

実現した確定拠出年金への「マッチング拠出」導入

野村 亜紀子

■ 要 約 ■

1. 2011年8月4日、企業型確定拠出年金に「マッチング拠出」（従業員拠出）を導入する「年金確保支援法案」が成立した。企業型確定拠出年金は、自助努力・自己責任の年金制度と言われながら、これまで拠出できるのは企業のみだったが、加入者自身が自分の個人勘定に拠出できるようになる。確定拠出年金をめぐる長年の懸案が一つ除かれたことになり、意義深い。
2. マッチング拠出導入の意義は多岐にわたる。加入者が税制優遇を得つつ老後のための資産形成を行う機会を与えられることに加え、加入者の確定拠出年金に対する関心の向上が期待できること、これにより導入企業数や加入者数が増えれば、確定拠出年金全体の活性化につながりうることなどだ。
3. 運営管理機関はすでに主要な顧客と議論を始めていると言われていたが、企業は早急にマッチング拠出導入の検討を行う必要がある。一定程度の企業が導入済みとなれば、未導入の企業は、なぜ導入しないのか従業員から説明を求められることにもなるだろう。
4. 今回の制度改正は手直しの必要性も抱えている。マッチング拠出に対し、①企業拠出と合わせて法令上の限度額以下、かつ、②企業拠出以下という制約が課せられている。2つめの制約は早急に撤廃するべきであり、また、拠出限度額の引き上げも必要である。本法案の成立を契機に、確定拠出年金の制度改正に弾みがつくことを期待したい。

「年金確保支援法案」の成立

2011年8月4日、企業型確定拠出年金に「マッチング拠出」（従業員拠出）を導入する「年金確保支援法案」¹が成立した。確定拠出年金制度をめぐる長年の懸案が一つ除かれたことになり、その意義は非常に大きい。

同法案は、2010年11月18日に衆議院本会議で可決されたものの会期末を迎え、参議院での継続審査となっていた。法案内容に関する争点は、衆議院の段階ですでに解消され

¹ 「国民年金及び企業年金等による高齢期における所得の確保を支援するための国民年金法等の一部を改正する法律案」。

ていたため、参議院では審議さえ開かれれば成立はほぼ確実と見られていたが、2011年7月28日ようやく参議院厚生労働委員会で可決、翌29日に参議院本会議で可決された。その際、一部の内容について施行日が変更されたために、再度衆議院に送付され、採決を経て成立の運びとなった。

これまで企業型確定拠出年金では、企業が従業員のために行う拠出のみが許され、従業員が自分のために拠出することは認められていなかった。確定拠出年金は、しばしば「自助努力、自己責任の年金」と表現されるにも関わらず、実態は「運用のみ自助努力・自己責任で、拠出については当てはまらない」という不完全な状態だったと言える。

今回の法改正により、企業型確定拠出年金の加入者自身が自分の個人勘定に拠出することが可能になる。拠出は所得控除の対象となるが、拠出可能額には二つの制約が課せられる。一つは、マッチング拠出と企業拠出の合計で、法令上の拠出限度額以下としなければならない。確定拠出年金は、職場の年金制度の内容に応じて、個人勘定への拠出額の上限が定められている。企業年金が確定拠出年金のみの場合は、月額5.1万円、確定給付型年金と確定拠出年金両方の場合は同2.55万円である。例えば限度額が月額5.1万円の企業で、企業が4万円拠出する従業員の場合、マッチング拠出は1.1万円(5.1 - 4 = 1.1)が上限となる。

もう一つは、マッチング拠出の金額は企業の拠出額以下という制約である。限度額が5.1万円の企業が1万円しか拠出しない従業員の場合、法令上の限度額との差額は4.1万円になる。しかしマッチング拠出は企業拠出と同じ1万円までで、4.1万円のマッチング拠出を行うことは認められない。

図表1 年金確保支援法案の概要

	概要	施行日
確定拠出年金法の改正	<ul style="list-style-type: none"> 企業型確定拠出年金の従業員拠出(マッチング拠出)を可能にする。 加入資格年齢を引き上げ(60歳-65歳)、企業の雇用状況に応じて加入可能とする。 事業主の継続教育の実施義務を明文化。 住基ネットからの加入者の住所取得を可能とし、企業年金の未請求者対策を推進。 	平成24年1月1日 公布日から2年6ヶ月以内で政令の定める日 平成24年1月1日 公布の日
国民年金法の改正	<ul style="list-style-type: none"> 国民年金保険料の納付可能期間を2年から10年に延長。本人の希望により保険料を納付可能とし、その後の年金受給につなげる。施行日から3年間の時限措置。 国民年金任意加入者(60~65歳)の国民年金基金加入を認める。 	平成24年10月1日までの間に政令で定める日 公布日から2年以内の政令で定める日
厚生年金保険法の改正	<ul style="list-style-type: none"> 厚生年金基金解散時に返還する代行部分に要する費用の額及び支払い方法の特例を設ける。 	公布の日
確定給付企業年金法の改正	<ul style="list-style-type: none"> 60~65歳で退職した者についても退職時の年金支給を可能とする。 	公布の日

(出所) 年金確保支援法案概要より野村資本市場研究所作成

なお、年金確保支援法案は、マッチング拠出の導入以外に、企業型確定拠出年金の加入年齢上限を現行の60歳から65歳に引き上げ、企業の雇用条件に応じて60歳以降も加入できるようにするといった改正も盛り込まれた。また、確定拠出年金関連以外に、国民年金の未納保険料を10年間にわたり遡及して払い込めるようにする措置や、確定給付型企业年金に関する改正事項も盛り込まれた。(図表1)

マッチング拠出導入の意義

1. 貴重な税制優遇措置

マッチング拠出導入の最も直接的な意義は、加入者が税制優遇を得つつ、老後のための資産形成を行う機会を与えられることだ。財政難の下であらゆる税制優遇が精査される昨今、貴重な措置と言わざるを得ない。

ただし、加入者が実際にこの機会を手にするためには、企業が自社の確定拠出年金制度を改めて、マッチング拠出を導入する必要がある。マッチング拠出の可否は、確定拠出年金を通じた資産形成において、従業員が手にする機会に明確な差異を生む。後述するように、企業は従業員に対し自助努力の機会を与えるべく、早急に制度の見直しに着手すべきである。

2. 従業員の確定拠出年金に対する関心の向上

これまでの確定拠出年金の拠出は、従業員の間から見ると、何もしなくても企業が出してくれるものであり、「自分のお金」という実感も沸きにくかったと言える。これに対し、マッチング拠出は、加入者自身が意識して給与の一部を拠出する。また、マッチング拠出導入は、投資教育の絶好の機会でもある。これを契機に、加入者の確定拠出年金への関心が格段に向上することが期待できる。

資産が自分のものであるという自覚が強まれば、自分の個人勘定資産の運用に対する姿勢も違ってくると思われる。投資への関心や理解度も上がるだろうし、例えば、取りあえず安全資産に入れてそのまま放置するといった事例も減るのではないだろうか。

3. 確定拠出年金制度全体の活性化

マッチング拠出は、拠出額の増加すなわち資産残高の増加に直結する。また、これを契機に、確定拠出年金の導入に踏み切る企業や、導入済み企業の中にも、自社の退職給付制度における確定拠出年金の比率を高めるところが出てくると考えられる。加入者の関心の高まりなどを背景に、運用商品ラインアップの拡充に踏み切る企業もあるだろう。

確定拠出年金の導入企業数や資産残高が増加すると、運用商品や従業員向けサービスを

提供する金融サービス業者に、商品やサービス内容をいっそう向上させる余力が生まれるだろう。これがさらに多くの企業による確定拠出年金の導入・拡充につながるという好循環が生まれ、確定拠出年金制度全体の活性化が期待できる。

今後の展望

1. 企業は早急に導入を検討すべき

年金確保支援法のマッチング拠出導入部分は、2012年1月1日に施行される。今後、人事・退職給付制度に対する意識の高い企業を中心に、導入に向けた準備が活発化すると考えられる。企業は、早急に導入に向けた検討を行う必要がある。

現時点で、どの程度の企業がマッチング拠出導入に踏み切るかを予測することは難しい。ただ、運営管理機関は主要な顧客企業とすでに議論を始めていると言われている。仮に、2012年の導入第一陣により、1割程度の加入者がマッチング拠出を利用可能になるとしよう。利用可能な加入者全員が即座にマッチング拠出を行うとは限らないので、仮に50%の加入者が実際にマッチング拠出を行ったとする。2009年度の年間掛金額は合計4,067億円、加入者1人当たりの平均12.5万円だった。5%（10%×50%）の加入者がこれと同額のマッチング拠出を行ったと仮定すると（月額1万円強のイメージ）、この「第一陣」だけで、確定拠出年金に入れられる掛金額が、年間約231億円増加するという計算結果になる²。

中長期的に、マッチング拠出の利用者が全体の5%にとどまるとは考えにくく、上記はあくまでも導入当初についての仮説である。例えば、特定の業界で、主要企業が導入したのを契機に、業界企業が一斉に踏み切るようなことも起きるだろう。一定程度の企業が導入済みとなれば、未導入の企業は、なぜマッチング拠出を導入しないのか、従業員から説明を求められるようになるだろう。さらに、2012年以降に確定拠出年金を導入する企業は、その多くが当初からマッチング拠出を伴う形でスタートすることが考えられる。好循環が生まれれば、将来的には、マッチング拠出を伴う確定拠出年金が、基本形となることもあり得るだろう。仮に7割の加入者がマッチング拠出を利用可能になり、7割の加入者が実際に利用したとすると³、約50%の加入者がマッチング拠出を行う計算になる。年間掛金額が1.5倍に増加するイメージである。

² 掛金額のデータは、運営管理機関連絡協議会。2011年3月時点の加入者数は371.3万人だった（厚生労働省データ）。10%の加入者、すなわち37万人がマッチング拠出を利用可能になるという仮定に具体的根拠はないが、大手企業が先行すると考えるなら、従業員1万人の企業37社である。それらの加入者の内、50%が実際に利用するという仮定は、従業員持株会の加入率（2009年度45%）を参照した。

³ 参考までに、米国確定拠出型年金のアンケート調査によると（Plan Sponsor誌、2010年調査）、企業拠出を行う企業は76.6%（米国では加入者拠出に対し企業がマッチングを行う）、従業員の加入率は71.5%（米国では加入するかどうかを従業員が決める）だった。前者を従業員に有利な制度を導入する企業の割合と読み換え、後者を制度を実際に利用する従業員の割合と読み換えることもできよう。

2. さらなる制度改革が必要

マッチング拠出導入は意義深い制度改革だが、すでに手直しの必要性も抱えている。拠出額に関する前記の二つの制約を、早急に見直すべきである。

まず、「マッチング拠出は企業拠出以下」という制約を撤廃すべきである。この制約により、企業拠出が大きい加入者は自助努力の枠も大きく、企業拠出が小さい加入者は自助努力の枠も小さくとどめられることになる。加入者に与えられる税制枠について、差異がかえって広がることになり望ましくない。次いで、拠出限度額を実質的に引き上げる方策を模索する必要がある。マッチング拠出の導入により拠出の出所が増えても、そもそもの限度額が低いという問題は解消されない。

確定拠出年金は、拠出関連以外にも様々な課題を抱える。本法案の成立を契機に、今後、確定拠出年金の制度改革に弾みがつくことを期待したい。