

参考資料

(iDeCoの加入可能年齢・受給開始可能年齢、拠出の在り方)

令和6年11月8日

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

iDeCoの加入可能年齢・受給開始可能年齢 参考資料

ひと、くらし、みらいのために

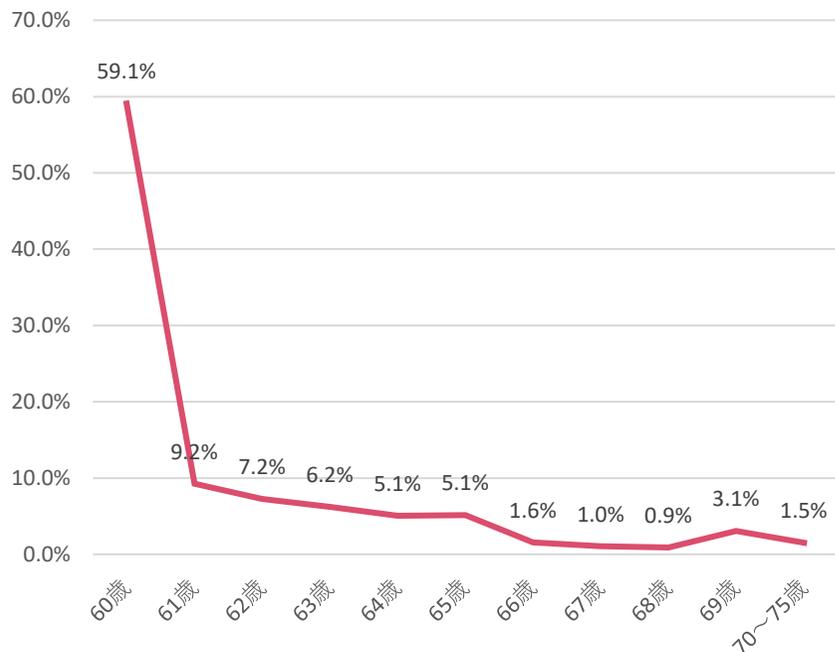


厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

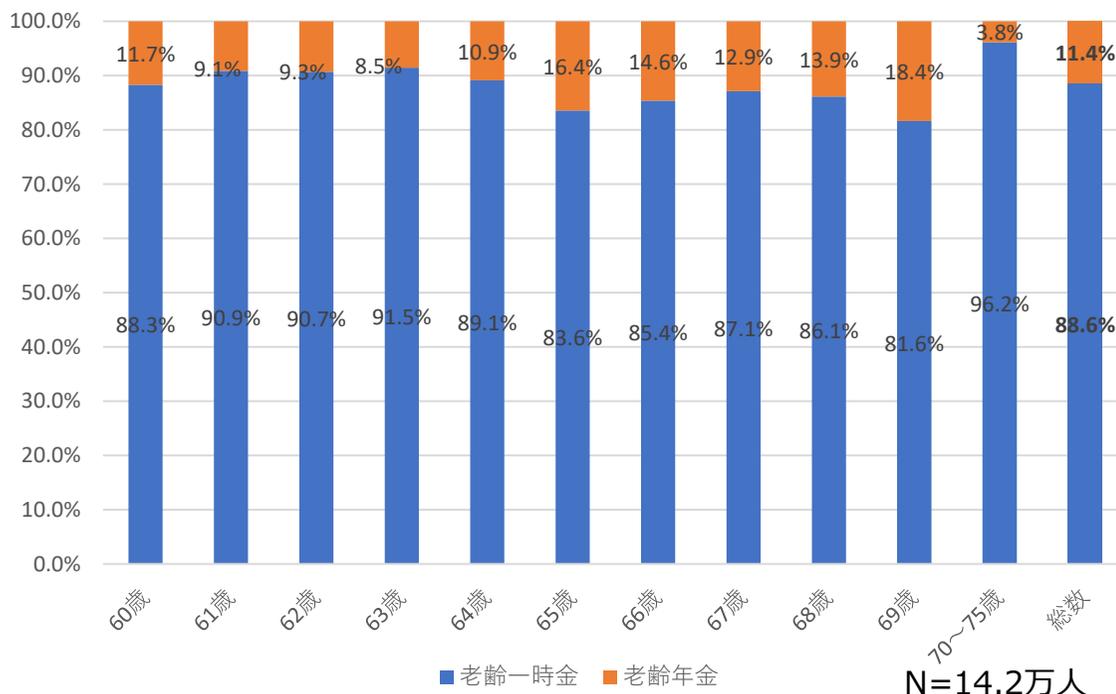
iDeCo老齢給付金の年齢別受給開始割合

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

iDeCo受給開始年齢の割合



iDeCo老齢給付金の受給開始年齢別の年金・一時金の選択状況



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

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

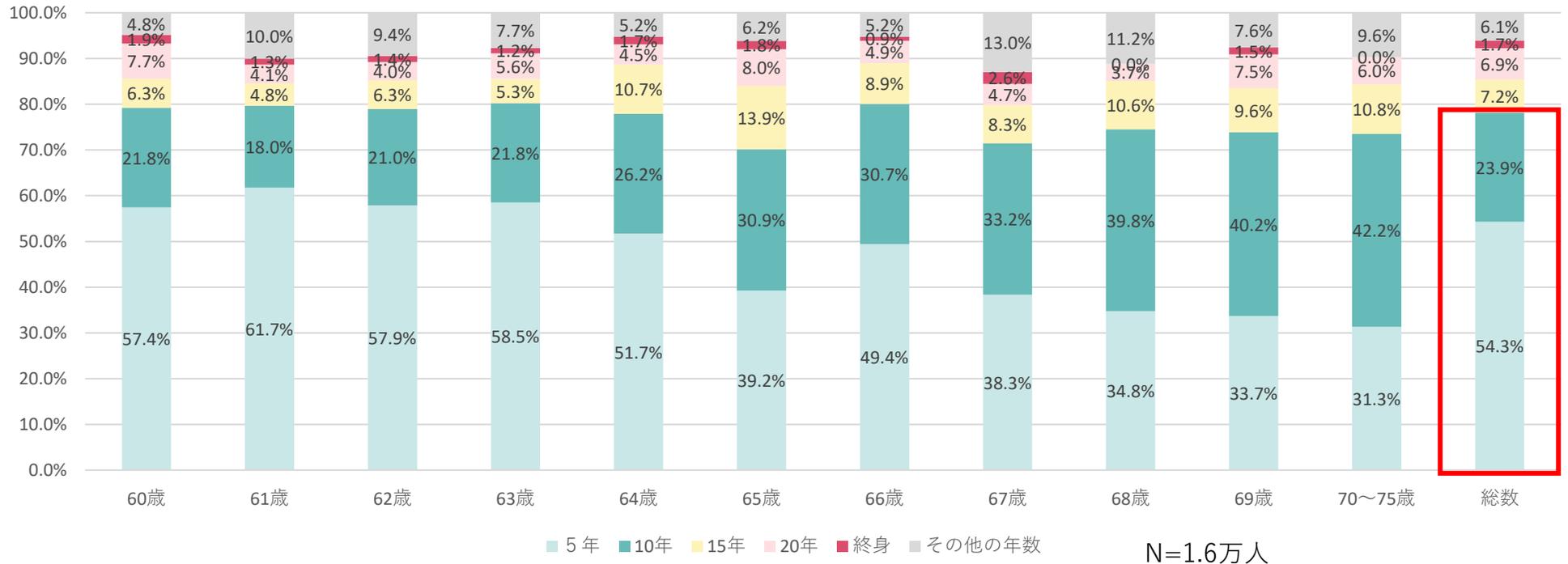
(注2) 老齢給付金は併給(一時金と年金)の請求が可能であり、老齢年金には併給も含む。

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

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

iDeCo年金給付の受給期間別割合

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



<iDeCo年金給付の受給開始年齢の割合>

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

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

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

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

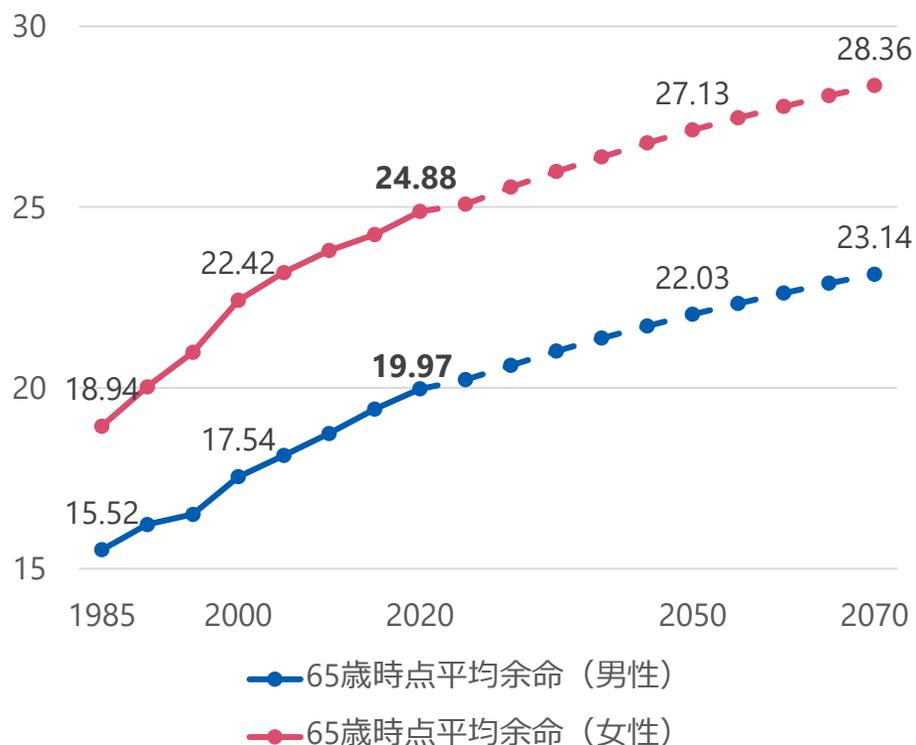
(注3) 初回の裁定時に決めた支給期間を計上している(その後支給期間の変更があったとしても変更後の支給期間は考慮しない)。

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

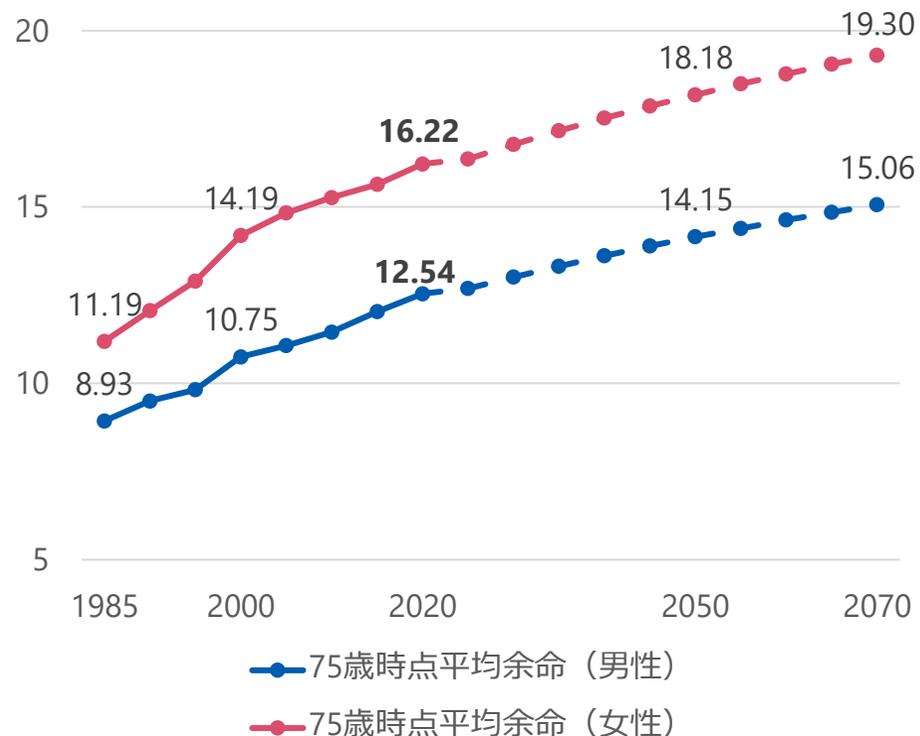
65歳・75歳時点平均余命の推移

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

65歳時点平均余命（実績・推計）



75歳時点平均余命（実績・推計）



（出所）2020年まで：「第23回生命表（完全生命表）」（厚生労働省）

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

※1995年の数値は、阪神・淡路大震災の影響を除いた数値。

拋出の在り方 参考資料

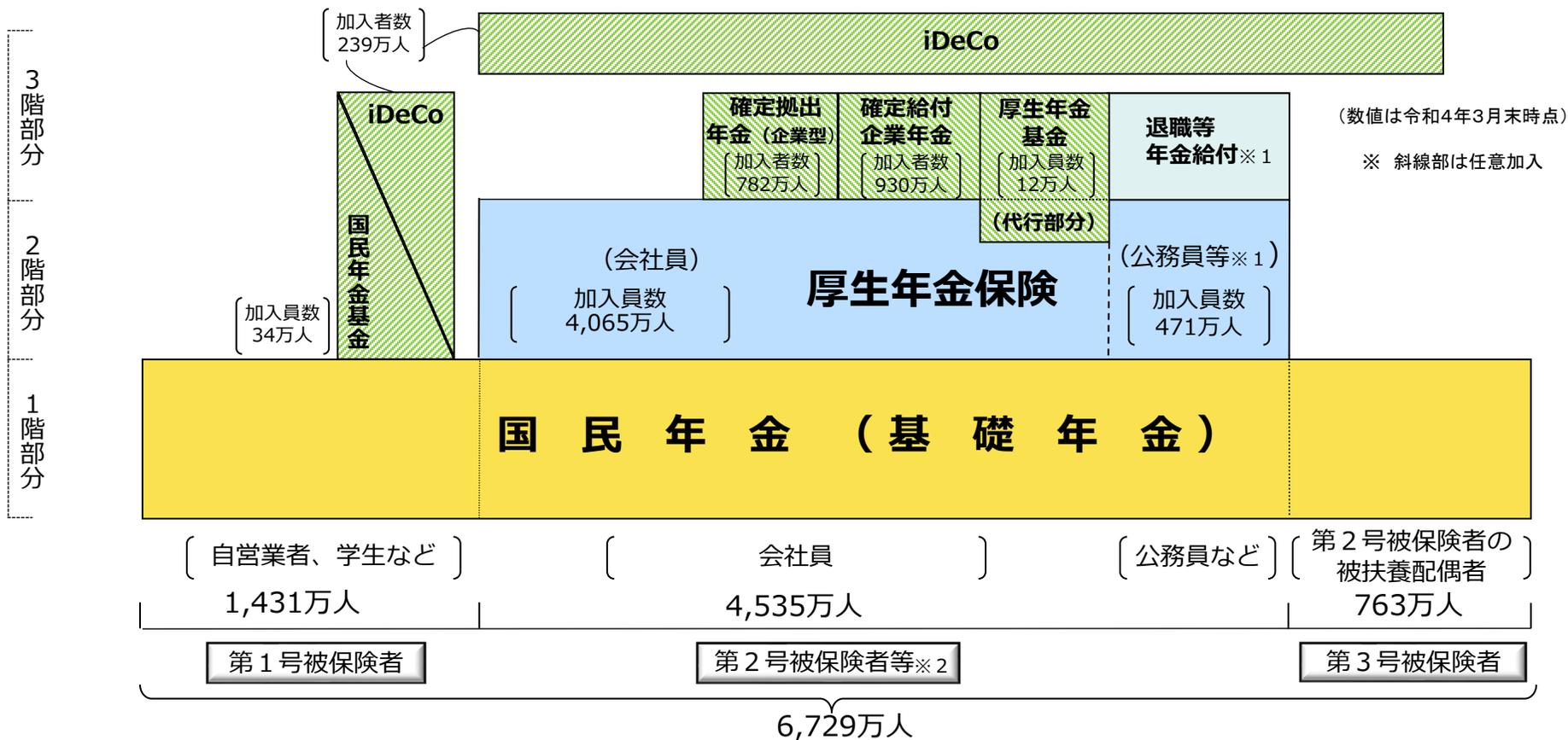


現行制度の成立経緯・考え方について



年金制度の仕組み

- 年金制度は、「3階建て」の構造。
- 1・2階部分の公的年金が国民の老後生活の基本を支え、3階部分の企業年金・個人年金と合わせて老後生活の多様なニーズに対応。



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

※2 第2号被保険者等とは、厚生年金被保険者のことをいう（第2号被保険者のほか、65歳以上で老齢、または、退職を支給事由とする年金給付の受給権を有する者を含む）。

企業年金制度の変遷①

退職金の普及

- 戦前、1936年に退職積立金及退職手當法が制定され、退職金支払原資の積立が強制されたが、1944年の厚生年金保険法の制定に伴い廃止。
- 戦後の経済復興期から高度経済成長期にかけては、厚生年金保険制度が未成熟であったこともあり、企業は優秀な労働力を確保する手段として、各社ごとに退職金を充実。
- 1959（昭和34）年、中小企業の従業員の福祉の増進と雇用の安定を図り、中小企業の振興と発展に寄与することを目的に、中小企業退職金共済制度の創設。

退職金費用平準化の要請と、税制上の「適格退職年金制度」の創設

- 1950年代半ば、退職金の支給額の増大に伴い、資金負担の平準化の観点から、年金制度を導入する企業が出現。
 - この場合、企業の負担する掛金が損金に算入されず、損金扱いにする場合には掛金が追加給与とみなされ、従業員は実際には受け取っていない給与に対して所得税を支払わなければならないという問題が存在。
 - この問題を解決するための税制改革の要望が高まり、1962（昭和37）年に税制上の「適格退職年金制度」の創設（※）。
- （※）企業と金融機関が信託契約や生命保険契約を締結し、適正な年金数理などの適格要件を満たすものについて、給付時まで課税を繰り延べ。所得税の課税繰り延べ分を遅延利子相当分として運用時に課税（特別法人税）。

公的年金と退職金との調整の要請と、「厚生年金基金制度」の創設

- 厚生年金保険の給付水準の改善に際して、企業の退職金との調整が課題。
 - 1965（昭和40）年の厚生年金制度改正（1万円年金の実現）に際して、企業年金に厚生年金保険の一部を代行させる「厚生年金基金制度」の創設（1966（昭和41）年10月施行）。
- （※）一定水準までは運用時非課税で、公的年金と同様の税制上の取扱い。

企業年金制度の変遷②

「企業年金二法」の制定

- バブル経済の崩壊により資産運用環境は著しく悪化し、厚生年金基金等の積立不足が拡大。
- 1999（平成11）年から2年間、運用時の課税凍結（特別法人税の課税凍結）。その後も課税凍結の措置が繰り返されている。
- 2000（平成12）年の退職給付に係る新会計基準の導入もあり、厚生年金基金の代行返上を求める動き。
- 2001（平成13）年10月には、拠出建ての新たな企業年金である「確定拠出年金制度（DC）」、2002（平成14）年4月には、代行部分を持たない企業年金である「確定給付企業年金制度（DB）」の創設（厚生年金基金の代行返上を可能とし、適格退職年金で不十分だった受給権保護を強化）。

<既存制度に対する問題意識>

適格退職年金

厚生年金基金

退職給付を年金制度として実施する形で多くの企業が導入したが、バブル崩壊後の運用環境悪化等に伴い、企業年金をやめるケースが増加

<企業の経済活動環境の変化>

退職給付に係る新会計基準
(2000(平成12)年4月導入)

企業年金に関する積立不足をバランスシートに負債として計上することとされたことから、母体企業の財務に大きな影響

<社会経済情勢との関係>

新制度創設の要請

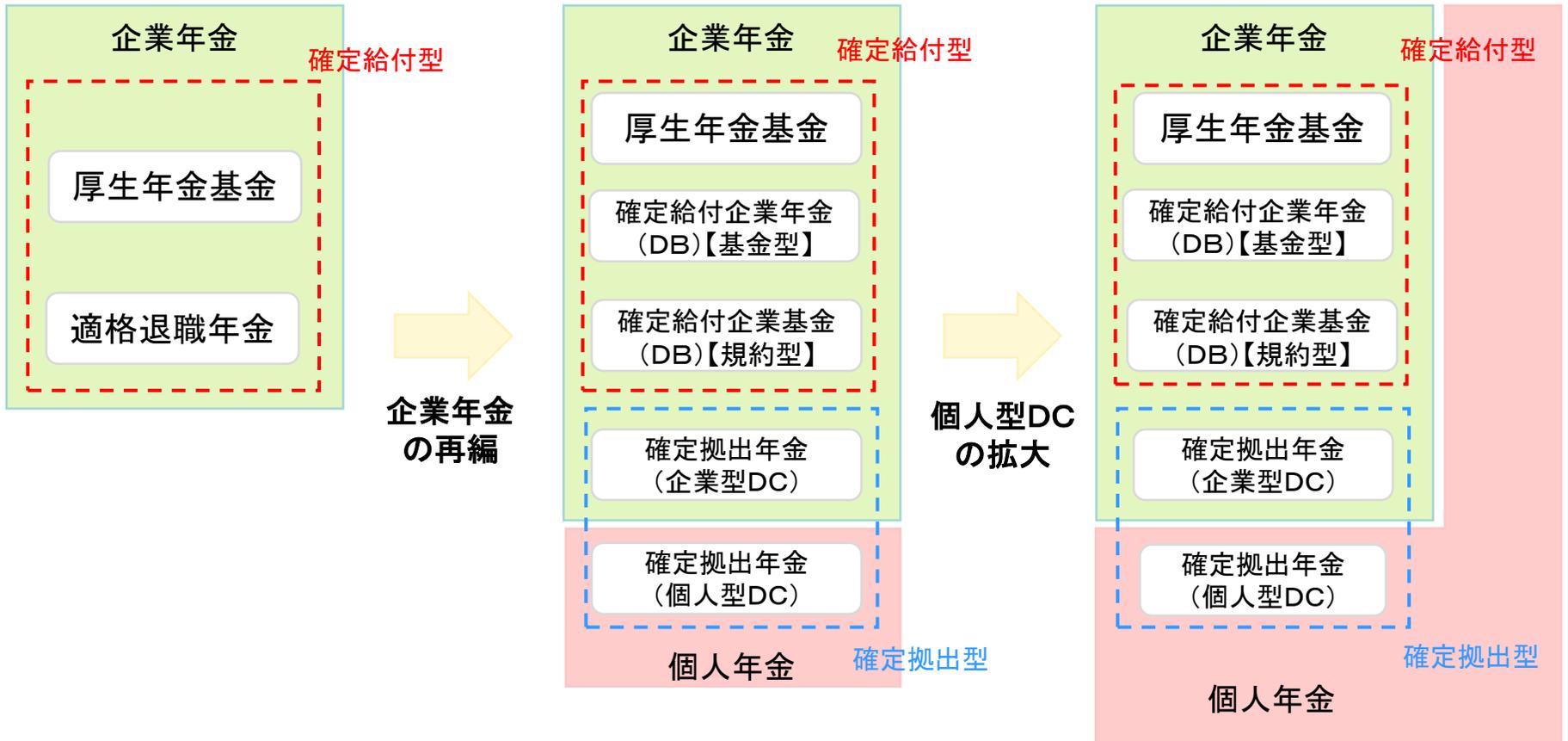
雇用の流動化にも対応できる制度創設の要請

確定給付企業年金制度(DB)
の創設

確定拠出年金制度(DC)
の創設

企業年金・個人年金制度の変遷（全体像）

- 確定給付企業年金（DB）は、適格退職年金や厚生年金基金を承継した給付建ての制度として創設された。
- 確定拠出年金（DC）は、米国401(k)を参考にしつつ、拠出建ての新たな企業年金の制度として創設された。
- 個人型確定拠出年金（個人型DC（iDeCo））は、国民年金第1号被保険者と企業年金のない国民年金第2号被保険者のための制度として創設されたが、2017（平成29）年1月、企業年金加入者、公務員等共済加入者、国民年金第3号被保険者まで加入可能範囲が拡大され、被保険者種別にかかわらず国民年金被保険者を包括する制度となった。



確定給付企業年金・確定拠出年金の制度創設の経緯・期待されていた役割

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

確定給付企業年金法（平成13年法律第50号） - 抄 -

（目的）

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

確定拠出年金法（平成13年法律第88号） - 抄 -

（目的）

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

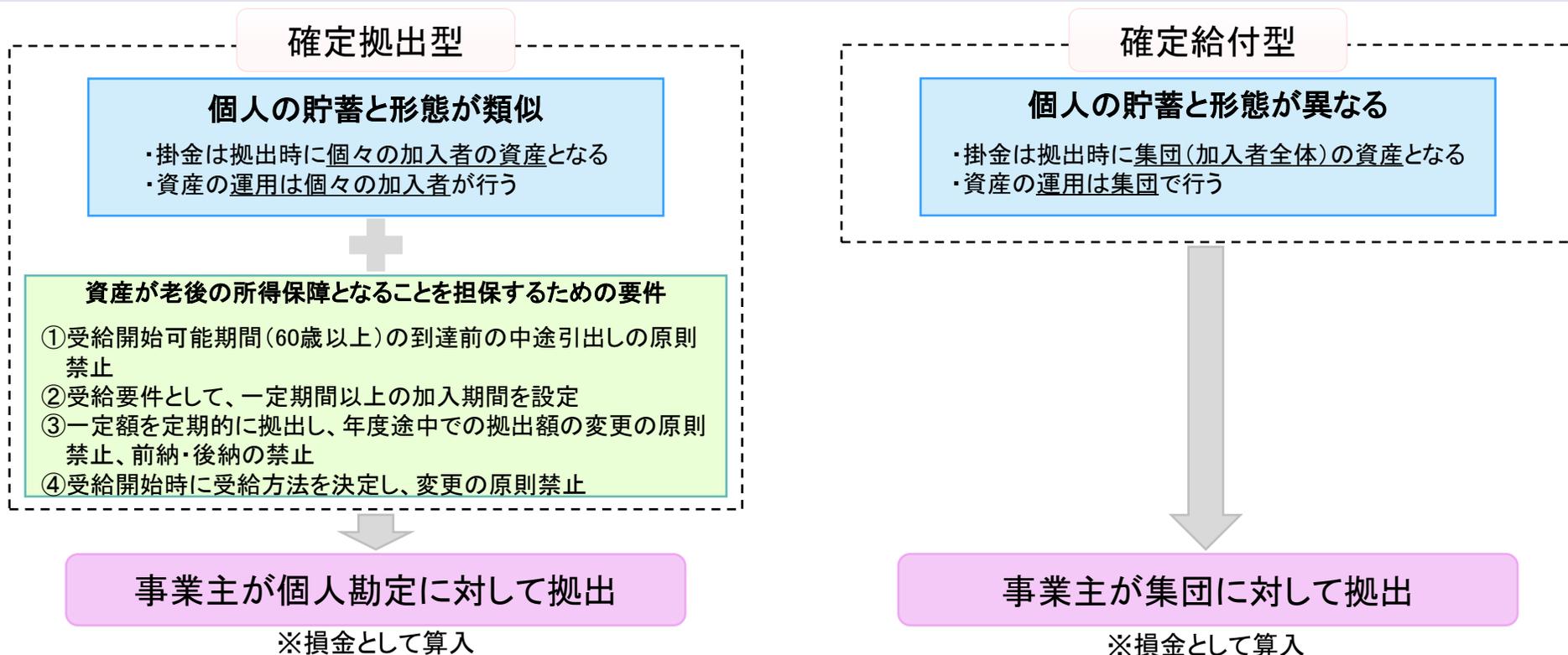
確定給付企業年金の制度的特徴の考え方

- 確定給付企業年金は、適格退職年金や厚生年金基金の移行の受け皿としての位置付けであったことから、両制度の特徴を継承している。

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

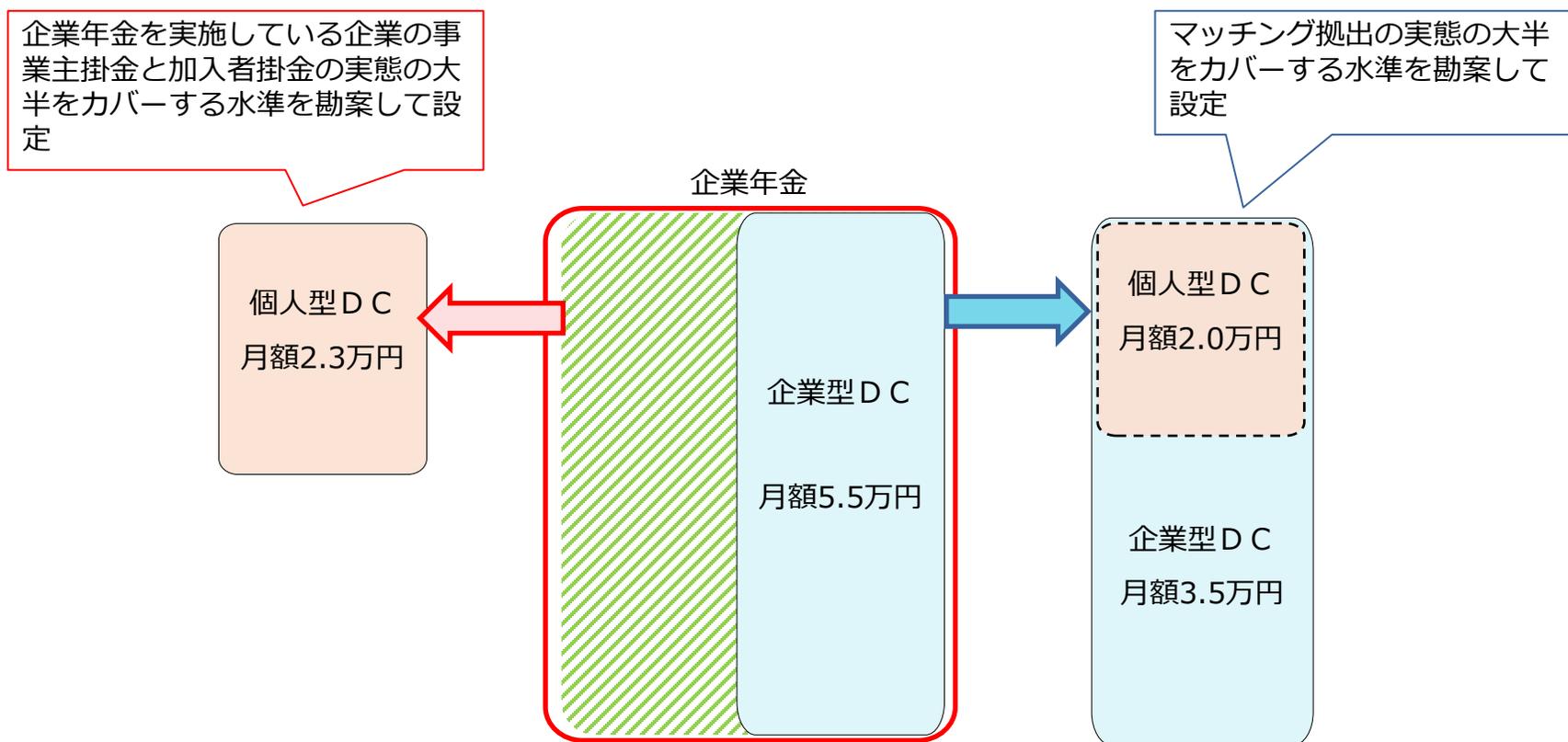
確定拠出年金の制度的特徴の考え方

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



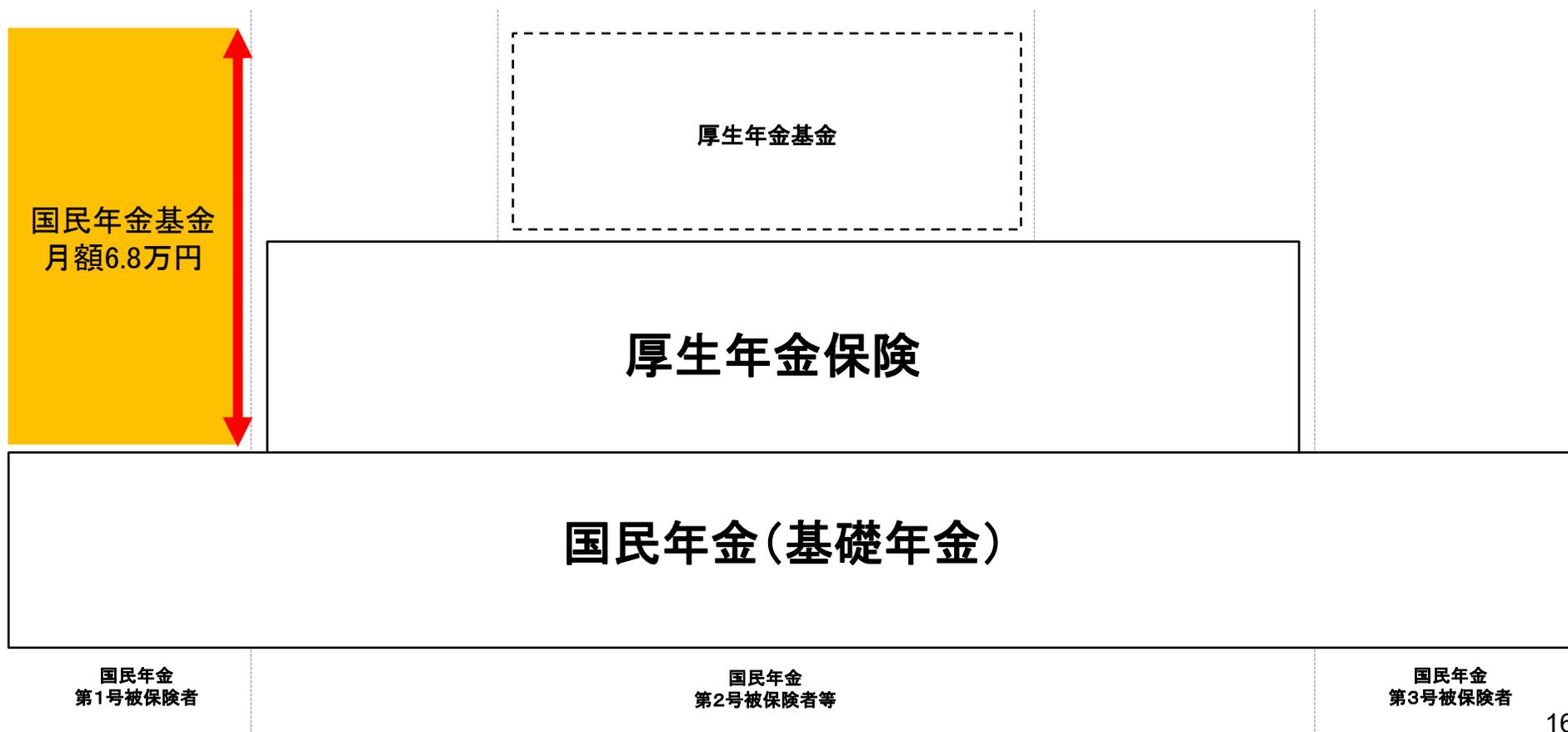
国民年金第2号被保険者の個人型DCの拠出限度額の考え方

- 企業年金がある国民年金第2号被保険者のiDeCoの拠出限度額（現行月額2.0万円又は月額1.2万円）は、マッチング拠出の実態の大半をカバーする水準を勘案して設定。
- 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。



国民年金第1号被保険者の国民年金基金・個人型DCの拠出限度額の考え方

- 第1号被保険者の国民年金基金の拠出限度額（月額6.8万円）については、国民年金基金制度創設時（1991（平成3）年）に、当時の厚生年金基金の保険料（2階部分+3階部分）を勘案して設定された。
- 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。



マッチング拠出における限度額を設定したときの考え方

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

企業年金研究会「企業年金制度の施行状況の検証結果」(平成19年7月)

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

(中略)

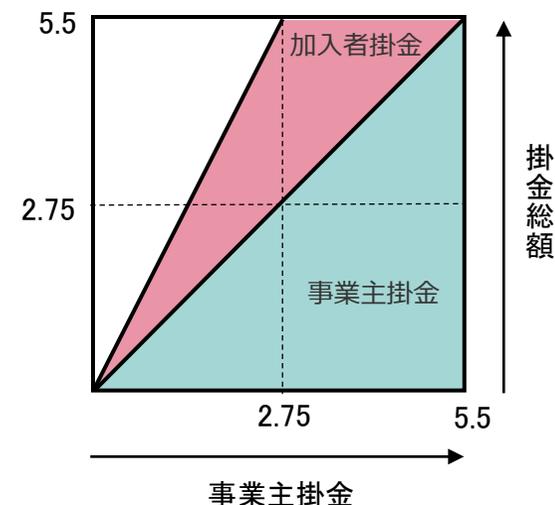
個人拠出に対する支援も、老後の所得保障の水準としては、現行制度と同様、退職前所得の6割の確保を目標とすることを前提とすれば、企業型確定拠出年金の拠出限度額の枠内の拠出とすることが適当である。

(中略)

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

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

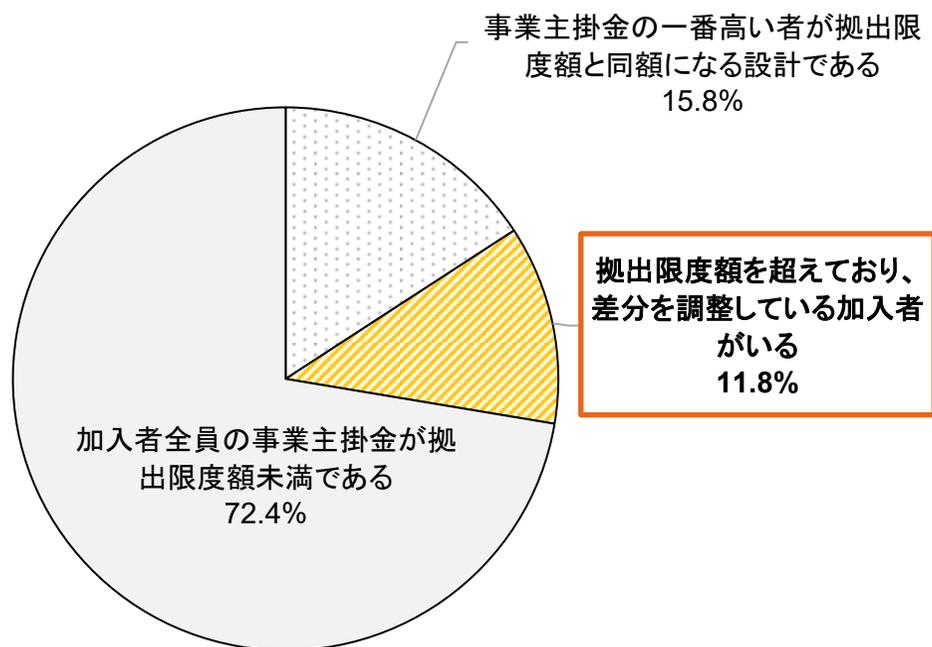
マッチング拠出のイメージ
(企業型DCのみに加入している場合)



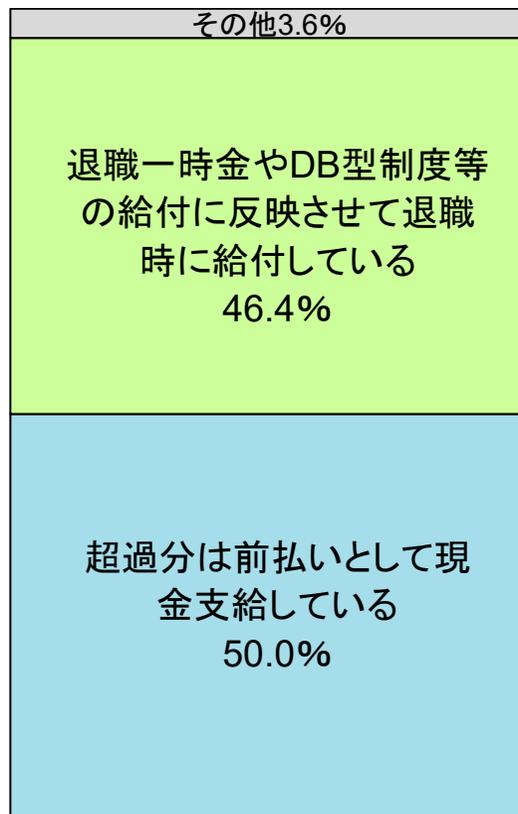
企業型DCの拠出限度額を超えた場合の調整状況

- 企業型確定拠出年金（企業型DC）の事業主掛金の額と拠出限度額の関係について尋ねたところ、事業主掛金の一番高い者が拠出限度額と同額になる設計が15.8%、事業主掛金の額が拠出限度額を超えている加入者が存在する企業が11.8%となっている。
- 拠出限度額を超え、差分を調整している場合の調整方法は、拠出限度額を超えた部分を**前払いとして給与や賞与に加算**が50.0%、**他の退職給付制度の給付**が46.4%となっている。

＜事業主掛金の額が拠出限度額に達している加入者の状況＞



＜拠出限度額を超え、差分を調整している場合の調整方法＞

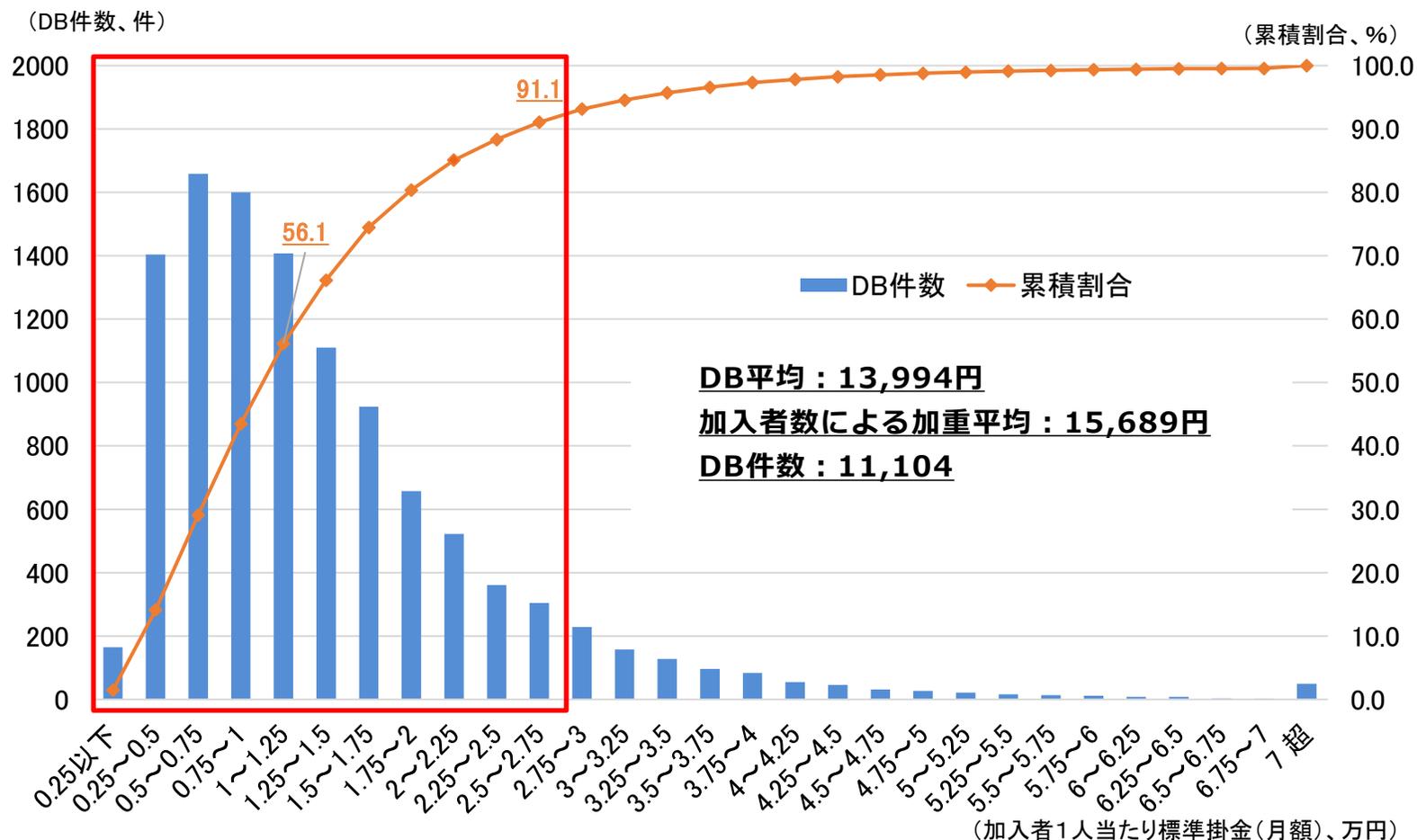


(出典) 企業年金連合会「2022(令和4)年度決算 確定拠出年金実態調査」(2024年)

※本調査は、企業型DCの代表事業主2000件を対象に調査し、709件から回答を得た結果である。

DBの掛金額の状況

- 現在のDBの掛金額（加入者1人当たりの標準掛金の金額）の実態は、月額2.75万円より低いDBが多く、DB間で大きな差もある。



※ 2018~2020(平成30~令和2)年度のDB事業報告書に基づき、3年間連続して標準掛金を拠出したDBを対象に集計。

※ 上図は、DBごとに事業年度中に支払った標準掛金総額を年度末時点の加入者数で除して加入者1人当たりの標準掛金を算出した上で、当該額の階級別にDB件数を計上したものの。

企業型DCにおける掛金の算定方法

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

＜企業型確定拠出年金における掛金の算定方法＞

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

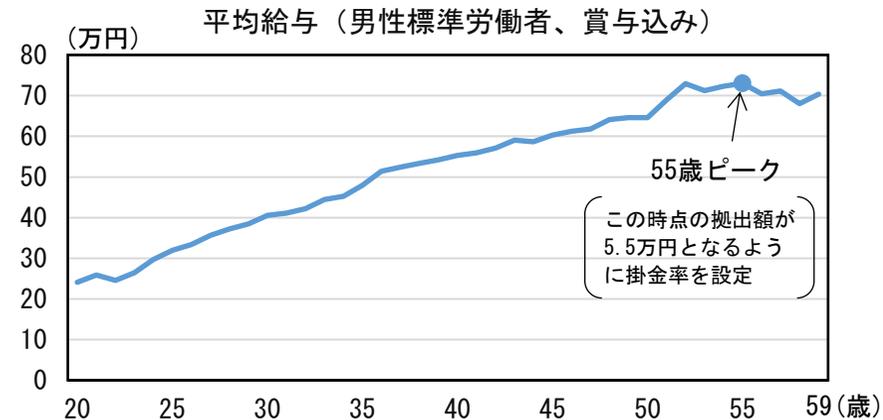
(出所)企業年金連合会「第4回 確定拠出年金制度に関する実態調査」(2013年)

現行拠出限度額に係る給付水準の一つの試算

- 平均的な賃金カーブの下で、給与のピーク時の掛金が現行拠出限度額である5.5万円となるよう掛金率を設定し、その掛金率をすべての年齢の給与に適用して40年間拠出し続けた場合、運用利回り1.5%のケースで一時金換算額約2,400万円・年金月額約12万円、運用利回り2.0%のケースで一時金換算額約2,700万円・年金月額約13万円となる。
- 本試算結果は、名目額によるものであり、賃金や物価の動向を考慮した実質的な水準を示すものではないことに留意する必要がある。

(試算の前提)

- ・ 平均的な賃金カーブとして、男性標準労働者*の平均給与（賞与込み）（企業規模計・学歴計）を設定（右図参照）。
 - ※ 学校卒業後直ちに企業に就職し、同一企業に継続勤務しているとみなされる労働者。なお、賃金データは2022年賃金構造基本統計調査（厚生労働省）に基づく。
- ・ 掛金率は、給与のピーク時（55歳時点）の掛金が5.5万円となるように設定（掛金率：7.53%）し、それをすべての年齢の給与に適用。
- ・ 拠出期間は20歳～59歳までの40年間、受給期間は60歳～79歳までの20年間（有期年金）と設定。



(試算結果) ※名目額であり、賃金や物価の動向を考慮していない点に留意が必要

運用利回り	0.0%	0.5%	1.0%	1.5%	2.0%	2.5%	3.0%
一時金換算額 (運用利回り0%の額=1)	1,881万円 (1.00)	2,047万円 (1.09)	2,233万円 (1.19)	2,443万円 (1.30)	2,678万円 (1.42)	2,944万円 (1.57)	3,244万円 (1.72)
[年金月額]	[7.8万円]	[8.9万円]	[10.2万円]	[11.6万円]	[13.3万円]	[15.3万円]	[17.6万円]

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

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

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

※ 上記試算結果は、名目額によるものであり、賃金や物価の動向を考慮した実質的な水準を示すものではないことに留意する必要がある。例えば、令和6年財政検証における成長型経済移行・継続ケースでは、物価上昇率2.0%、名目賃金上昇率3.5%を前提としている。

※ 実績値としては、現行の拠出限度額5.5万円が適用された平成26年以降、令和5年までに消費者物価指数（総合）は8.3%上昇、名目賃金（一般労働者）は6.8%上昇している。21

(参考) 令和6年(2024年) 財政検証における経済の前提

第16回社会保障審議会年金部会(2024年7月3日)資料1 より

<経済の前提>

社会保障審議会年金部会「年金財政における経済前提に関する専門委員会」で設定(2024年4月)

- ① 高成長実現ケース
- ② 成長型経済移行・継続ケース
- ③ 過去30年投影ケース
- ④ 1人当たりゼロ成長ケース

		将来の経済状況の仮定		<長期の経済前提>				参考(推計結果)	
		労働力率	全要素生産性(TFP)上昇率	物価上昇率	賃金上昇率(実質<対物価>)	運用利回り		実質経済成長率	人口1人当たり実質経済成長率
						実質<対物価>	スプレッド<対賃金>		
高成長実現ケース	中長期試算成長実現ケースに接続	成長実現・労働参加進展シナリオ	1.4%	2.0%	2.0%	3.4%	1.4%	1.6%	2.3%
成長型経済移行・継続ケース	中長期試算参考ケースに接続		1.1%	2.0%	1.5%	3.2%	1.7%	1.1%	1.8%
過去30年投影ケース	中長期試算ベースラインケースに接続	成長率ベースライン・労働参加漸進シナリオ	0.5%	0.8%	0.5%	2.2%	1.7%	▲0.1%	0.7%
1人当たりゼロ成長ケース		一人当たりゼロ成長・労働参加現状シナリオ	0.2%	0.4%	0.1%	1.4%	1.3%	▲0.7%	0.1%

私的年金に係る税制について



企業年金・個人年金に係る税制

		厚生年金基金		確定給付企業年金 (DB)		企業型確定拠出年金 (企業型DC)		個人型確定拠出年金 (個人型DC (iDeCo))	
拠出時	事業主	全額損金算入	事業主掛金	全額損金算入	事業主掛金	全額損金算入	事業主掛金	全額損金算入	事業主掛金 ^(※)
	従業員	社会保険料控除	加入員掛金	生命保険料控除	加入者掛金	小規模企業共済等掛金控除	加入者掛金 ^(※)	小規模企業共済等掛金控除	加入者掛金
運用時 ^(※)		代行部分の3.23倍超の部分に対し特別法人税課税 (1.173%)	運用益 事業主掛金 加入員掛金 <small>代行部分の3.23倍</small>	積立金 (加入者掛金分を除く。) に対し特別法人税課税 (1.173%)	運用益 事業主掛金 加入者掛金	積立金に対し特別法人税課税 (1.173%)	運用益 事業主掛金 加入者掛金	積立金に対し特別法人税課税 (1.173%)	運用益 事業主掛金 加入者掛金
給付時	年金	雑所得として課税【公的年金等控除】	運用益 事業主掛金	加入者掛金分を除き雑所得として課税【公的年金等控除】	運用益 事業主掛金	雑所得として課税【公的年金等控除】	運用益 事業主掛金	雑所得として課税【公的年金等控除】	運用益 事業主掛金
	一時金	退職所得として課税【退職所得控除】	加入員掛金	加入者掛金分を除き退職所得として課税【退職所得控除】	加入者掛金	退職所得として課税【退職所得控除】	加入者掛金	退職所得として課税【退職所得控除】	加入者掛金

(※) 特別法人税については、2025(令和7)年度末まで、課税停止措置が延長されている。

企業年金に対する税制（拠出時・運用時・給付時課税）の諸外国との比較

- 諸外国では、運用時においても非課税としている例が多い。

日本と諸外国における拠出時・運用時・給付時に係る税制

	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
拠出時	非課税 (所得控除)	非課税	非課税	非課税	非課税
運用時	課税 (特別法人税)	非課税	非課税	非課税	非課税
給付時	課税 (公的年金等控除、 退職所得控除)	課税	課税	課税 (収益部分)	課税

加入者掛金の所得控除についての概要

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

私的年金の加入者掛金の拠出時における税制優遇の概要

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

（※）生計を一にする親族の掛金を負担した場合も社会保険料控除の対象となる。

生命保険料控除における控除額

新契約（平成24年1月1日以後に締結した保険契約等）に基づく場合

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

旧契約（平成23年12月31日以前に締結した保険契約等）に基づく場合

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

※新契約と旧契約の双方に加入している場合の控除額

- ・旧生命保険料控除の年間支払保険料等の金額が60,000円を超える場合
旧生命保険料控除の年間支払保険料等の金額について 上記の「旧契約（平成23年12月31日以前に締結した保険契約等）に基づく場合の控除額」で計算した金額（最高50,000円）
- ・旧生命保険料控除の年間支払保険料等の金額が60,000円以下の場合
新生命保険料控除の年間支払保険料等の金額について、上記の「新契約（平成24年1月1日以後に締結した保険契約等）に基づく場合の控除額」で計算した金額と旧生命保険料控除の年間支払保険料等の金額について、「旧契約（平成23年12月31日以前に締結した保険契約等）に基づく場合の控除額」で計算した金額の合計額（最高40,000円）

（出典）国税庁HPを基に厚生労働省作成。

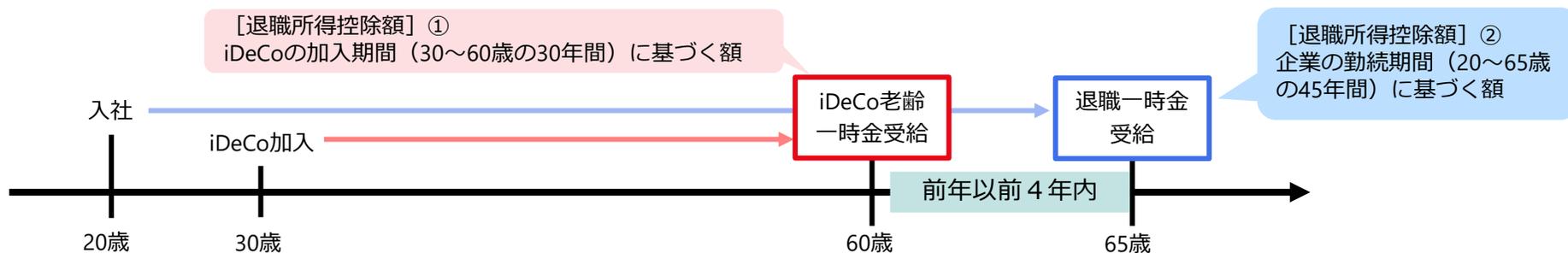
退職所得控除の調整規定

- DC（企業型DC・iDeCo）の老齢一時金は税法上「退職手当等」に該当し、退職所得控除が適用される（所得令第72条第7号）。
- 退職手当等の支払を複数受ける場合は、後に支払を受ける退職手当等の退職所得控除を算出するに当たって、過去に支払を受けた退職手当等と重複する期間の年数に基づく退職所得控除額を控除する仕組みとなっている。

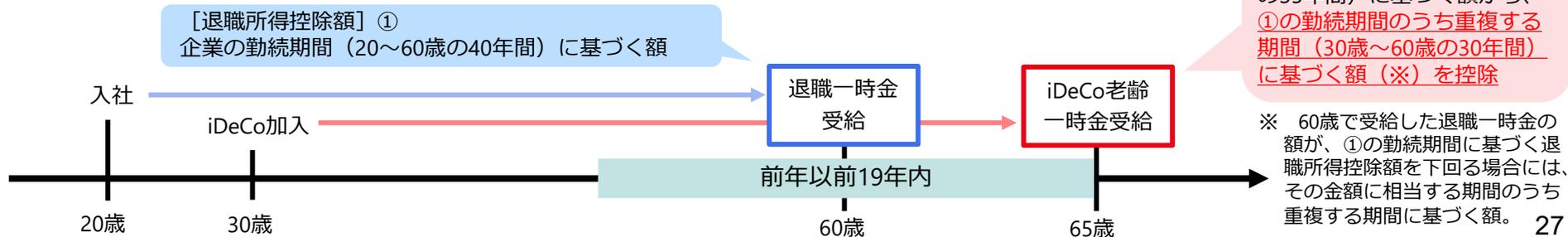
退職一時金（DCの老齢一時金を除く）の退職所得控除額	前年以前 4年内 に他の支払者から支払われた退職手当等との重複期間に基づく額を控除した残額
DCの老齢一時金の退職所得控除額	前年以前 19年内 （※）に他の支払者から支払われた退職手当等との重複期間に基づく額を控除した残額

※ DCの老齢一時金受給時の調整期間は、制度創設時の平成13年に「14年内」とされ、その後、令和2年法改正により受給開始年齢の上限が75歳に引き上げられたことに伴い、令和4年からは「19年内」となった。

■ 例1 iDeCoの老齢一時金を60歳で受給した後、企業の退職一時金を65歳で受給するケース



■ 例2 企業の退職一時金を60歳で受給した後、iDeCoの老齢一時金を65歳で受給するケース



関係団体からの令和7年度 税制改正要望

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

(参考) 関係団体からの令和7年度 税制改正要望①

日本経済団体連合会 令和7年度税制改正に関する提言—日本経済を成長型の新たなステージへ— (2024年10月3日) (抄)

Ⅲ. サステイナブルな経済社会の実現に向けた税制

1. 分厚い中間層の形成に向けた税制

(1) 働き方やライフスタイルの多様化に即した年金税制の構築

今後、働き方、ライフスタイルの多様化への対応や、公的年金制度の持続可能性向上に向けた給付の伸びの抑制が求められる中で、自助による老後の所得確保に向け取り組みやすくするため、次期年金制度改正に合わせ、私的年金に係る税制の見直しを行うべきである。

具体的には、「骨太方針2024」等で掲げられている iDeCo (個人型確定拠出年金) の拠出限度額の引上げだけでなく、企業型確定拠出年金も含めた拠出限度額の引上げを行うべきである。

拠出限度額については、若年時の使い残しを高年時に繰り越して拠出を増額できるような仕組み (キャッチアップ拠出) の導入や、マッチング拠出 (企業型確定拠出年金において、事業主の拠出に加え、加入者本人も拠出を行うこと) における本人拠出額の上限の見直しも考えられる。

また、退職年金等の積立金に係る特別法人税は、令和7年度末まで課税凍結されているが、私的年金制度の普及促進、さらには政府方針でもある、老後の資産形成を推進する観点からも、速やかに廃止し、制度の予見可能性を確保すべきである。

なお、働き方や職業選択に対して中立的な所得税制を構築する観点から、退職所得控除については、制度変更による個々人のライフプランや従来からの雇用慣行への影響等に十分留意しながら、見直しを行うべきである。

日本商工会議所 令和7年度税制改正に関する意見 (2024年9月18日) (抄)

V. その他経済活動の活性化・国民生活の向上に資する税制

6. 年金関係

(1) 企業年金等の積立金にかかる特別法人税を撤廃すること。

(2) iDeCo および iDeCo プラスの拠出限度額を引上げること。特に、老後の所得確保に向けた制度を公平かつ分かりやすいものとする観点から、確定拠出年金については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る状況を解消し、共通の非課税枠とすること。

(3) 企業型確定拠出年金における拠出限度額を引上げること。

(4) 企業型確定拠出年金におけるマッチング拠出の制限を撤廃すること。

(5) 一定年齢以降において、一定額内での追加拠出を可能とするキャッチアップ拠出を導入すること。

(参考) 関係団体からの令和7年度 税制改正要望②

企業年金連合会 令和7年度企業年金税制改正に関する要望(令和6年7月31日) (抄)

3. 確定拠出年金に関する税制の見直し

(1) 拠出限度額の撤廃又は十分な水準までの引上げ

確定拠出年金を含む企業年金制度は、従業員の老後の所得確保を支援するための退職給付制度として、退職一時金とともに基幹的な役割を果たしており、それぞれの制度をどのように組み合わせ、どのような給付形態・水準とするかについては、労使合意を前提として個々の企業の状況に応じた自由な制度設計が求められる。

しかし、確定拠出年金については、拠出後直ちに加入者の財産として確保されることから、貯蓄との差別化を図り、税制適格なものとするために掛金の拠出限度額が設定されている。このため、他の退職給付制度から確定拠出年金に移行しようとする際に拠出限度額に抵触してしまい、前払いや退職一時金で補うなど、加入者にとっても不合理な取扱いとなり、柔軟な制度設計を阻害する事態が発生している。

さらに、令和6年12月から実施される企業型確定拠出年金と確定給付企業年金の拠出額の合算管理の仕組みのもとでは、拠出限度額が、両制度を併用して従業員の老後所得確保の支援に取り組んでいる企業の制度設計を、より制約する恐れがある。

また、確定拠出年金の給付は、給付時の物価水準に見合ったものとするのが望ましいが、昨今の物価上昇と賃上げの流れが定着した場合、給与水準の上昇に見合った掛金の増額が拠出限度額の存在により制限されることから、確定拠出年金の給付の実質的価値が低下していくことが懸念される。

公的年金の所得代替率の低下が予想されるなか、確定拠出年金の加入者数及び実施事業主数がともに大きく増加していること及び社会保障審議会企業年金・個人年金部会等で個人型確定拠出年金(iDeCo)の拠出限度額の引上げが検討されていることを踏まえ、確定拠出年金が将来の受給者の老後の所得保障の柱として十分に機能することができるよう、その拠出限度額については、廃止又は十分な水準までの引上げが必要である。

なお、拠出限度額の廃止又は十分な水準までの引上げに至らない場合には、以下の仕組みの導入も検討すべきである。

・物価に連動した拠出限度額引上げの仕組み

物価の上昇局面においては物価に連動して自動的に拠出限度額が引き上がる仕組みの導入を検討すべきである。

・生涯拠出限度枠・キャッチアップ拠出

企業の賃金カーブや個人個人のライフコースに対応した柔軟な制度とするため、生涯拠出限度枠を設定し若年時の使い残しを高年時に繰り越して拠出を増額できるような仕組みや、個人がライフステージに応じて拠出可能額が高まる時期に見合った拠出ができる仕組み(キャッチアップ拠出)の導入を検討すべきである。

(続く)

(参考) 関係団体からの令和7年度税制改正要望③

企業年金連合会 令和7年度企業年金税制改正に関する要望(令和6年7月31日)(抄)(続き)

(2) マッチング拠出に関する規制撤廃

マッチング拠出における加入者掛金の額の上限を事業主掛金の額とする規制は即刻撤廃すべきである。

企業型確定拠出年金において、加入者が拠出限度額の範囲内で事業主掛金に上乗せして掛金を拠出できるマッチング拠出は、加入者にとって利便性が高く、自助努力による老後資産の形成に有効な制度である。

令和4年10月より、加入者がマッチング拠出か個人型確定拠出年金加入かを選択することが可能となったが、加入者にとっては、手数料の負担が軽減されること、運用資産の管理や諸手続きを一元化できること、個人型確定拠出年金の加入者掛金の下限である5000円に満たない額の掛金拠出が可能なことなどから、マッチング拠出を選択するメリットは大きい。

しかしながら、マッチング拠出における加入者掛金の額は、事業主掛金の額が上限とされており、事業主掛金の額が低い場合には、拠出限度額の枠を十分に活用することができない状況となっている。

他方、企業型確定拠出年金と個人型確定拠出年金を併用する場合の個人型確定拠出年金の加入者掛金は、個人型確定拠出年金の拠出限度額の範囲内で事業主掛金の額を超えて拠出することが認められているほか、加入者掛金の額の上限を事業主掛金の額とする規制の存在が、投資教育等における加入者掛金の説明を複雑なものとし、加入者の制度に対する理解の妨げともなっている。

また、企業型確定拠出年金の加入者掛金の額は、企業型掛金拠出単位期間につき1回のみ変更できることとされているが、継続投資教育の受講により、マッチング拠出の意欲が高まったとしても、昇給時等に既に拠出額の変更を行っている場合は、次回の変更時まで相当期間待たなければならないといった事態が生じており、変更回数については、労使合意による柔軟な取扱いを認めるべきである。

企業年金連絡協議会 令和7年度税制改正に関する要望について(令和6年8月1日)(抄)

Ⅲ. DC

1. 確定拠出年金における拠出限度額の見直し及びマッチング拠出での規制緩和

DC拠出限度額(5.5万円、令和6年12月以降はDBを含めた限度額)については民間の大部分をカバーする望ましい上乗せ水準を基に定められているが、物価・賃金上昇等インフレ環境への移行、老後の所得保障の柱となる企業年金の普及・促進の観点から、拠出限度額の十分な水準への引き上げ及び経済環境に連動した見直しを要望する。

拠出限度額は、勤続期間全て満額拠出した場合に想定した水準に達するが、企業による企業年金制度設計の自由度の向上及び若年層と中高年層の掛金拠出レベルの違いを考慮して、過年度未使用分の取扱い(積み残し枠、生涯枠)および退職準備世代(50歳以降など)に対する追加の拠出枠(キャッチアップ拠出)を設けることを要望する。

マッチング拠出は、自助努力への支援強化のため、従業員拠出のダブル規制(拠出限度額と事業主掛金額以下)を撤廃し、外枠化など規制緩和を要望する。

個人型DCの限度額についても同様の理由から限度額引き上げ・外枠化を要望する。

(参考) 関係団体からの令和7年度 税制改正要望④

全国銀行協会 令和7年度税制改正に関する要望 –わが国経済の好循環の定着に資する税体系の構築に向けて– (2024年9月) (抄)

(1) 確定拠出年金税制の拡充等：重点要望項目

- ① 確定拠出年金について、拠出限度額の撤廃または引上げを行うこと。
- ② 加入者の属性により異なる拠出限度額について、簡素化を行うこと。
 - a. 加入者の属性により異なる拠出限度額を統一すること。
 - b. 個人型確定拠出年金 (iDeCo) について、「別枠管理」を導入 (企業型確定拠出年金 (企業型DC) ・確定給付企業年金 (DB) 等との「合算管理」を廃止) すること。
 - c. 「別枠管理」の導入が難しい場合、「穴埋め型」を導入 (加入者間で共通の非課税拠出枠を設定し、企業型DC・DB等の事業主掛金を控除した残余枠への拠出を認容) すること。
- ③ 退職準備世代に対し、追加拠出 (キャッチアップ拠出) 枠を設定すること。
- ④ 企業型 DC のマッチング拠出制度における従業員拠出額に係る要件を緩和 (事業主拠出額を上限とする制限を撤廃) すること。
- ⑤ 確定拠出年金制度のさらなる普及に向けて、各種要件を緩和すること。
 - a. 企業型DCに係る脱退一時金の支給要件を緩和すること。
 - b. 第3号被保険者が加入する iDeCo について、その者と生計を一にする者が掛金を拠出した場合の税制優遇措置を設けること。
 - c. 退職一時金制度から確定拠出年金への資産の移換要件を緩和すること。
- ⑥ 確定拠出年金等の積立金に対する特別法人税を撤廃すること。
- ⑦ 中小事業主掛金納付制度 (iDeCo+) について、事業主要件をさらに緩和すること

(参考) 関係団体からの令和7年度 税制改正要望⑤

日本証券業協会、投資信託協会、全国証券取引所協議会 令和7年度税制改正に関する要望(令和6年9月) (抄)

1 中間層の資産形成を支援するための税制措置

2. 確定拠出年金制度の拡充等

①国民の様々な働き方やライフコースの選択に対応し、公平かつ中立的に豊かな老後生活の実現を支援することができる私的年金制度の構築のため、以下の措置を講ずること

- 加入可能年齢及び受給開始年齢上限の引上げ
- 拠出限度額の引上げ
- 「キャッチアップ拠出」の創設
- マッチング拠出の弾力化
- 老齢給付金の受給要件の緩和
- 特別法人税の撤廃
- 「生涯拠出枠」の創設と毎月・毎年の拠出額の柔軟化(中長期的な課題)

一般社団法人 信託協会 令和7年度税制改正に関する要望(令和6年9月) (抄)

1. 主要要望項目

2. 企業年金等の拠出段階における税制優遇措置の拡充

確定拠出年金における従業員拠出の拡充および拠出限度額を引き上げること。

加えて、確定拠出年金制度の非課税枠について、自助努力で資産を形成するため、生涯にわたって有効に活用できるような措置や、従業員拠出が可能な「マッチング拠出」において、事業主掛金額を超えての拠出を可能とする措置をとること。また、個人型確定拠出年金について、第2号被保険者間の非課税枠を統一すること。

なお、拠出限度額の検討にあたっては、拠出時・運用時・給付時の課税のあり方の見直しの中で、企業年金制度間、および企業年金と個人年金の相違点や現状担う役割・位置付け等が多様であることも十分踏まえ、一律に捉えることなく、また、既存制度との連続性も考慮の上、有識者や制度実施者、加入者等を含めた関係者と共に私的年金の普及に資する議論を引き続き丁寧に行うこと。