

りそな年金研究所

企業年金ノート

目次

【本題】	企業年金の受託概況について（2016年3月末現在）	……………P1
【コラム】	定年延長に伴う確定給付企業年金の制度変更について	……………P7

企業年金の受託概況について（2016年3月末現在）

1. はじめに

企業年金の制度数および加入者数等については、厚生労働省および企業年金連合会が定期的に公表しているほか、毎年5月下旬には信託協会等による「企業年金（確定給付型）の受託概況」および「確定拠出年金（企業型）の統計概況」が公表されています。

本年5月24日、上記概況の最新版（2016（平成28）年3月末現在）が公表されましたので、その概要ならびに企業年金制度の概数の推移について解説いたします。

2. 企業年金の2016年3月末現在の概況

(1) 給付建て（確定給付型）制度

「企業年金の受託概況」は、信託協会、生命保険協会およびJA共済連の連名により、給付建て（確定給付型）企業年金制度の受託件数、加入者数ならびに資産残高を取りまとめているものです。かつては厚生年金基金および適格退職年金の概況を取りまとめていましたが、2002年の確定給付企業年金の創設ならびに2012年の適格退職年金の廃止を経て、現在は、厚生年金基金および確定給付企業年金の2制度について「企業年金（確定給付型）の受託概況」として取りまとめています。2016年3月末現在の概況は、図表1の通りです。

<図表1> 企業年金（確定給付型）の受託概況（2016年3月末現在）

	受託件数 (基金、件)	資産残高(時価)			加入者数 (万人)	
		(億円)	構成比	対前年比 増減率		
厚生年金	信託銀行	207	227,459	94.0%	▲22.3%	225
	生保会社	49	14,610	6.0%	▲26.8%	28
	小計	256	242,070	100.0%	▲22.6%	254
確定給付企業年金	信託銀行	3,776	426,765	73.7%	▲3.3%	529
	生保会社	9,551	147,883	25.5%	6.2%	257
	JA共済連	363	4,353	0.8%	2.6%	8
	小計	13,690	579,002	100.0%	▲1.0%	795
合計	13,946	821,072	—	▲8.5%	1,049	

(注1) 受託件数および加入者数は、共同受託の場合は重複計上を避けるため幹事会社をベースに計上している。

(注2) 信託銀行の資産残高は、年金信託契約、年金特定信託契約等の合計。

(注3) 生保会社の資産残高は、特別勘定特約の資産残高を含む。

(注4) 生保会社およびJA共済連の確定給付企業年金には、受託保証型確定給付企業年金を含む。

(出所) 信託協会・生命保険協会・JA共済連「企業年金（確定給付型）の受託概況」（平成28年3月末現在）

企業年金の受託概況について(2016年3月末現在)

2016年3月末現在の状況をみると(図表1)、厚生年金基金は基金数256件(前年度比▲188件)、加入者数254万人(前年度比▲109万人)となっています。2014年4月より改正厚生年金保険法(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)が施行されたことを受けて、2015年度は175基金が解散、15基金が代行返上するなど大幅に減少しました。また、資産残高も24兆2,070億円(前年度比▲7兆812億円)と減少しています。

一方、確定給付企業年金(DB)は、2016年3月末は制度数13,690件(前年度比▲194件)、加入者数795万人(前年度比+13万人)となっています。制度数は4年連続の減少となったものの、前述の改正厚生年金保険法の施行により厚生年金基金から既存のDBへの移行が増えていることもあり、加入者数は3年ぶりに増加に転じました。DBの資産残高は57兆9,002億円(前年度比▲5,634億円)と、全体としては7年ぶりに減少に転じていますが、受託形態別にみると生保会社およびJA共済連の受託残高が増加しています。これは、マイナス金利下の運用環境の悪化を避けるための一般勘定へのシフトあるいは受託保証型DBの導入などが要因であると考えられます。

(2) 掛金建て(確定拠出型)制度

確定拠出年金(企業型)については、制度施行から10年を経過したのを機に、運営管理機関連絡協議会、信託協会および生命保険協会の連名による「確定拠出年金(企業型)の統計概況」が2012年から公表されています。2016年3月末現在の概況は、規約数4,880件(前年度比+308件)、資産額9兆5,315億円(前年度比+7,312億円)、加入者数550万人(前年度比+43万人)となっています。

<図表2>確定拠出年金(企業型)の統計概況(2016年3月末現在)

	規約数		資産額(時価)		加入者数	
	(件)	対前年比 増減率	(億円)	対前年比 増減率	(万人)	対前年比 増減率
確定拠出年金 (企業型)	4,880	6.9%	95,315	5.5%	550	8.4%

(注1) 記録関連運営管理機関4社(SBIベネフィット・システムズ(株)、損保ジャパン日本興亜DC証券(株)、日本インベスター・ソリューション・アンド・テクノロジー(株)、日本レコード・キーピング・ネットワーク(株))で管理されているデータを基に、運営管理機関連絡協議会が作成したもの。

(注2) 制度開始ベースであるため、厚生労働省の公表計数(承認ベース)とは必ずしも一致しない。

(出所) 運営管理機関連絡協議会・信託協会・生命保険協会「確定拠出年金(企業型)の統計概況」(平成28年3月末現在)

<図表3>企業年金の制度数の推移(2001年度末以降)

年度末	厚生年金基金		確定給付企業年金		確定拠出年金(企業型)			
					規約数		実施事業主数	
2001	1,737	—	—	—	70	—	—	—
02	1,656	(▲81)	15	—	361	(291)	—	—
03	1,357	(▲299)	316	(301)	845	(484)	2,379	—
04	838	(▲519)	992	(676)	1,402	(557)	4,350	(1,971)
05	687	(▲151)	1,430	(438)	1,866	(464)	6,664	(2,314)
06	658	(▲29)	1,940	(510)	2,313	(447)	8,667	(2,003)
07	626	(▲32)	3,098	(1,158)	2,710	(397)	10,334	(1,667)
08	617	(▲9)	5,006	(1,908)	3,043	(333)	11,706	(1,372)
09	608	(▲9)	7,407	(2,401)	3,301	(258)	12,902	(1,196)
10	595	(▲13)	10,044	(2,637)	3,705	(404)	14,628	(1,726)
11	577	(▲18)	14,989	(4,945)	4,135	(430)	16,440	(1,812)
12	560	(▲17)	14,697	(▲292)	4,247	(112)	17,328	(888)
13	531	(▲29)	14,337	(▲360)	4,434	(187)	18,393	(1,065)
14	444	(▲87)	13,884	(▲453)	4,635	(201)	19,832	(1,439)
15	256	(▲188)	13,690	(▲194)	4,964	(329)	22,574	(2,742)

(注1) ()内は、対前年度比の増減数。

(注2) 厚生労働省および企業年金連合会の集計値であり、図表1および図表2の数値とは必ずしも一致しない。

(出所) 企業年金連合会『企業年金に関する基礎資料』を基に、リソな年金研究所作成。

3. 企業年金制度の推移（時系列）

(1) 制度数の推移

わが国の企業年金における 2001 年度以降の制度数の推移をみると（図表 3）、厚生年金基金は、2002 年の代行返上の解禁を受けて 2003～04 年度にかけて急激に減少し、現在もなお減少基調にあります。2015 年度は、前述の改正厚生年金保険法の施行を受けて減少傾向に拍車がかかっており、次年度以降も同様の傾向が続くものと推察されます。確定給付企業年金は、制度創設以降順調に普及してきたものの、適格退職年金からの移行措置が終了した 2012 年度末を機に、制度数が減少に転じています。

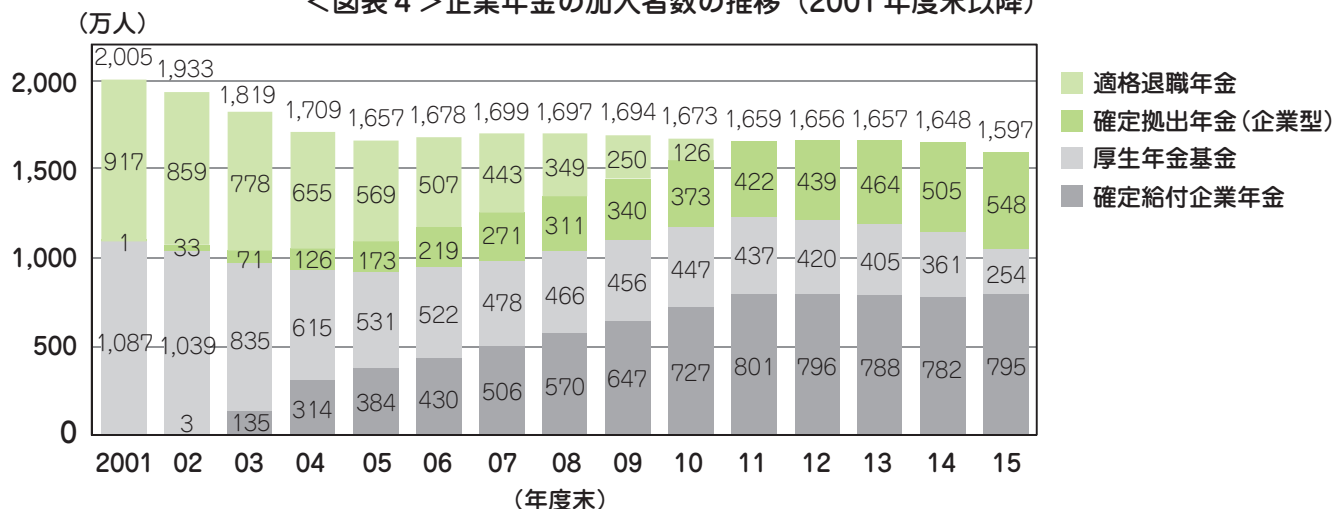
一方、企業型 DC は、制度創設以降右肩上がりです。適年移行が終了した 2012 年度末以降は、規約数および実施事業主数ともに件数の伸びがやや鈍化したものの、2015 年度末時点の実施事業主数は 22,574 件（前年度比 +2,742 件）と過去最大の増加幅となりました。

(2) 加入者数の推移

企業年金の加入者数の推移は、図表 4 の通りです。2001 年の確定給付企業年金法および確定拠出年金法の制定により適年移行・代行返上が開始されたのを機に、確定給付企業年金および確定拠出年金（企業型）の加入者数が徐々に増加しています。2012 年度末には、確定拠出年金（企業型）の加入者数が厚生年金基金の加入員数を上回るに至っています。

しかし、2015 年度末の企業年金全体の加入者総数は約 1,597 万人と、ピーク時（1995 年度末で 2,571 万人）の約 6 割の水準にまで減少しています。とりわけ、厚生年金基金の加入員数の減少幅が、確定給付企業年金および確定拠出年金（企業型）における加入者増加分を上回っています。企業年金の加入者数の減少基調が今後も継続し、企業年金がごく一部の層にしか適用されない制度となってしまうと、税制優遇という企業年金制度の立法基盤にも影響するのではないかと指摘もあり、その動向にはなお注意を払う必要があります。

＜図表 4＞企業年金の加入者数の推移（2001 年度末以降）



（注 1）2014 年度までは、厚生労働省の集計値。

（注 2）2015 年度は、厚生年金基金および確定給付企業年金は信託協会・生命保険協会・JA 共済連「企業年金（確定給付型）の受託概況」、確定拠出年金は厚生労働省「確定拠出年金の施行状況」による。

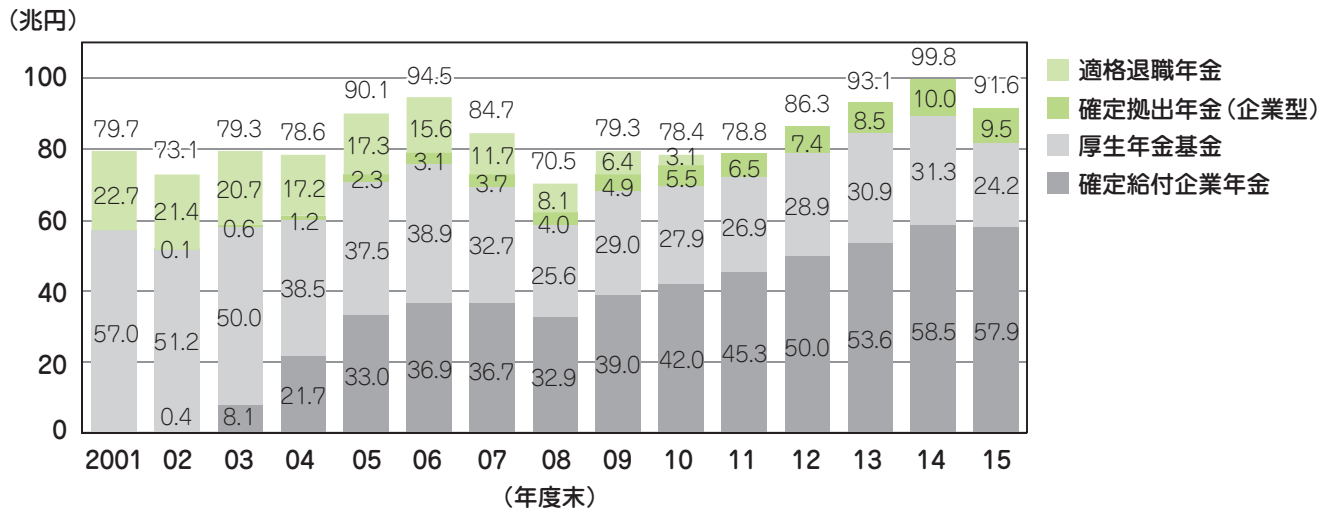
（出所）企業年金連合会『企業年金に関する基礎資料』を基に、リソナ年金研究所作成。

(3) 資産残高の推移

企業年金の資産残高の推移は、図表 5 の通りです。2015 年度末の企業年金の資産残高総額は 91 兆 6,387 億円と、5 年ぶりに減少に転じました。とはいえ、資産規模ではわが国の名目 GDP（2015 年度速報値で約 500.3 兆円）の 20% 弱の水準を維持しています。

制度別にみると、給付建て（確定給付型）制度である厚生年金基金および確定給付企業年金の資産規模が全体の約 9 割を占めている一方、確定拠出年金（企業型）は、資産規模の面ではまだ存在を発揮するには至っていないのが現状です。

＜図表5＞企業年金の資産残高の推移（2001年度末以降）



(注1) 2014年度までは、厚生労働省の集計値。

(注2) 2015年度は、厚生年金基金および確定給付企業年金は信託協会・生命保険協会・JA共済連「企業年金(確定給付型)の受託概況」、確定拠出年金は運営管理機関連絡協議会・信託協会・生命保険協会「確定拠出年金(企業型)の統計概況」による。

(出所) 企業年金連合会『企業年金に関する基礎資料』を基に、リソな年金研究所作成。

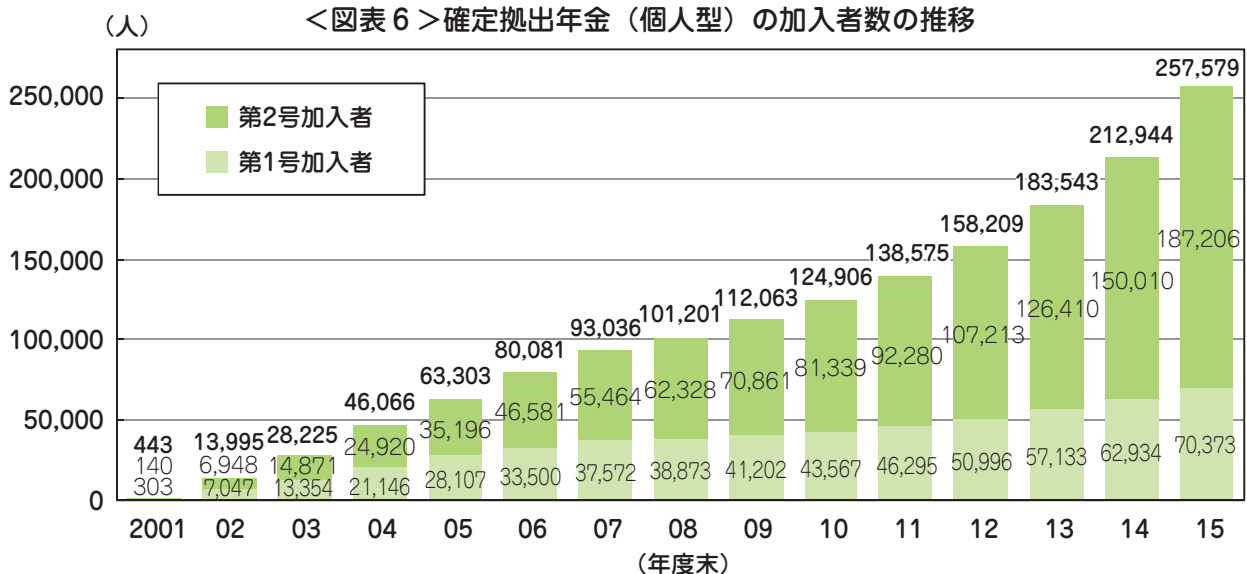
4. その他の動向

(1) 個人型確定拠出年金(個人型DC)の概況

個人型確定拠出年金(個人型DC)の加入者数の推移は、図表6の通りです。2015年度末時点は、第1号加入者(自営業者等)が70,373人(前年度比+7,439人)、第2号加入者(企業年金のないサラリーマン等)が187,206人(同+37,196人)、合計で257,579人(同+44,635人)となりました。

個人型DCは、2014年12月の与党税制改正大綱の公表や2015年4月の「確定拠出年金法等の一部を改正する法律案」の国会提出等により大きく注目を集め、加入者数・登録事業所数ともに3年連続で過去最高の増加幅を記録しています。同法案が本年5月に可決・成立したことを受け、来年(2017年)1月から個人型DCの加入対象が全ての公的年金被保険者に拡大されることから、今後ますます加入者数が増加することが見込まれています。

＜図表6＞確定拠出年金(個人型)の加入者数の推移

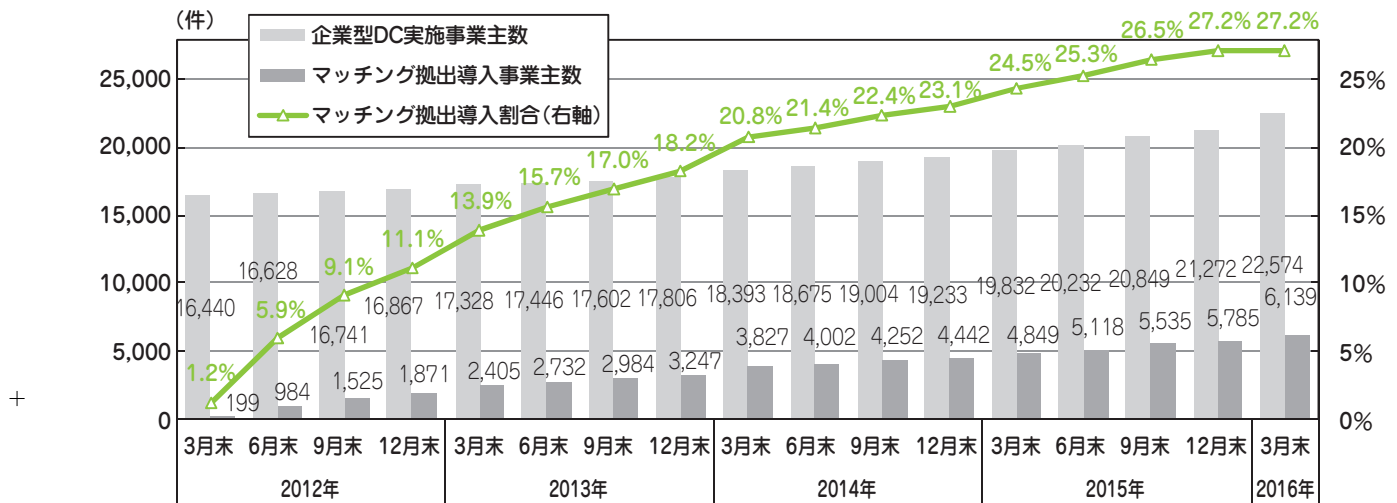


(出所) 厚生労働省「確定拠出年金の施行状況」を基に、リソな年金研究所作成。

(2) 確定拠出年金（企業型）におけるマッチング拠出の動向

一方、確定拠出年金（企業型）において2012年1月より実施が可能となったマッチング拠出（従業員拠出）は、2016年3月末で1,669規約・6,139事業所で実施されています。同時点の全実施事業主数に占める導入割合は27.2%となっており、2015年以降はマッチング拠出の導入がやや鈍化している様子が見えられます（図表7）。

＜図表7＞確定拠出年金（企業型）におけるマッチング拠出の実施状況（2012年以降）



(注1) マッチング拠出導入割合(%) = マッチング拠出導入事業主数 / DC実施事業主数

(注2) 厚生労働省の集計値であり、図表2の数値とは必ずしも一致しない。

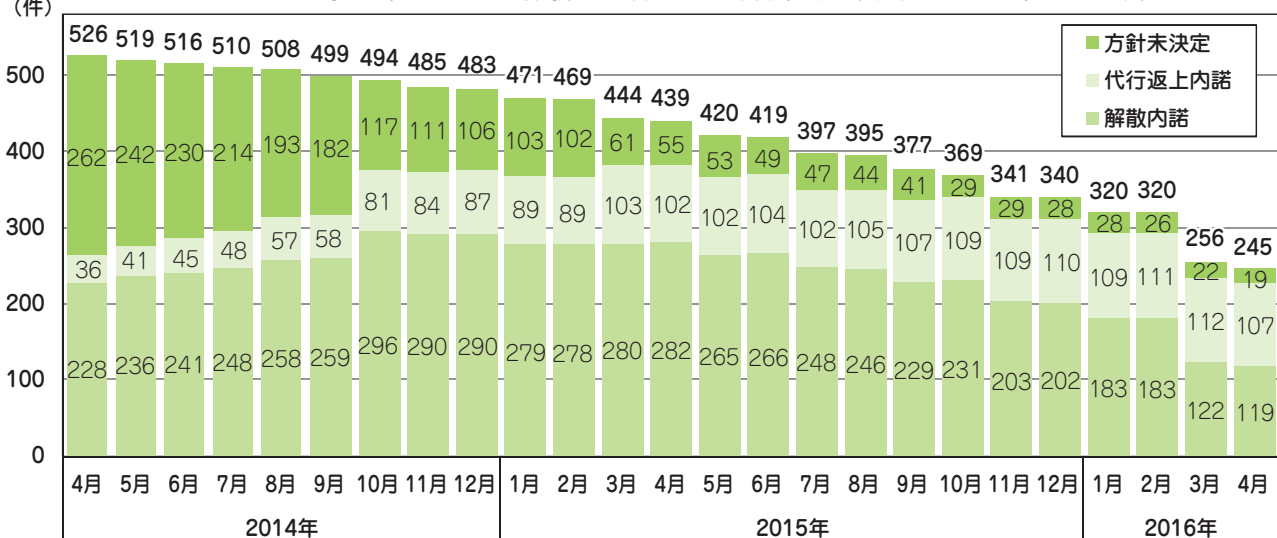
(出所) 厚生労働省「企業型年金の運用実態について」を基に、リソな年金研究所作成。

(3) 厚生年金基金の解散・代行返上の状況

前述の通り、2014年4月より施行された改正厚生年金保険法（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）を受けて、2014・15年度の2年間で249基金が解散、28基金が代行返上しています。しかし、解散した249基金のうち特例解散措置を利用した基金は58基金と、解散基金全体の2割強に留まっています。ここ数年来の資産運用環境の好転を受けて、基金の財政が健全化して特例解散措置の利用要件である「代行割れ」状態を脱した基金が増加したことが要因と考えられます。

また、厚生年金基金における解散または代行返上の方針決定状況は、図表8の通りです。施行当初（2014年4月）の段階では、解散も代行返上も選択しない「方針未定」の基金が約半数を占めていましたが、時間の経過とともに方針を決定する基金が増加し、2016年4月末時点で方針を決定していないのは19基金となっています。

＜図表8＞厚生年金基金の解散・代行返上の方針決定状況（2014年4月以降）



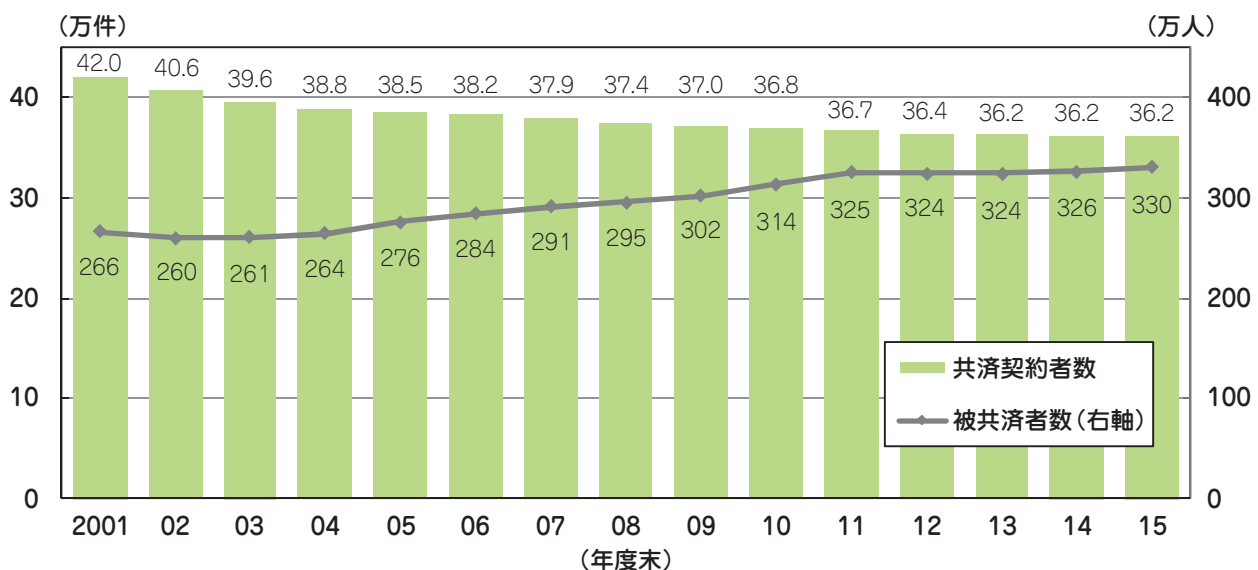
(出所) 厚生労働省「厚生年金基金の解散・代行返上の状況」を基に、リソな年金研究所作成。

(4) 中小企業退職金共済(中退共)の概況

中小企業退職金共済(中退共)の共済契約者数(加入企業数)および被共済者数(加入者数)の推移は、図表9の通りです。2015年度末時点では、加入企業数362,092件(前年度比+178件)、加入者数330万459人(前年度比+38,754人)となっています。

加入企業数は、2001年度末以降一貫して減少基調にありましたが、2015年度末は15年ぶりに微増に転じました。加入者数は、適年廃止に伴う移行措置が終了した2012年度以降は減少傾向にありましたが、2014年4月からの改正厚生年金保険法の施行により、解散基金に係る残余財産を中退共に移行することが可能となったことから、再び増加に転じています。

<図表9> 中小企業退職金共済の加入企業数・加入者数の推移(2001年度以降)



(注) 「共済契約者」は加入企業を、「被共済者」は加入者数をそれぞれ表す。

(出所) 勤労者退職金共済機構「中小企業退職金共済事業概況」を基に、りそな年金研究所作成。

(りそな年金研究所 高田 貴基)

— りそなコラム —

定年延長に伴う確定給付企業年金の制度変更について

第70回のテーマは、定年延長に伴う規約型確定給付企業年金（規約型DB）の制度変更に関する、とある信託銀行の営業マン「Aさん」とその上司「B課長」との間のディスカッションです。

Aさん：規約型DBを実施している取引先のC社では、現在、社員の定年年齢を60歳から65歳まで延長することを検討しています。現在のC社のDB制度の老齢給付金（年金）は60歳支給開始ですが、今回の定年延長に伴い、65歳支給開始とする制度変更をご提案したいと考えています。

B課長：なるほど、Aさんは、定年延長の制度変更案件を担当するのは初めてでしたね。定年延長では、どのような点に留意しなくてはならないと考えていますか。

Aさん：はい、私がお客さまにお伝えしたいと考えていることをまとめたのが、表1です。

<表1> 定年延長の制度変更における留意点

60歳代前半の退職時支給	公的年金の支給年齢が引き上げられていることに鑑み、60歳以上65歳到達前に退職した従業員については、退職時から老齢給付金（年金）の支給を可能とすること。
掛金変更の可能性	制度変更に伴い、数理計算を行い、掛金率も変更となる可能性があること。
退職事由の取扱い	60歳から65歳の間で退職する場合に、定年退職と同等の給付とするのか、あるいは自己都合退職扱いとするのか等を検討する場合があること。
社内規程の整備	確定給付企業年金制度の規約変更以外にも、退職金規程の変更など、必要な手続きがあること。

B課長：いいですね。良くまとまっていると思いますよ。

Aさん：ありがとうございます。また、C社のニーズの1つに、「従業員が生きる平均的な年齢まで、企業年金からの年金の給付を続けてあげたい。それにより、公的年金の給付と相まって従業員の老後の生活の安定に寄与したい」というご要望があります。現在のC社のDB制度では、年金の支給期間については、裁定時、すなわち60歳到達時に、「10年支給」若しくは「15年支給」のどちらかを受給者に選択してもらうことになっています。C社のDB制度の支給開始年齢を65歳に変更すれば、日本人の男性の平均寿命は80年ですから、「15年支給」を選択すれば、上記のニーズを満たせる可能性が高いと考えます。

B課長：C社の理念は実に素晴らしいですね。しかしAさん、今のあなたの話を聞いていて、理解が少し不十分だなと感じたことがあります。Aさんは「平均寿命」と「平均余命」の違いについて、正しく説明できますか。

Aさん：「平均寿命」と「平均余命」の違いですか？・・・恐れ入りますが、どちらも同じような意味で捉えていて、両者の違いについて深く考えたことはありませんでした。

B課長：確かに、「平均余命」と「平均寿命」については、日常会話でも誤った認識のもとと使われていることが多く、正しく理解している人は少ないように感じています。年金を語る上では、自分が何歳まで生きるのかという視点は非常に重要ですが、その際に「平均余命」と「平均寿命」の違いについての理解は必須なので、詳しく説明しましょう。

まず、両者の違いを簡単に整理すると、表2のようになります。

<表2> 平均余命と平均寿命の違い

平均余命	ある年齢の人がその後何年生きることができるかの平均値
平均寿命	0歳児の平均余命

定年延長に伴う確定給付企業年金の制度変更について

Aさん：なるほど、つまり、平均寿命は0歳児のみに使う言葉で、平均余命の一種ということですね。

B課長：その通りです。では、上記の説明を頭に入れてもらいつつ、表3の生命表を見てください。それぞれの年齢における平均余命が男女別に列挙されていますが、この表を見て、何か気づくことはありませんか？

＜表3＞主な年齢の平均余命（2014年）

年 齢	平均余命（男性）	平均余命（女性）
0歳（平均寿命）	80.50年	86.83年
60歳	23.36年	28.68年
65歳	19.29年	24.18年
70歳	15.49年	19.81年

（出所）厚生労働省「平成26年簡易生命表」（<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/life/life14/>）

Aさん：そうですね。今まで私は、日本人男性の平均寿命は約80年だから、70歳時点の男性の平均余命は約10年だと考えていました。しかし、上記の生命表を見ると、70歳時点の男性の平均余命は約15年となっていますね。この5年の違いは、どこから生じているのですか？

B課長：今のAさんの質問は、非常に本質的なものですね。例えば、0歳の男性を10万人集めたとしましょう。この10万人の中には、100歳を超えて長生きする人もいれば、20歳に達する前に不幸にして亡くなる方もいるでしょう。それらの平均を0歳時点で取った余命が、80.50年と推測されるのです。一方、70歳の男性を10万人集めた場合、この10万人の集団は、0歳から70歳まで生き延びてきたという実績があるわけですから、0歳児の10万人と比較すると、そのぶん生来の体の強さが備わっている集団であると言えます。

Aさん：だから、70歳の集団は、0歳時点の平均余命である80.50年を超えて生きる可能性が高いということなのですね！

B課長：その通りです。このあたりの話を厳密に突き詰めると、どうしても数学的あるいは統計学的な話をしなくてはならないので割愛しますが、今のAさんの理解で問題ないと思いますよ。

Aさん：ありがとうございます。大変勉強になりました。

C社の定年延長の制度変更について話を戻しますが、65歳時点の男性の平均余命は約20年ですので、年金の支給期間の選択肢として「20年支給」を追加すれば、お客さまのニーズにより深く応えることができますね。

B課長：よく気づきましたね。すごく良い着眼点だと思います。是非、C社にご提案して差し上げなさい。検討の価値は十分にあります。

Aさん：ありがとうございます。是非、提案してみたいと思います。

B課長：頼もしいですね。期待していますよ。

企業年金ノート No.578

2016(平成28)年6月 リそな銀行発行



年金信託部 リそな年金研究所

〒135-8581 東京都江東区木場1-5-65 深川ギャザリアW2棟

TEL:03(6704)3321 MAIL:Pension.Research@resonabank.co.jp

リそな銀行ホームページ：<http://www.resonabank.co.jp/nenkin/index.html>

リそな企業年金ネットワーク：<https://resona-nenkin.secure.force.com/>

リそな銀行は、企業年金に関する情報発信のポータルサイト「リそな企業年金ネットワーク」を開設しております。

会員専用サイトの閲覧をご希望の場合は、弊社営業担当者または上記問合せ先までお問い合わせください。

受付時間…月曜日～金曜日 9：00～17：00（土、日、祝日および12月31日～1月3日はご利用いただけません。）