

2012年2月22日 全8頁

制度導入10年：確定拠出年金制度の課題

資本市場調査部 金融調査課
佐川 あぐり
森 祐司

拠出限度額の引き上げ、マッチング拠出の規制見直しなどが求められる。

[要約]

- 確定拠出年金は、拠出した掛金を加入者自身が主体となり運用することで、老後の資産を形成していく年金制度である。自己責任を原則とした新しいタイプの年金制度として、大きな期待を受けて制度がスタートし、約10年が経過した。
- 制度の普及状況を確認すると、導入以来、加入者数や実施企業数は順調に増加しているものの、期待通りの普及状況とはいえない。制度面での課題が多いことも一因といえるのではないだろうか。
- 制度面での課題としては、拠出限度額の引き上げ、マッチング拠出の規制見直しなどがあげられる。高齢化が急速に進み、公的年金の財政悪化が逼迫する状況下において、確定拠出年金制度は自助努力によって資産を形成できる、重要な制度といえる。より利便性を高めて、加入者の利用がさらに拡大するように制度見直しを進めていくべきであろう。

「確定拠出年金」は、拠出した掛金を加入者自身が主体となり運用することで、老後の資産を形成していく年金制度で、米国401(k)プランをベースにしていることから、日本版401(k)と呼ばれている。制度導入の背景には、少子高齢化の進展や雇用の流動化などの社会情勢がとりまく環境の変化があり、これらに対応すべく自己責任を原則とした新しいタイプの年金制度として、大きな期待を受けてスタートした。過去2度の拠出限度額の引き上げや、2012年1月から解禁となったマッチング拠出の導入など、スタート以来の10年間でより制度を利用しやすい環境が整えられ、加入者数や実施する企業も増えてきた。しかし、期待通りに普及しているとはいえず、未だ企業や市場関係者からは制度面について改善を望む声も多い。本レポートでは、確定拠出年金の概要と現状を確認した上で、今後の課題を抽出したい。

1. 確定拠出年金制度とは

(1) 日本の企業年金制度の体系

「確定拠出年金」は、拠出した掛金を加入者自身が主体となり運用することで、老後の資産を形成していく年金制度である。

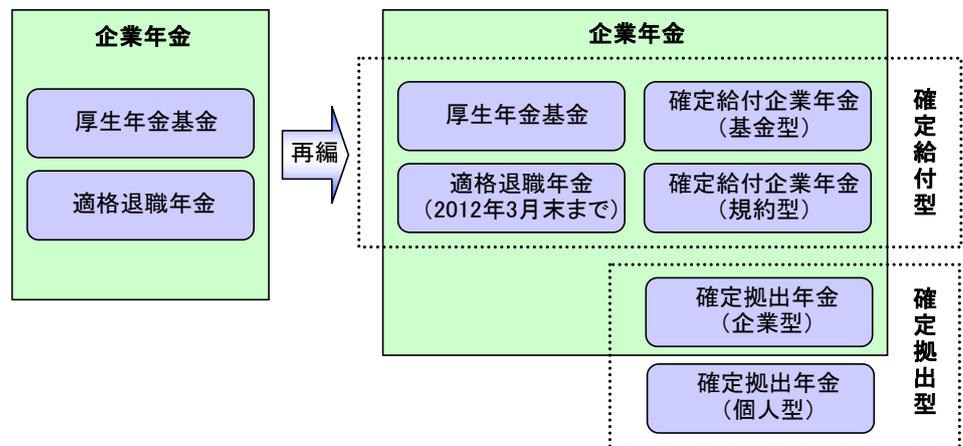
わが国の企業年金制度は、確定給付型と確定拠出型の体系

(図表 1) に示すように、1990 年代までは厚生年金基金と適格退職年金が代表的な企業年金制度であった。しかし、経済環境の悪化に伴い企業年金財政の逼迫が深刻な問題となる中、2000 年に導入された退職給付会計によって退職金や年金にかかわる債務が財務諸表上に計上されることになり、企業にとって年金制度の運営が経営上重要な課題として認識されるようになった。また、少子高齢化の進行や雇用の流動化などの社会情勢の変化への対応、さらには、厚生年金基金では代行返上¹の問題、適格退職年金では受給権保護の仕組みが弱いという問題への対応も求められていた。このような背景から、年金制度の改革が進められ、「確定給付企業年金制度」、「確定拠出年金制度」の二制度が新しい年金制度として導入されることとなった。

同時に、適格退職年金は 2012 年 3 月末での制度廃止が決定し、2012 年 4 月以降は税制上の優遇措置は受けられないことになっている。既存の制度については、資産を他の企業年金制度へ移行する必要があるとあり、企業数ベースでは、中小企業退職金共済年金への移行が最も多い(2011 年 3 月末時点)。

このような経緯から、現在の日本の企業年金制度は、確定給付型として、厚生年金基金、適格退職年金、確定給付企業年金、確定拠出型として確定拠出年金が体系づけられている。

図表 1 企業年金制度の体系



(出所) 企業年金連合会ウェブサイトを基に、大和総研作成

(2) 確定給付型の年金制度と確定拠出型の年金制度

一般的な確定拠出型の年金制度と確定給付型の年金制度の特徴を(図表 2)で示した。従来の確定給付型では、企業および年金基金が主体となり運用を行うのに対し、確定拠出型では加入者が主体となり運用指図を行い、運用結果の責任も負う。運用結果は、直接自身の年金額に影響するため、将来の年金給付額が約束されている確定給付型に比べて、老後の所得保障としては不安定だといえるだろう。

¹ 厚生年金基金は、公的年金である厚生年金保険の報酬比例部分を国に代わって運用し、さらに企業独自で上乗せして給付する退職金を移行して、特別法人で基金として設立するというもので、この報酬比例部分を代行部分、代行部分を国へ返上することを代行返上という。代行部分については、予定利率 5.5%で運用することが求められていたが、運用環境の悪化により困難となり、代行返上を求める基金が増えてきたのが背景である。

一方、資産については加入者ベースで管理・記録されるため、離転職時には、そのまま年金資産として持ち運びができるという利便性もある。

他方で、企業等については、確定給付型では運用リスクを負うが、確定拠出型では一定額の掛金を拠出するものの、その後の運用には関与しない。よって、企業財務における将来的な不確定要素は小さいということがいえるだろう。

確定給付型、確定拠出型の制度にはそれぞれ特徴があり、企業等は両制度を併用しているケースも多い。

図表 2 確定給付型と確定拠出型の比較

	確定給付型	確定拠出型
運用指図	・ 企業等	・ 加入者
運用リスク	・ 企業等	・ 加入者
資産管理	・ 制度全体で一括管理	・ 加入者別に管理
将来の年金額	・ 約束されている	・ 運用実績によって変動する
特徴	・ 老後の所得保障として安定的 ・ 離転職時の資産移管に制限がある	・ 老後の所得保障は不安定 ・ 離転職時の資産移管が可能

(出所) 企業年金連合会 (2011a) を参考に、大和総研作成

2. 確定拠出年金制度の概要と現状

(1) 概要

加入対象は60歳未満の従業員（自営業者等）

わが国における確定拠出年金制度の概要を（図表 3）で確認する。まず、加入対象となるのは、企業等に勤務する 60 歳未満の従業員で、企業等が確定拠出年金制度を導入している場合は「企業型」、導入していない場合は「個人型」に加入することができる。自営業者等は「個人型」に加入できる。

図表 3 確定拠出年金制度の概要

	確定拠出年金制度			
	企業型		個人型	
加入対象者	・ 企業型年金を実施する企業等に採用される、60歳未満の従業員		・ 他の企業年金制度の対象となっていない、60歳未満の従業員 ・ 自営業者等	
運用	・ 加入者が運用指示を行い、運用リスクを負う			
掛金の拠出	・ 企業等、加入者（任意）		・ 加入者	
給付	・ 年金または一時金。60歳までは受給できない。 ・ 加入期間が10年経過していない場合、61～65歳までの間に受給開始。			
拠出限度額（月額）	他の確定給付型の制度なし ¥51,000	他の確定給付型の制度あり ¥25,500	企業年金制度がない ¥23,000	自営業者等 ¥68,000

(注) 個人型の自営業者等における拠出限度額は、6.8万円から国民年金基金等の掛金を控除した額。

(出所) 企業年金連合会 (2011a) 等を基に、大和総研作成

運用主体は加入者、
2012年1月からは加入
者拠出も認められた

運用においては、加入者が意思決定と指示を行い、運用リスクも負う。掛金については、「個人型」では加入者による拠出、「企業型」では企業等による拠出のみと規定されていたが、2012年1月からは「企業型」でも加入者による拠出（マッチング拠出²⁾）が認められるようになった（わが国では、「企業型」における加入者拠出をマッチング拠出と呼ぶ。マッチング拠出については後述する）。

拠出限度額は、企業
型・個人型のそれぞ
れのケースで異なる

企業等の掛金は損金算入されるといった税制上の優遇措置があり、拠出金には限度額が設けられている。「企業型」については、企業等と加入者による拠出額の合計が、法令上の拠出限度額（図表3）を超えない範囲と規定されており、さらに、確定拠出年金に加えて他の確定給付型の企業年金を併用しているかどうかで、限度額が異なる。「個人型」については、会社員か自営業者等かの違いによって、限度額が異なる。

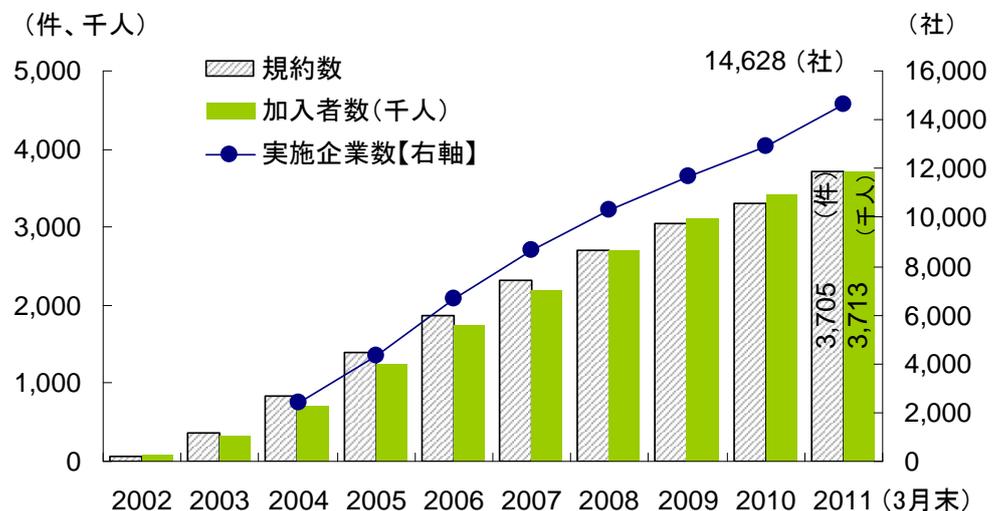
給付時は年金、または一時金として受け取ることが可能で、満60歳で受給資格が得られる。ただし、制度への加入期間や年齢によって60歳以降でなければ給付を受けられない場合もある。

(2) 確定拠出年金の制度がスタートして10年、現状はどうなっているのか

加入者数や実施企業
数は増加している

確定拠出年金制度（企業型）の現状を確認すると（図表4）、2011年3月末時点での加入者数は371万人、規約数³⁾3,705件、実施企業数1万4,628社で、制度がスタートして以来、増加していることがわかる。

図表4 確定拠出年金（企業型）の施行状況の推移



(出所) 企業年金連合会 (2011a) を基に、大和総研作成

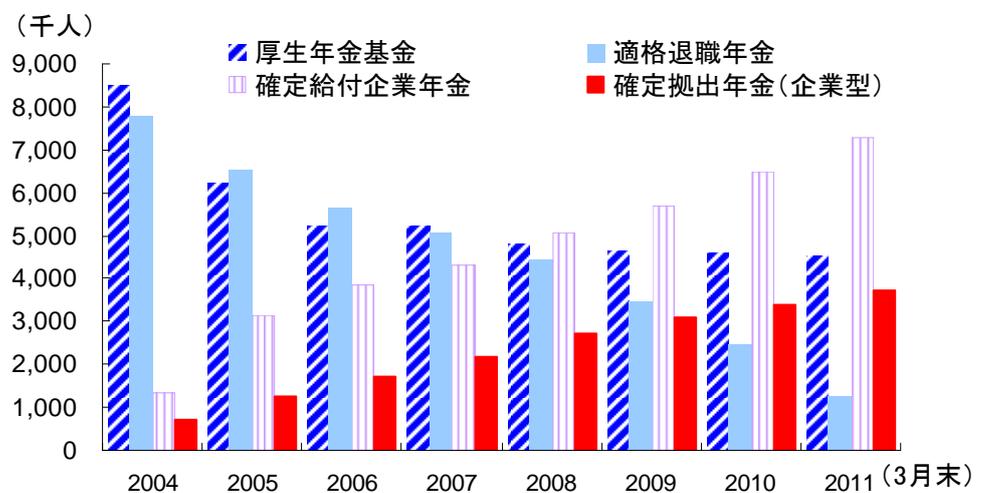
²⁾ 米 401 (k) プランにおけるマッチング拠出とは、従業員の拠出した額の一定割合を事業主が任意に上乗せして拠出することを意味しており、わが国とは意味合いが異なる。

³⁾ 規約の設立形態には、「単独型」（企業単位で単独で設立）、「連合型」（グループ企業で1規約を設立するもの）、「総合型」（資本関係のない複数企業が1規約の適用を受けるもの）の3つの形態に区分できるため、規約数と実施企業数の数値は異なる。

他制度からの資産移
管による制度導入
は、7割を超える

制度の導入には、新規の設立と他制度からの資産移管が認められている。企業年金連合会（2011a）の「確定拠出年金制度に関する実態調査（第3回）⁴」によると、新規で制度を導入した企業は全体の2割強で、7割以上の企業は他制度からの資産移管によって制度を導入している。中でも適格退職年金からの移管が最も多かった。企業年金制度別に加入者数の推移をみると（図表5）、適格退職年金は廃止に向けて制度移行が進んだことから減少し、その移行先の一つである確定拠出年金は増加している。なお、厚生年金基金については、代行返上に伴い確定給付企業年金への制度移行が進んだことなどを主な要因として減少し、確定給付企業年金は入れ替わるように増加している。

図表5 企業年金制度別の加入者数推移



(注) 3月末時点。

(出所) 信託協会「企業年金の受託概況」(各年)、企業年金連合会(2011)を基に、大和総研作成

しかし、期待通りとはいえないだろう

新規の導入に加えて他の制度からの資産移管の影響も受けながら、確定拠出年金制度は普及してきたといえる。しかし、導入当初の期待に応えるほど普及したのかといえば、そうとはいえないというのが実感だろう。

1990年代、米国401(k)プランは飛躍的に拡大した

当初、大きな期待を寄せた理由の一つは、日本が参考とした米国401(k)プランの急発展にある。1990年代、米国の401(k)プランの資産残高は急増した。401(k)プランを通じた資金がミューチュアルファンドに流れ込み、好調な株式市場を背景に株式ファンドを中心にミューチュアルファンドの資産残高が増加、これが401(k)プランの資産残高を押し上げ、ここにさらに資金が流入するという好循環によって、米国の401(k)プランは急発展を遂げたわけである。

⁴ 2010年4月末時点の確定拠出年金制度実施規約をベースに調査票を郵送配布し、送付された回答を基にした調査結果である。

株式市場の低迷、さらに制度面での課題が多いことも一因か

期待通りの結果とならなかったのは、2000年以降、日本の株式市場が低迷を続けていることが一因であろう。しかし、企業年金連合会（2011a）によると、確定拠出年金制度以外に他の退職給付制度を併用している企業は全体の約7割あり、これは、確定拠出年金制度そのものに課題があるため、単独では利用しにくいのではないかということを示している。制度面における課題が多いことも要因としてあげられよう。

3. 制度面における課題

(1) 拠出限度額の引き上げ

拠出限度額の引き上げに対するニーズは強い

確定拠出年金のみに適用されている拠出限度額については、制度導入当初より、金額が低すぎるといった意見や、あるいは規制そのものを撤廃すべきだ、という意見も多かった。

厚生労働省は2004年と2010年の過去2回にわたり、確定拠出年金の拠出限度額の引き上げを行っているが、まだ低すぎると指摘する声も多い。企業年金連合会（2011b）によると、2回目の限度額引き上げが行われた後、確定拠出年金制度を導入している企業に対して、実際に拠出掛金を引き上げたかどうかの調査を行ったところ、「実際に対応した」と答えた企業と「今後の対応を検討する」と答えた企業が、合わせて4割近くあったとしており、企業側の限度額引き上げに対するニーズは高いといえるだろう。今後、段階的に限度額が引き上げられることを望むが、税制上の優遇措置を受けていることを考慮し、優遇措置を受けない形での拠出枠を設けるなども検討されてよいのではないだろうか。

(2) マッチング拠出における規制の見直し

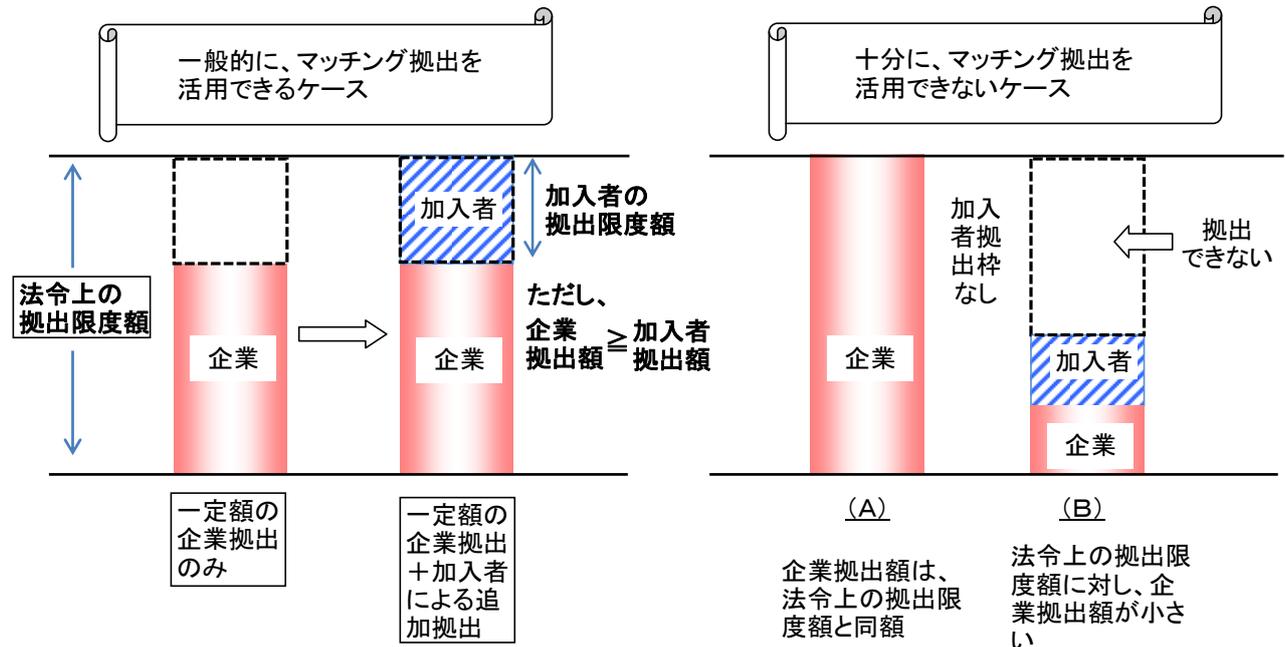
マッチング拠出の規制見直しも強まるのではないか

2012年1月にマッチング拠出が解禁され、これまでは、掛金は企業が拠出する一定の額と決められていたが、加入者の意思で掛金を上乘せして拠出できるようになった。掛金は将来の年金額の原資であり、また拠出時には税額控除を受けられるため、加入者の享受できるメリットも大きいと思われる。しかし、現段階ではマッチング拠出が十分に活用できないケースもあり、規制の見直しを求める声も強まるのではないかと考えられる。

まずは、マッチング拠出導入のイメージを（図表6）の左図で確認する。これまでは、企業拠出しか認められていなかったため、法令上の拠出限度額と企業拠出額との差分については、掛金を拠出することはできなかった。導入後は、この差分を加入者拠出枠として利用できるようになるため、追加拠出が可能となる（加入者拠出における限度は、①企業拠出額および加入者拠出額の合計は法令上の拠出限度額を超えない範囲、②加入者拠出額は企業拠出額を超えない範囲、と規定されている）。

しかし、（図表6）の右図の（A）のケースでは、企業拠出額がすでに法令上の限度額まで達しており、加入者拠出枠がなく、マッチング拠出そのものが活用できないということになる。また、（B）のケースでは、法令上の限度額に対して企業拠出額が小さいため、②加入者拠出額は企業拠出額を超えない範囲との規定から、加入者拠出枠も小さくなってしまい、拠出できない枠が残る。これでは、税制上のメリットも小さいものとなり、十分に活用できているとはいえないだろう。

図表6 マッチング拠出を導入後の拠出額のイメージ図



(出所) 深沢 (2012) を参考に大和総研作成

個人的な意見としてだが、①企業拠出額が法令上の限度額に達している場合は、別枠を設けて、ある一定額まで加入者拠出を認める、②企業拠出額が一定額以下の場合には、企業拠出額と同額以上（法令上の限度額未満まで）の加入者拠出を認める、といった対応策を取ることで、退職後の資産形成により効果的になると考えられる。ただし、そもそもマッチング拠出の導入については、企業のコスト負担を指摘する声もあり、導入そのものが進まないのではという意見もある。さらに深い議論が必要だろう。

(3) その他の課題として

中途引き出しの要件、加入者制限の緩和を

確定拠出年金制度では、中途解約について認められておらず、原則として満 60 歳まで引き出しができない⁵。米国 401 (k) プランでは、一定の条件下での引き出しが認められており、この点における要件の緩和は課題であろう。

また、加入対象者の枠を広げるような動きも必要ではないだろうか。現在、専業主婦（第 2 号被保険者（民間サラリーマン、公務員）の被扶養配偶者）や、公務員は確定拠出年金制度において加入対象外とされている。特に、専業主婦には公的年金以外の制度的な手当がないのが実情である。推定 1,000 万人を超えるとも言われる専業主婦に「個人型年金」への制度加入を認めれば、公的年金を補完する制度として普及も進むのではないだろうか。

⁵ ただし、加入者資格を喪失した者となった場合は、加入期間が 3 年以下の場合、または、積立資産が 50 万円以下であれば、中途解約が可能（資格喪失から 2 年を経過していないこと）。

4. まとめ

確定拠出年金制度は、少子高齢化が急速に進み、公的年金の財政悪化が逼迫する状況下において、自助努力によって資産を形成できる、重要な制度といえる。しかし、拠出限度額の引き上げや、マッチング拠出の規制見直しなど、制度面における課題も多く、改善が求められている。より利便性を高めて、加入者の利用がさらに拡大するように制度見直しを進めていくべきであろう。

【参考文献】

- 企業年金連合会（2011a）「企業年金に関する基礎資料（平成 23 年 12 月）」
- 企業年金連合会（2011b）「2010 年度 確定拠出年金制度に関する実態調査（第 3 回）報告書」
- 小堀（野村）亜紀子（2004）「確定拠出年金の拠出限度額引き上げは十分か」『資本市場クォーターリー』春号
- 野村亜紀子（2009）「確定拠出年金の現状と課題」『ジュリスト No. 1379』, PP. 21-27.
- 浦田春河（1998）『401（k）プランーアメリカの確定拠出年金のすべて』、東洋経済新報社
- 山崎俊輔（2011）「確定拠出年金の現状ー新しい退職給付制度はどう根付いたか」『証券アナリストジャーナル Vol. 49』, PP. 6-17.
- りそな銀行信託ビジネス部（2012）「確定拠出年金における従業員拠出（マッチング拠出）について」『企業年金ノート No. 525』
- 深沢道広（2012）「確定拠出年金～制度誕生 10 年で実現したマッチング拠出 総合型や上場企業、福利厚生制度の充実など指向」『年金情報 No. 581』, PP. 2-6.