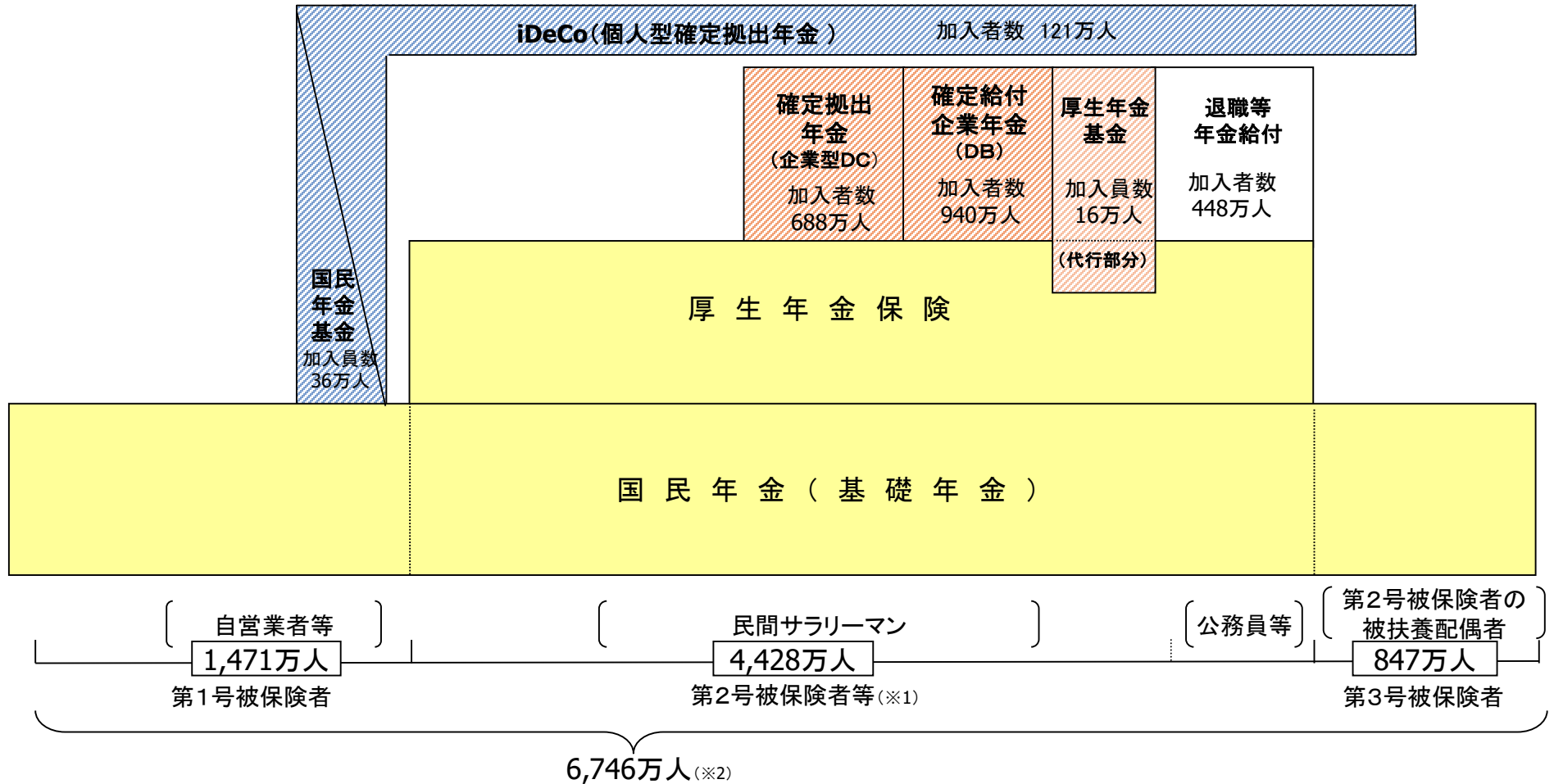


# 企業年金・個人年金制度の現状等について

# 1. 企業年金・個人年金制度の位置付け・変遷

# 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

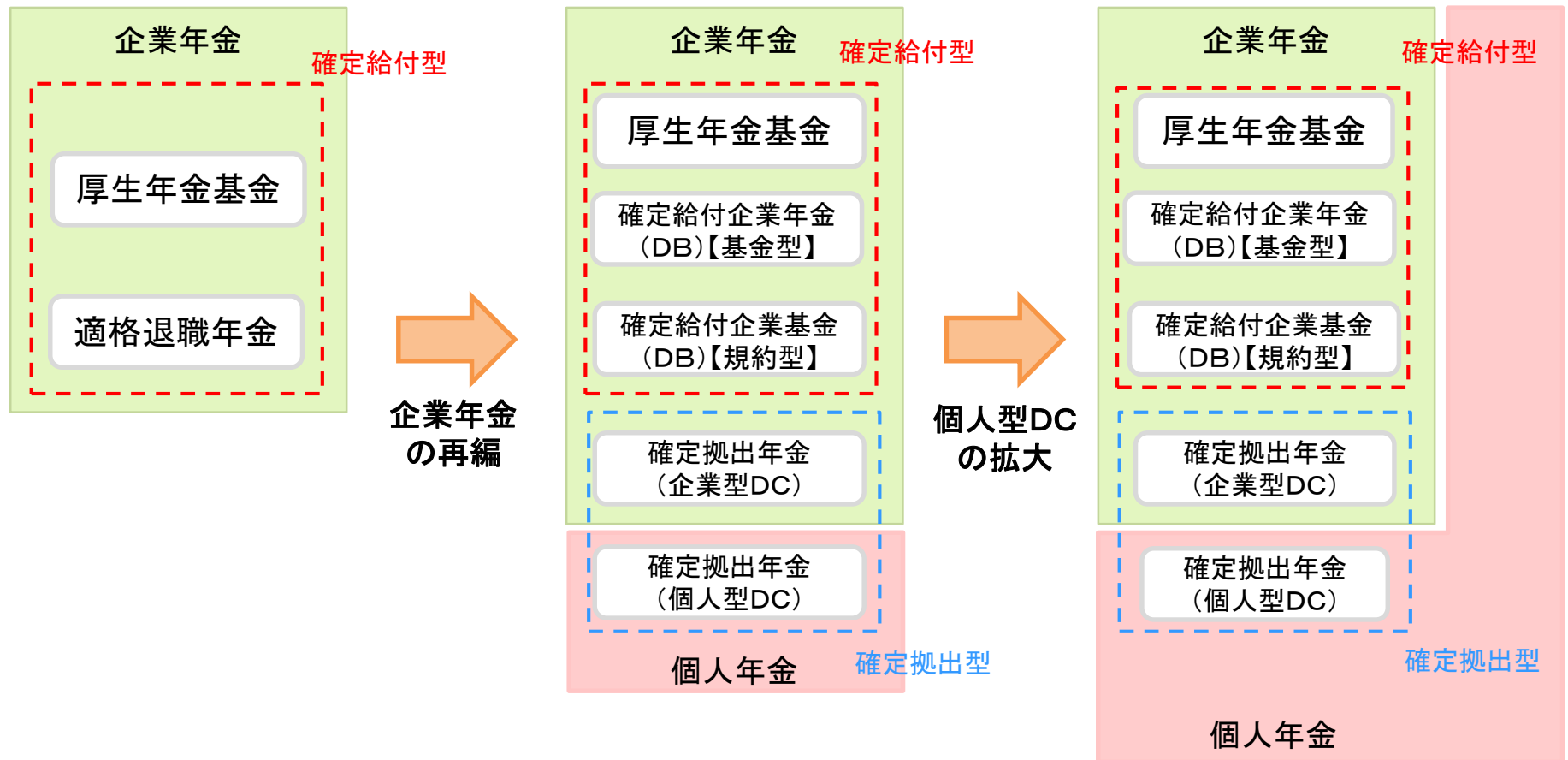
確定給付企業年金制度(DB)  
の創設

確定拠出年金制度(DC)  
の創設



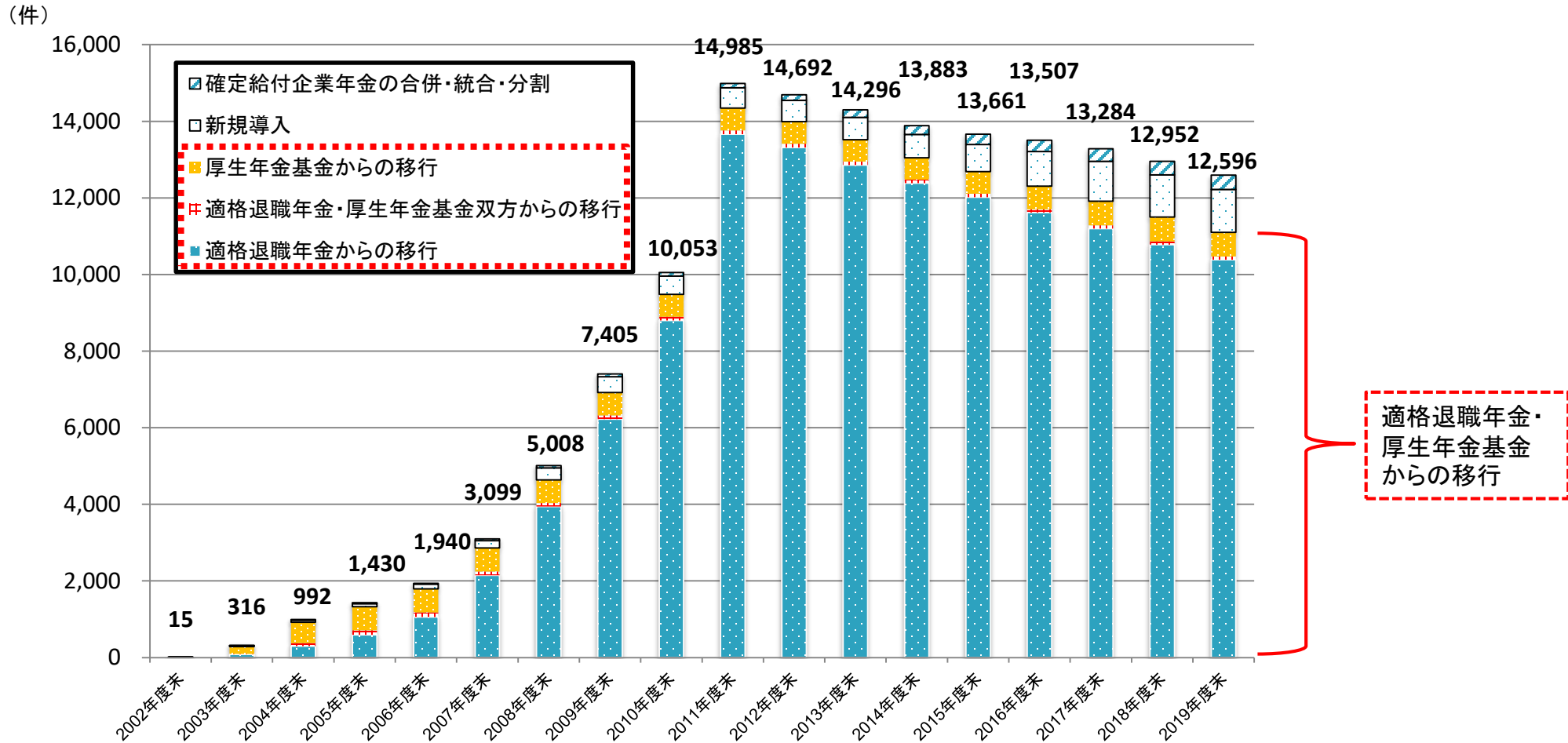
# 企業年金・個人年金制度の変遷(全体像)

- 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)

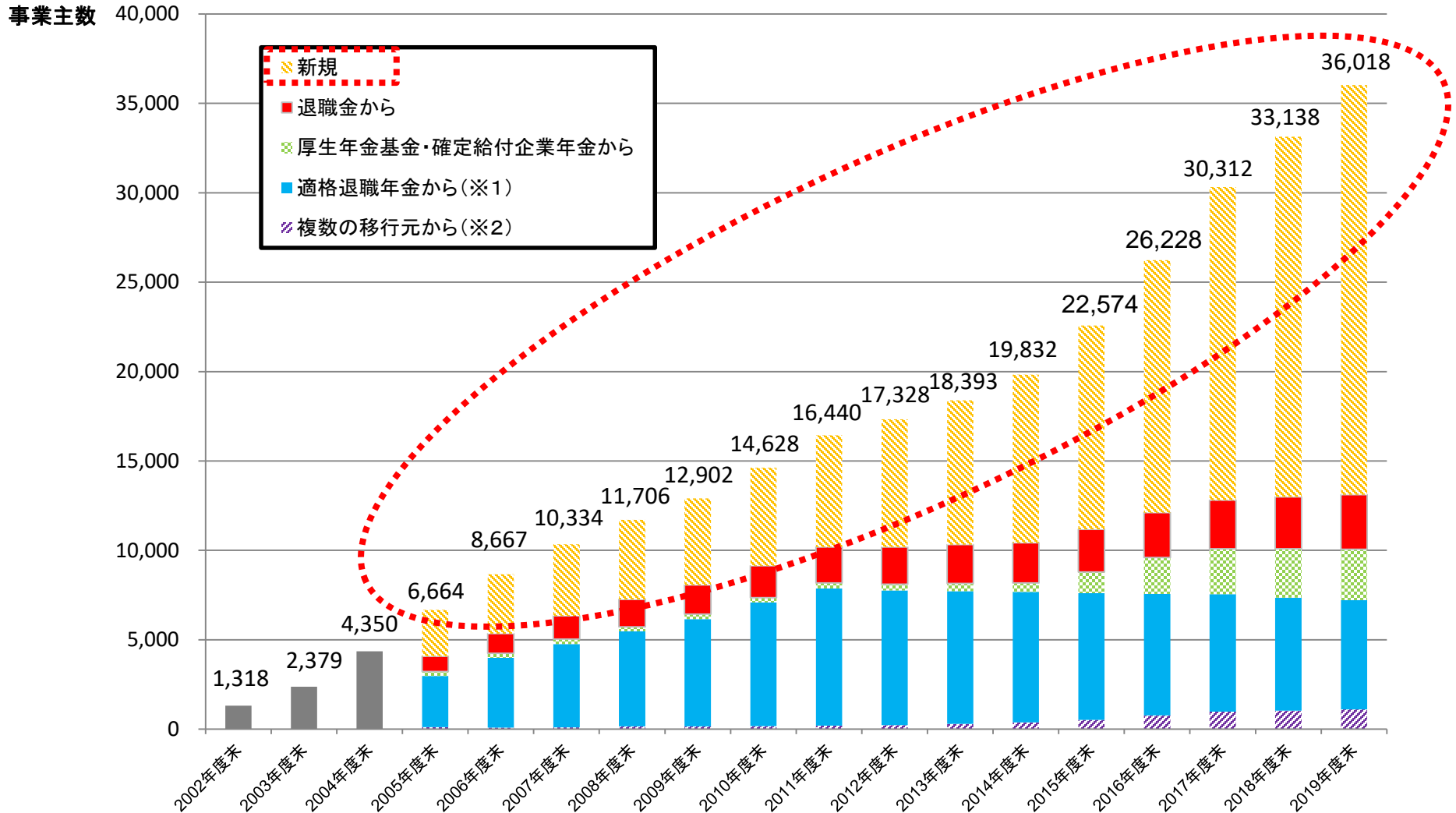
○ 確定給付企業年金(DB)の大半が、適格退職年金制度や厚生年金基金からの移行となっている。



(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

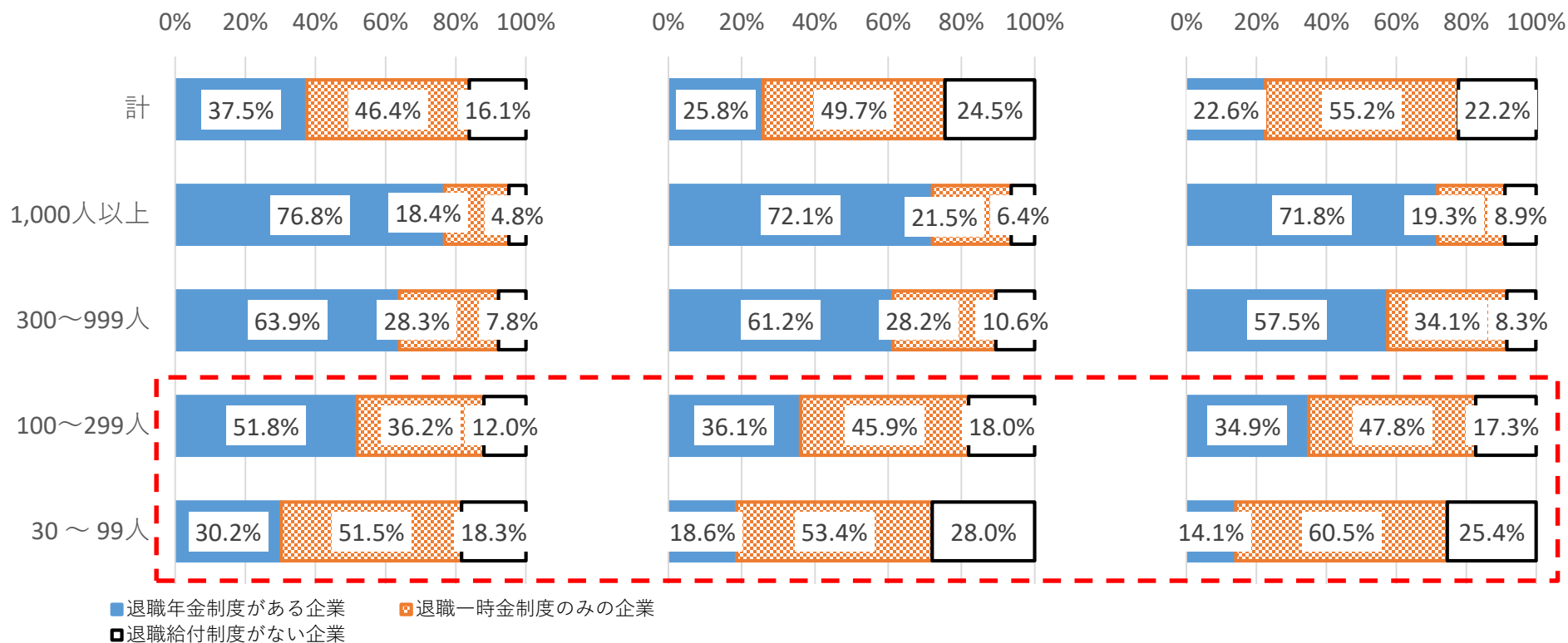
# 企業年金の実施状況(従業員規模別)

- 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。

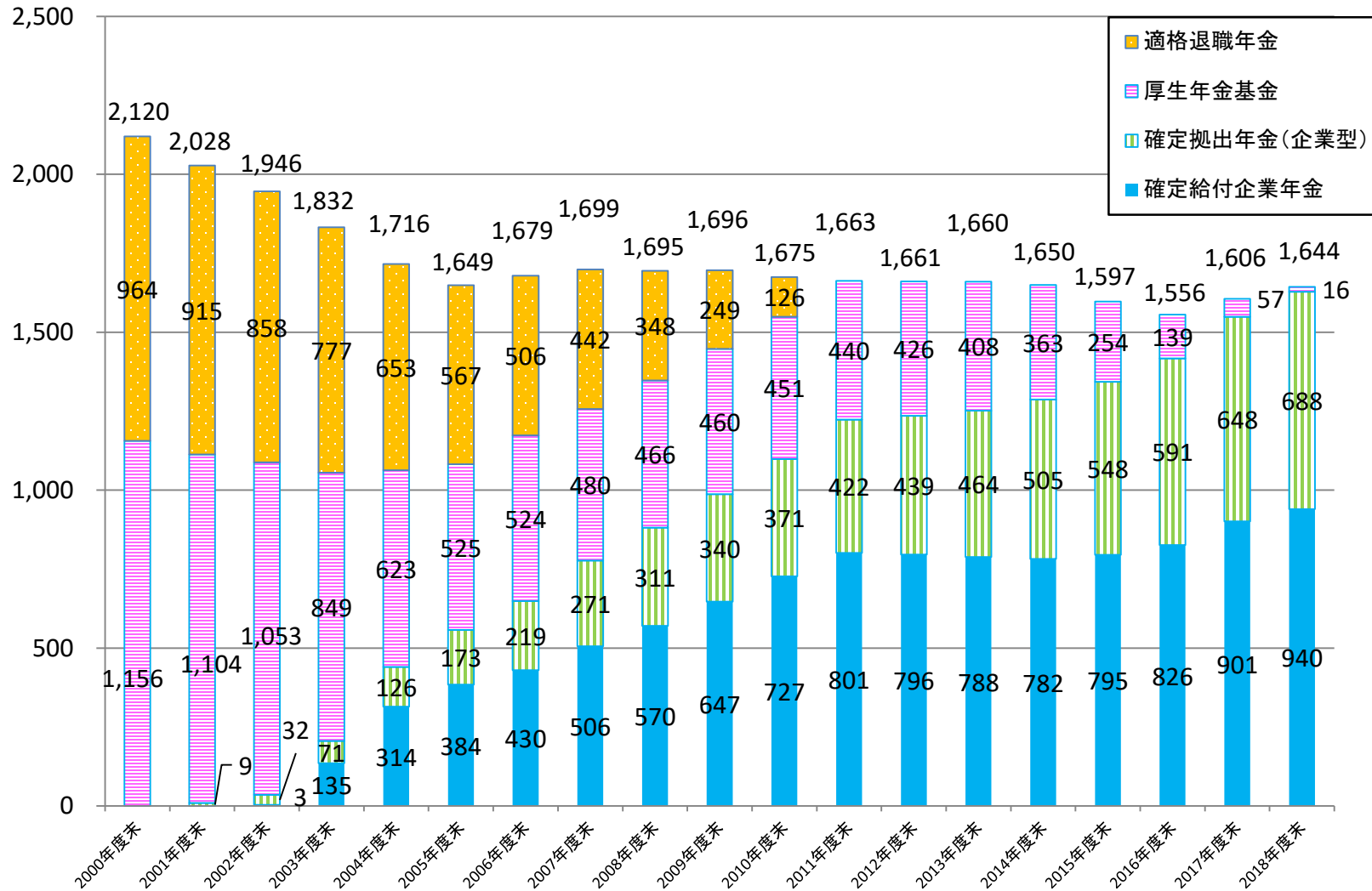
# 企業年金の加入者数の推移

○ 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

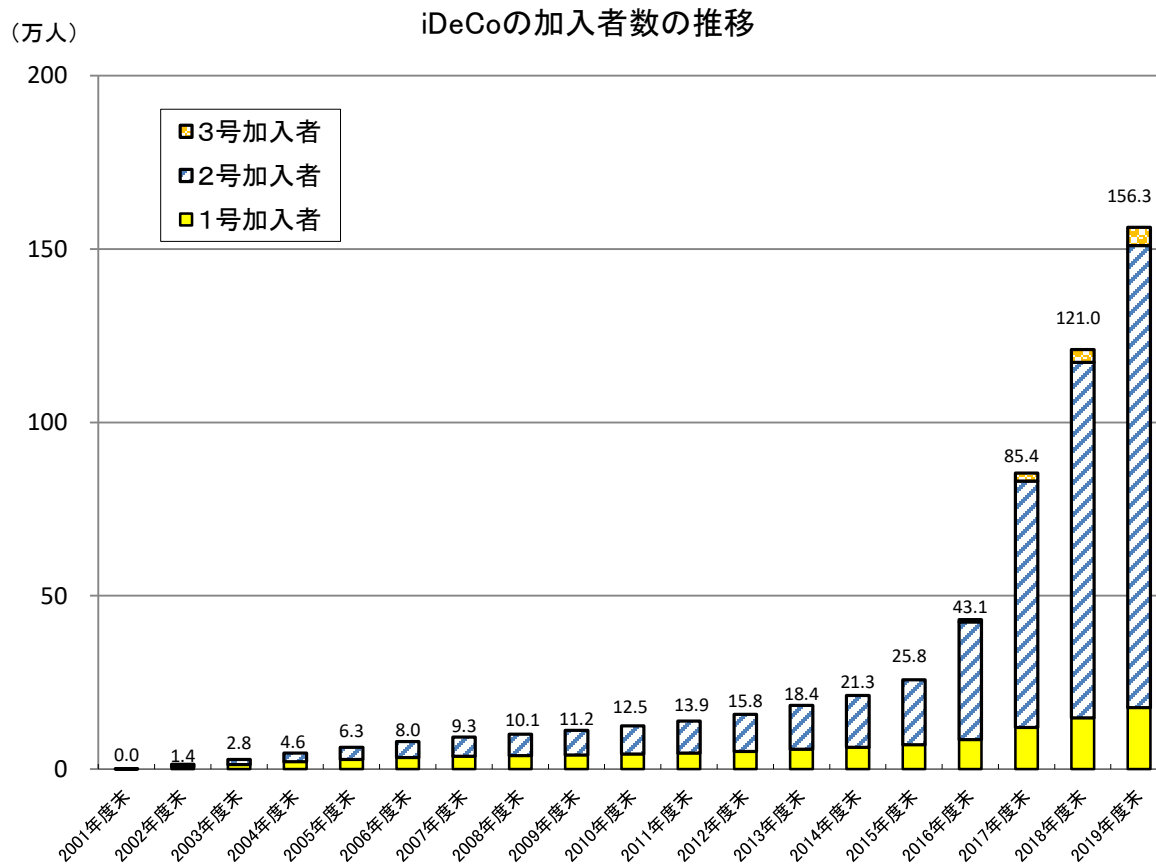
(単位:%)

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

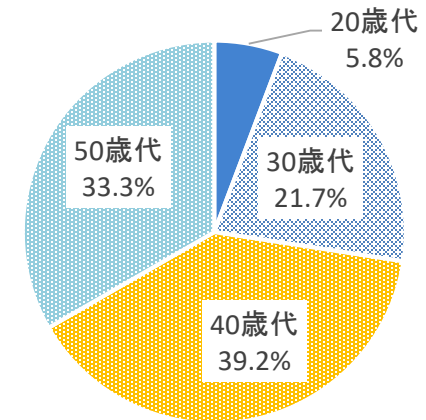
(出所)厚生労働省「平成26年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

# 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。



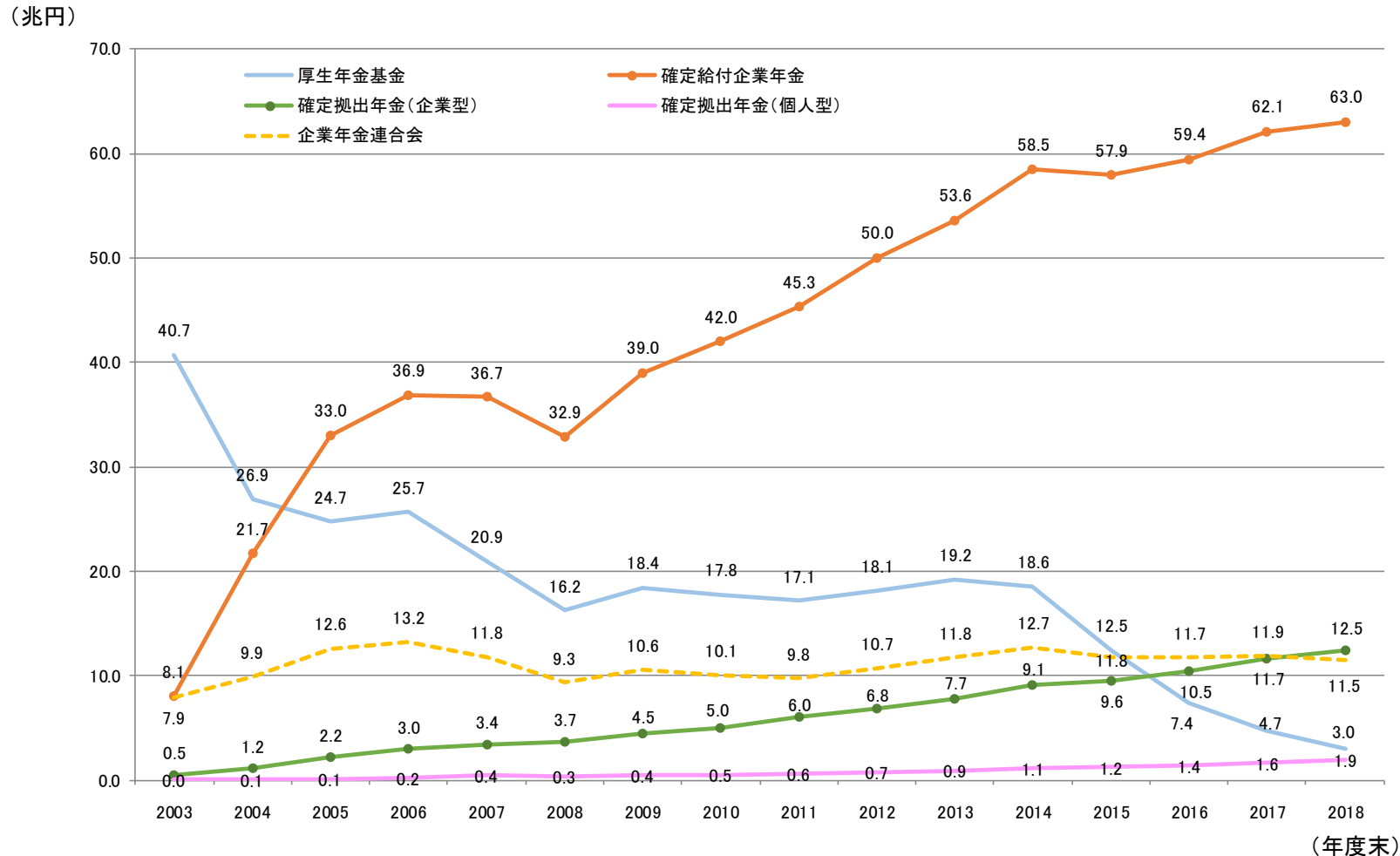
iDeCo加入者の年齢構成  
(2020(令和2)年3月末現在)



(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」



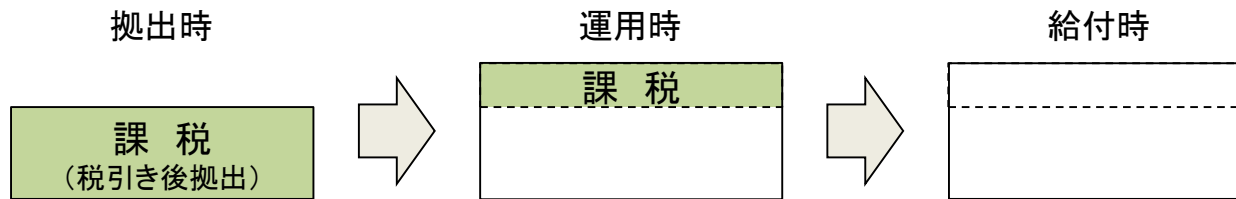
## 2. 企業年金・個人年金制度に係る税制

# 所得税における貯蓄等に対する課税の在り方

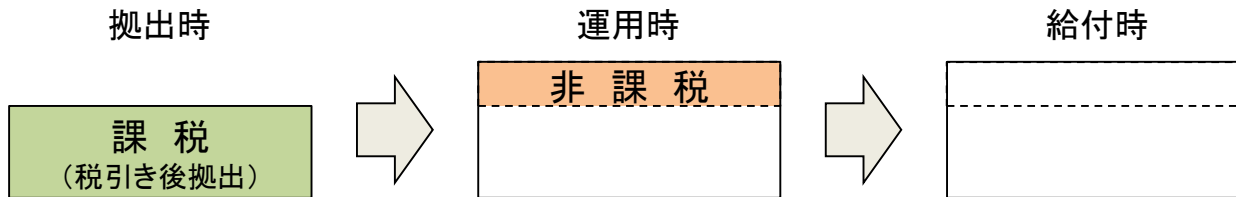
## 【基本的考え方】

- 取得型(発生型)所得概念の下での包括的所得税では、あらゆる経済的利得について発生時点で課税ベースに算入されることから、**拠出時課税(Tax)**、**運用時課税(Tax)**、**給付時非課税(Exempt)** (**TTE型**)となる。

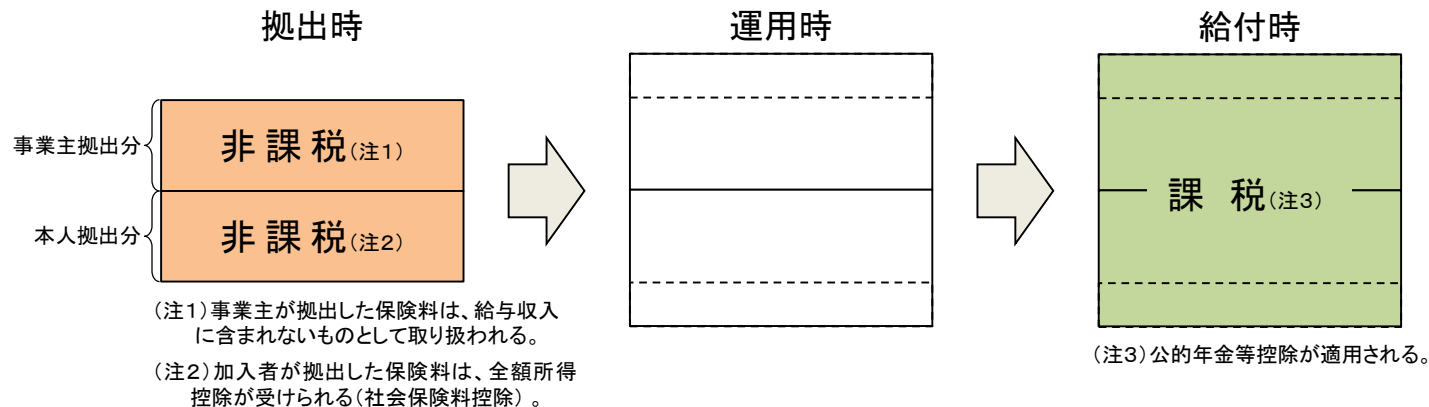
貯蓄は課税済みの所得から行われ、その運用益はそれが取得された時に課税の対象となり、元利についてそれらを実際に得る(引き出す)時には課税がなされない、という仕組みが原則である。



- 【① NISA、障害者等マル優等、財形住宅・年金貯蓄】 政策的配慮により運用益が非課税とされる。(TEE型)



- 【② 公的年金】 事業主・本人が拠出した保険料は全額所得控除が認められ、運用益とともに給付時に課税される。(EET型)



## 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

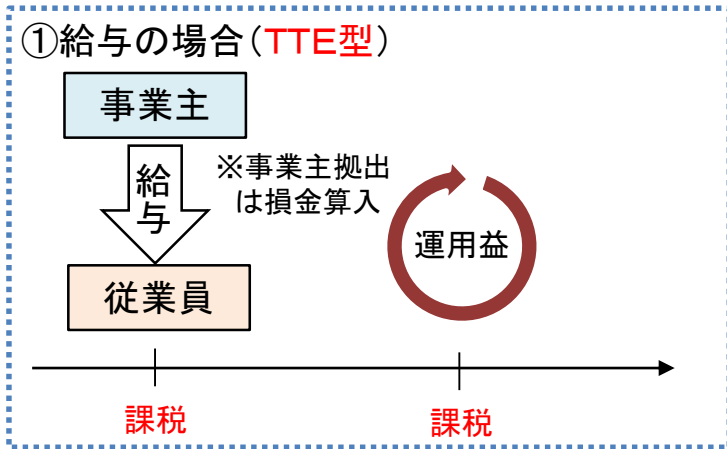
厚生年金基金の積立金のうち、国家公務員共済組合の長期給付の水準を超える部分について特別法人税を課税

1968(昭和43)年: 税率改定(国税1%)

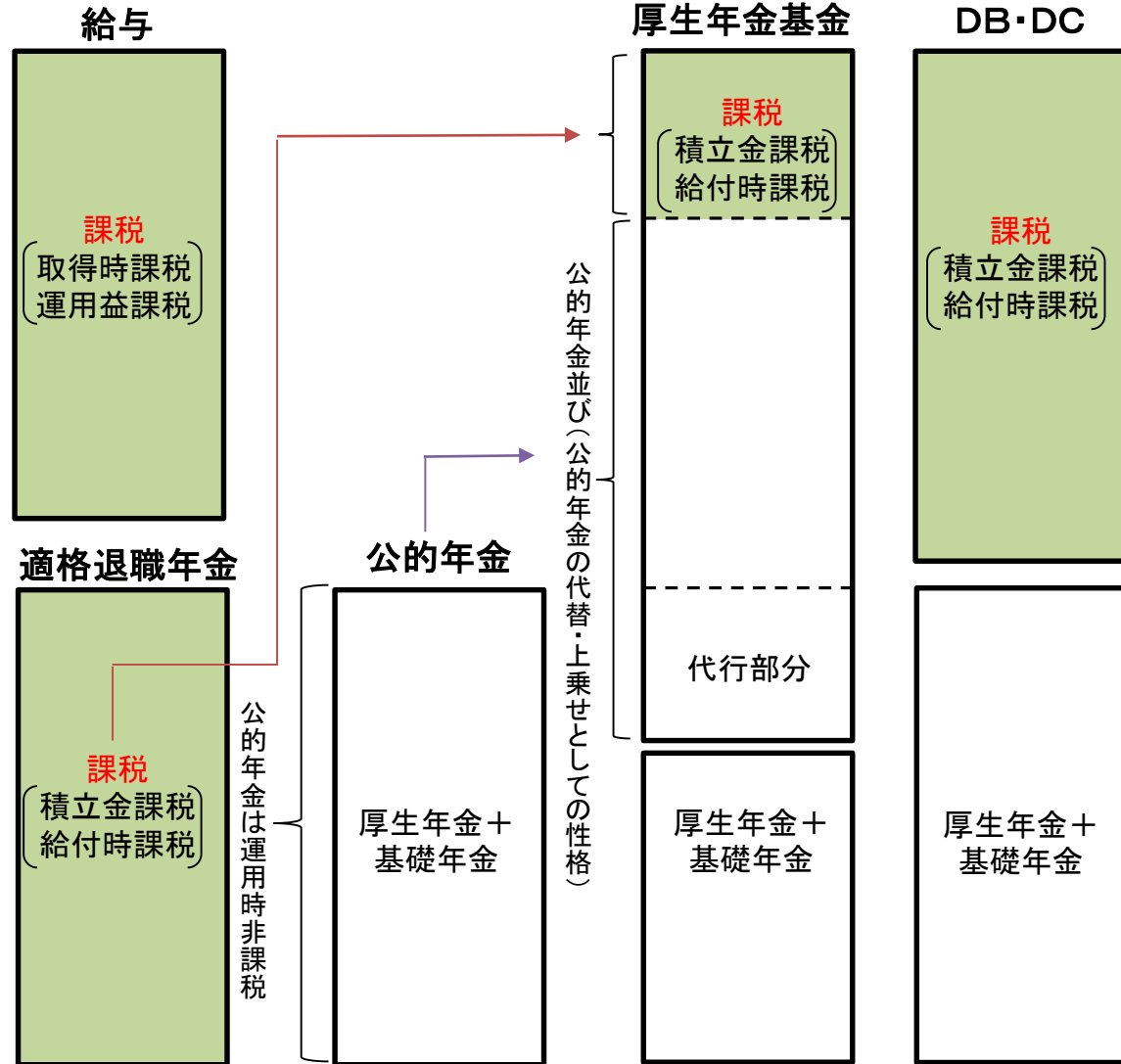
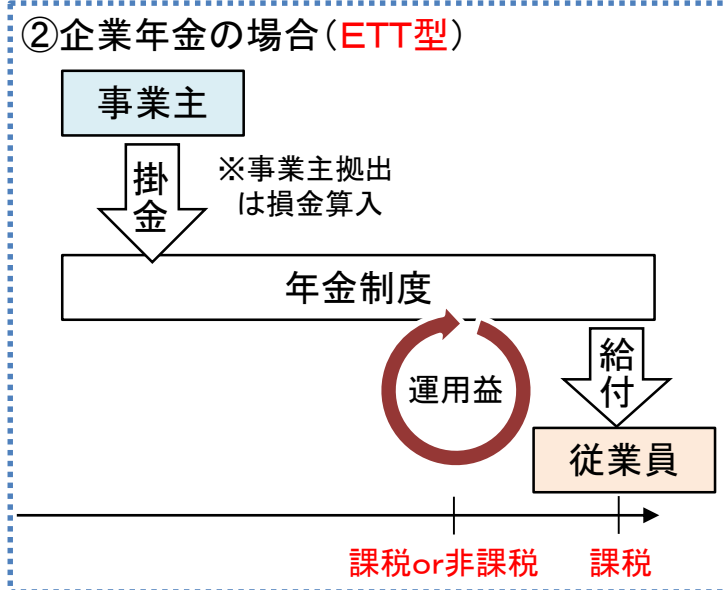
1988(昭和63)年: 課税水準を「国家公務員共済組合の長期給付の水準」から「望ましい水準」に変更

# 企業年金の仕組みと特別法人税

- 給与の場合は、事業主から従業員に支払われるときに課税される。一方、企業年金の場合は、拠出時に事業主拠出が所得として課税されない代わりに、積立金に特別法人税を課税することで課税の公平を図っている。
- 退職金の資金負担の平準化を図るために創設された適格退職年金については、積立金全額に特別法人税課税。
- 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た厚生年金基金については、一定水準を超えない範囲内は公的年金並びで非課税、超える場合は適格退職年金並びで超過分の積立金に特別法人税課税。DB・DCに対する税制上の措置は、適格退職年金並び。



※①と②の課税を公平にしているのが特別法人税



# 特別法人税課税の効果

【表1 貯蓄に対する課税の原則】(TTE型)

年度	1年目	2年目	3年目
状況	課税	収益課税	収益課税
期首資産	0	80	86.4
所得	100	8	8.64
課税所得	100	8	8.64
税	20	1.6	1.728
期末資産	80	86.4	93.312

【表2 NISAなどの運用益非課税】(TEE型)

年度	1年目	2年目	3年目
状況	課税	元本からの 収益非課税	元本からの 収益非課税 収益からの 収益非課税
期首資産	0	80	88
所得	100	8	8.8
課税所得	100	0	0
税	20	0	0
期末資産	80	88	96.8

税率を比例税率で20%と仮定し、1年目に所得100を稼得し、2年目・3年目は税引き後所得をすべて収益率10%の運用方法で運用した場合。

【表3 課税繰延(特別法人税がない場合)】

年度	1年目	2年目	3年目
状況	課税繰延	元本課税繰延 収益課税繰延	元本・ 収益課税
期首資産	0	100	110
所得	100	10	11
課税所得	0	0	121
税	0	0	24.2
期末資産	100	110	96.8

特別法人税を課税しないと、**課税繰延益が供与されて運用益非課税(TEE型)と同じ構造**になる

【表4 課税繰延(特別法人税がある場合)】

年度	1年目	2年目	3年目
状況	課税繰延 特別法人税課税	元本課税繰延 収益課税繰延 特別法人税課税	元本・ 収益課税
期首資産	0	98.2	106.076
所得	100	9.82	10.607
課税所得	0	0	116.683
税	0	0	23.336
期末資産(仮)	100	108.02	93.347
特別法人税	1.8	1.944	—
期末資産	98.2	106.076	93.347

特別法人税を課税すると、**課税のタイミングを給付時へと変更するのに伴って発生する課税繰延益を打ち消す**ことになる

- 1年目・2年目には課税を繰り延べ、3年目に元本と収益の全額に対して課税する場合。
- 特別法人税は「期末資産(仮)」に課税するものとし、その税率は、 $(\text{所得税率} \times \text{市場利率}) / (1 + \text{市場利率}) = (20\% \times 10\%) / (1 + 10\%) \div 1.8\%$ で計算。仮に税率を1.818%まで精緻化すれば、表4の3年目の期末資産は表1と等しく93.312となる。

# 特別法人税の撤廃の要望

○ 多くの関係団体から特別法人税の撤廃が要望されている。(以下は、令和2年度税制改正の際の要望)

## 退職年金等積立金に係る特別法人税の廃止(日本経済団体連合会)

少子高齢化が本格化する中であって、老後の所得確保を図る観点から、企業年金・個人年金の普及・拡大が重要となる。退職年金等の積立金に係る特別法人税は、令和元年度末で課税の凍結期限を迎えるが、課税の再開等はない。企業年金の利回りの確保が重要な課題となっており、また老後の資産形成の観点からiDeCo(個人型確定拠出年金)の充実等が図られているなかで、課税が再開されれば、企業年金・個人年金の拡充の方向性とも逆行することとなる。退職年金等の積立金に係る特別法人税は国際的にも稀な税であることから、速やかに廃止すべきであり、少なくとも凍結措置については延長すべきである。

## 企業年金の積立金にかかる特別法人税の撤廃(日本商工会議所)

企業年金積立金に対する特別法人税は、企業年金の持続性・健全性を著しく損ない、とりわけ中小企業に対する企業年金の普及・拡大という目指すべき政策の方向性に反するものであり、また「拠出時、運用時は非課税、給付時に課税」という年金税制の原則に反していることから撤廃すべきである。

## 特別法人税の撤廃(企業年金連合会)

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企業年金制度は、企業を退職した後に安定的で豊かな生活を送るために不可欠な存在であり、企業なくして企業年金制度は成り立たない。このため、制度の仕組みは、企業にモチベーションを持たせるものでなければならない。

諸外国において、運用時に課税している国は少数であり、特に特別法人税のように、積立金に課税するといった例はさらに稀であり、こうした国際的にみても標準的といえない税を課すのは不適切である。特別法人税の存在は、我が国において企業が企業年金制度を採用し、維持する際の大きな足かせとなる。

この特別法人税については、平成29年3月に改正された租税特別措置法により、令和2年3月までの3年間の時限措置として課税を停止することとされているが、課税が復活されるようなことになれば、加入者・受給者に対する給付額の大幅な減少や企業の掛金負担の大幅な増加につながり、企業年金制度そのものが崩壊しかねない。また、欠損法人の割合が高い中小企業にとって影響が大きく、中小企業に対する企業年金の普及・拡大という目指すべき政策の方向性に反する。

以上から、特別法人税については、即刻撤廃すべきである。

このほか、信託協会、生命保険協会、日本損害保険協会、全国銀行協会、日本証券業協会、投資信託協会、全国証券取引所協議会等からも同様の要望がなされている。

### 3. DB・DC制度の仕組み



# 確定給付企業年金(DB)・確定拠出年金(DC)の目的・役割

- 公的年金の代行部分を持つ厚生年金基金は、制度創設当時は、厚生年金保険と同一の給付設計で一時金での受給が認められない「代行型」が中心であったが、その後、上乗せが企業独自の給付設計である「加算型」が中心になり、企業における退職給付制度の一方策であることを踏まえた柔軟な制度設計へ変化した。
- 確定給付企業年金(DB)と確定拠出年金(DC)は、代行部分がなく公的年金の代替としての性格を持たず、給付水準の基準等もないものの、「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」ことが法律において明記され、公的年金の上乗せとしての役割・機能がある。
- 公的年金の上乗せとしての役割・機能を十分に果たすことができるよう、確定給付企業年金(DB)と確定拠出年金(DC)ともに、受給権保護のための様々な仕組みが整備されている。

## 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－

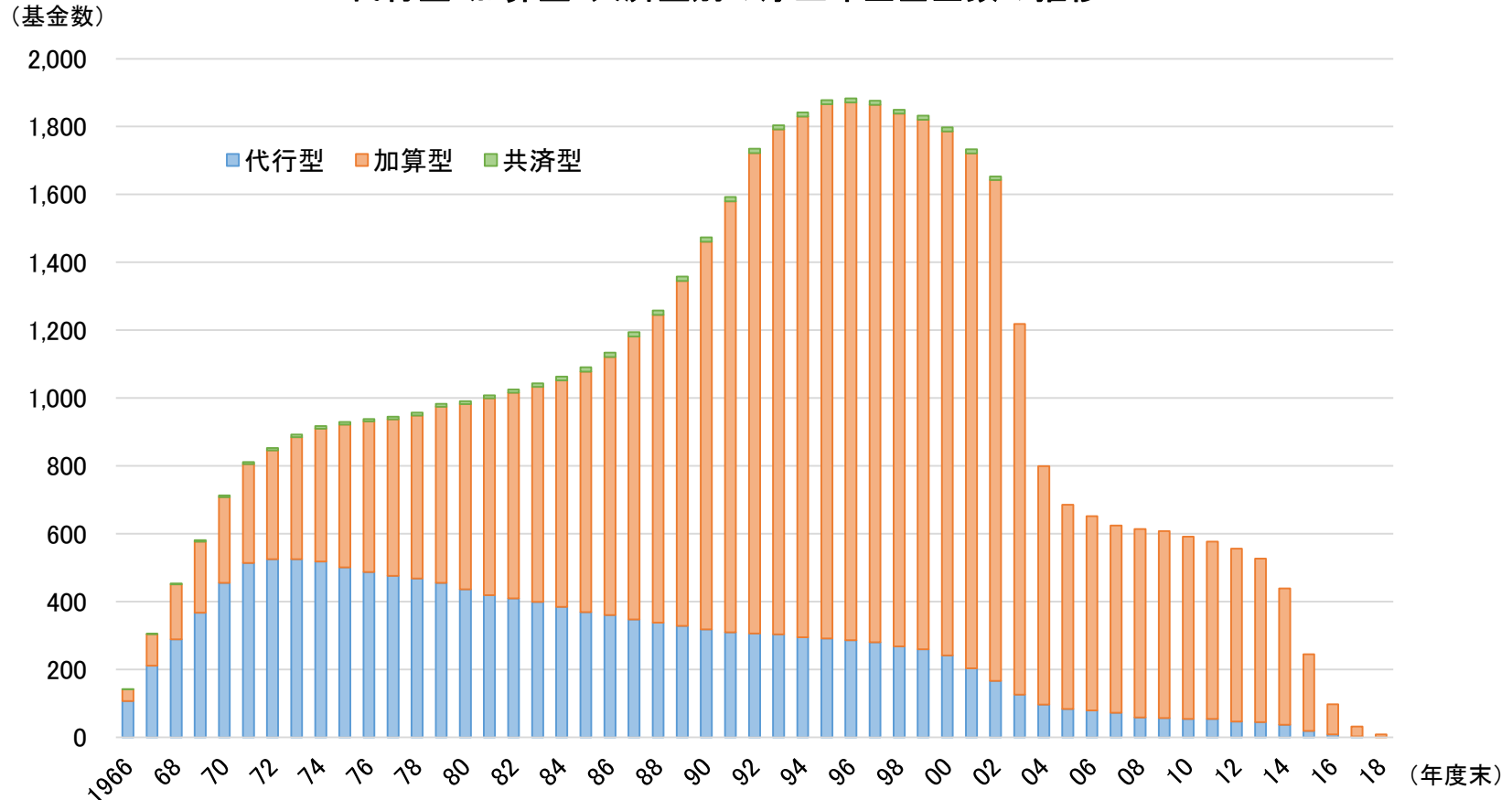
(目的)

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。

# 厚生年金基金の目的・役割

- 厚生年金基金は、厚生年金保険と企業の退職金制度との調整を図る目的で創設された。
- 制度創設当時は、厚生年金保険と同一の給付設計で一時金での受給が認められない「代行型」が中心であったが、その後、上乗せが企業独自の給付設計である「加算型」が中心になり、企業における退職給付制度の一方策であることを踏まえた柔軟な制度設計へ変化してきた。

## 代行型・加算型・共済型別の厚生年金基金数の推移



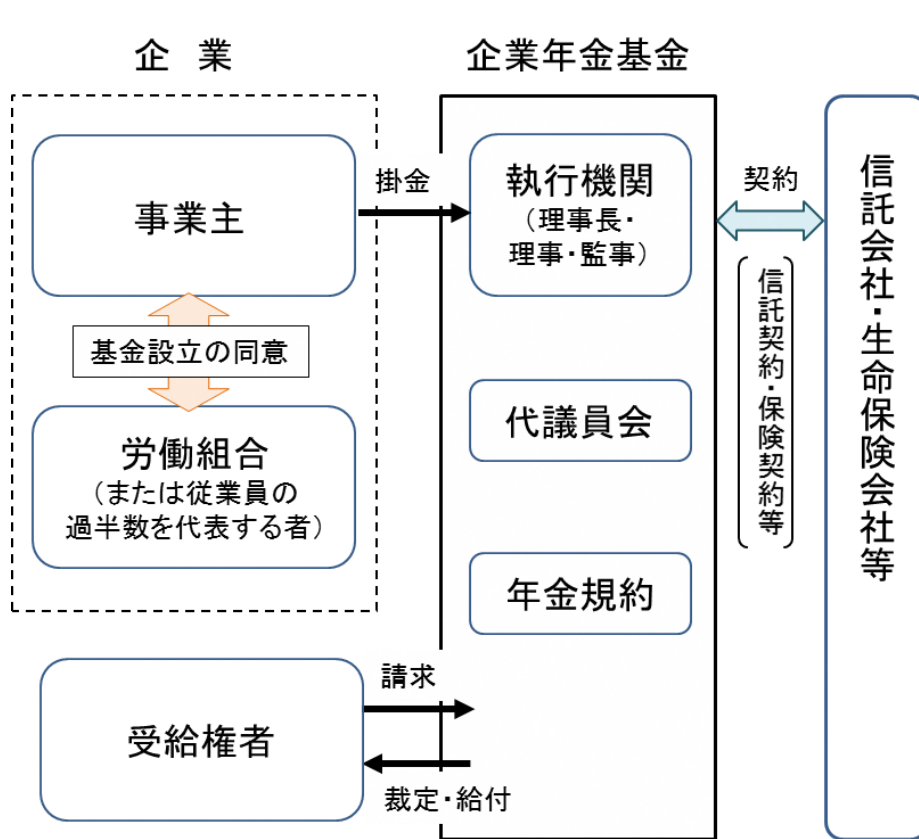
# 厚生年金基金の給付の型

給付の型	内容
<p>代行型</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>年金給付及び掛金の算定基礎に、厚生年金保険における標準報酬に準じた給与の範囲、等級区分、決定及び改定方法を使用</li> <li>給付の算定方法：全加入員期間平均標準給与×一定乗率×加入員期間</li> <li>給付設計は厚生年金保険と同質。</li> <li>画一的で分かりやすく、事務処理面でも簡便である反面、退職金制度との調整は困難を伴う場合がある。</li> </ul> <div style="text-align: center;"> <p>【厚生年金保険】                      【厚生年金基金】</p> </div>
<p>加算型</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>基本部分：代行型と同様に厚生年金保険と同質の体系(基準給与・算定方式等)</li> <li>加算部分：厚生年金基金独自の考え方により設計</li> <li>基本部分が公的年金としての要請を満たしており、加算部分では、比較的弾力的な制度設計が可能。</li> <li>給付設計の多様化に対応し、退職金制度との調整が容易。手厚い給付設計とすることが可能。</li> <li>加入員の老後所得保障をより充実させることができる。このため、昭和50年以降では新設した厚生年金基金の全てが加算型で認可され、また、既存の代行型の厚生年金基金が加算型に移行する傾向もみられた。</li> </ul> <div style="text-align: center;"> <p>【厚生年金保険】                      【厚生年金基金】</p> </div>

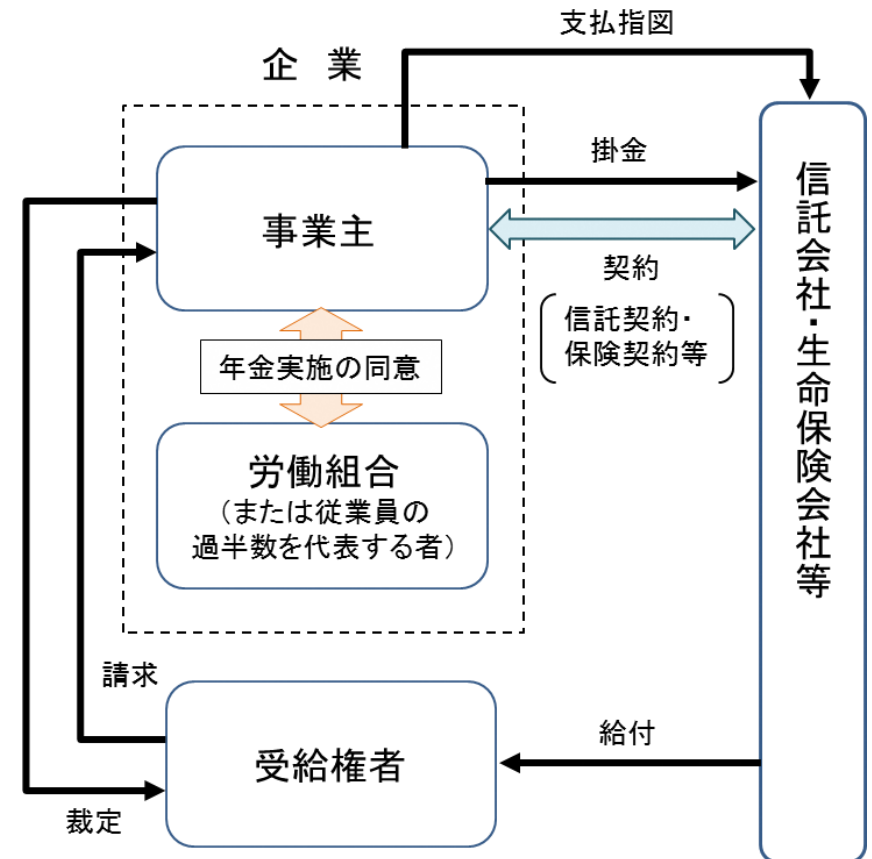
# 年金資産の保全(DB)

- 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

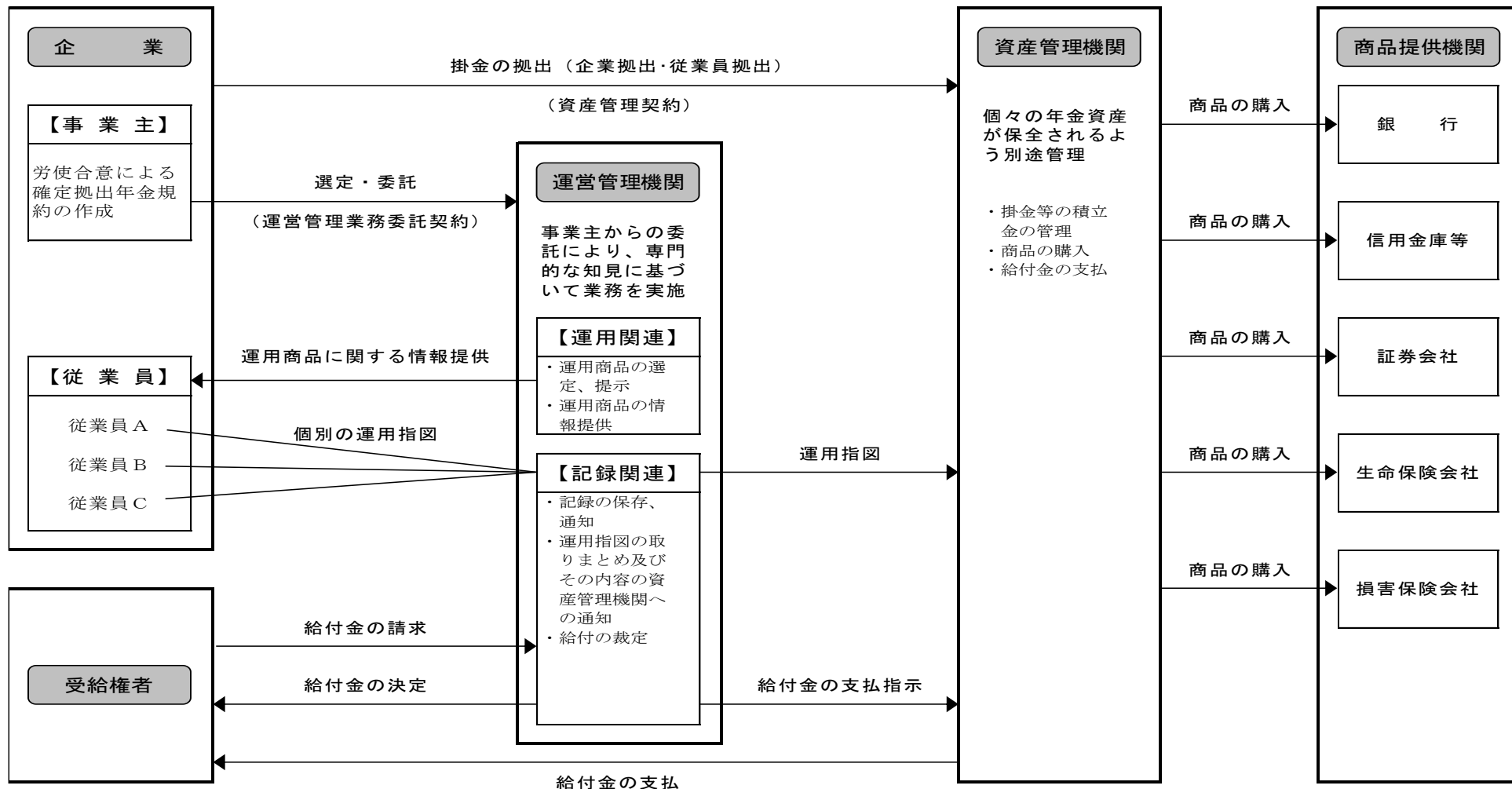


## 2. 規約型



# 年金資産の保全(DC)

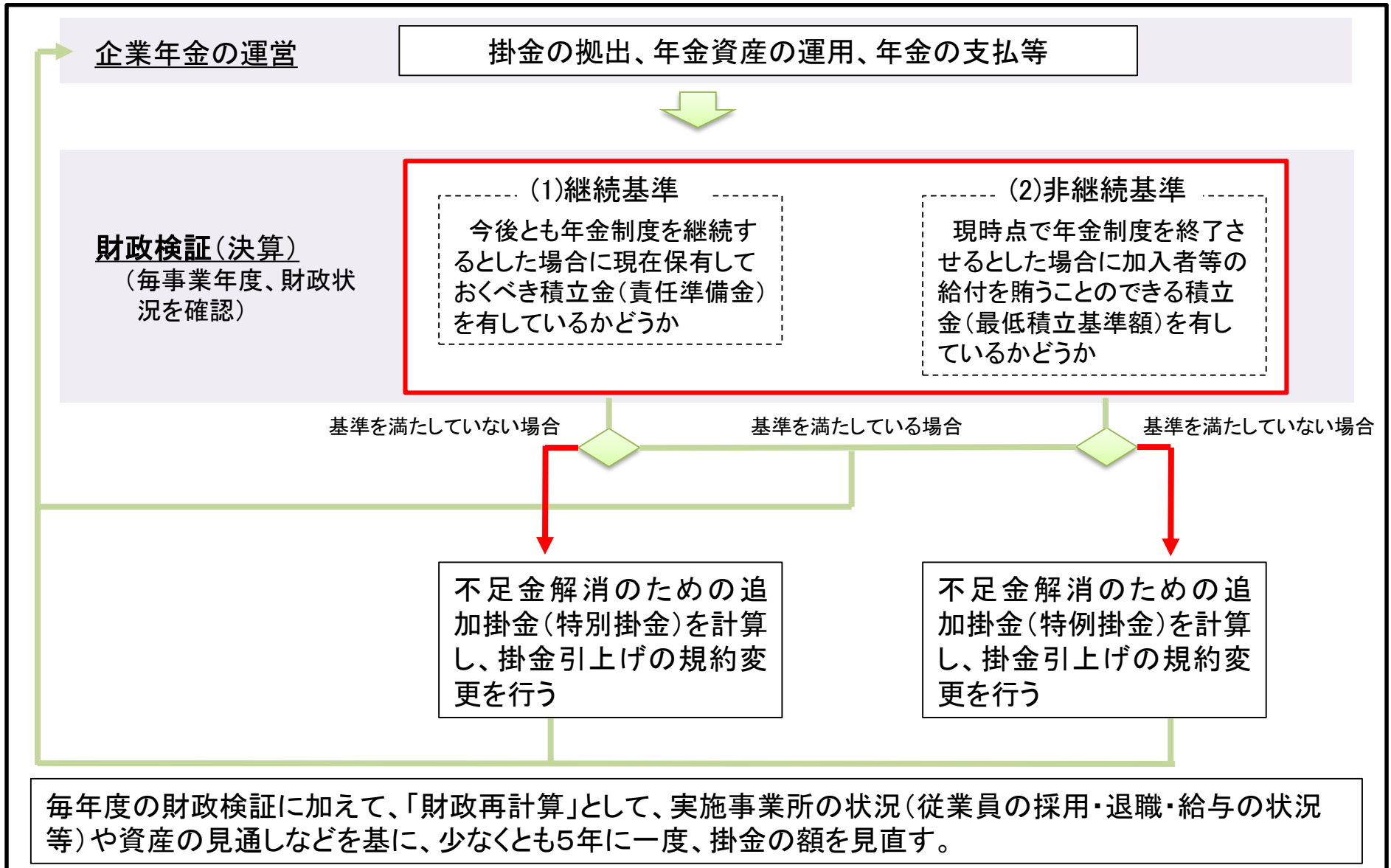
- 拠出された掛金は、企業財産から分離され、加入者ごとの持分が明確にされる必要があり、そのための制度的な枠組みが「資産管理機関」と「運営管理機関」である。
- 「資産管理機関」は、拠出された掛金を年金資産として企業財産から分離し、管理保全するものとして制度上位置付けるもので、「運営管理機関」は、個別の運用商品の提示、個別の運用商品等に係る情報提供、加入者の運用指図のとりまとめ、加入者ごとの持分等に係る記録管理等を行うものとして制度上位置付けるものである。



(注) 運営管理機関は、資産管理機関及び商品提供機関を兼ねることが可能。また、事業主は運営管理業務を行うことが可能。

# 確定給付企業年金(DB)における積立基準

- 確定給付企業年金(DB)については、財政の健全性を確保するとともに、受給権を保護する観点から、毎年度、2つの基準に用いて財政状況を確認することを義務付けている。



# 確定給付企業年金(DB)における給付減額基準

- 確定給付企業年金(DB)については、加入者・受給者の受給権を保護する観点から、年金額を減額する場合には一定の要件を課している。

## <給付減額の要件>

	加入者の給付減額	受給者の給付減額
理由要件	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労働協約等が変更され、その変更に基づいて給付設計の見直しを行う必要がある場合</li> <li>・ 実施事業所の経営状況が悪化した場合</li> <li>・ 給付設計を変更しなければ掛金が大幅に上昇し、事業主による掛金の負担が困難になると見込まれる場合</li> <li>・ 他のDBと統合する場合や、他のDBから引き継ぐ場合</li> <li>・ 企業型確定拠出年金に移行する場合</li> <li>・ リスク分担型企業年金に移行する場合</li> <li>・ リスク分担型企業年金を終了する場合</li> </ul>	<p>受給者の給付額は原則として引下げの対象とすべきでなく、仮に引き下げる場合であっても、DBを存続させるために真にやむを得ないと認められる場合に限り、かつ、以下のいずれかの要件を満たす必要がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 実施事業所の経営状況が悪化した場合</li> <li>・ 給付設計を変更しなければ掛金が大幅に上昇し、事業主による掛金の負担が困難になると見込まれる場合</li> <li>・ リスク分担型企業年金に移行する場合</li> <li>・ リスク分担型企業年金を終了する場合</li> </ul>
手続要件	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 全加入者に対する事前の十分な説明</li> <li>・ 加入者の3分の1以上で組織される労働組合がある場合は、当該労働組合の同意の取得</li> <li>・ 加入者の3分の2以上の個別同意の取得 (加入者の3分の2以上で組織される労働組合がある場合は、当該労働組合の同意をもって、これに代えることができる)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 全受給者に対する事前の十分な説明</li> <li>・ 受給者の3分の2以上の個別同意の取得</li> <li>・ 希望者に減額前の給付を一時金で支給</li> </ul>

※ 給付減額の対象となる加入者・受給者が一部に限られる場合には、その対象となる者の3分の2以上の個別同意が必要。なお、給付減額の対象となる加入者の3分の2以上で組織される労働組合がある場合は、当該労働組合の同意をもって、加入者の個別同意に代えることができる。

※ 確定給付企業年金法第5条・第6条・第12条・第16条、確定給付企業年金法施行令第4条・第7条、確定給付企業年金法施行規則第6条・第13条

# 確定給付企業年金(DB)における受託者責任

- 受託者責任を果たす観点から、①組織及び行為準則、②執行状況の監査等、③資産運用のルール、④加入者への情報開示について、確定給付企業法令では様々な規定が設けられている。

役割・責任	内容
①組織及び行為準則	<p>DBを運営する上で必要な意思決定・執行の体制を整えるとともに、加入者や受給者の受給権保護を図る観点から、事業主や基金の理事について、加入者等に対する忠実義務、注意義務等の行為準則が定められている。</p> <p>【基金型】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・代議員会(法第18条・第19条、令第15条、承認認可基準)</li> <li>・理事(法第21条～第23条)、理事の行為準則(法70条、資産運用ガイドライン)</li> </ul> <p>【規約型】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・規約変更(法第6条)</li> <li>・事業主の行為準則(法第69条、資産運用ガイドライン)</li> </ul>
②執行状況の監査等	<p>事業運営が法令等に基づき適正に実施されているかを検証し、必要に応じて是正改善の措置を講ずることを目的として、基金における内部監査及び行政による監査について、必要な事項が定められている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・基金型DBにおける監事と監事監査(法第21条・第22条、承認認可基準)</li> <li>・AUP導入などによる会計の正確性の確保(承認認可基準)</li> <li>・適正な年金数理に基づいて掛金の額等が計算されていることの年金数理人による確認(法第97条)</li> <li>・厚生労働大臣による報告の徴収等・監督(法第101条・第102条、監査実施)</li> </ul>
③資産運用のルール	<p>安全で効率的な年金資産の運用を行うことにより、加入者や受給者の受給権の保護を図るため、分散投資等を基本とした運用ルールが定められている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・安全かつ効率的な積立金の運用(法第67条)</li> <li>・運用の基本方針(令第45条、則第82条～第84条、資産運用ガイドライン)</li> <li>・資産運用委員会の設置・役割(資産運用ガイドライン)</li> <li>・分散投資義務及び運用体制の整備(令第46条)</li> </ul>
④加入者への情報開示	<p>加入者に対する説明責任を果たし、加入者利益に沿った企業年金の運営が行われるよう、加入者に対する適切な情報開示に係る事項について定められている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・業務概況の周知(法第73条、則第87条)</li> </ul>

(※)「法」…確定給付企業年金法(平成13年法律第50号)、「令」…確定給付企業年金法施行令(平成13年政令第424号)

「則」…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)

「資産運用ガイドライン」…確定給付企業年金に係る資産運用関係者の役割及び責任に関するガイドラインについて(平成14年年発第0329009号)

「承認認可基準」…確定給付企業年金の規約の承認及び認可の基準等について(平成15年年企発第0318001号)

「監査実施」…確定給付企業年金法に基づく監査の実施について(平成22年年発1101第1号)



# 確定拠出年金(DC)における受託者責任

- 確定拠出年金(企業型DC)の運営において事業主が果たすべき役割・責任について、確定拠出年金法令では様々な規定が設けられている。

役割・責任	内容
①実施主体 (法第2条第2項)	企業型確定拠出年金は、「厚生年金適用事業所の事業主が」、「実施する年金制度をいう」とされており、実施主体は事業主である。実施に当たっては、労使合意を要する(法第3条第1項)。
②規約周知義務 (法第4条第3項)	事業主は、承認を受けた規約の内容を、使用する厚生年金被保険者に周知させなければならない。
③運営管理機関への業務の委託とその評価 (法第7条)	事業主は運営管理業務の全部又は一部を運営管理機関に委託できるが、少なくとも5年ごとに、運営管理業務の実施に関する評価を行い、運営管理業務の委託について検討を加え、必要があると認めるときは、運営管理機関の変更その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。
④投資教育義務 (法第22条)	事業主は、加入者等に対し、資産の運用に関する基礎的な資料の提供その他の必要な措置を継続的に講ずるよう努めなければならない。
⑤運用の方法の選定及び提示 (法第23条)	運用商品の選定及び提示は、多くの場合、運営管理機関によって行われるが、「加入者等が真に必要なものに限って運用の方法が選定されるよう、確定拠出年金運営管理機関と労使が十分に協議・検討を行って運用の方法を選定し、また定期的に見直していくこと」(法令解釈通知)と、事業主の関わりを示している(指定運用方法についても同様)。
⑥忠実義務 (法第43条第1項)	事業主は、法令、法令に基づいてする厚生労働大臣の処分及び企業型年金規約を遵守し、企業型年金加入者等のために忠実にその業務を遂行しなければならない。
⑦個人情報保護義務 (法第43条第2項)	事業主は、企業型年金加入者等の個人に関する情報を保管し、又は使用するに当たっては、その業務の遂行に必要な範囲内で当該個人に関する情報を保管し、及び使用しなければならない。
⑧禁止行為 (法第43条第3項)	事業主は、自己又は企業型年金加入者等以外の第三者の利益を図る目的をもって運営管理業務の委託契約又は資産管理契約を締結してはならない。
⑨禁止行為 (法第43条第4項)	自ら運営管理業務を行う事業主については、自己又は企業型年金加入者等以外の第三者の利益を図る目的をもって、特定の運用の方法を選定してはならない。

(※)「法」・・・確定拠出年金法(平成13年法律第88号) 「法令解釈通知」・・・確定拠出年金制度について(平成13年8月21日年発第213号)

# DB・DCの拠出・給付の仕組み

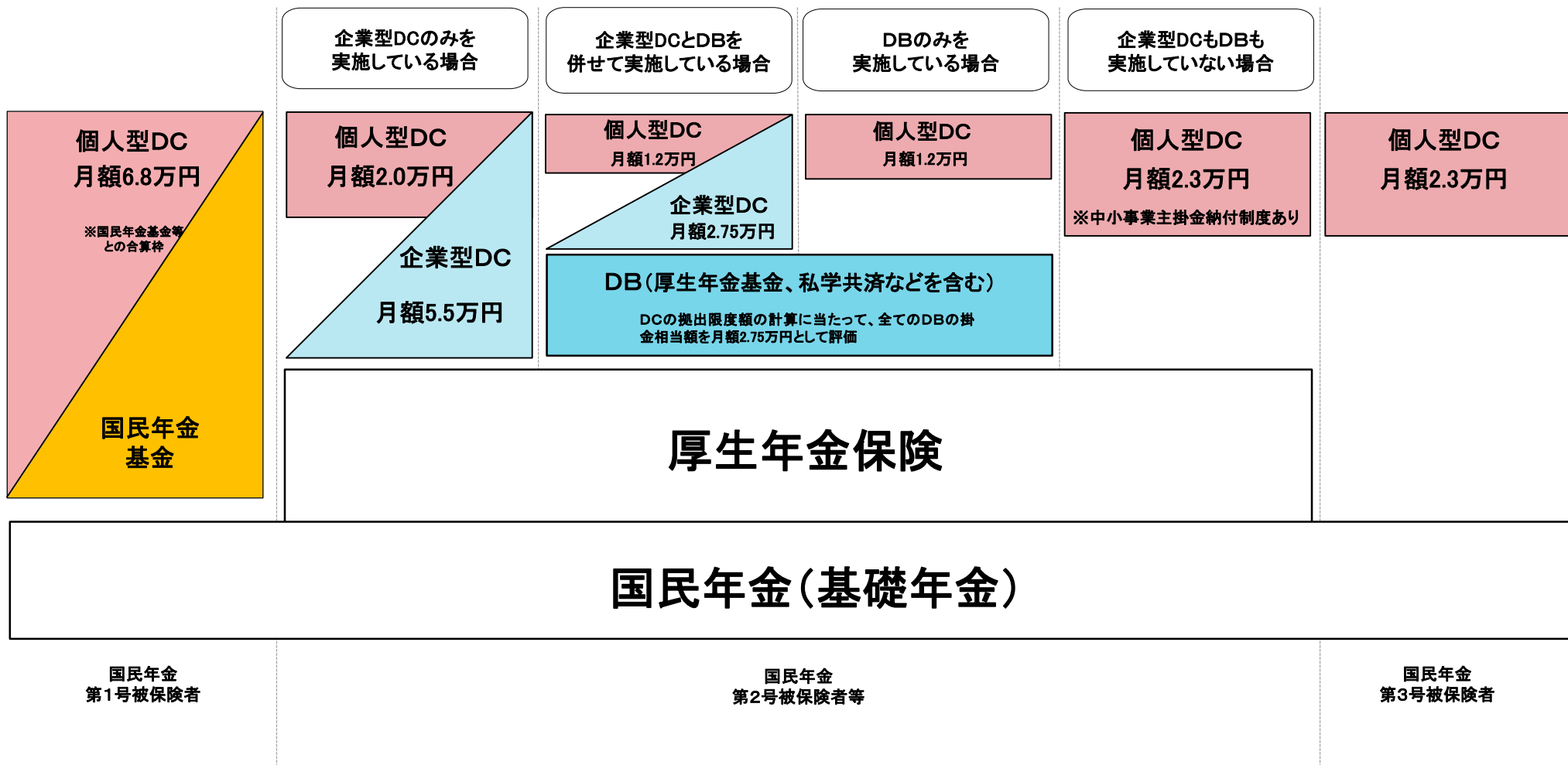
- 確定給付企業年金(DB)は、適格退職年金や厚生年金基金の移行の受け皿としての位置付けであったことから、両制度の特徴を承継している。一方、確定拠出年金(DC)は、資産が老後所得となることを担保するための措置として、中途引き出しの原則禁止等の特徴を持つ。
- DBとDCとでは、制度創設の経緯を反映して、拠出や給付の仕組みが異なっているが、公的年金の給付と相まって国民の老後の所得確保を図るという制度の目的は共通している。

		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))	<b>【企業型】</b> 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	<b>【個人型(iDeCo)】</b> 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	<b>【企業型】</b> 厚生年金被保険者	<b>【個人型(iDeCo)】</b> 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。

# DCの拠出限度額(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(DB併用型は2.75万円))の範囲内で、マッチング拠出が可能。マッチング拠出か個人型DC加入かを加入者ごとに選択が可能。  
 ※ DBについては、拠出限度額はない。DBには、年金払い退職給付を含む。

# 確定給付企業年金(DB)の財政運営等

- 確定給付企業年金(DB)は、労使合意に基づき、柔軟な給付設計が可能となっている。最終給与比例方式、累積給与比例方式、ポイント制といった給付設計がある。
- DBは、厚生年金基金とは異なり、給付水準に関する基準がない。
- DBの掛金は、給付を決めた上で、その給付と財源が等しくなるよう(集団全体で収支が均衡するよう)、掛金を計算する。
- 掛金の拠出段階で個人別管理資産として加入者個人ごとに管理・運用される確定拠出年金(DC)とは異なり、DBは、集団(=加入者全体)で財政運営がなされている。DBの掛金・積立金は集団(=加入者全体)で管理され、個々の加入者に帰属しない(=受給権は付与されていない)。

図1: 給付の算定方法の例

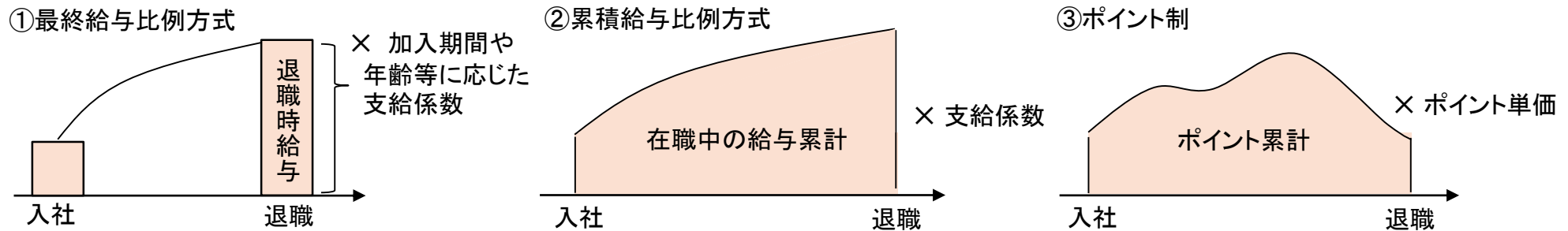
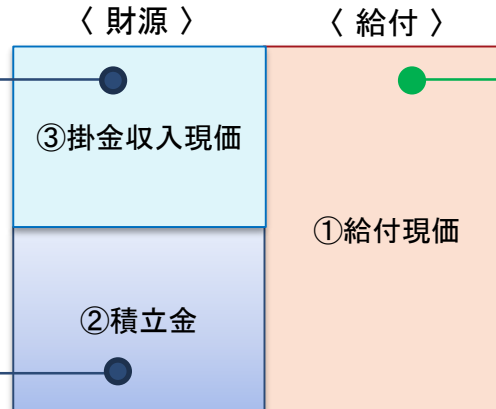


図2: 掛金算定のイメージ

今後入ってくると見込まれる毎年度の**集団全体の掛金**を現在価値に換算して足し上げたもの

〔 ①と②を所与とし、③=①-②となるよう必要な掛金の額を算定する。 〕

積立金の現時点での評価額



今後支払われると見込まれる毎年度の**集団全体の給付**を一定の仮定の下で算定し、それを現在価値に換算して足し上げたもの

- ・ 算定に当たっては、予定新規加入年齢、最終年齢(退職年齢)、予定昇給率などの基礎率を加入者集団の実績等から設定する。
- ・ 加入年齢方式の場合、標準的な年齢の加入者について将来の給付の現価を算定した上で、収入の現在価値と等しくなるように掛金(標準掛金)を設定する。

# 確定給付企業年金(DB)の掛金の算定方法

- 確定給付企業年金の掛金は、財政方式により様々な算定方法がある。
- 財政方式の1つである「加入年齢方式」では、標準的な年齢の加入者(標準加入者)において将来の給付と収入の現在価値が等しくなるように、将来の給付を賄うための掛金(標準掛金)を設定する。

財政方式	内容
加入年齢方式	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 標準的な年齢での加入者(標準加入者)において将来の給付と収入の現在価値が等しくなるように、将来の給付を賄うための掛金(標準掛金)を設定する。</li> <li>○ この掛金(率)を現在の加入者及び将来の加入者に適用するため、過去勤務期間を通算する場合や実際に標準的な年齢以外の年齢で加入してきた場合には、今後または今までの標準掛金の収入のみでは過不足(過去勤務債務)が発生する。</li> <li>○ 不足が生じた場合には特別掛金で償却する。</li> </ul> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 10px auto; width: fit-content;"> <math display="block">\text{標準掛金率} = \frac{\text{標準加入者の給付現価}}{\text{標準加入者の給与現価}} = \frac{\text{将来加入者の給付現価}}{\text{将来加入者の給与現価}}</math> </div>
開放基金方式	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 現在の加入者だけでなく、将来の加入者まで含めて、収支相等の原則に基づいて「将来期間に対応して発生する給付」を賄うための掛金(標準掛金)を設定する。</li> <li>○ この掛金(率)を現在の加入者及び将来の加入者に適用するため、過去勤務期間を通算する場合や予定した新規加入者が加入しなかった場合には、今後または今までの標準掛金の収入のみでは過不足(過去勤務債務)が発生する。</li> <li>○ 不足が生じた場合には特別掛金で償却する。</li> </ul> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 10px auto; width: fit-content;"> <math display="block">\text{標準掛金率} = \frac{\text{現在加入者の将来期間に係る給付現価} + \text{将来加入者の給付現価}}{\text{現在加入者の給与現価} + \text{将来加入者の給与現価}}</math> </div>

その他の財政方式には、「総合保険料方式」「予測単位積増方式」「一時払積増方式」「個人平準方式」「到達年齢方式」「みなし加入年齢方式」がある。

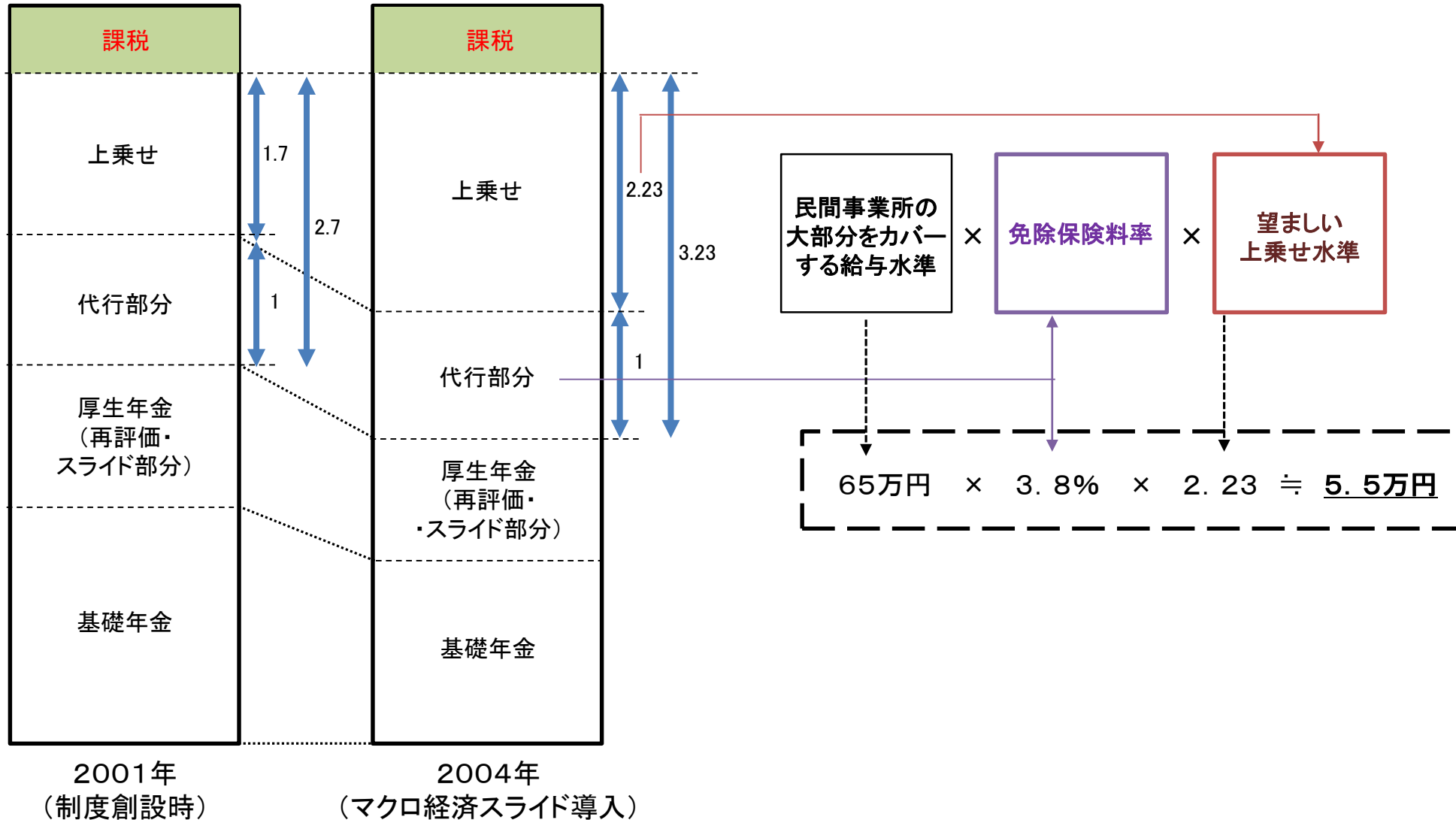
## 確定給付企業年金(DB)の掛金の種類

- 確定給付企業年金の掛金には、標準掛金のほか、積立不足が生じた場合にその不足額を解消するための掛金(特別掛金)、あらかじめ将来発生するリスクに対応するための掛金(リスク対応掛金)などがある。
- これらの掛金も集団(=加入者全体)に対して拠出するものであり、個々の加入者に帰属しない。

掛金の種類	内容	拠出方法
標準掛金	将来の給付を賄うための掛金	年1回以上定期的に拠出
特別掛金	過去の期間に生じた積立不足を解消(継続基準)するための掛金	掛金は一定期間で拠出し、一括拠出は認められていない
リスク対応掛金 【2017(平成29)年1月~】	あらかじめ将来発生するリスク(20年に一度の運用損失)に備えて、財政を安定化させるための掛金	労使合意に基づき、将来発生するリスクの範囲内で拠出水準を定め、掛金は一定期間で拠出し、一括拠出は認められていない
特例掛金	現時点で制度が終了した場合に備えて、現時点で発生しているとみなされる債務に見合う積立金を保有(非継続基準)することができるようにするための掛金や積立金が給付に要する費用に不足する場合に拠出する掛金など	一定期間又は一括で拠出
その他の掛金	事務費掛金	年1回以上定期的に拠出

# 企業型DCの拠出限度額

- 企業型確定拠出年金(企業型DC)の拠出限度額は、厚生年金基金における特別法人税の非課税水準を  
 基に設定した(免除保険料率×2.23倍(当初は1.7倍))。



# DBを併せて実施する場合の企業型DCの拠出限度額

- 確定給付型(厚生年金基金、確定給付企業年金(DB)など)を併せて実施する場合の企業型確定拠出年金(企業型DC)の拠出限度額は、企業型DCのみを実施する場合の拠出限度額(現行月額5.5万円)の一律半額(現行月額2.75万円)とした。
- これは、確定給付型に加入している者と加入していない者との間で不公平が生じないように、企業型DCのみを実施する場合の拠出限度額から、確定給付型に拠出する掛金相当額を控除するという基本的な考え方に立ち、制度創設当時の厚生年金基金(1583基金)の給付水準の平均から、企業型DCのみを実施する場合の拠出限度額(現行月額5.5万円)の一律半額としたものであるが、公平性の観点から課題とされてきた点である。

【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】

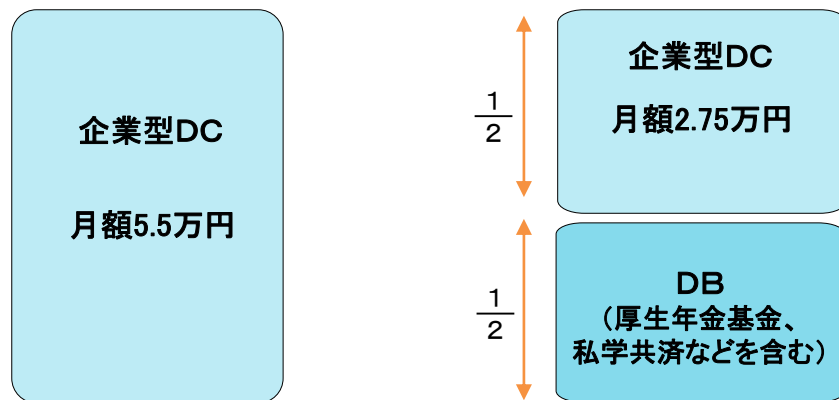
現状の取扱いはやむを得ない措置であると考えられるが、なおきめ細かい対応ができないか、実務上の対応の可能性を含め、引き続き検討すべきである。

【2019(平成31)年3月 企業年金連合会「企業年金制度研究会における議論の整理」一抄一】

DB等がある場合のDCの拠出限度額は、厚生年金基金の上乗せ部分の平均的な給付水準の実績が努力目標水準のおおむね1/2であったことを根拠にDB等がない場合の拠出限度額に一律に1/2を乗じたものとされているが、DB等の実態を踏まえ、1/2とする仕組みの是非も含め、精査する必要があるのではないかとされている。

厚生年金基金における非課税水準を基に設定

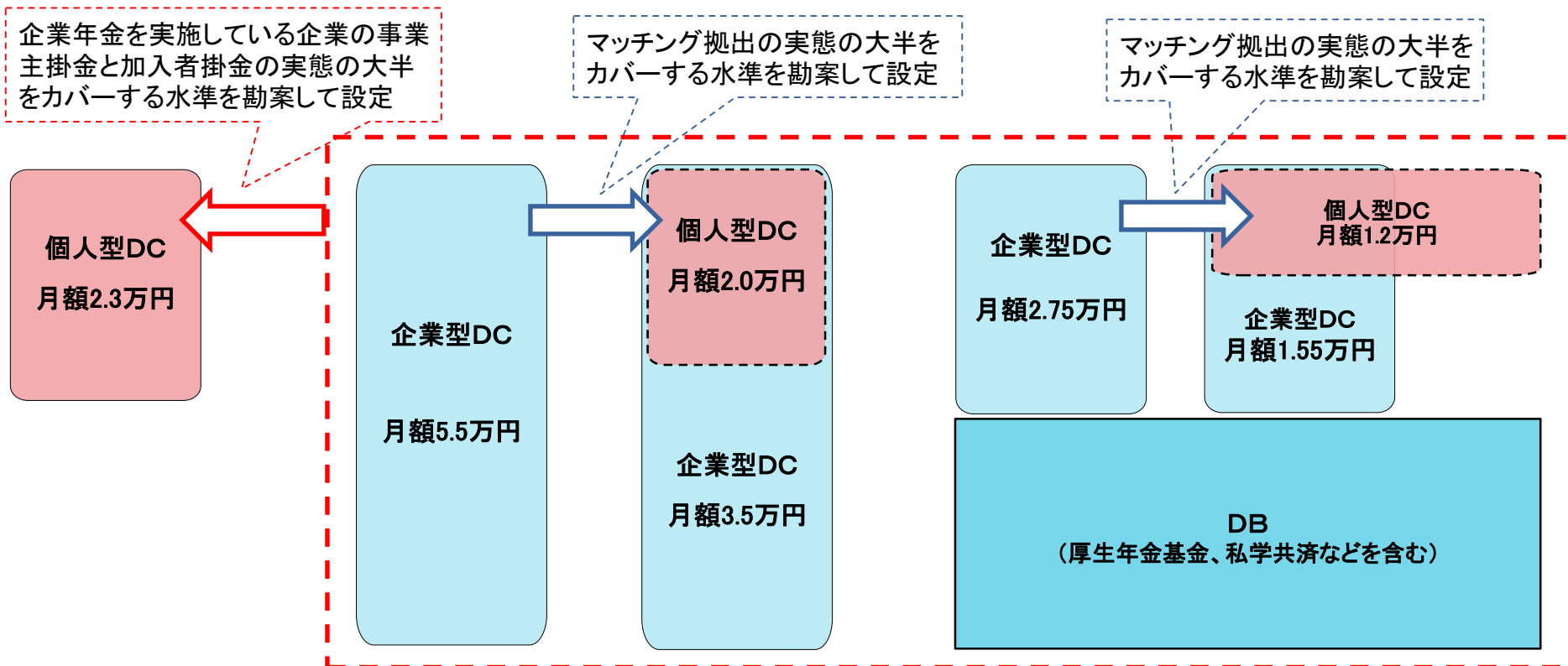
確定給付型を併せて実施する場合は一律2分の1





# 個人型DC (iDeCo) 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。



# 第2号被保険者の個人型DC(iDeCo)加入時の事業主証明等

- iDeCoの加入資格や拠出限度額の管理を行う国民年金基金連合会は、日本年金機構との情報連携により、iDeCo加入者の公的年金被保険者資格の種別と保険料納付状況を把握することができる。
- 第2号被保険者については、企業年金(企業型DC・DB)の加入状況を確認するため、**従業員のiDeCo加入時に事業主証明の発行と年1回の現況確認**を必要としている。
- この事業主の事務は、**DC制度創設時は企業年金を実施していない事業主のみが対象であったが、現在は第2号被保険者の全てがiDeCoに加入できることとなったため、全ての事業主で実施**する必要がある。

国民年金基金連合会 届出 届書コード 13062 事業主証明

### 事業所登録申請書 兼 第2号加入者に係る事業主の証明書

●必ず記入 番号を記載の上、ご記入ください。  
●毎月の掛金額には上限があります。詳しくは記入要領をご確認ください。  
●訂正は、訂正部分を二重線で抹消し、修正部分の両面赤字にて訂正事項をご記入の上、訂正者にのみ訂正印を押印してください。(申出者の情報欄:申出者の訂正印・事業主の情報欄:事業主の訂正印)

1.申出者の情報  
 1.1 加入者ご自身の番号を記載する場合は、明記は不要です。  
 証明を受ける申出者氏名 **年金 一郎** 基礎年金番号 **12334-567890**  
 希望する掛金の納付方法  事業主払込  個人払込

2.掛金額区分  
 掛金を下記の毎月定額で納付します。  納付月と金額を指定して納付します。  
 毎月の掛金額 **20000** 別紙の「加入者別掛金納付簿(家賃証)」を添付してください。

3.事業主の著名および押印等  
 郵便番号 **123-4567** 電話番号 **12-3456-7890**  
 申出者について、個人型年金の加入資格があることを証明し、「事業所登録」がない場合、この証明の内容を登録を申請します。  
 証明日 令和 1年 12月 12日  
 住所 **東京都○○区△△1-23-456**  ビル  
 フリガナ **マールマル(株)**  
 事業所名称 **株式会社**  
 事業主代表取締役 **年金 太郎**  
 事業主印 **株式会社 出印**

4.企業年金制度等の加入状況  
 番号 **110** おページのフローチャートを実施し、該当番号等を記載してください。

5.申出者を使用している厚生年金適用事業所の住所・名称等  
 郵便番号 電話番号  
 事業所名称

6.連合会への「事業所登録」の有無等(複数回答可)  
 「事業主払込」で登録済  事業主払込済  
 「個人払込」で登録済  個人払込済  
 いずれの登録もない  わからない

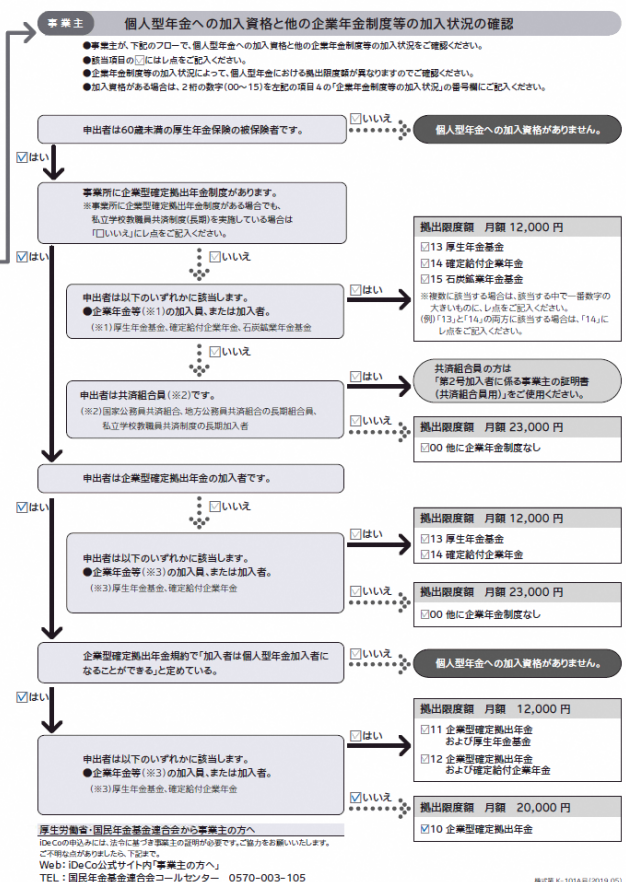
7.拠出の納付方法 必ずいずれかを選択してください  
 申出者が希望しているため、「事業主払込」とする。  
 申出者が希望しているため、「個人払込」とする。  
 申出者は「事業主払込」を希望しているが、「個人払込」とする。  
 申出者は「個人払込」を希望しているが、「事業主払込」とする。

8.資格取得年月日

資格取得年月日	退職手当制度の種類	同制度の実施主体	同制度の拠出法令等
1999.04.01	①事業所で実施している退職手当等	事業主	労務法第30条
	②中遺留(中小企業退職金共済) 建設科(建設業退職金共済) 建設科(建設業退職金共済) 建設科(建設業退職金共済)	独立行政法人労働者退職金共済機構 中小企業退職金共済	中小企業退職金共済法
	③特留法(特定退職金共済制度)	特定退職金共済団体(閉鎖工場連合会)	労働組合法(第73条第1項)
	④社会福祉施設職員等退職手当共済	独立行政法人社会福祉機構	社会福祉施設職員等退職手当共済法
	⑤外国の法令に基づく退職又は共済(退職金制度に支払われるもの)	外国被保険者等	労働組合法(第73条第2項)

9.事業主印 **株式会社 出印**

10.事業主の代表者情報  
 代表者氏名 **年金 太郎** 代表者印 **年金 太郎 出印**



# 個人型DC(iDeCo)に係る資格区分・手続等に関する主要望

※第2・3回企業年金・個人年金部会提出資料より

## (日本経済団体連合会)

企業型DCを実施する企業の従業員が個人型DCに加入する場合の事業主証明発行等の手続きを簡素化するなど、DC制度の普及促進の観点から、個人・企業の事務手続きができるだけ簡素なものとなるよう配慮が必要である。

## (国民年金基金連合会)

現在の資格区分及び限度額区分を簡素・合理化するとともに、資格区分等についての情報に関するプラットフォームを作り、各種手続きについて効率化できるような仕組みを作ってはどうか。

## (日本証券業協会)

iDeCoの加入限度額を細分化せず可能な限り統一する等により、簡素化・合理化を図る。例えば、第2号被保険者の拠出限度額を統一すれば、iDeCoの制度理解や加入手続きの簡素化に繋がると想定される。

## (全国銀行協会)

特にiDeCoは、加入者の資格により拠出限度額が異なるため、それぞれに応じた事務運営が必要であるほか、加入者自身、被保険者区分を正確に把握していないことも多く、加入者の資格判断が難しい場面もある。加入の妨げとなる煩雑な事務の改善は、iDeCoの普及・拡充に資するのではないか。

# 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。