

提出の在り方

令和6年11月8日

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

拠出限度額に関するこれまでの議論



令和 2 年改正法附則の検討規定と附帯決議

令和 2 年改正法附則の検討規定

- 「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 （略）

2～4 （略）

- 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。

令和 2 年改正法案に対する附帯決議

- 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。

- 七 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。

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。

第2章 社会課題への対応を通じた持続的な経済成長の実現 ～賃上げの定着と戦略的な投資による所得と生産性の向上～

3. 投資の拡大及び革新技术の社会実装による社会課題への対応

（5）資産運用立国

家計の現預金が投資に向かい、企業価値向上の成果が家計に還元され、更なる投資や消費につながるインベストメント・チェーンを実現する。このため、「資産運用立国実現プラン」に基づき、国内・海外の金融・資産運用会社の新規参入や業務拡充を通じたスタートアップ等の成長分野への資金供給を強化する観点から、国家戦略特区制度も活用しつつ金融・資産運用特区を推進するなど、資産運用業の改革を進める。運用・ガバナンス・リスク管理に係る共通原則を定めるアセットオーナー・プリンシプルの策定、加入者のための企業年金の運用の見える化等により、アセットオーナーシップの改革を推進する。

新NISAの手続の更なる簡素化・合理化等及びその活用、金融経済教育推進機構の下での金融経済教育の充実、金融機関における顧客本位の業務運営の確保、「Japan Weeks」開催等を通じた国際金融センター実現に向けた情報発信の強化、有価証券報告書の株主総会前の開示に向けた環境整備等のコーポレートガバナンス改革の実質化等を推進する。**iDeCo（個人型確定拠出年金）の拠出限度額及び受給開始年齢の上限引上げについて、2024年中に結論を得るとともに、手続の簡素化など加入者・受給者の負担軽減に取り組む。**銀証ファイアウォール規制の在り方について、検討を行う。

「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024年改訂版」(抄)

(令和6年6月21日 閣議決定)

Ⅶ. 資産運用立国の推進

1. 資産運用立国実現プランの実行

(5) 企業年金・個人年金の改革

企業年金・個人年金は、公的年金の給付とあい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し、高齢期により豊かな生活を送るための制度として重要な役割を果たしている。また、企業年金の役割は人への投資の一環としても重要である。こうした役割を最大限発揮し、企業年金・個人年金の加入者等の利益を最大化していくため、以下の取組等を実施する。

①確定給付企業年金(DB)の改革

DBの運用力向上や受託者責任の普及啓発に向けて、人材育成等の取組を推進することや、DBが定期的に運用委託先を評価し、必要に応じて見直しを促進するため、本年秋を目途にDBに係るガイドラインを改定する。

より多くの小規模なDBが企業年金連合会による共同運用事業を活用できるようにするため、企業年金連合会において、金融機関等と適切な連携を行った上で、共同運用事業の選択肢の拡大が早期に実施されるよう、取組を後押しする。

DBの運用状況や専門人材の活用に係る取組状況を含む情報を他社と比較できる見える化(情報開示)を行うため、厚生労働省がこれらの情報を集約し公表する等の取組を行うこととし、次期年金制度改正に併せて所要の措置を講じる。

②企業型確定拠出年金(DC)の改革

DCについて、指定運用方法の投資性商品への変更や運用商品の商品構成の改善など運営管理機関・事業主・加入者本人の各段階において運用の方法の適切な選択がなされるよう、関係者と連携し、継続投資教育、取組事例の横展開等の取組を促進する等の方策を講じる。その際、元本確保型商品を指定運用方法に選択している場合には、物価が上昇する市場環境下では実質的な購買力を確保できない可能性があることについて、丁寧に加入者に説明するとともに、必要に応じて運用商品の構成の見直しを行うよう、事業主に促す。

また、事業主ごとの指定運用方法や運用商品の構成、運用状況等を含む情報を他社と比較できる見える化(情報開示)を行うため、厚生労働省がこれらの情報を集約し公表する等の取組を行うこととし、次期年金制度改正に併せて所要の措置を講じる。

その他、特に若年層の年金不安が解消されるよう、拠出・運用・給付の各段階を通じた包括的な見直しについて検討を進める。

「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024年改訂版」(抄)

(令和6年6月21日 閣議決定)

③個人型確定拠出年金(iDeCo)の改革

iDeCo制度は、加入した個人自らが定めた掛金額を拠出・運用するものであり、中間層を中心とする層で活用され、家計の資産所得の増加に貢献している。老後に向けた家計の資産形成の更なる環境整備を進めていくため、年末にかけて議論される予定の年金改革の中で、iDeCoについては、加入可能年齢の上限の引上げのみならず、資産形成の必要性に応じた拠出限度額の引上げ、NISAの普及も踏まえた制度の分かりやすさや加入者の手続きの簡素化等の利便性向上を追求する等、大胆な改革を検討し、結論を得る。

④私的年金の更なる普及促進

J-FLECにおいて、年金教育の関係者が同機構に参画することを含め、関係省庁等と連携し、DC実施企業を含む職域での従業員向け教育の支援(講師派遣事業)、企業年金やiDeCoを含む私的年金に関する広報活動を政府横断的に展開していく。

2. アセットオーナーシップの改革

(1) アセットオーナー・プリンシプルの策定

アセットオーナーの範囲は、公的年金、共済組合、企業年金、保険会社、大学ファンドのほか、資産運用を行う学校法人など幅広く、課題もそれぞれであるが、アセットオーナーには、それぞれの運用目的・目標を達成し、受益者等に適切な運用の成果をもたらす等の責任を果たすことが求められる。

このため、アセットオーナーに係る共通の原則(アセットオーナー・プリンシプル)を本年夏目途に策定する。

この中では、経済金融情勢の動向を踏まえ、許容リスクや目標リターンといった運用目標の設定や、必要な体制整備、リスク管理、情報の見える化、投資先企業の持続的成長に資する必要な工夫を行うことを求める。また、新興運用業者を単に業歴が短いことのみを以て排除しないようにすべきである旨や、アセットオーナーが資産運用会社に支払う報酬は資産運用会社がもたらす付加価値に応じたものとすべきである旨を規定する。

また、同プリンシプルの策定後、関係省庁において、所管するアセットオーナーへ周知を進めるとともに、その受入表明状況を政府において整理・公表する。

第一 令和6年度税制改正の基本的考え方

3. 経済社会の構造変化を踏まえた税制の見直し

(2) 今後の個人所得課税のあり方

① 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か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といった指摘がある。

また、多様で柔軟な働き方が一層拡大する中、働き方に中立的な税制を構築していくことが重要であるが、退職所得課税については、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ず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。

② 人的控除をはじめとする各種控除の見直し

個人所得課税については、わが国の経済社会の構造変化を踏まえ、配偶者控除等の見直し、給与所得控除・公的年金等控除・基礎控除の一体的な見直しなどの取組みを進めてきている。引き続き、格差の是正及び所得再分配機能の適切な発揮、働き方に対する中立性の確保、子育て世帯の負担への配慮といった観点から、歳出面を含めた政策全体での対応も踏まえつつ、個人所得課税における人的控除をはじめとする各種控除のあり方について検討を行う。

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。

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。

6. 企業年金・個人年金制度の将来像の検討

- 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。
- 今回の議論を通じて、引き続きの検討課題の一つとされてきたDCの拠出限度額について、上記趣旨に沿った改正の結論を得ることができた。そして、厚生労働省においては税制改正要望を行ってきたが、確定拠出年金法施行令の改正を前提に要望が認められた。
- 今回の改正によって、これまで一律評価となっていたDBについて個別評価が可能となり、更にきめ細かな対応に向けて検討が可能となることから、今回の改正にとどまらず、引き続き、公平で分かりやすい制度の実現に向けて議論を深めていく必要がある。
- 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、
 - ・ 企業年金がある者もない者も国民が公平に老後所得確保の手段を持つことができるよう、より広い視点が必要である
 - ・ 企業年金の実施意欲をそぐ改革はすべきではないが、日本的雇用における人事管理ツールの一つとして、**実態が「退職金」である企業年金制度では、中小企業、非正規雇用労働者・自営業者などの老後所得確保が不十分**になりかねず、**企業年金以外の枠組みにまで視野を広げ、これまでの「積上げ型」から「穴埋め型」へ発想の転換を行い、全国民に等しくやってくる老後に一人ひとりが備えられるようにしなければならない**として、「穴埋め型」と言われる提案がなされてきた。
- 提案されている「穴埋め型」の仕組みの骨格は、具体的には、
 - ・ 全国民について、個人別に老後の備えのための非課税拠出の共通枠を設定する
 - ・ 現役時代は一定の上限額まで非課税による拠出（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・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
 - ・ 退職一時金については、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といったものである。

- こうした提案に対しては、**企業年金と個人型DCを同じ拠出限度額で管理することは、退職給付と自助努力の性格を曖昧にするとともに、労働組合と企業が交渉を積み重ねて獲得してきた退職給付が自助努力に置き換えられかねないことから、**
 - ・個人型DCの拠出限度額は、すべての人が自助努力への支援を公平に受けられるよう、高所得者優遇とならないよう考慮しつつ、企業年金とは別の税制優遇枠として位置づけるべく検討すべきである
 - ・自助努力の活用が格差拡大にならないよう、併せて公的年金・税制を通じた所得再分配機能の在り方についても検討を行うべきである
 - ・企業年金は退職金としての性格が強いため、引き続き労使自治の尊重を前提にした検討が必要である。特にDBは退職金としての性格がより強いことから拠出限度額や年齢到達前の中途引き出しなどの制限がない一方で、DCには貯蓄との違いを考慮した制限があり、両制度の違いに十分留意する必要があるといった意見があった。
- 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。
- さらに、「企業年金・個人年金制度を安定的に運営するための体制整備」（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）についても積み残った課題の一つであるが、制度の在り方と制度運営の体制の在り方は一体不可分であり、併せて検討していく必要がある。

1 拠出・運用・給付一体での議論

- 税制について、拠出・運用・給付を一体のパッケージとして議論する必要がある。特に、今後、退職所得課税の強化が検討されるのであれば、併せて拠出限度額の引上げや特別法人税撤廃の議論も進めていくことが必要との意見があった。

2 拠出の在り方

- 拠出の在り方については、令和4年11月に決定された「資産所得倍増プラン」においてiDeCoの拠出限度額の引上げについて検討し結論を得ることとされている。
- 総論として拠出の在り方を検討するに当たっては、私的年金制度が働き方や勤め先の違いによって有利・不利が生じない制度や、シンプルな制度とすることが重要との意見があった。
- 個人型確定拠出年金（iDeCo）の拠出限度額について、
 - ・ 第2号被保険者の半分以上が上限いっぱいに出しているのが現状であり、加入者自身による老後の所得確保の足かせにならないよう、拠出限度額を引き上げるべき
 - ・ 企業・労働者間の格差の拡大の懸念、税の公平性、そもそも企業型DCとiDeCoを法的に一元管理している点などを踏まえつつ、水準については慎重に検討すべき
 - ・ 5.5万円から事業主拠出分を引くという内枠を設定すれば、シンプルで退職後もキャッチアップとしての活用ができるのではないかと
といった引上げについての意見があった。また、最低拠出額について、DB等の他制度掛金相当額の反映により、iDeCoの掛金について残額が5,000円を下回る場合に拠出できないことや、若年層への加入促進の観点も含めて検討すべきとの意見があった。
- 企業型確定拠出年金（企業型DC）の拠出限度額について、現在の拠出限度額5.5万円の算定式は、現状に合わせて見直すべきとの意見があった。
その際、公的年金のマクロ経済スライドの発動による所得代替率の変化の見込みや平均的な給付水準の実態、将来を見据えた必要額を議論のベースとしてはどうかといった提案があった。

2 拠出の在り方（続き）

- いわゆる穴埋め型や共通の非課税限度枠の設定について、
 - ・ 高所得者層のみに税制の恩恵が偏ることを是正する観点から有益である一方、事業主拠出も共通の限度枠に収めることについては熟慮すべき
 - ・ 労働者にとって不利益になる可能性があるためDBに対しては共通拠出限度額の設定を行うべきではない
 - ・ 若い時に拠出限度額を全額活用しきれていない実態を踏まえると、穴埋め型や生涯拠出枠、キャッチアップ拠出は有効ではないか
という意見があった。
- 企業型DCのマッチング拠出について、
 - ・ 従業員の掛金拠出を事業主拠出の範囲とする制限についてなくすべき
との意見があった一方、
 - ・ 企業型DCは事業主拠出を基本とする企業年金制度であり、マッチング拠出はあくまで企業年金の上乗せの制度であることから、制限が撤廃されると、事業主の掛金が労働者に転嫁されてしまう、企業側が拠出額を増やすインセンティブを阻害するなどの懸念がある
との意見があった。

6 国民年金基金制度

- 拠出限度額や加入可能年齢の引上げの検討を行う際には、企業型DCやiDeCoの議論と併せて、国民年金基金制度も含めて検討すべきという意見があった。
- 給付の在り方に関連して、退職時のDC等の一時払い金を掛金として拠出し、国民年金基金の年金を購入し、終身年金の選択肢を広げる活用も考えられるのではないかと、という意見があった。

1 現状

- 企業年金・個人年金は、公的年金と相まって高齢期の所得確保を図るための制度であるところ、働き方やライフコースの変化等から、企業年金・個人年金の充実を図る必要性が高まっている。
- 令和5年4月より社会保障審議会企業年金・個人年金部会で私的年金制度の改革に関する議論を行っており、特にiDeCoについては、「経済財政運営と改革の基本方針2024」（令和6年6月21日閣議決定）や「新しい資本主義のグランドデザイン」（令和6年6月21日閣議決定）では、拠出限度額及び受給開始年齢について2024年中に結論を得る、拠出限度額の引上げ等について大胆な改革を検討し結論を得るなどとされている。
- 私的年金制度については、その利用の促進のため税制上様々な措置が講じられているところであり、制度改正にあたっては税制上の所要の措置に関する検討が不可欠となる。

<参考>

「経済財政運営と改革の基本方針2024～賃上げと投資がけん引する成長型経済の実現～」

第2章 社会課題への対応を通じた持続的な経済成長の実現 ～賃上げの定着と戦略的な投資による所得と生産性の向上～

3. 投資の拡大及び革新技术の社会実装による社会課題への対応

(5) 資産運用立国

(略)

新NISAの手続の更なる簡素化・合理化等及びその活用、金融経済教育推進機構の下での金融経済教育の充実、金融機関における顧客本位の業務運営の確保、「Japan Weeks」開催等を通じた国際金融センター実現に向けた情報発信の強化、有価証券報告書の株主総会前の開示に向けた環境整備等のコーポレートガバナンス改革の実質化等を推進する。iDeCo（個人型確定拠出年金）の拠出限度額及び受給開始年齢の上限引上げについて、2024年中に結論を得るとともに、手続の簡素化など加入者・受給者の負担軽減に取り組む。銀証ファイアウォール規制の在り方について、検討を行う。

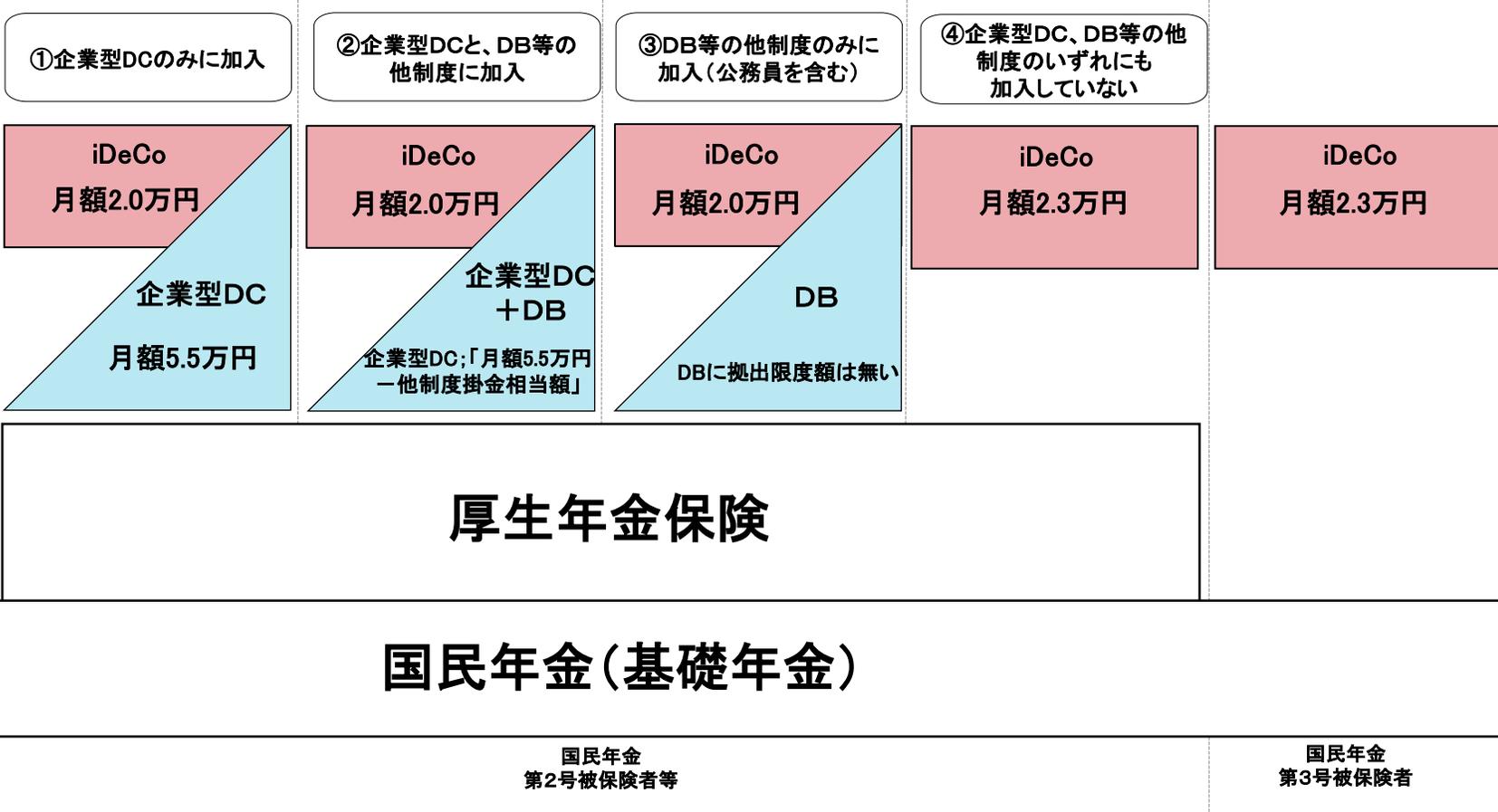
2 要望等

私的年金制度の現状や社会保障審議会企業年金・個人年金部会での議論を踏まえ、制度改正に伴う税制上の所要の措置を講ずる。

拠出限度額の考え方



DCの拠出限度額（令和6（2024）年12月～）



※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り同法第58条の規定により掛金の額を再計算した場合、DB等の他制度を実施・終了した場合等は、経過措置の適用は終了。

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

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

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。

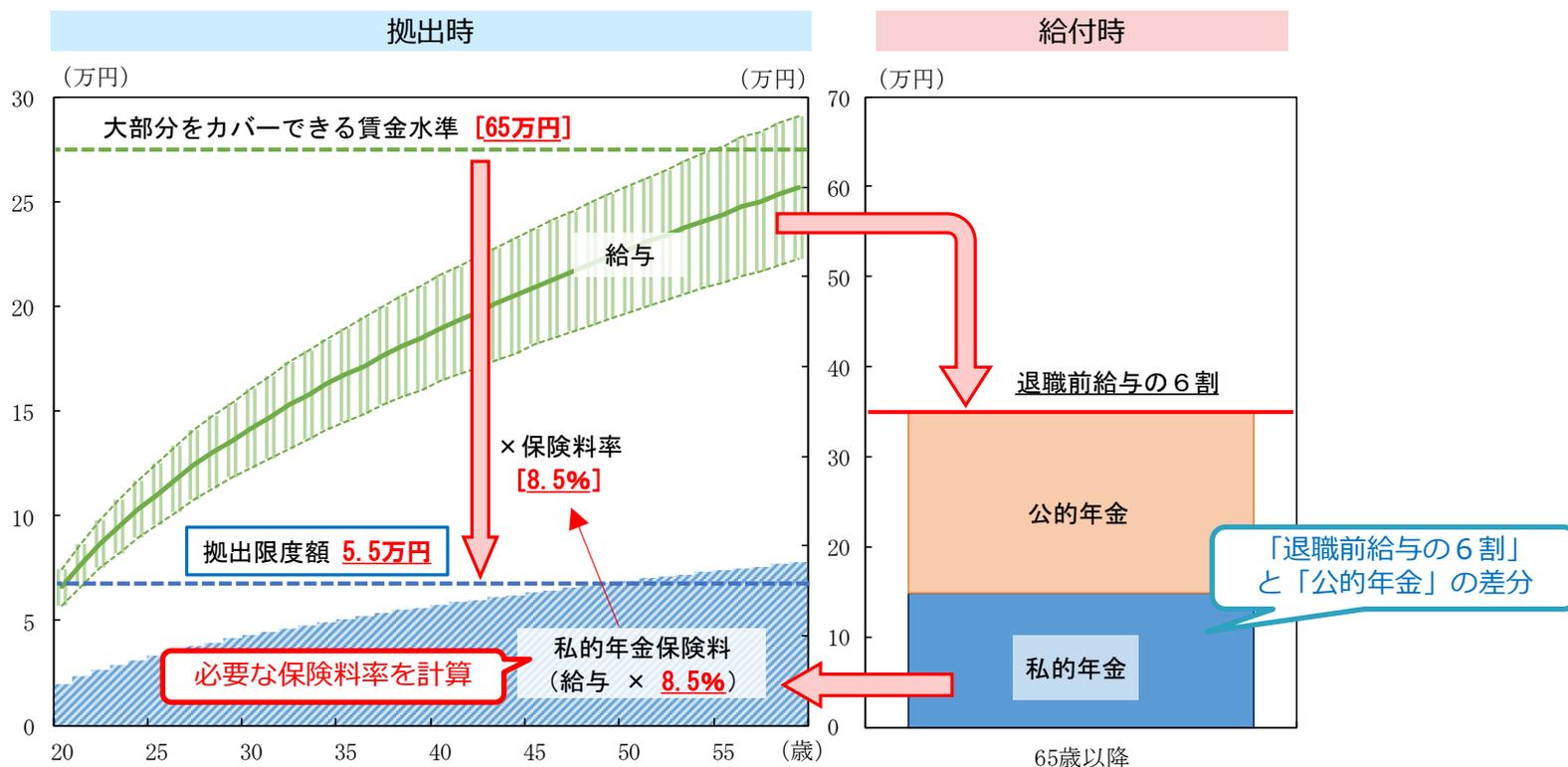
※2 他制度掛金相当額(仮想掛金額)は、DB等の給付水準から企業型DCの事業主掛金に相当する額として算定したもので、複数の他制度に加入している場合は合計額。他制度には、DBのほか、厚生年金基金・私立学校教職員共済制度・石炭鉱業年金基金を含む。

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り同法第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DCの拠出限度額は、給付時に退職前給与の6割に相当する水準を公的年金と私的年金とでカバーすることを勘案して設定。
- 目標となる当該給付水準を満たすために必要な保険料率を、民間事業所の大部分をカバーできる賃金水準に乘じて掛金の拠出限度額としており、2014年（平成26年）に現在の5.5万円となった。

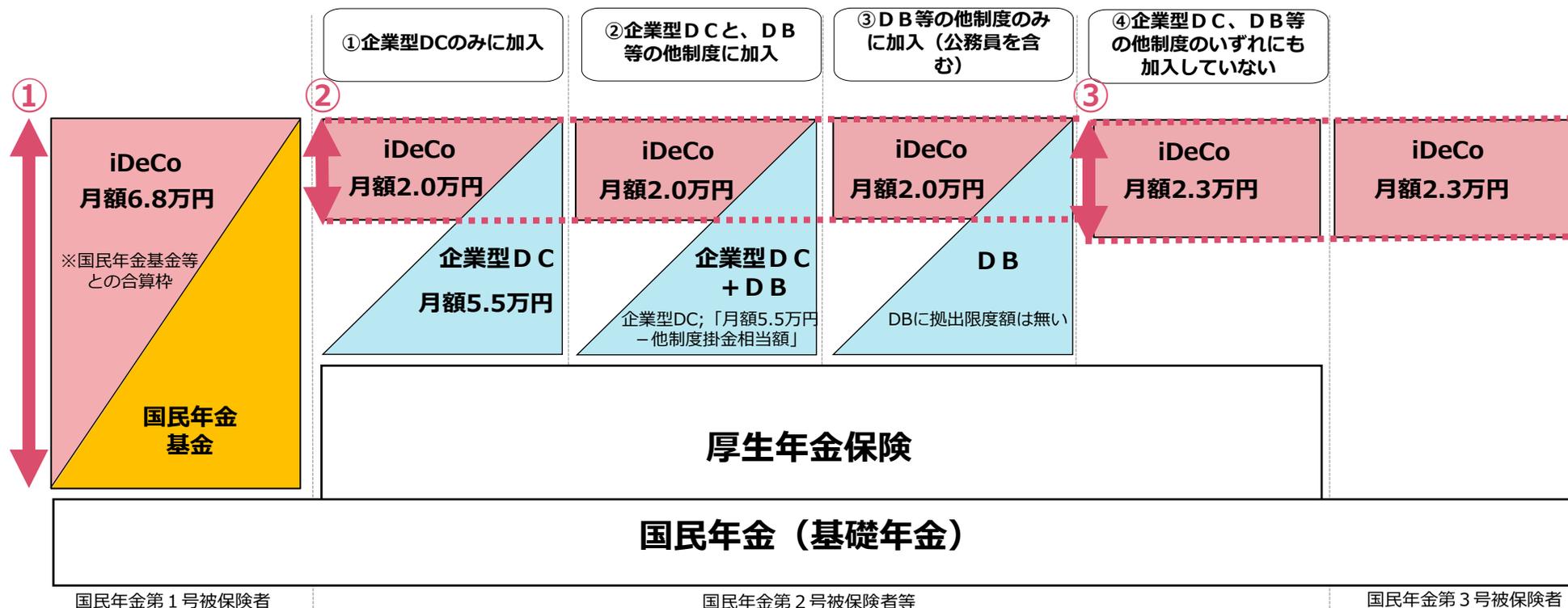
現行の拠出限度額の算定式：「賃金水準（65万円）」×「保険料率（8.5%）」 = 5.5万円



※ 保険料率（8.5%）は、厚生年金の名目報酬比例分に相当する保険料率（厚生年金基金の免除保険料率に相当）3.8%に、私的年金でカバーする努力目標の比率2.23を乗じたもの。

iDeCo・国民年金基金の拠出限度額の考え方

- ① **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）**は、国民年金基金制度創設時（1991年）に、当時の厚生年金基金の保険料（2階部分+3階部分）を勘案して設定。iDeCo導入以降は、その拠出限度額の範囲内で国民年金基金とiDeCoの組み合わせ・選択を可能としている。
- ② **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（月額2.0万円）**は、2017年に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。
- ③ **企業年金がない国民年金第2号被保険者・国民年金第3号被保険者のiDeCoの拠出限度額（月額2.3万円）**は、2010年に、他の企業年金に入っていたとしたら受けることができる税制優遇と同程度の優遇措置を図ることを目的として、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。



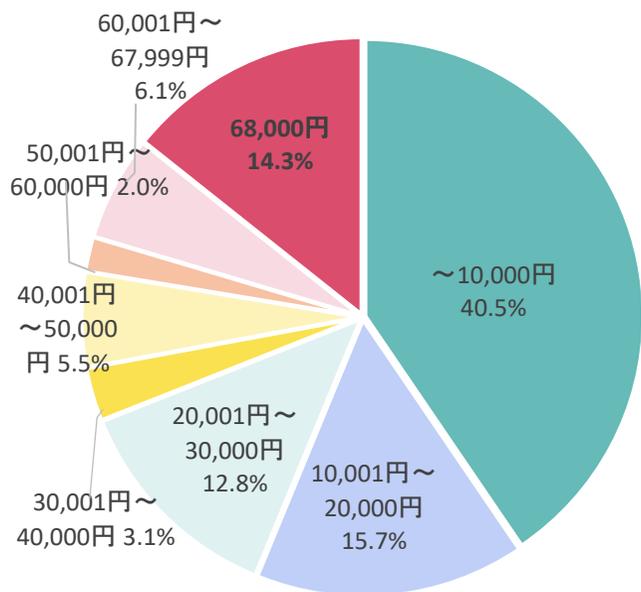
掛金拠出の現状



iDeCoの掛金額別の加入者割合（第1号・第3号被保険者）

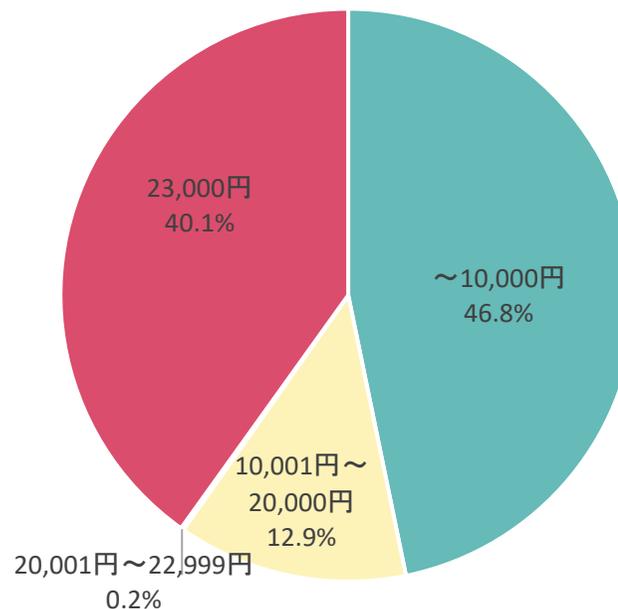
- 拠出限度額の上限まで拠出している者の割合は、第1号被保険者は14.3%、第3号被保険者は40.1%である。

【第1号被保険者】（n=35.2万人）
拠出限度額 月額6.8万円



平均掛金額 28,021円

【第3号被保険者】（n=14.3万人）
拠出限度額 月額2.3万円



平均掛金額 14,704円

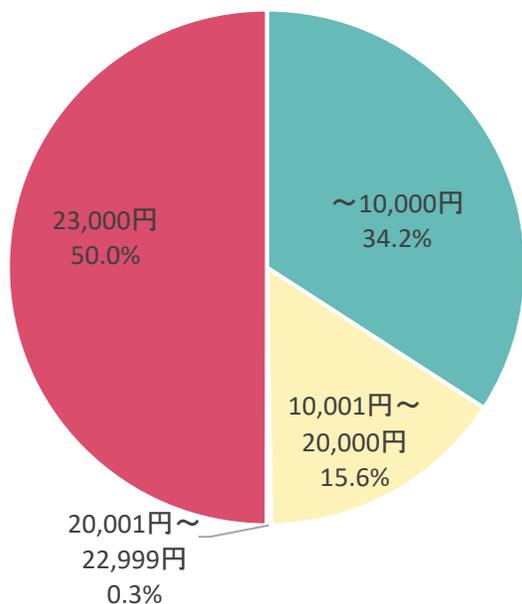
（出典）国民年金基金連合会調べ（2024（令和6）年6月末現在）

（注）掛金額は、毎月定額拠出している加入者が2024（令和6）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）

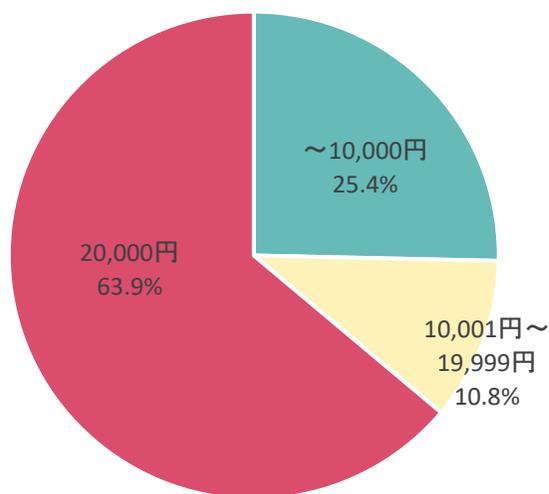
- 拠出限度額の上限まで拠出している者の割合は、いずれの区分でも高い。

【企業型も確定給付型も実施していない場合】（n=164.9万人）
拠出限度額 月額2.3万円



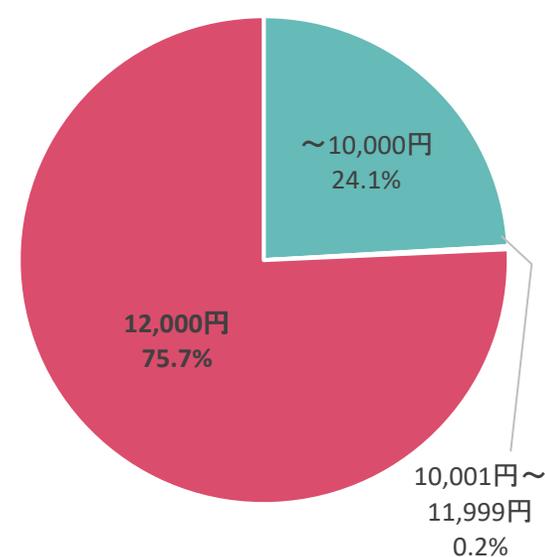
平均掛金額 16,769円

【企業型のみを実施している場合】（n=7.5万人）
拠出限度額 月額2.0万円



平均掛金額 16,199円

【確定給付型を実施している場合】（共済組合員を含む）（n=106.5万人）
拠出限度額 月額1.2万円



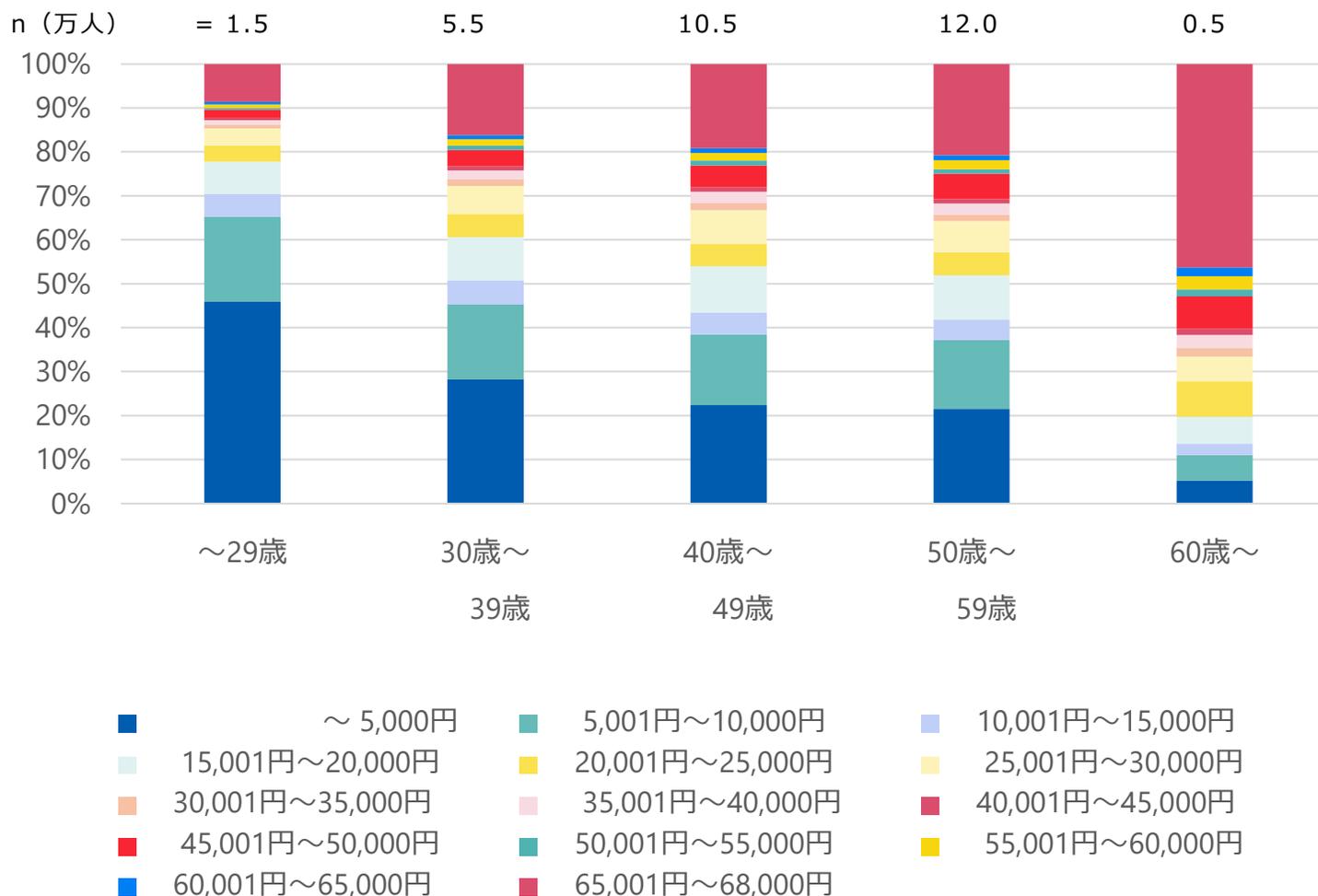
平均掛金額 10,869円

（出所）国民年金基金連合会調べ（2024（令和6）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2024（令和6）年6月に拠出した加入者掛金の額。拠出限度額は2024（令和6）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）

○ 年齢階層が高いほど掛金額が高い傾向がある。



(出典) 2022 (令和4) 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) 集計には、国民年金に任意で加入している任意加入被保険者も含まれる。

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2021 (令和3) 年12月から2022 (令和4) 年11月に拠出された掛金総額を加入月数で除した額

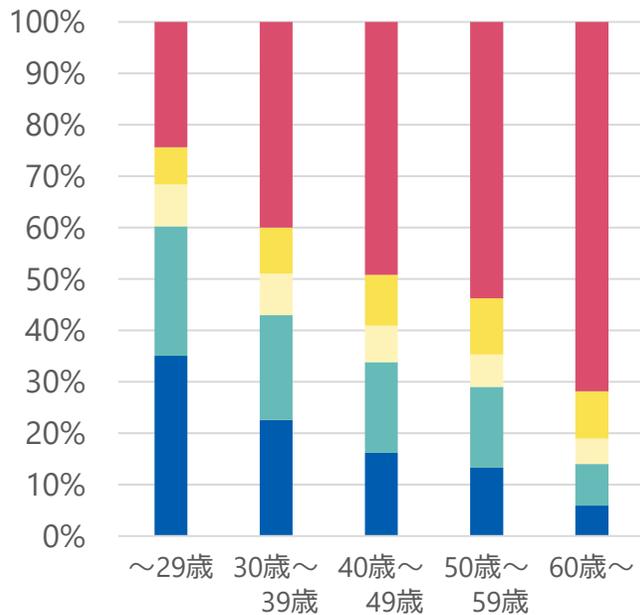
年齢及び掛金額ごとのiDeCo加入者の人数の状況（第2号被保険者）

○ 年齢階層が高いほど掛金額が高い傾向がある。

【企業型も確定給付型も実施していない場合】（n=138.9万人）

拠出限度額 月額2.3万円

n (万人) = 7.5 28.1 50.3 49.0 4.1

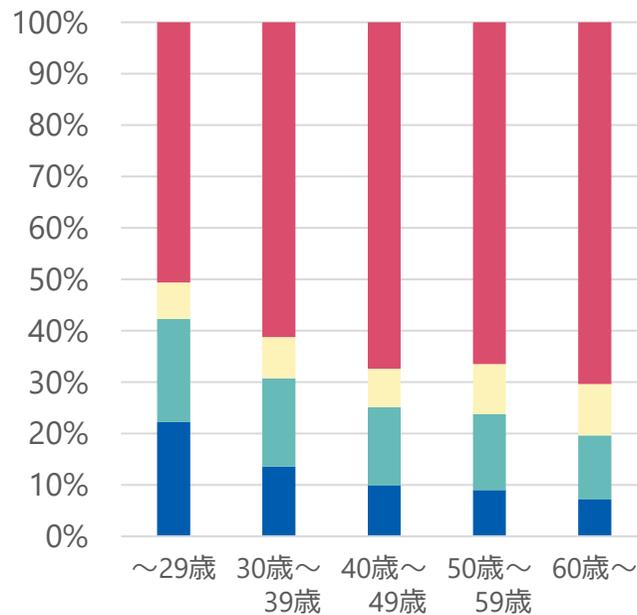


■ ~ 5,000円
■ 5,001円~10,000円
■ 10,001円~15,000円
■ 15,001円~20,000円
■ 20,001円~23,000円

【企業型のみを実施している場合】（n=2.3万人）

拠出限度額 月額2.0万円

n (万人) = 0.1 0.6 0.9 0.7 0.02



■ ~ 5,000円
■ 5,001円~10,000円
■ 10,001円~15,000円
■ 15,001円~20,000円

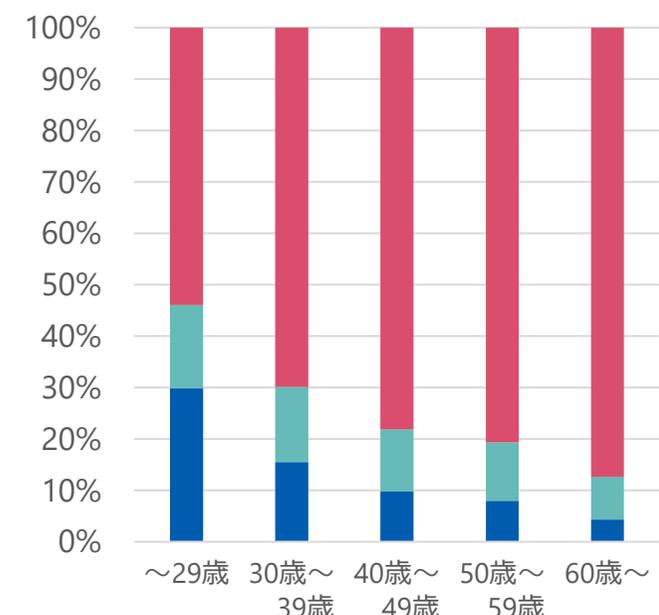
【確定給付型を実施している場合】（共済組合員を含む）

（n=89.4万人）

拠出限度額 月額1.2万円

拠出限度額 月額1.2万円

n (万人) = 6.9 23.6 31.2 26.5 1.2



■ ~ 5,000円
■ 5,001円~10,000円
■ 10,001円~12,000円

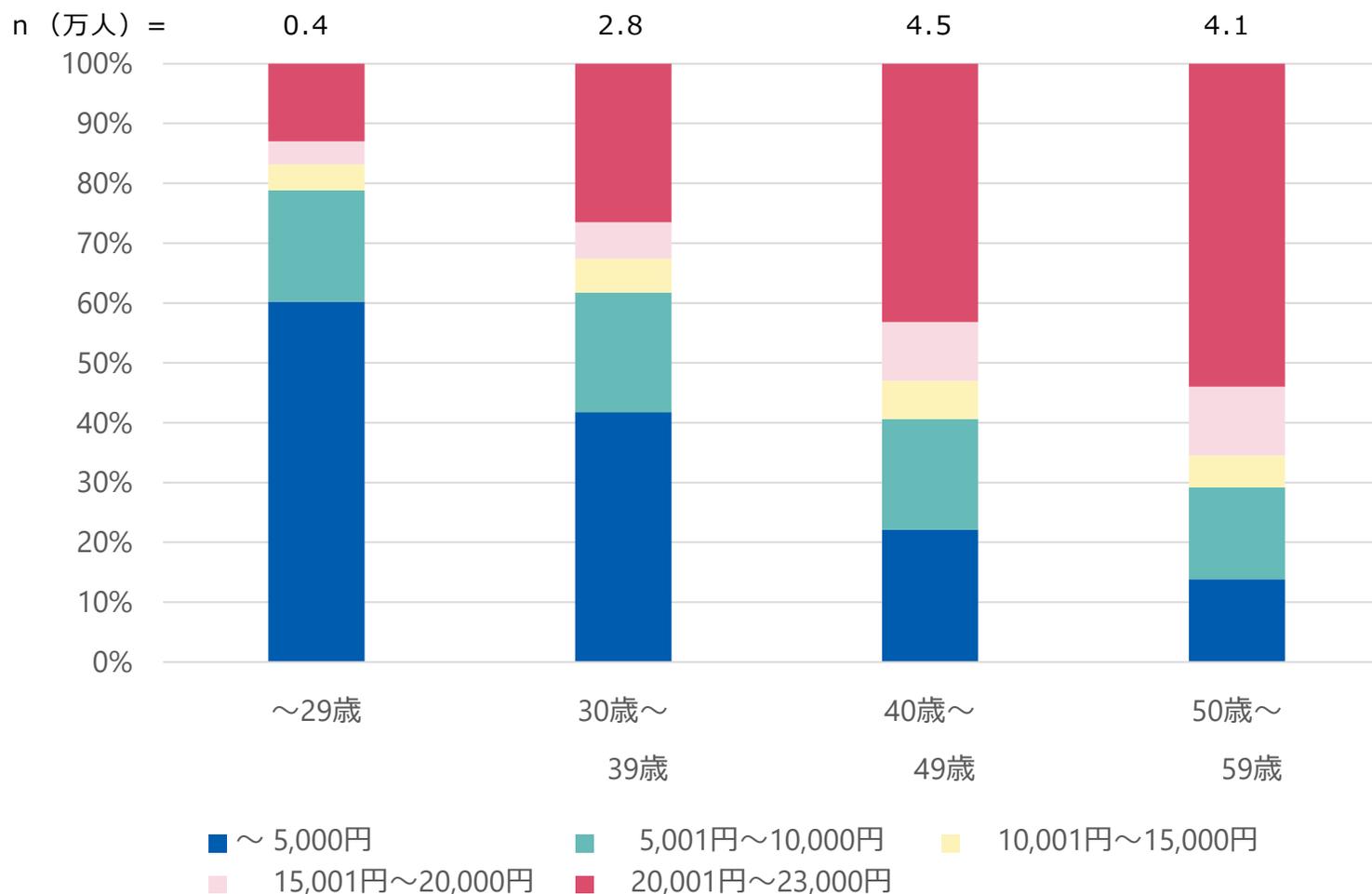
（出典）2022（令和4）年度確定拠出年金運営管理機関業務報告書を基に厚生労働省作成

（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2021（令和3）年12月から2022（令和4）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掛金額が高い傾向がある。



(出典) 2022 (令和4) 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

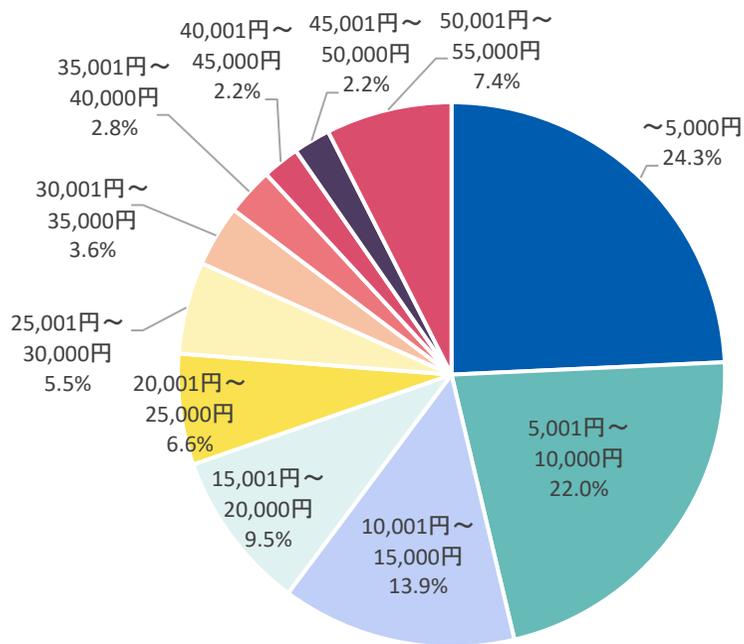
(注) 集計区分は、確定拠出年金運営管理機関業務報告書の作成のために設定されたもの

掛金額は2021 (令和3) 年12月から2022 (令和4) 年11月に拠出された掛金総額を加入月数で除した額

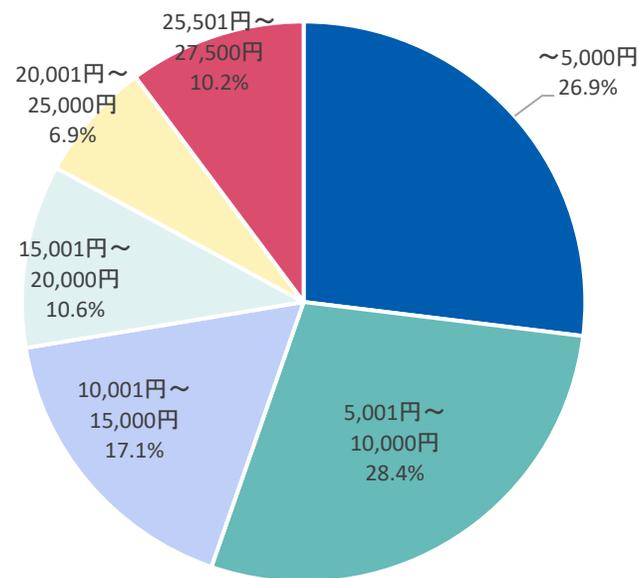
企業型DCの掛金総額別の加入者割合

- 拠出限度額が5.5万円、2.75万円のいずれにおいても、掛金額1万円以下の者が半数程度を占めている。
- 同じく、いずれにおいても拠出限度額上限の区分に属する者も一定割合存在する。

【企業型DCのみ実施している場合】
(n=383.7万人)
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=428.1万人)
拠出限度額 月額2.75万円



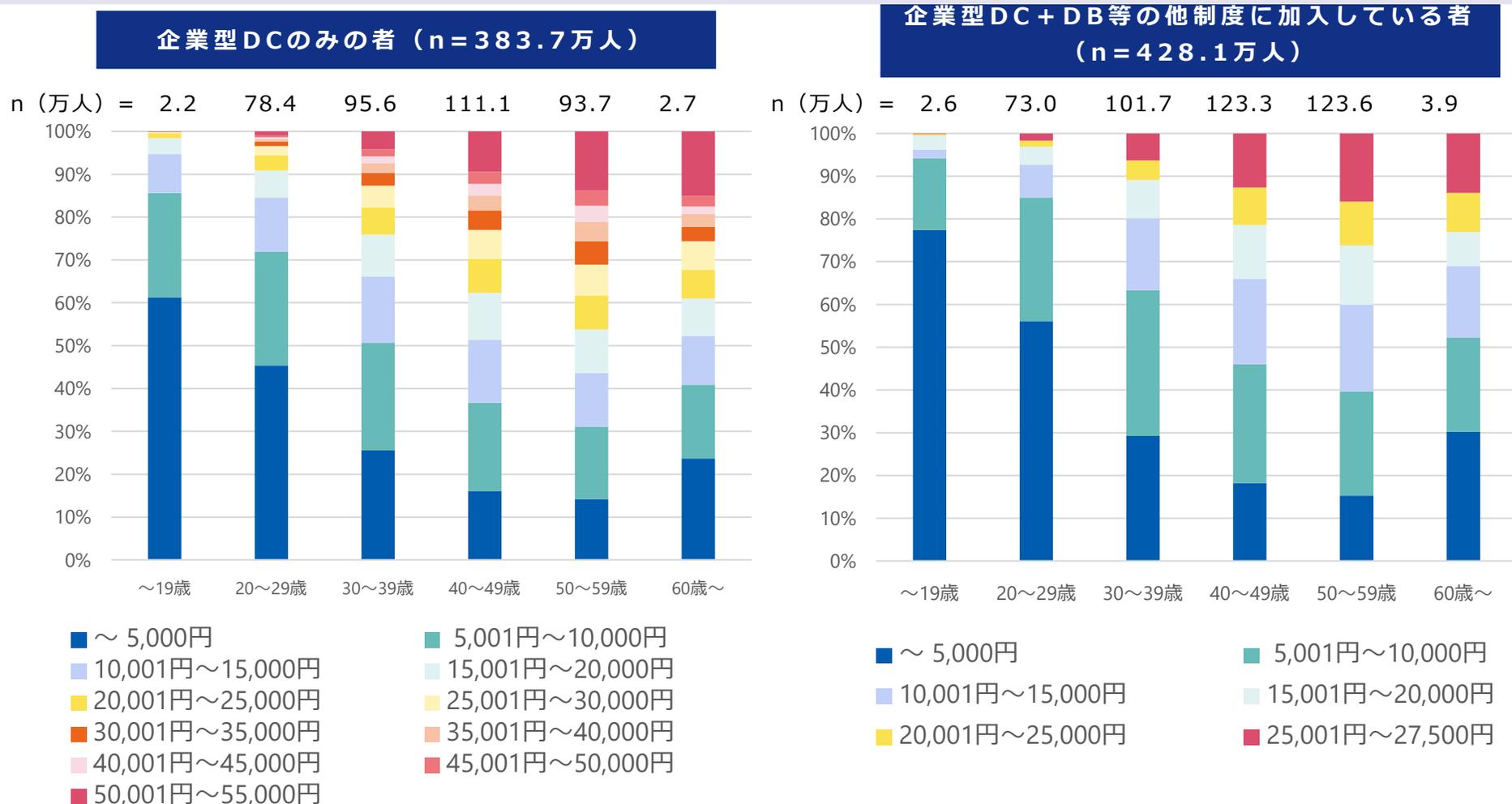
(出典) 2022 (令和4) 年度確定拠出年金運営管理機関業務報告書を基に厚生労働省作成

(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2021 (令和3) 年12月から2022 (令和4) 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、高い年齢階層ほど掛金総額が多い者の割合が高い傾向がある。



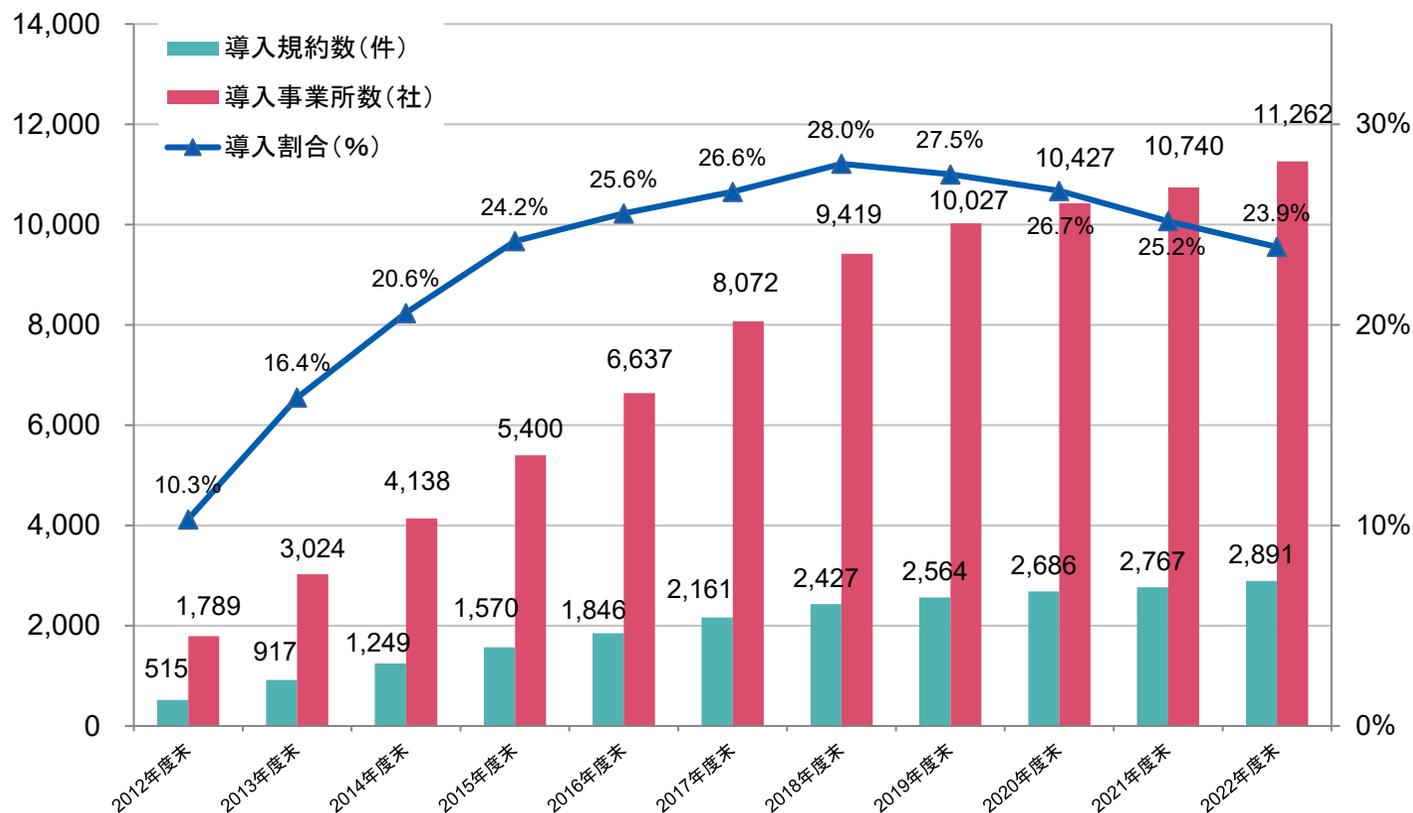
(出典) 2022 (令和4) 年度確定拠出年金運営管理機関業務報告書を基に厚生労働省作成

(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2021 (令和3) 年12月から2022 (令和4) 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

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2022年度末時点で23.9%となっている。導入規約数、導入事業所数共に増加しているが、企業型DC導入事業所数全体の増加と比べて緩やかであるため、全体の事業所に占める導入割合は低下傾向となっている。



(参考) 企業型全体の事業所数 (社)

2012年度末	2013年度末	2014年度末	2015年度末	2016年度末	2017年度末	2018年度末	2019年度末	2020年度末	2021年度末	2022年度末
17,356	18,465	20,097	22,336	25,968	30,301	33,599	36,449	39,081	42,669	47,138

(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)

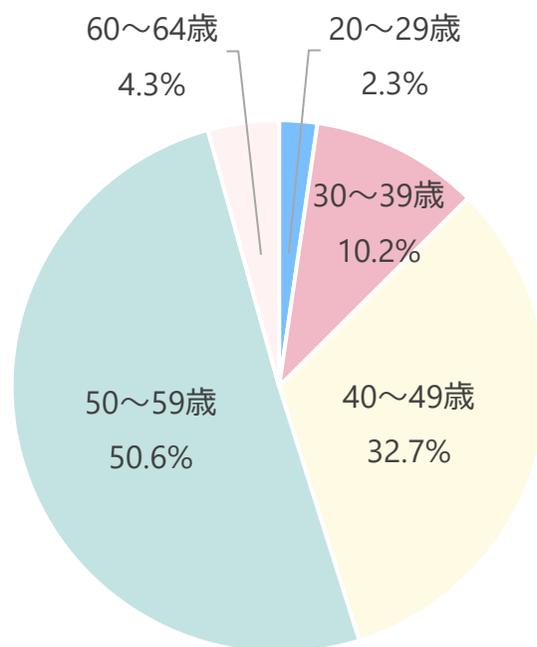
国民年金基金の事業概況

- 国民年金基金の加入員数は2022（令和4）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49.2歳となっている。

現存加入員の状況

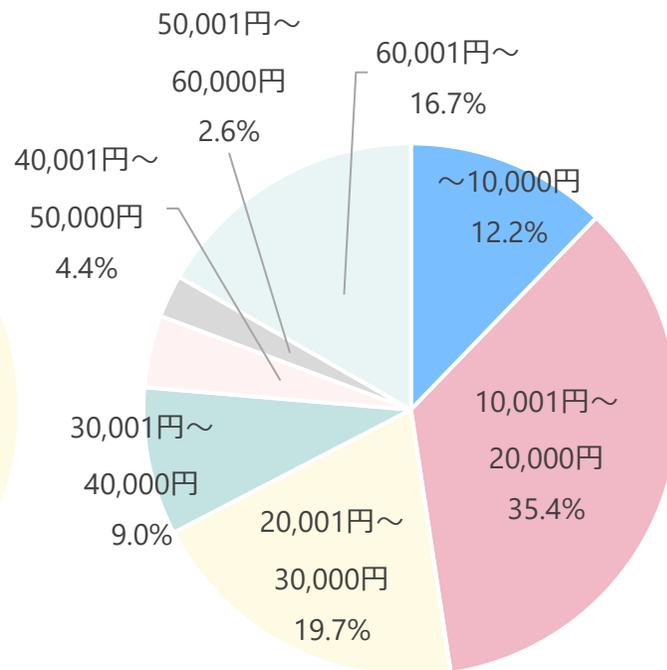
現存加入員数	335,012人
平均掛金月額	28,370円
1口目	12,682円
2口目以降	15,688円
平均加入口数	3.6口

現存加入員の年齢構成



平均年齢：49.2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) 2022（令和4）年度末時点

確定拠出年金(一時金)の給付の状況

企業型DC (2022年度)

一時金の件数	80,511 件
一時金の給付の額 (総額)	37,227,822 万円
一時金の給付の額 (1件当たりの額)	462 万円

iDeCo (2022年度)

一時金の件数	27,127件
一時金の給付の額 (総額)	8,177,946万円
一時金の給付の額 (1件当たりの額)	301万円

確定拠出年金統計資料 (2023年3月末) から作成

本日も議論いただきたい点



本日も議論いただきたい点

拠出の在り方について

【課題】

- 働き方やライフコースの変化等に伴い、企業年金・個人年金の充実を図る必要性が高まっている中、これらに対応する観点から、拠出のあり方について検討する必要がある。

【これまでの主なご指摘】

(iDeCoの拠出限度額について)

- iDeCoの拠出限度額が働き方によって異なっている点について、制度加入時の分かりづらさに繋がっているといった指摘や、離転職が増える中で拠出額の変更が加入者の負担になっているといった指摘がある。
- 企業年金がない中小企業においては、iDeCoプラスの活用促進の観点も重要であるとの指摘がある。

(企業型DCの拠出限度額について)

- 企業型DCの拠出限度額については、
 - ・ 働き方やライフスタイルの多様化に対応するため、退職給付制度や企業年金制度を活用しながら、従業員の老後の所得確保の支援に取り組んでいる企業の制度設計の妨げになるおそれがあるとの指摘がある。
 - ・ 本年12月からDBの制度ごとの他制度掛金相当額がDCの拠出限度額に反映されることに伴い、現在の拠出限度額の枠には収まらず、企業型DCの事業主拠出を減額することが必要な事業主が一定数いるとの指摘がある。
- 企業型DCのマッチング拠出について、従業員の掛金拠出を事業主拠出の範囲とする制限についてなくすべきとの意見がある。

本日も議論いただきたい点

拠出の在り方について

【これまでの主なご指摘】

（拠出限度額についての共通の指摘）

- 企業型DCの拠出限度額は5.5万円であり、iDeCoの拠出限度額はその内枠として管理されている。この点、企業年金と個人年金を合わせた私的年金全体の拠出額として、企業年金の有無による差異や、企業年金における事業主拠出の額による差異、特に企業年金が3.5万円未満の場合には拠出限度額に活用できない隙間が生じることについて、指摘がある。
- 企業型DCの拠出限度額については2014年に現在の額に、iDeCoの拠出限度額については2017年に現在の額に設定されているところ、賃金や物価の上昇、将来的な公的年金の所得代替率等を反映した拠出限度額とするべきであるとの意見がある。
- また、賃金カーブによる事業主拠出額の設定や、個人の拠出能力等により、若い頃には枠を使いきれていない実態があるため、中高年期に多く拠出できるよう、拠出限度額を引き上げるべきとの意見がある。
- マッチング拠出の制限の撤廃や、iDeCoの拠出限度額の引き上げにより、自助努力の活用が格差拡大にならないように配慮すべきといった指摘や、いわゆる「穴埋め」型により、企業年金を自助努力に置き換えることを助長するのではないかとといった指摘がある。

【本日も議論いただきたい点】

- これらの指摘も踏まえ、働き方や企業年金がある者となない者の公平・中立性、自助努力に対する支援、企業年金の特性、拠出の実態、私的年金の普及、経済・社会情勢の変化等の観点から、拠出限度額はどのような在り方とすべきか。