

企業年金の現状と課題

＜企業年金・個人年金部会での議論の概要＞

https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/shingi-hosho_163664_00006.html

2020年3月

年金数理人 久保知行

目次

- I 2019年財政検証結果による年金制度改革
- II DCの加入可能要件・受給開始時期の見直し
- III 中小企業への普及政策とDC導入の障害等
- IV 2020年度税制改正関係
- V ポータビリティの改善の必要性

I 2019年財政検証結果による年金制度改革

2019(令和元)年財政検証結果を踏まえた年金制度改革について

今後の社会経済の構造的な変化

○ より多くの人々が、これまでよりも長く多様な形で働く社会

<労働力供給の推計> ※労働参加進展シナリオの就業率(2017年→2040年の変化)
・男性 65～69歳: 54.8% → 70.1% 70～74歳: 34.2% → 48.1% 75歳以上: 14.1% → 17.5%
・女性 20～64歳: 71.7% → 83.7%

○ 高齢期が長期化する社会

<日本の将来推計人口> ※人口中位推計
・65歳平均寿命(2017年→2065年の変化): 男性: 19.6歳 → 22.6歳 女性: 24.4歳 → 27.9歳
・65歳を迎えた人が特定年齢に達する確率(1950年生まれ→1990年生まれ)
90歳 男性: 35% → 44% 女性: 60% → 69%
100歳 男性: 4% → 6% 女性: 14% → 20%

2019(令和元)年財政検証結果

○ 経済成長と労働参加が進むケース(ケースⅠ～Ⅲ)では、マクロ経済スライド終了時に**所得代替率は50%以上を維持**することが確認された。

ケースⅠ: 51.8%(2048年度) ケースⅡ: 51.6%(2048年度) ケースⅢ: 50.8%(2047年度) ※年度は試算終了時期

○ さらに一定の制度改革を仮定した試算(オプション試算)では、
A 被用者保険の更なる適用拡大
B 保険料の拠出期間の延長と受給開始時期の選択肢の拡大の、いずれの場合も、**年金の給付水準を確保する上でプラス**であることが確認された。

年金制度改革の基本的な考え方

より長く多様な形となる就労の変化を年金制度に反映し、長期化する高齢期の経済基盤を充実

年金制度改革の主な内容

①多様な就労を年金制度に反映する被用者保険の適用拡大

- ・短時間労働者を被用者保険の適用対象とすべき事業所の**企業規模要件を段階的に引き下げる**。(現行500人超→100人超→50人超)
- ・弁護士・税理士・社会保険労務士等の法律・会計事務を取り扱う**士業を個人事業所の場合の適用業種に追加**する。

②就労期間の延伸による年金の確保・充実

- ・60～64歳の在職老齢年金制度(低在老)について、**現行の28万円から65歳以上の在職老齢年金制度(高在老)と同じ47万円の基準に合わせる**。
- ・65歳以上について、在職中から、年金額の改定を毎年行い、早期に年金額を増額させる仕組み(**在職定時改定**)を導入する。
- ・現在60歳から70歳の間となっている**年金の受給開始時期の選択肢を、60歳から75歳の間に拡大**する。

③企業年金・個人年金制度の見直し

- ・**確定拠出年金(企業型DC、個人型DC(iDeCo))の加入可能年齢を引き上げるとともに、受給開始時期等の選択肢を拡大**する。
- ・**確定拠出年金における中小企業向け制度の対象範囲の拡大(100人以下→300人以下)、企業型DC加入者のiDeCo加入の要件緩和など、制度面・手続面の改善を図る**。

④その他

2か月以上の雇用が見込まれる者の被用者保険の早期加入措置/「未婚のひとり親」「寡夫」の国民年金保険料申請金額免除基準等への追加/脱退一時金の支給上限年数の引上げ(8年→5年)/年金生活者支援給付金制度における所得・世帯情報の照会の対象者の見直し等/国民年金手続から基礎年金番号通知書(仮称)への切替え/厚生年金保険法における日本年金機構の調査権限の整備/年金担保貸付事業の廃止 等

II DCの加入可能要件・受給開始時期の見直し

企業型DCの加入可能要件の見直し

【現行】

- 企業が従業員のために実施する退職給付制度である企業型確定拠出年金(企業型DC)については、現行は厚生年金被保険者のうち65歳未満のものを加入者とすることができる(60歳以降は60歳前と同一事業所で継続して使用される者に限られる)。
- 一方、同じく退職給付制度である確定給付企業年金(DB)については、このような年齢や同一事業所の要件はなく、厚生年金被保険者(70歳未満)であれば加入者とする事ができる。

【見直し案】

- 企業型DCについて、企業の高齢者雇用の状況に応じたより柔軟な制度運営を可能とするとともに、DBとの整合性を図るため、厚生年金被保険者(70歳未満)であれば加入者とする事ができるようにする。



(注) 20歳未満の者についても適用事業所に使用される場合は被保険者となる。

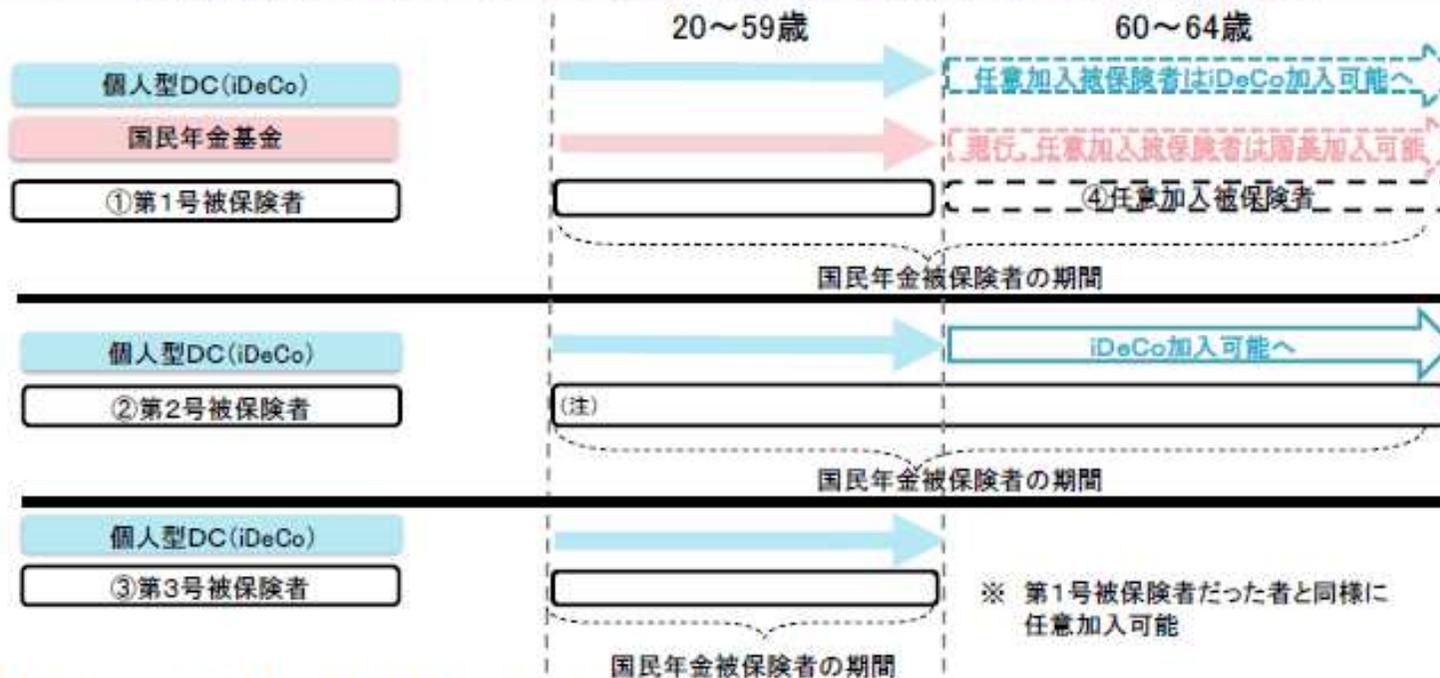
個人型DC(iDeCo)の加入可能要件の見直し

【現行】

- 老後のための資産形成を支援する個人型確定拠出年金(個人型DC(iDeCo))については、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号被保険者のために、60歳まで加入して掛金を拠出でき60歳以上で受給できるという上乗せ年金の制度としてスタートしたが、2017年1月、企業年金のある国民年金第2号被保険者と国民年金第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国民年金被保険者を包括する制度となった。
- 現行は国民年金被保険者の資格を有していることに加えて60歳未満という要件があるため、国民年金第2号被保険者や国民年金の任意加入被保険者であって60歳以上のものはiDeCoに加入できない。一方、同じく上乗せ年金である国民年金基金については、このような要件がなく、国民年金被保険者(第1号被保険者・任意加入被保険者)であれば加入可能となっている。

【見直し案】

- iDeCoについて、高齢期の就労が拡大していることを踏まえ、国民年金被保険者であれば加入可能とする。



3

受給開始時期等の選択肢の拡大

(1) DCの受給開始時期の選択肢の拡大

【現行】 確定拠出年金(企業型DC・個人型DC(iDeCo))については、現行は60歳から70歳の間で各個人において受給開始時期を選択できる。

【見直し案】 公的年金の受給開始時期の選択肢の拡大に併せて、上限年齢を75歳に引き上げる。

【DCの加入可能年齢の引上げと受給開始時期の選択肢の拡大】

<企業型DC>



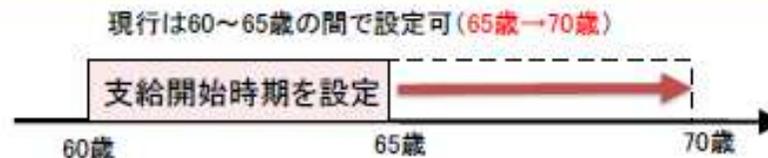
<個人型DC(iDeCo)>



(2) DBの支給開始時期の設定可能範囲の拡大

【現行】 確定給付企業年金(DB)については、一般的な定年年齢を踏まえ、現行は60歳から65歳の間で労使合意に基づく規約において支給開始時期を設定できる。

【見直し案】 企業の高齢者雇用の状況に応じたより柔軟な制度運営を可能とするため、支給開始時期の設定可能な範囲を70歳までに拡大する。



※支給開始時期の前に退職した者については、規約の定めるところにより退職時に受給可
 ※支給開始時期を超えて就労している者については、規約の定めるところにより繰り下げ、退職時に受給可

4

公的年金・私的年金の加入・受給の全体像 (黒字は現行、赤字が見直し案)

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

※1: 20歳未満の者についても適用事業所に使用される場合は被保険者となる。

※2: 国民年金被保険者の資格は、①第1号被保険者: 80歳未満、②第2号被保険者: 65歳未満、③第3号被保険者: 60歳未満、④任意加入被保険者: 保険料納付済期間等が480月未満の者は任意加入が可能(65歳未満)となっている。

※3: 60歳以降は80歳前と同一事業所で継続して使用される者に限られる。

5

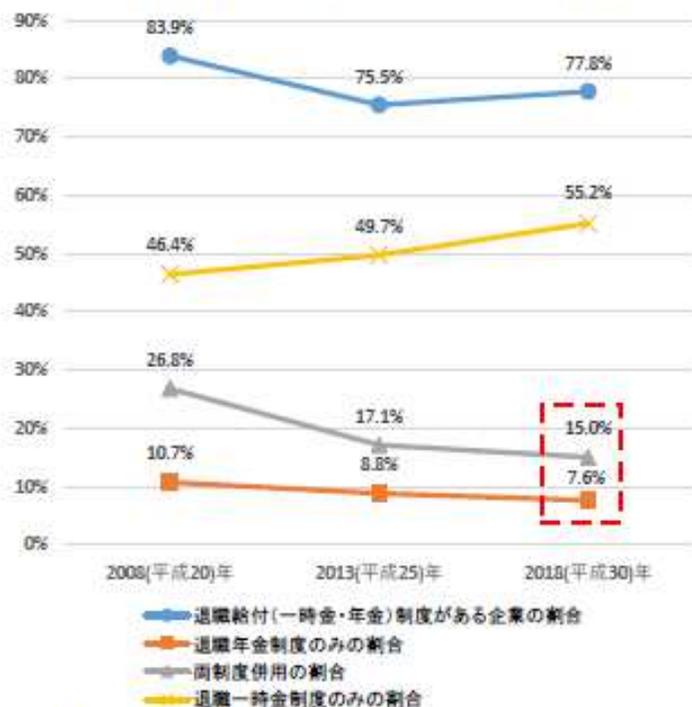
(出所) 企業年金・個人年金部会2019年12月25日参考資料2

Ⅲ 中小企業への普及政策とDC導入の障害等

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＞



(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。

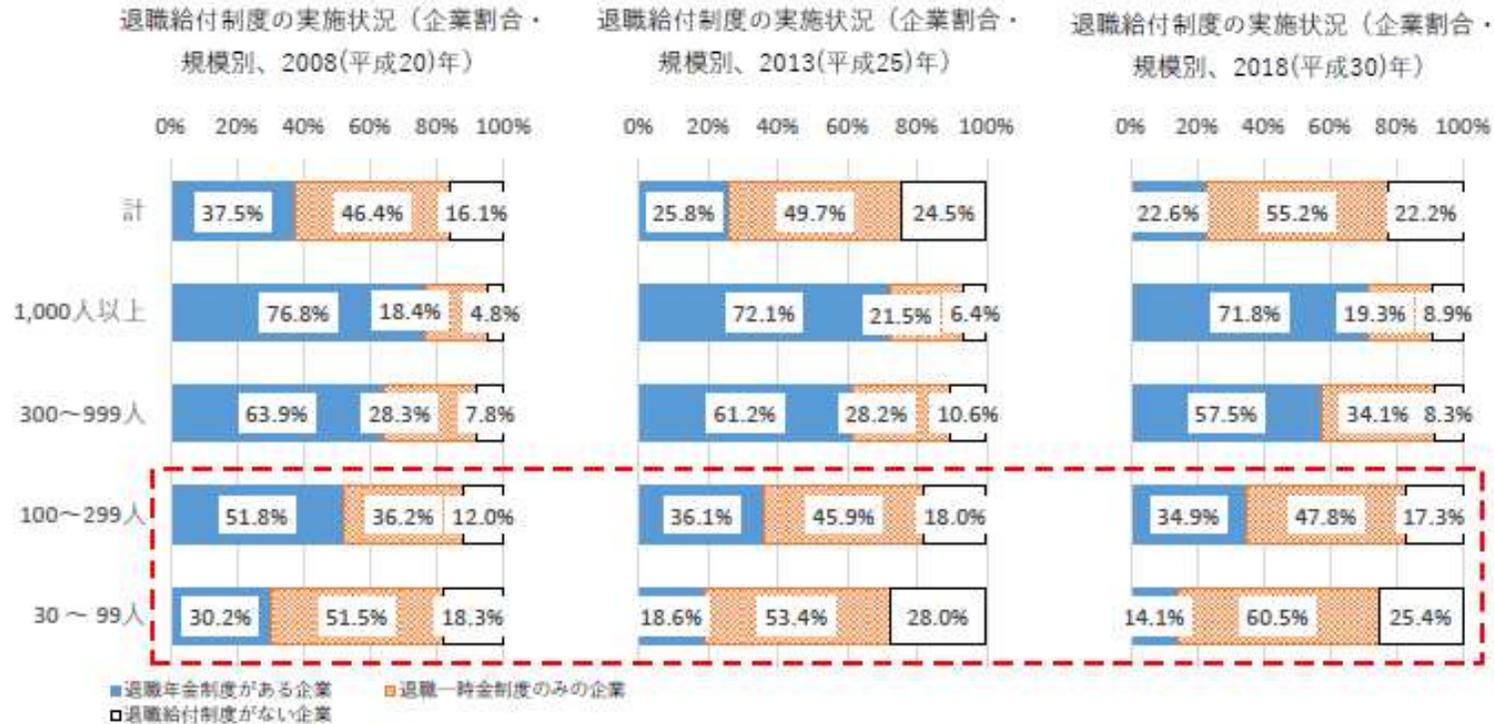
3. 2018年調査はそれ以前と調査対象が異なるが、比較のため特別に同範囲を集計している。

＜退職給付水準の推移＞



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。



(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。

制度種類別の退職年金制度の実施状況

- 退職年金制度の実施割合を制度種類別に見ると、確定給付企業年金や確定拠出年金(企業型)の実施割合は増加しているが、それ以上に適格退職年金の廃止や厚生年金基金の減少の影響が大きく、従業員規模300人未満で特にその影響が大きい。

【2008(平成20)年】		(%)					
	計	確定給付型 合計	確定給付型			確定拠出年金 (企業型)	企業独自の 年金
			確定給付企業年金	厚生年金基金	適格退職年金		
計	37.5	36.4	4.4	13.5	18.6	6.0	0.8
1,000人以上	76.8	70.7	34.7	9.8	26.2	26.9	3.5
300~999人	63.9	66.8	14.3	17.4	35.1	13.0	1.2
100~299人	51.8	52.8	6.3	16.5	30.0	9.1	0.7
30~99人	30.2	28.5	2.2	12.4	13.8	3.9	0.7
【2013(平成25)年】							
計	25.8	20.8	9.2	11.6	廃止	9.3	0.7
1,000人以上	72.1	57.9	50.0	7.9		35.1	3.2
300~999人	61.2	48.6	35.5	13.0		28.6	1.7
100~299人	36.1	29.5	16.0	13.5		13.6	0.8
30~99人	18.6	14.9	3.9	11.0		5.7	0.5
【2018(平成30)年】							
計	22.6	14.1	10.2	3.9	廃止	11.4	0.8
1,000人以上	71.8	48.4	44.0	4.4		50.5	2.4
300~999人	57.5	38.1	34.0	4.1		31.5	1.8
100~299人	34.9	22.0	17.7	4.3		16.4	1.0
30~99人	14.1	8.4	4.6	3.7		6.9	0.5

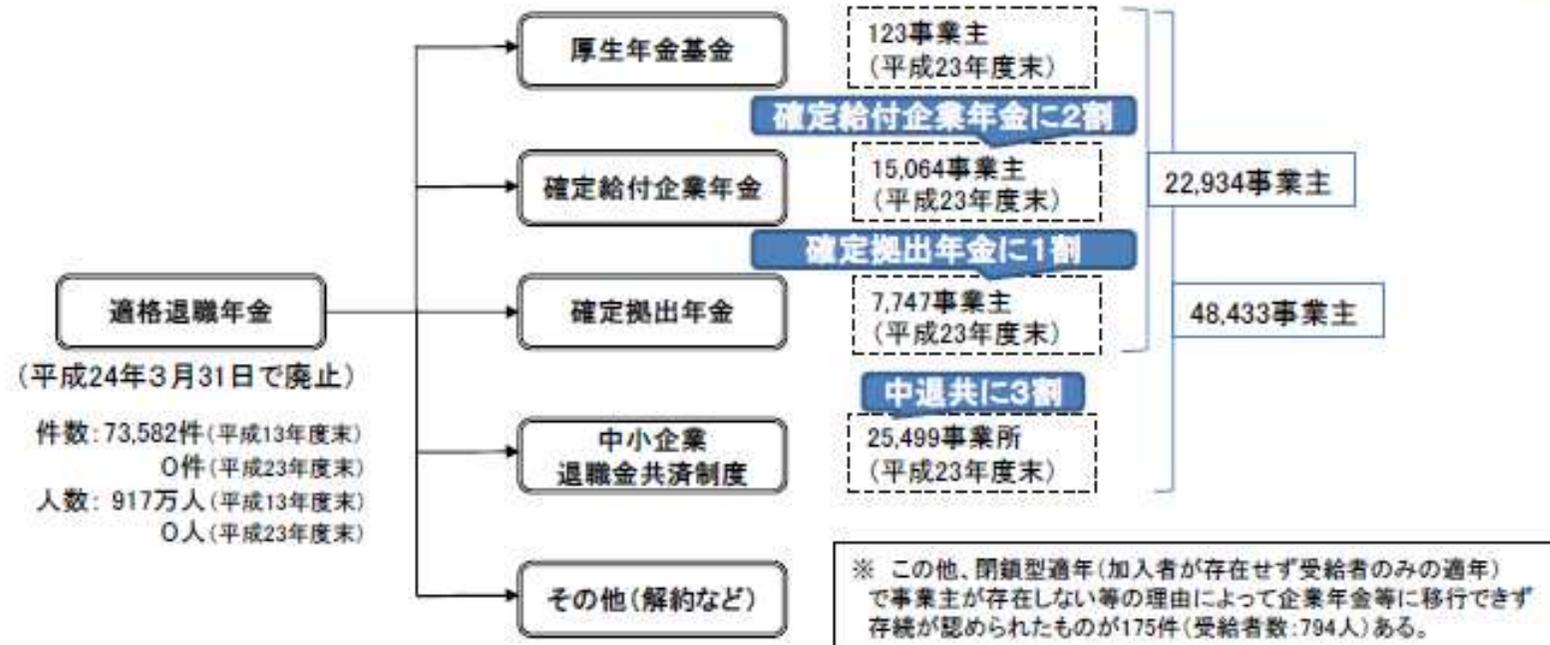
(出所)厚生労働省「就労条件総合調査」を基に作成

(注)1. 2018年調査はそれ以前と調査対象が異なるが、比較のため特別に同範囲を集計している。

2. 複数回答のため、各制度の合計が「計」と合わない。

適格退職年金からの移行状況

- 適格退職年金は積立義務や基準がないなど、受給権保護のための措置が不十分であったため、確定給付企業年金制度の創設に併せて、2011(平成23)年度末で適格退職年金の廃止を決定。
- 適格退職年金からの移行時に、約4割の企業が制度を廃止。



(出所) 厚生労働省「平成26年第5回社会保障審議会企業年金部会 企業年金連合会提出資料」を加工

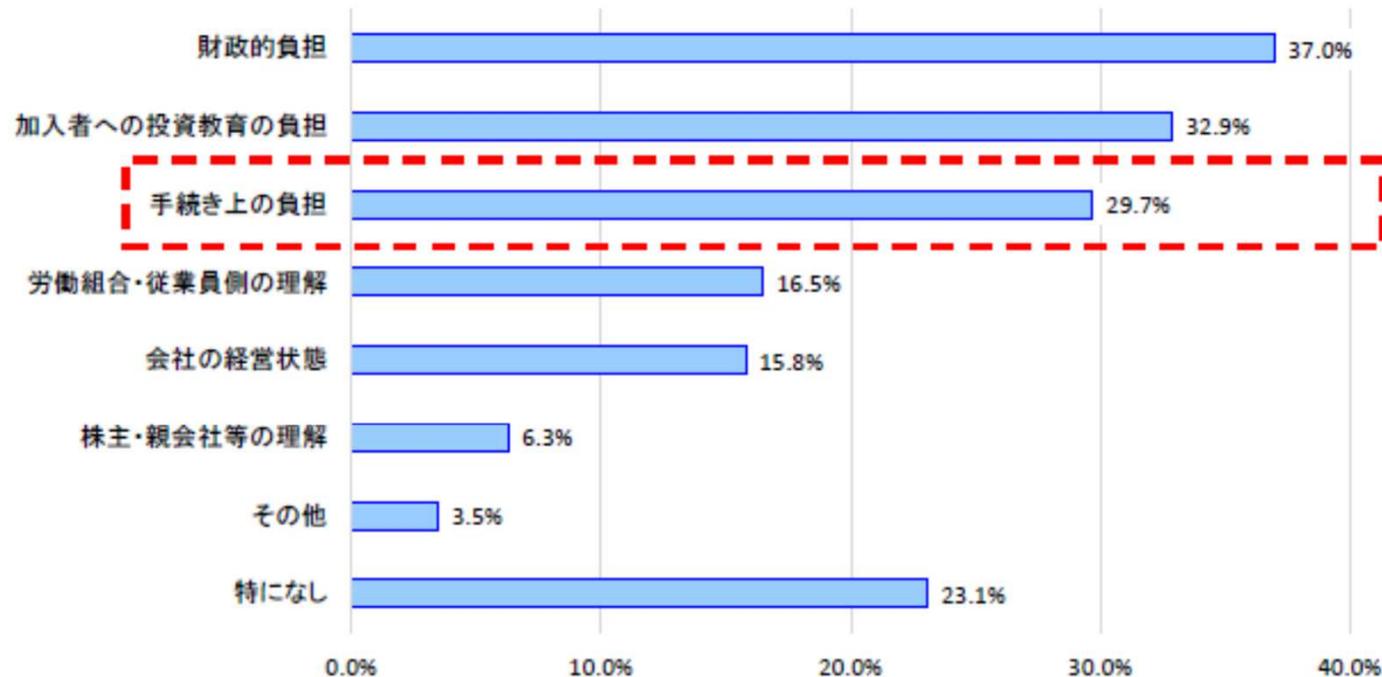
- (注) 1. 適格退職年金から確定給付企業年金への移行数は、新規設立と同時に又は既存の確定給付企業年金に適格退職年金から権利義務承継若しくは資産移換を行っている確定給付企業年金の数である。
 2. 適格退職年金から確定拠出年金及び中小企業退職金共済制度への移行数は、適格退職年金契約の全部又は一部を解除することにより、資産移換を行っている実施事業主数である。
 3. 複数制度への移行はそれぞれの制度に計上。

(出所) 企業年金・個人年金部会2019年5月17日資料2

企業型確定拠出年金の導入の障害

- 企業型確定拠出年金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」に次いで、「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。

問 貴社(貴事業所)で企業型確定拠出年金を導入するとした場合の障害は何と考えますか。
実施中の場合も、問題があると感じておられる事項についてお答えください。



(出所) 年金シニアプラン総合研究機構 平成30年度研究報告書「私的年金の普及可能性に関する企業アンケート調査」(2018年)
※ 従業員51~500人の一般企業を対象。調査に回答した企業数はn=316。
※ 「特になし」以外は複数回答が可能であるため、計は100%を超える。

20

企業型確定拠出年金の導入手続

○ 企業が確定拠出年金を導入しようとする場合、事業主は、導入の意思決定から各種手続で1年程度を要する。



簡易型確定拠出年金制度

- 簡易型確定拠出年金制度は、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緩和したもの。
- 2018(平成30)年5月施行後、いまだ導入実績がない。
- 制度を導入しにくい理由として、対象となる規模が小さすぎて特に中小企業退職金共済制度とのすみ分けが不十分、対象者が第2号被保険者全員とされており役員等を対象外としたいというニーズに対応できないといった指摘がある。

現行の仕組み

項目	簡易型	通常の企業型
制度の対象者	・適用対象者を第2号被保険者全員に固定 ※職種や年齢等によって加入是非の判断は不可	・第2号被保険者 ※職種や年齢等によって加入是非の判断は可能
拠出額	・定額	・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

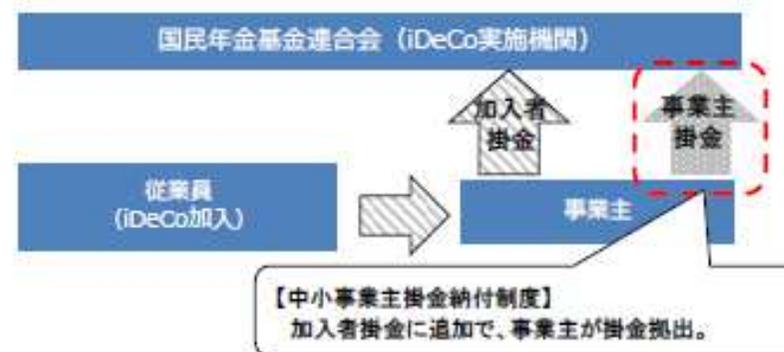
制度をパッケージ化することにより、

- ・ 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+)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。
- 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とすることが必要(年額27.6万円・月額2.3万円)。
- 2018(平成30)年5月施行以降、300事業主が導入(2019(平成31)年3月末現在)。

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



27

中小企業向け制度(簡易型DC・iDeCoプラス)の対象範囲の拡大

- 中小企業における企業年金の実施率は低下傾向にあることから、中小企業向けに設立手続を簡素化した「簡易型DC」や、企業年金の実施が困難な中小企業がiDeCoに加入する従業員の掛金に追加で事業主掛金を拠出することができる「中小事業主掛金納付制度(iDeCoプラス)」について、制度を実施可能な従業員規模を現行の100人以下から300人以下に拡大する。

<現行>

簡易型DC

項目	簡易型	通常の企業型
制度の対象者	・適用対象者を厚生年金被保険者全員に固定 ※職種や年齢等によって加入是非の判断は不可	・厚生年金被保険者 ※職種や年齢等によって加入是非の判断は可能
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(iDeCoプラス)

項目	内容
事業主の条件	・企業型確定拠出年金、確定給付企業年金及び厚生年金基金を実施していない事業主であって、従業員100人以下の事業主
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



6

(出所) 企業年金・個人年金部会2019年12月25日参考資料2

企業型DC加入者の個人型DC(iDeCo)加入の要件緩和

【現行】

○ 企業型DC加入者のうちiDeCo(月額2.0万円以内)に加入できるのは、拠出限度額(DC全体で月額5.5万円以内)の管理を簡便に行うため、現行はiDeCoの加入を認める労使合意に基づく規約の定めがあって事業主掛金の上限を月額5.5万円から3.5万円に引き下げた企業の従業員に限られている。このため、ほとんど活用されていない現状にある。

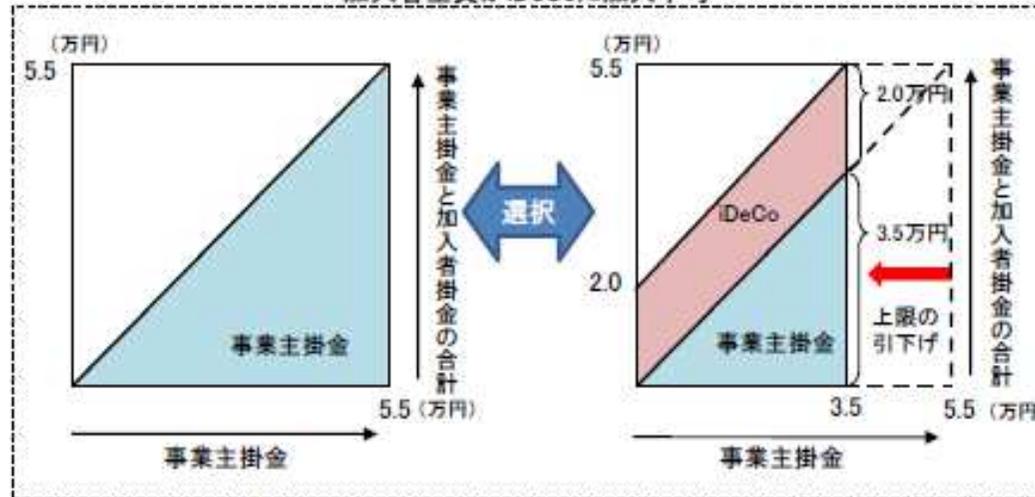
- ・ 企業型DC加入者のiDeCo加入を認めている事業主は、2019(平成31)年3月末現在、事業主の約4%。
- ・ 事業主掛金の上限を引き下げない限り、当該企業型DCの加入者全員がiDeCoに加入できない。
- ・ 一方、確定給付企業年金(DB)のみの場合は、規約の定めなく、従業員はiDeCoに加入可能。

【見直し案】

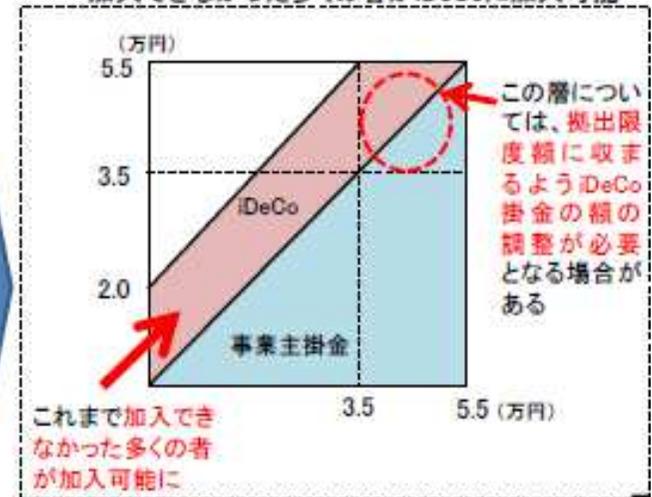
○ 掛金の合算管理の仕組みを構築することで(※)、規約の定めや事業主掛金の上限の引下げがなくても、全体の拠出限度額から事業主掛金を控除した残余の範囲内で、iDeCo(月額2.0万円以内)に加入できるように改善を図る。

(※)事業主掛金を管理する企業型DCの記録関連運営管理機関と、iDeCo掛金を管理する国民年金基金連合会との情報連携で対応する。また、各加入者のiDeCo掛金の拠出可能見込額について、企業型DCの加入者向けのウェブサイトに表示する。

<現行>iDeCoの加入を認める労使合意に基づく規約の定め等がなければ、加入者全員がiDeCoに加入不可



<見直し案>規約の定め等を不要とすることで、これまで加入できなかった多くの者がiDeCoに加入可能



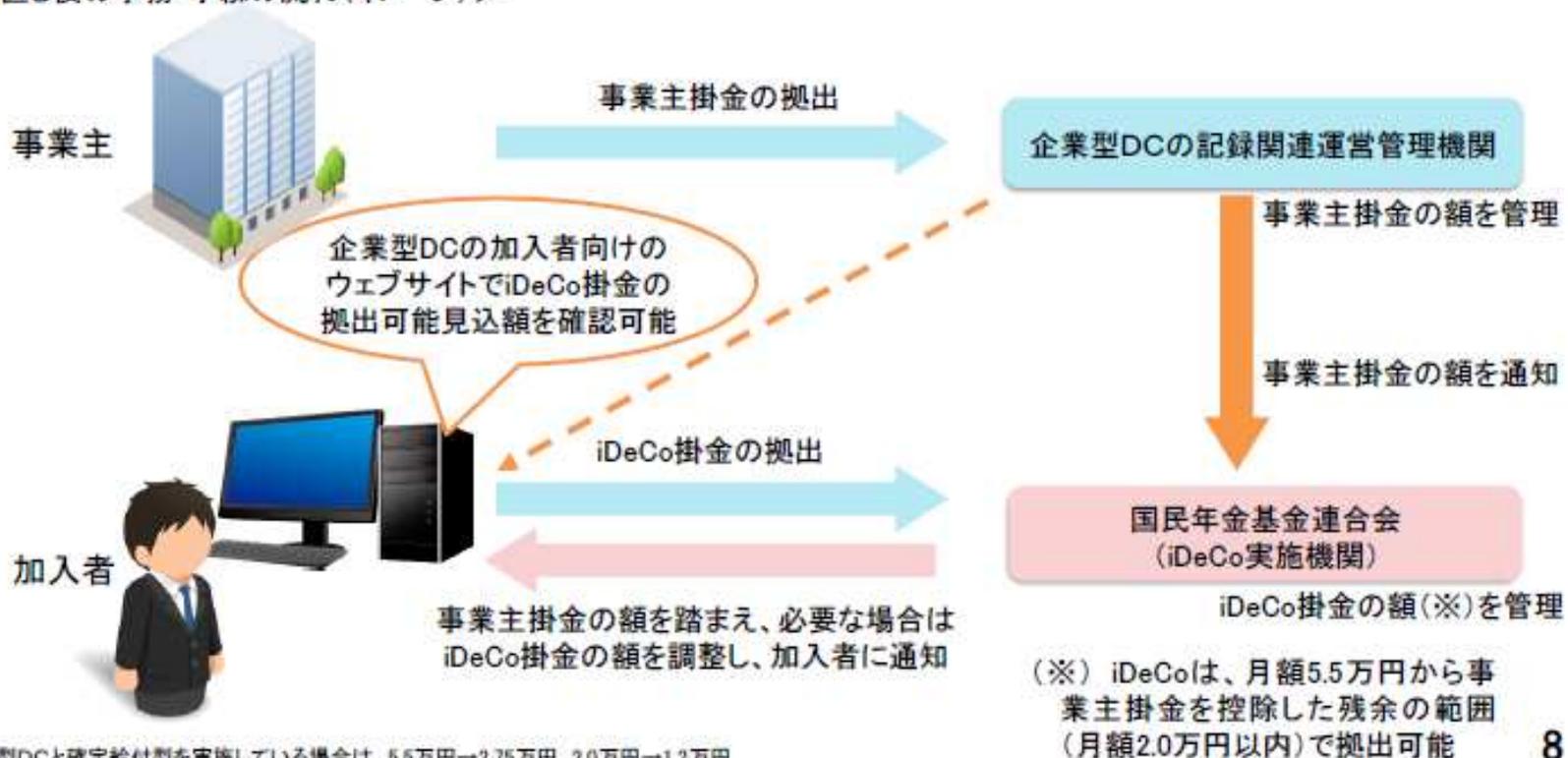
※ 企業型DCと確定給付型を実施している場合は、5.5万円→2.75万円、3.5万円→1.55万円、2.0万円→1.2万円

(出所) 企業年金・個人年金部会2019年12月25日参考資料2

【参考】事業主掛金とiDeCo掛金の合算管理の仕組み

- 企業型DC加入者について、事業主掛金とiDeCo掛金の合算管理の仕組みを構築することで、規約の定めや事業主掛金の上限の引下げがなくても、全体の拠出限度額（DC全体で月額5.5万円以内）から事業主掛金を控除した残余の範囲内で、iDeCo（月額2.0万円以内）に加入できるように改善を図る。
- 具体的には、事業主掛金を管理する企業型DCの記録関連運営管理機関と、iDeCo掛金を管理する国民年金基金連合会との情報連携で対応する。
- また、各加入者のiDeCo掛金の拠出可能見込額について、企業型DCの加入者向けのウェブサイトに表示する。

<見直し後の事務・手続の流れ(イメージ)>



8

その他の改善

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

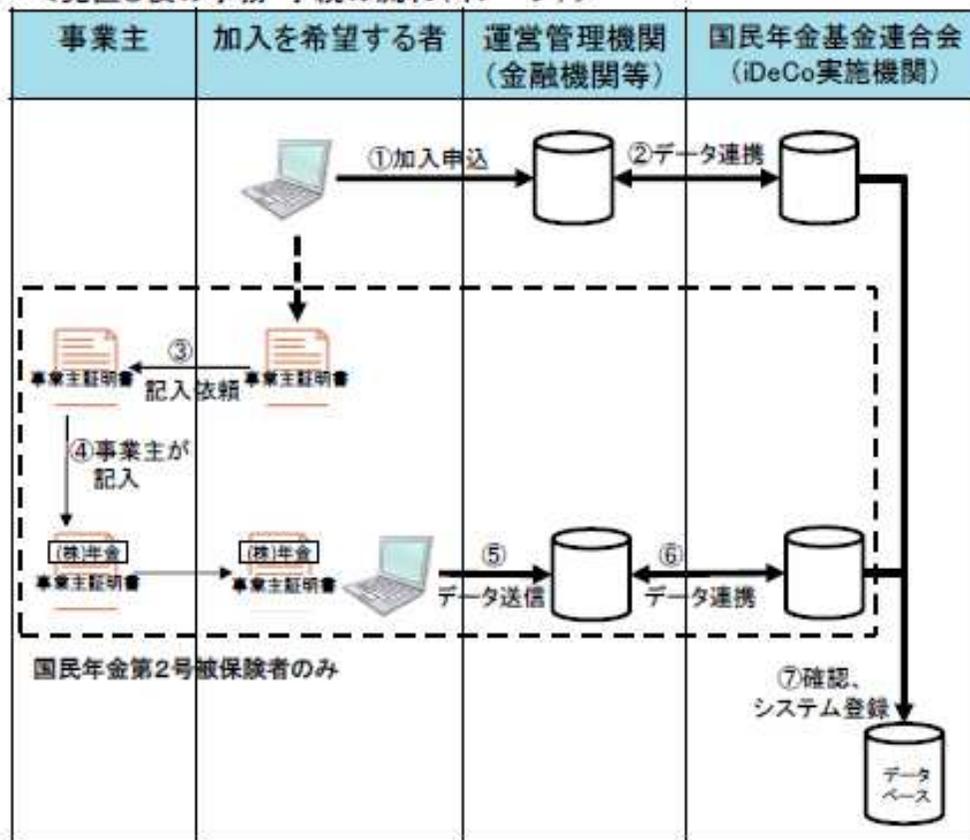
※上記のほか、iDeCoの加入申込み等のオンライン化(省令事項)など、手続の改善を図る。

9

iDeCoの加入申込み等のオンライン化

- 個人型確定拠出年金(個人型DC(iDeCo))の加入申込みや変更について、現行は紙による手続となっているが、オンラインで行うことを可能とする。
- 運営管理機関ごとに、①現行の紙による手続に加えてオンライン手続に対応、②紙による手続を全面廃止してオンライン手続のみ、③現行どおり紙による手続のみ、を選択することとする。

<見直し後の事務・手続の流れ(イメージ)>



- ① 加入を希望する者は、運営管理機関のHPから加入の申込みを行う。
※本人確認(免許証、パスポート、マイナンバーカードを用いた確認等)も行う。
- ② 運営管理機関は国民年金基金連合会に、加入申込者のデータを送信する(国民年金第1号・第3号被保険者の場合)。
- ③ 国民年金第2号被保険者は、運営管理機関のHPから「事業主証明書」をダウンロードし、事業主に記入を依頼する。
- ④ 事業主は、「事業主証明書」を記入する。
- ⑤ 国民年金第2号被保険者は、「事業主証明書」をスマートフォンでの撮影等により電子化し、データを送信する。
- ⑥ 運営管理機関は国民年金基金連合会に、加入申込者のデータを送信する(国民年金第2号被保険者の場合)。
- ⑦ 国民年金基金連合会は、受信したデータを確認の上、加入手続を完了させる。

10

IV 2020年度税制改正関係

企業年金・個人年金制度等の見直しに伴う税制上の所要の措置

(所得税、法人税、相続税、個人住民税、法人住民税、事業税)

1. 大綱の概要

確定拠出年金法等の改正を前提に、以下の項目について税制上の所要の措置を講ずる。

2. 制度の内容

(1) DC (企業型・個人型) の加入可能要件の見直しと受給開始時期等の選択肢の拡大

① 企業型確定拠出年金 (企業型DC) の加入可能年齢の見直し

【現行】厚生年金被保険者のうち65歳未満のもの ⇒ 【見直し案】厚生年金被保険者 (70歳未満)

② 個人型確定拠出年金 (個人型DC (iDeCo)) の加入可能年齢の見直し

【現行】国民年金被保険者のうち60歳未満のもの

⇒ 【見直し案】国民年金被保険者

- ① 第1号被保険者：60歳未満
- ② 第2号被保険者：65歳未満
- ③ 第3号被保険者：60歳未満
- ④ 任意加入被保険者：保険料納付済期間等が480月未満の者は任意加入が可能 (65歳未満)

③ 確定拠出年金 (企業型DC・個人型DC (iDeCo)) の受給開始時期の選択肢の拡大

【現行】60歳から70歳の間で個人が選択可能 ⇒ 【見直し案】公的年金の見直しに併せて上限年齢を引上げ (75歳)

④ 確定給付企業年金 (DB) の支給開始時期の設定可能範囲の拡大

【現行】60歳から65歳の間で企業が設定可能 ⇒ 【見直し案】柔軟な制度運営を可能とするため設定可能範囲を70歳に拡大

(2) 中小企業向け制度 (簡易型DC・iDeCoプラス) の対象範囲の拡大

【現行】100人以下 ⇒ 【見直し案】300人以下

(3) 企業型DC加入者の個人型DC (iDeCo) 加入の要件緩和

- 企業型DC加入者がiDeCoに加入できるのは、現行は労使合意に基づく規約の定めがある企業に限られているが、これを改め、iDeCoに加入できるように改善を図る。

(4) ポータビリティの改善

(5) その他所要の措置

1

(出所) 企業年金・個人年金部会2019年12月25日参考資料 1

企業年金等の積立金に対する特別法人税の課税停止措置の延長 (法人税、法人住民税)

1. 大綱の概要

企業年金等の積立金に対する特別法人税の課税の停止措置の適用期限を3年（令和4年度末まで）延長する。

2. 制度の内容

【企業年金等に関する税制】

拠出時	運用時	給付時
非課税	積立金への特別法人税課税	課税（公的年金等控除又は退職所得控除の対象）

- 企業年金等の積立金に課税される特別法人税は、金融市場の状況、企業年金の財政状況等に鑑み、平成11年度より課税凍結中（令和元年度末が凍結期限）

（参考1：特別法人税の考え方）

事業主が掛金を負担している企業年金等の積立金に対して課税される法人税。掛金の拠出時点に給与所得として課税すべきところ、給付時点まで課税の繰延べを行うに伴う利益に対し課税を行うというのが基本的な考え方。（積立金全体に対して1.173%の税が課される。）

（参考2：企業年金等の種類）

厚生年金基金、確定拠出年金、確定給付企業年金、勤労者財産形成給付金、勤労者財産形成基金のほか、私立学校教職員共済（文科省所管）等がある。

確定拠出年金の加入可能要件の見直し等

1. 確定拠出年金(DC)の加入可能年齢の引上げ

(1) 企業型確定拠出年金(企業型DC)

○ 企業が従業員のために実施する退職給付制度である企業型DCについては、現行は厚生年金被保険者のうち65歳未満のものを加入者とすることができる(60歳以降は60歳前と同一事業所で継続して使用される者に限られる)が、企業の高齢者雇用の状況に応じたより柔軟な制度運営を可能とするとともに、確定給付企業年金(DB)との整合性を図るため、厚生年金被保険者(70歳未満)であれば加入者とすることができるようにする。

(2) 個人型確定拠出年金(個人型DC(iDeCo))

○ 老後のための資産形成を支援するiDeCoについては、現行は国民年金被保険者の資格を有していることに加えて60歳未満という要件があるが、高齢期の就労が拡大していることを踏まえ、国民年金被保険者(※)であれば加入可能とする。

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

2. 受給開始時期等の選択肢の拡大

(1) 確定拠出年金(企業型DC・個人型DC(iDeCo))

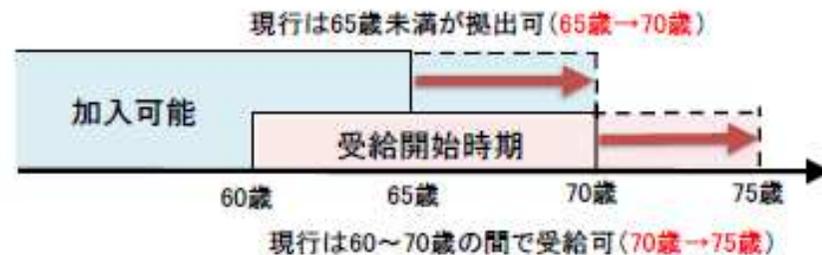
○ DCについては、現行は60歳から70歳の間で各個人において受給開始時期を選択できるが、公的年金の受給開始時期の選択肢の拡大に併せて、上限年齢を75歳に引き上げる。

(2) 確定給付企業年金(DB)

○ DBについては、一般的な定年年齢を踏まえ、現行は60歳から65歳の間で労使合意に基づく規約において支給開始時期を設定できるが、企業の高齢者雇用の状況に応じたより柔軟な制度運営を可能とするため、支給開始時期の設定可能な範囲を70歳までに拡大する。

【DCの加入可能年齢の引上げと受給開始時期の選択肢の拡大】

<企業型DC>



<個人型DC(iDeCo)>



3

確定拠出年金の制度面・手続面の改善

1. 中小企業向け制度(簡易型DC・iDeCoプラス)の対象範囲の拡大

○ 中小企業における企業年金の実施率は低下傾向にあることから、中小企業向けに設立手続を簡素化した「簡易型DC」や、企業年金の実施が困難な中小企業がiDeCoに加入する従業員の掛金に追加で事業主掛金を拠出することができる「中小事業主掛金納付制度(iDeCoプラス)」について、制度を実施可能な従業員規模を現行の100人以下から300人以下に拡大する。

2. 企業型DC加入者の個人型DC(iDeCo)加入の要件緩和【下部参照】

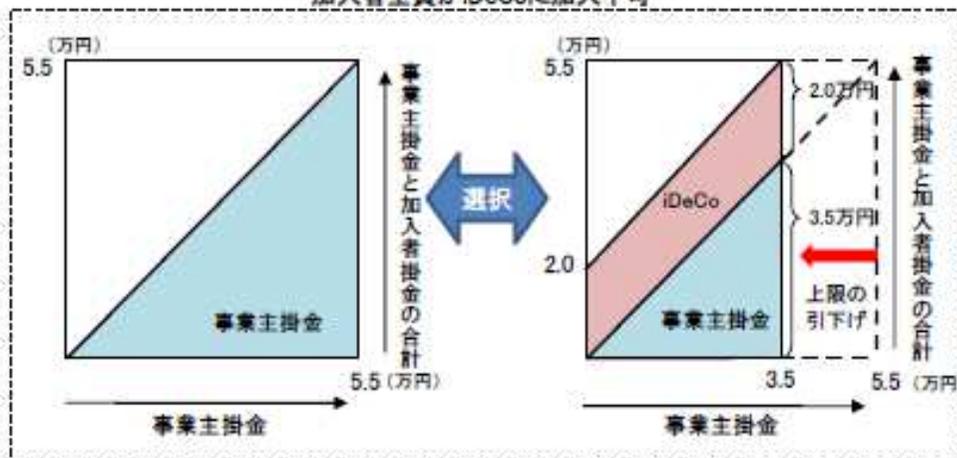
○ 企業型DC加入者のうちiDeCo(月額2.0万円以内)に加入できるのは、拠出限度額(DC全体で月額5.5万円以内)の管理を簡便に行うため、現行はiDeCoの加入を認める労使合意に基づく規約の定めがあって事業主掛金の上限を月額5.5万円から3.5万円に引き下げた企業の従業員に限られている。ほとんど活用されていない現状にあることから、掛金の合算管理の仕組みを構築することで(※)、規約の定めや事業主掛金の上限の引下げがなくても、全体の拠出限度額から事業主掛金を控除した残余の範囲内で、iDeCo(月額2.0万円以内)に加入できるように改善を図る。

(※)事業主掛金を管理する企業型DCの記録関連運営管理機関と、iDeCo掛金を管理する国民年金基金連合会との情報連携で対応する。また、各加入者のiDeCo掛金の拠出可能見込額について、企業型DCの加入者向けのウェブサイトに表示する。

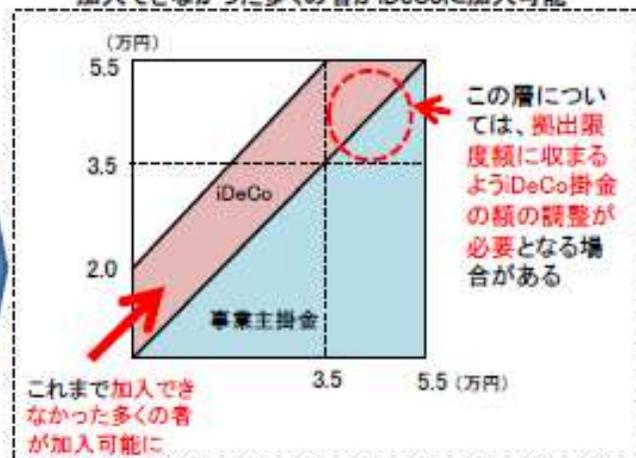
3. その他の改善

○ 企業型DCの規約変更、企業型DCにおけるマッチング拠出とiDeCo加入の選択、DCの脱退一時金の受給、制度間の年金資産の移換、DCの運営管理機関の登録について、手続の改善を図る。

<現行>iDeCoの加入を認める労使合意に基づく規約の定め等がなければ、加入者全員がiDeCoに加入不可



<見直し案>規約の定め等を不要とすることで、これまで加入できなかった多くの者がiDeCoに加入可能



※ 企業型DC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

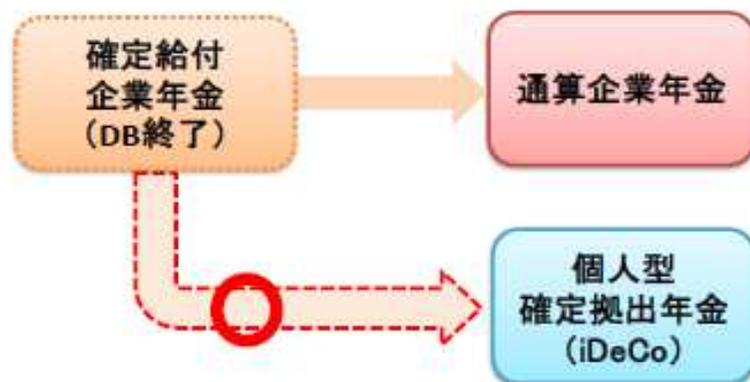
4

V ポータビリティの改善の必要性

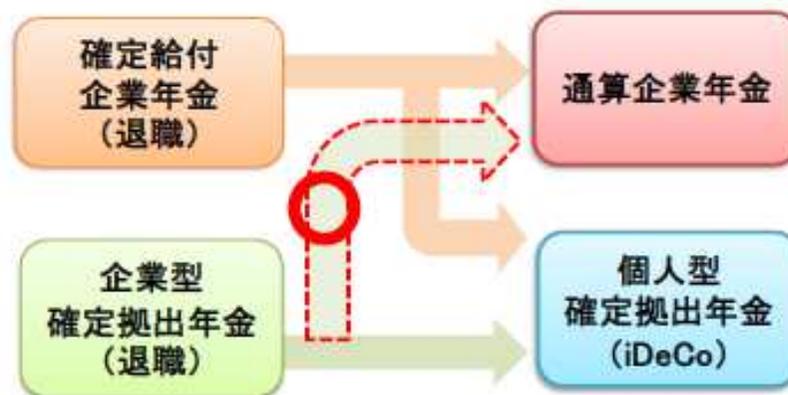
ポータビリティの改善

- 企業年金・個人年金制度間のポータビリティは順次拡大されてきたが、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ことから、ポータビリティの不十分な点について改善を図ってはどうか。

<DB(終了)からiDeCoへの移換>



<企業型DCから通算企業年金への移換>



- 制度間のポータビリティは順次拡大されてきたが、一部に不十分な点が残ることから、引き続き、移換手続の改善を図るべきである。具体的には、終了した確定給付企業年金(DB)から個人型確定拠出年金(個人型DC(iDeCo))への年金資産の移換と、加入者の退職等に伴う企業型確定拠出年金(企業型DC)から通算企業年金への年金資産の移換について、移換手続を改善すべきである。(議論の整理)

(出所) 企業年金・個人年金部会2019年11月8日資料1

iDeCoにおける受給の形態

- 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、一時金受給が企業型・個人型ともに9割程度と、この傾向が顕著である。
- iDeCoは資産額が少額のケースが多いことも一時金受給が選択される要因であるとの指摘がある。

<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30年度)を基に作成

企業年金連合会による年金給付②

- 企業年金連合会は、確定給付企業年金の中途脱退者や制度終了した確定給付企業年金の加入者等の年金資産を引き継ぎ、年金の支給を行っている。

確定給付企業年金の中途脱退者の年金通算



※ 年金を選択せずに、一時金を選択した場合は、確定給付企業年金から脱退一時金が支給され、企業年金連合会には移換されない。

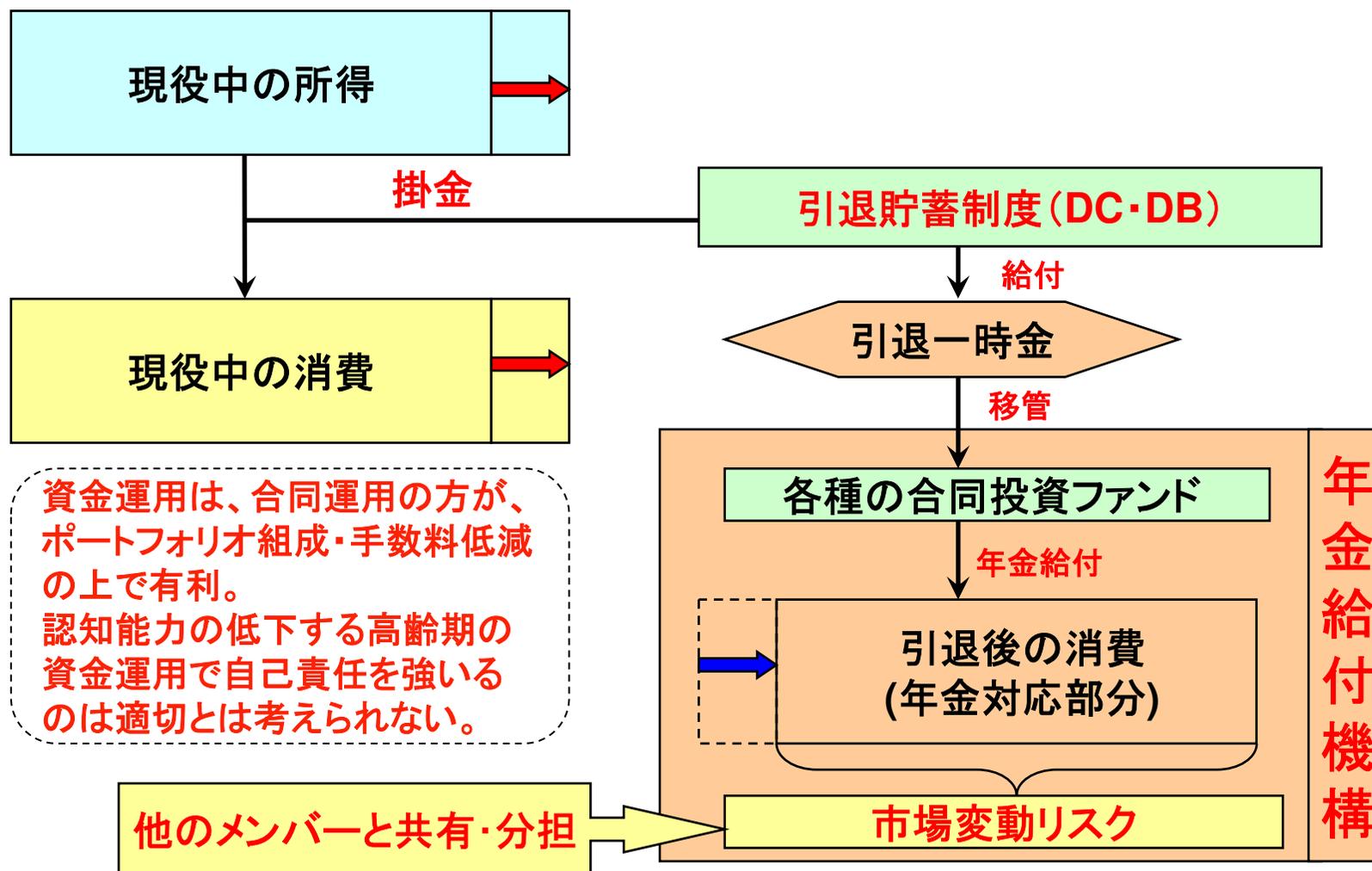
制度終了した確定給付企業年金の加入者等の年金通算



※ 年金を選択せずに、一時金を選択した場合は、制度終了した確定給付企業年金から一時金が支給され、企業年金連合会には移換されない。

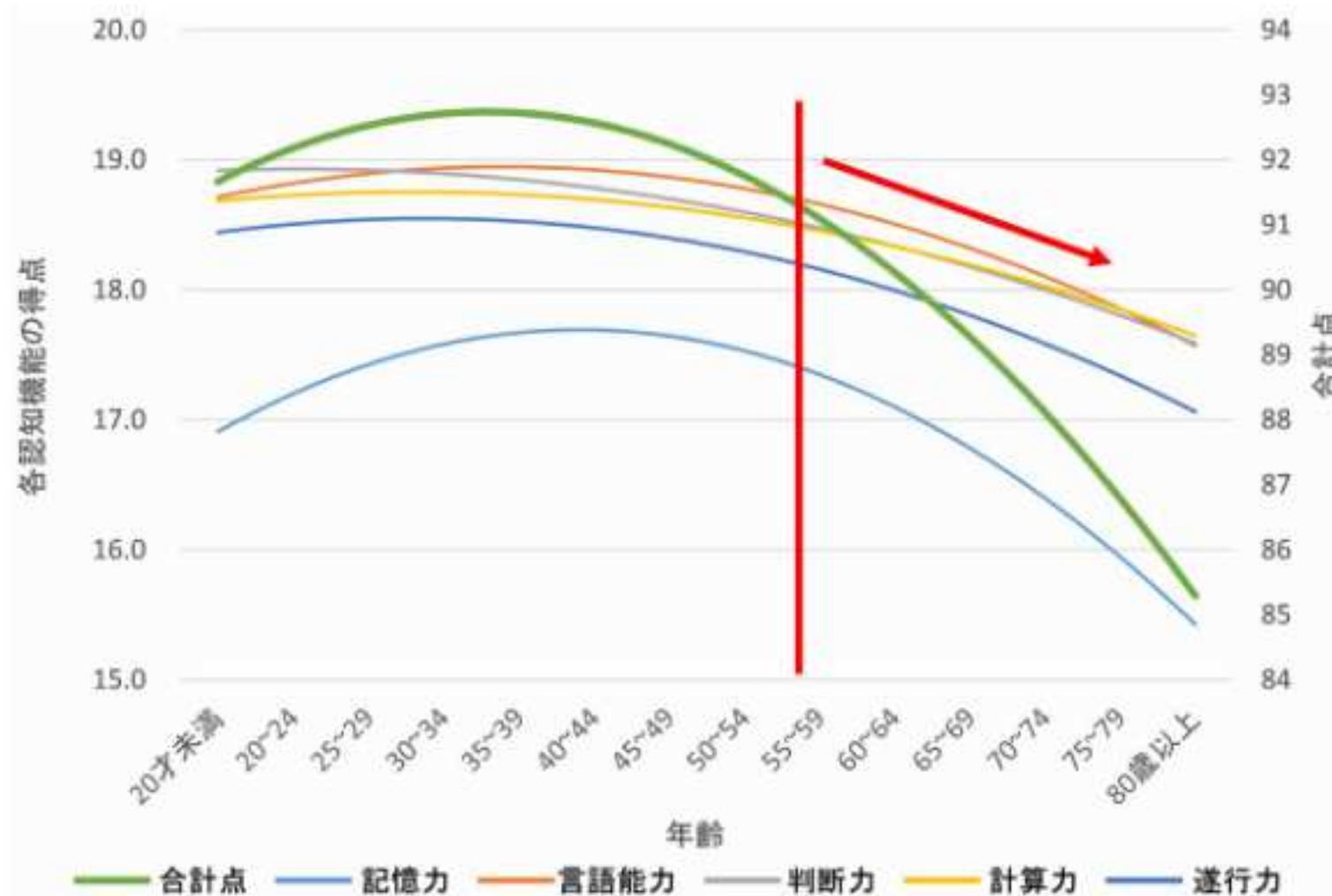
55

＜引退貯蓄を年金給付に転換する「年金給付機構」の構想＞



(出所) 筆者作成

＜認知能力の低下→高齢期の自己責任運用は困難＞



分析結果グラフ。縦軸が得点、横軸が年齢。 出典：「認知症ねっと」

<ポータビリティにかかるDBでの規制緩和>

脱退一時金相当額を移換できる者(中途脱退者)の拡大(2018年5月施行)

○従来は、老齢給付金の受給要件のうち期間要件を満たしている場合には脱退一時金相当額の移換はできませんでしたが、その方のうち老齢給付金の支給開始年齢に到達していない方は、脱退一時金相当額の移換が可能となりました。

		中途脱退者のパターン表	
		老齢給付金の支給開始年齢以外の要件(加入者期間)	
		満たす	満たさない※1
老齢給付金の 支給開始年齢	到達している	移換 ×	移換 ○
	到達していない	移換 × ⇒ ○※2	

移換が可能に

※1 脱退一時金の支給要件を満たさない者は含まない。

※2 規約に脱退一時金を支給する旨を定めている場合に限る。

DBで残された課題は、この部分を受給者の選択によって移換可能とすることのみ
(企業には移換奨励策を期待)

中途脱退者のパターン表

		老齢給付金の支給開始年齢以外の要件(加入者期間)	
		満たす	満たさない※1
老齢給付金の支給開始年齢	到達している	移換 ×	移換 ○
	到達していない	移換 × ⇒ ○※2	

移換が可能に