第4回社会保障審議会企業年金・個人年金部会
2019年4月22日

資料2

拠出時・給付時の仕組みについて

1.総論

企業年金・個人年金の制度沿革

（年）	適格退職年金 厚生年金基金	確定給付企業年金	確定拠出年金	国民年金基金
1962（昭和37）	・適格退職年金創設			
1966（昭和41）	・厚生年金基金制度創設			
1970（昭和45）				・国民年金基金制度創設
1991（平成 3）				・国民年金基金、国民年金基金連合会設立
1997（平成 9）			・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（平成13）	・適格退職年金の10年後廃止決定		・確定拠出年金法施行	・国民年金基金連合会が行う業務に個人型確定拠出年金の実施を追加
2002（平成14）	・代行返上（将来返上分）開始	・確定給付企業年金法施行		
2003（平成15）	・代行返上（過去期間分）開始			
2004（平成16）	厚生年金保険法等改正 −指定厚生年金基金制度の導入 −厚生年金基金の特例解散制度（3年限定）	厚生年金保険法等改正 −ポータビリティの拡充 −ポータビリティの拡充に伴い厚生年金基金連合会を企業年金連合会に改組	厚生年金保険法等改正 −ポータビリティの拡充	
2011（平成23）		年金確保支援法 −退職時の年金給付が可能な年齢を50～60歳から50～65歳に変更	年金確保支援法 −マッチング拠出の導入 −企業型の加入可能年齢を65歳まで引上げ −継続投資教育の配慮義務化	年金確保支援法 −60～65歳の国民年金任意加入者の加入拡大
2012（平成24）	・適格退職年金の廃止			
2013（平成25）	厚生年金保険法等改正 −厚生年金基金の新設不可 −5年間の特例解散制度 −上乗せ部分の他制度移行促進			
2016（平成28）			確定拠出年金法等改正 −個人型の加入可能範囲の拡大 −掛金の拠出単位の年単位化 −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の導入） −ポータビリティの拡充 −運用の改善（指定運用方法、運用商品提供数の上限の設定等） −継続投資教育の努力義務化	確定拠出年金法等改正 −国民年金基金連合会が行う業務に個人型確定拠出年金の広報を追加 −国民年金基金の合併・分割規定の整備
2017（平成29）		・リスク対応掛金の導入 ・リスク分担型企業年金の導入		
2018（平成30）		・ガバナンスの改善		

確定給付企業年金・確定拠出年金の制度創設の経緯・期待されていた役割

○　確定給付企業年金は、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設計された適格退職年金や厚生年金基金を継承した確定給付型の統一的制度として創設された。老後の生活設計が容易であることから、長期雇用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。
○　確定拠出年金は、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・創設された。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しやすい制度と考えられた。
○　確定給付企業年金・確定拠出年金は、それぞれ制度創設の経緯や期待されていた役割は異なるものの、公的年金の給付と相まって、老後の所得確保の一層の充実を図る点は共通している。

確定給付企業年金法（平成13年法律第50号）－抄－

（目的）
第１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（平成13年法律第88号）－抄－

（目的）
第１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。

確定給付企業年金の制度的特徴の考え方

○　確定給付企業年金は、適格退職年金や厚生年金基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
拠出の仕組み	掛金（拠出限度額）	なし	なし	⇒	なし
	加入可能年齢	任意の年齢	70歳まで	⇒	70歳まで
給付の仕組み	支給開始要件（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到達時 又は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
	年齢到達前の中途引き出し	制限なし ※　契約を解除した場合、一定の積立額は受益者等に帰属	制限なし ※　３年以上の期間を有する場合引き出し可能	⇒	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
	受給の形態	制限なし （多くの企業で一時金を支給）	代行部分・上乗せ部分は終身年金 加算部分は有期年金も可能	⇒	終身・有期年金又は一時金 ※ 規約において定めがある場合、一時金選択可能

確定拠出年金の制度的特徴の考え方

○　確定拠出年金制度の創設の検討に際して、
・　拠出された掛金が個々の加入者の持分として明確化され、その持分について加入者が自らの選択によって自己責任で運用し、その運用の結果得られた資産額がそのまま給付額となること
・　加入者は預貯金や投資信託など通常の貯蓄商品から自由に選択した上で運用していく仕組みであること
等から、これでは「貯蓄」と何ら変わらないのではないかという議論があった。
○　こうした議論の中で、資産が老後の所得保障となることを担保するための要件を課すことで、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。

確定拠出型

個人の貯蓄と形態が類似
・掛金は拠出時に個々の加入者の資産となる
・資産の運用は個々の加入者が行う

＋

資産が老後の所得保障となることを担保するための要件
①受給開始可能期間（60歳以上）の到達前の中途引出しの原則禁止
②受給要件として、一定期間以上の加入期間を設定
③一定額を定期的に拠出し、年度途中での拠出額の変更の原則禁止、前納・後納の禁止
④受給開始時に受給方法を決定し、変更の原則禁止

↓

事業主が個人勘定に対して拠出

※損金として算入

確定給付型

個人の貯蓄と形態が異なる
・掛金は拠出時に集団（加入者全体）の資産となる
・資産の運用は集団で行う

↓

事業主が集団に対して拠出

※損金として算入

（出所）法案審議資料、尾崎俊雄「日本版401k　導入・運営・活用のすべて」（東洋経済新報社）等を基に作成

企業年金の方向性を巡る議論①

○　企業年金については、「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」か、「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」か、その方向性を巡って、かねてより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」（2007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）確定給付型企業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。**

企業年金の方向性を巡る議論②

○　前回改正の検討の際は、主に老後所得保障機能の強化の観点から議論がなされたが、引き続き議論が必要であり、今後の検討課題とされた。

社会保障審議会企業年金部会「議論の整理」（2015年1月）　－抄－

○ 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。

2016年改正法の到達点

○ 2016（平成28年）年の法改正では、企業年金の普及・拡大、ライフコースの多様化への対応として、
- 中小企業向け施策の充実（簡易型制度と、中小事業主掛金納付制度（iDeCo＋）の創設）
- iDeCoの加入者範囲を、これまでの第１号被保険者と企業年金のない第２号被保険者から、企業年金加入者（企業型確定拠出年金加入者については規約の定めた場合に限る）、公務員等共済加入者、第３号被保険者にまで拡大

等を実現。

○ 企業年金か個人年金の二者択一ではなく、企業年金と個人年金の組み合わせにより、老後の所得確保を図ることができる環境を整備。

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『簡易型制度』を創設。

② 中小企業（従業員100人以下）に限り、個人型確定拠出年金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。

２ ライフコースの多様化への対応

① 個人型確定拠出年金について、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。※企業型確定拠出年金加入者については規約に定めた場合に限る。

② 確定拠出年金から確定給付企業年金等へ年金資産の持ち運び（ポータビリティ）を拡充。

３ 確定拠出年金の運用の改善

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。

政府税制調査会における議論①

○　現在、政府税制調査会において、老後に向けた資産形成について税制の観点から議論がなされている。
○　同調査会において、森戸英幸教授から、全国民に等しくやってくる老後に全国民が等しく備えられるよう、「企業年金」から「引退後所得保障」へ、「積み上げ型」から「穴埋め型」へといった提案がなされた。

政府税制調査会（2018年10月23日）への提出された森戸英幸教授のレジュメ資料

1 「企業年金」から「引退後所得保障」へ

適格年金廃止、厚生年金基金は終身縮小→中小企業中心に企業年金のない被用者増加→2016年改正でも対応

もっとも、引退後所得保障の確保手段が、「企業年金」である必要はない→真の政策目標は、中小企業が企業年金を持つことそれ自体ではなく、中小企業の労働者が老後所得確保の術を持つことでは？――「私的年金」や「自助努力」へのサポートでもよいはず

国民の引退後所得保障をどう図るか、というより広い視点が必要

2 「積み上げ型」から「穴埋め型」へ

国民年金・厚生年金・企業年金――「3階建て」

しかし、全国民について「3階建て」なわけではない→自営業者は？　中小企業の労働者は？　非正規労働者は？――「金持ち優遇」では？

他方で、企業年金とその原型たる退職金制度が日本の雇用において担ってきた役割も軽視すべきではない／日本的雇用における人事管理ツールの1つ／企業年金・退職金の実施意欲を殺ぐ改革はすべきでない

企業年金の「退職金」としての性格を完全に消し去るのは無理だが、実態として「退職金」である制度だけでは、自営業者や非正規労働者などの引退後所得保障が不十分になる→企業年金以外の枠組みにまで視野を広げていくべきでは？→「積上げ型」から「穴埋め型」の発想転換を

全国民に等しくやってくる「老後」に、ひとりひとりが備えなければいけない→そのための「枠」を等しく与える／その枠をそれぞれが何でどう埋めていくかの問題

低所得者の枠は埋まらない？→補助金の支給？（ドイツのリースター年金）

政府税制調査会における議論②

政府税制調査会（2018年10月23日）への提出された森戸英幸教授のレジュメ資料（続き）

3 「個人型 DC 」から「日本版IRA」「国民退職所得勘定」へ

個人型DC（iDeCo）：将来「穴埋め型」を担う制度に？

日本における具体的提言：臼杵・松浦（2002）、佐藤（2011）など

- 全国民について、個人別に老後のための非課税貯蓄枠を設ける
- 現役時代は一定の上限額まで非課税による積み立て（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（実際の拠出額ではなく、一定の前提を置いて数理的に計算）・DCへの企業の拠出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（臼杵・松浦）――若い頃はそんな貯められなくても、稼げるようになったら昔の分も拠出できる。――生涯で老後に備えるイメージ
- 脱退一時金については、受給段階ではなく、拠出段階として控除を適用（＝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）（臼杵・松浦）――退職所得課税を見直しても、現行の退職金制度を維持できる。JIRAに組み入れれば税制優遇あり。また転職するたびにもらったものもその都度組み入れられる

「ポータビリティ」の拡充にも寄与：2016年改正でも一定の進展あったが、個人型DCの拡充でよりシンプルに対応可能

クリアすべき問題：DB掛金の換算方法、マイナンバー、引き出し要件など

4 「上乗せ」から「つなぎ」へ？

DB法・DC法「公的年金の給付と相まって」：終身年金で長生きリスクに対応

しかし、企業年金給付の多くは一時金／選択制でも一時金選択者が多い（税制の影響？）／年金と言っても有期年金

では、終身給付を義務づけるべきか？　少なくとも誘導するべきか？　――問題：①原資は十分か？　②終身給付支給の枠組み・受け皿はあるのか？

新たな発想として：「つなぎ年金」？

財務省資料

政府税制調査会（10月23日）において委員から示された主な意見

主な意見

○ 今後、公的年金の給付水準はマクロ経済スライドにより低下する見込み。自助努力による老後の備えが益々重要。

○ 「老後」は全国民に等しく訪れる。しかし、一部大企業には企業年金があるが、中小企業、自営業者、非正規労働者には老後の支えが弱い状況が生じている。働き方の多様化が進む中、「国民の引退後所得保障をどう図るか」という広い視野での検討が必要。
　例えば、イギリス・カナダを参考に、老後の備えのため全国民が同じように「非課税積立の枠」を持つこととし、各人がそれぞれの方法で、老後に向けた非課税の積立を行うことができる仕組みを目指してはどうか。

○ iDeCo、NISAなどパーツ・パーツは整ってきたが、様々な制度が併存しており、複雑。諸外国の共通枠管理の制度は簡素で分かりやすく、こうした仕組みの整備も念頭に検討すべき。

○ iDeCoは厚労省、NISAは金融庁といった縦割りではなく、税制の観点から制度横断的に考えるべき。

○ 各制度それぞれ制度趣旨があるほか、様々な専門的・技術的論点もあるので、時間をかけて丁寧に議論すべき。

その他の意見

○ 企業年金・個人年金については、拠出時点で非課税による積立が可能である（全額控除される）以上、給付時点での課税を適切に行う必要があるのではないか。

○ 退職金課税については、老後の生活に影響を及ぼさないよう十分留意しつつ、就業形態の多様化を踏まえ、税制が就労選択に影響を与えることのないよう、あり方を検討していくべきではないか。

○ 退職金課税については、控除の計算方法だけではなく、退職金は長期間にわたる賃金の後払いであるため、累進課税の下で税負担の平準化が必要であることや、勤続年数が短くても所得の2分の1だけに課税されることも含め、課税方式全体を見て議論すべきでないか。

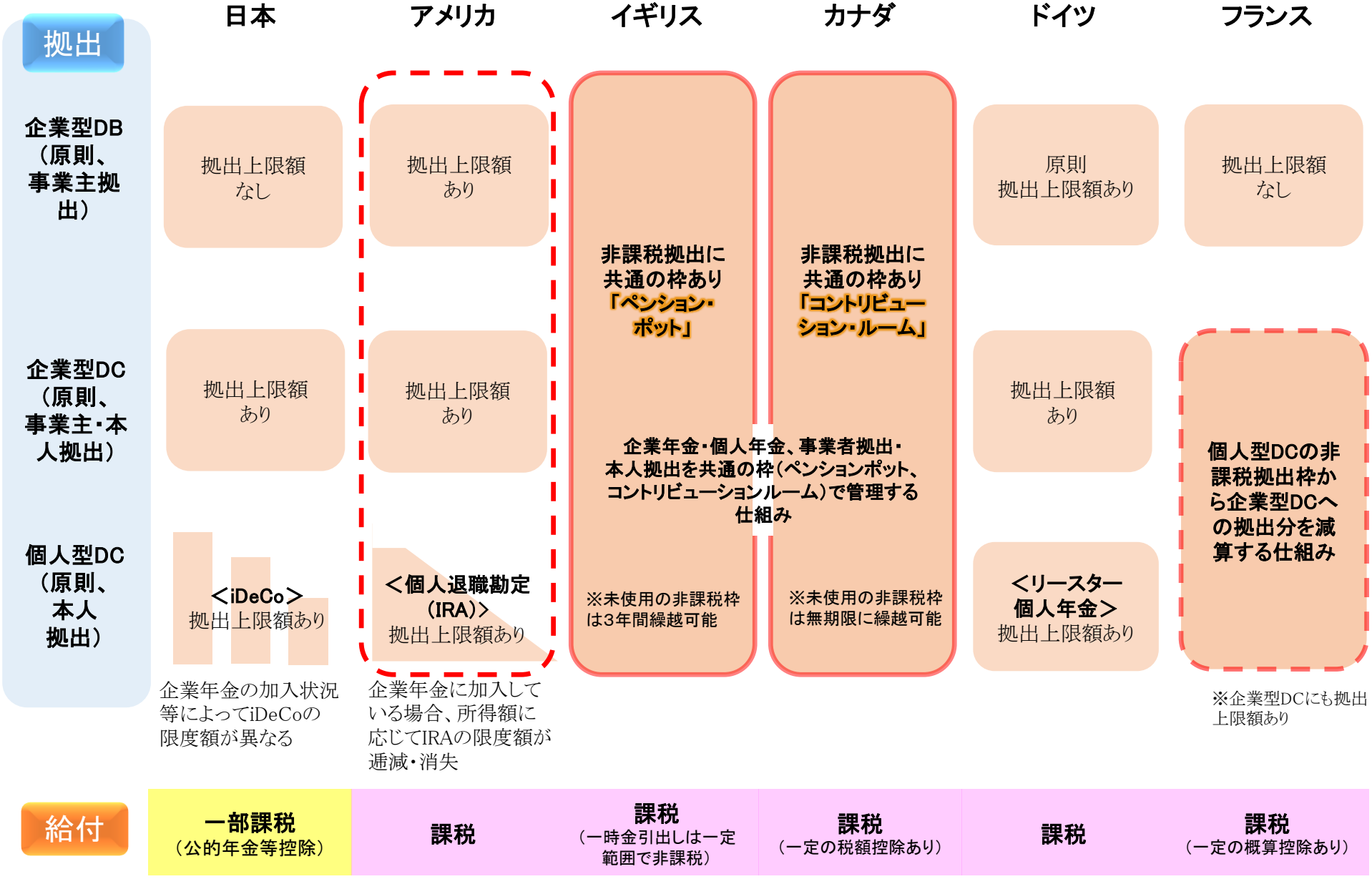
○ 老後に備える資産形成については、年金のほか、金融税制による支援（非課税貯蓄・投資等）も重要ではないか。

○ NISAの恒久化は重要な課題。ただし、70～80歳代といった高齢の方々まで、非課税投資による資産形成を支援する必要があるか。

○ 金融所得課税の強化について検討を進めるべきではないか。

主要国における私的年金に係る税制（拠出・給付の仕組み等）

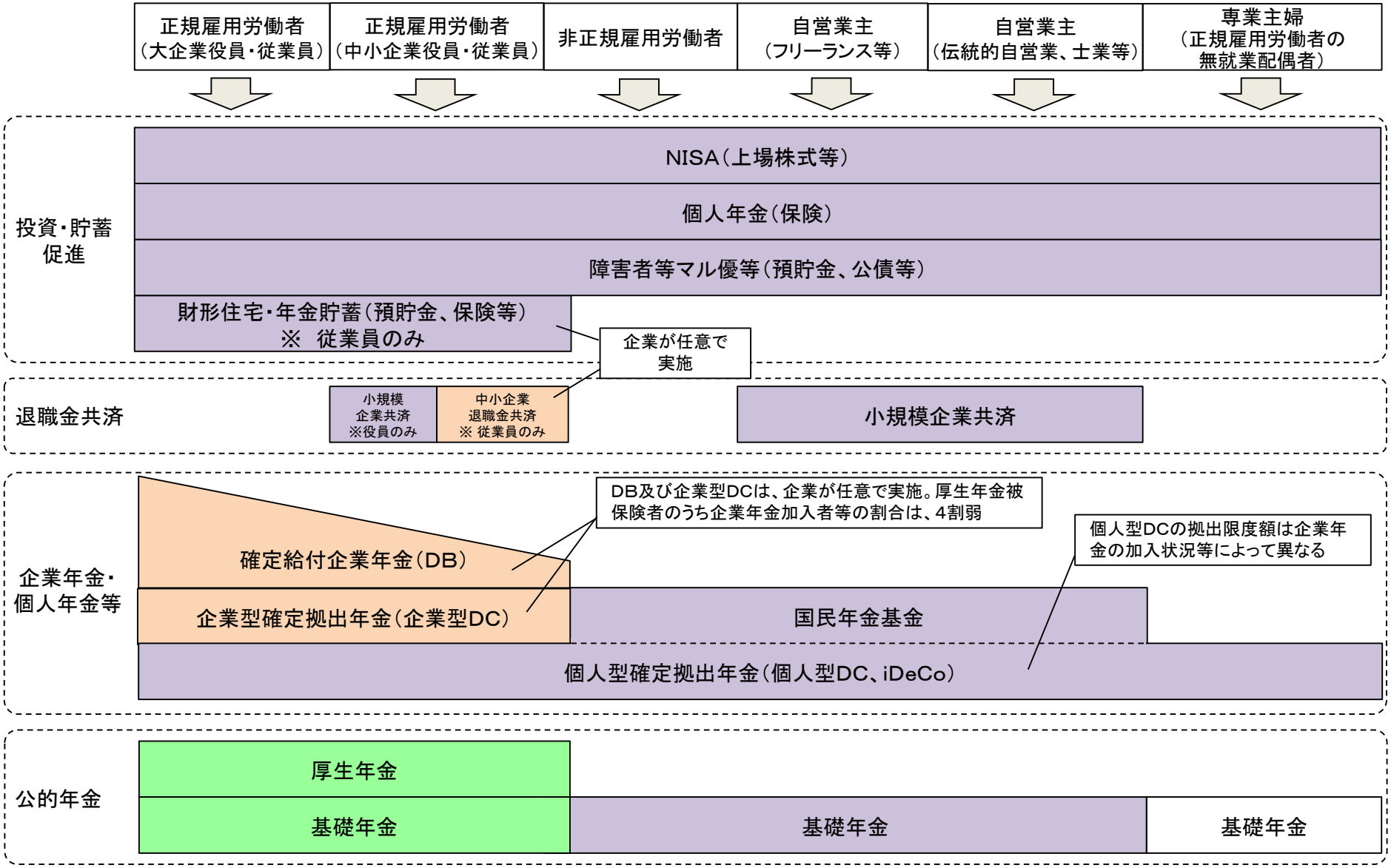
未定稿
（2018年１月現在）



※企業に勤める者が加入できる標準的な私的年金について記載。各国、自営業者等が別途加入する私的年金も存在する点に留意。
拠出上限額に関するそれぞれの囲みは、上限額の金額の大きさを表すものではない。また、「拠出上限額」は本資料では「非課税の拠出上限」を指す。

2018年10月23日
政府税制調査会資料

老後の備え等に対する自助努力（資産形成）への主な支援措置の現状（イメージ）



（凡例）老後の備え等に対する自助努力（資産形成）への支援について、税制上の措置が講じられている主なものを掲げた。色分けの分類は以下のとおり。

事業主が（主に）拠出するもの	事業主拠出・本人拠出（折半）	本人が（主に）拠出するもの	本人拠出なし

（注）上記は、原則的な取扱いを示すものであり、個々の制度について加入可能な対象者の範囲等をすべて図示したものではない。

２.拠出時の仕組み

確定給付企業年金と確定拠出年金の拠出・給付の仕組み

○　確定給付企業年金・確定拠出年金については、制度創設時の経緯を反映する形で、拠出や給付の仕組みが異なっている。

○　確定給付企業年金は、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要件（年齢）到達前の中途引き出しが認められている。

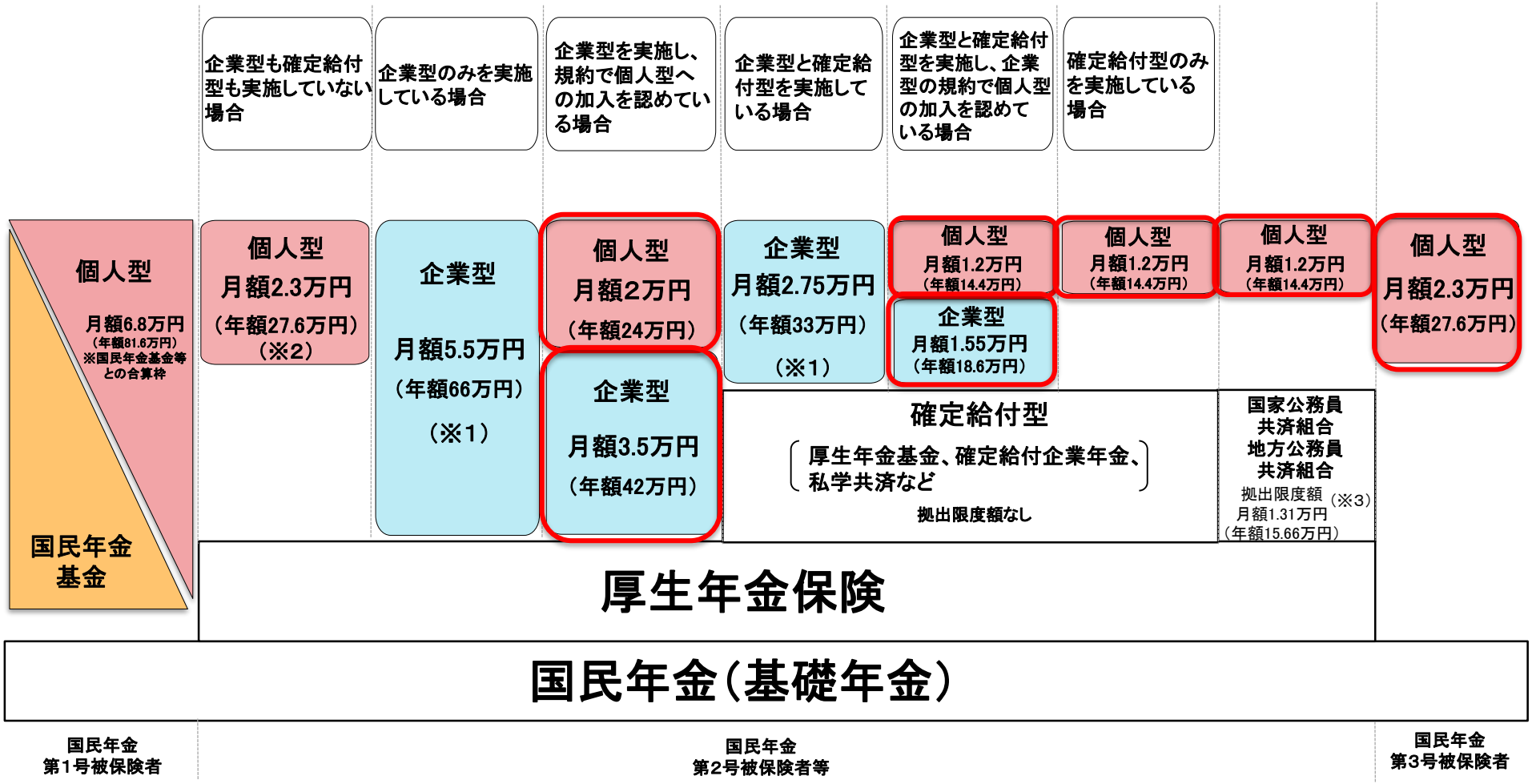
○　確定拠出年金は、単なる貯蓄とは異なるという制度趣旨のもと、受給開始可能期間は60歳以上とされているとともに、中途引き出しは原則認められていない。加入可能年齢については、受給開始可能期間を踏まえ、原則60歳までとされている。

		確定給付企業年金	確定拠出年金	
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	厚生年金被保険者 （70歳まで）	60歳までの公的年金被保険者 ※企業型確定拠出年金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	支給開始要件（年齢） 受給開始時期の選択	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	
	受給の形態	年金か一時金かを受給権者が選択可能 （年金の場合の期間等は労使が選択）	年金か一時金かを受給権者が選択可能 （年金の場合の期間等は受給権者が選択）	

拠出限度額の一覧

：従来からあった非課税の拠出限度額

：2016年改正で設けられた非課税の拠出限度額



※1　拠出限度額の範囲内で事業主拠出に加え、加入者も拠出可能（マッチング拠出）。ただし、加入者拠出は事業主拠出を超えない範囲内でのみ可能。
※2　企業年金を実施していない従業員100人以下の事業主は、拠出限度額の範囲内で加入者拠出に加え、事業主も拠出可能（中小事業主掛金納付制度）。
※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。

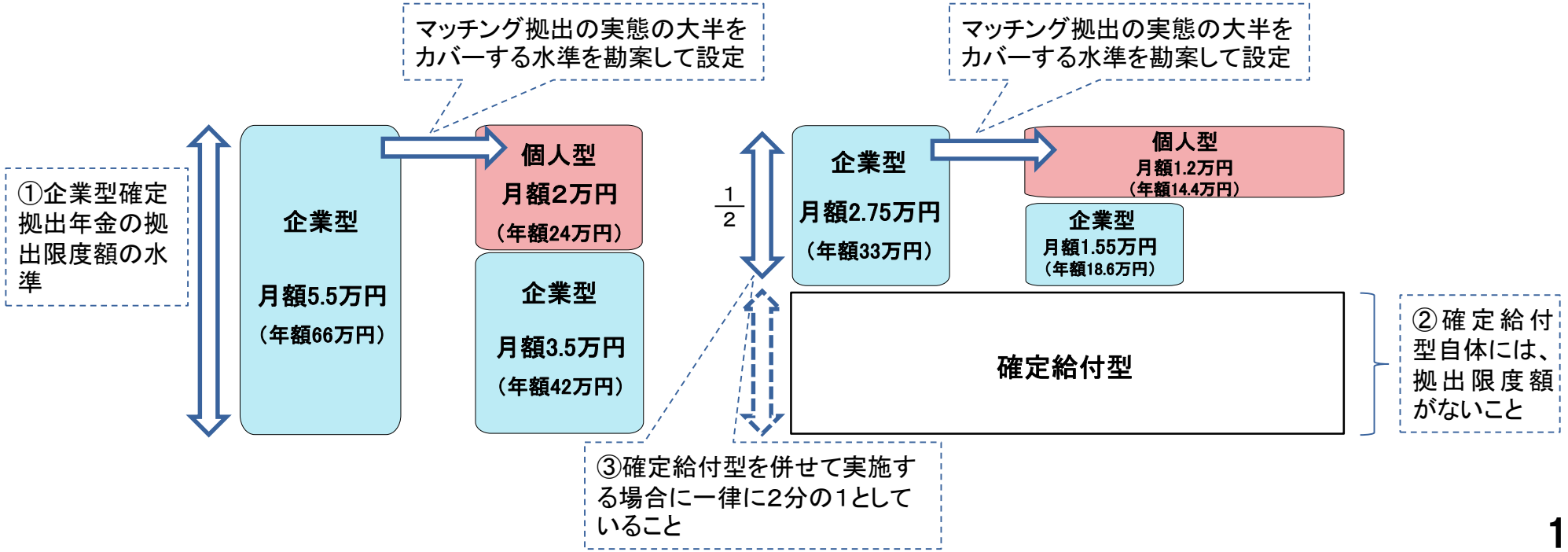
確定給付企業年金と企業型確定拠出年金の拠出限度額の考え方

○　確定給付企業年金は、あらかじめ給付の算定方法が決まっている仕組みである。給付を賄うための掛金を計算し、事業主が掛金額を拠出する。掛金は拠出時に集団（加入者全体）の資産となり、この時点で資産は個々の加入者に帰属しない。資産の運用は全体で行う。

○　受給権保護の観点から年金資産の積立基準が適用され、積立不足が生じたときは、事業主が掛金を追加拠出し、一定期間に不足分の解消を図ることが必要となる。積立上限額はあるものの、掛金に拠出限度額はなく、事業主拠出の全額が損金算入される。

○　一方、確定拠出年金については、事業主又は加入者が拠出した掛金が個人別管理資産として加入者ごとに管理される。この時点で資産は個々の加入者に帰属する。非課税の拠出限度額があり、その範囲内で事業主・加入者の拠出ができる。資産の運用は個々の加入者が行う。

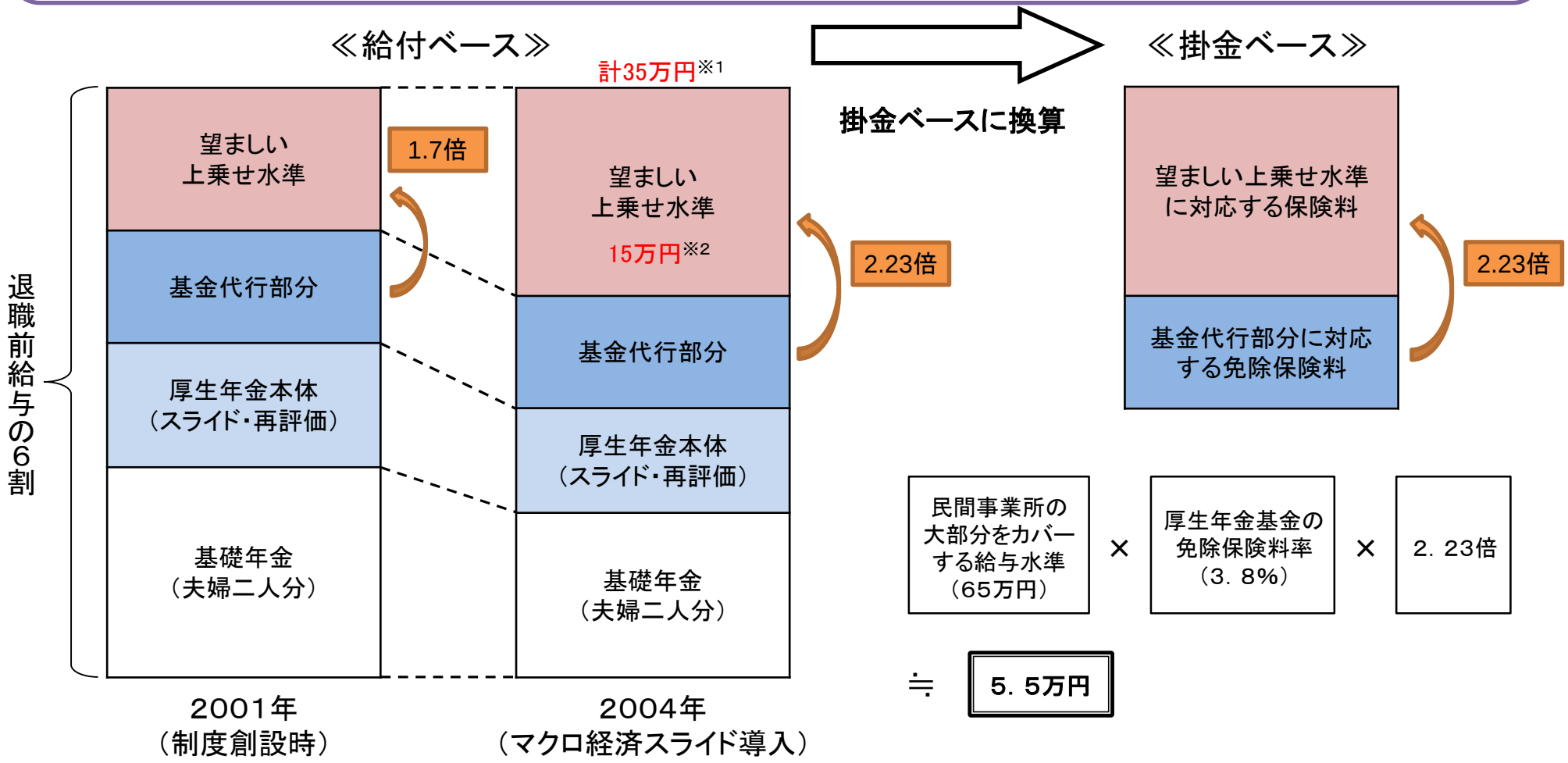
○　企業型確定拠出年金の拠出限度額（現行・月額5.5万円）は、厚生年金基金の望ましい上乗せ水準を勘案して設定。企業型確定拠出年金と確定給付型を併せて実施する場合、企業型確定拠出年金の拠出限度額は一律半額（現行・月額2.75万円）。



企業型確定拠出年金の拠出限度額の設定方法

○　企業型確定拠出年金の拠出限度額は、厚生年金基金の望ましい上乗せ水準（マクロ経済スライド調整後の公的年金と合わせて退職前給与の6割に相当する水準）を勘案して設定。

○　給付ベースから掛金ベースへの換算に当たって、民間事業所の大部分をカバーする給与水準に厚生年金基金の免除保険料率を乗じ、それを2．23倍することで拠出限度額を算出。

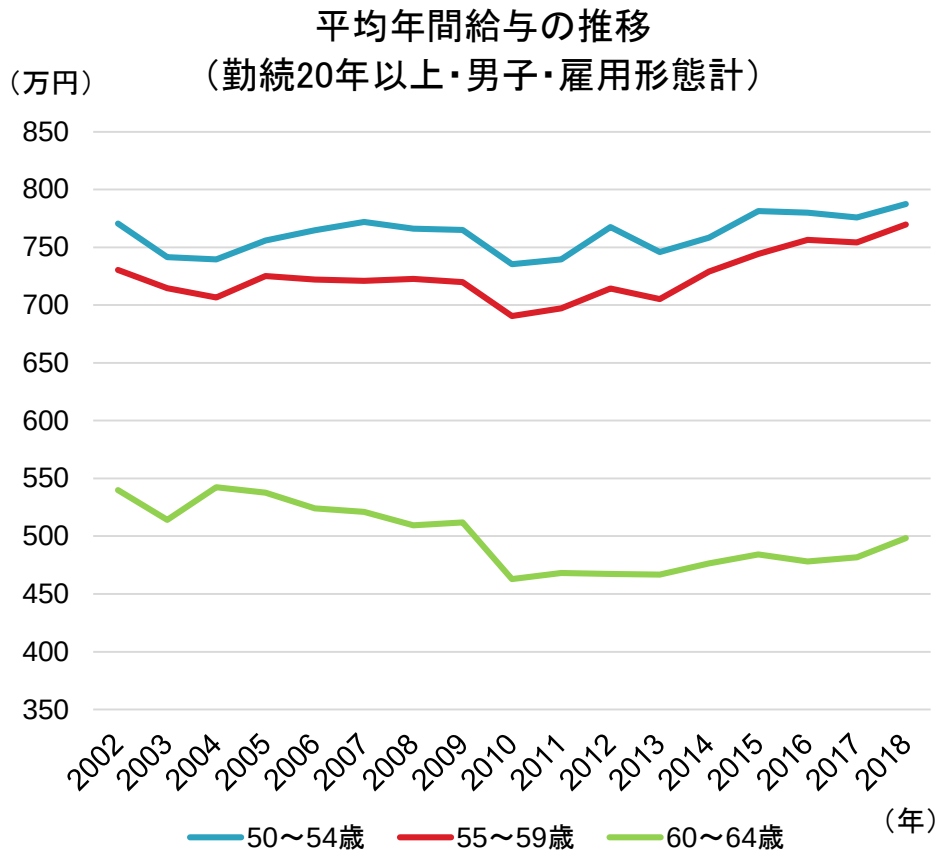


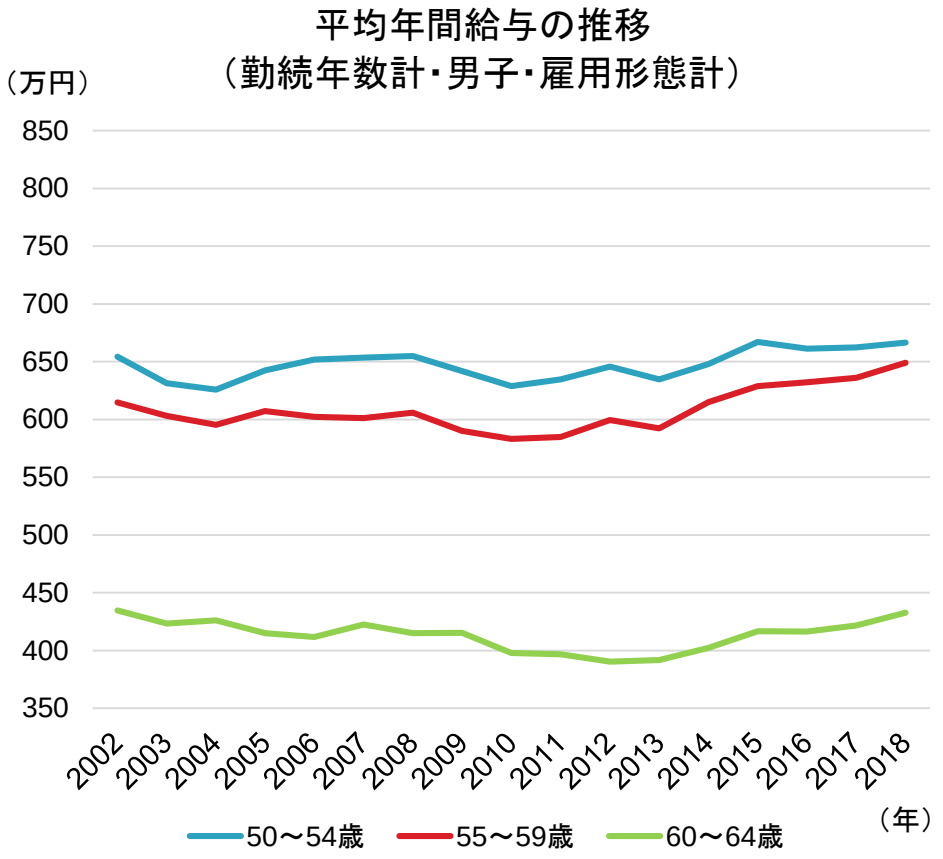
※1　賃金構造基本統計調査による勤続20年以上・55～64歳・男子の平均給与（賞与込み）の金額の6割。

※2　退職前給与の6割（35万円）から、2004年財政再計算結果に基づくマクロ経済スライド調整終了後の2050年度の公的年金額を賃金上昇率で割り戻した金額を控除。

退職前給与の推移

○　勤続20年以上の男子の平均年間給与は、50～54歳が55～59歳及び60～64歳よりも高く、いずれの年齢階級においても足下で見ればやや増加傾向にある。
○　より多様な労働者を含む勤続年数計の区分で男子の平均年間給与をみると、勤続20年以上に比べて給与水準は低いものの、概ね同様の傾向がみられる。

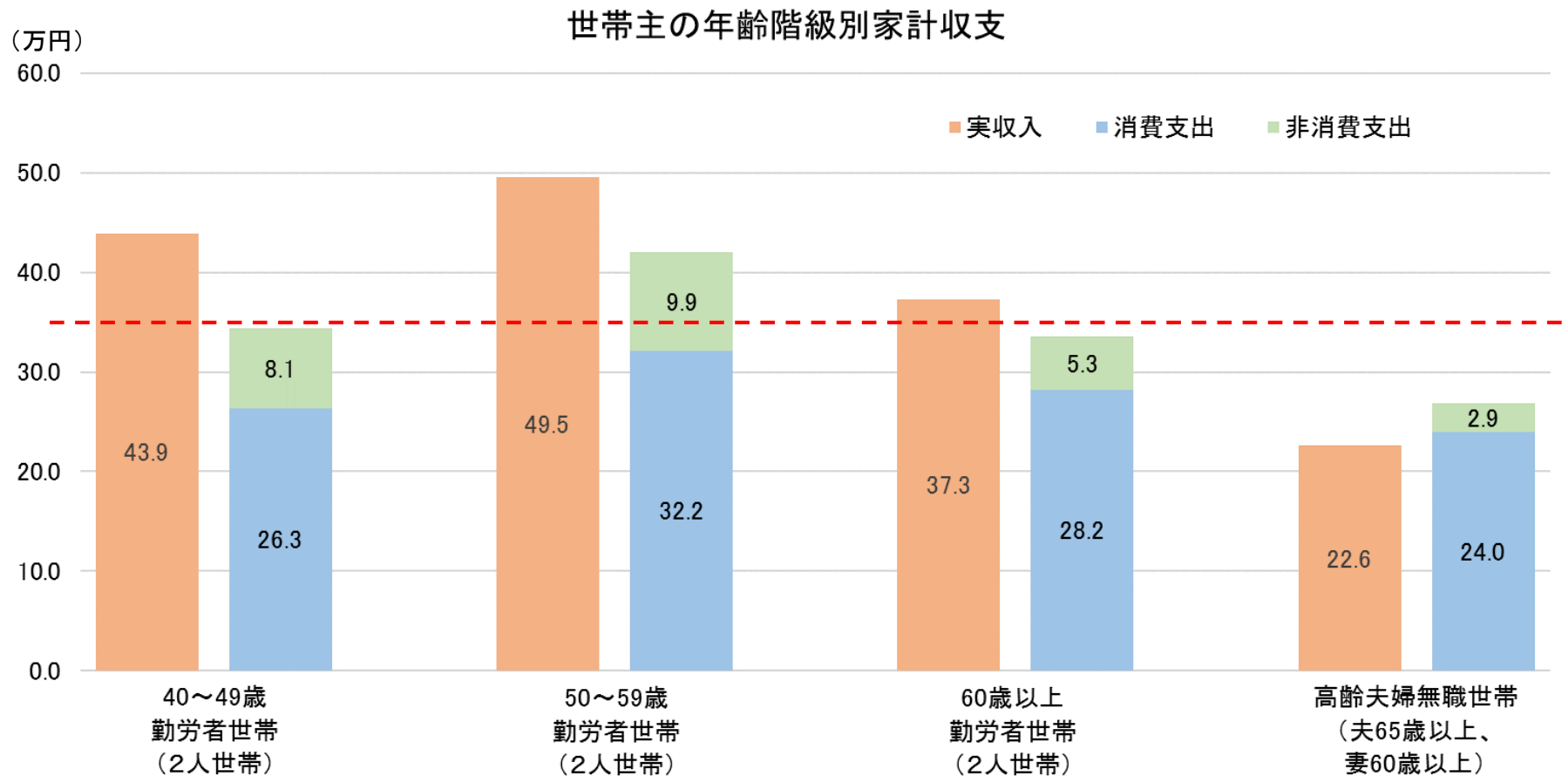




（出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」
（注）平均年間給与は、所定内給与額（月額）の12倍に年間賞与その他特別給与額を加えたもの。

年齢階級別の消費支出の水準

○ 高齢者世帯の消費支出・非消費支出の水準は、若年の勤労者世帯に比べて低い。



（出所）総務省「全国消費実態調査」（2014年）
（注）非消費支出とは、税金、社会保険料などの支出をいう。

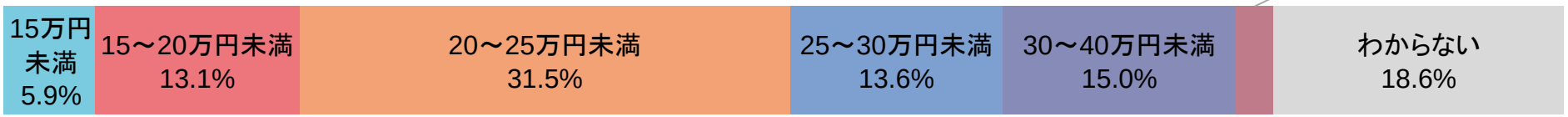
老後に求められる生活費水準

○ 18～69歳の男女に、老後を夫婦2人で暮らしていくうえで、日常生活費として月々最低必要だと考える金額(「老後の最低日常生活費」)を聞いたところ、平均で月額22.0万円。

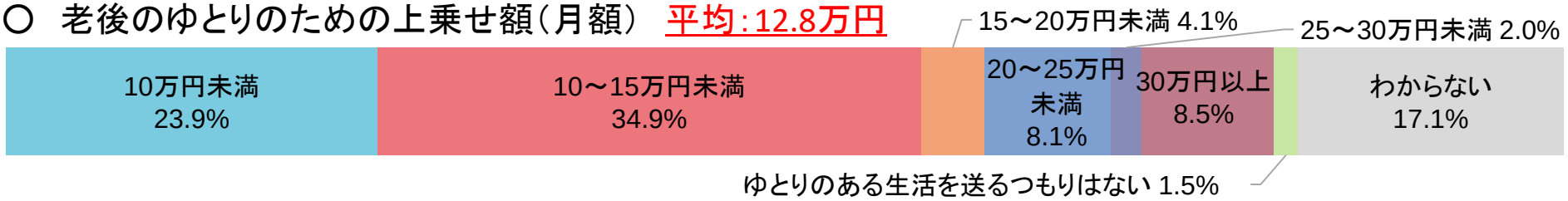
○ 同様に、経済的にゆとりのある老後生活を送るために、最低日常生活費のほかに必要だと考える金額(「老後のゆとりのための上乗せ額」)を聞いたところ、平均で月額12.8万円。

○ 「老後の最低日常生活費」と「老後のゆとりのための上乗せ額」を合計した「ゆとりある老後生活費」は、平均で月額34.9万円。

○ 老後の最低日常生活費(月額) 平均:22.0万円



○ 老後のゆとりのための上乗せ額(月額) 平均:12.8万円



○ 「老後の最低日常生活費」と「老後のゆとりのための上乗せ額」の推移(月額)

	2001年	2004年	2007年	2010年	2013年	2016年
最低日常生活費(①)	23.5万円	24.2万円	23.2万円	22.3万円	22.0万円	22.0万円
老後のゆとりのための上乗せ額(②)	13.8万円	13.7万円	15.1万円	14.3万円	13.4万円	12.8万円
ゆとりある老後生活費(①+②)	37.3万円	37.9万円	38.3万円	36.6万円	35.4万円	34.9万円

(出所)生命保険文化センター「生活保障に関する調査」(2016年) ※ 全国の18～69歳の男女を対象とした個人調査(n=4,056)

企業型確定拠出年金における掛金の算定方法

○　企業型確定拠出年金においては、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。

＜企業型確定拠出年金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%

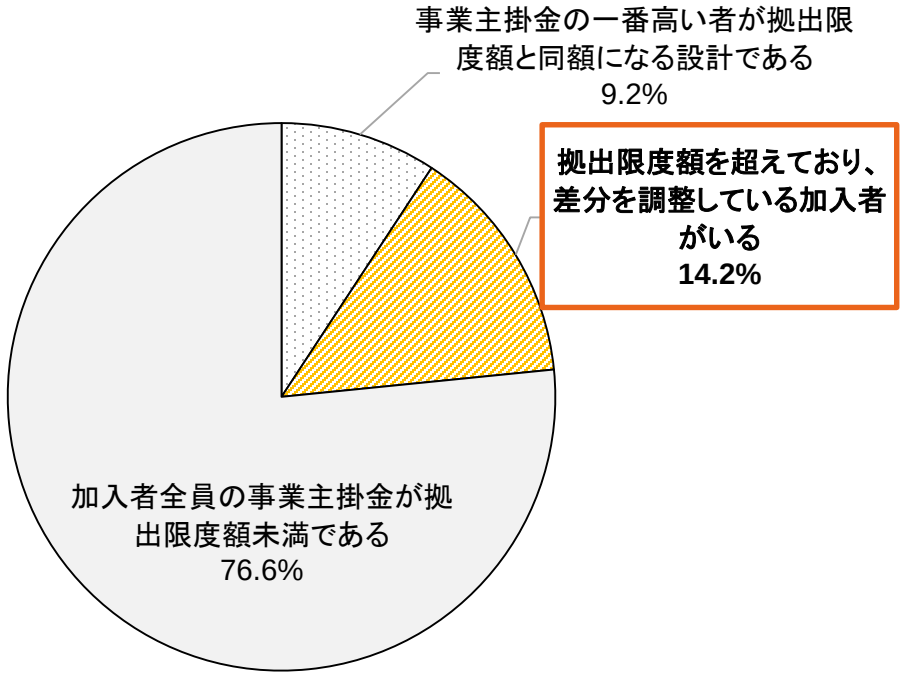
（出所）企業年金連合会「第４回　確定拠出年金制度に関する実態調査」（2013年）

企業型確定拠出年金の拠出限度額の影響

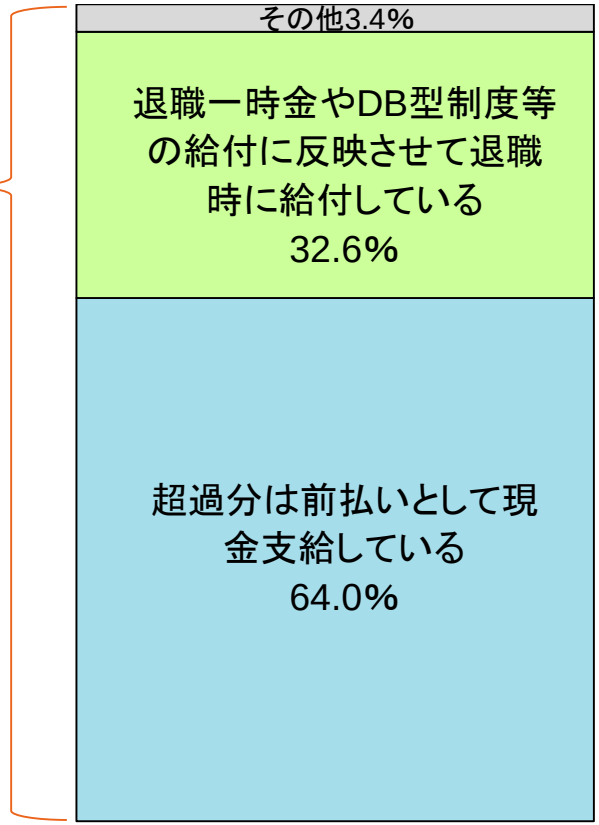
○　事業主掛金の額と拠出限度額の関係について尋ねたところ、事業主掛金の一番高い者が拠出限度額と同額になる設計である企業型確定拠出年金が9.2%、事業主掛金の額が拠出限度額を超えている加入者が存在する企業型確定拠出年金が14.2%ある。

○　拠出限度額を超え、差分を調整している場合の調整方法は、拠出限度額を超えた部分を前払いとして給与や賞与に加算して精算している企業型確定拠出年金が64.0%、他の退職給付制度の給付に反映させて退職時に精算している企業型確定拠出年金が32.6%ある。

＜事業主掛金の額が拠出限度額に達している加入者の状況＞



＜拠出限度額を超え、差分を調整している場合の調整方法＞



（出所）企業年金連合会「2017（平成29）年度決算　確定拠出年金実態調査」（2019年）

現行拠出限度額に係る給付水準の一つの試算

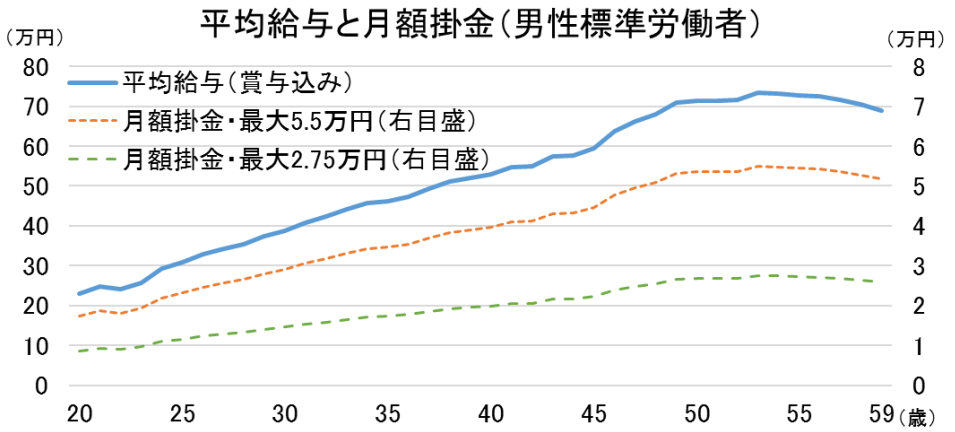
○　平均的な賃金カーブの下で、給与のピーク時の掛金が現行拠出限度額である5.5万円となるよう掛金率を設定し、その掛金率をすべての年齢の給与に適用して40年間拠出し続けた場合、運用利回り1.5%のケースで一時金換算額約2,400万円・年金月額約12万円、運用利回り2.0%のケースで一時金換算額約2,600万円・年金月額約13万円となる。

（試算の前提）

- 平均的な賃金カーブとして、男性標準労働者※の平均給与（賞与込み）（企業規模計・学歴計）を設定（右図参照）。

※　学校卒業後直ちに企業に就職し、同一企業に継続勤務しているとみなされる労働者。なお、賃金データは2018年賃金構造基本統計調査（厚生労働省）に基づく。

- 掛金率は、給与のピーク時（53歳時点）の掛金が現行拠出限度額である5.5万円（2.75万円）となるように設定（掛金率：7.49%（3.75%））し、それをすべての年齢の給与に適用。
- 拠出期間は20歳～59歳までの40年間、受給期間は60歳～79歳までの20年間（有期年金）と設定。



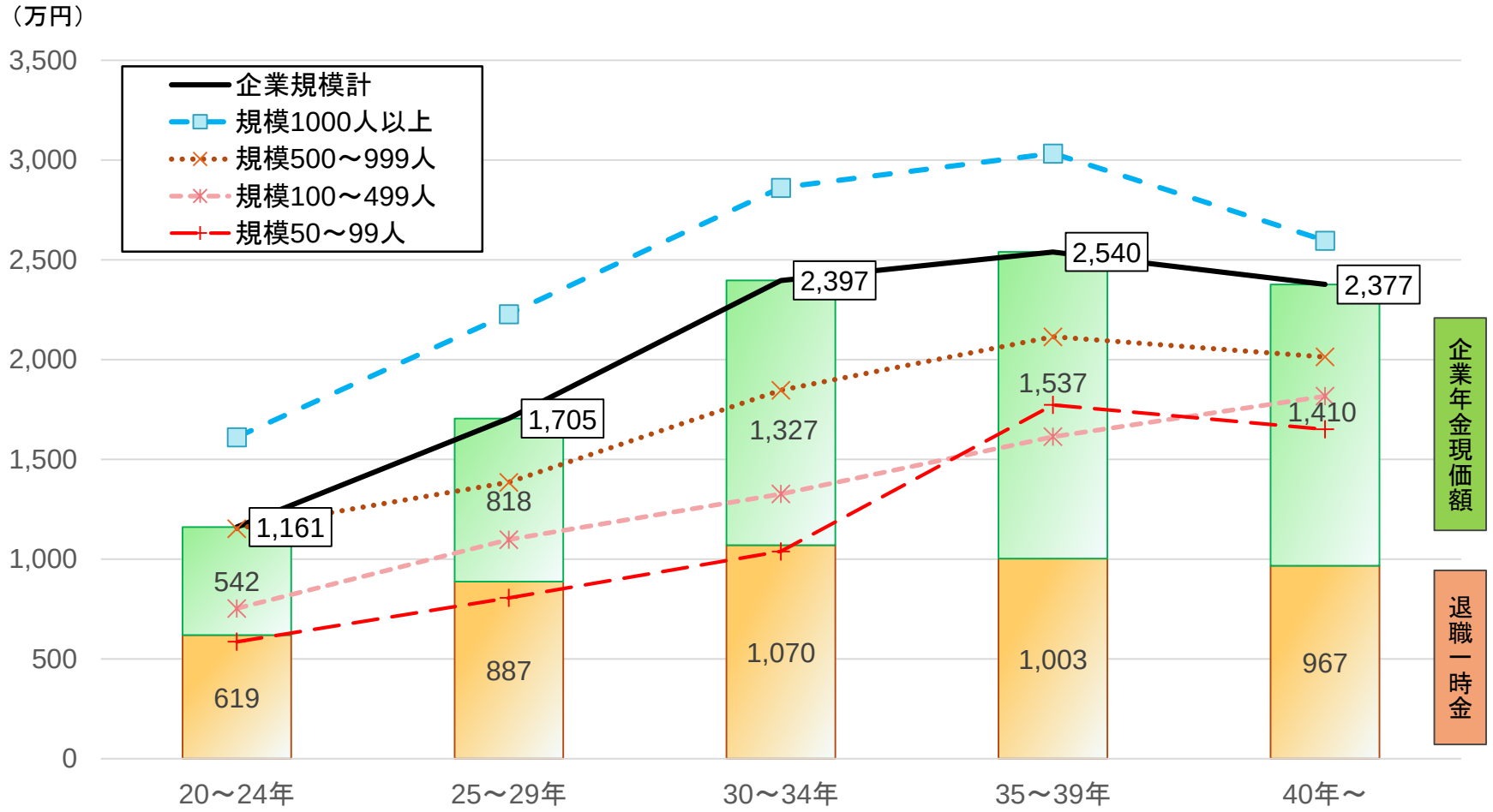
（試算結果）

運用利回り		0.5%	1.0%	1.5%	2.0%	2.5%	3.0%
一時金換算額［年金月額］	企業型確定拠出年金のみの場合（限度額5.5万円）	2,032万円［8.8万円］	2,214万円［10.1万円］	2,418万円［11.5万円］	2,648万円［13.2万円］	2,908万円［15.1万円］	3,200万円［17.4万円］
	確定給付企業年金と併用の場合（限度額2.75万円）	1,016万円［4.4万円］	1,107万円［5.0万円］	1,209万円［5.7万円］	1,324万円［6.6万円］	1,454万円［7.5万円］	1,600万円［8.7万円］

※　年金は月払いで受け取ることとし、受給時の手数料（iDeCoの場合と同じ432円に設定）を考慮して試算。
※　表中の一時金換算額は、40年間の拠出期間終了時点における年金資産の一時金換算額。また、［　］内の数値は、60歳以降に受給する年金月額。
※　企業年金連合会「2017（平成29）年度決算　確定拠出年金実態調査」（2019年）によれば、制度導入時に設定した想定利回りの平均は2.00%、制度導入後に見直した想定利回りの平均は1.55%となっている。

退職給付水準の状況

○　退職一時金と企業年金現価額を合計した退職給付総額の平均額は、勤続年数30年以上の場合、2,400万円から2,500万円程度。
○　これを企業規模別にみると、1,000人以上規模の企業では3,000万円弱程度。



（出所）人事院「民間企業の勤務条件制度等調査（民間企業退職給付調査）」（2016年）を基に作成
（注）退職給付水準に関する調査には就労条件総合調査もあるが、上記の調査とは対象範囲が異なる等により、調査結果には幅があることに留意する必要がある。

確定給付企業年金の仕組み

○　確定給付企業年金は、労使合意に基づき、柔軟な給付設計が可能となっている。最終給与比例方式やポイント制といった給付設計がある。
○　給付を決めた上で、その給付と財源が等しくなるよう（集団全体で収支が均衡するよう）、掛金を計算する。

図1：確定給付企業年金のイメージ

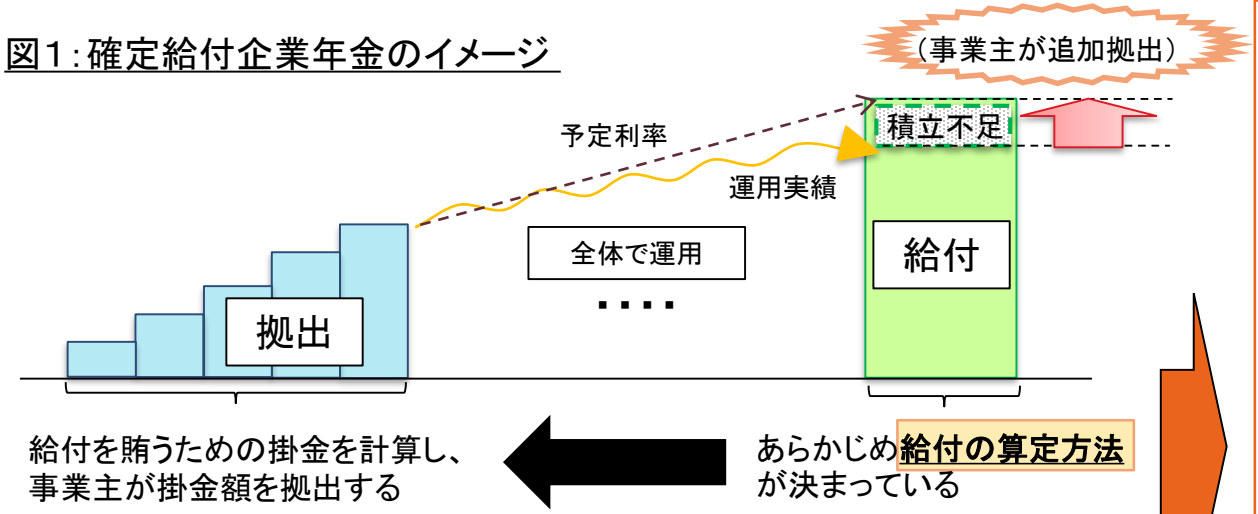
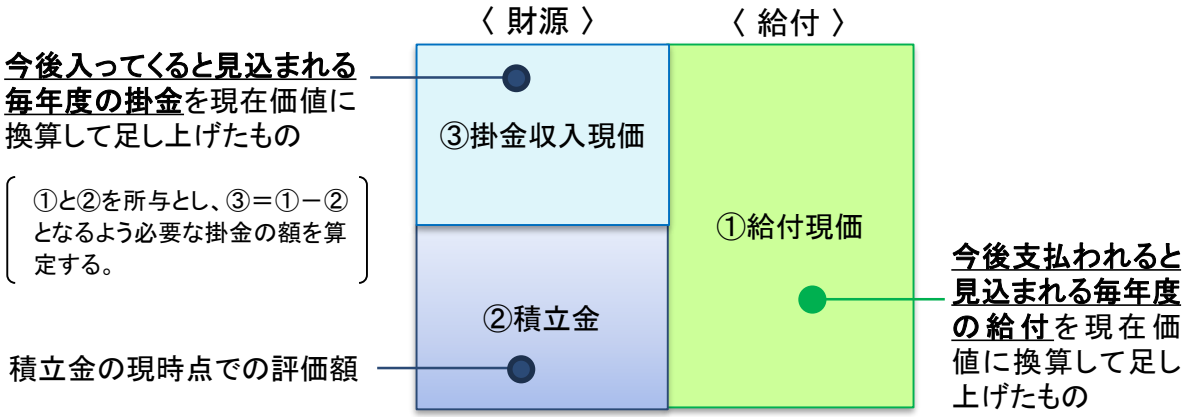
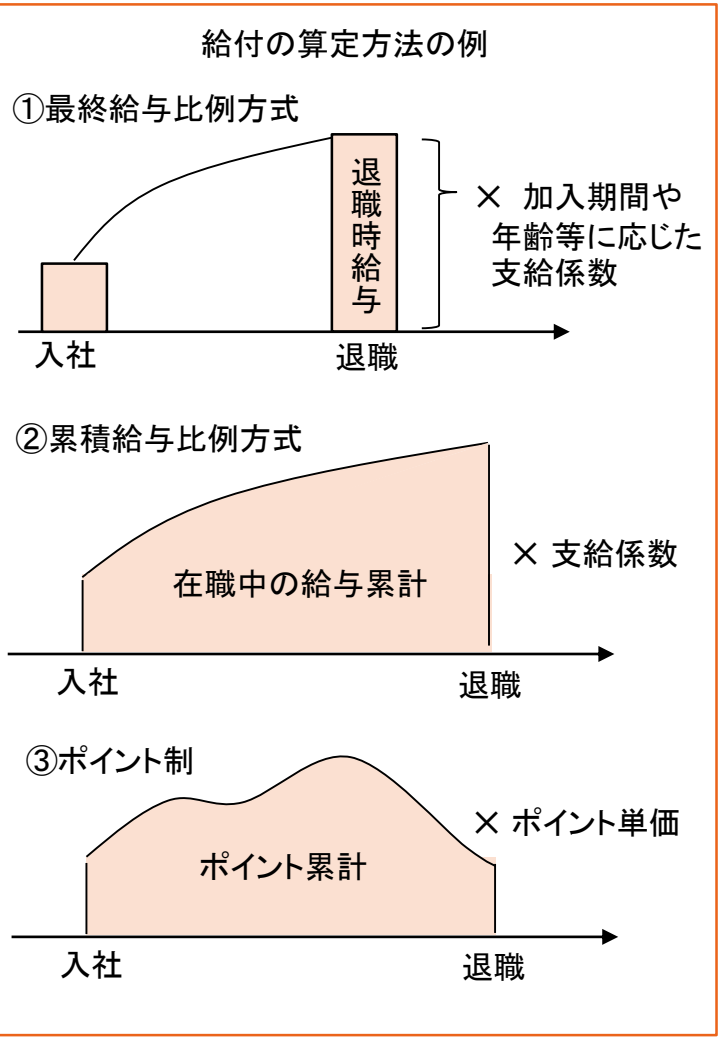


図2：掛金算定のイメージ



給付の算定方法の例



確定給付企業年金の掛金の算定方法

○　確定給付企業年金の掛金は、財政方式により様々な算定方法がある。
○　財政方式の１つである「加入年齢方式」では、標準的な年齢の加入者において将来の給付と収入の現在価値が等しくなるように、将来の給付を賄うための掛金（標準掛金）を設定する。

財政方式	内容
加入年齢方式	○　標準的な年齢の加入者において将来の給付と収入の現在価値が等しくなるように、将来の給付を賄うための掛金（標準掛金）を設定する。 ○　この掛金（率）を現在の加入者及び将来の加入者に適用するため、過去勤務期間を通算する場合や実際に標準的な年齢以外の年齢で加入してきた場合には、今後または今までの標準掛金の収入のみでは過不足（過去勤務債務）が発生する。 ○　不足が生じた場合には特別掛金で償却する。 $$\text{標準掛金率} = \frac{\text{標準加入者の給付現価}}{\text{標準加入者の給与現価}} = \frac{\text{将来加入者の給付現価}}{\text{将来加入者の給与現価}}$$
開放基金方式	○　現在の加入者だけでなく、将来の加入者まで含めて、収支相等の原則に基づいて「将来期間に対応して発生する給付」を賄うための掛金（標準掛金）を設定する。 ○　この掛金（率）を現在の加入者及び将来の加入者に適用するため、過去勤務期間を通算する場合や予定した新規加入者が加入しなかった場合には、今後または今までの標準掛金の収入のみでは過不足（過去勤務債務）が発生する。 ○　不足が生じた場合には特別掛金で償却する。 $$\text{標準掛金率} = \frac{\text{現在加入者の将来期間に係る給付現価} + \text{将来加入者の給付現価}}{\text{現在加入者の給与現価} + \text{将来加入者の給与現価}}$$

その他の財政方式には、「総合保険料方式」「予測単位積増方式」「一時払積増方式」「個人平準方式」「到達年齢方式」「みなし加入年齢方式」がある。

確定給付企業年金の掛金の種類

○　確定給付企業年金の掛金には、標準掛金のほか、積立不足が生じた場合にその不足額を解消するための掛金（特別掛金）、あらかじめ将来発生するリスクに対応するための掛金（リスク対応掛金）などがある。
○　これらの掛金も加入者集団全体に対して拠出するものであり、個々の加入者に帰属しない。

掛金の種類	内容	拠出方法
標準掛金	将来の給付を賄うための掛金	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	掛金は一定期間で拠出し、一括拠出は認められていない
リスク対応掛金	あらかじめ将来発生するリスク（20年に一度の運用損失）に備えて、財政を安定化させるための掛金	労使合意に基づき、将来発生するリスクの範囲内で拠出水準を定め、掛金は一定期間で拠出し、一括拠出は認められていない
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や積立金が給付に要する費用に不足する場合に拠出する掛金など	一定期間又は一括で拠出
その他の掛金	事務費掛金	年１回以上定期的に拠出

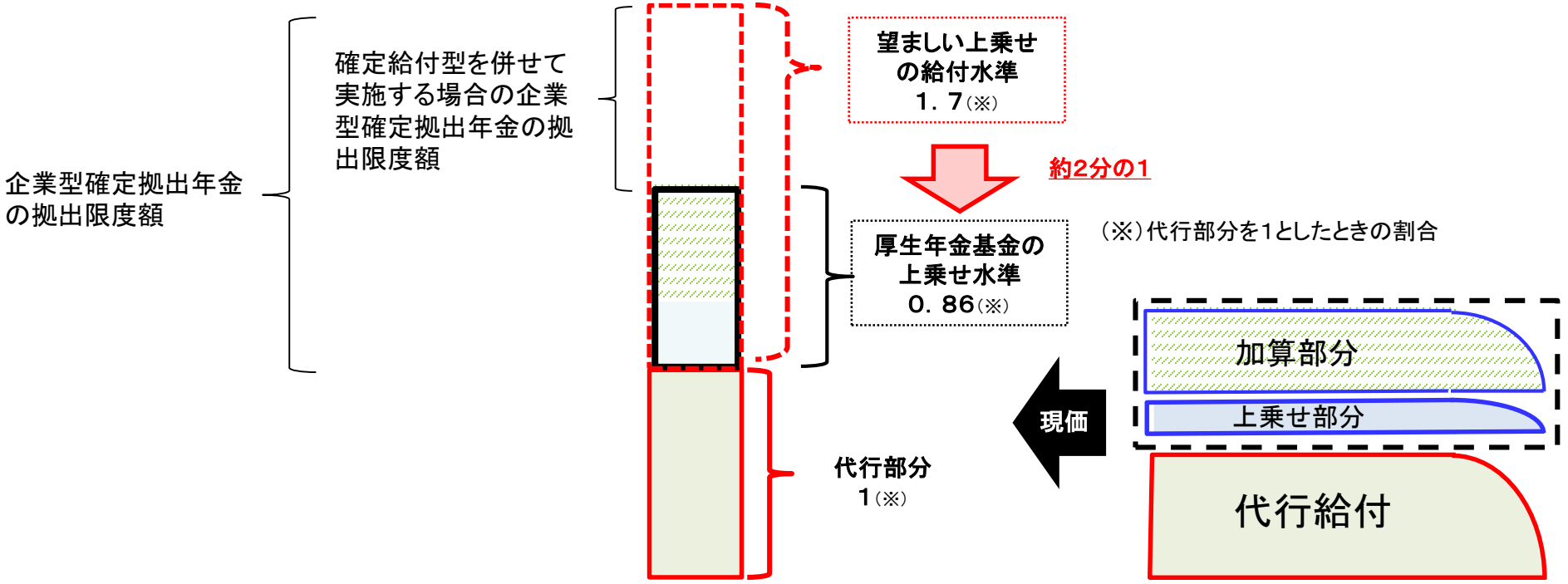
確定給付型を併せて実施する場合の企業型確定拠出年金の拠出限度額

○　厚生年金基金には代行部分に上乗せして支給する独自の給付がある。この上乗せ水準は、代行給付の3割以上(注1)を確保することを求めている。

○　この上乗せ水準は各基金によって差があったが、確定拠出年金制度創設の検討当時、上乗せ水準の平均は、代行部分の0．86(注2)に相当した。当時の望ましい上乗せ水準は、代行部分の1．7であったことから、上乗せ水準の平均は、望ましい上乗せ水準の概ね2分の1に相当した。

○　企業型確定拠出年金の拠出限度額は望ましい上乗せ水準を掛金ベースに変換することで設定したが、確定給付型を併せて実施する場合の企業型確定拠出年金の拠出限度額は、各基金の上乗せ水準の平均が望ましい上乗せ水準の概ね2分の1だったことを踏まえ、残り部分という考え方から、企業型確定拠出年金のみを実施する場合の一律半額とした。

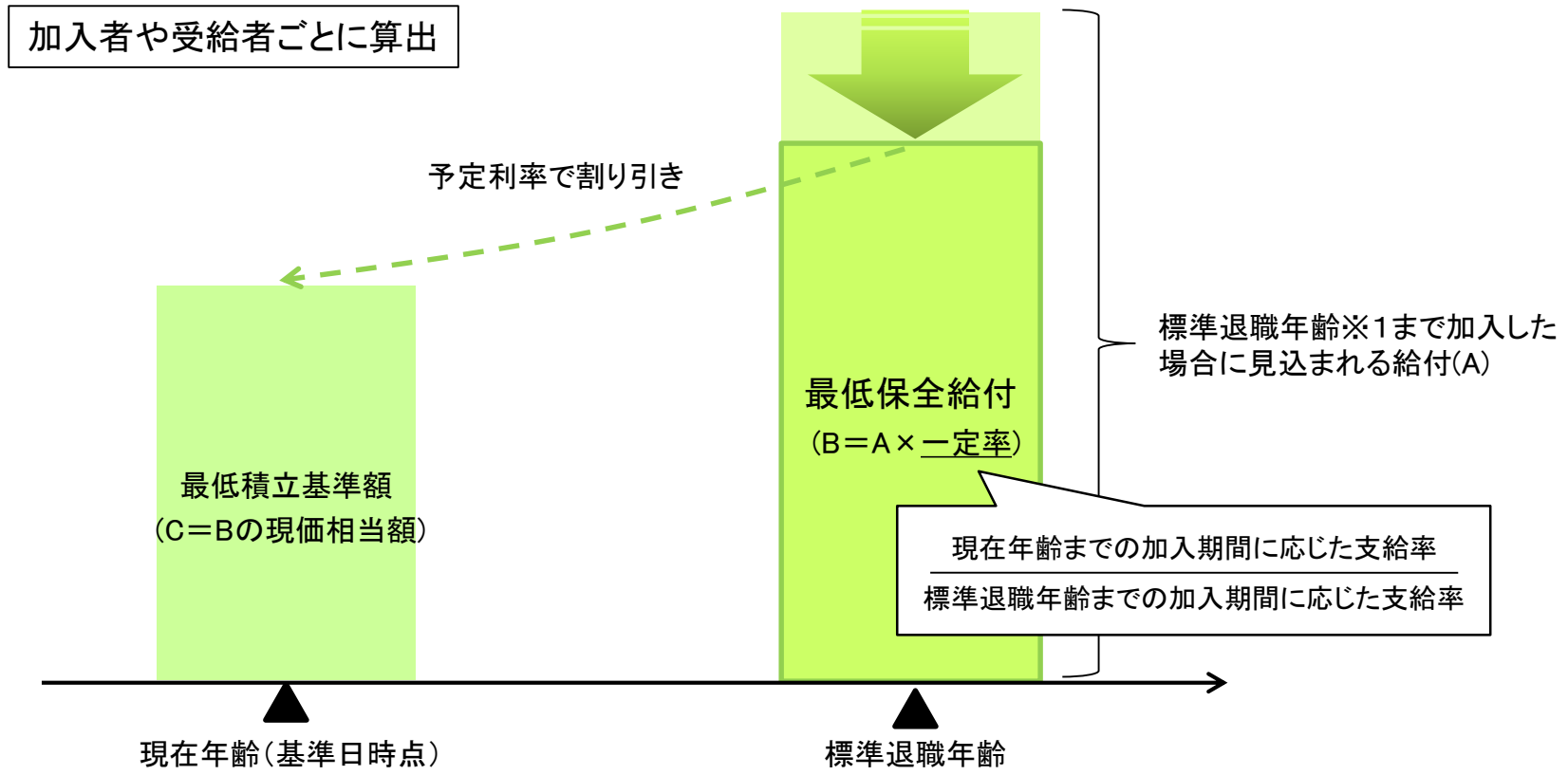
○　確定給付企業年金ごとや加入者ごとの給付水準から、算出したものではない。



注1　平成17年4月以降に新設された厚生年金基金は5割以上
注2　厚生年金基金には加算型・代行型・共済型があったが、大多数を占めていた加算型の厚生年金基金の上乗せ水準の平均したもの

確定給付企業年金の最低保全給付と最低積立基準額

○　確定給付企業年金においても、受給権保護の観点から設けられている最低保全給付・最低積立基準額の計算に当たっては、加入者や受給者ごとに加入期間に応じた給付水準（給付額）を算出している。

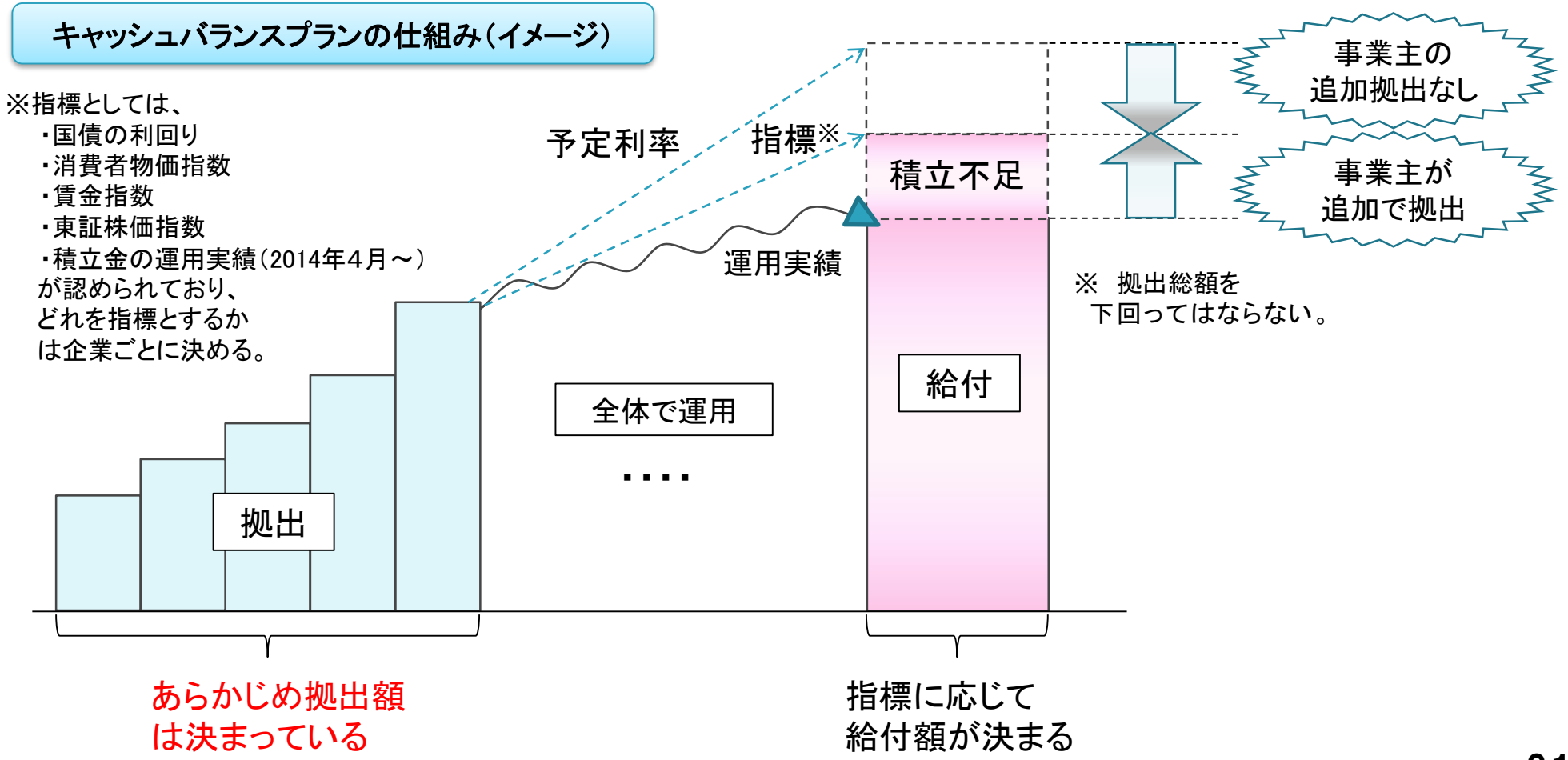


※1　標準退職年齢：確定給付企業年金ごとに規約で定める標準的な退職年齢。
※2　最低保全給付の算定方法は、①標準退職年齢での給付額を用いる方法（1号方式）、②基準日時点での給付額を用いる方法（2号方式※3）の2通りの算定方法があり、確定給付企業年金ごとに規約で定めている。上記のイメージは1号方式の例。
※3　2号方式による最低積立基準額は、基準日時点での給付額に対して加入者の年齢に応じて定める率を乗じ、支給日時点（受給権者は支給開始日、加入者は基準日）から基準日時点まで予定利率で割り引くことにより計算する。

キャッシュバランスプラン

○　キャッシュバランスプランは、あらかじめ定められた拠出額と指標による利息額との合計額を「仮想個人勘定」に累積し、それを原資として給付額が決まる仕組みである。
○　確定給付企業年金制度に位置づけられているが、確定給付型と確定拠出型双方の特徴を併せ持つ。
○　指標として「積立金の運用実績（ただし、拠出元本は保証）」も認められており、より確定拠出型に近い給付設計も可能となっている。

キャッシュバランスプランの仕組み（イメージ）



確定給付企業年金と確定拠出年金の加入可能年齢の考え方

○　確定給付企業年金の加入可能年齢は、厚生年金基金と同様に、厚生年金の加入可能年齢に合わせて70歳までとされている。

○　確定拠出年金の加入可能年齢は、受給開始可能期間が60歳以降となっていることとの関係から、一律60歳までとされていた。その後、2011年の改正により、企業型確定拠出年金については、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とされた。

	確定給付企業年金	確定拠出年金
加入可能年齢	厚生年金被保険者 （70歳まで）	60歳までの公的年金被保険者 ※企業型確定拠出年金については、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。

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 〈雇用者に占める割合〉	3，800万人 〈81%〉	300万人 〈69%〉	150万人 〈47%〉	50万人 〈40%〉 （注1）	20万人 〈37%〉 （注1）
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受給開始時期の選択		←繰り上げ	繰り下げ→		
私的年金 ①確定給付企業年金の加入者	（注2）→	→	→		
②確定給付企業年金の支給開始要件（年齢）		60～65歳の規約で定める年齢	※繰り下げ可能		
③企業型確定拠出年金の加入者	（注2）→	（注3）→	→		
④iDeCoの加入者	（注2）→	→	→		
⑤確定拠出年金の受給開始時期の選択		任意の時点で受給可能（加入者期間に応じて制限あり）→	→		
⑥国民年金基金の加入員	→	（注4）→	→		

※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　企業型確定拠出年金については、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。

注4　国民年金基金については、60歳以上65歳未満の国民年金の任意加入者も加入可能。給付については、1口目は原則65歳から支給開始、2口目以降は給付のタイプによる。

高齢期の雇用と年金をめぐる主な改革の流れ

1. 雇用と公的年金の組合せの推移（平成6（1994）年・平成12（2000）年改正～2025年）

- 1994年改正前　60歳以降は年金中心

- 1994年改正　【公的年金】60歳台前半（特別支給の老齢厚生年金）の定額部分の引上げ（2001～2013年度（※））
  【高年齢者雇用安定法】60歳定年の義務化、65歳までの継続雇用制度の導入に関する計画の作成指示等
  ⇒ 60歳台前半は、雇用の促進を図りつつ、雇用と年金の組合せ

- 2000年改正　【公的年金】60歳台前半（特別支給の老齢厚生年金）の報酬比例部分の引上げ（2013～2025年度（※））
  【高年齢者雇用安定法】定年の引上げ等による高年齢者雇用確保措置導入の努力義務化

- 2004年改正　【高年齢者雇用安定法】高年齢者雇用確保措置の義務化

- 2012年改正　【高年齢者雇用安定法】希望者全員の継続雇用義務化
  ⇒ 60歳台前半は雇用を中心に

（※）女性は5年遅れ

2. 企業年金・個人年金の動き

- 2011年改正（年金確保支援法）
  【確定拠出年金法】企業型の加入可能年齢を65歳まで引上げ
  【確定給付企業年金法】退職時の年金給付が可能な年齢を50～60歳から50～65歳に変更
  【国民年金法（国民年金基金）】60～65歳の国民年金任意加入者の加入拡大

高年齢者雇用制度の概要

○　高年齢者雇用安定法に基づき、60歳未満の定年の禁止と、希望者全員の65歳までの雇用確保措置を企業に義務づけている。

○ 60歳未満の定年禁止

事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上としなければならない。

○ 65歳までの雇用確保措置

定年を65歳未満に定めている事業主は、以下のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければならない。

① 65歳まで定年年齢を引き上げ

② 65歳までの継続雇用制度を導入

③ 定年制を廃止

※　高年齢者雇用確保措置の実施に係る公共職業安定所の指導を繰り返し受けたにもかかわらず何ら具体的な取組を行わない企業には勧告書の発出、勧告に従わない場合は企業名の公表を行う場合がある。

高年齢者の雇用状況

〈集計対象〉全国の常時雇用する労働者が31人以上の企業156,989社〈大企業(301人以上規模):16,361社、中小企業(31～300人規模): 140,628社〉

平成30年6月1日現在

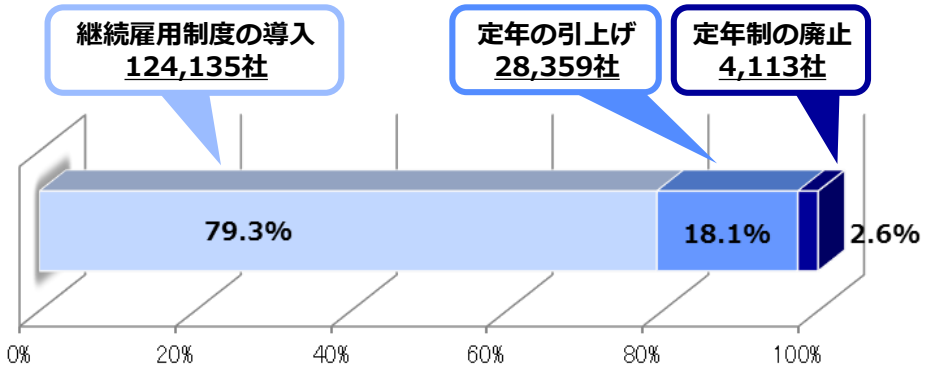
1　65歳までの「高年齢者雇用確保措置※」のある企業の状況

※　高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第９条第１項に基づく、①定年制の廃止、②定年の引上げ、③継続雇用制度（再雇用制度）の３つの措置をいう。

（1）高年齢者雇用確保措置の実施状況

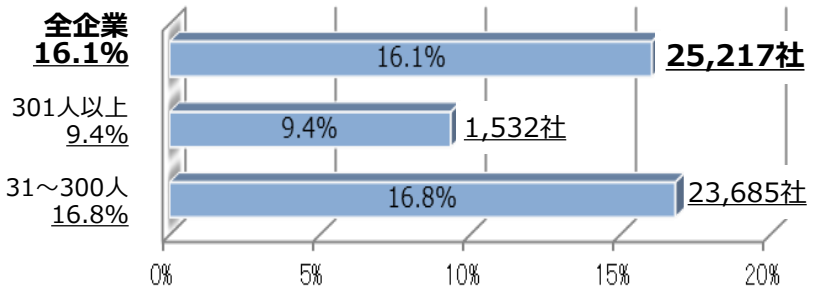
雇用確保措置の実施企業 **99.8%**（0.1ポイント増加）

【実施企業**156,607社**の措置内訳】



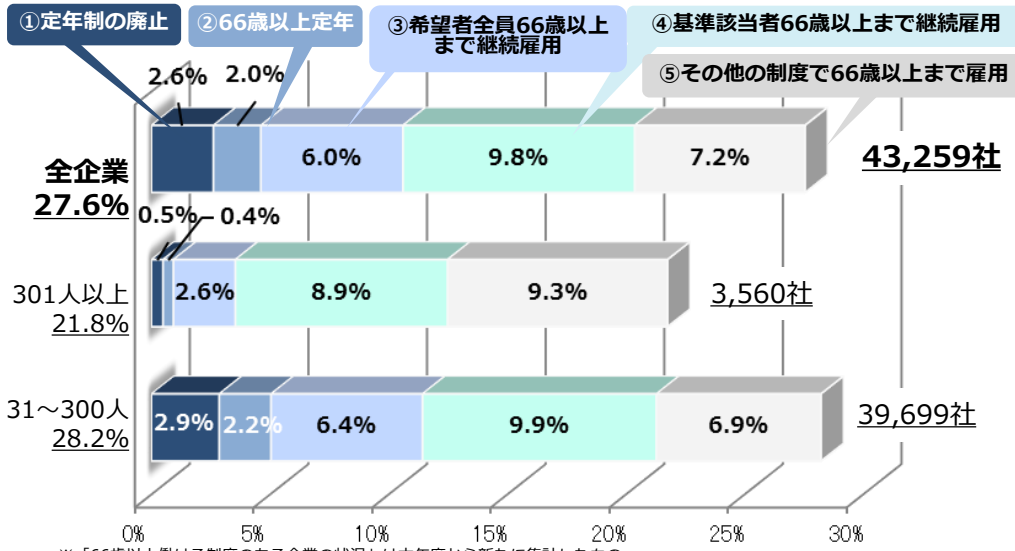
（2）65歳定年企業の状況

65歳定年企業は、**16.1%**（0.8ポイント増加）



2　66歳以上働ける制度のある企業の状況

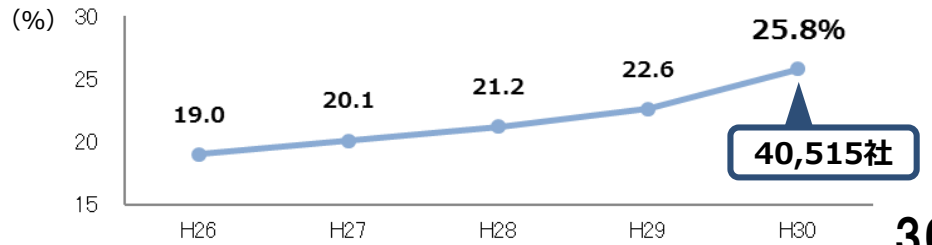
66歳以上働ける制度のある企業は27.6%
大企業21.8%、中小企業28.2%



※「66歳以上働ける制度のある企業の状況」は本年度から新たに集計したもの。
※「⑤その他の制度で66歳以上まで雇用」とは、希望者全員や基準該当者を66歳以上まで継続雇用する制度は導入していないが、企業の実情に応じて何らかの仕組みで66歳以上まで働くことができる制度を導入している場合を指す。
※ 前年度の⑤を除いた合計は特別集計の結果18.8%（本年度は20.4%）。

3　70歳以上働ける制度のある企業の状況

70歳以上働ける制度のある企業は **25.8%**（3.2ポイント増加）

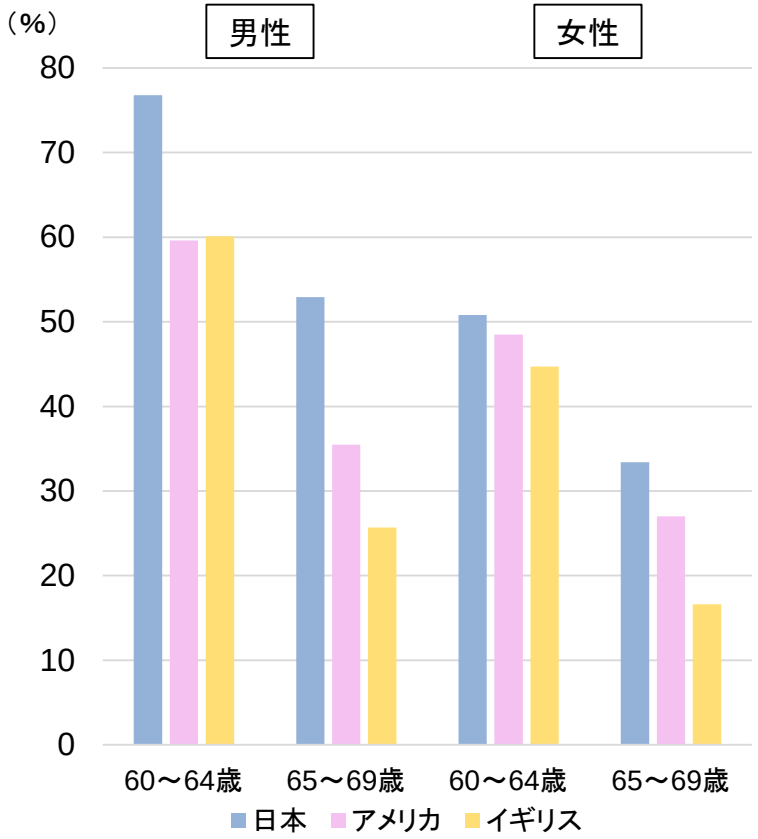


（出所）平成30年「高年齢者の雇用状況」集計結果

高齢者雇用と確定拠出年金の状況（各国比較）

○　我が国の60代の就業率は諸外国と比べても高い水準にあるが、確定拠出年金の拠出可能年齢は60歳になるまで（企業型の一部は最大65歳になるまで）と短い。

＜日米英の就業率（60歳代の男女）＞



（出所）労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2018」
※　2016年時点の就業率

＜日米英の確定拠出年金の非課税の拠出可能年齢と限度額比較＞

		年齢	拠出限度額（年額）	
			会社員	自営業
日本	企業型	65歳	最大66万円※1	－
	iDeCo	60歳	最大27.6万円※1	81.6万円※2
米国	401(k)	上限なし※3	50歳未満：5.6万ドル 50歳以上：6.2万ドル	－
	IRA	70.5歳	50 歳未満:6千ドル 50 歳以上：7千ドル	
英国	企業年金	75歳	4万ポンド	－
	個人年金			4万ポンド

※1　勤務先の企業年金（DBなど）への加入資格有無等により異なる
※2　国民年金基金との合算枠
※3　70.5歳以降、401(k)プランへの加入はできなくなるが、それ以前から加入している場合は拠出可能

長期拠出の奨励

○　OECD報告書では、より確実に、十分な退職所得を老後に得ることができるよう、長期間のDC拠出を奨励している。

6.3.3　加入者に長期間の拠出を促す

不確実性を減少させ、適切な退職所得を達成する可能性を改善する最も最善の方法は、長期間に渡って十分な掛金を拠出することである。

（略）

拠出期間が長くなるほど、拠出水準に見合ったより高い退職所得を得ることができる。拠出期間の長さは、どのくらいの期間掛金を蓄積し、複利による利益を得ることができるかを決定する。したがって、拠出期間がより長ければ、より長い期間、蓄積された資産からリターンを得ることができる。結果として、特定の目標所得代替率を達成するための掛金の拠出率は、拠出期間の長期化に伴い減少する。

（略）

拠出の増加又は拠出期間の増加は、目標となる退職所得とそれに見合った所得代替率を達成する可能性を高める。

（出所）OECD「Pensions Outlook 2012」を厚生労働省において仮訳

３.給付時の仕組み

確定給付企業年金と確定拠出年金の拠出・給付の仕組み

再掲

○ 確定給付企業年金・確定拠出年金については、制度創設時の経緯を反映する形で、拠出や給付の仕組みが異なっている。

○ 確定給付企業年金は、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要件（年齢）到達前の中途引き出しが認められている。

○ 確定拠出年金は、単なる貯蓄とは異なるという制度趣旨のもと、受給開始可能期間は60歳以上とされているとともに、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、受給開始可能期間を踏まえ、原則60歳までとされている。

		確定給付企業年金	確定拠出年金	
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	厚生年金被保険者 （70歳まで）	60歳までの公的年金被保険者 ※企業型確定拠出年金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	支給開始要件（年齢） 受給開始時期の選択	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	
	受給の形態	年金か一時金かを受給権者が選択可能 （年金の場合の期間等は労使が選択）	年金か一時金かを受給権者が選択可能 （年金の場合の期間等は受給権者が選択）	

確定給付企業年金と確定拠出年金の受給開始可能期間等の考え方

○　確定給付企業年金では、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。
○　また、制度創設時に、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た実態を踏まえ、労使で合意した場合には、50歳以降の退職時にも支給を開始することができる。
○　確定拠出年金では、単なる貯蓄とは異なるという制度趣旨のもと、受給開始可能期間を設定し、60歳以上としている。
○　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等期間に応じた受給開始可能期間が設けられている。

＜確定給付企業年金・確定拠出年金の受給開始可能期間等＞

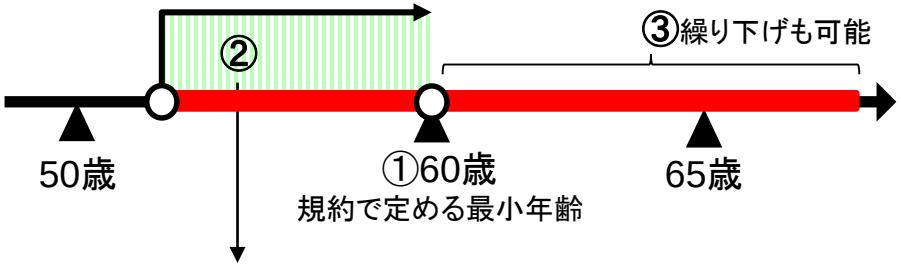
	確定給付企業年金		確定拠出年金
支給開始事由	一定年齢到達時	退職時 （規約に定めがある場合のみ可能）	加入者であった者が 任意の時点で請求可能
支給開始要件（年齢） 受給開始時期の選択	60歳以上65歳以下 （規約で定める年齢）	50歳以上	60歳以上70歳以下の請求時 ※　70歳到達時には自動的に裁定される
加入期間に応じた 受給開始可能期間	制限なし ※　規約で加入期間要件（20年以下）を設けることが可能		加入等期間が10年に満たない場合は、下記に対応する年齢以降請求が可能 8年以上　61歳　　6年以上　62歳 4年以上　63歳　　2年以上　64歳 1月以上　65歳

確定給付企業年金と確定拠出年金の受給開始可能期間等

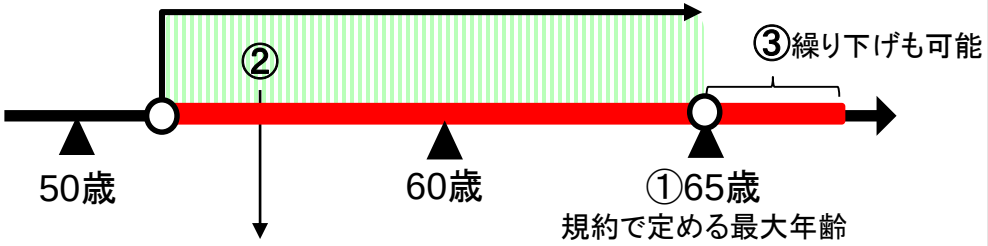
確定給付企業年金

支給開始要件

① 60～65歳の間で規約で定める年齢に到達した場合
② 50歳以上で①の規約で定める年齢未満の規約で定める年齢以後の退職（これを定めるかは任意）
③ 規約の定めがあれば、繰り下げも可能



この間の退職でも受給可能

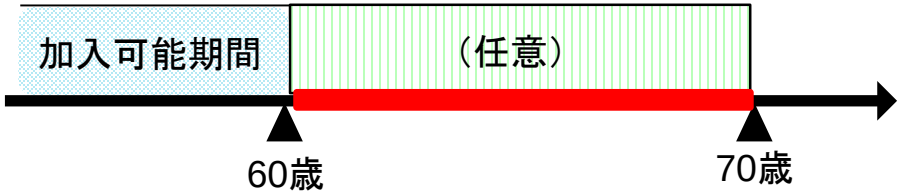


この間の退職でも受給可能

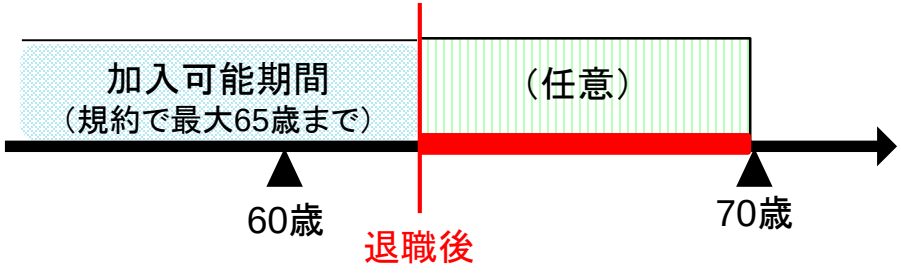
確定拠出年金

受給開始可能期間

○ 加入者であった者が60歳以上70歳以下の任意の時点で請求可能
○ 70歳到達時には自動的に裁定される



企業型確定拠出年金では



確定給付企業年金と確定拠出年金の中途引き出しの考え方

○　確定給付企業年金では、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、退職時の支給は自由に認められるべきとの考えから、退職等を事由として、支給開始要件（年齢）到達前の中途引き出し（いわゆる中途脱退）が広範に認められている。

○　確定拠出年金では、単なる貯蓄とは異なるという制度趣旨のもと、中途引き出しは原則認められていない。この基本的な考え方は、諸外国の制度でも共通している。

＜確定給付企業年金・確定拠出年金の中途引き出しの要件＞

確定給付企業年金	確定拠出年金
なし	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

＜諸外国の確定拠出年金の中途引き出しの要件＞

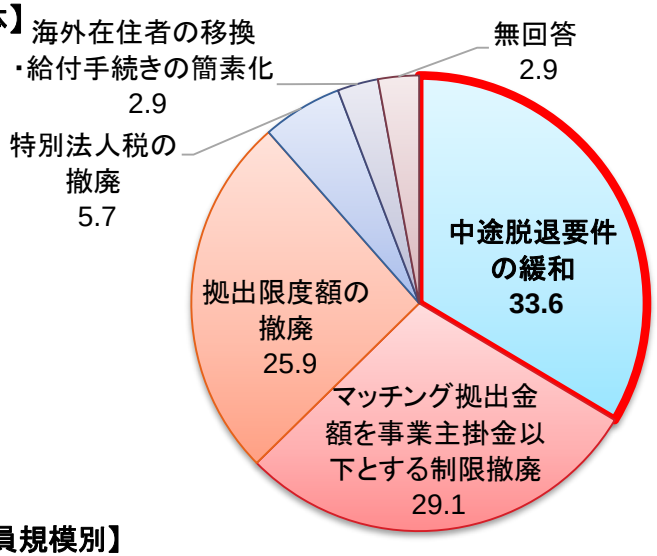
アメリカ（401K）	イギリス	ドイツ（リースター年金）
原則不可 （早期の受け取りが可能だが、所得税とは別に10%のペナルティー・タックスが課される）	原則不可 （早期の受け取りが可能だが、最大55%の課税）	原則不可 （中途脱退を行う場合は補助金及び還付税額の返還が条件）

確定拠出年金の中途引き出しのニーズ

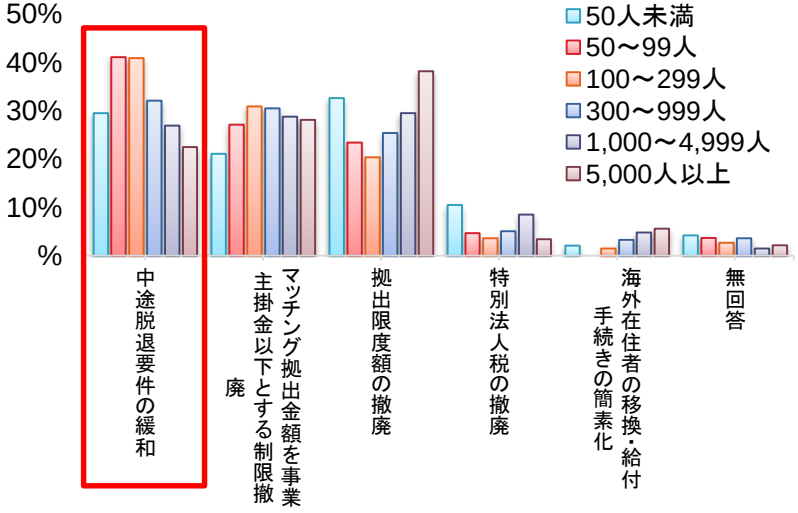
○　確定拠出年金制度に対する改善点として、事業主（担当者）向け、個人向けアンケート双方ともに、中途引き出しの緩和を求める声がある。

＜法令等の改正について最も重要と思うもの（複数回答可）＞（単位：%）

【全体】

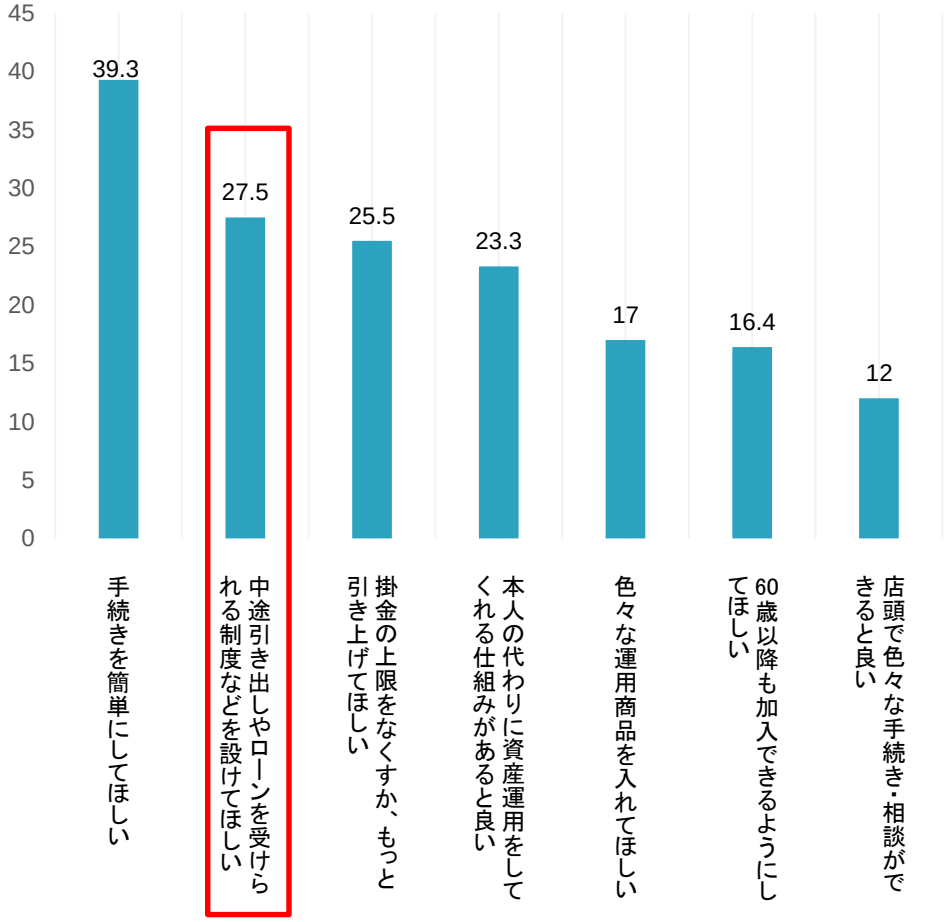


【従業員規模別】



（出所）確定拠出年金教育協会「2018企業型確定拠出年金（DC）担当者の意識調査に関する調査結果」
※　企業型年金承認規約代表企業の担当者を対象。n=1,367

＜確定拠出年金制度の改善点（上位3点を複数回答）の構成比＞（単位：%）



（出所）フィデリティ退職・投資教育研究所「サラリーマン1万人アンケート（2018年）」
※　確定拠出年金を知っていると回答した者を対象。n=6,363

公的年金における外国人脱退一時金制度

○　公的年金においては、一定の要件を満たす者については、国籍にかかわらず加入を義務付けており、また、被保険者が受給資格を得るためには一定の加入期間が必要となるが、短期滞在の外国人の場合には保険料納付が老齢給付に結び付きにくいことがあるという問題がある。

○　これについては、本来的には社会保障協定の締結により解決すべき問題であるが、協定による解決には時間がかかるという実態を踏まえ、加入期間を通算できるようにする社会保障協定が締結されるまでの「当分の間」の暫定的・特例的な措置として、1994（平成6）年改正において「外国人脱退一時金制度」を創設。

厚生年金保険における脱退一時金制度

1　概要

○　日本国籍を有しない者が次のいずれにも該当する場合には、保険料の本人負担分相当額を基準とした脱退一時金の支給を請求することができる。（厚生年金保険法附則第29条）

①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
②日本国内に住所を有さなくなったこと
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障害厚生年金を受給したことがないこと
⑤帰国後2年以内であること

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、その期間の平均標準報酬額に支給率（※）を乗じて得た額（最大で36ヶ月（3年）分）

※支給率＝（最終月の属する年の前年10月の保険料率）×1／2×（右の表に定める月数）

被保険者であった期間	月　　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	36

※国民年金における脱退一時金制度は、本人が納付した保険料の半額相当分を基準として、36ヶ月（3年）分を上限に支給。

確定給付企業年金と確定拠出年金の受給の形態の考え方

○　確定給付企業年金については、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、労使が一時金の可否や年金の場合の期間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、支給開始要件（年齢）に到達した際に年金か一時金かを選択する。

○　確定拠出年金については、受給権者が受給開始請求時に、受給方法（年金の期間や毎年の受取額等）を選択する。この際、年金としての実質性を確保するため、一定の要件が設けられている。一時金化を可能にするか否かは、確定給付企業年金と同様に労使の判断となっている。

＜確定給付企業年金・確定拠出年金の受給の形態＞

確定給付企業年金	確定拠出年金
終身・有期年金又は一時金 ※　有期年金（保証期間付）の期間は5年以上20年以下 ※　受給開始時又は原則5年以降に一時金選択可能	終身・有期年金又は一時金 ※　有期年金の期間は5年以上20年以下 ※　積立額の2分の1以下20分の1以上の額を支給（終身年金の場合を除く） ※　受給開始時又は原則5年以降に一時金選択可能 ※　受給開始時に決めた受取方法を途中で変更することは原則不可

＜諸外国の確定給付企業年金・確定拠出年金の受給の形態＞

アメリカ	イギリス	ドイツ（リースター年金）
＜確定給付企業年金＞ 終身・有期年金又は一時金 ※　終身年金の選択肢を提供する義務あり ＜401（k）・IRA＞ 終身・有期年金又は一時金 ※　最低引き出し額あり ※　IRAの場合、随時引き出すことが可能	終身・有期年金又は一時金 ※　かつては年金での受給を義務付けていたが、受給方法を多様化	終身年金での受給が基本 ※　受給開始時のみ年金原資の30%まで一時金選択が可能

確定給付企業年金と確定拠出年金における受給の形態①

○　確定給付企業年金・確定拠出年金ともに、相当数が一時金受給を選択している。特に確定拠出年金では、企業型・個人型ともに9割程度と、この傾向が顕著である。
○　これは、我が国では退職一時金制度が先行して普及・慣行化した経緯があること、受給者にとっても退職時に多額の一時金を必要とするニーズがあること、年金と一時金に対する社会保障制度や税制の違いがあること、確定拠出年金は個人の資産額が低額のケースが多いこと等、様々な要因があると指摘されている。

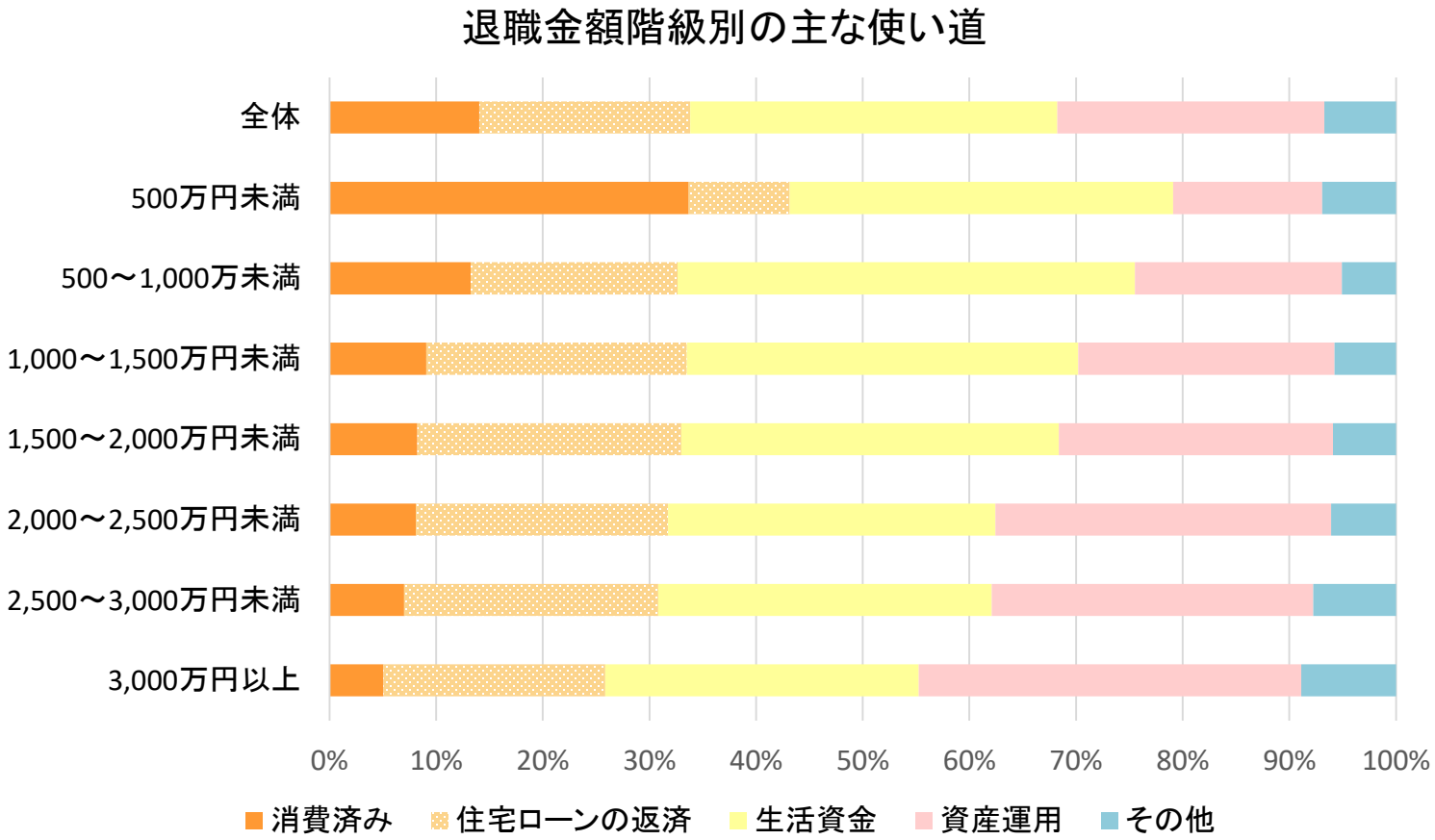
＜新規受給者数ベースでみた老齢給付金における年金・一時金の選択状況＞

	確定給付企業年金	確定拠出年金	
		企業型	個人型
年金	24%	5%	10%
年金と一時金（併給）	8%	1%	1%
一時金	68%	94%	89%

（出所）　確定給付企業年金は、厚生労働省「平成30年就労条件総合調査」の特別集計により作成
確定拠出年金は、記録関連運営管理機関による調査（平成29年度）を基に作成

退職金の使用目的

○　退職金の主な使い道を尋ねたところ、生活資金に充てる人の割合が高いが、住宅ローンの返済に充てる人も一定程度いる。退職金の額が低い層ほど、「消費済み」・「生活資金」・「住宅ローンの返済」に充てる人の割合が高い。



（出所）フィデリティ退職・投資教育研究所「高齢者のリテラシー調査」（2018年）に基づいて厚生労働省が作成
※　65～79歳の男女を対象にインターネットで実施。n=7,369
※　全体の人数は退職金を受け取った人の合計

確定給付企業年金と確定拠出年金における受給の形態②

○　確定給付企業年金・確定拠出年金ともに、有期年金の実施割合が高い。
○　確定給付企業年金（基金型）は、終身年金の仕組みである厚生年金基金が移行したケースが多いことから、終身年金の割合がわずかに高く、有期年金の期間も長期化しているものと考えられる。
○　確定拠出年金（企業型）では、受給権者が終身年金での受取を行うためには、事業主が、生命保険会社が提供する終身年金受取の可能な商品を選択肢として設定し、受給権者が当該商品を購入することが必要となる。

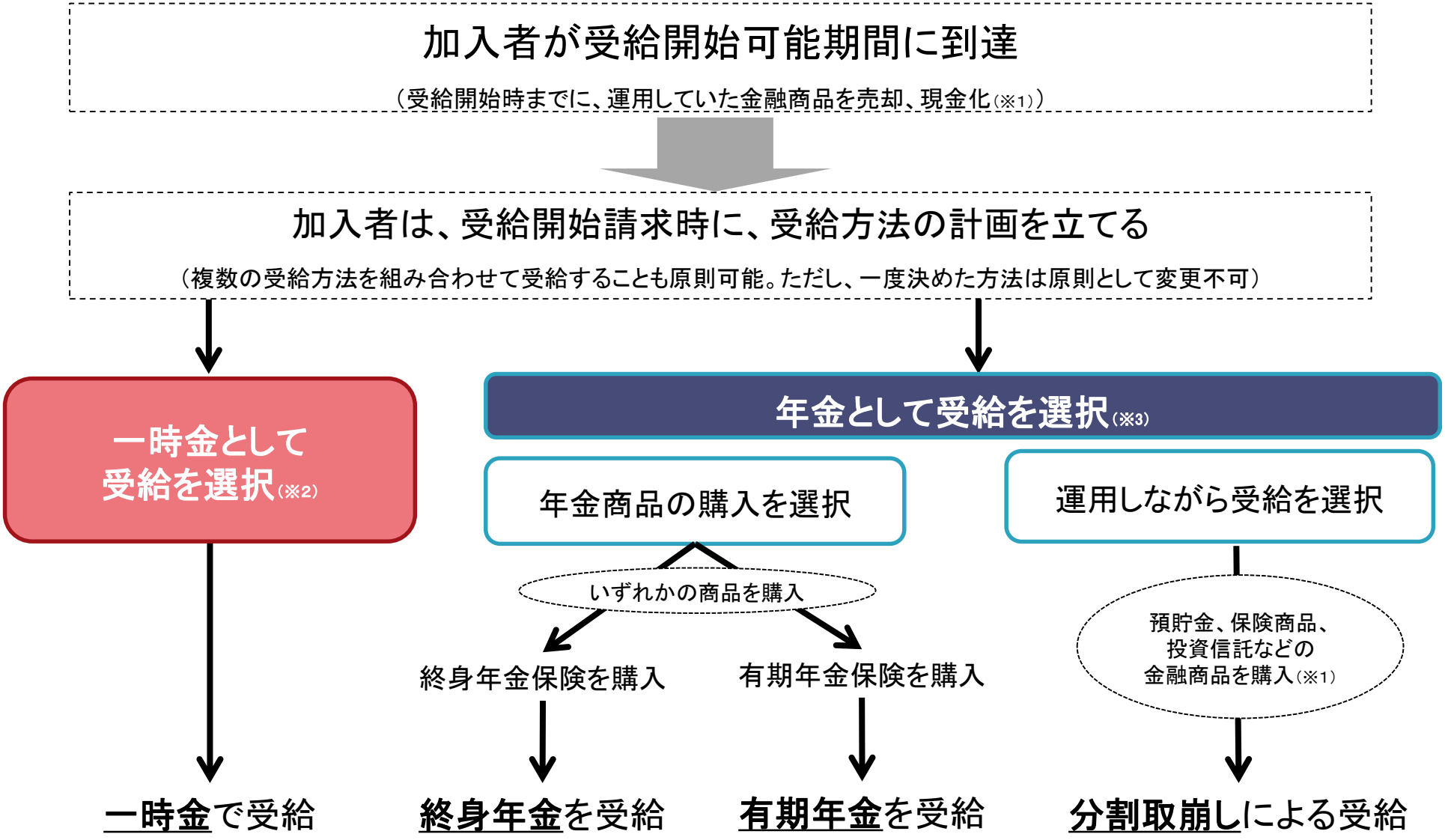
＜企業年金制度における終身年金・有期年金の実施状況＞

単位：%

年金の種類＼支給期間	計	終身				有期				不明
			保証期間				10年	20年	その他	
			15年	20年	その他					
すべての種類の企業年金	100.0	34.9	(45.1)	(38.8)	(16.1)	50.5	(52.9)	(28.6)	(18.6)	14.6
確定給付企業年金（規約型）	100.0	9.4	(38.2)	(33.0)	(28.8)	80.3	(77.3)	(7.0)	(15.7)	10.4
確定給付企業年金（基金型）	100.0	33.7	(43.8)	(37.4)	(18.8)	54.4	(17.8)	(41.3)	(40.9)	11.9
確定拠出年金（企業型）	100.0	26.5	(30.2)	(47.4)	(22.4)	51.8	(35.5)	(49.8)	(14.7)	21.7
厚生年金基金	100.0	71.7	(53.0)	(38.9)	(8.1)	7.3	(9.2)	(52.3)	(38.5)	21.0
自社年金	100.0	11.1	(42.8)	—	(57.2)	36.4	(58.1)	(12.9)	(28.9)	52.6
その他	100.0	73.1	—	—	—	26.5	(7.5)	(90.9)	(1.6)	0.5

（出所）人事院「平成28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）」（2016年）
※　企業年金制度がある企業について、企業年金の種類・給付形態（複数回答）ごとに集計。
※　制度ごとに「終身年金」「有期年金」「不明」の合計を100として算出。
※　厚生年金基金の「有期年金」は、終身年金である上乗せ部分を除く3階部分について回答した事業所が計上されているものと考えられる。

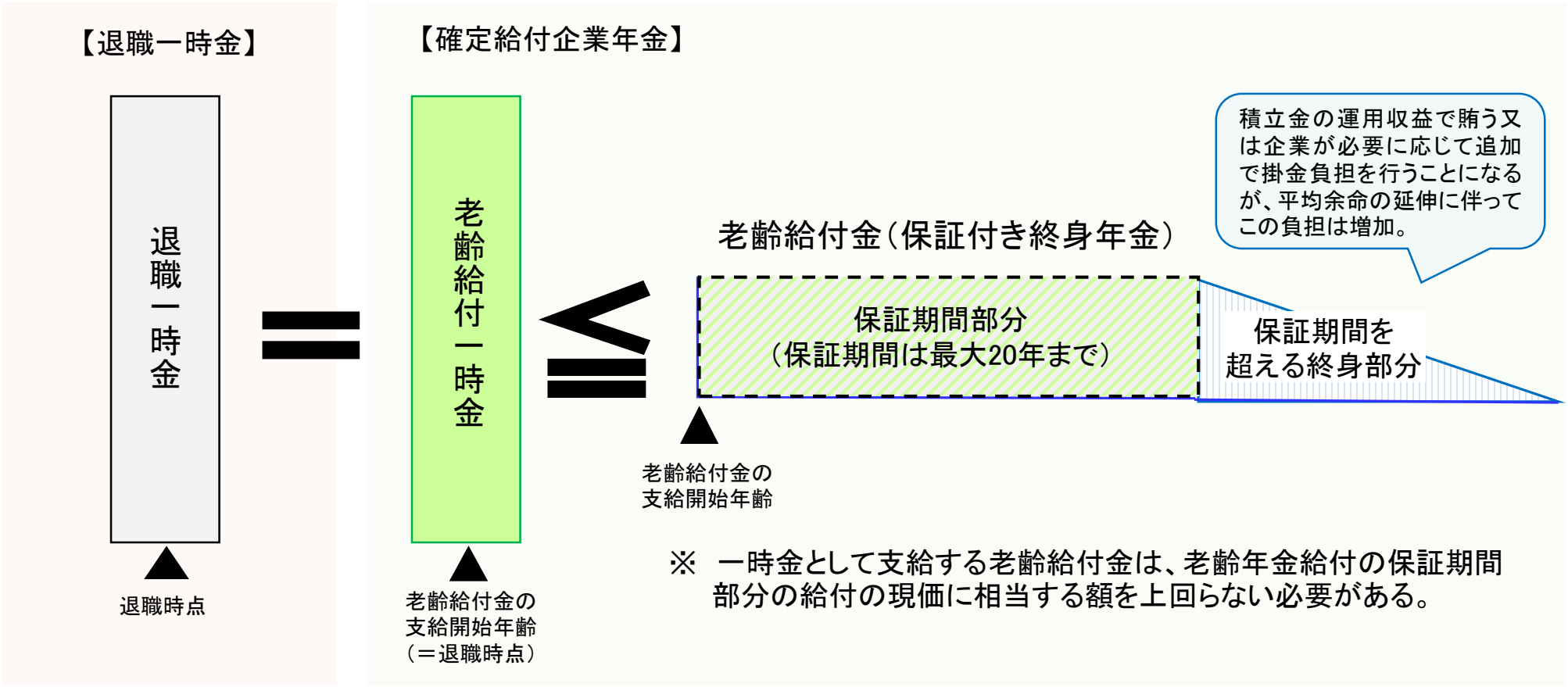
確定拠出年金の受給開始時の商品選択プロセス



※1　加入者が「分割取崩し」を選択する場合は、受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。
※2　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。
※3　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）。

確定給付企業年金における終身年金の設計

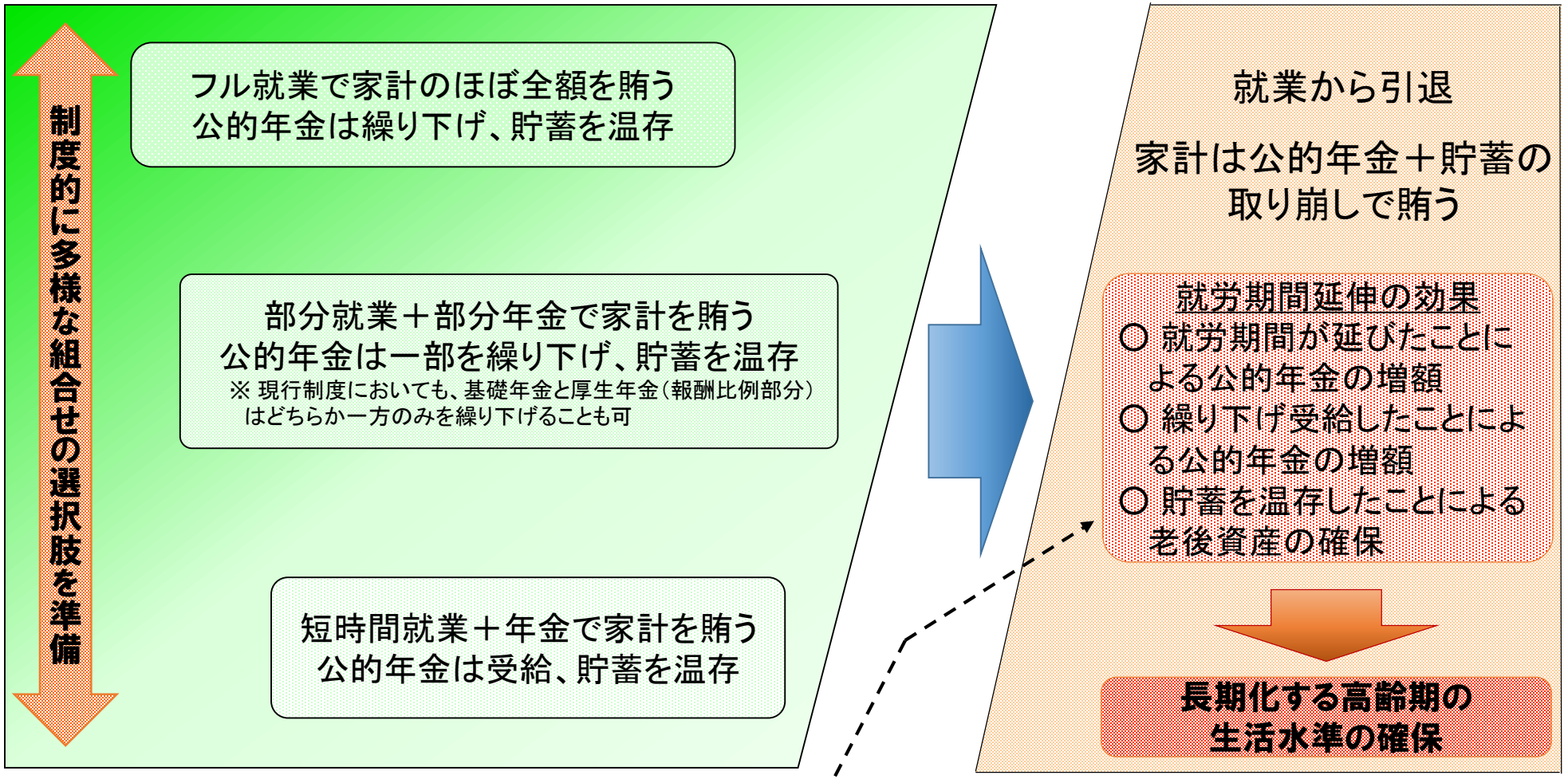
○　我が国の確定給付企業年金は、退職一時金と老齢給付一時金が同額となるように設計するとともに、年金として受け取ったとしても、退職一時金相当額が保証されるように設計するのが一般的である。
○　このような設計を行う場合、保証期間部分を超える終身部分の年金現価相当額は、企業が負担することになるが、平均余命の延伸に伴ってこの負担は増加する。



※　一時金として支給する老齢給付金は、老齢年金給付の保証期間部分の給付の現価に相当する額を上回らない必要がある。

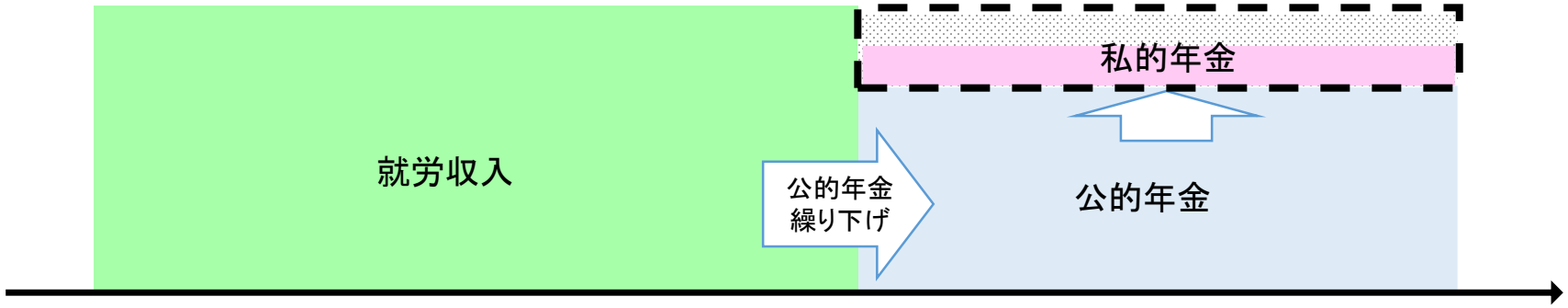
高齢期の就業と年金の多様な組合せ

○　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。

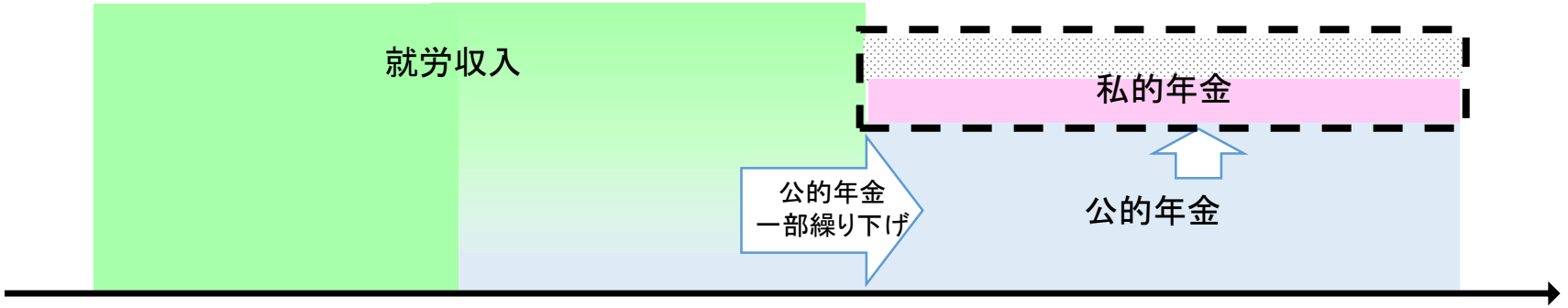
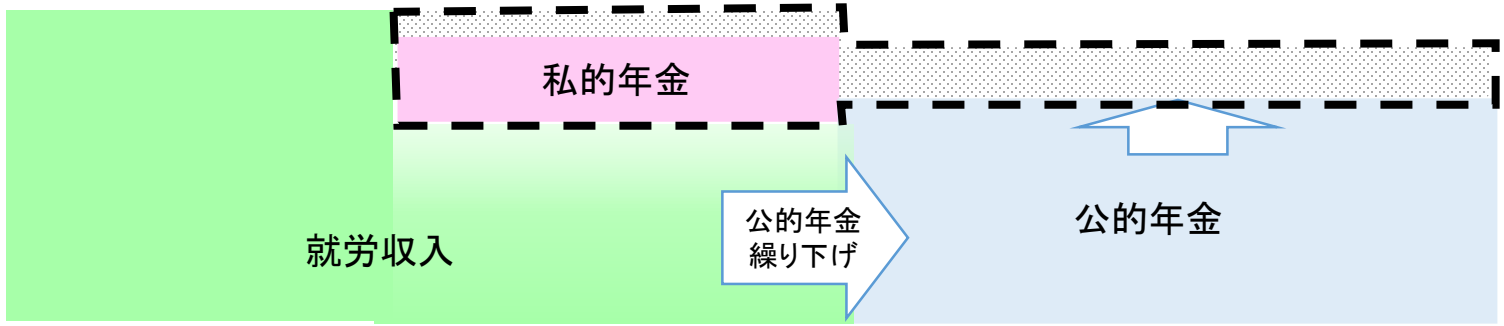


私的年金の活用のイメージ

① フル就業で家計のほぼ全額を賄う



② 部分・短時間就業＋一部公的年金で家計を賄う



③ 部分・短時間就業＋私的年金で家計を賄う