



**企業年金・退職金に
強くなる講座**

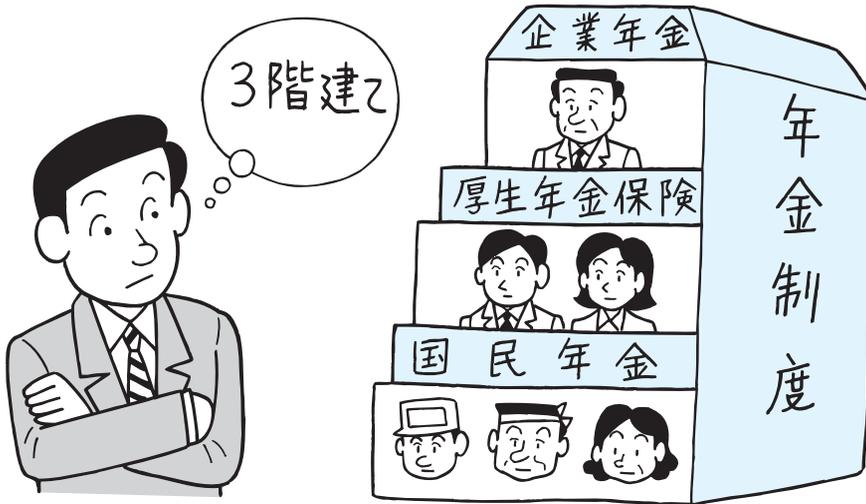
DCプランナー2級試験対応

1

わが国の年金・退職金制度

Q.2

日本の年金制度はどのような体系 になっていますか



A

日本の年金制度は、全国民共通の定額年金を支給する国民年金（基礎年金）を基礎とし、会社員等には、その上乘せとして、報酬比例年金を支給する厚生年金保険があり、さらに企業年金等が上乘せされる3階建ての体系になっています。社会保障制度の一環として国が行う国民年金、厚生年金保険を「公的年金」、民間企業あるいは団体等が行う企業年金や個人年金を「私的年金」といいます。

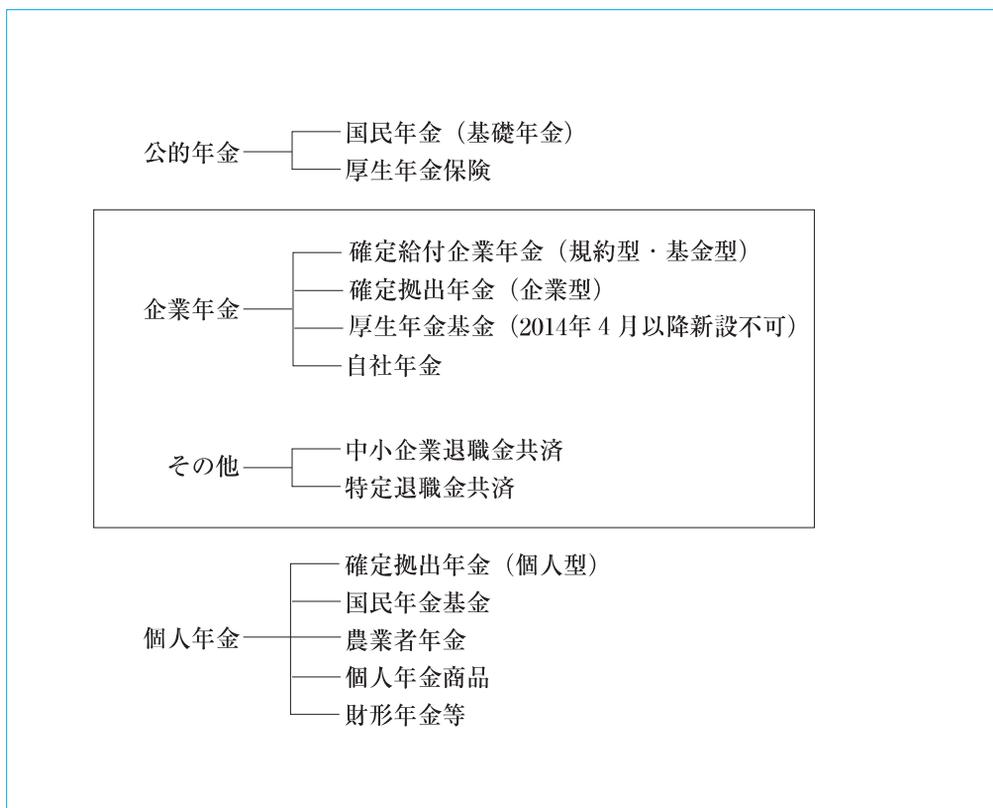
解説

1. 年金制度の概要

わが国の年金は〔資料1〕に示すように、公的年金、企業年金、個人年金の3つに大別できます。

公的年金には、20歳以上60歳未満で日本に住所がある人等が加入する国民年金と、70歳未満の民間企業の会社員、国および地方自治体の公務員・私立学校職員等が加入する厚生年金保険があります。なお、2015年10月に被用者年金が一元化され、公務員等を対象とした共済年金は厚生年金保険に統一されました。

【資料1】年金制度の概要



企業年金には、確定給付企業年金、確定拠出年金、厚生年金基金等があります。そして、これらの年金以外に個人が任意に加入する個人年金があります。

2. 年金制度体系

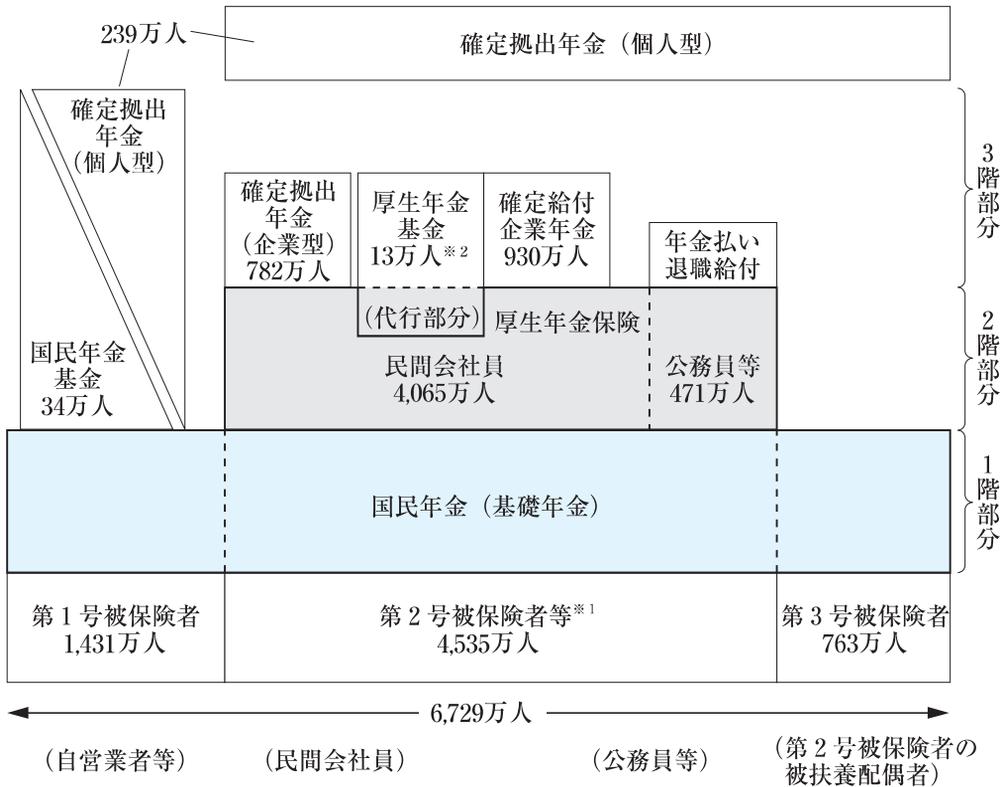
これらの年金制度を体系的に図示すると、[資料2]のように、公的年金、企業年金、個人年金の組み合わせからなる3階建ての構造になります（会社員等の場合は、企業年金と個人年金を分けて4階建てとする考え方もあります）。

公的年金には約6,700万人が加入していて、20歳以上60歳未満の者は全て1階部分の国民年金の被保険者となります。

2階以上の部分は、職業等によって分類された国民年金の被保険者の種別により異なります。

【資料2】日本の年金制度の体系

(2022年3月末現在)



出所：厚生労働省等の資料より作成

※1 第2号被保険者等には、65歳以上で、老齢、退職を支給事由とする年金給付の受給権を有する厚生年金保険の被保険者を含む

※2 厚生年金基金の加入員数は2021年3月末現在の数値

注) 端数処理のため合計は一致しない

民間の会社員や公務員の場合は、2階部分に、被用者を対象とした公的年金である厚生年金保険があります。3階部分は、企業が実施する確定給付企業年金や確定拠出年金の企業型年金などの企業年金や公務員を対象とした年金払い退職給付、個人が任意で加入する確定拠出年金の個人型年金があります。

自営業者の場合は、公的年金は1階部分のみですが、2階・3階部分として、任意で加入する国民年金基金、確定拠出年金の個人型年金があります。

民間の会社員や公務員の被扶養配偶者の場合は、従来は1階部分の国民年金のみでしたが、2017年1月より、2階以上の部分の年金として、任意で、確定拠出年金の個人型年金に加入できるようになりました。



**企業年金・退職金に
強くなる講座**

DCプランナー2級試験対応

2

確定拠出年金の仕組み

Q.45

確定拠出年金を導入する企業のニーズは何ですか

A

企業側の主な確定拠出年金制度の導入ニーズは、「年金財政の悪化による影響回避」「国際会計基準への対応」といった退職金・年金に係る財務・制度面からのニーズ、「少子・高齢化による公的年金に対する不安や雇用の流動化の進展といった社会的な変化」「年功序列から能力実績主義への転換」といった人事・労務面からのニーズ、またはその双方に対応するためといったものが挙げられます。

解説

1. 財務・制度面からのニーズ

(1) 後発債務からの解放

確定拠出年金の導入により、確定給付型年金における運用環境の変化に伴う年金財政の悪化による影響、退職給付会計における退職給付債務の増加などの後発債務発生リスクが軽減されます。

(2) 国際会計基準への対応

国際会計基準と日本の会計基準とのコンバージェンス（収れん）により、連結財務諸表においては退職給付会計上の未認識債務を企業の負債として認識することが必要となります。そのため、確定給付型の企業年金から確定拠出年金への移行により、退職給付債務そのものを削減しておくことで、財務の安定化を図ることが考えられます。

(3) 税制面での優遇

確定拠出年金では、厚生年金基金、確定給付企業年金などと同様に、企業が拠出した掛金は全額損金に算入されます。

2. 人事・労務面からのニーズ

(1) 雇用流動化、能力実績主義への対応

昨今、雇用の流動化や能力実績主義への転換が進み、受給権の早期付与や自分の年

金資産を転職先へ持ち運ぶ「ポータビリティ」のニーズが高まりつつあります。企業は確定拠出年金を導入することにより、「ポータビリティ」のニーズに応えることができ、転職マーケットにおける人材の確保にも有効となります。

(2) 福利厚生の実

確定拠出年金の導入により企業の福利厚生制度が充実し、人材の活性化につながります。また、大企業では親会社やグループ会社間における共通のプラットフォームとして確定拠出年金制度を導入することで、会社間における人材流動化、事業再編への円滑な対応を図る動きが見られます。

(3) ライフプランの多様化への対応

長寿社会の到来、公的年金の支給開始年齢の引上げなどにより、60歳以降のライフスタイルは多様化しています。60歳以降働き続ける人、第二の人生を楽しむ人などさまざまです。確定拠出年金は、受取開始年齢、受取期間、年間支給回数などを加入者自身が選択できる制度ですので、個人のライフプランに合わせた年金や一時金を受け取ることができます。

3. その他

(1) 複雑な数理計算が不要

確定給付型の年金制度の運営では、毎年の決算や定期的な財政検証において複雑な数理計算が必要ですが、確定拠出年金の場合は掛金の拠出額と事務コストのみを算出すればよく、複雑な数理計算は不要です。

(2) 企業イメージの向上策

確定拠出年金という企業年金制度を採用することにより、「福利厚生に力を入れている企業」という企業イメージのアピール効果も期待できます。