

確定拠出年金の改正に向けて

【ポイント】

1. 確定拠出年金は法施行以来順調に数を増やしてはいるが、導入の阻害要因になっている課題も残っている。確定拠出年金法附則にある法施行5年後の見直しに向けて、様々な案が出されてはいるが、施行時と同じ方向性では、改正のハードルは高い。
2. 改正を待たずとも、現在の法令下で確定拠出年金の各課題に対応している例もある。既存の発想にとらわれずに、確定拠出年金への移行を進めていくことが期待される。

確定拠出年金法が2001年6月に成立し2001年10月から施行されたことで、確定拠出年金（Defined Contribution plan、以下DC）が実施できるようになった。

直近のデータでは、2006年5月末時点で、規約数1,936件、実施事業主数6,930社、加入者数は2006年4月末時点で、193万人と200万人に迫る勢いである。しかし、確定給付型の企業年金は、加入者数でDCを上回っており（2006年3月末時点、厚生年金基金：525万人、適格退職年金：567万人、確定給付企業年金：384万人）、厚生年金保険の被保険者数3,249万人（2005年3月末）の約半数を占めている。このことを考えると、DCにはまだまだ発展する余地があるといえよう。

普及しきれていないのは、幾つかの課題が残されているためであり、導入に踏み切れない企業も見受けられる。これらの課題に対応すべく今までも小刻みの改正があったが、本来の改正はこれからである。DC法に記述があるとおり、法施行以来5年が経過しようとする今年こそ、DCについて課題を整理し、改正へ方向性が定まっていく年なのである。

確定拠出年金法附則4条

「政府は、この法律の施行後5年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定に検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする」

DC導入を見送った企業は、どのような理由からなのだろうか。（財）シニアプラン開発機構が、右のアンケート調査結果を発表している（図表）。各理由は、実際にDCを導入した企業も課題としてあげているようだ。

図表で下線を引いた3点については、いずれも制度上の特徴であり法施行時から課題となっていたものである。以下、各課題について改正動向と現行の対応方法を述べていく。

図表 .DC導入を見送った企業の理由

- ・従業員の投資教育が負担（47.1%）
- ・従業員が運用リスクを負う（43.1%）
- ・管理・運用コストがかかりすぎる（42.2%）
- ・中途払出が不可（35.3%）
- ・従業員の意識が低い（33.3%）
- ・掛金の非課税限度額が少ない（31.4%）
- ・従業員の老後生活設計に不安が生じる（21.6%）
- ・特別法人税の課税（13.7%）
- ・従業員拠出が不可（9.8%）
- ・ポータビリティが優秀な人材の転職を加速（4.9%）

【 中途払出が不可 】

現行の DC は貯蓄ではなく「老後生活のための資金」を確保するための制度という位置付けから、税制優遇がある代りに、原則 60 歳まで資産を引き出すことができない。例外もあり、通算拠出期間 3 年以下であれば脱退一時金が認められ、さらに 2005 年 10 月からは、少額（50 万円以下）であれば、通算拠出期間に関わらず、脱退一時金を引き出すことも認められるようになった。しかし、その引出事由は限定されており、第 3 号被保険者や公務員など、掛金を拠出できない場合という要件もある。既存の退職一時金制度や適格退職年金が退職時に給付できたことを考えると、この課題は、導入の最も大きな阻害となっているといえよう。

現行ではこの課題にどのように対応しているのだろうか。まず考えられるのは DC だけでなく、中途払出可の制度も併用することである。例えば、適格退職年金を移行する際に、自己都合退職した場合の退職金相当額を DC に移行して、会社都合や定年時の退職金相当額との差額については、退職慰労金規程を別に設けて、退職一時金制度で設定する形態が考えられる。

退職一時金制度については、退職給与引当金制度が廃止されていることもあり、税制上の優遇を得るために生命保険を活用する方法もある。例えば、会社が養老保険を契約し、従業員全員を被保険者として加入させることで福利厚生制度とみなされ、保険料の 1/2 を会社が損金算入することが可能な、いわゆるハーフタックスプランがある。会社は従業員が退職時に、満期保険金や解約返戻金を益金として受け取り、退職一時金支払時の損金算入と相殺するものである。

長期平準定期保険も保険期間の 6 割である前払期間中、保険料の 1/2 を会社が損金算入することができ、損金性は高い。また、対象者を一部の従業員とすることも可能である。

なお、DC と併用する制度は退職一時金制度だけではない。従来の適格退職年金や、中小企業退職金共済、特定退職金共済、そして新しい制度である確定給付企業年金も考えられよう。

DC 以外に財源を負担するのが厳しいということであれば、DC と前払い退職金（給与）の選択制も考えられる。60 歳以前に退職したり、早期に退職することがわかっている人ならば、予め前払い退職金を選ぶことも可能なわけだ。この方法にも幾つかあり、DC を選択後、原則前払い退職金に戻れないのだが、予め DC と前払い退職金の割合が複数設定されており、1 年に 1 度変更できるようにしておけば、途中で引き出せない DC と今すぐ使える前払いとの割合をコントロールすることも可能である。

改正の要望としてあがっているものには、米国の 401(k)プランのように、ペナルティ課税（10%）を条件に払出し、また、経済的困窮時（住宅購入、医療費、学費等）や退職時に限定して払出しするという要望もあがっているが、法施行時に議論しつくされ、結果的に認められなかった経緯もあるだけに、今回もハードルは高いと思われる。現行の規制の基準を緩和していくことが現実的ではないだろうか。例えば、通算拠出期間や引き出し可能な金額を引き上げて実質的な効果を得るほうが早道かもしれない。

【 掛金の非課税限度額が少ない 】

DC の掛金の拠出限度額（非課税限度額）については、2005 年 10 月に引き上げられてはいるが、運営の阻害となっている課題も残っている。

例えば、定額でなく定率で設計する場合は、拠出限度額を全加入期間払い続けるわけではなく、当初は少額の拠出となることが多い。結果的に掛金総額は思ったほど多くはない可能性がある。

また、拠出限度額 = 企業の損金算入額であることから、税制優遇がなくても企業が拠出したいニーズには応えられない。

特に問題とされているのは、企業が確定給付型の企業年金を導入している場合、その給付水準に関わらず拠出限度額が半分になってしまうことである。退職金水準に比べて給付水準が低く抑えられている厚生年金基金の総合型に加入している場合でも、この問題が起きてしまう。確定給付型の企業年金がある場合には現行の拠出限度額をもう一步引き上げるべきではないか。もしくは、確定給付型の企業年金の給付水準も勘案し、双方の掛金をあわせて拠出限度額を設定することを考えるべきだろう。

【 従業員拠出が不可 】

企業型 DC は、貯蓄ではないという考え方から従業員は拠出できない。そのため、確定給付型の企業年金制度から資産を移換する際に従業員拠出分は移換できなかった。また、損金算入する企業拠出とそうでない従業員拠出は別々に管理する必要もあり、システム開発等、手数料負担上昇にもつながってしまう問題もあった。しかし、確定給付型の企業年金制度で従業員拠出が認められており、DC でも同様にという要望の声が様々な企業、特に DC 導入企業からもあがっている。

2005 年 10 月から従業員本人の同意を条件に従業員拠出分も資産移換できるようになったが、将来に向けての従業員拠出はまだ認められていない。ここで発想を転換してみよう。

一昨年 8 月号の拙稿でも書かせていただいたが、もともと DC は前払いが前提であり、給与・賞与を財源とすれば対策可能ではないか。つまり、DC に拠出する掛金相当額を企業が給与や賞与から控除していくのである。結果的に従業員が拠出することになる。

例えば、企業が拠出する掛金は月額 3 万円だが、従業員が、給与から 16,000 円追加することで、DC の掛金を上限の 46,000 円とすることができ、税制優遇枠を最大限に活用することができる。給与から固定的に掛金を控除されていくことに抵抗がある場合、【 中途払出が不可 】の項で紹介した DC と前払い退職金の割合が複数設定されている制度であれば、生活設計へ不都合が生じないように、毎年給与をコントロールすることができる。

また、確定給付型の企業年金を導入していなければ、企業が個人型を設定することができ、更に柔軟な掛金設定が可能となる。個人型は、企業型と異なり従業員しか拠出できないが、企業が給与を上乗せし、従業員が月額 5,000 円以上 18,000 円の範囲内で掛金をライフプランに併せて自由に決定することが可能である。企業の上乗せ以上に掛金を拠出でき、企業型では認められていない掛金の中断も可能であり、活用度は高い。このようにすれば改正を待たずとも、この課題に対応することができる。

なお、私が望む改正であるが、確定給付型の企業年金を導入している企業でも導入できるようにしてはどうだろうか。個人型も資産規模 3 兆ドルまで拡大した米国 IRA (退職所得勘定) の規模まで広がっていくことを期待する。

【 おわりに 】

紙面の関係で、課題を制度上の 3 つに絞らせていただいたが、他にも様々な課題があり、それに対応する様々な工夫も次々と生まれている。

この稿で紹介した方法は、数多くある工夫の一例であり、専門家は常に課題に取り組んでいる。改正を待つだけでなく、自社の退職金制度の目的を再考したうえで相談していただければ、DC 導入を企業・従業員双方が満足する形で成功させることができよう。是非、専門家のアドバイスを活用すべきであり、お薦めしたい。

(年金数理人 中林 宏信)