

年 金

第1分冊

日本の年金制度

2023年2月改訂

公益社団法人
日本アクチュアリー会

このテキストは日本アクチュアリー会資格試験の第2次試験（専門科目）を受験する方のための教材です。

各項目について見識ある方をお願いして執筆いただきました。

受験生がこのテキストから幅広い理論的・実践的知識を習得し、あわせて応用能力を備えることを狙いとしており、テキストの内容自体が日本アクチュアリー会の公式見解を表わすものではありません。

しかしながら、できる限り種々の考え方、意見を集約するよう努めており、受験生にとって適切な学習書としての役割を果たすものです。

2022年度 テキスト部会（年金）

第1分冊 日本の年金制度

1.1	日本の年金制度の変遷	1
1.1.1	はじめに	1
1.1.2	社会保障制度としての公的年金制度	2
1.1.3	公的年金制度が存在する理由	4
1.1.4	日本の年金制度の変遷	8
1.1.4.1	厚生年金保険制度の導入まで	8
1.1.4.2	厚生年金保険制度の再建	13
1.1.4.3	制度の充実・成熟化への対応等（平成16年改正前まで）	24
1.1.4.4	平成16年改正以降の展開	37
1.2	主要な退職給付制度	53
1.2.1	退職一時金	53
1.2.2	企業年金	53
1.2.2.1	適格退職年金（廃止）	53
1.2.2.2	厚生年金基金	56
1.2.2.3	確定拠出年金（企業型）	57
1.2.2.4	確定給付企業年金	58
1.2.3	外部積立型退職一時金	61
1.2.3.1	中小企業退職金共済	61
1.2.3.2	特定業種退職金共済	64
1.2.3.3	特定退職金共済	65
1.2.3.4	小規模企業共済	66
1.3	個人型の制度	69
1.3.1	国民年金基金	69
1.3.1.1	国民年金基金の概要と創設の経緯	69
1.3.1.2	主な給付設計	71
1.3.1.3	国民年金基金連合会	72
1.3.2	確定拠出年金（個人型）	76
1.3.2.1	確定拠出年金（個人型）の概要と創設の経緯	76
1.3.2.2	個人型の制度の税制	78
1.4	企業年金の運営に関する諸事項	82

1.4.1	年金数理人制度	82
1.4.2	各年金と退職金との関係	88
1.4.3	主な給付設計	89
1.4.3.1	定額方式	90
1.4.3.2	最終給与比例方式	90
1.4.3.3	ポイント制方式	91
1.4.3.4	元利合計比例方式（キャッシュバランスプラン）	92
1.4.4	ポータビリティ（通算制度）	94
1.4.5	年金ALM	97
1.4.5.1	リスク管理	97
1.4.5.2	年金ALMとは	97
1.4.5.3	成熟度	98
1.4.5.4	シミュレーション型年金ALM	99
1.4.5.5	バランスシート型年金ALM	100
1.5	企業年金連合会	101
1.5.1	企業年金連合会の性格と機能（平成26年4月1日「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」による改正前）	101
1.5.2	企業年金連合会の行う給付	103
1.5.3	支払保証事業（廃止）	108
1.5.3.1	支払保証事業の創設の経緯	108
1.5.3.2	支払保証事業の運営	109
1.5.3.3	支払保証事業の事業内容	110
1.5.3.4	年金給付確保事業	111
1.5.4	その他の事業等	115

（法令等の原則的基準日：2022年3月末日）

1.1 日本の年金制度の変遷

1.1.1 はじめに

年金制度は大きく三つの種類に分けることができる。ひとつは国が実施する公的年金制度であり、全国民が対象となる。また個々の企業（ないし職域）で実施されている企業年金がある。公的年金制度を補完して、より豊かな引退後の生活ができるように、雇用される従業員等を対象として企業（ないし職域）ごとに導入されている。そして個人が生命保険会社等と契約する個人年金がある。これらは老後の所得保障の三大支柱（three pillars）と呼ばれることがある。退職一時金（退職金、退職手当）制度や個人貯蓄もそれぞれ企業年金、個人年金に準ずる機能を有しているので、これらも老後の所得保障の三大支柱に含めて数えられることが多い。

老後の所得保障の三大支柱の中でも中核的な役割を演ずるのは、やはり公的年金制度である。終身にわたり年金額の実質的な価値を保ちながら支給されるために、老後の安定した生活設計が可能となる。本章においては、何故このような公的年金制度が存在しているかに焦点を当てながら、日本の年金制度の歴史を振り返ってみる。

1.1.2 社会保障制度としての公的年金制度

我々の生活を考える時、経済上の不安が常につきまとっている。病気で働けなくなるのではないか、失業するのではないか、大病をして治療に莫大な費用がかかるのではないか、年を取って働けなくなった場合にその後も生きていけるだけの十分な貯金ができるか、等々の不安である。

病気や障害に対する不安はいつの時代にもあったであろうが、失業や老後についての不安は、主に、産業革命により経済が工業化されて多くの国民が会社に雇用される者となって以降顕在化したものであろう。

産業革命を比較的早く実現した欧米諸国では、これらの不安が現実化した時の厳しい社会不安を経験したこともあり、個人の努力だけでは対処しきれない貧困の要因(contingencies)を取り除き、安心して働けるように国としての制度を導入・整備する取り組みがなされた。当初は生産手段を持たない生活困窮者に対して何らかの援助を行う救貧的な制度であったが、徐々に、多くの国で現在採用されている労働保険や社会保険の形に整えられていった。こうして例えば失業しても次の職場が見つかるまでの間、雇用保険制度から失業手当を受給することにより生活には困らないとか、病気に罹っても医療保険制度により治療費のことを心配しなくても病院に行けるといふ安心が社会的に保障されるようになった。これらの制度は社会保障制度と総称される。

試行を繰り返しながら整備されてきた社会保障制度を現在的な視点から整理してみると、社会保障制度とは、生活のための収入が途絶えた時にある程度の収入を保障する機能、および、個人の自助努力だけでは必ずしも準備できるとは限らない出費を保障する機能を有する制度であるといえよう。前者の機能を持つ制度としては、公的年金制度、雇用保険制度があり、後者の機能を持つ制度としては、医療保険制度、児童手当制度がある。また、労働者災害補償保険制度は両者の機能を併せ持つて

いる制度と考えられる。平成12年に導入された介護保険制度は後者の機能を有する制度と考えられる。

また、貧困の要因として特定されたのは、老齢（引退）、障害、主たる生計維持者の死亡、疾病、出産、失業、労働災害、多子であった。そのほか介護保険の導入により介護も新たな要因として加えられたことになる。そして、老齢（引退）、障害、主たる生計維持者の死亡は公的年金制度により保障され、疾病、出産は医療保険により、失業は雇用保険により、労働災害は労働者災害補償保険により、多子は児童手当によりそれぞれ保障されることとなった。

老後の所得保障の中核をなす公的年金制度は、以上のように産業革命以降の工業化社会における貧困の要因を取り除く取り組みの一環として導入された社会保障制度のひとつである。

1.1.3 公的年金制度が存在する理由

我々は、市場における自由な取引を基本原則とする経済体制の中で生活している。商品やサービスの価格は市場で決められ、我々は必要な財・サービスを取得するためにそれと等価な経済価値を生み出す生産活動を行っている。歴史的な経験から、このような自由市場経済体制が我々の生活レベルを効率的に向上させてくれる経済体制であるという認識は基本的な支持を得ているといえるであろう。

しかしながら、すべての経済活動を自由市場に任せてしまっただけで問題はないかという点についても我々は考える必要がある。歴史が繰り返して示してきたように、貧困や環境破壊という問題が現れてくるからである。ある意味でこの点こそが様々な経済体制についての論点であり、その観点の違いが異なる経済体制の主張となって表れてきたといっても過言ではないであろう。

公的年金制度は、このうちの貧困の問題と関わっている制度である。

産業革命以降の初期の段階では、貧困は個人の責任という認識が一般的であったと考えられる。しかしながら 20 世紀の初めに至り、貧困は社会的に生み出されている側面があるという認識が一般的となった。前節で見たように、貧困の要因には個人の自助努力では回避できないかたちで発生するものがあることが認識されてきたからである。ここに政府が自由市場に介入し、市場における活動の一部に制限を加えることにより貧困を防止する動きが、国際的な傾向となる。公的年金制度も、このような動きの一環として導入されたものである。以下において、より具体的に公的年金制度が導入されている理由を、老齢という要因を例にとりて考えてみよう。

(1) 長生きの経済的不確実性

我々は高齢になると、収入を得る現役活動から退くこととなる。し

かしながら、現役を退いたあとも生きていかなければならない。すべての経済活動は市場で行い政府はこれに介入しないとすると、我々は自分で老後の生活費を蓄えておかねばならないことになる。

その時どれくらいの蓄えがあれば引退後の生活を賄うに十分といえるのであろうか。そのためには、まず、自らが何歳まで生きるかを予測する必要がある。しかしそれは不可能である。また、仮に予測したとしても、生活水準の向上等により死亡率が改善する可能性もあり、予測したよりも更に長生きをする可能性もある。その時は蓄えが十分でなくなる。引退後その不足分を回復するのは容易ではない。

さらに、1973年の第一次オイルショックの時に経験したような激しいインフレーションが起きる可能性もある。その場合、十分だと思っていた蓄えが目減りして十分でなくなる可能性もある。

蓄えを何らかのかたちで運用して、運用収入と元本を合わせて引退後の生活費を賄うことを考える場合、運用利回りがどの程度になるかは予測が極めて難しい面がある。思わぬ運用環境の悪化により、蓄えが十分でなくなる可能性もある。そもそも、高齢期の生活を保障するためには、高齢者に必要な財・サービスが提供されなければならない。財・サービスは蓄えることができないため、個人が高齢期における財・サービスの請求権を個人で確保するためには、金融資産を蓄積する必要がある。しかし、金融資産にもとづく請求権が提供される時点における財・サービスの価格に見合うものとなる保証はない。

自らの余命の予測、インフレーションへの対応、運用利回り、需給に依存する財・サービスの価格の予測というテーマは自助努力の範囲を超えており、予測を超えて費用が必要になった場合には、高齢になっていることもあり、挽回はほぼ不可能である。その時は極めて深刻な窮乏状態に陥ることとなる。このリスクを回避するために公的年金

制度が導入されているといえる。

(2) パターナリズム

また、我々が老後の備えをすべて自分で行わないといけない場合に、果たして若い時から計画的に蓄えをしていくことができるであろうか。特に若い時期は遠い老後のことは意識に上らず、多くの人は当面の活動に消費するのではなかろうか。やがてある程度の年齢になり老後のことが視野に入り、相当の蓄えが必要であることを理解した時に、間に合うように貯蓄できるであろうか。間に合わない場合には極めて深刻な事態となる。高齢になると稼得就労の機会が少なくなり、蓄えが不足したまま高齢期に入ることとなる。

このように老後の備えについては、高齢になってからそれが不十分であると気付いた時には既に挽回が不可能になっているという過酷な側面がある。この過酷さを回避するために、国が個人の生活に介入して、若い時から強制的に収入の一部を老後に備えるべく消費させない制度が、公的年金制度として考案されたところである。若齢期にはお節介と映るかも知れないが、高齢期を迎えた時に安心と理解がもたらされるこのような国の介入は、パターナリズム (paternalism) と呼ばれることがある。

国の介入は、別の効果も有している。憲法第 25 条に定められているように、すべての国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有している。従って、国としては、老後の備えができなかった人にも、何らかの生活扶助を行う必要がある。しかし、その扶助を行うための財源は国民が負担する。老後の備えに国の強制的な介入がなければ、蓄えが不十分と気付いた人のなかには蓄えをすべて消費し、老後は国の扶助に頼ろうとする人がでてくるであろう。その場合、老後の備えをしっかりとしている人は、自らの備えのため以外に、扶助のた

めの負担をより多くしなければならなくなる。このように考えると、国の介入は、扶助のための負担をできるだけ少なくする効果も有しているといえる。

以上見てきたように、寿命や物価上昇等の長生きに伴う経済的不確実性に対処し、また、老齢期の生活のための備えが手遅れにならないようにすることにより、老齢による貧困の要因を除去すること等を目的として、公的年金制度が導入されているといえる。

1.1.4 日本の年金制度の変遷

これまで、現在の日本における公的年金制度の位置づけを概観してきたが、歴史的には様々な流れが合流しながら現在の形を成してきたといえる。以下、この様々な流れを見ていくこととしよう。

1.1.4.1 厚生年金保険制度の導入まで

日本は、明治維新以降、西欧資本主義先進国に追いつき追い越すために、国を挙げて富国強兵・殖産興業に邁進した。その結果、日清戦争、日露戦争、そして第一次世界大戦を経て、我が国の産業革命が完成していくこととなる。産業構造の変化は江戸時代からの伝統的な共同体を変貌させ、農民の第二、三次産業被用者への転換および都市への人口流入を促進していった。しかしながら、資本主義経済の規模や内容が未成熟な段階では、国際経済の影響を受けやすく、一方で農業生産の状況は天候の影響を受けやすい不安定なものであった。このために、金融恐慌や激しいデフレーションの状況下で起こった昭和恐慌に代表される経済の混乱がしばしば生じたところである。労働争議等も頻発した。

このような経済社会状況のもとで、家族制度が徐々に崩壊する兆しを見せてきた。それまでは働けない者、特に加齢により働けなくなった者の扶養は家族が行う伝統があったが、都市に出て工場労働者等の被用者となった者の所得は一般に低く、伝統を実行する余裕はなかった。こうして徐々に家族制度の紐帯が緩む変化が現れ始めた。

こうして次第に老齢、障害、死亡という保険事故に対する所得保障制度が必要な状況が生まれつつあったが、昭和初期までは、ごく限られた職域での制度しか存在しなかった。最も古い制度は軍人に対する恩給制度で、1875年（明治8年）に制定された海軍退隠令に始まる。翌年には陸軍恩給令が制定された。次いで官吏に対する制度が1884年（明治17

年)に制定された。これらの制度は、1923年(大正12年)に恩給法が制定されて統合された。一方、現業官庁に設けられていた共済組合も、1920年(大正9年)以降退職年金を実施するようになる。これらの共済組合は、1907年(明治40年)に創設された鉄道現業員に対する制度(鉄道共済組合)を皮切りに逓信省、内閣印刷局等々に順次設けられていったものであるが、当初は災害補償を中心とした給付内容であり、退職給付については脱退一時金程度のものに過ぎなかった。それが、鉄道共済組合、逓信共済組合で1920年(大正9年)に年金給付を実施するようになり、以後、1921年(大正10年)には内閣印刷局共済組合、海軍共済組合がこれに続く等、次第に他の共済組合も年金給付を実施するようになった。

このように軍人、官吏、現業官庁職員に対する退職後の所得保障は次第に整備されていったところであったが、民間の被用者については、退職一時金制度が普及し始めていたものの、退職年金の形での所得保障は皆無であった。唯一退職年金を支給していたのは鐘紡共済組合であった。しかしながらその年金額は僅少であった。

一方、昭和の初期においては、諸外国において主として一般被用者を対象とする社会保険制度としての年金制度を導入する動きが盛んな時期であった。もともとドイツにおいては、1889年に宰相ビスマルクの下で年金保険が導入されたが、それから数十年を経たこの時期にそれにヒントを得る形で、フランス、ベルギー等の欧州大陸諸国、イギリス等において、大恐慌後にはアメリカやカナダで導入されたところである。この間、国際労働機関(ILO)も年金制度を含めた社会保障制度に関するいくつかの条約を採択していった。

以上見てきたような時代背景のもとに、我が国でも一般被用者を対象とする年金保険の導入への動きが出てくることになるが、直接的にその動きを加速したのは、船員保険制度の導入であった。昭和10年代に入る

と、いよいよ戦時色の濃い時代状況になって来るが、輸送船が沈められるケースが頻発したりしたことから、船員団体や海運業界から、船員とその家族への所得保障を行う制度の導入についての強い要望が寄せられた。軍人には恩給があるのに、船員には、国のために命を賭して尽くしているのに何も無いのは不公平ではないか、というのが要望の原動力であった。こうして1939年（昭和14年）に船員保険制度が導入され、陸上労働者よりも一足早く海上労働者に対する年金保険が誕生することとなった。

船員保険制度の導入により、陸上労働者に対しても年金保険制度を導入すべきであるという意見が議会等でも出されるようになった。こうした状況のもと厚生省は労働者年金保険法案の準備作業に入ることになるが、制度の具体像が明らかになるに連れ、保険料負担が過重であるとして、事業主から反対意見が出された。軍部も、戦時下挙国一致体制が必要な時に反対のある法案は取り下げるべきであると主張した。これに対する厚生省の主張は、①老齢、障害、死亡という保険事故に対する所得保障があることは労働者の精神的安定感につながり、それは労働能力を増進強化するものであり、戦力増強につながる、②蓄積される膨大な積立金は国の財政資金として大きな比重を占めることになること、③物資の欠乏に悩まされている戦時下に、インフレーションの昂進を避けるため、民間購買力の抑制を図る必要があるが、年金保険制度はそのような効果を有する、というものであった。やがてこれらの主張が受け入れられ、1942年（昭和17年）1月に労働者年金保険制度が誕生することになる。

労働者年金保険制度の主な内容は次の通りであった。適用対象は、10人以上の労働者を使用する事業所に勤務する男子労働者であり、職員や

女子は強制適用の対象から除かれた。保険事故は、老齢・廃疾・死亡であり、その他脱退も保険事故とされた。老齢による保険給付は養老年金と呼ばれ、受給資格期間は 20 年、支給開始年齢は 55 歳とされた。ただし、「坑内夫タル被保険者」については、特殊な労働環境や、当時特に石炭の増産が喫緊の課題であったことなどに配慮して、被保険者期間の計算において実際の期間の 3 分の 4 倍を被保険者期間とする特例や、支給開始年齢を 50 歳とする特例が設けられた。養老年金の額は、被保険者期間 20 年で平均標準報酬年額の 25% とされ、被保険者期間が 20 年以上ある者に対しては、被保険者期間が 20 年を超えて 1 年増すごとに平均標準報酬年額の 1% に相当する金額を加えることとされた。ただし、年金額の上限は、平均標準報酬年額の 50% とされた。費用の負担については、国庫負担と保険料で賄うこととされた。国庫負担は給付費の 1 割とされた。ただし、坑内夫に対する給付については 2 割とされた。保険料は労使折半で負担するとされ、平準保険料率を以って実行保険料率とされた。その結果、一般の労働者については 6.4%、坑内夫については 8.0% と定められた。（予定利率は 3.5% として算定された。）

労働者年金保険制度の導入により調整が必要となった制度に退職積立金及退職手当制度がある。退職積立金及退職手当法は 1936 年（昭和 11 年）に公布された法律であり、労働者の退職時における給与の確立を目的とする労働保護立法であった。当時、失業保険制度が存在しなかったために、これに代わる役割を果たしていた。この制度は、常時 50 人以上の労働者を使用する工場および鉱山に強制適用され、事業主に対しては、労働者の退職、解雇に際して一定の退職手当の支給を義務付けるとともに、そのための積立金を積み立てる義務を課していた。また、労働者本人に対しては、退職に備えた積立を行う義務を課していた。一種の強制貯蓄制度である。この退職積立金及退職手当制度は、労働者年金保険法

に吸収させるべきであるという意見が出されたのであるが、最終的に、失業保険の役割を果たしていることなどが勘案され、存続させることとされた。ただし、労働者に対する退職に備えた積立義務は任意制と修正された。

労働者年金保険制度は、このようにして 1942 年（昭和 17 年）から施行されたが、太平洋戦争による急激な国家的情勢の変動により、内容の再検討を迫られることとなった。その直接の動機は、徴用工の処遇の問題であった。徴用工は労働者として労働者年金保険制度の適用を受けるのであるが、徴用期間が 2 年であったため、脱退手当金の受給資格期間（当時 3 年と定められていた。）さえも満たすことができず、また廃疾年金、遺族年金も受給できないために、不満の声があがった。労働者年金保険制度があるがために、徴用工の士気が落ちかねない危惧があった。朝鮮人労働者についても、急遽 2 年で帰郷させる措置が取られたため、同様の問題が持ち上がった。また、勤労働員の強化に伴い女子労務者の職場への大量進出もあり、女子への適用拡大も強く要望されたところである。さらに、「労働者」の字句を忌避する声も強かった。

このような状況から、1944 年（昭和 19 年）帝国議会の審議を経て、10 月から労働者年金保険法の改正法が施行されることとなる。改正点の第一は法律の名称の変更であった。この改正法で、労働者年金保険法は厚生年金保険法という現行法の名称を得たのである。改正点の第二は、適用範囲の拡大であった。上述のように、当初は 10 人以上の労働者を使用する事業所の男子労働者のみを適用対象としていたが、これを 5 人以上の労働者、職員を使用する事業所に使用される（男女を問わない）労働者、職員を強制適用の対象とすることとされた。改正点の第三は、給付の改善であった。この背景には労働保護立法の整理統合論があった。時

局がいよいよ緊迫する中で、生産能率を上げることは戦力の飛躍的上昇を図るために急務であるとされ、事業主の事務的負担の軽減を図ることや、事業主・労働者の負担の重複を避ける必要があるという事情から生まれてきた議論である。その一例として健康保険法と職員健康保険法が統合された。労働者年金保険制度に係る制度についても同様の整理が行われ、退職積立金及退職手当法が廃止されることとなり、また、工場法、鉱業法、労働者災害扶助法による業務災害の場合における事業主の扶助義務は厚生年金保険制度および健康保険制度に全面的に吸収されることとなった。こうしたことから、新しい厚生年金保険制度においては、養老年金の年金額が増額され、20年で平均標準報酬月額4ヶ月分が支給され、20年を超える1年に付き4日分が加算されることとなった。また、50%の上限は廃止された。廃疾年金も傷害年金と名称変更となり、業務上外の区別が設けられることとなった。遺族年金は終身年金に改められた。これにあわせて保険料率も改められ、一般被保険者11.0%、坑内夫15.0%と定められた。

1.1.4.2 厚生年金保険制度の再建

このように第二次世界大戦中に導入された厚生年金保険制度であったが、戦争の終結とともに、我が国の政治、経済、社会情勢は大きな変化を遂げていくこととなり、これにあわせて厚生年金保険制度も新たな発展の段階に入っていくこととなる。戦後の復興は国民生活の再建から始められなければならないという考えのもとに、国民生活の危機に直面した敗戦直後の混乱と窮乏の時代において、社会保障制度の整備への歩みは既に始められていた。国民生活を保障する社会保障制度の確立は、第二次大戦後の世界的な動きでもあった。

昭和21年11月3日、新憲法が公布され、これに基づいて国内諸制度

の民主化、法制体系の整備再建が行われることとなった。特に労働関係の分野では、重要な制度の創設、改廃が行われていくこととなる。昭和22年に労働基準法が制定され、その中で労働者の業務上の災害に対する事業主の補償責任が明確化された。これにより、業務上の災害に対する事業主の補償責任部分は再び厚生年金保険制度から分離されることとなり、労働基準法に基づく給付期間は厚生年金保険制度においては支給停止とすることとされた。そして事業主の補償責任の履行を確保するために、労働者災害補償保険法が制定された。また、この分離に伴い、厚生年金保険制度の保険料率も昭和22年9月から引き下げられることとなった。改定後の保険料率は、一般男子9.4%、女子6.8%、坑内夫12.6%であった。ここで、男女別の保険料率が導入されたのであるが、これは給付内容を考慮した結果である。

折しも終戦直後の経済の混乱から、インフレーションが猛烈な勢いで進行していた¹。その結果、厚生年金保険制度が行う給付の水準が相対的に極めて低いものとなった。現在のように報酬の再評価や給付の物価スライドの規定が無い時代だったからである。昭和22年当時の標準報酬の上限は月額600円であったが、この上限に該当する者が20年加入した場合の養老年金の年金額が2,400円（月額200円）であった。一方、昭和23年の改正で定められた標準報酬の上、下限はそれぞれ月額8,100円、300円であったから、月額200円の年金が如何に低い水準であったかを推察することができる。このため給付水準の改善が検討課題になったのであるが、養老年金はさしあたり受給者が発生しないため、障害年金の改善が検討され、また、死亡時の給付として寡婦、かん夫、遺児年金の導入が検討された。それまでは死亡時の給付としては主として遺族年金しかなく、この遺族年金は養老年金の受給資格期間（20年）を満たしてい

¹ このインフレーションは、昭和26年頃まで続くこととなる。

る者が死亡した時のみ支給されたのである。寡婦、かん夫、遺児年金は被保険者期間6ヶ月以上20年未満の者が在職中に死亡した時などに支給するものとして検討された。こうして昭和23年の改正においては、標準報酬の上下限の引き上げとともに、障害年金の改善、寡婦、かん夫、遺児年金の創設が行われたのである。この時、保険料をどうするかという問題が生じた。標準報酬の上下限を改定し、また、障害年金等の給付改善を行っているので、被保険者の保険料負担額は当然引き上がることとなる。当時は連合軍総司令部（GHQ）が行政の様々な分野で指導を行っていた時²であり、このような制度改正についても指導が行われ、国民の窮状を考慮して保険料負担を下げるようにという指示が出された³。こうしたことから、昭和23年の改正においては、それまで準拠してきた平準保険料率による保険料設定の考え方が変更され、一般男子・女子の保険料率が3.0%、坑内夫3.5%という暫定料率が設定されたのである。因みに、当時の平準保険料率は一般男子9.4%、女子5.5%、坑内夫12.3%であった。また、暫定料率は、当面受給者の発生しない養老年金および遺族年金の基礎となる標準報酬を下限の300円として給付額の推計を行った場合の平準保険料率として設定された。この暫定措置はその後の厚生年金保険制度の財政方式に大きな影響を与えることとなった。

昭和23年は、上に述べた厚生年金における動きの他に、社会保障制度においていくつかの重要な動きがあった年であった。ひとつは、従来、勅令で官庁ごとに設けられていた共済組合を統合・整備する国家公務員共済組合法が制定されたことである。これにより将来恩給制度等が共済組合制度に統合される基盤が作られたのである。いまひとつは、社会保

² 社会保障制度はGHQの深い関心事のひとつであった。

³ 後述するように、昭和22年12月にマッカーサー元帥に提出されたワンドル報告書においても財政方式を賦課方式とすることが勧告されていた。

障制度審議会設置法が制定されたことである。当時国民生活は窮乏を極めており、社会保障制度の確立は強く望まれたところであったが、我が国の社会保障制度の整備改善に当たって、制度が国民各層の利害に重大な関係を有することから、その審議に慎重を期する目的で当審議会は設置されたのである。そこにはGHQの指導もあった。GHQが昭和22年にアメリカから招聘した調査団が当時の我が国の社会保険や生活保護の実態を調査し、現状分析と勧告からなる報告書（ワンデル報告書）を作成したのであるが、その中で、国会や政府行政機関に対し、社会保障制度に関する企画・政策決定・法律制定について勧告を行う任務を有する諮問機関の設置が勧告されたのである⁴。こうして設置された社会保障制度審議会の行った勧告等は、その後の我が国の社会保障制度の発展に少なからぬ影響を持つこととなった。

昭和27年に入ると、養老年金の受給者が昭和29年1月から発生することから、厚生年金保険制度の抜本的な改正が急務となってきた。上で述べたように、昭和23年の改正においても、養老年金の給付水準は低いままに据え置かれていたため、意味のある給付に改善することが求められたのである。養老給付部門の再検討は当然に他の給付部門にも波及するものであり、このため厚生省は、厚生年金保険制度の制度体系を改革整備し、同時に財政的基礎を固めるべく、全面改正に着手した。まず、昭和27年10月、改正のための参考案を社会保険審議会⁵に提出した。こ

⁴ ワンデル報告書は、更に、公的年金についていくつかの重要な勧告を行っている。財政方式としては賦課方式を採るべきことや、給付額に最低保障額を設けるべきこと、給付額の物価水準に応じた調整を行うべきこと、男子の支給開始年齢を60歳とすべきこと、等が勧告されている。

⁵ 昭和22年の厚生年金保険法の改正により厚生年金保険委員会が設置され、被保険者・事業主・公益代表の三者構成により、厚生年金保険事業の運営に関する重要事項について審議することとされた。その後、昭和24年の厚生年金保険法の改正により、厚生年金保険審議会と改称された。さらに、昭和25年の審議会等の整理

の参考案では、適用範囲、標準報酬、保険給付の内容、保険料、国庫負担、船員保険制度との調整等、制度全般にわたる事項について、論点や厚生省としての改正案が示されたところである。しかしながら、国庫負担の増額および積立金の運用の改善⁶を除いては労使の意見の一致を得ることができないまま昭和27年は暮れた。ここで、当時の労使それぞれが、厚生年金保険制度改正についてどのような見解を有していたかを簡単にまとめておこう。

日経連が当時公表した見解では、「社会保障制度が勤労者の生活を安定し、生産力の基礎を確立するものであることは、我々のよく認むるところであり、これが確立されることはもとより我々の望むところである。」としながらも、社会保険制度全般の整備統合が先決問題であり、また、労使の保険料負担能力は既に限界に達しているという前提のもとに、厚生年金保険法単独の全面改正には反対であるとする姿勢であった⁷。事業主サイドとしては、厚生年金保険制度の給付水準が低いために、各企業はやむを得ず退職金制度を充実させている、従ってこれ以上の負担増には反対である、という事情もあったのである。

一方総評や同盟は、給付水準の引き上げを強調するとともに、国庫負担・事業主負担の増額や賦課方式の採用を提案する一方、保険料の引き上げには反対する姿勢であった。ただ、標準報酬の上限の引き上げについては反対ではなかった。

に伴い、厚生年金保険審議会は、健康保険審議会、船員保険審議会とともに、社会保険審議会に統合されることとなった。

⁶ 積立金を大蔵省資金運用部が、他の国家資金と一括管理運用している現状を改め、独自の管理運用をなすべきである、との建議が社会保険審議会から政府に対し提出された。

⁷ ただし、経営者団体側の見解がすべて否定的なものであったわけではなく、関西経営者協会の意見書は、個別論点では批判を加えながらも、全面的改正自体については、積極的、建設的な態度を表明していた。

このように厚生省が発表した参考案については、全面改正に対する事業主側の強力な反対があることと、労使の意見の隔たりが大きすぎる事が認識されたのである。そこで昭和 28 年には全面改正は見送られ、参考案において格別問題とならなかった、適用範囲の拡大および標準報酬の等級の改定等を内容とした改正案が、国会に提出されたのである⁸。そこで成立した改正法により、厚生年金の適用範囲は土木、建築、教育、研究、調査、医療、調剤、看護、助産、通信、報道および社会福祉の事業にまで拡大され、また、標準報酬は 3,000 円から 8,000 円までの 6 等級とされたのである。

適用範囲の拡大は、たまたま同時期に動いていた、私立学校教職員の福利厚生施策を国公立学校教職員と均衡するものにする運動と競合することとなった。厚生省や社会保障制度審議会はこの分離独立の動きに反対したが、結局、昭和 28 年に私立学校教職員共済組合法が成立し、昭和 29 年 1 月 1 日から施行されることとなった⁹。同法の成立に伴い厚生年金の被保険者から私学共済の組合員に移った者は約 12,000 人存在したが、これらの者の厚生年金適用期間に対応する積立金は、これらの者に私学共済の年金または一時金の支給が開始された時点ごとに厚生年金から移管されることとなった。

社会保障制度審議会においては昭和 24 年の第一回総会以来、今後の我が国における社会保障制度の企画立案の基本方針について審議が重ねられていたが、昭和 25 年 10 月、「社会保障制度に関する勧告」を内閣総理大臣に提出した。そのなかで年金については、すべての国民を対象と

⁸ この法案が提出されるに当たっては、事業主側はあくまで個別的応急的改正に反対するという立場であったが、被保険者側は全面改正を強く要望しつつも、一歩前進という意味でこの改正案を支持した。

⁹ 既に学校独自の年金制度や健康保険組合を作っていた私立学校は共済組合に参加しなかった。

することが望ましいこと、年金額は定額制¹⁰とすること等が勧告されている。社会保障制度審議会はこのように当初より公的年金制度の一元化を勧告しており、この観点から私学共済の分離独立に対し強い反対の態度を表明したのであった。また、このような社会保障制度審議会の意見は、その後の厚生年金保険制度の改正に影響を与えていくこととなる。

昭和 29 年 1 月からの養老年金受給者の発生に備えて、厚生年金保険制度を根本的に立て直そうとする努力は、上述のような日経連の強力な反対にも拘わらず、続けられていた。養老年金受給者の発生という事実直面して、現行制度の手直しを行わなければならないことは必至であり、関係者においてもこの点について全く異論はなかったのである。問題はその手直しをどの程度にするかであった。

厚生省は昭和 28 年 12 月、労使において様々な意見がある中で、当局としての改正法案要綱をまとめ社会保険審議会に正式に諮問した。改正法案要綱の作成においては、制度の根本的改革を前提とし、負担増加が企業経営に及ぼす影響や、被保険者の負担能力等に慎重な考慮が払われた。社会保険審議会の審議においては労使の意見が対立したまま互いにその主張を譲らなかつた。被保険者側委員は、給付の大幅引き上げと保険料率の据え置き、標準報酬上限の漸次引き上げ等を主張した。これに対し、事業主側の委員は、定額制の給付¹¹を主張し、定額の若干の増額は認めるが報酬比例の加算は認めない、標準報酬上限については負担の著しい増加を招かない範囲で若干の引き上げを認める、等の意見を主張した。両者は最後まで意見の一致を見なかつたため、社会保険審議会の答申では、労使の意見が公益側委員の意見とともに列挙されることとなつ

¹⁰ 社会保障としての年金制度は、国民に最低生活を保障することを建前とする立場から定額制が勧告された。

¹¹ 厚生省の原案では、給付は定額部分と報酬比例部分から構成されていた。

た。厚生省は社会保険審議会の審議をふまえて若干の手直しをした後、改正法案要綱を社会保障制度審議会に諮問した。これに対し社会保障制度審議会は、公的年金制度の一元化への配慮が希薄であること、年金額を定額制とすべきという勧告を無視していること、等の指摘を行い、定額給付制を採用した上で給付水準を引き上げるべきことや、すべての被用者を厚生年金の被保険者とした上で、必要に応じて代行等の途をひらくべきである等の意見を内容とする答申を行った。

厚生省は両審議会の意向を取り入れて、いくつかの点について修正を行い、厚生年金保険制度の改正法案を昭和 29 年 3 月に国会に提出した。国会審議においては、定額部分の増額等の修正が行われた後、昭和 29 年 5 月に改正法は成立した。この改正法は、昭和 29 年 5 月 1 日に遡って施行されたが、今日の厚生年金保険制度の基礎を築く重要な改正となったのである。

昭和 29 年改正法の主な内容¹²は次の通りである。

- ・標準報酬は 3,000 円から 18,000 円までの 12 等級に区分された。昭和 27 年の参考案では上限は 36,000 円で提案されていたが、事業主側の意見を考慮して、18,000 円とされた。また、給付額を計算する基礎となる標準報酬の中に 3,000 円未満のものがある場合にはこれを 3,000 円として取り扱うこととなった。インフレーションによる年金額の目減りをできるだけ防ぐための措置である。
- ・養老年金という名称が老齢年金に改められた。
- ・支給開始年齢が、20 年かけて 60 歳（坑内夫は 55 歳に引き上げ女子は 55 歳に据え置き）に引き上げられることとなった。
- ・受給資格期間について 40 歳以降の被保険者期間が 15 年以上あれば、老齢年金が支給されることとなった。当時は国民皆年金体制

¹² 障害年金・遺族年金についても大きな改正が行われているがここでは省略する。

ではなく、他制度との通算措置も存在しなかったので、できるだけ老齢年金の受給に結びつくようにこのような措置が導入されたのである。

- 年金額は、基本年金額と加給年金額を合算した額とされ、基本年金額は 24,000 円の定額に平均標準報酬月額千分の 5 に被保険者期間の月数を乗じて得た報酬比例額を合算した額（年額）とされた。加給年金額は、老齢年金を受給するに至った時に、老齢年金を受ける者によって生計を維持している配偶者または子がある時に、一人について年額 4,800 円とされた。
- 遺族年金、寡婦年金、かん夫年金、遺児年金を遺族年金に統一した。
- 財政方式として平準保険料方式を変更し、当面の保険料率のみ規定し、その代わり 5 年ごとに財政を見直すという、いわゆる財政再計算規定が盛り込まれた。当面の保険料率としては、昭和 23 年改正で暫定的に規定された一般男子・女子被保険者 3%、坑内夫 3.5%がそのまま据え置かれた。
- 国庫は、事務費の全額を、給付費のうち坑内夫については従来通り 20%を、坑内夫以外の者については 10%であったのを、15%に引き上げ負担することとなった。給付改善に伴う費用増を労使のみに負担させるのではなく、国も財政の許す限り一部を負担するのが妥当とされたからである。また、過去の低い標準報酬を 3,000 円みなしにする措置に応ずるものでもあった。

昭和 29 年改正の内容のいくつかの点について若干の付記をしておきたい。

ひとつは基本年金額を定額部分と報酬比例部分からなる構成にしたこ

とについてである。上で見たように、社会保障制度審議会や事業主側は給付を定額制とすべきことを主張していたが、厚生省としては、出捐に応じた給付を行うことが被用者の感情に合うと判断したのである。また、経緯としても、改正前の給付は報酬比例部分のみで構成されており、そこに定額制の主張が出てきたのでこれを加味したという要素もある。

次に、支給開始年齢の引き上げについてであるが、戦後における我が国の平均余命の伸長は既にめざましいものがあり、55歳の平均余命が昭和21年で男女それぞれ13.2年、17.9年であったものが、昭和26年にはそれぞれ19.8年、23.5年となっていた。平均余命の伸長は、長期的には生産活動に従事できる期間が伸長することを意味し、また、老齢保障を行う時、国民の負担能力にも配慮する必要があるため、支給開始年齢の引き上げが検討課題となったことは極めて自然な成り行きであった。諸外国の支給開始年齢は65歳を中心として我が国より高い年齢で設定されていた。

また、財政方式が変更されたのであるが、改正が本格的に検討され始めた昭和27年には、昭和23年改正の暫定料率から、再び平準保険料方式に復帰することが検討された。そして、昭和27年の社会保険審議会に提出された参考案では、2年ごとに当時の暫定料率を1%ずつ引き上げて、速やかに恒常料率を回復する案が示された。しかしながら、恒常料率は当時の水準としては相当の高率であり、強い反対にあったため、当面の保険料率のみ規定し、収支が均衡するまでの保険料計画を規定することはできなかったのである。その代わりに、5年ごとに財政を見直すといういわゆる財政再計算規定が導入されたのである。この規定の導入には、さらに、当時のインフレーションに対する対策という要素もあった。ドッジラインにより、昭和26年頃には終戦直後に始まったインフレーションは収束したのであるが、朝鮮戦争特需等により、新たなインフレーショ

ンの兆しがあった。インフレーションが進行した場合、給付の改善が必要になるが、それは、財政的な裏打ちとともに行われなければならない。このようなことから、5年ごとに経済社会状況に応じて給付水準も見直しながら、財政の均衡を図るという趣旨も込められて、財政再計算規定は導入されたのである。

昭和29年改正においては、さらに、厚生年金と船員保険との通算措置が導入された。我が国の年金制度は、それぞれの特殊事情や沿革の上に不統一のまま発達し、その間に何らの調整も行われないうまま放置されていた。社会保障制度審議会は、単一の公的年金制度の確立を勧告していた。現実的にも、各制度間に資格年数の通算を行うべきことが要望されていた。このような事情から、厚生省としては、比較的調整の行い易い厚生年金と船員保険の間に通算措置を講ずることを検討し、昭和29年4月、「厚生年金保険及び船員保険交渉法案」が国会に提出された。この法案は昭和29年5月に成立し、遡って昭和29年5月1日から施行された。この交渉法は、最後に船員保険の被保険者であった者は、厚生年金の被保険者期間も船員保険の被保険者期間とみなされ、船員保険から給付が行われる、逆に、最後に厚生年金の被保険者であった者は、船員保険の被保険者期間も厚生年金の被保険者期間とみなされ、厚生年金から給付が行われる、その際、船員保険の被保険者期間は厚生年金の3分の4倍のウェイトで計算される、というものであった。昭和61年4月1日に船員保険の職務外年金部門が厚生年金に統合されるまで、このような通算措置が存在したのである。

1.1.4.3 制度の充実・成熟化への対応等（平成16年改正前まで）

これまで見てきたように、昭和29年の厚生年金保険制度の改正により、今日の社会保障制度としての年金制度の大黒柱が形成された。しかしながら、この時点でも多くの課題やテーマが未解決のままであり、その後も時代の変化とともに新しい課題が現れ、日本はこれらの諸問題を解決すべく様々な取り組みを行っていくこととなる。以下においては、これまでのような時系列での展開ではなく、テーマごとの展開を見て行くこととする。その方が現在の課題がより鮮明に見えるのではないかと考えるからである。

テーマとしては、次のようなものが考えられる¹³

- ・適用範囲
- ・公的年金の一元化
- ・給付水準
- ・保険料水準
- ・財政方式
- ・企業年金

以下、これらのテーマごとに昭和29年以降の展開を見て行くこととする。

(1) 適用範囲

公的年金制度の適用範囲をどのように定めるかというテーマについては、「社会保障制度たりうる年金制度」¹⁴という視点から、すべての

¹³ 健康保険制度等の他の社会保障制度との関係も重要なテーマであるが、ここでは省略する。

¹⁴ 社会保障制度としての年金制度と呼ばれるためには、従来国民各階層に対してばらばらに実施されてきた各種制度に対して、統一化・統合化や調整が進められ、同時にそれが全国民にもれなく、公平に行きわたるよう措置されていることが必要である。

国民が何らかの形で公的年金制度の適用を受けていることが望ましい。第二次世界大戦の終戦直後から、公的年金の適用範囲をすべての国民に拡大すべきであるという議論は始まっていた。昭和 25 年に公表された社会保障制度審議会の「社会保障制度に関する勧告」にも、公的年金制度はすべての国民を対象とすべきであることが謳われている。このような国民皆年金への流れが、世論として強くなったのは、昭和 29 年の厚生年金保険法の改正が行われた頃からであった。この頃は、我が国の経済が多少とも敗戦からの立ち直りを見せ始めた時期でもあり、また、核家族化現象が意識され始めた時期でもあった。こうして、主として自営業者のように厚生年金、船員保険や共済制度の対象となっていない者を対象とした国民年金制度が発足することとなる。国民年金制度は昭和 36 年 4 月から施行された¹⁵。同時に、被用者から自営業者に変わった者のように、二つ以上の制度を渡り歩いたとしても年金権が通算されるように、通算年金通則法が設けられ、渡り歩いた制度から応分の給付が行われるようになった。

一方、厚生年金の適用は、事業所を単位として行われてきたが、適用対象となる事業所の範囲は漸次拡大され、昭和 28 年の改正により、常時 5 人以上の従業員を雇用するサービス業を除くすべての業種の事業所を強制適用対象とすることが定められた。さらに、昭和 60 年の改正では、5 人未満の事業所でも法人格を有するところは厚生年金の強制適用とされ、また、サービス業であっても法人格を有する事業所は強制適用とされることとなり、今日に至っている。

(2) 公的年金の一元化

社会保障制度としての年金制度であるためには、他の同様の制度と

¹⁵ 制度発足当初高齢であった者には、無拠出で老齢年金（老齢福祉年金）が支給された。この制度は昭和 34 年 11 月から施行された。

合わせて、全国民に普遍的に適用される制度であるとともに、制度間で公平化が図られていなければならない。国民皆年金の実現後はこの制度間の公平性に着目した議論が行われてきた。

昭和 29 年の私学共済の発足以降、昭和 30 年 1 月に市町村職員共済組合、昭和 34 年 1 月には農林漁業団体等職員共済組合が厚生年金から分離独立して、厚生年金よりも手厚い年金を支給する制度として発足した。昭和 29 年の厚生年金保険法の改正において、給付水準が控えめなものに設定されたために、公務員並みの、あるいはより高い給付水準を求める職域グループが次々と厚生年金を離脱する動きを見せたのである。社会保障制度審議会は、このような動きに対し厳しい批判を行ったが、流れを止めることはできなかった。国民年金制度が創設される時にも、農業者に対しては別の手厚い制度を準備すべきであるという議論が出たところである¹⁶。

こうした動きが社会保障制度としての年金制度に相応しくないことがやがて認識され始める。その端緒となったのは、国鉄共済年金の財政悪化であった。昭和 38 年に名神高速道路が完成したのを皮切りに高速道路網が整備されるに従い、我が国の国内輸送は鉄道輸送からトラック輸送に変化していった。このため国鉄は次第に余剰人員を抱えるようになる。これに対処するために、国鉄は主に新規採用の抑制を行った。その結果、従業員の年齢構成が次第に逆ピラミッド型となっていく、昭和 50 年代に入ると、退職年金の受給者が現役の人数を大幅に上回る状況となり、近い将来、保険料率を非現実的な水準にまで引き上げない限り¹⁷、国鉄共済年金を継続して支払うことが困難となること

¹⁶ この動きは、最終的に上乘せの政策年金としての農業者年金基金制度が発足する契機となった。

¹⁷ 強制適用の社会保障制度としての公的年金制度の公平性とは、基本的に給付と負担が同じであることといえるであろう。昭和 30 年代の国鉄共済年金は、厚生年金と比較して負担の割には給付水準が高いものであった。それが昭和 50 年代に入る

が明らかになってきた。昭和 48 年に標準報酬の再評価や年金額の自動改定措置が導入され、公的年金制度が基本的に世代間扶養の仕組みに依拠する制度となっていたので、現役の被保険者数が受給者数に比べて減少すると、その年金制度は財政的に苦しくならざるを得なかったのである。職域ごとに設けられた制度が、産業構造・就業構造の変化に脆弱であることを示すものであった。

一方、厚生年金から離脱したグループではないが、国民年金の財政問題が持ち上がった。国民年金は厚生年金などの被用者年金の適用を受けない自営業者・農業者等を対象に発足したが、我が国の産業構造の変化の影響を大きく受けることとなる。昭和 30 年には 41.1%を占めていた第一次産業就業人口割合は、昭和 55 年には 10.9%にまで低下し、反対に、第二、三次産業就業人口割合は、それぞれ 23.4%から 33.6%に、35.5%から 55.4%に増加した。これは、主として専業の農業従事者が減少し、農家の若い世代が被用者になったことを意味していた。こうして、国民年金の現役被保険者数に対する老齢年金受給者数は急速に増加する見通しとなり、保険料を急速にかつ高い水準にまで引き上げて行かざるを得ない状況が予測されたのである。

このようなことから、昭和 59 年に政府は閣議決定を行い、当面、国民年金の適用を全国民に拡大し、共通の基礎年金を支給する制度とするとともに、厚生年金などの被用者年金制度は、基礎年金の上乗せとして報酬比例の年金給付を行う制度とすることや、船員保険の職務外年金部門を厚生年金に統合すること、昭和 70 年を目途に公的年金制度全体の一元化を完了させること、という計画を打ち出した。昭和 50 年代に強く主張された年金の官民格差是正の議論も、この閣議決定が行

と、仮に同じ程度の給付を行うとしても保険料率を極めて高く設定しなければならぬ状態になりつつあったのである。制度が分立している限り、このような状況が出てくるのである。

われる背景となった¹⁸。

こうして昭和 60 年の公的年金制度改正において、我が国のすべての公的年金制度が一階部分を全国民共通の定額制の基礎年金、二階部分を各制度独自の報酬比例年金とする二階建て年金に再編されたのである。基礎年金制度は昭和 61 年 4 月から施行されたが、これにより、基礎年金の財政は産業構造・就業構造の変化には影響されない基盤を得たのである。同時に、船員保険の職務外年金部門は厚生年金に統合された。

基礎年金の導入により一階部分の一元化は完成したが、被用者年金制度間の一元化は残された課題となった。昭和 60 年の公的年金制度改正により、共済年金の給付も基本的に厚生年金と同じ給付構造に改められ、給付面での官民格差論は下火になったが、負担面での制度間の格差は残った。特に財政の悪化していた国鉄共済年金は、日本たばこ共済年金、日本電信電話共済年金とともに、昭和 59 年度から国家公務員等共済組合法の下組合となり、国家公務員等共済組合連合会、日本たばこ共済年金、日本電信電話共済年金から財政支援を受ける状態となっていた。しかしながら日本鉄道共済年金¹⁹の財政は悪化の一途をたどり、支援の輪は全被用者年金に広げられることとなった。平成 2 年度から施行された被用者年金制度間の費用負担の調整に関する特別措置法（以下、制度間調整法という。）の成立である。この時には、日本たばこ共済年金の財政も悪化しており、支援を受ける保険者となったのである。以前は人力により紙たばこの紙を巻いていたものが、機械でできるようになり、余剰人員が出始めたことが主な要因と考え

¹⁸ 官民格差論は「公務員の年金水準が高い。」という印象から出発していたが、実際には厚生年金の方が発足後の経過期間が短かったために、当時実際に受給している人々の年金額が平均的に少なかったという側面もあった。

¹⁹ 昭和 62 年度から国鉄は民営化されたので、以降は日本鉄道共済年金と呼ぶこととする。

られている。この制度間調整法により日本鉄道共済年金、日本たばこ共済年金には財政支援が続けられる一方、昭和 59 年の閣議決定に基づく、被用者年金制度の一元化を昭和 70 年度（平成 7 年度）までに完成するための努力は続けられていた。その結果、平成 9 年度から、日本鉄道共済年金、日本たばこ共済年金、日本電信電話共済年金は厚生年金に統合されたのである²⁰。その際、統合による財源の不足分を厚生年金のみが負担するのではなく、残っている全被用者年金で負担する仕組みも合わせて導入され、毎年度定められた規定に基づく金額が各共済組合から厚生年金に移管されている。

更に、平成 14 年 4 月には農林漁業団体等職員共済組合（農林年金）が厚生年金に統合された。農林年金の場合、日本鉄道共済年金のように財政が悪化していたわけではないが、信用農協等のリストラが進められる中、将来の組合員数の変化を睨んでの統合であった。昭和 34 年に厚生年金から離脱してから 43 年経過して厚生年金に復帰したことになるが、職域による年金制度の永続の難しさが示されている例といえる。

この時点で、被用者年金としては厚生年金の他に、国家公務員共済組合、地方公務員共済組合²¹、私学共済が存続することとなったが、後述のとおり、平成 27 年 10 月をもって被用者年金制度は統合されることとなった。

(3) 給付水準

昭和 29 年の改正により、厚生年金の給付は定額部分と報酬比例部分からなる構造に定められたが、昭和 34 年の第 1 回財政再計算の際に、

²⁰ このような統合、あるいは他制度から財政支援を受ける場合に、給付の削減をはじめ様々な自助努力が支援を受ける保険者の側で行われたことはいうまでもない。

²¹ 昭和 30 年に厚生年金から独立した市町村職員共済組合も今は地方公務員共済組合連合会の一保険者となっている。

報酬比例部分の給付乗率が1,000分の1引き上げられ、1,000分の6が給付乗率と定められた。さらに昭和40年の改正では、定額部分がこれまでの完全定額から期間比例の定額部分に改められ、250円に被保険者月数(300月が上限)を乗じた額が定額部分の年金額(年額)とされ、報酬比例部分の給付乗率が1,000分の10に引き上げられた。この改正により、世上言われる「1万円年金」が実現したのである。その後も矢継ぎ早に給付が改善され、定額部分の定額単価が引き上げられるとともに、過去の低額の標準報酬を10,000円と読み替える規定なども導入され、給付の改善が図られていった。これらの給付改善は、経済の高度成長期に入り、人々の生活水準の向上に応じた年金とするため行われたものであった。また、この時期は物価の上昇も大きく、支給される年金の購買力を維持するためにも改定が行われたのである。このように年金の購買力を維持するとともに、所得水準、生活水準の向上に合わせて年金水準を改定していく努力は、昭和48年に導入された標準報酬の再評価規定と物価水準の変動に応じた自動改定措置となって結実する²²。いわゆる「5万円年金」の実現である。この措置により、財政再計算ごとに標準報酬の再評価率が定められ、一人当たり賃金の上昇に応じて年金額が改定される仕組みになった。また、財政再計算と財政再計算の間の期間は毎年度物価の上昇に応じた年金額改定が行われることとなった²³。

奇しくもこの再評価措置等が導入された昭和48年の秋に、いわゆる

²² 再評価規定と物価による自動改定措置が導入される以前の給付改善は、報酬比例部分の給付乗率の引き上げで行われていた面があるので、この再評価措置等を導入する時点で給付乗率を見直すべきであるという意見は出されていた。この時給付乗率が見直されなかったことが、後世の過剰給付の一因となっている。

²³ 世上「物価スライド」といわれる措置であるが、基本的には年金額は賃金スライドであり、財政再計算と財政再計算の間だけ物価スライドでつなぐという措置になっていたのである。

第一次オイルショックが発生し、物価が急騰した。二桁の物価上昇は昭和 50 年まで続いたが、物価スライド措置が威力を発揮し、年金給付額の購買力は維持された。

昭和 50 年代に入ると、我が国の経済は高度成長から安定成長に変わってくる。そのような状況下で、新しく発生してくる厚生年金の受給権者も長い被保険者期間を有するものが次第に多くなり、それとともに、今後の更なる被保険者期間の伸長を考えた場合、給付が高過ぎるのではないかという危惧が持たれるようになった。こうして昭和 60 年の改正において、被保険者期間がこれ以上伸長しても給付が伸びないように出生年度に応じた給付乗率が定められ、最終的に給付乗率は 1,000 分の 7.5 にまで縮減されることとなった。定額部分も基礎年金の導入に合わせて、40 年加入で満額の基礎年金が給付される仕組みに改められ（フルペンション減額方式）、被保険者期間の伸長による給付額の増加が抑えられることとなった。昭和 60 年の改正は、このように、基礎年金の導入とともに、給付水準が適正化されるという新しい段階を象徴する改正となったのである²⁴。

昭和 50 年代は、20 歳代の女性の未婚率が上昇し始めた時期でもあり、我が国の出生率の低下が次第に顕著になってきた時期でもあった。この傾向は今日に至るまで続いているが、その結果、昭和 60 年改正以降も、公的年金制度を安定化させる努力が続けられることとなる。それには給付水準に様々な工夫を加えることも含まれていた。平成 6 年改正では、標準報酬の再評価の方法を、一人当たりグロスの賃金上昇率に依る方法から一人当たりの可処分所得の上昇率に依る方法（可処分所得スライド）に改めた。税負担・社会保険料負担が上昇している時

²⁴ 共済年金の給付算定式が厚生年金と同じものに改められたのも、この昭和 60 年の公的年金の改正によるものであった。

に、グロスの賃金の上昇率で年金額を改定すると、現役被用者の手取り賃金の上昇よりも年金受給者の手取額の上昇の方が大きくなってしまい、世代間扶養を基本とする公的年金制度では不公平ではないかという議論が出てきたためである²⁵。なお、同様の趣旨から、全国民共通の基礎年金額は、これまで高齢者の消費支出だけを勘案して改定していたものを、現役世代を含む全世代の消費支出の動向を勘案して改定することとされた。

平成 12 年の改正では、65 歳以上の受給者の年金額は可処分所得スライドを行わず、物価スライドのみとすることとされた。また、報酬比例部分の給付乗率は経過措置付きながら 5%削減され、1,000 分の 7.125 と定められた²⁶。これは、後世代の負担を持続可能な範囲に留めるとともに、給付と負担を長期的に均衡させるための措置の一環として導入されたものであった。

(4) 保険料と財政方式

前述したように、厚生年金の当初の保険料率は平準保険料方式の考え方により定められていた。しかしながら、第二次世界大戦後の経済の混乱から、昭和 23 年からは平準保険料方式による保険料設定が困難となり、昭和 29 年の改正に際しても、事業主側の強い反対に遭い、平準保険料方式に復帰することができなかった。その際の打開策のひとつとして導入されたのが、5 年ごとに財政を見直していくとする財政再計算の規定であった。

次の(5)で見るように、昭和 40 年の改正では厚生年金基金制度が導入されたが、この時には免除保険料率²⁷の関係もあり、将来期間にかか

²⁵ ドイツでは、1992 年から既に可処分所得スライドを実施していた。

²⁶ 給付水準のテーマから少しそれるが、平成 6、12 年改正では、支給開始年齢の漸次 65 歳への引き上げも定められた。

²⁷ 厚生年金基金が代行給付を行うために必要な費用として、設立事業所の被保険者

る給付に対する平準保険料率を法定保険料率とし、男子 5.5%、女子 3.9%、坑内員 6.7%と定められ、そのうち老齢年金にかかる報酬比例部分の平準保険料率（男子 2.4%、女子 2.0%、坑内員 3.6%）を免除保険料率とした。しかしながら、5.5%等は制度全体の平準保険料率そのものではないために、併せて、保険料率は段階的に平準保険料率に引き上げられるべきことが法律で定められた。

昭和 48 年の改正に至って、標準報酬の再評価等の措置が導入されることとなり、賃金上昇率、物価上昇率、運用利回りについて一定の前提を置いた上で、給付費の将来見通しを作成し、それに対し次の条件を満たすように段階的に保険料率を引き上げる計画を立てた上で、当面の保険料率を定めることとした。

- ・将来の給付費は厩大なものとなり、費用負担はますます重くなる一方であると予想されるので、現行の保険料率を下回るような数値を拠出保険料としない。
- ・年金受給者数および給付費が急増する年代を過ぎ、年金受給者等の支出の大きさを規定する要素がほぼ一定となる状態を見通せるまでの間に、急激な保険料率の引き上げを招かない。
- ・積立金を取り崩すような事態を避けるために、計画の対象となる期間内のどの年次においても収入が支出を下回ることはない。
- ・計画の最終年次においても、経済情勢の変動に対して、年金財政を円滑に運営していくために、ある程度の額の準備金を保有する。

このような考え方のもとに、昭和 48 年の改正においては、男子 7.6%、女子 5.8%、坑内員 8.8%という保険料率が定められた。

その後の財政再計算においても、保険料拠出計画は昭和 48 年の財政

および事業主に対し、厚生年金の保険料のうち政府に納付することを免除する部分の料率のことである。

再計算の際にとられた考え方とほぼ同じ考え方のもとに作成されたが、基礎年金が導入された昭和 60 年改正の際の昭和 59 年財政再計算では、公的年金制度は基本的に世代間扶養による所得移転の仕組みであるという考え方が強く打ち出されるに至り、最終的に制度の成熟した後は賦課方式にソフトランディングするという想定があったところである。しかしながら、その後の想定を越える少子高齢化の進展により、最終的にもある程度積立金を保有し、その運用収入を活用することにより保険料率を抑えて将来世代の負担を軽減しない限り、持続可能な財政運営ができないということが認識されるようになり、平成 6 年財政再計算からは、このような条件を付加して保険料計画が作成されている。なお、平成 13 年度から、年金積立金の財務省資金運用部への預託義務が撤廃されたこともあり、平成 11 年財政再計算からは、収入が支出を下回ることがないように計画を立てるという条件はなくなっている。

また、これまで保険料率の引き上げは 5 年に一回としてきたが、平成 6 年財政再計算により、最終保険料率の水準を一定の範囲にとどめるには保険料率の引き上げ幅をこれまでより大きくする必要があることが判明したため、保険料率を二段階で引き上げ、一回の引き上げ幅を低くすることにした。さらに、財政対策等として、医療保険では保険料の賦課対象であったが、年金では賦課対象でなかったボーナスから特別保険料 1%を徴収することとした。この保険料は給付には反映させないこととした。

このような推移を経て、保険料率は平成 6 年度に 16.5%、平成 8 年 10 月に 17.35%に引き上げられたが、平成 11 年財政再計算では保険料が凍結されたため、平成 11 年度の保険料の引き上げは行われず、平成 14 年度まで、男子・女子ともに 17.35%²⁸、坑内員 19.15%となってい

²⁸ 男子と女子の保険料の差は昭和 55 年改正以来徐々に廃止する方向で定められ、平

た。

平成 15 年度からは、ボーナスからの保険料も給付の対象とすることとし、標準報酬制に加えボーナスも保険料や給付の対象とする総報酬制に移行するため、保険料率は総報酬に対し男子・女子 13.58%、坑内員 14.96%と変更された^{29,30}。

また、国民年金制度においても、発足当初は平準保険料方式による保険料設定がなされたが、その後の運営は厚生年金と同様の経路をたどっている。

(5) 企業年金

厚生年金保険制度の昭和 29 年改正の際に、事業主サイドから保険料率の引き上げについて強い抵抗があったことは既に触れたが、その理由の一つに、大企業を中心に相当の企業が当時既に退職金制度を実施していたことがある。厚生年金の給付水準が低いために退職金制度を充実させてきていたので、ここで厚生年金の保険料の引き上げに応じる余力はない、というのが事業主側の言い分であった。このことから覗えるように、昭和 20 年代後半には退職金制度が相当普及していたのである。

昭和 30 年代に入ると、労働組合の退職金引き上げ要求が本格化し、事業主は次第に退職金費用の増大に不安感を強めるようになった。こうして費用負担の平準化のために、退職金の一部または全部を企業年金に移行する企業が増え始めた。しかしながら、当時は税制上の手当てが措置されておらず、退職金を企業年金に移行した場合、掛金は会

成 6 年から同一保険料率で運営されている。

²⁹ ボーナスの規模が事業所により様々であり、給与月額に基づく現在の標準報酬制のもとでは、ボーナス規模が小さい事業所に働く従業員にとっては年収から見ると相対的に負担感が高いことから、総報酬制が導入された。

³⁰ 総報酬制のもとではボーナスも給付算定の基礎となることから、老齢厚生年金等の給付乗率が現在の 1,000 分の 7.125 から 1,000 分の 5.481 に変更された。

社の損金として扱おうと従業員に所得税が課税され、それを避けようとする会社は法人税を負担しながら掛け金を積み立てなければならなかった。

このような不都合を意識した事業主は、昭和 32 年に日経連の要望書として「企業年金課税政策に対する要望書」をまとめ関係官庁に提出した。その内容は、適格退職年金制度を創設し、事業主掛金、従業員掛金に対する税制上の優遇措置、積立金の運用収益に対する非課税措置、年金給付に対する税制上の優遇措置を要望するものであった。

この運動は昭和 37 年の法人税法および所得税法の改正となって結実する。こうして昭和 37 年 4 月 1 日から適格退職年金制度が施行されることとなった³¹。

一方、厚生年金保険制度においては、昭和 29 年の改正以来、私立学校教職員共済組合、市町村職員共済組合、農林漁業団体等職員共済組合が分離独立し、公的年金制度としては好ましくない動きが生じていた。厚生省は厚生年金保険制度の給付を充実させるとともに、分離独立の動きに歯止めをかける対策の検討を開始した。退職金と無関係に給付を充実させ、保険料を引き上げた場合、事業主の負担の限界を超えるということから、厚生年金の老齢給付の一部を企業が代行して給付することを認めることにより、厚生年金の給付水準の引き上げと企業の退職金の費用負担とを調整する仕組みが考案された。これが厚生年金基金制度である。昭和 40 年の厚生年金保険制度の改正により導入され、昭和 41 年から実施された。公的年金制度が創設される以前から企業年金制度が普及していたイギリスで、報酬比例年金（差等年金）が導入された際に適用除外制度が併せて実施されていたことを参考と

³¹ 事業主負担の掛金を損金扱いし、同時に、従業員には所得税を課さないことから、課税の繰延という発想が生まれ、掛金が滞留している積立金に対し、延滞利子税分は課税するという特別法人税の発想はこの折衝の過程で税当局に生まれた。

したものであった。

これらの制度は、その後、我が国の企業年金制度として普及していくが、1990年代のバブル経済の崩壊の後、年金積立金の運用環境が極めて厳しいという状態が長期にわたり続いたために、大きな転機を迎えることとなる。さらに、経済のグローバル化により、各企業には国際会計基準に類似した会計処理が要請されることとなり、企業年金の財政状況が企業の財務に直接影響するようになったために、労使ともに企業年金に対する意識に変化が生じている。このような環境下で、平成13年に確定給付企業年金法、および、確定拠出年金法が成立し、我が国の企業年金の骨格が変わることとなった。適格退職年金制度が10年の経過期間を置いて廃止されることとなり、また、厚生年金基金が代行部分を国に返上して確定給付企業年金、あるいは確定拠出年金に移行できる道が開かれたのである。また、適格退職年金では措置されていなかった受給権の保護のための枠組みが整備されたのである。

1.1.4.4 平成16年改正以降の展開

(1) 平成16年改正までの経緯

平成16年改正に至る背景には、様々な社会経済の変化がある。公的年金制度は、人的資本および生産設備等の資本から生成される付加価値の分配、再分配を通じて維持される社会保険制度である。人的資本の中心となる生産年齢人口³²に関しては、平成7年をピークに減少を始め、総人口も平成17年にいったん減少に転じた後、平成22年以降は減少傾向が定着している。

一方、経済は日経平均が最高値 38,915.87 円（終値）を記録した平

³² 15歳から64歳までの人口。

成元年末を境に、いわゆる「バブル崩壊」に突入する。金利低下も顕著で、平成 11 年には日銀によるゼロ金利政策が導入され、その後は解除と復帰を繰り返しながら、低金利が定着した。また、消費者物価上昇率も平成 12 年から頻繁にマイナス値を記録した。

就業構造に関しては、パート、派遣といった非正規労働に就く者の比率が増加した。これらの被用者のうち、かつては自営業者等の被用者以外の者が中心と考えられていた国民年金の第 1 号被保険者に区分される者が少なからず存在する。また、厚生年金被保険者の標準報酬月額も漸減傾向で推移していた。

平成 16 年財政再計算は、平成 12 年末からの I T バブル崩壊の時期に検討が始まった。平成 16 年財政再計算のもととなる将来推計人口は平成 14 年 1 月に公表されたが、平成 9 年推計との比較では、合計特殊出生率が 1.61 から 1.39 に低下し、平均寿命が男子 79.43 歳から 80.95 歳、女子 86.47 歳から 89.22 歳に設定された³³。

人口推計だけではなく経済前提に関しても、当時、社会保険審議会に設置されていた年金資金運用分科会において、専門家の議論を経て設定された³⁴。

財政再計算にあたり、厚生労働省は平成 14 年 12 月、「年金改革の骨格に関する方向性と論点」を公表した。この中で、少子化の進行等の社会経済情勢の変動を踏まえた給付と負担の見直しとして、保険料水準固定方式といわれる、最終的な保険料水準を法定し、その範囲内で給付を行うことを基本に、少子化等の社会経済情勢の変動に応じて、給付水準が自動的に調整される仕組みを制度に組み込む考え方が示された。

³³ いずれも中位推計における推計期間（50 年）における最終的な仮定値。

³⁴ その後の財政検証もこの方式に倣い、その都度、社会保障審議会年金部会の下に専門委員会が設置されている。

この考え方は、平成 15 年 9 月の年金部会において「坂口試案」³⁵として提示され、同部会による「年金制度改正に関する意見」に反映されることになる。この提案は、公的年金制度の財政運営に関するパラダイムの転換である。前述のとおり、従来の財政再計算は 5 年ごとに経済社会状況に応じて給付水準も見直ししながら、当面の保険料率を法定するものであった。保険料水準固定方式は、最終保険料を法定することにより、財源の範囲内で分配のあり方を決める運営方式である。これに伴い、財政再計算の位置付けは、財政に係る収支について現況及び財政均衡期間における見通しを示すものとされ、名称も「財政検証」とされた。

分配のあり方を規定する方法の 1 つが、後述する「マクロ経済スライド」という、年金額を調整する仕組みである。年金部会の報告では、最終保険料は 20%とされていたが、経済界からの賛同が得られず、最終的には 18.3%とされた。この保険料水準固定方式を含む諸改正を反映した「国民年金法等の一部を改正する法律」は、平成 16 年 6 月に成立した。

(2) 平成 16 年年金制度改正の概要

平成 16 年年金制度改正は、「社会経済と調和した持続可能な公的年金制度を構築し、公的年金制度に対する信頼を確保すること」および「多様な生き方、働き方に対応して、より多くの人々が能力を發揮できる社会につながるような公的年金制度としていくこと」を基本的な考え方のもと、「給付と負担の見直し」や「多様な生き方、働き方に対応した制度の導入」等が実施された。

ア. 給付と負担の見直し

³⁵ 当時の厚生労働大臣の坂口力氏による試案。

まず、基礎年金の国庫負担割合を本則上2分の1とし、その道筋として、平成16年度から引上げに着手し、平成21年度までに引上げを完了することとされた。しかしながら、この改正は税制の改正と合わせて行うこととされていたため、平成21年度以降は各種特別会計の剰余金や臨時財源の繰り入れによる財源捻出を経て、「社会保障と税の一体改革」にもとづく平成26年4月の消費税率の引上げにより恒久財源となった。

次に、厚生年金及び国民年金の将来の保険料水準を固定した上で、その収入の範囲内で給付水準を自動的に調整する仕組みである「保険料水準固定方式」が導入された。

従来、将来にわたるすべての期間について給付と負担の均衡を図る永久均衡方式がとられてきたが、平成16年財政再計算より、既に生まれている世代がおおむね年金受給を終えるまでの期間、つまり100年程度（平成16年財政再計算では95年）の期間を設定し、この期間について給付と負担の均衡を図る有限均衡方式により財政計算が行われることとなった。

保険料水準は、厚生年金については、平成16年10月から毎年0.354%ずつ引き上げ、平成29年度以降は18.30%、国民年金については、平成17年4月から毎年280円ずつ引き上げ、平成29年度以降は16,900円とされた³⁶。

財政の均衡を確保するため、少なくとも5年ごとに、年金財政の現況及びおおむね100年程度の間（財政均衡期間）にわたる年金財政の検証を行うこととされた。財政均衡期間にわたり財政の均衡を確保するため、「マクロ経済スライド」といわれる、給付水準を調整する仕組みが導入された。これは、社会全体の保険料負担能力の伸びを年金改定

³⁶ 金額は、平成16年度価格。

率に反映させる措置である。具体的には、新規裁定者や既裁定者の年金改定率を、本来の手取り賃金の伸び率や物価の伸び率からスライド調整率を差し引くこととした。ここで、スライド調整率とは、公的年金全体の被保険者数の減少と平均的な年金受給期間の伸びを勘案した一定率である。財政検証では、マクロ経済スライドの適用によって財政均衡が実現する時期や最終的な給付水準が示される。スライド調整率が既裁定者にも適用されることとなったため、受給期間のうち給付水準の調整が適用される期間が長く見込まれる者ほど、給付水準の低下が著しくなる。一方、平成 12 年改正において既裁定者の年金額の改定が物価変動率にもとづくこととされた際、既裁定者の給付水準は新規裁定者の給付水準の 8 割を下回らないこととされ、この方針が引き継がれている。

保険料水準固定方式による財政運営には、2 つの留意点がある。まず、マクロ経済スライドによる年金改定は、平成 12 年度から平成 14 年度にかけて実施された物価下落に対応した年金額の凍結措置による本来の給付水準との乖離分³⁷を今後の賃金や物価の上昇時に解消した後に発動されることとされた。しかし、以降の賃金や物価の動向により、乖離分は一時 0.8%まで縮まったが平成 23 年度には 2.5%にまで拡大した。その後、2.5%の乖離は平成 25 年 10 月から平成 27 年 4 月にかけての 3 回にわたる調整で解消されることとされた。さらに、マクロ経済スライドによる年金改定は、名目額を下限としていることも、議論の対象となっている。

もうひとつは、標準的な厚生年金の（夫婦の基礎年金を含む）世帯の給付水準は、少なくとも現役世代の平均的収入の 50%を上回るものと

³⁷ 3 年間の措置により、本来の給付水準より 1.7%高いとされた。この凍結措置による給付水準を「スライド特例水準」という。

された。従って、マクロ経済スライドによる給付水準調整によって次回の財政検証までに 50%を下回ることが見込まれる場合には、調整期間の終了について検討を行い、結果にもとづいて調整期間の終了その他の措置を講ずることとされている。

イ. 多様な生き方、働き方に対応した制度の導入

在職老齢年金制度の見直しに伴い、支給停止の方法が見直されるとともに、老齢厚生年金についても 65 歳以降 70 歳までの繰り下げ支給が導入された。一方、短時間労働者への厚生年金の適用拡大に関しては結論が得られなかったため、法施行後 5 年を目途として総合的に検討することとされた。また、次世代育成支援の拡充として育児休業期間中の保険料免除等が措置された。

平成 16 年改正の重要な論点として「女性と年金」の問題があった。改正では、被扶養配偶者を有する被保険者が負担した保険料については被扶養配偶者と被保険者が共同して負担したものであることを基本的認識として、離婚時の第 3 号被保険者期間（施行後の期間）の厚生年金の分割や、配偶者の同意または裁判所の決定にもとづく厚生年金の分割（当事者双方の婚姻期間中の合計額の半分を上限）が規定された。

ウ. 企業年金関係

平成 12 年改正は、厚生年金の代行部分をもつ厚生年金基金との関係にも影響した。保険料率の凍結に伴い免除保険料率が凍結され、最低責任準備金の評価方法は従来の単位積立方式による評価を、暫定的に施行後の期間の実績を踏まえた過去法による評価に変更した。平成 16 年改正は、この考え方を引き継いで恒久化するとともに、交付金等、必要な措置を講じた。

(3) 平成 16 年改正後の展開

ア. 平成 16 年改正後年金確保支援法までの間

平成 17 年に提出された被用者年金制度の一元化法案は、平成 21 年の衆議院の解散総選挙によって廃案となった。

平成 22 年 3 月、新年金制度に関する検討会が設置され、同年 6 月には、全国民共通の年金一元化、最低保障年金等の原則を含む中間まとめが公表された。

平成 23 年 6 月に公表された政府・与党社会保障改革検討本部の「社会保障・税一体改革成案」において、「所得比例年金＋最低保障年金」の改革案は「国民的な合意に向けた議論や環境整備を進める」と位置付けられ、現行制度の改善を図ることが示された。また、平成 24 年には衆参両院に「社会保障と税の一体改革に関する特別委員会」が設置され、同年 8 月に成立した社会保障制度改革推進法では、公的年金に関しては社会保障制度改革国民会議にて結論を得ることとされた。

イ. 年金確保支援法

この間、年金制度改正関連の法案で成立したものには、平成 21 年度以降の基礎年金の 2 分の 1 の国庫負担を暫定的に確保するための措置を規定する法律の他、平成 23 年には以下で述べる年金確保支援法がある³⁸。

平成 22 年 3 月に国会に提出された年金確保支援法案は、平成 23 年 8 月 4 日に成立し 8 月 10 日に政省令とあわせて公布されている。この法律の趣旨は「将来の無年金・低年金の発生を防止し、国民の高齢期における所得の確保をより一層支援する観点から、国民年金保険料の納付可能期間の延長をすることや、企業型確定拠出年金において加入者

³⁸ いわゆる「運用 3 号問題」に関連して提出された「主婦年金追納法案」は、平成 23 年 11 月に提出されたが、審議されないまま、衆議院の解散とともに廃案となり、平成 25 年の改正法に包含された。

資格年齢の引上げや加入者の掛金拠出を可能とする等の措置を行う。」とされている。

具体的には、以下のような改正が行われた。

(ア) 国民年金法の一部改正

- ・ 国民年金保険料の納付可能期間の延長
(2年→10年【3年間の時限措置】)
- ・ 国民年金の任意加入者(60歳～65歳までの間の任意加入者)について、国民年金基金への加入を可能とする など

(イ) 確定拠出年金法の一部改正

- ・ 加入資格年齢の引き上げ(60歳→65歳)
- ・ 従業員拠出(マッチング拠出) など

(ウ) 厚生年金保険法の一部改正

- ・ 厚生年金基金解散時の代行部分に関する特例取扱い など

ウ. 社会保障・税一体改革関連の改正

平成24年には、社会保障の充実・安定化と、そのための安定財源確保と財政健全化の同時達成を目指すものとして、一体改革の全体像や実施時期などを示した「社会保障・税一体改革大綱」が閣議決定された。これに沿って、順次、国会に関連法案が提出され、平成24年度は衆参両院の社会保障と税の一体改革に関する特別委員会で審議された関連8法案について可決・成立した。年金関連では、次の4つの法案が可決・成立している。

(ア) 年金機能強化法

- ① 基礎年金国庫負担割合を2分の1に恒久化：税制抜本改革の施行時期にあわせ、平成26年4月から施行
- ② 年金の受給資格期間の短縮(25年→10年)：税制抜本改革の施

行時期にあわせ、平成 27 年 10 月から施行³⁹

③ パート労働者への社会保険の適用拡大：平成 28 年 10 月から施行等

(4) 被用者年金一元化法：平成 27 年 10 月施行⁴⁰

① 公務員及び私学教職員も厚生年金に加入することとし、2 階部分の年金は厚生年金に統一する。

② 共済年金と厚生年金の制度的な差異については、基本的に厚生年金に揃えて解消する。

③ 共済年金の 1・2 階部分の保険料を引き上げ、厚生年金の保険料率(上限 18.3%)に統一する。

④ 厚生年金事業の実施に当たっては、共済組合や私学事業団を活用する。また、制度全体の給付と負担の状況を国の会計にとりまとめて計上する。

⑤ 共済年金にある公的年金としての 3 階部分(職域部分)は廃止する。公的年金としての 3 階部分(職域部分)廃止後の新たな年金については、別に法律で定める。

⑥ 追加費用削減のため、恩給期間に係る給付について本人負担の差に着目して 27%引下げる(ただし、一定の配慮措置を講じる)。

(ウ) 国民年金法等改正法

① 平成 24 年度及び 25 年度の基礎年金国庫負担割合 2 分の 1 の維持

財源は、消費税増税により得られる収入を償還財源とする年金特例公債(つなぎ国債)による。

³⁹年金機能強化法が成立した当初は平成 27 年 10 月の消費税 10%への引上げと同時に施行される予定だったが、増税延期に伴い施行が延期されていた。平成 28 年の改正年金機能強化法により施行日は平成 29 年 8 月 1 日となった。

⁴⁰平成 25 年 8 月施行(旧三公社は平成 27 年 10 月施行)

② 物価スライド特例分の解消

老齢基礎年金等の年金額の特例水準（2.5%）について、平成 24 年度から平成 26 年度までの 3 年間で解消する。

(エ) 年金生活者支援給付金法：税制抜本改革の施行時期にあわせ、平成 27 年 10 月から施行⁴¹

衆議院修正により、年金機能強化法案から削除された低所得高齢者・障害者等への年金額加算に替わり、年金機能強化法案附則に基づく法制上の措置として、新たな低所得高齢者・障害者等への福祉的な給付措置（年金生活者支援給付金）を講じるものである。

(4) 平成 25 年度～平成 28 年の年金改革

前述の社会保障・税一体改革大綱において、引き続き検討するとされた事項には、①第 3 号被保険者制度の見直し、②マクロ経済スライドの検討、③在職老齢年金の見直し、④標準報酬上下限の見直し、⑤支給開始年齢引き上げの検討が掲げられた。さらに、年金機能強化法附則に記載された検討事項として、⑥高所得者の年金額の調整、⑦国民年金の第 1 号被保険者の出産前後の保険料免除がある。

ア. 社会保障制度改革国民会議とプログラム法

社会保障制度改革推進法にもとづき設置された社会保障制度改革国民会議は、平成 25 年 8 月に報告書を公表した。同報告書は、「年金関連四法による到達点を踏まえると、残された課題は「長期的な持続可能性をより強固なものとする」、「社会経済状況の変化に対応したセーフティネット機能を強化する」という 2 つの要請からの課題と整理可能」と指摘している。

⁴¹年金機能強化法が成立した当初は平成 27 年 10 月の消費税 10%への引上げと同時に施行される予定だったが、増税延期に伴い施行が延期されている。

報告書を受けて平成 25 年 12 月に成立した、「持続可能な社会保障制度の確立を図るための改革の推進に関する法律」は通称「プログラム法」といわれ、公的年金の分野で政府が対処すべき課題を以下のとおり掲げている。

- ① 既に成立した年金関連法（年金生活者支援給付金法、年金機能強化法、被用者年金一元化法）の着実な実施のための措置を講ずる
- ② 公的年金制度を長期的に持続可能な制度とする取組を更に進め、社会経済情勢の変化に対応した保障機能を強化し、並びに世代間及び世代内の公平性を確保する観点から、公的年金制度及びこれに関連する制度について、次に掲げる事項その他必要な事項について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずる
 - ・マクロ経済スライドの在り方
 - ・短時間労働者に対する厚生年金保険への適用範囲の拡大
 - ・高齢期の年金受給の在り方
 - ・高所得者の年金給付の在り方及び年金課税の在り方の見直し

平成 26 年 6 月に財政検証が公表されたが、プログラム法の主旨を踏まえて、①マクロ経済スライドの仕組みの見直し、②被用者保険の更なる適用拡大、③保険料拠出期間と受給開始年齢の選択制に関して、その効果を確認するオプション試算も合わせて公表された。

その後平成 28 年 12 月に、「公的年金制度の持続可能性の向上を図るための国民年金法等の一部を改正する法律（年金改革法）」が成立した。この法律では、少子高齢化が進む中で、公的年金制度のメリットをより多くの方が享受できるようにするとともに、制度の持続可能性を高め、将来世代の年金水準の確保を図ることによって、将来的にも安心な年金制度を構築するため以下の内容が含まれている。

① 年金額の改定ルールの見直し

- (1) マクロ経済スライドについて、年金の名目額が前年度を下回らない措置を維持しつつ、賃金・物価上昇の範囲内で前年度までの未調整分を含めて調整。(平成 30 年 4 月施行)
- (2) 賃金変動が物価変動を下回る場合に賃金変動に合わせて年金額を改定する考え方を徹底。(平成 33 年 4 月施行)

② 短時間労働者への被用者保険の適用拡大の促進(平成 29 年 4 月実施)

500 人以下の企業も、労使の合意に基づき、企業単位で短時間労働者への適用拡大を可能とする。

(国・地方公共団体は、規模にかかわらず適用とする。)

年金改革法ではプログラム法で示された課題の一部について対応されといえるが、引き続き公的年金制度の持続性や信頼性を高めていくため、残された課題への対応等が必要になると考えられる。

イ. 厚生年金基金制度の見直しに関する「健全化法」

平成 24 年 2 月、年金資産消失事件が発覚した。これを受けて、年金局のもとでの有識者会議や社会保障審議会年金部会の議論を経て、平成 25 年 6 月に以下の内容を含む「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（健全化法）」が成立し、厚生年金基金制度の見直しに関する以下の内容が平成 26 年 4 月から施行された。なお、この法律には、平成 23 年 11 月に提出された「運用 3 号問題」に対処するための改正等が含まれている。

- ① 施行日以後は厚生年金基金の新設は認めない。

- ② 施行日から5年間の時限措置として特例解散制度を見直し、分割納付における事業所間の連帯債務を外すなど、基金の解散時に国に納付する最低責任準備金の納付期限・納付方法の特例を設ける。
- ③ 施行日から5年後以降は、代行資産保全の観点から設定した基準を満たさない基金については、厚生労働大臣が第三者委員会の意見を聴いて、解散命令を発動できる。
- ④ 上乘せ給付の受給権保全を支援するため、厚生年金基金から他の企業年金等への積立金の移行について特例を設ける。

厚生年金基金制度に関しては、資産消失に関連して制度運営の問題が強く批判された。しかしそれ以外にも、制度導入時の眼目であった公的年金と企業の退職金制度との調整機能が発揮されなかったこと、経済の低迷により積立金の運用環境が悪化したこと、デフレ経済により標準報酬の再評価率が1を割り込む状態が恒常化したことにより代行制度の矛盾が顕在化しつつあったこと等の問題点が挙げられる。

この健全化法により、厚生年金基金制度が実質廃止となるなかで平成25年10月に社会保障審議会に企業年金部会が設置された。

企業年金部会では、まず厚生年金基金制度見直しに向けた政省令含むさまざまな事項の検討が行われ、その後は公的年金制度の在り方の議論を踏まえつつ、今後の確定給付企業年金制度や確定拠出年金制度等の企業年金制度全般の在り方等について議論が行われた。

企業年金制度等の制度の在り方については、平成27年1月に議論の整理が公表され次のとおり企業年金制度等の普及・拡大に向けた見直しの方向性が示された。

企業年金制度等の普及・拡大に向けた見直しの方向性

- (1) 中小企業向けの取組
- (2) 柔軟で弾力的な給付設計
- (3) ライフコースの多様化への対応
 - ①個人型DCの加入対象拡大
 - ②ポータビリティ（制度間の資産移換）の拡充
- (4) 確定拠出年金の運用改善の促進
 - ①加入者の投資知識等の向上
 - ②運用商品提供数の見直し促進
 - ③長期の年金運用として適切な運用方法の促進
 - (Ⅰ) 商品提供に関する規制の見直し
 - (Ⅱ) あらかじめ定められた運用方法に関する規定の整備
- (5) 企業年金のガバナンス
- (6) その他

また、「企業年金制度等における拠出時・給付時の仕組みのあり方」や「企業年金制度等に関する税制のあり方」については、引き続き議論が必要とされ、今後の検討課題となった。

その後、確定拠出年金制度については、平成28年6月に企業年金の普及・拡大やライフコースの多様化への対応等を図るため「確定拠出年金の中小企業への普及策」や「個人型確定拠出年金の加入可能対象を拡大すること」等を内容とする確定拠出年金法の一部を改正する法律が公布され、確定給付企業年金制度については、平成29年1月に改正政省令が施行され、リスク対応掛金やリスク分担型企業年金の導入が可能になった。

(5) 2020年（令和2年）改正等

2018年から2019年にかけて社会保障審議会年金部会が開催され、働き方の多様化を踏まえ、「短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大」「高齢期の就労と年金受給の在り方」が主に議論された。この議論を経て、2020年（令和2年）6月に「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」が公布された。主な改正内容は次の通りである。

ア．被用者保険の適用拡大

- ① 短時間労働者を被用者保険の適用対象とすべき事業所の企業規模要件について、段階的に引き下げ（現行 500 人超→100 人超（2022 年 10 月施行）→50 人超（2024 年 10 月施行））
- ② 5 人以上の個人事業所に係る適用業種に、弁護士、税理士等の資格を有する者が行う法律又は会計に係る業務を行う事業を追加（2022 年 10 月施行）

イ．在職中の年金受給の在り方の見直し（2022 年 4 月施行）

- ① 高齢期の就労継続を早期に年金額に反映するため、在職中の老齢厚生年金受給者（65 歳以上）の年金額を毎年定時に改定（毎年 1 回、10 月分から）
- ② 60 歳から 64 歳に支給される特別支給の老齢厚生年金を対象とした在職老齢年金制度（低在老）について、支給停止とならない範囲の拡大（支給停止が開始される賃金と年金の合計額の基準を、現行の 28 万円から 47 万円（高在老と同じ）に引き上げ）

ウ．受給開始時期の選択肢の拡大（2022 年 4 月施行）

- ① 現行 70 歳の繰下げ受給の上限年齢を 75 歳に引き上げ（受給開始時期を 60 歳から 75 歳の間で選択可能）
- ② 現在 60 歳から 70 歳の間となっている年金の受給開始時期の選

択肢を、60歳から75歳の間拡大

- ③ ②繰上げ減額率を1月あたり現行の▲0.5%から▲0.4%に引き下げ（60歳に繰上げた場合の減額率は、現行の▲30%が▲24%となる。）、繰下げ増額率は1月あたり+0.7%（変更なし）を75歳まで適用（75歳まで繰下げた場合の増額率は+84%）

エ. 確定拠出年金の加入可能要件の見直し等

- ① 確定拠出年金の受給開始時期等の選択肢の拡大（2022年4月施行）および加入可能年齢を引き上げ（2022年5月施行）
企業型DC：厚生年金被保険者のうち65歳未満→70歳未満
iDeCo：公的年金の被保険者のうち60歳未満→65歳未満
- ② 確定拠出年金における中小企業向け制度の対象範囲の拡大（100人以下→300人以下）（2020年10月施行）
- ③ 企業型DC加入者のiDeCo加入の要件緩和（2022年10月施行）
- ④ 企業型DCの個人管理資産の企業年金連合会への移換先追加（2022年5月施行）

また、2019年から2020年にかけて社会保障審議会企業年金・個人年金部会が開催され、iDeCoを含めた制度の普及や確定拠出年金の拠出限度額などが議論された。この議論を経て、上記エの確定拠出年金の加入可能要件の見直し等や確定拠出年金の拠出限度額の見直し（2024年12月施行）が行われた。

1.2 主要な退職給付制度

1.2.1 退職一時金

我が国の企業年金制度は、退職一時金を年金化する形で普及してきており、企業年金の制度設計において退職一時金の全部または一部を相似形で移行するケースが多く見られる。したがって、企業年金制度を理解するにあたり、そのベースとなる退職一時金制度の理解が必要である。

我が国の退職一時金の歴史は、古くは江戸時代の「のれん分け」にまで遡るともいわれているが、第一次大戦後の失業保険の代替としての解雇手当を経て第二次大戦後の労働組合の発達とともに普及し、1950年代には大企業を中心に多くの企業で採用されるようになった。

退職一時金には、「企業への貢献度に応じ、退職時に労働者に与えられる功労報奨的なもの（功労報奨説）」「後払い賃金として支払われるべきもの（後払い賃金説）」「従業員であった者の老後生活を支援するもの（老後所得保障説）」等の考え方があり、現在はその全てを併せ持つものと考えられている。

退職金制度は、通常は労働協約または就業規則による退職金規定でその内容が規定されている。退職金額は、一般には労働者の雇用期間中の企業への貢献度に応じて算定する考え方が採られており、多くの企業では「勤続年数別（退職事由別）支給率×退職時基準額」で規定されている。退職事由は一般に、定年退職・会社都合退職・自己都合退職・死亡退職等に分かれており、自己都合退職は他の退職事由に比べ退職金額を低く設定していることが多い。また退職金の支給要件は、通常は勤続1～3年以上と規定されているが、ここでも自己都合退職（例えば3年以上）とそれ以外の退職事由（例えば1年以上）で支給要件に差をつけるケースも多い。

退職一時金制度は、上記の退職時基準額に賃金の一部である基本給等を用いる、いわゆる「最終給与比例方式」を中心に普及してきたが、1980年代頃の安定成長期に入ると、ベースアップも含めた賃金上昇により退職金コストが大幅に上昇し、その後の不況による企業収益の低迷もあり、退職金コストの抑制が避けられなくなってきた。その結果、退職一時金制度に対し以下のような見直しがなされるようになった。

その1つが、退職金算定給与へのベースアップ反映の抑止や支給率の伸びの抑制であり、大企業を中心に多くの企業で実施された。また、60歳への定年延長（60歳までの再雇用制度の導入）に伴う退職金算定方式の見直しも行われた。具体的には、定年年齢の延長期間は退職金算定期間を含めず、さらに退職金算定給与を旧定年で固定する等、退職金コスト抑制のための見直しがなされている。

また雇用の流動化等を背景に、早期退職者への退職金優遇制度の導入も多くの企業で実施されている。具体的には、高齢を中心に、自己都合退職であっても定年支給率を適用する、さらに割増退職金を支給する等の方法がとられている。

上記退職金制度の見直しの他、企業の賃金体系自体の見直しもある。もともと最終給与比例方式は年功序列型の右肩上がりの賃金体系を前提にしているが、この年功序列型の賃金体系が崩れ、年俸制の導入等に見られるように、賃金体系に年度ごとの成果配分的な性格が現れてくると、もはや最終給与が退職者の就労期間中の貢献等や賃金を評価しているとは言えず、最終給与比例方式自体の限界が顕在化することになった。

このような状況の下、退職金制度を抜本的に見直す動きとして、ポイント制による退職金制度の導入がある。このポイント制導入の目的は、退職時の基準額をポイント累計に単価を乗じた額とすることで、退職金と賃金を切り離して、賃金上昇により退職金が自動的に上昇するのを回

避すること、および会社への貢献度に応じたポイント配分（退職金の積み増し）を可能にすることにある。

また、1990年代後半から採用され始めたものとして、退職金前払い制度がある。これは上記退職金制度の見直しの全く別のアプローチであり、雇用の流動化に対応した自立・専門人材の確保が主目的と考えられるが、当時は退職給付会計の導入による企業会計への影響の回避という面もあった。確定拠出年金制度への加入を選択制にする場合に、確定拠出年金に加入しない者に対する措置として退職金を前払いするケースも多く見られる。

1.2.2 企業年金

1.2.2.1 適格退職年金（廃止）

適格退職年金制度は、「信託銀行・生命保険会社・全国共済農業協同組合連合会が、企業年金を実施する企業と信託・生命保険・生命共済契約を締結し、企業年金の運営の委託を受け、国税庁長官の承認を受けて実施する。」ものであった。この契約は、法人税法施行令附則第16条を根拠とし、そこで規定されている14の適格要件を満たすことが条件となっていた。この適格要件を満たした制度では、払い込んだ掛金について法人税法上、損金処理が認められるため、企業は税制面のメリットを享受しつつ、資金の外部積立を行うことができた。

適格退職年金制度は昭和37年に発足し、厚生年金基金とともに広く普及してきたが、確定給付企業年金法の施行等に伴い、平成14年4月より10年間の経過措置の後、税制優遇措置がなくなり、廃止となった。そのため、上記10年間の経過措置期間内に、他の企業年金制度（確定給付企業年金・確定拠出年金（企業型）・中小企業退職金共済の各制度など）への移行が行われた。

1.2.2.2 厚生年金基金

厚生年金基金制度は、厚生年金保険法の改正により昭和41年に創設され、適格退職年金制度とともに広く普及した企業年金制度である。この厚生年金基金制度の最大の特徴は、公的年金である厚生年金保険の一部を厚生年金基金の代行給付として位置付け、その上乘せ給付を企業独自で設計することにより、この2つの要素で年金給付を構成していることにある。

具体的には厚生年金保険のうち、老齢厚生年金のさらに報酬比例部分

を厚生年金基金が国に代わって給付する。（ただし、物価スライド・再評価部分、および厚生年金基金の設立以前の期間は代行の対象とはならない。）この老齢厚生年金の報酬比例部分を代行給付するため、国に支払われていた保険料の一部は基金に支払うこととなるが、この保険料を免除保険料という。

厚生年金基金は最盛期（平成 5～12 年頃）には 1,800 基金を超えて全国に広がったが、財政悪化による解散や、退職給付会計の導入および確定給付企業年金法の施行による単独・連合型を中心とする代行返上等により、平成 20 年代にはその数が 3 分の 1 程度にまで減少した。

平成 26 年 4 月「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」の施行により、①新設は認めない、②施行日から 5 年間の時限措置としての特例解散制度、③施行日から 5 年後以降の存続基金の財政悪化未然防止措置等が手当てされ、他の企業年金制度への移行促進の法整備が図られた。厚生年金基金に関する規定は厚生年金保険法の本則から削除され、既存の厚生年金基金は改正前の厚生年金保険法の適用を受ける「存続厚生年金基金」と位置付けられることとなった。

1.2.2.3 確定拠出年金（企業型）

確定拠出年金は、拠出された掛金が個人ごとに区分され、掛金とその運用収益との合計額をもとに給付を行う年金制度である。

これまでの企業年金等は、給付額がまず決定されるという「確定給付型」の制度しか認められなかったが、中小零細企業や自営業者に十分普及していないという問題や、転職時の年金資産の移換が十分確保されず、労働移動への対応が困難であるというような問題点を含んでいた。これらの点を解消すべく、確定給付型の年金制度に加えて、新たな選択肢と

して確定拠出年金が導入されることになった。

確定拠出年金は、個人または事業主が拠出した資金を個人が自己の責任において運用の指図を行い、高齢期においてその結果に基づいた給付を受けられるようにするための制度であり、国民の高齢期における所得の確保について自主的な努力を支援し、これによって公的年金の給付とともに国民の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的として創設されたものである。（平成 13 年 10 月より施行）

確定拠出年金には、企業型年金と個人型年金の 2 つの型が設けられている。

企業型年金は、厚生年金保険の適用事業所の事業主が単独または共同して、確定拠出年金法に基づいて実施する年金制度である。この企業型年金の加入対象者は、企業型年金を実施する企業に使用される従業員で、公務員を除く国民年金の第 2 号被保険者に限られる。企業型年金の加入者（企業型年金加入者）は、企業型年金を実施する厚生年金保険の適用事業所の事業主等により掛金が拠出され、各加入者がその個人別管理資産について運用の指図を行うことになる。（個人型年金については、1.3 「個人型の制度」参照。）

1.2.2.4 確定給付企業年金

我が国の企業年金制度においては、その以前の代表的な制度として昭和 37 年に創設された適格退職年金制度と昭和 41 年に創設された厚生年金基金制度の 2 つが挙げられるが、いずれの制度とも確定給付型の企業年金制度であるものの、その性格は異なる面を有している。

私的年金の位置づけである適格退職年金制度に対し、公的年金の一部代行を伴う厚生年金基金制度は、受給権保護の観点からその設立に際しての要件や財政運営の基準はより厳しいものとなっている。財政運営に

については、継続基準に加え、非継続基準による財政検証が義務づけられており、基準に抵触するような積立不足が生じている場合は直ちに掛金の見直しや積立水準を回復するための措置を講じなければならないことが規定されているほか、受託者責任や解散時における支払保証制度などの規定・制度が整備されている。このため、一定の給付水準までは年金資産に対する特別法人税が課せられないなど適格退職年金制度よりも税制上の優遇措置が図られている。しかし、企業年金制度が安定した老後の所得を保障するという年金本来の目的を果たすためには、厚生年金基金制度だけでなく全ての企業年金制度が受給権保護の仕組みの確立した制度となる必要がある。これらのことから、企業年金全体を包括する法律の制定の検討が行われることとなり、平成13年6月15日に「確定給付企業年金法」が国会で成立し、平成14年4月1日から施行されることとなった。

確定給付企業年金には規約型と基金型の2つがある。規約型は労使が合意した年金規約に基づき企業と受託機関が契約を締結し、外部積立により年金制度を運営するもので、適格退職年金制度に近いものといえる。一方、基金型は母体企業とは別の法人格を持った企業年金基金を設立し、企業年金基金が年金規約に基づき年金制度を運営するもので、（代行部分のない）厚生年金基金に近いものといえる。確定給付企業年金は、受給権保護の観点から積立水準、受託者責任、情報開示等統一的な基準を定めている。

確定給付企業年金制度の施行に伴い、適格退職年金制度は一定の経過期間（10年間）の後に廃止されることとなった。そのため経過期間内に他の企業年金制度へ移行する等の対応が必要になり、適格退職年金制度からの移行により多くの規約型の確定給付企業年金が承認された。また、従来、厚生年金基金制度から他の年金制度への移行は認められなかった

が、確定給付企業年金制度への移行（代行返上）が可能となったため、単独・連合型の厚生年金基金の多くは、代行返上を行い基金型の確定給付企業年金に移行するケースが多く見られた。

これらの企業年金制度を比較すると巻末別表1の通りとなる。

1.2.3 外部積立型退職一時金

独力で退職金制度を設けることが難しい中小企業や個人事業主等は、中小企業退職金共済や特定業種退職金共済、特定退職金共済、小規模企業共済といった外部積立型の共済制度を活用することができる。これらの制度では、掛金は口数制であったり、一口当たりの掛金額が少額に設定されていたりと、中小企業や個人事業主が導入しやすいものとなっている。

1.2.3.1 中小企業退職金共済

中小企業退職金共済（以下、中退共）は、中小企業向けに設けられた社外積立の退職給付制度であり、昭和34年に制定された中小企業退職金共済法（昭和34年法律第160号）に基づき、独立行政法人勤労者退職金共済機構が運営を行っている。

中退共は、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と国の援助によって退職金制度を設け、中小企業の従業員の福祉の増進と雇用の安定を図り、ひいては中小企業の振興と発展に寄与することを目的としたものである。

加入できる企業（共済契約者）は、常時雇用する従業員数または資本金の額・出資の総額のいずれかが定まった範囲内にある事業主である（ただし、個人企業や公益法人等の場合は、常時雇用する従業員数による）。この条件は業種によって異なり、一般業種（製造・建設業等）は「常用従業員数300人以下または資本金・出資金3億円以下」、卸売業は「常用従業員数100人以下または資本金・出資金1億円以下」、サービス業は「常用従業員数100人以下または資本金・出資金5,000万円以下」、小売業は「常用従業員数50人以下または資本金・出資金5,000万円以下」となっている。また、中退共に加入している企業が、従業員の増加等に

より上記の加入条件を満たさなくなった場合、中退共の契約は解除され従業員に解約手当金が支払われる。なお、一定の要件を備えていれば解約手当金を従業員に支給せずに、解約手当金に相当する額の範囲内の金額を確定給付企業年金法に規定する資産管理運用機関等または特定退職金共済団体に引き継ぐことができる。さらに法改正により平成 28 年 4 月からは確定拠出年金（企業型）への資金の移換も可能になった。

加入できる従業員（被共済者）について、原則として事業主は雇用する従業員を全員加入させなければならないが、

- ・ 期間を定めて雇用される者
- ・ 試みの雇用期間中の者
- ・ 休職期間中の者
- ・ 定年などで短期間内に退職することが明らかな者

といった条件にあてはまる者については、加入させなくてもよい。

令和 3 年度末現在、約 38 万社の企業が契約し、約 360 万人の被共済者が加入している。

掛金は、月額が 5,000 円から 10,000 円までの 1,000 円刻みと 12,000 円から 30,000 円までの 2,000 円刻みの計 16 種類から被共済者ごとに選択できる。これらの掛金は全額事業主負担である。短時間労働者の場合は、上記の 16 種類の掛金に加えて、2,000 円、3,000 円、4,000 円の 3 種類の選択肢が追加される。

また、新規加入助成と月額変更助成という 2 種類の掛金助成制度がある。新規加入する事業主に対しては、加入後 4 か月目から 1 年間、国から掛金月額の 2 分の 1（被共済者ごとに上限 5,000 円）の助成がある。短時間労働者の場合は、掛金月額の 2 分の 1 に加え、2,000 円、3,000 円、4,000 円を選択した場合にはそれぞれ 300 円、400 円、500 円を上乗せした額の助成がある。また、18,000 円以下の掛金月額を増額変更する事業

主に対して、増額する月から 1 年間、国から増額分（増額前と増額後の掛金月額之差額）の 3 分の 1 の助成がある。

これらの掛金は、税法上、法人の場合は全額損金、個人事業主の場合は必要経費として全額非課税となる。

また、新規に中退共に加入する企業には、過去勤務期間の通算制度があり、新規に加入する際、すでに 1 年以上勤務している従業員について、通常の掛金とは別に過去勤務掛金を納付することにより、10 年を限度として加入前の期間の通算が可能である。

給付は、基本退職金と付加退職金の 2 本建てで、両方を合算したものが受け取る退職金額となる。基本退職金は、掛金月額と掛金納付月数に応じて法令で定められており、制度全体として予定運用利回りを 1%として設計し定められた金額である。付加退職金は、運用利回りが予定運用利回りを上回った場合、これを基本退職金に上積みして給付するもので、運用収入の状況等に応じて定められる金額である。

また、退職金の受取方法は、基本的には退職時に一括して受け取る一時金払いであるが、一定の要件を満たしている場合には、5 年間または 10 年間にわたって分割して受け取る分割払いや、一時払いと分割払いの併用も選択できる。支払われる退職一時金は、退職所得（退職所得控除の対象）として課税され、分割払いによる支払分は、支払の都度、雑所得（公的年金等控除の対象）として課税される。

2014 年 4 月に施行されたいわゆる健全化法（「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）」）において、厚生年金基金の上乗せ給付の受給権の保全を支援するため、厚生年金基金の解散後に事業所（企業）単位で、分配された残余財産を中退共へ移換することができるようになった。

1.2.3.2 特定業種退職金共済

特定業種退職金共済は、建設業・清酒製造業・林業を営む企業向けに設けられた社外積立の退職給付制度であり、中小企業退職金共済法（昭和34年法律第160号）に基づき、独立行政法人勤労者退職金共済機構が運営を行っている。

これら企業の従業員は、ある一定期間のみの期間従業員であったり、その業種に属する複数の企業間を移動して雇用されたりすることが多いため、企業ごとの退職金制度では有効に機能しないことがある。そこで、業種別に1つの退職金共済制度を設立し、その問題の解消を図ろうとするものである。

加入できる企業（共済契約者）は、建設業・清酒製造業・林業を営む全ての事業主である。

加入できる従業員（被共済者）は、共済契約者に雇用され、上記の業種に従事する期間従業員である。中小企業退職金共済法に基づく他の共済制度との重複加入はできない。

令和3年度末現在、共済契約者数・被共済者数はそれぞれ、建設業が約17万件・約220万人、清酒製造業が約1800件・約4千人、林業が約3000件・約2万人となっている。

掛金は、事業主が就労日数1日につき1日券1枚の共済証紙を購入し被共済者の共済手帳に貼付し消印することにより納付する（2冊目以降の共済手帳では、10日券を使用することができる）。建設業は日額320円、清酒製造業は日額300円、林業は日額470円であり、全額事業主負担である。新規に被共済者となった従業員に対して、業種によって50日～62日分が国より負担され、納付が免除される。

これらの掛金は、税法上、法人の場合は全額損金、個人事業主の場合

は必要経費として全額非課税となる。

退職金は、共済証紙の納付月数が 24 月（建設業退職金共済および死亡の場合は 12 月）以上である者が、

- ・他の業種に従事した時
- ・常用従業員になったとき
- ・55 歳以上で退職した時

などに該当したときに、納付月数に応じて一時金で支給される。支払われる退職一時金は、退職所得（退職所得控除の対象）として課税される。ただし、退職金が遺族に支払われる場合、相続税（法定相続人数×500 万円までは非課税）の対象となる。

1.2.3.3 特定退職金共済

特定退職金共済は、市長村や商工会等が所得税法施行令第 73 条に基づき国の承認（所轄税務署長の承認）を受けて、特定退職金共済団体を設立し、運営する制度である。特定退職金共済団体を設立することができる範囲は、

- ・退職金共済事業を行う市町村（特別区を含む）
- ・商工会議所、商工会、商工会連合会
- ・都道府県中小企業団体中央会
- ・退職金共済事業を主たる目的とする一般社団法人又は一般財団法人
- ・その他財務大臣の指定するこれらに準ずる法人

である。

加入できる企業（共済契約者）は、特定退職金共済団体傘下にある法人または個人事業主で、規模に関係なく加入できる。中小企業退職金共済との重複加入も認められているが、他の特定退職金共済との重複加入はできない。

加入できる従業員（被共済者）は、以下の者を除く、共済契約者に雇用される従業員である。

- ・事業主および個人事業主と生計を一にする親族
- ・法人の役員（使用人兼務役員を除く）
- ・他の特定退職金共済制度に加入している者

掛金は、事業主が全額負担し、被共済者 1 人について、月額 3 万円以下（1 口 1,000 円で 30 口まで）である。

これらの掛金は、税法上、法人の場合は全額損金、個人事業主の場合は必要経費として全額非課税となる。退職金の額は特定退職金共済団体ごとに決められており、一時払いまたは分割払いで支給される。

退職一時金は退職所得（退職所得控除の対象）として、退職年金は雑所得（公的年金等控除の対象）、遺族一時金は相続税（法定相続人数×500 万円までは非課税）、解約手当金として一時金を受け取る場合は一時所得として、課税される。

1.2.3.4 小規模企業共済

小規模企業共済は、小規模企業共済法（昭和 40 年法律第 102 号）に基づいて、独立行政法人中小企業基盤整備機構が運営する事業主向けの退職金制度である。小規模企業者の相互扶助の精神に基づき、小規模企業者の事業の廃止や役員の退職に備えて、自ら掛金を拠出し、小規模企業者の福祉の増進と小規模企業の振興に寄与することを目的としたものである。

加入資格を持つ者は、小規模企業の個人事業主、共同経営者または役員等であり、具体的には、以下のとおりである。

- ・常時使用する従業員が 20 人以下の建設業、製造業、運輸業、サービス業（宿泊業・娯楽業に限る）、不動産業、農業等の個人事業主

たは会社等の役員

- ・ 常時使用する従業員が 5 人以下の商業（卸売業・小売業）、サービス業（宿泊業・娯楽業を除く）の個人事業主または会社等の役員
- ・ 上記 2 つに該当する個人事業主が営む事業の経営に携わる共同経営者（個人事業主 1 人につき 2 人まで）
- ・ 事業に従事する組合員が 20 人以下の企業組合の役員
- ・ 常時使用する従業員が 20 人以下の協業組合の役員や農業の経営を主として行っている農事組合法人の役員
- ・ 常時使用する従業員が 5 人以下の弁護士法人、税理士法人等の士業法人の社員

令和 3 年度末現在の在籍人数は約 159 万人である。

掛金は、月額 1,000 円から 70,000 円までの範囲(500 円刻み)で自由に選べる。

また、掛金は税法上、全額が小規模共済等掛金控除として、課税対象となる所得から控除できる。この掛金は、共済契約者自身の負担によるため、事業上の損金または必要経費には算入できない。

給付は、掛金月額と掛金納付月数に応じ請求事由によって分類される基本共済金と、毎年度の運用収入等に応じて、経済産業大臣が定める率により算定される付加共済金との合計金額で、共済金、準共済金および解約手当金とよばれるものである。

共済金や準共済金は請求事由によって分類されており、共済金 A は掛金納付月数が 6 か月以上あり、個人事業主が事業を廃止したとき（個人事業主が配偶者・子に事業を譲渡した場合を含む）や死亡した場合、または会社等が解散したときに支払われるものである。共済金 B は、老齢給付事由（65 歳以上で 180 か月以上掛金を納付した場合）や掛金納付月数が 6 か月以上あり、役員等が疾病・負傷・死亡、または 65 歳以上で退

任したときに支払われるものである。

準共済金は、役員等が病気や怪我以外の理由により 65 歳未満で退任したときに支払われる。また、解約手当金は任意解約した場合や 12 か月以上の掛金の滞納などにより解約した場合に支払われる。これらの準共済金や解約手当金は掛金納付月数が 12 か月以上あるときに支払われる。

また、共済金等は一時金として支給されるが、共済金 A 及び共済金 B について、以下の条件を全て満たした場合、その全部または一部の額について分割払いでの支給が可能となる。

- ① 共済金額が 300 万円以上（分割払いと一時払いの併用の場合は 330 万円以上）
- ② 請求事由が生じた時点で満 60 歳以上
- ③ 請求事由が共済契約者の死亡でない
- ④ 分割払いと一時払いの併用の場合は、分割払いの合計額が 300 万円以上で、かつ一時払いの額が 30 万円以上

この分割払いの支給期間は 10 年または 15 年の選択制で、年 4 回支給される。

給付に関する税法上の取り扱いは、共済金（一時払い）と準共済金は退職所得（退職所得控除の対象）として課税され、共済金（分割払）は雑所得（公的年金等控除の対象）として課税される。共済金（死亡）は相続税の対象となり、解約手当金は一時所得（ただし、65 歳以上の任意解約等は退職所得）として課税されることになる。

これらの外部積立型退職一時金を比較すると巻末別表 2 の通りとなる。

1.3 個人型の制度

1.3.1 国民年金基金

1.3.1.1 国民年金基金の概要と創設の経緯

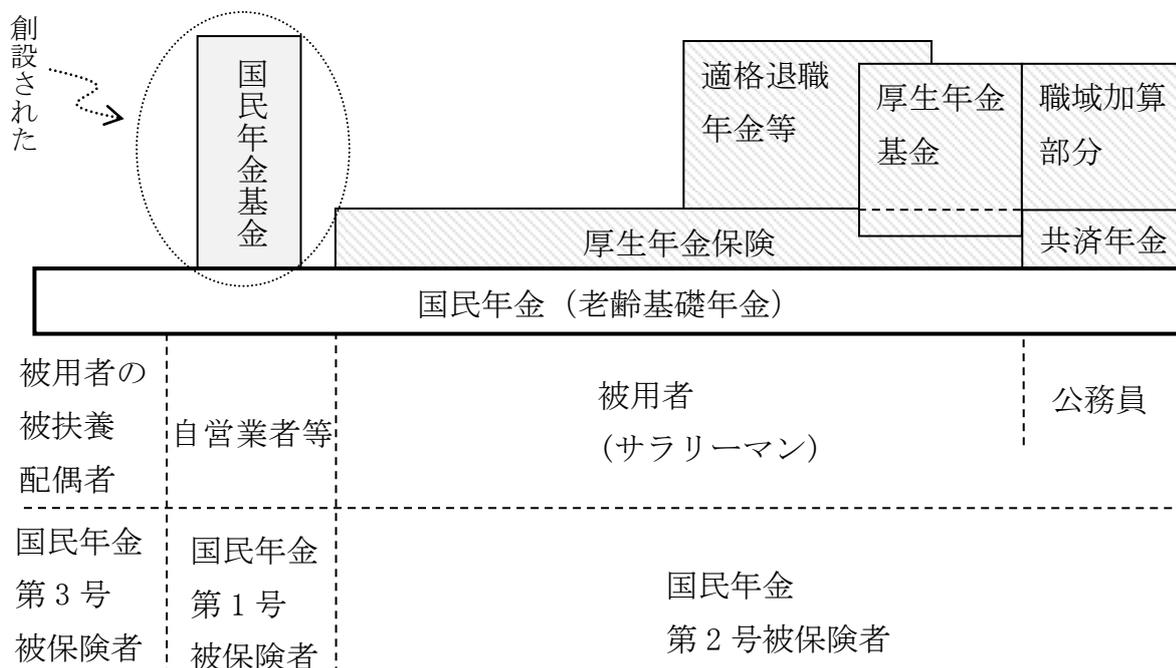
国民年金基金は、国民年金法に基づく公的な年金であり、自営業者等の国民年金の第1号被保険者を対象に、国民年金（老齢基礎年金）に上乗せして給付を行う年金制度である。また、国民年金の付加年金を代行している。

国民年金基金が創設されるまで、サラリーマン等の国民年金第2号被保険者には、厚生年金保険、厚生年金基金や適格退職年金等の、国民年金（老齢基礎年金）に上乗せする制度があるのに対し、自営業者等の国民年金第1号被保険者については、上乗せする公的な年金制度はなかった。

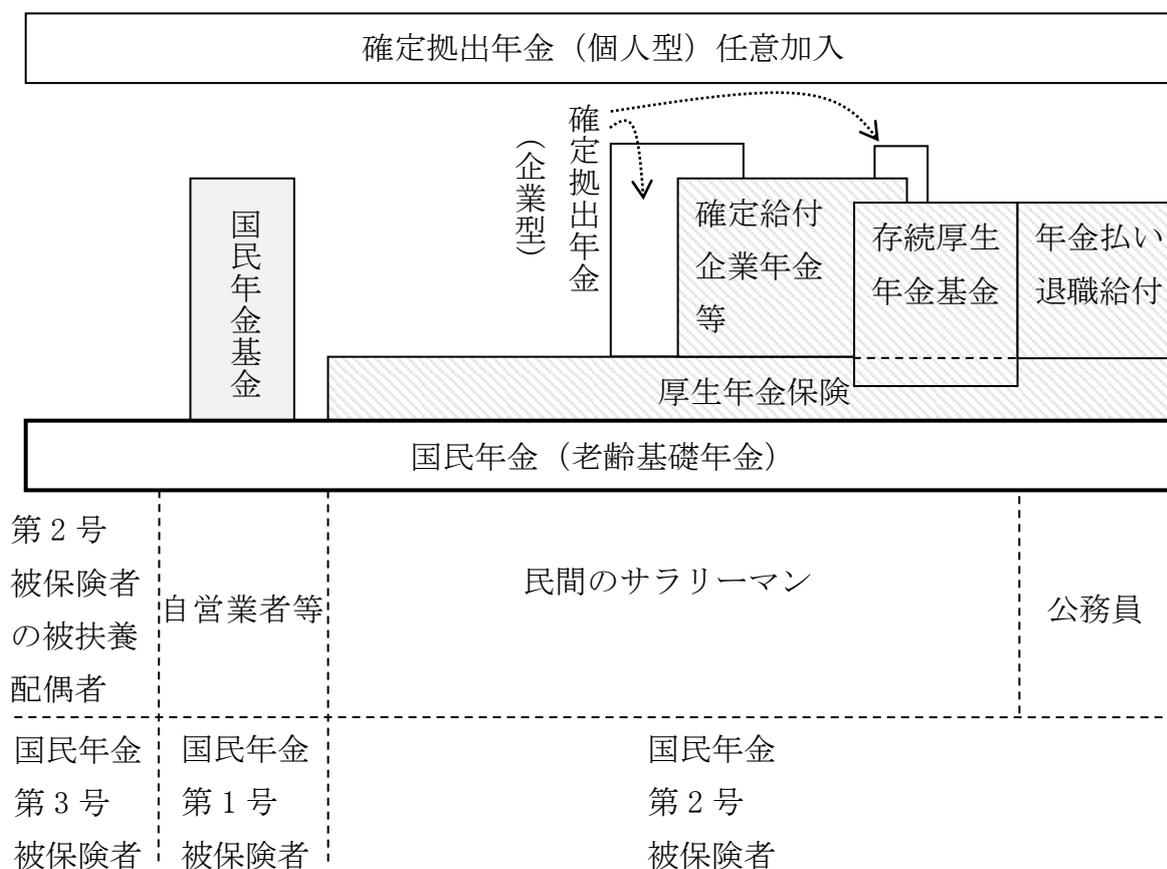
このため、自営業者等への上乗せ年金を求める強い声があり、国会審議などを経て、厚生年金保険などに相当する国民年金基金が平成3年4月に創設された。

また、国民年金基金には、全国国民年金基金と職能型国民年金基金の2種類がある。全国国民年金基金は、平成31年4月1日に全国47都道府県の地域型国民年金基金と22の職能型国民年金基金が統合され設立された。職能型国民年金基金は、同じ職種に従事する者によって設立される基金であり、歯科医師国民年金基金、司法書士国民年金基金、日本弁護士国民年金基金の3つがある。なお、加入する場合はいずれか一つの基金にしか加入できない。

年金制度の関係（国民年金基金創設時）



年金制度の関係（現在）



1.3.1.2 主な給付設計

(1) 給付の型

給付設計は全員が加入する1口目と希望に応じて加入する2口目以降があり、加入後も加入口数を増減することができる。掛金額は加入時の年齢、性別、加入する給付の型および口数によって決まり、月額68,000円を上限として選択できる。ただし、確定拠出年金（個人型）にも加入している場合は、その掛金と合わせて月額68,000円が上限となる。

① 1口目

終身年金	A型	65歳支給開始（15年間保証付）
	B型	65歳支給開始（保証期間なし）

② 2口目以降

終身年金	A型	65歳支給開始（15年間保証付）
	B型	65歳支給開始（保証期間なし）
確定年金	I型	65～80歳支給（15年間保証付）
	II型	65～75歳支給（10年間保証付）
	III型	60～75歳支給（15年間保証付）
	IV型	60～70歳支給（10年間保証付）
	V型	60～65歳支給（5年間保証付）

国民年金基金 2口目以降
国民年金基金 1口目
国民年金 (老齢基礎年金)

A型・B型・I型～V型の7種類の中から組み合わせて選択

A型・B型のどちらかを選択

(2) 給付の種類

国民年金基金の行う給付の種類は以下の通りである。

- ① 老齢年金
- ② 遺族一時金

(3) 中途脱退者について

国民年金の第 1 号被保険者でなくなる等により加入員資格を失った場合には、将来、支給要件を満たしたときに、加入員であった期間に応じた給付が支給される。なお、国民年金基金の加入員資格を 60 歳到達前に喪失した者で加入員期間が 15 年未満の者（以下「中途脱退者」という。）については、国民年金基金連合会に年金資産を移し、加入していた国民年金基金に代わって国民年金基金連合会から支給される。

1.3.1.3 国民年金基金連合会

(1) 国民年金基金連合会の性格と機能

確定給付企業年金や厚生年金基金における年金通算センターとしての企業年金連合会（1.5 参照）と同様に、国民年金基金の年金通算センターとしての機能を果たすものとして設立されたのが「国民年金基金連合会」であり、国民年金保険法に基づき、平成 3 年 5 月 30 日に設立認可されたものである。

会員である国民年金基金の中途脱退者およびその解散した日において当該基金が年金の支給に関する義務を負っていた者（以下「解散基金加入員」という。）に対する年金給付および一時金給付を行うほか、国民年金基金の委託により、一部分の事務処理や掛金による資産運用なども行っている。

設立されているすべての国民年金基金が、国民年金基金連合会の会員となっている。また、国民年金基金連合会は、次の様な性格をもつものである。

- ① 連合会は法人とする。（国民年金法第 137 条の 4 の 2 第 1 項）
- ② 中途脱退者の年金支給に関して、連合会はその会員である基金からの支給義務移転の申出を拒絶することはできない（国民年金法第 137 条の 17 第 2 項）

なお、国民年金基金連合会は、国民年金保険法第 137 条の 15 において、

- ・ 中途脱退者およびその会員である基金に係る解散基金加入員に対する年金又は死亡を支給事由とする一時金給付事業
- を行い、
- ・ 基金が支給する年金及び一時金につき一定額が確保されるよう、基金の拠出金等を原資として、基金の積立金の額を付加する事業
 - ・ 基金からの委託を受けて基金の業務の一部を行う事業
 - ・ 基金への助言又は指導を行う事業その他の基金の行う事業の健全な発展を図るものとして政令で定める事業
 - ・ 国民年金基金制度についての啓発活動及び広報活動を行う事業
- 等を行うことができると定められている。

また、平成 14 年 1 月からは、確定拠出年金法（平成 13 年法律第 88 号）第 2 条の規定に基づき、確定拠出年金の個人型年金の実施主体として、個人型年金規約を作成するとともに、加入者の資格の確認、掛金の収納等の業務を行っている。

(2) 国民年金基金連合会の行う給付

国民年金基金連合会の行う給付(確定拠出年金法の規定により国民年金基金連合会が支給するものを除く)は以下の通りである。

- ① 老齢年金
- ② 代行年金および代行加算年金
- ③ 遺族一時金

(i) 中途脱退者に係る給付について

国民年金基金連合会は、国民年金基金の申出に基づいて老齢年金給付の支給義務を承継した中途脱退者に対し、老齢年金・遺族一時金を支給する。

(ii) 解散基金加入員に係る給付について

(ア) 代行年金、遺族一時金

国民年金基金連合会は、その会員である国民年金基金に係る解散基金加入員に、当該解散した国民年金基金の加入員であった期間に応じた代行年金、遺族一時金を支給する。

なお、国民年金基金連合会は、会員である国民年金基金が解散したときは、当該基金の解散基金加入員に係る、政令の定めるところにより算出した責任準備金に相当する額を当該基金から徴収する。この責任準備金に相当する額の徴収は、国税滞納処分の例により強制徴収する(国民年金法第96条第4項)ことになり、この徴収権には、国税、地方税に次ぐ先取特権が与えられる。(国民年金法第98条)

(イ) 代行加算年金、遺族一時金の加算等

解散した基金の残余財産は、解散基金加入員に分配しなければならないとされている（国民年金法第 137 条第 4 項）。解散した国民年金基金は、解散基金加入員に分配すべき残余財産の交付を、責任準備金に相当する額を徴収した連合会に申し出ることができる。

国民年金基金連合会は、解散基金加入員に分配すべき残余財産の交付を受けたときは、交付を受けた額を原資として、代行年金の額に加算して代行加算年金を支給し、また、遺族一時金に加算等を行い支給する。

1.3.2 確定拠出年金（個人型）

1.3.2.1 確定拠出年金（個人型）の概要と創設の経緯

確定拠出年金（個人型）は、確定拠出年金法に基づき、国民年金基金連合会が実施しており、公的年金に上乘せして給付を行う私的年金制度の一つである。拠出された掛金が個人ごとに明確に区分され、掛金とその運用収益との合計額をもとに年金給付額が決定される制度である。

創設時の加入対象範囲は国民年金第1号被保険者および確定給付型の年金制度や確定拠出年金（企業型）を実施していない企業に勤めている厚生年金保険の被保険者であったが、平成28年の確定拠出年金法の改正により平成29年1月からは原則20歳以上60歳未満のすべての国民に加入対象範囲が拡大された。ただし、企業型加入者が個人型にも加入するためには、企業型年金規約に個人型年金同時加入可能である旨定められている必要があった。なお、平成29年の加入対象範囲の拡大にあわせて確定拠出年金（個人型）の一層の周知を図るため平成28年9月に愛称「iDeCo（イデコ）」が決定された。「iDeCo（イデコ）」の愛称は、個人型確定拠出年金の英語表記（individual-type Defined Contribution pension plan）の一部から構成され、「i」には「私」という意味が込められており、「自分で運用する年金」の特徴を表している。

また、高齢期の就労が拡大していることを踏まえ、令和4年5月からは60歳以上であっても国民年金被保険者であれば加入可能となった。なお、国民年金に任意加入している海外居住者も加入可能となった。

さらに、令和4年10月からは企業型年金規約において個人型年金同時加入可能の定めがなくても、企業型加入者が個人型に加入することができるようになる。ただし、企業型加入者掛金を拠出していないこと、企業型の事業主掛金が各月の上限の範囲内での各月拠出となっていること

等の要件が定められている。

確定拠出年金は、企業が従業員のために実施する企業型と個人が任意で加入する個人型の2つの制度があり平成13年10月に創設されたが、次のような背景があったと考えられる。

厚生年金基金、確定給付企業年金等の確定給付型の企業年金制度は、将来の給付額が約束されるという特徴があり、企業の従業員の老後の所得保障に大きな役割を果たしてきた。しかし、平成のバブル崩壊頃から、従来の確定給付型の企業年金制度に関して、様々な問題点が指摘されていた。

例えば、確定拠出年金創設の当時に厚生労働省が公表した「確定拠出年金制度の概要」には、確定給付型の企業年金制度の従来から指摘されていた問題点として以下のものが記述されている。

- ・ 現行の企業年金等は中小零細企業や自営業者に十分普及していない。
- ・ 転職時の年金資産の移換が十分確保されておらず、労働移動への対応が困難。

このような確定給付型の年金の問題点に対応できる新たな年金制度が確定拠出年金であり、具体的なメリットとして

- ・ 将来、積立不足が発生することがなく、また、複雑な年金数理計算も不要であるなど、中小零細企業においても実施しやすい制度である。
- ・ 確定拠出年金は、毎月拠出される掛金や運用収益ごとに記録管理され、加入者が転職しても、転職先の制度に自己の資産を持ち運ぶことができる（いわゆるポータビリティがある）ことから、労働移動に対応できる制度である。

等がある。

一方、平成12年4月より、退職給付に係る会計基準が導入され、企業年金に関して退職給付債務に対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た。これにより、企業年金の積立不足が母体企業の財務に大きな影響を与えることから、積立不足が発生しない確定拠出型の企業年金の要望が強まっていた。

また、景気が低迷する中、アメリカにおける401(k)プランの導入が株式市場の活性化に大きな影響があったことを踏まえ、日本にも確定拠出型の企業年金を導入することにより、貯蓄から投資への動きが生まれ、株価の上昇による景気回復に結びつくのではないかという期待が高まっていた。

こうした状況に対応し、時代の要請に合致した年金制度とするため、平成13年10月に公的年金に上乗せされる部分における新たな選択肢として確定拠出年金が創設された。

このように、確定拠出年金の創設に当たっては、労働市場や雇用関係の変化による企業側、労働者側の期待に加え、退職給付に係る会計基準の導入、海外を含む資産運用業界の期待等、様々な要因が複合していたと考えられる。

国民年金基金および確定拠出年金（個人型）の2つの個人型制度を比較すると巻末別表3の通りとなる。

1.3.2.2 個人型の制度の税制

(1) 個人型の制度の税制の概要

国民年金基金、確定拠出年金（個人型）は、企業年金制度の税制(4.1

参照)と同様に、数々の税制上の優遇措置が講じられている。その課税の取り扱いに際しては、企業年金制度と同様に、次のとおり「拠出段階」「運用段階」「給付段階」に分けて整理することができる。

		国民年金基金	確定拠出年金（個人型）	
拠出段階	掛金	非課税（社会保険料控除の対象）	非課税（小規模企業共済等掛金控除の対象）	
運用段階	積立金	—	特別法人税課税（※）	
給付段階	老齢	年金	雑所得課税（公的年金等控除の対象）	
		一時金	—	
	障害	年金	—	非課税
		一時金		
	死亡	一時金	非課税	相続税課税
	脱退	一時金	—	一時所得課税

※ 令和5年3月31日まで課税が凍結。

(2) 拠出段階

国民年金基金の掛金は、社会保険料控除が認められる（所得税法第74条）。確定拠出年金（個人型）の掛金は、小規模企業共済等掛金控除の対象とされている。

(3) 運用段階

確定拠出年金（個人型）を行う信託銀行、生命保険会社およびJA

共済連等に対しては、各事業年度の退職年金等積立金に対して退職年金等積立金に対する法人税（特別法人税）が課税される。なお、課税の趣旨、課税凍結、税率等については、企業年金制度の年金資産に関する税制（4.1.3 参照）と同じである。

（4）給付段階

個人型の制度からの給付金に関しては、企業年金制度の給付段階の税制（4.1.4 参照）と同様に、給付の発生事由（老齢、障害、死亡または脱退）、給付形態（年金か一時金か）および制度の種類によって取扱いが異なる。具体的には以下のとおりである。

① 老齢

（ア）年金

国民年金基金の老齢年金、確定拠出年金（個人型）の老齢給付金（年金として受給する場合）ともに、雑所得として課税される。なお、公的年金等控除の対象となる。（所得税法第 35 条）

（イ）一時金

確定拠出年金（個人型）の老齢給付金（一時金として受給する場合）は退職所得として課税される。なお、退職所得控除の対象となる。（所得税基本通達 31-1）

② 障害

確定拠出年金（個人型）の障害給付金は、年金で支給される場合、一時金で支給される場合ともに非課税扱いとなる。

③ 死亡

国民年金基金の場合には、遺族一時金について租税その他の公課は課税されない。すなわち、所得税も相続税も課税されない（国民

年金法第 133 条による同法第 25 条の準用)。確定拠出年金(個人型)の場合には、死亡一時金について相続税の課税対象となる。

④ 脱退

確定拠出年金(個人型)の脱退一時金は一時所得として課税される。

(5) 各種控除について

公的年金等控除、退職所得控除等の各種控除の控除額の算定方法等は、企業年金における各種控除(4.1.6 参照)と同じである。

1.4 企業年金の運営に関する諸事項

1.4.1 年金数理人制度

昭和61年の厚生年金保険法の改正により、基礎年金制度が導入されたが、この際、公的年金と私的年金の役割も明確化された。具体的には、公的年金は老後生活の基礎的部分を保障し、多様化する高齢者の個々ニーズに応えるのは企業年金の役割とされた。それには、企業年金制度の充実が必要であり、そのためにも各企業・従業員のニーズにあった制度設計・年金数理の弾力化が求められた。

このような状況の中、昭和61年4月より厚生省（現厚生労働省）年金局長の私的諮問機関である「企業年金等研究会」が開催され、この中で「年金数理業務およびその担当者の責任と役割は年金の成熟化に伴い、ますます重要になっている」「年金数理担当者は、高度な専門知識と経験に基づき客観的な立場から、厚生年金基金の給付設計、財政の運営計画の策定および財政状況の評価を担当するものであり、基金制度の普及とその適確な運営に大きな役割を果たすものである。」と述べられた。このような考え方を受け、「高度の専門知識と深い経験を有し、公正かつ中立的な立場から年金数理業務を行い、企業年金の財政運営に責任を持つ者の資格制度の創設」（厚生年金基金連合会）が提言され、昭和63年5月に改正法案が可決、同年9月1日より初の年金数理人が認定され、その後厚生年金基金および厚生年金基金連合会が厚生労働大臣に提出する書類は年金数理人の確認を経て提出されることとなった。

また、平成9年10月からは厚生年金基金制度に指定年金数理人制度が導入された。これにより、各基金は年金数理人の中から特定の年金数理人を指定し、指定された年金数理人（指定年金数理人）は年金数理に関する書類の確認を行うとともに、継続的に基金の財政状況の診断や財政

運営へのアドバイスを実施することとなった。

さらに、平成 14 年 4 月の確定給付企業年金法の施行に伴い、確定給付企業年金を実施している事業主等が厚生労働大臣に提出する数理関係書類についても年金数理人の確認を経て提出されることとなった。

その後、平成 26 年 4 月の「公的年金制度の健全性及び信頼性確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律」の施行により、従来は厚生年金保険法の枠内で規定されていた年金数理人に関する規定を確定給付企業年金法に移している。

なお、従来は年金数理関係書類は年金数理人が確認し、署名押印することとされていたが、「デジタル社会の形成を図るための関係法律の整備に関する法律」の施行により、令和 3 年 9 月から「署名押印」が見直しとなり「記名」に改正された。

年金数理人制度は法令・通知等で以下の通り規定されている。

確定給付企業年金法

(年金数理関係書類の年金数理人による確認)

第 97 条 この法律に基づき事業主等（第 3 条第 1 項各号若しくは第 77 条第 4 項の規定に基づき確定給付企業年金を実施しようとする事業主又は第 76 条第 3 項の規定に基づき合併により基金を設立しようとする設立委員を含む。）又は連合会（第 91 条の 5 の規定に基づき連合会を設立しようとする発起人を含む。）が厚生労働大臣に提出する年金数理に関する業務に係る書類であって厚生労働省令で定めるものについては、当該書類が適正な年金数理に基づいて作成されていることを次項に規定する年金数理人が確認し、記名したものでなければならない。

2 年金数理人は、前項に規定する確認を適確に行うために必要な知識経験を有することその他の厚生労働省令で定める要件に適合する者とする。

確定給付企業年金法施行規則

(年金数理人の要件等)

第116条の2 法第97条第2項に規定する厚生労働省令で定める要件は、次の各号のいずれかに該当する者であり、かつ、十分な社会的信用を有するものであることとする。

一 確定給付企業年金の年金給付の設計、掛金の額の算定等を行うために必要な知識及び経験を有する者として、公益社団法人日本アクチュアリー会が実施する試験の全科目に合格した者又は公益社団法人日本年金数理人会が実施する試験の全科目に合格した者であり、かつ、確定給付企業年金等の年金数理に関する業務に5年以上従事した者（当該業務の責任者として当該業務に2年以上従事したものに限る。）

二 前号に規定する者と同等以上の知識及び経験を有するものと厚生労働大臣が認める者

2 厚生労働大臣は、確定給付企業年金等の年金数理に関する業務の円滑な運営を図るため、年金数理人について、次の各号に掲げる事項を記載した名簿（以下この条において「年金数理人名簿」という。）を作成するものとする。

一 年金数理人の氏名、生年月日、住所及び所属する法人の名称

二 年金数理人名簿への登載をした年月日

三 その他厚生労働大臣が定める事項

3 (略)

4 年金数理人の要件に適合すると厚生労働大臣が認めた者については、年金数理人名簿に登載するものとする。

5～8 (略)

確定給付企業年金制度について（厚生労働省通知 平成14年3月29日年発第0329008号）

第8の9 年金数理人の要件については、以下の取扱いとすること。

(1) 規則第116条の2第1項の「十分な社会的信用を有するもの」とは、次の①から⑤のいずれにも該当しないものとする。

①故意に、年金数理関係書類が適正な年金数理に基づいて作成

されていることについての確認を適確に行わなかった者

- ②相当の注意を怠り、年金数理関係書類が適正な年金数理に基づいて作成されていることについての確認を適確に行わなかった者
 - ③社会保険諸法令に違反する行為について指示したり、相談に応じたりした者
 - ④正当な理由がなく、年金数理関係書類が適正な年金数理に基づいて作成されていることについての確認に関して知り得た秘密を他に漏らし、又は盗用した者
 - ⑤年金数理関係書類が適正な年金数理に基づいて作成されていることについての確認を行う者として必要な信用又は品位を害する行為を行った者
- (2) 規則第 116 条の 2 第 1 項第 1 号の「公益社団法人日本年金数理人会が実施する試験の全科目に合格」とは、公益社団法人日本年金数理人会が令和 3 年度以前に実施した試験のうち「年金法令・制度運営」に合格している場合は、令和 3 年度以前に同会が実施した試験のうち「基礎数理Ⅰ」、「基礎数理Ⅱ」及び「会計・経済・投資理論」の全てに合格している必要があること。
- (3) 規則第 116 条の 2 第 1 項第 1 号の「確定給付企業年金等」には、確定給付企業年金のほか、厚生年金基金、適格退職年金及び確定給付企業年金等に係る退職給付会計等の年金数理に関する業務を含むものであること。
- (4) 規則第 116 条の 2 第 1 項第 2 号の「前号に規定する者と同等以上の知識及び経験を有するものと厚生労働大臣が認める者」とは、以下の①から⑤の試験全てに合格している者であって、確定給付企業年金等の年金数理に関する業務に 5 年以上従事した者（当該業務の責任者として当該業務に 2 年以上従事した者に限る。）その他これに同等する知識及び経験を有する者をいう。
- ①公益社団法人日本アクチュアリー会が実施する「数学」及び「損保数理」の試験（平成 19 年度以前については「数学」の試験）又は令和 3 年度以前に公益社団法人日本年金数理人会

- が実施していた「基礎数理Ⅰ」の試験
- ②公益社団法人日本アクチュアリー会が実施する「生保数理」の試験又は令和 3 年度以前に公益社団法人日本年金数理人会が実施していた「基礎数理Ⅱ」の試験
 - ③公益社団法人日本アクチュアリー会が実施する「年金数理」の試験又は公益社団法人日本年金数理人会が実施する「年金数理」の試験
 - ④公益社団法人日本アクチュアリー会が実施する「会計・経済・投資理論」の試験又は令和 3 年度以前に公益社団法人日本年金数理人会が実施していた「会計・経済・投資理論」の試験
 - ⑤公益社団法人日本アクチュアリー会が実施する「年金 1」及び「年金 2」の試験又は公益社団法人日本年金数理人会が実施する「年金法令・制度運営」の試験

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 6 月 26 日法律第 63 号）

（存続厚生年金基金に係る改正前厚生年金保険法等の効力等）

附則第 5 条 存続厚生年金基金については、次に掲げる規定は、なおその効力を有する。

一 改正前厚生年金保険法（中略）、第 176 条から第 177 条まで、（中略）の規定

二 （略）

2～4 （略）

改正前厚生年金保険法

（年金数理関係書類の年金数理人による確認等）

第 176 条の 2 この法律に基づき基金または連合会が厚生労働大臣に提出する年金数理に関する業務に係る書類であって厚生労働省令で定めるものについては、当該書類が適正な年金数理に基づき作成されていることを次項に規定する年金数理人が確認し、署名押印したものでなければならない。

2 年金数理人は、前項に規定する確認を適確に行うために必要な知識経験を有することその他の厚生労働省令で定める要件に適合

する者とする。

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の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等及び経過措置に関する省令（平成 26 年厚生労働省令第 20 号）

（年金数理人の要件に関する経過措置）

附則第 60 条 改正後確定給付企業年金法施行規則第 116 条の 2 第 1 項の規定は、平成 25 年改正法附則第 5 条第 1 項又は第 38 条第 1 項の規定によりなおその効力を有するものとされた改正前厚生年金保険法第 176 条の 2 第 2 項の厚生労働省令で定める要件について準用する。

年金数理関係書類の年金数理人による確認等について（厚生労働省通知 昭和 63 年 8 月 26 日 年発第 2658 号）

第 1 （略）

第 2 年金数理人の要件について

年金数理人の要件については、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の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等及び経過措置に関する省令（平成 26 年厚生労働省令第 20 号）附則第 60 条において、確定給付企業年金法施行規則（平成 14 年厚生労働省令第 22 号）第 116 条の 2 第 1 項の規定を準用するものとされているが、その運用については、「確定給付企業年金制度について」（平成 14 年年発第 0329008 号）第 8 の 8 によること。

第 3 （略）

1.4.2 各年金と退職金との関係

退職金から各年金制度へ移行を行う場合は、次のような形で行われている。

(1) 全面移行

退職金制度の全てを企業年金に移行する方法。

移行後は、退職金は全て企業年金より支払。

(2) 一部移行（横割）

退職金規定の枠内で、退職金の一定割合を移行。

例えば 60%を企業年金に移行の場合、移行後は 40%を退職金にて支払。

(3) 一部移行（縦割）

退職金規定の枠内で一定の条件を満たした場合のみ移行

例えば定年退職のみを企業年金に移行の場合、移行後は中途退職・死亡退職を退職金にて支払。

※一部移行においては、横割・縦割を併用した、例えば定年退職の 50%を移行する移行形態もある

(4) 併給（外枠移行）

退職一時金からの移行ではなく、退職一時金に上乗せする形で企業年金制度を導入する方式。

(5) 単給

企業に退職金規定がなく、新たに年金制度を導入し、そこからの給付を退職金とする方式。

1.4.3 主な給付設計

退職金・企業年金において、給付額は一般に以下の式で規定される。

給付額（年金・一時金）

＝①給付算定期間別、②退職事由別の支給率……年金、一時金別
×③退職時(退職までの累計・平均)給与……給与比例の場合
×④繰延乗率……年金で退職時期と支給開始時期が異なる場合

上記給付額算定の各要素について補足すると以下の通り。

① 給付(受給資格)算定期間

退職金では、通常は入社から退職までの勤続期間だが、年金制度では加入から退職までの加入期間で規定することも多い(厚生年金基金の基本部分は基金への加入からの加入期間で規定)。なお、この期間算定において、特定の年齢(旧定年等)以降の期間や、試用期間・休職期間等を含めないこともある。

② 退職事由(定年退職・自己都合退職・会社都合退職・死亡退職等)

給付設計においては、給付算定期間ごとの支給率(額)テーブルを規定することが一般的だが、このテーブルは退職事由ごとに別テーブルで規定することが多い。一般的には、退職事由ごとに2～3通りにテーブルを区分するケースが多いが(自己都合退職とそれ以外の退職事由で区分する等)、死亡退職をさらに業務上死亡と業務外死亡に区分する等、さらに細分化したり、逆に退職事由による区分を設けず、一本のテーブルで規定するケースもある。

③ 退職時(または退職までの累計・平均)給与

給付の形態により大きく異なる。各方式の詳細は後述する。

④ 繰延乗率

年金で退職時期と支給開始時期が異なる場合、一般に退職から支給開始までの期間、約定利率で付利した年金額で給付される。

もともと年金は老後の生活保障を目的としているため、60歳等、一定の年齢より支給するよう規定することも多く（特に終身年金の場合）、この場合、退職から支給開始までの年金額の実質価値を維持するため、約定利率で付利を行うことが多い。

1.4.3.1 定額方式

入社年月日から退職までの勤続年数・退職事由・（退職年齢）ごとの退職金テーブルを金額で規定し、退職時にその金額を支払う方式。

最も簡易な算定方式であるが、従業員の会社への貢献度を退職金額に反映できないため、定額制度のみで退職金を規定しているケースは稀である。退職金が給与比例であっても、その簡便さを理由として、一部移行という形態で年金制度を定額方式で設計することもある。なお、移行形態においては、年金制度の給付水準によって「退職金<年金（選択一時金等）」いわゆる「内枠オーバー」となる可能性があるため、年金制度の設計上、留意が必要である。

（制度設計例）

退職事由・勤続年数に応じた下表の給付額を支給。

勤続年数	定年 会社都合・死亡	自己都合
1	100,000円	0円
3	300,000円	100,000円
5	700,000円	300,000円
10	1,500,000円	800,000円
15	3,000,000円	2,000,000円
20	5,000,000円	4,000,000円
30	8,000,000円	8,000,000円
40	10,000,000円	10,000,000円

1.4.3.2 最終給与比例方式

入社年月日から退職までの勤続年数・退職事由・（退職年齢）ごとの退職金算定用のテーブル（乗率）を規定し、退職時の退職金算定給与にその乗率を乗じて退職金を算定する方式。

従業員の会社への貢献度も退職時給与にて反映でき、一般的に採用されてきた方式である。なお、退職時給与は、退職前の数年間平均を算定基礎給としたり、また一定年齢（例えば旧定年）以降で退職した場合は、その年齢（旧定年等）時の給与を算定基礎給としたりすることもある。

（制度設計例）

退職時の退職金算定給与に退職事由・勤続年数に応じた下表の給付乗率を乗じた額を支給。

勤続年数	定年 会社都合・死亡	自己都合
1	1.0	0.0
3	3.0	1.0
5	6.0	3.0
10	11.0	7.0
15	16.0	12.0
20	20.0	18.0
30	25.0	25.0
40	30.0	30.0

1.4.3.3 ポイント制方式

基本的な考え方は最終給与比例と同様だが、乗じる給与が退職時給与ではなく、退職までのポイント累計（に単価を乗じたもの）とする点が異なる。ポイントは一般に勤続年数（年齢）・職能・役職等によりその付与基準が規定されており、従業員は毎年、その時点での職能等によりポイントを付与され、退職時には入社から退職までのポイント累計が退職金算定基礎となる。この場合、勤続年数の多寡はポイント

ト累計に反映されているため、退職金算定用のテーブル（乗率）は一律、（自己都合退職は退職金算定用乗率に勤続年数別の削減率を乗じたもの）で規定することが多い。

（職能ポイント表例）

職能	職能ポイント	ポイント単価 10,000 円
1 級	5	
2 級	7	
3 級	10	
4 級	15	
副主事	20	
主事	30	
副参事	40	
参事	50	

（制度設計例）

退職時のポイント累計にポイント単価を乗じたものに退職事由・勤続年数に応じた下表の乗率を乗じた額を支給。

勤続年数	定年 会社都合・死亡	自己都合
1	1.0	0.0
3		0.3
5		0.5
10		0.7
15		0.8
20		0.9
30		1.0
40		1.0

1.4.3.4 元利合計比例方式（キャッシュバランスプラン）

基本的な考え方はポイント制に類似しているが、乗じる算定基礎額がポイント累計ではなく、各期の基礎額（定額・給与またはそれに類する

額)を一定の利率(利息付与率)で付利した元利合計を退職金算定基礎額とする点が異なる。適格退職年金ではこのような設計は認められていなかったが、確定給付企業年金および厚生年金基金で新たに認められるようになった。ここでは利息付与率が給付の額に大きな影響を与える要素であるが、あらかじめ規約に設定基準を規定することにより、金利水準の変動により利息付与率も変動することになる。

また、平成26年4月より、確定給付企業年金では、利息付与率として積立金の運用利回りの実績を用いることが可能となった。このような制度を「運用実績連動型キャッシュバランスプラン」と呼ぶことがある。

【キャッシュバランスプランの仕組み】

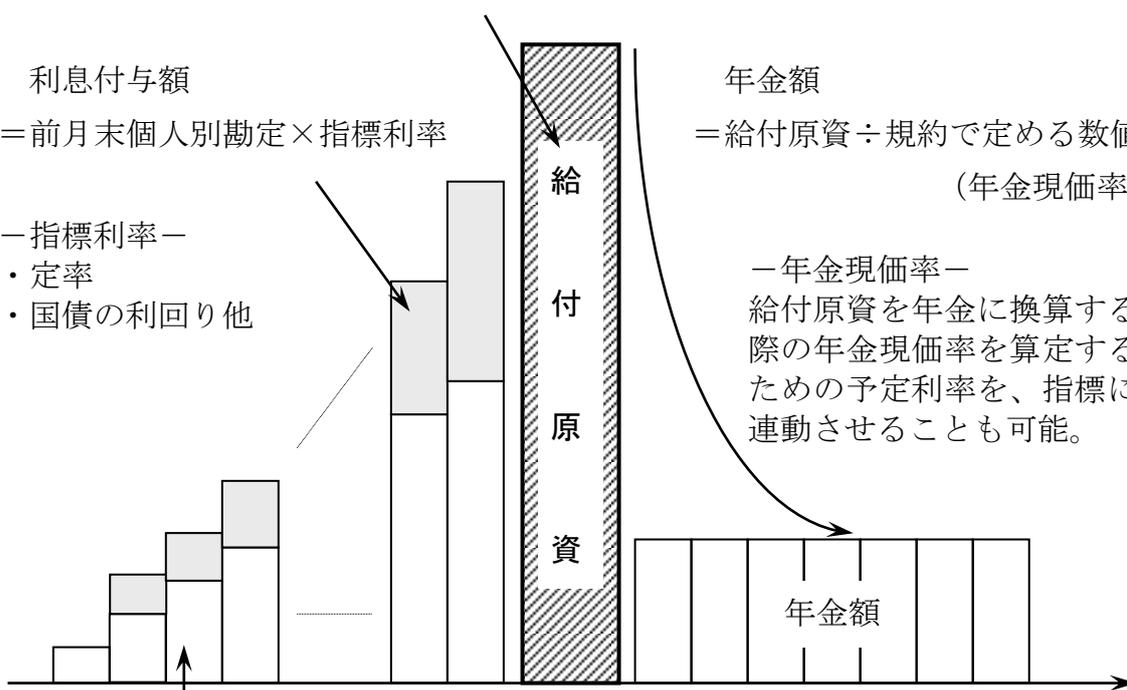
『持分付与額+利息付与額』の累積

利息付与額
=前月末個人別勘定×指標利率

—指標利率—
・定率
・国債の利回り他

年金額
=給付原資÷規約で定める数値
(年金現価率)

—年金現価率—
給付原資を年金に換算する際の年金現価率を算定するための予定利率を、指標に連動させることも可能。



持分付与額=給与×一定割合または一定額など

—個人別勘定の設定—

- ・各加入者に仮想的な個人別勘定が設定される
- ・個人別勘定に持分付与額と利息付与額が加算される

1.4.4 ポータビリティ(通算制度)

ポータビリティとは、複数の年金制度間で給付算定期間を通算し、その通算を前提に年金制度間で年金資産を移換することを指す。給付算定期間を通算することにより、年金の受給資格を取得しやすくなり、また年金資産は非課税で年金制度間を移換できるため、加入者の利便性向上にも寄与する。かつては、厚生年金基金から企業年金連合会（厚生年金基金連合会）への移換等、一部に限定されていたポータビリティは、徐々に拡充され、確定拠出年金から他の制度への移換も可能となっている。

（ちなみに、適格退職年金制度については制度の廃止まで通算制度の対象外であった。）

ポータビリティの方法は具体的には以下の2つに区分される。

①脱退一時金相当額の移換

移換元で一時金の受給資格を取得した脱退者について、将来の年金受給を目的に、脱退者の申し出により移換元の脱退一時金(移換先の規約に基づいた給付額が上限)を移換し、移換先の年金制度に基づき給付を行うもので、移換元の給付内容を引き継ぐ必要はない。(ただし、移換元の加入期間を移換先の加入期間の一部とすることは可。)通常は企業年金連合会や確定拠出年金に移換して、当該年金制度より年金受給をすることとなるが、移換先の規約に定めがある場合は厚生年金基金・確定給付企業年金への移換も可能である。なお、移換対象者は中途脱退者のうち規約で定める脱退一時金を受けるための要件を満たす者に限られる。

②権利義務の移転

合併・企業再編等により他の制度に移転する場合の不利益を抑止するため、継承先制度において移転元制度の給付内容を引き継ぐものであり、

基本的に事業所単位で移転を行う（個人単位でも可）。

移転元の義務を引き継ぐため加入期間は原則として全て通算することとなる。また移転先の制度に給付水準をあわせた結果、給付減額となる場合には減額手続きが必要となる。権利義務の移転を行う場合、対象者から同意を得る必要があり、同意を得られれば年金受給権者についても行うことができる。

移換額は継続基準・非継続基準に基づいた合理的な方法で年金資産を按分した額とすることが一般的であるが、その算出方法は双方の制度間で取り決める必要がある。

なお、平成 26 年 4 月以降は、「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」の施行に伴い、厚生年金基金から企業年金連合会への基本部分の支給義務の移転はできない。また、確定給付企業年金に権利義務を移転する場合も、代行部分については国に返還することになる。

ポータビリティの概要

移換先 移換元		厚生年金基金	確定給付 企業年金	確定拠出年金	企業年金連合会	中小企業 退職金共済
厚生年金基金		<ul style="list-style-type: none"> ・脱退一時金相当額の移換（基本部分は権利義務の移転が必要） ・権利義務の移転 	<ul style="list-style-type: none"> ・脱退一時金相当額の移換 ・権利義務の移転（代行部分は国へ返還） 	<ul style="list-style-type: none"> ・脱退一時金相当額の移換 	<ul style="list-style-type: none"> ・脱退一時金相当額の移換（脱退一時金相当額を原資とした通算企業年金の給付が可能） ・残余財産の移換（解散基金加入員等） 	<ul style="list-style-type: none"> ・残余財産の移換（解散基金加入員等）
確定給付 企業年金		<ul style="list-style-type: none"> ・脱退一時金相当額の移換 ・権利義務の移転 	<ul style="list-style-type: none"> ・脱退一時金相当額の移換 ・権利義務の移転 	<ul style="list-style-type: none"> ・脱退一時金相当額の移換 ・残余財産の移換（終了制度加入者等） 	<ul style="list-style-type: none"> ・脱退一時金相当額の移換 ・残余財産の移換（終了制度加入者等） 	<ul style="list-style-type: none"> ・加入者であった者に係る積立金の移換（合併等の場合に限る）
確定拠出年金			<ul style="list-style-type: none"> ・個人別管理資産の移換 	<ul style="list-style-type: none"> ・個人別管理資産の移換 	<ul style="list-style-type: none"> ・個人別管理資産の移換 	<ul style="list-style-type: none"> ・個人別管理資産の移換（合併等の場合に限る）
企業 年金 連合 会	厚年 基金 由来者	<ul style="list-style-type: none"> ・年金給付等積立金の移換（基本部分の移換と併せて、通算企業年金の移換が必要） 	<ul style="list-style-type: none"> ・年金給付等積立金の移換（基本部分は移換対象外） 	<ul style="list-style-type: none"> ・年金給付等積立金の移換（基本部分は移換対象外） 		
	DB 由来者	<ul style="list-style-type: none"> ・積立金の移換 	<ul style="list-style-type: none"> ・積立金の移換 	<ul style="list-style-type: none"> ・積立金の移換 		
中小企業 退職金共済			<ul style="list-style-type: none"> ・解約手当金に相当する額の移換（中小企業でなくなった場合、合併等の場合に限る） 	<ul style="list-style-type: none"> ・解約手当金に相当する額の移換（中小企業でなくなった場合、合併等の場合、かつ、企業型確定拠出年金への移換に限る） 		<ul style="list-style-type: none"> ・通算可能

1.4.5 年金ALM

1.4.5.1 リスク管理

リスク管理とは、リスクの所在とリスクの大きさを把握し、そのリスクの大きさがリスク負担者（企業年金制度においては主に母体企業）のリスク許容度の範囲に収まるよう運営管理することである。

例えば年金制度運営でいえば資産額が負債額を下回る積立不足の状態になることをリスクと捉えた場合、積立不足解消のために必要な追加拠出額がリスクの大きさであり、母体企業がこの追加拠出額を拠出することが可能な範囲で運営管理することである。負債額としては年金財政における数理債務や責任準備金といった評価額の他に最低積立基準額や退職給付債務とする場合もある。

こうしたリスク管理を行っていく上での分析手法の一つとして年金ALM分析があり、年金ALM分析を行った上で年金制度運営を行っていくことが必要となってきた。

1.4.5.2 年金ALMとは

ALMは、1970年代後半から米国の大手商業銀行で採用されるようになった経営管理手法で、一般に「資産・負債の総合的管理」と訳されている。この手法は、短・中期の経済・金融環境（主として金利・為替）の予測を前提としたうえで、資産（運用サイド）と負債（調達サイド）の両面を総合的に管理して、適正な流動性を確保したうえで収益の極大化とリスクの極小化を図ろうとするものである。ALM手法の特徴は、将来の不確実性をもある程度織込んだ予想バランスシートを作成する点と、リスク管理を明確に採用した点にある。

具体的には、資産・負債を金利特性別・期間別に計数把握したうえで、

そのポジションに基づき調達・運用計画を立てるが、そのとき同時に、金利変動リスク・流動性リスク・信用リスクの計数的把握を行い、資金のミスマッチングの回避を図る。このようなALM手法を企業年金の分野に導入し、年金資産と、負債（給付債務）を総合的に管理していこうとするのが、「年金ALM」である。

一般的に、年金制度の資産と負債は長期性を有しており、制度が成熟するまでの段階においては、資金の流出が少なく流動性を確保する必要性は低いことから、ある程度リスクをとり、長期的に収益の最大化を狙うという運用方針が採用される。しかし、その成熟度が一定レベルに達すると、その後は給付が増大してくるため流動性の確保が重要な課題となる。すなわち年金制度の資産と負債をめぐる課題は、制度の成熟とともに「資産運用」のみの段階から「資産・負債の総合的管理」の段階に移行していく。

年金ALMは、特に後者の段階に達した年金制度において、給付債務の発生状況の的確な把握・適正な流動性の確保と許容リスクの設定・その条件下での運用収益の極大化など、年金数理と資産運用の連携により、ALM手法のもつ本来的機能を発揮することが期待されている。また、キャッシュバランスプランのように給付額が資産運用と連動して決定されるような制度の導入も可能になってきており、より資産と負債の総合管理が重要視されてきている。

1.4.5.3 成熟度

年金制度が成熟した状態にあるとは、加入者と受給者の構成が変わらず、毎年の支出総額（給付総額）と収入総額（掛金あるいは保険料と積立金の利息の総額）が等しくなり、積立金残高が変化しない状態にあることをいう。脱退・死亡・新規加入・運用などの状況が同じで、給付内

容に変更がなければ、制度発足後一定期間を経過すれば、モデル的には必ずこのような状態に達する。成熟度とは、概念的には、制度がこのような成熟状態にどの程度近づいているかのレベルを示すもので、いくつかの成熟係数と呼ばれる指標により測定される。すなわち、成熟係数がその制度に固有のある一定水準に達し安定していれば成熟度が高い（すでに成熟している）といい、逆に、成熟係数が、今なおその一定水準に収束する過程にあるときは成熟度が低い（いまだ成熟していない）という。

このある一定水準がどのような水準であるかは、適用対象集団・制度内容等により異なる。代表的な成熟係数としては、①年金受給者数の加入者数に対する割合、②年間の給付総額の掛金（保険料）総額に対する割合、③年金受給権者責任準備金の総（年金受給権者＋加入者）責任準備金に対する割合、等があり、使用目的に応じて最もふさわしい係数が用いられる。

年金額が加入期間に比例して算定される制度の場合、①による測定では成熟時点を早めに見積もることとなる可能性があるため、②および③の併用で測定すべきとする考え方もある。また、③による測定値は資産運用のあり方（とくにアセットアロケーション）について重要な情報を提供する。このほか、アメリカでは、給付のデュレーションによる測定も行われている。なお、成熟状態は、定常状態あるいは恒常状態ともいう。

1.4.5.4 シミュレーション型年金ALM

年金制度における負債構造の変化を新規加入員等の前提に基づき長期間シミュレーションし、掛金額・給付額（キャッシュフロー）の推移や数理債務または責任準備金の推移を把握し、その負債構造の変化に応じ

た年金資産のアセットミックス（資産構成比率）を最適化するものであり、掛金上昇リスクの検証を主な目的としている。

1.4.5.5 バランスシート型年金ALM

シミュレーション型年金ALMでは、継続基準上の最大の関心事である掛金率の将来推移、すなわち掛金上昇リスクの検証を主な目的としているのに対し、バランスシート型年金ALMでは、種々の資産構成のポートフォリオについて退職給付会計および非継続基準の主たる関心事項であるサープラス（資産－負債）の将来変動、すなわちサープラス・リスクの検証を主な目的としている。このことからバランスシート型年金ALMはサープラス型年金ALMともいう。

バランスシート型年金ALMでは、デュレーションを揃えることにより「負の資産＝負の債券」とみなすことができる負債を資産ポートフォリオに加え、主に金利変動に伴うサープラスの変動に着目した分析が行われる。つまりバランスシート型年金ALMは、ある断面におけるバランスシートを最適化するといったものである。すなわち、バランスシート型年金ALMは一期間モデルであり長期間の分析には馴染まないという技術的な欠点がある。

従来、負債側のシミュレーションにおいて計算基礎率は一定（不変）として行うのが一般的であったが、年金財政における非継続基準や退職給付会計の導入により、割引率が毎年度変動する最低積立基準額や退職給付債務が年金制度における年金負債として認識されるようになり多期間のシミュレーションを行う場合にも割引率を変動させる必要が生じてきている。さらに、割引率は資産運用利回り（主に国債応募者利回り）に連動して決定されることから、負債の割引率と資産の運用利回りに相関関係を持たせて変動する分析が必要となってきた。

1.5 企業年金連合会

1.5.1 企業年金連合会の性格と機能（平成26年4月1日「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」による改正前）

厚生年金基金は加入期間が1ヶ月以上あれば、年金を支給しなければならない。このため、加入期間が短期である者への年金額は小額となる。また、基金を転々とする者は、多くの基金から小額の年金を受給することとなる。

これは基金の事務処理の面から見て合理的とはいえず、また年金を受給する者にとってもこま切れ年金を各基金から受け取ることになるので不便である。

このため、基金の本来的な年金を受けるための年限を満たさずに中途脱退した者（中途脱退者と呼ぶ）については、基金からは年金を支給せず、中途脱退者の年金給付を一元的に行う年金通算センターを設立して、そこから年金を支給することが合理的である。

このような観点から、年金通算センターとして機能を果たすものとして設立されたのが「厚生年金基金連合会」であり、厚生年金保険法に基づき、厚生年金基金を短期間で脱退した中途脱退者および解散基金加入員に対する年金給付および一時金給付を、一元的に行うことを主たる目的として、昭和42年2月10日に設立認可されたものである。

その後、平成17年10月にポータビリティの拡充(1.4.4参照)が施行され、厚生年金基金制度に加え、確定給付企業年金制度(注)、確定拠出年金制度も対象になった。これに伴い、名称を「企業年金連合会」と改めた。

(注)代行返上後の確定給付企業年金制度には、厚生年金基金の加入員期

間のある中途脱退者が存在するが、この中途脱退者については従前より対象となっている。これは、厚生年金基金制度の取扱いを承継しているためである。

なお、設立においては5以上の基金が共同して規約をつくり、基金の3分の2以上の同意を得て、厚生労働大臣の認可を受けることが必要とされている（法第152条）。

また、企業年金連合会（以下、連合会）はその性格上、当然に次の様な性格をもつものである。

- (1) 連合会は全国を通じて1個とする。（法第149条第2項）
- (2) 連合会は法人とする。（法第150条第1項）
- (3) 連合会が設立されても加入する基金が少ないと通算センターとしての機能が著しく阻害されることになるので、「厚生労働大臣は基金の行う事業の健全な発展を図るために必要があると認めるときは、基金に対し連合会への加入を命ずることができる」（法第152条第4項）とされている。
- (4) 中途脱退者の年金支給に関して、連合会は基金からの支給義務移転の申出を拒絶することはできない（法第160条第2項）

なお、連合会が行える事業は、法第159条において、以下のとおり定められている。

- ・ 中途脱退者および解散基金加入員に対する年金および一時金給付事業
- ・ 解散基金加入員に支給する年金給付について一定額が保証されるよう、基金の拠出金等を原資として年金給付を確保する支払保証事業
- ・ その他、会員の行う事業の健全な発展を図るために必要な事業等

※平成 26 年 4 月 1 日「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」（以下「改正法」という）の施行により厚生年金保険法に基づく企業年金連合会は、改正法附則第 37 条の規定により平成 26 年 4 月以降も存続するが、確定給付企業年金法による企業年金連合会が設立されたとき（時期未定）に、解散することになる。

1.5.2 企業年金連合会の行う給付

連合会の行う給付は以下の通りである。

- (1) 基本年金
- (2) 代行年金
- (3) 通算企業年金
- (4) 死亡一時金
- (5) 選択一時金

(1) 基本年金

連合会は、平成 26 年 3 月以前に厚生年金基金の申出に基づいて老齢年金給付の支給義務を承継した中途脱退者(以下「基金中途脱退者」という。)が 65 歳(※)に達したときに、当該基金中途脱退者に基本年金を支給する

基本年金額は当該基金の規約に定めるところにより計算した額とする。

(※)厚生年金と同様の経過措置として男女別に生年月日により 60～64 歳となる者もあり。繰上げは可能。

なお、平成 26 年 4 月以降は、支給義務の承継を連合会に申し出ることはできない。

(補足)：移換現価率

基本年金について、基金から移換すべき金額を決定するために移換現価率を定めている。

基本年金のうち代行部分

4.1% (免除保険料率の予定利率に基づく)

基本年金(代行部分と政府負担金部分を除く部分)

= 基本年金のプラスアルファ部分

2.25%

(2) 代行年金

連合会は、平成 26 年 3 月以前に解散した厚生年金基金の加入員および受給者等（以下「解散基金加入員」という。(厚生年金基金から確定給付企業年金へ権利義務を移転した場合の当該基金の加入員および加入員であった者は、解散基金加入員とみなされる。)）に当該基金の加入員であった期間に係わる代行年金額を支給する。なお、連合会は厚生年金基金が解散した場合には、当該基金の最低責任準備金を徴収し、代行年金の原資とする。(確定給付企業年金へ権利義務を移転した場合は、現価相当額を原資とする。)

最低責任準備金の徴収は、国税徴収の例により強制徴収することになり、この徴収権には国税、地方税に次ぐ先取特権が与えられる。

なお、平成 26 年 4 月以降は厚生年金基金の代行部分は連合会に引き継がれない。

(3) 通算企業年金

連合会は、次のいずれかに該当する場合には、基金中途脱退者、

解散基金加入員、確定給付企業年金法に規定する中途脱退者（以下「確定給付企業年金中途脱退者」という。）、企業型年金の企業型年金加入者であった者（確定拠出年金法第54条の5第1項に規定する企業型年金の企業型年金加入者であった者をいう。以下「企業型年金加入者であった者」という。）、または終了制度加入者等（終了した確定給付企業年金の事業主等がその終了した日において老齢給付金の支給に関する義務を負っている者に限る。以下同じ）（以下これを総称して「中途脱退者等」という。）に対し、通算企業年金を支給する。（脱退一時金相当額等の年金化を行う。）

- ①基金中途脱退者に係る脱退一時金相当額の移換を受けたとき。
- ②解散基金加入員に分配すべき残余財産の移換を受けたとき。
- ③確定給付企業年金中途脱退者に係る脱退一時金相当額の移換を受けたとき。
- ④企業型年金加入者であった者に係る個人別管理資産の移換を受けたとき。
- ⑤終了制度加入者等に分配すべき残余財産の移換を受けたとき。

なお、②の残余財産とは解散時の基金の年金資産のうち最低責任準備金を上回る部分であり、その分配方法については、分配が適正に行われるよう、客観的にみて公平なルールを基金規約に予め明定することが義務付けられている。

通算企業年金は、中途脱退者等が65歳(※)に達したとき(脱退一時金相当額、個人別管理資産または残余財産の移換等を受けたときの年齢が65歳を超えている場合には移換等を受けたとき)に支給する。(死亡一時金、選択一時金を含め、支給開始年齢から原則80歳

までの保証期間付終身年金に相当する。)

(※) 厚生年金と同様の経過措置として男女別に生年月日により
60～64歳となる者もあり。繰上げは可能。

通算企業年金額は以下の前提で算出される。

・ 予定利率(令和4年5月1日時点)

連合会が移換を受けた月の月末の年齢に応じて以下の予定
利率が適用される

移換月月末時年齢	予定利率
45歳未満	1.25%
45歳以上 55歳未満	1.00%
55歳以上 65歳未満	0.75%
65歳以上	0.25%

・ 年金増額率

平成22年10月1日および以降5年に1回行う。なお、年金
増額率は連合会評議員会の議決を経て決定する。

・ 事務費

連合会に移換された脱退一時金相当額等から事務費を控除
する。

(参考)

平成17年10月以前は、通算企業年金に相当するものとして、
基本加算年金、代行加算年金があった。

基本加算年金：基金の中途脱退者に対し、基本年金に加算する
年金額(加算部分の脱退一時金相当額の年金化)

代行加算年金：解散基金加入員の代行年金に加算する年金額

(解散基金加入員への分配すべき残余財産の年金化)

なお、給付の概要は以下の通り。

- ・保証期間付き終身年金
- ・保証期間は75歳まで

(平成14年4月1日以前は60歳支給開始の15年保証終身年金であり、厚生年金保険本体の支給開始引上げの施行に伴い変更。)

- ・移換現価率：支給開始年齢ごとの終身年金現価率

なお、予定利率は以下のとおり。

中脱時算定日または解散時算定日	予定利率
平成9年7月31日以前のもの	年5.50%
平成9年8月1日から平成10年3月31日までのもの	年4.75%
平成10年4月1日から平成11年3月31日までのもの	年4.00%
平成11年4月1日から平成15年3月31日までのもの	年3.50%
平成15年4月以降のもの	年2.25%

(4) 死亡一時金

連合会は、中途脱退者等が次の各号のいずれかに該当する場合には、当該中途脱退者等の遺族に死亡一時金を支給する。

- ①通算企業年金額に相当する部分の支給が開始される前に死亡したとき。
- ②通算企業年金額に相当する部分の支給が開始された後、原則80歳に達するまでの期間(当該支給が65歳以降に開始された場合にあつては、支給開始年齢ごとに保証期間を定めている。)を経過する前に死亡したとき。

なお、死亡一時金額は原則80歳に達するまでの期間に相当する年

金現価であり、予定利率は連合会が移換を受けた月の月末の年齢に応じて（3）通算企業年金の表と同じ利率が適用される。

（5）選択一時金

連合会は、中途脱退者等の申出に基づき、通算企業年金に代えて当該中途脱退者等に選択一時金を支給する。

- ①受給権者またはその属する世帯の生計を主として維持する者が、震災、風水害、火災その他これらの災害により、住宅、家財またはその他の財産について著しい損害を受けたこと。
- ②受給権者がその債務を弁済することが困難なこと。
- ③受給権者が心身に重大な障害を受け、または長期間入院したこと。
- ④その他①～③に準じる事情

なお、選択一時金額は原則 80 歳に達するまでの期間に相当する年金現価であり、予定利率は連合会が移換を受けた月の月末の年齢に応じて（3）通算企業年金の表と同じ利率が適用される。

1.5.3 支払保証事業（廃止）

1.5.3.1 支払保証事業の創設の経緯

厚生年金基金の目的は、加入員の老齢について生活の安定と福祉の向上を図ることにあり、そのために加入員等に対し将来にわたって年金給付を円滑に行うことにある。

しかし、母体企業の倒産や経営悪化などにより基金がやむを得ず解散

した時に、給付に必要な年金資産が不足していることがある。

そのような場合でも、加入員や年金受給者等に一定の年金額が保証されるように、年金資産の積立不足を補填し年金受給権を確保するような支払保証制度の創設が不可欠であるとの認識から、昭和 63 年の法改正で連合会の事業として支払保証制度の導入が可能となった。

平成元年 4 月、解散基金の加入員に対する年金給付の一定額を確保するために、各基金からの拠出金を原資とする全基金参加の共済事業である支払保証事業が、厚生労働大臣の認可を受けて、連合会において実施されることとなった。

なお、平成 26 年 4 月 1 日「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」の施行により支払保証事業を終了し、支払保証事業の積立金は分配することとなった。そして、平成 29 年 10 月 31 日をもって支払保証事業の全ての清算事務が終了している。

1.5.3.2 支払保証事業の運営

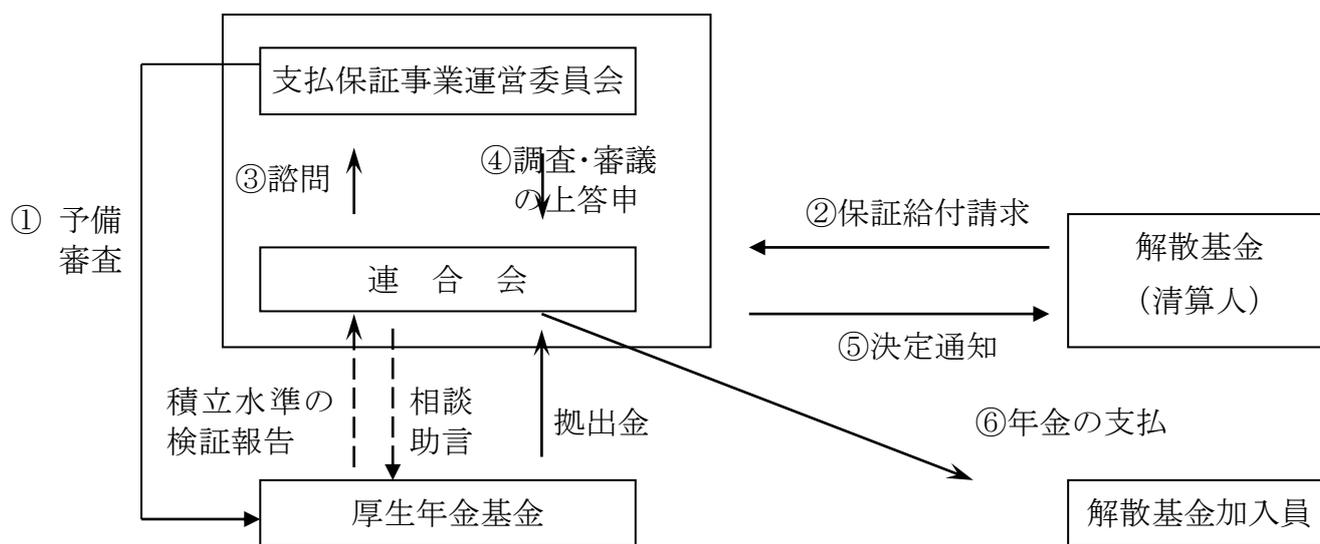
支払保証事業の運営は、基金の代表者等 15 名によって組織された支払保証事業運営委員会によって行われている。

保証給付の請求を受けたときには、速やかに運営委員会に調査・審議を諮問し、その答申を受けて適用の適否および保証給付額を決定している。

その他に、運営委員会では、拠出金に関する事項および支払保証事業の運営に関して特に重要と認められる事項について調査・審議している。

また、運営委員会では、基金解散前（代議員会における解散方針の議

決を経て、行政当局に基金解散に係る事前協議の申請を行った基金を対象)に、保証給付の適用の適否を事前に調査・審議（予備審査）している。



1.5.3.3 支払保証事業の事業内容

支払保証事業では、受給権の確保と基金制度の信頼を高めるため、基金の自助努力を前提とし不測の事態に備えるものであり、連合会の会員である基金を対象とした共済事業として実施されている。この目的を達成するため、「年金給付確保事業」、「積立水準の検証事業」、「相談助言事業（チューター事業）」を行っている。

積立水準の検証事業では、毎年度の決算時に各基金の積立水準を検証する事業を行っている。これは、基金が解散に至らないための相談助言等を行っていくため、基金に対し、積立水準の検証についての報告を求め、積立水準の把握を行っているものである。

(1) 継続基準による検証

純資産額を責任準備金と対比。なお、許容繰越不足金を設定している基金は、許容繰越不足金を純資産額に加えて責任準備金と対比。

(2) 非継続基準による検証

純資産額を最低積立基準額と対比。

(3) 代行割れ基準による検証

純資産額を最低責任準備金と対比。

チューター事業では、積立不足が生じている基金又は相談助言を必要としている基金に対し、基金運営の精通者、年金数理又は資産運用の専門家等が、掛金・給付設計の見直し、年金財政又は資産運用その他基金の解散を未然に防ぐための取組みについての支援を目的とした相談助言を行っている。

1.5.3.4 年金給付確保事業

母体企業の倒産や経営悪化などにより基金がやむを得ず解散したとき、上乘せ部分の給付に必要な原資が不足することがあるが、このような場合に、「解散基金加入員に支給する老齢年金給付につき一定額が確保されるよう、基金の拠出金等を原資として、老齢年金給付の額を付加する事業」（法第 159 条第 4 項第 1 号）として連合会が実施している事業が、年金給付確保事業である。

(1) 保証給付の対象となる事由

残余財産（積立資産－最低責任準備金）が支払保証限度額（次の

(2) 保証水準を参照) を下回る状態のまま、次のいずれかの事由により、やむを得ず解散した場合に適用されることとされている。

- ①設立事業所の倒産
- ②設立事業所または設立事業所の属する業界の業績悪化
- ③その他基金の存続が極めて困難と認められる場合

(2) 保証水準

基金の上乗せ給付について、支払保証限度額から残余財産を差し引いた範囲で保証給付を行い、年金給付の額を付加している。また、残余財産分配金を一時金で受給した人は保証給付の対象とはならない。なお、支払保証事業においては、共済事業としての公平性の観点から、保証額の減額について定められている（(4) 保証給付の減額を参照）。

支払保証限度額は、解散基金加入員各人の「上乗せ部分の解散時責任準備金」のうち、「代行部分の給付現価の3割相当」と「これを上回る部分の5割相当」（ただし、上乗せ部分の解散時責任準備金が代行部分の給付現価の3割相当を下回る場合は、上乗せ部分の解散時責任準備金の額）を基金全体で合計した額になる。

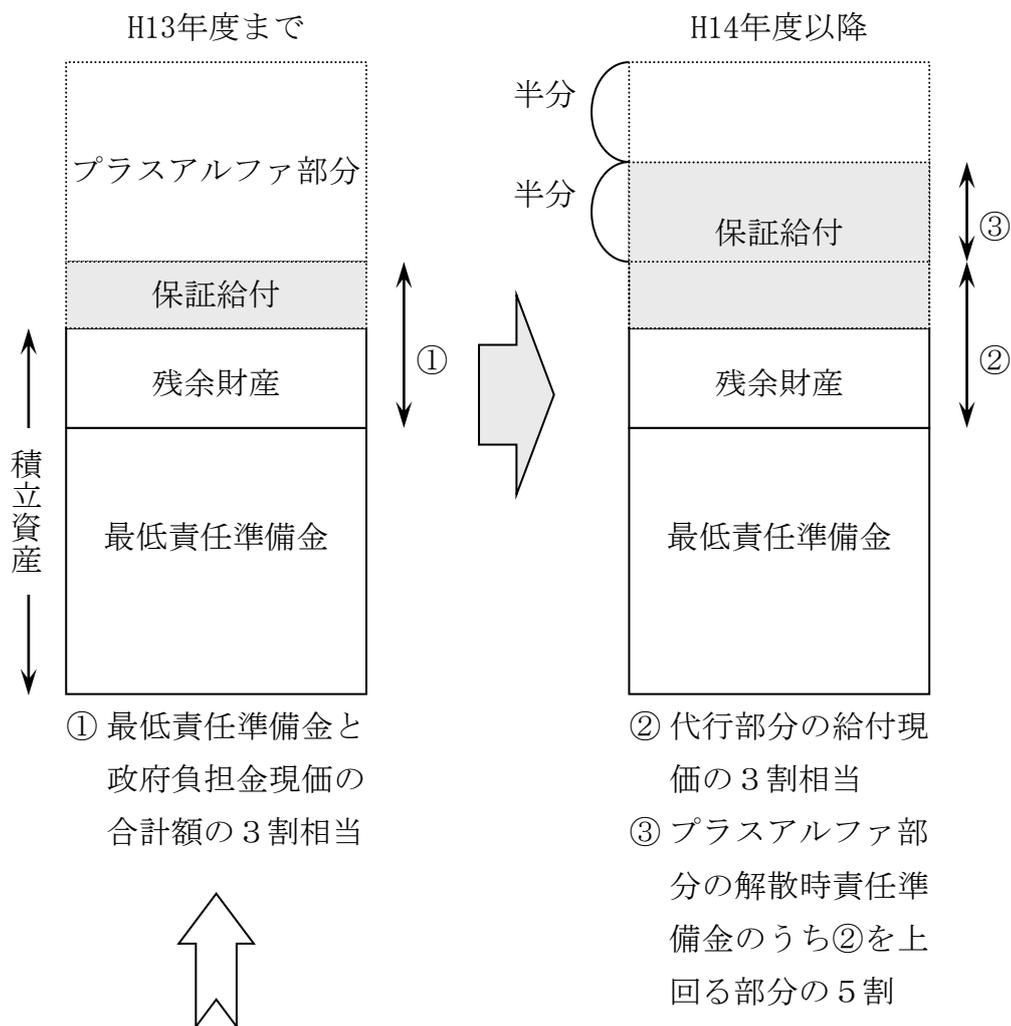
(参考)

支払保証限度額は、平成13年度までは、最低責任準備金に政府負担金現価を加えた額の3割を上限としていた。この上限は、プラスアルファで3割程度まで確保することが求められているなかで、全ての基金に共通する給付部分を保証対象にするという考え方に基づくものであった。

しかし、その後、基金解散の増加など基金を取り巻く環境が厳し

さを増すなか、支払保証事業の積立金が枯渇する危惧が持たれたこと、また支払保証事業の仕組みそのものが内包している構造的な課題が顕在化したこともあり、平成 14 年度に支払保証事業の見直しが行われることとなった。

これにより、支払保証限度額に各基金の上乗せ部分の給付水準が反映されるとともに、各基金の拠出金の負担方法についても併せて見直しが行われた。



【従来の保証限度額の問題点】

- ・ プラスアルファの高い基金は、保証対象になりにくい
- ・ 最低責任準備金の凍結により、保証対象部分が相対的に縮小していく
- ・ 現行の国の非継続の積立基準との整合性が十分確保されていない

(3) 拠出金の負担

支払保証事業の財源は、各基金からの拠出金と運用収益によって賄われている。

拠出金の水準は、解散の発生確率、積立水準、その他支払保証事業の財政に関する諸要因を総合的に勘案し、5年に一度の財政再計算

時に決定されている。

現在各基金の拠出金は、次の3つの部分の合計額となっている。

- ①人数比例部分（加入員数に比例する部分）
- ②受益比例部分（保証限度額に比例する部分）
- ③積立不足比例部分（未積立債務額に比例する部分）

(4) 保証給付の減額

支払保証事業においては、全基金参加の共済事業としての趣旨を踏まえ、個別基金の適切なる運営と自助努力を前提としていることから、基金運営にあたる者がその任務を怠ったと認められるとき、または基金の事業管理、執行が適正を欠いたと認められたとき等には保証額の全額、または一部を減ずることができるものとされている。

1.5.4 その他の事業等

連合会は、企業年金連合会規約の定めるところにより、次のような事業等を行うものとされている。

- (1) 会員の行う事業についての助言および連絡
- (2) 会員に関する教育、情報の提供および相談
- (3) 会員の行う事業および年金制度に関する調査および研究
- (4) その他会員の健全な発展を図るために必要な事業
- (5) 各種受託事務（確定拠出年金の継続投資教育事業等）
- (6) 共同運用事業

【別表1】企業年金制度比較表

	厚生年金基金制度（注1）		確定給付企業年金		確定拠出年金制度	
	創設時期	根拠法	基金型	規約型	企業型	企業型
創設時期	昭和41年10月1日	厚生年金保険法	平成14年4月1日	平成14年4月1日	平成13年10月1日	平成13年10月1日
根拠法	母体企業とは別法人格を持つ基金を設立、基金において年金資金を管理・運用し、年金給付を行う企業年金制度（厚生年金の代行を行う）	母体企業とは別法人格を持つ基金を設立、基金において年金資金を管理・運用し、年金給付を行う企業年金制度（厚生年金の代行を行う）	確定給付企業年金法	確定給付企業年金法	確定拠出年金法	確定拠出年金法
仕組み			母体企業とは別法人格を持つ基金を設立、基金において年金資金を管理・運用し、年金給付を行う企業年金制度（厚生年金の代行を行う）	労使が合意した年金規約に基づき、企業と信託会社・生命保険会社等が契約を結び、母体企業の外で年金資金を管理・運用し、年金給付を行う企業年金制度	拠出された掛金が個人ごとに明確に区分され、掛金とその運用収益との合計額をもとに年金給付額が決定される年金制度	拠出された掛金が個人ごとに明確に区分され、掛金とその運用収益との合計額をもとに年金給付額が決定される年金制度
設立	厚生労働大臣の認可	厚生労働大臣の認可	厚生労働大臣の認可	厚生労働大臣の承認	厚生労働大臣の承認	厚生労働大臣の承認
運営主体	厚生年金基金	厚生年金基金	企業年金基金	事業主	事業主	事業主
人員規模	単独設立：1,000人 連合設立：1,000人 総合設立：5,000人	300人		なし	なし	なし
加入対象者	厚生年金適用事業所の被保険者等	厚生年金適用事業所の被保険者等	厚生年金適用事業所の被保険者等	厚生年金適用事業所の被保険者等	厚生年金適用事業所の被保険者等	厚生年金適用事業所の被保険者等
支給期間	原則、終身	原則、終身	5年以上	5年以上	5～20年の有期又は終身	5～20年の有期又は終身
	厚生年金の代行部分の5割以上の上乗せ	厚生年金の代行部分の5割以上の上乗せ	なし	なし	なし	なし
給付水準	基本部分：1ヶ月 加算部分：20年以下	20年以下	20年以下	20年以下	1ヶ月	1ヶ月
年金受給資格	遅くとも65歳	60歳から70歳の範囲内	60歳から70歳の範囲内	60歳から70歳の範囲内	原則60歳から（加入者期間が10年未満の場合は、期間によって支給開始年齢が変わる）	原則60歳から（加入者期間が10年未満の場合は、期間によって支給開始年齢が変わる）
支給開始年齢	遅くとも65歳	60歳から70歳の範囲内	60歳から70歳の範囲内	60歳から70歳の範囲内	可能	可能
	可能	可能	可能	可能	可能	可能
	可能	可能	可能	可能	可能	可能
選択一時金	可能	可能	可能	可能	可能	可能
障害・遺族給付	可能	可能	可能	可能	可能	可能
脱退一時金	加入期間3年以上で支給	加入期間3年以上で支給	加入期間3年以上で支給	加入期間3年以上で支給	加入期間3年以上で支給	加入期間3年以上で支給
掛金	原則、事業主と加入員で折半 但し、加入員の掛金が免除保険料の半分を下回らない範囲内で事業主の負担割合を増加できる	事業主負担を原則とし、加入者拠出については年金規約で定める場合に加入者本人の同意を前提として可能	事業主負担を原則とし、加入者拠出については年金規約で定める場合に加入者本人の同意を前提として可能	事業主負担を原則とし、加入者拠出については年金規約で定める場合に加入者本人の同意を前提として可能	事業主負担を原則とし、加入者拠出については年金規約で定める場合に加入者本人の同意を前提として可能	事業主負担を原則とし、加入者拠出については年金規約で定める場合に加入者本人の同意を前提として可能

	厚生年金基金制度（注1）		確定給付企業年金		確定拠出年金制度
	財政再計算	基金型	規約型	企業型	
積立義務	少なくとも5年毎に実施	少なくとも5年毎に実施	少なくとも5年毎に実施	—	—
	継続基準、非継続基準、積立上限額の観点から検証	継続基準、非継続基準、積立上限額の観点から検証	継続基準、非継続基準、積立上限額の観点から検証	—	—
受給権の保護	積立金の不足	一定期間内に不足を解消しない	一定期間内に不足を解消しない	一定期間内に不足を解消しない	—
	積立金の剰余	一定限度を超えた場合は掛金控除	一定限度を超えた場合は掛金控除	一定限度を超えた場合は掛金控除	—
受給権の保護	受託者責任	基金の理事等の受託者責任について、厚生年金保険法及びガイドラインにより規定	企業年金の管理・運営に関わる者について、加入者等に対する忠実義務などの責任を規定するとともに、利益相反行為の禁止などの行為準則を明確化	企業年金の管理・運営に関わる者について、加入者等に対する忠実義務などの責任を規定するとともに、利益相反行為の禁止などの行為準則を明確化	管理・運営に関わる者について、加入者等に対する忠実義務などの責任を規定するとともに、利益相反行為の禁止などの行為準則を明確化
	情報開示	厚生年金基金は、業務の概況について加入員に周知しなければならない	企業年金基金は、業務の概況について加入者に周知しなければならない	企業年金は、業務の概況について加入者に周知しなければならない	—
受給権の保護	支払保証制度	企業年金連合会にて実施（注3）	なし	なし	なし
	通算制度	厚生年金基金、確定給付企業年金もしくは企業年金連合会との相互間、または確定拠出年金への年金原資の移換が可能	厚生年金基金、確定給付企業年金、企業年金連合会もしくは確定拠出年金の相互間の年金原資の移換が可能	厚生年金基金、確定給付企業年金、企業年金連合会もしくは確定拠出年金の相互間の年金原資の移換が可能	確定給付企業年金もしくは各確定拠出年金の相互間の年金原資の移換が可能
税法上の取扱い	事業主 加入者（加入員）	全額損金	全額損金	全額損金	拠出限度額の範囲内で全額損金
		社会保険料控除	社会保険料控除	生命保険料控除	拠出限度額の範囲内で小規模企業共済等掛金控除
税法上の取扱い	運用時	代行部分の3.23倍を超える水準について特別法人税課税（注2）	加入者拠出分を除いた部分について特別法人税課税（注2）	加入者拠出分を除いた部分について特別法人税課税（注2）	個人別管理資産に特別法人税を課税（注2）
		雑所得課税（公的年金等控除）	加入者拠出分を除き雑所得課税（公的年金等控除）	加入者拠出分を除き雑所得課税（公的年金等控除）	雑所得課税（公的年金等控除）
税法上の取扱い	給付時	退職所得課税（ただし、退職を伴わない給付は一時所得課税）	加入者拠出分を除き退職所得課税（ただし、退職を伴わない給付は一時所得課税）	加入者拠出分を除き退職所得課税（ただし、退職を伴わない給付は一時所得課税）	退職所得課税（ただし、退職を伴わない給付は一時所得課税）
		障害年金	非課税	非課税	非課税
税法上の取扱い	給付時	一時金	非課税	非課税	非課税
		年金	非課税	非課税	非課税
税法上の取扱い	給付時	死亡一時金	非課税	相続税課税	相続税課税
		年金	非課税	相続税課税	相続税課税

（注1）：平成26年4月1日「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」による改正前

（注2）：令和5年3月31日まで課税が凍結

（注3）：企業年金連合会の支払保証事業は終了しており、平成29年10月31日をもって支払保証事業の全ての清算事務も終了している

【別表2】 共済制度比較表

	中小企業退職金共済	特定業種退職金共済	特定退職金共済	小規模企業共済
根拠法	中小企業退職金共済法	中小企業退職金共済法	所得税法施行令	小規模企業共済法
仕組み	中小企業が契約を結んで毎月の掛金を納付し、従業員が退職した際には機構から従業員に直接退職金が支給される共済制度	中小企業が契約を結んで掛金を納付し、従業員が退職した際には機構から従業員に直接退職金が支給される共済制度	事業主が契約を結んで毎月の掛金を納付し、従業員が退職した際には各特定退職金共済団体から従業員に直接退職金が支給される共済制度	個人事業主が契約を結んで自ら掛金を拠出し、退職・廃業したときに機構から退職金が支給される共済制度
運営主体	独立行政法人勤労者退職金共済機構・中小企業退職金共済事業本部	独立行政法人勤労者退職金共済機構・建設業（清酒製造業、林業）退職金共済事業本部	国の承認（所轄税務署長の承認）を得て設立された、特定退職金共済団体（市長村や商工会議所等）	独立行政法人中小企業基盤整備機構
加入企業（共済契約者）	常時雇用する従業員数または資本金額・出資総額のいずれかが定まった範囲にある事業主	建設業・清酒製造業・林業を営む全ての事業主	各特定退職金共済団体傘下にある法人または個人事業主	小規模企業の個人事業主または役員等
加入対象者（被共済者）	雇用する従業員全員（ただし試用期間中の者などの条件にあてはまる者は加入させなくてよい）	共済契約者に雇用される上記企業に従事する期間従業員	共済契約者に雇用される従業員（ただし、事業主等と生計を一にする親族等は加入できない）	共済契約者本人
給	支給要件	掛金納付月数が12月以上	共済証紙の納付月数が24月（建設業退職金共済および死亡は12月）以上	納付月数が6か月以上
	給付内容	掛金月額と納付月数に応じて定められた基本退職金と運用収入の状況等に応じて定められる付加退職金がある	掛金納付月数に応じて定められた額が支払われる	掛金月額と納付月数に応じ、請求事由で分類される基本共済金と運用収入の状況等に応じて定められる付加共済金がある
付	分割払い	60歳以上で退職し、一定の要件を満たせば、5年間または10年間の分割払いが可能	なし	一定の要件を満たせば、10年間または15年間の分割払いが可能
	掛金	全額事業主負担 被共済者ごとに月額2,000円から30,000円までの19種類（ただし、2,000円から4,000円は短時間労働者のみ）	全額事業主負担 1日に1枚の共済証紙を被共済者の共済手帳に貼付して納付 建設業：日額320円 清酒製造業：日額300円 林業：日額470円	共済契約者本人負担 月額1,000円～70,000円までの範囲内（500円刻み）
国からの掛金助成制度	あり（新規に加入した企業、掛金を増額した企業）	あり（新規に被共済者となった従業員）	なし	なし

		中小企業退職金共済	特定業種退職金共済	特定退職金共済	小規模企業共済
税法上の取り扱い	掛金	全額損金または必要経費	全額損金または必要経費	全額損金または必要経費	全額小規模企業共済等掛金控除
	一時金	退職所得課税（退職所得控除の対象）	退職所得課税（退職所得控除の対象）	退職所得課税（退職所得控除の対象）	退職所得課税（退職所得控除の対象）
	分割払	雑所得課税（公的年金等控除の対象）	—	雑所得課税（公的年金等控除の対象）	雑所得課税（公的年金等控除の対象）
	死亡	相続税課税	相続税課税	相続税課税	相続税課税
	解約	一時所得として課税	—	一時所得として課税	一時所得として課税 (65歳以上の任意解約は退職所得課税)

【別表3】個人型の制度比較表

		国民年金基金	個人型確定拠出年金	
制 度	創設時期	平成3年5月1日	平成13年10月1日	
	根拠法	国民年金法	確定拠出年金法	
	仕組み	口数制で加入口数や給付の型を自らが選択する	拠出された掛金が個人毎に明確に区分され、掛金とその運用収益との合計額をもとに年金給付額が決定される	
	設立	厚生労働大臣の認可	厚生労働大臣の承認	
	運営主体	国民年金基金	国民年金基金連合会	
	加入対象者	国民年金第1号被保険者および65歳未満の国民年金任意加入被保険者 (参考) 全国国民年金基金と職能型国民年金基金の2つの形態があり、全国国民年金基金に加入できるのは、国民年金の第1号被保険者の方が、職能型国民年金基金に加入できるのは、各基金ごとに定められた事業または業務に従事する国民年金の第1号被保険者の方です	<ul style="list-style-type: none"> ・ 保険料免除者を除く、国民年金第1号被保険者(=第1号加入者) ・ 以下の要件を満たす65歳未満の厚生年金保険被保険者(=第2号加入者) (ア)掛金が各月拠出 (イ)企業型年金加入者掛金を拠出していない ・ 国民年金第3号被保険者(=第3号加入者) ・ 国民年金任意加入被保険者(=第4号加入者) 	
	給 付	支給期間	1口目：終身 2口目以降：終身年金、確定年金を組み合わせる。	5年～20年の有期または終身年金
		年金受給資格	1ヶ月	1ヶ月
		支給開始年齢	終身年金A型、B型、確定年金I型、II型：65歳 確定年金III型、IV型、V型：60歳	原則60歳から(通算加入者期間が10年未満の場合は、期間によって支給開始年齢が変わる)
		選択一時金	不可	原則60歳から可能(通算加入者期間が10年未満の場合は、期間によって支給開始年齢が変わる)
遺族給付		<ul style="list-style-type: none"> ・ 保証期間のある給付の型に加入し、年金受給前または保証期間中に死亡した場合 ・ 保証期間のない給付の型のみ加入し、年金受給前に死亡した場合 	可能	

			国民年金基金制度	個人型確定拠出年金	
制度	給付	障害給付	不可	・ 75 歳に達する日の前日までに請求した場合（傷病等の程度に応じ一定の要件あり）	
		脱退一時金	不可	・ 一定の要件を満たした場合にのみ支給	
	掛金	掛金の上限 (拠出限度額)	月額68,000円(個人型確定拠出年金の掛金との合算)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 第1号加入者または第4号加入者の場合 年額 81.6 万円(国民年金の付加保険料および国民年金基金の掛金との合算) ・ 第2号加入者の場合 年額 14.4~27.6 万円(確定給付企業年金や企業型確定拠出年金の有無に応じて増減(注1)) ・ 第3号加入者の場合 年額 27.6 万円 	
受給権の保護	受託者責任		管理・運営に関わる者について、加入者等に対する忠実義務などの責任を規定するとともに、利益相反行為の禁止などの行為準則を明確化	管理・運営に関わる者について、加入者等に対する忠実義務などの責任を規定するとともに、利益相反行為の禁止などの行為準則を明確化	
	通算制度		国民年金基金連合会への年金原資の交付が可能	各確定拠出年金において個人別管理資産を移換することが可能	
税法上の取扱い	拠出時		非課税(社会保険料控除の対象)	非課税(小規模企業共済等掛金控除の対象)	
	運用時		—	特別法人税課税(注2)	
	給付時	老齢	年金	雑所得課税(公的年金等控除の対象)	雑所得課税(公的年金等控除の対象)
			一時金	—	退職所得課税(退職所得控除の対象)
		障害	年金	—	非課税
			一時金	—	
		死亡	一時金	非課税	相続税課税
脱退		一時金	—	一時所得課税	

(注1) 令和4年10月以降は企業型確定拠出年金の事業主掛金額、令和6年12月以降は企業型確定拠出年金の事業主掛金額および確定給付企業年金の他制度掛金相当額等に応じて増減

(注2) 令和5年3月31日まで課税が凍結