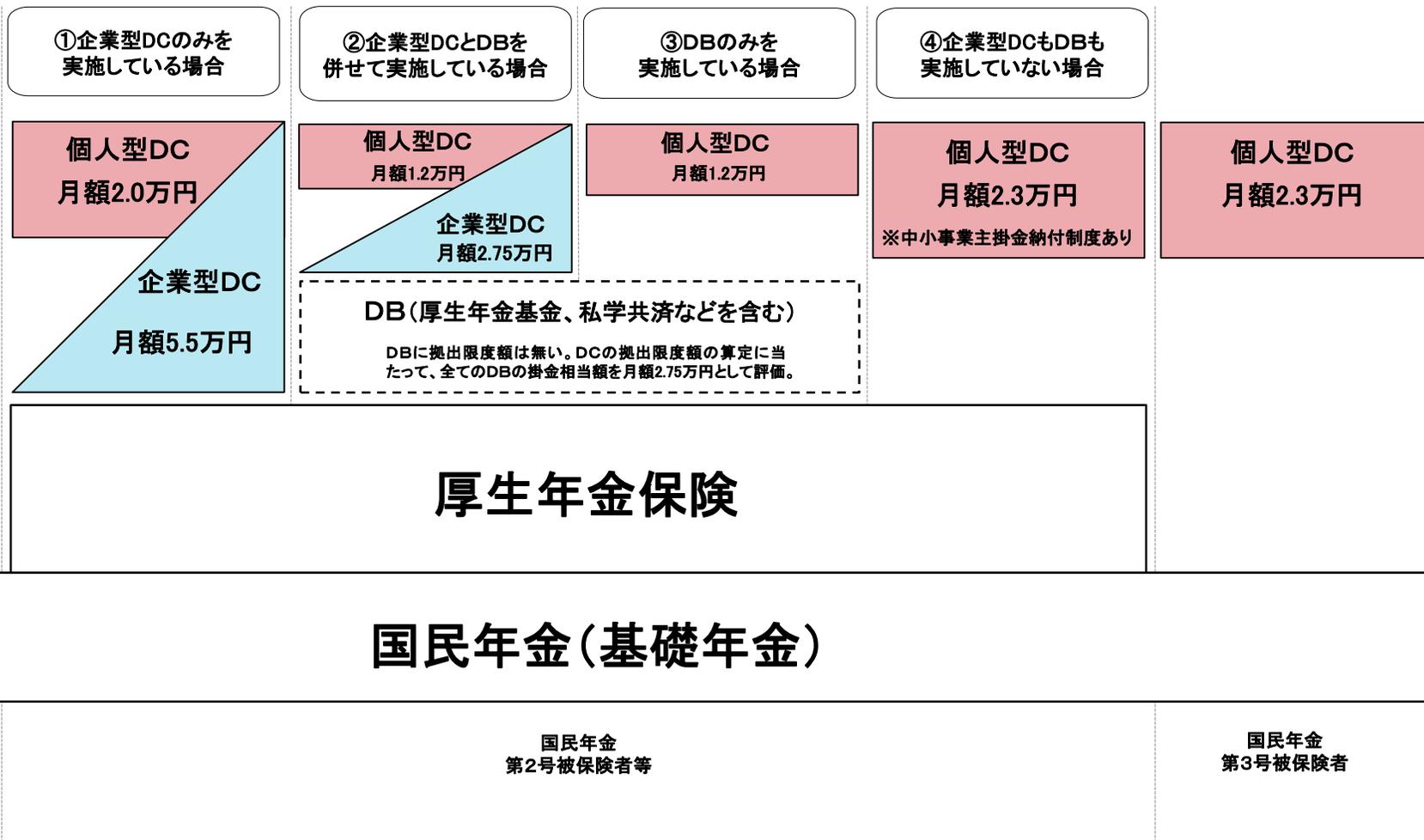


# DCの拠出限度額について

# DCの拠出限度額



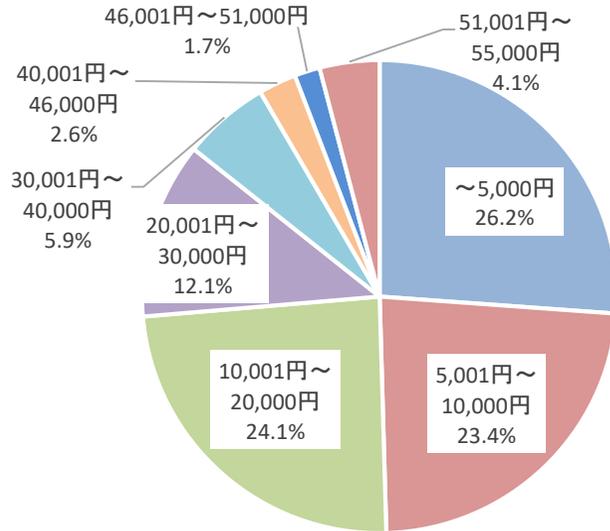
※ 企業型DC加入者の個人型DC加入の要件緩和後(2022(令和4)年10月施行)は、月額2.0万円(DB併用型は月額1.2万円)の範囲内で、かつ、企業型DCの事業主掛金額との合計が拠出限度額(月額5.5万円(DB併用型は2.75万円))の範囲内で、個人型DCの拠出が可能。  
※ マッチング拠出を導入している企業の企業型DC加入者は、企業型DCの事業主掛金額を超えず、かつ、事業主掛金額との合計が拠出限度額(月額5.5万円(DB併用型は2.75万円))の範囲内で、マッチング拠出が可能。マッチング拠出か個人型DC加入かを加入者ごとに選択が可能。  
※ DBには、年金払い退職給付を含む。

# 企業型DCの事業主掛金額別の加入者割合【2019年度】

【企業型DCのみ実施している場合】

(n=295.8万人)

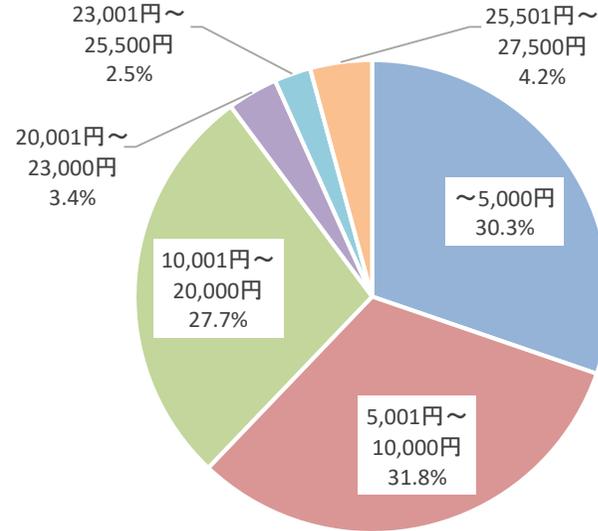
拠出限度額 月額5.5万円



【企業型DCと確定給付型を実施している場合】

(n=409.5万人)

拠出限度額 月額2.75万円



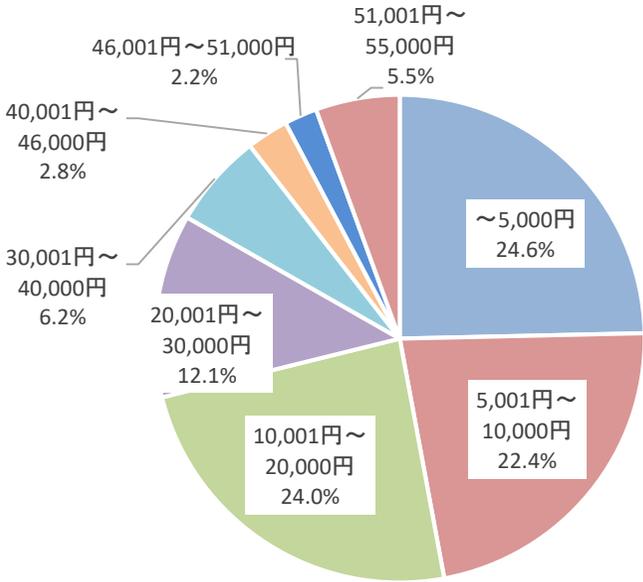
(出所) 2019(令和元)年度確定拠出年金運営管理機関業務報告書

(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

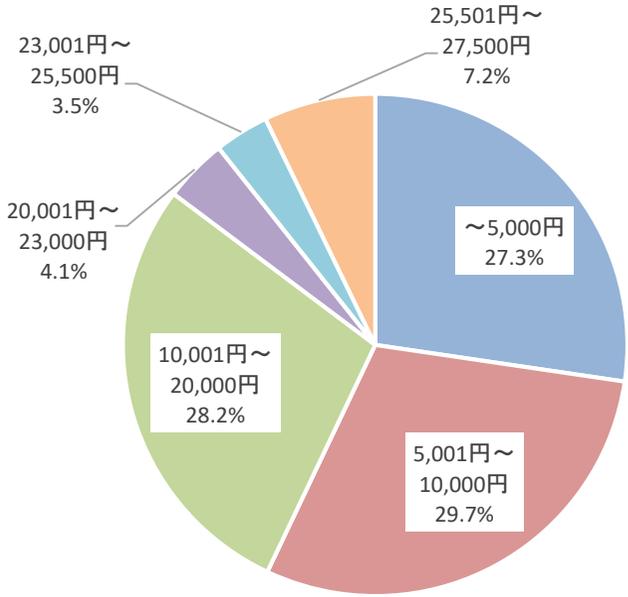
事業主掛金額は、2018(平成30)年12月から2019(令和元)年11月に拠出された事業主掛金総額を加入月数で除した額

# 企業型DCの掛金総額別(事業主掛金+マッチング拠出)の加入者割合【2019年度】

【企業型DCのみ実施している場合】  
(n=295.8万人)  
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=409.5万人)  
拠出限度額 月額2.75万円



(出所) 2019(令和元)年度確定拠出年金運営管理機関業務報告書

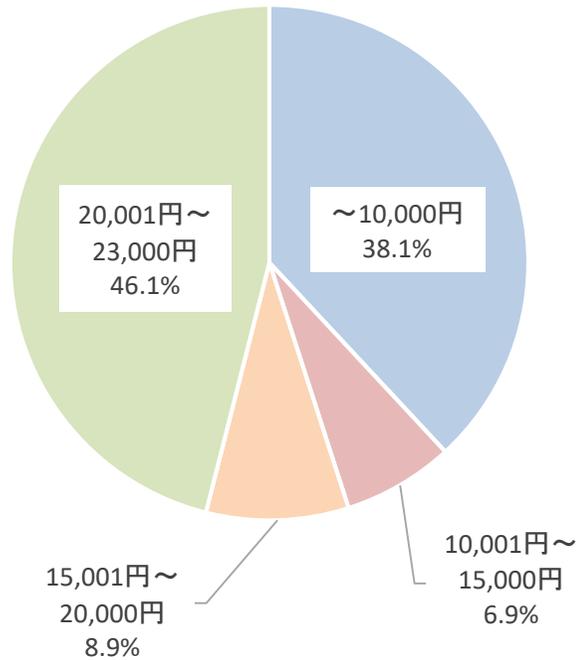
(注) 集計区分は、確定拠出年金運営管理機関業務報告書の作成のために設定されたもの  
掛金総額は2018(平成30)年12月から2019(令和元)年11月に拠出された事業主掛金総額と加入者掛金総額の合計額を加入月数で除した額

# 個人型DCの掛金額別の加入者割合(第2号被保険者)【2019年度】

【企業型も確定給付型も実施していない場合】

(n=79.5万人)

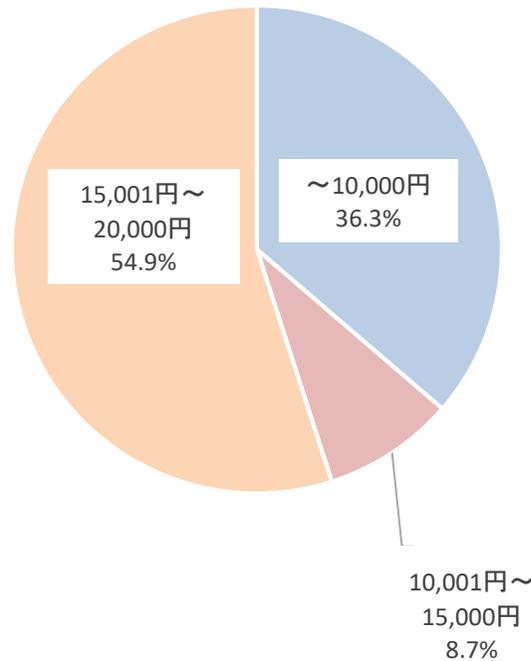
拠出限度額 月額2.3万円



【企業型を実施し、規約で個人型の加入を認めている場合】

(n=0.7万人)

拠出限度額 月額2.0万円

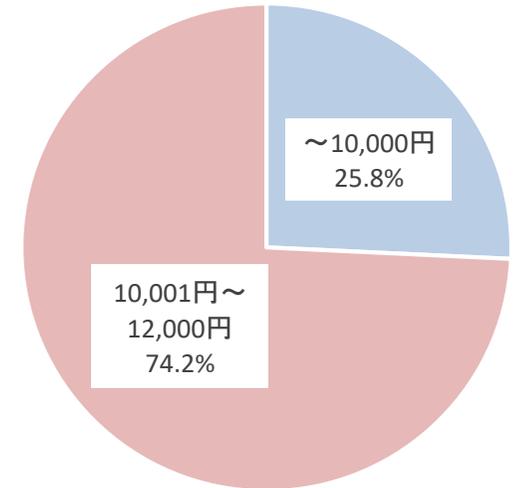


【確定給付型を実施している場合】

(共済組合員を含む)

(n=49.0万人)

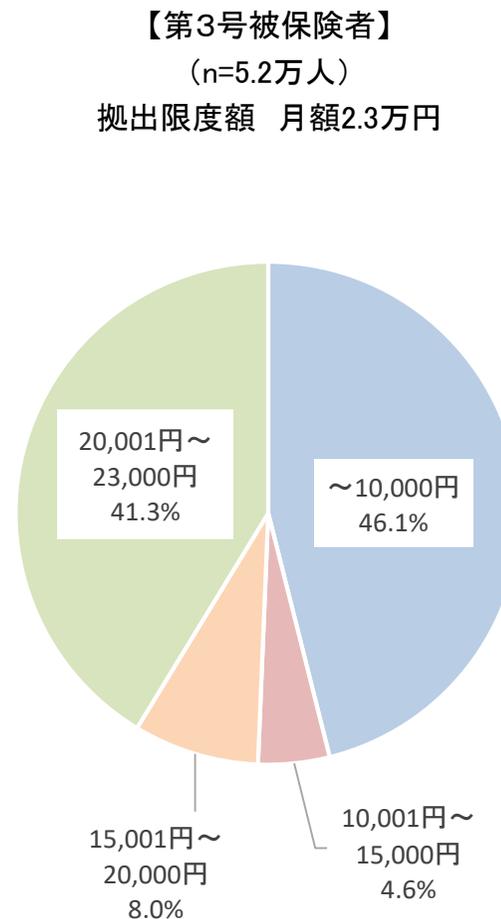
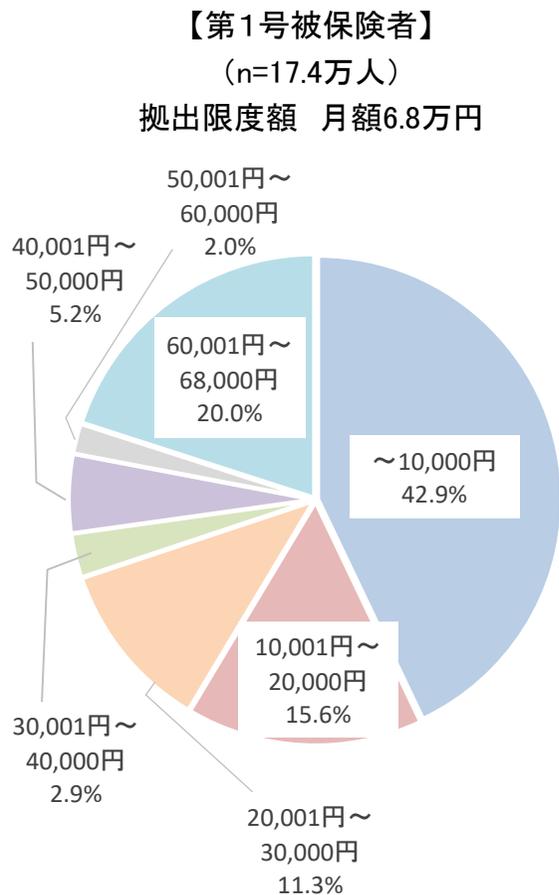
拠出限度額 月額1.2万円



(出所) 国民年金基金連合会調べ(2020(令和2)年3月末現在)

(注) 掛金額は、毎月定額拠出している加入者が2020(令和2)年3月に拠出した加入者掛金の額

# 個人型DCの掛金額別の加入者割合(第1号・第3号被保険者)【2019年度】

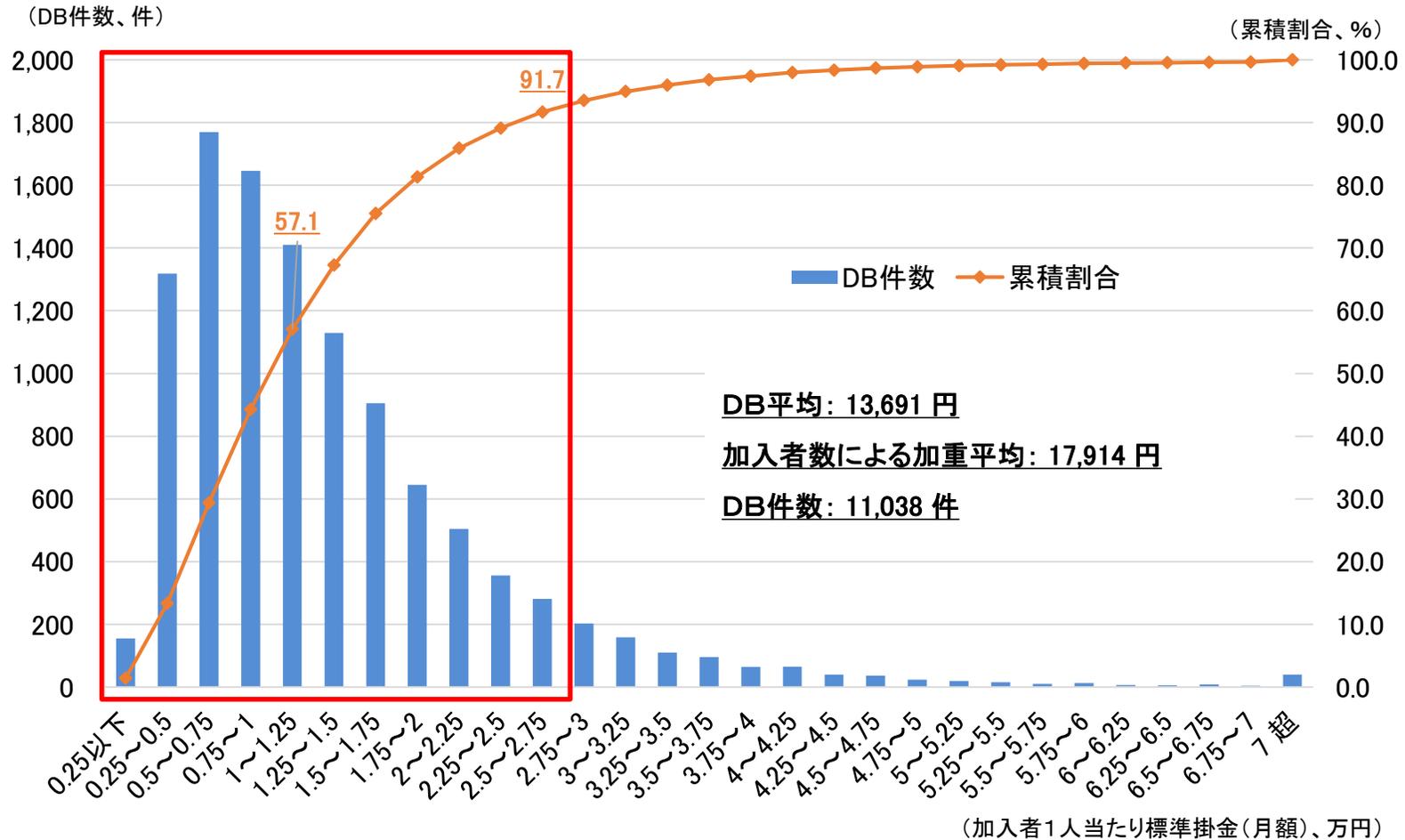


(出所) 国民年金基金連合会調べ(2020(令和2)年3月末現在)

(注) 掛金額は、毎月定額拠出している加入者が2020(令和2)年3月に拠出した加入者掛金の額

# DBの掛金額の状況

- 企業型DCとDBを併せて実施する場合、DB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、月額5.5万円からDBの掛金相当額を控除する必要があるというのが基本的考え方である。この控除するDBの掛金相当額について、現行は、制度創設当時の厚生年金基金(1583基金)の上乗せ部分の給付水準の単純平均から一律半額(現行月額2.75万円)としたものであるが、**現在の確定給付企業年金(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、全体的に低く、バラツキもある。**



※ 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。

# 第1号被保険者の国民年金基金・個人型DCの拠出限度額

- 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。

国民年金  
基金  
月額6.8万円

厚生年金基金

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

# 企業年金のない第2号被保険者の個人型DCの拠出限度額

○ 企業年金のない第2号被保険者の個人型DCの拠出限度額(当時月額1.5万円、現行月額2.3万円)は、企業年金に入っていたとしたら受けることができる拠出と同程度の拠出枠とするため、企業型DC・DB・厚生年金基金の各制度の拠出額の実態を踏まえて設定した。

6.8万円の範囲内で国基と個人型DCの組み合わせ・選択が可能に

個人型DC  
月額6.8万円

※国民年金基金等との合算枠

国民年金  
基金

①企業型DCのみを  
実施している場合

企業型DC  
月額3.6万円

②企業型DCとDBを  
併せて実施している場合

企業型DC  
月額1.8万円

③DBのみを  
実施している場合

DB(厚生年金基金、私学共済などを含む)

④企業型DCもDBも  
実施していない場合

個人型DC  
月額1.5万円

厚生年金保険

国民年金(基礎年金)

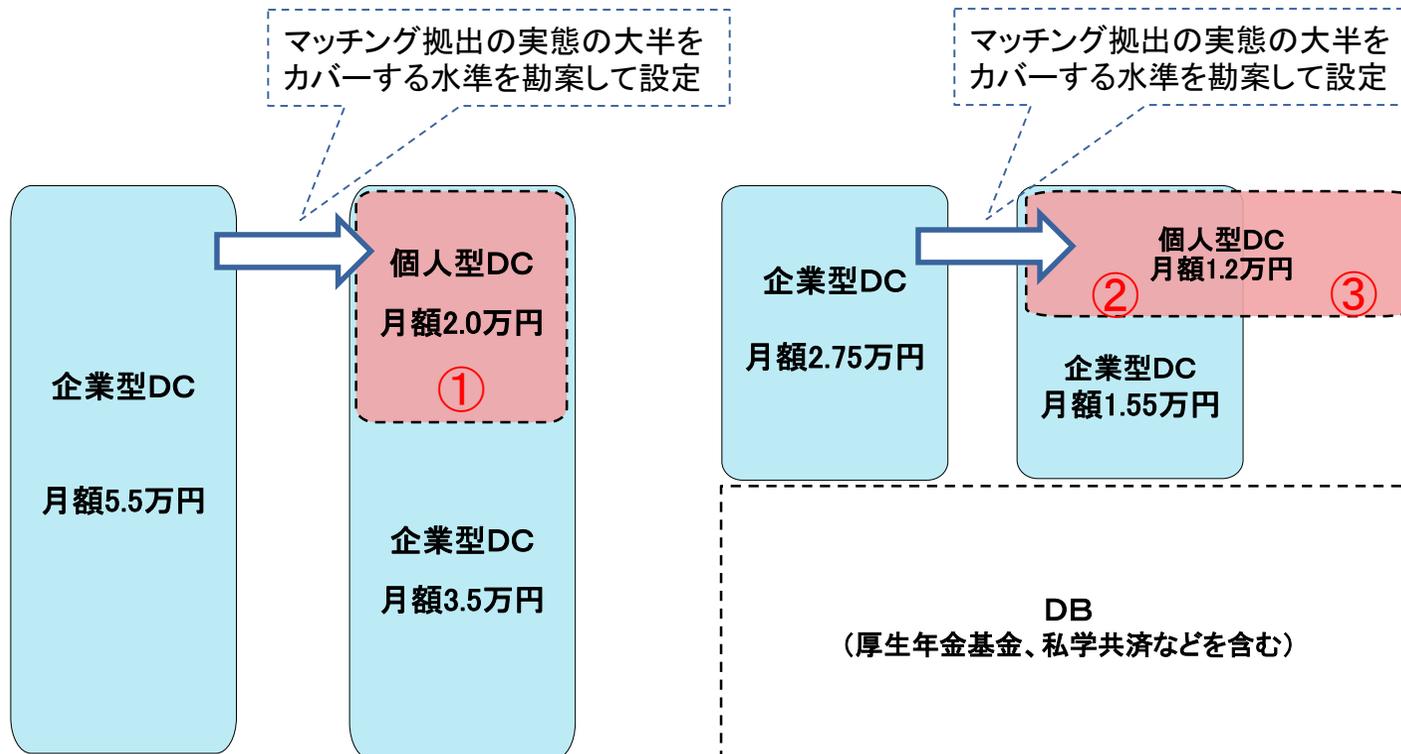
国民年金  
第1号被保険者

国民年金  
第2号被保険者等

国民年金  
第3号被保険者

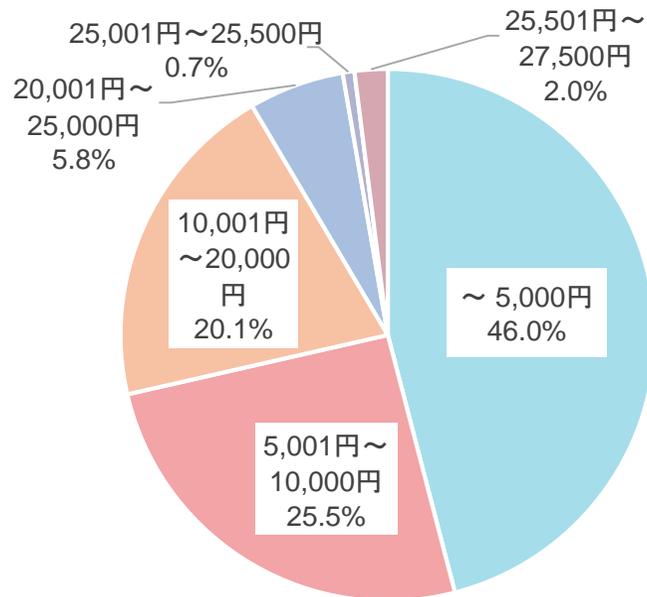
# 企業年金加入者の個人型DCの拠出限度額の設定の考え方

- 2012(平成24)年1月から、企業型DCの拠出限度額の範囲内で、かつ、事業主拠出の範囲内で、従業員による拠出(マッチング拠出)を認め、老後の所得確保に向けた個人の取組を可能とした。
- 2017(平成29)年1月から、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加入を認め、個人型DCの拠出限度額については、**選択関係にあるマッチング拠出の実態**を踏まえて設定した。
- 現在、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の拠出限度額は、DBの掛金相当額を一律月額2.75万円と評価していることと連動して、3区分に分かれている。
  - ・ 「①企業型DCのみに加入する者」の個人型DCの拠出限度額(月額2万円)は、企業型DCのみに加入する者の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。企業型DCのみに加入している場合の事業主掛金の拠出限度額は月額5.5万円で、マッチング拠出は事業主掛金を超えることはできないため、最大月額2.75万円となるが、マッチング拠出の実態の大半をカバーする水準の月額2万円を、同じく個人拠出である個人型DCの拠出限度額とした。
  - ・ 「②DBと企業型DCに加入する者」の個人型DCの拠出限度額(月額1.2万円)は、DBと企業型DCに加入する者の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。DBと企業型DCに加入している場合、DBの掛金相当額は一律月額2.75万円と評価し、企業型DCの事業主掛金の拠出限度額が月額2.75万円となっている中で、マッチング拠出は事業主掛金を超えることはできないため、最大月額1.375万円となるが、マッチング拠出の実態の大半をカバーする水準の月額1.2万円を、同じく個人拠出である個人型DCの拠出限度額とした。
  - ・ 「③DBのみに加入する者」の個人型DCの拠出限度額(一律月額1.2万円)は、②と同額とした。

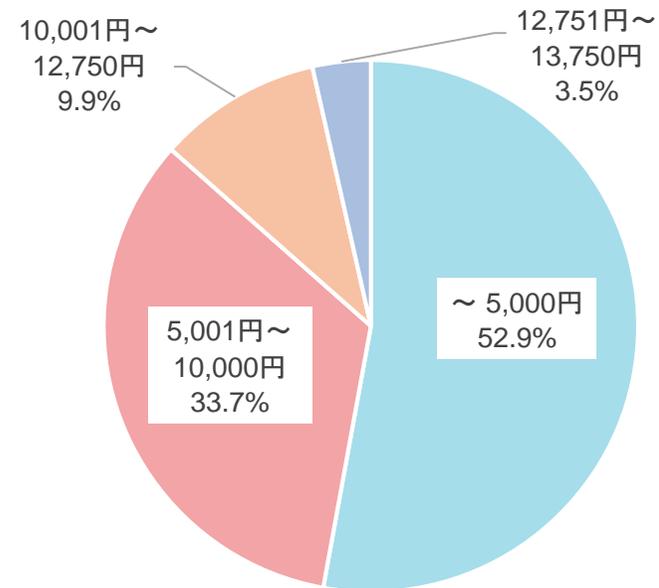


# 企業型DCにおけるマッチング拠出の拠出状況【2019年度】

【企業型DCのみを実施している場合】  
 (n=39.5万人)  
 拠出限度額 月額5.5万円  
 (加入者掛金の限度は、月額2.75万円)



【企業型DCと確定給付型を実施している場合】  
 (n=75.3万人)  
 拠出限度額 月額2.75万円  
 (加入者掛金の限度は、月額1.375万円)



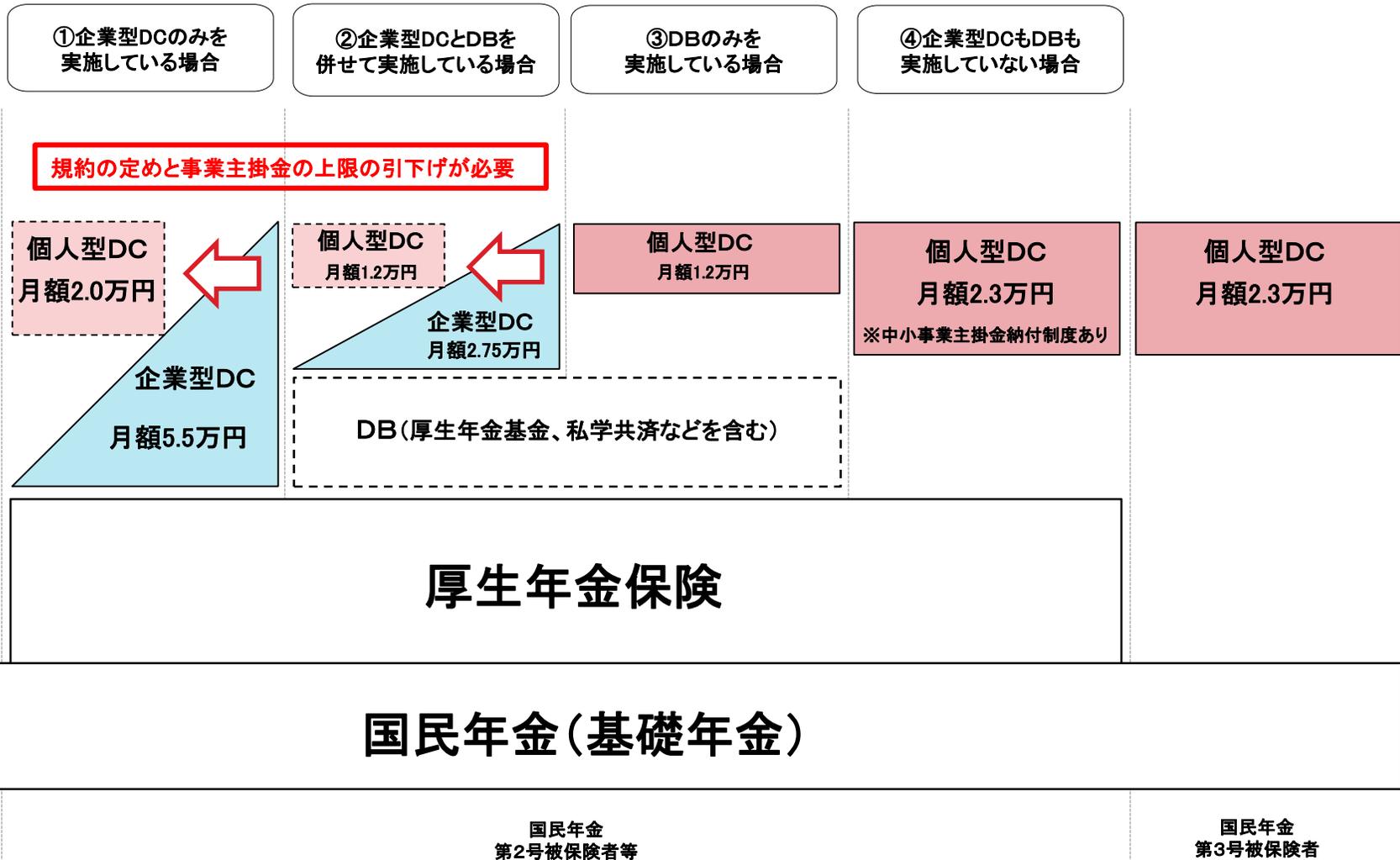
(出所) 2019(令和元)年度確定拠出年金運営管理機関業務報告書

(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

拠出額は、2018(平成30)年12月から2019(令和元)年11月に拠出された加入者掛金総額を加入月数で除した額

# 企業年金加入者の個人型DC加入(今回の法改正前)

○ 企業年金(DB・企業型DC)に加入する第2号被保険者については、企業型DCの拠出限度額(月額5.5万円(DB併用型は2.75万円)の範囲内で、個人型DCに加入可能であったが、拠出限度額の管理を簡便に行うため、個人型DCの加入を認める規約の定めがあって事業主掛金の上限を月額5.5万円(DB併用型は2.75万円)から3.5万円(DB併用型は1.55万円)に引き下げた企業の従業員に限られていた。



# 企業年金加入者の個人型DC加入(今回の法改正後)

○ 今回の法改正で、規約の定めや事業主掛金の上限の引下げがなくても、**拠出限度額(月額5.5万円(DB併用型は2.75万円)から事業主掛金を控除した残余の範囲内で、個人型DC(月額2.0万円(DB併用型は1.2万円))に加入できるように改善を図った。**

①企業型DCのみを実施している場合

②企業型DCとDBを併せて実施している場合

③DBのみを実施している場合

④企業型DCもDBも実施していない場合

2022年10月～ 企業型DC加入者の個人型DC加入の要件緩和  
(規約の定めと事業主掛金の上限引下げが不要)

個人型DC  
月額6.8万円

※国民年金基金等との合算枠

国民年金  
基金

個人型DC  
月額2.0万円

企業型DC  
月額5.5万円

個人型DC  
月額1.2万円

企業型DC  
月額2.75万円

DB(厚生年金基金、私学共済などを含む)

個人型DC  
月額1.2万円

個人型DC  
月額2.3万円

※中小事業主掛金納付制度あり

個人型DC  
月額2.3万円

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

# 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」(令和2年法律第40号)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。

# 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。【拠出限度額の金額自体は政令事項】
- 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】

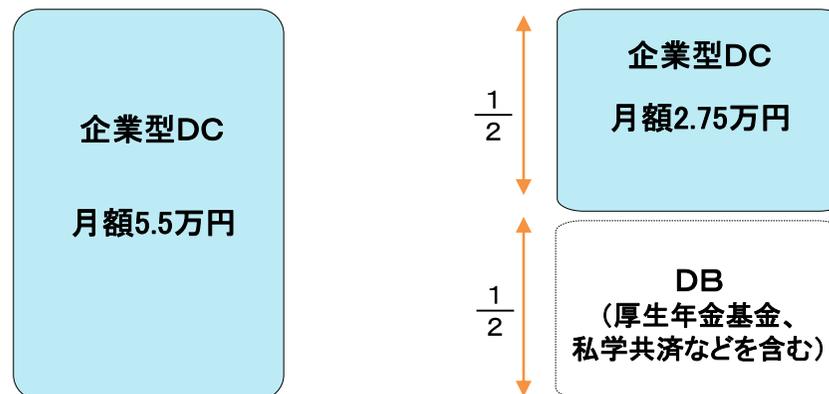
現状の取扱いはやむを得ない措置であると考えられるが、なおきめ細かい対応ができないか、実務上の対応の可能性を含め、引き続き検討すべきである。

【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



# 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(案)

- 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	

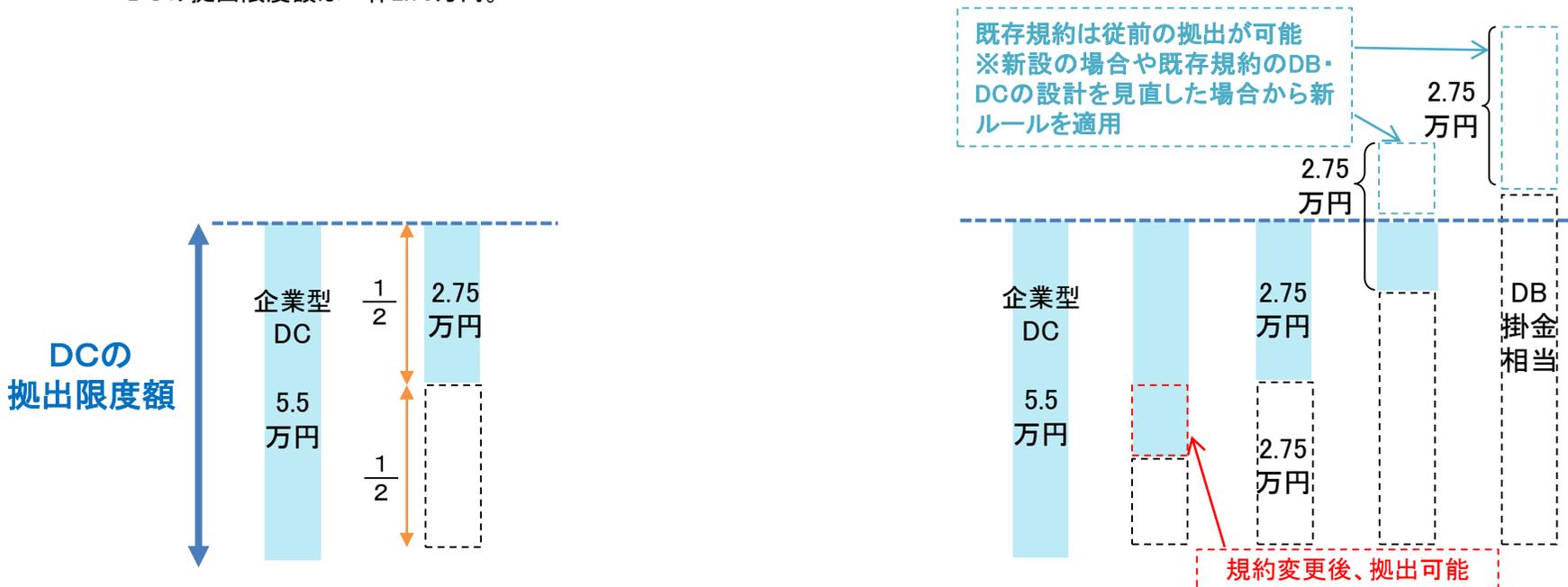
(※1) DBは給付建ての制度であり、DCの拠出限度額の算定に当たって使用するDBの掛金額(掛金相当額)は、DBの給付水準から、DCと比較可能な形で評価したもの。

(※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。

- 制度の見直しに当たっては、既に現行制度下で承認を受けた規約に基づいて企業型DCを実施している企業があることから、既存規約に基づいた従前の掛金拠出を可能とする経過措置を設けることとする(「月額5.5万円から、DBごとの掛金相当額を控除した額」が2.75万円を下回るときは、企業型DCの拠出限度額を2.75万円とする)。

**【現行】** DBの給付水準(=掛金水準)にかかわらず、企業型DCの拠出限度額は一律2.75万円。

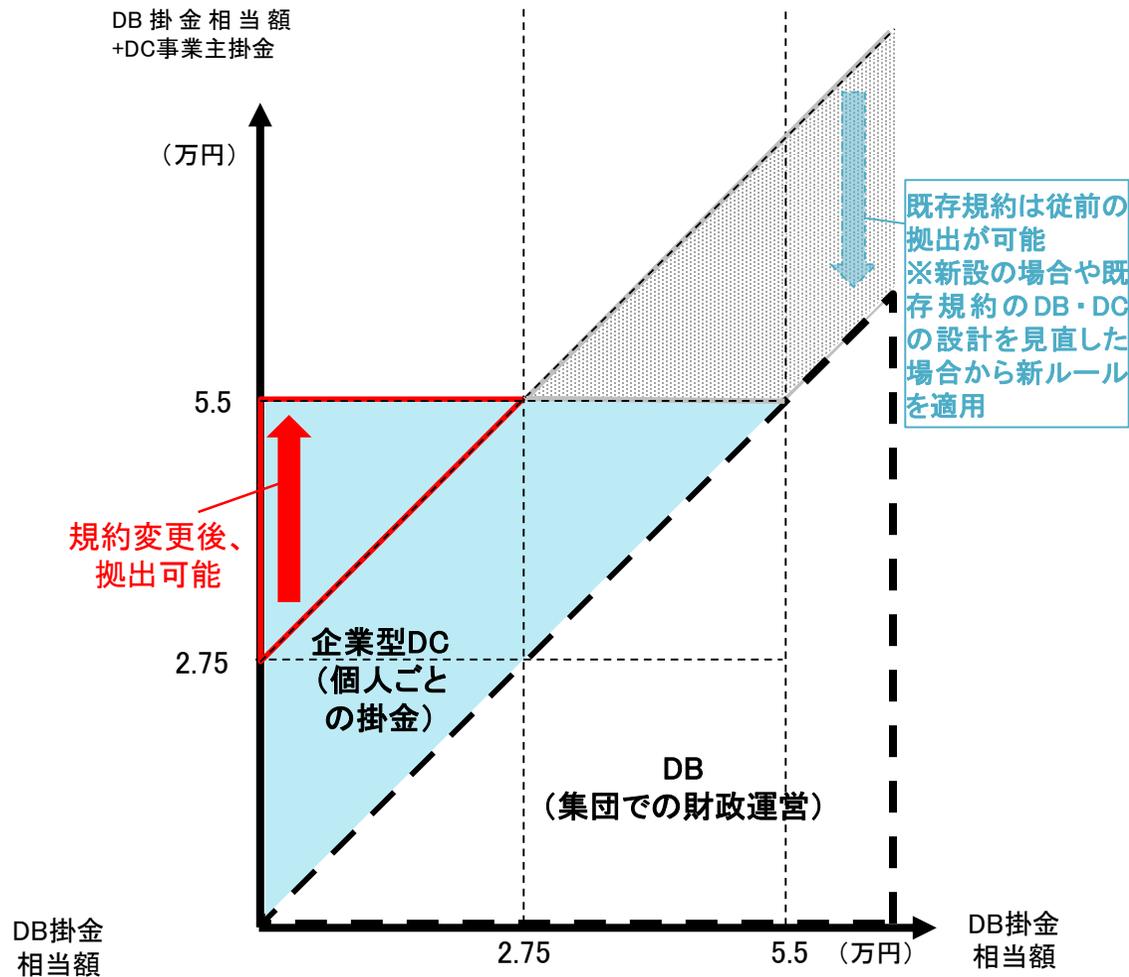
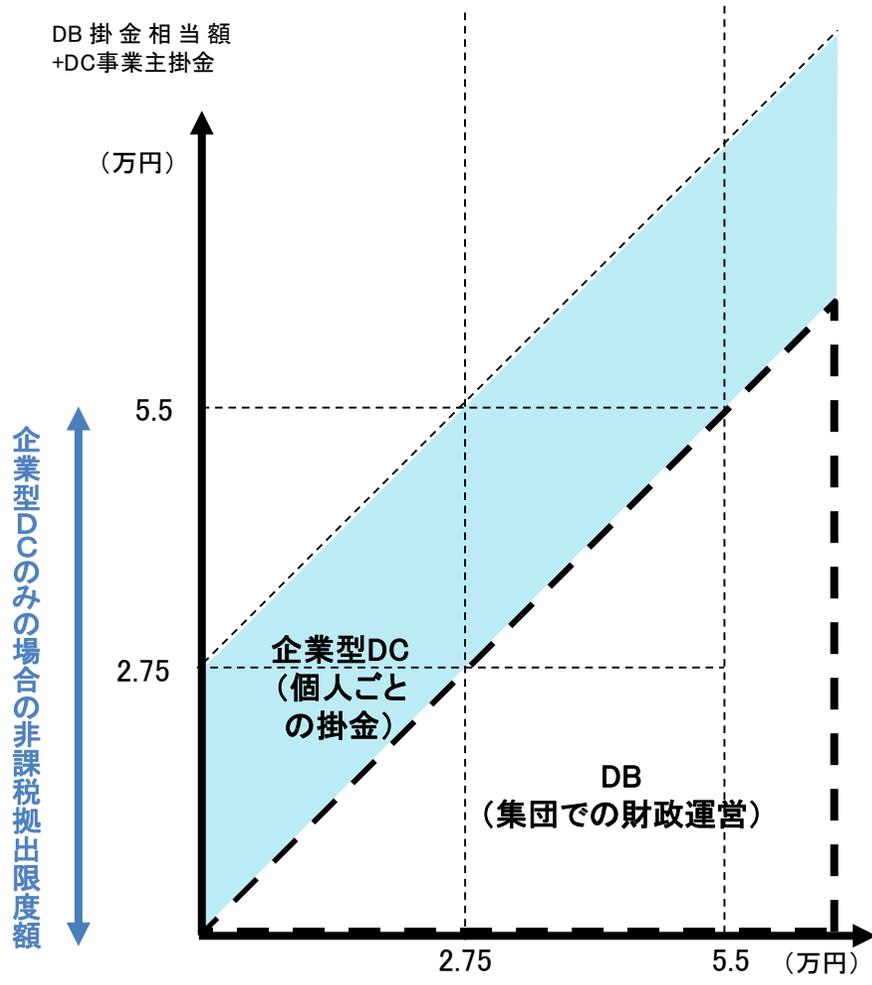
**【見直しの内容】** DBの給付水準(=掛金水準)が低い場合は、DCで拠出できる額は大きくなり、DBの給付水準(=掛金水準)が高い場合は、DCで拠出できる額は小さくなる。



# 見直しによる企業型DCの拠出限度額の変化(イメージ)

【現行】

【見直しの内容】



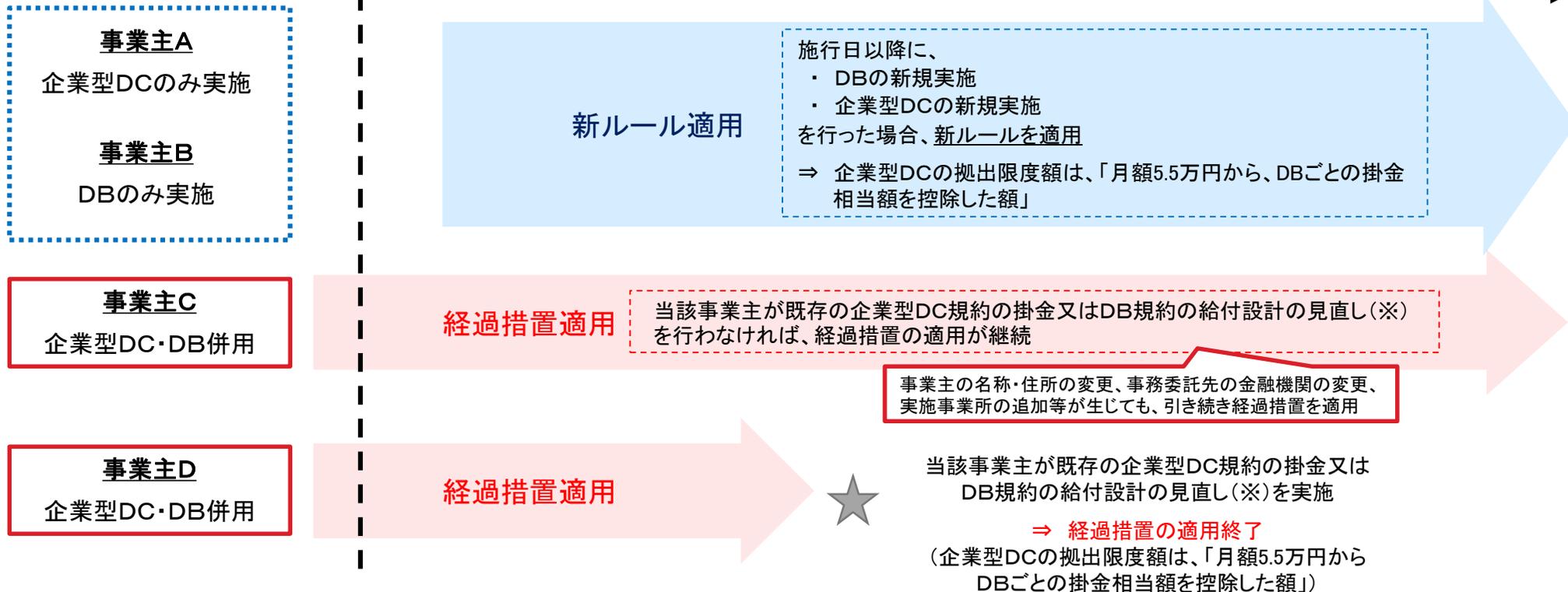
# 企業型DCの拠出限度額の見直しに伴う経過措置(案)

○ 施行日(※)の時点で、企業型DCとDBを併せて実施している事業主については、「月額5.5万円から、DBごとの掛金相当額を控除した額」が2.75万円を下回るときは、企業型DCの拠出限度額を2.75万円とし、施行日前の既存規約に基づいた従前の掛金拠出を可能とする。

(※)具体的な期日は、要調整

○ ただし、経過措置の適用を受けている事業主が、施行日以降に企業型DC規約の掛金又はDB規約の給付設計の見直しを行った場合には、経過措置の適用を終了する方向で詳細を検討する。

施行日(具体的な期日は、要調整)



(※)具体的には、

- ・企業型DCについて、規約事項のうち、事業主掛金の額の算定方法(DC法第3条第3項第7号)の見直しを行った場合
- ・DBについて、規約事項のうち、給付設計(DB法第4条第5号の事項)の変更であってDB法第58条の規定に基づく財政再計算を伴う見直しを行った場合には、経過措置の適用を終了する方向で詳細を検討する。

# 企業年金加入者の個人型DCの拠出限度額の見直し(案)

- 今回、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よって、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ができる。**  
 (※)企業型DCとは異なり、個人の自助努力である個人型DCの拠出限度額の見直しに当たっては、経過措置は設けない。施行日以降、企業型DCの事業主掛金とDBの掛金相当額を反映する(3.5万円を超えると個人型DCの拠出限度額は遡減し、5.5万円を超えると消失)。
- この見直しは企業年金加入者間の公平を図るものであるが、企業年金のない第2号被保険者、第1号被保険者、第3号被保険者を含めて、**個人型DCの拠出限度額全般について、自助努力に対する支援の公平、企業年金のある者とない者の公平、企業年金の普及等の観点から、引き続き、新たな設定方法を検討していく必要がある。**

	(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	

(※)見直し後の計算式 個人型DCの拠出限度額 = 月額5.5万円 - (企業型DCとDBの掛金額) ※上限2万円

【現行】

【見直しの内容】

①企業型DCのみを実施している場合

②企業型DCとDBを併せて実施している場合

③DBのみを実施している場合

①企業型DCのみを実施している場合

②企業型DCとDBを併せて実施している場合

③DBのみを実施している場合

個人型DC  
月額2.0万円

個人型DC  
月額1.2万円

個人型DC  
月額1.2万円

個人型DC  
月額2.0万円

個人型DC  
月額2.0万円

個人型DC  
月額2.0万円

企業型DC  
月額5.5万円

企業型DC  
月額2.75万円

企業型DC

企業型DC  
+DB

DB

DB(厚生年金基金、私学共済などを含む)

DBに拠出限度額は無い。DCの拠出限度額の算定に当たって、全てのDBの掛金相当額を月額2.75万円として評価。

企業型DCの事業主掛金が3.5万円を超えると、個人型DCの拠出限度額が遡減

企業型DCの事業主掛金とDBの掛金相当額の合計が3.5万円を超えると、個人型DCの拠出限度額が遡減

DBの掛金相当額が3.5万円を超えると、個人型DCの拠出限度額が遡減

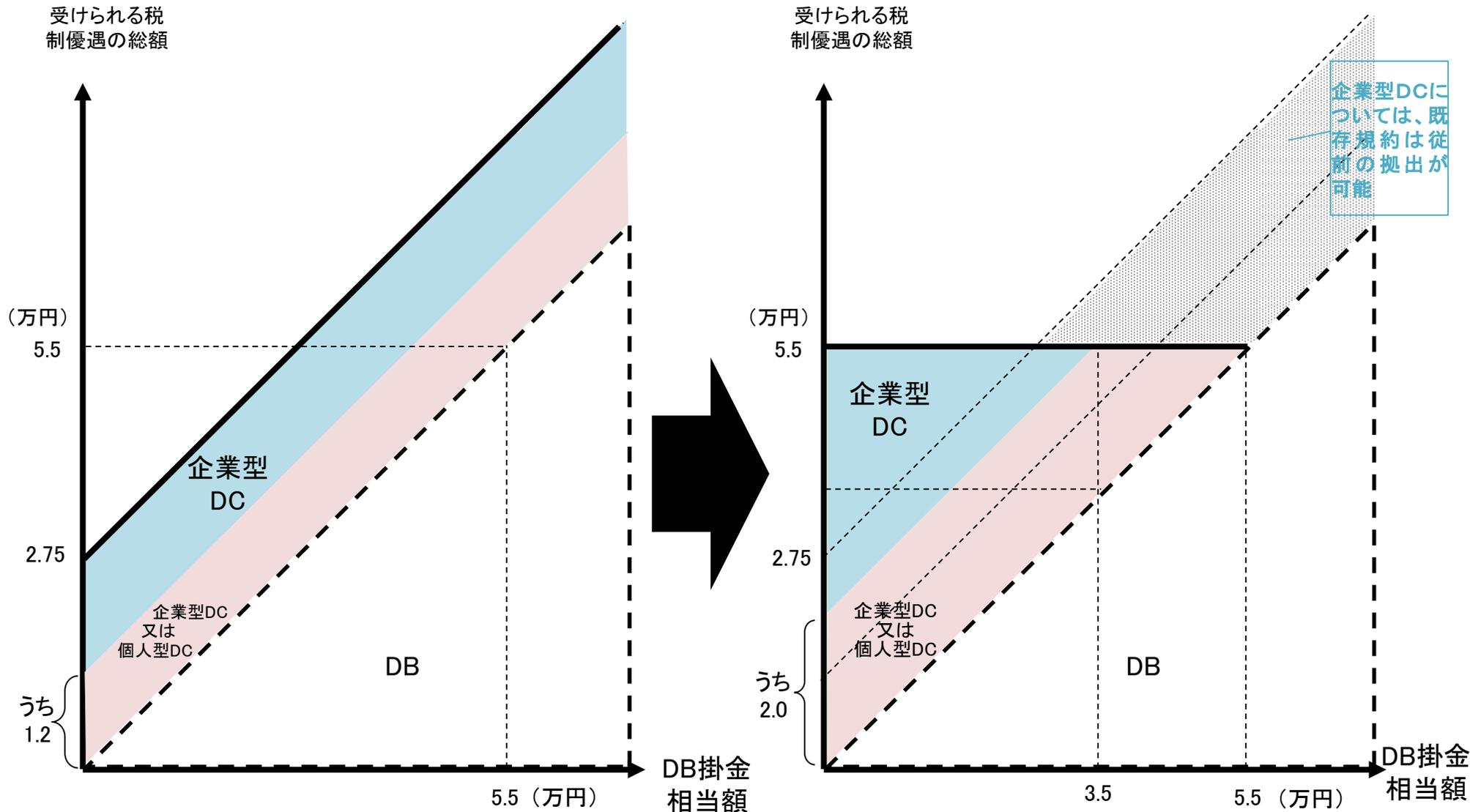
- ※ 企業年金(企業型DC・DB)の加入者は、月額2.0万円の範囲内で、かつ、事業主掛金額(企業型DCとDBの掛金額)との合計が拠出限度額(月額5.5万円)の範囲内で、個人型DCの拠出が可能。
- ※ マッチング拠出を導入している企業の企業型DC加入者は、企業型DCの事業主掛金額を超えず、かつ、事業主掛金額との合計が企業型DCの拠出限度額(月額5.5万円からDBの掛金相当額を控除した額)の範囲内で、マッチング拠出が可能。マッチング拠出か個人型DC加入かを加入者ごとに選択が可能。
- ※ DBには、年金払い退職給付を含む。
- ※ DBは給付建ての制度であり、DCの拠出限度額の算定に当たって使用する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。



# 見直しによる個人型DCの拠出限度額の変化(イメージ) -DBと企業型DCに加入する者の場合-

【現行】

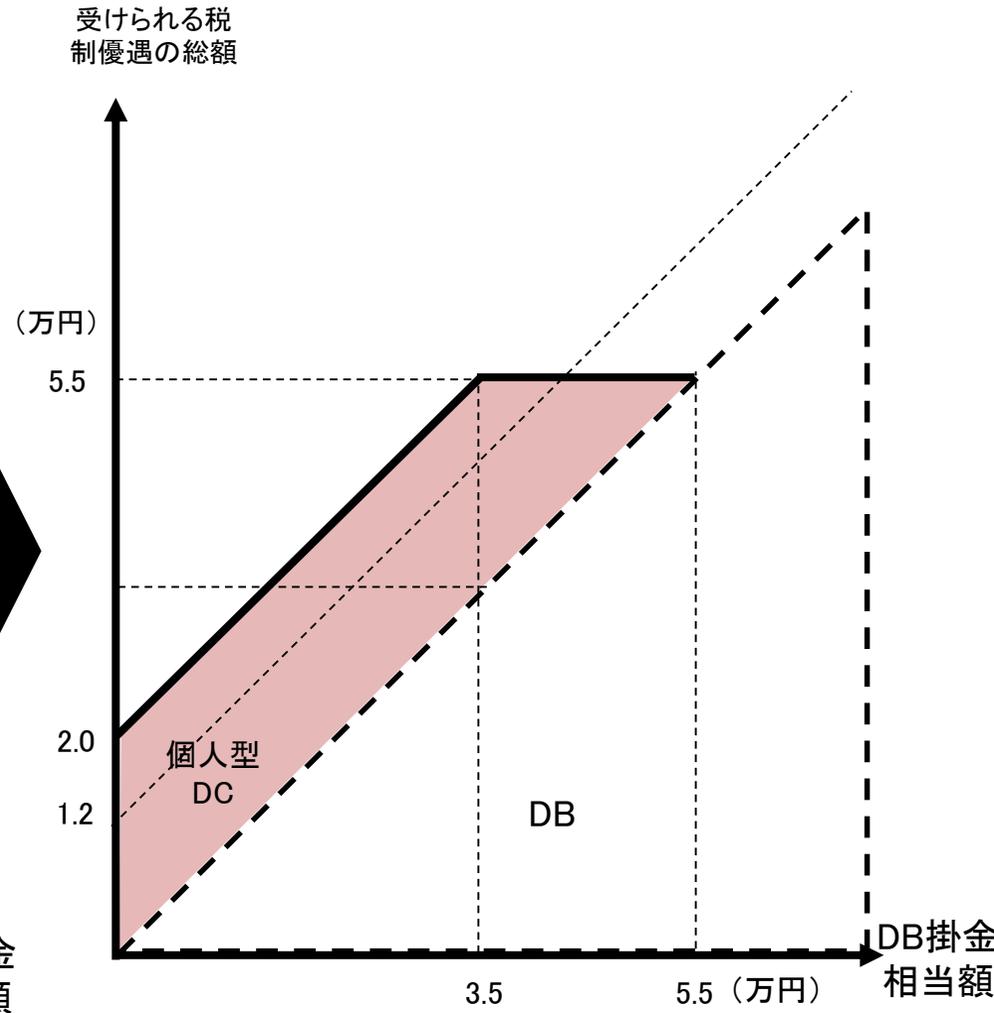
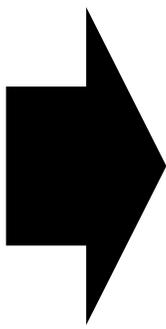
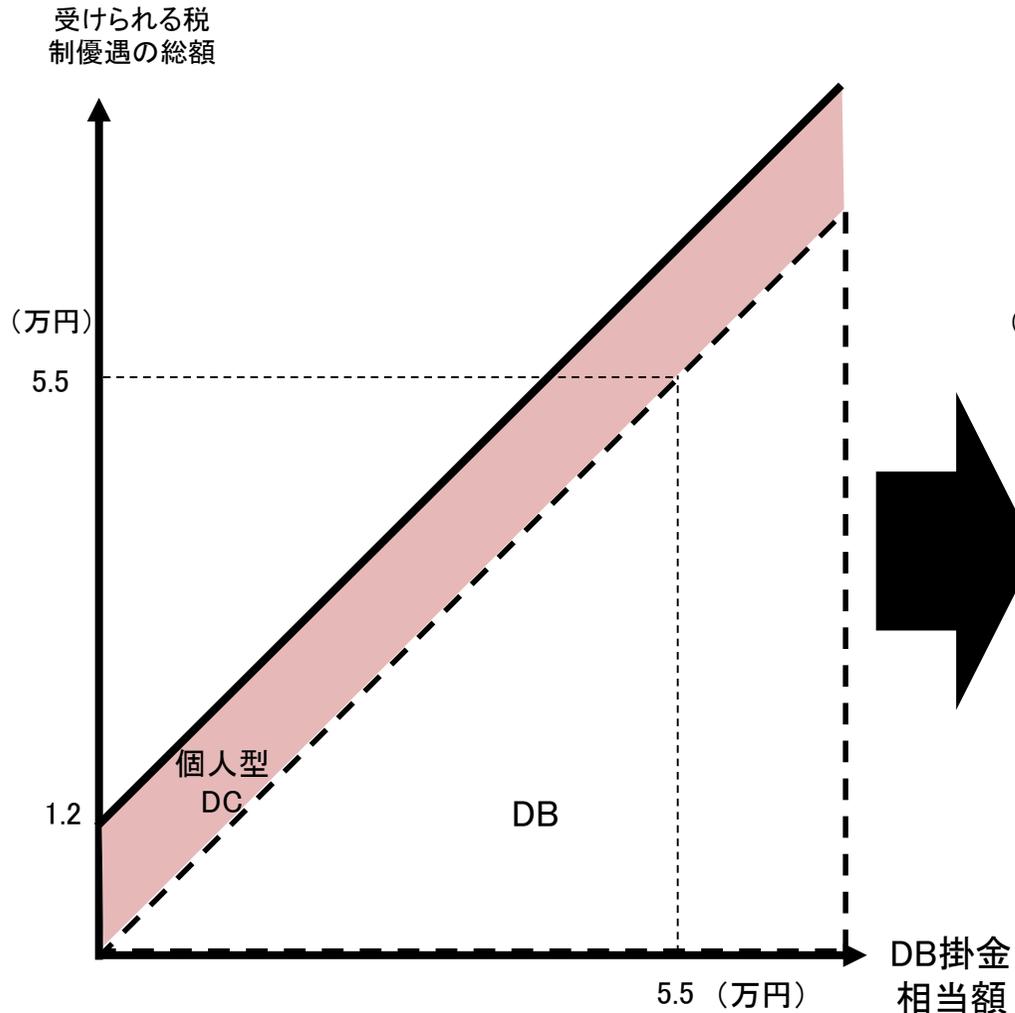
【見直しの内容】



# 見直しによる個人型DCの拠出限度額の変化(イメージ) -DBのみに加入する者の場合-

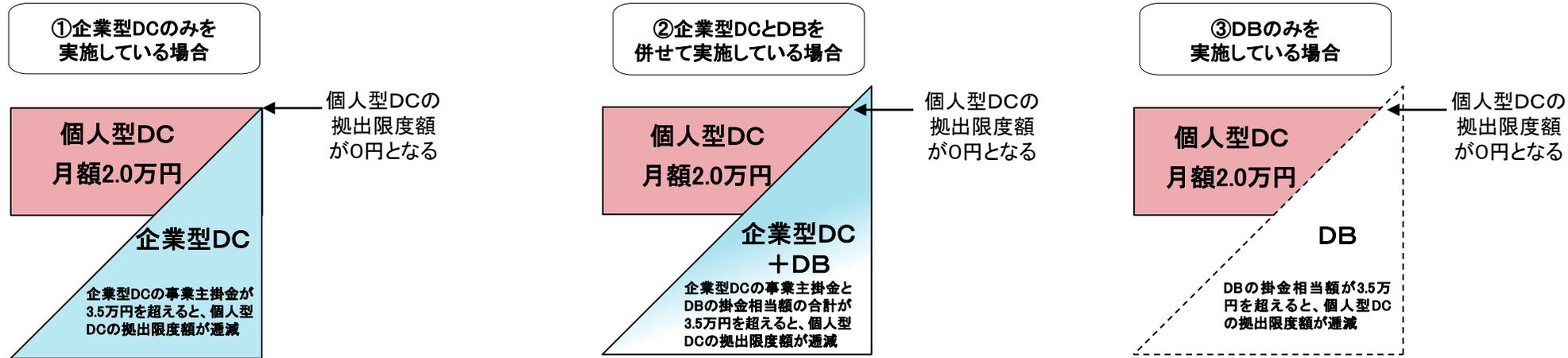
【現行】

【見直しの内容】



# DB掛金相当額の個別評価に伴って掛金拠出ができなくなる個人型DC加入者への対応(案)

- 「③DBのみを実施している場合」(DBのみに加入する者)は、現行、DBの掛金相当額にかかわらず、個人型DCの拠出限度額は一律月額1.2万円となっている。
- DBごとの掛金相当額を個人型DCの拠出限度額に反映すると、DBの掛金相当額によってはDCの拠出限度額を使い切ってしまう場合が生じることとなる。
- 個人型DCの掛金拠出ができない場合であっても、企業型DCに加入していれば、いつでも個人型DCの資産を企業型DCに移換し、引き続き、資産を積み増しながら運用することができるが、DBのみに加入する者であって個人型DCの掛金拠出ができないものについては、資産額が一定規模以下である等の脱退一時金の要件を満たした場合については、脱退一時金の受給を認めることとする(政令改正)。
- ※ 2016(平成28)年の法改正前は、DBの加入者は個人型DCに加入できなかった(個人型DCの掛金拠出できなかった)ため、企業型DCに加入していない場合は、資産額が一定規模以下である等の要件を満たせば、脱退一時金の受給を認めていた。
- ※ DBに移換することも可能であるが、DB規約に受換の定めがある場合に限定されている。



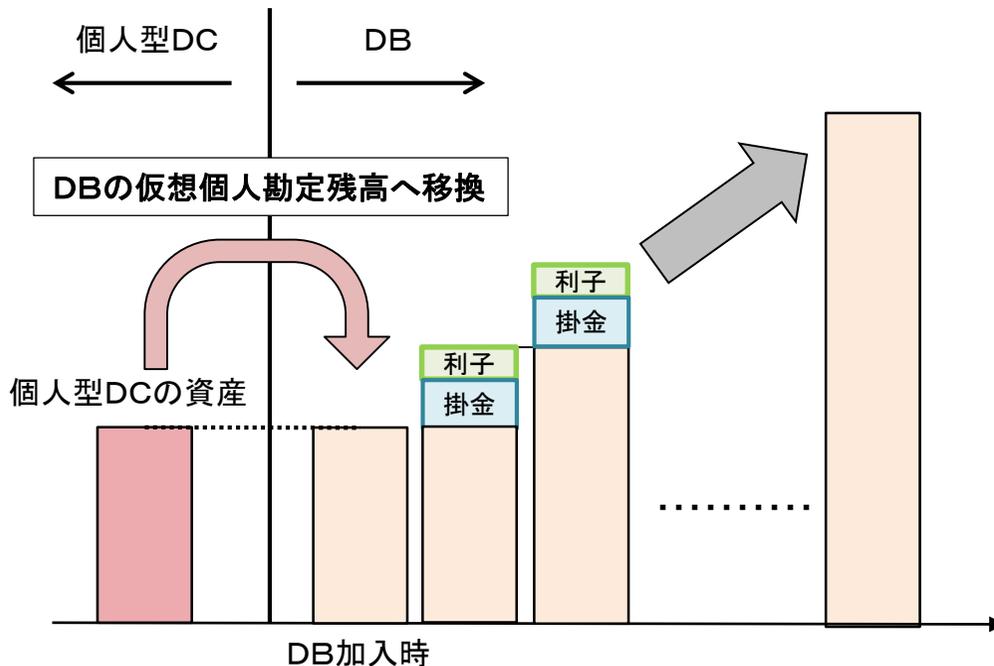
- ・ 個人型DCの資産を企業型DCに移換し、企業型DCの資産として引き続き個人が運用を行うことが可能。
- ・ 個人型DCの資産を企業型DCに移換し、企業型DCの資産として引き続き個人が運用を行うことが可能。
- ・ 個人型DCの資産をDBに移換することが可能 (DB規約に受換の定めがある場合のみ)。
- ・ 個人型DCの資産をDBに移換することが可能 (DB規約に受換の定めがある場合のみ)。

# 【参考】個人型DC資産のDBへの移換

- 個人型DC加入者がDB加入者となった場合、DB規約に受換の定めがあれば、個人型DCの資産をDBに移換することができる。
- 受換した個人型DCの資産をどのように給付に反映するかについては、DBの給付設計によって様々で、
  - ・ DBの給付設計がキャッシュバランスプランの場合は、個人型DC資産を仮想個人勘定資産に加算する方法
  - ・ DBの給付設計が最終給与比例の場合は、個人型DC資産を給付の算定基礎の一つとなる加入期間に変換して給付に加算する方法等がある。

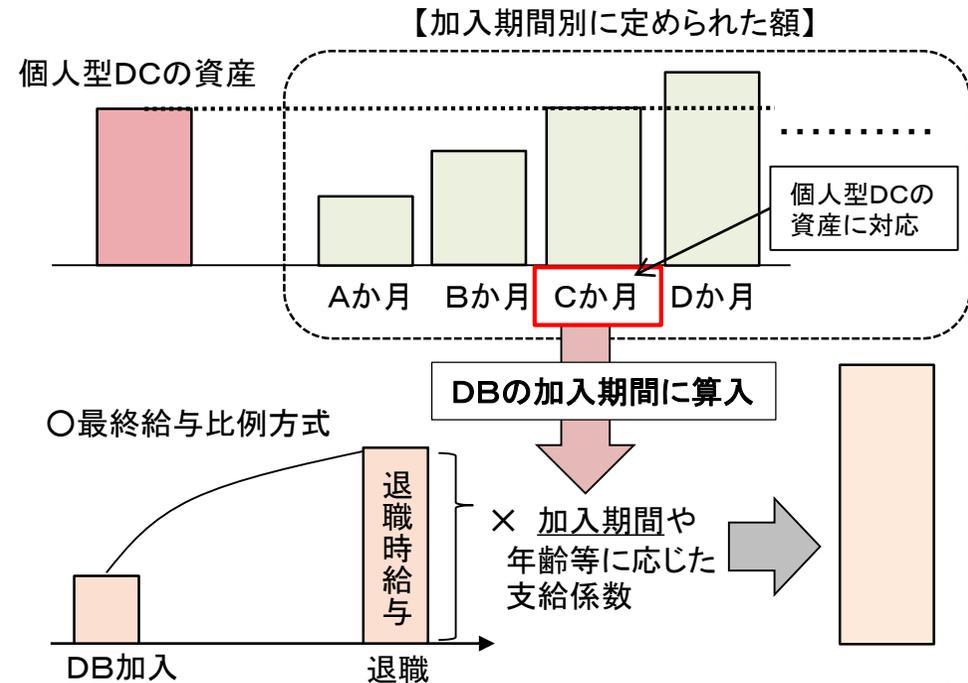
## 【キャッシュバランスプランの場合(イメージ)】

仮想個人勘定残高に個人型DCの資産を加算する。



## 【最終給与比例の場合(イメージ)】

個人型DCの資産を対応する加入期間に変換し、その期間をDB加入後の加入期間に算入する。



## (個人型DCの拠出限度額の水準)

- 個人型DCの拠出限度額の水準については、
  - 企業年金(企業型DC・DB)がある者の個人型DCの拠出限度額について、企業年金がない者の個人型DCの拠出限度額(現行月額2.3万円)に揃えるべきとの意見
  - 企業年金がない者の個人型DCの拠出限度額(現行月額2.3万円)を引き上げるべきとの意見
  - 企業型と個人型の拠出限度額を統一し、拠出限度額から事業主掛金を控除した残余の範囲内で個人拠出を可能とする、いわゆる「穴埋め型」にすべきとの意見等がある。
  
- 企業年金(企業型DC・DB)のある者も個人型DCに加入可能となったことを踏まえ、個人型DCの拠出限度額について、**自助努力に対する支援の公平、企業年金のある者とない者の公平、企業年金の普及等の観点から、引き続き、新たな設定方法を検討**していく必要があるのではないか。

# 政府税制調査会における議論

- 現在、政府税制調査会において、老後に向けた資産形成について税制の観点から議論がなされている。
- 同調査会において、森戸英幸教授から、全国民に等しくやってくる老後に全国民が等しく備えられるよう、「企業年金」から「引退後所得保障」へ、「積み上げ型」から「穴埋め型」へといった提案がなされた。

## 政府税制調査会(2018年10月23日)への提出された森戸英幸教授のレジュメ資料

### 1 「企業年金」から「引退後所得保障」へ

適格年金廃止、厚生年金基金は終身縮小→中小企業中心に企業年金のない被用者増加→2016年改正でも対応

もともと、引退後所得保障の確保手段が、「企業年金」である必要はない→真の政策目標は、中小企業が企業年金を持つことそれ自体ではなく、中小企業の労働者が老後所得確保の術を持つことでは？——「私的年金」や「自助努力」へのサポートでもよいはず

国民の引退後所得保障をどう図るか、というより広い視点が必要

### 2 「積み上げ型」から「穴埋め型」へ

国民年金・厚生年金・企業年金——「3階建て」

しかし、全国民について「3階建て」なわけではない→自営業者は？ 中小企業の労働者は？ 非正規労働者は？——「金持ち優遇」では？

他方で、企業年金とその原型たる退職金制度が日本の雇用において担ってきた役割も軽視すべきではない／日本的雇用における人事管理ツールの1つ／企業年金・退職金の実施意欲を殺ぐ改革はすべきでない

企業年金の「退職金」としての性格を完全に消し去るのは無理だが、実態として「退職金」である制度だけでは、自営業者や非正規労働者などの引退後所得保障が不十分になる→企業年金以外の枠組みにまで視野を広げていくべきでは？→「積み上げ型」から「穴埋め型」の発想転換を

全国民に等しくやってくる「老後」に、ひとりひとりが備えなければいけない→そのための「枠」を等しく与える／その枠をそれぞれが何でどう埋めていくかの問題

低所得者の枠は埋まらない？→補助金の支給？(ドイツのリースター年金)

### 3 「個人型DC」から「日本版IRA」「国民退職所得勘定」へ

個人型DC (iDeCo) : 将来「穴埋め型」を担う制度に？

日本における具体的提言: 臼杵・松浦(2002)、佐藤(2011)など

- ・ 全国民について、個人別に老後のための非課税貯蓄枠を設ける
- ・ 現役時代は一定の上限額まで非課税による積み立て(掛金拠出)を認め、運用段階についても非課税、支給時に課税(EET)
- ・ 企業年金がある場合は、DB(実際の拠出額ではなく、一定の前提を置いて数理的に計算)・DCへの企業の拠出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拠出が可能
- ・ 使い残しの枠は翌年以降への繰り越しを認める(臼杵・松浦)——若い頃はそんな貯められなくても、稼げるようになったら昔の分も拠出できる。——生涯で老後に備えるイメージ
- ・ 退職一時金については、受給段階ではなく、拠出段階として控除を適用(=受け取った金額を退職所得勘定に非課税で拠出することを認める)(臼杵・松浦)——退職所得課税を見直しても、現行の退職金制度を維持できる。JIRAに組み入れれば税制優遇あり。また転職するたびにもらったものもその都度組み入れられる

「ポータビリティ」の拡充にも寄与: 2016年改正でも一定の進展あったが、個人型DCの拡充でよりシンプルに対応可能

クリアすべき問題: DB掛金の換算方法、マイナンバー、引き出し要件など

### 4 「上乘せ」から「つなぎ」へ？

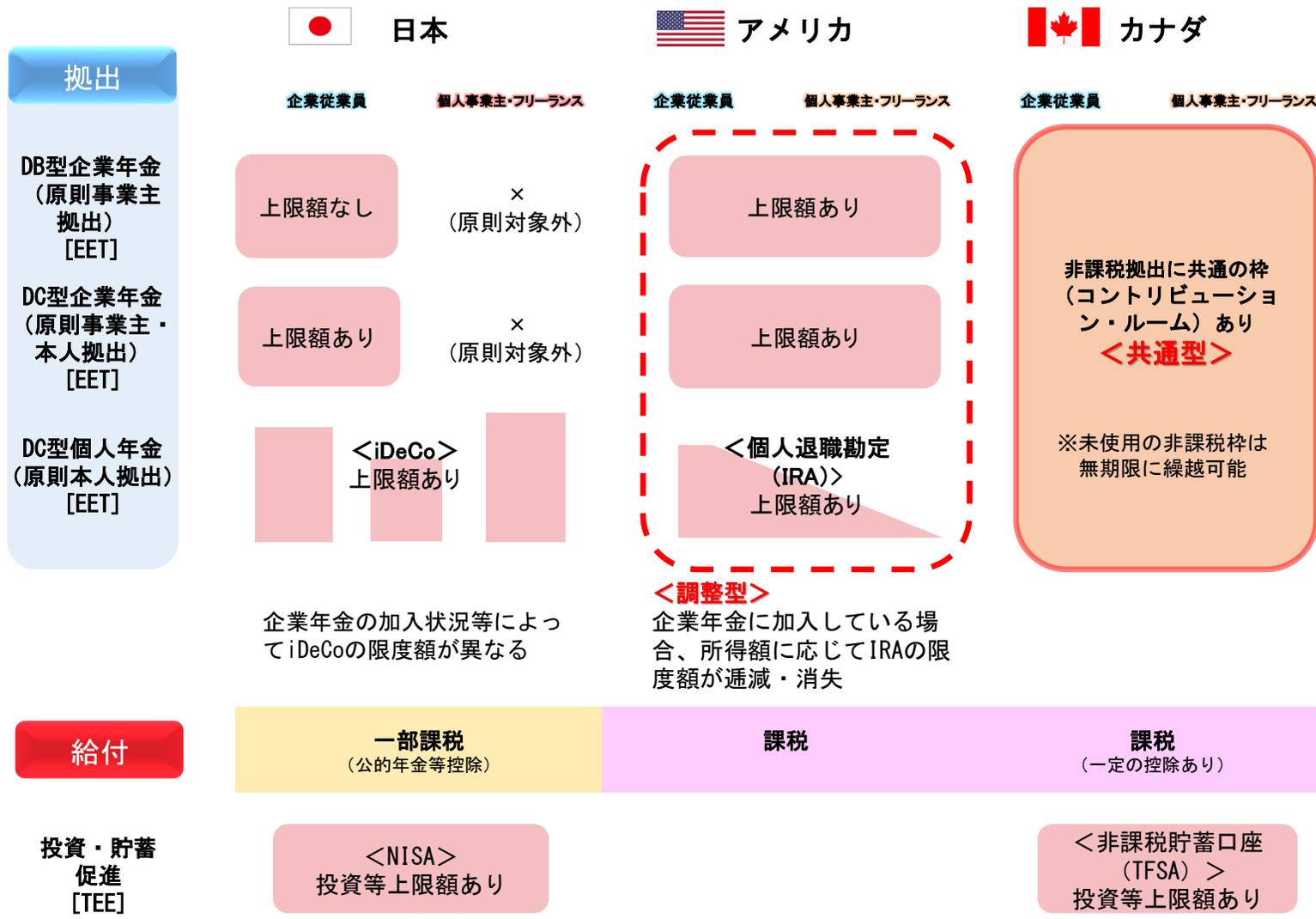
DB法・DC法「公的年金の給付と相まって」: 終身年金で長生きリスクに対応

しかし、企業年金給付の多くは一時金/選択制でも一時金選択者が多い(税制の影響?) / 年金と言っても有期年金

では、終身給付を義務づけるべきか? 少なくとも誘導するべきか? ——問題: ①原資は十分か? ②終身給付支給の枠組み・受け皿はあるのか?

新たな発想として: 「つなぎ年金」?

# 各国の私的年金税制等について（原則的な取扱いを示したもの）



※本報告における私的年金とは、拠出時に所得控除の対象となる等、税制適格の仕組みを指し、個人退職勘定（IRA）等も含む。

※アメリカでは、DC型企业年金及びIRAの種類として、TEEのロス（Roth）型も存在

※EはExempt（非課税）、TはTaxed（課税）を表す。年金等の拠出・運用・給付のどの段階で課税が行われるかに応じた制度類型の表記方法。

ただし、E、Tの具体的な意味については控除等の存在も考慮しつつ、個別具体的に精査が必要。以降同じ。

# 各国の私的年金税制等について（原則的な取扱いを示したもの）

拠出	日本		イギリス		フランス		ドイツ		
	企業従業員	個人事業主・フリーランス	企業従業員	個人事業主・フリーランス	企業従業員	個人事業主・フリーランス	企業従業員	個人事業主・フリーランス	
DB型企业年金 (原則事業主 拠出) [EET]	上限額なし	× (原則対象外)	<div style="border: 2px solid red; border-radius: 20px; padding: 10px; text-align: center;">                     非課税拠出に共通の枠あり  <b>&lt;共通型&gt;</b>                       ※未使用の非課税枠は                      3年間繰越可能                 </div>		上限額なし	× (原則対象外)	原則 上限額あり	× (原則対象外)	
DC型企业年金 (原則事業主・ 本人拠出) [EET]	上限額あり	× (原則対象外)			× (原則対象外)	上限額あり	× (原則対象外)	上限額あり	× (原則対象外)
DC型個人年金等 (原則本人 拠出) [EET]	<div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; text-align: center;">                         &lt;iDeCo&gt;                          上限額あり                     </div> 企業年金の加入状況等によっ てiDeCoの限度額が異なる				<div style="border: 2px dashed red; border-radius: 15px; padding: 10px; text-align: center;">                     個人年金貯蓄制度 (PERP) の                      拠出枠を通じて企業年金等と                      拠出枠を調整  <b>&lt;調整型&gt;</b>                       ※未使用の非課税枠は                      3年間繰越可能                 </div>	<リスター年金> 上限額あり	× (原則対象外)		<リュウリップ年金> 上限額あり

給付	一部課税 (公的年金等控除)	課税 (給付額の25%までは非課税)	課税 (概算控除あり)	課税
----	-------------------	-----------------------	----------------	----

投資・貯蓄 推進 [TEE]	<NISA> 投資等上限額あり	<ISA>* 投資等上限額あり
----------------------	--------------------	--------------------

※ E はExempt（非課税）、TはTaxed（課税）を表す。年金等の拠出・運用・給付のどの段階で課税が行われるかに応じた制度類型の表記方法。ただし、E、Tの具体的意味については控除等の存在も考慮しつつ、個別具体的に精査が必要。以降同じ。  
 \* 中途引出し制限等付きのライフタイムISAあり。

## V 将来像の検討 ～公平で、分かりやすい制度に向けて～

- 人生100年時代において、働き方やライフコースが多様化しており、一人ひとりの個人が老後の生活に備えるための準備を公平に支援するための制度・税制の構築が求められている。
- 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。
- 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(Individual Retirement Account)」や個人型確定拠出年金(個人型DC(iDeCo))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。

## 日本経済団体連合会

### 10. 年金税制

長寿化が進み、働き方や生き方が多様化する中で、老後の所得確保を図る観点から、公的年金の上乗せとなる企業年金制度等を改善・充実し、普及・拡大を図ることが必要不可欠である。その際、公平で分かりやすい制度の構築も求められている。今後、企業労使における退職給付の位置付け、実務等も十分踏まえつつ、制度の普及・拡大に資するような見直しの検討を進めるべきである。

退職年金等の積立金に係る特別法人税は、2022年度末まで課税凍結されているが、企業年金制度等の普及・拡大を図る方向性と逆行するものであり、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る。

また、中長期的な投資による資産形成を支援するとともに、日本の資本市場を活性化させる観点から、確定拠出年金制度を拡充すべきである。具体的には、拠出限度額の大幅な引き上げ、中途引き出し要件の緩和等を行うべきである。

## 日本商工会議所

### Ⅱ. コロナ禍を乗り越え、挑戦する中小企業を支援する税制措置

#### 2. 中小・中堅企業の挑戦を後押しする税制措置

##### (7) 人材の獲得・定着に資する税制措置

###### ① 企業型確定拠出年金における拠出限度額の引上げ

高齢化が進展する中、老後の生活保障をより充実させる企業年金の果たす役割はますます重要となっているが、企業型確定拠出年金における現状の拠出限度額(月額 5.5 万円)では、企業や従業員のニーズに応じた多様な退職給付制度を設計することが困難となっている。このため、同年金における拠出限度額の引上げを行うべきである。

###### ② 企業型確定拠出年金におけるマッチング拠出の自由化

企業型確定拠出年金のマッチング拠出において、従業員は、事業主掛金を超える金額を拠出できないため、拠出枠を十分に活用できず、従業員の自助努力による資産形成の取り組みが阻害されている。このため、マッチング拠出における加入者拠出金の限度額規制を撤廃すべきである。

###### ③ 「個人型確定拠出年金(iDeCo)」および「中小事業主掛金納付制度iDeCoプラス」の拠出限度額の引上げ

「個人型確定拠出年金(iDeCo)」および「中小事業主掛金納付制度iDeCoプラス」における拠出限度額は月額 2.3 万円となっており、企業型確定拠出年金の拠出限度額と比較して見劣りしている。とりわけiDeCoプラスは、これまで企業年金を導入することが難しかった中小企業にとって、低コストで自社の福利厚生の実現を図ることができる優れた制度であることから、これらの制度における拠出限度額について、少なくとも企業型確定拠出年金の拠出限度額と同額にし、同制度の普及・拡大を通じて従業員の資産形成を後押しすべきである。

# DB掛金相当額(仮想掛金額)の算定方法(案)

## (基本的な考え方)

- DB・企業型DCに係る税制については、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。

- 給付建てのDBには拠出限度額がないが、拠出建てのDCは、拠出時に加入者の資産となり、加入者自身が資産運用をすることから、加入者が受けることができる税制上の措置の範囲として、事業主掛金に拠出限度額(月額5.5万円)が設定されている。
- DBを併せて実施する場合、DB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(現行月額5.5万円)から、DB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ち、現行は全てのDBの掛金相当額を月額2.75万円と一律評価し、企業型DCの拠出限度額は残りの月額2.75万円となっている。
- このDBの掛金相当額を控除するという仕組みは、DB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考慮したものだが、DBの掛金相当額を一律に評価しているため、DBごとの掛金相当額の実態によって、企業型DCの拠出限度額に不公平が生じている。
- この点に関して、DBに事業主が拠出する掛金相当額を適切に設定することができれば、公平できめ細かな算定方法とすることができる。

## (DBの掛金設定と仮想掛金額の算定方法)

- 給付建てのDBは、事業主掛金が個人ごとの資産として管理される企業型DCとは異なり、事業主が加入者全体を一つの集団として財政運営を行う仕組みである。このため、DBの掛金は、個人ごとに設定されず、集団として給付と財源が等しくなるよう設定されている。
- 具体的には、給付の算定方法(最終給与比例方式、累積給与比例方式、ポイント制、キャッシュバランスプラン等)を決めた上で、集団として将来見込まれる給付総額を賄うために事業主が拠出する必要がある掛金総額を計算する。その際、恣意的な事業主拠出とならないよう、定期的に拠出する方法を定めるに当たって、掛金総額を給与総額や加入者総数などの客観的な指標で除することで掛金率や定額の掛金額を設定する。
- 一人ひとりの給与や加入者数の総和が給与総額や加入者総数となるため、一人ひとりの現時点の給与に掛金率を乗じた額や定額の一人当たり掛金額が計算はできるものの、この掛金額そのものがその時点で加入者一人ひとりに付与されているものではない。
- 事業主が現在拠出する掛金額そのものが、その時点の加入者の受益に直接紐付くものではないことから、拠出限度額(現行月額5.5万円)からDBに事業主が拠出する掛金額を控除するに当たっては、掛金額そのものではなく、DBの給付水準から掛金に相当する額(仮想掛金額)を算定する必要がある。現行のDBに事業主が拠出する掛金相当額(現行一律月額2.75万円)も、厚生年金基金の上乗せ部分の給付水準から算定している。
- その際、個人単位でDBの給付水準を見込んで仮想掛金額を算定する方法と、集団単位でDBの給付水準を見込んで仮想掛金額を算定する方法が考えられ、どちらが適切か整理する必要がある。

## (個人単位で算定する場合の考え方)

- 個人単位でDBの給付水準を見込んで仮想掛金額を算定するためには、
  - ① 加入者一人ひとりの将来の給付水準を推計する方法
  - ② 非継続基準の最低保全給付・最低積立基準額の計算のように、仮に現時点で脱退した場合に得られる給付水準を基準とする方法が考えられる。
  
- ①の方法の場合、給付の算定基礎となる給与等を加入者ごとに見込む必要があるが、加入者一人ひとりの給与等は人事上の評価や処遇等に基づくものであり、個別に予測することは困難であることから、集団の実績に基づいて設定される共通モデルを用いて推計する必要がある。
  
- すなわち、加入者一人ひとりの現時点の給与等をベースとする一方で、以後の期間はどの加入者も同じ昇給率を乗じる等、共通モデルを用いて推計することとなる。また、翌年には翌年時点の給与等の実績に基づいて改めて将来の給付水準を見込み直すことを繰り返していくことが考えられる。
  
- ②の方法は、カナダが採用しているが、カナダのDBは加入期間が1年延びるごとに将来の給付もその都度追加的に発生するといった考え方に基づいた給付設計が一般的であるため、この方法を採用した上で、給付の増加分から掛金相当額を算定している。
  
- 一方、我が国のDBは、加入期間が1年延びるごとに給付が追加的に発生するといった設計ではなく、退職時の退職事由を考慮して給付額を算定する設計が一般的であって、非継続基準は仮に現時点で制度終了した場合に必要な積立金を確保するための財政運営上の指標にすぎず、最低保全給付・最低積立基準額の増加分が必ずしも給付の増加分に対応するものではない。
  
- さらに、①又は②のいずれの場合であっても、約940万人のDB加入者一人ひとりについて個別の算定・管理が必要となることから、事業主やDBの受託機関などにおいて、相当の事務負担とシステム構築のコストが必要になるものと想定される。

## (集団単位で算定する場合の考え方)

- 加入者一人ひとりの将来の給付水準を個別に予測することは困難である中、個人単位で仮想掛金額を算定するために、相当の事務負担とシステム構築のコストをかけて、共通モデルを用いて将来の給付水準を見込み直すことを繰り返すよりも、集団(=加入者全体)で財政運営・掛金設定を行っているDBにおいては、当該集団の実態を反映した「標準的な給付水準」を見込むことができることから、当該集団単位で仮想掛金額を算定・適用することができるのではないか。
- 具体的には、各DBは、給付の算定方法(最終給与比例方式、累積給与比例方式など)を決めた上で、その給付と財源が集団で等しくなるよう事業主が拠出する掛金を設定している。その際に用いる基礎率から、「標準的な給付水準」を算出し、そこから利子分を控除したものを加入月数で除することで、DCと比較可能な毎月定額の仮想掛金額を算定することができるのではないか。
  - ※ DBごとに、その実績に基づいて設定した基礎率から算出される「標準的な給付水準」は、その集団における標準的なキャリアパスに基づく給付水準となる。
  - ※ 「標準的な給付水準」から控除する利子分は、各DBの基礎率の一つである予定利率を用いて計算する。仮想掛金額は、DCの拠出限度額の算定上、DBがどの程度を占めるかを評価するものであって、従業員の将来の給付水準に対して事業主がその時点で拠出したものとみなされるもの(税制上の措置である課税繰延の対象とみなすことができるもの)として算定する。
  - ※ 各DBの予定利率は、積立金の運用収益の長期の予測に基づき合理的に定められるもの(厚生労働大臣が定める下限予定利率を下回ってはならない)である。
  - ※ この「標準的な給付水準」は、DBごとの脱退率や脱退時の給付に適用される減額率も考慮されることとなる。
  - ※ 過去の期間の運用実績が予定利率を下回った場合や上回った場合であっても、将来の給付水準は変わっていないため、仮想掛金額は影響を受けない。事務費掛金については、企業型DCにおいても拠出限度額とは外枠で事業主が別途負担するのが一般的であり、将来の給付水準と関連することもないことから、仮想掛金額とは関連しない。

### (仮想掛金額を算定する区分)

- 仮想掛金額は、財政運営の単位であるグループ区分(同じ基礎率を用いて財政運営・掛金設定を行っている単位)ごとに算定する。
- 確定拠出型のように仮想の個人口座を設定して、あたかも個人別に積み上げられた資産が存在するものとして取り扱うキャッシュバランスプランの場合であっても、退職時の退職事由を考慮して給付額を算定する設計が一般的であり、仮想の個人口座の資産額の増加分が必ずしも給付の増加分に対応するものではないことから、他のDB制度と同様にグループ区分における加入者全体を一つの集団として、グループ区分ごとに仮想掛金額を算定する。
- 総合型の基金など複数の実施事業所によって構成されるDBの場合であっても、他のDB制度と同様にグループ区分単位で財政運営を行うことから、当該区分の掛金設定と整合するよう、グループ区分ごとに仮想掛金額を算定する。

### (加入者数500名未満の簡易基準のDBの取扱い)

- 仮想掛金額は、標準掛金の計算時と同じ基礎率に基づいて算定されるため、実際に拠出された標準掛金総額を加入者数で除した額と近似する。
  - ※ ただし、標準掛金総額を加入者数で除した額は、その時々<sup>々</sup>の給与総額や加入者数の変動などの影響を受ける。
- 簡易基準のDBは、掛金設定が簡便となるよう、基礎率の設定を予定利率と予定死亡率のみに限っており、年金数理人による確認も不要としていることから、標準掛金総額を加入者数で除した額を仮想掛金額とする。

### (実務上の取扱い)

- 仮想掛金額は、標準掛金の計算時と同じ基礎率を用いることから、基礎率が更新される財政再計算のたびに算定する。
- 企業型・個人型DCの拠出限度額の管理事務の簡素化を図るため、仮想掛金額は千円単位で端数処理する。
- 標準的な給付水準から仮想掛金額を算定するに当たって、通常の掛金計算と同様に適正な年金数理に基づく必要があることから、簡易基準のDBを除き、年金数理人の確認を必要とする。

### (経過的な取扱い)

- 仮想掛金額の算定は年金数理人による数理計算が必要となるが、施行時に約1万を超える全てのDBの数理計算を行うことは非現実的である。仮想掛金額は、実際に拠出された標準掛金総額を加入者数で除した額と近似することから、施行後最初の財政再計算が行われるまでの間、その額で代用することを認める。

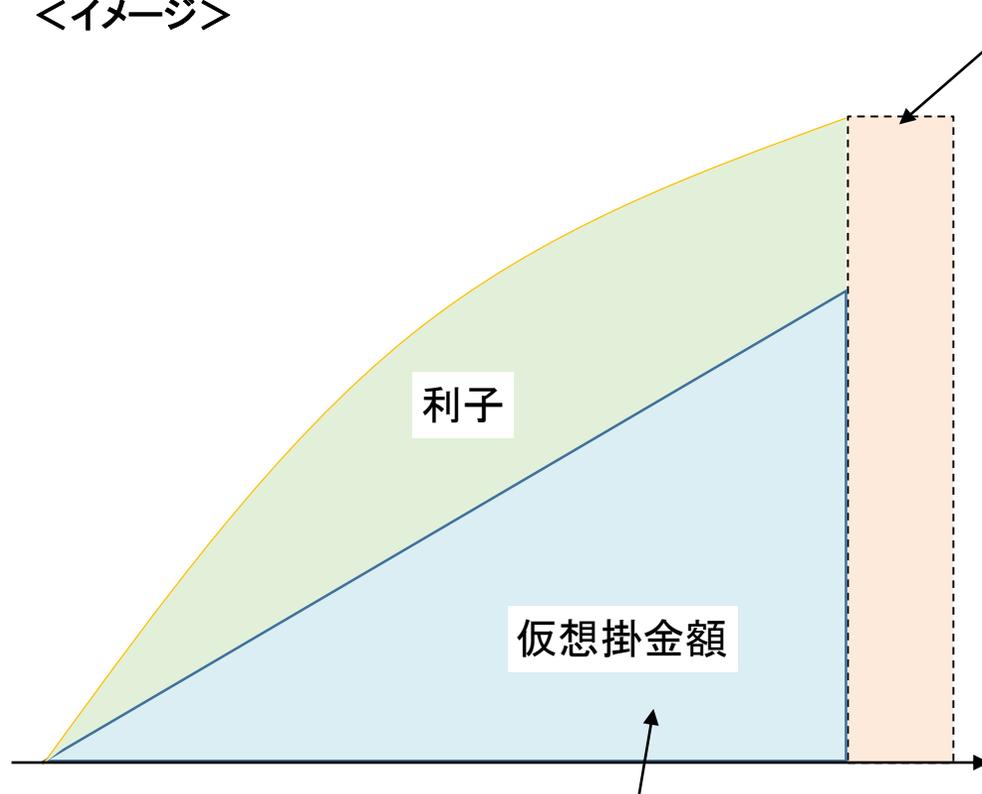
### (その他)

- 施行に向けて、詳細を検討し、全ての年金数理人が適正に仮想掛金額の算定を行えるよう、日本年金数理人会と協力して取組を進める。
- 現行の拠出限度額(月額5.5万円)の算定方法の見直しを議論する際には、改めて仮想掛金額の算定方法も議論する。

# DB掛金相当額(仮想掛金額)の算定方法のイメージ

- DB掛金相当額(仮想掛金額)は、「従業員の将来の給付水準」に対して「事業主がその時点で拠出したとみなされるもの」として算定する。
- 具体的には、各DBの基礎率から、「標準的な給付水準」を算出し、そこから利子分を控除したものを加入月数で除することで、DCと比較可能な毎月定額の仮想掛金額を算定する。

## <イメージ>



### ① DBの標準的な給付水準

※ 以下の基礎率(標準掛金を計算する際に、加入者集団の実績に基づき設定したもの)から算出

- ・ 予定新規加入年齢
  - ・ 最終年齢(退職年齢)
  - ・ 予定昇給率(加入者期間中の給与等)
  - ・ 脱退率
  - ・ 死亡率
- など

※ 「掛金相当額(仮想掛金額)」は、財政再計算ごとに見直す。

※ 同一DB内でも、労働協約等における給与、退職金等の労働条件が異なっているグループごとに区分を設け、各区分ごとに実態に応じた基礎率を設定して標準掛金を算定している場合、当該区分ごとに「掛金相当額(仮想掛金額)」を算定する。

### ② 給付水準から利子分(各DBの予定利率)を控除し、加入月数で除して仮想掛金額を算定

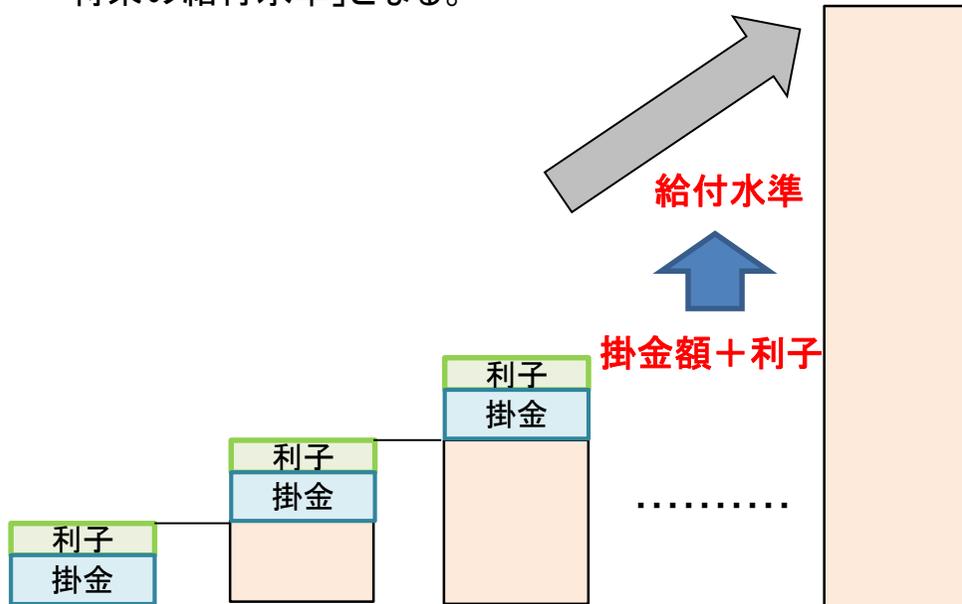
- ※ 加入年齢方式の標準掛金を計算する手法に類似するものであり、標準掛金総額を加入者数で除した額と近似する。
- ※ DCと比較可能とするため、毎月定額とする。
- ※ 現在は、全てのDBの「掛金相当額(仮想掛金額)」を毎月定額の2.75万円と評価していることと同義。

# 【参考】DBの給付水準から掛金相当額への換算

- 確定拠出年金(DC)は、掛金額と加入者個人が行う運用の結果(利子)が加入者個人ごとに積み上げられ、「将来の給付水準」となる。
- 確定給付企業年金(DB)は、「将来の給付水準」に向かって、集団(=加入者全体)で掛金額と企業が行う運用の結果(利子)が積み上げられる。積立不足が生じた時は企業が追加で拠出する。
- このように両者の制度設計は異なるものの、掛金額と利子が積み上がっていくという点では同様であることから、DBごとの給付水準から、利子分を控除すれば、DCとも比較可能なDBの掛金に相当する額(仮想掛金額)へ換算できる。

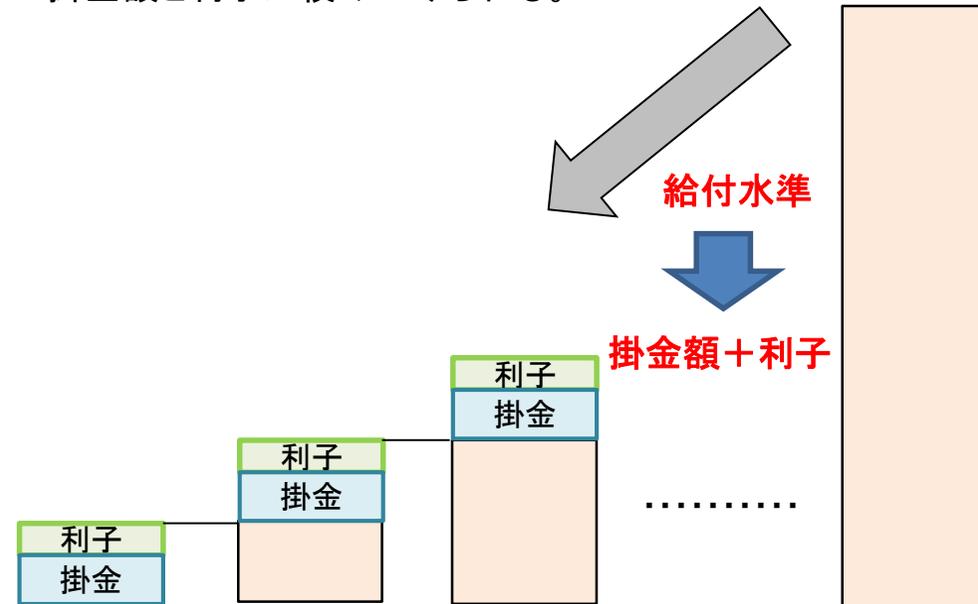
## 【DCの場合】

掛金額と利子が加入者個人ごとに積み上げられ、「将来の給付水準」となる。



## 【DBの場合】

「将来の給付水準」に向かって、集団(=加入者全体)で掛金額と利子が積み上げられる。



## 【参考】ヒアリング等における主な意見 (仮想掛金額に係る部分)

### (DBの掛金相当額(仮想掛金額))

- **DBというのは退職事由や加入年数によって退職するときに初めて本当の給付額というのが確定する**という性質がある。また、積立金の運用をはじめとして、制度に加入している人全体で制度運営をしている、**集団での運営になっていることを踏まえると、DB単位で算定するということが妥当**。仮に個人単位で掛金換算をしたとしても、それは最終の答えではなくて不確実性というのがやはり排除できず、また、煩雑になり過ぎる。(部会委員)
- DBごとに基礎率で仮想掛金額が決まってくるとすると、DBがいい企業に勤めている場合、DCの拠出限度額は少なくなる。この会社にずっといけば最終的にいいDBをもらえたかもしれないが、転職すると、脱退一時金があったとしても大体少なくなっているから、DCの枠は少ない枠しか利用できなかったということになる。これが悪いと言っているわけではなく、**DBというのは結局突き詰めれば長期雇用なり終身雇用を前提とした制度**ということである。(部会委員)
- 個々の制度の給付水準を反映した換算手法になっていることから、退職金由来で自由な給付設計が可能になっているという、**日本の実情に即した手法**である。実務的なことを考えると、個人単位よりも制度単位で行う方が望ましい。(部会委員)
- 現実に即したものであって、**実務的にも対応しやすい**。(部会委員)
- **事務的な簡便さを考えると、一つの方法。一定の合理性**もある。(部会委員)
- 従業員の数が比較的少ないDB制度の場合、データの数が少ないので、いわゆる大数の法則が働きにくく、基礎率がぶれやすいという特性がある。そういった**中小企業に対して簡易的な取扱いを検討するなど、一定の配慮が必要**。(部会委員)
- 給付設計が変わらないのに基礎率が変わるとDCの拠出限度額が変わることから、DBとDCの両方の制度を実施する**事業主は、従業員に対して事前にしっかりと説明するような周知の取組も必要**。(部会委員)

- DC制度の普及を推進する観点から、**事業主、加入者、制度の説明を行う金融機関等にとって分かりやすい仕組み**とする必要がある。企業型DC制度とDB制度を併せて実施する企業、当該企業の従業員には、
  - (1) 自社のDB仮想掛金額
  - (2) (1)に応じて企業型DCの拠出(事業主掛金)限度額が変動すること
  - (3) (2)に応じて企業型DCのマッチング拠出(加入者掛金)やiDeCoの拠出限度額が変動することをしっかりと認識いただく必要がある。(関係団体)
- **DB仮想掛金額を分かりやすい設定**とすることも重要(例:1万円単位(1万円未満四捨五入)で設定等)。簡素で分かりやすい仕組みとすることで、企業型DCに係る記録関連運営管理機関(RK)の現行システムや当該システムと連携する金融機関の現行システムへの影響縮小化により、**制度全体のコスト抑制に繋がる**。(関係団体)
- 1万円単位で設定する仕組みは、分かりやすい反面、変更時の変動幅が大きくなるデメリットもある。(部会委員、関係団体)
- 仮想掛金額の**算出方法は、簡易かつ過大な金額とならない手法でなければ、事務負担が過大**となる懸念がある。その方法は、**簡易型DBや総合型DB等のDBの形態・実態に応じて考慮**する必要がある。(関係団体)
- DBの掛金額を把握する仕組みの構築にあたっては、企業やRK、国民年金基金連合会等関連機関に負荷やコストが過大にかかることが無いよう、**実務運用に耐えられるよう工夫**すべき。(関係団体)

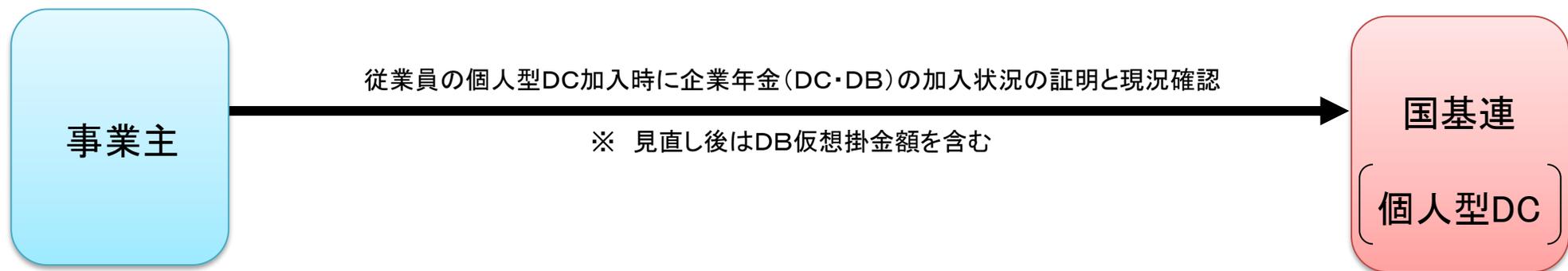
#### (見直しの施行時期)

- 各課題の検討の結果、見直しを実施することとなった場合でも、**改正時期は適切なタイミングを検討**いただきたい。また、**段階的な導入など事務負担を平準化できるような導入方法も検討**いただきたい(多様な課題に対する丁寧な検討が必要。さらにその課題解決、実務対応には相応の時間が必要。システム開発を行うための要件が未定であり、例えば、改正DC法による企業型DC・個人型DCの通算(2022年10月)の施行と同時とすることは、受託会社によりシステム開発が間に合わない懸念。企業にとっても企業会計にも影響する退職給付制度変更を要する可能性があるため、検討期間への配慮が必要。開始時期や導入方法の検討をお願いしたい。)(関係団体)

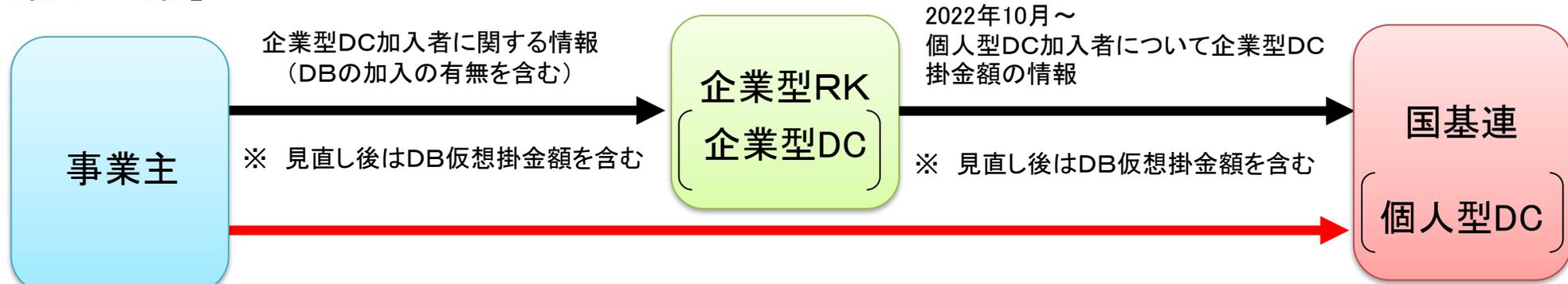
# DB情報の集積による効率的な個人型DCの制度運営(案)

- 個人型DCの実施主体である国民年金基金連合会が拠出限度額の管理を行うためには、**企業年金(DB・企業型DC)の情報を国民年金基金連合会が確認できることが必要**となる。現在、この確認を従業員の個人型DC加入時の事業主証明等で実施している。
- 事業主が企業型DCを実施している場合、DBも実施している場合にはその情報も含めて、企業型記録関連運営管理機関(企業型RK)に企業型DCの必要な情報(加入・掛金・DBの加入の有無等)が集積されている。**2022年10月からは、企業型RKと国民年金基金連合会との間で情報提供**を図ることとしている。
- 事業主がDBのみを実施する場合、DBに関する情報を事業主証明等で確認する方法もあり得るが、**DBの加入・掛金の情報を提供することで、より効率的な事務の実現を目指す**ことができる。
- 企業年金に関する**事業主からの情報提供に当たっては、企業年金連合会の協力**を得て実施する。

## 【現行】



## 【見直しの内容】



DBの加入・掛金の情報を提供することで、より効率的な事務の実現を目指す

# 【参考】個人型DCに係る資格区分・手続等に関する主な要望

※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。

# DB・企業型DCの加入者原簿の作成等の義務

- 確定給付企業年金(DB)・企業型確定拠出年金(企業型DC)ともに、加入者に関する原簿を作成し、閲覧や照会に回答できるようにしておく等の義務が法令上課せられている。
- 加入者に関する原簿には、基礎年金番号を記載することとされている。

## 確定給付企業年金法施行令(平成13年政令第424号)―抄―

### (加入者原簿の備付け)

- 第二十条 事業主等(規約型企業年金(法第七十四条第一項に規定する規約型企業年金をいう。以下同じ。)の事業主及び基金をいう。以下同じ。)は、厚生労働省令で定める事項を記載した加入者に関する原簿を事業主(規約型企業年金を共同して実施している場合にあっては、いずれか一の事業主)の主たる事務所(基金型企業年金(法第二十九条第一項に規定する基金型企業年金をいう。以下同じ。)にあっては、基金の主たる事務所)に備え付けて置かなければならない。
- 2 加入者等は、事業主等に対し、前項の原簿の閲覧を請求し、又は当該原簿に記載された事項について照会することができる。この場合においては、事業主等は、正当な理由がある場合を除き、閲覧の請求又は照会の回答を拒んではならない。

## 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)―抄―

### (加入者原簿)

- 第二十一条 令第二十条第一項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。
- 一 加入者の氏名、性別及び生年月日
  - 二 加入者の資格の取得及び喪失の年月日
  - 三 使用されている実施事業所の名称
  - 四 国民年金法(昭和三十四年法律第百四十一号)第十四条に規定する基礎年金番号(以下単に「基礎年金番号」という。)
  - 五 その他給付の額の算定に関し必要な事項

## 確定拠出年金法(平成13年法律第88号)－抄－

### (通知等)

第十六条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その実施する企業型年金の企業型年金加入者の氏名及び住所その他の事項を当該企業型年金の企業型年金加入者等に係る記録関連業務を行う確定拠出年金運営管理機関(以下「企業型記録関連運営管理機関」という。)に通知しなければならない。ただし、当該事業主が記録関連業務の全部を行う場合にあっては、この限りでない。

2 (略)

### (企業型年金加入者等原簿)

第十八条 企業型記録関連運営管理機関等は、厚生労働省令で定めるところにより、企業型年金加入者等に関する原簿を備え、これに企業型年金加入者等の氏名及び住所、資格の取得及び喪失の年月日、個人別管理資産額その他厚生労働省令で定める事項を記録し、これを保存しなければならない。

2 企業型年金加入者及び企業型年金加入者であった者(死亡一時金を受けることができる者を含む。)は、企業型記録関連運営管理機関等に対し、前項の原簿の閲覧を請求し、又は当該原簿に記録された事項について照会することができる。この場合においては、企業型記録関連運営管理機関等は、正当な理由がある場合を除き、閲覧の請求又は照会の回答を拒んではならない。

### (事業主掛金の納付)

第二十一条 (略)

2 事業主は、事業主掛金を納付する場合には、厚生労働省令で定めるところにより、各企業型年金加入者に係る事業主掛金の額を企業型記録関連運営管理機関に通知しなければならない。ただし、当該事業主が記録関連業務の全部を行う場合にあっては、この限りでない。

## 確定拠出年金法施行規則(平成13年厚生労働省令第175号)－抄－

### (企業型年金加入者等原簿の作成及び保存)

第十五条 法第十八条第一項の厚生労働省令で定める事項は、当該企業型記録関連運営管理機関等の行う記録関連業務に係る次に掲げる事項とする。次のとおりとする。

一 企業型年金加入者等の性別、生年月日及び基礎年金番号

二 企業型年金加入者の資格の取得及び喪失の年月日又は企業型年金運用指図者の資格の取得及び喪失の年月日

三～十七 (略)

2～6 (略)