

個人型確定拠出年金の加入対象者拡大の意義

野村 亜紀子

■ 要 約 ■

1. 平成 27 年度の税制改正により、個人型確定拠出年金（個人型 DC）の加入対象者が大幅に拡大された。これまでは自営業者等と勤務先に企業年金のない民間従業員のみだったが、公務員、専業主婦、企業年金がある民間従業員も加入可能になり、誰でも加入できる制度に大きく近づくこととなった。
2. 公的年金は 2015 年度から「マクロ経済スライド」が開始され、給付が実質的に目減りしていくようになる。私的年金による資産形成の重要性が増す中、個人型 DC の対象拡大は、日本の年金制度が「国民皆私的年金」に近づくための第一歩と言える。
3. 現行制度では、例えば企業型 DC の加入者が専業主婦になると、個人勘定資産を個人型 DC に移換することはできるものの、以後、拠出も引出も不可な「塩漬け」状態になるが、今回の制度改正により、職場を変えたり一時的に離職したりしても現役時代を通じた退職資産形成が可能になる。これは、DC の真のポータビリティの確立であり、一般に男性に比して働き方が多様な女性の活躍促進を、私的年金制度面から後押しすることにもつながる。
4. 新生個人型 DC の普及のためには、ライフ・プランニングを含む投資教育が鍵を握る。より多くの金融サービス業者が個人型 DC 提供に参入することが重要であり、そのための規制緩和が求められる。また、拠出限度額の引き上げや簡素化、60 歳代への加入期間延長など、さらなる制度改善の努力も継続されるべきであろう。

I 確定拠出年金拡充に向けた税制改正

2015 年 1 月 14 日、「平成 27 年度税制改正の大綱」（以下、税制改正大綱とする）が閣議決定され、同年 2 月 17 日に「所得税法等の一部を改正する法律案」が国会に提出された。法人税率の引き下げや消費税率の 10%への引き上げ時期の延期など多岐にわたる内容の中で、家計の資産形成支援のための税制措置として、少額投資非課税制度（NISA）

図表 1 DC 関連の税制改正事項

個人型 DC の加入可能範囲の拡大	<ul style="list-style-type: none"> 企業の経営状況、個人の就労形態や離転職に左右されずに自助努力を支援する観点から、個人型 DC の加入可能範囲を、全ての現役世代に拡大。 すでに加入可能な自営業者等（第 1 号被保険者）、企業年金のない民間従業員に加え、上記以外の民間従業員、公務員等共済加入者、専業主婦等（第 3 号被保険者）についても個人型 DC への加入を可能にする。
個人型 DC への小規模事業主掛金納付制度の創設	<ul style="list-style-type: none"> 企業年金の実施が困難な小規模事業主（従業員 100 人以下）について、従業員の個人型 DC への事業主による追加拠出を可能とする。
企業年金等のポータビリティ拡充	<ul style="list-style-type: none"> DC から DB へのポータビリティ、DC・DB と中小企業退職金共済とのポータビリティ（事業再編による合併等の場合に限る）を拡充。
DC の拠出限度額の年単位化	<ul style="list-style-type: none"> 月単位で設定されている DC の拠出限度額を年単位とする。（例：月額 5.5 万円→年額 66 万円）

(注) DB=確定給付型年金

(出所) 「平成 27 年度税制改正の大綱」（平成 27 年 1 月 14 日）、厚生労働省「平成 27 年度税制改正の概要（厚生労働省関係の主な事項）」（平成 27 年 1 月）より野村資本市場研究所作成

及び確定拠出年金（DC）の拡充が盛り込まれた¹。

DC については、図表 1 の通り、①個人型 DC の加入対象者拡大、②個人型 DC に対する企業拠出制度の創設、③企業年金等のポータビリティ拡充、④DC 拠出限度額の年単位化という改革が盛り込まれた。本稿では、これらのうち、個人型 DC の加入対象者拡大の意義について整理する。結論を先取りするなら、日本を「国民皆私的年金」に近づけるための第一歩であり、非常に意義深い制度改正と言える。

II 「誰でも加入できる制度」に近づく個人型 DC

個人型 DC とは、個人が証券会社や銀行などで DC の個人勘定を開設し、拠出時及び運用時非課税という税制優遇を得つつ、老後のための資産形成を行う制度である。現在は、自営業者等と企業年金のない民間従業員のみが対象で、企業年金のある民間従業員、公務員、専業主婦（第 3 号被保険者）²は加入することができない。個人型 DC は 2002 年の制度開始から 13 年が経過するものの、加入者数は 2014 年末時点で 20.6 万人にとどまる。今般の改正は、加入対象者の制約を撤廃し、加入者拠出（いわゆるマッチング拠出）が可能な企業型 DC 加入者を除き、個人型 DC を誰でも利用可能な制度にしようとするものである。現在の制度下で加入可能な最大人数が約 3,900 万人だが、これに 2,300 万人以上が追加されると考えられる（図表 2）。

折しも、公的年金は、2015 年度から「マクロ経済スライド」と呼ばれる給付抑制が開始され、賃金上昇やインフレに見合うだけの年金給付の引き上げが行われなくなる。厚生労働省によると、2015 年度の公的年金給付の引き上げは、名目手取り賃金変動率 2.3%に

¹ 税制改正大綱における家計の資産形成支援策の全体像及び NISA の拡充策については、宮本 佐知子・荒井 友里恵「個人金融資産動向：2014 年からの潮流」『野村資本市場クォーターリー』2015 年春号（ウェブサイト版）を参照。

² 公的年金の被保険者は、自営業者等の第 1 号被保険者、民間従業員・公務員等の被用者である第 2 号被保険者、第 2 号被保険者の所得のない配偶者である第 3 号被保険者の 3 つに分類されている。第 3 号被保険者は女性が圧倒的に多いことから、本稿では「専業主婦」の呼称を併用する。

図表2 個人型 DC の加入対象者拡大

就業状況・勤務先の制度	拠出限度額（年間）	対象者数
民間従業員、DBのみ	14.4万円	918万人
公務員等	14.4万円	439万人
専業主婦等（第3号被保険者）	27.6万円	945万人
民間従業員、企業型 DC・マッチング拠出無し	他の企業年金無し 24万円 他の企業年金有り 14.4万円	（注3）
民間従業員、企業年金無し	27.6万円	2,132万人
自営業者等（第1号被保険者）	81.6万円	1,805万人
民間従業員、企業型 DC・マッチング拠出有り	個人型 DC は加入不可	—

- （注） 1. 太線で囲ったのが、今回新たに加入対象者となった人々。
 2. 公務員等、専業主婦等（第3号被保険者）、自営業者等は2014年3月時点。DBのみ民間従業員は、2014年3月時点のDB加入者（単純合計）に、2013年3月時点のDBのみ加入者比率を適用して算出。企業年金無しの従業員は、2014年3月の厚生年金被保険者に2013年3月時点の非加入率60.5%を乗じて算出。
 3. マッチング拠出無しの企業型 DC 加入者数の推計は困難であるため記載していない。

（出所）各種資料より野村資本市場研究所作成

対し、基本的に0.9%の引き上げにとどまる³。今後、公的年金給付は実質的な目減りを想定しなければならず、その分を補うためにも、より多くの人々にとって私的年金の活用が重要となる。

厚生労働省の社会保障審議会企業年金部会においては、別途、企業年金の拡充策も議論されている。その重要性については論を俟たないが、それだけでは私的年金のカバー率向上に限界があるのもまた事実である。様々な働き方・生き方の人々が利用可能な「受け皿的な制度」を整備して、初めて全国民が私的年金に加入している「国民皆私的年金」に近づくことができる。個人型 DC の加入対象者拡大は、そのための重要な一歩と言える。

Ⅲ 転職等に伴う DC 資産「塩漬け」回避の意義

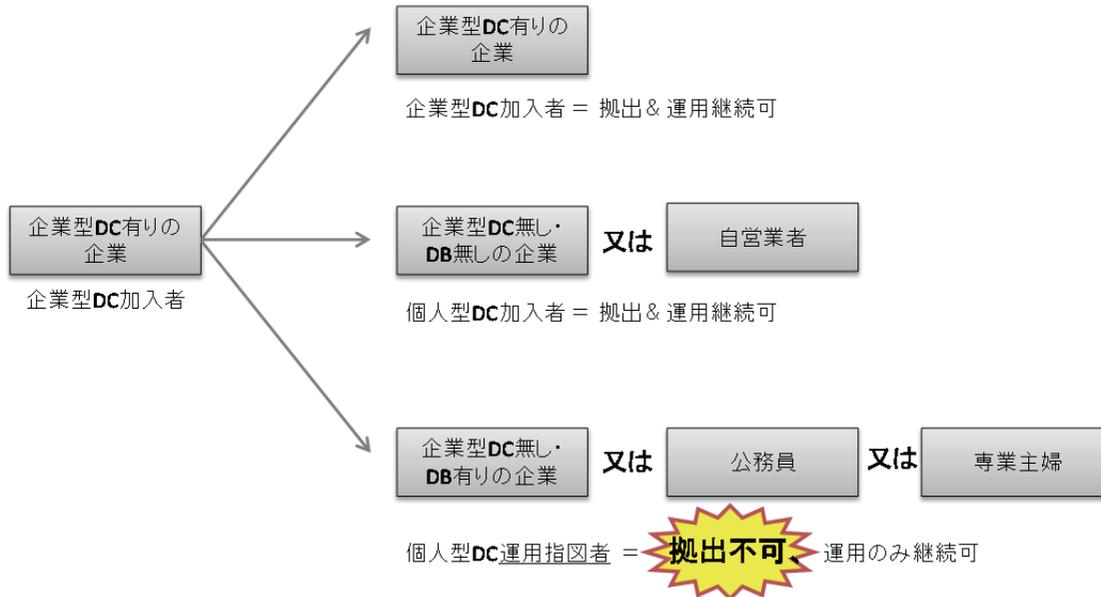
1. DC のポータビリティの確立

個人型 DC の加入対象者拡大には、転職等により DC 資産が「塩漬け」になるという事態を解消し、DC のポータビリティを真に確立するという意義もある。

例えば、企業型 DC 加入者 A 氏が転職したとする。A 氏は当該企業型 DC の加入資格を喪失するので、個人勘定資産は移換される。行き先は、転職先に企業型 DC があれば当該企業型 DC に、なければ個人型 DC を開設してそこに移換する。ここまでは良いのだが、問題は転職先の年金制度が企業型 DC 無し・DB 有りだったり、A 氏がいったん専業主婦になったりするケースである。現行制度下では、A 氏は拠出を継続することができず、個人勘定資産の運用のみ可能な「運用指図者」となる（図表3）。

³ 厚生労働省「平成27年度の年金額改定について」（平成27年1月30日）。平成26年度の特例水準の年金額との比較。

図表 3 離転職後の DC の拠出継続の可否（現行制度）



（出所）野村資本市場研究所

運用指図者の個人勘定資産は、拠出も引出も不可であり、いわば「塩漬け」の状態になる。加入年数が短く資産が少額だったりすると、年間数千円程度の口座管理手数料分を運用益でカバーするのは必ずしも容易ではなく、時間を経るごとに口座資産が目減りしていくような事態もあり得る。60歳未満の個人型 DC 運用指図者は 2014 年 3 月時点で 32.3 万人存在した⁴。

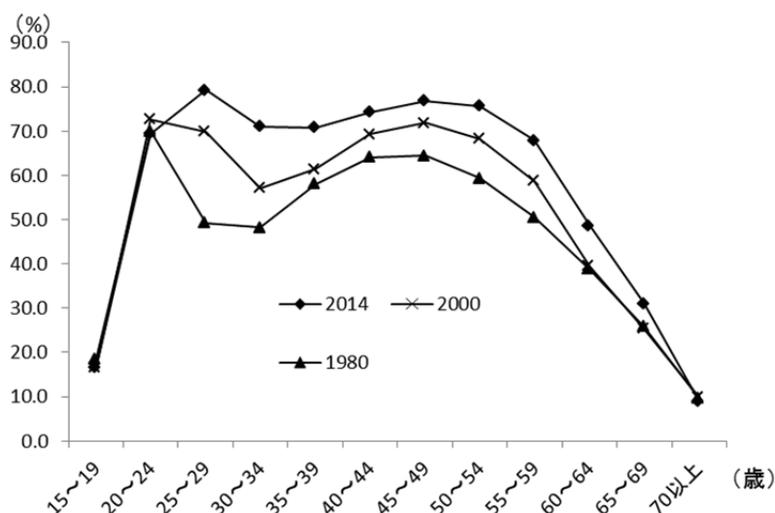
国の政策として私的年金制度の普及拡大を追求するなら、本来、全ての人々に対し、退職年齢到達までの全期間を通じて何らかの形で制度に加入する機会を付与するべきである。また、職場を変えたり一時的に離職したりしても、資産形成を継続できるようにするのが、本当の意味での年金ポータビリティである。今回の制度改正は、個人型 DC 資産の「塩漬け」という事態を無くし、DC のポータビリティを真に確立することにより、現役時代を通じた退職資産形成の継続を可能にする。

2. 女性の活躍促進の後押しという意義

上記の DC のポータビリティ確立は、安倍政権の重視する女性の活躍促進の観点からも、意義深い制度改正である。図表 4 は、女性の労働力人口比率を年齢階級別に示している。労働力人口とは、通学・家事などで就労していない人や引退した高齢者以外の人々であり、パートタイマーやアルバイト等も含む就業者と求職中の失業者を合計した人数である。15～19歳と20～24歳のデータは高校・大学進学の影響を受けることから、25～29歳の女性の労働力人口比率を見ると、2014年には79%に達している。それ以降、結婚・出産年齢

⁴ 国民年金基金連合会より。

図表 4 女性の年齢別労働力人口比率



(注) 労働力人口比率=労働力人口÷15歳以上人口
 (出所) 総務省統計局「労働力調査」より野村資本市場研究所作成

に労働力人口比率が低下する、いわゆる「M字カーブ」が見られるものの、その凹み具合は1980年に比べれば大幅に小さくなっている。

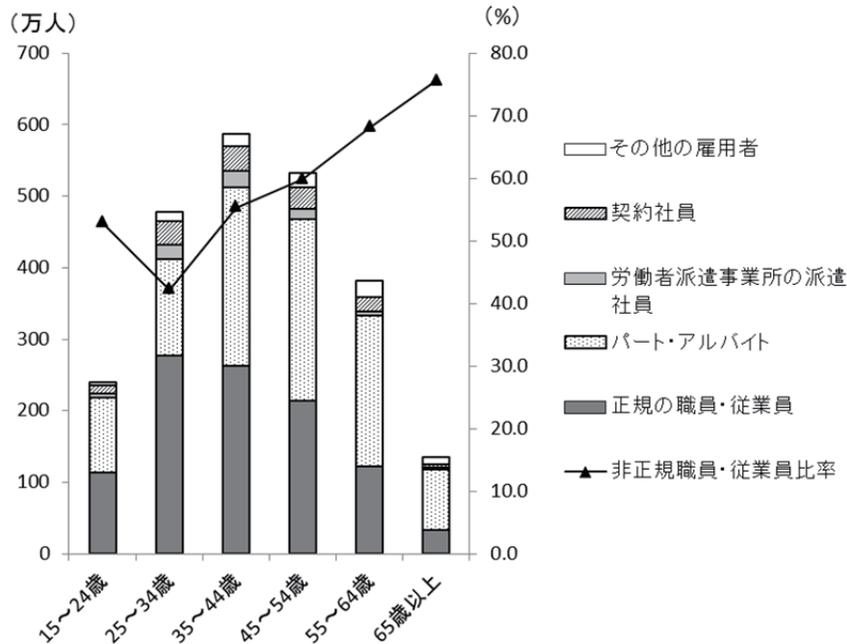
このデータから、学齢期を終えた後、全く就労しない女性は少数派であることが見て取れる。企業型DCはすでに1.9万社により導入されているが、この普及が進めば進むほど、就職先で企業型DCの加入者となる女性も増加すると考えるのが道理である。

しかし問題は、皆が皆、最初に勤めた企業の従業員、とりわけ正社員のままでいられるのかどうかである。図表5は女性の雇用形態別の状況を示したものだが、非正規職員・従業員比率(非正規比率)が25~34歳の42%をボトムに、加齢するにつれて上昇している。このデータは一時点のスナップショットであり、同じ世代が時間の経過と共にたどる雇用形態の変化ではないのだが、多くの場合、女性の雇用形態は年齢が高くなるにつれて、正規から非正規に移行しているのではないかと推察される。女性は男性に比べて転職が多く、転職により正規従業員から非正規従業員になる割合が高いという調査結果もある⁵。

非正規雇用の大部分を占めるパート・アルバイトの多くは、公的年金の分類上、第3号被保険者である可能性が高い。したがって、現在、第3号被保険者が個人型DCに加入できないことは、企業型DC加入者だった女性が専業主婦になり、DC資産は塩漬けになるという事態を引き起こしている可能性がある。あるいは、自社の社員に女性が多いことから、事業主がこの塩漬け問題を懸念しDC制度の導入をためらうなど、最適とは言いがたい年金制度選択や制度設計の歪みを、結果的に引き起こしている可能性もある。

⁵ 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査 結果の概要」(平成25年7月12日)によると、転職者比率(有業者に占める転職者の割合)は、過去5年間の転職の有無について聞くと男性16.1%、女性21.6%だった。また、転職により正規従業員から非正規従業員になった割合は、男性33%に対し女性54%と、半分以上だった。

図表5 女性の雇用形態別の状況（2014年）



(注) 非正規職員・従業員の比率=正規職員・従業員以外の雇用者÷役員を除く雇用者
 (出所) 総務省統計局「労働力調査」より野村資本市場研究所作成

第3号被保険者は自らの所得がないので、今般の改正で個人型DCへの加入が可能となっても魅力が少ないという指摘もある。しかし、最初から第3号被保険者の人ではなく、いったん企業型DCに加入した後、第3号被保険者になるケースを念頭に置くと、企業型DC加入時代の資産が、離転職を経ても塩漬け状態にならないこと自体が有意義であると言える。「数年後に塩漬けになる可能性がある」と、「一時的に労働市場から離れても拠出と運用の両方を継続することができ、いずれ復職した際に本格的な資産形成を再開できる」のでは、個人にとって全く異なる制度である。翻って、事業主の見方も変わり、DC導入の判断や企業年金の制度設計にも変化が起きる可能性もあろう。

IV 課題と展望

税制改正の内容を反映する形で、2015年4月3日、「確定拠出年金法等の一部を改正する法律案」(DC法改正法案)が国会に提出された。所得税法等改正法案の次は、DC法の改正法案の国会提出が待たれる。個人型DCの加入資格はDC法に規定されているので、税制措置とDC法改正の両方が必要となる。法改正が順当に実現すれば、日本の年金制度は、「国民皆私的年金」に向けた一步を踏み出すことになり、極めて意義深い。しかし、加入可能イコール加入ではないことに留意する必要がある。可能な限り多くの人々が実際に加入するようにするにはどうしたらよいか、次に取り組むべき事項である。

まず、新生個人型DCの普及体制の確保である。個人型DCの利用を促進し、多くの

人々による有効活用を実現するには、ライフ・プランニングを含む投資教育の提供が鍵を握る。この担い手は金融サービス業者であり、より多くの業者が、個人型 DC を資産形成サービスの一つとして提供するようになることが望まれる。そのためには、事務コストの軽減や金融商品営業業務と DC 運営管理業務の兼務禁止規定の緩和など、業者が効率良く適正なサービスを提供できるような制度の整備も不可欠である⁶。

また、DC に加入するだけでは、老後の所得確保という最終目標の達成に必ずしも届かないことも、忘れてはならない。現在、企業型 DC 加入者の運用内容を見ると、6割が元本確保型商品（預貯金・保険商品）で占められており、長期分散投資が実践されているとは言い難い。加入者の十分な退職資産形成につながるのかが懸念されており、DC 法改正法案には、DC の運用改善策として、元本確保型商品の提供義務の廃止や、いわゆるデフォルト商品の規定整備などが盛り込まれている⁷。今国会において、DC 加入対象者の拡大と運用改善のための法改正が、実現することが期待される。

今回の税制改正では拠出限度額の引き上げは見送られたが、より多くの人々が十分な資産形成を実践できるようにするためにも、限度額の一層の引き上げが求められる。また、個人型 DC の拠出限度額は、自営業者・民間従業員（企業年金の有無により扱いが異なる）、公務員、専業主婦といったカテゴリーごとに設定されており、複雑で分かりづらい。一般に、制度が分かりづらいと利用されない危険性が高まる。次の税制改正では、拠出限度額の引き上げ及び簡素化が行われることを期待したい。

60歳代の加入も見直すべきである。いずれ国民の公的年金支給開始年齢が65歳になる以上、DC に拠出可能な年齢は、全加入者について、少なくとも65歳まで引き上げるべきである。その際、60歳代は健康状態等の事情が多様化し、従来通り働き続けられる人もいれば、そうも行かなくなる人もいることを念頭に、給付は現在と同様、60歳以降可とするべきである。拠出可能期間と給付可能期間が、60歳代において重複する形にすれば、多様化するシニア世代の生き方に対応することができる。これらの、さらなる制度改善の努力も継続されるべきであろう。

⁶ 社会保障審議会企業年金部会「社会保障審議会企業年金部会における議論の整理」（2015年1月16日）及び同部会資料「現行制度の改善について」（第14回部会資料、2014年12月25日）を参照。

⁷ 社会保障審議会企業年金部会「社会保障審議会企業年金部会における議論の整理」（2015年1月16日）も参照。現在、DC の運用商品品揃えでは、元本確保型商品を1本以上、提示することが義務づけられている。また、デフォルト商品とは加入者が運用指図を行わない場合に掛金を入れる運用商品で、欧米などでは、DC 運用に適切と考えられる投資信託（ターゲット・デット・ファンドやバランス型投信）が主流となっている。これらの、DC 運用改善の議論については、野村亜紀子「確定拠出年金（DC）制度改革の好機到来—高まる運用改善の重要性—」『野村資本市場クォーターリー』2014年秋号（ウェブサイト版）を参照。