

2012年5月10日 全6頁

中小企業にとって確定拠出年金は必要か

金融調査部 金融調査課
佐川 あぐり

中小企業は年金制度の普及が定着しておらず、導入企業側の理解がカギに

[要約]

- 確定拠出年金の導入状況によると、実施事業主には従業員数300人未満の中小企業が多い。適格退職年金の廃止による制度変更などが影響しているようだが、適格退職年金の全体規模から見ると、確定拠出年金への移行は全体の約1割程度に留まる模様だ。その他の移行先として中小企業退職金共済が大半を占めており、確定拠出年金の普及があまり進んでいないことは重要な事実であろう。
- さらに中小企業では、退職一時金制度の比率が高く年金制度自体の普及が定着していないともいわれる。無論、中小企業においても確定拠出年金はメリットとなる部分は多く、今後、導入が広がることが期待されることはいうまでもない。
- ただし、現段階においては、従来型の確定給付企業年金での運用と比較すると、パフォーマンスでは劣化するケースも少なくない。導入企業側での確定拠出年金の利点や機能性等の側面を見据えた上で、中小企業への導入が広がっていくことを期待したい。

中小企業の確定拠出年金の実施状況

確定拠出年金の実
事業主の約8割は、中
小企業

厚生労働省によると、企業型確定拠出年金（以下、確定拠出年金）の実施事業主は16,159社まで拡大した（2012年2月末）。従業員数規模別に比率をみると、99人以下で55.8%と、全体の過半数を占める。次いで100人以上～299人以下で23.8%である。つまり、確定拠出年金を実施する事業主の約8割が、従業員数300人未満の中小企業¹で構成されている。

設立状況は「新規設
立」よりも「制度変
更」が多い

確定拠出年金の設立形態には、退職金制度をもたない企業が新規で設立する「新規設立」のパターンと、すでに退職金制度をもつ企業が既存の制度²を変更して設立する「制度変更」のパターンにわけられる。全体では、「新規設立」が37%、「制度変更」が63%と、「制度変更」のパターンが多いことがわかる。しかし、従業員数の規模別にみると、99人以下では「新規設立」が47%、「制度変更」が53%と、全体に比べて「新規設立」の割合が高い。これは、99人以下の企業では退職金制度を初めから持っていない企業が多かったためと推察される。

¹ 本レポートでは、中小企業者を従業員規模で300人未満と定義するが、中小企業庁の定義は次の通りである。
【業種：従業員規模・資本金規模】製造業・その他の業種：300人以下又は3億円以下、卸売業：100人以下又は1億円以下、小売業：50人以下又は5,000万円以下、サービス業：100人以下又は5,000万円以下。
² 法令上認められている既存の制度は、厚生年金基金、確定給付企業年金、適格退職年金（2012年3月末で廃止）、退職一時金である。

制度変更の中で、最も多いのは適格退職年金からの変更

一方で、「制度変更」のパターンについて、変更した既存の制度として最も多かったのが適格退職年金であった。適格退職年金は2012年3月末で廃止となったことから、他の企業年金制度³への移行が必要とされていたことが影響したとみられる。

図表 1 確定拠出年金の設立状況（他制度からの資産移管の状況）（2012年2月末）

	全体		従業員数の規模別							
			99人以下		100人～299人		300人～999人		1,000人以上	
	企業数	率	企業数	率	企業数	率	企業数	率	企業数	率
実施事業主数	16,159	100%	9,020	100%	3,850	100%	2,201	100%	1,088	100%
<設立状況別>										
新規設立（資産移管なし）	6,042	37%	4,227	47%	978	25%	525	24%	312	29%
制度変更（資産移管あり）	10,117	63%	4,793	53%	2,872	75%	1,676	76%	776	71%
計		(100%)		(100%)		(100%)		(100%)		(100%)
厚生年金基金（厚年基金）	127	1%	56	1%	29	1%	22	1%	20	3%
確定給付企業年金	173	2%	75	2%	33	1%	33	2%	32	4%
適格退職年金（適年）	5,891	58%	3,029	63%	1,762	61%	841	50%	259	33%
退職金	1,949	19%	874	18%	439	15%	351	21%	285	37%
厚年基金・確定給付企業年金	17	0%	6	0%	7	0%	1	0%	3	0%
厚年基金・適年	23	0%	7	0%	5	0%	5	0%	6	1%
確定給付企業年金・適年	19	0%	7	0%	6	0%	3	0%	3	0%
厚年基金・退職金	34	0%	10	0%	9	0%	7	0%	8	1%
適年・退職金	1,782	18%	687	14%	566	20%	390	23%	139	18%
確定給付企業年金・退職金	65	1%	26	1%	7	0%	18	1%	14	2%
確定給付企業年金・適年・退職金	14	0%	6	0%	3	0%	2	0%	3	0%
厚年基金・適年・退職金	23	0%	10	0%	6	0%	3	0%	4	1%
（複数回答を含む）										
厚年基金あり	224	2%	89	2%	56	2%	38	2%	41	5%
確定給付企業年金あり	288	3%	120	3%	56	2%	57	3%	55	7%
適格退職年金あり	7,752	77%	3,746	78%	2,348	82%	1,244	74%	414	53%
退職金あり	3,867	38%	1,613	34%	1,030	36%	771	46%	453	58%

（注）「適格退職年金あり」は、適格退職年金を単独で採用する企業数と適格退職年金とそれ以外の制度を併用している事業主数の合計。
「厚年基金あり」、「確定給付企業年金あり」、「退職金あり」についても同様。複数回答のため、率の合計が100%とはならない。

（出所）厚生労働省ウェブサイトを基に、大和総研作成

適格退職年金の移行状況

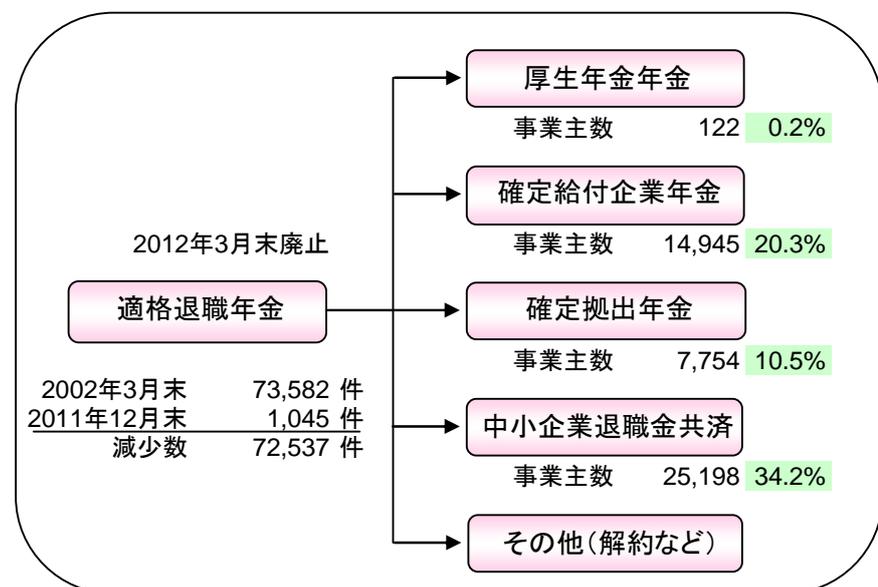
適格退職年金は、比較的制度設計に自由度が高く、初期コストが抑えられることから広く普及していた。しかし、資産運用環境が低迷する中で、受給者へ安定的に給付するための年金原資が十分に確保されないという、受給権保護の仕組みの弱さが指摘されるようになった。そこで、受給権保護の仕組みを手厚くした確定給付企業年金が誕生し、適格退職年金の廃止が決定したというのが経緯である。また、同時に新しいタイプの確定拠出年金も誕生し、両者が適格退職年金の受け皿となることが期待されていた。

³ 適格退職年金の移行先は、厚生年金基金、確定給付企業年金、確定拠出年金、中小企業退職金共済のいずれかであった。

適格退職年金からの移行、中退共は確定拠出年金の4倍

しかし、実際に適格退職年金から他の制度への移行状況を見ると、最大の移行先は中小企業退職金共済（以下、中退共）であった。内訳をみると、中退共への移行が全体の34.2%で、確定拠出年金への移行は全体の1割程度に留まる結果となった。確定拠出年金へは、図表1に示す「適格退職年金あり」の項目で、「99人以下」と「100人～299人」の数値を合計した6,094社が移行した形である。中退共は、中小企業であることを加入要件とした退職一時金制度であり、図表2に示す25,198社の中小企業は、年金制度から一時金制度へと退職給付制度を変更したことになる。従業員数300人未満の中小企業において、確定拠出年金へ移行した企業の約4倍もの企業が、中退共へ移行したということは重要な事実であろう。

図表2 適格退職年金から他の企業年金制度等への移行状況



(出所) 厚生労働省ウェブサイトを基に、大和総研作成

なぜ中退共への移行が多かったのか

中退共は企業自身が運営責任を負わないことが魅力

中退共への移行を選択した経緯については、厚生労働省が行ったアンケート結果⁴が参考となる。当該アンケートによると、中退共は、制度設計がシンプルなことや、独立行政法人が行っている制度なので安心感があること、単独で企業年金の運営が困難であること、などが、選択した理由として挙げられている。企業自身が運営責任を負わないことを利点とする見方が強いようだ。

また、中退共は社外積立の制度であることから退職金が保全される。従業員にとっては、退職後に安定した支給が受けられることも利点であり、移行が増えた要因といえるだろう。

⁴ 厚生労働省ウェブサイト「適格退職年金の移行に係る実態調査の結果及び分析 事業主版」
http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/pdf/tekikaku_c_a.pdf

実態にあった年金制度がなく、中退共を選択したという見方も

他方で、中小企業の実態にあった年金制度がないため中退共を選択したということもいえるのではないかと。中小企業は多種多様な企業が存在し、単独では企業年金制度を維持できない企業も多い。適格退職年金や総合型の厚生年金基金はそのような企業の年金制度をカバーする役割を担ってきたといっても過言ではない。しかしながら、適格退職年金は廃止となり、厚生年金基金は昨今の AIJ 問題でも明らかになったように、運用環境の悪化による代行部分の損失が深刻な問題となっている。様々な理由を勘案すると、中退共以外の選択肢がなかったという理由も考えられるだろう。

なぜ確定拠出年金への移行が進まなかったのか

(1) 確定給付企業年金への移行は全体の約 2 割に上る

確定拠出年金を上回る移行状況

実は、確定拠出年金への移行を上回る約 2 割の企業は、適格退職年金から確定給付企業年金へ移行している。前述のアンケート結果においては、適格退職年金と同じ確定給付型であること、給付額が確定しており従業員保護に資するため、などが確定給付企業年金へ移行した理由として挙げられている。企業および従業員双方に、メリットの大きい制度であるという評価であった。

利回りが確定給付企業年金に劣後するケースも

その上、こと受給者としてのメリットにおいては、興味深いデータも存在している。大和ペンション・コンサルティングによると 2009 年度、2010 年度の確定拠出年金の加入者利回り⁵は、実績データ（年率）で 8.93%、-1.04%であった。同年度の確定給付企業年金の運用利回り⁶（修正総合利回り）は 13.23%、-0.17%と、確定給付企業年金に対して、パフォーマンスが劣後していることが分かる。確定給付型の企業年金の運用に関しては、政策資産配分の維持やリバランス等の実施に関して限界があることを指摘する声も少なからずある。しかしながら、確定拠出年金では一般的に、投資経験の少ない加入者も多く、運用利回りは確定給付企業年金の運用に負けてしまうのが現状である。

(2) 確定拠出年金への移行は、企業の負担軽減の側面が大きい

企業の負担軽減という側面

しかし、前述のアンケート結果からは、追加の掛金負担がないことで企業会計が安定すること、退職給付引当金の計上が不要なこと、などが確定拠出年金を選択した理由として挙げられていた。企業の負担軽減が確定拠出年金の導入に大きく影響したといっても過言ではないだろう。

退職給付会計の制度変更は、確定給付型の制度維持を困難に

企業会計基準を採用する企業にとっては、2000 年度から導入された退職給付会計により、退職給付制度の見直しを余儀なくされたという背景がある。なぜならば、確定給付型の制度を維持するには、企業側の負担がますます大きくなるからである。確定給付型の制度は、企業が主体となって運用を行い、将来の給付額は確定している。そのため、年金支払いに必要な原資である年金資産に不足が生じた場合には、企業が追加で掛金を拠出する必要がある。財務諸表上、退職給付債務を認識しなくてはならず、企業経営における不確定要素は少なくないといえる。

⁵ 大和ペンション・コンサルティング受託プラン加入者全員の総資産額の金額加重収益率。加入期間が 1 年未満の加入者は計算から除外している。商品特性に応じて計算しており、元本確保型の定期預金等の満期前の経過利息などは計上していない。

⁶ 企業年金連合会（2011）

さらに、国際会計基準の導入における、未認識数理差異の即時償却という課題においては、母体企業側の年金基金を維持するコストが増加する懸念が強い。企業側としても、代行返上後の確定給付企業年金ですら維持することが難しくなることも十分予想できる。

確定拠出年金における今後の拡大へのインプリケーション

転職時のポータビリティは確定拠出年金に歩がある

これまで述べたことを踏まえると、現時点では中小企業にとって中退共を選択した方が、確定拠出年金より利点があるものと映るのは致し方ないであろう。しかしながら、中小企業にとっても確定拠出年金を導入するメリットは十分にある。その一つに、確定拠出年金では加入者の資産が個別管理されるため、転職時にそのまま資産を移管できることが挙げられる（ポータビリティ）。加入者にとってはメリットといえ、転職者の多い中小企業においても、福利厚生の実質が雇用の確保に繋がることも期待できるのではないだろうか。また、公的年金の支給開始年齢が、予定される65歳よりさらに引き上げられる可能性が否定できない。確定拠出年金は、60歳から支給を受けることが可能である⁷ため、いわゆる年金の空白にも対応できると考えられる。

総合型プランの普及

さらに、一つの規約で複数の企業が参加できる「総合型⁸」と呼ばれるプランでは、規約の策定などに手間がかからず、中小企業側への事務負担が大幅に軽減される効果が期待できる。総合型プランの普及も、中小企業が確定拠出年金を導入する強い味方といえるだろう。

まとめにかえて

米国で401(k)プランが拡大した背景には、資産運用の良好な環境に加えて、幾度となく行われた制度改革も大きく影響したといわれる。日本でも、確定拠出年金が導入されて10年が経過した。導入当初から制度面での課題が指摘されており、拠出限度額の順次引き上げや、マッチング拠出の解禁など、時間の経過と共に徐々に制度改革が行われてきたが、今なお発展途上にあるといえる。

中小企業への普及を進める必要性がある

今後はさらに、中小企業への普及を進めるという観点からも制度の見直しを行う必要がある。たとえば、60歳になる前の中途引き出しが原則認められていないことが中小企業において導入が進まない要因とする指摘もある。また、転職時の資産を持ち運べるという利点の優位性を示すには、個人型年金の普及も同時に進めていくべきであろう。投資教育においても、導入時、そしてその後も継続して実施できるように、企業のコスト負担が軽減されるような対応が必要ではないだろうか。行政や金融機関などの協力により、セミナーの開催、投資相談窓口の設置などが考えられるだろう。

⁷ 通算加入者等期間（企業型および個人型年金の加入者または運用指図者であった期間の合計）が10年経過している場合に、60歳からの支給を請求できる。10年未満の場合は、65歳までの間で段階的に支給開始年齢が引き上げられる。

⁸ 規約の設立形態は、「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。

日本の金融教育の側面からも大きな意義があるだろう

日本の中小企業においては退職一時金制度の割合が高く、年金制度があまり定着していないのが現状である。確定拠出年金の利点、機能性等の側面を見据えた上で、中小企業への普及を促進していくことが重要であろう。さらに、一連の流れを通じて制度が広く普及し、投資に向き合う機会が提供されることは、逆に我が国金融教育の側面からも大きな意義があるともいえるだろう。

【参考文献】

企業年金連合会（2011）「企業年金に関する基礎資料（平成 23 年 12 月）」。

松浦民恵（2006）「何のための退職給付制度か～中堅・中小企業の雇用管理における今日的意味」『ニッセイ基礎研 2006. 7』，PP. 8-15.

千保喜久夫（2007）「厚生年金基金、適格年金の消長と確定拠出年金の動向」『年金と経済（春号）101号』，PP. 11-17.

永森秀和（2011）『企業年金再生』、日本経済出版社。