

# 日本年金制度之改革：以企業年金為例

申育誠

## 壹、前言

日本的社會安全保障制度，主要目的係保障國民的生存權利，而藉由完善的社會安全制度，得以實現日本國憲法規定所保障的生存權利（申育誠，2019）。然而，年金制度為實踐社會安全保障的重要一環，特別是日本的公共年金始於1986年4月，採用社會保險制度將全體國民納入，設立以保障勞工權益為主的公共年金制度（申育誠，2020）。特別是，日本政府針對國內弱勢族群等對象，提出三層社會安全網的概念，第一層社會安全網為社會保險體系，第二層社會安全網為針對近貧者的促進生活自立相關政策，第三層社會安全網為社會救助（申育誠，2018），然而，日本公共年金可分為基礎年金（區分為第一、二、三號被保險人身分）（註1）、職業年金（厚生年金和共濟年金）制度以及企業年金制度，尤其是企業

實施企業年金的比率從2008年的37.5%下降至2013年的25.8%，產生相關問題（內山博之，2016：54）。

其次，回顧1990年代，多數日本國民將企業年金之一次給付退休金運用於投資不動產，如一次退休金給付為例，則是有很多民眾作為緊急預備金，並多用於返還房貸，但是日本在歷經泡沫經濟破滅之後，因為所取得的不動產價格下跌，導致以不動產做為老後生活保障的形式逐漸產生轉變（久保知行，2019：60）。針對於此，企業年金的退休制度則產生重大變革，特別是，2000年以後年金制度因為受到外在經濟環境因素的影響，企業的終身僱用制度產生變化，企業年金逐漸轉型成為確定提撥制等的自己負責任型的年金制度，並強化個人的自我投資責任，而近年則由確定給付制度（Defined Benefit Plan, DB）逐漸轉型成為確定提撥制度（Defined Contribution Plan, DC），並依

照個人的職涯規劃選擇合適的退休保障方式，並自我揭露相關資訊，使政府的投資資訊透明化（壁谷順之，2019：34-35）。

尤其是，於2001年日本企業年金體制首次採用新型的確定提撥制和確定給付制。在確定給付制部分，參加的主要對象主要以勞動工作者為主，以協助資方以及受雇者長期建立穩定且安定的勞方和資方之間的關係；另外一方面，企業年金確定提撥制的對象主要以非正規勞動工作者以及中小企業的勞工為主要參加對象（葉崇楊，2018：381）。

由此可知，日本企業的年金體系主要依照就業勞工對象的工作特性，而採取不同的企業年金保障策略，透過日本政府的主導使得企業年金產生二元化外，且為因應非正規勞工的增加以及職種的多樣化特性，而針對企業年金確定提撥制進行一連串的年金改革。

另外，為保障老年基本經濟生活的手段之一係透過社會安全保障體系的國民年金以及厚生年金制度、以企業的保障為主的企業年金以及以個人的保障為主的個人年金制度，大致上可以區分為公共年金以及公共年金以外的私人年金（崔桓碩，2018）。特別是，因為少子高齡化的影響，企業年金扮演補足公共年金不足的重要角色（久保知行，2019：58）。然而，為因應高齡化社會，於2020年6月5日由日本政府公布2020年法律第40號「為了強

化修正部分年金制度機能的國民年金法等法律概要」，於2020年實施的公共年金制度改革以及法律概要主要分為，擴大適用受僱者保險的對象、修正在職時的年金領取應有方式、擴大年金領取者年齡層，實施確定提撥制、其他包括「國民年金法」、「厚生年金保險法」、「年金生活者支援給付金」的給付相關法律、「兒童扶養金津貼法」等相關法律。

基此，本文主要以日本政府於2020年6月5日所公布的公共年金制度改革的內容為主要探討對象，進而分析日本企業年金制度設計的特色以及規劃願景，以收他山之石之效。

## 貳、2020年公共年金改革趨勢

有關2020年公共年金的改革趨勢中特別是包括，擴大適用受僱者保險對象範圍、擴大領取年金給付年齡層、修正脫退一次給付金的上限、改善確定給付年金的制度和辦理的相關行政程序，分別論述之。

### 一、擴大適用受僱者保險範圍

日本企業因受到泡沫經濟的影響，而企業為節省人事支出費用，轉而僱用約聘雇勞工，而因非正規勞工的打工族增加，日本政府便規劃擴大適用受僱者保險對象範圍，如以厚生年金保險主要以受僱者的

勞工為對象，並由雇主以及勞工個別分擔50%，因此為保障短時間工時的勞工，而設定每月薪資8.8萬日圓以上以及每週工時超過20小時以上者，即要參加厚生年金保險，但為保障短期工作者受到社會保險的保障，日本政府於2020年6月5日公布「年金制度修正法」，預定將目前受僱員工超過500人以上的公司應該是受僱者保險的適用對象外，於2022年10月開始設定調降受僱員工標準至100人，2024年則調降至50人以上的條件限制，以擴大勞工保險的適用對象範圍以及年齡層（厚生勞動省，2020a），以妥適保障所有勞工參加社會保險的權利。

## 二、擴大領取年金給付年齡層

日本政府強調高齡者就業，並讓高齡者能夠自己選擇年金給付起始時間，而實施展延年金以及減額年金，但兩者基本上都是以65歲為年金給付的起始年齡，從65歲開始領取減額年金給付的情況，則是每個月減少0.5%，最多可以減額30%，另外若被保險人申請展延年金的情況，則年金給付金額則每個月增加0.7%，最多可以增加42%，除此之外，日本政府更提高領取展延年金給付的上限，由70歲提高至75歲以外，展延年金給付比率為每個月增加0.7%，最多可以領取84%（厚生勞動省，2020b）。可知，日本政府鼓勵民眾延後退休以外，並以展延年金為誘因，以讓民

眾能夠持續就業，並延長個人能從60歲至75歲退休的年金給付時期，擴大保障民眾選擇年金給付年齡的權利。

## 三、修正脫退一次給付金的上限

針對在日本短期居留的外國人而言，透過社會安全保障協定可以保障年金權利外，並從2010年4月開始，脫退一次給付金的給付上限則從現行的三年提高到五年，其制度修正係根據居留在日本的外國人就學等比率增加，因為2019年4月日本政府所公布施行的「修正出入國管理法」，致使在日本居留3-5年的外國人比率從原本的約5%提高至約16%，而迫切修正脫退一次給付金的給付上限金額（厚生勞動省，2020b）。可知，為因應日本政府提高外國人在國內就業的比率，進而修正脫退一次給付金的金額，增加外國人加保的誘因，進而鼓勵外國人在日本工作，以補足日本國內勞動力不足的情況。

## 四、改善確定給付年金的制度和辦理相關行政程序

日本的企業年金體制於2001年引進並實施新的DB制和DC制，DB制依然主要是以核心勞動工作者為對象；而DC制則是以非典型核心勞動者及中小企業勞工為主要對象，逐漸邁向雙元化的企業年金體系（葉崇揚，2018：381）。企業年金主

要分為企業型年金以及個人型年金，企業型年金主要為企業針對員工所實施的退休金給付的企業年金制度，原本為以參加厚生年金未滿65歲的被保險人為對象，而未滿65歲者亦可以加入，並於2022年5月開始則放寬厚生年金被保險人未滿70歲者也可以加入；個人型企業年金的部分是以具備國民年金第一、二、三號資格的被保險人以及未滿60歲的條件，放寬至第一號被保險人是未滿60歲，第二號被保險人是未滿65歲，第三號被保險人是未滿60歲，任意加入被保險人是在繳納保費結束期間等未滿480個月者皆可以任意加入企業年金（厚生勞動省，2020b）。

可知，2020年5月之後，日本政府逐漸放寬日本國民加入企業年金的資格條

件，以提供第三層年金的完整保障。然而，日本的退休給付制度可以分為一次退休金給付制度以及年金型退休給付制度（如表1）。

由表1可知，日本的年金制度主要分為公共年金以及私人年金部分，公共年金主要為雙層結構，包括第一層的基礎年金以及第二層的共濟年金和厚生年金所構成，在私人年金部分則包括一次金型退休給付制度以及年金型退休給付制度，而在一次金型的退休給付制度中主要依照實施的主體不同，區分為一次退休金、中小企業退休金共濟以及特定退休金共濟三種類型，則若實施主體為企業則是採用確定給付制度，而由勤勞者退休金共濟機構、鄉鎮市或商工會議所為實施主體者則為確定

表1 退休給付制度一覽表

一次退休金給付制度			
制度名稱	資金準備	實施主體	制度區分
一次退休金	公司	企業	確定給付
中小企業退休金共濟	公司外部	勤勞者退休金共濟機構	確定提撥
特定退休金共濟	公司外部	鄉鎮市、商工會議所等	確定提撥
年金型退休金給付制度			
厚生年金基金	公司外部	企業	確定給付
確定給付企業年金（基金型）		厚生年金基金	
確定給付企業年金（契約型）		企業年金基金	
確定提撥年金（企業型）		企業	
確定提撥年金（個人型・iDeCo）		國民年金基金連合會	確定提撥

資料來源：壁谷順之（2019：26）。

提撥制。另外一方面，在年金型退休金給付制度部分，亦依照實施主體不同而分別採用確定給付或者是確定提撥制度，由於日本的企業年金種類複雜，本文僅針對第三層之確定提撥制度的企業型以及個人型的企業年金退休給付制度為例，分別敘述之。

## 參、以企業年金為例

根據私人年金的樣態可分為「確定給付型企業年金」以及「確定提撥型企業年金」，確定給付型企業年金係指雇主在員工加入公司時，承諾員工於退休時，支付一定的退休金給付，而確定提撥型企業年金係指由員工所提撥的金額和其運用收益的金額，決定退休金給付金額（崔桓碩，2018：7）。特別是，提撥型企業年金在實施時要注重員工在加入確定提撥制的企業年金制度時，在選擇運用投資商品時，由企業主等實施「投資理財教育」是非常重要的（內山博之，2016：60）。尤其是修正部分確定提撥年金法等法律案中，特別強調普及以及擴大企業年金的參加對象，以及為因應各職涯階段的不同變化，而增加第三號被保險人以及公務員等身分者也能夠加入的企業年金制度，並改善提撥制度裡分散投資效果之投資商品的設定以及運用（內山博之，2016：58）。

## 一、簡易企業型年金與企業型年金

2015年於厚生勞動省年金局舉辦的「整理社會保障審議會企業年金部會議論」中，特別提及擴大中小企業實施企業年金以及增加民眾對於企業年金的選擇外，並參考國外的案例進行檢討，而針對生涯規劃的多元發展，積極檢討第三號被保險人、已加入企業年金者以及公務員共濟擴大適用個人型DC制，並且促進改善確定提撥制度的運用方式以及鼓勵實施投資理財教育，以增加被保險人的投資理財知識，更針對企業年金的治理等進行體制整備，至少要全面公開運用的基本方針全文，其目的係為實現放寬DC制限制的相關改革實施計畫以及和相關機構合作，增加充實個人型DC的宣導相關活動等（內山博之，2016：57）。另為普及和擴充企業型年金，於2018年5月設置以中小企業為對象的「簡易企業型年金」以及「企業型年金」（労働金庫連合会，無日期）。特別是，日本政府設置個人型確定提撥（下稱iDeCo：Individual-type Defined Contribution Pension Plan），用被保險人所儲蓄的金額，並進行投資運用，原則上年金資產是從60歲開始可以領取，有關簡易企業型年金與企業型年金之比較整理如表2所示。

簡易企業型年金的特色在於放寬雇主條件以及參加者的對象範圍，對於中小

表2 簡易企業型年金與企業型年金比較一覽表

	簡易企業型年金	企業型年金
雇主條件	適用厚生年金事業所的雇主，僱用第一號厚生年金被保險人人數在100人以下（註）	適用厚生年金事業所的雇主
參加者對象範圍	第1號等厚生年金被保險人（限制訂定一定資格條件）	第1號等厚生年金被保險人（可訂定一定資格條件）
雇主負擔保費的計算方法	定額	定額、一定費率、定額＋一定費率
參加者保費負擔金額	即使是選擇一種也可以	由兩種以上的金額，進行選擇
提供商品數	2支以上35支以下	3支以上35支以下 （但是，施行日：2018年5月1日時點超過35支的情況，而在施行後5年是以施行日時點的商品數為上限）

資料來源：労働金庫連合会（無日期）。

註：雇主經營多家公司的情况，公司的全部員工數合計100人以下。

企業設置簡單型的企業年金制度，特別是參加者的保費負擔金額可以僅選擇一種，以減少參加者的保費負擔，參加企業年金時更為便利，如以iDeCo加入資格為例。

由表3可知，參加iDeCo的資格區分為國民年金第一、二、三號被保險人皆可以加入，亦即第一層基礎年金制度的被保險人亦可加入iDeCo。另外，根據厚生勞動省所提供的資料顯示，於2016年確定iDeCo的名稱之後，2017年1月擴大加入者的對象，截至2020年3月底止的參加人數有156.3萬人，有逐年上升的趨勢（如圖1），在參加的世代當中20歲世代（5.8%）、30歲

世代（21.7%）、40歲世代（39.2%）、50歲世代（33.3%）（第12回社会保障審議會企業年金・個人年金部會，2020）。尤其是為因應工作樣態的多樣化，並讓第三號被保險人以及加入企業年金者和具備公務員身分者皆可以加入iDeCo，使得參加對象的範圍擴大外，尤其是很多的被保險人是關注於企業年金在稅金方面相關優惠措施（崔桓碩，2018：9）。

可知，日本政府於2017年擴大加入者的對象之後，又於2020年再次放寬加入iDeCo制，預期未來參加者人數會逐年上升以外，其中主要以40歲世代以及50歲世代占七成以上，而加入iDeCo的20歲世代

表 3 iDeCo 參加資格

區分參加者	加入者對象
第一號被保險人	在日本國內居住之20歲以上未滿60歲的自營業者、無固定雇主、學生等
第二號被保險人	未滿60歲的厚生年金被保險人（上班族、公務員）
第三號被保險人	20歲以上未滿60歲加入厚生年金者所扶養之配偶

資料來源：厚生勞動省（無日期）。

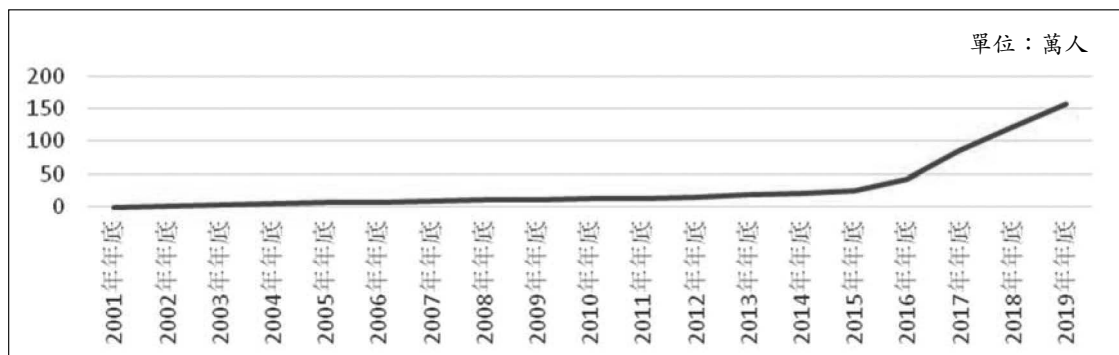


圖 1 iDeco 加入者人數推移圖

資料來源：第12回社会保障審議会企業年金・個人年金部会（2020：13）。

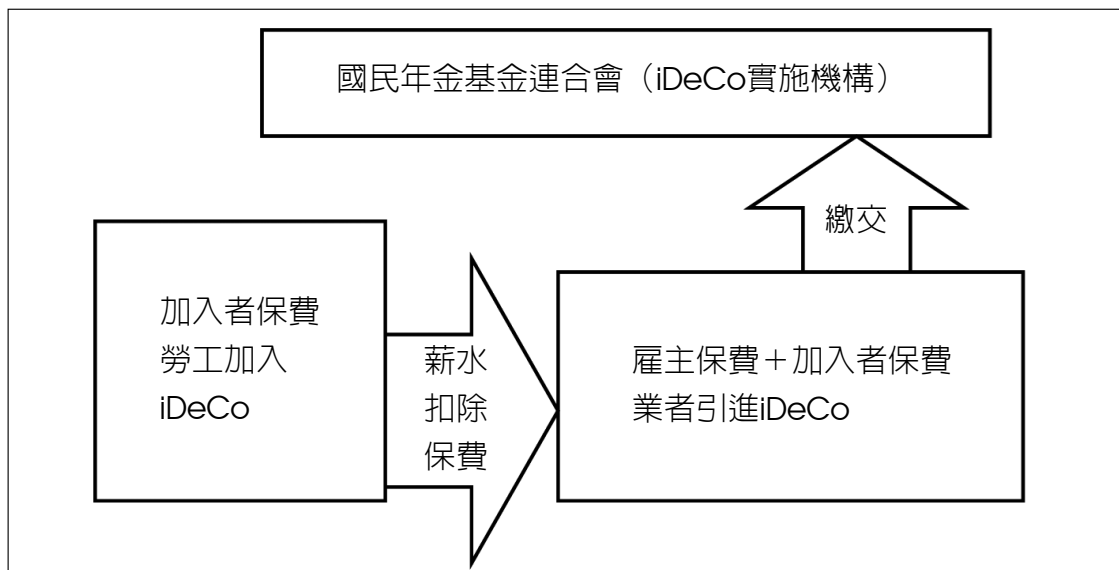


圖 2 iDeCo + (iDeCoPlus・中小企業主保費繳納制度)

資料來源：労働金庫連合会（無日期）。

僅有5.8%，可知，企業年金制度較受中壯年階層的青睞。

在確定給付年金的制度面部分，以中小企業為對象的實施範圍，實施的企業規模由現行的100人以下擴大至300人以下（厚生勞動省，2020b）。可知，此種作法係為提升中小企業實施企業年金的比率，藉此提供被保險人多重保障及選擇。

由圖2可以知道，尚未實施企業年金的中小企業員工可以加入iDeCo，並設定由員工支付保費和業者所應負擔的比率，並鼓勵業者能夠對於員工未來的年金資產，產生積極保障的年金福利制度（労働金庫連合会，無日期）。

## 二、企業年金之改革

日本政府為更深一層的保障勞工的老年年金給付，而擴大普及企業年金，並於2018年5月開始以100人以下的中小企業為對象開始實施，並鼓勵企業參加企業年金體系，以保障員工的退休金福利。基此，根據企業年金以及個人年金相關改善事項的部分整理如表4所示。

由表4可知，日本政府為完善第三層企業年金制度，進而以中小企業為對象而擴大實施對象範圍，盡量將所有國民納入成為企業年金的被保險人外，並且放寬加入企業型確定提撥參加者的個人型確定提撥的加入條件，並放寬業者每月確定提撥的上限，由每個月5.5萬日圓調降至每個

月3.5萬日圓，並且改革企業型確定提撥制之契約變更時的相關手續等以及企業型提撥制的相對提撥的選擇和iDeCo的選擇，並針對外國人設置確定提撥制的脫退一次金給付的領取制度，以鼓勵外國人材至日本工作以及就業，並強化制度間的年金資產的轉移，以及圓滑化確定給付制度乃至於個人型iDeCo的年金資產轉移外，並刪除員工的居住所的登記事項等，以讓參加企業年金或者是個人年金的被保險人參加更為便利。若針對第一次領取企業年金的領取樣態分析，無論是確定給付企業年金或者是確定提撥企業年金，都有很高的比率採取一次金的領取方式，凸顯對退休者而言，所需要的是領取一次多額的一次金等因素（第12回社会保障審議会企業年金・個人年金部会，2020）。

另外一方面，針對2020年由第201次日本通常國會所通過的「為強化修正部分年金制度機能的國民年金法等法律概要」，提及於2022年開始將參加企業年金的資格以及條件逐漸放寬，針對企業年金改革前後的重點項目整理如表5所示。

由表5可知，從2022年5月開始則放寬能夠參加企業年金提撥制的年齡外，從2022年4月開始並且擴大確定提撥制的年金開始領取年齡以及確定給付制的年金給付開始年齡，並放寬企業規模限制，設定讓中小企業能夠實施企業年金制度的友善



環境，以及從2022年10月起參加企業型確定提撥制者也能夠容易參加iDeCo制，因此，從勞工的觀點而言，日本政府鼓勵提高勞工參加企業年金之確定提撥制的年齡，以及增加勞工選擇領取企業年金的時

間，若從企業角度則係放寬員工人數限制以鼓勵勞工多加入企業年金體系，以完善建構第三層的年金制度，補足公共年金不足之處外，期待能夠保障國民老年經濟安全。

表 4 企業年金・個人年金相關改善事項

項目	現行	改革內容
變更企業型DC規約	有關契約變更手續部分，確定給付制（Defined Benefit Plan，下稱DB）的一部分些微變更契約內容時，不用向厚生勞動大臣提出申請書，但是DC的情況是，即使是有些微的變更也必須要提出申請。	DC和DB相同，即使有變更些許的內容也不用提出申請。
企業型DC的相對提撥和選擇加入iDeCo	業者在引進相對提撥的情況，該當企業的企業型DB只能選擇加入相對提撥，不能選擇加入iDeCo。	相對提撥或者是選擇加入iDeCo，可以根據加入者自身情況，而進行選擇。
領取DC的脫退一次金給付	外國籍企業人材在回國時如果達到一定的條件，可以領取公共年金的一次脫退金。此外，有關DC部分，國民年金保費免除者具備脫退一次金的領取條件，可是返國時是從日本國民年金制度排除，並非保費免除對象者，無法領取脫退一次金。	外國籍企業人材在返國之際，和公共年金相同都是可以領取脫退一次金。
轉移制度間的年金資產	制度間的年金資產的配置是逐漸擴大，但是仍有一部分不完善。	持續改善制度間轉移的手續。具體而言，從確定給付制轉移至iDeCo的年金資產，由加入者的退休等的企業型DC制轉移至計算整體企業年金的年金資產。
DC的營運管理機構的登錄	對於營運管理機構，包含員工的住所等。	在監督金融機構的類似規定裡，在登錄事項中刪除員工的住所等資訊，所以在營運管理機構的登錄事項中也刪除員工住所等資訊。

資料來源：厚生勞動省（2020b）。

表 5 企業年金改革前後對照一覽表

	改革前	改革後
年金納保資格 (2022年5月之後提高加入 確定提撥制的年齡)	設定參加企業型提撥制的對象 為 <u>未滿65歲</u>	設定參加企業型提撥制的對象 為 <u>未滿70歲</u>
年金領取資格	設定參加iDeCo制的對象為 <u>未 滿60歲</u> 的國民年金被保險人	設定參加iDeCo制的對象為 <u>未 滿65歲</u> 的國民年金被保險人
年金領取開始時間點 (確定提撥制)	開始領取提撥制年金的年齡為 <u>60-70歲之間</u> ，並由年金領取 者選擇	開始領取提撥制年金的年齡為 <u>60-75歲之間</u> ，並由年金領取 者選擇
年金給付開始時間點 (確定給付制)	開始領取給付制年金的年齡為 <u>60-65歲之間</u>	開始領取給付制年金的年齡為 <u>60-70歲之間</u>
企業規模限制	<u>100人</u> 以下	<u>300人</u> 以下

資料來源：厚生勞動省（2020a）。

### 三、企業年金現況及相關配套措施

從企業年金老年年金給付金的年金・一次金的選擇情況，試整理如表6，分析如下。

由表6之第一次領取企業年金者的統

計數據分析，在DB制中領取一次金給付者占68%為最多，最少的為領取年金和一次金合併給付為（8%），在DC制部分，企業型和個人型企業年金都是以領取一次金占多數以外，特別是領取年金和一次金合併領取的僅有1%最少。可知，日本國

表 6 老年年金給付的年金・一次金的選擇情況

	確定給付企業年金（DB）	確定提撥年金（DC）	
		企業型	個人型
年金	24%	5%	10%
年金和一次金（合併）	8%	1%	1%
一次金	68%	94%	89%
合計	100%	100%	100%

資料來源：第12回社会保障審議會企業年金・個人年金部會（2020，20）。

註：確定給付企業年金係根據厚生勞動省「2018年就業條件總合調查」的特別統計。

確定提撥年金係根據紀錄相關營運管理機構的2018年調查為基礎所製作而成。

民比較傾向領取的企業年金為一次金給付，其次為以年金給付方式領取。至於日本政府對於針對企業年金採取相關的配套措施主要包括，放寬DB制轉換至DC制時的資產同意條件、修正實施DB制的事業所、努力課予營運管理機構委託相關事業主的義務、委託對企業年金連合會的投資理財教育、追加對國民年金基金連合會的宣導業務、以及改善國民年金基金制度的營運等部分，整理分析如表7。

由表7可知，為增加企業年金的手續簡便化以及擴大個人型DC制的實施，採取相關的配套措施，而主要配套措施則是放寬DB制和DC制之間轉移的條件以外，並且將相關投資教育以及宣導活動委託企業年金連合會（Pension Fund Association）以及國民年金基金連合會（National Pension Fund Association），以委外的形式辦理相關企業年金宣導業務，並積極改善國民年金基金制度的營運，其目的為擴大鼓勵民

表 7 實施企業年金之相關配套措施

項目	配套措施
放寬DB制轉換至DC制時資產的同意條件	一部分DB制轉移DC制時的條件之一係課予「尚未移轉至DC制者的二分之一同意」，但是有鑑於業務負擔以及迅速的移轉等情況，在原本DB的保費沒有增加的情況下，僅針對沒有移轉至DC制的事業所是不需要經過同意。
修正實施DB制的事業所	DB制裡在增減實施事業所時，必須得到增減該當事業所的業者以及勞工團體的同意，而如果有困難繼續實施DB制的事業所則是因為得到厚生勞動大臣的同意，毋須經過該當事業所的同意之後，變更能夠離開DB制所進行相關的手續。
努力課予營運管理機構委託相關事業主的義務	事業主能夠將一部份或者是全部的營運管理業務委託給營運管理機構，並促進營運管理機構間的競爭以及確保參加者的權益，每五年針對受委託的營運管理機構進行評鑑以及檢討，必要時採取致力於變更等相關義務措施。
委託對企業年金連合會的投資教育	針對中小企業而言，對投資理財教育的規劃以及設計和說明會等的舉辦產生負擔，所以事業主對於DC制的投資理財教育是有可能為委託給具有知識的企業年金連合會實施。
追加對國民年金基金連合會的宣導業務	伴隨擴大個人型DC制的參加者對象，對國民進行個人型DC等的啓發和宣導活動的強化，並增加個人型DC制之實施主體的國民年金基金連合會所舉辦「個人型DC制啓發以及宣導活動相關事業」。
改善國民年金基金制度的營運	為改善國民年金基金制度的營運，並整備國民年金基金的合併以及分割相關規定，採取變更國基連的評議員的選任條件以及將國基連指導業務等法制化等相關措施。

資料來源：內山博之（2016：62）。

眾加入個人型DC制為主要目的。

## 肆、結語

我國的勞工退休金係採用強制手段設法讓企業雇主動給付勞工退休金的制度，新制度則遵守「勞工退休金條例」，兼採「個人退休金的專戶」為主，「年金保險」性質為輔的年金體系制度，以保障企業勞工的退休權益為主要特色（勞動部勞工保險局，2019）。反觀日本的公共年金制度主要為雙層制度，第一層為基礎年金制度、第二層為職業年金制度，而日本政府期待透過第三層的企業年金制度以保障國民的老年經濟安全，因此，將企業年金制度二元化分為DB制以及DC制度兩種，並積極透過投資理財教育的方式，教導國民的正確投資理財以及社會保險觀念，因此針對日本企業年金制度的變革，主要可分為一、重視企業年金制度，以因應就業型態之轉變、二、鼓勵勞工申請企業年金以保障老年經濟安全、三、重視領取企業年金一次給付金以增加所得收入的特色，及對我國的啟示整理如下：

### 一、重視企業年金制度，以因應就業型態之轉變

因為日本歷經泡沫經濟之後，企業則增加非典型就業勞工的比率，使得非典型就業勞工在企業退休金制度時所產生老年

所得保障不足的問題，因而日本政府積極改革企業年金制度的年金領取資格、年金給付時間和放寬加入企業年金的條件和資格為主要特色，因此，針對我國企業年金制度可以放寬企業年金的納保資格條件，以確保非典型就業勞工的退休年金權益。

### 二、鼓勵勞工申請企業年金，以保障老年經濟安全

日本政府透過相關社會保障審議會以及企業年金部會討論企業年金的不足之處，期待透過企業年金以彌補公共年金不足之處以外，並增加DB制和DC之間轉換的圓滑性，並特別針對企業或者是被保險人實施投資理財教育，但是企業年金制度種類繁多，如何將投資理財觀念透過社會教育讓民眾理解外，以及落實至學校教育為重要課題，更有待針對政策實施之後的成效進行驗證。因此，針對我國社會教育以及學校教育共同推廣企業年金相關資訊以及實質內涵，特別是透過學校教育宣導「勞保」跟「勞退」的差異點，以及介紹最新的年金制度改革和退休金制度。

### 三、重視領取企業年金一次給付金，以增加所得收入

若領取企業年金一次金給付則可以作為緊急預備金，並臨時增加所得收入，抑或是領取年金型年金以持續領取穩定的老年年金收入外，並透過宣導活動教導民

眾DB制和DC制之間的差異，而能選擇符合自身職涯規劃的企業年金制度為主要特色。因此，企業年金一次金給付雖可以臨時增加所得收入，但以長期性觀點而言，我國的勞工等仍需主動積極配合自身的職涯以及退休規劃，進行整體性考量。

反觀我國，勞工就業之後可以自提的勞退比率為6%，自提率依舊偏低的情況。日本則是透過宣導以及相關的配套措

施，積極鼓勵勞工參加企業年金制度的做法，並建構勞工參加企業年金的友善環境，強化三層制的年金體系，值得持續觀察及注意。

（本文作者為衛生福利部社會保險司薦任科員）

**關鍵詞：**公共年金、企業年金、確定給付制、確定提撥制

## 註 釋

註1：第一號被保險人係指在日本國內居住之20歲以上未滿60歲的自營業者、部分工時者、學生等；第二號被保險人係指厚生年金被保險人（上班族、公務員）；第三號被保險人係指第二號被保險人所扶養之配偶。

## 參考文獻

- 久保知行（2019）。〈企業年金のポータビリティの最終課題〉，《日本年金学会誌》38（0）。頁57-62。
- 內山博之（2016）。〈企業年金改革の論点と方向性〉，《日本年金学会誌》35。頁50-75。
- 申育誠（2018）。〈日本生活貧窮者自立支援政策之初探〉，《社區發展季刊》164。頁252-264。
- 申育誠（2019）。〈日本年金制度改革之研究——以1985年基礎年金之設立過程為例〉，《日本與亞太研究季刊》4（2）。頁127-175。
- 申育誠（2020）。〈日韓公共年金制度之比較〉，《社區發展季刊》170。頁326-345。
- 労働金庫連合会（無日期）。簡易型DCおよびiDeCo+（イデコプラス）について。[http://www.rokinren.com/kigyonenkin-support/company\\_dc/ideco\\_plus.html](http://www.rokinren.com/kigyonenkin-support/company_dc/ideco_plus.html)。2020/6/17作者讀取。
- 厚生労働省（2020a）。年金制度改正法（令和2年法律第40号）が成立しました。[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147284\\_00006.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147284_00006.html)。2020/6/17作者讀取。
- 厚生労働省（2020b）。年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律の概要（令和2年法律第40号、令和2年6月5日公布）。<https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/000636611>。

pdf。2020/6/17作者讀取。

厚生労働省（無日期）。iDeCoパンフレット等のご案内。[https://www.ideco-koushiki.jp/movie/pamphlet/pamphlet\\_printA4\\_1001.pdf](https://www.ideco-koushiki.jp/movie/pamphlet/pamphlet_printA4_1001.pdf)。2020/6/17作者讀取。

崔桓碩（2018）。〈老後所得保障制度の利用状況分析〉，《八戸学院大学紀要》57。頁1-20。  
第12回社会保障審議会企業年金・個人年金部会（2020）。企業年金・個人年金制度の現状等  
について。<https://www.mhlw.go.jp/content/10600000/000647375.pdf>。2020/7/13作者讀取。

労働部勞工保險局（2019）。勞退新制簡介。<https://www.bli.gov.tw/0012933.html>。2020/8/7作者  
讀取。

葉崇揚（2018）。〈年金自由化？—日本企業年金體系的制度變遷〉，《人文及社會科學集刊》  
30（3）。頁349-393。

壁谷順之（2019）。〈企業年金制度と退職給付会計情報の現状と課題—適格退職年金と厚生  
年金基金を中心として—〉，《朝日大学一般教育紀要》44。頁25-37。