

確定拠出年金アドバイザー協会 だより

一般社団法人確定拠出年金アドバイザー協会 発行

東京都港区芝公園1-1-12 芝公園電気ビルディング4F
http://www.dc-advisory.net info@dc-advisory.net

No.9

2021年
6月28日

今回のテーマ

選択制確定拠出年金の生い立ち、経緯、そして留意点①

公的年金が年々先細りしていく中で、私たちが普及させている選択制確定拠出年金は最善の対応策と確信していますが、一方で、この制度に対する世間の誤解が多いのも事実です。

そこで、この制度を普及させていくうえで、また、加入企業にこの制度を本当に活かして頂くために、日本でどのような経緯で選択制確定拠出年金が生まれ、どのような経緯のもとで取り扱われ、何が問題で、私達はどうか対応しているのか等を、時系列的に整理し、次の代を担う方々も含め、皆さんと情報を共有していきたいとの思いを以下にまとめました。今週、来週と2回に分けて掲載します。

本メルマガは、当協会のクロス・ヘッド総合型DCのアドバイザー、アドバイザー経由で加入企業、提携先、協会の会員等へ配信しております。
バックナンバーはホームページに！

(注) 確定拠出年金を**DC**と略称させていただきます。(Defined Contributionの略)

(文責 細入徹)



1. はじめに

厚労省の年金受給のモデルケース（専業主婦、夫は40年フル勤務の家庭）では、月の年金が22万円。一方、総務省の家計調査では持ち家が前提で老後生活費が27万円とされてきました。

しかし、2019年の年金財政検証結果を踏まえ、今後20年から30年かけて上記モデルの支給額を月18万円（今の現役男子の平均月収の50%、即ち所得代替率50%）にすべく法がスタートしています。

企業が人事制度として、退職金制度や企業年金に求める役割は、将来に安心して社員に長く働いてもらいたい、そして人材採用を有利にしたいの2つに尽きると思います。

そして、これからの時代のこうしたニーズに最も適応するのが確定拠出年金（以降、DCと略称）、とりわけ選択制DCです。

しかし、DCを取り扱う金融機関（正式には確定拠出年金運営管理機関）の大半は、採算上、少人数企業は引き受けません。少人数企業でかつ選択制DCを取り扱っている金融機関は、私たちを含め限られていますが、既に2013、4年頃の段階で厚労省は、私たちの運営管理機関との対話の中で「従来型のDCか選択制DCかを区別して企業数を把握しているわけではないが、中小企業を中心に選択制DCが急速に普及しているのは確か」と言っていました。

DCは導入に際し1案件ごとに厚生労働省（担当は地方厚生局）に申請し、審査・承認を得て実施している制度ですが、それにもかかわらず、選択制DCは厚労省から迷惑な異端児、いわば鬼っ子扱いにされてきた感があります。その理由は、「事業主の社会保険料負担を大幅に軽減しませんか」というセールストークや、売り手の無知による怪しげな説明が後を絶たず、後述するように、厚労省に頻りにクレームが寄せられ、厚労省がその対応に頭を悩まし続けてきたことによります。

しかし、選択制DCは、将来が不確定な国民年金・厚生年金だけに頼らず、会社のバックアップのもと、最優遇条件を享受しながら、将来のライフプランを立て目標をもって自ら将来に備えていこうという制度で、社会的にも極めて意義のある制度だと確信しています。

そこで、冒頭に記載したように、多くの皆様と情報を共有し、制度を十分に活かしていきたいとの思いで以下に選択制DCの経緯と留意点を整理しました。



2. 確定拠出年金のスタート

確定拠出年金は2001年10月にスタートしました。

それまでの企業年金は、税制適格年金と厚生年金基金でしたが、バブル崩壊後の不況下で、適格年金は積立不足への対応が不十分な制度のため廃止となり、厚生年金基金は負担の重い厚生年金の代行部分を国に返上できるようになりました。

これらの受け皿として用意されたのが、DCと翌年からスタートした確定給付企業年金です。

確定給付企業年金は、厚生年金基金から代行部分を外した形の制度です。

DCは、米国の401k（日本の税法にあたる歳入法の401条k項に記載された制度）の日本版のため、当初は「確定拠出年金」や略称の「DC」よりも「401k」と広く呼ばれていました。

(1) マッチング拠出は国税が拒否

本家米国の401kは個人の拠出が前提で、それに会社が上乘せしてやる制度（いわゆるマッチング拠出）ですが、日本の確定拠出年金は当初、会社の拠出しか認められませんでした。

「投資に馴染みの薄い日本では、マッチング拠出ができないと制度が普及しにくい」ということでマッチング拠出への要望が強かったのですが、国税庁は確定拠出年金も退職金制度の一つと位置付けており「個人の蓄財に優遇措置を採るいわれがない」と拒否しておりました。

(2) 金融機関の参画目的は投資信託ビジネス

多くの金融機関（運営管理機関）が確定拠出年金事業に参入した目的は“信託報酬ビジネス”でした。制度がスタートしたころ、ある証券系の運営管理機関と対談した際も、「我々の事業目的は投資信託の信託報酬ビジネスです。しかし、一番やりたくないのが手間のかかる投資教育です。現在の2時間7万円程度の研修費ではとてもペイしない。インターネットで済みたいのですが、厚労省は“ネットを使えない人もいる”ということで拒否。やむなく定期的に小冊子を発行することにしました」。

冊子を見ると、指の絵と共にキーボードの操作解説が中心。

確定拠出年金導入の成否は、企業にとっても運営管理機関にとっても、ひとえにライフプラン、投資教育次第なのですが、これが思うように機能せず、当初は7割以上。現在でも5割が投資信託でなく、ゼロ金利の元本確保商品で放ったらかしになっていますが、既に事業に参画した時点からボタンの掛け違いが始まっているように思います。

(3) 加入者の大半が無関心で、多くの方が不利益変更状態に

制度がスタートして5年目頃でも、何をどうやったら良いのか分からないままの無関心層が多く、資産の7割強が当時でも極めて低金利の元本確保商品で放置されていました。

特に中堅大手企業は、適格年金や厚生年金基金から確定給付企業年金とDCへの移行が一気に進みましたが、DCへの移行に際しては、多くの企業は社員が2.5%/年位で運用できることを前提に掛金を設定していました。しかし、大半の加入者は前述のように、元本確保商品で放ったらかしにしており、それまで約束されていた退職金には遥に及ばない不利益変更状態になったまま現在に至っています。

（困みに、2021年の企業年金連合会の調査でも、資産の50%がゼロ金利の元本確保型商品となり、全体の運用利益は2.3%/年。運用している人との資産格差が年々広がっています）。

2.5%?
ポートフォリオ?



3. 選択制DCのきっかけはユニクロのDC

何かと制約の多いDCですが、そんな中でちょっと変わった活用方法が芽生えてきました。

この始まりは、ユニクロです。ユニクロは、確定拠出年金がスタートして間もなく、それまでの適格年金を早々と廃止して、ちょっと変わったやりかたで確定拠出年金に移行しました。

まず全員に当時の確定拠出年金の最大掛金（3.6万円）をDCの掛金原資として拠出。但し、やりたく

ない人もいるでしょうから、これを10等分して、DCに拠出するか、前払退職金として受け取るかを社員に選択させました。（前払退職金は年4回以上支給する場合は給与そのもの、4回未満は賞与として扱うことになっています）。つまり、将来のための掛金に回すか、いまの給与として受け取るかを各人に選択させた訳です。これが選択制DCの原形です。

(1) 「これは利用できるぞ！」とあちこちで着目

「ユニクロのように会社が沢山の掛金を拠出するなんてできなくても、社員の給与の一部を給与から取り分けて、それを会社からの掛金原資として拠出し、DCの掛金に回すか、給与として受け取るかを選択させれば、ユニクロと全く同じ形が作れてしまう。

やりたくない人は、全額を給与受け取りにすれば、今までの給与と何も変わらない。

会社も掛金を負担する従来のDCに、この方法を加えれば、国税庁が拒否するマッチング拠出が簡単に実現できてしまう。

会社か社員に関わりなくすべて会社からの拠出なので、会社が掛金を負担せず、やりたい社員だけが掛金を出す方法でも、会社の制度として加入できる。

そして、社員が負担した掛金も（給与ではなく）会社から退職金・企業年金の掛金として拠出しているのだから、非課税だけでなく社会保険料もその分だけ軽減され、断然有利に自分年金づくりができる。

更に、社会保険料の負担は労使折半だから社員負担分で社会保険料が下がれば事業主の負担も軽減する。つまり、労使双方に有利な制度として、これは使える！」…こうした着想から2006、7年ころにかけて、あちこちで制度の検討を始めたように思います。



みずほファイナンシャルグループは、大手中堅企業を対象にいち早く制度を作り、2007年に発刊した「企業のための確定拠出年金」（東洋経済新報社）という本で制度を紹介しています。

私たちも、少人数企業が加入できる条件づくり等で色々と紆余曲折を経て、2009年に運営管理機関がおいしいニッセイ同和損保㈱、総合型（=即ち、一つの規約を多数の企業で共有することで、加入時の規約作成作業を簡略化し初期費用を軽減させる方法）の代表事業主（=大もとの規約を登録した会社で日常の事務手続き全般を担っています）がクロス・ヘッド㈱（=1部上場テクマトリックス㈱の100%出資会社）という体制で、この制度の普及事業に参画しました。

(2) この制度の是非の根拠は、厚労省のQ&A

「こんな仕組みが、許容されるのか」という疑問への是非は、厚労省の確定拠出年金サイトのQ&Aの70項がよりどころとされてきました。

「Q：給与や賞与を減額して、その減額分をもって確定拠出年金の掛金とすることは可能か」。

「A：給与や賞与の減額の可否については、給与規程の問題である」。

即ち、労使の合意によって対応する問題であるというのが厚労省の見解です。

この70項については、その後の選択制DCの経緯のなかで、色々な留意事柄が追記されることになりますので、記憶に留めておいてください。

4. 優れモノだが、世間の販売方法に大きな問題が！

(1) リーマンショックで、福利厚生目的では見向きもされない時代に！

あちこちで選択制確定拠出年金が提案された頃にサブプライム問題、リーマンショックが勃発し、多くの中小、小規模な企業にとって福利厚生どころではない時代が続きました。

そうした中で、保険代理店を中心とした各地の営業団体は、不況を逆手にぐんぐんと販売実績を伸ばしていきました。キーワードは「事業主の社会保険料負担を大幅に軽減させませんか？」というセールストークです。福利厚生目的では見向きもされませんが、長引く不況下で社会保険料が減る話なら聞いて見たくなる経営者は多いはず。

色々なところでの断片的な情報を繋いだ推測に過ぎませんが、現在加入している選択制DCの半数以上、感覚的にはもっとずっと多くが、社会保険料軽減目的で事業主の掛金負担なしで加入しているように思わ

れます。

一方で、「個人型DC（2017年より愛称iDeCo）より社員にとってずっと有利だから、個人型DCの代わりに選択制DCを用意してやりたい」、「中退共に加入しているが、これだけでは老後に備えるのが厳しいので、会社で受け皿だけは用意してやろう」、「自分たちの仕事は未来の創造だ。自分の将来位は自分で考えるべきだ」という意向で管理費用や教育費だけを会社が負担して加入している企業もありますが、多くの事業主は社会保険料負担の軽減目的で加入しているように見受けられます。

(2) 社会保険料減らしが問題なのではなく、実態が伴っていないことが問題

従業員が自分の負担で拠出を選択し、その分だけ給与支給額が減ることで標準報酬月額が下がれば、必然的に事業主の社会保険料負担も軽減されるわけですから、そのことが非難される話とは思いません。

不安が付きまとう公的年金の保険料の一部を削って、その分を国が推進させている自主年金制度にリスク分散させていると考えれば合理的な選択とも言えます。

事業主の意図が何であれ、本当に事業主の負担が大幅に軽減されているならば、それは多くの社員が真剣に将来に備えようとしている意欲の結果であり、福利厚生として非常に役立っている証ともいえます。

問題は、その逆で事業主の社会保険料軽減にも、社員の福利厚生にもほとんど機能していないとしか思えないのが現実だということです。

更に、その販売過程で、制度に対する根本的な理解不足によって、あちこちで様々な軋轢を生み、制度に対する世の中の不信感を招いていることを憂慮しているわけです。

(3) 事業主の社会保険料の軽減効果って一体どの程度？

確かに、社員の負担分で標準報酬月額が下がれば、事業主の社保料負担も軽減されますが一人当たり精々年間4万円前後～6万円台程度であり、大した人数でない企業で大きな効果を期待することにどだい無理があります。

事業主にとっても、掛金の他に毎月管理料が発生します。教育の講師料も必要です。

それ以上に、何にもまして重要なのは、社員が毎月の給与を減らしてでも将来に備えようという自立意識を喚起するには、インパクトのあるライフプラン・投資教育が大前提となります。

しかし、確定拠出年金の最大の課題は、日本中で金融機関の投資教育が思うように機能していないことです。大手中堅企業ですら、資産の過半数がゼロ金利で放ったらかしになっているのが現実です。

当方は、運営管理機関等が対応できていない独自の教育プロセスで、加入者の大半が将来に備えて堅実に運用している結果、毎月の管理料負担ぶん位は回収できているケースが多いのですが、それでも常識的に、世間でPRされるような大幅な効果が期待できる話ではありません。

このように当プランはあくまで福利厚生制度であり、事業主の社保料の軽減は副次的効果に過ぎず、また当然ながら事前に確約できる話でもありません。

しかし、社員が自ら将来に備えようとする意欲を喚起さえできれば、社員にとっても事業主にとっても、選択制DCは他の企業年金・退職金の制度ではとても期待できない効果を秘めた制度と言えます。

DCは教育が
すべてです



(4) 売り手の理解不足が起こし続けている、もう一つの重要問題とは？

選択制DCの売り手から、こんな説明をされるケースが非常に多いようです。

「社員が自分の給与から掛金を支払うので、その分だけ給与支給額が少なくなり、当然ながら社会保険料負担も軽減されます。このことを国が保証している制度です。社会保険料は労使折半ですから、当然、事業主の負担も大幅軽減が期待されます」。

話を聞いた事業主の多くは、かなり乗り気になるはずですが、そこで念のため身近な社労士に相談してみることにになります。

さて、この先はどうなるでしょう？
続きは次号で！

