

拠出時・給付時の仕組みについて

- 確定給付企業年金は、企業の退職給付制度の中で企業のニーズに柔軟に対応できるように設計された適格退職年金や厚生年金基金を継承した確定給付型の統一的制度として創設された。長期雇用が中心となっている大企業で導入しやすいと考えられた。
- 確定拠出年金は、米国401(k)を参考にしつつ、老後の所得確保を達成するために、貯蓄との違いを考慮した年金制度として設計・創設された。年金資産の持ち運び(ポータビリティ)が容易であることから、離転職の多い中小企業でも導入しやすいと考えられた。
- 確定給付企業年金と確定拠出年金は、それぞれ制度創設の経緯や期待されていた役割は異なるものの、公的年金の給付と相まって老後の所得確保を図るという目的は共通している。
- 確定給付企業年金と確定拠出年金とでは、制度創設の経緯を反映して、拠出や給付の仕組みが異なっているが、近年、双方の特徴を併せ持つハイブリッド型も普及が進んでいる。また、大企業では、確定給付企業年金の実施率は低下し、確定拠出年金の導入が進んでいる。確定給付企業年金と確定拠出年金の両方を実施している企業も多い。
 - ※ DB実施企業の16.7%をキャッシュバランスプランが占める(1000人以上の企業でみると26.5%)。2013年調査と比べて2018年調査では、従業員規模300~999人と1,000人以上で確定給付企業年金の実施割合が減少し、従業員規模1000人以上では企業型確定拠出年金の実施割合(50.5%)が確定給付企業年金の実施割合(44.0%)を上回った。確定給付企業年金の加入者が約900万人、企業型確定拠出年金の加入者が約650万人いるが、併用型(重複している者)が約390万人いる。
- これらを踏まえると、確定給付企業年金・確定拠出年金ともに、公的年金と相まって国民の老後の所得確保を図るものとして、その役割をどう果たすべきかという視点から、拠出や給付の仕組みの在り方について検討していく必要があるのではないか。
- 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、企業年金・個人年金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、受給開始時期等を柔軟化することが考えられるのではないか。

【参考】社会・経済の変化に合わせた年金制度の対応

- 今後は、「より多くの人々が、これまでより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。
- このような社会・経済の変化に合わせた年金制度改革に取り組む。
 - ・ 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」
 - ・ 改革の2つの柱 「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」、「就労期の長期化による年金水準の充実」

< 社会・経済の変化 >

○ 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

<労働力需給の推計> ※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%
- ・ 短時間雇用者比率 : 27.9% → 42.7%

○ 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歳平均余命（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（1950年生まれ→1990年生まれ）
90歳に達する確率 男性：35% → 44% 女性：60% → 69%
100歳に達する確率 男性：4% → 6% 女性：14% → 20%

出典：(独)労働政策研究・研修機構「労働力需給推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の人口推計(平成29年推計)」等より計算

< 対応の基本的な考え方 >

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

< 改革の2つの大きな柱 >

○ 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

- ・ 各種要件の見直し

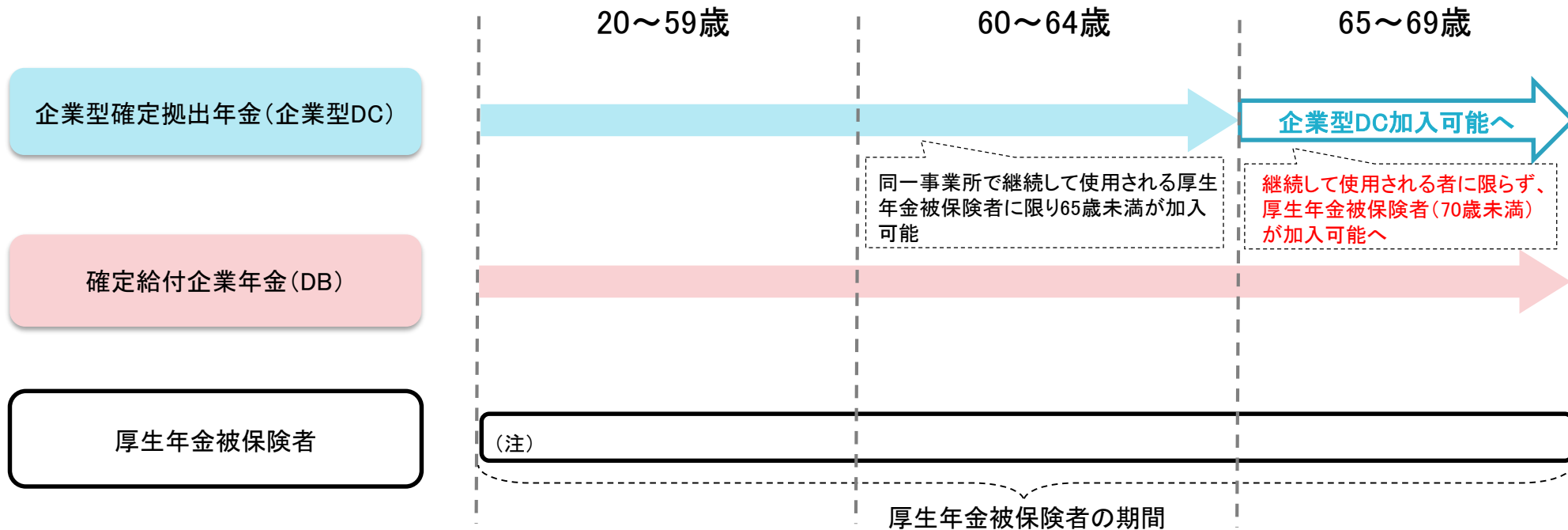
【現行：週20時間以上就労、月額賃金8.8万円以上、従業員501人以上等】

○ 就労期の長期化による年金水準の充実

- ・ 就労・制度加入と年金受給の時期や組合せの選択肢の拡大
- ・ 就労に中立的かつ公平性にも留意した在職老齢年金制度等の見直し
- ・ 私的年金の加入可能年齢等の見直し

企業型DCの加入可能要件の見直し

- 従業員の老後の所得確保を図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、高年齢者雇用安定法の雇用確保措置を踏まえ、現行は、厚生年金被保険者のうち65歳未満の者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、このような年齢要件や同一事業所要件はなく、厚生年金被保険者(70歳未満)を加入者とすることができる。
- 企業型DCについて、企業の高年齢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、年齢要件と同一事業所要件を撤廃し、厚生年金被保険者(70歳未満)を加入者とすることができることとしてはどうか。



(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厚生年金被保険者となる。

個人型DC(iDeCo)の加入可能要件の見直し

- 老後のための資産形成を支援する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全ての国民年金被保険者を包括する制度となった。
- 現行は、加入可能要件として、国民年金第1～3号被保険者の資格を有していることに加えて、60歳未満という年齢要件がある。
- 一方、同じく上乗せ年金である国民年金基金については、このような年齢要件がなく、国民年金被保険者であれば加入可能となっている。
- 高齢期の就労が拡大していることを踏まえ、iDeCoの年齢要件(60歳未満)を撤廃し、共通の要件として国民年金被保険者(※)であれば加入可能としてはどうか。

(※)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)

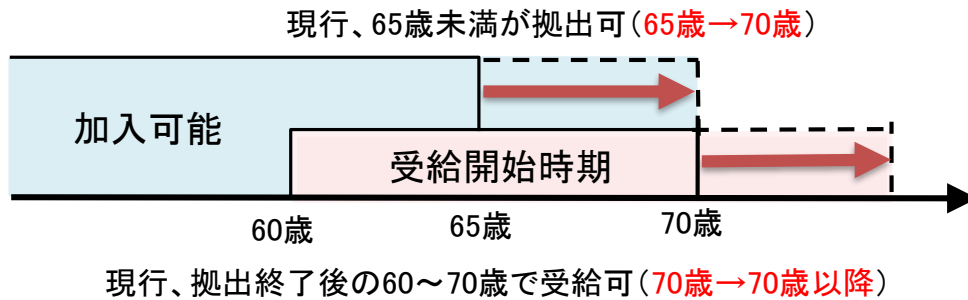
受給開始時期の選択等

(1) DC(企業型・iDeCo)の受給開始時期の選択肢の拡大

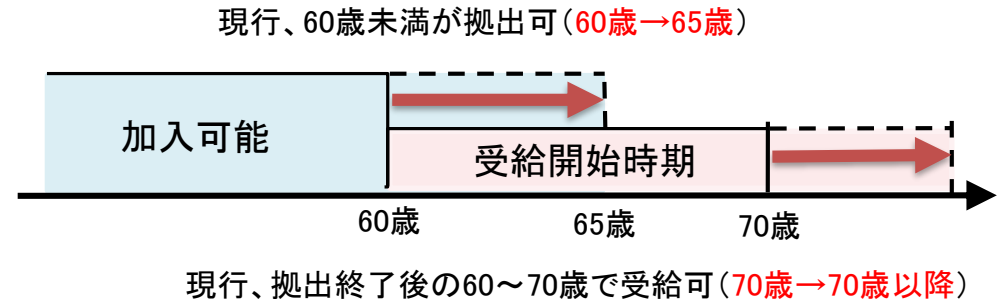
- DC(企業型・iDeCo)については、現行は拠出終了後の60歳から70歳までで選択可能となっている。
- 公的年金の受給開始時期の見直しに併せて、70歳以降も選択できるようにしてはどうか。

【DCの加入可能年齢の引上げと受給開始時期の柔軟化】

<企業型DC>

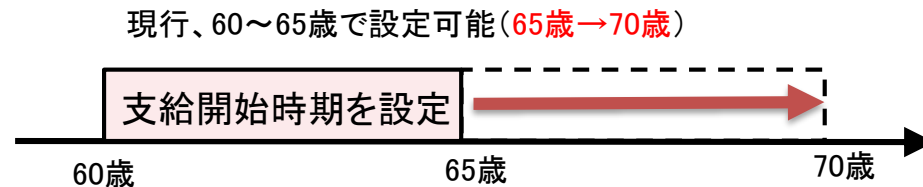


<iDeCo>



(2) DBの支給開始時期の設定可能範囲の拡大

- DBについては、企業の一般的な定年を踏まえ、現行は60歳から65歳の範囲で支給開始時期を設定可能としている。
- 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歳までに拡大してはどうか。



※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

【拠出限度額】

- 企業型確定拠出年金の拠出限度額(現行月額5.5万円)は、マクロ経済スライド調整後の公的年金と合わせて退職前給与の6割に相当する「水準」を勘案して設定した。

※ 算定に当たっての基礎数値は、当時の厚生年金基金の実績を用い、終身年金である厚生年金基金をモデルに、代行部分に対する上乗せ分の倍率から拠出限度額を算出していたが、現在、厚生年金基金は激減した。

- 企業型確定拠出年金と確定給付型を併せて実施する場合、当時の厚生年金基金の上乗せ水準の平均から確定給付型を上記「水準」の2分の1として一律に評価し、残り部分という考え方から、確定給付型を併せて実施する場合の企業型確定拠出年金の拠出限度額は一律半額(現行月額2.75万円)とした。

※ 確定給付企業年金ごとや加入者ごとの給付水準から算出したものでなく、公平性の観点からは、給付水準の低い確定給付企業年金に加入している場合は確定拠出年金の拠出限度額は本来大きくあるべきで、他方、給付水準の高い確定給付企業年金に加入している場合は確定拠出年金の拠出限度額は本来小さくあるべきとの指摘がある。

※ 拠出限度額の設定後に、厚生年金基金の上乗せ水準の平均は低下した。確定給付企業年金については、給付水準に関する基準はなく、水準を把握していない。

- 拠出限度額の設定方法について、これまでの厚生年金基金をモデルとした方法が今後はモデルになり得ないことから、例えば、公的年金と合わせて一定の水準となるよう掛金を積み立てる方法など、新たな方法を検討していく必要があるのではないか。その際、

・ 制度の公平性を確保するとともに制度を分かりやすくする観点から、老後の備えのための「非課税積立の枠」を持つこととし、各人がそれぞれの方法で、老後に向けた非課税の積立を行うことができる仕組みを目指すべきという意見

- ・ 確定給付型を一律に評価するのではなく、確定給付型の掛金も、一定の前提を置いて数理的に拠出相当額を加入者ごとに算出すべきという意見

※ 1997(平成9)年から、確定給付型についても、毎事業年度末の最低保全給付・最低積立基準額の計算に当たっては、加入者や受給者ごとに加入期間に応じた給付水準(給付額)を算出している。

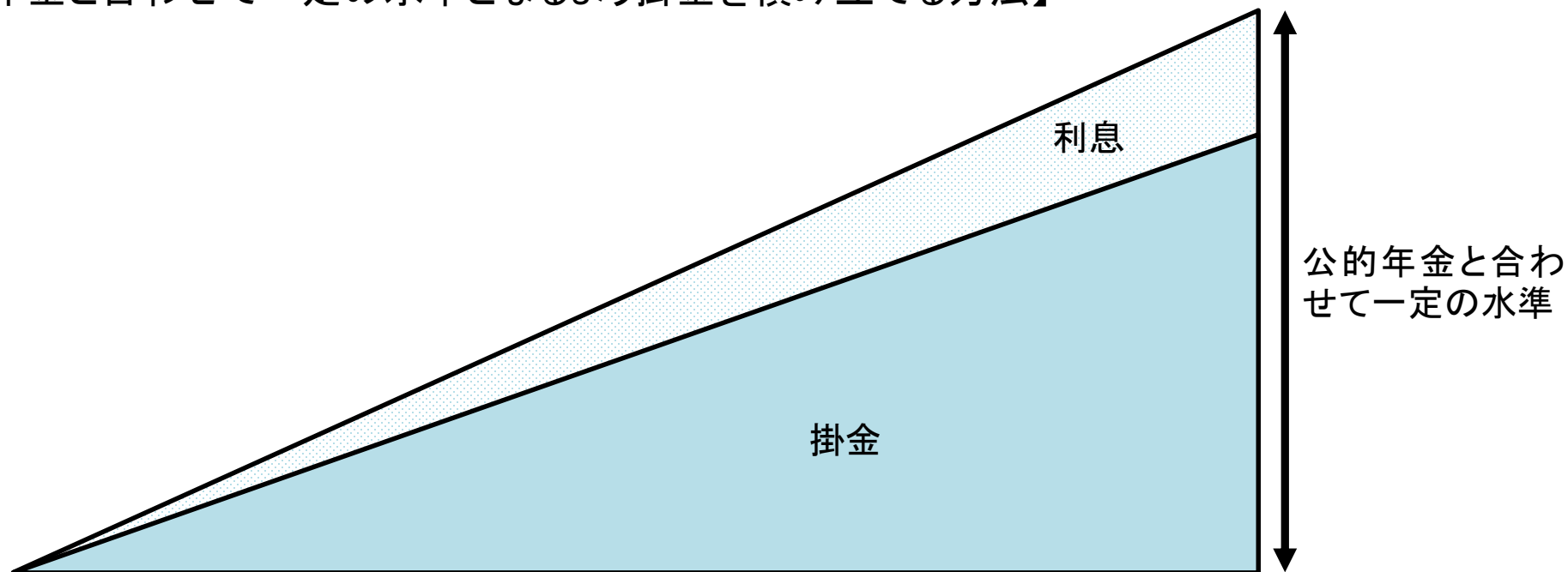
※ 臼杵委員からは、確定給付型の拠出相当額の算出に当たって、「みなし拠出額」の設定という具体的な提案がなされている(第4回部会)。

- ・ 企業による確定給付型の拠出相当額や企業型確定拠出年金への実際の拠出額を上限額から控除し、残余がある場合は個人の所得から非課税拠出を可能とした場合、こうした個人の拠出は、iDeCoのみならず、企業型の枠組みを活用したマッチング拠出や国民年金基金も活用できるのではないかという意見
- ・ 個人ごとの拠出額をどう一元的に管理し、また、どの機関が管理業務を担うのかという意見
- ・ 企業年金・個人年金のみならず、退職金共済(中小企業退職金共済等)や他の資産形成制度もあるという意見

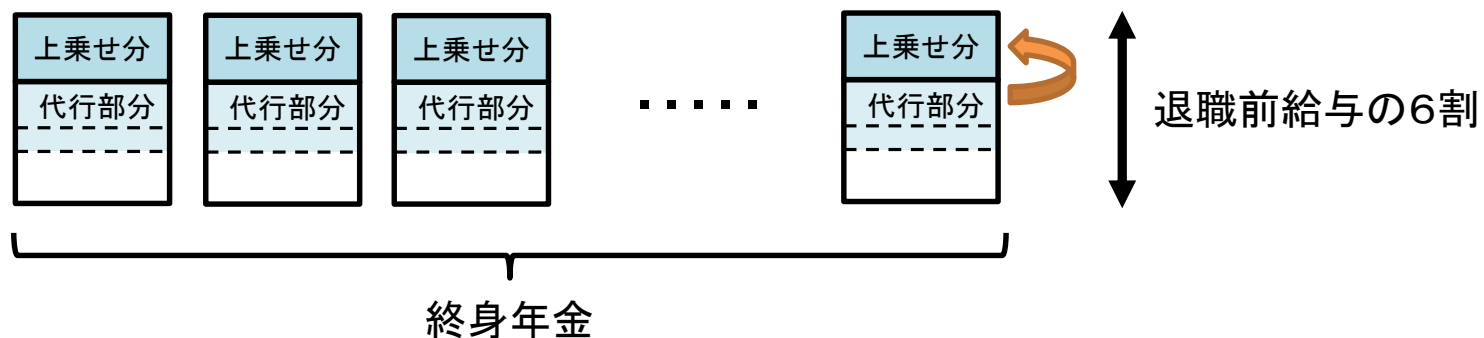
等、これまでの部会の議論の中で出た様々な意見について、メリット・デメリットを明らかにしつつ、引き続き丁寧に検討を継続していく必要があるのではないか。また、実務上の負担についても十分考慮して検討していく必要があるのではないか。

【参考】拠出限度額の設定方法のイメージ

【公的年金と合わせて一定の水準となるよう掛金を積み立てる方法】



【これまでの厚生年金基金をモデルとした方法】



【中途引き出し】

- 確定給付企業年金と確定拠出年金は、公的年金の給付と相まって老後の所得確保を図るという目的は共通しているが、確定拠出年金は原則として60歳到達前の中途引き出しは認められていない一方で、確定給付企業年金は支給開始年齢到達前の退職時にも支給される仕組みである。
- これまでのような、新卒で会社に入り、定年で引退して現役を終え、老後の暮らしをおくるといった「単線型」であれば、「退職＝老後」だったため、結果的に確定給付企業年金も老後の所得確保に資するものとなっていたと評価できる。しかしながら、働き方が多様化する中、中途引き出しが可能であることを前提に企業の退職給付制度として設計されている現状には配慮しつつも、老後の所得確保を図る観点から確定給付企業年金の中途引き出し(脱退一時金の支給)の在り方について今後検討していく必要があるのではないか。
- 確定拠出年金について、中途引き出しの原則禁止は資産が老後所得となることを担保するための重要な要素であり、安易に緩和すべきではなく、中途引き出しは加入資格がなく年金資産を積み増すことができない例外的な場合に限るべきではないか。
- 現在、企業年金の税制上の措置は、退職年金独自の優遇措置であった適格退職年金並びとなっているが、公的年金や公的年金に準じた取扱いとなっていた厚生年金基金同様、拠出時非課税・運用時非課税・給付時課税(EET)という税制上の措置が今後認められるためには、中途引き出しの在り方が重要な要素の一つとなるとも考えられるがどうか。
- また、確定給付企業年金は、中途脱退時に退職事由等に応じた率を乗じることで脱退一時金の額を決めることができることや、懲戒解雇等の場合に企業年金給付を減額・没収できることに象徴されるように、人事管理の手段として用いられているが、老後の所得確保を図ることを重視するのであれば、このような点についても検討していく必要があるのではないか。

【受給の形態】

○ 公的年金は老後生活の基本を支える役割を担い、終身年金であることが特徴の一つである。

※ 公的年金は、受給開始時期を1年繰り下げると、年間8.4%増額。

※ 代行部分を持つ厚生年金基金は、公的年金同様、終身年金。

○ 公的年金の給付と相まって老後の所得確保を図ることを目的とする確定給付企業年金・確定拠出年金について、受給の形態としては、終身年金に限らず、多様な選択肢を用意することで、個人の状況に応じた、①高齢期の就労、②公的年金、③企業年金・個人年金の組み合わせが可能となるのではないか。

○ 確定給付企業年金・確定拠出年金について、終身年金による上乗せとしての機能を重視するのであれば、今後、拠出限度額の検討と併せて、年金原資は十分か、終身年金の提供の枠組み・受け皿は十分かといった点についても検討していく必要があるのではないか。

○ 確定給付企業年金の保証期間の上限(20年)や確定拠出年金の有期年金の期間(5~20年)の取扱いについては、まずは高齢期の就労の拡大やそれを踏まえた受給開始時期等の柔軟化を行い、これらの状況や余命の伸びを見つつ今後検討していく必要があるのではないか。

※ 60歳時点の平均余命は23.51歳、65歳時点の平均余命は19.41歳(2015年、男子)。