

年金春秋

高齢期の就労の拡大を踏まえた企業年金・個人年金制度改革

去る2020年5月29日、年金機能強化法が成立しました。この改正法では、より多くの方がより長く多様な形で働く社会へと変化するなかで、長期化する高齢期の経済基盤の充実を図るため、公的年金制度の見直しとともに、企業年金・個人年金制度の見直しが行われました。

公的年金制度については、被用者保険の適用拡大、在職老齢年金制度の見直し、受給開始時期の選択肢の拡大などを、企業年金・個人年金制度については、確定拠出年金（DC）の加入可能要件の見直しと受給開始時期の選択肢の拡大などを主な内容としています。

具体的には、企業型DCについては、企業の高齢者雇用の状況に応じたより柔軟な制度運営を可能とするため、厚生年金被保険者（70歳未満）であれば加入者とすることができるようにしました。

また、iDeCoについては、現行は国民年金被保険者の資格を有していることに加えて60歳未満という要件があるため、国民年金第2号被保険者（65歳未満）や国民年金の任意加入被保険者（65歳未満）であっても60歳以上となるとiDeCoに加入できません。今回の見直しでは、iDeCoについて、国民年金被保険者であれば加入可能としました。

受給開始時期については、企業型DC・iDeCo共に、現行は60歳から70歳の間で選択できますが、今回の見直しでは、公的年金の受給開始時期の選択肢の拡大に合わせて、上限年齢を75歳に引き上げました。

高齢期の就労と公的年金の組み合わせに、こうした企業年金・個人年金が加わることで老後の生活設計の選択肢がより広がることを期待できると考えています。

さらに、充実した企業年金・個人年金を、中小企業を含むより多くの企業・個人が利用できるよう、制度面・手続き面の改善も図っています。現在、中小企業における企業年金の実施率は低下傾向にあります。企業年金の実施が困難な中小企業がiDeCoに加入する従業員の掛金に追加で事業主掛金を追加

で拠出することができるiDeCoプラスについて、制度を実施可能な従業員規模を100人以下から300人以下に拡大しました。

このほか、企業型DCに加入する者がiDeCoに加入するには、現在、労使合意による規約の定めがある企業型DCに限られていますが、こうした規約の定めを不要にしたり、iDeCoについては加入の申し込み等の手続きについて、順次、オンラインでの手続きを利用できるようにしたり、さまざまな取り組みを行っています。

人生100年時代を迎え、高齢期が長期化していくことが見込まれます。企業型DCなどの企業年金は、従業員の老後確保を図るために事業主が行う退職給付制度であり、一方、iDeCoなどの個人年金については個人の資産形成の手段であり、同じDCと言っても、それぞれ趣旨・役割が異なっています。企業年金と個人年金をうまく組み合わせ、一人ひとり備えていただくことが重要となっていきます。

改革の歩みに終わりはありません。これまで企業年金・個人年金制度・税制が段階的に整備・拡充されてきたなかで、働き方や勤め先の企業によって受けられる税制上の非課税枠が異なっているなどの課題が残っています。企業型DCの拠出限度額は月額5.5万円ですが、これに確定給付企業年金（DB）を併せて実施すると月額2.75万円になります。iDeCoの拠出限度額も企業型DC・DBの加入状況によって異なります。働き方の違い等によって有利・不利が生じない、より公平で分かりやすい仕組みとなるよう、引き続き検討を重ねていきたいと思っています。

吉田 一生（よしだ かずなり）

厚生労働省 年金局 企業年金・個人年金課長

1996（平成8）年厚生省入省。大臣官房、保険局、老健局、社会・援護局、内閣府、三重県健康福祉部などを経て、2014年9月から3年弱にわたり塩崎厚生労働大臣秘書官。大臣交代を機に大臣官房総務課広報室長。2018年7月から現職。

