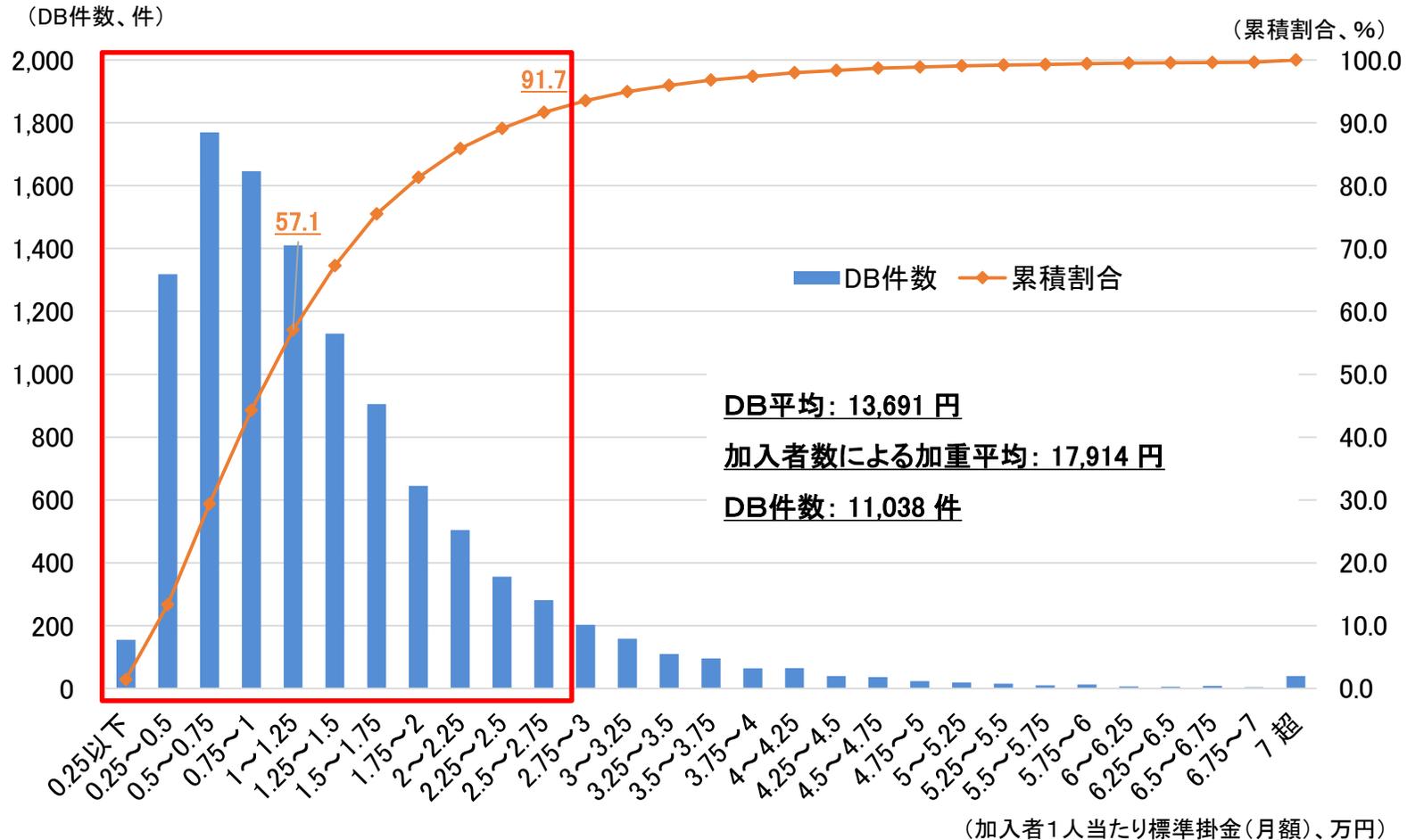


# DBの掛金額の状況

2020年10月14日 社会保障審議会企業年金・個人年金部会資料

- 企業型DCとDBを併せて実施する場合、DBに加入している者と加入していない者との間で不公平が生じないように、月額5.5万円からDBの掛金相当額を控除する必要があるというのが基本的考え方である。この控除するDBの掛金相当額について、現行は、制度創設当時の厚生年金基金(1583基金)の上乗せ部分の給付水準の単純平均から一律半額(現行月額2.75万円)としたものであるが、**現在の確定給付企業年金(DB)の掛金額(加入者1人当たりの標準掛金の金額)の実態は、全体的に低く、バラツキもある。**



※ 2015~2017(平成27~29)年度のDB事業報告書に基づき、3年間連続して標準掛金を拠出したDBを対象に集計。

※ 上図は、DBごとに事業年度中に支払った標準掛金総額を年度末時点の加入者数で除して加入者1人当たりの標準掛金を算出した上で、当該額の階級別にDB件数を計上したものの。

# DBを併せて実施する場合の企業型DCの拠出限度額の見直し

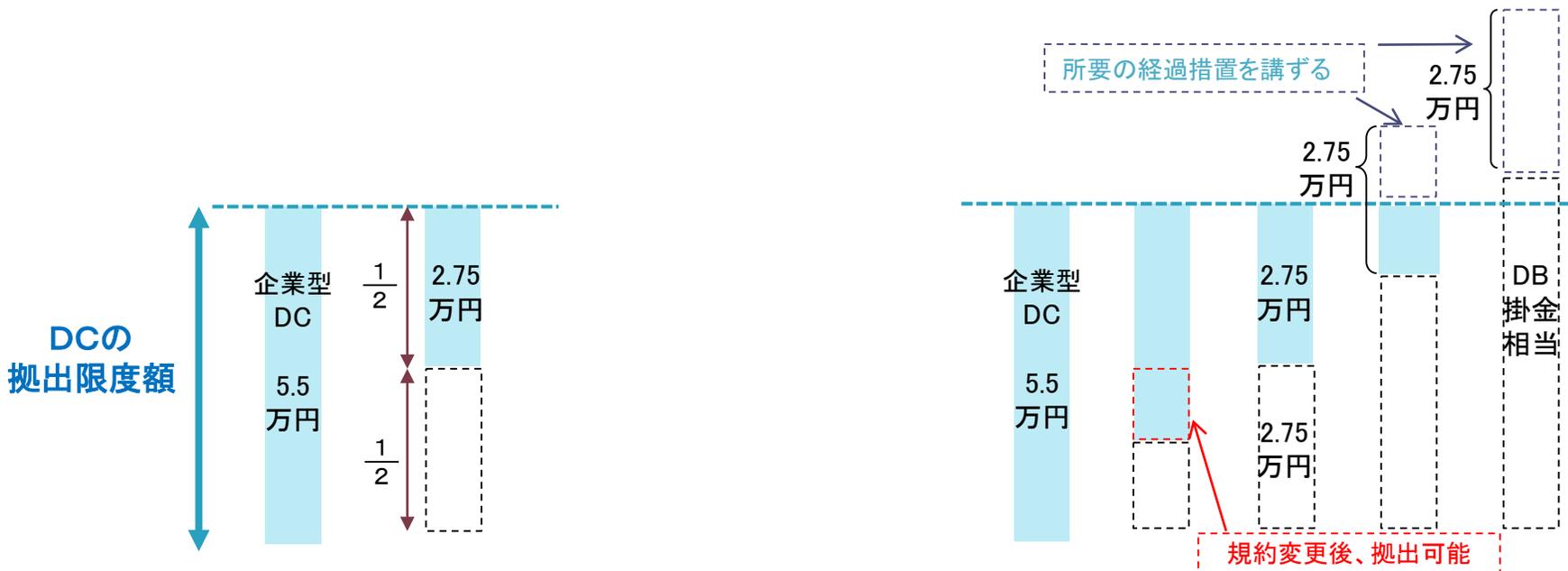
- DB・DC2法の施行後、多くの厚生年金基金が解散・代行返上し、適格退職年金からDBへの移行も進んだ。
  - 現在、DBは1万件を超えるが、厚生年金基金の上乗せ部分の給付水準を前提に全てのDBの掛金相当額を月額2.75万円と評価している現行の仕組みは、DBの実態と乖離が生じている。また、DBごとに給付水準(=掛金水準)に差がある中、一律評価している現行の仕組みは、簡便であるものの、不公平が生じている。
- ⇒ このような中、より公平できめ細かな制度とするためには、どのような仕組みが考えられるか。例えば、企業型DCの拠出限度額は、月額5.5万円からDBの掛金相当額を控除した額とすることが考えられるがどうか。

	(現行)	(見直しの一例)
企業型DCのみを実施する場合	月額5.5万円	月額5.5万円から、DBの掛金相当額を控除した額
DBを併せて実施する場合	月額2.75万円	

(※1)DBは給付建ての制度であり、DCの拠出限度額の算定に当たって使用するDBの掛金額(掛金相当額)は、DCと比較可能な形で評価する必要がある。  
 (※2)DBを実施していなければ、控除する額は0円で、企業型DCの拠出限度額は現行どおり月額5.5万円。DBの掛金相当額が月額5.5万円を上回る場合は、DC拠出は不可。

**【現行】** DBの給付水準(=掛金水準)にかかわらず、企業型DCの拠出限度額は一律2.75万円。

**【見直しの一例】** DBの給付水準(=掛金水準)が低い場合は、DCで拠出できる額は大きくなり、DBの給付水準(=掛金水準)が高い場合は、DCで拠出できる額は小さくなる。



# 企業年金(DB・企業型DC)に加入する者の個人型DCの拠出限度額の見直し

- 企業年金(DB・企業型DC)に加入する者の個人型DCの拠出限度額に関して、「②DBと企業型DCに加入する者」について、DBの掛金相当額を月額2.75万円に一律評価しているが、DBの給付水準(=掛金水準)に差がある中、不公平が生じている。また、「③DBのみに加入する者」について、DBの給付水準(=掛金水準)にかかわらず、一律月額1.2万円となっている点も、不公平が生じている。

⇒ 今回、**DBの掛金相当額の実態を反映することによって、企業年金(企業型DC・DB)の加入者の個人型DCの拠出限度額について公平を図ることができるのではないか。**この点は企業年金加入者間の公平を図るものであるが、引き続き、**企業年金のない者(拠出限度額は現行月額2.3万円)を含めて、個人型DCの拠出限度額の在り方について検討していく必要があるのではないか。**

	(現行)	(見直しの一例)
①企業型DCのみに加入する者	月額2万円(ただし、企業型DCの事業主掛金額との合計が月額5.5万円)	月額2万円(ただし、企業型DC・DBの事業主掛金額との合計が月額5.5万円)
②DBと企業型DCに加入する者	月額1.2万円(ただし、企業型DCの事業主掛金額との合計が月額2.75万円)	
③DBのみに加入する者	月額1.2万円	

(※)見直し後の計算式 個人型DCの拠出限度額=月額5.5万円-(企業型DCとDBの掛金額) ※上限2万円

【現行】

【見直しの一例】

①企業型DCのみを実施している場合

②企業型DCとDBを併せて実施している場合

③DBのみを実施している場合

①企業型DCのみを実施している場合

②企業型DCとDBを併せて実施している場合

③DBのみを実施している場合

個人型DC  
月額2.0万円

個人型DC  
月額1.2万円

個人型DC  
月額1.2万円

個人型DC  
月額2.0万円

個人型DC  
月額2.0万円

個人型DC  
月額2.0万円

企業型DC  
月額5.5万円

企業型DC  
月額2.75万円

企業型DC

企業型DC  
+DB

DB

DB(厚生年金基金、私学共済などを含む)

DBに拠出限度額は無い。DCの拠出限度額の算定に当たって、全てのDBの掛金相当額を月額2.75万円として評価。

企業型DCの事業主掛金が3.5万円を超えると、個人型DCの拠出限度額が逓減

企業型DCの事業主掛金とDBの掛金相当額の合計が3.5万円を超えると、個人型DCの拠出限度額が逓減

DBの掛金相当額が3.5万円を超えると、個人型DCの拠出限度額が逓減

- ※ 企業年金(企業型DC・DB)の加入者は、月額2.0万円の範囲内で、かつ、事業主掛金額(企業型DCとDBの掛金額)との合計が拠出限度額(月額5.5万円)の範囲内で、個人型DCの拠出が可能。  
 ※ マッチング拠出を導入している企業の企業型DC加入者は、企業型DCの事業主掛金額を超えず、かつ、事業主掛金額との合計が企業型DCの拠出限度額(月額5.5万円からDBの掛金相当額を控除した額)の範囲内で、マッチング拠出が可能。マッチング拠出か個人型DC加入かを加入者ごとに選択が可能。  
 ※ DBには、年金払い退職給付を含む。  
 ※ DCの拠出限度額の算定に当たって使用するDBの掛金相当額は、DCと比較可能な形で評価したもの。

## 拠出段階における論点

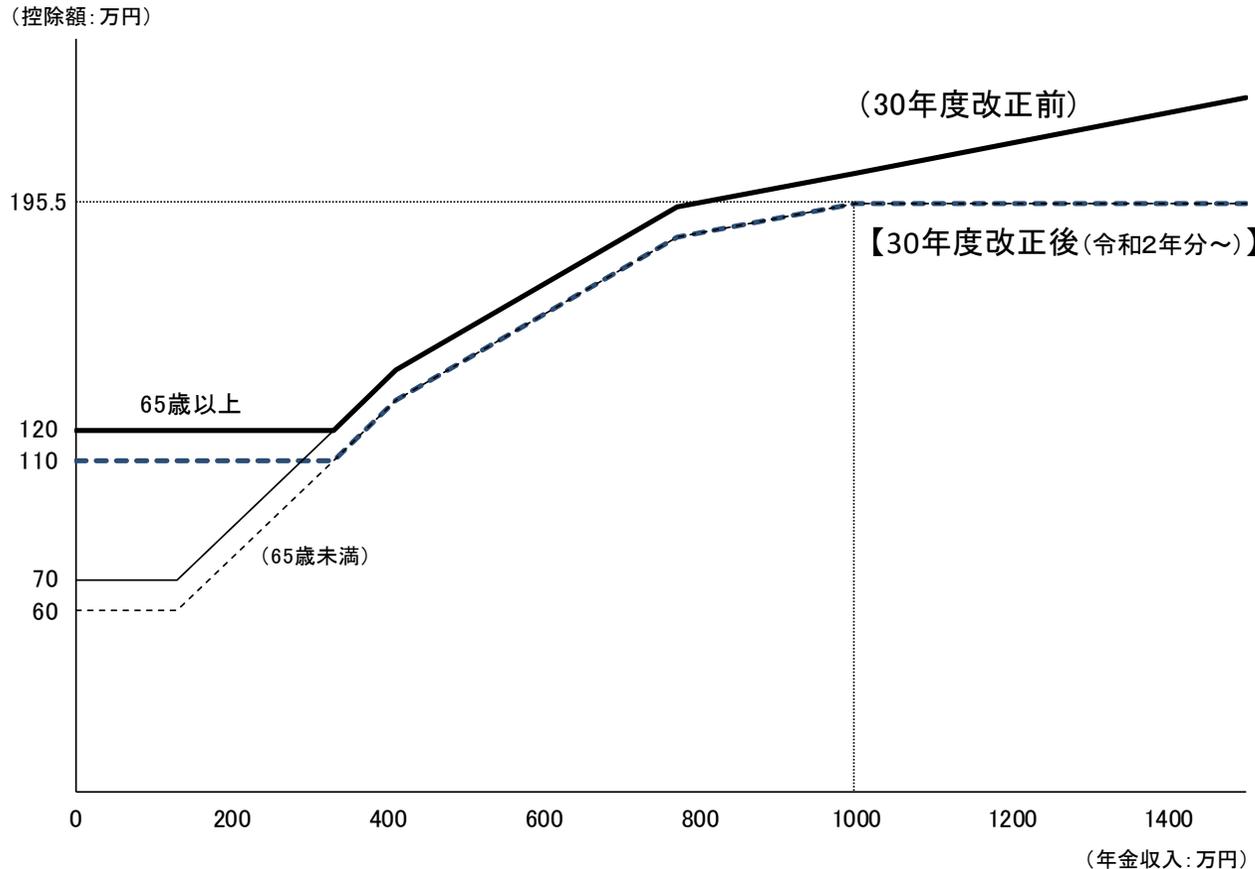
- 人生100年時代において、働き方やライフコースが多様化しており、全世代型社会保障の構築と合わせて、一人ひとりの個人が老後の生活に備えるための準備を公平に支援するための税制の構築が求められている。
- 我が国においては、これまで企業年金や個人型確定拠出年金(iDeCo)等の私的年金に関する税制が段階的に整備・拡充されてきた中、働き方の違い等によって税制の適用関係が異なることや、各制度それぞれで非課税拠出枠の限度額管理が行われていることといった課題がある。
- 例えばイギリスやカナダにおいては、加入している私的年金等の組み合わせにかかわらず同様の非課税拠出を行えるよう、各種私的年金に共通の非課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な仕組みとなっている。
- 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な企業年金・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。

# 給付段階

## 公的年金等控除制度の概要

- 対象とされる公的年金等の範囲（次の制度に基づく年金）
- ・ 国民年金
  - ・ 厚生年金
  - ・ 厚生年金基金、国民年金基金、確定給付企業年金、確定拠出年金 等

### 公的年金等控除額



(30年度改正前)

〔①+②〕又は③の大きい額

①定額控除	50万円
②定率控除	
(定額控除後の年金収入)	
360万円までの部分	25%
720万円までの部分	15%
720万円を超える部分	5%
③最低保障額	
65歳以上の者	120万円
65歳未満の者	70万円

【30年度改正後(令和2年分～)】

〔①+②〕又は③の大きい額

①定額控除	<b>40万円</b>
②定率控除	
(50万円控除後の年金収入)	
360万円までの部分	25%
720万円までの部分	15%
<b>950万円までの部分</b>	5%
③最低保障額	
65歳以上の者	<b>110万円</b>
65歳未満の者	<b>60万円</b>

(注) 年金以外の所得が1,000万円超の者は10万円、2,000万円超の者は20万円、控除額を引き下げる。

【改正後】基礎控除を10万円引き上げる(給与所得控除・公的年金等控除から基礎控除への振替。)

## 公的年金等控除に係る答申での整理

### ● 昭和41年12月 長期税制のあり方についての中期答申

まさに退職所得は老後の生活保障的な最後の所得であることにかんがみ、その担税力は他の所得に比べてかなり低いと考えられるので、できるだけ早い機会にその控除額を定年退職者の平均的な退職所得の水準程度まで思い切って引き上げることが望ましい。なお、その際控除の仕組みについては、永年勤続者をより優遇する意味から、勤続年数に応じて順次控除額を増やし、通常定年に達すると思われる勤続年数の退職者で最高の控除額を保障するような仕組みとすることが必要であろう。

### ● 昭和61年10月 税制の抜本的見直しについての答申

公的年金の受給者は、経済的稼働力が通常減退する局面にある高齢者であること等を考慮すれば、基本的には現行程度の水準を維持することが適当であると考える。

公的年金の受給者の中には、他の所得が相当の水準にある者もいると認められることからすれば、公的年金であるが故に多額の控除を設けることは負担の公平の観点からみて問題なしとしない。さらに、高齢者雇用の進展等高齢者の所得稼働の形態の多様化が今後一層進むと見込まれることを踏まえれば、公的年金に対する負担調整措置と老年者に対する税制上の配慮について整序を図ることが適当であり、（略）

公的年金は、通常、経済的稼働力が減退する局面にある者の生計手段とするため公的な社会保険制度から給付される年金であること等を考慮すれば、他の所得との間で何らかの負担調整措置が必要とされる事情がある（略）

### ● 平成14年6月 あるべき税制の構築に向けた基本方針

年金以外に給与を得ている者にとっては、給与所得控除と公的年金等控除が各々適用されることとなっている。

公的年金等控除については、社会保険料控除がある以上、本来不要とも考えられる。しかし、当面、少なくとも世代間の公平を図る観点から、定額控除の割増と老年者控除との関係を整理するなど、大幅に縮減する方向で検討する必要がある。

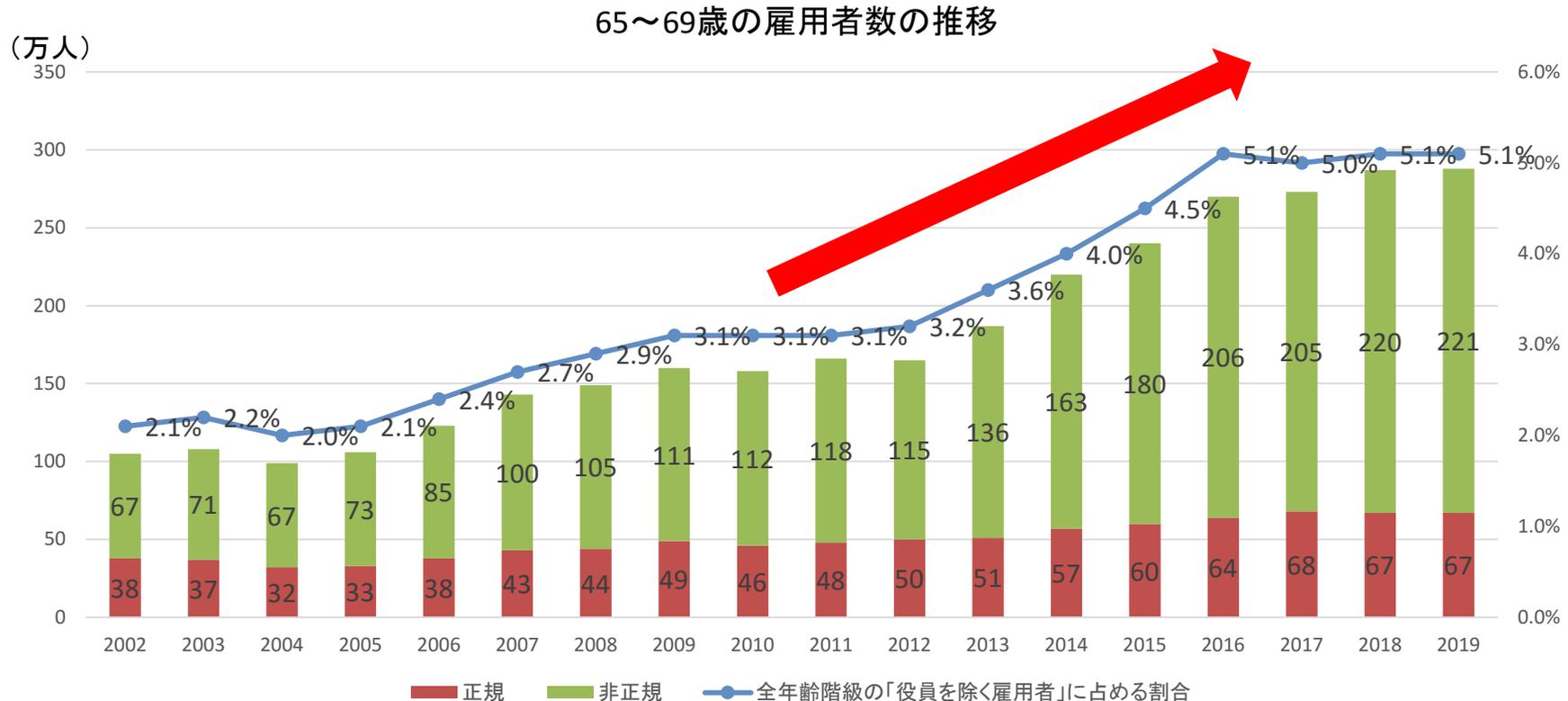
### ● 平成15年6月 少子・高齢社会における税制のあり方

公的年金収入を課税ベースに取り込み、担税力のある高齢者に現役世代と同じように、能力に応じた負担を適切に求めていくことは、高齢者間のみならず世代間の公平にも資することとなる。

65歳以上の高齢者に対して適用される措置については、低所得者・高所得者に関係なく適用され、「年齢だけで高齢者を別扱いする制度」となっている。さらに、高齢の就業者の増加とともに給与収入を得ながら年金を受給する者が増加しており、これに給与所得控除と公的年金等控除が各々適用され、課税ベースの脱漏が生じている。

# 高齢者(65~69歳)の雇用者数の推移

○雇用確保措置の義務化の対象を外れた後の65~69歳の雇用者数についても、2010年代以降、就業率の上昇と団塊の世代が65歳を超えたことを受け、大きく増加している。



資料: 総務省統計局「労働力調査」(詳細集計)

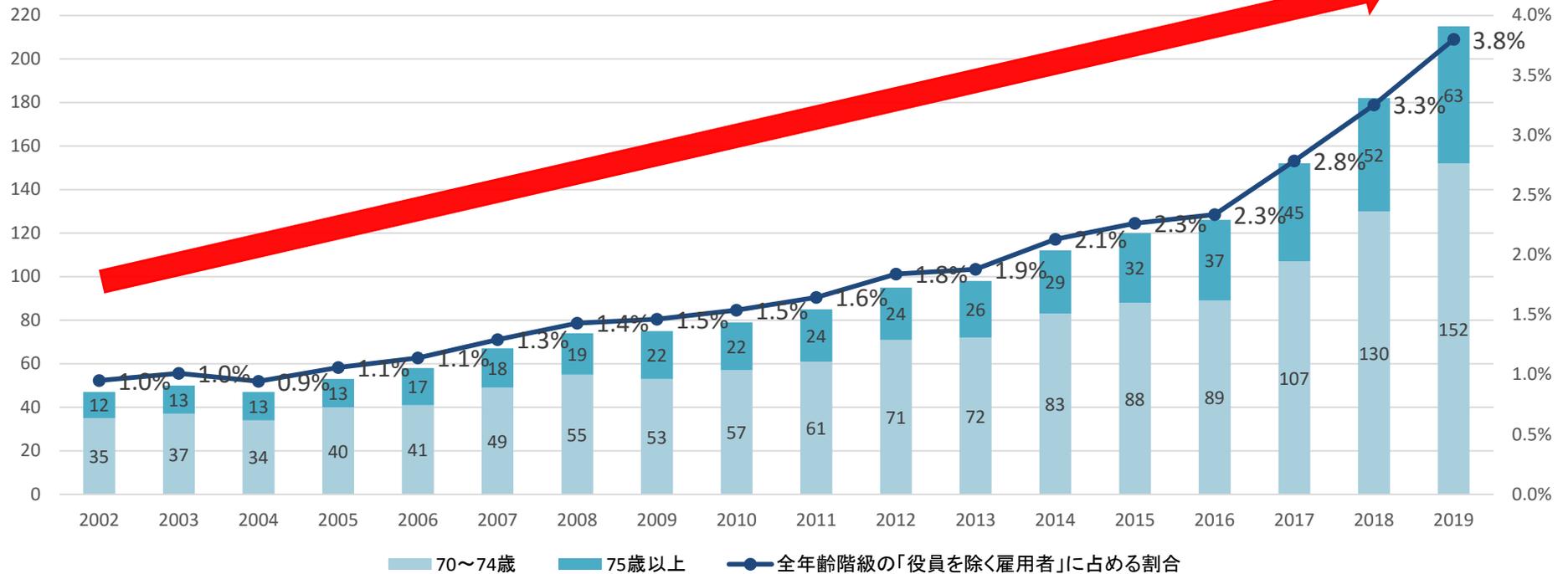
注1) 雇用者数は、役員を除く雇用者数である。

注2) 2005年から2009年までの数値については、2010年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づく時系列接続用数値を使用している。

注3) 2011年は補完推計値である。

○ 70歳以上の雇用者数をみても増加している。

## 70歳以上の雇用者数の推移



資料:総務省統計局「労働力調査」(詳細集計)

注1) 雇用者数は、役員を除く雇用者数である。

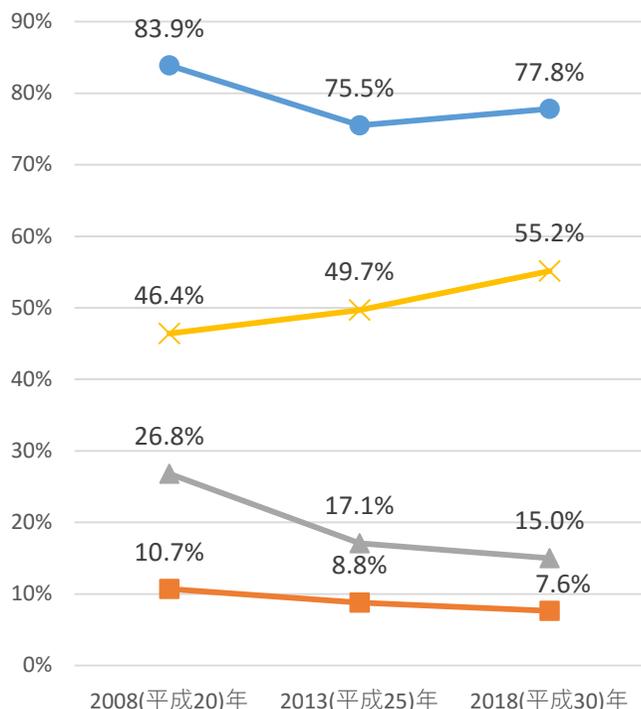
注2) 2005年から2009年までの数値については、2010年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づく時系列接続用数値を使用している。

注3) 2011年は補完推計値である。

## 企業年金を巡る近年の状況

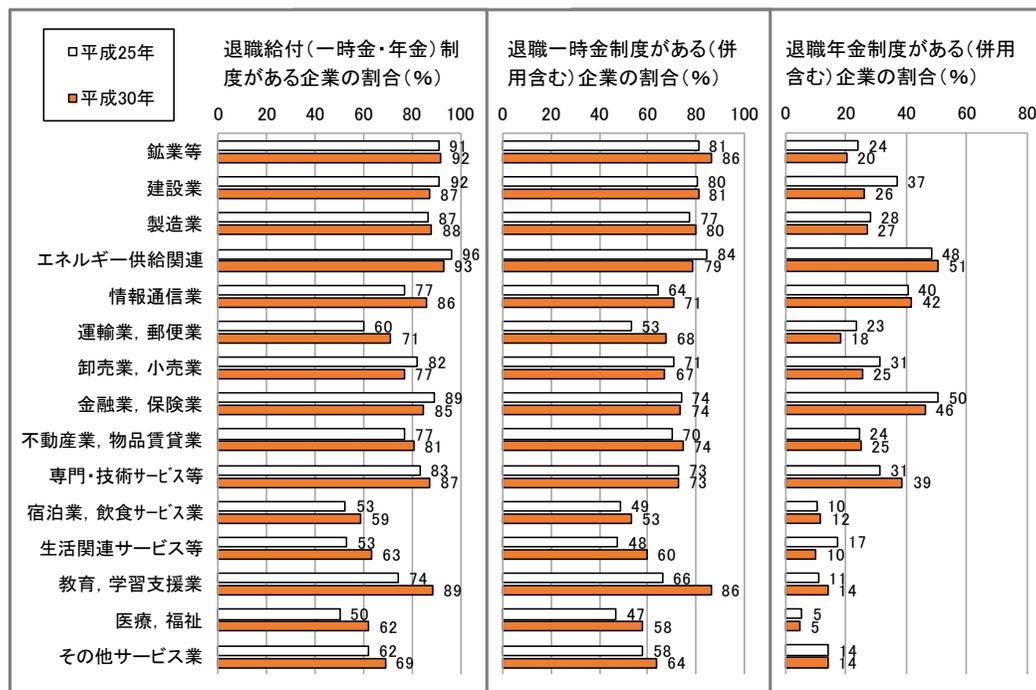
○近年、退職給付の導入企業数の割合は全体として減少傾向。特に年金は減少傾向。

＜退職給付導入企業割合の推移＞



- 退職給付（一時金・年金）制度がある企業の割合
- 退職年金制度のみの割合
- ▲ 両制度併用の割合
- ✕ 退職一時金制度のみの割合

＜業種別にみた退職給付の有無の状況＞



- (注) 1. 鉱業等とは鉱業、採石業、砂利採取業を、エネルギー供給関連とは電気・ガス・熱供給・水道業を、専門・技術サービス等とは学術研究、専門・技術サービス業を、生活関連サービス等とは生活関連サービス業、娯楽業をそれぞれ指す。  
 2. 平成30年調査の数値は、平成25年調査と時系列比較が可能となるよう、「常用労働者30人以上である会社組織の民営企業」を集計したもの。

(出所)厚生労働省「就労条件総合調査」

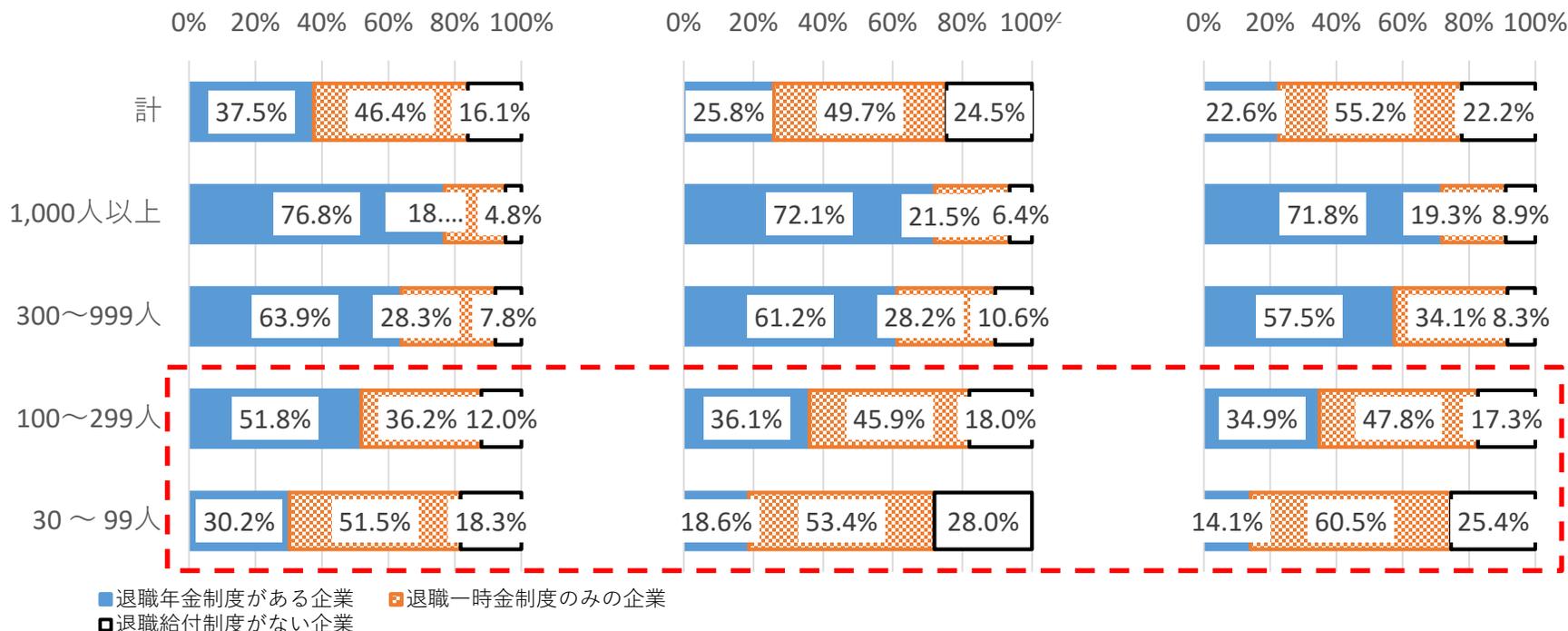
# 従業員規模別の退職給付制度の実施状況

- 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。

## 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	<b>68%</b>	<b>94%</b>	<b>89%</b>

(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