

わが国確定拠出年金の抜本的な制度改正に向けた提言

野村 亜紀子

■ 要 約 ■

1. わが国確定拠出年金は 2009 年 3 月末に加入者数が 321 万人を超え、着実に普及しているものの、加入対象者の制約、拠出限度額の水準など様々な分野で課題を抱えているのも事実である。
2. 企業年金加入者（カバレッジ）の拡大は、わが国年金制度全体の観点からも急務と言える。そこで、確定拠出年金への拠出の義務化を提言する。事業主は厚生年金保険料の一部を、企業型もしくは個人型確定拠出年金に拠出する。
3. 税制に関しては、「生涯拠出限度額」を提言する。現在、給与水準が低い等の理由から生じている「拠出限度額の使い残し」を、現役時代を通じて繰り越すことを認める。また、確定拠出年金が税制上の特別措置に値することを認知し、特別法人税を撤廃することを提言する。さらに、税引後拠出の導入を提言する。
4. 中途引出については、「老後のための資産形成」に資する中途引出要件を、老齢以外にも拡げることが提言する。例えば、医療費や介護費用が考えられる。
5. 運用指図に関しては、ターゲット・イヤー・ファンドのような「専門家に運用の作業を任せられる」運用商品を中心とするアプローチへの移行を提言する。
6. 本稿の提言が一部であっても、確定拠出年金の普及・拡大に向けた議論に貢献できれば幸いである。

I はじめに

わが国の確定拠出年金は 2009 年 3 月時点で、加入者数が 321 万人を超え（企業型 311 万人、個人型約 10 万人）、企業型の実施事業主数も 11,706 社と、着実に普及している。

しかしながら、図表 1 に示すように、様々な制度上の課題を抱えているのも事実である。足下でも企業型確定拠出年金への加入者拠出（いわゆるマッチング拠出）の導入など、制度改正の動きは見られたものの¹、課題の多くが未着手である。

¹ 確定拠出年金法改正法案が 2009 年 3 月 6 日に国会に提出されたが、時間切れで廃案となった。法案の内容については野村亜紀子「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」『資本市場クォーターリー』2009 年春号を参照。

図表 1 確定拠出年金の課題

課題項目	内容	最近の動向
拠出関連	<ul style="list-style-type: none"> 企業型加入者の個人拠出（マッチング拠出）を可能にする 拠出限度額の引き上げ 	<ul style="list-style-type: none"> 確定拠出年金法改正法案に盛り込まれ国会に提出されたが、未成立 政令改正により 2010 年 1 月から実施の予定
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 21 年度税制改正要望として厚労省、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に企業が対応すれば 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
中途引出等	<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に部分的な緩和が盛り込まれたが、法案未成立
自動移換	<ul style="list-style-type: none"> 11 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
特別法人税	<ul style="list-style-type: none"> 2011 年 3 月まで凍結されているが、撤廃する 	<ul style="list-style-type: none"> 2008 年の税法改正で 3 年間の期限延長
運用	<ul style="list-style-type: none"> 継続教育の適切なあり方 運用商品の除外を容易にする 	<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に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

（出所）野村資本市場研究所

本稿では、確定拠出年金制度改革をめぐる既存のアプローチや枠組みには必ずしもこだわらずに、抜本的な制度改正について提言する。確定拠出年金のカバレッジ拡大に関する提言、税制措置に関する提言、運用指図に関する提言の 3 つから成る。

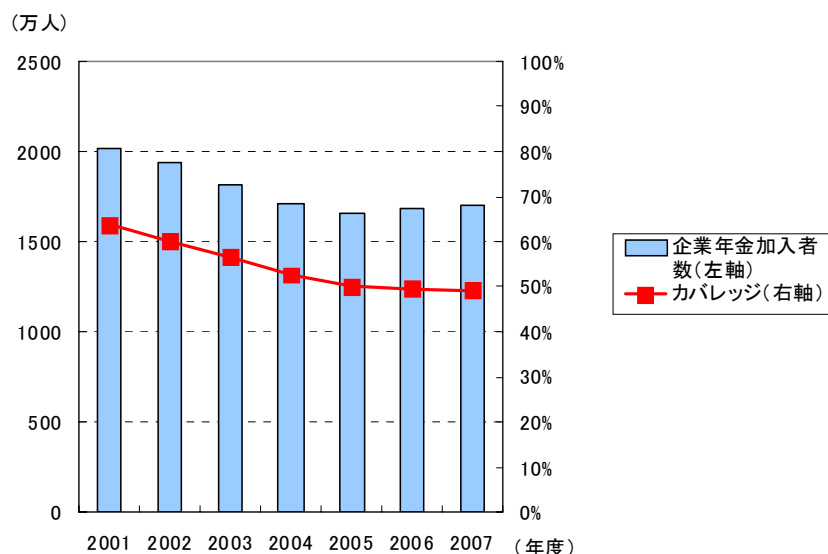
Ⅱ 確定拠出年金のカバレッジ拡大に関する提言

1. 低下する企業年金カバレッジ

わが国の企業年金は任意設立である。確定給付型年金であれ確定拠出年金であれ、企業が従業員に対して提供することを義務付けられているわけではない。企業年金カバレッジ、すなわち、どの程度の従業員が企業年金に加入しているかを見ると、2007 年度末時点で、確定給付型年金（厚生年金基金、確定給付企業年金、適格退職年金）と確定拠出年金の加入者を単純合計した人数が 1700 万人だった²。複数の年金制度に加入する人もいるので実際にはこれより少ない。それでも厚生年金被保険者 3457 万人の半分に満たなかった。また、年度ごとの比較は難しいものの、趨勢として企業年金のカバレッジは低下していると言ってよい（図表 2）。

² 2008 年度末時点でもほぼ同数であり、厚生年金被保険者数が 1 年間で急激に増減していない限りカバレッジの趨勢に変化はないと言って良い。

図表 2 企業年金の加入者推移



(注) 厚生年金基金、確定給付企業年金、適格退職年金と確定拠出年金の加入者を単純合計した人数。重複計上あり。カバレッジは、加入者数合計を厚生年金被保険者数で除したもの。

(出所) 厚生労働省年金局より野村資本市場研究所作成

一つの背景要因として考えられるのが、2012年3月の適格退職年金（適年）廃止である。期限まで残り3年足らずとなる中で、様々な理由から、いずれの制度にも移行せずに解約してしまう事例が多数出ている。このまま減少が続くと、いずれ企業年金は、一部の恵まれた従業員が加入し、大多数の国民には関係のない制度になりかねない。少子高齢化のわが国では、公的年金を補完する企業年金のカバレッジを拡大する必要があるにも関わらず、現状はむしろ逆行していると言える。企業年金カバレッジの拡大は、わが国年金制度の喫緊の課題と言える。

2. 確定拠出年金の「義務化」

適年からの移行が進まず、カバレッジが低下傾向にあるのは、端的に言えば、企業年金の制度としての魅力が必ずしも十分ではないからである。それゆえに、企業年金制度の抱える課題を解消して魅力を増し、提供企業を増やしていくことでカバレッジの拡大を図るのが、この問題に対する既存のアプローチと言ってよい。確定拠出年金制度も然りである。これに対し、以下では、確定拠出年金の「義務化」を提言する。後述するように、少子高齢化に直面するわが国公的年金改革の提案と関連づけることも可能である。

海外諸国を見れば、例えばオーストラリアでは、企業が各従業員の給与の9%を、スーパーアニュエーションと呼ばれる確定拠出型年金の個人勘定に拠出することを義務付けられている。これは確定拠出年金の「義務化」に他ならない。ただ、オーストラリアは、公的年金が最低所得保障であり、わが国の厚生年金に相当するものがない。拠出を義務化さ

れたスーパーアニュエーションが、わが国の厚生年金すなわち「2階部分」に相当するとも言える。わが国で確定拠出年金の義務化を行うと、厚生年金への上乗せということになるが、上乗せに対する事業主の負担感も考えられる。

そこで、厚生年金保険料の一部を、確定拠出年金への拠出に振り分ける形を提言する。公的年金保険料の一部を、積立方式の個人勘定に入れるという方法は、すでにスウェーデンで採られている。公的年金保険料 18.5%（労使折半）のうち 2.5%が確定拠出型年金の個人勘定に入れられ、各加入者が 800 本に上る運用商品の中から投資対象を決定する。ただし、スウェーデンでは、PPM（Premium Pension Authority）という政府機関が管理する中央集権型だが、わが国では企業型及び個人型確定拠出年金をベースにする分権型を提言する。

したがって、確定拠出年金の義務化は、既存の任意設立の確定拠出年金制度を包含する。任意で企業型確定拠出年金を導入する企業にとっては、従来どおりの制度である。一方、企業型を提供しない企業は、確定拠出年金への拠出を新たに義務付けられることになる。

確定給付型年金のみを従業員に提供している企業は、企業型確定拠出年金の設立を強制されるわけではない。ただし、設立しない場合は、後述するように、このような企業の従業員が個人型確定拠出年金に加入できるよう制度を改正した上で、当該個人型への拠出が義務付けられる。

なお、第 171 回通常国会では時間切れで廃案となったが、企業型確定拠出年金のマッチング拠出がいずれ法改正により導入された場合、マッチング拠出を行うかどうかは、加入者の任意とするのが妥当と考える³。

3. 個人型確定拠出年金への拠出

企業が義務付けられた拠出を入れる先としては、第一に、企業型確定拠出年金を設立することが考えられる。義務付けを契機に、任意で確定拠出年金を導入する企業も出てくるだろう。しかし、これまで企業年金を提供してこなかった企業の多くは、そもそも、コスト負担などから、企業年金を提供しない（できない）と判断している可能性がある。

そこで、これらの企業に対しては、従業員の個人型確定拠出年金への拠出を義務付けることとする。企業は給与天引きでの拠出を行うのみであり、基本的には現行の、職場に企業年金のない従業員による個人型加入と同じである。

米国ではオバマ政権により、年金プラン加入者拡大策として、企業年金を提供しない企業を対象に、「IRA（わが国の個人型確定拠出年金に相当する）への自動加入措置の義務付け」が提案されている（図表 3）。従業員が非加入を選択しない限り、給与天引きで IRA への拠出を行うことが義務付けられる。IRA 自動加入の義務付けは、大統領選の頃から言及されていたが、2010 年度予算教書に盛り込まれたことにより、政策としての現実

³ その場合も、加入者が非拠出を選択しなければ、一定の拠出が行われるような制度設計を容認することも考えられる。

図表 3 オバマ政権の年金カバレッジ拡大案

- 2010年度予算教書に、退職貯蓄拠出に対する税額控除(Saver's Credit)の拡充と、IRAへの自動加入の義務付けを盛り込む
- IRAへの自動加入の義務付け:
 - 企業年金等を提供していない事業主は、全従業員に対して、IRAへの自動加入措置を提供しなければならない
 - 従業員は非加入を選択できる
 - 設立から2年以上経過、かつ、従業員数10名以上の企業が対象
 - 加入した従業員が、自ら拠出率を設定しない場合、給与の3%が拠出される
 - デフォルト投資商品及び低コストの投資の選択肢については法令で規定される
 - 事業主に対して時限的な事業税額控除が付与される
 - 2012年以降開始

(注) 退職貯蓄拠出に対する税額控除＝年収が一定以下（単独申告者の場合 27,750 ドル）の納税者が企業年金やIRAへの拠出を行うと、拠出の10～50%の税額控除が付与される制度。

(出所) 米連邦政府 2010 年予算教書などより野村資本市場研究所作成

味が増した。さらに、2009年6月17日にオバマ政権により公表された「金融制度改革—新たな基盤：金融監督規制の再構築」でも、「消費者および投資家の金融不正からの保護」の章で「全ての米国人のリタイアメント・セキュリティ促進」という形で言及された⁴。

4. 職域版・個人型確定拠出年金の導入

企業年金の提供は無理でも、企業年金よりコスト負担の軽い制度であれば、職場経由で提供できるという企業もあるだろう。そのような企業向けに、個人型と企業型の中間に位置する簡易版の職域制度を、新たに導入することも考えられる。

例えば米国では、IRAの「職域版」があり、企業は、401(k)プランに比べると少ない負担で、職場経由の確定拠出年金を提供することができる(図表4)。中小企業による年金プラン提供の促進が目的である。制度の複雑化という難点はあるが、「企業年金か、個人型確定拠出年金か」の二者択一ではなく、中小企業に配慮した制度的なきめ細かさがあったとしても良いと考える。

この根底には、「できるものなら、個人単位ではなく、職場経由での年金制度加入が望ましい」という考え方がある。そもそも企業年金はなぜ存在するのかを、企業、従業員双方の観点から整理すると、企業としては労働生産性の向上、優れた人材の確保といったニーズを満たすのに有効な手段と考えるがゆえに提供する。従業員としては、単独で老後のための資産形成を行うと、取引コストが割高である、小額ゆえにポートフォリオが制約されるといった課題に直面する。したがって、双方にとって企業年金は有意義ということ

⁴ 老後の所得保障は金融制度改革論議の中心的事項ではないだけに、逆に目を惹いた感がある。制度改革案全体については、小立敬「オバマ政権が提示した米国の金融制度改革案」『資本市場クォーターリー』2009年夏号(ウェブサイト版)を参照。

図表 4 米国 IRA を活用した中小企業向け年金プラン

SEP (Simplified Employee Pension)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業が従業員のために IRA 口座を開設。他の企業年金との併用可 ・ 従業員の拠出なし ・ 企業が従業員の IRA 口座に拠出。毎年の拠出は変動可 ・ 従業員 1 人当たりの企業拠出の上限は、\$4.9 万もしくは年収の 25% の小さい方。年収は \$24.5 万が上限 ・ 労働省への年次報告書不要 ・ 従業員退職所得保障法 (ERISA) の受託者責任規定は適用されない
SIMPLE IRA (Savings Incentive Match Plan for Employees IRA)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 従業員数 100 名以下の企業が導入可。従業員のために IRA 口座開設 ・ 従業員と企業の両方が拠出。他の企業年金がある場合は、原則として SIMPLE IRA への企業拠出不可 ・ 従業員の税前提拠出は年間 \$11,500 まで。キャッチアップ拠出あり (\$2,500) ・ 企業は、①マッチング拠出 (給与の 3% まで 100% マッチング。5 年の間に 2 年までは 1% まで引き下げ可)、または、②税前提拠出の有無に関わらず給与の 2% の拠出 ・ 差別禁止テスト (高額給与従業員の優遇がないかを確認) は適用されない ・ 労働省への年次報告書不要 ・ ERISA の受託者責任規定は適用されない

(注) 上限額は 2009 年

(出所) 各種資料より野村資本市場研究所作成

になる。さらに付け加えるなら、カバレッジ拡大という年金政策の観点からも、企業年金の存在は重要である。公的年金の次の層が個々人の自助努力という年金制度よりも、職場単位での制度提供が発達している方が、効率的なカバレッジ拡大が期待できるのは明らかであろう。それゆえに、職域版・個人型確定拠出年金のような折衷案も有用と考える。さらに踏み込んで、個人型よりも企業型への拠出を促す工夫が、税制措置などの面で必要ではないかという考え方もあり得るが、企業年金は、労使合意に基づく任意の制度であることに鑑みて、本稿ではその議論には立ち入らないこととする。

5. 公的年金改革と確定拠出年金の義務化

確定拠出年金の義務化は、わが国の公的年金改革の議論とも深く関わる。公的年金改革の主要な論点の一つとして財源の問題があるが、昨年来、基礎年金部分の財源を現行の社会保険料ではなく税にすることが、政治家 (自民党・民主党の有志議員)、日本経団連や大手新聞社により提言されている。

日本経団連の 2009 年 2 月の提言では⁵、社会保険料から消費税へと税源を移行することで、厚生年金保険料の引き下げにより保険料の事業主負担分が低下することについて、「引き下げ分すべてを従業員負担分から控除するなど、従前の企業負担分は従業員に還元するのが当然である」とした。確定拠出年金への拠出の義務化における拠出水準は、公的年金制度の持続可能性との整合性を保ちつつ設定される必要があるが、この還元分を従業

⁵ 日本経済団体連合会「国民全体で支えあう持続可能な社会保障制度を目指して—安心・安全な未来と負担の設計—」(2009年2月17日)

員の確定拠出年金個人勘定に拠出することも考えられよう⁶。

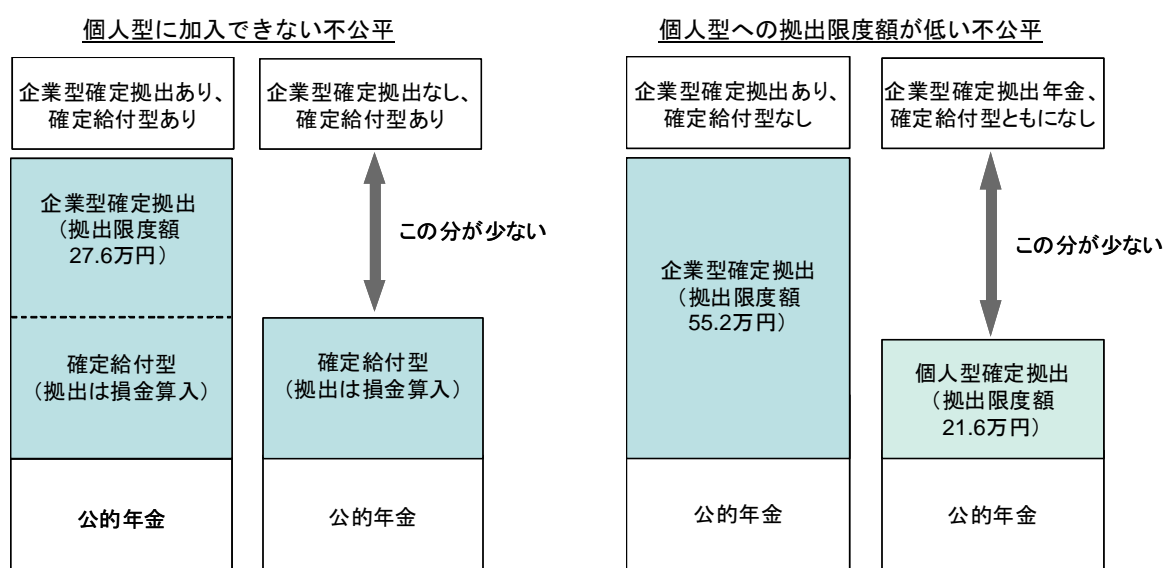
6. 個人型確定拠出年金の加入対象者の拡大：個人単位の公平性確保

現在、確定給付型年金あり・企業型確定拠出年金なしという企業の従業員は、個人型確定拠出年金に加入したいと考えても、加入が認められない。これらの企業の従業員が、任意で個人型確定拠出年金に加入できるように、制度を改正することを提言する。これは、サラリーマン同士の公平性の観点から、そもそも必要な制度改革である。

確定給付型あり・確定拠出年金なしのサラリーマンは、職場に確定給付型と確定拠出年金の両方がある従業員に比べて、明らかに与えられる税制措置が少ない（図表 5 左側）。マッチング拠出が導入されれば、職場に確定拠出年金のある従業員が自助努力の機会を新たに得る分だけ、機会を与えられない従業員との不公平はさらに拡大する。この不公平を解消するために、この制度改革は必要不可欠である。

さらに、現在、確定給付型も確定拠出年金も職場にない従業員は、個人型に加入できるものの、拠出限度額が低い（図表 5 右側）。職場に確定給付型年金がないのは同じであるにも関わらず、企業型確定拠出年金のある従業員が年間 55.2 万円の拠出限度額を与えられるのに比べて、21.6 万円しか与えられない。企業型の加入者がマッチング拠出を活用できるようになると、ここでも機会の不平等が拡大する。職場に企業年金がなく、個人型確定拠出年金に加入する人々の拠出限度額は、確定給付型なし・企業型確定拠出年金ありの

図表 5 確定拠出年金の加入の可否及び税制の現状：個人単位で見た不公平



(出所) 野村資本市場研究所

⁶ 2008年12月8日付日本経済新聞に掲載された「年金制度改革研究会第2次報告」では、消費税を財源とする基礎年金と共に報酬比例部分への部分積立方式の導入が提案されたが、部分積立には保険料率1.5%を充てるとされた。

従業員と同額であるべきである。

このように加入者個人単位で、加入の可否及び税制措置の公平性を考える必要がある。それでは個人年金と変わらないという指摘もあるが、税制措置を個人単位で捉えたからといって、職場経由で老後のための資産形成の機会を提供するという、企業年金としての意義が何ら損なわれるわけではない。

7. 真のポータビリティ確保のための加入対象者拡大

さらに、公務員及び所得のない配偶者（第3号被保険者）も、確定拠出年金に加入できるようにする必要がある。公務員は、被用者年金制度一元化法案が棚晒しになり、職域加算部分の改正の議論が進まないため、職域経由の確定拠出年金加入の可否も決着できずにいる。しかし、もし仮に職域加算部分が確定給付型になったとしても、民間企業において確定給付型年金あり・企業型確定拠出年金なしの従業員が、個人型確定拠出年金に加入できるようになるのであれば、公務員にも同様な措置が付与されるべきである。

第3号被保険者が加入できないことは、すでに確定拠出年金制度に深刻な影響を及ぼしている。例えば、企業型に加入し結婚・出産等の理由で離職する女性は、中途脱退要件を満たさない限り、現在、個人型へ資産移換後、個人勘定資産の運用指図は行えるが、拠出を継続できない。いわゆる塩漬けの状態に陥る。これは確定拠出年金のメリットであるポータビリティを損ない、魅力を減じている。第3号被保険者については公的年金の保険料負担をめぐる議論があり、さらなる税制措置の付与となる確定拠出年金への加入を可能とすることには、異論もある。しかし、確定拠出年金制度自体に与える悪影響に鑑みて、第3号被保険者の個人型への加入を可能にするべきである。

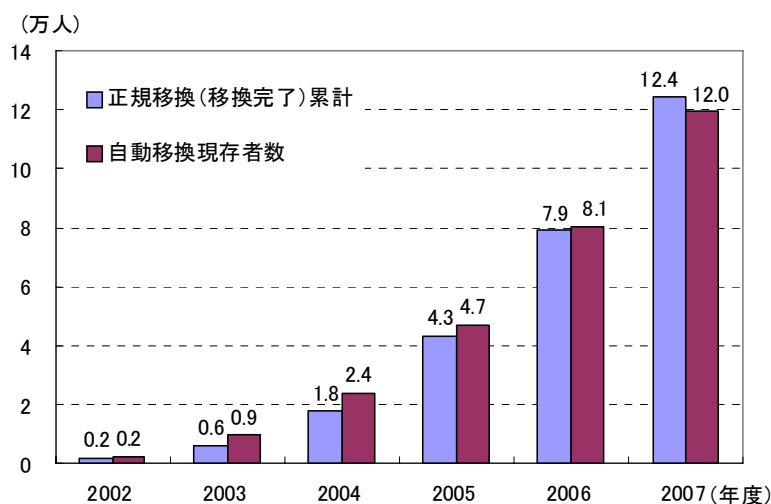
米国 IRA は、就業状態や勤務先の年金制度などに関わらず加入することができる。基本的に、誰でも加入して拠出と運用を継続できる制度があつてこそ、初めて真のポータビリティが確保されると言える。

8. 加入対象者の拡大と自動移換問題

確定拠出年金制度が目下直面する最大の課題の一つが、自動移換者の増加である。企業型確定拠出年金の加入者が、離転職等による資格喪失後、6ヶ月以内に個人型確定拠出年金への資産移換手続きをとらないと、個人勘定資産は国民年金基金連合会に自動的に移換される。これが自動移換である。自動移換されると、資金は無利息の預金に入れられ加入期間にも通算されない。自動移換者は確定拠出年金制度開始後から着実に増加し続け、2007年度末時点で12万人弱だった。しかも2006年度までは正規の移換者数を上回っていた（図表6）。自らの資産をいわば放棄してしまう加入者の増加は、確定拠出年金制度の最大の誤算と言っても過言ではない。

自動移換対策としては、加入者に対する制度説明の強化などが行われているが、加入対

図表 6 国民年金基金連合会への資産移換



(出所) 国民年金基金ウェブサイトより野村資本市場研究所作成

象の拡大こそが根本的な解決策である。加入対象の制約は制度の複雑化を招き、制度が理解しづらいために移換手続きを取らない人が増える。資産が塩漬けになると分かれば、手続きを行うインセンティブも減少する。このような状況を解消し、仮に足下の個人勘定資産が小額でも、老後に向けて着実に拠出と運用を続けられるようにすることこそが、自動移換の撲滅に必要なことである。

他方、加入対象者を拡大し、確定拠出年金のポータビリティを活用するのが合理的な形になったとしても、手続きを行わない加入者は必ず出る。全員が合理的に行動することを期待するのは非現実的である。確定拠出年金が普及すればするほど、事業主や加入者の多様性は増すので、100%の達成は難しくなる。したがって、本来想定された、例外措置としての自動移換の必要性は、加入対象を拡大したとしてもなくなる。

そこで、自動移換の資産の行き先を、国民年金基金連合会から個人型確定拠出年金に変更することを提言する。企業型確定拠出年金の規約において、労使合意の下、離転職に際して加入者が自ら移換先を指定せず6ヶ月が経過した場合に、特定の個人型確定拠出年金口座に当該加入者の個人勘定資産が移換される旨を、あらかじめ定めておく。「個人型確定拠出年金への自動移換」である。

移換先の個人型の選定には、運営管理機関の選定と同様な手続きを求めることが考えられる。個人型の業者及び確定拠出年金の内容に関する選定基準、加入者に対する事前通知などについて厚生労働省が一定のルールを定め、このルールに則った個人型への自動移換であれば、事業主の責任は移換の時点で終了することが明確にされる必要がある。例えば、「加入者自身が移換手続きを行ったと見なす」と定めることが考えられる。

米国では、401(k)プラン等の口座残高が1000ドル以下だと、事業主は、加入者の同意がなくても当該資産を加入者に対して払い出すことができる。逆に5000ドル超だと加入者が移換手続きを行わない限りプランの中に残して管理を続ける義務がある。1000～5000

ドルについては、加入者が資産移換を行わなかった場合、あらかじめ指定しておいた IRA に当該加入者の資産を移換し、その旨通知を行わなければならないと定められている。事業主と IRA 業者との間で事前に合意が交わされ、合意に則り資産移換が行われた時点で、401(k)プラン側の受託者責任は果たされる。事業主は IRA 業者による合意内容の履行を監視する責任を負わないとされている。

言うまでもなく、IRA 業者がこの制度に基づく資産移換を受け入れるかどうかは、各業者のビジネス・ジャッジメントに任されている。わが国に個人型確定拠出年金への自動移換を導入する場合も、同様であることが確保される必要がある。例えば新規顧客の開拓など、何らかの商機を見出して自動移換資産受け入れビジネスに参入する運営管理機関が複数あれば、市場競争により、国民年金基金連合会に無為に資産が放置されるよりも意味のある展開が期待できる。個人型への自動移換制度は、これを狙いとしている。したがって、業者がビジネスの観点から、自動移換資産の受け入れに前向きになれるよう、制度を工夫する必要がある。例えば加入者と連絡が取れなくなった場合の処理など、可能な限り業者の負担が軽くて済むような制度にする必要がある。それができないのであれば、個人型への自動移換制度の導入は断念せざるを得ない。

III 税制措置に関する提言

1. 確定拠出年金をめぐる税制の現状

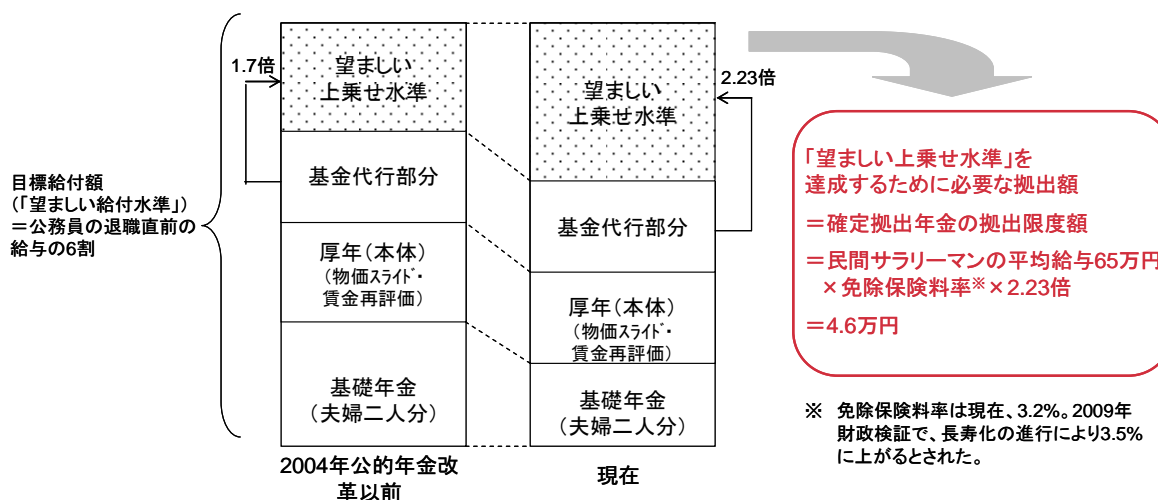
確定拠出年金は、拠出時の税制措置として、企業型の場合は企業の損金算入・加入者の所得不算入、個人型の場合は所得控除が付与されている。拠出は全額、税制措置の対象となり、限度額が設定されている。企業型の場合、最大で年間 55.2 万円である。2009 年 3 月、マッチング拠出導入案と同時に、若干の拠出限度額の引き上げが提案された。実現すれば、企業型確定拠出年金のみの加入者 1 人当たり年間 55.2 万円が 61.2 万円に、確定給付型と企業型確定拠出年金の加入者 1 人当たり 27.6 万円が 30.6 万円に、職場に企業年金のない従業員の個人型への拠出は 21.6 万円が 27.6 万円に、それぞれ引き上げられる⁷。要するに、引き上げ実現後の最大でも年間 61.2 万円である。

これに対し、例えば、米国では企業・加入者双方の拠出合計に対する上限が年間 4.9 万ドル（約 470 万円）に達する。これは、企業が限度額の制約を意識せずに、自社に相応しい年金制度を設計できる水準と言える。

拠出限度額の設定は、公的年金の水準など、国ごとの事情・考え方を踏まえる必要があると言われる。わが国の場合、公的年金と企業年金を合わせて、「望ましい給付水準」の達成までは税制優遇を付与するという考え方が取られている（図表 7）。「望ましい給付

⁷ この引き上げは政令改正事項のため、マッチング拠出を導入する確定拠出年金法改正法案の成否に関わらず実現可能とされている。

図表 7 確定拠出年金の拠出限度額の考え方



(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

水準」を拠出に換算したのが、確定拠出年金の拠出限度額である。2004年には、公的年金改革により公的年金給付の縮小が決定されたことから、「望ましい水準」達成のための上乗せ分が相対的に拡大し、確定拠出年金の拠出限度額の引き上げが行われた。今回の引き上げ提案も、2009年の財政検証で示された長寿化の影響が反映された結果である。

この考え方を踏襲する限り、大幅な拠出限度額の引き上げは難しいと言わざるを得ない。

2. 「生涯拠出限度額」の提言

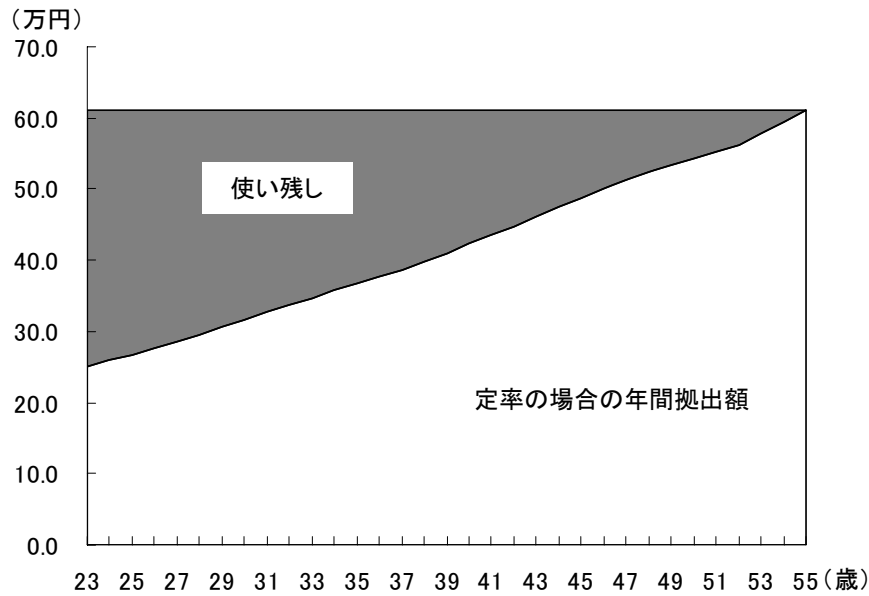
しかも、実際には、ほとんどの加入者が拠出限度額をフルに活用できずにいる。企業拠出は、給与等の一定比率とする、いわゆる定率拠出が普及しており、その場合、一般に給与水準の低い若年世代などに税制枠の使い残しが発生するのである(図表8)。

マッチング拠出が導入されれば、加入者が自らの意思で使い残しを減らすことも可能になる。そのためにも、マッチング拠出の導入は必須である。ただ、その際、今国会で提出された法案にあるような、「マッチング拠出の金額は企業拠出以下とする」という制約は行うべきではない。企業拠出の多い(恵まれた)従業員の方が、企業拠出の少ない(恵まれない)従業員よりも自助努力の枠が大きいというのは、機会の公平性の観点からも矛盾すると考える。

一方、仮に企業拠出とマッチング拠出を合わせて法令上の拠出限度額まで拠出できるようになったとしても、若年時代には貯蓄に回せる額も相対的に低いことから、やはり税制枠の使い残しが生ずることは十分にあり得る。

そもそも拠出限度額の使い残しが発生するのは、毎年、税制枠がリセットされるからである。仮に使い残しを翌年以降に繰り越せるのであれば、この問題は解消される。そこで、拠出限度額の使い残しの繰り越しを現役期間全体にわたって認め、拠出累計額に対する上

図表 8 定率拠出の年間拠出額のイメージ
(企業型確定拠出年金のみ、限度額引き上げ後)



(注) 給与の最も高い時点で、拠出限度額に達する場合のイメージ図
(出所) 野村資本市場研究所

限を設定することを提言する。すなわち、「生涯拠出限度額」の導入である。例えば財形貯蓄（年金、住宅）では、元本 550 万円から生ずる利子等が非課税とされる。財形には拠出の所得控除はないので異なるが、毎年の拠出額ではなく、累計額で上限を設定しているところが類似のアプローチと言える⁸。

英国では、高水準の年間拠出限度額（2009/2010 年は 24.5 万ポンド）に加えて、生涯積立限度額（同 175 万ポンド）という形で、年金に対する税制優遇が付与されている（図表 9）。2006 年 4 月から適用開始の措置で、これにより英国年金税制の簡素化と優遇措置の拡大が行われた。英国の方法を参考にするなら、わが国確定拠出年金の生涯拠出限度額でも、特定年における極端な拠出を抑制するために、ある程度の年間拠出上限を設けることも考えられる。

なお、英国では確定給付型年金と合わせた限度額管理を行っているが、わが国の確定給付型年金には給付限度額が設定されておらず、同じ方法を適用するのは難しいと思われる。他方、一人の加入者が転職して勤務先の企業年金の内容が変わる度に生涯拠出限度額を変更するのも煩雑である。限度額管理の簡素化の観点から、確定拠出年金のみの加入者に対

⁸ 財形貯蓄との部分的な類似性や、次に提言する税引後拠出との関連で、確定拠出年金（特に個人型）と財形貯蓄制度との関係整理を主張する意見も出るかもしれない。そのような議論は排除しないが、何であれ、既存の確定拠出年金に対する限度額と財形貯蓄に対する限度額 550 万円の総合計が確保される形で議論が進められるべきである。換言すると、制度の整理・簡素化を理由に、個人の自助努力のための税制枠が減ぜられるようなことがあってはならない。

図表 9 英国の年金税制

- 2006年4月6日から適用開始の税制措置
- 年金税制の簡素化と枠の拡大
- 年間拠出上限
 - 確定給付型年金、確定拠出型年金共通。雇用主拠出、個人拠出の合計に適用
 - 下表の上限の範囲内で報酬の100%まで非課税で拠出可能。所得のない場合は3600ポンドまで拠出可能
- 生涯積立限度額
 - 一個人が受け取る年金給付の一時金換算額がこの上限に達するまでは拠出時・運用時非課税
- 一時金引き出し
 - 退職時に残高の25%まで可能

(単位:万ポンド)

課税年度	年間拠出非課税枠	生涯積立限度額
2006/07	21.5	150
2007/08	22.5	160
2008/09	23.5	165
2009/10	24.5	175
2010/11	25.5	180

(出所) The Pension Advisory Service 資料より野村資本市場研究所作成

する限度額（年間 55.2 万円）に統一することを提言する。ただし、管理が煩雑にならないことを条件に、個人型と合わせた限度額管理を行うことは考えられる。

生涯拠出限度額は、現行の水準に基づくなら、55.2 万円掛ける加入期間となる。仮に大卒から 60 歳まで 38 年間加入するなら、2,097.6 万円となる。提案されている 61.2 万円であれば 2,325.6 万円である。現行の拠出限度額の水準はそのままでも、現役時代に全てを使い切ることが可能になれば、決して小さくはない税制枠となる。

3. 特別法人税の撤廃

若干議論が前後するが、ここで、そもそもの年金税制の考え方を簡単に整理する。

わが国では、全ての所得を合算し、累進税率を適用する総合課税が基本とされている。純粋な包括的所得税では、あらゆる所得を区別なく合算して課税する。貯蓄や投資は税引後所得の中から行われ、その運用益（受取利息・配当、譲渡益）を受け取った時点で再度課税される。一方、資産を引き出す時には課税されない。課税を T (Tax)、非課税を E (Exempt) と表示するなら、貯蓄時課税、運用益課税、引き出し時非課税なので、TTE である。

これに対し、支出税の考え方では、消費を課税ベースとする。貯蓄や投資は将来への消費の繰り延べと捉えられ、その時点では課税されない。運用益も課税されず、資産が引き出されて初めて課税される (EET)。現在の消費と将来の消費は課税上同等であり、異時点間の消費・貯蓄行動に対して中立的な税制とも言われる。米国などの年金税制に見られる EET は支出税の考え方に依拠していると言える。

支出税の考え方に基づく課税のタイミングは、上記 EET に加えて、実は TEE（税引後拠出・運用時非課税・給付時非課税）もあり得る。両者は理論的には同等だが、実際にはそれぞれ利点・難点がある。EET は、TEE のように将来、税制変更により給付時課税が行われる政治リスクがないため、現実には受け入れられやすい。他方、TEE は、EET による財政負担が難しい状況下では魅力的な選択肢となる。また、累進課税の場合、TEE の方が、一般に現役時代の方が所得の高いことを踏まえると税収減が抑制される。しかし、個人に対する加入や拠出のインセンティブは EET の方が大きい。どちらが適当かは、政治環境や財政見通しに基づき決めれば良いことと言われる⁹。

わが国の企業年金は本来、拠出時の課税繰り延べ、運用時の特別法人税課税、給付時は公的年金等控除（年金受取の場合）もしくは退職所得控除（一時金受取の場合）となっている。特別法人税は 99 年以降凍結されているが、本来、運用益ではなく運用残高に対し課税され（凍結前の税率は 1.173%）、確定拠出年金の場合は、企業型のみならず個人型も対象となる。確定給付型年金では、厚生年金基金は「望ましい水準」達成まで免除されるが、確定給付企業年金や適年は対象である。

特別法人税の税率は、拠出の繰り延べによる利益が遅延利子に相当するという考え方に基づき設定されている。遅延利子とは、税金の延納等の場合に通常の国税に併せて納付するものである¹⁰。わが国の年金税制では、拠出時の課税繰り延べが税金の延納と同じ考え方に基づいていることが見て取れる。まずはこの考え方を改め、老後のための資産形成という目的に鑑みて、年金は EET もしくは TEE の税制に資することを国として正面から認知する必要がある。要するに、特別法人税を撤廃すべきである。

4. 税引後拠出の導入の提言

その上で、確定拠出年金に税引後拠出、すなわち TEE の税制を導入することを提言する。TEE の場合、拠出限度額は、税制措置の上限ではなく、文字通り拠出できる金額の上限という意味になる。

特別法人税を撤廃するのであれば、給付時の公的年金等控除・退職所得控除も併せて廃止すべきだという指摘が、しばしば行われる（そうしないと拠出・運用・給付の全段階で優遇されるため）。これに対抗するべく、給付時の税制措置は廃しても良いので特別法人税を撤廃すべきだという意見もある。しかし給付時税制の変更は、既に退職している、あるいは退職間近な人々に直接影響することでもあり、実施するなら相当程度のアナウンスメント期間など、様々な移行措置を設ける必要があると考えられる。

その点、拠出時課税・運用時及び給付時非課税という形で、税制優遇付与のタイミングを逆にする方が、ハードルが低い可能性がある。また、前述の通り、EET に比べて TEE の方が、財政負担が軽くなりうる点も、わが国の財政状況を考えると魅力的である。いず

⁹ R. Holzman and R. Hinz, "Old-Age Income Support in the Twenty-first Century: An International Perspective on Pension Systems and Reform," World Bank, 2/18/2005.

¹⁰ 日歩 2 銭を基礎とする。

れにせよ、これにより特別法人税問題を永久に解消することができれば、企業年金税制の重大な不確実性が除去される。

拠出時課税・運用時及び給付時非課税の制度は、例えば米国ですでに導入されている。米国のIRAは、元々は拠出時および運用時非課税・給付時課税の制度のみだったが、97年にRoth IRAが追加された。Roth IRAは、年間5000ドルまで拠出が可能である。拠出の所得控除はできないが、運用益は非課税で、口座開設から5年が経過していれば給付も非課税となる。導入後着実に増加し、2008年には1860万世帯（全世帯の16%）がRoth IRA口座を保有していた。2001年の税制改正では企業年金版であるRoth 401(k)も追加された（2006年から開始）。

税引後拠出を導入する場合、既存の税引前拠出制度との関係をどうするかという問題がある。税引後拠出に統一するのであれば、一定の猶予期間を置いて税引前拠出制度を廃止し、既存制度は税引後拠出への移行を促すなどの方法が考えられる。しかし、税引前拠出制度が幅広く受け入れられている現状を踏まえると、制度の複雑化という問題はあるが、税引前・税引後を並立させ、どちらを選ぶかは各企業もしくは個人の自由とするのが現実妥当と考える¹¹。

5. 確定拠出年金の用途の拡大

確定拠出年金は、老後のための資産形成ということで税制措置が付与されている。そのため、中途脱退要件は厳格である。加入者の死亡時、障害時を除くと基本的には60歳になるまで中途引出は不可で、加入期間が短い（3年）もしくは残高が小さい（50万円）といったきわめて限定的な例外が認められるのみである。（図表10）

わが国の企業年金制度は、確定拠出年金に対し厳格な中途脱退要件を課す一方で、確定給付型企业年金については、退職一時金をルーツとするという過去の経緯を踏まえて、脱退一時金が認められている。しかし、確定拠出年金においても退職一時金からの移行は

図表10 日米の中途脱退要件

日本の確定拠出年金の中途脱退	米国IRAの早期引き出し
<ul style="list-style-type: none"> ■ 加入者の死亡時、障害時 ■ 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 ■ 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（運用指図はできるが、拠出を行えない）で、 <ul style="list-style-type: none"> ①通算拠出期間が1ヶ月～3年 または ②資産額50万円以下 	<ul style="list-style-type: none"> ■ IRAでは以下の場合などに、引き出しが可能 <ul style="list-style-type: none"> • 59.5歳以降 • 加入者の死亡時 • 加入者の障害時 • 医療費 • 失業時の医療保険料支払い • 適格高等教育費 • 1回目の住宅購入費 ■ 要件を満たさない早期引き出しの場合、引出額に対する所得税率が10%ポイント引き上げられる

（出所）野村資本市場研究所

¹¹ 税引後拠出制度の場合、加入者は拠出時点で、引き出せない資金に対する「みなし課税」を負うことになる。この点を以て、加入するかどうかを従業員が選べる選択制にするのが適当であるという考え方もあり得る。

25%に上ることや、そもそも、老後のための資産形成という目的に鑑みて税制優遇が付与されている点において確定給付企業年金と確定拠出年金は同等であることを踏まえると、両者の扱いが正反対であるのは整合性に欠けると言える。

ただ、確定拠出年金については、「老後のため」という大義名分を外すと「貯蓄と変わらない」とされ、上記のような指摘を行っても、確定拠出年金の中途脱退の議論が一向に進展しないのも事実である。では、「老後のため」とは何だろうか。60歳という年齢要件は一つの方法に過ぎず、実質的に老後のための資産形成に資するような資金使途にまで、確定拠出年金資産の引き出し要件を拡大することは考えられるのではないだろうか。例えば医療費、介護関連の支出などは、年金という目的との親和性が高いのではないか。55歳で高額な医療費の支払いに直面した加入者にとって、確定拠出年金の資産を用いて健康を回復し、60歳以降の生活を充実させることは、老後のための資産形成の目的に合致すると考えてはどうだろうか。「中途脱退要件イコール使途を全く問わない引出の容認」とする論理的必然性はない。「老後のため」という目的と整合性のある、中途引き出しの資金使途を規定すればよいのであり、議論の余地が大いにあると考える。

米国では高等教育費や住宅取得費用についても、早期引出が認められている。医療や介護よりもさらに発想を拡げ、子供や孫の教育費といった次世代向け支出と、老後の所得保障を関連付ける議論は、わが国でもっと行われるべきだと考える。次世代・次々世代の教育充実が人材の高度化に寄与し、将来世代によるサポートの蓋然性を高めるとも考えられる。社会保障と教育は、相互に関連する政策課題である。

ただし、高等教育費については、確定拠出年金の使途の拡大とは別に、税制優遇付きの資産形成制度の導入が検討されてもよい。米国では529プランという制度があり、両親や祖父母が税制優遇措置を得て、子供の高等教育費（大学、大学院など）を積み立てることができる。少子化の進むわが国において、次世代への教育投資は必要不可欠であり、教育資金の積み立てを支援する制度が導入されるべきではないかと考える。

IV 確定拠出年金の運用指図に関する提言¹²

1. 投資アドバイスをめぐる規制の整備

確定拠出年金の運用においては、個々の加入者が投資教育を受けて、あらかじめ用意された運用商品メニューの中から自分の個人勘定資産の投資対象を決める。投資教育では全般的な投資の基礎知識が提供されるが、加入者が最も知りたいのは、「自分が具体的にどの運用商品に拠出の何パーセントを投資すれば良いか」の答えであると言われる。しかし、事業主や運営管理機関は、個別の運用商品に関する推奨や助言を行うことができないため、投資教育で提示されるのは、一般的な年代別アセットアロケーションにとどまらざるを得ない。

¹² 本章の内容は野村亜紀子「確定拠出年金の現状と課題」『ジュリスト』2009年6月1日号でも触れている。

図表 11 投資アドバイスをめぐる規制の主なポイント

<p>ポイント1: 事業主の受託者責任の範囲</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 事業主は、業者選定及び監視に関する責任は負うが、個別のアドバイスの内容に関する責任は負わないことを明らかにする。 	<p>ポイント3: アドバイスの中立性確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ アドバイスの結果と独立な手数料体系、恣意性のないコンピュータ・モデルに基づくアドバイスの作成といった方法により、中立性を確保する ➢ 運営管理機関のグループ会社等が提供する場合はさらに、アドバイス提供に先立ちその旨を加入者に開示することを義務付ける
<p>ポイント2: 投資アドバイス業者の要件</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 投資助言・代理業の登録を求める。 ➢ 運営管理機関の兼務は原則として不可とする。 ➢ 運営管理機関のグループ会社等による提供は可とするが、アドバイスの中立性を確保する(ポイント3を参照)。 	<p>ポイント4: 投資アドバイスの事業としての魅力</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 投資アドバイス事業に参入する業者が、複数出現することが望ましい。規制上の負担は最低限に抑える。

(出所) 野村資本市場研究所

現在も、投資アドバイスが法制上禁止されているわけではないが、例えば業者の要件、業者の選定基準、契約形式など、どうすれば問題が生じないかが明らかでないことから、加入者の間にニーズがあることは認識されつつも、導入に踏み切れないという状況が続いてきた。不明確とされている論点を明らかにして必要なルールを策定し、実務上、投資アドバイス提供を円滑に行えるようにすることを提言する。主要な論点を図表 11 に挙げた。

まず事業主の責任の範囲であるが、投資アドバイスに従った結果、加入者が損失を被ることもあり得ることから、事業主の責任は業者選定・監視のプロセス責任にとどまり、アドバイスの結果責任は負わないことを明確にする必要がある。次に、投資アドバイス業者の要件であるが、当該確定拠出年金の運営管理機関による兼務は原則として不可とすべきと考える。運営管理機関は加入者と直接接点を持つ業者であり、投資アドバイスを提供しやすい存在だとする意見もあるが、商品選定を行い、確定拠出年金法で加入者に対する忠実義務を負う立場であること、現実に運営管理機関が商品提供者や商品の運用会社と系列関係にあることを鑑みると、兼務による潜在的利益相反の可能性は看過できないと考えた。ただ、中立性は重要である一方で、業者の要件をあまりに厳しくし過ぎると、提供者がいけないという事態に陥る可能性がある。運営管理機関のグループ会社等によるアドバイス提供は容認しつつ、その場合は、加入者が当該アドバイス業者の中立性の程度を判断できるようなディスクロージャーを義務付けるのが適切と考える¹³。

なお、他者のアドバイスに基づき運用指図を行うといっても、そもそもアドバイスを受けるかどうか、さらにはアドバイスに従うかどうかは全て加入者の意思決定であり、自己責任原則との矛盾はないと考える。

2. 人々の合理性と確定拠出年金の運用

投資アドバイスは、確定拠出年金の運用指図に関心のある加入者に対し、専門家の支援を提供する手法である。ゆえに、投資教育を提供しても確定拠出年金制度や運用指図に関

¹³ グループ会社が可能であることに照らせば、運営管理機関の別部門がファイアーウォールを設けた上で投資アドバイスを提供することなどは議論の余地があると言える。

心を示さない加入者、いわゆる無関心層には有効とは言えない。無関心層の対策には、別のアプローチが必要となる。

確定拠出年金の運用指図では、そもそも、退職までの長期間、加入者が合理的な投資家として行動し続けることが前提とされている。米国 401(k)プランでも、90年代までは同様な前提の下で制度が運営されていた。しかし 21 世紀に入って、その実現の困難が認識されるようになり、人々の非合理性を前提とする方向へとアプローチが変化した。いわゆる「自動化」あるいは「オプト・アウト方式」の登場・普及で、加入者が非加入を選択しない限り自動的に加入し（自動加入）、自ら拠出率を設定しない限り拠出率が自動的に引き上げられ、自ら投資対象を決めない限り、ターゲット・イヤー・ファンドのような「運用の作業を専門家に任せる」タイプのデフォルト商品で運用される。

加入者はターゲット・イヤー・ファンドに投資すれば、市場変動に応じたリバランスングや加齢に伴う配分調整といった、確定拠出年金の「運用の作業」を投信のポートフォリオ・マネジャーに任せることができる。投資教育などにより運用の基本原理は理解できたものの、手が動かないという加入者には、便利な商品である

3. 「オプト・アウト方式」への移行とターゲット・イヤー・ファンドの活用

わが国でも、全ての加入者が合理的な投資家となり、退職までの長期にわたり行動し続けると考えるのが現実的ではないことは、米国と同じである。確定拠出年金全体の資産は半分以上が預貯金や利率保証型保険商品（GIC）といった安全資産で占められるが、果たして全員が、低利回りであること、長期的には分散されたポートフォリオと大きな差が付きうることなどを十分に理解の上で、積極的に預貯金等を選んでいくのかが明らかでない。既存の退職給付制度の見直しの中で確定拠出年金を導入した企業の多くは、見直し前の給付と同等な水準を達成するのに必要な確定拠出年金の利回りを想定し、拠出水準を決めている。これは「想定利回り」と呼ばれるが、平均 2%強であり、足下の預貯金金利では達成不可能である。企業としては、加入者が低利回りのもたらす結果を理解の上で、預貯金で運用しているのかが気になるところである。

そこでわが国でも、「運用の作業を専門家に任せられる運用方法」を、確定拠出年金の運用指図の中心に据えられるようにすることを提言する。自分で投資対象を組み合わせたい加入者のために、従来通り異なるタイプの運用商品を複数提示するが、投資教育を受けた上で、運用の作業は専門家に任せたいと結論した加入者は、「専門家に任せられる運用方法」に投資すれば良いことを明示する。デフォルト商品にも、その運用方法を指定する。

「専門家に任せられる運用方法」としては、例えば、過去の実績に基づき、想定利回りの達成確率が高いバランス型投資信託が考えられる。しかし、想定利回りは、確定拠出年金導入時点で在籍した従業員以外が目安とすべきものでもないもので、より普遍的には、米国 401(k)プランの場合と同様に、ターゲット・イヤー・ファンドが現存する一般向け商品

の中では最有力候補であろう。自ら運用指図をする権限を得つつも、結果的にほとんどの加入者がターゲット・イヤー・ファンドで運用する形になれば、「オプト・アウトの権限付き集団運用」と言ってもよい。

この実現のためには、少なくとも、以下の規制面での対応が必要となる。

- ① ターゲット・イヤー・ファンドなど元本割れの可能性のある運用商品をデフォルト商品として指定することについて、「適切な商品選定・モニタリングなど一定の要件を満たせば、加入者が運用指図を行ったと見なす」といった規定を設けるなどして、事業主及び運営管理機関が運用の損失の責任を問われることのないようにする。
- ② 事業主及び運営管理機関が、確定拠出年金法における特定の運用方法の推奨禁止規定に抵触することなく、加入者が望むなら「専門家に任せられる運用方法」に投資すれば良いことを明示できるよう、ルールを定める。

4. 確定拠出年金の意義

確定拠出年金は、90年代末、企業にとっての確定給付型年金の負担感が増す中で、主に企業サイドからのニーズに応える形で導入された。その経緯ゆえに、運用リスクの加入者へのシフトとそれに伴う自己責任が強調された感があった。投資教育も、自己責任を全うさせるために必要ということで強調されることとなった。

前述の通り、導入から8年弱が経過し、わが国確定拠出年金でも、投資教育を通じて全ての加入者が運用指図を行い自己責任の下で資産を形成するというモデルが、必ずしも現実的ではないことが明らかになりつつある。投資教育を提供しても関心を示さない「無関心層」の存在を完全になくすことはできない。その一方で、確定拠出年金の加入者数は着々と増えており、合理的な運用を全うしないと、老後のための資産形成が十分に行えない人数も着実に増えていく。

確定拠出年金において個人が自己責任で運用指図を行うには、様々なアプローチがある。運用の選択権限は加入者に残しつつも、「運用の作業を専門家に任せる運用方法」を前面に出し、あくまでも自分で投資対象を組み合わせた加入者向けに、オプト・アウトする選択肢を提供する方法が、認知されても良いはずである。

投資教育の重要性は今までと何ら変わらない。あるいは、今まで以上に重要性が増す。加入者が投資の基礎を全く理解しないままターゲット・イヤー・ファンドに投資することになっても、後々、事業主、運営管理機関、運用会社がレピュテーション・リスクを負うだけである。しかし、投資教育を通じた知識装備と、何十年にもわたり合理的な投資家として運用を続けるという作業は、明確に切り離される。投資教育は知識装備のために行われる。運用の作業は、ターゲット・イヤー・ファンドを通じて専門家（ポートフォリオ・マネジャー）が行う。

投資教育への過度な（非現実的な）期待が取り除かれることにより、投資教育に関するリソースの投入方法も変わるだろう。現状でも年金制度教育がかなりの部分を占めるが、

投資教育は、会社の福利厚生制度全体を包含する内容になったり、より幅広いライフ・プランニングへと発展していったりするのではないか。

わが国の企業年金は、退職一時金から派生した。退職金は内部留保であり、会社が倒産すれば失われる存在だった。これに対し、企業年金（確定給付型）は、年金資産を会社資産から切り離して社外積立を行うことにより、加入者全体としての受給権を強化した。確定拠出年金ではさらに、加入者ごとに個人勘定が設定され、資金が入れられ、3年経てば受給権が発生する。個人単位での資産の分別・受給権の付与こそが、加入者にとっての確定拠出年金のメリットであり、確定拠出年金の意義ではないかと考える。

V 終わりに

本稿の提言をまとめると、図表12のようになる。

少子高齢化により公的年金の役割が後退せざるを得ない中で、企業年金の一角を占める確定拠出年金の役割は着実に高まっていく。そのために必要な制度改正案を、従来のアプローチには必ずしもこだわらずに提示した。

従業員が職場を経由して年金制度に加入する企業年金は、個人が単独で行う老後のための資産形成に比べて、金融サービス業者に対する交渉力一つを取っても、効率性が高い。企業年金のカバレッジの拡大は、わが国民間企業サラリーマンの老後の備えを充実させるに当たって、きわめて重要と言える。しかしながら、企業年金の提供は任意のわが国において、これを義務付けとするのは、あまりに現行制度からの飛躍が大きい。そこで、厚生年金保険料の一部を振り分ける形で、企業型もしくは個人型確定拠出年金への拠出の義務化を提案した。

現在、個人型確定拠出年金は企業型と比べて普及度合いが小さく、認知度も低い。企業型のように一気に多数の加入者を獲得することができないこともあり、金融サービス業者も商機を見出せず積極的に営業展開しているとは言い難い。しかしながら、上記の提案により個人型がカバレッジ拡大の鍵を握る存在となれば、個人型確定拠出年金ビジネスの活気が増し、自ずと商品・サービスの質の向上も期待できよう。

税制については、公的年金との組み合わせにより「望ましい水準」を達成するという従来の考え方を踏襲しつつ、個人単位で見て、与えられた税制枠を、現役時代を通じて全額活用可能にするために生涯拠出限度額を提案した。個人の働き方が多様化していることは周知であり、公平性の確保の観点からも、税制枠を個人単位で捉える必要があると考えた。また、上述の企業年金の重要性に鑑みて、拠出時課税・運用収益課税・給付時非課税（TTE）の原則から逸脱し、拠出時及び運用時非課税・給付時課税（EET）もしくは拠出時課税・運用時及び給付時非課税（TEE）のいずれかを付与するに値する存在と認知すべきであることを指摘した。要するに特別法人税の撤廃である。その上で、税引後拠出（TEE）の導入を提案した。

図表 12 確定拠出年金の抜本的制度改革案：まとめ

加入（カバレッジ）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 民間企業サラリーマン（厚生年金加入者）は、いずれかの形で確定拠出年金に加入（確定拠出年金への拠出の義務化） <ul style="list-style-type: none"> ・ 企業型確定拠出年金 ・ 職域版・個人型確定拠出年金 ・ 個人型確定拠出年金 ・ 公務員は、職域加算部分が確定拠出年金になれば当該制度を通じて加入、ならなければ、個人型確定拠出年金に任意加入 ・ 自営業者と、第3号被保険者は、個人型に任意加入 ・ 自動移換資金の行き先を国基連から個人型に変更
税制	<ul style="list-style-type: none"> ・ 個人単位での拠出限度額の管理（生涯拠出限度額） <ul style="list-style-type: none"> ・ 「税制枠の使い残し」の回避 ・ 公平性の確保 ・ 特別法人税の撤廃 ・ 税引後拠出制度の導入
給付	<ul style="list-style-type: none"> ・ 年金という目的は維持しつつ、資金使途の拡大 <ul style="list-style-type: none"> ・ 医療、介護 ・ 高等教育？ ・ ただし、高等教育費のための積立制度は、別途検討されるべき重要課題
運用	<ul style="list-style-type: none"> ・ 投資アドバイスを可能にする <ul style="list-style-type: none"> ・ 運用指図に関心があり、アドバイスを自分で投資対象を組み合わせたい加入者向け ・ 「オプト・アウト方式」によるターゲット・イヤー・ファンドを中心とした運用 <ul style="list-style-type: none"> ・ 全ての加入者が合理的ではないという前提 ・ オプト・アウトして自ら投資対象を組み合わせたい加入者以外は、ターゲット・イヤー・ファンドで運用することを前面に出す

（出所）野村資本市場研究所

給付については、税制措置の付与の根拠が、老後のための資産形成という目的にあることを踏まえて、その目的との親和性の高い事由による中途引出を認めることを提案した。具体的には医療や介護が挙げられる。次世代への投資まで視野を拡げることができれば、高等教育費も検討対象となる。ただし、別途、高等教育費積立制度の導入が検討されるべきであることにも言及した。

運用については、加入者に運用指図の権限を残しつつ、ターゲット・イヤー・ファンドのような投資信託による運用が、結果的に中心となる形へのアプローチの移行を提言した。また、確定拠出年金という、運用関連の話題に目が行きがちだが、個人単位での資産の分別とその資産に対する受給権付与という特徴こそが重要ではないかと指摘した。

なお、本稿では企業年金間の「優劣」について論ずることはしていない。「どの制度が公的年金の補完に相応しいか」といった価値判断を下し、それに基づき税制措置等に差を付けるというアプローチもあり得よう。しかしながら、企業年金の提供が任意である以上、労使双方のニーズを踏まえた序列付けを行わないと、制度の要求と現場のニーズにミスマッチが発生し、結果的に普及を妨げることにもなりかねない。そして、どのような企業年金が自社に適切と判断するかは、企業によって様々であり、かつ、時代と共に変化する。これに対応する序列付けを行うのは容易ではないと考え、その類の議論は行わなかったことを付したい。

本稿の提言が一部であっても、確定拠出年金の普及・拡大に向けた議論に貢献できれば幸いである。