

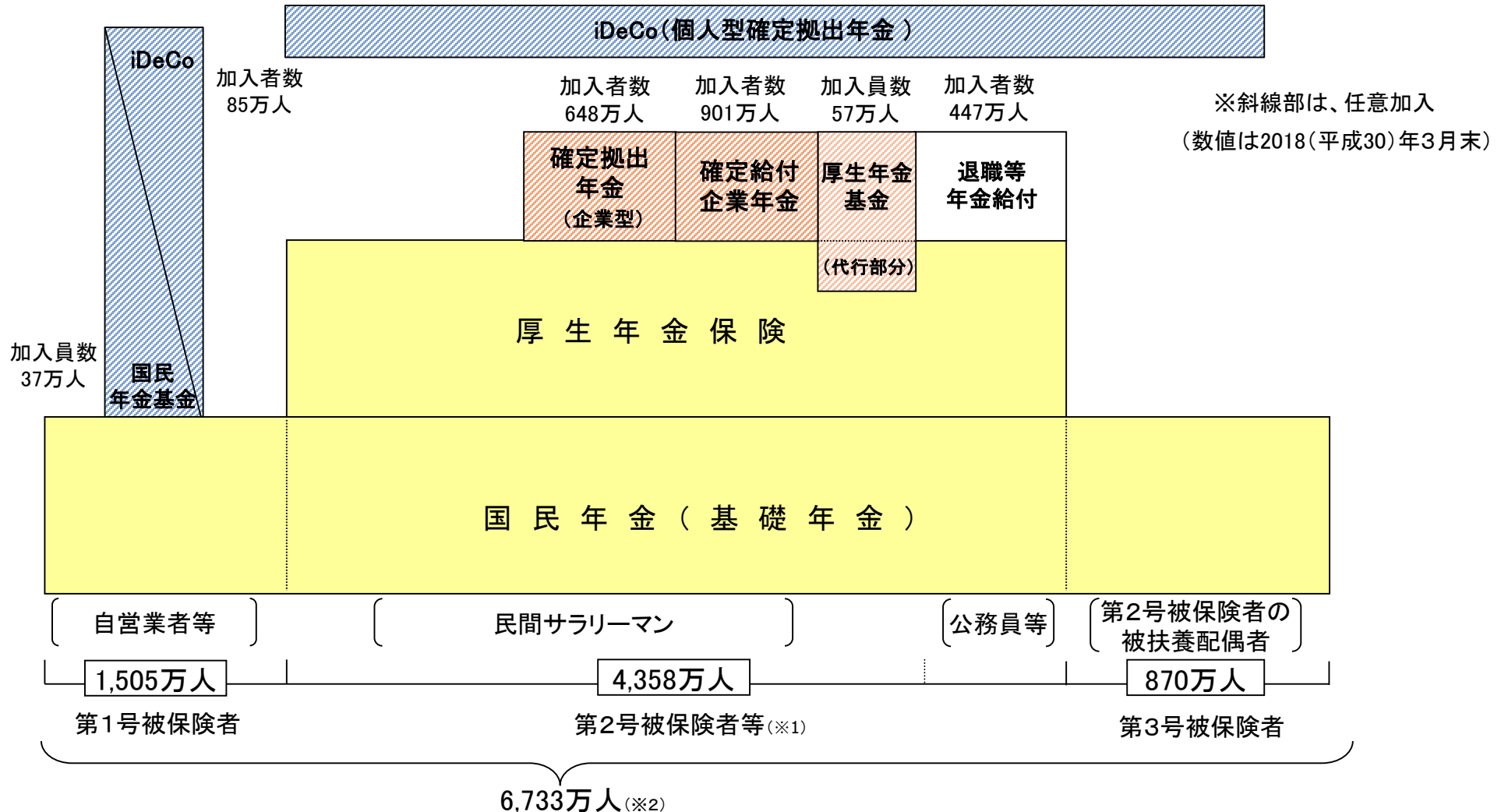
# 企業年金・個人年金制度の現状等について

# 1.企業年金・個人年金制度の概要等

# 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。

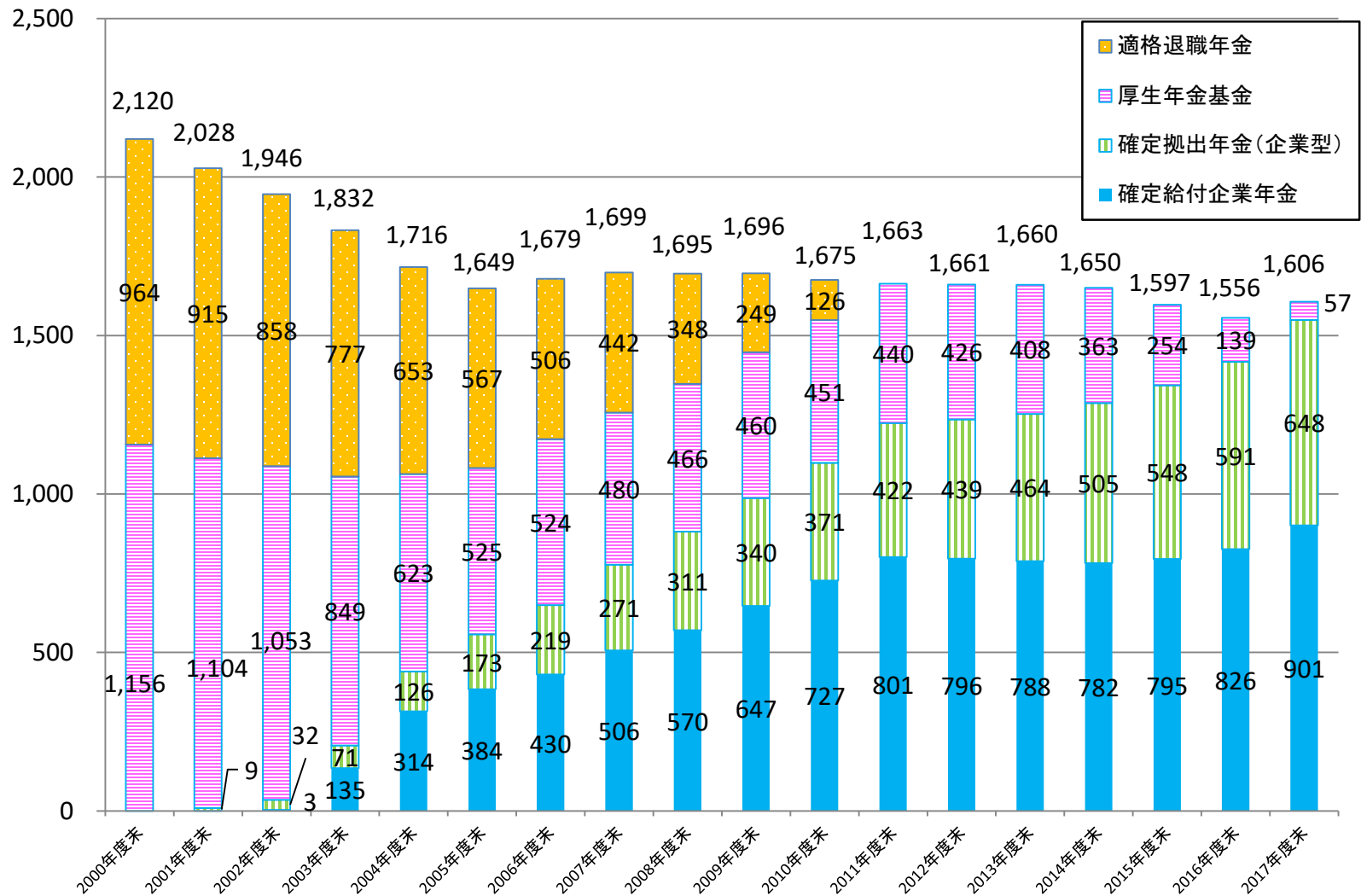
# 企業年金の加入者数の推移

○ 長らく企業年金の中核を担ってきた適格退職年金・厚生年金基金から、確定給付企業年金・確定拠出年金に移行。

○ この間、企業年金の加入者数は減少。

※各制度の加入者数の重複は控除していない。

加入者数(万人)



(出所) 適格退職年金・厚生年金基金・確定給付企業年金: 生命保険協会・信託協会・JA共済連「企業年金の受託概況」、確定拠出年金: 厚生労働省調べ

# 企業年金制度の沿革

| 年           | 内 容   |
|-------------|---|
|             | 明治時代、退職一時金が普及・慣行化   |
|             | 戦後、中小企業でも退職一時金が一般化  |
| 1952(昭和27)年 | 退職給与引当金制度の導入(要支給額の全額を無税での社内留保を認める)  |
| 1956(昭和31)年 | 退職給与引当金の限度額が要支給額の50%に圧縮(その後、順次圧縮され、2002(平成14)年に全廃)  |
| 1959(昭和34)年 | 中小企業退職金共済制度、特定退職金共済制度の導入  |
|             | 高度経済成長期、退職一時金の支給額が増大し、費用の平準化が経営上の課題に  |
| 1962(昭和37)年 | 適格退職年金制度の導入   |
| 1966(昭和41)年 | 厚生年金基金制度の導入   |
| 1991(平成3)年  | バブル崩壊   |
| 1997(平成9)年  | 規制緩和推進計画の閣議決定(確定拠出型年金の導入を検討)  |
| 2000(平成12)年 | 退職給付新会計基準の導入  |
| 2001(平成13)年 | 確定給付企業年金法の成立  |
|             | 確定拠出年金法の成立  |
|             | 適格退職年金の10年後の廃止を決定   |
| 2002(平成14)年 | 厚生年金基金の代行返上(将来期間分)開始  |
| 2003(平成15)年 | 厚生年金基金の代行返上(過去期間分)開始  |
| 2004(平成16)年 | 厚生年金保険法等改正(ポータビリティの拡充等)   |
| 2011(平成23)年 | 年金確保支援法の成立(確定給付企業年金において退職時の年金給付が可能な年齢を50~60歳から50~65歳に変更、企業型確定拠出年金においてマッチング拠出の導入、加入可能年齢を65歳まで引上げ等) |
| 2012(平成24)年 | 適格退職年金の廃止   |
| 2013(平成25)年 | 厚生年金保険法等改正(厚生年金基金の新設不可、5年間の特例解散制度等)   |
| 2016(平成28)年 | 確定拠出年金法等改正  |

# 確定給付企業年金・確定拠出年金の制度創設の経緯

- 確定給付企業年金・確定拠出年金の制度創設は、企業の退職給付会計に新しい基準が導入されたことが共通の要因。
- 確定給付企業年金は、企業の退職給付制度の中で早期退職や一時金支給等の企業のニーズに柔軟に対応できるよう設計された適格退職年金や厚生年金基金を継承する制度として創設。
- 一方、確定拠出年金は、少子高齢化や雇用の流動化等に対応するための新たな選択肢として、米国401(k)プランを参考に導入。

## <既存制度に対する問題意識>

厚生年金基金

適格退職年金

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

両制度の受け皿として、3階部分のみの確定給付型の制度創設の要望

受給権保護・強化の要請

## <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

母体企業の財務への影響を軽減する制度への要望

## <社会経済情勢との関係>

米国 401(k)プラン

米国で401(k)プランの導入が、株式市場の活性化に大きな影響を与える

確定拠出型の制度の創設が、貯蓄から投資への動きを促し、景気回復に結びつくのではないかと期待

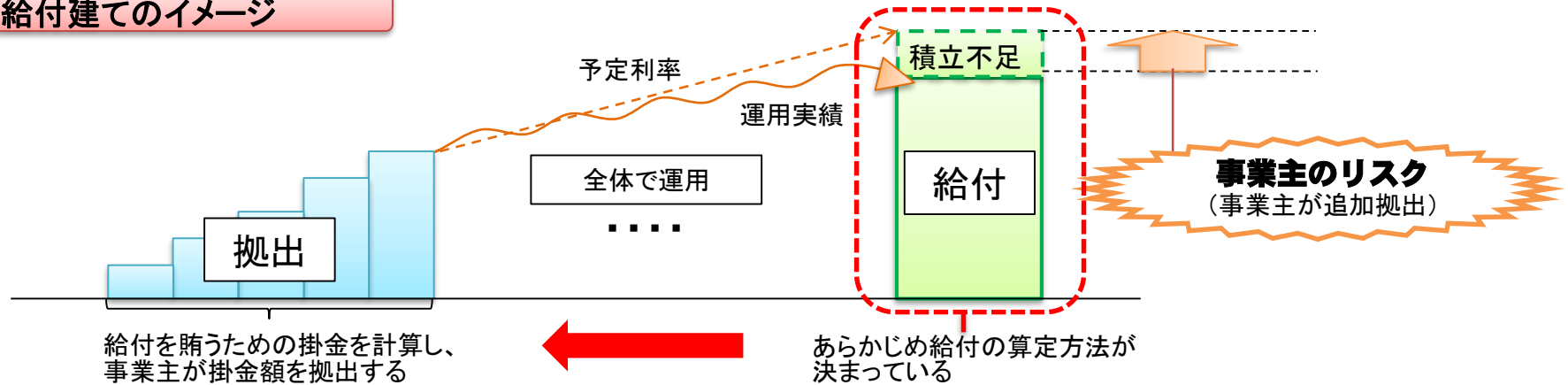
確定給付企業年金制度  
の創設

確定拠出年金制度  
の創設

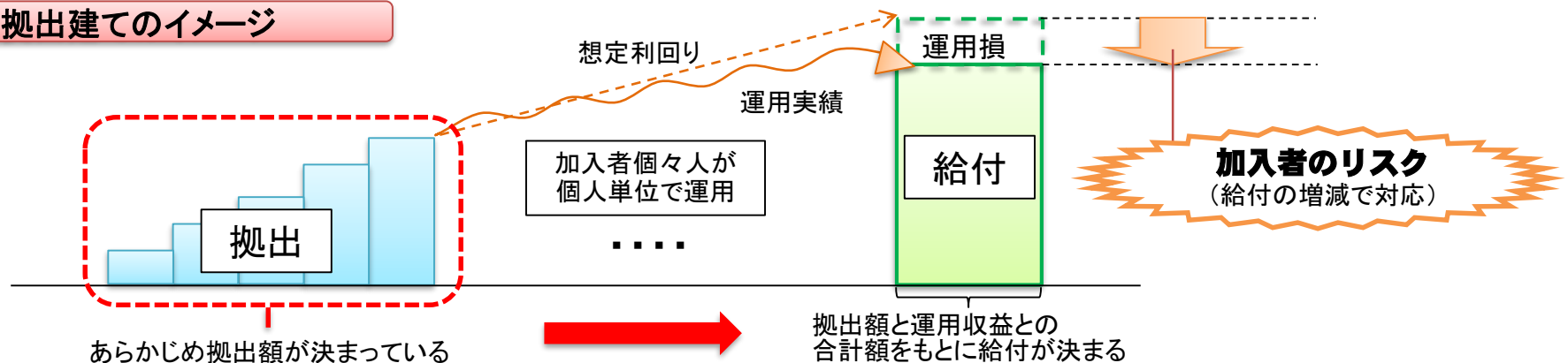
# 給付建てと拠出建ての基本的仕組み

- 給付建て(Defined Benefit)は、あらかじめ給付の算定方法が決まっている仕組み。資産は事業主・基金が運用。積立不足が発生した場合には、事業主が追加で掛金を拠出することにより、不足額を埋め合わせる必要がある。
- 拠出建て(Defined Contribution)は、あらかじめ定められた拠出額とその運用収益との合計額をもとに個人別に年金給付額が決定される仕組み。資産は加入者個々人が運用。運用が低調でも、事業主の追加拠出はない。
- これら双方の特徴を併せ持つ制度として、我が国では、「キャッシュバランスプラン」(2002年4月～)や「リスク分担型企業年金」(2017年1月～)がある。

## 給付建てのイメージ



## 拠出建てのイメージ



# 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・確定拠出年金については、制度創設時の経緯を反映する形で、加入可能年齢や受給開始年齢等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、加入可能年齢は厚生年金と同様に70歳まで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るという制度趣旨のもと、受給開始可能年齢は60歳以上とされているとともに、年齢到達前の中途引き出しは原則認められていない。加入可能年齢については、受給開始可能年齢を踏まえ、原則60歳までとされている。

|        |                         | 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<br>(加入者も事業主負担を超えない範囲で拠出可能)<br>※拠出限度額なし(ただし、加入者負担の非課税枠は年間4万円まで(生命保険料控除))                      | <b>【企業型】</b><br>事業主拠出<br>(加入者も事業主拠出を超えない範囲で拠出可能)<br>※拠出限度額あり                    | <b>【個人型(iDeCo)】</b><br>加入者拠出<br>(中小企業については、事業主も拠出可能)<br>※拠出限度額あり |
|        | 加入可能年齢                  | 70歳まで  | 60歳まで<br>※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歳まで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)<br>受給開始年齢の選択 | 60歳～65歳の規約で定める年齢到達時<br>又は50歳以上の退職時(規約に定めがある場合)<br>※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<br>※60歳までの加入等の期間が10年に満たない場合は、60歳まで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<br>※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<br>※資産が少額である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者が選択可能(年金の場合の支給期間等は労使が選択)  | 年金か一時金かを受給者が選択可能(年金の場合の支給期間等は受給者が選択)  |  |



# 確定給付企業年金の制度概要

- 確定給付企業年金法(平成13年法律第50号)により創設。
- 労使の自主性を尊重しつつ、受給権の保護を意図した制度。
- 労使合意に基づき、規約を作成し、厚生労働大臣の認可等を受けることで実施。
- 将来の給付を事業主が約束。

## <形態>

- 母体企業とは異なる法人格を有する基金が実施する「基金型」と、労使が合意した規約に基づき事業主が実施する「規約型」がある。

## <加入者>

- 厚生年金適用事業所の被保険者。
- 規約において加入者資格を設けることが可能であるが、特定の者について不当に差別的なものであってはならない。

## <給付>

- 労使が合意した規約に基づき、老齢給付を行う(年金給付・一時金給付の選択可)。
- 給付や積立などについて必要最低限のルールを定めた上で、労使合意に基づき、より柔軟な制度設計が可能。

## <掛金>

- 規約で定めるところにより、事業主が掛金を拠出(規約に定め、加入者の同意を得た場合は、加入者拠出も可能)。

## <財政>

- 約束した給付が支給できるよう、年金資産の積立基準を設定。

## <その他>

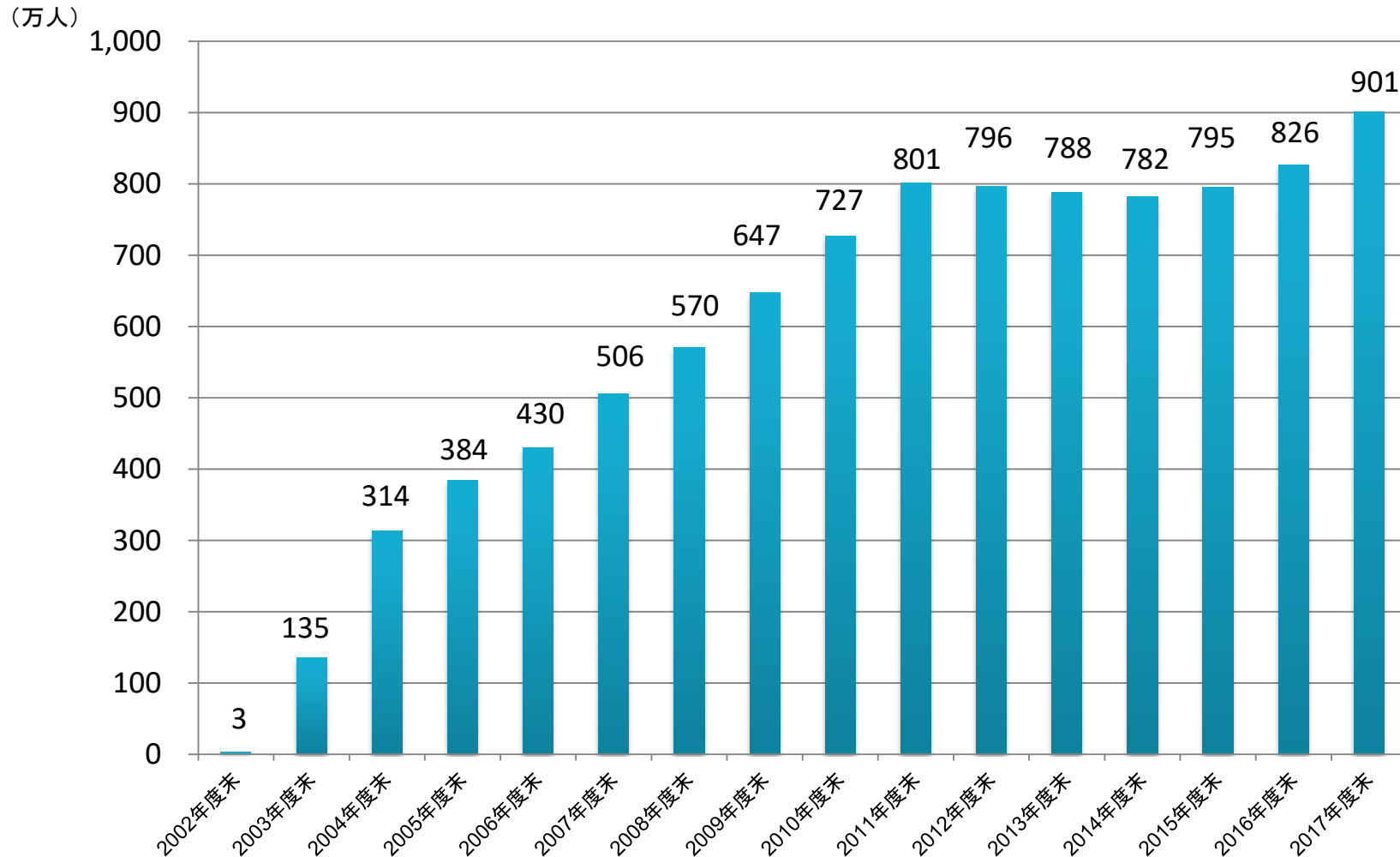
- 金融機関等の確定給付企業年金の管理・運営に関わる者の責任、行為準則を明確化。
- 事業主等は、業務の概況について加入者等に周知。

# 確定給付企業年金の制度改正の主な経緯

| 年 月           | 内 容  |
|---------------|--|
| 2001(平成13)年6月 | 確定給付企業年金法の成立 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 代行返上(将来期間分)開始(2002年4月より施行)</li> <li>・ 代行返上(過去期間分)開始(2003年9月より施行)</li> </ul>  |
| 2002(平成14)年4月 | 確定給付企業年金法の施行   |
| 2003(平成15)年1月 | 厚生年金基金解散・移行認可基準の改正 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 代行割れ厚生年金基金の代行返上(将来期間分)が可能に</li> </ul>  |
| 2004(平成16)年6月 | 改正確定給付企業年金法の成立 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 軽微な事項の規約変更の手續の簡素化等(2004年6月より施行)</li> <li>・ ポータビリティの拡充(2005年10月より施行)</li> </ul>   |
| 2011(平成23)年8月 | 年金確保支援法の成立 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 退職時の年金給付が可能な年齢を50～60歳から50～65歳に変更(2011年8月より施行)</li> </ul>   |
| 2012(平成24)年1月 | 改正確定給付企業年金法施行規則の成立 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 過去勤務債務の償却方法の見直し等(2012年1月より施行)</li> </ul>   |
| 2013(平成25)年6月 | 改正厚生年金保険法の成立 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 厚生年金基金から確定給付企業年金への移行等の支援の実施(2014年4月より施行)</li> </ul>  |
| 2016(平成28)年5月 | 改正確定給付企業年金法の成立 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 実施事業所の減少の特例等(2016年7月より施行)</li> <li>・ ポータビリティの拡充(2018年5月より施行)</li> <li>・ リスク対応掛金やリスク分担型企業年金の導入(2017年1月より施行)</li> <li>・ 「運用の基本方針」・「政策的資産構成割合」の策定義務化(2018年4月より施行)</li> <li>・ 総合型基金の代議員の選任の在り方の見直し(2018年10月1日より適用)</li> <li>・ 総合型基金の会計の正確性の確保(2019年度決算より適用)</li> </ul> |

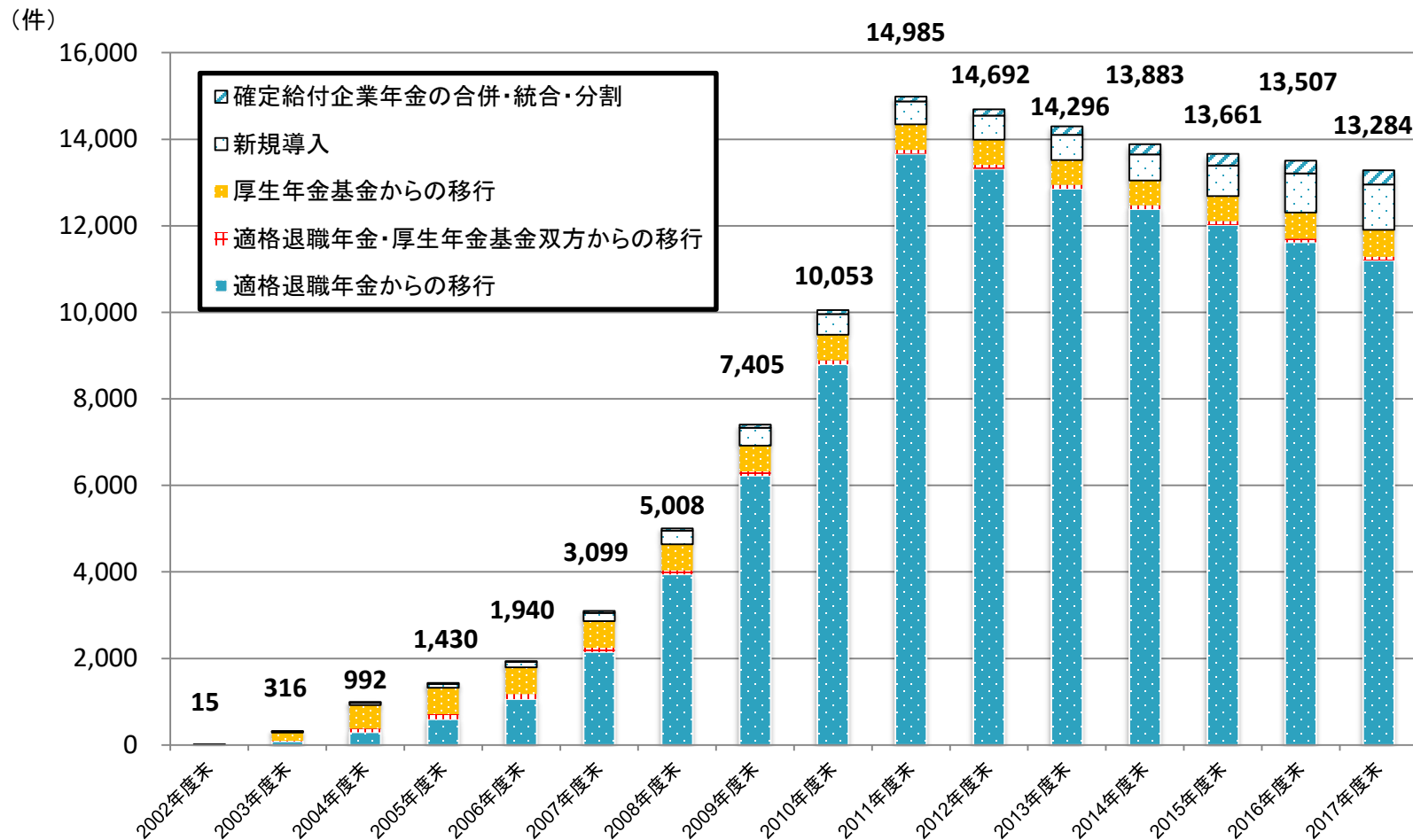
# 確定給付企業年金の加入者数の推移

- 2011年度末までは、適格退職年金制度からの移行に伴い、加入者数は増加。
- その後、加入者数は横ばいに推移していたが、2016年度以降、代行返上や解散した厚生年金基金からの新設などにより、加入者数は増加。



# 確定給付企業年金の推移(設立時の移行元別・件数)

- 2011年度末までは、適格退職年金制度からの移行に伴い、件数は増加。
- その後、適格退職年金制度からの移行により設立した確定給付企業年金が減少したことにより、全体の件数は減少傾向。



(出所)厚生労働省調べ

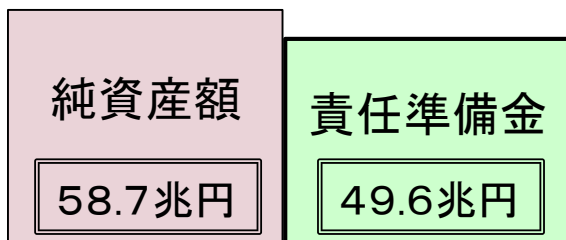
# 確定給付企業年金の積立基準

- 確定給付企業年金の財政運営は、継続基準と非継続基準の2つの観点から確認している。
- 制度全体でみた場合には、継続基準・非継続基準をともにクリアしている。
- 制度が成熟化する中、積立不足に対して必要な掛金を拠出するなど財政の健全化が図られてきたが、個々の確定給付企業年金ごとにみると、継続基準を満たさないものが約2割、非継続基準を満たさないものが約1割ある。

## 《資産／負債の状況》(2016(平成28)年度末時点)

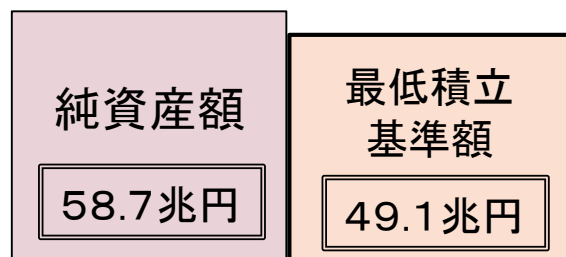
### ①継続基準

今後も制度を継続することを前提に、現在保有する資産と将来に入ってくると見込まれる掛金で、将来にわたり給付が支払えるかどうかを確認するもの。



### ②非継続基準

現時点で制度を終了させた場合を想定し、その時点までの加入期間に応じた給付債務を賄うだけの資産を保有しているかどうか確認するもの。



## 《積立状況(各年度末)》

| 年度                           | 2013<br>(平成25) | 2014<br>(平成26) | 2015<br>(平成27) | 2016<br>(平成28) |
|------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 継続基準の積立水準が1未満となる確定給付企業年金の割合  | 25.6%          | 21.4%          | 19.1%          | 20.8%          |
| 非継続基準の積立水準が1未満となる確定給付企業年金の割合 | 8.7%           | 7.4%           | 7.7%           | 8.4%           |
| (参考)<br>資産加重平均利回り            | 8.94%          | 9.11%          | 0.44%          | 2.52%          |

(出所)厚生労働省「確定給付企業年金の事業状況等」

※1 各事業年度における事業及び決算に関する報告書の提出があった約12,000の確定給付企業年金を集計。

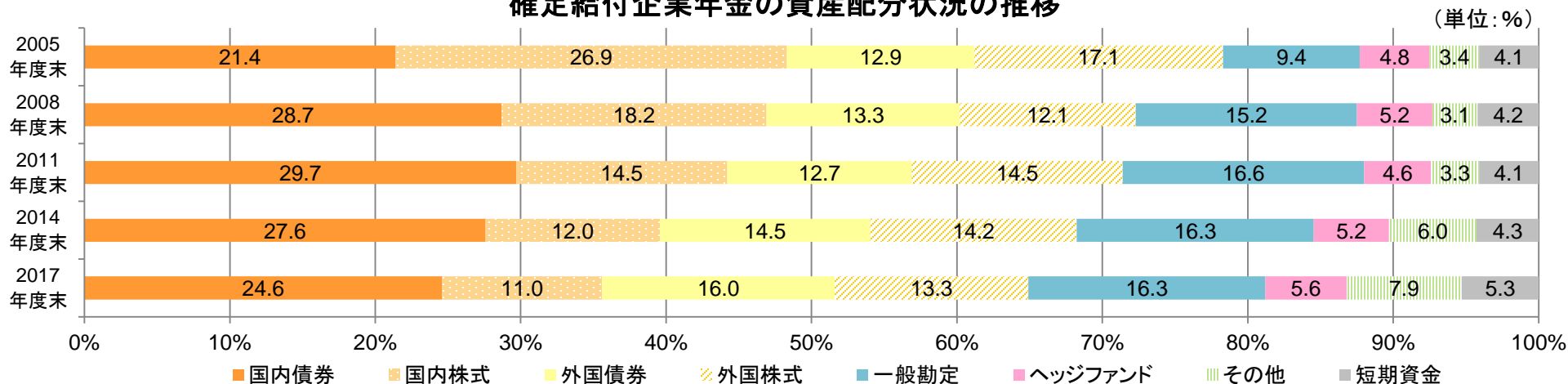
※2 継続基準については、積立不足が許容範囲内であれば追加の掛金拠出が不要とされているものも含む。

※3 「資産加重平均利回り」は、確定給付企業年金ごとの時価ベース利回りを資産額の加重平均により集計。

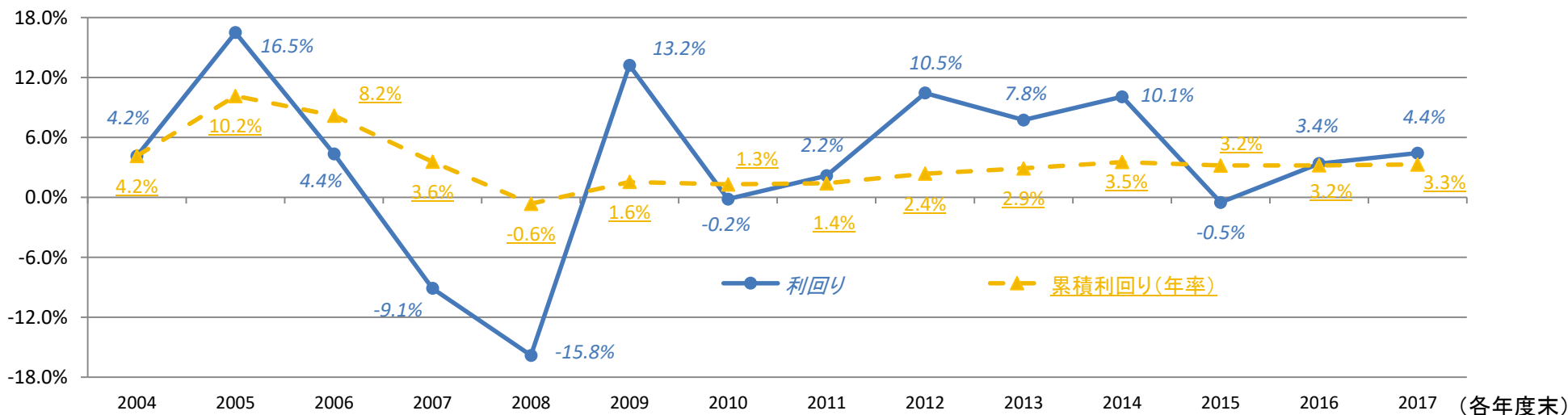
# 確定給付企業年金の資産運用の状況

○ 確定給付企業年金の資産運用については、株式の割合が低下する一方で、一般勘定などの割合が高まっている。

## 確定給付企業年金の資産配分状況の推移



## 確定給付企業年金 利回り



(出所) 企業年金連合会「企業年金に関する基礎資料」を基に作成

※ 上記資料は、企業年金連合会が各年度に行っている企業年金実態調査に基づくもの。2017年度調査では会員1,037、会員外1,952、合計2,989の基金型・規約型を対象として、会員1,026、会員外758、合計1,784から回答を得たもの

# 確定拠出年金の制度概要

- 確定拠出年金法(平成13年法律第88号)により創設。
- 企業型については労使合意に基づく規約を、個人型については個人型年金規約を作成し、厚生労働大臣の承認を受けることで実施。
- 拠出された掛金が加入者ごとに明確に区分され、掛金とその運用収益との合計額をもとに給付額が決定。

## <形態>

- 労使が合意した規約に基づき事業主が実施する「企業型」と、国民年金基金連合会が実施し個人単位で加入する「個人型」がある。

## <加入者>

- 企業型：厚生年金適用事業所の被保険者(60歳未満)。規約で定めた場合、最長で65歳まで加入することが可能。また、規約において加入者資格を設けることが可能であるが、特定の者について不当に差別的なものであってはならない。
- 個人型：国民年金の第1号、第2号、第3号被保険者(60歳未満)。

## <給付>

- 掛金とその運用収益との合計額をもとに給付額が決定。
- 中途引出しは原則認められず、60歳以降老齢給付の受給が可能(年金給付・一時金給付の選択可)。

## <掛金>

- 企業型：規約で定めるところにより、事業主が掛金を拠出。労使合意により規約に定めた場合は、加入者拠出も可能。
- 個人型：加入者が掛金を拠出。企業年金を実施していない中小事業主に限り、追加して事業主拠出も可能。
- いずれの場合も拠出限度額がある。

## <その他>

- 企業型については事業主が、個人型については国民年金基金連合会が加入者等のために投資教育を実施。
- 金融機関等の確定拠出年金の管理・運営に関わる者の責任、行為準則を明確化。

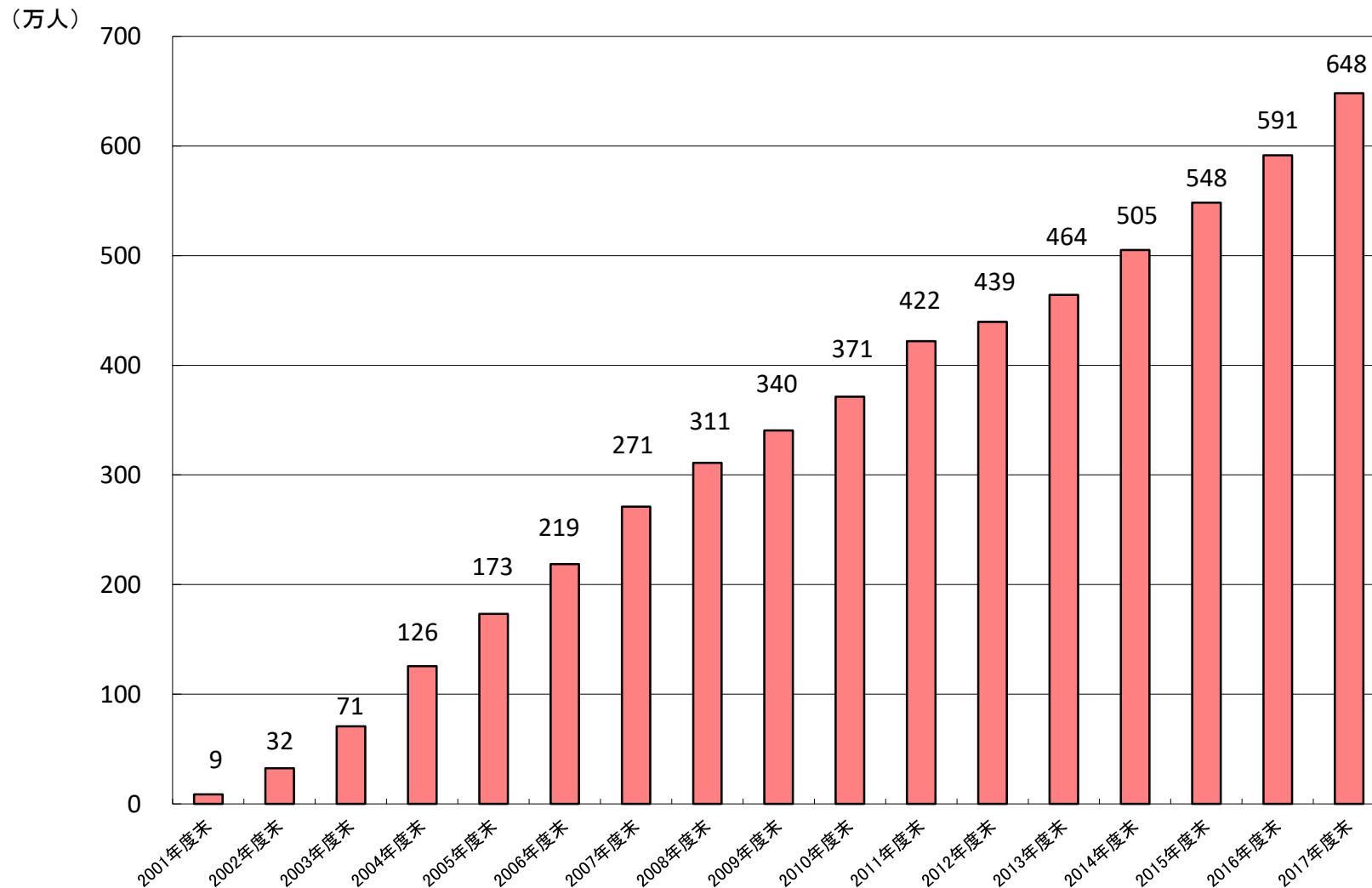
# 確定拠出年金の制度改革の主な経緯

| 年 月            | 内 容  |
|----------------|--|
| 1997(平成 9)年3月  | 規制緩和推進計画閣議決定 (確定拠出型年金の導入を検討)   |
| 2001(平成13)年6月  | 確定拠出年金法の成立   |
| 10月            | 確定拠出年金法の施行   |
| 2004(平成16)年6月  | 改正確定拠出年金法の成立 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 拠出限度額の引上げ(2004年10月より施行)(企業型:月額3.6万円→4.6万円)</li> <li>・ 確定拠出年金へ移行する際の移換限度額の撤廃(2004年10月より施行)</li> <li>・ ポータビリティの拡充(2005年10月より施行)</li> </ul>   |
| 2010(平成22)年1月  | 拠出限度額の引上げ(企業型:月額4.6万円→5.1万円)   |
| 2011(平成23)年8月  | 年金確保支援法の成立 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 加入者拠出(マッチング拠出)の導入(2012年1月より施行)</li> <li>・ 企業型の加入可能年齢を65歳まで引上げ(2014年1月より施行)</li> <li>・ 継続投資教育の配慮義務化(2011年8月より施行)</li> </ul>   |
| 2013(平成25)年6月  | 改正厚生年金保険法の成立 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 厚生年金基金から確定拠出年金への移行等の支援の実施(2014年4月より施行)</li> </ul>  |
| 2014(平成26)年10月 | 拠出限度額の引上げ(企業型:月額5.1万円→5.5万円)   |
| 2016(平成28)年5月  | 改正確定拠出年金法の成立 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 企業年金連合会への投資教育の委託(2016年7月より施行)</li> <li>・ 個人型の加入可能範囲の拡大(2017年1月より施行)</li> <li>・ 掛金の拠出単位の年単位化(2018年1月より施行)</li> <li>・ 中小企業向け施策の充実(簡易型、中小事業主掛金納付制度の導入)(2018年5月より施行)</li> <li>・ ポータビリティの拡充(2018年5月より施行)</li> <li>・ 運用の改善(指定運用方法、運用商品提供数の上限の設定等)(2018年5月より施行)</li> <li>・ 継続投資教育の努力義務化(2018年5月より施行)</li> </ul> |



# 企業型確定拠出年金の加入者数の推移

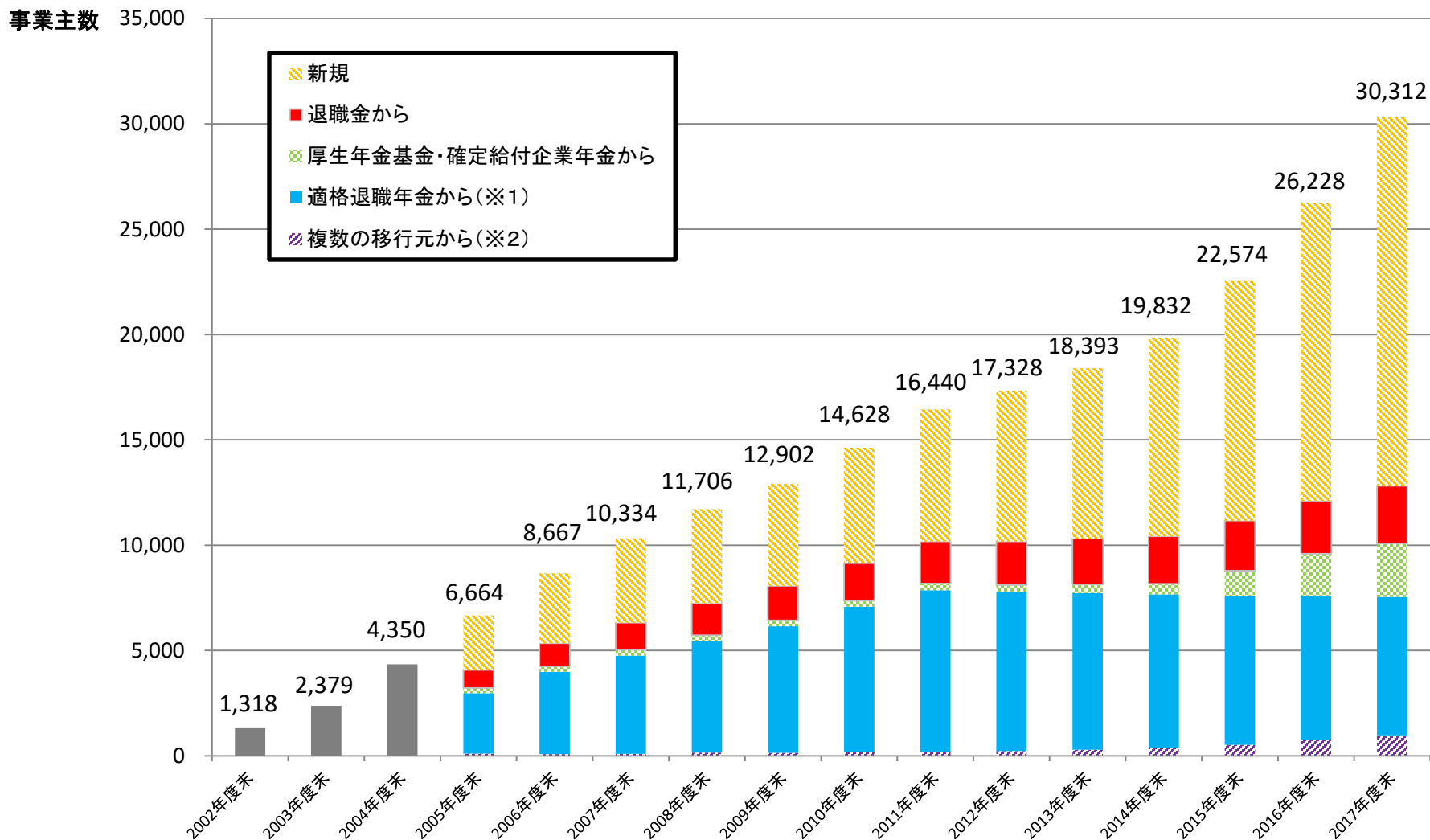
○ 企業型確定拠出年金の加入者数は年々増加。



(出所)厚生労働省調べ

# 企業型確定拠出年金の推移(設立時の移行元別・事業主別)

○ 制度創設時の位置付けを反映する形で、企業型確定拠出年金は新規が6割近くを占めており、現在も新規が増加傾向。



(※1) 退職金の内枠で適格退職年金を実施していた事業主を含む。

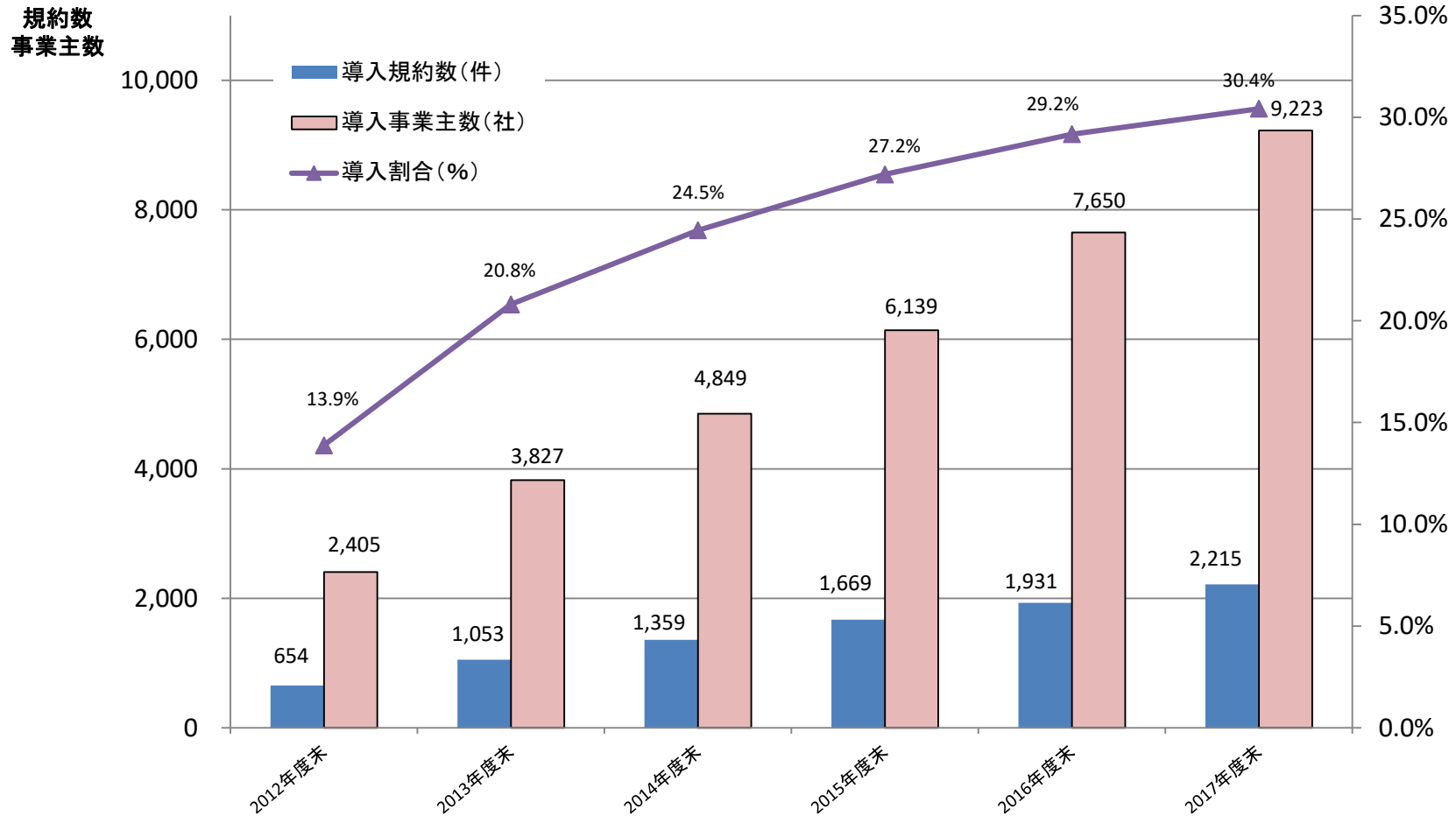
(※2) 「複数の移行元から」とは、適格退職年金、退職金、厚生年金基金、確定給付企業年金、中小企業退職金共済制度のうち、複数の移行元から移行したものをいい、中小企業退職金共済制度のみから移行したものも含む。

(※3) 2004年度末以前においては、移行元の内訳は不明。

(出所) 厚生労働省調べ

# マッチング拠出の実施状況

○ マッチング拠出を規定している規約数は全5,830規約のうち2,215規約(38.0%)、事業主数は全30,312事業主のうち9,223事業主(30.4%)となっている。



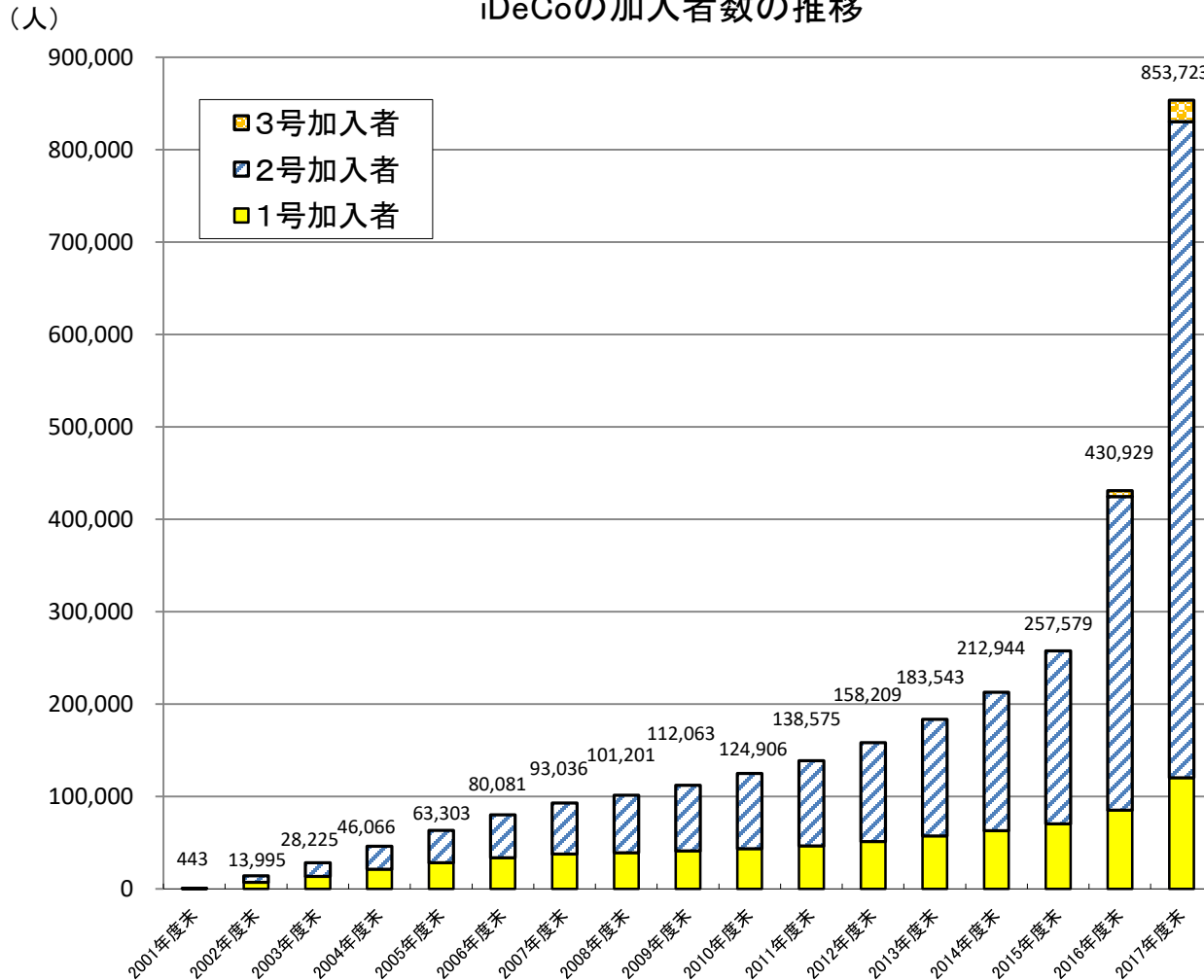
(出所) 厚生労働省調べ

※ 導入規約数及び導入事業主数は、マッチング拠出を規定する規約数及び実施事業主数を集計  
 導入割合は事業主単位で算出(マッチング導入事業主÷全実施事業主数)

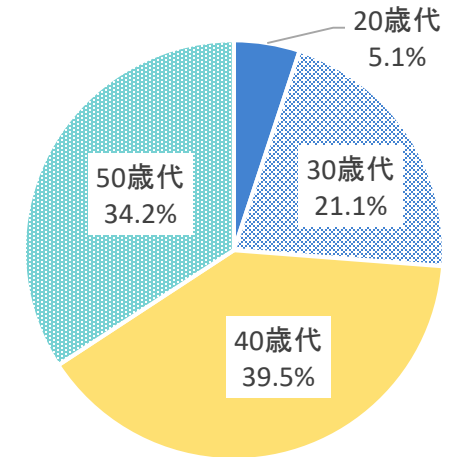
# 個人型確定拠出年金 (iDeCo) の加入者数の推移

- 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、加入者数が急増。2018(平成30)年12月末現在、112.4万人。

iDeCoの加入者数の推移



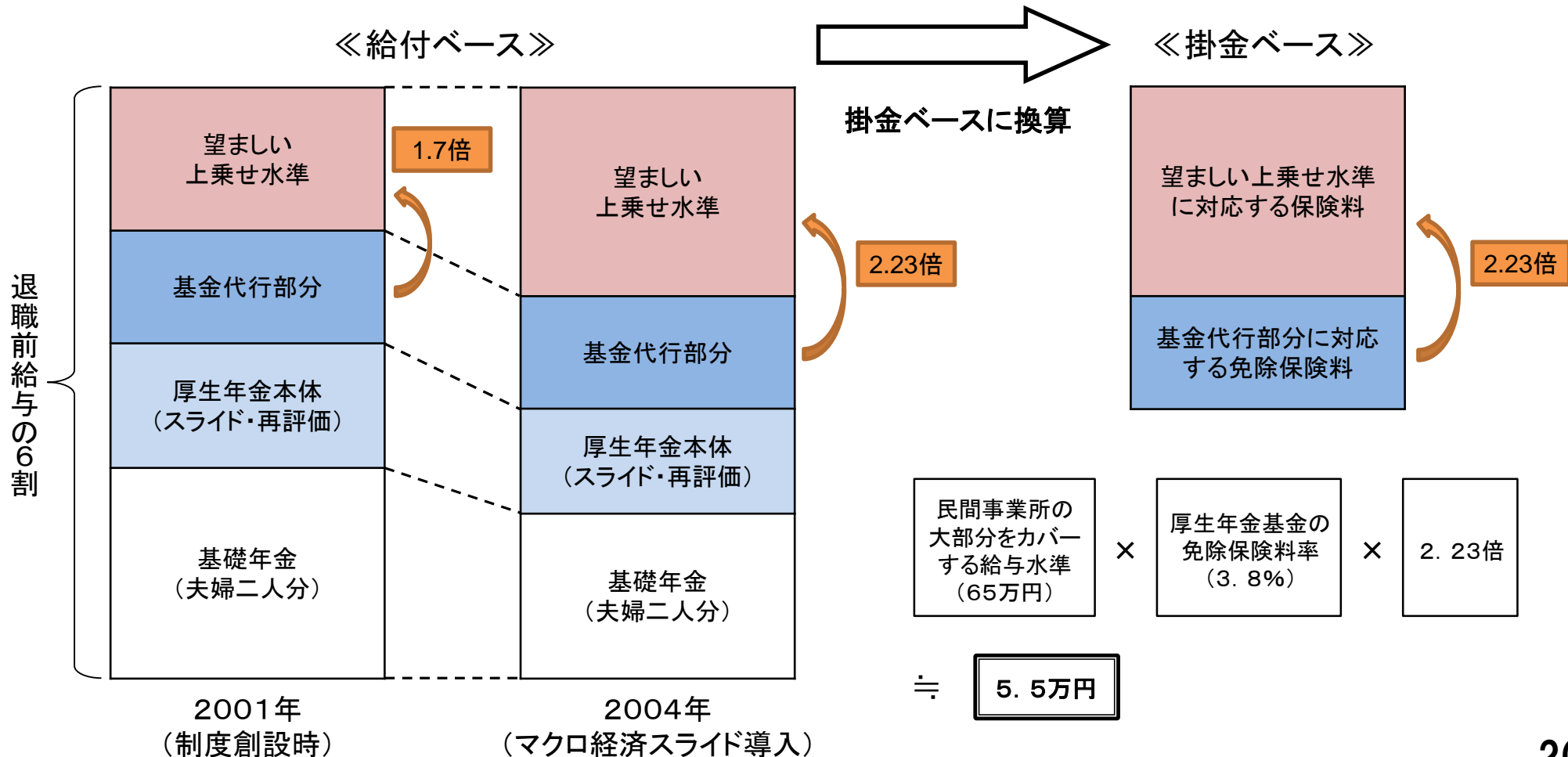
iDeCo加入者の年齢構成  
(2018年12月末時点)



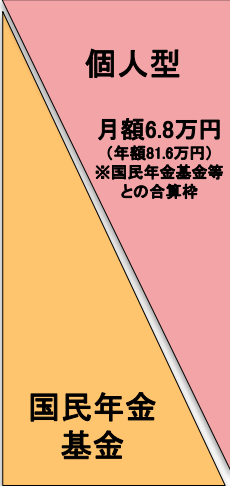
(出所)国民年金基金連合会調べ

# 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、厚生年金基金の望ましい上乗せ水準(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。
- 給付ベースから掛金ベースへの換算に当たって、民間事業所の大部分をカバーする給与水準に厚生年金基金の免除保険料率を乗じ、それを2.23倍することで拠出限度額を算出。



# 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、規約で個人型へ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<br/>月額6.8万円<br/>(年額81.6万円)<br/>※国民年金基金等との合算枠</p> <p>国民年金基金</p> | 個人型<br>月額2.3万円<br>(年額27.6万円)<br>(注2) | 企業型<br>月額5.5万円<br>(年額66万円)<br>(注1) | 個人型<br>月額2万円<br>(年額24万円)   | 企業型<br>月額2.75万円<br>(年額33万円)<br>(注1) | 個人型<br>月額1.2万円<br>(年額14.4万円)        | 個人型<br>月額1.2万円<br>(年額14.4万円) | 個人型<br>月額1.2万円<br>(年額14.4万円) | 個人型<br>月額2.3万円<br>(年額27.6万円)   |
|   |                                      |                                    | 企業型<br>月額3.5万円<br>(年額42万円) | 確定給付型<br>(厚生年金基金、確定給付企業年金、私学共済など)   |                                     |                              |                              | 国家公務員<br>共済組合<br>地方公務員<br>共済組合 |
| <h2>厚生年金保険</h2>   |                                      |                                    |                            |                                     |                                     |                              |                              |                                |
| <h2>国民年金(基礎年金)</h2>   |                                      |                                    |                            |                                     |                                     |                              |                              |                                |

国民年金  
第1号被保険者

国民年金  
第2号被保険者等(注3)

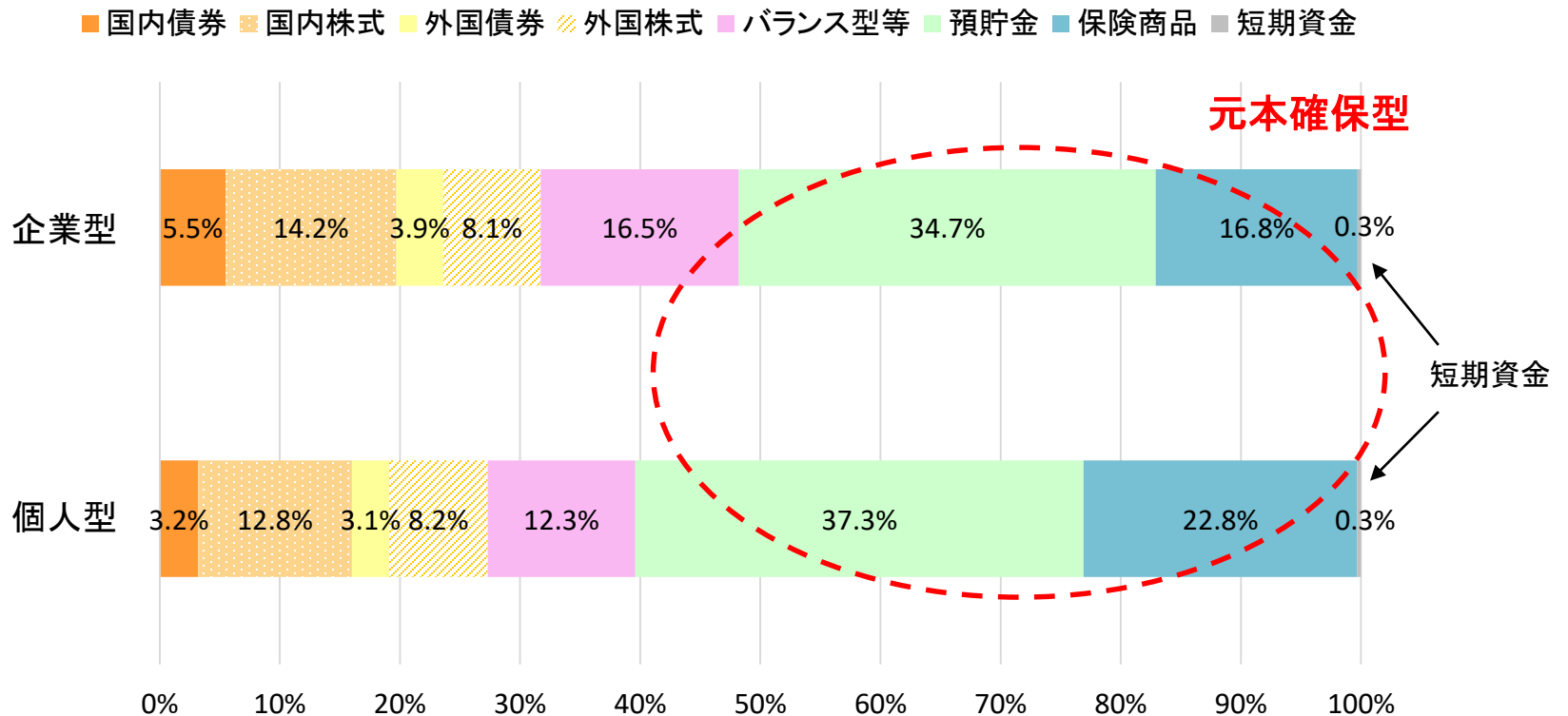
国民年金  
第3号被保険者

(注1) 拠出限度額の範囲内で事業主拠出に加え、加入者も拠出可能(マッチング拠出)。ただし、加入者拠出は事業主拠出を超えない範囲内でのみ可能。  
 (注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拠出に加え、事業主も拠出可能(中小事業主掛金納付制度)。  
 (注3) 国民年金第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)。

# 確定拠出年金の資産構成割合

○ 確定拠出年金については、元本確保型商品に資産が偏っている。

## 確定拠出年金の資産構成割合(2017(平成29)年度末)

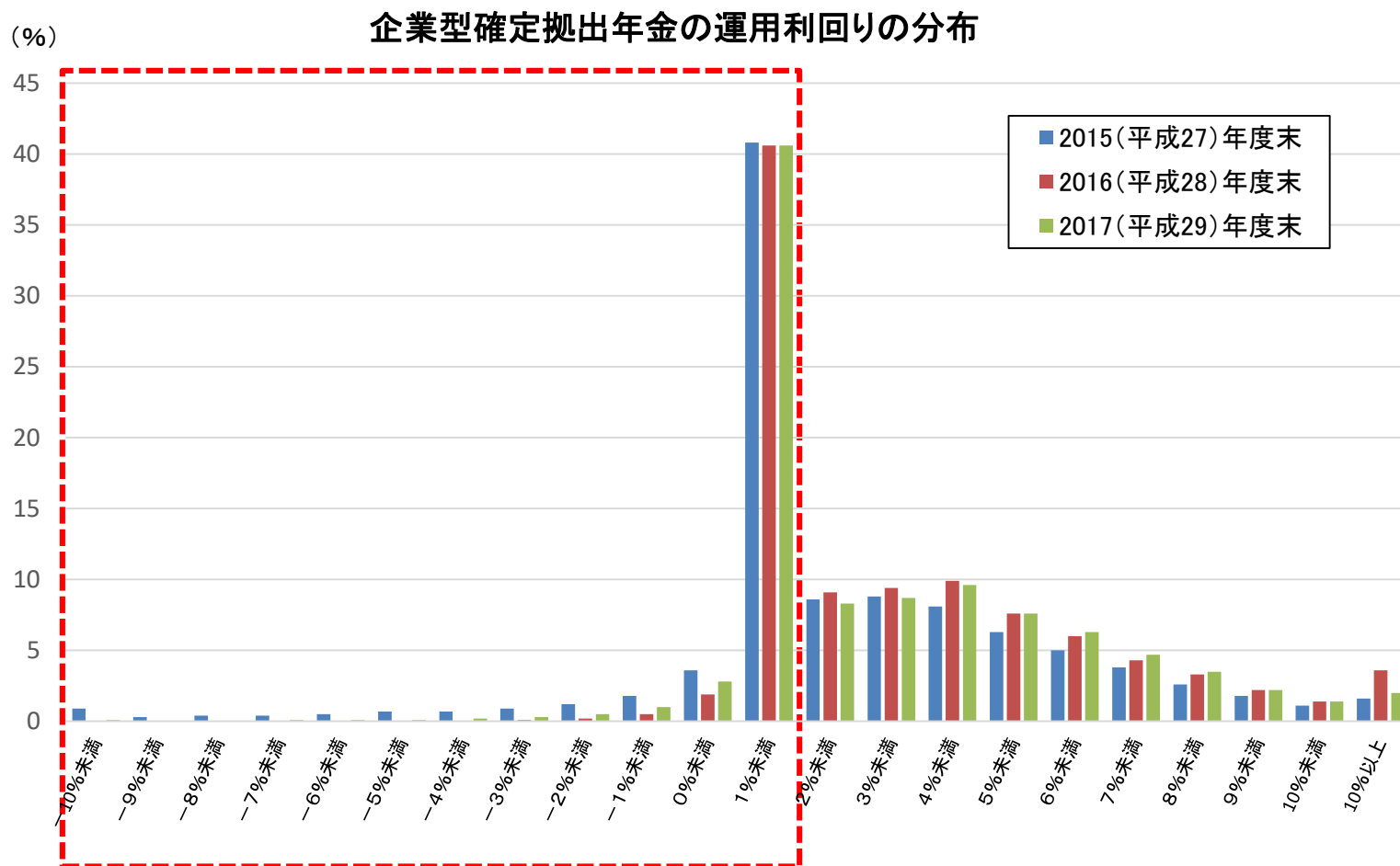


(出所) 企業年金連合会「企業年金に関する基礎資料 平成30年度版」

※ 国内債券、外国債券、国内株式、外国株式、バランス型は投資信託等による運用。

# 企業型確定拠出年金の運用利回り

○ 企業型確定拠出年金の運用利回りについては、約10%が元本割れで、0～1%未満の者が約4割を占めている。



(出所) 格付投資情報センター「年金情報」を基に作成

対象：大手運営管理機関4社（野村証券、三井住友信託銀行、三菱UFJ信託銀行、みずほ銀行）の加入者（2015年度末：約312万人、2016年度末：約345万人、2017年度末：約376万人）



# 確定給付企業年金・確定拠出年金における受給の形態

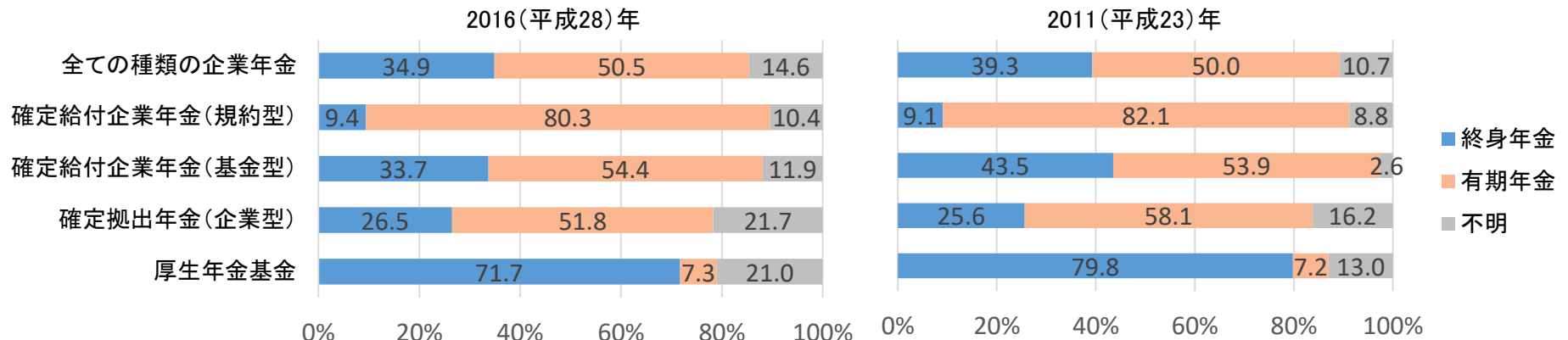
- 確定給付企業年金・確定拠出年金ともに受給形態は年金か一時金か選択可能で、実態としては相当数が一時金受給を選択している。特に確定拠出年金では、企業型・個人型ともに9割程度と、この傾向が顕著である。
- 企業年金における給付設計については、終身年金の実施割合が減少している。

＜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29年度)を基に作成。

＜企業年金制度における終身年金・有期年金の実施状況＞



(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)」

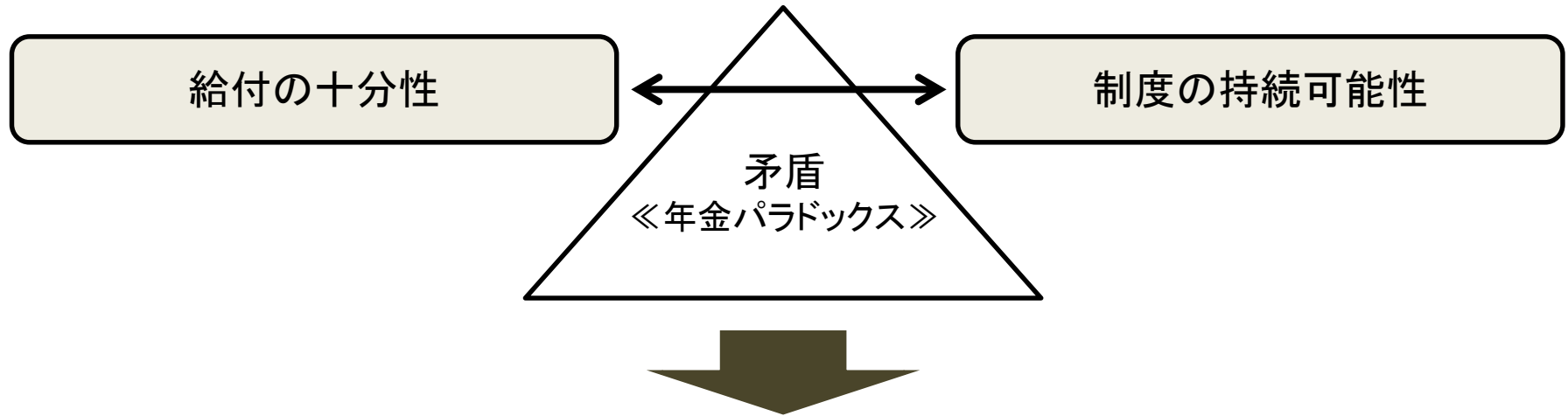
※ 企業年金制度がある企業について、企業年金の種類・給付形態(複数回答)ごとに集計。

※ 制度ごとに「終身年金」「有期年金」「不明」の合計を100として算出。

※ 厚生年金基金の「有期年金」は、終身年金である上乘せ部分を除く3階部分について回答した事業所が計上されているものと考えられる。

# 諸外国の年金制度の動向

【OECDの報告書(Pensions at a Glance 2011)が指摘する先進諸国の年金制度に共通する課題】



このジレンマから抜け出す解決策

- ① 就労期間の長期化  
→ 支給開始年齢の引上げ(保険料拠出期間の延長)や早期退職インセンティブの廃止
- ② 公的年金の支給努力の対象を最も脆弱な人々におく  
→ 老後所得保障制度における再分配の実施
- ③ 公的年金給付の削減を補完する私的年金等の奨励  
→ 若者や低所得者層に対する私的年金のカバー率の向上

# 諸外国の企業年金・個人年金制度の概要①

| 国名   | アメリカ   | イギリス  |
|------|--|---|
| 制度体系 | <p>③個人年金</p> <p>②企業年金<br/>確定給付型制度    確定拠出型制度</p> <p>①公的年金<br/>公的年金<br/>OASDI(連邦社会保障年金制度)<br/>(右の特別制度の加入者を除く、<br/>ほとんど全ての被用者・自営業者)</p> <p>鉄道職員退職制度<br/>旧連邦職員退職制度<br/>州地方職員退職制度</p>  | <p>ステークホルダー年金    企業年金    国家公務員年金    地方公務員年金    個人年金</p> <p>国家年金</p>   |
| 制度概要 | <ul style="list-style-type: none"> <li>アメリカの年金制度は、①公的年金制度、②企業の任意で設立される企業年金、③自助努力としての個人年金の3つを「三本脚の椅子 (three-legged stool)」と呼び、これらにより老後の生活に備えることが定着している。</li> <li>【企業年金】 <ul style="list-style-type: none"> <li>企業が任意に設立する。</li> <li>制度設計は企業により様々であるが、大半の制度は内国歳入法が定める適格要件を満たす「税制適格企業年金」として設計されている。</li> <li>1974年に制定されたエリサ法は、受給者保護の観点から、開示、受給権付与、積立、受託者責任等の基準を定めており、税制優遇を受けると受けざるとにかかわらず、全ての企業年金に適用される。</li> <li>確定給付型と確定拠出型に大別されるが、近年ではハイブリッドプランを設立する動きも目立っている。</li> </ul> </li> <li>【IRA(個人退職勘定)】 <ul style="list-style-type: none"> <li>エリサ法の施行により創設された個人用の積立勘定。企業年金に加入している労働者も含めて全労働者に適用範囲が拡大された。</li> <li>拠出金負担者は通常個人であるが、事業主は従業員が設定した個人退職勘定に掛金を払い込むこともできる。</li> <li>従業員が退職する際に401(k)プランに積み立てた資産を移換する受け皿としても活用されている。</li> </ul> </li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>公的年金制度である国家年金、低所得の高齢者向けの年金クレジットのほか、各種企業年金などの私的年金により、高齢期の所得の確保が図られる構造となっている。</li> <li>【企業年金】 <ul style="list-style-type: none"> <li>全事業主に自動加入(従業員は加入しないこと(opt out)を選択できる)の企業年金を設置することが求められている。</li> <li>自動加入先となる適格年金プランは確定給付型プラン、確定拠出型プラン及びハイブリッドプランがある。</li> <li>2012年10月から、従業員規模の大きい事業主から段階的に実施。</li> <li>中小事業主向けに、自動加入の受け皿として、確定拠出型のNESTが創設され、その管理・運営を行うNEST Corporationが設立された。</li> <li>中小事業主とその従業員の大半を占める中・低所得者層が受け入れ易いよう、低廉なコストで運用することとしている。</li> </ul> </li> <li>【ステークホルダー年金】 <ul style="list-style-type: none"> <li>全国民を対象に、事務コストに上限を設け保険料を低額にした確定拠出型の個人年金制度。</li> <li>加入は任意であり、既存の職域年金等との選択制。</li> </ul> </li> </ul> |

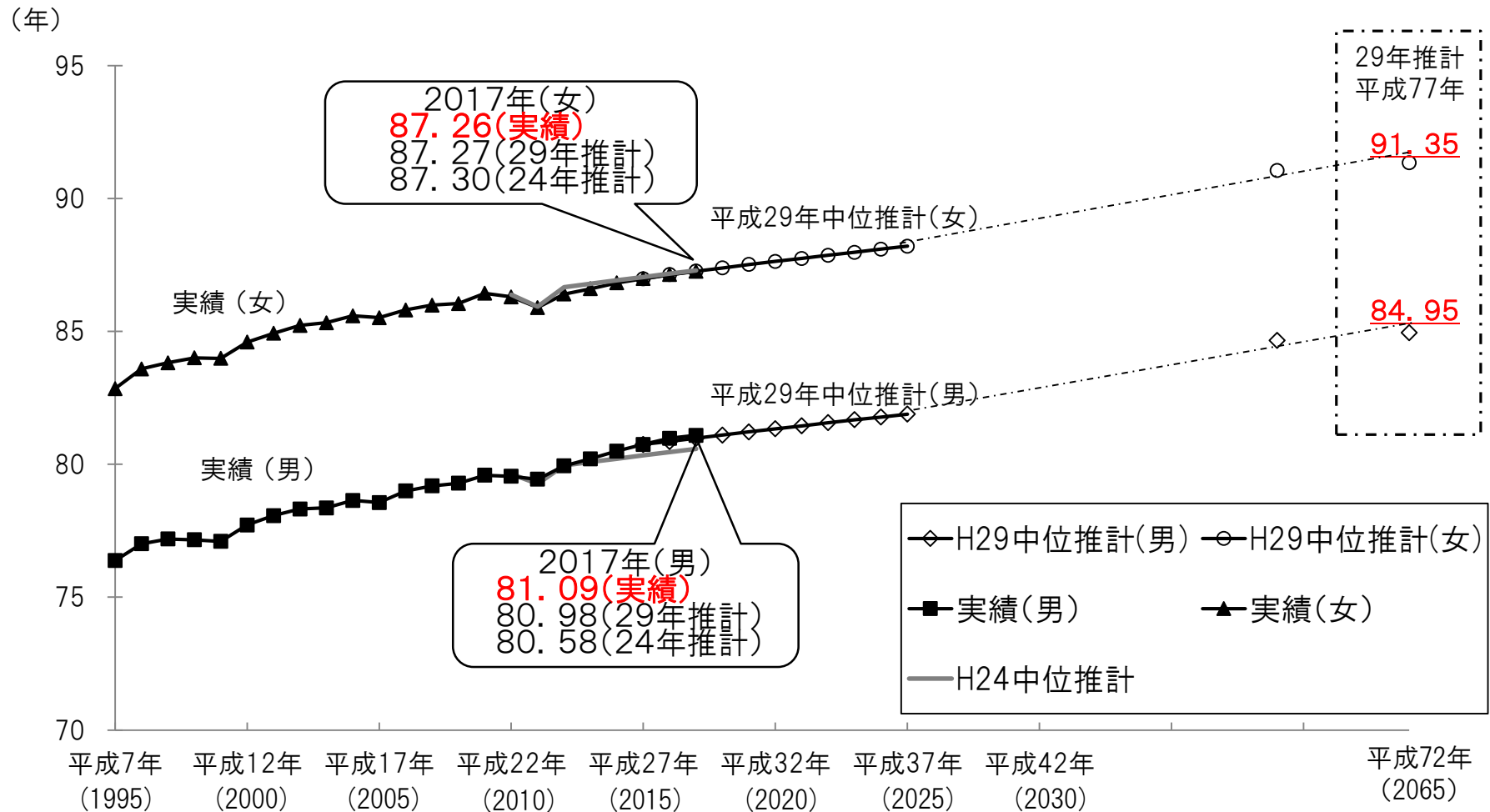
# 諸外国の企業年金・個人年金制度の概要②

| 国名                 | ドイツ   | スウェーデン  |
|--------------------|---|---|
| <p><b>制度体系</b></p> | <p><b>第1の柱</b><br/><b>公的年金保険</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 社会保険料の賦課対象である全被用者が強制加入</li> <li>・ 賦課方式</li> </ul> <p><b>第2の柱</b><br/><b>職域年金</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 任意加入又は団体協約による加入</li> <li>・ 大半は積立方式</li> <li>・ 拠出時・運用時非課税・給付時課税/優遇措置</li> </ul> <p><b>第3の柱</b><br/><b>個人年金</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 任意加入</li> <li>・ 財政的な優遇措置による加入促進（リースター年金）</li> </ul>  | <p><b>個人年金</b></p> <p>団体年金</p> <p>他</p> <p>協約年金</p> <p>ホワイトカラー ITP</p> <p>ブルーカラー SAF-LO</p> <p>国 PA16</p> <p>地方 KAP-KL AKAP-KL</p> <p><b>国民年金</b></p> <p>民間企業の被用者   公務員   その他</p>   |
| <p><b>制度概要</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ドイツの年金制度は、職域ごとに分立する1階建ての公的年金と、それを補完する企業年金制度、個人の貯蓄等の上乗せの3つからなり、この「社会保障の3本柱」によって老後に備えることが定着している。</li> <li>【<b>職域年金</b>】</li> <li>・ 企業が任意に設立。</li> <li>・ 1974年に「高齢企業年金改革法」が制定され、受給権付与基準の規定や支払保証制度の創設が行われ、この法律により包括的な規制を受ける。</li> <li>・ 給付設計には給付建てと拠出建てがあるが、全体としても9割以上が給付建てを採用していると見られている。</li> <li>・ 年金金庫や年金基金等の5つの実施形態があり、実施形態により、給付設計への規制の程度、税制上の措置、年金資産の扱い方、運用規制等が異なっている。</li> <li>【<b>個人年金</b>】</li> <li>・ 任意加入。個人年金には、①元本保証、②60歳以前の給付は不可、③終身年金との条件が課せられている。</li> <li>・ 国が補助金（基本補助と児童補助）を拠出し、税制上の特別支払控除の対象となっている。</li> <li>・ 毎年の積立額は所得の一定割合以上となるように定められており、これを下回る場合はその比率に応じて補助金も削減される。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ スウェーデンの年金制度は完全な所得比例の公的年金（賦課方式と積立方式の2つの部分からなる）と、協約年金、団体年金から構成される企業年金とに大別される。公的年金の保険料（18.5%）のうち、16%は賦課方式、2.5%は積立方式。積立方式部分の年金額は、保険料と運用収益等からなる勘定残高を原資とする。運用は、登録された民間のファンドや国営のデフォルトファンドから選択できる。リスクは各被保険者が負う。</li> <li>【<b>企業年金</b>】</li> <li>・ 全国的な労使協約による職域横断型。</li> <li>・ ホワイトカラーについては職員退職年金制度（ITP）があり、労働組合とスウェーデン経営者連盟との間で締結された協約に基づく年金制度。1969年以降、スウェーデン経営者連盟に加入する企業は、法的な裏付けはないものの、すべて強制加入となった（ただし、銀行・保険会社・共同組合・船会社・マスコミ等は対象外）。1978年までに生まれた者については旧給付建て制度が適用されるが、2007年に拠出建て制度に切り替えられた。</li> <li>・ ブルーカラー向けにはSAF-LO協約年金がある。スウェーデン労働者組合連合とスウェーデン経営者連盟で締結された協約に基づく拠出建て制度。</li> <li>・ 両制度で民間被用者の約90%が対象となっている。</li> <li>【<b>個人年金</b>】</li> <li>・ 任意加入。拠出時に対して非課税であるが運用収益は課税。</li> </ul> |

## 2.企業年金・個人年金を取り巻く状況

# 平均寿命の延伸(実績の推移と将来推計人口(平成29年推計)における仮定値)

- 平均寿命は延伸を続けており、2017(平成29)年時点で、女性は87.26歳、男性は81.09歳となっている(実績)。
- 2017(平成29)年の将来人口推計では、2065年時点で男女ともに、現在よりさらに4年前後延伸することが仮定されている。



(出所) 1996~1999・2001~2004・2006~2009・2011~2014・2016・2017年:厚生労働省「簡易生命表」、1995・2000・2005・2010・2015年:厚生労働省「完全生命表」、24年推計:国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」「(出生中位・死亡中位仮定による推計)、29年推計: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)」「(出生中位・死亡中位仮定による推計)

## 65歳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数値で見ると、2015(平成27)年時点で65歳を迎えた1950年生まれですでに、男性の3人に1人、女性の5人に3人が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5人に2人、女性の3人に2人を超える方が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、5人に1人が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<br>[1950年生まれ] | 73% | <b>35%</b> | 4%   | 87% | <b>60%</b> | 14%        |
| 2025年に65歳<br>[1960年生まれ] | 75% | 38%        | 5%   | 89% | 64%        | 17%        |
| 2035年に65歳<br>[1970年生まれ] | 77% | 41%        | 6%   | 90% | 67%        | 19%        |
| 2045年に65歳<br>[1980年生まれ] | 78% | 43%        | 6%   | 91% | 69%        | 20%        |
| 2055年に65歳<br>[1990年生まれ] | 79% | <b>44%</b> | 6%   | 91% | <b>69%</b> | <b>20%</b> |

※ 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。

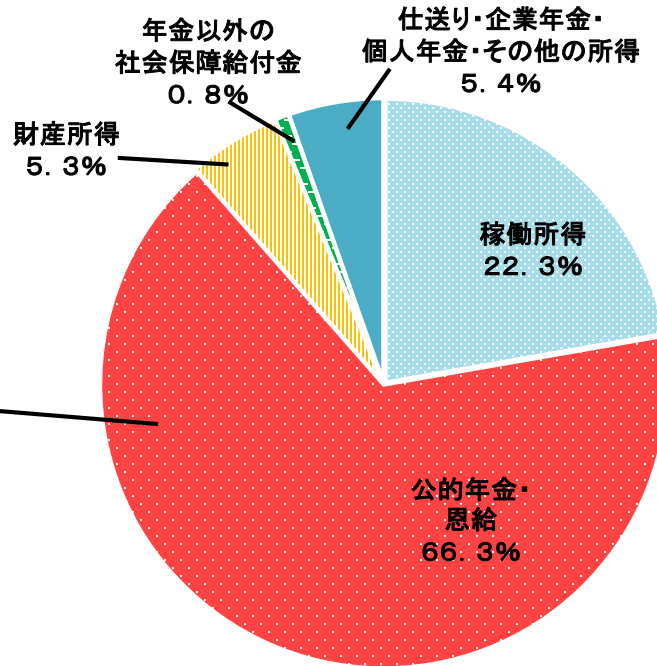


# 高齢者世帯の所得状況

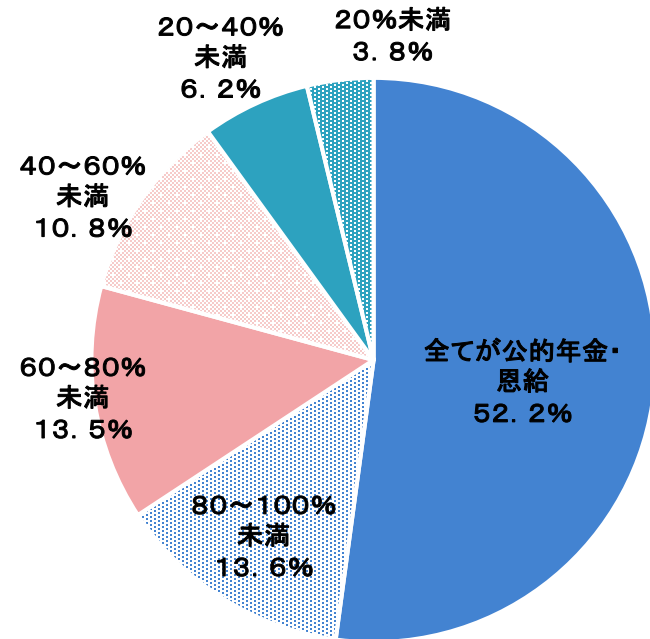
- 高齢者世帯(※)の収入の66%を公的年金・恩給が占めている。また、公的年金・恩給を受給している高齢者世帯の50%強は公的年金のみで生活している。
- 公的年金の給付については、マクロ経済スライドにより、中長期的な水準の調整が見込まれている。

※高齢者世帯とは、65歳以上の者のみで構成するか、又はこれに18歳未満の未婚の者が加わった世帯をいう。

### 1世帯当たり平均所得の構成割合



### 公的年金・恩給が総所得に占める割合 (公的年金・恩給を受給している高齢者世帯に限る)



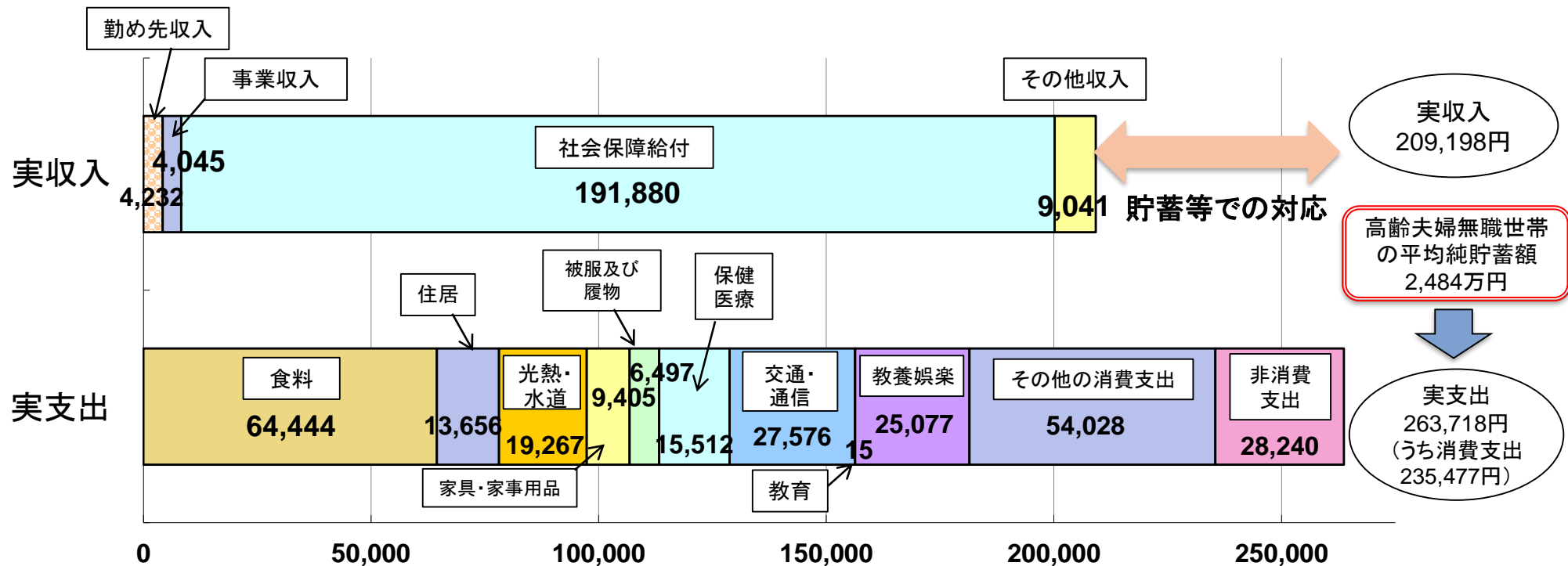
高齢者世帯の所得のうち、約66%が公的年金・恩給



# 高齢夫婦無職世帯の収入・支出

- 引退して無職となった高齢者世帯の家計は、主に社会保障給付により賄われている。
- 高齢夫婦無職世帯の実収入と実支出との差は、月5.5万円程度となっている。

【高齢夫婦無職世帯(夫65歳以上、妻60歳以上の夫婦のみの無職世帯)】

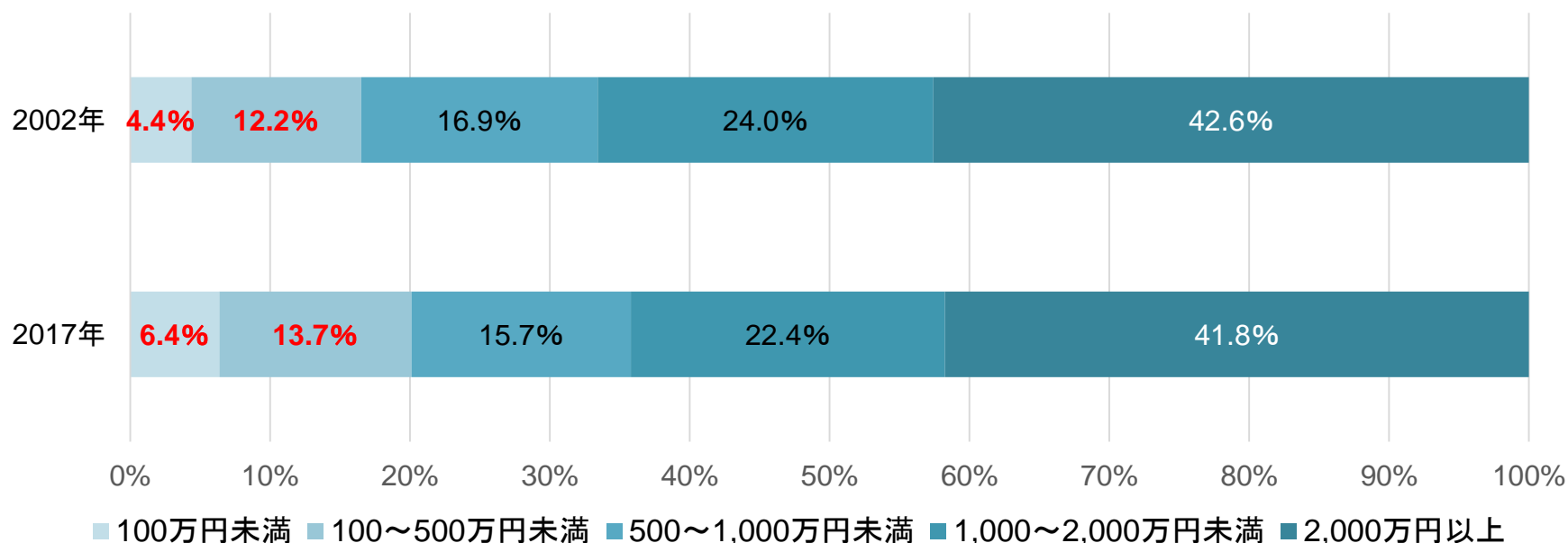


# 高齢期における資産形成状況

○ 二人以上の世帯で世帯主が65歳以上の世帯の貯蓄現在高(※)階級別の分布を、2002(平成14)年と2017(平成29)年で比較すると、4割程度が2000万円以上の貯蓄現在高となっている一方で、貯蓄現在高が低い(「100万円未満」、「100～500万円未満」)世帯の割合がやや増加している。

(※)銀行等への預貯金、生命保険等の掛金、株式・債券等の有価証券等の合計

貯蓄残高階級別分布



(出所)総務省「家計調査」

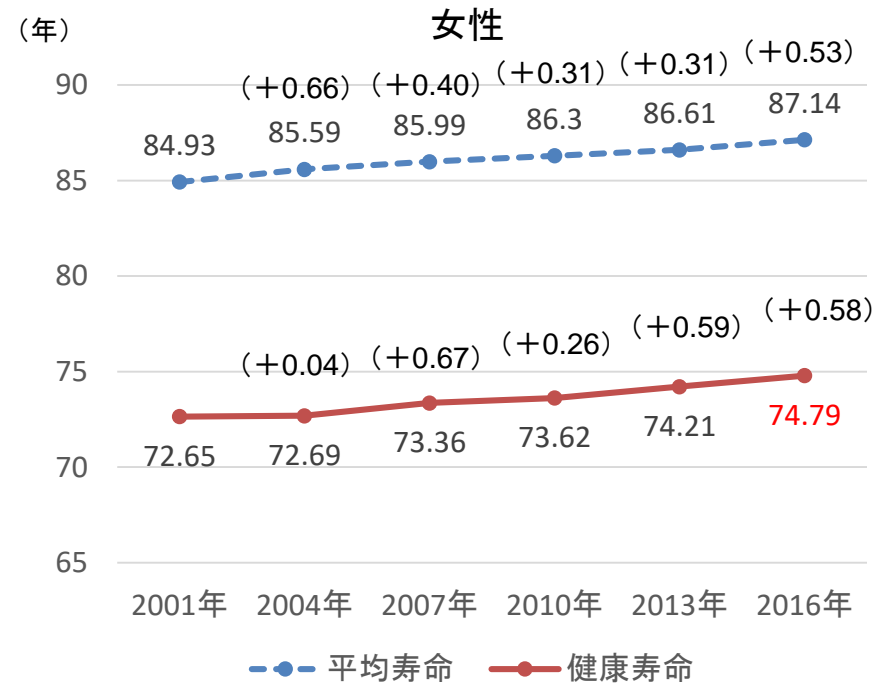
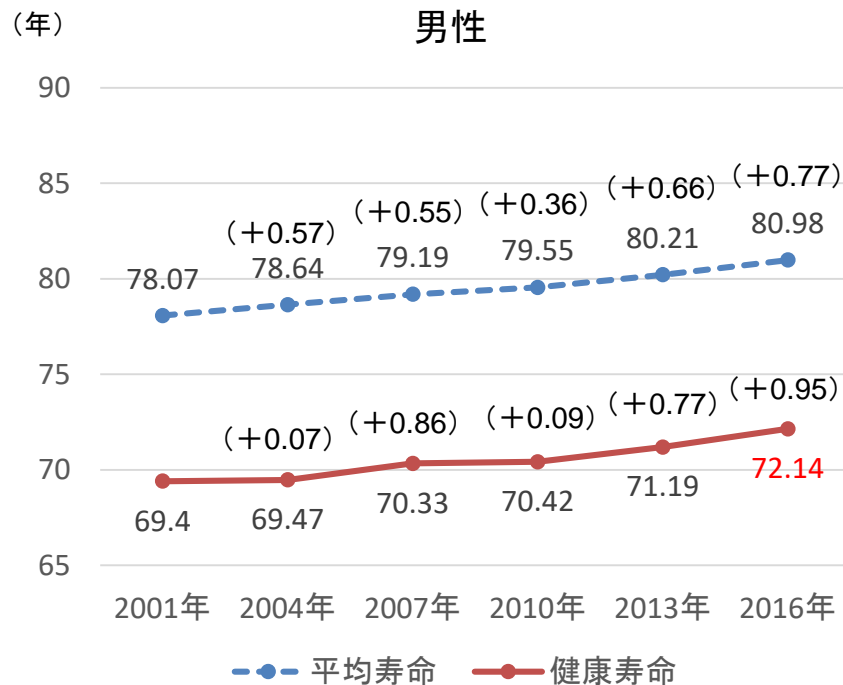
(注)1. 単身世帯は対象外

2. ゆうちょ銀行、郵便貯金・簡易生命保険管理機構(旧日本郵政公社)、銀行、その他の金融機関への預貯金、生命保険及び積立型損害保険などの掛金、株式・債券・投資信託・金銭信託などの有価証券と社内預金などの金融機関外への貯蓄の合計

# 高齢期の健康状態の改善①

- 健康寿命(日常生活に制限のない期間)は延伸を続けており、2016(平成28)年時点で男性が72.14年、女性が74.79年となっている。
- 近年、健康寿命の伸びは、平均寿命の伸びを上回っている。

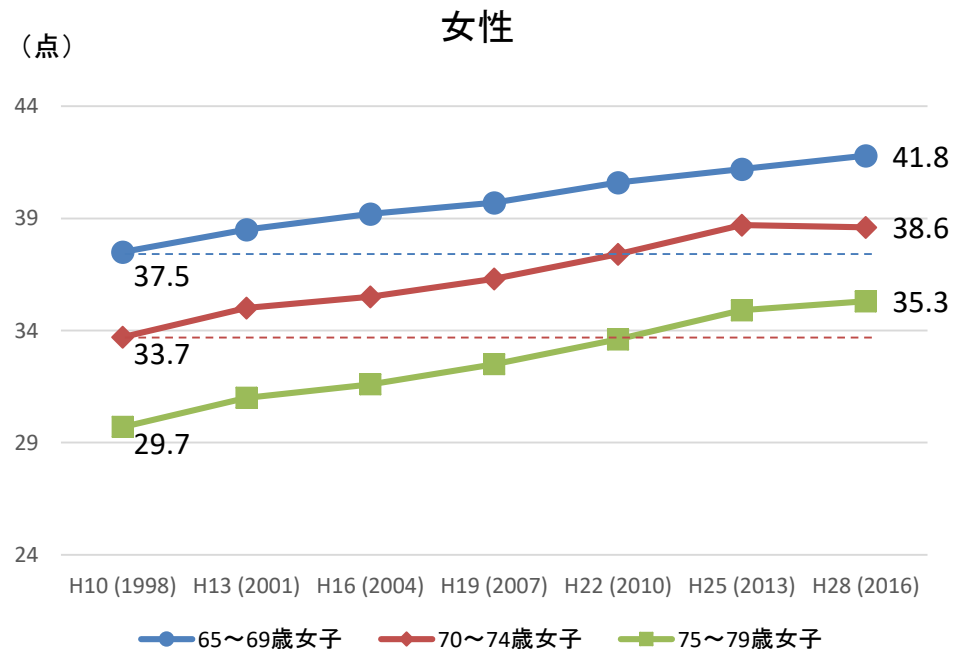
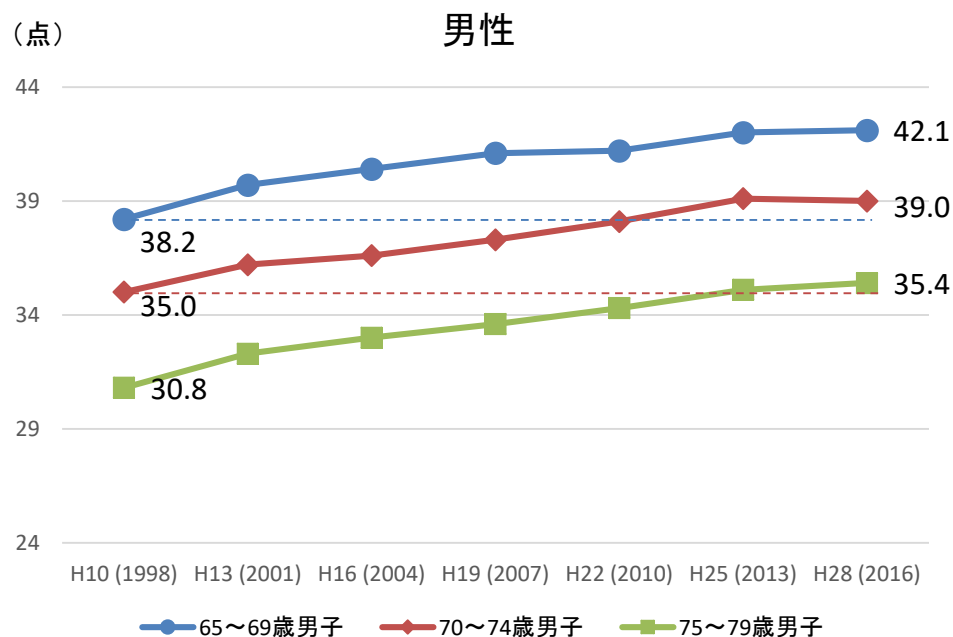
2010(平成22)年→2016(平成28)年 健康寿命の伸び: 男性1.72年、女性1.17年  
 平均寿命の伸び: 男性1.43年、女性0.84年



(出所) 平均寿命については、2001・2004・2007・2013・2016年は厚生労働省「簡易生命表」、2010年は「完全生命表」。  
 健康寿命については、2001・2004・2007・2010年は厚生労働省科学研究費補助金「健康寿命における将来予測と生活習慣病対策の費用対効果に関する研究」、2013・2016年は「第11回健康日本21(第二次)推進専門委員会資料」。

## 高齢期の健康状態の改善②

- 65歳以上の者の新体力テスト(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)の合計点は向上傾向にある。
- 男性・女性ともに、2016(平成28)年の70～74歳の合計点は、1998(平成10)年の65～69歳の合計点を上回っている。
- 男性・女性ともに、2016(平成28)年の75～79歳の合計点は、1998(平成10)年の70～74歳の合計点を上回っている。

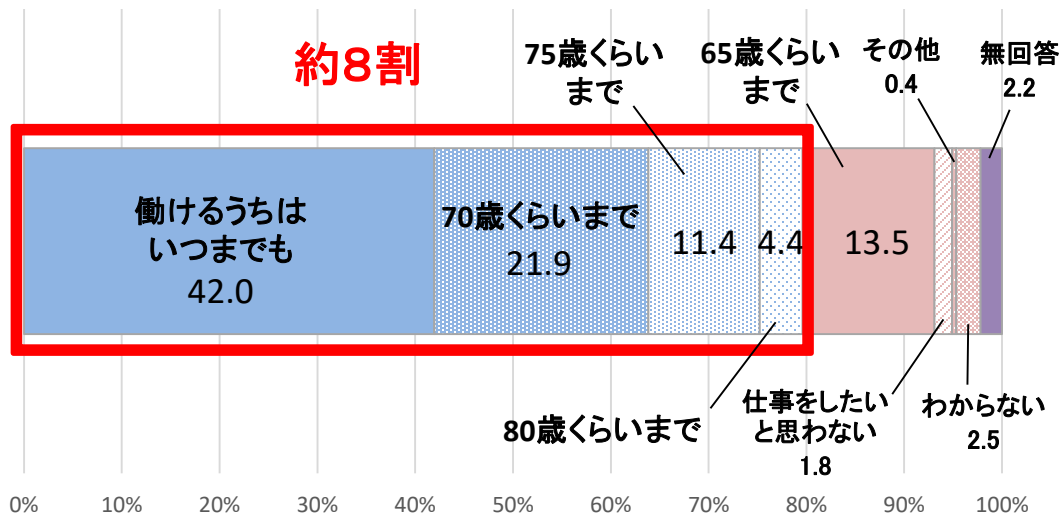


(出所)スポーツ庁「体力・運動能力調査」

# 高齢者の就業意欲と就業率

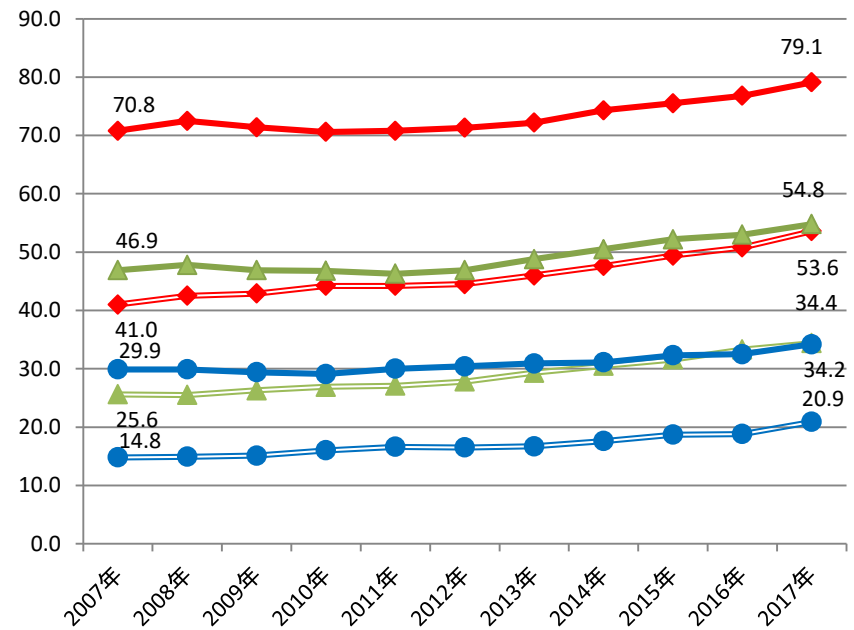
- 60歳以上で仕事をしている者の約8割が、65歳を超えても働きたいという意欲を持っている。
- 60歳から74歳の者の就業率は男性・女性ともに年々上昇傾向にあり、特に女性の上昇率が大きい。

あなたは、何歳ごろまで収入を伴う仕事をしたいですか。



(出所)内閣府「高齢者の日常生活に関する意識調査」(2014年)  
 ※ 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。

高齢者の性・年齢階級別就業率



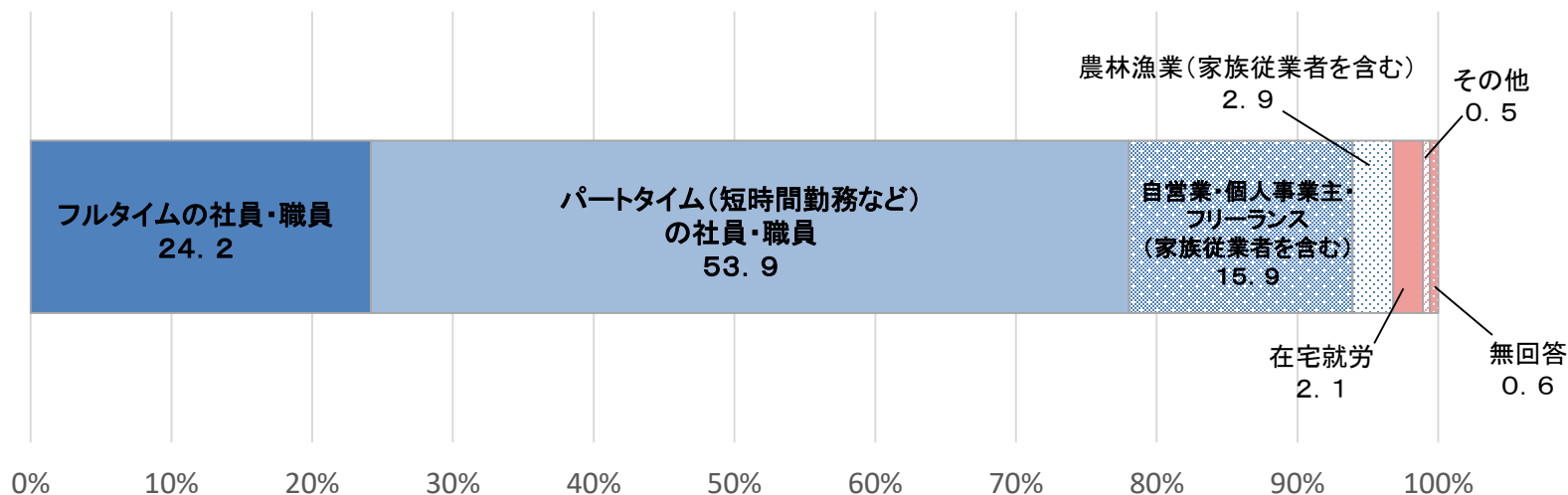
◆ 60~64歳 男性      ◆ 60~64歳 女性      ▲ 65~69歳 男性  
▲ 65~69歳 女性      ● 70~74歳 男性      ● 70~74歳 女性

(出所)総務省統計局「労働力調査」(基本集計)  
 (注) 1. 「就業率」とは、15歳以上人口に占める就業者の割合をいう。  
 2. 2011年は岩手県、宮城県及び福島県において調査実施が一時困難となったため、補完的に推計した値を用いている。

# 60歳以降に希望する就労形態

- 35～64歳の男女で、60歳以降も収入を伴う就労の意向がある者が、60歳以降に希望する就労形態は、「パートタイム(短時間勤務など)の社員・職員」が最も多い。

60歳以降に希望する就労形態

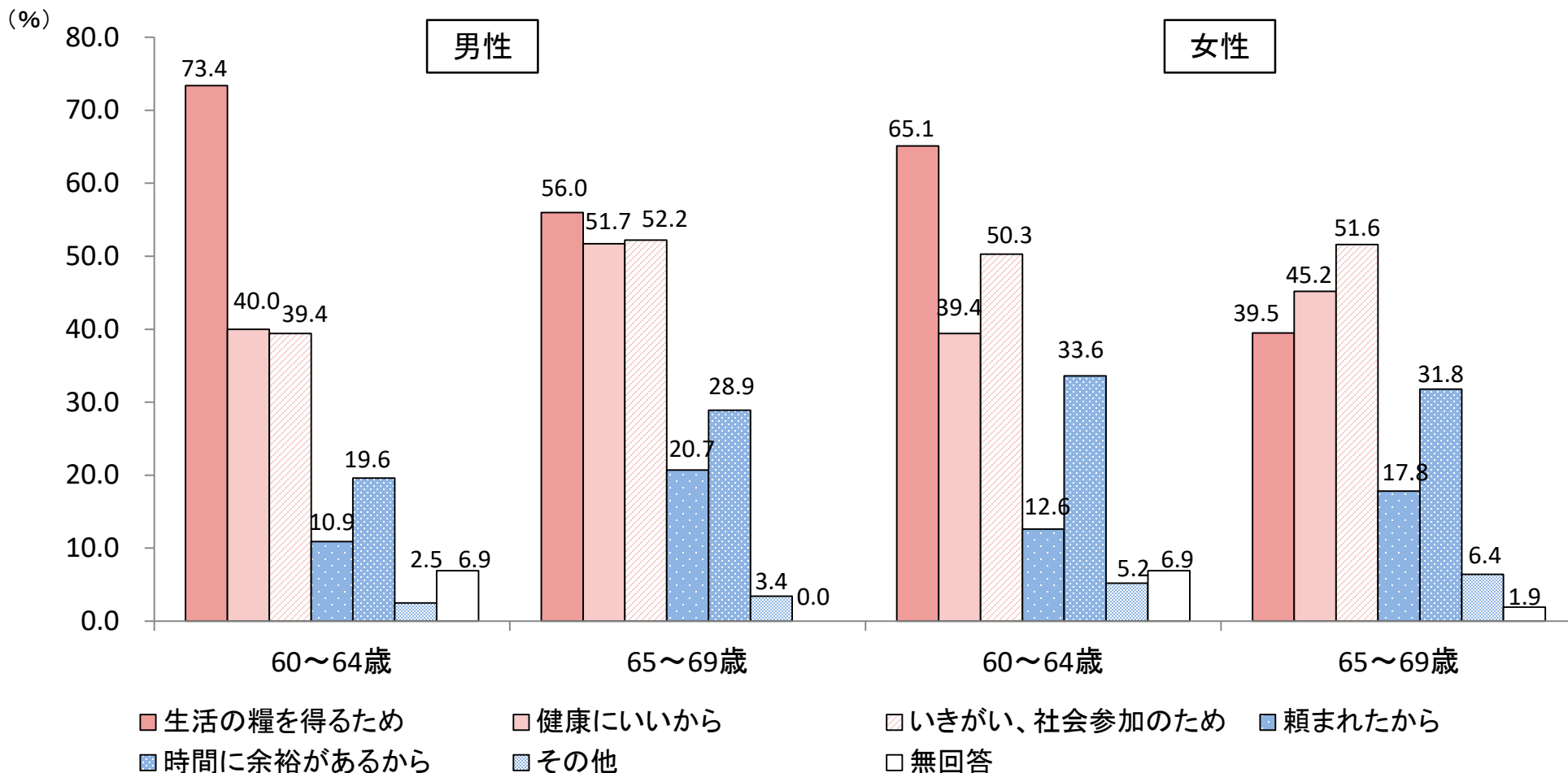


(出所)内閣府「高齢期に向けた「備え」に関する意識調査」(2013年)

※ 35～64歳の男女を対象とした調査(n=2,214)。【60歳以降に希望する就労形態】の対象は35～64歳の男女のうち、60歳以降も収入を伴う就労の意向がある者。

# 高齢者の就業理由

○ 高齢者の就業理由は、60歳台前半では「生活の糧を得るため」が最も多いが、60歳台後半では「健康にいいから」「いきがい、社会参加のため」といった割合が増える。



(出所) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「高齢者の継続雇用等、就業実態に関する調査」(2011年)

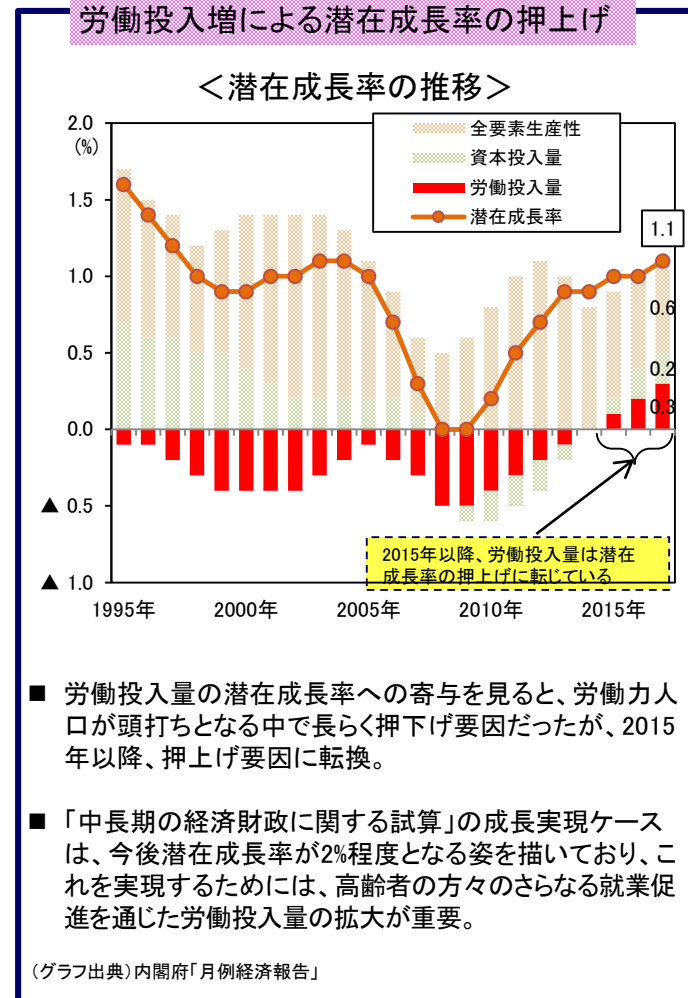
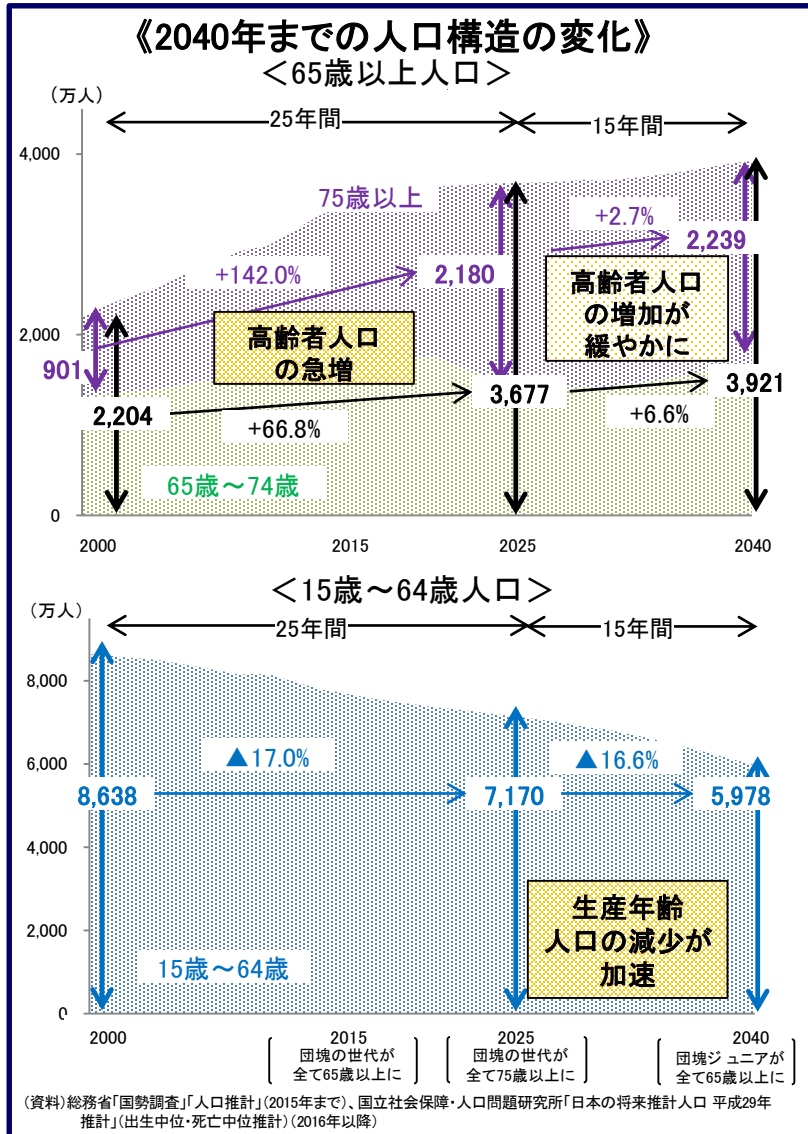
※ 複数回答

※ 60～64歳は雇用者のみの回答(男性 n=1,224、女性 n=865)、65～69歳は自営業者を含む(男性 n=232、女性 n=157)

※ 2011年7月現在の就業等の状況に対する意識を尋ねたもの

# 日本経済にとっての高齢者等の就労

- 日本の人口は2025年以降、それまでの「高齢者の急増」から「生産年齢人口の急減」へと局面が変化する。
- 生産年齢人口の急減とそれに伴う人手不足の中で、高齢者等の労働参加の促進が経済社会の活力維持に不可欠となっている。



左図：第4回経済財政諮問会議(平成30年4月12日)厚生労働大臣提出資料より  
右図：第6回経済財政諮問会議(平成30年5月21日)厚生労働大臣提出資料より



# 「経済政策の方向性に関する中間整理」

(未来投資会議 まち・ひと・しごと創生会議 経済財政諮問会議 規制改革推進会議(2018年11月))

## 第2章 成長戦略の方向性

### 2. 全世代型社会保障への改革

全世代型社会保障への改革は安倍内閣の最大のチャレンジである。

生涯現役社会の実現に向けて、意欲ある高齢者の皆さんに働く場を準備するため、65歳以上への継続雇用年齢の引上げに向けた検討を来夏に向けて継続する。この際、個人の希望や実情に応じた多様な就業機会の提供に留意する。

あわせて、新卒一括採用の見直しや中途採用の拡大、労働移動の円滑化といった雇用制度改革について検討を行う。

#### ①65歳以上への継続雇用年齢の引上げ

(働く意欲ある高齢者への対応)

- ・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、希望する高齢者について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希望・特性に応じた活躍のため、とりうる選択肢を広げる必要がある。このため、多様な選択肢を許容し、選択ができるような仕組みを検討する。

(法制化の方向性)

- ・70歳までの就業機会の確保を円滑に進めるには、法制度の整備についても、ステップ・バイ・ステップとし、まずは、一定のルールの下で各社の自由度がある法制を検討する。
- ・その上で、各社に対して、個々の従業員の特性等に応じて、多様な選択肢のいずれかを求める方向で検討する。
- ・その際、65歳までの現行法制度は、混乱が生じないように、改正を検討しないこととする。

(年金制度との関係)

- ・70歳までの就業機会の確保にかかわらず、年金支給開始年齢の引上げは行うべきでない。他方、人生100年時代に向かう中で、年金受給開始の時期を自分で選択できる範囲は拡大を検討する。

(今後の進め方)

- ・来夏に決定予定の実行計画において具体的制度化の方針を決定した上で、労働政策審議会の審議を経て、早急に法律案を提出する方向で検討する。

(環境整備)

- ・地方自治体を中心とした就労促進の取組やシルバー人材センターの機能強化、求人先とのマッチング機能の強化、キャリア形成支援・リカレント教育の推進、高齢者の安全・健康の確保など、高齢者が活躍の場を見出せ、働きやすい環境を整備する。

# 就業年齢と年金の適用(加入)・受給との関係

|                          | 20～59歳           | 60～64歳                      | 65～69歳         | 70～74歳                | 75歳～                  |
|--------------------------|------------------|-----------------------------|----------------|-----------------------|-----------------------|
| 人口                       | 6,200万人          | 800万人                       | 1000万人         | 750万人                 | 1700万人                |
| 就業者数                     | 5,100万人          | 500万人                       | 450万人          | 200万人                 | 150万人                 |
| 雇用者数                     | 4,700万人          | 450万人                       | 300万人          | 100万人                 | 50万人                  |
| 厚生年金被保険者数<br>〈雇業者に占める割合〉 | 3,800万人<br>〈81%〉 | 300万人<br>〈69%〉              | 150万人<br>〈47%〉 | 50万人<br>〈40%〉<br>(注1) | 20万人<br>〈37%〉<br>(注1) |
| 公的年金                     |                  |                             |                |                       |                       |
| ①国民年金の被保険者               | →                |                             |                |                       |                       |
| ②厚生年金の被保険者               | (注2)             | →                           |                |                       |                       |
| ③受給開始年齢の選択               |                  | ← 繰り上げ                      | 繰り下げ →         |                       |                       |
| 私的年金                     |                  |                             |                |                       |                       |
| ①確定給付企業年金の加入者            | (注2)             | →                           |                |                       |                       |
| ②確定給付企業年金の支給<br>開始要件(年齢) |                  | 60～65歳の規約で定める年齢             | ※繰り下げ可能        |                       |                       |
| ③企業型確定拠出年金の加入者           | (注2)             | (注3)                        |                |                       |                       |
| ④iDeCoの加入者               | (注2)             |                             |                |                       |                       |
| ⑤確定拠出年金の受給開始<br>年齢の選択    |                  | 任意の時点で受給可能(加入者期間に応じて制限あり) → |                |                       |                       |
| ⑥国民年金基金の加入員              |                  | (注4)                        |                |                       |                       |

※人口、就業者数、雇用者数は2016年労働力調査、厚生年金被保険者数は2016年度末の数値

注1 69歳までは厚生年金被保険者、70歳以上は在職している老齢年金の受給権者数(年金機構が支給するもので全額停止者数も含む)

注2 20歳未満についても、適用事業所に使用される場合は被保険者となる。20歳未満の厚生年金被保険者は私的年金に加入可能。

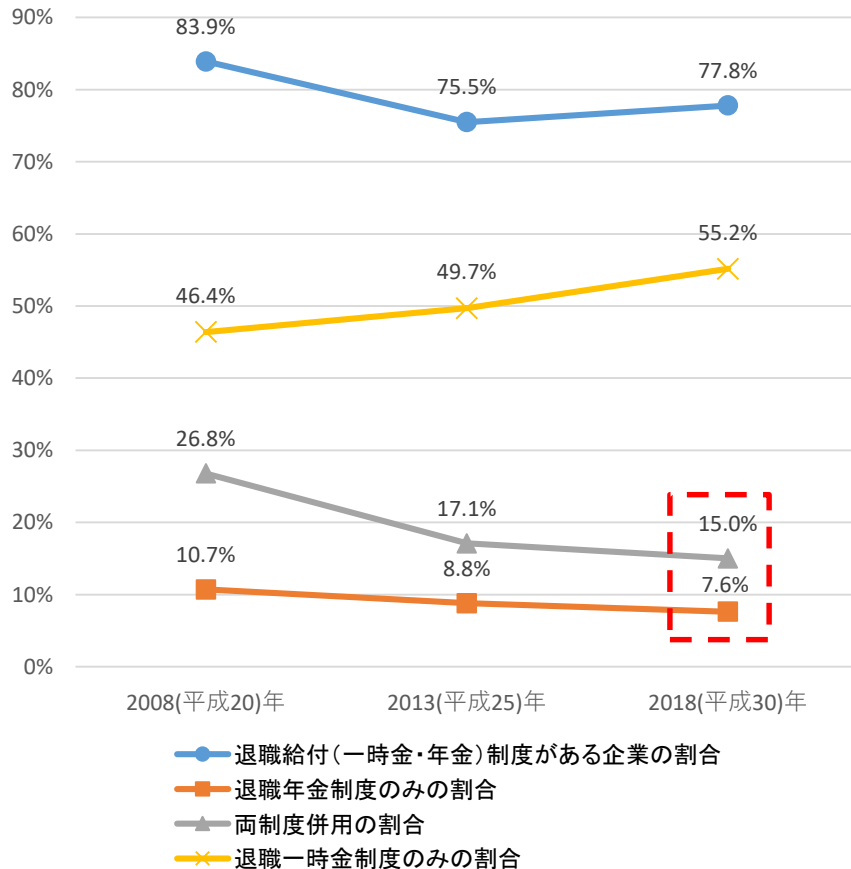
注3 企業型確定拠出年金については、規約で60歳以上65歳以下の一定の年齢に達したときに資格喪失することを定めており、60歳前と同一の実施事業所で引き続き使用される加入者は、60歳以降当該規約で定める年齢に達するまで加入可能。

注4 国民年金基金については、60歳以上65歳未満の国民年金の任意加入者も加入可能。給付については、1口目は原則65歳から支給開始、2口目以降は給付のタイプによる。

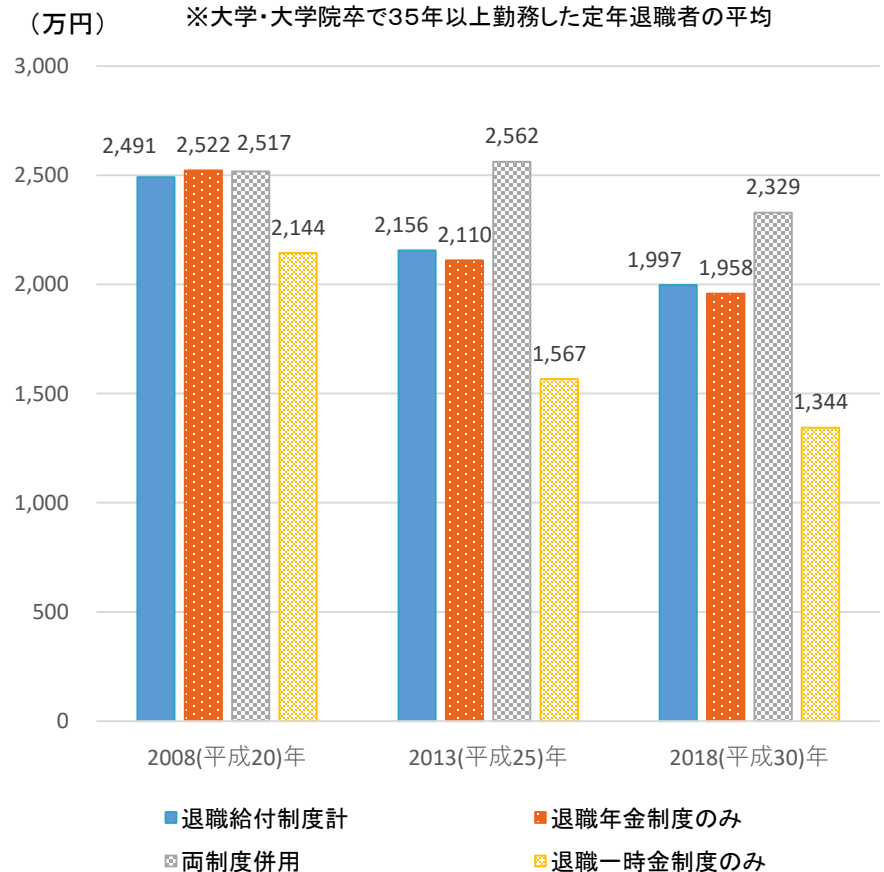
# 退職給付制度の実施状況

- 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。

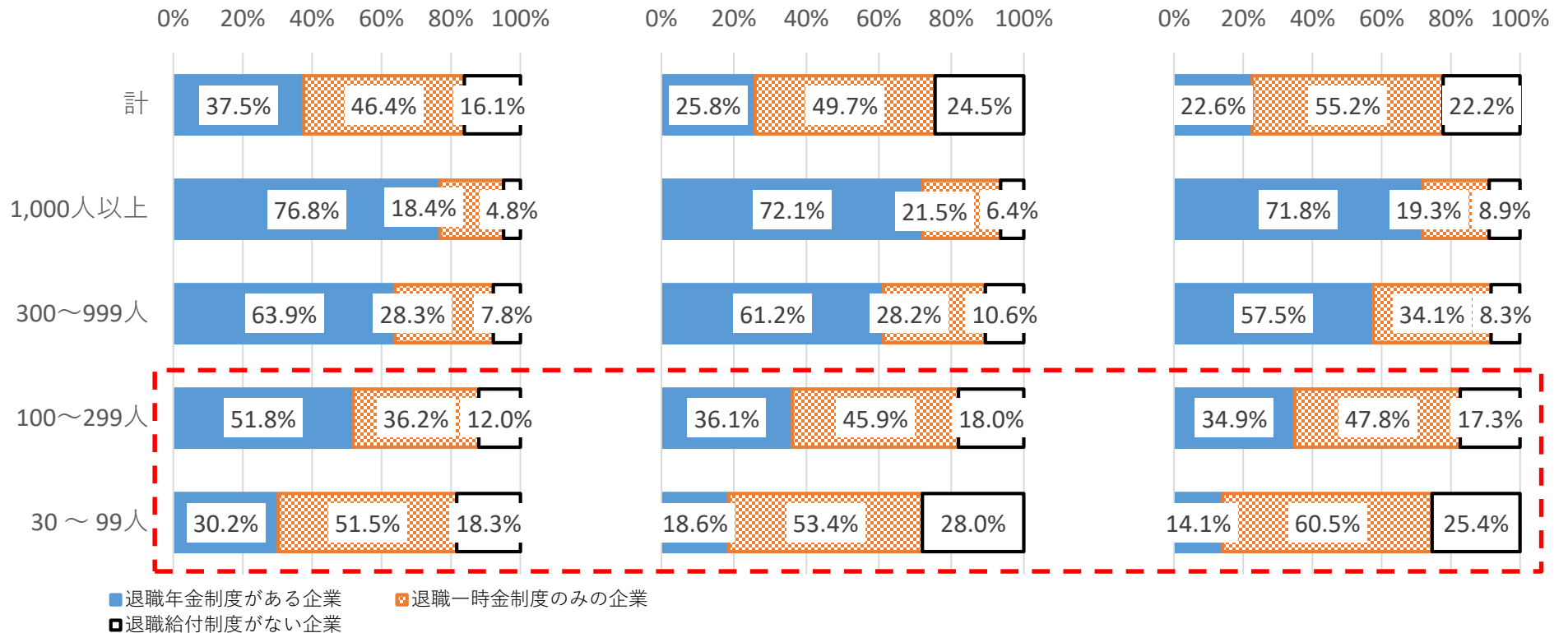
# 従業員規模別の退職給付制度の実施状況

- 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<br>合計 | 確定給付型    |        |        | 確定拠出年金<br>(企業型) | 企業独自の<br>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

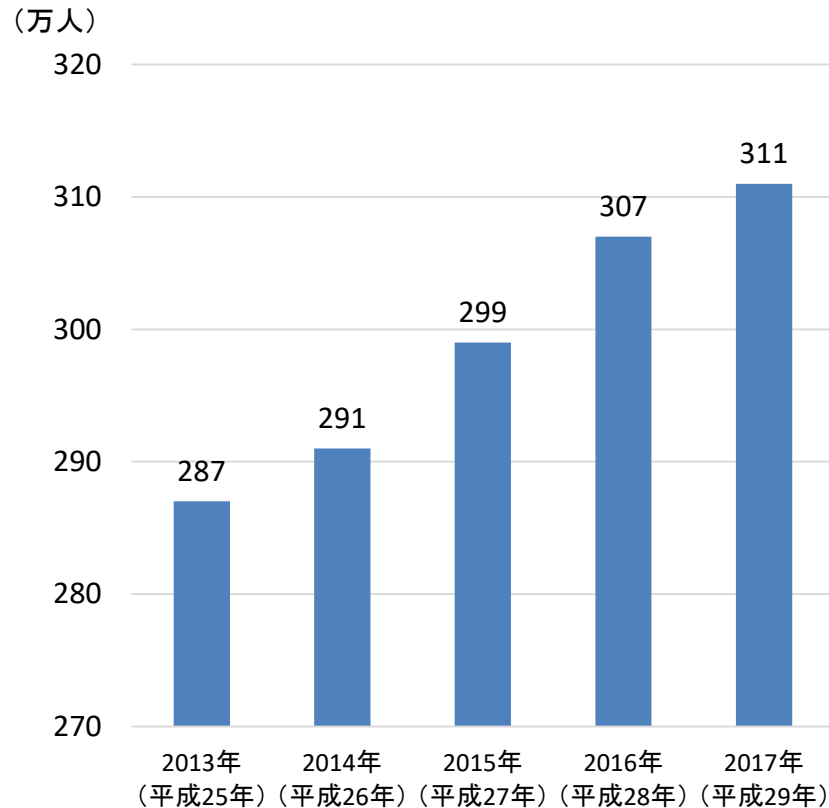
(注) 1. 2018年調査はそれ以前と調査対象が異なるが、比較のため特別に同範囲を集計している。

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

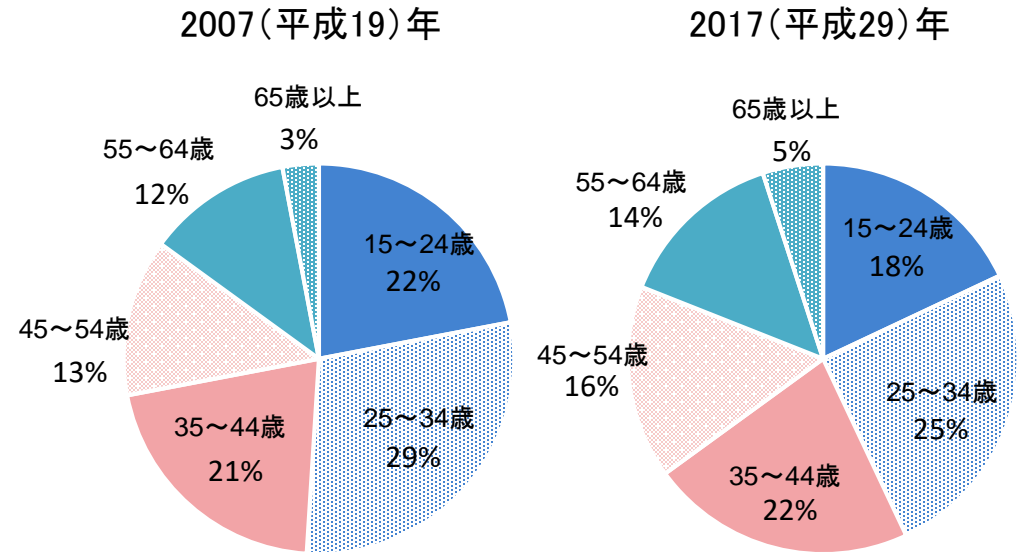
# 転職者の状況

○ 近年、転職者数は増加している。また、転職者に占める中高年者の割合はわずかに上昇している。

### 転職者数の推移



### 転職者に占める年齢階級別 転職者比率の推移

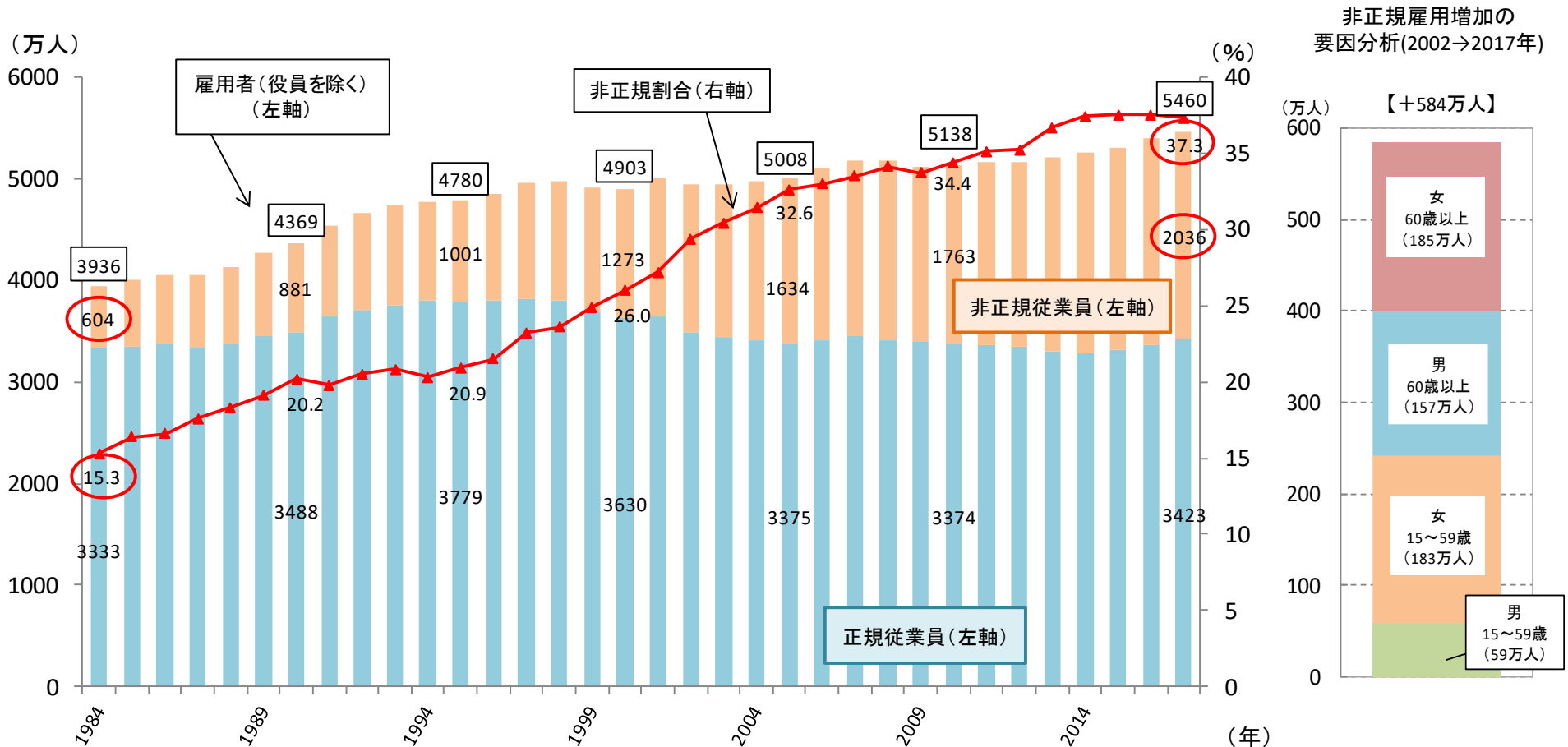


(出所)総務省「労働力調査(詳細集計)」を基に作成

※ 転職者とは、調査時点から過去1年以内に前職をやめた者をいう。

# 非正規雇用労働者の状況

- 非正規雇用労働者の割合は、1985(昭和60)年頃から2005(平成17)年頃までの間に大きく増加し、以降緩やかに増加してきた。
- 近年(2002(平成14)～2017(平成29)年)の非正規雇用労働者数の増加(約584万人)のうち、半数以上(約342万人)は60歳以上の男女によるものだが、59歳以下の男女の非正規雇用労働者も約242万人増加している。



(出所) 2001年以前は「労働力調査特別調査」、2002年以降は「労働力調査(詳細集計)」

(注) 1. 「労働力調査特別調査」は各年2月の調査結果であり、「労働力調査(詳細集計)」は年平均値である。両者は、調査方法、調査月などが相違することから、時系列比較には注意を要する。

2. 2011年の数値は補完推計値を使用している。

3. 「非正規従業員」について、2008年以前の数値は「パート・アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員・嘱託」及び「その他」の合計、2009年以降は、新たにこの項目を設けて集計した数値を掲載している。

# 非正規雇用労働者における企業年金・退職金制度の適用状況

○ 非正規雇用労働者については、企業年金や退職金制度の適用割合が低い。

雇用形態別各種制度の適用割合

|       | 雇用保険  | 健康保険  | 厚生年金  | 企業年金  | 退職金制度 | 財形制度  | 賞与支給制度 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 総数    | 82.6% | 81.6% | 80.4% | 20.0% | 52.4% | 31.6% | 64.2%  |
| 正社員   | 92.5% | 99.3% | 99.1% | 29.9% | 80.6% | 48.3% | 86.1%  |
| 正社員以外 | 67.7% | 54.7% | 52.0% | 5.0%  | 9.6%  | 6.4%  | 31.0%  |

(出所)厚生労働省「平成26年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

- ※ 調査(個人票)全体の有効回答数は34,511人、有効回答率65.2%。
- ※ 労働者個人に対して、現在の会社における就業形態や各種制度が適用されているか否か等について尋ねたもの。
- ※ 各種制度の適用割合を算定するに当たって、回答が不詳の者も母数に含めている。
- ※ 「正社員以外」には、出向社員、契約社員、嘱託社員、パートタイム労働者等が含まれる。



# 企業年金・個人年金を取り巻く状況と主な検討課題(案)

- 企業年金・個人年金を取り巻く状況を踏まえると、企業年金・個人年金制度の在り方を検討するに当たっては、以下のような課題が考えられるのではないか。

## <経済・社会の変化>

### 現役

- ✓ 2025年以降の生産年齢人口の急減とそれに伴う人手不足の深刻化
- ✓ 企業における退職給付制度の実施割合・給付水準の低下
- ✓ 高齢期の長期化による資産形成への意識・機運の高まり
- ✓ 働き方・ライフコースの多様化、高齢期の就労の拡大・多様化

・転職・中途採用の増加

・多様で柔軟な働き方への意識の高まり

・非正規雇用の中長期的な増加

・健康寿命の延伸、体力面の若返り

・高齢者の働く意欲の高まり

・高齢者の就業率の上昇

・高齢者の多様な働き方・働く理由

※平成28年の確定拠出年金法等の改正で一定の対応

### 老後

- ✓ 高齢期の長期化
- ✓ マクロ経済スライドによる公的年金の給付水準の調整

## <経済・社会の変化を踏まえた企業年金・個人年金制度の在り方>

○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ことが望ましい

○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**を可能にすることが望ましい

## <企業年金・個人年金制度に関する主な検討課題> ※課題の検討に当たっては、公的年金制度や税制との関係も含めた検討が必要

○就労期間の延伸を制度に反映し長期化する高齢期の経済基盤を充実するとともに、高齢期における多様な就労と私的年金・公的年金の組合せを可能にする環境の整備など  
(加入可能年齢、拠出限度額、受給開始可能年齢などの拠出時・給付時の仕組み)

○従業員の老後資産の形成に向けた事業主の取組を支援する環境の整備など  
(中小企業施策、柔軟で弾力的な設計、事務負担の軽減など)

○働き方や勤務先に左右されない自助努力を支援する環境の整備など  
(iDeCoの普及・改善、ポータビリティの拡充など)

○老後資産の形成・取り崩しに関する選択を支える環境の整備など  
(運用方法等に関する情報提供や投資教育の充実など)

○企業年金・個人年金制度を安定的に運営するための体制の整備など  
(企業年金のガバナンスの確保、制度を支える企業年金連合会・国民年金基金連合会等の基盤強化など)

## 参考

(平成28年確定拠出年金法等改正など)

# 確定拠出年金法等の一部を改正する法律(平成28年法律第66号)概要

## 1 企業年金の普及・拡大

- ① 事務負担等により企業年金の実施が困難な中小企業(従業員100人以下)を対象に、設立手続き等を大幅に緩和した『簡易型制度』を創設。
- ② 中小企業(従業員100人以下)に限り、個人型確定拠出年金に加入する従業員の拠出に追加して事業主拠出を可能とする『中小事業主掛金納付制度』を創設。
- ③ 確定拠出年金の拠出単位を月単位から年単位とする。

## 2 ライフコースの多様化への対応

- ① 個人型確定拠出年金について、第3号被保険者や企業年金加入者(※)、公務員等共済加入者も加入可能とする。  
※企業型確定拠出年金加入者については規約に定めた場合に限る。
- ② 確定拠出年金から確定給付企業年金等へ年金資産の持ち運び(ポータビリティ)を拡充。

## 3 確定拠出年金の運用の改善

- ① 運用商品を選択しやすいよう、継続投資教育の努力義務化や運用商品数の抑制等を行う。
- ② あらかじめ定められた指定運用方法に関する規定の整備を行うとともに、指定運用方法として分散投資効果が期待できる商品設定を促す措置を講ずる。

## 4 その他

- ① 企業年金の手続簡素化や国民年金基金連合会の広報業務の追加等の措置を講ずる。
- ② 国民年金基金の合併及び分割の規定を整備する。
- ③ 2017(平成29)年1月の施行後、5年を目途として、施行の状況等を勘案し、必要があると認めるときは検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずる。

○ 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。

# 中小企業向けの取組①(簡易企業型確定拠出年金制度)

- 簡易型制度は、従業員100人以下の事業主向けに、制度の対象者や拠出額等をパッケージ化することで、導入時に必要な書類等を削減して設立手続を緩和したもの(2018年5月施行)。

## 現行の仕組み

| 項目      | 簡易型  | 通常の企業型                            |
|---------|--|-----------------------------------|
| 制度の対象者  | ・適用対象者を第2号被保険者全員に固定(法律)<br>※職種や年齢等によって加入是非の判断は不可 | ・第2号被保険者<br>※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(政令)  | ・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(通知)                                   | ・2つ以上の額から選択                       |
| 商品提供数   | ・2本以上35本以下(法律)                                   | ・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

## 社会保障審議会企業年金部会「議論の整理」(2015年1月)一抄一

### 2. 企業年金制度等の普及・拡大に向けた見直しの方向性

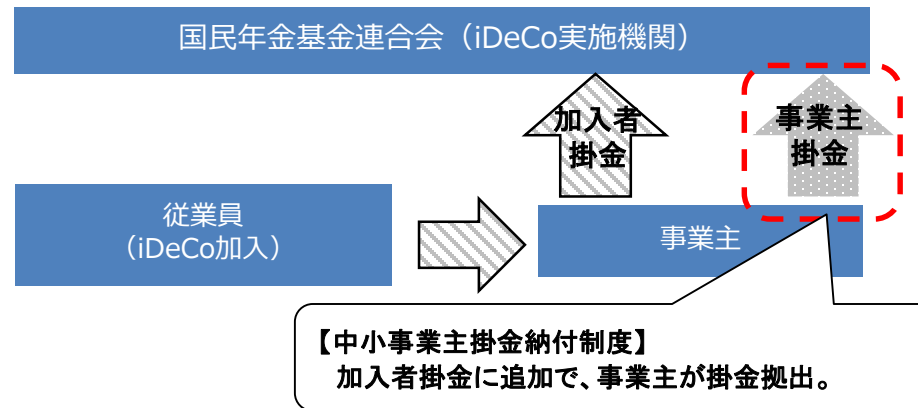
#### (1) 中小企業向けの取組

- また、手続の簡素化等の対応については、中小企業に限らず企業全般に有効であると考えられることから、今回の制度見直しの状況を踏まえつつ、将来的には企業全般にも拡大する方向で検討するべきである。

## 中小企業向けの取組②(中小事業主掛金納付制度)

- 中小事業主掛金納付制度(iDeCo+)は、企業年金を実施していない従業員100人以下の事業主が、従業員の老後の所得確保に向けた支援を行うことができるよう、その従業員の掛金との合計がiDeCoの拠出限度額の範囲内(年額27.6万円・月額2.3万円)でiDeCoに加入する従業員の掛金に追加的に拠出するもの。(2018年5月施行)
- 施行後、160事業主が導入(2018年12月末現在)。

| 項目     | 内容   |
|--------|--|
| 事業主の条件 | ・企業型確定拠出年金、確定給付企業年金及び厚生年金基金を実施していない事業主であって、従業員100人以下の事業主(法律)                             |
| 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(法律)  |
| 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(省令)<br>※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(法律) |
| 拠出額    | ・定額<br>※資格に応じて額を階層化することは可能   |

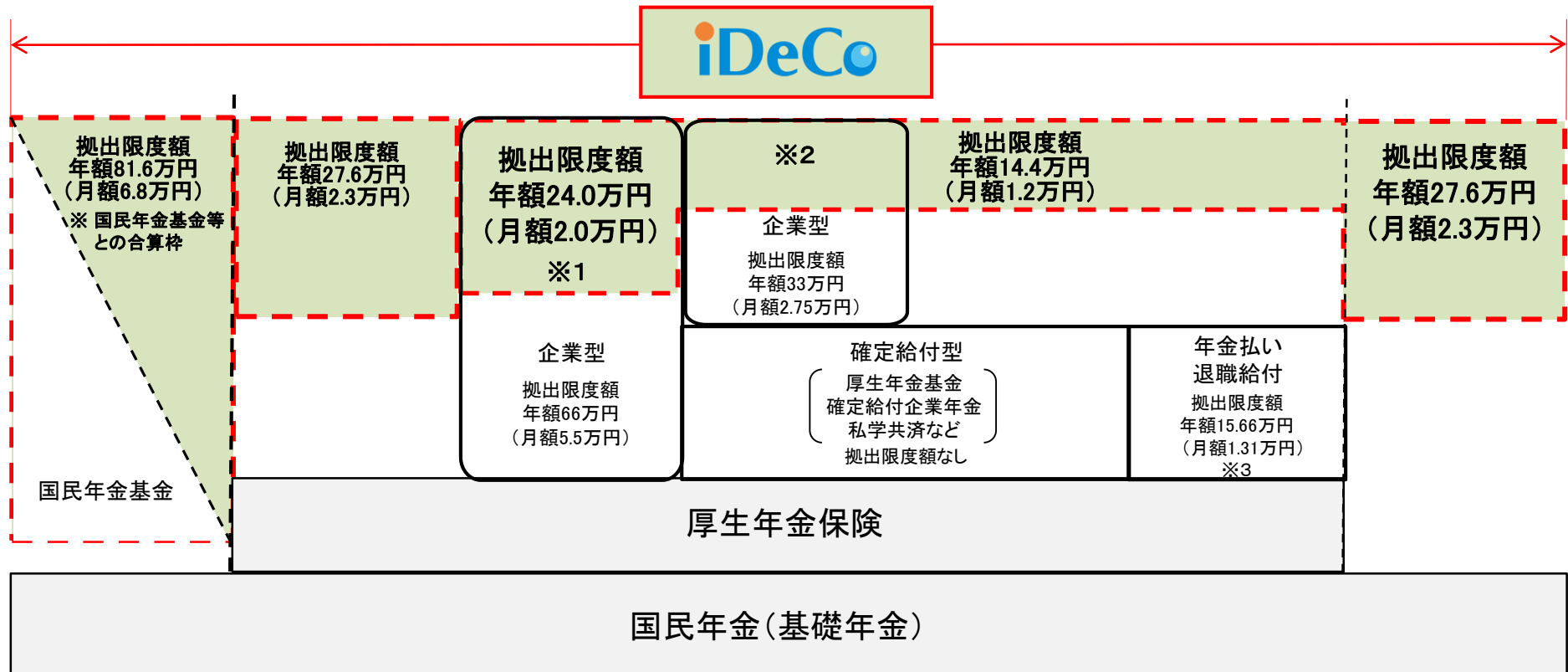




# 個人型確定拠出年金 (iDeCo) の加入可能範囲の拡大

○ 働き方・ライフコースの多様化が進む中、生涯にわたって継続的に老後に向けた自助努力を可能とするため、iDeCoについて、第3号被保険者や企業年金加入者※、公務員等共済加入者を加入可能とした。(2017年1月施行)

※企業型確定拠出年金加入者については規約に定めた場合に限る。



自営業者等  
(第1号被保険者)

会社員  
(第2号被保険者)

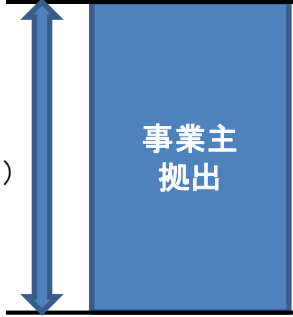
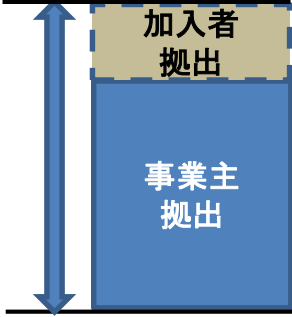
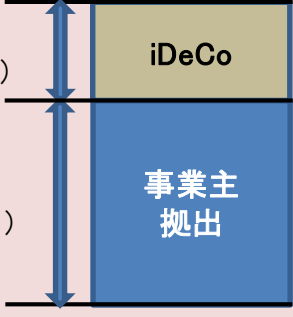
公務員等  
(第2号被保険者)

専業主婦(夫)等  
(第3号被保険者)

- ※1 企業型のみを実施する場合は、従業員によるマッチング拠出ができることを定めない場合であって、①iDeCoに加入ができること、②企業型への事業主掛金の上限を年額42万円(月額3.5万円)以下とすることを規約で定めた場合に限る、iDeCoへの加入が可能。
- ※2 企業型と確定給付型を実施する場合は、従業員によるマッチング拠出ができることを定めない場合であって、①iDeCoに加入ができること、②企業型への事業主掛金の上限を年額18.6万円(月額1.55万円)以下とすることを規約で定めた場合に限る、iDeCoへの加入が可能。
- ※3 保険料率の上限は、労使あわせて1.5%と法定されている。標準報酬の月額上限は62万円、標準期末手当等の額上限は150万円であり、これらに基づき表中の拠出限度額を算出している。

# 企業型確定拠出年金実施事業所におけるiDeCoの加入

○ 企業型確定拠出年金の実施事業所は、以下の①～③の選択肢のうちいずれかを規約により選択。

| 規約において①～③のいずれかを選択(労使合意)   |   |  |
|---|---|--|
| ①事業主拠出のみ  | ②事業主拠出+マッチング拠出  | ③事業主拠出+iDeCo   |
| <p>➤ 年額66万円(33万円)以内で全額事業主が拠出</p>  <p>66万円<br/>(33万円)</p> <p>事業主<br/>拠出</p> | <p>➤ 年額66万円(33万円)以内で事業主及び加入者が拠出</p> <p>※ 加入者は事業主拠出の範囲内でのみ拠出が可能。</p>  <p>66万円<br/>(33万円)</p> <p>加入者<br/>拠出</p> <p>事業主<br/>拠出</p> | <p>➤ 年額42万円(18.6万円)以内で事業主拠出が可能</p> <p>➤ 従業員は年額24万円(14.4万円)以内でiDeCoに拠出可能</p>  <p>24万円<br/>(14.4万円)</p> <p>iDeCo</p> <p>42万円<br/>(18.6万円)</p> <p>事業主<br/>拠出</p> |

※ カッコ内の数字は、企業型確定拠出年金に加えてそれ以外の企業年金(確定給付企業年金等)を実施している場合の拠出限度額。

## 社会保障審議会企業年金部会「議論の整理」(2015年1月)一抄一

### (3)ライフコースの多様化への対応

#### ①個人型DCの加入対象拡大

○ なお、個人型DCの加入範囲の見直しに当たっては、あわせて企業型DCのマッチング拠出について、個人型DCの加入範囲の見直しと整合性をもった対応をすべきである。その際には、現行企業型DCのマッチング拠出を実施している者や今後実施しようとする者にとって不利益とならないような対応とすべきである。

※ 企業型DCのマッチング拠出については、

- ・自助努力促進の観点からマッチング拠出に係る規制を撤廃
- ・従業員掛金が基本となるおそれがあることから規制は維持
- ・個人型DCとの関係を整理

との意見があったところであり、今回個人型DCとの関係の整理を行った上で、企業型DCのマッチング拠出の規制のあり方について引き続き議論を行っていくこととする。



# ポータビリティの拡充

- 個人の資産が明確に分けられている確定拠出年金については、年金資産の持ち運び（ポータビリティ）が容易で、制度創設時から確定拠出年金間のポータビリティは認められていた。
- 一方、制度間のポータビリティとは、転職時等に制度間（例：確定給付企業年金から確定拠出年金へ）の資産移換を可能とするもの。
  - ※ 例えば、確定給付企業年金で積み立てた資金は、転職時に転職先の企業年金に資産を移換し、当該移換資金も合わせた形で転職先の企業年金を実施することができる。
- より多くの制度間のポータビリティを拡充することで、個々人の選択肢が広がるなど、継続的な老後の所得確保に向けた自助努力を行いやすい環境となることから、2004（平成16）年と2016（平成28）年の法改正で拡充。

＜ポータビリティ拡充の全体像＞ ■ は、2018（平成30）年5月から改善した部分

|                          |               | 移換先の制度                |                       |               |               |
|--------------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|---------------|---------------|
|                          |               | 確定給付<br>企業年金          | 企業型<br>確定拠出年金         | 個人型<br>確定拠出年金 | 中小企業<br>退職金共済 |
| 移換前<br>に加入<br>していた<br>制度 | 確定給付<br>企業年金  | ○                     | ○ (※1)                | ○ (※1)        | × → ○<br>(※3) |
|                          | 企業型<br>確定拠出年金 | × → ○                 | ○                     | ○             | × → ○<br>(※3) |
|                          | 個人型<br>確定拠出年金 | × → ○                 | ○                     | /             | ×             |
|                          | 中小企業<br>退職金共済 | ○ (※2)<br>→ ○ (※2+※3) | ○ (※2)<br>→ ○ (※2+※3) | ×             | ○             |

(※1) 確定給付企業年金から企業型・個人型確定拠出年金には、本人からの申出により、脱退一時金相当額を移換可能。

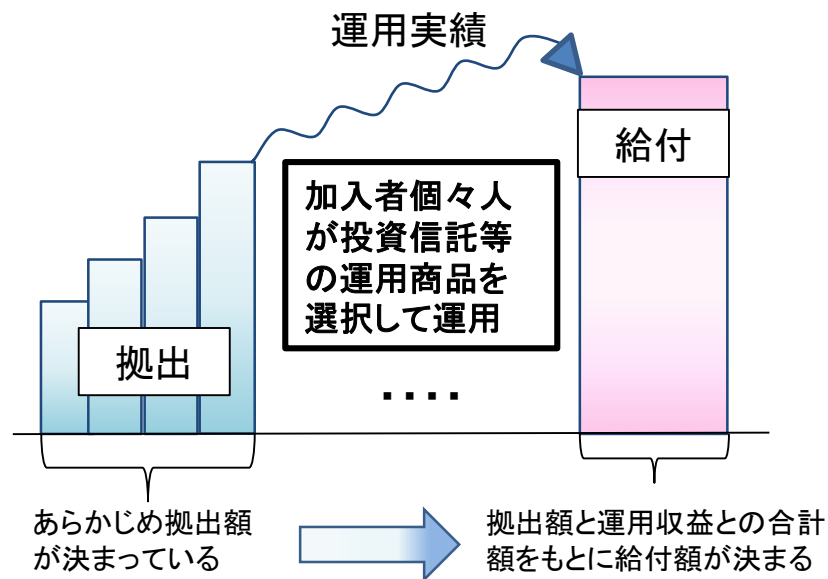
(※2) 中小企業退職金共済に加入している企業が、中小企業でなくなった場合に、資産の移換を認めている。

(※3) 合併等の場合に限って措置。

# 確定拠出年金における運用の見直し

- 確定拠出年金制度は、事業主等が拠出した掛金を加入者個々人が投資信託、預貯金、保険商品等の運用商品を選択した上で運用し、その運用結果に基づく年金を老後に受け取る制度。
- したがって、老後までの間の運用が、将来給付を左右することとなるため、個々人の運用商品の選択が重要である。

## 【確定拠出年金制度の仕組み】



## 【運用商品の選択に関する措置】

- 少なくとも3つ以上の商品  
を提示し、そのうち1つ  
は元本保証型商品でな  
ければならないといった  
商品提供規制

- 運用資産の選択をしない  
者への対応

- 投資教育や運用資産の  
状況を加入者に知らせる  
義務 等

- ① 選択への支援
  - ・ 運用商品提供数の抑制(上限35本)
  - ・ 商品除外規定の整備(要件を商品選択者の3分の2以上の同意へ)
  - ・ 提示商品は、リスク・リターン特性の異なる3つ以上のものと規定

- ② 選択しない者への支援
  - ・ 指定運用方法の規定整備

- ③ 運用中の支援強化
  - ・ 継続投資教育の努力義務化

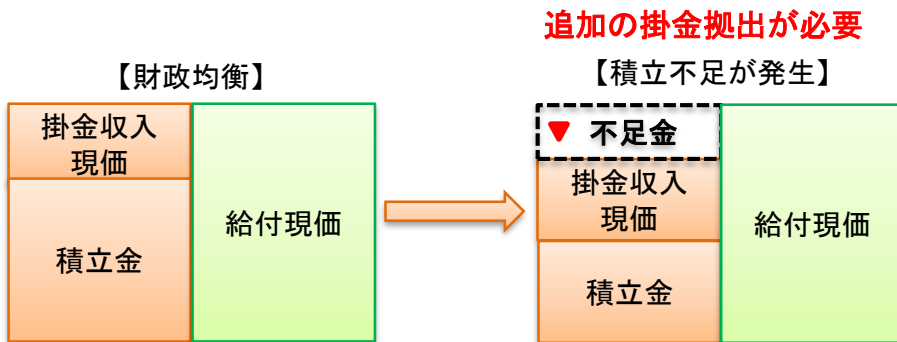
等

# 柔軟で弾力的な設計(リスク対応掛金・リスク分担型企業年金)

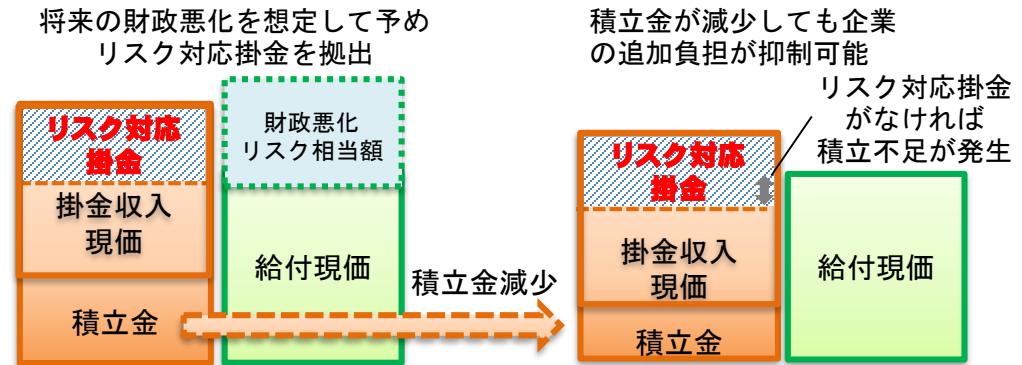
## 1. リスク対応掛金の導入 (123件:2019年2月1日現在)

- 従来の確定給付企業年金制度では、積立不足が生じたときに、事業主に追加の掛金負担が生じる。
- そのため、あらかじめ、将来発生するリスクを測定し、労使の合意によりその範囲内で掛金(リスク対応掛金)を拠出し平準的な拠出とすることで、より安定的な運営を可能とする。

### 現行の仕組み(イメージ)



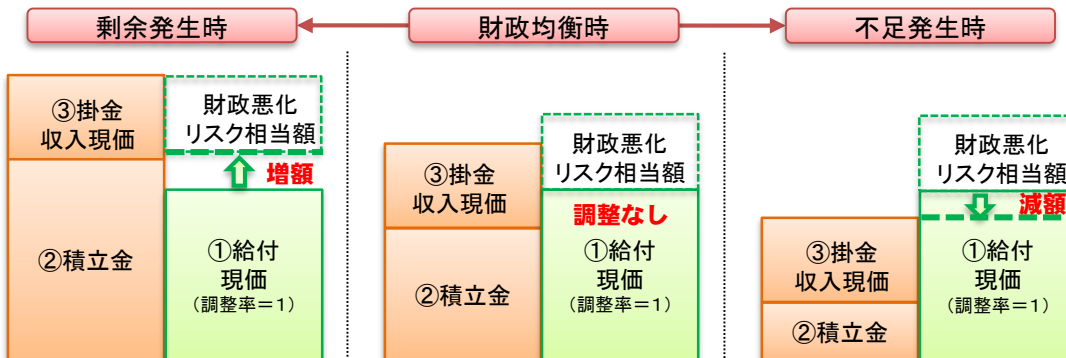
### リスク対応掛金導入後の仕組み(イメージ)



## 2. リスク分担型企業年金の導入 (6件:2019年2月1日現在)

- リスク分担型企業年金は、事業主がリスクへの対応分も含む固定の掛金を拠出することにより、一定のリスクを負い、財政バランスが崩れた場合には給付の調整を行うことで加入者も一定のリスクを負うことで、リスクを分担する仕組み。

### リスク分担型企業年金における給付調整の仕組み(イメージ)



### 掛金設定の仕組み

