

# 制度の普及等に向けた改善について (参考資料)

# 1. 総論

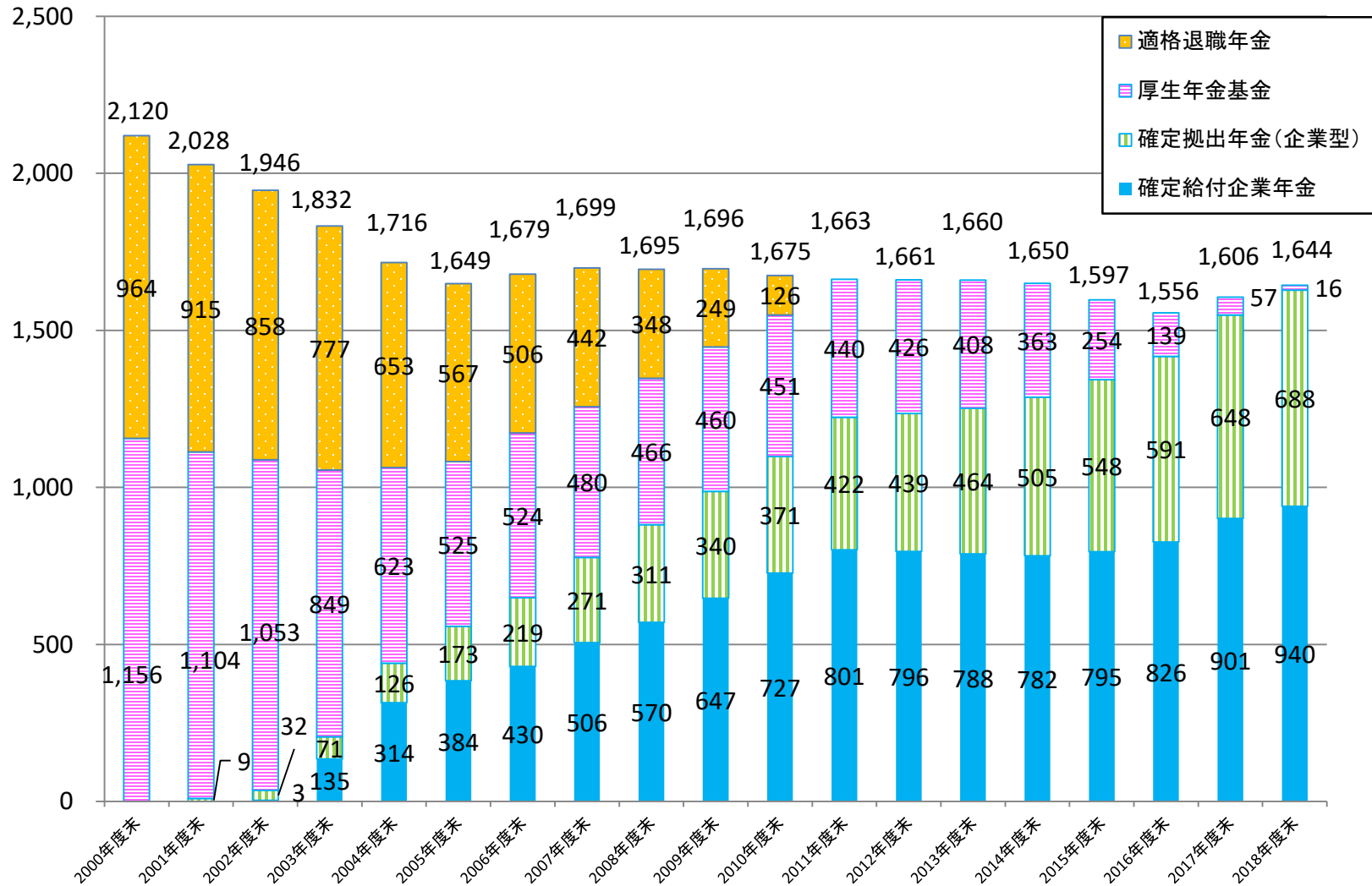
# 企業年金の加入者数の推移

○ 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)

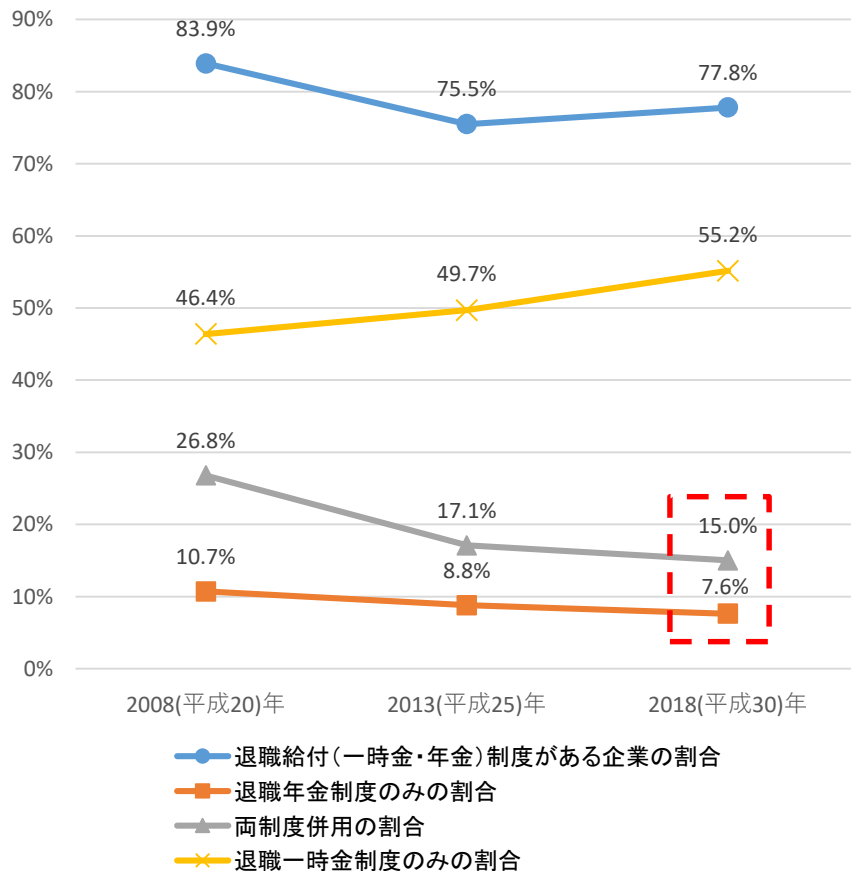


(出所) 適格退職年金・厚生年金基金・確定給付企業年金: 生命保険協会・信託協会・JA共済連「企業年金の受託概況」、確定拠出年金: 厚生労働省調べ

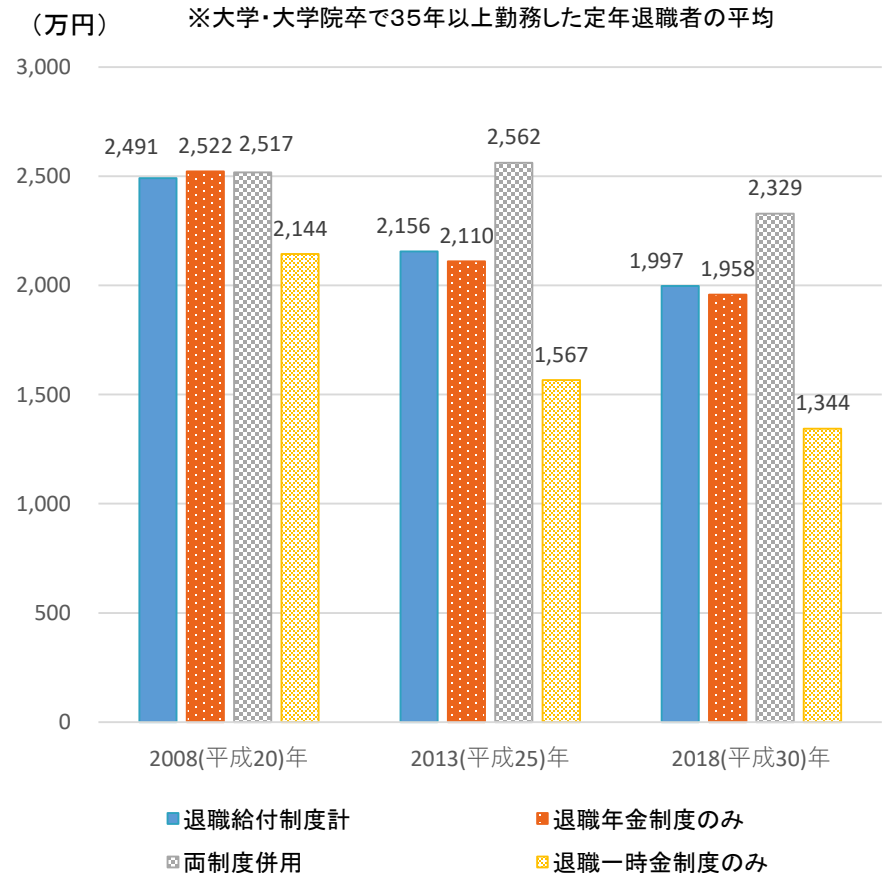
# 退職給付制度の実施状況

- 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>



## <退職給付水準の推移>



(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。

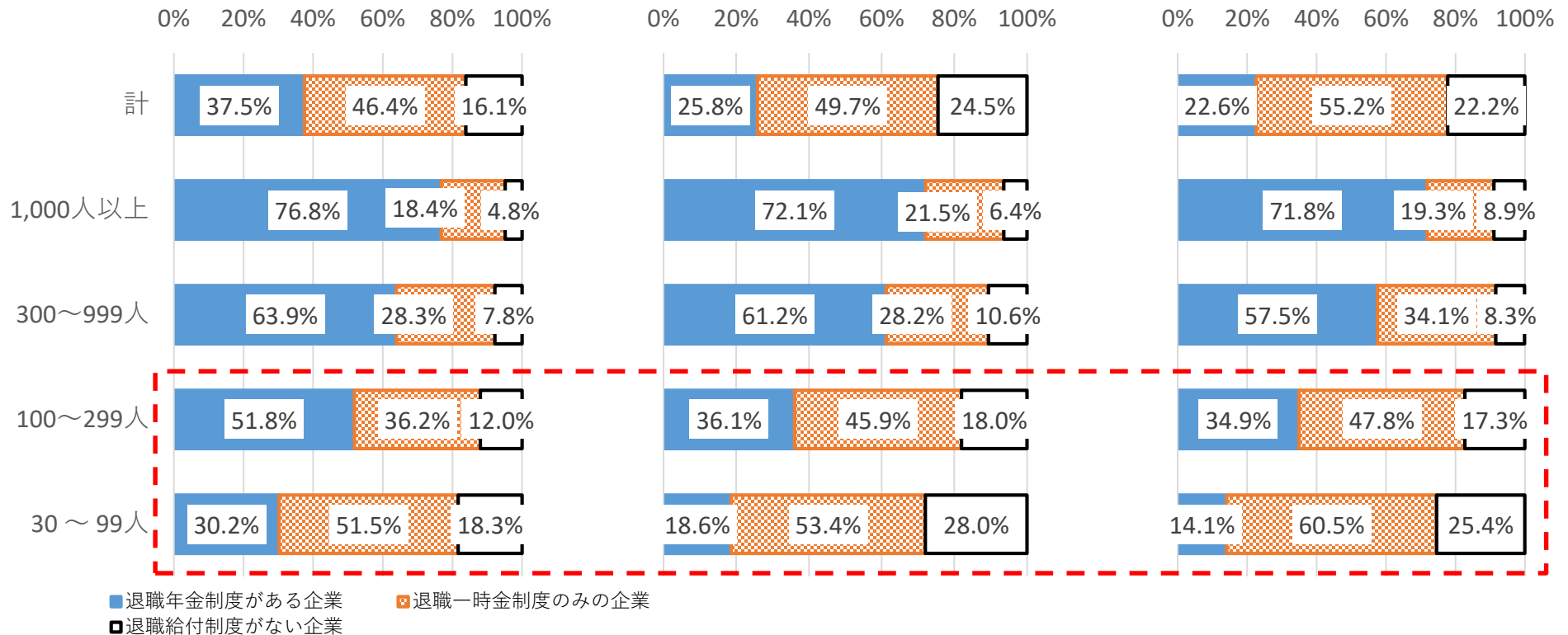
# 従業員規模別の退職給付制度の実施状況

- 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）



(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。

# 非正規雇用労働者における企業年金・退職金制度の適用状況

○ 非正規雇用労働者については、企業年金や退職金制度の適用割合が低い。

雇用形態別各種制度の適用割合

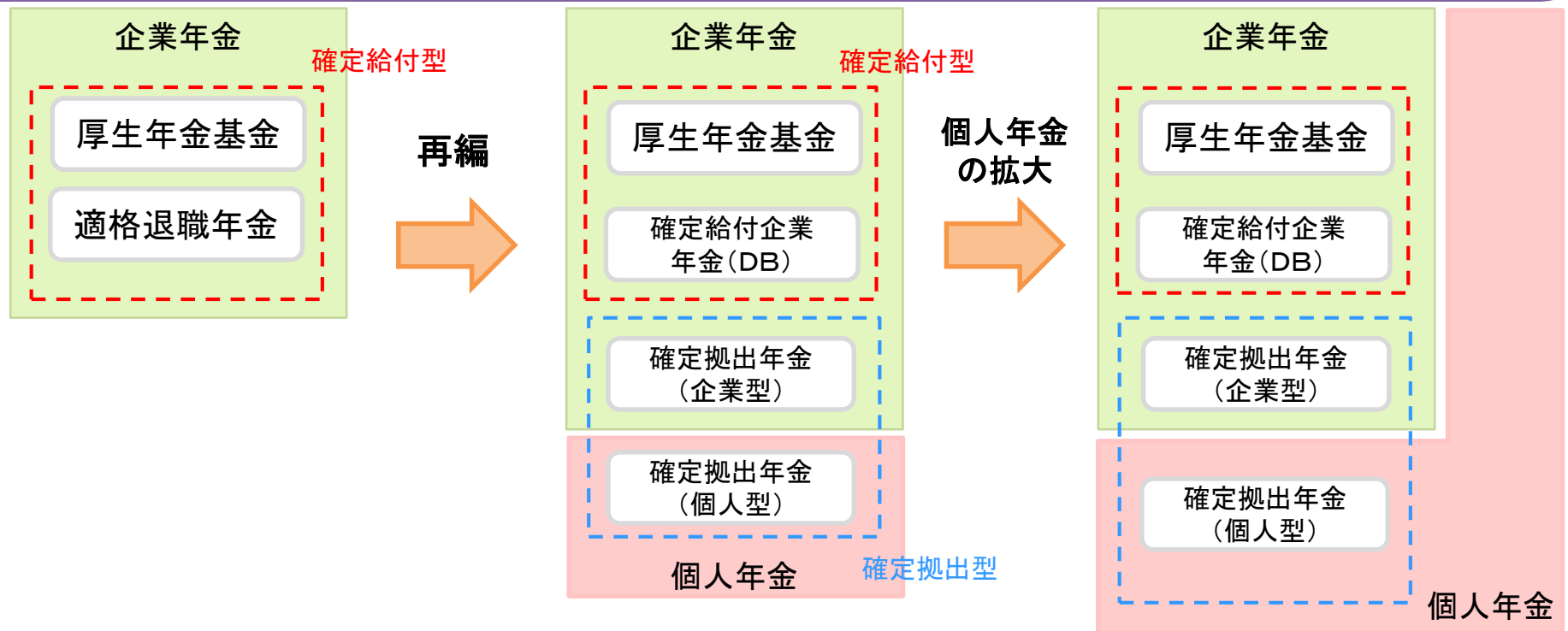
	雇用保険	健康保険	厚生年金	企業年金	退職金制度	財形制度	賞与支給制度
総数	82.6%	81.6%	80.4%	20.0%	52.4%	31.6%	64.2%
正社員	92.5%	99.3%	99.1%	29.9%	80.6%	48.3%	86.1%
正社員以外	67.7%	54.7%	52.0%	5.0%	9.6%	6.4%	31.0%

(出所)厚生労働省「平成26年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

- ※ 調査(個人票)全体の有効回答数は34,511人、有効回答率65.2%。
- ※ 労働者個人に対して、現在の会社における就業形態や各種制度が適用されているか否か等について尋ねたもの。
- ※ 各種制度の適用割合を算定するに当たって、回答が不詳の者も母数に含めている。
- ※ 「正社員以外」には、出向社員、契約社員、嘱託社員、パートタイム労働者等が含まれる。

# 企業年金・個人年金制度の変遷

- 確定給付企業年金(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を承継した確定給付型の統一的制度として創設された。
  - 確定拠出年金(DC)は、単なる貯蓄とは異なり老後の所得確保を図るという明確な制度趣旨の下に設計された。
  - 個人型確定拠出年金(iDeCo)は、国民年金第1号被保険者と企業年金のない国民年金第2号被保険者のための制度としてスタートしたが、2017(平成29)年1月、企業年金加入者※、公務員等共済加入者、国民年金第3号被保険者まで加入可能範囲が拡大され、被保険者種別にかかわらず全ての国民年金被保険者を包括する制度となった。
- ※ ただし、企業型確定拠出年金加入者については、企業型の規約にiDeCoにも加入できることを定めた場合に限る。



※個人型確定拠出年金の対象者は限定的

※個人型確定拠出年金の加入可能範囲の拡大

## 2.企業年金の普及



# 企業年金の普及に向けた中小企業向けの取組

- 中小企業における企業年金の実施率は低いため、確定給付企業年金(DB)・確定拠出年金(DC)の各制度において、主に中小企業が取り組みやすいよう支援策を実施している。
- DBでは、簡易型が約4割を占めているが、DCでは、施行後間もないという状況ではあるものの、簡易型の広がりが見られない。

		実施要件	負担軽減の概要
確定給付企業年金	受託保証型確定給付企業年金	<ul style="list-style-type: none"> <li>・資産額が数理債務の額を下回らないことが確実に見込まれること(保険契約により、積立不足が発生しないことが確実に見込まれること)</li> <li>・加入者数の規模による制限はないが、規約型に限る</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・簡便な方法による掛金・債務計算が可能</li> <li>・掛金計算の基礎を示した書類の提出不要</li> <li>・運用の基本方針の作成不要</li> <li>・事業報告書の一部事項の記載不要</li> <li>・貸借対照表、損益計算書の記載不要</li> </ul>
	簡易な基準に基づく確定給付企業年金	加入者数が500人未満 <small>※施行当初は300人未満、2010年より500人未満</small>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・簡便な方法による掛金・債務計算が可能</li> <li>・当分の間、年金数理に関する書類について、年金数理人の確認が不要</li> </ul>
確定拠出年金	簡易型確定拠出年金	<ul style="list-style-type: none"> <li>・加入者となる者が100人以下</li> <li>・すべての厚生年金被保険者を加入者とする</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・掛金額は定額</li> <li>・提供商品数は2本以上</li> <li>・加入者掛金の額は選択肢が1つでも可能</li> <li>・添付書類等の簡素化</li> </ul>
	中小事業主掛金納付制度	企業年金(企業型確定拠出年金、確定給付企業年金、厚生年金基金)を実施しておらず、使用する厚生年金被保険者が100人以下の中小事業主	従業員の老後の所得確保に向けた支援をiDeCoを活用して実施

# 簡易型DC

- 簡易型DC制度は、加入者となる者が100人以下の企業年金向けに、制度の対象者や拠出額等をパッケージ化することで、導入時に必要な書類等を削減して設立手続を簡素化したものである。

## 現行の仕組み

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は可能
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

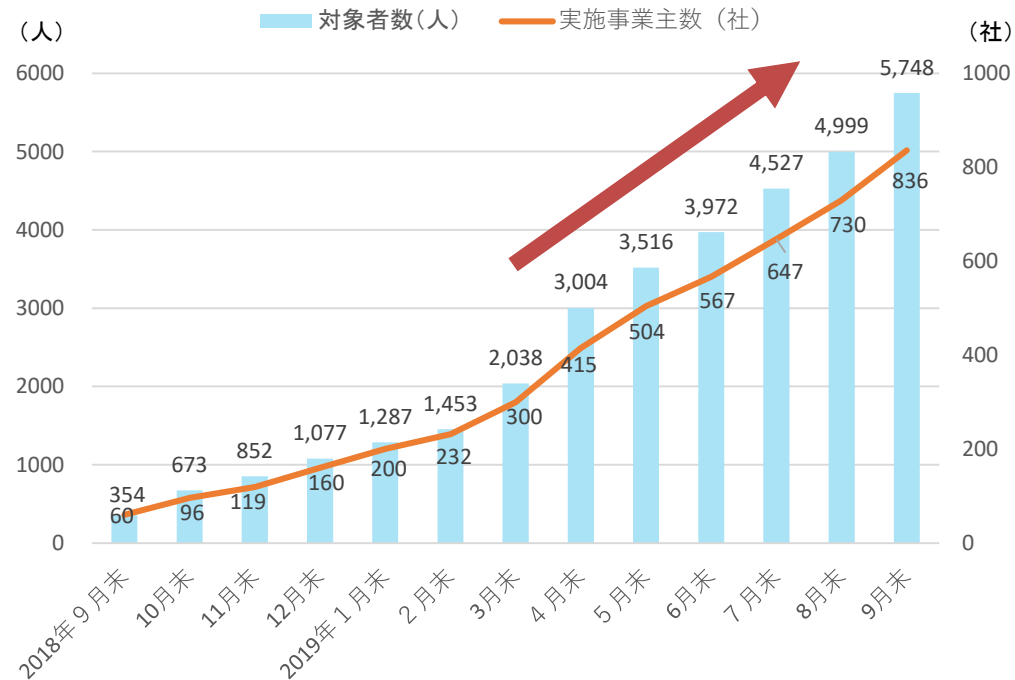
# 中小事業主掛金納付制度

- 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、iDeCoに加入する従業員の掛金に追加的に拠出するものである。
- 従業員の掛金と事業主掛金の合計がiDeCoの拠出限度額の範囲内(年額27.6万円・月額2.3万円)とすることが必要である。

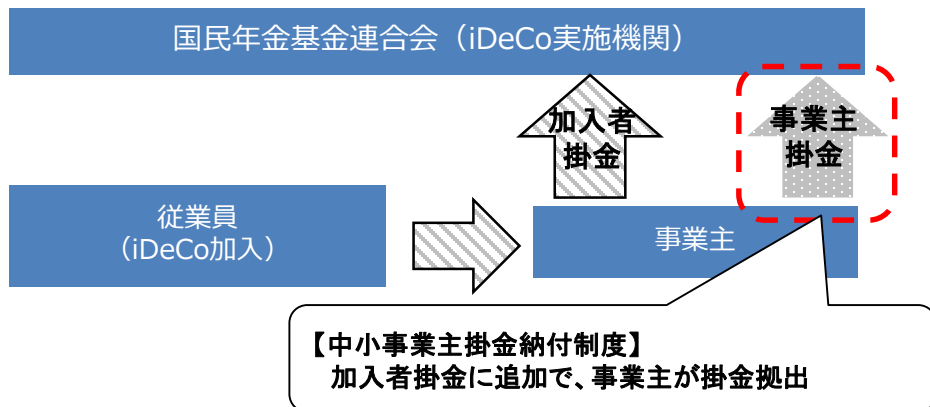
## 現行の仕組み

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人以下の事業主
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
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 ※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
拠出額	・定額 ※資格に応じて額を階層化することは可能

## <iDeCoプラスの実施状況>



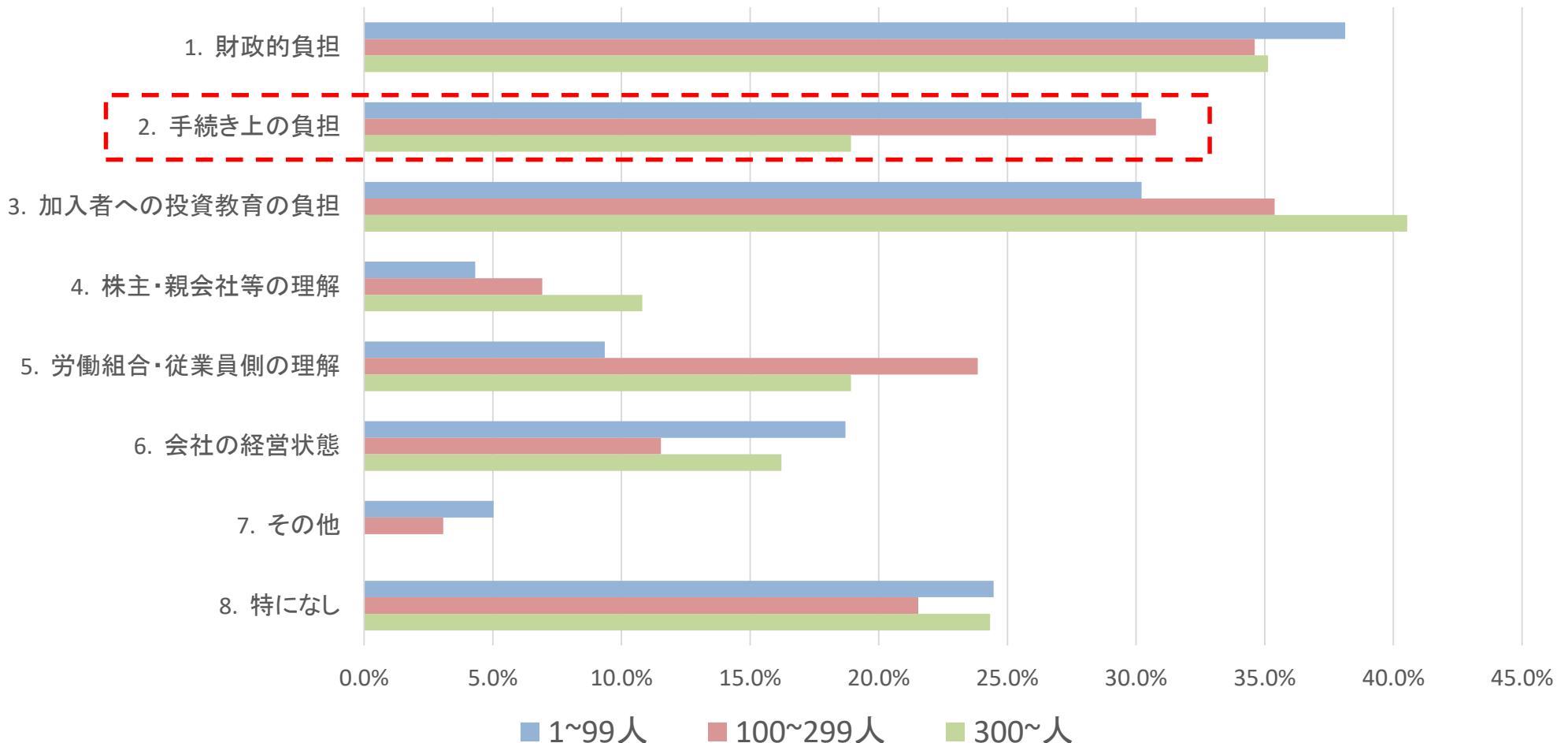
(出所)国民年金基金連合会調べ



# 従業員規模別の企業型DCの導入の障害

- 企業型確定拠出年金(企業型DC)の導入の障害や実施中の問題について尋ねたところ、「財政的負担」のほか、「加入者への投資教育の負担」、「手続き上の負担」が挙げられている。
- 「手続き上の負担」を挙げる割合は、従業員規模が「300人以上」となると減るが、「1~99人」と「100~299人」では大差がない。

【従業員規模別の企業型DC導入等の障害】



# 企業型DCの加入者資格①

- 企業型確定拠出年金(企業型DC)においては、特定の者について不当に差別的でない範囲で、制度の対象者について「一定の資格」を設けることができる。確定給付企業年金(DB)・厚生年金基金(加算型)も同様に一定の資格を設けることができる。

◎確定拠出年金法(平成13年法律第88号)(抄)

(規約の承認)

第3条 (略)

2 (略)

3 企業型年金に係る規約においては、次に掲げる事項を定めなければならない。

一～五 (略)

六 実施事業所に使用される第1号等厚生年金被保険者(次号に掲げる事項を定める場合にあつては、第9条第1項ただし書の規定により企業型年金加入者となる者を含む。同項を除き、以下同じ。)が企業型年金加入者となることについて一定の資格を定める場合にあつては、当該資格に関する事項

六の二～十二 (略)

4～6 (略)

(承認の基準等)

第4条 厚生労働大臣は、前条第1項の承認の申請があつた場合において、当該申請に係る規約が次に掲げる要件に適合すると認めるときは、同項の承認をするものとする。

一 (略)

二 実施事業所に使用される第1号等厚生年金被保険者が企業型年金加入者となることについて一定の資格を定めた場合であつて、当該実施事業所において確定給付企業年金又は退職手当制度を実施しているときは、当該資格は、確定給付企業年金及び退職手当制度が適用される者の範囲に照らし、特定の者について不当に差別的なものでないこと。

二の二～八 (略)

2～5 (略)

# 企業型DCの加入者資格②

- 「一定の資格」を定める場合には、基本的には代替措置を設け、企業型年金加入者とならない者について、不当に差別的な取扱いを行うこととならないようにする必要がある。

◎確定拠出年金制度について(平成13年8月21日付け年発第213号)(抄)

(別紙)

確定拠出年金法並びにこれに基づく政令及び省令について(法令解釈)

## 第1 企業型年金規約の承認基準等に関する事項

### 1. 企業型年金加入者とすることについての「一定の資格」の内容

(1)法第3条第3項第6号中の「一定の資格」として定めることができる資格とは、次の①から④に掲げる資格であり、これら以外のものを「一定の資格」として定めることは、基本的には特定の者に不当に差別的な取扱いとなるものであること。

#### ① 「一定の職種」

「一定の職種」に属する従業員(企業型年金を実施する厚生年金適用事業所に使用される第一号等厚生年金被保険者(法第3条第1項若しくは第3項第6号に規定する第一号等厚生年金被保険者をいう。以下同じ。)をいう。以下同じ。)のみ企業型年金加入者としてすること。

(注)「職種」とは、研究職、営業職、事務職などをいい、労働協約若しくは就業規則又はこれらに準ずるものにおいて、これらの職に属する従業員に係る給与や退職金等の労働条件が他の職に属する従業員の労働条件とは別に規定されているものであること。

#### ② 「一定の勤続期間」

実施事業所に使用される期間(いわゆる勤続期間)のうち、「一定の勤続期間以上(又は未滿)」の従業員のみ企業型年金加入者としてすること。なお、見習期間中又は試用期間中の従業員については企業型年金加入者としてしないことができるものであること。

# 企業型DCの加入者資格③

◎確定拠出年金制度について(平成13年8月21日付け年発第213号)(抄)

(続き)

## ③ 「一定の年齢」

実施事業所において企業型年金を実施するときに、「一定の年齢未満」の従業員のみ企業型年金加入者とする(合理的な理由がある場合に限る。)

(注)一定の年齢で区分して加入資格に差を設けることは、基本的には合理的な理由がないと考えられることから認められないが、企業型年金の開始時又は企業型年金加入者の資格取得日に50歳以上の従業員は、自己責任で運用する期間が短く、また、60歳以降で定年退職してもそのときに給付を受けられないという不都合が生じるおそれがあることから、50歳以上の一定の年齢によって加入資格を区分し、当該一定の年齢以上の従業員を企業型年金加入者とせず、当該一定の年齢未満の従業員のみ企業型年金加入者とすることはできるものであること。

## ④ 「希望する者」

従業員のうち、「加入者となることを希望した者」のみ企業型年金加入者とする。

(2) 企業型年金加入者とするについて「一定の資格」を定める場合には、基本的には、

ア 上記(1)の①及び②に掲げる場合においては、企業型年金加入者とならない従業員については、厚生年金基金(加算部分)、確定給付企業年金又は退職手当制度(退職金前払い制度を含む。)が適用されていること

イ 上記(1)の③及び④に掲げる場合においては、企業型年金加入者とならない従業員については、確定給付企業年金(④に掲げる場合に限る。)又は退職手当制度(退職金前払い制度を含む。)が適用されていること

とするとともに、当該制度において企業型年金への事業主掛金の拠出に代わる相当な措置が講じられ、企業型年金加入者とならない従業員について不当に差別的な取扱いを行うこととならないようにすること。

# 企業型DCの加入者資格④

◎確定拠出年金の企業型年金に係る規約の承認基準等について(平成13年9月27日付け企国発第18号)(抄)

(別紙1) 承認基準等

(別紙)

企業型年金加入者とすることについての「一定の資格」の内容

(1) (略)

(2) (中略)

なお、従業員のうち、嘱託、臨時雇用(いわゆるパート職員を含む。)等、企業型年金加入者となる従業員と比べて給与規定、就業規則、雇用形態、退職金の適用の有無が異なる等、労働条件が著しく異なっている者については、企業型年金加入者とせず、かつ退職手当制度(退職金前払い制度を含む。)等において、企業型年金への事業主掛金の拠出に代わる措置を講じないこととした場合でも、必ずしも不当に差別的な取扱いを行うこととならないものであること。

また、勤務当初から雇用期間が3年未満であることが雇用契約等により確実に見込まれる者については、労使合意により作成される規約等により明確化されるのであれば、代替措置を不要とすることが可能であること。



# DB・企業型DCの法令解釈通知の記載内容(加入者資格の例)

○ 記載内容が整合的でない点の一部があるが、企業型確定拠出年金(企業型DC)においては、後にQ&Aで補足している。

## 確定給付企業年金(DB)

### 1 加入者とすることについての「一定の資格」の内容

確定給付企業年金は公的年金を補完し、企業の従業員の老後の所得を充実させる重要な役割を持つ制度であることから、制度の実施に当たっては、実施事業所の従業員(確定給付企業年金を実施する厚生年金適用事業所に使用される厚生年金保険の被保険者をいう。以下同じ。)の全員をその対象とすることが原則であるが、実施企業における就業形態等の実情に応じ、一部の従業員を加入者から除外する場合にあっては、次のとおりとすること。

- (1) 法第4条第4号中の「一定の資格」として定めることができる資格とは、次の①から④に掲げる資格であり、これら以外のものを「一定の資格」として定めることは、基本的には特定の者に不当に差別的な取扱いとなるものであること。

- ①「一定の職種」(略)
- ②「一定の勤続期間」、「一定の年齢」(略)
- ③「希望する者」(略)
- ④「休職等期間中ではない者」

従業員のうち、「休職等(労働協約等に規定される育児休業、介護休業を含む。以下同じ。)期間中の者」について、「休職等期間の全部又は一部」が労働協約等に定める退職金の算定対象期間に含まれていないなど加入者としないうことに合理的な理由がある場合にあっては、当該「休職等期間の全部又は一部」に該当する従業員以外の従業員のみを加入者とすること。

- (2) 加入者とすることについて「一定の資格」を定める場合には、基本的には、

ア 上記(1)の①及び②に掲げる場合においては、加入者とならない従業員については、他の確定給付企業年金、厚生年金基金(加算型にあっては加算部分)、確定拠出年金(企業型)、適格退職年金又は退職手当制度(退職手当前払制度を含む。以下同じ。)が適用されていること。ただし②に掲げる場合において労働協約等に定める退職金の算定対象期間に含まれていない期間中であることなどを理由に加入者としないう場合にあっては、この限りではないこと。

イ 上記(1)の③に掲げる場合においては、加入者とならない従業員については、確定拠出年金(企業型)又は退職手当制度が適用されていること

とするとともに、これらの制度において確定給付企業年金の給付に代わる相当な措置が講じられ、加入者とならない従業員について不当に差別的な取扱いを行うこととならないようにすること。

- (3) 労働協約等における給与及び退職金等の労働条件が異なるなど合理的な理由がある場合にあっては、加入者の資格を区分(グループ区分)することができること。

## 企業型確定拠出年金(企業型DC)

### 1. 企業型年金加入者とすることについての「一定の資格」の内容

- (1) 法第3条第3項第6号中の「一定の資格」として定めることができる資格とは、次の①から④に掲げる資格であり、これら以外のものを「一定の資格」として定めることは、基本的には特定の者に不当に差別的な取扱いとなるものであること。

- ①「一定の職種」(略)
- ②「一定の勤続期間」(略)、③「一定の年齢」(略)
- ④「希望する者」(略)

- (2) 企業型年金加入者とすることについて「一定の資格」を定める場合には、基本的には、

ア 上記(1)の①及び②に掲げる場合においては、企業型年金加入者とならない従業員については、厚生年金基金(加算部分)、確定給付企業年金又は退職手当制度(退職金前払い制度を含む。)が適用されていること。

イ 上記(1)の③及び④に掲げる場合においては、企業型年金加入者とならない従業員については、確定給付企業年金(④に掲げる場合に限る。)又は退職手当制度(退職金前払い制度を含む。)が適用されていること。

とするとともに、当該制度において企業型年金への事業主掛金の拠出に代わる相当な措置が講じられ、企業型年金加入者とならない従業員について不当に差別的な取扱いを行うこととならないようにすること。

# 同一労働同一賃金

## 不合理な待遇差の禁止規定（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律(パートタイム・有期雇用労働法)の例)

### (不合理な待遇の禁止)

第8条 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

## 「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針(同一労働同一賃金ガイドライン)」(抄)

### 第1 目的

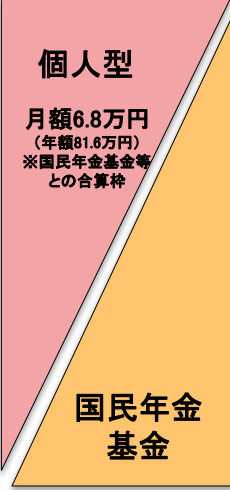
…我が国が目指す同一労働同一賃金は、同一の事業主に雇用される通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の不合理と認められる待遇の相違及び差別的取扱いの解消並びに派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違及び差別的取扱いの解消…を目指すものである。…まずは、各事業主において、職務の内容や職務に必要な能力等の内容を明確化するとともに、その職務の内容や職務に必要な能力等の内容と賃金等の待遇との関係を含めた待遇の体系全体を、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者を含む労使の話合いによって確認し、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者を含む労使で共有することが肝要である。…

### 第2 基本的な考え方

この指針は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間に待遇の相違が存在する場合に、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものであり、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものでないのか等の原則となる考え方及び具体例を示したものである。…この指針に原則となる考え方が示されていない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理と認められる待遇の相違の解消等が求められる。このため、各事業主において、労使により、個別具体的な事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる。

### 3.個人年金の普及

# 拠出限度額の一覧

	企業型も確定給付型も実施していない場合	企業型のみを実施している場合	企業型を実施し、規約で個人型の加入を認めている場合	企業型と確定給付型を実施している場合	企業型と確定給付型を実施し、企業型の規約で個人型の加入を認めている場合	確定給付型のみを実施している場合	
 <p>個人型 月額6.8万円 (年額81.6万円) ※国民年金基金等との合算枠</p> <p>国民年金基金</p>	個人型 月額2.3万円 (年額27.6万円) (※2)	企業型 月額5.5万円 (年額66万円) (※1)	個人型 月額2万円 (年額24万円)	企業型 月額2.75万円 (年額33万円) (※1)	個人型 月額1.2万円 (年額14.4万円)	個人型 月額1.2万円 (年額14.4万円)	個人型 月額1.2万円 (年額14.4万円)
			企業型 月額3.5万円 (年額42万円)	確定給付型 (厚生年金基金、確定給付企業年金、私学共済など) 拠出限度額なし			個人型 月額1.55万円 (年額18.6万円)
<h2>厚生年金保険</h2>							
<h2>国民年金(基礎年金)</h2>							

国民年金  
第1号被保険者

国民年金  
第2号被保険者等

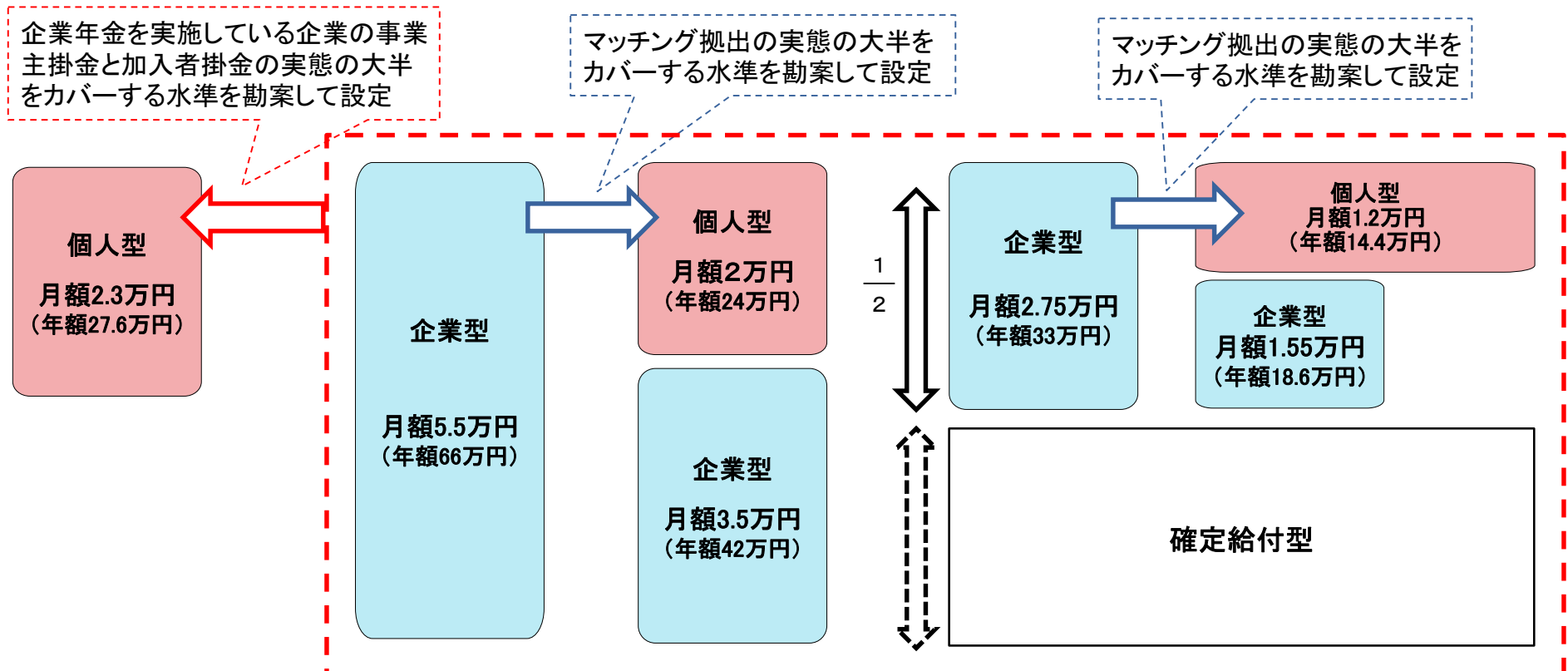
国民年金  
第3号被保険者

※1 事業主掛金を超えず、かつ、事業主掛金との合計が拠出限度額の範囲内で、事業主掛金に加え、加入者も拠出可能(マッチング拠出)。

※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、加入者掛金に加え、事業主も拠出可能(中小事業主掛金納付制度)。

# iDeCoの拠出限度額の考え方

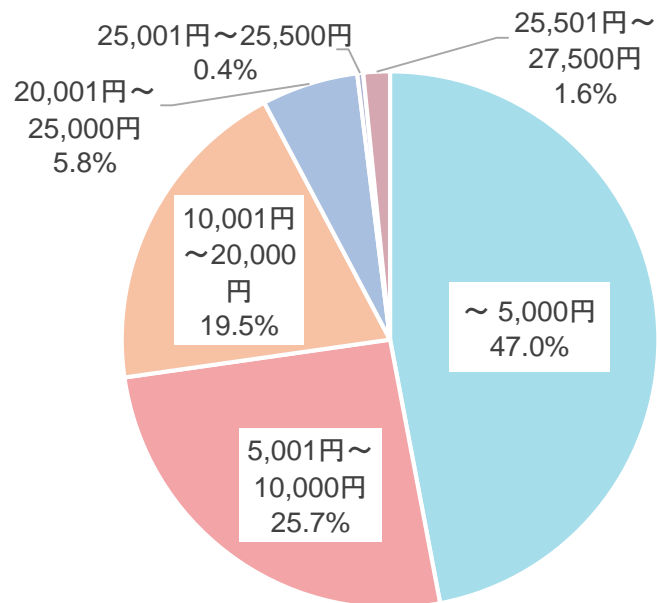
- 国民年金第1号被保険者のiDeCoの拠出限度額(現行月額6.8万円)は、国民年金基金の拠出限度額が既に設定されていた中で、新たな選択肢としてiDeCoが導入されたことから、国民年金基金とiDeCo共通の拠出限度額とした。
- 企業年金がある国民年金第2号被保険者のiDeCoの拠出限度額(現行月額2万円又は1.2万円)は、マッチング拠出の実態の大半をカバーする水準を勘案して設定した。
- 企業年金がない国民年金第2号被保険者のiDeCoの拠出限度額(現行月額2.3万円)は、企業年金を実施している企業の事業主掛金と加入者掛金の実態の大半をカバーする水準を勘案して設定した。



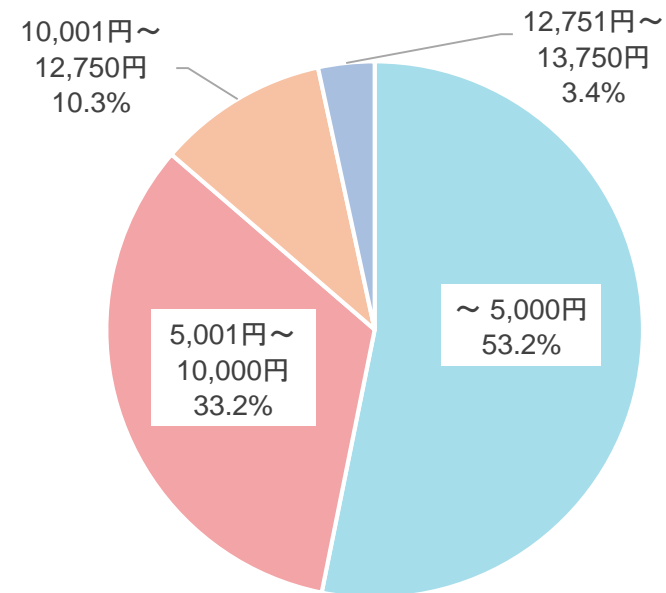
# マッチング拠出の拠出状況

○ マatching拠出額は、2万円以下が約9割を占めている（企業型と確定給付型を実施している場合は、1万円以下が約9割を占めている）。

【企業型のみを実施している場合】  
 (n=31.4万人)  
 拠出限度額 月額5.5万円



【企業型と確定給付型を実施している場合】  
 (n=69.1万人)  
 拠出限度額 月額2.75万円



(出所) 2018(平成30)年度確定拠出年金運営管理機関業務報告書

(注) 集計区分は、確定拠出年金運営管理機関業務報告書の作成のために設定されたもの  
 拠出額は、2017(平成29)年12月から2018(平成30)年11月に拠出された掛金総額を加入月数で除した額

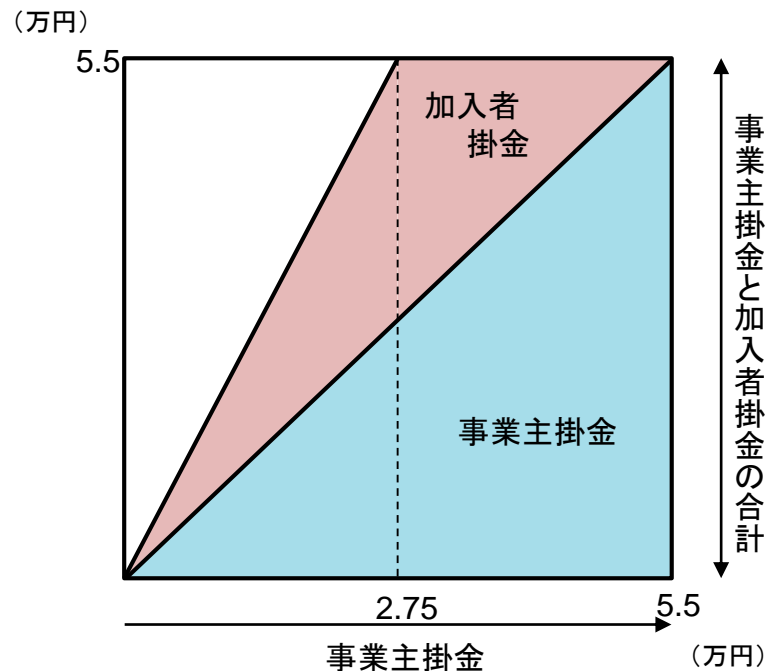
# マッチング拠出の考え方

- 企業年金制度は退職給付制度であって事業主による拠出が基本であるとの考えの下、マッチング拠出は従業員が希望する場合には、事業主の拠出に併せて従業員による拠出を認め、老後の所得確保に向けた個人の取組を可能とする制度である。
- このため、従業員による拠出を認めるに当たっては、事業主の掛金負担が従業員に転嫁され、加入者掛金が基本となることのないよう、事業主掛金を超えない範囲内で認めることとされた。

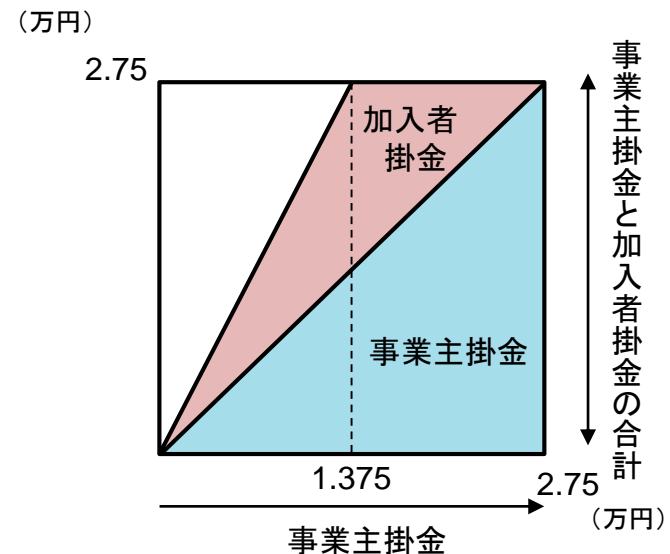
## ＜マッチング拠出と拠出限度額の関係＞

※加入者掛金は事業主掛金を超えず、かつ、事業主掛金との合計が拠出限度額の範囲内とすることが必要

【企業型のみを実施している場合】



【企業型と確定給付型を実施している場合】

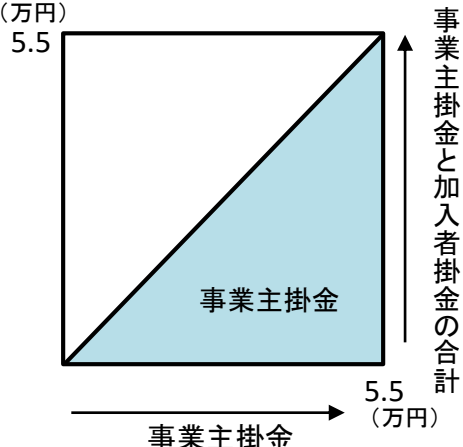
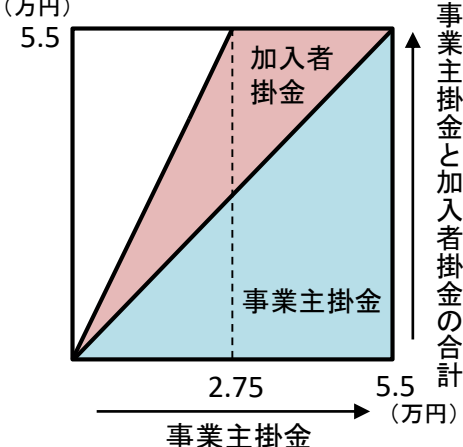
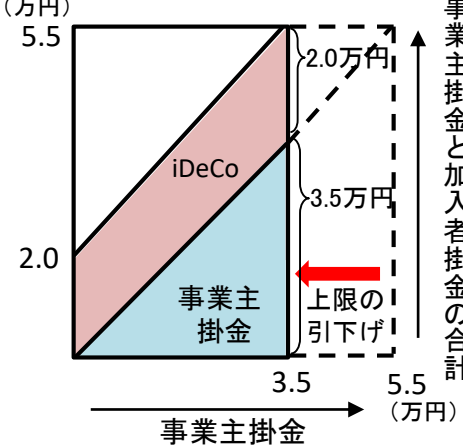




# 企業型DC実施企業におけるiDeCoの加入

- 企業型確定拠出年金(企業型DC)の実施企業は、以下の①～③の選択肢のうち、いずれかを企業単位(規約単位)で選択する。
- ②のマッチング拠出については、事業主に事務負担が生じること等から、規約に定めた場合に限っている。
- ③の企業型の加入者のiDeCoへの加入については、企業型の事業主掛金とiDeCoの掛金の合計額が拠出限度額に収まるよう、事業主掛金の上限の引下げが必要となること等から、規約に定めた場合に限っている。

## 企業型の規約において①～③のいずれかを選択(労使合意)

①事業主掛金のみ 21,765事業主(65.7%)	②事業主掛金+マッチング拠出 10,186事業主(30.7%)	③事業主掛金+iDeCo加入 1,187事業主(3.6%)
<ul style="list-style-type: none"> <li>月額5.5万円以内で事業主が拠出可能</li> </ul> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>月額5.5万円以内で事業主と加入者が拠出可能</li> <li>加入者は事業主掛金の範囲内で拠出可能</li> </ul> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>月額3.5万円以内で事業主が拠出可能</li> <li>加入者は月額2万円以内でiDeCoに拠出可能</li> </ul> 

※1 企業型と確定給付型を実施している場合は、5.5万円→2.75万円、3.5万円→1.55万円、2.0万円→1.2万円

※2 事業主数は、2019(平成31)年3月末現在



# 企業型DC加入者のマッチング拠出とiDeCo加入の比較

○ マッチング拠出とiDeCo加入とでは、加入者掛金の上限額のほか、事務費負担や資産運用で違いがある。

	マッチング拠出	企業型加入者のiDeCo加入
導入時	事業主に事務負担が生じること等から、規約に定めた場合に限り可能	企業型の事業主掛金の上限を3.5万円とする必要があること等から、規約に定めた場合に限り可能
加入者掛金の限度額(上限額)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・月額2.75万円まで (確定給付型を実施している場合：月額1.375万円まで)</li> <li>・事業主掛金の額を上回らないこと</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・月額2万円まで (確定給付型を実施している場合：月額1.2万円まで)</li> </ul>
税制優遇	小規模企業共済等掛金控除	
事務費負担	事業主負担が多い	加入者が負担
資産運用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業型確定拠出年金として資産を一体的に管理</li> <li>・事業主が委託した運営管理機関の提示する運用商品から選択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業型確定拠出年金とiDeCoの資産をそれぞれ管理</li> <li>・多くの運営管理機関・運用商品から自由に選択</li> </ul>



# iDeCoの加入手続②

○ iDeCoの加入時には、加入申出書や事業主証明書等の添付書類の提出が必要となっている。

iDeCo加入時に必要となる書類・添付書類	
①	加入申出書
②	預金口座振替依頼書
③	事業主証明書 ※ 国民年金第2号被保険者のみ
④	配分指定書 ※ 運営管理機関によっては、加入申出書を提出する時に、「配分指定書」の提出を必要としているところもある。
⑤	法定免除に係る証明(障害年金証書等) ※ 国民年金第1号被保険者のうち法定免除者のみ
⑥	個人別管理資産移換依頼書 ※ 企業型確定拠出年金からの移換を伴う場合のみ
⑦	移換申出書 ※ 確定給付型年金(確定給付企業年金、厚生年金基金等)からの移換を伴う場合のみ

国民年金基金連合会 御中 届書コード 01011 事務処理センター用

### 個人型年金加入申出書

1枚目

●必ず記入欄をご覧のうえ、ご記入ください。●太枠内に必要事項をボールペンで、はっきり、分り易くご記入ください。●選択項目の□にはし点を記入ください。  
●訂正は、訂正部分を二重線で抹消し、修正部分の両面余白に訂正事項をご記入のうえ、訂正印を押印してください。

1. 申出者 全ての加入申出書をご記入ください。▼加入者自ら署名する場合、押印は不要です。

フリガナ ネンケン イチロウ 氏名 年金 一郎 印 (年金)

基礎年金番号 1234-567890 生年月日 昭和 49 年 10 月 6 日 性別 男

フリガナ トウキョウト マルマルク サンカクサンカク1-23-456 シカクサンカクビル 住所 〒123-4567 東京都〇〇区△△1-23-456 〇〇ビル 連絡先電話番号 (12) 3456-7890

2. 被保険者の種別 必ずいずれか1つにし点を記入のうえ、「3.掛金の納付方法」以降の該当項目をご記入ください。

第1号被保険者▶会社員以外の自営業者  第3号被保険者▶会社員、公務員に就かれている配偶者  
 第2号被保険者▶共済組合員を除く会社員等  共済組合員▶国家公務員共済組合の長期組合員、地方公務員共済組合の長期組合員、私立学校教職員共済制度の長期加入者

【第2号被保険者】  
【共済組合員】の方はご記入ください。

3. 掛金の納付方法

事業主払込  個人払込

4. 掛金引落口座情報 「個人払込の場合は加入申請時にご記入ください。第1号・第3号被保険者も同様です。  
※事業主払込の場合、事業所に於いて事業主払込の加入者が指定されておらず、ご自身から指定された口座が有効でない、ご不明である場合は、事業主までお問い合わせください。

口座名義人 フリガナ ネンケン イチロウ 個人払込の場合、本人名義に設定し、届付番号は不可

年金 一郎 金融機関 届出印

2枚目に金融機関届出印を押印してください

ゆうちょ銀行以外の金融機関  ゆうちょ銀行

金融機関名 〇〇  銀行  労働金庫  信連  農協  信金  信組

種目コード 166 契約種別コード 30

支店名  本店  支店(支所)  出張所

通帳記号 通帳番号(右詰め)

預金種別  普通  当座 口座番号(右詰め) 1234567

5. 掛金区分

掛金を下記の毎月定額で納付します。01  納付月と金額を指定して納付します。01

毎月の掛金額 20 千 0 0 0 別紙の「加入者月別掛金履歴表(変更頁)」を添付してください。

6. 企業型確定拠出年金の加入履歴

現在加入している  加入していた  加入していない  わからない

【第2号被保険者】  
【共済組合員】の方は  
勤め先の別紙の「事業主の証明書」に記入後、  
申出書に「事業主の証明書」  
から転写してください。

7. 現在のお勤め先(事業所の情報)

登録事業所番号 12345678 登録事業所名称 フリガナ マルマルク(カ) 〇〇株式会社

企業年金制度等の加入状況 10

8. 【第1号被保険者】の方はご記入ください。

国民年金の付加保険料(納付月額400円<sup>※2</sup>)を納付している。  
 国民年金基金に加入している。右欄を記入) 国民年金基金加入員番号  
 障害基礎年金等を受給している。01 右欄を記入) 障害基礎年金等の受給者番号  
 国民年金法第89条第3号に該当する。02 (厚生労働省令で定められた施設に入所されている方が該当者となります。) 受給者番号

※2:この欄も合わせて68,000円が限度額となります。

受付金融機関および事務処理センター 使用欄

受付金融機関	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	納〇〇銀行
運用資産管理機関	1	2	3	4	5	6	7	納〇〇銀行			
記録簿管理機関	7	6	5	4	3	2	1	△△キーピング納			

フリガナ 〇〇株式会社

平成 年 月 日

事務処理センター

株式会社 K-001(頁) 30/01

# iDeCoにおける手数料

- iDeCoでは、制度の利用に当たって加入者等が以下の手数料を支払う必要がある。手数料には定期的に支払うものと新規加入時等に支払う一時的なものがある。
- 新規加入時に2,829円、新規加入時の手数料以外では、掛金を納付する都度発生する掛金収納等手数料として105円、毎月発生する運営管理機関手数料(運営管理機関ごとに異なる)、事務委託先金融機関手数料として55円又は66円がかかり、これらとは別に資産額に応じた運用商品にかかる手数料(信託報酬等)がある。

	手数料名称	金額	手数料収納機関	手数料の用途
加入時	新規加入時等手数料	2,829円	国民年金基金連合会	個人別管理資産の移受換、資格確認、記録管理、拠出限度額管理
都度	掛金収納等手数料	105円	国民年金基金連合会	口座振替、掛金控除証明書等印刷・送料等
毎月	運営管理機関手数料	運営管理機関ごとに異なる	運営管理機関	・人件費、テナント料、WEB管理、コールセンター運営費等(運用関連運営管理機関) ・記録の保存、資産額等通知経費、運用指図の取りまとめと事務委託先金融機関への通知、給付の裁定(記録関連運営管理機関)
	事務委託先金融機関手数料	55円 又は 66円	事務委託先金融機関	掛金等の積立金の管理、商品の購入、給付金の支払い
還付時	掛金還付手数料	1,048円	国民年金基金連合会	掛金還付
給付時	給付手数料	385円 又は 440円	事務委託先金融機関	送金手数料

(出所)国民年金基金連合会のHPより作成

# 確定拠出年金における中途引き出し

- 確定拠出年金(DC)については、単なる貯蓄とは異なり老後の所得確保を図るという制度趣旨の下、中途引き出しは原則認められていない。
- ただし、制度に加入できず年金資産を積み増すことができない場合であって、通算の掛金拠出期間が短いこと又は資産額が少額であること等の要件を満たす場合に限り、中途引き出しが例外的に認められている。

## ＜中途引き出し要件＞

次のいずれも満たす場合

- ・保険料免除者であること
- ・障害給付金の受給権者でないこと
- ・通算の掛金拠出期間が3年以下又は資産額が25万円以下であること(※)
- ・最後の企業型又は個人型の資格喪失から2年以内であること
- ・企業型の脱退一時金を受給していないこと

※ 「3年以下」・「25万円以下」とした理由:

公的年金では、日本国籍を有しない外国人が外国に帰国するときは、その外国人は、最大で「3年間分」の保険料を基に設定した脱退一時金を受給できることとなっている。確定拠出年金は公的年金の上乗せの年金制度であることにかんがみ、この外国人に対する公的年金の脱退一時金とのバランスを考慮して「3年以下」に設定したものである。また、加入期間3年未満の掛金を拠出していない者の個人別管理資産額の実態が25万円程度であることを考慮したものである。

※ このほか、企業型DCの資格を喪失した者が、資産額が少額であること(1.5万円以下)等の要件を満たす場合にも、中途引き出しが認められている。

# 外国人の帰国に伴う脱退一時金受給要件の緩和要望

【企業年金連合会(令和元年7月30日)】

## 外国人の帰国に伴う脱退一時金の容認

短期在留外国人が厚生年金保険の被保険者資格を喪失し、出国した場合には厚生年金保険においては脱退一時金の制度がある。その一方で、民間の企業年金制度である確定拠出年金が60歳まで原則受取不可となっていることは厳しい制約となっている。

近年、外国人労働者が増えている(約146万人。平成30年10月末現在、厚生労働省発表)が、帰国する際、現行法の範囲で脱退一時金を受け取れない場合は60歳まで日本国内に資産を留め置くことになる。支給要件を満たした将来に帰国する外国人と連絡がつかない場合、受取機会を逸することにもなりかねない。これを理由として確定拠出年金制度の加入を回避する新入社員もある。外国人が帰国する際の特例として脱退一時金受取の対応を検討するべきである。

【企業年金連絡協議会(令和元年8月2日)】

## 脱退一時金受給要件の緩和(特に外国籍非居住者等の取扱い)

- 改正DC法により、脱退一時金の受給要件は個人型DCの加入対象拡大に伴い厳格化され、保険料免除者でなければ受給できなくなったが、本人の生活事情や退職時の状況など勘案すべきである。
- また、企業型DC加入資格喪失後に母国等に帰国する外国籍非居住者等については、従来は資産額50万円以下等の要件を満たせば脱退一時金の受給ができたが、改正DC法の施行後は不可能となった。外国籍非居住者等のように、保険料免除者でもなく、個人型DCに加入できない者については、引続き脱退一時金の受給を、できれば資産額に係わらず認めていただきたい。(DC法第62条)



# 脱退一時金制度の概要

## <厚生年金保険における脱退一時金制度>

### 1. 受給要件

- 次のいずれにも該当する場合、脱退一時金の受給が可能となる。
  - ①日本国籍を有しないこと
  - ②日本国内に住所を有しなくなったこと
  - 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老齢基礎年金の受給資格期間(10年)を満たしていないこと
  - ⑤障害基礎年金等を受給したことがないこと
  - ⑥日本の公的年金制度(厚生年金保険又は国民年金)の被保険者でないこと
  - ⑦日本に住所を有しなくなった日(※1)から2年以内に請求を行うこと

(※1)日本の公的年金制度の被保険者でなくなった日の方が遅い場合は当該日。

### 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、次の計算式に基づいて算出した額(最大で36ヶ月(3年)分)

$$\text{支給額} = \text{平均標準報酬額} \times (\text{最終月の属する年の前年10月の保険料率(※2)}) \times 1/2 \times (\text{下の表に定める月数})$$

(※2)平成29年9月以降の保険料率は18.3%で固定。

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>

### 1. 受給要件

- 次のいずれにも該当する場合、脱退一時金の受給が可能となる。
  - ①日本国籍を有しないこと
  - ②日本国内に住所を有しなくなったこと
  - ③国民年金第1号被保険者としての保険料納付済期間(※3)を6か月以上有すること
  - ④老齢基礎年金の受給資格期間(10年)を満たしていないこと
  - ⑤障害基礎年金等を受給したことがないこと
  - ⑥日本の公的年金制度(厚生年金保険又は国民年金)の被保険者でないこと
  - ⑦日本に住所を有しなくなった日(※4)から2年以内に請求を行うこと

(※3)保険料4分の1免除期間の月数の4分の3に相当する月数、保険料半額免除期間の月数の2分の1に相当する月数及び保険料分の3免除期間の月数の4分の1に相当する月数を含む。

(※4)日本の公的年金制度の被保険者でなくなった日の方が遅い場合は当該日。

### 2. 支給額

- 国民年金第1号被保険者としての保険料納付済期間に応じて、次の表のとおり支給。(最大で36ヶ月(3年)分)

保険料納付済期間	支給額(※5)
6か月以上 12か月未満	49,230 円
12か月以上 18か月未満	98,460 円
18か月以上 24か月未満	147,960 円
24か月以上 30か月未満	196,920 円
30か月以上 36か月未満	246,150 円
36か月以上	295,380 円

(※5)最後に保険料を納付した月が令和元年度に属する場合の額。給付水準は、納付した保険料の半額相当分を基準として設定。

## 1. 現行制度

- 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について、社会保障協定が締結されるまでの当分の間の暫定的・特例的措置として平成6年改正により設置。
- 具体的には、短期滞在の外国人に対して、被保険者であった期間に応じて支給（支給上限3年）。

## 2. 見直しの意義（必要性）

- 本年施行された改正出入国管理法により、期間更新に限度のある在留資格における在留期間の上限が5年になる（特定技能1号）とともに、制度創設当時と比べて3～5年滞在した者の割合が外国人出国者全体の約5%から約16%に増加している。

（参考）制度創設当時、支給上限が3年とされた理由について

- ①脱退一時金が外国人の短期滞在者に対する特別の措置であること
- ②期間が定められている（更新に限度のある）在留資格期間の最長期間が3年であること
- ③一時金の対象となる出国者の大部分の在留期間が3年以内であること

## 3. 見直しの方向性

- 支給上限年数について、現行の3年から5年に引き上げることを検討。

### 【見直しに当たっての留意事項】

- 平成30年度の支払い実態でみると、被保険者期間5年（60月）以下で、脱退一時金受給者の約99%をカバーすることとなる。
- 一方で、見直しに当たっては、
  - ① 平成29年8月から老齢年金の受給資格期間が25年から10年に引き下げられ、老齢基礎年金を受給できる可能性が大幅に上昇していること
  - ② 上記の特定技能1号は、特定技能2号や現行の専門的・技術的分野に係る在留資格（介護等）のように期間更新に限度のない在留資格への移行も可能な制度として創設されていることから、今後、長期間日本に就労する外国人が増加していくと考えられ、そのような外国人に対する年金権の確保も課題となること
  - ③ 日本以外のアジア諸国でも社会保障の整備が進み、それを自国に在留する外国人にも強制適用する動きがあること等に伴い、日本とそのような国との間で、外国人の年金受給の可能性も高めることとなる通算措置を含めた社会保障協定の締結を拡大する方向にあること等にも留意が必要である。



## 4.ポータビリティ

# ポータビリティの現状①

○ 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取組を行いやすい環境となることから、これまでに2004(平成16)年と2016(平成28)年の法改正で、個人の転職等の際に資産移換を可能としてきた。

- は、2005(平成17)年10月から拡充した部分
- は、2018(平成30)年5月から拡充した部分

## ＜企業年金・個人年金制度間のポータビリティ拡充の全体像＞

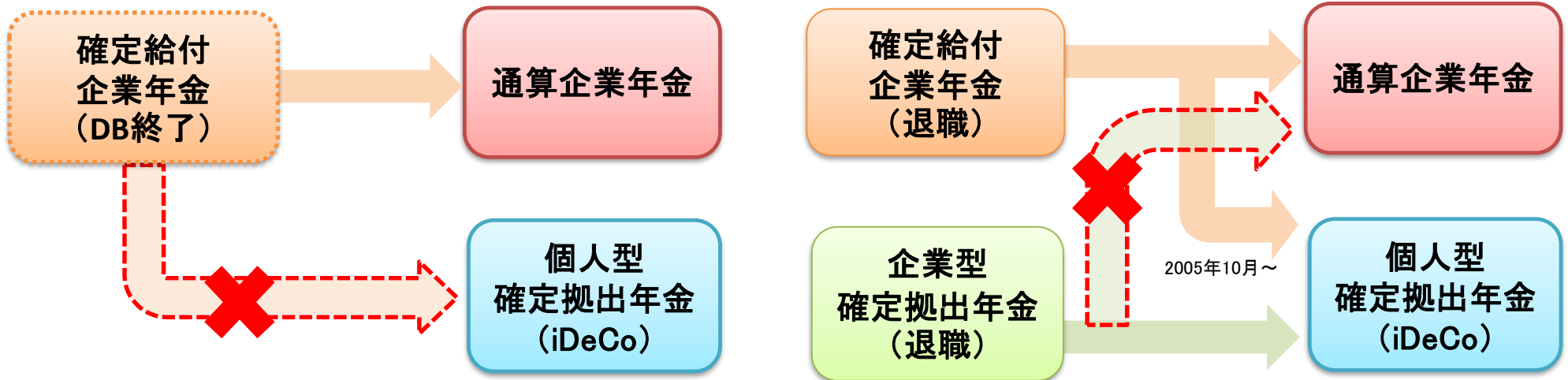
移換前に加入していた制度	移換先の制度		
	確定給付企業年金	企業型確定拠出年金	個人型確定拠出年金
確定給付企業年金	× → ○ (※1, 2)	× → ○ (※2)	× → ○ (※2)
企業型確定拠出年金	× → ○ (※1)	○	○
個人型確定拠出年金	× → ○ (※1)	○	

※1 移換先の確定給付企業年金の規約で資産移換を受けられる旨が定められている場合に資産移換可能

※2 確定給付企業年金からの確定給付企業年金、企業型・個人型確定拠出年金への移換は、本人からの申出により、脱退一時金相当額を移換可能

# ポータビリティの現状②

- 終了した確定給付企業年金(DB)からiDeCoへ資産を移換できないことや、企業型確定拠出年金(企業型DC)から通算企業年金へ資産を移換できないこと等、一部に不十分な点が残る。



(※)DB(約900万人)と企業型DC(約650万人)の併用型(重複している者)が約390万人いる

## <参考>「通算企業年金」と「iDeCo」の相違点

通算企業年金	通算企業年金は、移換された資産を企業年金連合会が運用し、移換時の年齢に応じた予定利率(0.5%~1.5%)で付利される仕組み。原則、65歳からの受給で(60歳からの繰り上げ受給も可能)、80歳までの保証期間付き終身年金(やむを得ない事情等により一時金の選択も可能)。
iDeCo	iDeCoは、加入者個々人が運用し、その運用結果に基づく給付を受け取る仕組み。現行、60歳以上70歳以下の任意の時点で請求可能。年金か一時金かを受給権者が選択可能。

## 5.その他の手続

(1)DCの各種手続

(2)DBの各種手続

# 企業型DCとDBにおける規約変更時の手続

- 企業型確定拠出年金（企業型DC）と確定給付企業年金（DB）においては、規約変更について労使合意を得てから、厚生労働大臣の承認を受ける必要があるが、その変更が、
  - ・ 軽微である場合は、労使合意が必要だが、届出のみで可
  - ・ 特に軽微である場合は、労使合意が不要で、届出のみで可
 となっている。
- DBについては、届出自体が不要とされている規約変更の事項もある。
- 類似の規約変更の事項であっても、事業主の必要な手続が企業型DCとDBとの間で異なる。
- 申請の際には、実施内容の概要や実施事業所の一覧等を記載した概要書、労働組合等との協議の経緯を明らかにする書類等を添付する必要がある。

## <規約変更手続の一例>

規約変更の 類型	企業型確定拠出年金（企業型DC）		確定給付企業年金（DB）	
	規約変更の事項	手続	規約変更の事項	手続
事業主（所） の名称・住所	事業主（所）の名称及び住所（事業主（所）の増加及び減少に係る場合）	軽微	事業主（所）の名称及び住所	特に軽微
	事業主（所）の名称及び住所（事業主（所）の増加及び減少に係る場合を除く）	特に軽微		
			事業主（所）の名称及び住所（市町村の名称の変更、廃置分合又は境界変更に伴い変更する場合に限る）	特に軽微 届出不要

# 企業型DCに係る業務報告書

- 事業主は、事業年度ごとに、企業型確定拠出年金(企業型DC)に係る業務報告書を提出する必要がある。
- 報告書の記載事項は、施行当初と比べて大幅に増加している。

記載項目	追加の時期
1. 実施事業所の事業の種類	施行当初
2. 他の企業年金の実施状況	施行後に追加
3. 想定利回り	施行後に追加
4. 厚生年金保険適用者数	施行当初
5. 加入者等の状況	施行当初
6. 事業主掛金及び企業型年金加入者掛金の総額	2012(平成24)年に追加
7. 事業主掛金の状況	施行当初
8. 企業型年金加入者掛金の状況	2012(平成24)年に追加
9. 事業主掛金及び企業型年金加入者掛金の拠出区分期間の設定状況	2018(平成30)年に追加
10. 返還資産額の状況	施行当初
11. 資産の運用に関する基礎的な資料の提供その他の必要な措置の実施状況	2018(平成30)年に追加
12. 運用の方法の数	2018(平成30)年に追加
13. 各運用の方法ごとの個人別管理資産の状況	施行当初
14. 指定運用方法の選定状況	2018(平成30)年に追加
15. 加入者資格喪失者の状況	2018(平成30)年に追加
16. 加入者資格喪失(予定)者への個人別管理資産の移換に係る説明について	2018(平成30)年に追加
17. 加入者資格喪失者のうち、退職後に個人別資産の移換を行っていない者に対する説明について	2018(平成30)年に追加
18. 規約の備置き・閲覧の状況	2018(平成30)年に追加



# 運営管理機関の登録手続

- 運営管理機関の登録を受けようとするときは登録申請書を提出する必要があり、登録事項に変更があったときはその旨を届け出る必要がある。

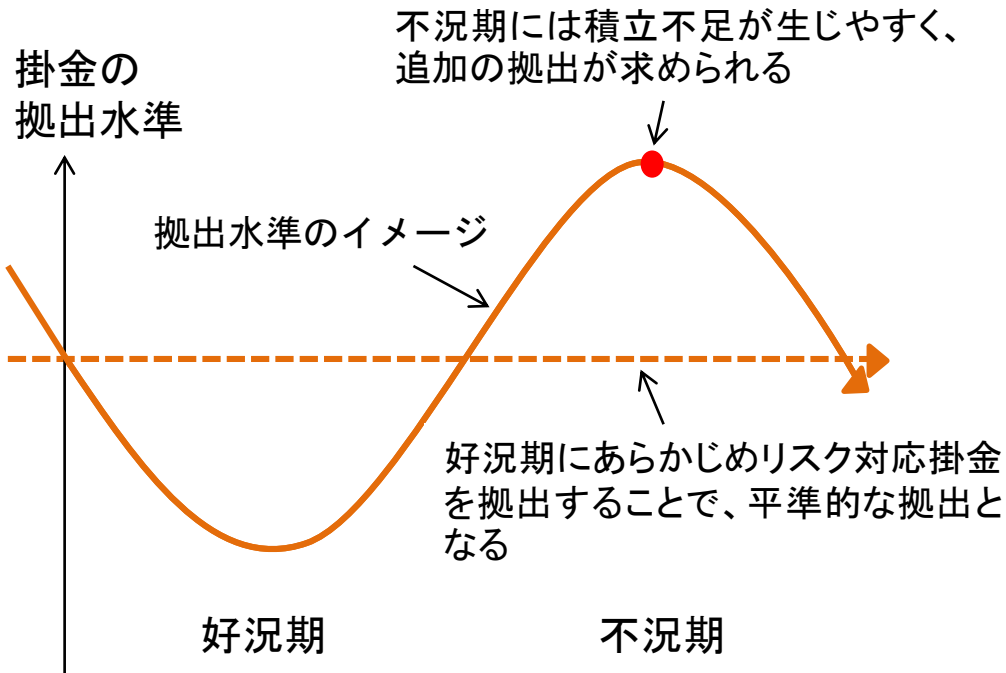
登録事項	関係団体からの主な要望事項
<p>運営管理機関の登録を受けようとするときは、次の事項を記載した登録申請書を提出しなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>①商号、名称及び住所</li><li>②資本金額</li><li>③役員の氏名及び住所</li><li>④営業所の名称及び所在地</li><li>⑤業務の種類及び方法</li><li>⑥他に事業を行っているときは、その事業の種類</li><li>⑦その他主務省令で定める事項として<ul style="list-style-type: none"><li>・役員の兼務状況</li><li>・主要株主の商号・住所・持株割合</li></ul></li></ul>	<p>登録事項に変更があった場合、2週間以内に変更の届出を行わなければならない。毎月2回変更がないか確認する必要があり、多大な事務負担となっていることから、役員の住所、主要株主の商号・住所・持株割合等について記載を不要とすべき。</p>



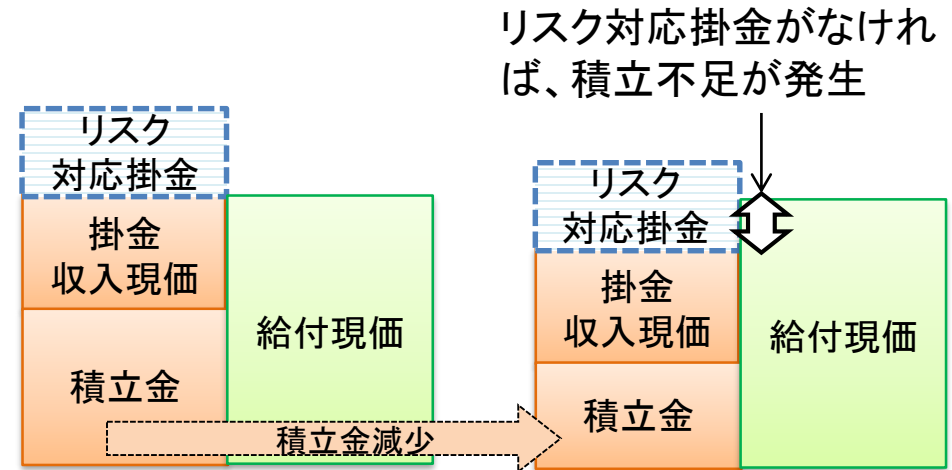
# リスク対応掛金

- 従来の確定給付企業年金(DB)では、不況などで積立不足が生じたとき、事業主に追加の掛金負担が生じる。
- このため、将来発生するリスクを算定し、労使の合意によりその範囲内においてあらかじめ掛金(リスク対応掛金)を拠出し、不況時の追加拠出を不要とすることで、より安定的な運営を可能とするもの。
- 2017(平成29)年1月施行後、242件の導入実績がある(2019(令和元)年10月現在)。

## 掛金拠出の構造(イメージ)



## リスク対応掛金導入後の仕組み(イメージ)

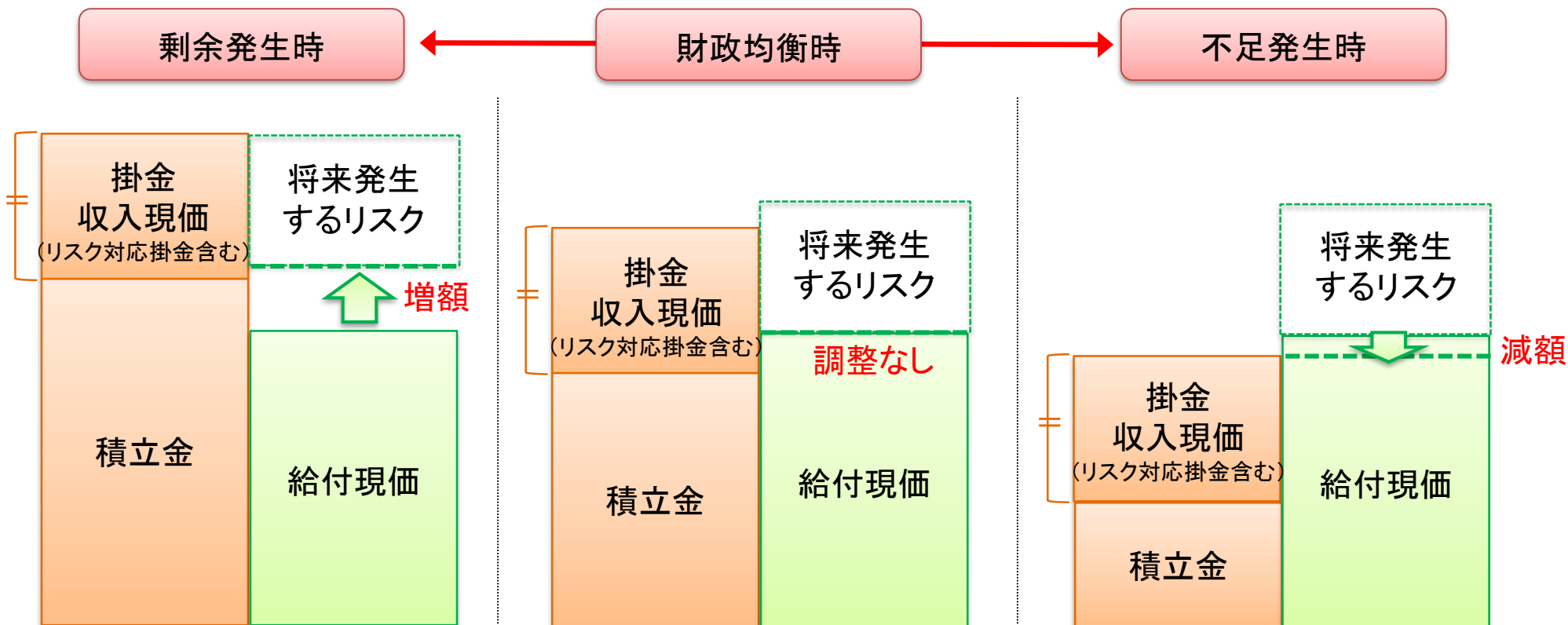


※ リスク対応掛金とは、「将来発生するリスク」として、積立金の資産構成に応じ、20年に一度の損失が起こると仮定した場合の損失額を算定し、その範囲内で労使の合意により拠出する掛金

# リスク分担型企業年金

- リスク分担型企業年金は、あらかじめリスク対応掛金に相当する分を上乗せした固定の掛金を負担することにより事業主が一定のリスクを負い、一方で、財政バランスが崩れた場合に給付の調整を行うことにより加入者・受給者が一定のリスクを負うといった形で、労使でリスクを分け合う仕組み。
- 2017(平成29)年1月施行後、11件の導入実績がある(2019(令和元年)年10月現在)。

## リスク分担型企業年金における給付調整の仕組み(イメージ)



# リスク分担型企業年金以外の確定給付企業年金の「将来発生するリスク」の算定方法

- リスク分担型企業年金以外の確定給付企業年金(DB)では、「将来発生するリスク」は、将来の積立金の価格変動による積立金の減少を想定し、資産区分ごとの資産額に「所定の係数」を乗じた額の合計額に基づき算定する(=「標準算定方法」)。
- このほか、厚生労働大臣の個別の承認を得て、DBの実情に合った算定も可能となっている(=「特別算定方法」)。

## <標準算定方法の計算方法と計算例>

- ・ 「所定の係数」は、資産区分毎の20年に一度発生する損失額に基づき、厚生労働大臣が定める。
- ・ 資産区分ごとの資産額に「所定の係数」を乗じ、これらの合計額を算出する。これが「将来発生するリスク」の額となる。

資産区分	資産						合計
	国内債券	国内株式	外国債券	外国株式	一般勘定	短期資産	
資産額	6億円	2億円	2億円	1億円	2億円	1億円	14億円
所定の係数	5%	50%	25%	50%	0%	0%	
資産額× 所定の係数の額	0.3億円	1億円	0.5億円	0.5億円	—	—	2.3億円

※ 上記以外の「その他の資産」を保有する場合は、「その他の資産」の割合に基づき「将来発生するリスク」の額を補正する。なお、「その他の資産」の割合が20%以上である場合は、特別算定方法による算定が義務づけられている。

※ 資産区分毎の「20年に一度発生する損失額」は、過去20年程度の各資産のインデックスから期待収益率と標準偏差を計算し、正規分布の片側5%TVaR(Tail Value at Risk)として算定される。

## リスク分担型企業年金の「将来発生するリスク」の算定方法

- リスク分担型企業年金の場合も、「将来発生するリスク」の算定には「標準算定方法」と「特別算定方法」がある。
- リスク分担型企業年金は最初に設定した掛金を固定する仕組みであることから、より慎重に、将来の積立金の価格変動により積立金が減少するリスク(価格変動リスク)に加え、今後の金融経済環境等の変化に伴い予定利率が低下するリスク(予定利率低下リスク)についても見込む(=「標準算定方式」)。

### ＜ リスク分担型企業年金における標準算定方法の計算方法 ＞

- リスク分担型企業年金の場合、標準算定方法による「将来発生するリスク」は、価格変動リスクと予定利率低下リスクの合計により算出する。

- ・ 価格変動リスク

資産区分ごとの資産額に、リスク分担型企業年金以外の確定給付企業年金(DB)の場合と同様の「所定の係数」を乗じ、これらの合計額

- ・ 予定利率低下リスク

予定利率が1%低下したとした場合の債務(給付現価－掛金収入現価)の増加額

※ リスク分担型企業年金以外のDBの場合と同様に、「その他の資産」を保有する場合は、「その他の資産」の割合に基づき「将来発生するリスク」の額を補正する。なお、「その他の資産」の割合が10%以上である場合は、特別算定方法による算定が義務づけられている。

※ 価格変動リスク及び予定利率低下リスクは、一定期間経過し財政状況が安定した状態(いわゆる定常状態)を仮定して推計することとしている。

## DBのリスク対応掛金に係る規約変更の手續

- リスク分担型企業年金では「将来発生するリスク」の算定に当たって予定利率低下リスクを見込むことが「標準算定方法」となっているが、それ以外の確定給付企業年金(DB)がこれを見込む場合は「特別算定方法」となり、厚生労働大臣の個別の承認が必要となる。
- この「特別算定方法」に係る承認手續は、リスク対応掛金を拠出するための規約変更に先立って行う必要がある。
- この「特別算定方法」は、2017(平成29)年1月施行後、累計で321件の承認実績がある(2019(令和元年)年10月現在)。

< 承認手續のスケジュールのイメージ (4月1日からリスク対応掛金を拠出するための規約変更を行う場合) >

	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
標準算定方法 の場合					規約変更		
特別算定方法 の場合	特別算定方法				規約変更		
	申請		承認		申請		承認
	規約変更に先立って、特別算定方法に係る承認手續が必要						

## 「将来発生するリスク」の算定方式に係る手続の改善

- リスク分担型企业年金でない確定給付企業年金(DB)が、リスク対応掛金の施行後これまでの間で定型化した以下の3つの算定方法によって「将来発生するリスク」を算定する場合には、規約変更在先立つ個別の厚生労働大臣の承認を不要とする。

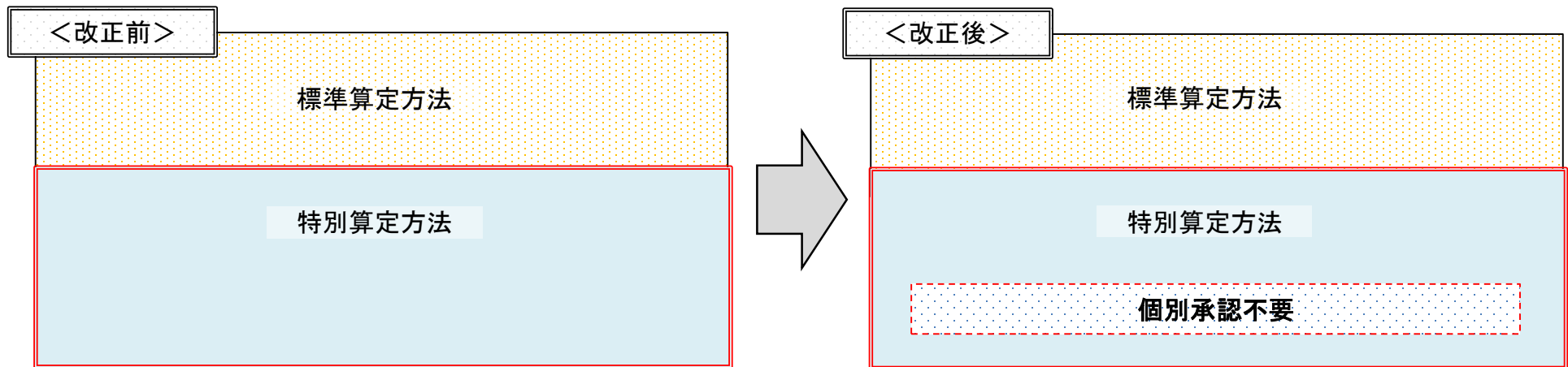
### 【価格変動リスク】

- ① 現有資産の資産構成割合ではなく、政策的資産構成割合に基づき算定する方法
- ② 事業所の増加や減少など積立金の額に増減が見込まれる場合にそれを織り込んで算定する方法

### 【予定利率低下リスク】

- ③ 予定利率が1%低下した場合の債務の増加額を見込む方法

- なお、算定方法の妥当性を年金数理人が確認する必要があるため、特別算定方法としての位置付けは変更しない。



※ 来年度当初の掛金変更から適用できるよう、告示改正のパブリックコメントを実施中。

# 給付減額の判定基準と手続要件

- 従来の確定給付企業年金(DB)では、給付設計の変更を行う際、給付現価や最低積立基準額が減少する場合に給付減額と判定している。
- 給付減額と判定された場合は、手続要件として、給付減額に該当する者の個別の同意等を得ることとなっている。

## < 給付減額の判定基準 >

- (a) 給付設計の変更前後の総給付現価が減少する場合
- (b) 一部の加入者又は受給権者等について、当該者に係る給付現価が給付設計の変更によって減少する場合
- (c) 各加入者又は各受給権者等の最低積立基準額が減少する場合

のいずれかに該当する場合、給付減額と判定

## < 給付減額を行う場合の手続要件 >

加入者の給付減額を行う場合	受給者の給付減額を行う場合
<ul style="list-style-type: none"><li>・ 全加入者に対する事前の十分な説明</li><li>・ 加入者の3分の1以上で組織される労働組合がある場合は、当該労働組合の同意の取得</li><li>・ 加入者の3分の2以上の個別同意の取得 (加入者の3分の2以上で組織される労働組合がある場合は、当該労働組合の同意をもって、これに代えることができる)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 全受給者に対する事前の十分な説明</li><li>・ 受給者の3分の2以上の個別同意の取得</li><li>・ 希望者に減額前の給付を一時金で支給</li></ul>

※ 給付減額の対象となる加入者・受給者が一部に限られる場合には、その対象となる者の3分の2以上の個別同意が必要。なお、給付減額の対象となる加入者の3分の2以上で組織される労働組合がある場合は、当該労働組合の同意をもって、加入者の個別同意に代えることができる。

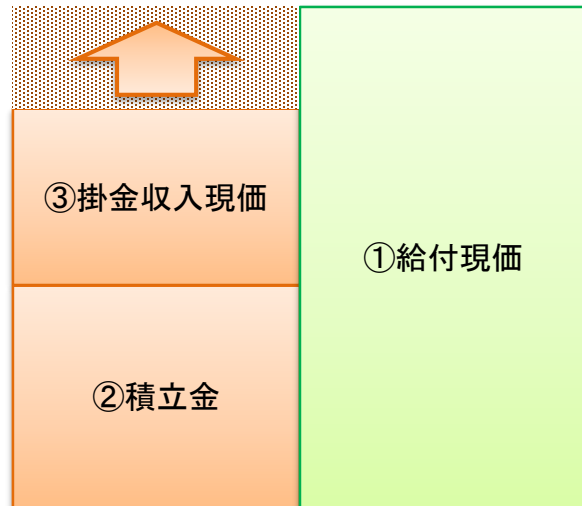
# リスク分担型企业年金への移行時の給付減額判定

- 従来の確定給付企業年金(DB)からリスク分担型企业年金への移行時は、給付の性質を大きく変更するものであるため、給付減額と判定している。

＜ 積立不足が発生した場合の対応 ＞

- 従来の確定給付企業年金(DB)

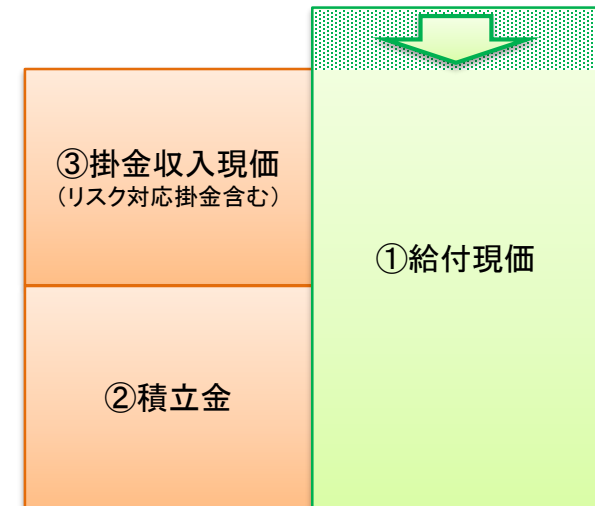
追加拠出を行うことで積立不足を解消し、給付水準を維持する



給付の性質  
が大きく変化

- リスク分担型企业年金

あらかじめリスク対応掛金を拠出しつつ、給付水準の調整により財政均衡を図る





# リスク分担型企業年金への移行時の給付減額手続

- 移行時において、「給付の原資(②積立金+③掛金収入現価)の水準」が「①給付現価に、将来発生するリスクの2分の1を加えた水準」を上回っている場合は、その後の資産の価格変動等を考慮すると、減額調整よりも増額調整が生じる可能性が高いため、給付減額手続のうち個別の同意等は不要としている。

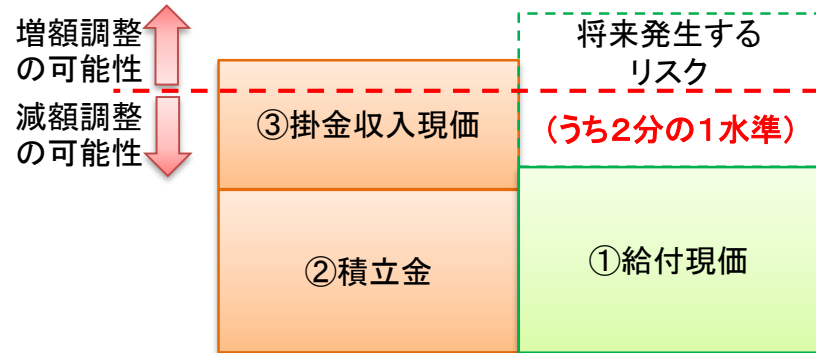
## < 移行時の給付減額手続 >

「給付の原資(②積立金+③掛金収入現価)の水準」と「①給付現価に、将来発生するリスクの2分の1を加えた水準」の大小関係に応じて、給付減額手続を区別している

### 増額調整が生じる可能性が高い場合

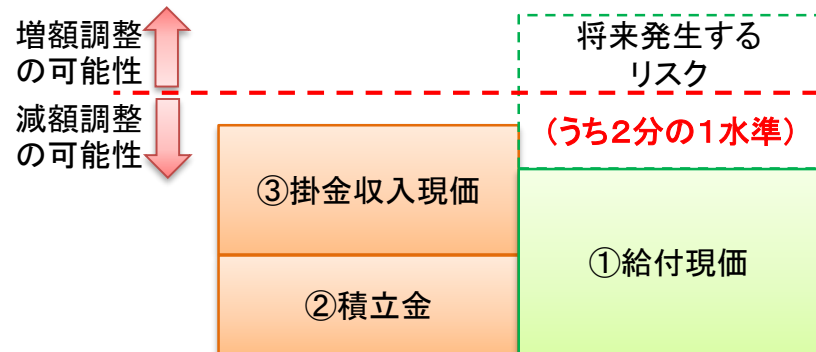
以下の手続を課す一方、個別の同意等は不要

- ・ 全加入者に対する事前の十分な説明
- ・ 全受給者に対する事前の十分な説明
- ・ 受給者のうち希望者には、年金給付に代えて移行前の給付を一時金で支給



### 減額調整が生じる可能性が高い場合

個別の同意等を含め、従来の確定給付企業年金における「給付減額を行う場合の手続要件」と同じ

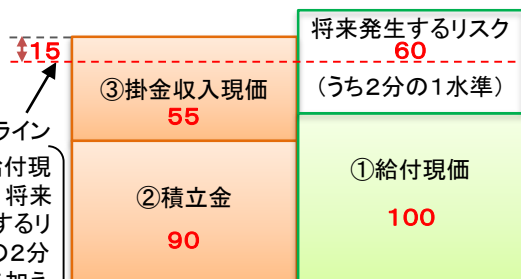


# リスク分担型企業年金の合併時・分割時等の手続

- リスク分担型企業年金導入後の合併時・分割時等（事業所の増減を含む）は、「①給付現価に、将来発生するリスクの2分の1を加えた水準」を基準ラインとして、「給付の原資（②積立金＋③掛金収入現価）」が基準ラインを超過する分について、その「①給付現価」に対する比率が低下する場合は給付減額と判定している。
- 合併時・分割時等に財政状況が変化する場合、給付や掛金に変更がない加入者等であっても、この比率が低下する場合がある（例えば、合併の場合、財政状況が良い方の企業年金では必ず低下）。
- このような場合、給付減額手続として個別の同意等が必要となり、リスク分担型企業年金への移行時と取扱いが異なる。

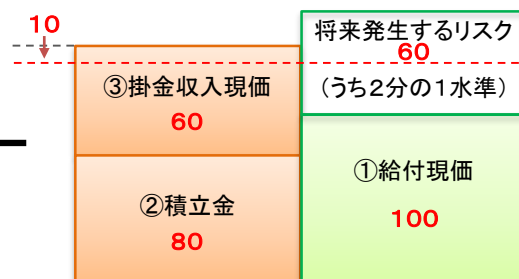
【ケース1】増額調整の可能性が高い企業年金を合併する場合

＜合併前のA企業年金＞



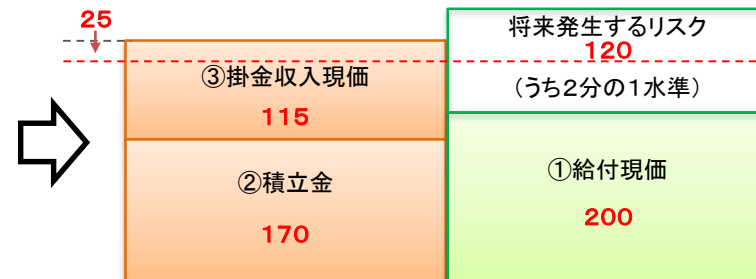
「①給付現価」に対する基準ライン超過分の比率：0.15

＜B企業年金(ケース1)＞



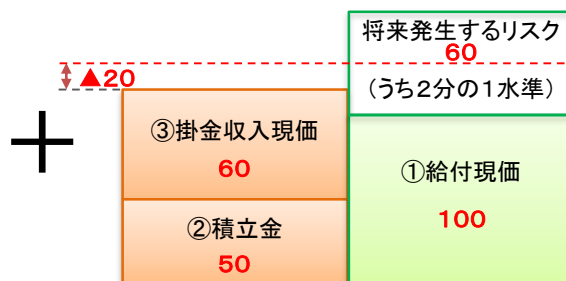
「①給付現価」に対する基準ライン超過分の比率：0.1

＜合併後(ケース1)＞



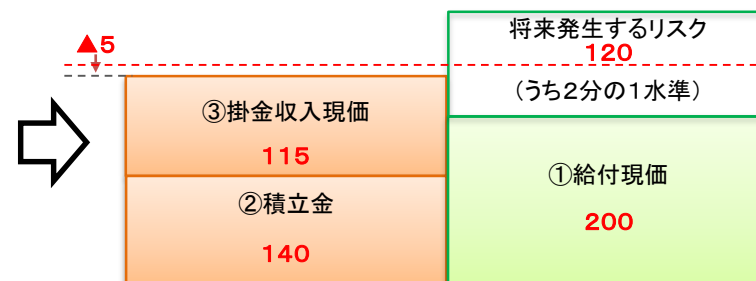
「①給付現価」に対する基準ライン超過分の比率：0.125

＜C企業年金(ケース2)＞



「①給付現価」に対する基準ライン超過分の比率：▲0.2

＜合併後(ケース2)＞



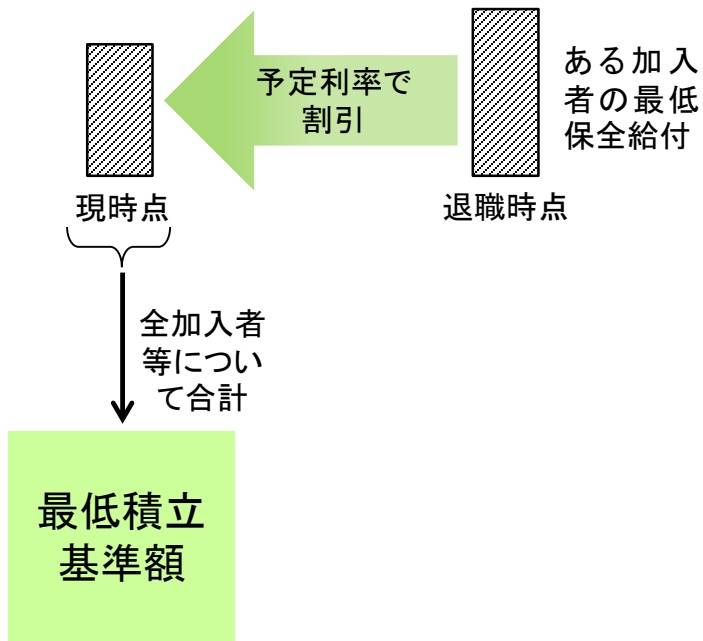
「①給付現価」に対する基準ライン超過分の比率：▲0.025

【ケース2】減額調整の可能性が高い企業年金を合併する場合

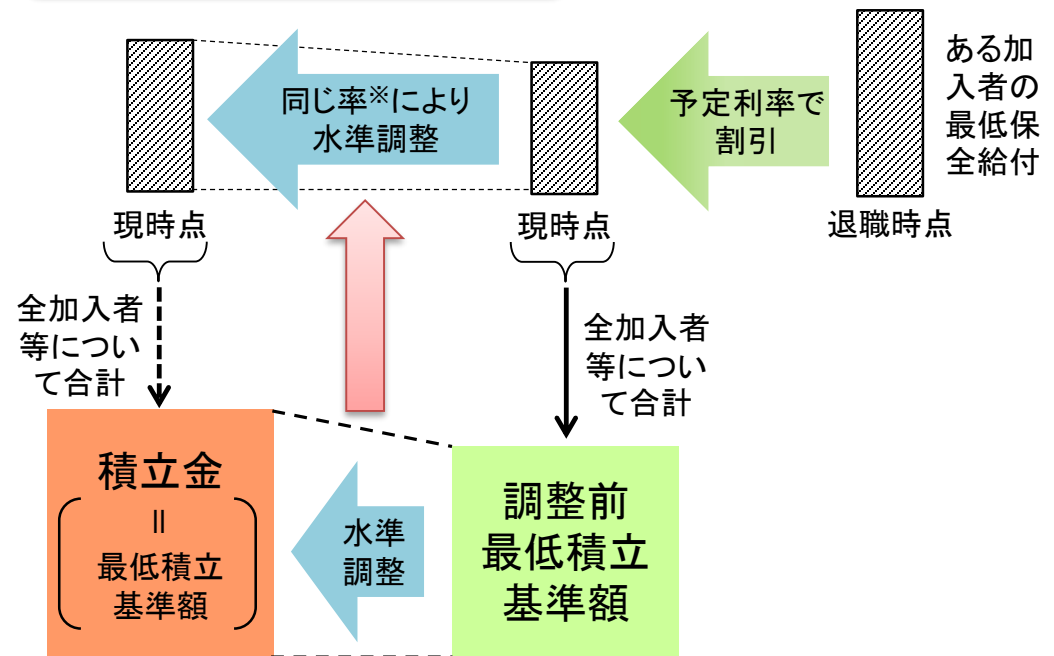
# リスク分担型企業年金における最低積立基準額の取扱い

- 従来の確定給付企業年金(DB)においては、最低積立基準額は、各加入者等の現時点までの加入期間に見合った給付(=最低保全給付)の現在価値から算出する。
- 一方、リスク分担型企業年金は、最初に設定した掛金を固定して追加の掛金拠出を行わないため、財政検証時における最低積立基準額は、積立金の額と一致するよう水準の調整が行われる仕組みとなっている。
- 合併時・分割時等(事業所の増減を含む)に財政状況が変化する場合、給付に変更がない加入者等であっても最低積立基準額が減少する場合がある(例えば、合併の場合、財政状況が良い方の企業年金では必ず減少する)が、合併時・分割時等における最低積立基準額の取扱いについて、現在、制度上の手当てがなされていない。

## リスク分担型企業年金以外の 従来の確定給付企業年金(DB)



## リスク分担型企業年金

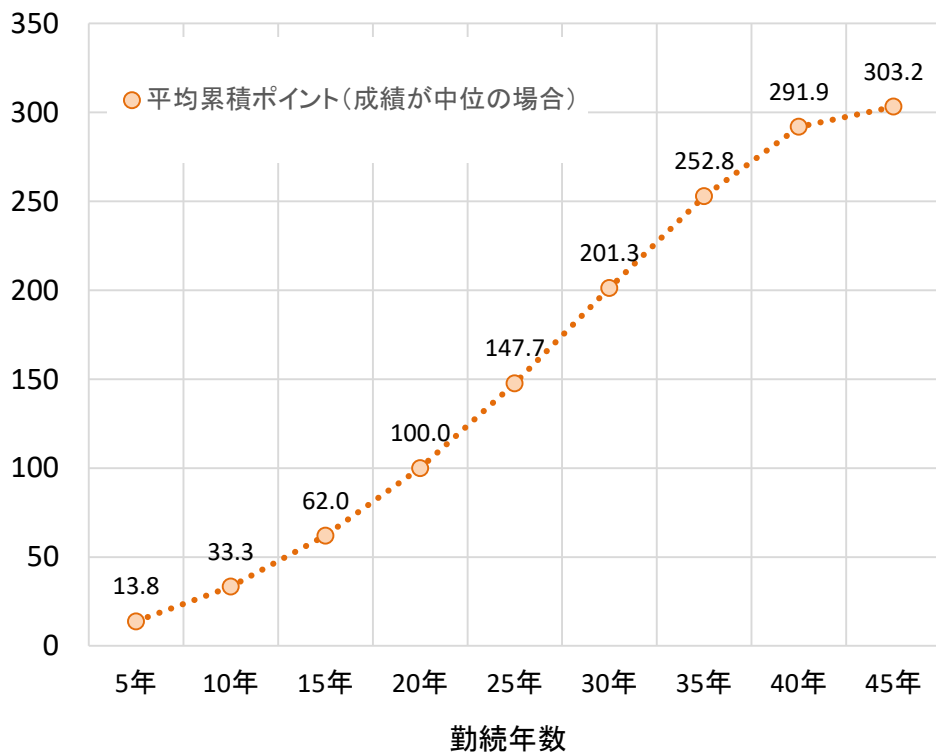


※ 水準調整のための率 = 積立金 / 調整前最低積立基準額

# 定年延長等の雇用延長に伴う給付設計の見直しに当たっての手續

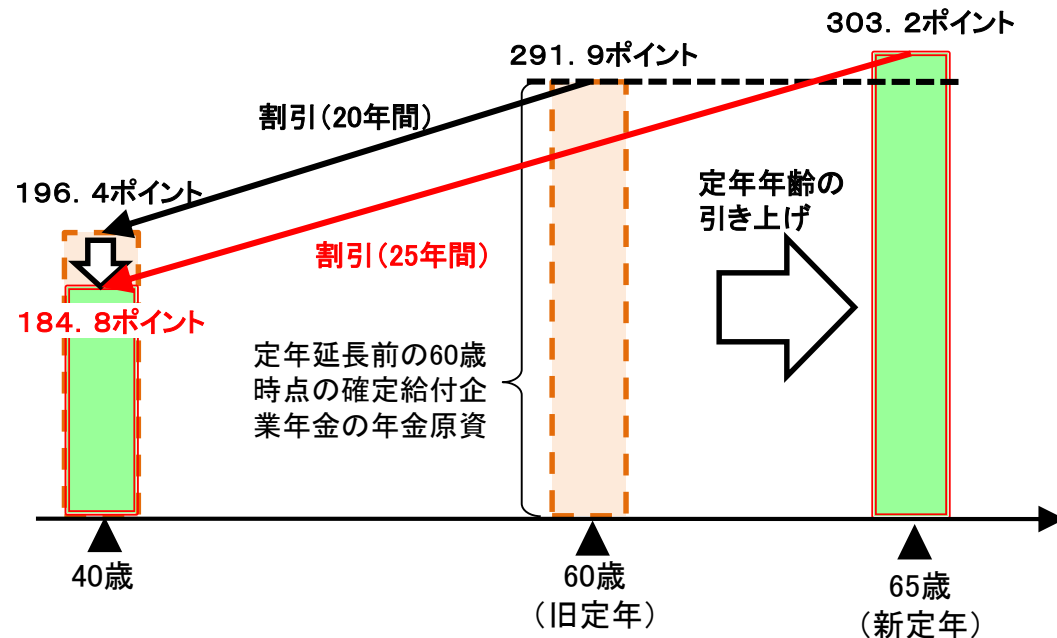
- 確定給付企業年金(DB)の給付設計について、勤続期間に応じて給付額は増加していくものの一定の勤続期間を超えると増加幅は緩やかとなるS字カーブを描くことがある。
- 定年延長に伴って支給総額が増える場合であっても、その増加に対して、定年延長に伴う割引の方が大きい場合には、給付現価が低下する。給付減額と判定された場合は、手續要件として、給付減額に該当する者の個別の同意等を得ることとなっている。

平均累積ポイント(注)



定年延長前後の給付現価を比較すると、予定利率による割引期間が長くなり給付現価は減少

例えば、予定利率2%、60歳で勤続期間40年、65歳で勤続期間45年である場合を仮定すると

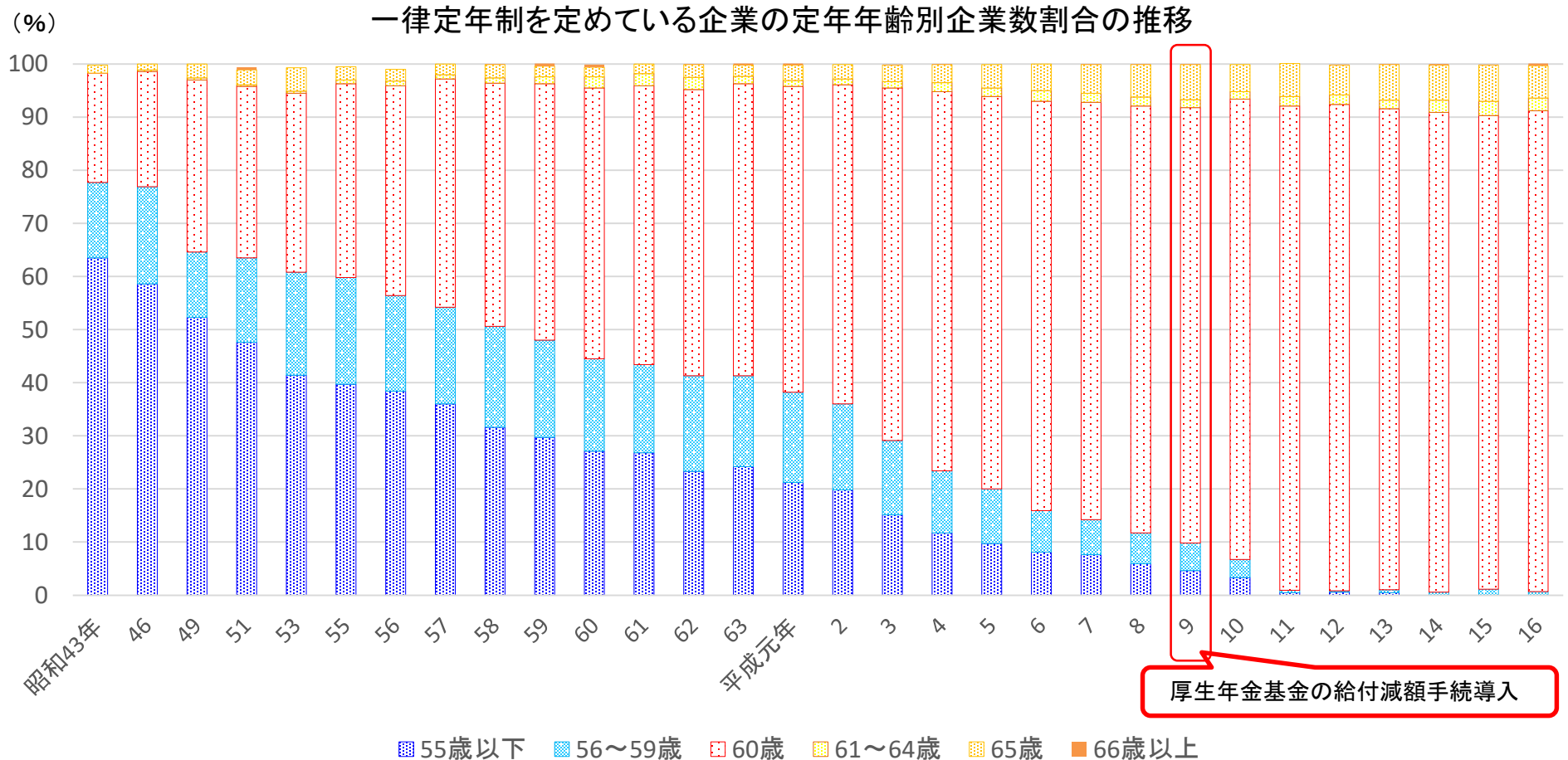


(出所) 人事院「民間企業の勤務条件制度等調査(民間企業退職給付調査)」(2006年)を基に作成

(注) ポイント制を採用している場合の勤続年数別平均累積ポイントを示したものの、勤続20年の成績中位の場合の平均累積ポイントを100としている。

# 定年の推移

- 厚生年金基金制度の施行当初の昭和40年頃は、50歳台が定年の企業が多かったが、その後、60歳定年の企業が増加した。
- かつてはそもそも給付減額を伴う規約変更自体が認められていなかったが、この間、支給開始要件を60歳到達時とする給付設計に改める規約変更がなされてきた実態がある。



(出所) 厚生労働省「雇用管理調査」より作成。なお、平成17年以降は厚生労働省「就労条件総合調査」において調査が行われている。

(注) 年齢区分のうち、平成14年以降は「55歳以下」の区分は存在しない。

# 給付減額を伴う規約変更申請の際の添付書類

- 給付減額を行う場合には、規約型にあっては事業主が加入者の過半数で組織される労働組合（そのような労働組合がない場合は加入者の過半数を代表する者）の同意を得て、基金型にあっては事業主と加入者から選出された代議員会の議決（3分の2以上の多数）を経て行うこととなる規約変更の申請に、「給付減額に係る同意を得たことを証する書類」を添付する必要がある。
- この添付する「給付減額に係る同意を得たことを証する書類」とは、厚生労働省から地方厚生（支）局に宛てた事務連絡において、加入者の3分の2以上で組織される労働組合がない場合、「給付減額の対象となる加入者の自署と押印」のある同意書を提出させることを地方厚生（支）局に求めている。

- ・同意書の様式は任意
  - ・実施事業所ごとに、加入者の個別の同意書を添付（数万件の同意を得ることもある）
- ※ 加入者の3分の2以上で組織される労働組合があればその同意をもって、これに代えることができる。

○株式会社  
代表取締役社長 △△ △ 殿

労働組合名 ○労働組合  
代表者名 XX委員長 ◇◇ ◇ 印

給付減額にかかる同意について

○株式会社確定給付企業年金規約の一部を平成●年●月●日付けで変更することに伴い、下記の給付減額を行うことを同意します。

記

1. 内 容  
① 定年退職日を変更すること  
変更前：60歳の誕生日の前日  
変更後：65歳の誕生日の前日  
本変更により、定年退職日が変わる加入者に係る給付について、支給開始時期が遅くなること（給付の額の減額要因）による影響が、基準給与が増加すること（給付の額の増加要因）による影響より大きいことから、通常予測給付現価が減少し、給付減額に該当する。  
② . . .

2. 適用日  
平成●年●月●日

以上

○株式会社  
代表取締役社長 △△ △ 殿

給付減額にかかる同意について

○株式会社確定給付企業年金規約の一部を平成●年●月●日付けで変更することに伴い、下記の給付減額を行うことを同意します。

記

1. 内 容  
① 定年退職日を変更すること  
変更前：60歳の誕生日の前日  
変更後：65歳の誕生日の前日  
本変更により、定年退職日が変わる加入者に係る給付について、支給開始時期が遅くなること（給付の額の減額要因）による影響が、基準給与が増加すること（給付の額の増加要因）による影響より大きいことから、通常予測給付現価が減少し、給付減額に該当する。  
② . . .

2. 適用日  
平成●年●月●日

日付	氏名	印	日付	氏名	印
平成31年4月26日	厚生 太郎	厚生			
平成31年4月26日	労働 花子	労働			

以上

給付減額の内容

自署と押印



# 給付額の改定の手続

- 確定給付企業年金(DB)の給付は、あらかじめ規約で給付額の改定ルールを定めることが認められており、支給を開始して一定の期間が経過したときに定率を乗じる方法が認められている。
- 日本年金数理人会から、この改定ルールの一つとして、死亡率の更新ごとに、死亡率の変動による終身年金現価率の増加を勘案した調整率を乗じることを可能としてどうかとの提案がある。

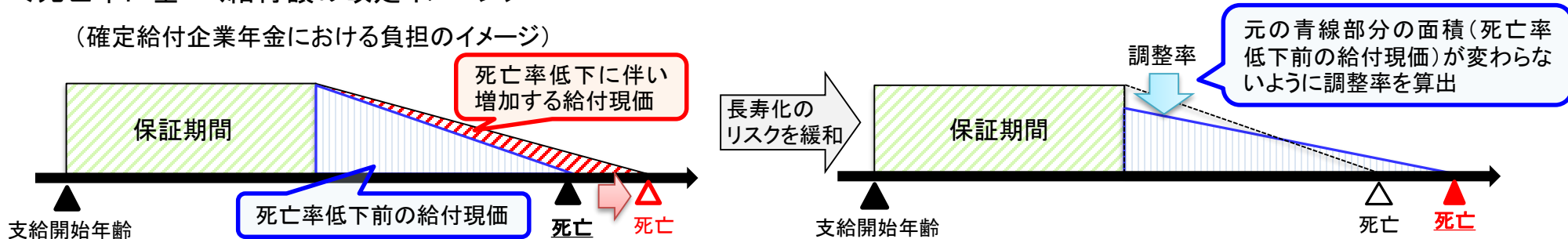
## < 現行の給付額の改定の一例 >

年金の支給開始後一定期間が経過又は一定の年齢に達したときに、それまでの給付額に「定率」を乗じる方法  
(個人の受給のイメージ)

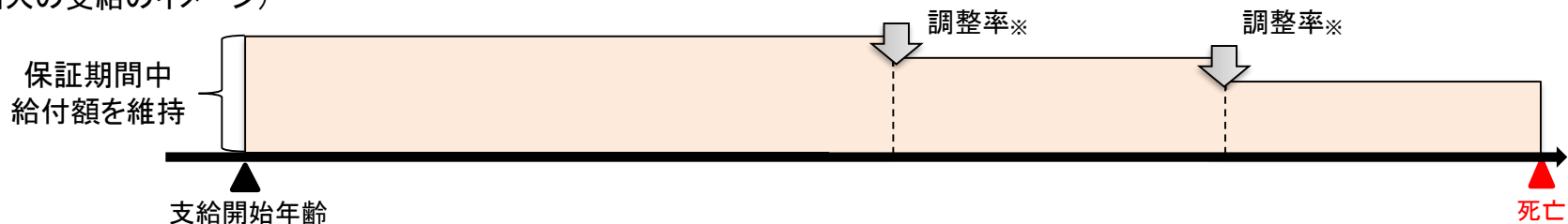


## < 死亡率に基づく給付額の改定イメージ >

(確定給付企業年金における負担のイメージ)



(個人の受給のイメージ)



※ 死亡率の更新ごとに調整率を算出し、その調整率を乗じることで給付額を改定する。

## 6.その他

- (1)ガバナンスの確保
- (2)支払保証制度
- (3)年金バイアウト
- (4)いわゆる選択型DC・選択制DC



# DBのガバナンス

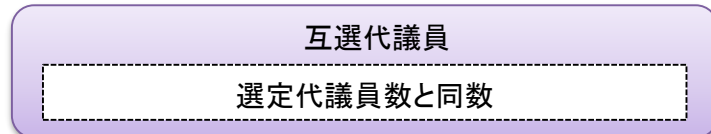
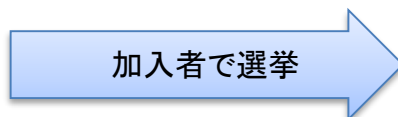
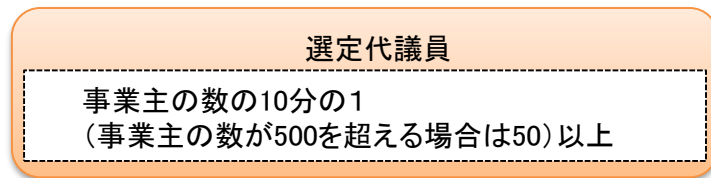
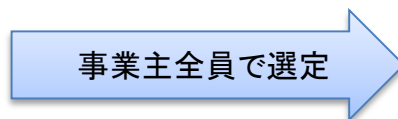
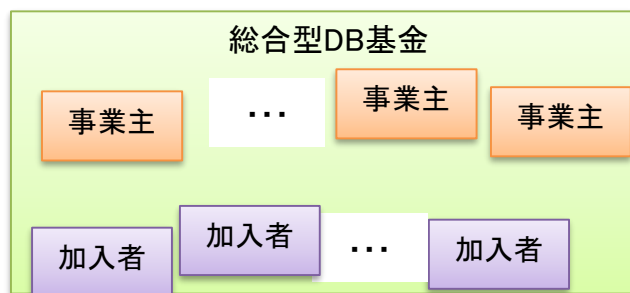
- 企業年金のガバナンスに関し、①行為準則・組織、②事業運営の検証・監査等、③資産運用、④加入者への情報開示といった面から、制度全般を検証した。
- この中で、確定給付企業年金(DB)については、OECDガイドラインに照らしても、制度が健全に運営されるための基本的な仕組みは概ね整備されているが、以下の課題が指摘された。
- 指摘されたそれぞれの課題について、継続的に議論を重ね、2018(平成30)年度以降順次見直しが行われた。

項目	指摘された課題	改正事項
行為準則 ・組織	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 複数の事業主で構成される確定給付企業年金で、適正な運営が難しい状況を抱えたものについてガバナンスを重点的に強化すべき</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 総合型DB基金の代議員の選任の在り方の見直し【通知改正】</li> </ul>
事業運営の 検証・監査等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 公認会計士等の監査の活用</li> </ul> <p>※ コストの観点から、複数事業主で実施するなど利害関係者の多い基金等に対象を絞るほか、上場企業に求められる法定監査との重複を避ける配慮が必要。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 総合型DB基金における会計の正確性の確保【通知改正】</li> </ul>
資産運用 ・加入者への 情報開示	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 資産運用委員会の設置の促進</li> <li>・ 資産運用ルールの見直し</li> <li>・ 資産運用に関する開示の充実</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「運用の基本方針」・「政策的資産構成割合」の策定義務化【省令改正】</li> <li>・ 「確定給付企業年金に係る資産運用関係者の役割及び責任に関するガイドライン」の見直し【通知改正】</li> </ul>

# 総合型DB基金の代議員の選任の在り方の見直し

- 総合型DB基金については、事業主に対し基金の運営方針決定への関与を促し、事業主の基金運営への参加意識を高めるため、2018(平成30)年10月1日以降の基金設立時又は代議員の任期満了時の選定から、
  - ① 選定代議員(事業主が選定する代議員)の数は、事業主数の10分の1(事業主数が50を超える場合は50)以上、
  - ② その選定の方法は全ての事業主が選定行為に携わる方法によるものとした。【通知改正】

## <見直しのイメージ>

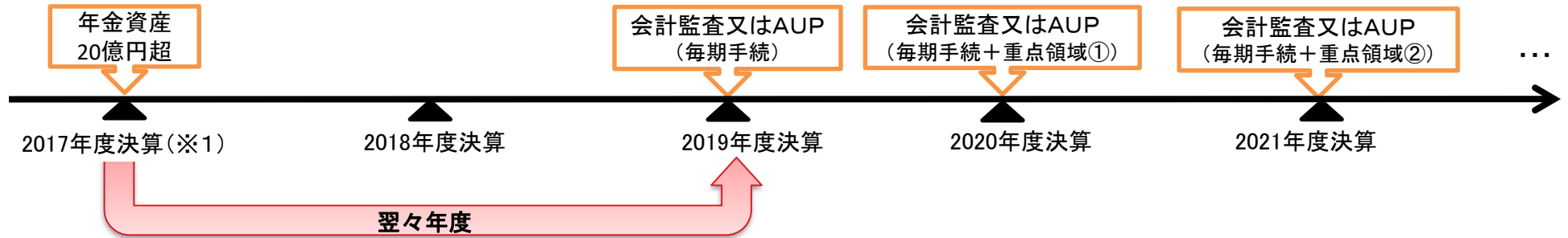


※ ただし、母体組織等が代議員会に代わる役割を担っていると判断できる場合は、この限りではない。

# 総合型DB基金における会計の正確性の確保

○ 総合型DB基金においては、2017(平成29)年度決算以降で年金資産が20億円を超えた決算の翌々年度決算から、公認会計士又は監査法人による「会計監査」か、「AUP(=合意された手続: Agreed upon procedures)」を受けることとし、その結果を監事監査に活用して、監事監査の充実・会計の正確性の確保を図ることとした。  
【通知改正】

## <導入のイメージ>



## <会計監査とAUPの比較>

	会計監査	AUP
手続の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>公認会計士又は監査法人が独立した第三者として、財務諸表の適正性を表明するために、十分かつ適切な監査証拠を入手することができるように監査計画を作成し、手続を実施する。</li> <li>手続の選択・決定は、公認会計士又は監査法人が行う。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公認会計士又は監査法人(※2)と依頼者との間で、確認する具体的な手続についてあらかじめ合意した上で、当該合意した手続に従い、公認会計士又は監査法人が手続を実施する。</li> </ul>
実施結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>公認会計士又は監査法人が、財務諸表の適正性について記載した監査報告書を提出する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公認会計士又は監査法人が、手続の実施結果を報告するものであり、財務諸表の適正性について言及するものではない。</li> <li>そのため、依頼者は、実施結果に基づき、自らの責任で結論を導くことが基本となる。</li> </ul>
費用	<ul style="list-style-type: none"> <li>比較的費用が高い。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>比較的安価で実施できる。</li> </ul>

※1 2017(平成29)年度決算とは、2017(平成29)年4月1日から2018(平成30)年3月31日までの間に開始する事業年度の決算をいう。

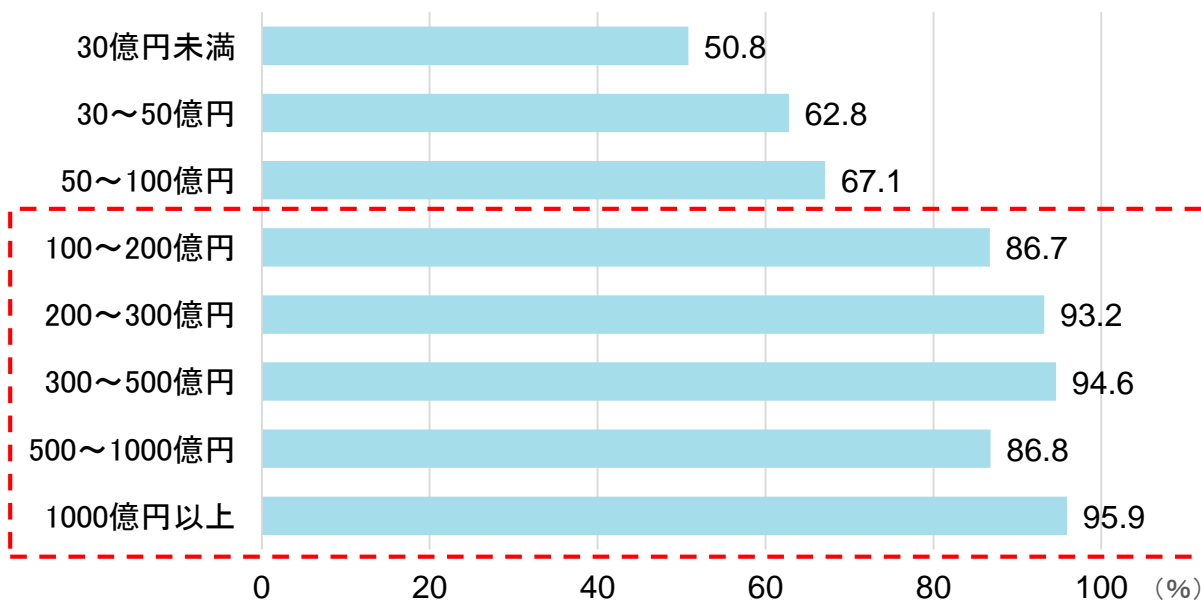
※2 AUPの業務提供者は、公認会計士又は監査法人と同等水準で業務を遂行できる者でも可。

※3 AUPの手続は、「確定給付企業年金の事業運営基準」に規定するチェックポイントに則して定める。毎期に必ず実施する「毎期手続」と各年度の「重点領域」があり、実施初年度は「毎期手続」のみを実施し、実施2年目以降、「毎期手続+重点領域①」と「毎期手続+重点領域②」を交互に実施する。

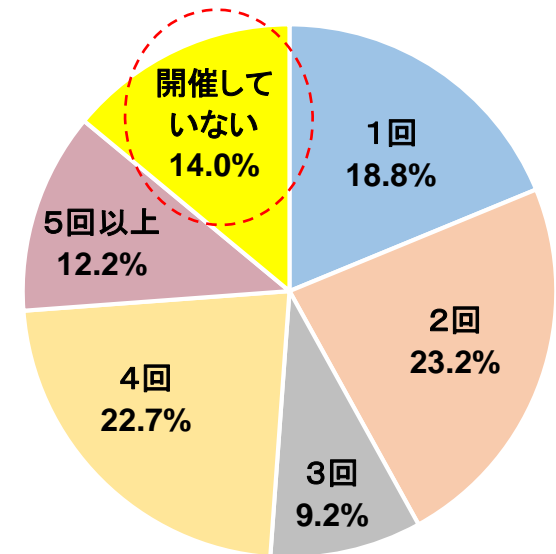
# 資産運用委員会

- 改訂ガイドラインの施行前の2017(平成29)年度決算時点では、資産規模が100億円以上であっても、資産運用委員会を設置していない確定給付企業年金(DB)が存在した。また、資産運用委員会を設置していたとしても、2017(平成29)年度中に委員会を開催していないDBも存在した。
- 資産運用ガイドラインにおいては、これまで資産運用委員会を設置することが望ましいとしていたが、2018(平成30)年4月以降、運用に係る資産の額が100億円以上の場合、資産運用委員会を設置することを定めた。【通知改正】

資産規模別資産運用委員会の設置率



資産運用委員会の開催回数  
(2017年度中)



(出所) 企業年金連合会「企業年金実態調査結果と解説(2017年度)」

資産規模別資産運用委員会の設置率の調査回答数はn=787。

資産運用委員会の開催回数の調査回答数は、資産運用委員会を設置しているn=608を対象として集計している。

# DBの業務概況の周知

- 事業主等は、確定給付企業年金(DB)の業務概況について加入者に周知しなければならない。
- DBの業務概況からは給付の種類ごとの標準的な給付額や給付の設計などは把握できるが、財政の観点から作成されるものであり、加入者にとっては自らの状況が把握できない。

## <業務概況に盛り込むべき事項>

- 1 給付の種類ごとの標準的な給付の額及び給付の設計
- 2 加入者の数及び給付の種類ごとの受給権者の数
- 3 給付の種類ごとの給付の支給額その他給付の支給の概況
- 4 事業主が資産管理運用機関等に納付した掛金の額、納付時期その他掛金の納付の概況
- 5 積立金の額と責任準備金の額及び最低積立基準額との比較その他積立金の積立ての概況
- 6 積立金の運用収益又は運用損失及び資産の構成割合その他積立金の運用の概況
- 7 基本方針の概要
- 8 調整率の推移その他調整率に関する事項(リスク分担型企業年金に限る)
- 9 その他確定給付企業年金の事業に係る重要事項

## <業務概況の例>

### 例1

#### 1 給付の種類ごとの標準的な給付の額及び給付の設計

給付の種類		給付の設計			標準的な給付の額(円)
		主な支給要件		給付期間	
		支給事由	勤続(加入)期間・年齢		
老齢給付金	年金	退職	●年以上かつ●歳到達	●年確定年金	
	一時金			-	
脱退一時金		退職	●年以上●年未満	-	
			●年以上●歳未満		
遺族給付金	年金	死亡	●年以上	●年	
	一時金		●年以上●年未満	-	

### 例2

#### 1. 制度の概要について

(給付の設計)

支給要件			給付種類	給付の内容	支給時期
加入者期間	年齢	事由			
年以上	-	退職	脱退一時金	-	即時
年未満		死亡	遺族給付金		即時
年以上	歳未満	退職	脱退一時金	年確定年金(又は一時金)	繰下後 歳
		退職	老齢給付金		
	歳	退職	老齢給付金	年確定年金(又は一時金)	即時
		死亡	遺族給付金	年確定年金(又は一時金)	即時

(モデル給付額)

給付の種類	加入者期間	標準給付額	給付額	選択一時金
老齢給付金	20年	千円	円/年	
	25年	千円	円/年	
	30年	千円	円/年	
脱退一時金(会社都合退職)又は遺族一時金	5年	千円	円	
	10年	千円	円	
	15年	千円	円	

# DBの個人別通知の例

- 確定給付企業年金(DB)については、従来型の給付設計では資産残高を示すことが困難なものもあるが、個人ごとの仮想の積立金を積み立てていくような給付設計の場合などでは個々人の資産残高を計算することは可能である。
- DB、企業型確定拠出年金(企業型DC)、退職金などをあわせて個人別に通知している例もある。

## 例1

所属コード	ALLTRN	支払(給与引去り)保険料合計	月払	53,350円	半年払	10,000円	年払	10,000円
従業員番号	5000060E02							
氏名	ハンヨウジュウキョウイン イチタ 様							

老後の備え	制度名	加入有無	仮想個人 勘定残高	基準年月日
	確定給付年金	ご加入	400,000円	2012/01/10
	確定拠出年金	ご加入	5,000円	2012/01/10
	退職一時金制度		ポイント累計額 1,500,000円	2012/01/10

1. データのメンテナンスは、商品毎に異なりますので、各商品の「基準年月日」にご留意ください。  
 2. 各詳細画面にご留意いただきたい点を記載しておりますのでご参照ください。  
 3. 確定拠出年金については、個人情報提供に同意されていない場合、個人別管理資産額は「\*\*\*」表示しております。

## 例2

給与		退職金	
(円)		(毎年4月累積、1ポイント(P)=1万円)	
給与総額	*****	退職金ポイント	定年 ( )内は自己都合
基本給	*****	退職一時金(P)	**** (***)
〇〇手当	*****	CB年金(P)	**** (***)
社会保険料・税		DC年金	
(円)		(円)	
控除額計		*****	当月末時点
社会 保険料	厚生年金保険料	*****	DC会社拠出
	健康保険料	*****	*****
	介護保険料	*****	DC従業員拠出
税	所得税	*****	*****
	住民税	*****	*****
現金支給額(円)		*****	

企業のイントラネットでの表示例。  
 基準年月日におけるDBの仮想個人勘定残高、DCの個人別管理資産額、退職一時金制度のポイント累計額を表示。

給与支払明細書の例。  
 給与や社会保険料・税のほかに、退職金やキャッシュバランスプランのポイント残高、DCの個人別管理資産の額等を表示。



# 個々人の年金の「見える化」の例①

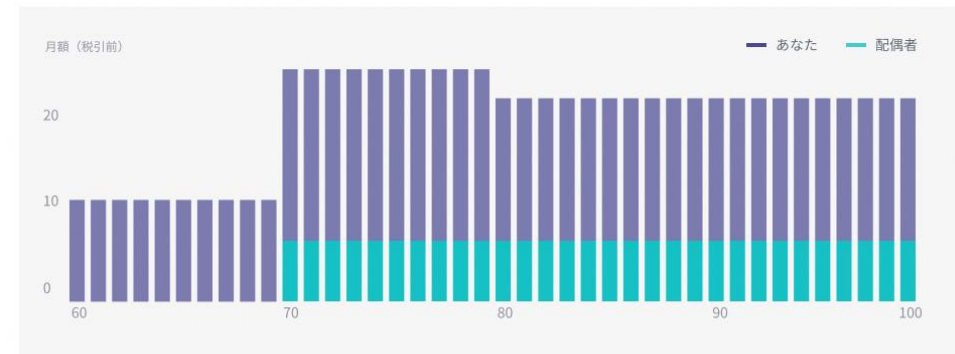
○ 公的年金、企業年金(DB・企業型DC)、iDeCoなどについて、個々人の現在の状況と将来の見通しを全体として「見える化」を行っている例もある。

## 例1

### 退職金・年金の受取額

受取額	あなたの一括	あなたの分割(累計)	配偶者の一括	配偶者の分割(累計)	総額
退職金	636万円	0万円	0万円	0万円	636万円
企業年金(DB)	553万円	1,354万円	-	-	1,907万円
企業年金(DC)	421万円	0万円	0万円	0万円	421万円
個人年金(iDeCo)	240万円	0万円	0万円	0万円	240万円
公的年金(100歳まで)	-	3,600万円	-	3,600万円	7,200万円
65歳以降の給与	-	3,600万円	-	0万円	3,600万円
合計(税引前)	1,850万円	8,554万円	0万円	3,600万円	14,004万円
合計(税引後)					12,603万円

### 退職金・年金の分割受取イメージ

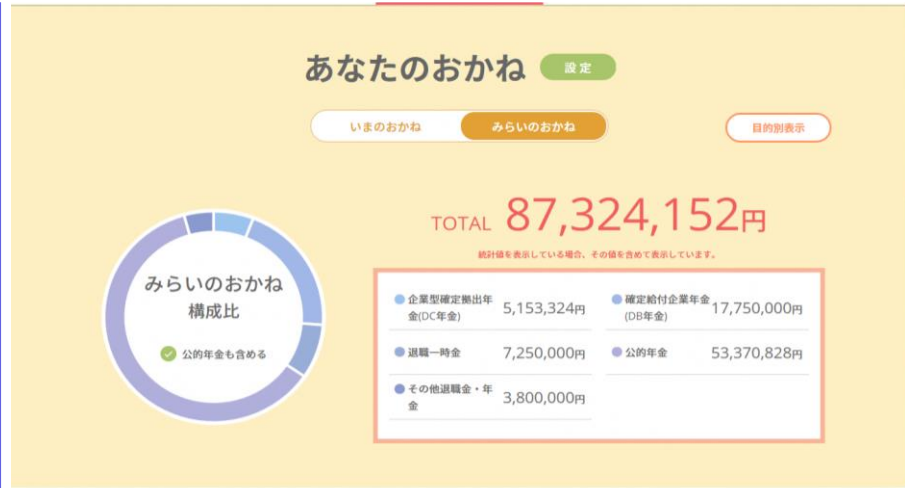


・公的年金、企業年金(DB、企業型DC)、iDeCo、退職金、65歳以降の給与などの将来の受取額の一時金として一括でもらった場合の金額と分割してもらった場合の累計額を表示(左表)。

・本人と配偶者の受取額を、それぞれ分割してもらった場合の各年齢ごとのイメージをグラフで表示(右図)。

# 個々人の年金の「見える化」の例②

## 例2



内訳 (科目別)

すべて開く すべて閉じる

**退職金・年金** 合計 統計値 61,500,000円  
合計 合計経受額予測値 87,324,152円

企業型確定拠出年金(DC年金) 合計 5,153,324円  
手入力の場合は、現在残高(資産評価額)を毎年更新してください。

名称	基準日(時)・登録日	現在残高 (資産評価額)	定年時予測額	明細
● わたしの確定拠出年金サポートサイト	-	533,324円	5,153,324円	明細 <span>受取予測値</span>
		13,324円		
● 手入力	—年—月—日	0円	0円	明細

確定給付企業年金(DB年金) 合計 17,750,000円

名称	基準日(時)・登録日	現時点予測額	定年時予測額	明細
● 外部連携 (DBDC受取予測額一体表示)	-	8,325,000円	17,750,000円	受取予測値
● 手入力	—年—月—日	-	0円	明細

退職一時金 合計 統計値 11,530,000円  
合計 定年時予測値 7,250,000円

名称	基準日(時)・登録日	現時点予測額	定年時予測額	明細
● 外部連携 (DBDC受取予測額一体表示)	-	3,375,000円	7,250,000円	受取予測値
● 手入力	—年—月—日	-	0円	明細

公的年金 選択 統計 合計 経歴までの受取予測値 53,370,828円

名称	基準日(時)・登録日	現時点予測額	受取予測額	明細
● ねんきんネット	2019年9月18日	-	年額 2,541,468円 (月額 211,789円)	

その他退職金・年金 合計 3,800,000円

名称	基準日(時)・登録日	現時点予測額	定年時予測額	明細
● DeCo(家賃)	2019年9月30日	-	3,800,000円	明細

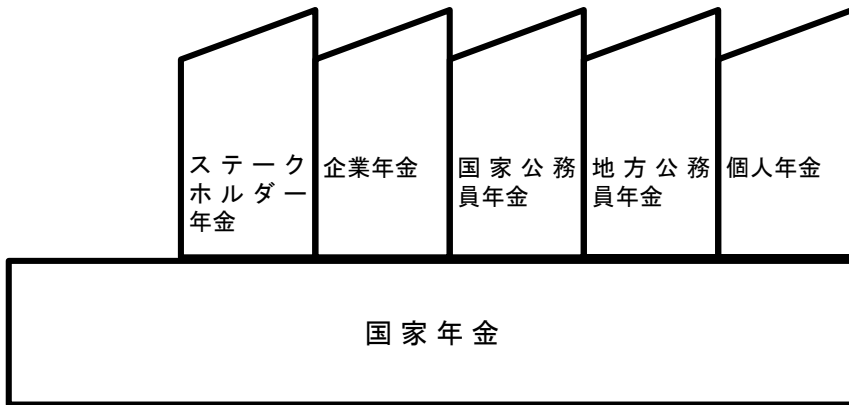
公的年金、企業年金(DB、企業型DC)、退職金等の一時金換算額を表示(左図)。その内訳として、各制度の現時点の残高と定年時の予測額を表示(右図)。



# イギリスにおける「見える化」の取組

- イギリスでは、生涯で平均8種類の年金に加入することから、自分がどのような年金に加入しているか把握・管理することができる「年金ダッシュボード」(Pension Dashboard)というプラットフォームの開発を行っている。

## 【イギリスの制度体系】



イギリスの年金制度は、公的年金が国家年金という1階しかないが、全事業主に自動加入(従業員は加入しないこと(opt out)を選択できる)の企業年金を設置することが求められている。

事業主が独自に企業年金を用意することが難しい場合に備えて、確定拠出型のNEST (National Employment Savings Trust) が創設され、その管理・運営を行うプロバイダ (NESTコーポレーション) が設立されており、独自に企業年金を提供できない事業主は、従業員をこのNESTの提供する企業年金に加入させることとなる。

## Pensions Dashboards Policyとは【2018年12月策定】

国家年金を含む複数の年金(私的年金も含む)の情報にワンストップで好きな時間に安全にアクセスできる機会を提供するオンラインサービス。

目的:

- ・ 個々人がいつでも・どこでも年金データにアクセスできるようにし、退職後貯蓄の認識と理解を高めることに役立つ。
- ・ 国民が老後の資産形成のガイダンスやアドバイスのサポートを受けて、公的・私的年金データの情報に基づき、1人ひとりが適切な選択を行うことができるようにするために使われる。そのため、退職に向けたより効果的な計画を助言することができる。

# 企業型DCのガバナンス

- 2016(平成28)年の確定拠出年金法等の改正において、企業型確定拠出年金制度を健全に運営し、加入者等が適切に資産運用を行うことができるようにする観点から、様々な環境整備が行われた。

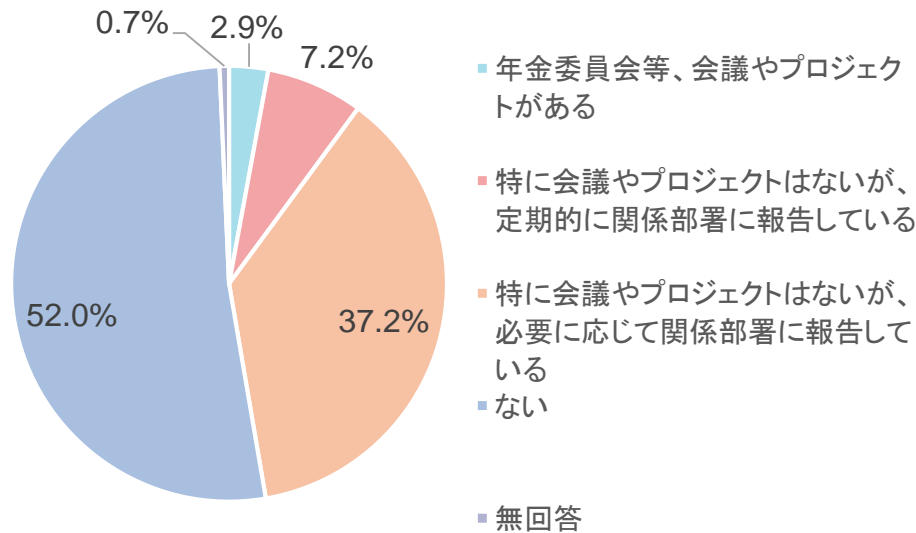
項目		内容
加入者による運用商品選択への支援	継続投資教育の努力義務化	継続投資教育を事業主の「配慮義務」から「努力義務」に変更
	運用商品提供数の抑制	運用商品提供数の上限を「35本」に設定
	商品除外規定の整備	「除外しようとする運用商品を選択している加入者等全員の同意が必要」から、「3分の2以上の同意が必要」に変更
多様な商品の提示の促進		「3つ以上の運用商品の提供」・「1つ以上の元本確保型商品の提供」から、「リスク・リターン特性の異なる3つ以上の運用商品の提供」に変更
運用商品を選択しない者への支援		加入者による運用の指図が行われられない場合、自ら運用指図を行うことを促す観点から、特定期間(3ヶ月以上で規約で定める期間)や猶予期間(2週間以上で規約で定める期間)を設け、その手続を経た後は加入者の指図とみなす効果を有する「指定運用方法」の規定を整備
事業主による運営管理機関の定期的な評価		委託した運営管理機関を少なくとも5年ごとに評価し、運営管理業務の委託について検討を加え、必要に応じて運営管理機関の変更その他の必要な措置を講ずることを努力義務化

※ 2018(平成30)年5月施行。「事業主による運営管理機関の定期的な評価」は2018(平成30)年7月施行。

# 企業型DCの制度運営の体制

- 企業型確定拠出年金(企業型DC)の運営に当たっては、外部型のDB基金のように、理事会や代議員会といった機関を設けることが必要とされているわけではない。
- 年金委員会等の会議やプロジェクトがある企業は2.9%となっている。
- 運営管理機関から定期的に提供される「加入者運用実態報告(レポート等)」を「経営に報告」している企業は14.1%となっている。

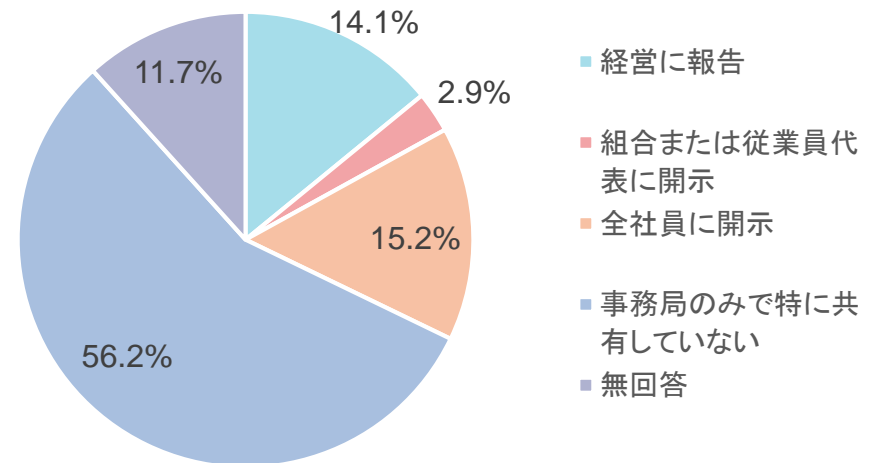
＜確定拠出年金制度について継続的に実施している会議・プロジェクトの有無＞



(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」

※ n=1,505

＜加入者運用実態報告(レポート等)の社内開示状況＞



(出所) 確定拠出年金教育協会「企業型確定拠出年金制度運営実態に関する調査(調査期間:2017年6月下旬~8月上旬)」

※ n=2,651

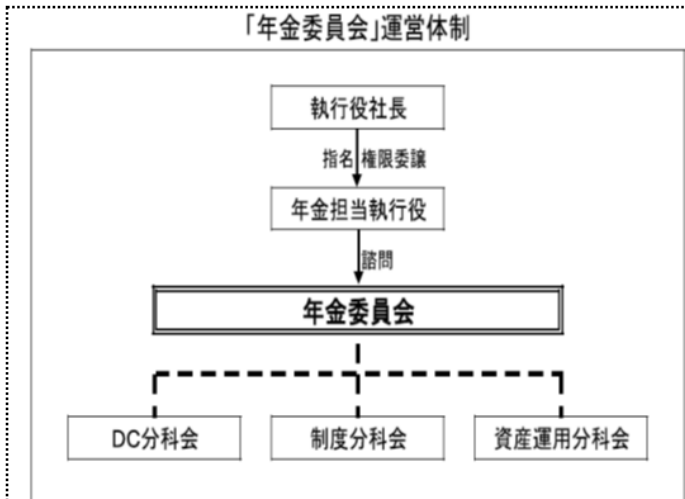
# 企業型DC制度運営体制の実例

- 確定給付企業年金(DB)を実施している企業においては、企業型確定拠出年金(企業型DC)の運営に当たって社内に年金委員会のような組織を設ける事例が見受けられるようになっている。
- 企業型DCの担当者が社内で定期的な情報共有を行ったり、判断を仰いだりすることによって、経営層も制度運営に関与する仕組みが整うといった指摘がある。

## イオンでのDC運営 (企業年金総合プランナー、ヒアリングより)

- DCの運営はDB基金が担当を兼務
- ガバナンス体制
  - ✓ DC制度開始時から「**労使合同でのDC委員会**」を設置
  - ✓ DC委員会は原則として年2回開催
  - ✓ 運用商品の検証、情報提供、制度運営のモニタリングなどが目的
  - ✓ 運用商品の選定・評価にあたっては「**基本方針**」を設けている。
- 指定運用商品の選定
  - ✓ バランス型を選定
  - ✓ 選定にあたっては以下の論点を検討
    - ・ 指定運用方法を規定するかしないか
    - ・ 元本確保か長期的リターンか
    - ・ どのような商品とするか
  - ✓ 選定プロセス
    - ・ グループ労使「DC委員会」 検討 2017年10月
    - ・ 「グループ労使年金協議会」 承認 2017年11月
    - ・ 施行日 2018年5月

## 日立製作所の年金委員会 (年金情報、2011.2.21より)



〔年金委員会組織〕

区分	メンバー
委員長	年金担当執行役
委員	法務部門
	財務部門
	人材部門
	グループ経営企画
	日立企業年金基金

事務局: 労政人事部

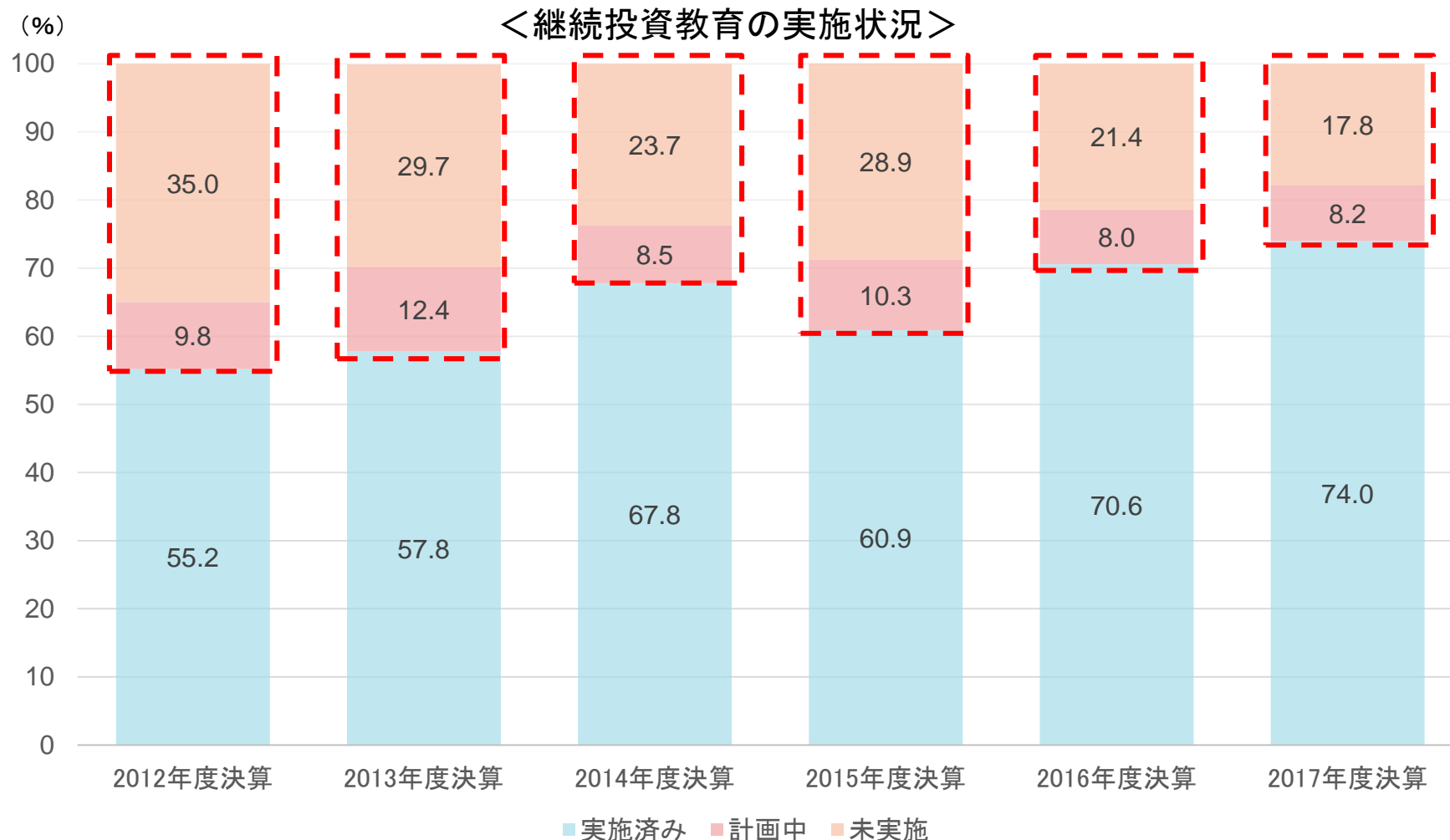
# 企業型DCの制度運営における労使間の体制

- 企業型確定拠出年金(企業型DC)の導入時又は変更時(規約の策定又は変更)においては、労使合意が求められるが、日常的又は定期的な制度運営に際しても、加入者の意見を聴取し制度運営に反映できる体制としている事例がある。

- ・ 労働組合と定期的にミーティングを実施することとし、情報の共有を行っている。また、労働組合幹部のみならず職場代表も交えて勉強会等を実施している。
- ・ 年に一度、会社と労働組合で、昨年1年間の確定拠出年金採用商品の運用結果、市況環境等の振り返りを行い、今後の課題について話し合う機会を設けている。
- ・ 制度運営検討委員会を制度導入時より設置し、年2回定期的な開催を行っている。メンバーは人事、財務、労働組合から選出しており、運営管理機関から運用状況のモニタリングレポートを提出させるほか、投資教育を含む情報提供の検討、運用商品の検討、制度変更の検討などを行うものとしている。なお、制度改定を行う際は労使協議としている。
- ・ DC制度の運営について、何か変更すべき事案がある場合、労働組合役員と人事との間の交渉の場で提示・検討することとしている。
- ・ 労使それぞれに担当者を置き、年2回は加入者のモニタリングと運用商品の運用状況について確認する場を設けている。また、労働組合の情報誌にて年1回、制度理解の促進のための記事を掲載し、労働組合ルートでの制度浸透を実施している。

# 継続投資教育の実施状況

○ 継続投資教育については、実施率は向上しつつあるが、努力義務化施行前の2017(平成29)年度決算時点では、4分の1以上の事業主が未実施の状況にある。



(出所) 企業年金連合会「各年度決算 確定拠出年金実態調査」を基に作成(2012年度決算～2017年度決算)



# 企業年金連合会による継続投資教育

- 企業年金連合会は、投資教育についてノウハウがなくて困っている事業主や、なるべく低コストで投資教育を実施したい事業主からの委託を受けて、2017(平成29)年4月から継続投資教育を実施している。

## 企業年金連合会の

# DC継続投資教育事業

加入者に対して投資教育を継続的に行うことが努力義務化されました。



ノウハウがないですし、  
自社での実施は難しいです。  
なるべく低コストで実施  
できませんか。



企業年金連合会では、確定拠出年金法の規定に基づき、事業主から委託を受けて、以下のような内容・方法で投資教育を実施しています。

企業年金連合会は、厚生年金保険法の規定に基づき厚生労働大臣の認可により設立された法人で、企業年金を会員として運営されています。企業年金に関する情報発信や相談・助言、研修を通して、企業年金の運営を支援しています。

### 年代・テーマ別のコンテンツ

#### 30歳代から40歳代向け

確定拠出年金のしくみ、運用商品のしくみ、資産運用の基礎知識

#### 50歳代向け

確定拠出年金のしくみ、給付を受け取るタイミング、年金と一時金のどちらで受け取るか、税金

#### マネープラン

お金の貯め方、増やし方など、社会人として身に着けておきたいお金の知識

#### 投資信託

投資信託のしくみ、投資信託を選ぶときのポイント、運用実績の確認方法

### 選べる受講方法



#### eラーニング

動画視聴により学習

10,000円/社(年間)



#### 訪問セミナー

講師が企業を訪問してセミナーを開催

40,000円/回



#### 共同セミナー

企業年金連合会(東京都港区)の会議室でセミナーを開催

3,000円/人

※ 料金は税込で表示しています。企業年金連合会の会員は割引料金が適用されます。訪問セミナーは別途交通費等をご負担ください。訪問セミナーでは、年代別のセミナーのみを実施します。

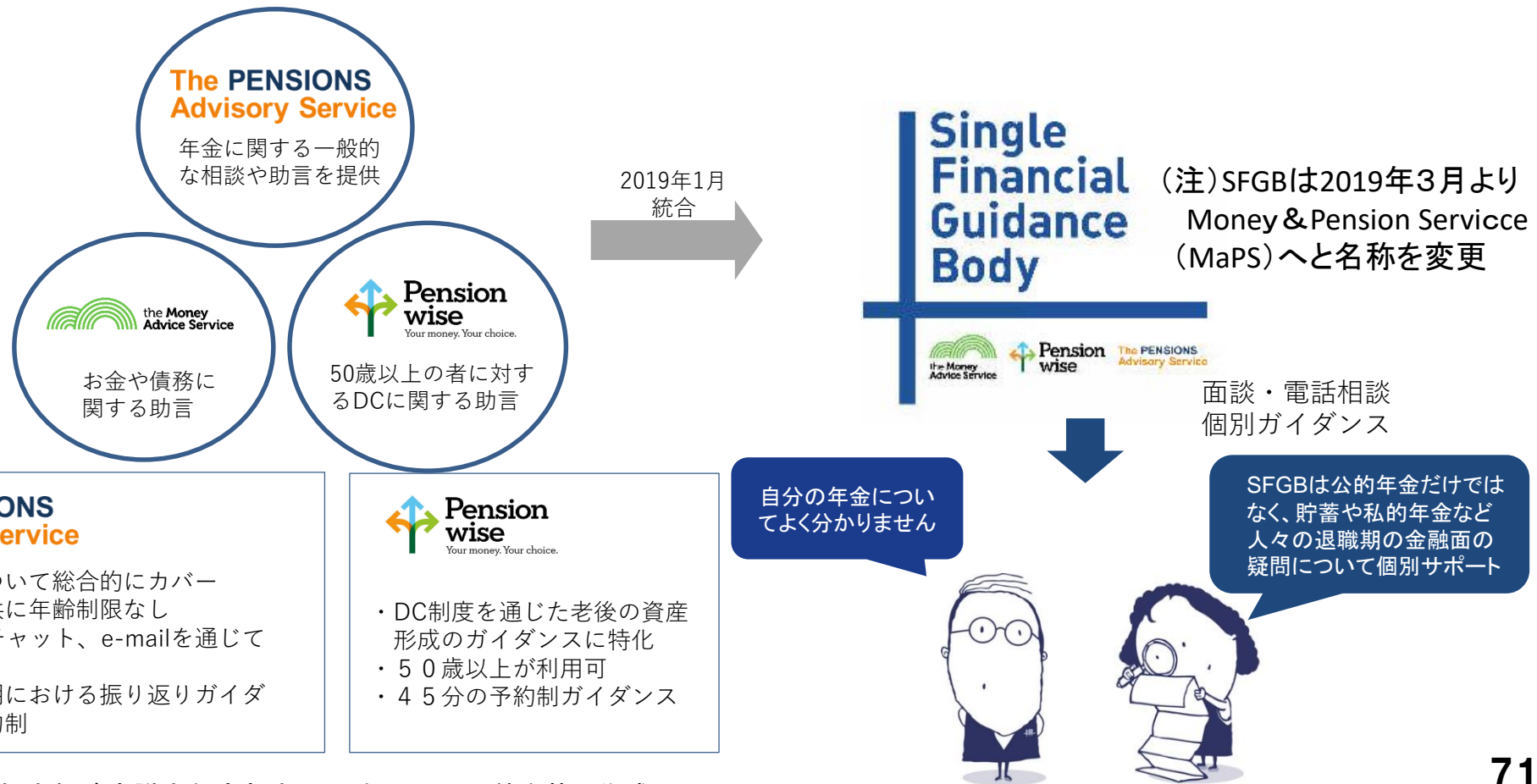
企業年金連合会 会員サービスセンター 政策企画課

03-5401-8712 k1kaku-ka@pfa.or.jp <https://www.pfa.or.jp/>

コンテンツ		
年代別	30～40歳代向け	ライフプランを本格的に検討し始める世代向けにDCの基本を説明します。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・社員のライフプラン</li> <li>・DC制度の仕組み</li> <li>・資産運用の基本</li> </ul>
	50歳代向け	退職後の受け取りのことも視野に入れて、DCの基本を説明します。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・老後にいくらかかるのか</li> <li>・資産運用の基本</li> <li>・年金と退職金の受取方法と税制</li> </ul>
テーマ別	投資信託	分散投資をするために必要となる投資信託について説明します。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・資産形成とはどういうことか</li> <li>・投資信託の仕組み</li> <li>・どのような投資信託を選んだらよいか</li> </ul>
	マネープラン	お金とうまく付き合うための知識について説明します。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・なぜお金を貯め、増やさないといけないのか</li> <li>・どうすれば貯められるのか</li> <li>・社会人として身に着けたい「お金の基本」</li> </ul>

# イギリスにおける「ガイダンス」の取組

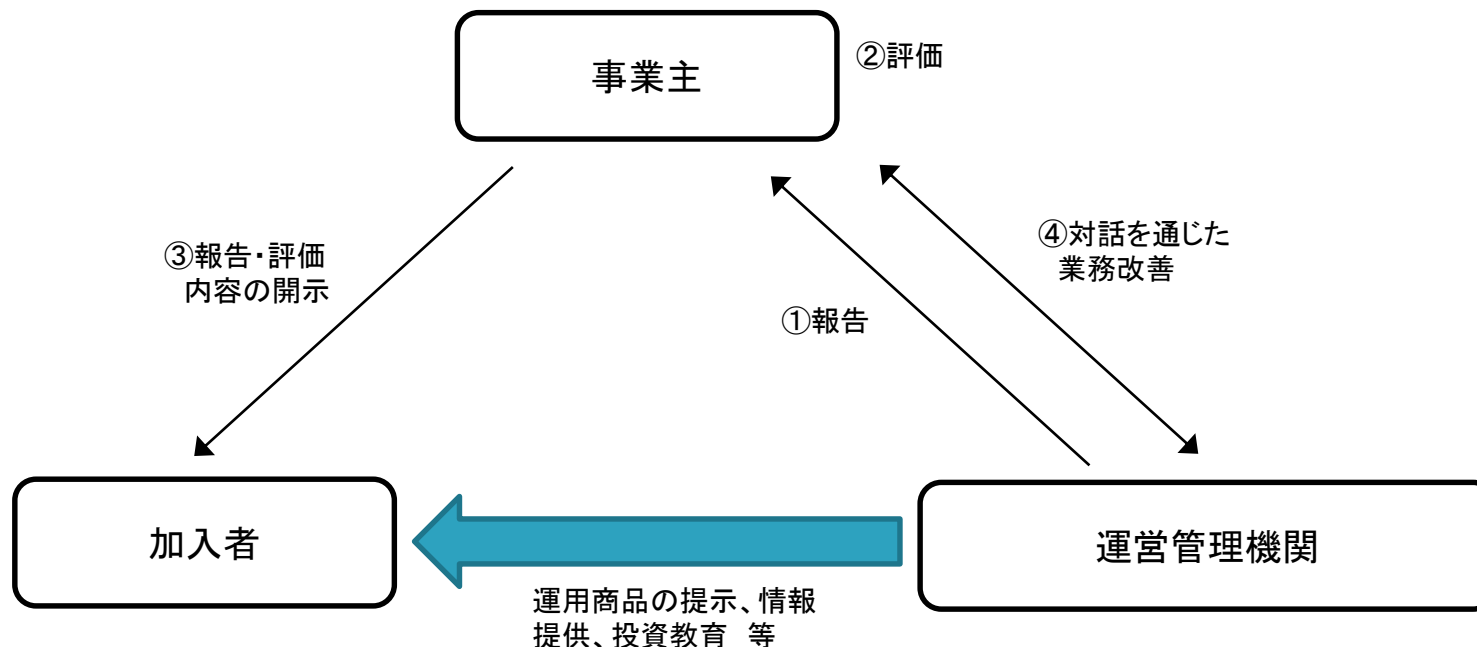
- イギリスにおいては、The Pension Advisory Service、Pension wise、the Money Advice Serviceの3つの団体がこれまで国家年金、DC、その他金融資産に関する個別ガイダンスを無料で提供していた。
- 2018年に制定された「Financial Guidance and Claims 法」により、これらの組織が統合された。その背景として、金融に関する意思決定は複雑かつ煩雑なため、多くの人々が、予算、貯蓄、退職計画、債務の管理に関する一貫した助言を必要としていたことによる。





# 運営管理機関の選任と評価

- 企業型確定拠出年金(企業型DC)においては、実施主体である事業主は、実務の多くを運営管理機関に委ねることとなる。
- その運営管理機関のサービスの内容等は加入者等の資産運用に影響を及ぼす非常に重要な要素であることから、制度導入時には、原則として複数の運営管理機関の専門的能力の水準、提示されることが見込まれる運用の方法、業務・サービス内容、手数料の額等を比較検討し、選任を行うこと、また、選任理由を加入者等に提示することを求めている(法令解釈通知)。
- また、運営管理業務を委託する事業主は、委託した運営管理機関を少なくとも5年ごとに評価し、運営管理業務の委託について検討を加え、必要に応じて運営管理機関の変更その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。
- 事業主による運営管理機関の評価に際し、事業主が運用関連運営管理機関によって提供されているサービスの相対的な比較を可能とする等の観点から、運用関連運営管理機関が自身の選定した運用の方法の一覧をインターネットで公表することとした。



# 運営管理機関が選定した運用方法の一覧の公表

- 運用関連運営管理機関が選定している運用方法の一覧については、既に各社のホームページで公表されているが、厚生労働省のホームページに掲載している運営管理機関登録業者一覧に各社の運用方法一覧のページのURLを追加した。

厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

ホーム

カスタム検索

テーマ別に探す 報道・広報 政策について 厚生労働者について 統計情報・白書 所管の法令等 申請・募集・情報公開

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) > 確定拠出年金制度

年金 確定拠出年金制度

1. 確定拠出年金制度の概要等

2. iDeCoについて

3. 確定拠出年金の各種データ

運営管理機関登録業者一覧 [PDF形式: 308KB]

## <運営管理機関登録事業者一覧のイメージ>

運営管理機関登録業者一覧  
(2019年〇月〇日現在〇〇社)

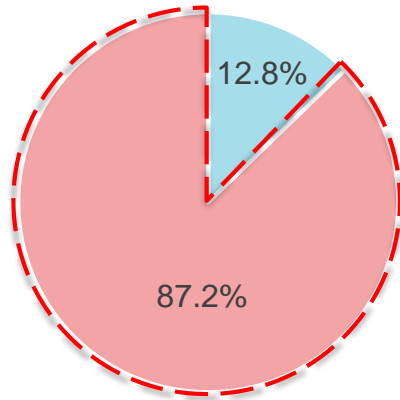
(注)「●」をクリックすると、各社のホームページにアクセスすることができます。

登録番号	運営管理機関名	企業型DCのホームページ		iDeCoのホームページ		記録関連業務 (R/C)
		運用方法	自社グループのみ	運用方法		
1	A銀行	●		●	●	
2	B生命保険相互会社	●		●	●	
3	C証券	●		●	●	
4	D信用金庫	●		●	●	
5	E労働金庫	●		●	●	
6	F信託銀行	●		●	●	
7	G株式会社		○			●

# 運営管理機関の評価等の実施

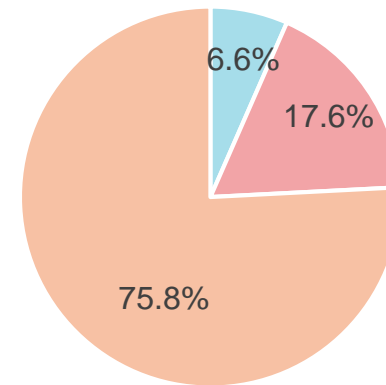
- 努力義務化施行前の2017(平成29)年度決算時点では、運営管理機関に対する評価等を実施している事業主は、約1割となっている。
- 評価等を行っていない事業主のうち約4分の3が、今後の実施については「未定(わからない)」と回答している。

<運営管理機関に対する評価等の実施状況>



- 現在、評価等を行っている
- 現在、評価等を行っていない

<評価等を実施していない場合の今後の予定>



- 現在、評価等の実施について検討中
- 今後、評価等の実施について検討する予定
- 未定(わからない)

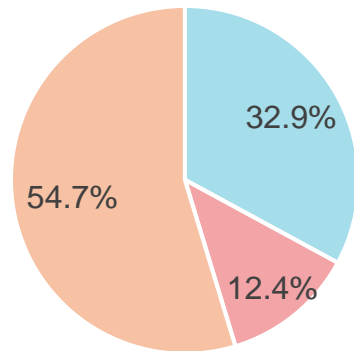
(出所)企業年金連合会「2017(平成29)年度決算 確定拠出年金実態調査」(2019年)  
※ n=627

(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)  
※ 運営管理機関の評価を実施していないと回答した企業の担当者を対象。n=517

# 運用商品のモニタリング

- 2017(平成29)年度決算時点では、運用商品のモニタリングを実施している事業主は5割を下回っている。
- 運用商品の選定と提示は、多くの場合、運営管理機関によって行われるが、運営管理機関を選任するのは事業主であり、運営管理機関により提示された運用商品が加入者等にとって適切なものであるかを判断する役割が事業主にはある。

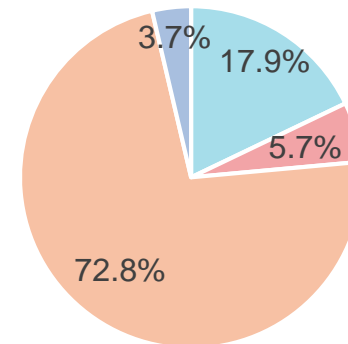
＜運用商品のモニタリングの実施状況＞



- 定期的に行っている
- 定期的ではないが行っている
- 行っていない

(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)  
※ n=629

＜運用商品のラインナップの見直し(複数回答可)＞



- 運用商品の追加を検討している
- 運用商品の除外を検討している
- 見直しの予定はない
- その他

(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)  
※ n=608

# 支払保証制度

- 支払保証制度は、母体企業の倒産や経営悪化などによりやむを得ず制度終了をしたときに積立不足が生じている場合において、加入者等に対して一定の年金額が保証される仕組みである。実施に当たっては、事業主が支払保証に必要な保険料を負担する。
- 厚生年金基金については、代行部分を持ち、代行部分の上乗せ給付に対し一定の給付水準の確保を求めていたこともあり、企業年金連合会が厚生年金基金間の共済事業として上乗せ給付について支払保証制度を実施していた(※)が、健全化法施行後、多くの厚生年金基金が解散・代行返上に向かうことが想定されたこと等を踏まえ、支払保証制度の事業を終了した。  
(※) 厚生年金基金が解散した際の残余財産を企業年金連合会に移換して年金化した解散基金加入員等に保証対象者が限られていた。
- 確定給付企業年金(DB)における支払保証制度については、財源のほか、「導入する必要性、企業年金の性格、受給権との関連、モラルハザードの回避方策など」が検討課題とされている。(2007年7月 企業年金研究会「企業年金制度の施行状況の検証結果」)
- OECDガイドラインでは、外部積立型の確定給付型の企業年金制度には支払保証制度の実施を必ずしも求めていない。ドイツやスウェーデンにおける支払保証制度も原則として外部積立の制度以外の内部留保型のみを対象としている。

## 「積立と給付の保証に関するガイドライン」(抄)

- I 企業年金制度の積み立て
- 1.1 企業年金制度は、積立型で行うべきである。
- 1.2 確定拠出型の企業年金制度は、年金基金の設立や年金保険の契約、又は、金融機関から認定を受けた他の退職貯蓄商品の購入を通じて積み立てられるべきである。
- 1.3 確定給付型の企業年金制度は、一般的に年金基金の設立や保険契約(又はこれらの組合せ)によって、積み立てられるべきである。年金基金又は加入者及び受給者の債権者としての権利の認識、場合によっては、事業主又は年金基金が破綻したときに年金給付を保護する支払保証制度を通じて、更なる保護を行っても良い。
- 1.4 民間の非積立型の制度は一般的に禁止されるべきである。支払保証の仕組みを設立することは、一般的には、内部留保を通じて資金調達される確定給付型の企業年金制度の場合に求められる。
- 1.5 支払保証の仕組みは、不当な目的であえてリスクをとろうとすること(モラルハザード)を避けるために、保険料を適切に設定するべきである。保証される給付水準もまた制限されるべきである。

# 諸外国の支払保証制度

	日本(健全化法施行前まで)	アメリカ	イギリス	ドイツ	スウェーデン
実施主体	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業年金連合会</li> <li>すべての厚生年金基金が参加する共済事業</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>年金給付保証公社(PBGC)</li> <li>エリサ法に基づき、給付建て制度を行う適格企業に対して強制適用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>年金保護基金(PPF)</li> <li>2004年金法に基づき、例外とされている制度を除いて強制適用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>年金保障協会(PSVag)</li> <li>企業老齢保障改革法に基づき、引当金制度、共済基金制度、(事業主が保険契約に基づく請求権を譲渡または担保にした場合の)直接保険制度、ペンション・ファンドにより年金を実施する企業に対して強制適用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>年金保証相互会社(PRI Pensionsgaranti)</li> <li>※ 引当金方式の下で年金債務を保証および管理する相互保険会社。顧客によって所有されている非営利組織で、年金資本を事業に留保している企業に信用保険を提供している。</li> </ul>
保証事由	<ul style="list-style-type: none"> <li>次の要件を満たす場合に適用</li> <li>① 次のいずれかの事由によりやむを得ず解散した場合 <ul style="list-style-type: none"> <li>A 設立事業所の倒産</li> <li>B 設立事業所又は設立事業所の属する業界の経営悪化</li> <li>C その他基金の存続が極めて困難と認められる場合</li> </ul> </li> <li>② 残余財産が支払保証限度額を下回る場合</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>次のいずれかの場合に適用</li> <li>① PBGCによる強制終了に適用(現在の年金給付のための資産がない場合)</li> <li>② 困窮による任意終了に適用(破産、事業維持困難等の場合)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>次のいずれかの場合に適用</li> <li>① 母体企業の倒産時の積立不足</li> <li>② 詐欺等の不正行為に起因する解散(ただし、当該企業年金の母体企業が倒産によって債務不履行状態になることが必要)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>加入企業が支払不能となった場合に適用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業が倒産した時等(任意の制度終了は含まない)に適用</li> </ul>
保証水準	<ul style="list-style-type: none"> <li>各人の上乘せ部分の解散時の責任準備金のうち「代行部分の給付現価の3割」と「これを上回る部分の5割相当」を基金全体で合計した水準(支払保証限度額)まで</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2018年の上限は、月額\$5,420.45(65歳の単生命年金の場合で年齢や支給形態によって異なる)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 支給開始年齢に到達している人は取得年金額の100%が支給される(遺族年金を含む)</li> <li>② それ以外の人は取得年金額の90%が支給される</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公的年金の標準報酬月額の上限</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業の倒産を保険事故とし、過去勤務債務等を含むすべての年金債務を対象</li> </ul>
保険料	<ul style="list-style-type: none"> <li>各厚生年金基金からの拠出金(解散の発生確率、積立水準、支払保証事業の財政に関する諸要因を総合的に勘案し、5年に一度の財政再計算時に決定)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>加入者数×\$74+未積立額\$1,000に対して\$38の上乗せ(上限\$523)。さらに、終了制度は加入者数×\$1,250を3年間拠出する。(2018年)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>拠出金はスキーム基準拠出金(全体の20%)とリスク基準拠出金(全体の80%)の合計額</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>年金債務額×0.20%(2017年) 毎年支払保証の多寡により変動</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>年金債務額×0.4%(社外拠出の場合は年金債務額×0.1%)(2017年)</li> </ul>
実施状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>廃止</li> <li>支払給付額 91億円</li> <li>対象厚生年金基金数 32件(2016年度までの累計)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>支払給付額 58億ドル</li> <li>対象企業年金数 4,919件(累計)(2018年度)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>支払給付額 726百万ポンド</li> <li>収入保険料 541百万ポンド(2017年度)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新規受給者数 5,319人</li> <li>支払給付額 659百万ユーロ</li> <li>保証プラン数 429(2017年)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ITP2を提供する986社437千人の従業員が引当金方式の対象。</li> <li>支払給付額 約-2.5百万クローナ(再保険との差引)(2017年)</li> </ul>

(出所) 企業年金連合会「企業年金に関する基礎資料」(2018年)等を基に作成

(注1) アメリカは単独事業主制度の記述であり、スウェーデンは引当金方式による年金制度についての記述である。

(注2) フランスやオランダの企業年金制度には支払保証制度はない。

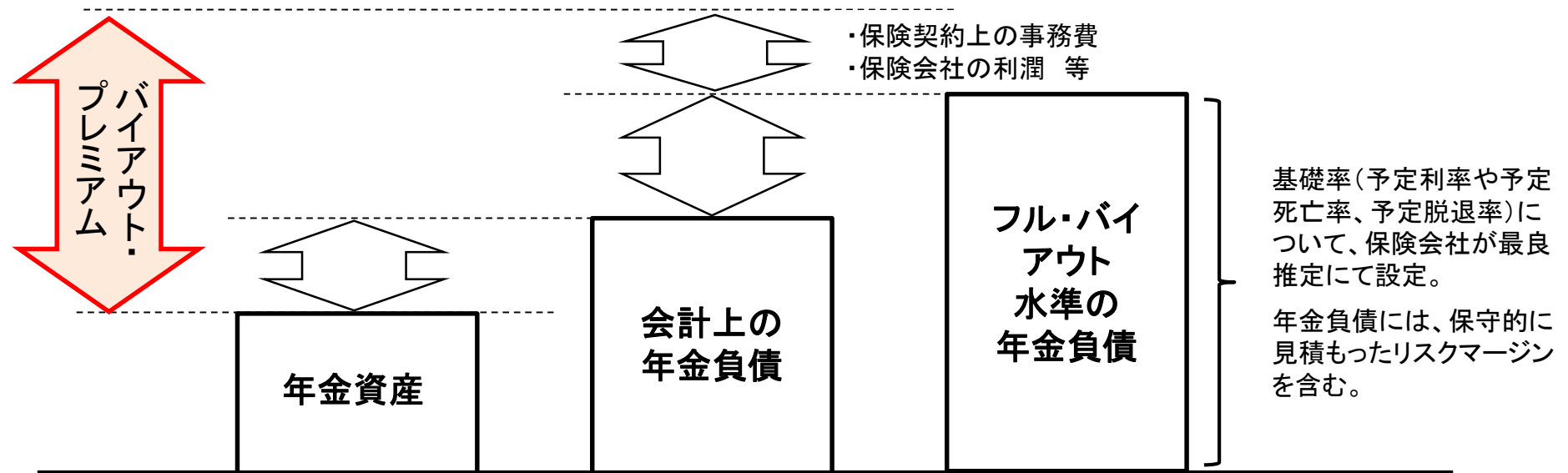


# 年金バイアウト①

- 年金バイアウトは、確定給付企業年金(DB)の実施者が年金資産と負債を生命保険会社などの他者に移転し、その後の給付を他者が引き継ぐ仕組みである。
- イギリス・アメリカでは、確定給付型のリスクやコストの増大から確定拠出型への移行が顕著であるが、その際、「年金バイアウト」の手法を活用する取組が進んでいる。

## ＜バイアウト・プレミアムのイメージ＞

移転にあたっては、年金財政上の不足があれば当該不足を埋めた上で、保険会社と団体保険契約等を締結する。DBの実施者は、年金資産にバイアウト・プレミアムを上乗せした額を保険料として支払う。

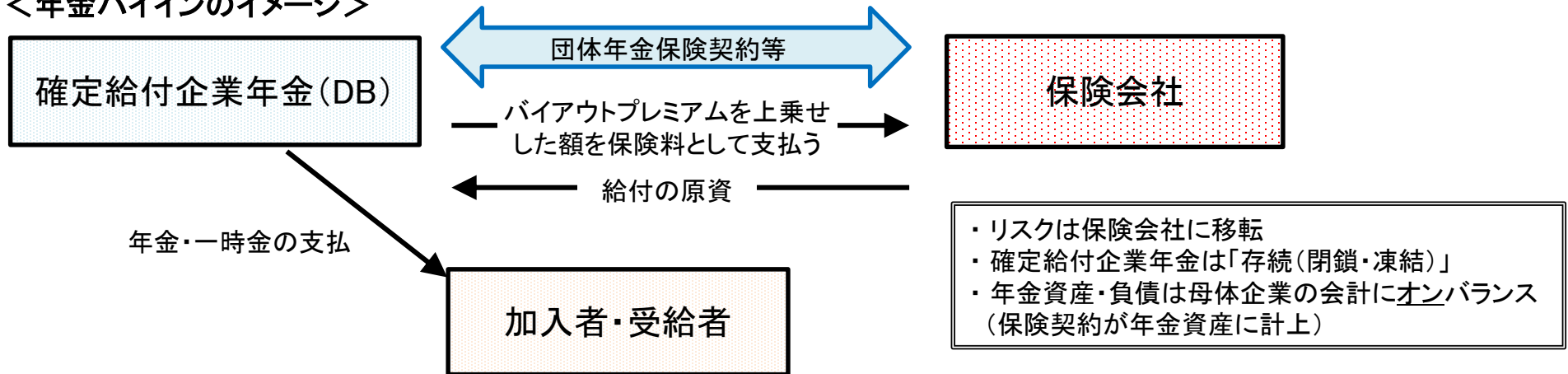


(出所)第一生命 年金通信 年金トピックNo2019-160第57号「英米における年金バイアウトの展開と日本における展望」を基に作成

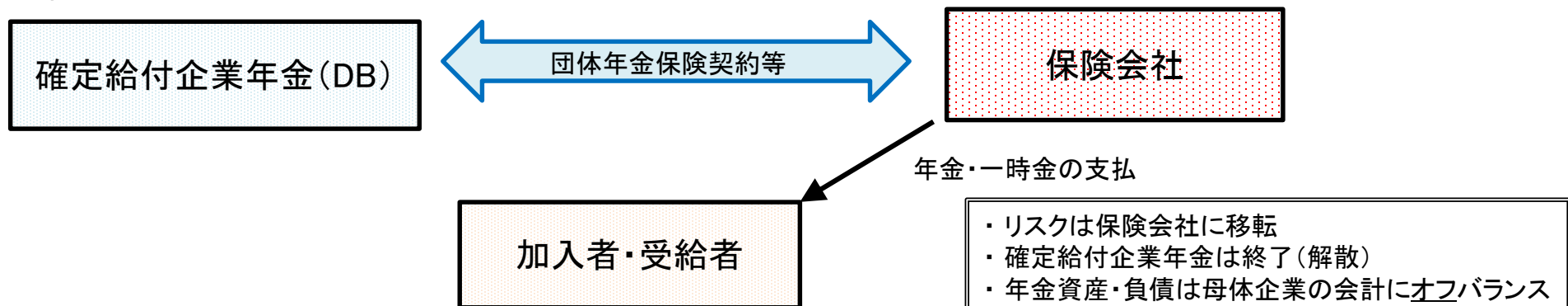
## 年金バイアウト②

- 確定給付企業年金(DB)の実施者が、保険会社などの他者にバイアウト・プレミアムを上乗せした額を保険料として支払った段階を「年金バイイン」と言い、DBの実施者は、給付の原資を保険会社から受領し、加入者・受給者に年金又は一時金の支払いを維持する。
- 年金バイインの実施後、DBの終了(解散)の手続が完了すると、母体企業の財務諸表からオフバランスされる。この段階が「年金バイアウト」と言い、保険会社が加入者・受給者に年金又は一時金の支払いを行う。

### <年金バイインのイメージ>



### <年金バイアウトのイメージ>





# いわゆる選択型DC・選択制DC

- いわゆる選択型DC・選択制DCと言われているものとして、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拠出として確定拠出年金の個人別管理資産に入れるか、給与等への上乗せで受け取るかを従業員が選択するものがある。

これまでの企業年金・個人年金部会における議論

## 【第1回企業年金・個人年金部会】

- 選択制のDCで給与の一部をDCに拠出していく制度がございます。従業員の任意でもあるのですが、企業側と従業員の方のメリットのところを非常に強調される方が多いようです。お給料を減らすということは時間外ももちろん減りますし、社会保障のそもそもの国民が困ったときにみんなで助けましょうというセーフティーネットが働かなくなる可能性があると思うのです。各給付、雇用保険も全部含めて影響してまいります。なので、どういうときに、どう影響するのかを、例えば厚生労働省が例を示すなど、デメリットを徹底していただきたいです。大手でお給料が高い方は結構ですけども、例えば100人以下の方だとお給料もそんなに高くないと思われまので、それだったらiDeCo+のほうを推奨していただきたいと思っております。(井戸委員)
- 選択制DCの話は御指摘のとおりですけども、御説明をさせていただくと、DCを実施する場合に、賃金を引き下げた上で退職金の前払い等の位置づけで追加の現金を支給するか、あるいはDC制度に加入するか、従業員が選択できる仕組みがいわゆる選択制のDCです。まず、この賃金の引き下げについては、労働条件の不利益変更が問題になり得ると思っております。また、このような形でDCを実施すると、DCへの加入を選択した従業員については現金支給額の減少に伴って標準報酬月額も下がるという形になりますので、将来受け取ることができる厚生年金の給付も少なくなる可能性もありますし、足元の健康保険の傷病手当金も少なくなる形になります。賃金に関する不利益変更という観点では労働法規にのっとっていただいで適切に対応いただく部分でありますし、DCを実施するに当たっての労使協議、また、その後の個々の従業員が選択する場面において、従業員に不利になり得る面がありますので、この部分の十分な説明が行われて、従業員側も正確な理解の上で判断できるようにしていただくというのが大事になると考えています。(企業年金・個人年金課長)
- 井戸委員がすでに御指摘され、吉田課長から御説明があつてほつとしたのですけれども、給与または賞与の内枠選択制につきましては、2015年以降、非常に導入が広がっている中で、特に小規模な先においてデメリット部分の認識が浅く、先々深刻なことになるのではないかと懸念しております。(大江委員)

## 【第2回企業年金・個人年金部会】

- 選択型DCとか疑似マッチングとかいろいろな言われ方をしますが、マッチング拠出に関して課題があると前から考えております。この選択型DCに当たってメリットが強調されますが、それが加入者側に十分に理解がされていないまま事業主が負担すべき掛金を加入者に転嫁する場合には労働条件の不利益変更もあり得る、そういうような懸念があります。(伊藤委員)