

2018年7月17日 全6頁

改正 DC 法施行後も制度改善の動きが続く

兼務規制は緩和の方向へ。iDeCo 資格喪失年齢の引き上げ検討も

政策調査部
研究員 佐川 あぐり

[要約]

- 2018年5月に「確定拠出年金法等の一部を改正する法律」が全面施行された。今回施行された主な内容は、中小企業向け制度の創設（簡易型 DC、中小事業主掛金納付制度）と運用の改善に向けた措置（運用商品の提示方法・商品数・商品除外の規定、デフォルト商品の設定など）である。
- 多岐にわたる制度改正により、幅広く活用できる環境が整備された DC だが、一方でさらなる規制改革を求める声も多く存在する。兼務規制については規制緩和の方向性が固まった。iDeCo 加入者の資格喪失年齢は引き上げの要望が多く、制度改正に向けた検討を進める必要がある。

1. 2018年5月施行の改正内容

2018年5月1日に「確定拠出年金法等の一部を改正する法律」（以下、改正 DC¹ 法）が全面施行された。改正 DC 法は 2016年6月に公布され、これまで一部の改正が段階的に施行されてきた。中でも、注目されたのが 2017年1月に行われた個人型 DC（iDeCo）の加入対象範囲の拡大である。これにより、iDeCo は基本的に 20歳以上 60歳未満の全国民が利用できる制度となり、2018年5月時点での加入者数は 91.5万人と、2016年12月時点（30.6万人）から約3倍に増えた²。

本年5月に施行された主な内容は、確定拠出年金（以下、DC）における中小企業向け制度の創設と運用の改善に向けた措置である。これにより、同改正法の全ての改正措置が施行され、新しい制度の枠組みが本格始動した（図表1）。

¹ Defined Contribution の略。

² 国民年金基金連合会「iDeCo（個人型確定拠出年金）の加入者数等について」（2018年5月、https://www.ideco-koushiki.jp/library/pdf/number_of_members_H3005.pdf）

図表 1 改正 DC 法施行のスケジュール

施行期日	改正内容
2016年7月1日	・企業年金連合会への投資教育業務の委託 など
2017年1月1日	・個人型DC (iDeCo) の加入対象範囲の拡大 など
2018年1月1日	・拠出規制単位の年単位化
2018年5月1日	<ul style="list-style-type: none"> ・中小企業向け制度の創設 (簡易型企業年金の創設、中小事業主掛金納付制度) ・運用の改善 (運用商品の提示方法・商品数・除外規定の見直し、デフォルト商品に係る規定の整備、継続投資教育の努力義務化) ・ポータビリティの拡充 など

(出所) 各種資料をもとに大和総研作成

中小企業向け制度の創設

近年、適格退職年金の廃止（2012年3月末）や厚生年金基金の解散等の影響を受け、中小企業における企業年金制度の実施割合は低下しており、中小企業向けの受け皿の整備が課題となっていた。そこで、DCにおいて中小企業（従業員数100人以下）向けの制度として「簡易企業型年金（簡易型DC）」「中小事業主掛金納付制度」が創設された。

簡易型DCは、中小企業向けにシンプルに制度設計された企業型DCである。事業主負担を軽くするために導入時に必要な書類等を削減し、業務報告書が簡素化された仕組みである。また、中小事業主掛金納付制度は、企業型DCおよびDB³等（厚生年金基金を含む）を実施していない企業が、iDeCoに加入する従業員が拠出する掛金（加入者掛金）に上乗せして掛金（中小事業主掛金）を拠出できる仕組みである。中小事業主掛金の額を一定の資格（職種、勤続期間）ごとに定められるなど、退職金や企業年金といった退職給付制度を実施していない企業にとっても、福利厚生制度の一つとして利用できる制度と言えよう。

運用の改善

改正DC法では、加入者の運用商品の選択に資するべく、運用の改善に向けた見直しも行われた。企業型DCは、企業が拠出した掛金を加入者自身が運用するという仕組みである。掛金と運用損益の合計額が給付額となり、加入者の自己責任が原則である。安定的な給付を受けるためには、加入者個々人の運用商品の選択が重要になるが、実際には商品の選択に困難を感じている加入者は少なくない。また、DC全体の資産の半分以上が元本確保型の商品に投資されており、現在の低金利下では運用利回りが低く、年金資産が十分に積み立てられない可能性も指摘されている。そこで、図表2で示すように、運用商品の提示方法・商品数・商品除外の規定、デフォルト商品設定、継続投資教育の努力義務化、という観点から見直しが行われた。

³ 確定給付企業年金。Defined Benefitの略。

図表2 2018年5月1日から施行された内容（運用の改善について）

	施行前	施行後
運用商品の提示方法	<ul style="list-style-type: none"> ・事業主等は、少なくとも3つ以上の運用商品を提示 ・そのうち1つ以上は、元本確保型の商品 	<ul style="list-style-type: none"> ・リスク・リターン特性の異なる3つ以上の運用商品 ※簡易型DCは2つ以上
運用商品除外時の規定	<ul style="list-style-type: none"> ・当該運用商品を選択する加入者全員の同意が必要 	<ul style="list-style-type: none"> ・当該運用商品を選択する加入者3分の2以上の同意が必要
運用商品数の上限	<ul style="list-style-type: none"> ・運用商品数は増加傾向 ・選択肢が多すぎると加入者が選択しにくい 	<ul style="list-style-type: none"> ・運用商品数の抑制（上限は35本）
デフォルト商品に係る規定の整備	<ul style="list-style-type: none"> ・法令上の規定はなし ・DC導入企業の約6割がデフォルト商品を設定 ・そのほとんどが元本確保型の商品に設定 	<ul style="list-style-type: none"> ・法令上の規定を整備 ・分散投資効果を期待できる商品設定を促す観点からデフォルト商品の選定基準を明確化 ・想定される商品：ライフ・サイクル・ファンドなど
投資教育について	<ul style="list-style-type: none"> ・導入時投資教育： 努力義務 ・継続投資教育： 配慮義務 	<ul style="list-style-type: none"> ・導入時投資教育： 努力義務 ・継続投資教育： 努力義務

（出所）各種資料をもとに大和総研作成

2. 制度改善が検討されている事項について

多岐にわたる制度改正により、企業や家計が幅広く活用できる環境が整備された DC だが、その一方でさらなる規制改革を求める声も多く存在する。内閣府に設置されている規制改革推進会議では、規制改革ホットラインに寄せられた改革提案について、当該会議や 5 つのワーキング・グループ⁴などで領域別に審議されている。また、ここで審議できなかった案件で検討が必要とされたものについては、別途設置された専門チームで議題ごとに審議が行われている。専門チームの第 3 回会合（2018 年 3 月 29 日開催）と第 6 回会合（2018 年 5 月 11 日開催）では DC の規制改革に関する議論が行われ、論点として兼務規制の緩和、iDeCo 加入者の資格喪失年齢の引き上げ、中途脱退の要件緩和などが挙げられた。

兼務規制の緩和

現在、DC の運営管理機関（運用商品の提示・情報提供、記録の保存・通知、給付の裁定などを行っている機関）である金融機関の営業職員は、利益相反の可能性を排除するため、運用関連業務（運用商品の選定や提示、情報提供をすること）を兼務することが禁止されている⁵。運営管理機関には、加入者等のために忠実にその業務を遂行しなければならないという忠実義務が課せられているが⁶、金融機関が運営管理機関である場合、その職員は金融商品の販売等を行っているという二面性がある。

しかし、現状の規制下では、加入者（加入希望者も含む）が必要な情報を入手することが困難な事態が生じている。例えば、加入者が金融機関の窓口で DC 商品の説明を求める場合、DC の

⁴ 農林、水産、医療・介護、保育・雇用、投資等に関するワーキング・グループが設置されている。

⁵ 営業職員に対する兼務規制。確定拠出年金法第 100 条第 7 号、確定拠出年金運営管理機関に関する命令第 10 条第 1 号。

⁶ 運営管理機関の忠実義務。確定拠出年金法第 99 条。

専任職員が対応するが、専任職員が配置されていない店舗では必要な情報を得られない⁷。特に、個人が任意で加入する iDeCo は加入者が自ら必要な情報を入手する必要がある。iDeCo の普及を促進させるためにも、金融機関の窓口で専任職員以外からの情報提供を可能にし、加入者が自ら運用商品を選択できる環境の整備が求められている。

兼務規制の緩和は、2014 年 12 月 25 日に開催された社会保障審議会企業年金部会で改善事項として提示され、2018 年 4 月 20 日の同部会で規制を緩和する方向で了承された。具体的には、運用商品の提示や情報提供については恣意的な行為や利益相反行為となる可能性が低いため、営業職員が行えるように緩和される見通しだ。一方、運用商品の選定については、自社商品等を選ぶなど利益相反の可能性が高いことから引き続き認めないこととされた（図表 3）。

また、規制緩和に伴い営業職員が加入者に対し忠実に業務を行うことを確保するための措置も示された。業務管理体制の整備（DC 制度に関する研修の実施や社内規則の整備など）や、加入者と同様に加入前の者に対しても忠実義務を果たすことなどが運営管理機関の行為準則として新たに課される。厚生労働省は 2018 年度中に関係法令⁸の整備を進めるとしており、すでにこれら法令に関する意見募集（パブリックコメント）の受付は終了した。大筋の方向性は固まったとみられ、今後は、情報提供の範囲の明確化における詳細な内容が焦点となる。

図表 3 兼務規制緩和後に営業職員が行えるようになる行為

	運営管理機関	
	営業職員	DC専任職員
運用商品の選定	×	○
運用商品の提示及び情報提供	× ⇒ ○	○
加入者に運用商品のパンフレットを示し、併せてその選定理由を説明すること	× ⇒ ○	○
加入者に運用商品のパンフレットを示し、運用商品の内容について詳細な説明を行うこと	× ⇒ ○	○
運用商品の推奨	×	×
投資教育（DC制度の説明、運用商品の一般的な説明を行うこと等）	○	○
iDeCoへの加入の勧誘を行うこと	○	○

（出所）厚生労働省「第 20 回社会保障審議会企業年金部会 資料 3 確定拠出年金における兼務規制について」をもとに大和総研作成

一方、個別の運用商品の推奨助言については、DC の専任職員および営業職員においても引き続き認めないこととされた。しかし、これについては今後も規制緩和の要望が挙がりそうだ。前記の専門チーム第 3 回会合では、一定の要件の下で加入者への個別相談対応を可能にすること⁹や、投資一任の導入¹⁰といった要望が関係団体から出された。個別相談対応については、顧客属性等に応じて特定の運用方法を提示することなどを営業職員等の活動範囲として認めるといった要望事項が挙げられた。また投資一任の導入については、米国の DC プランスポンサーの

⁷ 運用商品の説明を求める加入者は、コールセンター等へ問い合わせるしか方法がないのが現状である。

⁸ 確定拠出年金法施行規則（省令）、確定拠出年金運営管理機関に関する命令、確定拠出年金制度について（法令解釈通知）など。

⁹ 内閣府「規制改革推進会議専門チーム会合（第 3 回）資料 2-1 日本証券業協会 提出資料」

¹⁰ 内閣府「規制改革推進会議専門チーム会合（第 3 回）資料 3 一般社団法人 Fintech 協会 提出資料」

例を挙げ、投資一任制度の導入が結果として加入者の金融リテラシーを向上させることが期待できると主張された。

実際、米国や豪州など DC 制度が普及する国の加入者は、投資アドバイザーによる個別の投資助言（運用商品や資産配分比率の推奨を含む）を利用することが一般的であり、加入者の資産形成に大きく影響している。日本でも、加入者が自身の運用に関して個別相談（助言等）を求めるニーズは潜在的に高いと思われる。今後は、情報提供の範囲を明確にし、運営管理機関の中立性の確保のための措置を強化することを条件に、加入者の個別相談への対応を検討する必要があるのではないだろうか。

iDeCo 加入者の資格喪失年齢の引き上げ

DC 制度の加入者資格（掛金を拠出できる資格）を喪失する年齢は原則 60 歳とされている。ただし、企業型 DC は規約変更により 60 歳以上 65 歳以下の規約で定められた年齢まで資格喪失年齢を引き上げることが可能である（2014 年 1 月施行）。これは、公的年金支給開始年齢の引き上げや高年齢者雇用安定法の改正¹¹に伴い、65 歳まで働ける環境を整備するための措置として、法改正されたものである。一方、iDeCo は 60 歳のままであり、これを企業型 DC と同様に 65 歳まで引き上げることが求める声が強まっている¹²。

改正 DC 法により、iDeCo はどのような働き方やライフスタイルであっても誰もが利用できる制度となった。就職や転職を機に、企業型 DC や DB との間で資産を移換することも可能であり、中小事業主掛金納付制度を利用すれば、中小企業の退職給付制度として iDeCo を活用することもできる。企業型 DC と iDeCo は制度内容こそ異なるが、公的年金に上乗せできる制度としての位置付けに大きな違いはない。iDeCo においても、資格喪失年齢の上限を 65 歳とすべきであろう。

加えて、企業型 DC で資格喪失年齢を引き上げる場合の加入者資格要件の緩和を求める声もある。資格喪失年齢を 65 歳までの一定年齢まで引き上げられるとはいっても、加入を続けられる要件は、60 歳になる前から同一の事業所（厚生年金適用事業所）に継続して雇用されていることである。例えば、60 歳を迎えて継続雇用を希望する従業員が子会社やグループ会社へ転籍した場合¹³、現行制度では同一の事業所に継続して雇用されていると見なされず、その社員は同一規約内の加入者であっても加入者資格を喪失することになる。これでは 65 歳まで安心して働ける環境が十分に整備されているとは言えないだろう。厚生労働省によると、資格喪失年齢を引き上げる企業は増加しており、企業型 DC の導入企業に占める資格喪失年齢の引上げ実施企業

¹¹ 65 歳未満の定年を定めている事業主に対して、65 歳までの雇用確保措置（①定年の引き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止のいずれかの措置）の導入や、定年時に継続的に勤務することを希望する全ての社員を 65 歳まで雇用することが義務付けられている。

¹² 内閣府「規制改革推進会議専門チーム会合（第 3 回）資料 1 一般社団法人 全国銀行協会 提出資料」

¹³ 高年齢者雇用安定法の改正により、継続雇用制度の対象となる高年齢者が雇用される企業の範囲はグループ企業まで拡大された。

の割合は2018年5月時点で約2割¹⁴に達したという。さらに60歳以上の人々にDCを普及させるためにも、同一規約内の事業所への転籍を認めるなど資格要件の緩和が求められる。

資格喪失年齢の引き上げにより、掛金の拠出可能期間が長期化すれば、iDeCo加入者の自助努力の促進、ひいては年金資産（掛金額の合計+運用損益）の拡大も期待できよう。制度改正に向けた検討を早急に進める必要がある。

¹⁴ 資格喪失年齢引上げの実施事業主数（6,546社）を企業型DC実施事業主数（30,621社）で除した割合。事業主数は厚生労働省「企業型年金の運用実態について（平成30年5月31日現在）」（<https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/000307564.pdf>）を参照した。