

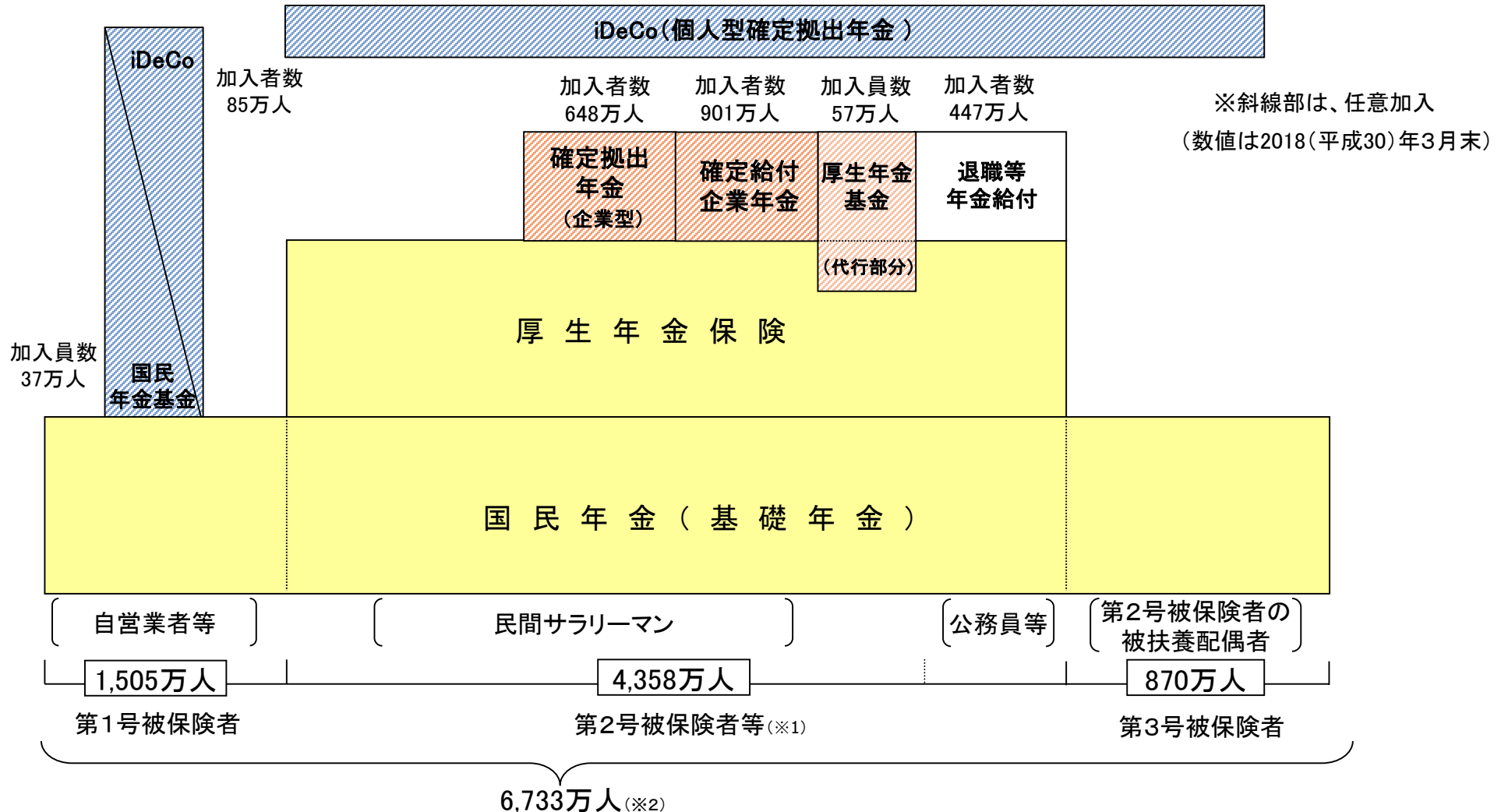
拠出時・給付時の仕組みについて (参考資料)

1. 総論

年金制度の体系

- 20歳以上65歳未満人口に対し、企業年金・個人年金の加入者の割合は、25.0%
- 厚生年金被保険者に占める企業年金・個人年金の加入者の割合は、38.9%

※ 複数の制度に重複加入している加入者数を推計し控除して算出。

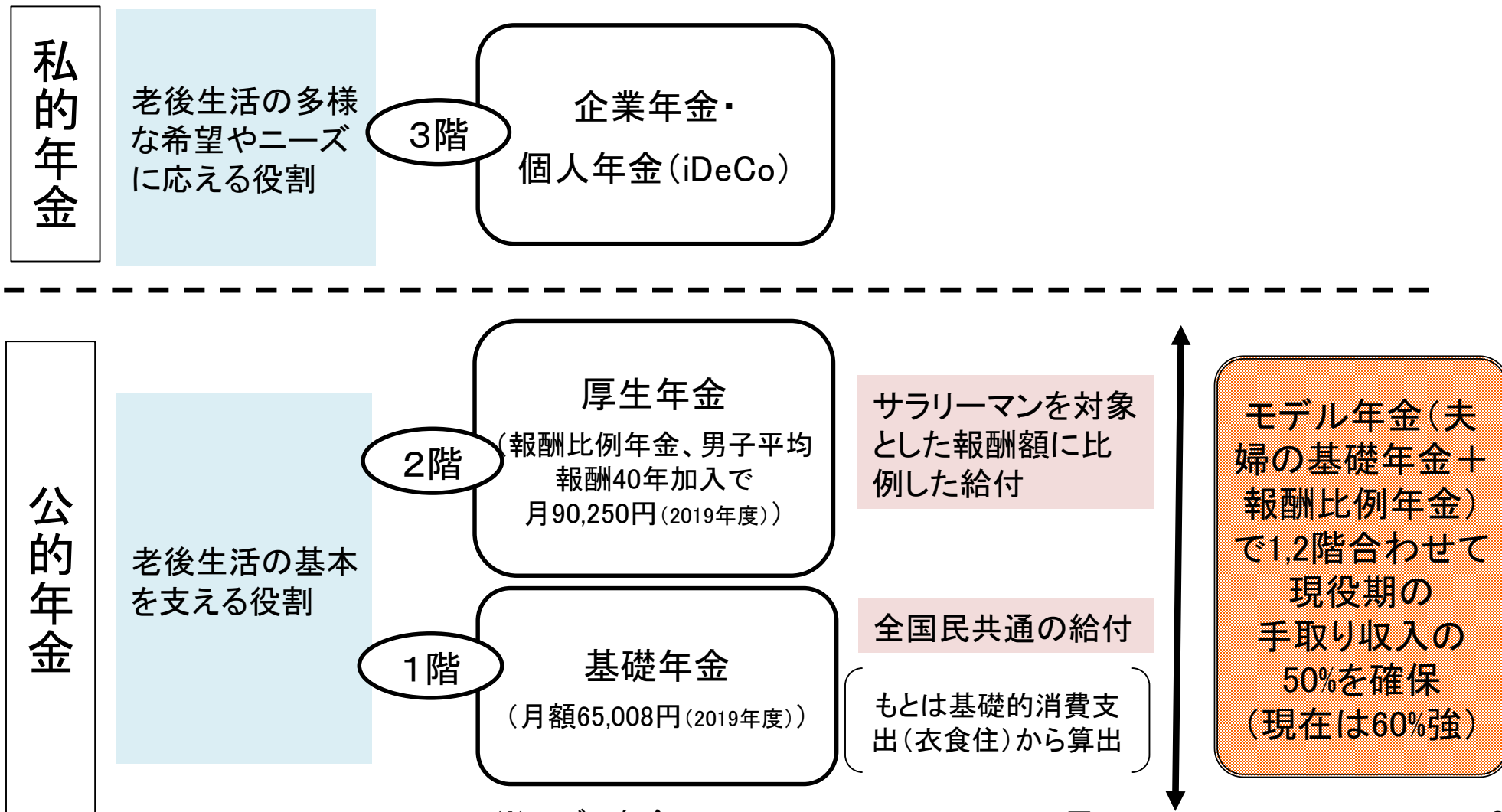


※1 第2号被保険者等とは、厚生年金被保険者のことをいう(第2号被保険者のほか、65歳以上で老齢、または、退職を支給事由とする年金給付の受給権を有する者を含む)。

※2 20~65歳未満人口は、6,965万人。人口推計(2018(平成30)年9月)調べ。

年金制度の設計の考え方

- 我が国の年金は、3階建ての構造。1・2階部分の公的年金が老後生活の基本を支え、3階部分の企業年金・個人年金と合わせて老後生活の多様な希望やニーズに対応。



※ モデル年金・・・ $65,008 \times 2 + 90,250 = 220,266$ 円

企業年金の位置付け

- 我が国の企業年金の源流は退職金であり、退職給付制度の一つとして位置付けられている。

内部積立

- 内部留保型の退職一時金、自社年金
 - ・ 税制上の優遇は受けられないが、自由な制度設計をすることが可能。
 - ・ ただし、労働基準法の「退職手当」に該当し、同法の適用を受ける。

外部積立

- 確定給付企業年金(DB)
 - 確定拠出年金(DC)
 - 厚生年金基金
 - 適格退職年金(2011年度末で廃止)
- このタイプが「企業年金」と呼ばれる。



受給権保護等の観点から設けられた各種の適格要件を満たすことで、税制上の優遇措置(事業主は掛金を損金算入、従業員に対する課税も受給時まで繰り延べられる仕組み)が認められている。

- ・ 給付に要する費用の積立義務、定期的な財政検証の実施、積立不足の解消
- ・ 運営や資産運用に関わる者の受託者責任
- ・ 加入者等に対する財政状況等の情報開示 等

※ 企業年金は制度運営の責任が事業主にあるが、退職給付制度には、「中小企業退職金共済制度」「特定退職金共済制度」のように、企業が実施主体に掛金を納付し、実施主体が給付を行うもの(制度の運営の責任が事業主とは別の主体にあるタイプ)もある。

企業年金・個人年金制度の変遷①

戦後の退職一時金の普及

- 戦後の経済復興期から高度経済成長期にかけては、厚生年金保険制度が未成熟であったこともあり、企業は優秀な労働力を確保する手段として、各社ごとに退職金(退職一時金)の充実を図る。中小企業でも退職一時金が一般化(1959年、中小企業退職金共済制度の創設)。

退職一時金費用平準化の要請と、税制上の「適格退職年金制度」の導入

- 1950年代半ば、物価上昇と人手不足の影響で大幅に賃金が上昇し、それに伴って退職一時金の支給額も増大。費用の平準化が経営上の課題となり、年金制度を導入する企業が出現。
- これは自社年金で税制上の優遇措置の適用を受けるものでなかったが、その後、税制改革の要望が高まり、1962年に税制上の「適格退職年金制度」を導入(※)。
(※) 企業と金融機関が信託契約や生命保険契約を締結し、適正な年金数理などの適格要件を満たすものについて、税制上の優遇措置を認めるもの。中小企業でも簡便に設定ができるため広く普及。

公的年金と退職金の調整の要請と、「厚生年金基金制度」の誕生

- 厚生年金の給付水準の改善に際して、企業の退職金との調整が課題となる。
- 1965年の厚生年金制度改正(1万円年金の実現)に際して、厚生年金の報酬比例部分の一部を代行し、企業独自の年金を上乗せする「厚生年金基金制度」を導入。

バブル経済の崩壊と、厚生年金基金等の財政悪化

- バブル経済の崩壊により資産運用環境は著しく悪化し、厚生年金基金や適格退職年金の積立不足が拡大。
- 退職給付に係る新会計基準の導入(2000年)により、企業年金に関する積立不足をバランスシートに負債として計上することとされたことから、母体企業の財務に大きな影響が生じることとなり、厚生年金基金の代行返上を求める要望が高まる。

企業年金・個人年金制度の変遷②

「企業年金二法」の制定

- 2001年、「確定給付企業年金制度」と「確定拠出年金制度」を創設。
- 大企業を中心に代行返上が進むとともに、適格退職年金制度も廃止され、「確定給付企業年金制度」と「確定拠出年金制度」の二制度による企業年金制度体系が確立。

<既存制度に対する問題意識>

適格退職年金

厚生年金基金

退職給付を年金制度として実施する形で多くの企業が導入したが、バブル崩壊後の運用環境悪化等に伴い、企業年金をやめるケースが増加

<企業の経済活動環境の変化>

退職給付に係る新会計基準
(2000(平成12)年4月導入)

企業年金に関する積立不足をバランスシートに負債として計上することとされたことから、母体企業の財務に大きな影響

<社会経済情勢との関係>

新制度創設の要請

雇用の流動化にも対応できる制度創設の要請

確定給付企業年金制度
の創設

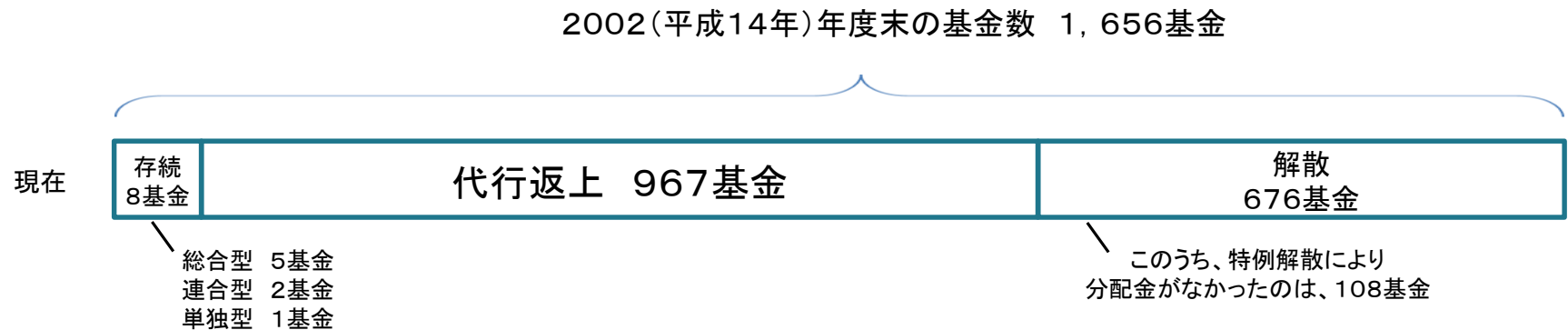
確定拠出年金制度
の創設

企業年金・個人年金制度の変遷③

厚生年金基金の解散・代行返上

- 確定給付企業年金制度の創設後、多くの厚生年金基金が代行返上し、確定給付企業年金に移行。
厚生年金基金は、経営基盤の弱い中小企業が設立母体となった総合型基金中心に。
- リーマンショックによる運用環境の悪化の中で、厚生年金基金の「代行割れ」(保有資産が代行部分に必要な積立水準にも満たない状況)が社会問題化。
- 2013年の制度改正において、厚生年金基金の新設は認めず、5年間を時限とした特例解散制度の導入により、財政状況が健全な基金を除いて、基金の解散や他の企業年金への移行を促進。現在、基金数は8にまで縮小。

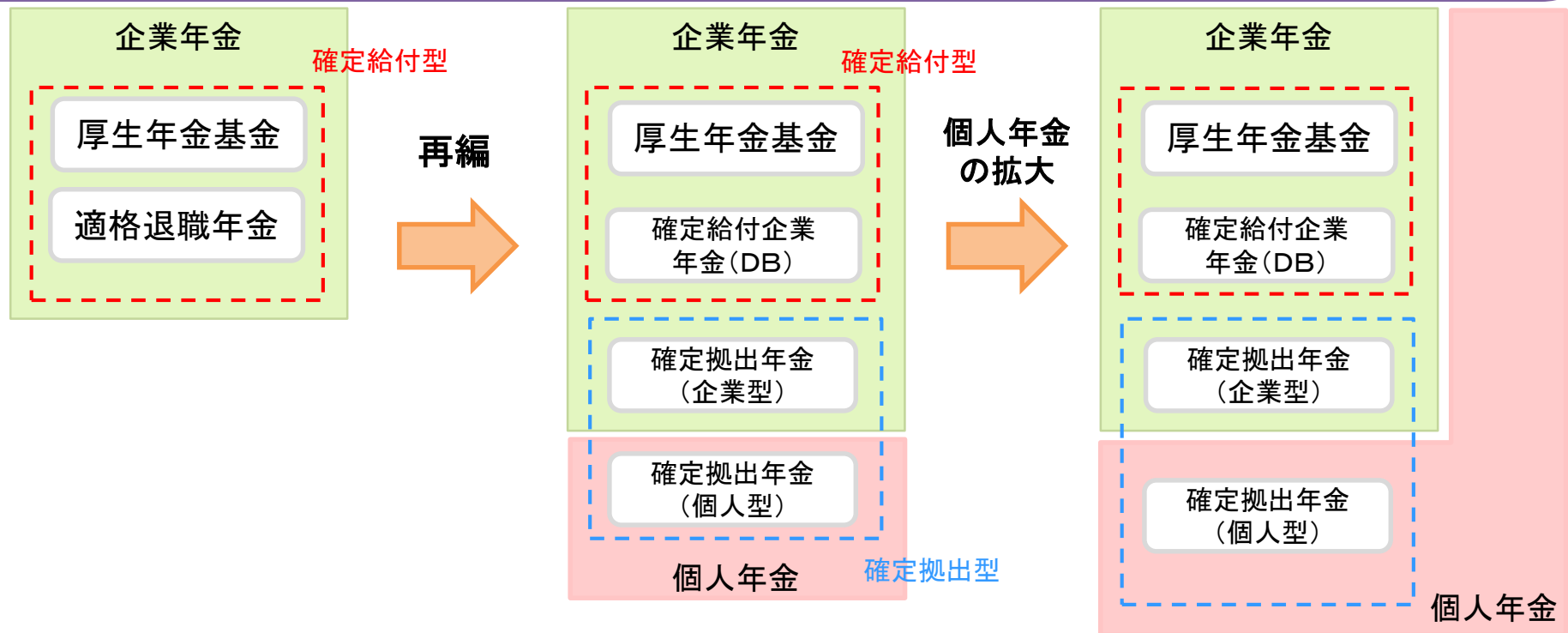
【解散・代行返上の状況】



※ 2002年度末以降、4基金が分割新設、9基金が合併消滅

企業年金・個人年金制度の変遷(まとめ)

- 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

確定給付企業年金・企業型確定拠出年金の制度創設の経緯・期待されていた役割

- 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。

確定給付企業年金法(平成13年法律第50号)－抄－

(目的)

第1条 この法律は、少子高齢化の進展、産業構造の変化等の社会経済情勢の変化にかんがみ、事業主が従業員と給付の内容を約し、高齢期において従業員がその内容に基づいた給付を受けることができるようにするため、確定給付企業年金について必要な事項を定め、国民の高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を支援し、もって公的年金の給付と相まって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とする。

確定拠出年金法(平成13年法律第88号)－抄－

(目的)

第1条 この法律は、少子高齢化の進展、高齢期の生活の多様化等の社会経済情勢の変化にかんがみ、個人又は事業主が拠出した資金を個人が自己の責任において運用の指図を行い、高齢期においてその結果に基づいた給付を受けることができるようにするため、確定拠出年金について必要な事項を定め、国民の高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を支援し、もって公的年金の給付と相まって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とする。

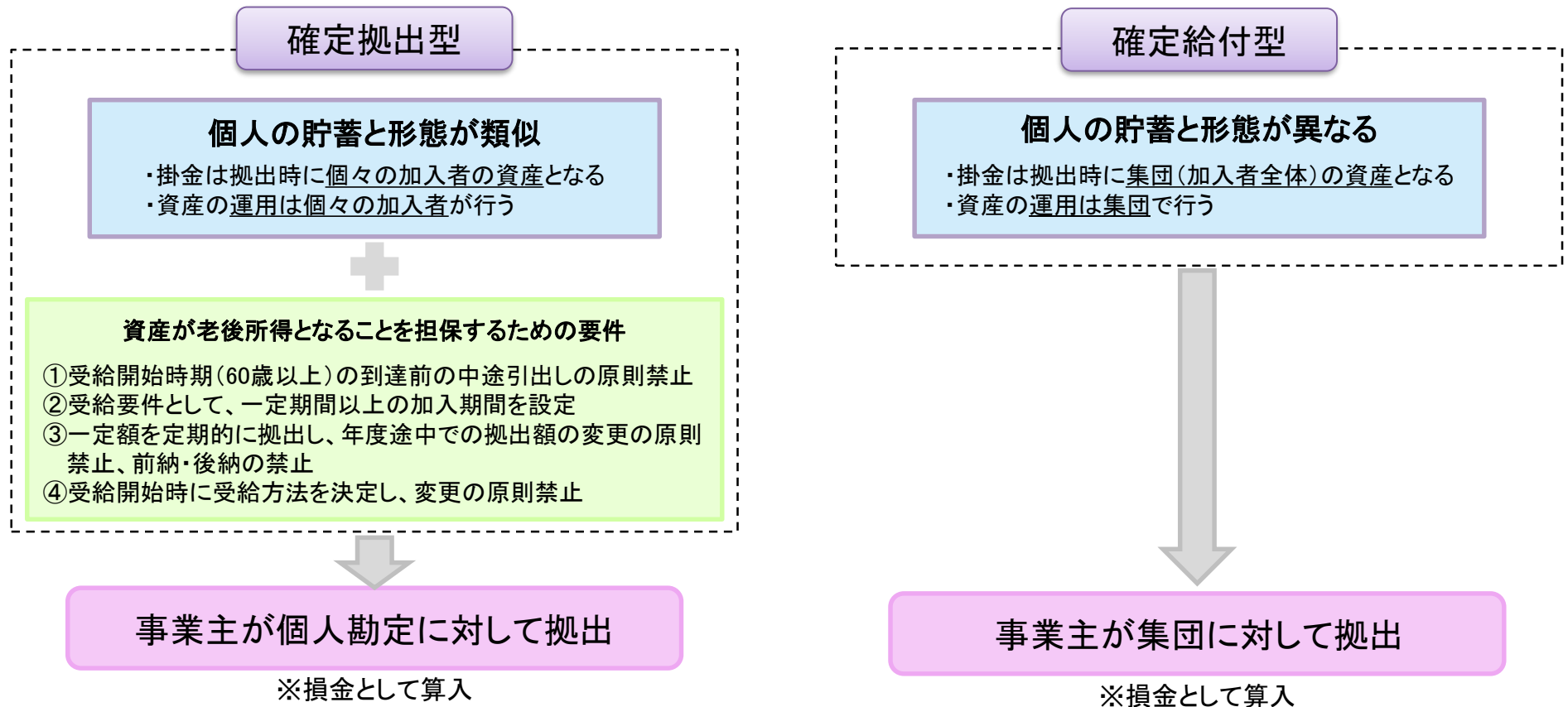
確定給付企業年金の制度的特徴の考え方

○ 確定給付企業年金は、適格退職年金や厚生年金基金の移行の受け皿としての位置付けであったことから、両制度の特徴を継承している。

		適格退職年金	厚生年金基金		確定給付企業年金
拠出の仕組み	掛金 (拠出限度額)	なし	なし	⇒	なし
	加入可能年齢	任意の年齢	70歳未満	⇒	70歳未満
給付の仕組み	支給開始要件 (年齢)	任意の年齢 (多くの企業で退職時に支給) ※ 加入期間要件は20年以上	65歳以下の規約で定める年齢 ※ 一定の条件の下で退職時を要件に加えることも可能 ※ 規約で加入期間要件 (20年以下) を設けることが可能	⇒	60~65歳の規約で定める年齢到達時 又は50歳以上の退職時 (規約の定めがある場合) ※ 規約で加入期間要件 (20年以下) を設けることが可能
	年齢到達前の中途引き出し	制限なし ※ 契約を解除した場合、一定の積立額は受益者等に帰属	制限なし ※ 3年以上の期間を有する場合引き出し可能	⇒	制限なし ※ 規約において、3年を超える加入者期間を中途引き出しの要件として定めてはならない
	受給の形態	制限なし (多くの企業で一時金を支給)	代行部分・上乘せ部分は終身年金 加算部分は有期年金も可能	⇒	終身・有期年金又は一時金 ※ 規約において定めがある場合、一時金選択可能

確定拠出年金の制度的特徴の考え方

- 確定拠出年金制度の創設の検討に際して、
 - ・ 拠出された掛金が個々の加入者の持分として明確化され、その持分について加入者が自らの選択によって自己責任で運用し、その運用の結果得られた資産額がそのまま給付額となること
 - ・ 加入者は預貯金や投資信託など通常の貯蓄商品から自由に選択した上で運用していく仕組みであること等から、これでは「貯蓄」と何ら変わらないのではないかという議論があった。
- こうした議論の中で、資産が老後所得となることを担保するための要件を課すことで、確定給付型の「年金」と同等の税制優遇措置が認められることとなった。



確定給付企業年金と確定拠出年金の拠出・給付の仕組み

- 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。
- 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の後継制度であり、加入可能要件は厚生年金被保険者とされているとともに、退職等を事由とした支給開始要件(年齢)到達前の中途引き出しが認められている。
- 確定拠出年金は、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、受給開始時期は60歳以上とされているとともに、中途引き出しは原則認められていない。加入可能要件については、受給開始時期を踏まえ、原則60歳未満の公的年金被保険者とされている。

		確定給付企業年金	確定拠出年金	
拠出の仕組み	掛金	事業主拠出 (加入者も事業主掛金を超えない範囲で拠出可能) ※拠出限度額なし(ただし、加入者掛金の非課税枠は年間4万円まで(生命保険料控除))	【企業型】 事業主拠出 (加入者も事業主掛金を超えない範囲で拠出可能) ※拠出限度額あり	【個人型(iDeCo)】 加入者拠出 (中小企業については、事業主も拠出可能) ※拠出限度額あり
	加入可能要件(年齢)	厚生年金被保険者(70歳未満)	60歳未満の公的年金被保険者 ※企業型確定拠出年金で規約に定めがある場合、60歳前と同一の実施事業所で引き続き使用される加入者は、65歳未満の規約で定める年齢まで加入可能	
給付の仕組み	支給開始要件(年齢) 受給開始時期の選択	60歳～65歳の規約で定める年齢到達時 又は50歳以上の退職時(規約に定めがある場合) ※規約で定めるところにより繰下げを申し出ることができる(繰り下げた場合の開始時期は規約で定める)	60歳～70歳の請求時 ※60歳までの加入等の期間が10年に満たない場合は、60歳未満の加入等期間に応じた年齢以降で請求が可能	
	年齢到達前の中途引き出し	制限なし ※規約において、3年を超える加入者期間を中途引き出しの要件として定めてはならない	原則不可 ※資産額が少額であること等の要件を満たす場合は可能	
	受給の形態	年金か一時金かを受給権者が選択可能(年金の場合の期間等は労使が選択)	年金か一時金かを受給権者が選択可能(年金の場合の期間等は受給権者が選択)	

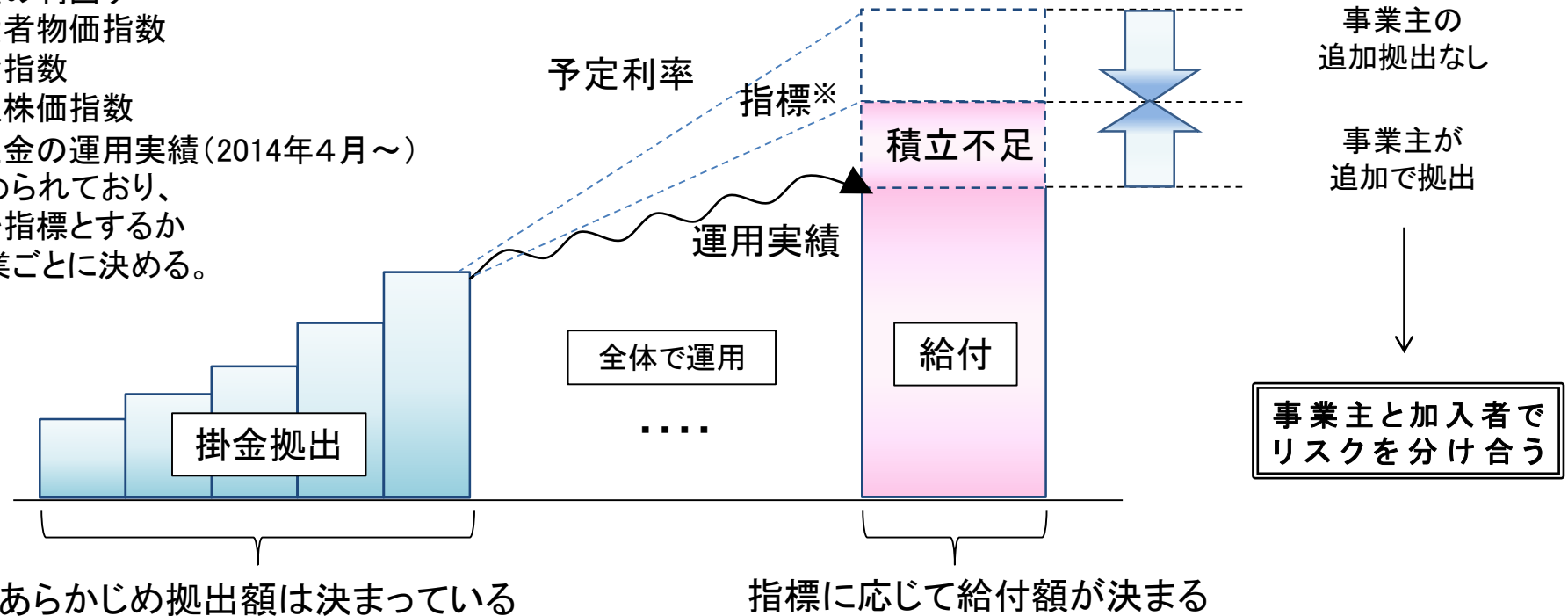
キャッシュバランスプラン

- キャッシュバランスプランは、あらかじめ定められた拠出額と指標による利息額との合計額を「仮想個人勘定」に累積し、それを原資として給付額が決まる仕組み。
- 確定給付企業年金制度に位置づけられているが、確定給付型と確定拠出型双方の特徴を併せ持つ。
- 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。特に1000人以上の規模のDB実施企業では26.5%を占める。

※指標としては、

- ・国債の利回り
- ・消費者物価指数
- ・賃金指数
- ・東証株価指数
- ・積立金の運用実績(2014年4月～)

が認められており、
どれを指標とするかは企業ごとに決める。

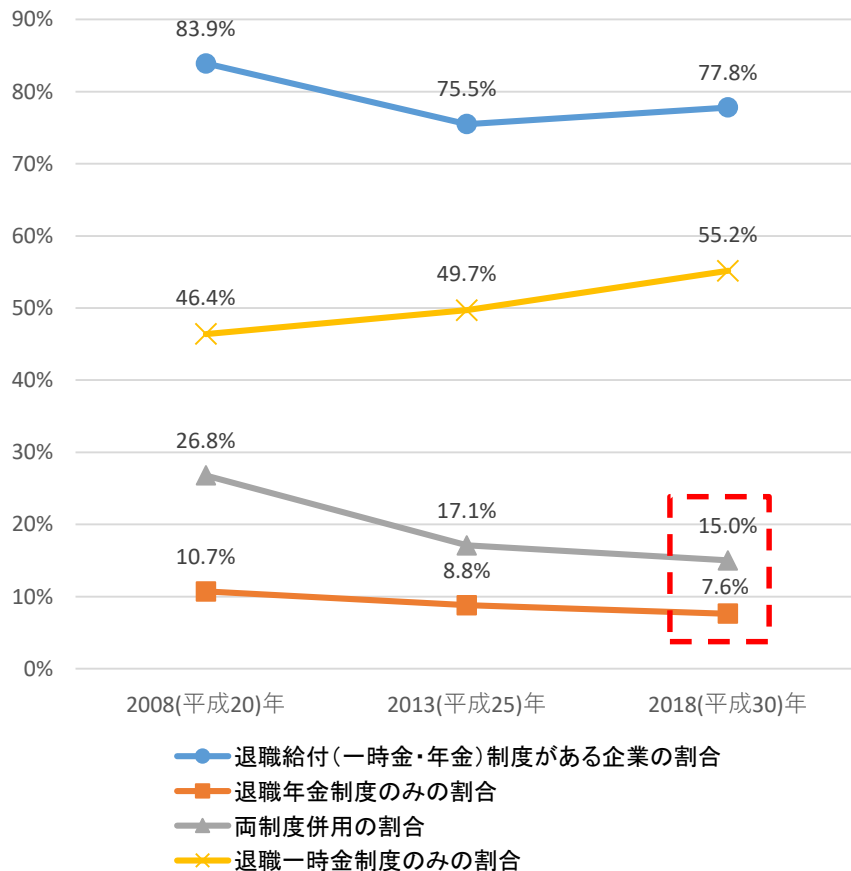


(注)キャッシュバランスプランの実施率は、人事院「民間企業の勤務条件制度等調査(民間企業退職給付調査)」(2016年)による。

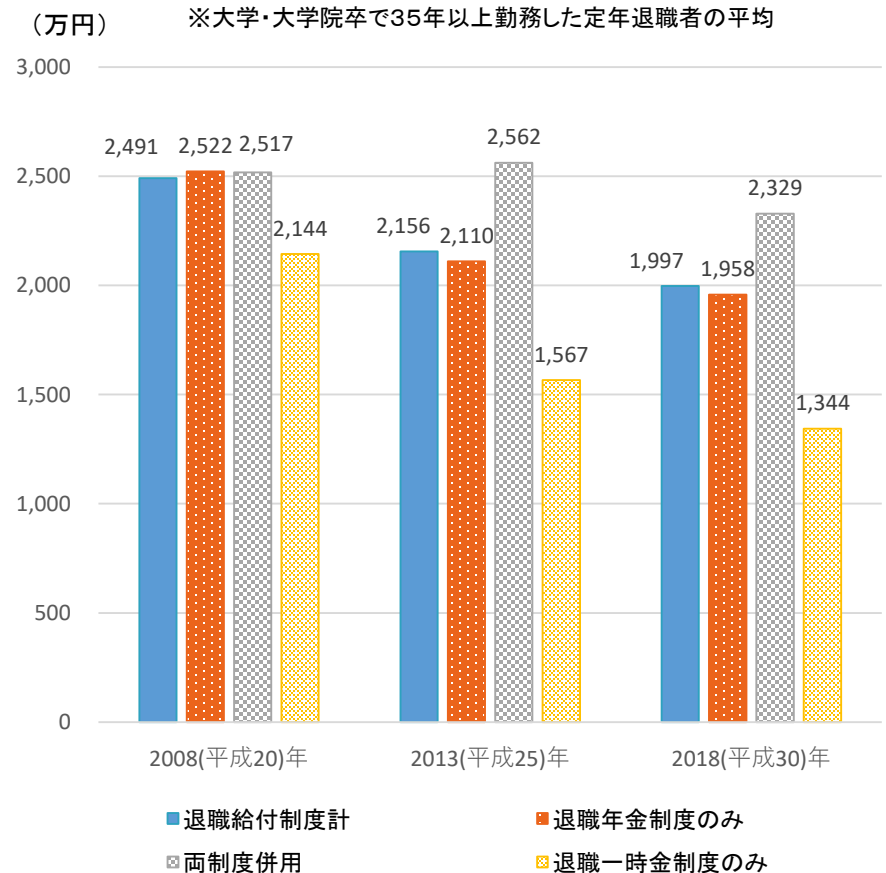
退職給付制度の実施状況

- 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。

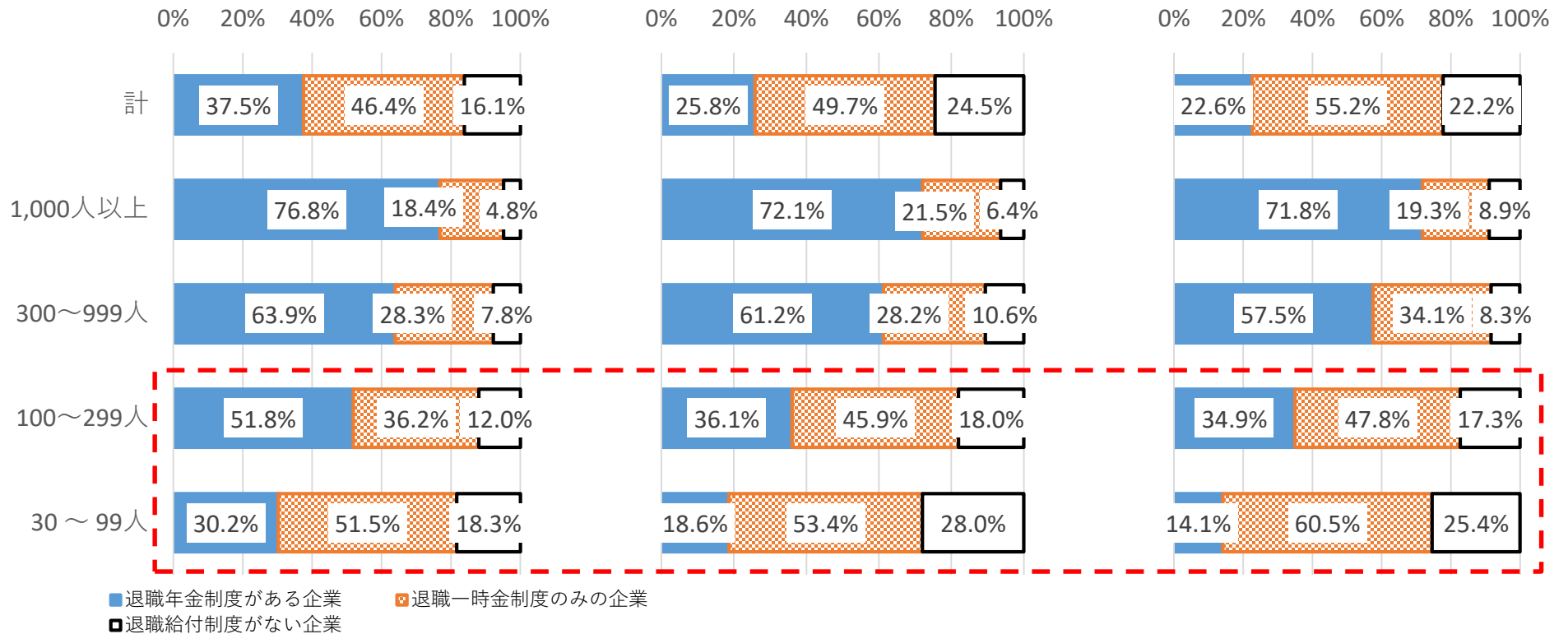
従業員規模別の退職給付制度の実施状況

- 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。

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。
- 2013（平成25）年調査と比べて2018（平成30）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人以上では確定拠出年金（企業型）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。

【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」と合わないことに留意

○ 以下の事項については、引き続き議論が必要であり、今後の検討課題とする。

(1) 企業年金制度等における拠出時・給付時の仕組みのあり方

○ 企業年金(DB・DC)の拠出時・給付時の仕組みのあり方については、拠出限度額、中途引き出し、加入可能年齢、支給開始年齢及び給付方法等について、「年金」としての原則を踏まえつつ、「退職金」としての役割を担うという現状も念頭に、今後のあり方について議論を行った。

○ 事務局からの提案は、全体として、外部積立の退職金としての性格が強いDBを「年金」に近づける一方で、貯蓄性を排除する等制約の多いDCについては「退職金」としての役割を担う現状も踏まえ、例えば中途引き出しについては一定の条件の下で認めるといった、より使いやすい制度にするというものであった。また、給付方法については、企業年金制度があくまで「年金」制度であるという原点を踏まえ、一時金ではなく複数年での受給を促す措置を講ずるべきという提案であった。

○ この事務局の提案については、将来の方向性としては理解できるものの、企業年金(特にDB)が現に退職金として活用され、従業員の退職後の生活にとってかかせないものになっているという現状を踏まえれば、早急な制度改革はむしろ制度の普及・拡大を阻害し従業員の老後生活に支障を来しかねないという意見が多く出された。

○ こうした議論を踏まえ、企業年金の拠出時・給付時の仕組みのあり方については、今後引き続き議論を重ねていく必要があるとされた。なお、今後議論を行っていくに当たっては、現にDBを実施している企業や現行制度に基づいてライフプランを設計している従業員のニーズを妨げることのないように十分に配慮し、企業年金の普及・拡大を阻害することのないよう留意する必要があるという意見や、DCもDBと同様に基幹的な企業年金としての役割を担えるよう、例えば退職給付水準を十分に満たせる程度の拠出限度額を設定すべきであるという意見があった。また、拠出時・給付時の仕組みの検討の際には、いわゆるバッドボーイ条項(懲戒解雇時等における企業年金給付の減額・没収に係る規定)についても見直しを検討すべきという意見があった。

2.加入可能要件と受給開始時期の選択等

確定給付企業年金・確定拠出年金の加入可能要件

- 確定拠出年金(DC)は、公的年金の上乗せ年金であるが、加入可能要件として、公的年金被保険者の資格を有していることに加えて、企業型は65歳未満、iDeCoは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確定給付企業年金(DB)については、このような年齢要件がなく、厚生年金被保険者を加入者とすることができる。

	確定給付企業年金	確定拠出年金	
加入可能要件	厚生年金被保険者 (70歳未満)	【企業型】 60歳未満の厚生年金被保険者 ※規約に定めがある場合、60歳前と同一の実施事業所で継続して使用される加入者は、65歳未満の規約で定める年齢まで加入可能	【個人型 (iDeCo)】 ①国民年金第1号被保険者 (60歳未満) ②60歳未満の国民年金第2号被保険者 (65歳未満) ③国民年金第3号被保険者 (60歳未満)

※ 括弧内は、公的年金制度において設けられている年齢。

※ 確定給付企業年金・企業型確定拠出年金については、規約において、特定の者について不当に差別的でない範囲内で、一定の資格を設けることができる。

確定給付企業年金と確定拠出年金の受給開始時期等の考え方

- 確定給付企業年金は、従業員の老後の生活を安定させるための年金制度との位置付けから、一定の年齢に達した場合に支給を開始することを原則としている。
- また、制度創設時に、多くの適格退職年金が退職時に支給を行うこととしていた実態を踏まえ、労使で合意した場合には、50歳以降の退職時にも支給を開始することができる。
- 確定拠出年金は、老後の所得確保を図るという制度趣旨の下、受給開始時期を設定し、60歳以上(※)としている。
- 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加入等期間に応じた受給開始時期が設けられている。

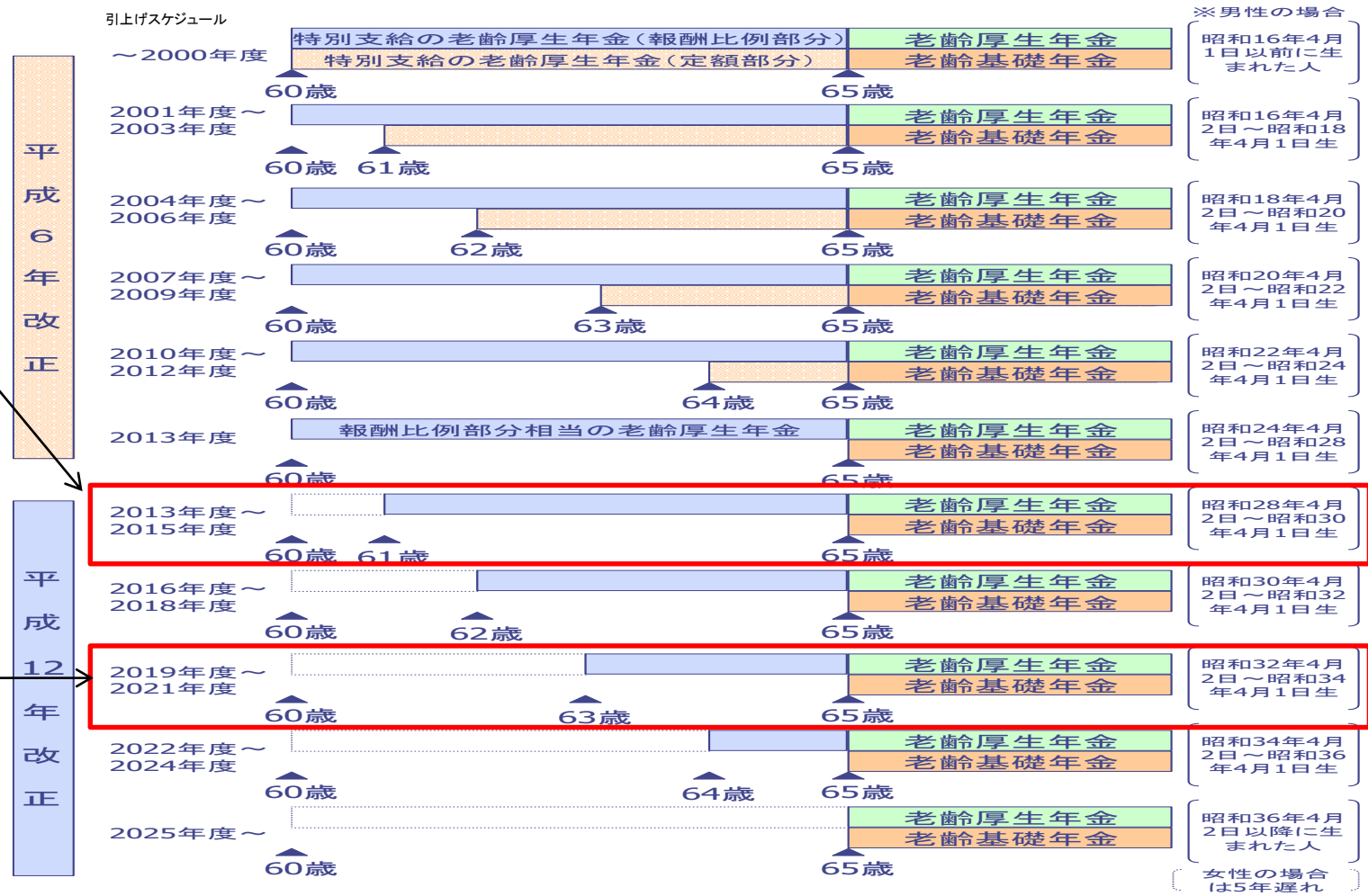
(※) 受給開始時期を60歳以上としたのは、確定拠出年金制度創設の検討当時は、特別支給の老齢厚生年金の支給開始年齢についてこれから段階的に引き上げられていく状況にあり、公的年金の補完として確定拠出年金も60歳から受給できるようにしたもの。それまでの間の中途引き出しを原則禁止とするとともに、拠出(加入可能年齢)は60歳到達前までとした。

<確定給付企業年金・確定拠出年金の受給開始時期等>

	確定給付企業年金		確定拠出年金												
支給開始事由	一定年齢到達時	退職時 (規約に定めがある場合のみ可能)	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65歳以下 (規約で定める年齢)	50歳以上	60歳以上70歳以下の請求時 ※ 70歳到達時には自動的に裁定される												
加入期間に応じた 受給開始時期	制限なし ※ 規約で加入期間要件(20年以下)を設けることが可能		加入等期間が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 <div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> { <table style="border: none;"> <tr> <td style="padding: 0 10px;">8年以上</td> <td style="padding: 0 10px;">61歳</td> <td style="padding: 0 10px;">6年以上</td> <td style="padding: 0 10px;">62歳</td> </tr> <tr> <td style="padding: 0 10px;">4年以上</td> <td style="padding: 0 10px;">63歳</td> <td style="padding: 0 10px;">2年以上</td> <td style="padding: 0 10px;">64歳</td> </tr> <tr> <td style="padding: 0 10px;">1月以上</td> <td style="padding: 0 10px;">65歳</td> <td></td> <td></td> </tr> </table> } </div>	8年以上	61歳	6年以上	62歳	4年以上	63歳	2年以上	64歳	1月以上	65歳		
8年以上	61歳	6年以上	62歳												
4年以上	63歳	2年以上	64歳												
1月以上	65歳														

公的年金の支給開始年齢引上げのスケジュール

引上げスケジュール



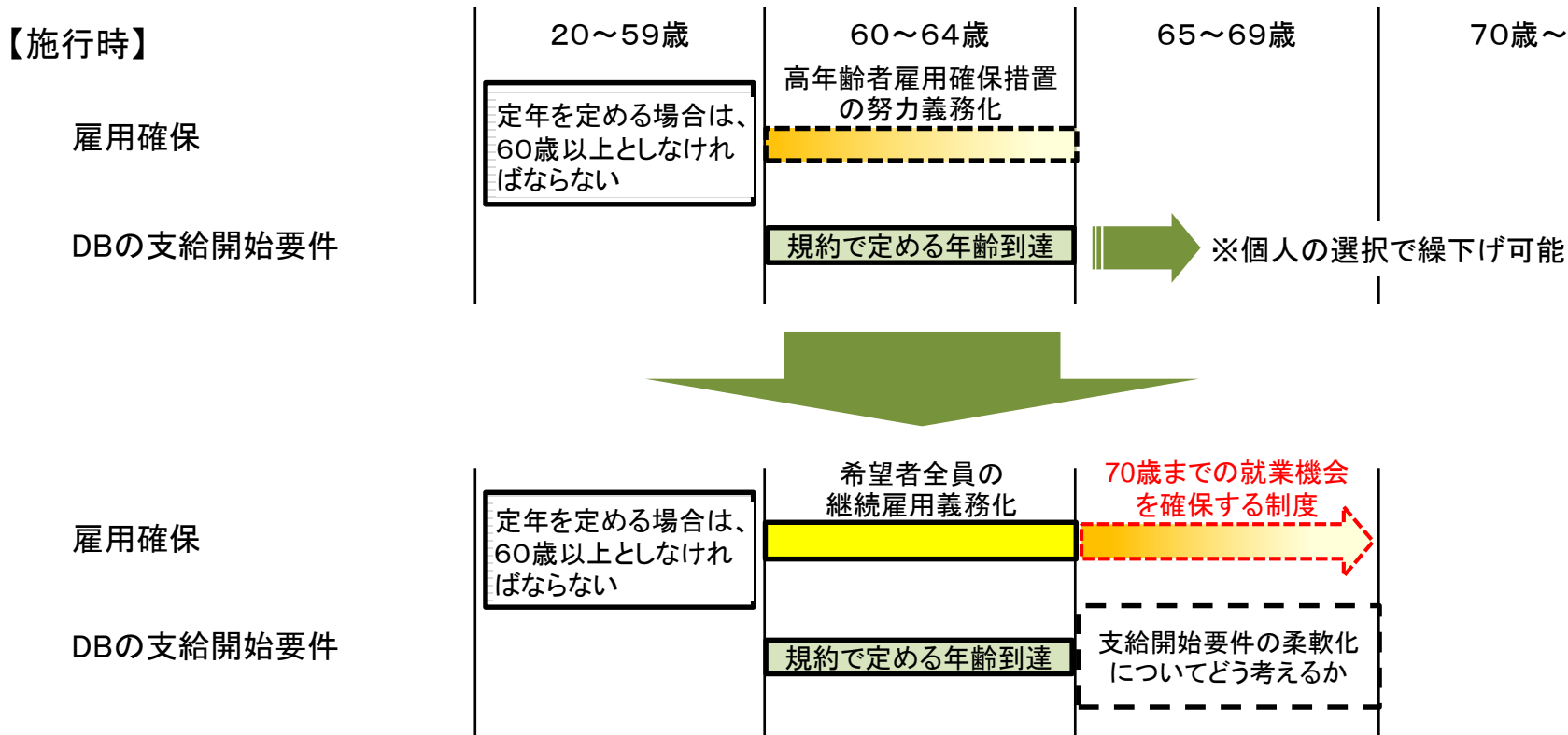
現在の女性の支給開始年齢
報酬比例部分 ⇒ 61歳 ※
(65歳から老齢基礎年金を支給)

現在の男性の支給開始年齢
報酬比例部分 ⇒ 63歳
(65歳から老齢基礎年金を支給)

※ 2018年度に60歳に到達する昭和33年(1958年)4月2日以降生まれの女性については、年金支給は61歳に到達する2019年度の4月2日以降となる。

確定給付企業年金の支給開始要件

- 確定給付企業年金制度創設の検討当時は、60歳定年の義務化が1998(平成10)年4月から、高年齢者雇用確保措置導入の努力義務化が2000(平成12)年10月から施行された状況にあり、確定給付企業年金の支給開始要件は、企業の一般的な定年を踏まえ、60歳から65歳までの範囲で設定可能とされた。
- 現在、高年齢者雇用安定法では、希望者全員の65歳までの雇用確保措置を企業に義務づけているが、定年制を廃止する企業や66歳以上で働くことができる企業も増加している。加えて、今後、70歳までの就業機会を確保する制度が実施されていくことを踏まえれば、65歳以降の高年齢者雇用はさらに進展していくと見込まれる。



高齢期の雇用と年金をめぐる主な改革の流れ

1. 雇用と公的年金の組合せの推移(平成6(1994)年・平成12(2000)年改正～2025年)

- 1994年改正前 60歳以降は年金中心
- 1994年改正 【公的年金】60歳前半(特別支給の老齢厚生年金)の定額部分の引上げ(2001～2013年度※)
【高年齢者雇用安定法】60歳定年の義務化、65歳までの継続雇用制度の導入に関する計画の作成指示等
⇒ 60歳前半は、雇用の促進を図りつつ、雇用と年金の組合せ
- 2000年改正 【公的年金】60歳前半(特別支給の老齢厚生年金)の報酬比例部分の引上げ(2013～2025年度※)
【高年齢者雇用安定法】定年の引上げ等による高年齢者雇用確保措置導入の努力義務化
- 2004年改正 【高年齢者雇用安定法】高年齢者雇用確保措置の義務化
- 2012年改正 【高年齢者雇用安定法】希望者全員の継続雇用義務化
⇒ 60歳前半は雇用を中心に

(※)女性 は5年遅れ

2. 企業年金・個人年金の動き

- 2011年改正(年金確保支援法)
 - 【確定拠出年金法】企業型の加入可能年齢を65歳まで引上げ
 - 【確定給付企業年金法】退職時の年金給付が可能年齢を50～60歳から50～65歳に変更
 - 【国民年金法(国民年金基金)】60～65歳の国民年金任意加入者の加入拡大

高年齢者雇用制度の概要

○ 高年齢者雇用安定法に基づき、60歳未満の定年の禁止と、希望者全員の65歳までの雇用確保措置を企業に義務づけている。

○ 60歳未満の定年禁止

事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上としなければならない。

○ 65歳までの雇用確保措置

定年を65歳未満に定めている事業主は、以下のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければならない。

- ① 65歳まで定年年齢を引き上げ
- ② 65歳までの継続雇用制度を導入
- ③ 定年制を廃止

※ 高年齢者雇用確保措置の実施に係る公共職業安定所の指導を繰り返し受けたにもかかわらず何ら具体的な取組を行わない企業には勧告書の発出、勧告に従わない場合は企業名の公表を行う場合がある。

高齢者の雇用状況

〈集計対象〉全国の常時雇用する労働者が31人以上の企業156,989社〈大企業(301人以上規模):16,361社、中小企業(31~300人規模):140,628社〉

平成30年6月1日現在

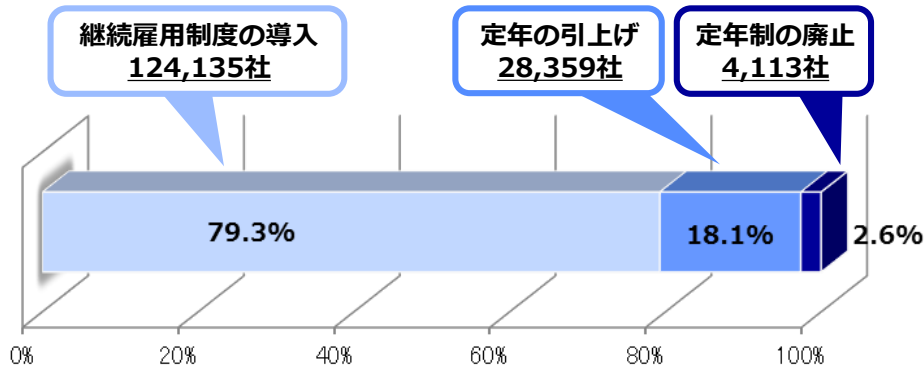
1 65歳までの「高齢者雇用確保措置※」のある企業の状況

※ 高齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条第1項に基づく、①定年制の廃止、②定年の引上げ、③継続雇用制度(再雇用制度)の3つの措置をいう。

(1) 高齢者雇用確保措置の実施状況

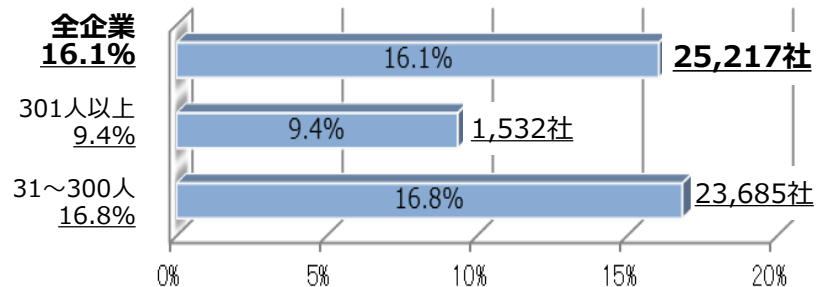
雇用確保措置の実施企業 **99.8%** (0.1ポイント増加)

【実施企業156,607社の措置内訳】



(2) 65歳定年企業の状況

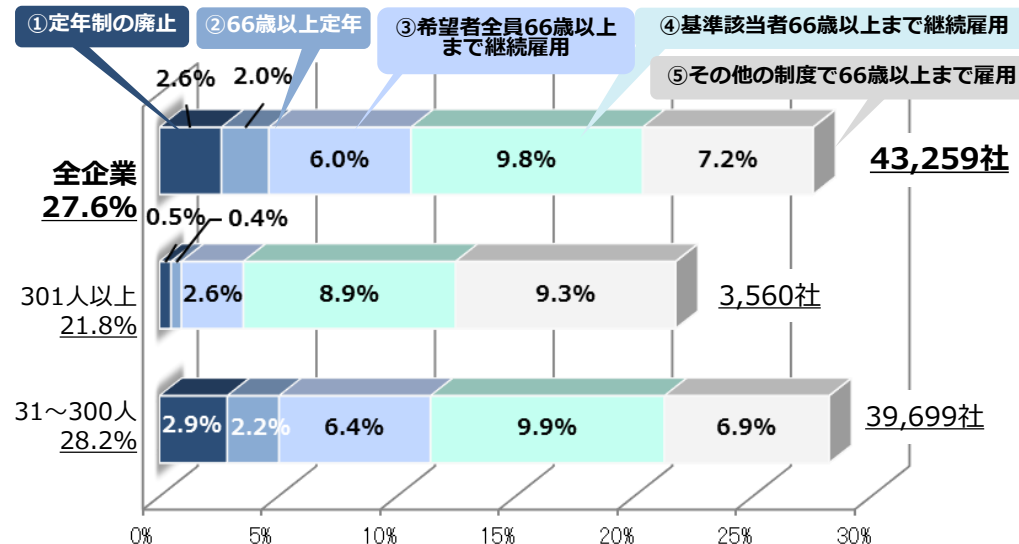
65歳定年企業は、**16.1%** (0.8ポイント増加)



2 66歳以上働ける制度のある企業の状況

66歳以上働ける制度のある企業は**27.6%**

大企業21.8%、中小企業28.2%



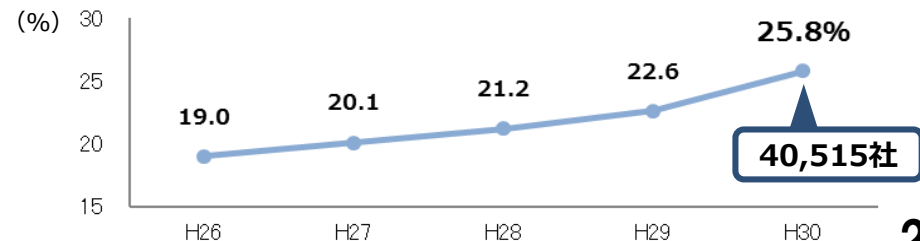
※「66歳以上働ける制度のある企業の状況」は本年度から新たに集計したもの。
 ※「⑤その他の制度で66歳以上まで雇用」とは、希望者全員や基準該当者を66歳以上まで継続雇用する制度は導入していないが、

企業の実情に応じて何らかの仕組みで66歳以上まで働くことができる制度を導入している場合を指す。

※前年度の⑤を除いた合計は特別集計の結果18.8% (本年度は20.4%)。

3 70歳以上働ける制度のある企業の状況

70歳以上働ける制度のある企業は **25.8%** (3.2ポイント増加)



(出所)平成30年「高齢者の雇用状況」集計結果

第2章 Society 5.0 時代にふさわしい仕組みづくり

1. 成長戦略実行計画をはじめとする成長力の強化

(2) 全世代型社会保障への改革

① 70歳までの就業機会確保

(多様な選択肢)

人生100年時代を迎え、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高齢者の活躍の場を整備することが必要である。高齢者の雇用・就業機会を確保していくには、70歳までの就業機会の確保を図りつつ、65歳までと異なり、それぞれの高齢者の特性に応じた活躍のため、とり得る選択肢を広げる必要がある。

このため、65歳から70歳までの就業機会確保については、多様な選択肢を法制度上整え、当該企業としては、そのうちどのような選択肢を用意するか、労使で話し合う仕組み、また、当該個人にどの選択肢を適用するか、企業が当該個人と相談し、選択ができるような仕組みを検討する。

法制度上整える選択肢のイメージは、

- (a) 定年廃止 (b) 70歳までの定年延長
- (c) 継続雇用制度導入(現行65歳までの制度と同様、子会社・関連会社での継続雇用を含む)
- (d) 他の企業(子会社・関連会社以外の企業)への再就職の実現 (e) 個人とのフリーランス契約への資金提供
- (f) 個人の起業支援 (g) 個人の社会貢献活動参加への資金提供

が想定し得る。

企業は(a)から(g)の中から当該企業で採用するものを労使で話し合う。それぞれの選択肢の具体的な検討に当たっては、各選択肢における企業が負う責務の程度など、企業の関与の具体的な在り方について、今後慎重に検討する。(中略)

(年金制度との関係)

70歳までの就業機会の確保に伴い、現在65歳からとなっている年金支給開始年齢の引上げは行わない。他方、現在60歳から70歳まで自分で選択可能となっている年金受給開始の時期については、70歳以降も選択できるよう、その範囲を拡大する。加えて、在職老齢年金制度について、公平性に留意した上で、就労意欲を阻害しない観点から、将来的な制度の廃止も展望しつつ、社会保障審議会での議論を経て、速やかに制度の見直しを行う。

このような取組を通じ、就労を阻害するあらゆる壁を撤廃し、働く意欲を削がない仕組みへと転換する。

平均余命の伸長

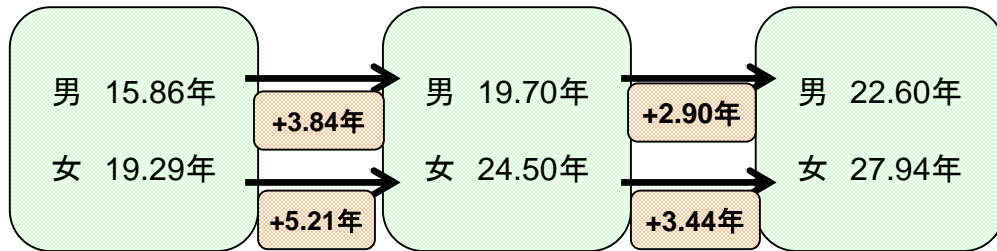
- 基礎年金創設時と比べると、今日まで65歳平均余命は5年程度伸長。
- 将来人口推計では、今後さらに3年程度伸長することが仮定。

基礎年金創設時
(1986年)

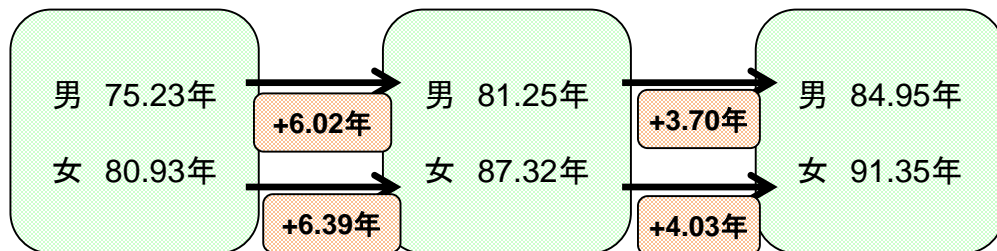
現在
(2018年)

人口推計の仮定
(2065年、中位)

【65歳平均余命】



【平均寿命】



(資料)厚生労働省「平成30年簡易生命表」(2019年)
国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」(死亡中位仮定)

65歳を迎えた方が 特定の年齢まで生存する確率

- 65歳を迎えた方が特定の年齢まで生存する確率をみると、2015年時点で65歳を迎えた1950年生まれですでに、男性の3割以上、女性の約6割が90歳まで長生きする見込みである。
- 1990年生まれ(2055年に65歳)については、男性の4割以上、女性の約7割が90歳まで長生きする見込みである。さらに、女性については、約2割が100歳まで長生きする見込みである。

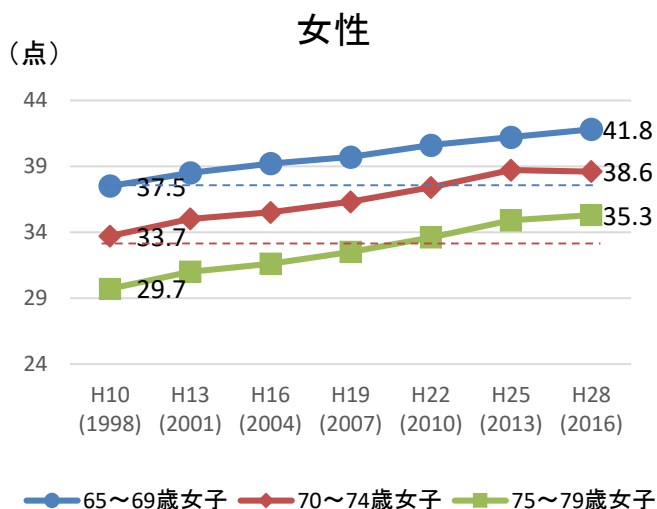
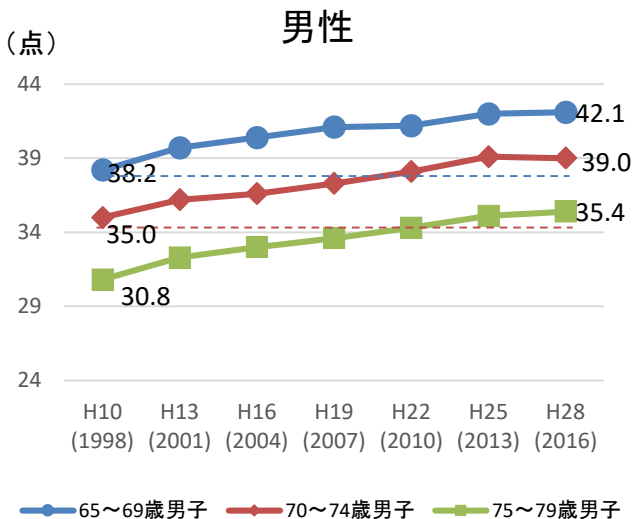
	男 性			女 性		
	80歳	90歳	100歳	80歳	90歳	100歳
2015年に65歳 (1950年生まれ)	73%	35%	4%	87%	60%	14%
2025年に65歳 (1960年生まれ)	75%	38%	5%	89%	64%	17%
2035年に65歳 (1970年生まれ)	77%	41%	6%	90%	67%	19%
2045年に65歳 (1980年生まれ)	78%	43%	6%	91%	69%	20%
2055年に65歳 (1990年生まれ)	79%	44%	6%	91%	69%	20%

※ 厚生労働省「完全生命表」「簡易生命表」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」より試算したものの。

高齢期の健康状態

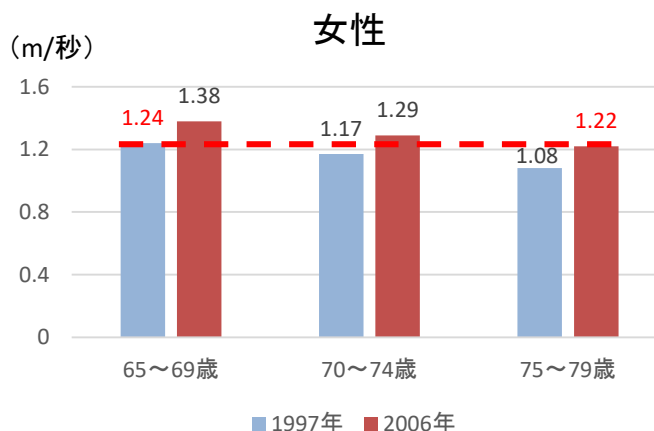
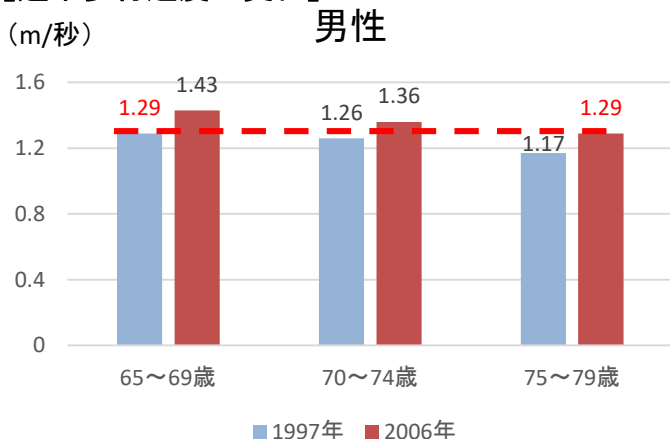
○ 「65歳以上の者の新体力テストの合計点」や「通常歩行速度」のデータによると、高齢者の体力は、10～20年前と比較すると、5～10歳程度若返っていると言える。

【65歳以上の者の新体力テストの合計点の変化】



資料：スポーツ庁「体力・運動能力調査」

【通常歩行速度の変化】



- 男性・女性ともに、2016年の70～74歳の新体力テストの合計点は、1998年の65～69歳の合計点を上回っている。
- 男性・女性ともに、2016年の75～79歳の新体力点数の合計点は、1998年の70～74歳の合計点を上回っている。

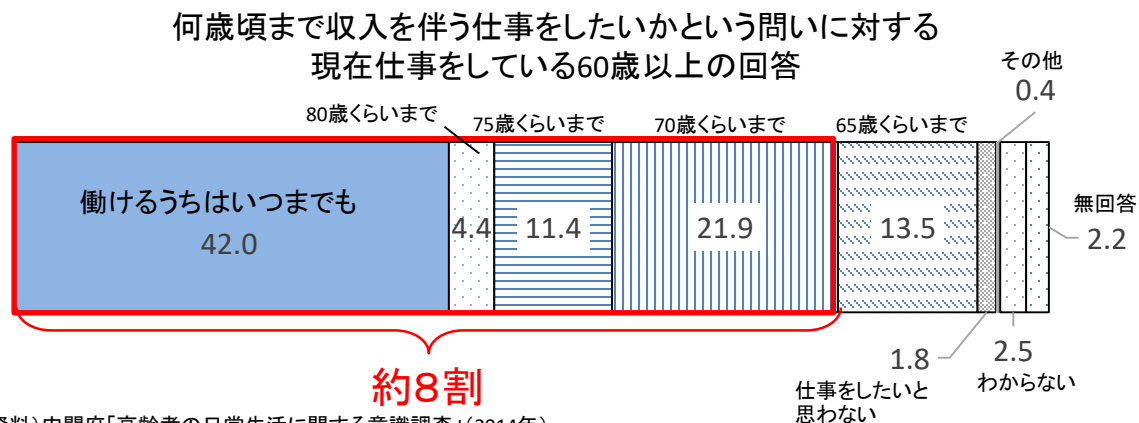
(注) 「新体力テストの合計点」とは、握力、上体起こし、長座体前屈、開眼片足立ち、10m障害物歩行、6分間歩行の合計点のこと。

- 男性・女性ともに、2006年の75～79歳は、1997年の65～69歳とほぼ同じ歩行速度である。

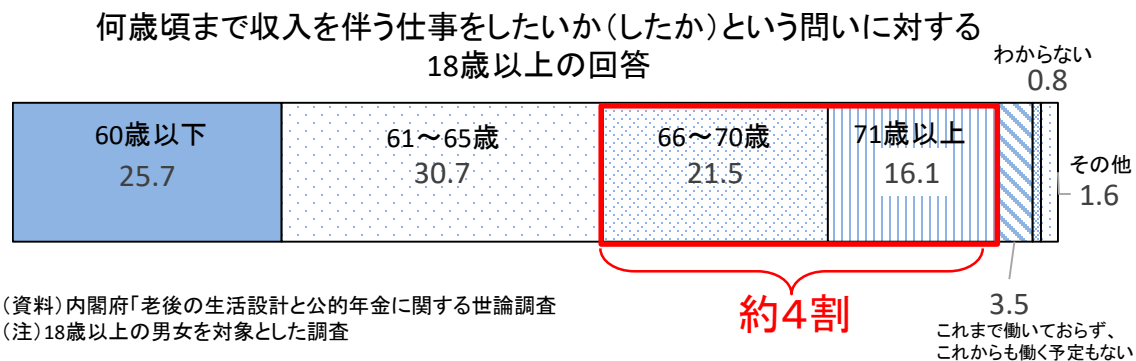
資料：国立長寿医療研究センター長寿縦断研究 (NILS-LSA) (日本老年学会・日本老年医学会「高齢者に関する定義検討ワーキンググループ報告書」)

高齢期の就労意欲

- 現在仕事をしている60歳以上の約8割が65歳を超えても、又は年齢にかかわらず働けるうちはいつまでも仕事をしたという意欲を持っている。
- 何歳頃まで収入を伴う仕事をしたいかとの問いに対し、18歳以上の約4割が65歳を超えても仕事をした(した)と回答。若い世代を含めた結果であることを考慮すれば高い割合。



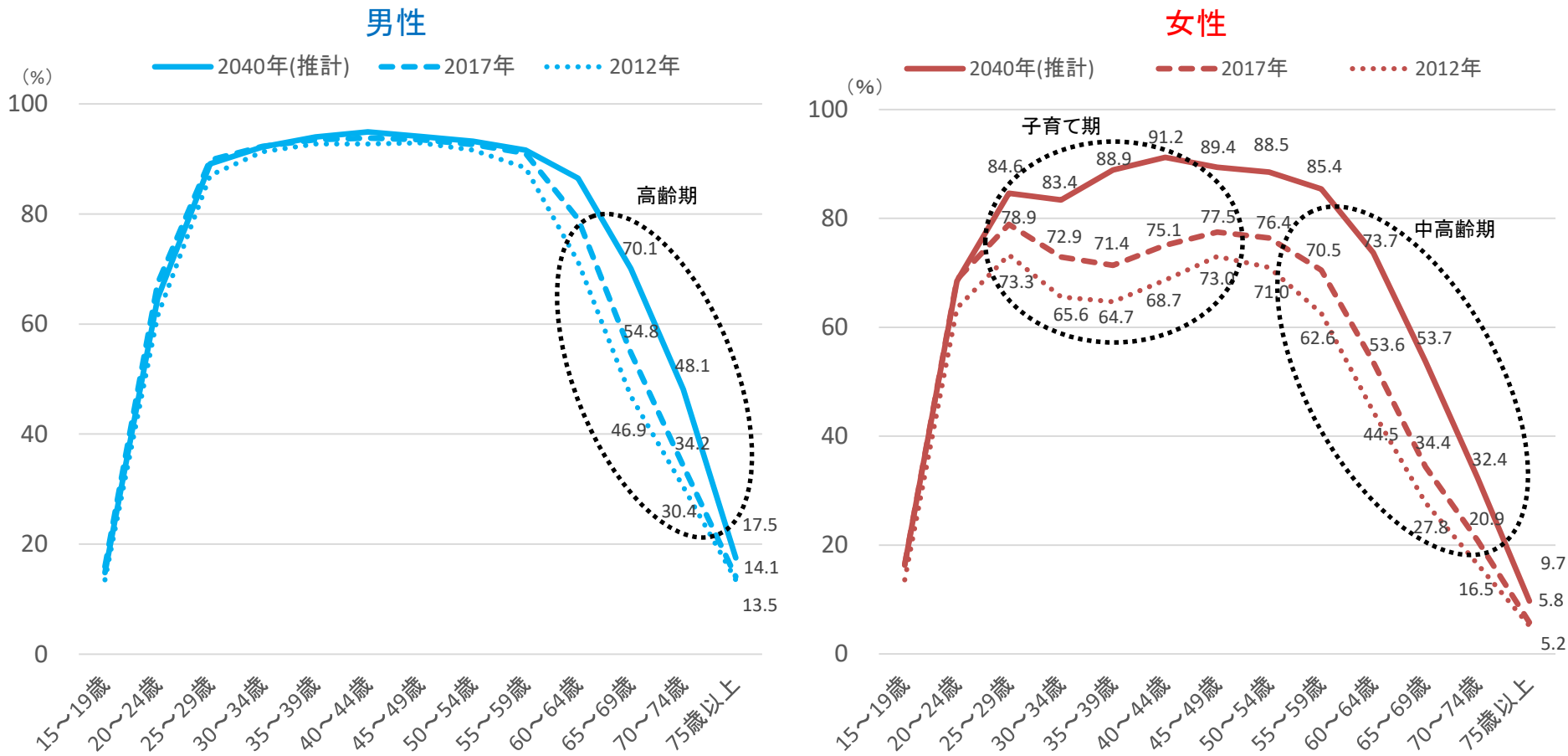
(資料)内閣府「高齢者の日常生活に関する意識調査」(2014年)
(注)60歳以上の男女を対象とした調査。現在仕事をしている者のみの再集計。



(資料)内閣府「老後の生活設計と公的年金に関する世論調査」
(注)18歳以上の男女を対象とした調査

性別・年齢階級別にみた就業率の変化と今後の見通し

○ 性別・年齢別の就業率をみても、近年、女性及び高齢者といった時間等に制約を持つ層の就業参加が進展しており、将来推計においてもこうした層の労働参加が一層進展することが見込まれている。



	2017年現在	→	2040年
就業者総数	6,530万人	→	6,024万人
15歳以上人口に占める就業者の割合	58.8%	→	60.9%
雇用者全体に占める短時間雇用者の割合	27.9%	→	42.7%

(注) 2012年、2017年の値は実績値。2040年の値は(独)労働政策研究・研修機構による「2019年3月 労働力需給の推計(経済成長と労働参加が進むケース)」の推計値。

加入可能要件と受給開始時期の選択等に関する意見

(確定拠出年金の加入可能年齢)

- 高齢期の就労期間の延伸に伴い、企業型DC・iDeCoの双方において、加入可能年齢の拡大を検討すべき。(経団連、企年連、企年協、国基連、金融団体)
- 企業型DCについては、60歳以降継続加入に当たっての同一事業所要件を見直すべき。(金融団体)

(確定拠出年金の受給開始時期)

- 受給開始可能年齢は、加入可能年齢を引き上げても現行通り60歳からとすべき。(経団連、金融団体)
- 裁定請求期限(70歳)を引上げ若しくは撤廃すべき。(金融団体)
- 通算加入期間(10年)に関わらず、60歳から老齢給付金を受給可能とすべき。(金融団体)
- 60歳時点で通算加入者等期間が10年以上の場合は、60歳以上75歳未満の任意の資格喪失以後75歳までの任意の時点、60歳時点で通算加入者等期間が10年未満の場合は、60歳以上の任意の資格喪失から5年の据置期間経過後75歳までの任意の時点で受給できるようにすると、各加入者のライフプランに合わせて、老齢給付金の受取時期を選択できるようになる。(金融団体)

(確定給付企業年金の支給開始要件)

- 公的年金の検討とあわせ、DBにおける支給開始年齢についても見直しが必要。ただし、各企業における柔軟な制度設計を可能とし、一律引上げ等の規制強化とならないよう、配慮すべき。(経団連、企年協、金融団体)

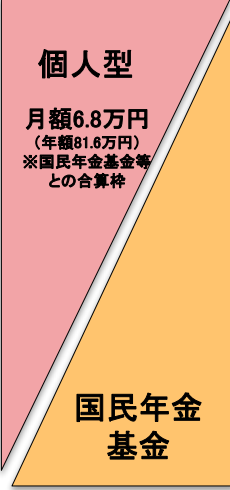
国民年金の任意加入被保険者

- 40年の納付済み期間がないため老齢基礎年金を満額受給できない場合で年金額の増額を希望するときは、60歳以降でも国民年金に任意加入できる。また、外国に居住する日本国籍を有する者で、20歳以上65歳未満の者も任意加入できる。
- この間、国民年金の任意加入被保険者については、国民年金基金への加入が順次認められてきた一方で、iDeCoへの加入は認められていない。

	国民年金の任意加入被保険者	
	国内に住所を有する60歳以上65歳未満	日本国籍を有する者その他政令で定める者であって、国内に住所を有しない20歳以上65歳未満
国民年金基金	○ (2011(平成23)年改正)	○ (2016(平成28)年改正)
iDeCo	×	×

3.掛金

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			国家公務員共済組合 地方公務員共済組合
<h2>厚生年金保険</h2> <h3>国民年金(基礎年金)</h3>							

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)。

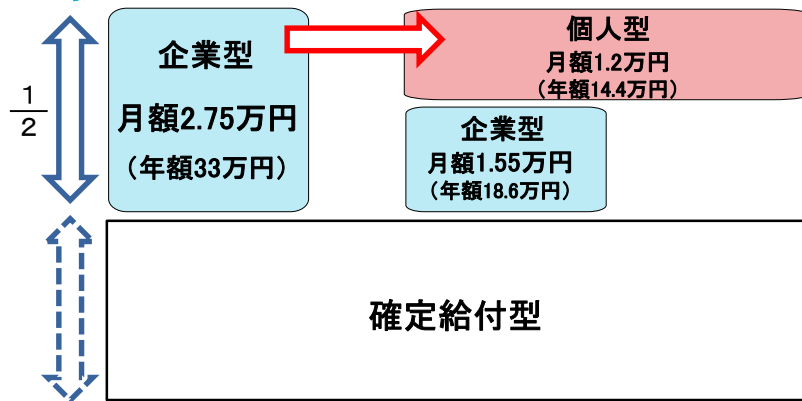
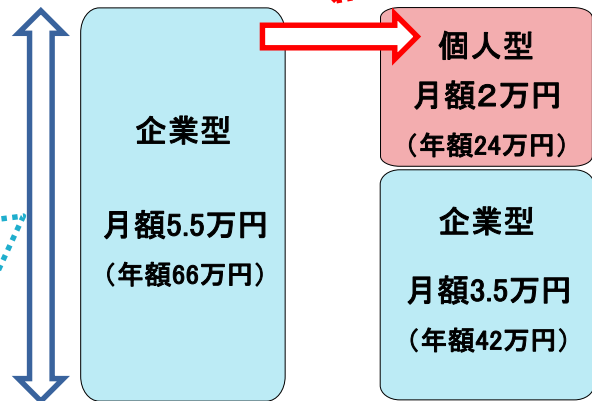
確定給付企業年金と企業型確定拠出年金の拠出限度額の考え方

- 確定給付企業年金は、あらかじめ給付の算定方法が決まっている仕組みである。給付を賄うための掛金を計算し、事業主が掛金額を拠出する。掛金は拠出時には集団（加入者全体）の資産となり、この時点で資産は個々の加入者に帰属しない。資産の運用は全体で行う。
- 受給権保護の観点から年金資産の積立基準が適用され、積立不足が生じたときは、事業主が掛金を追加拠出し、一定期間に不足分の解消を図ることが必要となる。積立上限額はあるものの、掛金に拠出限度額はなく、事業主拠出の全額が損金算入される。
- 確定拠出年金は、事業主又は加入者が拠出した掛金が個人別管理資産として加入者ごとに管理される。この時点で資産は個々の加入者に帰属する。非課税の拠出限度額があり、その範囲内で事業主・加入者の拠出ができる。資産の運用は個々の加入者が運用指図により行う。
- 企業型確定拠出年金の拠出限度額（現行月額5.5万円）は、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。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、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）。

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

確定給付型を併せて実施する場合は一律2分の1

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

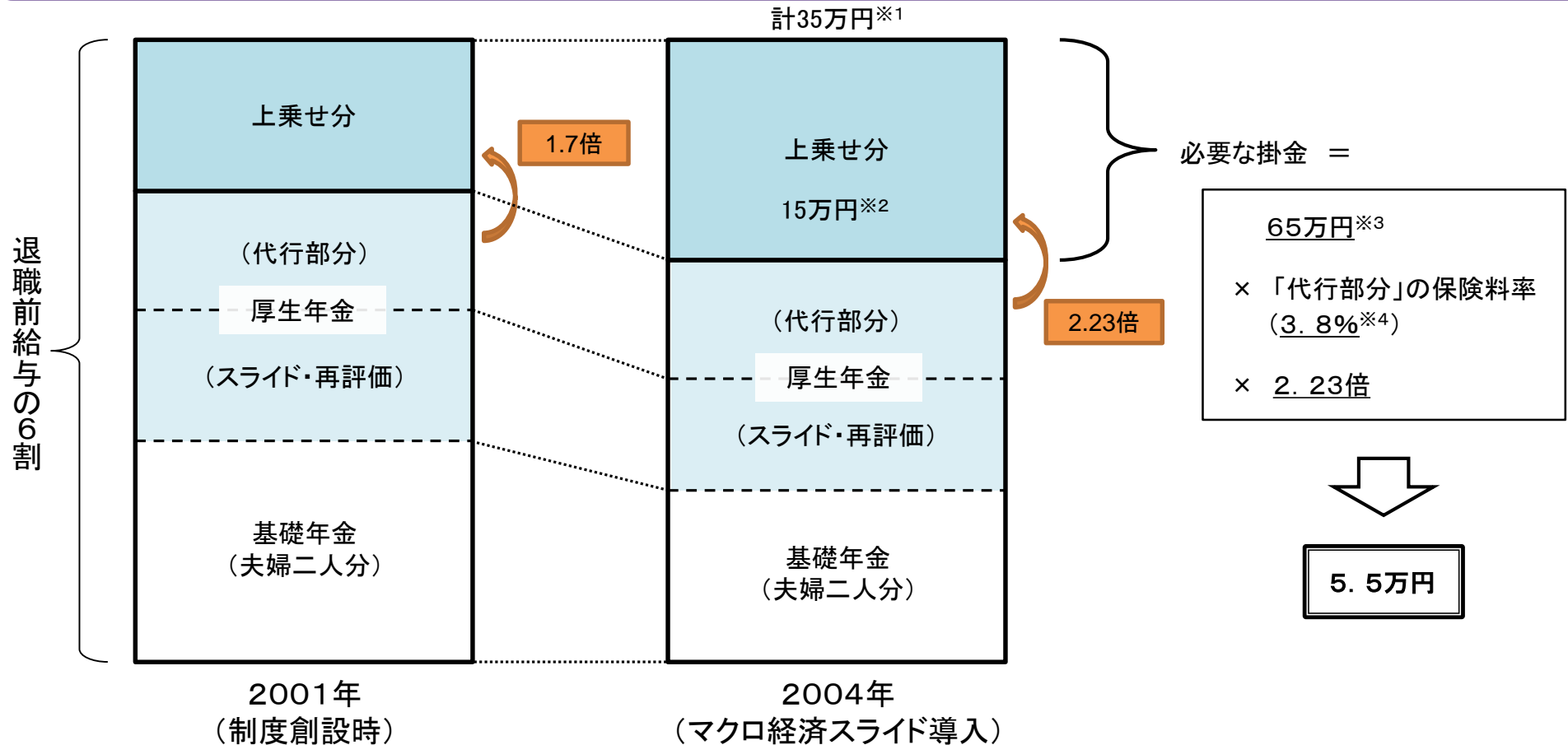


確定給付型自体には、拠出限度額がない

企業型確定拠出年金の拠出限度額の設定方法

○ 企業型確定拠出年金の拠出限度額は、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(厚生年金基金の望ましい上乗せ水準)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た。



※1 賃金構造基本統計調査による勤続20年以上・55～64歳・男子の平均給与(賞与込み)の金額の6割。

※2 退職前給与の6割(35万円)から、2004年財政再計算結果に基づくマクロ経済スライド調整終了後の2050年度の公的年金額を賃金上昇率で割り戻した金額を控除。

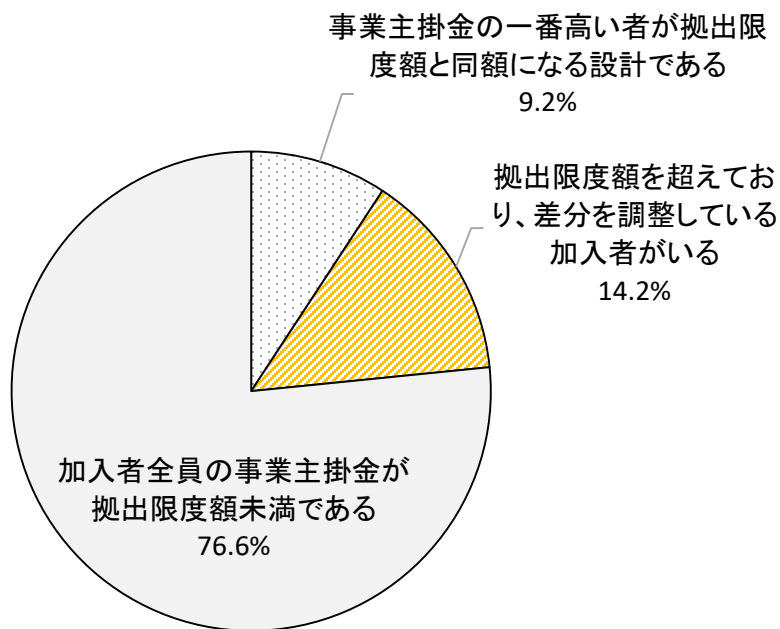
※3 民間労働者の給与分布の実績に基づき、大多数をカバーする給与水準を設定。

※4 厚生年金基金の実績に基づき算出。

企業型確定拠出年金の事業主掛金の拠出状況

- 企業型確定拠出年金を実施する企業の大半(76.6%)が、加入者全員の事業主掛金が拠出限度額未満となっている。
- 企業型確定拠出年金の事業主掛金(企業型のみ実施している場合)の分布をみると、半数の加入者が1万円以下となっている。

＜事業主掛金の額が拠出限度額に達している加入者の状況＞



(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)

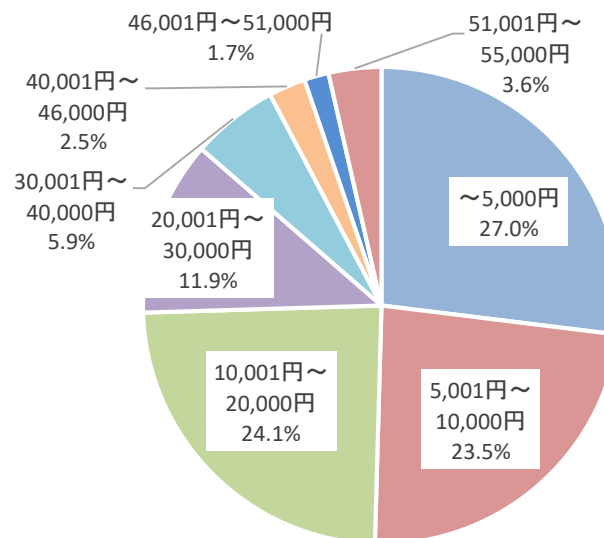
(注) 調査に回答した企業数はn=628

＜企業型DCの事業主掛金額別の加入者割合＞

【企業型のみ実施している場合】

(n=274.6万人)

拠出限度額 月額5.5万円



(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

事業主掛金額は、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

現行拠出限度額に係る給付水準の一つの試算

○ 平均的な賃金カーブの下で、給与のピーク時の掛金が現行拠出限度額である5.5万円となるよう掛金率を設定し、その掛金率をすべての年齢の給与に適用して40年間拠出し続けた場合、運用利回り1.5%のケースで一時金換算額約2,400万円・年金月額約12万円、運用利回り2.0%のケースで一時金換算額約2,600万円・年金月額約13万円となる。

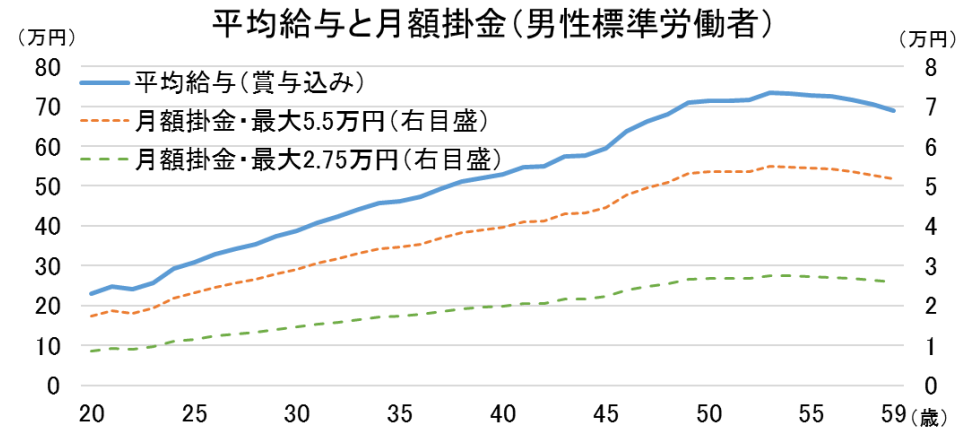
(試算の前提)

- 平均的な賃金カーブとして、男性標準労働者※の平均給与(賞与込み)(企業規模計・学歴計)を設定(右図参照)。

※ 学校卒業後直ちに企業に就職し、同一企業に継続勤務しているとみなされる労働者。なお、賃金データは2018年賃金構造基本統計調査(厚生労働省)に基づく。

- 掛金率は、給与のピーク時(53歳時点)の掛金が現行拠出限度額である5.5万円(2.75万円)となるように設定(掛金率:7.49%(3.75%))し、それをすべての年齢の給与に適用。

- 拠出期間は20歳~59歳までの40年間、受給期間は60歳~79歳までの20年間(有期年金)と設定。



(試算結果)

運用利回り		0.5%	1.0%	1.5%	2.0%	2.5%	3.0%
一時金換算額 [年金月額]	企業型確定拠出年金のみ の場合(限度額5.5万円)	2,032万円 [8.8万円]	2,214万円 [10.1万円]	2,418万円 [11.5万円]	2,648万円 [13.2万円]	2,908万円 [15.1万円]	3,200万円 [17.4万円]
	確定給付企業年金と併用 の場合(限度額2.75万円)	1,016万円 [4.4万円]	1,107万円 [5.0万円]	1,209万円 [5.7万円]	1,324万円 [6.6万円]	1,454万円 [7.5万円]	1,600万円 [8.7万円]

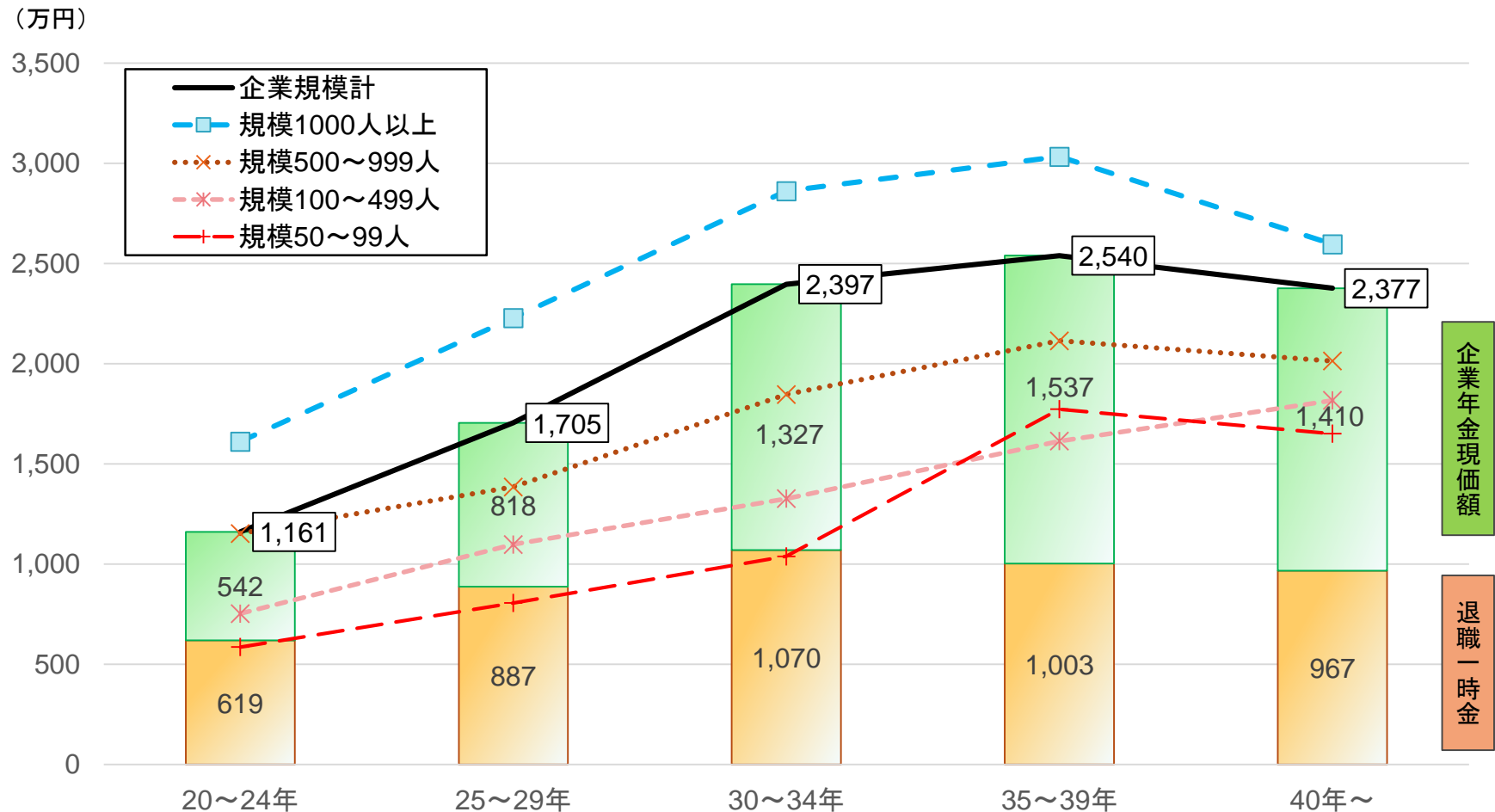
※ 年金は月払いで受け取ることとし、受給時の手数料(iDeCoの場合と同じ432円に設定)を考慮して試算。

※ 表中の一時金換算額は、40年間の拠出期間終了時点における年金資産の一時金換算額。また、[]内の数値は、60歳以降に受給する年金月額。

※ 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)によれば、制度導入時に設定した想定利回りの平均は2.00%、制度導入後に見直した想定利回りの平均は1.55%となっている。

退職給付水準の状況

- 退職一時金と企業年金現価額を合計した退職給付総額の平均額は、勤続年数30年以上の場合、2,400万円から2,500万円程度。
- これを企業規模別にみると、1,000人以上規模の企業では3,000万円弱程度。



(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)」(2016年)を基に作成

(注) 退職給付水準に関する調査には就労条件総合調査もあるが、上記の調査とは対象範囲が異なる等により、調査結果には幅があることに留意する必要がある。

確定給付企業年金の仕組み

- 確定給付企業年金は、労使合意に基づき、柔軟な給付設計が可能となっている。最終給与比例方式やポイント制といった給付設計がある。
- 給付を決めた上で、その給付と財源が等しくなるよう(集団全体で収支が均衡するよう)、掛金を計算する。

図1: 確定給付企業年金のイメージ

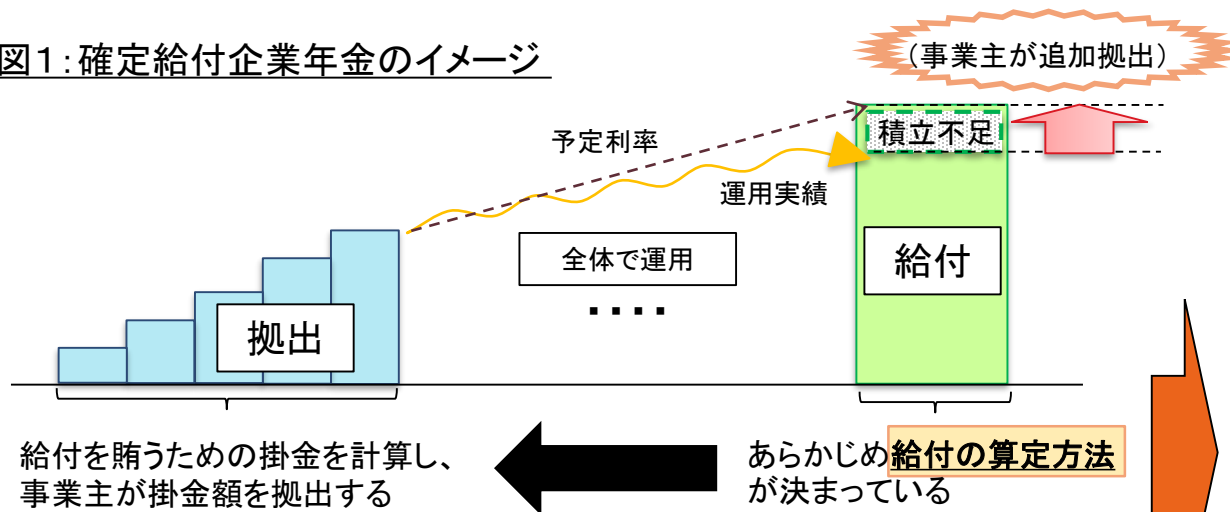
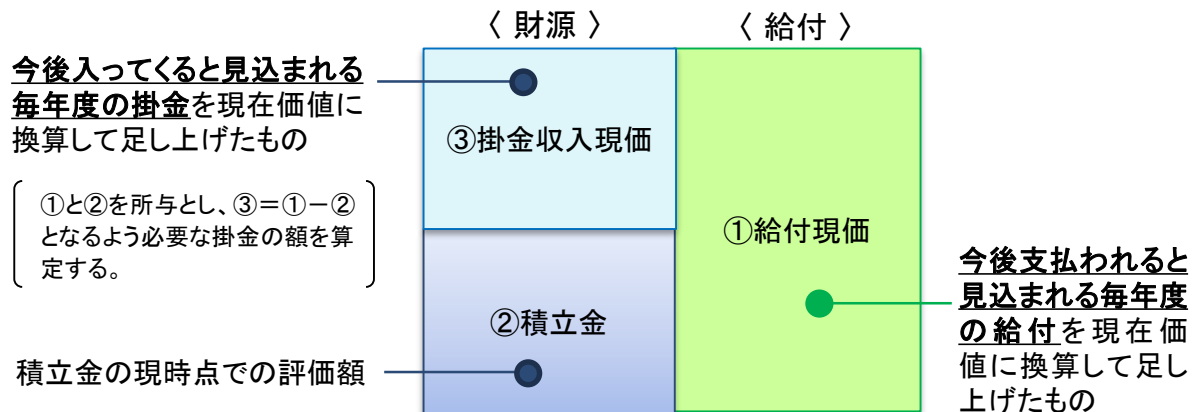
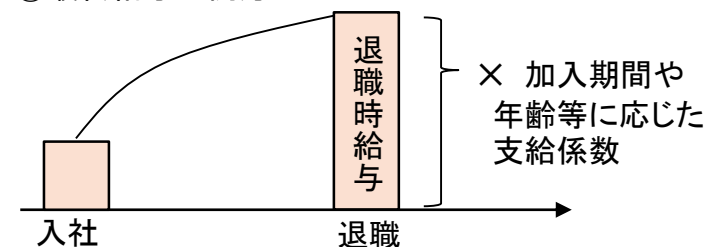


図2: 掛金算定のイメージ

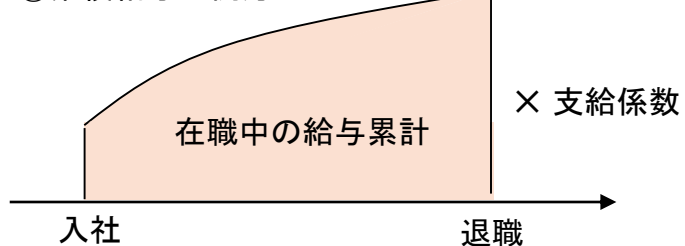


給付の算定方法の例

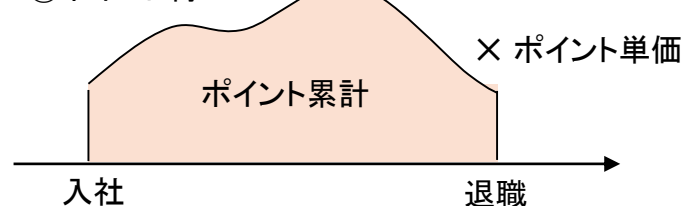
①最終給与比例方式



②累積給与比例方式



③ポイント制



確定給付企業年金の掛金の算定方法

- 確定給付企業年金の掛金は、財政方式により様々な算定方法がある。
- 財政方式の1つである「加入年齢方式」では、標準的な年齢の加入者において将来の給付と収入の現在価値が等しくなるように、将来の給付を賄うための掛金(標準掛金)を設定する。

財政方式	内容
加入年齢方式	<ul style="list-style-type: none"> ○ 標準的な年齢の加入者において将来の給付と収入の現在価値が等しくなるように、将来の給付を賄うための掛金(標準掛金)を設定する。 ○ この掛金(率)を現在の加入者及び将来の加入者に適用するため、過去勤務期間を通算する場合や実際に標準的な年齢以外の年齢で加入してきた場合には、今後または今までの標準掛金の収入のみでは過不足(過去勤務債務)が発生する。 ○ 不足が生じた場合には特別掛金で償却する。 <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 10px auto; width: fit-content;"> $\text{標準掛金率} = \frac{\text{標準加入者の給付現価}}{\text{標準加入者の給与現価}} = \frac{\text{将来加入者の給付現価}}{\text{将来加入者の給与現価}}$ </div>
開放基金方式	<ul style="list-style-type: none"> ○ 現在の加入者だけでなく、将来の加入者まで含めて、収支相等の原則に基づいて「将来期間に対応して発生する給付」を賄うための掛金(標準掛金)を設定する。 ○ この掛金(率)を現在の加入者及び将来の加入者に適用するため、過去勤務期間を通算する場合や予定した新規加入者が加入しなかった場合には、今後または今までの標準掛金の収入のみでは過不足(過去勤務債務)が発生する。 ○ 不足が生じた場合には特別掛金で償却する。 <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 10px auto; width: fit-content;"> $\text{標準掛金率} = \frac{\text{現在加入者の将来期間に係る給付現価} + \text{将来加入者の給付現価}}{\text{現在加入者の給与現価} + \text{将来加入者の給与現価}}$ </div>

その他の財政方式には、「総合保険料方式」「予測単位積増方式」「一時払積増方式」「個人平準方式」「到達年齢方式」「みなし加入年齢方式」がある。

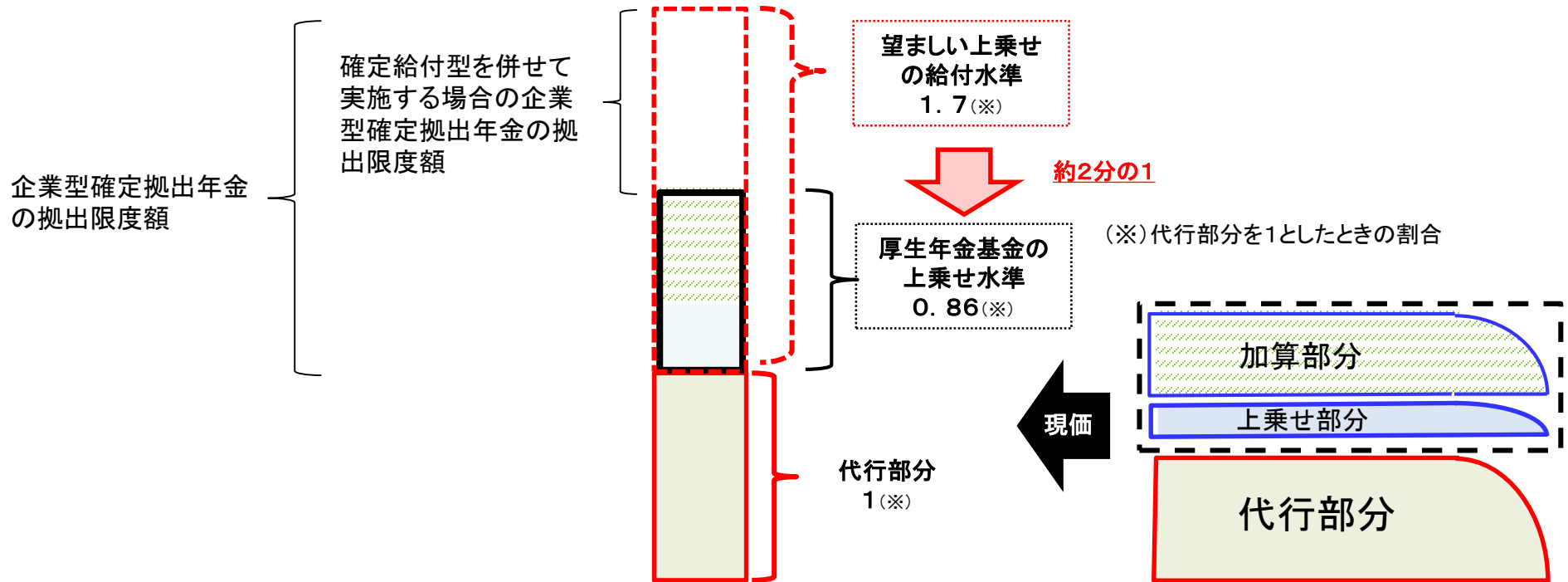
確定給付企業年金の掛金の種類

- 確定給付企業年金の掛金には、標準掛金のほか、積立不足が生じた場合にその不足額を解消するための掛金（特別掛金）、あらかじめ将来発生するリスクに対応するための掛金（リスク対応掛金）などがある。
- これらの掛金も加入者集団全体に対して拠出するものであり、個々の加入者に帰属しない。

掛金の種類	内容	拠出方法
標準掛金	将来の給付を賄うための掛金	年1回以上定期的に拠出
特別掛金	過去の期間に生じた積立不足を解消（継続基準）するための掛金	掛金は一定期間で拠出し、一括拠出は認められていない
リスク対応掛金	あらかじめ将来発生するリスク（20年に一度の運用損失）に備えて、財政を安定化させるための掛金	労使合意に基づき、将来発生するリスクの範囲内で拠出水準を定め、掛金は一定期間で拠出し、一括拠出は認められていない
特例掛金	現時点で制度が終了した場合に備えて、現時点で発生しているとみなされる債務に見合う積立金を保有（非継続基準）することができるようにするための掛金や積立金が給付に要する費用に不足する場合に拠出する掛金など	一定期間又は一括で拠出
その他の掛金	事務費掛金	年1回以上定期的に拠出

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

- 厚生年金基金には代行部分に上乗せして支給する独自の給付がある。この上乗せ水準は、代行部分の3割以上(注1)を確保することを求めている。
- この上乗せ水準は各基金によって差があったが、確定拠出年金制度創設の検討当時、上乗せ水準の平均は、代行部分の0.86(注2)に相当した。当時の望ましい上乗せ水準は、代行部分の1.7であったことから、上乗せ水準の平均は、望ましい上乗せ水準の概ね2分の1に相当した。
- 企業型確定拠出年金の拠出限度額は望ましい上乗せ水準を掛金ベースに変換することで設定したが、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、各基金の上乗せ水準の平均が望ましい上乗せ水準の概ね2分の1だったことを踏まえ、残り部分という考え方から、企業型確定拠出年金のみを実施する場合の一律半額とした。
- 確定給付企業年金ごとや加入者ごとの給付水準から、算出したものではない。



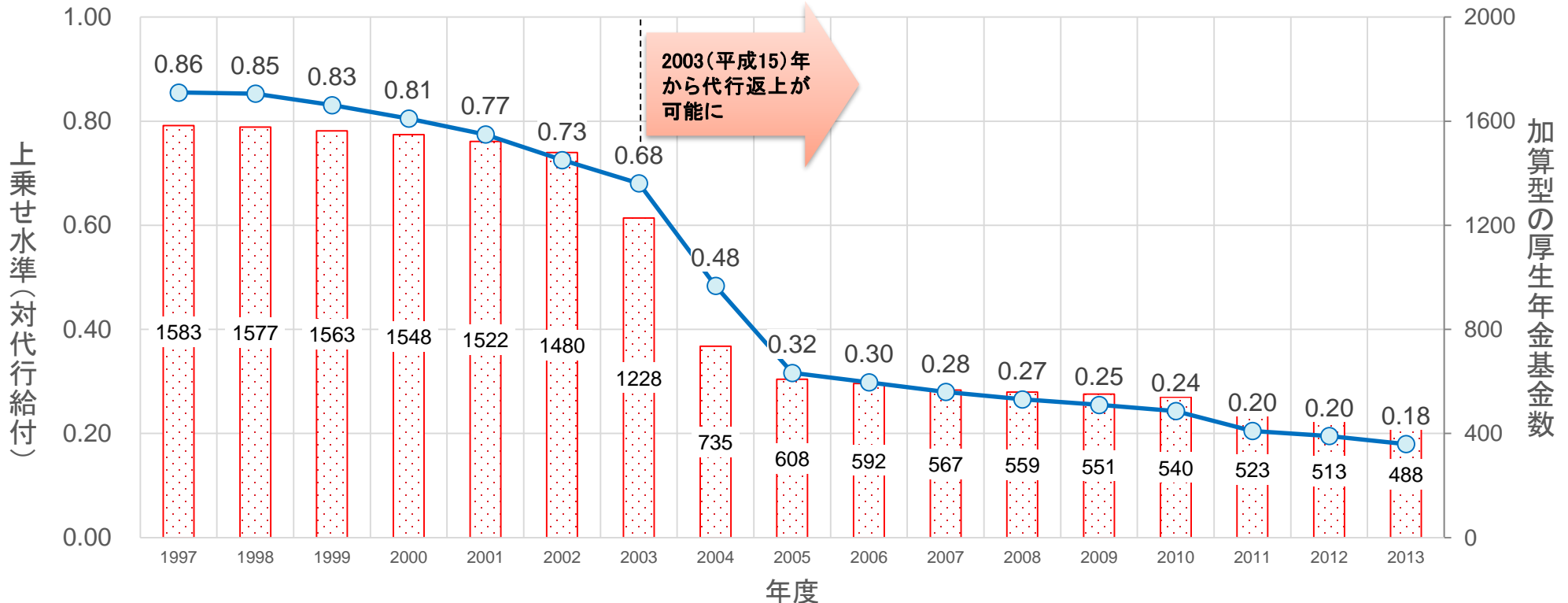
注1 2005(平成17)年4月以降に新設された厚生年金基金は5割以上

注2 厚生年金基金には加算型・代行型・共済型があったが、大多数を占めていた加算型の厚生年金基金の上乗せ水準の平均したもの

厚生年金基金における上乗せ水準の平均の推移

- 厚生年金基金の上乗せ水準は代行部分の3割以上を確保することを求めていたことから、上乗せ水準を把握していた。
- 2003(平成15)年から代行返上が可能となったことに伴い、給付水準の比較的高い単独・連合型の厚生年金基金が大きく減少し、上乗せ水準の平均は低下した。また、健全化法(※)が施行された2014(平成26)年度以降は解散・代行返上で厚生年金基金数が大幅に減少している。
- 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。

厚生年金基金における上乗せ水準の平均の推移



(出所) 2002(平成14)年度までは厚生年金基金連合会「厚生年金基金事業報告書」より、2003(平成15)年度以降は厚生年金基金の業務報告書より作成

(※) 公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律(平成25年法律第63号)

「穴埋め型」

- 企業年金は企業が任意で行う退職給付制度である以上、給付水準は企業ごとに異なり、そもそも企業年金がない者もいる。
- また、企業年金の中でも、確定給付型と確定拠出型とでは、制度創設の経緯を反映して制度間で仕組みが異なっているが、双方の特徴を併せ持つハイブリッド型の普及が進んでいる。
- 老後の所得確保に向けた支援(非課税枠)を公平にする観点から、iDeCoを活用した「穴埋め型」の意見がある。

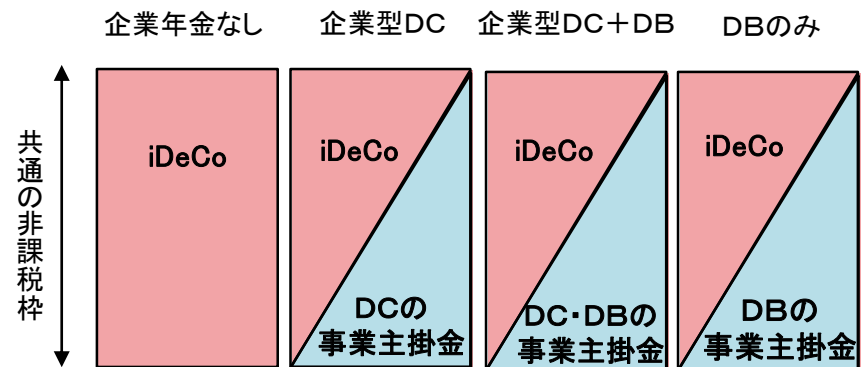
＜穴埋め型の仕組み＞

- ・ 全国民について、個人別に老後のための非課税貯蓄枠を設ける
- ・ 現役時代は一定の上限額まで非課税による積み立て(掛金拠出)を認め、運用段階についても非課税、支給時に課税(EET)
- ・ 企業年金がある場合は、DB(実際の拠出額ではなく、一定の前提を置いて数理的に計算)・DCへの企業の掛金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が可能
- ・ 使い残しの枠は翌年以降への繰り越しを認める
- ・ 退職一時金については、受給段階ではなく、拠出段階として控除を適用(=受け取った金額を退職所得勘定に非課税で拠出することを認める)

クリアすべき問題: DB掛金の換算方法、マイナンバー、引き出し要件など

～2018年10月23日政府税制調査会へ提出
された森戸英幸教授のレジュメ資料より

＜穴埋め型のイメージ(被用者)＞



(※)企業型DCでマッチング拠出を導入している企業の場合は、iDeCoかマッチング拠出かを加入者がそれぞれ選択可能とする
ことも考えられる。

各国の私的年金税制等について（原則的な取扱いを示したもの）

拠出

DB型企业年金
（原則事業主
拠出）
[EET]

DC型企业年金
（原則事業主・
本人拠出）
[EET]

DC型個人年金
（原則本人拠出）
[EET]



日本

企業従業員

個人事業主・フリーランス

上限額なし

×
（原則対象外）

上限額あり

×
（原則対象外）

<iDeCo>
上限額あり

企業年金の加入状況等によっ
てiDeCoの限度額が異なる



アメリカ

企業従業員

個人事業主・フリーランス

上限額あり

上限額あり

<個人退職勘定
（IRA）>
上限額あり

<調整型>

企業年金に加入している場
合、所得額に応じてIRAの限
度額が逡減・消失



カナダ

企業従業員

個人事業主・フリーランス

非課税拠出に共通の
（コントリビューショ
ン・ルーム）あり
<共通型>

※未使用の非課税枠は
無期限に繰越可能

給付

一部課税
（公的年金等控除）

課税

課税
（一定の控除あり）

投資・貯蓄
促進
[TEE]

<NISA>
投資等上限額あり

<非課税貯蓄口座
（TFSA）>
投資等上限額あり

※本報告における私的年金とは、拠出時に所得控除の対象となる等、税制適格の仕組みを指し、個人退職勘定（IRA）等も含む。

※アメリカでは、DC型企业年金及びIRAの一種類として、TEEのロス（Roth）型も存在

※EはExempt（非課税）、TはTaxed（課税）を表す。年金等の拠出・運用・給付のどの段階で課税が行われるかに応じた制度類型の表記方法。

ただし、E、Tの具体的な意味については控除等の存在も考慮しつつ、個別具体的に精査が必要。以降同じ。

各国の私的年金税制等について（原則的な取扱いを示したもの）

拠出	日本		イギリス		フランス		ドイツ	
	企業従業員	個人事業主・フリーランス	企業従業員	個人事業主・フリーランス	企業従業員	個人事業主・フリーランス	企業従業員	個人事業主・フリーランス
DB型企业年金 (原則事業主 拠出) [EET]	上限額なし	× (原則対象外)	<div style="border: 2px solid red; border-radius: 20px; padding: 10px; text-align: center;"> 非課税拠出に共通の枠あり <共通型> ※未使用の非課税枠は 3年間繰越可能 </div>		上限額なし	× (原則対象外)	原則 上限額あり	× (原則対象外)
DC型企业年金 (原則事業主・ 本人拠出) [EET]	上限額あり	× (原則対象外)			× (原則対象外)	上限額あり	× (原則対象外)	
DC型個人年金等 (原則本人 拠出) [EET]	<div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; text-align: center;"> <iDeCo> 上限額あり </div> 企業年金の加入状況等によっ てiDeCoの限度額が異なる				<div style="border: 2px dashed red; border-radius: 15px; padding: 10px; text-align: center;"> 個人年金貯蓄制度 (PERP) の 拠出枠を通じて企業年金等と 拠出枠を調整 <調整型> ※未使用の非課税枠は 3年間繰越可能 </div>	<リスター年金> 上限額あり	× (原則対象外)	
							<リユアリップ年金> 上限額あり	

給付	一部課税 (公的年金等控除)	課税 (給付額の25%までは非課税)	課税 (概算控除あり)	課税
----	-------------------	-----------------------	----------------	----

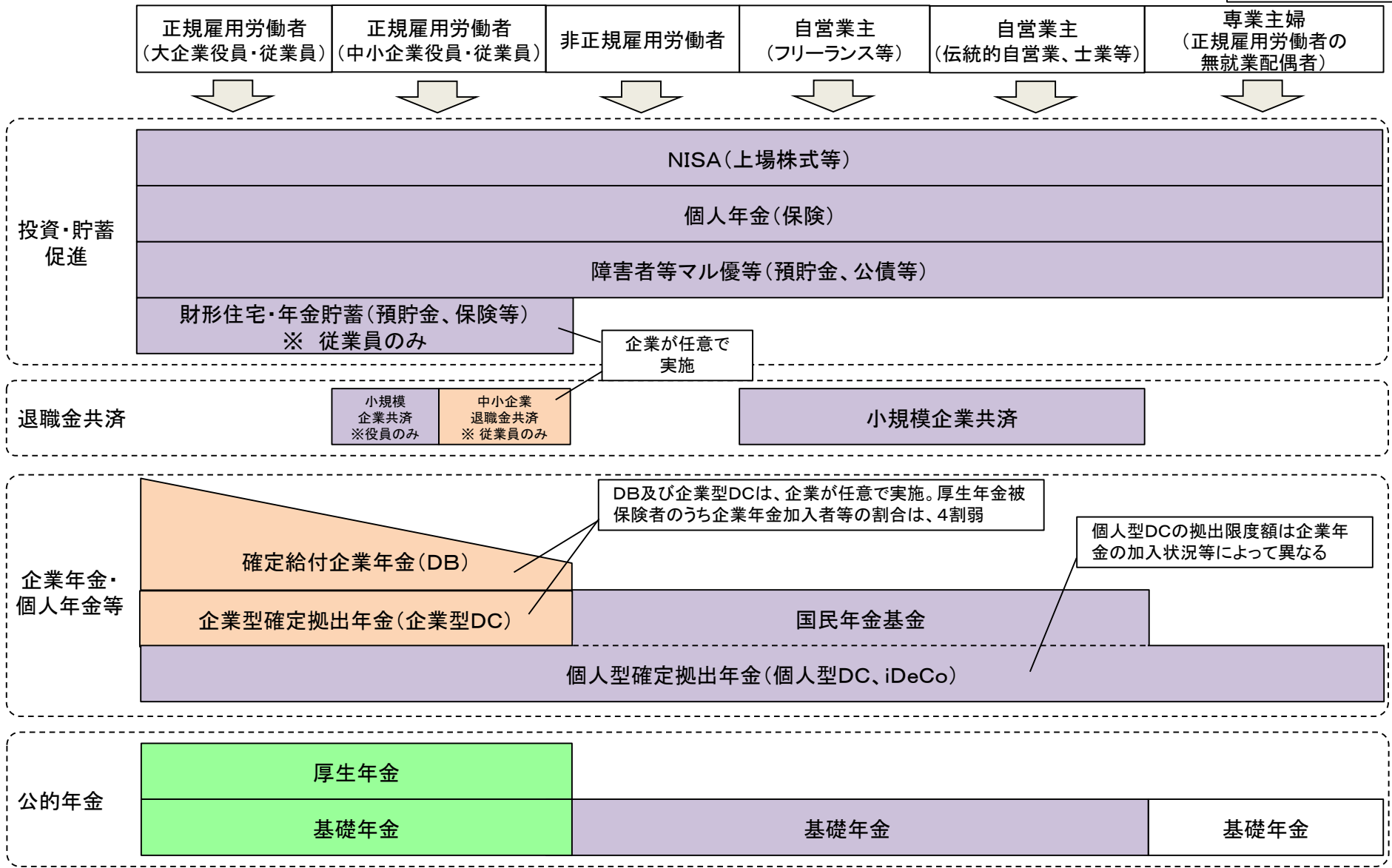
投資・貯蓄 推進 [TEE]	<NISA> 投資等上限額あり	<ISA>* 投資等上限額あり
----------------------	--------------------	--------------------

※ EはExempt（非課税）、TはTaxed（課税）を表す。年金等の拠出・運用・給付のどの段階で課税が行われるかに応じた制度類型の表記方法。ただし、E、Tの具体的意味については控除等の存在も考慮しつつ、個別具体的に精査が必要。以降同じ。

* 中途引出し制限等付きのライフタイムISAあり。

老後の備え等に対する自助努力(資産形成)への主な支援措置の現状(イメージ)

2018年10月23日
税制調査会資料



(凡例) 老後の備え等に対する自助努力(資産形成)への支援について、税制上の措置が講じられている主なものを掲げた。色分けの分類は以下のとおり。

事業主が(主に)拠出するもの	事業主拠出・本人拠出(折半)	本人が(主に)拠出するもの	本人拠出なし
----------------	----------------	---------------	--------

(注) 上記は、原則的な取扱いを示すものであり、個々の制度について加入可能な対象者の範囲等をすべて図示したものではない。

経済社会の構造変化を踏まえた令和時代の税制のあり方(抄)

令和元年9月
税制調査会

第二 令和時代の税制のあり方

2 働き方やライフコースの多様化等への対応

(2) 企業年金・個人年金等に関する公平な税制の構築

人生100年時代において、働き方やライフコースが多様化しており、全世代型社会保障の構築と合わせて、一人ひとりの個人が老後の生活に備えるための準備を公平に支援するための税制の構築が求められている。

我が国においては、これまで企業年金や個人型確定拠出年金(iDeCo)等の私的年金に関する税制が段階的に整備・拡充されてきた中、働き方の違い等によって税制の適用関係が異なることや、各制度それぞれで非課税拠出枠の限度額管理が行われていることといった課題がある。

諸外国の例を見ると、企業年金・個人年金等の私的年金が老後の生活の重要な支えになっており、働き方によって税制上の取扱いに大きな違いが生じないように配慮する仕組みも整備されている。例えばイギリスやカナダにおいては、加入している私的年金等の組み合わせにかかわらず同様の非課税拠出を行えるよう、各種私的年金に共通の非課税拠出限度額を設けており、働き方の違い等によって有利・不利が生じないように仕組みとなっている。また、諸外国では、拠出・運用段階は一定の限度額まで非課税としつつ、給付段階においては、我が国のような年金収入に対する大きな控除はなく、基本的に課税とする例が多くなっている。諸外国の個人所得課税における負担調整では、特定の収入にのみ適用される所得計算上の控除ではなく、人的控除の役割が大きいことは、上述のとおりである。(中略)

我が国においても、こうした諸外国の例も参考にしつつ、働き方の違い等によって有利・不利が生じないように企業年金・個人年金等に関する税制上の取扱いについて検討するとともに、拠出・運用・給付の各段階を通じた適正な税負担のあり方についても検討する必要がある。

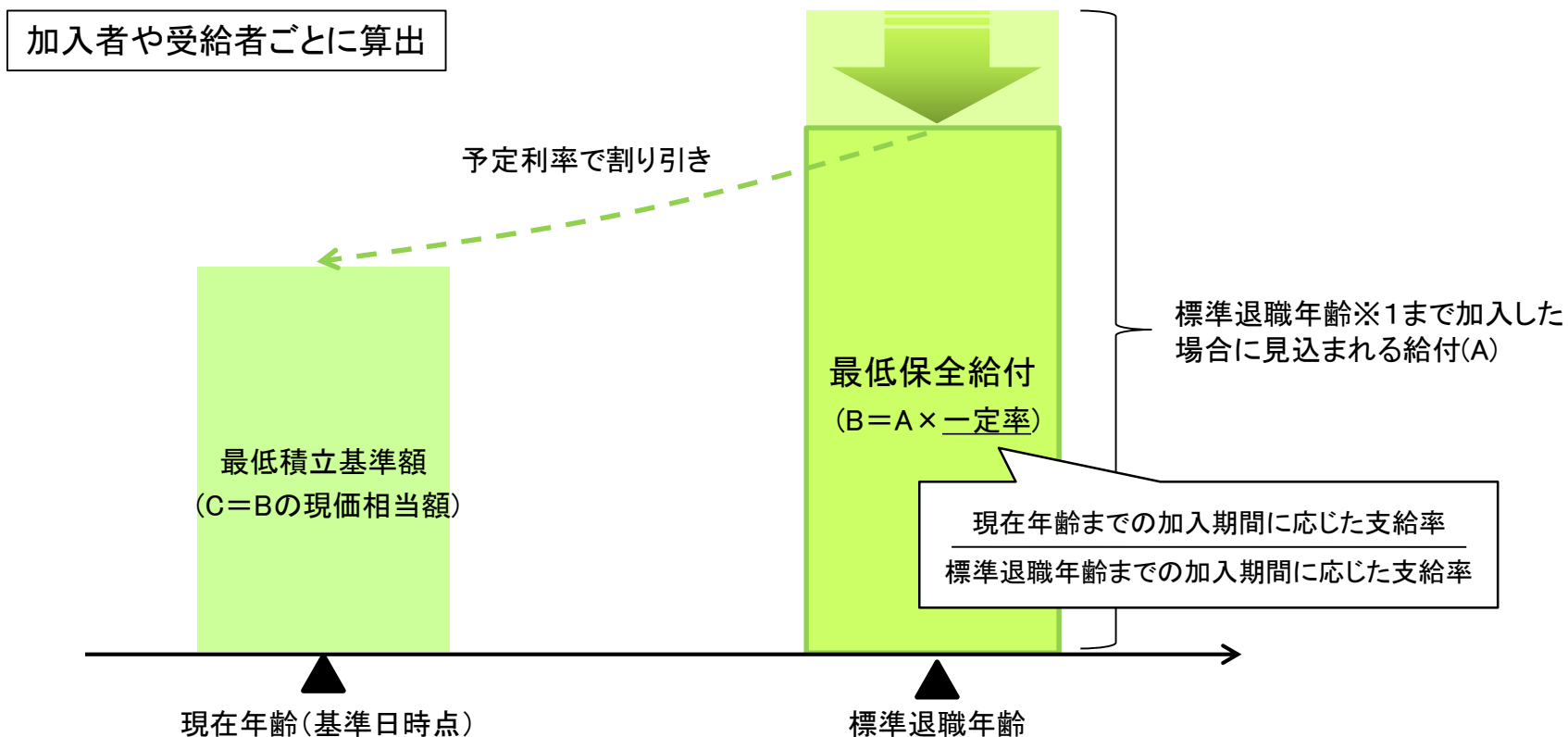
退職給付に係る税制についても、給付が一時金払いか年金払いかによって取扱いが大きく異なり、退職給付のあり方に対して中立的ではなく、また、勤続期間が20年を超えると一年あたりの控除額が増加する仕組みが、転職の増加など働き方の多様化を想定していないとの指摘がある。

退職金も含めた賃金形態の多様化や転職機会の増加などが進む中、給与・退職一時金・年金給付の間の税負担のバランスについても、働き方やライフコースの多様化を踏まえた丁寧な検討が必要である。

こうした課題については、諸外国と我が国では雇用慣行等の経済社会環境や公的年金制度に違いがあることや、企業年金・個人年金等は企業の退職給付のあり方や個人の生活設計にも密接に関係することなどを踏まえ、その検討を丁寧に行い、関係する税制の包括的な見直しを行っていくべきである。(後略)

確定給付企業年金の最低保全給付・最低積立基準額

- 1997(平成9)年に厚生年金基金制度において非継続基準が導入され、確定給付企業年金制度においても制度創設時から同様の積立義務が課せられている。
- 受給権保護の観点から設けられている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。



※1 標準退職年齢:規約で定める標準的な退職年齢。

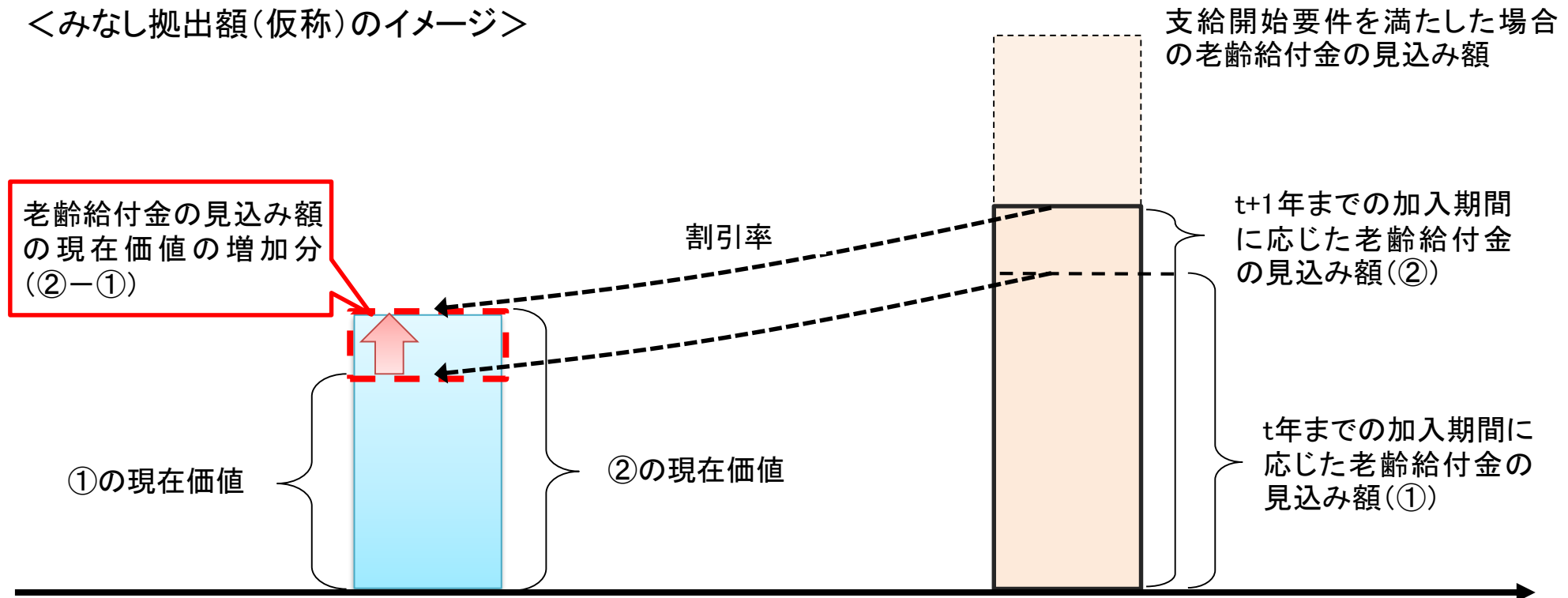
※2 最低保全給付の算定方法は、①標準退職年齢での給付額を用いる方法(1号方式)、②基準日時点での給付額を用いる方法(2号方式※3)の2通りの算定方法があり、確定給付企業年金ごとに規約で定めている。上記のイメージは1号方式の例。

※3 2号方式による最低積立基準額は、基準日時点での給付額に対して加入者の年齢に応じて定める率を乗じ、支給日時点(受給権者は支給開始日、加入者は基準日)から基準日時点まで予定利率で割り引くことにより計算する。

確定給付型の「みなし拠出額」の考え方

- 臼杵委員から、
 - ・「DB加入者と非加入者の間の公平性の観点からは、DBへの掛金拠出も同じ枠で管理するのが望ましい」
 - ・「カナダRRSPでも一定の数理的前提に基づいてDBへの見なし拠出額を計算している」
 - ・「一案として、 t 年で脱退した場合に支給される給付の $t+1$ 年での現在価値と $t+1$ 年で脱退した場合に支給される給付の同じ時点での現在価値の差額を拠出額とみなす案、などが考えられる」
- という具体的な提案がなされている(第4回部会)。

<みなし拠出額(仮称)のイメージ>



4. 中途引き出し

確定給付企業年金と確定拠出年金の中途引き出しの考え方

- 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の後継制度であり、退職時の支給は自由に認められるべきとの考えから、退職等を事由として、支給開始要件（年齢）到達前の中途引き出し（いわゆる中途脱退）が広範に認められている。
- 確定拠出年金は、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。この基本的な考え方は、諸外国の制度でも共通している。

<確定給付企業年金・確定拠出年金の中途引き出しの要件>

確定給付企業年金	確定拠出年金
なし	原則不可 ※資産が少額であること等の要件を満たす場合は可能

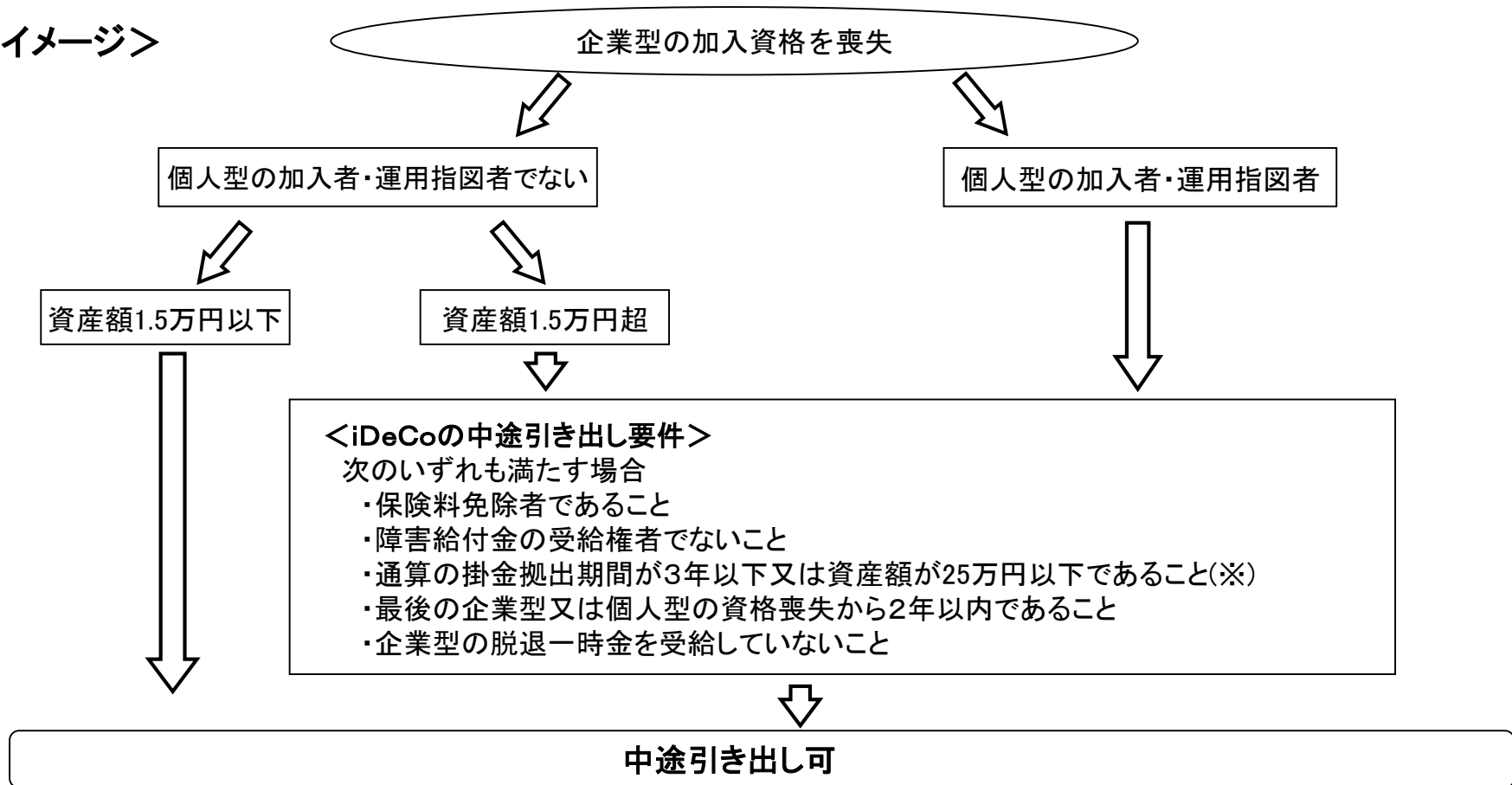
<諸外国の確定拠出年金の中途引き出しの要件>

アメリカ(401K)	イギリス	ドイツ(リースター年金)
原則不可 (早期の受け取りが可能だが、所得税とは別に10%のペナルティー・タックスが課される)	原則不可 (早期の受け取りが可能だが、最大55%の課税)	原則不可 (中途脱退を行う場合は補助金及び還付税額の返還が条件)

確定拠出年金における中途引き出し

- iDeCoについては、iDeCo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。

<イメージ>

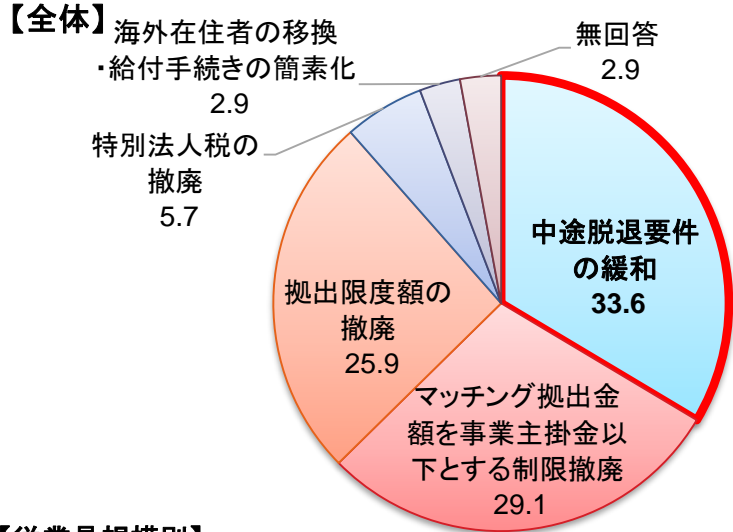


※ 「3年以下」「25万円以下」とした理由: 公的年金では、日本国籍を有しない外国人が外国に帰国するときは、その外国人は、最大で「3年間分」の保険料を基に設定した脱退一時金を受給できることとなっている。確定拠出年金は公的年金の上乗せの年金制度であることにかんがみ、この外国人に対する公的年金の脱退一時金とのバランスを考慮して「3年以下」に設定したものである。また、加入期間3年未満の掛金を拠出していない者の個人別管理資産額の実態が25万円程度であることを考慮したものである。

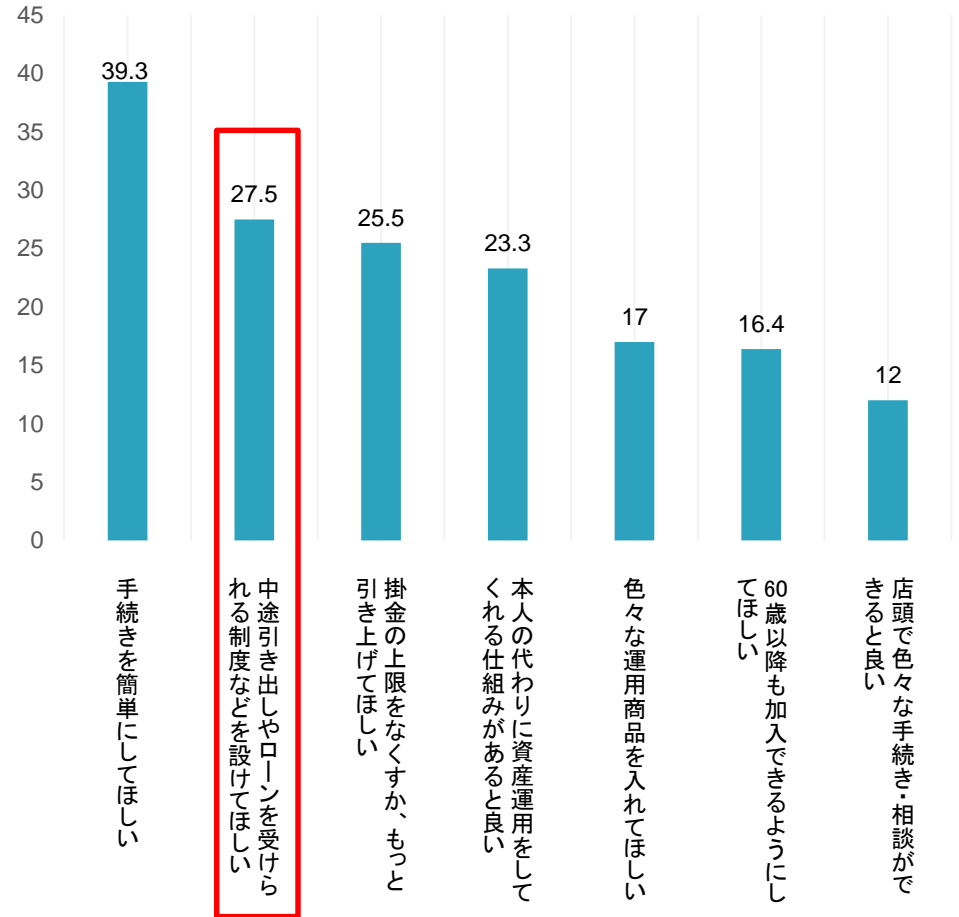
確定拠出年金における中途引き出しに関する意見①

○ 確定拠出年金制度に対する改善点として、事業主(担当者)向け、個人向けアンケート双方ともに、中途引き出しの緩和を求める声がある。

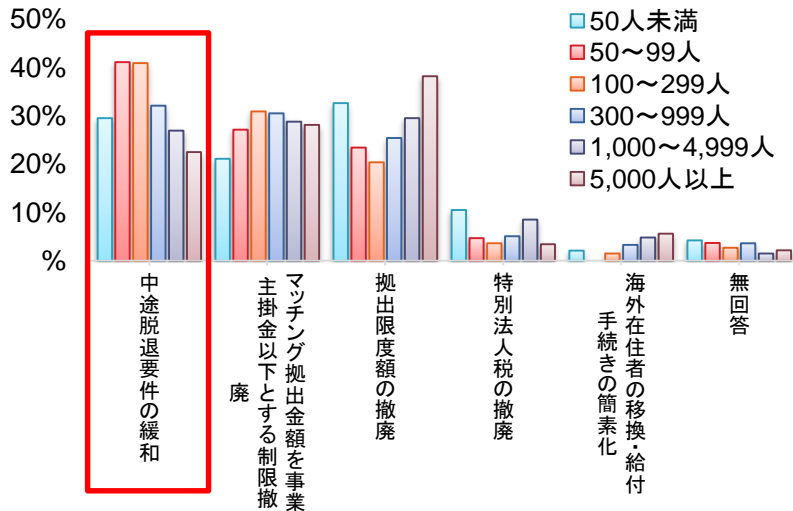
<法令等の改正について最も重要と思うもの> (単位:%)



<確定拠出年金制度の改善点(上位3点を複数回答)の構成比> (単位:%)



【従業員規模別】



(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」

※ 企業型年金承認規約代表企業の担当者を対象。n=1,367

(出所) フィデリティ退職・投資教育研究所「サラリーマン1万人アンケート(2018年)」

※ 確定拠出年金を知っていると回答した者を対象。n=6,363

確定拠出年金における中途引き出しに関する意見②

(確定拠出年金の中途脱退)

- 中途脱退要件を緩和すべき。(経団連、企年協、金融団体)
- 外国籍人材の雇用が増加する中、退社、帰国時の中途引出しができないことで、支障が生じるケースが増えている。例えば、引出し時の一定の課税(追徴課税)を条件に、中途引出しを可能とする選択肢を検討すべき。(経団連、金融団体)
- 高齢期の生活を支える所得の原資という観点から、中途脱退を安易に認めるべきではない。(部会委員)
- 年金資産を裏付けとした緊急時における融資制度も考えられるのではないか。(金融団体)

懲戒解雇等における企業年金給付の減額・没収

- 確定給付企業年金は、規約で定めるところにより、懲戒解雇等の場合、給付の全部又は一部を行わないことができることとされている。
- 中小企業退職金共済は、同様の場合、厚生労働大臣の認可を受けて退職金の減額が可能だが、企業型確定拠出年金の場合は、懲戒解雇等の場合であっても、勤続年数が3年以上の者についてはその個人別管理資産を没収することはできない。

確定給付企業年金法(平成13年法律第50号)

第五十四条 加入者又は加入者であった者が、自己の故意の犯罪行為若しくは重大な過失により、又は正当な理由がなくて療養に関する指示に従わないことにより、障害若しくは死亡若しくはこれらの原因となった事故を生じさせ、若しくはその障害の程度を増進させ、又はその回復を妨げたとき、その他政令で定める場合には、規約で定めるところにより、給付の全部又は一部を行わないことができる。

確定給付企業年金法施行令(平成13年政令第424号)

(給付の制限)

第三十四条 法第五十四条の政令で定める場合は、次のとおりとする。

- 一 受給権者が、正当な理由がなくて法第九十八条の規定による書類その他の物件の提出の求めに応じない場合
- 二 加入者又は加入者であった者が、その責めに帰すべき重大な理由として厚生労働省令で定めるものによって実施事業所に使用されなくなった場合その他厚生労働省令で定める場合

確定給付企業年金法施行規則(平成14年厚生労働省令第22号)

(加入者又は加入者であった者の責めに帰すべき重大な理由)

第三十一条 令第三十四条第二号の加入者又は加入者であった者の責めに帰すべき重大な理由として厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。

- 一 窃取、横領、傷害その他刑罰法規に触れる行為により、事業主に重大な損害を加え、その名誉若しくは信用を著しく失墜させ、又は実施事業所の規律を著しく乱したこと。
- 二 秘密の漏えいその他の行為により職務上の義務に著しく違反したこと。
- 三 正当な理由がない欠勤その他の行為により実施事業所の規律を乱したこと又は事業主との雇用契約に関し著しく信義に反する行為があったこと。

(給付を制限するその他の場合)

第三十二条 令第三十四条第二号の厚生労働省令で定める場合は、加入者であった者が実施事業所に使用されなくなった後に前条各号のいずれかに該当していたことが明らかになった場合その他これに準ずる場合とする。

5. 受給の形態

確定給付企業年金と確定拠出年金の受給の形態の考え方①

- 確定給付企業年金については、労使合意に基づき柔軟な制度設計が可能とされていることから、労使が一時金の可否や年金の場合の期間を選択することができる。一時金化が認められている場合、受給権者は、支給開始要件(年齢)に到達した際に年金か一時金かを選択する。
- 確定拠出年金については、受給権者が受給開始請求時に、受給方法(年金の期間や毎年の受取額等)を選択する。この際、年金としての実質性を確保するため、一定の要件が設けられている。一時金化を可能にするか否かは、確定給付企業年金と同様に労使の判断となっている。

<確定給付企業年金・確定拠出年金の受給の形態>

確定給付企業年金	確定拠出年金
<p>終身・有期年金又は一時金</p> <p>※ 有期年金(保証期間付)の期間は5年以上20年以下 ※ 支給開始時又は原則5年以降に一時金選択可能</p>	<p>終身・有期年金又は一時金</p> <p>※ 有期年金の期間は5年以上20年以下 ※ 積立額の2分の1以下20分の1以上の額を支給(終身年金の場合を除く) ※ 支給開始時又は原則5年以降に一時金選択可能 ※ 支給開始時に決めた受取方法を途中で変更することは原則不可</p>

<諸外国の確定給付企業年金・確定拠出年金の受給の形態>

アメリカ	イギリス	ドイツ(リースター年金)
<p><確定給付企業年金> 終身・有期年金又は一時金 ※ 終身年金の選択肢を提供する義務あり</p> <p><401(k)・IRA> 終身・有期年金又は一時金 ※ 最低引き出し額あり ※ IRAの場合、随時引き出すことが可能</p>	<p>終身・有期年金又は一時金</p> <p>※ かつては年金での受給を義務付けていたが、支給方法を多様化</p>	<p>終身年金での受給が基本</p> <p>※ 支給開始時のみ年金原資の30%まで一時金選択が可能</p>

確定給付企業年金と確定拠出年金の受給の形態の考え方②

- 確定給付企業年金・確定拠出年金ともに、年金による支給を原則としつつ、労使による合意がある場合に限って、一時金の選択肢を設けることができる仕組みとなっている。

確定給付企業年金法(平成13年法律第50号)

(支給の方法)

第三十八条 老齢給付金は、年金として支給する。

2 老齢給付金は、規約でその全部又は一部を一時金として支給することができることを定めた場合には、前項の規定にかかわらず、政令で定める基準に従い規約で定めるところにより、一時金として支給することができる。

確定拠出年金法(平成13年法律第88号)

(支給の方法)

第三十五条 老齢給付金は、年金として支給する。

2 老齢給付金は、企業型年金規約でその全部又は一部を一時金として支給することができることを定めた場合には、前項の規定にかかわらず、企業型年金規約で定めるところにより、一時金として支給することができる。

確定給付企業年金と確定拠出年金の受給の形態

- 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、企業型・個人型ともに9割程度と、この傾向が顕著である。
- これは、我が国では退職一時金制度が先行して普及・慣行化した経緯があること、受給者にとっても退職時に多額の一時金を必要とするニーズがあること、年金と一時金に対する社会保障制度や税制の違いがあること、確定拠出年金は個人の資産額が少額のケースが多いこと等、様々な要因があると指摘されている。

＜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＞

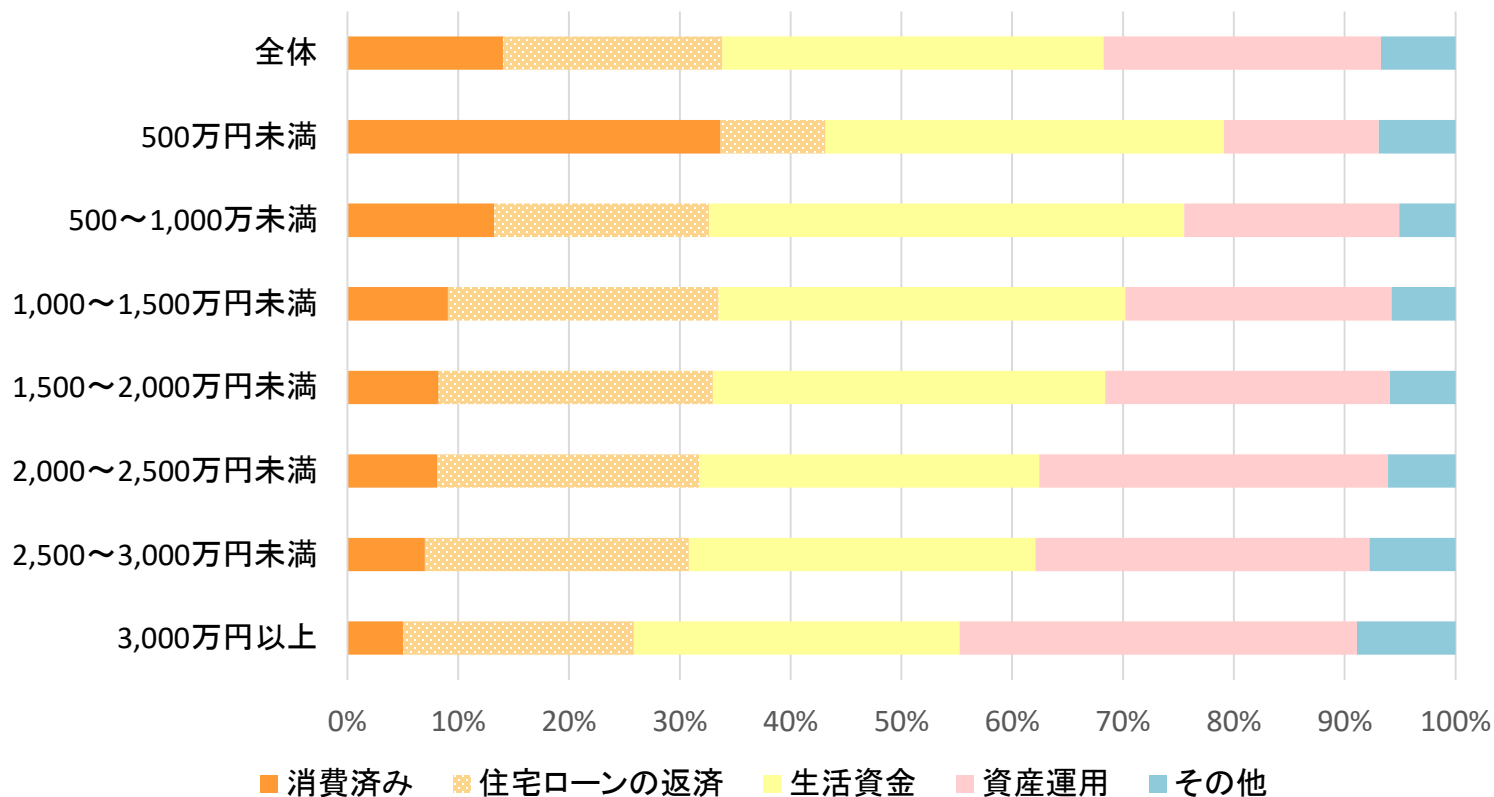
	確定給付企業年金	確定拠出年金	
		企業型	個人型
年金	24%	5%	10%
年金と一時金(併給)	8%	1%	1%
一時金	68%	94%	89%

(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

退職金の使用目的

○ 退職金の主な使い道を尋ねたところ、生活資金に充てる人の割合が高いが、住宅ローンの返済に充てる人も一定程度いる。退職金の額が低い層ほど、「消費済み」・「生活資金」・「住宅ローンの返済」に充てる人の割合が高い。

退職金額階級別の主な使い道



(出所)フィデリティ退職・投資教育研究所「高齢者のリテラシー調査」(2018年)に基づいて厚生労働省が作成

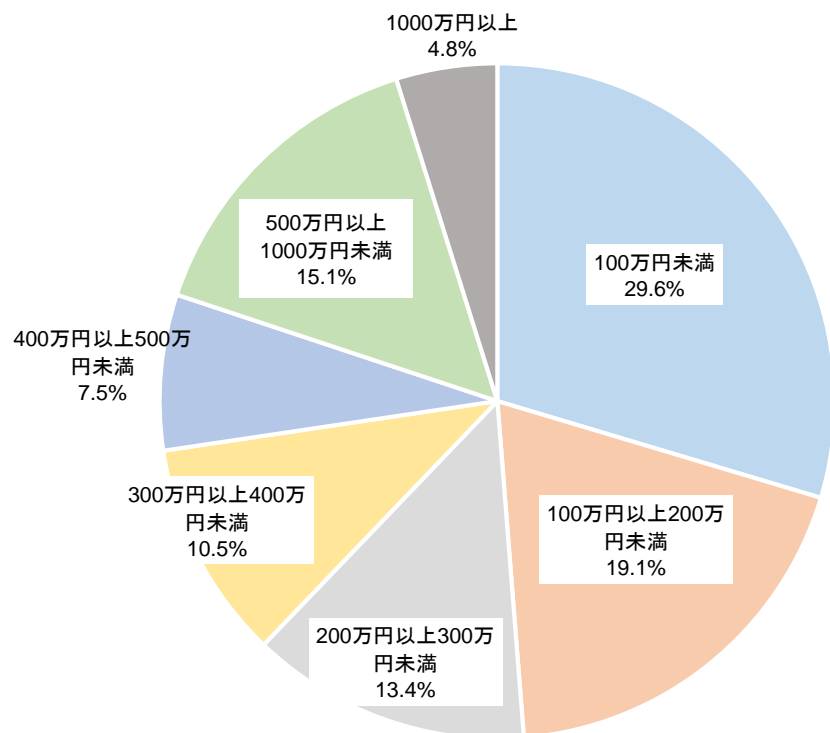
※ 65～79歳の男女を対象にインターネットで実施。n=7,369

※ 全体の人数は退職金を受け取った人の合計

確定拠出年金の給付額

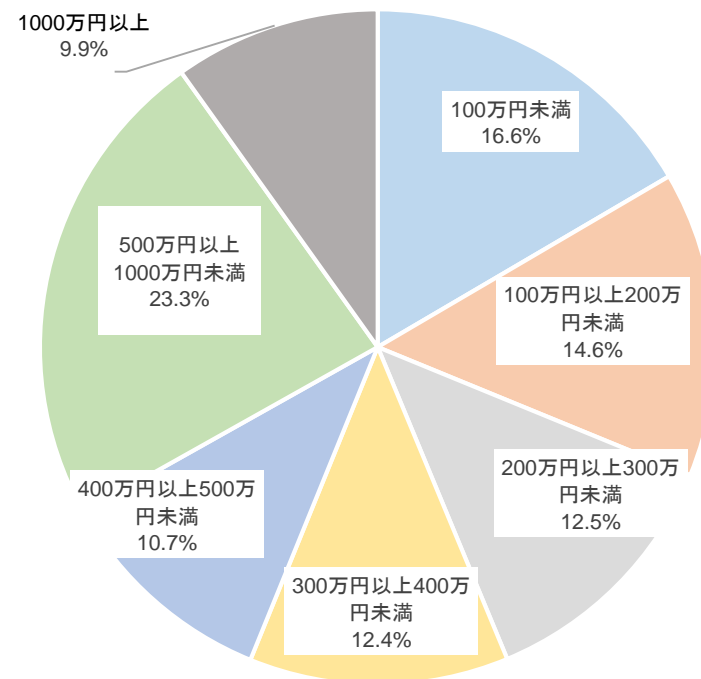
【iDeCo】老齢給付金(一時金)

1件当たり給付額の分布(2016(平成28)年度)



【企業型】老齢給付金(一時金)

1件当たり給付額の分布(2016(平成28)年度)

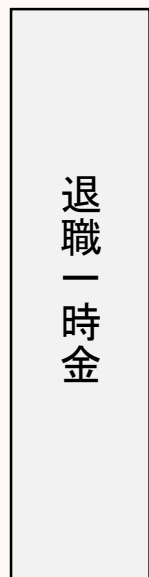


(出所) 記録関連運営管理機関による調査(2016(平成28)年度)を基に作成

確定給付企業年金における終身年金の設計

- 我が国の確定給付企業年金は、退職一時金と老齢給付一時金が同額となるように設計するとともに、年金として受け取ったとしても、退職一時金相当額が保証されるように設計するのが一般的である。
- このような設計を行う場合、保証期間部分を超える終身部分の年金現価相当額は、企業が負担することになるが、平均余命の延伸に伴ってこの負担は増加する。

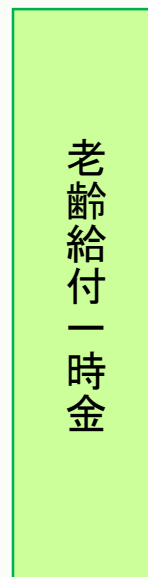
【退職一時金】



退職時点

=

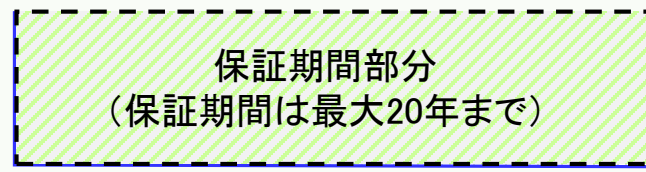
【確定給付企業年金】



老齢給付金の
支給開始年齢
(=退職時点)

≧

老齢給付金(保証付き終身年金)



老齢給付金の
支給開始年齢

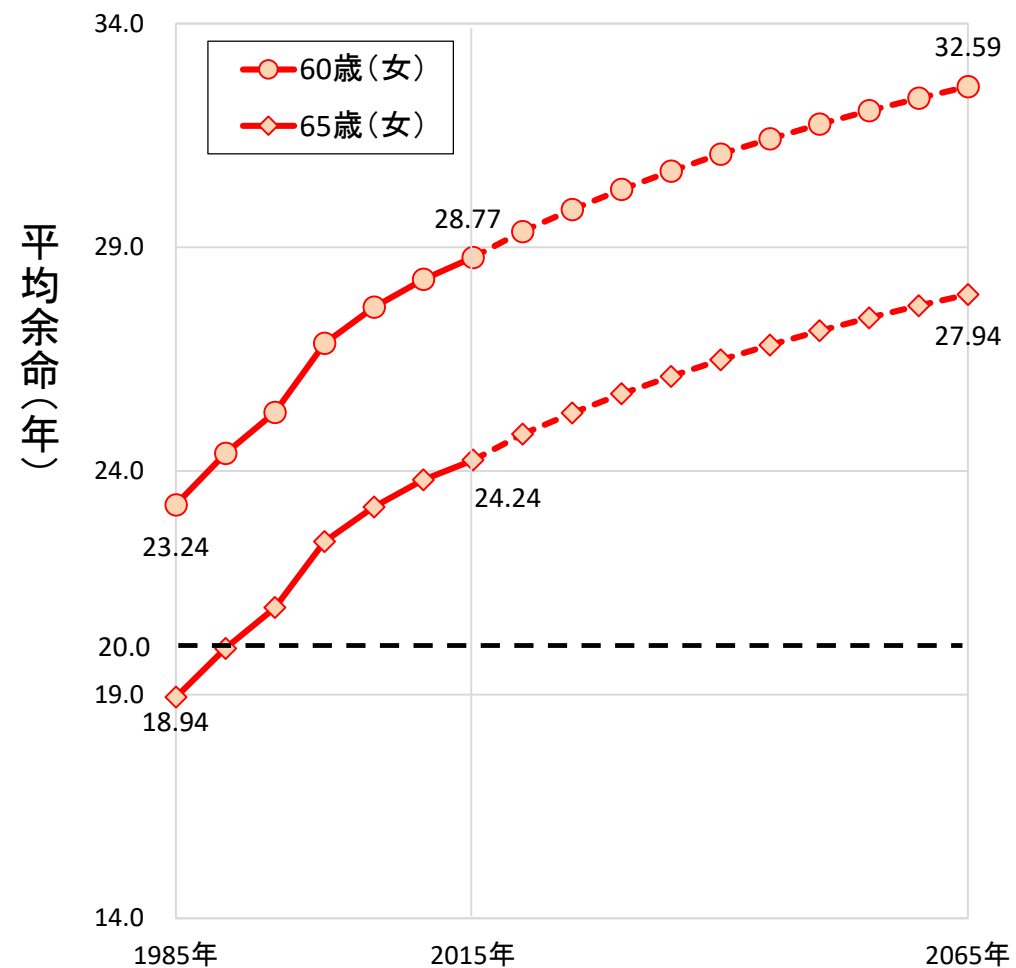
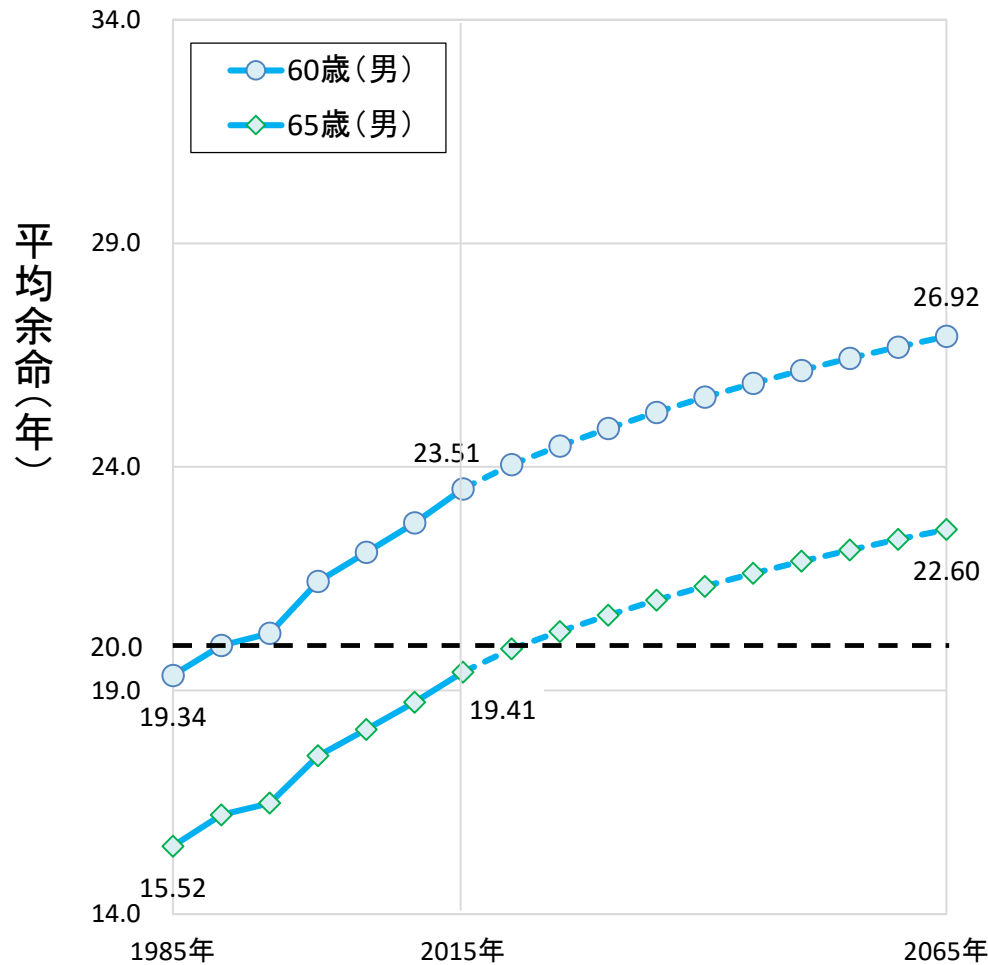
積立金の運用収益で賄う又は企業が必要に応じて追加で掛金負担を行うことになるが、平均余命の延伸に伴ってこの負担は増加。

保証期間を
超える終身部分

※ 一時金として支給する老齢給付金は、老齢年金給付の保証期間部分の給付の現価に相当する額を上回らない必要がある。

60歳・65歳時点の平均余命の推移

- 確定給付企業年金の保証期間は、現在、20年が上限とされている。
- 平均余命は、総じて増加傾向にあり、1985年（保証期間上限を20年に設定した1989年当時における最新の完全生命表の時点）と比べると、2015年時点では男性で4歳強（女性で5歳強）延伸している。



(出所) 2015年以前は厚生労働省「完全生命表」、2020年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」(死亡中位仮定による推計)を基に作成