

## 企業型確定拠出年金制度の意義と課題

渡 邊 絹 子

### I はじめに

2012年2月、AIJ投資顧問が金融庁から業務停止処分を受けたことにより、AIJ投資顧問が厚生年金基金や企業年金基金から委託されていた年金資産を消失していたことが明らかとなり、大きな社会問題となった。このAIJ投資顧問による多額の年金資産消失事件を契機として、それまでも代行割れ問題等を指摘されていた厚生年金基金制度について、そのあり方にまで踏み込んだ議論が急速に展開されることとなった<sup>1)</sup>。最終的に、「厚生年金基金制度に関する専門委員会」が提出した『「厚生年金基金制度の見直しについて（試案）」に関する意見』を踏まえ、「公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律案」が作成された。同法案は一部修正された上で、2013年6月19日に参議院で可決・成立するに至っている。同法によって、新規の厚生年金基金の設立は認められず、代行割れ問題を抱える、またはそのような状態に陥る可能性の高い厚生年金基金は解散することとなり、厚生年金基金制度は基本的には廃止していくという政策方針が明確に打ち出された<sup>2)</sup>。このような厚生年金基金制度廃止という基本的な方向性は、年金資産について予定利率による利回りを確保することが難しい経済情勢を背景に、代行割れ問題が多く発生していること、そして、その状態から脱出することも困難な状況にあること、さらに、そのような基金の状態は厚生年金保険本体の財政にも悪影響を及ぼすこと等

が強く意識された結果、導き出されたものであった。

前述のような厚生年金基金制度廃止の方向性が示される以前から、厚生年金基金制度をめぐることは、代行割れ問題等の解決を図るために解散や確定給付企業年金など他の制度に移行する基金が相次いで生じるなど、近年ではその規模の縮小傾向が見て取れたが、企業年金制度の中でも長い歴史を有し、いまなお一定の役割を担っていることに変わりはない。今回決定された制度廃止という基本的な政策方針の中で、厚生年金基金が果たしている役割を、今後どのように他の制度に引き継がせていくのかが重要な課題になっていると考えられる。とりわけ、少子高齢化が急速に進展している日本においては、老後の所得保障制度における公的年金制度の果たす役割が縮減しつつあり、その縮減した部分をどのように補うのかは喫緊の課題であって、従来より公的年金を補足する所得保障制度として位置づけられてきた企業年金や個人年金の重要性は、高まりこそすれ低くなることは考えられない。このような状況下において、企業年金制度の中の代表的な制度である厚生年金基金制度を廃止するというのであれば、当然のことながら、その受け皿となり得る制度の充実が図られなければならないであろう。

そこで、本稿では、厚生年金基金制度の受け皿となり得る制度の選択肢の1つであって、経済不況下においても企業に後発債務が発生しないことから、導入に関して企業の抵抗感が少なく、その普及に期待が集まっている企業型確定拠出年金制度に焦点を絞って検討したい。以下では、2011年

に実施された確定拠出年金制度改革<sup>3)</sup>の内容を踏まえながら企業型確定拠出年金制度の概要および現在の普及状況を確認をした上で、普及促進を図る前提として検討されるべき確定拠出年金制度の抱える課題について考察することとする。

## II 企業型確定拠出年金制度の概要

### 1 確定拠出年金制度の導入経緯

確定拠出年金制度は、拠出された掛金が個人ごとの勘定（アカウント）で管理され、掛金とその運用収益の合計額が年金給付の原資となる年金制度であり、将来の給付額が予め約束される従来の確定給付型の年金制度とは全く異なる、新しいタイプの年金制度として、2001年成立の確定拠出年金法によって導入された（同法による確定拠出年金制度には、個人型年金と企業型年金があるが、本稿では、主に企業型年金を取り上げる）。

従来の確定給付型の企業年金制度に関しては、①予定していた運用利回りが確保できない場合、企業に積立不足を補うという後発債務を生じさせるリスクがあることや、複雑な年金数理計算を行うための事務負担が大きいことから、中小零細企業には十分に普及していない、②若い労働者を中心に、転職や労働慣行に対する意識が変化し、労働移動が加速しているにもかかわらず、転職時の年金資産の移管が十分に確保されておらず、転職者に不利となっている、③不況等の影響により約束された年金額が減額されるなど企業業績によって将来の年金額が左右される状況にある、といった問題点が指摘されていた<sup>4)</sup>。これらの問題に対応する必要があったこと、また、退職給付に係る新会計基準の導入や海外を含む資産運用業界の期待等、確定拠出年金制度の導入をめぐる様々な要因が複合していたといえよう<sup>5)</sup>。

## 2 制度の概要

### (1) 制度対象者

企業型確定拠出年金制度の対象者は、企業型確定拠出年金制度を実施する企業に使用される60歳未満の従業員とされていたが、高齢者雇用安定

法において65歳までの定年延長等の雇用確保措置が事業主に義務づけられたことから、2011年改正によって、規約において定めた場合、60歳到達前から継続して雇用されている60歳から65歳までの間の一定年齢までを引き続き加入者となることが可能とされ、制度対象者の範囲が拡大されることとなっている<sup>6)</sup>。

### (2) 制度の実施

企業型確定拠出年金制度は、厚生年金保険の適用事業所である事業主において実施することができることとされており（確定拠出法2条（以下、単に「法」という）、制度の実施は任意である。これらの事業主が、制度を実施しようとする場合には、当該事業所に使用される被用者年金被保険者等の過半数で組織する労働組合があるときは当該労働組合、そのような労働組合がないときは当該被用者年金被保険者等の過半数を代表する者の同意を得て、規約を作成し、厚生労働大臣の承認を受けなければならないとされている（法3条）。

実施事業所に使用される被用者年金被保険者等は、原則として、全員が制度の加入者とされるが、規約で一定の資格を定めたときは、当該資格を有しない者を加入者としなくても可能となっている（法9条、3条3項6号）。ただし、この場合の一定の資格は、実施事業所における厚生年金基金等の企業年金制度および退職手当制度が適用される者の範囲に照らし、特定の者について不当に差別的なものであってはならないとされている（法4条1項2号）<sup>7)</sup>。

企業型確定拠出年金制度を実施するために、事業主は大きく分けて2種類の契約を締結することとなる。

1つは、「資産管理契約」であり、給付に充てるべき積立金を管理する契約を締結しなければならない（法8条）。資産管理契約として選択できるのは、次の4種類である。①信託会社、信託業務を営む金融機関、厚生年金基金または企業年金基金を相手方とする運用の方法を特定する信託契約、②生命保険会社を相手方とする生命保険契約、③農業協同組合連合会を相手方とする生命共済契約、④損害保険会社を相手方とする損害保険契約

である。いずれの契約も、企業型確定拠出年金の給付に充てることをその目的とするものであって、加入者および元加入者を受益者、被保険者または被共済者とするものとされている（法施行令9条、法施行規則8条）。

もう1つは、企業型確定拠出年金の運営管理業務を委託する契約である。運営管理業務には、加入者原簿の管理、運用指図の取りまとめ、給付を受ける権利の裁定等の「記録関連業務」と、資産運用方法の選定・提示、情報提供等の「運用関連業務」があり（法2条7項）、これらの業務の委託先となる機関を確定拠出年金運営管理機関（記録関連業務を行う運営管理機関のことを企業型記録関連運営管理機関、運用関連業務を行う運営管理機関のことを企業型運用関連運営管理機関）という（法3条3項4号、16条、23条）。この確定拠出年金運営管理機関となれるのは、主務大臣の登録を受けた法人であり（法88条）、銀行その他の金融機関が登録を受けることが想定されている。また、厚生年金基金、企業年金基金、国民年金基金も登録を受けて確定拠出年金運営管理機関となることができる（法108条）。

なお、運営管理業務は事業主が行うことも可能であるため、資産管理契約とは異なり、運営管理業務の委託契約を締結しない場合もあり得る。

### (3) 掛金

企業型確定拠出年金では、従来、事業主のみが掛金を拠出し、加入者が事業主拠出に上乘せて拠出すること（マッチング拠出）は許されていなかった。加入者拠出については、制度導入当初より、産業界を中心に強く要望されていたものであったが、企業が行う企業年金としての性格に鑑み、事業主の拠出を基本とすべきとの考え方や、加入者拠出が任意で、運用方法も自ら選択するものであるため、（加入者拠出は「貯蓄」であると捉えられ）個人貯蓄と区別することが難しく、老後の所得保障であるが故に認められる税制上の優遇措置を設けることが困難であることから認められていなかった<sup>8)</sup>。

しかしながら、①厚生年金基金や確定給付企業年金等の他の企業年金制度においては個人拠出が

認められていること、②事業主が実際に拠出している掛金の額が、拠出限度額に比べ低水準にとどまっていること<sup>9)</sup>、③実施事業所の大半が、事業主拠出を増額する余力に乏しい中小企業であること、④賃金に一定率を乗じて事業主拠出額を決定する方式が主流であるため、結果的に賃金の低い若年世代の事業主拠出が低額にとどまっていること等を背景にして、加入者拠出の道を開き、老後の所得確保に対する自助努力を支援することが強く求められるようになった<sup>10)</sup>。

2011年改正では、事業主が意図的に拠出額を減らし、加入者に拠出負担を転嫁することがないように、事業主拠出を超えない範囲で加入者拠出が認められることとなった。また、老後の所得確保に向けた自助努力を支援するとの観点から、これまで事業主拠出について設定されていた税制優遇枠である拠出限度額の範囲内で、加入者拠出についても税制上の優遇措置（所得控除（小規模企業共済等掛金控除）の対象とすること）が受けられることになっている。

税制優遇が受けられる拠出限度額については、公的年金との組み合わせにより、公務員の退職前給与の6割という年金給付目標水準（「望ましい給付水準」）を掛金に置き換えた額として設定されており、拠出限度額の引き上げに際しても、この考え方は維持されている<sup>11)</sup>。拠出限度額の引き上げは、2004年に公的年金改革の一環でなされたものの、未だ不十分であるとして更なる引き上げが求められていた<sup>12)</sup>。その後、2009年度税制改正の要綱に拠出限度額の引き上げが盛り込まれ、2010年1月1日より、他の企業年金を実施していない場合については、月額46,000円から51,000円に、他の企業年金を実施している場合には、月額23,000円から25,500円に引き上げられている（法施行令11条）。

### (4) 運用

年金資産の運用方法の決定は、個々の加入者が行う。具体的には、加入者は、企業型運用関連運営管理機関等（運営管理委業務を行う事業主を含む）が規約の定めに従って選定し、提示する3以上（そのうち1以上は元本確保型）の運用方法の

中から、1つまたは複数の運用方法を選択し、それぞれの運用方法に充てる額を決定し、企業型記録関連運営機関等に示すという方法で運用指図を行う（法23条、25条）。企業型運用関連運営管理機関等は、提示する運用方法の選定を、資産運用に関する専門的な知見に基づいて行わなければならない（法23条2項）、さらに、提示した運用方法について、加入者が運用の指図を行うために必要な情報を提供しなければならないとされている（法24条）。

また、企業型記録関連運営管理機関等（記録関連業務を行う事業主を含む）は、毎年少なくとも1回、加入者の個人別管理資産額等を加入者に通知することが義務づけられている（法27条）。

事業主は、以上のような運用指図を加入者が適切に行えるようにするため、資産の運用に関する基礎的な資料の提供その他の必要な措置（「投資教育」を講ずるよう努めなければならない（法22条1項）。さらに、2011年改正において、事業主には、投資教育を継続的に実施するとともに、加入者の資産運用に関する知識を向上させ、運用指図に有効に活用することができるよう配慮することが求められることとなった（同条2項）。

#### (5) 給付

企業型確定拠出年金における給付には、老齢給付金、障害給付金、死亡一時金があり（法28条）、給付額は、規約で定めるところに従い算定される（法30条）。老齢給付金および障害給付金は年金で支給されることが原則であるが（法35条1項、38条1項）、規約に定めることによって、その全部または一部を一時金として支給することも可能となっている（法35条2項、38条2項）。年金支給予定期間は、5年以上20年以下とされている（法施行令5条、法施行規則4条）。ただし、終身年金を約した保険、共済契約の場合は、終身も可能である。

老齢給付金は、加入者であった者が法所定の年齢に達し、当該年齢に応じて求められている通算加入者等期間（企業型年金加入者期間、個人型年金加入者期間等を合算したもの）を有するときに請求することができる（法33条、表1参照）。

表1

60歳以上61歳未満	10年
61歳以上62歳未満	8年
62歳以上63歳未満	6年
63歳以上64歳未満	4年
64歳以上65歳未満	2年
65歳以上	1月

#### (6) 事業主等の行為準則

まず、事業主は、法令、行政処分および規約を遵守し、加入者のため忠実にその業務を遂行しなければならないという忠実義務を負う（法43条1項）ほか、この忠実義務の観点から、自己または加入者以外の第三者の利益を図る目的をもって、運営管理業務委託契約や資産管理契約を締結する等の禁止行為が定められている（同条3項、法施行規則23条）。また、加入者の個人情報保護する義務を負っている（法43条2項）。

この他、運用関連業務を行う事業主については、自己または加入者以外の第三者の利益を図る目的をもって、特定の運用方法を選定すること、提示した運用方法に関して不実のことを告げ、もしくは利益が生じること、または損失が生じることが確実であると誤解させるおそれのある情報を提供して運用指図を行わせること等が禁止されている（法43条4項、法施行規則24条）。

次に、確定拠出年金運営管理機関も、法令、行政処分および運営管理契約を遵守し、加入者のため忠実にその業務を遂行しなければならないとされるときに、加入者の個人情報保護する義務を負っている（法99条）。

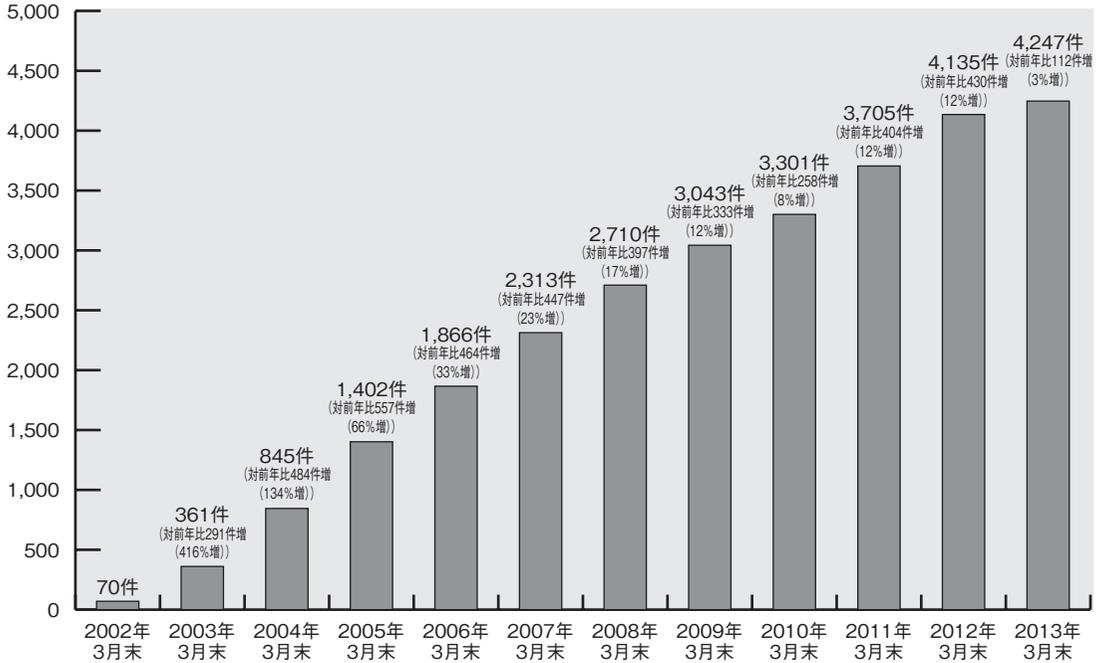
さらに、資産管理機関も、法令および資産管理契約を遵守し、加入者のため忠実にその業務を遂行しなければならないとされている（法44条）。

なお、事業主および確定拠出年金運営管理機関の行為準則（忠実義務の内容等）の詳細は、法令解釈（平成13年8月21日年発第213号、平成25年3月29日年発第0329第4号）において示されている。

### 3 制度の実施状況

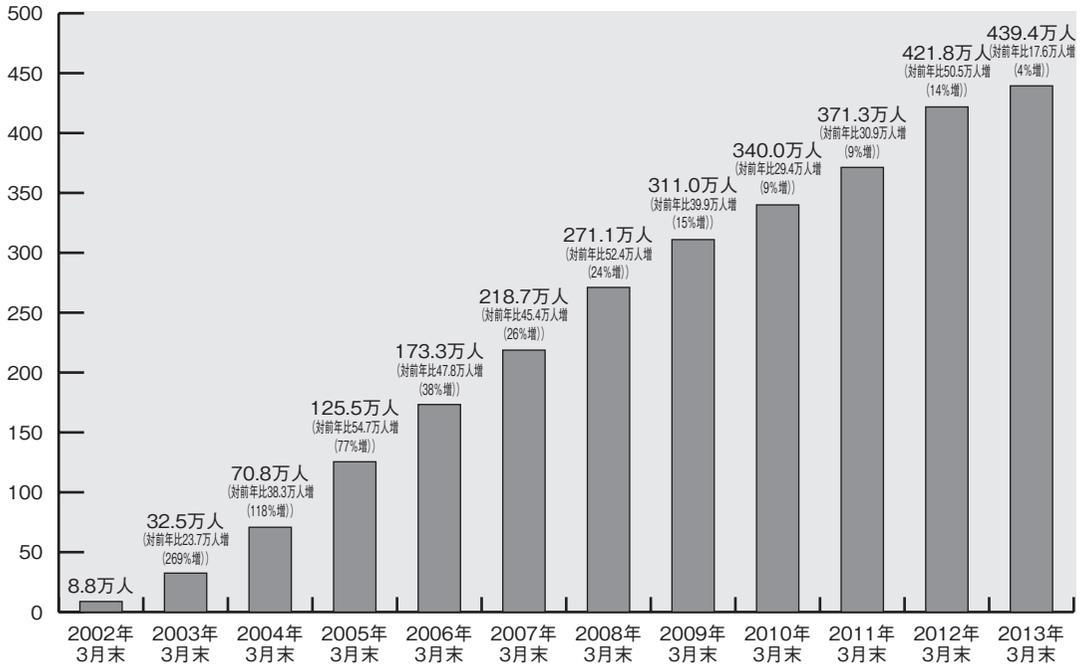
厚生労働省年金局<sup>13)</sup>によると、企業型確定拠

表2 企業型年金承認規約数の推移



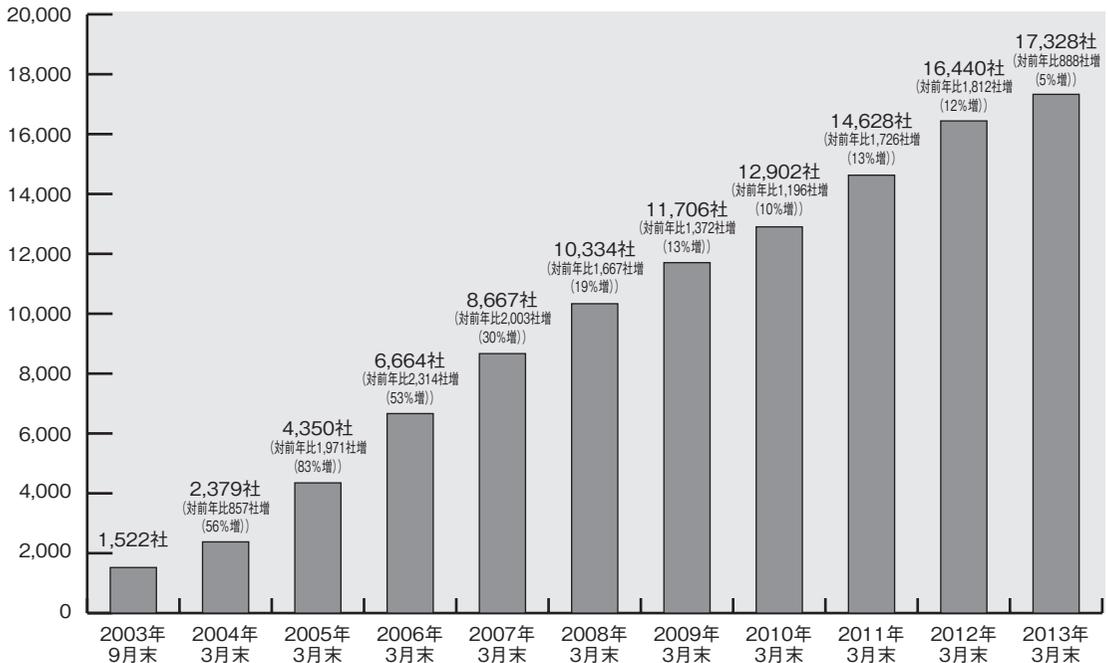
出典) 厚生労働省ホームページ

表3 企業型の加入者数の推移



出典) 厚生労働省ホームページ

表4 企業型年金実施事業主数の推移



出典) 厚生労働省ホームページ

出年金の承認規約数は4,268件、加入者数は約456万5千人(2013年5月末末報値)、実施事業主数は17,446社となっており、着実に増加してきている(表2～4参照)。

企業型確定拠出年金の導入に関しては、既存の企業年金や退職金制度からの移行による場合と、新規設立の場合とに大別することができる。企業型確定拠出年金の実施事業主における他制度からの資産移管の状況から推測すると、他制度からの移行が約58%、新規設立が約42%となっており、他制度からの移行が多いことがわかる。また、他制度からの移行で大きな割合を占めたのは、制度廃止となった適格退職年金(43.5%)と退職金(22.8%)であった。

従業員数の規模別での導入数を見ると、従業員数99人以下のところでは、全体で9,939社が確定拠出年金制度を導入しており、そのうち新規設立(他制度からの資産移管なし)は5146社(約52%)となっており、小企業において企業型確定拠出年金制度の導入が進んでいることがうかがわ

れる。また、他の確定給付型の企業年金制度との併用状況を見ると、従業員1000人以上のところでは約64%が併用制度が存在するが、従業員99人以下のところでは約77%が併用制度を有しておらず、特に小企業において企業型年金制度の果たしている役割は大きいといえよう。なお、従業員数99人以下で併用制度ありの場合の制度としては、厚生年金基金が約61%を占めており、厚生年金基金の解散が今後進展することによって、併用制度が存在しない(確定拠出年金のみに頼る)割合が増すことが懸念される。

### Ⅲ 企業型確定拠出年金制度の課題

#### 1 加入者拠出に対する支援

前述したように、事業主拠出額の算定方法では、賃金に一定率を乗じるなど昇格・昇給に伴って掛金額が増えるタイプが大半を占めている<sup>14)</sup>ことから、特に若年世代における事業主拠出額は低額となりがちであり、また、実際にも、事業主拠出

額は全体として低い水準にとどまっている。そのため、十分な老後の所得確保のためには自助努力を促す必要があり、税制上の優遇措置つきでの加入者拠出が認められたのだが、加入者拠出分が所得控除されるという税制優遇措置の支援のみで、積極的に加入者拠出がなされるかは疑わしいといわざるを得ない。なぜなら、低賃金である加入者にとっては、現時点での生活を支えることが最優先であり、その低賃金の中から、何年何十年も先に受け取るであろう年金のために掛金を拠出するとは考え難いからである。老後の所得確保のために加入者拠出の積極的な活用を促そうとするならば、拠出に対する所得控除のほかに、たとえばドイツのいわゆる「リースター助成」で実施されているような補助金支給といった支援のあり方も検討するに値しよう<sup>15)</sup>。

なお、加入者拠出が事業主拠出を超えないとすることについては、事業主拠出の低い加入者の自助努力の枠が、事業主拠出の高い加入者よりも狭められてしまう結果を招来するため設けるべきではないとの見解<sup>16)</sup>もあるが、加入者拠出を認めないとした制度導入当初の議論にあるように、事業主が行う企業年金としての性格に鑑み、事業主拠出を基本とし、安易に拠出負担を加入者に転嫁することを防止するとの観点からは、必要な制限であると考えられる。

## 2 個人型確定拠出年金制度への移換

前述したように、確定拠出年金制度では、拠出された掛金は個人ごとの勘定(アカウント)によって管理されているため、確定給付型の年金制度に比べて、転職に際して年金資産を持ち運びしやすい、ポータビリティに優れているといわれる。しかしながら、転職先企業の企業年金制度の状況によっては、確定拠出年金を継続的に利用することができない場合があり、その改善が望まれている<sup>17)</sup>。具体的には、転職先企業に企業型確定拠出年金制度があれば、転職先制度に年金資産を移換すればよく、また、転職先企業に企業型確定拠出年金制度も、確定給付型の企業年金制度もなければ、個人型確定拠出年金制度の加入資格を得て、個人型

確定拠出年金制度として継続することが可能となっている。それに対して、企業型確定拠出年金制度はないが、確定給付型の企業年金制度がある企業に転職した場合には、個人型確定拠出年金制度の加入資格は得られないこととなっている。この場合、企業型確定拠出年金制度の加入者であった者は、個人型年金運用指図者とされるため、新たに掛金拠出を行うことができず、それまでに積み立てられた年金資産の運用指図のみを行うことが可能となっている。企業型確定拠出年金制度において加入者拠出が認められたことに鑑みれば、確定給付型企業年金のみがある企業に転職した場合にも、個人型確定拠出年金制度の加入資格を認めるべきであろう<sup>18)</sup>。

## 3 加入者の自己決定と自己責任

### (1) 投資教育等の必要性

確定拠出年金制度における最大の特徴は、従来から存在する確定給付型の企業年金制度において事業主が負っていた運用リスクを、加入者(従業員)に転嫁した点にあるといえよう。すなわち、加入者は自らの年金資産の運用方法を決定し、その責任を負うのであり、仮に、運用に失敗し、受け取れる年金額が不十分なものになってしまったとしても、それは自己の責任とされるのである。

加入者に、このような運用結果の責任を負わすことを是とするためには、①加入者が資産の運用を自らの判断で決定すること、②そのような自己決定をするために必要となる資産運用に関する知識を有していること、③加入者が自己の状況に応じた選択ができるような運用商品が提示されること、④提示される運用商品についての情報が適切に提供されること、⑤加入者が提供される情報を正確かつ十分に理解することが必要と考えられる。

以上のような、加入者が自己責任を負えるような体制を整える際に重要となるのが、加入者に対する投資教育のほか、確定拠出年金運営管理機関および資産管理機関の選任・監督である<sup>19)</sup>。

### (2) 導入時教育と継続教育

事業主には、加入者が行う運用指図に資するた

め、資産運用に関する基礎的な資料の提供その他の必要な措置を講ずる努力義務が定められており（法22条1項）、投資教育を実施することが要請されている。この事業主に求められている投資教育の実施については、確定拠出年金運営管理機関に委託することができ（法97条）、制度導入時に実施される「導入時教育」については、確定拠出年金運営管理機関が主体的に行う傾向がある<sup>20)</sup>。導入時教育の実施に関しては着実に浸透し、その内容や方法についても、ある程度の標準化がなされてきている一方で、制度加入後に継続的に実施することが求められている「継続教育」については、その必要性は認識されてはいるものの、その実施は未だ不十分な状況にある<sup>21)</sup>。継続教育は、導入時教育の場合とは異なり、対象となる加入者によって有している知識や理解度に差があるのが通常であり、継続教育の内容等については標準化が難しいことから、事業主には多様な対応が求められることとなる<sup>22)</sup>。前述したように、企業型確定拠出年金制度が小企業において普及していることに鑑みれば、継続教育に対する事業主の負担感は大いと考えられ、実施が進まない1つの要因になっていると思われる。事業主に適切な対応を求めるためにも、この点に関する制度的な支援が検討されることが望まれる。前述したように、2011年改正によって、継続教育の実施が明文化されたことから（法22条2項）、今後の動向が注目される。

### (3) 加入者の理解促進の必要性

企業型確定拠出年金では、加入者が投資先を指図しない場合、規約に定めるところにしたがい、それらの年金資産を予め指定された運用方法で運用するという取扱いがなされることがある。この年金資産の受け入れ先として予め指定されている運用方法のことをデフォルト商品というが、その選定されている商品の大部分は元本確保型となっている<sup>23)</sup>。元本確保型商品が選ばれる理由は安全性の高さにあると考えられ<sup>24)</sup>、運用失敗を回避すべきとの要請からはやむを得ない面もあるが、十分な老後の所得確保といった観点からは問題もある<sup>25)</sup>。確定給付型の企業年金制度から確定拠出型へ移行する際の掛金設定の基礎となる想定利回り

は、2.0%から2.5%とする企業が多くなっている<sup>26)</sup>が、元本確保型の商品のみではこの想定利回りを超える運用を行うことは困難な状況にある。したがって、十分な老後の所得確保の観点からは、少なくとも想定利回りを達成できるよう、年金資産の一部は一定のリスクを負う商品に投資するという資産運用が必要となる。デフォルト商品に頼る運用無指図者、運用指図はしているが安易に元本確保型商品のみを選択している者等、自分自身で老後の資産を形成するという意識の不足している者も含め、それぞれが自己の状況に応じた適切な判断が行えるように、啓発的な観点<sup>27)</sup>からも加入者に対する投資教育の充実が求められる<sup>28)</sup>。

### (4) 確定拠出年金運営管理機関および資産管理機関の選任・監督

確定拠出年金運営管理機関および資産管理機関は、加入者の年金資産の管理・運用等に関して重要な役割を担っている。そのため、これら機関と契約を締結することとなる事業主には、運営管理業務や資産管理業務の専門的能力の水準、業務・サービス内容、手数料の額等に関して、複数の機関について適正な評価を行った上で選任すること、選任した機関からその業務の実施状況等について少なくとも年1回以上定期的に報告を受けること、加入者の立場からみて必要が認められる場合には業務内容の是正改善を申し入れること、事業主の申し入れに従わない等の場合に委託契約等を解消し、別の機関を選任すること等が要求されている<sup>29)</sup>。

これら機関との関係で特に注意すべきは、口座維持や運用等に関する手数料の存在である。加入者は、これら管理コストを考慮して、年金資産を運用することが求められる。管理コストが高ければ高いほど、高い運用益が必要となる。したがって、これら管理コストが低く抑えられることは加入者にとって実際には非常に重要となってくる。そのため、機関の選任の際にその点が十分配慮されるべきであろう。

#### Ⅳ おわりに

以上に述べてきたほかにも課題はある<sup>30)</sup>が、確定給付型の企業年金制度とは異なり、想定外の後発債務を事業主に負わせず、掛金について税制上の優遇措置があるなど事業主に対する制度導入へのハードルが比較的的低く、普及のしやすさという大きなメリットがある。また、制度加入者となる従業員においても、自己の判断で運用することができ、その運用次第で年金受給額を増やすことができること、転職に際してのポータビリティに優れていること、確定給付型の企業年金のような給付減額の危険性が回避できる<sup>31)</sup>といったメリットがある。

近時の議論では、前述したような投資教育や加入者理解の問題から、集団運用型確定拠出年金の導入等が検討されている<sup>32)</sup>。集団運用型については、自己決定自己責任の原則との整合性等の観点から、なかなか導入するには至らないと考えられる<sup>33)</sup>が、このような議論の存在は、投資教育等を考える上で重要と思われる。

今後の老後の所得保障のあり方では、私的年金分野の充実が大きな鍵を握っていると思われる。その私的年金分野での1つの選択肢が、企業型確定拠出年金制度であり、明らかとなっている課題に対応しつつ、さらなる制度の充実が望まれる。

#### 注

- 1) 当時の政府与党である民主党財務金融部門の下には、「年金積立金運用のあり方及びAIJ問題等検証ワーキングチーム (WT)」、厚生労働省では年金局長を長とする「AIJ問題対策特別プロジェクトチーム」、「厚生年金基金等の資産運用・財政運営に関する有識者会議」、「厚生年金基金制度に関する専門委員会」が設けられるなど多方面で議論がなされ、中間報告や最終報告といった形で多くの提言がなされた。
- 2) 同法では一部の健全運営状態にある厚生年金基金の存続を認めており、その限りにおいて厚生年金基金制度は維持されることになる。同法案が検討された社会保障審議会年金部会の議事録および資料によると、存続が認められうる厚生年金基金は、現在の約1割程度 (平成23年度統計に基づく54基金)になる見込みと説明されている。なお、

この点について、年金部会の委員の中からは、少数の基金のために厚生年金基金制度自体を存続させることは妥当ではないとの異議が相次いで唱えられた。

- 3) 「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」による。同法改正の概要については、尾崎拓洋「自助努力による将来の年金確保を-国民年金保険料の納付可能期間の延長、企業型確定拠出年金の掛金の従業員拠出の容認等」時の法令1901号4頁。
- 4) 尾崎俊雄「確定拠出年金制度の導入の背景とその概要」ジュリスト1210号33頁
- 5) 坪野剛司『新企業年金 第2版』日本経済新聞社 (2005年) 169頁、山田千秀「企業年金等の拡充に向けて-確定拠出年金法等の一部改正案-」立法と調査291号33頁。
- 6) 施行は2014年1月1日。
- 7) 法令解釈 (平成13年8月21日年発第213号、平成25年3月29日年発第0329第4号) によると、「一定の資格」の内容として定めることができる資格とは、以下の4つである。①「一定の職種」に属する従業員のみを加入者とする。「職種」とは、研究職、営業職などをいい、労働協約や就業規則等において、これらの職に属する従業員に係る賃金等の労働条件が他の職に属する従業員のそれとは別に規定されているものであることをいう。②「一定の勤続期間」以上 (又は未滿) の従業員のみを加入者とする。③「一定の年齢」未滿の従業員のみを加入者とする。ただし、この場合には合理的な理由がなければならず、具体的には、50歳以上の一定年齢によって加入資格を区分することは、運用期間の短さや60歳以降で退職したときに給付が受けられない可能性があることから合理性が認められている。④「希望する者」のみを加入者とする。そして、「一定の資格」により加入者とならない従業員について、基本的には、①・②の場合には、厚生年金基金 (加算部分)、確定給付企業年金等が適用されていること、③・④の場合には、確定給付企業年金または退職手当制度が適用されていることが要求されている。
- 8) 尾崎拓洋・前掲脚注3) 16頁、尾崎俊雄・前掲脚注4) 36頁。
- 9) 企業年金連合会による「第3回確定拠出年金制度に関する実態調査」 (以下、「実態調査」という) の結果 (2010年12月) によると、事業主拠出の全体の平均掛金額は、約12,000円であった。
- 10) 尾崎拓洋・前掲脚注3) 16頁、厚生労働省第10回企業年金研究会配布資料「企業年金制度の施行状況の検証結果 (案)」 (平成19年7月10日)。この他に、経済財政改革の方面から、多様な投資家が参入することで厚みのある株式市場の構築につな

- がるとの観点から加入者拠出の導入が求められていた（山田千秀・前掲脚注5）36頁）。
- 11) 野村亜紀子「確定拠出年金の現状と課題」ジュリスト1379号23頁。
  - 12) 賃金に一定率を乗じて事業主拠出額が算定されるような場合、若年世代には不十分な金額になる一方で、勤続年数が長くなり、定年年齢に近づく時期には、拠出限度額を超える金額になってしまうという不都合が生じていた（柏崎重人・深澤寛晴「退職給付（企業年金）の現状と課題」日本労働研究雑誌564号87頁）。なお、企業年金連合会の実態調査によると、月額51,000円に拠出限度額が引き上げられた後でも、25.9%の規約で限度額到達者が存在しており、制度活用の観点からは更なる限度額引き上げを検討することが求められているといえよう。他方で、税制優遇措置が講じられていることとの関係や高所得者優遇になり得るとの観点からは、限度額引き上げに対しては消極的に解すべきことになろう。
  - 13) 厚生労働省年金局ホームページ「確定拠出年金の施行状況」および「企業型年金の運用実態について」（2013年6月30日現在）による。
  - 14) 企業年金連合会実態調査では、昇格・昇給に従って掛金額が増える規約設計をしている割合は85.2%を占めた。
  - 15) そもそも掛金を拠出するだけの資力に乏しい低所得者に対する支援として、所得控除は効果的とはいえ、掛金に充当できる補助金支給という施策の方が効果的といえよう。ドイツのリースター助成では、主に、低所得者向けに補助金を支給し、高所得者向けに特別所得控除が実施されている。
  - 16) 野村亜紀子・前掲脚注11）23頁。
  - 17) 山田千秀・前掲脚注5）39頁、野村亜紀子・前掲脚注11）23頁。
  - 18) 野村亜紀子・前掲脚注11）23頁。
  - 19) 森戸英幸『企業年金の法と政策』有斐閣（2003年）144頁。
  - 20) 企業年金連合会実態調査では、「もっぱら運用管理機関が実施した」が32.4%、「事業主と運用管理機関が協力して実施した（運用管理機関主導）」が34.7%と、全体の約7割を占めている。
  - 21) 企業年金連合会実施調査によると、継続教育実施率は44.7%であった。継続教育の実施率は、制度導入時期と大きく関係しており、制度導入から4～5年目を超えると半数以上が継続教育を実施している状況にある。
  - 22) 法令解釈においても、対象者のニーズを把握し、そのニーズに応じた内容となるよう要請しており、企業の実態に即した対応を求めているといえる。
  - 23) 企業年金連合会実態調査によると、デフォルト商品の設定割合は約56%、そのうち元本確保型が97.4%を占めている。
  - 24) 企業年金連合会実態調査によると、「運営管理機関からの提案」（63.6%）と「安全性の高さ」（44.2%）が、元本確保型商品の選択理由となっているが、「運営管理機関からの提案」の背景にも安全性の高さがあると考えられる。
  - 25) 野村亜紀子・前掲脚注11）25頁、柏崎重人・深澤寛晴・前掲脚注12）84頁。
  - 26) 企業年金連合会実態調査によると、2%～2.5%としている企業が最も多く、想定利回りの平均は2.16%となっている。
  - 27) 制度導入当初は想定されていなかった問題として、自動移換者の多さが指摘されているが、この自動移換者問題も、確定拠出年金への理解が進むことで解消されることが望まれる。自動移換者の問題については、企業年金連合会（企業型確定拠出年金の今後のあり方に関する検討会）「確定拠出年金制度の改善に向けた政省令等の改正に関する提言について」（2009年8月10日）、山田千秀・前掲脚注5）39頁、野村亜紀子・前掲脚注11）24頁参照。
  - 28) 事業主が投資教育をする際に留意すべきこととして、加入者の負担への配慮が必要と考えられる。すなわち、加入者が投資等に関する知識を獲得するためには、通常業務に加えてそれらの学習が必要であり、そのような学習をするには、本人の努力も重要ではあるが、時間的にも精神的にもそれなりの余裕がなければ難しいであろう。実質的には、そのような余裕が確保できるかが、加入者の制度等の理解促進において重要であるように思われる。
  - 29) 前掲脚注7）法令解釈参照。
  - 30) たとえば、事業主等が負っている義務の具体的内容に関する問題（森戸英幸・前掲脚注19）129頁以下参照）等がある。
  - 31) 企業型確定拠出年金では、3年で受給権を付与する規定があり（法4条）、退職事由によって給付に差を設けることはできず、また、個人ごとに年金資産が管理されているので、減額という事態は想定されていない。
  - 32) 厚生労働省「厚生年金基金制度見直しについて（試案）」参照。
  - 33) 厚生年金基金制度に関する専門委員会「厚生年金基金制度見直しについて（試案）に対する意見」参照。

（わたなべ・きぬこ 東海大学准教授）