

特集1 DC・DB法改正の詳解と今後の改正動向

2020年5月29日、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（以下、年金制度改革法）が成立し、6月5日に公布されました。年金制度改革法は国民年金法、厚生年金保険法、確定給付企業年金法、確定拠出年金法等の改正を束ねたものであり、公的年金と私的年金の制度改革が一体的に行われます。本稿では私的年金である企業型確定拠出年金（以下、企業型DC）、個人型確定拠出年金（以下、iDeCo）、および確定給付企業年金（以下、DB）の制度改革を中心に解説します。



クミタテル株式会社 代表取締役
向井 洋平（むかい ようへい）

1 年金制度改革法の全体像

今回の法改正の目的は「より多くの人により長く多様な形で働く社会へと変化する中で、長期化する高齢期の経済基盤の充実を図るため」とされており、これに沿った形で年金制度全体の改正が行われています。私的年金の改正事項のうち、老齢給付金の受給開始時期等いくつかの項目については公的年金の改正と連動しています。制度改革の全体像を把握するため、主要な改正事項を横断的にまとめたのが図表1（右ページ）です。

以下、各制度ごとにその詳細を解説します。

2 確定拠出年金法の改正事項

(1) 企業型DC、iDeCoに共通する改正

●受給開始可能な時期の拡大

老齢給付金（年金または一時金）は遅くとも70歳までに受け取りを開始することとされていますが、公的年金の繰り下げ受給可能期間の拡大に合わせ、改正後は**75歳まで**資産を取り崩さずに運用を継続することが可能となります。〔2022年4月1日施行〕

●脱退一時金の支給要件見直し

脱退一時金（中途引き出し）の支給要件の1つに「通算拠出期間が3年以下であること」がありますが、公的年金の短期滞在外国人に対する脱退一時金の支給上限年数の引き上げに合わせ、改正後は**5年**以下に拡大されます（具体的な年数は政令で規定）。〔2021年4月1日施行〕

また、「保険料免除者であること」に代えて「iDeCoの加入資格がないこと」等が要件とされ、外国籍人材が帰国する際の脱退一

時金の支給が可能となります。〔2022年5月1日施行〕

なお、これらの改正は経過措置として施行日前に加入者資格を喪失した者にも適用されます。

●その他の改正

金融機関を監督する類似の業法と平仄（ひょうそく）を合わせ、運営管理機関の登録事項から役員の住所等が削除されます。〔公布日施行〕

(2) 企業型DCに関する改正

●加入期可能期間の拡大

企業型DCでは原則として60歳で加入者資格を喪失し、同一事業所に引き続き使用される場合に限って（同一事業所要件）規約に定めることで最長65歳まで加入できることとされています。改正後は同一事業所要件が撤廃され、さらに厚生年金被保険者であれば規約に定めることで最長**70歳まで**加入者となることが可能となります。ただし、すでに企業型DCの老齢給付金を受給した者が再加入することはできません。〔2022年5月1日施行〕

なお、老齢給付金の受給が可能となる年齢は従来どおり60歳到達前の通算加入者等期間により定められます（10年以上の場合は60歳、10年未満の場合は期間に応じて61～65歳）。60歳到達時点で通算加入者等期間がなく、60歳以降に新たに加入者となった場合は、加入日から5年を経過した日以降に受給可能となります。

●簡易型DCの実施可能企業の拡大

中小企業向けに設立手続きを簡素化した簡易型DC（簡易企業型年金）は従業員規模100名以下の企業で実施可能となっていますが、改正後は従業員規模が**300名以下**に拡大されます。〔2020年10月施行〕

筆者プロフィール

第一生命保険勤務を経て2004年IICパートナーズ入社。退職金・企業年金を中心としたコンサルティングを数多く手掛ける。2020年7月分社化によりイグジット・マネジメントを専業とするクミタテルを設立。年金数理人、1級企業年金総合プランナー。

●脱退一時金の受給手続きの改善

企業型DCにおいては、資格喪失時の資産額が1.5万円を超えている場合、脱退一時金を直接受給することはできません。iDeCoの脱退一時金の受給要件を満たしている場合でも、いったんiDeCoに資産を移換する手続きが必要となります。しかし改正後はiDeCoの脱退一時金の受給要件を満たしていれば、企業型DCから**直接脱退一時金を受給**することが可能となります。〔2022年5月1日施行〕

●退職時の通算企業年金への移換

60歳未満で退職したこと等により企業型DCの加入者資格を喪失した場合、他の企業型DCやiDeCo等へ資産を移換することになりますが、改正後は企業年金連合会が実施する**通算企業年金へ移換**する選択肢が新たに加わります。通算企業年金では移換された資産を原資として原則65歳から終身年金（80歳までの保証期間付）が支給されます。〔2022年5月1日施行〕

●その他の改正

企業型DCの規約変更については軽微なものであっても全て

届出が必要となっていますが、改正後はDBと同様に軽微な規約変更の一部について届出が不要となります。〔2020年10月施行〕

(3) iDeCoに関する改正

●加入可能対象の拡大

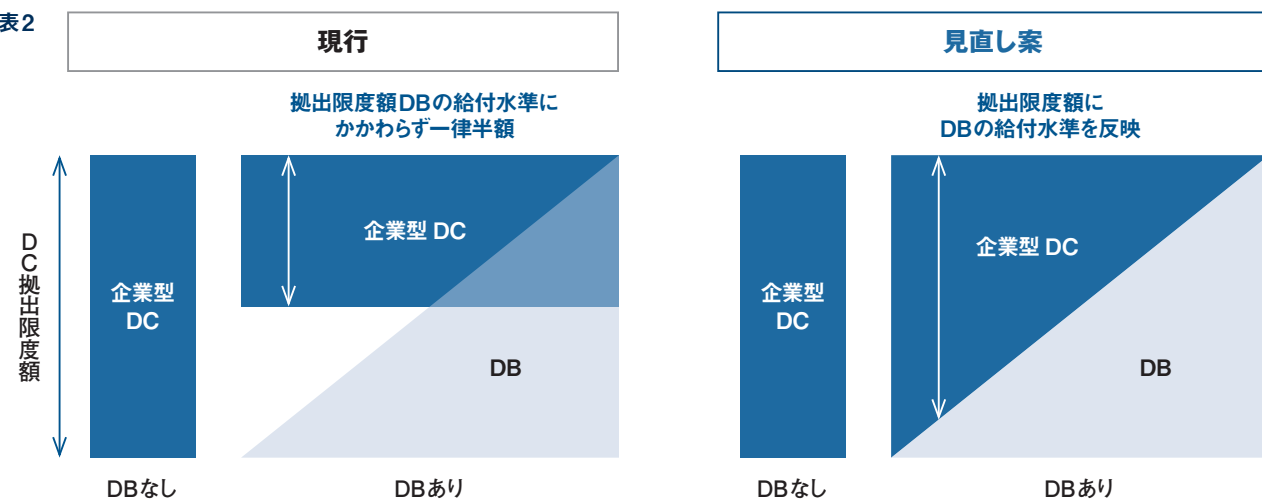
iDeCoに加入できるのは60歳未満の国民年金の被保険者（任意加入者を除く）とされていますが、改正後は**60歳以上65歳未満の第2号被保険者**（厚生年金被保険者）や**国民年金の任意加入被保険者**（20歳以上65歳未満の海外居住者を含む）も新たに加入可能となります。国民年金の任意加入被保険者であるiDeCoの加入者は「第4号加入者」となります。ただし、すでにiDeCoの老齢給付金を受給した者や公的年金を繰り上げ受給した者は加入することができません。〔2022年5月1日施行〕

なお、企業型DCと同様に60歳到達時点で通算加入者等期間がなく、60歳以降に新たに加入者となった場合は、加入日から5年を経過した日以降に受給可能となります。

図表1 主な改正事項

主な改正項目	公的年金	企業型 DC	iDeCo	DB
被用者保険の適用拡大	●短時間労働者を適用対象とすべき企業規模範囲の段階的拡大、等	（適用対象となった者は新たに加入者となりうる）	（適用対象となった者は第2号加入者としての加入資格を得る）	（適用対象となった者は新たに加入者となりうる）
在職老齢年金の見直し	●低在老（60歳台前半）の支給停止基準引き上げ ●高在老（60歳台後半）の在職定時改定導入	—	—	—
受給開始可能な時期の拡大	●繰り下げ受給の上限年齢を 75歳 に引き上げ	●受給支給開始年齢の上限を 75歳 に引き上げ	同左	●規約で定める支給開始年齢の上限を 70歳 に引き上げ
加入（実施）可能な対象の拡大	（従来より国民年金は65歳、厚生年金保険は70歳が加入可能年齢の上限）	●加入可能年齢の上限を 70歳 に引き上げ ●簡易型DCの実施要件を 300人 以下に拡大	●加入可能年齢の上限を 65歳 に引き上げ ●規約の定めによらず企業型DCと 同時加入 可能に ●iDeCo+の実施要件を 300人 以下に拡大	（従来より70歳が加入可能年齢の上限）
脱退一時金の支給要件の見直し	●短期滞在外国人に対する脱退一時の支給上限年数を 5年 に引き上げ	●通算拠出期間の上限年数を 5年 に引き上げ ●外国籍人材の 帰国時の支給要件緩和	同左	（従来より退職時には脱退一時金を支給可能）
ポータビリティの拡充	—	●退職時に資産を 通算企業年金へ移換 可能に	—	●制度終了時の残余財産を iDeCoへ移換 可能に

図表2



●企業型DCとの同時加入の要件緩和

企業型DCの加入者が同時にiDeCoに加入するには、当該企業型年金規約においてiDeCoの拠出限度額の分だけ事業主掛金の拠出限度額が引き下げられ、同時加入が認められていることが条件となっています。また、マッチング拠出を実施している企業では同時加入は認められません。しかし改正後は**規約の定めにかかわらずiDeCoに同時加入可能**となります。マッチング拠出を実施している場合は、本人がマッチング拠出とiDeCo加入のいずれかを選択できるようになります。ただし、掛金の合計額は企業型DCの拠出限度額以内とする必要があるため、各加入者がiDeCoに拠出可能な額を確認できるよう、企業型DCの加入者向けWebサイトでの対応が義務づけられます。〔2022年10月1日施行〕

なお、この見直しによって企業型DCの掛金が年単位化されている場合には、iDeCoの拠出可能額との調整が複雑になることから、取り扱いを検討することとしています。

●iDeCo+の実施可能企業の拡大

iDeCoに加入する従業員の掛金に上乗せして事業主が掛金を拠出するiDeCo+（中小事業主掛金納付制度）については、企業年金の無い従業員規模100名以下の企業で実施可能となっていますが、改正後は従業員規模が**300名以下**に拡大されます。〔2020年10月施行〕

●その他の改正

企業型DCを実施する事業主は継続投資教育を企業年金連合会に委託することができますが、改正後はiDeCoの実施機関である国民年金基金連合会も企業年金連合会に継続投資教育の実施を委託できるようになります。〔公布日施行〕

3 確定給付企業年金法の改正事項

●支給開始年齢の設定可能範囲拡大

DBの老齢給付金（年金）の支給開始年齢は60歳以上65歳以

下の範囲で規約に定めることとされていますが、改正後は60歳以上**70歳以下**に拡大されます。〔公布日施行〕

なお、規約に定めることで支給開始年齢に達した者が支給の繰り下げを行うことは従来より可能となっています。また、50歳以上の年齢を別途規約に定め、当該年齢に達した日以降に退職した場合に退職時から老齢給付金を支給することも引き続き可能です。

●制度終了時の残余財産のiDeCoへの移換

DB制度が終了したときに加入者等に分配される残余財産について、企業年金連合会が実施する通算企業年金への移換に加え、改正後は（iDeCoに加入することで）**iDeCoへの移換**を選択することが可能となります。〔2022年5月1日施行〕

4 今後の改正動向

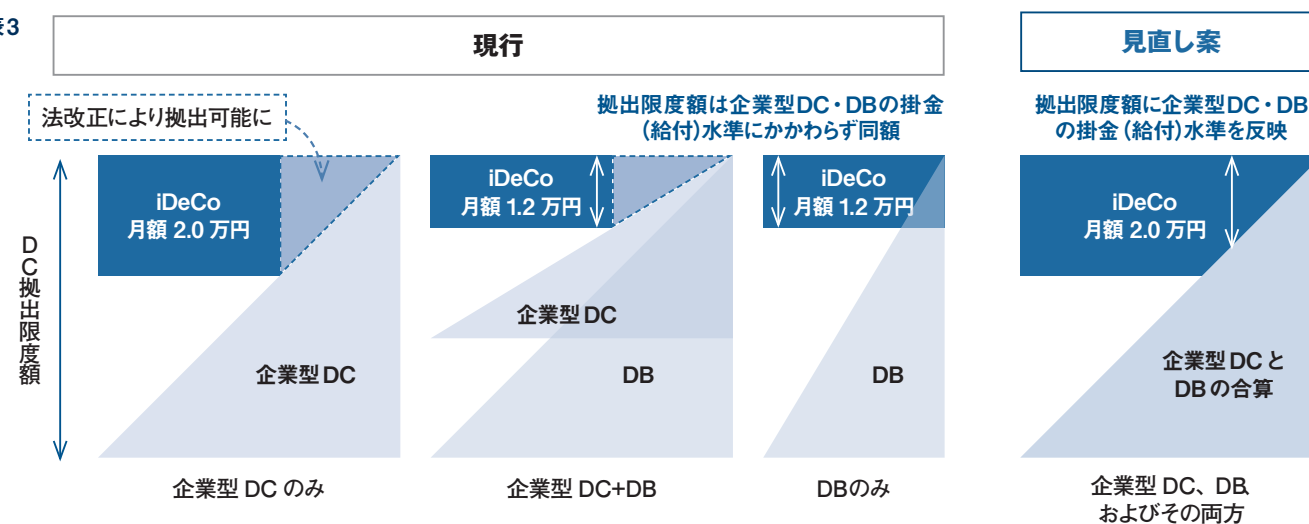
今回の法改正は、2019年12月に取りまとめられた「社会保障審議会企業年金・個人年金部会における議論の整理」に沿った内容となっていますが、詳細については今後定められる政省令等に委ねられている部分もあります。年金制度改革法の成立後に再開された企業年金・個人年金部会での議論の内容をもとに、今後見込まれている、あるいは検討されている改正内容を紹介します。なお、以下は本稿執筆時点の情報に基づくものであり、確定した内容ではないことに留意してください。

(1) 企業型DCに関する改正

●拠出限度額の見直し（政令規定事項）

企業型DCの拠出限度額は月額5.5万円ですが、DB等の確定給付型の年金制度を実施している場合は一律半額の月額2.75万円となっています。しかし、現在のDB制度における1人当たりの標準掛金額の実態は9割以上が月額2.75万円を下回っており、制度ごとのバラつきも大きくなっています。

図表3



そのため、公平性を確保する観点からDB制度ごとに給付水準を掛金相当額に換算し、5.5万円から当該掛金相当額を控除した額をDCの拠出限度額とする案が検討されています。この案が実現すると、DBの給付水準が低い企業では拠出限度が拡大し、DBの給付水準が高い企業では拠出限度額が縮小することになります（左ページ、図表2参照）。

●いわゆる選択制DCに関する従業員への説明（通知規定事項）

労使合意により給与等を減額した上で、当該減額部分を企業型DCの事業主掛金として拠出するか、給与等への上乗せで受け取るかを従業員が選択する仕組み（いわゆる選択制DC）については、社会保険・雇用保険等の給付額にも影響する可能性を含め、従業員への正確な説明を事業主に求めることとしています。〔2020年10月施行〕

●加入者資格を定める際の基準の見直し（通知規定事項）

企業型DCの加入者となることについて規約で一定の資格を定めるに当たり、同一労働同一賃金ガイドラインの「基本的な考え方」を踏まえることを明記することとしています。なお、iDeCo+やDBにおいて一定の資格を定める際の基準についても、同様の見直しが行われます。〔2020年10月施行〕

(2) iDeCoに関する改正

●拠出限度額の見直し（政令規定事項）

企業年金加入者のiDeCoの拠出限度額は、企業型DCのみに加入している場合は月額2.0万円、DB等に加わっている場合（企業型DCとDB等の両方に加入している場合を含む）は月額1.2万円となっています。しかし、上記(1)のようなDB制度の実態を踏まえ、公平性の確保の観点から企業年金加入者の拠出限度額を月額2.0万円に統一した上で、企業型DCの事業主掛金およびDBの掛金相当額と合算して月額5.5万円を上限とする案が検討されています。この案が実現すると、企業型DCやDBの掛金（給付）水準に応じてiDeCoの拠出限度額が増減することになります（図

表3参照）。

●iDeCoの利便性向上（省令規定事項）

iDeCoの加入申し込みや各種変更手続きについては紙で行うこととなっていますが、これをオンラインでも可能とし、運営管理機関ごとに、①紙とオンラインの両方に対応、②オンラインのみの対応、③紙のみの対応、のいずれかを選択することとしています。〔2021年1月施行を予定〕

ただしオンラインであっても第2号被保険者（会社員等）が加入する際には、企業年金の加入状況に関する事業主証明の発行が引き続き必要となります。また、年1回の事業主による現況確認も必要です。

この点、事業主の負担を軽減する観点から、関係機関による情報連携の仕組みを構築することで、事業主証明の発行と現況確認を将来的に廃止する案が検討されています。

(3) DBに関する改正

●ガバナンスの確保（政令および省令規定事項）

DBのガバナンス確保に関しては、総合型DBにおける代議員の定数や会計監査またはAUP（合意された手続き）の実施、年金資産100億円以上のDBにおける資産運用委員会の設置について見直しが行われています。これらの内容はすでに通知等に規定されていますが、政省令に明記（格上げ）することとしています。〔2020年10月施行〕

●死亡率の変動による終身年金額の改定（省令規定事項）

終身年金のあるDB制度では、死亡率の低下により事業主の財務負担が増大しています。そのため、制度の持続可能性を高める観点から、保証期間終了後の年金額について、死亡率の変動に応じた調整を可能とすることとしています。〔2021年4月施行を予定〕