

# 導入5年を経過した確定拠出年金の現状

## 更なる普及のための課題は何か

制度開始5年を経過した確定拠出年金は、導入社数8千社、加入者数200万人を超え、わが国の企業年金制度の一つとして順調に普及しつつある。ただし、確定拠出年金の今後の更なる発展を展望すると、制度設計上の自由度の拡大や加入者の利便性の向上など改革すべき課題がある。

2001年10月に確定拠出年金法が施行され、5年半が経過した。この間、確定拠出年金は、新たな企業年金制度の一つとして順調に普及してきた。

本稿では、確定拠出年金の現状を概観するとともに、今後の更なる普及のための課題について考える。

### 確定拠出年金の仕組み

はじめに、確定拠出年金の仕組みについて概説する。

確定拠出年金は、拠出された掛金が加入者個人ごとに明確に区分され、掛金とその運用益との合計額をもとに給付額が決まる年金制度である。

確定拠出年金には、企業が実施してその従業員が加入する「企業型年金」と、国民年金基金連合会が実施し自営業者や企業型年金や他の企業年金に加入していない企業の従業員が任意で加入する「個人型年金」がある。両者とも制度の仕組みはほぼ同じだが、企業型年金では掛金の拠出は企業のみ、個人型年金の拠出は加入者個人のみとなっている点が異なる。拠

出した掛金の運用はいずれも加入者個人が提示された運用商品の中から自己責任で選択して行い、将来、掛金とその運用益が給付金の原資となる。

加入者が離転職した場合には、それまでの積立金を転職先の企業や個人型年金へ持ち運ぶことができる。

給付には、原則として60歳支給開始の老齢給付金(年金または一時金)、一定の障害等級に該当したときの障害給付金(年金または一時金)、加入者の死亡時に遺族に対する死亡一時金の三種類があるほか、一定の要件

図表 1 確定拠出年金の仕組み

	企業型年金	個人型年金
実施主体	企業	国民年金基金連合会
加入対象者	・ 実施企業の従業員 (国民年金第2号被保険者) ・ 60歳未満	・ 自営業者等(国民年金第1号被保険者) ・ いずれの企業年金の対象となっていない企業の従業員(国民年金第2号被保険者) ・ 60歳未満
掛金	企業が拠出(従業員の拠出不可)	加入者が拠出(企業の拠出不可)
拠出限度額	・ 他の企業年金がある場合:月額2.3万円 ・ 他の企業年金がない場合:月額4.6万円	・ 自営業者等:月額6.8万円(注) ・ 企業の従業員:月額1.8万円
運用	・ 元本確保商品を含む三つ以上の運用商品の中から加入者が運用指図 ・ 少なくとも3カ月に一度以上預け替え可能	
年金資産の移換	資産残高は個人ごとに記録管理され、加入者が離転職した場合には転職先企業の企業型年金や個人型年金へ資産移換が可能	
給付	老齢給付金	・ 年金または一時金 ・ 加入期間に応じて60~65歳から受給開始可能 ・ 遅くとも70歳になるまでに受給開始
	障害給付金	・ 年金または一時金 ・ 60歳に到達する前に傷病により一定の障害状態以上になった加入者が傷病になって一定期間(1年6カ月)を経過した場合に受給 ・ 遅くとも70歳になるまでに受給開始
	死亡一時金	・ 遺族が受給
	脱退一時金	・ 加入期間や資産額が一定以下等の要件を満たした場合に受給
税制	拠出時	非課税
	運用時	特別法人税課税(2007年度まで凍結)
	給付時	・ 年金:公的年金等控除適用 ・ 一時金:退職所得控除適用

(注) 1. 企業型年金の加入対象者は60~65歳未満の規約で定める年齢に改正される見通し。  
2. 個人型年金の加入対象者である自営業者等のうち、国民年金保険料の免除者や未納者等は加入できない。また、拠出限度額は、国民年金基金等に加入している場合は合算で6.8万円。

(資料) 厚生労働省資料によりみずほ総合研究所作成

を満たした場合に限り脱退一時金を受給することができる(図表1)。

### 加入対象者と拠出限度額

企業型年金の加入対象者は、勤務先の企業で企業型年金が実施されている60歳未満の従業員である。企業型年金の掛金の拠出限度額は、企業型年金以外の企業年金がない企業の従業員は月額4.6万円、他の企業年金がある企業の従業員は月額2.3万円である。

一方、個人型年金の加入対象者は、自営業者等、または、企業型年金も含めいずれの企業年金の対象となっていない企業の従業員である。個人型年金の掛金の拠出限度額は、自営業者等は月額6.8万円、企業の従業員は月額1.8万円である(図表1)。

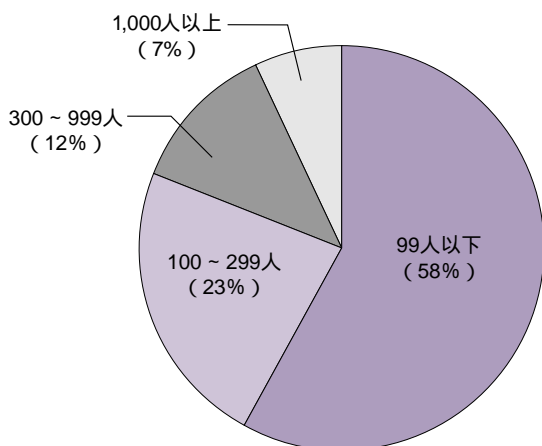
### 企業型年金の導入状況

確定拠出年金のうち企業型年金を導入している事業主数は、2006年12月末時点で8千社に上る。

また、従業員規模別の導入状況は、99人以下の企業が全体の58%、100～299人の企業が23%となっており、中小企業での導入が進みつつある(図表2)。

一方、加入者数は200万人を超えた。他の企業年金と比較すると、厚生年金基金は525万人(2007年1月1日現在)、確定給付企業年金は450万人(2006年7月1日現在)。

図表2 確定拠出年金の従業員規模別の導入状況



(注) 2006年12月末現在。  
(資料) 厚生労働省

在)であり、確定拠出年金はそれぞれの制度の加入者数の4割程度までになった。なお、確定拠出年金の個人型年金の加入者数は、2006年11月末現在で7.5万人にとどまっている(図表3)。

### 他の制度からの移行状況

企業が確定拠出年金を導入する場合には、退職一時金や他の企業年金からそれまでの積立金を移換して制度移行することが認められている。移行できる企業年金は、厚生年金基金、確定給付企業年金、適格退職年金である。

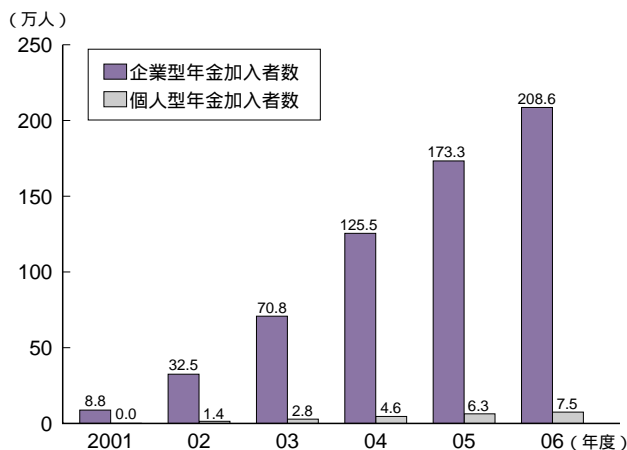
実際の移行状況を見ると、確定拠出年金の実施企業約8千社のうち、他の制度から資産を移換して確定拠出年金を導入した企業が多く、全体の約6割を占める。特に、2012年3月に廃止される予定の適格退職年金から移行した企業や、退職一時金から移行した企業が多い(図表4)。

なお、企業規模別の動向としては、おおむね、中小企業では新規導入、中堅企業では適格退職年金からの移行、大企業では退職一時金からの移行が多い。

### 掛金の拠出に関する課題

確定拠出年金の今後の制度普及を展望した際にはいくつかの問題点が残されている。

図表3 確定拠出年金の加入者数



(注) 2006年度は2006年11月末現在。  
(資料) 厚生労働省

まず、掛金の拠出に関する問題点として、拠出限度額が低いという点と、マッチング拠出が認められていないという点が挙げられる。

確定拠出年金では、拠出限度額の範囲内で毎月の掛金を拠出し、拠出金は非課税になるが、2001年の確定拠出年金の導入当初から拠出限度額が低いとの指摘があった。2004年に行われた年金改革では、少子高齢化が進行するなかで、公的年金の給付水準の引き下げが行われたことから、公的年金を補完して老後所得の確保を図るという企業年金の役割を充実させるために、確定拠出年金の拠出限度額の引き上げが実施された。

しかし、改正後に拠出額を上げた企業も多く、2006年12月末時点で既に掛金の上限額が限度額に達している確定拠出年金の件数は全体の約3割に上る。特に、従業員数300人以上の企業や、他の企業年金がある企業で拠出限度額(月額2.3万円)に達している企業が多い。

また、従来の退職給付制度を変更して確定拠出年金を導入する場合、拠出限度額が制約となって旧制度の100%を確定拠出年金に移行できずに、やむを得ず他の制度と併用している企業や、拠出限度額を超えた分の拠出金は前払いで現金で支給したり、他の退職給付制度に反映させるなどして対応している例がみられる。

拠出限度額が引き上げられれば、確定拠出年金が企業にとってより導入しやすくなるとともに、加入者にとっても魅力ある年金制度となることが期待できる。

また、現行制度では、掛金の拠出は、企業型年金においては事業主のみ、個人型年金においては加入者のみとなっている。しかし、特に、企業型年金について、事業主の拠出に加えて加入者である従業員自身も上乗せして拠出するマッチング拠出ができるように制度を改正する要望が高まっている。

マッチング拠出が認められると、企業としては制度設計の選択肢の拡大、従業員自身が掛金を拠出するため従業員の加入者意識の向上、さらに、従業員の老後の所得確保に係る自助努力の選択肢の拡充といった効果が期待できる。

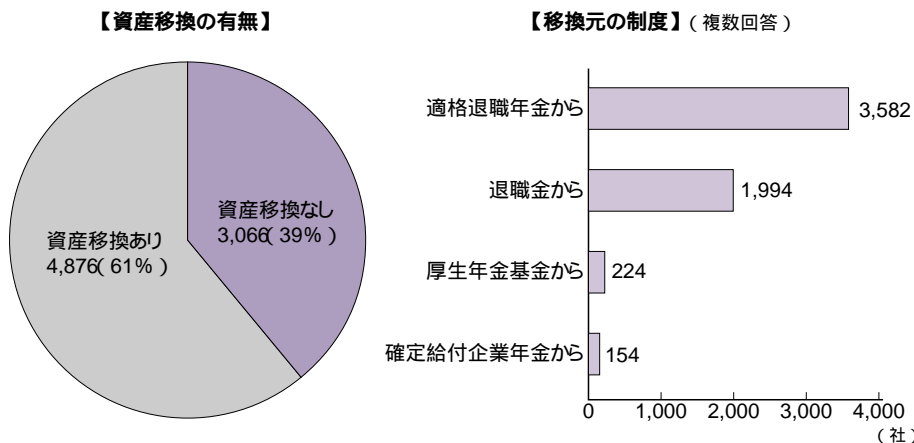
運用に関する課題

運用に関する課題としては、加入者(従業員)に対する投資教育のあり方と、運用時に課税される特別法人税の問題がある。

確定拠出年金では、加入者自身が提示された運用商品の中から投資先を選定して運用するため、運用の結果については加入者の自己責任となる。このため、制度導入にあたっては加入者に対する投資教育が重要になる。

制度導入時には、ほぼすべての企業で加入者全員を対象として投資教育が行われているが、制度導入後に継続的に投資教育を行っている企業は、企業年金連合会の調査によると全体の約3分の1程度にとどまっている(図表5)。制度導入時の投資教育は、実際に制度がスタートしてないこともあり、投資経験があまりない加入者が十分な理解をすることは困難

図表 4 他の制度からの確定拠出年金への移行状況



(注) 2006年12月末現在。  
(資料) 厚生労働省

である。加入者が十分に理解したうえで運用を行わないと、元本確保型商品への投資に傾斜するなど、長期間にわたる年金運用としてふさわしくない運用を行うことにもなりかねない。

また、加入者により投資に関する理解度が異なることから、レベル別の投資教育の実施等も今後の課題と言えよう。

一方、特別法人税は、確定拠出年金のみではなく、確定給付企業年金や一定の給付水準を超える厚生年金基金等の積立金に対して年1.173%が課税される税である。2007年度までは、運用環境が考慮され課税が凍結されているが、特別法人税の課税が復活すれば、確定拠出年金だけでなくすべての企業年金の発展の足かせになる。企業年金の関係団体や経済界からは、特別法人税の早期撤廃が求められている。

## 給付に関する課題

給付面での課題としては、脱退一時金の受給が限定的である点が挙げられる。脱退一時金の受給要件は、企業型年金の加入者資格を喪失した場合に、個人型年金で制度上掛金を納められない者については、加入期間が3年以下または資産額が50万円以下であれば、企業型年金から個人型年金へ資産を移換後に脱退一時金を受給することができる。また、企業型年金の資産残

高が1.5万円以下であれば、企業型年金から脱退一時金を受給することができる。このため、退職時に脱退一時金を受給できない人が多く、脱退一時金を受給できない人は個人型年金に資産を移換して加入者として掛金の拠出を続けるか、加入対象外となった場合等には掛金を拠出せずに運用指図者としてそれまでの積立金の運用指図のみを行うことになる。

なお、脱退一時金については、今後、受給要件の緩和が予定されている。ただし、依然として、脱退一時金を受給できないケースも多く、他の企業年金が退職時に一時金受給を認めていることと比べると、改正の効果は限定的と考えられる。

## 今後の制度普及に向けて

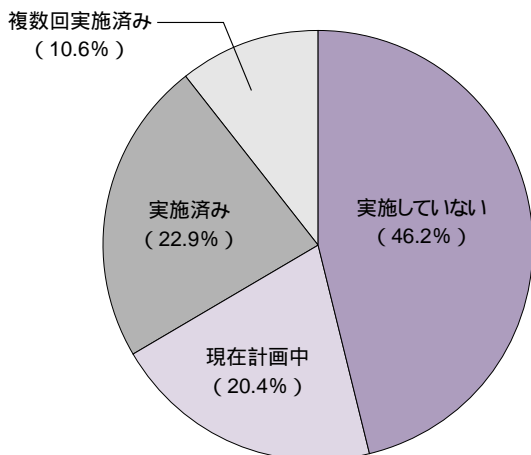
以上、確定拠出年金の制度設計上の制約や、その他の主な問題についてみてきたが、こうした問題は企業が確定拠出年金の導入を見送る要因にもなっており、制度の見直しが確定拠出年金の普及動向を左右すると言うことができる。

また、加入者にとっても利便性の高い制度とするためには、年金資産の中途引き出しの容認や年金資産の持ち運びの選択肢の拡充、また加入対象者の拡大など、更に検討すべき課題が残されている。

2012年3月には従来の企業年金制度の中核のひとつであった適格退職年金の廃止が予定されている。適格退職年金は、2006年3月末現在で4.5万件残っているが、今後、約5年間で他の企業年金制度等へ移行する、または、制度を廃止するといった対応が必要になる。これまで、適格退職年金から確定拠出年金へ移行した企業は約3,600社に上るが、適格退職年金からの円滑な移行のためにも、確定拠出年金を企業にとって導入しやすい制度とするとともに、加入者にとっても利便性の高い制度に改正することが求められる。□

みずほ総合研究所 政策調査部  
主任研究員 堀江奈保子  
naoko.horie@mizuho-ri.co.jp

図表5 継続教育の実施状況



(資料) 企業年金連合会「確定拠出年金に関する実態調査(2006年8月調査)」