

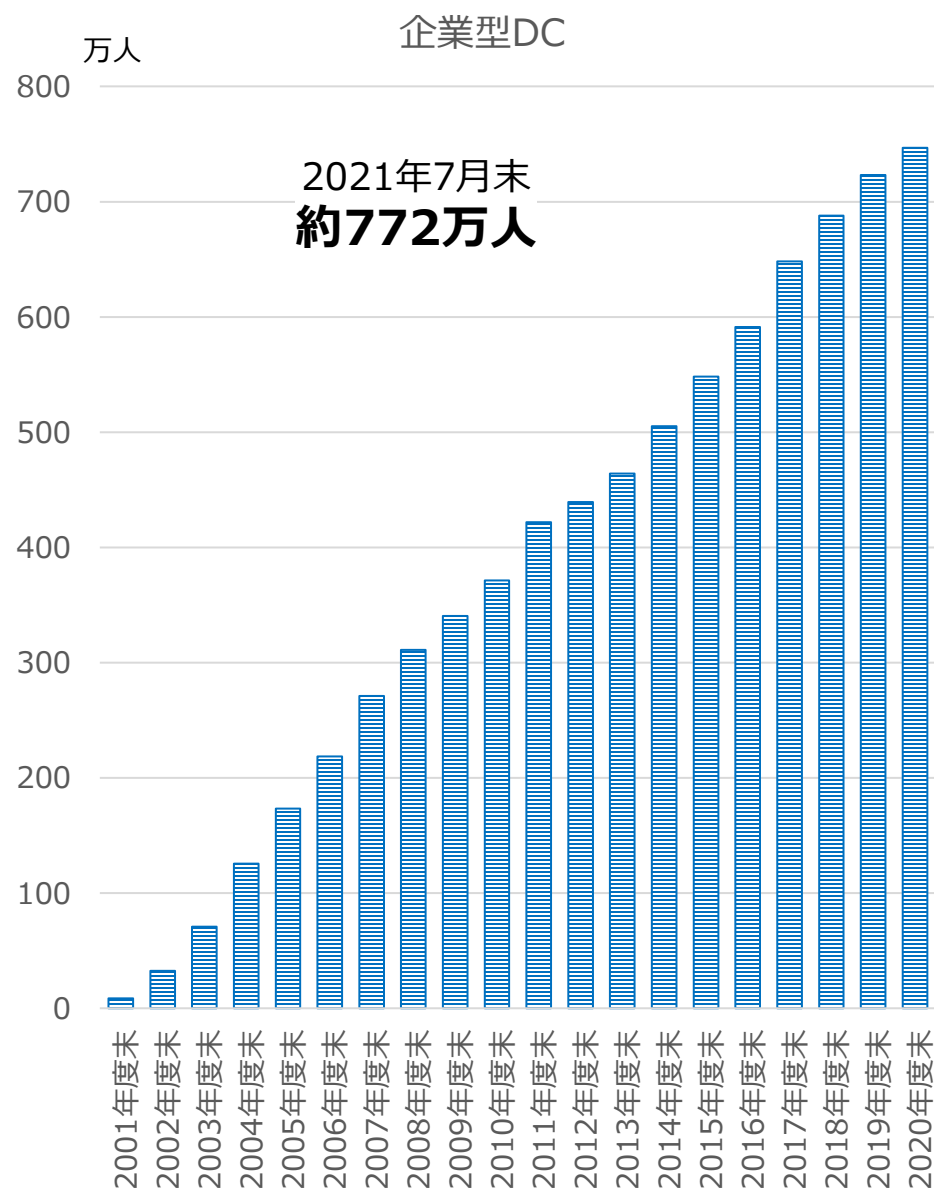
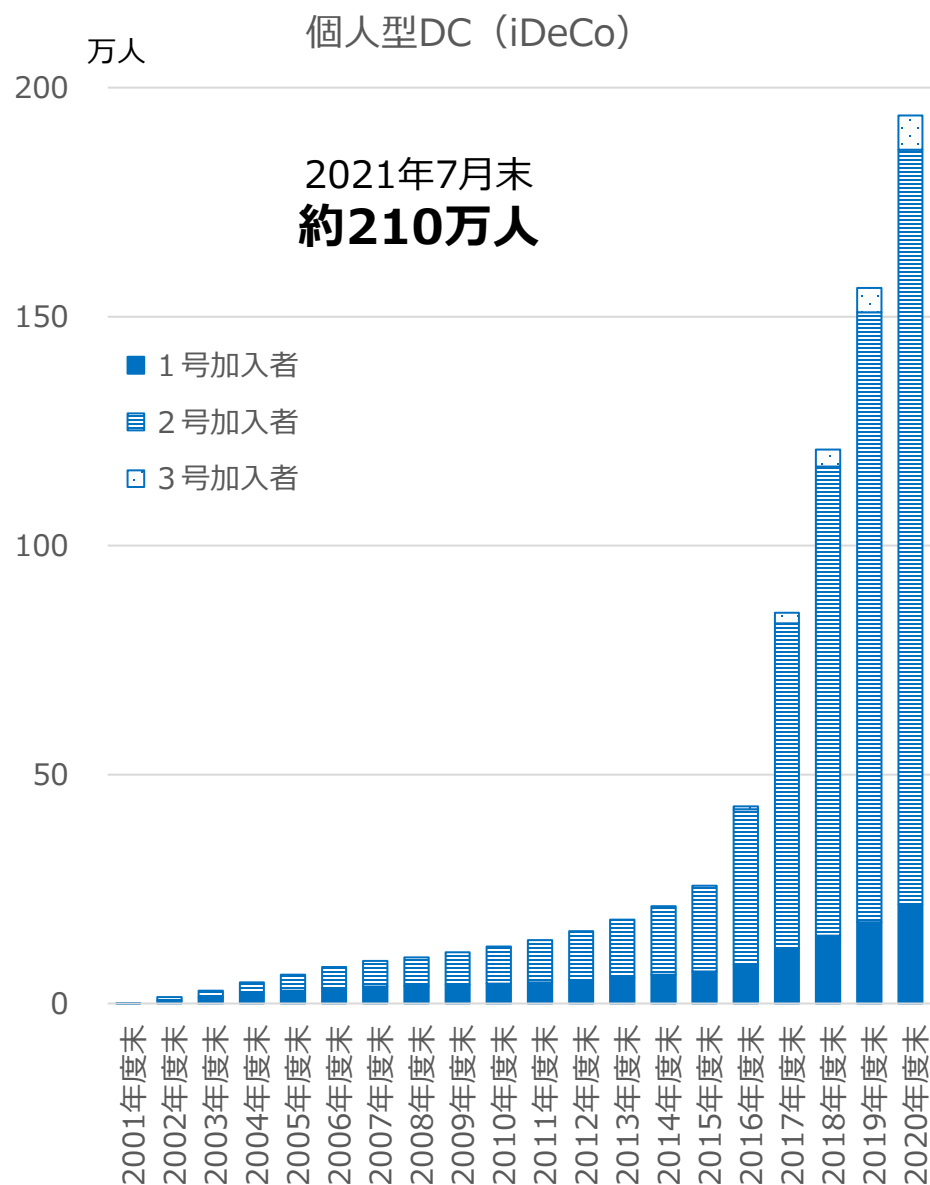
確定拠出年金制度20周年記念フォーラム

確定拠出年金制度の動向と今後の課題

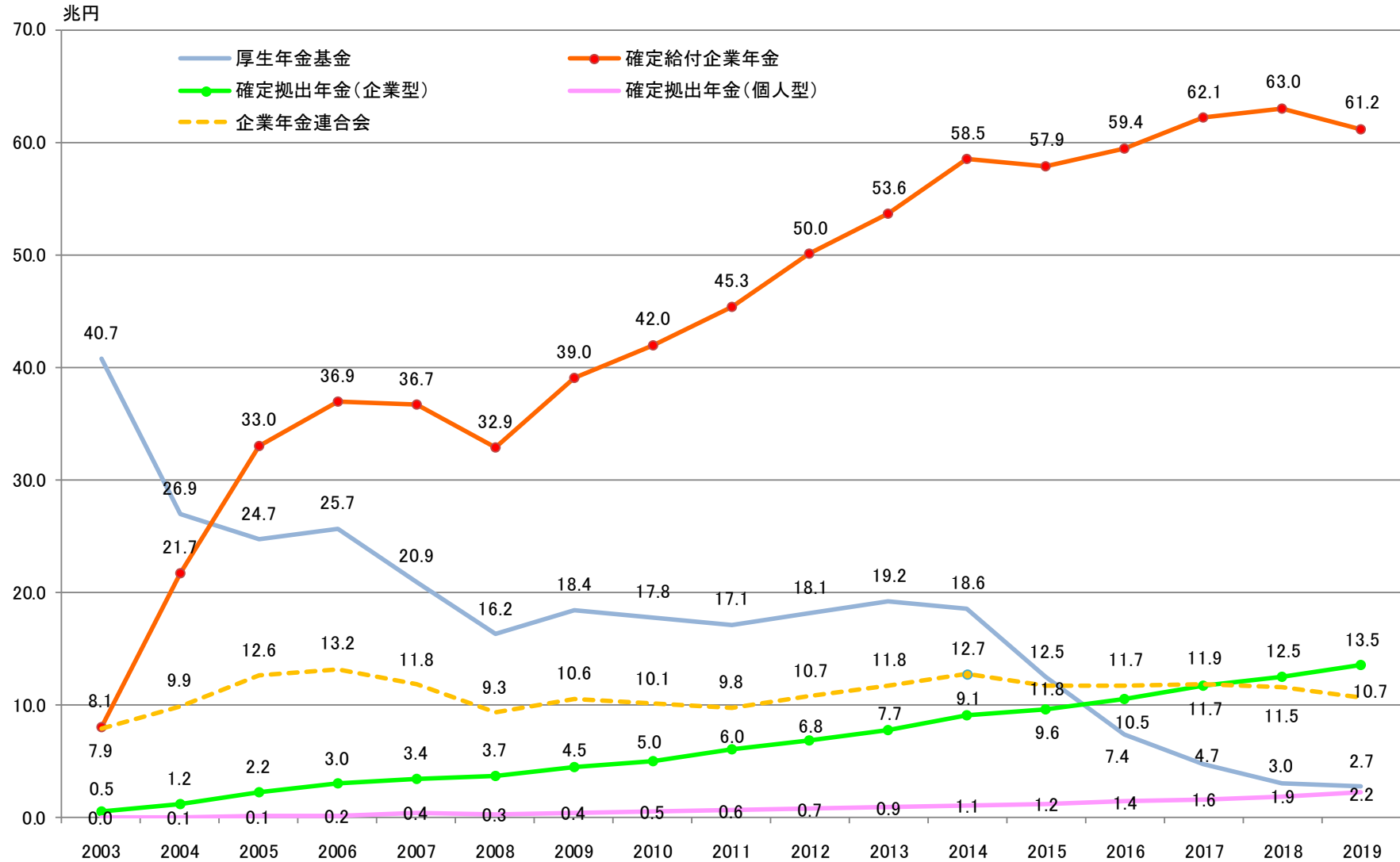
令和3年10月1日

厚生労働省 年金局 企業年金・個人年金課

個人型DC（iDeCo） & 企業型DCの加入者数



DB, DCの資産残高の推移



(出所) 企業年金連合会「企業年金に関する基礎資料」・「年金資産運用状況」
 運営管理機関連絡協議会「確定拠出年金統計資料2002年3月末～2020年3月末」
 信託協会・生命保険協会・JA共済連「企業年金の受託概況」

確定拠出年金制度（DC） & 確定給付企業年金制度（DB）の創設の背景

- 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

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の悪化等に伴い、企業年金をやめるケースが増加

厚生年金基金

<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

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

DC導入の意義、必要性（導入時の厚生省の説明）

まず1つは、現在の企業年金などにつきましては、中小零細企業、自営業者の方々に十分普及できていないではないか。転職をした場合に年金資産の移管、ポータビリティと申しますが、こういった面が十分に確保されておりません。今後労働移動が非常に激しくなると、そういった点に関しまして対応は困難ではないかといったことが指摘されております。

それから、確定給付と申しましても、その給付を保証いたしますのは企業でございますので、景気変動がある中では企業の業績の影響をまともに受けてしまいます。そういったことで現行の企業年金だけでは、従業員の方にとりまして、老後の備えが不安定になりやすい、こういった問題点があるということでございます。

そういったことに対応いたしまして、新たな選択肢として自己責任で運用を行う、こういった制度が必要ではないかと考えておるということでございます。

【出典】厚生省年金審議会懇談会議事録（平成12年2月15日）より抜粋

これまでのDCの制度改革の経緯

1997（H9）年3月	■ 「規制緩和推進計画」閣議決定（確定拠出型年金の導入を検討）
2001（H13）年6月	■ 確定拠出年金法の成立（同年10月施行）
2004（H16）年6月	■ 改正確定拠出年金法の成立 ☞ 拠出限度額の引き上げ（企業型は月額3.6万円⇒4.6万円）（2004年10月施行） ☞ 確定拠出年金へ移行する際の移換限度額の撤廃（2004年10月施行） ☞ ポータビリティの拡充（2005年10月施行）
2010（H22）年1月	■ 拠出限度額の引き上げ（企業型は月額4.6万円⇒5.1万円）
2011（H23）年8月	■ 年金確保支援法の成立 ☞ 加入者拠出（マッチング拠出）の導入（2012年1月施行） ☞ 企業型の加入可能年齢を65歳まで引き上げ（2014年1月施行） ☞ 継続投資教育の配慮義務化（2011年8月施行）
2013（H25）年6月	■ 改正厚生年金保険法の成立 ☞ 厚生年金基金から確定拠出年金への移行等の支援の実施（2014年4月施行）
2014（H26）年10月	■ 拠出限度額の引き上げ（企業型は月額5.1万円⇒5.5万円）
2016（H28）年5月	■ 改正確定拠出年金法の成立 ☞ 企業年金連合会への投資教育の委託（2016年7月施行） ☞ 個人型の加入可能範囲の拡大（2017年1月施行） ☞ 掛金の拠出単位の年単位化（2018年1月施行） ☞ 中小企業向け施策の充実（簡易型DC、中小事業主掛金納付制度）（2018年5月施行） ☞ ポータビリティの拡充（2018年5月施行） ☞ 運用の改善（指定運用方法、運用商品提供数の上限設定等）（2018年5月施行） ☞ 継続投資教育の努力義務化（2018年5月施行）

改正の趣旨

より多くの人により長く多様な形で働く社会へと変化する中で、長期化する高齢期の経済基盤の充実を図るため、短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大、在職中の年金受給の在り方の見直し、受給開始時期の選択肢の拡大、確定拠出年金の加入可能要件の見直し等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 被用者保険の適用拡大
2. 在職中の年金受給の在り方の見直し
3. 受給開始時期の選択肢の拡大
4. 確定拠出年金の加入可能要件の見直し等
 - ① 確定拠出年金の加入可能年齢を引き上げるとともに、受給開始時期等の選択肢を拡大する。
 - ② 確定拠出年金における中小企業向け制度の対象範囲の拡大、企業型DC加入者のiDeCo加入の要件緩和など、制度面・手続面の改善を図る。
5. その他

2020（R2）年の年金制度改革（DCの見直しの考え方）

加入可能要件の見直しと受給開始時期等の選択肢の拡大

- 今後は、「より多くの人々が、これまでよりも長く多様な形で働く社会」、「高齢期が長期化する社会」へと変化することが見込まれる。高齢期の就労の拡大を制度に反映し、長期化する高齢期の経済基盤を充実できるよう、公的年金の見直しに併せて、確定拠出年金（企業型DC・個人型DC（iDeCo））の加入可能要件を見直して加入可能年齢を引き上げるとともに、受給開始時期等の選択肢を拡大すべきである。

制度の普及等に向けた改善

- 企業年金・個人年金は、公的年金の給付と相まって国民の老後の所得確保を図るという役割がある中、その現状をみると、
 - ・ 中小企業を中心にそもそも企業年金がない者がいる
 - ・ 企業に企業年金があっても、非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）等、適用されていない者がいる
 - ・ 個人型確定拠出年金（個人型DC（iDeCo））について、加入可能範囲が拡大されたが、企業型確定拠出年金（企業型DC）の加入者のうち、iDeCoに加入できるのは、iDeCoの加入を認める労使合意に基づく規約の定め等がある企業に限られているといった課題がある。そのほか、様々な手続上の課題について指摘がある。
- これらを踏まえると、加入可能年齢の引上げ等の制度の充実を図ることに併せて、より多くの企業・個人が制度を利用できるよう、制度面・手続面の改善を図るべきである。

制度改正、税制改正（DC関係）の施行スケジュール

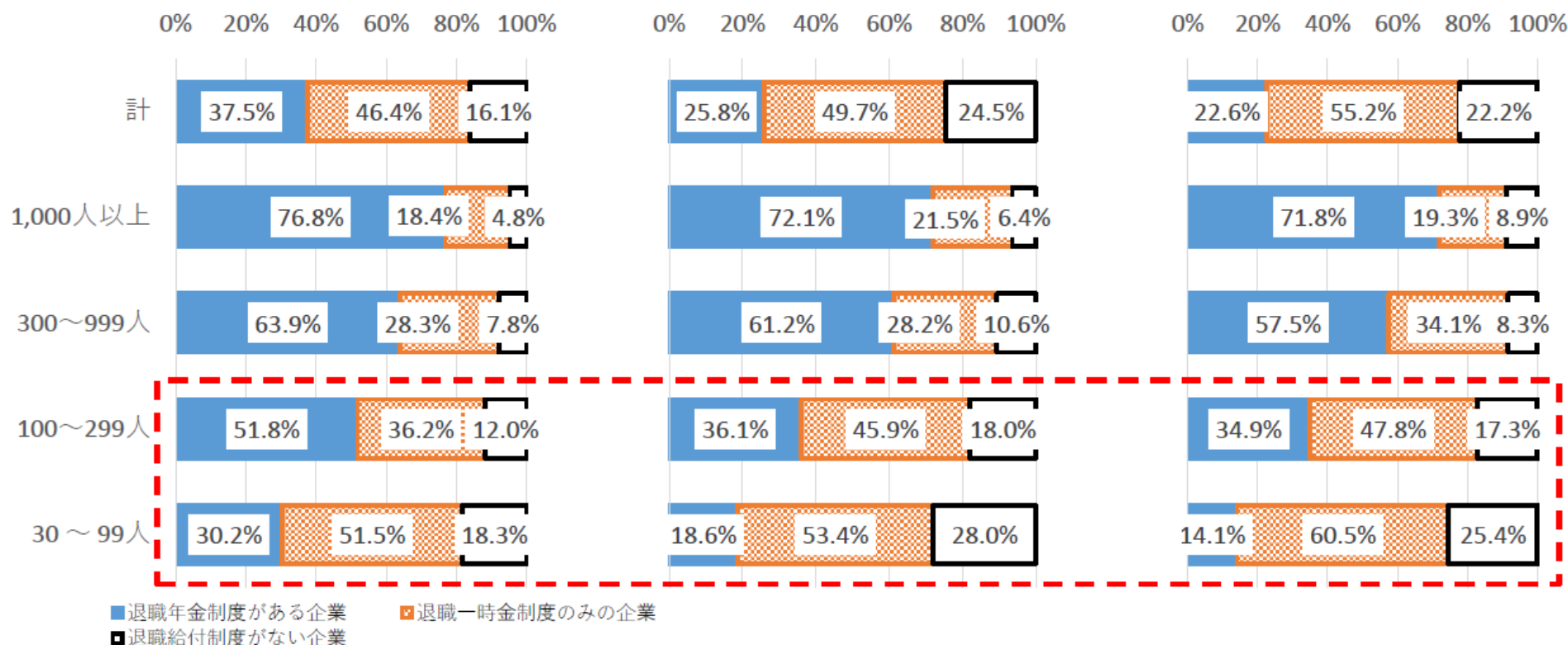
2020（R2）年6月5日 （改正法の公布日）	■ iDeCo継続投資教育の企業年金連合会への委託 ■ DCの運営管理機関の登録手続きの見直し
2020（R2）年10月1日	■ 中小企業向け制度（簡易型、iDeCoプラス）の対象拡大 ■ 企業型DCの規約変更手続きの見直し
2021（R3）年1月1日	■ iDeCo加入申し込み等のオンライン化、添付書類の簡素化
2021（R3）年4月1日	■ DCの中途引き出し（脱退一時金）の改善 ☞ 通算の掛金拠出期間の要件 3 年以下⇒ 5 年以下
2022（R4）年4月1日	■ DCの受給開始時期の上限引き上げ（70歳⇒75歳） ■ 事業主による企業型DCの業務報告に係る手続きの見直し
2022（R4）年5月1日	■ DCの加入可能要件の見直し ☞ 企業型DC 65歳未満⇒70歳未満 iDeCo 60歳未満⇒65歳未満 ■ DCの中途引き出し（脱退一時金）の改善 ☞ 外国籍人材が帰国する際の受給要件緩和など ■ 制度間の年金資産の移換（ポータビリティ）の改善 ☞ 制度終了DBからiDeCo 企業型DCから通算企業年金
2022（R4）年10月1日	■ 企業型DC加入者のiDeCo加入要件の緩和 ■ 企業型DC加入者ごとのマッチング拠出とiDeCo加入の選択
2024（R6）年12月1日	■ 拠出限度額の算定に当たってDB等の他制度掛金相当額の反映

【参考】退職給付制度の実施状況（従業員規模別）

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）



(出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」を基に作成

(注) 1. 退職一時金制度とは、社内準備、中小企業退職金共済制度、特定退職金共済制度、その他をいう。

2. 退職年金制度とは、確定給付企業年金、厚生年金基金、適格退職年金、確定拠出年金(企業型)、企業独自の年金をいう。

3. 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。

出典：第1回社会保障審議会企業年金・個人年金部会（平成31年2月21日）

資料1「企業年金・個人年金制度の現状等について」より抜粋

【参考】退職年金制度の実施状況（制度種類別）

【2008（平成20）年】

	計	確定給付型 合計				確定拠出年金 （企業型）	企業独自の 年金
			確定給付企業年金	厚生年金基金	適格退職年金		
計	37.5	36.4	4.4	13.5	18.6	6.0	0.8
1,000人以上	76.8	70.7	34.7	9.8	26.2	26.9	3.5
300～999人	63.9	66.8	14.3	17.4	35.1	13.0	1.2
100～299人	51.8	52.8	6.3	16.5	30.0	9.1	0.7
30～99人	30.2	28.5	2.2	12.4	13.8	3.9	0.7

【2013（平成25）年】

計	25.8	20.8	9.2	11.6	廃止	9.3	0.7
1,000人以上	72.1	57.9	50.0	7.9		35.1	3.2
300～999人	61.2	48.6	35.5	13.0		28.6	1.7
100～299人	36.1	29.5	16.0	13.5		13.6	0.8
30～99人	18.6	14.9	3.9	11.0		5.7	0.5

【2018（平成30）年】

計	22.6	14.1	10.2	3.9	廃止	11.4	0.8
1,000人以上	71.8	48.4	44.0	4.4		50.5	2.4
300～999人	57.5	38.1	34.0	4.1		31.5	1.8
100～299人	34.9	22.0	17.7	4.3		16.4	1.0
30～99人	14.1	8.4	4.6	3.7		6.9	0.5

（出所）厚生労働省「就労条件総合調査」を基に作成

（注）1. 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。

2. 複数回答のため、各制度の合計が「計」と合わないことに留意

出典：第1回社会保障審議会企業年金・個人年金部会（平成31年2月21日）
資料1「企業年金・個人年金制度の現状等について」より抜粋（一部改編）

中小企業向け制度（簡易型、iDeCoプラス）の対象拡大（2020年10月～）

- 中小企業向けに設立手続を簡素化した「簡易型DC」や、企業年金の実施が困難な中小企業がiDeCoに加入する従業員の掛金に追加で事業主掛金を拠出できる「中小事業主掛金納付制度（iDeCoプラス）」の制度を実施可能な従業員規模を現行の100人以下から300人以下に拡大する。

簡易型DC

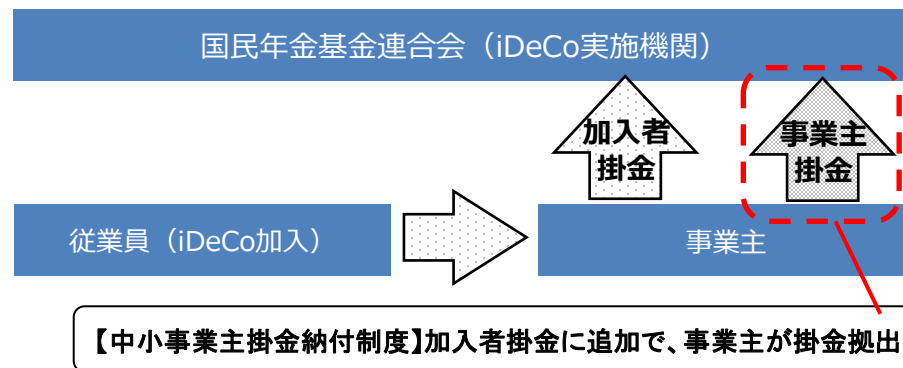
項目	簡易型	通常の企業型
制度の対象者	- 適用対象者を厚生年金被保険者全員に固定 ※ 職種や年齢等によって加入是非の判断は不可	- 厚生年金被保険者 ※ 職種や年齢等によって加入是非の判断が可能
拠出額	定額	定額、定率、定額＋定率のいずれか選択
マッチング拠出	選択肢は1つでも可	2つ以上の額から選択
商品提供数	2本以上35本以下	3本以上35本以下

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

中小事業主掛金納付制度（iDeCoプラス）

項目	内容
事業主の条件	- 企業型確定拠出年金、確定給付企業年金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（300人に拡大）以下の事業主 ※ 従業員とは厚生年金被保険者をいう
労使合意	事業主掛金を拠出する場合に労働組合等の同意が必要
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（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）
拠出額	定額（資格に応じて額を階層化することは可能）



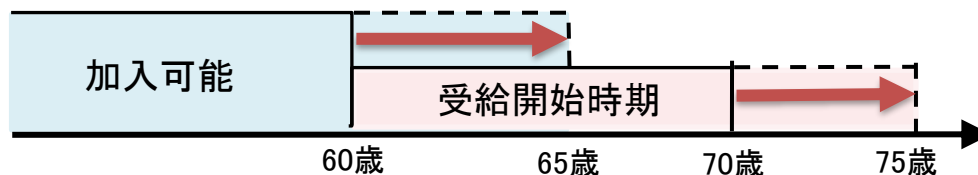
DCの受給開始時期の上限引き上げ、加入可能要件の見直し

<個人型DC>

【現行】国民年金被保険者（第1・2・3号）の資格を有している60歳未満の者が加入できる。

【2022年5月～】**国民年金被保険者（※1）**であれば加入可能とする。

（※1）国民年金被保険者の資格は、①第1号被保険者：60歳未満、②第2号被保険者：65歳未満、③第3号被保険者：60歳未満、④任意加入被保険者：保険料納付済期間等が480月未満の者は任意加入が可能（65歳未満）となっている。



【現行】60歳から70歳までの間で各個人において受給開始時期を選択できる。

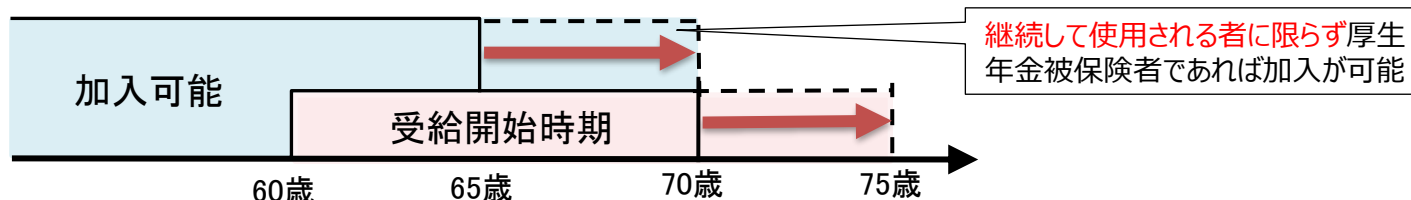
【2022年4月～】公的年金の受給開始時期の選択肢の拡大に併せて、**上限年齢を75歳**に引き上げる。

<企業型DC>

【現行】厚生年金被保険者のうち65歳未満のもの（※2）を加入者としてすることができる

（※2）60歳以降は60歳前と同一事業所で継続して使用される者に限られる。

【2022年5月～】**厚生年金被保険者（70歳未満）**であれば加入者としてすることができる。



【現行】60歳から70歳までの間で各個人において受給開始時期を選択できる。

【2022年4月～】公的年金の受給開始時期の選択肢の拡大に併せて、**上限年齢を75歳**に引き上げる。

※ 企業型DCの老齢給付金を受給された方は、企業型DCには再加入できません。同じiDeCoの老齢給付金を受給された方は、iDeCoには再加入できません（企業型DCの老齢給付金を受給された方であっても、iDeCoへの加入は可能です。同様にiDeCoの老齢給付金を受給された方であっても、企業型DCへの加入は可能です。）

※ 老齢基礎年金又は老齢厚生年金を65歳前に繰上げ請求された方は、改正によりiDeCoの加入要件を満たした場合であっても、iDeCoに加入することはできません（特別支給の老齢厚生年金を65歳前の本来の支給開始年齢で受給した方は、iDeCoに加入することができます。ただし、繰上げ請求により特別支給の老齢厚生年金を本来の支給開始年齢より前に受給した方はiDeCoに加入することができません。）

【参考】公的年金・私的年金の加入・受給の全体像 （黒字は現行、赤字が見直し内容）

		20 ^(※1) ～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳～
公的年金	(1) 国民年金被保険者	→ (※2) →			
	(2) 厚生年金被保険者	→			
	(3) 受給開始時期の選択		← 繰上げ	繰下げ →	→ 上限年齢を75歳へ
私的年金	D B	(1) 確定給付企業年金(DB)の加入者	→ 厚生年金被保険者(70歳未満)が加入可能		
		(2) 確定給付企業年金(DB)の支給開始時期の設定	← 60～65(⇒70)歳の規約で定める年齢	→ 繰下げも可	
	D C	(3) 企業型確定拠出年金(企業型DC)の加入者	→ (※3)	→ 厚生年金被保険者(70歳未満)が加入可能へ	
		(4) 個人型確定拠出年金(個人型DC(iDeCo))の加入者	→ (※2)	→ 国民年金被保険者が加入可能へ	
		(5) 確定拠出年金(DC)の受給開始時期の選択	←	→	→ 上限年齢を75歳へ

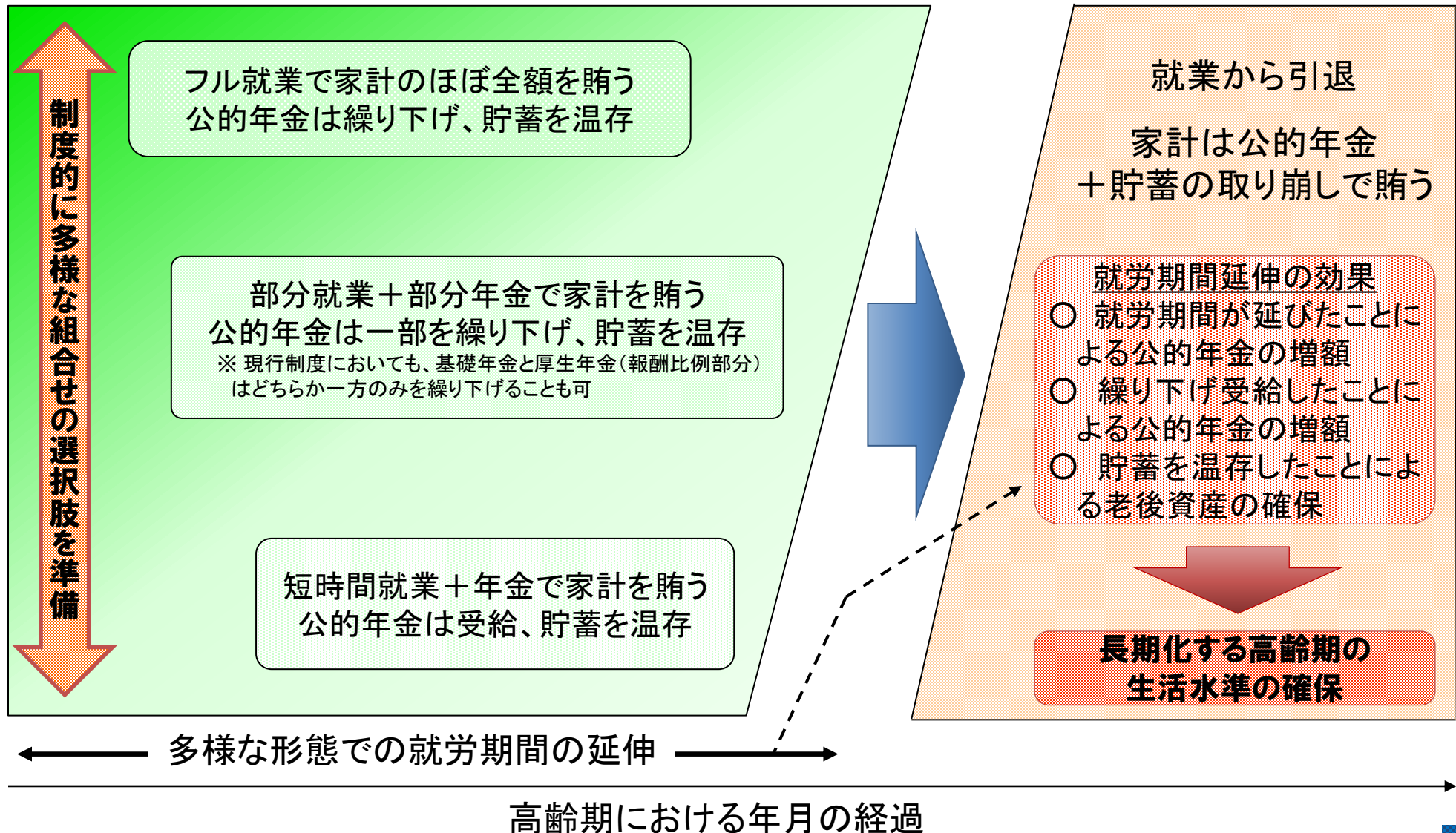
※1: 20歳未満の者についても適用事業所に使用される場合は厚生年金被保険者・国民年金第2号被保険者となる。

※2: 国民年金被保険者の資格は、①第1号被保険者: 60歳未満、②第2号被保険者: 65歳未満、③第3号被保険者: 60歳未満、④任意加入被保険者: 保険料納付済期間等が480月未満の者は任意加入が可能(65歳未満)となっている。

※3: 60歳以降は60歳前と同一事業所で継続して使用される者に限られる。

高齢期の就業と年金の多様な組合せ

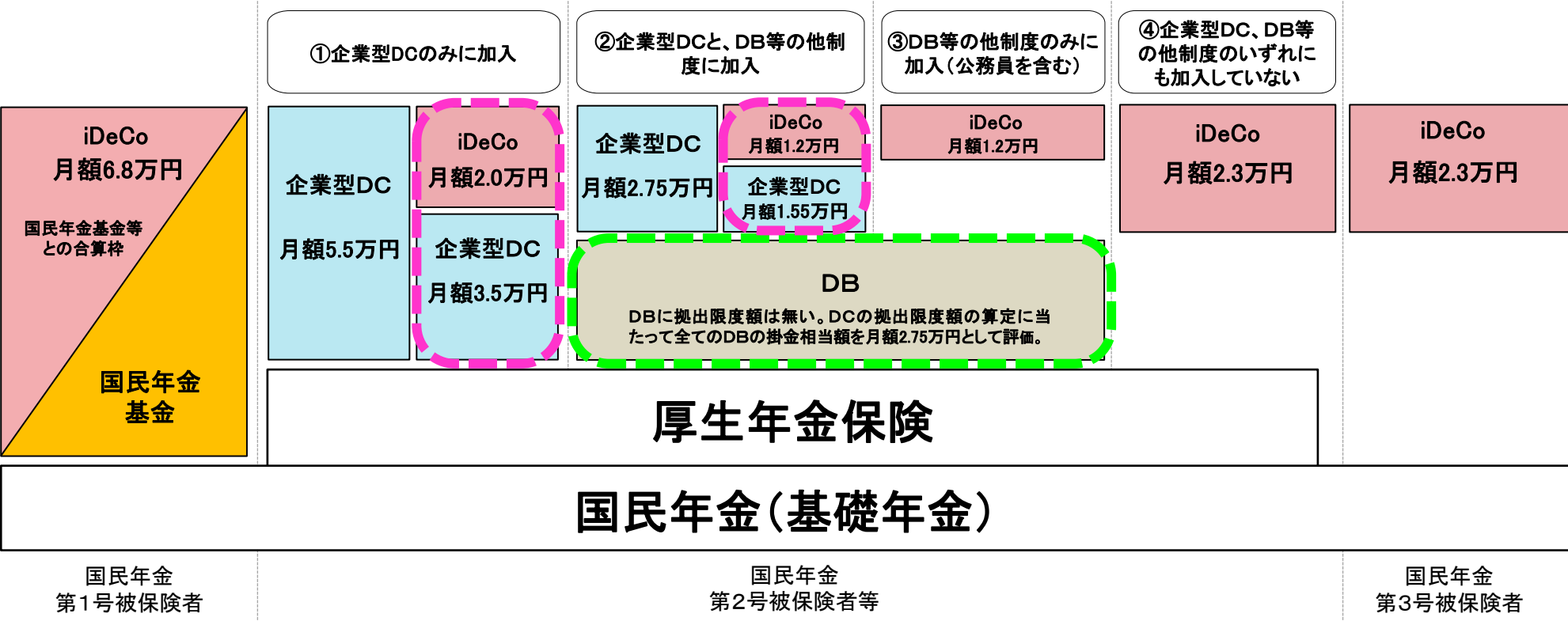
- 高齢期の就業と公的年金の組合せに、充実した私的年金を加えることで選択肢が生まれる。



DC拠出限度額（現行）

【課題】

- 企業型DCとiDeCoを併用できるのは、マッチング拠出を導入しておらず、①iDeCo加入を認める企業型DCの規約の定めがあり、②企業型DCの事業主掛金の上限を月額5.5万円から3.5万円（DB併用の場合は月額2.75万円から1.55万円）に引き下げている企業の従業員に限られる（殆ど活用されていない）
- DBとDCを併用する場合、DBの掛金相当額を一律に月額2.75万円と評価しているが、実態は2.75万円より低い掛金額のDBが多く、DB間で差が大きいため、実態に合わない（DCの拠出限度額に不公平が生じる）

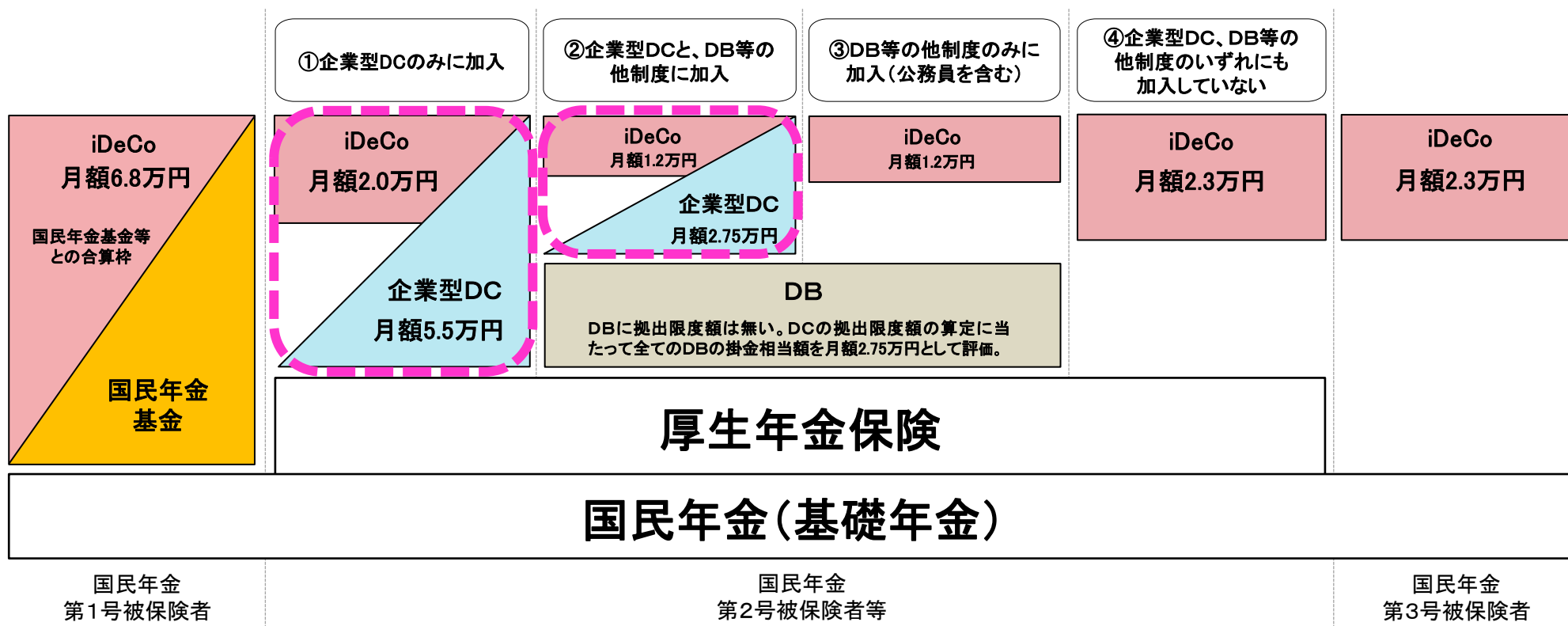


※ DBには、厚生年金基金・私立学校教職員共済制度・石炭鉱業年金基金を含む。

DC拠出限度額（2022年10月～） - 企業型DC加入者のiDeCo加入要件の緩和 -

【見直し内容】

- iDeCo加入を認める企業型DCの規約の定めと事業主掛金の上限引下げは不要とし、マッチング拠出との選択も可能とする。
- iDeCoの拠出限度額は、月額2.0万円（DB併用の場合は1.2万円）、かつ、企業型DCの事業主掛金額と合算して月額5.5万円（DB併用の場合は2.75万円）の範囲内とする（企業型DCの事業主掛金が3.5万円（DB併用の場合は1.55万円）を超えるとiDeCoの拠出限度額が逡減する）

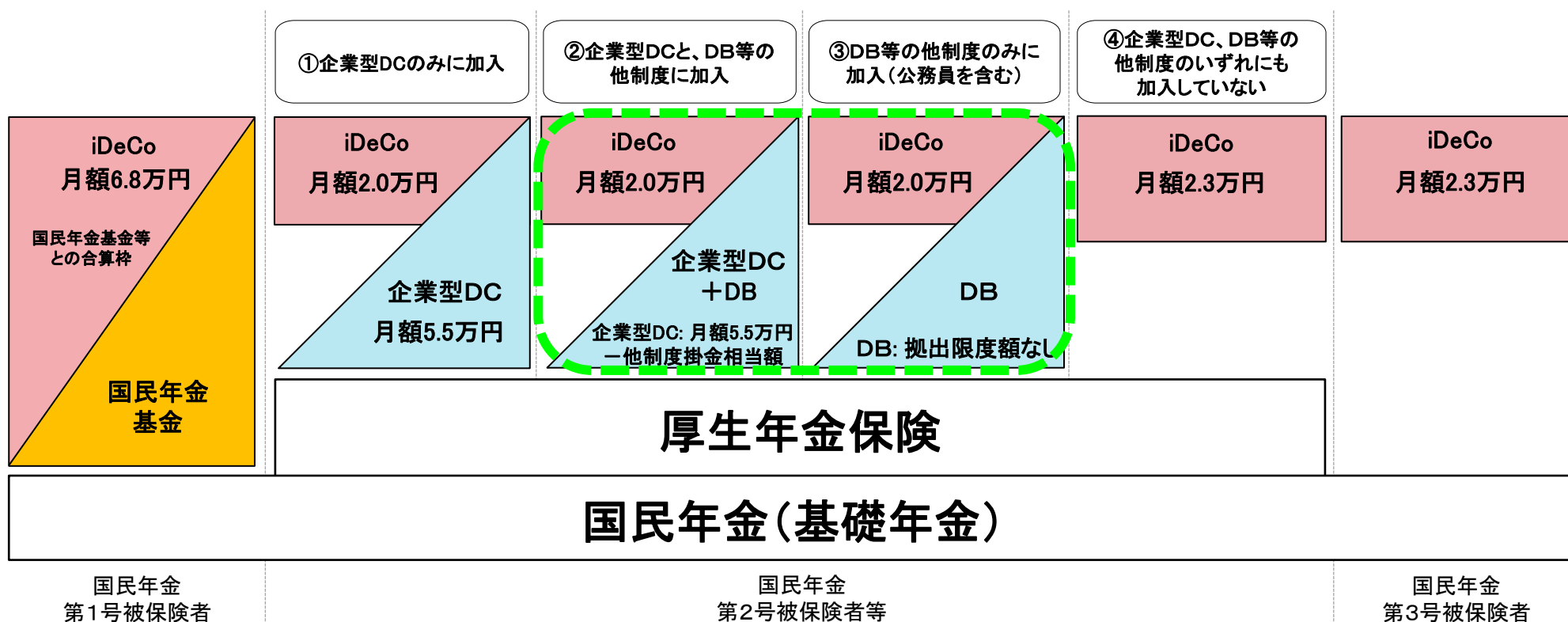


※ DBには、厚生年金基金・私立学校教職員共済制度・石炭鉱業年金基金を含む。

DC拠出限度額（2024年12月～） - DB等の他制度掛金相当額の反映 -

【見直し内容】

- DCの拠出限度額の算定に当たって、加入しているDB等の他制度掛金相当額の実態を反映するとともに、企業年金に加入している場合のiDeCoの拠出限度額の上限を月額2.0万円に統一し、公平性を確保する。
 - ☞ 他制度掛金相当額は、DB等の給付水準から企業型DCの事業主掛金に相当する額として算定する。複数の他制度に加入している場合は合計額とする。
 - ☞ 企業型DCの拠出限度額について、施行の際の企業型DC規約に基づいた従前の掛金拠出を可能とする経過措置を設ける。



※ DBには、厚生年金基金・私立学校教職員共済制度・石炭鉱業年金基金を含む。

企業型DC加入者のiDeCo加入要件の緩和（2022年10月～）〈詳細〉

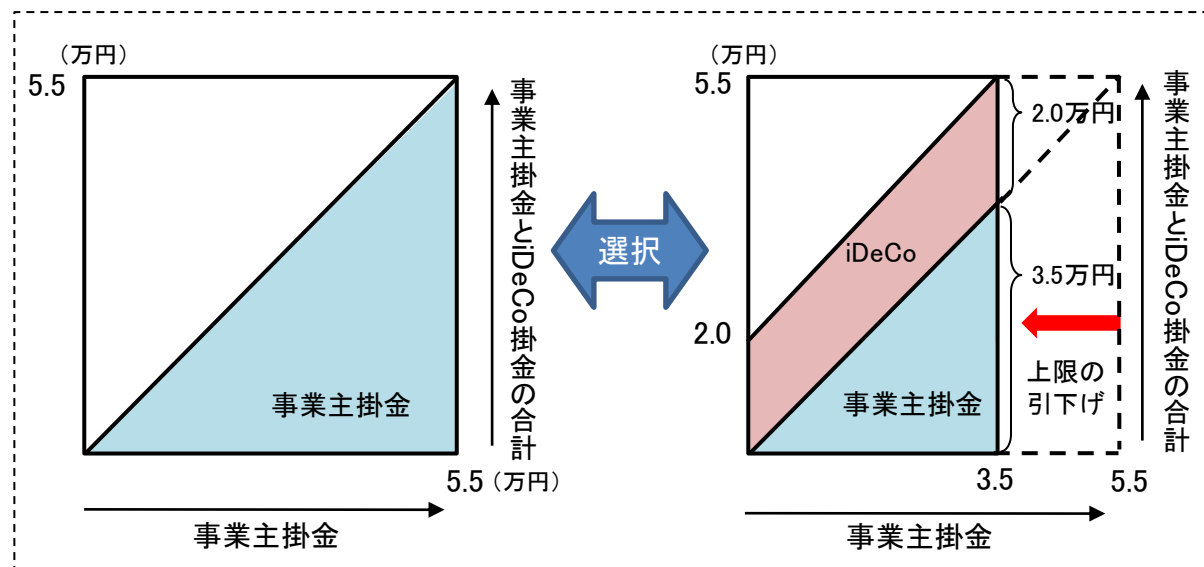
■ 現在の仕組み

企業型DCとiDeCoを併用できるのは、
マッチング拠出を導入しておらず、

- ① iDeCo加入を認める企業型DCの規約の定めがあり、
- ② 企業型DCの事業主掛金の上限を月額5.5万円から3.5万円に引き下げている

企業の従業員に限られる

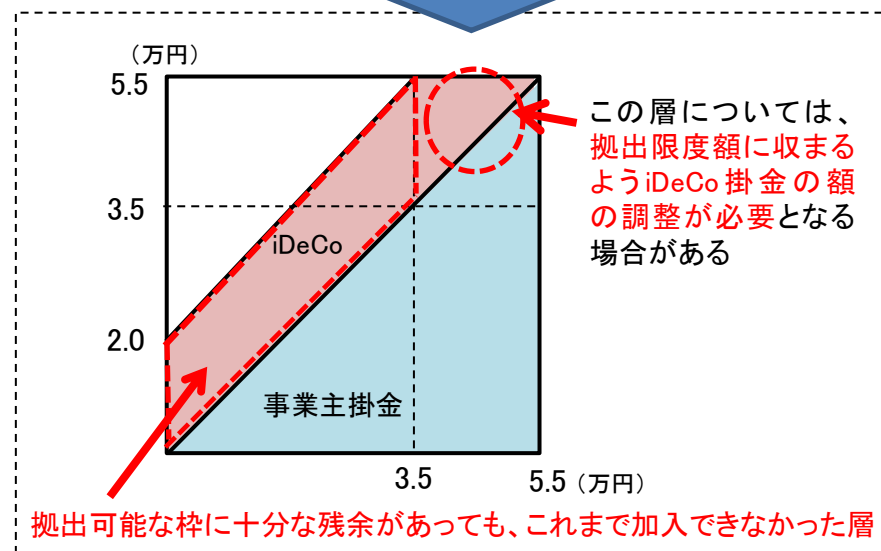
👉 殆ど活用されておらず、事業主掛金が低くてもiDeCoに入れない。



■ 見直し後（2022年10月～）

企業型DCの事業主掛金とiDeCoの掛金の合算管理の仕組みを構築することで、企業型DC規約の定めや事業主掛金の上限の引下げがなくても、月額5.5万円から各月の事業主掛金を控除した残余の範囲内（月額2.0万円を上限）でiDeCoの掛金を各月拠出できる。

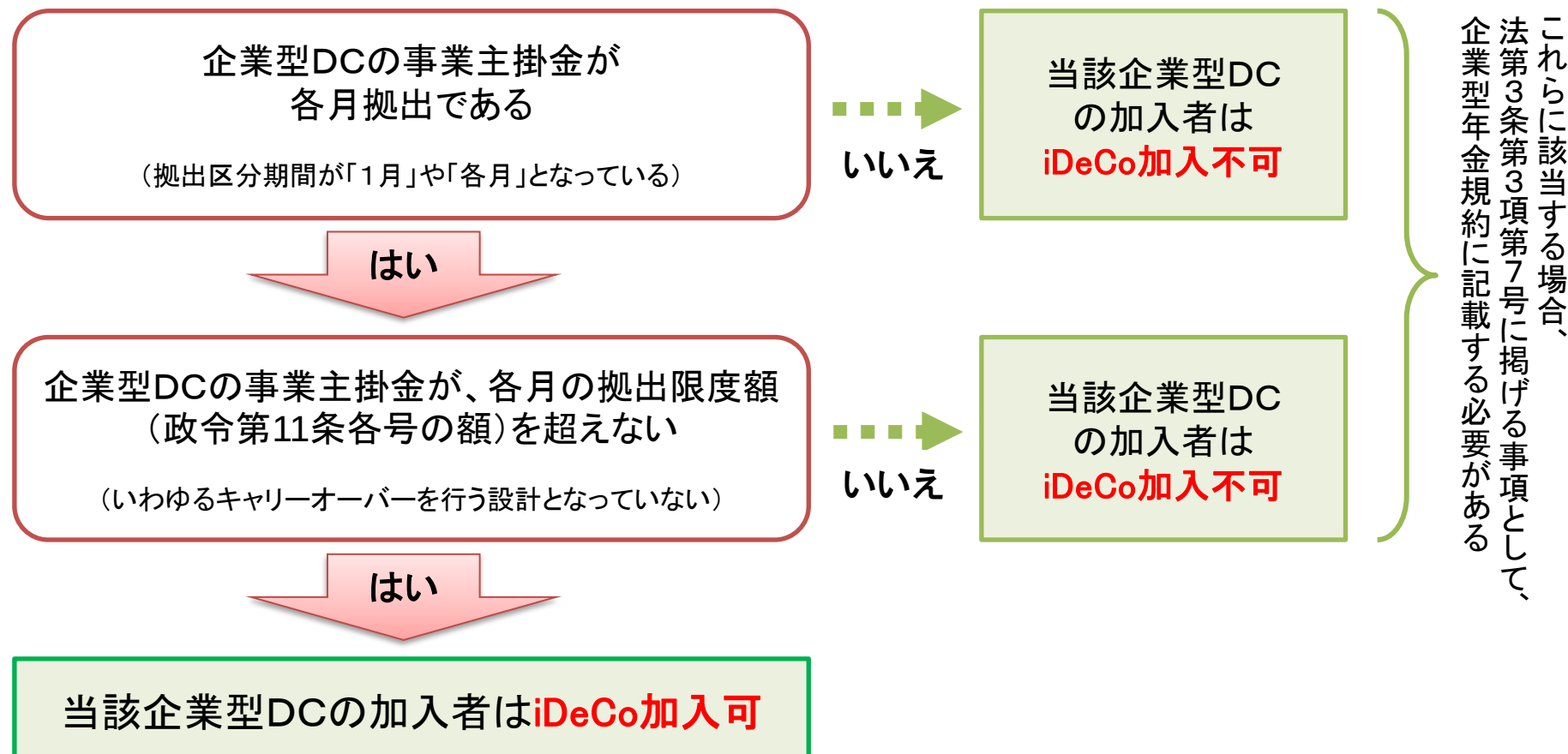
月額2.0万円かつ事業主掛金との合計が5.5万円の範囲内
企業型DCの事業主拠出額が月額3.5万円を超えると
iDeCoの拠出限度額がその分だけ逡減する



※ DB等の他制度にも加入している場合は、5.5万円→2.75万円、3.5万円→1.55万円、2.0万円→1.2万円

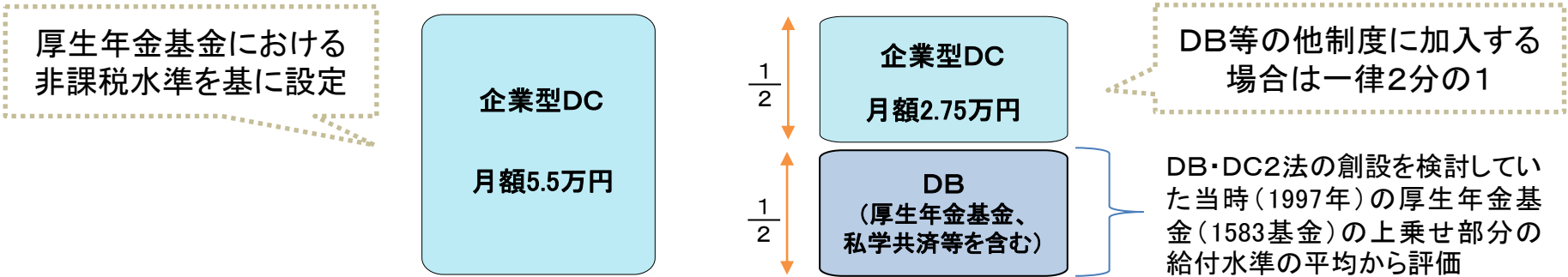
企業型DC加入者のiDeCo加入要件の緩和〈年単位拠出の取り扱い〉

- 企業型DCの事業主掛金とiDeCoの掛金については、平成30年1月から任意に決めた月にまとめて拠出（いわゆる年単位拠出）することも選択できるようになっているが、これを把握・管理してiDeCoの拠出限度額を管理しようとする、国民年金基金連合会の事務処理・システム対応が極めて複雑化するため、**今回の要件緩和は、事業主掛金とiDeCoの掛金について、各月の拠出限度額の範囲内での各月拠出となっている場合に限る。**
- 事業主掛金が**各月の拠出限度額の範囲内での各月拠出となっていない場合は、当該企業型DCの加入者はiDeCoに加入できない。**



DB等の他制度掛金相当額の反映（2024年12月～）〈詳細〉

- 企業型DCのみに加入する者と、企業型DCのみならずDB等の他制度にも加入する者との間で不公平が生じないよう、DB等の他制度にも加入する者の企業型DCの拠出限度額は、**企業型DCの拠出限度額（月額5.5万円）からDB等の他制度に事業主が拠出する掛金相当額を控除する必要があるという基本的考え方**に立っている。
- 現行は、拠出限度額の管理を簡便に行うため、**DB等の他制度の給付水準・掛金水準にかかわらず、全てのDB等の他制度の掛金相当額を月額2.75万円として一律評価**し、DB等の他制度にも加入する者の企業型DCの拠出限度額は残りの月額2.75万円としている。



- 現在のDBごとの掛金をみると、**加入者1人当たりの標準掛金は月額2.75万円より低いDBが多く、DBの間で大きな差もある**ことから、企業型DCの拠出限度額の算定に当たって、全てのDB等の他制度の掛金相当額を一律評価している現状を改め、**加入者がそれぞれ加入しているDB等の他制度ごとの掛金相当額の実態を反映し、公平を図る**。

	【現行】	【見直し内容(令和6年12月1日施行)】
①企業型DCのみに加入	月額5.5万円	月額5.5万円からDB等の他制度掛金相当額を控除した額
②企業型DC、DB等の他制度に加入	月額2.75万円（5.5万円から一律2.75万円を控除）	

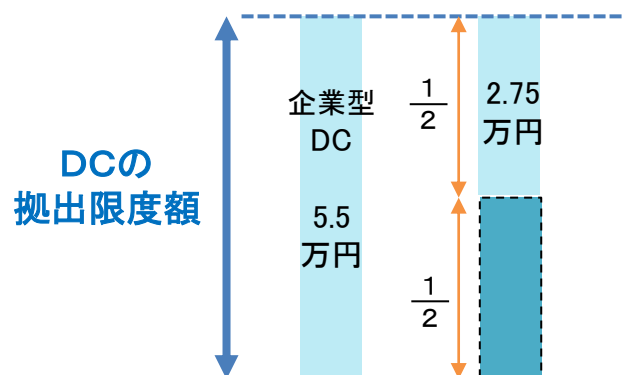
(※1)DB等の他制度掛金相当額は、DB等の給付水準から企業型DCの事業主掛金に相当する額として算定したもので、複数の他制度に加入している場合は合計額。他制度には、DBのほか、厚生年金基金・私立学校教職員共済制度・石炭鉱業年金基金を含む。

(※2)DB等の他制度に加入していなければ、控除する額は0円で、企業型DCの拠出限度額は現行どおり月額5.5万円。他制度掛金相当額が月額5.5万円を上回る場合は、DC拠出は不可。

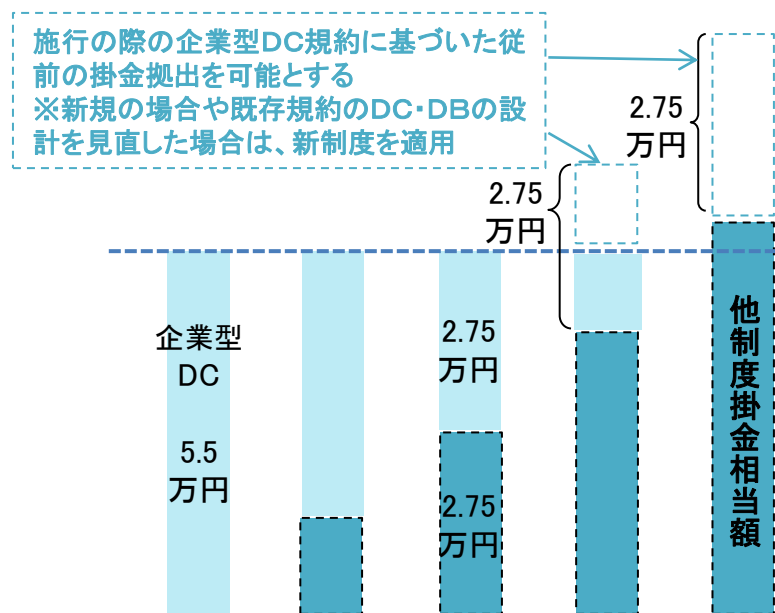
DB等の他制度掛金相当額の反映（2024年12月～）〈経過措置〉

- 制度の見直しに当たって、**施行の際の企業型DC規約に基づいた従前の掛金拠出を可能とする経過措置**を設ける。
 具体的には、月額5.5万円からDB等の他制度掛金相当額を控除した額が2.75万円を下回るときは、企業型DCの拠出限度額を2.75万円とする。

【現行】 DBの給付水準（＝掛金水準）にかかわらず、企業型DCの拠出限度額は一律2.75万円。



【改正後】



DB等の他制度掛金相当額が低い場合は、DCで拠出できる額は大きくなり、
 DB等の他制度掛金相当額が高い場合は、DCで拠出できる額は小さくなる。

- ※ 施行の際、企業型DCを実施している事業主には経過措置を適用。ただし、以下の場合には経過措置は終了し、新制度を適用。
- 施行日以後を適用日として企業型DC規約のうち確定拠出年金法第3条第3項第7号に掲げる事項を変更する規約変更を行った場合
 - 施行日以後を適用日としてDB規約のうち確定給付企業年金法第4条第5号に掲げる事項を変更する規約変更を行うことによって同法第58条の規定により掛金の額を再計算した場合
 - 施行日以後にDB等の他制度を実施・終了した場合

DB等の他制度掛金相当額の反映〈企業年金加入者のiDeCo拠出限度額見直し〉

- iDeCoの拠出限度額の算定に当たって、全てのDB等の他制度の掛金相当額を一律評価している現状を改め、加入者がそれぞれ加入している**DB等の他制度ごとの掛金相当額の実態を反映**するとともに、**上限を2万円に統一**し、企業年金（企業型DC、DB等の他制度）に加入する者の間で拠出限度額について公平を図る。

	令和4年10月1日～	令和6年12月1日～
国民年金第1号被保険者	月額6.8万円（※）	月額6.8万円（※）
国民年金第2号被保険者		
①企業型DCのみに加入	月額5.5万円－各月の企業型DCの事業主掛金額（ただし、月額2.0万円を上限）	月額5.5万円－ （各月の企業型DCの事業主掛金額＋ DB等の他制度掛金相当額） （ただし、月額2.0万円を上限）
②企業型DCと、DB等の他制度に加入	月額2.75万円－各月の企業型DCの事業主掛金額（ただし、月額1.2万円を上限）	
③DB等の他制度のみに加入（公務員を含む）	月額1.2万円（※）	
④企業型DC、DB等の他制度のいずれにも加入していない	月額2.3万円（※）	月額2.3万円（※）
国民年金第3号被保険者	月額2.3万円（※）	月額2.3万円（※）

「月額2.0万円、かつ、事業主の拠出額と合算して月額5.5万円以内」と言い換えることができる。
事業主の拠出額である「各月の企業型DCの事業主掛金額」と「DB等の他制度掛金相当額」の合計額が月額3.5万円を超えると、iDeCoの拠出限度額は、その分、減ることとなる。

注）（※）は、DC掛金の「年単位拠出」が可能。

企業型DCに加入する者（①・②）は令和4年10月1日から、③のDB等の他制度のみに加入する者（公務員を含む）は令和6年12月1日から、「月単位拠出」のみとなる。最終的には、iDeCoの掛金について「年単位拠出」が可能である者は、事業主の拠出がない「国民年金第1号被保険者」、「企業型DC、DB等の他制度のいずれにも加入していない第2号被保険者」及び「国民年金第3号被保険者」の3区分となる。

その他の企業年金＆個人年金に関する改善事項

項目	現行	見直し内容
①企業型DCの規約変更	規約変更の手続について、確定給付企業年金(DB)では軽微な変更の一部は厚生労働大臣への届出が不要であるが、企業型確定拠出年金(企業型DC)では軽微な変更でも全て届出が必要となっている。	企業型DCにおいても、DBと同様、 軽微な変更の一部は届出を不要 とする。(令和2(2020)年10月施行)
②企業型DCにおけるマッチング拠出とiDeCo加入の選択	事業主がマッチング拠出を導入している場合、当該企業の企業型DC加入者はマッチング拠出しか選択肢はなく、iDeCo加入を選択することができない。	マッチング拠出かiDeCo加入かを加入者ごとに選択 できるようにする。(令和4(2022)年10月施行)
③DCの脱退一時金の受給	外国籍人材が帰国する際には、一定の要件を満たせば、公的年金の脱退一時金を受給できる。一方、DCについては、国民年金の保険料免除者であることが脱退一時金の受給の要件となっているが、帰国時には日本の国民年金制度から外れるため、保険料免除者に該当することはなく、脱退一時金を受給できない。	公的年金と同様、 外国籍人材が帰国する際には脱退一時金を受給 できるようにする。(令和4(2022)年5月施行)
④制度間の年金資産の移換	制度間の年金資産の移換(ポータビリティ)は順次拡大されてきたが、一部に不十分な点が残る。	引き続き、移換手続の改善を図る。具体的には、終了した DBからiDeCoへの年金資産の移換 、加入者の退職等に伴う 企業型DCから通算企業年金への年金資産の移換 を可能とする。(令和4(2022)年5月施行)
⑤DCの運営管理機関の登録	運営管理機関の登録事項には、役員の住所等が含まれている。	金融機関を監督する類似の業法に倣い、 運営管理機関の登録において、登録事項から「役員の住所」等を削除 する。(公布日施行)

※ 上記のほか、省令事項として**iDeCoの加入申込み等のオンライン化**(令和3(2021)年1月施行)など手続の改善を図るとともに、2020年10月施行に伴う法令解釈通知の改正により、以下のことを明確化した。

- ・ 加入者資格、DBの給付額、DCの掛金額等について、**同一労働同一賃金ガイドラインを踏まえる**こと。
- ・ 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(**いわゆる選択制DC**)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。

改正内容の詳細（政省令、通知等は随時厚生労働省HPに掲載）

ホーム> 政策について> 分野別の政策一覧> 年金> 年金・日本年金機構関係> 私的年金制度の概要（企業年金、個人年金）> 2020年の制度改正
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/nenkin/nenkin/kyoshutsu/2020kaisei.html>



ココをクリック！

ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 年金 > 年金・日本年金機構関係 > 私的年金制度の概要（企業年金、個人年金） > 2020年の制度改正

2020年の制度改正

高齢期の就労が拡大する中で長期化する高齢期の経済基盤を充実できるよう、また、中小企業を含むより多くの企業や個人が制度を活用できるよう、制度の見直しを行いました。

[2020年改正の施行について\[PDF形式：288KB\]](#)

- [DCの運営管理機関の登録手続きの見直し（2020年6月5日施行）](#)
- [iDeCoの継続投資教育の企業年金連合会への委託（2020年6月5日施行）](#)
- [中小企業向け制度（簡易型DC・iDeCoプラス）の対象範囲の拡大（2020年10月1日施行）](#)
- [企業型DCの規約変更手続きの見直し（2020年10月1日施行）](#)
- [iDeCoの脱退一時金の受給要件の見直し（2021年4月1日施行）](#)
- [運用の方法の除外方法の改善（2021年7月28日施行）](#)
- [同意取得手続きが不要とされる場合の運用の方法の除外の追加（2021年7月28日施行）](#)
- [企業型DCにかかる業務報告書の見直し（2022年3月1日施行）](#)
- [受給開始時期の選択肢の拡大（2022年4月1日施行）](#)
- [企業型DC・iDeCoの加入可能年齢の拡大（2022年5月1日施行）](#)
- [脱退一時金の受給要件の見直し（2022年5月1日施行）](#)
- [制度間の年金資産の移換（ポータビリティ）の改善（2022年5月1日施行）](#)
- [企業型DC加入者のiDeCo加入の要件緩和（2022年10月1日施行）](#)
- [企業型DC、iDeCoの拠出限度額にDB等の他制度ごとの掛金相当額を反映（2024年12月1日施行）](#)



2020年の年金改正法の検討規定 & 附帯決議

- 「年金制度の機能強化を図るための国民年金法等の一部を改正する法律」の附則の検討規定に、与野党共同の修正によって以下の項目が追加された。

(検討)

第2条

- 5 政府は、国民が高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を行うに当たって、これに対する支援を公平に受けられるようにする等その充実を図る観点から、個人型確定拠出年金及び国民年金基金の加入の要件、個人型確定拠出年金に係る拠出限度額及び中小事業主掛金を拠出できる中小事業主の範囲等について、税制上の措置を含め全般的な検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

- 衆議院厚生労働委員会と参議院厚生労働委員会において、以下の附帯決議が付された。

(衆議院厚生労働委員会)

国民が高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を行うに当たって、これに対する支援を公平に受けられるようにする等その充実を図る観点から、個人型確定拠出年金及び国民年金基金の加入の要件、個人型確定拠出年金に係る拠出限度額及び中小事業主掛金を拠出できる中小事業主の範囲等について、税制上の措置を含め全般的な検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずること。

(参議院厚生労働委員会)

九、自営業者等の高齢期の経済基盤の充実を図るため、国民年金基金や個人型確定拠出年金(iDeCo)への加入の促進を図ること。また、個人型確定拠出年金の加入者手数料等に係る透明性を確保するため、国民年金基金連合会等に対し、手数料の算定根拠に関する情報公開を定期的に行うよう促すこと。

令和3年度 税制改正大綱（抄）

第一 令和3年度税制改正の基本的考え方

5. 経済社会の構造変化を踏まえた税制の見直し

(2) 私的年金等に関する公平な税制のあり方

働き方やライフコースが多様化する中で、老後の生活に備えるための支援について、働き方によって有利・不利が生じない公平な税制の構築が求められている。

こうした観点から、拠出段階の課税については、例えばイギリスやカナダにおける各種私的年金の共通の非課税拠出限度枠なども参考に、働き方によって税制上の取扱いに大きな違いが生じないような姿を目指し、議論を具体化していく段階にきている。また、給付段階の課税について、給付が一時金払いか年金払いかによって税制上の取扱いが異なり、給付のあり方に中立ではないこと、勤続期間が20年を超えると一年あたりの控除額が増加する仕組みが転職などの増加に対応していないといった指摘がある。雇用の流動性や経済成長との整合性なども踏まえ、税制が老後の生活や資産形成を左右しない仕組みとするべく、諸外国の例も参考に給与・退職一時金・年金給付の間の税負担のバランスを踏まえた姿とする必要がある。

こうした課題については、拠出・運用・給付の各段階を通じた適正かつ公平な税負担を確保できる包括的な見直しを目指す必要があるが、これに対応するため、例えば従業員それぞれに私的年金等を管理する個人退職年金勘定を設けるといった議論がある。拠出段階においては、私的年金共通の非課税拠出額を設定してこの勘定に拠出することで、働き方によって有利・不利が生じない仕組みとするとともに、給付段階においては、退職金からもこの勘定に非課税で拠出できるようにし、この勘定からの受給の際の課税を統一することにより課税の中立・公平を図ろうとするものである。こういった議論も参考にしながら、老後に係る税制について、あるべき方向性や全体像の共有を深めながら、具体的な案を精力的に検討する。その際には、私的年金や退職給付のあり方は、個人の生活設計にも密接に関係することなどを踏まえ、丁寧な検討を行っていくことが重要である。

令和3年度税制改正においては、こうした改革の一環として、私的年金の拠出限度額をより公平な算定方法に改善する等の私的年金の見直しが行われることを踏まえ、これらの拠出段階の課税についても、現行の税制上の措置を適用することとする。

令和2年12月10日
自由民主党
公明党

令和3年度 税制改正要望に係るこれまでの議論の整理（抄）

6. 企業年金・個人年金制度の将来像の検討

（略）

- 今回の議論の中でも、今回の改正は第一段階であって、老後の所得確保に向けた自助に対する支援の拡大や企業年金・個人年金の普及拡大に向けて、特別法人税の撤廃やDCの拠出限度額の引上げといった次のステップにつなげていくことが重要であるといった意見のほか、企業年金のない第2号被保険者への支援の充実を求める意見、第1号被保険者・第3号被保険者を含めて議論の発展を期待するといった意見等さまざまな意見があった。
- 諸外国の例を見ると、例えばイギリスやカナダにおいては、加入している私的年金の組み合わせにかかわらず同様の非課税拠出を行えるよう、各種私的年金に共通の非課税拠出限度額を設けており、働き方の違いや勤め先の違いによって有利・不利が生じないような仕組みとなっている。
- この点に関して、我が国でも、
 - ・企業年金がある者もない者も国民が公平に老後所得確保の手段を持つことができるよう、より広い視点が必要である
 - ・企業年金の実施意欲をそぐ改革はすべきではないが、日本的雇用における人事管理ツールの一つとして、実態が「退職金」である企業年金制度では、中小企業、非正規雇用労働者・自営業者などの老後所得確保が不十分になりかねず、企業年金以外の枠組みにまで視野を広げ、これまでの「積上げ型」から「穴埋め型」へ発想の転換を行い、全国民に等しくやってくる老後に一人ひとりが備えられるようにしなければならないとして、「穴埋め型」と言われる提案がなされてきた。
- 提案されている「穴埋め型」の仕組みの骨格は、具体的には、
 - ・全国民について、個人別に老後の備えのための非課税拠出の共通枠を設定する
 - ・現役時代は一定の上限額まで非課税による拠出（掛金拠出）を認め、運用段階についても非課税、支給時に課税（EET）
 - ・企業年金がある場合は、DB・DCへの企業の掛金額を上限額から控除し、残余がある場合は個人の所得から非課税拠出が可能
 - ・使い残しの枠は翌年以降への繰り越しを認める
 - ・退職一時金については、受け取った金額を退職所得勘定に非課税で拠出することを認めるといったものである。

令和3年度 税制改正要望に係るこれまでの議論の整理（抄）

- こうした提案に対しては、企業年金と個人型DCを同じ拠出限度額で管理することは、退職給付と自助努力の性格を曖昧にするとともに、労働組合と企業が交渉を積み重ねて獲得してきた退職給付が自助努力に置き換えられかねないことから、
 - ・個人型DCの拠出限度額は、すべての人が自助努力への支援を公平に受けられるよう、高所得者優遇とならないよう考慮しつつ、企業年金とは別の税制優遇枠として位置づけるべく検討すべきである
 - ・自助努力の活用が格差拡大にならないよう、併せて公的年金・税制を通じた所得再分配機能の在り方についても検討を行うべきである
 - ・企業年金は退職金としての性格が強いため、引き続き労使自治の尊重を前提にした検討が必要である。特にDBは退職金としての性格がより強いことから拠出限度額や年齢到達前の中途引き出しなどの制限がない一方で、DCには貯蓄との違いを考慮した制限があり、両制度の違いに十分留意する必要があるといった意見があった。
- 諸外国の仕組みでも、例えば、アメリカにおいては、共通枠はないが、一方で働き方や所得によって差が大きくなり、企業年金加入者は個人退職勘定(IRA)への非課税拠出上限が所得に応じて逡減・消失する仕組みとなっている。
- また、私的年金(DB、企業型DC、個人型DC等)を通じたより公平な仕組みの検討を進めていくに当たっては、単純にDBとDCの整合性を確保すること自体を目的とするのではなく、制度創設の経緯や期待されている役割が異なることを踏まえて、制度全体を普及・発展させていく観点から検討すべきとの意見もあった。
- こうした提案・意見や諸外国の例も参考にしつつ、働き方や勤め先の企業によって有利・不利が生じない制度となるよう、議論を具体化していく必要がある。また、拠出段階のみならず、拠出・運用・給付の各段階を通じた適正かつ公平な税負担の在り方についても検討していく必要がある。
- さらに、「企業年金・個人年金制度を安定的に運営するための体制整備」(制度を支える企業年金連合会・国民年金基金連合会等の基盤強化など)についても積み残った課題の一つであるが、制度の在り方と制度運営の体制の在り方は一体不可分であり、併せて検討していく必要がある。