

確定拠出年金に加入者拠出（マッチング拠出）を 導入する改正法案

野村 亜紀子

■ 要 約 ■

1. 2009年3月6日、確定拠出年金に加入者拠出（マッチング拠出）を導入する改正法案が国会に提出された。また、政令改正を行い、拠出限度額を月額4.6万円から5.1万円に引き上げる予定とされた。
2. 個人拠出は、拠出限度額の枠内、かつ、事業主拠出を超えない範囲とされた。事業主拠出のみでは拠出限度額の「使い残し」が生ずる加入者は、自助努力により積立額を増やすことが可能になる。
3. 他方、マッチング拠出が事業主拠出を超えない範囲となると、事業主拠出の少ない加入者の方が自助努力の枠も小さいという状況が生じる。また、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が、個人型確定拠出年金に加入することを可能とする改正は今回盛り込まれなかった。これらは、サラリーマン同士の公平性の観点からも、是正される必要があると言えよう。

I 国会に提出された確定拠出年金法改正法案

2009年3月6日、確定拠出年金法改正法案（企業年金制度等の整備を図るための確定拠出年金法等の一部を改正する法律案）が第171回通常国会に提出された。同改正法案には、企業型確定拠出年金において、事業主の掛金拠出に加えて、加入者の掛金拠出を認めるという内容が盛り込まれた。いわゆるマッチング拠出の解禁である。

加入者拠出には、拠出限度額の枠内、かつ、事業主拠出を超えない範囲という制約が課された。ただし、拠出限度額は別途政令改正を行い、現行の月額4.6万円（企業年金が確定拠出年金のみの場合）を5.1万円に引き上げる予定とされた。

確定拠出年金は「日本版401k」という呼称に表れているように、米国401(k)プランをモデルとしたにも関わらず、401(k)プランの特徴である加入者の税前拠出が認められない形でわが国に導入された。制度創設時には、従業員本人の拠出を任意とし、しかも運用方法まで自ら選択という仕組みでは貯蓄と変わらないという意見もあり、検討課題として見送られたとされる¹。

¹ 第7回企業年金研究会資料「個別制度の課題について」（2007年3月9日）10ページを参照。

当然ながら、加入者拠出が認められなかったことへの批判も根強く、その解禁は、制度開始以来、産業界などから繰り返し要望されてきた²。加入者拠出のメリットとしては、従業員が税制優遇を得ての退職資産形成を増やせることに加えて、自ら拠出することにより確定拠出年金に対する理解を深め、運用指図への関心を高める効果も期待できると考えられた。

加入者拠出の導入は、厚生労働省などにより 2007 年にも税制改正要望として出されたが、同年末の税制改正大綱には盛り込まれなかった。今回ようやく法案化に至ったことは、意義深い進展と言える。

Ⅱ 提案された加入者拠出の意義と課題

1. 拠出限度額の「使い残し」

加入者拠出導入の議論においては、既存の拠出限度額に上乘せの形にするか、限度額の範囲内とするかが一つの論点だった。確定拠出年金を通じた個人の自助努力促進の観点からは、拠出限度額への上乗せでの加入者拠出導入が望ましいと言える。今回の制度改正は、拠出限度額の引き上げを伴うことが予定されているが、高齢化による免除保険料率³の引き上げに基づくものであると説明されており、加入者拠出導入と直接、関連付けられてはいない。

ただ、仮に拠出限度額の大幅な上乘せを伴わない形であっても、加入者拠出の導入には、限度額の「使い残し」を活用できるという意義がある。確定拠出年金における掛金の設定方法を見ると、ほとんどの企業が定率（給与の一定率や、職種・資格・等級に基づく掛金設定）となっている⁴。定率拠出の場合、一般に、等級や給与水準の低い若年従業員などの拠出額は、法令上の限度額に達せず、限度額の使い残しが発生する。加入者拠出が認められれば、従業員が自らの意思でこの使い残しを減らすことが可能になるのである。

² 例えば日本経団連は、2001 年の確定拠出年金法成立以降、毎年、規制改革要望、税制改正要望などの中で加入者拠出の導入を主張してきた。

³ 厚生年金基金には公的年金である厚生年金保険の代行部分が含まれ、事業主と従業員は代行部分に必要な保険料を基金に払い込む分だけ、国に納める年金保険料を免除される。この料率を免除保険料率と呼ぶ。確定拠出年金の拠出限度額の算出方法に、免除保険料率が用いられており、同料率が上がると拠出限度額も上がるという関係になっている。

⁴ 企業年金連合会の調査によると、定率ではなく、全社員一律定額とした企業は約 14%にとどまった。『2007 年度確定拠出年金に関する実態調査（第 2 回）報告書』（2008 年 3 月）より。

2. 盛り込まれなかった確定給付型年金あり・確定拠出年金なしの従業員への対応

現在の制度では、確定給付型企業年金はあるが、確定拠出年金のない企業の従業員が、自助努力の観点から個人型確定拠出年金に加入したいと考えたとしても、加入が認められない。加入者拠出導入の議論においては、当初、このような従業員の個人型への加入を認めるという制度改正も併せて提案されていた。図表 1 にあるように、確定給付型年金あり・確定拠出年金なしの従業員は、上述の加入制約のため、両方に加入している従業員などと比べて、利用可能な税制枠が少ない。企業型確定拠出年金の加入者に対し、自ら拠出する選択肢を与えるのであれば、確定給付型年金のみの従業員にも、同様な自助努力の方法を付与する必要があると考えられた。

また、現在、企業型確定拠出年金の加入者が、確定給付型年金のみの企業に転職すると、確定拠出年金の資産は個人型に移換された後、拠出不可・運用のみの「塩漬け」状態に陥る。彼らの個人型への加入が可能になれば、この問題も解消され、確定拠出年金のポータビリティが向上すると考えられた。

ところが、2009 年度税制改正大綱の段階で、確定給付型年金のみの従業員に対する個人型解禁の部分は削られ、今回の改正法案には盛り込まれないこととなった。企業サラリーマン同士の公平性の観点から、この事態は是正される必要があるだろう。

3. 「加入者拠出は事業主拠出を超えない範囲」とされた問題

今回の法案では、加入者拠出は事業主拠出を超えない範囲までとされた。企業が 1000

図表 1 確定拠出年金の拠出限度額（企業年金の内容別）

企業型DCあり		DBのみ	DB、企業型DC ともになし
DBなし	DBあり		
企業型DC (事業主拠出) (損金算入) 4.6万円	企業型DC (事業主拠出) 2.3万円 (損金算入) ----- DB (事業主拠出) (損金算入)	事業主拠出 (損金算入)	個人型DC (本人拠出) (所得控除) 1.8万円
厚生年金+ 基礎年金	厚生年金+ 基礎年金	厚生年金+ 基礎年金	厚生年金+ 基礎年金

(注) DB=確定給付型年金、DC=確定拠出年金
(出所) 厚生労働省資料

円しか拠出しないのであれば、加入者も 1000 円までしか拠出できないということである。一般に、若年層は事業主拠出が低いので、自分の拠出可能額も低く抑えられる。他方、高年齢層は事業主拠出が高く拠出限度額までの枠の残りが少ないため、多くは拠出できない。

要するに、加入者拠出を事業主拠出までとする制約により、マッチング拠出を有効活用できる加入者層が限定されてしまうという結果につながりうる。また、加入者拠出を、事業主拠出が高い従業員と低い従業員との格差を縮小する方策として位置付ける考え方と、事業主拠出の水準で縛りをかけることとは矛盾しているとも考えられる。

事業主拠出ありきのわが国確定拠出年金では、米国 401(k)プランと異なり、事業主拠出が加入者拠出に対する奨励金の機能を持たない。加入者拠出の唯一最大のインセンティブである税制優遇は、可能な限り、加入者にとって使い勝手のよい内容であることが求められる。

III おわりに

年金政策の観点からは、企業が従業員に対して職場経由の退職資産形成の機会を提供することの意義はきわめて大きい。公的年金以外に、国民一人一人の自助努力しかないという制度に比べて、老後のための資産形成が、より効率的に行われることが期待できるからである。仮に事業主拠出が加入者拠出を下回ったとしても、企業年金の重要性は変わらないと考えることはできないだろうか。

確かに、事業主拠出を上回る加入者拠出を許すと、掛金を少なくする事業主が増えるのではないかという懸念は存在する。しかし、企業年金を提供する、しないの瀬戸際にある企業において、加入者拠出が中心の制度であれば企業年金を提供できると判断されるのなら、企業年金制度全体の普及・拡大に貢献すると考えることもできるのではないか。

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確定拠出年金を利用できるようにするのは、公平性の観点から、最低限、必要な手直しと言えよう。今回の法案提出は象徴的な意味も含めて意義深い、さらなる議論と制度改正が必要なこともまた事実である。