数の他制度に加入している場合は合計額。他制度には、DBのほか、厚生年金基金・私立学校教職員共済制度・石炭鉱業年金基金を含む。

施行(令和6年12月1日)の際現に事業主が実施する企業型DCの拠出限度額については、施行の際の企業型DC規約に基づいた従前の掛金拠出を可能とする(経過措置)。ただし、施行日以後に、確定拠出年金法第3条第3項第7号に掲げる事項を変更する規約変更を行った場合、確定給付企業年金法第4条第5号に掲げる事項を変更する規約変更を行うことによって同法第58条の規定により掛金の額を再計算した場合、DB等の他制度を実施・終了した場合等は、経過措置の適用は終了。

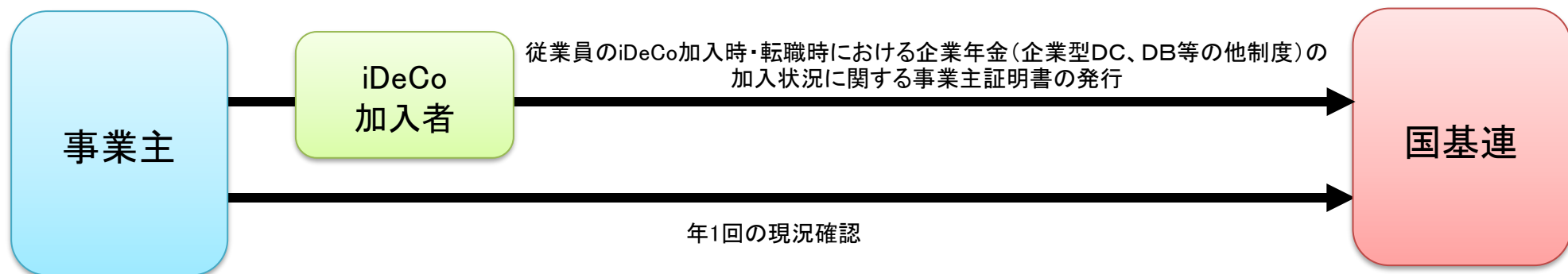
マッチング拠出を導入している企業の企業型DC加入者は、企業型DCの事業主掛金額を超えず、かつ、事業主掛金額との合計が拠出限度額(月額5.5万円からDB等の他制度掛金相当額を控除した額)の範囲内で、マッチング拠出が可能。マッチング拠出かiDeCo加入かを加入者ごとに選択することが可能。

※2 企業年金(企業型DC、DB等の他制度)の加入者は、月額2.0万円、かつ、事業主の拠出額(各月の企業型DCの事業主掛金額とDB等の他制度掛金相当額)との合計が月額5.5万円の範囲内で、iDeCoの拠出が可能。公務員についても、同様に、月額2.0万円、かつ、共済掛金相当額との合計が月額5.5万円の範囲内で、iDeCoの拠出が可能。

情報連携による効率的なiDeCoの制度運営

- iDeCoの実施主体である国民年金基金連合会(国基連)が拠出限度額の管理を行うためには、**企業年金(企業型DC、DB等の他制度)の加入状況と事業主の拠出額を国基連が確認できることが必要**となる。
 - 企業型DCを実施する事業主については、令和4年10月から企業型記録関連運営管理機関(企業型RK)を通じた国基連との情報連携を実施。DBを実施する事業主・基金(DB基金・厚生年金基金・石炭鉱業年金基金)については、令和6年12月から受託機関を通じた国基連との情報連携を実施。いずれも、**企業年金連合会において整備する「企業年金プラットフォーム(PF)」を活用して情報連携**を行う。
- ⇒ この仕組みの構築によって、**加入時・転職時の事業主証明書と、年1回の現況確認を廃止**する。

【改正前】



【改正後】



*1 DB等加入者に関する情報・他制度掛金相当額は令和6年12月から情報連携

*2 加入者等の情報の管理業務を委託せずに自ら実施している場合(I型の契約形態)、事業主・基金自ら企業年金プラットフォーム(PF)へ登録