

平成26年6月30日

## 「新ハイブリッドプラン提言」

～企業年金持続可能性のさらなる追求のために～

企業年金連絡協議会  
会長 河原 信次

### I. 提言の目的

### II. 新ハイブリッドDC

#### 1. 現状の課題と狙い

#### 2. 協働運用型DC制度概要

- (1) 制度概要
- (2) 導入効果

#### 3. 元本保証付協働運用型DC制度概要

- (1) 制度概要
- (2) 導入効果

#### 4. 今後の課題・留意点

- (1) 商品選定
- (2) 運用責任
- (3) 投資教育のあり方
- (4) 元本保証
- (5) 元本保証付きの場合の会計基準
- (6) 会計処理方法（運用実績連動型DB制度との比較）
- (7) 運用実績連動型DB制度との比較（会計処理以外）

### Ⅲ. 退職所得の年金給付専用口座の創設

#### 1. 日本の退職給付制度・企業年金制度の現状と問題点

- (1) 日本の退職給付制度の現状
- (2) 日本の退職給付制度の仕組み

#### 2. 老後所得の中の企業年金の役割

- (1) 企業年金の実態
- (2) 老後に必要な所得の財源
- (3) 退職金の水準
- (4) 個人金融資産の現状
- (5) 老後所得の財源

#### 3. 退職所得の年金給付専用口座の創設

- (1) 老後資金の準備の実態
- (2) 退職所得の年金給付専用口座創設の狙い
- (3) 企業年金連合会の企業年金の通算制度

#### 4. 退職所得の年金給付専用口座創設の概要

- (1) 任意移換
- (2) 制度移換
- (3) 移換できる資金
- (4) 退職所得の年金給付専用口座の種類
- (5) 年金の支給方法
- (6) 税金の取り扱い

#### 5. 退職所得の年金給付専用口座の導入効果

### Ⅳ. 提言の発展的展開（日本国民全員の老後所得の確保）

#### 1. 退職金制度がない労働者への対応

#### 2. 退職所得勘定（日本版IRA）の創設

以 上

## I. 提言の目的

1962年の税制適格退職年金制度の創設及び1965年の厚生年金基金制度の創設以来、わが国の企業年金制度は順調に発展を遂げてきた。また、2000年の退職給付会計の見直しや市場環境の大きな変動を受けて、2001年には確定拠出年金制度、2002年には確定給付企業年金制度が創設され、新たな企業年金制度の選択肢が設けられてからすでに10年以上が経過した。

これら企業年金制度の選択肢拡大に併せて、税制適格退職年金制度を他の企業年金制度に移行させ廃止されたが、厚生労働省の調査によれば、確定給付企業年金制度や企業型確定拠出年金制度等に移行した制度は約30%に留まっている（中小企業退職金共済制度に移行した企業が10%、その他解約等が40%である）。適格退職年金制度の人数要件は「従業員数5名以上」であったことから、適格退職年金制度の廃止により、中小企業の企業年金実施率が低下したことが推察される。

民間サラリーマン3,472万人のうち企業年金制度が適用されている従業員は、厚生年金基金制度420万人、確定給付企業年金制度796万人、確定拠出企業年金制度（企業型）439万人の計1,655万人である。企業年金連合会が2013年に実施した「確定拠出年金制度に関する実態調査」の結果によれば、確定拠出年金と給付建の企業年金制度（確定給付企業年金・厚生年金基金・適格退職年金）を併用している企業の割合は38.5%である。この重複分を除いた企業年金制度の実質的な普及割合は42.8%（ $= (420 \text{ 万人} + 796 \text{ 万人} + 439 \text{ 万人} \times 61.5\%) \div 3,472 \text{ 万人}$ ）となる。

企業年金は、日本では退職給付の一形態として発展してきており、退職給付制度がない企業が24.5%、退職給付制度はあるが、企業年金制度がない企業が55.3%あり、老後の所得を企業年金制度の年金収入で確保できる労働者は、半数を下回っている。しかも、厚生年金基金の解散、制度移行を前提とした法改正により、厚生年金基金加入の中小企業の従業員400万人の多くは、企業年金の加入者から外れることになる。

一方、少子高齢化の進展の中で、今後の年金、医療、介護、福祉その他の社会保障給付費は急激な増加が予想される。公的年金は、マクロ経済スライドにより、これからの賃金の上昇やインフレに対応した給付の増額は見込めず、所得代替率は低減し、老後の所得保障の観点から、公的年金以外の収入の確保が急務である。

公的年金以外の収入源としては、稼働所得、資産所得、企業年金、個人年金などが考えられる。稼働所得は、平成25年4月1日から施行された、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高年齢者雇用安定法）により、65歳までの継続雇用が希望すれば可能となり、老後の所得保障の重要な部分を占めることになるが、65歳以降の雇用については、何ら約束されておらず、長寿化が進む中で、現状では、65歳以降所得がなくなる、ないしは低下する可能性がある。

資産所得には、一定以上の金融財産や不動産から得られる利息、配当金、賃貸収入などがあるが、昨今の低金利下で、株式などのリスクプレミアムは期待しにくく、資産所得の少ない高齢者世帯では、実質貯蓄の取り崩しで公的年金の補填をせざるを得ないのが実情である。

このような環境変化の中で、現在の企業年金制度の中の確定給付企業年金は、企業のリスクが

大きく、逆に企業型確定拠出年金は、従業員のリスクが高く、いずれの制度も中小企業には導入しにくい制度になっている。企業と従業員がお互いにリスクを分かち合う企業年金の新たな選択肢の拡大が望まれるところである。

昨年度は、半世紀に亘って企業年金の中核として運営されてきた厚生年金基金制度の実質的制度廃止法案が可決されるなど、企業年金は大変厳しい変化を迫られた。そうした中、運用環境は、国内ではアベノミクスにより、円高・デフレからの脱却が図られ、さらに日銀の大胆な金融緩和策も功を奏し、円安と同時に株高基調に大きく転換した。また、確定給付企業年金制度では、当協議会から提言した利息クレジットにマイナスの指標を反映可能なキャッシュバランス制度（キャッシュバランス制度の弾力化）も新たな選択肢として導入された。制度面においては、昨年末に税制改正大綱がまとまり、懸案であった特別法人税については、今年度から更に3年間の凍結延長措置が取られることとなるとともに、DC（確定拠出年金）については、拠出限度額の引き上げも決定された。また、社会保障審議会の下に企業年金部会が新たに設置され、今後の企業年金の在り方についてようやく議論の場が正式に設定されることとなった。

こうした中、当協議会では、一昨年度に引き続き「企業年金の持続可能性の更なる追求」を大テーマとして掲げ、各種活動を積極的に展開してきた。企業年金連絡協議会には、外部の有識者も参加する企業年金制度研究連絡会（研連）を設置しているが、その研連の下にプロジェクトチームを編成して検討・提案を行った「新ハイブリッドプラン」5つの提言を更に深掘りして検討するためのタスクフォースチームを新たに編成し、継続研究を重ねてきた。

公的年金を補完する重要な役割を担う企業年金制度は、その普及と継続性を重視した、より一層の拡充施策の実施が喫緊の課題であり、特に中小企業においてはその必要性がより高い。このような状況下、企業の事業展開の障害とならず（結果的に「雇用」を守り、かつ、海外企業の本邦進出（＝「雇用」増大）の妨げとならない）企業年金制度の普及・発展を図るため、次に述べる6つの観点が重要であるとの結論に達した。

- ①公的年金の補完的役割を意識した制度
- ②唯一無二の制度を目指すのではなく、各企業の様々な事情を勘案して選択できるよう制度選択肢の多様化を図る
- ③従業員・事業主の両方で許容できるリスクシェアを図り、様々な環境変化にも維持・継続可能な柔軟な制度
- ④従業員個々人の多様なニーズ・ライフスタイル・価値観により応えることができる制度
- ⑤制度提供企業・加入者数の規模に係わらず導入可能な制度
- ⑥ガバナンスの効いた制度

このような観点に立脚し、次の3つの制度を企業年金制度の選択肢として新たに加えていただくことを提言する。

<提言する3つの制度>

1. 協働運用型 DC 制度
2. 元本保証付協働運用型 DC 制度
3. 退職所得の年金給付専用口座の創設

本提言は、企業年金制度の選択肢を充実・拡大することにより、企業年金制度の実施率を上げる可能性を高め、より多くの企業で年金制度の維持・導入が図れることを念頭にまとめたものである。退職一時金制度はあっても年金制度のない企業の従業員、あるいは退職一時金制度のない企業の従業員や非正規労働者に対する、老後の年金確保にもつながるものとする。

さらに、3制度の提言に加え、全国民の老後の所得確保を確実なものとするためのインフラ整備として「日本版 IRA の創設」についても併せて進言する。

それぞれの制度の内容については次ページ以降で述べる。

## II. 新ハイブリッドDC

### 1. 現状の課題と狙い

確定拠出年金は平成13年の制度開始以来、適格年金、厚生年金基金、退職金からの移行に加え、新規の設立が相当数あり、導入事業主数は平成24年度末で17,328に上る。加入者数も約439万人に達し、企業年金全体の加入者数が横ばいで推移する中で増加を続け、その割合が高まっている。

今後この制度をさらに普及、発展させていくためには、いくつかの課題があり、拠出額の拡大やマッチング拠出の導入など、一定の改善が図られているものの、投資教育の在り方や、中小企業にも制度導入がしやすくなるようなコスト軽減策、元本確保型低利回り商品への過度な集中への対策等、さらなる改善が望まれる点もある。

企業年金を実施する割合を企業規模別に見ると、従業員1000人以上で72.1%、300人～999人で61.2%に対し100人～299人で36.1%、30人～99人で18.6%と300人未満の企業では実施率が大きく低下している。(厚生労働省「平成25年就労条件総合調査」)

従業員数別企業年金制度実施率 (厚生労働省「平成25年就労条件総合調査」より)

従業員数 (人)	30～99	100～299	300～999	1000～
年金制度実施率 (%)	18.6	36.1	61.2	72.1

また、「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」施行により制度の大きな見直しがなされ、厚生年金基金の解散が多数見込まれる状況だが、総合型の場合の事業主の多くは中小企業である。

厚生年金基金制度に関する専門委員会からも「中小企業が導入し易い仕組みへと現行制度を改善する必要がある、①確定給付企業年金制度においては事後的な不足ができるだけ発生しにくい仕組みとすること、②確定拠出年金制度においては、コストの低減化を徹底した仕組みとすることが重要」との意見が出されている。

中小企業にとっても制度導入し易い、コスト負担の少ない受け皿となるべき制度の構築が早急に望まれるところである。

これらの状況とニーズに対応し、確定拠出年金制度の改善を図り、中小企業にも大企業にも利用し易い年金制度の選択肢のひとつとして、協働運用型DC制度の導入を提言する。

現在の確定拠出年金制度は、加入者が自ら運用商品群から商品を選定し、運用指図を行うこととなっており、運用主体としての資産運用に関する知識と能力を求められる。

しかし、現実には必ずしも運用指図に慣れておらず、知識や関心の低さから運用商品の指図を行わないことによる弊害が指摘されている。

また、運用コストも一般的に加入者負担で高いといわれる。コストは、運用商品によって

異なるが、DB制度で採用されている商品に比べて手数料率で1%近く高い例もあり、退職までの運用期間の長さを勘案するとかなり大きな影響が懸念される。

一方、加入者への投資教育は、制度導入時の他、継続的に必要とされるが、その内容や実態から有効性に疑問も提起されている。

今回提言する制度は、確定拠出年金制度をベースとし、運用商品は労使協議を経て商品設計を行った単一のポートフォリオによる協働運用とするもので、加入者独自には運用を行わない制度。単独の事業主だけでなく、総合型での設立も可能であり、中小企業にとって導入し易い制度である。

投資に関する教育は、従来の運用主体としての知識教育ではなく、老後の所得保障（公私の年金制度等）に関する基礎的知識に加えて、協働運用型DCの仕組み、個人運用型DCの仕組み、ライフプラン教育にまで及ぶ幅広い情報提供を行うものとする。従業員の退職後の生活安定に向けた知識と関心を高める教育を充実させることは、従業員にとって有意義であるのみならず、そのモラル向上により事業主にも効用が及ぶ。一方、投資に関する教育の負担に関しては、従来の投資教育において多くの時間を要した「金融商品の仕組みと特徴」の内、従業員自らが運用主体として選定・組み合わせを行うための教育は大幅に縮減することとなるため、全体の負担感は軽減される。

掛金に関しては、事業主の追加負担がなく（元本保証を付けた場合には一部負担が生ずる）、総合型で設立すれば一事業主あたりのコスト軽減も図れる。

運用面では、長期的に投資効率の高い運用が期待でき、運用指図の欠如による低利回り商品への放置を回避できる。さらに、協働運用型DCでは、デイリーのスイッチングや基準価格の提示などが必ずしも必要にはならないため、相対的に運用コストが低いDB向けの運用商品等を利用して協働運用するなど、運用商品構成の工夫により、加入者にとって運用コストの軽減が図れるものである。

元本保証付協働運用型DC（フロアオフセットプラン）は協働運用型DCに元本保証を行うことにより、一定の範囲で給付額の変動リスクを抑制し、従業員に安心感を持たせることができる。加入者各人が運用商品の選択を行わないことによる制約を補完するものである。

この場合、元本保証をすることにより、事業主に企業会計上の負担が発生する。ただし、フロアオフセットプランが現在の退職給付会計では想定されていない制度であるため、確定的に論ずることはできないものの、企業会計上の債務評価対象となるのは元本保証部分のみとなり、退職給付会計の影響を極小化することは可能となる。

## 2. 協働運用型DC制度概要

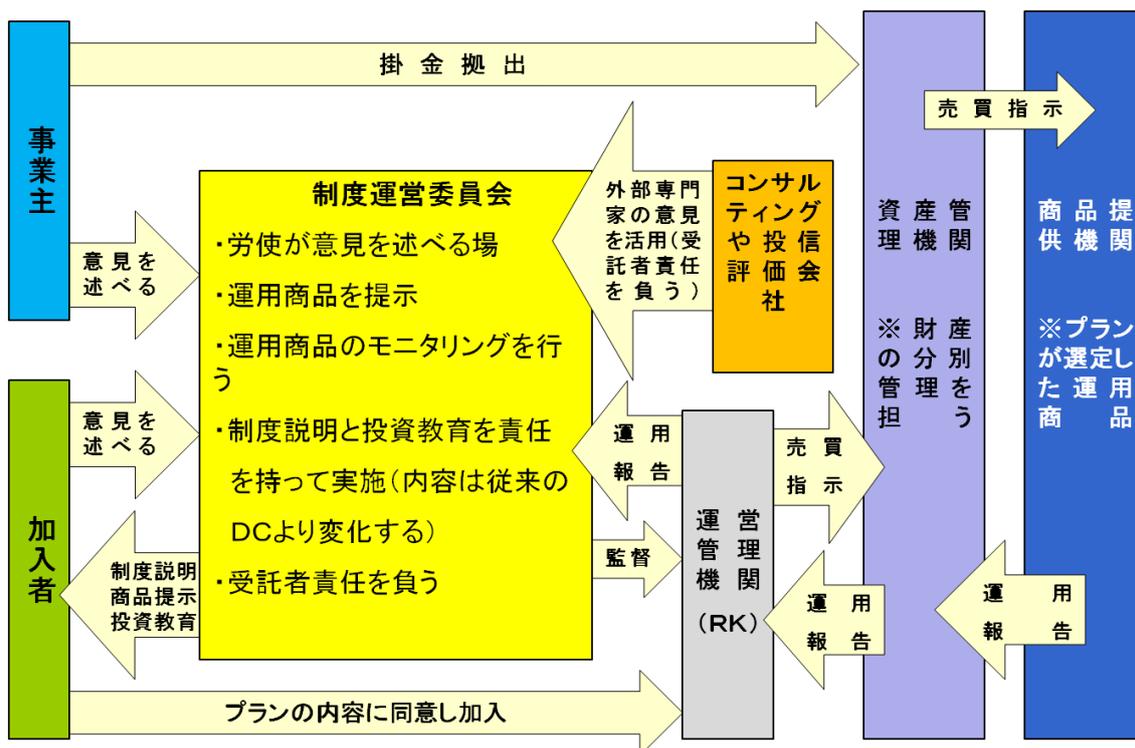
### (1) 制度概要

- ① 確定拠出型の年金制度とし、運用については、労使が共同して単一の商品（ポートフォリオ）を設定（事業主だけでなく従業員の意思を運用商品の選定に反映）する。第三者的な機関の活用をする等の方法を取り入れることにより、従業員側にスタンスを置いた商品設定が可能になり、従業員の納得も得られやすい。制度発足にあたり、商品設定に関する指針を策定し、指針に基づいたものであるかをチェックする方法も考えられる。運用結果の責任は商品設定に関与した事業主・従業員代表とも負わない。投資方針、投資戦略、商品選定、PDCAサイクルのモニタリング、運用商品の見直し等のプロセス、その開示および加入者への説明についての責任を負う。運用結果は、制度加入を選択した加入者の自己責任となる。ただし、元本保証を付与した場合には、元本毀損部分に対して事業主が責任を負うこととなる。なお、商品設定の他、労使が共同して加入者のために協働運用型DCを管理運営する制度運営委員会等の組織を組成して制度を運営することが望ましい。（いわゆる「トラスティ」による制度運営）。
- ② 選べる商品（ポートフォリオ）は単一であり、加入者が他の商品（ポートフォリオ）を選択する必要はない。
- ③ 運用報酬の低減と運用商品の多様性を享受するため、選定する商品にはDB等で利用される商品を取り入れることも可能とする。
- ④ 単独の事業主だけでなく、複数の事業主が合同して制度を設立することも可能（総合型）。
- ⑤ 協働運用型DCのポートフォリオ運営を工夫することで、退職時の相場変動によるタイミングリスクを回避するため、従業員の年齢に応じて運用商品の構成割合を決定するライフサイクルファンドを導入することが可能。すなわち、各人のライフサイクルに合わせて債券や株などの比率を個別に設定しリスク量をコントロールするが、運用は合算し、全体を協働運用型DCとして効率的に運用するアイデアも実現できる。
- ⑥ 従業員が協働運用型DCへの加入是非を判断するために、公的年金制度・協働運用型DC制度・現在の確定拠出年金制度に関する教育（生活設計教育）が必要。原則加入で、加入しない選択肢を設ける（オプトアウト）。その場合既にDCがあればその選択を、無ければ他の制度（例えば、個人型DCなど）または一時金ないし給与に加算することを可能とする。
- ⑦ 制度発足後は、制度運営状況（各個人ごとの勘定残高や運用実績など）に関して労使で検討し、必要に応じて運用商品の再設計等を行う。  
労使で、制度運営委員会を設置する等の方法で、定期的に運用状況のチェックを行う。  
労使協議の仕組みについては、確定給付企業年金制度の枠組み（規約型・基金型）の意思決定システムを参考に、従来以上に従業員等の利益に資する仕組みを労使が協働して構築していく必要がある。その際、運営状況や将来の見通しなど、制度の現状に関する従

業員の理解が深まるような開示を行うとともに、従業員の意思を的確に反映できるガバナンス体制を構築することが重要であると考えられる。

- ⑧ 給付段階においては、協働運用型DCの枠内で行う他、年金給付専用口座（「Ⅲ．退職給付の年金専用口座」の項参照）への移換も考えられる。

(図-1) 協働運用型DCイメージ



## (2) 導入効果

- ① インフレ時や低金利環境下で従業員が有効な運用指図を行わず、意図しないまま元本確保型商品に放置してしまうことによる老後の資金不足懸念が軽減される。
- ② 必要な場合専門家の意見を利用するなど、集団で知を結集することで効率的に加入者の利益に資する資産運用が期待できるため、個別運用商品選択に関する知識教育が不要となる。年金制度全般、資産運用全般、老後の生活設計等の教育は従来制度以上に充実させるが、運用主体としての教育は不要となるので、事業主の時間的・精神的な投資教育負担は軽減される。
- ③ 労使で協働して従業員の利益を第一にした運用であるという、シンプルな制度であるため、DC導入がし易い。総合型での設立も可能であり、中小企業にも導入がし易い。
- ④ 確定給付企業年金制度向けの商品活用も可能とすることから、運用コスト低減が図れるとともに、多様な運用商品を利用（リスク分散、リターン効率の向上効果）することもできる。

### 3. 元本保証付協働運用型DC制度概要

#### (1) 制度概要

- ① 協働運用型DCに元本保証を組み合わせた制度。
- ② 給付額は、退職時の個人別の資産運用残高とするが、退職時の残高が拠出金累計額を下回る場合には、その差額を事業主が補填することを保証する制度。
- ③ 仮に退職前に個人別の資産運用残高が拠出金累計額を下回っても、その都度事業主に補填を求めない。このため、実際の平均的な補填リスクはあまり高くないことが想定される。
- ④ 退職時の拠出金累計額を下回る額の補填方法については、DC制度内で補填する方法とDC制度外の退職一時金等で補填する方法が考えられる。DC制度の中で補填する場合には法令改正が必要となる。

#### <補填財源の準備の方法>

- ・ 特段準備しない（必要の都度企業の内部留保から拠出）
- ・ DBに事前積立する
- ・ 退職給付信託に事前積立する

#### <補填の仕方>

- ・ 補填額を一時金として退職者に直接給付
- ・ 補填額を一度協働運用型DCに拠出し、DCから給付

#### <補填財源の準備の方法>

	特徴	課題等
特段準備しない	補填額を発生の都度企業の内部留保から拠出。  [会計面] 元本補填部分の債務に対応する資産が存在しない。  [損金] 補填の発生の都度、補填額が損金。	平均的なリスク額は小さいが、市場環境悪化に伴う一時的な拠出リスクが存在（タイミングリスク）。 母体企業の財務状況等によっては、補填が十分に行われない可能性。 特段の法改正は不要。
DBに事前積立する	補填リスクをあらかじめ数理計算して見積もり、事前に積立てる方法。 企業にとってリスクの平準化が可能。 外部積立のため、受給権者保護が図りやすい。 補填限度額を設けるなど、制度設計を工夫する	現行のDB法では認められていない 制度内容になるため、例えば、以下の ような法令改正が必要となる。 ① 協働運用型DCとの丈比べした 差額をDBから給付できるよう

	<p>ことで、設立事業所間でシェアするリスク量を限定することもアイデアとしてあり。</p> <p>[会計面] 積立金は、補填部分の債務に対応する制度資産。</p> <p>[損金] 掛金が損金（DB法の手当て要）。</p>	<p>にすること。</p> <p>② DBからの年金給付を行わないことを可能とすること。 (DBからの給付の選択肢として、選択一時金または協働運用型DCへの移換のみとする制度設計)</p> <p>なお、DBからの年金給付を必須とすると、補填部分のみの歪んだ年金給付が発生する。</p> <p>補填リスク額をどのように見積もるか、数理計算ルールの開発が必要。積立が十分に進む前にリスクが顕在化した場合、追加抛の可能性がある。</p> <p>特に、総合型の場合、補填対象者が限定されるため、追加負担の配分には留意が必要。</p>
<p>退職給付信託に事前積立する</p>	<p>補填リスクに対応する資産をあらかじめ事前に退職給付信託に積立てる方法。</p> <p>リスクの平準化や余裕がある時に準備するなど幅広いニーズを満たせる。</p> <p>外部積立のため、受給権者保護が図りやすい。退職給付信託への積立時の節税効果はないが、抛出に関して柔軟な運営が可能（退職給付信託の設定要件は考慮要）。</p> <p>[会計面] 積立金は、補填部分の債務に対応する制度資産。</p> <p>[損金] 補填の発生の都度、補填額。</p>	<p>特段の法令改正は不要。</p>

※記述内容の一部には、法令改正内容を一方的に想定しながら記述している部分があるため留意を要する。

<補填の仕方>

	特徴	課題等
退職者に直接給付	退職金規定等を改定し、補填額を退職者に直接給付する。 退職金の上乗せ給付のような位置づけ。	特段の法改正は不要。
補填額を一度協働運用型DCに拠出し、DCから給付	DC制度に拠出されるため、希望者には退職後も協働運用の提供が可能。 全額一時金を選択することも可能であり、給付のバラエティが多い。	現行のDC制度では、認められていない拠出方法であり、拠出に関する法令改正が必要。

※記述内容の一部には、法令改正内容を一方的に想定しながら記述している部分があるため留意を要する。

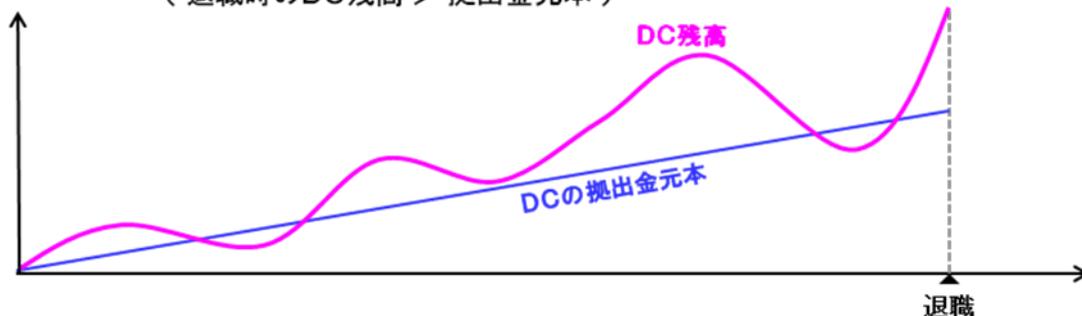
- ⑤ 退職後の受給段階では一時金での受給、元本保証のない協働型DCへ移行し年金での受給、後述する年金給付専用口座への移換し年金での受給等の選択肢を設ける。

**(2) 導入効果**

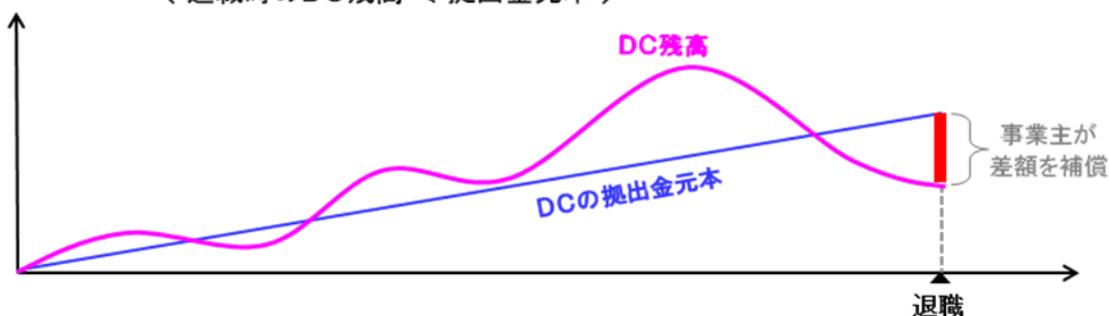
- ① 元本保証を行うことにより、一定の範囲で給付額の変動リスクを抑制し、確定拠出企業年金制度導入に伴う従業員の不安を払拭することが可能。
- ② 協働運用型DCに元本保証を設けることにより、加入者各人が運用商品の選択を行わないことによる制約を補完し、従業員に安心感を持たせることができる。
- ③ 制度の基本は確定拠出年金制度であり、企業会計上の債務評価対象となるのは元本保証部分のみとなり、退職給付会計の影響を極小化することが可能。
- ④ DC制度導入には躊躇がある一方、DBでは制度維持の負担感が大きいというような場合に現実的な選択肢となり得る。

(図-2) 元本保証付協働運用型DCのイメージ (DBとDCの中間的制度的イメージ)

**【事例1】 事業主からの給付が発生しない場合**  
 (退職時のDC残高 > 拠出金元本)



**【事例2】 事業主からの給付が発生する場合**  
 (退職時のDC残高 < 拠出金元本)



**掛金拠出時の  
コスト**

拠出金元本

+

**退職時の元本割れコスト**

退職時の積立額が、これまでの拠出金元本を下回っていた  
 場合のみ、下回った部分を事業主が補償

拠出金元本割れ補償コスト

## 4. 今後の課題・留意点

### (1) 運用責任

運用の責任には、大きく結果責任とプロセス責任があると考えられる。

本提言における協働運用型DCでは、元本保証のある場合には、元本保証部分の結果責任は事業主が負うが、元本保証のない場合には、商品の選定等に関する事業主・従業員代表にはプロセス責任はあるが結果責任はないとしており、結果責任は加入者が負うこととなる。

プロセス責任とは、その運用内容に至った経緯や手順が、法令や規則に定められた規約・規程に則っているか、あるいは世間的な常識の範囲も含め、合理的であるかによって判断される責任のことと考えられる。

本提言における制度においては、集団的な資産運用で受給額が決まることもあり、このプロセス責任が非常に重要となる。プロセス責任について明確に定義した法令等は存在せず、確定給付企業年金では、民法における「善管注意義務」、確定給付企業年金法における「忠実義務」が中心的な根拠・内容と考えられるが、プロセス責任そのものについて示された部分はなく、明確になっていない。資産運用については、分散投資義務などの積立金の運用方法等についていくつかの努力義務が示されているに過ぎない。プロセス責任の定義の明確化だけではなく、制度関係者全体にプロセス責任の本質をよく浸透させることも併せて重要となり、プロセス責任に関して法令等で明確化しておくことが望ましい。

### (2) 商品選定

元本保証がある場合は、運用結果の影響を、労使ともに受けるため、制度目的を勘案しつつ、労使間でよく議論することが求められる。また、元本保証がない場合は、運用結果の影響を従業員が全面的に受けるため、労使協議が前提といえども、従業員代表がより主導権を持って商品選定を行う必要があるかもしれない。労使ともに資産運用の専門家でないため運用方針が合理的に作成されないこともあることから、商品選定にあたっては、より効果的に制度目的を実現させるため、第三者的な機関のアドバイスなど専門家を積極的に活用するなど、コスト対比で効果的な手法等の検討が必要。労使の運用責任は、プロセス責任が中心となるが、仮に結果責任が問われないとしても、現実的な運用プロセスを勘案すると、運用目標や制度目的に整合的な運用方針や商品選択等が採用されない可能性もある。

年金資産運用の専門家ではない従業員代表が運用の意思決定を行うに際し、法的な責任は回避できるとしても、心理的負担を負わせることのハードルは低くはない。結果として、制度目的と意思決定内容に齟齬が生ずる可能性や相場環境の激変に合わせた短期的な見通しに基づく運用など結果の不安定さを助長する意思決定が行われる恐れは否定できない。

事業主の強力な運営サポートが期待されるが、事業主側も従業員同様に年金資産運用の専門家ではない可能性が高いこと、および事業主は運用結果から受ける影響がないことから、主体的・積極的な関与を行わない場合、結果的に制度目的に沿わない可能性も十分に考えられる。

現実的な解決策は、事業主と従業員の役割を明確化することが出発点として必要である。事業主は新ハイブリッド制度が長期的に制度目的を実現できるようガバナンスが維持できる環境を整えることであり、従業員は、事業主から与えられた環境を十分に生かしながら制度目的を実現できるように合理的な意思決定を行い運営することであろう。

ここでいう、「ガバナンスが維持できる環境を整えるため」に事業主側に期待されることとは、例えば、従業員が第三者からの資産運用等に関する意見を受け易くするためのコスト負担や、従業員が負担する運用報酬等が適正水準(同じ効果を得るためにバランスがよい報酬水準に抑制する)になるように協力することなどが考えられる。

### (3) 投資教育のあり方

本制度において投資に関する教育は極めて重要である。ただし、従来のDCにおいては加入者自身が主体的に投資判断をし、運用指図を行うための教育であるのに対し、本制度においては協働運用型DCに参加するか否かを判断することや他の制度との比較、毎年の実績、老後の生活資金のための一般的な資産運用の考え方、ライフプラン教育等の幅広い教育が必要となる一方で、投資の専門家的知識レベルまでは必要とされないと考えられる。

ここで必要とされる教育は、仮にこの制度への加入を選択しない場合にあっても、退職後の生活設計に必要な知識であり、本人にとってはもちろん、事業主にも、さらには社会保障に関する意識向上という観点からも望ましいものである。自ら積極的に運用指図を行うことに興味がない、あるいは時間が取れないと考えている従業員にとっても、自分の問題ととらえ、事業主が適切なカリキュラムを組むことで、教育効果が上がり、知識が浸透することが期待される。結果として従業員・事業主双方に有益で効率的な教育とすることが可能。

#### 注.1 投資教育の現状

DC加入者のほとんどは投資未経験者でありながら、自己責任による資産運用を始めなければならず大きな負担となっている。導入時に行われる投資教育研修は数時間程度であることが多く、自己責任をまっとうするだけの投資知識を得るには十分とはいえない。

投資教育に長年取り組んできたアメリカにおいても投資教育には限界のあることを認め、自動加入、強制拠出率決定、バランス型ファンド等(デフォルトファンド)の自動選択などを法定化するに至っている。

なお、投資教育のあり方については、制度発足時にその範囲と内容をガイドライン等で示しておくことが望ましい。その際、盛り込むべき項目としては以下のことがあげられる。(図-3)

- ① 制度の仕組み
- ② 制度目的
- ③ 制度運営方針
- ④ ガバナンス
- ⑤ 長期運用の基本的な理解

⑥ リスク事象

(図-3) 投資教育内容の参考例

項目	目的、必要な視点
制度の仕組み	制度導入背景(なぜこの制度を選んだのか)・(公的年金との関連も含める)制度内容、類似制度との違い、関係者の役割(責任、期待役割)、リタイアメントプランにつながるライフプラン教育の充実
制度目的	何を目的に運営しているのか 制度のターゲットのイメージも含む
制度運営方針	目的を実現させるための方策(投資戦略、コスト戦略等)
ガバナンス	制度目的を達成するための組織の仕組み(制度運営に関する方針、ルール、権限) 資金保全(私のお金は大丈夫?(資金管理、運用商品のデューデリジェンス)) 運営している人は任せてよいの?(責任者の特別継続教育、専門家の利用)
長期運用の 基本的な理解	基礎的な長期運用の考え方 資産運用の困難さ(なぜ協働運用が選択肢になったのかが分かるように) 専門家利用の必要性
リスク事象	制度面でのリスク(受給権などの権利関係) 運用面でのリスク 通常時、激変環境等

NPO確定拠出年金教育協会の「確定拠出年金加入者の投資運用実態調査(2011年3月)」では、「確定拠出年金に対して興味・関心が持てない」とする回答が49.9%、「会社から強制的に確定拠出年金に加入させられ、面倒だと感じている」とする回答が46.5%となっており、ほぼ半数は無関心層となっている。

**注.2 現状のDCにおける運用実態**

「年金情報 2013.12.2号(R&I)」の調べによれば、DC加入者の導入来の年率換算利回りは

3.54%に達し、98%の加入者がプラスの運用を行っているとしているが、国内株式への投資比率に大きく依存しており、不安定なポートフォリオとなっている（アベノミクス相場直前の2011年9月末には57.8%が元本割れであった）。また、加入者の42.9%は利回り0～1%未満でありほぼ全額を元本確保型商品に投じているものと推察される。

#### **（４）元本保証**

元本保証の有無は、運用の結果責任にも関連するが、事業主と従業員が運用リスクをどう分け合うかということにかかわる問題でもある。他の退職給付制度の状況、事業主と従業員の置かれた状況や制度目的により、労使協議等を経て選択をすることとなるであろう。

事業主の追加負担がないことを優先するのであれば、元本保証なしの協働運用型DCが適しており、従業員の元本維持という最低限の安心感を優先するのであれば、元本保証付協働運用型DCが適しているということができるであろう。また、元本保証付きの場合、労使での商品設計において、従業員側はリスクリターンのかい商品、事業主側はリスクの小さい商品を目指す可能性があり、制度目的をよく考慮し、労使双方で十分な話し合いを行うことが重要となる。第三者的立場からの意見聴取や、一定の運用指針・ガイドラインを予め定めることも考えられる。

#### **（５）元本保証付きの場合の会計基準**

本制度は、海外も含めて退職給付会計基準設定時には想定されていない制度であり、現時点で会計処理方法を確定的に論ずることはできない。ただし、本制度は基本がDCであり、海外では実務上様々な取り扱いが行われているようであるが、仮に退職時のDC資産残高が元本累計よりも少額であった場合においても、企業会計上の負担は、その差額に限られることからDBよりは軽減される取り扱いとなるであろう。

考えられる方法としては、計算基準時点で年金資産額が元本累計額を上回っていれば、最低保証を行う必要がないと考えて、負債は計上しない。

年金資産額が元本累計を下回る場合は、①将来の収益を考慮する、または、②将来の収益を考慮しない方法、のいずれかにより負債を計上する。

##### **① 将来の運用収益を考慮する方法**

年金資産は将来は期待運用収益率で運用されるという前提で年金資産の将来価格を推計し、退職時に元本割れの場合に年金資産と元本累計の差額をDBからの給付額として負債として計上

##### **② 将来の収益を考慮しない方法**

「元本累計－年金資産額」を負債として計上

#### **（６）会計処理方法（運用実績連動型DB制度との比較）**

上記（５）のとおり、元本保証付協働運用型DCは基本的にはDC制度なのでDCの会計処理が基本になる。

退職時のDC残高が元本累計を下回っている場合はその差額を企業が負担することになるた

め企業負担は「ゼロ」ではないが、企業会計上の負担は、その差額に限られることからDBよりは軽減される取り扱いとなるであろう。一方、運用実績連動型DB制度の場合は、退職給付債務の測定・退職給付費用の計上など「DB制度としての会計処理」が必要となる。その際、海外では現在の債務測定方法の問題点として指摘されているが、将来の仮想個人勘定残高は年金資産のアセットアロケーションに基づく収益率で付利され債券利率で割り引いて退職給付債務が算定される。この場合「割引率<期待収益率」となることが一般的と考えられ、「仮想個人勘定残高<退職給付債務」となる。

元本保証付協働運用DCにしても運用実績連動型DB制度にしても「単純なDC」や「単純なDB」を想定した会計基準による評価にはなじまない制度であり、将来的には退職給付制度全般の債務測定方法が見直される可能性があるが現時点では見通しは立っていない。

### **(7) 運用実績連動型DB制度との比較（会計処理以外）**

元本保証付協働運用型DCの導入効果と同様な効果は、運用実績連動型DBで得られるのではないかという点があるが、結論的にいえば、双方それぞれ利点があり、運用実績連動型DBでは充足できない利点がある元本保証付協働運用型DCは選択肢の一つとして大きな役割を果たすものとする。特に、上記(6)の会計処理上の企業負担の軽減は、債務負担増を危惧し持続可能性に懸念を抱くことにより年金制度導入を躊躇する事業主にとって、有力な判断材料になるものと思われる。会計処理以外に留意すべき主な相違点は以下の通り。

#### ① 拠出限度額

現状、DBには拠出限度額・給付水準ともに制約がなく、拠出限度額が設定されているDCは、その点において劣後する。制度間のイコールフットィングの確保の問題として今後の課題である。

#### ② 投資教育負担

DBには教育負担はない。しかし、DBとはいえ運用実績に連動するため、加入者に対する十分な説明と報告は欠かせない。現状は業務概況の周知を年1回以上実施することとされているが、受給額が運用実績に応じて変動する運用実績連動型DB制度の場合には、より詳細で丁寧な説明を加入者等全員に対して行う必要がある。現在の法令では、市場連動で給付の変動性が高くなる場合であっても、加入者への説明を明確に義務化していないが、今後の課題となるものと思われる。

元本保証付協働運用型DCは加入時に説明をするだけでなく、継続的に教育を行うことで、ライフプランにおける資産形成の重要性に十分な関心と理解を得られる仕組みになっている。これまでどちらかといえば自己の資産運用管理に関して無関心であった従業員の資産形成の関与度合いが増加するというメリットがある。

投資教育のあり方の項目でも述べたように、この教育は、従業員の退職後の生活設計に必要であり、従業員・事業主双方に有益なものとするのが可能。従来DC、実績配当CBその他でも義務付けることが望ましい。

### Ⅲ. 退職所得の年金給付専用口座の創設

#### 1. 日本の退職給付制度・企業年金制度の現状と問題点

##### (1) 日本の退職給付制度の現状

高齢者世帯の収入源をみると公的年金が67%を占めている(図-4)

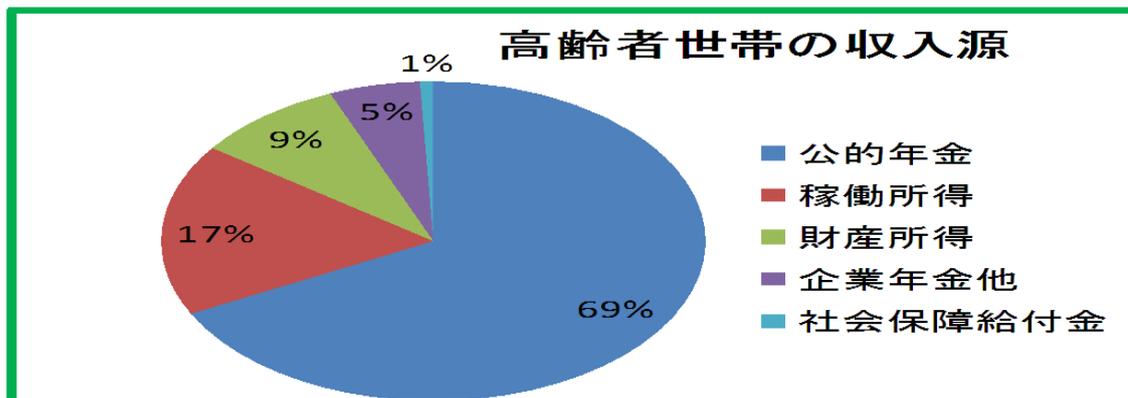
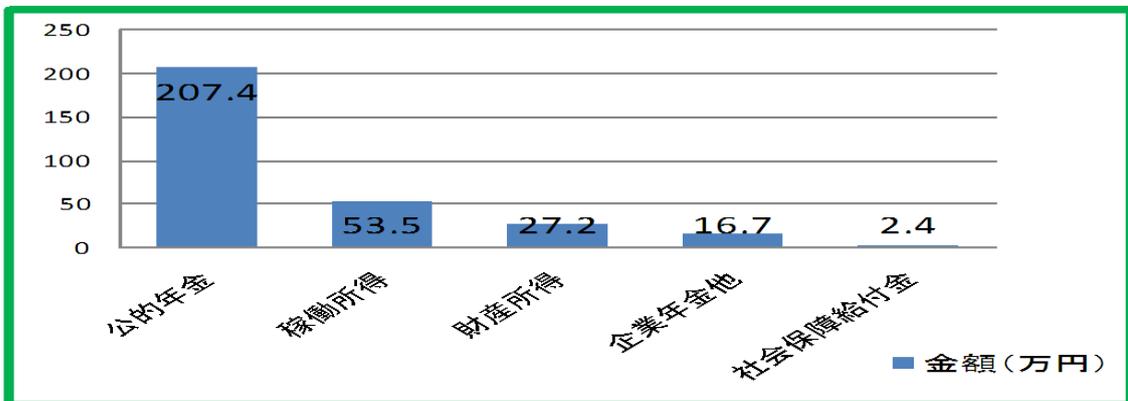
公的年金を除くと稼働所得、資産所得が上位を占めており、企業年金等は5%に過ぎない。しかし、稼働所得は、一定の年齢、例えば65歳までが一般的で、資産所得については貸家等の不動産所得、金融資産である預貯金の利息、株式の配当金、投資信託の分配金等が含まれるが、老後の収入源に値する一定の資産がないと望めない収入である。

老後の準備の中で代表的な制度として、退職金制度と企業年金制度があるが、日本ではいずれも企業にとって任意な制度であるため、退職金制度がない会社が24.5%(図-5)、特に100人未満の企業では28.0%に上る(図-6)。しかも労働者の35%を占める非正規労働者(図-7)には、退職金制度がないのが実情である。このような状況の中で、正規従業員の退職金制度の普及、拡大及び非正規労働者に対し、正規労働者と同様に、退職金制度を適用することが老後の収入源を確保する意味で重要と考える。

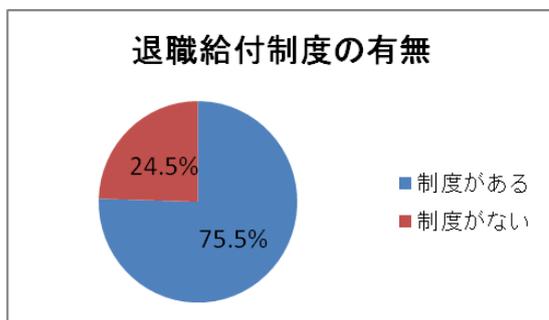
(図-4)

#### 高齢者世帯の収入源

出所:「厚生労働省平成23年国民生活基礎調査」より作成

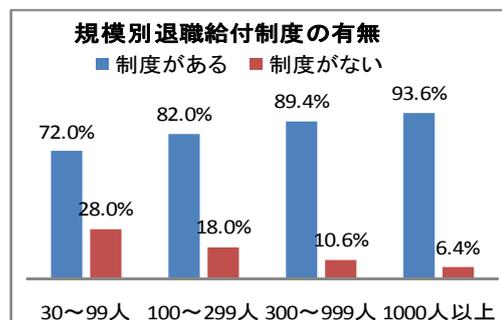


(図-5)



厚労省平成25年度就労条件総合調査

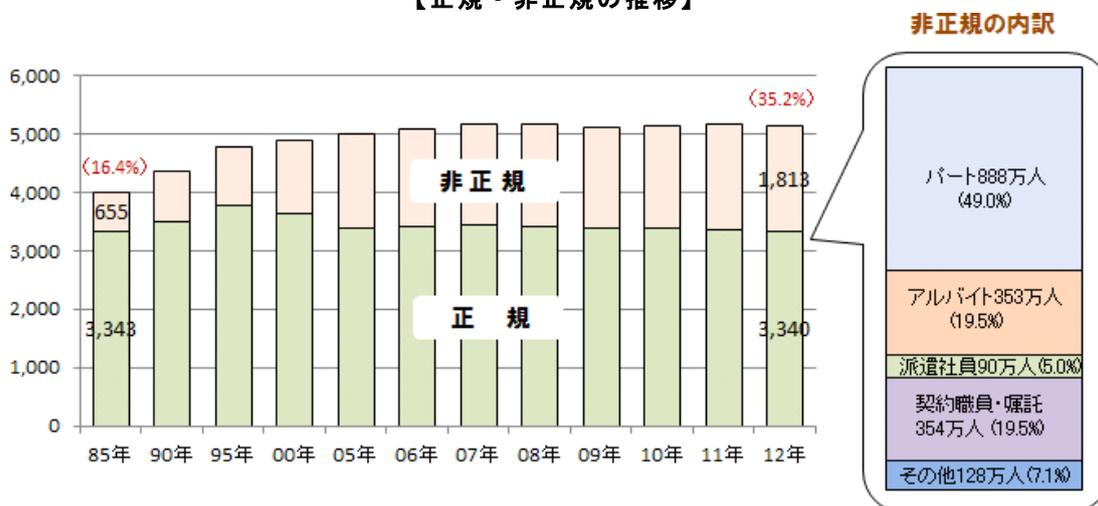
(図-6)



厚労省平成25年度就労条件総合調査

(図-7)

### 【正規・非正規の推移】



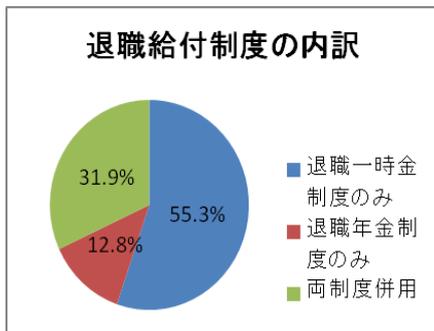
厚労省HP「非正規雇用の現状はどうなっているの？」より

## (2) 日本の退職給付制度の仕組み

退職給付制度がある企業（全体の83.9%）の中で、半数以上が退職一時金で（図-8）、老後の公的年金の補完という観点からは、退職年金制度（企業年金制度）の拡充が必要である。特に、100人未満の企業では、4分の3が退職一時金のみとなっている（図-9）。

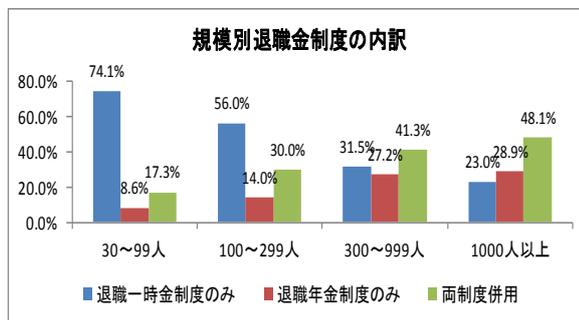
退職年金制度の内訳では、厚生年金基金が44.8%、DBが35.6%、企業型DCが35.9%、自社年金が2.8%となっている。大企業では、代行返上が進んでいて69.4%がDBになっている（図-10）。逆に、中小企業になるほど厚生年金基金の比率が増加しているが、厚生年金基金は法的には廃止の方向で、10年以内にはほとんどの厚生年金基金は、解散または他制度に移行することとなる。

(図-8)



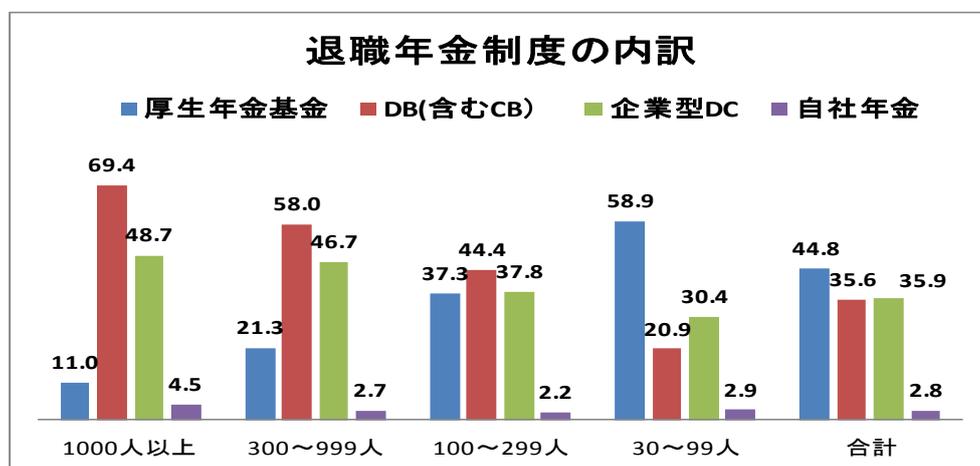
厚労省平成25年度就労条件総合調査

(図-9)



厚労省平成25年度就労条件総合調査

(図-10)



厚労省平成25年度就労条件総合調査

## 2. 老後所得の中の企業年金の役割

### (1) 企業年金の実態

日本の企業年金制度は退職金制度の全部または一部で構成されているが、企業年金の普及率は、厚生年金保険制度に加入している第2号被保険者の半数を下回っており、現行制度の元では、老後の所得保障として企業年金を受給できる人は多くない。

しかも、厚生年金基金制度では加入員期間15年未満、確定給付企業年金制度（以下DBという）では加入者期間20年未満の人には、年金受給権を与えなくても良いこととされており、年金受給権が発生する前に退職した者に対しては、厚生年金基金制度の加算部分及びDBでは、退職時には脱退一時金として支給される。脱退一時金のポータビリティは、企業年金連合会に移換するか、転職先のDB規約に定めがある場合に移換するか、転職先の確定拠出年金制度（以下DCという）に移換するしかない。老後の蓄積の準備としては、脱退一時金が極めて少額であることが多いこと、退職時の当面の生活費や転職のための費用に充当するなどの理由から現金が必

要なことなどにより、ポータビリティを希望する退職者は少数である。

また、企業型 DC の積立金は、転職先の DC に移換する以外は、国民年金基金に資金を移換し個人型 DC で継続的な積立を行うことになるが、国民年金の第 3 号被保険者および第 2 号被保険者のうち公務員は、継続積立はできず、運用指図者として、移換金を運用することしかできない。以上のように、現行制度で老後資金を計画的に用意する方法は限定的である。

## (2) 老後に必要な所得の財源

老後の所得の主要な部分を占める公的年金は、2014 年 4 月から、0.7%減少し、老齢基礎年金は月額 64,010 円、厚生年金を受けているモデル世帯では、月額 226,925 円となる。これに対し、一か月の生活費は、総務省の高齢夫婦無職世帯（夫 65 歳以上、妻 60 歳以上の夫婦のみの無職世帯）の 2013 年の月平均は 272,455 円である（図-11）。また、必要生活費のほかに、個人差はあるが、老後のイベント費用が 65 歳から 90 歳までの 25 年間で 20,190 千円別にかかる（図-12）。

これにより、老後の公的年金給付累計額（65 歳～90 歳までの 25 年間）は、

$$226,925 \text{ 円} \times 12 \text{ 月} \times 25 \text{ 年} = 68,077,500 \text{ 円}$$

老後の必要生活費とイベント費用の累計額（65 歳～90 歳までの 25 年間）は

$$(272,455 \text{ 円} \times 12 \text{ 月} \times 25 \text{ 年}) + 20,190,000 \text{ 円} = 101,926,500 \text{ 円}$$

となり、老後 25 年間の不足額は

$$101,926,500 \text{ 円} - 68,077,500 \text{ 円} = 33,849,000 \text{ 円}$$

となり、月額の不足額は、112,830 円となる。この不足額は、65 歳以降無職の場合でかつ財産所得が望めない場合は、退職金を基にした企業年金や自助努力により積み立てた個人年金にその収入源を求めるしかない。

(図-11)

項 目	月平均額	構成比
消費支出計	242,598	89.04%
食料	60,459	22.19%
住居	16,628	6.10%
光熱・水道	20,587	7.56%
家具・家事用品	9,523	3.50%
被服及び履物	7,132	2.62%
保健医療	15,106	5.54%
交通・通信	25,327	9.30%
教養娯楽	26,066	9.57%
その他消費支出	61,770	22.67%
非消費支出	29,857	10.96%
直接税	12,624	4.63%
社会保険料	17,199	6.31%
合 計	272,455	100.00%

(総務省：2013年家計調査、高齢者夫婦無職世帯の必要生活費)

必要生活の収支(月額)

収入	金額(円)	支出	金額(円)
公的年金	226,925	必要生活費	272,455
残額	-45,530		

総務省:2013年家計調査

(図-12)

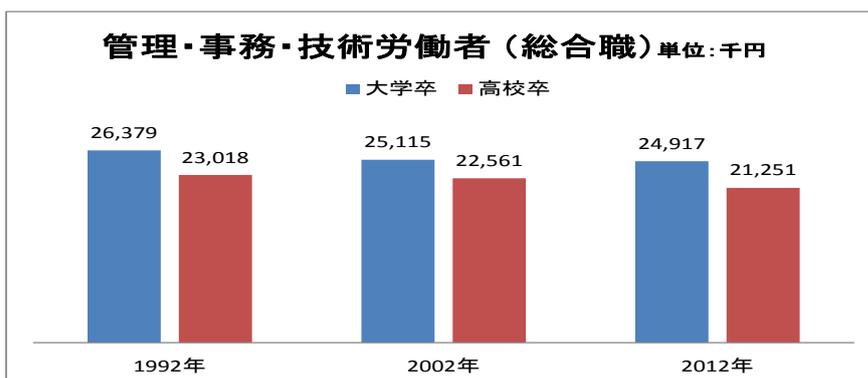
老後のイベントの例

定年記念の海外旅行費用	1,000
マイカーの更新費用(2回)	3,000
子供の結婚費用の支援(2人)	3,000
孫の誕生日お祝い(4人)	1,200
老人ホーム入居金	5,000
本人と配偶者の葬儀費用	4,000
お墓購入費	2,990
<b>合計</b>	<b>20,190</b>

(3) 退職金の水準

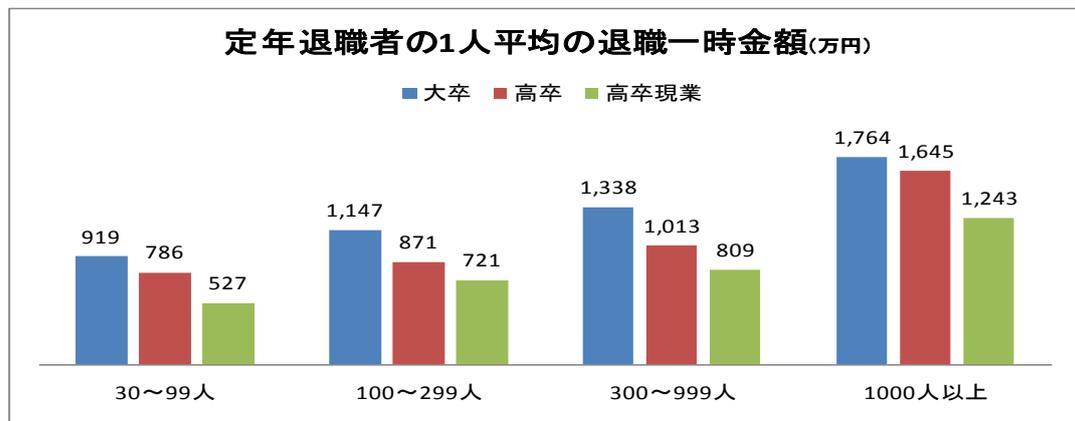
日本の退職金総額は、日経連・東京経協 2012 年退職金・年金に関する実態調査によると、2012 年で大卒が 24,917 千円、高卒が 21,251 千円となっている(図-13)が、これは大企業中心の平均であり中小企業とは大きくかけ離れている。厚労省の平成 25 年度就業条件総合調査で退職一時金のおよみの企業の平均は、中小企業で 1,000 万円前後、大企業で 1,500 万円程度である(図-14)。

(図-13)



日経連・東京経協 2012 年退職金・年金に関する実態調査

(図-14)

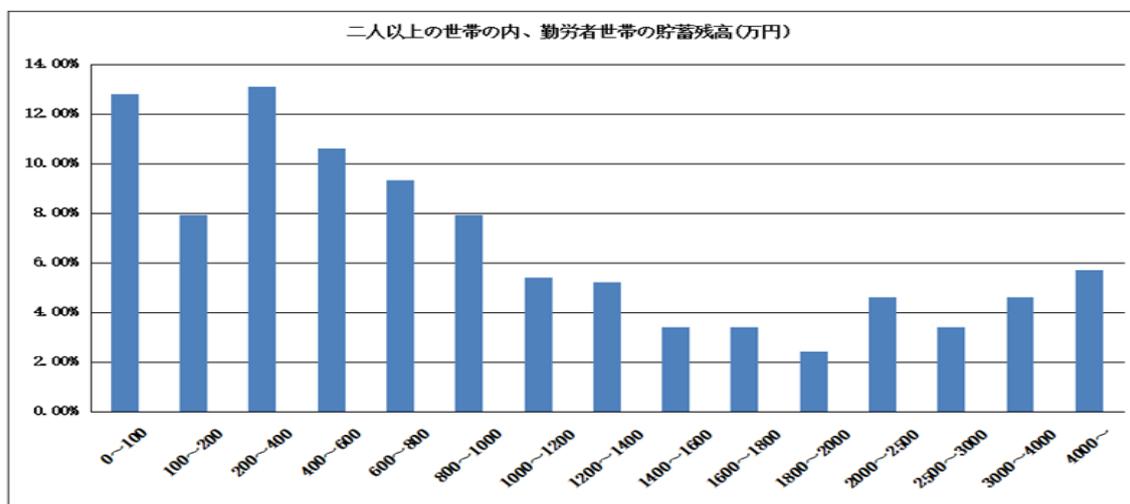


厚労省平成25年度就業条件総合調査

#### (4) 個人金融資産の現状

総務省の平成25年家計調査によれば、二人以上の世帯の内51.9%を占める、勤労者世帯の貯蓄残高の分布は図-15のとおりである。平均値は、1,233万円で、中央値は757万円である。年齢別に示す数値は不明であるが、勤労者が対象のため、退職金は含まれていないと推察される。

(図-15)



(総務省：2013年家計調査)

#### (5) 老後所得の財源

以上により、退職金と貯蓄残高の合計額は、中小企業の場合は、退職一時金を1,000万円とすると貯蓄残高の中央値757万円と合わせて、老後の準備資金は1,757万円となり、老後の不足資金33,849千円を補うことができず、1,628万円の不足が残る。ただ、老後のイベント費用を仮にゼロとし、必要生活費の額だけにすると、老後の不足額は、1,366万円となり、1,757万円で

充足可能である。また、大企業の場合の退職金の平均を1,600万円とすると、貯蓄残高の中央値757万円と合わせて、老後の準備資金は2,357万円となり、不足額は1,028万円となる。

いずれにしても、老後の所得を公的年金と合わせて、退職一時金を老後に年金として受け取れるシステムを作る必要性は大きいと考える。特に、転職等で定年前に退職するときに受け取る退職一時金や企業年金の脱退一時金を老後の年金原資として蓄積し、年金化に備えていく必要性は大きい。

また、現在退職給付制度のない会社の正規従業員や非正規雇用社員に対しては、中長期的な展望で退職給付制度を導入することが大切であるが、法的に制度化しない限りすべての労働者に退職金を与えることは不可能に近い。従って、税制優遇を備えた自助努力による積立制度、例えば日本版IRA（個人退職勘定）の創設が望まれるところである。

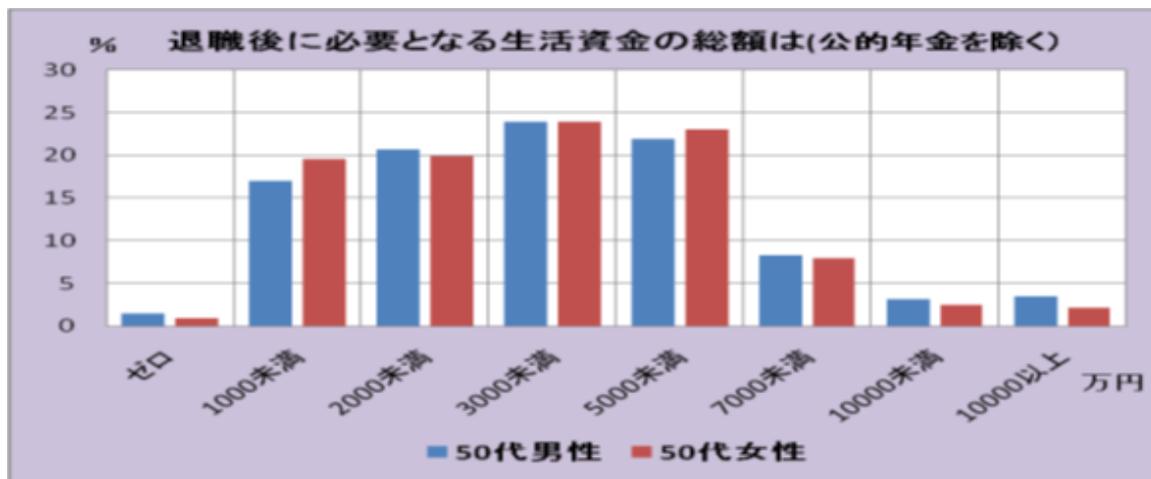
### 3. 退職所得の年金給付専用口座の創設

#### (1) 老後資金の準備の実態

退職所得の年金給付専用口座を有効に機能させるためには、どのような仕掛けが必要か。移換を各人の任意性に任せた場合は、その効果が十分発揮されるだろうか。現役世代にとって、年齢にもよるが、子女の教育資金、住宅取得資金、住宅ローンの返済など、将来の老後資金の蓄積より優先度の高い事由に退職金を使用される可能性が高い。

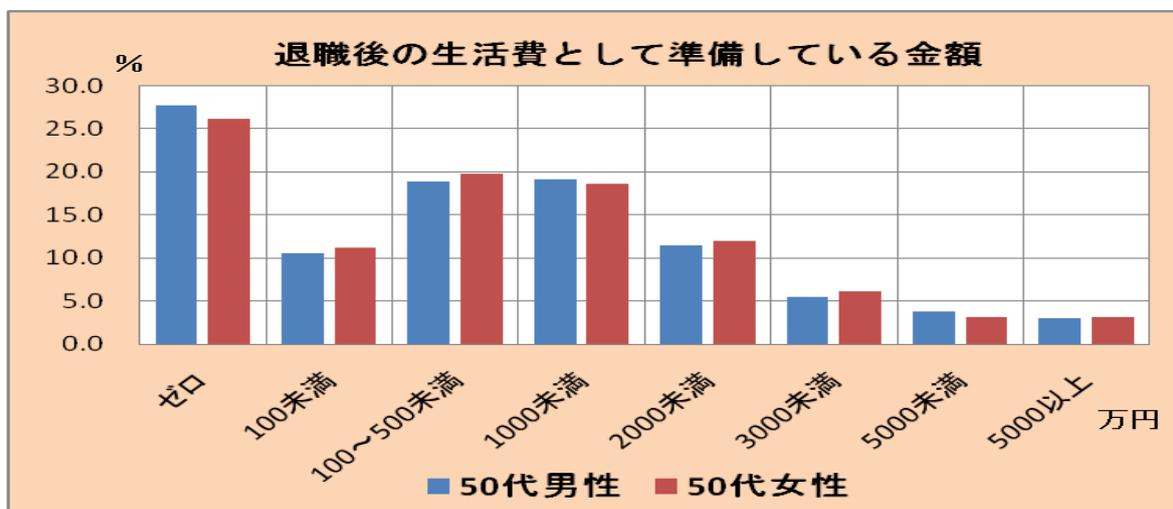
老後必要になると思われる金額と実際に準備している金額には大きな開きがある。必要と思う金額は2000万円～3000万円の比率が高いが（図-16）、実際に老後資金を現役世代から貯蓄している人は多くない。特に、図-17のように定年が間近い50代の人へのアンケートでも老後資金を準備していない人が25%もいるのが実態である。

(図-16)



フィデリティ退職・投資教育研究所の調査資料より

(図-17)



フィデリティ退職・投資教育研究所の調査資料より

## (2) 退職所得の年金給付専用口座創設の狙い

日本の企業年金制度は退職金制度の全部または一部で構成されているが、企業年金の普及率は、厚生年金保険制度に加入している第2号被保険者の半数を下回っており、現行制度の下では、老後の所得保障として企業年金を受給できる人は多くない。

しかも、厚生年金基金制度では加入員期間15年未満、確定給付企業年金制度（以下DBという）では加入者期間20年未満の人には、年金受給権を与えなくても良いこととされており、年金受給権が発生する前に退職した者に対しては、厚生年金基金制度の加算部分及びDBでは、退職時には脱退一時金として支給される。脱退一時金のポータビリティとしては、法令上はDB制度間でのポータブルを規約に定めれば可能ではあるが、グループ会社間以外でのポータブルは極めて稀であり、実際、企業年金連合会への移換が殆どとなっている。老後の蓄積の準備としては、脱退一時金が極めて少額であることが多いこと、退職時の当面の生活費や転職のための費用に充当するなどの理由から現金が必要なこと、かつ利用しにくい枠組みであることなどにより、ポータビリティを希望する退職者は少数である。

また、企業型DCの積立金は、転職先のDCに移換する以外は、国民年金基金連合会に資金を移換し個人型DCとして継続的な積立を行うことになるが、国民年金の第3号被保険者および第2号被保険者のうち公務員は、継続積立はできず、運用指図者として、移換金を運用することしかできない。以上のように、現行制度では老後資金を計画的に用意する方法は極めて限定的である。

年金給付専用口座は、企業年金連合会の企業年金通算制度（詳細後記参考資料）を利用できるDB制度からの脱退一時金に限らず、退職事由で発生する全ての退職給付資金の全部または一部を年金給付専用口座に移換することにより、老後の年金所得を確保し、公的年金の補完機能を一

層確実なものにする制度である。

(参考資料)

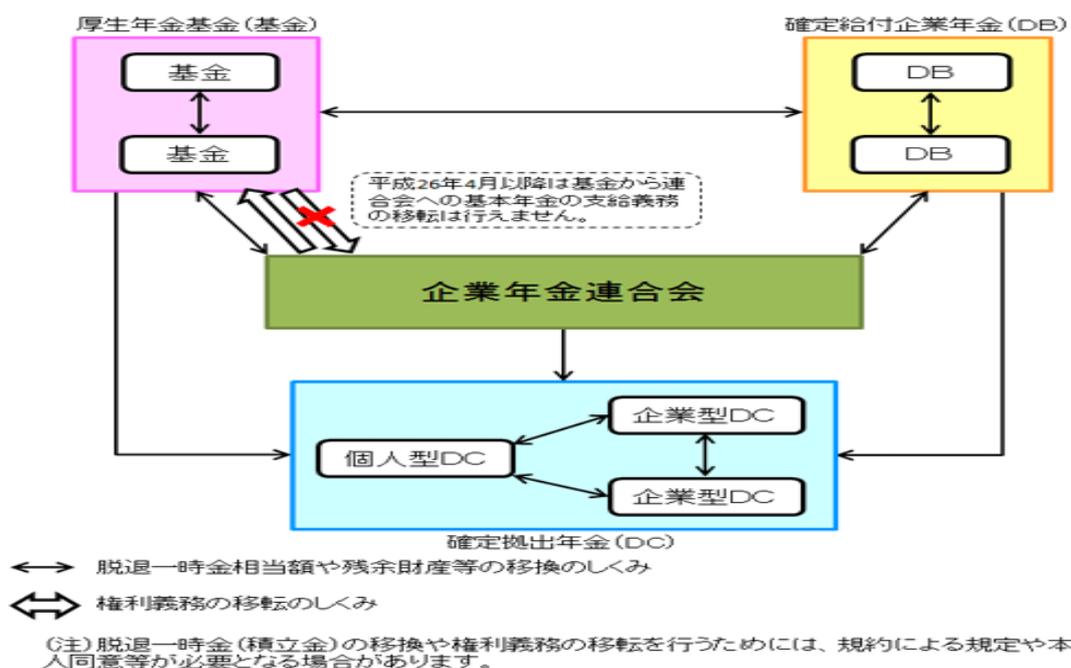
### 企業年金連合会の企業年金の通算制度

現在、中途退職に伴う脱退一時金を移換し、老後資金として保管できる制度として、企業年金連合会の「企業年金の通算制度」がある。平成17年10月より、厚生年金基金、確定給付企業年金と連合会の間で年金原資の移転・移換が可能となっている。

平成26年4月以降は、厚生年金基金から連合会に対して基本年金の支給義務を移転することができなくなったものの、それ以外の加算年金等での通算の仕組みは、これまでと同様に企業年金のポータビリティが確保されている(図-18)。しかし、現在の企業年金連合会の通算企業年金制度により、老後の資金として移換できる退職に関する所得は、企業年金制度で年金受給権が発生していない短期加入者の脱退一時金のみとされている。

(図-18)

### 企業年金のポータビリティのイメージ(企業年金連合会 HP より)



## 4. 退職所得の年金給付専用口座創設の概要

脱退一時金に限らず、退職により発生するすべての退職給付資金を受け入れる仕組みを「退職所得の年金給付専用口座」という形で創設することを提言するものである。その運営は新たにオール・ジャパンの受け入れ口座を持つ第三者機関(仮称:退職年金保管機構)を創設し、ナショナルセンターとしての役割も果たすべきと考える。

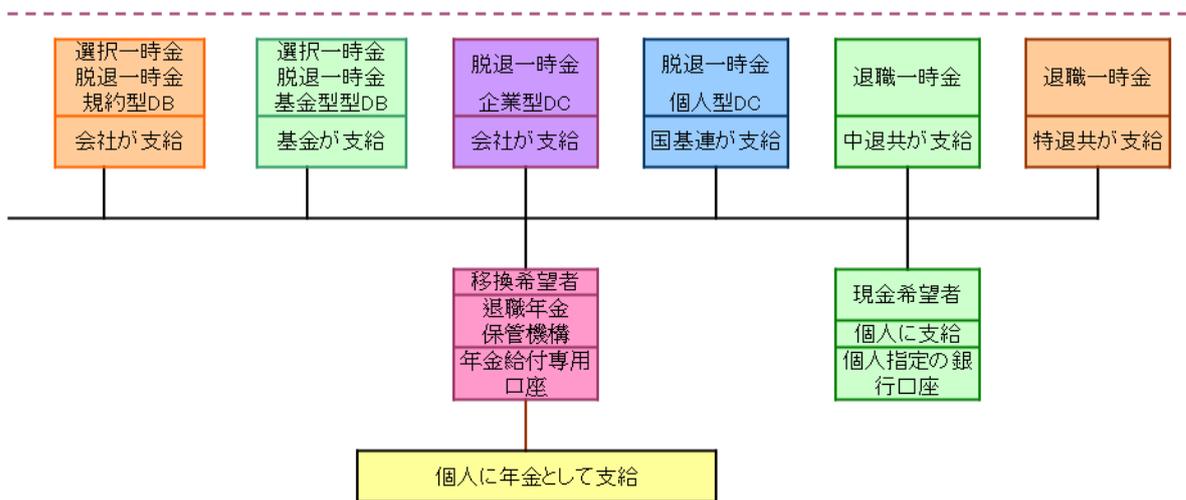
年金給付専用口座への移換の方法には、任意移換と制度移換の2つの方法がある。

## (1) 任意移換

退職者が退職に伴う一時金を老後資金の準備として、年金給付専用口座への移換を希望した場合の「任意移換」である。任意移換では、退職にかかる一時金のすべてを移換することもできるし、その一部を移換することもできるものとするが、一部を移換する場合は、老後に年金として受給するに相応しい金額の移換が必要と考える（図-19）。任意移換が実現した場合は、事業主は給付義務を負うことにより発生するリスクがなくなり、加入者等にとっては発生済給付の毀損リスクが減少する。

(図-19)

年金給付専用口座の任意移換のイメージ図



## (2) 制度移換

現在確定給付企業年金制度の持続可能性について議論が盛んであるが、現在の日本の制度は、確定給付型年金制度（厚生年金基金、DB）と確定拠出型年金制度（企業型DC）の2種類の制度しかない。前者においては企業のリスクが大きく、後者においては個人のリスクが大きい。両者がお互いにリスクシェアする仕組みが必要である（図-20）。

確定給付の企業年金制度の企業リスクを従業員と分担するため、加入者段階は確定給付企業年金の基金型または規約型で管理し、退職以降の待期者、受給者の管理は、年金給付専用口座に移換する方法が「制度移換」である。

制度移換を導入するには、労使協議による労使の合意が必要と考えられる。制度移換により、待期者、受給者にとって、現行の企業業績悪化による給付減額や企業倒産、基金解散のリスクがなくなり、企業にとっても運用リスクや掛金増額リスクがなくなり、企業会計上も退職後の退職給付債務を認識する必要がなくなる。一方、移換元の制度と年金給付専用口座の給付条件の

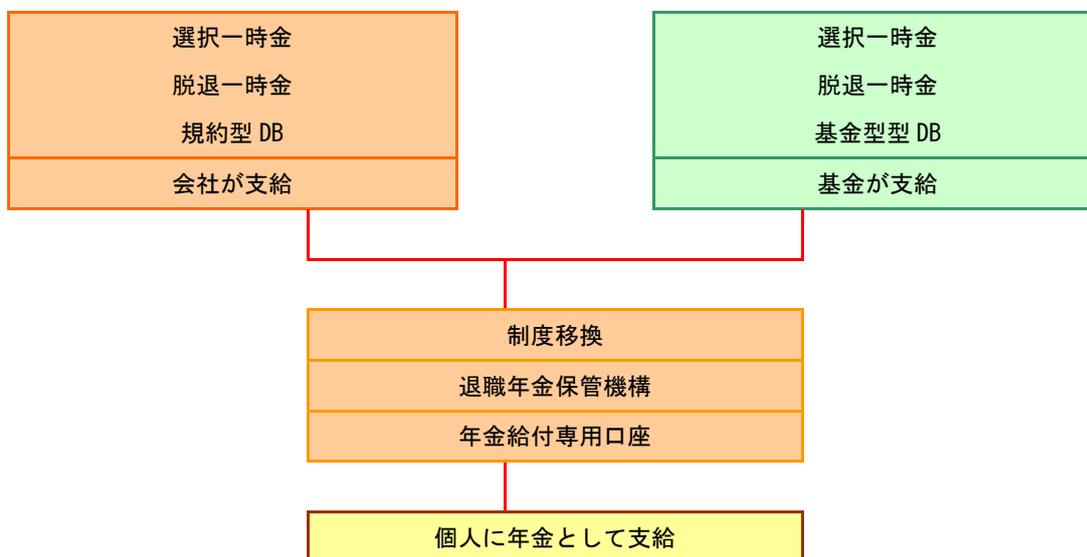
差がある場合、給付条件が現行の基金型DBや規約型DBの給付を下回ることも想定できる。

(図-20) リスクの種類と負担者の比較

リスクの種類		DB	DC
運用リスク	加入中	企業	従業員
	受給中	企業	従業員又は保険会社
拠出額(掛金)増額リスク	加入中	企業	企業
拠出額(掛金)減額リスク	加入中	従業員	従業員
退職事由別減額リスク	加入中	従業員	なし
企業の業績に伴う過去分の給付減額リスク	加入中	従業員	なし
	受給中	従業員	なし
企業の破産リスク	加入中	従業員	なし
	受給中	従業員	なし
長寿リスク	受給中	企業	従業員
インフレリスク	加入中	従業員	従業員
	受給中	従業員	従業員

(図-21)

年金給付専用口座の強制移換制度のイメージ図

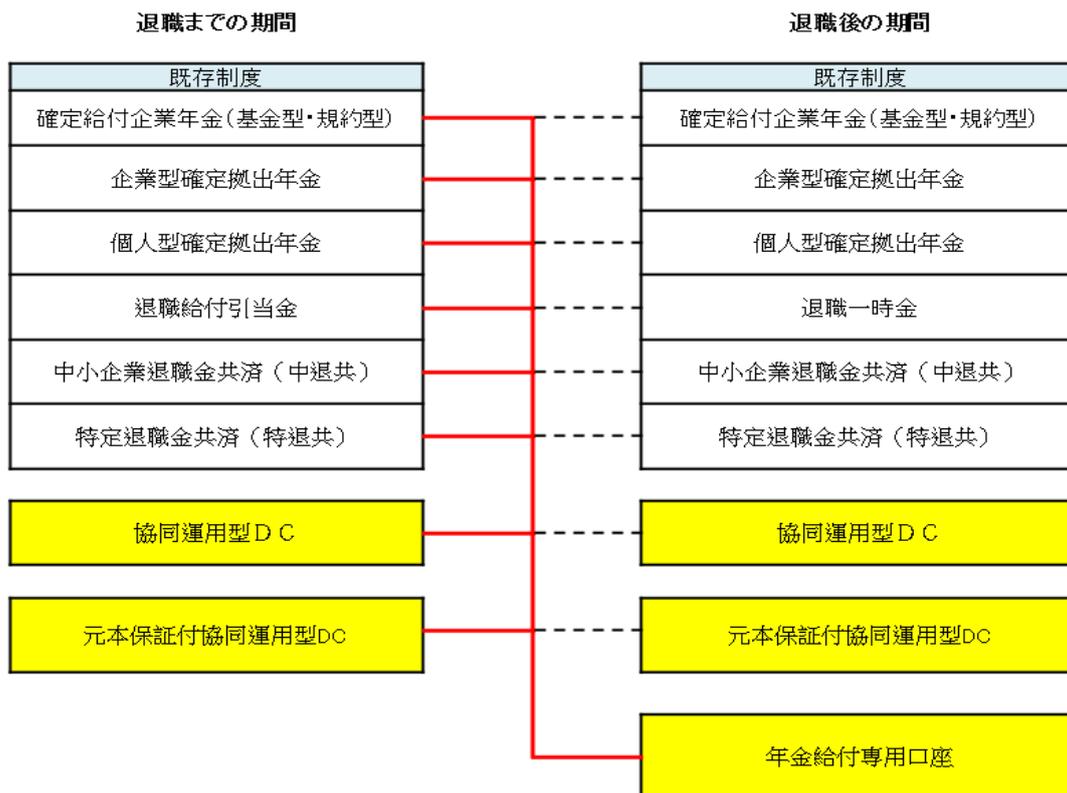


### (3) 移換できる資金

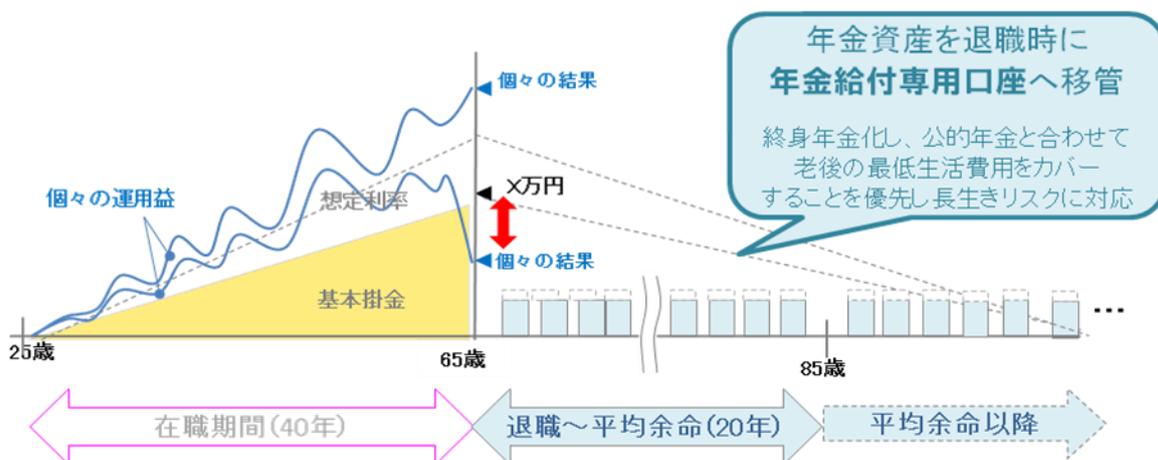
任意移換の場合、移換できる資金の範囲は退職を事由とするすべての資金を移換できることとする。具体的に言えば、会社から支給される退職一時金、確定給付型企業年金の年金受給権のない退職者の脱退一時金、確定給付型企業年金の年金受給権がある退職者の選択一時金、中途退職

者の企業型確定拠出年金の積立金(移換者は国民年金基金連合会への移換とのいずれかにするかを選択できる)、定年退職者の企業型確定拠出年金の積立金、中小企業退職金共済からの一時金、特定退職金共済からの一時金、自社年金制度からの一時金、その他の退職に関わる全ての給付金を移換の対象とする(図-22)。

(図-22)



(注) ——— は新しい組み合わせ - - - - は既存の給付形態



#### (4) 退職所得の年金給付専用口座の種類

退職所得の年金給付専用口座には、次の3種類の口座を用意し、移換者の選択により、保管・運用口座を指定できるものとする(図-23)。

##### イ) 安定型年金給付専用口座

この口座は、安全、安定を第一に考え、最低元本を保証する口座で、例えば、生命保険の一般勘定、満期まで保有する国債など元本確保商品を中心に運用するローリスク・ローリターンの口座である。現在企業年金連合会の企業年金の通算制度で受け入れている利回り保証の仕組みと同じ制度とする。裁定は60歳から70歳の間で開始できるものとし、裁定時期を本人が選択できる制度とする。

##### ロ) 集団運用実績分配型年金給付専用口座

この口座は、一定程度のリスクを取り、退職金の保管者の資金をまとめて運用する口座で、元本は保証しない。集団型DCをイメージする。給付開始時に元本を下回る資産になる可能性を考え、裁定は60歳から70歳の間で開始できるものとし、裁定時期を本人が選択できる制度とする。

##### ハ) 個人運用実績分配型年金給付専用口座

この口座は、現在のDCと同様、本人が運用商品を選択する制度とし、元本は保証しない。

ロ)と同様、裁定は60歳から70歳の間で開始できるものとし、裁定時期を本人が選択できる制度とする。

(図-23)

各年金給付専用口座の種類	安定型年金給付専用口座	集団運用実績分配型年金給付専用口座	個人運用実績分配型年金給付専用口座
口座の特徴	原則として、元本確保商品で運用して、安全性を第一とする	退職金保管機構が集団運用する。マイナス運用になった場合も退職金保管機構は補填しない	退職金保管機構が用意した運用商品から個人が選択し、自己責任で運用する
運用者	法人(退職金保管機構)	法人(退職金保管機構)	各個人
年金の支給期間	5年、10年、15年、20年、終身の中から本人が選択	5年、10年、15年、20年、終身の中から本人が選択	5年以上の有期年金または終身年金
年金の支給回数	年1回、2回、4回、6回から本人が選択	年1回、2回、4回、6回から本人が選択	年1回、2回、4回、6回から本人が選択
税制優遇	移換時課税・運用時非課税・給付時課税	移換時課税・運用時非課税・給付時課税	移換時課税・運用時非課税・給付時課税
口座管理手数料	本人が負担	本人が負担	本人が負担

#### (5) 年金の支給方法

年金の支給方法は、定年（60歳～65歳）まで保管、運用した資金を退職者の選択により、有期年金または終身年金として給付する。有期年金は、5年・10年・15年・20年の4種類とする。

## （6）税金の取り扱い（図-24）

### ＜任意移換＞

#### ①退職金の移換時の税金

移換される退職金は、退職時課税の対象とし課税する。現実問題として、退職所得控除額が大きいため、中小企業では課税される人は極めて少ないと思われる。

#### ②運用時の税金

運用期間中の税金は非課税とする。（※特別法人税は課税しない）

#### ③給付時の税金

年金額から年金の支払額に対応する掛金額との差額（運用益）に対して所得税と地方税を課税する。（現在の個人年金と同様の仕組み）

### ＜制度移換＞

#### ①脱退一時金や選択一時金移換時の税金

移換される資金は、企業年金連合会の通算企業年金と同様に非課税とする。

#### ②運用時の税金

※特別法人税が課税される。（課税は現在凍結中であるが、別途廃止を要望）

#### ③給付時の税金

雑所得扱いとし、公的年金等控除が適用される。

※特別法人税については、予てより廃止を要望中である。

（図-24）

税金の取扱いの比較

税金の取扱い	企業年金連合会の通算企業年金制度	退職所得の年金給付専用口座
移換時（拠出時）	脱退一時金を非課税で移換	退職所得として課税後に移換
運用時	特別法人税（現在凍結中）	非課税（特別法人税は課税しない）
給付時	雑所得（公的年金等控除適用）	年金給付額と元本の差額（運用益）に課税

※特別法人税については、予てより廃止を要望中

※制度移換の税制は、通算企業年金制度と同様

## 5. 退職所得の年金給付専用口座の導入効果

冒頭で指摘したとおり、わが国における企業年金制度の適用率は5割を下回っており、公的年金制度のスリム化が進む中、従業員の老後所得保障を充実させるため、年金受給の選択肢を提供することは喫緊の課題である。

特に、退職一時金制度しかない会社の従業員、および転職等の事情により短期勤続で一時金しか受給資格のない従業員、更に退職給付金の一部を会社から支給される退職一時金などで受け取ることになっている従業員が、その現金で支給される退職金を老後の年金として受け取ることを希望する場合は、個人で年金化の手段を講ずる必要があるが、現在の個人向け年金商品は高コストである場合が多い。

公的なオール・ジャパンの機関に移換することができるようにすることにより、一時金のみしか受給できない従業員にもスケールメリットを活かし、追加コストを低廉な水準に抑制しつつ年金受給が可能となるため、公的年金と合わせた年金収入が増加し、老後の所得保障機能の向上を図ることができる。

さらに、何らかの事情で企業年金制度が廃止された場合、当該制度の加入者に対して年金受給の受け皿として活用できる他、加入中の企業年金制度に退職者の希望する形態の年金が存在しない場合、一時金を選択し退職所得の年金給付専用口座に移換することにより、本人の希望する形態の年金が受給可能となり、従業員のニーズに応じた年金受給の選択肢の拡大が図れる。

## IV. 提言の発展的展開（日本国民全員の老後所得の確保）

### 1. 退職金制度がない労働者への対応

年金給付専用口座は、全体として退職時に何らかの形で退職金が出る人が対象である。冒頭記載したように、日本の退職給付制度は、企業の任意に委ねられており、退職金制度がない会社は24.5%、特に100人未満の企業では28%を占める。

また、厚労省の調査によると、一般的に社内の退職金制度が適用されない契約社員、派遣社員、パート・アルバイトなどの非正規雇用労働者が2012年には労働者の35.2%、1,813万人に達している。この退職金がない労働者の老後の準備をどのように対応すれば良いか大きな問題である。税制優遇を施して個人退職勘定（IRA）を創設する方法が考えられる。

### 2. 退職所得勘定（日本版IRA）の創設

日本では、老後所得確保のための税制優遇の自助努力の制度として、個人型DCがある。個人型DCは、確定拠出年金法の第1条の目的条文にもあるとおり、公的年金の補完機能として作られた制度であり、老後資金の蓄積を目的とするが、その制度加入者は限られており、企業年金制度がある第2号被保険者、公務員などの共済年金制度がある第2号被保険者、所得がない第3号非保険者は加入者となることができない。また、拠出限度額も、第1号被保険者は68,000円/月、企業年金のない企業の従業員は23,000円/月と米国の401(k)と比べ少額のため使い勝手の悪い制度となっている。

老後所得の確保が困難な非正規雇用労働者、退職金制度がない企業の従業員および自営業者（第1号被保険者）並びに第3号被保険者を対象に、米国のトラディショナルIRAと米国ロスIRAを参考に、個人型DCと統合させ、拠出限度額を引き上げた「日本版IRA制度」を導入し、老後資金の蓄積を図る必要がある。（図-25、図-26）

(図-25) NISA と個人型 DC と日本版 IRA (企年協案) の比較

項目	NISA	個人型 DC	日本版 IRA(企年協案)
制度対象者	20歳以上の居住者	第1号被保険者 企業年金制度がない会社の従業員 第2号被保険者の内公務員は不可 第3号被保険者は不可	20以上の日本国内居住者 20歳以上の日本国籍のある海外居住者
非課税の対象	上場株式等、公募株式投信の配当、 分配金 預金、公社債、保険、公社債投信は 対象外	預金、公社債、投信、株式、信託、 保険	個人型 DC と同じ
非課税の範囲	配当、分配金、譲渡益が対象 拋出時課税(所得控除なし) 運用時非課税、受取時非課税	拋出時非課税、所得控除 (小規模企業共済等掛金控除) 運用時課税 特別法人税課税 (1.173%、平成29年まで凍結) 受取時実質非課税 公的年金等控除	拋出時課税(所得控除なし) 運用時非課税 給付時元本を超える部分に課税
投資可能期間	10年間(2014年~2023年)	60歳まで、原則10年以上投資	5年以上、70歳まで
途中売却	自由、ただし売却後の枠の再利用不可 かつ 翌年度持越し不可	原則60歳まで途中引出し不可 ただし短期・少額の場合は脱退一時金 として支給可	原則60歳まで途中引出し不可 60歳~70歳までは投資と給付両建て可
口座数	一人一口座、 ただし1年ごとに別金融機関に口座開 設可	一人一口座	一人複数口座可
上限額	1年100万円まで	自営業者等月額68,000円 企業年金のない企業の従業員月額 23,000円	年間で管理 前年度の年収の20%、上限額に満たない 部分は翌年利用可
加入者数	平成26年1月現在650万人(見込み)	平成26年1月現在179,708名	予想対象者 退職金のない企業16.1%の正社員および 非正規雇用労働者1,813万人

(図-26) 米国 IRA と日本版 IRA (企年協案) の比較

項目	米国トラディショナル IRA	米国ロス IRA	日本版 IRA(企年協案)
制度対象者	70.5歳未満の収入のある居住者等 原則企業年金制度がない自営業者 企業年金のある従業員も加入可	収入のある居住者等 夫婦合計で16万ドル未満の所得の者 単身で11万ドル未満の所得の者	20以上の日本国内居住者 20歳以上の日本国籍のある海外居住者
非課税の対象	預金、公社債、投信、株式、信託、保険	預金、公社債、投信、株式、信託、保険	預金、公社債、投信、株式、信託、保険
非課税の範囲	拠出時非課税(所得控)、 一部高額所得者は課税 運用時非課税 受取時課税(通常の所得として課税)	拠出時課税 (小規模企業共済等掛金控除) 5年以上の運用は非課税 受取時非課税	拠出時課税(所得控除なし) 運用時非課税 給付時元本を超える部分に課税
投資可能期間	70.5歳の給付時まで	給付時まで	5年以上、70歳まで
途中売却	原則70.5歳まで途中引出し不可 70.5歳からは強制的に引出しスタート ただし①死亡・障害 ②初回の住宅購入資金(1万ドルまで) ③高等教育費用 はペナルティなしで引出し可 それ以外の理由による引出しは10%の課税	5年以上経過で59.5歳以上は引出し可 引出しの年齢上限なし ただし①死亡・障害 ②初回の住宅購入資金(1万ドルまで) ③高等教育費用 ④医療支出・一定の場合の保険料 はペナルティなしで引出し可 それ以外の理由による59.5歳未満の引出しは10%の課税	原則60歳まで途中引出し不可 60歳～70歳までは投資と給付両建て可
口座数	一人一口座、 ロス IRA は別に一口座可	一人一口座 トラディショナル IRA は別に一口座可	一人複数口座可
上限額	ロス IRA との積立合計額が 年間5,500ドル、50歳以上は年間 6,500ドル 毎月積立と任意な時期の拠出する 方法あり 両方の併用も可 ロールオーバー制度あり(401(k)から 転職・ 退職時に移換可)	ロス IRA との積立合計額が 年間5,500ドル、50歳以上は年間6,500 ドル 毎月積立と任意な時期の拠出する 方法あり 両方の併用も可	年間で管理 前年度の年収の20%、上限額に満たない 部分は翌年利用可 毎月積立と任意な時期(例えば賞与より)の 拠出する方法あり、両方の併用も可 転職時に DB および企業型 DC からの 移換可
加入者数	2012年5月現在3,940万世帯、全世帯 の32.5% ただしロス IRA との重複あり	2012年5月現在2,030万世帯、全世帯の 16.8% ただしロス IRA との重複あり	予想対象者 退職金のない企業16.1%の正社員および 非正規雇用労働者1,813万人
導入時期	1974年 (401(k)は1981年)	1998年	未導入

以上