

りそな年金研究所

企業年金ノート

【本題】企業年金における年金・一時金の選択に関する「新常識」	P1
【コラム】総合型企業年金基金における代議員選挙について	P7

企業年金における年金・一時金の選択に関する「新常識」

1. はじめに

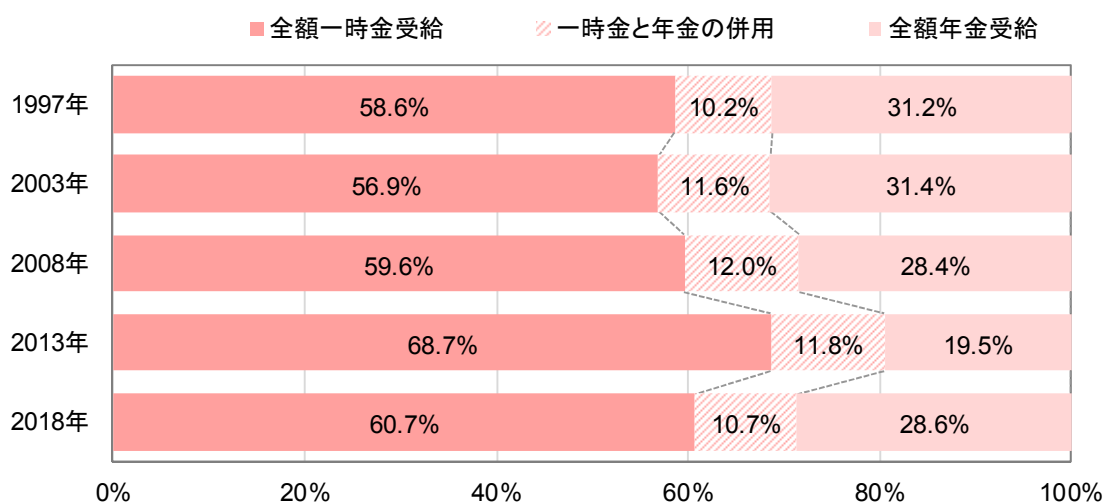
わが国の企業年金の大きな特色として、年金（分割）での受取だけでなく、一時金（一括）による受取を選択できる点が挙げられます。企業年金における年金・一時金の選択は、老後生活設計（リタイアメントプランニング）における悩ましい問題の一つですが、世間では、マネー雑誌やファイナンシャル・プランナー（FP）等を中心に、「一時金で受け取る方が有利」との論調が幅を利かせがちです。しかし、企業年金の実務担当者としては、メディアの言説を鵜呑みにするのではなく、日々の業務で培っている実務的知見に基づいた、より適切なアドバイスを加入者・受給者に提供できるようにしておきたいものです。

そこで今回は、わが国の企業年金における給付実態およびその要因を概観するとともに、企業年金の実務担当者ならではの視点を踏まえた、年金・一時金の選択のポイントについて解説いたします。

2. 企業年金における年金・一時金の選択状況

年金とは、その名の通り「毎年定期的に一定の金銭を給付」するしくみや制度のことです。わが国の確定給付企業年金および確定拠出年金においても、老齢給付金は「年金として支給する」旨が法令上明記されています。しかし、わが国では、退職時にまとまった一時金を支給する退職金（退職一時金）制度が先

＜図表 1＞年金受給資格者の年金・一時金の選択状況の推移



※ 年金受給資格を有する退職者がいる企業における、当該退職者数を100とした割合。
 (出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」各年版を基に、りそな年金研究所作成。

行して普及・慣行化した経緯があり、また、受給者にとっても退職時に多額の一時金を必要とするニーズが多いことから、受給者本人の選択により、年金に代えてその全部または一部を一時金として受け取ることが認められています。確定給付企業年金や厚生年金基金では、これを「選択一時金」といいます。

企業年金の年金受給資格者における年金・一時金の選択状況をみると（図表 1）、受給資格者の 6 割前後が全額一時金で受給しているほか、年金との併用を含めると約 7～8 割が一時金を選択している計算になります。時系列でみると、一時金を選択する者の割合は 2013 年まではほぼ一貫して増加基調にありましたが、直近（2018 年）ではやや減少に転じています。

年金・一時金の選択状況を制度別にみると（図表 2）、確定給付企業年金では前述の図表 1 とほぼ同じ傾向となっていますが、確定拠出年金では企業型・個人型（iDeCo）を問わず一時金を選択する傾向がより顕著となっています。これは、確定拠出年金では、給付時の手数料を加入者が負担するしくみが通例であるため、受取の都度手数料負担が発生する年金（分割）受取よりも、一度の手数料負担で済む一時金の方が選好されているものと考えられます。

＜図表 2＞企業年金における年金・一時金の選択状況（制度別）

		一時金で受給	年金・一時金の併用	年金で受給
確定給付企業年金		68%	8%	24%
確定拠出年金	企業型	94%	1%	5%
	個人型（iDeCo）	89%	1%	10%

※1 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」の特別集計により作成。

※2 確定拠出年金は、記録関連運営管理機関による調査（平成 29 年度）を基に作成。

（出所）第 1 回社会保障審議会企業年金・個人年金部会「資料 1 企業年金・個人年金制度の現状等について」p.24 を基に作成。

3. 一括（一時金）受取が選択される理由

企業年金において分割（年金）受取ではなく一括（一時金）受取が選択される理由については諸説ありますが、その中でも取り上げられることが多いのが、年金と一時金の税制上の取扱いの差異です。

両者の取扱いについて簡単に解説すると、まず分割（年金）受取は、当該年金額から「公的年金等控除」を控除した額が「雑所得」とされ、他の所得と合算したうえで適用税率が課されます。一方、一括（一時金）受取は、当該一時金額から「退職所得控除」を控除した額に 2 分の 1 を乗じた額が「退職所得」とされ、他の所得とは分離した上で課税されます。とりわけ、企業年金における年金・一時金の選択の議論では、退職所得控除の控除枠の大きさ（勤続 20 年で 800 万円、勤続 30 年で 1,500 万円など）を理由に、一括（一時金）受取の方が有利であると喧伝されがちです。

企業年金において年金受給と一時金受給を単純比較すると、下記の 3 点に集約されます。もっとも、この手の比較検証は、後述する前提条件の置き方次第で結果が大きく変わるため、一概に「一括（一時金）受取が有利」「分割（年金）受取が不利」と断言することは適切ではありません。

- ①企業年金の給付だけを考慮すると、給付利率相当分の利息が付利されるぶん、一般的には分割（年金）受取の方が有利である。
- ②公的年金の存在を考慮した場合、企業年金で分割（年金）受取を選択すると、公的年金と合わせた年金収入が増加し課税所得および適用税率が高くなるため、分割（年金）受取が不利になる傾向がある。
- ③収入（額面）ではなく税・社会保険料控除後の「手取り額」で比較すると、分割（年金）受取が不利になる傾向はさらに強まる。

4. 年金・一時金の選択のポイント（その 1）～ 伝統的な視点

年金・一時金の選択においては、税制上の取扱いの差異以外にも様々な要素が絡んできますが、主なポイントをまとめると、おおむね図表 3 の通りとなります。また、年金・一時金の選択は、裁定時に受取方法を選択すれば終わるというわけではなく、例えば一括（一時金）受取を選択すると、受け取った後の資金をどう管理・運用するかという新たな問題に直面することとなります。

(1) ライフプラン

年金・一時金の選択における第一のポイントは、「計画的な取り崩し」と「退職時の多額の資金ニーズ」のどちらを重視するかです。住宅ローンの返済や子・孫への援助といった用途があり、かつ他の手段（貯蓄・退職一時金など）での資金準備が難しい場合は、企業年金では一括（一時金）受取を選択するのの一つの考え方ではあります。

(2) 収益性

収益性の観点からは、分割（年金）受取の場合は給付利率、一括（一時金）受取の場合は受取後の運用手段（預貯金・金融商品等）の期待運用利回りとの比較考量になります。現在の確定給付企業年金の給付利率は 2%前半が主流となっています。かつて 5.5%が当たり前だった時代に比べると見劣りする水準ではありますが、現在の資産運用環境下において、同水準の利回りをコンスタントに実現できる金融商品があるかどうかを考慮すると、このご時世では魅力的な水準であると言えます。

なお確定拠出年金は、前述の通り、受取の都度所定の手数料が発生するため、手数料の面を考慮すると分割（年金）受取よりも一括（一時金）受取に軍配を上げざるを得ません。

(3) 安全性・信用リスク

確定給付企業年金は、一定の給付利率が保証される点では魅力的ですが、分割（年金）受取開始後に母体企業の経営状況が悪化した場合、給付減額あるいは制度の終了・廃止に直面するリスクがあります。その点確定拠出年金は、掛金が拠出された段階でその権利は加入者個人に帰属するため、母体企業の経営状況の影響を受けずに済みます。

一括（一時金）受取も同様で、受け取った後は母体企業の経営状況には影響されませんが、当該一時金の預金先あるいは投資先が破綻した場合は、資産が毀損したり、あるいは資産は保全されても換金・引き出しに時間を要する等の影響は免れません。さらに、一括（一時金）受取では、受け取った後に使い過ぎないことにも留意する必要があります。

＜図表 3＞企業年金における年金・一時金の選択のポイント

	分割(年金)受取	一括(一時金)受取
ライフプラン	計画的な取り崩しによる受給	多額の資金ニーズに対応 (住宅ローンの返済など)
税制	・ 公的年金等控除の対象 ・ 他の所得と合算して課税	・ 退職所得控除の対象 ・ 他の所得とは分離して課税
収益性	・ 企業年金の給付利率 (DB の場合) ・ 期待運用利回り (DC の場合)	・ 預金の金利 ・ 金融商品等の期待運用利回り
安全性	受給開始後に母体企業の経営状況の悪化等により減額されるリスク	・ 受取後に費消するリスク ・ 受取後に盗難に遭うリスク
信用リスク	企業年金または母体企業の破綻リスク	受け取った一時金で購入する金融商品等の破綻リスク

(出所)リそな年金研究所作成

5. 年金・一時金の選択のポイント(その 2) ～ 企業年金の制度設計等を踏まえた視点

前節では年金・一時金の選択について、いわば伝統的なファイナンシャル・プランニングの視点から解説しました。しかし、企業年金の制度設計は企業・基金の数だけ多岐にわたるため、上記の視点だけで有利・不利を論じることは適切ではありません。企業年金の実務担当者としては、次に示す通り、制度設計、他の退職給付制度の存在あるいは公的年金との関係性等を踏まえたうえで、適切なアドバイスを提供できるようにしておきたいところです。

(1) 終身年金があるなら年金選択が賢明

前述の通り、わが国の企業年金では一括（一時金）受取が多数派ですが、一方で、「終身年金と一時金との選択」になると年金の選択割合が増加するとの調査結果があります。年金総合研究センターの 2004 年の調査によると、終身年金と一時金との選択では「全て一時金で受給」が 17.6%なのに対し、「全て年金で受給」は 12.7%、「年金と一時金を併用」は 46.8%となっています。これは、終身給付が義務付けられてい

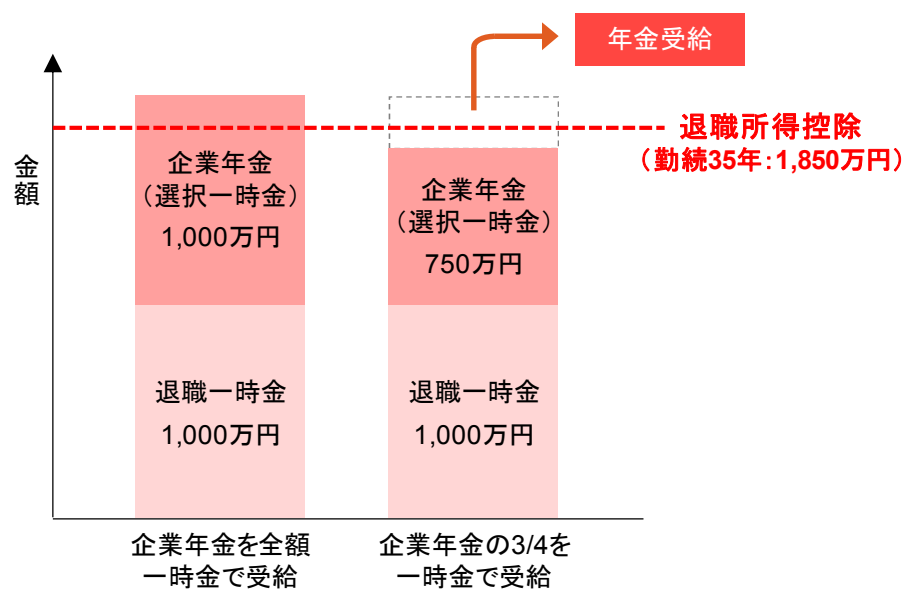
る厚生年金基金では、他の制度よりも分割（年金）受取の選択割合が高いこととも整合します。また、企業年金の終身年金は「保証期間付き」が通例なので、年金受給開始後にいざ多額の出費が必要になったとしても、保証期間が過ぎていなければ、受取途中でも一時金を選択することが可能です。

しかし、厚生年金基金以外の企業年金制度では、終身年金の普及は芳しくありません。逆に言えば、終身年金を導入している企業年金は、それだけ希少価値が高いいわば「お宝年金」であり、退職時に多額の出費を伴わないのであれば、せっかくの終身年金という選択肢を活用しない手はありません。

(2) 退職一時金制度が別途ある場合

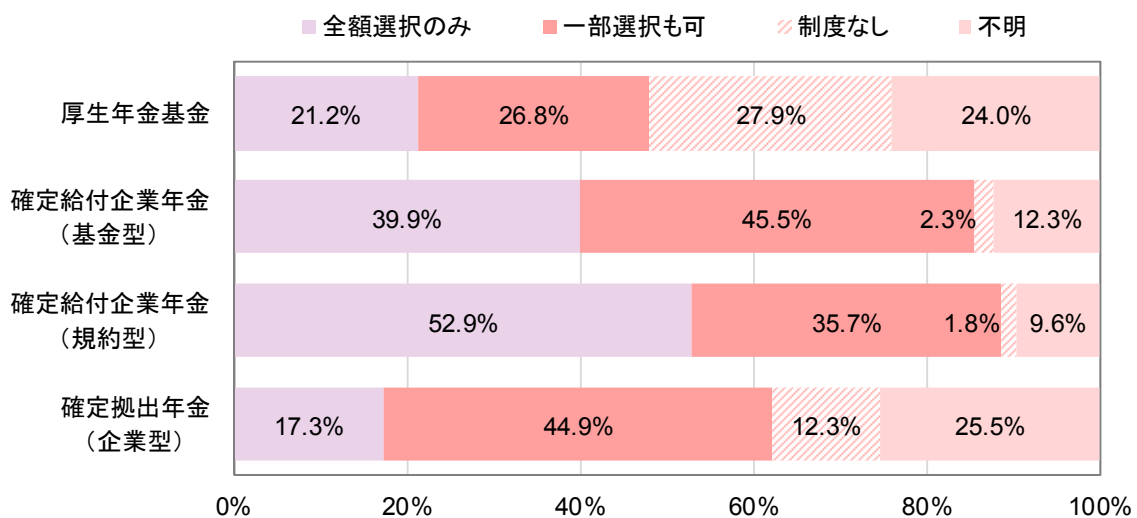
わが国の企業年金は退職一時金の全部または一部を切り替えて設立したものが主流であり、退職一時金と企業年金を併用している企業もなお多く存在しています。例えば、退職一時金と企業年金から支給される一時金の合計金額が退職所得控除の枠を超過する場合、企業年金は全額を一時金で受け取るのではなく「一部選択」をすることも考えられます（図表4）。

＜図表4＞退職一時金と企業年金の合計額が退職所得控除を超過する場合（イメージ）



(出所)りそな年金研究所作成

＜図表5＞企業年金における選択一時金の実施状況（制度別:2016年）



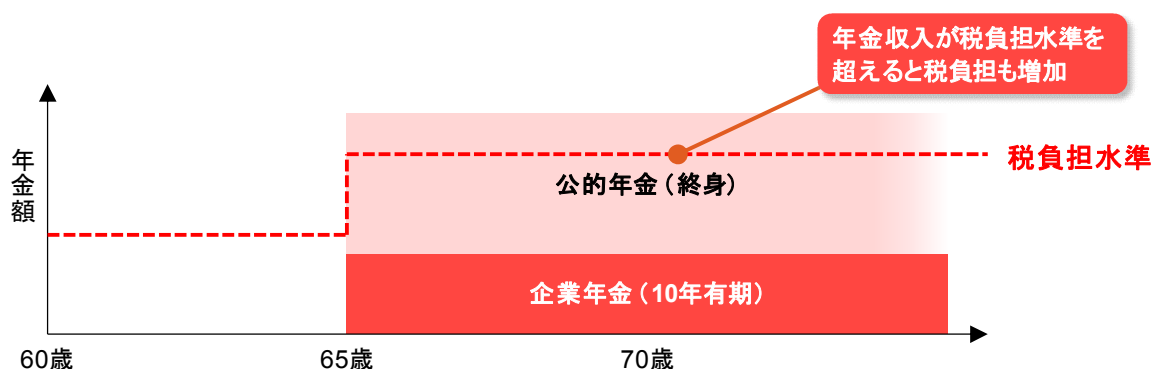
※ 各企業年金制度を実施している企業を100とした割合。
(出所)人事院「民間企業退職給付調査」2016年版

この場合、企業年金における一時金の選択割合は細かく指定（例：100%・75%・50%・25%など）できる方が、受給者のより細かいニーズに対応する観点からは望ましいと言えますが、一部選択が利用可能な制度の割合は全体の半数にも満たない点には留意が必要です（図表5）。

(3) 公的年金との受給期間の調整

企業年金と公的年金を合わせて受給することにより、安定的な老後収入を確保できますが、一方で、年金収入が増加すると税・社会保険料負担も増加するため、企業年金で分割（年金）受取を選択するのは不利だとの指摘があります（図表6）。筆者は、税・社会保険料の負担が増えても手取り収入は確実に増加するので問題視すべきではないと考えますが、この手の負担増を煽るマスメディアの報道を真に受ける方も少なくありません。そこで、年金収入増に伴う税・社会保険料の増加を抑制する観点から、企業年金と公的年金の受給期間の重複を避けるための方策について考察します。

<図表6> 企業年金と公的年金の受給期間の重複（イメージ）



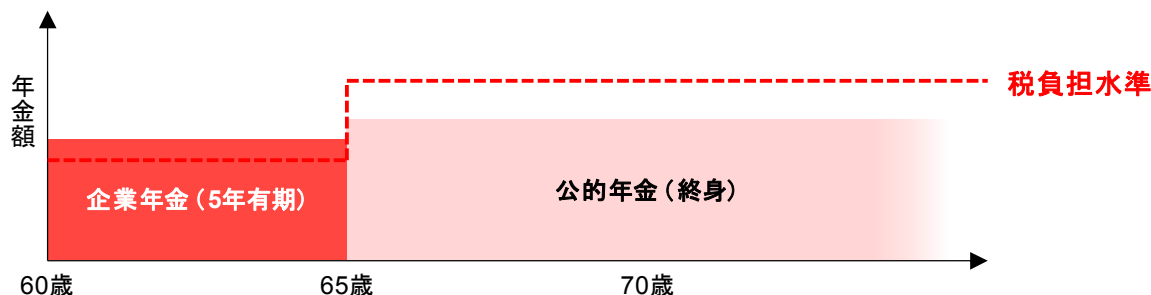
※図中の「税負担水準」は、公的年金等控除および所得税率等を反映して設定したイメージである（以降の図表において同じ）。（出所）りそな年金研究所作成（以降の図表において同じ）

① 企業年金は60歳前半で受給してしまう

公的年金では支給開始年齢の65歳への引き上げが徐々に進んでいます。企業年金では現在も60歳受給が主流となっています。このため、公的年金の受給開始が65歳以降なのであれば、企業年金を60歳前半で受給することにより、公的年金との受給期間の重複を回避することが理論上は可能です（図表7）。

ただし、企業年金を60歳から5年有期年金で受け取る場合、年当たりの受給額は高くなるほか、60歳代前半の公的年金等控除の非課税水準は65歳以降に比べると低くなるため、税負担水準を超える可能性が高くなります。また、定年延長が今後さらに普及・進展して、企業年金の支給開始年齢が公的年金と等しくなると、そもそもこの手法は有効でなくなる点に注意が必要です。

<図表7> 調整方法① 企業年金は60歳前半で受給してしまう

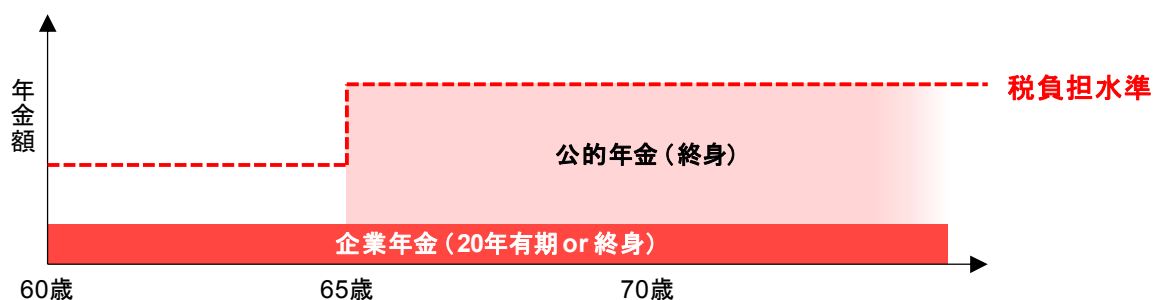


② 企業年金の受給期間を長くする

わが国の企業年金は、退職一時金の額を基に年金額を算定するのが通例なので、年金原資（退職一時金）が同額であれば、受給期間を長くするほど年当たりの受給額は低くなります。つまり、企業年金ではなるべく長い受給期間を選択することにより、公的年金と合わせた年金収入の増加を抑えることが理論上は可能です（図表8）。また、企業年金の受給期間を長くすると、同一の給付利率でも年金としての総受取額は

増加します。

＜図表 8＞調整方法② 企業年金の受給期間を長くする

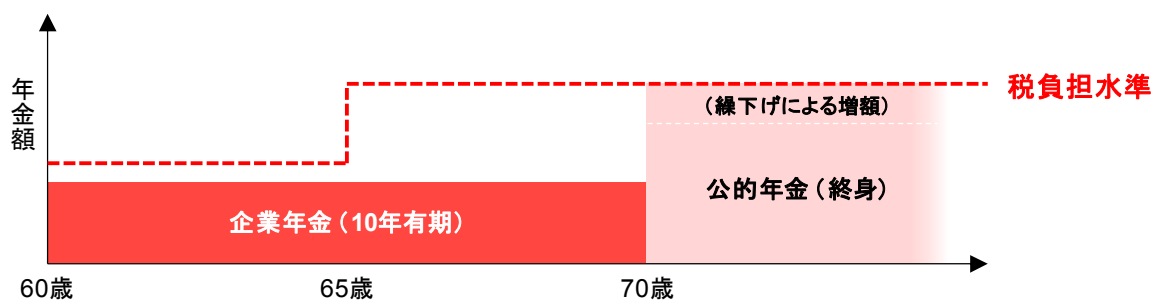


③公的年金の「繰り下げ受給」を活用する

公的年金では、「繰り下げ受給」を活用することができます。受給開始年齢を最大 70 歳まで繰り下げることにより、60 歳台の 10 年間は公的年金と企業年金の受給期間の重複を回避することが理論上は可能です（図表 9）。この場合、企業年金を「60 歳支給開始・10 年有期年金」または「60 歳 or 65 歳支給開始・5 年有期年金」で受給することにより、公的年金との受給期間の重複は完全に回避できます。

さらに、繰り下げ受給を活用するにより、公的年金の受給額が増額（例：70 歳まで繰り下げた場合、最大 42%増額）されるうえ、増額された年金額は終身にわたり受け取ることができます。

＜図表 9＞調整方法③ 公的年金の「繰り下げ受給」を活用する



6. おわりに

企業年金における年金・一時金の選択については、税制上の取扱いの差異だけでなく、加入している企業年金の給付設計、制度および母体企業の健全性などを考慮する必要があるほか、個々の受給者の資金ニーズや老後生活設計など様々な要素も絡みます。また、企業年金と一口に言っても、制度設計は企業・基金の数だけ多岐にわたっているため、**唯一絶対の正解は存在しません。**

私たち企業年金の実務担当者としては、加入者・受給者の皆さまが豊かで安心できる老後を過ごせるよう、FP やマネー雑誌の受け売りではない、実務的知見に基づいた判断材料を提供するよう心がけたいものです。

＜ご参考資料＞

年金総合研究センター（2004）『人事・財務両面から見た企業年金等退職給付プランのあり方に関する研究』
りそな年金研究所（2015）「企業年金における年金・一時金の選択について」『企業年金ノート』2015年7月号（第567号）

（りそな年金研究所 谷内 陽一）

総合型企業年金基金における代議員選挙について

2017年11月8日、確定給付企業年金のガバナンスに関する省令・通知が公布・発出されました。それに伴い、企業年金基金の代議員選任基準については、2018年10月1日以降の設立時または代議員の任期満了時の選定から改正後の基準が適用されることとなります。

そこで、第103回のコラムのテーマは、「総合型企業年金基金における代議員選挙」に関する、某総合型企業年金基金の担当職員「Aさん」と、その上司「B事務長」とのディスカッションです。

Aさん：当基金の代議員の任期が残り半年ほどになりましたが、次回の代議員の選任に向けて、今のうちに準備しておくことはありますでしょうか？

B事務長：通知「確定給付企業年金法施行規則の一部を改正する省令（平成29年厚生労働省令第121号）の施行等に伴う「確定給付企業年金の規約の承認及び認可の基準等について」（平成29年11月8日年企発1108第1号）が発出されたため、次回の代議員の選定は、改正後の基準により行うことになるんだ。ところで、どんな改正がされたか理解しているかな？

Aさん：たしか、選定代議員の選定方法等が改正されたと思うのですが・・・

B事務長：そうだね。総合型企業年金基金のガバナンスの強化という名目で、さまざまな改正が行われたけど、代議員の選挙に関しては、①代議員の定数、②選定代議員の選定の方法、③選定代議員の選定手続きの明確化、の3点に注意する必要があるんだよ。

Aさん：まず、「代議員の定数」について詳しく教えてください。

B事務長：代議員の定数については、①6人以上であること、および、②選定代議員を事業主の数の10分の1（事業主の数が500を超える場合は50）以上とすること、という基準が新たに設けられたんだ。当基金は事業主の数が105なので、改正後の基準に照らすと、選定代議員を11人以上とする必要があるんだ。当基金は現在、選定代議員・互選代議員ともに10人なので、選定代議員と互選代議員の人数を同数としないといけないため、少なくとも代議員の定数を2人増やさないとイケないね。

Aさん：代議員の定数を変更するためには、どのような手続きを行えばよいのでしょうか。

B事務長：代議員の定数は規約に定められている事項なので、代議員会で定数変更に関する規約変更を議決する必要があるね。

Aさん：次に、「選定代議員の選定の方法」に関する改正とは、どのような内容なんですか。

B事務長：選定代議員の選定は、全ての事業主により選定を行うことになったんだ。ただし、事業主は第三者（選定人）に委任することが可能なんだけど、基金の役員や職員は選定人になれないので注意が必要だね。

Aさん：最後に、「選定代議員の選定手続きの明確化」とは、どんな内容なんですか。

B事務長：これは、選定代議員の選定の方法を、規約または規程に定める必要があるというものなんだ。規約と規程どちらに定めても問題ないんだけど、規程で定めた方が実務的な内容も詳細に定めることができるので、当基金では「選定代議員選定規程」を作成したんだ。

Aさん：規程の制定を行うということは、代議員会での議決が必要になりますね。

B事務長：そうだね。当基金では、代議員の選定を行う前に「定数の変更に関する規約の変更」および「選定代議員選定規程の制定」を代議員会で議決する必要があるので、覚えておいてね。

Aさん：ところで、新しく制定される選定代議員選定規程では、どんなことを定めたんですか？

B事務長：先ほど話に出た「選定代議員の選定方法」はもちろん、「選定の期日」「通知や公告」などについても定めているので、内容を確認しておいてね。

Aさん：承知しました。最後に、代議員の選定について、どのような手続きで進めていけばよいか、改めて教えていただけませんか。

B事務長：代議員選定の手続きは、互選代議員については「代議員選挙執行規程」に、選定代議員については「選定代議員選定規程」に定めているんだ。主な手続きについてまとめると、下表のようになるね。

Aさん：わかりました。代議員の選定に向け全体像を把握できるようしっかり復習しておきます。

◆代議員選定に関する日程（無投票の場合）

日程	項目	実施者	対象者	内容
代議員 任期満了前 【30日以内】	期日等の決定	理事会	—	選挙スケジュールや投票場所等について決定する。
代議員選挙前 【15日以前】	選定代議員の 選定依頼	理事長	全事業主	全事業主に対し、選定代議員の候補者の指名を依頼する。指名を希望しない事業主からは第三者（選定人）に委任する旨の委任状の提出を依頼する。
	互選代議員選挙 選挙長選任	理事長	選挙長 予定者	理事長は選挙長に選任した旨を本人に通知する。 （選挙長は代議員候補者となることはできない）
	互選代議員選挙 投票日等の公告	理事長	加入者	規約に定めた方法（例：基金事務所の掲示板に掲示）により公告を行う。
代議員選挙前 【7日前まで】	互選代議員 立候補届の届出	立候補者	選挙長	選挙長は被選挙権の有無を確認のうえ届を受理する。 （届出書の余白に受理年月日を記載する） 立候補の届出にあたり推薦者が必要な旨を規程に定めている場合は届に添付されている推薦書も確認する。
	互選代議員 立候補届の 届出結果の報告	選挙長	理事長	互選代議員立候補届の届出結果について、選挙長が理事長に報告。
	互選代議員 立候補者の公告	理事長	加入者	理事長は選挙長から互選代議員立候補届の届出結果の報告を受けた後、直ちにその内容を公告する。
無投票である ことが判明し たとき	互選代議員 無投票の公告	選挙長	加入者	選挙を行わないことになった場合、選挙長は直ちにその旨を公告する。
互選代議員 決定日	互選代議員選挙 当選人への通知	理事長	当選人	当選人決定の報告があったとき、理事長は直ちに当選人に当選したことを通知する。
	互選代議員選挙 当選人の公告	理事長	加入者	当選人決定の報告があったとき、理事長は当選人の氏名および所属事業所の名称を公告する。
代議員選挙 の日	選定代議員の 選定通知	選定人	理事長	選定人は選定代議員を選定したとき、選定代議員の氏名および所属実施事業所の名称を文書で通知する。選定代議員の選定は、互選代議員の選挙の日に行う。
代議員選挙 の日以降	互選代議員選挙 当選人の 決定・報告	選挙長	理事長	当選人が決定したときは、選挙長は直ちに当選人の氏名および所属事業所の名称ならびに得票総数を理事長に報告する。
	互選代議員選挙 選挙録作成	選挙長	理事長	選挙長は、選挙録および選挙に関する書類を理事長に送致する。
	選定代議員 選定通知	理事長	選定代議員 予定者	理事長は選定代議員に選定されたものにその旨を通知し、承諾書の提出を依頼する。
	選定代議員の 承諾書の受理	選定代議員 予定者	理事長	選定結果を承諾する場合は、理事長に承諾書を提出する。
	選定代議員 選定の公示	理事長	加入者	承諾書を受領後、選定された者の氏名および所属実施事業所の名称を公告する。

※ 代議員の選出を無投票で行う場合の、一般的な内容をまとめたもの。日程および各項目は、各基金の実情に応じて定める必要がある。

（年金業務部 事務サポートグループ 門脇 健吾）

企業年金ノート 2019(令和元)年5月号 No.613

編集・発行：株式会社りそな銀行 信託ビジネス部 りそな年金研究所
〒135-8581 東京都江東区木場 1-5-65 深川ギャザリア W2 棟
TEL: 03-6704-3361 E-mail: Pension.Research@resonabank.co.jp



りそな銀行ホームページ(企業年金・iDeCoのお客さま): <https://www.resonabank.co.jp/nenkin/index.html>
りそな企業年金ネットワーク: <https://resona-nenkin.secure.force.com/>
確定拠出年金スタートクラブ: <https://dc-startclub.com/>