

シン・企業年金レポート

2025 年 2 月 26 日
団体年金事業部

<谷内教授のシン・企業年金レポート：第11回>

企業年金・個人年金部会「議論の整理」を読み解く【後編】
— 継続検討事項の解説 —

弊社では、お客さまへの情報提供の更なる拡充を図るため、社会保障審議会企業年金・個人年金部会の委員である谷内陽一氏（名古屋経済大学経済学部教授）による新連載「谷内教授のシン・企業年金レポート」を2024年4月より毎月お届けしております。

連載第11回目では、2024年12月27日に公表された「社会保障審議会企業年金・個人年金部会における議論の整理」で取りまとめられた検討課題のうち、「引き続き検討すべき」とされた事項について解説するとともに、将来の制度改革議論において重要となるであろう論点について考察します。

弊社では、これからもタイムリーかつきめ細やかな情報提供に向けて努力してまいりますので、第一生命「年金通信」を引き続きご愛読いただきますよう、何卒よろしくお願い申し上げます。

以 上

著者略歴

谷内 陽一 名古屋経済大学 経済学部 教授

1997年明治大学政治経済学部卒業後、厚生年金基金連合会（現：企業年金連合会）入職、約10年にわたり記録管理・数理・資産運用等の業務に従事。第一生命（2019～24年）などを経て、2024年4月より現職。

社会保障審議会企業年金・個人年金部会委員、社会保険労務士、証券アナリスト（CMA）、DCアドバイザー、1級DCプランナー。著書に『WPP シン・年金受給戦略』（中央経済社）、『人生100年時代の年金制度：歴史的考察と改革への視座』（法律文化社／共著）など。

企業年金・個人年金部会「議論の整理」を読み解く【後編】

— 継続検討事項の解説 —

名古屋経済大学 経済学部 教授
谷内 陽一

目 次

- | |
|-------------------------|
| 1 はじめに |
| 2 「議論の整理」における継続検討事項の解説 |
| 3 将来の制度改革議論における重要論点（私見） |
| 4 おわりに |

1. はじめに

本レポートでは、前回に引き続き「社会障審議会企業年金・個人年金部会における議論の整理」（以下「議論の整理」）について取り上げる。今回は、「議論の整理」で取りまとめられた各種の検討課題のうち「引き続き検討すべき」¹とされた事項について解説するとともに、将来の制度改革議論において重要となるであろう論点について考察する。

なお、本稿における見解はすべて筆者個人に帰するものであり、筆者が所属する法人・団体あるいは当レポートの発行元の公式見解を示すものではない。

2. 「議論の整理」における継続検討事項の解説

（1）拠出・運用・給付の在り方

① iDeCo の受給開始可能年齢の上限の引上げ

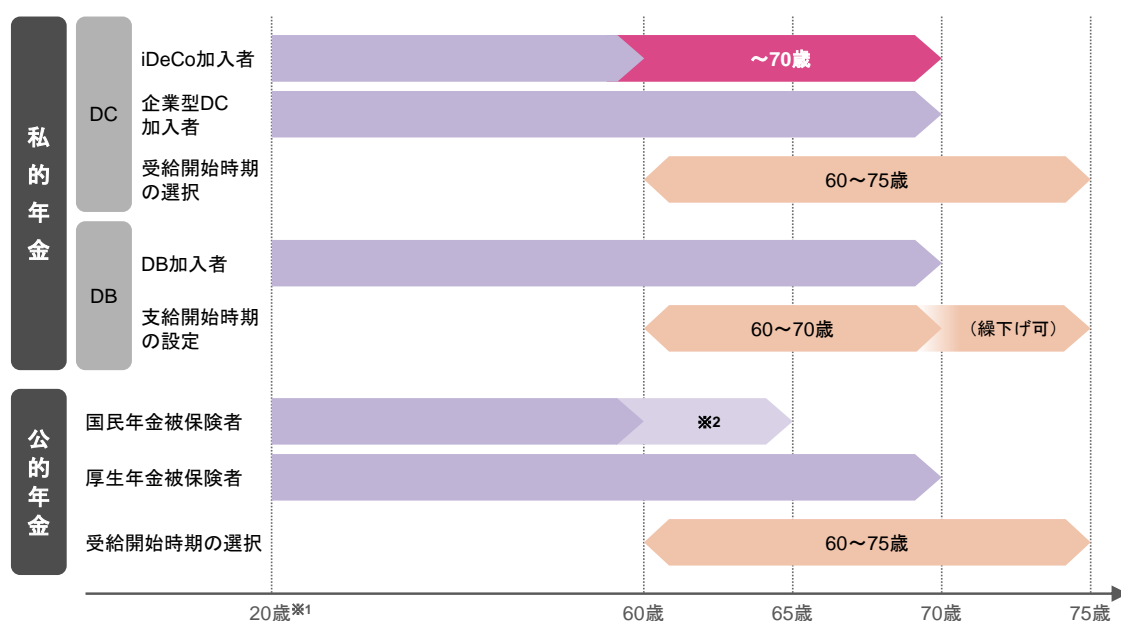
iDeCo（個人型確定拠出年金）の受給開始可能年齢の上限の引上げは、資産所得倍増プラン（2022 年 11 月 28 日決定）において iDeCo の加入可能年齢の引上げとともに提唱されたことから、今回の制度改革議論における最重要課題の一つとされていた。しかし、iDeCo の受給開始可能年齢は前回（2020 年）の法改正により 2022 年 4 月に 70 歳から 75 歳へ引上げられたばかりであり、75 歳

¹「議論の整理」において、「検討すべき」「丁寧に議論していくべき」等と明記された事項。

から受給を開始する者が生じるのは2027年4月以降となる見込みである。そのため、受給開始可能年齢の引上げに対する具体的なニーズや実務上の課題が現時点では把握できないとの判断から、今回の改正は見送られ、2027年以降の状況を踏まえて検討することとされた。

今般の iDeCo の加入可能年齢の引上げおよび受給開始可能年齢の引上げ見送りにより、公的年金・私的年金の加入可能年齢および受給開始可能年齢の全体像は図表1の通りとなる。DB（確定給付企業年金）および企業型DC（企業型確定拠出年金）の加入可能年齢は厚生年金の被保険者期間と一致しているものの、iDeCo の加入可能年齢と国民年金の被保険者期間を比較すると65歳から70歳の間の空白が際立つ。基礎年金の拠出期間延長および給付増額の実施見送り²が影を落としている。

図表1 公的年金・私的年金の加入可能年齢・受給開始可能年齢の全体像



※1 20歳未満の者についても適用事業所に使用される場合は第2号被保険者となる。

※2 国民年金被保険者の資格は、①第1号被保険者：60歳未満、②第2号被保険者：65歳未満、③第3号被保険者：60歳未満、④任意加入被保険者：保険料納付済期間等が480月未満の者は任意加入が可能（65歳未満）、となっている。

（出所）各種資料等を基に筆者作成

② DCの拠出限度額に係る今後の検討

企業型DCの拠出限度額の考え方については、企業年金・個人年金部会の第37回会合（2024年11月8日開催）において、「給付時に退職前給与の6割に相当

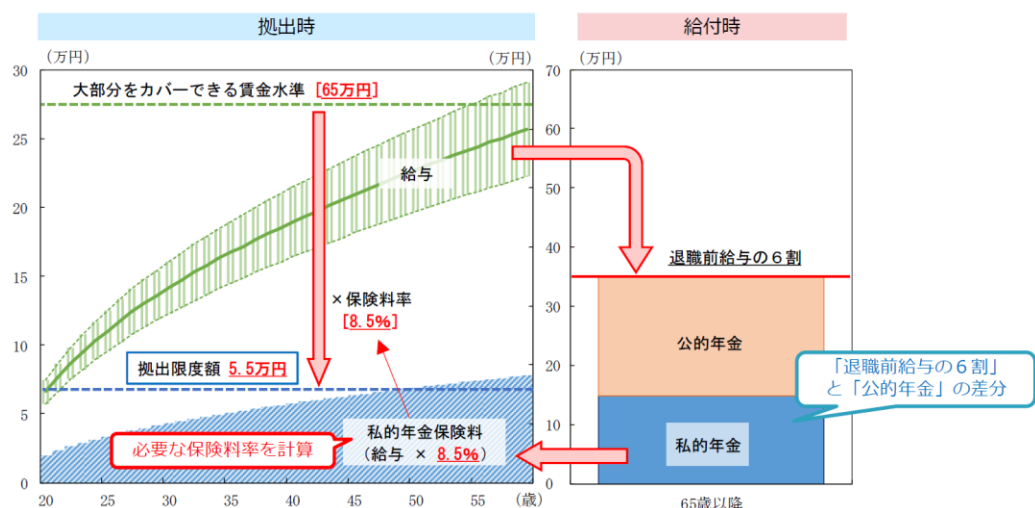
² 詳細は谷内（2024a）p.3に記載の通り。

する水準を公的年金と私的年金とでカバーする」という従前の考え方を踏襲しつつ、「民間事業所の大部分をカバーできる賃金水準」に「目標となる当該給付水準を満たすために必要な保険料率」を乗じた額を拠出限度額とする算定方法が提唱された（図表 2）。ただし、「議論の整理」では、「公的年金の給付モデルを一律で設定していることの妥当性」、「公的年金のマクロ経済スライドの発動による所得代替率の変化の見込み」、「平均的な給付水準の実態」および「物価や賃金の変化や高齢期の長期化を反映した必要額」等について、諸外国の制度も参考にしながら引き続き検討を行うこととされた。

なお、企業型 DC の拠出限度額が月額 5.5 万円から月額 6.2 万円に引上げられるのは既報の通りだが、引上げ後の金額の算定根拠については本稿執筆時点では公式な説明は無い³。

図表 2 企業型 DC の拠出限度額の考え方

現行の拠出限度額の算定式：「賃金水準（65万円）」×「保険料率（8.5%）」＝ 5.5万円



（注）保険料率（8.5%）は、厚生年金の名目報酬比例分に相当する保険料率（厚生年金基金の免除保険料率に相当）3.8%に、私的年金でカバーする努力目標の比率 2.23 を乗じたもの。

（出所）第 37 回社会保障審議会企業年金・個人年金部会（2024 年 11 月 8 日開催）資料 2「拠出の在り方」p. 18

「議論の整理」では、上記のほか、DC の拠出限度額に係る今後の検討事項として、キャッチアップ拠出（一定年齢以降の加入者に対する拠出限度額の追加・引上げ）、生涯拠出限度額（若齢期の拠出限度額の未使用分を高齢期に繰り越して使用）および iDeCo の最低拠出額の引下げについても引き続き検討を行う旨が明記された。

³ 図表 2 に掲げる算定式（拠出限度額＝賃金水準×保険料率）から逆算すると、保険料率の算定根拠である厚生年金基金の免除保険料率および私的年金でカバーする努力目標比率は不変であることから、今般の拠出限度額の引上げは賃金水準の 65 万円から 73 万円への上昇を反映したとの見方もできる（6.2 万円＝73 万円×8.5%）。

③ その他（運用期間中の税制、給付の在り方）

拠出・運用・給付の在り方に係る施策として、「運用期間中の税制」および「給付の在り方」も継続検討事項とされた。運用期間中の税制すなわち特別法人税（退職年金等積立金に対する法人税）の取扱いについては、課税の必要性や、課税停止措置が仮に解除された際の実務的な影響等も含めて検討すべき旨が明記された。給付の在り方については、受取の現状、継続投資教育の状況に加え、税制の議論も踏まえつつ引き続き検討を行うべきとされた。

双方とも税制がかかわる事項であり、企業年金・個人年金部会や厚生労働省の一存で決定できるものではないことから、中長期的な検討を余儀なくされるだろう。

（２）私的年金の普及・促進のための取組

① iDeCo+（イデコプラス）の改正

企業年金を実施していない従業員 300 人以下の企業が対象の iDeCo+（イデコプラス：中小事業主掛金納付制度）については、人数要件の拡大およびDBとの併用解禁の 2 点が議論された。前者は現行の人数要件（300 人以下）が厚生年金保険の適用事業所の 99%を既にカバーしていること、後者は事業主のニーズを踏まえつつ慎重に検討すべきとの要請を受けて⁴、今回の改正は見送られる継続検討を行うこととされた。

もともと、iDeCo+の加入対象である「企業年金に加入していない第2号加入者」の拠出限度額は、今般の改正により月額 2.3 万から 6.2 万円へと大幅に引き上げられることから、今後の iDeCo+の更なる普及拡大が期待される。

② ポータビリティの拡充

ポータビリティ（制度間の年金資産の移換）の拡充について、今般の制度改革議論では中小企業退職金共済（中退共）や退職一時金を枠組みに入れた更なる拡充が提唱されたものの、結果的には継続検討事項とされた。中退共は厚生労働省が管轄するものの年金局の所管ではないこと等から、ポータビリティの拡充に係る検討・調整には時間を要するものと推察される。

⁴ iDeCo+とDBの併用に関しては、中小事業主掛金、iDeCo掛金およびDB掛金を合算した複雑な限度額管理が生じることへの懸念や、国民年金基金連合会によるシステム改修の必要性を指摘する声もあった（第36回企業年金・個人年金部会（2024年7月31日開催）における国民年金基金連合会理事長（オブザーバー）のコメントより）。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_43789.html

（３）DB・DC 制度の環境整備

① 拠出や給付の見える化

今般の「議論の整理」では、私的年金の拠出・運用・給付などあらゆる局面において「見える化」というキーワードが用いられた。このうち、運用の見える化は資産運用立国実現プラン（2023 年 12 月 13 日公表）等でも提唱されていたことから、企業年金の事業報告書や決算報告書等をベースに厚生労働省が情報を集約・公開するものとされた。

一方、拠出の見える化（マイナポータル、ねんきん定期便、公的年金シミュレーター等における iDeCo への拠出可能額の表示）および給付の見える化（年金ダッシュボード⁵による公的年金・私的年金を合わせた受給見込額の表示）については、実現のための課題（法整備、データの正確性の担保、情報セキュリティ、開発・運営コスト等）が山積しているため、引き続き検討することとされた。

② 指定運用方法

指定運用方法（いわゆるデフォルトファンド）の設定については、「義務化すべき」あるいは「低コストの投資信託を設定すべき」という意見がある一方、「加入者自らが年金資産を運用するという制度趣旨に反する」との意見もあり、部会でも賛否は分かれていた。そのため「議論の整理」では、まずは適切な情報提供や継続投資教育等を通じて加入者の金融リテラシーの向上を目指すこととし、指定運用方法についても課題の整理を行った上で引き続き慎重に検討すべきと明記された。

③ その他（DB の制度設計）

「議論の整理」では、DB の制度設計に関する事項のうち、保証期間の上限、非継続基準における予定利率の在り方、支払保証制度の導入および年金バイアウトの導入について、いずれも引き続き慎重に検討を行うこととされた。

（４）健全化法への対応

厚生年金基金の新設停止、特例解散措置ならびに他制度への移行促進を柱とした健全化法（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（平成 25 年法律第 63 号））は 2014 年 4 月 1 日に施行されたが、同法の附則第 2 条では「施行から 10 年を経過する日⁶までに存続

⁵ 年金ダッシュボードについては、谷内（2022）などを参照のこと。

⁶ 2024（令和 6）年 3 月 31 日

厚生年金基金の解散等について検討し、速やかに必要な法制上の措置を講ずる」と規定されているため、当該対応について議論が行われた。存続厚生年金基金の廃止については、代行部分の財政状況が厚生年金保険本体に及ぼす影響や基金のモニタリングに係る行政コストを問題視する意見がある一方、存続に係る労使の判断を尊重すべきとの意見もあり、委員の間でも賛否は分かれた。

「議論の整理」では、厚生年金基金制度が歴史的な役割を終えている点は認識が一致しており、恒久的ではなくあくまでも経過的な存続に留め、諸課題に対する検討をさらに深めるべきとされた。具体的には、他制度への移行に伴う制度設計の変更等の課題の整理や、労使の対話促進の必要性などが提唱された。併せて、企業年金連合会（存続連合会）についても、各種取組を行っている役割も踏まえ、引き続き検討することとされた。

3. 将来の制度改正議論における重要論点（私見）

（1）ポータビリティの更なる拡充

前述の通り、今般の「議論の整理」では、ポータビリティの拡充は継続検討事項とされた。しかし筆者は、各種私的年金制度が抱える個別の課題解消を補完するための施策として、ポータビリティの更なる拡充は有効だと考える。

私的年金等におけるポータビリティには2つの機能がある⁷。1つは、在職時のポータビリティ（資産移換）である。わが国では、DB、企業型DC、iDeCoおよび通算企業年金（企業年金連合会）の間のポータビリティは順次整備されてきた。これを、退職一時金、中退共、特定退職金共済（特退共）など退職給付制度全般に拡充することが望ましい。わが国の中堅・中小企業では企業年金よりも退職一時金が普及している現状を考慮すると⁸、退職一時金をポータビリティの枠組みに包摂することは、企業年金の加入者とそうでない者との公平性の確保にも資する。

もう1つは、引退時のポータビリティ（資産の一元化）である。上記の在職時のポータビリティは現役期に加入する退職給付制度を想定したものだが、引退時（または給付・取崩開始時）においては、退職給付制度に加えて、国民年金基金、財形年金貯蓄、個人年金保険、NISAなどあらゆる私的年金制度および資産形成手段をポータビリティの枠組みで包摂することが望ましい。細切れに

⁷ ポータビリティの拡充については、谷内（2020）および同（2024b）を参照のこと。

⁸ 厚生労働省「令和5年就労条件総合調査」によると、従業員数100人未満（30～99人）の企業における企業年金（一時金との併用を含む）の実施割合は22.8%だが、退職一時金の実施割合は77.2%である。

なっている私的年金等の資産を集約し給付原資を増大することで、受取方法の選択肢の多様化につながるほか、退職給付制度を利用できる被用者層とそうでない層（自営業者等）との公平性の確保にも資する。

（２）公的年金と私的年金の役割分担のあり方

企業年金・個人年金部会の第 30 回会合（2023 年 12 月 11 日開催）は、公的年金を所管する社会保障審議会年金部会との史上初の合同開催となった。公的年金と私的年金の役割分担や位置づけは、一朝一夕で結論が得られるものではないが、引き続き両部会で連携して議論を深めることが望ましい⁹。

４．おわりに

本レポートでは、「議論の整理」について 2 回にわたり解説した。「議論の整理」の内容を踏まえた年金制度改革法案は、本年の通常国会に提出され、順当に行けば会期中に可決・成立する見込みである。施行期日等は本稿執筆時点では未定だが、「議論の整理」だけでは読み取れない詳細について法令・通達等でどのように規定されるのか、引き続きその動向を注視したい。

<参考文献>

小川伊知郎（2025）「年金法改正 2025 企業年金分野の課題：「企業年金・個人年金部会における議論の整理」を受けて」第一生命経済研究所ビジネス環境レポート

<https://www.dlri.co.jp/files/ld/404150.pdf>

社会保障審議会企業年金・個人年金部会（2024）「社会保障審議会企業年金・個人年金部会における議論の整理」2024 年 12 月 27 日公表

<https://www.mhlw.go.jp/content/12401000/000581021.pdf>

谷内陽一（2020）「私的年金の税制およびポータビリティに関する考察：「継投型」による公私年金の役割分担を機能させるために」『日本年金学会誌』第 39 号、pp. 56-65

谷内陽一（2022）「インフォームド・ディシジョンの基盤としての年金ダッシュボード：Decumulation および WPP モデルの可視化」『年金研究』第 17 号、pp. 137-173

谷内陽一（2024a）「令和 6（2024）年財政検証結果を読み解く【後編】：財政検証結果を踏まえた企業年金の制度改革の方向性」『第一生命 年金通信：シン・企業年金レポート 第 5 回』No. 2024-71

<https://nenkintsushin.dai-ichi-life.co.jp/download.php?c=1917>

谷内陽一（2024b）「私的年金制度の課題と将来：公私年金の連携・役割分担のあり方を踏まえて」『週刊社会保障』第 3280 号、pp. 144-149

⁹ 公的年金と私的年金の役割分担・連携の在り方については、谷内（2024b）を参照のこと。