

加入対象者が大幅に拡大！ 確定拠出年金はこう変わる

転職等で職業・属性が変わっても資産運用の継続がスムーズに

森本 泰生 1級DCプランナー（企業年金総合プランナー）

制度スタートのきっかけは
退職給付会計の導入

①制度創設から改正までの経緯

確定拠出年金制度（以下「DC」）は、2001年10月にスタートした私的年金制度で、企業年金の進化形態である「企業型DC」と、企業年金のない零細企業に従業員や個人事業主用の「個人型DC」がある。

DCのような私的年金は、急速な少子高齢化の進展により、国民の老後を支えきれなくなった公的年金の補充が目的だ。

ただ、日本のDCの場合は、2000年に退職給付会計が導入されたことが、制度スタートのきっかけとなった。支給額を企業が保証するタイプの確定給付型企業年金の財務を毀損するリスクが高く、これを嫌う大企業・財界が導入に意欲的だった。

制度が創設されたときのDCの特徴は以下のようなものだ。
・掛け金は企業型DCは企業が負担、個人型DCは個人が負担（その後、企業型DCは従業員拠出が認められる）
・資産運用は加入者（個人）が自

己責任で行う
・転職時は年金資産を転職先のDC制度か個人型DCに移し、運用を続けられる
・年金資産を受給できるのは原則60歳以降
DC業務を受託する「運営管理業務」は、企業型DCでは受託先企業、個人型DCでは国民年金基金連合会に対して、運用商品のラインナップなどを含む制度内容を提示する業務だ。運営管理機関として厚生労働省に登録する必要があり、ウェブやコールセンター、

「究極の節税制度」といわれる確定拠出年金制度だが、当初期待されたほどの普及には至っていない。本稿では、年明けに成立が見込まれるDC改正法案のポイントを見ていく。



DC制度の創設以来
最大の改正が行われる

DC制度においては、定期預金や保険商品などの元本確保型商

品、投資信託など10本以上の商品があらかじめ用意されており、加入者が運用商品と分散割合を決めて掛け金を運用していく。公的年金並みの運用成績（過去14年間で3%程度）を達成するには、ある程度は株式や債券に資産

を振り向ける必要があるのだが、当初は全DC資産の7割以上、現在でも6割程度が定期預金等の元本確保型商品で運用されている。この点、加入者サポートが十分機能していなかったといえる。企業型を中心に順調に加入者数

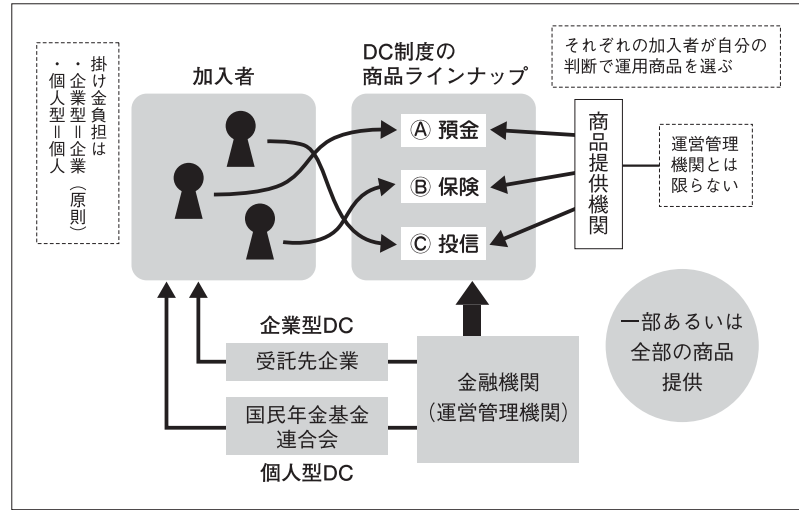
が伸びていたDC制度だが、2010年に廃止された税制適格退職年金の受け皿として当初期待されたほどの資産の伸びはなかった。同じ時期に新しい確定給付型年金制度として制定された確定給付企業年金（以下「DB」と比較

すると、ここ数年のDCの加入者の伸びは著しく（図表2）、現時点で企業型DC加入者は約530万人、個人型DC加入者は23万人（2015年8月末速報値）となっている。

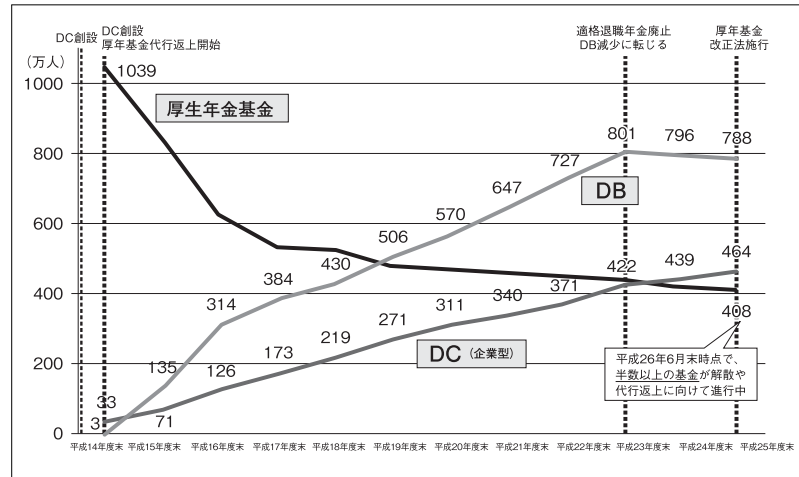
DC制度は「究極の節税制度」ともいわれるが、それだけに相応の法令上の厳しい制限、煩雑な確認書類があり、加入者、加入希望者にとって、「利用しづらく・分かりにくい制度」となっている。また、制度導入から10年以上経過し、実態とのずれも目立つてきた。こうした現状を整理すべく、ライフコースの多様化、厚生年金基金制度の見直しなどを主眼に、企業年金のあるべき姿についての議論が社会保障審議会企業年金部会でなされた。

その結果、通常国会に提出された確定拠出年金法等の一部を改正する法律案（以下「DC改正法案」）は、会期内に成立しなかったものの、与野党で意見の相違はなく、年明けの次期通常国会で成立する見通しだ。これは制度創設以来、最大の改正といわれる。

図表1 DC制度の仕組み



図表2 企業年金加入者の推移



（出所）DB：生命保険協会・信託協会・JA共済連「企業年金の受託概況」、DC：厚生労働省