

## 改正DC法、DC制度運営に対する影響と対応

NPO法人確定拠出年金総合研究所  
調査・研究担当理事 佐々木 哲夫

### 【はじめに】

- ・2016年5月24日に「確定拠出年金法などの一部を改正する法律（平成28年法律第66条）（以下「改正DC法」という）が成立、2018年1月1日から掛金拠出が月単位から年単位になるほか、5月1日からはDC制度の運用改善を図るものとして「運用商品数の抑制」、「継続教育の努力義務化」、「指定運用方法の規定の整備」などが施行されることになりました。

今回の改正DC法は、継続教育の努力義務化や従業員にとっての最適な商品の品揃え（企業が主体的に運用商品選定に関与）など、全体的な特徴としてDC制度を導入している事業主の加入者に対する善管注意義務（善良な管理者としての注意義務）を強く求める内容になっています。

そこで、小論では、「改正DC法」の中でDC制度運営に大きな影響を与えられ、  
「運用商品関連」と「継続教育関連」の2項目に絞り、その内容を概観し、事業主が対応すべきポイントについて問題提起することとします。なお、当小論は筆者の考えをまとめたものであり、機関の考えを代表するものではありません。従って、論文内容に関する責任は筆者にあります。

### 1.運用商品の選定及び提示の見直し

- ・運用商品の選定と提示については、加入者にあった商品構成になっているか、従前以上に企業の主体的なアプローチ（取組）が求められることとなります。商品関連での主な改正点は、以下の通り。

#### ① DC商品の上限は35本

今回の改正DC法で初めて運用商品数の上限規制が設けられ、提示数の上限が35本になります。現在35本以上を提示しているDC導入企業はそれほど多くないので、当該項目の与える影響は限定的と思われるかもしれませんが、しかし、今までのように運営管理機関や取引金融機関

の勧めに応じて運用商品数を増加させる様なことは、運用商品の見直しをしない限り、困難となります。

また、昨年 11 月 20 日に厚労省が示した改正 DC 法の通知案では、上限いっぱいまで運用商品を組入れたり追加するのではなく、**加入者に対して「真に必要なもの」を選定する**ように求めています。そのために事業主（労使）は運営管理機関と十分に協議して商品を選定すると共に、定期的な運用商品見直しの必要性に触れております。

## ② ハードルが低下する？「運用商品の除外」

その運用商品の見直しですが、従来までは、運用商品ラインアップから特定の商品を除外するのに、「全員同意」が必要であり、商品除外は事実上不可能でした。結果的に、運用商品は増加させるしかなかった、といえます。しかし、改正 DC 法では、当商品に投資しているものの「3分の2」まで緩和され、しかも通知から一定期間経過後も不同意の表示がない場合は**同意したとみなす**こととされたため、商品の入れ替えが容易になる、と思われま

す。但し、今回の DC 法改正では施行日前から運用されている商品の除外については従来どおり全員の同意が必要とされるため、その効果は限られたものとなってしまいそうです。

その結果、DC 導入企業の多くは、施行日前から運用されている商品の除外については、ある程度の期間をかけて、運用除外したい商品の利用者に資産配分変更などを通じて他商品への誘導を促し、実質的に当該商品をラインアップから外すことにする、と思われま

す。いずれにしても運用商品の除外要件が緩和されることによって DB（確定給付年金）制度と同様に、DC 制度においても事業主は加入者利益の最大化を図るための商品提示が求められ、事業主に対して運用商品モニタリング、運用商品の適切性評価を行うことを求めるものです。従って、運用商品の選定・提示を運営管理機関に依存するのではなく、事業主として運営管理機関が運用商品の選定・提示を適切に行っているか、の確認・評価をすることとなります。

## ③ 多様な商品提示

従来までは、「元本確保型を含む 3 つ以上の商品」の提示が求められましたが、今回の改正 DC 法では、元本確保商品を採用することが義務ではなくなっています。代わりに**リスク・リターン特性の異なる 3 つ以上の運用商品を提供することが義務付けられ**、元本確保型商品については、労使合意に基づく商品提供に変更されました。

これにより例えば、「元本確保型商品のみを 3 本以上」という品揃えは認められなくなる、と考えられます。これは、分散投資を促す一方、元本確保型商品の提供による収益機会の損失（チャンスロス）を回避し、加入者の利益を確保する狙いがあると思われま

す。しかし、投資運用経験が少なく、依然として元本確保志向の強い加入者が多いという現状を

考えると、リスク・リターン特性の異なる3つ以上の運用商品をどうラインアップするか、加入者の現状と運用商品ラインアップをどう関連づけ、整合性のある運用商品の提示をするか、労使双方にとって極めて重い課題です。事業主としては運営管理機関の支援や知見を仰ぎながら、試行錯誤を繰り返しながら自社に合う運用商品ラインアップをめざすしかないのかもしれませんが。そのためにも運用商品モニタリングと社員のDC制度関与に関する動向把握を定期的に行う必要があります。

#### ④ 指定運用商品

今回の改正DC法の最大の特長は指定運用商品の規定の整備です。DC制度では、運営管理機関が提示した運用商品の中から、運用商品を選択しない加入者も一定数存在することから「予め定められた指定運用方法」（いわゆるデフォルト商品）が認められている。

そこで、今回のDC法改正では、デフォルト商品に関する規定の整備（考え方の明文化）を行うとともにデフォルト商品として分散投資効果が期待できる商品設定を事業主に促す措置を講じています。

当初は、デフォルト商品として投資信託に限定することも検討されましたが、最終的には運営管理機関が運用商品を選定・提示、**労使が元本確保型商品を含め提示商品が妥当かどうかを検証して、デフォルト商品として決定することになります。**

この時、運営管理機関は加入者などの利益のみを優先するという忠実義務を負っており、事業主もまた加入者などの利益を優先するという忠実義務を負っています。労働組合（労働者代表）は、この前提に基づいて、指定運用商品提案が適当なものかを検討して労使合意を図る必要があります。そして、運営管理機関が選定しようとしている指定運用方法について、当該運営管理機関は、労使協議の結果を尊重することが求められています。

なお、改正DC法の通知案では、指定運用方法を設定する場合の取扱いとして細かい規定が追加されている。主なものをみると、

(i) **指定運用方法の基準の留意点**：・指定運用方法の選定・提示に当たっては、加入者の集団のリスク許容度や期待収益等を考慮・検討しながら、指定運用方法にふさわしい運用の方法を決定することが適当であり、その際の着眼点（以下「着眼点」という。）

として、

- ・主に加入者の集団に係るもの 加入者の集団の属性（年齢別構成、退職までの平均勤続年数等）、金融商品への理解度、加入者のニーズ、想定利回りや掛金額等退職給付における位置づけ 等
- ・主に金融商品に係るもの（リスク・リターン特性） 期待収益率、価格の変動の大きさ、運用結果が抛出した掛金の合計額を上回る可能（確実）性、インフレリスク

に対応し実質的に購買力を維持できる可能性、分散投資効果 等

## (ii) 指定運用方法の選定のプロセス：

- ① 事業主は、確定拠出年金運営管理機関が指定運用方法を選定するために必要な情報の提供を求めた場合には、確定拠出年金運営管理機関に対して加入者の集団の属性等に関する情報を提供するように努めること。
- ② 確定拠出年金運営管理機関は、事業主に対して、指定運用方法の候補となる運用の方法を示し、当該運用の方法が、規則に定める基準（以下「基準」という。）や着眼点に適合する運用の方法である理由を説明すること。 その際、確定拠出年金運営管理機関は、労使に対して、具体的な金融商品のリスク・リターン特性等の指定運用方法の選定に必要な情報を、運用方針や手数料控除後の収益の見込み等を表示する等わかりやすい方法で提供すること。
- ③ 指定運用方法の候補となる運用の方法が加入者にとって適切であるかを労使で協議し、その結果を確定拠出年金運営管理機関に伝達すること。 この際、実施事業所が二以上であるときは、各実施事業所において労使で協議しなければならない。
- ④ 確定拠出年金運営管理機関は、労使協議の結果を尊重して、基準や着眼点に適合する指定運用方法を選定すること。
- ⑤ なお、指定運用方法については、実施事業所ごとに選定・提示を行うことが可能であること。

## (iii) 加入者への情報提供等：

- ① 確定拠出年金運営管理機関等は、加入者に対し、自ら運用の方法を選択して運用を行うよう促した上で、指定運用方法の仕組みや当該指定運用方法を法令の基準に基づきどのような考えで選定したか（選定理由）を基準や着眼点を踏まえながら、十分に説明すること。
- ② 指定運用方法については、本人の運用の指図がないにもかかわらず本人が運用の指図を行ったものとみなされるため、運用指図権に関する加入者保護を徹底し、受託者責任を果たす観点から、次の措置を講ずることが望ましいこと。
  - ア 確定拠出年金運営管理機関等は、加入者から指定運用方法が適用される旨を理解したことの確認を得ること。
  - イ 確定拠出年金運営管理機関等は、指定運用方法の運用の結果（利益・損失）について、その責任は加入者本人に帰属することに加え、元本確保型の場合には、より収益を上げる投資機会を逃す可能性があることや、インフレになれば実質価値を維持できない可能性があることについても、加入者へ情報提供すること
- ③ 指定運用方法が適用された後においても、運用の指図を行うことができることなどについて、事業主と確定拠出年金運営管理機関がそれぞれの役割に従って、投資教育、資産額通知などあらゆる場を用いて連携しながら、加入者に継続的な情報提供や働きかけを行っていくこと。

加入者保護の観点からとはいえ、かなり細かい「着眼点」が提示されておりますが、事業主・運営管理機関ともに加入者の集団の属性等に関する情報をあまりも持ち合わせていない現状や手続き、必要となる情報提供の多さ（煩雑さ）を考えると、DC制度導入企業にとっては、ハードルが高いようにみえます。現状のデフォルト商品\*の設定に比べ、指定運用方法の設定は、それほど簡単なものではありません。

**\*現状のデフォルト商品は消滅します。規約変更か、全員の配分指図が必要です**

しかし、DC制度・運用に関する動向や加入者の属性情報は、効果的な制度運営にとっても必要な情報です。社員調査によって加入者のDC制度関与における現況、ニーズなどを把握することで適切な指定運用方法を設定できますし、効果的な継続教育・コミュニケーションの設計が可能となるはずです。3年前の調査ですが、DC導入企業における社員モニタリング実施企業の割合は1割、「実施計画がある」を加えても12%にすぎませんでした（実施意向は半数を超える）。しかし、指定運用方法の拡大に伴い、社員モニタリング実施企業の割合は増加すると思われまます。

## 2. 継続教育の努力義務化

これまでは、継続教育の実施は「配慮義務」とされてきましたが、今回の改正DC法によって導入時の教育と同様に継続教育も「努力義務」に格上げされることになりました【DC法第22条】。これにより、“導入時の教育”と“継続教育”において実施義務の差はなくなります。

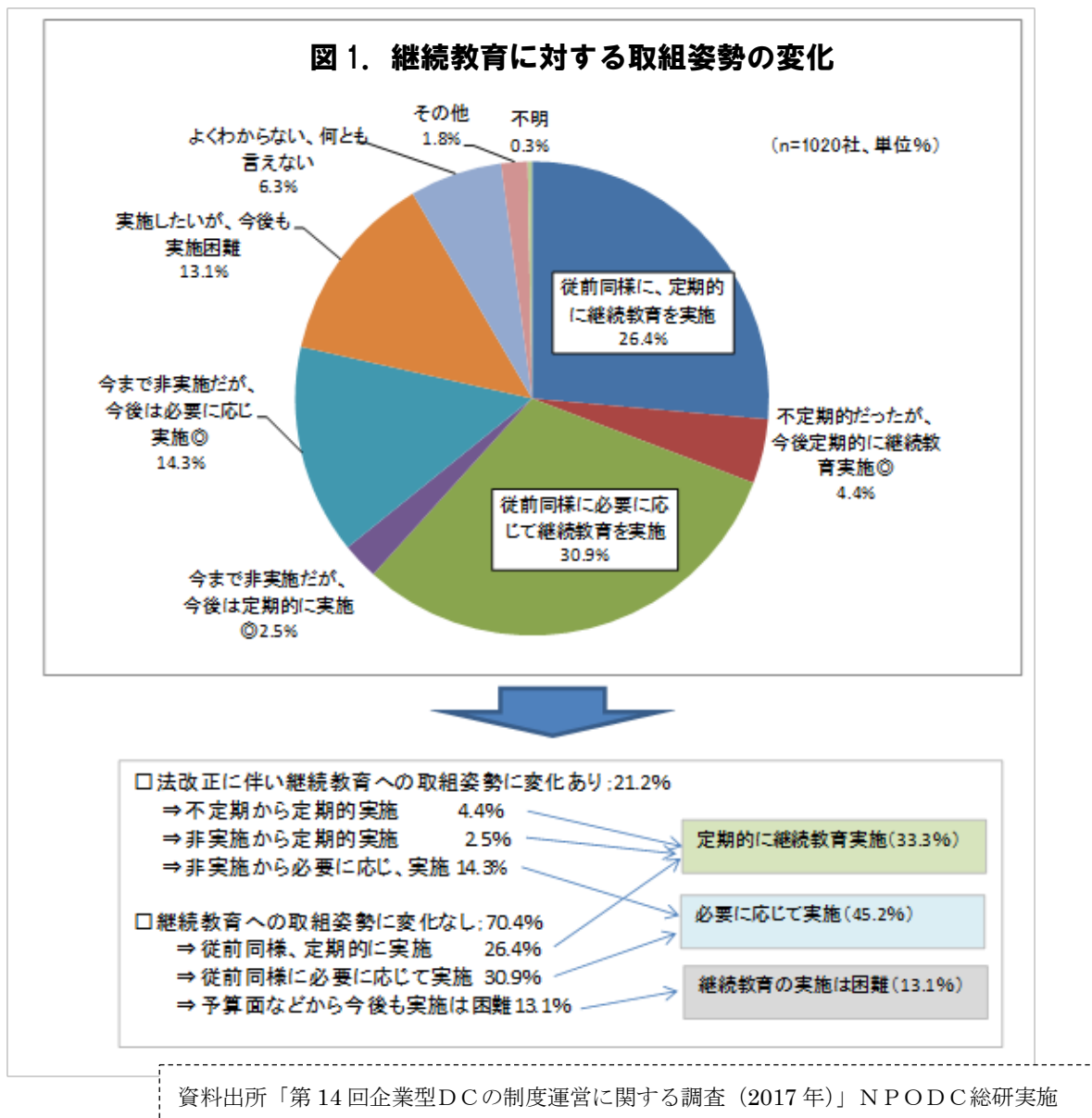
確定拠出年金は、加入者が投資信託、預貯金、保険商品等の運用商品を選択した上で運用し、その運用結果に基づく年金を老後に受け取る制度です。そのために、加入している社員が適切な資産運用を行うための知識や情報を持っていることが重要という点から、事業主として「適切な投資教育を行う必要がある」としています。

実施しないからといって罰則があるわけではないですが、DC法第50条にて、「**事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、企業型年金に係る業務についての報告書を厚生労働大臣に提出しなければならない**」と定めており、新たに、「資産の運用に関する基礎的な資料の提供その他の必要な措置の実施状況」欄が設けられ、①導入時の投資教育②導入後の継続投資教育の実施有無および開催頻度を報告する必要があります。継続投資教育をしないことがいままでに比べて許されなくなってきております。

DC制度導入企業の継続教育に対する実施意向は、我々が実施する当調査においても高まっています。

次ページ図1は、法制度改正に伴う、継続教育に対する取組姿勢の変化をみたものです。この結果を見ると、今まで継続教育を実施していなかった企業が継続教育を実施すると答えた企業は定期、不定期を問わず、合計で21.2%に達しています。継続教育を実施したい、とする企

業の内、「定期的に継続教育を実施」企業は3割、「必要に応じて継続教育を実施していく」企業は4割超、「実施したいが、予算面やマンパワーなどから今後も実施は困難（とくに変化はない）」は、1割程度にすぎません。



しかし、継続教育をめぐる問題は単に継続教育を実施すればよい、という単純な話ではありません。事業主として、社員の当該制度への理解・関与を促進するための適切（効果的）な方法が分からず、自信をもって継続教育に踏みだせないでいる現状があるのです。

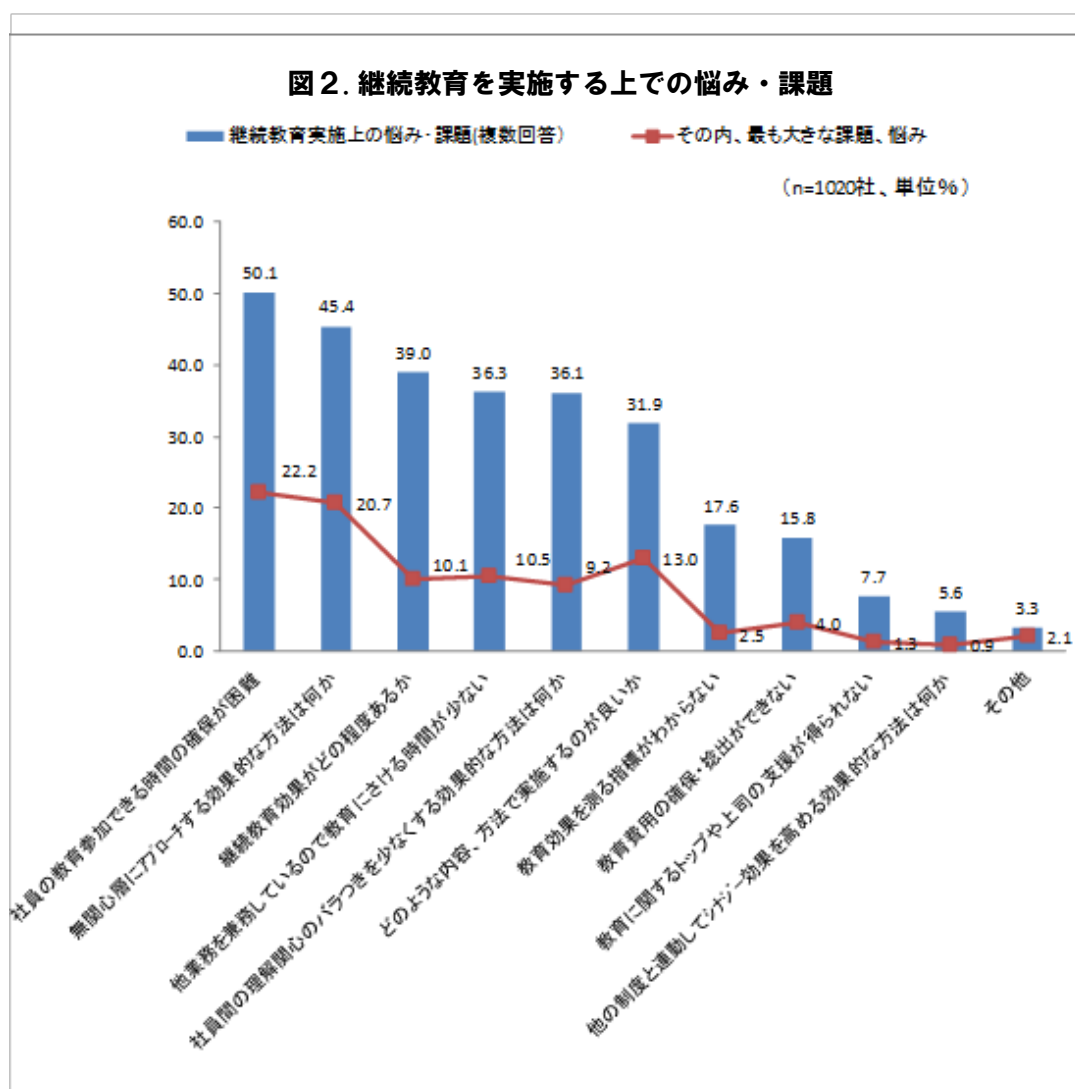
そこで、継続教育を実施するうえで何が課題・悩みになっているか、をみてみましょう（次ページ図2）。

課題・悩みとして多くあげられたのは（複数回答）、「社員教育に投入可能な時間の確保が困難」と「無関心層にアプローチするうまいやり方がわからない」です（50%、45%）。以下「継

続教育の効果がどの程度か、わからない」(39%)が続きます。継続教育に投入可能な時間をいかに確保するか、が大きな課題になっていることがわかります。

“とくに大きな課題、悩み”になると(下図折れ線部分)、「社員教育に投入可能な時間の確保が困難」と「無関心層にアプローチするうまいやり方がわからない」(各22%、21%)が複数回答同様1位、2位を占めます。この比率は、前回比1ポイントずつ上昇しています。

継続教育に投入可能な時間が確保できない中で、確実に無関心層にアプローチして全体底上げを図る、そのうまいやり方の開発提案、課題解決が求められているのです。



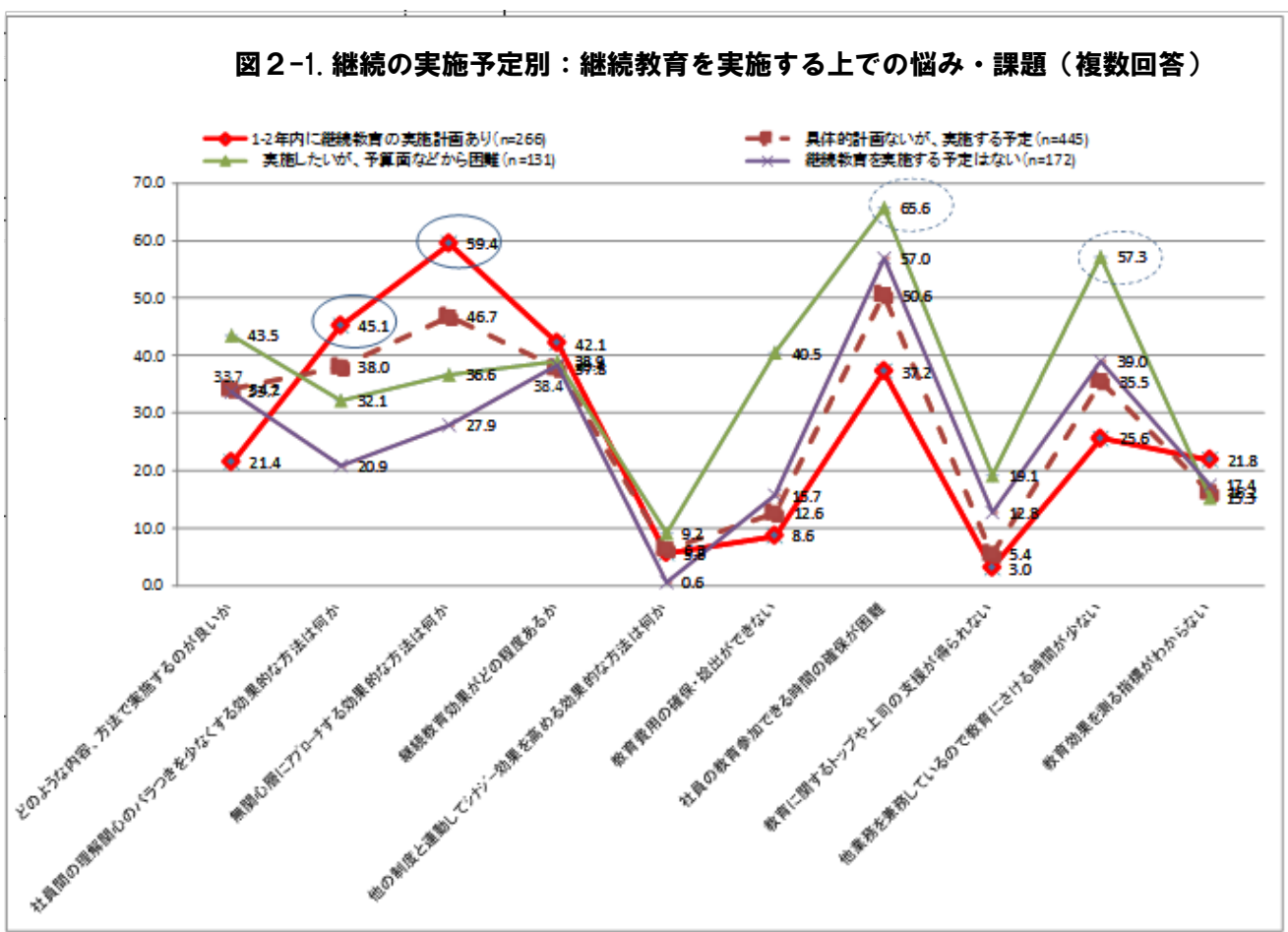
次に、継続教育を実施するうえで何が課題・悩みになっているか、をこの1-2年以内における継続教育の実施状況別に見てみます(次ページ図2-1)。我々は、この結果を通じてどのような課題、悩みの解消に向けて継続教育を実施しようとしているか、どのような課題、悩みが継続教育を阻んでいるか、を把握できます。

“今後1~2年以内に、継続教育を実施する計画がある”企業が高い比率であげているものは「無関心層にアプローチする効果的なやり方がわからない」と「社員間の制度理解・関与の

バラツキを少なくする、効果的なやり方がわからない」です（59%、45%）。この2項目は“具体的な計画はないが、実施する予定でいる”企業においても、あげられることが多い、継続教育を実施する企業では、無関心対応や社員間のバラつき解消に向けて継続教育に取り組んでいることを窺わせています。

一方、“実施したいが、予算面などから実施は困難と思う”企業では、「社員が継続教育に参加できる時間を確保できない」、「他の業務を兼務しているため、継続教育に割く時間が少ない」を上げる割合が多く（各66%、57%）これらが継続教育実施を阻んでいる可能性が高い。

図2-1. 継続の実施予定別：継続教育を実施する上での悩み・課題（複数回答）



上記結果をみると、DC制度を導入している多くの企業にとっては、継続教育をしたくとも‘効果的・効率的な継続教育をどのように立案し、実施するかがわからない’、また仮に継続教育を実施したとして無関心層の存在や教育に投入できる加入者（及び担当者の）時間確保という物理的理由などから、‘加入社員の制度理解・制度関与にどの程度役立つのか、いまひとつ確信があまり得られない’、従って教育に踏みだせないのが現状ではないでしょうか。従って、継続教育の実施・取組拡大にあたっては”無関心対応や社員間のバラつき解消”、”社員や担当者の教育に投入できる時間が少なくて済む”などの課題に向けた教育メニューの開発、提供が求められているのです。つまり、現在のところ、投資・運用という教



育コンテンツ自体が主要課題・悩みとなるのが少ないのです（尤も、全くないわけではありません）。

筆者は、現状の継続教育は、セミナー形式（知識伝授）に偏重している、一方通行のセミナー形式では、教育効果が限定的ではないか、教育内容、教育方法（外部介入ツール）ともに見直しの時期に来ているのではないか、もう少し多種多様の継続教育があってもよいのでは、という問題意識を持っています。

そこで、最後に継続教育の見直しに関する問題提起をします。

#### ◎「知識偏重、セミナー形式からの脱却」と「投資・教育に限定しない教育内容」を！

厚生労働省は、「運用の指図を行うことができることなどについて、事業主と確定拠出年金運営管理機関がそれぞれの役割に従って、投資教育、資産額通知などあらゆる場を用いて連携しながら、加入者に継続的な情報提供や働きかけを行っていく」として継続教育を努力義務化しました。それ自体は問題ないのですが、筆者は継続教育＝投資教育との捉え方には違和感を抱いています。

以前、私はある企業を訪問した際に、担当者から“継続教育をいろいろ行うよりも、「同僚や知人がDCで、高い運用成果を上げた」との情報や「DCをうまく活用する方略」などに関する社員間のやりとりが社員の関心を高めるうえで効果があった”、との話を聞いて強い印象を受けたことがあります。確かに、投資に関する経験や知識の豊富な人間（とくに金融機関や教育専門機関の講師）の講義を聞いた、としても、そのような経験の少ない社員からすれば、「それは自分と関係がない」、「投資や運用は、なぜ必要か、どのような経験が求められるのか、自分との繋がりが見えない」として関心を持つ対象にはならないでしょう。そのような人間は、投資運用に関心がなく、教育に参加することさえしません。

しかし、それが同じような経験を持つ同僚を始めとした社員同士の交流、コミュニケーションがあり、職場の仲間が経験したことを通して、なぜ職場の仲間が出来て自分が出来ないのか、を振り返り（メタ認知）、自分にとっての教訓を紡ぎだすことができれば、その時点で仲間の経験は自分自身のものとなるはずです。

DC教育に求められるのは、このような職場の仲間（「同僚・同期」、「同性」、「上位者・先輩」、「部下・後輩」）との相互交流（相互学習）、相互コミュニケーションであり、職場を活用した内省支援の仕組みを教育プログラムに取り入れることではないでしょうか\*。**\*具体的には、ライフプラン研修などを活用して、内省支援を誘発しやすい様に職場グループ別に、小集団を編成して社員間の相互交流の場をセッティングする**

なお、誤解をして頂きたいのですが、筆者はセミナーやeラーニングなどを否定するつもりは全くありません。ただ、既存の教育プログラムだけでは限界があること、既存のプログラムに、職場内の他者交流・他者支援を触媒とした「内省支援（内省促進）プログラム」を組み合わせることによりDC継続教育の効果をより一層高めることができるのではないかと考えている

だけです。しかし、どのような他者と出会い、どのようなコミュニケーションを通じてどのように制度関与が活発化するかについては、実のところよくわかっていません（まだ知見が得られていません）。

従って、内省支援の仕組み（バランスの良い“かかわり”）、効果的な会社としての外部介入・支援を設計するのがよいか、以下の内容について、モニタリングを兼ねた社員調査を行い適切な支援（社員交流）ミックスをデザインすること、バランスの良い“かかわり”にむけた効果的な介入プログラムの蓄積が求められます。

- ◎DC制度の理解・関与において誰と日常的に関わり、何を得ているか
  - 誰との、どのような関わり、内容が、学び・DC制度関与を促すか
    - ・それは、制度理解、運用、諸手続きなどのテーマによって異なるか
    - ・既存の教育研修をどう評価しているか、振りかえりや内省を促しているか
  - DC制度の理解や関与を高めるうえで何が不足しているか、どのようなメタ認知（自己認知）が、DC関与を高めるか
  - 教育効果を高めるために、既存の教育と社員間交流をどう組み合わせるか

・繰り返しになりますが、成長を促すものは、経験そのものを対象とした反省的な思考であり、内省です。従って、知識偏重の研修や書類だけでは、社員がDC制度を理解し、関与度を高めることを期待することはあまりできません。

既存の縦型（ワンウェイ型）教育に加えて自社に適合した横型の社員相互間コミュニケーションプログラム（内省支援、相互学習プログラム）を取入れ、ミックスすることが継続教育の効果を高める、と考えられます。

・以上改正DC法の影響と対応について概観してきました。当該法の基本的特徴として加入者の最善を追求する事業主の責任がより明確になったことです。加入者の自己責任を問う一方で、事業主に対しても加入者への善管注意義務を求める内容となった、といえます。

筆者からみると、やや理想が先行し、実態とあわない部分がないわけではありませんが、善管注意義務という方向性は避けようがありませんので、導入企業（事業主）としてはそれなりの対応（準備）をしていくしかありません。

労使協議、諸手続きや情報提供（報告義務）など、制度担当者にとっては負担が増すこととなりますが、それだけに担当者各位には、労組（労働者代表）や運営管理機関、経営層を巻き込み、彼らとの連携を強めながら適切な制度運営を目指して頂きたい、と思います。（文責；佐々木哲夫）

### 【お問い合わせ先】

特定非営利活動法人 確定拠出年金総合研究所

(NPO DC総研)

調査担当事務局； 佐々木

電話；090-1812-8334、03-6686-0697

E-mail；[sasaki@dcri.or.jp](mailto:sasaki@dcri.or.jp)