

わが国確定拠出年金の現状と課題

野村 亜紀子

■ 要 約 ■

1. わが国の確定拠出年金は、2008年2月末時点で9,941社が導入し、1月末の加入者数は267.7万人だった。導入企業の6割が適格退職年金など既存の退職給付制度からの移行による導入、導入大企業の7割が確定給付企業年金など他の年金制度を併用、といった特徴が見られる。また、加入者は投資信託を中心に平均15本の商品から投資対象を選べるが、残高の57%が預貯金等の元本確保型に入れられていた。
2. 確定拠出年金は、加入対象者の拡大、拠出限度額の引き上げなど様々な制度上の課題を抱える。2007年は、企業型確定拠出年金加入者の個人拠出解禁をめぐる議論が盛り上がったが、最終的に税制改正法案には盛り込まれなかった。
3. 現在、わが国の主要な企業年金は確定給付型年金であるが、国際的な年金会計基準改正の動き、年金給付減額に関する訴訟など、確定給付型年金をめぐる環境も変化している。対を成す年金制度である確定拠出年金の課題を解消し、制度としての魅力を高める必要性が高まっている。
4. 確定拠出年金は自助努力の必要性、投資の必要性などについて、企業の従業員の気付きを促す効果も持つ。国としてのプライオリティを与え、制度改革を実行に移すべき局面が訪れている。

I 2007年の確定拠出年金をめぐる議論

確定拠出年金は2001年、新たな年金制度の選択肢としてわが国に導入された。民間企業従業員が対象の企業型確定拠出年金と、自営業者等が対象の個人型確定拠出年金の2タイプがある。

確定拠出年金は開始当初から様々な課題が指摘されており、何度かにわたり制度改革も行われてきた。最近の動向としては、まず、2006年10月、厚生労働省（厚労省）年金局の下に企業年金研究会が設置され、特別法人税、加入対象者、拠出限度額、中途脱退など、確定拠出年金に関する主要な課題（詳しくは後述する）が一通り議論された¹。

また、経済財政諮問会議及び金融審議会金融分科会においても、わが国における「貯蓄

¹ 企業年金研究会「企業年金制度の施行状況の検証結果」（平成19年7月）を参照。

から投資へ」の動き促進の観点から、確定拠出年金制度拡充の必要性が指摘された²。一連の動向を踏まえて、平成 20 年度税制改正要望では、厚労省と金融庁の両省庁から確定拠出年金の改正案が出された。

このように 2007 年は、確定拠出年金をめぐり、2004 年の拠出限度額引き上げ以来の議論の盛り上がりを見せた感がある。2007 年 4 月に国会に提出された被用者年金制度一元化法案は、公的年金改革に関するものであるが、その中に確定拠出年金の改正事項もいくつか盛り込まれた。しかしながら、本命とも言える税制部分に関して最終的に平成 20 年度税制改正法案に盛り込まれるに至ったのは、喫緊の課題である特別法人税の凍結延長のみで、多くの課題が未着手のまま残された。

他方、わが国企業年金で、中小企業も含めて幅広く普及している適格退職年金（適年）は、2012 年 3 月に廃止される。一つでも多くの適年が、単純解約ではなく年金制度等に移行する形に持って行くためにも、移行先の一つである確定拠出年金の魅力を高める必要がある。

本稿では、確定拠出年金の現状を分析し、確定給付型年金をめぐる制度など、周辺環境が変化する中で、制度改正の重要性を再確認する。

Ⅱ 確定拠出年金の現状分析

1. 確定拠出年金の導入状況

1) 既存制度の代替と新設

確定拠出年金の規約数は、2008 年 2 月末時点で 2,626 件だった。グループ企業が一つの規約に加入するケースや、複数の企業で一つの規約を利用する形（いわゆる総合型確定拠出年金）もあることから、導入企業数は規約数を大きく上回る 9,941 社だった。従業員規模別の導入企業数の分布状況は、従業員数 100 人未満の企業のシェアが 6 割弱で安定的に推移しており、100~299 人規模の企業のシェアが若干増加している³。

（図表 1）

これらの中には、確定拠出年金が初めての企業年金というところもあれば、既存の年金制度等を見直して確定拠出年金を導入した企業もある。確定拠出年金が新設あるいは既存制度への上乗せか、既存制度の代替かは、他の制度からの資産移換の有無から推測することができる。2008 年 2 月時点の導入企業では、61%の企業で他の制度か

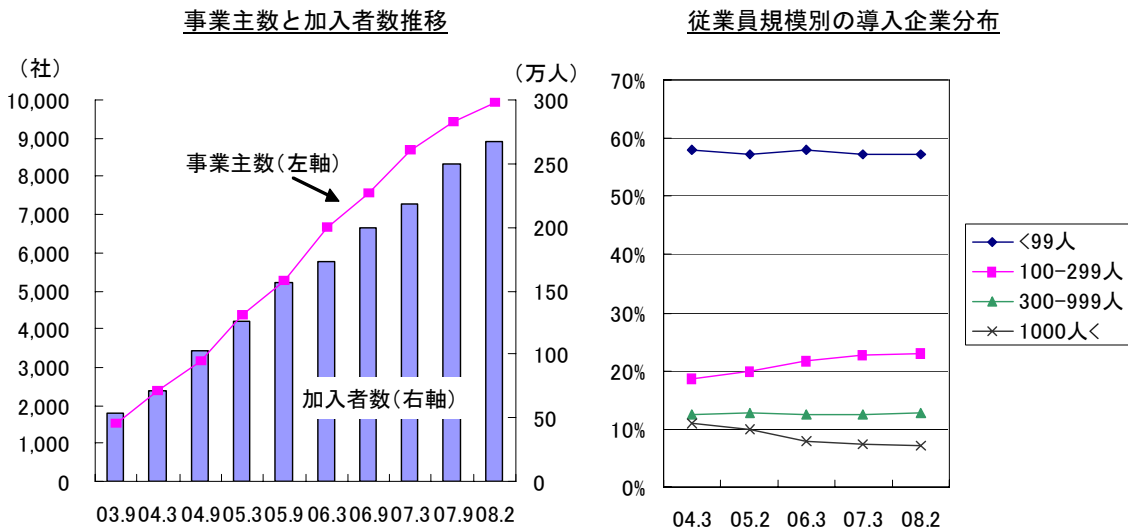
² 経済財政諮問会議の「成長力加速プログラム」及び「経済財政改革の基本方針 2007」（いわゆる「骨太の方針 2007」）と、「我が国金融・資本市場の国際化に関するスタディグループ中間論点整理（第一次）」にて、言及された。

³ 他方、従業員規模別の規約数の分布状況は、100~999 人の規約のシェアが高まり、100 人未満のシェアが低下している。総合型の普及などを背景に、100 人未満の企業が単独で 1 規約設立するパターンが相対的に低下していると推測される。

らの資産移換が行われた。「資産移換なし」を「新規または既存制度への上乗せ」と見なし、「資産移換あり」を「既存制度を代替」と見なすと⁴、確定拠出年金は多くの企業で、既存の退職給付制度の見直しの過程で導入されたことが伺われる（図表2）。

どのような制度から資産移換が行われたかを見ると、適格退職年金（適年）の比率が圧倒的に高く、次いで退職金だった。前述の通り適年は2001年の制度改正により2012年3月の廃止が決まっており、適年からの移行はそのための対策と考えられる。従業員規模が小さい企業ほど、適年からの移行が高い比率を占めた。

図表1 確定拠出年金の導入状況



(注) 08.2の加入者数は2008年1月時点
 (出所) 厚生労働省年金局資料より野村資本市場研究所作成

図表2 他の制度から確定拠出年金への資産移換（2008年2月時点、従業員規模別）

	資産移換の有無		資産移換ありの場合の移換元	
	あり	なし	適年	退職金
<99人	53.4%	46.6%	77.6%	34.5%
100<299人	71.8%	28.2%	79.0%	39.1%
300<999人	72.9%	27.1%	69.8%	48.8%
1000人<	69.8%	30.2%	48.4%	59.9%
全体	61.3%	38.7%	74.4%	40.0%

(注) 従業員規模ごとの企業数合計に占める割合
 (出所) 厚生労働省年金局資料より野村資本市場研究所作成

(注) 移換ありとした企業（規模別）に占める割合。適年・退職金両方からの場合は二重計上
 (出所) 厚生労働省年金局資料より野村資本市場研究所作成

⁴ 既存制度を一時金払いなどで清算し、新たに確定拠出年金を導入するケースもあり得る。これらは資産移換なしに分類されるものの、既存制度の見直しに伴う確定拠出年金導入と捉えられるべきであろう。

2) 他の制度の併用

また、確定拠出年金を導入した企業の中には、これが唯一の企業年金というところもあれば、同時に他の企業年金制度も提供している（併用している）企業もある。全体では、併用企業は 36% だったが、ここでは従業員規模による差異がはっきりと出た。100 人未満の企業で併用が 25%にとどまる一方、1000 人以上の企業では 69%に上った（図表 3）。

併用している場合の組み合わせ相手としては、厚生年金基金（厚年基金）と確定給付企業年金が多かった。企業規模が小さいほど厚年基金の比率が高く、大きいほど確定給付企業年金の比率が高くなっている。大企業の単独設立による厚年基金の多くが、すでに代行返上を済ませて確定給付企業年金に移行しているのに対し、中小企業の設立した総合型基金（同業種などの複数企業から成る厚年基金）は存続していることの意味と思われる。

わが国の確定拠出年金は、基本的には、導入企業の加入資格を満たす従業員は一律に加入者となる。従業員自身が加入するかどうかを決める米国 401(k)プランとはこの点が異なる。ただし、退職金前払制度との選択制を設けている企業もあり、その場合は従業員が確定拠出年金への加入か、前払金の受け取りかを選択することができる。企業年金連合会の調査⁵によると、加入選択制を設けているという回答は 31.4% だった。また、選択制のある場合の確定拠出年金選択率は 74.2% だった。

図表 3 他制度の併用（2008 年 2 月時点、従業員規模別）

	他制度の有無	
	あり	なし
<99人	25.0%	75.0%
100<299人	43.6%	56.4%
300<999人	54.8%	45.2%
1000人<	69.2%	30.8%
全体	36.2%	63.8%

(注) 従業員規模別企業数合計に占める割合
(出所) 厚生労働省年金局資料より
野村資本市場研究所作成

	他制度ありの場合の組み合わせ	
	厚生年金基金	確定給付企業年金
<99人	57.8%	33.6%
100<299人	53.1%	38.8%
300<999人	36.8%	53.9%
1000人<	19.4%	75.3%
全体	47.2%	44.6%

(注) 他制度ありとした企業（規模別に占める割合。厚年基金・確定給付企業年金の併用は二重計上）
(出所) 厚生労働省年金局資料より
野村資本市場研究所作成

2. 加入者数

2008 年 1 月末時点の、企業型確定拠出年金の加入者数は 267.7 万人だった。個人型確定拠出年金の加入者数は、91,101 人、うち自営業者等が 36,787 人、企業年金のない企業の従業員が 54,314 人だった。確定拠出年金制度では、基本的に、企業従業員は企業型、自

⁵ 企業年金連合会「確定拠出年金に関する実態調査（第 2 回）調査結果～事業主調査編～」（2007 年 12 月 20 日）

営業者等が個人型を利用することが想定されている。ただ、確定給付型年金・確定拠出年金のいずれも持たない企業の従業員に限って、個人型確定拠出年金に加入することが認められた。このような例外措置の位置づけだったにも関わらず、実態としては、一貫して、個人型確定拠出年金加入者の半分以上が、企業年金のない従業員で占められている。

企業型確定拠出年金の民間企業従業員全体（厚生年金保険2号被保険者3,379万人）⁶に占める割合は7.9%だった。制度開始から6年半の状況として悲観する必要はないと思われるものの、例えば米国401(k)プランは1981年の開始から6年後の1987年、1,313万人が加入し、当時の民間賃金・給与労働者9,156万人の14.3%を占めた。わが国確定拠出年金制度は、図表4にあるような加入対象の制約がある。一層の普及のためには、これらの制約を外すような制度改正が必要であることが伺われる。

図表4 加入の可・不可と拠出限度額

就労状況等	加入の可・不可	拠出限度額（年間）
民間企業従業員		
・勤務先に確定拠出年金あり		
確定拠出年金のみ	企業型に加入可	55.2万円
確定給付型年金と併用	企業型に加入可	27.6万円
・勤務先に確定拠出年金なし		
確定給付型年金なし	個人型に加入可	21.6万円
確定給付型年金あり	不可	—
公務員	不可	—
サラリーマン等の所得のない配偶者	不可	—
自営業者	個人型に加入可	81.6万円

（出所）野村資本市場研究所

3. 資産残高と拠出限度額

確定拠出年金の資産は、資産管理機関（信託銀行、生命保険会社）により管理される。2007年3月時点の、信託銀行による企業型確定拠出年金受託残高は、2兆7,688億円だった⁷。生命保険会社の受託分⁸と合わせて、約3兆円の資産残高と推測される⁹。

年間の拠出額の平均は、2008年2月時点で17万520円だった。2004年に制度上の拠出限度額が引き上げられたが、それ以降、拠出額平均も上昇している（図表5）。

制度上の拠出限度額は、企業年金が確定拠出年金のみの場合で年間55.2万円、確定給付型と併用する場合は年間27.6万円となっている（図表4）。したがって、拠出の払込総額は、例えば30年間でそれぞれ1,656万円と828万円ということになるが、この税制枠を使い切るためには、新入社員の時から一貫して限度額いっぱいまで拠出を行う必要がある。

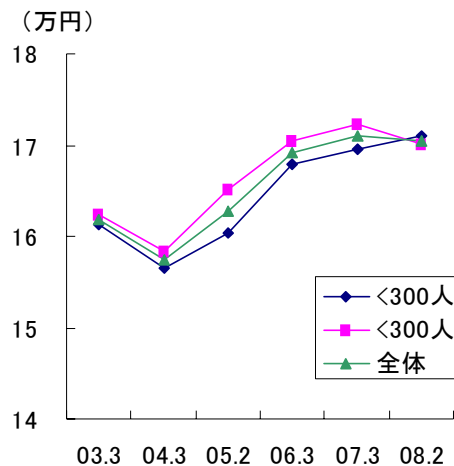
⁶ 2007年3月時点の人数であるが大幅な変化はないものと見なした。

⁷ Web年金情報より（2007年8月8日付け）。

⁸ 2007年9月時点で3,851億円だった（『年金情報』2008年1月7日号）。

⁹ 前述の通り6割の企業が他制度からの資産移換を伴っているが、その金額は不明。

図表 5 拠出額平均の推移（従業員規模別）



（出所）厚生労働省年金局資料より野村資本市場研究所作成

ところが実際には、ほとんどの企業で、拠出額は定額ではなく給与に対する定率あるいはそれに準ずる形で決められている。前記の企業年金連合会調査によると、84.2%が、一律定率または職種・資格・等級などに応じて段階的に設定していた。この方法の下では、しばしば、従業員の生涯で給与の最も高い時期に、拠出額が限度額に達するよう設定される。勤続年数と共に給与が上がっていく一般的なパターンを想定すると、まだ給与の低い若年層の拠出額は、制度上の限度額には未達となり、拠出限度額の「使い残し」が発生している状況になると考えられた。

4. 加入者の運用指図と投資教育

1) 運営管理機関と運用商品

確定拠出年金の最大の特徴は、加入者が投資教育を通じて知識を装備し、あらかじめ用意された運用商品群の中から、自分の口座資産の投資先を決定する点にある。加入者の運用指図の鍵は、運用商品の品揃えと投資教育が握っていると言ってよい。

企業はしばしば、運用商品の選定及び投資教育を運営管理機関に委託する。2008年2月末時点で671社の運営管理機関が登録されていたが、『年金情報』によると、実際に活動しているのは90社程度で、上位数社にビジネスが集約している¹⁰。加入者数ベースでの上位は、みずほグループ（みずほ銀行とみずほコーポレート銀行）、日本確定拠出年金コンサルティング（DCJ）、日本生命、野村年金サポート&サービス（NSAS）、住友信託銀行、ジャパン・ペンション・ナビゲーター（J-PEC）など

¹⁰ 「日本版 401k 最新受託実績 運営管理機関 見えてきた5大勢力-07年全国調査-」 『年金情報』2007年8月20日号によると、2007年3月までに受託実績があったのは90社だった。また、加入者数で見た上位5社のシェアが6割を超えた。

であった。DCJ は三菱東京 UFJ 銀行、三菱 UFJ 信託銀行、明治安田生命、東京海上日動火災の合併、NSAS は野村グループ傘下、J-PEC は三井住友銀行、住友生命をはじめとする三井住友系列金融機関の合併であり、いずれも大手金融サービス業者あるいはその関連会社である。

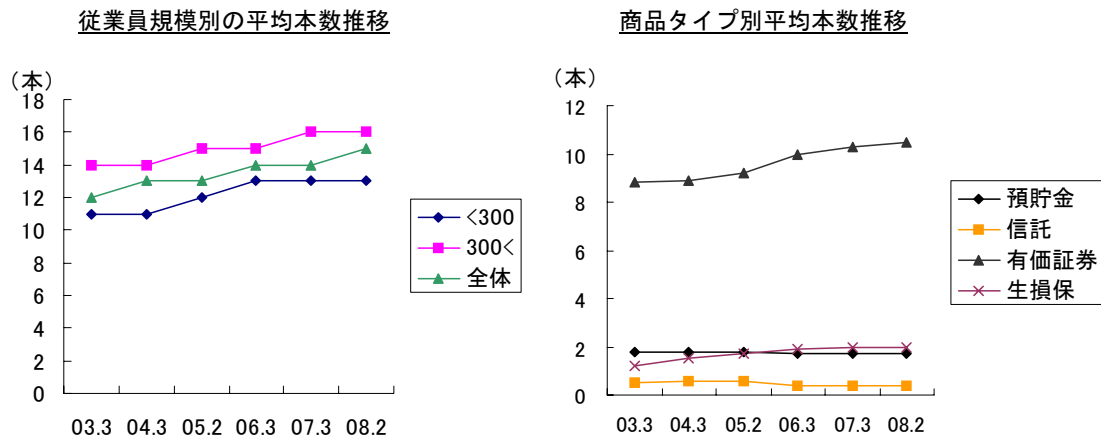
運用商品の品揃えには、少なくとも 1 本、元本が確保されている商品を含めなければならないとされている。預貯金や保険商品が該当し、「元本確保型」と呼ばれる。これらに加えて、投資信託を中心とするリスク性商品が選択肢として提供される。

運用商品の本数は 2008 年 2 月時点で平均 15 本だった。過去数年間、徐々に増加している。商品分類別で見ると、有価証券（投資信託等）の平均本数が最も多く、かつ、継続的に増加している。品揃えの拡充は投資信託を中心に行われているようである。

（図表 6）

商品本数の増加には賛否両論がありうる。NPO 法人確定拠出年金教育協会による調査によると、商品選定方針についての回答は、「加入者になるべく多くの選択肢を与えたかったので、バラエティに富んだ商品ラインアップにした」が 36.2%、「運用商品本数が多いと加入者が選択時に迷ってしまうので、最小限の商品数に絞った」が 27.9%だった。米国では 401(k)プランの投資の選択肢が複雑化すると加入者の混乱を招くといった分析が行われているが、いずれにせよ適正な商品数を一般化するのは難しい。むしろ、わが国確定拠出年金制度で問題なのは、現在、運用商品の追加は可能であるが、除外が事実上不可能となっていることだ。この点については後述する。

図表 6 運用商品の本数



（注） 投資信託は有価証券に含まれる

（出所） 厚生労働省年金局資料より野村資本市場研究所作成

2) 投資教育

加入者による実際の運用状況を見ると、元本確保型への投資が大きなシェアを占めている。企業年金連合会の 2007 年調査によると、資産残高ベースで投資信託 43.18%

に対し元本確保型 56.82%、掛金ベースで投資信託 48.74%に対し元本確保型 51.26%だった¹¹。

元本確保型への投資が大きいことは、多くの事業主の間で課題視されている。現在の加入者の投資行動が、理解・納得の上なら良いが、投資教育が不十分なためではないかという懸念が残るからである。事業主は確定拠出年金法により、投資教育の提供を努力義務とされている。確定拠出年金導入に際して加入者に提供される「導入時教育」については、制度開始から6年半の経験もあり、伝えるべき内容や方法もそれなりに確立された感があるが、昨今、注目されているのは、加入者が退職するまでの全期間にわたり提供される「継続教育」のあり方である。事業主がこのために割けるリソースも様々であり、かつ、加入者の関心、理解度も様々である。モデルとする米国401(k)プランにおいても継続教育の重要性が明確に認識されたのは今世紀に入ってからと言ってよく、先行事例は限られている。わが国独自の解決策の模索が必要とされている。

そのような中で2008年3月、企業年金連合会から「確定拠出年金投資教育ハンドブック」が出された。上記のような継続教育の難しさを念頭に、必ず加入者に伝えたい「基本的知識」と、応用的な「望ましい知識」の二段階に分けて内容を整理するといった工夫がなされており、継続教育に悩む企業や、これから確定拠出年金の導入を検討する企業にとって参考になることが期待されている。

3) デフォルト商品

加入者の運用指図との関連で、最近、話題となっているもう一つのテーマが、いわゆるデフォルト商品のあり方である。デフォルト商品とは、加入者が運用指図を行わなかった場合の資金の投資先として、あらかじめ指定された商品である¹²。元本確保型が指定されるのが一般的であるが、最近、敢えて投資信託を指定する動きが出始めて注目された。

一つの背景として、預貯金による運用では、「想定利回り」の達成が困難という現実が指摘できる。想定利回りとは、確定拠出年金により既存の制度を代替した企業において、導入前の制度と同等な給付額を得るために必要な確定拠出年金の運用利回りである。企業年金連合会の調査では、想定利回りの平均は2.34%だった。現在の預貯金の利回りでは達成不可能であり、過去の実績等に鑑みて、想定利回り達成の可能性が高い運用商品をデフォルト商品として指定するという考え方は、実は合理的とも言える。

¹¹ 2007年9月の調査時点の「直近」を回答したものであり、同一時期とはなっていない。

¹² デフォルト商品が設定されるかどうかは、記録関連運営管理機関（レコードキーパー）としてどこを使っているかにより異なる。大手2社のうち日本インベスター・ソリューション・アンド・テクノロジー（JIS&T）をレコードキーパーとする企業は設定するが、もう1社である日本レコード・キーピング・ネットワーク（NRK）を使う企業の場合、加入者が必ず投資先を指定する仕組みになっており、デフォルト商品も存在しない。

ただ、投資信託をデフォルト商品として指定すれば、短期的には元本割れも起こりうる。これを不服とする加入者による訴訟等に発展した際に、企業が拠り所とできるような制度上の規定があれば、リスク性商品の指定も行いやすくなるという指摘がなされていた。

上記のような議論を踏まえ、2008年3月、厚労省より、元本確保型以外のデフォルト商品指定に際して求められる要件が示された¹³。すなわち、事業主又は運営管理機関は、加入者に対し、自ら運用指図を行わない場合にデフォルト商品に投資されることを事前に通知し、当該商品の情報提供を行うことが義務付けられる。このような環境整備を受けて、デフォルト商品をめぐる今後の動向が注目される。

III 制度改正のポイント

上記のような確定拠出年金の現状からは、様々な制度改正が必要なことが見て取れる。以下では、制度改正をめぐる最近の議論を概観する（図表7を参照）。

1. 企業型確定拠出年金の個人拠出をめぐる議論¹⁴

1) 個人拠出のメリット

確定拠出年金の制度改正事項で、昨年末にかけて最も注目されたのが企業型確定拠出年金加入者の個人拠出だった。日本への導入に際してモデルにした米国401(k)プランは、従業員が拠出し、企業が奨励金を出す仕組みである。ところが、日本の確定拠出年金は、自助努力の制度と言われながら、企業拠出のみで、加入者本人の拠出が認められない。これを改正すべきであるという主張は、制度開始当初からなされてきた。2007年には厚労省と金融庁からの平成20年度税制改正要望に含められたが、税制改正法案には盛り込まれずに終わった。

加入者が自らの意思で追加的な拠出を行い、税制優遇を得て、老後資金を積み立てられるのが、個人拠出の最大のメリットである。それ以外にも、自分で拠出することにより、加入者の確定拠出年金制度や運用に対する関心が向上するといった効果も指摘されている。また、加入者が、退職が間近になってきた時点で資産形成のペースを上げたいと考えた場合、現行制度では運用を積極化する以外に方法はないが、個人拠出が導入されれば、自らの拠出を増やすという方法も可能になる¹⁵。

¹³ 規約承認基準の一部として盛り込まれた。「確定拠出年金の企業型年金に係る規約の承認基準等について」の一部改正について（2008年3月14日）

¹⁴ 詳しくは野村亜紀子「企業型確定拠出年金への個人拠出導入」『企業年金』2007年10月号を参照のこと。

¹⁵ 米国では、50歳以上の加入者向けに「キャッチアップ拠出」として年間5000ドルが、通常の拠出限度額に加算される。

図表 7 確定拠出年金の主な課題と最近の動向

課題項目	内容	最近の動向
■ 拠出関連	<ul style="list-style-type: none"> ・ 拠出限度額の引き上げ ・ 企業型加入者の個人拠出を可能にする ・ 企業年金なしの従業員の個人型拠出限度額を引き上げる 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2004 年公的年金改革の一環で引き上げられたが、その後特になし ・ 平成 20 年度税制改正要望として厚労省と金融庁から出されたが、税制改正大綱には盛り込まれなかった ・ 平成 20 年度税制改正要望として厚労省と金融庁から出されたが、税制改正大綱には盛り込まれなかった
■ 加入対象者の拡大	<ul style="list-style-type: none"> ・ 公務員の加入を可能にする ・ 所得のない配偶者（第 3 号被保険者）の加入を可能にする ・ 確定給付型年金はあるが確定拠出年金のない企業の従業員による個人型への加入を認める ・ 加入年齢を 60 歳以上に引き上げる 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 特になし ・ 特になし ・ 平成 20 年度税制改正要望として厚労省と金融庁から出されたが、税制改正大綱には盛り込まれなかった ・ 被用者年金制度一元化法案で、企業が対応すれば 65 歳まで加入可能とする改正が盛り込まれたが、法案未成立（第 169 回通常国会で審議中）
■ 中途引き出し等	<ul style="list-style-type: none"> ・ 中途脱退要件のさらなる緩和 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 被用者年金制度一元化法案で、部分的な緩和が盛り込まれたが、法案未成立（第 169 回通常国会で審議中）
■ 自動移換	<ul style="list-style-type: none"> ・ 9 万人を超える自動移換者の発生への対応 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 国民年金基金連合会で自動移換者問題関係者連絡協議会が発足、議論中
■ 特別法人税	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2008 年 3 月まで凍結されているが、撤廃する 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 税制改正大綱で 3 年間の期限延長とされ、所得税法改正法案に盛り込まれて第 169 回通常国会に提出、参議院審議中
■ 運用	<ul style="list-style-type: none"> ・ 継続教育の適切なあり方 ・ 運用商品の除外を可能にする（現在、加入者の個別同意が必要） 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業年金連合会で投資教育ハンドブックを作成 ・ 被用者年金制度一元化法案で、労使合意による除外を可能にする改正が盛り込まれたが、法案未成立（第 169 回通常国会で審議中）

（出所）野村資本市場研究所

2) 限度額の内枠か、上乘せか

個人拠出の導入は、現行の拠出限度額（55.2 万円と 27.6 万円、図表 4）の枠内で可能とするか、限度額への上乗せの形にするかが一つのポイントとなる。次に述べるように、拠出限度額が決して十分とは言えない状況下では、限度額への上乗せでの導入が望まれるところだが、厚労省及び金融庁からの要望は、現行の枠内というものだった。上乘せに比べると効果は限定的と言わざるを得ないが、枠内の個人拠出導入も意味がないとは決して言えない。第 II 章で指摘したように、拠出が定率もしくは類似の方法で設定されている企業では、若年層に税制枠の使い残しが発生しており、個人拠出により使い残しをなくすことができれば、実質的な拠出可能額の拡大となるからである。

ただ、厚労省案では、個人拠出は企業拠出の額までとされた。理由は企業年金であるのに、個人拠出が企業拠出を上回るのは馴染まないといったものだったが、このような

制約は制度改正を享受できる対象を狭めることにもなり、不要ではないかと考える。

また、若年時代には個人拠出を行った上でなお、年間の拠出限度額の使い残しが生ずる可能性もあるが、これを後年に繰り越すことを認めるのも、検討に値するのではないだろうか。自助努力の制度とする以上、個人のライフサイクルに応じた拠出を可能にするという発想もあって良いと考える。

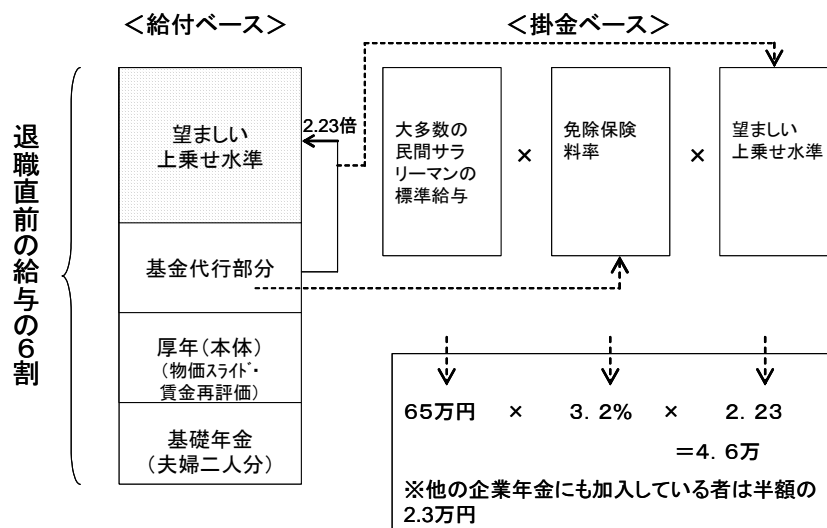
2. 拠出限度額・中途引き出し・特別法人税をめぐる議論

1) 拠出限度額の考え方

確定拠出年金の拠出限度額は、公的年金との組み合わせにより、公務員の退職直前給与の6割という年金給付目標水準（「望ましい水準」と呼ばれる）を達成するために必要な拠出額を計算する形で設定された（図表8）。2004年に行われた確定拠出年金の拠出限度額引き上げも、マクロ経済スライドの導入による公的年金給付の縮小分を確定拠出年金の拠出枠に充てた結果であり、制度開始当初の考え方を踏襲している。

「望ましい水準」に依拠した限度額は、公的年金との組み合わせによる「必要十分」である。しかし、税制上の枠には一定の幅を持たせる考え方でも良いのではないだろうか。上述のように、定率の拠出方法では限度額を使い切れない。限度額に合わせて拠出方法を変えるべきだという発想ではなく、ある程度の拠出方法の多様性を容認できるよう、限度額に幅を持たせる（使い切ることを前提としない）という考え方である。国により事情が違うとはいえ、米国では企業・加入者合わせて年間4.6万ドル（460万円）の拠出が可能である。企業が、一般従業員向けにはほとんど税制上の制約を感じずに、制度設計を行える水準である。

図表8 確定拠出年金限度額設定の考え方（月額）



(出所) 厚生労働省年金局資料より抜粋

2) 中途引出制限

確定拠出年金に対する税制措置は、老後のための資産形成であるがゆえに付与されている。この「年金性の確保」を理由に、確定拠出年金の中途引き出し、すなわち、60歳未満の引き出しは厳格に制限されている。現在、死亡時・高度障害時を除いて60歳到達前に確定拠出年金から資金を引き出せるのは、①企業型年金の加入者ではなく、個人型年金の加入資格を有さない者で、通算拠出期間が1ヶ月～3年、もしくは、資産額50万円以下、②企業を退職し企業型年金を脱退した者で、資産額が1.5万円以下、のいずれかに該当する場合に限られる。

他方、わが国の企業年金は退職金がルーツという経緯があり、勤め先を辞める際に一時金を受け取る慣行が根強い。第Ⅱ章で紹介したように、多くの企業は、退職金を含む既存の退職給付制度を再編する過程で確定拠出年金を導入しており、離転職時に引出不可という確定拠出年金の特徴は、実際には、確定拠出年金導入の大きなハードルになっていると言われる。企業年金は、企業が従業員のために任意で導入する制度なので、原理原則を押し通した結果、普及が滞るといった事態は回避しなければならない。

上記のような実状も踏まえて、企業を退職して個人型への資産移換後、2年間運用指図のみで、かつ、資産が25万円以下の場合には、中途引き出しを認めるという改正案が、被用者年金制度一元化法案に盛り込まれた。あまりに限定的な要件緩和だという批判もあったが、原理原則との折り合いが付かない以上、段階的な例外措置の拡大という方法もやむを得ないと言える。より本格的な制度改正としては、米国のようにペナルティ課税を受ければ引き出し可能とするような方法も考えられる。

3) 特別法人税

冒頭で述べたように、特別法人税の凍結延長は、唯一、税制改正法案に盛り込まれた事項である。特別法人税とは企業年金の運用資産に対する課税で、確定拠出年金、確定給付型年金の両方が対象である¹⁶。1999年に課税が凍結され、その後凍結延長が繰り返されたが、税制改正法案が2007年度内に成立しなかったため、3回目の延長期限が2008年3月に切れた。4月以降の法改正による凍結延長でも遡及適用可能ということで「国民生活等の混乱を回避するための租税特別措置法改正案」（いわゆる「つなぎ法案」）には含まれていないが、民主党も特別法人税撤廃を支持しており、凍結延長への異論はないと見られている。

特別法人税は、凍結延長ではなく、撤廃が主張されている。その実現のためには、企業年金の拠出時、運用時、給付時の課税全体を整理する必要があると考える。現在の年金税制では、給付時にも公的年金等控除または退職所得控除が適用されるので、特別法人税の凍結が延長されれば、拠出・運用・給付の全段階で税制優遇が付与される。この措置を行き過ぎと考える立場からは、運用時の課税を撤廃するのであれば給

¹⁶ 前述の「望ましい水準」達成までは、厚年基金に対する特別法人税は免除される。

付時の課税を徹底すべきだという指摘が出る。給付時の税制措置廃止の影響は多大であり、年金課税全体の整理も難題には違いないが、特別法人税撤廃を議論するのであれば避けて通れないと考える。米国の確定拠出型年金には、拠出時課税、運用時及び給付時非課税というパターンもある。発想を拓げ、このような方法も検討に値するのではないだろうか。

3. 加入対象者の制約

1) 加入対象者拡大の議論

繰り返しになるが、現在の確定拠出年金には、図表4のような加入対象者の制約がある。

これに対し、厚労省及び金融庁から2007年8月に提出された税制改正要望には、個人拠出の導入と同時に、①確定給付型年金あり・確定拠出年金なしの従業員が個人型に加入できるようにする、②企業年金のない従業員の個人型拠出限度額を引き上げる、という改正項目も含まれた。

①は、確定拠出年金に加入する従業員に個人拠出を認める以上、確定給付型年金のみに加入する従業員にも、同様に個人型への加入を通じた個人拠出を認めるのが整合的という考え方である。

②は拠出限度額引き上げの話だが、①と同じく個人拠出解禁との整合性の観点から提案されたので、ここで述べる。現在、企業年金のない企業の従業員は個人型確定拠出年金に加入できるものの、限度額が最も低い年間21.6万円である。企業型加入者の個人拠出は、厚労省の提案だと、最大で年間27.6万円（年間55.2万円を企業・加入者で半分ずつ拠出するケース）になる。これを認めるのであれば、現行制度下でも個人型に加入できる従業員についても、同額の税制枠を与えるべきだということで、21.6万円からの引き上げが提案された。

これらの改正案は個人拠出解禁と同様に見送りとなったが、制度の普及の観点からも、加入対象者は多いほど良い。例えば、確定給付型年金と言っても企業によって内容は様々であり、従業員が個人型確定拠出年金に自らの意思で加入し、老後のための資産形成を行う道を開くのは、自助努力の考え方にも適うはずである。具体的な議論には至っていないが、いずれは、サラリーマン等の所得のない配偶者（第3号被保険者）や公務員も、確定拠出年金を利用できるようにすることが望まれる¹⁷。

2) 加入対象者制約の弊害

現行のような加入対象者の制約は、確定拠出年金のメリットの一つであるポータビリティが十分に発揮されないことにもつながっている。形の上では自分の資産を持つ

¹⁷ 公務員については、被用者年金制度一元化の議論の中で、いわゆる職域部分の廃止と新年金の設置が決められており、その候補の一つとして確定拠出年金が言及されることもある。

て行けても、加入資格がなければ個人型に移換後、拠出を継続できず、60歳までいわば塩漬けの状態が続く。このような拠出を行えず運用指図のみを行う人々は「運用指図者」と呼ばれる¹⁸。これでは真にポータビリティが確保されているとは言い難いが、現行制度下では、確定拠出年金加入者が、確定給付型あり・確定拠出年金なしの企業に転職したり、第3号被保険者になったりすると、そのような事態に陥る。

加入対象者の制約は、思わぬ副産物を生んでいる。一つは、第II章で触れた、退職金前払制度との選択制である。この背景にあるのは、中途引き出しの規制が厳しいため、自分は短期間しか加入しないと予想する従業員にとっては、前払いを選んだ方が合理的という発想である。しかし、前払制度には税制措置が付与されておらず、従業員が受け取った資金を消費してしまうリスクもある。離転職後も着実に拠出を続けられるように、確定拠出年金の加入対象者を拡大すれば、若年層が前払制度を選択して、税制優遇付きの退職資産形成の機会を逸失する事態は抑制できる。

もう一つは、「自動移換」と呼ばれる問題と関係する。企業型確定拠出年金の加入者が離転職により加入資格を喪失した後、6ヶ月以内に個人型への資産移換等の手続きを行わないと、資産が現金化されて国民年金基金連合会¹⁹に自動的に移換される。これが自動移換で、2007年8月末時点で93,786人に上った。同時点の個人型加入者が85,678人だったので、いわば自分の資産を放棄してしまった元・加入者数が、現役加入者数を上回るという事態が発生している。自動移換後の資産は決済性預金に入れられるため、無利息で手数料分だけ目減り続ける。また、自動移換の期間は、確定拠出年金の加入期間に通算されない。

加入者が自分の資産に関する手続きを行わない原因としては、制度が複雑で分かりづらい、資産が少額で関心が低いなど色々と指摘されているが、確定拠出年金の加入対象者が限定的であることが、根本的要因の一つではないだろうか。就労状況や勤務先が変わっても、拠出と運用の両方を続けて行けるのであれば、多くの人々は少額であっても無関心とはならないはずである。

3) 60歳以降の加入を可能に

以上が現役世代の加入に関する事項であるが、60歳以降の加入も、確定拠出年金の重要な制度改正事項と言える。現在は、60歳で加入資格喪失となるので、継続雇用制度などにより引き続き企業に勤務していても確定拠出年金には加入できない。このようなケースについて、60～65歳の間、確定拠出年金への加入継続を可能とする制度改正案が、被用者年金制度一元化法案に盛り込まれた。

これは重要な第一歩であるが、60代の加入はさらに拡大の余地がある。公的年金の支給開始年齢が65歳となる以上、上記のようなケースに限定することなく、確定

¹⁸ 2007年8月時点の、個人型確定拠出年金の運用指図者は79,069人だった。同時点の加入者は85,678人。

¹⁹ 国民年金基金制度は、国民年金への年金の上乗せのために、自営業者等が任意で加入する年金制度で、国民年金連合会はその資産運用などを行う組織である。確定拠出年金導入後は、個人型確定拠出年金の加入資格確認等も行っている。

拠出年金の加入年齢上限を一律 65 歳に引き上げるのが合理的ではないだろうか。また、早々に引退する人から生涯現役を目指す人まで、60 代のライフスタイルの多様化は今後いっそう進むと見られる。65 歳以降も働き続ける高齢者向けに、公的年金の繰り下げ支給（給付開始年齢を遅らせて年金を増額させる）の制度も導入された。確定拠出年金の給付の受け取りは 60 歳から可能としつつ、加入年齢上限を 65 歳あるいはそれ以降に設定するといった発想も、あって良いのではないだろうか²⁰。

4. 運用商品の除外

第Ⅱ章で言及したように、確定拠出年金制度では、現在、いったん選定した運用商品の除外が事実上、行えない。運用商品を品揃えから除外するためには、当該商品に投資している加入者等の同意を個別に得る必要があり、これは実務上不可能と捉えられているからだ。しかし、長期にわたるパフォーマンス低迷、運用担当者変更等による商品内容の変化、より良い類似商品の登場など、様々な理由から商品除外の必要性は生じうる。そこで、被用者年金制度一元化法案には、個別の同意ではなく、労使合意による除外を可能とする制度改正案が盛り込まれた。

この制度改正が実現すれば、商品の除外が実務上可能になり、現在の増やすことはできるが減らすことができないという歪みは解消される。ただし、除外が可能になるからといって、商品選定がおろそかになることは、あってはならない。そもそも、運用商品選定等の委託先である運営管理機関の選定には、資本関係・取引関係が大きく影響するという指摘もあり²¹、加入者の利益のみを考えた運営管理機関選定が事業主に義務付けられていることの再確認も必要であろう。

米国 401(k)プランでは、運用商品の選定及びモニタリングの方針を、投資方針書として文書化する動きが進んでいる²²。確定給付型年金の「運用の基本方針」に相当する文書だが、その中に商品の除外の考え方も規定される場合がある（図表 9）。わが国で商品の除外が実際に可能になった際には、このような手続きも参考になると思われる。

²⁰ 米国の確定拠出型年金では、59.5 歳で受け取りが可能になる一方で、70.5 歳まで拠出が可能である。

²¹ 「日本版 401k 最新受託実績 運営管理機関 見えてきた 5 大勢力—07 年全国調査—」『年金情報』2007 年 8 月 20 日号。

²² 年金業界誌『プラン・スポンサー』による 2005 年の確定拠出型年金調査では、71.2%が投資方針を文書化していた。

図表 9 401(k)プラン投資方針書の記載事項例

プランの投資哲学	<ul style="list-style-type: none"> 運用商品の目的は、多様なアセット・クラスへの投資機会を提供すること、合理的かつプルーデントなリスク水準でリターンを最大化すること、類似の運用商品に見劣りしないリターンを提供すること、運営管理及び運用のコストをコントロールすること 運用商品の掲げる運用目的、運用実績、運用目的堅持の実績に基づき選定する
運用商品の選定	<ul style="list-style-type: none"> 選定基準は、対ベンチマークのボラティリティ及びパフォーマンス、運用目的堅持の実績、類似の商品と比べた手数料の競争力、運用会社の規模・構造・歴史・経営陣のプロフィールと投資哲学・スタッフの経験・リサーチへのコミットメント等
運用商品モニタリング・除外	<ul style="list-style-type: none"> 最低限四半期に1回、既存の運用商品をレビューする パフォーマンス比較は、ベンチマーク及び類似商品群と行う 一定の状態（例えば一定期間にわたりベンチマークまたは類似商品群のパフォーマンスを下回る）に陥る、あるいは商品が運用目的から乖離していると判断されると、当該商品は警戒リストに入れられ、その運用会社に関する追加的な分析等が行われる。運用商品の除外が決定された場合、最善の方法（類似商品への入れ替え、当該商品への投資凍結と類似商品の追加、代替商品を伴わない除外など）により実施される

(出所) Great West Retirement Services, 401(k) Answer Book 2007、Putnam Investments, “Putnam 401(k) Investment Policy Statement Checklist and Sample,” 401khelpcenter.com, “Sample Investment Policy Statement for a 401k Plan より野村資本市場研究所作成

IV 訪れる環境変化

第三章で指摘したように、確定拠出年金にはまだ改善すべき点が多々あり、より優れた制度に発展する潜在的可能性がある。一方で、現在、わが国の主要な企業年金制度である確定給付型年金も、環境変化に直面しようとしている。

1. 退職給付会計、再び

2000年度の退職給付会計基準導入により、わが国の企業年金に関する会計基準は大きく変更され、基本的に、国際的な年金会計基準である国際会計基準19号(IAS19)及び米国の年金会計基準である財務会計基準87号(FAS87)と同列になった。当時の厳しい運用環境などとも相俟って、発生主義による年金積立状況の財務諸表上の開示は、結果的にわが国企業による退職給付制度見直しの一つの契機となったと言われる。具体的には、厚年基金の代行返上、確定拠出年金の導入などが進んだ。

その後も国際的な会計基準収斂(コンバージェンス)の動きは続き、年金会計については、国際会計基準審議会(IASB)と米財務会計基準審議会(FASB)が協働していく旨の合意を2004年に交わした(図表10)。

年金会計の見直しにおける最大のポイントは、「即時認識」の徹底である。IAS19、FAS87、そしてわが国の退職給付会計基準でも、従来、例えば年金積立不足などをそのまま負債計上するのではなく、複数年度にわたる償却等による調整の上で計上してきた。年

図表 10 年金会計をめぐる IASB と FASB の最近の動向

時期	内容
2004年4月	・ IASB と FASB、退職給付が将来的な主要プロジェクトとなること、二者が協働の上、国際的に収斂した会計基準策定を目指すことに合意
2005年1月 11月	・ 英国の FRS17 の全面適用開始。即時認識を徹底しているのが特徴。IAS19 では、FAS87 と同様な「回廊アプローチ」が採用されているが、FRS17 方式も選択肢として認められることに ・ FASB、年金会計プロジェクトを開始。フェーズ 1 で貸借対照表、フェーズ 2 で損益計算書及びその他事項に対応する
2006年7月 9月	・ IASB、年金会計プロジェクト開始。2011年までに改訂基準の採択を目指す ・ FASB、FAS158 を公表。FAS87 を改訂し、貸借対照表における年金積立状況の即時認識を強化。フェーズ 1 の完了
2007年8月	・ FASB、フェーズ 2 のアジェンダ決定。損益計算書を含む開示、複数事業主プランの開示、プラン資産に内在するリスク（デリバティブ等）の開示
2008年3月	・ FASB、年金資産の開示を強化するスタッフ・ポジションを公表 ・ IASB、IAS19 に関するディスカッション・ペーパーを公表。遅延認識の廃止などに関する意見募集

(注) 回廊アプローチとは、保険数理的損益について一定の幅（回廊）を設け、回廊を超える場合に超過額を償却する方法。

(出所) IASB、FASB 資料より野村資本市場研究所作成

金の積立状況は短期的な市場動向に大きく左右される。年金制度の実質的な内容に変化がないのに、年度末時点の市場の変動により、企業の財務諸表が過度の影響を受けるのは望ましくないという考え方にに基づき調整が行われるのであり、「遅延認識」と呼ばれる。この対極が即時認識で、何ら調整を施さずに年金積立状況を認識する。

遅延認識の考え方にはそれなりの合理性はあるものの、年金積立状況の実態把握が困難になるという批判は 90 年代からあった。2005 年 1 月には、英国の年金会計である財務報告基準 17 号（FRS17）で即時認識が徹底され、2006 年 9 月には FASB が FAS87 を改訂して FAS158 を採択し、貸借対照表における年金積立状況の即時認識を導入した。

さらに 2008 年 3 月 27 日、IASB が、IAS19 の改正に向けたディスカッション・ペーパーを公表した。IASB は、①遅延認識は財務諸表におけるミスリーディングな数値の記載につながる、②遅延認識の方法に複数の選択肢があるため、横比較が困難になっている、③「給付の約束」の定義が曖昧なため、「拠出に対する利回り保証の付いた給付の約束」²³の扱いに一貫性がない、④現行の測定手法を「拠出に対する利回り保証付き制度」に適用するのは不適切である、という問題提起を行った。

その上で IASB は、上記に対する自らの暫定的見解として、①遅延認識を廃止する、②年金制度の分類として「拠出ベースの約束」（contribution-based promises）を新設する、を提示し、コメントを募った。コメント受付期間は 2008 年 9 月 26 日までである。

国際的な流れは着実に即時認識に向かっている。即時認識が確定給付型年金に与える影響は、①年金資産運用の株式から債券へのシフト、②確定給付型年金から確定拠出型年金へのシフト、の 2 点に集約できる。前者は、市場動向に対して年金債務と同じ反応をする資産に投資することで、積立状況の変動を抑制しようという発想である。最近注目の債務

²³ キャッシュ・バランス・プランのような確定給付型年金が含まれる。

主導型投資（LDI）なども同種のアプローチと整理できる。後者は、資産運用面の対応では不十分と企業が考えた場合の選択肢である。年金会計だけが原因ではないが、これらは実際、英国や米国で起きている事象である。

わが国も、このような年金会計をめぐる動向に無縁ではいられない。企業会計基準委員会は、欧州証券規制当局委員会による指摘を受けて、短期的な取り組みとして退職給付債務の計算における割引率の取り扱いを論点とすることとし、2008年3月21日、「企業会計基準公開草案第24号「退職給付に係る会計基準」の一部改正（その3）（案）」を公表した。コメント募集期間は2008年5月16日までである。

現在、わが国の退職給付会計基準において、割引率は安全性の高い長期の債券利回りを基礎として設定されているが、その際、一定期間の利回り変動を考慮して決定することが認められている。この「一定期間の利回り変動の考慮」を可能とする箇所を削除するのが、今回の改正案である。このような平準化措置の廃止も、即時認識に向けた第一歩と言える。企業会計基準委員会は、退職給付会計のさらなる国際的コンバージェンスにも中長期的に取り組むとしている。

図表11は、わが国上場企業による確定拠出年金の導入状況である。東証一部で26%、新興市場とジャスダック証券取引所まで含めた全体だと19%にとどまる。国際的な動向を受けてわが国の退職給付会計基準がどのように変更され、それが最終的に、わが国公開企業による確定給付型年金の見直しにつながるのかは分からない。しかし、近年の環境を所与とできなくなる中で、確定拠出年金の有用性が相対的に上がることは考えられる。より多くの企業にとって使い勝手の良い選択肢となるよう、確定拠出年金の制度上の課題を

図表 11 わが国上場企業の確定拠出年金導入状況
(2008年2月時点)

市場区分	(A) DC導入 企業数	(B) 同市場区分に 含まれる企業数 (注2)	(A)÷(B)
東京証券取引所			
一部(注1)	457	1,727	26%
二部	52	470	11%
マザーズ	10	193	5%
大阪証券取引所			
一部	6	30	20%
二部	29	193	15%
ヘラクレス	14	166	8%
名古屋証券取引所			
一部	1	} 113	14%
二部	11		
セントレックス	3		
札幌証券取引所	2	25	8%
福岡証券取引所	4	40	10%
ジャスダック証券取引所	140	964	15%
合計	729	3,921	19%

- (注) 1. 外国企業一社を含む。
 (注) 2. 東証以外の市場区分については、単独上場企業の数字。
 (出所) 厚生労働省「確定拠出年金企業型年金承認規約代表企業一覧」、各取引所公表資料より野村資本市場研究所作成

一つでも多く解消しておく必要がある。

2. 試されるわが国確定給付型年金の「柔軟性」

米国では 80 年代後半以降、様々な要因から、確定給付型企業年金が着実に縮小してきた。わが国でも同様な事象が起こりうるのかを考える際に、日米企業年金制度の大きな違いとして指摘できるのが、受給権をめぐる制度である。

米国の企業年金法である従業員退職所得保障法（ERISA）では、受給者はもとより現役加入者についても、過去の勤務の対価として確定している年金給付については受給権が付与され、減額は認められない（ベスティング規制と呼ばれる）。これに対しわが国では、一定の要件を満たせば加入者、受給者ともに給付の減額が可能である。すなわち、母体企業の経営悪化、あるいは大幅な掛金上昇の見込みなどにより給付減額がやむを得ないとされる場合、対象となる加入者・受給者それぞれの 3 分の 2 以上の同意取得などの手続きを経て行われる。

米国の加入者及び受給者の方が強固な権利保護を受けていると言えるが、一方で、これが企業にとって確定給付型年金提供の負担感を増し、結果的に確定給付型縮小の一因になったとして、わが国の制度の「柔軟性」を評価する意見もある。わが国では、最悪の場合、給付減額による対応も不可能ではないことが、確定給付型年金の存続を可能にしているという見方だ。

ところが、この「柔軟性」に一石を投じる判決が 2007 年 10 月に出された。NTT の受給者年金減額に関する訴訟の判決である。NTT は 2005 年 9 月、受給者の年金減額を含む規約変更を厚労省に申請した²⁴。これに対し厚労省が、NTT は受給者年金減額の要件を満たしていないとして不承認処分を出した。NTT はこれを不服として 2006 年 5 月、東京地裁に不承認処分の取り消しを求める訴訟を提起したが、2007 年 10 月、NTT の請求を棄却する（厚労省による給付減額不承認を支持する）判決が言い渡されたというものである。

判決においては、①NTT が 2002 年以降、1000 億円前後の当期利益を継続的に計上しており、企業の経営悪化により給付減額がやむを得ないという状況には当たらないこと、②NTT の 2002～2004 年度利益及び 2005 年度業績予想は必要な掛金を相当程度上回っており、大幅な掛金上昇により拠出が困難になると見込まれる状況にあったとは言えないこと、が理由として挙げられた。

NTT は控訴しており問題は未決着である。ただ、制度設計の「柔軟性」を念頭に確定給付型年金を提供するのであれば、企業は、自社の確定給付型年金の給付がどの程度「確定的」なのか、給付減額に関する企業の基本スタンスはどのようなものかを、あらかじめ加入者に対して開示しておく必要があるのではないだろうか。それを踏まえた上で、確定拠出年金についても、メリット・デメリットを再確認すると良いだろう。

²⁴ 具体的にはキャッシュバランスプランへの給付設計変更に伴う給付減額だった。厚労省への規約変更申請に先立ち、NTT の受給者が、申請の事前差し止を求める訴訟を提起したが、認められなかった。

V おわりに

わが国において、そもそも、なぜ確定拠出年金の拡充が必要なのか。

少子高齢化を背景に、わが国の老後の所得保障における公的年金の役割は縮小せざるを得ず、企業年金の重要性が増すからである。確定給付型年金の制度に問題があれば当然、そちらも対処すべきだが、導入から日が浅いこともあり、確定拠出年金の方が整備すべき事項が数多いということだ。

前述の通り確定拠出年金の加入者が民間企業従業員全体に占める割合は約 8%だった。確定給付型年金は異なるタイプへの重複加入を除去できないので単純加算すると 1,418 万人となり、最大で民間企業従業員の約 42%ということになる²⁵。確定拠出年金と確定給付型年金の重複加入もあるので、要するに現在、民間企業従業員のうち何らかの企業年金に加入している比率は、半分に満たないということだ。この比率を将来的に引き上げるためには、確定給付型年金に加えて確定拠出年金という選択肢の確立が必要なのである。

確定拠出年金には、さらに、サラリーマン層の意識改革、すなわち、自助努力の必要性や、投資の基礎知識の必要性について、気付きを促すという側面もある。米国では、昨今、401(k)プランの投資教育の限界が指摘されているが、あくまでも合理的な投資行動を長期にわたり継続することの難しさを言っているのであり、投資の基礎知識を装備する努力が否定されているわけではない。日本国民は、長期にわたる投資を行動に移せるかどうか以前に、投資の基礎知識や、投資が必要であるという認識に欠けるというのが実状であろう。わが国では、確定拠出年金を通じた投資教育は有意義である。

2008 年 4 月には、経済財政諮問会議において民間議員から、確定拠出年金の制度改正が再度提言された。会議後の大田大臣の記者会見における質疑応答では、「以前にも制度改正の提言がなされたが、政府の中での検討状況はどの程度進んでいて、どの程度進んでいないのか」という質問が出され、大臣の回答は、「税制に絡む議論であり、「骨太」にも書かれたが議論が進まないままここに至っている。今後また税制の議論の中で具体的に詰めていくことになる」という内容だった²⁶。

要するに確定拠出年金の改正事項は出揃っている。あとは、日本国としてのプライオリティをどう付けるかという意思決定に他ならない。適年廃止の期限が過ぎたら、企業年金加入者が減少していたというような事態に間違っても陥らないよう、早急な行動が望まれる。

²⁵ 厚年基金加入者 482 万人、確定給付企業年金加入者 430 万人、適年加入者 506 万人の合計が、厚生年金保険 2 号被保険者 3,379 万人に占める割合。2007 年 3 月時点。

²⁶ 大田大臣 経済財政諮問会議後記者会見要旨 第 6 回会議（平成 20 年 4 月 1 日）。