巻頭特集

DC法施行20年 変わる確定拠出年金

より多くの企業・個人が公平に利用できる私的年金制度へ

「人生100年時代」を迎えて働き方やライフコースが多様化する中、老後の資産形成についても、働き方で有利・不利が生じない仕組みが求められている。2021年7月8日に開催されたDCフォーラムの中から、厚生労働省年金局 企業年金・個人年金課長　吉田一生氏の基調講演「企業年金・個人年金制度の動向と今後の課題」のサマリーを紹介する。

●制度改正の背景

就業と公的年金の組み合わせに私的年金を加えて選択肢を拡充

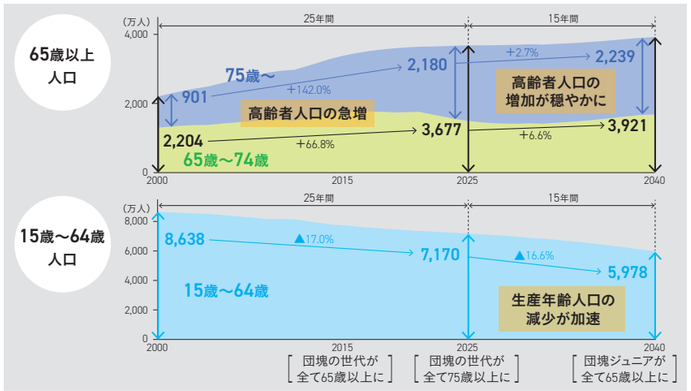
年金制度の中心的な役割は、稼得期（現役）から稼得能力を喪失した引退期（高齢）に消費を移転することにあります。日本の年金は3階建てになっており、1・2階部分の公的年金が国民の老後生活の基本を支え、3階部分の私的年金（企業年金・個人年金）と合わせて老後生活の多様なニーズに対応する仕組みになっています。

2004年の制度改正では、急速に進行する少子高齢化を見据え、将来にわたって制度を持続的で安心できるものにするために年金財政のフレームワーク（マクロ経済スライド）が導入されました。人口構造の推移を見ると、2025年頃まで高齢者（65歳以上）人口は急増し、それ以降は増え方が緩やかになるものの、生産年齢（15～64歳）人口の減少が加速していきます（図1）。

厚生労働省年金局
企業年金・個人年金課長
吉田 一生氏

今後の日本経済の活力維持には、高齢者をはじめとして多様な就労や社会参加の促進が欠かせなくなっています。こうした社会の変化を見据え、年金制度も先手先手で対応していく必要があります。

図1：2040年までの人口構造の変化



公的年金制度とともに私的年金も制度改革

多様な形の就労、それに対応して多様な公的年金の活用方法があります。例えば、現役世代と同じようにフル就業で働けば生活費のほとんどは給与で賄えて、公的年金は繰り下げ受給が可能となって貯蓄を温存できるでしょう。一方、短時間の部分就業となると、給与だけで生活費を賄うことは難しく、一部は公的年金で賄うケースが考えられます。この場合、貯蓄は温存できたり、公的年金の一部は繰り下げができたりするでしょう。

そして、いずれは就業から引退し、家計は公的年金と貯蓄の取り崩しで賄うことになるとしても、就労期間の延伸には大きな効果があります。就労期間を延ばせば公的年金が増額され、受給を繰り下げることによっても公的年金の増額ができます。また、貯蓄を温存することによる老後資産の確保など、さまざまな効果で高齢期の生活水準を確保し、より充実した老後生活が可能になります。

もはやこれまでのような、60歳や65歳で一斉に引退する社会ではありません。年金制度も雇用政策と相まって多様な選択肢を用意することで、国民一人ひとりが自らの意思によって高齢期の生活基盤の充実を図れるようにしていくことが重要になります。

さらに、ここに企業年金・個人年金といった私的年金が加われば選択肢の幅は一層広がり、高齢期の多様な希望・ニーズに対応しやすくなる――これが今回、公的年金改革とともに私的年金の改革を行った意義であり、目的でもあります。

●制度改正の内容

加入可能年齢の引上げと拠出限度額の見直し

高齢期の就労が拡大していることを受けて、DCの加入可能年齢を引上げます。これが今回の改革の柱の1つです。また、企業年金・個人年金など私的年金の現状を見ると、①中小企業を中心に企業年金のない従業員が少なくない、②個人型DC（iDeCo）は2016年の法改正で加入可能範囲が拡大されたものの、企業型DCの加入者がiDeCoに加入できるのは規約に定め等がある場合に限られている、③企業型DCもiDeCoも手続きが煩雑である――といった課題があります。

こうした課題を解決し、より多くの企業・個人が制度を公平に利用できるようにすることが今回の改革のもう1つの柱であり、特に重要なのは、企業型DC加入者がiDeCoに加入しやすくすることです。

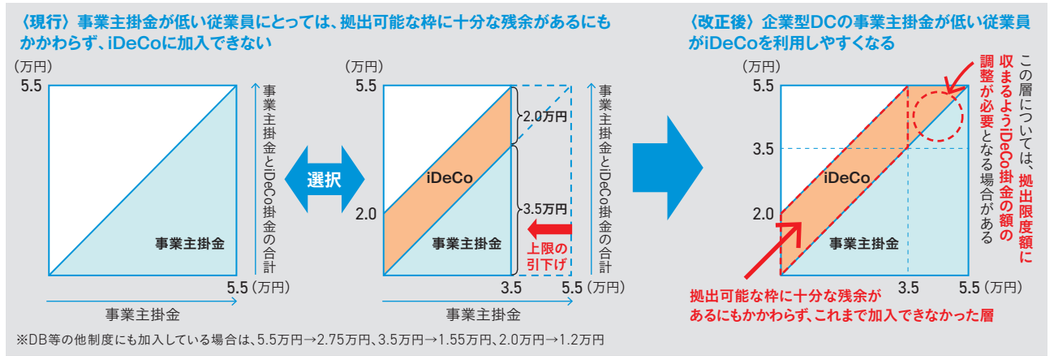
企業型DC加入者のiDeCo加入要件を緩和

現状は、企業型DCの規約にiDeCoの加入を認める旨の定めがあることが前提で、かつ事業主掛金の上限を月額5.5万円から3.5万円に引下げた企業の従業員しかiDeCoに加入できません。これは拠出限度額（DC全体で月額5.5万円）の管理を簡便化するための措置ですが、一部に事業主掛金の高い従業員が存在することなどにより事業主掛金の上限引下げは困難です。

事業主掛金の上限を引下げない限り当該企業型DCの加入者全員がiDeCoに加入することはできないため、事業主掛金の低い従業員は十分な拠出可能枠があるにもかかわらずiDeCoを利用できません。

そこで、企業型DCの事業主掛金とiDeCoの掛金を合算して管理する仕組みをつくることで、企業型DC規約上の定めや事業主掛金の上限の引

図2：企業型DC加入者のiDeCo加入の要件緩和



下げがなくても、月額5.5万円から各月の事業主掛金を控除した残余の範囲内で（月額２万円が上限）、iDeCoの掛金を各月拠出できるようにします（施行は2022年10月）。

これを図で示すと、今は図２の〈現行〉のように、事業主掛金のみか、事業主掛金とiDeCoを組み合わせるかの選択しかなく、組み合わせるには全体の拠出限度額に収めなければなりません。上限を3.5万円に引下げた場合は5.5万円の範囲内に収まることが担保できるため、iDeCoに加入することができます。

それを、図２の〈改正後〉のように合算管理の仕組みを構築することによって、労使合意がなくてもiDeCoに入れる形にします。ただし、5.5万円の全体枠があるため、事業主掛金額が月額3.5万円を超えるとiDeCoの拠出限度額はそのぶん減ることになります。つまり、「月額２万円、かつ事業主の拠出額と合算して月額5.5万円の範囲内」となります。

企業年金加入者のiDeCo拠出限度額も統一

次に確定給付企業年金（DB）等との関連で、企業型DCの拠出限度額も見直しを行います。現行は、DB等の他制度に加入していると、DB等の他制度の給付水準や掛金水準のいかんにかかわらず、企業型DCの拠出限度額は一律2.75万円です。

これを改めて、従業員がそれぞれ加入しているDB等の掛金の実態（2.75万円より低いケースが多く、DB間で大きな差もある）を反映し、税制上の公平を図ることにします。これにより、DB等の掛金相当額（他制度掛金相当額）が低い場合はDCで拠出できる額は大きくなり、高い場合は拠出できる額は小さくなります（施行は2024年12月）。

こうした見直しにあたっては、すでに現行制度下で承認を受けた規約に基づいて企業型DCを実施している事業主がいることから、施行の際の企業型DC規約に基づいた従前の掛金拠出を可能とする経過措置を設けます。具体的には「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」が2.75万円を下回るときは、企業型DCの拠出限度額は2.75万円とします。

DB等の他制度掛金相当額の算定方法は、標準加入者の給付現価を人数現価で割る方法など財政方式ごとに異なります。また、施行後の日を基準日として財政再計算するまでは、標準掛金の総額を加入者数で割るといった単純な頭割りも認めます。

加えて、企業年金（企業型DCや、DB等の他制度）の加入者のiDeCo拠出限度額の見直しも行います。現状は、①企業型DCのみに加入、②企業型DCおよびDB等の他制度に加入、③DB等の他制度のみに加入（公務員を含む）の3つのケースに分かれていますが、これを「月額5.5万円－（各月の企業型DCの事業主掛金額＋DB等の他制度掛金相当額）」に統一します。ただし、月額２万円が上限で、施行は2024年12月です。

●積み残った課題

拠出・運用・給付の包括的な見直しを

積み残された課題も少なくありません。まず、働き方や勤め先によって有利・不利が生じない制度・税制の構築が必要です。また、「拠出」「運用」「給付」の各段階を通じて適正かつ公平な税負担を確保できる包括的な見直しが求められています。

拠出時については、今回の改正でiDeCoの加入可能年齢が国民年金第２号被保険者は65歳まで引上げる一方で、第１号被保険者は60歳までにとどまっています。しかし、現行40年の基礎年金の拠出期間を45年とすれば、第１号被保険者の個人年金（iDeCo・国民年金基金）の加入期間も65歳まで引上げることができます。

また、企業型DCの拠出限度額に関しては、引上げを求める意見と慎重な意見がありますが、財源を考えると、今の財政状況からすれば非常に難しい課題であり、給付時の課税などと併せて検討すべきと言えるでしょう。

運用時については、特別法人税の撤廃を求める意見があります。しかし、撤廃にあたっては、企業年金が退職金の性格を併せ持っていて柔軟な制度設計が可能な中、拠出限度額・中途引き出し・受給の形態のあり方について「公的年金の補完」としてふさわしい要件を満たす必要があります。

給付時については、一時金払いか年金払いかによって税制上の取り扱いに差が生じているのは課題ではないかと受け止めています。給与・退職一時金・年金給付の間の税負担のバランスを考慮した制度にする必要があるでしょう。

今後の施行スケジュール（ＤＣ関連）

「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律（令和２年法律第40号）」・「令和２年度税制改正の大綱（令和元年12月20日閣議決定）」・「令和３年度税制改正の大綱（令和２年12月21日閣議決定）」を受け、以下の改正項目を順次施行。

2022年　4月1日～　受給開始時期の選択肢の拡大

・老齢給付金の受給開始時期　60～70歳 ➡ 60～75歳

2022年　5月1日～　加入可能年齢の引上げ

・企業型DC　：厚生年金被保険者のうち65歳未満 ➡ 厚生年金被保険者

・iDeCo　：国民年金第1・2・3号被保険者のうち60歳未満 ➡ 国民年金被保険者（1・2・3号のほか任意加入被保険者）

2022年　5月1日～　脱退一時金の見直し

2022年　5月1日～　ポータビリティの拡充

2022年10月1日～　企業型DC加入者のiDeCo加入の要件緩和

・iDeCoの加入を認める企業型DC規約の定めなどが不要

2024年12月1日～　拠出限度額の算定に当たってDB等の他制度掛金相当額の反映

・企業型DC拠出限度額 ＝「月額5.5万円 － DB等の他制度掛金相当額」

・企業年金（企業型DC、DB等の他制度）加入者のiDeCo拠出限度額
＝「月額5.5万円 －（各月の企業型DCの事業主掛金額＋DB等の他制度掛金相当額）」
（ただし、月額2.0万円を上限）

＊なお2020年の制度改正の詳細については、厚生労働省のウェブサイト
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/nenkin/nenkin/kyoshutsu/2020kaisei.html
（ホーム→政策について→分野別の政策一覧→年金→年金・日本年金機構関係→私的年金制度の概要＜企業年金・個人年金＞→2020年の制度改正）に掲載しています。