

1 最近の動向

2020年5月末時点の企業型承認規約数は6,456件(前月比+12)、実施事業主数は36,431社(前月比+274)、企業型の加入者数は約748.3万人(2020年4月末速報値)となり、順調に増加しています。

フィデリティ投信の商品は、大変多くの規約でご採用いただいております。フィデリティ・日本成長株・ファンドは、2,709規約(全体の43.2%)、フィデリティ・グローバル・ファンドは、747規約(全体の11.9%)で、ご採用いただいております(2019年9月末時点:フィデリティ投信調べ)。

2 「確定拠出年金 制度改革提言書」を発行

2019年の「老後2000万円問題」を機に老後資金準備の機運が高まっているものの、わが国の確定拠出年金の拠出限度額は米国の10分の1の水準にとどまるなど、受け皿となる制度や仕組みが十分に準備されているとはいえません。

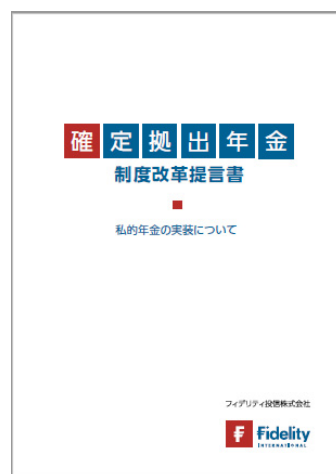
フィデリティでは「確定拠出年金 制度改革提言書」を発行し、諸外国の成功事例も紹介しながら、わが国にとって望ましい私的年金制度の在り方を提言します。

本号では一部を抜粋紹介いたします。



フィデリティ投信株式会社
ヘッド オブ DCプロポジション&ソートリーダーシップ
浦田 春河

1994年から97年まで米国にて401(k)プランの販売を担当。帰国後「401(k)プラン～アメリカの確定拠出年金のすべて～」(東洋経済新報社)を執筆。理論・実務の両面からわが国の確定拠出年金制度の創設作業をサポート。法施行後も継続的に制度改善策を提言。運営管理機関、コンサルティング会社を経て2019年8月から現職。企業年金連合会政策委員会確定拠出年金小委員会オブザーバー等。



↑ 提言書の全文はこちらより
ご覧いただけます。

<QRコード>



はじめに

■ 私的年金が老後不安を解くカギ

少子高齢化が進む社会において、現在の賦課方式の公的年金だけでは老後準備が万全とはいえないという論調が増えてきた。かといって、かつて提案されたような積立方式をいまさら公的年金の内部に組み込むわけにもいかない。端境期に立つ現在の勤労世代が賦課方式と積立方式の両方の保険料を担うことは難しいからである。

わが国の公的年金は、マクロ経済スライドによる財政調整を行うことで持続可能性を確保している。しかし、マクロ経済スライドにより給付水準が抑制されると、どうしても足りない部分が生じる。社会福祉・公的扶助制度は当然維持される前提で、公的年金が賅えない部分が残るとしたら、そこは私的年金がカバーしていくしかない。

私的年金は公的年金のような強制ではなく、ランダムで自律的な世界である。私的年金にゆだねるということは、個人が自分のライフステージのどこかで老後準備の必要性に気がつき(あるいは学ぶ機会を得て)、いわゆる「自らを助ける努力」たる行動を起こしてもらうサイクルをつくるということである。これには教育提供と制度整備の両面が求められる。前者は第6章で軽くふれるが、本稿の主テーマではない。後者がテーマである。

現時点で日本には私的年金の器があまり整っていない。いくつかあるが、どれも十分に普及しているとは言えず、種類の多さがかえって国民を惑わしている。多少とも認知されているのは、iDeCo(個人型確定拠出年金)とつみたてNISAだろうが、双方とも拠出限度額は低く抑えられ、独自のルールがある。このため、ユーザー側は使いにくさを覚えているし、サプライサイドの金融機関にもうまみがない。したがって隣接産業は育たず、それが資産形成に関する教育が普及しない遠因にもなっている。

なお、生命保険会社が扱っている個人年金商品については、低金利の影響により、現在、積極的に販売を行っている会社は少ない。一定の利回り(年金支払いと言い換えてもいいが)を保証する商品は保険会社側のリスクが高い。あるいは、保証しても意味がないレベルの利回りしか提供できないため、販売は見合わされている^{*1}。つまり、昨今、個人年金商品は老後資金の受け皿としてはあまり機能していない。

■ 企業年金と個人年金は別物

ところで、私的年金という表現を使ったが、この言葉は取扱注意である。私的年金という表現は、公的年金ではないという意味だけが重要なのであって、企業年金(職域年金)と個人年金ではかなり性格が違う、という点を軽視してはいけない。つまり一緒に議論してはいけない。

*1 販売されているのは、死亡保障とのセット商品、あるいは長生きすれば得をするトンチン型の年金商品にほぼ限られる。

企業年金と個人年金では財源の負担者が異なる。ここは決定的な違いである。それに伴って(究極的な目的はともかく)直接的な目的が異なる。事業主はその企業独自の人事戦略・財務戦略を遂行する手段として企業年金制度を導入・維持している。一方、個人年金の目的は自己もしくは家族の老後準備である。企業と個人は別の経済主体であり、全く別の意思決定者である。

企業がどのような企業年金を設計するのか。それは人材をいかに採用し(attract)、引き付け(retain)、場合によっては退職を促す(release)といった一連のサイクルを司る重要な人事戦略である。また、資金管理という企業の財務戦略、負債・費用管理という会計戦略に深くかかわるものである。企業という経済主体が国内あるいは国際の競争で戦い、将来に向け生き残るための経営戦略である。

一方、個人がその老後のために準備するという行為は、個人が自分のため、あるいはその家族のために行うきわめてパーソナルな、しかしかけがえのない行動である。

したがって、私的年金としてひとくりにするのではなく、企業年金は企業の経済活動の自在性と競争力維持の観点から、個人年金は老後準備と所得格差への目配りを含めた社会政策の観点から考えることが求められる。

■ 拠出限度額≠税優遇の限度額

企業年金と個人年金を私的年金としてひっくるめてしまう議論は、どうも税優遇の限度額が出発点になっている気配がある。しかし、現状を是として出発しない方が正しい議論ができると思う。たとえば、日本では「確定拠出年金の拠出限度額=税優遇の限度額」となっているが、世界から見るとそれは決して当たり前前のルールではない。後述するが、よく考えられている制度を持つ国では、拠出や給付の限度額があっても、それは税優遇の限度額とは別系統で管理されている。

すべて税ありきでスタートしてしまえば、いまわれわれが目にしていないユーザー不在のパッチワークの大作しか生まれない。少なくとも議論の段階では、税の呪縛から脳細胞を解放し、社会保障政策や産業政策の観点から本来の姿を考えてみてはどうか。その後で税政策の観点を投入して全体的な調和をめざす、という順番で進めていけば、いい落としどころが見出されるのではないか。

■ 海外の事例でよいものは謙虚に学ぶ

他人は自分を映す鏡であるのと同様に、他国も自国の姿を映してくれる鏡である。他国の制度は自国の制度を考える上で、この上ない気付きを与えてくれる。こうした観点から本稿では、諸外国のすぐれた事例を適宜紹介する。「ここは日本であり外国ではない。日本には固有の事情がある」とせずに、広く知見を海外に求め、自らへの適合の可否を判断する姿勢が大事だ。

こうした点を確認した上で、次頁から議論を展開していきたい。なお、議論の中心は確定拠出年金(以下、適宜「DC」と表記する)である。

各章の内容

■ 第1章 問題意識

DC制度のユーザーである事業主と個人、DC運営を支えるビジネスサイド、それぞれの視点から、日本のDC制度の問題点を考察し、「拠出限度額」「給付事由」「自助努力のインセンティブ設計」に課題があると指摘しています。

■ 第2章 DB+DC共通枠の設定

日本のDC制度の最大の課題である拠出限度額の低さに対するアプローチとして、DB+DC共通枠管理の考え方を紹介しています。英国で既に導入されている仕組みですが日本での導入にはDBの減額要件緩和が必要と考えます。

■ 第3章 拠出限度額 ≠ 税優遇の限度額

拠出限度額引き上げには税収減の懸念が障害となってきましたが、「拠出限度額＝税優遇の限度額」との固定観念を取り払い、税引き後拠出を提案しています。英国・米国・オーストラリア等の事例を紹介し、効果的な税優遇の在り方を探ります。

■ 第4章 加入者掛金と事業主掛金の分離

日本のDC制度は、「事業主が掛金を負担する企業型」と「個人が掛金を負担する個人型」に同一のルールを適用したことから使い勝手が悪くなった面があります。拠出限度額、給付事由等のルールを掛金の拠出主体に応じて別々に決定することで課題が解消しうることを解説します。

■ 第5章 退職所得税制の問題

一時金受取時に適用される退職所得税制は、受給者にとってメリットが大きい一方、更なる拠出限度額引き上げの障害になっているとも考えられます。退職所得税制の背景にある日本の退職金の歴史や特別法人税を交えながら、拠出時・運用時・給付時の課税のあり方を検証します。

■ 第6章 自助努力にむけたインセンティブの手法

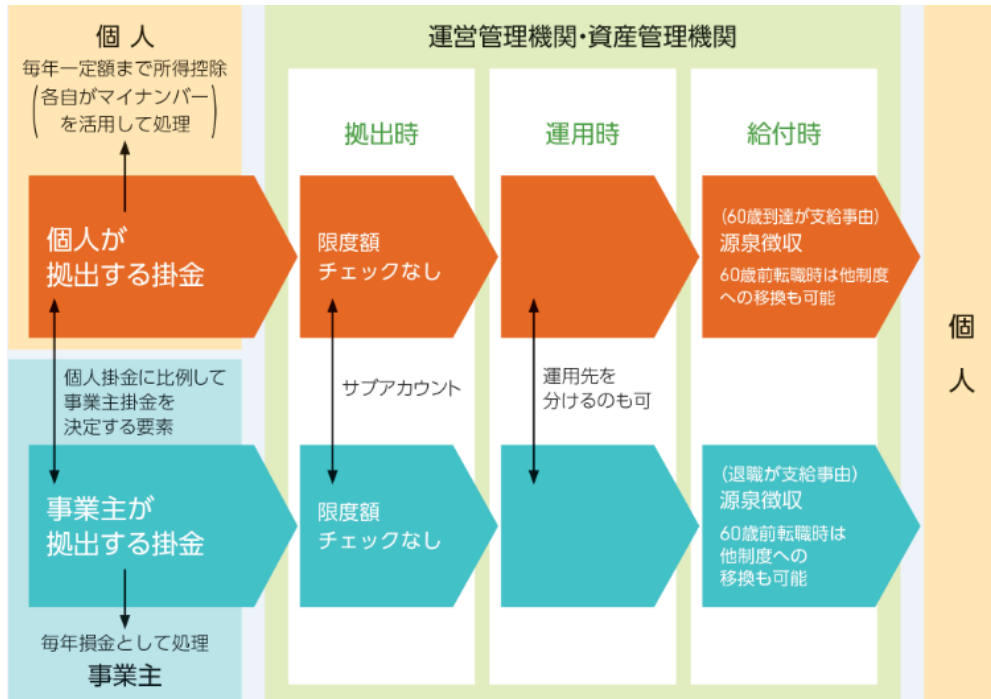
拠出のインセンティブとされる所得控除方式は低所得層にメリットがないという弱点があります。これを補う仕組みとして、諸外国で導入されている政府や事業主によるマッチング拠出方式を提言します。

むすびに

筆者の提案を要約すると、以下の3つになる。

- ①企業型DCと個人型DCの区分を廃止する。かわりに掛金の拠出主体(事業主と個人)に応じた限度額、給付事由、税制を考える。
- ②税優遇の拡大がベストだが、それが難しいのであれば、拠出限度額と税優遇の限度額を分離して設定する。部分的にでも税引き後拠出を解禁する。
- ③確定拠出年金はわかりやすさこそ最大の美点。誰もが覚えられる統一的な限度額、社会コストが生じない管理体制、理解されやすい加入インセンティブを導入する。

これらを図示すると以下のようなになる。



2020年はDCにとって20年目を刻す年である。人間でいえば成年に達することになるが、こちらはとても独り立ちできる状態にはなっていない。

行政機関として一番初めにDCを検討した省庁の一つに旧労働省がある。所管の財形年金制度が米国の401(k)プランに似ていることから、そのように発展させることができないかという発想が出発点だった。検討作業は1997年に行われ、筆者も米国401(k)プランの実務経験者として参加した。その成果は「勤労者拠出型年金制度の運用のあり方に関する研究会報告書」としてニッセイ基礎研究所が翌年3月にまとめている。しかし、貯蓄優遇税制をなくしてきた時代の流れの中で401(k)プランのような税優遇の獲得は困難であるとされ頓挫した。

具体的なDC法制化の作業が始まるのは、98年12月の自民党税制改正大綱で「確定拠出型年金の具体化が図られる場合税制上の措置を講じる」旨が盛り込まれ、翌年から厚生省、労働省、大蔵省、通商産業省（いずれも当時の名称）によるいわゆる四省会議の場で検討が開始してからである。

その時代のニーズは、既述のとおり企業会計制度の変革を2000年に控え、DBによる退職給付債務の発生をどうコントロールするかにあった。自助努力による老後資産形成を支援する制度をつくるべきという議論は成熟しておらず、いかんせん時代が早すぎた。

しかしあれから20年の歳月が経過し、自助努力はキーワードとなり、国民の間に老後準備へのマインドが高まった。あらためて旧労働省のアプローチを探るべき時期が来ているのではないかと思う。

2020年4月から適用された「同一労働同一賃金」は、いずれ退職給付における不合理な差別も禁止するという方向に発展していく可能性が高い。現在、DBやDCの対象者はほぼ正規雇用者に限られる。これらが非正規雇用者にも拡大されるとしたら、それはどういう形をとるのか。正規・非正規を問わず希望すれば誰でも加入できるとする「加入資格の公平性」なのか、それともそれを超えて「同一労働なら同一掛金」といった「水準の公平性」にまで踏み込んでいくのか。今後の議論次第だが、タブーは「そんなルールなら、退職給付など廃止してしまおう」と事業主に思わせてしまうような規制強化である。

制度は一度つくったら終わりではなく、ユーザーから愛され見捨てられないように、人々の意識やテクノロジーの発展、社会・経済の変化に応じてアップグレードされていかなければならない。企業年金と個人年金それぞれにつき、誰もが納得できる改革議論が生まれることを期待する。

◆◆「フィデリティDCプラザ」のご案内◆◆

「フィデリティDCプラザ」では、確定拠出年金(DC)を中心とする企業年金・退職準備に関する情報コンテンツを提供しています。是非ご覧ください。

<ウェブサイトURL>

https://www.fidelity.co.jp/asset-management-course/dc-plaza?utm_campaign=dc-report&utm_medium=owned_edm&utm_source=edm-qr-code&utm_term=&utm_content=dc-report-vol-245



<更新情報>

『【DCレポートバックナンバー】Vol.216 年代別セミナー開催時のアイデア集(1)』(7月2日)
『【DCコラム Vol.7】マッチング拠出は“会社が出す”手もある』(7月7日)

■ お知らせ

「フィデリティDCレポート」を、ご希望のお客様にはPDFファイルにてメール配信しております。郵送よりも早くお届けすることができる上、貴社内の関係部署内での印刷物の回覧の必要もなくなるかと思います。メールでの配信をご希望の方は、①貴社名、②貴部署名、③貴名、④送付メールアドレスをお書きの上、下記メールアドレスまでご連絡ください。

Email アドレス: Fidelity401k@fil.com

当資料に記載の情報は、作成時点のものであり、市場の環境やその他の状況によって予告なく変更することがあります。また、いずれも将来の傾向、数値、運用成果等を保証もしくは示唆するものではありません。当資料に記載されている個別の銘柄・企業名については、あくまでも参考として申し述べたものであり、その銘柄又は企業の株式等の売買を推奨するものではありません。当資料に記載のシミュレーション等は、参考データをご提供する目的で作成したものであり、将来の運用成果を保証するものではありません。当資料は、信頼できる情報をもとにフィデリティ投信が作成しておりますが、引用したデータの正確性・完全性について当社が責任を負うものではありません。当資料にかかわる一切の権利は引用部分を除き当社に属し、いかなる目的であれ当資料の一部又は全部の無断での使用・複製は固くお断りいたします。投資信託のお申し込みに関しては、下記の点をご理解いただき、投資の判断はお客様自身の責任においてなさいますようお願い申し上げます。投資信託は、預金または保険契約でないため、預金保険および保険契約者保護機構の保護の対象にはなりません。販売会社が登録金融機関の場合、証券会社と異なり、投資者保護基金に加入しておりません。投資信託は、金融機関の預貯金と異なり、元本および利息の保証はありません。投資信託は、国内外の株式や公社債等の値動きのある証券を投資対象とし投資元本が保証されていないため、当該資産の市場における取引価格の変動や為替の変動等により投資一単位当たりの価値が変動します。従ってお客様のご投資された金額を下回ることもあります。又、投資信託は、個別の投資信託毎に投資対象資産の種類や投資制限、取引市場、投資対象国等が異なることから、リスクの内容や性質が異なりますので、ご投資に当たっては投資信託説明書(目論見書)を良くご覧ください。ご投資いただくお客様には以下の費用をご負担いただきます。投資信託の保有期間中に間接的にご負担いただく費用: 信託報酬 上限 年率2.123%(消費税等相当額抜き1.93%)、その他費用: 上記以外に保有期間等に応じてご負担いただく費用があります。投資信託説明書(目論見書)をご確認ください。

ご注意) 上記に記載しているリスクや費用項目につきましては、一般的な投資信託を想定しております。費用の料率につきましては、フィデリティ投信が運用するすべての公募投資信託のうち、徴収する夫々の費用における最高の料率を記載しておりますが、**当資料作成以降において変更となる場合があります**。投資信託に係るリスクや費用は、夫々の投資信託により交付書面異なりますので、ご投資をされる際には、事前に良く投資信託説明書(目論見書)や契約締結前交付書面をご覧ください。

MKI200708-1 DC200710-1

フィデリティDCレポートに関するご意見・ご質問等をお待ちしています。宛先の変更・追加等も、お知らせください。本誌記事の無断転載・複写を禁じます。

編集・発行者 フィデリティ投信株式会社
金融商品取引業者 関東財務局長(金商)第388号
加入協会: 一般社団法人投資信託協会、一般社団法人日本投資顧問業協会

(確定拠出年金お問合せ窓口)
03-4560-6040
(Email アドレス) Fidelity401k@fil.com

〒106-0032 東京都港区六本木7-7-7 TRI-SEVEN ROPPONGI