

企業年金の現状と課題

- I 企業年金等の状況
- II 近年の制度改革
- III 次期年金改正に向けての議論
- IV 資産所得倍増プラン等の関連
- V 投資・長寿リスクへの対応は？

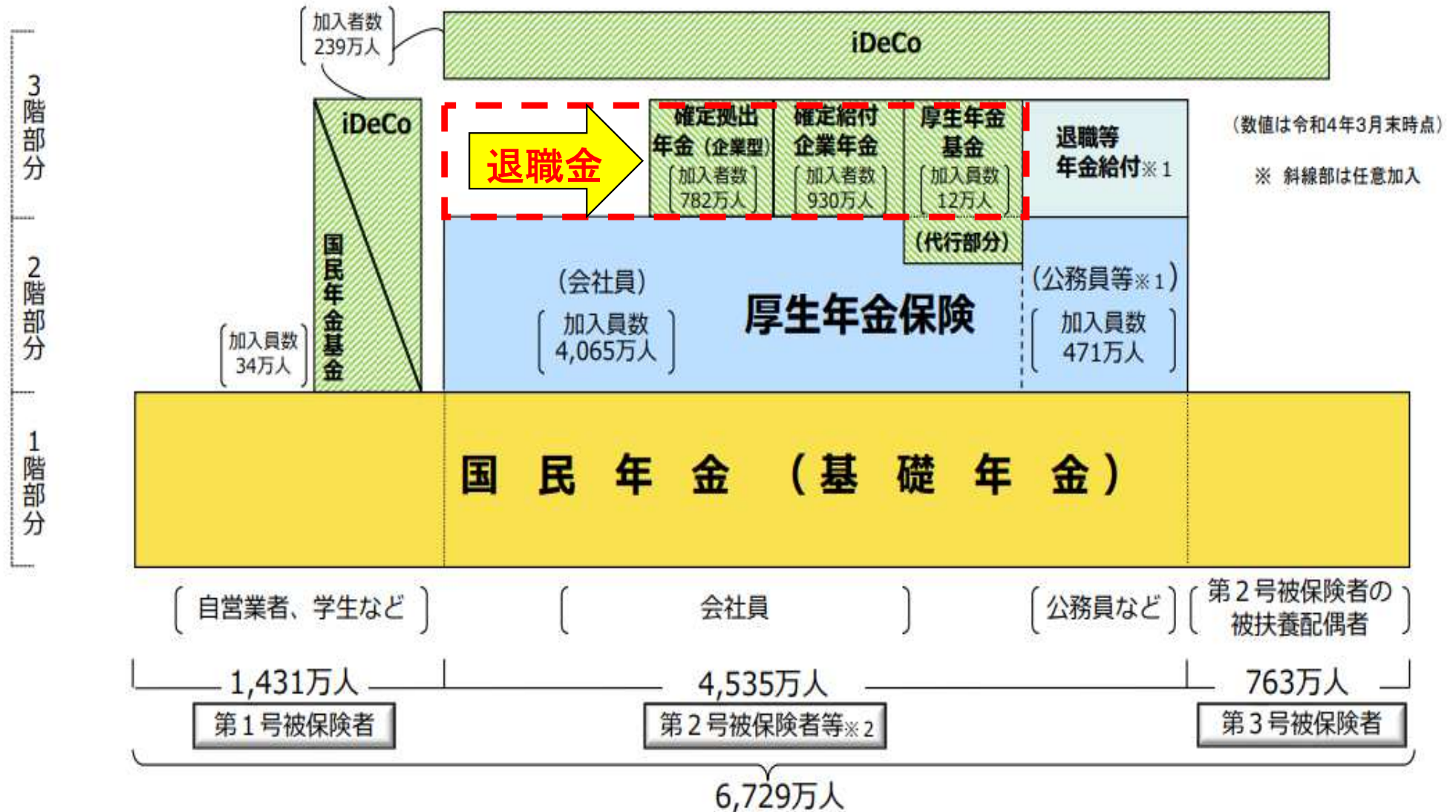
2024年3月

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>



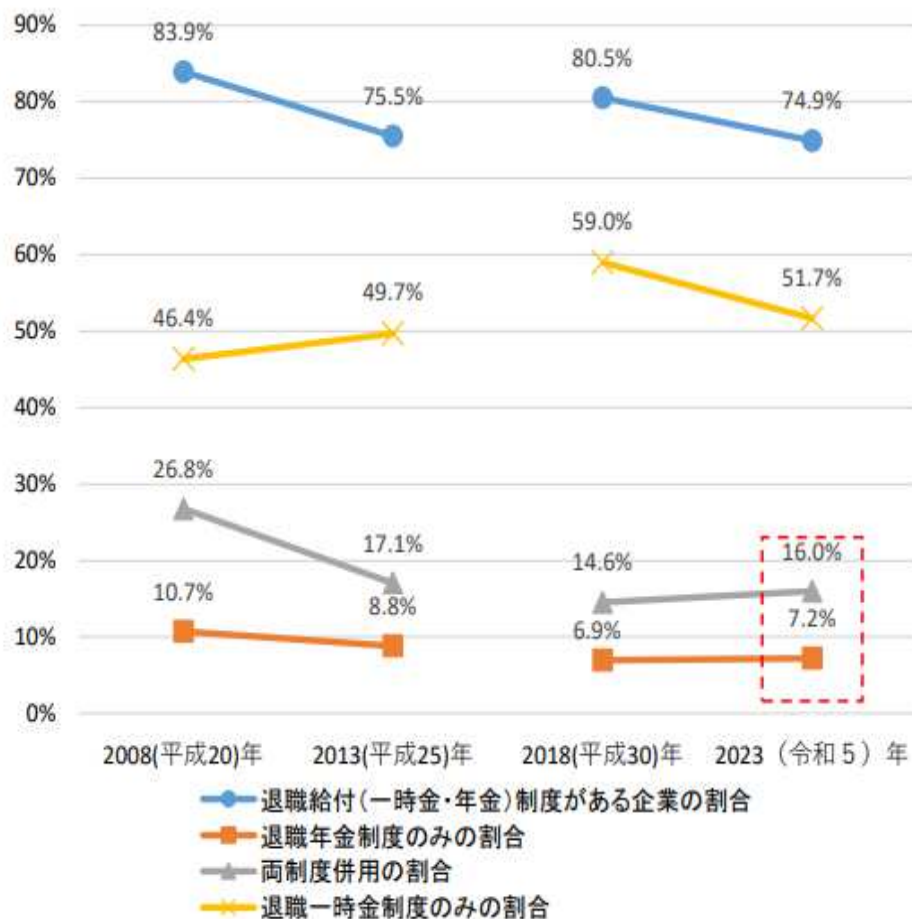
<出所:「公的年金と私的年金の現状と課題について」p4>

<退職給付制度の有無と給付水準>

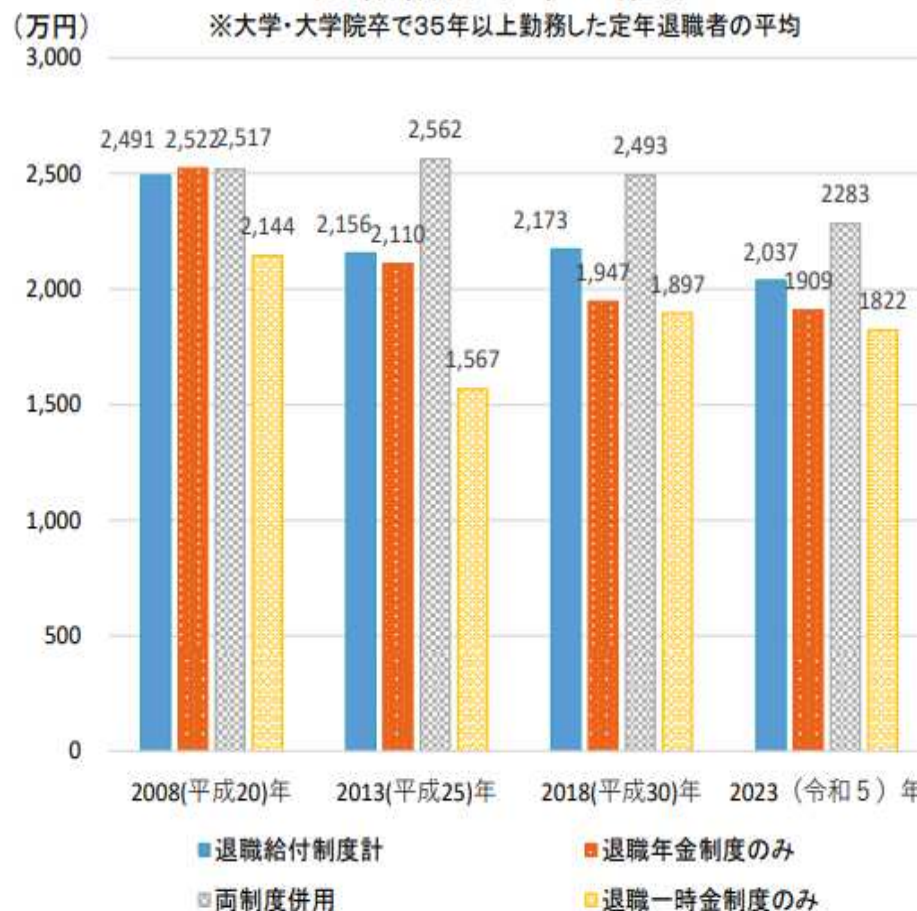
スライド40「細る退職金」
朝日2023年12月12日朝刊4面

- 退職給付制度のある企業の割合は約4社に3社（5年前80.5%→74.9%）
- 退職給付制度有の中では、年金形態が若干増加
- 給付水準は低下

<退職給付制度の有無>



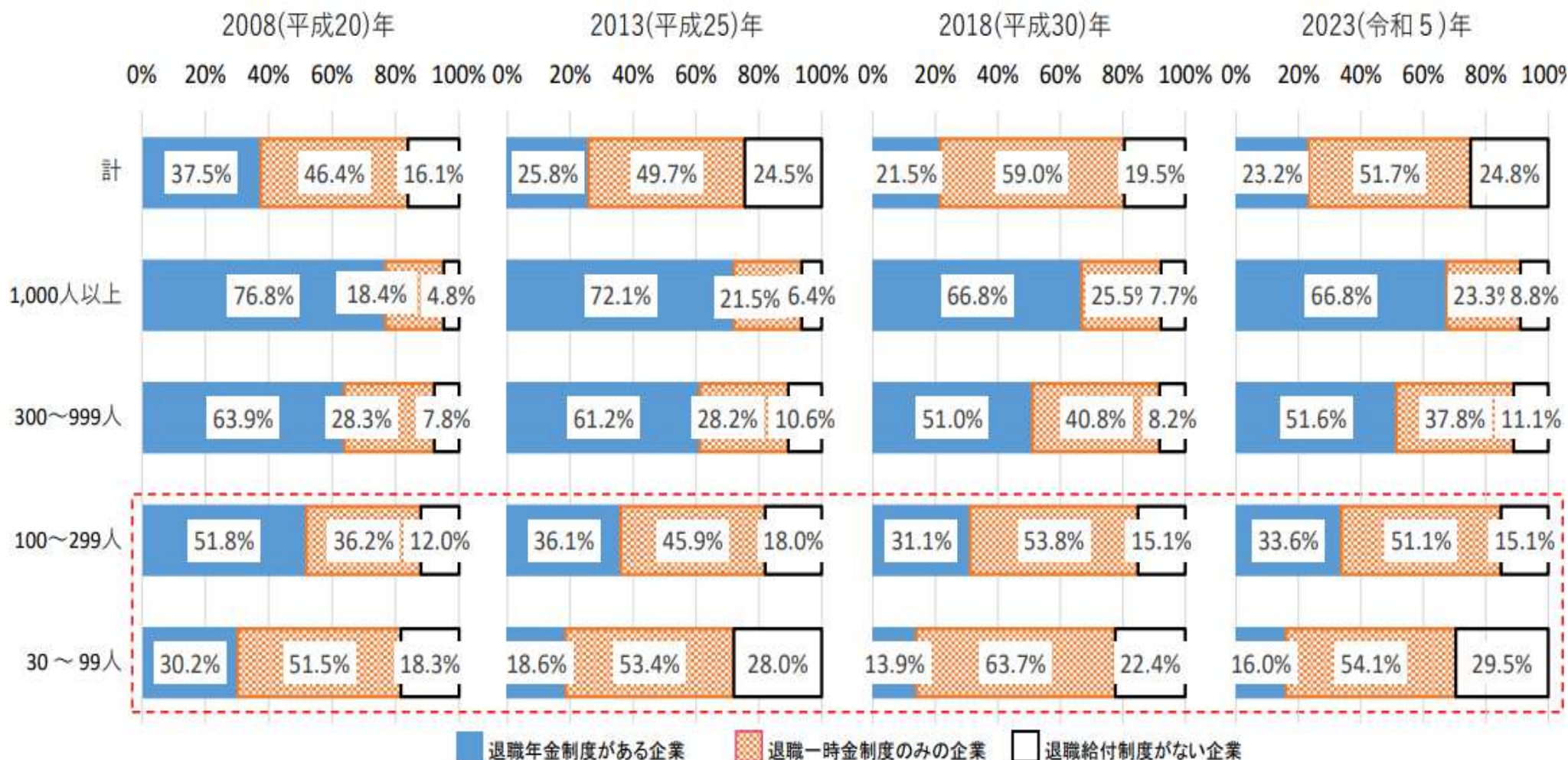
<退職給付水準の推移>



<出所:「公的年金と私的年金の現状と課題について」p21>

<退職給付制度の実施状況(企業割合・規模別)>

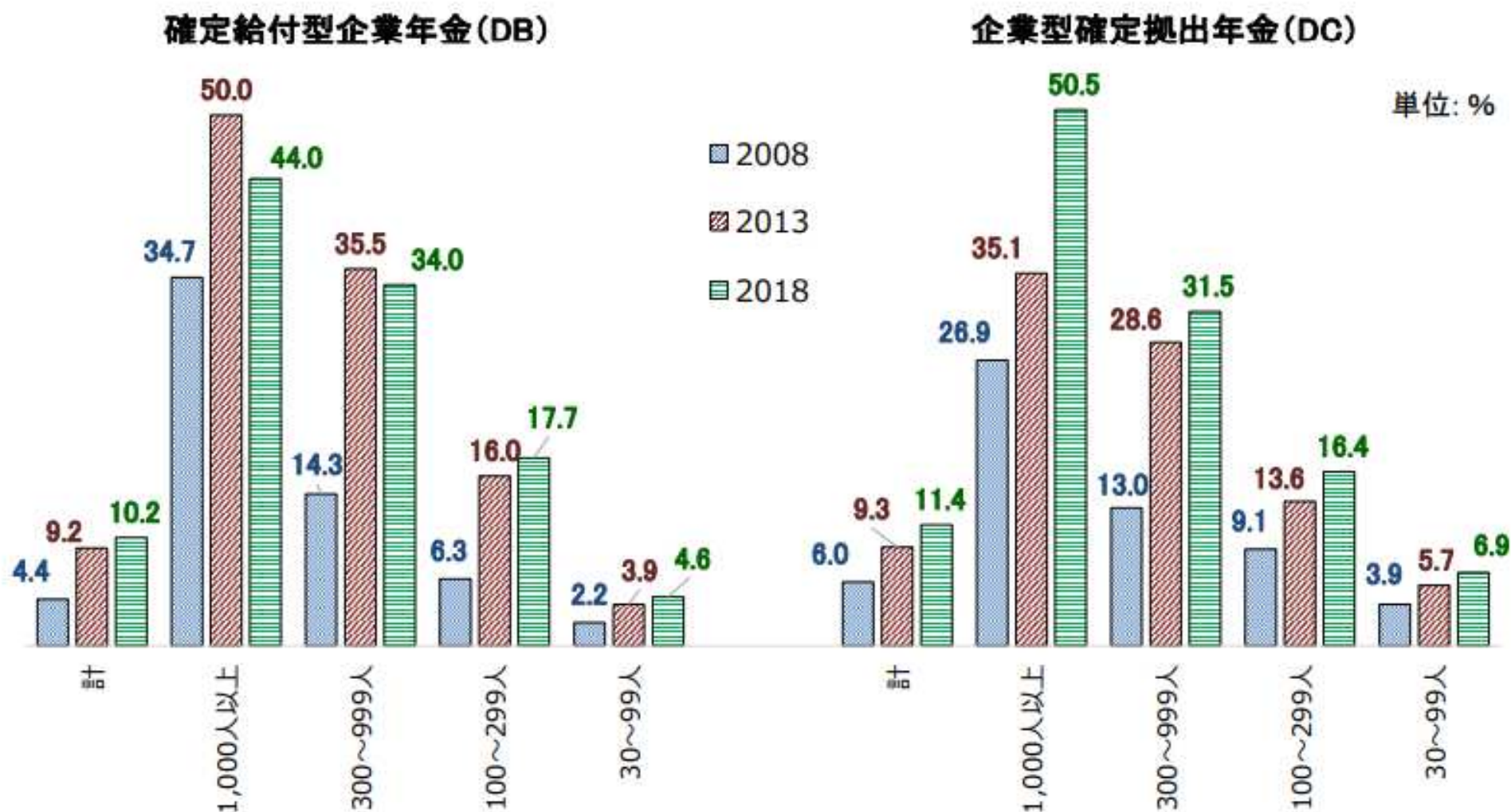
- 退職給付制度のない企業は、従業員規模に関わりなく増加。**30～99人では約3割**
- 従業員規模300人未満では、「一時金形態」→**「なし」「年金形態」**にシフト



<出所:「公的年金と私的年金の現状と課題について」p22>

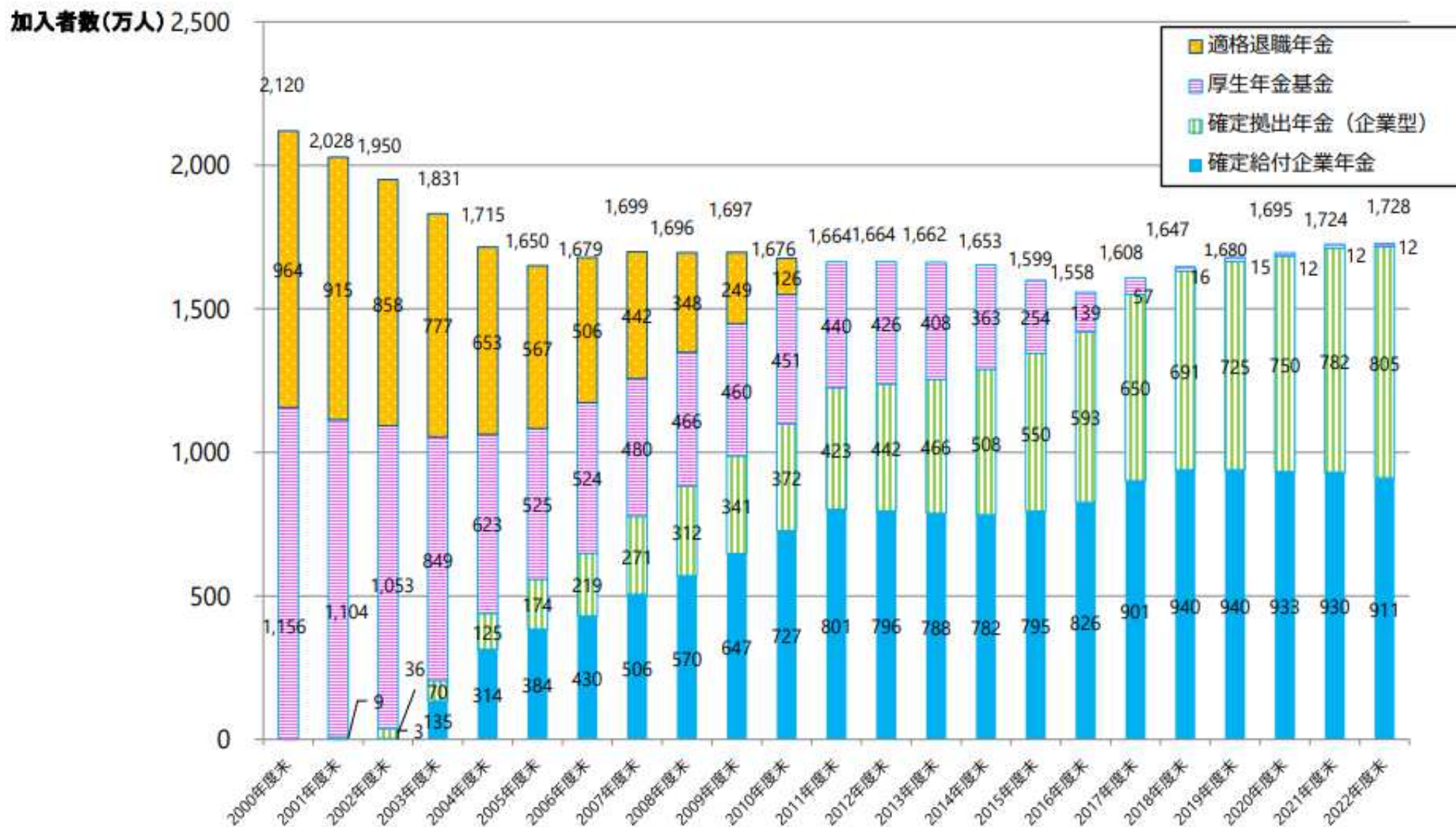
<DB, 企業型DCの実施状況(従業員規模別)>

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。



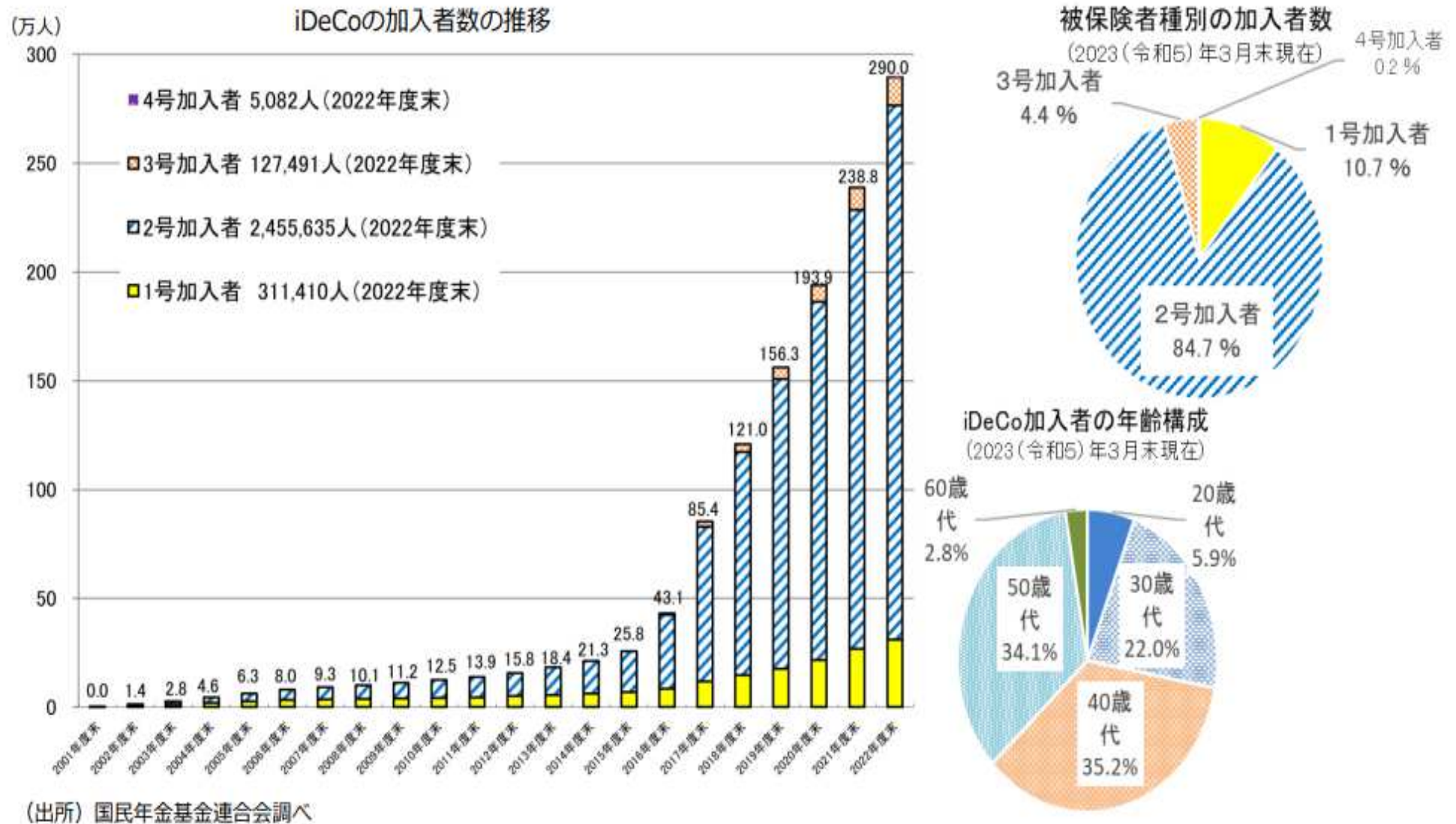
<出所:「私的年金制度(企業年金・個人年金)の現状等」p33>

＜企業年金の加入者数の推移＞



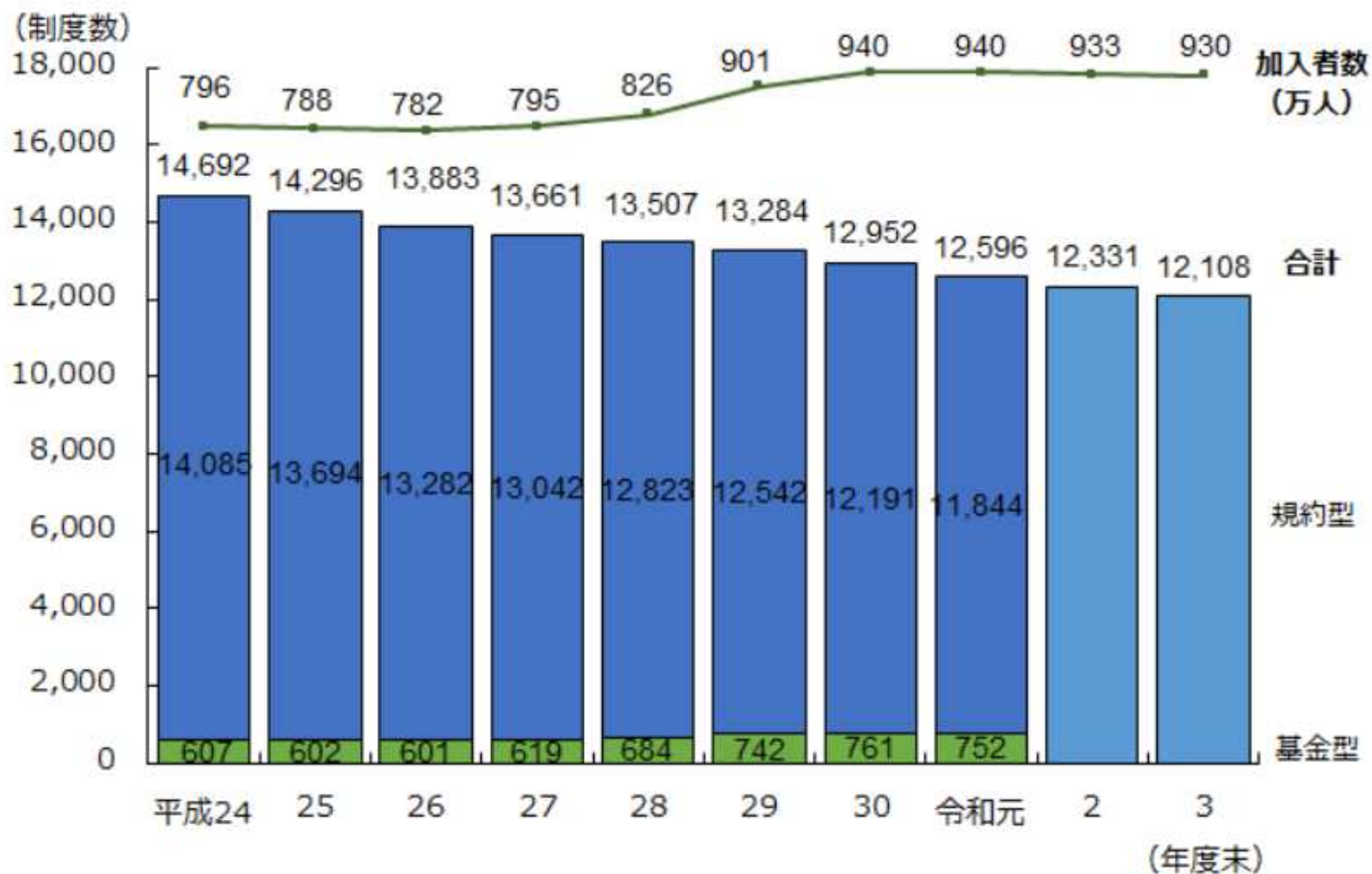
＜出所:「公的年金と私的年金の現状と課題について」p19＞

<iDeCoの加入者数の推移>



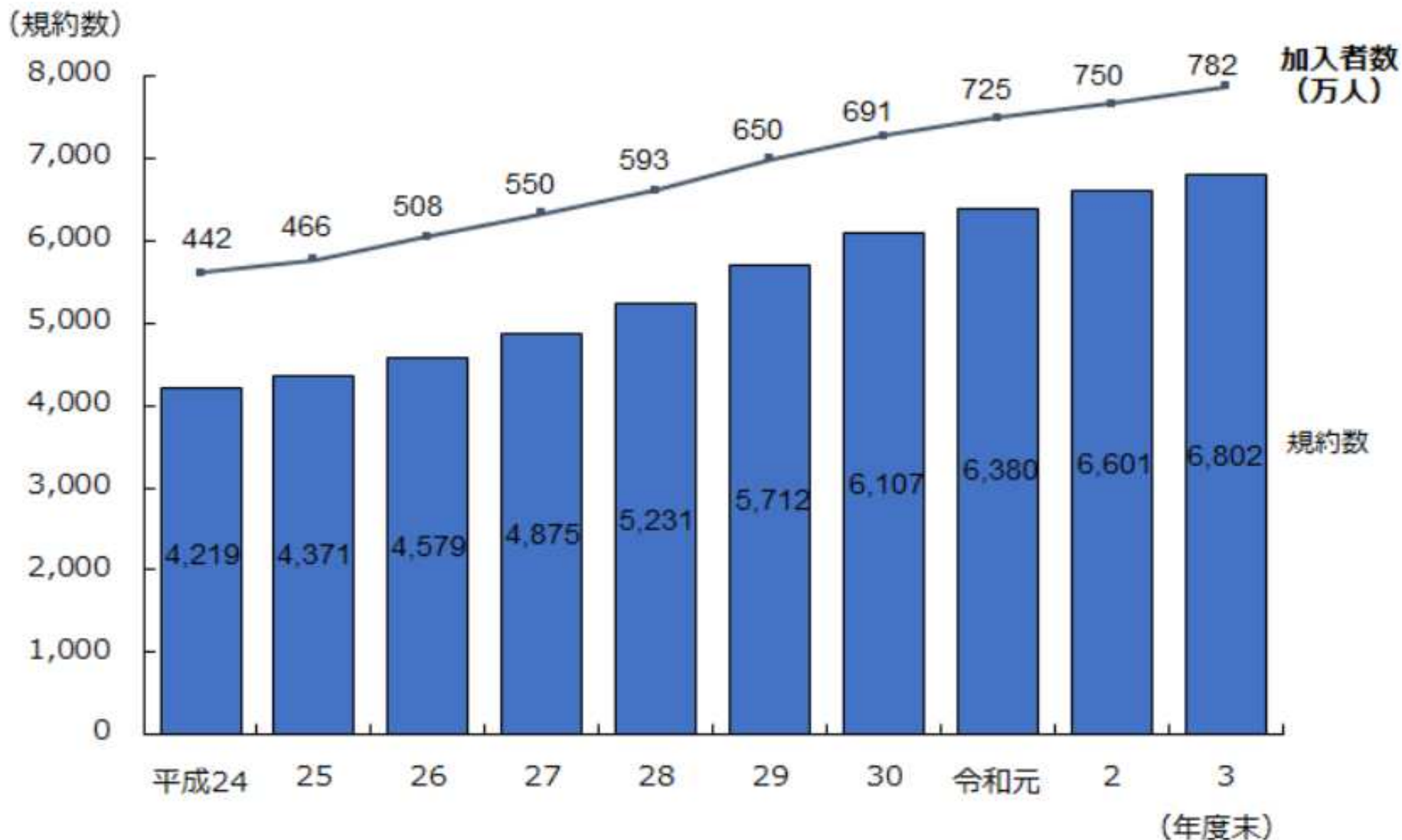
<出所:「公的年金と私的年金の現状と課題について」p20>

< 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」 >

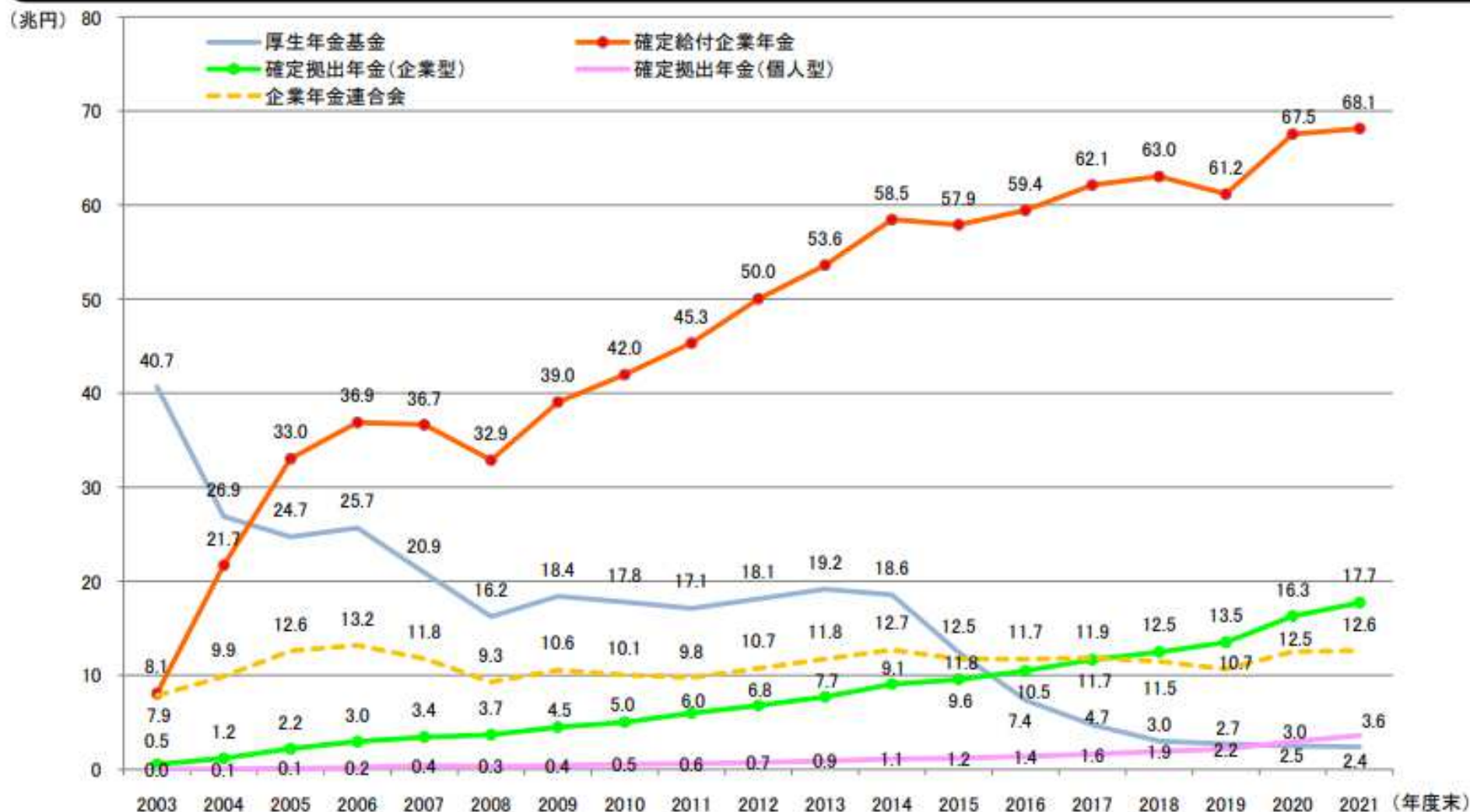
＜確定拠出年金（企業型）の推移＞



＜出所：企業年金連合会「確定拠出年金の統計」＞

＜企業年金・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＞

<最新状況>

<2023.3.31時点>

	件数	資産残高 (兆円) (対前年)		加入者数 (万人)
確定給付 企業年金	11,928	66.0	▲3.0%	911
確定拠出年金 (企業型)	47,138	18.7	+5.7%	805
厚生年金基金	5	14.9	▲3.7%	12

<出所: 信託協会等・厚生年金基金連合会>

<https://www.shintaku-kyokai.or.jp/archives/013/202305/NR20230530-1.pdf>

<https://www.shintaku-kyokai.or.jp/archives/013/202305/NR20230530-2.pdf>

https://www.pfa.or.jp/activity/tokei/nenkin/files/dc_toukei_2023.pdf

Ⅱ 近年の制度改革

＜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(令和2)年年金制度改革法の概要＞

改正の趣旨

(2020年6月5日公布)の概要

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【厚生年金保険法、健康保険法、公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律(平成24年改正法)、国家公務員共済組合法、地方公務員等共済組合法】

- ① 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について、段階的に引き下げる(現行500人超→100人超→50人超)。
- ② 5人以上の個人事業所に係る適用業種に、弁護士、税理士等の資格を有する者が行う法律又は会計に係る業務を行う事業を追加する。
- ③ 厚生年金・健康保険の適用対象である国・自治体等で勤務する短時間労働者に対して、公務員共済の短期給付を適用する。

2. 在職中の年金受給の在り方の見直し【厚生年金保険法】

- ① 高齢期の就労継続を早期に年金額に反映するため、在職中の老齢厚生年金受給者(65歳以上)の年金額を毎年定時に改定することとする。
- ② 60歳から64歳に支給される特別支給の老齢厚生年金を対象とした在職老齢年金制度について、支給停止とならない範囲を拡大する(支給停止が開始される賃金と年金の合計額の基準を、現行の28万円から47万円(令和元年度額)に引き上げる。)

3. 受給開始時期の選択肢の拡大【国民年金法、厚生年金保険法等】

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。

4. 確定拠出年金の加入可能要件の見直し等【確定拠出年金法、確定給付企業年金法、独立行政法人農業者年金基金法等】

- 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。
※ 企業型DC: 厚生年金被保険者のうち65歳未満→70歳未満 個人型DC (iDeCo): 公的年金の被保険者のうち60歳未満→65歳未満
- 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(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。

5. その他【国民年金法、厚生年金保険法、年金生活者支援給付金の支給に関する法律、児童扶養手当法等】

- ① 国民年金手帳から基礎年金番号通知書への切替え
- ② 未婚のひとり親等を寡婦と同様に国民年金保険料の申請全額免除基準等に追加
- ③ 短期滞在の外国人に対する脱退一時金の支給上限年数を3年から5年に引上げ(具体の年数は政令で規定)
- ④ 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
- ⑤ 児童扶養手当と障害年金の併給調整の見直し 等

＜出所:「私的年金制度(企業年金・個人年金)の現状等」p37＞

<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(令和4(2022)年5月施行)

(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、見直し前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、見直し前は国民年金被保険者(第1・2・3号)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枝の拡大

(1)確定拠出年金(企業型DC・個人型DC(iDeCo))(令和4(2022)年4月施行)

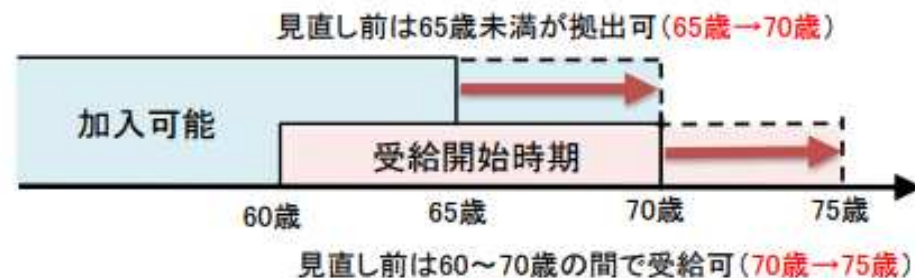
- DCについては、見直し前は60歳から70歳の間で各個人において受給開始時期を選択できるが、公的年金の受給開始時期の選択枝の拡大に併せて、上限年齢を75歳に引き上げる。

(2)確定給付企業年金(DB)(公布日施行)

- DBについては、一般的な定年年齢を踏まえ、見直し前は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枝の拡大】

<企業型DC>

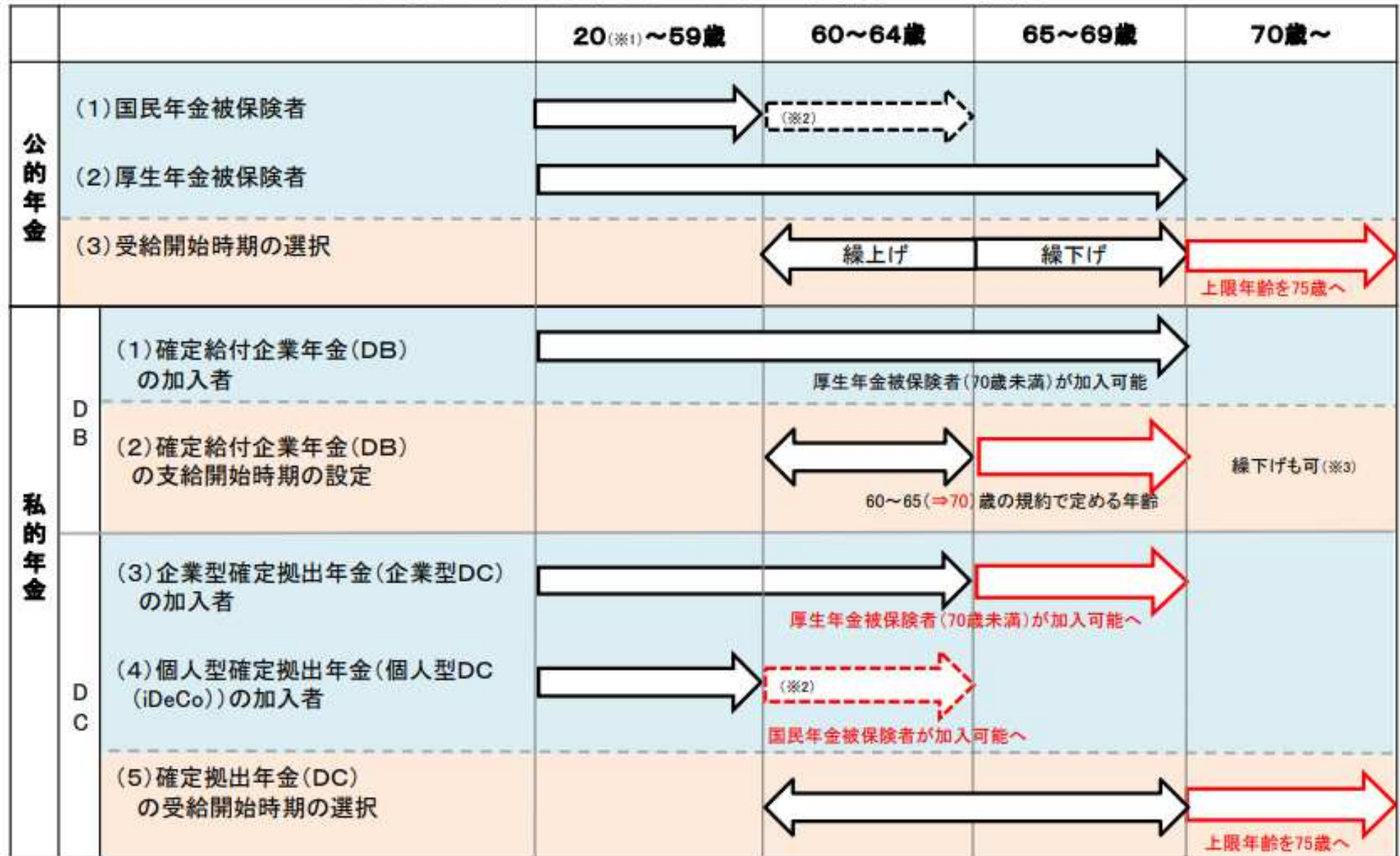


<個人型DC(iDeCo)>



<出所:「私的年金制度(企業年金・個人年金)の現状等」p38>

＜公的年金・私的年金の加入・受給の全体像＞



＜出所:「私的年金制度(企業年金・個人年金)の現状等」p39＞

<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100人以下から300人以下に拡大する。(令和2年10月1日施行)

<見直し前>

簡易型DC

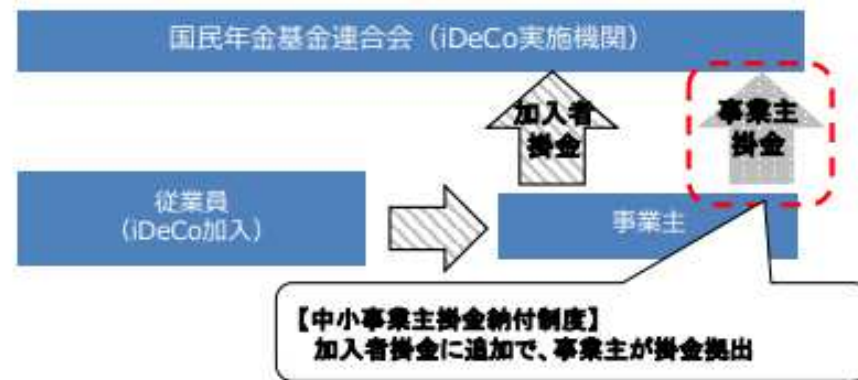
項目	簡易型	通常の企業型
制度の対象者	・適用対象者を厚生年金被保険者全員に固定 ※職種や年齢等によって加入是非の判断は不可	・厚生年金被保険者 ※職種や年齢等によって加入是非の判断は可能
拠出額	・定額	・定額、定率、定額＋定率のいずれか選択
マッチング拠出	・選択肢は1つでも可	・2つ以上の額から選択
商品提供数	・2本以上35本以下	・3本以上35本以下

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 ※従業員とは厚生年金被保険者をいう
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



<出所:「私的年金制度(企業年金・個人年金)の現状等」p40>

<企業型DC加入者のiDeCo加入の要件緩和>

【見直し前】

- 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、拠出限度額の管理を簡便に行うため、iDeCoの加入を認める企業型DC規約の定めがあって事業主掛金の上限を月額5.5万円から月額3.5万円に引き下げた企業の従業員に限られている。事業主掛金が高い従業員が一部いること等により事業主掛金の上限の引下げは困難となっているため、ほとんど活用されていない現状にある。
- 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に加入できないため、**事業主掛金が高い従業員にとっては、拠出可能な枠に十分な残余があるにもかかわらず、iDeCoに加入できない状態となっている。**

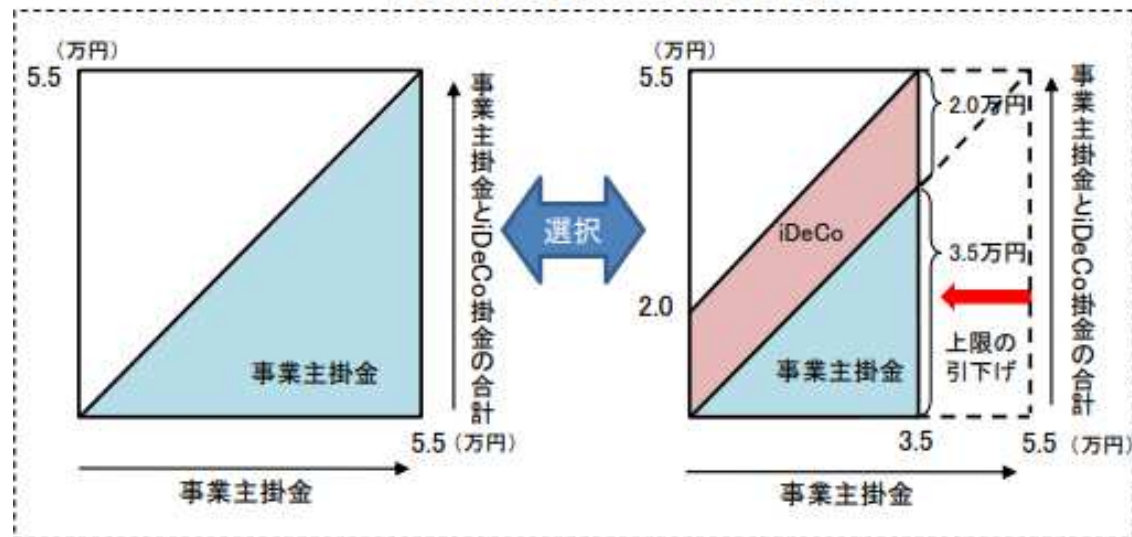
【見直し内容(令和4年10月1日施行)】

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

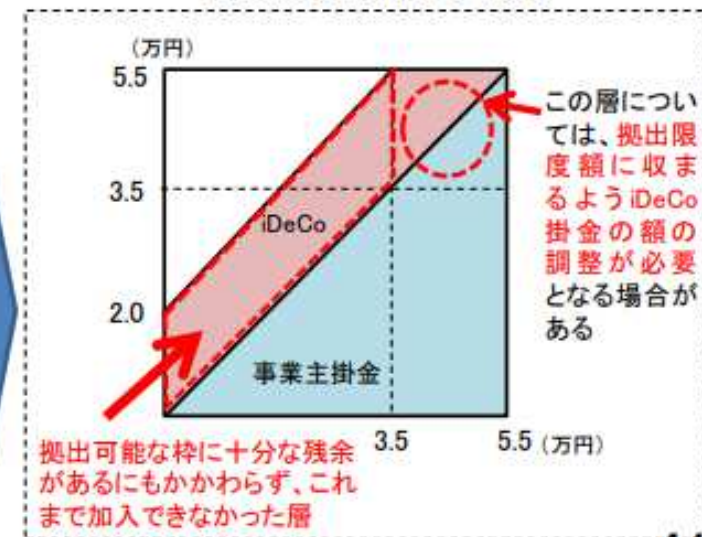
「月額2.0万円、かつ、事業主の拠出額との合計が月額5.5万円の範囲内」と言い換えることができる。

事業主の拠出額である各月の企業型DCの事業主掛金額が月額3.5万円を超えると、iDeCoの拠出限度額は、その分、減ることとなる。

【改正前】 事業主掛金が高い従業員にとっては、拠出可能な枠に十分な残余があるにもかかわらず、iDeCoに加入できない



【改正後】 企業型DCの事業主掛金が高い従業員がiDeCoを利用しやすくなる



<出所:「私的年金制度(企業年金・個人年金)の現状等」p41>

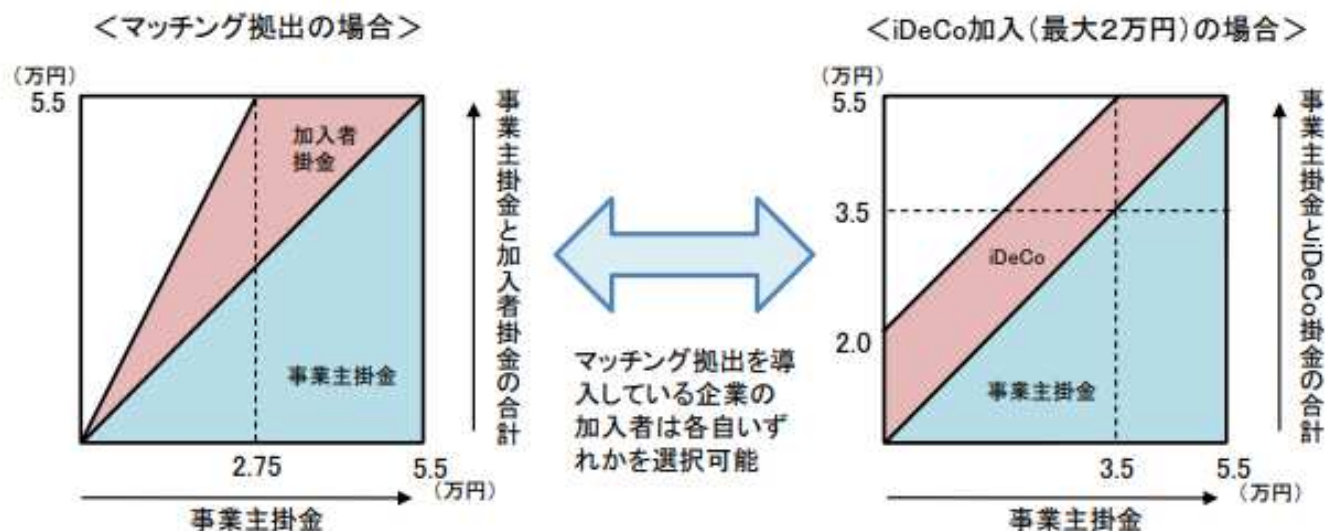
<企業型DC加入者のマッチング拠出とiDeCo加入の選択>

【見直し前】

- 事業主がマッチング拠出を導入している場合、当該企業の企業型DC加入者はマッチング拠出しか選択肢はなく、iDeCo加入を選択することはできない。

【見直し内容(令和4年10月1日施行)】

- 企業型DC加入者のiDeCo加入の要件緩和に併せて、**マッチング拠出を導入している企業の企業型DC加入者は、マッチング拠出かiDeCo加入かを加入者ごとに選択できるようにする。**



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

<出所:「私的年金制度(企業年金・個人年金)の現状等」p42>

<企業年金に加入する者のiDeCo拠出限度額の見直し>

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

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

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

【DC掛金の年単位拠出の取扱い】

（※）は、DC掛金の「年単位拠出」が可能。

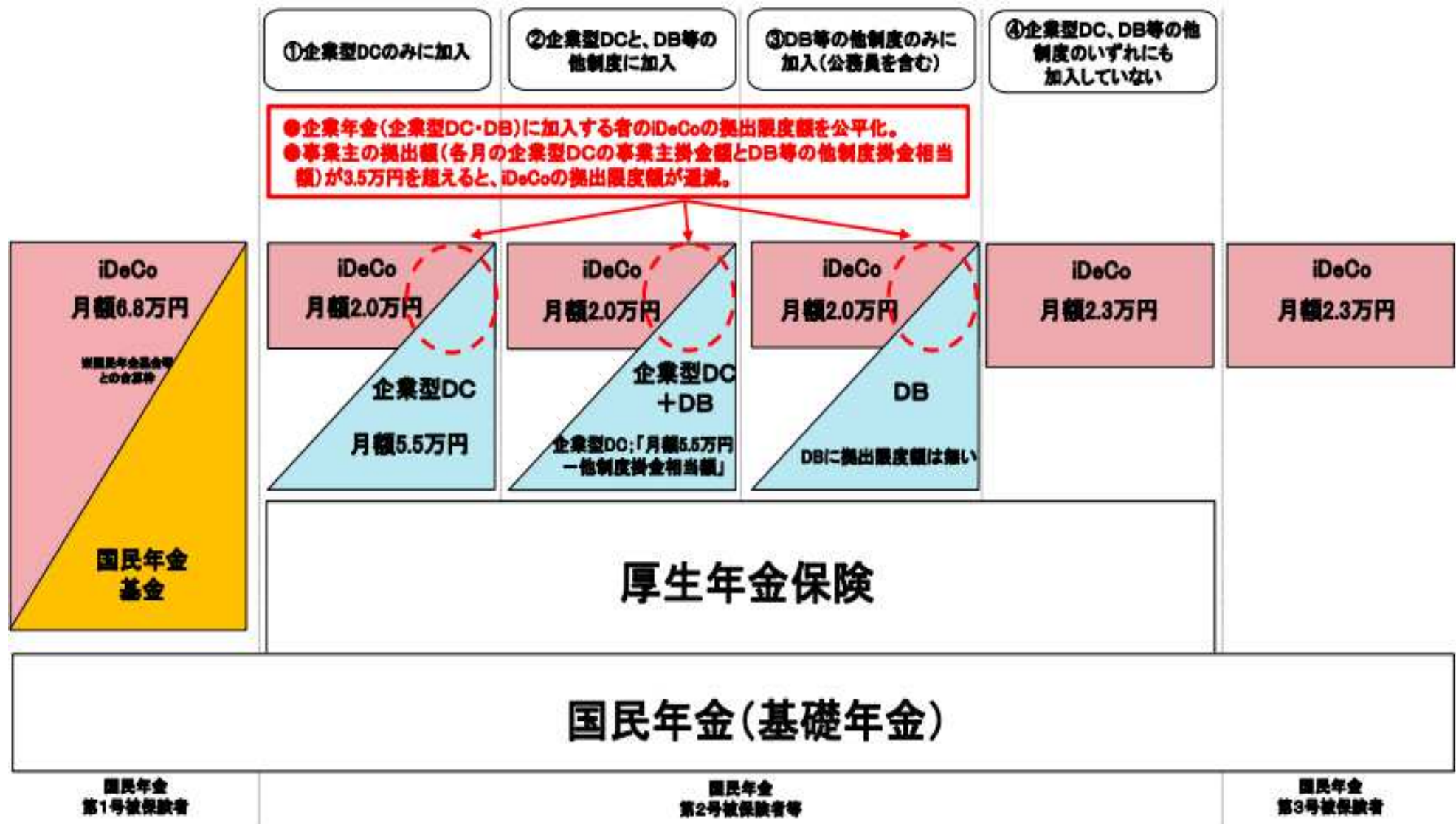
企業型DCに加入する者（①・②）は令和4年10月1日から、③のDB等の他制度のみに加入する者（公務員を含む）は令和6年12月1日から、「月単位拠出」のみとなる。

最終的には、iDeCoの掛金について「年単位拠出」が可能である者は、事業主の拠出がない「国民年金第1号被保険者」、「企業型DC、DB等の他制度のいずれにも加入していない第2号被保険者」、「国民年金第3号被保険者」の3区分となる。

15

<出所:「私的年金制度(企業年金・個人年金)の現状等」p45>

<DB等の他制度掛金相当額の反映後（令和6(2024)年12月～）>



<出所:「私的年金制度（企業年金・個人年金）の現状等」p46>

<加入対象者の区分と拠出限度額(2022年10月1日より)>

	企業型年金	個人型年金 (iDeCo)
実施主体	企業型年金規約の承認企業	国民年金基金連合会
掛金の拠出	事業主が拠出 (規約により加入者拠出可能)	加入者個人が拠出 (企業は中小企業のみ拠出可能)
加入対象者と 拠出限度額	実施企業に勤務する従業員 ○確定給付型の年金を実施していない場合 月当たり55,000円 ○確定給付型の年金を実施している場合 月当たり27,500円	1. 自営業者等 月当たり68,000円 (国民年金基金の限度額と枠を共有) 2. 厚生年金保険の被保険者 ○企業型年金のみを実施している場合 月額55,000円—企業型年金掛金 (月額20,000円が限度) ○確定給付型の年金実施の場合・公務員 月額27,500円—企業型年金掛金 (月額12,000円が限度) ○確定給付型・企業型年金を実施していない場合 月当たり23,000円 3. 専業主婦(夫) 月当たり23,000円

(月額管理から年単位までの管理可能に。企業型・個人型の同時加入可能は毎月拠出のみ。)

(出所)筆者作成

<加入対象者の区分と拠出限度額(2024年12月1日より)>

	企業型年金	個人型年金 (iDeCo)
実施主体	企業型年金規約の承認企業	国民年金基金連合会
掛金の拠出	事業主が拠出 (規約により加入者拠出可能)	加入者個人が拠出 (企業は中小企業のみ拠出可能)
加入対象者と 拠出限度額	実施企業に勤務する従業員 ○確定給付型の年金を実施していない場合 月当たり55,000円 ○確定給付型の年金を実施の場合 月当たり55,000円 —DB制度対応掛金	1. 自営業者等 月当たり68,000円 (国民年金基金の限度額と枠を共有) 2. 厚生年金保険の被保険者 ○企業型年金のみを実施している場合 月額55,000円—企業型年金掛金 (月額20,000円限度) ○確定給付型の年金実施の場合・公務員 月額55,000円—DB制度対応掛金 —企業型年金掛金 (月額20,000円限度) ○確定給付型・企業型年金を実施していない場合 月当たり23,000円 3. 専業主婦(夫) 月当たり23,000円

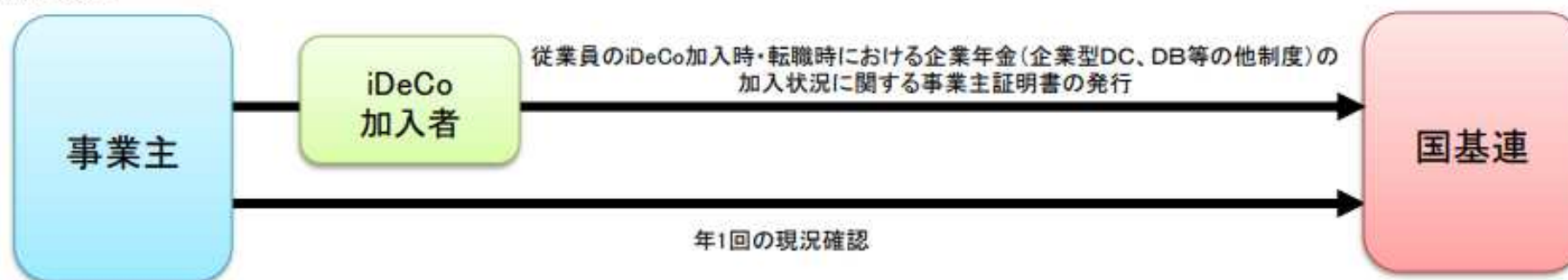
(月額管理から年単位までの管理可能に。企業型・個人型の同時加入可能は毎月拠出のみ。)

(出所)筆者作成

<情報連携による効率的なiDeCoの制度運営>

- iDeCoの実施主体である国民年金基金連合会(国基連)が拠出限度額の管理を行うためには、**企業年金(企業型DC、DB等の他制度)**の加入状況と事業主の拠出額を国基連が確認することが必要となる。
 - 企業型DCを実施する事業主については、令和4年10月から企業型記録関連運営管理機関(企業型RK)を通じた国基連との情報連携を実施。DB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)については、令和6年12月から受託機関を通じた国基連との情報連携を実施。いずれも、**企業年金連合会において整備する「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。
- ⇒ この仕組みの構築によって、**加入時・転職時の事業主証明書と、年1回の現況確認を廃止する。**

【改正前】



【改正後】



<出所:「私的年金制度(企業年金・個人年金)の現状等」p47>

＜企業年金等の積立金に対する特別法人税＞

昭和37年度 適格退職年金導入に伴い特別法人税創設

昭和43年度 税率変更（1.2% → 1.0%）

平成11年度 **2年間課税凍結**
（超低金利の状況、企業年金の財政状況等を踏まえ、凍結）

平成13年度 課税凍結の2年間延長 **確定拠出年金法の施行（平成13年10月）**

平成14年度 **確定給付企業年金法の施行（平成14年4月）**

平成15年度 課税凍結の2年間延長

平成17年度 課税凍結の3年間延長

平成20年度 課税凍結の3年間延長

平成23年度 課税凍結の3年間延長

平成26年度 課税凍結の3年間延長

平成29年度 課税凍結の3年間延長

令和2年度 課税凍結の3年間延長

令和5年度 課税凍結の3年間延長

課
税
凍
結

DB・DC創設時には既に課税が凍結されており、
実質的にはDB・DCに課税されたことはない。

（参 考） 各企業年金制度における資産額

- ・ 厚生年金基金（企業年金連合会を含む） 約15.0兆円（2021年度末）
- ・ 確定給付企業年金 約68.1兆円（2021年度末）
- ・ 確定拠出年金 約17.8兆円（2021年度末）

＜出所：「私的年金制度（企業年金・個人年金）の現状等」p25＞

Ⅲ 次期年金改正に向けての議論

＜次期制度改正に向けた主な検討事項＞

①総論的な事項

- ・ 公的年金の役割
- ・ 多様なライフコースに応じた年金の給付水準の示し方
- ・ 公的年金と私的年金の連携
- ・ 制度の周知、広報・年金教育

②現役期と年金制度の関わり

- ・ 被用者保険の適用拡大（勤労者皆保険）
- ・ 子育て支援等
- ・ 障害年金
- ・ 標準報酬月額の上限

③家族と年金制度の関わり

- ・ 遺族年金
- ・ 女性の就労の制約と指摘される制度等（いわゆる「年収の壁」等）
- ・ 第3号被保険者制度
- ・ 加給年金

④その他の高齢期と年金制度の関わり

- ・ 高齢期の働き方（在職老齢年金制度等）
- ・ 基礎年金の拠出期間延長
- ・ マクロ経済スライドの調整期間の一致
- ・ 年金生活者支援給付金

＜出所：「公的年金と私的年金の現状と課題について」p44＞

<年金部会における委員等の主な意見>

- ・ **公私年金の連携**というか、**一体的な見方も大事**かと思います。...生涯を通じて自分の公私年金をどう形成していき、どのように取り崩していくのか、いつまで働いていくのかということを多くの国民に分かりやすく伝える方法、仕組み、機関かもしれませんが、考えなければいけないのではないかと。
- ・ 公的年金以外に **税や企業年金・個人年金、それぞれの役割・機能**を果たしておりますので、節目節目で年金制度全体を見た議論を行うことが大事であると考えております。
- ・ **公的年金と私的年金は、どういった役割分担の下、どのような連携**を果たすべきなのか、高齢期の所得保障の全体像をどう描くのかに関しては、年金部会のほうでも議論する必要があるのではないかと考えております。
- ・ 私的年金との連携という点も踏まえたうえで、**(標準報酬の)上限**をどうするかも検討が必要かなと考えております。
- ・ 公的年金と私的年金の見直しについて、**両制度を一体として考える視点**を持つべきとの意見が出ております。

<出所:「公的年金と私的年金の現状と課題について」p46-48>

<企業年金・個人年金部会における委員等の主な意見>

- DCからの給付を... 公的年金に上乗せするものとして受け取るのか、それとも公的年金を繰り下げて、その繰り下げている期間のつなぎとして使うのか、どういうものを想定しているかに関しても受給開始年齢の問題は関係してくるように思います。
- 公的年金を補完するという役目の私的年金制度について、...いま一度俯瞰して捉えて議論を進めるべき時期にあるのではないかと感じています。...やはり働き方のプランというのがとても大切ということと、老後の経済的安定のためには、公的年金と自助努力でつくる私的年金をいかにうまく組み合わせていくか、取崩しの議論も含めてですけれども、それが鍵になるということです。
- 企業年金の普及促進...方策として、自動加入や企業年金の実施の義務づけといった諸外国の例について、...やはり各国の公的年金の状況というものが大きく違っているということがありますので、日本においてどのような形で導入できるのか、導入できないのかといったところは、きちんと整理する必要がありますし、また、公的年金との関係性ですとか、さらに事業主に企業年金の実施を義務づけるといったような場合には、2階部分であります、厚生年金保険の充実化と何が違うのかといったところの議論も必要でありますので、...公的年金との関わりといったところを意識する必要があるかと思います。

<出所:「公的年金と私的年金の現状と課題について」p52-53>

<企業年金・個人年金部会における委員等の主な意見(続)>

- ・企業年金・個人年金もそのような公的年金制度を十分に踏まえた検討が必要であり、公的年金制度の方向性に逆行せず、また、拠出できる人がさらにできるようにする、そういう発想よりも公的年金を補完する機能が広く発揮されるようにしていく観点を大切に検討していくべきだと考えております。
- ・公私の役割を改めて考える、再考するというのか、そういう視点はいずれにしても必要だろうと改めて思いました。
- ・私的年金制度における優先すべき課題は、公的年金の給付と相まってその役割を十分に発揮していくために、
企業年金の加入者を増やすこと、つまり中小企業等への企業年金の普及と促進、そしてパート・有期などで働く労働者へのカバレッジを広げることだと考えています。

<出所:「公的年金と私的年金の現状と課題について」p52-53>

＜私的年金制度に関する今後の検討における主な視点＞

- ・ 働き方やライフコースの多様化・高齢期の就労拡大・企業年金の実施状況の低下など制度をとりまく現状
 - ・ 昨年の部会における意見やこれまでの政府としての取組
- 等を踏まえると、例えば、以下のような視点から検討していくことが考えられるのではないか。

【経済・社会の変化】

現役	老後
✓ 働き方・ライフコースの多様化、転職者の増加、高齢期の就労拡大・多様化	✓ 高齢期の長期化
✓ 生産年齢人口の急減とそれに伴う人手不足の深刻化	✓ 長期化に伴う老後生活へのニーズの多様化
✓ 高齢期の長期化による資産形成への意識・機運の高まり	

【経済・社会の変化と私的年金制度】

- ・ 多様な働き方の中で、**早期から継続的に資産形成**を図ることができるようにする
- ・ 個々の事情に応じて、**多様な就労と私的年金・公的年金の組合せ**を可能にする

【今後の検討における主な視点（例）】

- ① **国民の様々な働き方やライフコースの選択に対応し、公平かつ中立的に豊かな老後生活の実現を支援することができる私的年金制度の構築**
(→ 加入可能要件、拠出限度額、受給方法などの拠出時・給付時の仕組み等)
- ② **私的年金制度導入・利用の阻害要因を除去し、より多くの国民が私的年金制度を活用することができる環境整備**
(→ 制度のわかりやすさ、手続等の簡素化、企業年金等の普及促進（特に、中小企業）、周知広報等)
- ③ **制度の運営状況を検証・見直し、国民の資産形成を促進するための環境整備**
(→ 投資教育・指定運用方法の検証、自動移換金対策、運用体制・手法の検証、従来の制度改正で提起された課題等)

＜出所：「公的年金と私的年金の現状と課題について」p49＞

<標準報酬月額の上限の在り方について>

制度の現状

- 平成16年改正において、各年度末時点において、全被保険者の平均標準報酬月額の2倍に相当する額が標準報酬月額の上限を上回り、その状態が継続すると認められる場合には、政令で、上限の上に等級を追加できることとし、このルールを法定化した。このルールに基づき、これまで、令和2年9月に現在の上限となる等級（65万円）を追加した。
- 上限の上に等級を追加した場合、新たな上限等級に該当する者の報酬比例部分が増加するとともに、保険料収入が増加し、また、積立金の運用益も増加することとなるため、厚生年金受給者全体の将来の給付水準も上昇する（所得再分配機能の強化につながる。）。
- 厚生年金保険（第1号厚生年金被保険者のみ）では、
 - ・ 上限等級（65万円）に該当する者の割合は6.3%となっており、健康保険と比較すると、多くの者が上限等級に該当している（健康保険では1%未満）。また、上限等級に該当する者の割合は女性よりも男性の方が高く、かつ、男性については上限等級に最頻値が見られる。
 - ・ 上限等級（65万円）に該当する者の年間標準賞与額の分布をみると、約4割は0円となっている。
- 厚生年金保険の上限等級の額について、健康保険と比べると、平成16年改正以降、大きく差が開いている。

	平成16年10月～	平成19年4月～	平成28年4月～	令和2年9月～
健康保険の上限等級の額	98万円	121万円	139万円	
厚生年金保険の上限等級の額	62万円			65万円

ご議論いただきたい点

- 厚生年金被保険者の分布や、上限等級に該当する者の賞与の実態、健康保険の上限等級との比較を踏まえると、現行の厚生年金保険制度は、負担能力のある被保険者に対して、実際の負担能力に応じた保険料負担を求めることができていないのではないか。**負担能力に応じて負担を求める観点や、所得再分配機能を強化する観点から、**現行のルールを見直して、上限の上に等級を追加することについて、どのように考えるか。
- 仮にそのような見直しを行った場合、新たな上限等級に該当する者とその事業主の保険料負担が増加すること、また、**歴史的には給付額の差があまり大きくならないように上限が設けられてきた**ことを考慮すると、どのようなルールで上限を設定することが適当と考えられるか。
- 厚生年金の財政としては、**保険料収入が増加し、積立金の運用益も増加することから、その増加分の使途**についてどのように考えるか。

<出所:「標準報酬月額の上限」p19>

<(朝日新聞) 月給65万円以上に「ボーナスの壁」>

年収が同じでも、ボーナスの有無で
厚生年金保険料額が変わる

月給90万円 ボーナスなし

年収 1080万円 (90万円×12カ月)

保険料 143万円 (年額)

(上限の65万円×保険料率18.3%×12カ月
上限額を超えた25万円は計算の対象外に)

月給65万円 ボーナス150万円×2回

年収 1080万円 (65万円×12カ月 150万円×2回)

保険料 198万円 (年額)

(65万円×保険料率18.3%×12カ月
150万円×保険料率18.3%×2回)

年収は同じでも55万円の差

高収入者には「ボーナス(賞与)の壁」がある——。月給65万円かそれ以上の会社員らは約4割がボーナスを受け取っていないことが厚生労働省の調べで分かった。

同省はこうした「ボーナスの壁」を踏まえ、上限を引き上げた場合の年金財政への影響も提示。仮に上限を引き上げると、引き上げ対象の人が将来受け取る年金が増え、**保険料の収入増加分の運用益などで低所得者を含めた全体の給付水準を引き上げる効果もある**としている。

<出所:朝日新聞2023年12月27日付夕刊6面>

IV 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>

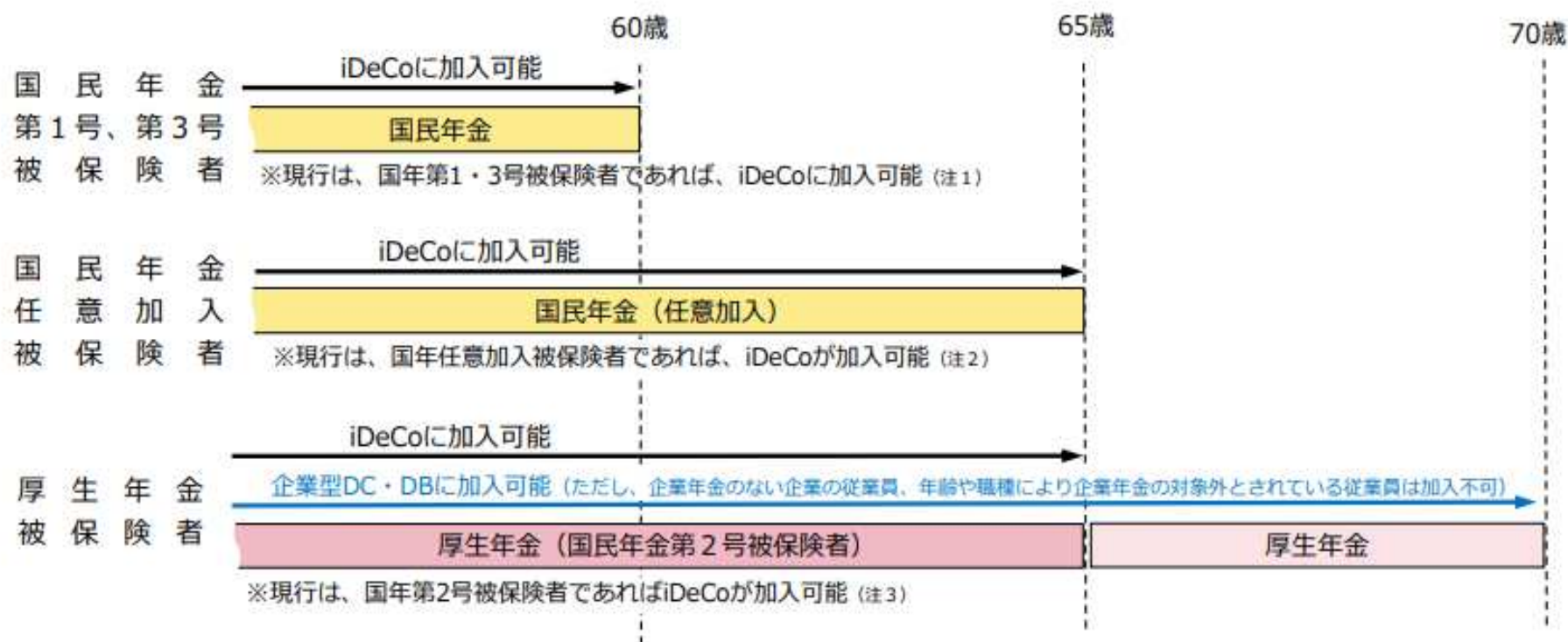
○ iDeCoの加入には国民年金被保険者である必要があり、iDeCoの加入可能年齢については、①第1号被保険者(自営業者等)は60歳未満、②第2号被保険者(会社員・公務員等)は65歳未満、③第3号被保険者(専業主婦(夫))は60歳未満、④任意加入被保険者:保険料納付済期間等が480月未満の者は任意加入が可能(65歳未満)となっており、違いがある。

○ 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。

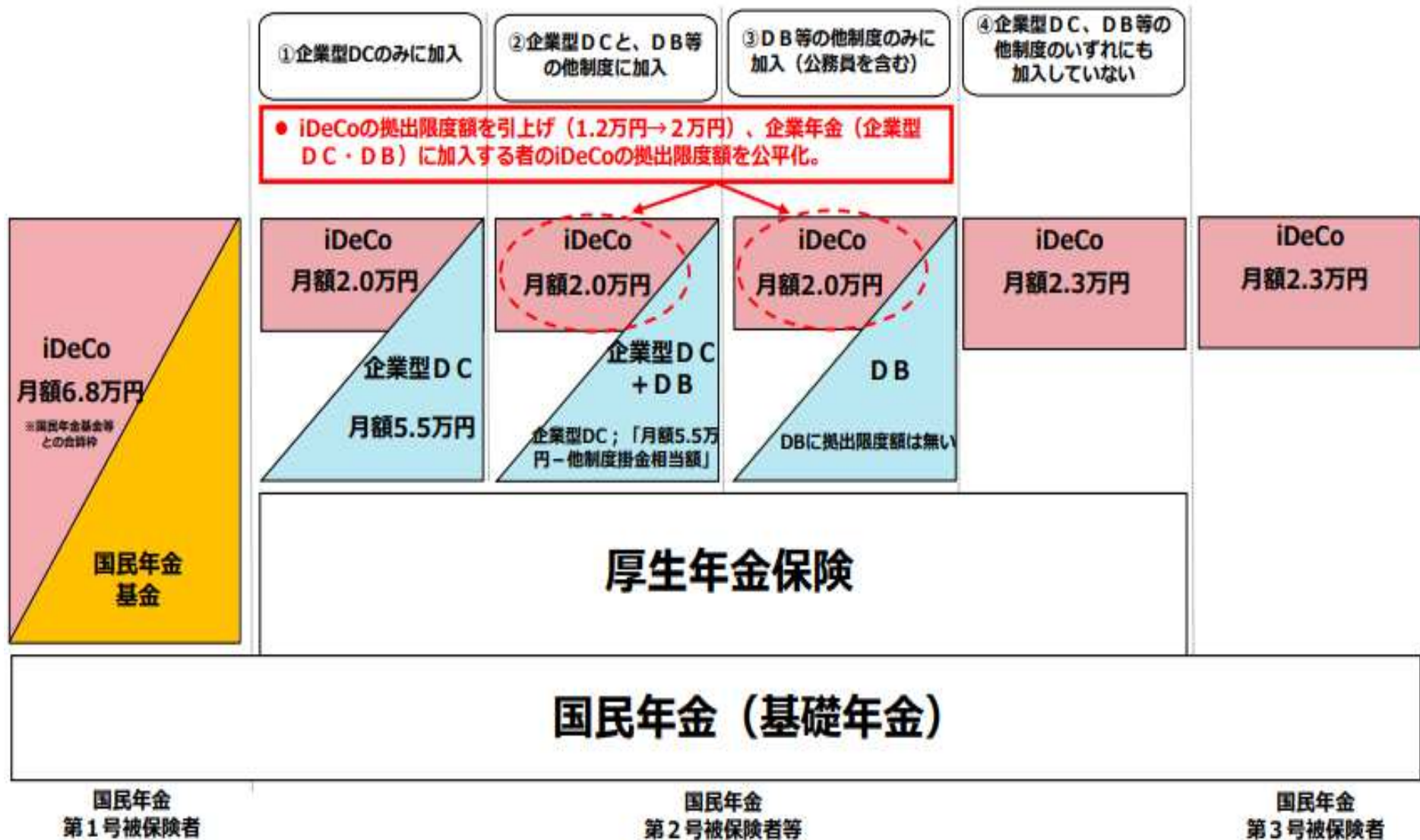
拠出限度額については、令和元年12月25日にとりまとめた「社会保障審議会企業年金・個人年金部会における議論の整理」においても、「拠出限度額・中途引き出し・受給の形態といった拠出時・給付時の仕組みの在り方については、引き続きの検討課題となるが、企業年金が退職給付由来であり労使合意に基づくものであるということや、これらの見直しの内容によっては、企業年金、特に確定給付企業年金(DB)の普及を阻害しかねないことにも留意して、自助・共助・公助の役割分担や雇用・働き方の変化等を踏まえつつ、将来像の検討とともに、税制との関係も含めて、引き続き丁寧に検討を継続していく必要がある。」とされており、**次期年金制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

V 投資・長寿リスクへの対応は？

< (朝日新聞記事) 細る退職金 給付制度ある企業低下 厚労省調査 >

会社員の老後を支える退職金が減っている。

(中略、スライド2・3を参照)

この日は、公的年金と私的年金(企業年金や個人年金)を議論する二つの審議会が初めて合同で会議を開催。人口減少で給付水準が低下する公的年金だけでなく、私的年金もあわせて老後の生活設計を考える必要性が高まってきたためだ。

ただし、会議では「金融や税制の知識が必要な私的年金は公的年金に比べて理解が難しい。単なる拡充では高所得者を利するだけに終わるのではないか」「すでにある格差を拡大してしまう危惧がある。公的年金だけでは支えられないとはいえ、自己責任が大きくなりすぎている」といった意見が出た。厚労省は公私年金の役割分担について今後も議論を深める考えだ。

< 出所: 朝日新聞2023年12月12日付朝刊4面 >

<マーサー「グローバル年金指数ランキング」(2023年度)総評>

- 首位にオランダ、2位にアイスランド、3位はデンマークという結果に
- アジアの年金制度の中ではシンガポールが最も高くランクし、香港特別行政区と日本がこれに続いた
- AIが年金制度を改善させる可能性がある一方でリスクも伴う

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、これら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」(2023年度)」>

＜マーサー「グローバル年金指数ランキング」(2023年度)結果＞

制度	総評価	総指数	十分性	持続性	健全性
オランダ	A	85.0	85.6	82.4	87.7
アイスランド	A	83.5	85.5	83.8	80.0
デンマーク	A	81.3	82.5	82.5	77.8
イスラエル	A	80.8	77.0	82.7	84.4
オーストラリア	B+	77.3	70.7	78.4	86.1
フィンランド	B+	76.6	77.4	65.6	90.9
シンガポール	B+	76.3	79.8	71.6	77.0
ノルウェー	B	74.4	79.4	59.1	87.8
スウェーデン	B	74.0	72.1	75.6	75.0
英国	B	73.0	77.3	62.7	80.6
サウジアラビア	C	59.5	61.5	54.9	62.9
ポーランド	C	57.6	59.8	45.4	71.2
日本	C	56.3	59.2	46.5	65.6
イタリア	C	56.3	72.7	23.7	75.9

＜出所:「マーサー「グローバル年金指数ランキング」(2023年度)」＞

<マーサー「グローバル年金指数ランキング」(2023年度)分析>

アジアの年金制度

「資産所得倍増プラン、資産運用立国など、国として貯蓄から投資へのシフトを推し進める流れがありますが、**投資によるリターンを取り込むことは、老後資産の形成においても有効**です。DC型の制度で投資リターンにより年金資産を複利的に増加させている国も多くあります。**企業型DC制度の投資教育**は、適切な投資を行うためのファイナンシャルリテラシーを高めるだけでなく、従業員の老後への安心感を高め、企業へのエンゲージメント向上にもつながるでしょう」

拡大するAIの影響と会員にとってのメリット

「資産運用会社の業務や意思決定におけるAIの活用が進むことによって、より効率的で情報に基づいた意思決定プロセスが実現し、**年金加入者への実質的な投資リターンの向上につながる可能性**があります。(中略)

AIは、それだけでは完全な答えとはなりません。常に**人間の監視**が求められます。このようなリスクはありつつも、**AIはリタイア後の生活水準を向上させる機会を提供**します。これはすべての年金制度にとって価値ある目標です」

<出所:「マーサー「グローバル年金指数ランキング」(2023年度)」>

<【参考】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)」>

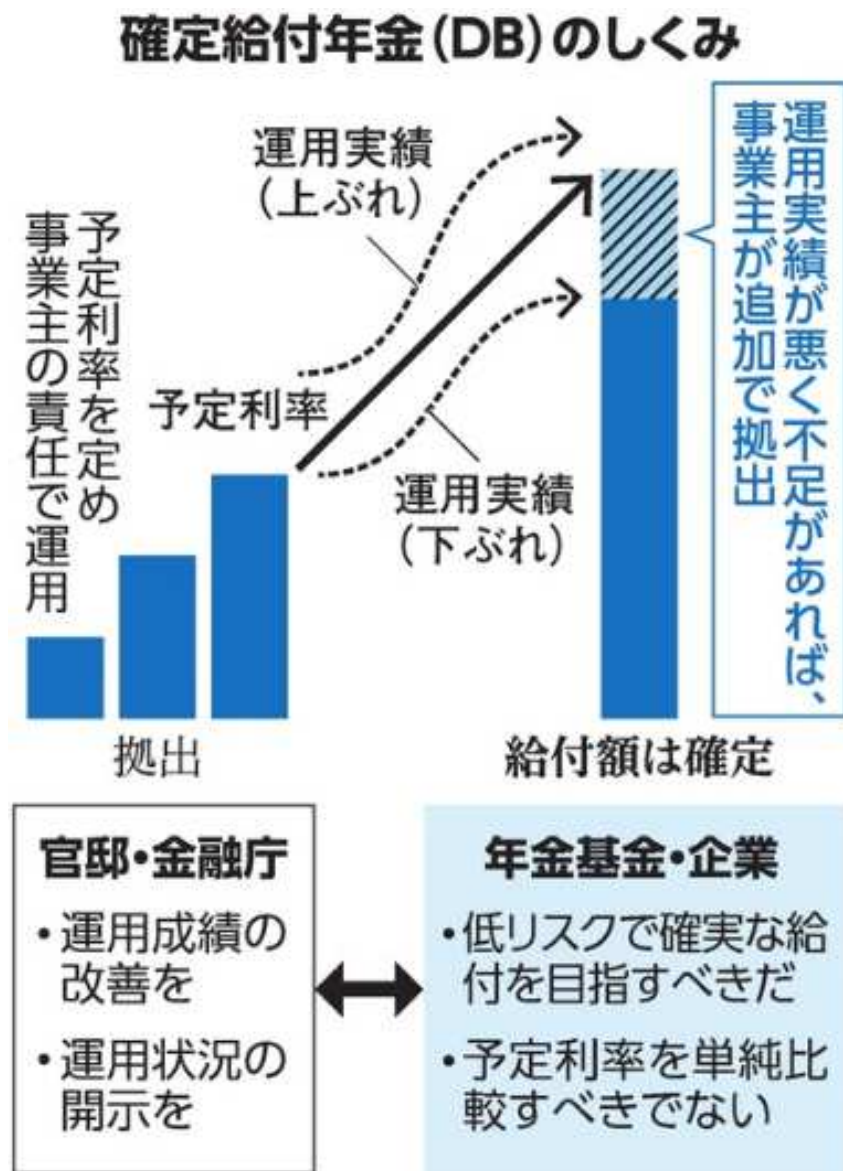
＜認知能力の低下→高齢期の自己責任運用は困難＞



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＞

<(朝日新聞記事)企業年金、運用巡り対立>



運用力向上を目指す年金改革に**猛反発**しているのが、**当の年金基金と企業**だ。

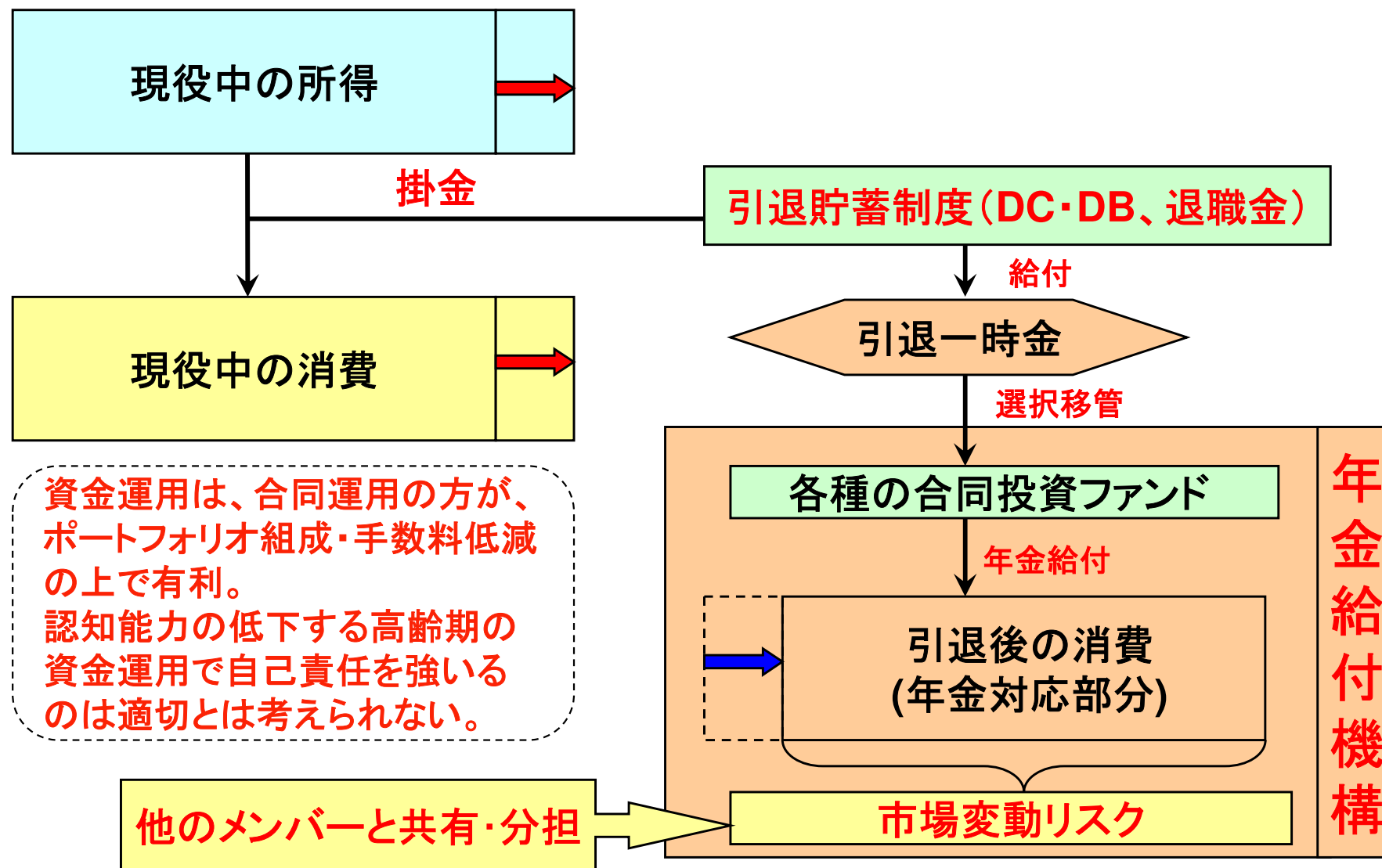
経団連代表の小林由紀子委員(日立製作所出身)は「**企業年金は労使自治**の下で、安全かつ効率的な運営が求められる。資本市場での投資拡大を目的に運営されるべきものではない」と指摘。「資産運用立国」の文脈で企業年金改革が進むことに異議を唱えた。

連合出身の委員も「リスクを大きく取った上でのリターンを目指すなら、**企業年金の運用の目的とは乖離**(かいり)する」と労使で足並みをそろえる。

積極運用や「見える化」などの改革が実行されれば、負担を避けようと、**DBをやめる事業主がさらに増える可能性**がある。

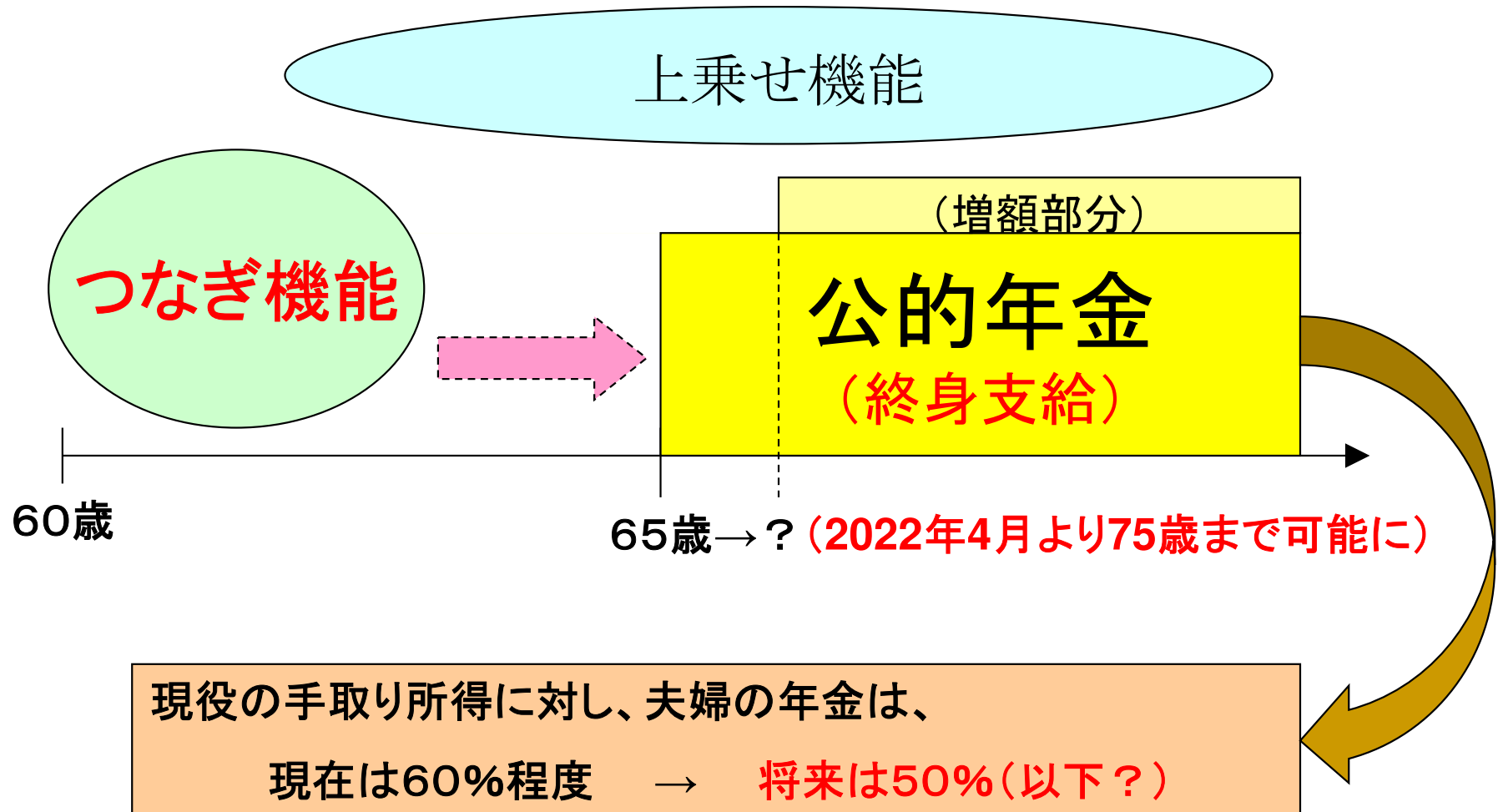
<出所:朝日新聞2023年11月25日付朝刊6面>

＜【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

「公的年金と私的年金の現状と課題について」(2023年12月11日資料2)

(<https://www.mhlw.go.jp/content/10600000/001177171.pdf>)

「私的年金制度(企業年金・個人年金)の現状等」(2023年6月28日参考資料3)

(<https://www.mhlw.go.jp/content/10600000/001113460.pdf>)

「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/10600000/001089155.pdf>)

社会保障審議会 年金部会

「標準報酬月額の上限」(2023年12月26日資料2)

(<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/001183530.pdf>)

厚生労働省

「就労条件総合調査：結果の概要」(令和5年度)

(<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/23/index.html>)

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」

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

(2022年：<https://www.mercer.com/ja-jp/about/newsroom/2022-global-pension-index/>)