

## 老後所得保障の3本柱の再構築～様々な確定拠出型制度を活用

### 【ポイント】

1. 公的年金を補完する位置付けとなる企業年金の数が減少している。企業の勤労者が十分な老後資金を確保するために、従来の退職金・企業年金だけでなく、自助努力で実施する確定拠出型制度も不可欠である。
2. 確定拠出年金以外にも、企業・団体に活用されている確定拠出型制度として、財形年金と拠出型企業年金等がある。その位置付けを整理したうえで、活用の幅を増やすべきである。

老後所得保障の3本柱という言葉がある。具体的には公的年金、企業年金、個人年金の3つを意味しているが、企業に勤めている勤労者の方は、到来する引退時期に備えて、どこまで考えているのだろうか。この稿ではこの3本柱の現状を踏まえ、特に第3の柱の活用の余地について取り上げ、勤労者の方に紹介したい。

### 1. 第1の柱を補完する第2の柱の縮小

第1の柱の公的年金について、国民年金や厚生年金保険があり、遅くとも65歳から年金を受給できるが、実際にはこれだけで老後資金を全てカバーすることは難しい。また、少子高齢化が進展し、マクロ経済スライドが導入されていることや、消費税の引き上げ等による財源確保が前提の基礎年金の国庫負担割合の引き上げも難しくなっており、給付水準の引き下げや更なる保険料の引き上げも視野に入れておかなければいけないだろう。

第2の柱の企業年金は公的年金の補完的存在として重要な位置を占めるもので

あるが、従来からあった適格退職年金（以下、適格年金）が、2012年3月末に廃止されることが決定しており、厚生年金基金も代行返上や解散の影響で単独・連合型を中心に大きく件数と加入者数を減らしている（図表1）。

一方で、確定拠出年金（Defined Contribution plan：以下、DC）と確定給付企業年金（Defined Benefit plan：以下、DB）が2001、2002年に新しく創設された。各法第1条には「公的年金の給付と相まって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とする」とあり、公的年金の補完的役割を一層強めている。

DCは規約数2,788件、会社数10,712社（2008年7月末）、加入者数297.8万人（2008年6月末）、DBは、規約数3,101件、加入者数506万人（2008年3月末）と、その数を順調に増やしている。

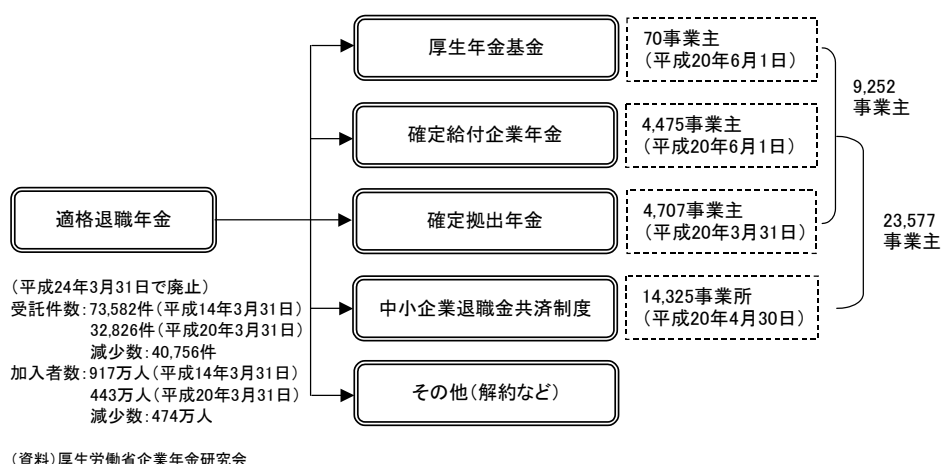
図表1. 企業年金の受託概況（2008年3月末現在）

	受託件数 (基金、件)	資産残高(時価)			加入者数 (万人)	
		(億円)	構成比 (%)	前年比 (%)		
厚生年金基金	信託銀行	477	299,577	91.6%	-16.4%	399
	生保会社	149	27,363	8.4%	-9.4%	81
	小計	626	326,940	100.0%	-15.9%	480
確定給付企業年金	信託銀行	1,288	299,911	81.8%	-3.7%	385
	生保会社	1,802	66,505	18.2%	16.1%	120
	JA共済連	11	87	0.0%	3.8%	0
	小計	3,101	366,504	100.0%	-0.6%	506
適格退職年金	信託銀行	5,471	64,032	54.5%	-28.7%	196
	生保会社	26,957	50,112	42.7%	-20.7%	237
	JA共済連	398	3,289	2.8%	1.7%	10
	小計	32,826	117,434	100.0%	-24.8%	443
合計	36,552	810,878		-11.3%	1,429	

(資料)生命保険協会、信託協会

しかし、昨年のフコク経済情報（2007年10月号）にも書いたように、適格年金を廃止しただけで、新しい企業年金に移行していない「その他」のケースが小規模企業を中心に大部分を占め（図表2）、公的年金を補完する役割を担うDCやDBが実施されていないのである。

図表2. 適格退職年金の企業年金等への移行状況について



第2の柱には、他に中小企業退職金共済や特定退職金共済などの共済制度や、会社が直接実施する退職一時金制度もあるが、いずれも一時金給付が中心であり、年金給付の機能は弱い。このように企業年金が減少しているなかで、勤労者が老後資金を確実に確保していくために、第3の柱が不可欠なのではないか。

## 2. 第3の柱を取り込んでいる第2の柱

第2の柱に第3の柱の要素を取り入れる仕組みがあるが、総じて活用しきれていない印象があり、課題は残っている。

適格年金、DB、厚生年金基金では加入者が掛金を拠出（マッチング拠出）することができるが、適格年金やDBではマッチング拠出は生命保険料控除の対象で、既加入の生命保険等で控除枠を使っていることを考慮すると税制優遇の範囲はほとんどなく、活用する余地は少ない。さらに、DBでは、マッチング拠出の有無を加入者に確認したり、給付水準に差を設ける必要があるなど、制度に取り入れにくい面もある。マッチング拠出が社会保険料控除の対象で、税制優遇措置が大きい厚生年金基金ですら、代行返上してDBへ移行するのを機に、マッチング拠出をやめた事例もある。この仕組みの活用は一部に限定されていると思われる。

一方、DCの企業型年金は、事業主拠出のみで、マッチング拠出は認められていない。昨年、厚生労働省は2008年度の税制改正要望を発表し、DC関係として、企業型年金のマッチング拠出の要望を行った。その内容は、現行の拠出限度額（確定給付型の企業年金がない場合は46,000円、確定給付型の企業年金がある場合は23,000円）の枠内、かつ、事業主掛金を超えない範囲で、従業員拠出を認め、これを所得控除の対象とするものとなっている。

この要望は、残念ながら実現には至らなかったが、本年は、政府が6月にまとめた「骨太の方針2008」に、「老後の資産形成に資するよう、企業型DCにおける個人拠出（マッチング拠出）の導入等について検討する」と記され、制度改正の結論を年内に出すと明記したこともあり、実現の可能性は高まっており、2009年度の税制改正要望で、マッチング拠出解禁を引き続き求めるとのことである。冒頭でDCの企業型年金の規約数・会社数や加入者数は順調に増加していることを紹介したが、年金資産額では3兆円を超えている段階で、他の企業年金にはまだ及んでいない。マッチング拠出の導入によって「従業員が自分の給与から掛金を拠出することで、投資に対する意識が高まる」という効果や、掛金の拠出額を増やす効果

もあるため、実現してもらいたい関係者は多いだろう。

しかし、従業員掛金についてはDBにあわせて「事業主掛金を超えない範囲」で拠出するという制約があり、DCの個人型年金と整合性をとるために小規模企業共済等掛金控除（所得控除）となる可能性があるが、社会保険料の対象から除外することはできない。また、拠出する従業員が限定され、金持ち優遇にならないのかという指摘や、事業主拠出と従業員拠出を区管理するシステムの課題もあり、コスト負担の増加という側面も無視できないだろう。

マッチング拠出に類似する制度は、DCと前払退職金の割合を選択できる設計とし、毎月の給与や賞与から控除した相当額を事業主掛金として、企業が従業員への付与額に上乗せできるようにすることで現行でも可能であり、実際にも導入されている。

この場合、従業員掛金は「事業主掛金を超えない範囲」を超えてマッチング拠出できてしまい、給与や賞与を減額するため、社会保険料等が影響を受け、公的年金の給付にも影響が生じる可能性があり、従業員掛金の拠出範囲と社会保険料等に与える影響という点で、厚生労働省の2008年度税制改正要望の内容と異なってしまう。企業型年金にマッチング拠出を導入していくのであれば、上記を考慮し、矛盾しないように整理していく必要がある。

### 3. 様々な第3の柱とその将来的可能性

第3の柱の年金には、生命保険会社が提供している個人年金商品だけでなく、企業向けの拠出型企業年金や各金融機関が運営している財形年金もある。個人が加入するという意味では個人年金に近いが、企業や団体で実施するところは、第2の柱の企業年金に類似している。

第3の柱では第2の柱と異なり、勤労者が任意で加入し、課税後所得から掛金を拠出するのが基本である。税制的には年金でなく貯蓄という整理なのだ。しかし、税制優遇措置はあり、財形年金は、貯蓄型は元利合計額550万円、保険型は払込保険料累計額385万円まで年金給付等が非課税である。

拠出型企業年金は、一定の要件を満たせば、生命保険料控除と別途に個人年金保険料控除が掛金に適用される。給付と掛金の差額に対して、利子として課税されず、一時金は一時所得、年金は雑所得として課税される。他にも相違点はあるが（図表3）、引退年齢から確定年金や終身年金が支給されるなど、老後所得保障という目的では同様なのだ。

これら第3の柱は活用余地が大きく、又、勤労者が拠出することを考えると、DCのマッチング拠出に類似している。第2の柱も含め位置付けを整理し、DCと併せて活用、将来的には統合することで、勤労者の老後所得を確保しやすくなることが期待される。米国でもIRA（Individual Retirement Account：個人退職勘定）、401(k)の導入後に財形年金と同様の税制を持つRoth IRA、Roth 401(k)が創設され、加入状況は好調のようだ。

図表3. 主な確定拠出型年金の相違点

	確定拠出年金(企業型年金)	財形年金	拠出型企業年金
加入者	被用者年金被保険者(規約で設定)	55歳未満の勤労者(任意)	55歳以下など団体毎に決定(任意)
掛金拠出元	事業主	従業員	従業員
掛金拠出時	加入者は非課税(拠出限度額有)	課税所得から控除不可	課税所得から控除不可(保険料控除枠有)
マッチング	従業員は拠出不可	財形給付金制度等で事業主拠出可	給与上乗せで事業主拠出可
60歳前払出	原則不可(限定的に脱退一時金あり)	可(目的外払出として課税)	脱退一時金あり
資産運用	選定された商品から多様な運用が可	預金、保険、投信等1商品を選択	一般勘定で合同運用
給付時	課税(給付控除枠あり)	非課税(給付限度額有)	課税(給付と掛金の差に課税)

(資料)各種資料より筆者作成

第2の柱でも、厚生年金基金は、第1の柱に相当する厚生年金保険の報酬比例部分を、確定給付型年金は第3の柱に相当するマッチング拠出を取り込んでいた。老後所得保障の3本柱といたしながら、いずれも目的は老後所得保障が主であり、境界線は実は不要なのかもしれない。

活用する加入者のことを最優先に考え、効率面も考慮し、本来あるべき制度に生まれ変わらせていくべきである。そのことを切に望みたい。  
(年金数理人 中林 宏信)