

私的年金に関する検討について

(社会保障審議会企業年金・個人年金部会の開催)

厚生労働省年金局
2019年1月30日

私的年金に関する主な検討課題

- 企業年金・個人年金については、2016(平成28)年の制度改正において、企業年金の普及・拡大や個人型確定拠出年金の拡大等を図った。施行後5年の見直し検討規定が置かれている。
- 先の改正では、確定拠出年金(DC)の加入可能年齢や受給開始可能年齢など、拠出時・給付時の仕組みについては、引き続き議論が必要であり、今後の検討課題とされた。
- 一方で、人生100年時代の到来を迎え、高齢期の長期化と就労の拡大・多様化を受けた対応等が、公的年金、私的年金ともに必要となっている。
- また、税制面においても、高齢期に備えた資産形成に関する包括的な議論が本格化することが見込まれており、これらも念頭において検討が必要となっている。
- 以上を踏まえ、社会保障審議会企業年金・個人年金部会(※)において、企業年金・個人年金制度全般の見直しについて、議論を開始する。

※企業年金部会を改組



【主な検討課題】

- 人生100年時代を見据えた制度設計
 - ー 加入可能年齢
 - ー 拠出限度額
 - ー 受給開始可能年齢など、拠出時・給付時の仕組み
- 企業年金の普及・拡大
 - ー 中小企業施策
 - ー 柔軟で弾力的な設計 など
- 働き方・ライフコースの多様化への対応
 - ー 個人型DCの普及・改善
 - ー ポータビリティ など
- 資産運用
- 企業年金のガバナンス
- など

參考資料

確定拠出年金法等の一部を改正する法律(平成28年法律第66号)概要

1 企業年金の普及・拡大

- ① 事務負担等により企業年金の実施が困難な中小企業(従業員100人以下)を対象に、設立手続き等を大幅に緩和した『簡易型DC制度』を創設。
- ② 中小企業(従業員100人以下)に限り、個人型DCに加入する従業員の拠出に追加して事業主拠出を可能とする『中小事業主掛金納付制度』を創設。
- ③ DCの拠出単位を月単位から年単位とする。

2 ライフコースの多様化への対応

- ① 個人型DCについて、第3号被保険者や企業年金加入者(※)、公務員等共済加入者も加入可能とする。
※企業型DC加入者については規約に定めた場合に限る。
- ② DCからDB等へ年金資産の持ち運び(ポータビリティ)を拡充。

3 DCの運用の改善

- ① 運用商品を選択しやすいよう、継続投資教育の努力義務化や運用商品数の抑制等を行う。
- ② あらかじめ定められた指定運用方法に関する規定の整備を行うとともに、指定運用方法として分散投資効果が期待できる商品設定を促す措置を講ずる。

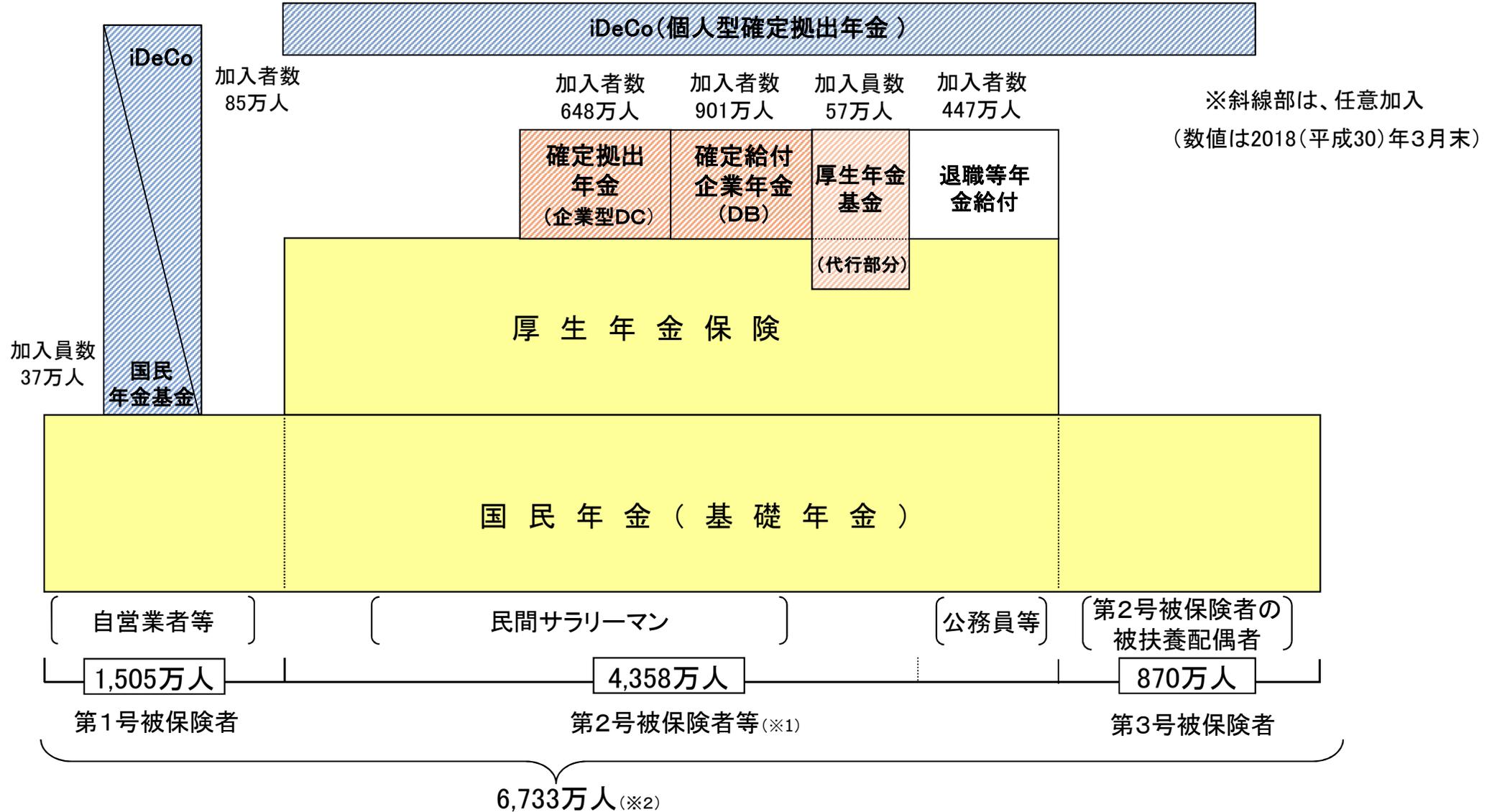
4 その他

- ① 企業年金の手続簡素化や国民年金基金連合会の広報業務の追加等の措置を講ずる。
- ② 国民年金基金の合併及び分割の規定を整備する。
- ③ 2017(平成29)年1月の施行後、5年を目途として、施行の状況等を勘案し、必要があると認めるときは検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずる。

年金制度の体系

- 20歳以上65歳未満人口に対し、企業年金・個人年金の加入者の割合は、25.0%
- 厚生年金被保険者に占める企業年金・個人年金の加入者の割合は、38.9%

※ 複数の制度に重複加入している加入者数を推計し控除して算出。



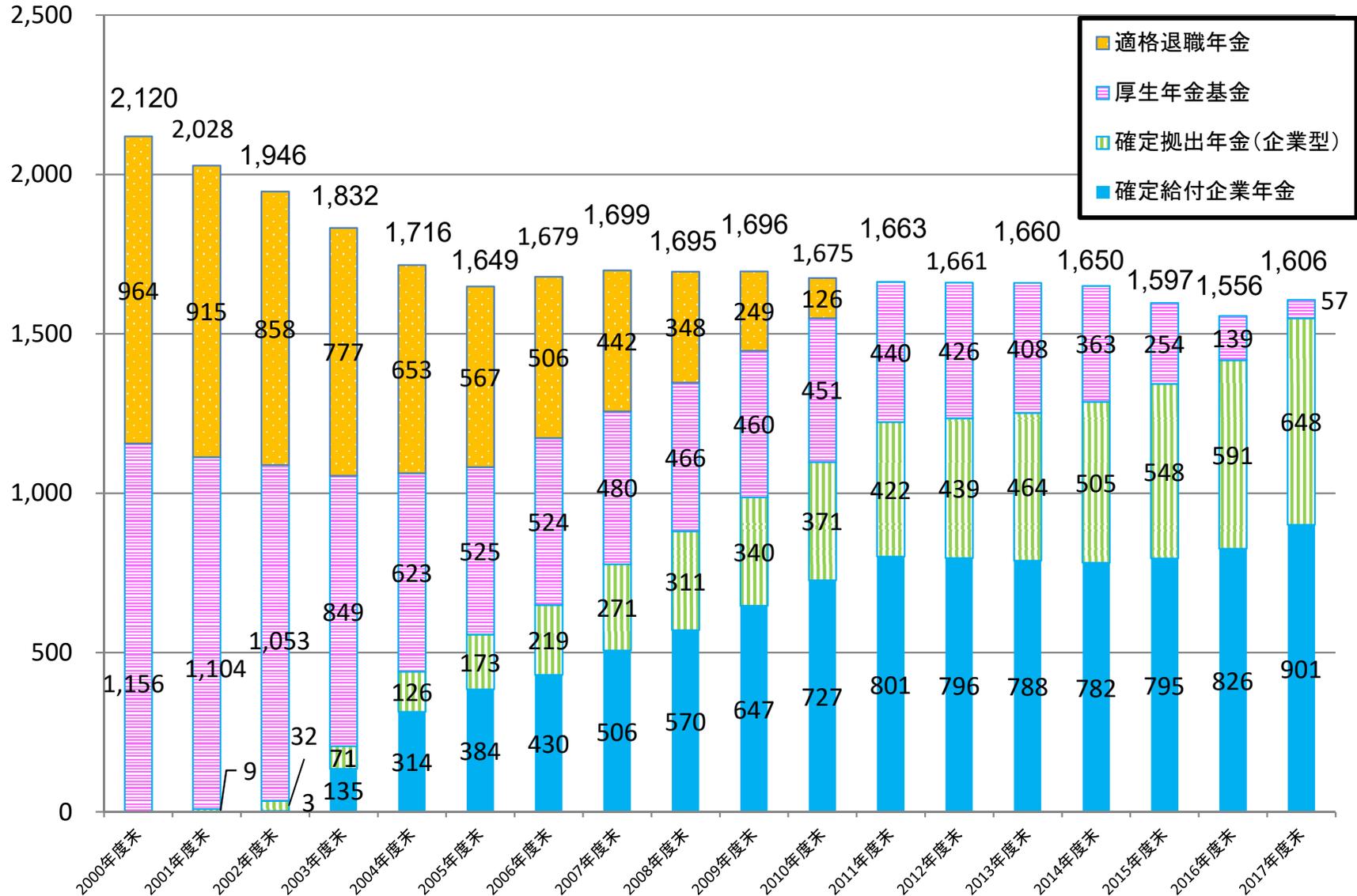
※1 第2号被保険者等とは、厚生年金被保険者のことをいう(第2号被保険者のほか、65歳以上で老齢、または、退職を支給事由とする年金給付の受給権を有する者を含む)。

※2 20～65歳未満人口は、6,965万人。人口推計(2018(平成30)年9月)調べ。

企業年金の加入者数の推移

- 長らく企業年金の中核を担ってきた適格退職年金・厚生年金基金から、確定給付企業年金・確定拠出年金に移行。
 - この間、企業年金の加入者数は減少。
- ※各制度の加入者数の重複は控除していない。

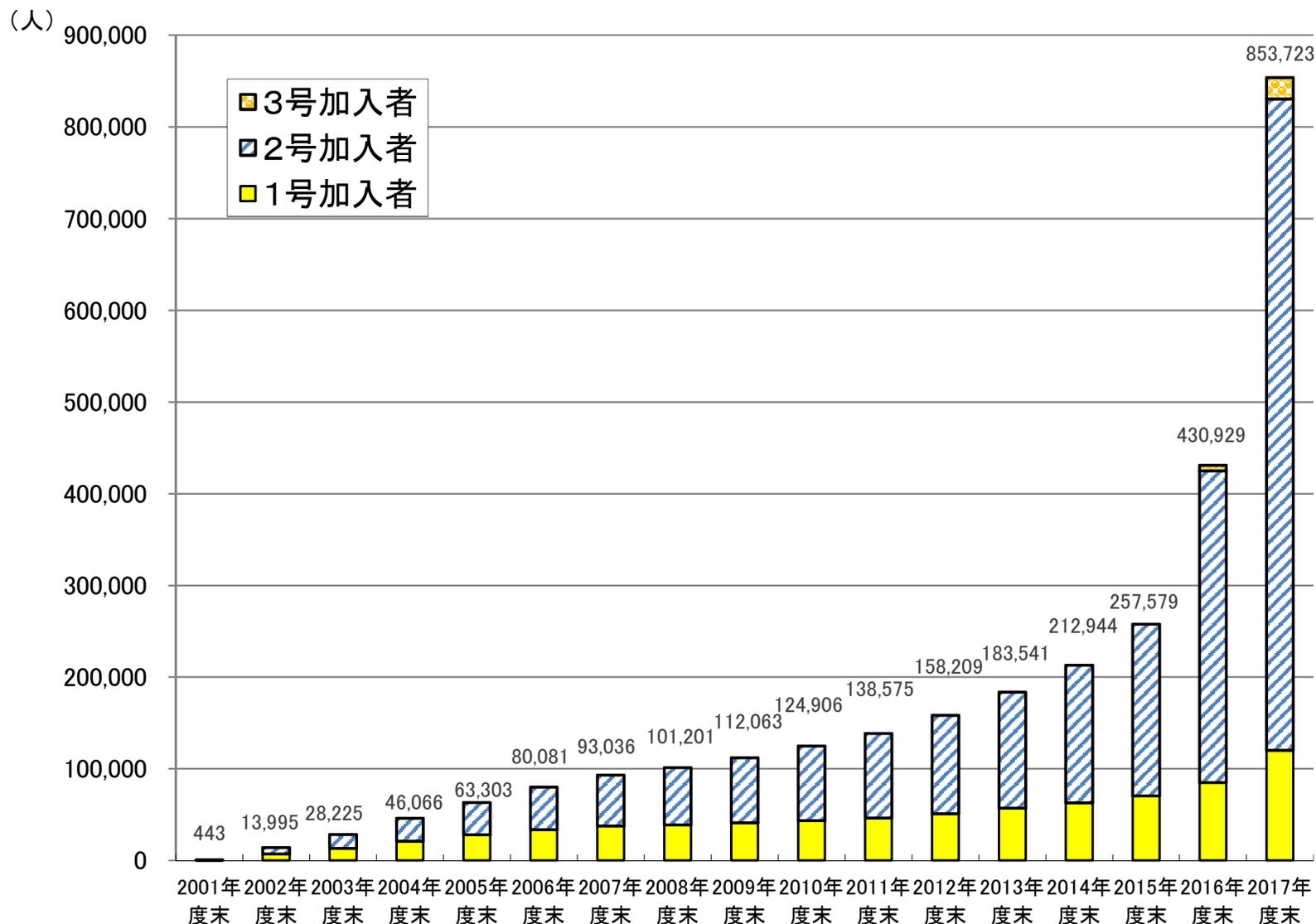
加入者数(万人)



(出所) 適格退職年金・厚生年金基金・DB: 生命保険協会・信託協会・JA共済連「企業年金の受託概況」、確定拠出年金: 厚生労働省調べ

個人型確定拠出年金 (iDeCo) の加入者数の推移

- 個人型確定拠出年金の一層の周知を図るため、2016(平成28)年9月に個人型確定拠出年金の愛称をiDeCo (individual-type Defined Contribution pension plan) に決定。
- 個人型確定拠出年金 (iDeCo) は、2017(平成29)年1月の加入可能範囲の拡大後、加入者数が急増。2018(平成30)年11月末現在、109.3万人。



(出所) 国民年金基金連合会調べ

確定給付企業年金(DB)と確定拠出年金(DC)の仕組み

- 確定給付企業年金(Defined-Benefit, DB)・確定拠出年金(Defined-Contribution, DC)については、制度創設時の経緯を反映する形で、加入可能年齢や受給開始年齢等の仕組みが異なっている。
- DB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に設計された適格退職年金や厚生年金基金の後継制度であり、加入可能年齢は厚生年金と同様に70歳までとされているとともに、退職等を事由とした支給開始年齢到達前の中途引き出しが認められている。
- DCは、単なる貯蓄とは異なるという制度趣旨のもと、受給開始可能年齢は60歳以上とされているとともに、年齢到達前の中途引き出しは原則認められていない。加入可能年齢については、受給開始可能年齢を踏まえ、原則60歳までとされている。

		確定給付企業年金 (DB)	確定拠出年金 (DC)	
拠出の仕組み	掛金	事業主拠出 (加入者も事業主負担を超えない範囲で拠出可能) ※拠出限度額なし(ただし、加入者負担の非課税枠は年間4万円まで(生命保険料控除))	【企業型】 事業主拠出 (加入者も事業主拠出を超えない範囲で拠出可能) ※拠出限度額あり	【個人型(iDeCo)】 加入者拠出 (中小企業については、事業主も拠出可能) ※拠出限度額あり
	加入可能年齢	70歳まで	60歳まで ※企業型DCで規約に定めがある場合、60歳前と同一の実施事業所で引き続き使用される加入者は、65歳までの規約で定める年齢まで加入可能	
給付の仕組み	支給開始年齢 (受給開始可能年齢)	60歳～65歳の規約で定める年齢到達時 又は50歳以上の退職時(規約に定めがある場合) ※規約で定めるところにより繰下げを申し出ることができる(繰り下げた場合の開始時期は規約で定める)	60歳～70歳の請求時 ※60歳までの加入等の期間が10年に満たない場合は、60歳までの加入等期間に応じた年齢以降で請求が可能	
	年齢到達前の中途引き出し	制限なし ※規約において、3年を超える加入者期間を中途引き出しの要件として定めてはならない	原則不可 ※資産が少額である等の要件を満たす場合は可能	
	給付形態	年金か一時金かを受給者が選択可能 (年金の場合の支給期間等は労使が選択)	年金か一時金かを受給者が選択可能 (年金の場合の支給期間等は受給者が選択)	

就業年齢と年金の適用(加入)・受給との関係

	20～59歳	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75歳～
人口 就業者数 雇用者数	6,200万人 5,100万人 4,700万人	800万人 500万人 450万人	1000万人 450万人 300万人	750万人 200万人 100万人	1700万人 150万人 50万人
厚生年金被保険者数 〈雇用に占める割合〉	3,800万人 〈81%〉	300万人 〈69%〉	150万人 〈47%〉	〔50万人〕 〈40%〉 (注1)	〔20万人〕 〈37%〉
公的年金					
①国民年金の被保険者	→				
②厚生年金の被保険者	(注2)	→			
③受給開始年齢の選択		← 繰り上げ	繰り下げ →		
私的年金					
①確定給付企業年金(DB)	(注2)	→			
②DBの支給開始年齢		60～65歳の規約で定める年齢	※繰り下げ可能		
③企業型DC	(注2)	(注3)			
④個人型DC(iDeCo)	(注2)				
⑤DCの受給開始年齢の選択		任意の時点で受給可能(加入者期間に応じて制限あり) →			

※人口、就業者数、雇用者数は2016年労働力調査、厚生年金被保険者数は2016年度末の数値

注1 69歳までは厚生年金被保険者、70歳以上は在職している老齢年金の受給権者数(年金機構が支給するもので全額停止者数も含む)

注2 20歳未満についても、適用事業所に使用される場合は被保険者となる。20歳未満の厚生年金被保険者は私的年金に加入可能。

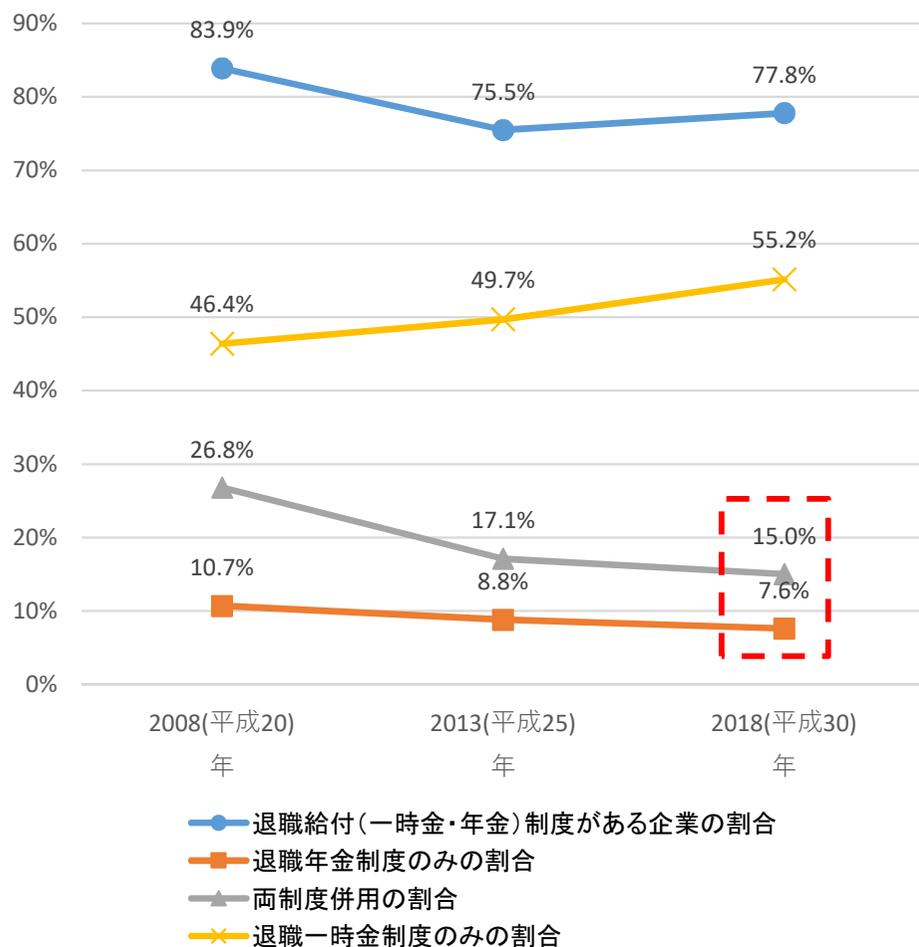
注3 企業型DCについては、規約で60歳以上65歳以下の一定の年齢に達したときに資格喪失することを定めており、60歳前と同一の実施事業所で引き続き使用される加入者は、60歳以降当該規約で定める年齢に達するまで加入可能。

- 以下の事項については、引き続き議論が必要であり、今後の検討課題とする。
 - (1) 企業年金制度等における拠出時・給付時の仕組みのあり方
- 企業年金(DB・DC)の拠出時・給付時の仕組みのあり方については、拠出限度額、中途引き出し、加入可能年齢、支給開始年齢及び給付方法等について、「年金」としての原則を踏まえつつ、「退職金」としての役割を担うという現状も念頭に、今後のあり方について議論を行った。
- 事務局からの提案は、全体として、外部積立の退職金としての性格が強いDBを「年金」に近づける一方で、貯蓄性を排除する等制約の多いDCについては「退職金」としての役割を担う現状も踏まえ、例えば中途引き出しについては一定の条件の下で認めるといった、より使いやすい制度にするというものであった。また、給付方法については、企業年金制度があくまで「年金」制度であるという原点を踏まえ、一時金ではなく複数年での受給を促す措置を講ずるべきという提案であった。
- この事務局の提案については、将来の方向性としては理解できるものの、企業年金(特にDB)が現に退職金として活用され、従業員の退職後の生活にとってかかせないものになっているという現状を踏まえれば、早急な制度改革はむしろ制度の普及・拡大を阻害し従業員の老後生活に支障を来しかねないという意見が多く出された。
- こうした議論を踏まえ、企業年金の拠出時・給付時の仕組みのあり方については、今後引き続き議論を重ねていく必要があるとされた。なお、今後議論を行っていくに当たっては、現にDBを実施している企業や現行制度に基づいてライフプランを設計している従業員のニーズを妨げることのないように十分に配慮し、企業年金の普及・拡大を阻害することのないよう留意する必要があるという意見や、DCもDBと同様に基幹的な企業年金としての役割を担えるよう、例えば退職給付水準を十分に満たせる程度の拠出限度額を設定すべきであるという意見があった。また、拠出時・給付時の仕組みの検討の際には、いわゆるバッドボーイ条項(懲戒解雇時等における企業年金給付の減額・没収に係る規定)についても見直しを検討すべきという意見があった。

退職給付制度の実施状況

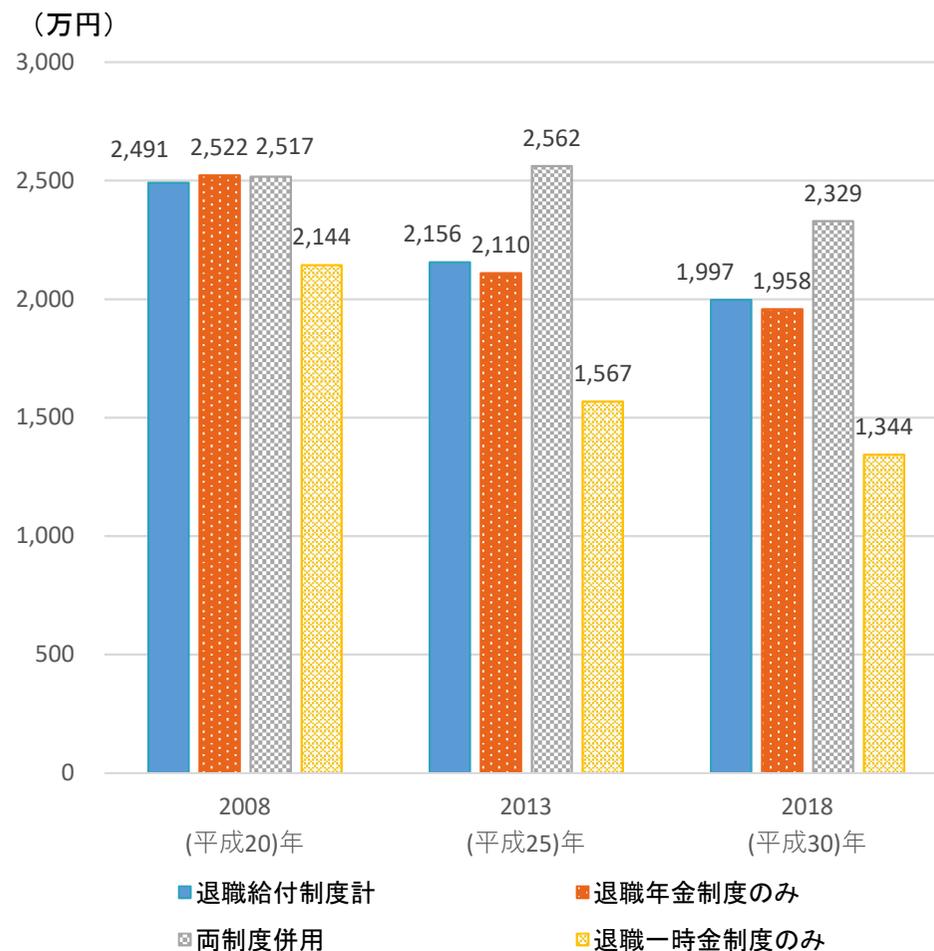
- 退職給付(一時金・年金)制度がある企業は若干の増加。退職年金制度がある企業は引き続き減少しているが、それを上回って退職一時金制度のみの企業が増加。
- 退職給付水準は、全般的に低下。

<退職給付制度がある企業の割合の推移>



(注) 2018年調査はそれ以前と調査対象が異なるが、比較のため特別に同範囲を集計している。

<退職給付水準の推移>



- (注) 1. 大学・大学院卒で35年以上勤務した定年退職者の平均
 2. 2018年調査はそれ以前と調査対象が異なるが、比較のため特別に同範囲を集計している。

(出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」を基に作成

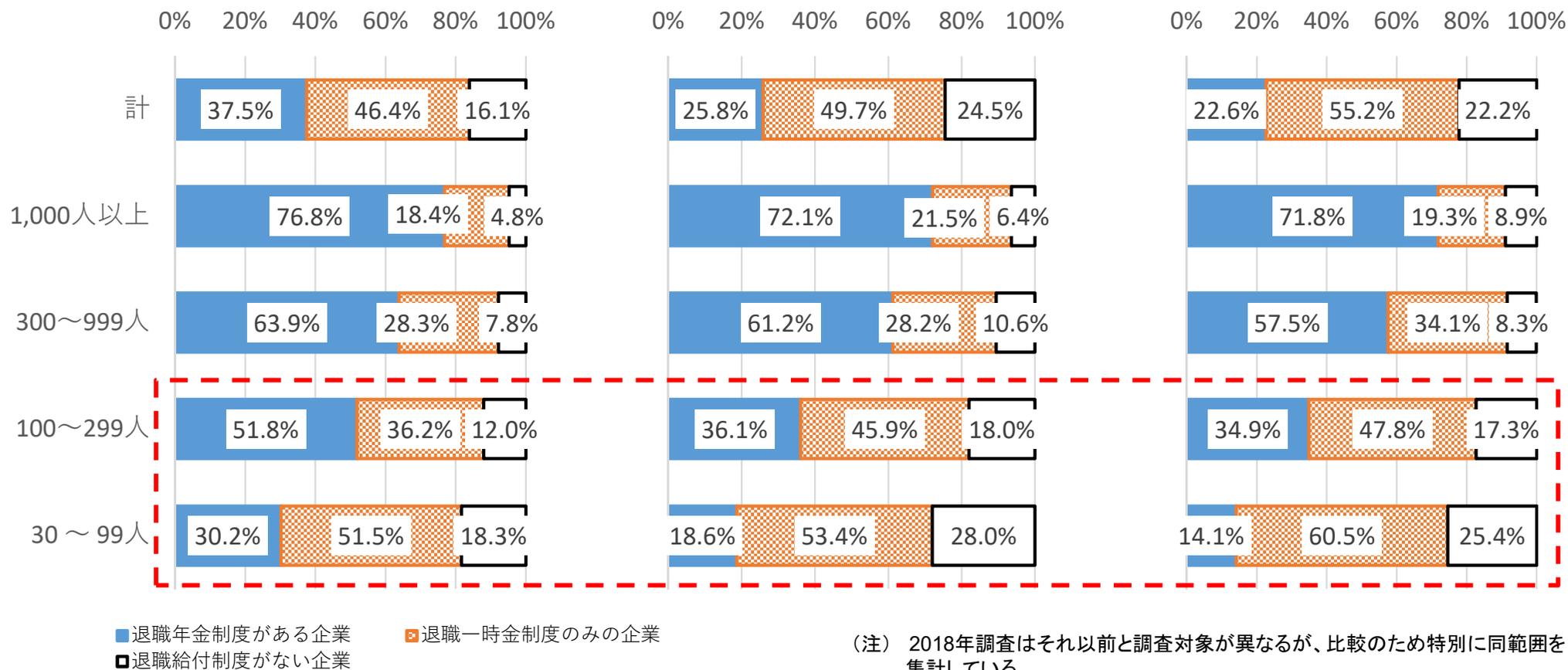
従業員規模別の退職給付制度の実施状況

- 従業員規模が小さいほど退職年金制度の実施割合は低い。
- すべての従業員規模で退職年金制度の実施割合が低下しているが、従業員規模300人未満で減少が大きい。

退職給付制度の実施状況（企業割合・規模別、2008(平成20)年）

退職給付制度の実施状況（企業割合・規模別、2013(平成25)年）

退職給付制度の実施状況（企業割合・規模別、2018(平成30)年）



中小企業向けの取組①(簡易型DC)

○ 簡易型DC制度は、従業員100人以下の事業主向けに、制度の対象者や拠出額等をパッケージ化することで、設立時に必要な書類等を削減して設立手続を緩和したもの(2018年5月施行)。

現行の仕組み

項目	簡易型DC	通常の企業型DC
制度の対象者	・適用対象者を第2号被保険者全員に固定(法律) ※職種によって加入是非の判断は不可	・第2号被保険者 ※職種や年齢等によって加入是非の判断は可能
拠出額	・定額(政令)	・定額、定率、定額+定率のいずれか選択
マッチング拠出	・選択肢は1つでも可(通知)	・2つ以上の額から選択
商品提供数	・2本以上35本以下(法律)	・3本以上35本以下

制度をパッケージ化することにより、

- ・ 導入時に必要な書類の簡素化
- ・ 規約変更時の承認事項の一部を届出事項に簡素化
- ・ 業務報告書の簡素化

社会保障審議会企業年金部会「議論の整理」(2015年1月)－抄－

2. 企業年金制度等の普及・拡大に向けた見直しの方向性

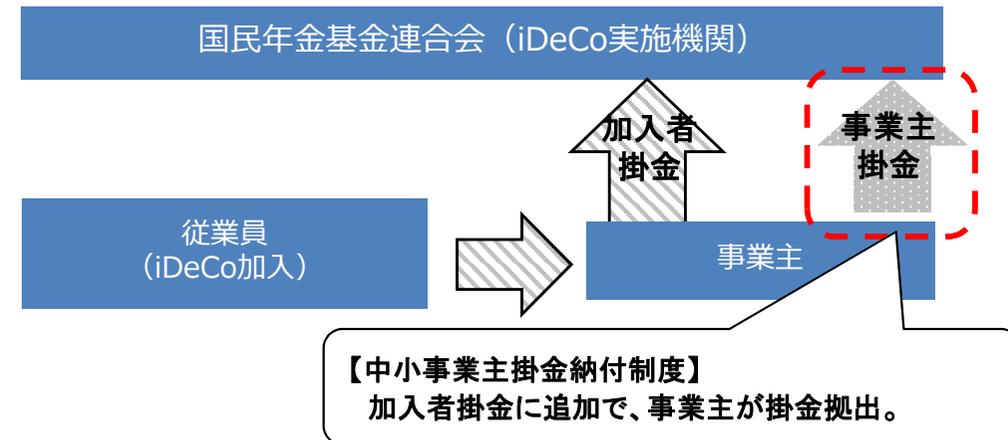
(1) 中小企業向けの取組

○ また、手続の簡素化等の対応については、中小企業に限らず企業全般に有効であると考えられることから、今回の制度見直しの状況を踏まえつつ、将来的には企業全般にも拡大する方向で検討するべきである。

中小企業向けの取組②(中小事業主掛金納付制度)

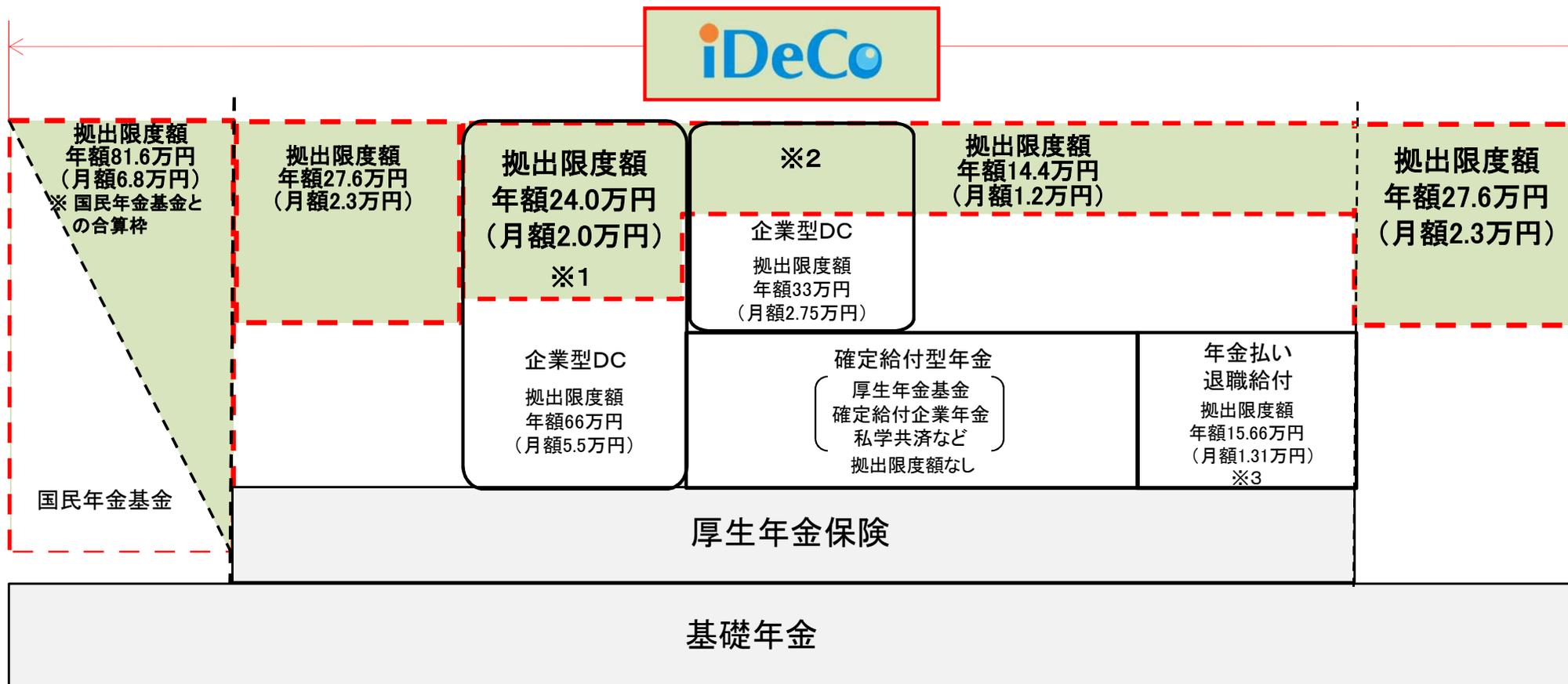
- 中小事業主掛金納付制度(iDeCoプラス)は、企業年金を実施していない従業員100人以下の事業主が、従業員の老後の所得確保に向けた支援を行うことができるよう、その従業員の掛金との合計がiDeCoの拠出限度額の範囲内(年額27.6万円・月額2.3万円)でiDeCoに加入する従業員の掛金に追加的に拠出するもの。(2018年5月施行)
- 施行後、119事業主で導入(2018年11月末現在)。

項目	内容
事業主の条件	・企業型DC、DB及び厚生年金基金を実施していない事業主であって、従業員100人以下の事業主(法律)
労使合意	・中小事業主掛金を拠出する場合に労働組合等の同意が必要(法律)
拠出の対象者	・iDeCoに加入している従業員のうち、中小事業主掛金を拠出されることに同意した者(省令) ※ただし、iDeCoに加入している者のうち一定の資格を定めることも可能(法律)
拠出額	・定額 ※資格に応じて額を階層化することは可能



働き方・ライフコースの多様化への対応①(iDeCoの加入可能範囲の拡大)

- 働き方・ライフコースの多様化が進む中、生涯にわたって継続的に老後に向けた自助努力を可能とするため、iDeCoについて、第3号被保険者や企業年金加入者※、公務員等共済加入者を加入可能とした。(2017年1月施行) ※企業型DC加入者については規約に定めた場合に限る。



自営業者等
(第1号被保険者)

会社員
(第2号被保険者)

公務員等
(第2号被保険者)

専業主婦(夫)等
(第3号被保険者)

- ※1 企業型DCのみを実施する場合は、従業員によるマッチング拠出ができることを定めない場合であって、①iDeCoに加入ができること、②企業型DCへの事業主掛金の上限を年額42万円(月額3.5万円)以下とすることを規約で定めた場合に限り、iDeCoへの加入が可能。
- ※2 企業型DCと確定給付型年金を実施する場合は、従業員によるマッチング拠出ができることを定めない場合であって、①iDeCoに加入ができること、②企業型DCへの事業主掛金の上限を年額18.6万円(月額1.55万円)以下とすることを規約で定めた場合に限り、iDeCoへの加入が可能。
- ※3 保険料率の上限は、労使あわせて1.5%と法定されている。標準報酬の月額の上限は62万円、標準期末手当等の額の上限は150万円であり、これらに基づき表中の拠出限度額を算出している。

働き方・ライフコースの多様化への対応②(ポータビリティの改善)

- 個人の資産が明確に分けられているDCについては、年金資産の持ち運び(ポータビリティ)が容易で、制度創設時からDC間のポータビリティは認められていた。
- 一方、制度間のポータビリティとは、転職時等に制度間(例:DB→DC)の資産移換を可能とするもの。
※ 例えば、DBで積み立てた資金は、転職時に転職先の企業年金(DC等)に資産を移換し、当該移換資金も合わせた形で転職先の企業年金を実施することができる。
- より多くの制度間のポータビリティを拡充することで、個々人の選択肢が広がるなど、継続的な老後の所得確保に向けた自助努力を行いやすい環境となることから、2004(平成16)年と2016(平成28)年の法改正で拡充。

＜ポータビリティ拡充の全体像＞ ■ は、2018(平成30)年5月から改善した部分

		移換先の制度			
		DB	企業型DC	個人型DC	中小企業退職金共済
移換前に加入していた制度	DB	○	○ (※1)	○ (※1)	× → ○ (※3)
	企業型DC	× → ○	○	○	× → ○ (※3)
	個人型DC	× → ○	○	/	×
	中小企業退職金共済	○ (※2) → ○ (※2+※3)	○ (※2) → ○ (※2+※3)	×	○

- (※1) DBから企業型・個人型DCには、本人からの申出により、脱退一時金相当額を移換可能。
 (※2) 中小企業退職金共済に加入している企業が、中小企業でなくなった場合に、資産の移換を認めている。
 (※3) 合併等の場合に限って措置。