

2024年3月28日 全11頁

# 確定拠出年金の生涯拠出限度額はどの程度に設定すべきか

共働きや単身の世帯も十分カバーするには最低3,900万円程度は必要

金融調査部 主任研究員 是枝俊悟  
政策調査部 研究員 佐川あぐり

## [要約]

- 2024年3月28日に、社会保障審議会企業年金・個人年金部会は中間整理案を公表した。中間整理を踏まえると、今後の改正案の1つとして、私的年金制度（iDeCo・企業型DC・確定給付型の企業年金）における共通の生涯拠出限度額を設定した上で、その範囲内で各制度における月々の拠出限度額を柔軟化することが考えられる。
- これまで、企業型DCの月間拠出限度額の算定は、大多数の労働者が、公的年金と合わせて退職前給与の6割を確保することが私的年金として望ましいという考え方を基準にしてきた。新たに生涯拠出限度額を設ける際は、この考え方を踏襲した上で、必要な見直しを行うことが考えられる。
- 現在の企業型DCの月間拠出限度額である月5.5万円は、20歳から65歳まで45年間の拠出を行ったとき、片働き世帯において、労働者のうち年収の低い方から75%程度までの人が、「望ましい年金原資」を積み立てることができる水準に相当する。本レポートの試算では、従来通りの片働き世帯を前提とした場合であっても、私的年金の生涯拠出限度額は、少なくとも現在の毎月の拠出限度額の45年分である、2,970万円以上とする必要があることが示唆される。
- 単身世帯や共働き世帯では、公的年金による所得代替率が低くなる分、退職前給与の6割を確保するためにはより多くの私的年金を必要とする。本レポートの試算では、単身世帯や共働き世帯においても退職前給与の6割の年金を得る機会を保障するには、私的年金の生涯拠出限度額を3,900万円以上とする必要性が示唆される。

## [目次]

1. 企業年金・個人年金部会での検討状況
2. 考えられる「共通の生涯拠出限度額」の創設案
3. 「生涯拠出限度額」として妥当な水準の試算
4. 今後の展望

## 1. 企業年金・個人年金部会での検討状況

2022年11月28日に新しい資本主義実現会議が決定した「資産所得倍増プラン」では、iDeCo（個人型確定拠出年金）の拠出限度額の引き上げにつき、「2024年の公的年金の財政検証に併せて結論を得る」とされた。

iDeCoを含む私的年金のあり方については、厚生労働省に設置された社会保障審議会企業年金・個人年金部会において議論が進められ、2024年3月28日には「社会保障審議会企業年金・個人年金部会における議論の中間整理（案）」（以下、中間整理案）が公表されている<sup>1</sup>。

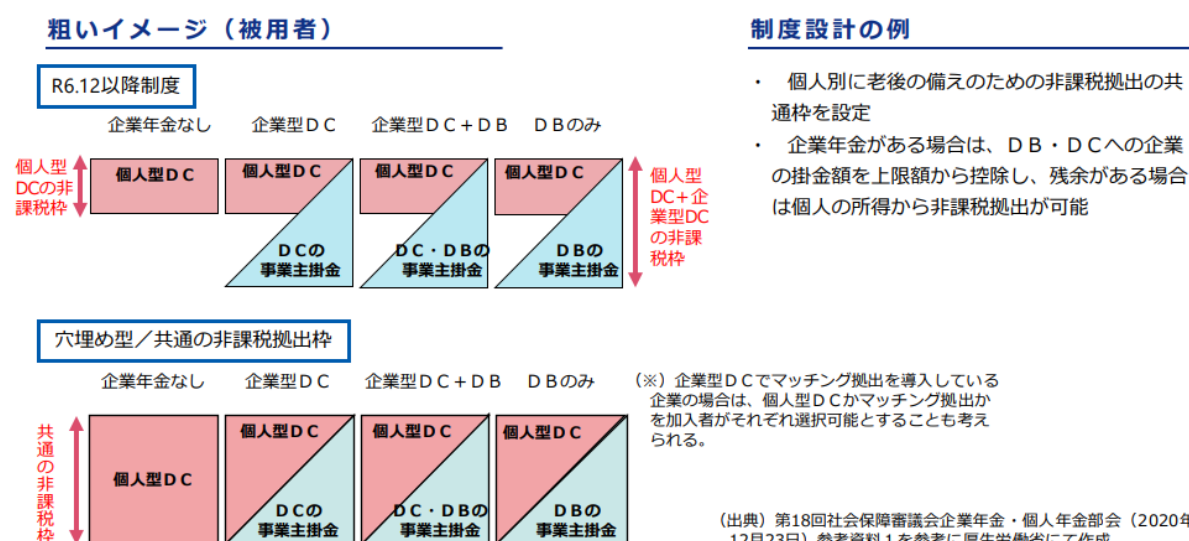
中間整理案に挙げられた確定拠出年金の拠出限度額についての具体的な見直しの論点は、主に、①個人属性ごとに異なる拠出限度額の共通化、②ライフサイクルを通じた拠出時期の柔軟化、③企業型確定拠出年金（企業型DC）の拠出限度額の算定式の見直しの3点に集約できる。

### 個人属性ごとに異なる拠出限度額の共通化

現在、iDeCoの拠出限度額は、国民年金の被保険者区分（第1号、第2号、第3号のいずれか）および企業年金制度の加入の有無等によって異なっている。

この点、諸外国に目を向けると、英国やカナダでは、各種私的年金に共通の非課税拠出限度額を設け、働き方の違いで有利・不利が生じない中立的な仕組みを導入している。中間整理案では、それを参考に、iDeCoを活用して「穴埋め型/共通の非課税拠出枠」を設ける提案があった（図表1）。具体的には、個々人に共通の非課税枠を設け、そこから企業年金の事業主掛金額を控除した残りの枠についてはiDeCoによる拠出を可能とする設計が考えられている。

図表1 「穴埋め型/共通の非課税拠出枠」のイメージ



（出所）第26回社会保障審議会企業年金・個人年金部会 資料1「視点1.働き方・ライフコースに対応し公平で中立的な私的年金制度の構築について」（2023年9月8日）より抜粋

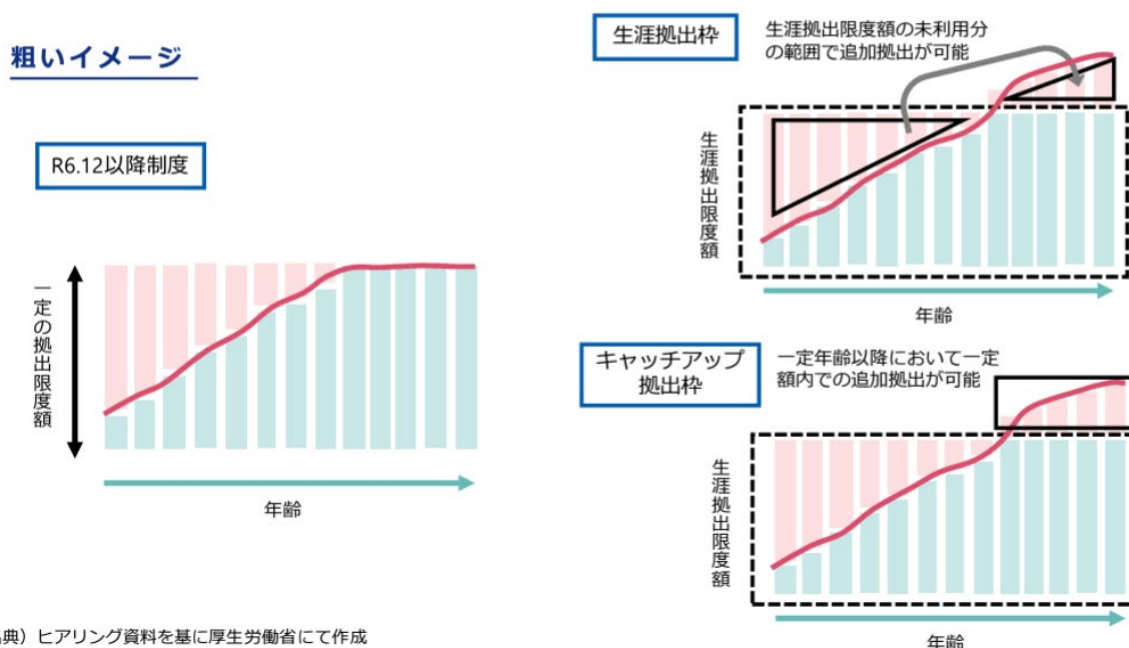
<sup>1</sup> 2024年3月28日に開催された第33回「社会保障審議会企業年金・個人年金部会」にて当該案はとりまとめられ、後日「中間整理」として正式公表されることとなった。

## ライフサイクルを通じた拠出時期の柔軟化

現在の確定拠出年金の毎月の拠出限度額は、(前述の被保険者区分が同じであれば) 年齢によらず一律で定められているが、若い時には賃金が低く、企業型・個人型いずれにおいても拠出限度額の「使い残し」が生じやすい。

そこで、中間整理案では、拠出限度枠の未利用分を繰り越して使える「生涯拠出枠」の設定や、「キャッチアップ拠出」(退職準備世代に対する追加拠出枠) の設定が有効との意見が挙げられた(図表2)。

図表2 生涯拠出枠・キャッチアップ拠出の創設イメージ



(出所) 第26回社会保障審議会企業年金・個人年金部会 資料1「視点1.働き方・ライフコースに対応し公平で中立的な私的年金制度の構築について」(2023年9月8日)より抜粋

## 企業型DCの拠出限度額の算定式の見直し

企業型DCの拠出限度額は、2001年の創設当時の代表的な企業年金制度である厚生年金基金制度を参考に算定された(図表3)。

厚生年金基金制度では、公的年金と厚生年金基金(代行部分と上乗せ部分)の給付合計が、退職前給与の6割に相当することが望ましいという前提のもとに、その水準を達成するための「望ましい上乗せ水準」が算出され、それ以下の積立金には特別法人税が課されないものとした<sup>2</sup>。

(確定給付型の企業年金がない場合の)企業型DCの拠出限度額は、厚生年金基金制度の下で、民間労働者の大多数をカバーする給与水準において、「望ましい上乗せ水準」を達成するための保険料率の水準を月額掛金に換算することで算出されてきた。創設当初は、3.6万円となり、そ

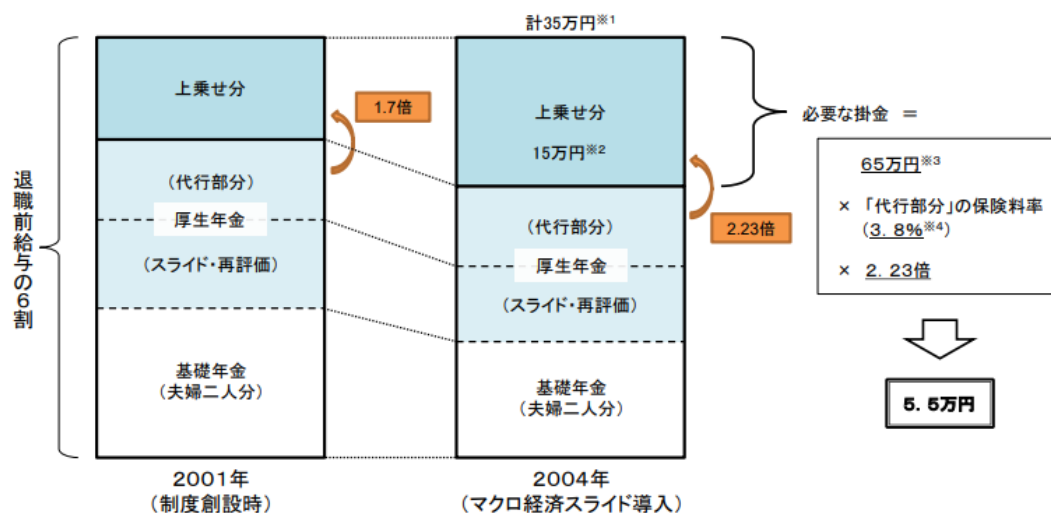
<sup>2</sup> もっとも、1999年以後、当該水準を上回る積立金を含め、特別法人税の課税は凍結されている。

の後、3回にわたり、計算式の各係数につき見直しが行われ、2014年以後は5.5万円となっている。

今回も、企業型DCの拠出限度額を算定する上での各係数について見直されることも考えられるが、厚生年金基金は代行返上が進み、2023年3月末時点で5基金を残すのみとなっている。このため、退職前給与の6割に相当することが望ましいという考え方は活かしつつも<sup>3</sup>、企業年金・個人年金部会では「現在の拠出限度額5.5万円の算定式は、現状に合わせて見直すべきとの意見があった」（中間整理案）。

なお、企業年金・個人年金部会での論点にはなっていないが、これまで企業型DCの拠出限度額を算定する際の世帯構成は、男性会社員と専業主婦からなる片働き世帯を前提としていた。この点も、働き方やライフスタイルの変化を踏まえて見直しを行うべきであろう。

図表3 企業型DCの拠出限度額の算定根拠



※1 賃金構造基本統計調査による勤続20年以上・55～64歳・男子の平均給与(賞与込み)の金額の6割。

※2 退職前給与の6割(35万円)から、2004年財政再計算結果に基づくマクロ経済スライド調整後の2050年度の公的年金額を賃金上昇率で割り戻した金額を控除。

※3 民間労働者の給与分布の実績に基づき、大多数をカバーする給与水準を設定。

※4 厚生年金基金の実績に基づき算出。

(出所) 第8回社会保障審議会企業年金・個人年金部会 参考資料2「拠出時・給付時の仕組みについて(参考資料)」(2019年10月9日)より抜粋

## 2. 考えられる「共通の生涯拠出限度額」の創設案

前述の企業年金・個人年金部会の中間整理案を踏まえると、私的年金制度(iDeCo・企業型DC・確定給付型の企業年金)における共通の生涯拠出限度額を設定した上で、その範囲内で各制度における月々の拠出限度額を柔軟化することが改正案の1つとして考えられる。

<sup>3</sup> 例えば、企業年金・個人年金部会においても、委員から「(前略)括弧書きにある『マクロ経済スライド調整後の公的年金と合わせて退職前給与の6割に相当する水準』というのは、いわゆる所得代替率のことだと思いますが、この考え方は維持するというのはありだと思っています。」(第26回(2023年9月8日)、藤澤陽介委員)との発言があった。

「共通の生涯拠出限度額」を設定する際には、(確定給付型の企業年金がない場合の)企業型 DC の拠出限度額を算定する際にこれまで用いられてきた、公的年金と合わせて退職前給与の 6 割の給付を確保することが望ましいとする考え方を採用することが合理的である。

もともと、これまでの(確定給付型の企業年金がない場合の)企業型 DC の拠出限度額の算定式そのものについては、厚生年金基金を前提としないこと、単身世帯や共働き世帯も考慮することなどの見直しを行うとよいだろう。以上をまとめると、次の図表 4 のような考え方で確定拠出年金の生涯拠出限度額を設定することが考えられる。

図表 4 確定拠出年金の拠出限度額を設定する際の考え方

	確定拠出年金制度創設時(2001年)の月間拠出限度額設定時の考え方	2024年現在において生涯拠出限度額を設定する際の考え方
所得保障の水準	公的年金と合わせて退職前給与の6割を確保	
給与水準	民間労働者の大多数をカバーする水準	
世帯構成	片働き(夫が会社員・妻が専業主婦)の夫婦世帯	共働き世帯・単身世帯も想定
算出方法	厚生年金基金の保険料率の算定方法に基づく	厚生年金基金の保険料算出方法によらない

(出所) 厚生労働省審議会資料等をもとに大和総研作成

### 3. 「生涯拠出限度額」として妥当な水準の試算

#### 民間労働者の賃金カーブの想定

以下では、「生涯拠出限度額」を設定する際の妥当な水準の範囲を試算により検討する。

「公的年金と合わせて退職前給与の 6 割」を確保する確定拠出年金の水準を求めるためには、まずは、6 割確保の機会が提供されるべき民間労働者の賃金カーブを想定し、それに対応する公的年金の水準を試算する必要がある。

「民間労働者の大多数をカバーする水準」としては、フルタイム労働者の年収の下位から数えて、75%、90%、97.2%の3ケースを想定し、次の図表 5 の賃金カーブを描くものとした。「大多数」が示す水準として下位 97.2%の年収がある人は、年収が高く、6 割確保の対象にする必要がないかもしれないが、米国並みに制度設計した場合として試算に含めることとした。米国においては全労働者の下位 98%までの者が、確定拠出年金制度の上限まで拠出することで、公的年金と合わせて一定の所得代替率を確保することができる制度設計となっている<sup>4</sup>。日本ではフルタイム労働者とパートタイム労働者の統計が分かれているため、全労働者の下位 98%に相当

<sup>4</sup> ピーター・J・ブレイディ著、一般社団法人投資信託協会・Investment Company Institute 訳『米国はいかに国民の退職後を支援しているか “DC年金は高所得者優遇” という社会的通念への挑戦』、2020年、金融財政事情研究会、を参照。

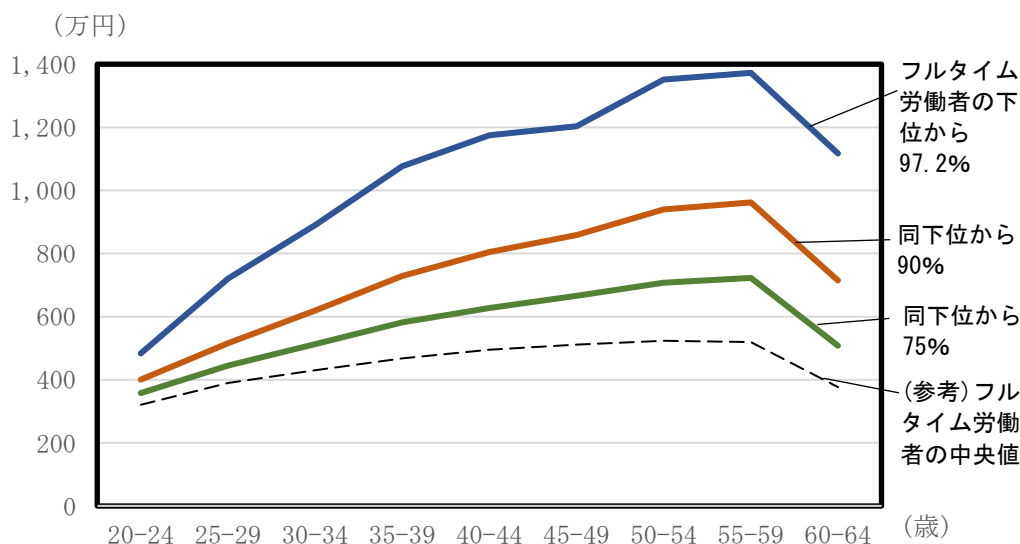
この書籍によると、米国では、全労働者のうち下位から数えて98% (40歳時の年収が234,000ドル)の労働者においても、401kの上限まで拠出を行うことで、公的年金と合わせ、賃金所得の68%を確保できると試算されている。



する者を、フルタイム労働者の下位 97.2%に相当する者に換算した<sup>5</sup>。

なお、試算では退職前給与を 55～59 歳時の給与水準としたが、これは 60 歳を超えたときの給与水準は再雇用等により低下する傾向にあることを考慮したためである。

図表 5 フルタイム労働者の年齢階級別の年収分布(2022 年)



(注) 年収は、所定内賃金に対し、年齢階級ごとの「所定内賃金に対する所定外賃金および特別給与の倍率」を乗じて推計（下位からの 97.2%は男性大卒 1,000 人以上企業の倍率、それ以外は全労働者の倍率を用いた）。  
(出所) 厚生労働省「令和 4 年賃金構造基本統計調査」をもとに大和総研作成

### 公的年金制度の想定

将来の公的年金制度については、社会保障審議会年金部会での議論を踏まえ、図表 6 に示す 3 パターンを想定した。

図表 6 公的年金制度の想定と「財政検証による公的年金の所得代替率」

前提			財政検証による公的年金の所得代替率		
			2019年度 現在	マクロ経済 スライド 終了時	マクロ経済 スライド 終了年度
制度A	現行制度 (40年加入)	制度改正は行わない。 厚生年金40年加入を想定。	61.7%	50.8%	2047
制度B	基礎年金45年化 (45年加入)	基礎年金加入期間を45年とし延長分に国庫負担も付く。厚生年金45年加入を想定。		57.6%	2046
制度C	基礎年金45年化 (45年加入) +労働者皆年金	基礎年金加入期間を45年とし延長分に国庫負担も付く。月給5.8万円以上の労働者が全員厚生年金に加入する。厚生年金45年加入を想定。		62.4%	2039

(注) 「財政検証による公的年金の所得代替率」と「望ましい私的年金額を求める際の公的年金の所得代替率」の分母の違いについては本文参照。経済前提は、2019 年財政検証のケースIII、出生中位・死亡中位を用いた。マクロ経済スライド終了後は、「財政検証による公的年金の所得代替率」は一定になる。  
(出所) 厚生労働省「2019 年財政検証」をもとに大和総研作成

<sup>5</sup> 全労働者の年収上位 2%の者の中にパートタイム労働者がいないと仮定して換算した。

モデル世帯における 2019 年度の公的年金の所得代替率は 61.7%だが、制度改正を行わない場合、マクロ経済スライドによる支給額の調整により、2019 年財政検証による標準的な経済前提の下で 2047 年度に向けて 50.8%まで低下する見通しである（図表 6 の制度 A）。

一方、基礎年金拠出期間を 40 年から 45 年に延長し、延長分についても国庫負担 2 分の 1 を維持する制度改正を行えば、マクロ経済スライド終了後（2046 年度以後）のモデル世帯の所得代替率は 57.6%となる（制度 B）。基礎年金 45 年化は社会保障審議会年金部会の委員のコンセンサスになりつつあり、制度改正時の国庫負担分の財源の確保さえできれば、次期年金制度改正で導入される可能性がある。

基礎年金 45 年化に加え、月給 5.8 万円以上の労働者が全員厚生年金に加入する、「労働者皆年金」と呼べるほどの厚生年金の適用拡大が進められれば、マクロ経済スライド終了後（2039 年度以後）のモデル世帯の所得代替率は 62.4%となり、2019 年現在の 61.7%を上回る水準となる（制度 C）。社会保障審議会年金部会ではここまでの方向性が固まっているわけではなく、次期年金制度改正で実現する可能性は低いだが、現時点で想定できる公的年金の給付の充実は、最大でこの程度までであろう<sup>6</sup>。

公的年金の制度改革を進め、公的年金の給付が充実するほど、私的年金において確保することが望ましい拠出額は減少する関係にある。

### ケース別の公的年金支給額の試算結果

財政検証による公的年金の所得代替率（図表 6）は、マクロの視点で、現役世代の保険料負担と高齢者の給付のバランスを示す観点から、現役期の 40～45 年間の平均的な手取り収入に対して、どの程度年金の給付が行われるかを示すものである。

一方、「望ましい私的年金額」を考える際には、ミクロの視点で、退職前の自分の所得と比べて、年金生活に入った際に、どの程度所得が保障されるのかが大きな関心となる。また、公的年金のみ給付を受けるのであれば、税や社会保険料の負担金額は大きくはないが、公的年金と合わせて私的年金の給付も受ける場合は、税や社会保険料の負担も無視できない金額となる。このため、これまでの企業型 DC の限度額を設定する際にも、所得代替率を求める際の分母の収入は、退職前の税引き前収入が参照されている。

「現役期の 40～45 年間の平均的な手取り収入」よりも「退職前（55～59 歳時）の税引き前収入」の方が大きいため、「財政検証による公的年金の所得代替率」よりも「望ましい私的年金額を求める際の公的年金の所得代替率」は低くなる。

前掲図表 5 で見た 3 ケースの賃金カーブごとに、制度 A から制度 C における公的年金支給額

<sup>6</sup> 社会保障審議会年金部会では、他に、基礎年金と報酬比例年金のマクロ経済スライド調整期間を一致させる「マクロ経済スライド調整期間の一致」も検討されているが、国庫負担分の財源が必要になることに加えて、労使双方の委員から慎重意見が出されており、次期改正で実現する可能性は高くない。「基礎年金 45 年化」に加えて、「マクロ経済スライド調整期間の一致」が実現した場合においても、モデル世帯におけるマクロ経済スライド終了後の所得代替率は 62.5%となり、図表 6 の「制度 C」の前提とほぼ同じである。

を試算したところ、次の図表 7 の通りとなった。この公的年金支給額を税引き前の退職前年収で割ったものが、図表 8 の「望ましい私的年金額を求める際の公的年金の所得代替率」である。

図表 7 賃金カーブ別のマクロ経済スライド終了後の公的年金支給額（単位：年額・万円）

	フルタイム 労働者 カバー率	片働き世帯の 公的年金支給額（ $\alpha$ ）			単身・共働き世帯の 公的年金支給額（ $\beta$ ）		
		制度A	制度B	制度C	制度A	制度B	制度C
ケース1	75%	228	257	277	180	192	200
ケース2	90%	258	292	311	210	228	234
ケース3	97.2%	300	343	359	252	278	282

（注）55～59 歳時年収および公的年金支給額は、マクロ経済スライド終了後の支給開始時の水準を名目賃金上昇率で 2019 年に現在割引したもの。厚生年金の保険料賦課上限は、賃金上昇率により改定されるものとした。（出所）厚生労働省「令和 4 年賃金構造基本統計調査」「2019 年財政検証」等をもとに大和総研試算

図表 8 賃金カーブ別の「望ましい私的年金額を求める際の公的年金の所得代替率」

	退職前(55～ 59歳時)年収 ( $\gamma$ )	望ましい私的年金額を求める際の公的年金の所得代替率					
		片働き世帯（ $= \alpha / \gamma$ ）			単身・共働き世帯 （ $= \beta / \gamma$ ）		
		制度A	制度B	制度C	制度A	制度B	制度C
ケース1	723	31.5%	35.5%	38.3%	24.9%	26.6%	27.7%
ケース2	962	26.9%	30.4%	32.3%	21.9%	23.7%	24.3%
ケース3	1,373	21.8%	24.9%	26.2%	18.3%	20.3%	20.6%

（注）「望ましい私的年金額を求める際の公的年金の所得代替率」と「財政検証による公的年金の所得代替率」の分母の違いについては本文参照。 $\alpha$ 、 $\beta$ は図表 7 参照。

（出所）厚生労働省「令和 4 年賃金構造基本統計調査」「2019 年財政検証」等をもとに大和総研試算

前掲図表 6 では最大限の公的年金の制度改正を行った「制度 C」の下で、「財政検証による公的年金の所得代替率」は 62.4%であることを示したが、図表 8 における制度 C の下での各ケースの「望ましい私的年金額を求める際の公的年金の所得代替率」は 20.6%～38.3%と、より低い水準になる。

これは、前述の通り試算の前提が異なることに加え、公的年金制度に所得再分配機能があるため、今回試算で想定する比較的収入が高い世帯においては、平均的な収入を得るモデル世帯よりも所得代替率が低くなること、および、図表 6 のモデル世帯は片働き世帯であり、2 人分の基礎年金が支給されることを前提としているが、単身世帯および共働き世帯においては、1 人分の基礎年金しか支給されない<sup>7</sup>ため分子の年金支給額が低くなること、によるものである。

したがって、最大限の公的年金の制度改正を行った「制度 C」の下でも、退職前給与の 6 割の水準の年金を得るためには、公的年金だけでなく、私的年金からの給付も必要となる。

<sup>7</sup> 共働き世帯は、夫婦それぞれの収入に対する自分の年金額の割合を所得代替率とした。



## ケース別の望ましい私的年金額・私的年金原資の試算結果

図表 7 で算出した公的年金額をもとに、公的年金と合わせて退職前給与の 6 割を確保するための「望ましい私的年金額」および「望ましい私的年金原資」を求めた試算結果が図表 9 である。

図表 9 賃金カーブ別の望ましい私的年金額と私的年金原資（単位：年額・万円）

	フルタイム 労働者 カバー率	望ましい私的年金額 (片働き世帯)			望ましい私的年金額 (単身・共働き世帯)		
		制度A	制度B	制度C	制度A	制度B	制度C
ケース1	75%	206	177	157	254	241	234
ケース2	90%	319	285	266	367	349	343
ケース3	97.2%	524	481	465	572	546	542

	望ましい私的年金原資 (片働き世帯)			望ましい私的年金原資 (単身・共働き世帯)		
	制度A	制度B	制度C	制度A	制度B	制度C
ケース1	3,438	2,959	2,621	4,241	4,034	3,908
ケース2	5,330	4,766	4,452	6,133	5,841	5,738
ケース3	8,761	8,046	7,766	9,564	9,121	9,053

(注) 公的年金と私的年金を合わせて退職前給与の 6 割を確保できる金額を「望ましい年金額」とした。金額は、マクロ経済スライド終了後の支給開始時の水準を名目賃金上昇率で 2019 年に現在割引したもの。私的年金の支給期間は 22 年 (65 歳時の男女平均の平均余命)、支給額は公的年金と同様に物価スライドにより改定する、対物価での実質運用利回りを 2.8% (2019 年財政検証ケースⅢの想定利回り) として、私的年金額から私的年金原資を求めた。

(出所) 厚生労働省「令和 4 年賃金構造基本統計調査」「2019 年財政検証」「第 22 回生命表」等をもとに大和総研試算

現在の (確定給付型の企業年金がない場合の) 企業型 DC の拠出限度額は月 5.5 万円であり、拠出期間を 45 年としたときに累計 2,970 万円 (=月 5.5 万円×12 カ月×45 年) となる。これは、図表 9 の片働き世帯において、制度 B におけるケース 1 の「望ましい私的年金原資」(2,959 万円) と同程度となる。

すなわち、現在の (確定給付型の企業年金がない場合の) 企業型 DC は、基礎年金の 45 年化など一定の公的年金の充実が図られることを前提に、拠出限度額である月 5.5 万円の拠出を 20 歳から 65 歳まで 45 年間続けたとき、片働き世帯において、労働者のうち年収の低い方から 75% 程度までの人が、「望ましい年金原資」を積み立てることできるものといえる<sup>8</sup>。

片働き世帯の前提を維持するとしても、「労働者の大多数」が「望ましい年金原資」を積み立てられるようにするには、生涯拠出限度額は、少なくとも、現在の毎月の拠出限度額 (月 5.5 万円) の 45 年分である、2,970 万円以上とする必要がある。

<sup>8</sup> 企業型 DC の名目運用利回りは、名目賃金上昇率 (2019 年財政検証ケースⅢの想定で 2.3%) と同程度であることを想定している。この場合、将来の企業型 DC の毎月の拠出限度額が名目賃金上昇率で改定されるならば、2019 年現在の毎月の拠出限度額に積立期間を乗じた金額が、名目賃金上昇率で 2019 年現在に割り引いた将来の私的年金原資の金額と等しくなる。

共働き世帯や単身世帯の場合、公的年金の所得代替率が低くなるため、退職前給与の6割の年金を得るためには、より多くの私的年金原資を必要とする。また、公的年金の制度充実が図られるほど、私的年金原資の必要額は少なくなる関係にあるが、片働き世帯に比して単身世帯や共働き世帯はその減少額が小さい。これは、公的年金の制度成実は主に基礎年金の給付額を増やすものであり、片働き世帯は2人分の基礎年金額が増える一方、単身世帯や共働き世帯は1人分の基礎年金しか年金額が増えないためである。

フルタイム労働者の75%をカバーするケース1の下で、単身世帯や共働き世帯において望ましい私的年金原資は、最大限の制度拡充を前提とした制度Cでも3,908万円となる。単身世帯や共働き世帯においても退職前給与の6割の年金を得る機会を保障するには、確定拠出年金の生涯拠出限度額は、少なくとも3,900万円程度は必要だ。

また、現在の（確定給付型の企業年金がない場合の）企業型DCの拠出限度額の水準からは、「労働者の大多数」としてカバーする割合は、フルタイム労働者の75%程度が想定されるが、これで十分なのかも議論の余地があるだろう。

公的年金制度には所得再分配機能があり、所得が高い者ほど公的年金の所得代替率は低下する。特に、厚生年金の賦課対象とする年収の上限（現在は1,080万円<sup>9</sup>）までの範囲においては、保険料の増加分に対して、給付の増加がやや少なくなる構図にある<sup>10</sup>のだから、その分、私的年金において資産形成の機会を与えることも考えられる。

「労働者の大多数」の考え方をフルタイム労働者の90%まで広げるケース2においても、55～59歳の年収は962万円（前掲図表8）であり、厚生年金の賦課対象とする年収の上限に収まっている。また、仮に厚生年金の賦課対象とする年収の上限を拡大させるのであれば、それに合わせて、「労働者の大多数」として捉える労働者の範囲を広げることも考えられる<sup>11</sup>。

単身世帯や共働き世帯を想定し、フルタイム労働者のカバー率を90%まで広げるならば、生涯拠出限度額を5,700万円～6,100万円程度とすることが考えられる。また、仮に、米国並みにフルタイム労働者の97.2%をカバーするケース3を想定すると、私的年金の生涯拠出限度額は9,000万円台とすることも考えられる。

<sup>9</sup> 賞与を年2回として、月給上限65万円×12カ月+賞与上限150万円×2回=年収上限1,080万円とした。

<sup>10</sup> 厚生年金の賦課対象とする年収の上限を超えた場合は、保険料を求められない一方、給付にも反映されない。

<sup>11</sup> 経団連は、厚生年金の賦課対象とする年収の上限を引き上げる場合には、「その上限にいる方への配慮も施行の際には必要となってきます。上限に張りついている高所得者に対する自助努力として、例えば私的年金の拠出枠を大幅に拡大することも、併せて検討してはどうかと思います」（2023年12月26日、第11回社会保障審議会年金部会議事録、経団連・井上参考人の発言より）と表明している。

## 4. 今後の展望

本レポートの試算では、現時点で想定される最大限の公的年金の充実策を行ったとしても、単身世帯や共働き世帯において退職前給与の 6 割の年金を得る機会を保障するには、私的年金の生涯拠出限度額を 3,900 万円以上とする必要性が示唆された。

2024 年の夏ごろには公的年金の財政検証が行われ、公的年金の所得代替率の見通しが改定される。これを受けて、2024 年末に向けて、社会保障審議会年金部会で、次期公的年金の制度改革案の取りまとめに向けた審議が行われる。

制度改革も含めた今後の公的年金の姿が明らかになるにつれ、社会保障審議会企業年金・個人年金部会では、確定拠出年金の拠出限度額の新たな制度設計や、具体的な水準が検討されることとなるだろう。その際には、本レポートで示した水準を参考にして、働き方・ライフコースに対応し公平で中立的な私的年金制度が構築されることを期待したい。

【以上】