

年金改革法による確定拠出年金拡大の兆し

【ポイント】

1. 年金改革法の成立により、公的年金の縮小を補うため企業年金の改正が実施されることになった。その中でも確定拠出年金の拠出限度額引上げと移換限度額撤廃は今後の企業の制度改革に大きく影響を及ぼすと思われる。
2. この改正には留意点もいくつか残されているが、工夫次第で対応することもできる。確定拠出年金の発展に寄与するために様々な知恵が必要であり、期待される。

年金改革法が6月5日に成立した。公的年金の縮小にあわせ、企業年金を充実させるための様々な改正が実施されることとなる。

確定拠出年金（Defined Contribution plan、以下DC）については、拠出限度額引上げと移換限度額撤廃という大きな改正が平成16年10月から予定されている。平成13年10月創設以来、DCの件数・社数は順調に増加しているが、金額や加入者数で見れば退職金制度に占めるDCの割合はまだまだ少ない。この改正によりDCへの移行が進むことが期待されるため、本稿では、企業の退職給付制度改革にどのように影響を及ぼすかを検証することとしたい。

1. 拠出限度額の引上げ

DCでは掛金の拠出限度額が設けられており、制度導入の制約となっていた。今回の改正で拠出限度額は企業型、個人型それぞれ以下のように引き上げられることとなる。

【企業型】

- ・ 企業年金（厚生年金基金・適格退職年金・確定給付企業年金）がない場合
月額 36,000 円（年額 432,000 円）→月額 46,000 円（年額 552,000 円）
- ・ 企業年金がある場合
月額 18,000 円（年額 216,000 円）→月額 23,000 円（年額 276,000 円）

【個人型】

- ・ 企業等に勤務、企業年金の対象となっていない場合
月額 15,000 円（年額 180,000 円）→月額 18,000 円（年額 216,000 円）

自営業者等に対する個人型年金の拠出限度額は月 68,000 円（年額 816,000 円）で据え置かれているが、企業がDCを導入する場合の拠出限度額は総じて引き上げられることになる。掛金の上限額を限度額に設定している規約数は898件中393件と44%を占めている（図表1）。拠出限度額が存在によって、掛金の上限額を限度額に設定せざるを得なかったということである。これに対応するために、従前の制度からDCに移行する割合を抑制し、他の制度を併用しているケースが多くあった。

図表1. 掛金の上限額を限度額に設定している規約数

上限額(円)	300人未満	300人以上	全体
432,000	85	101	186
216,000	68	139	207
計	153	240	393

資料)厚生労働省「企業型年金の運用実態について」2004/5/31

規約数 898 件のうち、DC 以外に企業年金制度がある規約は 388 件である(図表 2)。企業年金のない規約は 510 件だが、の中には元々企業年金を採用していなかった会社や図表 2 に記載している以外の制度、例えば中小企業退職金共済等や退職一時金制度などと併用している会社が含まれている。拠出限度額超過分を退職金前払制度で対応しているケースも見受けられる。このような制度を併用しているケースでは、拠出限度額が引き上げられることにより、退職金に占める DC の割合を増加させることができる効果がある。

具体的に退職金額にどれくらい影響があるかを見てみる(図表 3)。22 歳で入社し、60 歳定年退職までの 38 年間拠出限度額を払い続けたケースを考えると、企業年金がある企業の場合は、運用利回りが 0% であったとしても退職金額は 820 万円から 1,048 万円まで増加する。月額 5,000 円増といえど、給付額に 228 万円～663 万円(運用利回り 0% ～5%)の影響があることになる。

企業年金のない場合はさらに影響が大きく、拠出限度額を払い続けた場合、運用利回りが 0% でも 1,641 万円から 2,097 万円(456 万円増)まで増加する。この水準であれば、退職金制度全てを DC にすることもできるのではないだろうか。

ただし、中小企業については退職金が概して少ないことから、改正の効果はほとんどないという否定的な意見もあるようだ。しかし、DC の財源を退職金だけでなく給与に求めるように工夫すれば、改正の効果を得ることは十分に可能である。給与を DC に移行させることに抵抗感があるかもしれないが、前払い退職金と DC との選択制ができることを考えれば、制約は少ないはずだ。今回の改正は従業員の選択肢を拡大し、企業にとっても規模や退職金水準に関わらず恩恵を被ることができるものであるといえよう。

2. 他制度から確定拠出年金への移換限度額撤廃

厚生年金基金、適格退職年金、確定給付企業年金、退職一時金制度から DC へ過去期間分に相当する資産を移換することができるが、その資産移換には限度額があった。既存の制度を解約して資産を全額移換したいと思っても移換限度額までしか DC に移換できず、残余資産は既存制度に残さないのであれば、加入者に分配せざるを得なかった。しかし、分配額は一時所得となり課税対象となってしまう、このデメリットを避けるために DC に移行する割合を抑制せざるを得なかったケースがあったのである。

各資産移換対象者の資産移換限度額は DC 移行前の過去期間に遡って、拠出限度額を払い続けていたと仮定した場合の元利合計額となっており、用いる利率も 1997 年度以降は毎年異なるため、計算も複雑になっていた。

この枷が撤廃されることで、DC への移行割合を増加させることができることになる。移行

図表 2. DC 以外の企業年金制度の有無

	300人未満	300人以上	全体
厚生年金基金	110	99	209
適格退職年金	22	51	73
確定給付企業年金	9	58	67
私学共済	0	1	1
厚生年金基金・適年	10	21	31
確定給付・適年	1	1	2
厚生年金基金・確定給付	0	5	5
なし	310	200	510
計	462	436	898

資料)厚生労働省「企業型年金の運用実態について」2004/5/31

図表 3. 22 歳入社 60 歳退職、
拠出限度額を払い続けた場合の元利合計額
(単位:万円)

運用利回り	企業年金あり		企業年金なし	
	改正前	改正後	改正前	改正後
0%	820	1,048	1,641	2,097
1%	997	1,275	1,995	2,550
2%	1,225	1,565	2,450	3,130
3%	1,518	1,939	3,036	3,879
4%	1,896	2,423	3,793	4,847
5%	2,389	3,052	4,778	6,105

資料)富国生命作成

元の給付水準が高く、DC に移行する際に給付水準を削減しているようなケースであれば拠出限度額の引上げ以上に移換限度額の撤廃は意義があるだろう。給付削減以外にも DC に過去勤務期間分の資産を全て移換し、将来勤務期間については DC と他制度を併用しているケースも移換限度額の撤廃を最大限に活用することができよう。

メリットはそれだけではない。各加入者毎の資産移換限度額の計算を記録関連運営管理機関に依頼しなくてよく、規約申請時に提出する書類のうち移換額確認書類に移換額と移換限度額の比率を記載しなくて良いため、DC への移行手続きが容易になることも見逃せない。

ただし、この移換限度の撤廃にも留意点がある。移換元制度の資産移換額の法令は何ら変更されていない。適格退職年金では DC に年金資産を全て移換することができるが、厚生年金基金と確定給付企業年金では移行分にかかる最低積立基準額（企業年金が終了した場合に積み立てておくべき額）に限定されている。年金資産が最低積立基準額を超えていても、DC に資産移換することができる額は最低積立基準額であり、超過した額は DC に資産移換することはできない。移換限度額は完全には撤廃されていないのである。

また、最低積立基準額は法令で算定方法が定められており、必ずしも加入者にとって合理的な移換額とはなっていない。適格退職年金であれば、個人毎の資産移換額を、年金資産を責任準備金比例や要支給額比例等の方法で分配した額とすることができるが、厚生年金基金と確定給付企業年金では認められていない。

他制度からの資産移換状況（図表 4）を見ると適格退職年金からの資産移換が圧倒的に多く、厚生年金基金・確定給付企業年金からの資産移換は少数に留まっていることがわかる。

DC に資産移換して移行するのであれば、適格退職年金のほうが実施しやすいということであるが、厚生年金基金や確定給付企業年金からも数は少ないが、DC に移行しているケースもある。完全に調整することは難しいが、DC 移行前に給付設計の変更（含増減額）を行って、最低積立基準額を合理的に調整する工夫があれば、加入者が納得できる合理的な移換額とすることも可能ではないだろうか。

図表 4. 他制度からの資産移換

	300人未満	300人以上	全体
厚生年金基金	0	18	18
確定給付	0	1	1
適格退職年金	191	154	345
退職金	35	75	110
厚生年金基金・適年	0	3	3
厚生年金基金・退職金	0	4	4
適年・退職金	45	55	99
厚年基金・適年・確定給付	0	5	5
なし	191	120	311
計	462	436	898

資料)厚生労働省「企業型年金の運用実態について」2004/5/31

3. おわりに

この2つの改正の効果が大きいことはわかっていたただけだと思うが、また、留意点も残されていることを忘れてはならない。しかし、工夫次第で対応することができるのもまた事実である。

DC には、退職時点の中途給付が原則できないなどの難点がまだ残されている。退職金の給付水準が高ければ退職給付制度の一部移行で対応する方法もあるが、低い場合には企業が DC を導入する際の枷となってしまう。今回の改正で制度から資産を中途引き出しできるケースが一部拡大されるが、個人型に移行して拠出ができない者や資産が極めて少額（1.5 万円以下）の場合など、限定的であり効果はまだ薄い。DC を活用しやすくするためにも関係者が知恵を絞り、改善されていくことを切望する。

（年金数理人 中林 宏信）