

最終報告書

令和4年度産業経済研究委託事業
(経済産業政策・第四次産業革命関係調査事業費)
(働き方・キャリアの多様化を踏まえた
個人の資産形成の在り方等に関する調査)

株式会社野村総合研究所

2023年3月31日

NRI

Share the Next Values!



1. 調査概要

2. 調査結果概要

3. 退職金・年金制度総論

4. 退職金・年金の実態

5. 退職・年金制度 運用の現状と今後の方向性

参考：本資料掲載統計・調査一覧

1. 調査概要

2. 調査結果概要

3. 退職金・年金制度総論

4. 退職金・年金の実態

5. 退職・年金制度 運用の現状と今後の方向性

参考：本資料掲載統計・調査一覧

1. 調査概要

- デジタル化や脱炭素化等による急速な産業構造の転換や、人生100年時代の到来による人口動態の変化など、我が国の経済社会構造は大きな変化を迎えている。
- 我が国がこうした構造変化に対応していくためには、働く個人の能力が十分に発揮されるよう、多様な働き方やキャリア形成が広がっていくことが不可欠となっているが、その生活の前提となる資産形成のあり方についても、多様な働き方やキャリア形成に即したものとなっていくことが求められている。
- 我が国では、多くの企業で、新卒一括採用や終身雇用、年功序列等を要素とする日本型雇用システムが構築されてきており、個人の資産形成においても、一社に勤め上げることを前提とした退職一時金や企業年金などの仕組みが重要な役割を果たしてきた。また、こうした実態を踏まえて税制や社会保障制度（年金制度等）も整備されてきた。今後は、多様な働き方やキャリア形成が広がっていくことを踏まえて、望ましい資産形成のあり方や、それと整合的な税・社会保障制度について改めて検討していく必要がある。また、個人の資産形成が変容する中で、それが家計から資本市場への資金流入等の観点でどのような影響を与えるのかといった動向等も併せて把握していく必要がある。
- そこで、本委託調査事業では、上記検討の参考とするため、諸外国における制度や国内外の企業の実態等について調査を行う。
- 調査手法として、情報収集による文献調査の他、国内の事業者を中心に、その他有識者等に対してヒアリング調査を実施した。

1. 調査概要

2. 調査結果概要

3. 退職金・年金制度総論

4. 退職金・年金の実態

5. 退職・年金制度 運用の現状と今後の方向性

参考：本資料掲載統計・調査一覧

1. 調査概要

2. 調査結果概要

3. 退職金・年金制度総論

(1) 現行制度の全体像と概要

(2) 関連制度の変遷・推移

(3) 退職金・年金制度導入状況

(4) 退職金・年金税制制度概要

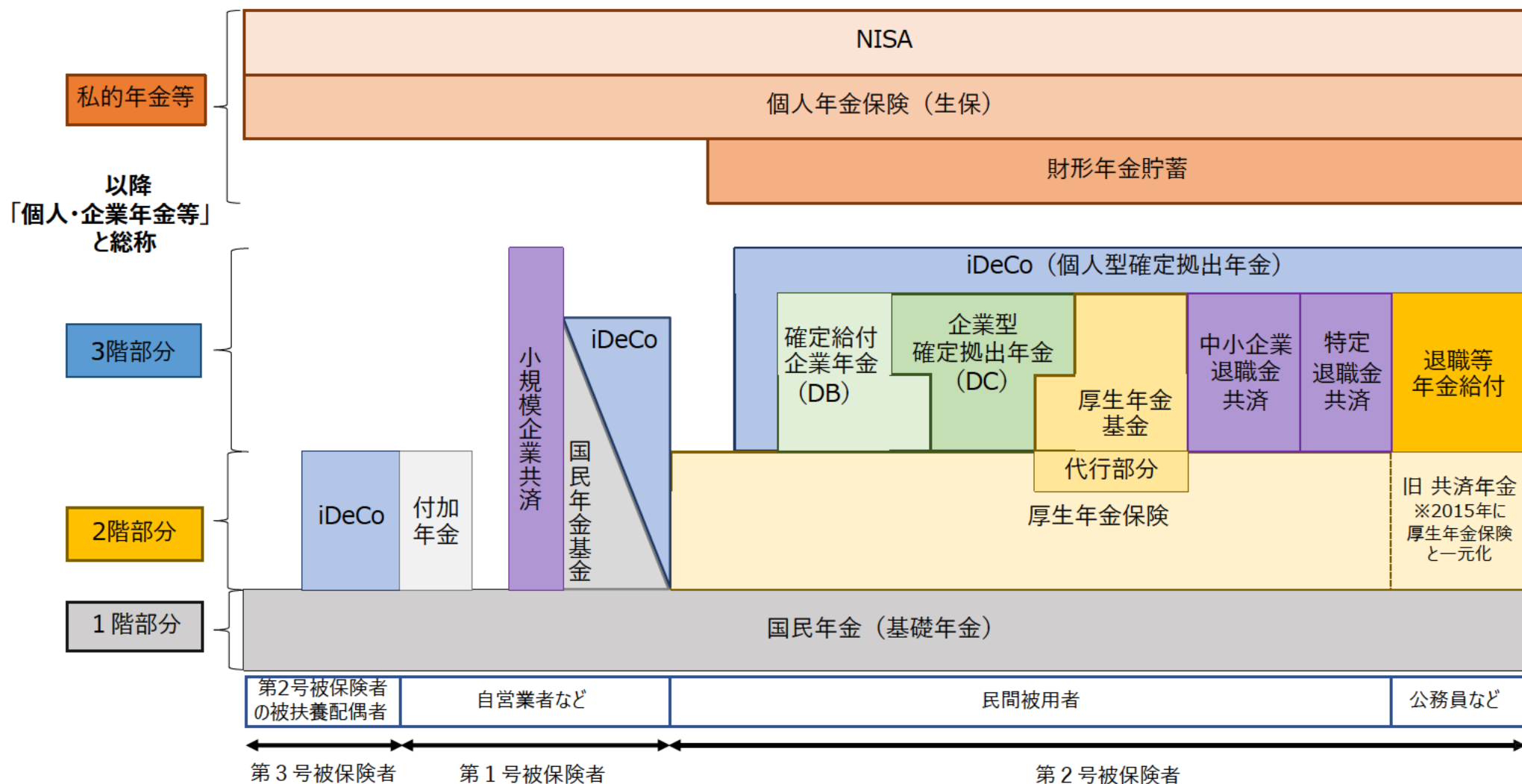
4. 退職金・年金の実態

5. 退職・年金制度 運用の現状と今後の方向性

参考：本資料掲載統計・調査一覧

（１）現行制度の全体像と概要

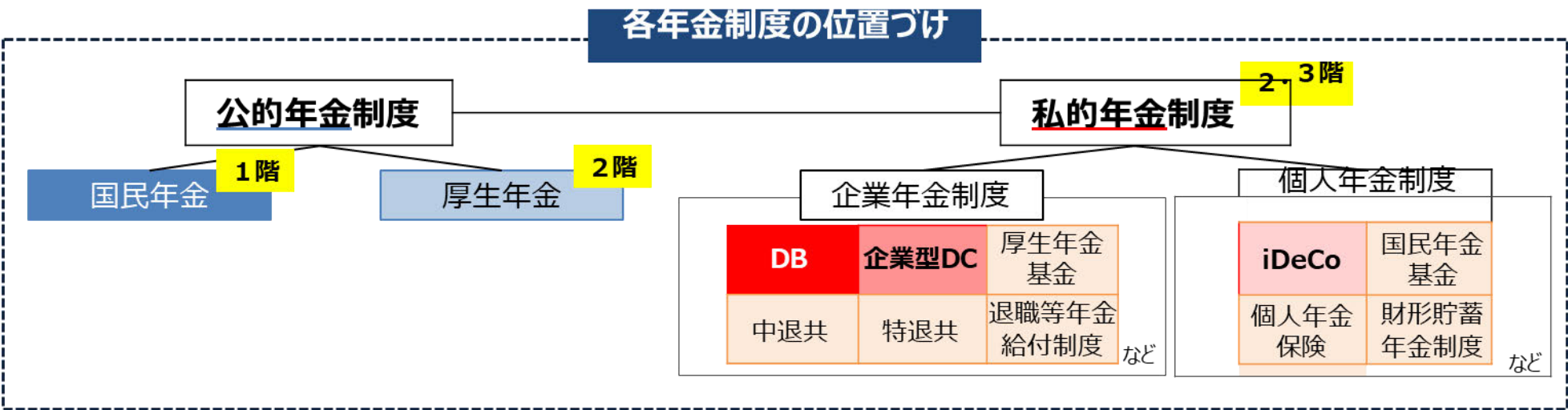
日本の年金は3階建てといわれる。公的年金制度以外に、様々な個人・企業年金制度が用意されている。



(1) 現行制度の全体像と概要

公的年金制度：政府が主体となり運営する制度であり、国民年金と厚生年金が該当。
私的年金制度：公的年金制度の上乗せを目的に企業や個人が任意加入する制度で、企業年金制度と個人年金制度に分けられる。

- 企業年金制度**：従業員の老後の所得確保のために**企業が主体となって行う制度**。代表的なものは、**確定給付年金（DB）**と**確定拠出年金（企業型DC）**。その他、厚生年金基金、中小企業退職金共済（中退共）、特定退職員共済（特退共）などがある。
- 個人年金制度**：個人が老後の所得確保のために、**自らの意思で掛金を拠出する制度**。代表的なものは**個人型確定拠出年金（iDeCo）**。その他、企業が制度を導入し従業員が任意加入する制度（財形貯蓄年金制度）、個人が金融機関等と直接契約を行う制度（個人年金保険等）、国民年金基金などがある。



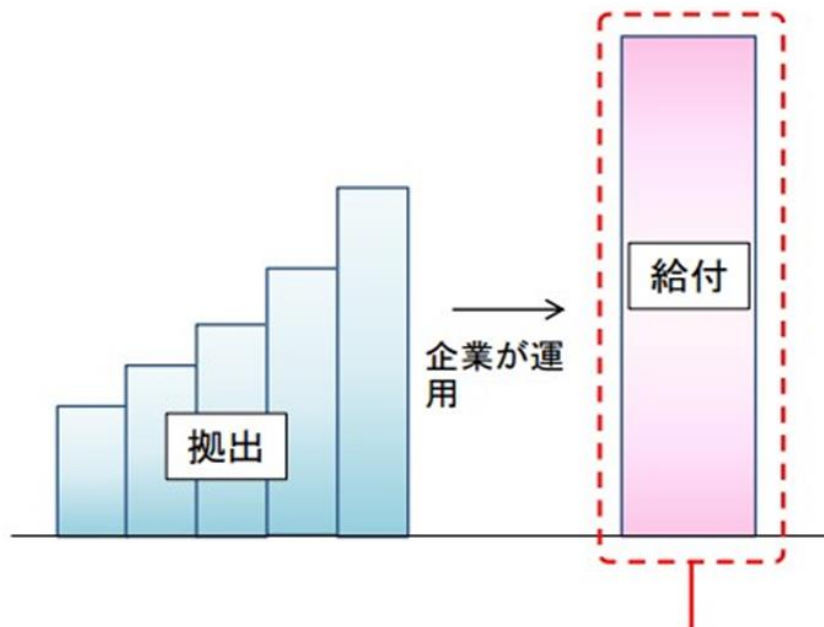
(出所) 加藤一浩「2021年度版 DCプランナー入門」を参考に経済産業省作成。

(1) 現行制度の全体像と概要

(参考) 給付建て (DB=確定給付) と拠出建て (DC=確定拠出) の基本的仕組み

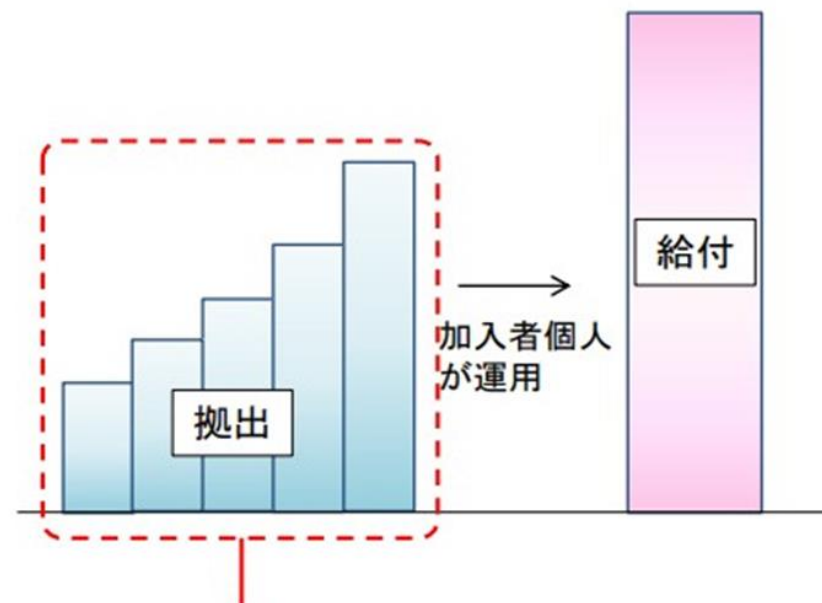
- 給付建て(Defined Benefit。DB)は、あらかじめ加入者が将来受け取る年金給付の算定方法が決まっている制度。資産は企業が運用。
- 拠出建て(Defined Contribution。DC)は、あらかじめ事業主・加入者が拠出する掛金の額が決まっている制度。資産は加入者個人が運用。

DB(Defined Benefit)のイメージ



あらかじめ給付の算定方法が決まっている

DC(Defined Contribution)のイメージ



あらかじめ拠出額が決まっている

1. 調査概要

2. 調査結果概要

3. 退職金・年金制度総論

(1) 現行制度の全体像と概要

(2) 関連制度の変遷・推移

(3) 退職金・年金制度導入状況

(4) 退職金・年金税制制度概要

4. 退職金・年金の実態

5. 退職・年金制度 運用の現状と今後の方向性

参考：本資料掲載統計・調査一覧

（２）関連制度の変遷・推移

戦前から1965年厚生年金保険法改正までの経緯

年月	制度導入・改正等	制度概要、評価等
1936 年 6 月	退職積立金及退職手当法	- 工場法及び鉱業法の適用を受ける 50 人以上の事業で、事業主が毎月労働者の賃金から 100 分の 2 相当額を控除し、労働者名義で退職金として積み立て、退職時に払う（退職積立金） - これに加えその負担能力に応じて行政官庁の認可を受けた額（賃金の 100 分の 3 以内）を積み立て（退職手当積立金）
1941 年	労働者年金保険法	労働者年金保険の被保険者たる労働者からその 2 分の 1 以上の積み立てをしないとの申し出があれば適用除外（任意積立制度化）
1944 年	労働者年金保険法を厚生年金保険法に改正 退職積立金及退職手当法廃止	戦時における事務簡素化の見地より
終戦後	労働組合増加、労働運動活発化、 退職金制度の急激な広まり	- 厚生年金制度の機能停止状態、退職後生活保障を求める労働者と退職金は勤続に対する功績報償ないし慰労金であって、生活保障は国の社会保障制度が担うべきと考える使用者側が対立 - 退職金制度とこれに伴う定年制の導入は、企業側にとって過剰人員を整理解雇という形をとらないで退職させることができるという意味でプラスの面も
1952 年	退職給与引当金制度 創設	社内留保型の退職金について、毎事業年度の決算において退職金に充てる所定限度内の費用を退職給与引当金勘定に繰り入れれば、損金算入が認められる
1957年 1961年	日経連と信託協会、生命保険協会から企業年金の課税政策に関する要望	
1962 年 4 月	法人税法及び所得税法改正	1961 年 12 月の税制調査会の答申に基づき、一定の要件を充たす社外積立型の退職年金又は一時金について、その掛金を損金又は必要経費に算入することができる - 厚生年金基金に比べて要件がゆるいため、中小企業で多く利用されていたが、2001年の確定給付企業年金法によりその後 10 年間で規約型確定給付企業年金等に移行、現在は存在しない
1962 年	法人税法施行令の中の税制特別措置として、適格退職年金 規定	
1965 年	厚生年金保険法の中に厚生年金基金 規定	2013 年まで企業年金の一種として公的年金である厚生年金の一部を代行
1976 年	賃金支払確保法	退職金の支払確保は、賃金の支払確保とともに、同法によって一定程度達成

（２）関連制度の変遷・推移

1965年厚生年金保険法改正から確定拠出年金法成立までの経緯

年月	制度導入・改正等	制度概要、評価等
1965年	厚生年金保険法の中に厚生年金基金 規定	- 給付水準が生活保護以下と大変低いことが大きな問題 - 既に多額の退職金や退職年金を負担している大企業が保険料引き上げに反対。労働者の老後の生活保障という政策目的に対する二重負担に外ならず、それなら既存の企業年金でもって厚生年金を代替できるようにしたいと要求。厚生年金は戦前の退職積立金及退職手当法を吸収して設けられたはずなのに、それが機能不全に陥っていたから退職金で対応していたのであり、両者それぞれについて企業が負担しなければならないのはおかしいという発想。 - この要請を受け入れつつ、老齢年金の定額部分や障害年金、遺族年金等は公的年金に残し、報酬比例部分を代行という法形式で組み合わせたのが厚生年金基金制度
1985年 1988年	厚生年金基金設立要件緩和 (1000人→700人→500人)	バブル景気で基金の設立ラッシュ
バブル崩壊	- 企業年金は公的年金と異なり賦課方式はとり得ず、給付に必要な原資を退職時までに積み立てる事前積立方式が必須 - バブル崩壊後の低金利、株価の下落から積立金の運用利回りが低迷し、当時 5.5 % に固定されていた予定利率を下回って、利差損の発生が続く状況 - 代行部分の存在が母体企業にとって重荷に感じられるようになり、代行返上できるよう求める声が経済界を中心に高まった（経営団体が要求して導入された制度のほうですが、それが都合が悪くなると今度は返上という展開）	
2000 年 4 月	新たな退職給付に係る会計基準導入（「退職給付債務」）	1998 年 6 月の企業会計審議会意見書に基づくもの - 厚生年金の代行給付も含め、退職給付を賃金の後払いと捉えて、当期までに発生した(とみなされる)将来の退職給付の現価相当額を「退職給付債務」とし、その積立不足を母体企業のバランスシートにおいて負債とみなす - ここから、アメリカの 401k に倣った確定拠出型年金制度の導入が声高に叫ばれるように
2001年6月	確定給付企業年金法案 成立	- 規約型と基金型の 2 つの運営形態を創設し、厚生年金基金の他制度への移行を認めるとともに、適格退職年金を一定期間内に他制度に移行 - これまでの適格退職年金では事業主と信託会社等との契約だけで可能であったのに対して、規約型確定給付企業年金では当該事業所の被保険者の過半数組合又は過半数代表者の同意を得て規約を作成（変更も同様）しなければならない - 基金型確定給付企業年金も同様に基金の設立には過半数組合または過半数代表者の同意が必要ですが、厚生年金基金の方は上述の国会修正経緯のため、被保険者の 2 分の 1 プラス被保険者の 3 分の 1 で組織する組合（があればそ）の同意という形のままであり、いささか不整合
2001年6月	確定拠出年金法案 成立	個人拠出型のように企業年金を超える部分もありつつ、企業拠出型については、新企業会計基準に対する対応や積立不足問題の解消という企業側の要求に対応した制度として急いで設けられた面もあり
2013 年 6 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	5 年間の期限のうちに代行割れ基金を早期解散させるとともに、代行割れ予備基金を確定給付企業年金や確定拠出年金、それに中退金など他制度に移行させることとされ、厚生年金保険法から厚生年金基金の規定が削除 - 厚生年金基金の完全廃止という方針は若干緩和されて、健全な厚生年金基金はなお存続することが可能だが、5 年経過後はより厳格な積立基準が適用され、満たさなくなると厚生労働大臣が解散命令を発動するというムチがついているため、実際にはほとんどの基金が解散するか代行返上、法制度としては廃止といえる（2019 年 10 月現在で未解散の厚生年金基金はわずか 8 件）
2016 年 6 月	確定拠出年金法 改正	第 3 号被保険者や企業年金加入者、公務員等共済加入者も個人型確定拠出年金に加入が可能に

(2) 関連制度の変遷・推移

わが国の私的年金制度の沿革

	適格退職年金・厚生年金基金	確定給付企業年金(DB)	確定拠出年金(DC)	その他の動き
昭和37	・適格退職年金創設			
41	・厚生年金基金制度創設			
平成3				・バブル崩壊
9				・規制緩和推進計画を閣議決定 (確定拠出年金の導入を検討)
10				・金融ビッグバン
12				・退職給付新会計基準導入 (企業年金の積立不足を債務計上)
13	・適格退職年金の10年後廃止決定		・確定拠出年金法施行	
14	・代行返上(将来期間分)開始	・確定給付企業年金法施行		
15	・代行返上(過去期間分)開始		・拠出限度額引上げ ・中途脱退要件の緩和	
16		・ポータビリティの拡充		
17		・給付設計の弾力化	・拠出限度額引上げ	
21			・年金確保支援法成立 - マッチング拠出導入 - 中途脱退要件の緩和	
22				
23			・拠出限度額引上げ	
24	・適格退職年金の廃止			・退職給付会計基準改正 (退職給付債務の計上を厳格化)
25	・厚生年金保険法等改正法施行			
26	- 厚生年金基金の新設不可			
28	- 5年間の特例解散制度の創設			
	- 上乗せ部分の他制度移管促進			
29		・リスク分担型企業年金の導入 ・リスク対応掛金の導入	・改正確定拠出年金法施行	
30		・ガバナンスの改善	- DeCoの加入者範囲の拡大等 - 掛金の拠出単位の年単位化 - 中小企業施策の充実(簡易型DC、 小規模事業主掛金制度の導入等) - 運用の改善(指定運用方法、運用 商品提供数の上限の設定等)	

(2) 関連制度の変遷・推移

年金課税の推移

【～昭和62年分】			【昭和63年分～平成元年分】			【平成2年分以降】			【平成17年分以降】			【令和2年分以降】 (30年度改正)		
給 与 所 得 として 課 税			雑 所 得 として 課 税											
所 得 計 算 上 の 控 除	老 齢 者 年 金 特 別 控 除 (65歳以上)	78万円	所 得 計 算 上 の 控 除	公 的 年 金 等 控 除	① 定 額 控 除 80万円 (65歳未満の者 40万円)	① 定 額 控 除 100万円 (65歳未満の者 50万円)	① 定 額 控 除 50万円	① 定 額 控 除 最高40万円						
	給 与 所 得 控 除	(老年者年金特別控除後の 年金収入)			② 定 率 控 除 (定額控除後の年金収入)	② 定 率 控 除 (定額控除後の年金収入)	② 定 率 控 除 (定額控除後の年金収入)	② 定 率 控 除 (50万円控除後の年金収入)						
		165万円までの部分 40%			360万円までの部分 25%	360万円までの部分 25%	360万円までの部分 25%	360万円までの部分 25%						
		330万円までの部分 30%			720万円までの部分 15%	720万円までの部分 15%	720万円までの部分 15%	720万円までの部分 15%						
		600万円までの部分 20%			720万円を超える部分 5%	720万円を超える部分 5%	720万円を超える部分 5%	950万円までの部分 5%						
		1,000万円までの部分 10%						※年金以外の所得が 1,000万円超の者は10万円、 2,000万円超の者は20万円、 控除額を引き下げる。						
		1,000万円を超える部分 5%												
		最低保障額 57万円			最低保障額 120万円 (65歳未満の者 60万円)	最低保障額 140万円 (65歳未満の者 70万円)	最低保障額 70万円 (65歳以上の者 120万円)	最低保障額 最高60万円 (65歳以上の者 最高110万円)						

人 的 控 除	老 年 者 控 除	25万円(個人住民税24万円)	人 的 控 除	老 年 者 控 除	50万円(個人住民税48万円)	同 左	廃 止
------------------	-----------	-----------------	------------------	-----------	-----------------	-----	-----

※これ以前は、昭和26年から昭和32年まで雑所得に分類(掛金分を控除後に全額課税)。その後昭和32年から給与所得控除。高齢者年金特別控除は昭和48年から昭和62年まで。

(2) 関連制度の変遷・推移

退職金課税の推移：現行の「退職所得控除＋2分の1課税」の仕組みは、1952年に開始。その後、1988年にかけて、徐々に所得控除額が拡大した

年	制度導入・改正等
1938年	退職所得が課税対象に（所得控除5,000円）
1947年	所得控除が廃止され、代わりに課税所得を2分の1に圧縮する仕組みが導入
1950年	（シャープ勧告）退職所得控除が15%に
1952年	退職所得控除が15万円に固定。2分の1課税の仕組みが再導入
1954年	勤続年数10年を超える場合に控除額が遡増する仕組みに
1957年	退職所得控除に年齢要素が追加。控除上限額が20万円から100万円に
1961年	控除額上限100万円の撤廃
1964年	退職所得控除から年齢区分を廃止。勤続年数1年あたり5万円に
1967年	勤続年数が長くなるほど控除額が遡増する仕組みに
1974年	退職所得控除額引き上げ
1975年	退職所得控除額引き上げ
1988年	退職所得控除額引き上げ

2分の1課税の導入

2分の1課税の再導入、以降継続

勤続年数要素の導入

退職所得控除枠の拡大

(1) 平成29年度金融調査研究会 わが国家計の資産形成に資する金融制度・税制のあり方 第4章退職給付税制について（国枝繁樹）

(2) 退職金課税の現状と問題点（犬飼久美）

(3) 退職一時金の実態の変化と課税制度（関東信越税理士会 宇賀田伸彦）

(4) なぜ退職金や賞与制度はあるのか（青山学院大学 大湾秀雄、須田敏子） 等よりNRI作成

1. 調査概要

2. 調査結果概要

3. 退職金・年金制度総論

(1) 現行制度の全体像と概要

(2) 関連制度の変遷・推移

(3) 退職金・年金制度導入状況

(4) 退職金・年金税制制度概要

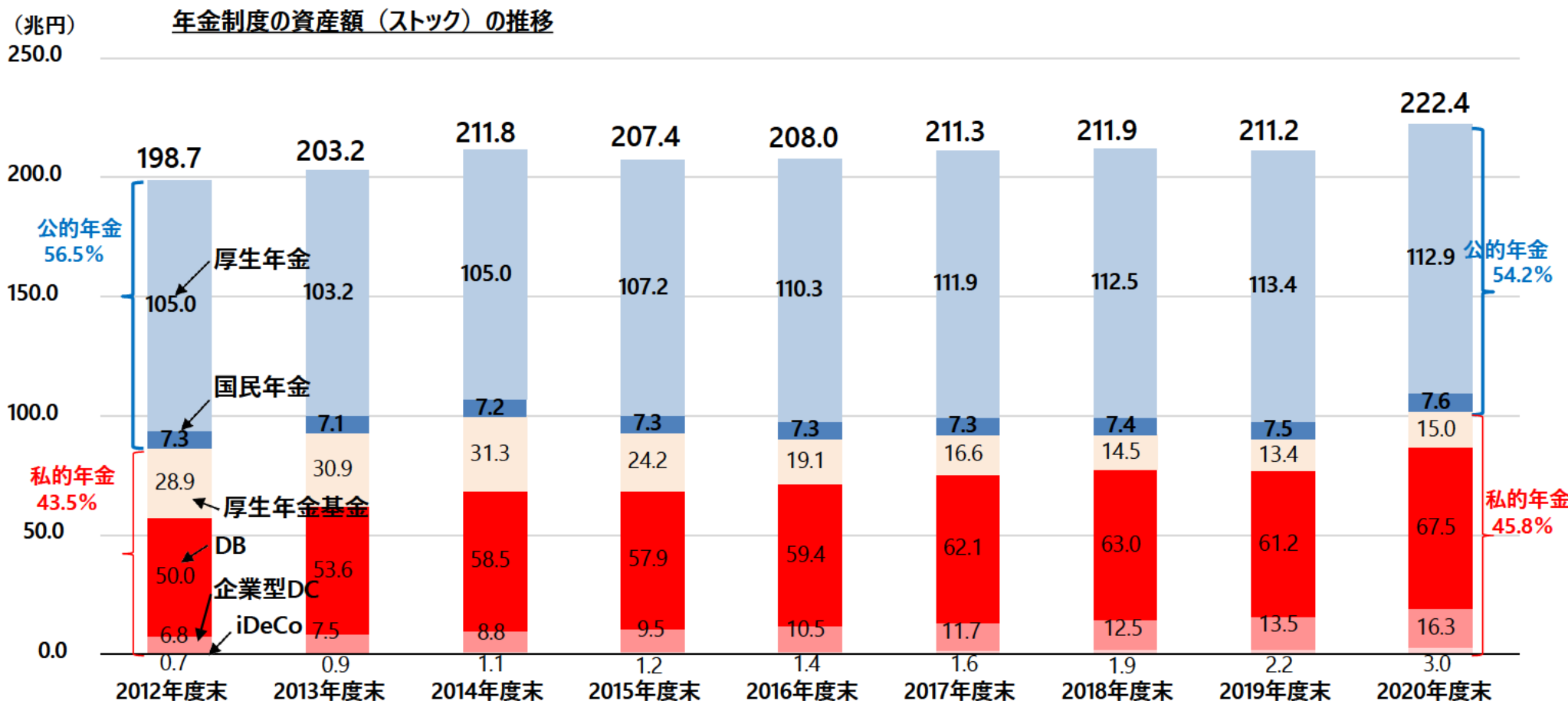
4. 退職金・年金の実態

5. 退職・年金制度 運用の現状と今後の方向性

参考：本資料掲載統計・調査一覧

(3) 退職金・年金制度導入状況 | 公的・私的年金制度の資産額

年金制度の資産額（ストック）の推移をみると、公的年金が約120兆円、私的年金が約102兆円であり、私的年金、特にDB/DCの占める割合は増加傾向にある

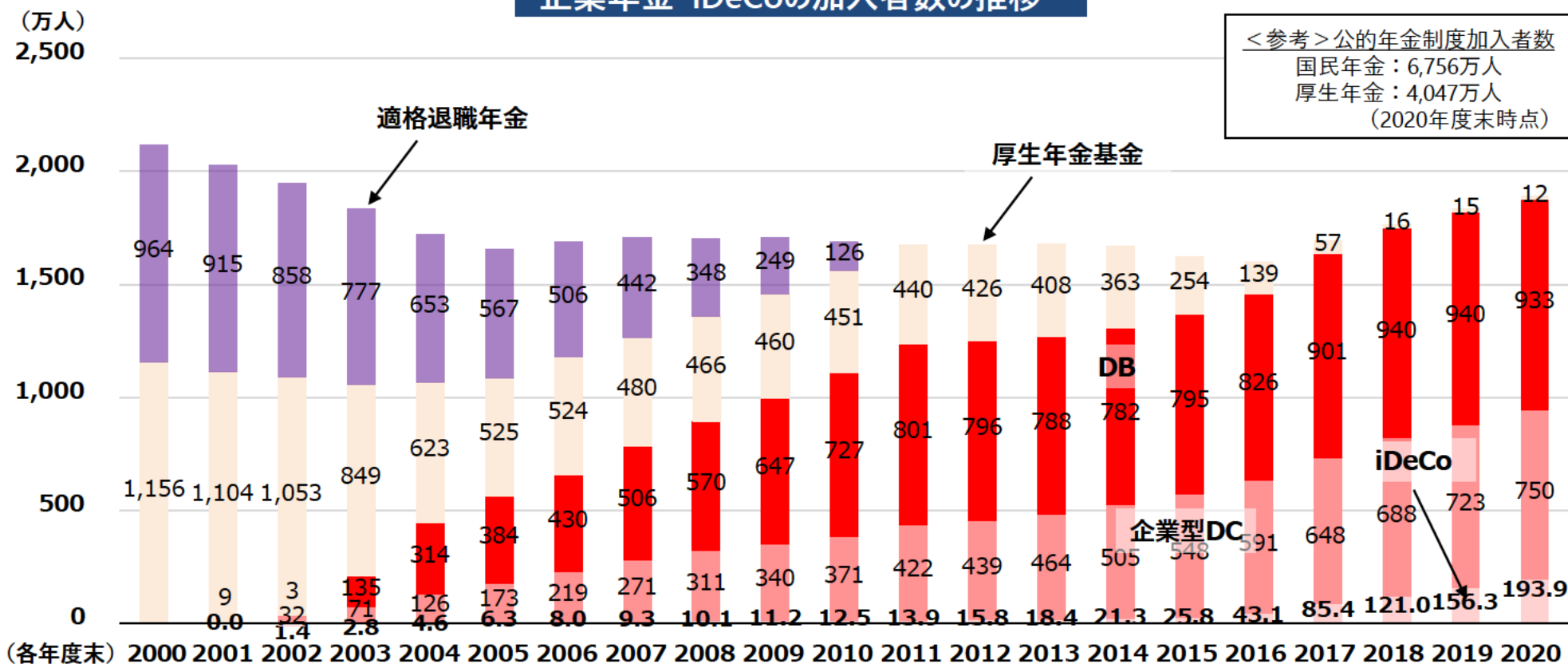


(出所) 一般社団法人信託協会「企業年金（確定給付型）の受託概況」・「確定拠出年金（企業型）の統計概況」の各年データ、運営管理機関協議会「確定拠出年金統計資料（2021年3月）」、厚生労働省「厚生年金・国民年金の収支決算概要」の各年データを基に経済産業省作成

(3) 退職金・年金制度導入状況 | 私的年金（制度別）の加入者数

企業年金の中核を担ってきた適格退職年金（現行DBの前身）・厚生年金基金から、制度の中心は、確定給付企業年金（DB）・企業型確定拠出年金（企業型DC）に移行。
個人型確定拠出年金（iDeCo）は2017年の加入可能範囲の拡大後、加入者数が増加

企業年金・iDeCoの加入者数の推移



<参考> 公的年金制度加入者数
国民年金：6,756万人
厚生年金：4,047万人
(2020年度末時点)

(注) 各制度の加入者数の重複は控除していない。

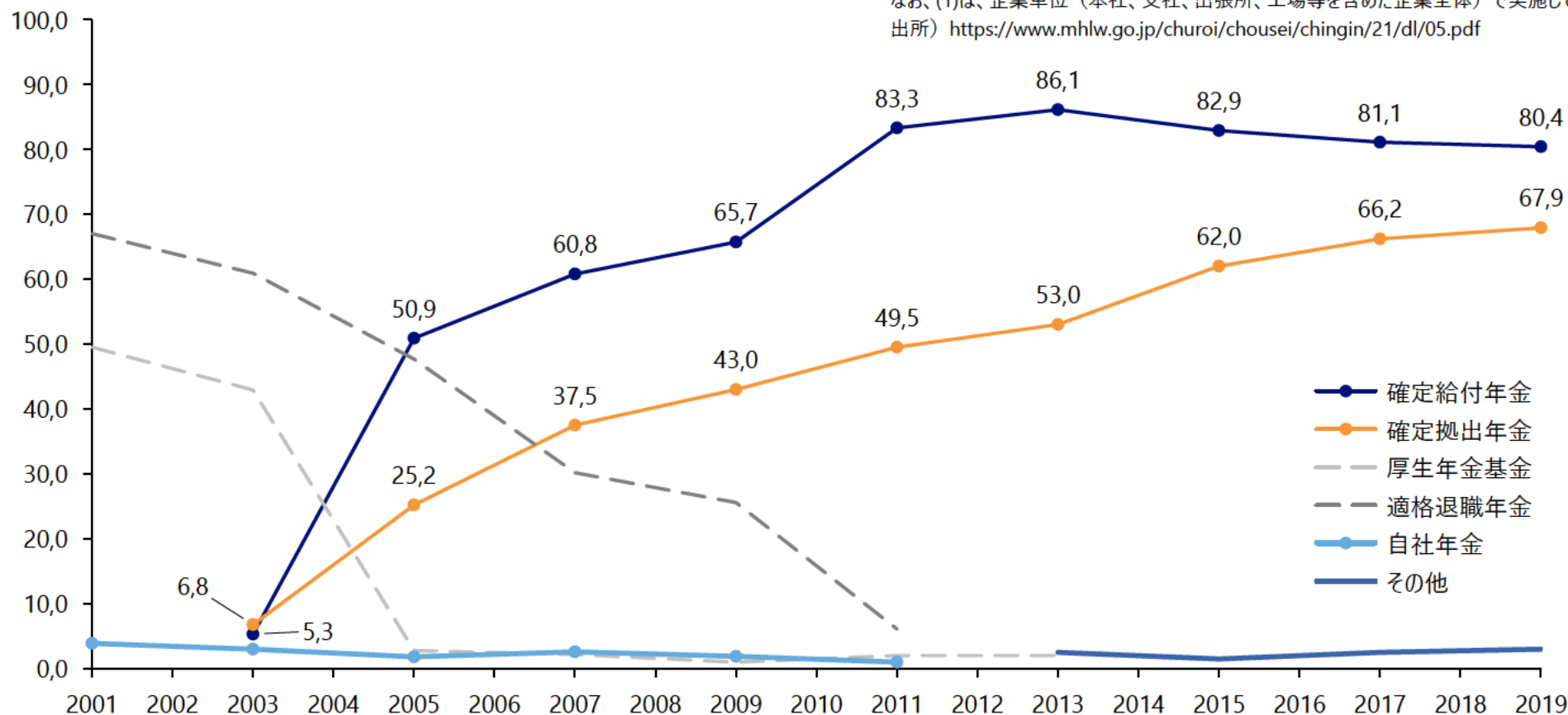
(出所) 企業年金連合会「企業年金に関する基礎資料 令和3年度版」を基に経済産業省作成

(3) 退職金・年金制度導入状況 | 大企業の退職給付制度整備状況

大企業では確定給付年金制度は8割、確定拠出年金制度は7割近くの企業で導入済み DC年金導入企業の割合が大きく伸びている

導入企業割合
(%、複数回答)

退職給付制度の採用状況の推移 (大企業)



中央労働委員会「退職金、年金及び定年制事情調査」の調査対象企業が以下であることから大企業データとして提示している

調査対象企業：原則として次に該当する企業の中から独自に選定した 380 社としている。

(1) 介護事業所以外：・ 資本金 5 億円以上 かつ・ 労働者 1,000 人以上

(2) 介護事業所：・ 運営主体が社会福祉法人である施設 かつ・ 労働者 100 人以上

なお、(1)は、企業単位（本社、支社、出張所、工場等を含めた企業全体）で実施している。

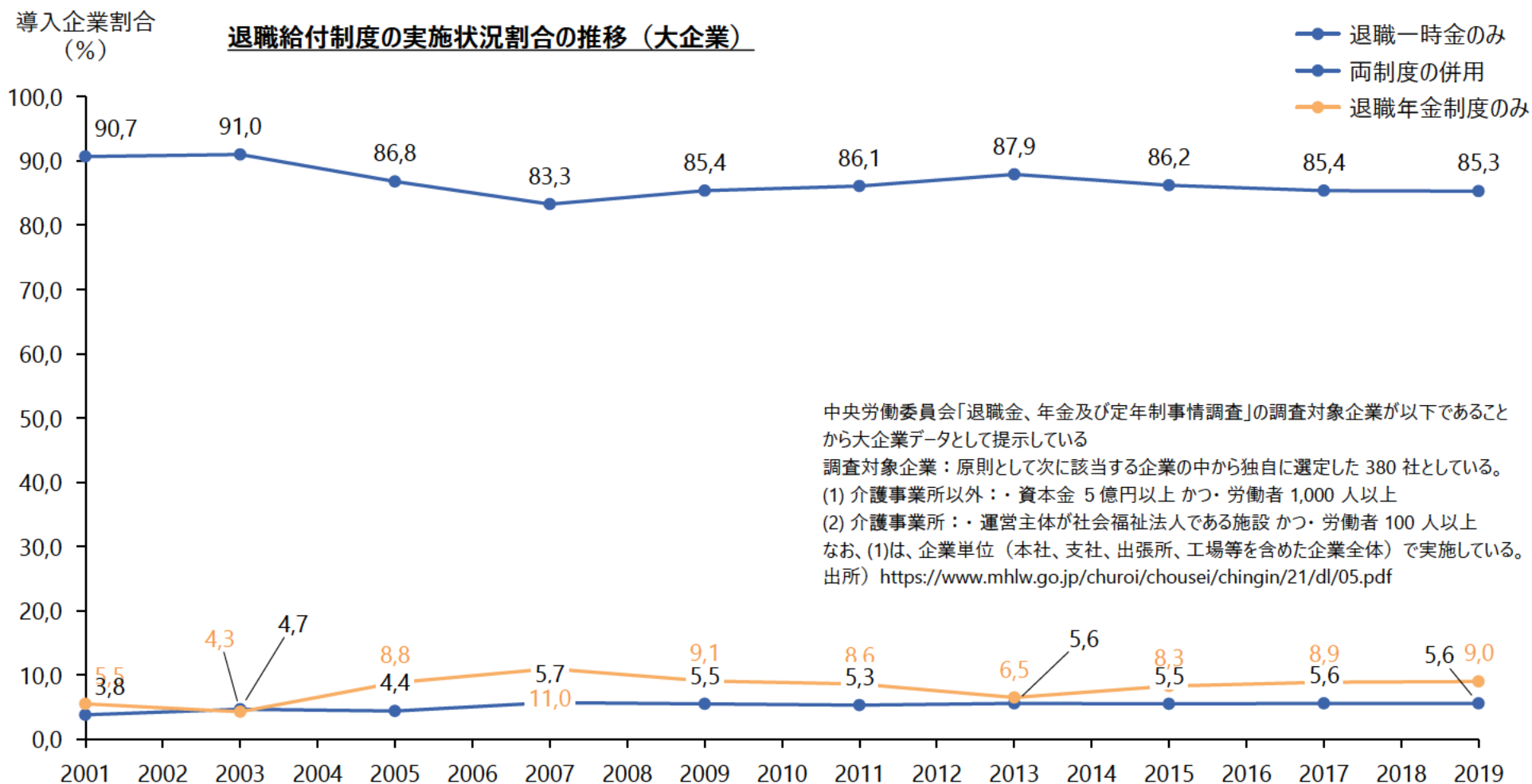
出所) <https://www.mhlw.go.jp/churoi/chousei/chingin/21/dl/05.pdf>

出所) 企業年金ノート (りそな年金研究所、2021年4月)

中央労働委員会「退職金、年金及び定年制事情調査」各年版を基に、りそな年金研究所作成。

(3) 退職金・年金制度導入状況 | 大企業の退職給付制度整備状況

大企業においては、年金と退職一時金を併用する企業が約9割を占めている。



出所) 企業年金ノート (りそな年金研究所、2021年4月)

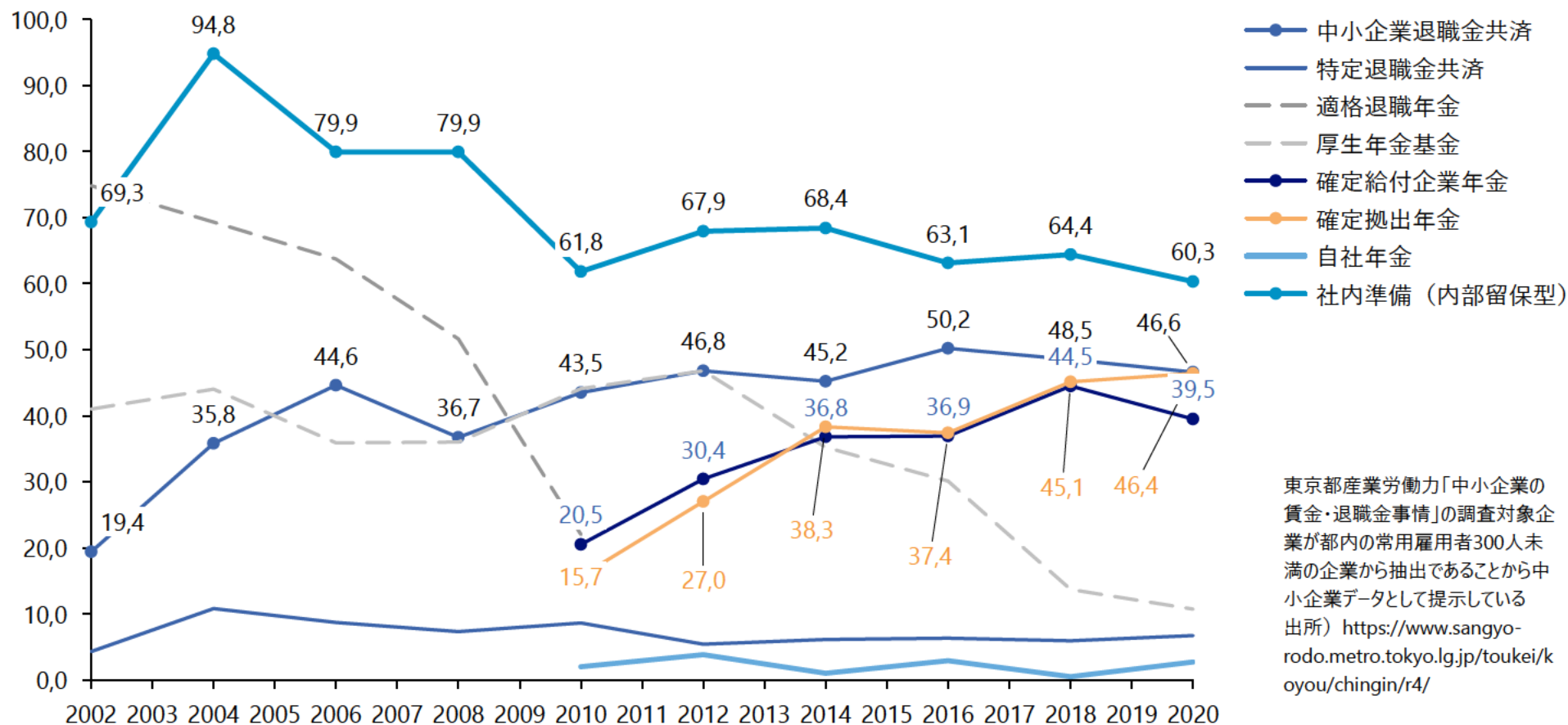
中央労働委員会「退職金、年金及び定年制事情調査」各年版を基に、りそな年金研究所作成。

(3) 退職金・年金制度導入状況 | 中堅中小企業の退職給付制度整備状況

中小企業では、社内準備（退職一時金）及び中小企業退職金共済が多い
DC年金導入済みは5割近くまで増加している

導入企業割合
(%、複数回答)

退職給付制度の採用状況の推移（中小企業）



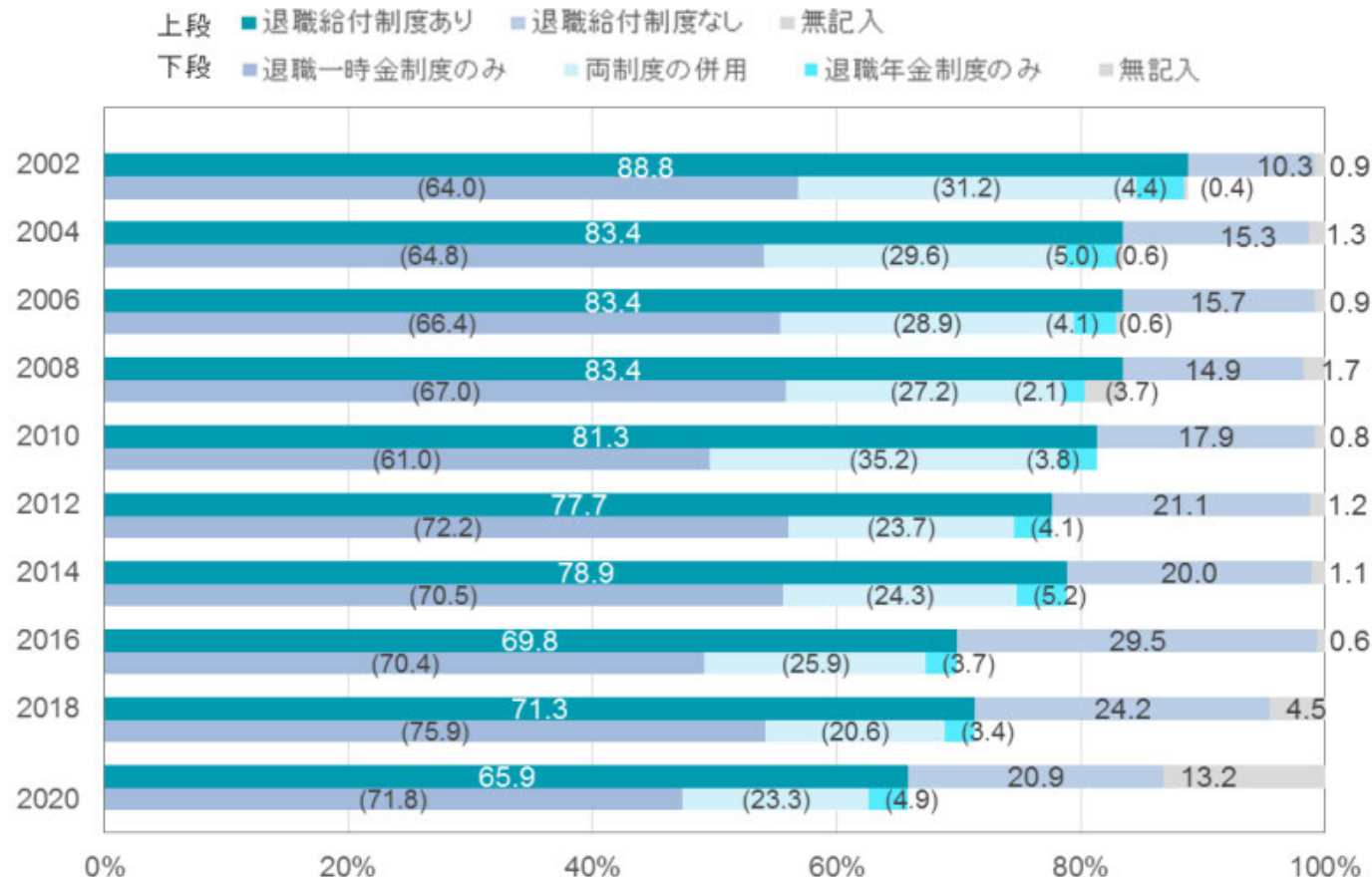
出所) 企業年金ノート（りそな年金研究所、2021年4月）

東京都「中小企業の賃金・退職金事情」各年版を基に、りそな年金研究所作成。

(3) 退職金・年金制度導入状況 | 企業における退職給付制度構成

中小企業においては、退職給付制度の実施自体が減少基調（2020年に65.9%まで低下）。
「退職給付制度あり」においては、一時金制度のみを実施している企業が主体となっている。

＜図表 3＞退職給付制度の実施状況割合の推移(中小企業)



※1 調査期日は、各年の7月末日現在。集計年毎に母集団が異なる点に留意する必要がある。

※2 四捨五入の関係により、内訳の合計は必ずしも100%とはならない。

東京都産業労働力「中小企業の賃金・退職金事情」の調査対象企業が都内の常用雇用者300人未満の企業から抽出であることから中小企業データとして提示している
出所) <https://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.lg.jp/toukei/kyou/chingin/r4/>

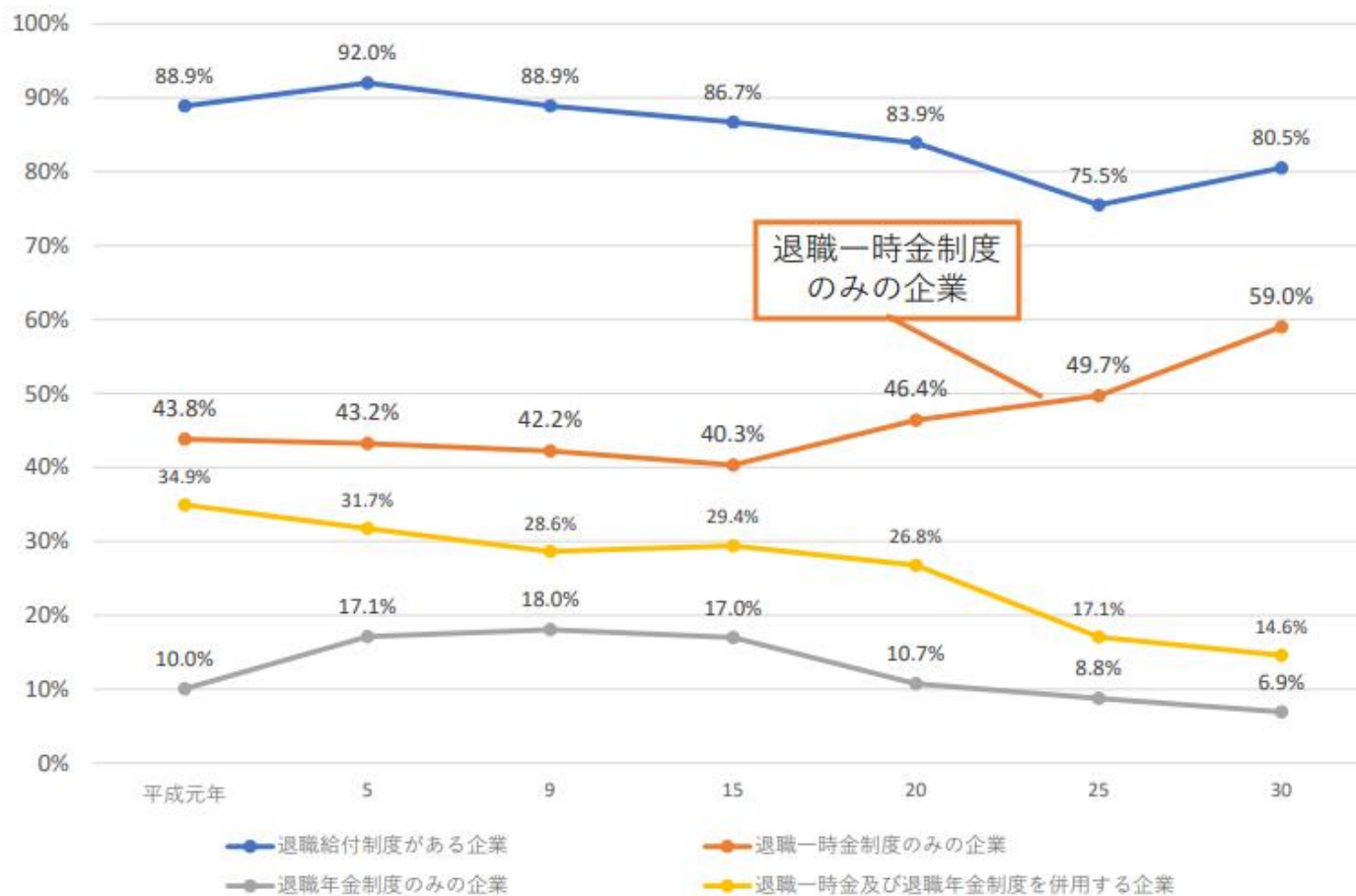
出所) 企業年金ノート (りそな年金研究所、2021年4月)

東京都産業労働局「中小企業の賃金・退職金事情」を各年版を基に、りそな年金研究所作成。

（３）退職金・年金制度導入状況 | 企業における退職給付制度構成

退職一時金制度のみを有する企業の割合は近年増加傾向にある。

退職給付制度を有する企業の構成比

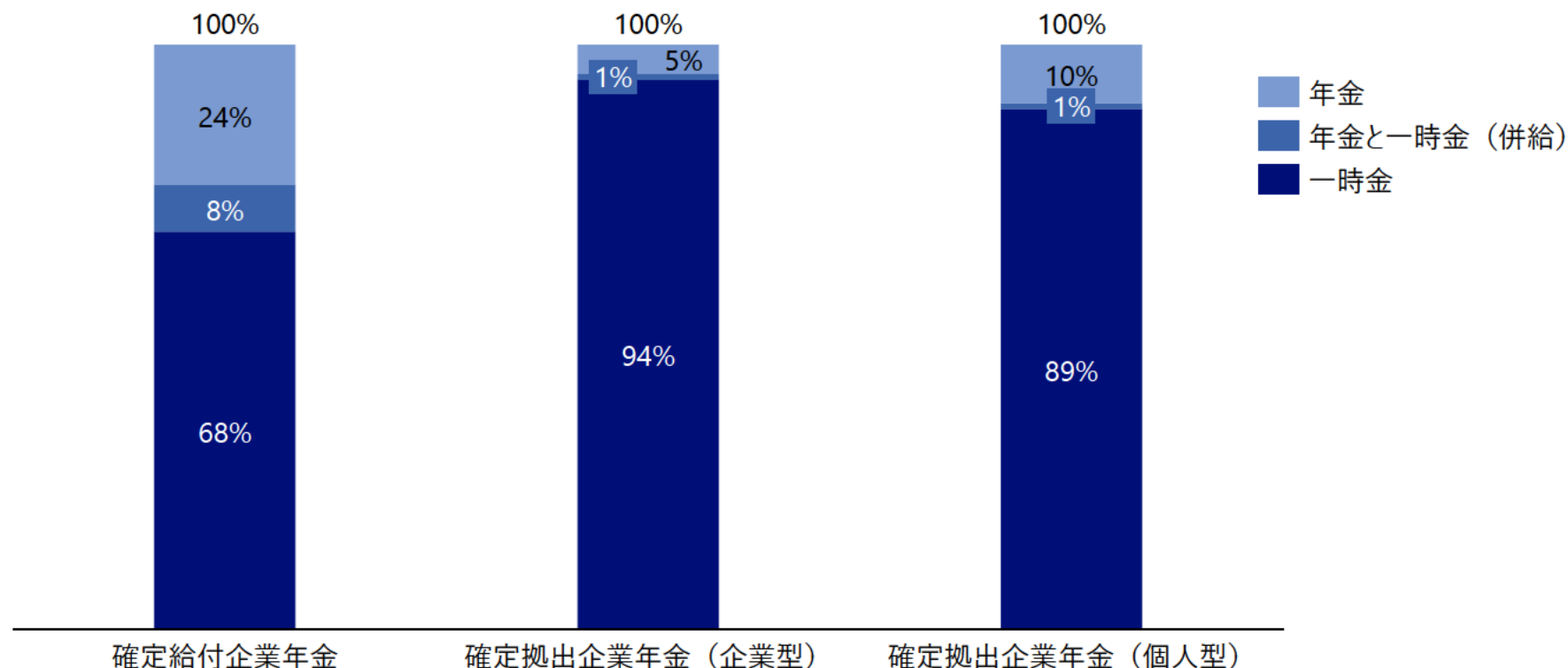


（備考）厚生労働省「就労条件総合調査（平成15、20、25、30年）」及び「賃金労働時間制度等総合調査（平成元、5、9年）」より作成。

(3) 退職金・年金制度導入状況 | 退職所得税制

DB、DCともに、ニーズの高さや税制の違いにより、相当数が一時金受給を選択。
特にDCについては、資産額が少額の場合も多く、一時金受給が9割と、傾向が顕著になる。

新規受給者数ベースで見た老齢給付金における年金・一時金選択状況



出所) 内閣府 第3回税制調査会 財務所説明資料 <https://www.cao.go.jp/zei-cho/gijiroku/zeicho/2020/2zen3kai.html>

確定給付企業年金は厚生労働省「平成30年就労条件総合調査」特別集計より作成

確定拠出年金は記録関連運営管理機関による調査 (平成30年) を基に作成

1. 調査概要

2. 調査結果概要

3. 退職金・年金制度総論

(1) 現行制度の全体像と概要

(2) 関連制度の変遷・推移

(3) 退職金・年金制度導入状況

(4) 退職金・年金税制制度概要

4. 退職金・年金の実態

5. 退職・年金制度 運用の現状と今後の方向性

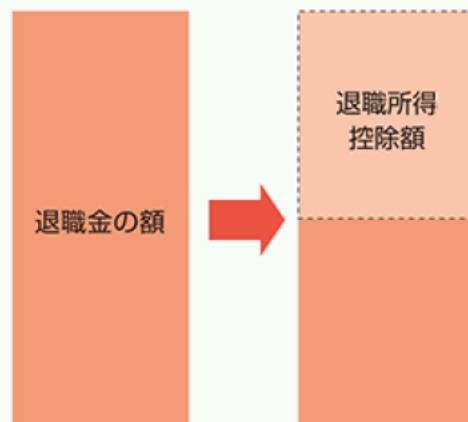
参考：本資料掲載統計・調査一覧

(4) 退職金・年金税制制度概要

退職金は、通常、その支払を受けるときに所得税及び復興特別所得税や住民税が源泉徴収又は特別徴収される。但し、長年の勤労に対する報償的給与として一時に支払われるものであることなどから、退職所得控除を設けたり、他の所得と分離して課税されるなど、税負担が軽くなるよう配慮されている

退職所得控除では、給与の後払いという位置づけから、 $\frac{1}{2}$ 係数の設定等、大幅に控除される仕組みが設定されている

◎所得税及び復興特別所得税の源泉徴収税額の計算方法(令和4年分)

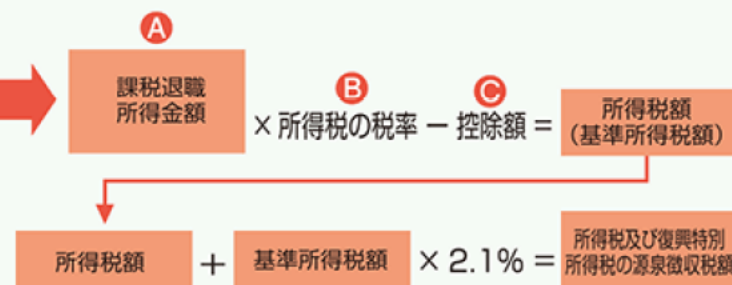


退職金の額から退職所得控除額を差し引いた額に $\frac{1}{2}$ を掛けて課税退職所得金額を算出し、これに所得税の税率を掛けて、控除額を差し引いた残額が所得税額(基準所得税額)となります。この金額と、基準所得税額に2.1%を掛けて計算した復興特別所得税額を合計した金額が所得税及び復興特別所得税の源泉徴収税額となります。

【計算例】30年勤務した方が退職金を2,500万円受け取った場合

$$\begin{aligned} \text{退職所得控除額は} & \quad 800\text{万円} + 70\text{万円} \times (30\text{年} - 20\text{年}) = 1,500\text{万円} \\ \text{課税退職所得金額は} & \quad (2,500\text{万円} - 1,500\text{万円}) \times \frac{1}{2} = 500\text{万円} \\ & \quad \text{◎1,000円未満端数切捨て} \\ \text{所得税額は} & \quad 500\text{万円} \times 20\% - 42\text{万}7,500\text{円} = 57\text{万}2,500\text{円} \\ \text{所得税及び復興特別所得税の額は} & \quad 57\text{万}2,500\text{円} + (57\text{万}2,500\text{円} \times 2.1\%) = 58\text{万}4,522\text{円} \\ & \quad \text{◎1円未満端数切捨て} \end{aligned}$$

注: このほかに住民税として、50万円が特別徴収されます。



注1: 役員等勤続年数が5年以下である方が支払を受ける退職金のうち、その役員等勤続年数に対応する退職金として支払を受けるものについては、退職金の額から退職所得控除額を差し引いた残額が課税退職所得金額となります。

注2: 役員等以外の勤続年数が5年以下である方が支払を受ける退職金のうち、その役員等以外の勤続年数に対応する退職金として支払を受けるものについては、1 150万円と2 退職金の額から300万円に退職所得控除額を加算した金額を差し引いた残額との合計額が課税退職所得金額となります(退職金の額から退職所得控除額を差し引いた残額が300万円以下の場合は、その残額に $\frac{1}{2}$ を掛けた金額が課税退職所得金額となります。)

(4) 退職金・年金税制制度概要

退職所得控除額は、勤続年数20年以下と20年超で算定式が異なる
また、税率は退職所得金額に応じて定められている

勤続年数20年以上の
長期勤続者が優遇されている

年数	退職所得控除額
20年以下	40万円×勤続年数
20年超	800万円+70万円× (勤続年数-20年)

注1：勤続年数に1年未満の端数があるときは、たとえ1日でも1年として計算します。

注2：上記の算式によって計算した金額が80万円未満の場合は、退職所得控除額は80万円になります。

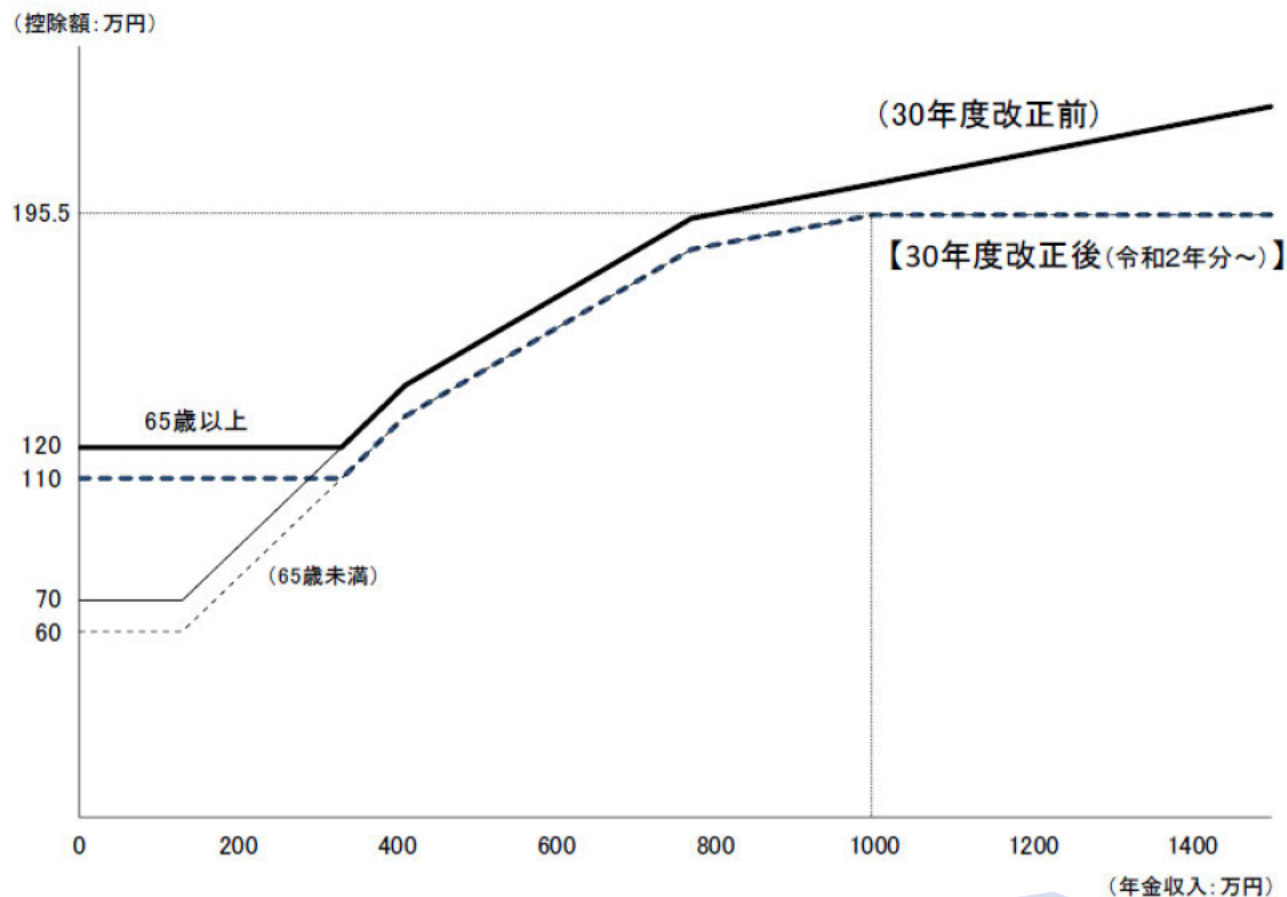
注3：障害者となったことに直接起因して退職した場合は、上記により計算した金額に、100万円を加算した金額が退職所得控除額です。

令和4年分所得税の税額表〔求める税額＝A×B－C〕

A 課税退職所得金額	B 税率	C 控除額
1,000円から1,949,000円まで	5 %	0円
1,950,000円から3,299,000円まで	10 %	97,500円
3,300,000円から6,949,000円まで	20 %	427,500円
6,950,000円から8,999,000円まで	23 %	636,000円
9,000,000円から17,999,000円まで	33 %	1,536,000円
18,000,000円から39,999,000円まで	40 %	2,796,000円
40,000,000円以上	45 %	4,796,000円

(4) 退職金・年金税制制度概要

参考：公的年金等控除制度の概要



公的年金等控除額

(30年度改正前)

〔①+②〕又は③の大きい額

①定額控除	50万円
②定率控除 (定額控除後の年金収入)	
360万円までの部分	25%
720万円までの部分	15%
720万円を超える部分	5%
③最低保障額	
65歳以上の者	120万円
65歳未満の者	70万円

【30年度改正後(令和2年分~)】

〔①+②〕又は③の大きい額

①定額控除	<u>40万円</u>
②定率控除 (50万円控除後の年金収入)	
360万円までの部分	25%
720万円までの部分	15%
950万円までの部分	5%
③最低保障額	
65歳以上の者	<u>110万円</u>
65歳未満の者	<u>60万円</u>

(注) 年金以外の所得が1,000万円超の者は10万円、2,000万円超の者は20万円、控除額を引き下げる。

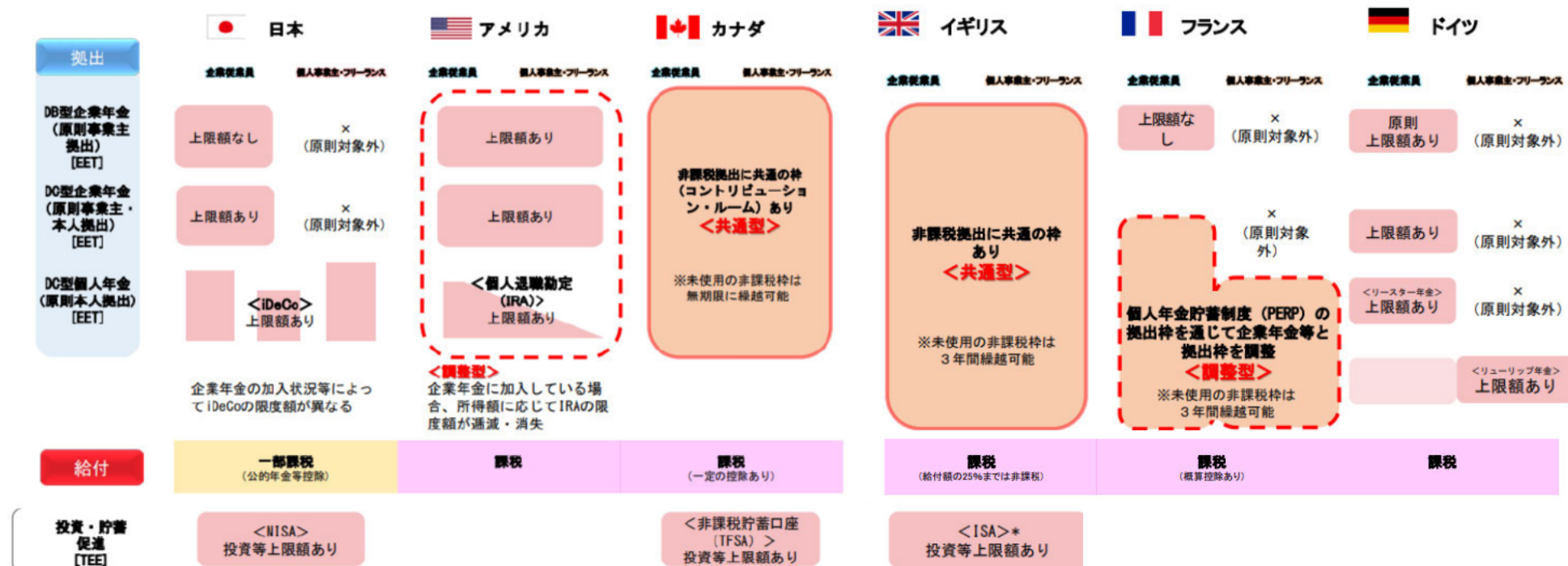
【改正後】基礎控除を10万円引き上げる(給与所得控除・公的年金等控除から基礎控除への振替。)

公的年金等控除は上限がなく、給与所得控除よりも過剰に優遇されているとの指摘があり、
 (1) 2020年から195.5万円の上限が設定されるとともに、
 (2) 公的年金等以外の所得金額が1,000万円を超える場合には、控除額が引き下げられた

(4) 退職金・年金税制制度概要

諸外国では、拠出時に税制優遇措置を設定しつつ、給付時に課税する仕組みが一般的

各国の私的年金税制



※本報告における私的年金とは、拠出時に所得控除の対象となる等、税制適格の仕組みを指し、個人退職勘定 (IRA) 等も含む。

※アメリカでは、DC型企業年金及びIRAの種類として、TEEのロス (Roth) 型も存在

※EはExempt (非課税)、TはTaxed (課税) を表す。年金等の拠出・運用・給付のどの段階で課税が行われるかに応じた制度類型の表記方法ただし、E、Tの具体的な意味については控除等の存在も考慮しつつ、個別具体的に精査が必要。以降同じ。

出所) 内閣府 第3回税制調査会 財務所説明資料 <https://www.cao.go.jp/zei-cho/gijiroku/zeicho/2020/2zen3kai.html>

(4) 退職金・年金税制制度概要

DB、DCどちらも、給付形態を年金か一時金か選択できる仕組みとなっており、年金の場合は公的年金等控除が、一時金の場合は、退職所得控除が適用される。

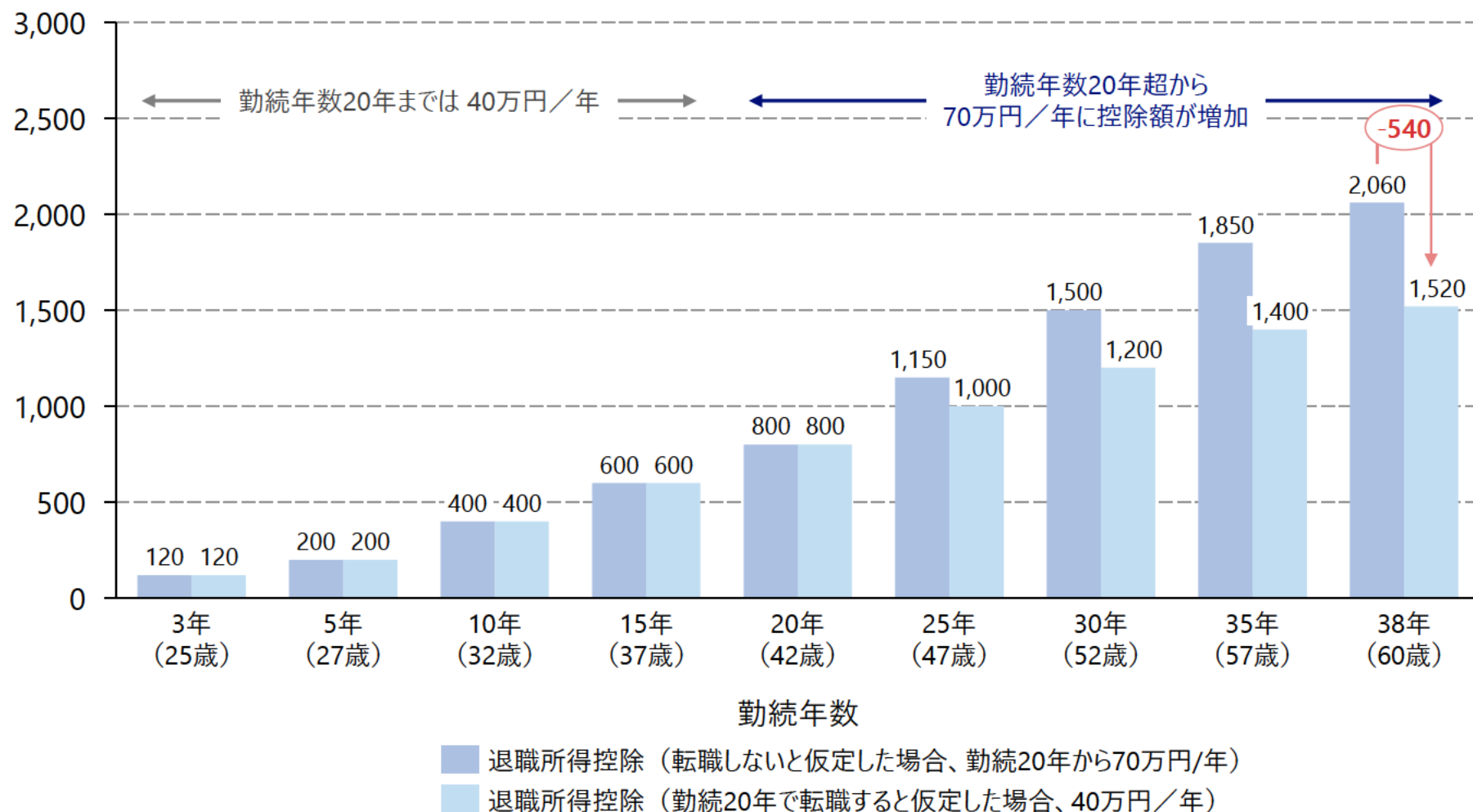
- DBは退職金の年金化を進めてきた適格退職年金・厚生年金基金を継承する制度のため、支給開始年齢や中途引出しについても、企業や従業員のニーズに柔軟に対応できる仕組みとなっている
- 一方、DCは、老後の所得としての制度趣旨を明確に反映し、支給開始年齢や中途引出しについて、厳格な制限が設けられている

		確定給付企業年金（DB）	確定拠出年金（DC）	
拠出の仕組み		原則、事業主拠出 （加入者も事業主負担を超えない範囲で拠出可能） ※拠出限度額なし（ただし、加入者負担の非課税枠（控除限度額）は年間4万円まで（生命保険料控除））	【企業型】 原則、事業主負担 （加入者も事業主負担を超えない範囲で拠出可能） ※拠出限度額（＝非課税枠）あり	【個人型（iDeCo）】 原則、加入者負担 （中小企業については、事業主も拠出可能） ※拠出限度額（＝非課税枠）あり
給付の仕組み	加入可能年齢	70歳まで	60歳まで（企業型DCの場合は65歳まで加入可能）	
	支給開始年齢	60歳以上65歳以下の規約で定める年齢 又は50歳以上の退職時	60歳以上70歳以下の請求時（加入期間によって異なる）	
	支給開始年齢到達前の中途引出し	制限なし	原則不可（一部、国民年金の保険料免除者等の要件を満たした者のみ可能）	
	給付形態	年金か一時金かを受給者が選択可能 （年金の場合の支給期間等は労使が選択）	年金か一時金かを受給者が選択可能 （年金の場合の支給期間等は受給者が選択）	

※ 年金給付の場合は公的年金等控除、一時金給付の場合は退職所得控除が適用される

(4) 退職金・年金税制制度概要 | 労働者の受給額への影響

仮に勤続20年で転職した場合、転職先企業では、40万円/年の退職所得控除となるため、
通算での退職所得控除金額は60歳時点で540万円少なくなる（課税対象額が270万円多くなる）
(万円)



1. 調査概要

2. 調査結果概要

3. 退職金・年金制度総論

4. 退職金・年金の実態

(1) 全体と推移

(2) 企業における退職金設計の実態

(3) 退職金支給実態の産業間比較

(4) 国家公務員退職金制度概要

(6) 退職金・年金制度に関する企業ヒアリング

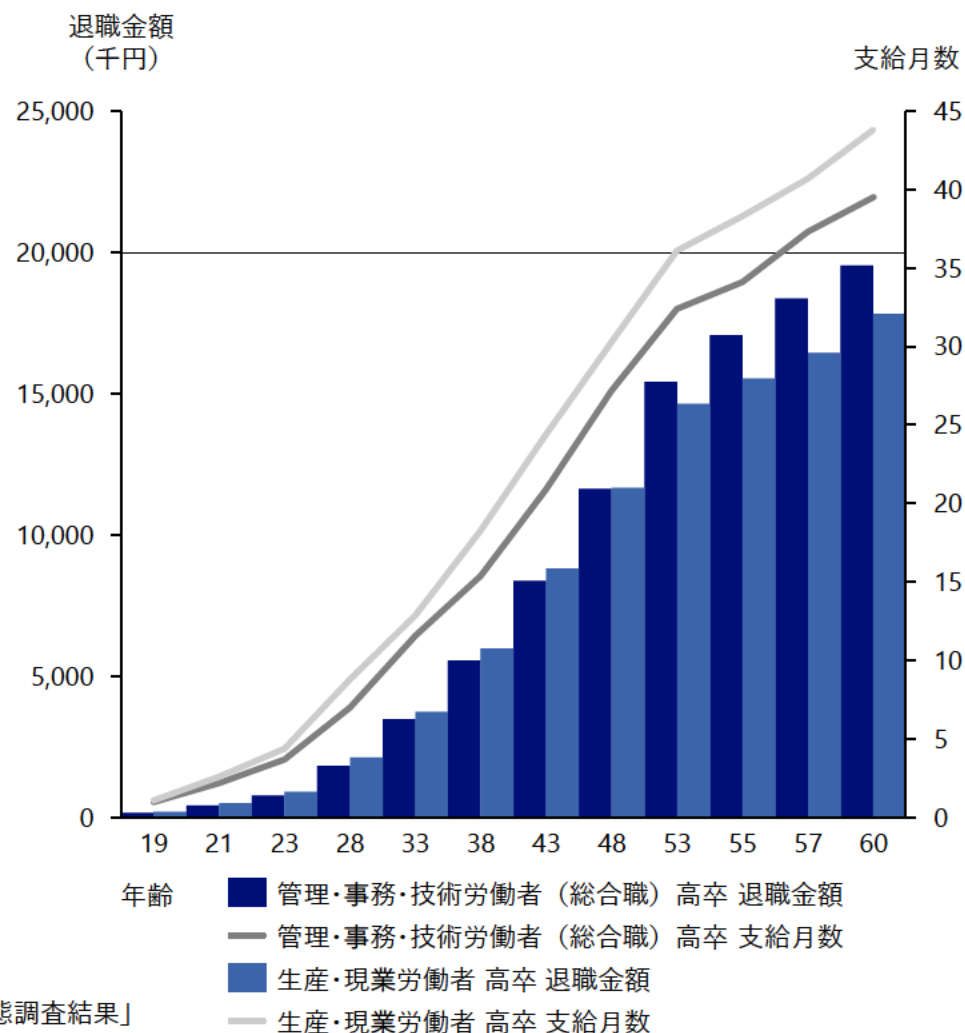
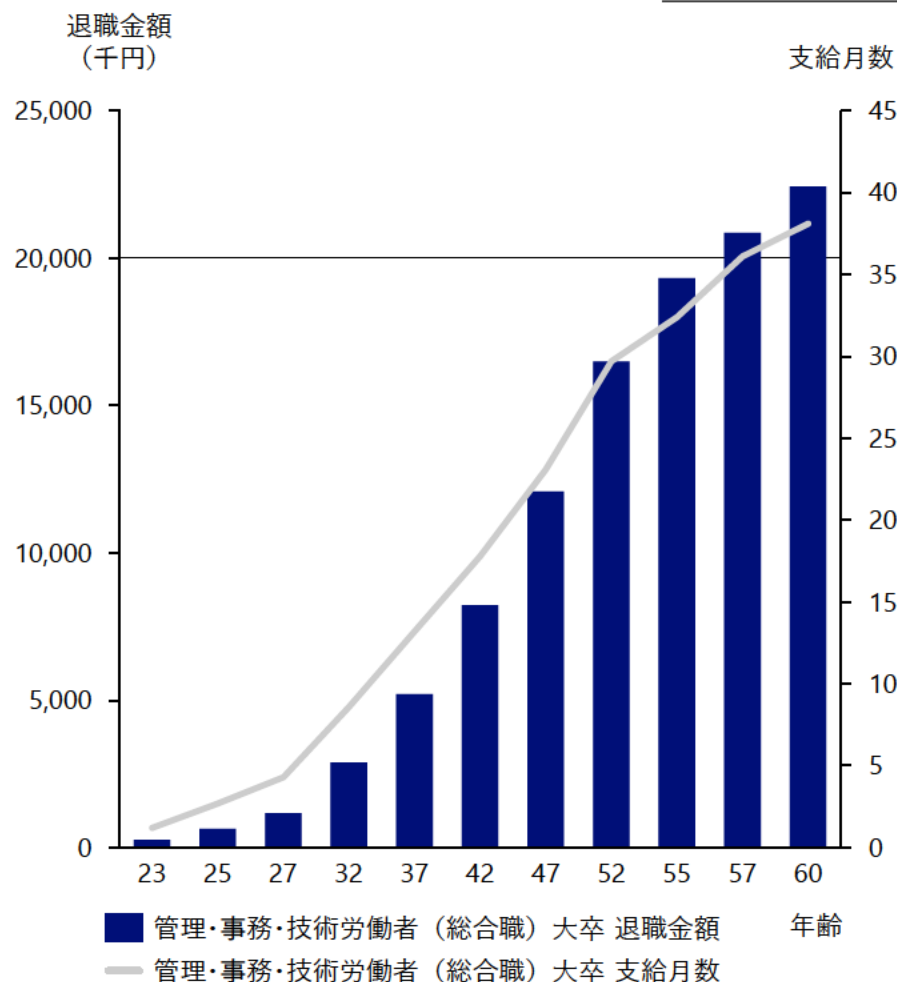
5. 退職・年金制度 運用の現状と今後の方向性

参考：本資料掲載統計・調査一覧

(1) 全体と推移 | 退職一時金の算定方法

職種別・学歴別のすべての区分において、勤続年数の上昇に伴って退職金額が増加。
総合職の60歳では、大学卒が2,243万円、高校卒が1,953万円となっている。

標準者退職金の支給額及び支給月数（総額）



出所) 日本経済団体連合会、東京経営者協会「2021年9月度 退職金・年金に関する実態調査結果」
退職金額は一時金と年金を合算。

1. 調査概要

2. 調査結果概要

3. 退職金・年金制度総論

4. 退職金・年金の実態

(1) 全体と推移

(2) 企業における退職金設計の実態

(3) 退職金支給実態の産業間比較

(4) 国家公務員退職金制度概要

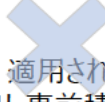
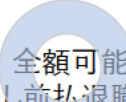
(6) 退職金・年金制度に関する企業ヒアリング

5. 退職・年金制度 運用の現状と今後の方向性

参考：本資料掲載統計・調査一覧

(2) 企業における退職金設計の実態 | 選択肢等の整理

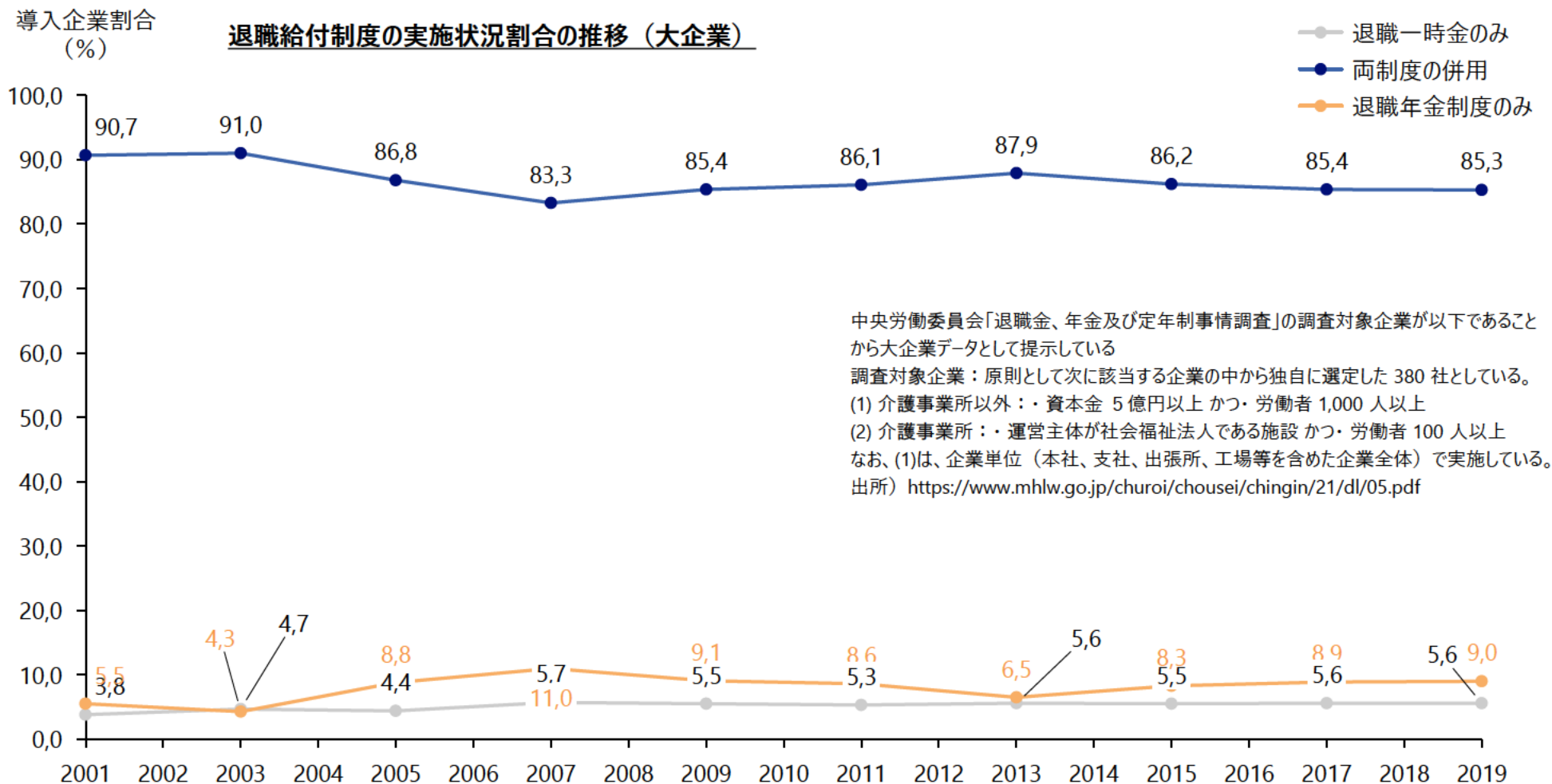
企業にとっての選択肢は大まかには以下の4つとなり、以下の通り整理できる

	掛金損金算入	積立場所	退職給付会計	資金流用	運用責任	自己都合退職減額	受取方法
内部留保型 (退職一時金・退職保険等)	 但し退職保険は一部可	社内	 適用される 事前積立なし	可能 (但し保全性観点から望ましくない)	 企業責任	 可能	中途退職時 受取可能 一時金のみ
企業年金型 (厚生年金基金・確定給付企業年金、キャッシュバランスプラン等)	 全額可能	社外 (規約型DB(生保・信託銀行)、基金型DB(企業年金基金))	 適用される 但し事前積立あり、債務は相対的に小さい	不可	 企業責任	 可能	中途退職時 受取可能 一時金・年金 選択可能
共済型 (中退共・特定退職金共済)	 全額可能	共済に 外部積立	 適用されない	不可	共済 (但し外枠式としない限り企業責任あり)	減額は限定的 (例外 懲戒解雇等申請ベースで減額ありだが共済判断・減額分還付なし)	中途退職時 受取可能 一時金・年金 選択可能
確定拠出型 (前払い退職金 確定拠出年金)	 全額可能 但し前払退職金では社員に所得税等課税	社外 (DC年金では一体でなく従業員個人資産として認識の上外部保全される)	 適用されない	不可	 個人責任	原則不可 (但しDC年金は規約により勤続3年未満のみ掛金分返還請求可能)	DC年金は中途退職時受取不可60歳以降のみ一時金・年金選択可能(但し前払いはなし)

※「小さな会社のための退職金・年金入門」(2017年、山崎俊輔著、ダイヤモンド社)等よりNRI作成

(2) 企業における退職金設計の実態 | 選択肢等の整理

大企業においては、年金と退職一時金を併用する企業が約9割を占めている。



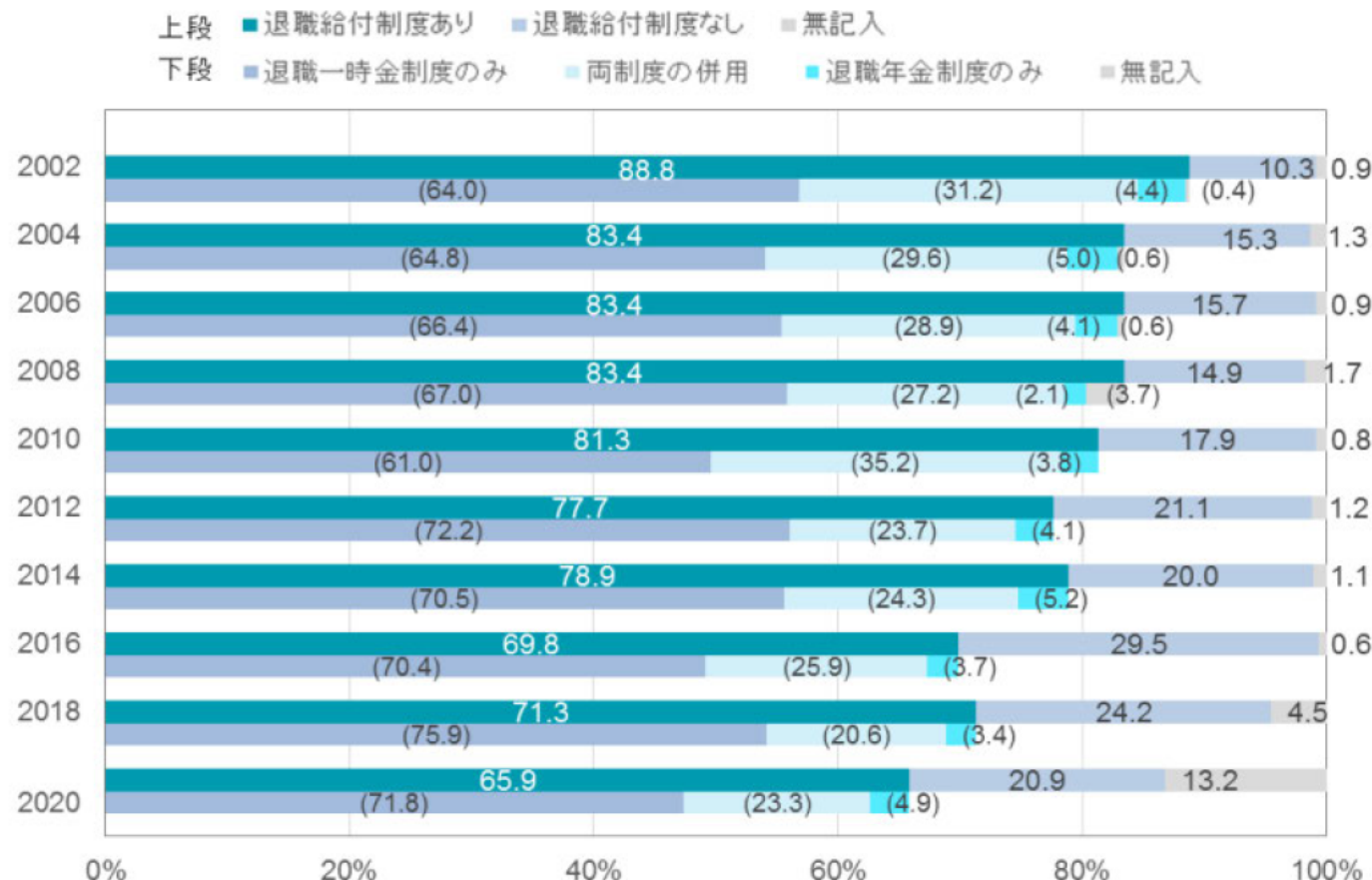
出所) 企業年金ノート (りそな年金研究所、2021年4月)

中央労働委員会「退職金、年金及び定年制事情調査」各年版を基に、りそな年金研究所作成。

(2) 企業における退職金設計の実態 | 選択肢等の整理

中小企業においては、退職給付制度の実施自体が減少基調（2020年に65.9%まで低下）。
「退職給付制度あり」においては、一時金制度のみを実施している企業が主体となっている。

＜図表 3＞退職給付制度の実施状況割合の推移(中小企業)



※1 調査期日は、各年の7月末日現在。集計年毎に母集団が異なる点に留意する必要がある。

※2 四捨五入の関係により、内訳の合計は必ずしも100%とはならない。

東京都産業労働力「中小企業の賃金・退職金事情」の調査対象企業が都内の常用雇用者300人未満の企業から抽出であることから中小企業データとして提示している
出所) <https://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.lg.jp/toukei/kyouyou/chingin/r4/>

出所) 企業年金ノート (りそな年金研究所、2021年4月)

東京都産業労働局「中小企業の賃金・退職金事情」を各年版を基に、りそな年金研究所作成

(2) 企業における退職金設計の実態 | 選択肢等の整理

退職金計算方式の選択肢は以下の通りだが、③⑤が多く見られる

選択肢		2021年採用割合 (経団連)	概要	業績等連動性 変動性	年功性 勤続年数比例性	S字カーブ発生ケース	フラット化ケース
月例給連動	①最終給与連動式 (※国家公務員制度類似)	9% (注 賃金改定の退職金基礎額全部繰入式の値)	退職月時点 基本給金額 × 支給率(勤続年数、 退職事由等)	高い (月例給のメリハリが そのまま反映、従業員 間メリハリも大、ピーク 時基本給が反映され るとは限らない)	支給率が勤続年数 ベースで月例給が年 功的なら高い	月例給カーブが S字である場合	月例給カーブの年功 性が低い、成果主義 採用等の場合
	②全期間平均給与 式(※①の修正版)	— (注 その他合計 4.7%)	全勤続期間中 平均基本給金額 × 支給率(勤続年数、 退職事由等)	低い 従業員間のメリハリも つかない	支給率の勤続年数 比例傾斜が強ければ 高い	支給率の勤続年数 カーブがS字である場 合	支給率の勤続年数 カーブが緩やか〜フラッ トである場合
月例給非連動	③別テーブル方式 (第二基本給方式、 月例給の一部連動〜 完全切り離しまで多 様性あり)	14.5%	退職月時点 第二基本給金額 × 支給率(勤続年数、 退職事由等)	理論的には設計次第 だが、賃上げ等基本 給との切り離しメリッ トを狙った設計である ためメリハリが小さい傾 向	設計による 一定年齢での金額抑 制、昇給ストップも自 由でありコスト削減意 図から抑制される傾 向	第二基本給カーブがS 字である場合	第二基本給カーブの 年功性が低い等の場 合
	④勤務年数別定額 方式	— (注 その他合計 4.7%)	在籍年数見合いの 別テーブル × 支給率(退職事由 等)	低い (税制適格年金で 運用容易だった形式、 非正規向け賃別金 等に多い)	設計による	設計による	設計による
	⑤ポイント式	63.1%	1年ごとに職務・等級 等に応じ個人に付与 されたポイント数累積 ×ポイント単価×支給 率(退職事由等)	累積で高い (組織への貢献度を きめ細かく反映)	高い (特に上限の低いDC 等で高い、ポイント付 与基準により緩和さ れる)	設計によるが個人によ りばらつきが大きく全 体のカーブを見ること の意義が薄い	設計によるが個人によ りばらつきが大きく全 体のカーブを見ること の意義が薄い

出所) 退職金制度の教科書(2021年労政時報)、退職金・年金に関する実態調査(2021年、経団連、東京経営者協会、複数回答)等よりNRI作成

ポイント式退職金における付与方法に関する選択肢

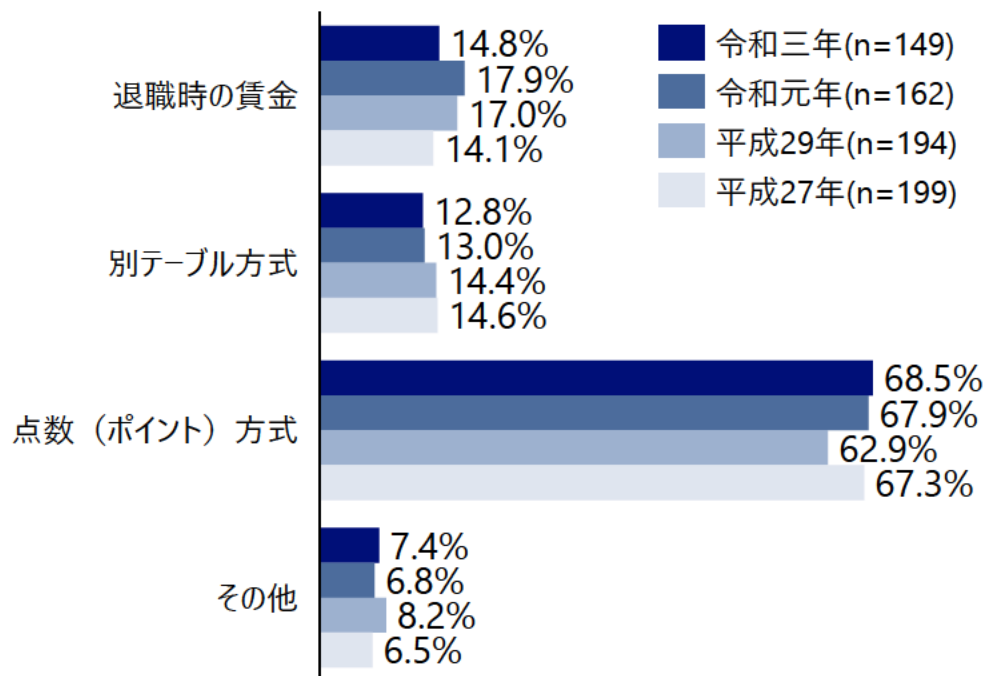
毎年のポイント付与基準	設計例	親和性ある人事制度	2021年採用割合 (経団連)	2017年 内閣官房
①職能	- 当該年度の職能資格、職能等級により付与する - 上位資格・等級ほどポイント数が多い	職能資格等級制度	資格・職務要素 61.1～67.8% (レンジは勤続10年 32歳～38年60歳、 以下同じ)	職能・資格 73.7%
②職務・役割	- 職務・役割等級や役職そのものにより付与する - 上位役職ほどポイント数が多い	- 職務等級、役割等級制度（いわゆるジョブ型） - 職能等級との二本立て等級制度を採用する会社もあり		職務9.1% 役職24.7%
③評価	- 評価結果に連動しポイント数を変える - 独立して採用するのではなく①②等との合わせ技	能力評価というより年度により変動する業績評価（目標管理による評価等）	考課要素 10.7～9.6%	成績評価・考課 13.3%
④勤続年数	- 勤続年数に応じポイントを付与する 100%勤続年数比例というケースはなく他の要素との合わせ技でメリハリを抑制する等	特になし	年功要素 25.8～19.1%	勤続年数 65.3%
⑤年齢	- 年齢に応じポイントを付与する - こちらも単体での採用は考えにくい	特になし		その他 18.6%
⑥ボーナス	昇格・昇進等特別なタイミングで特別加算としてポイントを付与する		—	

出所) 退職金制度の教科書(2021年労政時報)、退職金・年金に関する実態調査(2021年、経団連、東京経営者協会、複数回答)、平成29年度民間企業における退職給付制度の実態に関する調査研究(内閣官房)等よりNRI作成、割合はいずれも複数回答

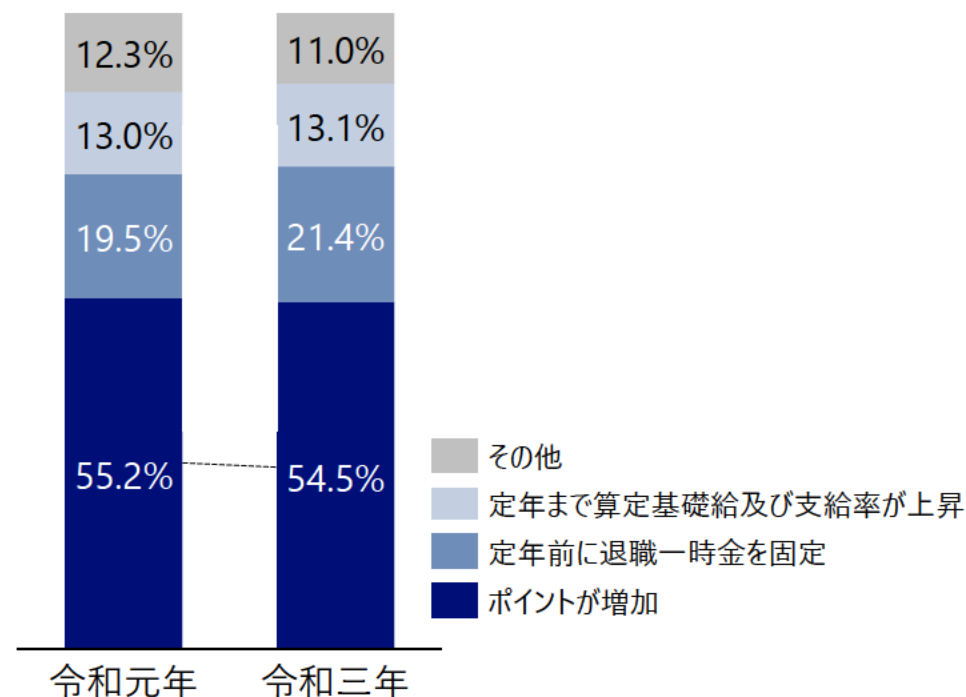
https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/files/minkan_taisyokukyufu29.pdf

退職一時金制度のある企業のうち68.5%はポイント方式を採用しており、制度トレンドはH27から変化なし。また、67.6%以上の企業は、定年まで退職一時金が増加

退職一時金の算定基礎（複数回答）



定年前の退職一時金の取り扱い



注1) 「その他」には、複数の方式を混在させた方式等が含まれている

注2) 退職一時金の算定基礎については、平成27年調査から複数回答で調査をしている

注3) 令和3年調査の対象企業は、原則として次に該当する企業の中から独自に選定した380社としている。

(1) 介護事業所以外：資本金 5 億円以上 かつ ・労働者 1,000 人以上、(2) 介護事業所：・運営主体が社会福祉法人である施設 かつ ・労働者 100 人以上
なお、(1)は、企業単位（本社、支社、出張所、工場等を含めた企業全体）で実施している。

注4) 調査対象労働者は、短時間労働者を除く期間を定めずに雇われている労働者である。長期欠勤者や賃金の全部又は一部を支給していない出向者等は除く。

(2) 企業における退職金設計の実態 | 選択肢等の整理 | 参考データ

賃金改定と退職金算定基礎額との関係を見ると、「賃金改定額とは関係なく別建て」とする企業割合が、全体の8割強を占めている。別建てとしている企業の内訳を見ると、「ポイント方式（点数×単価）」の企業が7割強で最も多く、次いで「別テーブル方式」が17.6%

図表2 賃金改定額と退職金基礎額との関係 — 全産業 —

単位：%

暦年	賃金改定額が基礎額に繰り入れられる		賃金改定額とは関係なく別建てとなっている				その他
	全 部	一 部		ポイント方式 (点数×単価)	別テーブル方式	その他	
2012	14.1	7.3	75.9	65.0 (85.6)	8.6 (11.4)	2.3 (3.0)	2.7
2014	12.3	7.8	76.2	65.6 (86.0)	8.2 (10.8)	2.5 (3.2)	3.7
2016	9.9	6.1	80.2	65.4 (81.6)	11.0 (13.7)	3.8 (4.7)	3.8
2018	8.0	5.3	84.0	69.9 (83.2)	10.6 (12.6)	3.5 (4.2)	2.7
2021	9.0	3.5	82.4	63.1 (76.7)	14.5 (17.6)	4.7 (5.7)	5.1

注：(1)集計企業数を100.0とした割合

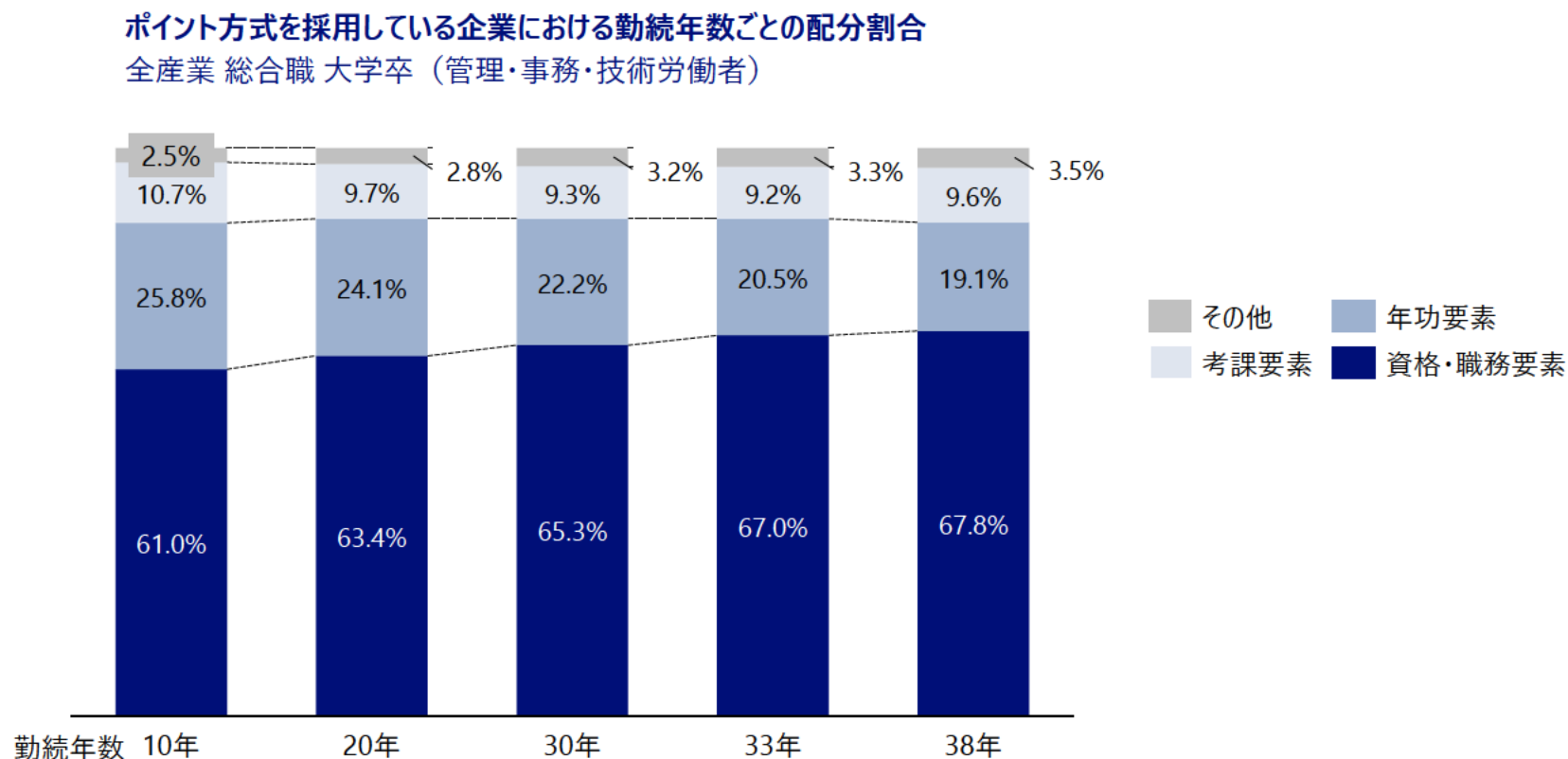
(2)小数点第2位以下四捨五入のため、合計が100.0にならない場合がある

(3) () 内は退職金が「賃金改定額とは関係なく別建てとなっている」と回答した企業数を100.0とした場合の割合

(4)別テーブル方式とは、退職金算定のために賃金表とは別に退職金算定基礎額表を設けるもののをいい、算定基礎額を賃金と分離し、別の体系やテーブルにしている方法

(2) 企業における退職金設計の実態 | 選択肢等の整理 | 参考データ

各勤続年数・年齢において、「資格・職務要素」の配分割合は60%台となっており、「年功要素」は20%、「考課要素」は10%前後となっている。勤続年数・年齢の上昇に伴い、「資格・職務要素」の配分割合が徐々に高まる一方、「年功要素」の割合は逡減している



注：配分割合は、資格・職務要素、考課要素、年功要素、その他の割合を合算し、単純平均したもの

出所) 日本経済団体連合会、東京経営者協会「2021年9月度 退職金・年金に関する実態調査結果」

中小企業における退職一時金の算出方法は、退職時の給与ベースである「退職金算定基礎額」が最も多く（43.5%）、次いで勤務年数に応じた一定額が25.0%を占める

- 中小企業における退職一時金の算出方法は、「退職金算定基礎額×支給率」と回答した企業が43.5%で最も多く、次いで「勤務年数に応じた一定額」と回答した企業が25.0%となっている
- 退職金算定基礎額の算出方法は、「退職時の基本給」をベースしている企業が大半（83.1%）を占める

<図表7-3>退職一時金の算出方法

【単位:社】

	退職一時金 制度導入 企業数	退職金算定基 礎額×支給率	退職金算定基 礎額×支給率 +一定額	勤務年数に応 じた一定額	ポイント制 (退職金ポイント ×ポイント単価)	その他	無回答
調査産業計	689 (100.0)	300 (43.5)	18 (2.6)	172 (25.0)	107 (15.5)	80 (11.6)	12 (1.7)

() 内は構成比 (%)

<図表7-4>退職金算定基礎額の算出方法

退職時の給与が算定基礎額の大半を占めている

【単位:社】

	退職金算定 基礎額制度 導入企業数	退職時の 基本給	退職時の基本 給×一定率	退職時の基 本給+手当	(退職時の基本 給+手当)×一 定率	別テーブル 方式	その他	無回答
調査産業計	318 (100.0)	143 (45.0)	98 (30.8)	11 (3.5)	12 (3.8)	36 (11.3)	15 (4.7)	3 (0.9)

() 内は構成比 (%)

（２）企業における退職金設計の実態 | 自己都合退職者の取扱・退職一時金の受給資格（大企業）

自己都合では、退職一時金の受給資格付与に「３年以上」を要する企業が多く、勤続年数が少ない状態では退職金が大幅に減額される

退職一時金受給資格付与に要する所要年数

- 退職一時金の受給資格付与に要する最低勤続期間を退職理由別にみると、会社都合では「１年未満」、自己都合では「３年以上」とする企業が最も多い

表４ 退職一時金受給資格付与に要する所要年数

産業区分・年	集計社数	会社都合（定年を含む）				自己都合			
		1年未満	1年以上2年未満	2年以上3年未満	3年以上	1年未満	1年以上2年未満	2年以上3年未満	3年以上
		(社)	(社)	(社)	(社)	(社)	(社)	(社)	(社)
調査産業計	146	81	43	6	16	11	35	22	74
製造業	85	53	25	2	5	6	24	11	41
前回(令和元年)									
調査産業計	157	83	50	9	15	10	38	27	79
製造業	87	49	31	3	4	6	24	14	41

勤続年数別モデル退職金総額

（大学卒、事務・技術労働者、総合職相当、）

- 勤続年数別モデル退職金を退職事由別にみると、勤続年数が少ないほど自己都合退職減額率が高く、勤続年数が多くなるとその差が小さくなる

産業	集計社数	勤続3年	勤続5年	勤続10年	勤続15年	勤続20年	勤続25年	勤続30年	勤続35年	勤続38年
		25歳	27歳	32歳	37歳	42歳	47歳	52歳	57歳	60歳
		退職金総額	退職金総額	退職金総額	退職金総額	退職金総額	退職金総額	退職金総額	退職金総額	退職金総額
調査産業計（自己都合）	83	323	594	1,799	3,873	7,265	11,431	17,067	21,634	22,692
（集計社数）		(78)	(66)	(63)	(60)	(47)	(47)	(52)	(44)	(34)
調査産業計（会社都合）	92	690	1,180	3,102	5,779	9,531	13,938	19,154	23,649	25,280
（集計社数）		(88)	(71)	(67)	(64)	(51)	(51)	(55)	(47)	(38)
自己都合/会社都合		46.8%	50.3%	58.0%	67.0%	76.2%	82.0%	89.1%	91.5%	89.8%

（２）企業における退職金設計の実態 | 自己都合退職者の取扱・退職一時金の受給資格（中小企業）

中小企業では、自己都合、会社都合ともに受給資格「3年」が主流。
大企業ほどではないが、勤続年数が少ない状態では退職金が減額される

退職一時金受給資格付与に要する所要年数

- 中小企業では、退職一時金の受給資格付与に要する最低勤続期間を退職理由別にみると、自己都合退職（51.5％）会社都合退職（32.4％）ともに「3年」が最も多かった

<図表 7-5> 退職一時金を受給するための最低勤続年数

【単位:社】

	退職一時金 制度導入 企業数	自己都合退職						
		1年未満	1年	2年	3年	4年	5年以上	無回答
調査産業計	689 (100.0)	17 (2.5)	124 (18.0)	77 (11.2)	355 (51.5)	11 (1.6)	61 (8.9)	44 (6.4)

() 内は構成比 (%)

【単位:社】

	退職一時金 制度導入 企業数	会社都合退職						
		1年未満	1年	2年	3年	4年	5年以上	無回答
調査産業計	689 (100.0)	64 (9.3)	170 (24.7)	63 (9.1)	223 (32.4)	9 (1.3)	41 (6.0)	119 (17.3)

() 内は構成比 (%)

勤続年数別モデル退職金総額

- 中小企業における勤続年数別モデル退職金を退職事由別にみると、大企業ほど減額率が大きくないものの、勤続年数が少ないほど自己都合退職減額率が高く、勤続年数が多くなるとその差が小さくなる

<図表 8-1> モデル退職金

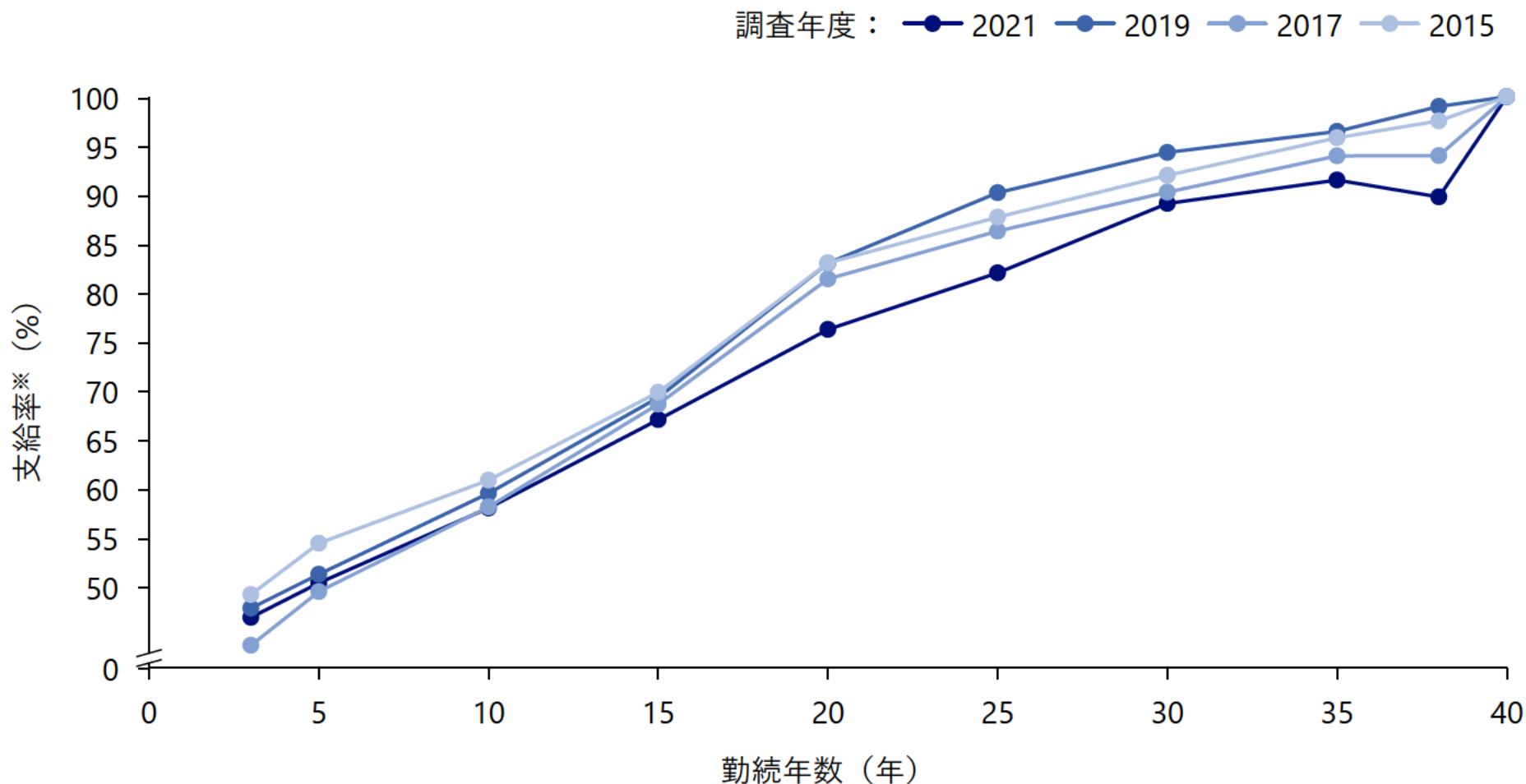
【単位：年、歳、千円、月】

学歴	勤続年数	年齢	自己都合退職		会社都合退職	
			支給金額(千円)	支給月数	支給金額(千円)	支給月数
高校卒	10	28	907	3.8	1,223	5.1
	15	33	1,705	6.5	2,148	8.2
	20	38	2,729	9.4	3,284	11.4
	25	43	3,971	12.4	4,656	14.6
	30	48	5,325	15.4	6,046	17.5
	定年		-	-	9,940	23.2
高専・短大卒	10	30	987	3.9	1,269	5.1
	15	35	1,837	6.5	2,274	8.1
	20	40	2,924	9.4	3,465	11.1
	25	45	4,230	12.3	4,935	14.3
	30	50	5,658	15.1	6,459	17.3
	定年		-	-	9,832	22.1
大学卒	10	32	1,121	4.1	1,498	5.4
	15	37	2,129	6.8	2,658	8.5
	20	42	3,431	9.8	4,147	11.8
	25	47	4,906	12.8	5,782	15.1
	30	52	6,536	15.8	7,542	18.3
	定年		-	-	10,918	22.8

(2) 企業における退職金設計の実態 | 自己都合減額込みの退職給付額の推移

(参考) 平均的な勤続年数による支給率は、勤続10年で約6割、20年で8割前後を示す

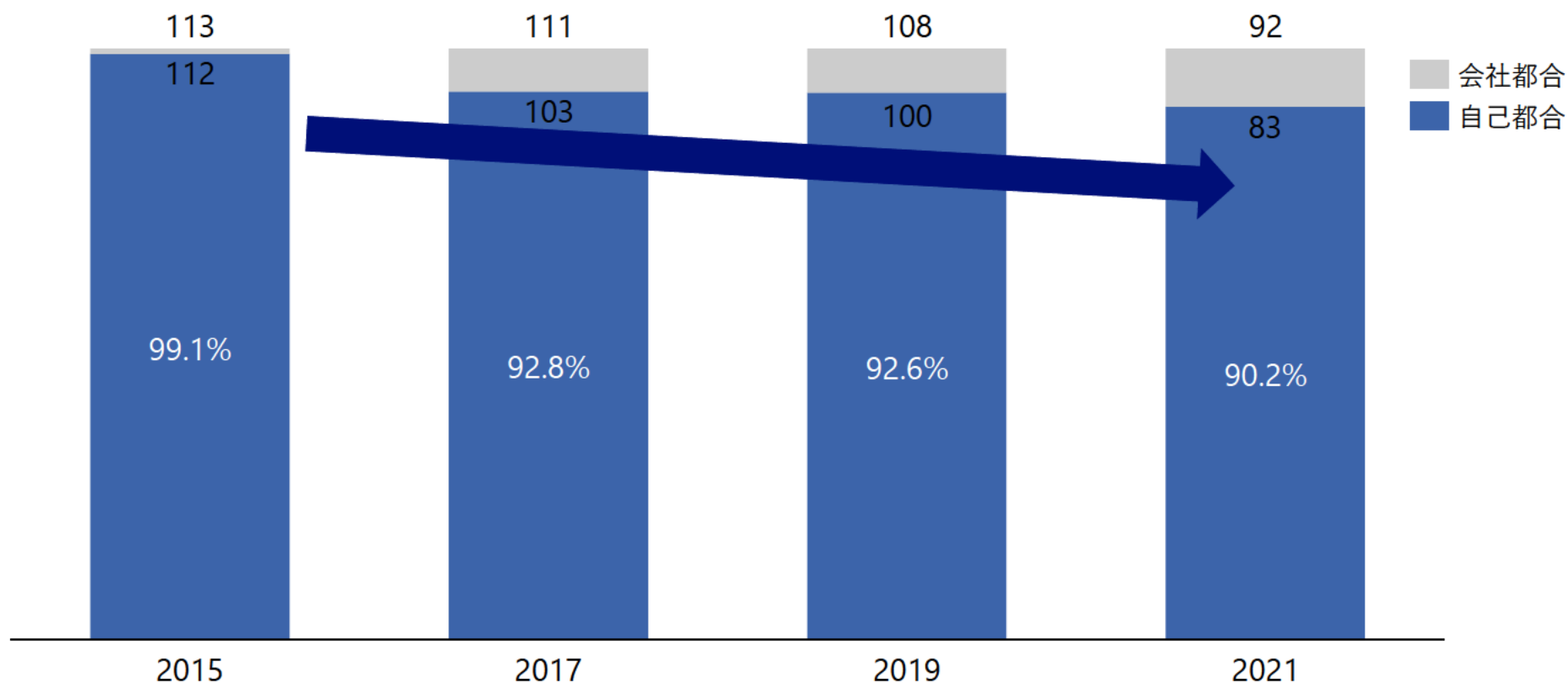
※ 支給率 = 自己都合退職金総額モデル ÷ 会社都合退職金総額モデル (= 1 - 平均自己都合減額率)



(2) 企業における退職金設計の実態 | 自己都合減額込みの退職給付額の推移

(参考) 会社都合退職金モデルに対する、自己都合モデルの回答比率は減少傾向にあり、自己都合減額率を設定する企業が減っているのではと推察される

会社都合退職金モデルの回答数に対する自己都合退職金モデルの回答比率



1. 調査概要

2. 調査結果概要

3. 退職金・年金制度総論

4. 退職金・年金の実態

(1) 全体と推移

(2) 企業における退職金設計の実態

(3) 退職金支給実態の産業間比較

(4) 国家公務員退職金制度概要

(6) 退職金・年金制度に関する企業ヒアリング

5. 退職・年金制度 運用の現状と今後の方向性

参考：本資料掲載統計・調査一覧

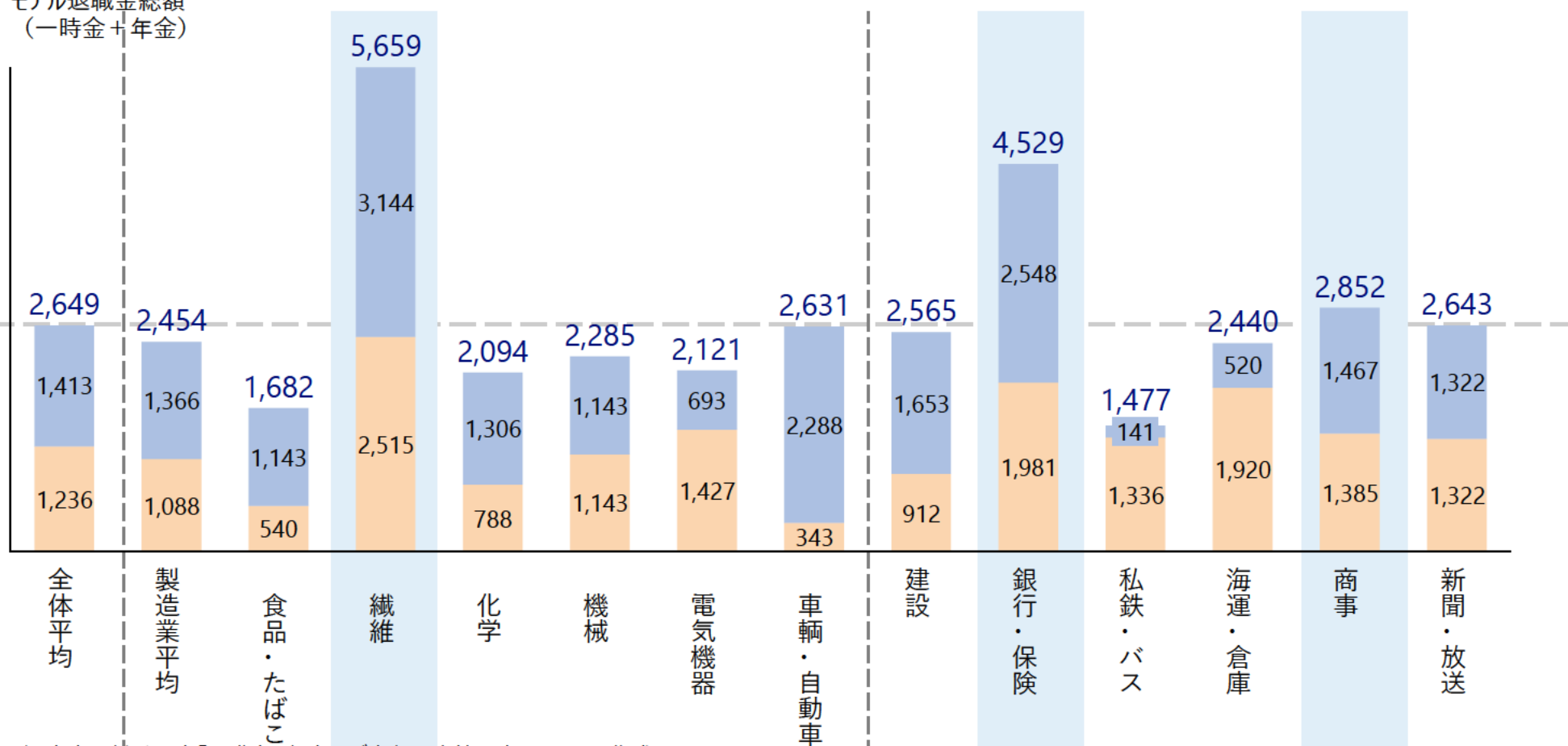
(3) 退職金支給実態の産業間比較

大卒事務・技術者定年時点退職金総額を産業間で比較すると、
繊維、銀行・保険、商社の支給額が高い

大卒事務・技術者
定年時点
モデル退職金総額
(一時金+年金)

平均よりも退職総額の多い業界

退職一時金 退職年金現価



出所) 中央労働委員会「退職金、年金及び定年制事情調査」より、NRI作成

令和3年、産業、学歴、労働者の種類、コース、退職事由、勤続年数別モデル退職金総額、月収換算月数、退職一時金及び退職年金現価額(退職年金制度併用企業)(大学卒、事務・技術労働者、総合職相当、会社都合)

※ 介護事業所以外は「資本金5億円以上かつ労働者1,000人以上」、介護事業所は「運営主体が社会福祉法人かつ労働者100人以上」が対象

1. 調査概要

2. 調査結果概要

3. 退職金・年金制度総論

4. 退職金・年金の実態

(1) 全体と推移

(2) 企業における退職金設計の実態

(3) 退職金支給実態の産業間比較

(4) 国家公務員退職金制度概要

(6) 退職金・年金制度に関する企業ヒアリング

5. 退職・年金制度 運用の現状と今後の方向性

参考：本資料掲載統計・調査一覧

(4) 国家公務員退職金制度概要

国家公務員の退職金制度は、内閣官房サイトで公開されている 退職日の俸給月額に退職理由別・勤続期間別支給率を乗じて算出する

■ 退職日の俸給月額

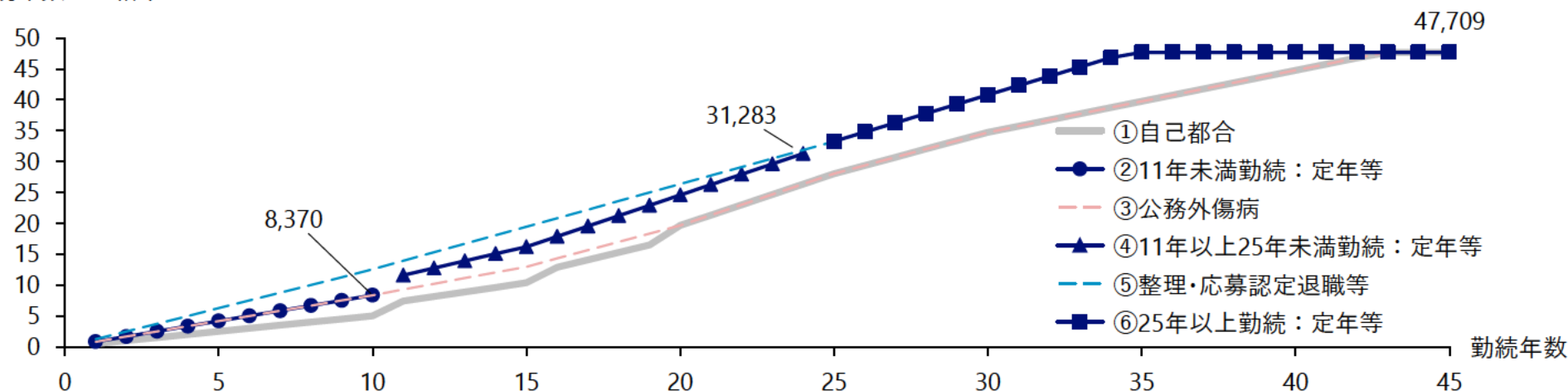
- 退職した者の退職時の俸給月額をいい、たとえば、一般職職員であれば、一般職給与法に定める「俸給表の額」と「俸給の調整額」との合計額

■ 退職理由別・勤続期間別支給率

- 国家公務員退職手当支給率早見表（平成30年1月1日以降の退職）によれば、以下の6つの区分により支給率が設定されている

- ① 自己都合
 - ② 11年未満勤続：定年・応募認定退職（一号）・任期終了・事務都合退職・公務外死亡・通勤傷病等
 - ③ 公務外傷病（通勤傷病除く）
 - ④ 11年以上25年未満勤続：定年・応募認定退職（一号）・任期終了・事務都合退職・公務外死亡・通勤傷病等
 - ⑤ 整理・応募認定退職（二号）・公務上死亡・公務上傷病
 - ⑥ 25年以上勤続：定年・応募認定退職（一号）・任期終了・事務都合退職・公務外死亡・通勤傷病等
- ・ 法第3条（上記①②③） 法第4条（上記④） 法第5条（上記⑤⑥）

勤続年数別支給率

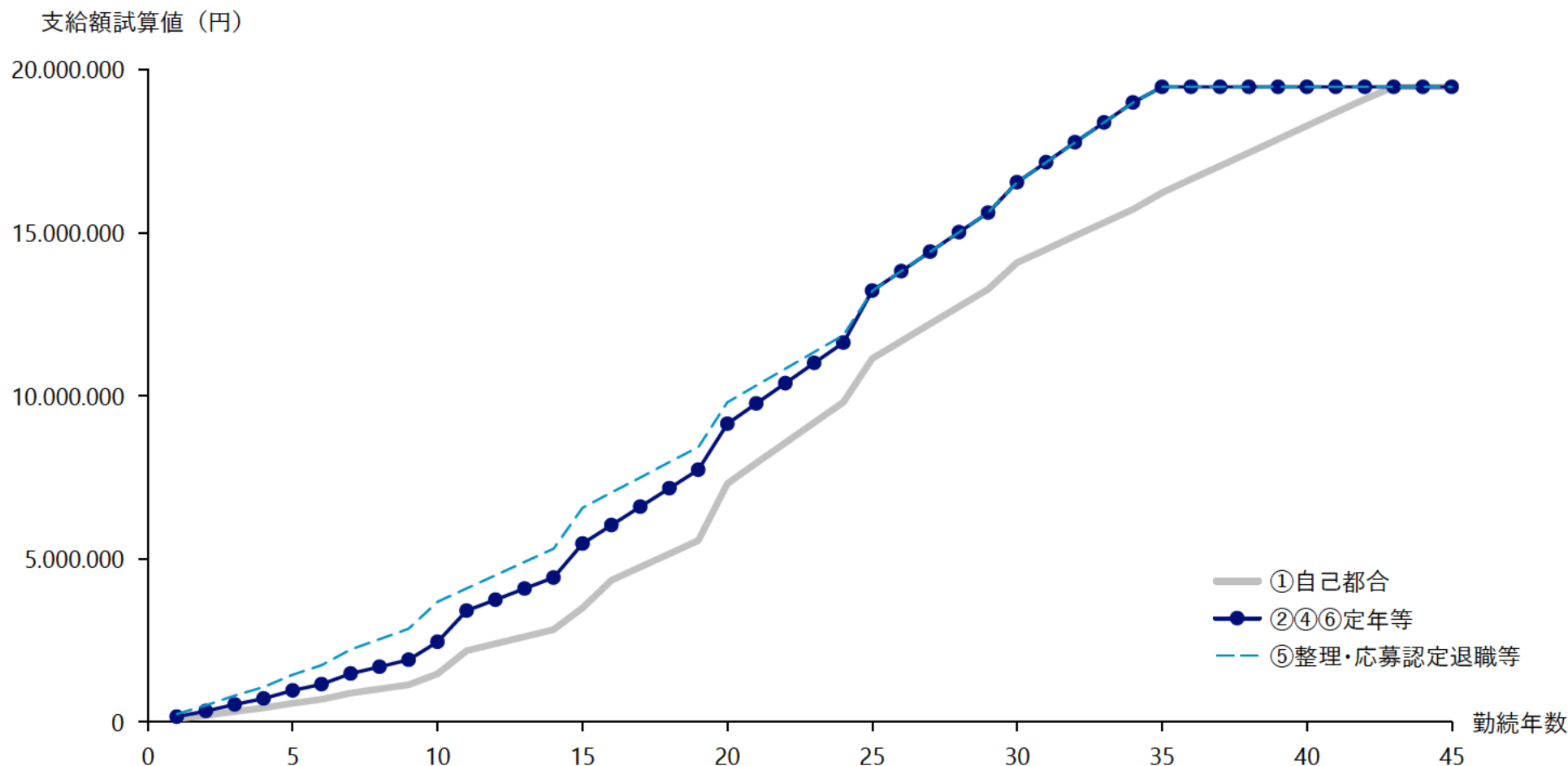


出所)「国家公務員の退職手当制度の概要」

https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjiyoku/jinji_c3.html

(4) 国家公務員退職金制度概要

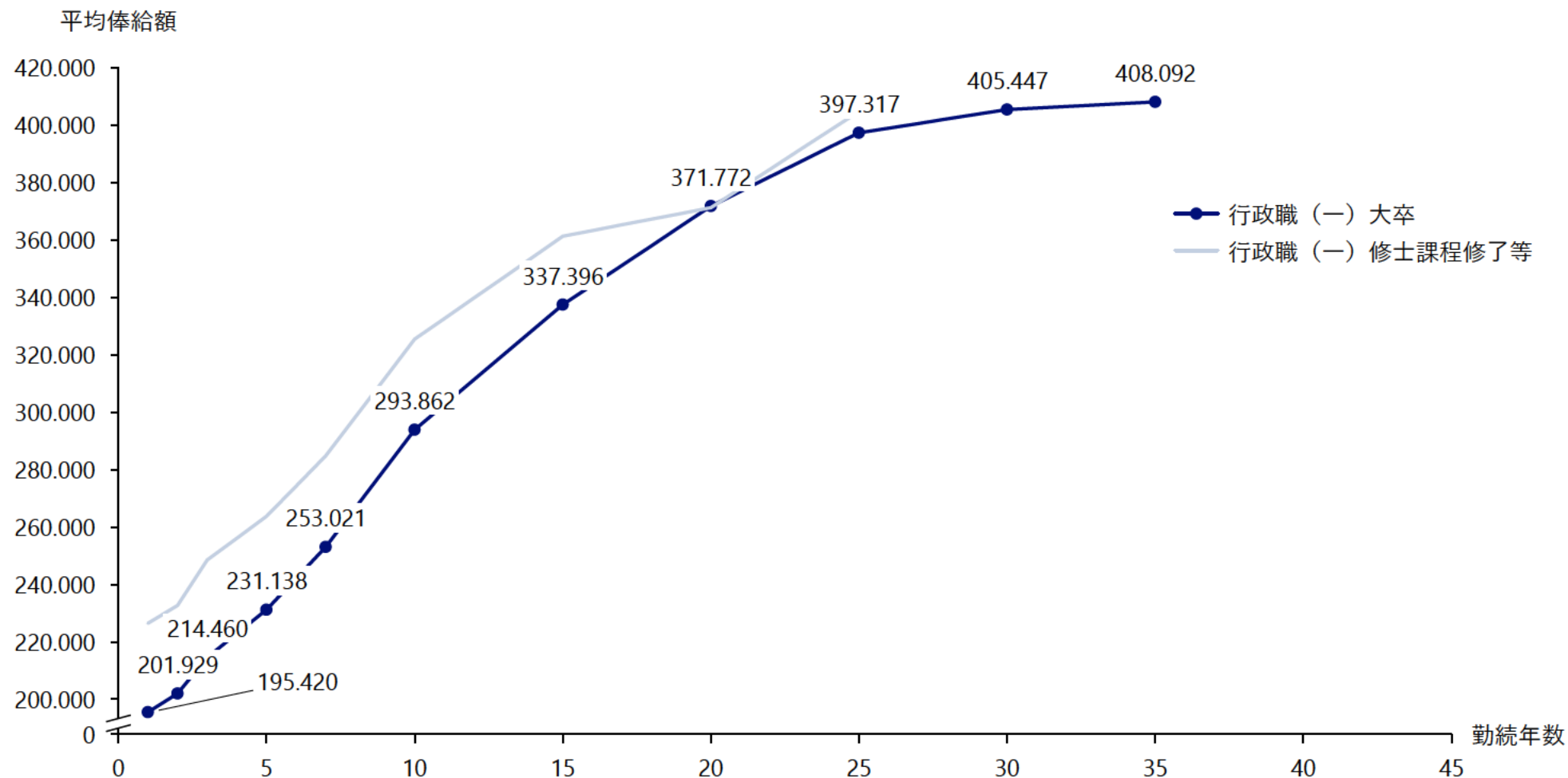
退職日の俸給月額（次モデル賃金データ）に退職理由別・勤続期間別支給率を乗じて
6つの支給率パターンのうち3つについて試算した結果は以下の通り



出所)「国家公務員の退職手当制度の概要」、「俸給の調整額」は合算しておらず参考値に留まる
令和3年国家公務員給与等実態調査に該当勤続年数の値が掲載されていない年については前年度同じ値を使用して穴埋めした

(4) 国家公務員退職金制度概要

参考データ：モデル賃金データについては、令和3年国家公務員給与等実態調査より行政職俸給表(一)の大卒データを使用した



出所) 令和3年国家公務員給与等実態調査

1. 調査概要

2. 調査結果概要

3. 退職金・年金制度総論

4. 退職金・年金の実態

(1) 全体と推移

(2) 企業における退職金設計の実態

(3) 退職金支給実態の産業間比較

(4) 国家公務員退職金制度概要

(6) 退職金・年金制度に関する企業ヒアリング

5. 退職・年金制度 運用の現状と今後の方向性

参考：本資料掲載統計・調査一覧

退職給付制度の設計等について、計30者の企業／業界団体／有識者にヒアリングを実施

実施期間

- 2023/2/20 ~ 2023/3/29

実施企業数

- 企業 : 27社
- 有識者／業界団体 : 3者

ヒアリング項目

- 退職給付制度の設計について
- 企業年金（DB）の運用状況について
- 確定拠出年金（DC）の運用活性化に向けた取り組みについて

1. 調査概要

2. 調査結果概要

3. 退職金・年金制度総論

4. 退職金・年金の実態

5. 退職・年金制度 運用の現状と今後の方向性

(1) 私的年金を取り巻くインベストメントチェーンの整理

(2) 企業年金資産運用状況

(3) 確定拠出年金制度の運用実態

(4) 関連海外動向

(5) 企業・有識者ヒアリング | ヒアリング企業一覧

参考：本資料掲載統計・調査一覧

(1) 私的年金を取り巻くインベストメントチェーンの整理

以下の論点について、インベストメントチェーンの各プレイヤーごとに調査

検討すべき論点

具体的タスク

現状認識と課題抽出

- インベストメントチェーンにおける資金循環を阻害している最大の要因は何か？
- 国内株式への投資拡大を阻害している要因は何か？

- 私的年金関連ステークホルダーの利害関係、全体像、資金循環的な根詰まりの原因などをデスクトップ調査
- 各プレイヤーにおける課題を国内外の専門家へヒアリング

企業年金をとりまくインベストメントチェーンにおける各プレイヤーの主要な課題

販売会社・アドバイザー

顧客本位の業務運営
例) 利益相反、手数料等の情報提供を充実・ルール化

アセットオーナー(企業年金等)

機能発揮

資産運用業

高度化
例) 資産運用会社のガバナンス強化

- 国内株式への投資拡大を図るためには、資金の好循環が必要
- そのためには、インベストメントチェーンに属する各プレイヤーの機能を最大化する必要がある

家計

金融リテラシーの向上

企業

持続的成長
・ コーポレートガバナンス改革
・ スタートアップ支援など

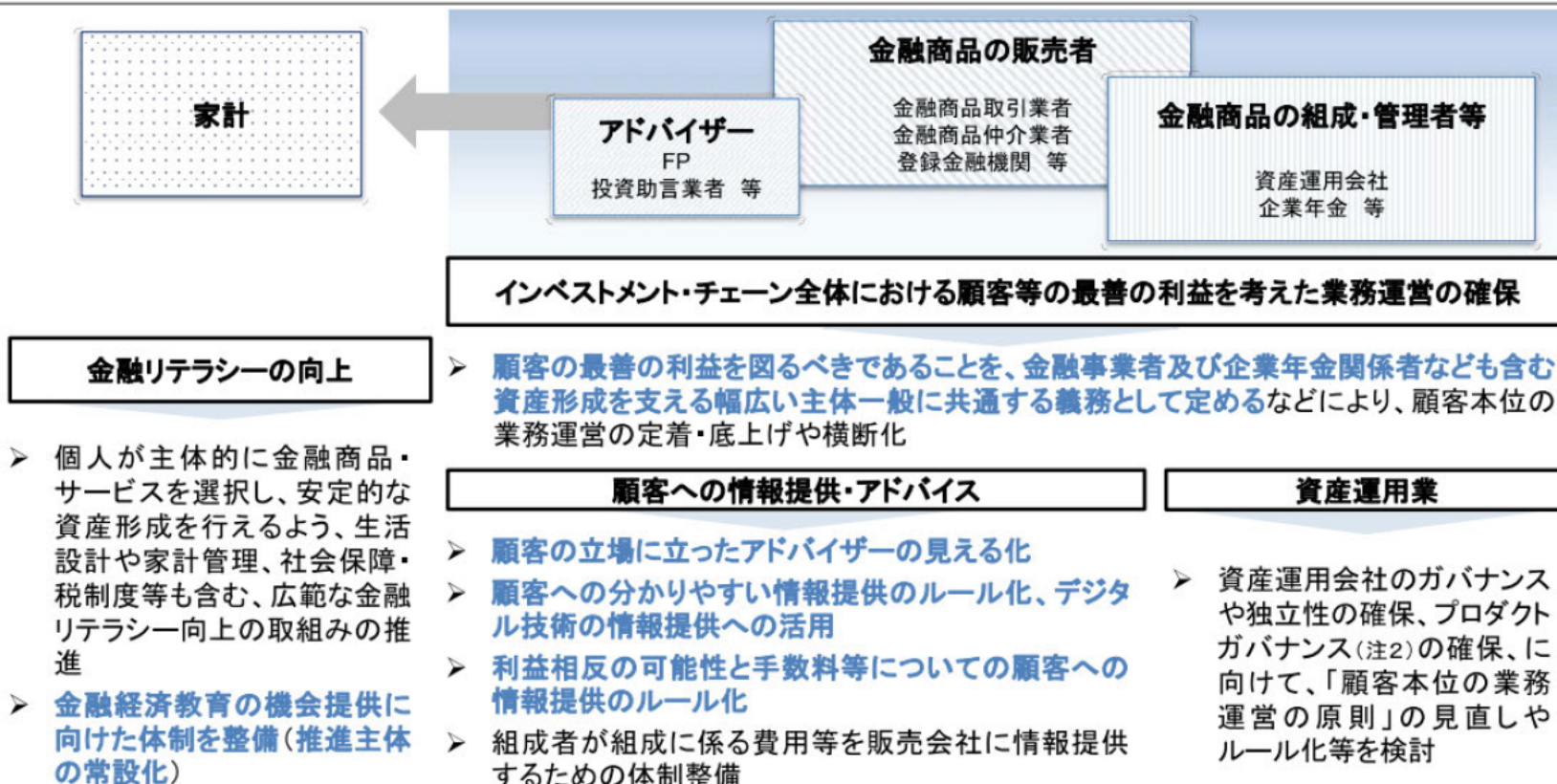
取引所等

金融・資本市場の機能向上

(1) 私的年金を取り巻くインベストメントチェーンの整理

金融審議会「市場制度WG」では、家計の資産形成の実現に向けて、販売会社・アドバイザー、資産運用業による顧客本位の業務運営の重要性が指摘されている

- **家計の安定的な資産形成の実現**に向けて、インベストメント・チェーン(注1)全体における顧客や最終受益者の最善の利益を考えた業務運営の確保、顧客への情報提供・アドバイスの充実、金融リテラシー向上への取組み等、利用者の利便向上と保護を図るための幅広い施策が必要。政府において「**基本的な方針**」を策定し、これらの施策を関係者が協力して**総合的・計画的に実施**。



(注1) 顧客・受益者から投資先企業へ投資がなされ、その価値向上に伴う配当等が家計に還元される一連の流れ。

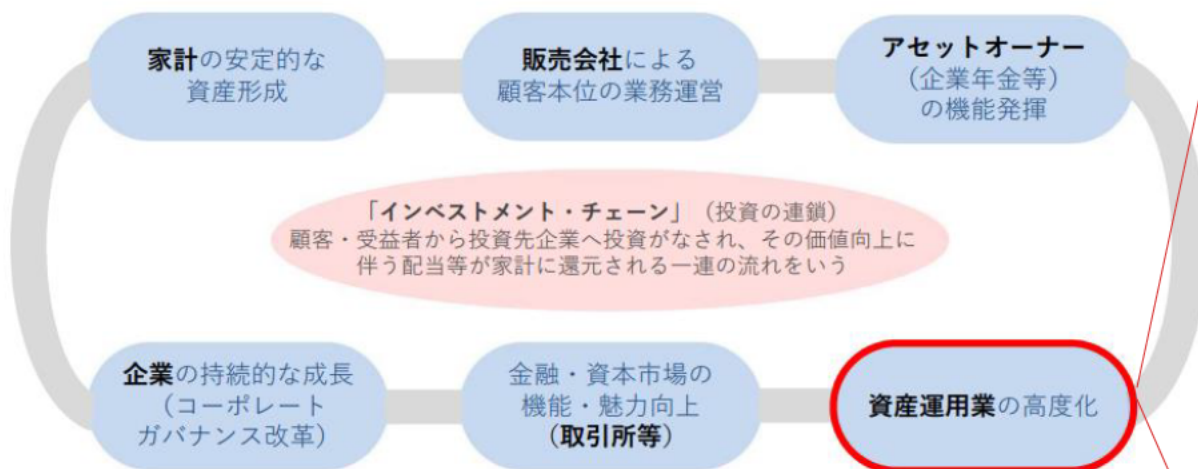
(注2) 想定する顧客を明確にし、その利益に適う商品を組成するとともに、そうした商品が想定した顧客に必要な情報とともに提供されるよう、販売にあたる金融事業者へ必要な情報を提供することや、商品組成・情報提供のあり方について継続的に評価・検証等を行うこと。

(1) 私的年金を取り巻くインベストメントチェーンの整理

「資産運用業の高度化」に関しては、
ガバナンス強化や経営体制の見直しなどが主要な課題として挙げられている

(1) インベストメント・チェーンの機能向上

- 資金の好循環を実現し企業価値の向上と収益の果実を家計にもたらすためには、資産運用会社や販売会社なども含めた「インベストメント・チェーン」の各参加者が、それぞれの役割を十分に果たすことが重要



運用力強化に向けた取組みが良好なリターンや
残高拡大に繋がるよう、資産運用会社との継続
的な対話が必要

対話の視点 (高度化に向けた課題)

- ✓ 顧客利益を優先するガバナンスの確立
 - ・ 知見のある社外取締役の選任
 - ・ ファンドガバナンス会議等による牽制機能
- ✓ 経営体制 (長期視点・運用重視)
 - ・ グループ順送り人事の見直し
 - ・ 経営陣の長期在任
- ✓ 目指す姿・強みの明確化
 - ・ 海外資産の運用力強化
 - ・ オルタナティブ運用の強化
- ✓ 運用重視の業務運営体制
 - ・ ニーズを踏まえた運用会社主導の商品組成
 - ・ ファンドのパフォーマンスや採算性の検証
 - ・ 専門人材確保のための人事・報酬制度の浸透

(1) 私的年金を取り巻くインベストメントチェーンの整理

(参考) 金融審議会 顧客本位タスクフォースで挙げられた資産運用会社における課題

- 前回、資産運用会社に関する課題として、「グループ会社の枠を超えた発展が進んでいない、重要な情報や手数料に関する開示をもっと進めていってほしい」等の意見をいただいた。また、過去の市場制度WGでは、プロダクトガバナンスについて、「組成する商品が想定している顧客層の設定、そして実際に販売した顧客が当該商品について適合性を有していたかの検証が大変重要」等の意見をいただいた。
- この点、「中間整理」(2022年6月)では、資産運用会社等自身のガバナンスの強化及びプロダクトガバナンスの確保のため、「原則」の見直しを検討するとともに、制度化についても検討を進めていく必要があるとしているが、例えば、以下の点についてどのような措置を検討すべきか。
 - － 資産運用会社の経営体制(ガバナンス)について、例えば、役員を選任する場合には、役員に相応しい運用関連業務の知識・経験に加えて、資産運用会社のガバナンス、特に独立性の確保の視点を十分に考慮することが必要との指摘がある(P27参照)。販売会社との関係や取締役会の構成等、資産運用会社のガバナンスに対するあり方をどのように考えるか。
 - － 開示・情報提供について、例えば、顧客から見たコストや利益相反に関する情報開示(P12参照)の充実を求める意見のあるところ、顧客や販売会社への情報提供のあり方をどのように考えるか。
 - － プロダクトガバナンスについて、顧客利益最優先の商品組成、コスト控除後のパフォーマンス検証及び適正なコスト水準の設定・検証などが必要であるとの指摘がある(P28参照)。諸外国では、資産運用会社と販売会社を明確に区別し、各々において販売・組成前及び販売後の検証及び検証に必要な相互の情報連携を求めている(P29,30参照)。こうした事例等も踏まえ、プロダクトガバナンスに対する我が国の「原則」のあり方をどう考えるか。

(1) 私的年金を取り巻くインベストメントチェーンの整理

(参考) 資産運用会社における顧客本位の業務運営の状況

資産運用会社の 経営体制 (ガバナンス)

- ・ 資産運用会社にとっての顧客は、販売を委託する先ではなく、投資家であることを改めて認識し、**金融グループにおける独立性を確保**することが重要である。
- ・ 独立社外取締役の拡充については、形式的な体制整備に留まらず、**顧客利益最優先の業務運営や運用力強化に真に資する**取組みとなることが重要である。
- ・ 資産運用会社には、運用担当者のみならず、商品、営業、リスク管理やシステム管理等、多様な専門人材が在籍しているが、各部門の役職員が**顧客利益最優先の業務運営を貫徹するための評価報酬体系の構築と浸透に向けた創意工夫**が必要である。

開示

- ・ 顧客の最善の利益の追求及び手数料等の明確化の観点から、**運用するファンドのパフォーマンス及び信託報酬等に係る情報開示の範囲・方法の改善**が求められる。
- ・ 異なる性格の商品に対して区別なく「中長期の資産形成を目的とする方」向け等と同一の想定顧客属性が記載された事例が見られるなど、**重要情報シートの意義に照らして再考**が必要である。
- ・ ESG投信のうち、償還期限10年以下のものは全体の37%を占める。**ESG投信には中長期的な視点が求められること**に照らすと、**償還期限の設定が短いものについては、顧客に対して合理的な理由を説明**する必要がある。

プロダクト ガバナンス

- ・ **投資家ニーズを踏まえた中長期に安定的なリターンを確保できる商品の組成、提供**を行うとともに、商品組成時に想定した運用が実践できているか、それぞれ独立したファンドとして投資家が負担するコストを踏まえたリターンが実現できているかについて、設定来等の**長期視点での検証を行う体制を確保することが必要**。
- ・ 市場環境の動向等により、やむを得ず商品組成時に想定した運用やパフォーマンスが実現できていない、あるいは改善に向けた対応が困難であると判断される場合には、顧客利益を最優先に考えて、**コスト水準の見直し**や繰上償還等の対応が**検討**される必要がある。
- ・ 何より経営陣が自社ファンドの実態を把握した上で、商品、運用、管理、営業等の各部署を統率するプロダクトガバナンスの権限の明確化など、**実効性ある検証プロセスの構築に責任を持って対応**することが必要である。
- ・ 個人の長期的な資産形成に資することが期待される株式を投資対象とする公募投信で、商品組成時に5年以下などの比較的短期で償還期限が設定されるケースが多く見られる。

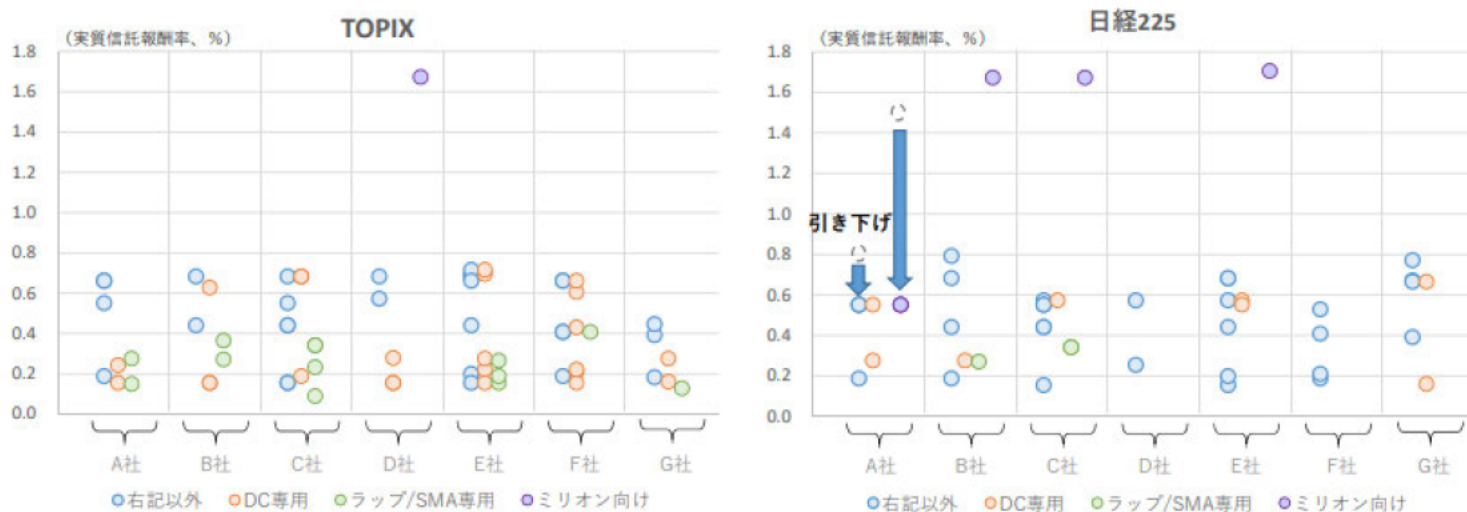
(1) 私的年金を取り巻くインベストメントチェーンの整理

資産運用会社による顧客本位の取り組み例：信託報酬の統一化

インデックスファンドの手数料

- 同一ベンチマークに連動するインデックスファンドのうち、同一の資産運用会社・販売チャネルの中でも、信託報酬にばらつき（一物多価）がみられる
- 最近、顧客本位の観点から、信託報酬を統一化した事例（A社）が見られるほか、他社でも同様の対応を検討中

インデックスファンドにおける運用会社ごとの信託報酬の水準



(注) 国内の公募追加型株式投信のうち、インデックス型投信を対象 (2021年12月時点)
 (資料) QUICKの資料より、金融庁作成

(1) 私的年金を取り巻くインベストメントチェーンの整理

金融庁：資産運用高度化に向けた方針

- 資産運用会社・親会社等との対話の継続
- 運用パフォーマンスの「見える化」に関する分析（ファンドラップ、仕組債等）
- ESG投資のあり方についての対話 等

今後の施策

①公募・私募、投資一任のパフォーマンスの「見える化」

②機関投資家の運用高度化に向けた取組み、運用手法の調査・分析

③日本の資産運用におけるESG投資についての調査・分析

④顧客本位の商品提供へ向けた取組み

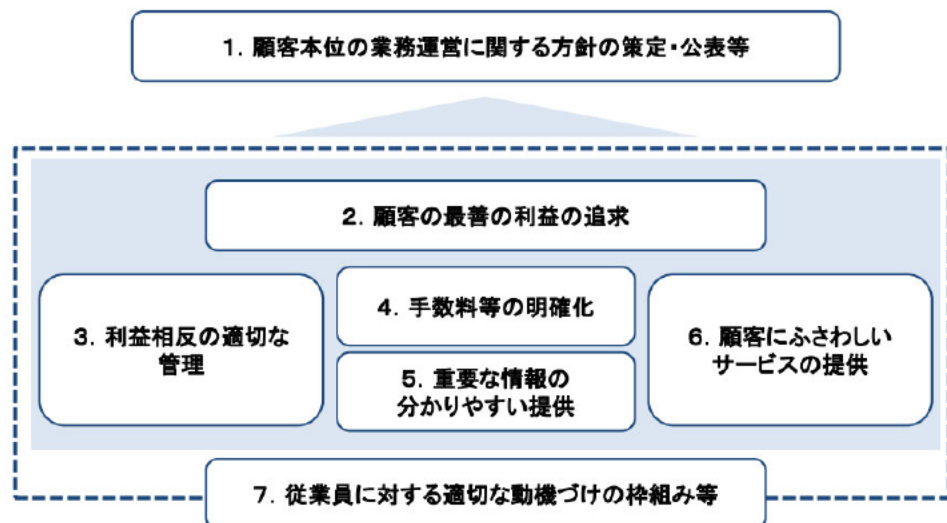
⑤中長期的に良好で持続可能な運用成果の提供



(1) 私的年金を取り巻くインベストメントチェーンの整理

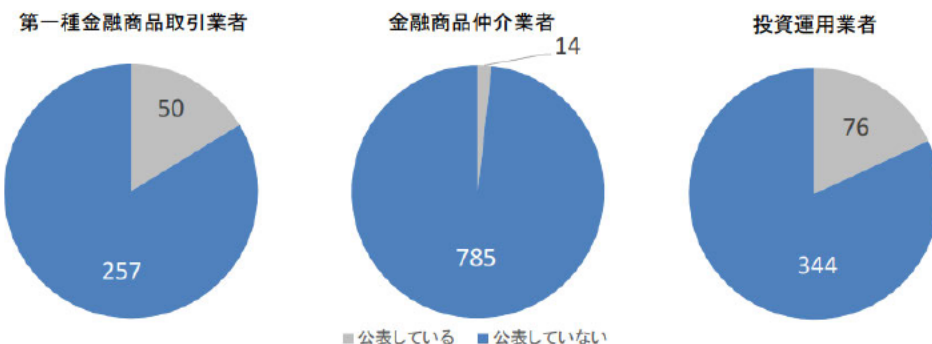
販売会社対しては、「顧客本位」の原則に基づく業務運営が求められているが、
実態として取り組みは進んでいない実情がうかがえる

顧客本位の業務運営に関する原則



「原則」に基づく取り組み方針等を公表した金融事業者数

「原則」等に基づく取組方針等を公表した金融事業者数(2022年6月末)



(1) 私的年金を取り巻くインベストメントチェーンの整理

販売会社において、重要情報シートによる商品比較といった動きが始まっている一方、提案や商品選定における説明、販売後のフォローアップ等の不十分さは依然として指摘される

顧客本位の業務運営の状況

販売戦略・態勢整備	顧客の意向確認と提案プロセス	- ライフプランシミュレーション機能などを備えたツールを活用して、独自のモデルポートフォリオ提案を行っている販売会社もあった。 - 営業現場において、①提案ツールの活用、②顧客の運用資産全体を最適化する意識の定着に課題があり、資産全体の最適なポートフォリオの提案には必ずしも繋がっていない。
	商品選定プロセス	① 営業現場での商品選定 / ② 本部による商品ラインアップの整備 - 営業現場では、重要情報シートの活用を通じた商品比較の取組みが広がっている。 - 顧客に最適な商品を提供するために、明確なプロセスや仕組みを定めた上で商品選定を行い、各顧客に適した商品を提案することが求められる。 ③ インデックス投信の一物多価 - 系列資産運用会社と共同で一物多価を解消する動きも見られる。 - 同一インデックス投信が併存する場合には、自社のHPの検索機能の充実、対面・非対面で手数料に差異がある場合には、その明示など、顧客への情報提供の在り方についての検討が望まれる。
	フォローアップ	長期分散投資の実現のために、販売後においても、①定期的に顧客の意向等の属性の変化を確認し、②顧客の保有資産全体を見ながら、③ポートフォリオの最適化のための提案を行うことが望まれる。
	業績評価	- ストック重視を志向する販売会社の中には、預り資産残高(ストック)や顧客基盤の拡大に高い配点を与え、営業現場に動機付けをしているところがあり、特に一部の主要行等では、収益を全く評価しない体系としている。 - 自社の経営戦略と整合的な業績評価体系を整備し、営業現場に対し顧客本位の業務運営を動機付けることが求められる。
	管理検証態勢	顧客本位の業務運営に関する取組みにあたっては、様々な指標を用いて現状を把握し、それを踏まえて今後の取組みの改善に繋げる、事後的な検証態勢(PDCAサイクル)の構築が重要。
個別商品	仕組債	コスト開示等の観点で商品説明が不十分であるなど、販売体制や商品性に関する問題点があり、中長期的な資産形成を目指す一般的な顧客ニーズに即した商品としてふさわしいものとは考えにくい。
	ファンドラップ	契約金額が小口化していく中、顧客にとって投資一任運用に係る報酬とサービスの対価関係が不明確であり、説明が十分にされていない。
	外貨建て一時払い保険	運用の側面があるが、他の運用商品との比較説明が行われておらず、顧客のポートフォリオ全体における位置付けが不明確。

(出典)金融庁「投資信託等の販売会社による顧客本位の業務運営のモニタリング結果について(令和3事務年度)」(2022年6月)

(1) 私的年金を取り巻くインベストメントチェーンの整理

欧米では、利益相反に対処することや、顧客属性等に応じ合理的根拠を持って推奨することについてのルールを整備している。

各国における販売会社に関する利益相反防止措置等の概要

	アメリカ	イギリス	ドイツ
	リテール顧客に対して証券取引等の推奨を行う場合	顧客に対して金融商品又はサービスの販売・勧誘・助言を行う場合	顧客に対して投資助言 (personal recommendation) を行う場合
利益相反・手数料等の情報提供	<顧客との関係の範囲と条件に関する重要な事実> ➢ 手数料とコスト ➢ サービスの種類と範囲 (自社商品や特定の資産クラスの商品に限定されるか等) ➢ 販売業者等の資格で行動していること <利益相反に関する重要な事実> ➢ 推奨に関する報酬とこれに関連する利益相反 (第三者からの報酬) 等	➢ 手数料とコスト (手数料の区分も必要) ➢ 顧客から要求があった場合は、金融商品の販売会社等に対して支払われる手数料を開示 ➢ 適切な措置を講じた上で、利益相反リスクを効果的に回避できない場合には、具体的なリスクの内容等を顧客に事前開示	➢ 手数料とコスト ➢ 投資助言に関して、 ・商品の種類、分析の範囲 (自社と密接な関係のある者の商品に限定される等) ・顧客からのみ報酬を受領するか否か ➢ 利益相反の一般的性質、原因、軽減策
利益相反への対処	➢ 推奨に関連する全ての利益相反を特定し、開示又は排除 ➢ 従業員等の報酬・インセンティブに係る利益相反を特定し、緩和 ➢ 商品の限定に係る利益相反を特定し、開示 ➢ 限定された期間内での、特定の種類の証券の販売に基づく販売競争、ノルマ、ボーナス、現金以外の報酬を特定し、排除 等	➢ 利益相反管理態勢整備義務 ➢ 利益相反管理方針の策定 (策定後は少なくとも年1回見直しを行い、必要に応じた措置) ➢ 利益相反に係る記録 ➢ 顧客以外の第三者との間の手数料の授受に係る制限	➢ 利益相反管理態勢整備義務 ➢ 顧客の最善の利益となるよう行動する義務に反する方法での報酬、評価の禁止 (リテール顧客に対して、他により良い商品があるにもかかわらず特定の商品を推奨するインセンティブを生じさせるような報酬、評価の禁止)
適合性の判断	➢ 顧客属性や推奨に伴う潜在的なリスク・コスト等に基づき、推奨が顧客の最善の利益となり、自己の利益を顧客の利益に優先させていないこと等の合理的根拠を持つ	➢ 顧客に関する十分な情報を把握した上で、推奨する商品の適合性の評価結果等をまとめたレポートを契約締結前に顧客に交付 ➢ 顧客が金融商品等のリスクを理解するための措置をとる	➢ 顧客に適合する商品を推奨するために必要な顧客属性等の情報を入手 (入手できない場合助言不可) ・リテール顧客に対して、推奨する商品の適合性の評価を提供

(出典) 各国法令をもとに金融庁作成

(1) 私的年金を取り巻くインベストメントチェーンの整理

販売会社と家計は利益相反の関係にあり、顧客目線で商品・サービスを比較するには、アドバイザーの役割が重要であるが、現状はアドバイザーの担い手が曖昧であると指摘される。

	第一種金業者	投資助言・代理業者	金融商品仲介業者	ファイナンシャル・プランナー (FP)
業登録	あり(金商法)			なし
アドバイスの位置付け	個別の有価証券の販売・勧誘に付随して、無償で助言を行う。	顧客の投資判断等に関する助言を有償で行う。 (有価証券の具体的な銘柄名にも言及可)	証券会社等の委託を受けて、個別の有価証券の販売の媒介を行っている。勧誘に伴ってアドバイスをしている業者もある。	一般的に、顧客のライフプラン等に合わせた貯蓄、投資、保険、相続・事業承継等についての助言を有償で行っている。 (有価証券の具体的な銘柄名には言及不可)
アドバイザー(個人)の資格	販売にあたり、外務員登録が必要	不要	販売の媒介に当たり、外務員登録が必要	FP技能検定(国家資格) 日本FP協会認定資格(民間資格) ※FP技能士を名乗るためには資格が必要
顧客から受領する報酬等	顧客から(助言の対価ではなく)販売手数料等を受け取る。	顧客から助言の対価として報酬を受け取る。	所属先の証券会社等経由で、顧客から(助言の対価ではなく)手数料等を受け取る。	契約内容に基づき、顧客から報酬を受け取る。 (利益相反構造については、個々の契約次第)
数	308業者 (2022年8月末現在)	999業者 (2022年8月末現在)	789業者(うち法人は660) (2022年8月末現在)	・FP協会認定 AFP:162,217名 CFP: 25,172名 (2022年10月時点) ※FPのみ法人数ではなくアドバイザー数を記載

(注1) 表中の数は、金融庁「金融商品取引業者登録一覧(2022年8月)」、「金融商品仲介業者登録一覧(2022年8月)」、日本FP協会「CFP®認定者・AFP認定者数データ」より引用。

(注2) 「市場ワーキング・グループ報告書」(2020年8月)において、「アドバイザーとなり得る主体としては、金融商品・サービスの販売に携わる金融機関等の担当者のほか、投資助言・代理業を営む者、金融商品仲介業者、保険代理店、金融サービス仲介業者、フィナンシャルプランナーなど様々な業者が考えられる。」とされている。表では、主に有価証券に関連するアドバイスを担い得る業態について整理した。

- 15 -

(1) 私的年金を取り巻くインベストメントチェーンの整理

諸外国では、中立的な立場から、顧客のライフプランを踏まえて、最善の利益に沿った商品・ポートフォリオを推奨する助言が提供されるように、環境を整備する取組みが見られる

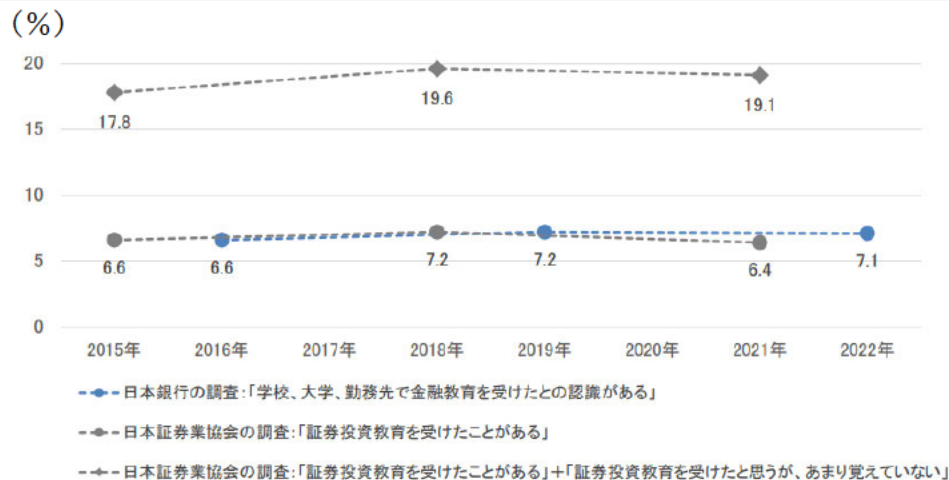
各国における投資アドバイスに関する利益相反防止措置等の概要

	アメリカ	イギリス	ドイツ
報酬	評価（報酬）体系、顧客以外の第三者から得る報酬を開示	顧客以外からの報酬の受領を禁止（受領した場合は顧客に全額返金）	顧客からのみ報酬を得ているか否かを開示
説明事項 (報酬以外)	- 手数料・費用、提供されるサービスの種類と範囲 - 利益相反に係る重要事項	- 投資助言が次のいずれであるか - 独立した助言（全ての個人向け金融商品を顧客への選択範囲） - 制限された助言（特定の商品のみを顧客への選択範囲）（注） - 利益相反事項	- 投資助言が包括的な分析又は限定的な分析のいずれに基づいて行われるか - 料金（商品コスト、助言料金等） - 利益相反の性質・原因等
「独立」の 呼称使用	-	「独立した助言」を提供できる者のみが、「独立」である旨を名乗ることができる。	●独立報酬投資助言業者（17社、2021年3月） - 顧客のみから報酬を得て助言を行う業者。 - 十分に広範な金融商品の品揃えに配慮して助言する義務等の上乗せ規制あり。
適合性	顧客の投資プロファイルの合理的調査・定期更新	助言を行う前に顧客情報（投資経験、財務状況、投資目的）を入手	顧客の投資プロファイルの入手（入手できない場合、助言不可）

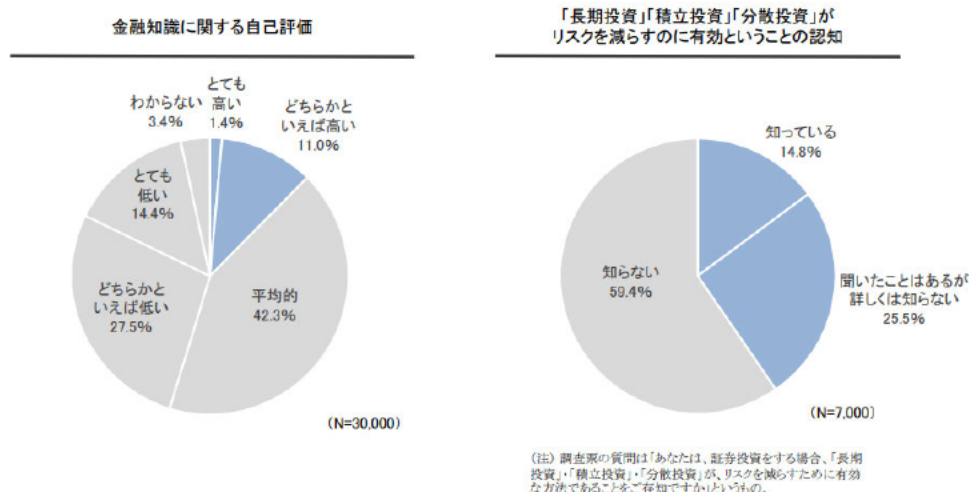
(1) 私的年金を取り巻くインベストメントチェーンの整理

家計における金融リテラシーの向上は、資金循環において重要な課題の一つ。
 一方、ニーズがありつつも、教育が進んでいないのが現状。

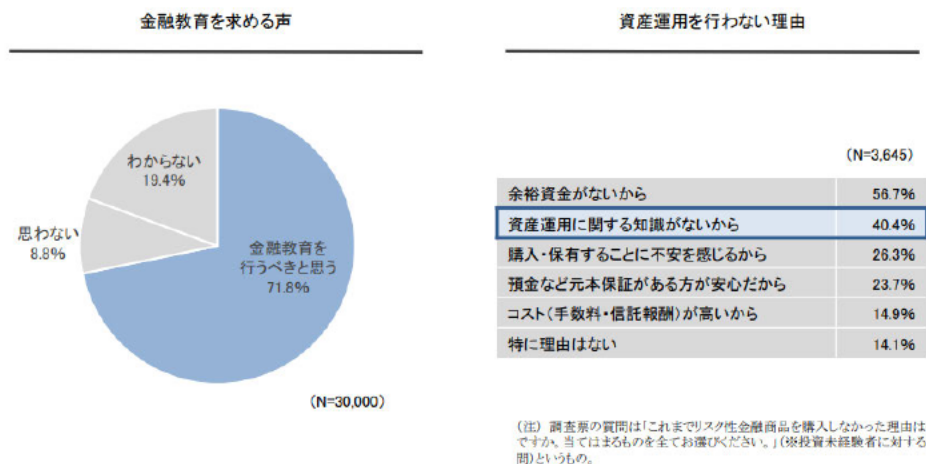
政府や金融関係団体から教育関連の取組みが実施されつつあるものの、
 金融経済教育を受けたと認識している人は7%に過ぎない



金融知識に自身のある人は1割程度にとどまり、
 長期分散や分散投資によるリスク抑制効果に関する認知度も4割程度



金融経済教育を行うべきと回答する人は7割超。ニーズは確実に存在



出所：金融審議会「顧客本位タスクフォース」(第2回)

(1) 私的年金を取り巻くインベストメントチェーンの整理

金融庁・財務局は、学校教育関連・社会人向けの両方について、金融経済教育支援を実施。

金融庁・財務局による金融経済教育支援

金融庁

財務局

学校教育関連

- ・出張授業の拡充（庁内職員から講師を派遣）
- ・各県の教育庁等を通じた高校への協力要請
- ・日銀等の関係団体と連携し、大学生向け共通教材「コアコンテンツ」の策定・公表
- ・教員向け研修会、研究授業への講師派遣
- ・副教材の作成
- ・若年層向け動画、高校生・教員向け授業動画等、小学生向けコンテンツの作成
- ・高校の新学習指導要領に対応した授業を行うための指導教材、モデル授業の作成

- ・出張授業等の実施
 - ・親子向けイベントの開催
 - ・オンライン授業への対応
 - ・小学生向け動画DVDの作成・配布
- ※関係団体と連携した特別授業やシンポジウムの実施、特別支援学校での授業、高校生が小学生向け授業の講師となる取組み、財政教育との連携など、各局独自の取組みも見られた。

社会人向け

- ・つみたてNISA Meetup（つみっプ）の開催
- ・官庁や地公体向けのつみたてNISAセミナーの開催
- ・経済界に対し、企業における職場セミナーの開催に向けた協力依頼
- ・ウェブサイト、SNS（Youtube、Twitter）による広報
- ・「金融庁ちょっと教えてシリーズ」等の動画の作成
- ・日銀等の関係機関と連携して動画教材を作成

- ・つみたてNISAセミナー（地公体職員、子育て世代、新入社員向けなど）の開催
- ※地元新聞への寄稿、オンラインによる職員向け資産形成セミナーの実施、県警等と連携した特殊詐欺防止などの各局独自の取組みも見られた。

(1) 私的年金を取り巻くインベストメントチェーンの整理

金融関係団体も同様に、ライフプランに応じた資産形成の啓発や投資教材の作成等、学生／社会人向けに、金融経済教育に関する取組みを実施している。

金融関係団体による金融経済教育の取組み

	学生向け	社会人向け
全国銀行協会	- 教材作成・提供 (家計管理・生活設計、ローン・資産形成の基礎等) - 出張講座 [学生向け: 家計管理・生活設計、ローン・資産形成の基礎等] [教員向け: 金融リテラシーの必要性・模擬授業等] - 金融経済教育研究指定校制度 (各教育委員会と連携のうえ学校を指定して重点的に支援)	- 教材作成・提供 (資産形成の基礎や住宅ローン・相続、老後の家計管理や資産寿命の延伸等) - 出張講座 (金融商品の基礎・金融犯罪対策等) - 金融経済教育広報活動 (家計管理を基礎とした資産形成等)
日本証券業協会	- 体験型副教材等の制作・提供 (起業や会社運営、資産運用を体験できる教材) - 教員向け情報発信 (セミナーやウェブサイトで、金融経済教育に関する情報提供) - 講師派遣 (証券市場の仕組みやマネープランの基礎)	- ウェブコンテンツ (「投資の時間」サイト)、セミナーの開催、講師派遣 (資産運用・証券投資の基本、ライフプランや金融商品の基礎、NISA制度の概要等) ※企業等に対しても、講師派遣について周知 - 冊子の制作・提供 (資産運用の基本・確定拠出年金・証券税制)
投資信託協会	- 教員向け情報発信 (金融教育の実践事例の紹介) - 高校生向け動画 (投資の本質) - 家庭科教員向けオンラインセミナー - 講師派遣 (投資信託の基礎知識)	- NISAやiDeCo等に関するセミナーの開催 - ウェブを活用した動画コンテンツなどの制作・配信 (投資の基本・税制優遇等) - 冊子の制作・提供 (投資信託ガイド・REITガイド等) - 講師派遣 (投資信託、NISA、iDeCo等)
JPX	- 小中高校生向け授業支援 - 親子・教員向けセミナー (夏季・冬季休暇を利用した経済教室) - 小中高校生向けウェブコンテンツ (「なるほど経済教室」) - 大学向け講師派遣 (証券市場の基本的な仕組みと機能、ライフプランとお金の活用、株式投資、デリバティブ等) - 見学付レクチャー (社会人向けにも実施)	- ウェブセミナー、対面イベント (マネーライフプランニング等) - ウェブコンテンツ (「東証マネ部!」) - 企業・団体向け講師派遣 (投資の基本、DC・iDeCo・NISA制度の概要等・・・日本証券業協会と講師の相互派遣) ※2022年10月、学生・社会人向け横断的な金融経済教育ポータルサイト「JPXマネ部! ラボ」を新設
日本FP協会	- 教材作成・提供 (家計管理・生活設計、ローン・資産形成の基礎等) - 出張講座 (家計管理・生活設計、ローン・資産形成の基礎等) - 高校生向けセミナー (家計管理・生活設計等) - 小学生向け作文コンクール	教材作成・提供 (家計管理・生活設計、ローン・資産形成の基礎、保険、老後の資産設計、災害への備え等)

1. 調査概要

2. 調査結果概要

3. 退職金・年金制度総論

4. 退職金・年金の実態

5. 退職・年金制度 運用の現状と今後の方向性

(1) 私的年金を取り巻くインベストメントチェーンの整理

(2) 企業年金資産運用状況

(3) 確定拠出年金制度の運用実態

(4) 関連海外動向

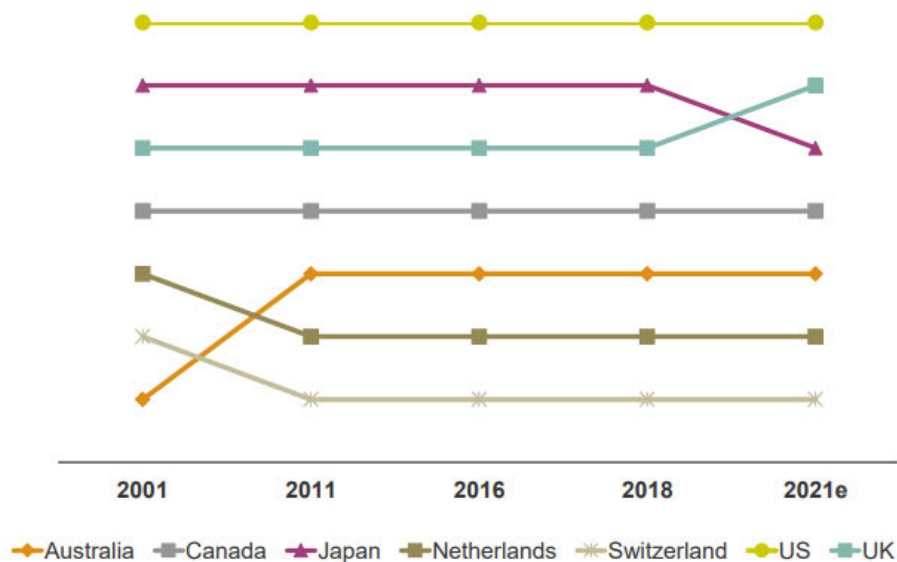
(5) 企業・有識者ヒアリング | ヒアリング企業一覧

参考：本資料掲載統計・調査一覧

(2) 企業年金資産運用状況 | 資産規模

日本の年金資産額は、運用リターンの停滞もあり、2021年にイギリスに抜かれ3位に転落。

UK Market reaches #2 by overtaking Japan in 2021



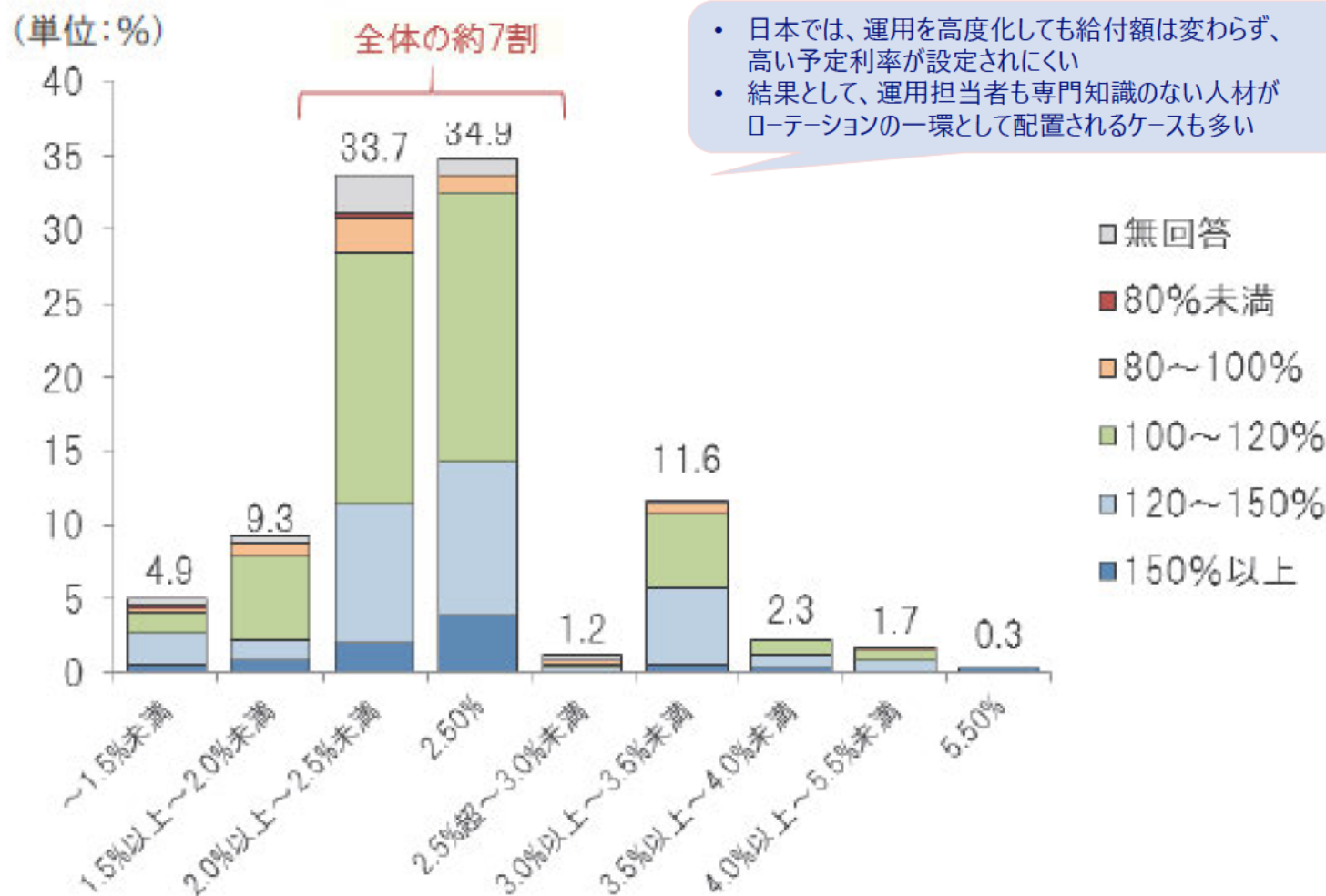
Evolution of assets under management (USD bn) over the past two decades

2001		2011		2021e	
US	9,723	US	15,312	US	35,011
Japan	2,116	Japan	3,709	UK	3,858
UK	1,054	UK	2,489	Japan	3,683
Canada	809	Canada	2,270	Canada	3,420
Netherlands	433	Australia	1,414	Australia	2,777
Switzerland	276	Netherlands	1,076	Netherlands	2,149
Australia	270	Switzerland	666	Switzerland	1,271

(2) 企業年金資産運用状況 | 予定利率

日本の場合、約7割のDB年金が予定利率2.0%~2.5%と、安定的な運用が志向されている。

日本の企業年金（DB）の予定利率



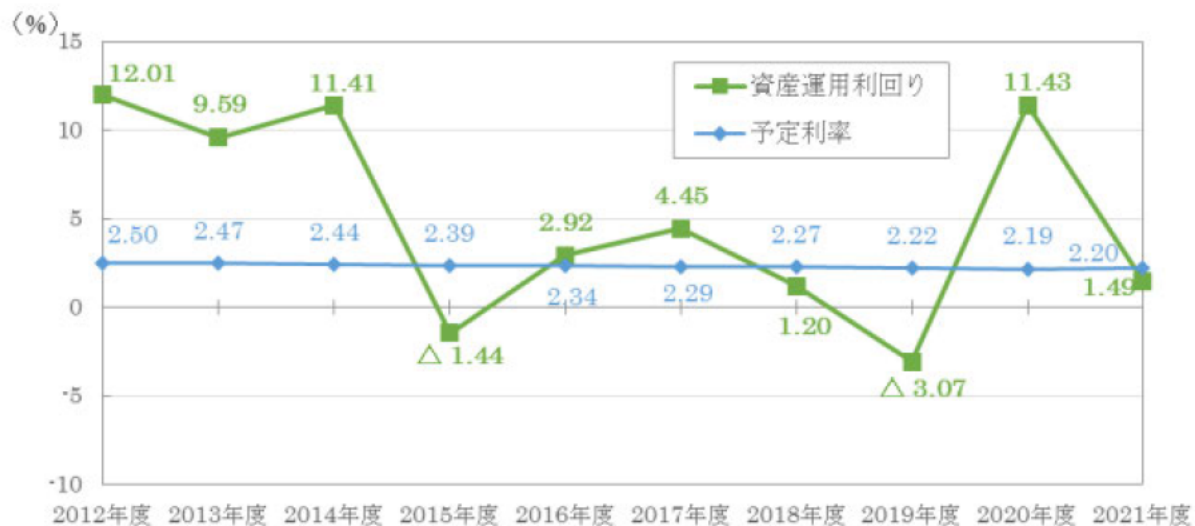
(2) 企業年金資産運用状況 | 予定利率

予定利率は、財政運営の安定志向を反映し、直近10年間は低下傾向にある

基金型における資産運用利回りと予定利率の推移 (3月末決算)



規約型における資産運用利回りと予定利率の推移 (3月末決算)

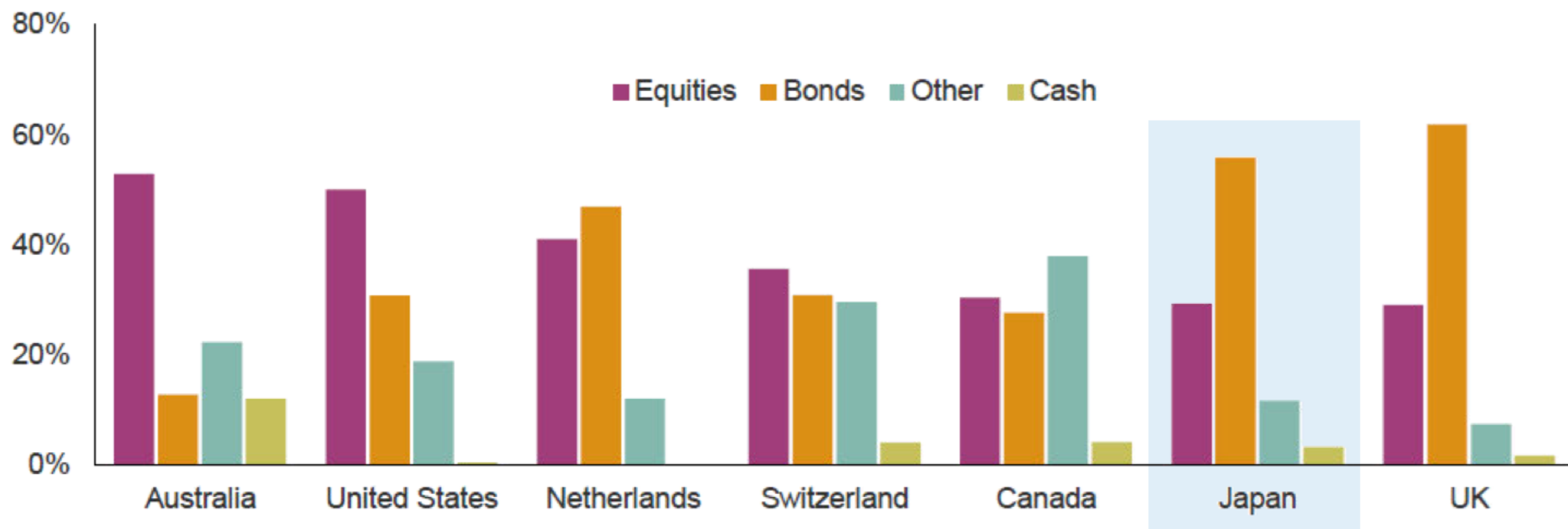


資産運用利回りについては、長期的な運用目標に応じたりスク運用をする制度が一般的であることから、年度毎の変動が見られるが、1年あたりの利回りに換算すると基金4.60%、規約型で4.86%となり、長期的には一定の収益が得られている

(注) 3月末決算のみを対象に集計。

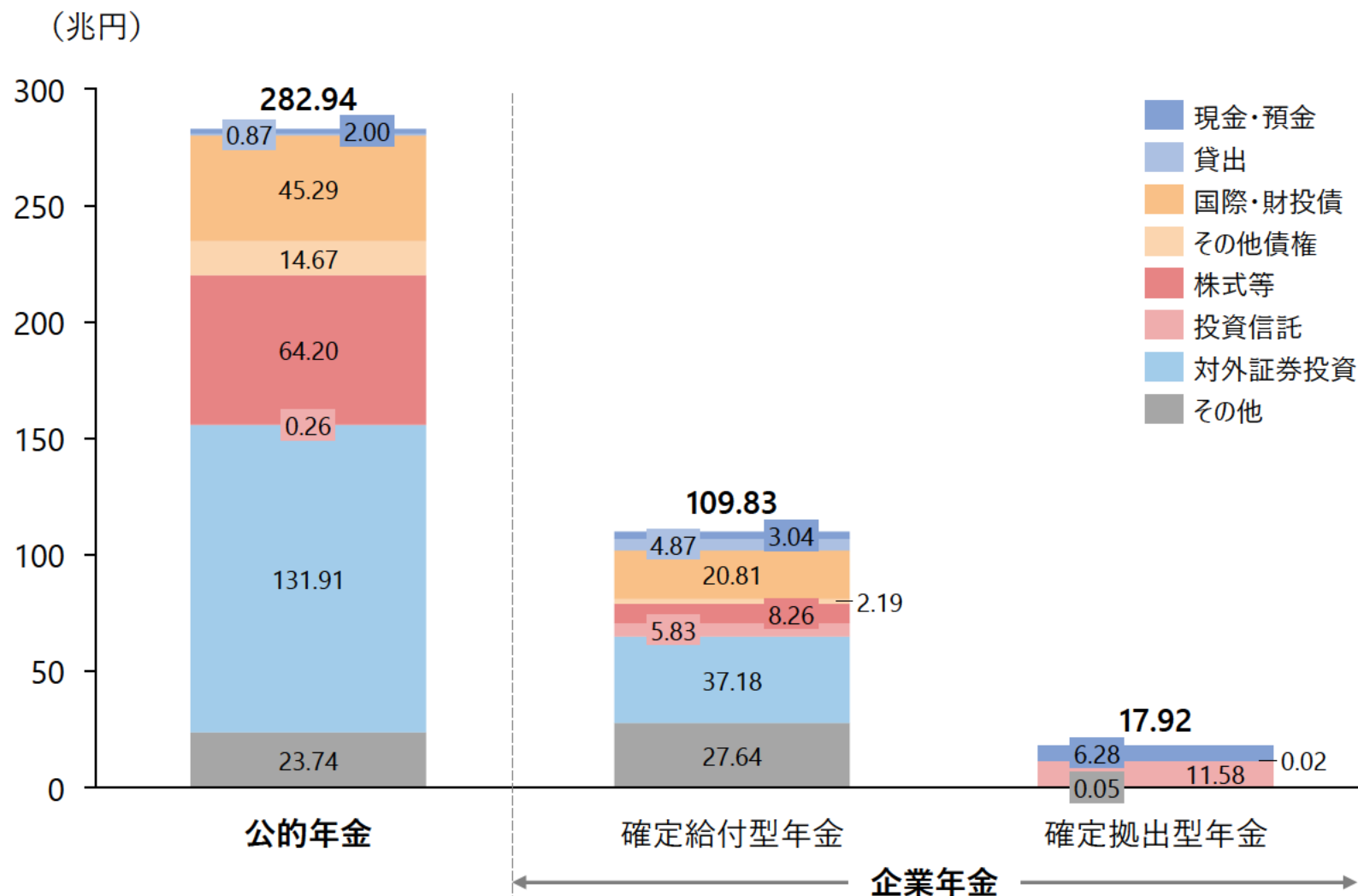
(2) 企業年金資産運用状況 | 資産構成 (DB+DC)

主要7か国で、日本は相対的に債券投資の比率が高く、安定的な運用傾向が見て取れる。



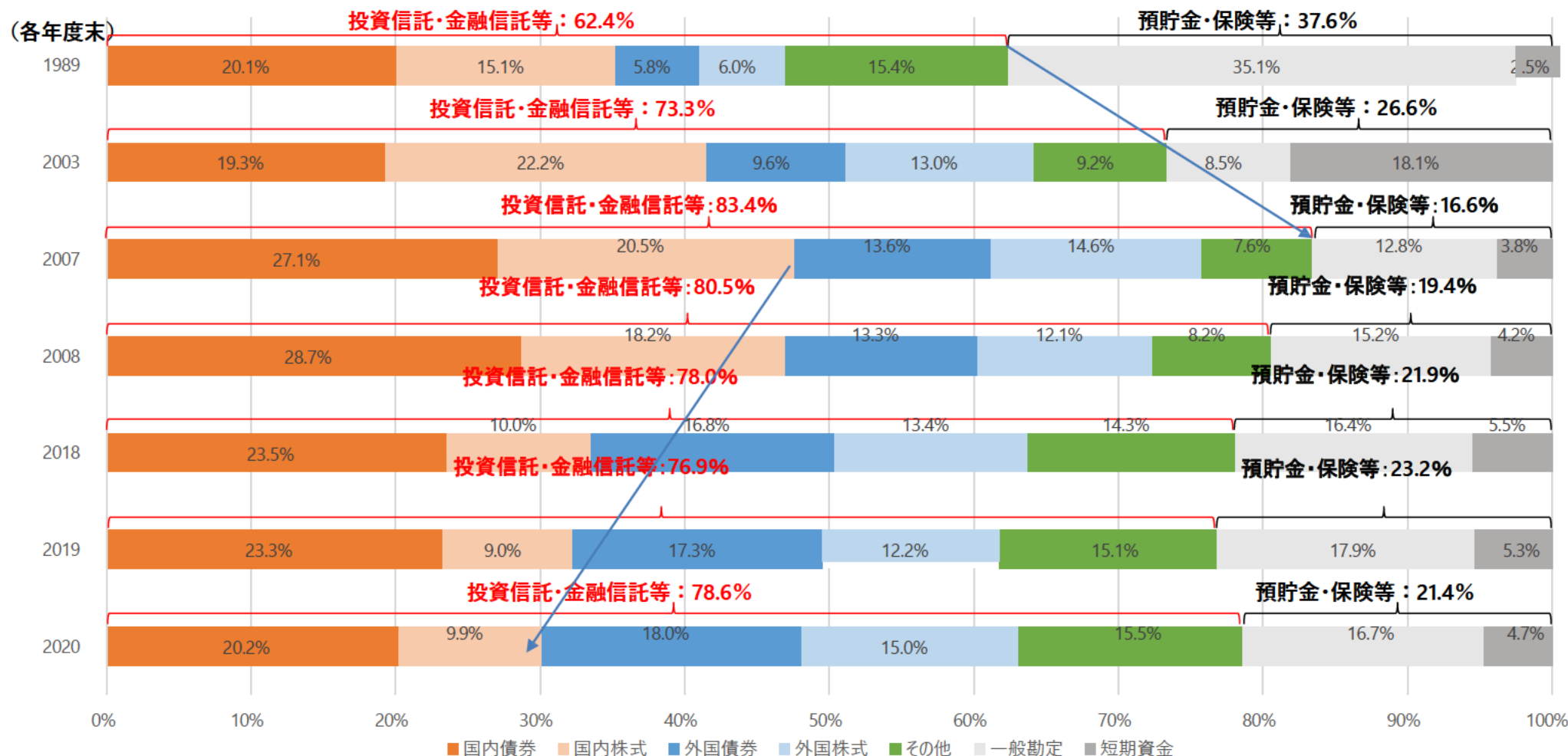
(2) 企業年金資産運用状況 | 資産構成

日本のDB年金資産残高は約110兆円程度。日銀の日本株保有額が50兆円超であることを踏まえると、株式の割合を増加させたとしても、市場に大きな影響力を及ぼすとは言い難い。



(2) 企業年金資産運用状況 | DB（確定給付）の資産構成割合の推移

1989年度末には、「預貯金・保険等」の割合が4割近くを占めていたが、
2020年度末には2割程度に減少

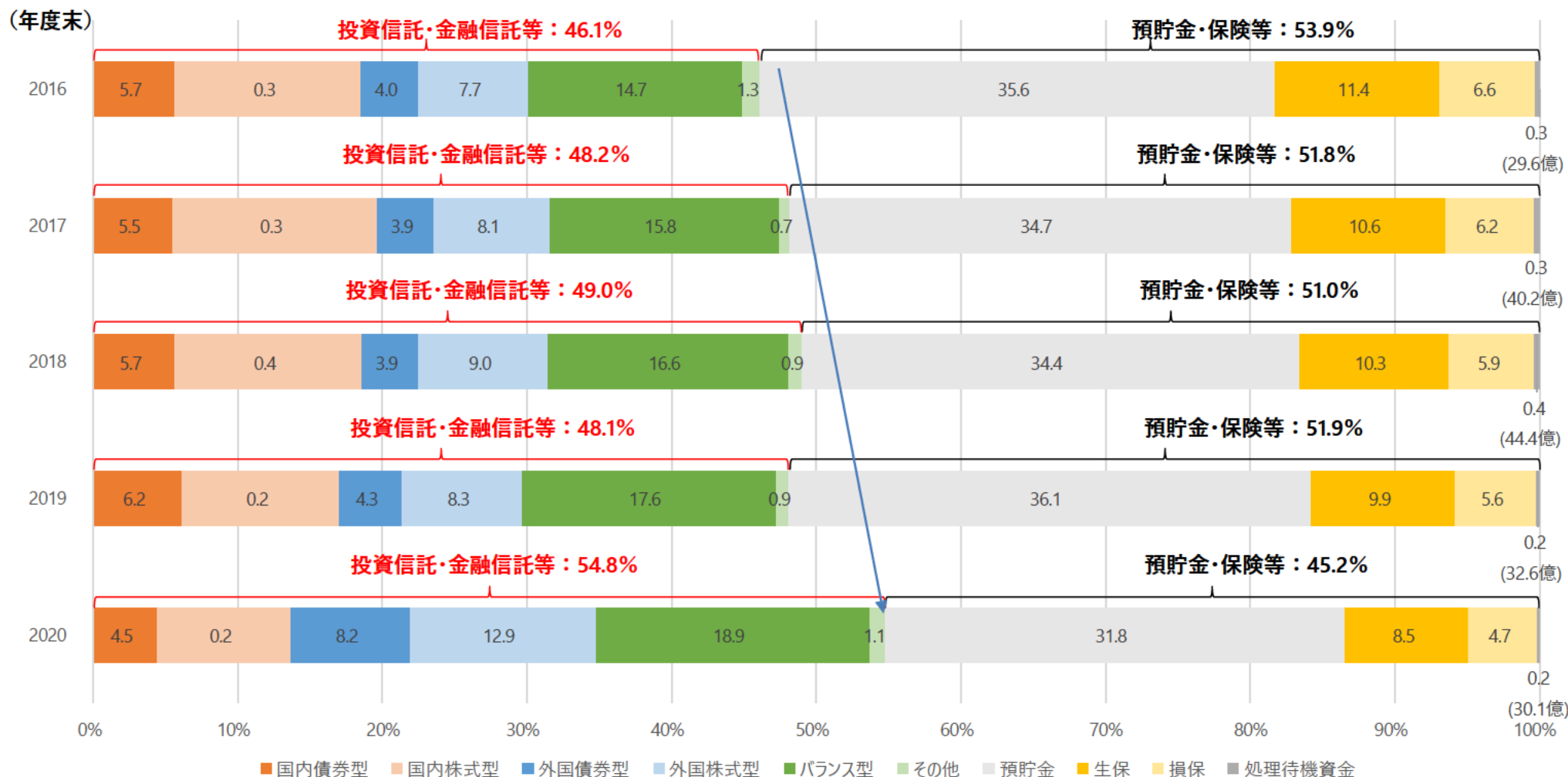


※その他は、オルタナティブ・転換社債・貸付金などである。

(資料) 2002年まで：リそな年金研究所「企業年金ノート (No.612)」、2003年以降：企業年金連合会「企業年金実態調査」をもとに経済産業省作成

（２）企業年金資産運用状況 | 企業型DC（確定拠出）の資産構成割合の推移

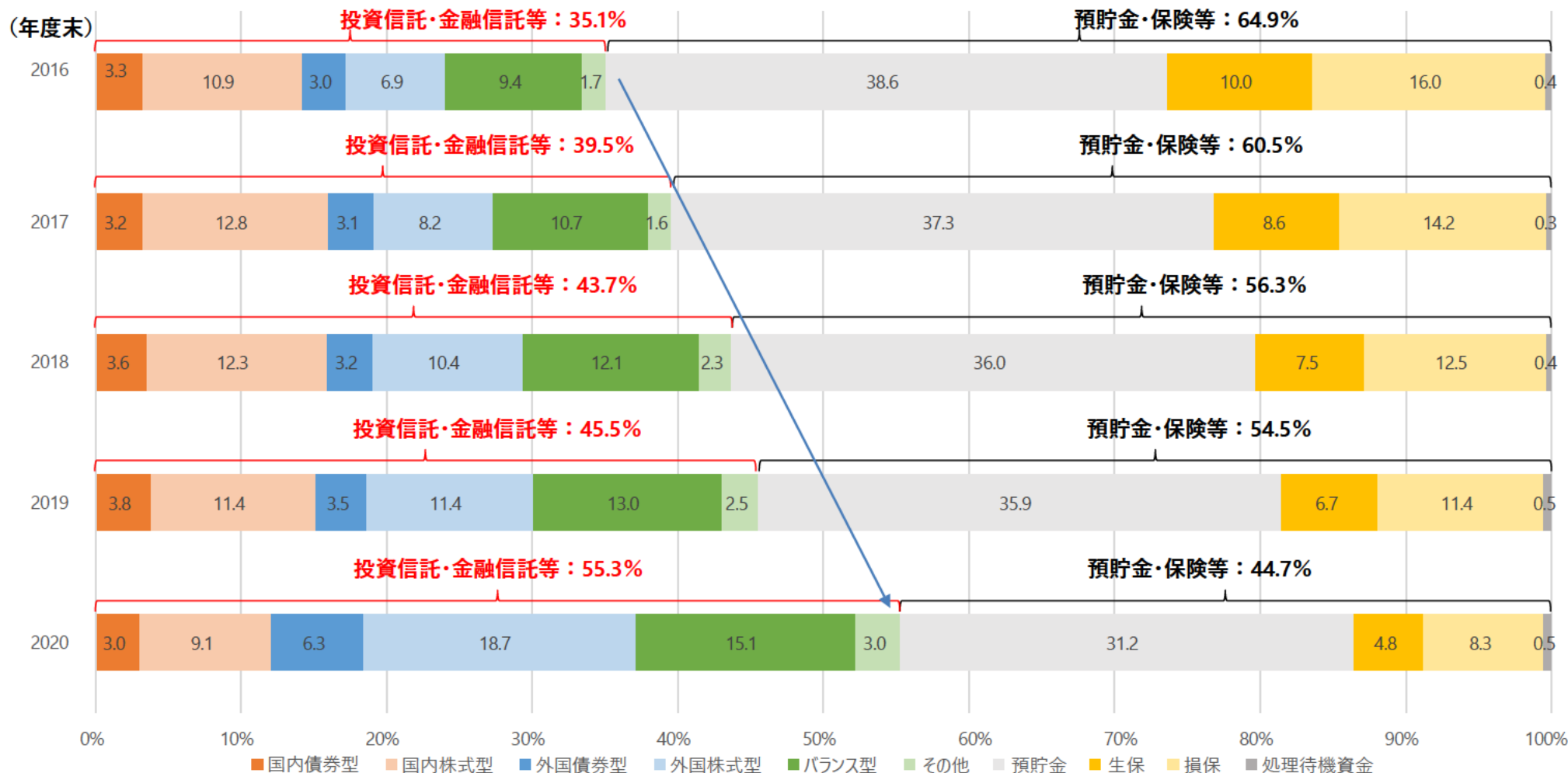
2016年度末には、「預貯金・保険」の割合が過半数を占めていたが、
2020年度末には「投資信託・金融信託等」が逆転し、過半数を占めている



(資料) 運営管理機関連絡協議会「確定拠出年金統計資料（2021年3月末）」をもとに経済産業省作成

（２）企業年金資産運用状況 | 個人型確定拠出年金（iDeCo）の資産構成割合の推移

2016年度末には、「預貯金・保険」の割合が過半数を占めていたが、
2020年度末には「投資信託・金融信託等」が逆転し、過半数を占めている



※その他には、REIT、自社株、コモディティ、MMFが含まれる。

（資料）運営管理機関連絡協議会「確定拠出年金統計資料（2021年3月末）」をもとに経済産業省作成

企業年金の運用については、最善利益義務を法律に明記し、企業自身も責任を負うことを義務付ける方向で、金融庁が調整を進めている。

年金運用企業にも責任

来年法改正へ金融機関任せ脱す

[illegible]

＜安定的な資産形成の重要性の浸透＞

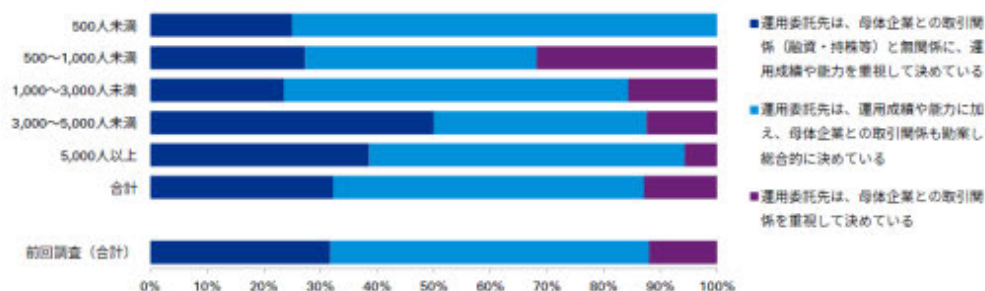
- 家計の安定的な資産形成を図るためには、成長の果実が家計に分配される「資金の好循環」を実現することが重要である。そのため、家計の資産形成を支えるように、顧客・受益者から投資先企業へ投資がなされ、その価値向上に伴う配当等が家計に還元される一連の流れ（インベストメント・チェーン）の各参加者が期待される機能を十二分に発揮することが必要である。このため、金融事業者や企業年金制度等の運営に携わる者について、横断的に、顧客等の利益を第一に考えた立場からの取組の定着や底上げが図られるよう、必要な取組を促すための環境整備を行う。
- 販売会社については、リスクが分かりにくく、期待リターンに比べて、コストが合理的でない可能性のある商品を販売しているのではないかな等の指摘がある。各々の投資家のニーズに合った金融商品が、投資初心者も含めて分かりやすく提供されることが重要である。このため、顧客等の利益を第一に考えた立場から行動することを求めるとともに、ルール化等により、保険を含めた金融商品について手数料などのコストや利益相反の可能性の見える化を進めることにより、「顧客本位の業務運営」の推進を一層強化する。
- 資産運用会社や金融商品の組成会社については、必ずしも顧客本位でなく販売促進を優先した金融商品の組成・管理が行われているのではないかな等の指摘がある。適切なガバナンスと経営体制の下で、①真に専門性のある人材の適正配置（親会社からの派遣人事の脱却）と専門人材への適切な職務・報酬等の設定、②顧客目線での商品開発・販売・結果分析といったガバナンスの徹底が進み、顧客本位の商品組成・販売や運用の高度化が進むよう、「顧客本位の業務運営に関する原則」の見直しや必要なルールの整備を図る。
- アセットオーナー（企業年金含む）については、受益者等の便益を最大化する観点から、アセット（資産）の性格や規模を踏まえた適切な運用リターンの実現を図る必要がある。このため、関係省庁が連携して幅広い関係者との継続的対話の体制を整備し、運用体制・手法に係る調査研究の実施やベストプラクティスの共有・普及を図るなど、運用の改善に向けた対応を進める。

- 出所左：2022年12月5日 日本經濟新聞朝刊

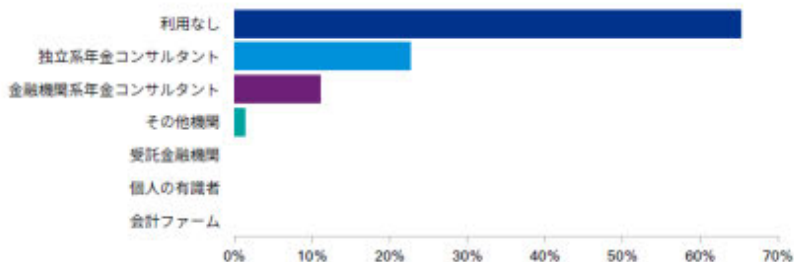
(2) 企業年金資産運用状況 | 運用体制

現状の企業年金運用にあたっては、母体企業との取引関係を重視している企業が多く、外部専門家の活用も少ない。

Q DB年金受益者と会社の間に生じる利益相反の管理について、貴社の状況に最も近いものをお選びください (2020年時点、前回調査は2018年時点)



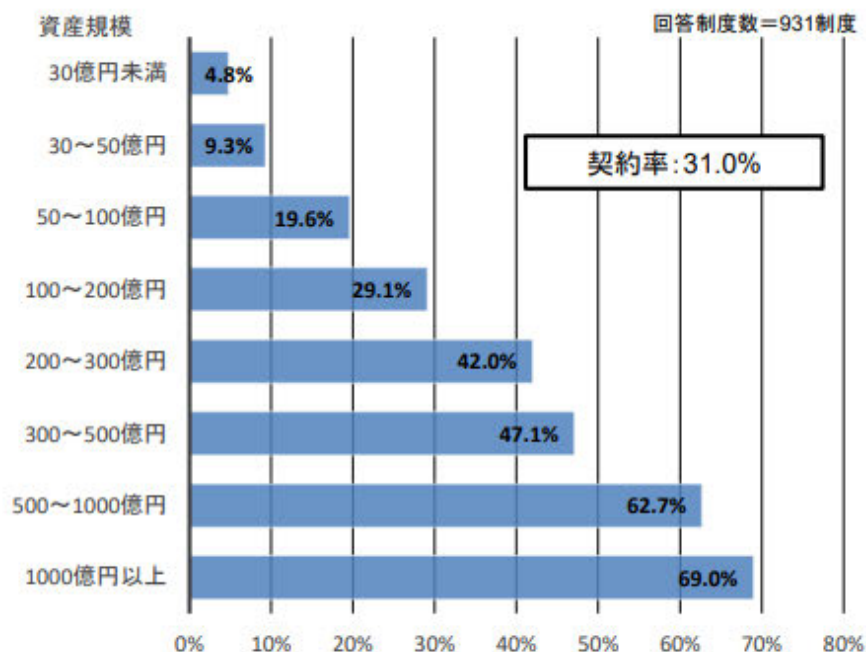
Q 年金運用の意思決定や管理で利用している外部専門家(運用受託機関を除く)があればすべてチェックください (2020年時点)



(注) 企業年金の運用実務担当者155名による回答

(出典) 有限責任あずさ監査法人「確定給付企業年金の資産運用に関する実態調査2020」

資産規模別 運用コンサルティング会社との契約状況



(出典) 企業年金連合会「企業年金実態調査結果(2020年度概要版)」

1. 調査概要

2. 調査結果概要

3. 退職金・年金制度総論

4. 退職金・年金の実態

5. 退職・年金制度 運用の現状と今後の方向性

(1) 私的年金を取り巻くインベストメントチェーンの整理

(2) 企業年金資産運用状況

(3) 確定拠出年金制度の運用実態

(4) 関連海外動向

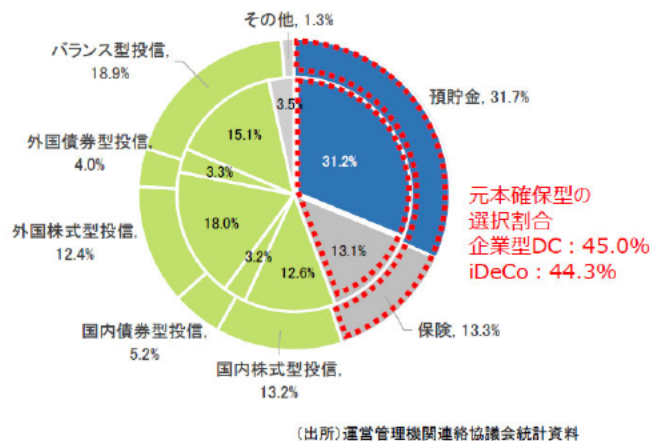
(5) 企業・有識者ヒアリング | ヒアリング企業一覧

参考：本資料掲載統計・調査一覧

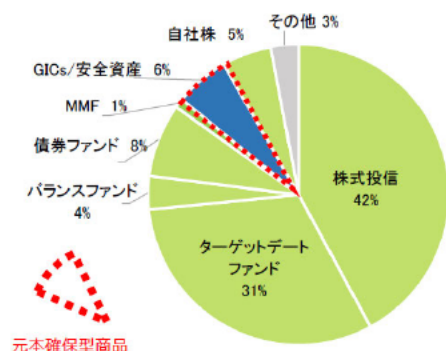
(3) 確定拠出年金制度の運用実態 | 商品構成

日本の確定拠出年金では、元本確保型の選択割合が高く、長期的な資産形成において、投資効果が抑えられてしまう懸念がある。

我が国における企業型DC(外円)/
iDeCo(内円)の運用(2021年3月)

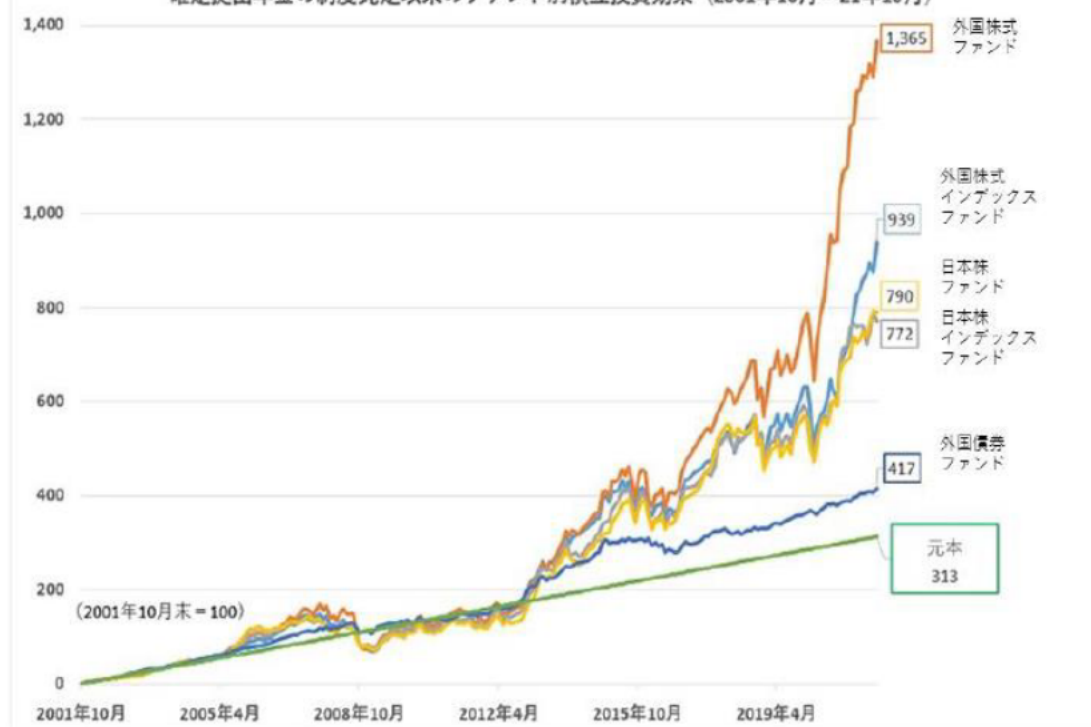


米国 401(k)プラン加入者の資産配分
(2019年末)



(出所) EBRI Issue Brief Institute May 3, 2022

確定拠出年金の制度発足以来のファンド別積立投資効果 (2001年10月~21年10月)

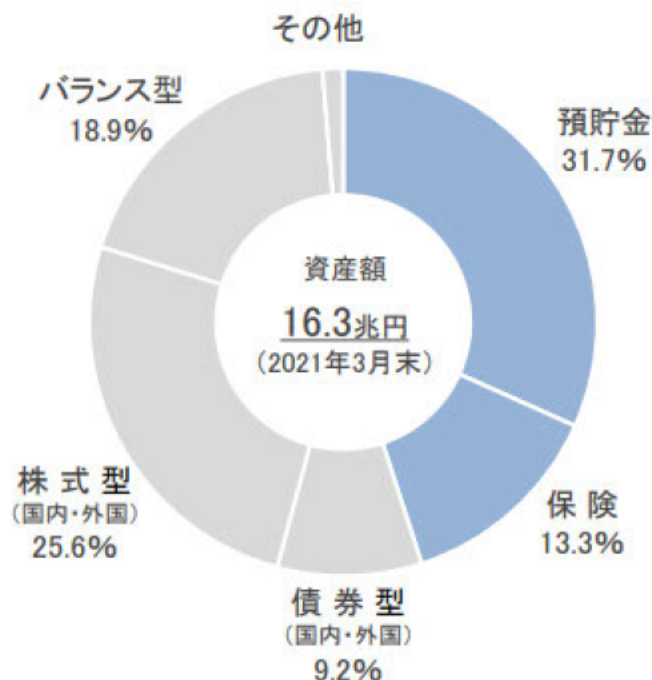


(出所) モーニングスター公表資料

(3) 確定拠出年金制度の運用実態 | 商品構成

元本確保型商品で運用されるのは、指定運用方法を選択している事業主の約75%が元本確保型商品を選定していることも一因として考えられる。

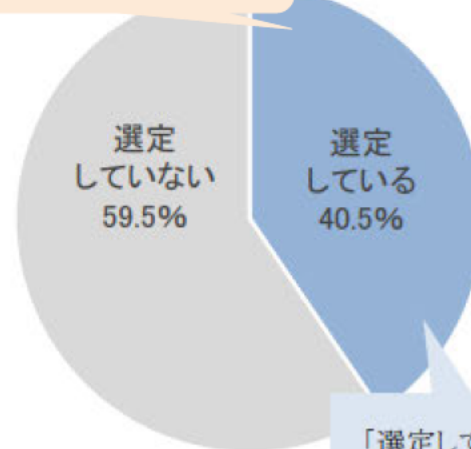
企業型DCの運用商品選択状況



企業型DCの指定運用方法^(注)の選定状況

富士通は、2022年から
デフォルト商品を投資信託に

(N=652)



「選定している」と回答した
ことのある者のうち、75.7%の
企業は「元本確保型商品」
を選定。

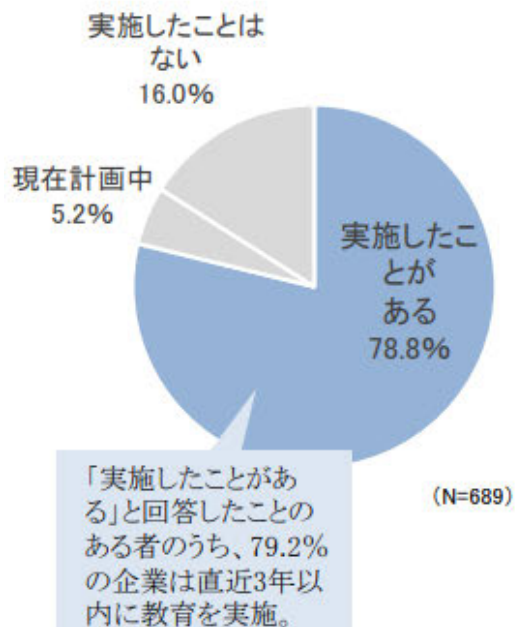
(注)「指定運用方法」とは、運用指図をしていない加入者について、一定の手続きを経たうえで本人による運用指図があったとみなして購入される運用商品のこと。

(出典) 運営管理機関連絡協議会「確定拠出年金統計資料(2021年3月末)」、企業年金連合会「2020(令和2)年度 確定拠出年金実態調査結果(概要)」より作成

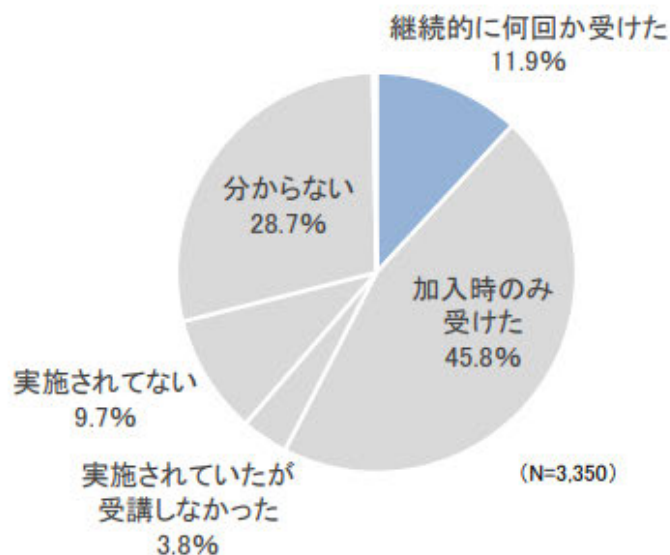
(3) 確定拠出年金制度の運用実態 | 金融教育

全体の約8割の事業主が、継続投資教育を実施していると回答する一方で、継続的な教育を受けたとする加入者は約1割にしか満たない。

企業型DCの継続投資教育の実施状況
(企業型DCの事業主を対象とする調査)



企業型DCの投資教育の実施状況
(企業型DCの加入者を対象とする調査)



企業担当者のDC制度に関する悩み (N=1,547)

継続教育に関する事項	割合
加入者の理解不足	51.0%
加入者の無関心	50.7%
事務の煩雑さ	26.8%
法改正への対応	26.6%

継続教育を実施する際の課題・悩み (N=1,646)

課題・悩み	割合
無関心層に対する効果的な方法が分からない	46.2%
他の業務と兼務しているため、継続教育に割く時間が少ない	35.7%
継続教育に対する社員の反応、参加率の少なさ	33.8%
継続教育自体をどのような内容・方法で実施するか	28.6%
社員間の理解等のばらつきを少なくする効果的な方法が分からない	28.4%

(出典) 企業年金連合会「2020(令和2)年度 確定拠出年金実態調査結果(概要)」、年金シニアプラン総合研究機構「厚生年金の加入者における企業型確定拠出年金とiDeCoに関する調査(2021年5月調査)」、確定拠出年金教育協会「企業型確定拠出年金(DC)担当者の意識調査2021全体報告書」、確定拠出年金・調査広報研究所「第18回企業型確定拠出年金制度に関する調査」より作成

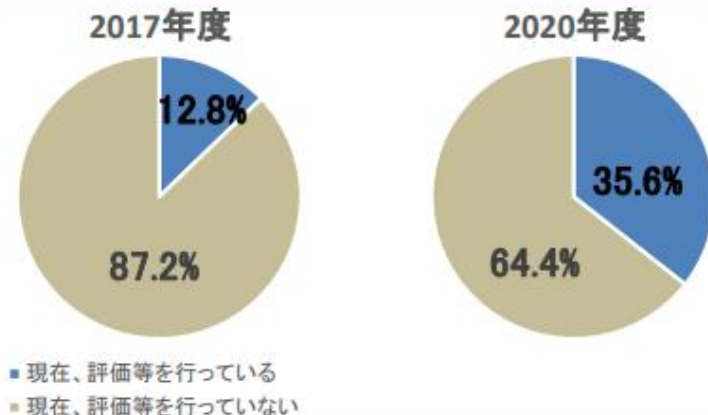
- 40 -

- 企業ヒアリングにおいても、“参加者が二極化している”という意見や、“参加者が想定よりも少ない”という意見が多く見られた
- 上記のような結果として、“継続教育よりも加入時教育に力を入れることで元本確保型の割合の低減を図っている”企業も一部見られた

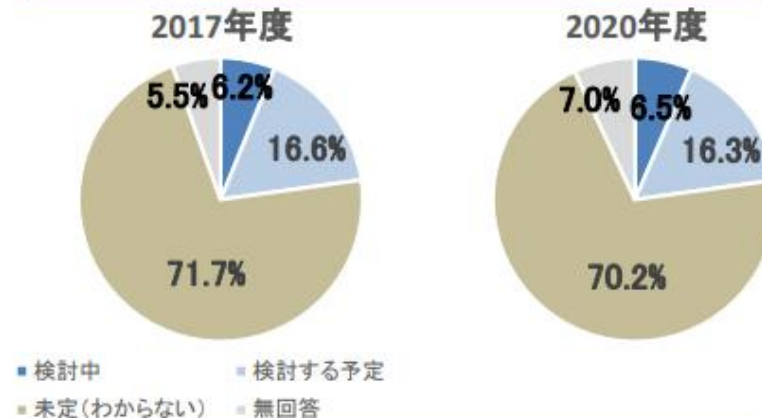
(3) 確定拠出年金制度の運用実態 | ガバナンス

運営管理機関及び商品に対する評価、モニタリングを行うDCは増加傾向にあるが、依然として実施していないDCも多い。

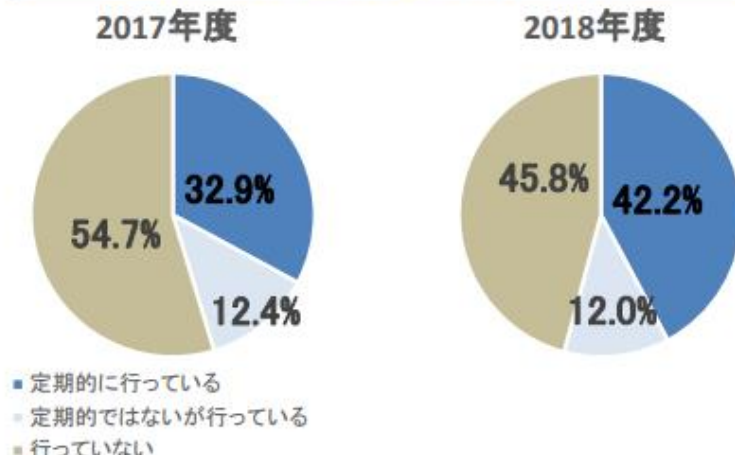
運営管理機関に対する評価等の実施状況



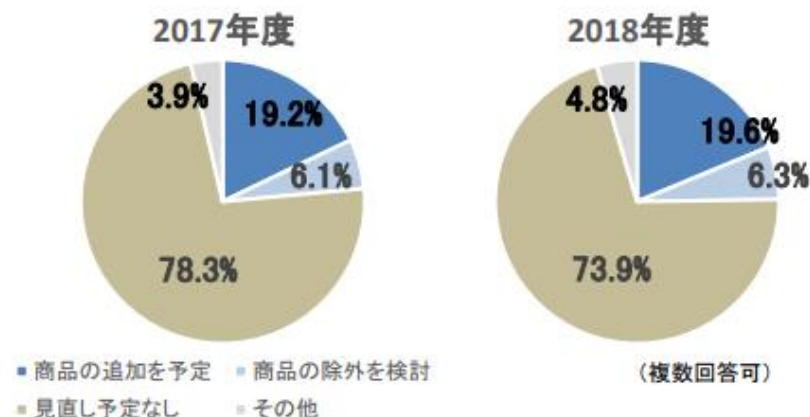
評価等を実施していない場合の今後の予定



運用商品のモニタリングの実施状況



運用商品のラインナップの見直し



(注) 2018年から、5年に1回の運営管理機関に対する評価が努力義務化されている。評価等の実態調査を令和4年～8年にかけて厚労省で実施中。

(出典) 企業年金連合会「確定拠出年金実態調査」(2017年度・2018年度・2020年度決算)より作成

（３）確定拠出年金制度の運用実態

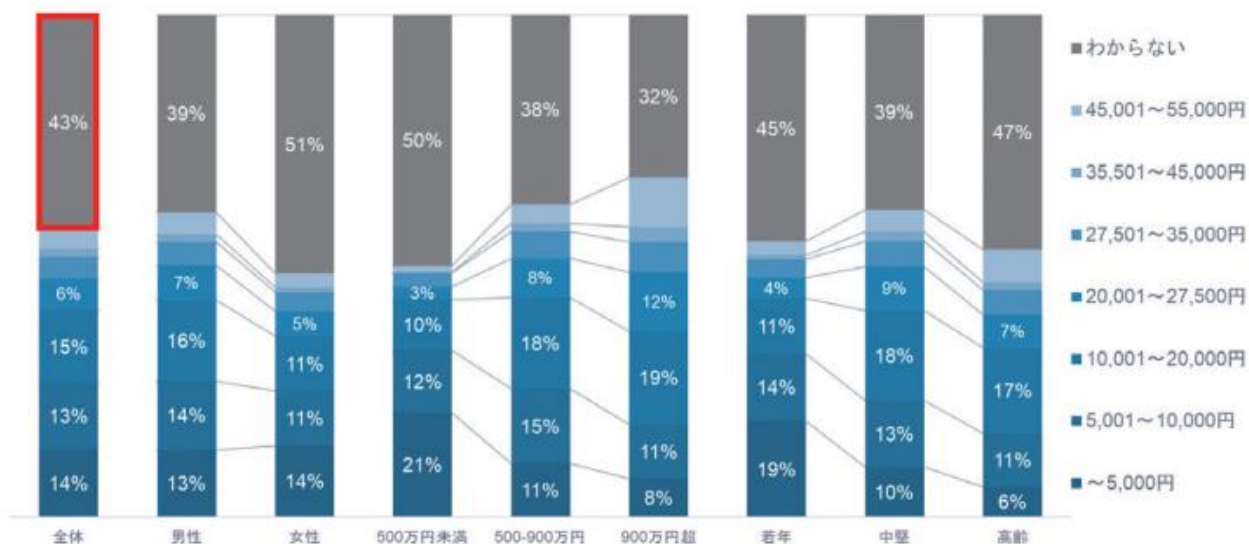
雇用流動化に対応し労働者の老後の資金を充実させるため導入された企業型確定拠出年金だが、雇用者の反応としては制度が「わからない」「知らない」という声も多い

■ 企業型における事業主掛金はいくらか？

まず、企業型における事業主掛金についておおよその額を回答してもらったところ、半数近くの43%が「金額がわからない」と回答した（図表10）。女性や年収が低い層ほどこの比率は高い。

事業主からすれば、せっかく制度を実施しているのに、従業員から認知を得ていない恐れがある。費用対効果を上げる観点から、周知策について改めて確認した方がよいかもしれない。

図表10：企業型における事業主掛金はいくらか？



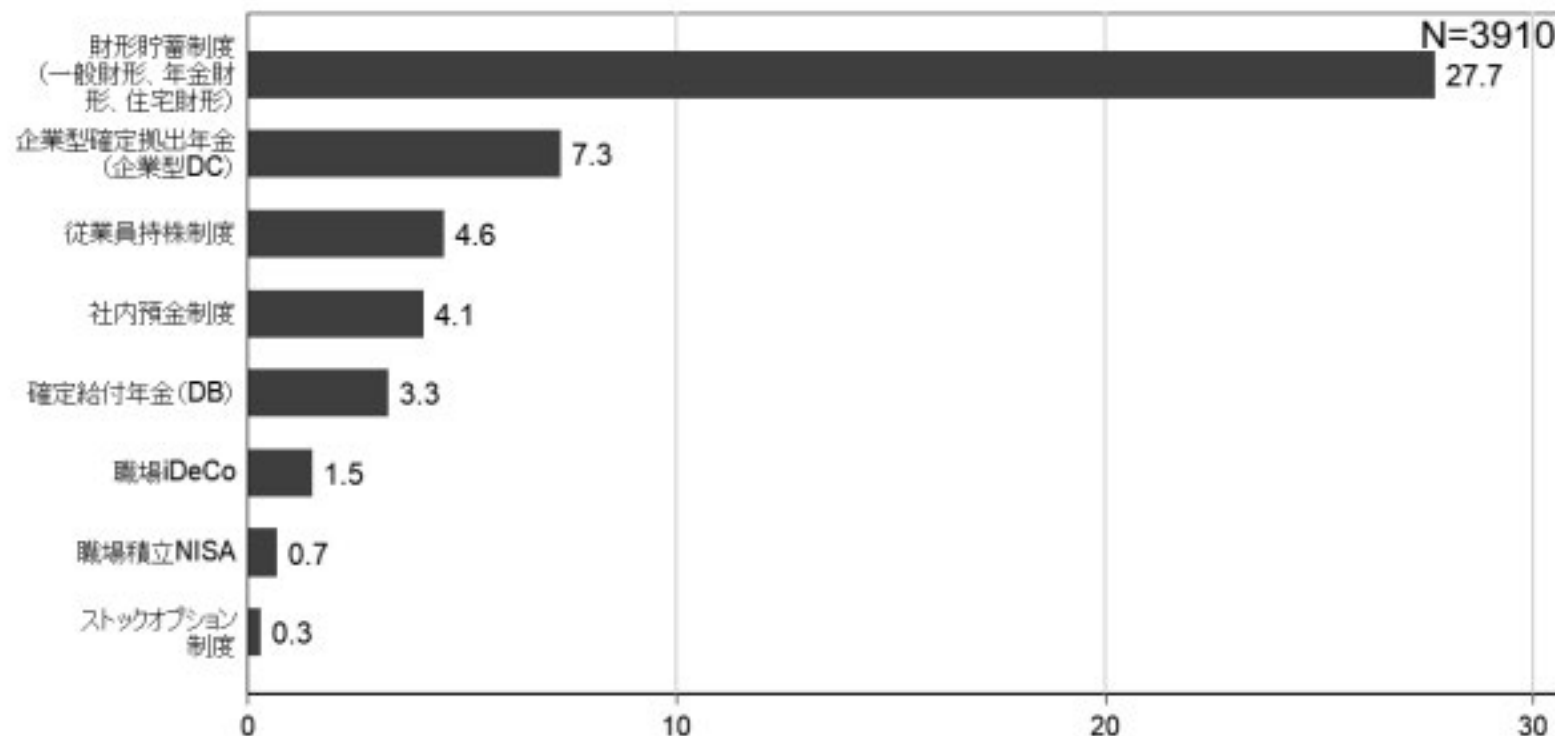
出所) 確定拠出年金1万2000人意識調査 (フィデリティ・インスティテュート、2021年5月オンライン調査実施、結果は同年10月発表)

https://www.fidelity.co.jp/static/japan/pdf/dc-research/DC_ResearchVol3.pdf

（３）確定拠出年金制度の運用実態

企業型確定拠出年金制度を利用したことがある労働者は全体の7%程度にとどまることから、そもそも労働市場全体において制度の理解・活用が進んでいないものと思料

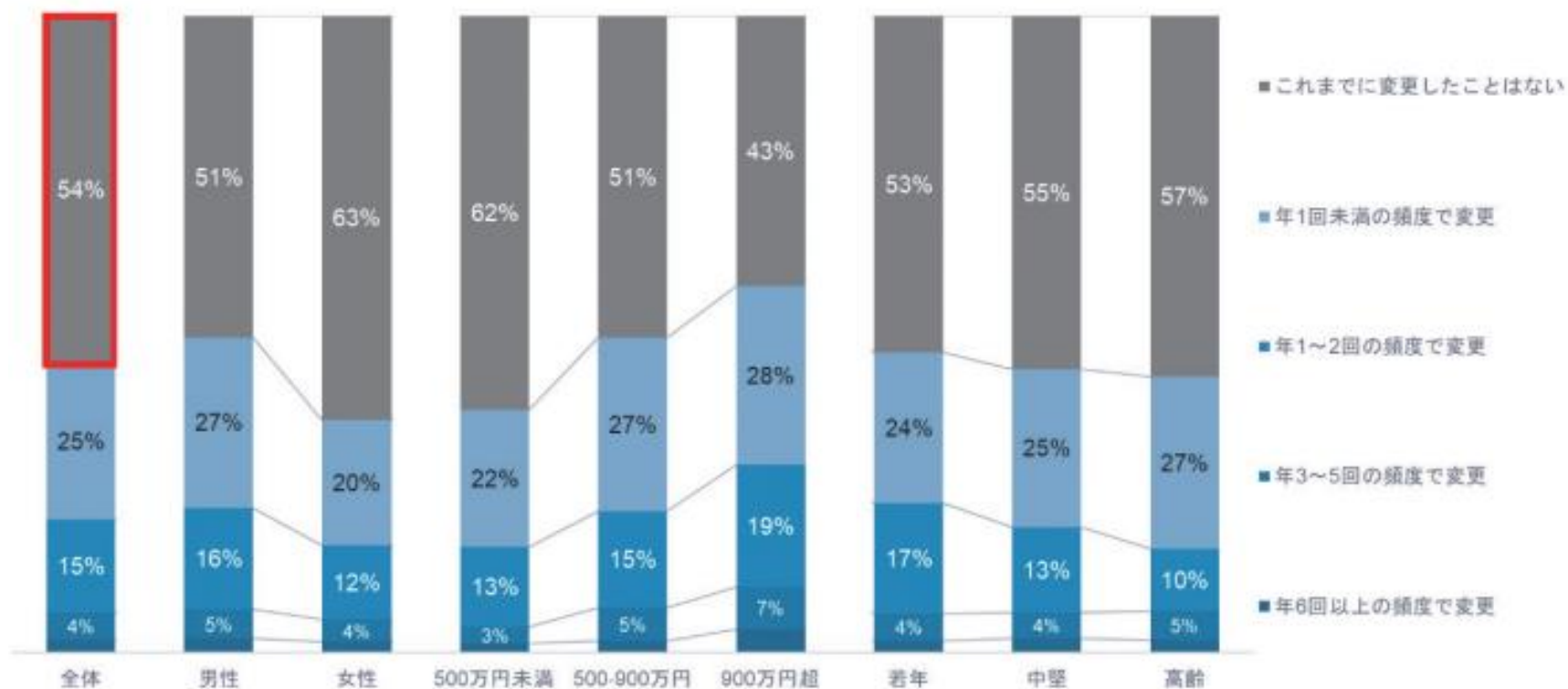
図表 2-2-1 利用したことがある勤め先の資産形成制度（複数回答、単位：％）



（３）確定拠出年金制度の運用実態

加入者の中で、これまで一度も運用先を変更をしたことがない人が5割を超えている。DCの導入が、主体的な個人資産形成意識の醸成に強く結びついているとはまだ言い難い状況

運用先変更の頻度



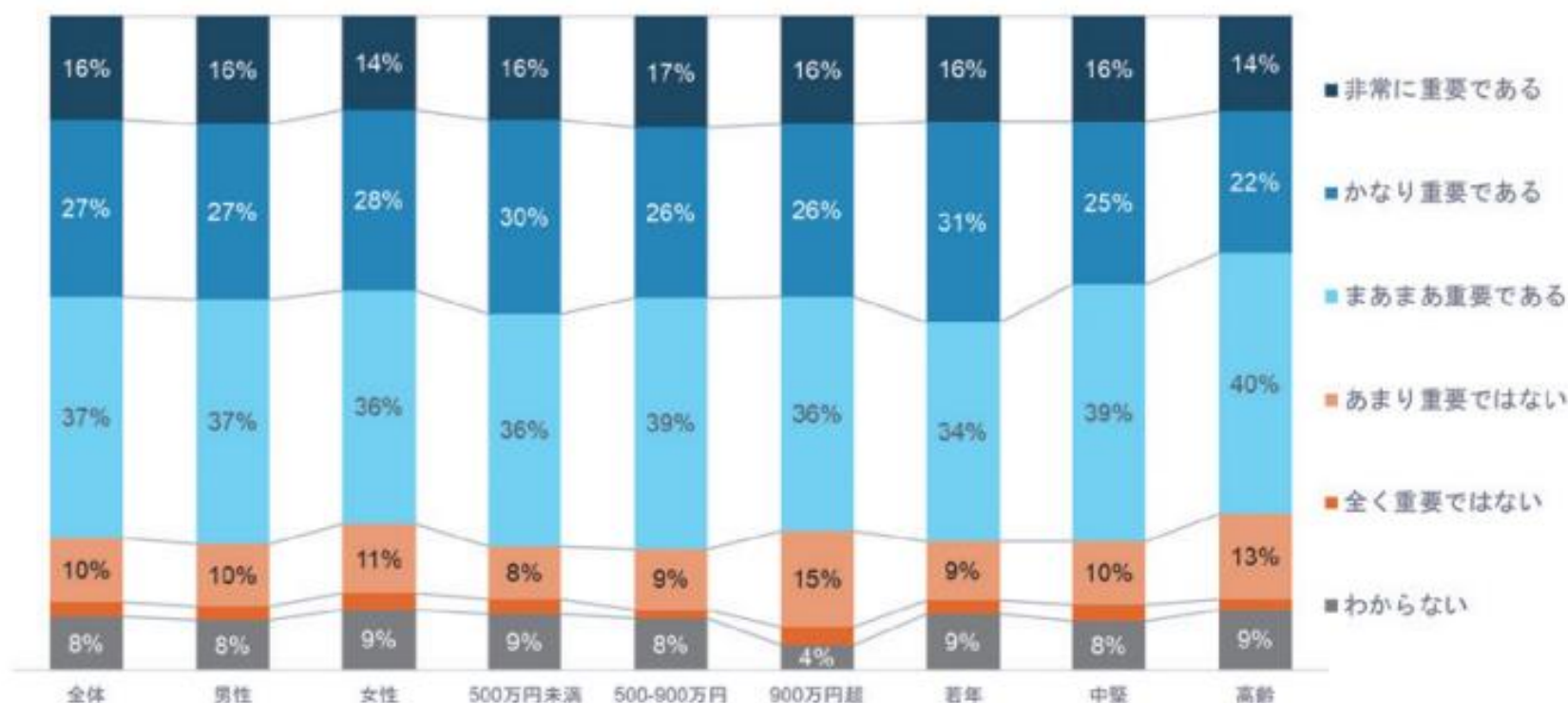
出所）確定拠出年金1万2000人意識調査（フィデリティ・インスティテュート、2021年5月オンライン調査実施、結果は同年10月発表）

https://www.fidelity.co.jp/static/japan/pdf/dc-research/DC_ResearchVol3.pdf

（３）確定拠出年金制度の運用実態

DCは老後資金として公的年金を補う重要な位置づけにあるが、「非常に重要」「かなり重要」を合計した割合がどのセグメントでも過半数に達していない。但し、時間経過・加入者世代交代により資産額（※次頁参照）増加が進めばこうした認識は変わると予測される

老後資金におけるDCの重要性



出所）確定拠出年金1万2000人意識調査（フィデリティ・インスティテュート、2021年5月オンライン調査実施、結果は同年10月発表）

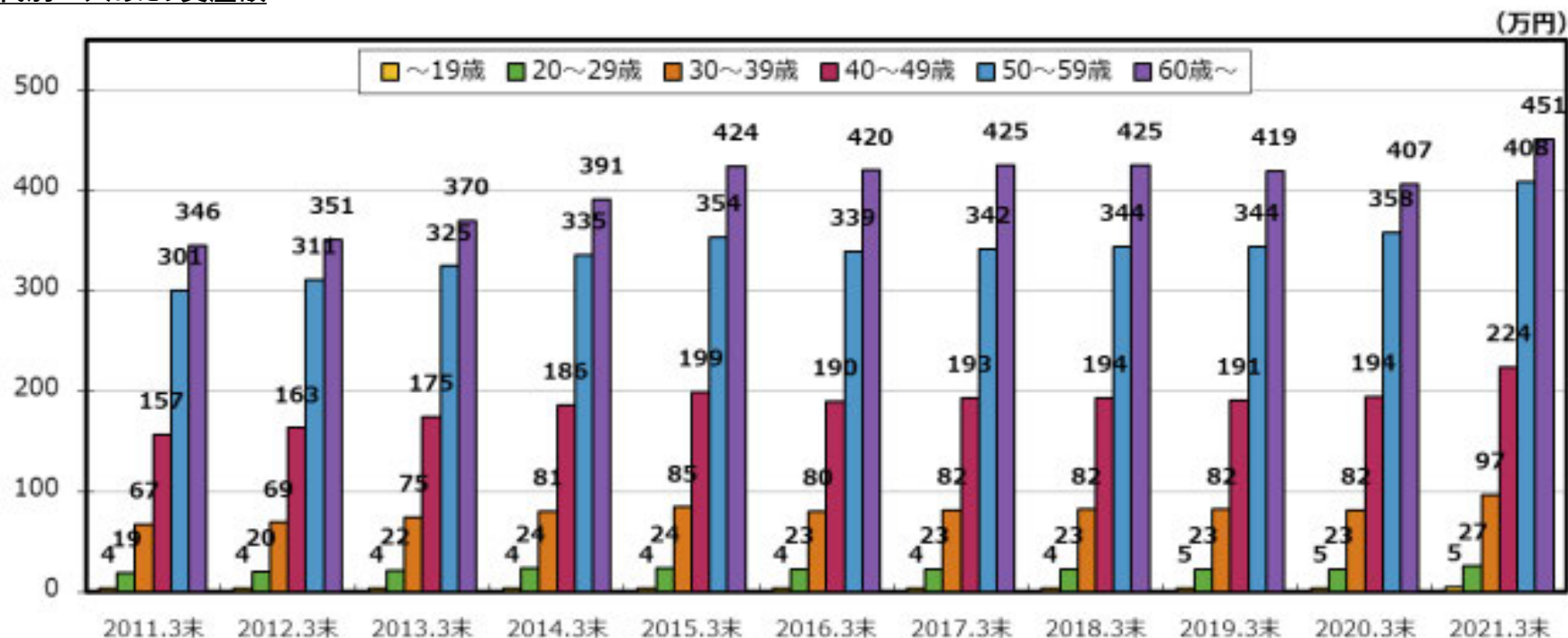
https://www.fidelity.co.jp/static/japan/pdf/dc-research/DC_ResearchVol3.pdf

(3) 確定拠出年金制度の運用実態 |

企業型DCの加入者の平均残高は2021年全体平均で212万円、定年退職直前の50歳代で408万円と、制度開始から時間が短いことで退職金全体金額※のうちまだ一部でしかないことも前頁の状況に影響する

※ リソナ年金研究所（企業年金ノート 2021年4月）によれば大卒のモデル退職金金額は大企業60歳定年時2500万円、中堅・中小企業は同1100万円程度となっており、DCはその一部を占めるに過ぎない

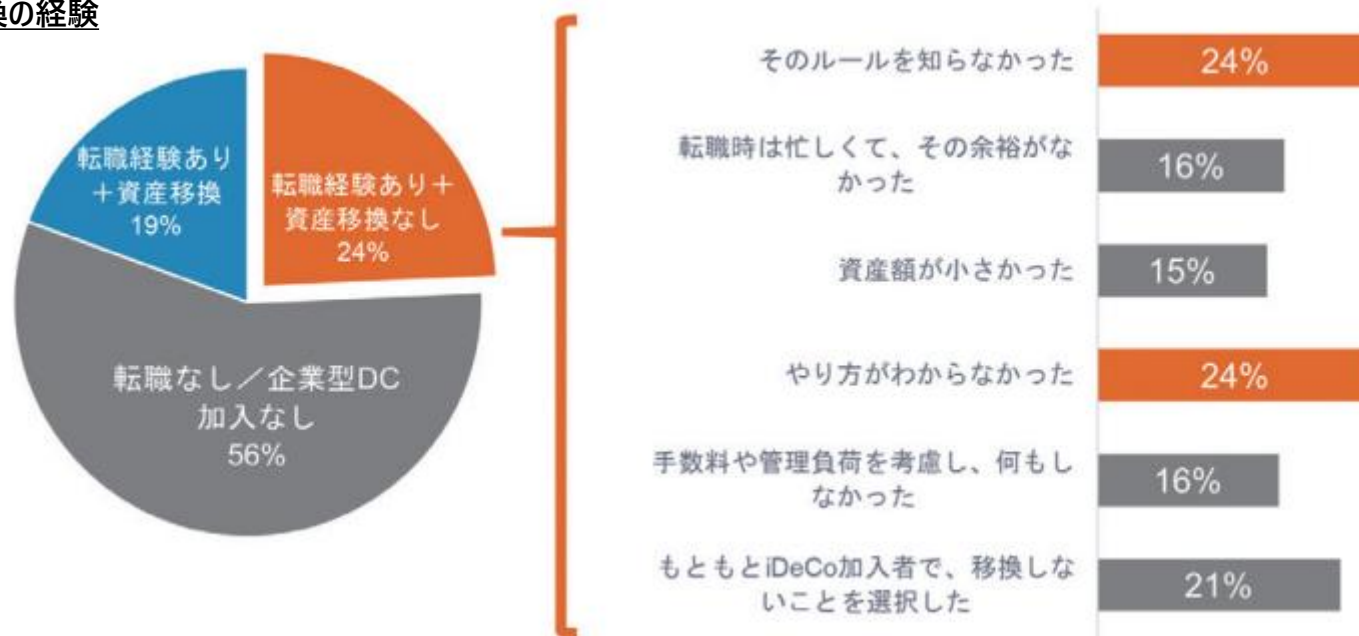
年代別 1人あたり資産額



（３）確定拠出年金制度の運用実態

企業型DCでは転職した際に、新たな会社への資産移換が必要
しかし、転職を経験しDCの資産移換をした人（19％）よりしなかった人（24％）の方が多かった。理由として「ルールを知らなかった」「やり方がわからなかった」が多かった

転職と資産移換の経験



出所）確定拠出年金1万2000人意識調査（フィデリティ・インスティテュート、2021年5月オンライン調査実施、結果は同年10月発表）

https://www.fidelity.co.jp/static/japan/pdf/dc-research/DC_ResearchVol3.pdf

1. 調査概要

2. 調査結果概要

3. 退職金・年金制度総論

4. 退職金・年金の実態

5. 退職・年金制度 運用の現状と今後の方向性

(1) 私的年金を取り巻くインベストメントチェーンの整理

(2) 企業年金資産運用状況

(3) 確定拠出年金制度の運用実態

(4) 関連海外動向

(5) 企業・有識者ヒアリング | ヒアリング企業一覧

参考：本資料掲載統計・調査一覧

（４）関連海外動向 | 全体まとめ

主要各国の企業年金制度に関する比較

	アメリカ	イギリス	オランダ	オーストラリア
設立	企業の任意 (エリサ法に企業年金が満たすべき最低条件を規定)	企業の任意	企業の任意 (職域年金法・1964 年所得税法等によって満たすべき要件が詳細に決められている。業界単位等の労使協約に基づく制度で実質強制適用)	彼用者に対して強制適用 (請負契約に従事する実質的な彼用者にも強制適用。自営業者は任意加入可能)
加入資格	1年以上勤務または21歳を超える者を除外してはならない	条件なしが多くなりつつある	労使協約の対象者	18歳以上で月収450豪ドル以上の者または18歳未満で月収450豪ドル以上かつ労働時間が週30時間以上の者
支給開始年齢	65歳または制度が通常退職年齢と見なす年齢	大部分が65歳 (女子60歳)	目標支給開始年齢68歳 (遅くとも一般老齢年金の支給開始後5年以内に支給しなければならない。平均余命の伸長に応じて引き上げの予定)	原則として、65歳に達した場合または受給可能年齢以上で退職した場合 (2020年の受給可能年齢は60歳)
公的年金制度との調整	控除方式と超過方式があるが、調整を実施している制度は少ないとされる	適用除外制度の廃止以降の期間についてはなし(公的年金に上乘せされる)	公的年金に上乘せされる (一般者年金との合計で、最終給与比例の場合は最終給与の66.28%、全期間平均給与の75%となる (40年加入の場合))	退職年金制度の残高金融商品とみなすことで、公的年金のミーンズテストの対象としている
DB/DC比率 ^{*1}	35%/65%	81%/19%	95%/5%	13%/87%
全資産に対するEquityの割合	50%	29%	41%	53%
DCの加入者を増やすための取り組み	2006年8月「年金保護法」が成立し、401(k)プラン (企業型 DC) を採用している企業は、全従業員を対象に自動加入・オプトアウト方式を採用できることとなった	22歳以上で公的年金受給開始年齢に達していない被用者全員をDCに自動的に加入させる「自動加入・オプトアウト方式」を、2012年以降、大企業から段階的に採用	26年 1 月以降、企業年金への新規加入者は全員一律掛金率のDC制度に加入することになる	92年に政府は全雇用主に対し、全従業員を対象にスーパーアニュエーションへの拠出を義務付け
DCで株式投資へ資産を配分するための取り組み	2006年年金保護法において適格デフォルト商品としてライフサイクルまたはターゲット・デート・ファンドが明確に例示されたことが後押しとなり、ターゲット・デート・ファンドの採用が拡大	NEST加入者の 99%はデフォルト運用方法に指定されている「退職日ファンド」で運用をしており、リスクフェーズごとに決められたリスク量の範囲内でファンド運営を行う	デフォルト商品としてライフ・サイクル・ファンドを設定	スーパーアニュエーション・ファンドは、加入者の属性別に、企業ファンド、産業ファンド、など数種に分かれ、それぞれデフォルトファンドが用意されている

*1 2021年における資産規模ベースでの算出

出所：企業年金連合会「企業年金に関する基礎資料（令和4年度版）」、杉田浩治「確定拠出年金（DC）をめぐる世界の動き」（平成27年5月18日）、

Thinking Ahead Institute「Global Pension Assets Study | 2021」, <https://www.thinkingaheadinstitute.org/content/uploads/2021/02/GPAI2021.pdf>

Copyright (C) Nomura Research Institute, Ltd. All rights reserved.

給与の約10%が平均的拠出水準となっており、制度拡大にむけた拠出額の引き上げが潮流

海外におけるDCの拠出率の動向

日本

- 4%程度
- 15年2月時点の平均掛金額年間17.4万円、民間平均給与413万円を基に算出

イギリス

- 最低拠出率を導入時には2%
- 17年10月に5%、18年10月に8%に引き上げる予定（14年度時点での見込み）

アメリカ

- 401(k)プランについては、自動加入方式を採用している企業の場合、従業員の給与からの天引き率を、1年目の最低3%から2年目4%、3年目5%、4年目以降6%（いずれも最高10%まで設定可能）へ自動的に引き上げ可能
- 401(k)プランにおいては、この従業員拠出に企業のマッチング（上乘せ）拠出が加わる場合が多い
 - 「従業員拠出6%までの部分について従業員拠出の半分（3%）を上乘せする」ことが一つの典型的パターンであるため、従業員と企業の拠出額を合計すると、9%程度以上になる企業が多いと想定される

チリ

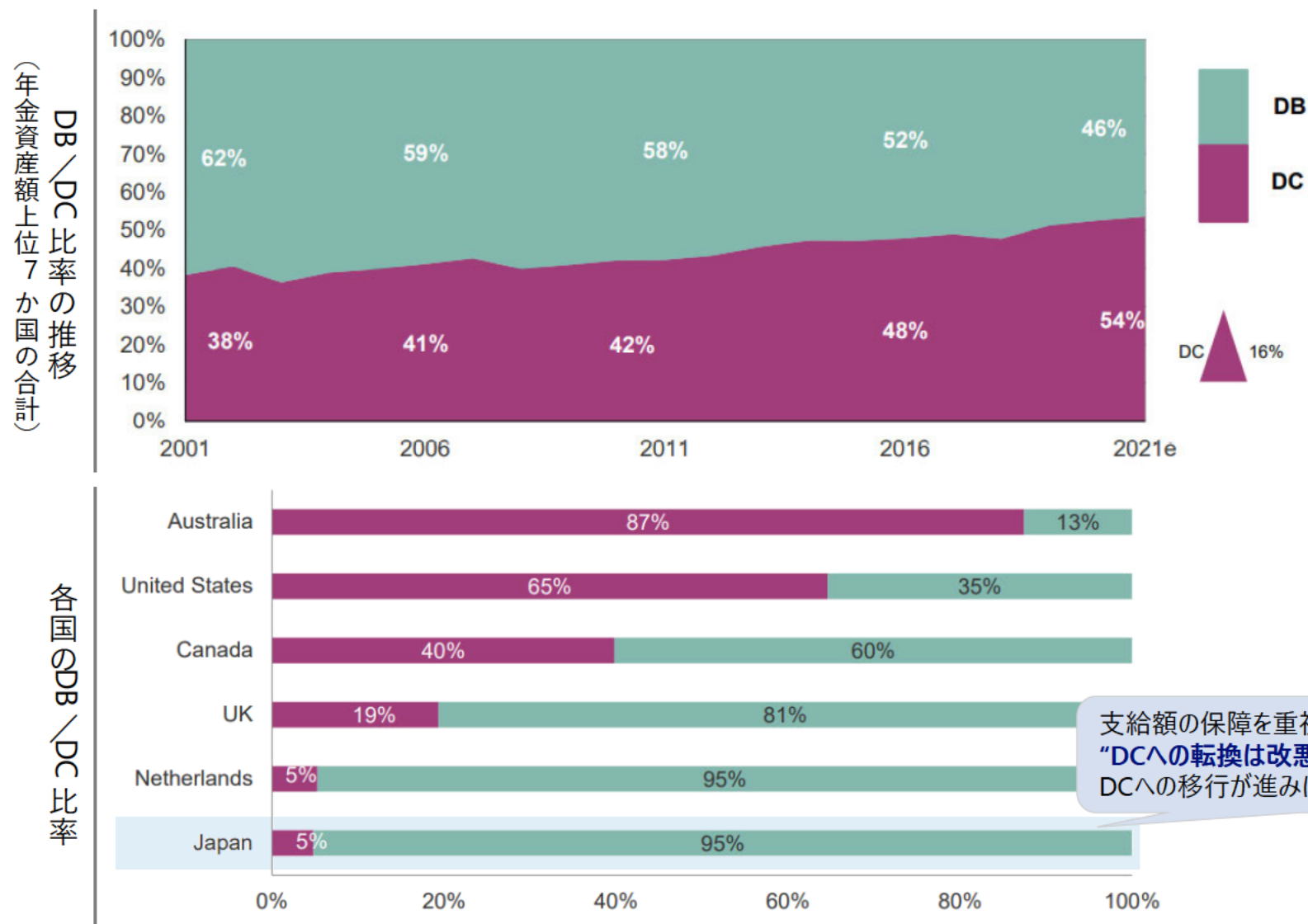
- 14年度時点で給与の10%
- 公的年金の主要部分を確定拠出化した制度のため、当初から高い拠出率を設定

オーストラリア

- 14年度時点で9.5%
- スーパーアニュエーションへの拠出率は強制方式を採り入れた92年においては給与の3%であったが、徐々に引き上げており、従業員が任意で上乘せ拠出をおこなうことが可能

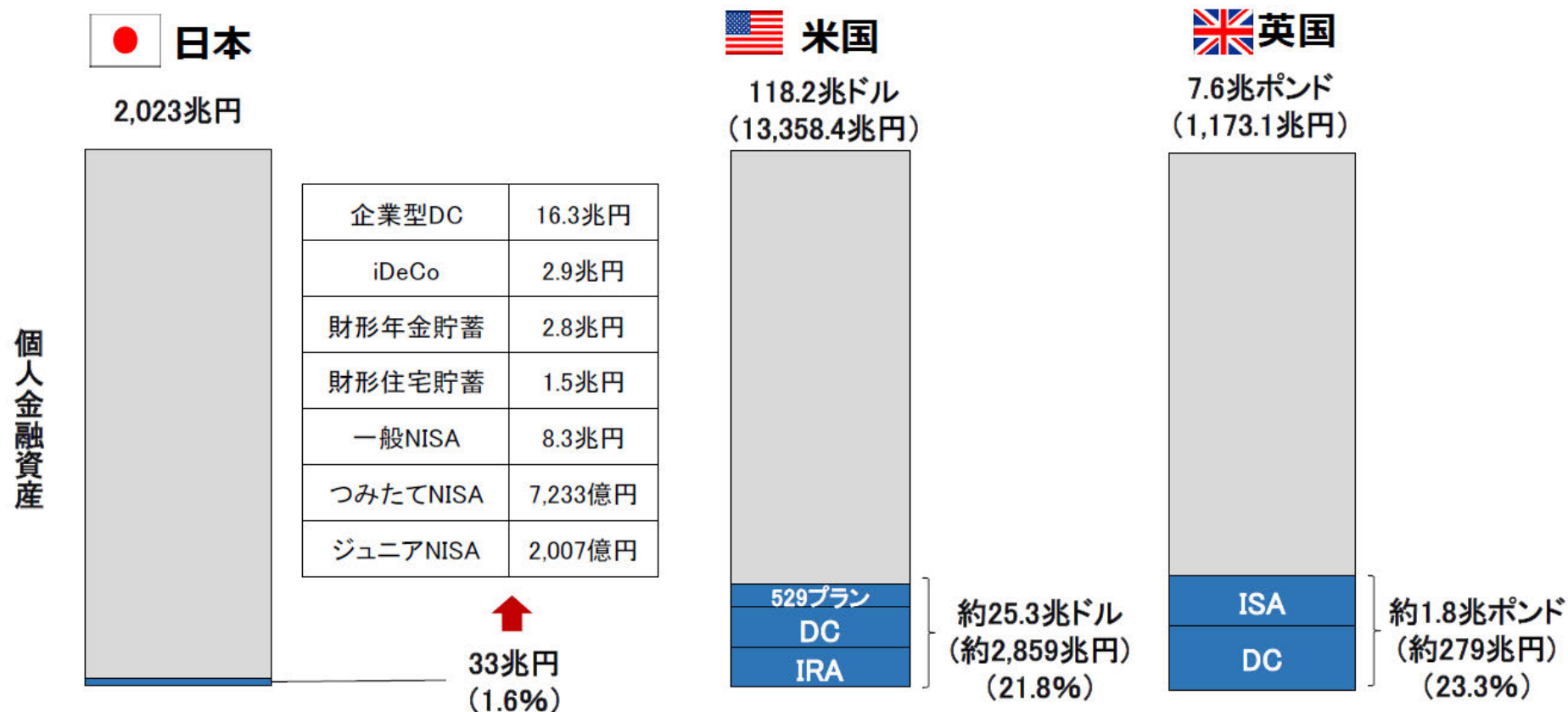
(4) 関連海外動向 |

年金資産額上位7か国において、DCの比率は上昇傾向にあり、2021年には50%を超過。
一方、日本の場合、DC比率は5%に留まっている。



(4) 関連海外動向 |

個人の金融資産における税制優遇制度を通じて保有される割合は、
米国21.8%、英国23.3%に対して、日本は1.6%とかなり低い水準にある。



(注) 個人金融資産残高以外の数値について、米国は2021年末、英国は2021年末(NEST、ISAは2020年現在)、日本は2021年3月末(NISAは2020年末)。
1ドル=113円、1ポンド=154.8円で換算(2021年12月末時点)

(出所) 米国…ICI, "Quarterly Retirement Market Data".

英国…ONS "UK Economic Accounts", Investment Association "Investment Management Survey", HMRC, "ISA statistics".

日本…運営管理連絡協議会「確定拠出年金統計資料」、厚生労働省「財形貯蓄制度の実施状況」、金融庁「NISA・ジュニアNISA利用状況調査」

(4) 関連海外動向 | DC加入者数を増やすための取り組み

OECD加盟38力国のうち19力国が何らかの形で強制的または準強制的な退職金制度を導入している（2020年時点）

OECDおよびその他の国・地域の退職金制度の適用範囲（入手可能な最新年）

生産年齢人口（15～64歳）に占める割合（1/2）

	Mandatory / Quasi-mandatory	Auto-enrolment	Voluntary		
			Occupational	Personal	Total
Australia	75.2	x	x	..	..
Austria	x	x	15.0	17.9	..
Belgium	x	x	54.0	..	..
Canada	x	..	26.8	24.2	..
Chile	83.0	x	..	..	..
Colombia	52.4	x	x	..	..
Costa Rica	82.9	x	..	4.8	..
Czech Republic	x	x	x	63.6	63.6
Denmark	ATP: 91.9 / QMO: 65.3	x	..	17.0	17.0
Estonia	90.6	x	x	19.8	19.8
Finland	93.0	x	7.0	18.0	25.0
France	x	x	22.1	10.5	..
Germany	x	..	54.0	30.0	66.0
Greece	..	x	<5	..	..
Hungary	x	x	..	18.4	..
Iceland	83.2	x	x	45.4	45.4
Ireland	x	x	56.7	19.6	64.7
Israel	85.4	x	..	..	..
Italy	x	..	10.7	13.8	23.2

Note: QMO = Quasi-mandatory occupational; PPS = Premium Pension System; “..” = Not available; “x” = Not applicable; “~” = Approximately.

Coverage rates are provided with respect to the total working-age population (i.e. individuals aged 15 to 64 years old), unless specified otherwise in the detailed notes of this table. In Korea, the retirement benefit system is mandatory and can take two forms: a severance payment system and an occupational pension plan. The obligation of the employer is to provide a severance payment system, but, by labour agreement, the company can set up an occupational pension plan instead.

Source: OECD Global Pension Statistics; ABS Household Income and Wealth 2017-18 (Australia); FSMA Annual Report 2020 (Belgium); Statistics Canada; ATP Annual Report 2020 and Danish Insurance Association (Denmark); DREES (France); Survey on Pension Provision 2019 of the Federal Ministry of Labour and Social Affairs (Germany); Central Statistical Office (Ireland); Ministry of Health, Labour and Welfare (Japan); OECD Pensions Outlook 2012 (Netherlands); Finance Norway; Polish Financial Supervision Authority (Poland); 2017 edition of the survey “Inquérito à Situação Financeira das Famílias (ISFF)” (Portugal); Spanish Survey of Household

出所：OECD「Pensions at a Glance 2021」

(4) 関連海外動向 | DC加入者数を増やすための取り組み

日本のDC制度は企業型年金規約の承認を受けた企業に勤務する従業員を対象としており、強制加入や自動加入といった制度は導入していない

OECDおよびその他の国・地域の退職金制度の適用範囲（入手可能な最新年）

生産年齢人口（15～64歳）に占める割合（2/2）

	Mandatory / Quasi-mandatory	Auto-enrolment	Voluntary		
			Occupational	Personal	Total
Japan	..	x	52.5	16.8	56.5
Korea	17.0	x	x	..	..
Latvia	~100	x	1.1	22.1	..
Lithuania	x	75.7	x	4.2	4.2
Luxembourg	x	x	5.2	..	..
Mexico	70.3	x	2.0	..	..
Netherlands	88.0	x	x	28.3	28.3
New Zealand	x	78.5	..	..	..
Norway	61.2	x	..	24.7	..
Poland	x	6.3	2.7	66.3	..
Portugal	x	x	4.5	<=13.2	13.2
Slovak Republic	x	x	x	44.1	44.1
Slovenia	x	x	..	..	41.5
Spain	x	x	..	..	26.8
Sweden	PPS: ~100 QMO: ~90	x	x	24.2	24.2
Switzerland	77.2	x	x	..	..
Turkey	1.5	12.1	..	12.6	..
United Kingdom	x	49.0	..	5.0	..
United States	x	..	48.1	19.8	..
Argentina	..	..	..	..	..
Brazil	x	x	2.0	12.0	..
China (People's	..	..	..	..	..
India	..	..	..	..	..
Indonesia	..	x	0.4	1.6	..
Russian Federal	79.3	x	..	..	..
Saudi Arabia	..	..	..	..	..
South Africa	..	..	..	..	..

Note: QMO = Quasi-mandatory occupational; PPS = Premium Pension System; "x" = Not available; "x" = Not applicable; "~" = Approximately.
Coverage rates are provided with respect to the total working-age population (i.e. individuals aged 15 to 64 years old), unless specified otherwise in the detailed notes of this table. In Korea, the retirement benefit system is mandatory and can take two forms: a severance payment system and an occupational pension plan. The obligation of the employer is to provide a severance payment system, but, by labour agreement, the company can set up an occupational pension plan instead.
Source: OECD Global Pension Statistics; ABS Household Income and Wealth 2017-18 (Australia); FSMA Annual Report 2020 (Belgium); Statistics Canada; ATP Annual Report 2020 and Danish Insurance Association (Denmark); DREES (France); Survey on Pension Provision 2019 of the Federal Ministry of Labour and Social Affairs (Germany); Central Statistical Office (Ireland); Ministry of Health, Labour and Welfare (Japan); OECD Pensions Outlook 2012 (Netherlands); Finance Norway; Polish Financial Supervision Authority (Poland); 2017 edition of the survey "Inquérito a Situação Financeira das Famílias (ISFF)" (Portugal); Spanish Survey of Household

アメリカでは 401(k)プランについて自動加入方式の採用が可能

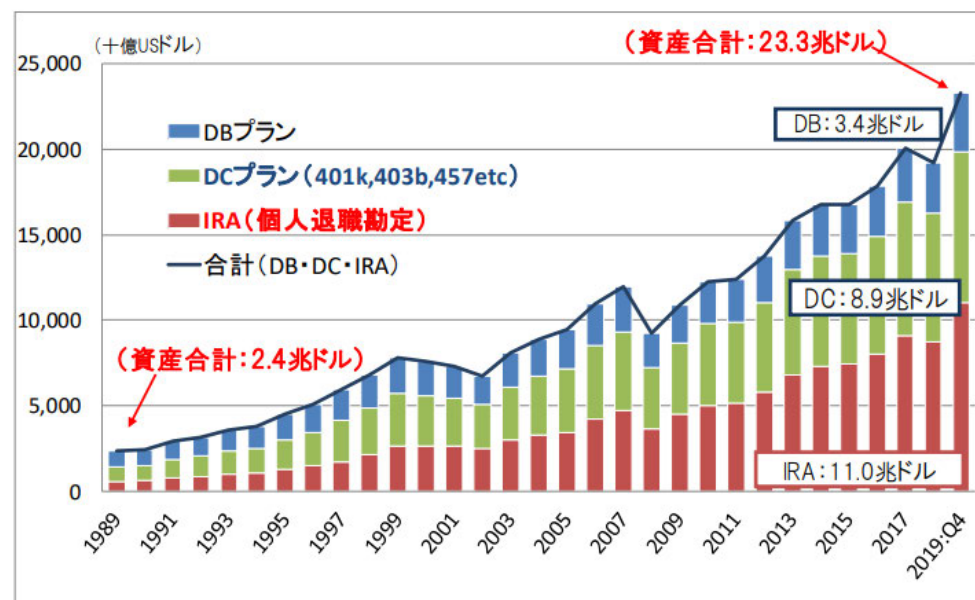
■ 制度変遷

- 401k の加入率と拠出率向上を目的として、2006 年 8 月「年金保護法」が成立し、401(k)プラン（企業型 DC）を採用している企業は、全従業員を対象に自動加入・オプトアウト方式を採用できることとなった
 - ・ 制度変更にあたっては行動ファイナンスの研究成果を活用

■ 導入状況

- 米国投資信託協会（ICI）によると、1989年にDB・DC・IRA 合計の資産残高が 2.4 兆ドルであったものが、2019 年第4四半期には 23.3兆ドルまで約 10 倍の規模に増加
 - ・ その内訳は、DB プラン 3.4 兆ドル、DCプラン8.9 兆ドル、IRA11.0 兆ドル
 - ・ DCプランと IRA の資産残高が大きく増加

(図表 3) 米国の DB プラン・DC プラン・IRA の資産残高推移(1989-2019:Q4)

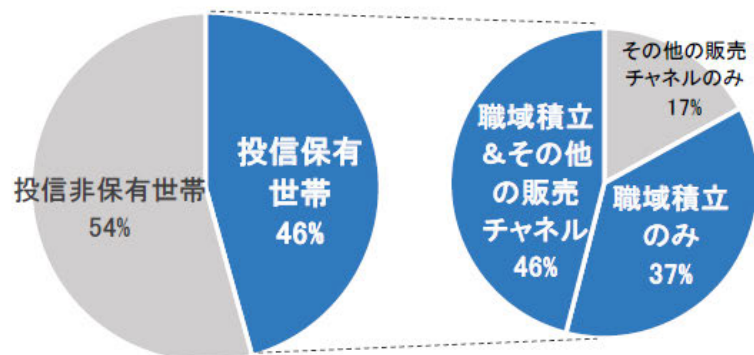


出所：ICI (2019) "The U.S. Retirement Market, Fourth Quarter 2019 (Table 1)" より筆者作成

(4) 関連海外動向 | 株式投資を増やすための取り組み | 米国

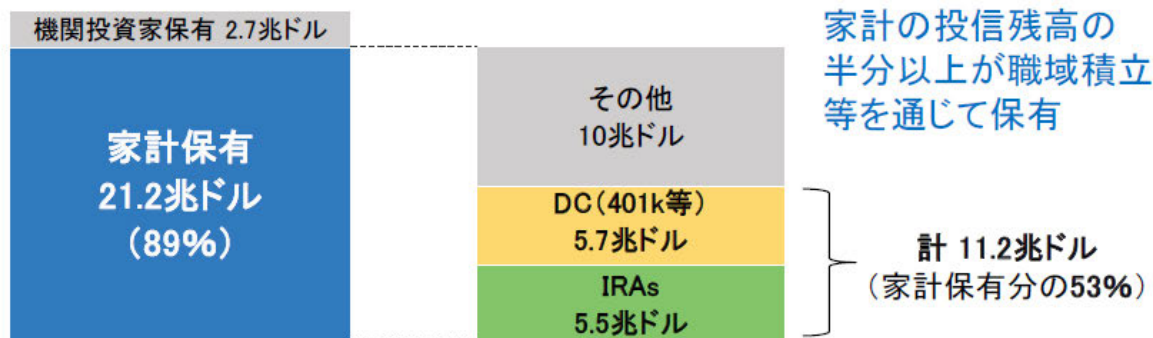
米国では、最初の投資信託購入が雇用者年金プランを通じたものであった個人投資家が全体の6割強を占めており、職域積立による制度外への投資促進効果が示唆される。

米国世帯における投信保有比率(2020年)



- 投信保有世帯の約8割は職域積立等を通じて投信を保有
- うち半数程度は職域積立等以外でも投信を購入している。

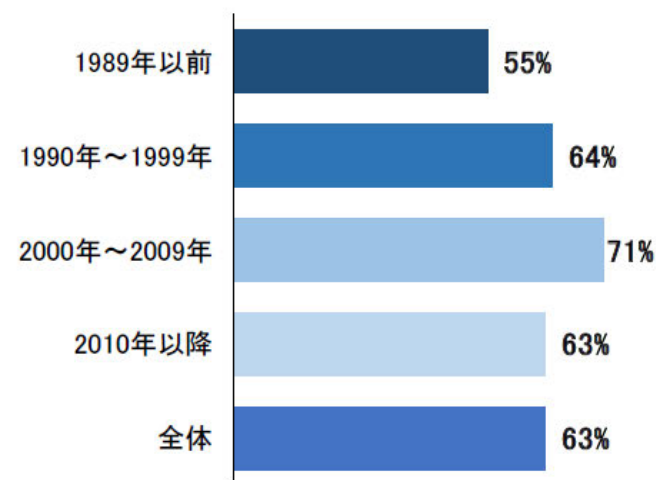
米投信保有残高(2020年)



家計の投信残高の
半分以上が職域積立
等を通じて保有

最初の投信購入が雇用者年金プランを通じたものであった個人投資家の割合(2021年)

(最初に投信を購入した時期)



(注)その他の販売チャネル: 投資アドバイザー証券会社、ファン
ドスーパーマーケット、投信会社直接販売等
(出所)ICI

米国におけるデフォルト商品の設定に関する制度概要

従業員退職所得保障法(ERISA)

- 加入者が自分の口座資産に対しコントロールを行使できる形になっていれば、事業主など年金プランの受託者は、その口座の運用結果である損失についての責任を問われない
- デフォルト商品への投資は、加入者による明示的な意思表示が伴わないことから、この規定が適用されないため、401(k)の「自動化プラン」が登場するまでは元本割れの可能性の低い、低リスク・低リターンの商品が指定されることが多かった

2006年年金保護法 (2006年8月に成立)

- 624条(a)項:「長期的な資産の値上がり、または、長期的な資産の維持と整合的と考えられるデフォルト商品」に関する規則制定が労働省に対して求められ、この要件を満たすデフォルト商品への投資については、「加入者による口座資産へのコントロールの行使があったと見なす」
 - ある程度リスク・リターンを期待できる運用商品、すなわち**元本割れの可能性もある商品を401(k)プランのデフォルト商品として指定しても、事業主が運用の責任を問われない形にするための条件が、新たな労働省規則により明確化されることになった**

適格デフォルト投資選択肢に関する規則案

(2006年9月労働省により公表、2007年12月に発効)

- 適格デフォルト商品として、ターゲット・イヤー・ファンド、SMAの401(k)プラン版であるマネージド・アカウント、バランス型ファンドの3類型が示された
 - ターゲット・イヤー・ファンドは、投資家の年齢やライフサイクルに応じたアセット・アロケーションの提供を目指すライフサイクル・ファンド
- 適格デフォルト商品に関する規則は、当該商品への投資について、**事業主等が損失に関する受託者責任を問われないための条件を設定**
 - ただ、その前提として、事業主が受託者として適切な形で、適格デフォルト商品の選定を行っている必要がある
 - 換言すると、**事業主は、適格デフォルト商品についても、商品選定及びモニタリングの受託者責任は免れ得ない**

図表1 適格デフォルト商品規則の概要

◆ 商品選定の受託者責任	・ プラン受託者は、適格デフォルト商品の選定及びモニタリングの責任を免れない。ERISAの受託者に対する利益相反禁止規定も適用される
◆ デフォルト商品への投資に関する受託者責任 ➢ 運用指図の権利不行使 ➢ 事前通知及び年次通知 ➢ 商品情報提供 ➢ 乗り換えの権利 ➢ 幅広い分散投資 ➢ 適格デフォルト商品	・ 以下の条件を満たす運用の結果については、プラン受託者は損失の責任を問われない ・ 加入者が運用指図の機会を与えられているにも関わらず、行わなかった ・ 加入資格発生または初回の運用指図の期限の少なくとも30日以上前に、加入者に対して分かりやすい文言で、運用指図を行わない場合に適格デフォルト商品に投資されることなどについて通知する ・ 同様な通知を、毎年、プラン年度開始の30日以上前に行う ・ 適格デフォルト商品に関して他の投資の選択肢と同様な情報提供を行う ・ 加入者は通常の投資の選択肢と同じ条件で、少なくとも3ヶ月に1回、適格デフォルト商品から他の商品への乗り換えが可能である ・ 自動加入により適格デフォルト商品に投資された資金を、非加入の選択のために引き出す場合、解約手数料を含む制約を設けてはならない ・ 加入者はプランの中で幅広い分散投資が可能 ・ 自社株への直接投資は、原則、不可 ・ 投資顧問業者・銀行・保険会社でプランの受託者となる者(ERISA上の投資マネジャー)もしくはプランのトラスティもしくはプランの指名受託者により運用される商品、または、1940年投資会社法上の登録投資会社、または、元本維持目的(下記)の商品 ・ 次のいずれかに該当する。 ①加入者の年齢・退職目標日・平均余命に基づきアセット・アロケーションが保守化する、株式・債券に分散投資された商品。例えば、ライフサイクルまたはターゲットデート・ファンド ②加入者全体にとって適切なリスク水準のアセット・アロケーションを維持する、株式・債券に分散投資する商品。例えば、バランス型ファンド ③株式・債券への分散投資を通じて、加入者の年齢・退職目標日・平均余命に基づきアセット・アロケーションを保守化させる運用サービス。例えば、マネージド・アカウント ④元本維持を目的とし、流動性提供の範囲内で、保証の有無に関わらず合理的な利回り提供を目指す商品。ただし、適格デフォルト商品となるのは、最初の提出から120日以内のみ。 ・ 上記を満たせば、変額アニュイティ及び類似商品を通じた提供も可能
◆ 発効日	・ 官報掲載から60日後(2007年12月24日)
◆ 移行措置	・ 2007年12月23日以前にステイブル・バリュー・ファンドに投資された資金については、適格デフォルト商品への投資と同じ扱い

(出所) U.S. Dept. of Labor, "Default Investment Alternative under Participant Directed Individual Account Plan," (72 FR 60452, Oct. 24, 2007)より野村資本市場研究所作成

（４）関連海外動向 | 株式投資を増やすための取り組み | 米国

アメリカでは、株式比率が高いデフォルト商品を採用する動きが活発。 ターゲット・デート・ファンドへの投資が増加している

- 401（k）プランの13年時点の直近時点における運用資産配分では、全体として**株式組入比率が65.5%**と高い中で、年齢別に見ると若い世代ほど株式への投資割合が高く、退職が近づくにつれ元本確保商品や債券ファンドの比率を増やしている
- ライフサイクル投資理論に沿う資産配分の変更をファンド内で自動的に実行する「ターゲット・デート・ファンド21」への投資が年々増加傾向
 - ICI 統計によると、401（k）資産に占めるターゲット・デート・ファンドの比率は06年の5%から13年には15%に増加。特に若年層のターゲット・デート・ファンド利用率が高く、図表3に見る通り20代では資産の35%をこれに投資している。

【図表3】アメリカ 401（k）資産の内訳（全体と年齢別、単位%）—2013 年末現在—

	GICs(注1) など 安全資産	MMF	債券 ファンド	ターゲット デート(TD) ファンド	TD以外の バランス ファンド	株式ファンド	自社株	その他	(参考) 株式比率 (注2)
全体	7.0	4.4	9.1	15.3	7.3	43.5	7.3	6.0	65.5
20代	1.9	1.8	5.1	35.0	12.4	31.9	5.4	6.4	75.5
30代	2.9	2.7	6.6	22.9	8.2	44.5	6.1	5.7	75.5
40代	4.0	3.4	7.6	15.9	7.1	48.7	7.1	6.0	72.7
50代	7.5	4.5	9.4	13.6	7.2	43.4	7.9	6.2	64.0
60代	11.7	6.2	11.6	13.0	7.1	37.3	7.1	5.7	54.5

(注1)GICsとは、Guaranteed Investment Contractsの略で、保険会社が提供する元利保証商品。

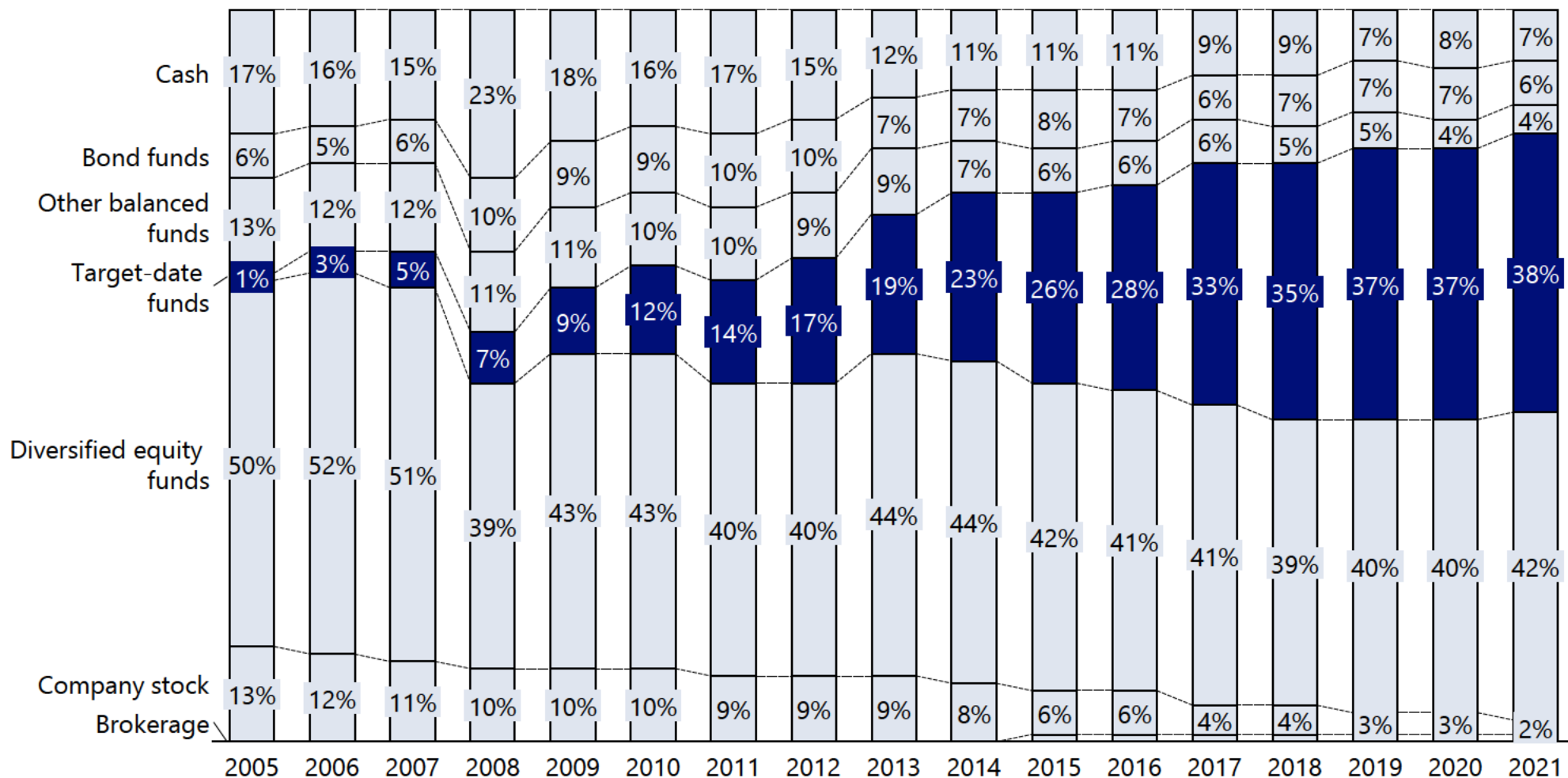
(注2)右側の(参考)株式比率は、株式ファンド、自社株、TDをふくむバランスファンドの株式部分の合計値。

[出所] ICI "401(k) Plan Asset Allocation, Account Balances, and Loan Activity in 2013"

（４）関連海外動向 | 株式投資を増やすための取り組み | 米国

米国におけるターゲットデートファンドの拡大動向

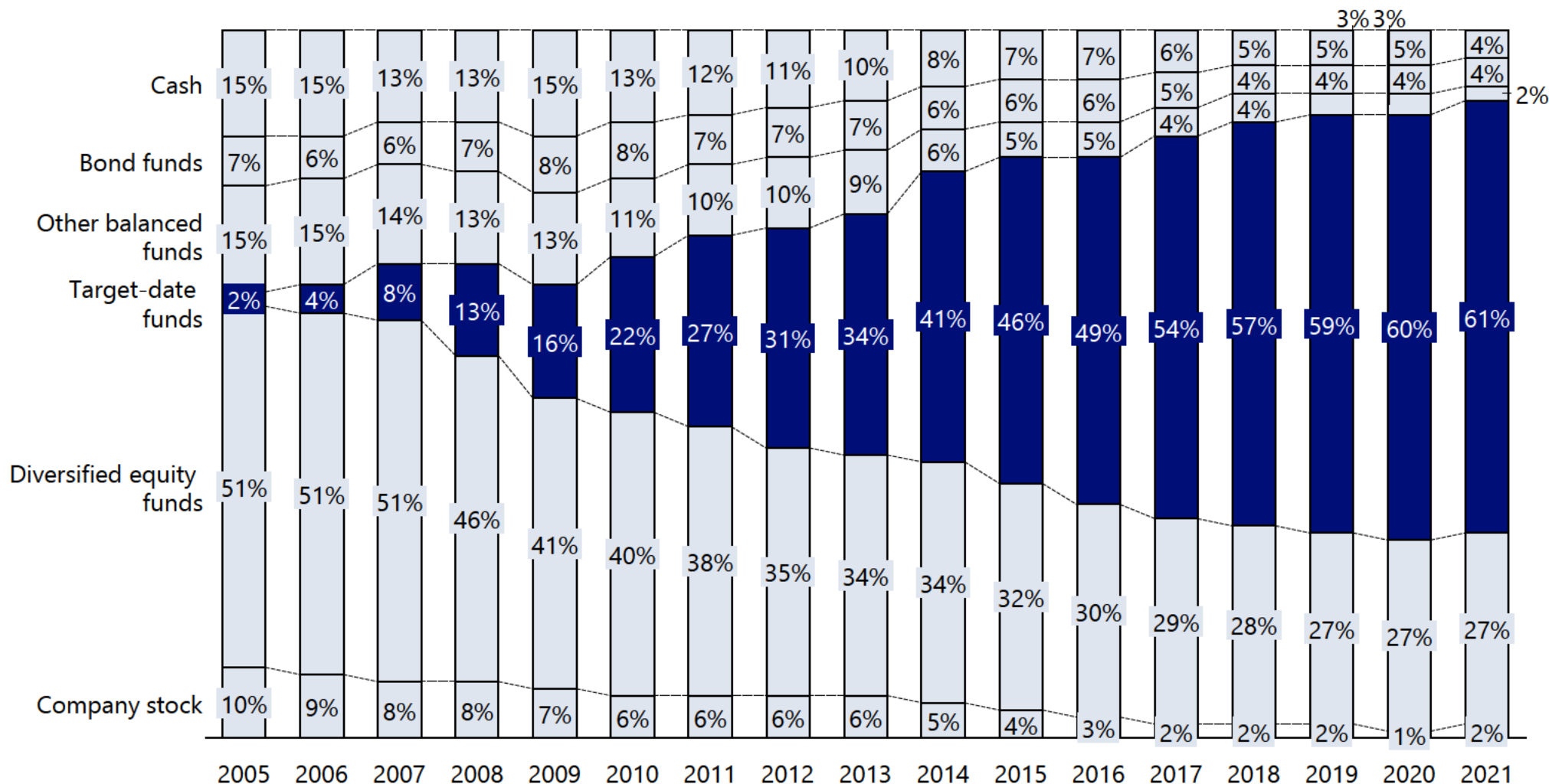
DC年金の資産アロケーション推移（投資残高）



出所：Vanguard「How America Saves 2022」、「How America Saves 2018」を基にNRI作成

(4) 関連海外動向 | 株式投資を増やすための取り組み | 米国 米国におけるターゲットデートファンドの拡大動向

DC年金の拠出アロケーション推移

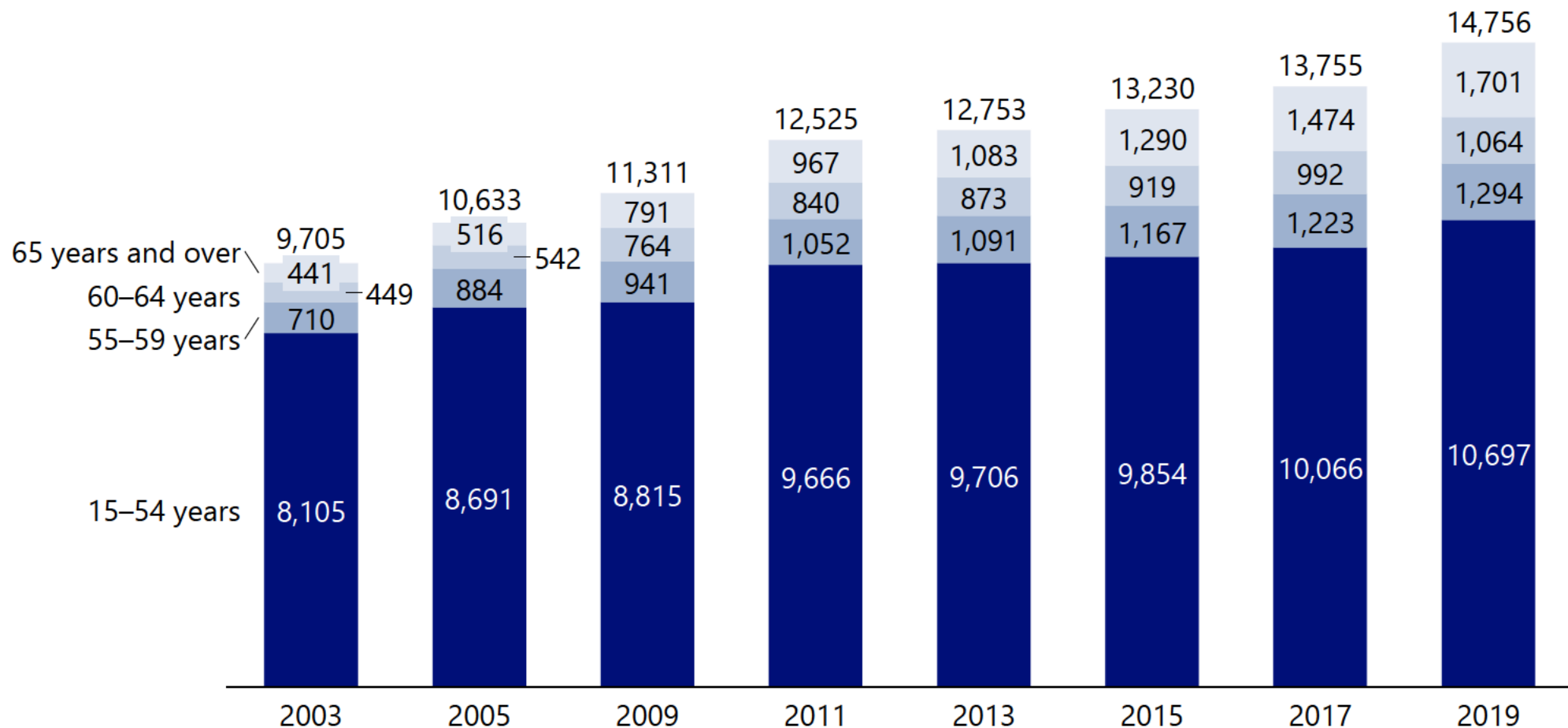


出所：Vanguard「How America Saves 2022」、「How America Saves 2018」を基にNRI作成

(4) 関連海外動向 | DC加入者数を増やすための取り組み | オーストラリア、英国

豪では、確定拠出年金（スーパーアニュエーション）への自動（強制）加入の仕組みがあり、企業年金の加入者は拡大傾向にある

オーストラリアのスーパーアニュエーション加入者数の推移（世代別）



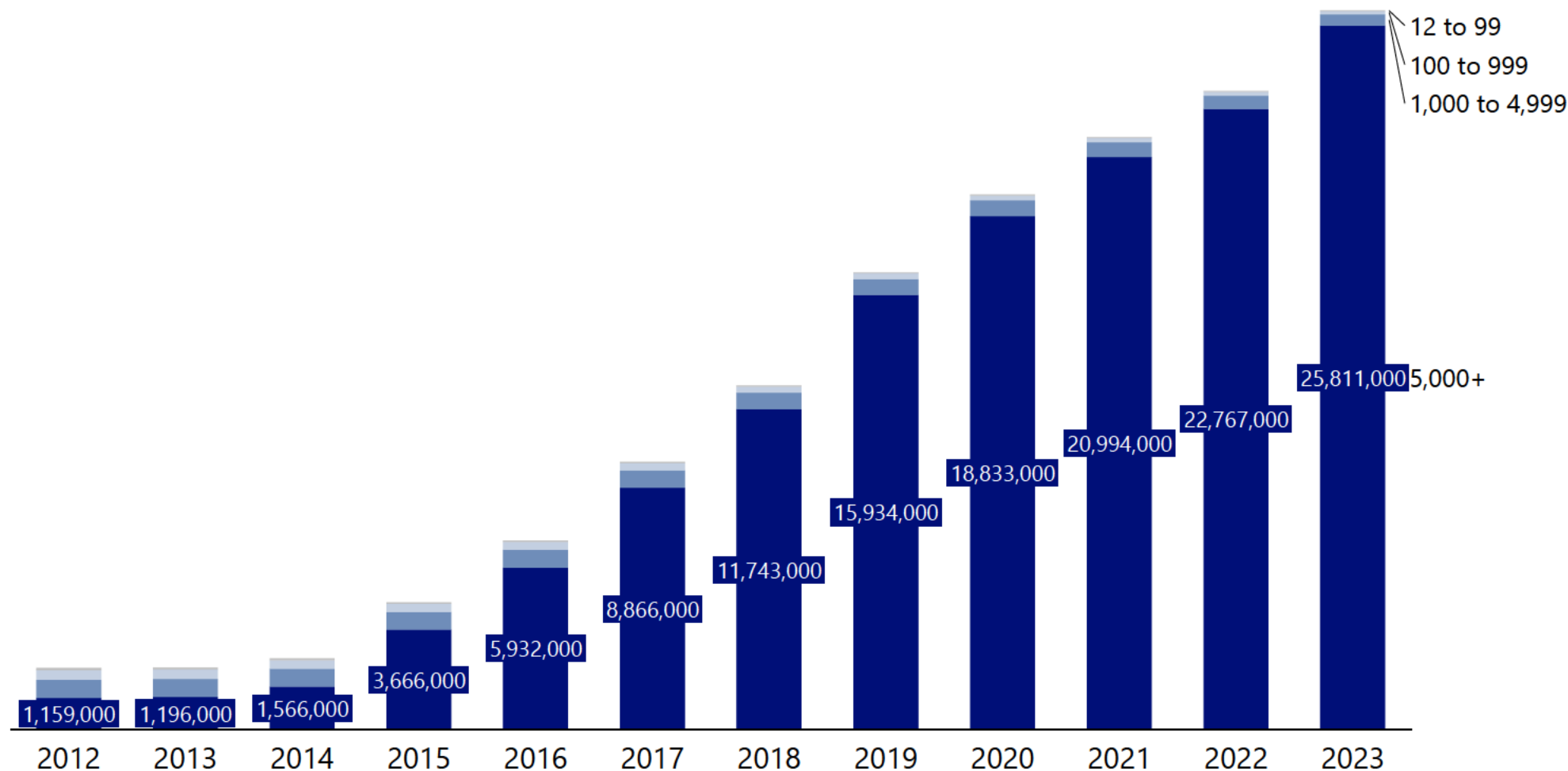
出所：Australian Bureau of Statisticsの統計資料を基にNRI作成

(<https://www.abs.gov.au/statistics/economy/finance/household-income-and-wealth-australia/latest-release#data-downloads>)

(4) 関連海外動向 | DC加入者数を増やすための取り組み | オーストラリア、英国

イギリスでは、2012年10月から企業年金の自動加入が開始されたことを受け、
確定拠出年金の加入者を大きく伸ばしている

イギリスの職業型DC加入者数の推移（会員規模別）



出所：The Pensions Regulator「DB and DC trust-based pension schemes: statistics」を基にNRI作成

注）毎年1月1日時点でのデータを集計している

イギリスでは全被用者を対象に自動加入方式のDCを導入

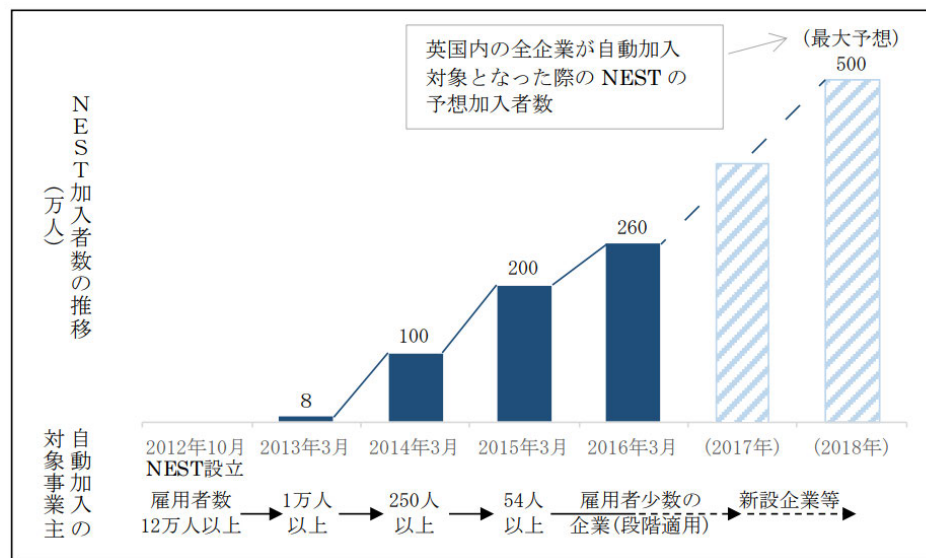
■ 制度概要

- 22歳以上で公的年金受給開始年齢に達していない被用者全員をDCに自動的に加入させる（希望者は脱退を選択できる）「自動加入・オプトアウト方式」を、12年以降、大企業から段階的に採用
- 法的には雇用主に義務を課しており、他に企業年金を実施していない雇用主は、全従業員をDCに自動加入させたうえで、従業員給与の最低1%を自ら拠出し、従業員給与からの天引き分と併せて給与の最低2%を年金口座に納付することを義務付けた
- 独自にDC制度を導入することが困難な中小企業等の制度導入を容易にするため、政府主導で汎用的なDC積立口座（通称「NEST」）を新設

■ 制度改正の背景

- イギリス政府は01年にステークホルダー年金を導入するなど、従来からDCの充実を図ってきたが、アメリカの行動ファイナンス学者の助言などをふまえて任意加入方式では加入率が高まらないと判断し、自動加入方式の採用に踏み切った
- NEST コーポレーションのCEOであるTim Jones氏は、「行動経済学が指摘する人間の習性からみて、老後にそなえる貯蓄をしていない人にDCへの加入（老後にそなえて何十年も前から貯蓄すること）をいくら勧めても自発的には行動しない。かといってイギリスの政治体制において加入を強制することはできないので、事態を改善する唯一の選択肢は自動加入・オプトアウト方式であった」と述べている。

図表3：自動加入の対象事業主の拡がり と NEST 加入者数の推移



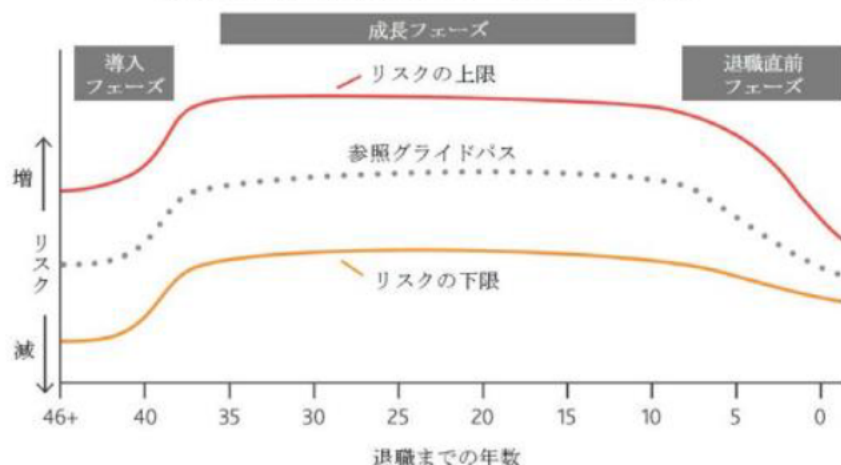
出所：NEST, Tata Consultancy services および英国政府資料より三菱UFJ バイリー・ギフォード・アセットマネジメント作成。なお加入者数は凡その数値である。

英国では、NEST加入者の99%がデフォルト設定されている“退職日ファンド”で運用しており、消費者物価をベンチマークとしてグラインドパスに基づくポートフォリオ形成がなされている

NESTリタイアメント・ファンドのグラインドパス

- NEST加入者の99%はデフォルト運用方法に指定されている“退職日ファンド”で運用をしている
- 退職までの期間を3段階の異なるリスクフェーズに分割し、リスクフェーズごとに決められたリスク量の範囲内でファンド運営を行う
- 導入フェーズでは、運用開始当初のリスクを低めに設定（一般的なライフサイクル型運用は、退職日から遠い時点では高リスク資産中心の運用をするが、このフェーズは、若年層に資産形成の習慣を身に付けてもらうことを主眼に設計されている）

図表5：退職日ファンドのグラインドパス概念

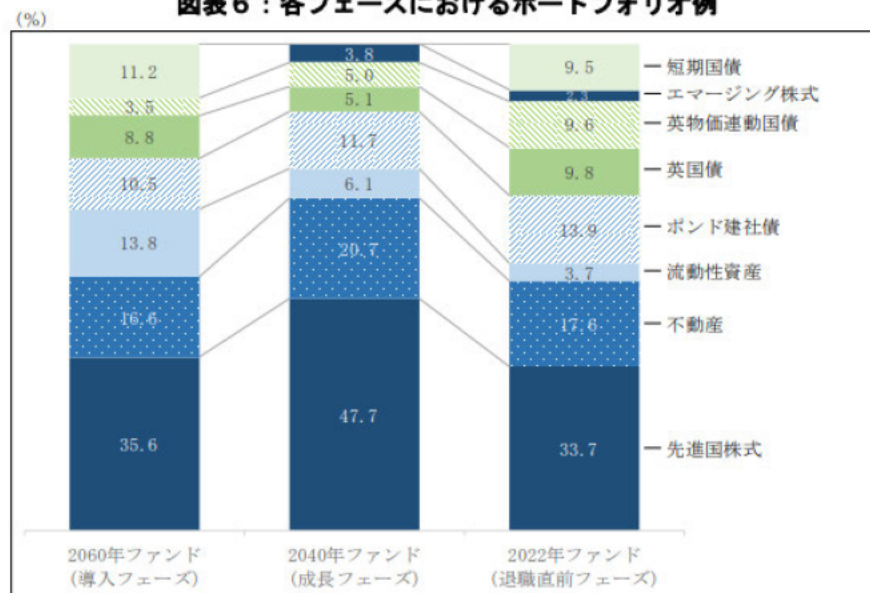


出所：NEST より三菱UFJ ベイリー・ギフォード・アセットマネジメント作成

各フェーズにおけるポートフォリオ例

- 各加入者の退職までの年数に応じた約50個の退職日ファンドを運営
 - 2015年に退職する加入者から2061年に退職する加入者まで、年毎にファンドが用意されており、例えば2040年に退職を迎える加入者は2040年ファンドがデフォルトになる仕組み（2015年12月末時点の資料）
- 3つフェーズごとに株式等の高リスク資産と債券・流動性資産等の低リスク資産の割合が増減
- ベンチマークをCPI（消費者物価指数）に設定し、相場の短期的動向に振り回されることなく、長期的視点から絶対収益確保のためのアセットアロケーションがなされている

図表6：各フェーズにおけるポートフォリオ例



出所：NEST より三菱UFJ ベイリー・ギフォード・アセットマネジメント作成。2015年12月末時点。

英国では、国民に金融に関する情報、教育、アドバイスを提供する公的機関として、The Money and Pensions Service (MaPS) が設立されている。

MaPSの概要

〔組織の概要〕

- MaPSは、政府外の公的機関(arm's length executive non-departmental public body)という位置づけで、雇用年金省が所管しているが、金融行為規制機構(FCA)、財務省とも密接に連携。

(参考) 金融ガイダンス法によると、MaPSの各業務規程を策定するにあたってはFCAの承認が必要であるほか、FCAは最低3年に1度、同規程の内容が適切かどうか、MaPSが同規程に基づき業務を適切に実施しているか等を評価する必要がある。

- 職員は416人(2021年3月末)。会長はFCAの前身である金融サービス機構(FSA)元長官・Hector Sants氏。

〔業務〕

- MaPSのミッションは、すべての英国国民が、生涯を通じて、金融に関する正しい判断のために必要な情報に簡単にアクセスすることを保証し、国民がお金と年金を最大限活用することであり、主な業務は以下の通り。サービスは無料であり、オンライン(ウェブチャット等)や電話によって提供される。

- 債務アドバイス
- 金融取引・年金に関する情報提供^(注2)
- 消費者保護に係る取組み(FCAに対して詐欺等の情報共有、未承認ダイレクトマーケティングへの評価及び助言等)

(注1) 2015年4月に英政府が設置した公的機関国民に年金関連の情報を提供し、職域または個人年金を保有する50歳以上の人々に無料ガイダンスを提供していた。

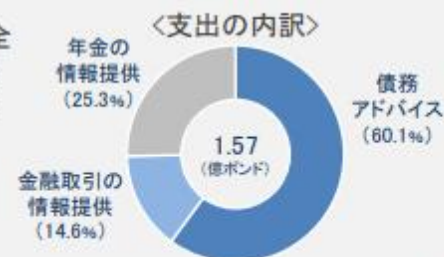
(注2) 個別の金融商品に関する情報は、民間機関やIFAへの問い合わせを促している。

(出典) Money and Pensions Service "Annual Report and Accounts for the year ended 31 March 2021", Financial Guidance and Claims Act 2018、野村資本市場研究所「米英における国家戦略としての金融経済教育」(2021年8月)、野村資本市場研究所「英国における金融教育に関する実態調査」(2017年3月)より作成

〔予算〕

- 2021年度の予算は約250億円(1.57億ポンド)。主な収入は金融機関等に対する課金(Levy)。

- 債務アドバイスに係る支出が全体の約6割を占めており、金融取引に関する情報提供に係る支出は15%程度。
- 人件費は全体の2割弱。



(出典) Money and Pensions Service Corporate Plan (2021/22)より作成

〔サービスの提供状況〕

- 2020年度は約106万件のサービスを提供(うち債務アドバイスは約37万件)。COVID-19の影響により前年比約17%減。

〔国家戦略の策定〕

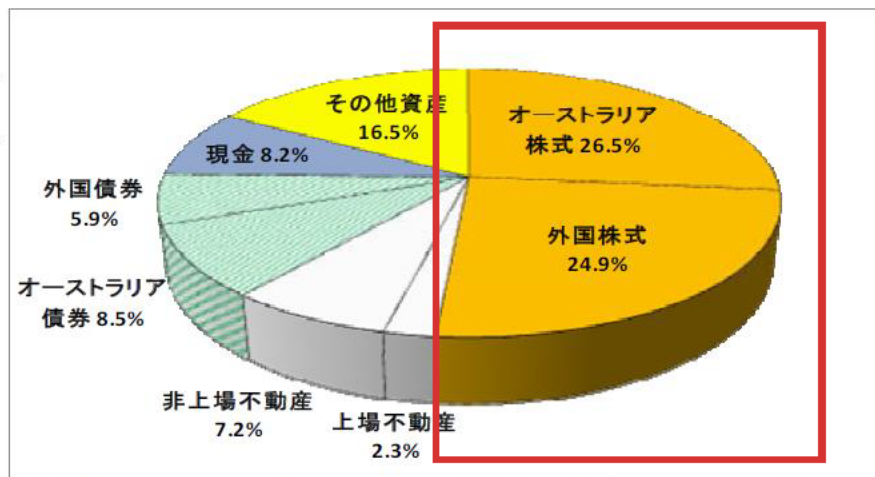
- 2020年1月、「ファイナンシャル・ウェルビーイングの実現に向けた国家戦略 2020-2030」を策定。「金融教育」「定期的な貯蓄」等の優先事項に対して具体的な数値目標を定め、学校を含む様々な組織との協力・連携を強化。

オーストラリアでは、株式比率が高いデフォルト商品を採用する動きが活発

オーストラリアのデフォルトファンドは資産の51%を株式に投資

- スーパーアニュエーション・ファンドは、加入者の属性別に、企業ファンド、産業ファンド、公的セクターファンド、リテールファンド、自己管理型など数種に分かれ、それぞれデフォルトファンドが用意されている
- 13年6月末現在でスーパーアニュエーション資産全体の43.7%がデフォルトファンドで運用されている
- オーストラリア株式が26.5%、外国株式が24.9%を占め、合せて**株式比率が51.4%**に達している
 - このほか不動産にも9.5%が投資され、反対に安定性の高い債券や現金の比率は小さい。

【図表2】 スーパーアニュエーションのデフォルトファンド合計の資産配分



【出所】 Australian Prudential Regulation Authority (APRA) "Annual Superannuation Bulletin June 2013 (revised 5 February 2014)"

出所：杉田浩治「確定拠出年金（DC）をめぐる世界の動き」（平成27年5月18日），https://www.jsri.or.jp/publish/topics/pdf/1505_01.pdf

出所：佐川あぐり「豪スーパーアニュエーション、成功の背景は」（2018年3月26日），https://www.dir.co.jp/report/research/capital-mkt/asset/20180326_020021.pdf

オーストラリアでは全雇用主にDCへの拠出を義務付け

■ 制度変遷

- 「スーパーアニュエーション」と呼ばれる私的年金が古くから存在していたが、92年に政府は全雇用主に対し、**全従業員を対象にスーパーアニュエーションへの拠出を義務付けた**

■ 92年改正の背景

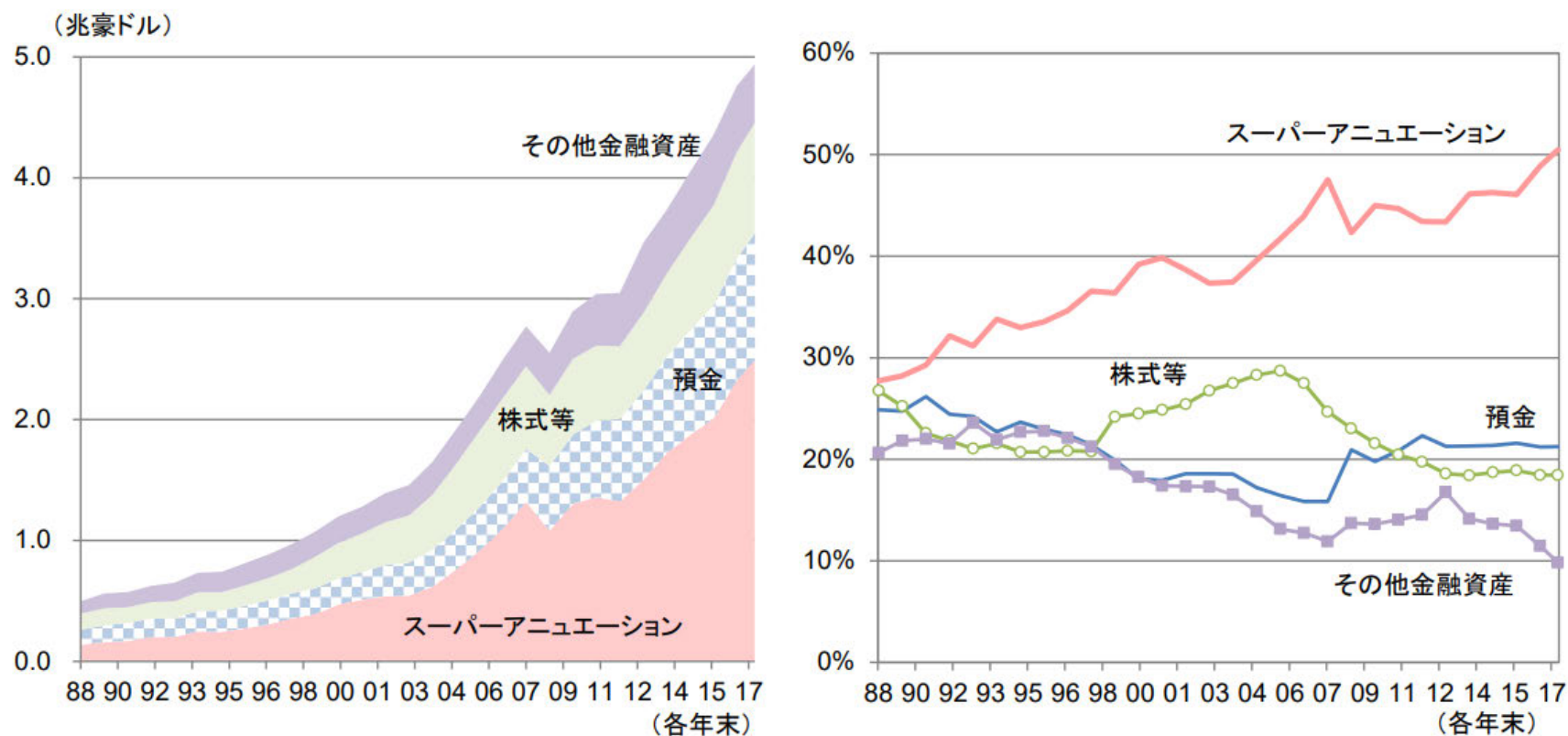
- オーストラリアでは 1980年代に高インフレ・高失業率が深刻化し、労働者側からの賃上げ要求が強まっていた。そこで、賃金を引き上げる代わりに、雇用主がスーパーアニュエーション口座へ拠出するようになったことが、制度導入の契機となった。雇用主にとっても、**拠出額の損金算入が大きなメリット**とされた。

■ 導入状況

- 導入当時の強制拠出率は被用者賃金の 3.0%であったが、2017年末は 9.5%となっており、今後、2025 年には 12.0%まで引き上げられる予定
- 2017年9月末時点での資産残高は 2.6 兆豪ドル
 - オーストラリアの GDP の約 1.4 倍の規模であり、同国の家計金融資産の約半分の規模に相当
- スーパーアニュエーションはかつてDB 型が多かったが、徐々にDC化がすすみ、現在では資産残高の8割程度がDC になっている

オーストラリアの家計金融資産残高は、約30年間で10倍近く拡大しており、その内スーパーアニュエーションの資産残高の占める割合は50.5%と高まっている

図表1 オーストラリアの家計金融資産残高と構成割合



(注) 2017 年は 9 月末時点。

(出所) RBA (Reserve Bank of Australia) より大和総研作成

出所：佐川あぐり「豪スーパーアニュエーション、成功の背景は」(2018年3月26日), https://www.dir.co.jp/report/research/capital-mkt/asset/20180326_020021.pdf

オランダでは、2026年1月以降、企業年金への新規加入者は全員一律掛金率のDC制度に加入することになる

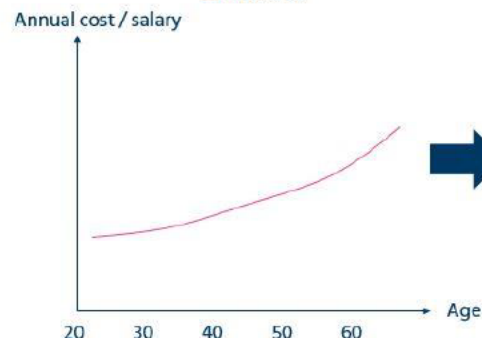
オランダの企業年金法改正案とその影響

■ 法改正の主な内容

- 2026年1月以降、企業年金への新規加入者は**全員一律掛金率 (Flat-rate contribution)**のDC制度に加入することになる
 - ・ 一律掛金率とは、給与に対し一律の掛金率を乗じた形での給付
- 個人が運用指図を行う形式（一般的なDC）と、加入者の代表等から委託された受託者が一任契約で合同運用を行う形式（CDC）で構成
- 現在、基金型DB制度を実施している場合は、**年齢別掛金率のDC制度への移行が2021年12月までに求められる**
- 現在、保険型のDB制度を実施している場合は、2025年12月までは加入継続が認められるが、それ以降の将来分の給付については、DC制度で代替しなければならない
- DB制度並びに年齢別掛金率のDC制度は2021年12月まで新設が認められるが、以降は一律掛金率のDC制度のみが認められることとなる
 - ・ M&A等で既存のDB制度や年齢別掛金率のDC制度の分割が必要となる場合は、例外的に新設が認められる
- 一律掛金率のDC掛金**上限は原則給与の30%**と設定され、将来的に33%へと引き上げられる

DB → DC移行（現在）

DBの場合



DBの一人当たりのコストは適当、年々増加していく：
・ 給与が上がる
・ 現在価値に割引されている分、高齢者のほうが割引は少なく、価値が高い

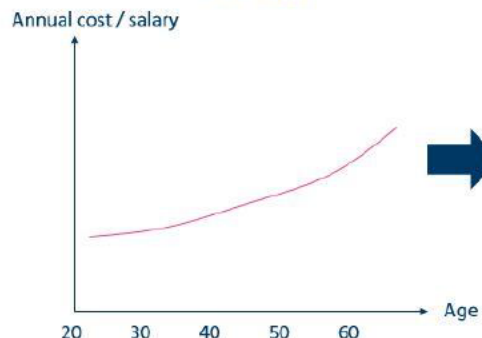
DCの場合（例）

Age	Contribution %
20	11.0
25	12.0
30	13.0
35	14.5
40	16.0
45	18.0
50	20.0
55	22.0
60	25.0

結果、DC移行する場合は、年齢別に掛金率を設定すると、現行の価値を保全でき、最も効率が良い

DB → DC移行（今後）

DBの場合



2022年以降は年齢別の掛金率を設定するDCを新設することが不可となるため、DB制度からDCに移行する場合は、Flat-rateの単一の掛金率を設定する必要がある

DCの場合（中間を狙うと）

Age	Contribution %	差%
20	11.0	+5.0
25	12.0	+4.0
30	13.0	+3.0
35	14.5	+1.5
40	16.0	0.0
45	18.0	-2.0
50	20.0	-4.0
55	22.0	-6.0
60	25.0	-9.0

結果、仮にコスト増を抑えるため、平均レベル（上記の例では16%）に掛金率を設定した場合、若年層に対してはアップとなるのに対し、高年齢層はマイナスとなる。経過措置つけると結局コストアップとなる。

(参考) 企業年金法改正の背景として、積立不足や就労形態・人口構造の変化が主たる要因として挙げられる

オランダ銀行による制度改正に対する見解

Why do we need a new pension system?

The present pension system has a number of vulnerabilities. Pension funds make promises about the amount

of pension benefits that are lower than what a pension fund promises to its members, especially now. Moreover, people in the pension system still prefer their own business, in other words, to

Our pension system and social partners

Bank was an independent consultant in this process.

現在の年金制度には以下の脆弱性が存在

- 年金基金が現在および将来のすべての給付を支払うには**準備金不足**
- 投資のリターンが予想を下回った場合、加入者に予定年金給付額を支払えない**
- 現在の制度は同じ雇用主のもとで働くことが前提だが、そうでないキャリアもあり
 - キャリア途中で年金基金を脱退して起業する従業員は、自分が支払った保険料に比べて不十分な年金となる。
- 現在の年金制度は、変化する労働市場に対応していない**

“

Dentonsによる制度改正に対する見解

Purpose of the reform

The Dutch government's policy of rates and reduction of pension an impact

The purpose of the reform is to capital, to ensure that the Dutch government can meet its individual, allocated to the pension system.

オランダ政府は、年金制度の再活性化を望む

- 低金利とオランダの人口高齢化**が制度に圧力をかけ、結果としてコストが上昇、年金給付が減少している
- 自営業やその他の柔軟な労働形態の増加も、**年金制度加入者数減少につながり**、オランダ年金市場に影響

新しい制度の目的

- 個人の年金資産の一部として年金を積み立てるとともに、集団的リスク分散の利点を組み合わせること

“

出所：オランダ銀行「The new pension system」, (<https://www.dnb.nl/en/current-economic-issues/pensions/the-new-pension-system/>)

Dentons「Major reform of the Dutch Pension system」, (<https://www.dentons.com/en/insights/alerts/2022/april/4/major-reform-of-the-dutch-pension-system>)

チリでは80年代に公的年金の主要部分をDC化

■ 制度変遷

- 81年に公的年金の主要部分を、従来の賦課方式（現役世代の拠出金により退職者に確定給付年金を給付する方式）から、**強制加入・積立て方式のDC**へ変更
- 81年改革の結果、全被用者は強制的に税込給与の10%を天引きされ、民間の年金基金運営会社に設けた個人別口座を通じて被用者自身が資産運用を行って、男性は65歳、女性は60歳から年金を受給するしくみとなった
 - ・ 自営業者に加入義務はない
 - ・ 雇用者が従業員拠出に上乗せして拠出する義務はない

■ 81年改正の背景

- 60年代からの急速な高齢化の進行により、公的年金の拠出者と受給者のバランスが悪化して財源難に陥っていた
- 中小企業労働者など真に必要としている人に年金が行きわたっていないなど制度の公正さの面でも問題が存在していたことがあった

■ 導入状況

- 2014年時点の口座数は950万口座
- 資産残高は1,660億米ドルで同国GDPの60%に達している8。

1. 調査概要

2. 調査結果概要

3. 退職金・年金制度総論

4. 退職金・年金の実態

5. 退職・年金制度 運用の現状と今後の方向性

(1) 私的年金を取り巻くインベストメントチェーンの整理

(2) 企業年金資産運用状況

(3) 確定拠出年金制度の運用実態

(4) 関連海外動向

(5) 企業・有識者ヒアリング | ヒアリング企業一覧

参考：本資料掲載統計・調査一覧

(6) 退職金・年金制度に関する企業ヒアリング | ヒアリング項目

退職給付制度の設計等について、計30者の企業／業界団体／有識者にヒアリングを実施

実施期間

- 2023/2/20 ~ 2023/3/29

実施企業数

- 企業 : 27社
- 有識者／業界団体 : 3者

ヒアリング項目

- 退職給付制度の設計について
- 企業年金（DB）の運用状況について
- 確定拠出年金（DC）の運用活性化に向けた取り組みについて

1. 調査概要

2. 調査結果概要

3. 退職金・年金制度総論

4. 退職金・年金の実態

5. 退職・年金制度 運用の現状と今後の方向性

参考：本資料掲載統計・調査一覧

3. 退職金・年金制度総論

No.	発行者	タイトル	備考（URL等）
1	厚生労働省	年金制度基礎資料集	https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/000894794.pdf
2	労働政策研究・研修機構 労働政策研究所	年金保険の労働法政策	https://www.jil.go.jp/institute/rodo/2020/013.html
3	内閣府	第3回税制調査会 財務省説明資料	https://www.cao.go.jp/zei-cho/gijiroku/zeicho/2020/2zen3kai.html
4	平成29年度金融調査研究会（国枝繁樹）	わが国家計の資産形成に資する金融制度・税制のあり方 第4章退職給付税制について	
5	立命館大学（犬飼久美）	退職金課税の現状と問題点	https://www.ritsumei.ac.jp/acd/cg/law/lex/13-4/inukai.pdf
6	関東信越税理士会 宇賀田伸彦	退職一時金の実態の変化と課税制度	
7	労働政策研究・研修機構 労働政策研究所 （青山学院大学 大湾秀雄、須田敏子）	なぜ退職金や賞与制度はあるのか	https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2009/04/pdf/018-025.pdf
8	一般社団法人信託協会	企業年金（確定給付型）の受託概況・確定拠出年金（企業型）の統計概況	https://www.shintaku-kyokai.or.jp/data/corporate_pension/
9	運営管理機関協議会	確定拠出年金統計資料	https://www.pfa.or.jp/activity/tokei/dc_unkan/index.html
10	厚生労働省	厚生年金・国民年金の収支決算概要	https://www.mhlw.go.jp/content/12501000/000972658.pdf
11	企業年金連合会	企業年金に関する基礎資料 令和3年度版	－
12	りそな年金研究所	企業年金ノート	https://www.resonabank.co.jp/nenkin/info/note/
13	中央労働委員会	退職金、年金及び定年制事情調査	https://www.mhlw.go.jp/churoi/chousei/chingin/21/index.html
14	東京都	中小企業の賃金・退職金事情	https://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.lg.jp/toukei/koyou/chingin/
15	厚生労働省	就労条件総合調査	https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/11-23.html
16	厚生労働省	賃金労働時間制度等総合調査	https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/11-23.html
17	内閣府 第3回税制調査会	財務省説明資料	https://www.cao.go.jp/zei-cho/gijiroku/zeicho/2020/2zen3kai.html
18	国税庁	所得税及び復興特別所得税の源泉徴収税額の計算方法（令和4年分）	https://www.nta.go.jp/publication/pamph/koho/kurashi/html/02_3.htm
19	生命保険協会	生命保険の動向	https://www.seiho.or.jp/data/statistics/trend/
20	厚生労働省	厚生年金基金の財政状況等	https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/000873838.pdf
21	金融庁	NISA口座の利用状況調査	https://www.fsa.go.jp/policy/nisa2/datacollection/index.html
22	厚生労働省	第10回社会保障審議会企業年金・個人年金部会 参考資料 2	https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_08642.html

4. 退職金・年金の実態

No.	発行者	タイトル	備考（URL等）
1	日本経済団体連合会、東京経営者協会	2021年9月度 退職金・年金に関する実態調査結果	https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/026.pdf
2	内閣府	第19回税制調査会 財務省説明資料（2022年10月18日）	https://www.cao.go.jp/zei-cho/gijiroku/zeicho/2022/4zen19kai.html
3	中央労働委員会	退職金、年金及び定年制事情調査	https://www.mhlw.go.jp/churoi/chousei/chingin/21/index.html
4	東京都産業労働局	中小企業の賃金・退職金事情（令和4年版）	https://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.lg.jp/toukei/koyou/chingin/
5	山崎俊輔	小さな会社のための退職金・年金入門（2017年）	-
6	りそな年金研究所	企業年金ノート	https://www.resonabank.co.jp/nenkin/info/note/
7	秋山 輝之	退職金制度の教科書 制度の全体像をとらえ今後の設計・運用を考えるために	-
8	一般社団法人 日本経済団体連合会、 東京経営者協会	退職金・年金に関する実態調査（2021年）	https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/026.pdf
9	内閣官房	平成29年度民間企業における退職給付制度の実態に関する調査 研究	https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/files/minkan_taisyokukyufu29.pdf
10	中央労働委員会	賃金事情等総合調査	https://www.mhlw.go.jp/churoi/chingin/index.html
11	内閣官房	国家公務員の退職手当制度の概要	https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/jinji_c3.html
12	人事院	国家公務員給与等実態調査	https://www.jinji.go.jp/kyuuyo/kouindex.html
13	内閣府	第19回税制調査会 議事録（2022年10月18日）	https://www.cao.go.jp/zei-cho/gijiroku/zeicho/index.html
14	内閣府	第3回税制調査会 議事録（2020年10月22日）	-
15	日本経済団体連合会	令和5年度税制改正に関する提言	https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/079.html
16	関西経済連合会	2023年度税制改正に関する要望	https://www.kankeiren.or.jp/keizaijin/202212closeup.pdf
17	日本労働組合総連合会	税制改革構想（第4次）（2019年6月）	https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/kurashi/zei/data/rengo_4rd_zeiseikaikaku.pdf?33
18	自由民主党	令和5年度税制改正大綱	https://www.soumu.go.jp/main_content/000853546.pdf

5. 退職・年金制度 運用の現状と今後の方向性（1/2）

No.	発行者	タイトル	備考（URL等）
1	金融審議会	顧客本位タスクフォース（第2回）	https://www.fsa.go.jp/singi/singi_kinyu/kokyakuhoni_tf/siryou/20221024.html
2	金融審議会	市場制度ワーキング・グループ 顧客本位タスクフォース中間報告 概要（2022年12月9日）	https://www.fsa.go.jp/singi/singi_kinyu/tosin/20221209.html
3	黄川田 仁志	「資産運用業に対する期待と資産運用高度化に向けた金融庁の取り組み」(第3回 FinCity Global Forum～グリーン国際金融都市・東京と資産運用高度化の未来～)（2022年2月2日）	https://www.fsa.go.jp/common/conference/danwa/20220401.pdf
4	WTW	Global Pension Assets Study 2022	https://www.thinkingaheadinstitute.org/research-papers/global-pension-assets-study-2022/
5	三菱UFJ信託銀行	マイナス金利環境下の企業年金運用	https://www.tr.mufg.jp/houjin/jutaku/pdf/u202003_1.pdf
6	りそな年金研究所	企業年金ノート	https://www.resonabank.co.jp/nenkin/info/note/
7	日本銀行	資産循環統計	https://www.boj.or.jp/statistics/sj/index.htm
8	企業年金連合会	企業年金実態調査	https://www.pfa.or.jp/activity/tokei/j-chosa/index.html
9	運営管理機関連絡協議会	確定拠出年金統計資料（2021年3月末）	https://www.pfa.or.jp/activity/tokei/dc_unkan/index.html
10	日本経済新聞朝刊	年金運用 企業にも責任（2022年12月5日）	-
11	金融審議会	顧客本位タスクフォース（第5回）	https://www.fsa.go.jp/singi/singi_kinyu/kokyakuhoni_tf/siryou/20221206.html
12	日本証券業協会	中間層の資産所得拡大に向けて～資産所得倍増プランへの提言～	https://www.jsda.or.jp/about/teigen/shotokubaizouplan/index.html
13	フィデリティ・インスティテュート	確定拠出年金1万2000人意識調査	2021年5月オンライン調査実施、結果は同年10月発表 https://www.fidelity.co.jp/static/japan/pdf/dc-research/DC_ResearchVol3.pdf
14	独立行政法人労働政策研究・研修機構	令和元年「企業における退職金等の状況や財形貯蓄の活用状況に関する実態調査（企業調査）」	https://www.jil.go.jp/institute/research/2020/195.html
15	独立行政法人労働政策研究・研修機構	令和元年「勤労者の財産形成に関する調査（従業員調査）」	令和元年「勤労者の財産形成に関する調査（従業員調査）」
16	企業年金連合会	確定拠出年金統計資料（運営管理機関連絡協議会提供）（2021年3月末）	https://www.pfa.or.jp/activity/tokei/dc_unkan/index.html
17	企業年金連合会	企業年金に関する基礎資料	https://www.pfa.or.jp/activity/shuppanbutsu/kisoshiryo/index.html

5. 退職・年金制度 運用の現状と今後の方向性（2/2）

No.	発行者	タイトル	備考（URL等）
18	杉田浩治	確定拠出年金（DC）をめぐる世界の動き（平成27年5月18日）	https://www.jsri.or.jp/publish/topics/pdf/1505_01.pdf
19	Thinking Ahead Institute	Global Pension Assets Study 2021	https://www.thinkingaheadinstitute.org/content/uploads/2021/02/GPAS_2021.pdf
20	OECD	Pensions at a Glance 2021	https://www.oecd.org/publications/oecd-pensions-at-a-glance-19991363.htm
21	菅谷和宏（三菱UFJ信託銀行）	2019 年米国私的年金改正法の施行について（2020年5月）	https://www.tr.mufg.jp/shisan-ken/pdf/kaigai_nenkin_11.pdf
22	野村亜紀子	米国401(k)プランのデフォルト(初期設定)商品に関する規則改正	http://www.nicmr.com/nicmr/report/repo/2008/2008win14.pdf
23	Vanguard	How America Saves 2022	https://institutional.vanguard.com/content/dam/inst/vanguard-has/insights-pdfs/22_TL_HAS_FullReport_2022.pdf
24	Vanguard	How America Saves 2018	https://alaska.shrm.org/sites/alaska.shrm.org/files/How%20America%20Saves%20Vanguard%202018.pdf
25	Australian Bureau of Statistics	12. Superannuation of persons.xlsx	左記は資料作成に使用したファイル名を記載している https://www.abs.gov.au/statistics/economy/finance/household-income-and-wealth-australia/latest-release#data-downloads
26	The Pensions Regulator	DB and DC trust-based pension schemes: statistics	https://www.thepensionsregulator.gov.uk/en/document-library/research-and-analysis/dc-trust-scheme-return-data-2022-2023
27	大沼貴幸（三菱UFJベイリー・ギフォード・アセットマネジメント）	DC 年金改革 -英国の例にみる日本への示唆-（2016年7月）	https://www.tr.mufg.jp/houjin/jutaku/pdf/u201607_1.pdf
28	佐川あぐり	豪スーパーアニュエーション、成功の背景は（2018年3月26日）	https://www.dir.co.jp/report/research/capital-mkt/asset/20180326_020021.pdf
29	Mercer	オランダ政府による企業年金法改正案とその影響（2021年2月21日）	https://www.mercer.co.jp/our-thinking/consultant-column/847.html
30	オランダ銀行	The new pension system	https://www.dnb.nl/en/current-economic-issues/pensions/the-new-pension-system/
31	Dentons	Major reform of the Dutch Pension system	https://www.dentons.com/en/insights/alerts/2022/april/4/major-reform-of-the-dutch-pension-system



Share the Next Values!

