

# 視点 1 . 働き方・ライフコースに対応し公平で中立的な 私的年金制度の構築について

令和 5 年 9 月 8 日

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

# 拠出限度額について

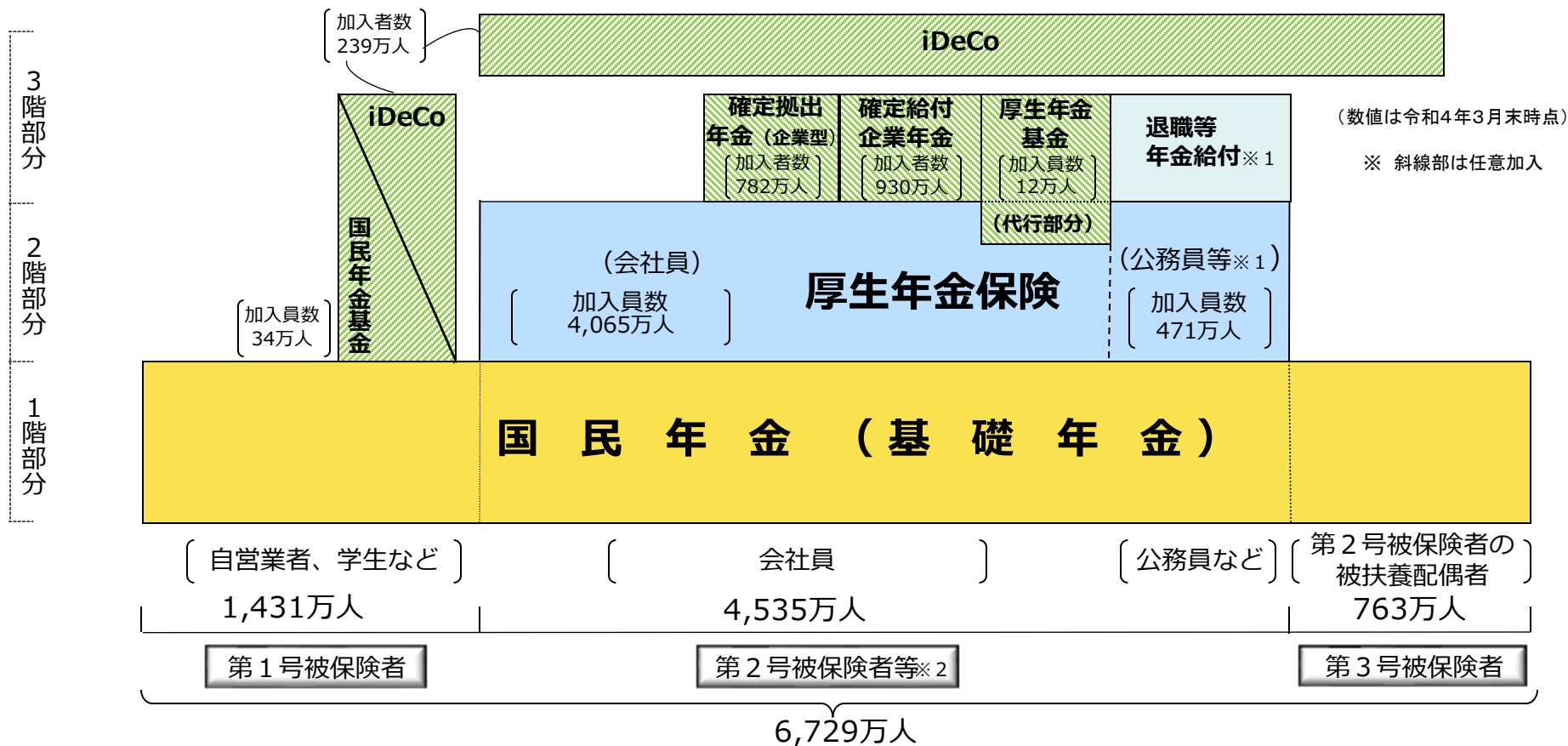


# 現行制度の成立経緯・考え方について



# 年金制度の仕組み

- 年金制度は、「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。



※1 被用者年金制度の一元化に伴い、平成27年10月1日から公務員および私学教職員も厚生年金に加入。また、共済年金の職域加算部分は廃止され、新たに退職等年金給付が創設。ただし、平成27年9月30日までの共済年金に加入していた期間分については、平成27年10月以後においても、加入期間に応じた職域加算部分を支給。

※2 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）。

# 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當法が制定され、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

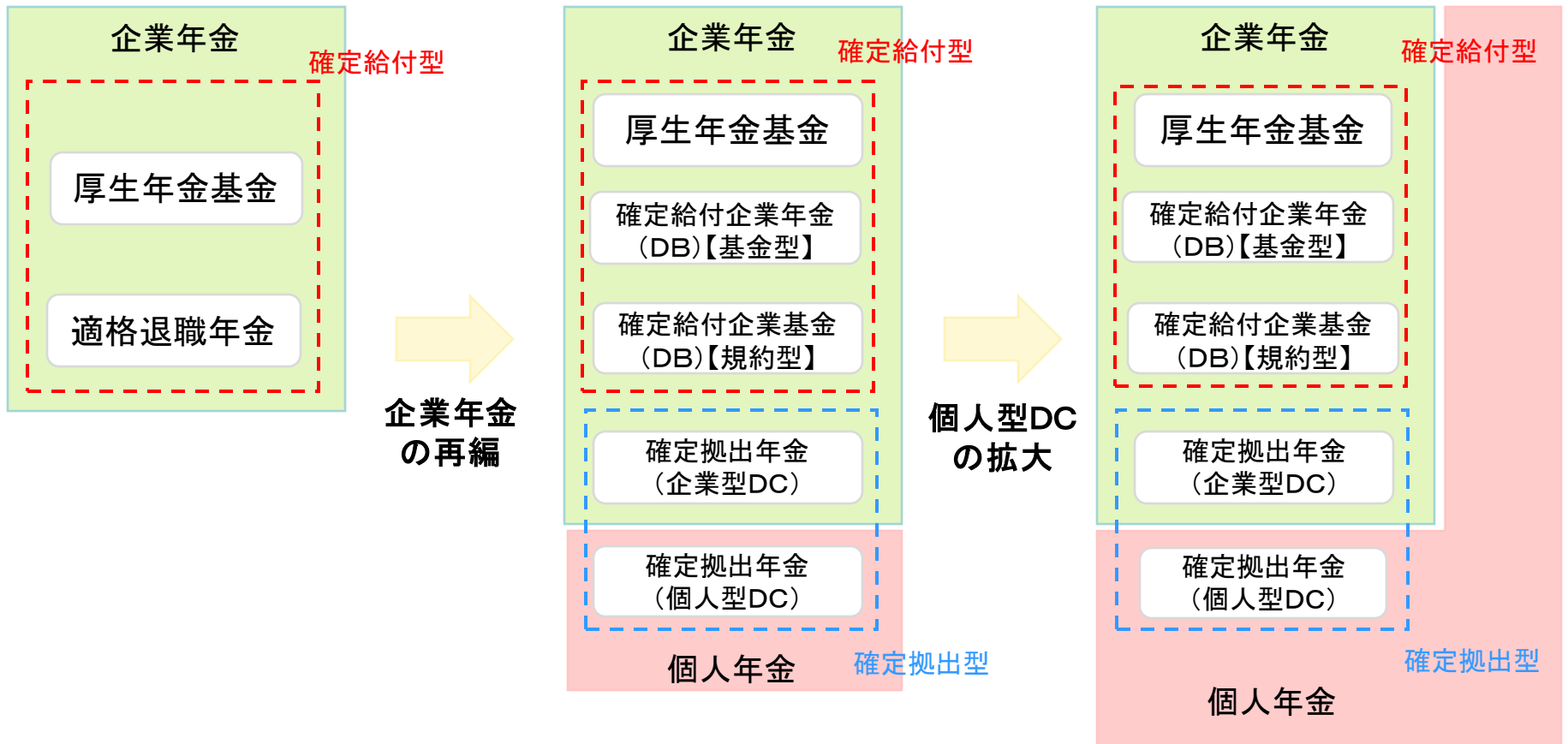
雇用の流動化にも対応できる制度創設の要請

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・確定拠出年金の制度創設の経緯・期待されていた役割

- 確定給付企業年金は、企業の退職給付制度の中で企業のニーズに柔軟に対応できるよう設計された適格退職年金や厚生年金基金を継承した確定給付型の統一的制度として創設された。老後の生活設計が容易であることから、長期雇用が中心となっている大企業で導入しやすいと考えられた。
- 確定拠出年金は、米国401(k)を参考にしつつ、老後の所得確保を達成するために、貯蓄との違いを考慮した年金制度として設計・創設された。年金資産の持ち運び（ポータビリティ）が容易であることから、離転職の多い中小企業でも導入しやすい制度と考えられた。
- 確定給付企業年金・確定拠出年金は、それぞれ制度創設の経緯や期待されていた役割は異なるものの、公的年金の給付と相まって、老後の所得確保の一層の充実を図る点は共通している。

### 確定給付企業年金法（平成13年法律第50号）－抄－

#### （目的）

第1条 この法律は、少子高齢化の進展、産業構造の変化等の社会経済情勢の変化にかんがみ、事業主が従業員と給付の内容を約し、高齢期において従業員がその内容に基づいた給付を受けることができるようにするため、確定給付企業年金について必要な事項を定め、国民の高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を支援し、もって公的年金の給付と相まって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とする。

### 確定拠出年金法（平成13年法律第88号）－抄－

#### （目的）

第1条 この法律は、少子高齢化の進展、高齢期の生活の多様化等の社会経済情勢の変化にかんがみ、個人又は事業主が拠出した資金を個人が自己の責任において運用の指図を行い、高齢期においてその結果に基づいた給付を受けることができるようにするため、確定拠出年金について必要な事項を定め、国民の高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を支援し、もって公的年金の給付と相まって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とする。



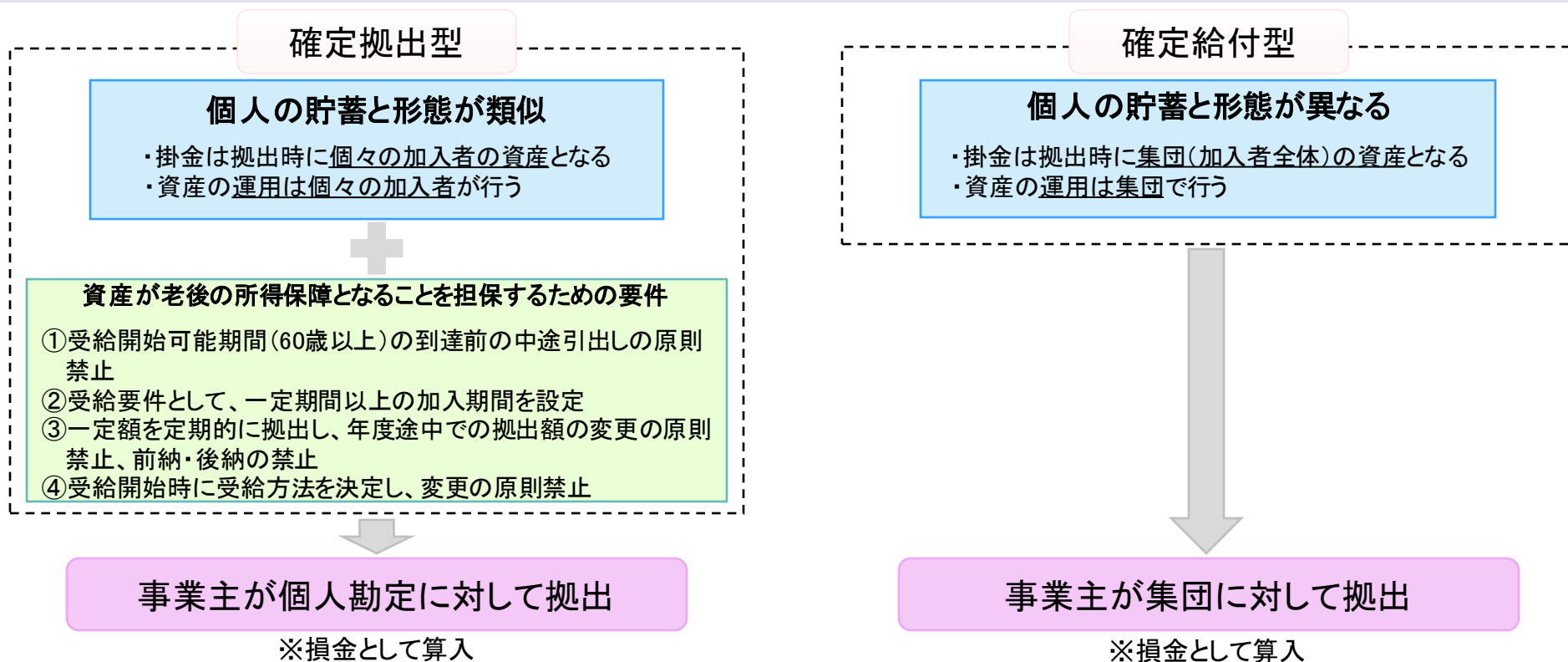
# 確定給付企業年金の制度的特徴の考え方

- 確定給付企業年金は、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、両制度の特徴を継承している。

		適格退職年金	厚生年金基金		確定給付企業年金
拠出の仕組み	掛金 (拠出限度額)	なし	なし	⇒	なし
	加入可能年齢	任意の年齢	70歳まで	⇒	70歳まで
給付の仕組み	支給開始要件 (年齢)	任意の年齢 (多くの企業で退職時に支給) ※ 加入期間要件は20年以上	65歳以下の規約で定める年齢 ※ 一定の条件の下で退職時を要件に加えることも可能 ※ 規約で加入期間要件 (20年以下) を設けることが可能	⇒	60~70歳の規約で定める年齢到達時 又は50歳以上の退職時 (規約の定めがある場合) ※ 規約で加入期間要件 (20年以下) を設けることが可能
	年齢到達前の中途退職時の給付	制限なし ※ 契約を解除した場合、一定の積立額は受益者等に帰属	制限なし ※ 3年以上の期間を有する場合給付可能	⇒	制限なし ※ 規約において、3年を超える加入者期間を脱退一時金の要件として定めてはならない
	受給の形態	制限なし (多くの企業で一時金を支給)	代行部分・上乘せ部分は 終身年金 加算部分は有期年金も可能	⇒	終身・有期年金又は一時金 ※ 規約において定めがある場合、一時金選択可能

# 確定拠出年金の制度的特徴の考え方

- 確定拠出年金制度の創設の検討に際して、
  - ・ 拠出された掛金が個々の加入者の持分として明確化され、その持分について加入者が自らの選択によって自己責任で運用し、その運用の結果得られた資産額がそのまま給付額となること
  - ・ 加入者は預貯金や投資信託など通常の貯蓄商品から自由に選択した上で運用していく仕組みであること等から、これでは「貯蓄」と何ら変わらないのではないかという議論があった。
- こうした議論の中で、資産が老後の所得保障となることを担保するための要件を課すことで、確定給付型の「年金」と同等の税制優遇措置が認められることとなった。



# DCの拠出限度額の変遷

	国民年金第1号被 保険者  iDeCo	国民年金第2号被保険者等				国民年金第3号被 保険者  iDeCo
		①企業型DCのみに加入  企業型DC	②企業型DCと、DB等の他制度 に加入  企業型DC	③DB等の他制度の みに加入 (公務員を含む) iDeCo	④企業型DC、DB等 の他制度のいずれ にも加入していない iDeCo	
制度創設時 企業型: 2001(平成13) 年10月1日 iDeCo: 2002(平成14)年 1月1日	68,000円 ※国民年金基金等と の合算枠	36,000円	18,000円	—	15,000円	—
2004(平成16)年 10月1日以降		46,000円 (+10,000円)	23,000円 (+5,000円)	—	18,000円 (+3,000円)	—
2010(平成22)年 1月1日以降		51,000円 (+5,000円)	25,500円 (+2,500円)	—	23,000円 (+5,000円)	—
2014(平成26)年 10月1日以降		55,000円 (+4,000円)	27,500円 (+2,000円)	—		—
2017(平成29)年 1月1日以降		↓ うち iDeCo 20,000円(※1)	↓ うち iDeCo 12,000円(※1)	12,000円		23,000円
2024(令和6)年 12月1日以降		55,000円－DB等の他制度掛金相当額(※2)				
		うち iDeCo 55,000円－(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) (ただし、20,000円を上限)				

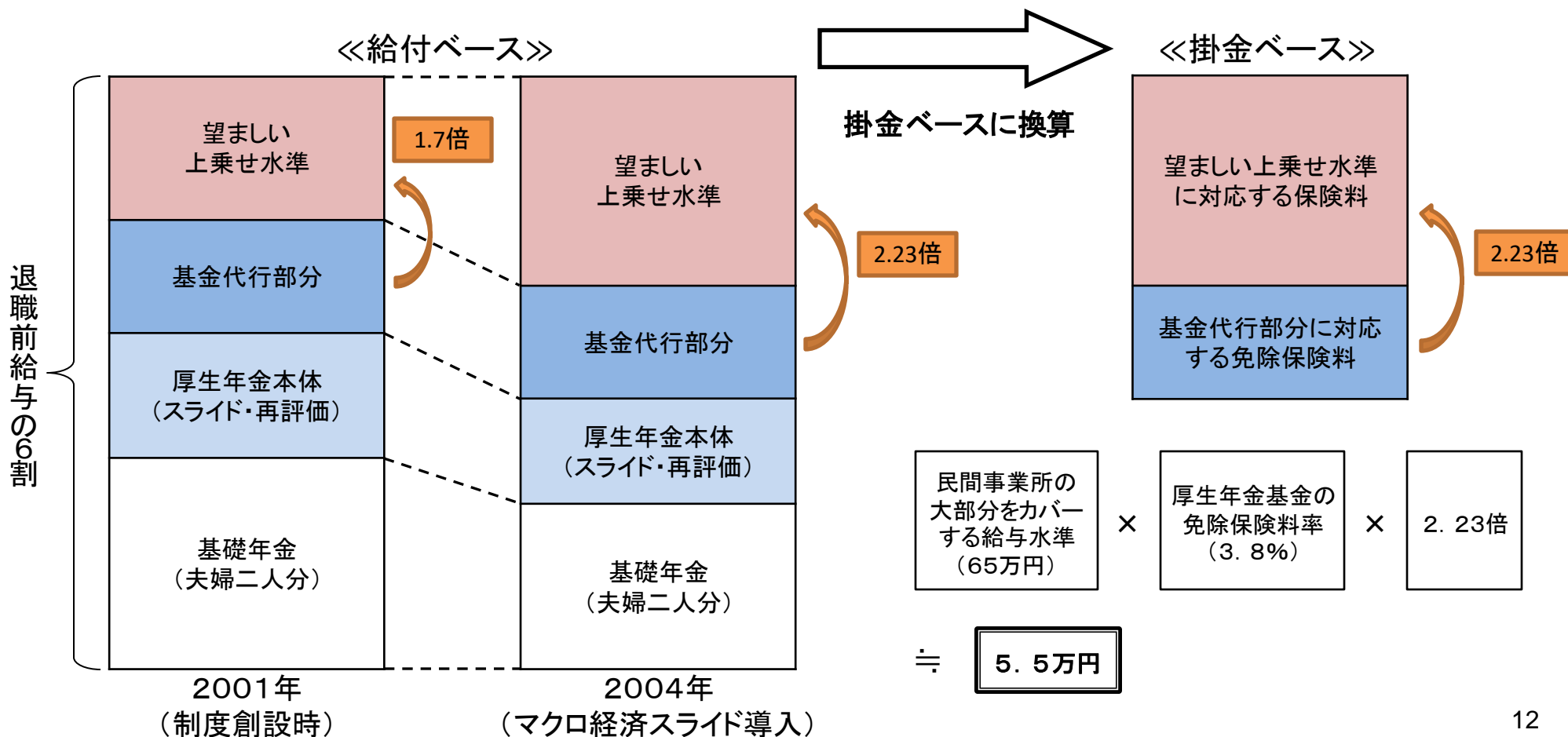
※1 マッチング拠出ができることを企業型DC規約に定めない場合であって、①iDeCoに加入できること、②企業型DCの事業主掛金の上限を月額3.5万円(DB併用の場合は1.55万円)以下とすることを企業型DC規約で定めた場合に限り、月額2.0万円(DB併用の場合は1.2万円)の範囲内で、iDeCoの拠出が可能。企業型DC加入者のiDeCo加入の要件緩和後(令和4年10月1日施行)は、月額2.0万円(DB併用の場合は1.2万円)、かつ、企業型DCの事業主掛金額との合計が月額5.5万円(DB併用の場合は2.75万円)の範囲内で、iDeCoの拠出が可能。

※2 他制度掛金相当額(仮想掛金額)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。

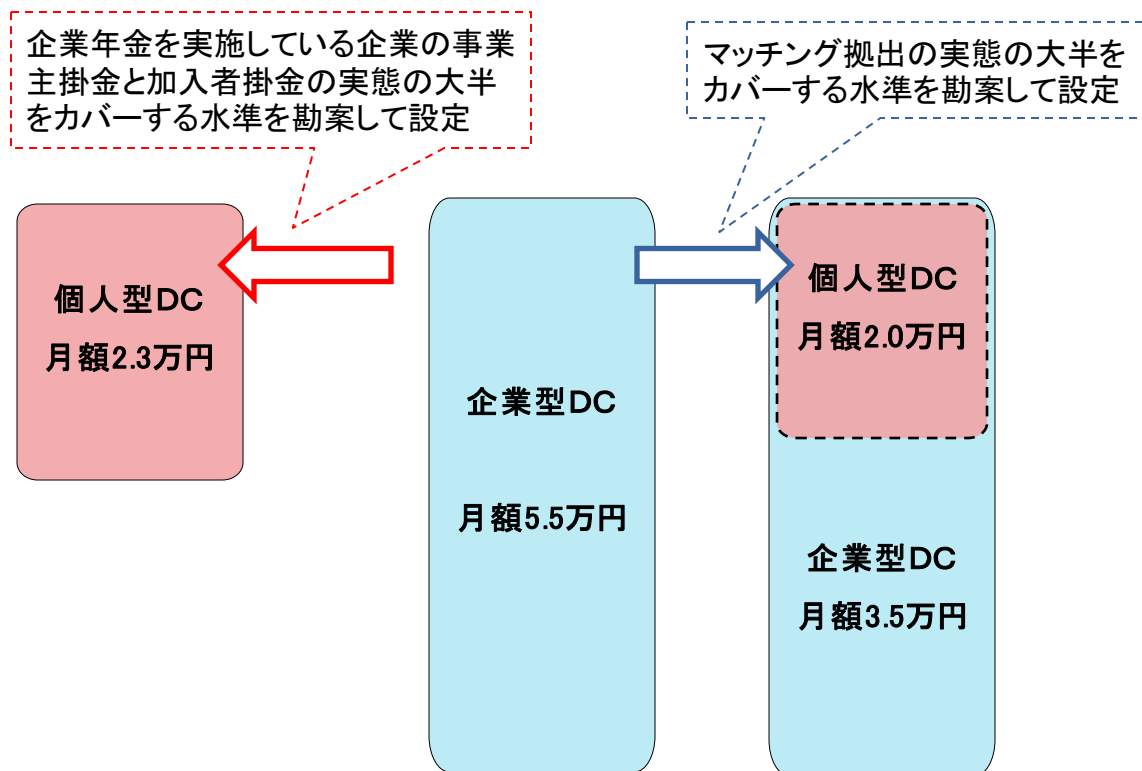
# 企業型DCの拠出限度額の考え方

- 企業型確定拠出年金の拠出限度額は、厚生年金基金の望ましい上乗せ水準（マクロ経済スライド調整後の公的年金と合わせて退職前給与の6割に相当する水準）を勘案して設定。
- 給付ベースから掛金ベースへの換算に当たって、民間事業所の大部分をカバーする給与水準に厚生年金基金の免除保険料率を乗じ、それを2.23倍することで拠出限度額を算出。



## 国民年金第2号被保険者の個人型DCの拠出限度額の考え方

- 企業年金がある国民年金第2号被保険者のiDeCoの拠出限度額（現行月額2.0万円又は月額1.2万円）は、マッチング拠出の実態の大半をカバーする水準を勘案して設定した。
- 企業年金がない国民年金第2号被保険者のiDeCoの拠出限度額（現行月額2.3万円）は、企業年金を実施している企業の事業主掛金と加入者掛金の実態の大半をカバーする水準を勘案して設定した。



# マッチング拠出における限度額の考え方

- マッチング拠出は、他の企業年金制度における加入者拠出限度額と同様に、事業主拠出額を超えない範囲での拠出が認められている。

## 企業年金研究会「企業年金制度の施行状況の検証結果」(平成19年7月)

企業年金制度においては、適格退職年金、厚生年金基金及び確定給付企業年金のいずれにおいても、個人拠出が認められているように、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、従業員にも掛金の拠出を認め、老後の所得保障をより充実することを可能とする仕組みが一般的であり、企業型確定拠出年金についても、他の企業年金同様、従業員の自助努力による老後の所得保障の充実を認める必要がある。

(中略)

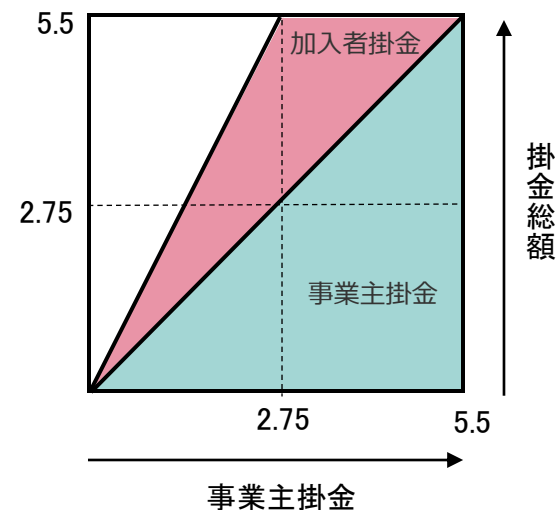
**個人拠出に対する支援も、老後の所得保障の水準としては、現行制度と同様、退職前所得の6割の確保を目標とすることを前提とすれば、企業型確定拠出年金の拠出限度額の枠内の拠出とすることが適当**である。

(中略)

企業型確定拠出年金の拠出限度額の範囲内であれば、自由に個人拠出ができることを認めることとした場合、個人の選択により拠出限度額までは拠出することが可能となり、老後の所得保障機能を高めることにつながる。他方、**企業型確定拠出年金が事業主拠出を基本とする企業年金制度であることを前提とした場合、他の企業年金制度である厚生年金基金や確定給付企業年金と同様、本人拠出額は、事業主拠出額の範囲内とすべき**こととなる。

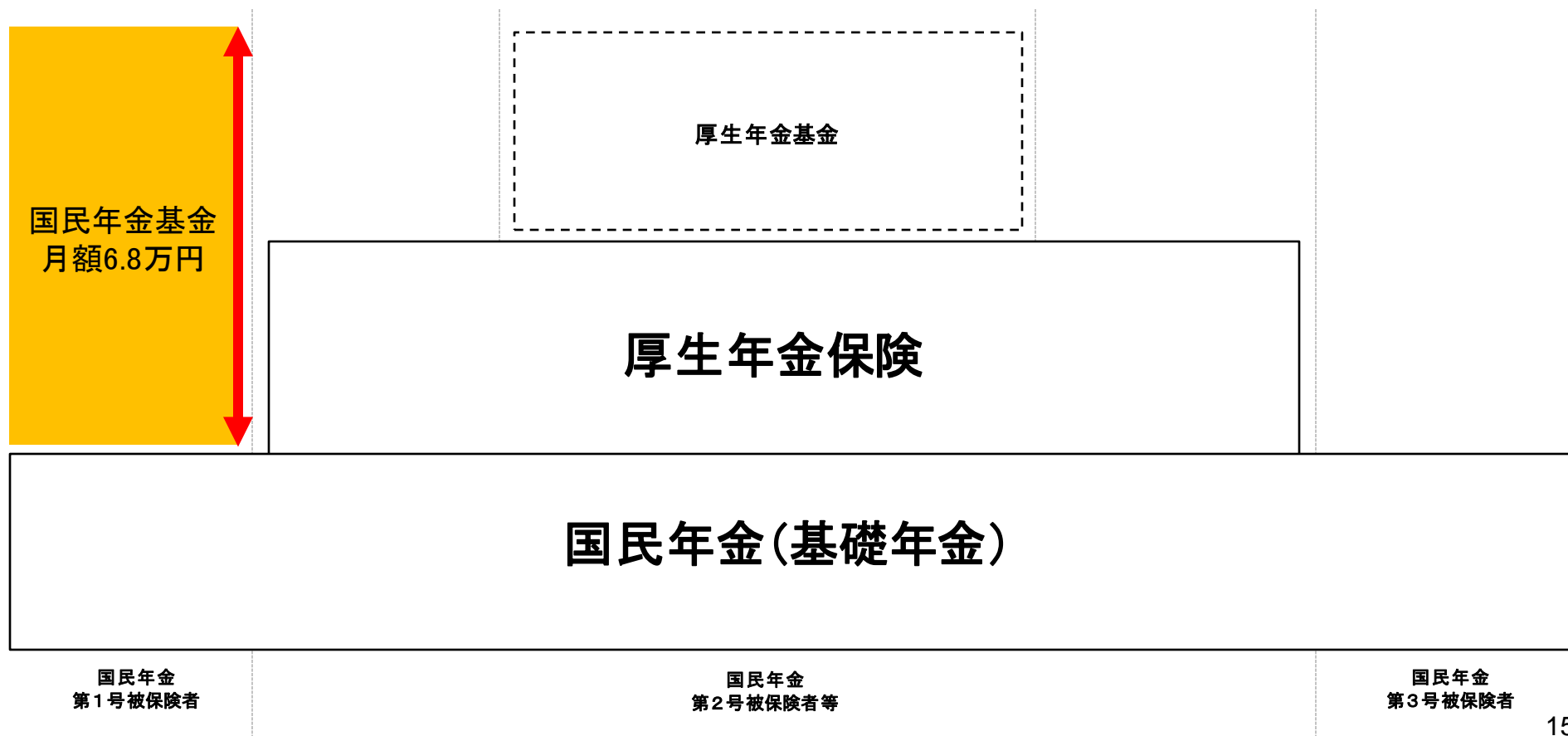
※企業年金研究会は、確定拠出年金法及び確定給付企業年金法制定時の附則の「施行後5年を経過した場合において、法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする」という検討規定に基づき、施行の状況の検証等を目的に設置されたもの。

マッチング拠出のイメージ  
(企業型DCのみに加入している場合)



# 国民年金第1号被保険者の国民年金基金・個人型DCの拠出限度額の考え方

- 第1号被保険者の国民年金基金の拠出限度額（月額6.8万円）については、厚生年金基金加入者に対する社会保険料控除とのバランスを勘案して設定した。
- 個人型DC導入時は、その拠出限度額の範囲内で、国民年金基金と個人型DCの組み合わせ・選択を可能とした。



# 令和 2 年改正・令和 3 年度税制改正での 見直し内容とその考え方

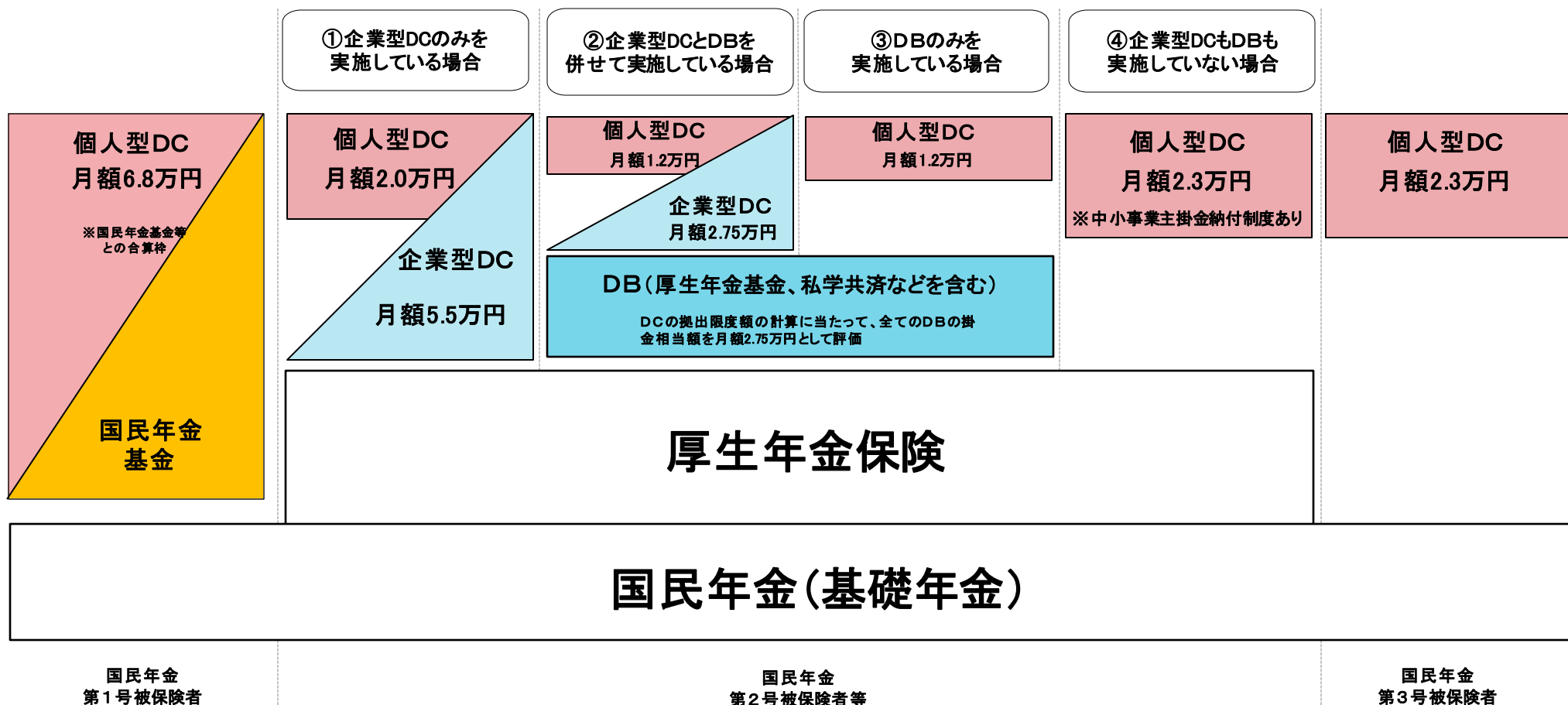
ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare



# 現行のDC拠出限度額（2022（令和4）年10月～）



※ 企業型DC加入者の個人型DC加入の要件緩和後(2022(令和4)年10月施行)は、月額2.0万円(DB併用型は月額1.2万円)の範囲内で、かつ、企業型DCの事業主掛金額との合計が拠出限度額(月額5.5万円(DB併用型は2.75万円))の範囲内で、個人型DCの拠出が可能。  
 ※ マatching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(DB併用型は2.75万円))の範囲内で、Matching拠出が可能。Matching拠出か個人型DC加入かを加入者ごとに選択が可能。  
 ※ DBIについては、拠出限度額はない。DBIには、年金払い退職給付を含む。

# 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なため、ほとんど活用されていない現状にあった。
- 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た。**

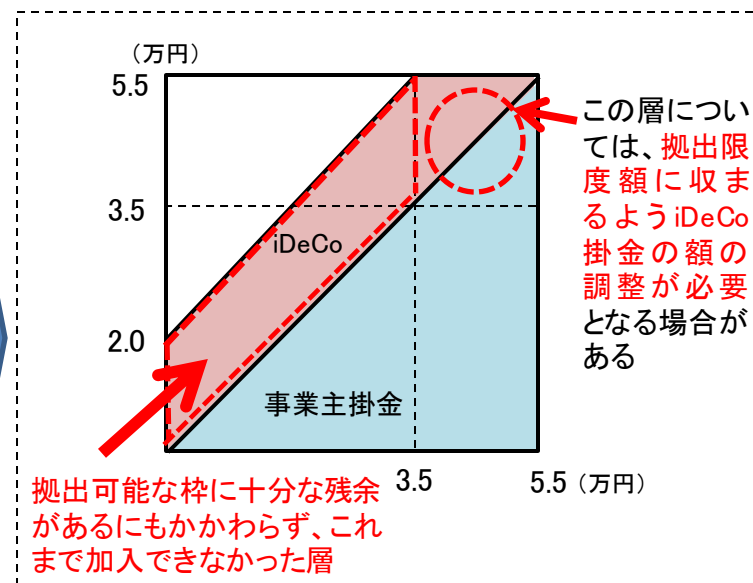
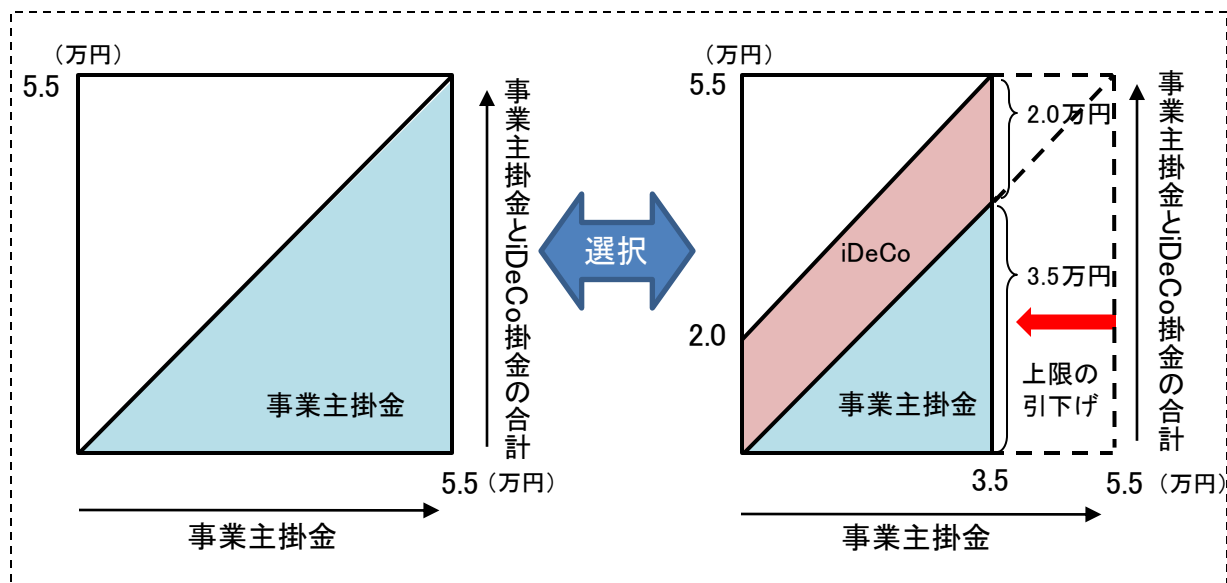
## 【見直し内容(令和4年10月1日施行)】

- 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の掛金を各月拠出できるよう、改善を図った。**

「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

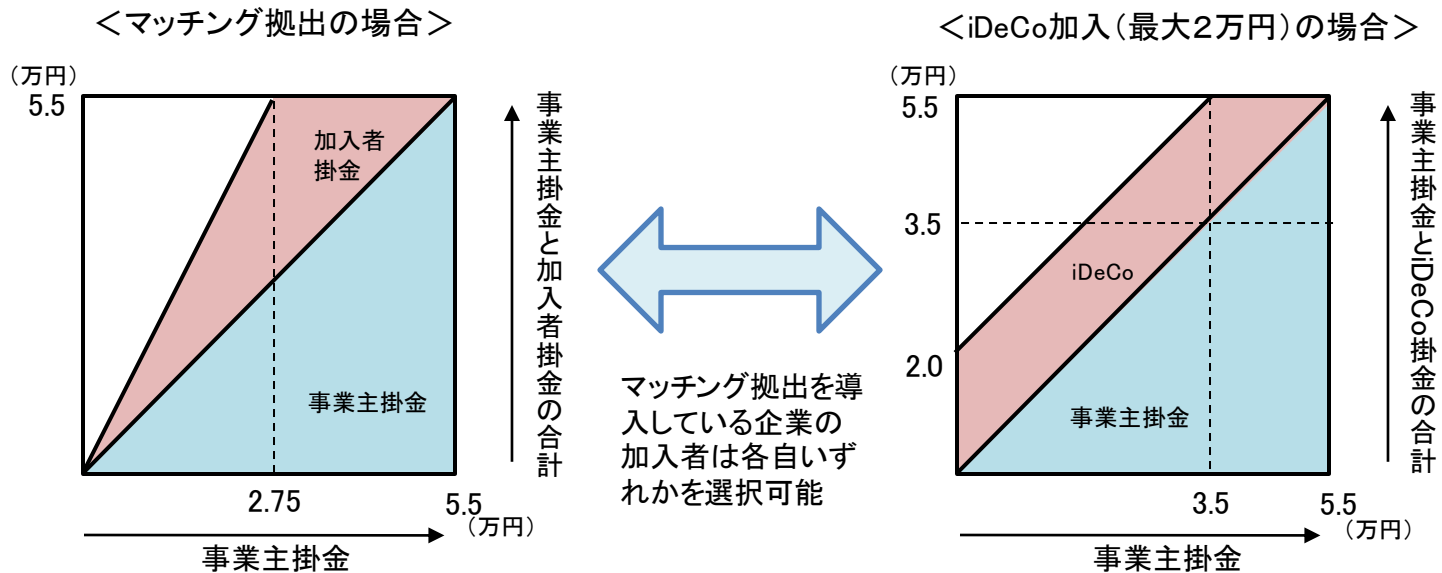
# 企業型DC加入者のマッチング拠出とiDeCo加入の選択

## 【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かった。

## 【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した。**

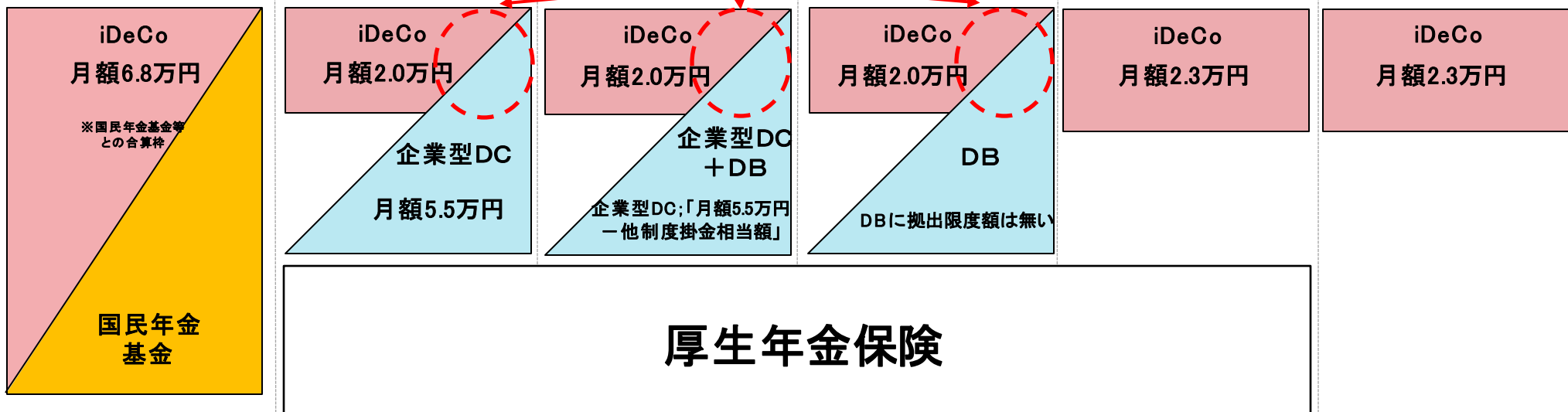


※ DB等の他制度にも加入している場合は、5.5万円→2.75万円、3.5万円→1.55万円、2.0万円→1.2万円

# 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
- ③ DB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。



## 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。マッチング拠出がiDeCo加入かを加入者ごとに選択することが可能。

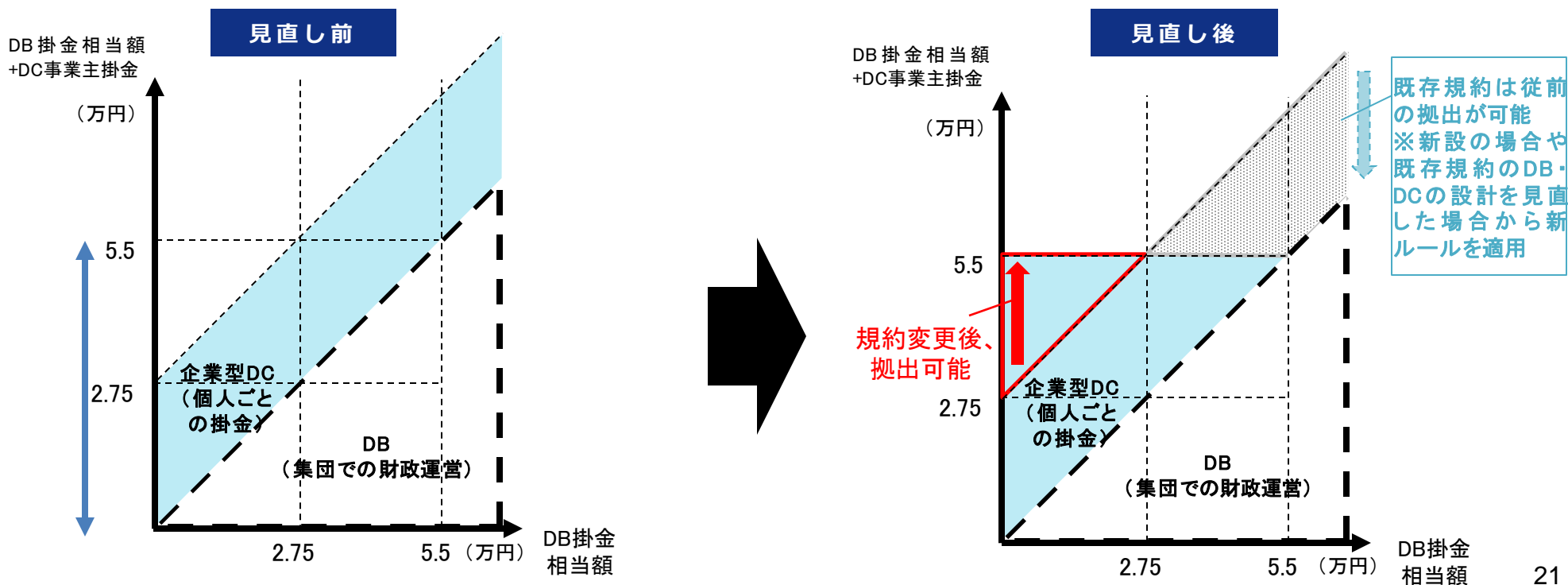
※2 企業年金(企業型DC、DB等の他制度)の加入者は、月額2.0万円、かつ、事業主の拠出額(各月の企業型DCの事業主掛金額とDB等の他制度掛金相当額)との合計が月額5.5万円の範囲内で、iDeCoの拠出が可能。公務員についても、同様に、月額2.0万円、かつ、共済掛金相当額との合計が月額5.5万円の範囲内で、iDeCoの拠出が可能。

# DBを併せて実施する場合の企業型DCの拠出限度額の見直し

- 企業型DCの拠出限度額の算定に当たって、全てのDBの掛金相当額を一律に評価している現状を改め、企業型DCの拠出限度額は、月額5.5万円からDBごとの掛金相当額を控除した額とすることで、公平できめ細かな算定方式とする。

	(現行)	(見直しの内容)
企業型DCのみを実施する場合	月額5.5万円	月額5.5万円から、DBごとの掛金相当額を控除した額
DBを併せて実施する場合	月額2.75万円	

(※1) DBは給付建ての制度であり、DCの拠出限度額の算定に当たって使用するDBの掛金額(掛金相当額)は、DBの給付水準から、DCと比較可能な形で評価したもの。  
 (※2) DBを実施していなければ、控除する額は0円で、企業型DCの拠出限度額は現行どおり月額5.5万円。DBの掛金相当額が月額5.5万円を上回る場合は、DC拠出は不可。

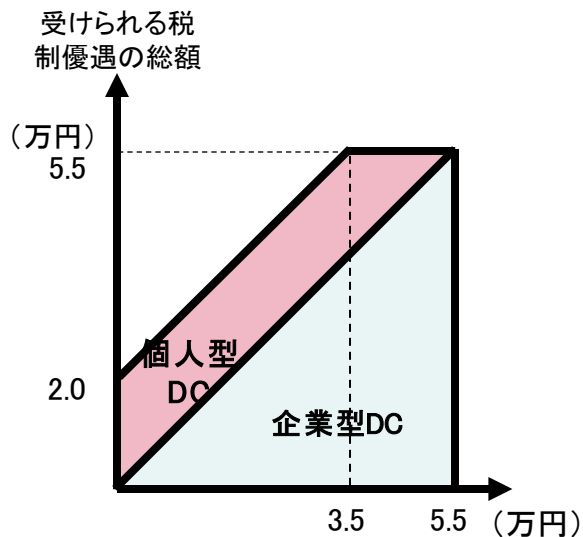


# 企業年金に加入する者のiDeCo拠出限度額統一についての考え方

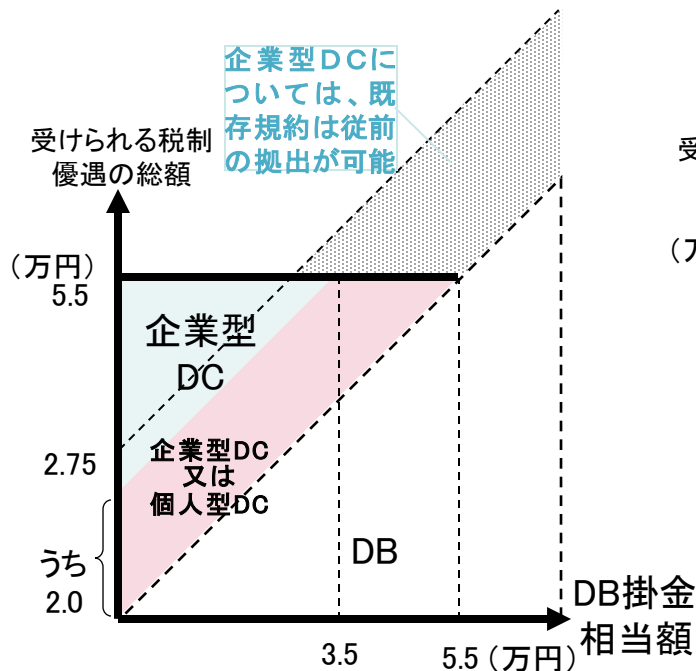
- 全てのDBの掛金相当額を一律に評価している現状を改め、DBごとに個別に評価することに伴って、**企業年金（DB・企業型DC）に加入する第2号被保険者の個人型DCの拠出限度額について公平を図ることとした。**

	(現行)	(見直しの内容)
①企業型DCのみに加入する者	月額2万円（ただし、企業型DCの事業主掛金額との合計が月額5.5万円）	月額2万円（ただし、企業型DC・DBの事業主掛金額との合計が月額5.5万円）
②DBと企業型DCに加入する者	月額1.2万円（ただし、企業型DCの事業主掛金額との合計が月額2.75万円）	
③DBのみに加入する者	月額1.2万円	

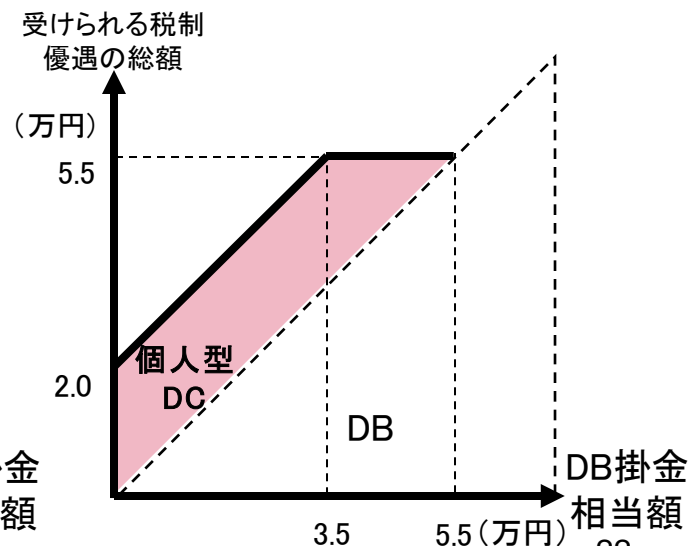
企業型DCのみに加入する者



企業型DCとDB等の他制度に加入する者



DB等の他制度のみに加入する者（公務員を含む）



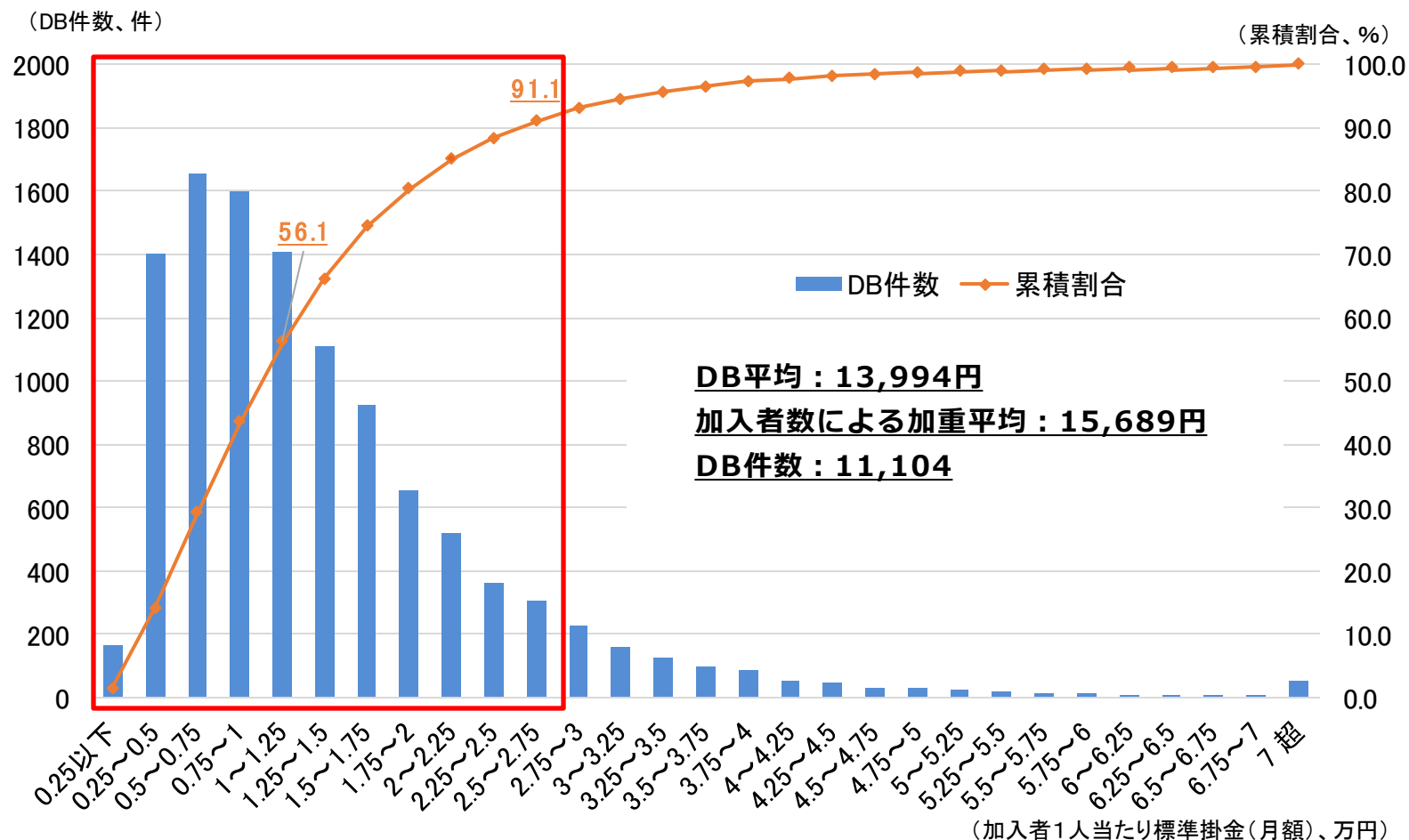
※図はいずれも見直し後のイメージ

# 私的年金の現状



## 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。



※ 2018~2020(平成30~令和2)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。



# 企業型確定拠出年金における掛金の算定方法

- 企業型確定拠出年金においては、8割以上が昇格・昇級に伴い掛金額が増えるタイプの規約設計を実施している。

## <企業型確定拠出年金における掛金の算定方法>

掛金の設定方法	率
全社員一律定額	12.0%
全社員一律の定率	31.9%
職種・資格・等級によって掛金額を段階的に設定	52.9%
定額と定率の組み合わせ	3.2%

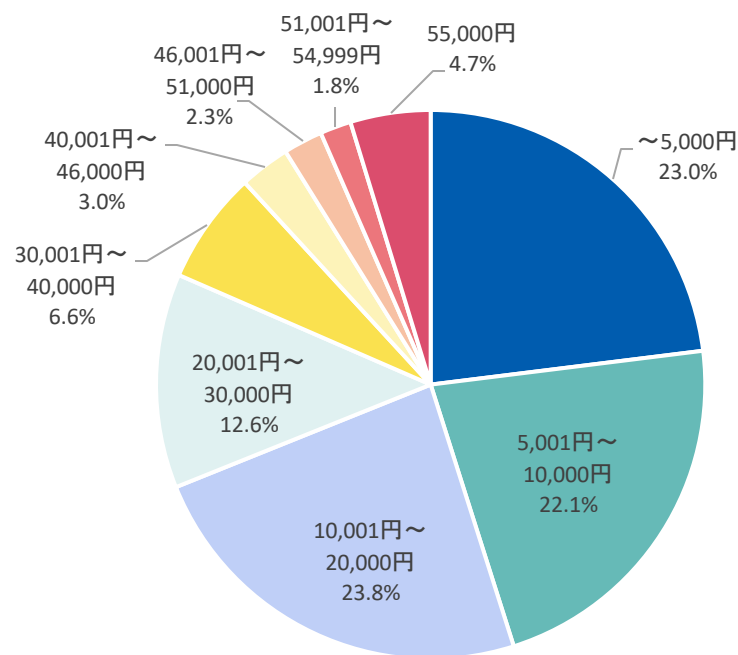
(出所)企業年金連合会「第4回 確定拠出年金制度に関する実態調査」(2013年)

# 企業型DCの掛金総額別の加入者割合（iDeCo加入制限者）【2021年度】

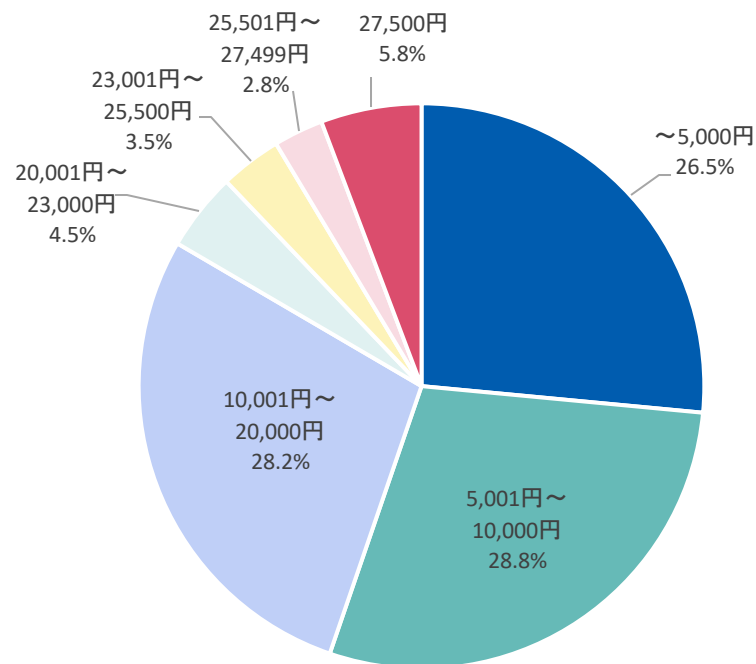
○ 企業型DCの掛金額が上限の5.5万円になっている者が一定割合いる一方、掛金額が2万円以下の者が過半数を占めている。

（※）本データは2021事業年度のものであるため、企業型DCとiDeCoの併用には制限があったことに留意。

【企業型DCのみ実施している場合】  
（n=338.3万人）  
拠出限度額 月額5.5万円



【企業型DCと確定給付型を実施している場合】（n=413.4万人）  
拠出限度額 月額2.75万円



（出典）2021（令和3）年度確定拠出年金運営管理機関業務報告書を基に厚生労働省作成

（注）集計区分は、確定拠出年金運営管理機関業務報告書の作成のために設定されたもの

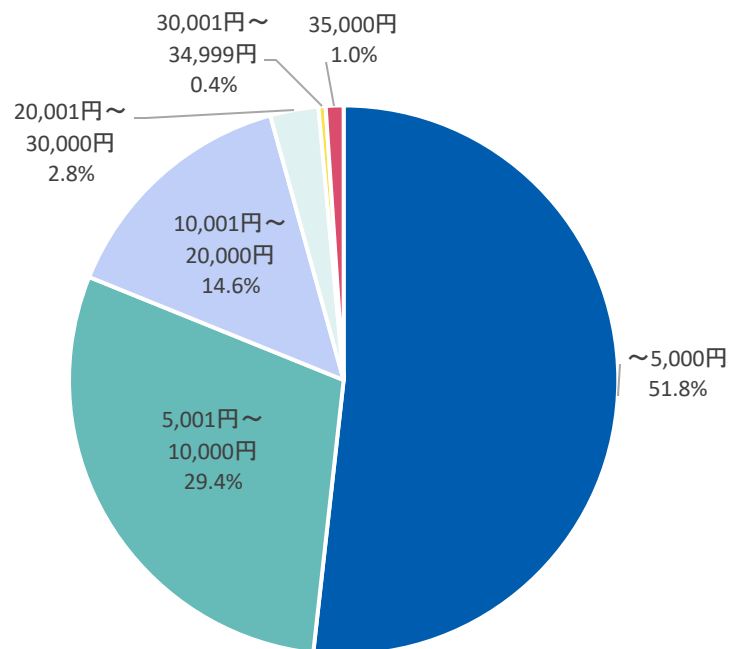
掛金総額は2020（令和2）年12月から2021（令和3）年11月に拠出された事業主掛金総額と加入者掛金総額の合計額を加入月数で除した額

# 企業型DCの掛金総額別の加入者割合（iDeCo加入可能者）【2021年度】

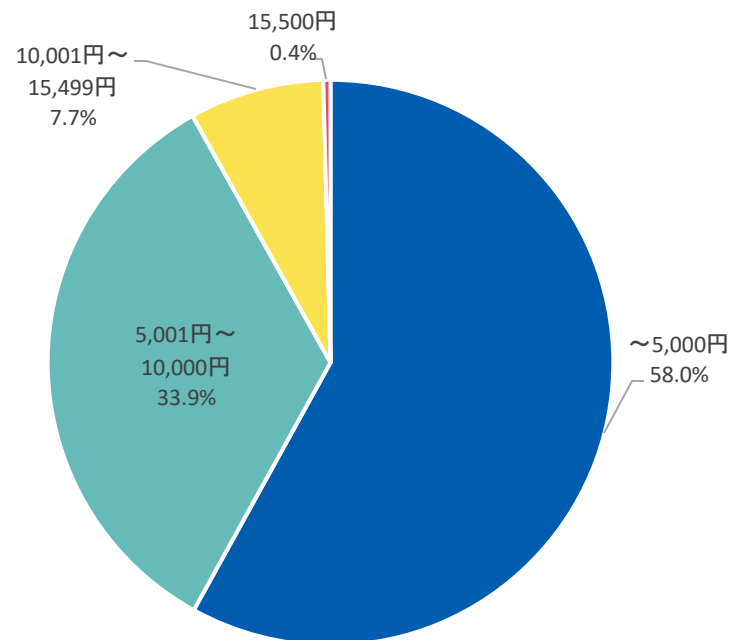
○ 掛金額が2万円以下の者が大半を占めている。

(※) 本データは2021事業年度のものであるため、iDeCoを加入可能とするため、企業型DCの掛金上限を3.5万円以下に引き下げた事業所のデータであることに留意。

【企業型DCのみ実施している場合】  
(n=22.2万人)  
拠出限度額 月額3.5万円



【企業型DCと確定給付型を実施している場合】(n=13.6万人)  
拠出限度額 月額1.55万円



(出典) 2021(令和3)年度確定拠出年金運営管理機関業務報告書を基に厚生労働省作成

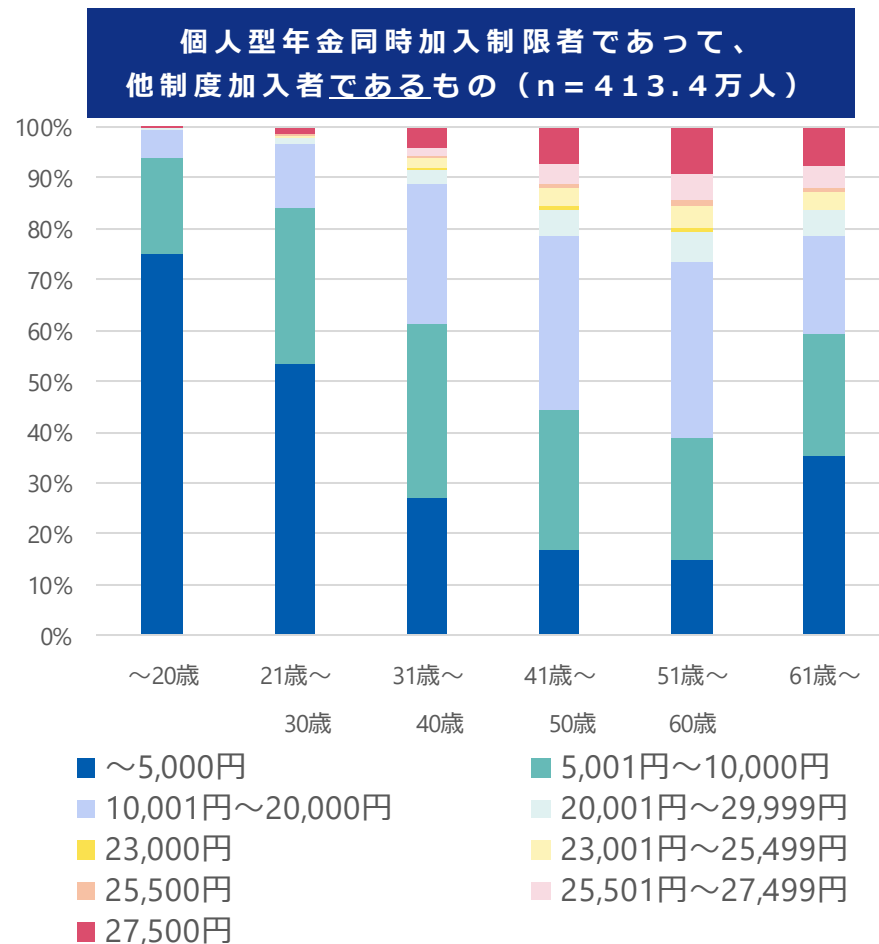
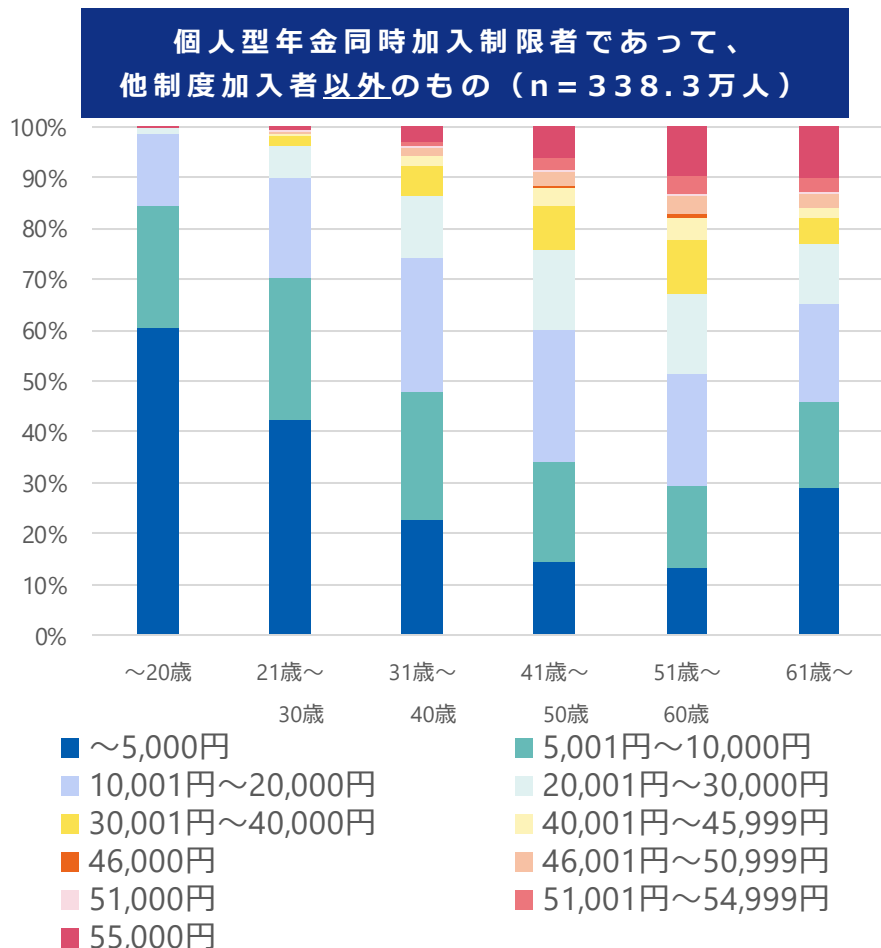
(注) 集計区分は、確定拠出年金運営管理機関業務報告書の作成のために設定されたもの

掛金総額は2020(令和2)年12月から2021(令和3)年11月に拠出された事業主掛金総額と加入者掛金総額の合計額を加入月数で除した額

# 企業型DCの年齢階層別の掛金総額の分布

- 事業主掛金額は企業において勤務年数等によって定められていることが多く、高い年齢層ほど掛金総額が多い者の割合が高い傾向がある。

(※) 本データは2021事業年度のものであるため、企業型DCとiDeCoの併用には制限があったことに留意。



(出典) 2021(令和3)年度確定拠出年金運営管理機関業務報告書を基に厚生労働省作成

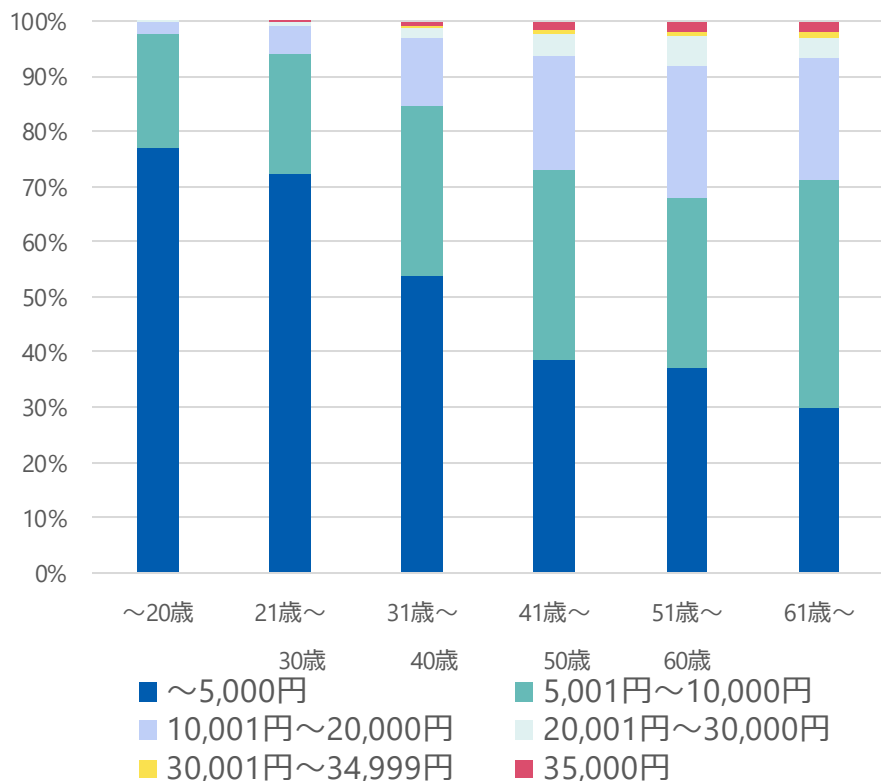
(注) 集計区分は、確定拠出年金運営管理機関業務報告書の作成のために設定されたもの

掛金総額は2020(令和2)年12月から2021(令和3)年11月に拠出された事業主掛金総額と加入者掛金総額の合計額を加入月数で除した額

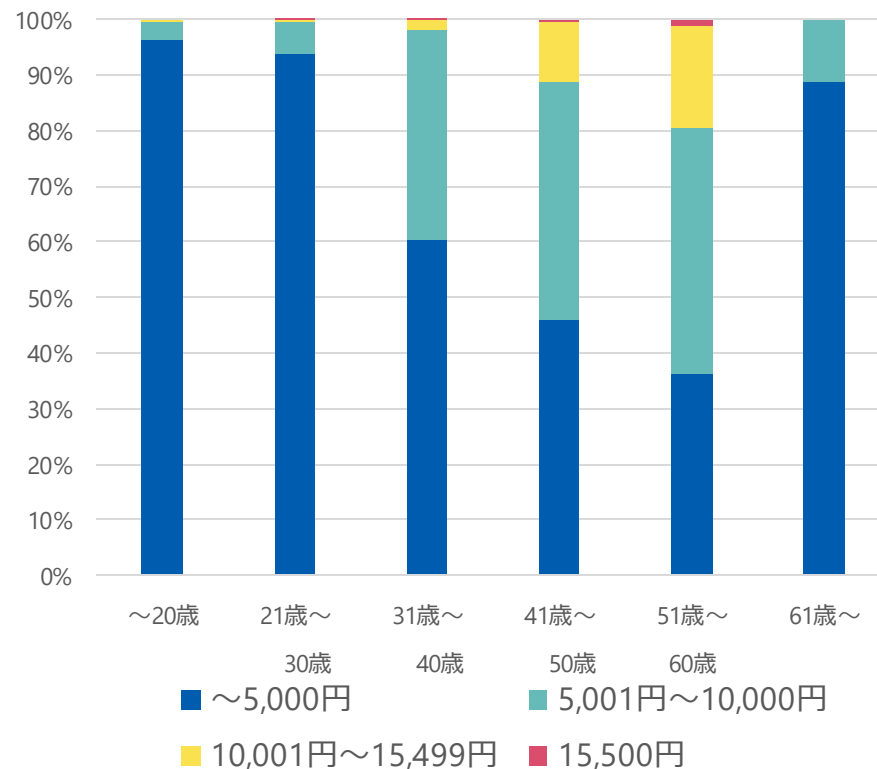
# 企業型DCの年齢階層別の掛金総額の分布

- 事業主掛金額は企業において勤務年数等によって定められていることが多く、高い年齢層ほど掛金総額が多い者の割合が高い傾向がある。
- 本データは2021事業年度のものであるため、企業型DCとiDeCoの併用には制限があったことに留意。

個人型年金同時加入可能者であって、  
他制度加入者以外のもの (n=22.2万人)



個人型年金同時加入可能者であって、  
他制度加入者であるもの (n=13.6万人)



(出典) 2021 (令和3) 年度確定拠出年金運営管理機関業務報告書を基に厚生労働省作成

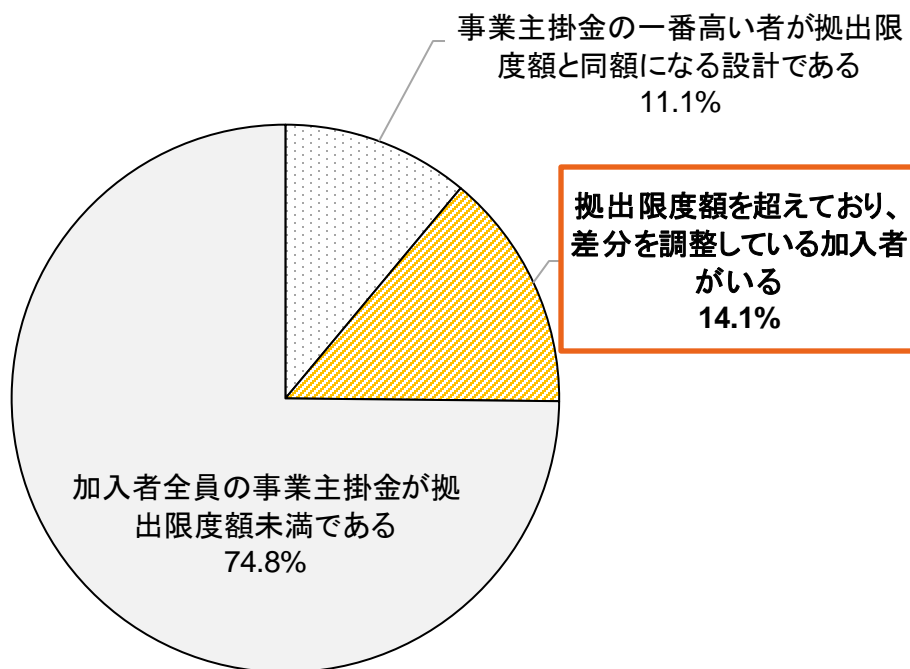
(注) 集計区分は、確定拠出年金運営管理機関業務報告書の作成のために設定されたもの

掛金総額は2020 (令和2) 年12月から2021 (令和3) 年11月に拠出された事業主掛金総額と加入者掛金総額の合計額を加入月数で除した額

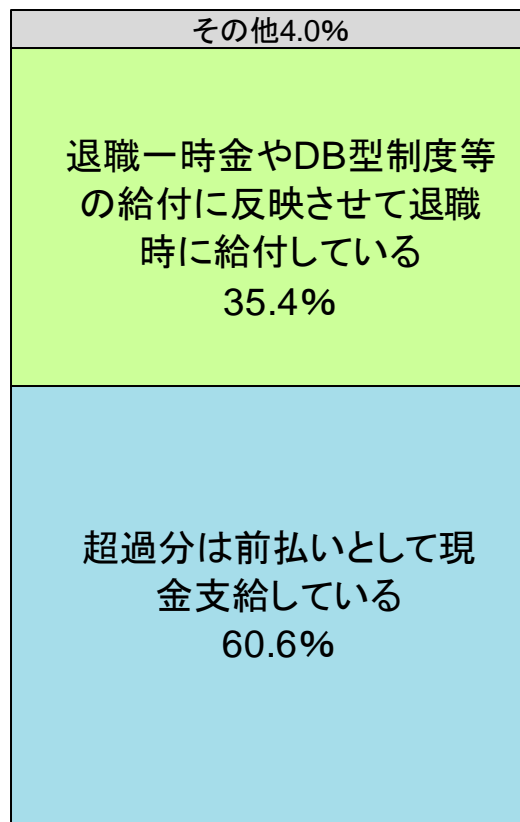
# 企業型DCの拠出限度額を超えた場合の調整状況

- 企業型確定拠出年金（企業型DC）の事業主掛金の額と拠出限度額の関係について尋ねたところ、事業主掛金の一番高い者が拠出限度額と同額になる設計が11.1%、事業主掛金の額が拠出限度額を超えている加入者が存在する企業が14.1%となっている。
- 拠出限度額を超え、差分を調整している場合の調整方法は、拠出限度額を超えた部分を**前払いとして給与や賞与に加算**が60.6%、**他の退職給付制度の給付**が35.4%となっている。

<事業主掛金の額が拠出限度額に達している加入者の状況>



<拠出限度額を超え、差分を調整している場合の調整方法>

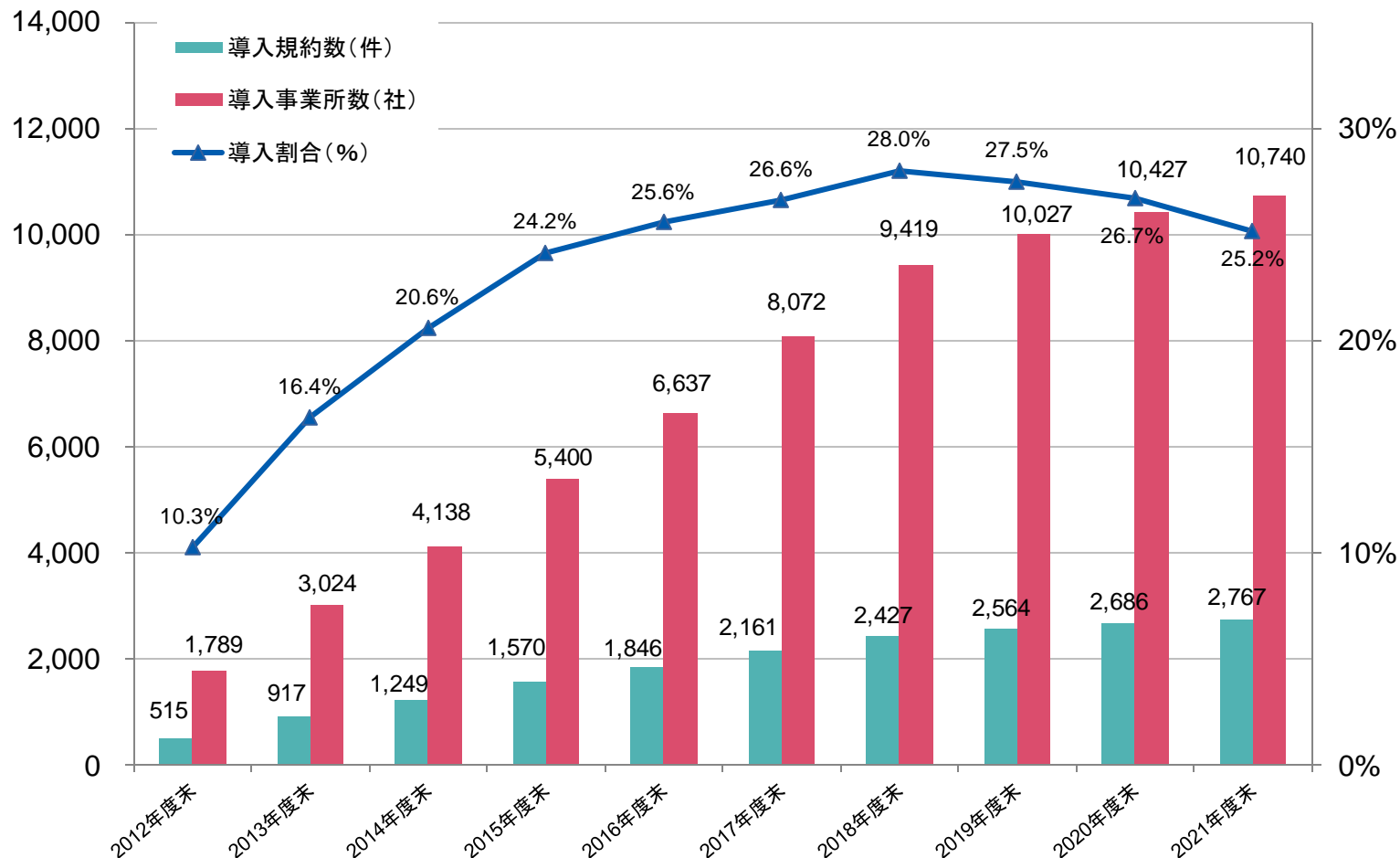


(出典) 企業年金連合会「2021（令和3）年度決算 確定拠出年金実態調査」（2023年）

※本調査は、企業型DCの代表事業主2000件を対象に調査し、624件から回答を得た結果である。

# マッチング拠出の導入状況

- マッチング拠出を導入している事業所の割合は2021年度末時点で25.2%となっている。近年、導入割合はゆるやかな低下傾向となっている。



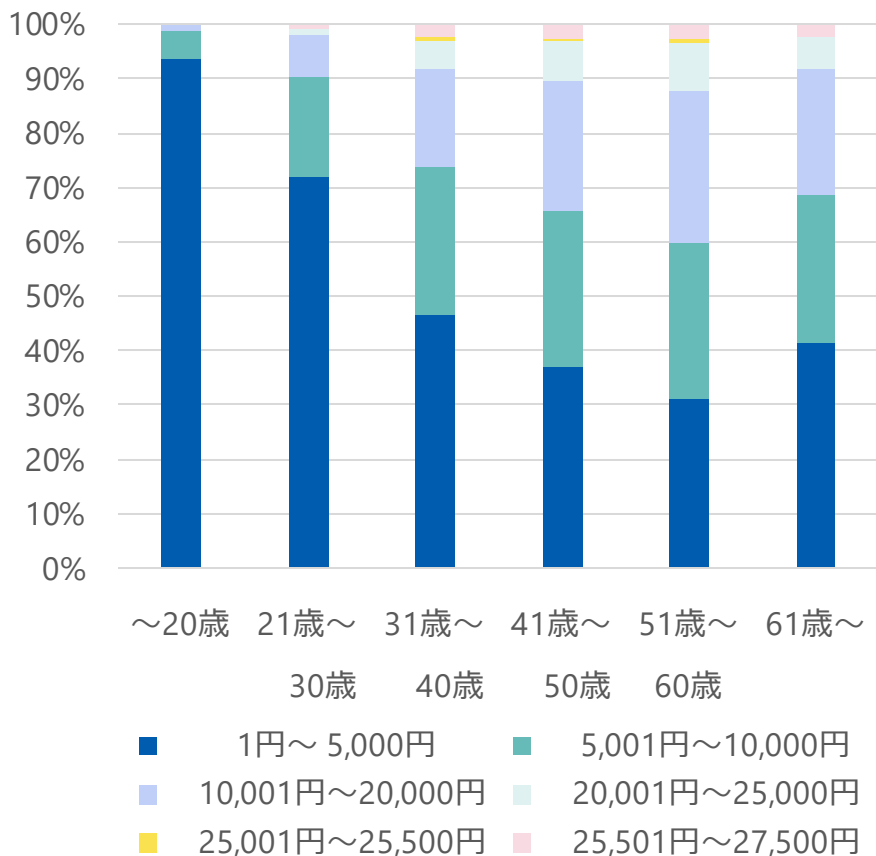
(出典) 運営管理機関連絡協議会「確定拠出年金統計資料」

※導入割合は、事業所単位で算出 (マッチング拠出導入事業所÷全企業型DC実施事業所数×100)

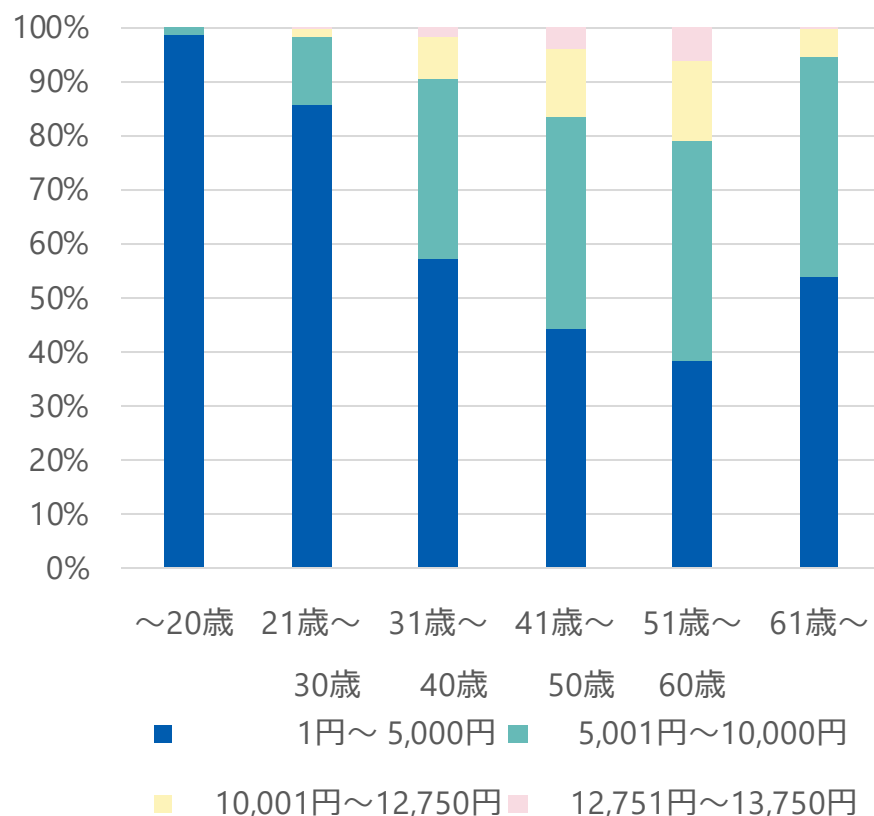
# 企業型DCの年齢階層別のマッチング拠出額の分布

- 年齢階層が若いほどマッチング拠出額が少ない者の割合が高い傾向がある。

個人型年金同時加入制限者であって、  
他制度加入者以外のもの（n=51.9万人）



個人型年金同時加入制限者であって、  
他制度加入者であるもの（n=81.0万人）



(出典) 2021(令和3)年度確定拠出年金運営管理機関業務報告書を基に厚生労働省作成

(注) 集計区分は、確定拠出年金運営管理機関業務報告書の作成のために設定されたもの

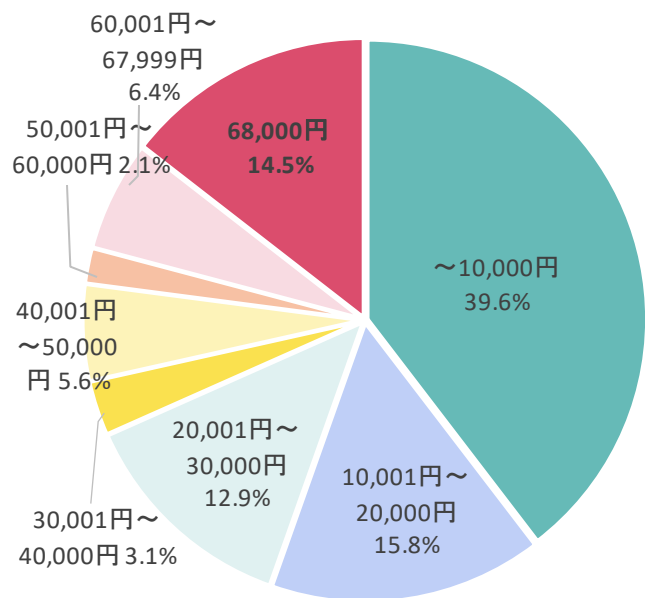
マッチング拠出額は2020(令和2)年12月から2021(令和3)年11月に拠出されたマッチング拠出額を加入月数で除した額



# iDeCoの掛金額別の加入者割合（第1号・第3号被保険者）【2023年】

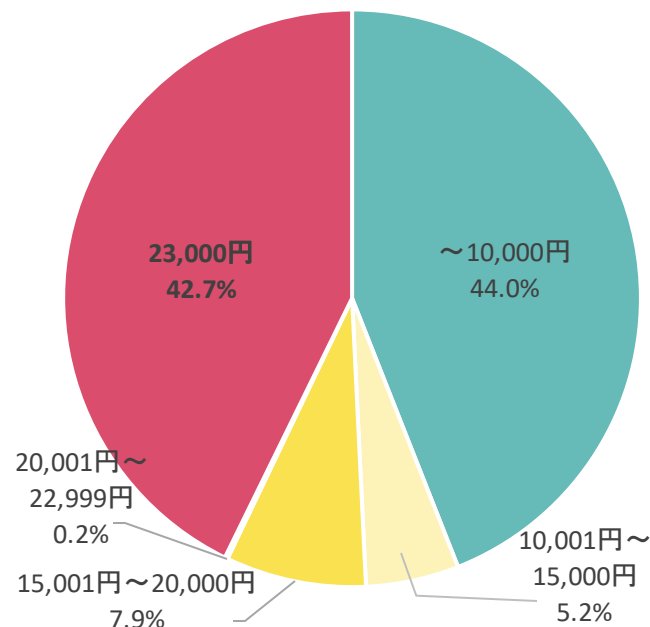
- 拠出限度額まで拠出している者の割合は、第1号被保険者では15%程度、第3号被保険者では半数近くになっている。

【第1号被保険者】（n=31.4万人）  
拠出限度額 月額6.8万円



平均掛金額 28,435円

【第3号被保険者】（n=12.8万人）  
拠出限度額 月額2.3万円



平均掛金額 15,190円

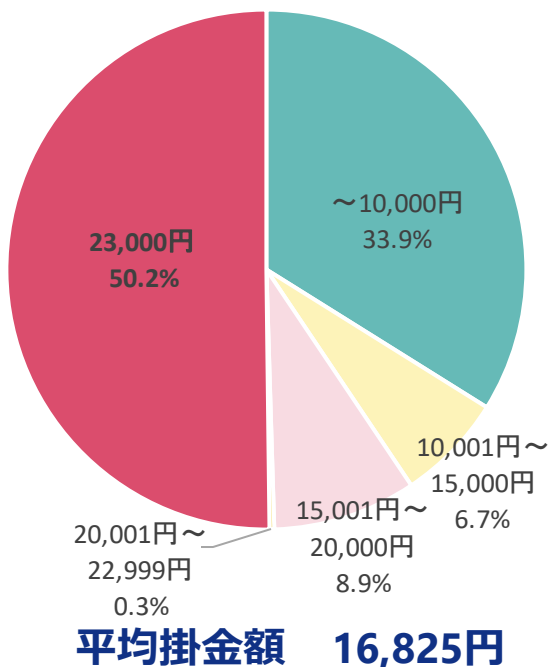
（出典）国民年金基金連合会調べ（2023（令和5）年6月末現在）

（注）掛金額は、毎月定額拠出している加入者が2023（令和5）年6月に拠出した加入者掛金の額

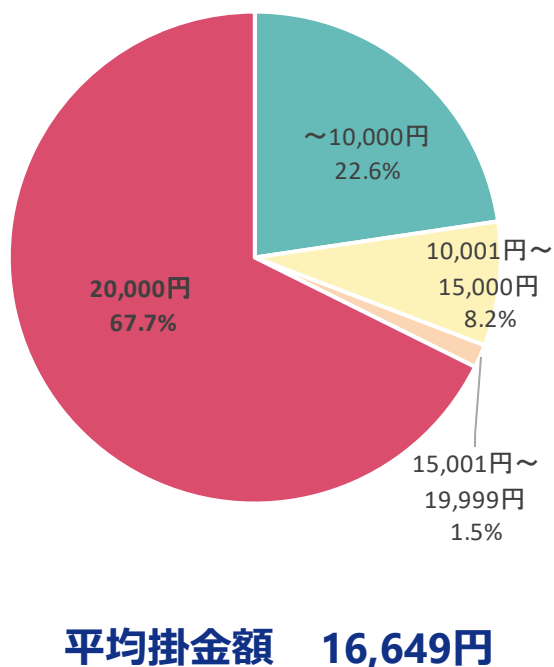
# iDeCoの掛金額別の加入者割合（第2号被保険者）【2023年】

○ 拠出限度額まで拠出している者の割合は、いずれの区分でも高い。

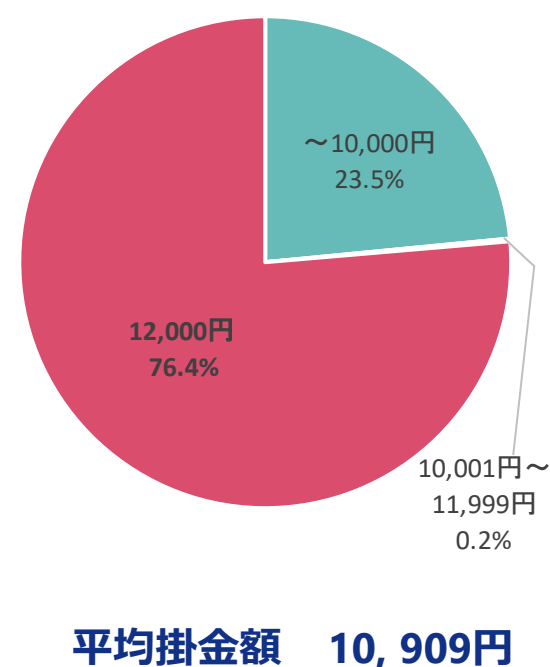
【企業型も確定給付型も実施していない場合】（n=147.3万人）  
拠出限度額 月額2.3万円



【企業型のみを実施している場合】（n=4.7万人）  
拠出限度額 月額2.0万円



【確定給付型を実施している場合】（共済組合員を含む）（n=94.9万人）  
拠出限度額 月額1.2万円

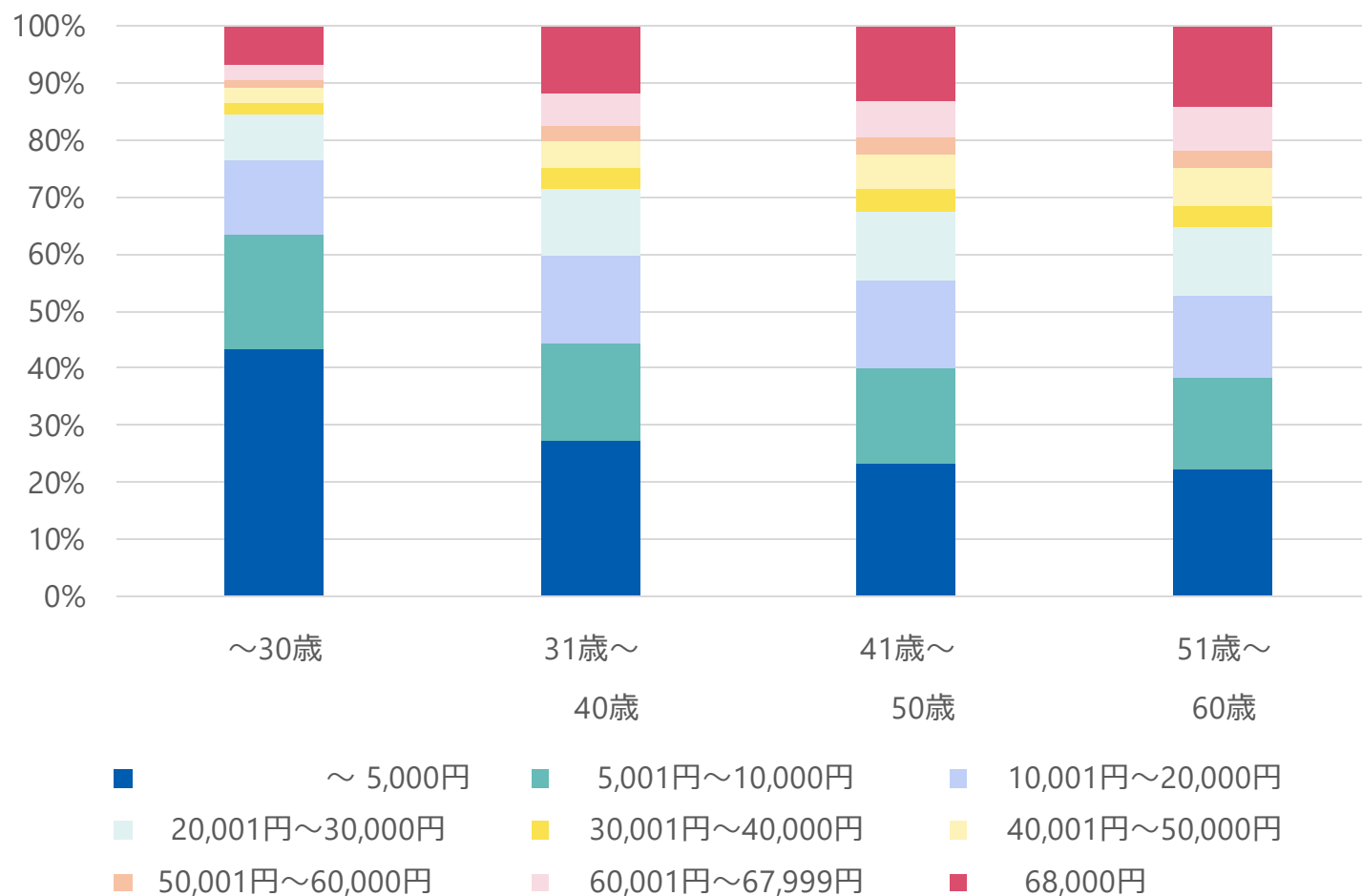


（出所）国民年金基金連合会調べ（2023（令和5）年6月末現在）

（注）掛金額は、毎月定額拠出している加入者が2023（令和5）年6月に拠出した加入者掛金の額。拠出限度額は2023（令和5）年6月時点。

# 年齢及び掛金額ごとのiDeCo加入者の人数の状況（第1号被保険者）

○ 拠出額の分布に、年齢階層間で顕著な差異はみられない。



（出典）2021（令和3）年度確定拠出年金運営管理機関業務報告書を基に厚生労働省作成

（注）集計区分は、確定拠出年金運営管理機関業務報告書の作成のために設定されたもの

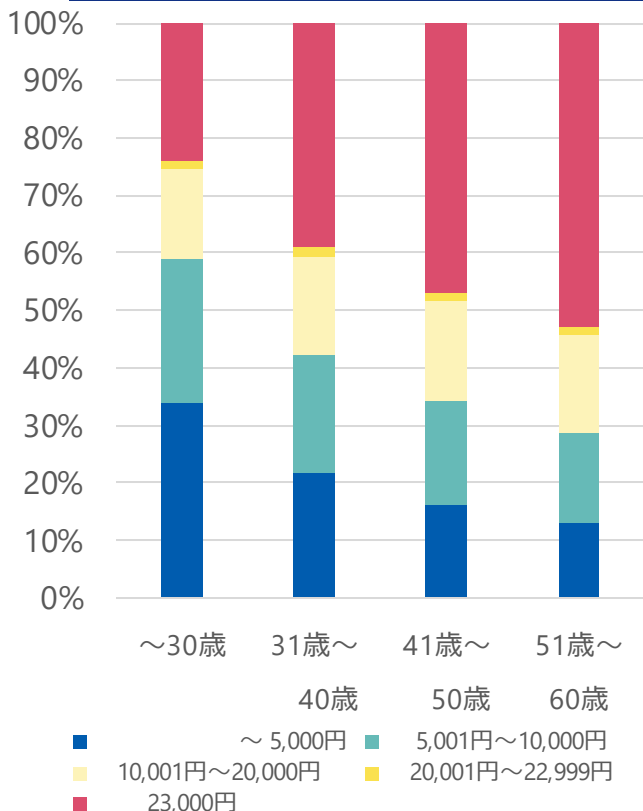
掛金額は2020（令和2）年12月から2021（令和3）年11月に拠出された掛金総額を加入月数で除した額

# 年齢及び掛金額ごとのiDeCo加入者の人数の状況（第2号被保険者）

- 年齢階層が高いほど、拠出限度額まで拠出している者の割合が高い傾向がある。

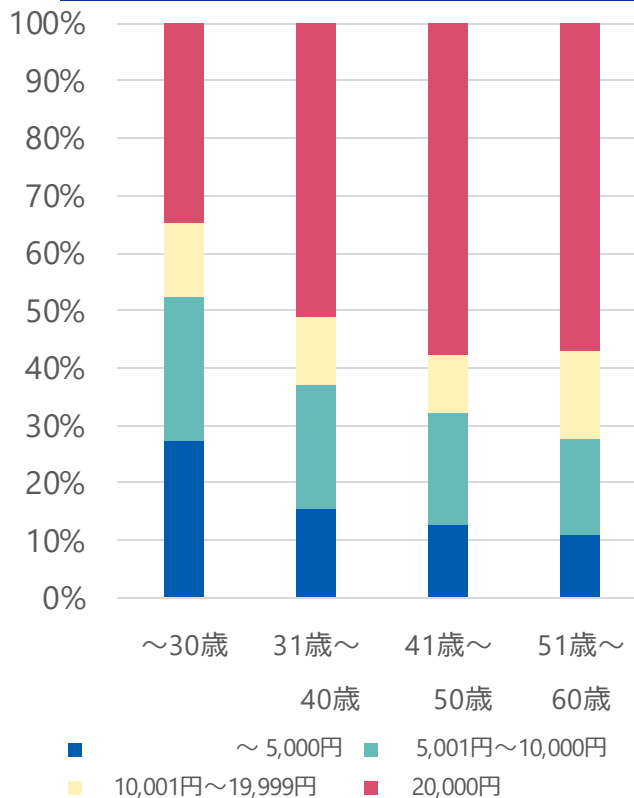
【企業型も確定給付型も実施していない場合】（n=113.1万人）

拠出限度額 月額2.3万円



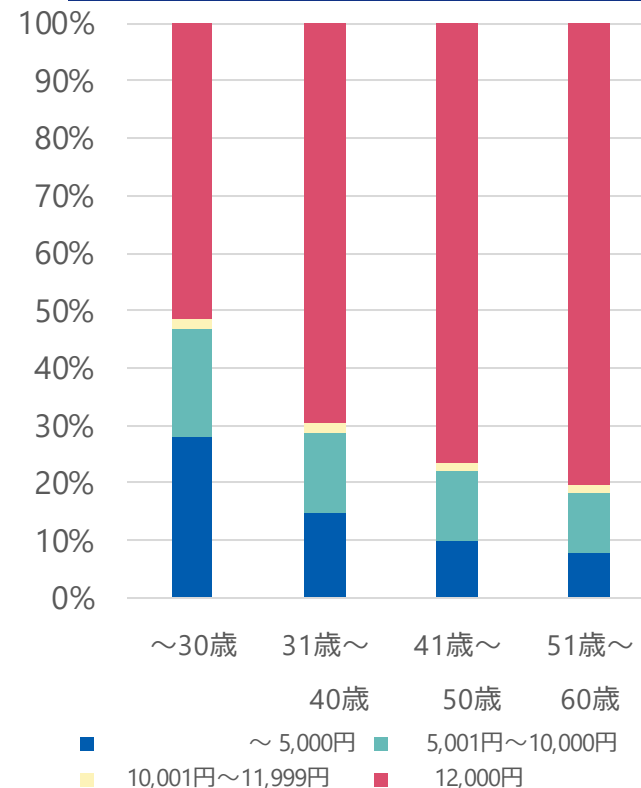
【企業型のみを実施している場合】（n=1.3万人）

拠出限度額 月額2.0万円



【確定給付型を実施している場合】（共済組合員を含む）（n=73.9万人）

拠出限度額 月額1.2万円

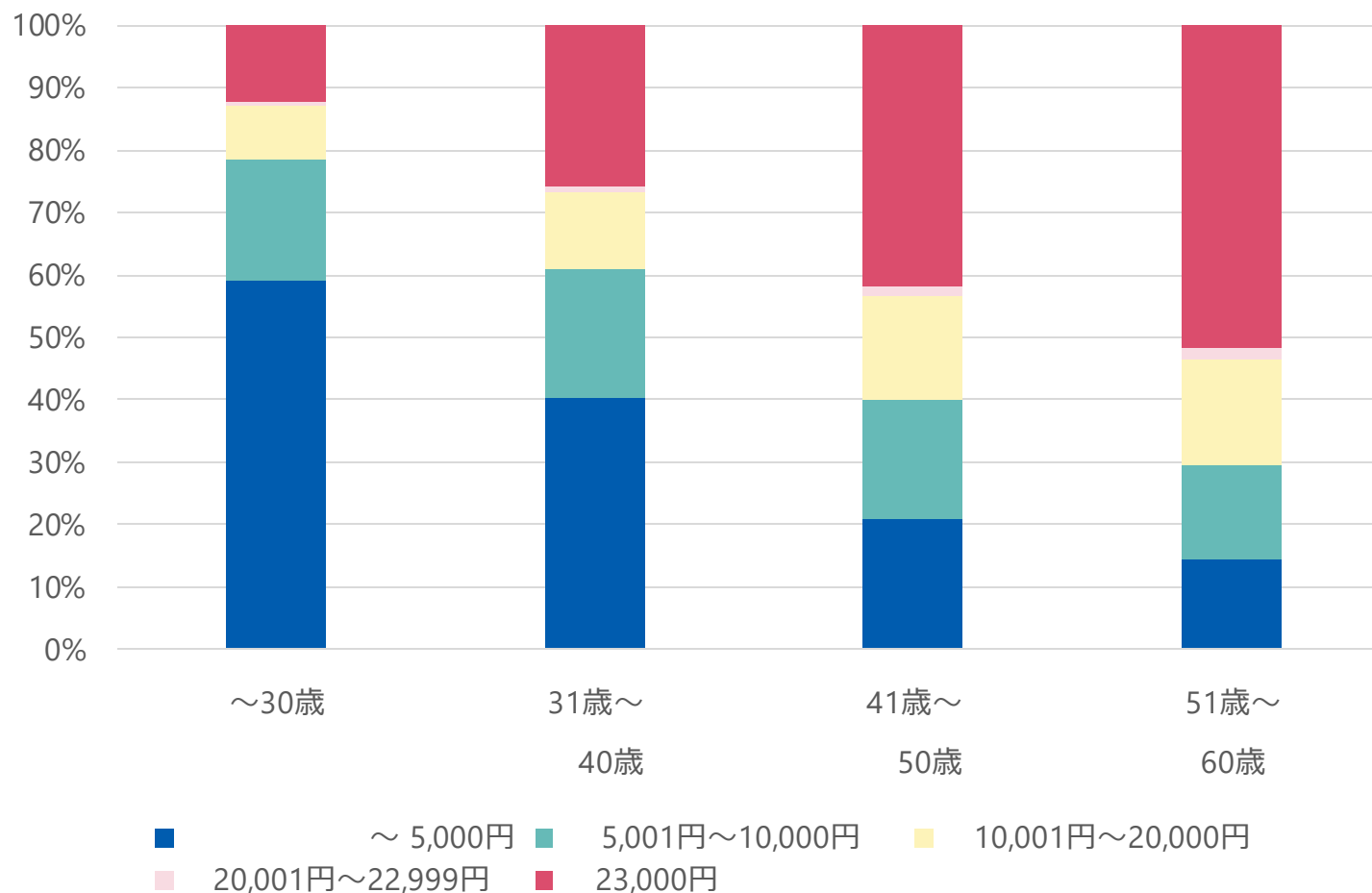


（出典）2021（令和3）年度確定拠出年金運営管理機関業務報告書を基に厚生労働省作成

（注）集計区分は、確定拠出年金運営管理機関業務報告書の作成のために設定されたもの  
掛金額は2020（令和2）年12月から2021（令和3）年11月に拠出された掛金総額（ただし、iDeCoプラスを実施している場合は、中小事業主掛金を含む。）を加入月数で除した額

# 年齢及び掛金額ごとのiDeCo加入者の人数の状況（第3号被保険者）

- 年齢階層が高いほど、拠出限度額まで拠出している者の割合が高い傾向がある。



（出典）2021（令和3）年度確定拠出年金運営管理機関業務報告書を基に厚生労働省作成

（注）集計区分は、確定拠出年金運営管理機関業務報告書の作成のために設定されたもの

掛金額は2020（令和2）年12月から2021（令和3）年11月に拠出された掛金総額を加入月数で除した額

# 現行拠出限度額に係る給付水準の一つの試算

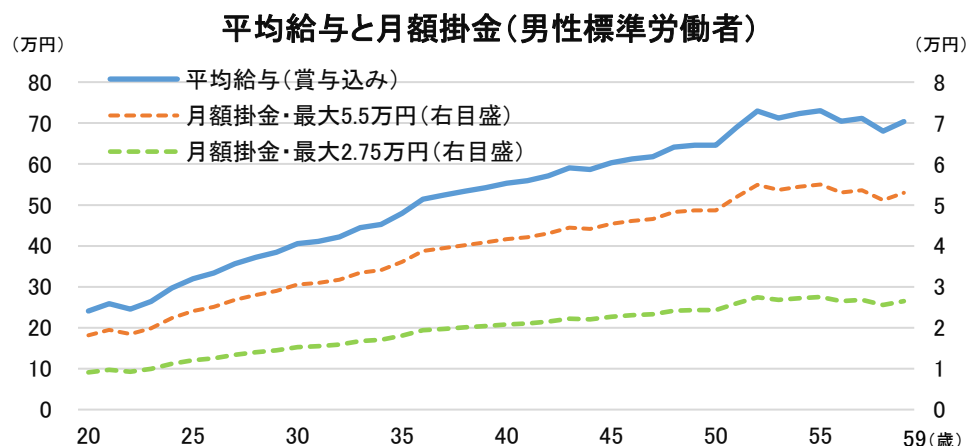
- 平均的な賃金カーブの下で、給与のピーク時の掛金が現行拠出限度額である5.5万円となるよう掛金率を設定し、その掛金率をすべての年齢の給与に適用して40年間拠出し続けた場合、運用利回り1.5%のケースで一時金換算額約2,400万円・年金月額約12万円、運用利回り2.0%のケースで一時金換算額約2,700万円・年金月額約13万円となる。

## (試算の前提)

- ・ 平均的な賃金カーブとして、男性標準労働者※の平均給与(賞与込み)(企業規模計・学歴計)を設定(右図参照)。

※ 学校卒業後直ちに企業に就職し、同一企業に継続勤務しているとみなされる労働者。なお、賃金データは2022年賃金構造基本統計調査(厚生労働省)に基づく。

- ・ 掛金率は、給与のピーク時(55歳時点)の掛金が現行拠出限度額である5.5万円(2.75万円)となるように設定(掛金率:7.53%(3.77%))し、それをすべての年齢の給与に適用。
- ・ 拠出期間は20歳~59歳までの40年間、受給期間は60歳~79歳までの20年間(有期年金)と設定。



## (試算結果)

運用利回り		0.5%	1.0%	1.5%	2.0%	2.5%	3.0%
一時金換算額 年金月額]	企業型確定拠出年金のみ の場合 限度額5.5万円)	2,047万円 [8.9万円]	2,233万円 [0.2万円]	2,443万円 [1.6万円]	2,678万円 [3.3万円]	2,944万円 [5.3万円]	3,244万円 [7.6万円]
	確定給付企業年金と併用 の場合 限度額2.75万円)	1,024万円 [4.4万円]	1,117万円 [5.1万円]	1,221万円 [5.8万円]	1,339万円 [6.7万円]	1,472万円 [7.7万円]	1,622万円 [8.8万円]

※ 年金は月払いで受け取ることとし、受給時の手数料(iDeCoの場合と同じ440円に設定)を考慮して試算。

※ 表中の一時金換算額は、40年間の拠出期間終了時点における年金資産の一時金換算額。また、[ ]内の数値は、60歳以降に受給する年金月額。

※ 企業年金連合会「2021(令和3)年度決算 確定拠出年金実態調査」(2023年)によれば、制度導入時に設定した想定利回りの平均は1.93%、制度導入後の見直しを反映した現在の想定利回りの平均は1.91%となっている。

# 働き方・ライフコースに対応し公平で 中立的な私的年金制度の構築に関する議論

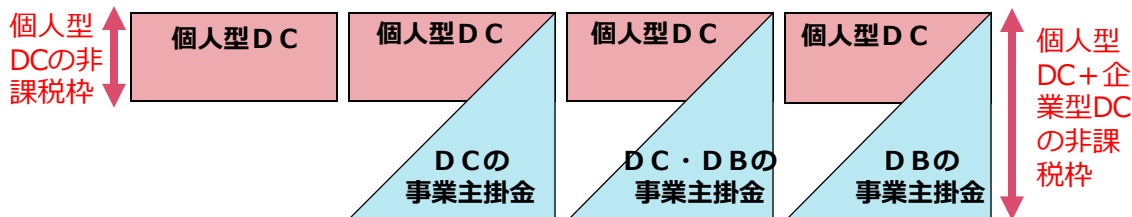
# 「穴埋め型」 / 「共通の非課税枠」

- 我が国においては、これまで企業年金・個人年金等に関する制度・税制が段階的に整備・拡充されてきた中で、働き方や勤め先の企業によって受けられる税制上の非課税枠が異なっているなどの課題がある。
- この点に関して、我が国でも、老後の所得確保に向けた支援（非課税拋出の枠）を公平にするとともに分かりやすい制度とする観点から、個人型確定拠出年金（個人型DC（iDeCo））等を活用した「穴埋め型」や「共通の非課税枠」についての提案がなされてきた。

## 粗いイメージ（被用者）

### R6.12以降制度

企業年金なし    企業型DC    企業型DC+DB    DBのみ

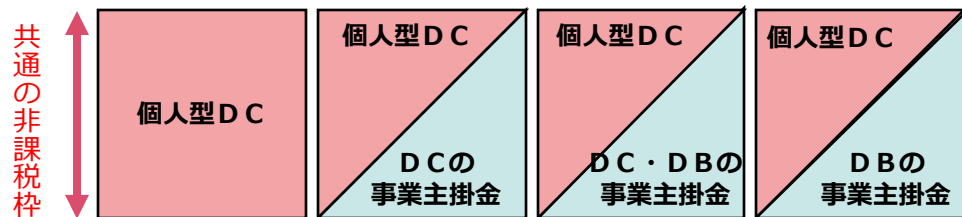


## 制度設計の例

- ・ 個人別に老後の備えのための非課税拋出の共通枠を設定
- ・ 企業年金がある場合は、DB・DCへの企業の掛金額を上限額から控除し、残余がある場合は個人の所得から非課税拋出が可能

### 穴埋め型 / 共通の非課税拋出枠

企業年金なし    企業型DC    企業型DC+DB    DBのみ



(※) 企業型DCでマッチング拋出を導入している企業の場合は、個人型DCかマッチング拋出かを加入者がそれぞれ選択可能とすることも考えられる。

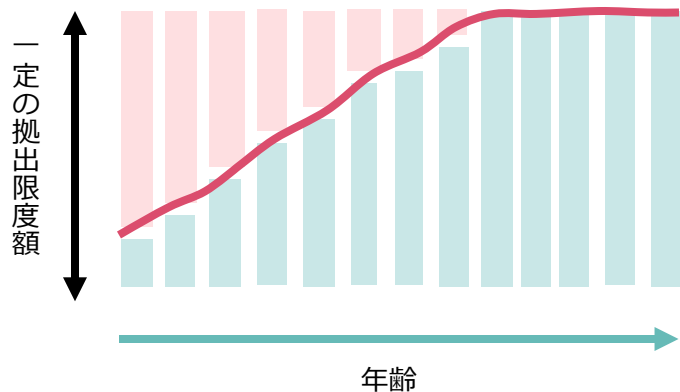


# 「生涯拠出枠」 / 「キャッチアップ拠出」

- 企業年金の多くが賃金カーブに応じた設計となっているため、若年期と中高年期とで企業年金の拠出額の差がある実態や、ライフコースに応じて個々人の拠出額は変動することから、拠出限度枠の未利用分を繰り越して使える生涯拠出枠や、退職準備世代に対して追加の拠出枠（キャッチアップ拠出）について提案があった。

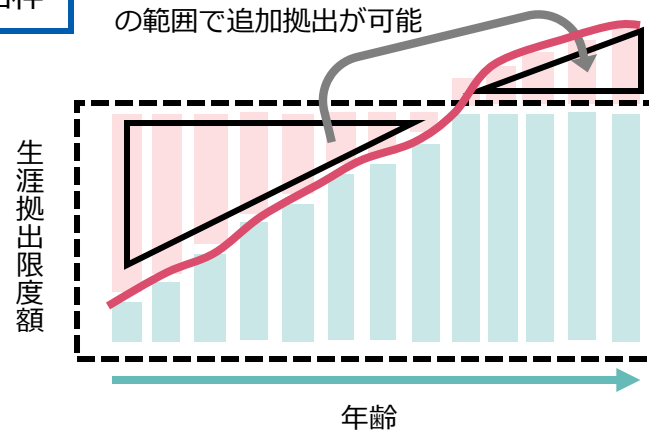
## 粗いイメージ

R6.12以降制度



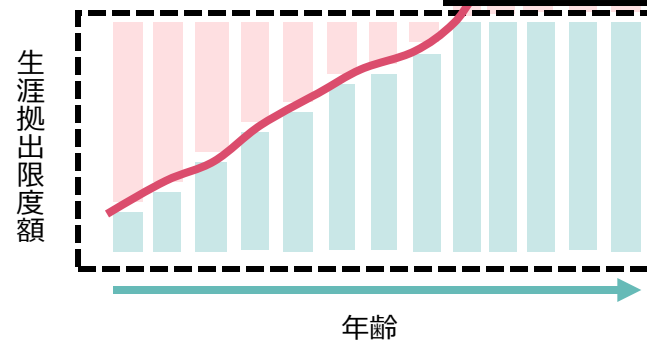
生涯拠出枠

生涯拠出限度額の未利用分の範囲で追加拠出が可能



キャッチアップ拠出枠

一定年齢以降において一定額内での追加拠出が可能



# 私的年金税制に関する議論①

## 社会保障審議会企業年金・個人年金部会における議論の整理（令和元年12月25日）（抄）

### V 将来像の検討 ～公平で、分かりやすい制度に向けて～

- 諸外国の例を見ると、例えばイギリスやカナダにおいては、加入している私的年金の組み合わせにかかわらず同様の非課税拠出を行えるよう、各種私的年金に共通の非課税拠出限度額を設けており、働き方の違い等によって有利・不利が生じないような仕組みとなっている。
- この点に関して、我が国でも、老後の所得確保に向けた支援（非課税拠出の枠）を公平にするとともに分かりやすい制度とする観点から、「全国民共通の退職所得勘定」や個人型DCを活用した「穴埋め型」と言われる提案がなされてきた。
- こうした提案や諸外国の例も参考にしつつ、働き方や勤め先の企業によって有利・不利が生じない制度となるよう、議論を行ったが、賛同する意見があった一方で、
  - ・ 企業年金が退職給付由来であり労使合意に基づく制度であるということを十分に留意する必要があるといった意見
  - ・ 特にDBを実施している企業においては大きな制約になるものであり、各企業の制度に与える影響は大きく、企業年金の普及・拡大の観点から、慎重かつ丁寧な議論が必要であるといった意見
  - ・ 具体的な制度設計によっては老後所得確保の流れに逆行するといった意見
  - ・ 老後生活における自助・共助・公助の役割分担に関連するといった意見等があった。
- 諸外国と我が国では雇用慣行等の経済社会環境や公的年金制度に違いがあることや、企業年金・個人年金等は企業の退職給付・雇用の在り方や個人の生活設計にも密接に関係すること等を踏まえ、引き続き丁寧に検討を継続していく必要がある。また、拠出段階のみならず、拠出・運用・給付の各段階を通じた適正な税負担の在り方についても検討していく必要がある。

# 私的年金税制に関する議論②

令和3年度税制改正要望に係るこれまでの議論の整理（令和2年12月23日）（抄）

## 6. 企業年金・個人年金制度の将来像の検討

- 今回の議論の中でも、今回の改正は第一段階であって、老後の所得確保に向けた自助に対する支援の拡大や企業年金・個人年金の普及拡大に向けて、特別法人税の撤廃やDCの拠出限度額の引上げといった次のステップにつなげていくことが重要であるといった意見のほか、企業年金のない第2号被保険者への支援の充実を求める意見、第1号被保険者・第3号被保険者を含めて議論の発展を期待するといった意見等さまざまな意見があった。
- 諸外国の例を見ると、例えばイギリスやカナダにおいては、加入している私的年金の組み合わせにかかわらず同様の非課税拠出を行えるよう、各種私的年金に共通の非課税拠出限度額を設けており、働き方の違いや勤め先の違いによって有利・不利が生じないような仕組みとなっている。
- この点に関して、我が国でも、（略）「**穴埋め型**」と言われる提案がなされてきた。  
（略）
- 諸外国の仕組みでも、例えば、アメリカにおいては、共通枠はないが、一方で働き方や所得によって差が大きくなるように、企業年金加入者は個人退職勘定（IRA）への非課税課税拠出上限が所得に応じて逡減・消失する仕組みとなっている。
- また、私的年金（DB、企業型DC、個人型DC等）を通じたより公平な仕組みの検討を進めていくに当たっては、単純にDBとDCの整合性を確保すること自体を目的とするのではなく、制度創設の経緯や期待されている役割が異なることを踏まえて、制度全体を普及・発展させていく観点から検討すべきとの意見もあった。
- こうした**提案・意見や諸外国の例も参考にしつつ、働き方や勤め先の企業によって有利・不利が生じない制度となるよう、議論を具体化していく必要がある**。また、**拠出段階のみならず、拠出・運用・給付の各段階を通じた適正かつ公平な税負担の在り方についても検討していく必要がある**。

# 私的年金税制に関する議論③

令和5年度税制改正大綱（令和4年12月16日）（抄）

令和4年12月16日  
自由民主党  
公明党

## 第一 令和5年度税制改正の基本的考え方等

### 4. 経済社会の構造変化も踏まえた公平で中立的な税制への見直し

#### (1) 個人所得課税のあり方

##### ③ 私的年金等に関する公平な税制のあり方

働き方やライフコースが多様化する中で、雇用の流動性や経済成長との整合性なども踏まえ、税制が老後の生活や資産形成を左右しない仕組みとしていくことが、豊かな老後生活に向けた安定的な資産形成の助けとなると考えられる。

例えば、退職金や私的年金の給付に係る課税について、給付が一時金払いか年金払いによって税制上の取扱いが異なり、給付のあり方に中立的ではないこと、退職所得課税について、勤続年数が20年を超えると一年あたりの控除額が増加する仕組みが転職などの増加に対応していないといった指摘もある。

こうした観点から、令和3年度税制改正大綱では、私的年金等の拠出・給付段階の課税について、諸外国の例も参考に給与・退職一時金・年金給付の間の税負担のバランスを踏まえた姿とする必要性について指摘した。私的年金や退職給付のあり方は、個人の生活設計にも密接に関係することなどを十分に踏まえながら、**拠出・運用・給付の各段階を通じた適正かつ公平な税負担を確保できる包括的な見直し**が求められる。個人型確定拠出年金（iDeCo）の加入可能年齢の70歳への引上げや拠出限度額の引上げについて、令和6年の公的年金の財政検証にあわせて、所要の法制上の措置を講じることや結論を得るとされていることも踏まえつつ、老後に係る税制について、例えば**各種私的年金の共通の非課税拠出枠や従業員それぞれに私的年金等を管理する個人退職年金勘定を設けるといった議論も参考にしながら、あるべき方向性や全体像の共有を深めながら、具体的な案の検討を進めていく。**

## 第二 令和5年度税制改正の具体的内容

(略)

## 第三 検討事項

1 年金課税については、少子高齢化が進展し、年金受給者が増大する中で、世代間及び世代内の公平性の確保や、老後を保障する公的年金、公的年金を補完する企業年金を始めとした各種年金制度間のバランス、貯蓄・投資商品に対する課税との関連、給与課税等とのバランス等に留意するとともに、平成30年度税制改正の公的年金等控除の見直しの考え方や年金制度改革の方向性、諸外国の例も踏まえつつ、拠出・運用・給付を通じて課税のあり方を総合的に検討する。

# 私的年金税制に関する議論④

税制調査会「わが国税制の現状と課題—令和時代の構造変化と税制のあり方—」

(令和5年6月30日) (抄)

## 第2部 個別税目の現状と課題

### I. 個人所得課税

#### 2. 個人所得課税の課題

##### (1) 働き方など個人のライフコースの選択に中立的な税制の構築

近年は、新卒で企業に採用され、定年まで働いた後に年金で生活するといったライフコースに加え、特定の企業に属さずフリーランスとして業務単位で仕事を請け負う、子育てをしながら在宅で仕事を請け負う、定年後に経験や能力を活かして業務単位で仕事を請け負うなど、働き方が多様化してきています。また、副業・兼業を解禁する動きがあるほか、転職機会の増加に伴い、労働者の企業間移動の円滑化のための環境整備が求められてきています。働き方の多様化にあわせて、複数地域での滞在など個人のライフスタイルも多様化が進んでいます。

平成30年度税制改正においては、給与所得控除のような特定の収入に対応する控除から、基礎控除のような人的控除に重点が移されました。昨今、デジタル技術の発展もあり、オンラインのプラットフォームを介して役務提供等を行うなど、所得の稼得手段が多様化してきている状況も踏まえ、引き続き、公平かつ働き方に中立的な税制を検討していくことが求められます。その際、給与所得、事業所得、雑所得といった所得間の課税上のバランスを確保していくという視点も重要であると考えられます。

加えて、様々な働き方に対応して、老後の生活の糧となる資産形成に向けて、退職金以外の企業年金、個人年金等の多様な商品が整備されてきています。働き方の違い等によって有利・不利が生じないように、企業年金・個人年金等に関する税制についても、拠出・運用・給付の各段階を通じた適正な負担の観点も踏まえながら丁寧に検討する必要があります。この点において、各種私的年金に共通の非課税拠出枠や個人退職勘定の制度を設けることについて、退職一時金を当該勘定に拠出する際や、当該勘定から引き出す際の課税の扱いとあわせ、中長期的な視野に立って段階的に検討・見直しを行っていくことも重要です。

また、税制が、給与・退職一時金・年金の支払や受給に関する企業や個人の選択にできるだけ影響を及ぼさないよう、給与・退職一時金・年金給付の間の税負担のバランスにも留意しつつ、引き続き、中立的な税制のあり方を検討していく必要があります。

# iDeCoの加入年齢の引上げ・ 受給開始可能年齢の引上げについて

# 資産所得倍増プラン





# 資産所得倍増プラン（抄）

（令和4年11月28日 新しい資本主義実現会議決定）

## ① iDeCoの加入可能年齢の引上げ

- iDeCoの加入には国民年金被保険者である必要があり、iDeCoの加入可能年齢については、①第1号被保険者(自営業者等)は60歳未満、②第2号被保険者(会社員・公務員等)は65歳未満、③第3号被保険者(専業主婦(夫))は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)となっており、違いがある。
- そこで、働き方改革によって、高年齢者の就業確保措置の企業の努力義務が70歳まで伸びていること等を踏まえ、iDeCoの加入可能年齢を70歳に引き上げる。このため、2024年の公的年金の財政検証に併せて、所要の法制上の措置を講じる。

## ② iDeCoの拠出限度額の引上げ及び受給開始年齢の上限の引上げ

- 現在のiDeCoの拠出限度額は、第1号被保険者（自営業者等）は月額6.8万円、第2号被保険者（会社員・公務員等）のうち企業年金ありの者は月額1.2-2.0万円、企業年金なしの者は2.3万円、第3号被保険者（専業主婦（夫））は月額2.3万円となっている。
- 2024年12月より、会社員・公務員等のうち、企業年金ありの者は、拠出限度額が2.0万円に統一される予定である。
- また、iDeCoの受給を開始できる年齢については、上限年齢が75歳となっている。
- これらのiDeCoの拠出限度額の引上げ及び受給開始年齢の上限の引上げについて、2024年の公的年金の財政検証に併せて結論を得る。

## ③ iDeCoの手続きの簡素化

- なお、NISAと併せて、iDeCoについても、各種手続きの簡素化・迅速化を進め、マイナンバーカードの活用も含め事務手続きの効率化を図る。

（注）税制措置については、今後の税制改正過程において検討することとされている。



## 【iDeCo制度の改革（第二の柱）】

## ① iDeCoの加入可能年齢の引上げについて

- ・ iDeCoの加入可能年齢について、就業機会確保の努力義務が70歳まで伸びていること等を踏まえ、70歳まで引き上げることとする。詳細な要件等については、働き方・ライフコースが多様化する中で、幅広い方々が公平に老後生活に備えることができる環境をつくることを基本として検討し、次期年金制度改正において、所要の法制上の措置を講じる。

## ② iDeCoの拠出限度額の引上げ及び受給開始年齢の上限の引上げについて

- ・ 拠出限度額については、令和元年12月25日にとりまとめた「社会保障審議会企業年金・個人年金部会における議論の整理」においても、「拠出限度額・中途引き出し・受給の形態といった拠出時・給付時の仕組みの在り方については、引き続きの検討課題となるが、企業年金が退職給付由来であり労使合意に基づくものであるということや、これらの見直しの内容によっては、企業年金、特に確定給付企業年金（DB）の普及を阻害しかねないことにも留意して、自助・共助・公助の役割分担や雇用・働き方の変化等を踏まえつつ、将来像の検討とともに、税制との関係も含めて、引き続き丁寧に検討を継続していく必要がある。」とされており、次期年金制度改正に向けて検討を行っていく。
- ・ iDeCoの受給を開始できる年齢の上限を引き上げることについて、iDeCoの加入可能年齢の引上げを踏まえ、老後の所得確保のための制度として掛金拠出と運用を一定期間確保する観点から、次期年金制度改正に向けて検討を行っていく。

## ③ iDeCoの手続きの簡素化について

- ・ 令和6年12月から、加入時・転職時の事業主証明書及び年1回の現況確認を廃止するとともに、併せて、さらなる簡素化・デジタル化に取り組んでいく。また、NISA・iDeCoの口座開設の簡素化についても、金融庁における検討を踏まえ取組を進めていく。

# iDeCo加入年齢に関する制度の現状

# iDeCoの加入資格要件に係るこれまでの制度の変遷

2001（平成13）年10月

- 個人型確定拠出年金として、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、60歳まで加入して掛金を拠出し、60歳以上で受給ができるものとして制度運用開始。

2017（平成29）年1月【平成28年改正】

- 加入可能者の範囲を企業年金加入者（企業型確定拠出年金加入者については規約の定めた場合に限る）、公務員等共済加入者、第3号被保険者に拡大。

2022（令和4）年5月【令和2年改正】

- 高齢期の就労の拡大を制度に反映するため、iDeCoの年齢要件を撤廃して、加入可能者の範囲を国民年金被保険者（※）に拡大。  
（※）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：65歳未満であって保険料納付済期間等が480月未満の者（第2号及び第3号被保険者を除く）となっている。

# iDeCoの加入可能年齢の現行制度について①

- 現行制度において、iDeCoに加入して掛金を拠出できる対象者の範囲は、国民年金に加入している者と同様の年齢の範囲に設定している。

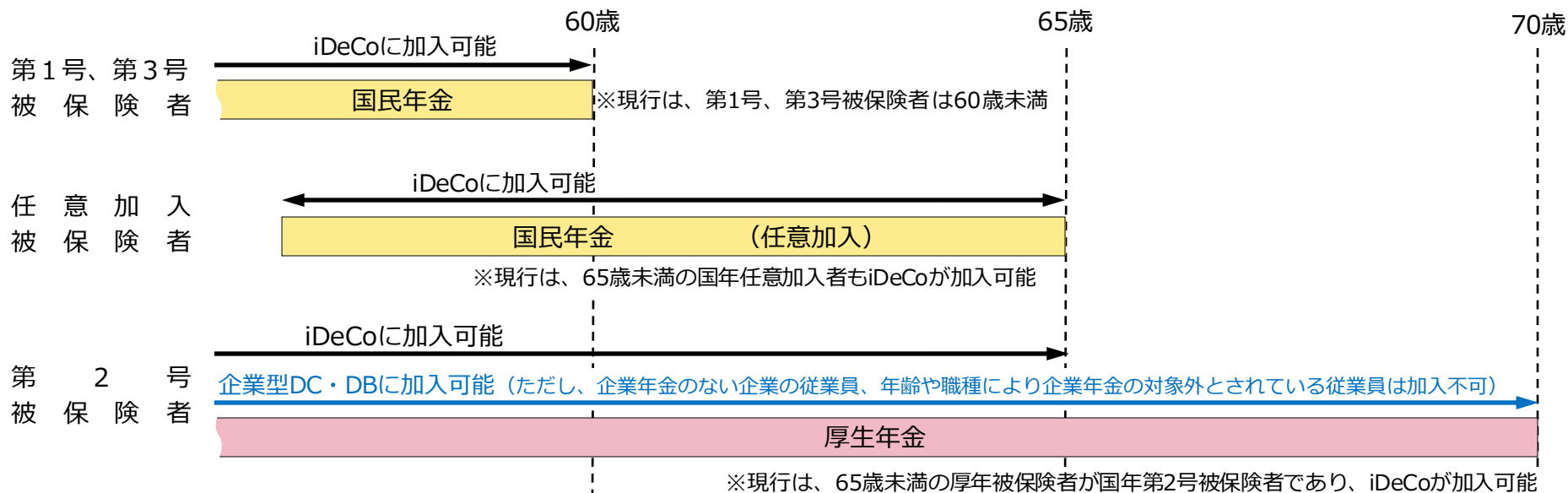
		20 (※1) ~ 59歳	60~64歳	65~69歳	70歳~	
公的年金	(1) 国民年金被保険者					
	(2) 厚生年金被保険者					
私的年金	確定給付企業年金 (DB) の加入者					
	(1) 企業型確定拠出年金 (企業型DC) の加入者					
	(2) 個人型確定拠出年金 (iDeCo) の加入者					
	国民年金基金の加入者					

※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: 原則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: 65歳未満であって保険料納付済期間等が480月未満の者(第2号及び第3号被保険者を除く)となっている。

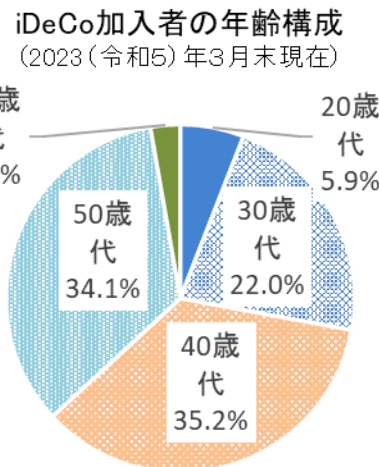
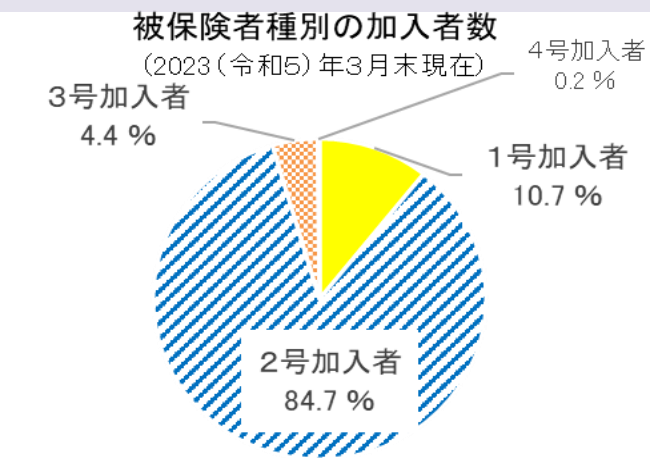
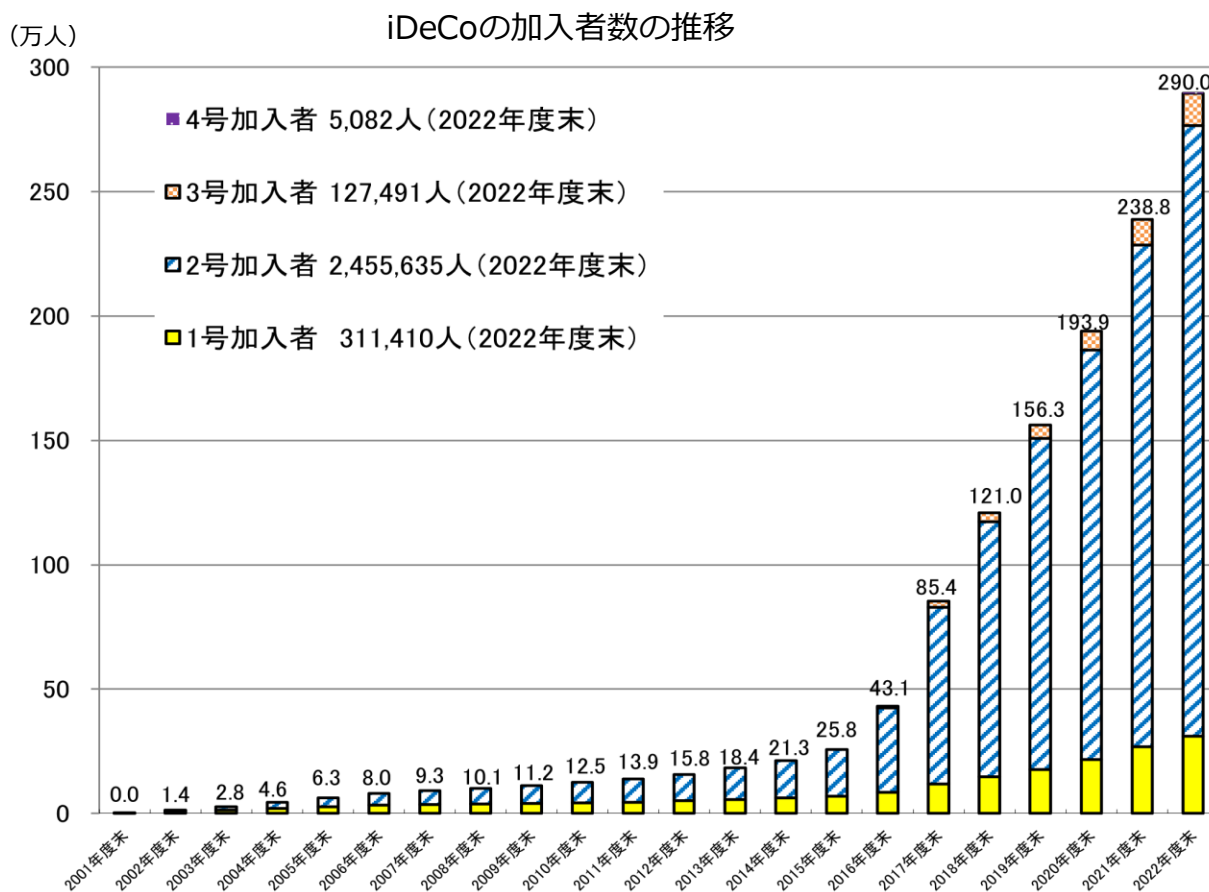
## iDeCoの加入可能年齢の現行制度について②

- 現行制度において、iDeCoに加入して掛金を拠出できる対象者は、①第1号被保険者(自営業者等)は60歳未満、②第2号被保険者(会社員・公務員等)は原則65歳未満、③第3号被保険者(専業主婦(夫))は60歳未満、④任意加入被保険者(65歳未満であって保険料納付済期間等が480月未満の者(第2号及び第3号被保険者を除く。))となっている。



# iDeCoの加入者数の推移

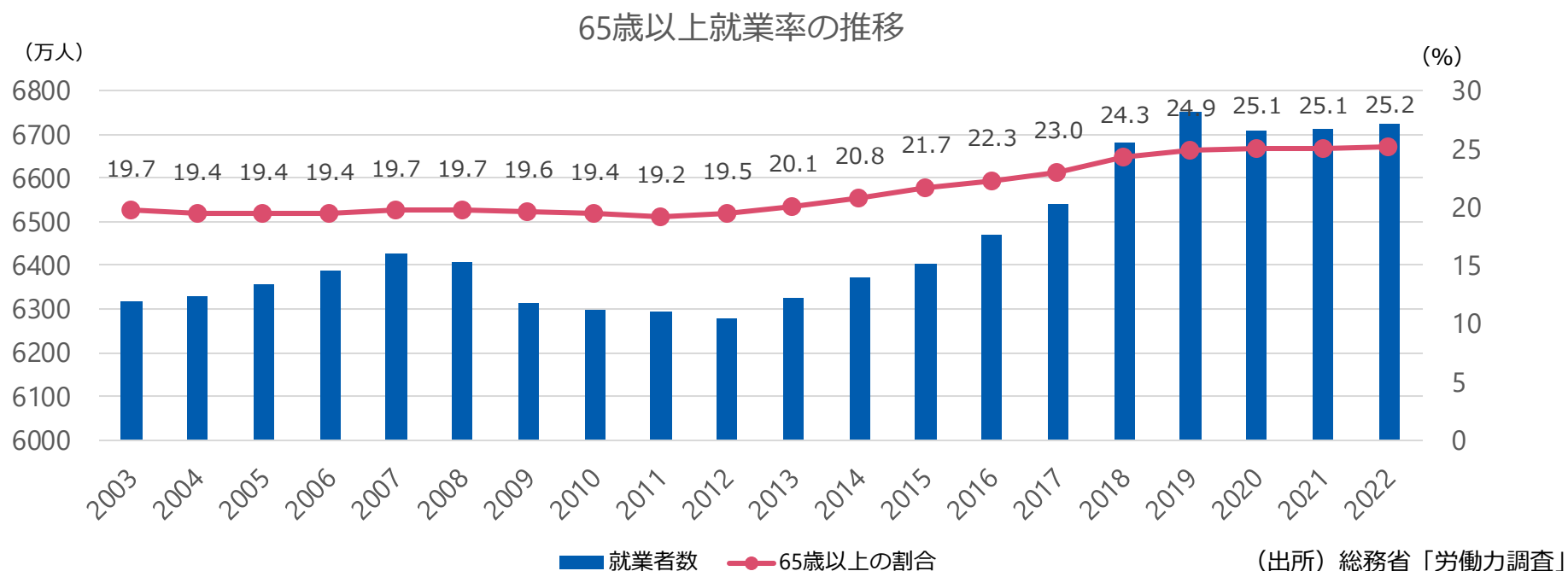
- 個人型確定拠出年金の一層の周知を図るため、2016(平成28年)9月に個人型確定拠出年金の愛称をiDeCo (individual type Defined Contribution pension plan)に決定。
- 2017(平成29)年1月に加入可能範囲を拡大。2023(令和5)年3月末現在、加入者は290.0万人。
- 令和4年度における60歳以上のiDeCo新規加入者は約8万人。



(出所) 国民年金基金連合会調べ

## 65歳以上の方の就業について

- 労働力人口のうち65歳以上の割合は増加傾向にあり、2020年以降は就業者の25%以上を65歳以上の方が占めている。
- 高年齢者の雇用の安定等に関する法律において、2021年4月より70歳までの方の就業確保措置を講ずることが努力義務とされている。



### ○ 高年齢者の雇用の安定等に関する法律（概要）（令和3年4月1日施行）（抄）

65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置（定年引上げ、継続雇用制度の導入、定年廃止、労使で同意した上での雇用以外の措置（継続的に業務委託契約する制度、社会貢献活動に継続的に従事できる制度）の導入のいずれか）を講ずることを企業の努力義務にすることとしている。

# iDeCo受給年齢に関する制度の現状

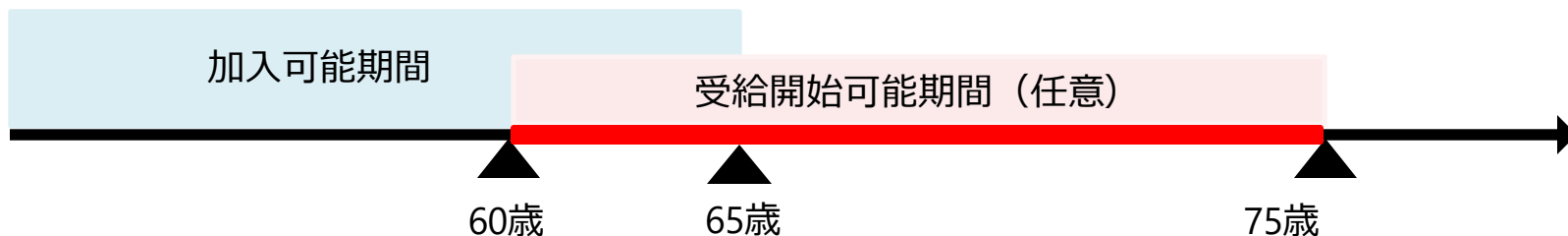




# iDeCoの受給開始可能年齢について

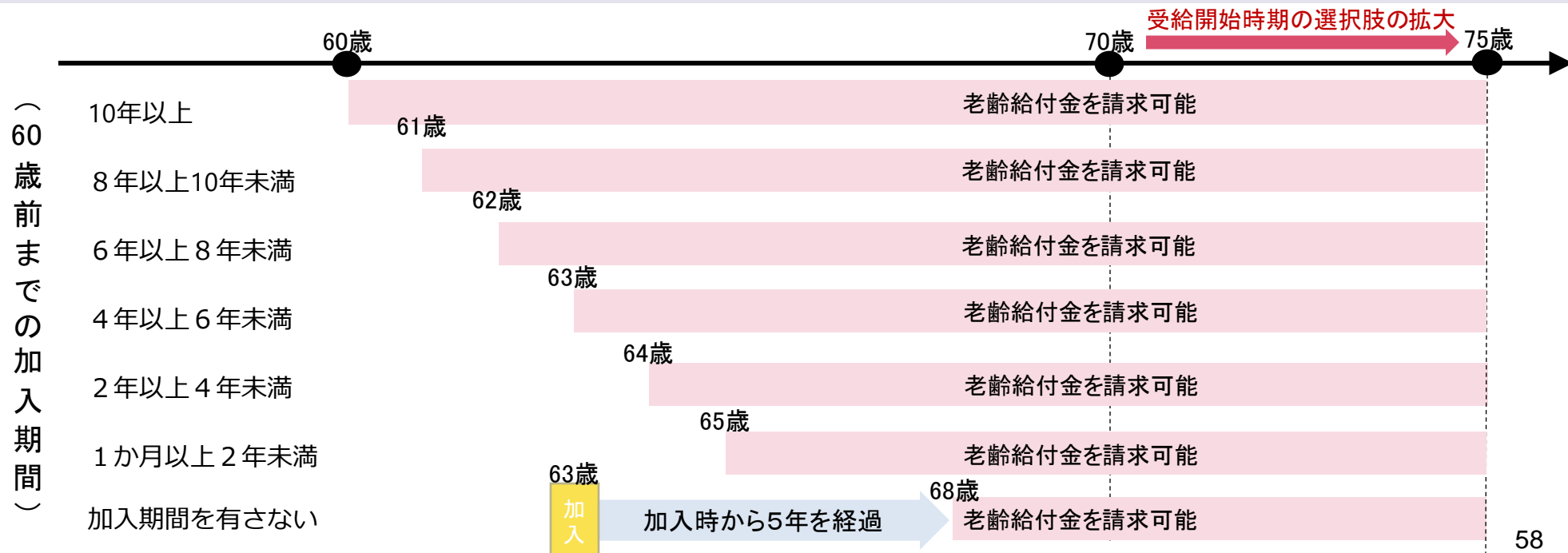
- 確定拠出年金では、単なる貯蓄とは異なり、年金性を担保するという制度趣旨のもと、受給開始可能年齢を設定し、60歳以上としている。
- また、老後の所得確保のための制度として一定期間の掛金拠出が必要であることから、短期間で支給に結びつかないよう加入期間に応じた受給開始可能年齢が設けられている。
- 加えて、積み立てた資産を確実に自らの老後資産に利用することとするため、受給開始年齢に上限を設けている。なお、受給開始可能年齢の上限については、令和4年4月から75歳に引き上げている。

支給開始事由	加入者であった者が任意の時点で請求可能
支給開始要件（年齢）／受給開始時期の選択	60歳以上74歳以下の請求時 ※ 75歳到達時には自動的に裁定される
加入期間に応じた受給開始可能年齢	60歳前までの加入期間が10年に満たない場合は、下記に対応する年齢以降請求が可能 ※ 60歳の時点で加入期間を算定 <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 8年以上10年未満・・・61歳      ○ 6年以上8年未満・・・62歳</li> <li>○ 4年以上6年未満・・・63歳      ○ 2年以上4年未満・・・64歳</li> <li>○ 1月以上2年未満・・・65歳</li> <li>○ 1月未満（60歳以降に初めて確定拠出年金制度に加入）・・・加入日から5年を経過した日</li> </ul>



## (参考：令和2年改正の内容) DCにおける老齢給付金の受給開始時期

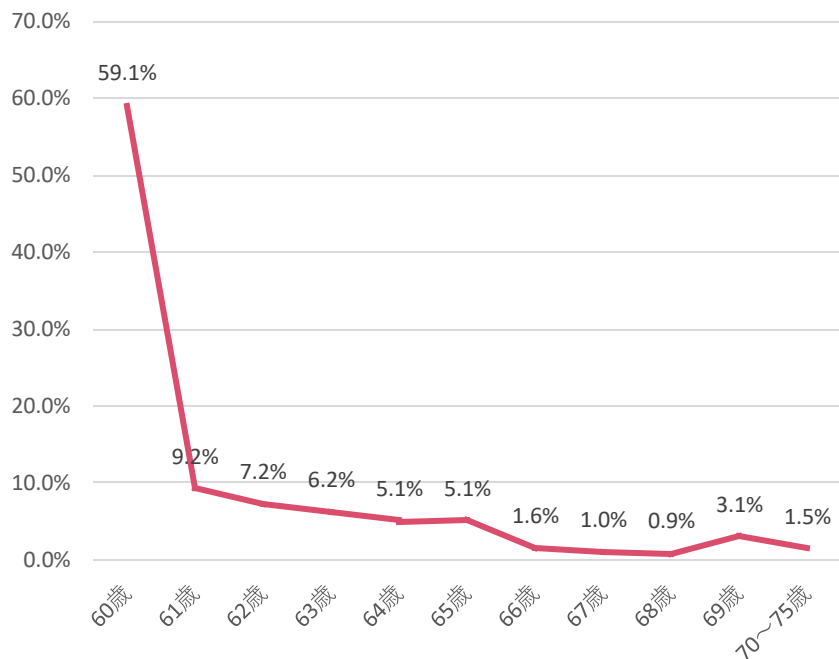
- 拠出と受給の時点があまりにも近い場合には、単純な貯蓄と変わらなくなってしまい、制度の趣旨にそぐわないものになってしまうことから、60歳前までの加入期間が10年未満の場合には老齢給付金を請求可能な年齢に制約が設けられている。
- 令和2年改正では、60歳前までの加入期間が1か月（～2年未満）と短い場合には60歳から65歳までの5年間は老齢給付金の支給の請求ができないこととなっているが、この取扱いとの公平を図り、60歳前までの加入期間を有しない者については、企業型年金加入者となった日から5年を経過したときに老齢給付金の請求ができることとされた。
- また、受給開始可能年齢の上限について、公的年金の繰下げ受給が所得状況や生活設計に対応できるよう75歳未満までに引き上げられたことに合わせ、DC制度における受給開始可能年齢の上限も70歳未満までから75歳未満までに引き上げられた。



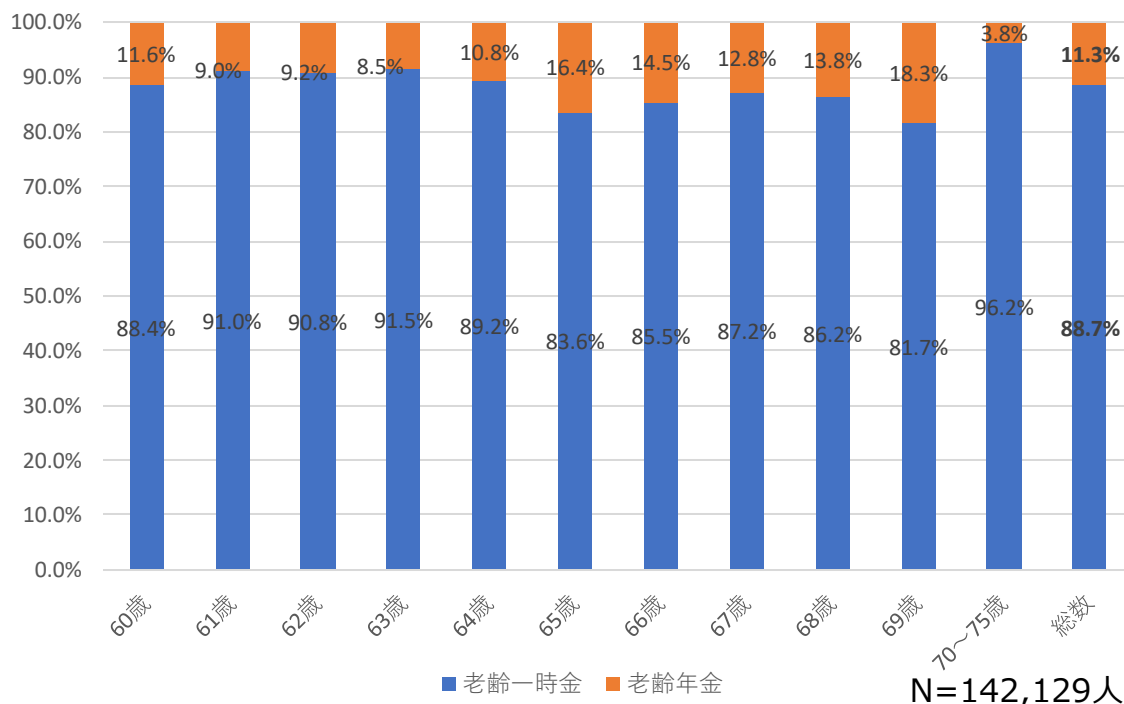
# iDeCo老齢給付金の年齢別受給開始割合

- iDeCo老齢給付金については、60歳で受給を開始する割合が高く、また、年齢にかかわらず、老齢一時金で給付を受ける割合が高い。

## iDeCo受給開始年齢の割合



## iDeCo老齢給付金の受給開始年齢別の年金・一時金の選択状況



(出所) 2018～2022年度の5年間に老齢給付金の裁定がなされた人数について記録関連運営管理機関から収集したデータを基に、厚生労働省作成。

(注1) 裁定完了日(裁定書類の不備解決後、RKシステムに登録した日)時点における年齢を計上しており、裁定請求日時点・初回支給日時点の年齢ではない。

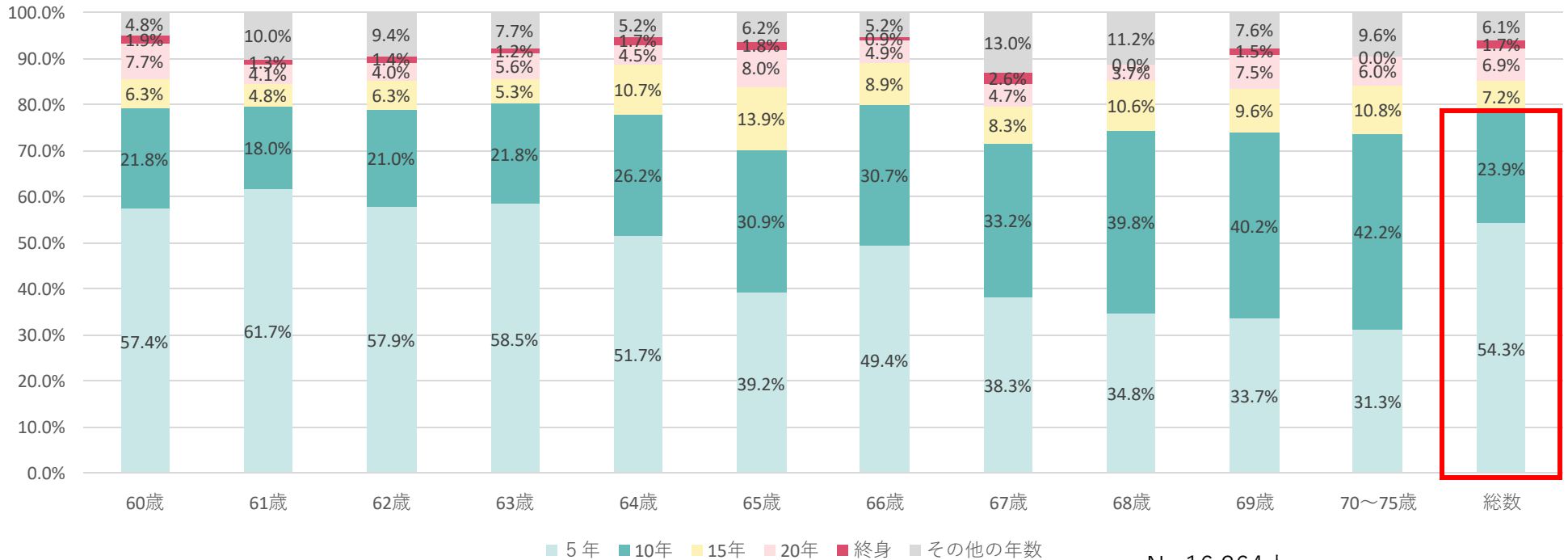
(注2) 老齢給付金は併給(一時金と年金)の請求が可能であり、老齢年金には併給も含む。

(注3) 70歳到達時による強制裁定(老齢一時金)を含むが、いわゆる自動移換者は含めていない。

(注4) 「老齢一時金」・「老齢年金」の割合は、その年齢で老齢給付金の裁定が完了した者のうち、老齢一時金又は老齢年金を選択した者の割合を指し、「給付計」は、老齢給付金の裁定が完了した者(60～75歳)のうち、その年齢で裁定が完了した者の割合を指す。

# iDeCo年金給付の受給期間別割合

○ iDeCo年金給付の受給者を、受給期間・受給開始時の年齢別で見ると、どの年齢においても約8割が5年又は10年の短期間で受給を受けていることが分かる。



<iDeCo年金給付の受給開始年齢の割合>

60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳	70歳
60%	7%	6%	5%	5%	7%	2%	1%	1%	5%	1%

(出所) 2018~2022年度の5年間に老齢給付金の裁定がなされた人数について記録関連運営管理機関から収集したデータを基に、厚生労働省で作成。

(注1) 裁定完了日(裁定書類の不備解決後、RKシステムに登録した日)時点における年齢を計上しており、裁定請求日時点・初回支給日時点の年齢ではない。

(注2) 老齢給付金は併給(一時金と年金)の請求が可能であり、老齢年金には併給も含む。

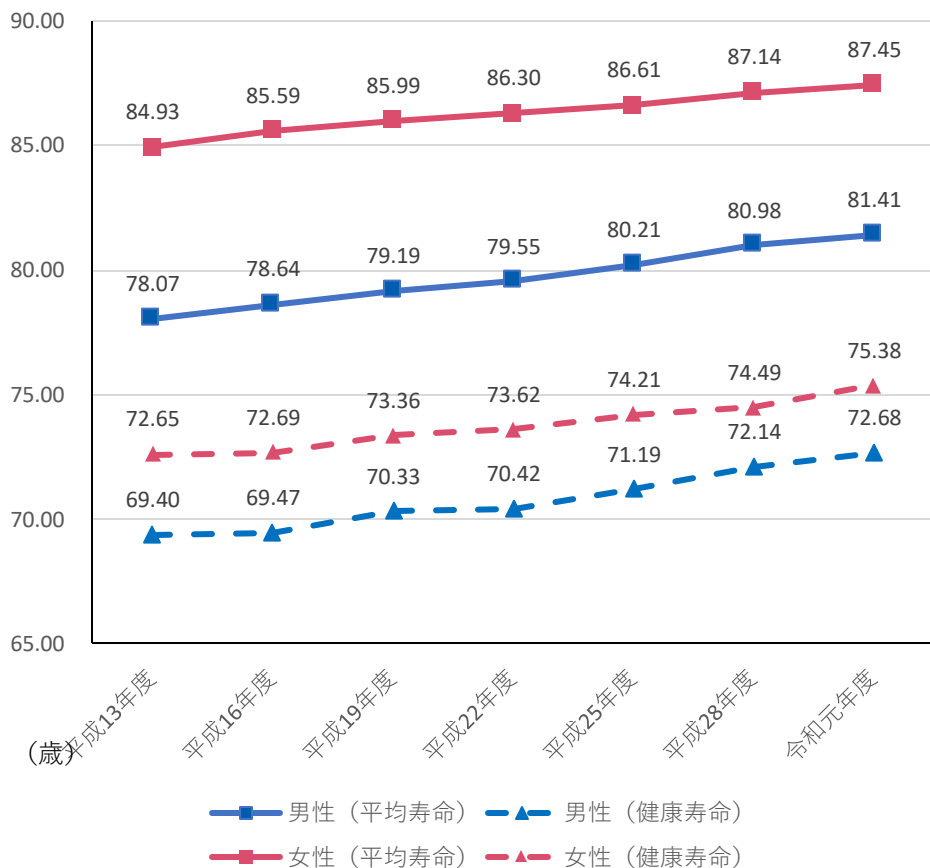
(注3) 初回の裁定時に決めた支給期間を計上している(その後支給期間の変更があったとしても変更後の支給期間は考慮しない)。

(注4) 「その他の年数」には、6~9年、11~14年と16~19年が含まれる。

# 平均寿命、健康寿命、年齢階級別の認知症有病率の概況

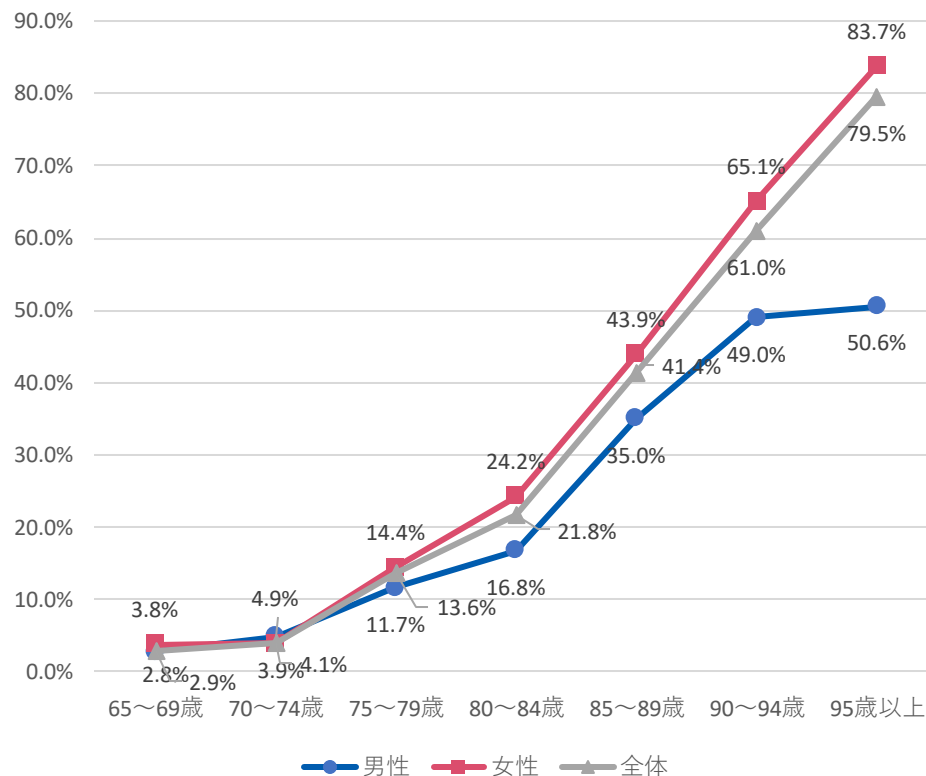
○ 平均余命・健康寿命が伸びてきている。年齢があがるにつれ、認知症有病率は上昇する。

## 平均寿命と健康寿命の推移



(出所) 第16回健康日本21 (第二次) 推進専門委員会 (令和3年12月20日) 資料3-1

## 年齢階級別の認知症有病率

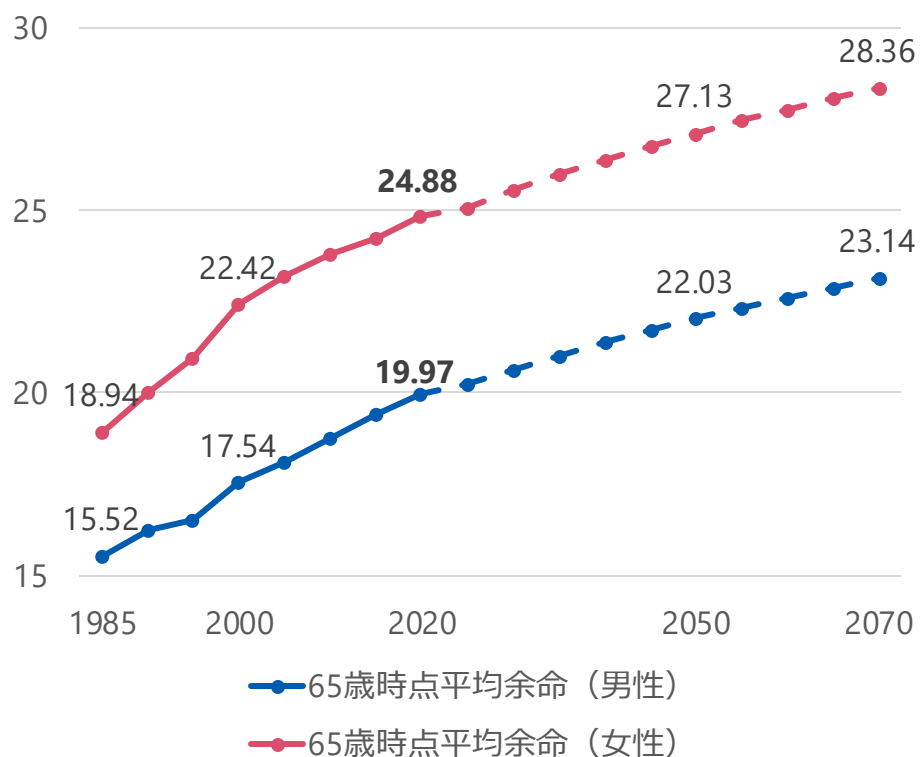


(出所) 「都市部における認知症有病率と認知症の生活機能障害への対応 (厚生労働科学研究費補助金認知症対策総合研究事業 平成21~24年度)」 研究代表者 朝田隆 (筑波大学医学医療系) 61

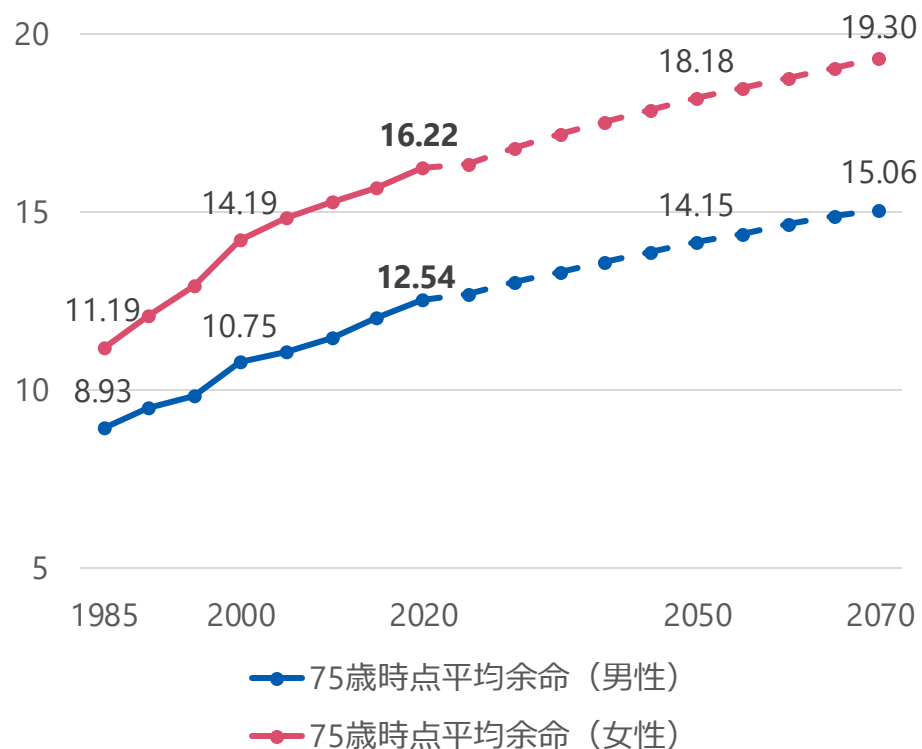
# 65歳・75歳時点平均余命の推移

○ 平均余命は伸びており、今後2070年にかけても伸び続けることが推計されている。

## 65歳時点平均余命（実績・推計）



## 75歳時点平均余命（実績・推計）



（出所）2020年まで：「第23回生命表（完全生命表）」（厚生労働省）

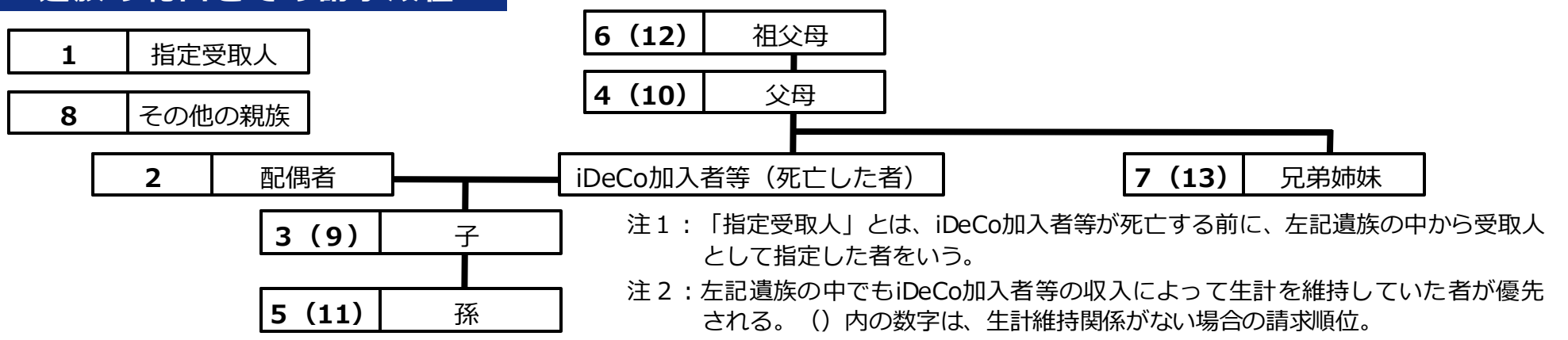
2025年以降：「日本の将来推計人口（令和5年推計）」（国立社会保障・人口問題研究所）

※1995年の数値は、阪神・淡路大震災の影響を除いた数値。

# iDeCoの死亡一時金の概要

- iDeCo加入者等（年金受給中の者を含む。）が亡くなった場合には、その遺族からの請求により当該遺族に死亡一時金が支給される。
- 死亡一時金の額は、iDeCo加入者等が亡くなった際の個人別管理資産額（拠出額+運用益-年金支給済額）となる（※1）。
- 死亡一時金に相続税が課税される（※2）が、一定の非課税枠（法定相続人数（※3）×500万円）が設けられている（※4）。
- なお、遺族がない場合（※5）には、民法上の相続財産とみなされ、民法の規定により処理される（相続税課税）。

## 遺族の範囲とその請求順位



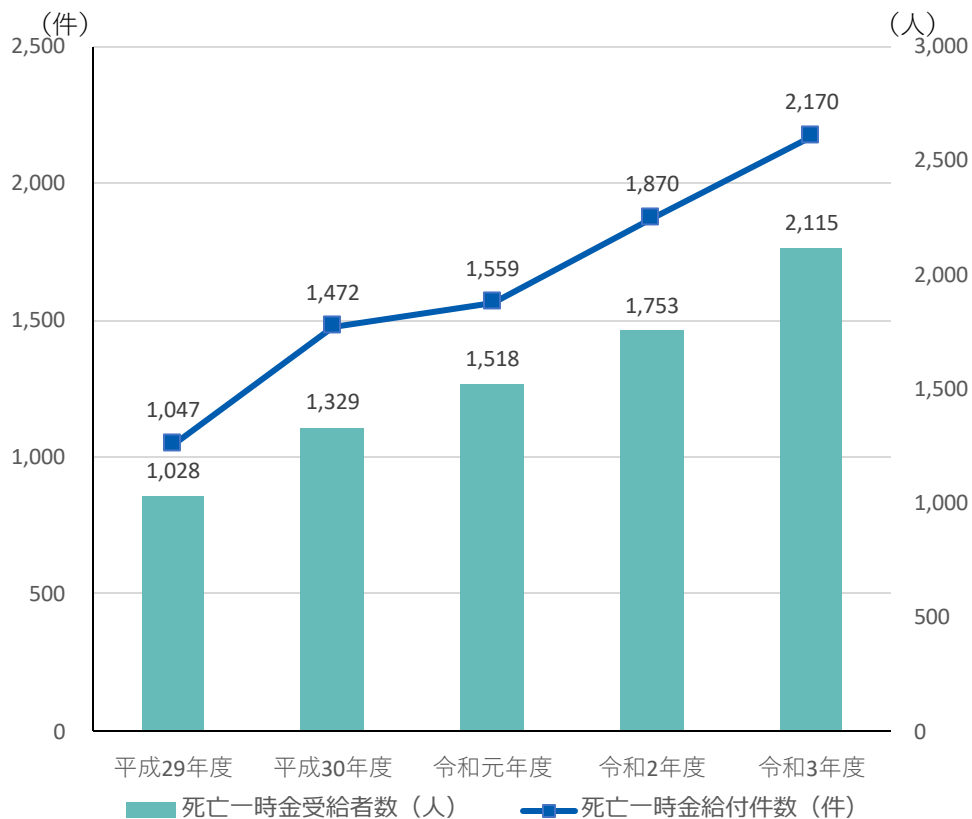
	受給方法	税制上の取扱い
老齢給付金	年金又は一時金	年金：公的年金等控除
障害給付金		一時金：退職所得控除
死亡一時金	一時金	非課税
		相続税

- ※1 遺族から死亡一時金の請求がなされ次第、残存の運用商品を速やかに売却し現金化するため、実際には多少のタイムラグがある。
- ※2 相続財産としてみなされて相続税の課税対象となるのは、死亡後3年以内に支給額が確定した場合をいう。
- ※3 法定相続人数は民法に定める相続人の範囲と順位により決まる。
- ※4 iDeCoの死亡一時金だけでなく、死亡退職金、DBや企業型DCによる一時金等の合計額に対して、非課税枠が設けられている。
- ※5 死亡後5年間請求がない場合も、死亡一時金を受けることができる遺族はないものとみなして、相続財産として民法の規定により処理される。

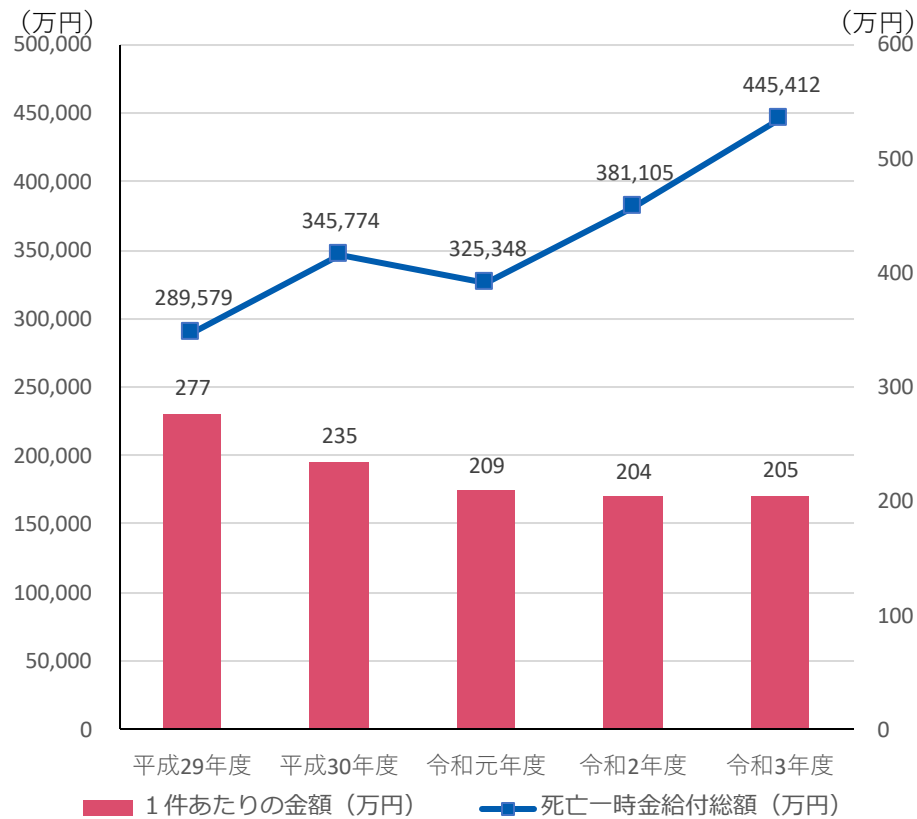
# iDeCoの死亡一時金の関係データの推移

- iDeCoの受給者が死亡し、掛金が死亡一時金として給付される件数・受給者は増加傾向にある。
- また、iDeCo死亡一時金の給付総額も増加している。

## iDeCoの死亡一時金給付件数・受給者数の推移



## 死亡一時金の給付総額・1件あたりの金額





# 受給のあり方について



## 確定給付企業年金と確定拠出年金の受給の形態

- 確定給付企業年金については、労使合意に基づき柔軟な制度設計が可能とされていることから、労使が一時金の可否や年金の場合の期間を選択することができる。一時金化が認められている場合、受給権者は、支給開始要件（年齢）に到達した際に年金か一時金かを選択する。
- 確定拠出年金については、受給権者が受給開始請求時に、受給方法（年金の期間や毎年の受取額等）を選択する。この際、年金としての実質性を確保するため、一定の要件が設けられている。一時金化を可能にするか否かは、確定給付企業年金と同様に労使の判断となっている。

### <確定給付企業年金・確定拠出年金の受給の形態>

確定給付企業年金	確定拠出年金
<p style="text-align: center;">終身・有期年金又は一時金</p> <p>※ 有期年金（保証期間付）の期間は5年以上20年以下            ※ 受給開始時又は原則5年以降に一時金選択可能</p>	<p style="text-align: center;">終身・有期年金又は一時金</p> <p>※ 有期年金の期間は5年以上20年以下            ※ 積立額の2分の1以下20分の1以上の額を支給（終身年金の場合を除く）            ※ 受給開始時又は原則5年以降に一時金選択可能            ※ 受給開始時に決めた受取方法を途中で変更することは原則不可</p>

## 確定給付企業年金と確定拠出年金の受給の現状

- 確定給付企業年金・確定拠出年金ともに、相当数が一時金受給を選択している。特に確定拠出年金では、企業型・個人型ともに9割程度と、この傾向が顕著である。

### 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	確定拠出年金	
		企業型	個人型
年金	24%	6%	10%
年金と一時金（併給）	8%	2%	2%
一時金	68%	93%	88%

（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」の特別集計により厚生労働省にて作成。  
確定拠出年金は、確定拠出年金運営管理機関業務報告書(2021事業年度)より厚生労働省にて作成。

# 確定拠出年金の受給開始時の商品選択プロセス

加入者が受給開始可能期間に到達

(受給開始時まで、運用していた金融商品を売却、現金化 ※1)

加入者は、受給開始請求時に、受給方法の計画を立てる

(複数の受給方法を組み合わせて受給することも原則可能。ただし、一度決めた方法は原則として変更不可)

一時金として  
受給を選択 ※2

一時金で受給

年金受給を選択 ※3

年金商品の購入を選択

運用しながら受給を選択

いずれかの商品を購入

終身年金保険を購入

有期年金保険を購入

預貯金、保険商品、  
投資信託などの  
金融商品を購入 ※1

終身年金を受給

有期年金を受給

分割取崩しによる受給

※1 加入者が「分割取崩し」を選択する場合は、受給開始請求時まで運用していた金融商品を売却せず、継続して運用することも可能。

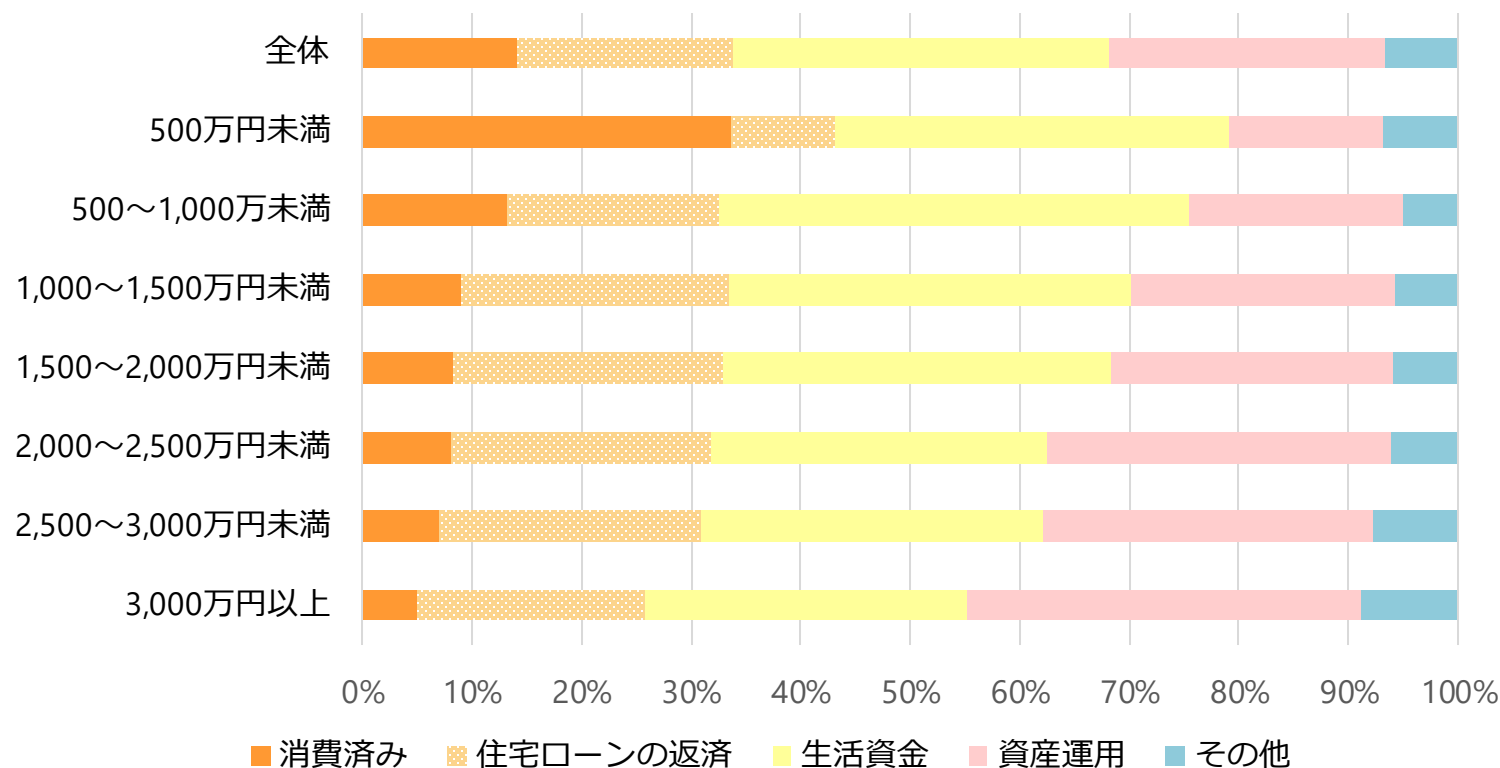
※2 法律上、年金としての支給が原則とされており、一時金としての支給は労使の合意があった場合のみ受給権者が選択可能となる。

※3 年金支給開始から5年後以降に受給権者が申出があった場合は、一時金として支給を受けることができる(労使合意があった場合に限る)。

## 退職金の使用目的

- 退職金の主な使い道を尋ねたところ、生活資金に充てる人の割合が高いが、住宅ローンの返済に充てる人も一定程度いる。退職金の額が低い層ほど、「消費済み」・「生活資金」・「住宅ローンの返済」に充てる人の割合が高い。

退職金額階級別の主な使い道

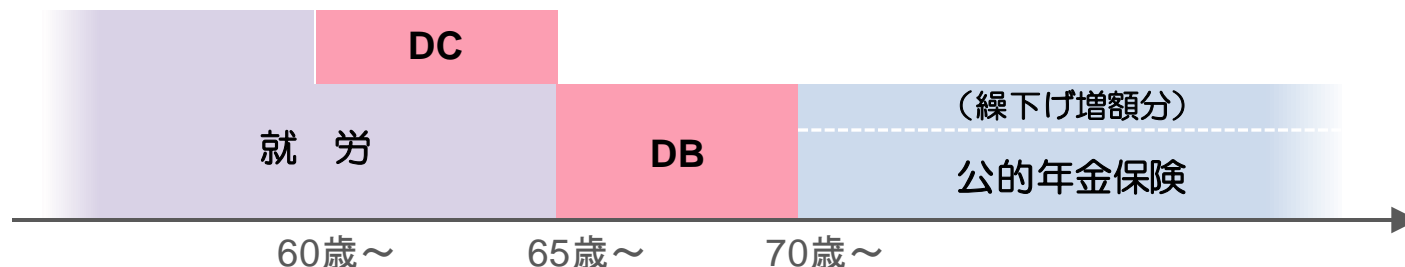


(出所) フィデリティ退職・投資教育研究所「高齢者のリテラシー調査」(2018年)に基づいて厚生労働省が作成  
 ※ 65～79歳の男女を対象にインターネットで実施。n=7,369  
 ※ 全体の人数は退職金を受け取った人の合計

# WPPによる「継投」のバリエーション

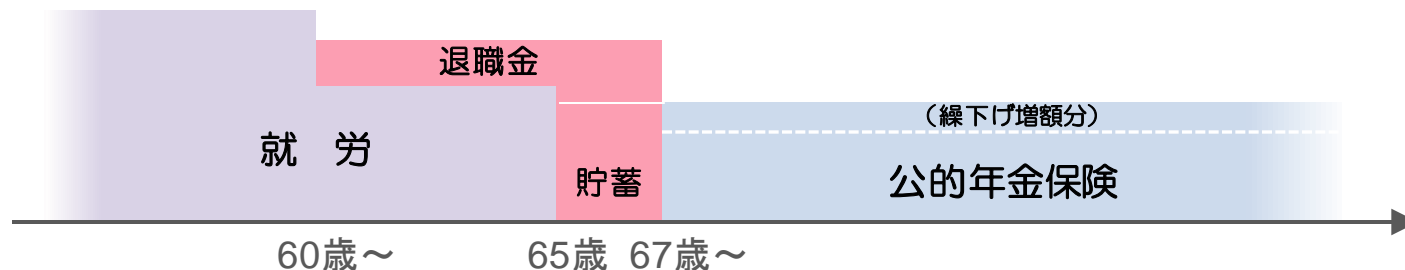
## <パターン①>

60歳以降の給与減はDCで補い、70歳まではDBでつなぐ



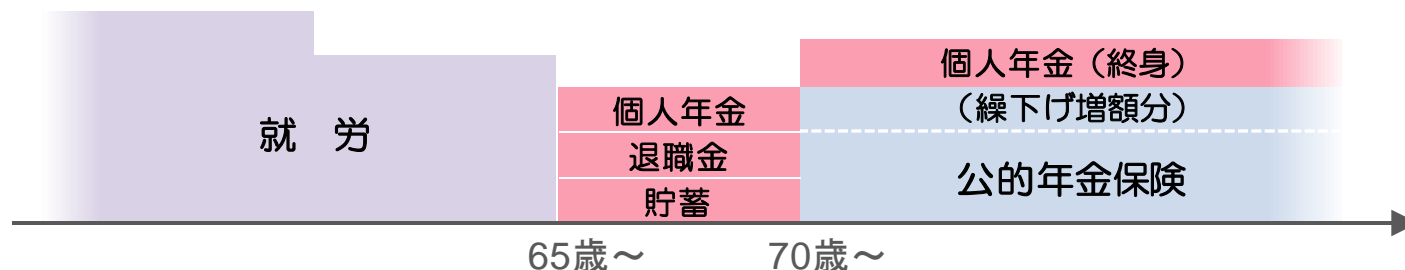
## <パターン②>

就労と貯蓄の取り崩しで凌ぎ、頃合いを見て公的年金の受給開始を前倒し



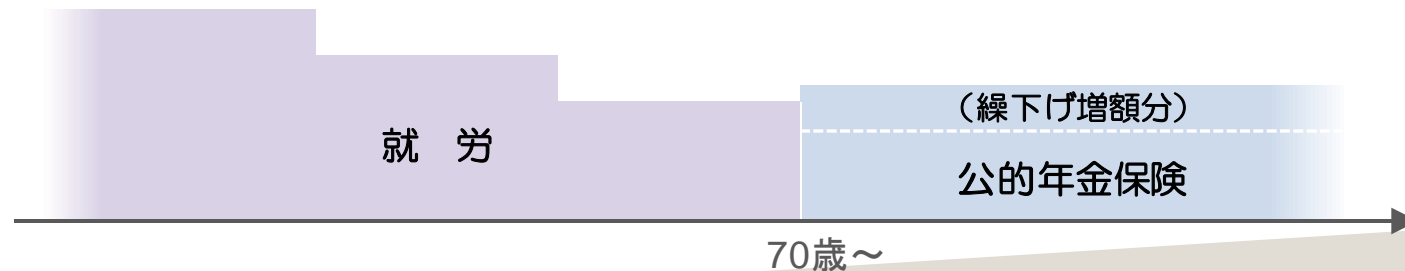
## <パターン③>

老後資金が想定以上に積み上がったため、私的年金も終身給付(完投)で備える



## <パターン④>

公的年金の受給開始までの期間を就労のみで乗り切る(貯蓄は臨時的出費への備え)



# 退職所得の課税方式

令和4年10月18日  
政府税制調査会  
第19回総会資料

○他の所得と区分して次により分離課税

・  $(\text{収入金額} - \text{退職所得控除額}) \times 1/2$  (注) = 退職所得の金額

勤続年数20年まで	1年につき40万円
勤続年数20年超	1年につき70万円

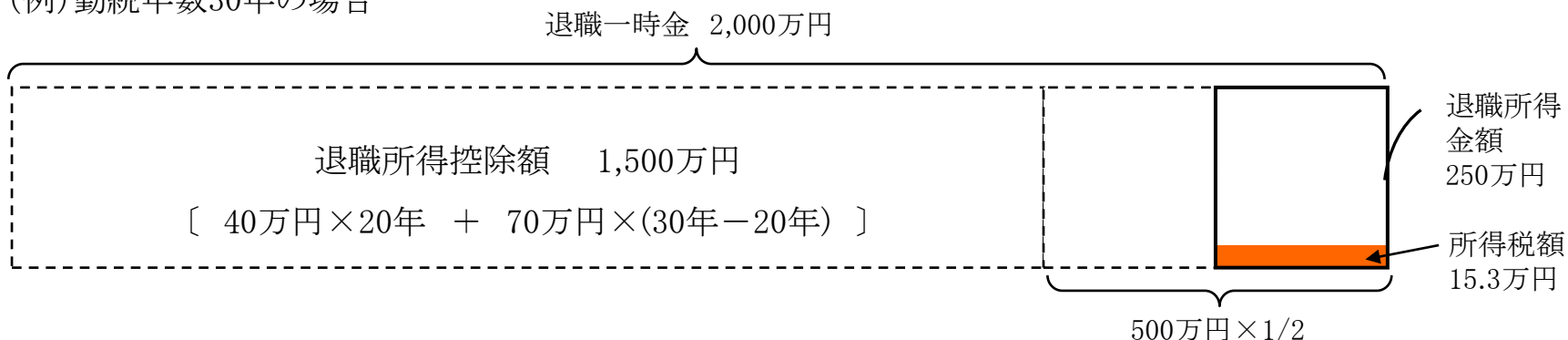
(注) 勤続年数5年以下の法人役員等の退職金については、2分の1課税を適用しない。(平成24年度税制改正)  
勤続年数5年以下の法人役員等以外の退職金についても、退職所得控除額を控除した残額のうち300万円を超える部分については、2分の1課税を適用しない。(令和3年度税制改正)

・ 退職所得の金額  $\times$  税率 = 所得税額

課税所得金額	税率
195万円以下	5%
330万円以下	10%
695万円以下	20%
900万円以下	23%
1,800万円以下	33%
4,000万円以下	40%
4,000万円超	45%

(例) 勤続年数30年の場合

(備考) このほか、個人住民税が一律10%課される。



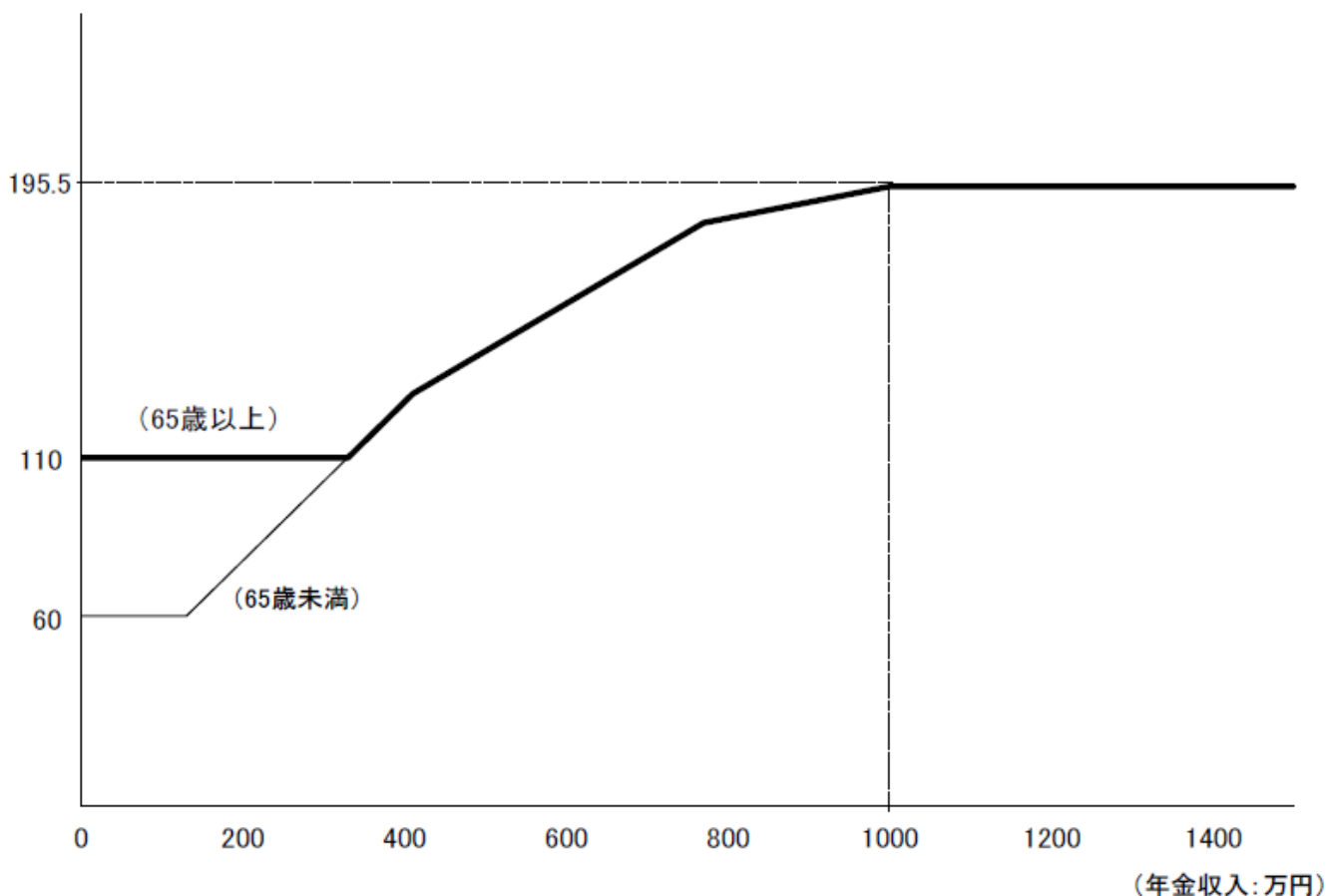
(注) 確定給付企業年金制度、確定拠出年金制度等に基づき支払われる退職一時金等は、退職手当等とみなし、退職所得として課税することとされている。

# 公的年金等控除制度の概要

令和4年10月18日  
政府税制調査会  
第19回総会資料

- 対象とされる公的年金等の範囲（次の制度に基づく年金）
  - ・ 国民年金
  - ・ 厚生年金
  - ・ 厚生年金基金、国民年金基金、確定給付企業年金、確定拠出年金 等

(控除額: 万円)



## 公的年金等控除額

〔①+②〕又は③の大きい額

①定額控除	40万円
②定率控除	(50万円控除後の年金収入)
360万円までの部分	25%
720万円までの部分	15%
950万円までの部分	5%
③最低保障額	
65歳以上の者	110万円
65歳未満の者	60万円

(注) 年金以外の所得が1,000万円超の者は10万円、2,000万円超の者は20万円、控除額を引き下げる。



4

# その他

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 私的年金に係る税制について



# 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			
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。

# 企業年金に対する税制（拠出時・運用時・給付時課税）の諸外国との比較

- 諸外国では、運用時においても非課税としている例が多い。

## 日本と諸外国における拠出時・運用時・給付時に係る税制

	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
拠出時	非課税 (所得控除)	非課税	非課税	非課税	非課税
運用時	<b>課税 (特別法人税)</b>	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

# 加入者掛金の所得控除についての概要

- 私的年金の加入者掛金には、社会保険料控除、小規模企業共済等掛金控除又は生命保険料控除が適用される。

## 私的年金の加入者掛金の拠出時における税制優遇の概要

	社会保険料控除	小規模企業共済等掛金控除	生命保険料控除
私的年金における対象	<ul style="list-style-type: none"> <li>厚生年金基金の加入者掛金</li> <li>国民年金基金の掛金</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業型DCの加入者掛金</li> <li>iDeCoの加入者掛金</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>DBの加入者掛金</li> </ul>
控除額	<ul style="list-style-type: none"> <li>その年に実際に支払った金額または給与や公的年金等から差し引かれた金額の全額（※）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>その年に支払った掛金の全額（掛金には限度額あり）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>以下のとおり</li> </ul>

（※）生計を一にする親族の掛金を負担した場合も社会保険料控除の対象となる。

### 生命保険料控除における控除額

新契約（平成24年1月1日以後に締結した保険契約等）に基づく場合

年間の支払保険料等	控除額
20,000円以下	支払保険料等の全額
20,000円超 40,000円以下	支払保険料等×1/2+10,000円
40,000円超 80,000円以下	支払保険料等×1/4+20,000円
80,000円超	一律40,000円

旧契約（平成23年12月31日以前に締結した保険契約等）に基づく場合

年間の支払保険料等	控除額
25,000円以下	支払保険料等の全額
25,000円超 50,000円以下	支払保険料等×1/2+12,500円
50,000円超 100,000円以下	支払保険料等×1/4+25,000円
100,000円超	一律50,000円

※新契約と旧契約の双方に加入している場合の控除額

- ・旧生命保険料控除の年間支払保険料等の金額が60,000円を超える場合

旧生命保険料控除の年間支払保険料等の金額について 上記の「旧契約（平成23年12月31日以前に締結した保険契約等）に基づく場合の控除額」で計算した金額（最高50,000円）

- ・旧生命保険料控除の年間支払保険料等の金額が60,000円以下の場合

新生命保険料控除の年間支払保険料等の金額について、上記の「新契約（平成24年1月1日以後に締結した保険契約等）に基づく場合の控除額」で計算した金額と旧生命保険料控除の年間支払保険料等の金額について、「旧契約（平成23年12月31日以前に締結した保険契約等）に基づく場合の控除額」で計算した金額の合計額（最高40,000円）

（出典）国税庁HPを基に厚生労働省作成。

# iDeCoとNISA（少額投資非課税制度）の比較

- NISA（少額投資非課税制度）において、毎年一定金額の範囲内で購入した金融商品から得られる利益は非課税となっている。

	iDeCo	NISA（少額投資非課税制度） <sup>（※1）</sup>
<b>加入・利用可能要件</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>原則国民年金被保険者であれば加入可能</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>18歳以上の国内居住者等<sup>（※2）</sup></li> </ul>
<b>非課税拋出限度額</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>年間拋出限度額：14.4万円～81.6万円 （※加入する年金又は実施する企業年金制度の有無によって異なる）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>非課税保有限度額（総枠）1800万円<sup>（※3）</sup>（うち、成長投資枠1200万円）</li> <li>年間投資枠：つみたて投資枠120万円、成長投資枠240万円<sup>（※4）</sup></li> </ul>
<b>課税関係</b>	拋出・購入時 <ul style="list-style-type: none"> <li>加入者掛金は小規模企業共済等掛金控除により全額所得控除</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>税制優遇なし（税引き後所得から拋出）</li> </ul>
	運用時 <ul style="list-style-type: none"> <li>現在は非課税<sup>（※5）</sup></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>配当/分配金が非課税</li> </ul>
	受給・商品売却時 <ul style="list-style-type: none"> <li>退職所得控除又は公的年金等控除により所得控除</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>売却益が非課税</li> </ul>
<b>払出し制限</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>原則として60歳まで引出し不可</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>制限無し</li> </ul>

（出典）金融庁HP等から厚生労働省作成。

※1：NISA（少額投資非課税制度）部分は、令和6年1月以降の「新しいNISA」制度に基づく。

※2：口座開設の年の1月1日現在の年齢。

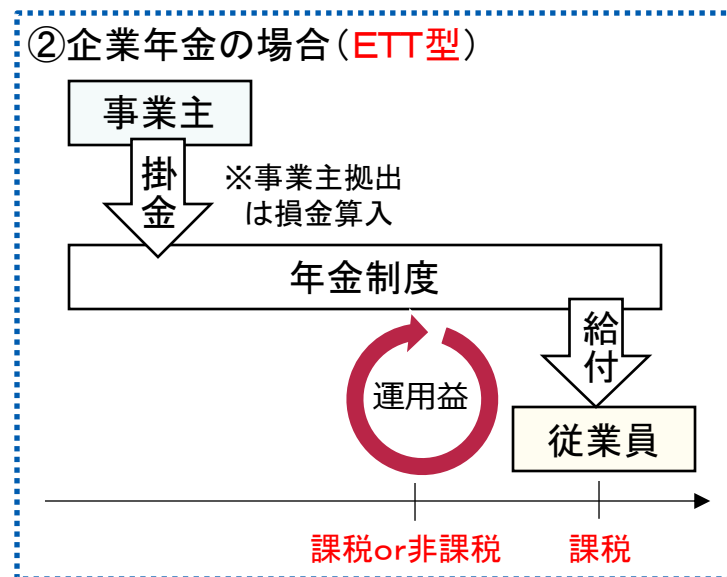
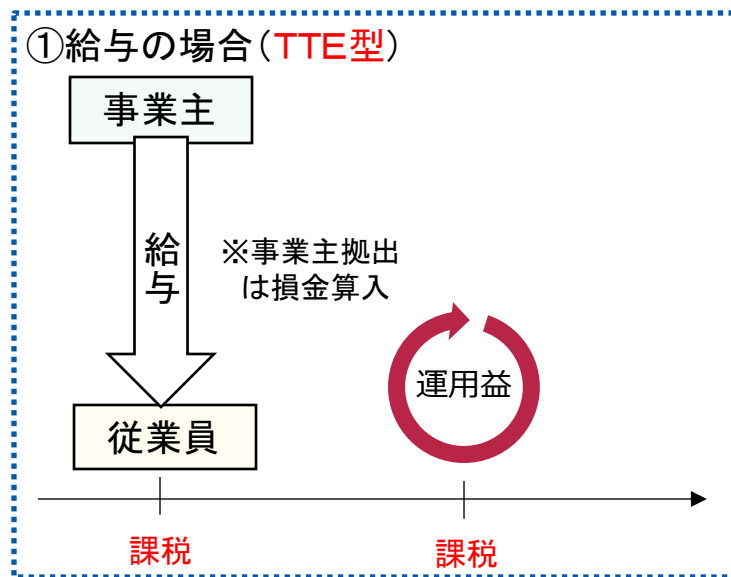
※3：非課税保有限度額（総枠）は、簿価残高方式で管理（枠の再利用が可能）。

※4：つみたて投資枠及び成長投資枠は併用が可能。

※5：特別法人税の課税は令和7年度末まで凍結されている。

# 特別法人税課税の考え方

- 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。



※①と②の課税を公平にしているのが特別法人税

# 企業年金等の積立金に対する特別法人税の概要

## 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14.5兆円 (2022年度末)
- 確定給付企業年金 約66.0兆円 (2022年度末)
- 確定拠出年金 約18.7兆円 (2022年度末)



# 国民年金基金について

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

## 国民年金基金の制度概要

- 国民年金基金は、自営業者などの国民年金のみに加入する者が、その上乗せして任意に加入できる確定給付型の個人年金であり、会社員等の給与所得者が国民年金に上乗せして加入する厚生年金に相当するものとして創設された制度である。
- 国民年金の付加年金を代行するものとなり、第1号被保険者（60歳以上65歳未満の国民年金の任意加入被保険者を含む）が加入対象者となる。
- 国民年金基金制度は、厚生年金保険等とならんで社会保障制度の基幹をなす国民年金制度の上積み分として設けられるものであること等を考慮して、税制上、その掛金は全額社会保険料控除とされている。

※ 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。

国民年金基金の税制について

掛金拠出時	非課税 (社会保険料控除)
運用時	非課税
年金給付時	公的年金等控除

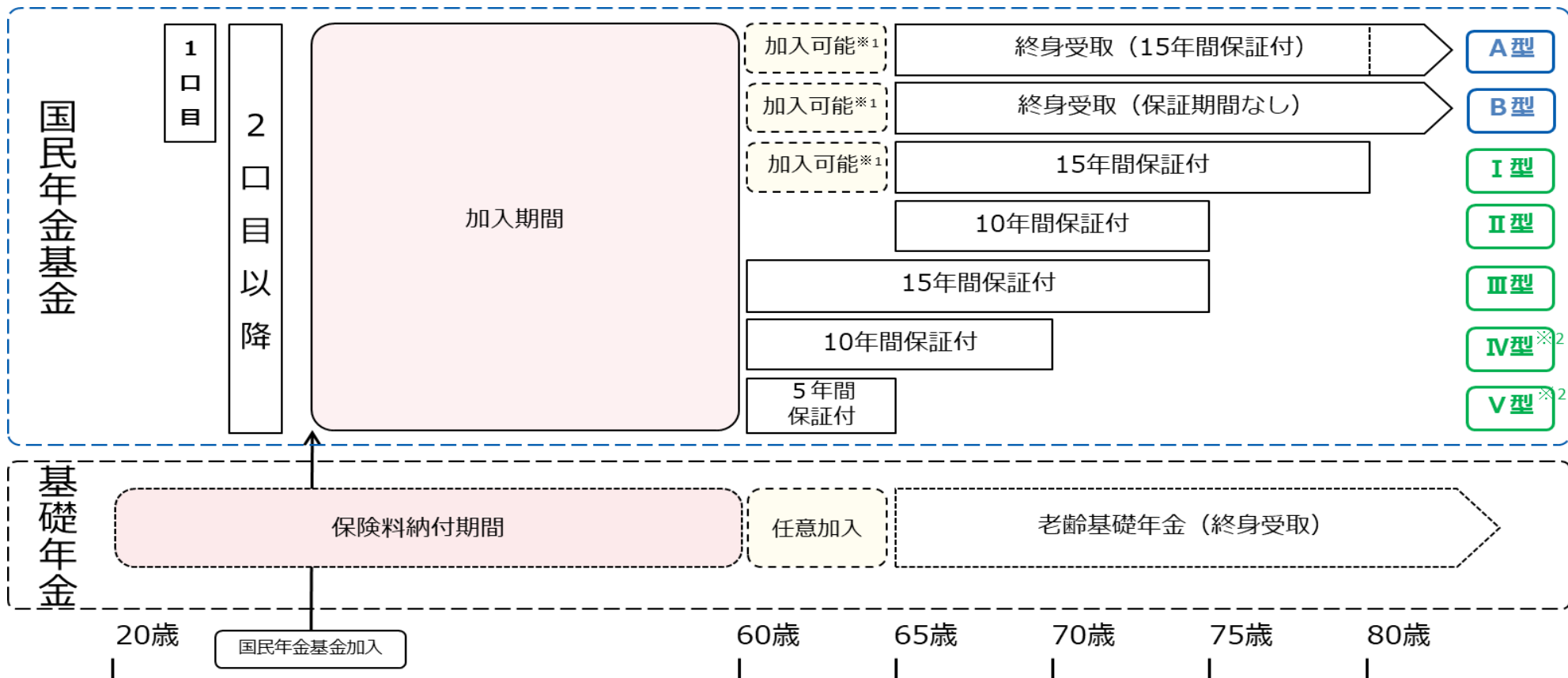
# 国民年金基金の給付設計

## 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。

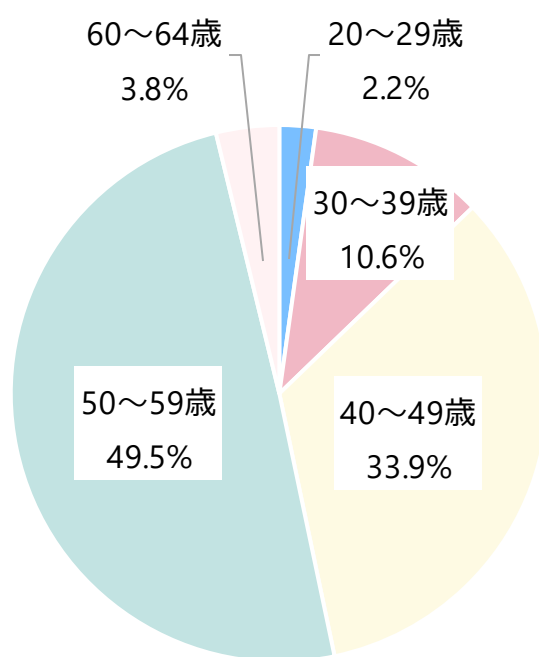
# 国民年金基金の事業概況

- 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

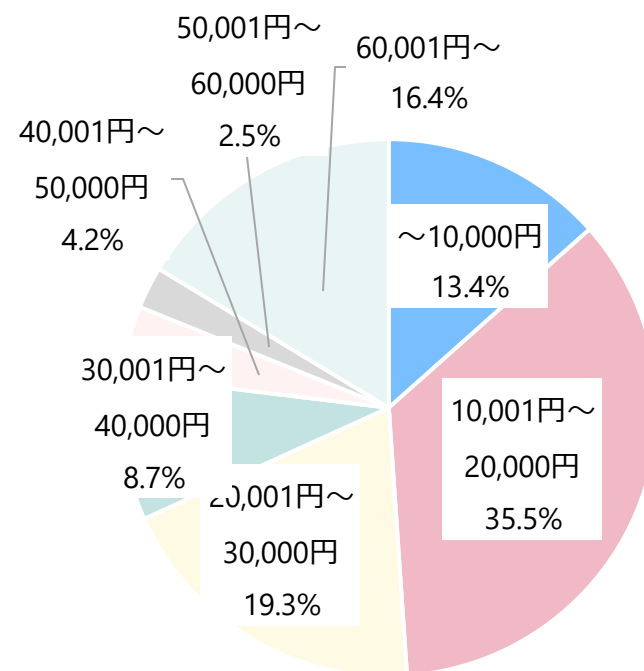
現存加入員数	342,886人
平均掛金月額	27,900円
1口目	12,438円
2口目以降	15,462円
平均加入口数	4.7口

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



## 国民年金基金

国民年金にゆとりをプラス。自分で入る公的な個人年金。

### ① ダイレクトメール(DM)による訴求の強化

第1号被保険者に厚生労働省と連名で国民年金基金のメリット等を周知するDMを送付する。送付時期を変更し、資料請求や照会に迅速、かつ、きめ細かな対応を行うとともに、開封しやすい封筒に改良して訴求を強化する。

【発送数】約600万件

【発送時期】6月、7月、9月、12月、1月

(令和4年度は6月、7月、9月、1月、2月)

### ② テレビ広告の実施

DM発送時期に合わせて、テレビCMを実施し、国民年金基金制度の認知度の向上を図る。

【テレビCM】6月、9月、1月に実施

### ③ インターネットを活用した広告・情報発信

検索サイト(Google、Yahoo!) SNS (facebook)や動画共有サイト(YouTube)を活用したインターネット広告などを引き続き実施する。

動画共有サイト(YouTube)の専用チャンネルを活用し、テレビ広告動画や制度説明の動画などを公開し、幅広い世代を対象に国民年金基金制度の認知度の向上及び理解の促進を図る。

### ④ オンラインセミナーの開催

「国民年金基金・iDeCo共同オンラインセミナー」を開催し、第1号被保険者に対する両制度の周知及び理解の促進を図る。



### ⑤ ポスター・パンフレットによる周知の拡充

基金制度のポスター・パンフレットや令和4年度に刷新したiDeCoと国民年金基金の両制度を紹介するパンフレットを用いて金融機関での周知を図る。



### ⑥ 広報キャラクター・愛称・ロゴの活用



国民年金基金の広報キャラクター「kokky(コッキー)」をパンフレット、チラシ、ホームページ、粗品などで積極的に活用し、キャラクターの認知度の向上と国民年金基金制度の周知、普及を図る。

### ⑦ ホームページの充実

国民年金基金連合会、各国民年金基金のホームページのコンテンツ及びインターフェースの充実を図り、国民年金基金に関する情報提供を充実・強化する。



# 国民年金基金制度の現存加入員数及び受給者数の推移



- 新規加入員数(再加入含む。)は、全国国民年金基金の設立(令和元年)以降、3万人前後で安定的に推移している。
- 現存加入員数は減少している一方で、受給者数は増加している。

(単位：人)

	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
新規加入員	20,493	32,309	20,911	21,407	22,130	22,810	29,639	23,793	30,546	31,414	28,104
自家募集	14,435	27,005	17,736	17,742	17,837	17,786	20,669	17,643	22,631	24,676	22,048
委託募集	6,058	5,304	3,175	3,665	4,293	5,024	8,970	6,150	7,915	6,738	6,056
新規加入員(含む再加入)	22,075	34,199	22,632	23,042	23,699	24,304	31,325	25,442	32,341	33,265	29,738
現存加入員	493,487	481,316	453,684	427,026	398,879	374,664	363,530	348,658	344,343	342,886	※335,315
受給者	388,257	434,336	478,831	517,522	552,200	583,232	612,150	638,774	663,622	687,259	—

※令和4年度現存加入員は令和5年2月時点の数値。