

2020年4月24日 全8頁

# 会社員・公務員の iDeCo 利用拡大に期待

## 個人型確定拠出年金（iDeCo）の加入状況（2020年2月時点）

政策調査部 研究員 佐川 あぐり

### [要約]

- 個人型確定拠出年金（iDeCo）の加入者数は、2020年2月時点で153.0万人となり、加入率（加入対象者数に占める加入者の割合）は2.3%となった。第2号加入者数（会社員・公務員）が130.4万人と全体の85%を占めている。加入率では、公務員が7.4%と高い。
- 本稿執筆時点で、iDeCoの制度見直しが国会審議中である。特に注目されるのが、iDeCo加入可能年齢の上限を現行の60歳未満から65歳未満に引き上げる点だ。自助を促すことに加え、高齢者雇用拡大の観点からも望ましい見直しである。企業型DC加入者のiDeCo加入要件の緩和についても、会社員のiDeCo利用を後押しするだろう。
- これまでの加入状況や今後の制度改正の動きを踏まえれば、引き続き、会社員・公務員におけるiDeCoの利用拡大が期待できる。さらに広く普及させていくには、より多くの人にiDeCoの利用機会を与える取り組みを同時に進めていくことが必要だろう。

### iDeCoの加入者数は153万人

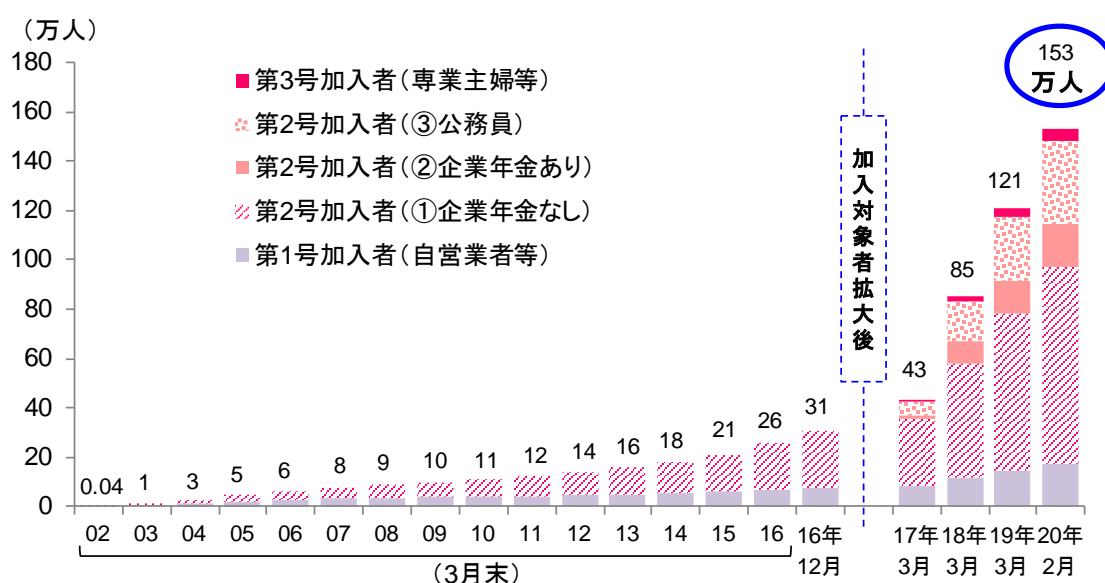
本レポートでは、順調に増加する個人型確定拠出年金<sup>1</sup>（個人型DC、iDeCo【イデコ】）の加入者属性と拠出状況を確認したい。また、高齢期の就労期間の延長を踏まえた、iDeCoに関する制度変更の可能性について述べたい。

iDeCoの加入者数は2020年2月時点で153.0万人となった。個人型DCは2001年に導入されたが、当初は対象者が自営業者や企業年金のない従業員に限定されていたため、その後の加入者数の増加は緩やかなペースだった。だが、「iDeCo(イデコ)」という愛称が付され、2017年1月に加入対象範囲が大幅に拡大されて以降は、図表1のように加入者数が大きく伸びている。

<sup>1</sup> 2001年創設の確定拠出年金（DC：Defined Contribution）は、企業年金制度として会社が用意し、その会社の従業員が加入する「企業型DC」と、個人が任意で加入する「個人型DC（iDeCo）」の2つのタイプがある。

iDeCo の加入対象者数を公的年金被保険者数<sup>2</sup> (6,746 万人、2019 年 3 月末時点) とすると、それに占める加入者数の割合 (以下、加入率とする) は、2.3% (=153.0 万人÷6,746 万人) である。加入対象者が拡大される直前 (2016 年 12 月末) の個人型 DC の加入率は 0.8% (=30.6 万人÷3,744 万人<sup>3</sup>) であったから、加入率はそこから 3 倍近くになった。

図表 1 iDeCo (個人型 DC) の加入者数推移



(出所) 国民年金基金連合会「国民年金基金連合会業務報告書(各年度版)」 「iDeCo(個人型確定拠出年金)の加入等の概況(各月時点)」より大和総研作成

2020 年 2 月時点の加入者数の内訳<sup>4</sup>を図表 2 の上表で見ると、第 1 号加入者(自営業者等)が 17.5 万人、第 2 号加入者(会社員、公務員)が 130.4 万人、第 3 号加入者(専業主婦等)が 5.1 万人となった。加入対象者数で除した加入率では、第 1 号加入者が 1.2%、第 2 号加入者が 2.9%、第 3 号加入者が 0.6%であり、加入者数だけでなく加入率で見ても第 2 号被保険者において利用が進んでいる。

第 2 号加入者の内訳は、「①企業年金なし」が 79.7 万人、次いで「③公務員」が 33.3 万人、「②企業年金あり」が 17.4 万人となっている。加入率では「③公務員」が 7.4%と最も高く、それに比べて「①企業年金なし」が 3.4%、「②企業年金あり」が 1.1%と低い(ただし、企業年金がある場合、個人型 DC への加入ができない場合がある。この点は、脚注 8 や 6 頁を参照)。

<sup>2</sup> 厚生労働省年金局「平成 30 年度 厚生年金保険・国民年金事業の概況」(令和元年 12 月)による。

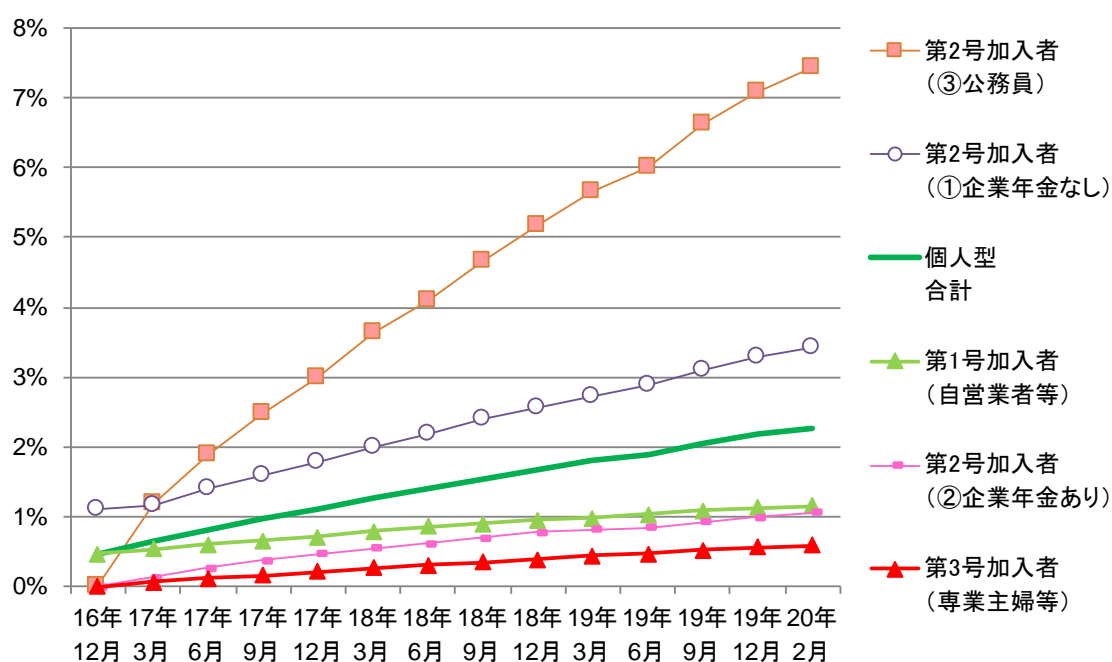
<sup>3</sup> 対象範囲拡大前の個人型 DC の加入対象者は、公的年金の第 1 号被保険者(自営業者等)と企業年金のない第 2 号被保険者(会社員)に限定されていた。2016 年 12 月末の加入対象者数は「国民年金の第 1 号被保険者数」と「第 1 号厚生年金被保険者数から企業年金の加入者数を差し引いた数」を合計し算出した。ただし、企業年金の加入者数は、企業型 DC、確定給付企業年金、厚生年金基金の加入者数を単純合計し、複数制度に重複して加入している場合を考慮しておらず、また、データは 2016 年 3 月末時点のものを利用した。

<sup>4</sup> iDeCo の加入者は公的年金に関する被保険者の種類別に 3 区分あり、第 1 号加入者は iDeCo 加入者のうち自営業者等の第 1 号被保険者に該当する者、第 2 号加入者は iDeCo 加入者のうち会社員、公務員といった第 2 号被保険者に該当する者、第 3 号加入者は iDeCo 加入者のうち専業主婦等の第 3 号被保険者に該当する者である。

個人型 DC の加入対象者が拡大された 2017 年以降の加入率の推移を加入者の種類別に見ると、特に「③公務員」の iDeCo の利用が進んでいる（図表 2 の下グラフ）。他方、加入者数が最大の 79.7 万人である「①企業年金なし」については、加入率の伸びは公務員に比べて緩やかであり、まだまだ拡大の余地を残していると言える。また、「②企業年金あり」は第 2 号加入者の中で加入者数、加入率ともに最も低い水準にあるが、第 1 号加入者数と同程度までに増えてきた。今後、後述する法改正により、企業型 DC を導入する企業が iDeCo を併用しやすくなれば、さらに会社員や公務員を中心とした iDeCo の利用が広がるものと思われる。

図表 2 iDeCo の加入者数と加入率【2020 年 2 月時点】

加入者の種類	第1号加入者	第2号加入者				第3号加入者	合計
	自営業者等	① 企業年金なし	② 企業年金あり	③ 公務員	全体	専業主婦等	
A 加入者数【万人】 (2020年2月時点)	17.5	79.7	17.4	33.3	130.4	5.1	153.0
B iDeCo加入率 【A/C】	1.2%	3.4%	1.1%	7.4%	2.9%	0.6%	2.3%
C 加入対象者数【万人】	1,505	2,334 (注3)	1,647 (注2)	448	4,429	870	6,746 (注1)



(注 1) 2019 年 3 月末時点。公的年金被保険者数。なお、第 1 号加入対象者数は国民年金の第 1 号被保険者数、第 2 号加入対象者数「全体」が第 2 号被保険者（厚生年金被保険者）数、第 3 号加入対象者数は国民年金の第 3 号被保険者数。

(注 2) 2019 年 3 月末時点。確定給付企業年金、厚生年金基金、企業型 DC の加入者数を単純に合計したものであり、複数の制度に重複して加入している場合を考慮していない。

(注 3) 第 2 号加入対象者全体から「②企業年金あり」と「③公務員」を差し引いた人数。

(注 4) 加入率は、各時点で得られる最新の加入対象者数を基に算出。

(出所) 国民年金基金連合会「iDeCo（個人型確定拠出年金）の加入等の概況（各月時点）」、厚生労働省年金局「厚生年金保険・国民年金事業の概況」、信託協会等「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」より大和総研作成

## 掛金の拠出状況

iDeCo は、加入者が 5 千円以上、千円単位で毎月一定額を拠出する仕組みである。拠出できる掛金には上限があり、加入者の属性によって上限金額が異なる。それぞれの加入者の拠出限度額（上限）と実際の掛金の状況を確認すると、2019 年 6 月時点（前回レポート<sup>5</sup>の報告時点）の状況から大きな変化はないようだ。以下、ポイントを整理する。

- ・ 第 1 号加入者の拠出限度額は 6.8 万円<sup>6</sup>（月額、以下同じ）。5 千円から 1.4 万円の範囲で拠出する層が約半数を占める。他方、20%の加入者は、限度額いっぱいを含む「6.5～6.8 万円」の拠出を行っている。
- ・ 第 2 号加入者の拠出限度額は各区分で金額が異なる。「①企業年金なし」は 2.3 万円。「2.0～2.3 万円（図表 3 では 2.4 万円と表記）」の掛金額を拠出する加入者が 54%と多いが、5 千円から 1.4 万円の範囲で拠出する層も少なくない。
- ・ 「②企業年金あり」の拠出限度額は、勤め先の企業年金の制度により 3 パターンに分かれ、（ア）企業型 DC がある場合：2.0 万円、（イ）企業型 DC と DB（確定給付型年金<sup>7</sup>）がある場合：1.2 万円、（ウ）DB がある場合：1.2 万円。「②企業年金あり」全体で見ると、「1.0～1.4 万円」の掛金額を拠出する加入者が 80%と最も多く、（イ）と（ウ）に区分される加入者の多くが上限いっぱいまで拠出しているのではないかと考えられる<sup>8</sup>。
- ・ 「③公務員」の拠出限度額は 1.2 万円。「1.0～1.2 万円（図表 3 では 1.4 万円と表記）」の掛金額を拠出する加入者が 87%で、上限まで拠出する加入者が大半を占めている。
- ・ 第 3 号加入者の拠出限度額は 2.3 万円。「2.0～2.3 万円（図表 3 では 2.4 万円と表記）」の掛金額を拠出する加入者が 49%と、上限近くまで拠出する層が半数近いが、1.4 万円以下の範囲で拠出する加入者も 5 割近く存在している。

要約すれば、第 1 号加入者と第 3 号加入者では、少額の拠出をする層と限度額近くまで拠出する層に二極化している。第 2 号加入者の「①企業年金なし」については、拠出できる枠を余らせている加入者が少なくないが、それ以外の「②企業年金あり」、「③公務員」については、限度額もしくはその近くまで拠出する層が比較的多いといえる。

<sup>5</sup> 大和総研レポート 政策調査部 佐川あぐり「加入者目線の iDeCo 投資教育機会の充実」（2019 年 8 月 2 日）参照。[https://www.dir.co.jp/report/research/capital-mkt/asset/20190802\\_020941.html](https://www.dir.co.jp/report/research/capital-mkt/asset/20190802_020941.html)

<sup>6</sup> 第 1 号加入者の場合、iDeCo の限度額は国民年金基金の掛金との合計で 6.8 万円である。

<sup>7</sup> 厚生年金基金、確定給付企業年金、私学共済などである。

<sup>8</sup> そもそも月額 5.5 万円が上限である企業型 DC のみを実施している（ア）の場合は、企業型 DC への事業主掛金の上限を月額 3.5 万円とすることを規約で定めた場合に限り個人型 DC への加入が認められる（従って iDeCo での拠出限度額は 2.0 万円）。また、DB との併用で月額 2.75 万円が上限である企業型 DC を実施している（イ）の場合は、企業型 DC への事業主掛金の上限を月額 1.55 万円とすることを規約で定めた場合に限り個人型 DC への加入が認められる（従って iDeCo での拠出限度額は 1.2 万円）。また、これとは別に、事業主掛金に上乗せして従業員本人が掛金を拠出できるマッチング拠出制度を導入している場合には、個人型 DC は利用できない。

図表3 加入者の種類別の拠出限度額と掛金額の状況

加入者の種類	第1号加入者	第2号加入者			第3号加入者	
	自営業者等	① 企業年金なし	② 企業年金あり		③ 公務員	専業主婦等
		(ア)企業型DC	(イ)企業型DC+DB	(ウ)DB		
拠出限度額(月額)	6.8万円	2.3万円	2.0万円	1.2万円	1.2万円	2.3万円
掛金額別の加入者数(人)	(注1)5~9千円	40,950 24%	155,179 20%	29,983 18%	42,279 13%	14,420 29%
	1.0~1.4万円	37,488 22%	171,077 22%	134,931 80%	274,628 87%	9,541 19%
	1.5~1.9万円	5,326 3%	32,111 4%	225 0%		1,384 3%
	2.0~2.4万円	22,061 13%	422,026 54%	3,549 2%		24,522 49%
	2.5~2.9万円	2,246 1%				
	3.0~3.4万円	12,068 7%				
	3.5~3.9万円	1,455 1%				
	4.0~4.4万円	3,177 2%				
	4.5~4.9万円	941 1%				
	5.0~5.4万円	8,287 5%				
5.5~5.9万円	686 0%					
6.0~6.4万円	2,176 1%					
6.5~6.8万円	34,134 20%					
計	170,995 100%	780,393 100%	168,688 100%	316,907 100%	49,867 100%	
年単位拠出の届出をしている加入者数(人)【種類別加入者数に対する割合】	3,694 2.1%	16,834 2.1%	5,303 3.0%	15,967 4.8%	1,466 2.9%	

【平均(単位:円)】

第1号	27,303
第2号	
①企業年金なし	16,114
②企業年金あり	10,675
③公務員	10,909
第3号	14,930

(注1) 本表の出所である国民年金基金連合会の公表資料では、「5~9千円」ではなく「1,000円～」と表記されている。これは、第2号加入者の①企業年金なしに属する加入者に限っては、2018年5月からスタートした「iDeCo+」によって、例えば加入者本人の掛金額が1千円、事業主の掛金額が4千円で、合計5千円というケース(本人の拠出額が5千円未満のケース)があるためである。ただ、iDeCoへの拠出はあくまでも月額5千円以上である必要があり、本レポートではそのような場合の事業主の掛金分を含めて5千円と表記している。

(注2) 掛金額は千円刻みのため、例えば、「5~9千円」は5千円、6千円、7千円、8千円、9千円のいずれかの掛金額を拠出する加入者数の合計と、各区分に占める割合を示している。

(注3) DBは、厚生年金基金、確定給付企業年金、私学共済などの確定給付型年金の制度。

(出所) 国民年金基金連合会「iDeCo(個人型確定拠出年金)の加入等の概況(令和2年2月時点)」より大和総研作成

## DCの制度見直しを含む年金改革関連法案が国会審議中

平均寿命の伸長や少子高齢化の進展を踏まえると、今後は多くの方がより長く、多様な形で働く社会へと変化していくことになろう。公的年金は中長期的に給付水準が引き下げられると見込まれる中、長期化する高齢期の経済基盤の充実を図るためには、DCなどの私的年金の拡充が求められている。現在(本稿執筆時点2020年4月22日、以下同じ)、年金改革の関連法案が通常国会で審議中であり、iDeCoについても見直し案が議論されている。以下では、iDeCoの加入可能年齢の引き上げと、企業型DCの加入者がiDeCoに加入できる要件の見直しについて述べる。



## (1) 60～64 歳も iDeCo 加入可能に

中でも注目されるのが、iDeCo の加入可能年齢の引き上げである。現在、iDeCo に加入できるのは原則として 20 歳以上 60 歳未満の成人国民とされているが、この上限を 65 歳未満へ引き上げることが法案に盛り込まれた。加入可能年齢の上限が引き上げられれば、掛金を拠出できる期間が延び、より多くの掛金を拠出できるようになる。また、その間に運用で得られた収益を非課税で再投資することで複利効果が得やすくなり、年金資産（掛金額の合計＋運用損益）を増やす効果も期待できる。より長く働きつつ高齢期の年金額を増やしたいという人々のニーズは高まっており、自助努力による年金の充実という観点からも、iDeCo の加入可能年齢の引き上げは望ましい改正である。

加えて、iDeCo の加入可能年齢は、高齢者の雇用拡大に向けた取り組みという観点からも、総合的に見直す必要があると言えるだろう。公的年金の支給開始年齢の引き上げへの対応として、高齢者の雇用に関しては希望者全員を対象とする 65 歳までの雇用が義務化されており<sup>9</sup>、現在は 65 歳まで働ける環境が一応は整備された状況にある<sup>10</sup>。また、公務員についても、2013 年度以降、定年退職後も働くことを希望する職員は再任用される仕組みが整備されており、再任用者数は増加傾向にある（現在、公務員の定年を引き上げ、再任用制度を廃止する法案が国会審議中である。後掲 Box 参照）。60 歳以降も iDeCo に加入するには、公的年金の被保険者であるという要件を満たす必要があり、iDeCo の加入可能年齢の引き上げは主に厚生年金被保険者（会社員や公務員）が対象となる。法律が成立すれば、会社員や公務員の自助努力を支える制度として iDeCo の重要性はより高まることになろう。

## (2) 企業型 DC 加入者の iDeCo 加入の要件緩和

現在、企業型 DC を導入する企業においては、企業型 DC への事業主掛金の上限を減額することを規約で定めた場合に限り、従業員の iDeCo 加入が認められている。これを、事業主掛金の上限の減額や規約の変更がなくても、拠出枠を余らせている場合に、企業型 DC の加入者が iDeCo に加入できるようにする見直しが改正法案に盛り込まれた。

例えば、月額 5.5 万円が拠出額の上限である企業型 DC のみを実施している場合、現在は、企業型 DC への事業主掛金の上限を月額 3.5 万円とすることを規約で定める必要がある（この場合の iDeCo での従業員の拠出限度額は 2.0 万円となる。図表 3 に示す「②企業年金あり」の「(ア) 企業型 DC」がそれである）。だが、すでに事業主掛金が 3.5 万円を超えている従業員がいること

<sup>9</sup> 2004 年の高齢者雇用安定法の改正により、定年を 65 歳未満に定めている企業は「定年制の廃止」「65 歳までの定年の引上げ」「65 歳までの継続雇用制度の導入」のいずれかの措置を講じることが義務化された。2012 年の同法の改正により、それまでの継続雇用制度の対象となる高齢者を労使協定によって限定できる仕組みが廃止されるなど、高齢者の雇用確保措置が強化された。

<sup>10</sup> 2019 年 6 月時点で 65 歳までの雇用確保措置のある企業（従業員 31 人以上）は 99.8%。厚生労働省「令和元年『高齢者の雇用状況』集計結果」。

などを理由に、上限を引き下げることが困難な企業は多いと指摘されている<sup>11</sup>。今回の見直しにより、事業主掛金が低く拠出可能枠（5.5万円）に余りのある従業員は iDeCo に加入し、拠出できるようになる（iDeCo への拠出額の上限は月額 2.0万円）。企業にとっては、コストのかかる規約変更が必要でなくなり、事務手続き等の負担だけで従業員の退職給付を充実させることができるようになる。また、従業員から見ても、iDeCo の掛金は所得控除の対象となり、老後に備えた一般的な貯蓄と比べて税制上の有利さが大きいいため、利用したいという声は多いはずだ。企業と従業員それぞれの掛金の合算管理など実務面における詳細については、法案成立後に検討されるとみられ、動向が注目される。

## 会社員や公務員だけでなく、より多くの人に iDeCo の利用機会を

iDeCo の加入状況や今後の制度改正に向けた動きを踏まえると、引き続き、会社員や公務員を中心に iDeCo の利用が広がっていくことが想定される。加入率が 7.4% と高い公務員は、2017 年から年平均約 10 万人のペースで新規加入者が増えており、このペースが続けば 2021 年中には加入率が 1 割を超える可能性もある。加入者数が 100 万人近い会社員についても、前述した法律改正によって、これまで以上のペースで新規加入者数が増えることが期待できよう。

一方で、自営業者等や専業主婦（夫）については、iDeCo の加入者数、加入率ともに低水準で推移しているが、これは iDeCo を利用するメリットが小さいと判断されていることが理由の一つではないか。iDeCo は、掛金全額が所得控除の対象となり節税効果の高さが大きなメリットとされている。だが、自営業者等にとっては、国民年金基金や小規模企業共済に加入しても同様のメリットを享受できる。また、専業主婦（夫）については、そもそも所得が少ないためにこのメリットを享受できない。

しかし、iDeCo には企業型 DC との間のポータビリティを活かしながら、働き方や立場の変化に応じて継続して利用できるというメリットもある。人々の働き方は一層多様化していくことが予想され、会社員、自営業者、専業主婦、学びのための一時的な離職など、立場を変えながら働き続ける社会の実現が求められている。こうした将来を見据えれば、会社員や公務員だけでなく、より多くの人に iDeCo の有効な利用機会が提供されるよう、制度を見直しブラッシュアップしていくべきだろう。

例えば、前述したように、iDeCo の加入可能年齢の引き上げは見直し案として正しいと考えられるが、実は、自営業者等や専業主婦（夫）は原則として 60 歳以降 iDeCo には引き続き加入できない。これは、公的年金の第 1 号被保険者と第 3 号被保険者の被保険者資格が 60 歳未満であるためだが、同じ国民であるにもかかわらず iDeCo に加入できる年齢が異なるのは望ましくないだろう。2019 年財政検証のオプション試算結果からわかるように、公的年金については、基礎年金の拠出期間を 40 年（20 歳から 60 歳）から 45 年（20 歳から 65 歳）に延長することが検

<sup>11</sup> iDeCo の加入を認めている企業型 DC 導入企業の割合は、2019 年 3 月末時点で約 4%にとどまっている。厚生労働省社会保障審議会企業年金・個人年金部会「社会保障審議会企業年金・個人年金部会における議論の整理」（令和元年 12 月 25 日）参照。

討されている。この検討に合わせ、iDeCoについても自営業者等や専業主婦（夫）が60歳以降も継続して加入できるように、制度を見直していく必要があるのではないか。

### BOX 公務員の定年、60歳から65歳へ

2018年8月、人事院は「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」を行った。これに基づき、国家公務員の定年を65歳に引き上げる国家公務員法等の改正法案（所管は内閣人事局）が国会に提出され、現在審議中である。

当該改正法が成立すると、現在60歳の定年が2022年度から2年ごとに1歳ずつ引き上げられて2030年度には65歳になる（定年の引上げに伴い現行の再任用制度は廃止されるが、段階的な引上げ期間中は、定年から65歳までの経過措置として現行制度が適用される）。60歳に達した日後の最初の4月1日以後、その職員の給与は、当面の間、60歳前の7割水準とされる。「役職定年制」も導入され、管理監督職に就いている職員は60歳の誕生日からその後の4月1日までの間に、その役職から外され、それ以外の官職に異動となる。次世代の管理監督職への登用をしやすくすることで、人材の停滞を防ぎ組織活力を維持することが狙いである。また、高齢期の多様な働き方を支援するため、60歳以降定年前に退職した職員を本人の希望により短時間勤務で採用する制度が創設される。

2013年度以降、60歳の定年後に再任用で働く職員は増加傾向にあるが、本人の希望の有無によらず短時間勤務で補完的な業務に従事することが一般的である。60歳以降の職員の能力や経験を十分に活かしてきていないために、職員の就労意欲の低下、それを通じた公務効率の低下が懸念されていることが、制度改正の背景にある。労働力不足が深刻となる中、複雑化する行政課題に対応し、高いレベルの行政サービスを維持していくために、知識や経験等が豊富な高年齢期の職員がモチベーションを高く持ち働き続けられるようにすることは、国家公務員本人にとってはもちろん、国民にとっても望ましい。

関連法が成立し国家公務員の定年が延びれば、地方公務員の定年も同様に引き上げられることになる（なお、同様の趣旨から「地方公務員法の一部を改正する法律案」が国会に提出されている）。行政部門における定年期前後の働き方の動向は、民間企業における高年齢従業員の働き方にもさまざまな影響を及ぼすかもしれない。