

確定拠出年金法等改正： 年金制度の一層の拡充に向けて



三菱UFJ証券ホールディングス 経営企画部 制度調査室 部長代理

同

岡本 裕介
矢口 満
室長

1. はじめに*

確定拠出年金法等の一部を改正する法律案（以下「法律案」という。）が2015年4月3日に閣議決定され、国会に提出された。法案成立後、関連する政省令が整備される予定である。

確定拠出年金（以下「DC^{（注1）}」という。）は公的年金（いわゆる1階部分の基礎年金及び2階部分の厚生年金）を補完する3階部分の役割を担うものである。これまでは確定給

付企業年金（以下「DB^{（注2）}」という。）や厚生年金基金がその役割を負っていたが、長引く不況によってDB債務の負担増や厚生年金基金の代行割れ等の問題が増加しており、今後、DCには3階部分の主軸となることが期待されている。

そのDCに対して、今般、法改正による機能拡充が図られることとなった。具体的には、加入対象者の拡大（主婦、公務員等）、運用の改善に向けた措置（投資教育、運用商品数の調整等）、中小企業に対する利便性の拡大（事務手続の簡素化等）、及び離転職時の年金資産移換制度の拡充等が示された。

今後、法律案によって拡充されたDCの利便性をさらに拡大させるために、運用商品数に関する自由度向上、脱退一時金制度の導入による加入者の負担軽減、及び主婦等の掛金の配偶者による所得控除の実現等が必要と考えられる。

〈目 次〉

1. はじめに
2. DC制度見直しの背景
3. 法律案におけるDC改革の概要
4. 更なる改革の方向性
5. おわりに

本稿では、DCの見直しが必要となる背景、及び法律案で示されたDCに対する改革の内容を概観し、最後に今後の更なる改革の方向性等について議論する。

■ 2. DC制度見直しの背景

年金制度の3階部分であるDCの拡充が必要とされる背景は、2014年に行われた公的年金に対する財政検証^(注3)(人口や経済の動向を踏まえた公的年金の財政見通し)において、2014年度の所得代替率(公的年金支給額の現役世帯手取り収入に対する比率)が62.7%^(注4)であるところ、約100年後^(注5)の所得代替率が楽観的に見ても50%程度にまで低下することが示されたことにある。

5年ごとの見直しが義務付けられている^(注6)財政検証の結果は、公的年金の財政が所得代替率を低下させることによって持続可能ではあるものの、引退後の生活のゆとりを確保するために年金額の更なる積増しを行うべきとの見方を示すものとなった。

公的年金は賦課方式^(注7)であり、年金財政は賃金額と人口動態に影響を受ける。そのため、我が国における今後一層の人口減少の可能性を考慮すると、その財政の改善のためには公的年金に係る掛金を一段と積み増す必要があるが、それは現役世代の負担を増加させ、「年金制度は破綻するのではないか」という不安^(注8)を煽ることにつながる。

したがって、公的年金に係る掛金をこれ以

上増加させることは困難であるため、年金額の更なる積増しの方法として、人口減少の影響を受けない(ただし市場利子率の影響は受ける)積立方式^(注9)による私的年金の改革が急務となっている。

公的年金(1階部分の基礎年金、及び2階部分の厚生年金)に関する改革は2014年度までにいくつかの点で進展が見られ、特例水準(2000年から2002年まで実施された、物価スライド制に基づく公的年金支給額の引下げの見送り)の解消^(注10)、消費増税による国民年金国庫負担割合の約3分の1から2分の1への引上げ^(注11)、マクロ経済スライド(約100年の年金財政維持を目的として適用する、年金給付の調整率)の発動^(注12)、厚生年金基金の新設禁止^(注13)等が実現した。こうして、2015年度にDCの改革を実施する素地が整った。DCには年金制度における3階部分の新たな柱としての役割が期待されている。

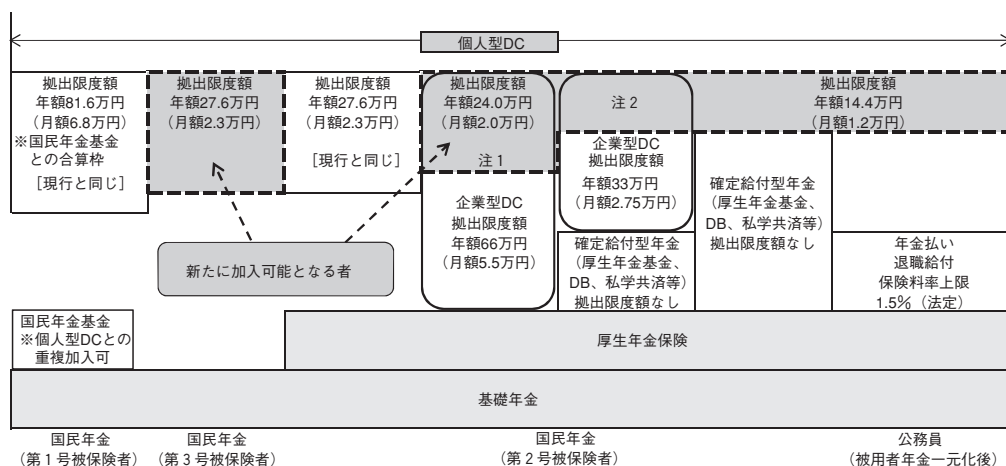
■ 3. 法律案におけるDC改革の概要

法律案では、個人型DC加入対象者の拡大、運用の改善に向けた提案、中小企業に対する利便性の拡大、及び離転職時の年金資産移換制度の拡充等が示された。以下、法律案におけるDC改革の概要を紹介する。

(1) 個人型DC加入対象者の拡大

法律案では、既存の個人型DC加入対象者

(図表1) 個人型PCにおける加入対象者拡大の概要



(注1) 企業型DCのみを実施している場合は、企業型DCへの事業主掛金の上限を年額42万円(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への加入を認める。

(注2) 企業型DCと確定給付型年金を実施している場合は、企業型DCへの事業主掛金の上限を年額18.6万円（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への加入を認める。

(出所)「確定拠出年金法等の一部を改正する法律案概要」(厚生労働省)(<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/soumu/houritu/dl/189-46.pdf>)をもとに三菱UFJ証券ホールディングス作成

である確定給付型年金（厚生年金基金、DB、私学共済等）制度を持たない民間企業の従業員（第2号被保険者）及び自営業者等（第1号被保険者）に加えて、新たに主婦等（第3号被保険者）及び公務員等（共済年金加入者）、並びに確定給付型年金及び／又は企業型DCが既に導入されている民間企業の従業員も、個人型DCへ加入できることとされた（図表1）。

財政検証によって公的年金における所得代替率低下の見通しが示され、また、共済年金（注14）の厚生年金への統合が2015年10月に予定（注15）されている中、今般、特に主婦等の個人型DCへの加入拡大を通じて、我が国における年金制度全体の拡充に道が開かれた意

義は大きい。

さらに、これまでの個人型DCは、民間企業における企業型DC加入者が離転職した際の受け皿の役割を主に果たしていたが、その加入対象者の範囲が狭かったが故に、一定の積立資産を保有しながら、それ以降の掛金拠出が認められない「運用指図者^(注16)」の増加をもたらしていた。しかし、今般の法律案により、事実上、公的年金の加入者全てが個人型DCに加入できるとされ、運用指図者の問題の解決へと一歩前進した。

個人型DCへの新たな拠出限度額については、主婦等（第3号被保険者）は年額27.6万円とされた。確定給付型年金及び／又は企業型DCに加入する民間企業の従業員に対して

は、3階部分の年間総額^(注17) 66万円を上限の目安とし、加入しているその他の企業年金制度に応じて年額14.4万円又は24.0万円とされた（詳細は図表1を参照）。

(2) 運用の改善に向けた措置

DCは企業が拠出した掛金を加入者が運用商品を選択して運用するものであり、年金を受給する時点での運用成果は加入者による運用商品の選択に影響される。第12回社会保障審議会企業年金部会（厚生労働省）資料^(注18)（以下「部会資料」という。）では、DCにおける運用資産の約6割が預貯金等の元本確保型商品に集中しており、その結果として低い利回り^(注19)にとどまっている状況が示されている。

こうした運用商品の選択がなされている背景として、長く続いたデフレの影響で低い名目利回りが実質ベースで見ると押し上げられていたことや、リスクを伴う運用商品の選択に困難を感じている加入者が依然として多く存在していること等がある。

法律案では、提供する運用商品の種類、運用商品提供数の抑制、あらかじめ定められた運用商品（以下「デフォルト商品」という。）の利用、及び継続投資教育の強化等について新たな規定が設けられた。

運営管理機関（DCの運営管理を行う銀行及び証券会社等）が選択及び提供する運用商品の種類については、中長期的により収益性を追求する運用商品への投資を促すために、

現行の「1つ以上の元本確保型商品の提供」をその義務から除外し、労使の合意に基づいて提供することとされた。また、リスク・リターン特性の異なる3つ以上の運用商品の提供が義務化され、加入者の運用商品選択の余地が広がった。

運用商品提供数の抑制については、運用商品の提供数の増加傾向が続く中で加入者がそれらの選択に困難を感じている状況の改善を目指して、今後、政令で定めた商品数を提供数の上限とすることとされた。

デフォルト商品とは、自ら運用商品の選択を行わない加入者に対してその利用を指定するもので、加入者が運用商品を選択せずにいる状態を回避することが目的である。デフォルト商品は、運営管理機関や事業主が厚生労働省令であらかじめ定められた商品の中から1つの運用商品を任意に選択する。

これまで、デフォルト商品の利用については年金局長通知^(注20)による法令解釈に基づく形を取り、法律上は明文化されていなかったが、今般の法律案で規定が整備されることとなった。

継続投資教育はDCの制度導入後に繰り返して実施する投資教育活動であり、これまで事業主の配慮義務とされていたが、今般の法律案においてこれを努力義務へと変更し、加入者による運用商品の選択に資するものとの位置付けを明確化した（これらの投資教育は運営管理機関に委託可能）。

(3) 中小企業に対する利便性の拡大

中小企業における退職給付（企業年金又は退職一時金）の実施比率は低下傾向（注21）にあり、また、中小企業における確定給付型の企業年金制度の大きな受け皿であった厚生年金基金が縮小方向で見直されている中、DCによる中小企業の企業年金拡充が求められている。

そこで、法律案では、従業員数100人以下の企業を対象に「簡易型DC」を創設し、設立時設定書類を簡素化して、行政手続を金融機関に委託することを可能とした。また、「個人型DCへの小規模事業主掛金納付制度」を創設し、個人型DCに加入している従業員に対し、事業主が追加で掛金を拠出できることとした。

(4) 離転職時の年金資産移換制度の拡充

公的年金の所得代替率が長期的に低下することが見込まれる中、離転職によってそれまでに積み立てた拠出額が移換不可能であれば、加入期間不足等で年金を受給できない者が増加し、状況はより悪化する。

そこで、法律案では、一定の条件の下でDB、DC（企業型及び個人型）及び中退共（中小企業退職金共済）の間での積立資産の移換が可能とされ、特にDCからDBへの移換、及びDB及び企業型DCから中退共への移換が新たに可能になった。ただし、個人型DCと中退共の間での移換は双方向ともに不可能なままとされた。

■ 4. 更なる改革の方向性

個人型DCの事実上の公的年金加入者全体への開放、簡易型DC等の設定による中小企業の制度参加促進、DB、企業型DC及び個人型DC間の移換制度の改善等を受けてDC制度の利便性は拡大し、年金制度の一層の拡充に資するものになると言えよう。その一方で、今後、更なる改善が必要とされる点も残されており、以下にそれらの代表的なものを挙げる。

(1) 継続投資教育の効果を考慮した運用商品数の設定

運用商品数については、部会資料が2004年に公表されたアイエンガー論文（注22）を引用し、多すぎる運用商品の提供はかえってDC加入者がそれらを選択する際の負担になるために、10未満の運用商品数が望ましい、との研究結果を紹介している。商品数の具体的な数やそれらの数え方等については、この結果を踏まえて、今後、政省令等で定めることとされた。

さらに、部会資料は高瀬伊佐己論文（注23）（2010年）の結果を引用し、継続投資教育の実施がDC加入者の運用商品選択行動に一定の影響を及ぼすことを示している。この結果自体は投資教育と運用商品数との直接的な関係を示しているわけではないが、投資教育を受けたDC加入者がリスク資産配分を調整す

る際に、様々なリスクの程度をそろえた商品数から選択できるほうが、より加入者の利便性を高めると考えられる。

したがって、アイエンガー論文の研究結果は尊重すべきであるが、この論文で十分に議論されなかった継続投資教育による運用商品数増加のプラス効果の可能性を考慮した上で、10未満という枠にこだわらず、運用商品数を設定することが重要であろう。

(2) 指定運用方法からの元本確保型商品の排除

現行制度下ではデフォルト商品に対して1つ以上の元本確保型商品の提供が義務付けられている。現在、自ら運用商品の選択を行わない加入者に対してデフォルト商品による運用を義務付けている民間企業では、そのデフォルト商品として元本確保型商品を設定するケースが9割以上に上り、DC加入者全体における元本保証型商品の選択は約6割に達する^(注24)等、元本確保型商品への選好は高い。そこで、法律案では元本確保型商品の提供は義務ではなく労使の合意に基づくとされた。

ただし、足元のデフレ脱却の様子や人口減少を踏まえて、デフォルト商品の段階から、より中長期的な収益性を追求する運用商品への投資を促すべきであり、元本確保型商品をデフォルト商品の選択肢から排除することが望ましいと考える。

(3) 脱退一時金制度の導入

現行法の下では個人型DCへの加入対象者の範囲が狭く、それらの個人別管理資産（確定拠出年金として積み立てられた各加入者の資産）の処理のために、離転職時における柔軟なDC脱退措置が設定されていた。

今般の法律案では、個人型DCへの加入資格が基本的に全ての公的年金加入者とされたことから、やむを得ずDCから脱退する必要性が低下したため、原則60歳以降の年金受給開始まで途中での引出しが認められないこととなった。

ただし、一旦加入して60歳以降まで引き出せないとなれば、これがDC加入を決断する際の大きな制約となることも想定され、追徴課税等を考慮した上での脱退一時金制度の確立が必要と考える。

(4) 自動加入方式の導入検討

現行、民間企業における企業型DCは、労使合意^(注25)の上で厚生労働省の承認を受けて導入^(注26)される。個人型DCは任意加入となっている。DCは私的年金の一種であるため、公的年金のように強制加入の制度とはなっておらず、その加入には民間企業における制度整備や個人の加入意思が必要である。

そこで、我が国におけるDCの一層の拡充のためにも、強制加入ではなく、従業員を自動的にDCに加入させて本人が望めばいつでも脱退できる「自動加入方式」の導入を検討すべきと考える。

米国では2006年に年金保護法^(注27)が成立し、企業型DCに対する自動加入方式を事業主が選択可能になった。英国では確定拠出年金の制度を形成する「国家雇用貯蓄信託(NEST^(注28))」が2010年に創設され、自動加入方式が導入されている。英国では自動加入方式導入後の退会者比率が1ケタ台と低水準にとどまり、加入者の増加に寄与している様子が見られる。我が国でも、脱退一時金制度との整合性を保ちつつ、自動加入方式の導入によるDCの普及拡大は検討に値しよう。

(5) 主婦等の掛金に対する配偶者の課税所得からの控除

主婦等(第3号被保険者)の掛金に対する配偶者の課税所得からの控除の検討も必要であろう。主婦等にも個人型DC加入の道が開かれることとなったが、課税所得がないために掛金の所得控除を受けることができない。これを、その主婦等の配偶者の課税所得から控除するようにできれば、家計にとってもDC加入のメリットが一層大きくなり、個人型DCの利用に弾みをつける要因ともなろう。

5. おわりに

2000年代に入り、我が国はデフレ傾向の継続に加えて人口動態の減少局面への転換点を迎え、賃金額と人口の増加によって年金財政を支える形態の賦課方式は大きな制約に直面したと言える。

そうした中、2004年の年金制度改革ではマクロ経済スライドの導入及び基礎年金国庫負担割合の2分の1への引上げ等が定められ、2014年度にはデフレ脱却によるマクロ経済スライドの初めての発動や消費増税による国庫負担割合引上げの原資を得る等、公的年金の改革には一定のめどがついた。したがって、2015年度は3階部分であるDCの改革が必要とされる時期と言えよう。

今回の法律案で、事実上全ての公的年金加入者が個人型DCへ加入できるようになったことは、DC加入の裾野を広げるためにも重要な意味を持つ。

一方で、運用商品数の制限、脱退一時金制度、及び自動加入方式の導入検討等、改善すべき点も多く残されている。今後、成立後の法律やそれに続く政省令等の内容を引き続き確認していく必要がある。

* 本稿の執筆にあたり、JETROアジア経済研究所の植村仁一氏から有益なコメントを頂いたことをここに記して感謝申し上げます。ただし、ありうべき誤謬は全て筆者の責に帰するものである。

(注1) defined contribution

(注2) defined benefit

(注3) 「国民年金及び厚生年金に係る財政の現況及び見通し(平成26年財政検証結果)」、厚生労働省、2014年6月3日。

(注4) 2014年度の所得代替率は、財政検証に従い、共済年金と一元化されたものとして算出された値をここでは用いた。

(注5) 2014年度の財政検証では2110年度までの95年間を対象。

(注6) 国民年金法第4条の3。

- (注7) その年度に必要な給付をその年度の掛金で賄う財政方式。
- (注8) 中川秀空、「年金改革をめぐる論点」、『レファレンス』、国立国会図書館、2012年8月。
- (注9) 加入してから脱退するまでの間に、必要な掛金を負担し、その運用収益とともに年金等の給付に必要な財源の積立てを行う財政方式。
- (注10) 国民年金法等の一部を改正する法律等の一部を改正する法律（平成24年法律第99号）。年金額の特例水準（2.5%）について、2013年度から2015年度までの3年間で解消するもの（2013年10月▲1.0%、2014年4月▲1.0%、2015年4月▲0.5%）。
- (注11) 公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律（平成24年法律第62号）。2014年4月からの消費増税により実現。
- (注12) 「平成27年度の年金額改定について」、厚生労働省、2015年1月30日。適用は2015年4月給付分から。
- (注13) 公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律（平成25年法律第63号）。該当部分は2014年4月1日施行。
- (注14) 国家公務員共済、地方公務員共済及び私立学校教職員共済。
- (注15) 被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律（平成24年法律第63号）。
- (注16) 離転職によって企業型DCから脱退した後、新たな掛金拠出を行わず、保有資産の運用指図のみを行う者。転職先に確定給付型の企業年金制度が存在するためにやむを得ず運用指図者になる場合があり、その問題が指摘されていた。詳しくは渡邊絹子、「企業型確定拠出年金制度の意義と課題」、『社会保障研究』、Vol. 49, No. 2, 国立社会保障・人口問題研究所、2013年等を参照。
- (注17) 確定給付型年金、企業型DC及び個人型DCの合計。
- (注18) 「確定拠出年金における運用について」、厚生労働省、2014年11月18日。
- (注19) 部会資料では、企業型DC導入企業の平均想定利回りが2.04%（2013年）であるところ、半数以上の企業における実績利回りが2%以下であり、特に企業の44.6%（2014年）が0～1%の実績利回りにとどまっていることが示されている。
- (注20) 「確定拠出年金制度について」、年金局長通知第213号、厚生労働省、2001年8月21日。
- (注21) 「平成20年就労条件総合調査」、厚生労働省、2008年10月、及び「平成25年就労条件総合調査」、厚生労働省、2013年11月。
- (注22) Iyengar, Sheena, “How Much Choice Is Too Much? : Determinants of Individual Contributions in 401K Retirement Plans,” in Pension Design and Structure : New Lessons from Behavioural Finance, Oxford University Press, 2004.
- (注23) 高瀬伊佐己、「確定拠出年金加入者の運用商品選択行動：加入者継続教育は資産運用状況見直しにどのような影響を与えるのか」、横浜国際社会科学研究所、第15巻 第4号、2010年。
- (注24) 各数値については部会資料を参照。
- (注25) 労働組合がない場合は、被用者年金保険被保険者の過半数を代表する者との合意（確定拠出年金法第3条）。
- (注26) 企業型DCは原則として全員加入だが、規約によって事実上任意加入となっている場合がある。
- (注27) Pension Protection Act of 2006
- (注28) National Employment Savings Trust