

## 「確定拠出年金制度の改正をめぐる今後の展望」

NPO活動法人確定拠出年金研究所（DC総研）

理事長 秦 穰治

### VI. 今後検討されること

最後に、厚生労働省企業年金部会の議論で整理が行われ、今般は法制化されずに引き続き検討されることになった項目について記述する。

これらの項目は、税務当局（財務省）との折衝があり、厚生労働省の頑張りが期待されるところだが、今改正では見送られた拠出限度額の引上げなど非常に重要な項目が残されている。

一部は以前に説明しているが、非常に重要な部分なので形を変えて説明する。

#### 1. DB・DC合算での拠出限度額

##### DB,DC合算での拠出限度額

- ① **DB,DCを合わせた拠出限度額の設定**
- ② **限度額の設定の年単位化**（現行DCは月単位）
- ③ **限度額は給与比例**（標準報酬など）
- ④ 限度額の水準は、現在の退職給付水準を勘案して設定  
概ね2,500万円  
（1000名以上の大企業で3,000万円弱）
- ⑤ **限度額改定のルール化**  
公的年金の給付水準調整を勘案した  
自動的な改定ルールの設定

ここで注目されるのは、限度額を絶対額ではなくて、例えば給与比例にして、現行DCの難点である重要な仕事を担う給与水準の高い加入者の拠出額が上限を超える問題を解決したい、という考えがあることある（DBでは上限の思想がなくこの問題はない）。

同様に、拠出上限を現行の大企業の退職給付総額を参考にして決め、且つ、それを公的年金の給付水準下落に合わせて逆に自動的に増額していきたいとの思いが伝わってくる。要すれば、常に財務省との厳しい折衝をせずに済むよう、自動調整する仕組みをいれるということで、公的年金がマクロ経済スライドで自動調整される以上、筆者は真つ当な議論だと考えている。

## 2. DB・DC共通の給付ルール

### DB,DC共通の給付ルール

- ① 加入可能年齢を一律70歳まで
- ② 支給開始年齢は60歳以上からに統一
- ③ 支給開始年齢前の中途引出しは原則認めない  
但し、一定水準の減額(ペナルティ・タックス)により中途引出しを認める
- ④ 支給方法は、高齢期の所得確保を共通の目的としていることから、年金受給を促す仕組みを設ける
  - ・DBにおいて一定割合以上を年金給付とする  
(全額一時金は不可)
  - ・DCでは、一時金選択の意思表示が無い場合には、あらかじめ設定された特定の年金商品を選択したものと見做す(デフォルト的)

現在、DBでは、会社を辞める時にはいつでも退職一時金受給が可能であり、且つ、50歳から年金受給可能となっているが、DCに併せて、いわば窮屈な運用に改悪される。先に述べたように、基本的に年金受給とし、一時金受給は認めない方向であることがはっきり出ている。

ただ、DB・DCとも困窮時、災害時など一定の条件下で例外的な一時金支給が認められる可能性がある。その場合には、例えば10%程度のペナルティ・タックスを支払って受給されることになる模様だが、10%支払えば無条件に一時金支給を受けられる訳ではなく、相応の上限（過去に東日本大震災のケースでは最大1百万円）が設定される見込みである。

先に、日本では「一時金での受給が多い」と述べたが、それを助長しているのが“**退職一時金税制**”で、大企業のサラリーマンが大卒後定年まで勤めあげれば、平均21百万円程度の一時金について税金が掛からない（退職一時金控除）。非常に有利に見えるが、今後、一時金受給を認めないとなれば、この税制は意味がなくなる為、結果として何らかの他の税制上のメリットと刺し違える必要がある。筆者の全くの私見だが、企業年金受給時の公的年金等控除拡大や、特別法人税無税化ではなく、拠出上限の大幅引上げなど、現在の制度比、大幅に使い勝手の良くなるものと刺し違えてもらいたい、と思っている。

### 3. 新DC個人型の問題

敢えて“新”DC個人型としたのは、現在のDC個人型とは決定的に異なるからである。前述したように加入者範囲が大幅に広がり、日本国民の老後資金積立の主力商品に仕立てようという意図があるように見受けられる。加入者範囲の拡大は喜ばしいことであり、今改正の大ヒットの部分だが、一方で、残念ながら、拠出限度額が全く拡大していない。

精々、月2万円程度の拠出上限では、商売しようとする運営管理機関にとっても、口座を開設しようかと思っている人にとっても全く魅力がない。加入者サイドに立ってみると、年間4～5千円の運営管理手数料を支払って個人型DCを開設しようとした場合、高々月2万円程度の拠出で何パーセントの運用益があれば投資元本を守れるだろうか？いくら拠出額には所得控除があるからと言っても納得するのは難しいのではないだろうか。(NISAと比較しても魅力がない)

この議論には一つ的前提があって、「運営管理手数料が一人当たり年間4～5千円の定額」であるということが問題なのである。筆者は、日本でDCが発足以来、ずっとこの問題を指摘してきたのだが、運営管理手数料を一人当たりで定額化するほうが、運営管理機関にとってシステム開発等の収支計算をし易かった名残が今も残っている。しかし、直ぐ考えれば解ることだが、一人当たりいくらの手数料は、一見公平そうだが、実はそうではない。残高が多い人も少ない人も一律だから、運営管理機関手数料控除後の運用結果のネット換算時、残高の多い人には極めて低率の手数料で、一方、残高の少ない人には非常に高率となる。これではとても公平な仕組みとは言えない、というのが筆者の論点である。

現在、運営管理機関では今回の法改正案を受けて、真剣に運営管理機関手数料の定率化を検討し始めたようなので、筆者にとっては積年の夢？が一つ実現するのではないかと期待している。

DC個人型について、もう一つの論点がある。それは、制度上、現在のところ難点はあるが将来の拡張を見て積極的に商売したいと運営管理機関が考えたとしたら、運営管理機関は拡販セールスの為はどう動いたら良いだろうか？ 企業型DCであれば、企業の担当者を攻めることになる訳だが、個人型ではリーチのしようがありません。仕方なく、NISA同様にマスコミに打って出るか、ということになるが、先に述べた如く、あまりに商品性に魅力がなくインパクトに欠ける。

DC個人型の拡販は国を挙げた事業になると言っても良いほど重要でだが、商品性に難がある訳だから、少しでも効率的にセールス出来るように、仲介者としての事業主を積極的に利用できる仕組みを案出するべきであろう。

個人型でも事業主と折衝し、事業主がまず前提となる運営管理機関選定を行い、運営管理機関の力を借りて

- ・従業員に適正な商品選定
- ・従業員への制度説明、場合によっては投資教育

を行う、いわば“職域NISA”ならぬ“**職域DC個人型**”を認めていくべきだと考えている。このような方策を取らないと、DC個人型を実施する加入者が少なく、折角の制度改正が泣くことになるのではないかと危惧している。

#### 4. 商品除外問題

商品除外については、当該商品の投資者の三分の二の賛成で除外できるということになっているが、賛成でない人はどうするのか、という問題が残る。特に、既に受給者となって年金受給を開始している場合が厳しいわけである。運営管理機関では、除外する場合のこのような事態を予想して、新規受付停止の形で対処しようとしている（追加システム開発）。

新規受付停止した運用商品は商品数上限にカウントされないことにしてもらう必要があるが、それとは別に、そもそも商品除外はその投資している人の賛否で実施するのが相応しいのか、という議論があると考えている。

即ち、商品除外は、当該商品のみならず、事業主が選定した商品メニューの全てに精通した人が行うべきではないであろうか？当初厚生労働省が想定したように「労使合意で実施すべきだ」というのは正論だと思われる。確かに、今はまだ新規受付停止のシステムが無いために厳しいが、筆者の聴いているところでは、ほぼ全ての運営管理機関がシステム開発を予定しているということで、システムが出来た暁には**是非労使合意で商品除外する方向で対処してほしい**、と思っている。

#### 5. 指定運用方法の設定（デフォルト設定）

デフォルト設定は、DC運用関係の改正の目玉であることは事実だが、ここで指摘して置きたいことは、法制化すればどの企業も直ぐにデフォルト設定するだろう、と考えるのには無理があるということである。

日本の企業の場合、DBは運用リスクをはじめあらゆるリスクは事業主持ち、一方、DCは運用リスクをはじめあらゆるリスクは全て加入者持ちで、事業主は何のリスクも負わない制度と思い込んでいる。

デフォルト設定すれば、事業主は、最終的には訴追を免れるにしても

- ・デフォルトに設定した商品の運用実績が悪い場合、仮に、マーケット全体が悪い場合であっても、従業員のモラルダウンを引き起こさないか？
- ・デフォルト設定は、いわば最大の大口投資投信になる為、主力金融機関の意向を無視できないが、運用が上手くいかない場合、従業員との板挟みで困ったことになるのではないか？

など、相応のリスクを負うことになる為、事業主としては簡単にデフォルト設定に靡くとは思えない。

日本経団連関連企業など日本を代表する企業群がまず先陣を切って導入に走ってもらうなど何らかの誘導策が必要になるのではないかと考えられる。

以上、6回にわたって今回の企業年金改正法案に関し私見を述べてきました。今般筆者が指摘した論点以外にも、給与切り出し型選択制DCとの公平性など、課題はいくつもあります。またの機会があれば、と考える。

筆者は今回の厚生労働省の描く“企業年金の将来像”は全く正しい、と考えている一人です。ただ一方で、実施部隊である事業主及び運営管理機関等の意見を聴取しながら、より使い勝手の良い、且つ、経済合理性のある仕組みに早期に改定して欲しいと切に願っている。

今後の企業年金部会における一層の議論の深まりと、税制関連項目の前向きな解決を期待して本稿を終えることとします。