

わが国への確定拠出型年金の導入と課題

総合研究部 津田 真吾

1. はじめに

最近、わが国への確定拠出型年金の導入機運が急速に盛り上がってきた。経済団体や民間シンクタンクによる検討・提言が相次ぎ、政府や自民党も、確定拠出型年金の実現に向けて本格的に検討を開始している。

確定拠出型年金の導入に際して、現在脚光を浴びているのが米国の401(k)プランである。米国では1980年代以降、確定拠出型年金が従来の確定給付型年金に代わって急速な成長を遂げたが、その原動力となったのが確定拠出型401(k)プランであった。

米国における同プランの成長は、企業にとっての確定給付型年金の維持コストの抑制に止まらず、株式市場への年金資産の流入という効果をもたらした。ここに来て401(k)プランに倣った確定拠出型年金の導入検討が盛り上がっているのは、このような米国での成功が、企業年金の財政状態の悪化と株式市場の低迷から脱却する一つの方策として期待されるからであろう。

2. 確定拠出型年金導入の必要性

そもそも確定拠出型年金とは、拠出額が予め定められ、各加入者毎に割り当てられた拠出額とその運用収益によって、給付額が事後的に決まる年金制度である。一方、厚生年金基金や適格年金などわが国の企業年金制度の多くは、給付額が予め定められており、給付を賄うのに必要な拠出額を算定して積み立てている。給付額が予め確定している年金ということで、確定給付型年金と呼ばれる。

確定拠出型年金が求められる理由は、企業サイド、従業員サイドの双方の観点から色々考えられるが、主要な理由については以下のように要約できる。

(1)確定給付型年金における企業負担の増加

確定拠出型年金の導入が求められる最大の理由は、厚生年金基金など確定給付型の企業年金の維持コストの上昇である。近年の資産運用環境の悪化によって年金の運用利回りの低下が生じ、給付設計時の想定以上に企業の拠出負担が増加している。確定拠出型年金の導入により、このような後発的な積立不足の発生を避けることができる。

(2) 公的年金に対する不安

厚生年金等の公的年金については、少子・高齢化の進展により、将来的に保険料率の引き上げや給付水準の見直しが予想されている。現在の給付水準を維持するためには保険料率が2倍になるとの推計が厚生省より出されており、給付水準の低下は避けられない状況である。

一方、それを補うべき現行の企業年金（確定給付型）も、運用利回りの低下による財政状態の悪化に苦しんでおり、老後生活資金の確保を図るための自助努力による年金制度の充実が求められる。

(3) ライフ・スタイルの多様化

勤労者のライフ・スタイルの多様化により、高齢期の所得に対するニーズについての個人差が広がっている。例えば配偶者の収入や持ち家の有無等により、老後生活の必要額は変化する。一律的に給付額が定められる確定給付型年金よりも、自助努力型の確定拠出型年金の方が、個人毎の生活設計に合わせやすい制度だと言える。

(4) 雇用流動化への対応

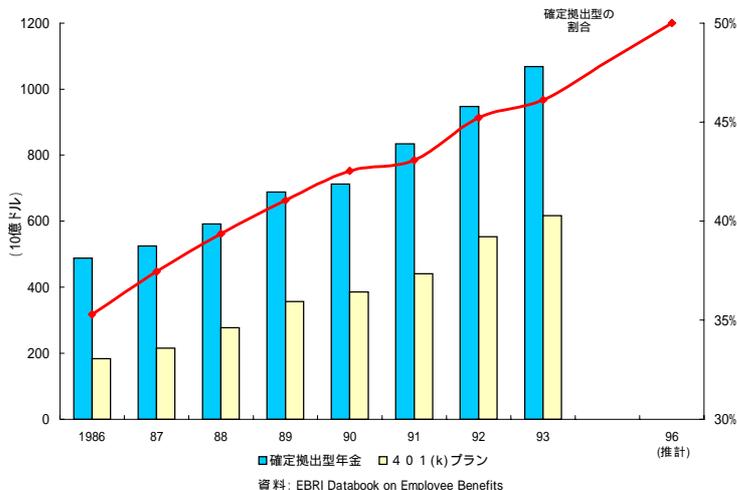
産業構造やライフ・スタイルの変化に伴い、転職の増加など雇用の流動化が進んでいくと予想される。現在のわが国の確定給付型年金においては、転職すると年金が通算して支給されず、ポータビリティに欠けるが、従業員の個人勘定において持ち分を管理する確定拠出型年金は、ポータビリティの確保が容易である。

3. 米国における確定拠出型年金の発展

米国では1980年代以降、従来の確定給付型年金に代わって確定拠出型年金が急激に発展してきた。年次の拠出額を比較すると、既に1980年代半ばに逆転している。また資産残高を比較しても、1980年時点では、確定拠出型資産の全年金制度における割合は30%弱であったが、1996年時点で確定給付型年金に追いついたのではという見方も一部には出ている。

確定拠出型年金の躍進の原動力となっているのが、401(k)プランである。確定拠出型年金の1形態で、1978年に米国の税法である内国歳入法の改正に伴う、第401条(k)項の創設

図表 - 1 米国確定拠出型年金の資産残高の推移



により誕生した。この条項に基づく制度であることから、401(k)プランと呼ばれる。その後1981年に、内国歳入庁が同プランのガイドラインを公表して以来、401(k)プランは右肩上がり増加してきた。特に1990年代に入り、同プランの中心的な運用対象である株式型の投資信託の残高と共に、資産残高は急増している。

4 . 米国401(k)プランの特徴

401(k)プランでは、従業員が報酬を受け取る際に、プランに拠出するか否かを選択できる。プランへの拠出を選択した場合、毎月給与の一定割合を積み立てる。拠出額は課税所得から控除され、給付時まで課税を繰り延べることが可能である。

また、従業員掛金に加え、企業が損金扱いで本人拠出額の一定割合を助成（マッチング拠出）することも可能である。拠出全体の年間限度額は、本人の年間報酬額の25%または3万ドルのいずれか少ない額と定められており、かなり多額の所得控除が認められている。

図表 - 2 401(k)プラン拠出の構成

	従業員の拠出		企業の拠出	
401(k) プランの拠出	・年間 \$10,000 (1998年)が上限 (1987年の\$7,000からインフレ・スライド) ・通常は年収の10%以下に制限 ・課税後所得からの任意拠出も可	+	・従業員の給与の一定割合を拠出 (通常は2~5%)	・従業員拠出分の一定割合 (例えば従業員拠出の50%)を定めて拠出 (マッチング拠出)

401(k)プランでは、数種類の投資口座のオプション（利率保証口座、国内株式口座など）が設けられ、加入者はその中から選択できる。利率保証口座は生保会社が発行するGIC（利

率保証契約。元本に加え利回りも保証する生保の投資商品）を受け皿とした投資口座であり、加入者からの支持を得てきた。その他、近年は各種ミューチュアル・ファンドへの投資口座も人気を集めている。

積立金の引き出しについては、制限が加えられている。非課税で引き出せるのは59歳6ヶ月に達して引き出すか、死亡・高度障害に陥った場合に限られており、それ以外の引き出しにはペナルティーの税金が課せられる。ただし転職時には、積立金の残高を非課税で転職先の企業年金や個人退職勘定（IRA）へ移管することが可能であり、ポータビリティは確保されている。また、そのまま退職時までプランに置いておくか、一時金で受け取るかの選択も可能である。なお、給付の際には、通常一時払いと年金払いの選択が可能だが、実際は一時払いのケースの方が多いとされており、実質的には貯蓄制度として利用されている面が強い。

従業員は同プランの利用により課税所得の減少を図ることができるが、繰入限度額が大きいため、特に高所得の役員および従業員ほどこのメリットは大きくなる。そのため各プラン毎に、役員や高給従業員と、一般従業員のプランへの繰入率を比較し、役員等の過度の繰入が制限されている。

5 . 確定拠出型年金導入の検討状況

確定拠出型年金の導入の当事者として、現在検討を進めているのは主に自民党、労働省、厚生省の3者である。

(1)財形年金改良による確定拠出型年金の導入

労働省は昨年、管轄下の財形年金の見直しについての検討を開始し、同年9月の報告書で、

米国 401(k) プランに倣った同制度の改良を提言した。その後も、財形年金の改良に伴う具体的な課題等について検討を重ねている。

この労働省の報告書を基本にして、わが国独自の 401(k) プランの設立を提唱したのが自民党である。

同党は第 4 次経済対策（本年 2 月）の中で、「証券市場の活性化策」の一環として打ち出された。現在、自民党内での検討は、労働部会の「勤労者拠出型年金等に関する小委員会」において行われている。

同委員会の考え方は、現行の財形年金貯蓄制度を日本版 401(k) プランに改良するものである。財形年金は、個人が個別に資産を積み立てて退職後に備える自助努力型の制度であり、拠出を行う従業員と企業の双方に税制上の優遇措置がある。その優遇措置を更に拡大し、積立金の運用手段を多様化して従業員の選択制にすれば、米国の 401(k) プランに近い制度となるというわけだ。

同委員会による本年 6 月の「勤労者拠出型年金の創設についての提言」では、制度の具体的な仕組みが述べられている。主な内容および注意点について以下に挙げておく。

- ・ 現行の「1 加入者 1 契約」の原則を改め、生保会社と証券会社といった具合に複数の金融機関での積立を可能にする。
- ・ 積立額の上限については、国民年金基金の上限（現行月額 6 万 8 千円）を勘案して、高額所得者優遇にならないよう設定することが提言されている。これは現行の元本 550 万円という残高ベースから、年間拠出額ベースへの変更を示唆したもので、退職時の残高で比較した場合、現行制度よりもかなり上積みが可能でしよう。また拠出額は課税所得から控

除され、給付時まで課税を繰り延べることができる。

- ・ 積立金の運用については、元本保証商品から株式などハイリスク・ハイリターンのもので幅広い商品が対象となり、従業員が自己の判断・責任によって商品の選択や積立配分の変更を行うことができる。同時に、制度を運営する企業側は、従業員に対する運用商品の情報提供や投資教育を行わなければならない。
- ・ 雇用の流動化にも一定の配慮を示している。例えば従業員が転職した際、転職先企業に同制度が存在する場合には、資産を移管して税制上の優遇措置が継続できる。一方、転職先に同制度がない場合や自営業者・専業主婦等に転じた場合は、米国の IRA を参考にして創設する個人年金勘定に非課税で資産を移管する。

(2) 現行企業年金の確定拠出型年金への移行

もう一方の当事者である厚生省では、確定拠出型年金の導入を 99 年年金改革のテーマの一つと見なしてはいるが、現在のところはあくまでも厚生年金基金の補完的な役割に留めようとしている模様である。基本的には、同省の厚生年金基金制度研究会による 1996 年報告書中の「基金制度に部分的に導入することを検討すべき」というスタンスを変えていないと思われる。

現在のところ同省からの具体的な導入案は公表されていないが、昨年 12 月に管轄下の厚生年金基金連合会が発表した報告書では、以下のように確定拠出型年金の導入について言及している。

即ち、確定拠出型年金は確定給付型年金の補完として導入されるべきであること、また導入

る、従業員拠出は所得控除が認められる、積立金の運用手段は従業員が選択、等を有することが予想される。従って導入に伴う課題も共通のものとして捉えることができる。

企業年金の現状を考えると、早急な導入が望まれるが、その際に以下の課題について検討することが重要である。

(1)税制優遇措置の導入

制度の活用のためには、まず従業員の制度への拠出に対して魅力的な所得控除枠を設け、また事業主の拠出分に関して損金算入を認めることが求められる。とはいえ長引く不況による税収減の環境の下で、新たに大幅な所得控除や損金算入を認めることに対しては、財政当局からの強い抵抗が予想される。しかし、公的年金の給付水準の低下や確定給付型年金の財政悪化が避けられないとすれば、確定拠出型年金の役割は高まらざるを得ず、税制面での後押しは必要であろう。

(2)事業主拠出分に対する受給権の付与

事業主が制度へ拠出した分について、従業員に対してどの時点で受給権を与えるか検討する必要がある。雇用の流動化への対応が導入理由の一つであることを考慮すると、現行の確定給付型年金よりも短期間に受給権を付与することが求められよう。因みに米国では、5年一括または7年段階方式のどちらかに従って、従業員への受給権付与を行わなければならない。

(3)従業員の自己責任に基づく運用選択

積立金の運用については、MMFなどのローリスク・ローリターンの商品から株式などのハイリスク・ハイリターンの商品まで幅広い運用オプションが用意され、従業員が自己の判断によってその中から選択・変更できる。これは

自己の選択により得たリターンを従業員が享受できる一方、運用リスクが完全に従業員自身に帰属することを意味している。あくまでも退職後のための資産形成であることを忘れず、従業員が徒にマネー・ゲームなどに走らないよう、事業主が適切な投資情報の提供や投資教育を行うことが求められる。

積立資産の運用リスクを従業員に負担させ、自己責任を求める以上、従業員側が運用に関する十分な知識とスキルを有する環境を用意することが重要となる。そのためには、事業主および受託機関による従業員向けのディスクロージャーの徹底も求められよう。

(4)ポータビリティの確保

雇用の流動化に対しては、受給権付与の短縮化と共に、転職先の制度への非課税での移管、また転職先に制度がない場合は元の職場の制度にそのまま置いておくか米国のIRAのような個人退職勘定へ非課税で移管できる、などのインフラを整える必要がある。それと共に、この制度の目的が老後に向けた積立である主旨に従い、転職の場合でも安易な資金の引出が行われないう、一定年齢に達する以前の解約に対するペナルティ課税の導入も考えられる。

現在、確定拠出型年金の導入に関する検討は、財形年金をベースとした労働省の検討や、厚生年金基金をベースとした厚生省の検討が平行的に進んでいるようだ。しかしこの制度の将来に対する影響の大きさを考えると、両省による統一的な制度作りが欠かせないことは言うまでもない。

・本レポート記載のデータは各種の情報源から入手、加工したものではありません。
・本レポート内容について、将来見解を変更することもあります。
・本レポートは情報提供が目的であり、記載の意見や予測は、契約の締結や解約を勧誘するものではありません。なお、ニッセイ基礎研究所に対する書面による同意なしに本レポートを複写、引用、配布することを禁じます。