

企業年金の現状と課題

- I 企業年金等の状況
- II 制度改正の状況
- III 資産所得倍増プラン等の関連
- IV 投資・長寿リスクへの対応は？

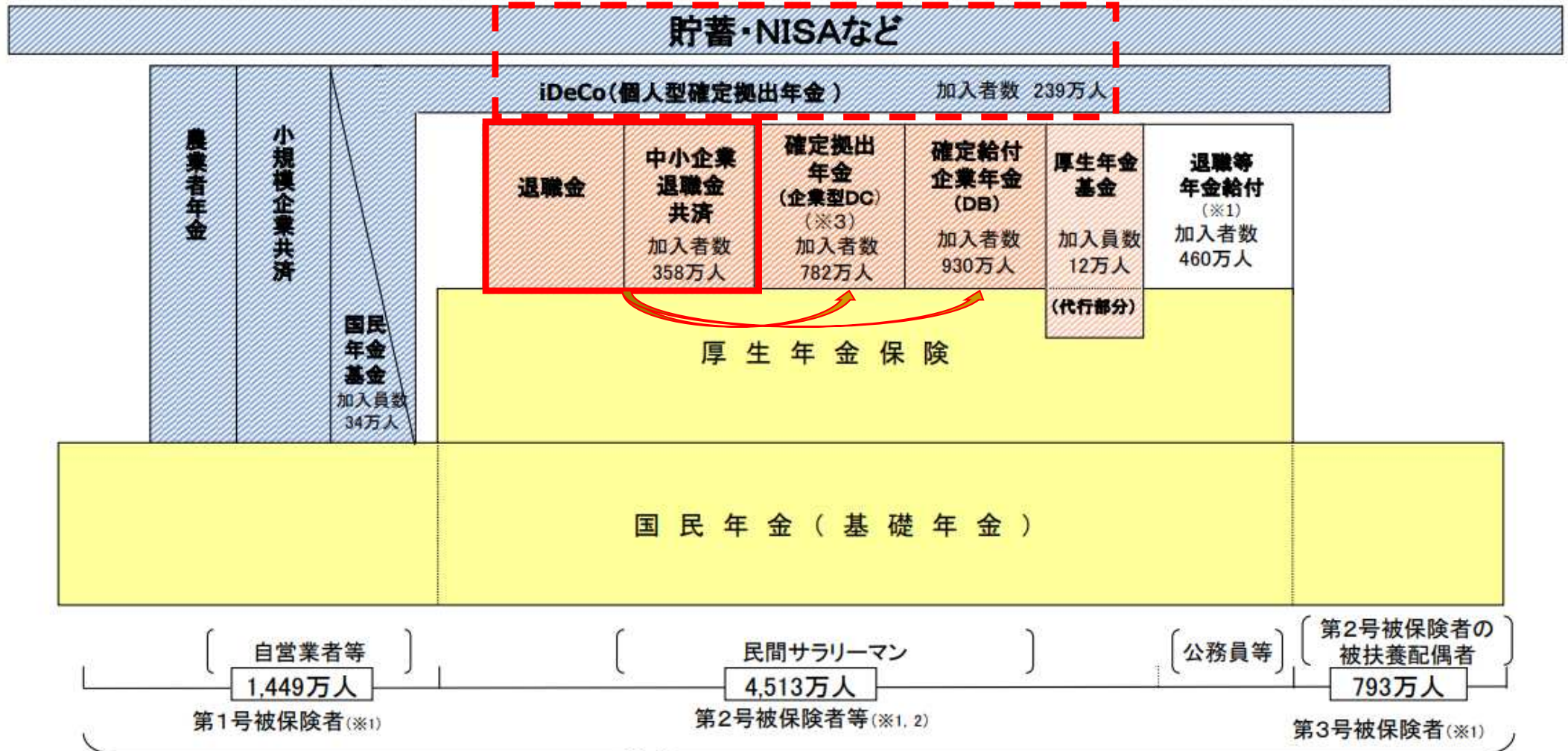
2023年2月

株式会社 久保総合研究所

年金数理人 久保 知行

I 企業年金等の状況

＜日本の退職給付制度等の体系＞



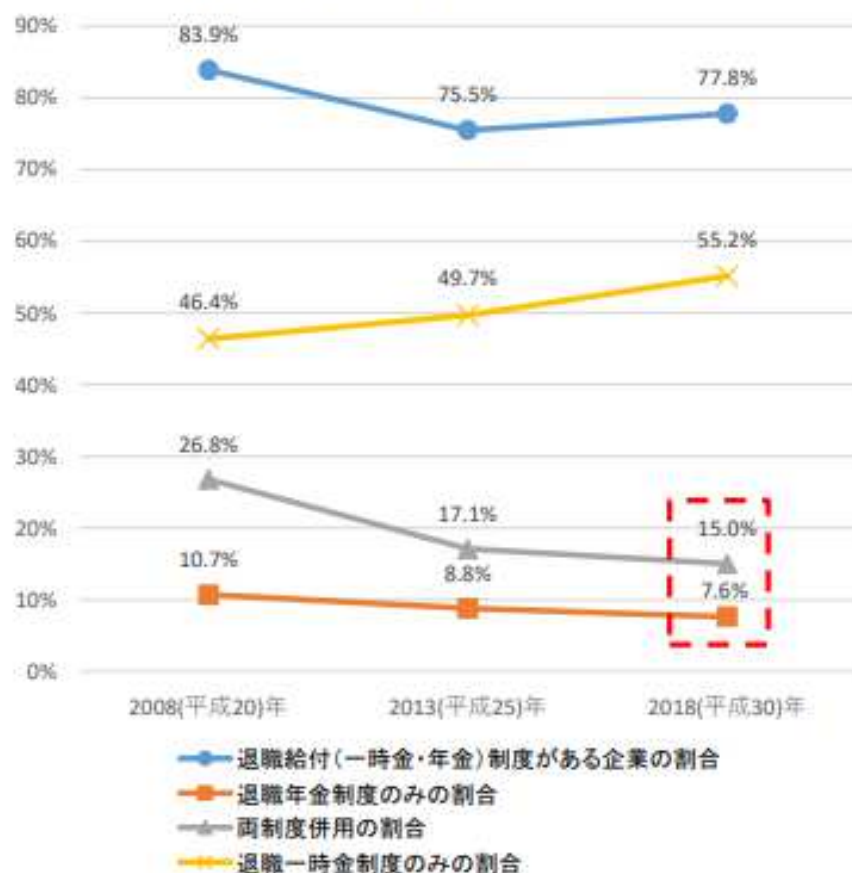
※ 数値は、2022(令和4)年3月末時点。 6,756万人(※1) ※1 2021(令和3)年3月末時点の数値である。

＜出所:「私的年金制度(企業年金・個人年金)の現状等」p4＞

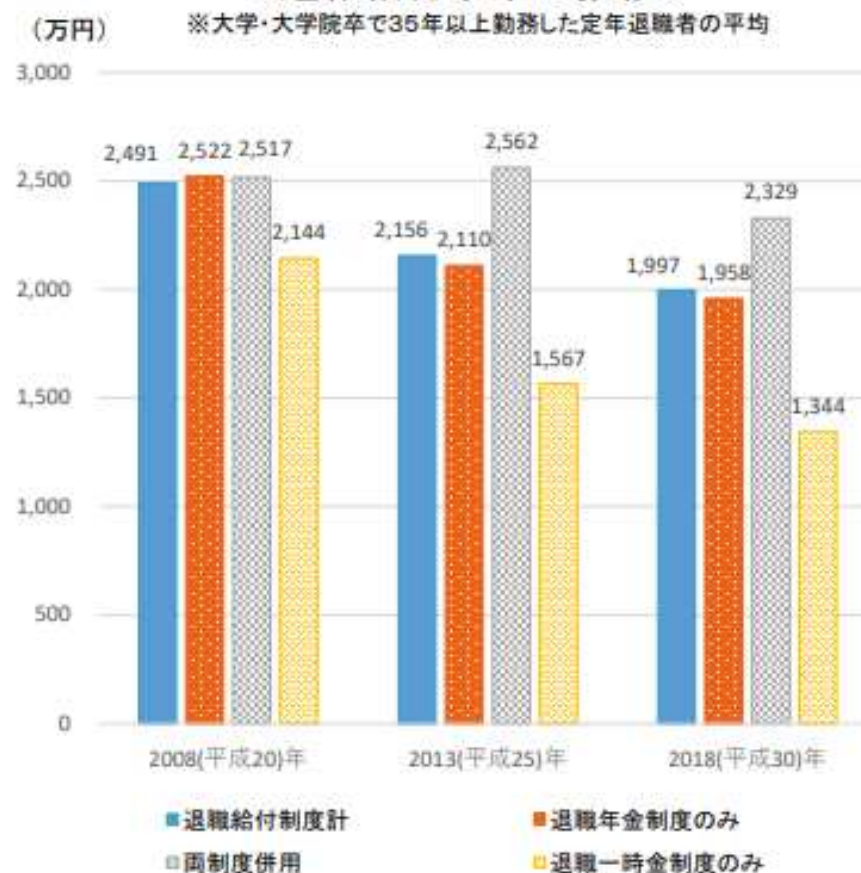
<退職給付制度の実施状況(全体)> (2018(平成30)年調査まで)

- 企業年金がある企業は減少、退職一時金だけの企業が増加。
- 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>



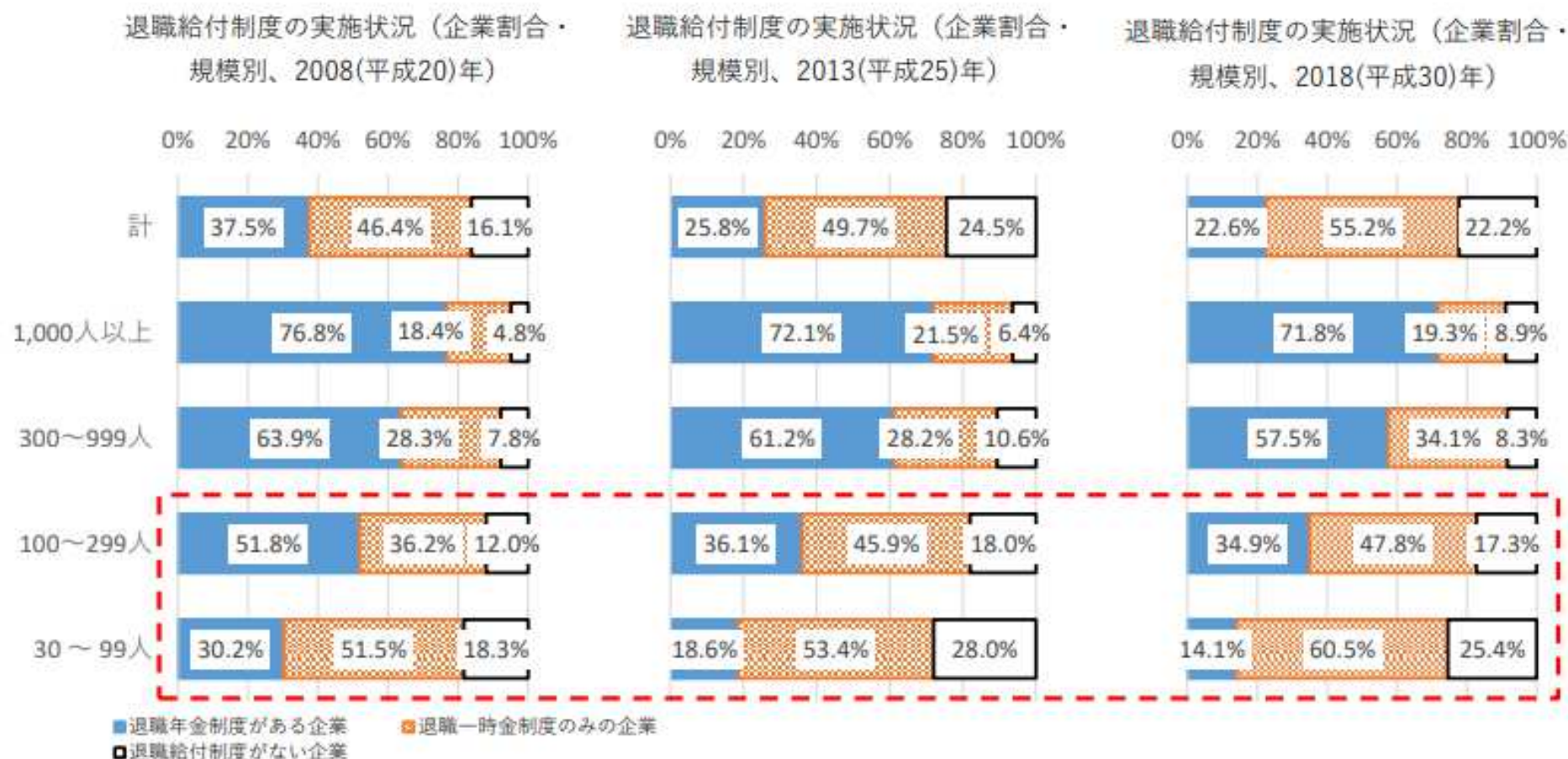
<退職給付水準の推移>



<出所:「私的年金制度(企業年金・個人年金)の現状等」p31>

＜退職給付制度の実施状況（従業員規模別）＞

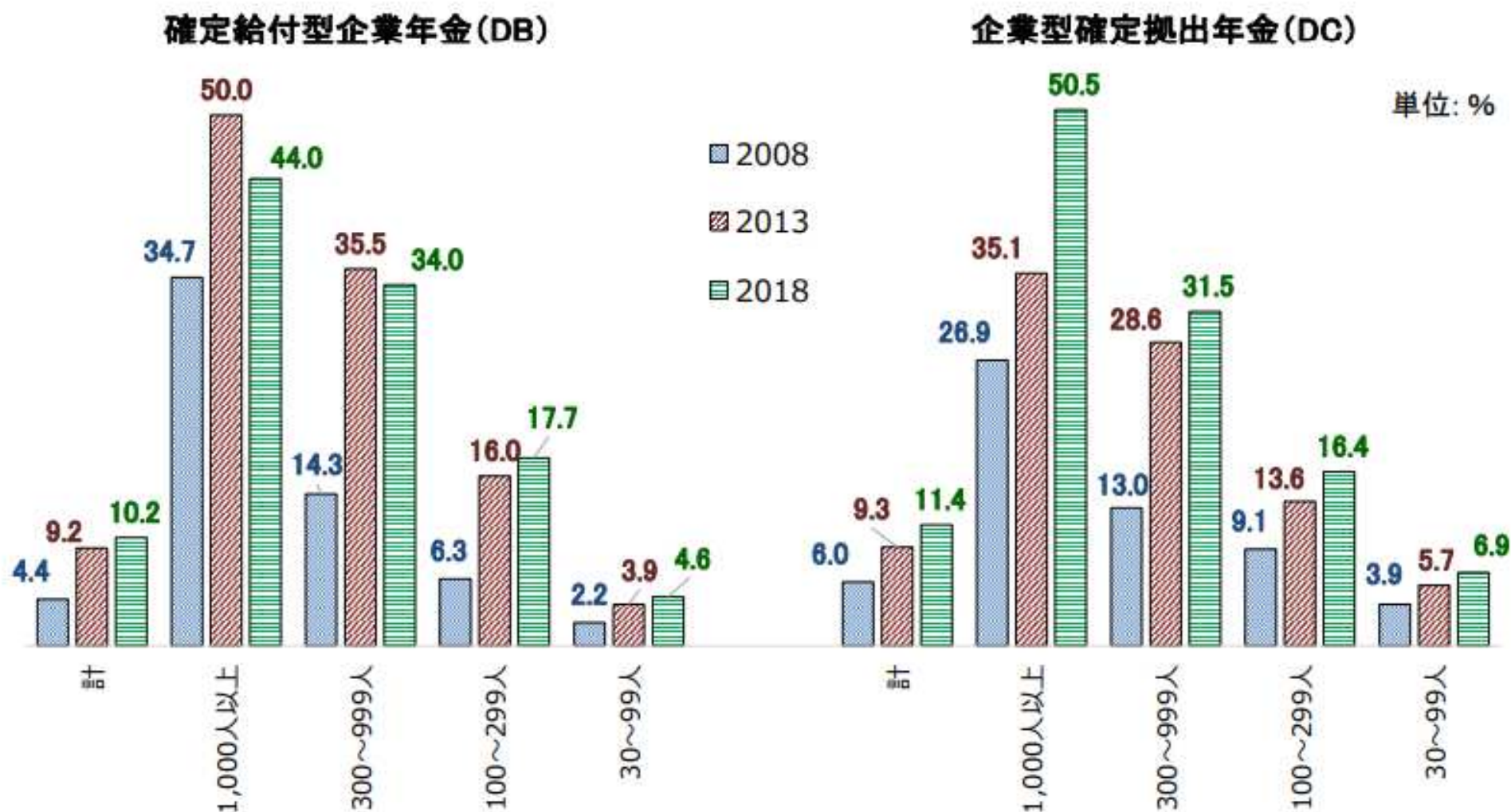
- 従業員規模が小さいほど退職年金制度の実施割合は低い。
- すべての従業員規模で退職年金制度の実施割合が低下しているが、従業員規模300人未満で減少幅が大きい。



＜出所：「私的年金制度（企業年金・個人年金）の現状等」p32＞

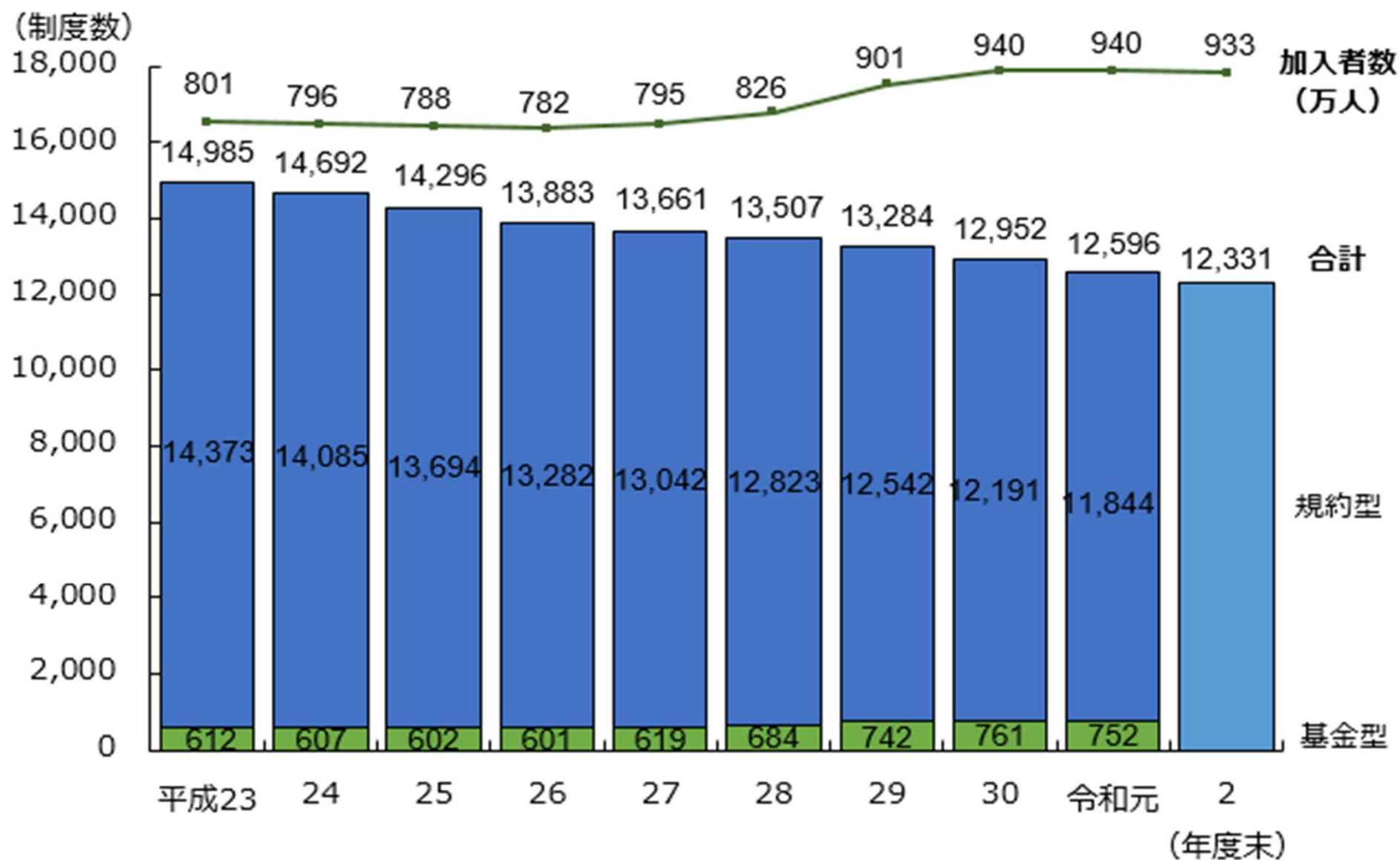
<DB, 企業型DCの実施状況(従業員規模別)>

従業員規模が小さくなるほど、企業年金の実施割合が低くなる傾向にある。



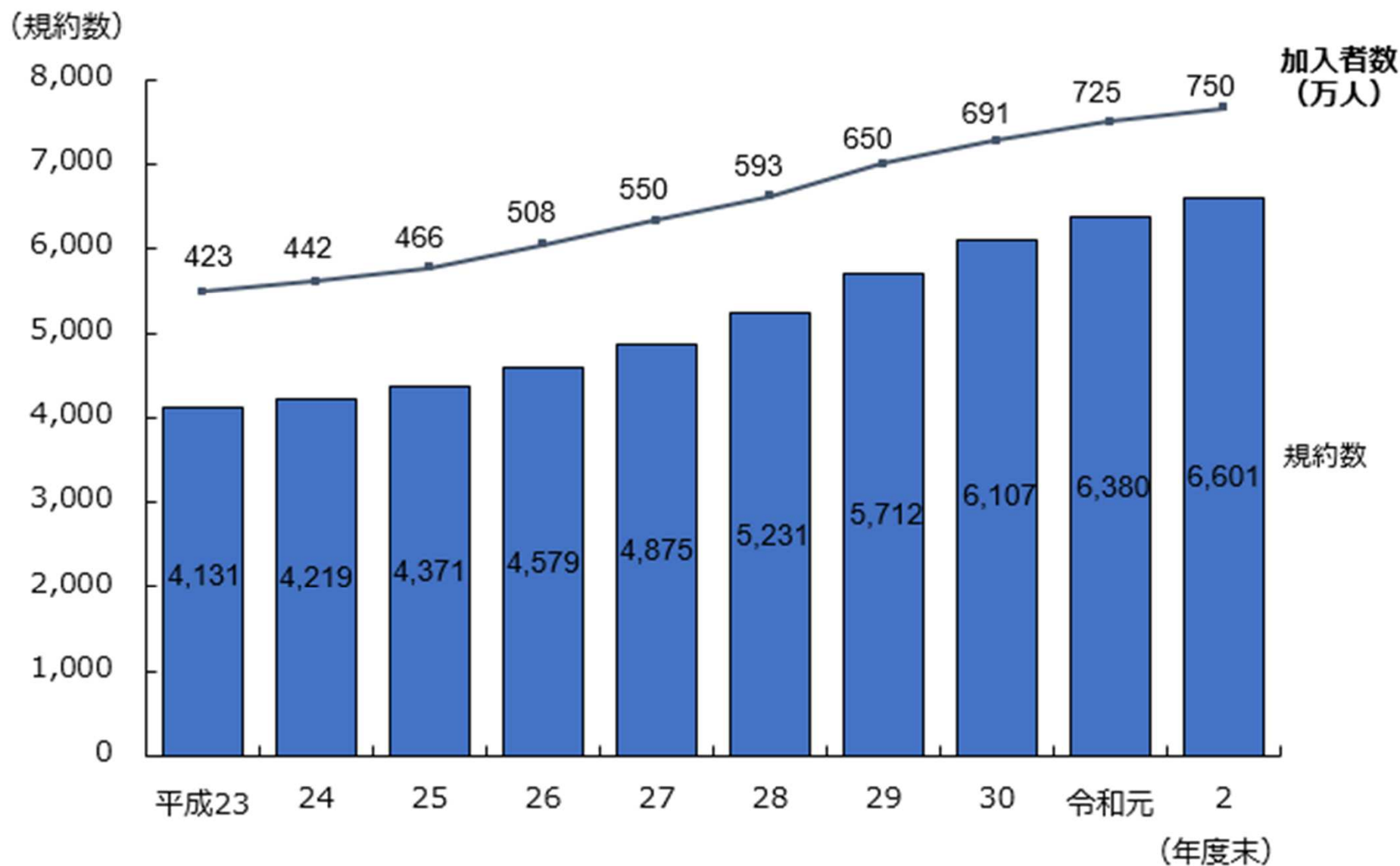
<出所:「私的年金制度(企業年金・個人年金)の現状等」p33>

< 確定給付企業年金の推移 >



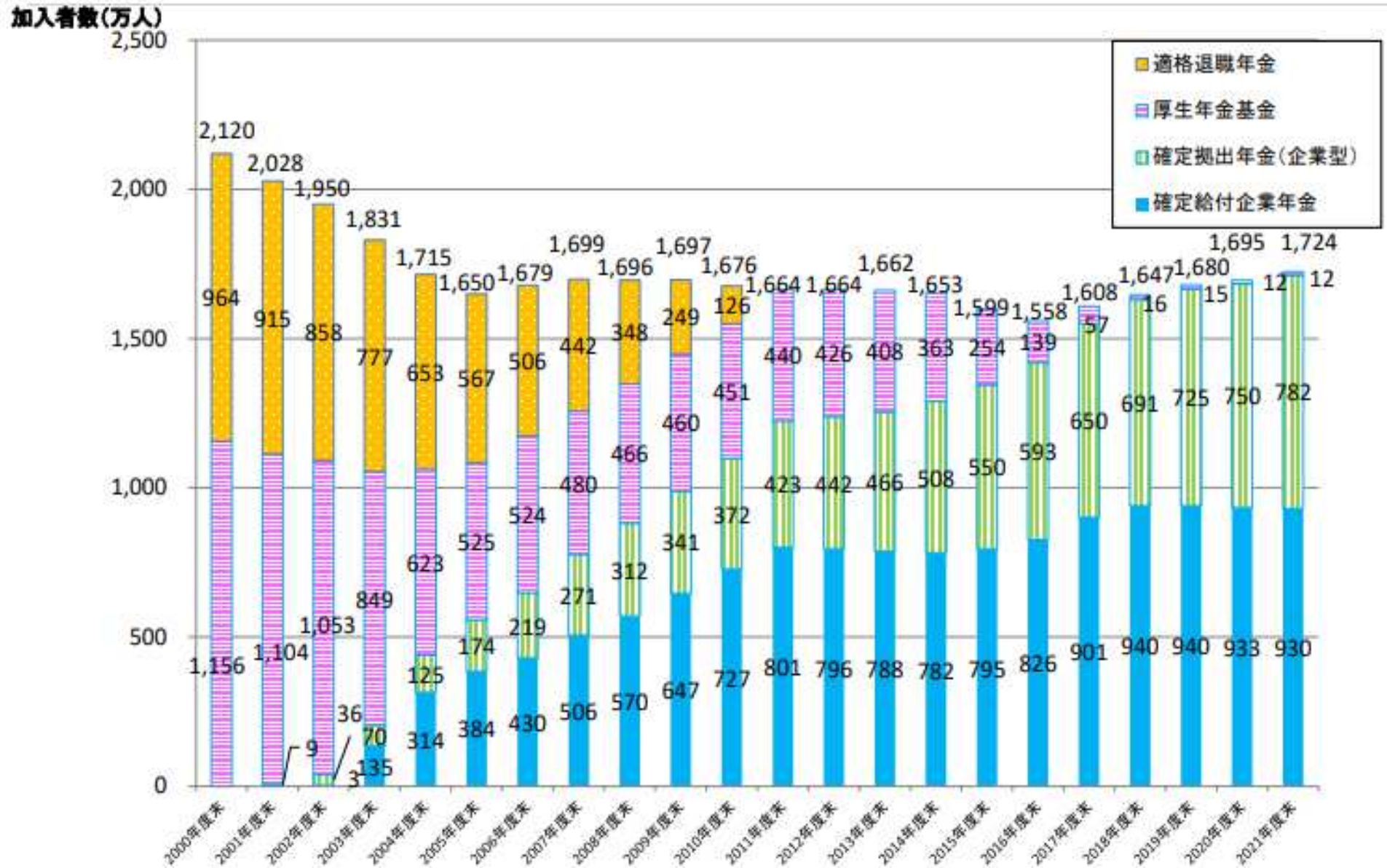
< 出所: 企業年金連合会「確定給付企業年金の統計」 >

＜確定拠出年金（企業型）の推移＞



＜出所：企業年金連合会「確定拠出年金の統計」＞

<企業年金の加入者数>

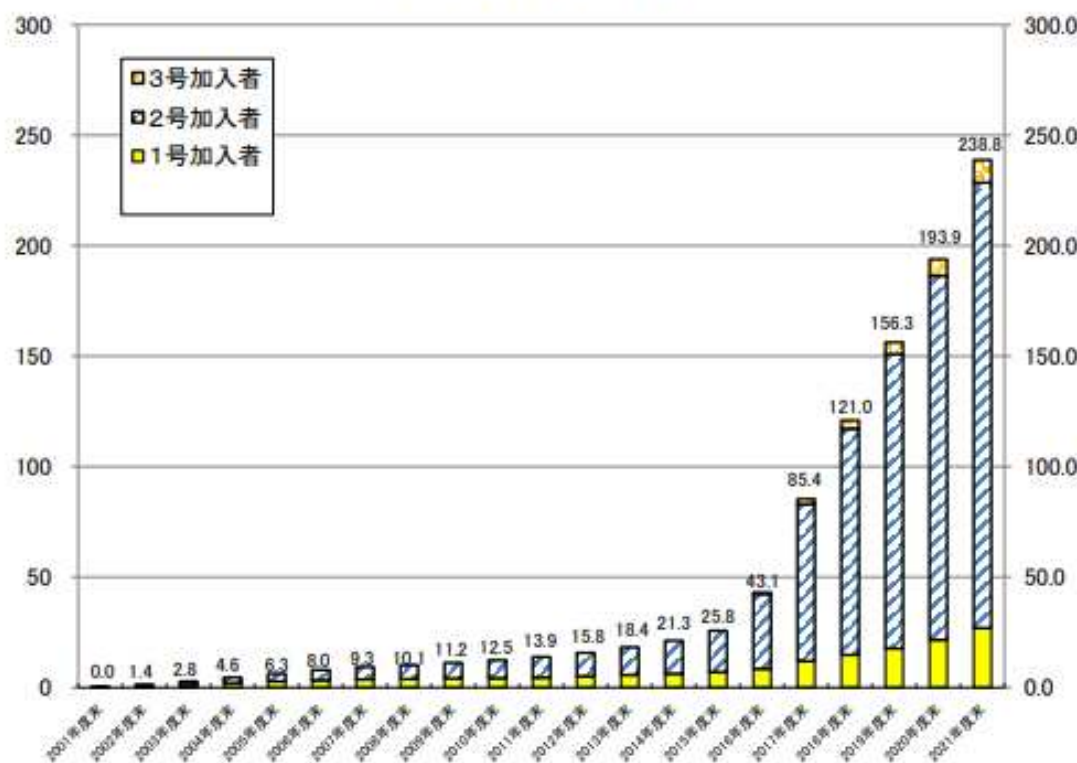


<出所:「私的年金制度(企業年金・個人年金)の現状等」p27>

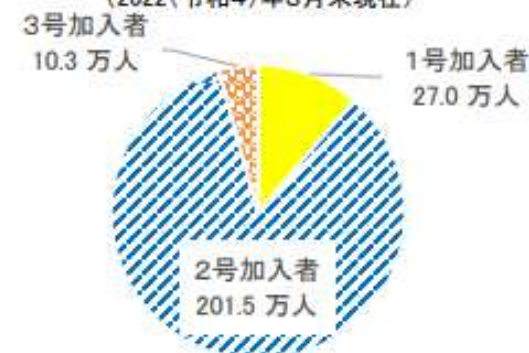
< 確定拠出年金（個人型 iDeCo）の推移 >

- 個人型確定拠出年金の一層の周知を図るため、2016（平成28）年9月に個人型確定拠出年金の愛称をiDeCo（individual-type Defined Contribution pension plan）に決定。
- 個人型確定拠出年金（iDeCo）は、2017（平成29）年1月の加入可能範囲の拡大後、加入者数が増加。2022（令和4）年3月末現在、238.8万人。

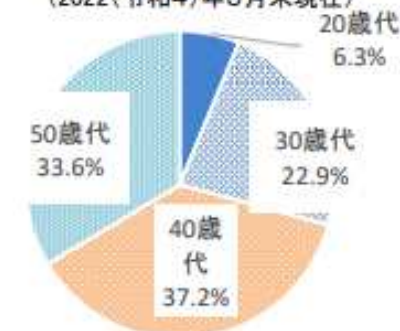
iDeCoの加入者数の推移



被保険者種別の加入者数
(2022(令和4)年3月末現在)



iDeCo加入者の年齢構成
(2022(令和4)年3月末現在)

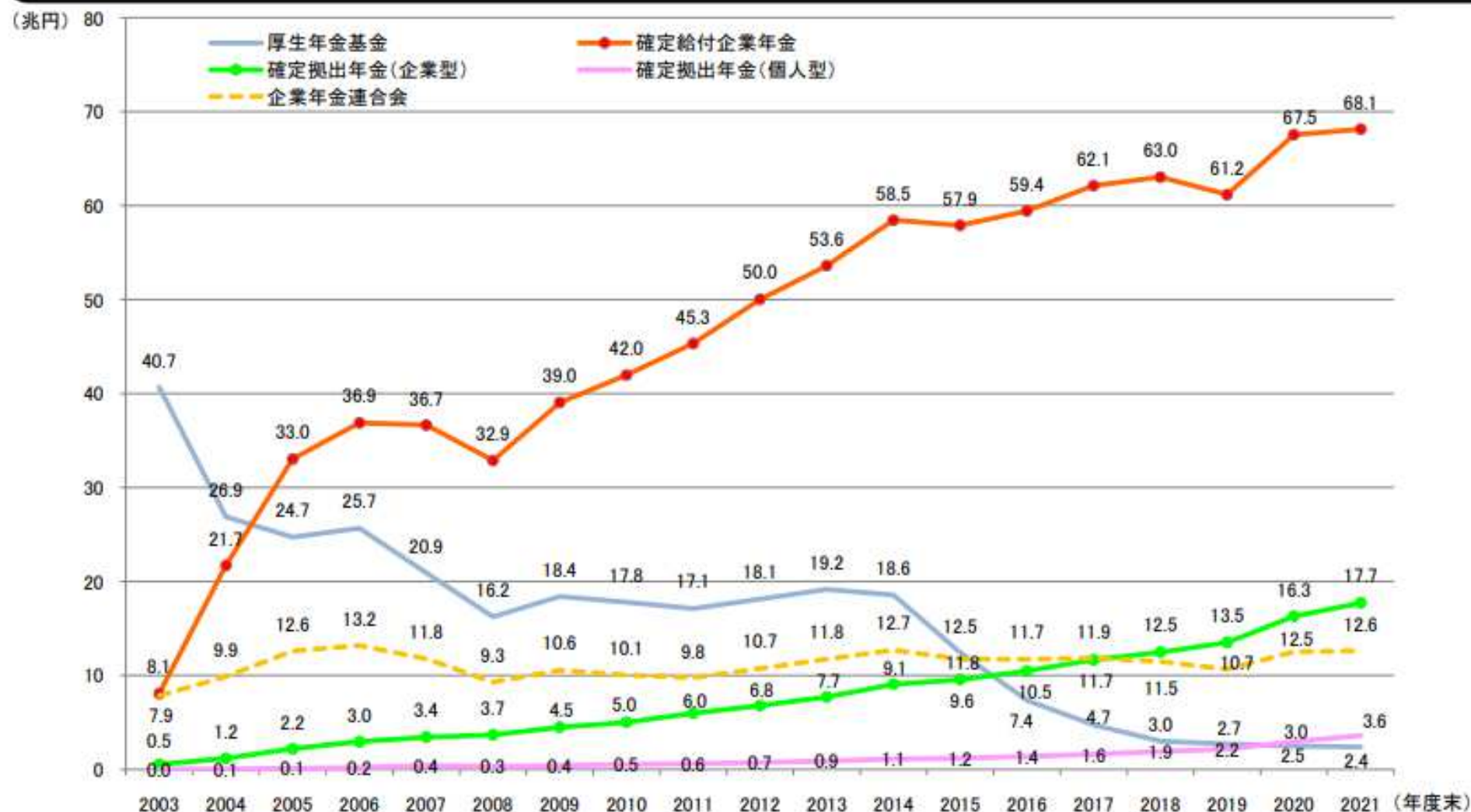


(出所) 国民年金基金連合会調べ

< 出所: 「私的年金制度(企業年金・個人年金)の現状等」p28 >

＜企業年金・個人年金の資産残高＞

○ 確定給付企業年金(DB)の資産残高68.1兆円、企業型確定拠出年金(企業型DC)の資産残高17.7兆円、個人型確定拠出年金(個人型DC)の資産残高3.6兆円となっている。



＜出所:「私的年金制度(企業年金・個人年金)の現状等」p34＞

Ⅱ 制度改正の状況

＜2020(R2)年金制度改革、2021(R3)税制改正の内容＞

R2年6月5日	■ DBの支給開始時期の設定可能範囲の拡大（65歳⇒70歳） ■ iDeCo継続投資教育の企業年金連合会への委託 ■ DCの運営管理機関の登録手続きの見直し
R2年10月1日	■ 中小企業向け制度（簡易型、iDeCoプラス）の対象拡大（従業員100人以下⇒300人以下） ■ 企業型DCの規約変更手続きの見直し ■ DBガバナンスの確保（総合型基金の代議員規制、AUPの実施、資産運用委員会の設置） ■ DB, DCの法令解釈通知等の改正（同一労働同一賃金ガイドライン、選択制DC）
R3年1月1日	■ iDeCo加入申し込み等のオンライン化、添付書類の簡素化
R3年4月1日	■ DCの脱退一時金の改善（通算掛金拠出期間3年以下⇒5年以下）
R4年4月1日	■ DCの受給開始時期の上限引き上げ（70歳⇒75歳） ■ 事業主による企業型DCの業務報告に係る手続きの見直し
R4年5月1日	■ DCの加入可能要件の拡大（企業型:65歳未満厚年加入⇒厚年加入, 個人型:60歳未満国年加入⇒国年加入） ■ DCの脱退一時金の改善（外国籍人材の帰国時の受給要件緩和） ■ 制度間の年金資産の移換（ポータビリティ）の改善
R4年10月1日	■ 企業型DC加入者のiDeCo加入要件の緩和 ■ 企業型DC加入者ごとのマッチング拠出とiDeCo加入の選択
R6年12月1日	■ DCの拠出限度額の算定方法の見直し（DB等の他制度掛金相当額の反映）

※ DCの拠出限度額の算出方法の見直し（R6年12月1日）がR3税制改正、その他はR2年金制度改革

＜出所:「私的年金制度(企業年金・個人年金)の現状等」p36＞

<2020年の年金制度改革>

改正の趣旨

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

改正の概要

1. 被用者保険の適用拡大
2. 在職中の年金受給の在り方の見直し
3. 受給開始時期の選択肢の拡大

4. 確定拠出年金の加入可能要件の見直し等

- ① 確定拠出年金の加入可能年齢を引き上げるとともに、受給開始時期等の選択肢を拡大する。
- ② 確定拠出年金における中小企業向け制度の対象範囲の拡大、企業型DC加入者のiDeCo加入の要件緩和など、制度面・手続面の改善を図る。

5. その他

<出所:「私的年金の制度改革の動向と今後の方向性」p5>

<2020年の制度改革における企業年金、個人年金の見直し>

加入可能要件の見直しと受給開始時期等の選択肢の拡大

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

制度の普及等に向けた改善

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

<出所:「私的年金の制度改革の動向と今後の方向性」p6>

<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300人以下（令和2年10月1日より、100人から300人以下に拡大）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。

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300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 ※「資格」は、拠出対象者の一定の資格（職種、勤続期間）のほか、労働協約又は就業規則その他これらに準ずるもの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おいて区分する資格に限る



<iDeCoプラスの実施状況>



（出所）国民年金基金連合会調べ

<出所:「資産所得倍増プラン等について」p24>

＜簡易型DC制度＞

- 簡易型DC制度（企業型DC）は、設立条件を一定程度パッケージ化された制度とすることで、設立時に必要な書類等を削減して設立手続きを緩和するとともに、制度運営についても負担の少ないものにするなど、中小企業向けにシンプルな制度設計としている。

簡易型DCの設立条件

項目	内容
拠出額	・拠出額は定額（政令）
事業主の条件	・従業員300人以下（法律） ※令和2年10月1日より、100人から300人以下に拡大
制度の対象者	・適用対象者を第2号被保険者全員に固定 ※職種によって加入是非の判断は不可。
商品提供数	・運用商品数を最低2つとすることが可能（法律） ※通常のDCであれば最低3つ以上とされている。
その他	・マッチング拠出における加入者掛金の単一の額の提示が可能（通知）

簡易型DCで簡素化される事務

- 【導入時に必要な書類の簡素化】
□導入時に必要な書類は、原則、「規約案」、「厚年適用事業所確認書類」、「従業員が300人以下であることを証する書類」、「労働組合等の同意」、「労使協議の経緯」、「労働組合の現況に関する事業主証明書」に限定するよう大幅に簡素化。
※「運管委託契約書」・「資産管理契約書」・「運管選任理由書」・「就業規則」（原則）等の添付書類の省略を可とする。
- 【規約変更時の承認事項を届出事項に簡素化】
□「事業主の運管業務」・「運管委託業務」・「運管委託契約事項」・「資産管理契約事項」・「事業主掛金の納付事項」・「加入者掛金の納付事項」を届出事項とする。
- 【業務報告書の簡素化】
□報告事項を「他の企業年金の実施状況」、「厚生年金保険適用者数」「指定運用方法の選定状況（労使協議の経緯を含む。）」等に限定。

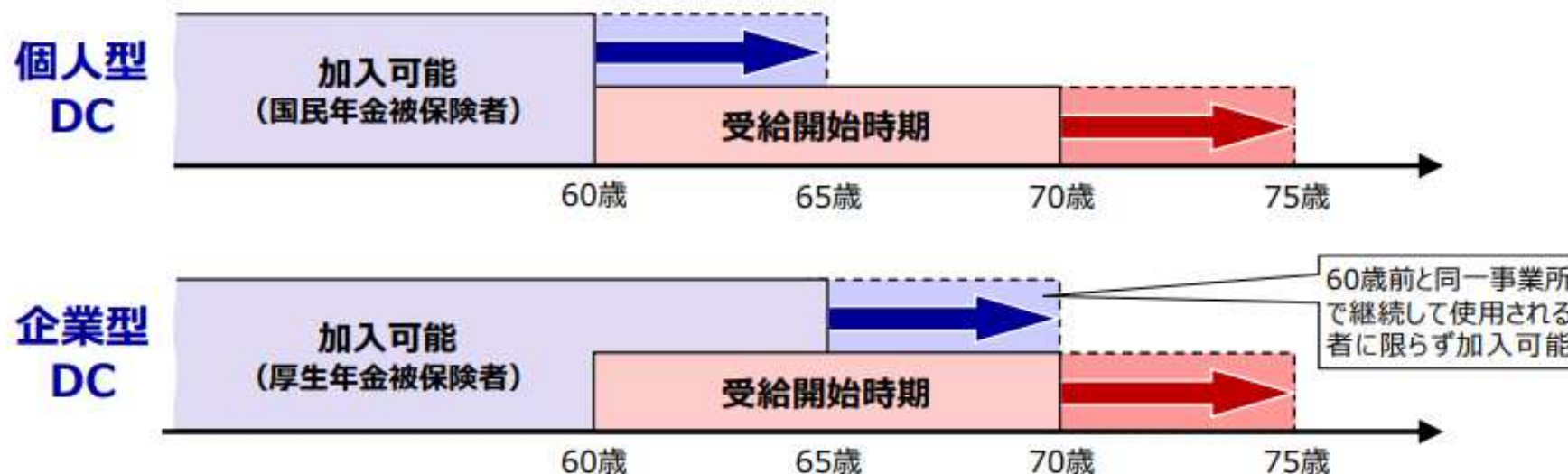
＜出所：「資産所得倍増プラン等について」p25＞

<DCの加入可能要件、受給開始時期の選択枝の拡大>

		受給開始時期の選択枝の拡大 (2022年4月から)	加入可能要件の拡大 (2022年5月から)
個人型 DC	現行	60～70歳	60歳未満の国民年金被保険者
	改正後	60～75歳	国民年金被保険者(※1)
企業型 DC	現行	60～70歳	65歳未満の厚生年金被保険者(※2)
	改正後	60～75歳	厚生年金被保険者

(※1) 国民年金被保険者の資格は、①第1号被保険者: 60歳未満、②第2号被保険者: 原則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(60～65歳未満)等は任意加入が可能となっている。

(※2) 60歳以降は60歳前と同一事業所で継続して使用される者に限られる。



<出所:「私的年金の制度改革の動向と今後の方向性」p9>

<DCの加入要件、拠出限度額の見直し>

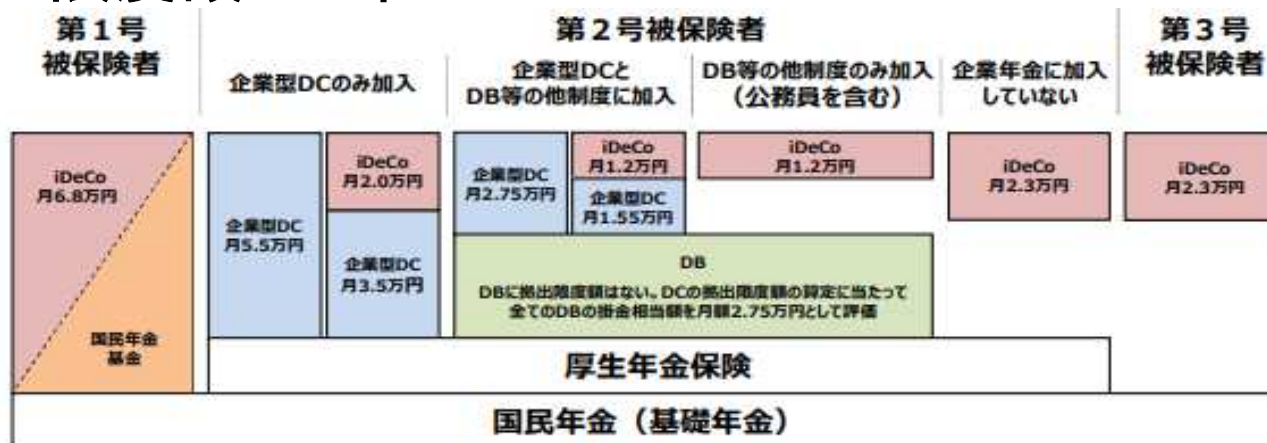
現行

企業型DC加入者のiDeCo加入

①iDeCo加入を企業型DC規約で認めており、かつ、②企業型DCの事業主掛金の上限額を月5.5万円から3.5万円（DB併用の場合は月2.75万円から1.55万円）に引き下げている場合に限り、企業型DC加入者がiDeCoに加入できる。

DB加入者のDC拠出限度額の算定

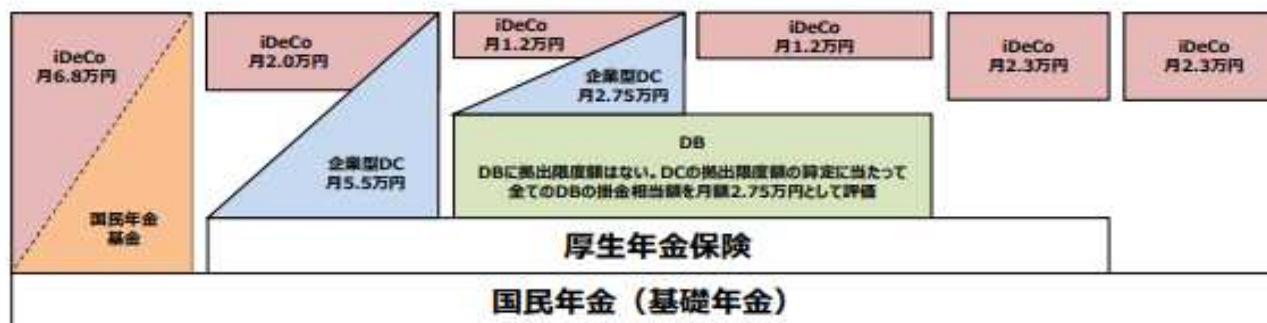
DBの掛金相当額を一律に月2.75万円と評価し、DC拠出限度額を算定している。



2022年10月から

企業型DC加入者のiDeCo加入

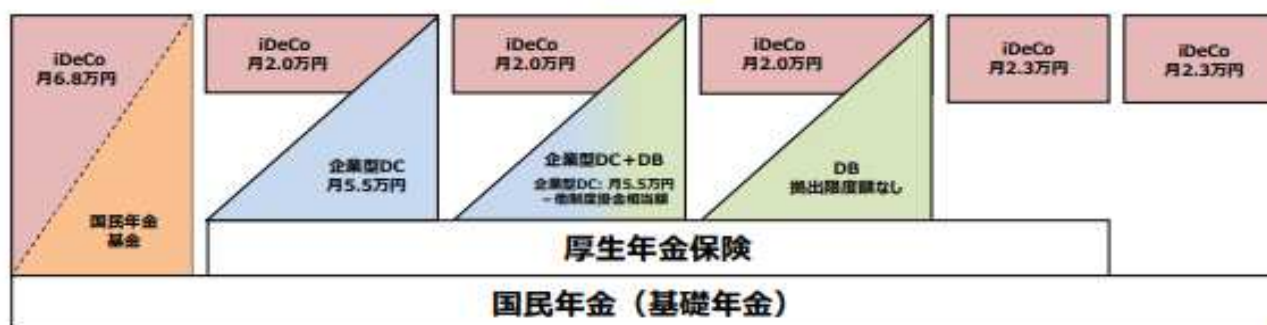
上記①と②の要件は不要とする。iDeCoの拠出限度額は、月2.0万円（DB併用の場合は月1.2万円）、かつ、企業型DCの事業主掛金額と合算して月5.5万円（DB併用の場合は月2.75万円）以内とする。



2024年12月から

DB等加入者のDC拠出限度額の算定

加入しているDB等の他制度掛金相当額の実態をDC拠出限度額に反映するとともに、企業年金加入者のiDeCo拠出限度額を月2.0万円に統一する（企業型DCの拠出限度額について従前の掛金拠出を可能とする経過措置を設ける）



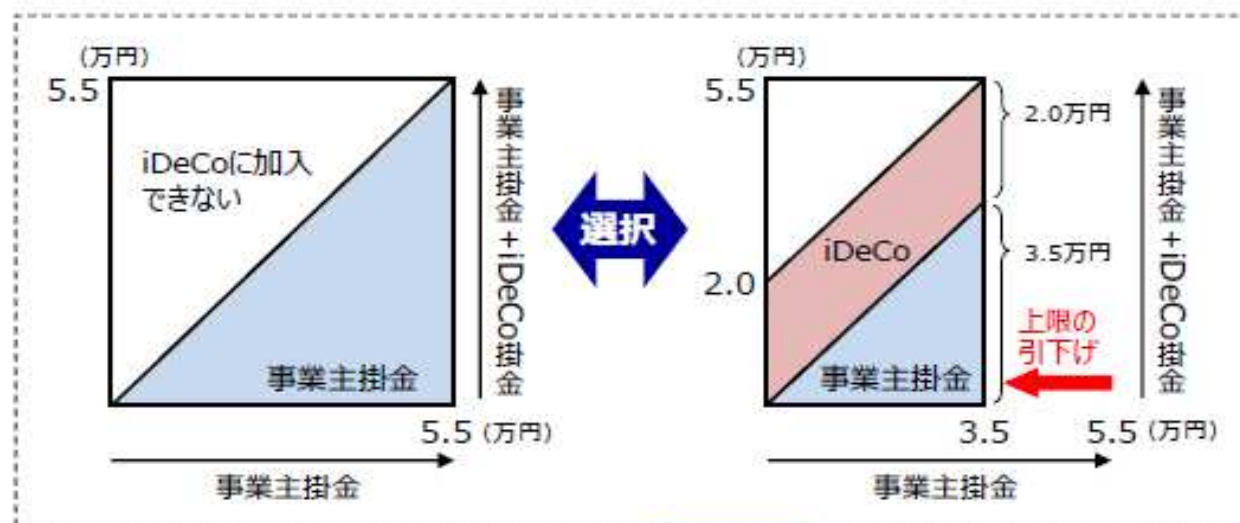
<出所:「私的年金の制度改正の動向と今後の方向性」p10>

<企業型DC加入者がiDeCoに加入する要件の緩和(2022年10月～)>

■ 現在の仕組み

企業型DCとiDeCoの併用は、マッチング拠出を導入しておらず、

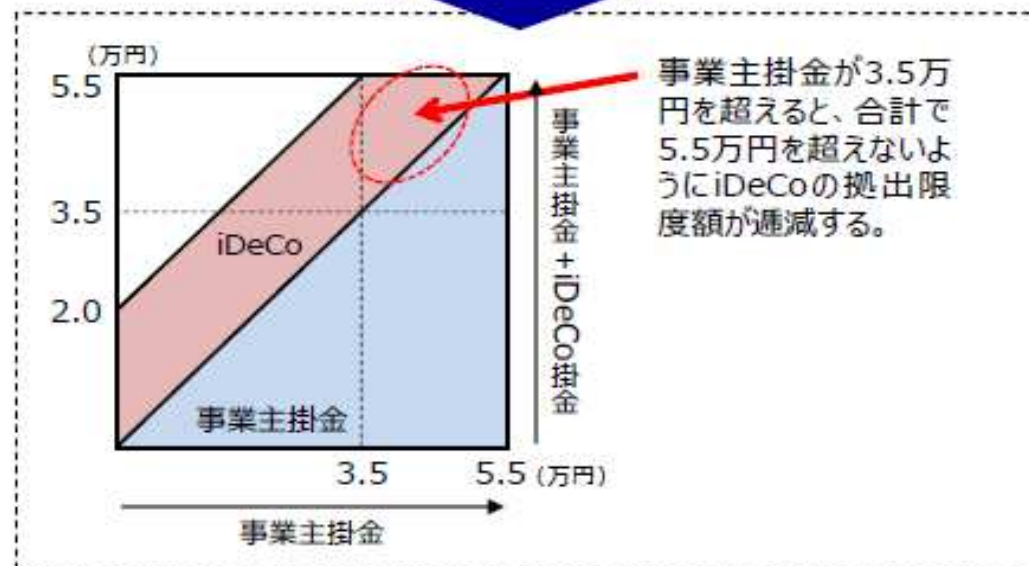
- ① iDeCo加入を認める企業型DCの規約の定めがあり、
- ② 企業型DCの事業主掛金の上限を月額5.5万円から3.5万円に引き下げている企業の従業員に限られる。



■ 見直し後 (2022年10月～)

企業型DCとiDeCoの掛金の合算管理の仕組みを構築し、企業型DCの規約の定めや事業主掛金の上限の引下げがなくても、企業型DCとiDeCoの併用を可能とする（マッチング拠出とiDeCoの選択も可能）

iDeCoの拠出限度額は、
月額2.0万円を上限、かつ、
事業主掛金との合計が5.5万円以下とする。



※ DB等の他制度にも加入している場合、上記中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:「私的年金の制度改革の動向と今後の方向性」p11>

<DB等に参加している者のDC拠出限度額>

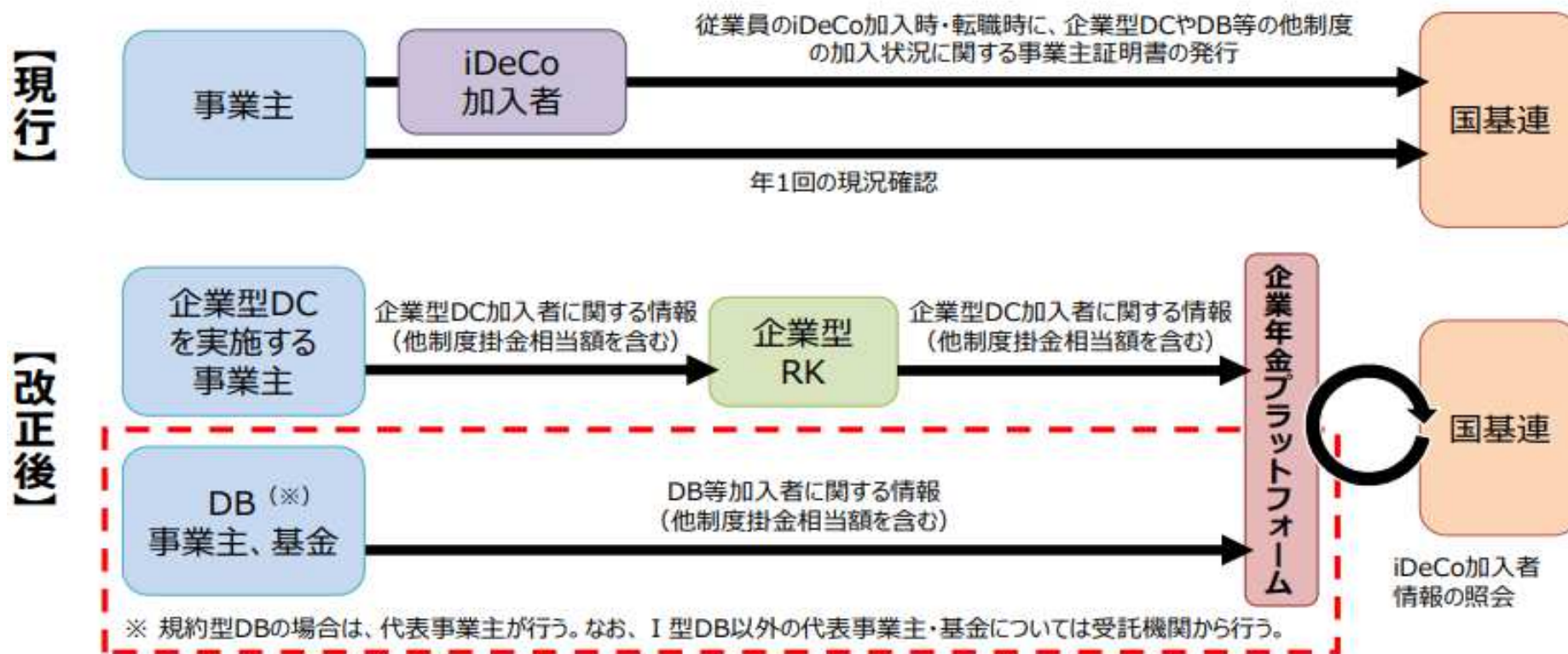
		現在	2022年10月～	2024年12月～
企業型DC	DB等の他制度に参加している場合	月2.75万円 又は 月1.55万円(※)	月2.75万円	月5.5万円 －DB等の他制度掛金相当額
	DB等の他制度と企業型DCに参加している場合	月1.2万円(※)	月1.2万円 かつ 月2.75万円 －企業型DCの事業主掛金	月2.0万円 かつ 月5.5万円 －企業型DCの事業主掛金 －DB等の他制度掛金相当額
個人型DC	DB等の他制度に参加し、企業型DCに参加していない場合	月1.2万円	月1.2万円	月2.0万円 かつ 月5.5万円 －DB等の他制度掛金相当額

(※) 現在は、個人型DCの加入を認める企業型DCの規約の定めがあり、企業型DCの事業主掛金の上限を月1.55万円に引き下げている場合に、企業型DCの加入者が個人型DCに加入できる。2022年10月から要件が緩和される。

<出所:「私的年金の制度改正の動向と今後の方向性」p12>

<iDeCoの拠出限度額管理のための情報連携>

- 国民年金基金連合会が、iDeCoの拠出限度額の管理を行うためには、**企業型DCやDB等の他制度の加入状況と事業主拠出額を確認**する必要がある。
- このため、企業年金連合会が整備する**企業年金プラットフォーム（PF）**を活用して情報連携を行う。
- **企業型DCを実施する事業主は令和4年10月から、DB等を実施する事業主・基金（DB基金・厚生年金基金・石炭鉱業年金基金）は令和6年12月から、国基連との情報連携を実施する。**
- これにより、**加入・転職時の事業主証明書、年1回の現況確認を廃止**する。



<出所:「私的年金の制度改正の動向と今後の方向性」p16>

<(年金数理人等宛)2024年12月からの制度見直しへの対応①>

1. DB等の他制度掛金相当額の算定と周知

- DB等の加入者がDCに加入する場合のDCの拠出限度額は、現在は一律に設定されているが、2024年12月からは**DB等の他制度掛金相当額に応じて決まる**ようになる。
- このため、**全てのDBで、受託機関と連携して、他制度掛金相当額を算定し、規約で定めていただく必要**がある。簡易な基準に基づくDBを除き、年金数理人による確認も必要である。
- また、企業型DC加入者の個人型DCの加入要件が緩和される**2022年10月までに、他制度掛金相当額を加入者に周知**するようお願いしたい。
- 他制度掛金相当額が高額になる場合は、DCの拠出限度額が減額されたり、DCに掛金を拠出できなくなったりすることがあるが、**企業型DCについては経過措置**を設け、規約変更などを行うまでは、施行の際の企業型DC規約に基づく従前の掛金額を拠出できるものとしている。
- 一方、個人型DCの掛金を拠出できなくなった場合には、一定の要件を満たせば脱退一時金を受給できる。また、DB規約に定めがあれば、個人型DCの資産をDBに移換できる。このため、加入者の状況をみながら、**個人型DCから資産の移換を受けられるようにDB規約に定める**ことをご検討いただきたい。

<出所:「私的年金の制度改革の動向と今後の方向性」p17>

<(年金数理人等宛)2024年12月からの制度見直しへの対応②>

2. 企業年金プラットフォームによる情報連携

- 2024年12月からは、個人型DC（iDeCo）の拠出限度額を管理するため、毎月末日の全てのDB等加入者の情報（他制度掛金相当額を含む）を翌月末日までに、企業年金連合会を経由して国民年金基金連合会に通知する必要がある。
- この通知は、I型DBの場合は代表事業主・基金が、それ以外のDBの場合は受託機関から、企業年金プラットフォーム（PF）に情報を登録することにより行う。
- 情報の登録の遅れや不正確な情報の登録があると、iDeCoに加入している従業員に不利益が生じ得ることから、期限までに正確な情報の登録をお願いしたい。
- なお、本人の識別に基礎年金番号を用いるので、あらためて正確な基礎年金番号を管理しているか確認いただき、正確な基礎年金番号でPFに登録をお願いしたい。
- また、企業型DCを実施する事業主は、併せて、企業型DCの加入者に関する情報として他制度掛金相当額を企業型RKに通知し、企業型RKからPFに登録される。
- 企業年金プラットフォームを活用することにより、iDeCoへの加入や転職の際の事業主証明書や年1回の現況確認は必要なくなる。

<出所:「私的年金の制度改革の動向と今後の方向性」p18>

<DB等の掛金相当額設定のスケジュール>

- DB等の他制度掛金相当額は、令和6（2024）年12月からDCの拠出限度額の算定に反映されることから、**同年11月1日までの日を適用日とするDB規約変更**により記載する必要がある。
- その際、施行前にDB規約変更が集中しないように、可能な限り、**財政再計算や他のDB規約変更に合わせて、令和4（2022）年4月1日以降の日を適用日とするDB規約変更**から、順次、ご対応をお願いしたい。



※1 2024年12月1日以後の日を計算基準日として財政再計算するまでは、簡易な算定方法により他制度掛金相当額を算定することが可能。

※2 他制度掛金相当額の規定を追加する規約変更は、2022年4月1日より前の日を適用日として行うことも許容可能か今後検討。

<出所:「私的年金の制度改正の動向と今後の方向性」p19>

<特別法人税の課税停止延長関係>

令和5年度税制改正の大綱 (2022(令和4)年 12月 23日閣議決定)

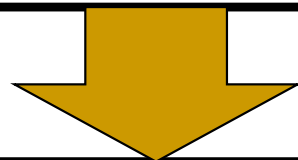
I 令和5年度税制改正

三 法人課税

4 その他の租税特別措置等

[延長]

(3)退職年金等積立金に対する法人税の課税の停止措置の適用期限を**3年延長**する。



租税特別措置法

(退職年金等積立金に対する法人税の課税の停止)

第六十八条の五 法人税法第八十四条第一項に規定する退職年金業務等(同法附則第二十条第二項の規定により退職年金業務等とみなされる業務を含む。)を行う法人の平成十一年四月一日から**令和五年三月三十一日までの間に開始する各事業年度の退職年金等積立金**については、同法第七条又は第九条及び同法附則第二十条第一項の規定にかかわらず、**退職年金等積立金に対する法人税を課さない**。

<出所:「令和5年度税制改正の大綱」p47>

Ⅲ 資産所得倍増プラン等の関連

＜資産所得倍増プラン（抄）＞

5. 第二の柱：加入可能年齢の引上げなどiDeCo制度の改革

＜iDeCo制度の改革＞

高齢者の就業機会確保の努力義務が70歳まで伸びていること、働き方やライフスタイルが多様化していることに留意し、老後に向けた家計の資産形成の更なる環境整備が求められていることから、**iDeCo制度の改革**を実施する。

①**iDeCoの加入可能年齢の引上げ**

②**iDeCoの拠出限度額の引上げ及び受給開始年齢の上限の引上げ**

③**iDeCoの手続きの簡素化**

7. 第四の柱：雇用者に対する資産形成の強化

＜企業による資産形成の支援強化＞

○ また、企業における雇用者の資産形成の支援のための取組は、人的資本の戦略上も重要である。その一方で、中小企業においては雇用者の資産形成支援の取組が十分には進んでおらず、中小企業も含めた幅広い支援を行っていくことが求められる。そこで、中小企業において職場つみたてNISAや**企業型確定拠出年金、iDeCo**が広がるように、これらの制度の普及に取り組むとともに、必要な支援について検討を行う。

＜出所：「資産所得倍増プラン等について」p3-6＞

<①iDeCoの加入可能年齢の引上げ>

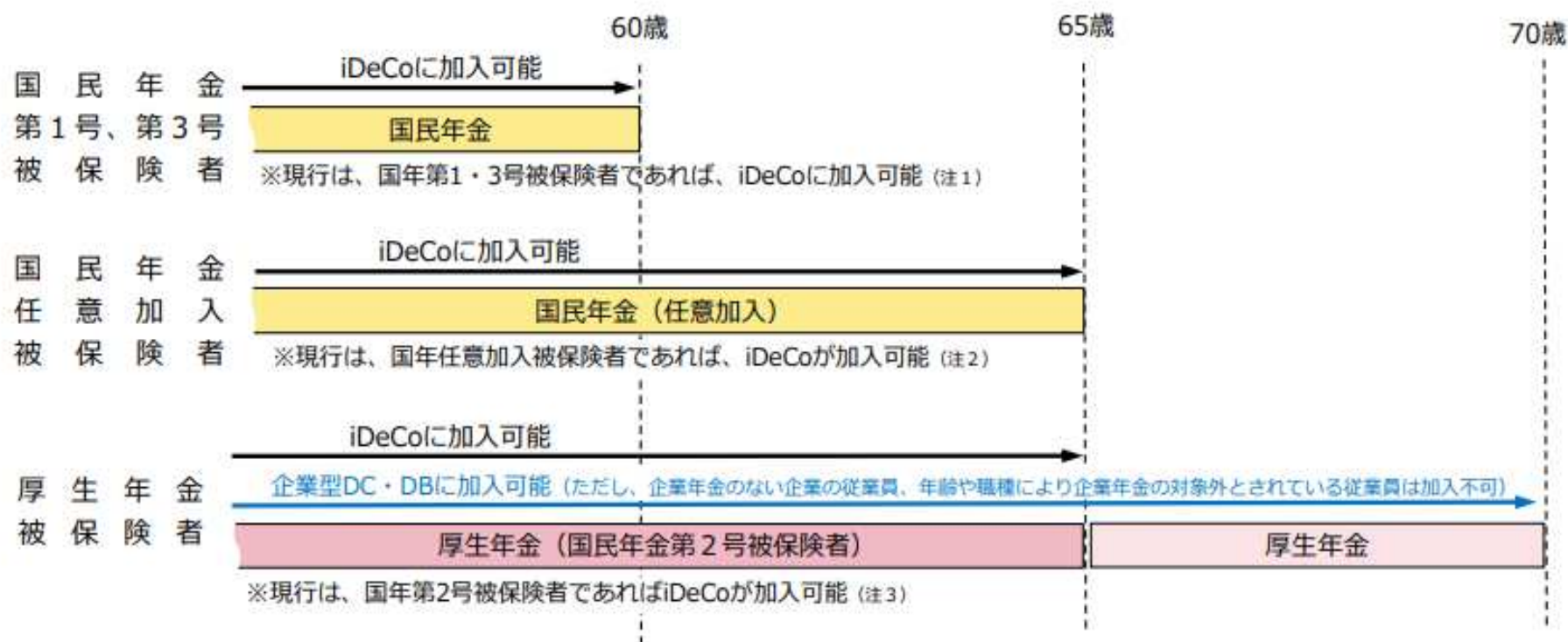
○ iDeCoの加入には国民年金被保険者である必要があり、iDeCoの加入可能年齢については、①第1号被保険者(自営業者等)は60歳未満、②第2号被保険者(会社員・公務員等)は65歳未満、③第3号被保険者(専業主婦(夫))は60歳未満、④任意加入被保険者:保険料納付済期間等が480月未満の者は任意加入が可能(65歳未満)となっており、違いがある。

○ そこで、働き方改革によって、高年齢者の就業確保措置の企業の努力義務が70歳まで伸びていること等を踏まえ、**iDeCoの加入可能年齢を70歳に引き上げる**。このため、**2024年の公的年金の財政検証に併せて**、所要の法制上の措置を講じる。

<出所:「資産所得倍増プラン等について」p5>

<iDeCoの加入可能年齢>

iDeCoの加入可能年齢については、現在、国民年金被保険者であることを加入要件としており、国民年金第1号・第3号被保険者は60歳まで、国民年金任意加入被保険者は65歳まで、国民年金第2号被保険者は原則65歳まで、加入可能となっている。



(注1) 保険料免除者はiDeCo加入不可

(注2) 65歳以上の高齢任意加入被保険者はiDeCo加入不可

(注3) 国年第2号被保険者は厚年被保険者(65歳以上は老齢・退職を支給事由とする年金給付の受給権を有しない者)

<出所:「資産所得倍増プラン等について」p18>

<②iDeCoの拠出限度額の引上げ及び受給開始年齢の上限の引上げ>

○ 2024年12月より、会社員・公務員等のうち、**企業年金ありの者は、拠出限度額が2.0万円に統一される予定**である。

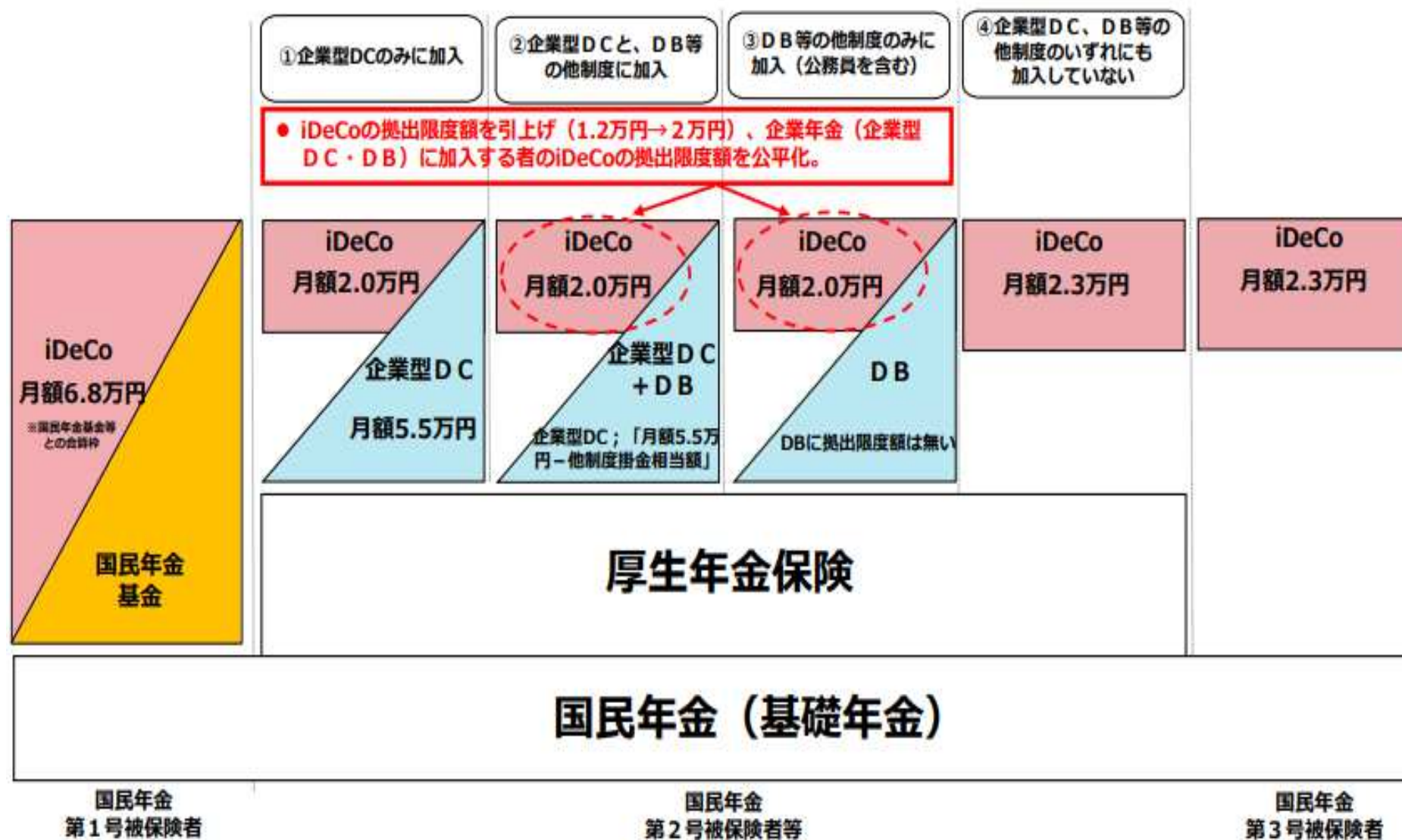
拠出限度額については、令和元年12月25日にとりまとめた「社会保障審議会企業年金・個人年金部会における議論の整理」においても、「拠出限度額・中途引き出し・受給の形態といった拠出時・給付時の仕組みの在り方については、引き続きの検討課題となるが、企業年金が退職給付由来であり労使合意に基づくものであるということや、これらの見直しの内容によっては、企業年金、特に確定給付企業年金(DB)の普及を阻害しかねないことにも留意して、自助・共助・公助の役割分担や雇用・働き方の変化等を踏まえつつ、将来像の検討とともに、税制との関係も含めて、引き続き丁寧に検討を継続していく必要がある。」とされており、**次期年金制度改革に向けて検討**を行っていく。

○ iDeCoの受給を開始できる年齢については、**上限年齢が75歳**となっている。

・ iDeCoの受給を開始できる年齢の上限を引き上げることについて、iDeCoの加入可能年齢の引上げを踏まえ、老後の所得確保のための制度として掛金拠出と運用を一定期間確保する観点から、**次期年金制度改革に向けて検討**を行っていく。

<出所:「資産所得倍増プラン等について」p5・14>

<iDeCoの拠出限度額(令和6(2024)年12月～)>



<出所:「資産所得倍増プラン等について」p19>

<iDeCoの受給開始(可能)年齢>

- 確定拠出年金では、単なる貯蓄とは異なり、年金性を担保するという制度趣旨のもと、受給開始可能年齢を設定し、60歳以上としている。受給開始可能年齢の上限については、令和4年4月から75歳に引き上げている。
- 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に加入期間に応じた受給開始可能年齢が設けられている。

支給開始事由	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74歳以下の請求時 ※ 75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年齢	加入期間が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10年未満・・・61歳 ○ 6年以上8年未満・・・62歳 ○ 4年以上6年未満・・・63歳 ○ 2年以上4年未満・・・64歳 ○ 1月以上2年未満・・・65歳 ○ 1月未満（60歳以降に初めて確定拠出年金制度に加入）・・・加入日から5年を経過した日



<出所:「資産所得倍増プラン等について」p20>

<③ iDeCoの手続きの簡素化>

- NISAと併せて、iDeCoについても、各種手続きの簡素化・迅速化を進め、**マイナンバーカードの活用**も含め事務手続きの効率化を図る。
- ・ 令和6年12月から、加入時・転職時の事業主証明書及び年1回の現況確認を廃止するとともに、併せて、さらなる簡素化・デジタル化に取り組んでいく。また、NISA・**iDeCoの口座開設の簡素化**についても、金融庁における検討を踏まえ取組を進めていく。

<出所:「資産所得倍増プラン等について」p5・14>

<iDeCoに関する広報の取組>

- iDeCoに関する広報については、厚生労働省、国民年金基金連合会、運営管理機関、関係団体等が連携して、普及・推進に向けた様々な取組を実施している。

iDeCo公式サイト

- 国民年金基金連合会において、iDeCoの理解促進、行動喚起を促す「iDeCo公式サイト」を作成し、iDeCoの基礎から運営管理機関の検索、マンガやアニメによるiDeCoの紹介など、様々なコンテンツを掲載。



【トップページ】



【運営管理機関一覧】



【iDeCoカンタン加入診断】



【マンガ・アニメ】



パンフレット、チラシ、導入ガイド等の作成

- iDeCo、iDeCo+の普及・推進を目的として、パンフレット、チラシ等を作成し、厚生労働省ホームページ、iDeCo公式サイトに掲載。

iDeCo、iDeCo+の概要について、分かりやすく説明しており、サイトから自由にダウンロード可能。



【パンフレット (iDeCo、iDeCo+)】



【チラシ (iDeCo、iDeCo+)】



【iDeCo+導入ガイド】

<出所:「資産所得倍増プラン等について」p27>

<iDeCo加入者に対する投資教育>

- 企業型DCを実施する事業主は、継続投資教育を行うことが努力義務として課されているが、iDeCoを実施する国民年金基金連合会にも同様に、加入者等に対して継続投資教育を行うことが努力義務として課されている。
- 企業年金連合会が提供するオンライン教材などをiDeCoの加入者等も利用できるようにするなど、効果的な継続投資教育を可能とするため、国民年金基金連合会は企業年金連合会に継続投資教育の実施を委託を可能とした（R2.10～）。
- これに基づき、国基連と企年連の間で投資教育に関する委託契約を締結（R3.4～）し、以下の取組を実施中。

【事例①】特設サイトの開設、及び動画コンテンツの公開



【事例②】オンラインセミナーの開催



<出所:「資産所得倍増プラン等について」p29>

IV 投資・長寿リスクへの対応は？

＜マーサー「グローバル年金指数ランキング」(2022年度)総評＞

- ・アジアではシンガポールがトップを維持し、**日本とマレーシアが最も改善**
- ・世界人口の65%をカバーする44の退職所得制度を比較
- ・アイスランドが2年連続で首位
- ・**確定給付型から確定拠出型への移行が進む中、退職者がより大きな財務リスクを負うことに**

マーサーCFA協会グローバル年金指数

世界各国の年金制度のベンチマークとして、各制度の弱点を浮き彫りにし、より充実した、持続可能な年金給付を提供するために改革すべき領域を示している。各国の制度の総合指数は、「十分性 (Adequacy)」、「持続性 (Sustainability)」、「健全性 (Integrity)」に大別される50以上の項目から構成され、この3つのサブ指数を加重平均して算出している。

＜出所:「マーサー「グローバル年金指数ランキング」(2022年度)」＞

＜マーサー「グローバル年金指数ランキング」(2022年度)結果＞

制度	総評価	総指数	十分性	持続性	健全性
アイスランド	A	84.7	85.8	83.8	84.4
オランダ	A	84.6	84.9	81.9	87.8
デンマーク	A	82.0	81.4	82.5	82.1
イスラエル	B+	79.8	75.7	81.9	83.2
フィンランド	B+	77.2	77.5	65.3	93.3
オーストラリア	B+	76.8	70.2	77.2	86.8
ルウエー	B+	75.3	79.0	60.4	90.3
スウェーデン	B	74.6	70.6	75.7	79.5
シンガポール (9)	B	74.1	77.3	65.4	81.0
英国	B	73.7	76.5	63.9	83.0
日本 (35)	C	54.5	58.0	44.5	63.0
中国 (36)	C	54.5	64.4	39.3	60.0
台湾 (37)	C	52.9	42.0	53.2	69.8
韓国 (38)	C	51.1	40.1	54.9	63.5

＜出所:「マーサー「グローバル年金指数ランキング」(2022年度)」＞

<マーサー「グローバル年金指数ランキング」(2022年度)分析>

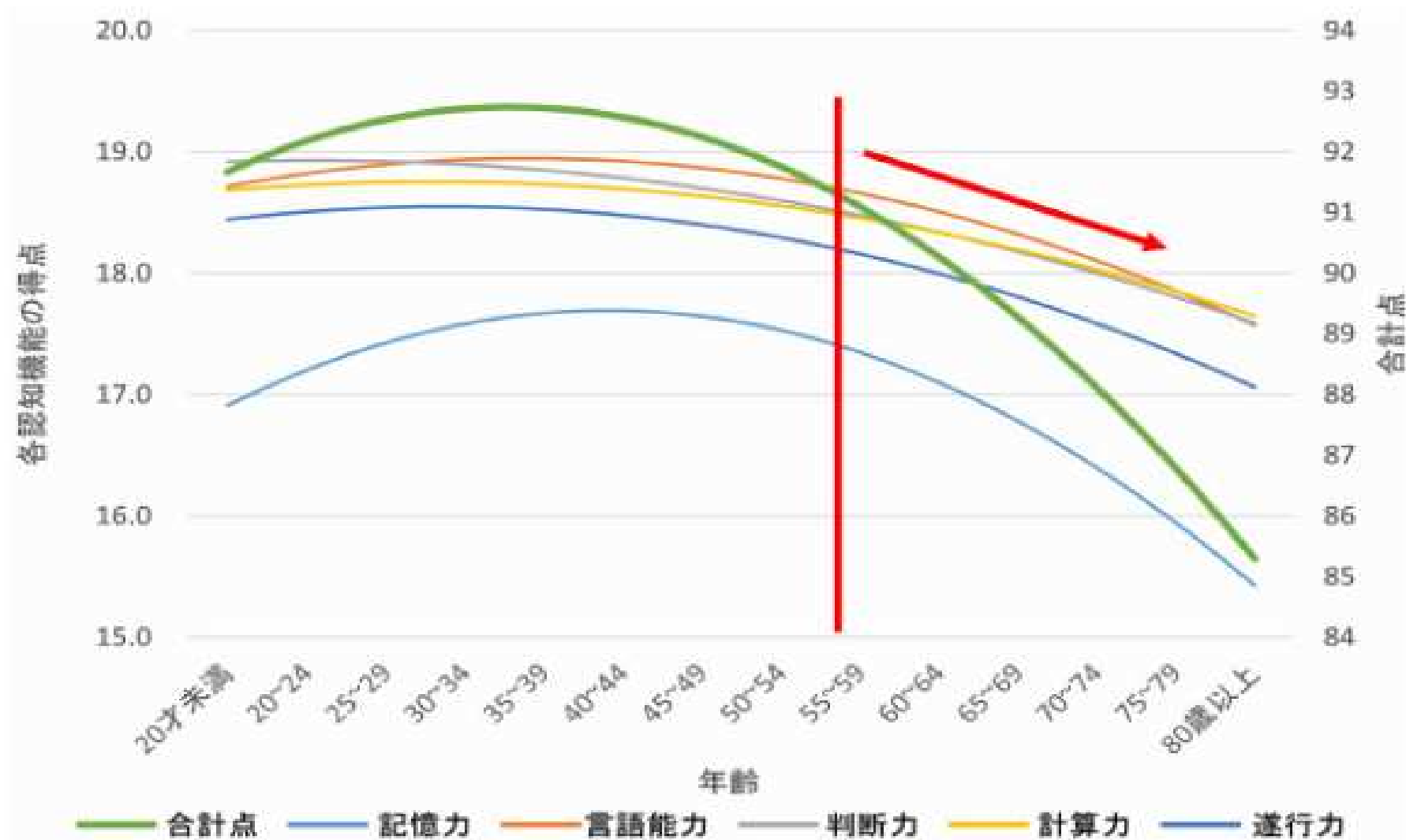
確定拠出年金(DC)への移行は退職者の不安を増大させる

雇用主が DB プランで提供されてきた経済的な安全性から脱却し続ける中、個人は**退職前後のリスクと機会を負わされる**ことになる。退職時に生涯にわたり定期的な所得を受け取る DB プランとは異なり、一般的な DC プランでは退職時に一括して給付が行われる。さらに、多くの政府は、国の財政的な持続可能性を長期的に確保するために、**退職時の財政支援のレベルを下げることを検討**している。

その結果、多くの人は、退職後、**以前の雇用主や政府からの大きな財政支援に頼れなくなる**。従って、退職時にDC年金資産の価値を最大化するために、個人が最善の財務的判断を下すことが不可欠だ。投資スキームにおいて分散投資が重要な役割を果たすように、個人もまた、定期的な収入、適切な保護、資本へのアクセス、政府、個人年金、個人の貯蓄など、さまざまな**金融支援源に分散して老後資金の確保**に努めるようになるだろう。

<出所:「マーサー「グローバル年金指数ランキング」(2022年度)」>

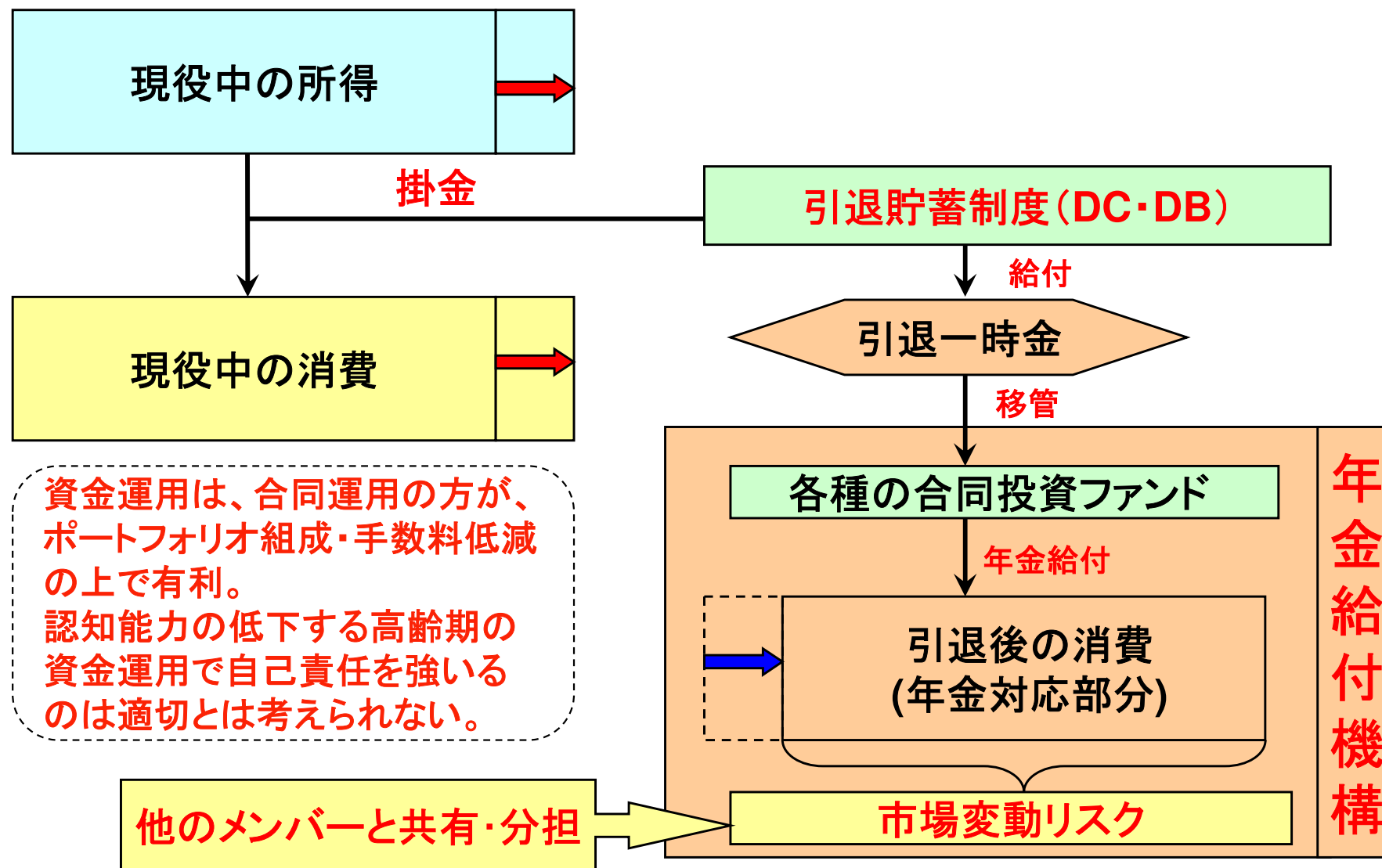
＜認知能力の低下→高齢期の自己責任運用は困難＞



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」

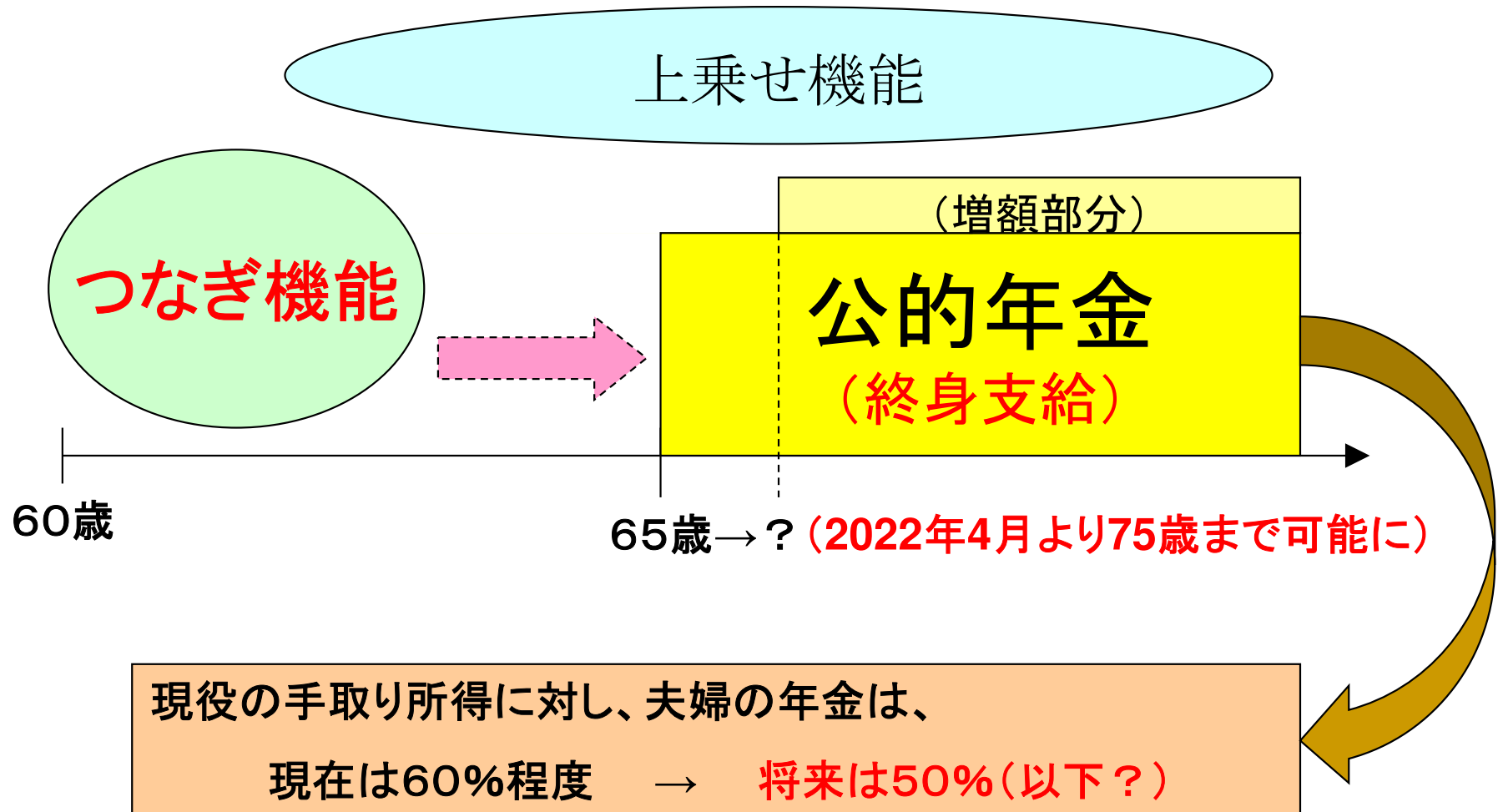
＜出所：https://www.bm-sms.co.jp/wp-content/uploads/2020/09/prs_20170203_ninchicheck.pdf＞

＜【私案】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

<退職金・企業年金と公的年金の役割分担>



(出所)筆者作成

< 参照資料 >

社会保障審議会 企業年金・個人年金部会

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

「資産所得倍増プラン等について」(2022年12月7日資料1)

(<https://www.mhlw.go.jp/content/10600000/001020914.pdf>)

「私的年金制度(企業年金・個人年金)の現状等」(2022年12月7日参考資料1)

(<https://www.mhlw.go.jp/content/10600000/001020915.pdf>)

厚生労働省 年金局 企業年金・個人年金課

「私的年金の制度改革の動向と今後の方向性」

(日本年金数理人会第83回研修会資料)

(<http://www.jscpa.or.jp/cms/index.php/download/files/810/siryou83-1.pdf>)

企業年金連合会 企業年金に関する基本統計

(<https://www.pfa.or.jp/activity/tokei/nenkin/index.html>)

マーサー 「グローバル年金指数ランキング」 (2022年度)

(<https://www.mercer.co.jp/newsroom/global-pension-index.html>)