

# DB・DCの仕組み

- DBは、老後の支給に限らず、従業員の退職に柔軟に対応できる年金制度として、退職であれば50歳以上から支給開始が可能であり、また、50歳前の早期退職等にも対応できるよう中途引き出し(いわゆる中途脱退)<sup>(※)</sup>が容易な仕組みとなっている。
- 一方DCは、年金は老後の所得であるという明確な目的意識を反映した年金制度として、支給開始は60歳以降とし、中途引き出しは原則不可の仕組みとなっている。

※ 企業年金は老後に年金で受給することが原則であるが、企業年金に加入する従業員が、年金の支給開始年齢に達する前に、様々な理由から年金による受給を断念し、それに代えて例外的に企業年金を脱退して一時金として受給すること。

## <DB・DCの主な仕組み>

		確定給付企業年金 (DB)	確定拠出年金 (DC)
拠出時の仕組み		拠出限度額の制約なし	拠出限度額の制約あり 拠出は月単位のみ可
		積立不足時の拠出に制約あり	—
給付時の仕組み	支給開始年齢	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	60歳以上70歳以下の請求時 (加入期間が10年に満たない場合は年齢に制約あり)
	支給開始年齢到達前 の中途引き出し	制限なし	原則不可
	加入可能年齢	70歳まで	60歳まで (企業型は65歳まで可)
	支給方法	年金か一時金か受給権者が選択 年金支給期間等は労使が選択	年金か一時金か受給権者が選択 年金支給期間等は受給権者が選択

# 年金・一時金の選択状況

- DB・DCは年金制度であるものの、自由に受給権者が選択できる仕組みとなっていることもあり、直近の実態としては相当数が一時金受給を選択している。
- 特にDCでは、一時金受給選択割合が9割を超えており、この傾向が顕著。

<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 (DB)	確定拠出年金 (DC)
年金	18%	6%
年金と一時金	10%	
一時金	<b>72%</b>	<b>94%</b>

- ※ DB制度は、厚生労働省「平成25年就労条件総合調査」の特別集計により作成。  
〔企業年金制度のうち、DB制度のみを実施する事業所における退職者の「年金現価額」に占める「年金現価額のうち退職労働者の選択により支給された一時金額」の割合を集計することにより作成。〕
- ※ DC制度は、企業型が対象。記録関連運営管理機関による調査（平成24年度）に基づき年金局で作成。  
〔年金と一時金双方を受給している者は、年金受給者と一時金受給者のいずれか一方に計上して集計されている。〕

# 確定拠出年金法等の一部を改正する法律案

企業年金制度等について、働き方の多様化等に対応し、企業年金の普及・拡大を図るとともに、老後に向けた個人の継続的な自助努力を支援するため、個人型確定拠出年金の加入者範囲の見直しや小規模事業主による個人型確定拠出年金への掛金追加納付制度の創設、個人型確定拠出年金の実施主体である国民年金基金連合会の業務追加等の措置を講ずる。

## I 概要

※DC：確定拠出年金 DB：確定給付企業年金 ★は平成27年度税制改正関係

### 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DC制度』を創設。
- ★② 中小企業（従業員100人以下）に限り、個人型DC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『個人型DCへの小規模事業主掛金納付制度』を創設。
- ★③ DCの拠出規制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DC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DC加入者については規約に定めた場合に限る。
- ★② DCからDB等へ年金資産の持ち運び（ポータビリティ）を拡充。

### 3 DC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じる。

### 4 その他

- ・ 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じる。

## II 施行期日

- ・ 1③、2①、4は、平成29年1月1日（4の一部は、平成27年10月1日等）
- ・ 1①②、2②、3は、公布の日から2年以内で政令で定める日

# 企業年金の普及・拡大

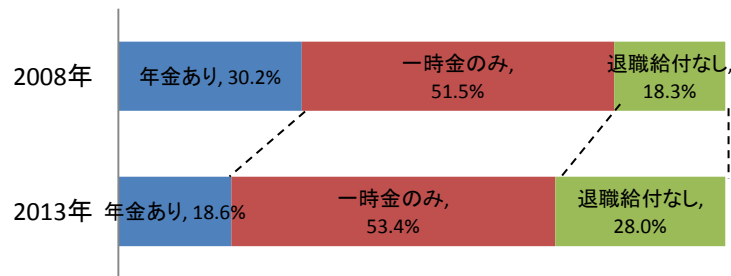
□ 企業年金の普及・拡大を図るため、「簡易型DC」や「個人型DCへの小規模事業主掛金納付制度」の創設、DCの掛金単位の年単位化等の措置を講ずる。

※その他、企業年金連合会における投資教育の共同実施や事務手続の緩和等も併せて実施。

## ① 中小企業向けの取組

・ 中小企業における企業年金実施割合は低下傾向。

<企業規模30~99人の企業における退職給付の実施状況>



・ 厚生年金基金制度の見直しで中小企業の受皿が必要。

<厚生年金基金の設立形態別基金数（平成25年度末時点）>



## ② DCの掛金単位の年単位化

- ・ 企業型DCの掛金は、月単位で規制（月5.5万円）。
- ・ 前月に拠出限度額の使い残しがあった場合でも、翌月に繰り越して掛金を拠出できない。

※前月に4万円拠出した場合、その翌月に前月の余りの拠出限度額分（1.5万円）と、その月の拠出限度額分（5.5万円）を併せて7万円拠出するのは不可。

□ 従業員数100人以下の企業を対象に以下の対策等を実施。

『簡易型DC』：設立時書類を簡素化（※）し、行政手続を金融機関に委託可。

※「運営管理機関契約書」や「資産管理契約書」等の設立書類を半分以下に省略。

『個人型DCへの小規模事業主掛金納付制度』：個人型DCに加入している従業員に対し、事業主が追加で掛金拠出を可能とする。

国民年金基金連合会（個人型DC実施機関）



【小規模事業主掛金納付制度】  
加入者掛金に追加で、事業主が掛金拠出。

□ 柔軟な拠出を可能とするため、拠出の規制単位を年単位（月5.5万円→年66万円）とする。

□ 年66万円の範囲内で、賞与時に使い残し分の一括拠出等が可能。

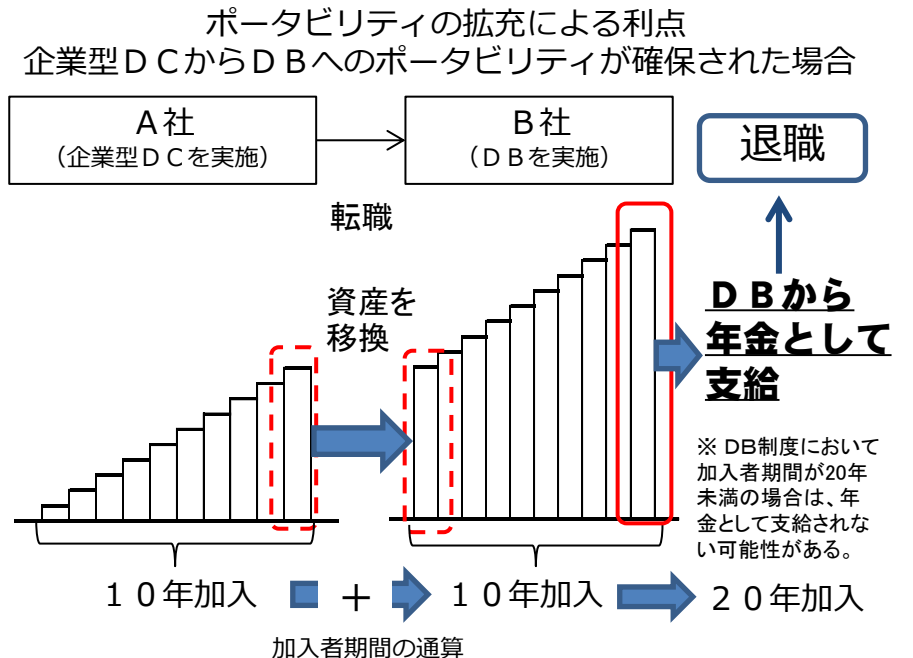
# 年金資産の持ち運び(ポータビリティ)の拡充

- 制度間のポータビリティとは転職時等に制度間(例:DB→DC)の資産移換を可能とするもの。  
 ※ 例えば、企業DBで積み立てた資金は、転職時に転職先の企業年金(DC等)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。
- 制度間のポータビリティを拡充し、老後の所得確保に向けた継続的な自助努力を行う環境を整備。

## <ポータビリティ拡充の全体像>

	移換先の制度				
	DB	企業型DC	個人型DC	中小企業退職金共済	
移換前に加入していた制度	DB	○	○(※1)	○(※1)	×→○(※3)
	企業型DC	×→○	○	○	×→○(※3)
	個人型DC	×→○	○		×
	中小企業退職金共済	○(※2) →○(※2+※3)	×→○(※3)	×	○

- (※1) DBから企業型・個人型DC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。



- ・ 加入者期間を通算することにより、将来年金として支給を受けることができる。
- ・ 企業年金に係る諸手続を、複数の制度に対して行う負担が軽減される。