

保険・年金 フォーカス

確定拠出年金の見直しの方向性 について

金融研究部 上席研究員 梅内 俊樹
(03)3512-1849 umeuchi@nli-research.co.jp

1——はじめに

現在、社会保障審議会に設置された企業年金部会で、企業年金を中心とする私的年金の今後の在り方等について議論されています。今年5月以降、様々な課題について議論され、年末から年初にかけて一定の方向性が打ち出される予定です。以下では、その背景や主な検討課題を概観した後、一定の方向性が示された確定拠出年金の見直し案について確認します。

2——議論の背景および検討課題

1 | 企業年金等に関する議論の背景—環境変化にともない再検討を要する時機に—

老後生活を支える貴重な収入源である年金には公的年金と私的年金がありますが、老後の所得保障のベースとなるのは言うまでもなく公的年金です。しかし、公的年金を構成する国民年金や厚生年金は、マクロ経済スライドと呼ばれる仕組みにより、今後、給付水準が調整される予定です。

一方の私的年金についても、中核をなす企業年金については、先行きを楽観できる状況にはありません。確定給付企業年金は、2011年度をピークに加入者数や導入件数は減少しています。厚生年金基金も見直し法の施行により、向こう5年以内に解散が進むことが予想されています。確定拠出年金の加入者数や残高は順調に増えていますが、十分な給付水準を確保できる状況には至っていません。企業年金を導入する企業の減少や給付水準の低下が危惧される状況です。

また、働き方やライフスタイルが多様化するなかで、そもそも企業年金に加入できないなど、企業年金でカバーできない人の老後の所得保障についての検討も急務となっています。

現在の私的年金の柱である確定給付企業年金と確定拠出年金が導入されてから10年強が経過しましたが、導入当時とは社会経済環境や企業年金を取り巻く状況は大きく変化しています。過去および将来の環境変化を踏まえつつ、国民一人ひとりの老後の所得確保策のあり方を再検討する時機にきていることが、私的年金に関する広範な議論の背景となっています。

2 | 企業年金部会の検討課題—幅広い課題について論点をまとめる—

検討課題は図表 1 のように整理されています。このうち、企業年金等の普及・拡大策とニーズの多様化への対応については、概ね議論を終えつつあります。

企業年金等の普及・拡大では、「一般企業向けの取組」と「中小企業向けの取組」に分けて議論されました。

「一般企業向けの取組」では、企業年金を構成する確定給付企業年金と確定拠出年金の拠出や給付に係る仕組みの違いに焦点が当てられました。一方、「中小企業向けの取組」では、企業年金の運営の負担の重さに課題があるとの認識のもと、運営負担が軽く簡素化された企業年金のあり方が議論されました。

ニーズの多様化への対応では、「柔軟で弾力的な制度設計」で、企業年金の導入主体である母体企業のニーズへの対応として、運用リスク負担が母体企業か加入者かのいずれかに大きく偏る確定給付企業年金と確定拠出年金の2つの制度だけでなく、両者を足し合わせたような所謂ハイブリット型の制度の導入などが検討されました。「ライフコースの多様化への対応」では、企業年金の恩恵を受けられない人の老後の所得確保策を中心に、確定拠出年金（個人型）等のあり方が議論されました。

図表 1 企業年金部会の検討課題

- I 企業年金等の普及・拡大
 - ① 一般企業向けの取組
 - ② 中小企業向けの取組
- II ニーズの多様化への対応
 - ① 柔軟で弾力的な制度設計
 - ② ライフコースの多様化への対応
- III ガバナンスの確保
- IV その他
 - ① 現行制度の改善
 - ② 公的年金制度や税制等との関係

3——確定拠出年金の見直しの主な方向性

以下では、「II ニーズの多様化への対応 ②ライフコースの多様化への対応」の議論を通じて、一定の方向性が打ち出された確定拠出年金の見直し案について確認します。

1 | 確定拠出年金(個人型)の加入対象者の追加拡大

確定拠出年金には企業型と個人型がありますが、それぞれに加入できる対象者は明確に定められています。企業型は企業が労使の合意のもとで任意で導入する確定拠出年金です。従って、加入者は、確定拠出年金(企業型)を導入する企業の従業員に限られます。一方、確定拠出年金(個人型)は、個人が任意で加入できる制度です。ただし加入できる人は、企業年金を導入していない企業の会社員と自営業者に限定されています。つまり、現行の体系では、企業年金を導入する企業の会社員や民間会社員の配偶者、公務員および公務員の配偶者は加入できません(図表 2)。

確定拠出年金(個人型)は、個々人の自助努力による老後の所得確保を支援するための制度とも考えられる訳ですが、職種や働き方、ライフスタイルによって自助努力のための手段に格差が生じるのは芳しくありません。確定拠出年金(個人型)の加入対象者を拡大し、民間会社員や公務員を含む全ての国民が加入できるように改めるとの方向性は、全ての国民が自助努力によって老後の所得を確保できる仕組みに変える必要性に応えることが目的と理解できます。

図表2 確定拠出年金(個人型)とマッチング拠出の加入対象者(現状と見直し案)

自助努力 (見直し案)	確定拠出年金 (個人型)	確定拠出年金 (個人型)	確定拠出年金 (個人型)	確定拠出年金 (個人型)	確定拠出年金 (個人型)	確定拠出年金 (個人型)
自助努力 (現状)	加入不可	確定拠出年金 (個人型)	確定拠出年金 (個人型)	確定拠出年金 マッチング拠出	加入不可	加入不可
企業年金				確定拠出年金 (企業型)	確定給付企業年金 厚生年金基金	公務員年金払い 退職給付
公的年金			厚生年金			
	基礎年金					
	被用者の配偶者 (第3号被保険者)	自営業者等 (第1号被保険者)	民間会社員 (第2号被保険者)			公務員 (第2号被保険者)

出所)厚生労働省資料より作成、注)被用者年金の一元化(2015年10月実施)後のイメージ

2 | 自助努力の一層の支援に向けたマッチング拠出の整理・統合

確定拠出年金(企業型)では、母体企業が掛金を拠出するのが原則となっています。2012年1月の法改正によって、加入者も一定の範囲内で事業主の掛金に上乗せ拠出ができるマッチング拠出ができるようになりました。ただし、マッチング拠出をするには、労使の合意の上で規約に定める必要があります。残念ながら現状では、マッチング拠出を導入する企業の割合は、確定拠出年金導入企業の2割に留まっているのが現状です。そもそも、確定拠出年金(企業型)が導入されていない企業に勤める人は、マッチング拠出はできません。企業年金を導入する場合でも、確定給付企業年金のみを導入する企業と、確定拠出年金(企業型)を導入する企業に勤める人との間に、自助努力の環境に差があるのは、公平性の観点からも問題があります。

一方で、前項に示したような確定拠出年金(個人型)の加入対象者を全ての国民に認めるのであれば、確定拠出年金(企業型)導入企業に勤める人の自助努力を支援するマッチング拠出は、確定拠出年金(個人型)と機能が重複することにもなります。このためマッチング拠出は廃止し、個々人による自助努力を支援する仕組みを確定拠出年金(個人型)に一本化する方向とされています(図表2)。

3 | 雇用の流動化に対応した拠出年金のポータビリティの拡充

近年、転職・離職経験者数は男女ともに増加傾向にあります。総務省の「就労構造基本調査」によると、平成14年時点で男女それぞれ51.1%、56.9%であった転職・離職経験者の人口に占める割合は、平成24年時点では55.5%、64.1%へと上昇しています。また、年齢階級別の平均的な勤続年数も、男女ともに10年前に比べ短期化傾向にあります(厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省「労働力調査」)。こうした中、転職したとしても将来年金で支給を受けられる仕組みを整備することの重要性は、従来にも増して高まっていると言えます。

こうした就労形態の変化に対応するための仕組みとして、制度間のポータビリティが設けられています。転職前後の制度間で年金資産の移換を可能にし、将来年金として支給を受けられる可能性を確保するための仕組み¹です。制度間のポータビリティは、確定給付企業年金、確定拠出年金の導入以降、

¹ 確定給付企業年金では、制度への加入期間が年金で支給を受けるための要件とされる場合があります。制度間のポータビリティは、資産の移換だけでなく、移換前後の制度における加入期間の通算も可能とし、年金で受給できる可能性を保持する仕組みです。

拡充されてきていますが、離転職のあらゆるケースに対応していないのが現状です（図表3）。移換前の制度が確定給付企業年金の場合には、確定給付企業年金、確定拠出年金の企業型・個人型を問わず、いずれの制度へも年金資産を移換する

図表3 各制度間でのポータビリティの現状

		移換先の制度		
		確定給付企業年金	確定拠出年金（企業型）	確定拠出年金（個人型）
移換前の制度	確定給付企業年金	○移換可	○移換可	○移換可
	確定拠出年金（企業型）	×移換不可	○移換可	○移換可
	確定拠出年金（個人型）	×移換不可	○移換可	

ことができ、転職しても将来の年金給付に支障を来すことはありません。しかし、移換前の制度が確定拠出年金の企業型・個人型の場合には、確定拠出年金への移換しか認められていません。確定給付企業年金のみしか導入していない企業に転職する場合には、年金資産を移換できないばかりか、転職先の制度で将来年金として支給を受けられなくなる可能性が高まるのです。

確定拠出年金（企業型）は増大傾向にあり、更に個人型の加入対象が拡大されるとするならば、こうした障害を取除くことは、就労形態の多様化に対応する上で必要不可欠と言えます。以上の点が考慮され、あらゆる制度間で年金資産の移換ができるよう、ニーズを踏まえつつポータビリティを拡充する方向が示されています。

4——確定拠出年金の効果的な活用が必要

確定拠出年金の加入者数・残高は年々増加傾向にあります。その一方で、個々人が確定拠出年金に加入していることへの意識や関心は必ずしも高くないという調査結果もあります。それが原因かどうかは定かではありませんが、確定拠出年金全体の残高のおよそ6割が預貯金や保険などの元本確保型商品で運用されているというのが実態です。長らく株価が低迷し、為替レートも円高基調で推移してきたため、元本確保型商品での運用は、結果として最良の運用結果をもたらしたかもしれません。しかしながら将来に目を向けたとき、こうした運用を継続することがベストとは限りません。運用リスクを無視した投資は避けなければなりません。拠出・運用・給付のそれぞれの段階で税制上の優遇措置があり、老後の生活資金を蓄える上で有効な制度である確定拠出年金をもっと積極的な活用すべきでしょう。

企業年金部会で打ち出された確定拠出年金の見直しの方向性は、一部を除く他の検討課題に関する方向性ととともに、年末から年初にかけて取り纏められる予定です。この見直しの方向性が実現されれば、確定拠出年金は今よりも使い勝手のよいものになるのは間違いありません。詳細については今後の動向を注視していく必要がありますが、これを契機に個々人が確定拠出年金への関心を高め、効果的に活用することが望まれます。