

DC制度・その他

令和6年12月2日

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

いわゆる「総合型DC」



中小企業におけるDCの取組状況

○ 中小企業においては、いわゆる「総合型DC」の利用が増加していると考えられる。

		実施要件	負担軽減の概要	実績	1事業所あたりの平均加入者数
確定拠出年金	簡易型 確定拠出年金	<ul style="list-style-type: none"> 加入者となる者が300人以下 すべての厚生年金被保険者を加入者とする 	<ul style="list-style-type: none"> 掛金額は定額 提供商品数は2本以上 加入者掛金の額は選択肢が1つでも可能 添付書類等の簡素化 	なし	—
	中小事業主 掛金納付制度	<ul style="list-style-type: none"> 企業年金（企業型確定拠出年金、確定給付企業年金、厚生年金基金）を実施しておらず、使用する厚生年金被保険者が300人以下の中小事業主 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員の老後の所得確保に向けた支援をiDeCoを活用して実施 	約7,400事業所 (約47,000人) (R6.3末時点)	約6人 (被保険者数ベースでは約13人)
	いわゆる「総合型DC」	<ul style="list-style-type: none"> 法令上の定義はないが、企業型DCを複数の事業所が共同して実施するもの 	—	【推測値※】 約160規約 約27,000事業所 (約890,000人)	【推測値※】 約30人

※ いわゆる「総合型DC」の定義が定まっていない中で、2023年（令和5年）中に事業年度末が到来し、提出された「企業型年金に係る業務報告書」等を基に、1規約あたりの実施事業所数が100事業所以上であるものや「総合型」等の規約名称等を元に厚労省が調べたものであり、推測値である。

（参考）その他の退職給付制度の取組状況

総合型DB 実施事業所：約3.1万事業所、加入者数：約164万人（令和2年度末）

中小企業退職金共済制度 実施事業所：約55.5万事業所 加入被共済者数：約575.5万人（令和4年度末）

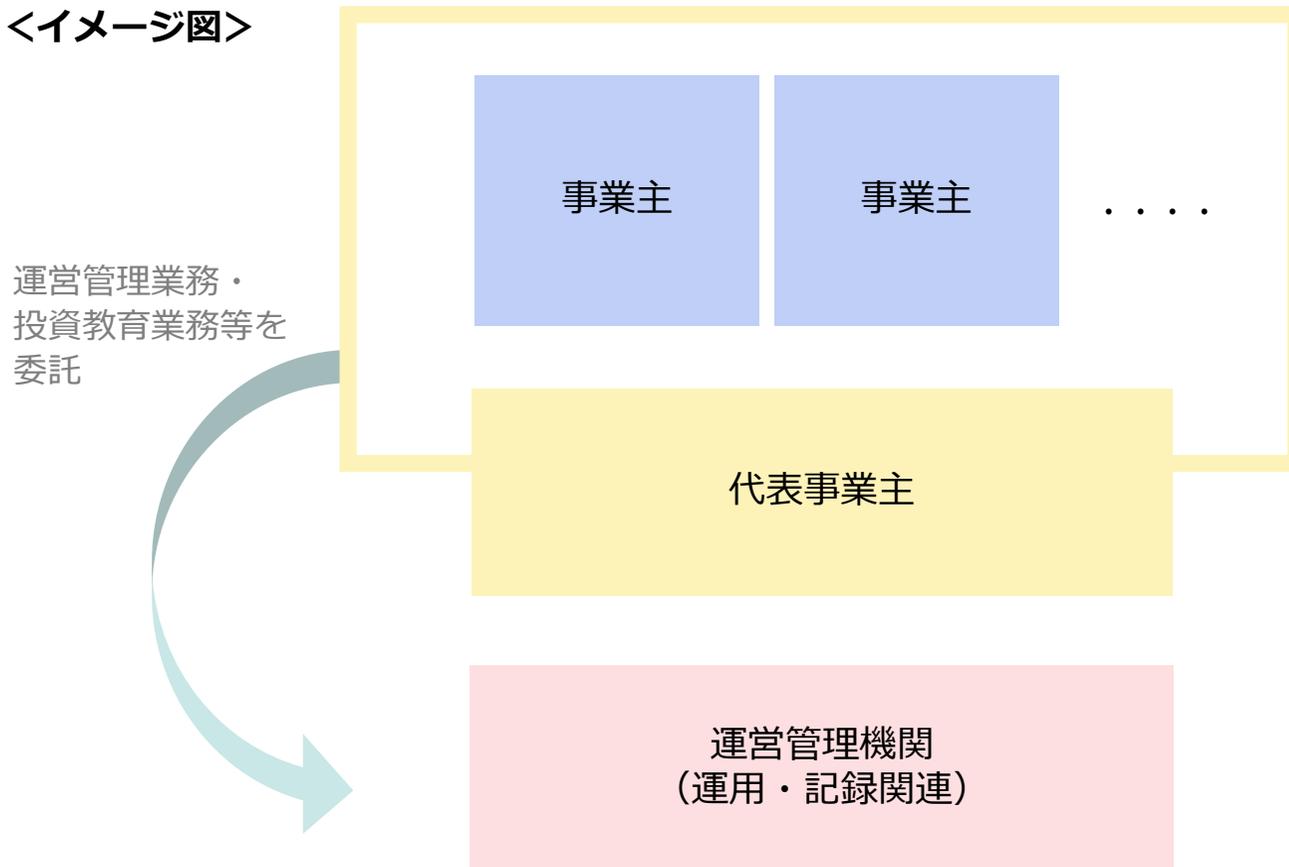
（参考）2022（令和4）年9月1日時点の規模別の厚生年金保険適用事業所数・被保険者数

	総数	～99人	100～299人	300～499人	500～999人	1000人以上
事業所数 (%)	2,641,823か所 (100%)	2,588,034か所 (98.0%)	37,648か所 (1.4%)	7,296か所 (0.3%)	5,038か所 (0.2%)	3,807か所 (0.1%)
被保険者数 (%)	41,214,368人 (100%)	16,623,617人 (40.3%)	6,227,068人 (15.1%)	2,781,251人 (6.7%)	3,490,516人 (8.5%)	12,091,916人 (29.3%)

いわゆる「総合型DC」

- 企業型DCは制度上「総合型DC」は設けられていないが、2以上の事業主が一の企業型年金を実施している場合、代表事業主が規約の承認・変更申請等を行う（DC則第3条、第6条）ところ、代表事業主が「総合型DC」と称して、加入事業主を広く募っている例が存在。このうち、代表事業主が運営管理機関の関連会社である例も存在する。

<イメージ図>

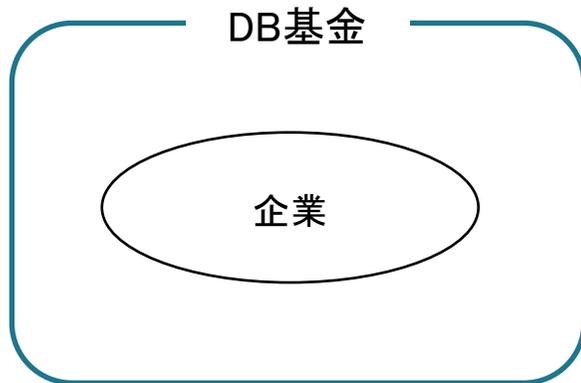


総合型確定給付企業年金（総合型DB）とは

- 2以上の厚生年金適用事業所の事業主が共同で実施する確定給付企業年金で、当該基金の実施事業所の事業主間に業務、資本金等について密接な関係等を有しないものを、総合型確定給付企業年金（総合型DB）と呼ぶ。
- 総合型厚生年金基金では、同業種で基金を設立する形態が通常であったが、総合型DBにおいては、業種を問わず、広く事業主を募って基金の規模を拡大している事例も見受けられる。

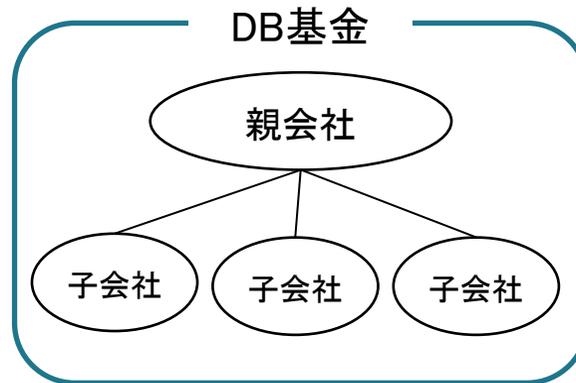
<基金の設立形態>

① 単独設立



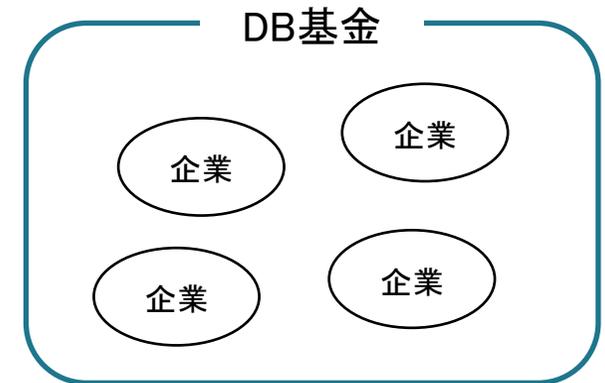
1つの企業が単独で設立するもの

② 連合設立



企業グループなど、企業相互間に有機的連携性がある場合に、共同で設立するもの

③ 総合設立



企業相互間の人的関係が緊密でないもの（※近年、実施事業主を広く募集して規模を拡大する事例が増加）

いわゆる「総合型DC」へのヒアリング結果の概要

- 業務・資本金等の密接な関係等を有していない2以上の事業主が一の企業型DCを実施している、いわゆる「総合型DC」について調査したところ、代表事業主やその役割、意思決定方法の在り方は様々であった。
- 運用の方法（商品）の選定・見直しや、加入者への説明・継続投資教育については、実施主体である運営管理機関や企業年金基金等が主導して実施されており、その取組状況は様々であった。

いわゆる「総合型DC」実施運営管理機関・事業主へのヒアリング結果の概要

実施主体	運営管理機関、企業年金基金、商工会議所 等
代表事業主	運営管理機関の関連会社、（運営管理機関が依頼した）実施事業主、企業年金基金 等
代表事業主の役割	<ul style="list-style-type: none"> ・資格取得等の通知や掛金払込等の事務のとりまとめ、投資教育のサポート等を行っている ・規約変更申請（省令事項）のみを実施している
2以上の事業主による意思決定方法	<ul style="list-style-type: none"> ・企業年金基金の代議員会や下部組織の委員会で、意思決定している ・定期的に実施事業主にアンケートを行い、その意見を参考としている ・定型プランであることから、意思決定の場を設けていない
運用の方法（商品）の選定・見直し	<ul style="list-style-type: none"> ・運用商品のモニタリングにあたり、委託先ではない運営管理機関から商品ユニバーズの提示を受け、自らの商品と比較している ・事業所からの要望があれば、系列運用会社以外の商品も追加している ・投信評価会社の評価を活用し、運営管理機関内部の会議において選定している ・運用商品の除外については、実施事業主や従業員の手続が必要であることから、実施していない
加入者への説明・継続投資教育	<ul style="list-style-type: none"> ・導入時の従業員説明には必ず同席するようにしている ・導入時の説明はオンライン動画とし、必要な場合は提携しているFPや社会保険労務士等を派遣している ・継続投資教育は、運営管理機関で受託し、オンライン動画の配信やパンフレット等の配付をしている
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・受入れ可能な実施事業主の規模要件（加入者数の下限等）を設けている ・社会保険労務士・税理士・保険代理店等と連携して営業しており、紹介手数料を支払っている ・企業年金基金のDBの実施事業主の全てがDCの実施事業主ではない

本日も議論いただきたい点（いわゆる総合型DC）

いわゆる総合型DC

【課題】

- 業務・資本金等の密接な関係等を有していない2以上の事業主が一の企業型DCを実施している、いわゆる「総合型DC」の活用が、中小企業に広がっている。
- いわゆる「総合型DC」の実施主体・形態は様々であり、運用商品の選定や見直し・継続投資教育等の取組状況なども様々である。

【これまでの主なご指摘】

- いわゆる「総合型DC」はパッケージになっているため中小企業が実施しやすい一方、事業主の責務である、運用商品・運営管理機関のモニタリングや、加入時・運用時・退職前の情報提供が十分に行われているか確認する必要があるのではないかとこの意見があった。
- いわゆる「総合型DC」は、特にガバナンスの面で特有の課題があると思われるところ、DC制度運営の一形態として法令に定義づけ、追加の報告を求めることで、制度の実態を把握していくべきではないかとこの意見があった。
- 中小企業へのDCの普及の観点から、いわゆる「総合型DC」は有効な手段であるため、過度な負担にならないよう留意しつつ、加入者利益の確保という観点で、運営の見える化等の必要な措置を検討していくべきではないかとこの意見があった。

【ご議論いただきたい点】

- 総合型DBの規定を参考に、業務・資本金等の密接な関係等を有していない2以上の事業主が一の企業型DCを実施している場合、いわゆる「総合型DC」として法令に位置づけ、見える化の一項目として状況を把握することについて、どのように考えるか。
- いわゆる「総合型DC」を法令に位置づけた場合、その実態を踏まえながら、今後、以下の項目についてどのような取組を進めていくべきか。
 - ・ 運用商品の選定
 - ・ 運用商品のモニタリング
 - ・ 継続投資教育の実施 等

自動移換



確定拠出年金（DC）の自動移換者の現状

- 自動移換者に対しては、企業型・個人型への連合会からの移換戻しを行う仕組みを適切に活用している。

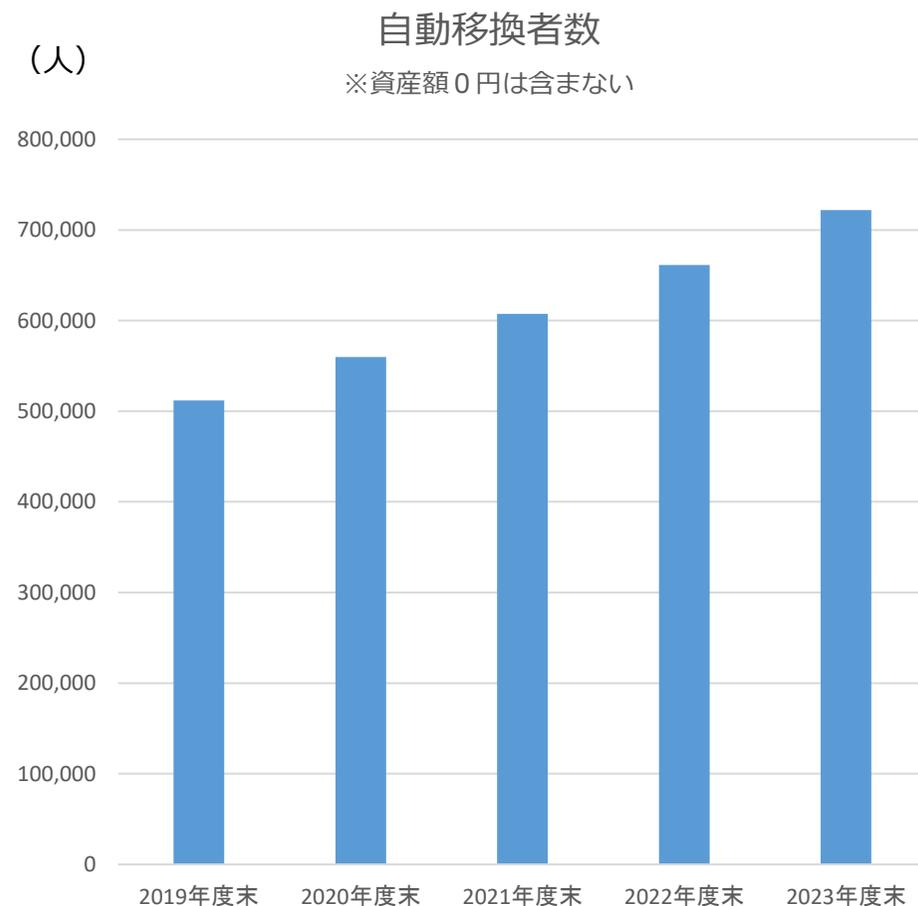
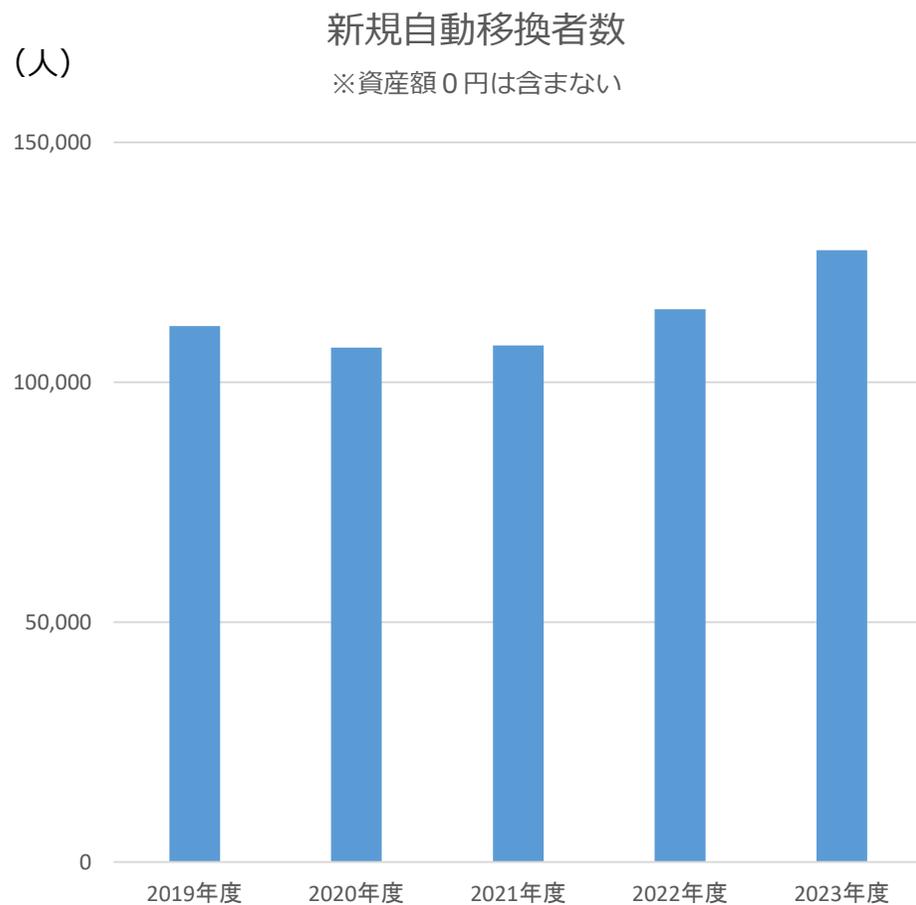
自動移換者等の状況

(令和6年3月31日現在)

令和5年度末時点での人数		
自動移換者（管理資産額）	721,951 人	(3,094 億 5,100 万円)
※資産額 0 円を含む自動移換者	1,286,955 人	
令和5年度における年間件数		
① 新規自動移換者（資産額）	156,642 人	(636 億 2,600 万円)
② 企業型・個人型移換戻し件数（資産額）	50,803 人	(338 億 2,600 万円)
③ 死亡一時金件数（金額）	717 件	(10億 2,200 万円)
④ 脱退一時金件数（金額）	1,227 件	(2 億 8,400 万円)
⑤ 70 歳裁定件数（金額）	1 件	(100 万円)
⑥ 自動移換者増加（資産額）	103,894 人	(275 億 5,400 万円)

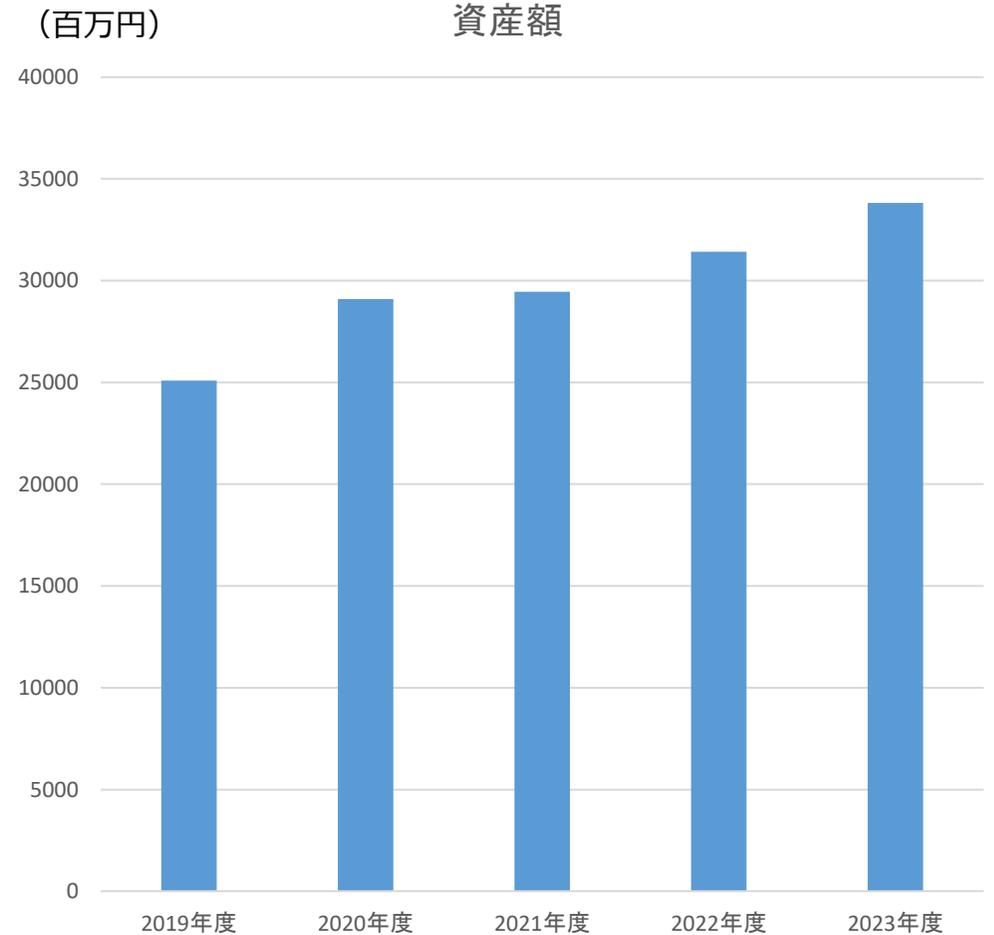
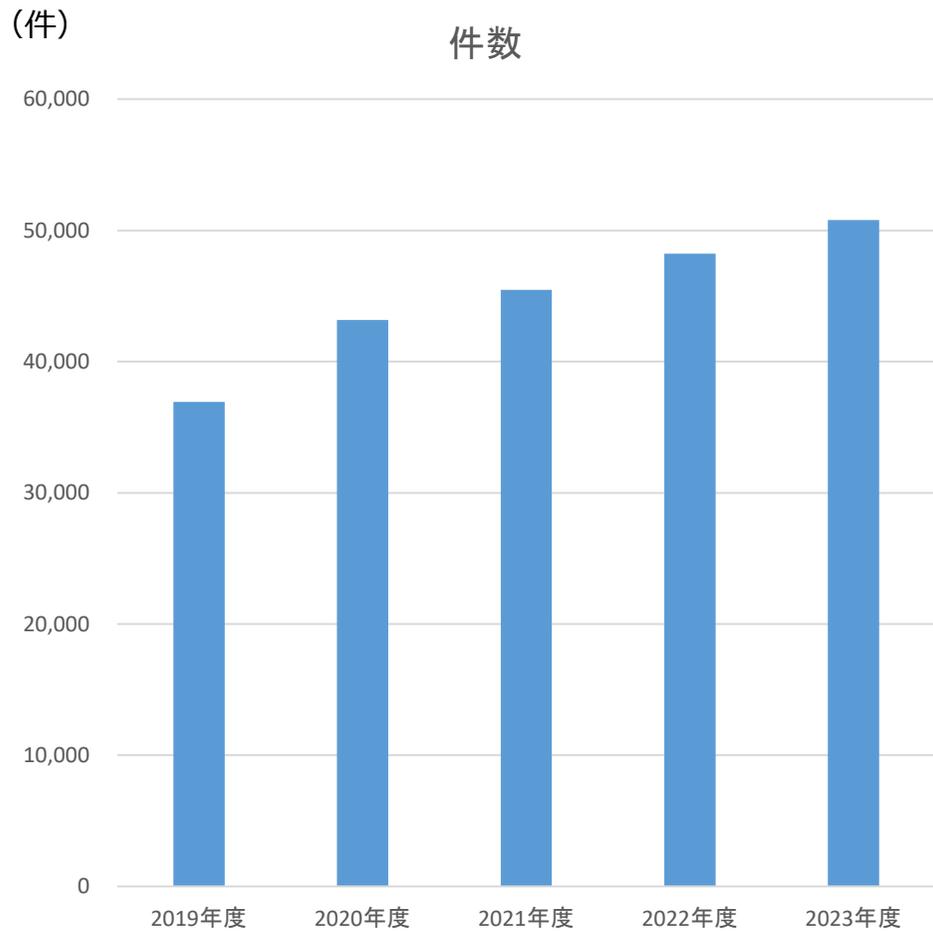
出所：令和5年度 国民年金基金連合会業務報告書より厚生労働省作成

自動移換者数の推移



(出所) 国民年金基金連合会データより厚生労働省作成

企業型・個人型移換戻しの推移（件数・資産額）

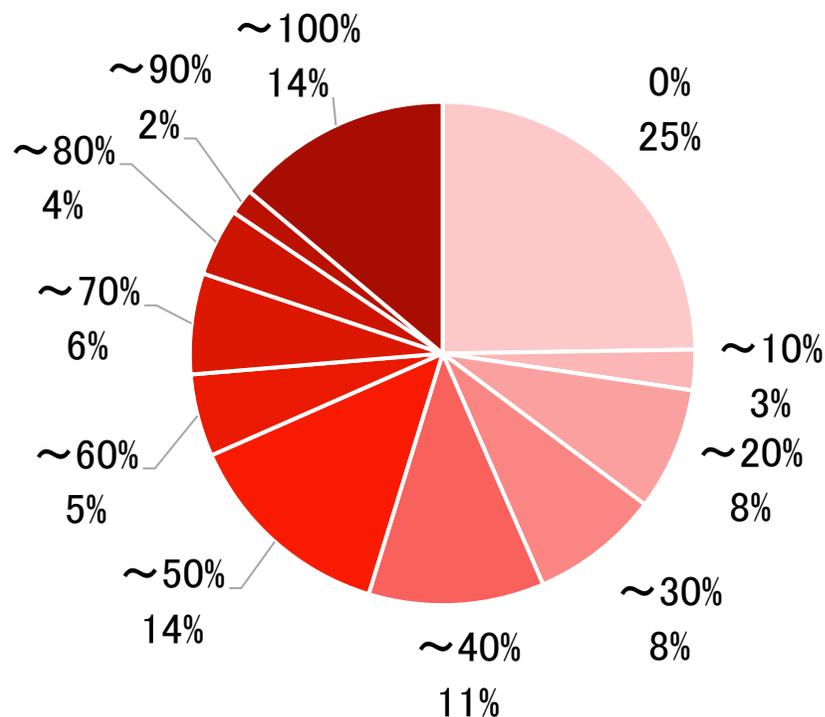


出所：国民年金基金連合会データより厚生労働省作成

企業型DCの加入者資格喪失者に占める自動移換者の割合

- 事業主ごとに企業型DCの加入者資格喪失者に占める自動移換者の割合は異なる（平均：33%）。
- 自動移換者の割合が50%を超える事業所は全体の32%。

企業型DC実施事業所別 加入者資格喪失者に占める自動移換者の割合



(注) 加入者資格喪失者数については、「(1)死亡又は運用指図者資格取得による加入者資格喪失者、及び(2)企業型年金の企業型年金加入者の資格を60歳に達した日以降に喪失した者であって、同日の翌日が属する月に当該企業型年金の企業型年金加入者の資格を取得したもののいずれも含まないこととし、事業年度末の1年6か月前から起算して1年間に資格喪失した人数について記載すること」とされている

(出典) 令和5年中に事業年度末が到来し、提出された「企業型年金に係る業務報告書」を基に集計。

- 転職元の企業の事業主は従業員が企業年金の加入者資格を喪失したときに、転職先の事業主は新たに従業員が企業年金の加入者資格を取得したときに、それぞれポータビリティに関する説明義務が課せられている。

＜事業主が転職者に対して説明する内容＞

転職元(移換元)		転職先(移換先)	
確定給付企業年金	企業型確定拠出年金	確定給付企業年金	企業型確定拠出年金
① 移換の申出期限 ② 脱退一時金相当額とその算定基礎期間 ③ 中途脱退者が有する選択肢(脱退一時金の繰り下げ、転職先の企業年金制度への移換など) ④ 企業年金連合会や国民年金基金連合会の概要、手数料 など	① 資格喪失者が有する選択肢(転職先の企業年金やiDeCoへの移換ができること、資格喪失した日の属する月の翌月から6月を経過した場合の取扱いなど) ② 手数料 など	① 移換の申出期限とその手続方法 ② 給付設計の内容(加入時の年齢から退職まで加入していた場合のモデル年金額など) ③ 移換された脱退一時金相当額に基づき算入される加入者期間やその通算方法 など	① 移換の申出期限とその手続方法 ② 通算加入者等期間に算入する期間 ③ 手数料 など

(参考) 個人別管理資産の移換に関する事項の説明義務の根拠法令

確定拠出年金法施行令

(個人別管理資産の移換に関する事項の説明義務)

第四十六条の二 事業主は、その実施する企業型年金の加入者が当該加入者の資格を喪失したとき、又は当該企業型年金が終了したときは、法第八十条、第八十二条及び第八十三条の規定による個人別管理資産の移換に関する事項について、当該加入者の資格を喪失した者又は当該企業型年金が終了した日において当該企業型年金の企業型年金加入者等であった者（次項において「企業型年金加入者資格喪失者」という。）に説明しなければならない。

- 2 企業型年金の企業型記録関連運営管理機関等は、法第五十四条の四、第五十四条の五、第八十条若しくは第八十二条又は中小企業退職金共済法第三十一条の三の規定による申出をしていない者であつて、法第八十三条第一項の規定により連合会に個人別管理資産を移換されていない企業型年金加入者資格喪失者であるものに対して、厚生労働省令で定めるところにより、これらの規定による個人別管理資産の移換に関する事項について説明しなければならない。
- 3 連合会は、連合会移換者（法第五十五条第二項第六号に規定する連合会移換者をいい、厚生労働省令で定める者を除く。）に対して、厚生労働省令で定めるところにより、個人別管理資産の移換に関する事項について説明しなければならない。

自動移換者の割合が低い事業主へのヒアリング結果の概要

- 企業型DC資格喪失者に占める自動移換者の割合が低い事業主数社にヒアリングしたところ、当該事業主は、移換手続に関する説明を実施しているほか、継続投資教育等の加入意識の向上に積極的に取り組んでいた。

企業型DC資格喪失者に占める自動移換者の割合が低い事業主へのヒアリング結果の概要

(加入時・加入期間中の説明)

- キャリア採用（中途採用）の新入社員に対して、転職前の企業で企業型DCに加入していたかを必ず確認し、加入していた場合は移換手続を案内している。こうした入社時の説明により、従業員は、退職時に手続をしなければならないという意識を持っているのではないかと。
- 継続投資教育に精力的に取り組んでおり、毎月ニュースレターを配信している。毎回ポータビリティについての内容が含まれているわけではないが、従業員が企業型DCに加入しているという意識が高いのではないかと。

(退職時・退職後の説明)

- 退職時説明資料は、他の手続資料とあわせて、イントラネットに掲載し周知を図っているほか、運営管理機関が作成しているパンフレットや移換手続に関する自社作成の資料を自宅に郵送している。
- 退職後に資産移換の手続を行っていない者に対し、記録関連運営管理機関（RK）から通知が行われている。加えて、RKから手続していない者のリストを入手し、企業からも、RKと同じ案内を郵送し、移換手続を勧奨している。

本日も議論いただきたい点（自動移換）

自動移換

【課題】

- 企業型DC加入者であった者が、退職後においても老後の所得確保のための資産形成を継続できるよう、企業型DC加入者資格喪失者が自動移換されることを防ぐことと、自動移換となった者のiDeCo・企業型DCへの移換を促すことが重要である。

【これまでの主なご指摘】

- まずは、自動移換とならないよう、実施事業主が加入者に対して手続の説明をきちんと行うことや、加入者の加入意識を高めていくことが重要ではないかとの意見があった。
- 資格喪失後に移換するiDeCoの運管を規定することや、資格喪失後のデフォルト商品などを設定することは、自動移換者を増やさないために有効な対策の一つであるとの指摘があった一方、手続をせずに自動的に移換し運用されることになるため、従業員（加入者）の意思が十分に反映されない懸念があることを踏まえると、導入は慎重に検討すべきとの意見があった。
- 既に自動移換されている者への対応策として、自動移換者の管理手数料を、iDeCoの運用指図者の管理手数料よりも十分に高い水準に設定することなどが効果的ではないかとの意見があった。

【ご議論いただきたい点】

- これまでの議論や、企業型DCの加入者資格喪失者のうち、一定割合が自動移換されている現状を踏まえ、事業主が取るべき対応として、例えば以下のような資格喪失に関する手続の対応の徹底を行うことについて、どのように考えるか。
 - ✓ 企業型DCの加入者資格を喪失する前から資格喪失時にかけて、資格喪失時に取るべき対応に係る説明の実施
 - ✓ 企業型DCの全加入者に対する資格喪失時の個人別管理資産の移換の手続等に関する継続的な説明の実施
- 事業主等の意識の向上を通じ、企業型DC加入者であった者の資産を保護するため、自動移換の状況を見える化することについて、どのように考えるか。
- 自動移換となった者のiDeCo・企業型DCへの移換の更なる促進のため、以下の取組を、国民年金基金連合会に促すことについて、どのように考えるか。
 - ✓ 自動移換となった者への周知方法等の改善
 - ✓ 自動移換の現状や制度改正によるシステム改修経費等を踏まえた自動移換の適切な手数料の設定

3

いわゆる選択制DB・選択制DC

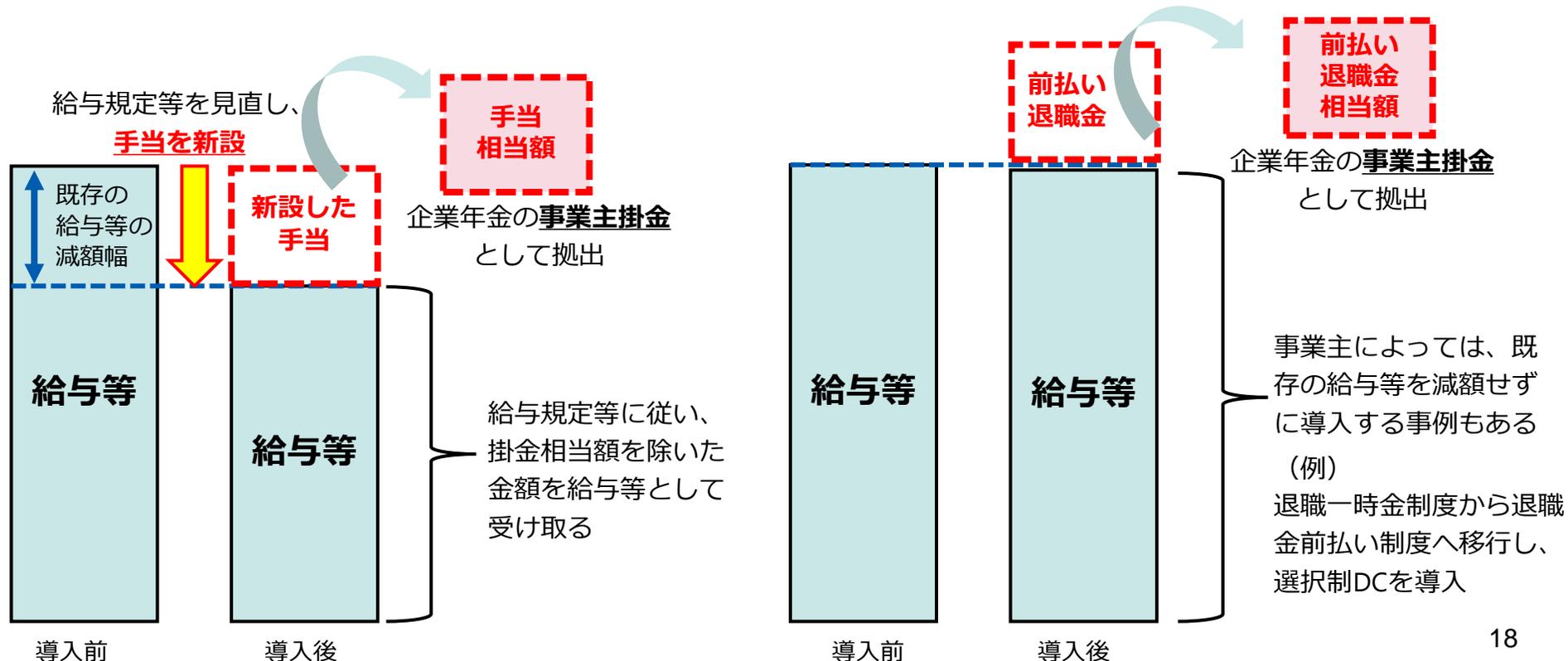


いわゆる選択制DC・選択制DBについて

- いわゆる選択制DC・選択制DBは、従業員が加入するかを選択できる仕組みとなっており、加入することを選択した者は、企業年金の事業主掛金が拠出され、加入しないことを選択した者は事業主掛金相当額を給与等として受け取る。
- 事業主が拠出する掛金は導入する事業主により異なり、既存の給与等を原資とする場合や、既存の給与等とは異なる原資を活用する場合があるが、既存の給与等を原資とする場合は、制度導入前にあらかじめ給与規程等を見直している。

【例 1 : 既存の給与等を原資に手当を新設】

【例 2 : 既存の給与等とは異なる原資を活用】



いわゆる選択制DB・選択制DCにおける事業主掛金の賃金性

- いわゆる選択制DC・選択制DBにおける事業主掛金については、労働基準法上、賃金には該当しない。

企業年金における事業主掛金の賃金性

- ・ 企業年金の事業主が拠出する掛金は、事業主が拠出すべきことが法令上定められている。
- ・ 労働基準法第11条において賃金とは、「この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう」と規定されている。
- ・ この点、企業年金の事業主掛金は、労働の対償として使用者が労働者に支払うものと同視することはできないものと考えられることから、(1)～(4)いずれの場合であれ、同法の賃金には該当しない。
 - (1) 一般的な企業年金における事業主掛金
 - (2) 事業主掛金の原資が既存の給与等とは異なる場合の（給与規程改定後の）事業主掛金部分
 - (3) 事業主掛金の原資が既存の給与等である場合の（給与規程改定後の）事業主掛金部分
 - (4) 事業主掛金部分が残業代や賞与等の算出基礎額になる場合の（給与規程改定後の）事業主掛金部分

(参考) 労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）抜粋

第十一条 この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。

- いわゆる選択制DC・選択制DBについて、DCでは法令解釈通知において事業主が従業員に社会保険・雇用保険等の給付額への影響等を説明することとしているが、DBについては明文化されていない。

確定拠出年金制度について（通知）（平成 13 年 8 月 21 日年発第 213 号）

第 1 企業型年金規約の承認基準等に関する事項

2. 事業主掛金に関する事項

- (5) 労使合意により給与等を減額した上で、当該減額部分を事業主掛金として拠出し企業型年金の個人別管理資産として積み立てるか、給与等への上乗せで受け取るかを従業員が選択する仕組みを実施するに当たっては、**社会保険・雇用保険等の給付額にも影響する可能性を含めて、事業主は従業員に正確な説明を行う必要があること。**

確定拠出年金Q & A（令和 4 年 10 月 1 日施行）

No.70

項 目：規約記載事項（事業主掛金）

質問事項：給与や賞与を減額して、その減額分をもって確定拠出年金の掛金とすることは可能か。

回 答：給与や賞与の減額の可否については、給与規程の問題である。ただし、当該方法により掛金を拠出する場合は、社会保険・雇用保険等の給付額にも影響する可能性を含めて、事業主は従業員に正確な説明を行う必要がある。なお、事業主掛金について事業主が拠出せず、給与から控除する等により加入者に負担させることは認められない。

質問事項：従業員への説明は、どのような事項を説明すべきか。

回 答：給与や賞与が減額されることで、社会保険・雇用保険等の保険料負担が軽減される可能性があることだけでなく、厚生年金保険・健康保険の標準報酬月額や雇用保険の基礎手当日額等が引下げられること等により、これらを用いて算定される**社会保険・雇用保険等の給付が減額する可能性があることを説明する必要がある。**なお、説明にあたっては、具体的な事例を用いて説明することが望ましい。

1 DB・DC共通の論点

(3) その他

○ いわゆる選択制DB・DCについては、

- ・ 給与ではなく事業主掛金として拠出することにより社会保険料の算定対象とならないため、将来の公的年金の給付額が下がる等の影響が生じること等について、従業員に向けた丁寧な説明が必要
- ・ 現状ではDCの法令解釈通知にのみ設けている従業員に向けた説明について、DBについても通知への記載をすべき
- ・ 本来従業員の福利厚生として導入されるべきものである企業年金制度が、過度に事業主の節税対策等として使われていることは問題ではないか

といった意見があった。

本日も議論いただきたい点（いわゆる選択制DB・選択制DC）

いわゆる選択制DB、DC

【課題】

- いわゆる選択制DB・選択制DCにおいて、給与ではなく事業主掛金として拠出する場合、賃金に当たらないため、社会保険料等の算定対象とならない。
- このため、いわゆる選択制DB・選択制DCの導入・実施に際しては、事業主から従業員に対し、将来の公的年金の給付額が下がる等の影響が生じうることを含め、制度内容に関する説明が丁寧に行われることが重要である。

【これまでの主なご指摘】

- いわゆる選択制DB・選択制DCについては、従業員に向けた丁寧な説明が必要であり、現状ではDCの法令解釈通知にのみ設けられている従業員に向けた説明について、DBの法令解釈通知においても当該説明をする旨を記載すべきとの意見があった。
- 本来従業員の福利厚生として導入されるべきものである企業年金制度が、過度に事業主の節税対策等として使われていることは問題ではないかとの意見があった。

【ご議論いただきたい点】

- いわゆる選択制DBについて、DCと同様、DBの法令解釈通知に追記する等、事業主が従業員に社会保険・雇用保険等の給付額への影響等を説明するよう求めていくことについて、どのように考えるか。
- いわゆる選択制DB・選択制DCをこれから実施する事業主において、労使協議や導入時・加入時に、従業員に対して正確な説明が行われるようにするため、具体的にどのような取組が考えられるか。

4

脱退一時金の要件



DCの脱退一時金について

- DCは老後の所得確保を目的とした制度であり、給付は障害給付及び死亡一時金を除き、原則60歳以降に支給を受けることができる。
- ただし、個人別管理資産が極めて少額である場合、掛金の拠出期間が短期間である場合、加入要件を満たさないなど一定の条件を満たす場合は、例外的な措置として脱退一時金の支給を受けることができる。

企業型DCの脱退一時金支給要件（確定拠出年金法附則2条の2）

- ・ 企業型年金加入者、企業型年金運用指図者、個人型年金加入者又は個人型年金運用指図者でないこと。
- ・ 個人別管理資産の額が政令で定める額（1.5万円）以下であること又は個人型DCの脱退一時金支給要件を満たすこと。
- ・ 最後に企業型年金加入者の資格を喪失した日から6か月以内であること。

個人型DCの脱退一時金支給要件（確定拠出年金法附則3条）

- ・ 60歳未満であること。
- ・ 企業型年金加入者でないこと。
- ・ 個人型DCに加入できないこと。（「日本国籍を有する海外居住者（20歳以上60歳未満）でないこと」を含む）
- ・ 障害給付金の受給権者でないこと
- ・ 通算の掛金拠出期間が政令で定める期間（5年）以下であること又は個人別管理資産の額が政令で定める額（25万円）以下であること。
- ・ 最後に企業型年金加入者又は個人型年金加入者の資格を喪失した日から2年以内であること。

令和2年制度改正による中途引き出し（脱退一時金）の改善

- 公的年金の脱退一時金の支給上限が「政令で定める額（最大5年間分）」とされたため、DCの脱退一時金についても、掛金拠出期間を「3年以下」から「政令で定める期間（5年）以下」に見直し。（令和3年4月施行）
- 外国籍人材が帰国する際に、公的年金と同様、DCの脱退一時金を受給できるよう、要件を見直し。（令和4年5月施行）
 - ・ 国民年金の任意加入被保険者のiDeCoへの加入を可能とした上で、日本国籍を有しないiDeCoに加入できない者については、通算の掛金拠出期間が短いこと等の他の要件を満たせば、中途引き出し（脱退一時金の受給）を認める
 - ・ 企業型DCの脱退一時金について、一旦iDeCoに資産を移換することなく、直接、受給できるようにするよう、手続面を改善

<国民年金の脱退一時金制度>

※国民年金法附則第9条の3の2

1. 受給要件

- 次のいずれにも該当する場合、脱退一時金の請求が可能となる。
- ① 日本国籍を有しないこと
- ② 公的年金制度（国民年金又は厚生年金保険）の被保険者でないこと
- ③ 国民年金第1号被保険者としての保険料納付済期間（※1）を6か月以上有すること
- ④ 老齢基礎年金の受給資格期間（10年）を満たしていないこと
- ⑤ 障害基礎年金等の受給権を有したことがないこと
- ⑥ 日本国内に住所を有しないこと
- ⑦ 日本に住所を有しなくなった日（※2）から2年以内に請求を行うこと

（※1）保険料4分の1免除期間の月数の4分の3に相当する月数、保険料半額免除期間の月数の2分の1に相当する月数及び保険料4分の3免除期間の月数の4分の1に相当する月数を含む。

（※2）日本の公的年金制度の被保険者でなくなった日の方が遅い場合は当該日。

2. 支給額

- 国民年金第1号被保険者としての保険料納付済期間等に応じて、次の計算式で算出した額（最大で60か月（5年）分）

$$\text{最後に保険料を納付した月の属する年度の保険料額（※3）} \times \frac{1}{2} \times \text{右表に定める数}$$

保険料納付済期間等	数
6か月以上12か月未満	6
12か月以上18か月未満	12
18か月以上24か月未満	18
24か月以上30か月未満	24
30か月以上36か月未満	30
36か月以上42か月未満	36
42か月以上48か月未満	42
48か月以上54か月未満	48
54か月以上60か月未満	54
60か月以上	60

（※3）令和6年度の保険料額は、16,980円。

<厚生年金保険の脱退一時金制度>

※厚生年金保険法附則第29条

1. 受給要件

- 次のいずれにも該当する場合、脱退一時金の請求が可能となる。
- ① 日本国籍を有しないこと
- ② 公的年金制度（国民年金又は厚生年金保険）の被保険者でないこと
- ③ 厚生年金保険の被保険者期間を6か月以上有すること
- ④ 老齢厚生年金の受給資格期間（10年）を満たしていないこと
- ⑤ 障害厚生年金等の受給権を有したことがないこと
- ⑥ 日本国内に住所を有しないこと
- ⑦ 日本に住所を有しなくなった日（※4）から2年以内に請求を行うこと

（※4）日本の公的年金制度の被保険者でなくなった日の方が遅い場合は当該日。

2. 支給額

- 厚生年金保険の被保険者であった期間に応じて、次の計算式で算出した額（最大で60か月（5年）分）

$$\text{平均標準報酬額} \times \text{支給率（保険料率（※5）} \times \frac{1}{2} \times \text{右表に定める数）}$$

（※5）最終月（資格喪失した日の属する月の前月）の属する年の前年10月の保険料率（最終月が1月～8月であれば、前々年10月の保険料率）。なお、平成29年9月以降の保険料率は18.3%で固定されている。

被保険者期間	数
6か月以上12か月未満	6
12か月以上18か月未満	12
18か月以上24か月未満	18
24か月以上30か月未満	24
30か月以上36か月未満	30
36か月以上42か月未満	36
42か月以上48か月未満	42
48か月以上54か月未満	48
54か月以上60か月未満	54
60か月以上	60

▶ 脱退一時金の支給を受けた者については、支給額の計算の基礎となった被保険者期間は、被保険者でなかったものとみなされる。
(注) 合算対象期間にも含まれない。

平成7年4月（脱退一時金の創設） [平成6年改正]

- 外国人の場合は、滞在期間が短く、保険料納付が老齢給付に結び付きにくいという特有の事情を踏まえ、日本国籍を有しない方が、公的年金制度（国民年金又は厚生年金保険）の被保険者資格を喪失し、日本国内に住所を有しなくなった場合、本人からの請求に基づき被保険者であった期間に応じた額を一時金として支給する制度を創設
- 支給上限年数は3年（36か月）
(参考) 制度創設当時、支給上限が3年とされた理由について
 - ①脱退一時金が外国人の短期滞在者に対する特別の措置であること
 - ②期間が定められている在留期間の最長期間が3年であること
 - ③一時金の対象となる出国者の大部分の在留期間が3年以内であること



令和3年4月（支給上限年数の引き上げ） [令和2年改正]

- 支給上限年数を5年（60か月）に引き上げ
(参考) 令和元年10月30日 社会保障審議会年金部会 資料1の「脱退一時金制度見直しの方向性」 抜粋
見直しの意義（必要性）
本年施行された改正出入国管理法により、期間更新に限度のある在留資格における在留期間の上限が5年になる（特定技能1号）とともに、制度創設当時と比べて3～5年滞在した者の割合が外国人出国者全体の約5%から約16%に増加している。

脱退一時金制度に関する見直しの方向性①

【現行制度】

- 外国人の場合は、滞在期間が短く、保険料納付が老齢給付に結び付きにくいという特有の事情を踏まえ、脱退一時金制度を設けている。また、脱退一時金を受給するとそれまでの被保険者期間がなくなる。
- 脱退一時金については、在留資格の見直しや外国人の滞在期間の長期化を踏まえ、令和2年改正で支給上限額を3年から5年に引き上げたところ。

(参考) 令和元年10月30日 社会保障審議会年金部会 資料1の「脱退一時金制度見直しの方向性」 抜粋
見直しの意義(必要性)

本年施行された改正出入国管理法により、期間更新に限度のある在留資格における在留期間の上限が5年になる(特定技能1号)とともに、制度創設当時と比べて3～5年滞在した者の割合が外国人出国者全体の約5%から約16%に増加している。

【脱退一時金に係る状況の変化等】

- 平成29年8月、老齢年金を受け取るために必要な受給資格期間が25年から10年に改正された。
- 令和2年改正時と比べて、5～10年滞在した外国人の割合が約6%から約18%に増加しているなど、在留外国人の増加や滞在期間の長期化に伴い、老後を日本で暮らす可能性がある外国人も増加していると考えられる。
- さらに、本年成立した入管法等の一部を改正する法律により、今後、育成就労制度が創設され、育成就労制度(3年)を経て特定技能1号(5年)に移行し、計8年我が国に滞在する者が増加すると考えられる。
- そうした中、現行制度においては、再入国許可付き出国をした場合でも脱退一時金の受給が可能となっており、滞在途中の一時的な帰国の際に脱退一時金を受給するとそれまでの年金加入期間がなくなってしまうこととなる。

脱退一時金制度に関する見直しの方向性②

【検討の方向性】

- 在留外国人の増加や滞在期間の長期化に伴い、老後を日本で暮らす可能性がある外国人も増加していると考えられることから、将来の年金受給に結びつけやすくする方向で見直しの検討を進めるべきではないか。一方で、外国人の滞在期間の長期化が進む中、保険料納付が老齢年金に結びつかない外国人にとっては、脱退一時金の必要性が高まっている側面もあると考えられる中で、必要な見直しの検討を進めてはどうか。
- 具体的には、在留資格にかかわらず、再入国許可付きで出国した者は、日本に再度入国する意図を持って出国しており、再度日本の公的年金に加入し老齢年金の受給資格期間（10年）を満了し得る可能性があることから、原則として単純出国した場合のみ脱退一時金を支給することとし、再入国許可付きで出国した者には当該許可の有効期間内は脱退一時金は支給しない（再入国しないまま許可期限を経過した場合には受給が可能となる。）こととすることについてどう考えるか。
なお、その場合は、施行後に十分に年金加入期間を確保できず、年金と脱退一時金のいずれの支給にもつながらない場合等も考慮し、必要な経過措置を設けることとしてはどうか。
- また、在留資格の見直しや、在留外国人の滞在期間も踏まえて、現行の支給上限を5年から8年に引き上げることにどう考えるか。
- あわせて、こうした見直しを行うこととした場合は、施行に際し、在留外国人に年金や脱退一時金の仕組みや趣旨といった必要な情報がしっかりと伝わるよう、運用上の工夫を図ることとしてはどうか。

本日も議論いただきたい点（DCの脱退一時金）

DCの脱退一時金

【脱退一時金の目的】

- DCは老後の所得確保を目的とした制度であり、給付は障害給付及び死亡一時金を除き、原則60歳以降に支給を受けることができる。
- ただし、個人別管理資産が極めて少額である場合、掛金の拠出期間が短期間である場合、加入要件を満たさないなど一定の条件を満たす場合は、例外的な措置として脱退一時金の支給を受けることができる。

【通算拠出期間が5年以下である理由】

- DC制度は、国民年金（1階）又は厚生年金保険（2階）の被保険者が加入し、公的年金に上乗せして給付を行う制度（3階）である。このため、脱退一時金の支給要件である通算拠出期間（掛金を拠出した期間）については、国民年金及び厚生年金保険の脱退一時金の支給額上限額が被保険者であった期間の5年分であることに合わせて5年以下と設定されている。

【ご議論いただきたい点】

- 在留資格の見直しや、在留外国人の滞在期間を踏まえ、公的年金の支給上限について、5年から8年への引上げが検討されていることを踏まえ、DCの脱退一時金の支給要件である通算拠出期間についても、同様に5年以下から8年以下に引き上げることについて、どのように考えるか。

5

健全化法への対応

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

健全化法附則の検討規定

健全化法

- 平成26（2014）年4月1日に施行された健全化法^{（※）}により、厚生年金基金の新設を認めないこととし、その自主的な解散を促進するため、5年間の時限措置として特例解散制度の見直しなどを実施した。
 - ※ 公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律（平成25年法律第63号）
- 健全化法附則第2条で、同法の施行から10年を経過する日（令和6（2024）年3月31日）までに、存続厚生年金基金の解散等について検討し、速やかに必要な法制上の措置を講ずるものとされている。

【参照条文】健全化法の附則

（法制上の措置等）

第二条 政府は、この法律の施行の日（以下「施行日」という。）から起算して十年を経過する日までに、存続厚生年金基金が解散し又は他の企業年金制度等に移行し、及び存続連合会が解散するよう検討し、速やかに必要な法制上の措置を講ずるものとする。

基金数の推移

- 健全化法の施行後、厚生年金基金の解散や代行返上が進み、令和6（2024）年3月末で4基金となった。

（各年3月末）	H26.3	H27.3	H28.3	H29.3	H30.3	H31.3	R2.3	R3.3	R4.3	R5.3	R6.3
基金数	531	444	256	110	36	10	8	5	5	5	4
加入者数（万人）	408	363	254	139	57	16	15	12	12	12	11

社会保障審議会企業年金・個人年金部会における議論の中間整理（令和6年3月28日）（抄）①

V 健全化法への対応

- 公的年金制度の健全性及び信頼性の確保を図ることを目的として平成26年4月1日に施行された公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律（平成25年法律第63号）（健全化法）により、厚生年金基金については、その新設を認めないこととし、また、自主的な解散を促進するため、5年間の時限措置として特例解散制度の見直しなどが実施されたほか、代行資産保全の観点から基金を存続するための基準が設定されモニタリングが行われてきた。
- この結果として、令和6年3月28日現在、存続厚生年金基金は、存続するための基準を満たしており、代行返上を予定している1基金を除き、4基金となっている。
- 健全化法附則第2条で、同法の施行から10年を経過する日（令和6（2024）年3月31日）までに存続厚生年金基金の解散等について検討し、速やかに必要な法制上の措置を講ずるものとされていることを受け、当部会で議論を行った。
- この点に関して、
 - ・ 残り少数となった制度を存続させていくのに様々なコストが生じることから、労使で議論を尽くし、期限を決めて解散又は移行していただくことが合理的ではないか
 - ・ 存続厚生年金基金を存続させ続けることは、例外的な制度を持つことになり、企業年金制度全体の複雑性に繋がるのではないか
 - ・ 財政状況は今後悪化する可能性もあるため、受給権の保護の視点も踏まえ、基金の財政が健全なうちに移行なり解散に向かうべきではないか
 - ・ 厚生年金基金制度は代行制度により公的年金と繋がっていることから、単に財政的に健全かどうかだけでなく、将来も含めて妥当性、公平性を検討し、他制度への移行を促す方向に誘導すべきではないかなど、存続厚生年金基金を解散又は他制度へ移行させる方向で検討すべきとの意見があった。
- 一方で、
 - ・ 厚生年金基金を含め企業年金は退職給付を担うものであり、労働条件であることから、労使の判断が最大限尊重されるべき
 - ・ 存続厚生年金基金は、従前よりも高いハードルを課しながらも財政的に健全な状況を維持しており解散の意向を示していないことから、直ちに代行返上や解散を求めることは難しい
 - ・ DB制度に移行するにも加入者掛金の取扱いや税制などにも違いがあるため、時間をかけて慎重に議論すべきなど、公的年金の代行資産保全という健全化法の趣旨は適切に果たされており、財政的な健全性を維持している存続厚生年金基金について強制的に廃止すべきではないとの意見もあった。
- また、今後の検討の在り方について、
 - ・ 受給権者や加入者に不利益とならない移行に向け、懸念事項について丁寧に議論した上で筋道を付けるべき
 - ・ 現在もモニタリングなどが行われているが、今後もこの枠組みが有効なのか別途の検証・検討が必要などの意見があった。

社会保障審議会企業年金・個人年金部会における議論の中間整理（令和6年3月28日）（抄）②

- これらの意見を踏まえると、厚生年金基金制度が歴史的な役割を終えていることについては認識が一致しているところであり、労使の判断を尊重し当面厚生年金基金を存続するとしても、恒久的な制度ではなく、あくまでも経過的な存続に留めるべきである。
- 現時点で代行資産保全の観点から健全な存続厚生年金基金について、引き続き財政状況について適切なモニタリングをしつつ、今後の在り方を検討するべきであるが、これには、受給者等の権利にも配慮しつつ、DB等の他制度との違いにも着目して慎重に議論しなければならない。
- このため、受給者等の権利にも配慮しつつ、存続厚生年金基金が解散し、又は他の企業年金制度等に移行することを検討するよう求めている健全化法附則第2条の趣旨を踏まえて、諸課題に対する検討をさらに深めていくこととする。
その際、他の企業年金への移行等の在り方については、厚生年金基金を設けている企業の労使自身が十分な時間をかけて話し合うことが重要であり、今後、そのような取組を促すことが必要である。

存続厚生年金基金を解散又は他の企業年金制度等に移行させる際の論点

- ◆ 厚生年金基金が**解散**する場合、国に責任準備金相当額を返納した後、残余財産は加入者・受給者に分配され、基金は消滅する。（※資産を他制度に移換して退職給付制度を継続する場合もある。）
- ◆ 厚生年金基金が**代行返上**する場合、国に責任準備金相当額を返納した後、代行相当給付の支給義務を除いた、一切の権利義務がDBに承継される。

厚生年金基金制度とDB制度においては掛金、税制、給付等において違いがあることから、解散や移行に伴う制度設計の見直しに際しては、**事業主のコストや受給者等の財産権の観点からも検討を行うことが必要**。

- 基金が解散する場合、受給者等に対して一時金として残余財産が分配されることとなり、**受給者の年金はなくなる。加入者・受給者ともに、期待されていた終身年金の給付が受けられない等の不利益が生じる**こととなる。また、解散時に積立金が最低積立基準額等に不足する場合には、事業主等が不足分を掛金として一括拋出する必要性が生じる。
- 代行返上によりDBに移行する場合、代行部分を除き権利義務がDBに承継されるものの、次の点などで同一の制度設計とはできないため、事業主等または受給者等の不利益が生じる可能性がある。
 - ✓ **厚生年金基金においては、掛金の負担は加入員と事業主との折半**（加入者の同意なく加入者掛金を徴収）が基本となっているが、**DB制度においては、加入者掛金の拋出は本人の任意**によるものとなる。
このため、事業主は
 - ・ 加入者掛金を継続する場合、拋出の有無による加入者間の給付水準の差をどうするのか
 - ・ 加入者掛金を廃止する場合、事業主掛金を増額するか、給付水準を下げるのか等を検討する必要がある。
 - ✓ 厚生年金基金から支払う年金については、基金と国とで支給要件が異なり、代行部分は厚生年金保険制度であれば支払われないケース（受給資格期間10年未満など）であっても基金からは支払っている「独自給付」がある。
DBに移行した場合には、このような他制度の支給状況に応じて独自給付を行う規定を設けることはできない。
- **厚生年金基金とDBとでは、拋出・運用・給付時の税制が異なるため、受給者等の不利益が生じる可能性がある。**

企業年金連合会の取組みについて

- 企業年金連合会は、企業年金（確定給付企業年金（DB）・企業型確定拠出年金（企業型DC）・厚生年金基金）を退職等により脱退した者（中途脱退者等）の年金資産を引き受け年金給付を一元的に行うとともに、中途脱退者等の年金資産を転職先の企業年金や個人型確定拠出年金（iDeCo）に移換を行う「企業年金通算センター」の役割を担っている。
- 2023年度現在、約3,200万件の中途脱退者等の年金記録の管理を行い、約870万人に、年間約8,930億円の給付を行っている。



- また、企業年金の普及・発展を図るため、企業年金への支援事業を展開している。直近では、政府の資産運用立国に係る議論等を踏まえ、研修事業の推進や、スチュワードシップ活動の協働モニタリング等に取り組んでいる。

【主な支援事業】

情報提供等

- ・住所情報等を企業年金に提供

企業年金プラットフォーム

- ・企業年金情報を集積し、iDeCoとの合算管理に活用

投資教育

- ・事業主・国基連から委託をうけて投資教育を実施

共同運用

- ・DB等から委託をうけて、年金資産を共同運用

調査研究 政策提言

- ・企業年金の資産運用等を調査
- ・行政に対する政策提言を実施

相談・助言

- ・企業年金の制度運営・実務等についての相談・助言

研修

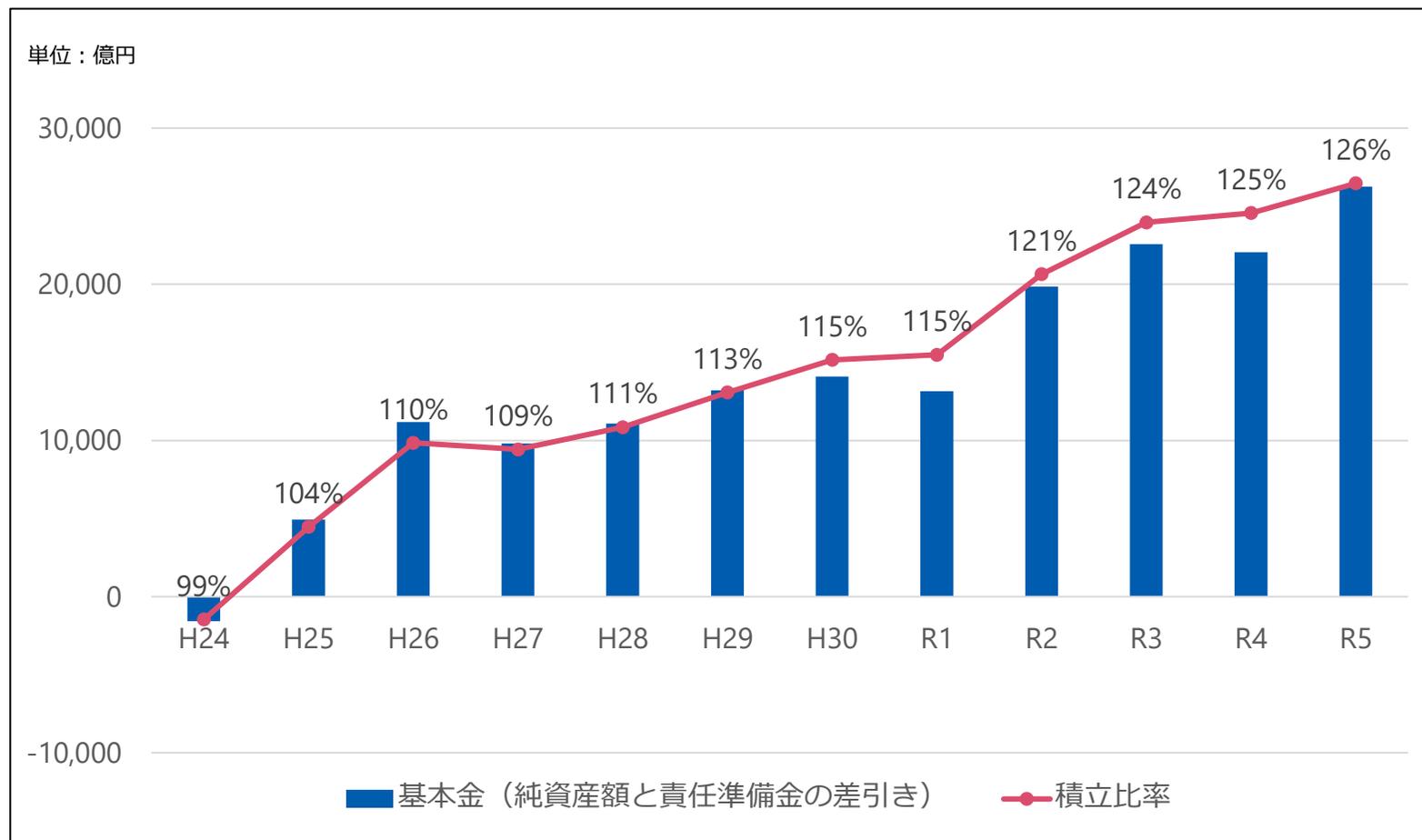
- ・企業年金の人材育成のための研修を実施

スチュワードシップ 推進協議会

- ・運用機関のスチュワードシップ活動を協働してモニタリング

企業年金連合会の取組みについて

- 現状、企業年金連合会における財政について、厚生年金基金基本年金経理の積立水準は約126%と健全な状況となっている。



出所：企業年金連合会公表データより厚生労働省作成

6

石炭鉱業年金基金制度

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

石炭鉱業年金基金制度の見直しについて

現状

- 石炭鉱業年金基金（以下「石炭基金」という。）は、石炭鉱業の坑内労働者のための老齢給付を行うことを目的として、昭和42年に石炭鉱業年金基金法に基づいて設立された。石炭鉱業を行う事業主は当然に会員となる。
- 社会情勢の変化により、石炭基金の会員の事業主は現在1社のみとなっている。石炭基金の意思決定を行う総会の構成員である会員事業主が不在となれば、石炭基金制度の存続が困難となり、年金給付の継続ができなくなる。加えて、現行法には解散の規定が制定されていないため、財産の清算がなされず加入員や受給者の権利が保護されない恐れがある。
- また、石炭基金では定款の変更等の意思決定にあたり加入員の意思を反映する制度設計になっていない。

改正の方向性

- 石炭基金について、加入者の意思をより反映できる一般的な制度であるDB制度に移行することが、より加入員・受給者の保護に資することから、石炭基金をDB制度に移行して、年金給付等の権利義務を承継することとし、これをもって石炭基金法を廃止することについて、どのように考えるか。

<加入者・受給者の状況等>

	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
加入員数	164人	138人	132人	132人	133人
受給権者数	4,678人	4,288人	3,908人	3,467人	3,117人

確定給付型の企業年金制度の比較

	確定給付企業年金制度(基金型)	石炭鉱業年金基金制度	厚生年金基金制度
事業所	○実施しようとする厚生年金保険の適用事業所(1社でも設立可)	○坑内で石炭を掘採する事業を行う厚生年金保険の適用事業所	○実施しようとする厚生年金保険の適用事業所(1社でも設立可)
設立手続	○各事業所における労使間の同意 ○設立には厚生労働大臣の認可が必要	○上記事業所の事業主はすべて会員となる	○各事業所における労使間の同意 ○設立には厚生労働大臣の認可が必要
加入者	○事業所に使用される厚生年金被保険者(規約で一定の資格を定めることは可)	○会員に使用される坑内員(厚生年金被保険者) ○会員に使用される坑外員(厚生年金被保険者)も可	○事業所に使用される厚生年金被保険者
意思決定機関	○代議員会(半数は事業主が選定、半数は加入者が互選)	○総会(会員事業主により構成) ○運営審議会(事業運営に係る諮問機関)を設置	○代議員会(半数は事業主が選定、半数は加入員が互選)
規約・定款変更手続	○代議員会の議決(定数の3分の2以上) ○規約変更には厚生労働大臣の認可が必要	○総会の議決(出炭量に応じた議決権の3分の2以上) ○定款変更には厚生労働大臣の認可が必要	○代議員会の議決(定数の3分の2以上) ○規約変更には厚生労働大臣の認可が必要
給付	○規約に基づき次の給付を行う ・老齢年金(一時金支給も可) ・脱退一時金 ・障害給付も可 ・遺族給付も可	○定款に基づき次の給付を行う ・老齢年金 ・脱退一時金も可 ・死亡一時金も可	○老齢厚生年金の代行分を上回る老齢年金の給付 ○規約に基づき、次の給付を行うことも可 ・老齢年金の加算(一時金支給も可) ・脱退一時金 ・障害給付 ・遺族給付
掛金の負担	○規約に基づき、事業主が拠出 ○事業主掛金額を超えない範囲で本人の同意の下で拠出する加入者掛金を設けることは可	○定款に基づき、会員である事業主が拠出	○原則として事業主と加入員での折半 ただし、免除保険料を上回る部分は事業主の負担割合を増加できる
掛金額の基準	○財政の均衡を保つことができるよう掛金を計算 ○定額又は給与等に応じた掛金を設定	○財政の均衡を保つことができるよう掛金を計算 ○出炭量に応じた掛金を設定	○財政の均衡を保つことができるよう掛金を計算 ○標準給与の額に応じた掛金を設定
財政運営	○継続基準・非継続基準の財政検証を毎年度実施 ○少なくとも5年ごとに掛金を再計算 ○次の場合にも掛金を再計算 ・継続基準に抵触した場合 ・加入者の数が著しく変動した等の場合等 ○掛金の再計算にあたり過去勤務債務分は特別掛金として標準掛金とは別に拠出 ○非継続基準に抵触した場合には標準掛金とは別に特例掛金を拠出	○少なくとも5年ごとに掛金を再計算	○継続基準・非継続基準の財政検証を毎年度実施 ○少なくとも5年ごとに掛金を再計算 ○次の場合にも掛金を再計算 ・継続基準に抵触した場合 ・加入者の数が著しく変動した等の場合等 ○掛金の再計算にあたり過去勤務債務分は特別掛金として標準掛金とは別に拠出 ○非継続基準に抵触した場合には標準掛金とは別に特例掛金を拠出

その他



その他の検討項目

項目		内容	検討の方向性
iDeCoプラス	iDeCoプラスとDBの併用	DBを実施する中小事業主がiDeCoプラスを実施可能とするため、DBとiDeCoプラスの併用を認めること	DBとiDeCoプラスの併用については、 <ul style="list-style-type: none"> ・中小企業においては総合型DBが普及しているため、有効な施策である ・中小企業が退職給付を引き上げていく選択肢をこのタイミングで提供することが重要である といった意見があった一方で、 <ul style="list-style-type: none"> ・制度の趣旨から、中小企業であってもDCを行うのであれば企業型DCを実施すべき ・福利厚生を充実させれば、DBの拠出を引き上げることを基本的な考え方とすべき といった意見があったことから、事業主のニーズを見極めながら、慎重に検討していくこととしてはどうか。
DBの環境整備	支払保証制度	支払保証制度を導入すること ※ 支払保証制度は、母体企業の倒産や経営悪化などによりやむを得ず制度終了をしたときに積立不足が生じている場合において、加入者等に対して一定の年金額が保証される仕組み。	支払保証制度の導入については、受給権保護などの観点を踏まえた検討課題であるが、現在のDB制度には継続基準・非継続基準に基づく財政検証の実施によって受給権が担保される仕組みがあり、また、DBの積立水準は概ね健全な状態にある中で、モラルハザードの回避方策等の課題も踏まえつつ、導入する必要性を含めて論点を整理していくこととしてはどうか。
	年金バイアウト	年金バイアウトを導入すること ※ 年金バイアウトは、年金支払義務を社外に移転させる仕組み。	年金バイアウトの導入については、制度の持続性の維持・向上などの観点を踏まえた検討課題であるが、現在のDBの積立水準は概ね健全な状態にある中で、導入の必要性・実現可能性等の各論点について、受給権保護やガバナンスの確保等の幅広い観点から整理し、慎重な検討をしていくこととしてはどうか。