

年金制度の理念と構造 ～課題と将来像

第19回 企業年金・個人年金

(株)日本総合研究所特任研究員

高橋 俊之

原則隔週の本連載では、制度の理念や根底の考え方に立ち戻りつつ、年金の制度論、財政構造、実務、社会経済システムの中での位置づけを踏まえながら、年金制度の抱える課題と段階的改革の方向について、できるだけ易しい言葉で、わかりやすく説明し、皆さんと一緒に考えていきたいと思えます。

第19回の今回は、「企業年金・個人年金」です。

1. 企業年金・個人年金制度の仕組み

- ✓ 企業年金・個人年金は、より豊かな老後生活を送るための希望やニーズに応える制度
- ✓ 企業が従業員のために行う「企業年金」と、個人が自ら加入する「個人年金」がある
- ✓ 企業年金・個人年金には、「確定給付型」と「確定拠出型」がある
- ✓ 確定給付企業年金（DB）は、事業主が拠出し、企業年金基金や事業主が資産運用する
- ✓ 企業型 DC は、事業主が拠出し、加入者が運用指図する
- ✓ 個人型 DC（iDeCo）は、国民年金基金連合会が実施し、拠出した加入者が運用指図する
- ✓ 国民年金基金は、国民年金第1号被保険者等が任意で加入する確定給付型の個人年金
- ✓ 企業年金・個人年金は、転職時等に持ち運べるポータビリティの制度がある
- ✓ 企業年金・個人年金は、拠出時は非課税で、給付時は公的年金等控除等の対象となる

2. 企業年金・個人年金制度のこれまでの経緯

- ✓ 1962年に「適格退職年金制度」、1966年に「厚生年金基金制度」が作られた
- ✓ 2001年に「確定給付企業年金法」と「確定拠出年金法」が制定された
- ✓ 逐次の制度改正で、拠出限度額の引上げ、対象者の拡大などが図られた
- ✓ 令和2年法改正・令和3年税制改正で、企業年金・個人年金制度の充実が図られた

3. 企業年金・個人年金制度の今後の課題

- ✓ 次期制度改正に向けて、検討規定や閣議決定等で検討の方向や視点が示されている
- ✓ iDeCoの加入可能年齢の70歳への引上げは、公的年金の繰り下げ受給と整合的
- ✓ 就労延長、私的年金、公的年金を組み合わせるWPPという考え方が注目されている
- ✓ 穴埋め型・共通の非課税拠出枠、生涯拠出枠・キャッチアップ拠出という提案がある

1. 企業年金・個人年金制度の仕組み

①企業年金・個人年金は、より豊かな老後生活を送るための希望やニーズに応える制度

私的年金は、公的年金に加えて給付を行う年金であり、**より豊かな老後生活を送るための国民の多様な希望やニーズに応える制度**です。

一般的には、私的年金には、広く民間の保険会社の商品の個人年金や、独自の企業年金も含まれますが、本稿では、法律に基づく企業年金・個人年金制度について説明します。

令和4年度の「生活保障に関する調査」（公益財団法人生命保険文化センター）によると、18～79歳の男女が、老後を夫婦2人で暮らしていくうえで、日常生活費として月々最低必要だと考える金額（**老後の最低日常生活費**）は、平均で**月額23.2万円**です。また、経済的にゆとりのある老後生活を送るために、これに加えて必要だと考える金額（**老後のゆとりのための上乗せ額**）は、平均で**月額14.8万円**です。

一方、平成29年老齢年金受給者実態調査によると、ともに**65歳以上である配偶者あり世帯の夫婦の公的年金額の平均**は、**月額23.8万円**です。

老後の生活費用は、公的年金、私的年金、就労所得、貯蓄などで賄われます。**老後のゆとりある生活のためには、企業年金・個人年金は、重要な役割を果たします。**

金融機関のセールストークとしては、「今後、少子高齢化で公的年金の水準が低下するので、私的年金で補うことが必要です。」という言い方がされることがあります。しかし、公的年金と私的年金は、そういう関係ではありません。

公的年金が細るから私的年金や貯金を自助努力でと言っても、所得が低く、貯金も難しい人々には、とても無理な話です。公的年金は公的年金として、水準確保を図る必要があります。

本連載の第3回（少子高齢化と年金）で説明しましたように、年齢を固定して考えずに、平均余命と就労期間の伸びに伴って、**拠出期間を伸ばす**ことで、**公的年金の水準が確保**されます。また、**基礎年金の拠出期間45年化**（同第7回）、**マクロ経済スライド調整期間の一致**（同第8回）、**勤労者皆保険**（同第10回）などの施策も、公的年金の水準確保に役立ちます。

企業年金・個人年金の制度は、**老後に余裕のある暮らしをしたいというニーズに基づく自助努力**に対して、**税制上のメリットを用意して支援する制度**です。

②企業が従業員のために行う「企業年金」と、個人が自ら加入する「個人年金」がある

図表1のとおり、私的年金には、企業が従業員のために実施する「企業年金」と、個人が自ら加入する「個人年金」があります。

企業年金は、**外部積立に分類される退職給付制度**として発展してきました。「**確定給付企業年**

金」や「**企業型確定拠出年金**」などの制度があり、年金資産の外部保全など、受給権保護等の観点から設けられた各種の要件を満たすことで、税制上の優遇措置が認められています。

2018年の就労条件総合調査によると、常用労働者30人以上の企業で、退職給付制度がある企業の割合は77.8%で、退職一時金のみの割合が55.2%、退職年金制度のみの割合が7.6%、両制度併用の企業が15.0%です。

一方、**個人年金**には、「**国民年金基金**」や「**個人型確定拠出年金 (iDeCo)**」の制度があり、一定の要件が課せられることにより、税制上の優遇を受けられます。これらは、**公的年金に加えて老後の所得を確保したい人の自助努力を支援するための制度**です。

企業年金は、退職金と類似した性質のものとして発展してきた経緯から、個人年金と異なる性質を持つ部分があります。一方で、個人年金は、企業年金がない企業の従業員や、自営業者等のための老後の備えであるとともに、企業年金がある企業の従業員でも、給付額が少ない人には、個人年金の併用により、老後の備えを強化する役割があります。

図表1 企業年金・個人年金制度

	確定給付型 将来的な給付額を保証	確定拠出型 本人が運用指図を行い、 その実績により、給付額が決定
企業年金 企業が従業員のために実施	確定給付企業年金 (DB) 911万人 ・掛金は、事業主拠出が原則 ・加入者も事業主掛金額を超えない範囲で拠出可能 厚生年金基金 12万人 ・掛金は、原則事業主と加入員で折半 ・厚生年金保険の給付の一部を代行	企業型確定拠出年金 (企業型DC) 805万人 ・掛金は、事業主拠出が原則 ・加入者も事業主掛金額を超えない範囲で拠出可能
個人年金 個人が自ら加入	国民年金基金 34万人 ・加入者本人が自ら掛金を拠出 ・国民年金第1号被保険者 (自営業者等) ・地域型 (全国国民年金基金) と職能型	個人型確定拠出年金 (iDeCo) 290万人 ・加入者本人が、自ら掛金を拠出 ※中小事業主が追加で掛金を拠出することも可能 (iDeCoプラス) ・国民年金被保険者 (1号、2号、3号)

人数は加入者数 (令和5年3月末、国民年金基金は令和4年3月末)

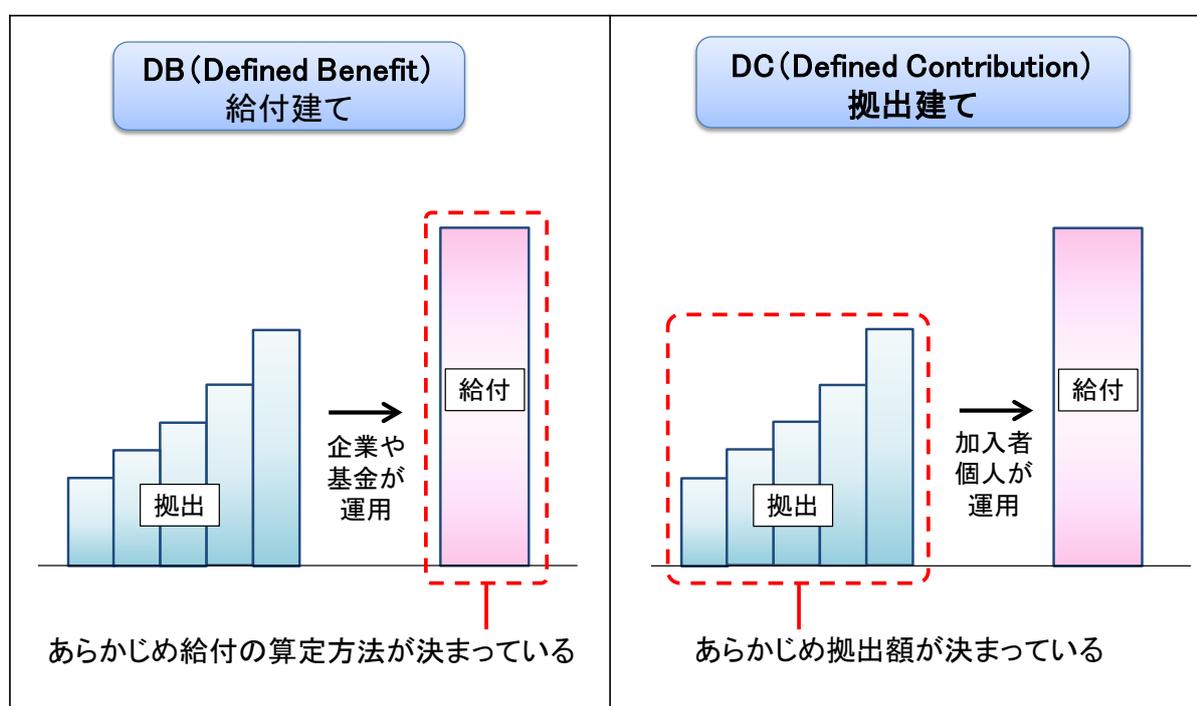
③企業年金・個人年金には、「確定給付型」と「確定拠出型」がある

私的年金制度は、「給付建て (確定給付型、Defined Benefit)」と「拠出建て (確定拠出型、Defined Contribution)」の2種類に分類でき、その違いは、図表2のとおりです。

「給付建て」は、加入期間などに基づいてあらかじめ給付の算定方法が決まっている仕組みです。加入者が高齢期の生活設計を立てやすい反面、運用状況の悪化などで資産の積立不足が発生する場合があります。そのような場合は、給付建ての企業年金では、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ります。

一方で、「拠出建て」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基に個人別に年金給付額が決定される仕組みです。加入者個々人が運用方法を選択し、運用結果は、加入者個人に帰着します。

図表2 給付建て(DB)と拠出建て(DC)の基本的仕組み



④確定給付企業年金（DB）は、事業主が拠出し、企業年金基金や事業主が資産運用する

確定給付企業年金（DB）は、適格退職年金や厚生年金基金を承継した給付建ての企業年金制度として、平成13年の「確定給付企業年金法」により創設されました。

実施主体である企業年金基金や事業主が、年金資産を運用し、企業年金の給付を行うもので、労使合意で比較的柔軟な制度設計が可能でありながらも、受給権の保護を意図した制度です。

掛金は原則として事業主拠出です。規約の定めがあるときは、加入者も、事業主掛金額を超えない範囲で、拠出することが可能です。確定給付企業年金（DB）には、拠出限度額はありませ

また、DB には図表 3 のように、「基金型」と「規約型」の 2 種類の運営方式があります。いずれの方式でも、積立金は企業財産から分離され、外部で積み立てられます。

「**基金型**」は、事業主が労働組合の同意を得て母体企業とは別の法人格を有する**企業年金基金**を設立した上で、企業年金基金が実施主体となり、年金資産の運用、給付を行うものです。

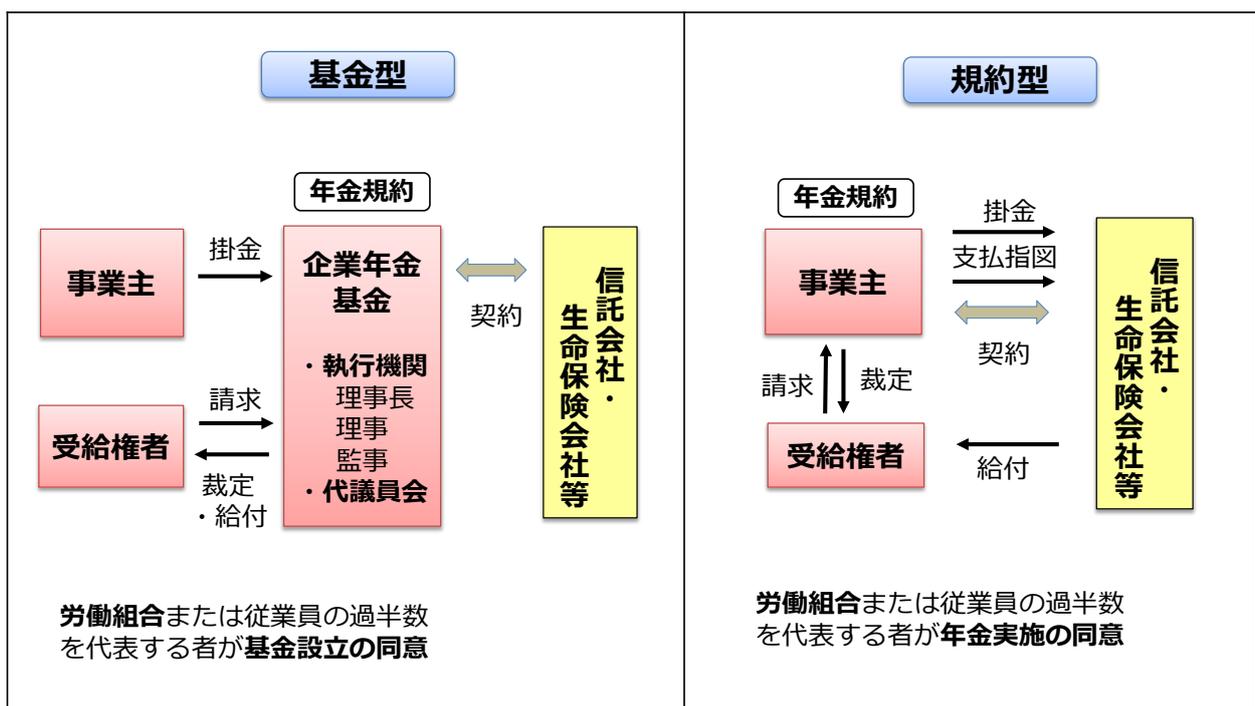
一方、「**規約型**」は、**事業主が実施主体**となり、労使が合意した規約に基づき、**企業と信託会社・生命保険会社等が契約を結び**、年金資産の運用、給付を行うものです。

確定給付企業年金では、約束した給付が支給できるよう、年金資産の積立基準が設定されています。これを下回るときには、企業が追加拠出をする必要があります。

給付については、労使が合意した規約に基づき、老齢給付等を行います。年金給付や、一時金給付の選択が可能です。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となっています。

図表 3

確定給付企業年金（DB）の運営



⑤企業型 DC は、事業主が拠出し、加入者が運用指図する

確定拠出年金（DC）は、拠出建ての年金制度として、平成 13 年の「確定拠出年金法」により創設されました。

確定拠出年金制度は、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

まま給付額となる制度です。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す。

制度創設に当たって、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り、**資産が老後の所得保障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ました。**このため、①受給開始可能期間（60歳以上）の到達前の中途引出しの原則禁止、②受給要件として一定期間以上の加入期間を設定、③一定額を定期的に拠出、④受給開始時に受給方法を決定し変更の原則禁止という制度となっています。

DCには「企業型」と「個人型」の2種類があります。**企業型DC**は、企業年金の一つであり、労使が合意した規約に基づき事業主が実施するものです。

企業型DCの**掛金は原則として事業主拠出**です。規約の定めがあるときは、**加入者も、事業主掛金額を超えない範囲で、拠出することが可能（マッチング拠出）**です。事業主掛け金額を超えない範囲という限定があるのは、企業型DCが事業主拠出を基本とする企業年金制度であるという前提があるからです。しかし、この制約があることにより、事業主の拠出額が少ない加入者は、本人拠出額も低く抑えられてしまうことから、この制約を撤廃してほしい、という意見もあります。

企業型DCの拠出限度額は、**月額5.5万円**です。ただし、DBと企業型DCの両方を行う場合は、月額5.5万円から他制度掛金相当額を差し引いた額です。

確定拠出年金の給付は、老齢給付金、障害給付金、死亡一時金、脱退一時金があります。老齢給付金は、終身年金、5年以上20年以下の有期年金、または一時金を選択可能です。老齢給付金は、原則60歳に到達した場合に受給できますが、60歳時点で加入期間が短い場合は、年数に応じて65歳からとなります。

企業型DCは、図表4のように、事業主が、運営管理機関と資産管理機関を選定して、業務を委託して運営します。

運営管理機関のうち、「**運用関連業務を行う運営管理機関**」は、**銀行、信用金庫、証券会社、生命保険会社、損害保険会社等の多数の会社**が行っています。一方、「**記録関連業務を行う運営管理機関**」（RK、レコードキーパー）は、集約して効率的に業務を行う必要から、**金融機関が共同で設立した日本レコード・キーピング・ネットワーク（NRK）、日本インベスター・ソリューション・アンド・テクノロジー（JIS&T）など4社**が行っています。また、「**資産管理機関**」は、少数の**信託銀行等**が行っています。

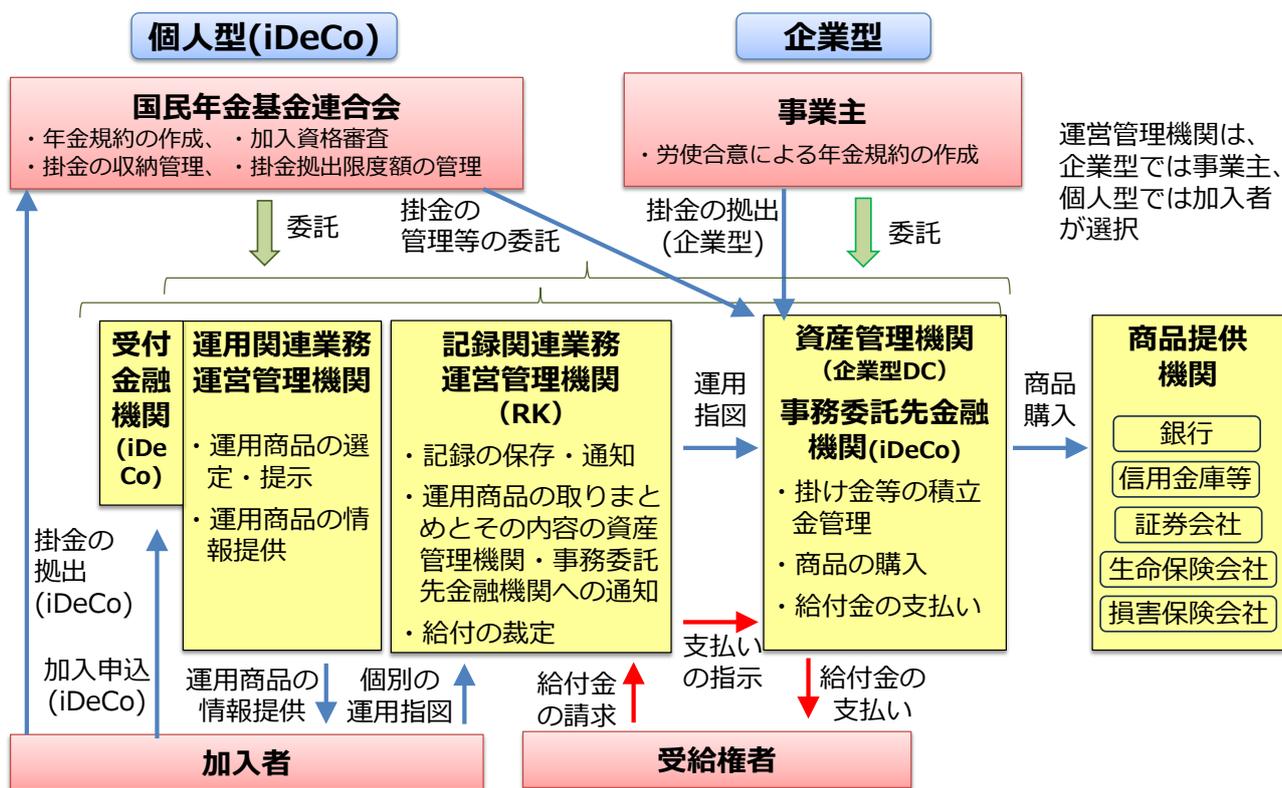
拠出段階の事務の流れをみると、事業主は、掛け金（事業主掛金と加入者掛金）を、資産管理機関に拠出します。加入者は、運営管理機関が選定・提示する運用商品（投資信託、保険商品、預貯金等）の中から、自分で商品を選んで運用します。記録関連業務の運営管理機関は、

個々人の記録を保存・通知する業務を行っており、加入者からの個別の運用指図の内容を、資産管理機関に通知します。資産管理機関は、掛け金等の積立金管理を行っており、その運用指図に従って、商品提供機関（銀行、信用金庫等、証券会社、生命保険会社、損害保険会社）から運用商品を購入します。

次に、給付段階の事務の流れをみると、受給権者は、記録関連業務を行う運営管理機関に、給付金を請求すると、運営管理機関は資産管理機関に支払いの指示を行い、資産管理機関から受給権者に給付金が支払われます。

確定拠出年金は、老後までの間の運用結果が将来の給付額に影響するため、個々の加入者が適切な資産運用を行うための情報や知識を有していることが重要です。そのため、企業型 DC を実施している事業主は、加入者等に対して「投資教育」（資産の運用に関する情報提供）を行うことが義務づけられています。投資教育は、運営管理機関や企業年金連合会等に委託して行うことができます。

図表 4 確定拠出年金（DC）の運営



⑥個人型 DC (iDeCo) は、国民年金基金連合会が実施し、拠出した加入者が運用指図する個人型 DC は、国民年金基金連合会が個人型年金規約に基づき実施し、個人単位で加入するものです。イデコ (iDeCo) は、individual-type Defined Contribution pension plan を略し

た愛称です。

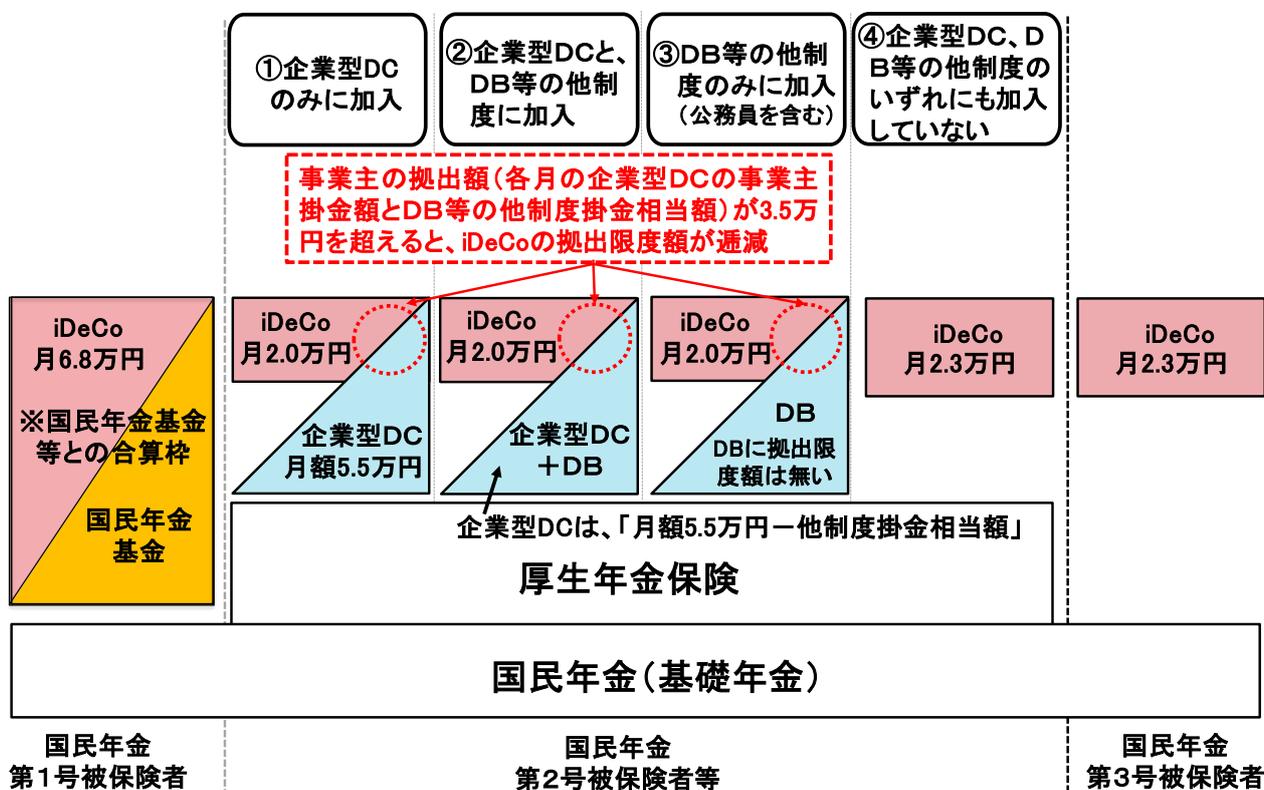
掛金は、加入者が拠出します。ただし、中小事業主掛金納付制度（iDeCo プラス）により、企業年金を実施していない中小企業事業主が、個人型DCに加入する従業員の掛金に上乗せして掛金を拠出することも可能です。給付の種類や、受給が可能となる年齢は、企業型DCと同じです。

個人型DCは、図表4のように、国民年金基金連合会が、運営管理機関と資産管理機関に業務を委託して運営しています。

加入希望者は、運営管理機関（運営管理業務を行う運営管理機関が受付金融機関を兼ねている）を選んで、国民年金基金連合会に加入を申し込みます。国民年金基金連合会は、加入資格審査や、掛け金の収納管理、掛け金拠出限度額の管理を行っています。企業型DCの資産管理機関と同様の役割は、個人型DCでは、国民年金基金連合会の事務委託先金融機関が行います。加入者による個別の運用指図や、給付金の請求、支払いについては、企業型DCと同様です。

個人型DCの拠出限度額は、公的年金の被保険者種別と私的年金制度の加入状況に応じて定められています。令和2年の法改正と令和3年の税制改正による見直しがすべて実施される2024（令和6）年12月からの姿は、図表5のとおりです。

図表5 拠出限度額（令和6（2024）年12月～）



国民年金第1号被保険者の拠出限度額は、月額6.8万円です。企業年金がない第2号被保険者と第3号被保険者は、月額2.3万円です。企業年金がある第2号被保険者は、月額2.0万円（事業主の拠出額（各月の企業型DCの事業主掛金額とDB等の他制度掛金相当額）が3.5万円を超えると、個人型DCの拠出限度額は逡減）です。

個人型DCを実施している国民年金基金連合会は、加入者等に対して「**投資教育**」（資産の運用に関する情報提供）を行うことが義務づけられています。投資教育は、運営管理機関や企業年金連合会等に委託して行うことができます。

確定拠出年金は、**全額所得控除、運用益非課税、給付時の大きな控除という税制優遇のメリット**があり、老後の資産形成に大変有効です。貯蓄やNISAと異なり、**60歳まで中途引き出しができない特色**がありますが、そのことが、**老後の資産形成**の目的に合っています。

確定拠出年金は、加入者本人が運用商品を選択する仕組みであり、まだ、預貯金や保険商品などの元本確保型を選択する人が概ね半数程度となっているのが現状です。しかし、若いうちから年金資産として運用するならば、本連載第18回（年金積立金の運用）で説明した**長期分散投資の考え方が、効果的**です。手数料ができる限り安く、国内外の株式・債券など多くの資産に分散してインデックスファンドやバランス型ファンドから選ぶことが、お奨めです。

⑦国民年金基金は、国民年金第1号被保険者等が任意で加入する確定給付型の個人年金

国民年金基金は、自営業者やフリーランスなどの**国民年金第1号被保険者や、国民年金の任意加入被保険者**（60歳以上65歳未満の人で、20歳以上60歳未満の期間に未納・未加入期間がある人など）が、任意で加入する確定給付型の個人年金です。

加入者が**給付の型を選択**する仕組みで、**1口目は終身年金（2種類）の中から選択**し、さらに年金額を増やしたい場合には、**2口目以降を終身年金（2種類）または確定年金（5種類）の中から選択**します。

終身年金は、65歳から終身で年金を受け取れます。15年間の保証期間があり、年金受給前や保証期間中に死亡した場合は遺族が一時金を受け取れるA型と、保証期間が無く、その分、掛け金が抑えられているB型があります。

確定年金は、受給期間が定まっている有期年金です。その期間は保証期間として、受給前や保証期間中に死亡した場合は、遺族が一時金を受け取れます。65歳から15年間のI型、10年間のII型、60歳から15年間のIII型、10年間のIV型、5年間のV型があります。

掛金は、選択した給付の型、加入時の年齢と性別に基づいて定められた額です。**上限は個人型DCとの合算で月額6万8千円**であり、その範囲内であれば何口でも増やせます。

なお、国民年金基金は、**国民年金の付加保険料**（月額400円の納付で老齢基礎年金に付加年

金が加算)の部分を代行しており、基金の1口目の給付は、国民年金の付加年金相当が含まれています。

また、財政の均衡を保つことができるように、少なくとも5年に一度は給付設計(新たに加える人から適用される掛金額)を見直すこととされています。

国民年金基金は、「地域型」及び職種別に設立された「職能型」の2種類があります。「地域型」には**全国国民年金基金**があり、「職能型」には**歯科医師国民年金基金、司法書士国民年金基金及び日本弁護士国民年金基金**があります。

⑧企業年金・個人年金は、転職時等に持ち運べるポータビリティの制度がある

企業年金や個人年金では、**加入者等が離転職した場合や、勤務先の企業年金制度が変わった場合に、その積み立てた資産を他の年金制度へ持ち運べる制度**があります。

これを「**ポータビリティ**」といいます。

確定給付企業年金(DB)、企業型DC、個人型DC、通算企業年金、中小企業退職金共済の間で、相互に持ち運びできる場合と要件が定められています。

なお、「**通算企業年金**」は、企業年金連合会が実施しており、退職等によりDBや企業型DCを脱退した人等の年金資産を引き受けて、退職者等向けに運用・給付を行う年金です。

また、「**中小企業退職金共済**」は、独立行政法人勤労者退職金共済機構が実施しており、独力では退職金制度を設けることが難しい中小企業について、事業主の相互共済の仕組みによって退職金制度を行う仕組みです。

⑨企業年金・個人年金は、拠出時は非課税で、給付時は公的年金等控除等の対象となる

企業年金・個人年金の税制は、図表6のとおりです。

まず、拠出時についてです。**確定拠出年金(DC)の事業主掛金**は、退職給与の外部積立の性質ですから、賃金と同様、全額が法人税で**損金算入**(個人事業主の場合は必要経費)の対象となり、非課税です。**加入者の掛金**は、全額が所得税・住民税で**小規模企業共済等掛金控除**の対象となり、非課税です。これらは、企業型DCで加入者が拠出(マッチング拠出)をした場合でも、個人型DCで中小企業が事業主掛金を拠出(iDeCoプラス)した場合でも同じです。確定拠出年金(DC)は、拠出限度額がある代わりに、拠出額全額が、非課税となる仕組みです。

確定給付企業年金(DB)の掛金も、全額が法人税で**損金算入**(個人事業主の場合は必要経費)できるため、非課税です。ただし、**加入者掛金**は、**実質課税**であり、民間の個人年金の保険料と同じ扱いで、他の生命保険料と合算して年間4万円(平成23年末以前の契約のものは5万円)を上限に、**生命保険料控除の対象**となります。

図表6

企業年金・個人年金の税制

	確定拠出年金 DC		確定給付企業年金 DB		厚生年金基金	国民年金基金
	企業型	個人型	加入者拠出分		(厚生年金の一部を代行)	(付加年金を代行)
拠出時	非課税 (事業主分： 全額損金算入) (加入者分： 全額小規模企業共済等掛金控除)		非課税 (全額損金算入)	実質課税 (他の生命保険料と合算して年間4万円を上限に生命保険料控除の対象)	非課税 (事業主分： 全額損金算入) (加入者分： 全額社会保険料控除)	非課税 (全額社会保険料控除)
運用時	特別法人税課税 (積立金の1.173%、令和7年度まで特例措置で凍結)		特別法人税課税 (積立金の1.173%、令和7年度まで特例措置で凍結)	非課税	実質非課税 代行部分の3.23倍を超える部分に特別法人税を課税 (令和7年度まで特例措置で凍結)	非課税
給付時	年金： 公的年金等控除 一時金： 退職所得控除		年金： 公的年金等控除 一時金： 退職所得控除	非課税 (加入者が負担した金額を収入額から控除)	年金： 公的年金等控除 一時金： 退職所得控除	年金： 公的年金等控除

厚生年金の一部を代行している**厚生年金基金**と、国民年金の付加年金を代行している**国民年金基金**は、公的年金制度と同様の扱いが適用されて、加入者拠出の全額が**社会保険料控除**の対象であり、拠出時は非課税です。社会保険料控除は、生計を一にする親族の掛金を負担した場合も社会保険料控除の対象となりますので、国民年金基金の控除は、本人の所得のみから控除できる iDeCo の小規模企業共済等掛金控除よりも、使いやすい場合があります。

次に、運用時については、**確定拠出年金(DC)**と加入者拠出分を除く**確定給付企業年金(DB)**の**年金積立金**は、**特別法人税の課税対象**となっていますが、**課税は凍結**されています。

特別法人税の導入当時の考え方は、企業年金が退職給与の外部積立の性質をもつ中で、拠出時において、企業の経費（損金算入）とする一方、従業員にとっては、年金の受給権は発生していないことから、所得税の課税を受給が確定するまで繰り延べることとし、従業員の所得としての課税は年金受給時に行うこととなりますが、その期間の繰り延べによる利益、すなわち、税金の納付を延長するための利益相当部分を、年金積立金を運用する法人に課税するものです。

特別法人税は、適格退職年金導入に伴い昭和37年度に創設された後、**平成11年に、超低金利の状況、企業年金の財政状況等を踏まえて凍結**され、現在まで3年ごとに**凍結期間の延長**を繰り返しています。確定拠出年金法は平成13年10月施行、確定給付企業年金法は平成14年4月施行ですから、これまで実質的に課税されたことはありません。**課税廃止の要望**が、関

係方面から出されています。

そして、給付時は、**年金として受給**する場合は、**確定拠出年金(DC)、確定給付企業年金(DB)、厚生年金基金、国民年金基金**は、国民年金や厚生年金と同様、「公的年金等に係る雑所得」として、「**公的年金等控除**」を差し引いた額が、所得税・住民税の課税対象となります。公的年金等控除の仕組みは、本連載の第17回（年金と税制）で説明したとおりです。

一時金として受給する場合は、「退職手当等」に該当し、「**退職所得控除**」を差し引いた額が、課税対象となります。

ただし、**確定給付企業年金の加入者掛金**は、拠出段階で既に課税後の所得から支払われたものとして取り扱われていますから、二重課税とならないよう、給付段階では、**加入者が負担した金額は、収入金額から控除**することとなっており、非課税です。

2. 企業年金・個人年金制度のこれまでの経緯

① 1962年に「適格退職年金制度」、1966年に「厚生年金基金制度」が作られた

戦後から高度経済成長期にかけて、企業は優秀な労働力を確保するために退職金の充実を図りました。その後、退職者数や退職金の支払額が増加したため、**退職金の資金負担を平準化させる観点から、年金制度を導入する企業が現れた**ことが、私的年金制度の始まりです。

しかし、当時の企業が運営する年金制度は、企業が負担する掛金が損金に算入されておらず、仮に**損金扱いにする場合は掛金が追加給与とみなされ**、従業員は実際には受け取っていない給与分に対しても**所得税を支払わなければならない**という問題がありました。このため、**1962年に税制上の「適格退職年金制度」が創設**されました。

この制度は、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、給付時まで課税を繰り延べ、所得税の課税繰り延べ分を遅延利子相当分として運用時に課税（特別法人税）する仕組みです。

一方、**1966年には、厚生年金保険の給付水準を改善**するに当たって、**企業の退職金との調整が課題**となりました。そこで、厚生年金保険法の改正により、**企業年金に厚生年金保険の一部を代行させる「厚生年金基金制度」が創設**されました。

これらの制度は、当時の企業年金制度の大きな2つの柱として、従業員の老後の所得保障に大きな役割を果たしてきました。

② 2001年に「確定給付企業年金法」と「確定拠出年金法」が制定された

しかし、1990年代前半の**バブル経済の崩壊**や、**1997年には大手証券会社や銀行が破綻**す

るなど、金融や経済が混乱して株価も低下し、運用環境の著しい悪化に伴い、企業年金の積立不足が拡大しました。

さらに、2000年に「退職給付に関する会計基準」が導入されたことにより、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、母体企業の財務に大きな影響を与えることとなりました。

一方、アメリカでは経済が好調で株価も上昇しており、401Kプランもその背景にあるのではないかといわれていて、経済界や金融界からはDCの導入が株式市場の活性化、経済の回復に大いにつながるのではないかとといった期待もありました。

そのような中で、新たな企業年金・個人年金制度の検討が進められ、2001（平成13）年6月に、「確定拠出年金法」と「確定給付企業年金法」が国会で成立しました。これにより、2001年10月には、拠出建ての新たな企業年金と個人年金である「確定拠出年金制度（DC）」が創設され、2002年4月には、代行部分を持たない企業年金である「確定給付企業年金制度（DB）」が創設されました。

確定給付企業年金（DB）には、受給権保護等を図るとともに、労使の自主性を尊重しつつ、統一的な枠組みのもとに確定給付型の企業年金制度の整備を図る目的がありました。これにより、**厚生年金基金の代行返上が可能**となり、適格退職年金で不十分だった受給権保護が強化され、厚生年金基金と適格退職年金からの移行先となりました。

また、これまでの確定給付型の企業年金には、複雑な制度設計や資産運用等に係る企業のコスト負担の観点から**中小零細企業等では十分に普及していなかったこと**、企業の従業員等を一つの集団とした制度であったために**労働移動への対応が困難であったこと**、景気の低迷等による**企業業績の影響を受けること**といった問題点がありました。

このため、米国における「401Kプラン」を参考に、**拠出建ての新たな私的年金である「確定拠出年金（DC）」**が創設されました。

③逐次の制度改正で、拠出限度額の引上げ、対象者の拡大などが図られた

確定拠出年金法は、逐次の改正で充実しました。2004（平成16）年の法改正で、確定拠出年金へ移行する際の移換限度額の撤廃、**ポータビリティの拡充**が行われました。2011（平成23）年の法改正では、企業型DCの**加入者拠出（マッチング拠出）**の導入、**企業型DCの加入可能年齢の65歳**までの引上げ、継続投資教育の配慮義務化が行われています。

そして、2016（平成28）年の法改正では、**個人型の加入可能範囲の拡大**（当初は、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創設されましたが、企業年金加入者、公務員等共済加入者、国民年金第3号被保険者にも拡大）、**中小企**

業向け施策の充実（簡易型 DC、中小事業主掛金納付制度）、ポータビリティの拡充、継続投資教育の努力義務化等が行われています。2016 年 9 月には、公募により、個人型確定拠出年金の愛称が、「iDeCo（イデコ）」に決定されています。

また、企業型 DC の拠出限度額は、当初の月額 3.6 万円から、2004 年には 4.6 万円、2010 年には 5.1 万円、**2014 年には 5.5 万円**に引き上げられています。

一方、個人型 DC（iDeCo）の拠出限度額は、企業年金のない第 2 号被保険者は、当初の月額 1.5 万円から、2004 年には 1.8 万円、2010 年には 2.3 万円に引き上げられました。また、2017 年から適用範囲が拡大された際、第 3 号被保険者は、これと同じ 2.3 万円、企業型 DC 加入者は 2 万円、DB 等加入者は 1.2 万円とされました。第 1 号被保険者は、当初の月額 6.8 万円のまま、現在でも据え置かれています。

厚生年金基金の基金数のピークは、1996（平成 8）年度の 1883 基金であり、2000（平成 12）年度末時点の加入者数では、厚生年金基金は 1156 万人、適格退職年金が 964 万人でした。その後、新しい制度への移行が進み、**適格退職年金**は、DB へ受け継がれる形で、**2012 年に廃止**となりました。

厚生年金基金の多くは、代行返上により DB への移行が進みましたが、運用環境の悪化により、代行部分の積立て不足の問題が生じたことから、**2013（平成 25）年の健全化法**により、厚生年金基金（平成 26 年 3 月末時点で 531 基金）について、他の企業年金制度への移行を促進しつつ、**特例的な解散制度**の導入等を行うとともに、**2014 年 4 月以降の厚生年金基金の新規設立は認めないこと**とされました。

2022 年度末現在の加入者数は、**確定給付企業年金が 911 万人、企業型確定拠出年金が 805 万人、厚生年金基金は 12 万人（5 基金）、個人型確定拠出年金が 290 万人**となっています。

④令和 2 年法改正・令和 3 年税制改正で、企業年金・個人年金制度の充実が図られた

令和 2 年の年金制度改正では、公的年金制度における見直しと合わせて、企業年金・個人年金制度の多岐にわたる見直しが行われました。

(a) DC の加入可能年齢の引上げ（2022 年 5 月 1 日施行）

企業型 DC の加入可能年齢は、「65 歳未満」の厚生年金被保険者（60 歳以降は 60 歳前と同一事業所で継続して使用される人に限る。）とされていましたが、**厚生年金被保険者であれば、加入できること**とされました。

また、**個人型 DC** の加入可能年齢は、「60 歳未満」の国民年金第 1・2・3 号被保険者とされていましたが、**国民年金被保険者であれば加入できること**とされました。

(b) DC の受給開始時期の選択肢の拡大 (2022年4月1日施行)

企業型 DC と個人型 DC は、60～70 歳の間で受給開始時期を選択できる仕組みでしたが、公的年金の受給開始時期の選択肢の拡大に併せて、**上限年齢が 75 歳に引き上げられました。**

(c) DB の支給開始時期の設定可能範囲の拡大 (2020年6月5日施行)

DB は、60 歳～65 歳の間で、労使合意に基づく規約で支給開始時期を設定できる仕組みでしたが、支給開始時期の設定可能な範囲が、**60～70 歳に拡大**されました。

(d) 中小企業向けの簡易型 DC と iDeCo プラスの対象拡大 (2020年10月1日施行)

中小企業における企業年金の実施率が低いことから、中小企業向けに企業型 DC の設立手続きを簡素化した「簡易型 DC」や、企業型 DC の実施が困難な中小企業が iDeCo に加入する従業員の掛金に上乗せで事業主掛金を拠出することができる「中小事業主掛金納付制度 (iDeCo プラス)」について、**実施可能な企業の規模要件が、従業員 100 人以下から 300 人以下に拡大**されました。

(e) 企業型 DC 加入者の iDeCo 加入の要件緩和 (2022年10月1日施行)

企業型 DC 加入者のうち iDeCo (月額 2 万円以内) に加入できるのは、拠出限度額の管理を簡便に行うため、iDeCo の加入を認める企業型 DC 規約の定めがあり、かつ、事業主掛金の上限を月額 5.5 万円から月額 3.5 万円に引き下げた企業の従業員に限られていました。

これを、**企業型 DC の事業主掛金と iDeCo の掛金との合算管理の仕組み**を構築し、規約の定めや事業主掛金の上限の引き下げがなくても、「**月額 5.5 万円から企業型 DC の事業主掛金を控除した残余の範囲内 (月額 2 万円を上限)**」で、iDeCo の掛金を拠出できることとされました。

(f) DB を併せて行う場合の企業型 DC の拠出限度額の見直し (2024年12月1日施行)

企業型 DC の拠出限度額は、企業型 DC のみを行う場合は月額 5.5 万円であるのに対し、DB を併せて行う場合は、現行では、全ての DB の掛金相当額を一律に 2.75 万円と評価しているため、企業型 DC の拠出限度額は、一律に残りの月額 2.75 万円となっています。

これを、**DB の掛金相当額を DB ごとに個別に評価する仕組み**を導入し、**企業型 DC の拠出限度額は、「月額 5.5 万円から DB 等の他制度掛金相当額を控除した額」**に改められました。

(g) 企業年金に加入する者の iDeCo 拠出限度額の統一 (2024年12月1日施行)

個人型 DC (iDeCo) の拠出限度額は、企業型 DC のみに加入する者は月額 2 万円であるのに対し、DB と企業型 DC に加入する者や、DB のみに加入する者は、現行では、月額 1.2 万円となっています。

これを、DBの掛金相当額をDBごとに個別に評価することに伴って、公平を図ることとし、**企業年金に加入する者の iDeCo 拠出限度額**は、「月額 5.5 万円から DB 等の他制度掛金相当額及び企業型 DC の事業主掛金額を控除した額（月額 2 万円を上限）」に改められました。

この (e) (f) (g) の見直しにより、図表 5 の①②③のように統一されたものになりました。

3. 企業年金・個人年金制度の今後の課題

①次期制度改正に向けて、検討規定や閣議決定等で検討の方向や視点が示されている

公的年金制度は、2024 年夏の財政検証を踏まえて、2025 年の通常国会に、次期年金制度改正法案を提出することが予定されていますが、企業年金・個人年金制度についても、同時の制度改正に向けて、議論が進められています。

2023 年 4 月 12 日の社会保障審議会企業年金・個人年金部会では、年金局から、私的年金制度に関する今後の検討における主な視点として、3 つの視点が提示されています。

第 1 点は、「国民の様々な働き方やライフコースの選択に対応し、公平かつ中立的に豊かな老後生活の実現を支援することができる私的年金制度の構築」です。加入可能要件、拠出限度額、受給方法などの拠出時・給付時の仕組み等が検討課題です。

第 2 点は、「私的年金制度導入・利用の阻害要因を除去し、より多くの国民が私的年金制度を活用することができる環境整備」です。制度のわかりやすさ、手続等の簡素化、企業年金等の普及促進（特に中小企業）、周知広報等が検討課題です。

第 3 点は、「制度の運営状況を検証・見直し、国民の資産形成を促進するための環境整備」です。投資教育・指定運用方法の検証、自動移換金対策、運用体制・手法の検証、従来の制度改正で提起された課題等が検討課題です。

令和 2（2020）年改正法の国会審議の際に、与野党共同の修正で追加された**検討規定**では、「**個人型確定拠出年金及び国民年金基金の加入の要件、個人型確定拠出年金に係る拠出限度額、中小事業主掛金を拠出できる中小事業主の範囲等**について、税制上の措置を含め全般的な検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。」とされています。

また、「**資産所得倍増プラン**」（2022 年 11 月 28 日新しい資本主義実現会議決定）では、「働き方改革によって、高年齢者の就業確保措置の企業の努力義務が 70 歳まで伸びていること等を踏まえ、**iDeCo の加入可能年齢を 70 歳に引き上げる**。このため、2024 年の公的年金の財政検証に併せて、所要の法制上の措置を講じる。」

「**iDeCo の拠出限度額の引上げ及び受給開始年齢の上限の引上げ**について、2024 年の公的年金の財政検証に併せて結論を得る。」

とされています。これと同じものは、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2023 改訂版」（2023 年 6 月 16 日閣議決定）にも盛り込まれています。

そして、これを踏まえて、2023 年 6 月 16 日に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針（骨太方針 2023）」でも、「iDeCo（個人型確定拠出年金）の拠出限度額及び受給開始年齢の上限引上げについて 2024 年中に結論を得る」としています。

なお、「令和 5 年度税制改正大綱」（2022 年 12 月 16 日、自由民主党、公明党）では、「個人型確定拠出年金（iDeCo）の加入可能年齢の 70 歳への引上げや拠出限度額の引上げについて、令和 6 年の公的年金の財政検証にあわせて、所要の法制上の措置を講じることや結論を得るとされていることも踏まえつつ、老後に係る税制について、例えば各種私的年金の**共通の非課税拠出枠**や従業員それぞれに私的年金等を管理する**個人退職年金勘定**を設けるといった議論も参考にしながら、あるべき方向性や全体像の共有を深めながら、具体的な案の検討を進めていく。」

としています。

②iDeCo の加入可能年齢の 70 歳への引上げは、公的年金の繰り下げ受給と整合的

iDeCo の加入可能年齢の上限を 70 歳に引き上げることは、既に閣議決定で方針として掲げられています。

2020 年の年金改正では、**企業型 DC** の加入可能年齢を、従来の 65 歳未満の年齢要件を撤廃し、**厚生年金被保険者**（70 歳未満まで義務適用）であれば**加入できる**ように、拡大されました。また、**個人型の iDeCo** の加入可能年齢については、従来の 60 歳未満の年齢要件を撤廃し、**国民年金被保険者**であれば、加入できるように拡大されました。国民年金被保険者の加入資格は、第 1 号被保険者は 60 歳未満、第 2 号被保険者は 65 歳未満、第 3 号被保険者は 60 歳未満、任意加入被保険者は 65 歳未満であって保険料納付済期間等が 480 月未満の者（第 2 号を除く）となっていますから、この年齢まで拡大されています。

これは、確定拠出年金は、3 階部分の制度ですから、**1 階・2 階部分の公的年金制度の被保険者に限るという考え方**によるものです。

しかし、公的年金制度は、**75 歳までの繰下げ受給を選択できる制度**ですから、公的年金制度の上乗せの制度であっても、公的年金制度の「被保険者である期間」に、iDeCo の拠出可能期間を限定することは必然とは言えません。

厚生年金が 70 歳まで加入期間としていることや、高年齢者の就業確保措置の企業の努力義務が 70 歳まで伸びていること等を踏まえると、厚生年金・国民年金の被保険者期間であるかどうかにかかわらず、**iDeCo の加入可能年齢の上限を 70 歳に引き上げて、選択肢を増やすこ**

とは、妥当と考えます。

③就労延長、私的年金、公的年金を組み合わせる WPP という考え方が注目されている

近年、有識者から、WPP という考え方が提唱されています。これは、**就労延長 (Work longer)** で、働けるうちはなるべく長く働き、**私的年金 (Private pensions)** を、就労引退から公的年金の受給開始までをつなぐ中継ぎとして活用し、**公的年金 (Public pensions)** で、終身給付により、何歳まで生きるか分からない老後に備える、というものです。

図表 7 のように、公的年金と私的年金の役割分担は、多様な形があります。

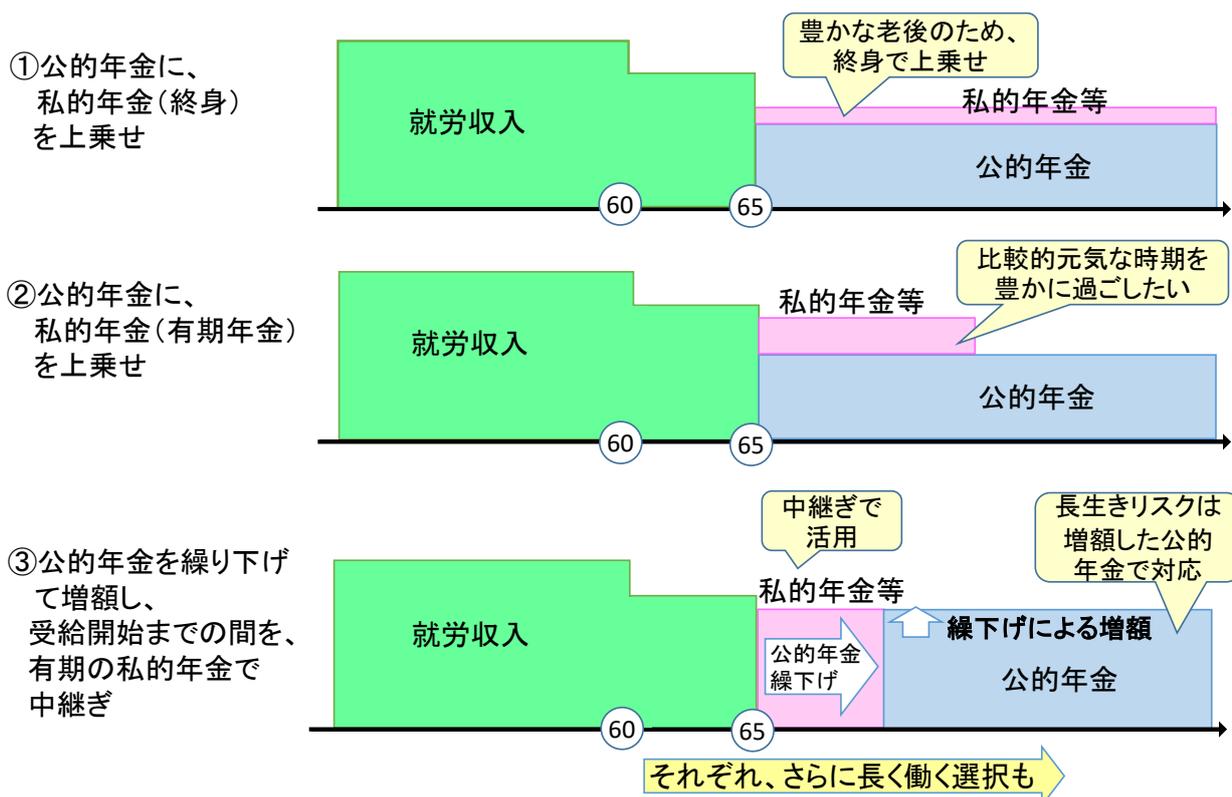
図表 7 の①のように、**公的年金に終身の私的年金を上乗せ**し、豊かな老後のために終身で上乗せをしたい、というニーズもあります。また、図表 7 の②のように、**公的年金に有期の私的年金を上乗せ**し、老後の中でも比較的元気な時期を、旅行や趣味など、豊かに暮らしたい、というニーズもあります。これまで一般的に考えられてきたのは、この 2 つでした。

近年、提唱されているのは、図表 7 の③のように、**公的年金を繰り下げて増額し、受給開始までの間を、有期の私的年金で中継ぎ**する役割分担です。どのくらい生きるか分からない終身に対応する年金は、私的年金よりも、公的年金の方が得意な分野です。

また、①②③のどの役割分担であっても、元気なうちは、できるだけ長く働き、収入を増やすとともに、公的年金や私的年金の拠出を積み増す、という選択肢も大変有効です。

図表 7

公的年金と私的年金の多様な役割分担



④穴埋め型・共通の非課税拠出枠、生涯拠出枠・キャッチアップ拠出という提案がある

これまで、「穴埋め型・共通の非課税拠出枠」や、「生涯拠出枠・キャッチアップ拠出」という考え方が、有識者や関係団体から提案されています。2023年9月8日の企業年金・個人年金部会の資料では、図表8、図表9のようなイメージが示されています。

これまで企業年金・個人年金の制度・税制が段階的に整備されてきた中で、働き方や勤め先の企業によって受けられる税制上の非課税枠は、図表5のように、異なっています。

このため、老後の所得確保に向けた支援（非課税拠出の枠）を公平にするとともに、分かりやすい制度とする観点から、図表8のように、**個人型確定拠出年金（iDeCo）等を活用した「穴埋め型」や「共通の非課税枠」**についての提案がなされています。

例えば、個人別に老後の備えのための非課税拠出の共通枠を設定し、企業年金がある場合は、DB・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とする制度設計が、考えられます。

また、企業年金の多くが賃金カーブに応じた設計となっているため、若年期と中高年期とで企業年金の拠出額の差があります。また、ライフコースに応じて個々人が拠出できる額は変動します。このため、図表9のように、**生涯拠出限度額の未利用分を繰り越して使える「生涯拠出枠」**や、一定年齢以降の**退職準備世代に対して追加の拠出を可能とする「キャッチアップ拠出」**について提案があります。

諸外国の例を見ると、例えばイギリスやカナダでは、加入している私的年金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、**働き方の違いや勤め先の違いによって有利・不利が生じないような仕組み**です。

公的年金の2階がある厚生年金被保険者と、2階がない国民年金第1号被保険者の違いは考慮に入れた上で、**国民が公平に老後所得を確保**するための手段を持つことができるよう、**公平な税制による支援**が必要です。

一方で、非課税枠の拡大は、貴重な税収を減らすこととなりますので、税制全体の考え方に基づいて、公平性等の観点も踏まえて、総合的に検討されることが重要です。

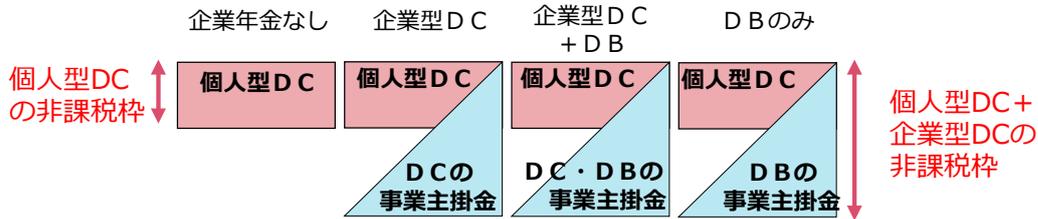
このような構想が直ちには実現が難しい場合でも、**個人型 DC（iDeCo）の拠出限度額**については、**長らく据え置かれている「第1号被保険者」（現行月額6.8万円）**や、**企業年金がある人との不均衡が生じている「企業年金のない第2号被保険者」（現行月額2.3万円）、「第3号被保険者」（現行月額2.3万円）の拠出限度額の引上げ**は、優先課題だと考えます。

その際は、本連載の第17回（年金と税制）で必要性を説明したような65歳以上の遺族厚生年金の課税化などの課題と合わせて、税負担の公平化を図る見直しを検討することも考えられます。

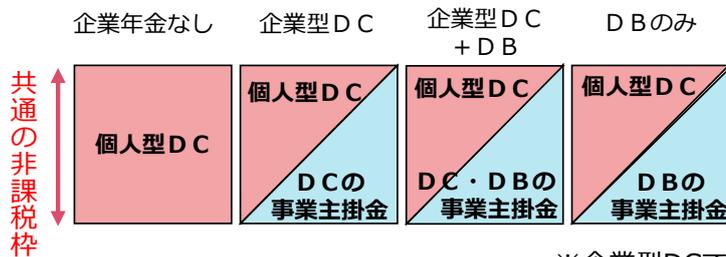
図表8

「穴埋め型」「共通の非課税拠出枠」

現行（令和6年12月～）



穴埋め型
共通の非課税拠出枠



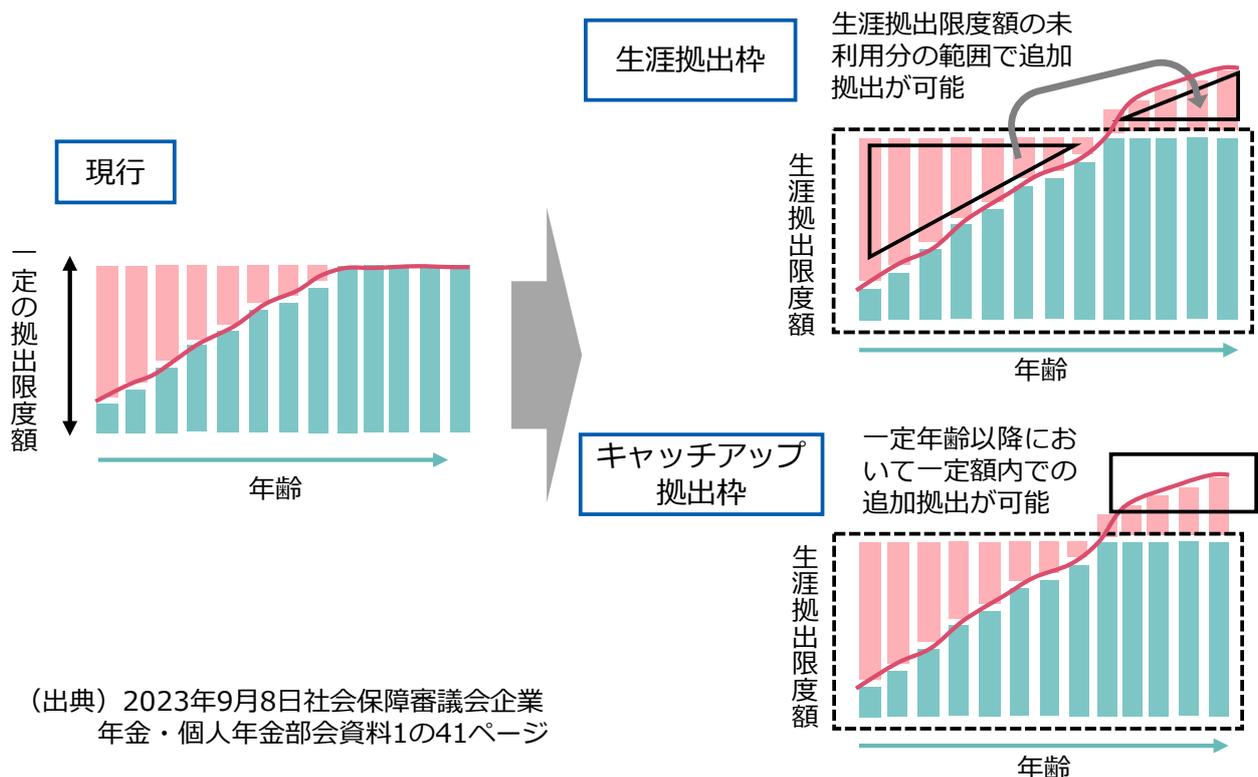
- ・個人別に老後の備えのための非課税拠出の共通枠を設定
- ・企業年金がある場合は、DB・DCへの企業の掛金額を上限額から控除し、残余がある場合は個人の所得から非課税拠出が可能

※企業型DCでマッチング拠出を導入している場合は、個人型DCかマッチング拠出かを加入者が選択可能とすることも考えられる。

（出典）2023年9月8日社会保障審議会企業年金・個人年金部会資料1の40ページ

図表9

「生涯拠出枠」「キャッチアップ拠出」



（出典）2023年9月8日社会保障審議会企業年金・個人年金部会資料1の41ページ

このほかの課題としては、**平成 25 年の健全化法附則の検討規定（存続厚生年金基金のDB への移行等）**の課題もあります。2014（平成 26）年 4 月 1 日に施行された健全化法（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）により、厚生年金基金の新設を認めないこととし、存続している厚生年金基金の代行返上による DB 等への移行や解散を促進してきました。現時点で 5 基金にまで減っています。**健全化法附則第 2 条**では、**施行日から 10 年を経過する日までに、存続厚生年金基金が解散し、又は他の企業年金制度等に移行するよう検討し、速やかに必要な法制上の措置を講ずるものとする**とされています。

厚生年金基金は、加入者掛金についても限度額なく社会保険料控除が認められており、確定給付企業年金（DB）の加入者掛金が実質課税（生命保険料控除のみ）であることや、確定拠出年金（DC）には拠出限度額があることと比べると、**公平化が必要です**。また、厚生年金の一部を代行している複雑な仕組みも解消が望まれます。検討期限は 2024 年 3 月末ですので、次期制度改正において、存続基金の DB への移行のための措置について、検討を進める必要があると考えます。

企業年金・個人年金については、様々な課題があります。**デジタル化、システム化**により、**手続を簡単**にするとともに、**拠出の状況や将来の受給見通し**を見える化するなど、取組みの推進が必要です。

※本稿は、「週刊 年金実務」（社会保険実務研究所）の 2023（令和 5）年 10 月 16 日発行号に掲載されたものです。

※本稿における意見に係る部分は、筆者の見解を示したものであり、筆者が過去及び現在において属する組織の見解を代表するものではありません。

【筆者プロフィール】高橋俊之（たかはし としゆき）

1962 年東京都生まれ。1987 年東京大学法学部卒。厚生省入省。2004 年から 2008 年まで社会保険庁で総務課企画官・企画室長。2015 年から内閣府で大臣官房審議官（経済財政運営・経済社会システム担当）。2017 年から厚生労働省で年金管理審議官、2019 年から年金局長。2019 年の財政検証、2020 年の年金制度改革法案等を担当。2022 年 6 月退官。10 月より三井住友銀行顧問、株式会社日本総合研究所特任研究員。日本年金学会会員。