

「確定拠出年金の現状と課題」*

山口大学経済学部 石田成則

1. 企業年金を取り巻く環境変化

バブル崩壊後、日本経済の引き続く低迷を受けて、年金資金の運用環境は悪化している。とくに、長期に及ぶ低金利や株安の影響は、多くの企業年金に悪影響を及ぼし、財政は危機的状況にある。ここ数年の運用利回りの急落は、積立不足に陥る厚生年金基金数を増大させ、その解散に追い込まれる基金や代行返上を余儀なくされる基金も多数にのぼる¹。加えて、2000年4月の会計年度以降、国際基準に沿った退職給付会計が導入され、資産と債務の差額は母体企業の会計上、オンバランス化された。資産が運用不振で減少しているところ、債務評価の割引率は金利低下の影響で引き下げられ債務は増大することになり、未積立債務は拡大傾向にある。こうした差額を埋め補い償却するためには、掛金の引上げか給付を引き下げるしかない。いずれにせよ、こうした負債の変動リスクを回避する目的で、企業年金の再編成が進行している。厚生年金基金であれば、代行の返上後、確定給付企業年金に移行するか、一部に確定拠出年金やCBプランを導入する動きも加速化している²。

来年度にひかえる、公的年金の抜本改革は、企業年金にとっても注目すべき点が多い。とくに、その構造改革・給付設計の変革は、老後所得保障の公私役割分担を考えていくうえで、最大の論点ともされる。これまでの改正の流れを振り返れば、公会計での巨額の年金債務を解消することを目指して、スライド方式の変更、給付水準の適正化措置が繰り返されてきた³。このたびも、在職老齢年金の適用拡大や標準報酬月額の上限引上げなど、バランス・シートの改善を企図している。さらに、今回の抜本改革案では、世代間格差の縮小・是正と、将来にわたる個人負担を抑制し、消費需要の落ち込みを抑える目的をもって、「給付率固定型」から「保険料率固定型」(保険料水準固定型)への移行と、マ

* 本稿の作成に当たり、一橋大学高山憲之教授をはじめ、報告当日にご質問頂きました皆様のご意見が大変参考になりました。厚く感謝申し上げます。また、司会の労をお取り下さりました、(社)生活福祉研究機構田村正雄理事にも御礼申し上げます。

¹ 青木孝俊「企業年金制度の課題と今後のあり方について」『みずほ年金レポート』No.50(2003.7/8) みずほ年金研究所、pp.74-75

² 山田正次「年金制度の課題と現状」『金融ジャーナル』Vol.44, No.5(2003.5) 金融ジャーナル社、p.13

³ 駒村康平・渋谷孝人・浦田房良『年金と家計の経済分析』(東洋経済新報社、2000年4月13日)の「第4章 日本の年金改革に関する研究」「第11章 99年金改革の評価」に過去の年金改革によるマクロ・ミクロの影響が整理されている。

クロ経済スライドの導入が提起されている。これらの措置は、企業の国際競争力維持の観点から、人件費を一定程度に抑制する目的にもかなう。なお、後者のスライド方式の変更は、「保険料率固定型」(保険料水準固定型)への移行に伴い、今後の高齢化過程で就労世代の不利益が拡大するので、この程度を抑制することにとくに効果をもつ。

ただし、世代間格差の縮小・是正については、こうした転換が遅れてしまったために、際立った効果をもつとは考えられていない。いくつかの試算では、現在の20歳前後の世代でやや給付・負担比率が改善される以外、20歳から40歳代の給付・負担比率は大きく持ち直すことはない。転換が先延ばしされてきたために、今回の負担軽減措置も、低下する給付率・所得代替率の影響で相殺されてしまうからである。それでも、改革を断行することは、より若い世代へのツケ先送りを回避する意味では、極めて重要である。加えて、財政方式が著しく賦課方式に傾斜し、世代間所得移転が実質的意味をもつ今日、若年世代の不平等感を和らげるためにも、老年者控除廃止や公的年金等控除の縮小は避けられない措置である。公的年金が報酬比例部分を有するために、所得水準が押し並べて低い若年世代からの所得移転システムとなっている側面があり、この点には改善の余地もある。ただしその判断には、世代と所得階層のふたつの軸から所得移転構造を明示し、それを個人的公平性と社会的妥当性の観点から評価する作業を要する。権利性を有する社会保険にあっても、なお、標準的な(老後)生活費等と比較した給付の社会的妥当性に配慮すべきである。

これに対して、保険料率固定型への移行は、一定の留保条件のもとで、明らかに公的年金への信頼性と永続性を高めるであろう。従来のように、所得代替率を固定する方式では、年齢構成の高齢化に応じて、また年金制度の成熟化に合わせて、今後の保険料率は急速に高まることが予期される。こうした状況は、可処分所得の減少を通じて消費の低迷をもたらすだけでなく、企業組織内部の調整機能を通して、その影響を増幅する危険性もある。企業内での雇用調整(数量調整)や賃金率での調整(価格調整)により、短期的視点から人件費管理を強化する傾向は、雇用不安・所得不安をきたすだけでなく、効率賃金仮説に基づく労働生産性の平均的低下傾向を引き起こす。すなわち、減量経営の徹底化が、人件費に対する投資の視点を喪失させ、人的資本の減退に至る悪循環の発生である。こうした悪循環を断ち切るためにも、給付・負担構造の思い切った改革、方向転換が要請されている。

このとき、一定の留保条件は、給付率・所得代替率の切下げに応じて、自助努力への公的支援を確実なものとしていくことである。なぜならば、こうした切下げ程度の下限については、かなり不確実な要素を孕んでおり、それが個人・家計による非効率な消費・貯蓄行動を引き起こしかねないからである。そこで

は、公私年金の組み合わせにより一定の水準を確保していく、インテグレーションの発想も必要となる。具体的には、老後への資金移転を税制上優遇していくことが考えられる。またこれに加えて、市場取引に固有な、取引費用や情報収集・加工費用を低減させることも、公的な支援策に含められる。本来、リスクを回避・軽減する目的については、保険・保障と情報確保は代替的關係にある。市場では獲得困難な、ないしは高価な老後所得保障に関する情報を、組織内ではより効率的にやり取りすることができる。そのため、私的保険を団体化・職域化する措置や、団体引受け・扱いを可能とするような器を用意することで、取引費用の節約が可能となる。

退職金そして企業年金も広く、繰延べ報酬の一部であり、母体企業の報酬改革、そして雇用環境を取り巻く環境変化とも無縁ではいられない。ただし、それは、繰延べ報酬が賃金体系の変化、すなわち少子高齢化と（既婚）女性の労働市場進出に伴う、年功給から能力給への移行に追随すべきことを意味しない。年齢別の労働生産性、企業への貢献度合いを基準とした能力給への移行により、人材の流動化が促進され、基幹従業員の能力開発に支障をきたすことがあれば、かえって人的投資効率を上げるために、繰延べ報酬の意義は高まるのである。企業年金の形態としても、確定給付型が強く求められる業種や職種も出てくるのである。資金調達、人材調達・育成の外部化・市場化が促進されるなかでも、なお一部に組織の存在意義が認められる限り、市場と組織の混合化が模索されるのである。

また、繰延べ報酬も、従業員利得と株主利得の綱引きのなかで、そのあり方が決められるために、母体企業の実質的なガバナンス形態にも少なからぬ影響を受ける。従業員管理型から株主主権型への指向を強めることになれば、経営者の視野の短期化に応じて、繰延べ報酬のあり方も、労使共同投資（リスク・シェアリング）型から短期清算型へと移行を余儀なくされる。前者は企業内保険システムの一環を形成してきたこともあり、その修正は従業員によるリスク保有に結びつく。

例えを用いれば、企業内失業の状況にあっても、退職金や確定給付型の企業年金は影響を受けることはないが、現実の失業となれば、公的関与は失業給付金の供与のみで、退職金や確定給付型の企業年金の減額は避けられない。母体企業が貢献度合いの低い従業員を組織内部に抱え込むことは、賃金面のみならず、繰延べ報酬面でも追加負担を強いられていることを意味する。これまでも、確定給付型の企業年金については、実質的な賃金（物価）スライド機能、中途退職などによる負債の変動、そして年金換算率に関する持出しなど、様々な追

加負担が想定されていた⁴。いわば追加負担の塊であり、負債の変動性が極めて大きいといわざるをえない。これまで母体企業のリスク負担能力を前提に組み立てられてきた企業年金が、その限界に直面して大きく変化しようとしている。一方で、確定拠出型の企業年金の導入は、従業員個々のリスク負担能力に期待をかけていることに他ならない。このようにして、繰延べ報酬の改革は、労使間のリスク・シェアリングのあり方を大きく変えることになる。

2. 確定拠出年金の導入とその役割

ここではわが国に状況に即して、確定拠出年金導入の背景を整理しておこう。諸外国の事例では、公的年金を補完する掛金建ての積立型年金プランとしても、また財形貯蓄・財形年金に近い税制優遇付の老後資産形成手段としても活用されている。わが国での固有名詞の利用法や制度概要のイメージはかなり狭いものであるが、本来的には老後資産形成を促進するための掛金建て・積立方式の器であり、個人勘定の有無を別として、公的年金の枠内でも私的年金・企業年金としても活用可能である。また、わが国では厚生年金基金制度を除くと、公私年金のミックスやインテグレーションの考え方は希薄である。両者には本来異質な側面はあるが、とくに企業年金が退職（一時）金制度を起源としていることもあり、それが際立っている。退職金では退職事由により格差が生じるのに対して、確定拠出年金ではそれがありえないなど、後者は個人の企業に対する貢献度合いとは切り離されている。いずれにせよ、わが国では労使間や従業員間の資源配分問題、リスク・シェアリングのあり方や、税支出による自助努力支援のあり方などが問われることなく、企業年金枠内の選択肢のひとつとして導入された感が強い。こうした特殊事情のもとでは、企業側の事情による退職給付改革が、確定拠出年金導入の大きな契機となる⁵。その意味では、退職給付会計の改定や継続的な運用環境の悪化により、従来の確定給付型の企業年金が限界を露呈し、代替プランが模索される事態が招かれたわけである。これは、右肩上がりの経済の終焉とともに、母体企業の追加負債の負担能力が低下し、また勤続年数が異なる従業員間での所得移転も困難となったことを意味する。

加えて、産業構造の転換、すなわち経済のサービス化の影響も見過ごすことはできない。経済のサービス化の進展は、第3次産業の隆盛やニッチ市場を狙

⁴ 山口修『確定拠出型年金の導入戦略』東洋経済新報社、1999年3月4日、pp.62-64

⁵ なお、詳細な導入の経緯については、岡部史哉『知っておきたい 確定給付企業年金法&確定拠出年金法』（財務省印刷局、平成14年8月30日、pp.17-22）を参照のこと。

ったベンチャー企業の勃興をもたらす。雇用面での影響は、パート・派遣労働などの短時間労働力や、即戦力の中途採用の需要増加となって現れる。労働供給側にとっても、こうした業種における特殊熟練程度の低さから、外部労働市場でキャリアを磨くことの制約を少なくし、労働移動を頻繁にする。また、事業多角化により労働異動を行っていた企業側も、事業の分化そしてアウトソーシングにより事業を特化していく傾向のために、過剰・余剰労働力を抱えきれない事情もある。このようにして、労働需給両面から人材の流動化が促進されるので、短期清算型の賃金・給与体系への移行とともに、退職金・企業年金においても、勤続に拘ることがない給付設計が求められる。さらに、経済のサービス化・情報化により勃興した新興企業では、即戦力の採用が死活問題となるのであり、退職給付制度の導入・維持管理費用と制度の分かりやすさの観点からも、確定給付型の企業年金は問題なしとしない。資金の調達面においても、制度の明瞭性・透明性は重要なポイントとなり、単純な仕組みを必要としていると思われる。確定拠出年金は、こうした企業側のニーズにある程度まで応えることができるのである⁶。

わが国の実情では、2002年度から退職給付引当金が廃止され損金算入がなくなることや、適格退職年金の将来的な制度廃止など、退職給付をめぐる環境が大きく変化している。こうした影響は、厚生年金基金制度を柱としていた重厚長大型の大企業にも、他の確定給付型企業年金を採用していた中小企業にも等しく及ぶ。また、公的年金の守備範囲が限定されていくことにより、企業年金の必要性はどの所得階層でも高まっていく。そのため、中小企業・新興企業の従業員にとって、税制優遇措置を享受可能で、なおかつ規制の強く及ぶことのない身軽・軽装な年金プランが要請されている。わが国で導入された確定拠出年金は、こうした要請に応えるべく普及・促進がなされ、また制度を充実していくことが望まれている。

⁶ なお、米国における401(K)年金の隆盛については、つぎの論文が参考になる。鈴木英典「最近の米国年金制度動向と日米企業年金の今後」『証券アナリストジャーナル』Vol.41, No. 3 (2003. 3)

退職給付の種別	退職金（退職一時金）	確定給付年金プラン	確定拠出年金プラン
報酬としての形態	個別従業員の貢献と会社業績を反映した繰延べ報酬	つなぎ・上乘せ要素をもつ所得保障の提供 一定の所得代替率の確保が可能	自助努力による老後資金準備・資産形成 退職金前払的側面
給付設計	自由裁量性が強い	規制の制約が強い	自己選択要素が強い
退職給付としての性格・特徴	功労報奨 自己都合と会社都合での格差有り	後発債務の発生を含む負債の変動性大 数理的要素が色濃く 経済的環境に左右	会社の財務状況や業績との連動性が低い

3. 実態アンケート調査にみる現状

企業年金を取り巻く環境変化にあって、2001年10月に確定拠出年金法が施行され、企業型と個人型のふたつのプランが導入された。各加入者数は約52万人（7月末）と約2万人（8月末）で、順調に伸びている。こうしたなかで、確定拠出年金の実態とその課題を探るために、(社)生活福祉研究機構（主査 田村正雄氏）により実施企業と加入従業員・個人に対して、アンケート調査が行われた⁷。ここではその一部を紹介することで、確定拠出年金の現状を概観する。このアンケート調査の趣旨は、確定拠出年金の導入実態を把握することであり、導入された年金プランの概要、投資教育や資産運用等の状況のほか、実務面に関する意見や要望などについて、実態調査を行っている。

実態調査は対象により、導入・実施企業に対する調査と、加入従業員・個人に対する調査に分けられる。前者の企業調査では、原則として、全ての導入企業を対象としている。これに対して、後者の個人（加入者）調査では、企業型加入者を年齢別に1,200人（対象100社程度）抽出し、また個人型加入者についても同様に400人ほど選んでいる。実施期間は昨年の10月である。

調査項目は多岐にわたるが、その項目の概略は以下の通りである。

< 企業調査 >

企業の概要、 導入の目的、 導入までの準備状況、 他の退職給付の状況、
従業員の加入・掛金・給付の状況、 運営管理機関の状況、 投資教育の状況、
各種手数料の状況、 実施企業としての意見・要望及びその理由

⁷ なお、このアンケート調査の詳細は、(社)生活福祉研究機構（主任研究員 田村正雄）「確定拠出年金制度の運用実態に関する調査研究」（厚生労働科学研究 平成14年度研究報告書 平成15年3月）に纏められている。

<個人（加入者）調査>

加入者の状況、投資教育の状況と評価、運用や記録管理に関する会社業務の評価、資産運用の具体的な状況、加入者としての意見・要望

なお、今回の実態調査では、回収率がやや低く、欠損値も多い。結果的に、回答者グループと無回答者グループの属性に偏りが生じるなど、サンプルの母集団代表性にやや問題がある。そのため、アンケート分析結果に基づく政策提言には、慎重を期さなければならない。またとくに、資産残高などの質問項目については回答率が低く、アンケートの設問自体にも課題、改善の余地がある。

最終的なサンプル数は、企業数（規約数）67社、個人加入者601名である。個人調査を中心に、投資教育の理解度や満足度を、名義尺度や順位尺度で質問しているので、こうした質的変数を取り扱うのに適した、クロス集計とプロビット手法により統計的処理を行っている⁸。

（1）企業調査について

回答企業の内訳は表1に整理される。全企業数67社のうち、従業員数別と加入者数別の企業数は次表の通りである。母集団全体と比較して、中規模企業のサンプルが少ない傾向にある。

<表1 回答企業の規模別内訳>

企業規模	従業員規模別 社数	加入者規模別 社数
10人未満	3	3
10人以上99人以下	22	24
100人以上299人以下	7	10
300人以上499人以下	7	7
500人以上999人以下	5	10
1000人以上4999人以下	11	7
5000人以上9999人以下	1	1
10000人以上	8	3
合計	67（不明3）	67（不明2）

出所) 厚生労働科学研究 平成14年度研究報告書「確定拠出年金制度の運用実態に関する調査研究」(主任研究者 田村正雄) p.39

⁸ 前掲書、p.122-146

1) 確定拠出年金の導入理由等について

確定拠出年金の導入理由について設問した結果は、表2に纏められる。導入理由を複数回答で選択する設問では、「従業員が自らライフ・プランを考える契機」(52%)「企業会計改革に合わせた退職給付債務の解消」(37%)「福利厚生充実・見直し」(37%)「従業員の老後生活保障の多様化」(36%)「給与、報酬体系の再構築」(33%)「企業の財務体質の改善」(27%)等の理由が上位を占めていることがわかる。

<表2 確定拠出年金の導入理由> (3つまで選択)

理由	割合(%)
従業員が自らライフ・プランを考える契機	52
企業会計改革に合わせた退職給付債務の解消	37
福利厚生充実・見直し	37
従業員の老後生活保障の多様化	36
給与、報酬体系の再構築	33
企業の財務体質の改善	27
新規人材確保などに向けた企業の魅力向上	15
転職時などのポータビリティの確保	10
従業員、労働組合の要請	6
取引金融機関からの働きかけ	0
その他	8

出所) 前掲「確定拠出年金制度の運用実態に関する調査研究」p.40

調査時点で確定拠出年金以外の退職給付がある割合は70%であり、その内訳は、厚生年金基金が34%、適格退職年金が23%、退職一時金が60%となっている(表3)。それを従業員規模別に比較すると、「10人未満」で「ない」比率が「ある」比率を上回り、「10人から99人」と「300人から499人」の企業で「ない」比率が相対的に高い。それ以外では、「ある」と回答した比率が7割から9割弱である(図1)。また、確定拠出年金の導入にはいくつかのパターンが想定されるが、「既存制度の過去分をすべて廃止して一本に全面移行」した割合と「全く新規に導入」した割合が37%で一番多く、「既存制度の過去分を一部減額して導入」した割合が18%でこれに続く(表4)。

<表3 他の退職給付の種類> (複数回答)

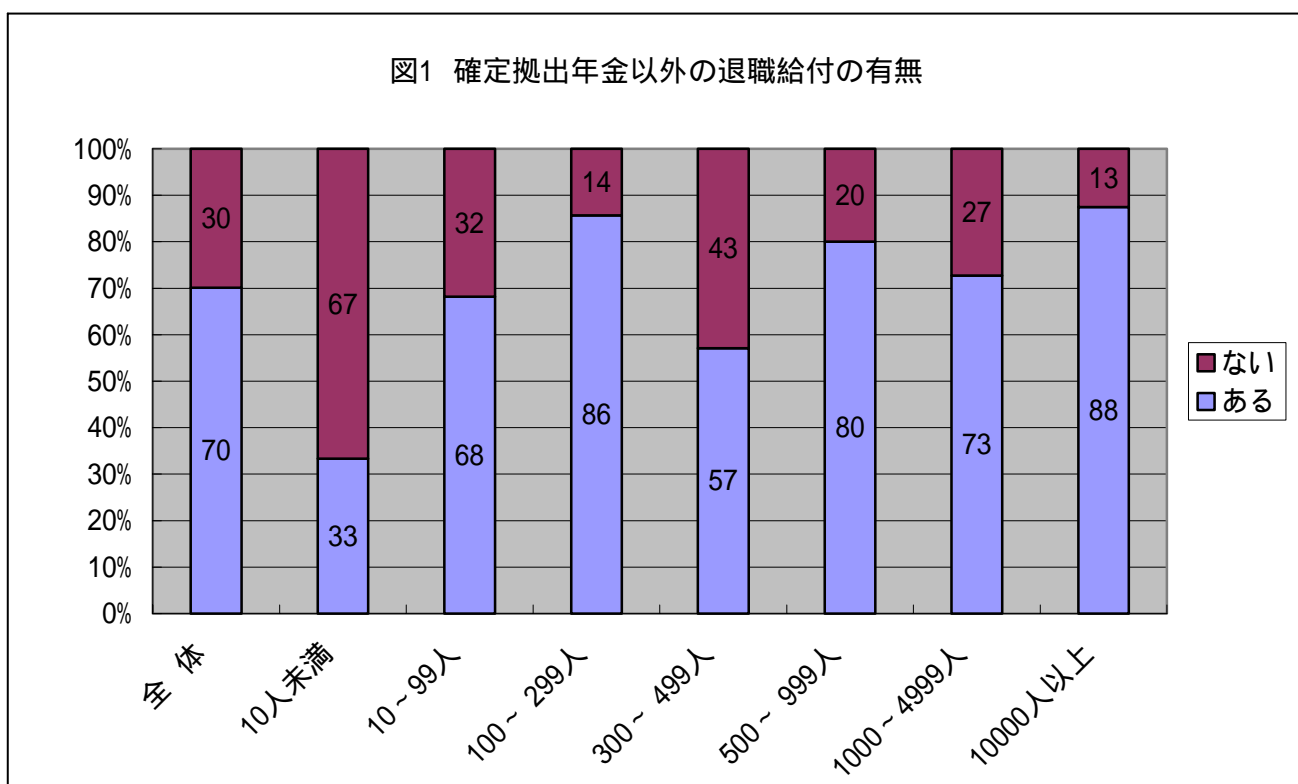
退職給付の種類	割合 (%)
厚生年金基金	34
適格退職年金	23
退職一時金	60
その他	15

出所) 前掲「確定拠出年金制度の運用実態に関する調査研究」p.44

<表4 確定拠出年金の導入パターン>

導入パターン	割合 (%)
新規に導入	37
既存の退職一時金、企業年金に上乗せ	3
旧制度を凍結して新たに導入	5
旧制度の過去分をすべて廃止して、全面移行	37
旧制度の過去分を一部減額して移行	18

出所) 前掲「確定拠出年金制度の運用実態に関する調査研究」p.45



出所) 前掲「確定拠出年金制度の運用実態に関する調査研究」p.46

2) 掛金の状況について

確定拠出年金規約に定める掛金額の上限金額は、平均値で20,418円(月額)であり、その下限金額の平均値は7,044円(月額)となっている。上限金額(月額)の分布は表5に纏められている(なお、「他年金なし」は34社、「他年金あり」は24社である)。また、全加入者の掛金月額の平均値は、12,031円(58社平均)であり、その分布は表6に纏められている(「他年金なし」は36社、「他年金あり」は23社である)。なお、これらの表の一部は、厚生労働省年金局が作成し、社会保障審議会年金部会に提出された資料に基づいている。

<表5 掛金の上限金額(月額)の分布>

金額の区分	他年金なし(%)	他年金あり(%)
5,000円未満	3	4
5,000円以上10,000円未満	24	25
10,000円以上15,000円未満	3	8
15,000円以上20,000円未満 (18,000円を除く)	6	13
18,000円丁度	3	50
20,000円以上25,000円未満	3	
25,000円以上30,000円未満	0	
30,000円以上36,000円未満	6	
36,000円丁度	53	
合計	100	100

出所) 前掲「確定拠出年金制度の運用実態に関する調査研究」p.49

<表6 平均掛金額(月額)の分布>

金額の区分	他年金なし(%)	他年金あり(%)
5,000円未満	14	22
5,000円以上10,000円未満	22	48
10,000円以上15,000円未満	25	22
15,000円以上20,000円未満	11	9
20,000円以上25,000円未満	8	
25,000円以上30,000円未満	11	
30,000円以上36,000円未満	8	
合計	100	100

出所) 前掲「確定拠出年金制度の運用実態に関する調査研究」p.49

3) 手数料について

アンケート調査に基づき、各種手数料を、運用関連業務、記録関連業務、資産管理業務そして投資教育に分け、さらに各々について初期費用と月額維持管理費用を表7に纏めた。

<表7 1人当たりの手数料金額>

	初期費用(円)	維持管理費用(円)
運用関連業務	1,857	188
記録関連業務	1,813	293
資産管理業務	2,701	108
投資教育	1,795	104

出所) 前掲「確定拠出年金制度の運用実態に関する調査研究」p.63

運用関連業務に掛かる初期費用の1人当たり金額は、平均値で1,857円(54社平均)その維持管理費用の月額は188円(52社平均)である。それを、従業員規模別に比較すると、初期費用については「100人から299人」で、8,677円(7社平均)と最高であり、「1000人から4999人」で最低の748円(8社平均)となっている。維持管理費用については、「100人から299人」で最高の533円(7社平均)であり、最低は「1000人から4999人」(8社平均)の236円である。

記録関連業務に掛かる初期費用の1人当たり金額は、平均値で1,813円(43社平均)その維持管理費用の月額は293円(42社平均)である。それを、従業員規模別に比較すると、初期費用については「10人から99人」で、3,694円(15社平均)と最高であり、「10000人以上」で最低の303円(6社平均)となっている。維持管理費用については、「10人から99人」で最高の827円(15社平均)であり、最低は「500人から999人」(3社平均)の246円である。

資産管理業務に掛かる初期費用の1人当たり金額は、平均値で2,701円(40社平均)その維持管理費用の月額は108円(51社平均)である。それを、従業員規模別に比較すると、初期費用については「10人から99人」で、5,254円(14社平均)と最高であり、「10000人以上」で最低の121円(6社平均)となっている。維持管理費用については、「10人から99人」で最高の297円(7社平均)であり、最低は「1000人から4999人」(9社平均)の49円である。

投資教育に要する費用について、導入時点の1人当たり費用は平均値で1,795円(49社平均)であり、継続教育に要する1人当たり費用は月額で104円(40社平均)である。従業員規模別に比較すると、初期教育については「1,000人から4999人」で、2,455円(11社平均)と最高であり、「500人から999人」で最低の1,147円(5社平均)となっている。継続教育については、「300人から499人」で最高の417円(7社平均)であり、最低は「10人から99人」(22社平均)の71円である。

4) 運用商品について

企業が加入者に提供している運用商品数は、平均で13.3(63社平均)であり、その内の元本確保型商品数は平均で2.9である。従業員規模別にその相違をみると、11から16の間に分布しており、規模別の傾向は窺えない。

表8には、運用商品類型別の商品数が纏められている。さらに、資産残高割合については、「預貯金」「株式投資信託」が全年齢で概ね3割台、「公社債投資信託」が1割5分程度であるが、40歳代の「株式投資信託」の割合は4割を超えている(表9)。

<表8 運用商品類型別の商品数>

運用商品類型	運用商品数
預貯金	2.3
信託商品	0.3
公社債投資信託	1.5
株式投資信託	7.6
債券	0.5
株式	0.1
保険商品	0.9
運用商品全体	13.3

出所) 前掲「確定拠出年金制度の運用実態に関する調査研究」p.73

<表9 年代別の一人当たり運用割合の平均値(%)>

商品類型	10歳代	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代
預貯金	43.7	38.6	35.1	33.3	35.8
信託商品	0.3	1.5	1.9	1.0	0.6
公社債投信	15.1	16.2	16.4	13.0	17.4
株式投信	33.0	35.5	37.9	43.9	37.9
債券	1.7	1.7	2.6	2.1	1.7
株式	2.9	1.7	1.6	1.9	1.6
保険商品	3.4	5.0	4.6	4.8	5.0
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

出所) 前掲「確定拠出年金制度の運用実態に関する調査研究」p.74

(2) 個人(加入者)調査

個人調査のサンプルについては、企業型の加入者数は504人で、その内65%は勤務先で一律適用を受けている。個人型の加入者数は95人で、その内63%は国民年金第1号被保険者であり、また34%が国民年金基金に加入している(表10)。また、年齢構成は表11の通りである。

<表10 回答個人の加入形態別内訳>

企業型	勤務先での一律適用者	希望による加入者
合計 504人 (内、不明1人)	346人	157人
個人型	第1号被保険者	第2号被保険者
合計 95人 (内、不明2人)	60人 (内、国民年金基金加入者32人)	33人

出所) 前掲「確定拠出年金制度の運用実態に関する調査研究」p.83

<表11 回答個人の年齢別内訳>

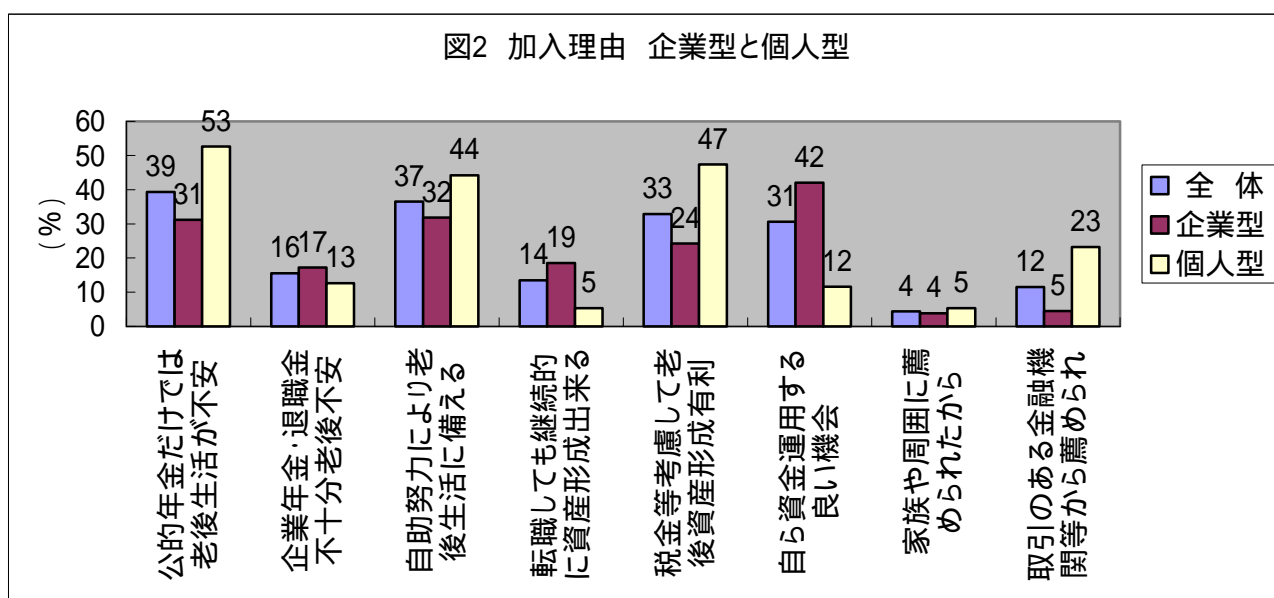
年齢区分	人数(人)	割合(%)
20歳以上25歳未満	28	5
25歳以上30歳未満	110	19
30歳以上35歳未満	121	20
35歳以上40歳未満	96	16
40歳以上45歳未満	85	14

45歳以上50歳未満	64	11
50歳以上55歳未満	62	10
55歳以上60歳未満	30	5
合計	601人(内、不明5人)	100

出所) 前掲「確定拠出年金制度の運用実態に関する調査研究」p.83

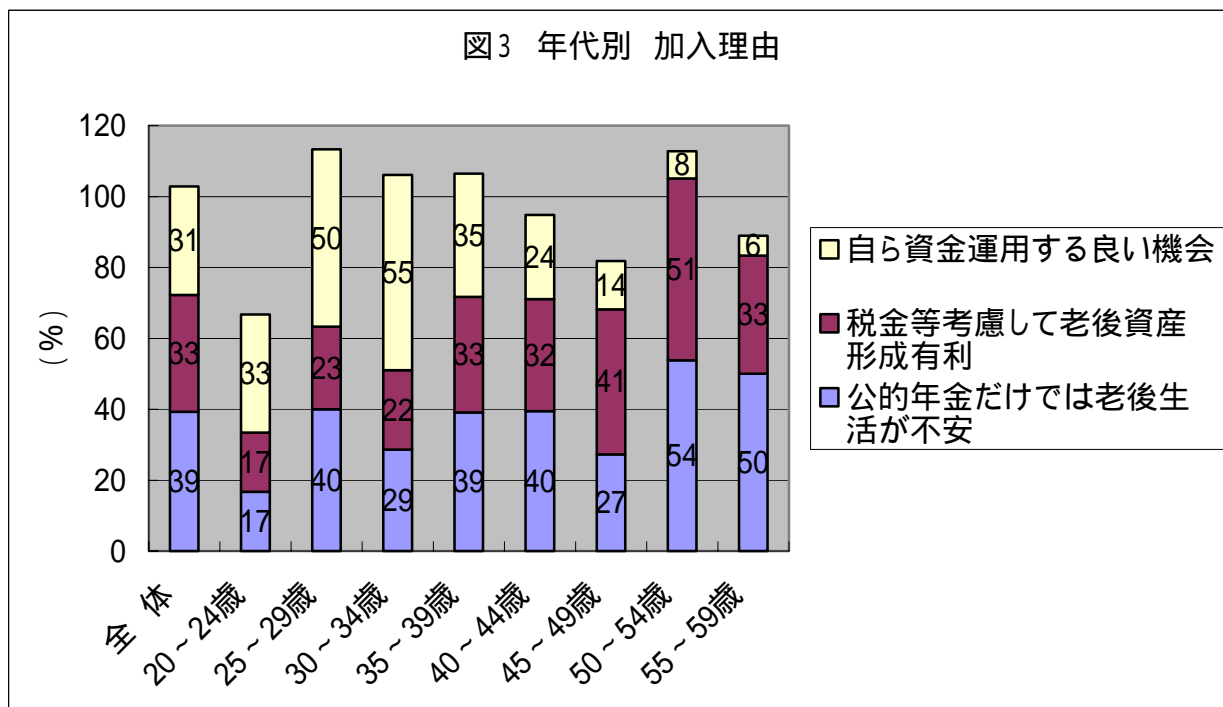
1) 加入状況について

「企業型希望加入者」と「個人型加入者」による加入理由を比較すると、「企業型」では、「自ら資金運用する良い機会」42%、「自助努力により老後生活に備える」32%そして「公的年金だけでは老後生活が不安」31%となっている。これに対して、「個人型」では、「公的年金だけでは老後生活が不安」53%、「税金等を考慮して老後資産形成に有利」47%そして「自助努力により老後生活に備える」44%の順に多くなっている(図2)。



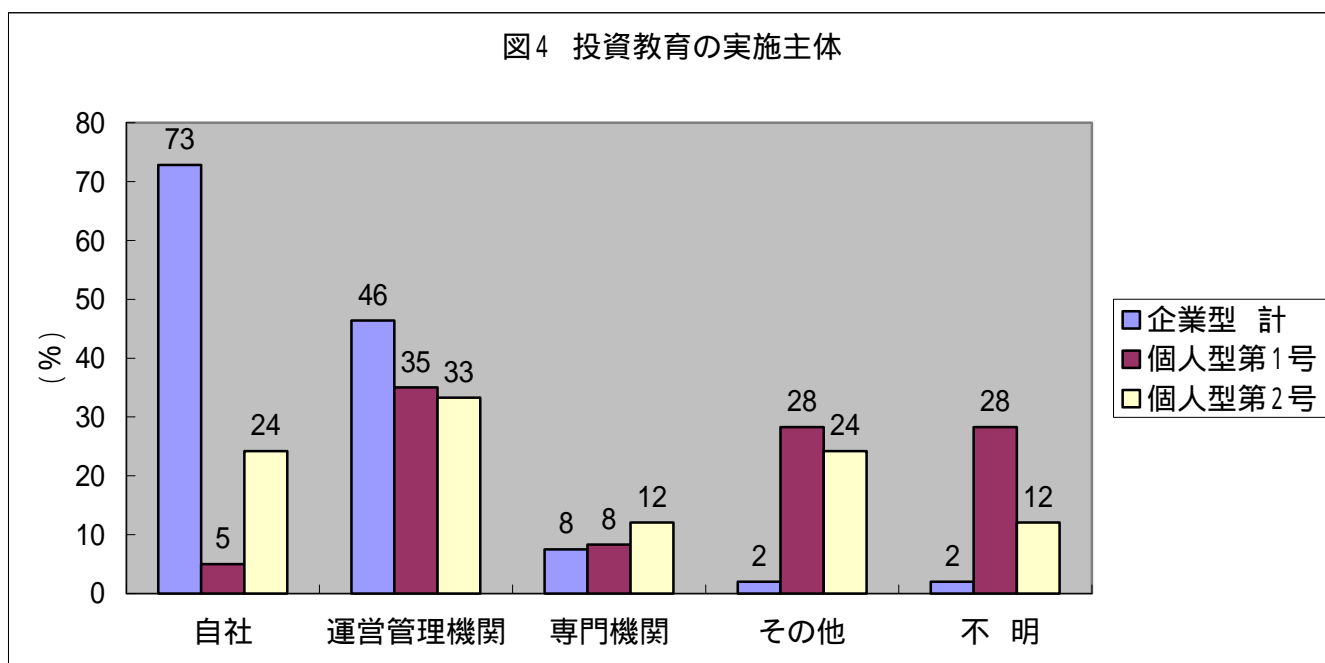
出所) 前掲「確定拠出年金制度の運用実態に関する調査研究」p.85

つぎに、主要理由に限定して年齢別に比較すると、20歳代、30歳代の世代ほど「自ら運用する良い機会」を選択する比率が高い。50歳代では、「公的年金だけでは老後生活が不安」を選択する比率が高い(図3)。



出所) 前掲「確定拠出年金制度の運用実態に関する調査研究」p.87

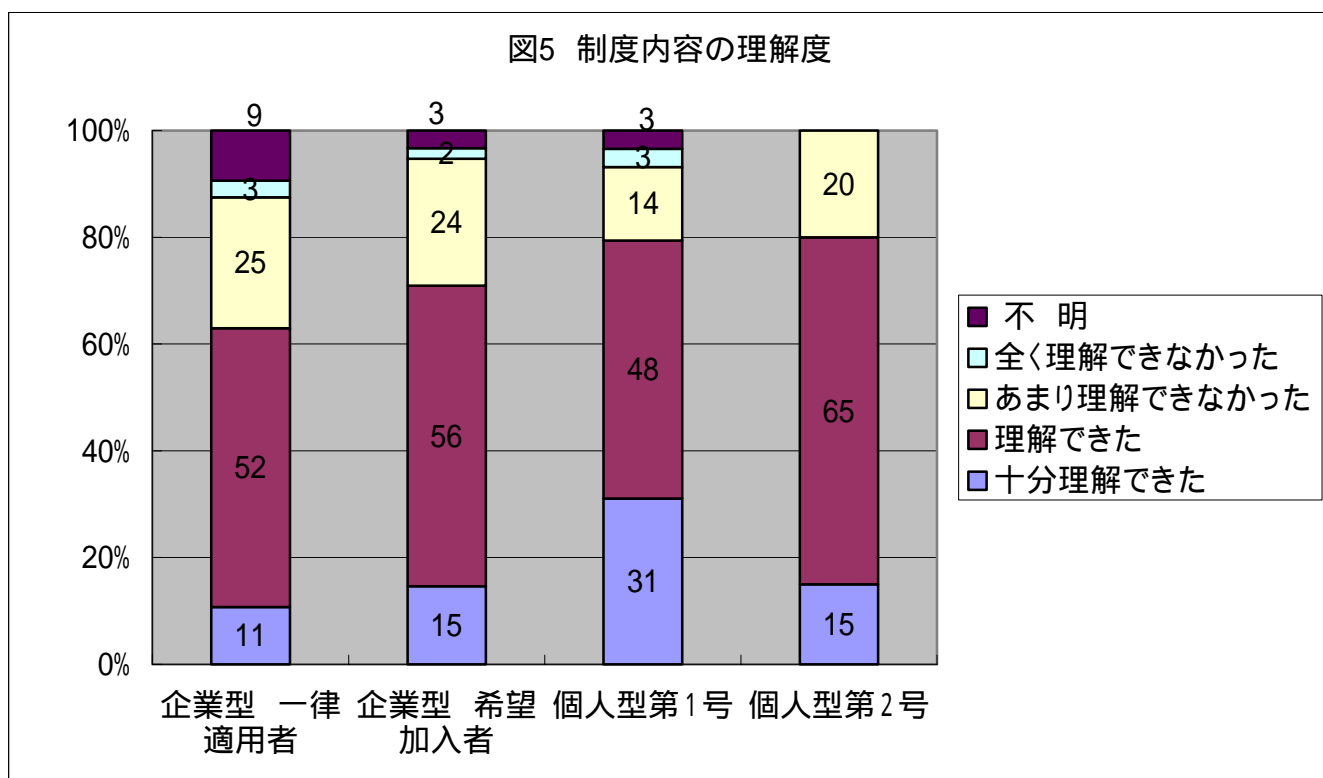
2) 投資教育の状況と従業員による評価



出所) 前掲「確定拠出年金制度の運用実態に関する調査研究」p.88

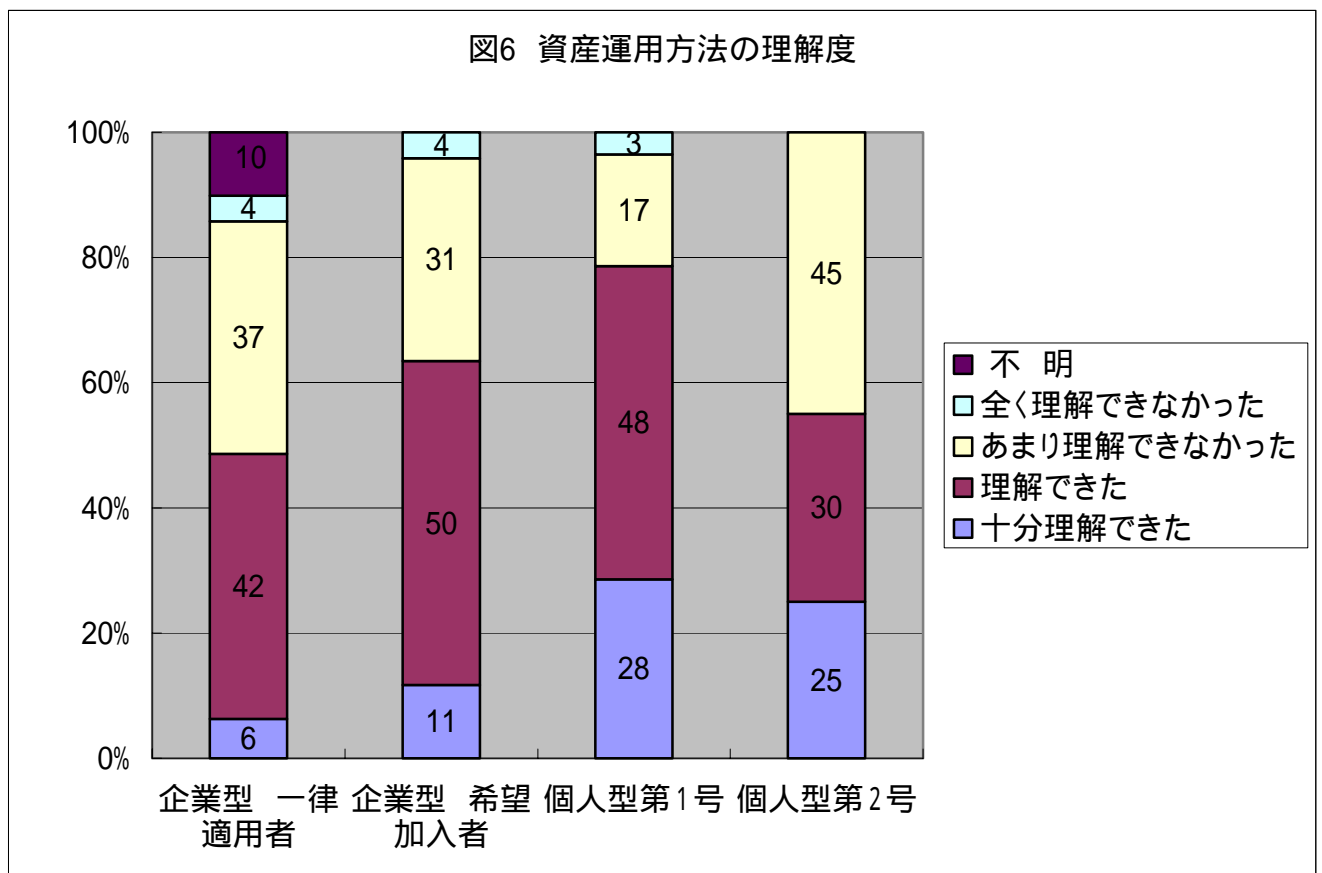
「投資教育の実施主体」(複数回答)としては、「自社」63%、「運営管理機関」44%、「専門機関」8%、「その他」6%が挙げられている。これを加入形態別にみると、「企業型」では「自社」73%と「運営管理機関」46%の比率が高い。「個人型」を全体でみると、「運営管理機関」と「その他」の比率が高い他、「不明」とする回答も多い。「個人型」のなかで比較すると、「個人型第2号」で「自社」24%の他、「専門機関」12%の比率が高い(図4)。

以下では、「制度内容」「資産運用方法」そして「運用商品」などの理解度を4段階評価で質問した結果を、加入形態別に比較している。「制度内容の理解度」について、「十分理解できた」比率は、「個人型第1号」31%で最も高く、「企業型一律適用者」11%で最も低くなっている。逆に、「あまり理解できなかった」「全く理解できなかった」の合計比率は、「企業型加入者」に比較して「個人型加入者」において相対的に低くなっている(図5)。



出所) 前掲「確定拠出年金制度の運用実態に関する調査研究」p.91

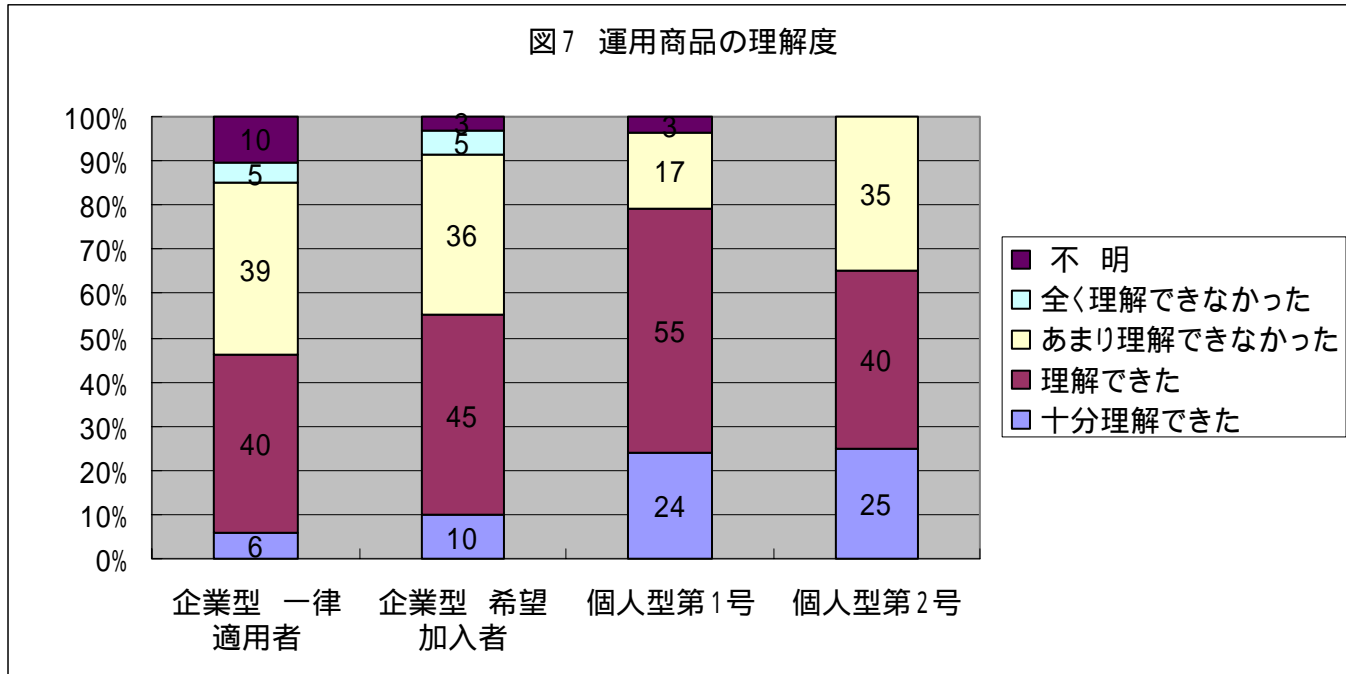
「資産運用方法の理解度」について、「十分理解できた」比率は「個人型加入者」でかなり高く、「希望加入者」で11%、「一律適用者」で6%となっている。また、「あまり理解できなかった」「全く理解できなかった」の合計比率は、「一律適用者」と「個人型第2号」で4割を超えている（図6）。



出所) 前掲「確定拠出年金制度の運用実態に関する調査研究」p.92

「運用商品の理解度」について、「十分理解できた」比率は「個人型加入者」でかなり高く、「希望加入者」で10%、「一律適用者」で6%となっている。また、「あまり理解できなかった」「全く理解できなかった」の合計比率は、「企業型加入者」で4割を超えている（図7）。

図7 運用商品の理解度



出所) 前掲「確定拠出年金制度の運用実態に関する調査研究」p.93

3) ウェブ・サイトの利用状況と目的

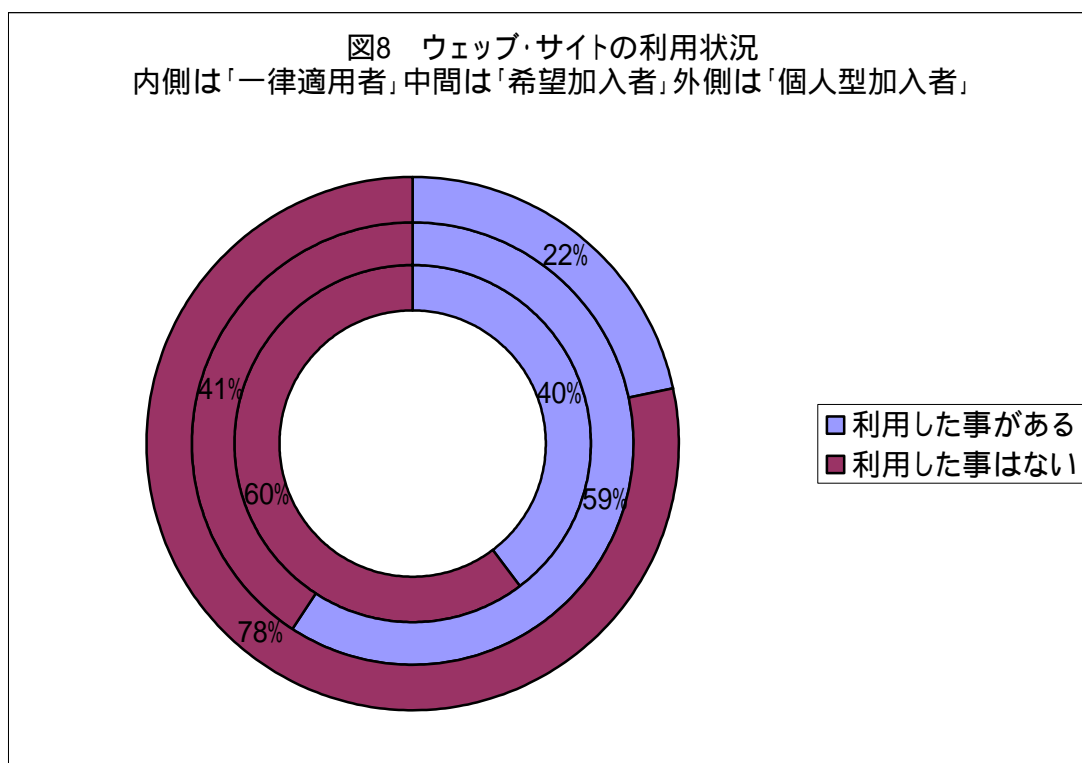
運営管理機関のコミュニケーション・サービスのうち、ウェブ・サイトの利用状況については、「利用した事がある」42%、「利用した事がない」58%となっている。また、利用経験者に限定しても「頻繁に利用する」割合は1割以下にすぎず、「2～3ヶ月に1回程度」26%、「ほとんど利用しない」34%が過半数を占めている。利用目的(複数回答)については、「制度内容」14%、「加入手続き」10%、「運用商品」81%そして「その他」17%であり、「運用商品」に関する利用が圧倒している。なお、表12にコールセンターの対応とウェブ・サイトの使いやすさを比較して纏めている。

<表12 コールセンターの対応、ウェブ・サイトの使いやすさ>

	コールセンターの 対応(%)	ウェブ・サイトの使い やすさ(%)
良い	21	8
普通	65	74
良くない	13	15
不明	2	3

出所) 前掲「確定拠出年金制度の運用実態に関する調査研究」p.106

利用状況については、図8をみれば加入形態別に格差があることがわかる。「利用した事がある」割合は、「希望加入者」59%で最も高く、「一律適用者」40%、「個人型加入者」22%の順である。

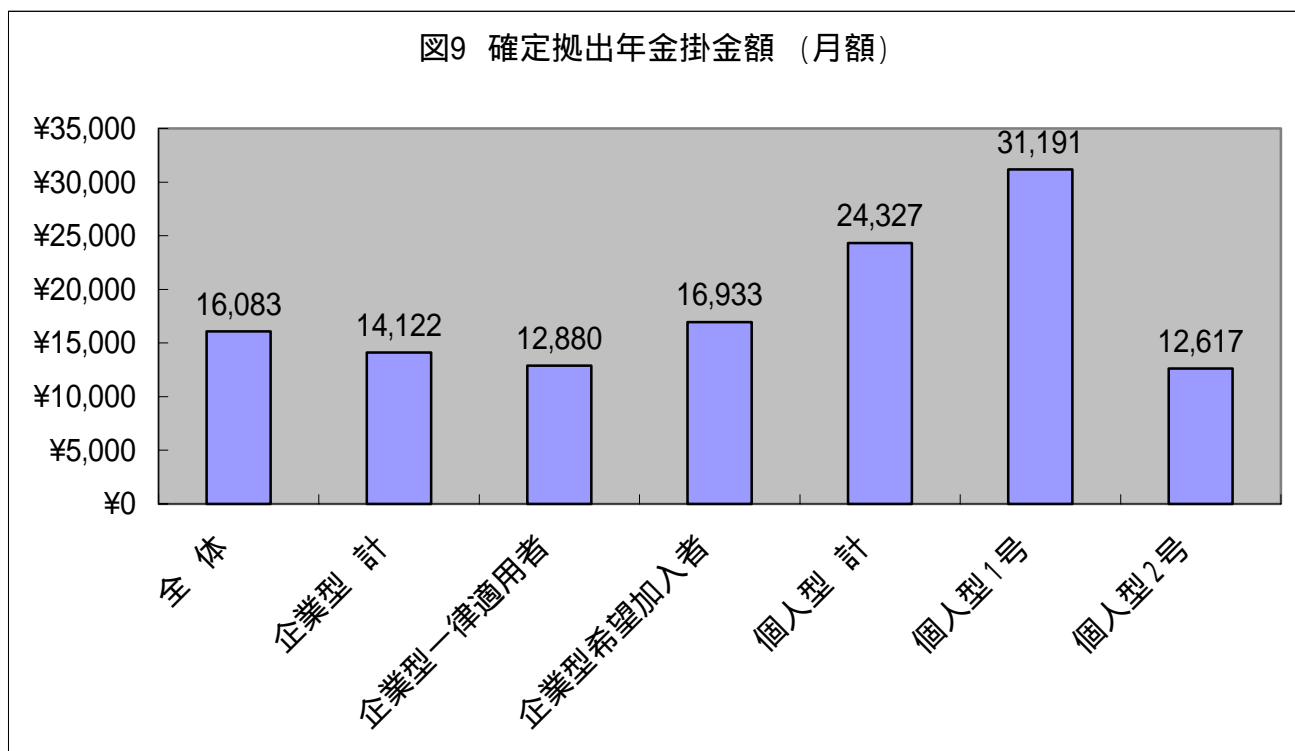


出所) 前掲「確定拠出年金制度の運用実態に関する調査研究」p.107

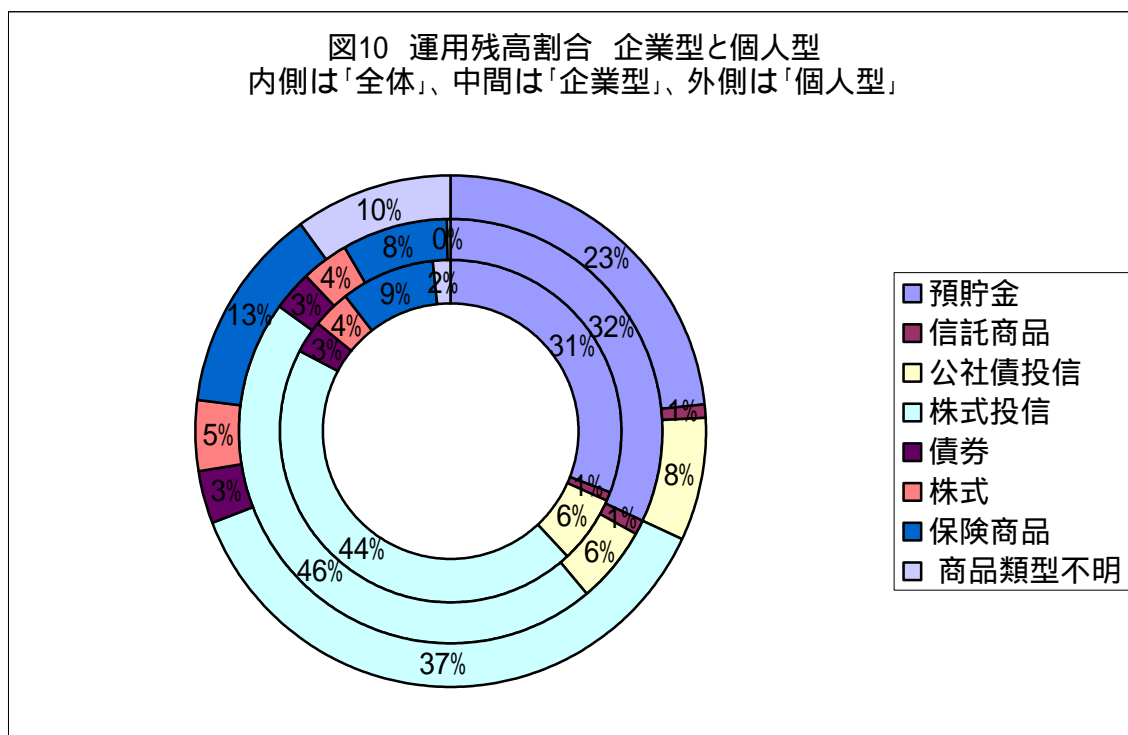
4) 掛金の拠出状況と運用商品の選択

確定拠出年金への掛金月額を加入形態別に比較すると、「企業型」では14,122円(385人)、「個人型」では24,327円(85人)である。また、「希望加入者」で16,933円(118人)と平均値16,083円(470人)をやや上回っており、「一律適用者」では12,880円(267人)と

それを下回っている（図9）。



出所) 前掲「確定拠出年金制度の運用実態に関する調査研究」p.114



出所) 前掲「確定拠出年金制度の運用実態に関する調査研究」p.116

運用商品類型毎の資産残高割合について、加入形態別に比較すると、「企業型」では「預貯金」32%と「株式投資信託」46%の比率が高く、反面「公社債投資信託」6%と「保険商品」8%の比率がやや低い。「個人型」では「企業型」に比べて、「預貯金」「株式投資信託」の比率が低い反面、「保険商品」の比率が13%と高い(図10)。

4. 今後の課題と展望

周知のように、確定拠出年金を受託する金融機関は、契約(制度)管理業務、コミュニケーション業務、そして運用管理業務を行う。契約(制度)管理業務には、制度の創設のための業務の他に、口座記録管理業務、資産管理業務そして個人口座の明細書作成などの情報開示業務などがある。コミュニケーション業務には、コールセンターやウェブ・サイトなどによる情報提供サービスや投資教育サービスなどが含まれる。運用管理業務では、実際に資金が動かされ、金融商品の売買が行われる。そして、これらの業務を一括して請け負うバンドル型のトータル・サービスを提供する金融機関と、アンバンドリング型で個別業務を受託する金融機関とが混在している。わが国では、運営管理機関が情報提供などのコミュニケーション業務と記録管理業務などを兼ねており、資産管理機関には資産の管理・保全業務と運用商品の売買業務が託されている。なお、大手企業では自社が運営管理機関となるケースもみられる。

米国の最近の報告事例では、確定拠出年金などのDCプランにおける管理・運用コスト高が指摘されている⁹。とくに米国の401(K)プランの加入員にとり、手数料と費用の水準は、退職貯蓄の潜在的な成長に影響を及ぼしている。こうした費用が、加入者の口座残高の金額を実質的に侵食しているとされる。また、「投資ポートフォリオを管理・維持するために加入員の口座から引き落とされる費用は、拠出期間を通じて投資の機会損失となり、ファンドのリターンが同一のケースでも、経費率1%の相違が2割以上の口座残高の違いとなる」と指摘されている¹⁰。こうした調査では、手数料の算定ベースを、資産ベース手数料(総資産に対する一定比率として算出;資産管理の経費率など)、人数ベース手数料(加入者1人当たり費用を積算;記録管理費用など)そして項目別手数料(特定サービスに対する定額、ないしサービス料に比例する費用)に整理した

⁹ Mitchell, O.S. & S.J. Schieber, *Living with Defined Contribution Pensions*, Univ. of Pennsylvania Press, 1998, pp.166-177

¹⁰ Economic System Inc. (日興証券・確定拠出型年金調査委員会訳)『アメリカ労働省レポート 401(K)プラン その手数料と費用』東洋経済新報社、1998年10月22日、p.18

うえで、導入、記録管理、口座管理、投資教育等の費用や投資手数料・販売手数料をプラン別に詳細に検討している。そして以下のような分析結果を導いている¹¹。

- 1) 経費率の割引や、追加的サービスの無料化そして安価な口座管理費用などにより、費用・手数料全体としても規模の経済性が働く可能性が高い。
- 2) 401(K)の最大の費用項目は、投資手数料と投資教育費用である。前者は、加入者の運用商品選択に影響を受ける。後者は、投資教育の量と質によって大きく変動する。
- 3) 費用と手数料体系が複雑化・多様化する傾向のなかで、価格情報が十分に伝達されているとはいえず、運営管理機関などの選択に価格要素が重視されていない。また、機会費用の要素もかなり含まれるため、費用構造がわかりにくくなっている。

先程紹介した、確定拠出年金実態調査でも、こうした費用の負担者と費用・手数料を設問している。業務内容を、運用関連業務、記録関連業務、資産管理業務そして投資教育サービスに分類し、さらにそれぞれを制度創設時点の初期費用(サンク・コスト)と維持管理・継続費用(ラーニング・コスト)に区分して、加入者1人当たりの費用・手数料を明らかにしている。まず、費用負担について運用関連業務では、8割以上の導入企業で事業主・企業側が費用負担している。1人当たりの費用を従業員規模別にみると、明らかにスケール・メリットが働いており、初期費用については小規模プランで相対的に重い負担になっている。記録関連業務では、事業主・企業側の費用負担割合は7割を切っている。ただ、運用関連業務ほど明確な費用と規模の相関関係はみられない。資産管理業務では、初期費用の事業主・企業側の費用負担割合は5割を下回るのに対して、維持管理・継続費用では、8割に近づいている。初期費用に比較して、維持管理・継続費用のスケール・メリットが顕著である。最後の投資教育サービスでは、初期費用は主に事業主・企業負担、維持管理・継続費用にあたる個別サービス費用は加入者負担になる。こうした費用については、スケール・メリットはみられず、サービス内容と費用・手数料に相関があることが考えられる。

全体的に、米国などの調査結果と比較すると、加入者の負担割合が低いようである¹²。ただ、こうした調査でもここ10年間で加入者の負担割合はかなり高くなっており、わが国でもその推移を注視する必要がある。一方、規模の経済性の存在については、等しく認められている。ただ、投資教育サービスについては個別性が強く、スケール・メリットはみられない。今後、加入従業員・個人

¹¹ 前掲書、p.46 および p.74

¹² 同上書、pp.63-65

の理解度などの反応をみながら、費用対効果を考慮した投資教育のあり方が模索されることになろう。

確定拠出年金をめぐる各種業務の費用・手数料の適正水準を、一概に決定することはできない。しかし、その時系列的な推移を調査することで、取引費用の大小を通して、業務効率化の程度は推定できる。また、費用・手数料における規模の利益は、中小企業への普及を図る際の障害になりうる。費用・手数料の適正化を指向しながらも、中小企業への普及促進には、総合・連合型の設立、管理方式など特段の配慮が必要である。先の実態調査では、資産管理機関の選任理由ではコスト要因が重視されるのに対して、運営管理機関ではサービス内容の充実が重要で、コスト要因は二の次であることが明らかにされた。しかし、運営管理機関のサービス内容が定型化されるに従い、次第にコスト要因が重要な判断基準となるであろう。そこで、運営管理機関・資産管理機関により、費用・手数料体系が適正に開示されることが望まれる。

さて、現行の確定拠出年金には、いくつかの問題点や改善すべき点も指摘されている。とくに、公的年金の保険料率固定型（保険料水準固定型）への移行に伴い、自助努力支援を拡充するためにも、また退職一時金換算でまとまった金額とするためにも、非課税限度額の引上げが求められる。こうした引上げが、現実の掛金額増加に結びつくことも合理的に予期される（表13を参照のこと）。なお、現行の限度額は、企業型（企業拠出のみ）で他の企業年金の有無に応じて、各月額1万8千円と3万6千円、個人型（加入者拠出のみ）の従業員で月額1万5千円、自営業者で6万8千円となっている。また、従来確定給付型の企業年金に比べると、中小企業への導入が進んでおり、そこに勤める従業員が中心であることから、税支出問題が取り上げられることもないであろう。来年度の改正において、非課税限度額の引上げは重要な政策課題である。

確定拠出年金のポータビリティ（携行性）のあり方は、企業型から個人型に移る際の‘少額資産’問題や、脱退一時金のあり方と強く関連する。口座に少額資産を移管した加入者は、各種の手数料で残高が底をつく恐れもある。この対応策として、脱退一時金の受取条件を緩和する措置が提起されている。具体的には、一時金が受け取れる条件を加入期間3年以内に限定していたが、積立金残高が一定の金額以下であれば、それを超えても退職時に一時金受給できるとしている。主に、退職して専業主婦になる加入者が対象となる。これに対して、公的年金の年金分割を前提に、専業主婦にも加入の道を開き、継続拠出を可能とする措置もありえる¹³。さらに、携行性との関連では、転職後に他の企業

¹³ 久保知行「確定拠出年金制度の活用促進について」『年金と経済』Vol.22, No.2（2003.8）p.59

年金をもつ企業に就職しても、個人型加入を認めることもひとつの選択肢となる。前者は、公的年金改革の行方をまつ必要があるが、後者については、完全なポータビリティ確保のためにも必要な措置である。公的年金の補完としての位置づけを明確にし、公私年金のインテグレーションの考え方にに基づきながら、企業型と個人型の往来に自在性をもたせ、両者を一体として考えるべきである。確定拠出年金を退職金・企業年金の選択肢のひとつとするよりは、やや広い概念規定が必要ではないだろうか。

<表 1 3 規約に定める上限金額と掛金額の相関関係>

	掛金額							(%)
上限額	5千円	1万円	1万5千	2万円	2万5千	3万円	3万6千	合計
5千円	3.8							3.8
1万円	9.4	17.0						26.4
1万5千	1.9	1.9	1.9					5.7
2万円	1.9	11.3	11.3	3.8				28.3
2万5千			1.9					1.9
3万6千	1.9	3.8	11.3	5.7	1.9	7.5	1.9	34.0
合計	19.0	34.0	26.4	9.4	1.9	7.5	1.9	100.0

出所) 前掲「確定拠出年金制度の運用実態に関する調査研究」p.49