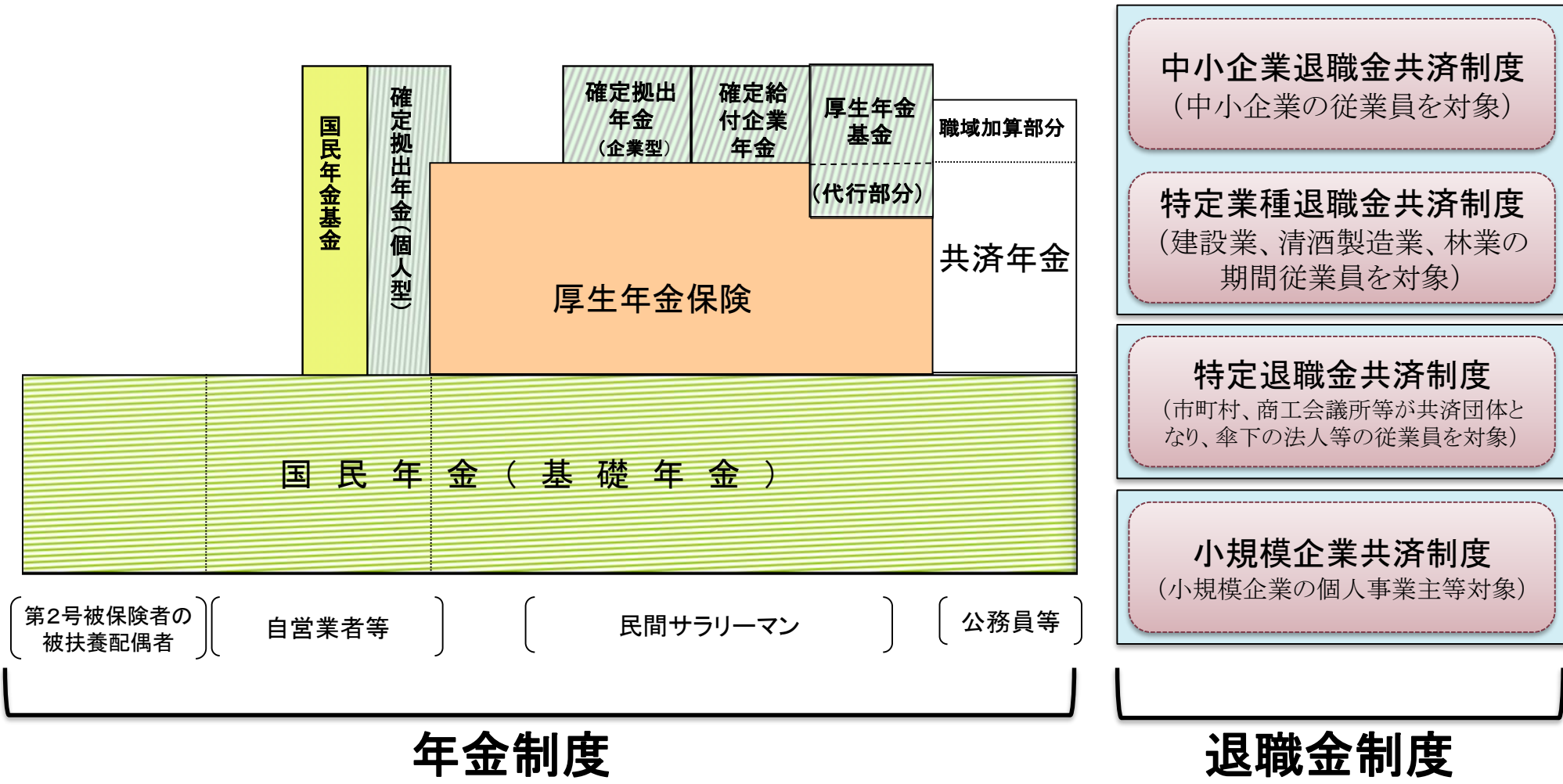


確定給付企業年金・確定拠出年金等に 関する基礎資料

年金・退職金制度の体系



※退職後の所得保障に関し一定の公的関与がある制度としては、これらの他に、勤労者が賃金からの控除による貯蓄を年金として受け取る「財形年金貯蓄」(税制上の優遇措置あり)及び個人が任意で加入する「個人年金」(保険型(生命保険会社等が提供)、貯蓄型(信託銀行等が提供)、税制上の優遇措置あり)がある。

確定給付企業年金の概要

確定給付企業年金の特徴

- 国の老齢厚生年金の一部の代行を行わない、独自の上乗せ給付のみを支給する制度として平成14年4月に施行された。
- 労使合意に基づき、規約を作成し、厚生労働大臣の認可等を受けることで実施される。
- 将来の給付を企業が約束。

<給付>

- 労使合意の年金規約に基づき、老齢給付を行う(年金給付・一時金給付の選択可。)
- 給付や積立などについて必要最低限のルールを定めた上で、労使合意に基づき、より柔軟な制度設計可能。

<掛金>

- 事業主が規約で定めるところにより、掛金を拠出(規約に定め、本人の同意を得た場合は、本人拠出も可。)

<財政>

- 約束した給付が支給できるよう、年金資産の積立基準を設定。

<その他>

- 受託者責任の明確化： 金融機関等の企業年金の管理・運営に関わる者の責任、行為準則を明確化。
- 情報開示： 事業主等は、年金規約の内容を従業員に周知し、財務状況等を加入者等へ開示する。

企業型確定拠出年金の概要

企業型確定拠出年金の特徴

- 厚生年金被保険者等のうち、企業型確定拠出年金を実施する企業に勤務するものが加入する。
- 事業主の拠出した掛金の全額が損金算入の対象(ただし、拠出限度額あり)。
- 規約に定めがあれば、事業主掛金に上乗せして加入者自らも掛金を拠出でき、拠出した全額が小規模企業共済等掛金控除の対象(加入員拠出は事業主負担を超えずかつ拠出限度額の範囲内で可)。
- 企業にとっては、掛金の追加負担が生じないので、将来の掛金負担の予測が容易。

企業型確定拠出年金の対象者と拠出限度額

企業型確定拠出年金

確定給付型の年金制度を実施していない場合

拠出限度額
月額 5.1万円
(年額61.2万円)

確定給付型の年金制度を実施している場合

拠出限度額
月額2.55万円
(年額30.6万円)

確定給付型の年金制度
(厚生年金基金・確定給付企業年金等)

厚生年金

基礎年金

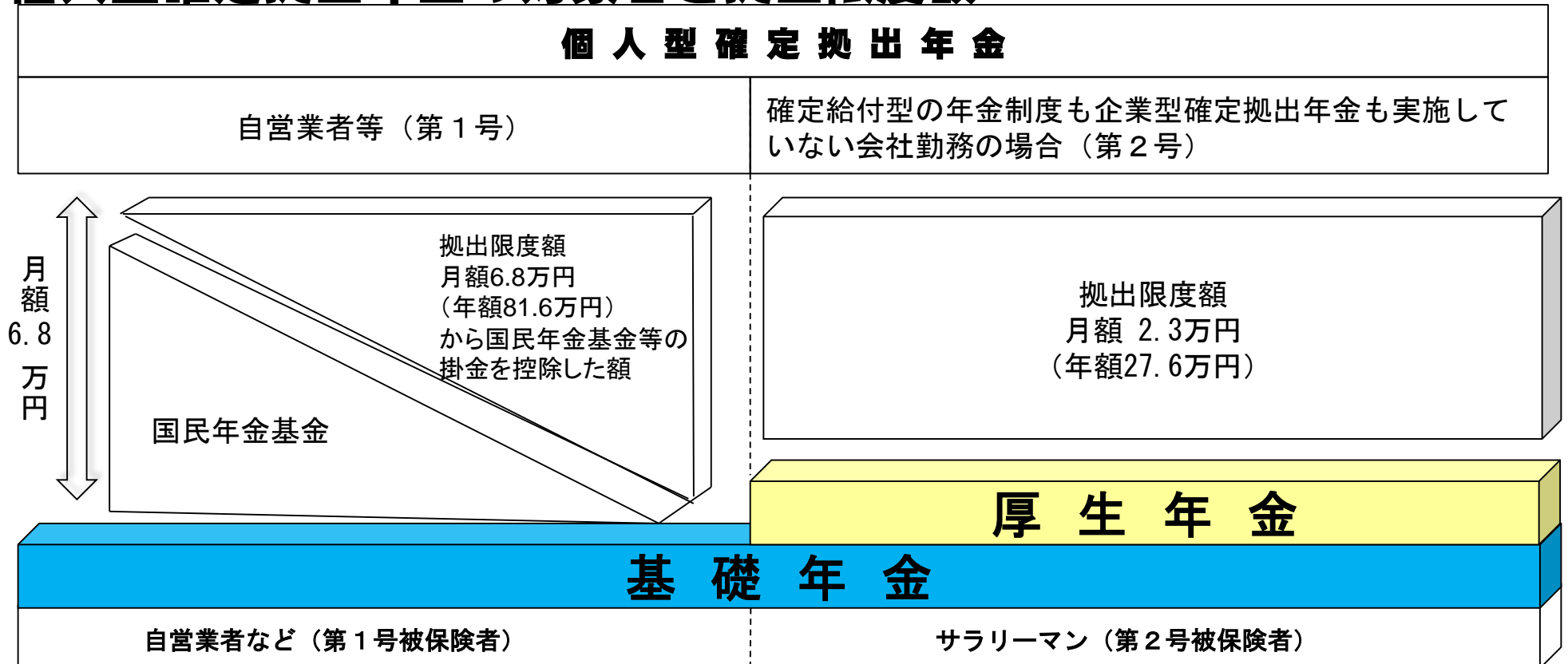
サラリーマン (第2号被保険者)

個人型確定拠出年金の概要

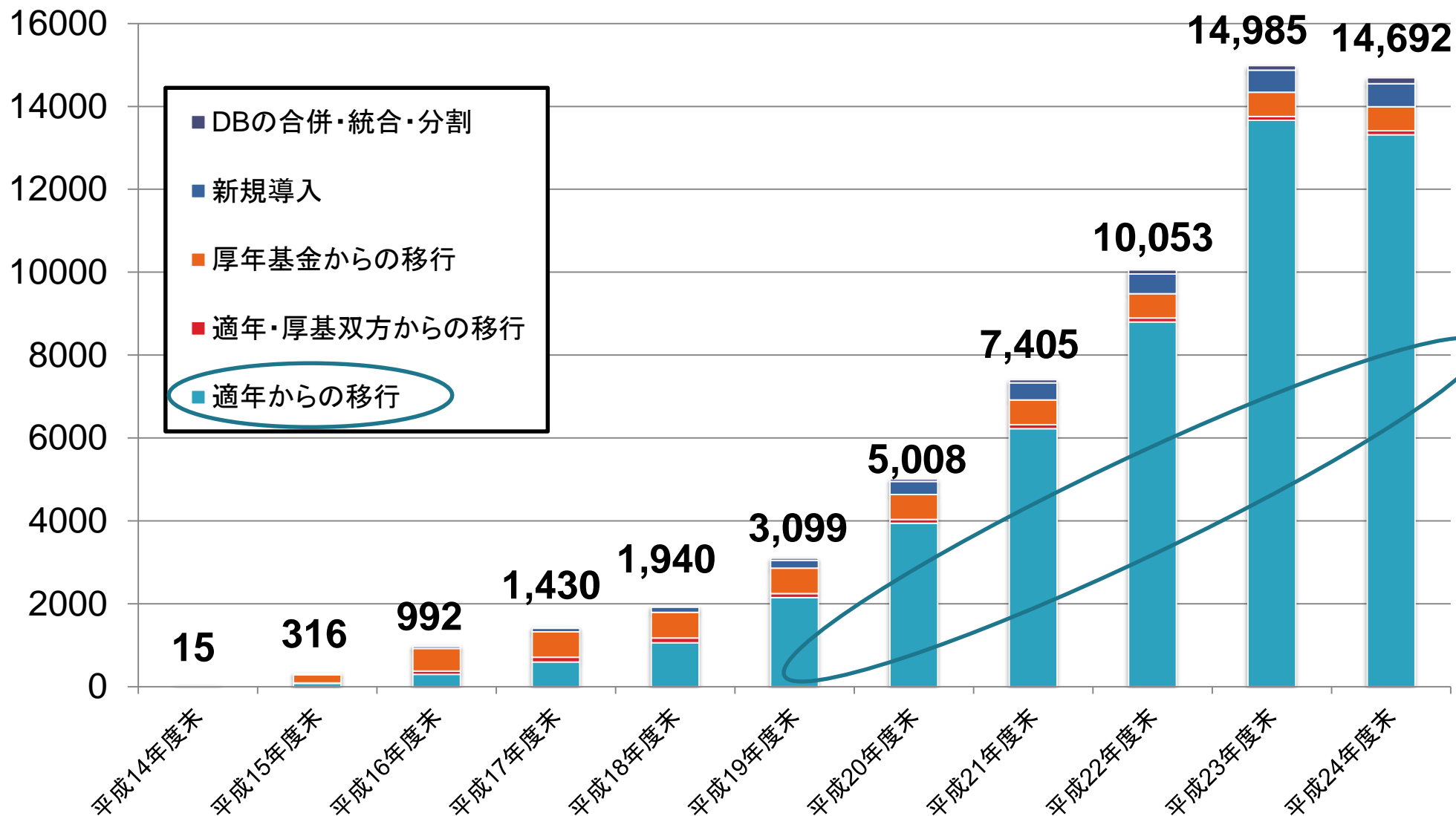
個人型確定拠出年金の特徴

- 企業年金等に参加できない第2号被保険者（公務員を除く）や第1号被保険者が加入できる。
- 加入者が拠出限度額の範囲内で任意に掛金を設定し、積み増すことが可能。
- 拠出した掛金の全額が、小規模企業共済等掛金控除の対象（ただし、拠出限度額あり）。
- 国民年金基金連合会が実施主体。

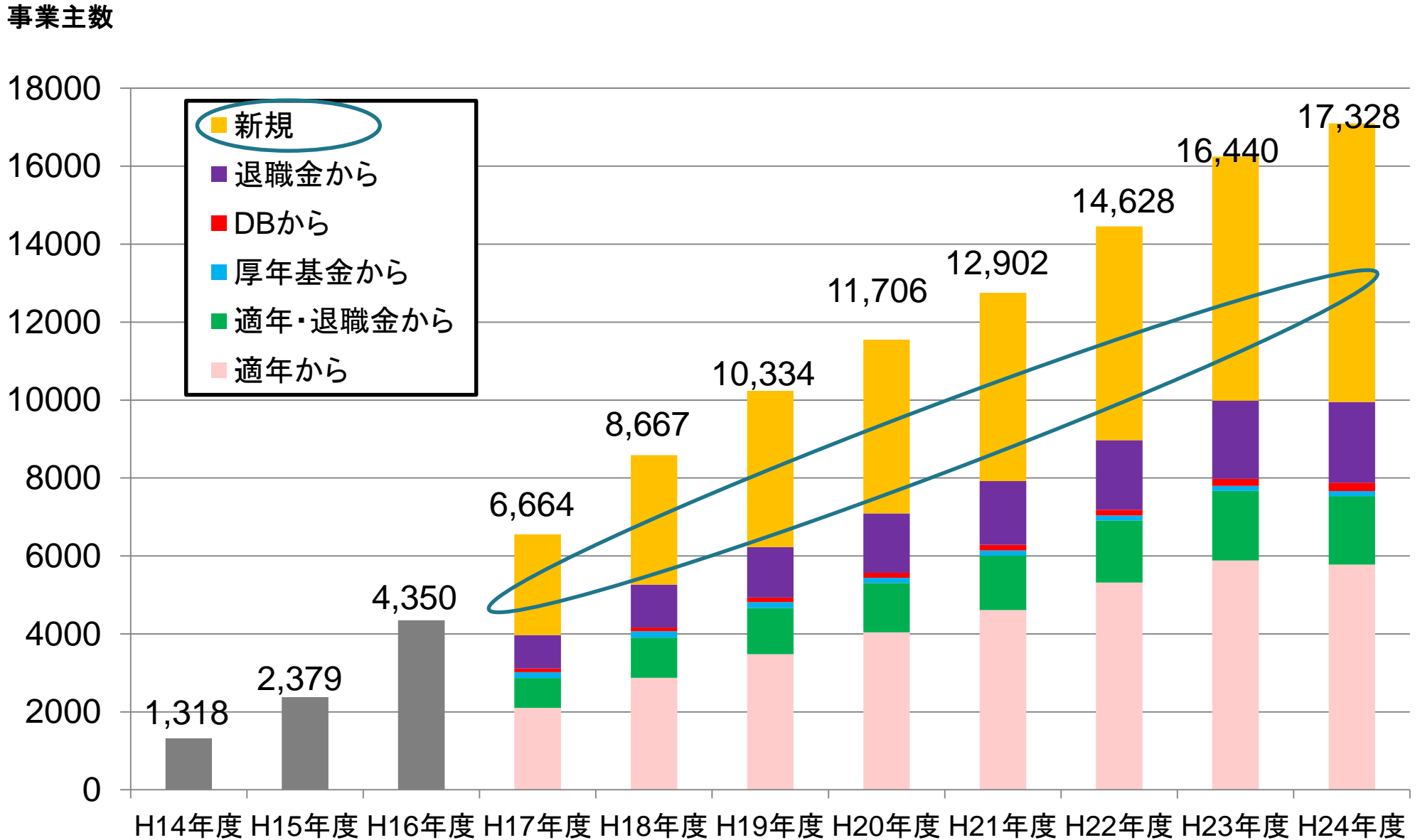
個人型確定拠出年金の対象者と拠出限度額



確定給付企業年金の推移（設立時の移行元別・件数）



確定拠出年金（企業型）の推移（設立時の移行元別・事業主数）



企業年金に関する最近の主な改正

確定拠出年金に係る改正

(平成23年8月10日公布 年金確保支援法)

- ①加入資格年齢を引き上げ(60歳→65歳)、企業の雇用状況に応じた柔軟な制度運営を可能とする。
- ②従業員拠出(マッチング拠出)を可能とし所得控除の対象とすること、事業主による従業員に対する継続的投資教育の実施義務を明文化することにより、老後所得の確保に向けた従業員の自主努力を支援する。
- ③退職により企業型年金の加入資格を喪失後、個人型年金の加入者になれる者として個人型に資産が移換された者は、中途脱退が認められていなかったが、一定の要件を満たした者については、中途脱退を認める。

確定給付企業年金に係る改正

(平成23年3月31日公布 確定給付企業年金法施行規則)

閉鎖型適格退職年金から移行する閉鎖型確定給付企業年金について、受給者のみで構成されているという性格を考慮し、規約の承認申請における添付書類のうち、労働協約や加入者の範囲等の書類の省略を可能とする。

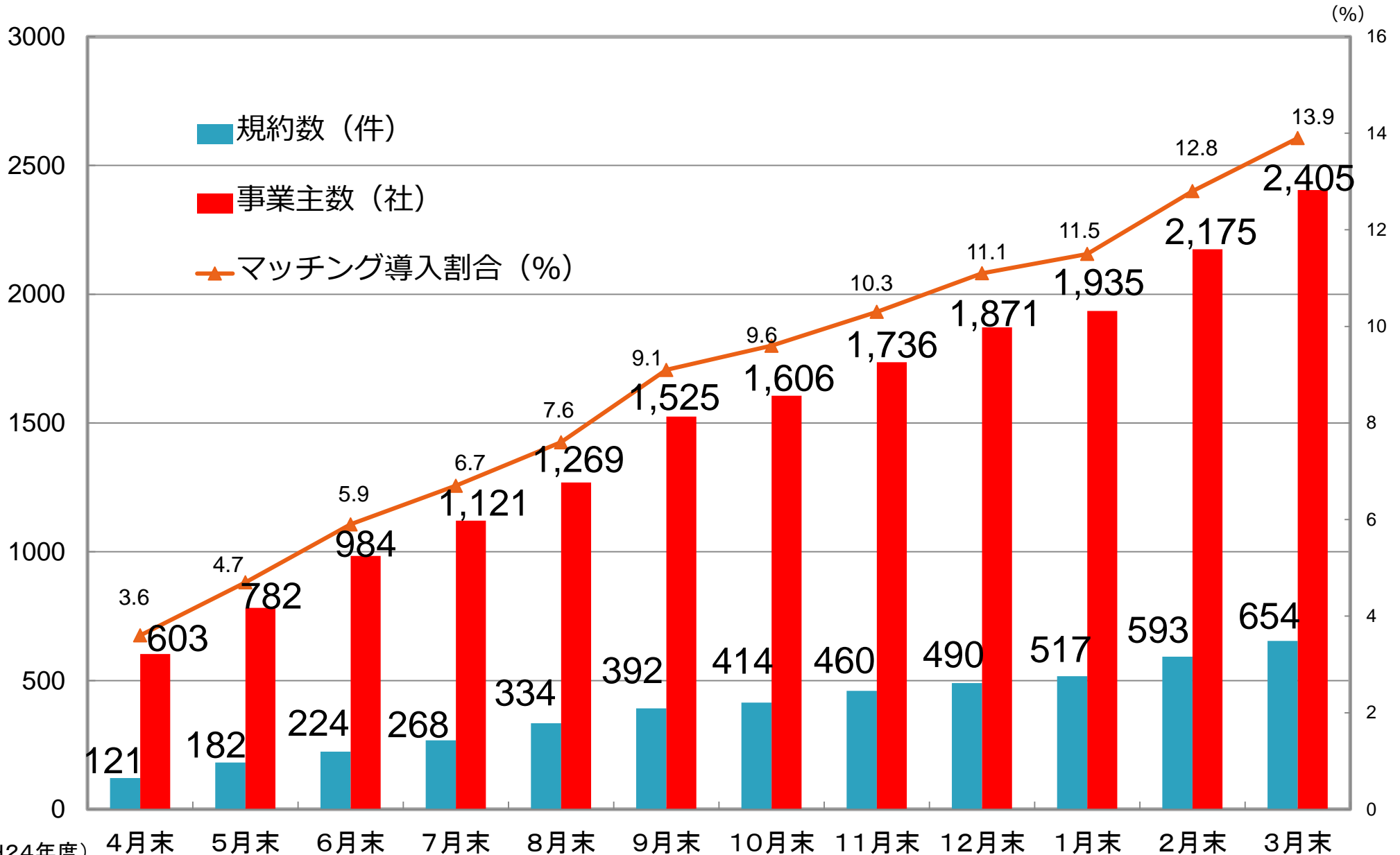
(平成23年8月10日公布 年金確保支援法)

60歳～65歳で退職した者についても退職時の年金支給を可能とする。(以前は50～60歳で退職した者についての退職時の年金支給のみ認められていた。)

(平成24年1月31日公布 通知改正)

キャッシュバランスプランにおいて、年金債務と年金資産のギャップを可能な限り小さくする観点から、市場インデックスに基づいて、年金原資に利子を付すことが出来るよう、指標の例に東証株価指数等を加える。

マッチング拠出の実施状況



(H24年度)

※ 規約数及び事業主数は承認した規約における規約の数及び実施事業主の数を集計。

※ マッチング導入割合は事業主単位で算出 (マッチング導入事業主÷全DC導入事業主数)

(H25 厚生労働省調べ)

○平成23年8月「年金確保支援法」

「継続教育」について事業主の配慮義務を明確化

○平成25年3月通知改正（「確定拠出年金制度について」の一部改正）

①分散投資の促進

- ・あらかじめ定められた運用方法（いわゆるデフォルトファンド）に設定する運用商品の選定にあたっての留意事項及び設定後の加入者等への説明事項を明確化

②投資教育の具体的内容の充実

- ・具体的な投資教育の内容として、「確定拠出年金制度を含めた老後の生活設計」を追加。
- ・また、ライフコースを通じた運用プランモデルの重要性を明確化

③限度額の使い残り対策への対応

- ・企業型年金加入者掛金の年金額等への効果について情報提供を行うことを明確化

確定拠出年金に対する要望

1. DCの拠出限度額引き上げ

DCの拠出限度額を引き上げる。

2. DCの中途脱退要件の緩和

中途途脱退の要件を緩和し、個人別資産残高を引き出しやすいようにする。また、経済的困窮時等には税のペナルティを課した上で中途脱退出来るようにする。

3. マッチング拠出の要件緩和

従業員拠出が事業主拠出を上回らないようにするという規制を撤廃する。

確定給付企業年金に対する要望

1. 給付減額の手続き等の要件緩和

加入者や受給者の3分の2以上の同意を必要とする手続要件の緩和や、給付減額時の一時金の水準を柔軟に設定できるようにする。

2. 承認・認可手続きの簡素化等

第三者である運用受託機関が内容を確認したものについては、認可ではなく届出のみの手続きとする。

今後の企業年金の在り方に関する最近の主な指摘

厚生年金基金制度に関する専門委員会

- 企業年金は労使の自助努力に基づく自律的な制度として位置づけ、より柔軟で多様な制度設計を可能にするとともに、税制改正や規制改革等を進めるべき。
- 企業年金以外にも、個人型確定拠出年金、国民年金基金なども視野に入れた議論をすべきであり、厚生年金基金制度の改革はその第一段階として位置づけるべき。
- 公私年金の役割分担の議論は早急に進めるべき。年金給付設計の在り方（終身であるべきか等）、退職金や貯蓄と年金との関係の整理、これらを踏まえた税制の在り方などについて検討すべき。
- 私的年金の普及に当たっては、大企業と中小企業の格差が広がらないように留意すべき。
- 就労形態の多様化に対応するという視点も重要。

社会保障制度改革国民会議

- （公的年金のマクロ経済スライド調整の見直しの検討について）公的年金の給付水準の調整を補う私的年金での対応への支援も含めた検討を行うことが求められる。

社会保障審議会

- 企業年金部会を設置
- 厚生年金基金制度改正の施行＋企業年金制度等のあり方について議論予定