

企業年金・個人年金制度改正の進捗状況について

近年の制度改正の状況

- 年金部会とは別の専門の部会（当初は「企業年金部会」）が設置されて以来、2度の法改正を伴う制度改正が行われた。
- 一つは、2016（平成28）年の確定拠出年金法等の改正で、2017（平成29）年1月以降、段階的に施行。もう一つは、「企業年金・個人年金部会」への改組後、2019（令和元）年12月にとりまとめられた「議論の整理」に基づく改正（2020年改正）。
- 2020年改正は、より多くの人に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、公的年金の見直しとともに、確定拠出年金の加入可能要件の見直し等の措置を講じたもの。法改正事項にとどまらず、政省令・運用面の改善事項を含めて、①公布日、②公布の日から6月を超えない範囲で政令で定める日（2020年10月を予定）、③2021年1月、④同年4月、⑤2022年4月、⑥同年5月、⑦同年10月と、段階的に施行。

確定拠出年金法等の一部を改正する法律（2016年6月3日公布）

2017年1月1日施行

- ・個人型DCの加入可能範囲の拡大

2018年1月1日施行

- ・DC掛金の拠出単位の年単位化

2018年5月1日施行

- ・簡易型DC、中小事業主掛金納付制度の導入
- ・指定運用方法の導入、運用商品提供数の上限設定
- ・継続投資教育の努力義務化
- ・ポータビリティの拡充

2019年2月

- ・企業年金・個人年金部会に改組し、議論を再開

2019年12月 「議論の整理」のとりまとめ

〔法改正事項以外〕

2017年1月1日施行

- ・リスク対応掛金、リスク分担型企业年金制度の創設

2018年4月1日施行

- ・「運用の基本方針」・「政策的資産構成割合」の策定義務化
- ・「DB資産運用ガイドライン」の改訂

2018年10月1日施行

- ・総合型DBにおける代議員の選任方法の見直し

2019年

- ・全国国民年金基金の発足（4月～）
- ・運営管理業務と金融商品営業業務との兼務規制の緩和（7月～）
- ・総合型DBにおける会計の正確性の確保（2019年度決算～）

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）

- 企業年金・個人年金を取り巻く状況を踏まえると、企業年金・個人年金制度の在り方を検討するに当たっては、以下のような課題が考えられるのではないか。

<経済・社会の変化>

現役

老後

- ✓ 2025年以降の生産年齢人口の急減とそれに伴う人手不足の深刻化
- ✓ 企業における退職給付制度の実施割合・給付水準の低下
- ✓ 高齢期の長期化による資産形成への意識・機運の高まり
- ✓ 働き方・ライフコースの多様化、高齢期の就労の拡大・多様化

- ・多様で柔軟な働き方への意識の高まり
- ・非正規雇用の中長期的な増加

- ・健康寿命の延伸、体力面の若返り
- ・高齢者の働く意欲の高まり
- ・高齢者の就業率の上昇
- ・高齢者の多様な働き方・働く理由

- ✓ 高齢期の長期化
- ✓ マクロ経済スライドによる公的年金の給付水準の調整

※平成28年の確定拠出年金法等の改正で一定の対応

<経済・社会の変化を踏まえた企業年金・個人年金制度の在り方>

○多様な働き方の中で、早期から継続的に資産形成を図ることができるようにすることが望ましい

○個々の事情に応じて、多様な就労と私的年金・公的年金の組合せを可能にすることが望ましい

<企業年金・個人年金制度に関する主な検討課題>

※課題の検討に当たっては、公的年金制度や税制との関係も含めた検討が必要

○就労期間の延伸を制度に反映し長期化する高齢期の経済基盤を充実するとともに、高齢期における多様な就労と私的年金・公的年金の組合せを可能にする環境の整備など

(加入可能年齢、拠出限度額、受給開始可能年齢などの拠出時・給付時の仕組み)

○従業員の老後資産の形成に向けた事業主の取組を支援する環境の整備など
(中小企業施策、柔軟で弾力的な設計、事務負担の軽減など)

○働き方や勤務先に左右されない自助努力を支援する環境の整備など
(iDeCoの普及・改善、ポータビリティの拡充など)

○老後資産の形成・取り崩しに関する選択を支える環境の整備など
(運用方法等に関する情報提供や投資教育の充実など)

○企業年金・個人年金制度を安定的に運営するための体制の整備など
(企業年金のガバナンスの確保、制度を支える企業年金連合会・国民年金基金連合会等の基盤強化など)

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

より多くの人に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(具体の年数は政令で規定)
- 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、現行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、現行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、現行は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。**

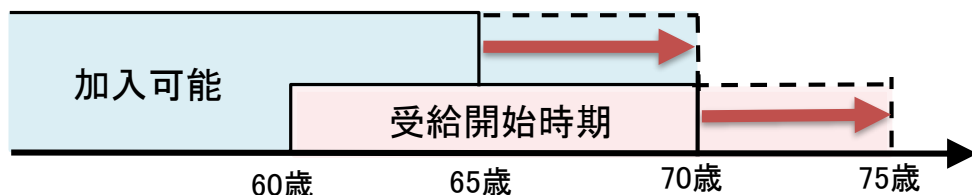
(2) 確定給付企業年金(DB)(公布日施行)

- DBについては、一般的な定年年齢を踏まえ、現行は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>

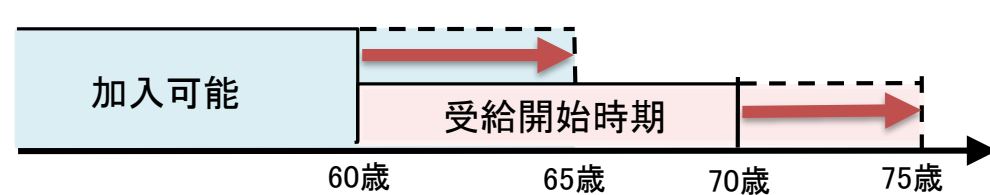
現行は65歳未満が拠出可(65歳→70歳)



現行は60~70歳の間で受給可(70歳→75歳)

<個人型DC(iDeCo)>

現行は60歳未満が拠出可(60歳→65歳)



現行は60~70歳の間で受給可(70歳→75歳) 4

公的年金・私的年金の加入・受給の全体像 (黒字は現行、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
	D C	(3) 企業型確定拠出年金(企業型DC)の加入者	→ (※3)		→	
		(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: 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。

確定拠出年金の制度面・手続面の改善

1. 中小企業向け制度(簡易型DC・iDeCoプラス)の対象範囲の拡大(公布日から6月を超えない範囲で政令で定める日に施行)

- 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現行の100人以下から300人以下に拡大する。

2. 企業型DC加入者の個人型DC(iDeCo)加入の要件緩和(令和4(2022)年10月施行)【下図参照】

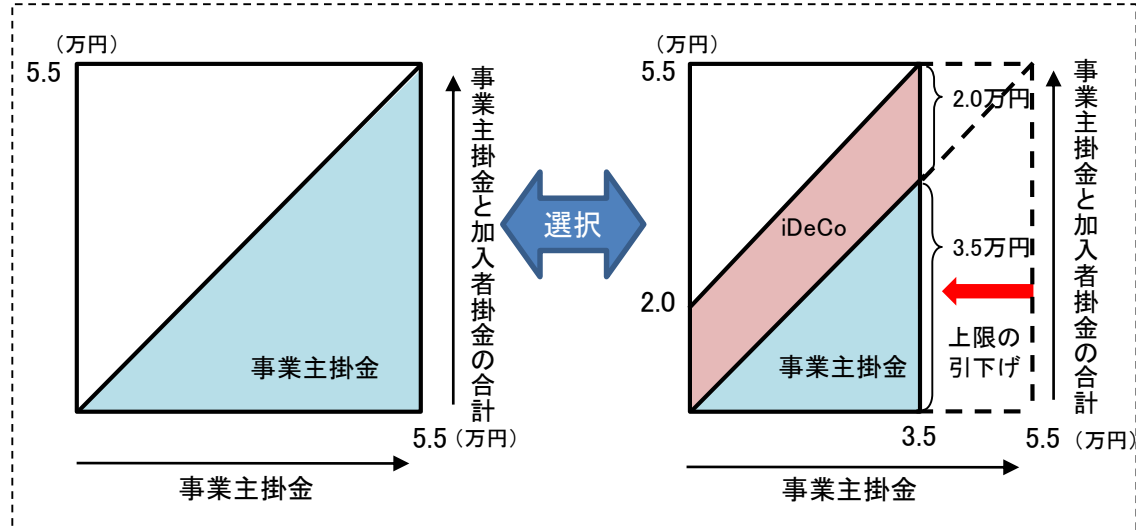
- 企業型DC加入者のうちiDeCo(月額2.0万円以内)に加入できるのは、拠出限度額(DC全体で月額5.5万円以内)の管理を簡便に行うため、現行はiDeCoの加入を認める労使合意に基づく規約の定めがあって事業主掛金の上限を月額5.5万円から3.5万円に引き下げた企業の従業員に限られている。ほとんど活用されていない現状にあることから、掛金の合算管理の仕組みを構築することで(※)、規約の定めや事業主掛金の上限の引下げがなくても、全体の拠出限度額から事業主掛金を控除した残余の範囲内で、iDeCo(月額2.0万円以内)に加入できるように改善を図る。

(※) 事業主掛金を管理する企業型DCの記録関連運営管理機関と、iDeCo掛金を管理する国民年金基金連合会との情報連携で対応する。また、各加入者のiDeCo掛金の拠出可能見込額について、企業型DCの加入者向けのウェブサイトに表示する。

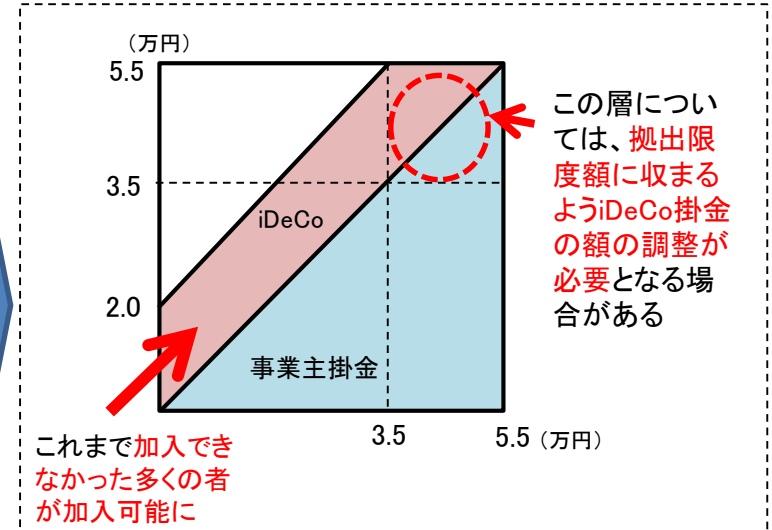
3. その他の改善

- 企業型DCの規約変更、企業型DCにおけるマッチング拠出とiDeCo加入の選択、DCの脱退一時金の受給、制度間の年金資産の移換、DCの運営管理機関の登録などについて、手続の改善を図る。

<現行> iDeCoの加入を認める労使合意に基づく規約の定め等がなければ、加入者全員がiDeCoに加入不可



<見直し内容> 規約の定め等を不要とすることで、これまで加入できなかった多くの者がiDeCoに加入可能



※ 企業型DCと確定給付型を実施している場合は、5.5万円→2.75万円、3.5万円→1.55万円、2.0万円→1.2万円

その他企業年金・個人年金に関する改善事項

項目	現行	見直し内容
①企業型DCの規約変更	規約変更の手続について、 <u>確定給付企業年金(DB)では軽微な変更の一部は厚生労働大臣への届出が不要であるが、企業型確定拠出年金(企業型DC)では軽微な変更でも全て届出が必要となっている。</u>	企業型DCにおいても、 <u>DBと同様、軽微な変更の一部は届出を不要とする。</u> (公布日から6月を超えない範囲で政令で定める日に施行)
②企業型DCにおけるマッチング拠出とiDeCo加入の選択	事業主がマッチング拠出を導入している場合、 <u>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ができない。</u>	マッチング拠出かiDeCo加入かを <u>加入者ごとに選択できるようにする。</u> (令和4(2022)年10月施行)
③DCの脱退一時金の受給	外国籍人材が帰国する際には、 <u>一定の要件を満たせば、公的年金の脱退一時金を受給できる。一方、DCについては、国民年金の保険料免除者であることが脱退一時金の受給の要件となっているが、帰国時には日本の国民年金制度から外れるため、保険料免除者に該当することはなく、脱退一時金を受給できない。</u>	外国籍人材が帰国する際には、 <u>公的年金と同様、脱退一時金を受給できるようにする。</u> (令和4(2022)年5月施行)
④制度間の年金資産の移換	制度間の年金資産の移換(ポータビリティ)は <u>順次拡大されてきたが、一部に不十分な点が残る。</u>	引き続き、 <u>移換手続の改善を図る。</u> 具体的には、終了したDBからiDeCoへの年金資産の移換と、加入者の退職等に伴う企業型DCから通算企業年金への年金資産の移換を可能とする。 (令和4(2022)年5月施行)
⑤DCの運営管理機関の登録	運営管理機関の <u>登録事項には、役員の住所等が含まれている。</u>	金融機関を監督する類似の業法において、 <u>現在は役員の住所等を登録事項から削除していることから、運営管理機関の登録においても登録事項から削除する。</u> (公布日施行)

※上記のほか、省令事項としてiDeCoの加入申込み等のオンライン化(令和3(2021)年1月施行)など、手続の改善を図る。

議員修正による検討規定の追加と附帯決議

- 「年金制度の機能強化を図るための国民年金法等の一部を改正する法律」の附則の検討規定に、与野党共同の修正によって以下の項目が追加された。

(検討)

第2条

- 5 政府は、国民が高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を行うに当たって、これに対する支援を公平に受けられるようにする等その充実を図る観点から、個人型確定拠出年金及び国民年金基金の加入の要件、個人型確定拠出年金に係る拠出限度額及び中小事業主掛金を拠出できる中小事業主の範囲等について、税制上の措置を含め全般的な検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

- 衆議院厚生労働委員会と参議院厚生労働委員会において、以下の附帯決議が付された。

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

(衆議院厚生労働委員会)

国民が高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を行うに当たって、これに対する支援を公平に受けられるようにする等その充実を図る観点から、個人型確定拠出年金及び国民年金基金の加入の要件、個人型確定拠出年金に係る拠出限度額及び中小事業主掛金を拠出できる中小事業主の範囲等について、税制上の措置を含め全般的な検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずること。

(参議院厚生労働委員会)

九、自営業者等の高齢期の経済基盤の充実を図るため、国民年金基金や個人型確定拠出年金(iDeCo)への加入の促進を図ること。また、個人型確定拠出年金の加入者手数料等に係る透明性を確保するため、国民年金基金連合会等に対し、手数料の算定根拠に関する情報公開を定期的に行うよう促すこと。