

企業年金等の拡充に向けて

～ 確定拠出年金法等の一部改正案 ～

厚生労働委員会調査室 やまだ せんしゅう
山田 千 秀

1. はじめに

企業年金は、企業が退職した従業員の老後の所得保障を目的に実施する制度で、1階部分である基礎年金、2階部分である被用者年金を補完する3階部分に相当し、代表的な企業年金には、厚生年金基金、確定給付企業年金、確定拠出年金、適格退職年金がある。

厚生年金基金は、企業が厚生年金基金という法人を設立し、厚生年金の一部を国に代わって支給（代行）するとともに、企業の実情に応じた独自の上乗せ給付を行う制度である。確定給付企業年金は、将来の給付額が加入期間や報酬を基に一定の計算式によりあらかじめ決められている確定給付型の制度である。確定給付型という点では厚生年金基金と同じだが、厚生年金の代行は行わない。確定拠出年金は、あらかじめ定められた掛金額とその運用収益との合計を基に給付額が決定される制度である。確定給付型が掛金は変動するが将来の給付額を約束しているのに対し、確定拠出型は掛金は一定だが給付額は運用実績によって変動するのが大きな違いである。加入者本人が運用指図を行い、運用リスクも加入者が負う。また、離職や転職の際にも自分の年金資産を移換することができる。適格退職年金（平成23年度末に廃止）は、企業が生命保険会社等の受託機関との間で締結する年金契約により実施する社外積立の企業年金で、法人税法に定める一定の要件を満たした（税制上適格）として国税庁長官の承認を受けた制度（契約）である。

少子高齢化の進行等に伴い、高齢期の所得保障の観点から、年金制度の3階部分に相当する企業年金等の重要性が高まっている。そうした状況の中で、平成21年1月召集の第171回国会に、「企業年金制度等の整備を図るための確定拠出年金法等の一部を改正する法律案」が提出された。本稿では、確定拠出年金を中心に、企業年金等をめぐる現状、法律案提出の背景及び法律案の概要を紹介するとともに、今後の課題等について述べる。

2. 法律案提出の背景及び経緯

(1) 企業年金制度の経緯

高度成長期、企業において賃金上昇等に伴う退職金の増加が見込まれる中で、資金負担の平準化の観点から企業年金制度に対する要望が高まり、昭和37年に我が国で初めての法令に基づく企業年金制度である適格退職年金制度が創設された。また、厚生年金保険の拡充等に伴い、経済界から、企業の従業員の老後の所得保障を目的とする厚生年金保険と事実上その役割を果たしている退職金との調整を図るべきとの要望が高まったことを背景に、企業年金に厚生年金保険の一部を代行させる厚生年金基金制度が41年に創設された。

両制度は、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が、厚生年金基

金は必ずしも中小・零細企業には十分普及しておらず、その多くが退職一時金か、受給権保護が不十分である適格退職年金を実施しているという問題があった。それに加えて、社会経済情勢は、両制度が創設された高度経済成長期とは大きく変化し、様々な問題が生じた。バブル崩壊後、厚生年金基金等は運用利回りの低下から積立金不足が発生し、母体企業が不足分を負担する事例が増加するとともに、給付引下げや厚生年金基金の解散等によって従業員に不利益をもたらすケースも生じた。さらに、平成 12 年 4 月以後に開始する事業年度から導入される退職給付会計では積立不足が会計上明確に表記されることもあって、経済界から、厚生年金基金の代行返上や、米国の「401k プラン¹」と呼ばれる確定拠出型年金を参考とした後発債務が生じない制度の導入を求める声が強まった。また、雇用の流動化が進む中、現行制度では転職時の年金資産の移換が十分確保されておらず対応が困難といった問題も指摘された。

こうした状況に対応し、時代の要請に合致した企業年金制度とするため、企業又は個人が拠出した資金を原資として個人が自己責任で運用する確定拠出型の企業年金制度の創設を図る確定拠出年金法が 13 年 10 月に施行された。次いで、14 年 4 月には、公的年金の代行部分がない確定給付型の企業年金制度の創設を図る確定給付企業年金法が施行されるとともに、適格退職年金は 23 年度末に廃止されることとなった。

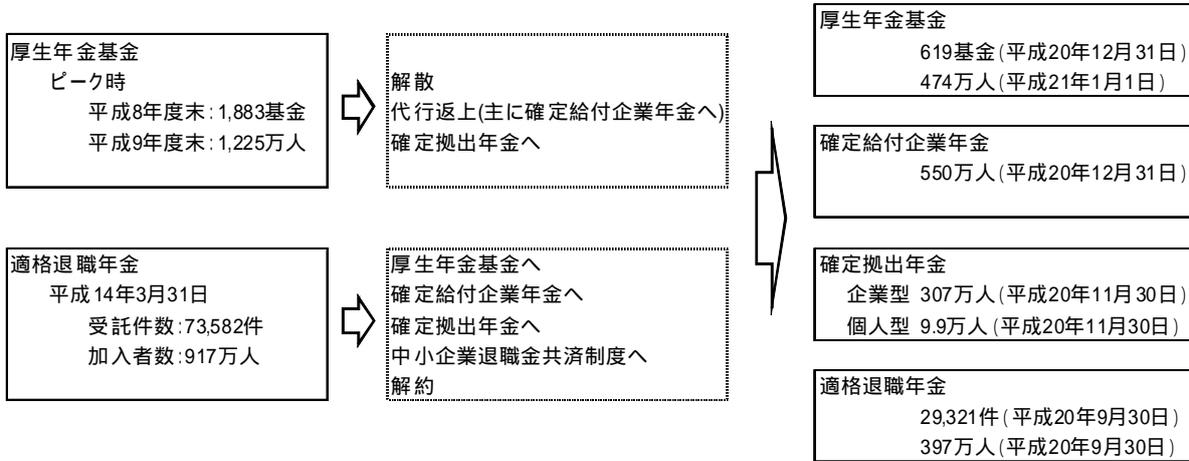
その後、16 年の年金制度改正の際に、企業年金関係では、確定拠出年金の拠出限度額の引上げ²、中途脱退要件の緩和³等の改正が行われた。また、19 年には、税制改正の結果等を受けて、企業型確定拠出年金の資格喪失年齢の引上げ⁴、確定拠出年金に係る中途脱退要件の緩和⁵等が、同年 4 月 13 日に衆議院に提出された「被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律案」に盛り込まれた⁶。

(2) 企業年金等の現状

厚生年金基金は、平成 12 年度から 3 期連続のマイナスの収益率を記録したことや退職給付会計の導入等に伴い、代行返上や解散が進んだ。適格退職年金は、中小企業退職金共済制度、他の企業年金、生命保険商品などへの移行又は解約が進んだ。その一方で、確定給付企業年金及び確定拠出年金は着実に定着してきている。確定給付企業年金導入の特色は、厚生年金基金の代行返上と適格退職年金からの移行が約 8 割を占めており、新規導入は 5 %程度となっている点である。確定拠出年金導入の特色は、他の企業年金や退職金からの移行が約 6 割を占めている一方、中小企業を中心として約 4 割が新規で導入している点である⁷。

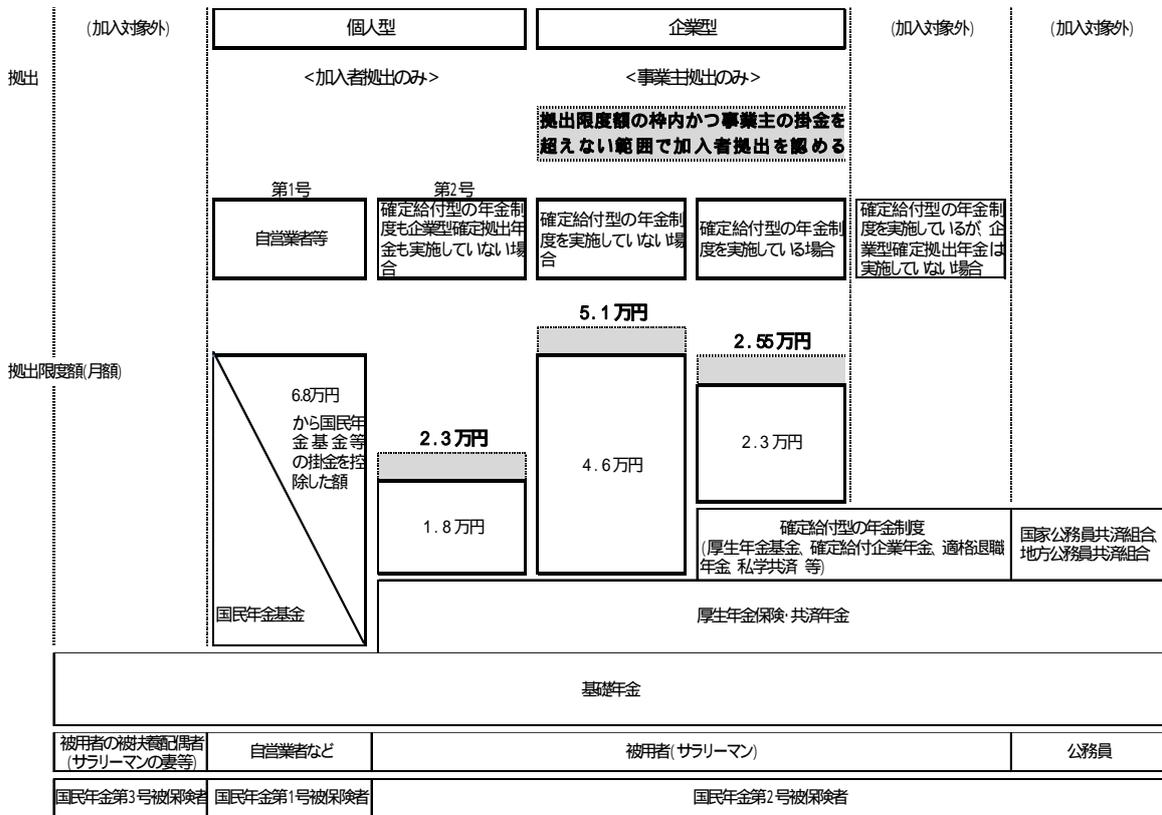
現在、厚生年金基金は、619 基金(20 年 12 月 31 日)、加入者数 474 万人(21 年 1 月 1 日)と、ピーク時(8 年度末 1,883 基金、9 年度末 1,225 万人)の約 3 分の 1 程度となっている。確定給付企業年金は加入者数 550 万人(20 年 12 月 31 日)、確定拠出年金は、企業型については 307 万人(20 年 11 月 30 日)、個人型については 9.9 万人(同)となっている。平成 23 年度末に廃止される適格退職年金は、未だ 29,321 件、397 万人(20 年 9 月 30 日)が加入している状況にある(図表 1)。

図表1 企業年金等の加入者数



(出所) 厚生労働省資料より作成

図表2 確定拠出年金の対象者・拠出限度額と他の年金制度への加入の関係



部分が今回の改正(拠出限度額の引上げが政令改正事項)

(出所) 厚生労働省資料より作成

確定拠出年金は、企業型と個人型に分けられる。企業型は、掛金は事業主のみが拠出し、従業員本人が自ら運用し将来的な給付を確保する制度である。掛金の拠出限度額は、確定給付型の年金制度を実施している場合と実施していない場合とで異なる。個人型は、自営業者等を対象とした第1号と、確定給付型の年金制度も企業型確定拠出年金も実施していない企業の従業員を対象とした第2号とに分けられ、いずれも自ら掛金を拠出・運用し将来的な給付を確保する制度である（図表2）。

（3）企業年金研究会における検証

確定拠出年金法及び確定給付企業年金法においては、それぞれ本法の附則に施行5年後の見直し規定が設けられている。このため、平成18年10月、厚生労働省は年金局長の下に企業年金研究会を設置し、両制度を中心に、企業年金制度の施行状況の検証等を行った。研究会は19年7月、「企業年金制度の施行状況の検証結果」（以下「施行状況の検証結果」という。）をとりまとめ、制度として改善すべき点や方向性等を示した。確定拠出年金については、企業型確定拠出年金における個人拠出（以下「マッチング拠出」という。）拠出限度額、加入対象者等についての諸課題をとりまとめた。

マッチング拠出については、厚生年金基金や確定給付企業年金等他の企業年金制度では個人拠出を認めており、また、若い世代を中心に拠出限度額に対し事業主拠出は低い水準となっており、老後の所得確保等の観点から、個人拠出を認める考え方に立って具体的な在り方について検討すべきとした。

拠出限度額について、企業型確定拠出年金の拠出限度額は、厚生年金基金の望ましい水準（退職前所得の6割を公的年金と合わせて確保）を勘案して設定されており、公的年金の水準の動向等を踏まえてその改定を検討すべきとした。個人型確定拠出年金の拠出限度額は、現在は厚生年金基金の掛金の状況を勘案して設定されているが、これに加え、確定給付企業年金及び企業型確定拠出年金の掛金の状況を勘案するとともに、マッチング拠出との均衡も考慮すべきとした。

加入対象者について、確定給付企業年金等の企業年金制度のみを実施する企業の従業員は、確定給付型の企業年金と企業型確定拠出年金の双方を実施する企業の従業員との均衡を図る観点から、個人型確定拠出年金への加入を認める方向で検討すべきとした。

（4）確定拠出年金と税制改正

企業年金等の税制には、拠出時における企業拠出の損金算入や本人拠出の所得控除、運用時における特別法人税課税（平成22年度末まで凍結）、給付時における公的年金等控除や退職所得控除があり、確定拠出年金の拠出限度額の設定は、税制上の措置と密接な関係がある（図表3）。

図表3 企業年金等各制度の税制

		厚生年金基金	確定給付企業年金	確定拠出年金 (企業型)	確定拠出年金 (個人型)	適格退職年金	国民年金基金
拠出時	事業主拠出	全額損金算入	全額損金算入	全額損金算入 (拠出限度額あり)	- 事業主拠出なし -	全額損金算入	- 事業主拠出なし -
	加入者拠出	全額社会保険料控除	生命保険料控除 (年5万円限度)	- 加入者拠出なし - 加入者拠出を認め全額 小規模企業共済等 掛金控除 (拠出限度額あり)	全額小規模企業共済 等掛金控除 (拠出限度額あり)	生命保険料控除 (年5万円限度)	全額社会保険料控除 (拠出限度額あり)
運用時 (特別法人税については平成22 年度末まで課税停止)		特別法人税課税	特別法人税課税	特別法人税課税	特別法人税課税	特別法人税課税	非課税
給付時	年金	雑所得として課税 (公的年金等控除)	加入者拠出相当分を 除き雑所得として課税 (公的年金等控除)	雑所得として課税 (公的年金等控除)	雑所得として課税 (公的年金等控除)	加入者拠出相当分を 除き雑所得として課税 (公的年金等控除)	雑所得として課税 (公的年金等控除)
	一時金	退職所得として課税	加入者拠出分を除き 退職所得として課税	退職所得として課税	退職所得として課税	加入者拠出分を除き 退職所得として課税	遺族一時金は非課税

■部分が今回の改正

(出所) 企業年金連合会『企業年金に関する基礎資料(平成20年12月)』より作成

平成20年度税制改正においては、施行状況の検証結果で提言されたマッチング拠出の導入、拠出限度額の引上げ、加入対象者の拡大に係る所得控除の適用について税制改正要望を行ったが、与党税制改正大綱(19年12月13日)で「検討事項」とされ、いずれの項目も改正は見送られた。なお、19年度末で期限を迎える特別法人税課税の停止措置の適用期限については、22年度末までの3年間延長することとされた。

20年は、政府の各方面でマッチング拠出の導入等について言及された。同年6月27日に閣議決定された「経済財政改革の基本方針2008」において、「株式市場の厚み」と「老後の資産形成」の両方に資することから、企業型確定拠出年金における個人拠出(マッチング拠出)の導入等について検討し、平成20年内に結論を得ると記された。さらに、同年10月30日に決定された生活支援の強化を図る「生活対策」(新たな経済対策に関する政府・与党会議、経済対策閣僚会議合同会議)にも、「多様な投資家が参入し、厚みのある株式市場の構築に向け、市場の活性化を図るための環境整備を進める」とこととされ、その具体的施策として、マッチング拠出の導入が盛り込まれた。

このような状況の中、21年度税制改正においても前年度とほぼ同様の要望を行った結果、マッチング拠出導入に係る掛金の所得控除の適用(企業型確定拠出年金について拠出限度額の枠内かつ事業主の掛金を超えない範囲で個人拠出を認め、これを所得控除(小規模企業共済等掛金控除⁸⁾)の対象とする。)については、その全額を所得控除の対象とすることとされた。拠出限度額の引上げについては、企業型は、他の企業年金がない場合の限度額を月額4.6万円から5.1万円に、他の企業年金がある場合の限度額を月額2.3万円から2.55万円に、個人型は、企業年金がない場合の限度額を月額1.8万円から2.3万円に、それぞれ引き上げることとされ、「平成21年度税制改正の要綱」(21年1月23日閣議決定)に盛り込まれた。一方、加入対象者の拡大(確定給付型の企業年金のみを実施し企業

型確定拠出年金を実施していない企業の従業員にも個人型確定拠出年金への加入を認める)に係る所得控除の適用については、与党税制改正大綱(20年12月12日)に「検討事項」として「個人型確定拠出年金の対象者のあり方についても、引き続き検討を行う」とされ、改正は見送られた。

また、企業の従業員を対象とする確定拠出年金の改正を行うのであれば、自営業者等にも支援策が必要であるとのことから、以前から要望のあった国民年金基金の加入年齢の引上げも行うこととした。

(5) 企業年金の未請求者問題

平成19年9月、企業年金連合会において未請求者(受給開始年齢以後裁定を行っていない者)が124万人(19年3月末)いることが判明した。企業年金連合会は、厚生年金基金の中途脱退者や解散基金加入者に対する年金給付や企業年金間の年金通算事業等を行っているが、19年度に未請求者解消の対策を実施した結果、17万人が未請求を解消し、残り107万人のうち89万人(83%)が住所不明である旨厚生労働大臣に報告した⁹。また、19年12月、厚生年金基金においても13.7万人(19年3月末)の未請求者(うち、住所不明者は3.6万人)がいることが厚生労働省の調査により判明した¹⁰。この調査結果等を踏まえ、厚生労働省は、各厚生年金基金に対し、原因の分析及び具体的対策を内容とする改善計画を19年度内に提出するよう指導を行った。そして、各厚生年金基金の改善計画をとりまとめたところ、裁定請求を行っていない者の原因として考えられるもの(複数回答)について「住所が不明で裁定請求書等が届かないため」が63%あった。

このように、未請求問題において住所情報の把握が喫緊の課題となっている中、厚生労働省は、企業年金における住所管理対策として、20年3月に厚生年金基金等における住所管理の徹底に係る省令改正及び通知改正を行うとともに、4月からは、厚生年金基金等が未請求者の裁定請求の勧奨等を行うために社会保険庁から厚生年金の受給者(10月からは受給者に加え、被保険者及び新規裁定者)の住所情報の提供を受けられることとした。さらに、住所把握について企業年金及び国民年金基金と住民基本台帳ネットワークとの連携を図るべく総務省と調整を行った結果、同ネットワーク情報を活用する方針が定まった。

3. 法律案の概要

以上の経緯を踏まえ、政府は平成21年3月6日、「企業年金制度等の整備を図るための確定拠出年金法等の一部を改正する法律案」を閣議決定し、国会に提出した。

(1) 確定拠出年金法の一部改正(マッチング拠出の導入)

マッチング拠出を拠出限度額の枠内かつ事業主の掛金を超えない範囲で認める内容であり、施行期日は、平成22年1月1日を予定している。

企業型確定拠出年金における企業拠出額の現状は、他の企業年金がない場合の限度額である月額4.6万円に対して約1.3万円、他の企業年金がある場合の限度額である月額2.3万円に対して約1万円¹¹と、老後の所得保障として十分とはいえない。また、企業型確定

拠出年金を実施する企業の約8割は、企業拠出を増額する余力が低い中小企業である¹²。さらに、企業拠出は賃金に一定率を乗ずることで決められている方式が大半であり、結果として賃金の低い若年世代の企業拠出は低くなる。このような現状に対し、老後の所得を確保する自主的な努力であるマッチング拠出を導入することにより、中小企業をはじめとする従業員の老後の所得確保の充実等につながるとしている。

拠出限度額の引上げは政令改正事項であるが、「平成21年度税制改正の要綱」に沿った引上げを予定している。個人型（第2号）の拠出額の現状は、拠出限度額である月額1.8万円に対し、半数近くの者が限度額に近い水準である1.5万円以上の掛金を拠出している¹³。また、企業型の拠出限度額は4.6万円又は2.3万円である一方、個人型は1.8万円となっており、個人の自主的な努力に対する支援が低い。このような現状に対し、限度額を引き上げることにより、将来の年金給付の充実を図ることができるようになるとしている。

（2）国民年金法の一部改正（国民年金基金の加入年齢の引上げ等）

国民年金の任意加入者について、新たに国民年金基金への加入を認めるという内容であり、施行期日は、公布の日から2年を超えない範囲で政令で定める日を予定している。

国民年金の任意加入は、国内に住所を有する60歳以上65歳未満の者で、老齢基礎年金の資格期間である25年を満たさない者がそれを満たす目的、又は納付期間が40年に満たない者が年金額を満額に近づける目的で加入できるほか、20歳以上65歳未満の海外居住者等も対象となっており、34万人が加入している（平成19年度）¹⁴。

国民年金基金は、自営業者などの国民年金第1号被保険者を対象に老後の所得保障を充実させるため、老齢基礎年金に上乘せして給付を行うもので、平成3年に創設された。都道府県単位で設立された地域型基金と、職種別に全国単位で設立された職能型基金がある。加入は任意で、給付設計は全員が加入する1口目と希望に応じて選択する2口目以降がある。約65万人が加入しており、平均掛金月額は地域型で2万円、職能型で2.6万円となっている（19年度）¹⁵。

（3）厚生年金保険法等の一部改正（連合会による住所情報提供）

厚生年金基金、国民年金基金、事業主等（以下「年金基金等」という。）の委託を受け、加入員等の年金情報の収集等を行うことを企業年金連合会及び国民年金基金連合会（以下「連合会」という。）の業務として明記する等の改正を行うものであり、施行期日は、平成23年4月1日を予定している。

現行法下においても、年金基金等から連合会への委託、連合会による情報収集等は行われているが、今回の改正で法律に明記することとした。情報の収集とは、具体的には主に住所情報の収集であり、その1つの方法として、新たに住民基本台帳ネットワークから情報提供を受けられることも改正内容に盛り込まれている。

企業年金連合会は、先に述べた業務のほか、会員に対する情報の提供、年金制度に関する調査研究等も行っている。国民年金基金連合会は、国民年金基金を途中で脱退した人や解散基金の加入員に対する年金原資を一元的に管理して年金給付を行うほか、個別の国民

年金基金から拠出された一口目の資産の合同運用、共同事務処理事業等を行っている。また、個人型確定拠出年金の実施主体として、加入者の資格の確認、掛金の収納等の業務を行っている。

住所情報の収集等を年金基金等が連合会に委託することにより、効果的な情報把握が可能になり、年金基金等が給付の支給を確実に行う環境が整備されるとしている。

4．今後の課題等

(1) 確定拠出年金

ア マッチング拠出に対する評価等

マッチング拠出は、老後の所得保障をより充実させることを目的とする仕組みである。他方、企業が意図的に拠出額を減らし、従業員に負担を転嫁する懸念があるとの議論もある。今回の改正案ではその点も考慮し、従業員の掛金は事業主の掛金を超えない範囲とされたが、制度が実施される場合はその実態を注視していく必要がある。

また、今回の改正内容は、前述した「生活対策」に見られるような経済対策的側面も有しているが、個人の負う運用リスクとの関連から、投資教育の一層の充実が求められる。

イ 加入対象者の拡大

確定給付型の企業年金のみを実施し企業型確定拠出年金を実施していない企業の従業員についても個人型確定拠出年金への加入を認めるという点については、平成 21 年度税制改正の結果を受けて改正が見送られたところである。

現在、企業型確定拠出年金を実施している企業から確定給付型企業年金のみを実施している企業に転職した場合、確定拠出型年金への加入が認められないため、掛金の積み増しができない。また、確定給付企業年金と企業型確定拠出年金を実施している場合の企業拠出は、両者を合わせて約 3 万円であるのに対し、確定給付企業年金のみを実施している場合の企業拠出は、約 1.9 万円となっている¹⁶。企業年金制度全体の在り方を検討していく中において、加入対象者の拡大について今後の取扱いが注目される。

なお、加入対象外とされている第 3 号被保険者の取扱いについては、施行状況の検証結果でも述べられているように、公的年金制度全体における第 3 号被保険者の在り方に係る検討状況も踏まえながら検討する必要がある。

ウ 自動移換者対策

企業型確定拠出年金の加入者がその資格を喪失した場合、資産を個人型又は他の企業型確定拠出年金に移換するか、脱退一時金の請求の手続を 6 か月以内に行わないと、その資産は国民年金基金連合会に自動的に移換される。その場合、管理手数料がかかることに加え、全く運用ができないため資産を増やすことができない、老齢給付金の受給可能な年齢になっても給付が受けられない、自動移換の期間は確定拠出年金の正式な加入期間とはみなされないため受取開始時期が遅くなる場合があるといったデメ

リットがある。この自動移換者数は年々増加しており、平成 20 年 3 月時点で累計 11 万 9,675 人と、正規移換者数（12 万 4,459 人）とほぼ同水準という状況にある¹⁷。

施行状況の検証結果においても、自動移換者の減少に努めることが指摘されており、国民年金基金連合会も 19 年 10 月に「自動移換者問題関係者連絡協議会」を設置し、20 年 6 月に中間的な整理を行った。その中で、おおむね各メンバーのコンセンサスが得られた論点の 1 つに住所情報の把握があり、今回の法改正で改善されることが期待されるが、今後も、事業主、運営管理機関、国民年金基金連合会が連携しながら効果的な取組を行うことが求められる。

（ 2 ）適格退職年金の移行支援対策

適格退職年金制度の廃止が決定した平成 14 年 4 月以降、他の制度への移行等の見直しを行ったものは約 6 割に過ぎず、見直されずに残っているものが未だ 29,321 件、397 万人が加入している状況にある。

移行支援については、これまでも関係者が取り組んできたところである。具体的には、政府においては 20 年 6 月に「適格退職年金の円滑な移行の推進に関する連絡会議」を設置し、事業主への働きかけや事業主の意向確認などの現状の把握等を行い、日本商工会議所等関係団体や生命保険会社等受託金融機関においては、移行しやすい商品の設計や事業主に対する個別働きかけ等を行ってきた。しかしながら、移行は進んでおらず、また解約が多いという状況にかんがみ、厚生労働省は 21 年 1 月に「適格退職年金の企業年金への移行支援本部」を発足させ、「適格退職年金から企業年金への移行支援のための行動計画」を策定した。

23 年度末の適格退職年金の廃止期限まで残すところ 3 年である。企業年金に移行するためには、検討開始から行政の認可・承認まで 1 年半から 2 年程度かかる¹⁸ ことから、より一層効果的な取組に努めることが求められる。

（ 3 ）財政運営の弾力化

現在、世界的な株価下落で企業年金の資産運用環境が悪化しており、平成 20 年度の利回りは過去最悪になるとの見通しもあり¹⁹、厚生労働省は、各企業年金の 20 年度決算等を踏まえて対応策を検討する意向を示した²⁰。既に、厚生年金基金に対して掛金引上げを 21 年度まで猶予する措置がとられているが、企業はいずれ不足額を処理する必要に迫られるので、企業年金の廃止・縮小といった可能性は否定できない。運用環境が厳しい中でも企業年金が後退することのないような対策が求められる。

（ 4 ）企業年金制度の在り方

施行状況の検証結果では、企業年金制度は公的年金との関係を重視した制度から労使合意を基本とした自由な制度へと変化してきたとまとめた上で、今後どのような方向を目指すべきかについてはコンセンサスが得られなかった。厚生労働省は平成 21 年 2 月、新たに「企業年金政策研究会」を設置した。同研究会の森戸英幸座長は「中長期的な観点から

老後所得保障全般に及ぶ根本的な議論をするのが役割」,「より根本的な問題として、企業年金そのものの在り方について整理する必要がある」と述べている²¹。16年の年金制度改革において公的年金制度にマクロ経済スライドが導入されるなど、企業年金を取り巻く状況の変化により老後の所得保障における企業年金の果たす役割が大きくなっている現在、十分な議論が望まれる。

- 1 米国歳入法第 401 条 k 項に準拠した確定拠出型年金。我が国の確定拠出年金も「日本版 401k」といわれることがある。また、確定拠出(Defined Contribution)年金は「DC」、確定給付(Defined Benefit)企業年金は「DB」の略称がある。
- 2 拠出限度額の引上げは政令改正事項。企業型は、他の企業年金がない場合の限度額を月額 3.6 万円から 4.6 万円に、他の企業年金がある場合の限度額を月額 1.8 万円から 2.3 万円に、個人型は、企業年金がない場合の限度額を月額 1.5 万円から 1.8 万円に、それぞれ引き上げた(個人型の自営業者等の限度額については月額 6.8 万円のまま)。
- 3 退職により企業型確定拠出年金の加入資格を喪失し企業型から個人型へ移管となった場合、第 3 号被保険者等個人型への加入資格のない者について、従来は加入期間が 3 年以下の場合しか脱退できなかった。これを、加入期間 3 年以下又は資産額 50 万円以下に緩和するとともに、資産額 1.5 万円以下の者については、個人型への加入資格の有無にかかわらず企業型から直接脱退できるよう緩和された。
- 4 現在、60 歳で資格喪失となるが、企業が 60 歳から 65 歳の間の資格喪失年齢を定めた場合、60 歳以降も継続して掛金拠出を行うことを可能とする内容。
- 5 退職により企業型確定拠出年金の加入資格を喪失し企業型から個人型へ移管となった場合、第 3 号被保険者等個人型への加入資格のない者について、2 年間継続して個人型の運用指図者であって、資産額 25 万円以下等の要件を満たす場合に脱退を認めることとする内容。
- 6 第 166 回国会、第 167 回国会、第 168 回国会、第 169 回国会及び第 170 回国会において衆議院で継続審査とされた。
- 7 企業年金研究会「企業年金制度の施行状況の検証結果」(平 19.7)
- 8 個人型確定拠出年金の掛金のほか、個人事業主等が自らの退職金を共同で確保するための任意加入の小規模企業共済制度において、個人事業主等が拠出した掛金に対して適用されている。
- 9 企業年金連合会「企業年金連合会における年金給付事業の実施状況に関する報告」(平 20.8.29)。その後の推移は、同報告によると、107 万人に平成 19 年度中 60 歳に到達し裁定等に至らなかった 40 万人を加えた 147 万人が 20 年 3 月末時点での未請求者数であり、このうち住所不明は 106 万人(72%)である。なお、147 万人のうち、20 年 4 月から 7 月末までに、裁定された者 18 万人、死亡連絡のあった者 2 万人の計 20 万人について未請求が解消され、また、社会保険庁からの住所提供で 14 万人の現住所が解明された(20 年 8 月 8 日現在)。
- 10 第 12 回企業年金研究会(平 19.12.28)資料。その後の推移は、厚生労働省の実態調査によると、平成 20 年 3 月末で未請求者 14.4 万人(うち住所不明者 4.7 万人)となっている。
- 11 第 14 回社会保障審議会年金部会(平 21.2.23)資料
- 12 第 10 回企業年金研究会(平 19.7.10)資料
- 13 第 13 回企業年金研究会(平 20.6.27)資料
- 14 社会保険庁「平成 19 年度の国民年金の加入・納付状況」(平 20.8)
- 15 第 14 回社会保障審議会年金部会(平 21.2.23)資料
- 16 第 13 回企業年金研究会(平 20.6.27)資料
- 17 国民年金基金「正規移換と自動移換の対比」<<http://www.npfa.or.jp/401k/status/index.html>>
- 18 第 1 回適格退職年金の企業年金への移行支援本部(平 21.1.9)資料
- 19 『朝日新聞』(平 21.2.19)、『東京新聞』(平 21.2.20)
- 20 『日本経済新聞』『朝日新聞』『東京新聞』(平 21.2.13)
- 21 『週刊社会保障』(No.2520 2009.3.2) 30 ~ 31 頁