

## I 企業年金の普及・拡大

# 一般企業向けの取組 参考資料

# 目次

## 1. DB・DC創設時から現在までの状況

- DBの制度創設の趣旨 … 3
- DCの制度創設の趣旨 … 4
- 企業年金の方向性を巡る議論 … 5
- DBの制度的特徴の考え方（適年・厚年基金とDBの制度的特徴の類似点） … 6
- DCの制度的特徴の考え方 … 7
- 確定給付企業年金法・確定拠出年金法の目的規定 … 8
- 制度創設時にDB・DCに期待された役割 … 9
- 確定給付企業年金の推移（設立時の移行元別・件数） … 10
- 確定拠出年金（企業型）の推移（設立時の移行元別・事業主数） … 11
- 諸外国における企業年金の潮流の変化 … 12
- 厚生年金基金制度の見直し … 13
- 企業年金全体を取り巻く状況の変化 … 14

## 2. 拠出時の仕組みのあり方

- 諸外国の制度における拠出時の仕組み … 16
- 企業年金の拠出限度 … 17
- DBにおける掛金の種類 … 18
- DBにおける積立状況と企業収益の状況 … 19
- DBの導入状況 … 20
- DCにおける掛金の算定方法 … 21
- 企業型DCにおける拠出限度額の設定の考え方 … 22
- 公的年金代替率とDC拠出率（国際比較） … 24

## 3. 給付時の仕組みのあり方

- 諸外国の制度における給付時の仕組み … 26
- DBの支給開始年齢の考え方 … 27
- DCの支給開始年齢の考え方 … 28
- DB・DCの中途引き出しの考え方 … 29
- 現行のDCの中途引き出し要件 … 30
- DC中途引き出しの実績 … 31
- DC中途引き出しに対する要望 … 32
- 退職金の使用目的 … 33
- DBの支給方法の考え方 … 34
- DCの支給方法の考え方 … 35
- DCの支給開始時の商品選択プロセス … 36
- 年金・一時金に対する退職給付税制の違い … 37

# 1. DB・DC創設時から現在までの状況

## DBの制度創設の趣旨

- DBは、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と厚生年金基金を継承する制度として、確定給付型の統一的制度として創設された。特に適格退職年金に比べ、受給権の保護が強化されている。

平成13年4月3日 衆議院本会議（確定給付企業年金法案審議） 坂口厚生労働大臣答弁 （抄）

御指摘のように、現行の確定給付型の企業年金としては、**厚生年金基金と税制適格年金があり、いずれの制度も、退職金を年金化したケースが多い**のは事実であります。今回の法案は、こうした**確定給付型の企業年金について、積立基準の設定など受給権保護を図るための措置を統一的に定めた**ものであります。

平成13年6月5日 参議院厚生労働委員会（確定給付企業年金法案審議） 辻政府参考人答弁 （抄）

確定給付型の企業年金といたしましては、**従来から厚生年金基金と適格退職年金がある**わけでございますけれども、**近年の経済環境のもとで企業倒産の際に年金資産が十分に確保されていないといった事例**も出てきておりまして、**特に適格退職年金につきましては積立義務がないなど、受給権保護のための整備が必要**となってきております。このため、確定給付企業年金法を制定いたしまして、積立基準の設定など、受給権保護を図るための措置を定めることとしております。

この場合、**適格退職年金につきましては、これまで税制上の根拠を持った制度でございまして、現行の税法の体系の中では受給権保護のための措置を講じることは困難であることから、今回、新制度に移行させることとした**ものでございます。

**新制度におきましては、積立義務の設定、受託者責任の明確化、情報開示などの措置が講じられておりまして、適格退職年金から新制度に移ることによりまして受給権の保護が強化される**ものと考えております。

## DCの制度創設の趣旨

- ・ DCは、少子高齢化や高齢期の生活需要の多様化、雇用の流動化等に対応するための新たな選択肢として創設。
- ・ 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された。

平成13年6月13日 参議院本会議 坂口厚生労働大臣 確定拠出年金法案趣旨説明 (抄)

我が国は、少子高齢化の進展、高齢期の生活の需要の多様化、雇用の流動化等社会経済情勢が大きく変化をしております、このような変化に対応しつつ、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制度を創設することが要請されております。

このため、**厚生年金基金、国民年金基金等の年金制度に加えて、新しい選択肢として、個人または事業主が拠出を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られることができる制度**を創設するため(中略)この法律案を提案し、御審議を願うこととした次第でございます。

平成13年6月8日 衆議院厚生労働委員会(確定拠出年金法案審議) 柘屋副大臣答弁 (抄)

このたび私どもが御提案をさせていただいておりますこの確定拠出年金、あくまでも年金、私的年金といいますか企業年金といいますか、年金として設計をしているものでありまして、六十歳まで長い間拠出をしていただく、しかも、今お話がありましたけれども、途中の引き出しということはしないということでやるがゆえにできる年金としての設計というものが私はあると思うのですね。**老後の所得の確保ということ年金という形で今回設計をしたものでございまして、やはりここはまさに制度の根幹にかかわる部分ではないかというふうに私は思います。**

## 企業年金の方向性を巡る議論

- ・ 企業年金については、従業員の実状及びニーズへの柔軟な対応と、老後の所得保障としての性格を巡って議論が行われてきた経緯がある。

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（抄）

企業年金の近年の動向、諸外国の動向及び企業年金の性格・役割を考慮した場合、**今後の企業年金制度の方向性としては、大きく分けて、次の2つの方向**が考えられる。

ア **労使合意を基本とした、企業や従業員の実情及びニーズを踏まえたできる限り自由な制度**

例) 確定給付型企业年金における選択一時金の上限額の緩和、確定拠出年金における中途脱退要件の緩和

イ **公的年金との関係を重視した、従業員の老後所得保障機能をより強化した制度**

例) 給付水準の目標の設定、終身年金の原則化、選択一時金の廃止

今後の方向として、まず労使合意を基本とした自由な制度とする方向で一層の規制緩和をした場合には、**企業及び従業員の実態及びニーズにより即した制度とすることが可能となる一方、従業員の老後の所得保障機能が低下するおそれがある**。また、現行の企業年金制度における公的支援（税制上の措置）は、企業年金が年金として給付されることにより、公的年金と相まって企業の従業員の老後の所得保障が図られることを前提に、退職一時金制度と異なる措置がなされており、企業年金に係る支援措置のあり方が課題となる。

次に、公的年金との関係を重視し、従業員の老後の所得保障機能をより強化した制度とする方向で規制強化した場合、**企業の従業員の老後の所得保障が確実となる一方、事実上、企業年金制度を企業の退職給付制度として活用することが困難となることにより、企業年金制度自体が活用されなくなる可能性が生じ、結果として、企業の退職給付制度の実施率が低下するおそれがある**。

企業年金については、これまで述べたように、その果たす役割が大きくなると期待されてきたことにかんがみ、公的年金との関係を重視した制度中心から労使合意を基本とした自由な制度中心へと変化してきた歴史があるが、現時点において、企業年金の今後の方向として、さらにどのような方向を目指すべきかについて、関係者間でコンセンサスがある状況にはない。

# DBの制度的特徴の考え方

(適年・厚生年金基金とDBの制度的特徴の類似点)

- DBは、厚生年金基金や適格退職年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 (DB)
拠出限度額	なし	なし	⇒	なし
支給開始可能年齢	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	⇒ ⇒ ⇒	60～65歳の規約で定める年齢 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
支給開始年齢到達前の中途引き出し	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	なし ※ 3年以上の期間を有する場合	⇒	なし ※ 3年以下の規約で定める期間を有する場合
加入可能年齢	任意の年齢	70歳まで		70歳まで
支給方法	なし (多くの企業で一時金を支給)	終身年金	⇒	終身又は5年以上20年以下の有期年金 ※ 支給開始時又は原則5年以降に一時金選択可能

※ 適格退職年金は平成23年度末で廃止。

- ・ DCは、年金は老後の所得であるという明確な目的意識を反映し、年金本来の目的である「老後の所得確保」を達成することができるように設計された。

それでは、そもそも「年金」とは何か、年金と単なる貯蓄との違いは何かということが問題となる。年金のことを英語でペンションというが、その意味は、「引退後の所得」であり、ここが貯蓄とは異なる部分ではないか。

つまり**年金とは、そもそも引退後、すなわち老後に所得として使うものであって、ここが、いつでも引き出して自由に使える貯蓄とは明確に異なる**のではないかと考えられた。

また、年金と単なる貯蓄との違いとして、最低加入期間を設けることが必要ではないか、つまり、**公的年金や公的年金に上乗せする私的年金はともに、若いときに一定額を定期的に掛金として拠出するもの**（すなわち、自分の老後への仕送り）であり、そのときどきの自分の資産の保有状況に応じていつでも自由に投資できる貯蓄とは明確に異なるのではないかと考えられた。

こうした議論が**確定拠出年金の制度内容の細部にわたる部分にまで行われ、ようやく確定拠出年金が新たな「年金」として位置づけられ、従来の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**のである。

尾崎俊雄（2002）『日本版401k 導入・運営・活用のすべて』東洋経済新報社 （抄）



## 確定給付企業年金法・確定拠出年金法の目的規定

- ・ 両制度の法の目的は、公的年金の給付と相まって、老後の所得確保をより充実させるという点で共通している。

### ○ 確定給付企業年金法 （抄）

（目的）

第一条 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 （抄）

（目的）

第一条 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。

## 制度創設時にDB・DCに期待された役割

- ・ DB・DCは、法律上、共に「国民の老後の所得確保」の一層の充実を目的とした企業年金として普及することが期待されている。
- ・ DBについては、老後の生活設計が容易であることから、長期雇用形態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。一方、DCについては、年金資産の持ち運び(ポータビリティ)が容易であることから、離転職の多い中小企業でも導入が容易であると考えられた。

平成13年4月6日 衆議院厚生労働委員会（確定給付企業年金法案審議） 柘屋厚生労働副大臣答弁 （抄）

現行の確定給付型の企業年金につきまして、積み立て義務などの受給権保護を図るための措置を講じるとともに、公的年金の上乗せの年金制度の新たな選択肢として確定拠出年金を導入することによりまして、今申し上げました**公的年金と相まって国民の老後の所得確保の一層の充実を図る**こととしているわけでありまして、こうした**企業年金の普及、育成に厚生労働省としても取り組んでいきたい**、こういうことでございます。

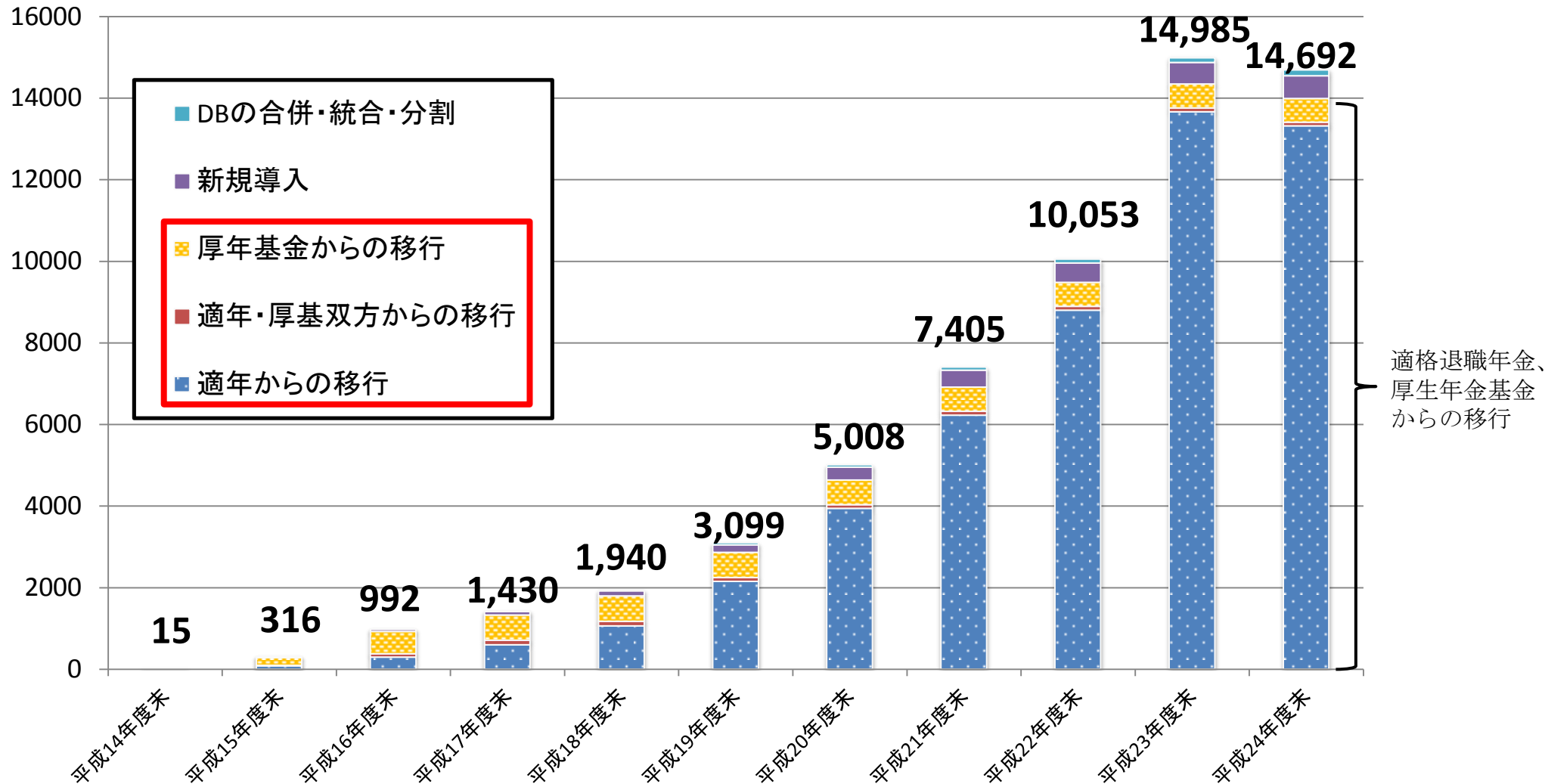
平成13年6月5日 参議院厚生労働委員会（確定給付企業年金法案審議） 柘屋厚生労働副大臣答弁 （抄）

まず、**確定給付企業年金のメリット**でございますが、（中略）**将来支給される給付があらかじめ決まっている**という制度でございます。また、**老後の生活設計がより容易である**、容易に老後の生活設計を考えることができる、それから**長期間同じ職場に勤務するなど勤務形態の安定した職種あるいは企業に適している**のではないかというメリットがあるかと思っております。

それから、これに対しまして**確定拠出型年金のメリット**でございますが、**勘定が個人単位で分けられている、いわゆるポータビリティがある**ということございまして、**転職の多い職種あるいは企業に適している**ということがございます。それから、積み立て不足ということがないわけでありまして、**中小企業にも導入しやすい制度**であるということが言えるだろうと思っております。

# 確定給付企業年金の推移(設立時の移行元別・件数)

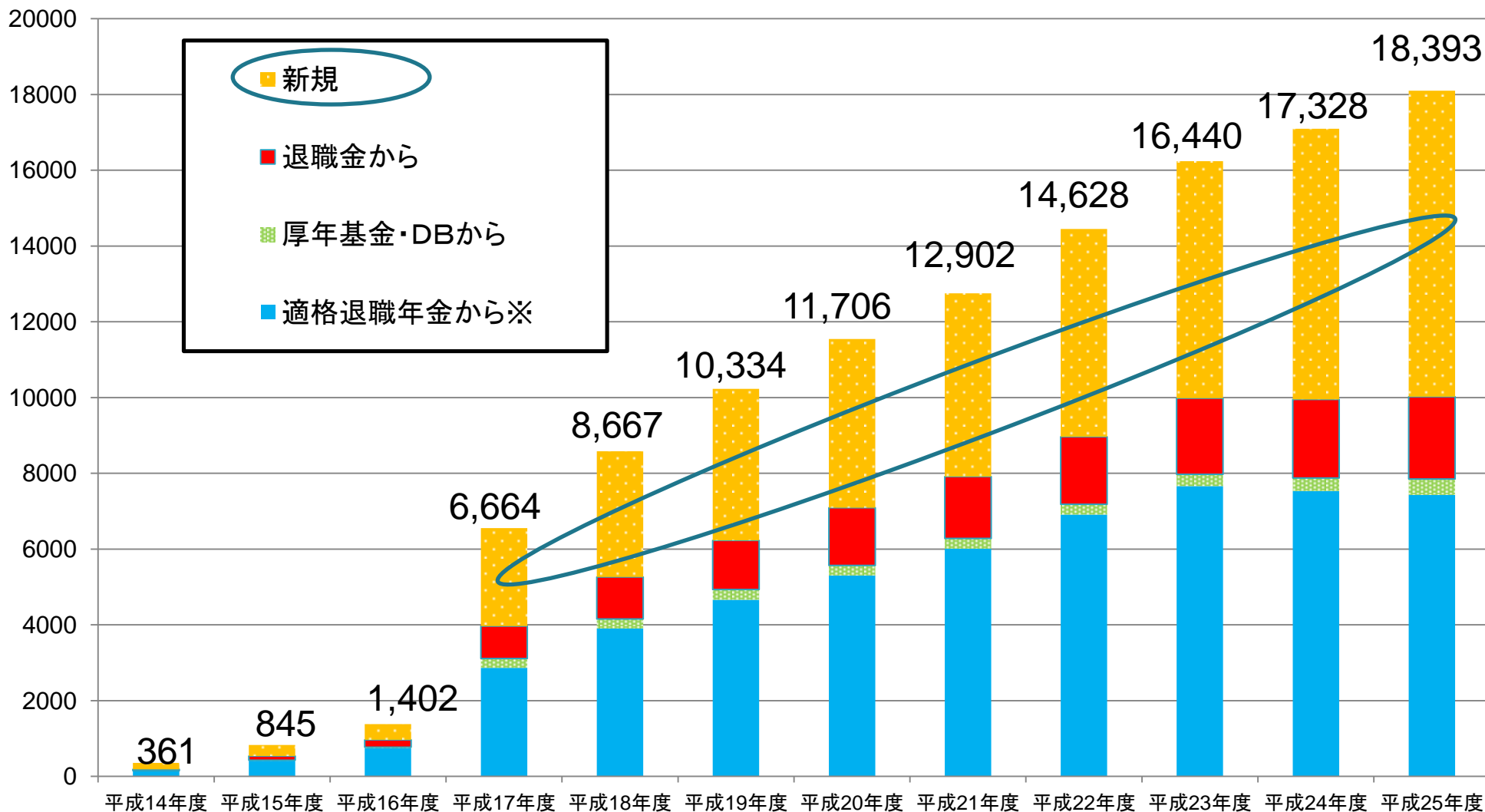
- ・ 制度創設時の位置付けを反映する形で、現行のDBは、適年・厚年基金からの移行の受け皿制度として機能してきたが、平成23年度末の適年廃止に伴い減少傾向となっている。



# 確定拠出年金(企業型)の推移(設立時の移行元別・事業主数)

- ・ 制度創設時の位置付けを反映する形で、現行のDCは、新規設立が半数近くを占めており、現在も増加傾向にある。

(事業主数)



(※) 退職金の内枠で適年を実施していた事業主を含む。

(出所) 厚生労働省調べ

## 諸外国における企業年金の潮流の変化

- ・ 諸外国をみると、OECD諸国では、それまで主流であった確定給付(DB)型年金から確定拠出(DC)型年金へのシフトが進んでいる。

＜OECD加盟国におけるDC型・DB型（ハイブリッド型を含む）の10年間の資産割合の変化＞

	OECD加盟国名	確定拠出(DC)型		確定給付(DB)型(ハイブリッド型を含む)	
		2011年 ←	2001年	2011年 ←	2001年
DCのみ 実施 (5カ国)	Czech Republic	100.0	100.0	0.0	0.0
	Estonia	100.0	100.0	0.0	0.0
	Hungary	100.0	100.0	0.0	0.0
	Poland	100.0	100.0	0.0	0.0
	Slovak Republic	100.0	100.0	0.0	0.0
DCにシフト (7カ国)	Denmark	94.0 (+4.7)	89.3	6.0(▲4.7)	10.7
	Italy	<b>91.4 (+20.8)</b>	<b>70.6</b>	<b>8.6(▲20.8)</b>	<b>29.4</b>
	New Zealand	<b>75.8 (+5.8)</b>	<b>70.0</b>	<b>24.2(▲5.8)</b>	<b>30.0</b>
	United States	<b>39.4 (+6.6)</b>	<b>32.7</b>	<b>60.6(▲6.6)</b>	<b>67.3</b>
	Israel	<b>23.3 (+14.4)</b>	<b>8.9</b>	<b>76.7(▲14.4)</b>	<b>91.1</b>
	Portugal	<b>9.5 (+6.0)</b>	<b>3.4</b>	<b>90.5(▲6.0)</b>	<b>96.6</b>
	Canada	3.0 (+0.5)	2.5	97.0(▲0.5)	97.5
DBにシフト (2カ国)	Mexico	84.6	100.0	15.4	0.0
	Spain	73.1	97.7	26.9	2.3
DBのみ 実施 (3カ国)	Finland	0.0	0.0	100.0	100.0
	Norway	0.0	0.0	100.0	100.0
	Switzerland	0.0	0.0	100.0	100.0

※ 2001年及び2011年のいずれか一方の数値しかない国、いずれの数値もない国は除外している。

## 厚生年金基金制度の見直し

- ・ 平成26年4月1日より、公的年金制度の健全性及び信頼性の確保を図るため、厚生年金基金について他の企業年金制度への移行を促進しつつ、特例的な解散制度の導入等を行うこととしている。

### 【厚生年金基金制度見直しの内容】（平成26年4月1日より施行）

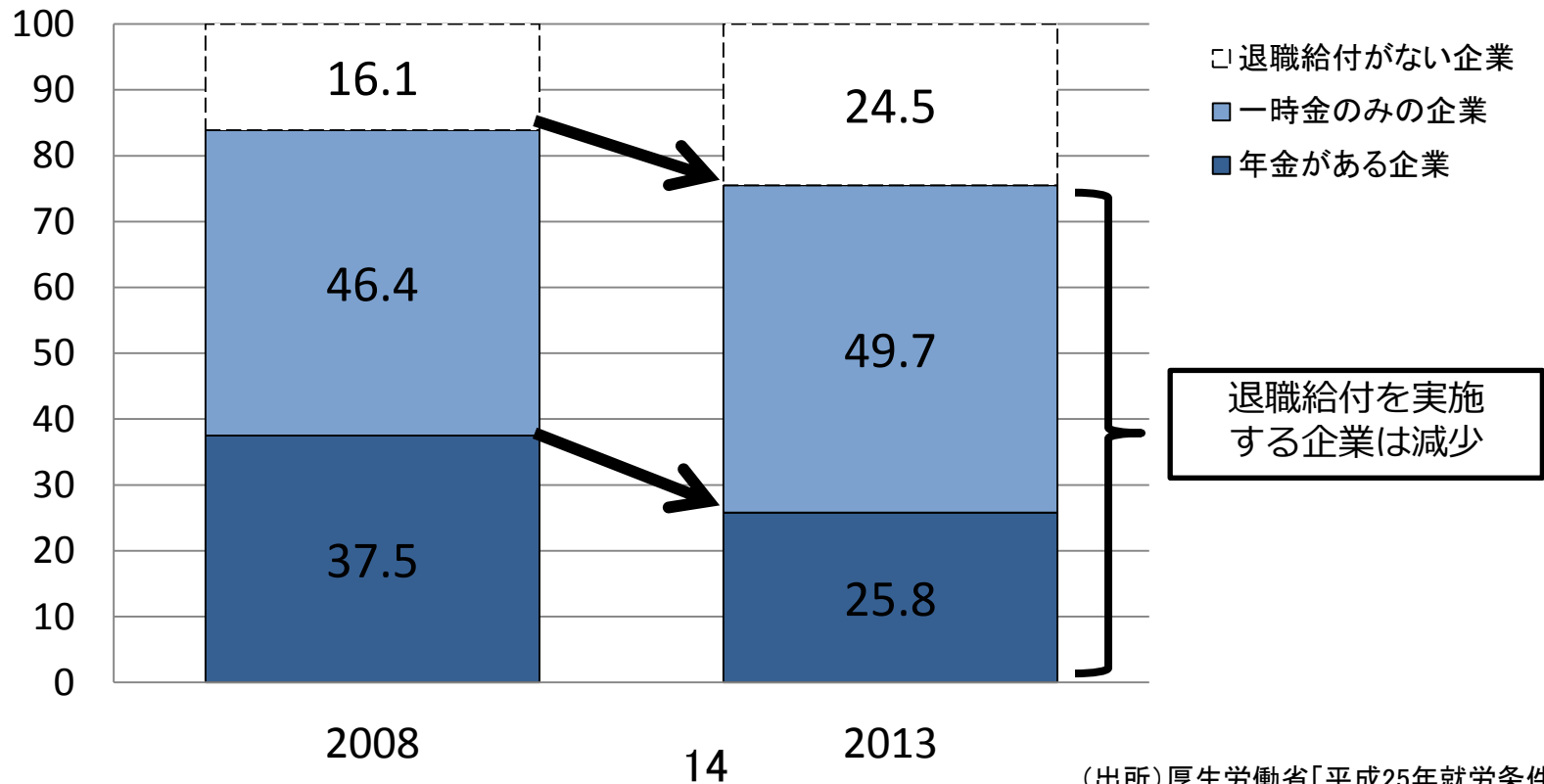
- ① 施行日以後は厚生年金基金の新設は認めない。
- ② 施行日から5年間の時限措置として特例解散制度を見直し、分割納付における事業所間の連帯債務を外すなど、基金の解散時に国に納付する最低責任準備金の納付期限・納付方法の特例を設ける。
- ③ 施行日から5年後以降は、代行資産保全の観点から設定した基準を満たさない基金については、厚生労働大臣が第三者委員会の意見を聴いて、解散命令を発動できる。
- ④ 上乗せ給付の受給権保全を支援するため、厚生年金基金から他の企業年金等への積立金の移行について特例を設ける。

※ 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）による見直し

# 企業年金全体を取り巻く状況の変化

- 近年、社会経済情勢が厳しさを増し、激しい企業競争が行われる中で、企業年金を含む退職給付を実施する企業は減少しており、特に年金の減少が顕著。
- こうした状況を踏まえ、企業年金制度について、より多くの企業の労使が実施しやすい制度となるような見直しを行うべきとの指摘がある。

《退職給付の実施状況の推移》



## 2. 拠出時の仕組みのあり方

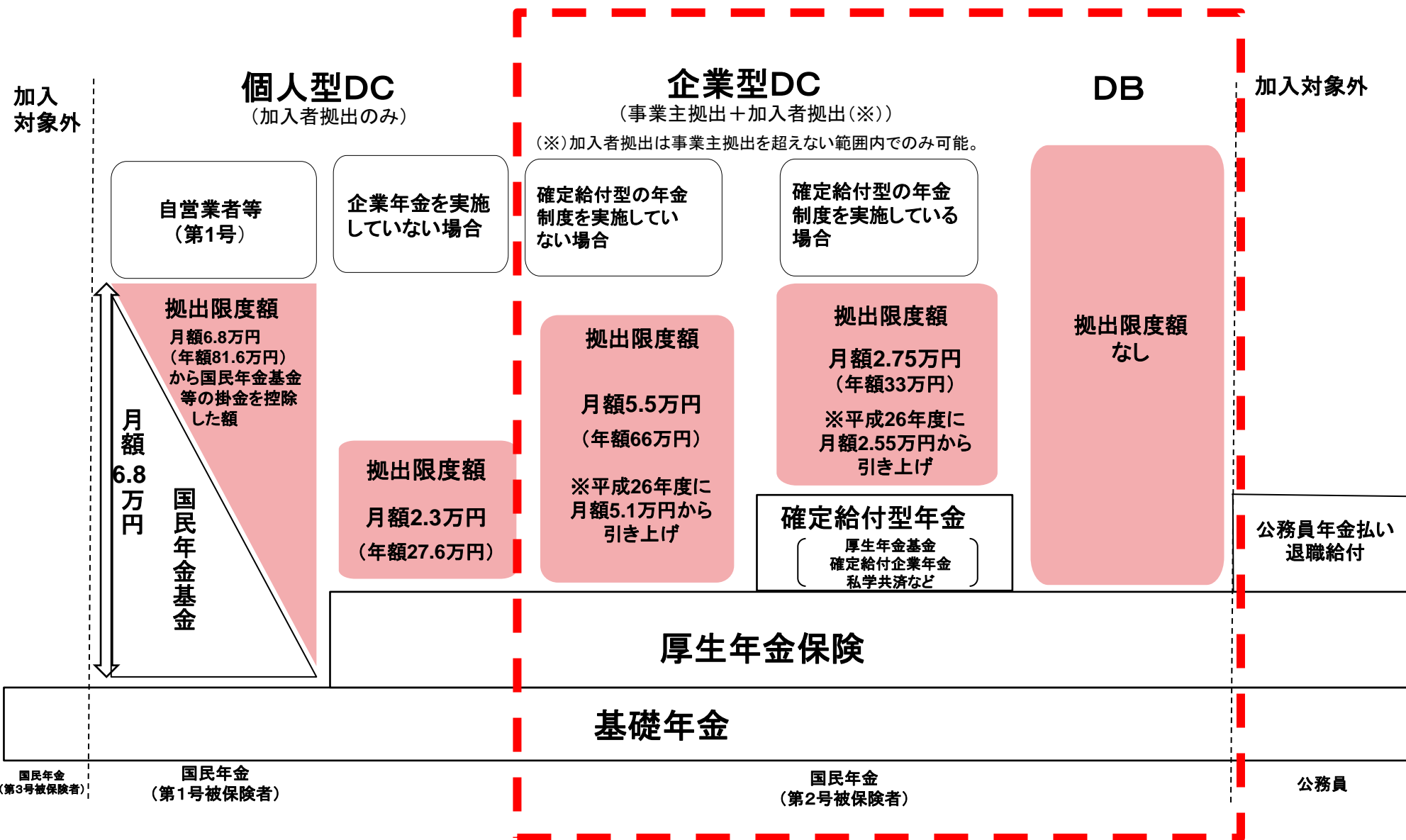


## 諸外国の制度における拠出時の仕組み

- ・ 拠出時の特徴については、日本と共通する問題意識も多い中、諸外国でも様々な制度設計が行われており、こうした実態も踏まえた検討が必要。

	アメリカ	イギリス	ドイツ	カナダ
非課税拠出 限度額	<p>&lt;401(k)プラン&gt; 年間51,000ドル(約540万円)または給与の100%のいずれか低い方</p> <p>&lt;IRAプラン&gt; 5,500ドル※(約60万円)または給与の100%のいずれか低い方 ※50歳以上は6,500ドル(約70万円)</p>	<p>全制度合わせて年間50,000ポンド(約700万円)</p> <p>※非課税拠出限度額は2017年に撤廃</p>	<p>&lt;リースター年金&gt; 年間2,100ユーロ(約25万2000円)</p> <p>※最低拠出額は年間60ユーロ(約7,200円)、補助金を満額受給するためには「前年所得の4%－補助金」以上の拠出が必要。</p>	<p>&lt;RRSP&gt; 24,270カナダ・ドル(約230万円)または給与の18%のいずれか低い方※</p> <p>※DBなどの他制度へ拠出している場合は、拠出額が調整される。</p>

# 企業年金の拠出限度



※ 図は被用者年金の一元化(平成27年10月施行)後の状態

## DBにおける掛金の種類

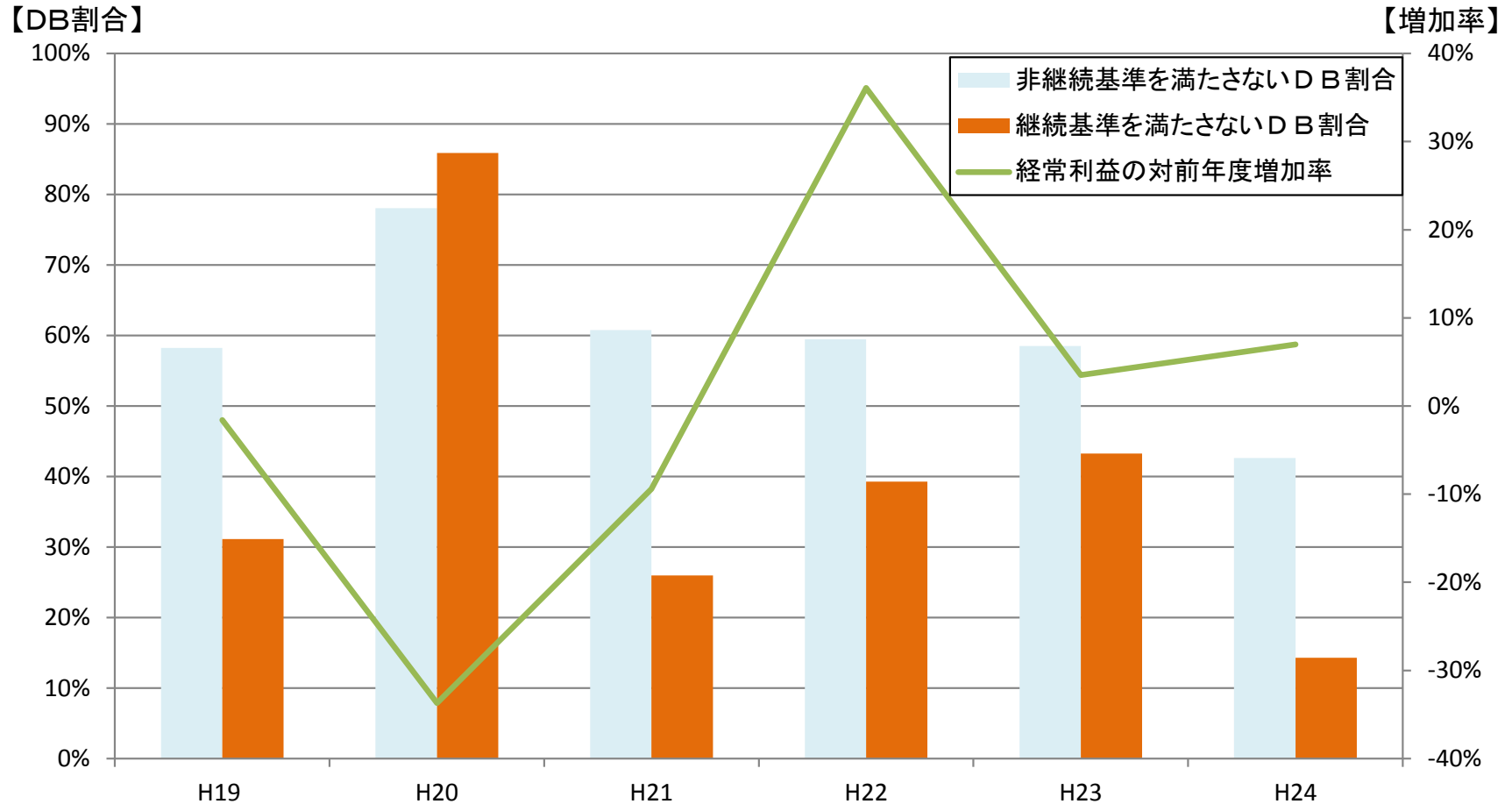
掛金の種類	内容	拠出方法
標準掛金	将来の給付をまかなうための掛金	年1回以上定期的に拠出
特別掛金	過去の期間に生じた積立不足を解消(継続基準)するための掛金	一定期間で拠出し、 <u>一括拠出は認められていない</u>  <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>①積立不足を3年以上20年以内で均等に償却する方法</li> <li>②償却期間に応じて上下限を設定し、弾力的に償却する方法</li> <li>③積立不足を定率で償却する方法</li> <li>④特別掛金を段階的に引き上げる方法が認められている。</li> </ul> </div>
特例掛金	現時点で制度が終了した場合に備えて、現時点で発生しているとみなされる債務に見合う積立金を保有(非継続基準)することができるようにするための掛金	一定期間又は一括で拠出
その他の掛金	事務費掛金(任意)	—

※ 次回の財政再計算までの間に継続基準又は非継続基準を下回ることが予想される場合も、特例掛金として拠出することができる。

※ 特別掛金と特例掛金を合わせて補足掛金という。

# DBにおける積立状況と企業収益の状況

- 平成20年度に多くのDBで積立不足が発生し、企業の収益が悪化している中での積立不足解消が求められる一方、業績が改善しても積立不足解消に一定期間を要している。



(出所) DB割合は「財政・事業運営実態調査」(企業年金連合会)

経常収益の対前年度増加率は「法人企業統計調査結果」(財務省)

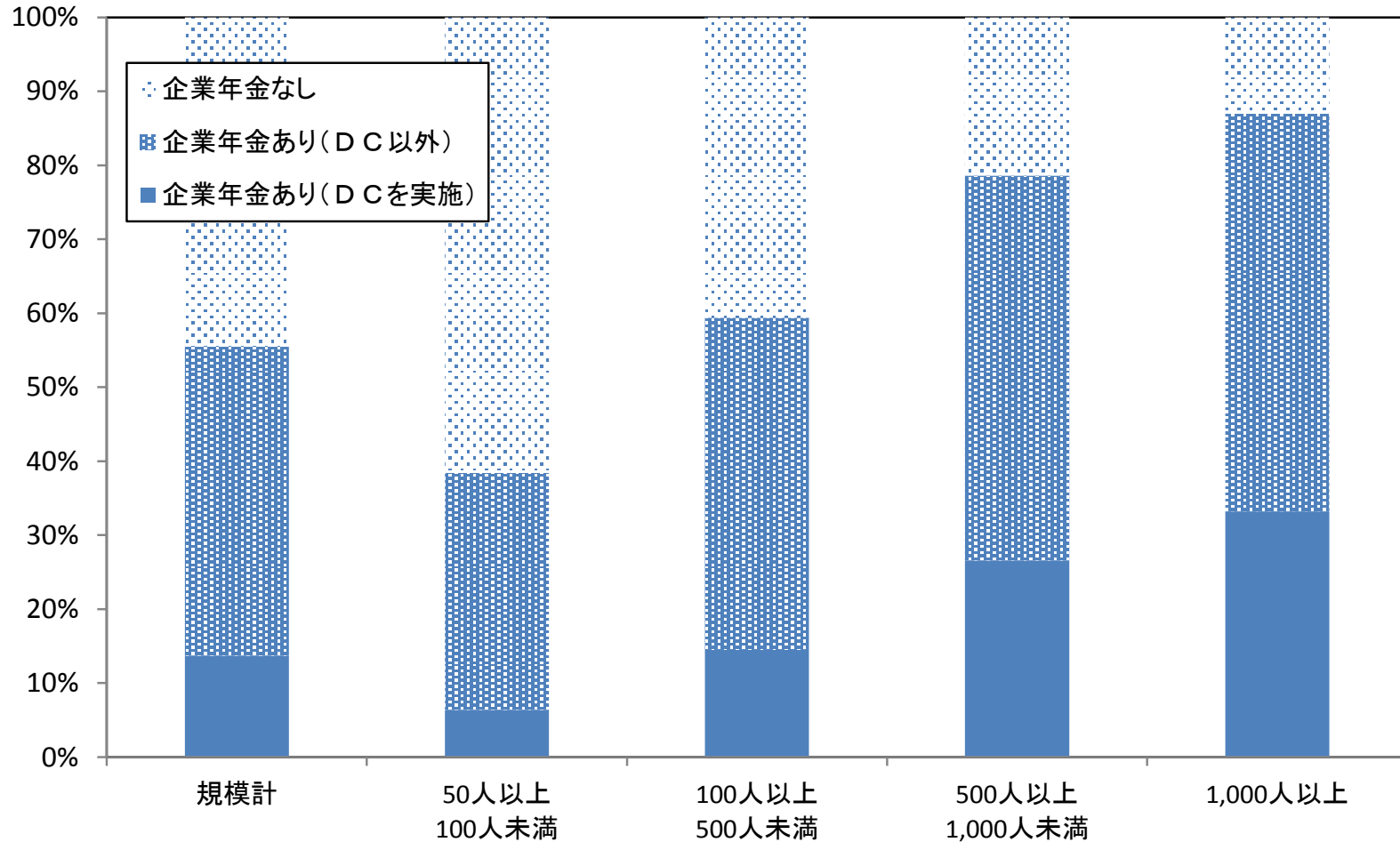
(※) 企業年金連合会の調査対象となった600程度のDBについて、「継続基準を満たさないDB割合」は責任準備金に対する純資産の割合が1.0未満のDBの割合、「非継続基準を満たさないDB割合」は最低積立基準額に対する純資産の割合が1.0未満のDBの割合を示している。

(※) 「経常利益の対前年度増加率」には、金融業・保険業の経常利益を含んでいない。

# DCの導入状況

- DCは、制度開始当初に想定していた中小企業だけでなく、大企業においても普及している。

## ＜企業におけるDCの実施状況＞



※ 「平成23年民間企業の勤務条件制度等調査(民間企業退職給付調査)」(人事院)を基に作成

## DCにおける掛金の算定方法

- ・ DC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。

### <DC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%

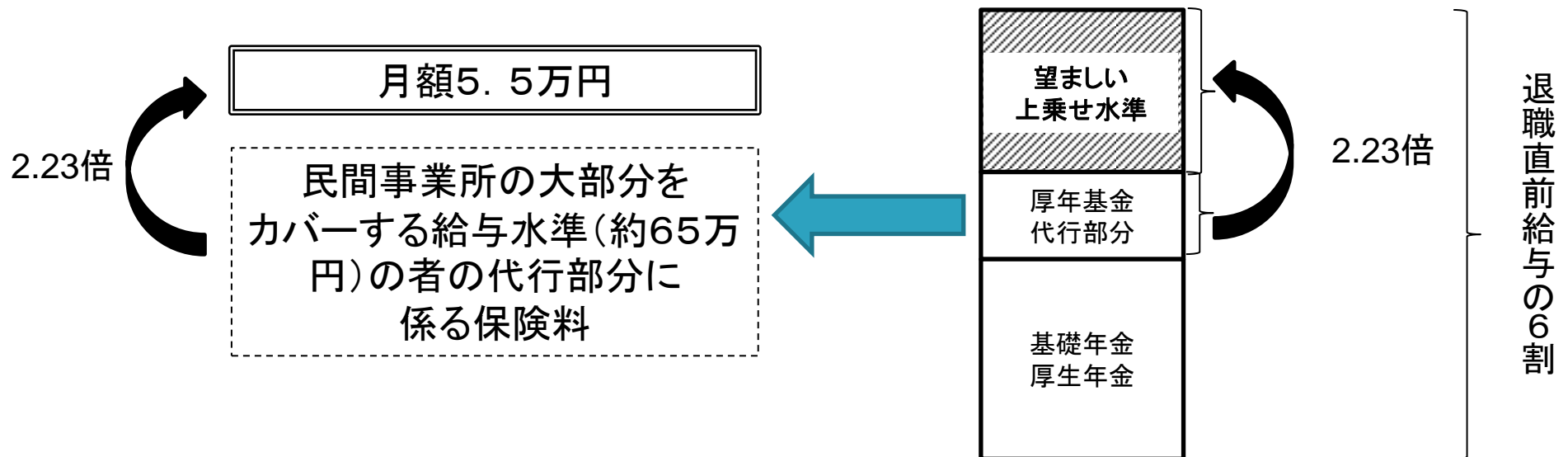
(出所)「第4回 確定拠出年金制度に関する実態調査」(2014年3月企業年金連合会)

# 企業型DCにおける拠出限度額の設定の考え方

- ・ 企業型DCの拠出限度額は、厚生年金基金における上乗せ部分の望ましい給付水準を勘案して設定することが法定。
- ・ これは、民間の事業所に勤務している給与所得者等の約9割をカバーする給与水準の免除保険料を基に設定されている。

## 【拠出限度額の設定の考え方】

- 厚生年金基金では、老齢年金給付の水準が代行部分の3.23倍(退職直前給与の6割程度的水準)に達するよう努めることが法定。
- DCにおいては、大部分の者をカバーする給与水準(約65万円)の者における代行部分に係る保険料(免除保険料)の2.23倍を拠出限度額として設定。



## (参考条文)

### ○ 確定拠出年金法(抄)

#### [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附則第五条による読み替え]

第二十条 各企業型年金加入者に係る事業主掛金の額（企業型年金加入者が企業型年金加入者掛金を拠出する場合にあっては、事業主掛金の額と企業型年金加入者掛金の額との合計額。以下この条において同じ。）は、拠出限度額（一月につき拠出することができる事業主掛金の額の上限として、企業型年金加入者の確定給付企業年金の加入者の資格の有無及び存続厚生年金基金の加入員の資格の有無、平成二十五年改正法附則第五条第一項の規定によりなおその効力を有するものとされた平成二十五年改正法第一条の規定による**改正前の厚生年金保険法第百三十二条第三項に規定する相当する水準等を勘案して政令で定める額**をいう。）を超えてはならない。

### ○ 改正前の厚生年金保険法(抄)

第百三十二条 （略）

2 基金が支給する老齢年金給付であつて、老齢厚生年金の受給権者に支給するものの額は、当該老齢厚生年金の額の計算の基礎となつた被保険者であつた期間のうち同時に当該基金の加入員であつた期間（以下この条、附則第十七条の四第八項及び第十七条の六第一項において「加入員たる被保険者であつた期間」という。）の平均標準報酬額（加入員たる被保険者であつた期間の各月の標準報酬月額（第二十六条第一項の規定により同項に規定する従前標準報酬月額が当該月の標準報酬月額とみなされた月にあつては、従前標準報酬月額）と標準賞与額の総額を、当該加入員たる被保険者であつた期間の月数で除して得た額をいう。）の千分の五・四八一に相当する額に加入員たる被保険者であつた期間に係る被保険者期間の月数を乗じて得た額を超えるものでなければならない。

3 基金は、その支給する**老齢年金給付の水準が前項に規定する額に三・二三を乗じて得た額に相当する水準**に達するよう努めるものとする。



## 公的年金代替率とDC拠出率(国際比較)

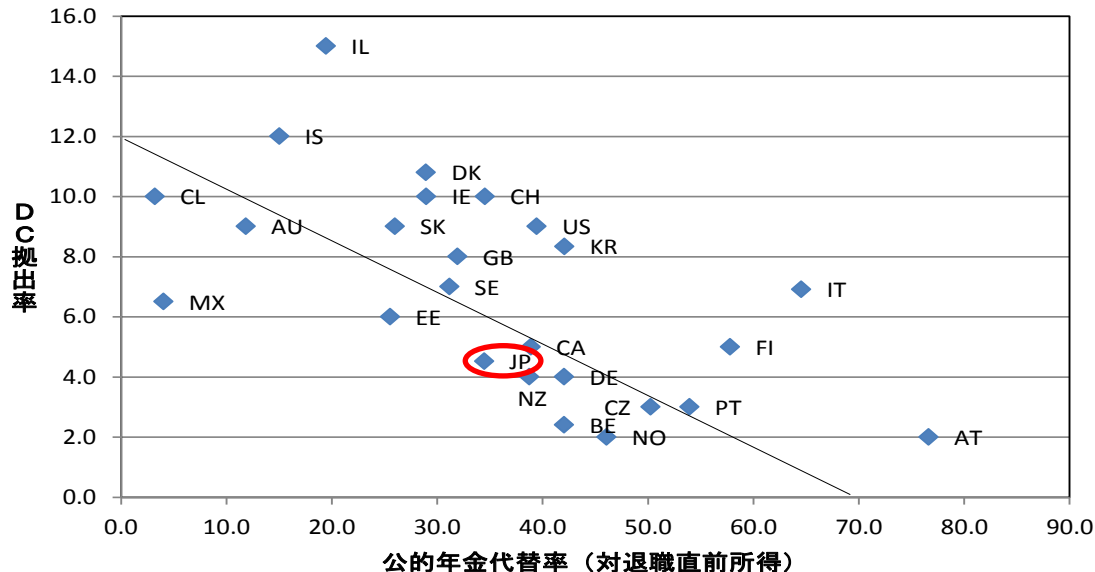
- OECDの報告によると、我が国のDC拠出率については、公的年金制度に対する補完策として見た場合に、相対的に低い水準に留まり、公的年金を補完するという意味ではより多くの掛金を拠出する必要性が示唆されている。

### 公的年金制度の規模に応じたDC拠出率の範囲について

DC制度の重要性が増してきているにもかかわらず、その拠出率は必ずしも退職時の収入を十分にまかなえるレベルに設定されていない。下図は、公的年金の給付見込みと、その国に応じた強制加入のDC拠出率あるいは任意加入の標準的又は平均的なDC拠出率を比較したものである。(略)

グラフをみると、公的年金給付とDC掛金率の間に概ね負の相関が見られる。しかし、公的年金給付が相対的に低く、DC拠出率が十分でないことがはっきり表れている国がいくつかある。ベルギー、ドイツ、**日本**、ニュージーランド、ノルウェーといった国々である。(略)

<公的年金代替率(対退職直前所得)とDC拠出率>



(出所) OECD(2012) ” OECD Pensions Outlook 2012 ” (日本語訳は厚生労働省)

### 3. 給付時の仕組みのあり方

## 諸外国の制度における給付時の仕組み

	アメリカ (401K)	イギリス (NEST)	ドイツ (リースター年金)
支給開始年齢	59.5歳以上	55歳以上	62歳以上
支給開始年齢 到達前の中途 引き出し	原則不可 (事業主が認める場合、早期の受け取りが可能だが、所得税とは別に10%のペナルティー・タックスが課せられる)	原則不可	原則不可 (中途引き出しを行う場合は補助金及び還付税額の返還が条件)
加入可能年齢	原則65歳 (ただし、制度加入から満10年間未満であれば、65歳を超えて加入可能)	制限無し (ただし、満額受給のための拠出年数は30年)	制限なし (ただし、20歳に達してから5年以上の拠出期間が必要)
支給要件	一時金払い、分割払い、年金払いを選択。	年金受給が原則だが、55歳以上であれば年金原資の25%まで一時金受給が可能	年金受給が原則だが、年金原資の30%まで一時金受給が可能

## DBの支給開始年齢の考え方

- ・ DBでは、従業員の老後の生活を安定させるための年金制度との位置付けから、一定の年齢に達した場合に支給を開始することを原則としている。
- ・ 一方で、制度創設時、多くの適格退職年金が退職時に支給を行うこととしている実態を踏まえ、労使で合意した場合には、50歳以降の退職時にも支給開始を可能としている。

※ 加入期間要件は労使合意により任意に設定が可能だが、厚生年金基金や適格退職年金の実態を踏まえ、できる限り多くの従業員が年金に結びつくよう、20年以下であることが条件。

平成13年6月5日 参議院厚生労働委員会（確定給付企業年金法案審議） 柵屋副大臣答弁 （抄）

確定給付企業年金のメリットでございますが、今審議をいただいているわけでございますが、**将来支給される給付があらかじめ決まっている**という制度でございます。老後の生活設計がより容易である、容易に老後の生活設計を考えることができる、それから長期間同じ職場に勤務するなど勤務形態の安定した職種あるいは企業に適しているのではないかとメリットがあるかと思っております。

平成13年4月6日 衆議院厚生労働委員会（確定給付企業年金法案審議） 辻政府参考人答弁 （抄）

老齢給付の受給資格期間につきましては、現在、まず**厚生年金基金の上乗せ部分におきましては受給資格期間が二十年を超えないこと、むしろ二十年を超えてはいけないとしているのに対しまして、適格退職年金においては二十年未満としてはならないという基準**になっております。

現状はどうかと申しますと、このような状況のもとで、**現行の企業年金におきましては、労使の合意のもとで二十年という受給資格期間を設定している例がかなりある**というふうに承知いたしております。

今回、適格退職年金を新企業年金に移行させますというときのこの確定給付企業年金における老齢給付の受給資格期間のあり方として、こうした**現在の企業年金の実態を踏まえまして、その上でできる限り多くの従業員が年金に結びつくように**ということで、**二十年を超えないという基準**を用いております。これ以上短くすることは当面困難でございますが、ただ、労使の合意によりまして受給資格期間を二十年より短い期間とするということは当然認められますので、そのような形で見守ってまいりたいと思っております。

## DCの支給開始年齢の考え方

- ・ DCでは、公的年金を補完する年金としての観点や、自営業者と企業の従業員との公平性の確保の観点から、一律60歳以降を支給可能年齢としている。
- ・ また、老後の所得確保のための制度として一定期間の掛金拠出が必要であることから、短期間で支給に結びつかないよう加入期間要件が設けられている。

※ 60歳時点で加入期間が10年に満たない場合は、加入期間に応じて支給開始年齢が最大65歳まで引き上がる仕組み。一方で、70歳到達時には自動的に支給が開始される。

平成13年6月19日 参議院厚生労働委員会（確定拠出年金法案審議） 辻政府参考人答弁 （抄）

確定拠出年金の基本的な構造、先ほど申しましたように公的年金の上乗せの選択肢ということでございますので、公的年金、すなわち自営業者につきましては国民年金の一号被保険者、それから企業の従業員、サラリーマンにつきましては二号被保険者、これを対象とした、**一号、二号被保険者であることを前提とした仕組み**でございまして、その場合、**自営業者が加入する国民年金の被保険者となるのは原則六十歳まで**ということでございますので、**自営業者と企業の従業員との公平性を確保するという観点から一律に六十歳を上限**とすることが適切であるという判断をとったものでございます。

平成13年6月19日 参議院厚生労働委員会（確定拠出年金法案審議） 辻政府参考人答弁 （抄）

老後の準備としてふさわしいものとするという観点からは、やはり最初の拠出から一定期間経過後、老後になって給付を受ける、こういう基本的な構造。そうしますと、やはり**老後という、まず六十歳まで十年以上**、こういう構造で仕組みられております。したがって、**六十歳直前の期間だけ掛金を拠出して、その後直ちに受給できるというふうなことを認めますと、老後の準備としての税制措置を講ずるにふさわしいものではない**、こういう経過でできたものでございます。

ただ、開始年齢につきましては、**公的年金はいずれも遅くとも六十五歳で受給できる**こととしており、その上乗せとして導入される確定拠出年金につきましても、遅くなったら十年後、幾らでも遅くなるというのでは、これはちょっといかがかということで、**六十五歳には受け取ることとするために、五十歳以上で加入した場合につきましては加入後十年以上という要件を緩和**いたしました。

## DB・DCの中途引き出しの考え方

- ・ 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厚生年金基金、適格退職年金の後継制度であり、退職時の支給は自由に認められるべきとの考えから、退職等を事由とする中途引き出しを広範に認めている。
- ・ DCでは、年金は老後の所得であり、単なる貯蓄とは異なるという目的意識を反映し、中途引き出しは原則認められていない。

平成13年6月5日 参議院厚生労働委員会（確定給付企業年金法案審議） 辻政府参考人答弁 （抄）

今の賃金の後払いという性格に徹するべきではないかというお考えでございますけれども、いわば企業年金制度や退職金制度、その性格についてはさまざまな考え方があるのが現状でございます。現時点における我が国の考え方は、必ずしも企業年金、退職金、賃金の後払いの考え方が定着しているというふうには理解いたしておりません。私ども、**現実としての企業年金の位置づけにつきましては、我が国の雇用慣行や退職金制度等の現状とのバランスを踏まえて、実態に即した取り扱いを行っているところでございます。**

それでは、そもそも「年金」とは何か、年金と単なる貯蓄との違いは何かということが問題となる。年金のことを英語でペンションというが、その意味は、「引退後の所得」であり、ここが貯蓄とは異なる部分ではないか。

つまり**年金とは、そもそも引退後、すなわち老後に所得として使うものであって、ここが、いつでも引き出して自由に使える貯蓄とは明確に異なるのではないかと考えられた。**

また、年金と単なる貯蓄との違いとして、最低加入期間を設けることが必要ではないか、つまり、**公的年金や公的年金に上乘せする私的年金はともに、若いときに一定額を定期的に掛金として拠出するもの**（すなわち、自分の老後への仕送り）であり、そのときどきの自分の資産の保有状況に応じていつでも自由に投資できる貯蓄とは明確に異なるのではないかと考えられた。

こうした議論が**確定拠出年金の制度内容の細部にわたる部分にまで行われ、ようやく確定拠出年金が新たな「年金」として位置づけられ、従来の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のである。**

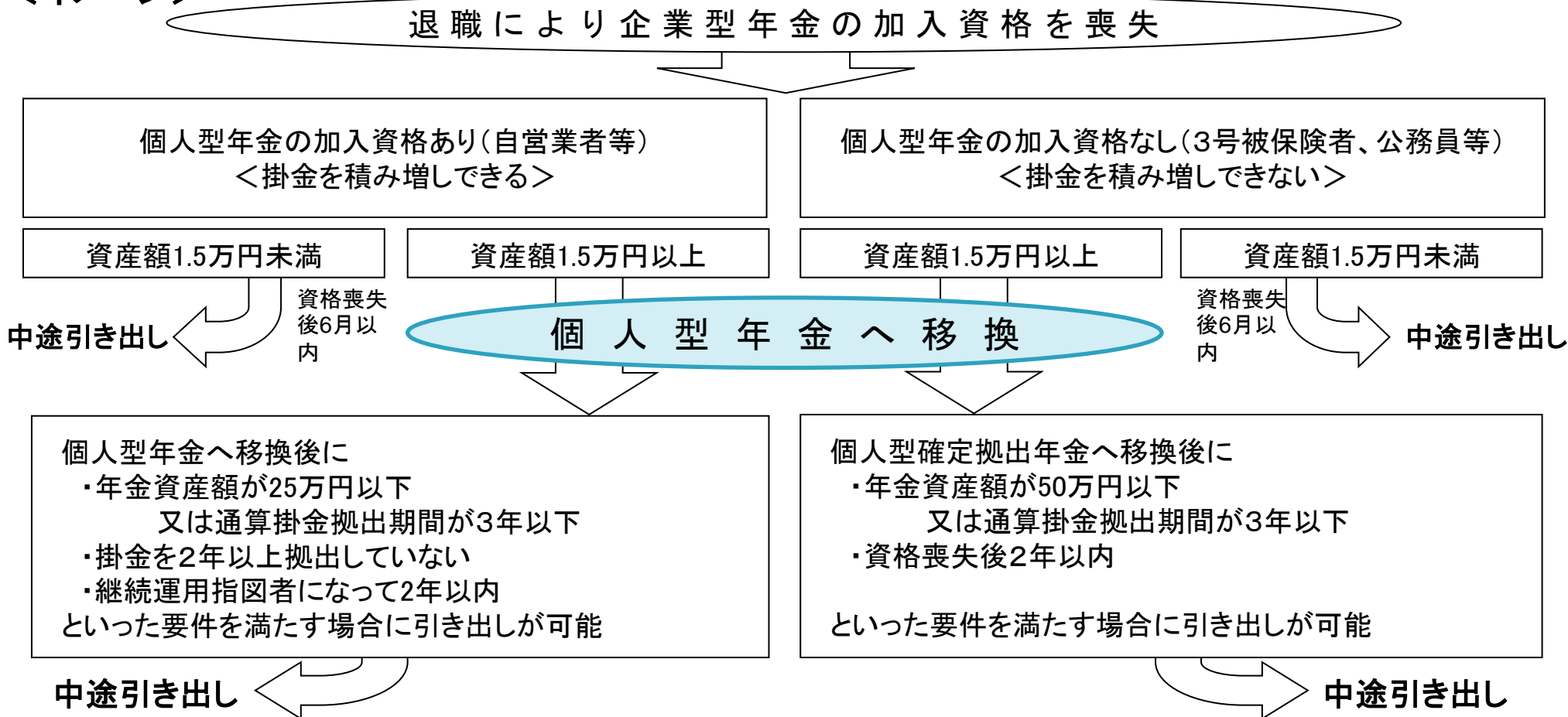
尾崎俊雄（2002）『日本版401k 導入・運営・活用のすべて』東洋経済新報社 （抄）

# 現行のDCの中途引き出し要件

- DCにおいては、企業型DCの資格喪失時に、資産規模が一定以下の場合や個人型年金の加入資格がない場合(※)以外は中途引き出しは不可。

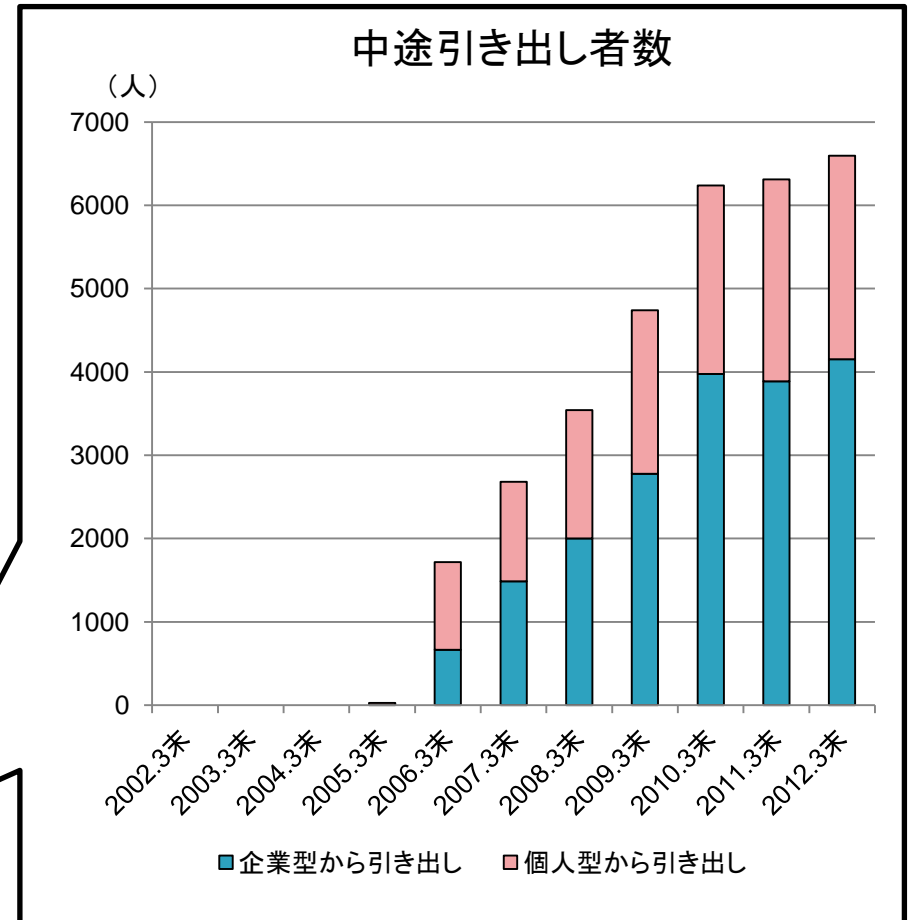
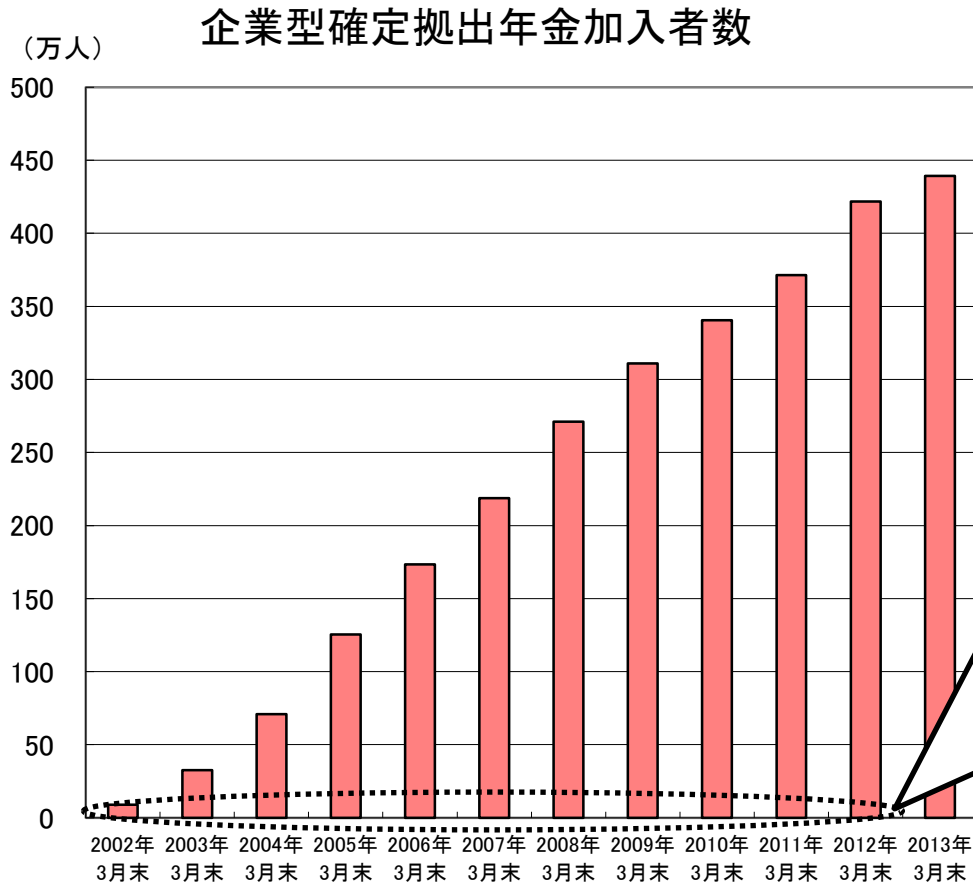
※ 手数料相当分を運用で賄うことが困難であること等の理由から設けられている例外規定。

## <イメージ>



# DC中途引き出しの実績

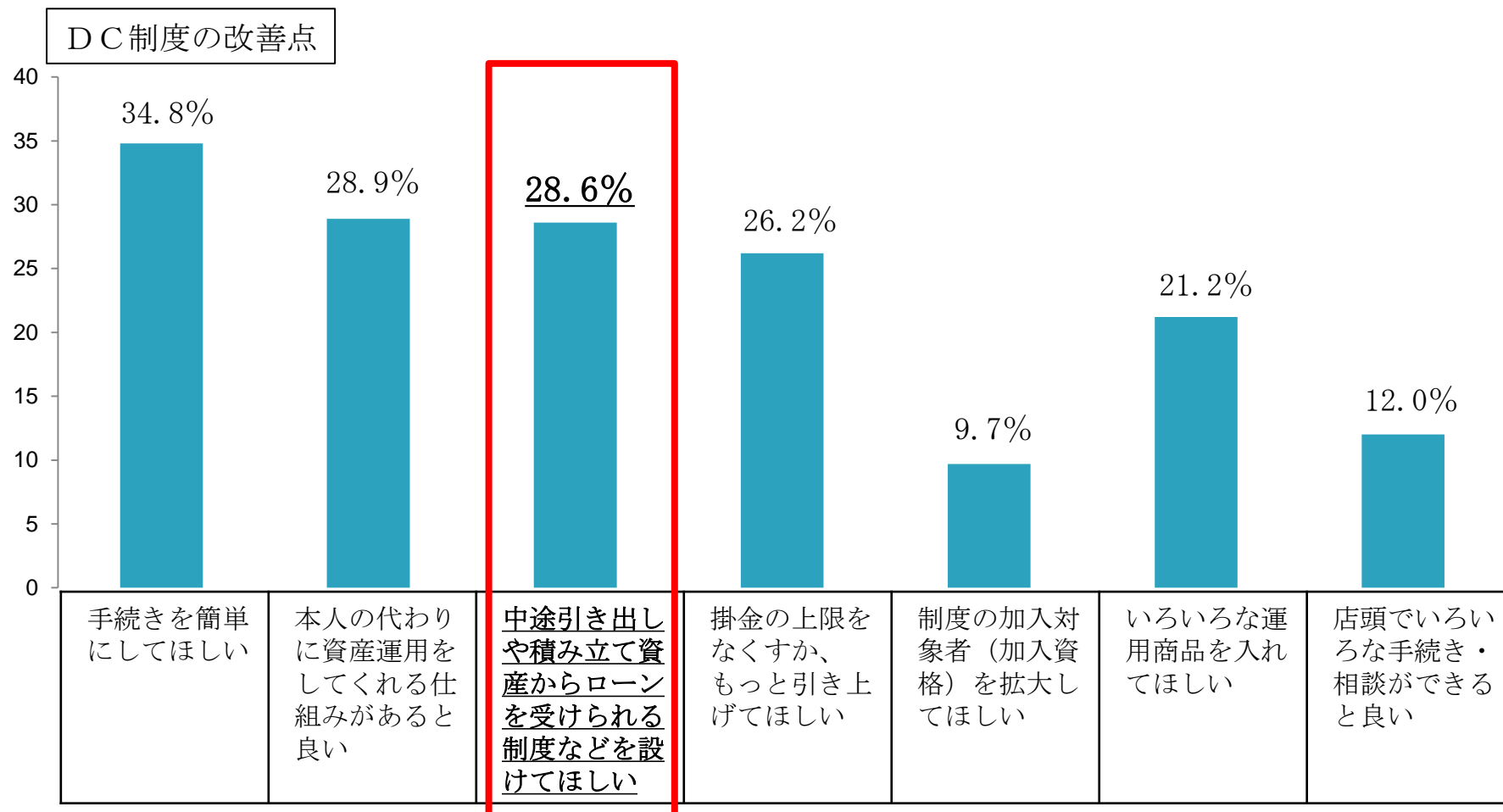
- 企業型DCの加入者数約420万人(2011年度末)のうち、中途引き出しをした者は約6600人(約0.2%)と極めて少ない。





## DC中途引き出しに対する要望

- DCの改善点として、中途引き出しを希望する層が一定数いることがわかる。



(出所) フィデリティ退職・投資教育研究所 勤労者3万人の退職準備—雇用形態とDC加入の退職準備への影響 (2014)

## 退職金の使用目的

- 退職金については、定年退職後の生活費として考える者が基本だが、「ローンや負債の返済」として認識する者が約2割程度、「万が一の支出への備え」として認識する者が約1割程度いる。

退職金使用目的	全体 (n=8018)	退職前の年収						
		300万円 未満 (n=253)	300-500万 円未満 (n=904)	500-800万 円未満 (n=2407)	800-1000 万円未満 (n=2288)	1000-150 0万円未満 (n=1742)	1500-200 0万円未満 (n=301)	2000万円 以上 (n=123)
ローンや負債の返済	20.0%	13.0%	15.4%	21.0%	21.5%	19.8%	19.9%	24.4%
定年退職後の生活費	50.4%	49.0%	50.7%	51.4%	49.8%	50.2%	49.8%	49.6%
普段から日々の生活費として使う	38.6%	46.0%	43.0%	41.7%	35.8%	36.3%	32.0%	31.1%
将来的に収入が足りなくなったときの生活費に使う	41.9%	29.8%	38.6%	38.9%	44.7%	45.9%	42.0%	42.6%
生活費に使うとは思いますが、まだ具体的に決まっていない	19.4%	24.2%	18.3%	19.4%	19.5%	17.7%	26.0%	26.2%
万の一のまとまった支出への備え	9.4%	11.5%	9.7%	9.0%	9.7%	9.2%	10.0%	7.3%
自分の趣味ややりたいことへの支出	6.2%	15.4%	7.7%	5.0%	6.0%	5.9%	7.3%	4.9%
住宅や車などへの支出	9.6%	8.3%	10.7%	9.9%	8.9%	10.2%	7.0%	7.3%
家族や子供への贈与	1.5%	0.4%	1.7%	1.1%	1.7%	1.5%	2.3%	2.4%
その他	2.9%	2.4%	4.1%	2.6%	2.4%	3.2%	3.7%	4.1%

(注)定年退職後の生活費の内数の比率は「定年退職後の生活費」を選んだ人を100%として計算。

※ 60-65歳の男女で退職金を貰った退職者に対するアンケート調査

(出所)フィデリティ退職・投資教育研究所レポート(2011年3月)

## DBの支給方法の考え方

- ・ DBは、適格退職年金の仕組みを継承しつつ、労使合意に基づき柔軟な制度設計が可能とされていることから、労使が年金の支給期間・一時金化の可否を選択することができる。
- ・ 一時金化が認められている場合、受給権者は、支給開始年齢に到達した際に年金での支給か一時金での支給かを選択する。

平成13年4月11日 衆議院厚生労働委員会（確定給付企業年金法案審議） 辻政府参考人答弁 （抄）

先ほど申しましたように、退職金から振りかわってきたという経緯がございますが、適格退職年金という名が示しますように、やはり年金ということから出発してできた制度であります。そのような制度について、このたび、**基本は老後の生活の安定、年金というものが最もその安定的な形にふさわしいもの**でございますが、そのような観点からこの制度ができたということでございます。（中略）しかも、**規約に定めておりますれば、年金給付か一時金給付かということは選択ができます。**

平成13年4月11日 衆議院厚生労働委員会（確定給付企業年金法案審議） 辻政府参考人答弁 （抄）

今回導入する新企業年金は、厚生年金基金と違いまして、公的年金の一部を代行しているわけではない、いわば**終身年金の代行部分の上に乗っているというわけではない**ということから、**給付設計などにつきましては労使の自主性を尊重するというのが基本姿勢**でございます。

賃金や就業形態等の雇用環境が大きく変わっておりまして、老後生活についても多様化が進んでいるという状況で、老後、どのような企業年金をそれぞれの企業の実態等に応じまして構想し、選択をするかということにつきましては、さまざまなニーズがあると考えております。

このようなさまざまなニーズにこたえられるように、新企業年金の年金給付の支給期間につきましては、現行の適格退職年金をわざわざ厳しくすることもなからうということで、五年以上という今の制度を継承して、基本的には**企業ごとに、労使合意に基づいて、できるだけ柔軟な設計としていただく**ようにしたところでございます。

## DCの支給方法の考え方

- ・ DCは、受給権者が支給開始請求時に年金又は一時金いずれの支給方法で受給するか、またその受取方法(年金の支給期間や毎年の受取額等)を決定する。この際、「年金」としての実質性を確保するため、以下の要件が設けられている。
  - ・ 一度決めた受取方法を途中で変更することは原則として認められない。
  - ・ 有期年金で受け取る場合には、「5年以上20年以内」を要件とする。
  - ・ 一回の支給額は「積立額の2分の1以下20分の1以上の額」であることを要件とする。
- ・ なお、DBと同様に、一時金化を可能にするか否かは労使の判断となっている。

これまでの**年金は、いずれもあらかじめ給付額またはその算定方法が確定しているもの**である。確定拠出年金についても、少なくとも給付の支給の請求時の段階で、その支給期間や毎年の受け取り額を決める仕組みとすべきであり、**毎年の受取額をその年その年で加入者が自由に決めることができたり、また、一度決めた受取方法を加入者が随時自由に変更できるようになっているのでは、貯蓄と全く変わらないこととなる。**このため、給付の受け取り方法については、**給付の支給の請求時にあらかじめ加入者が定めることとし、原則としてその変更は認めないこと**にしたのである。

(出所) 尾崎俊雄 (2002) 『日本版401k 導入・運営・活用のすべて』

# DCの支給開始時の商品選択プロセス

加入者が支給開始年齢に到達

加入者は、支給開始請求時に、以下の支給方法から選択<sup>(※1)</sup>

(複数の支給方法を組み合わせて支給可能、ただし一度決めた方法は原則として変更不可)

**年金として支給を選択<sup>(※2)</sup>**

年金商品による支給

分割取崩しによる支給

支給開始請求時まで運用していた金融商品を売却、現金化<sup>(※3)</sup>

いずれかの商品を購入

いずれかの商品を購入

終身年金保険

有期年金保険

有期年金保険

投資信託

**終身年金を受給**

**有期年金を受給 (5年以上20年以内)**

**一時金として  
支給を選択**

金融商品購入せず

**一時金を受給**

- ※1 法律上、年金としての支給が原則とされており、一時金としての支給は労使の合意があった場合のみ受給権者が選択可能となる。
- ※2 年金支給開始から5年後以降に受給権者が申出があった場合は、一時金として支給を受けることができる(労使合意があった場合に限る)。
- ※3 加入者が「分割取崩し」を選択した場合は、支給開始請求時まで運用していた金融商品を売却せず、継続して運用することも可能。

# 年金・一時金に対する退職給付税制の違い

- 税制上、一時金で受給する場合は、勤続年数に比例して控除額が増加することから、支給方法の選択の際に退職給付税制上の違いが影響を与えている可能性もある。

## 一時金に対する課税

【計算式】 退職所得の金額 = (収入金額 - 退職所得控除額(※)) × 1/2

※ 退職所得控除額は、勤続年数の増加に応じて増加する(表1)。

## 年金に対する課税

【計算式】 公的年金や企業年金等に係る雑所得の金額  
= 公的年金や企業年金等の収入金額の合計額(a) × 割合(b) - 控除額(c)

※ (b)、(c)の値は、受給者の年齢、(a)の値に応じて変動する(表2)。

<表1 退職所得控除額の算定表>

勤続年数(=A)	退職所得控除額
20年以下	40万円×A (80万円に満たない場合には、80万円)
20年超	800万円+ 70万円×(A-20年)

- ※1 障害者になったことが直接の原因で退職した場合は、控除額に100万円を加えた金額となる。  
 ※2 前年以前に退職所得を受け取ったことがあるとき等は、控除額の計算が異なることがある。

<表2 公的年金等控除額の算定表>

年金受給者の年齢	(a) 公的年金等の収入金額の合計額	(b) 割合	(c) 控除額
65歳未満	(公的年金等の収入金額の合計額が700,000円までの場合は所得金額はゼロ)		
	70万1円以上130万円未満	100%	70万円
	130万円以上410万円未満	75%	37.5万円
	410万円以上770万円未満	85%	78.5万円
65歳以上	770万円以上	95%	155.5万円
	(公的年金等の収入金額の合計額が1,200,000円までの場合は、所得金額はゼロ)		
	120万1円以上330万円未満	100%	120万円
	330万円以上410万円未満	75%	37.5万円
65歳以上	410万円以上770万円未満	85%	78.5万円
	770万円以上	95%	155.5万円