

平成 14 年 6 月 19 日

「確定拠出年金制度が施行されて」

(財) シニアプラン開発機構  
千保喜久夫

1. 確定拠出年金の制度提供者としての視点から

—本制度の導入前後で、その評価・課題がどのように変わったか

…図表 1, 2, 3

—社内の制度運営体制がどのように整備されているか

…図表 4

2. 本制度加入者としての視点から

—口座管理手数料等に対する企業支援の有無

—投資商品の投資信託につき、その運用会社の運用をいかに監視するか

—教育キットの充実度

—情報はどのように得られるか（入手経路、手段、相談・照会先など）

—情報の内容はわかりやすいか（たとえば、投資残高一覧表）

3. 確定拠出年金制度の位置付けと制度普及に必要なこと

—多様化した退職給付制度からの選択（たとえば、退職一時金との比較）

—今後の人材戦略における位置付け

質の高い従業員の採用、引き留めをいかに図るか

—確定拠出年金制度の普及促進に必要なことは何か

以上

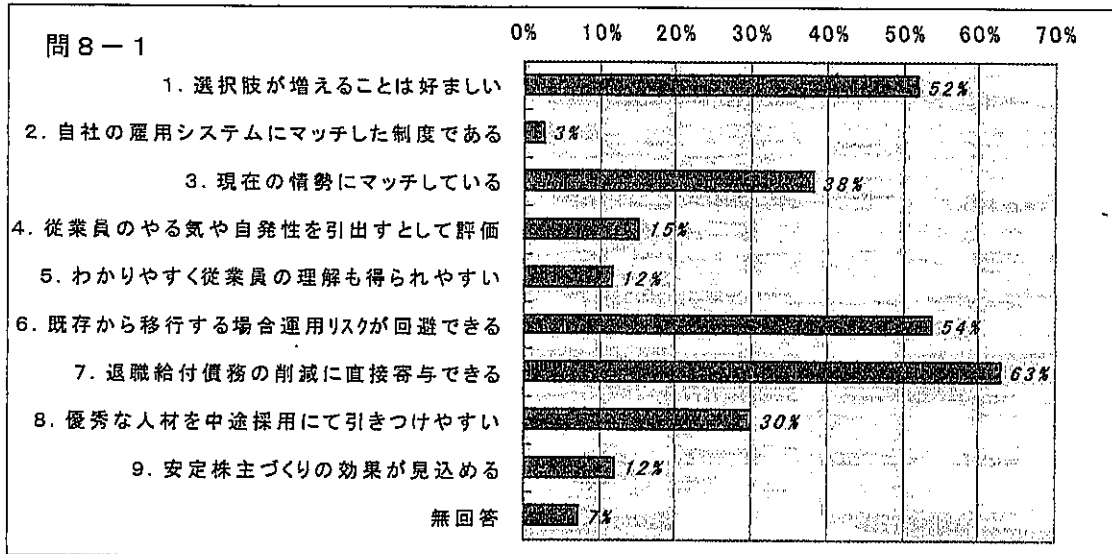
図表1 確定拠出年金制度について評価できる事項（複数回答）

<アンケート設問>

【問8-1】 同制度に対して、貴社が評価できると考える点について、最も近いものをお答えください(最も重視する順に、4つまで)。

1. 企業及び従業員にとって、選択肢が増えることは好ましい
2. 自社の雇用システムにマッチした制度である
3. 自社の雇用システムにはマッチしないが、人材の流動化に対応した制度として、現在の情勢にマッチしている
4. 従業員のやる気や自発性を引出しやすい制度として、評価できる
5. 従来制度に比べて、比較的わかりやすく、従業員の理解も得られやすい
6. 既に企業年金制度を採用している企業が、既存制度からの移行を図る場合、運用リスクが回避できる
7. 既に企業年金制度を採用している企業が、既存制度からの移行を図る場合、退職給付債務の削減に直接寄与できる
8. ポータビリティがある点をPRすることで、より優秀な人材を中途採用にて、引きつけやすい
9. 運用メニューに自社株を入れることで、安定株主づくりの効果が見込める

<回答状況>



(資料) 財団法人シニアプラン開発機構「企業年金法成立に伴う退職金・企業年金制度の企業動向に関する研究報告書」近刊

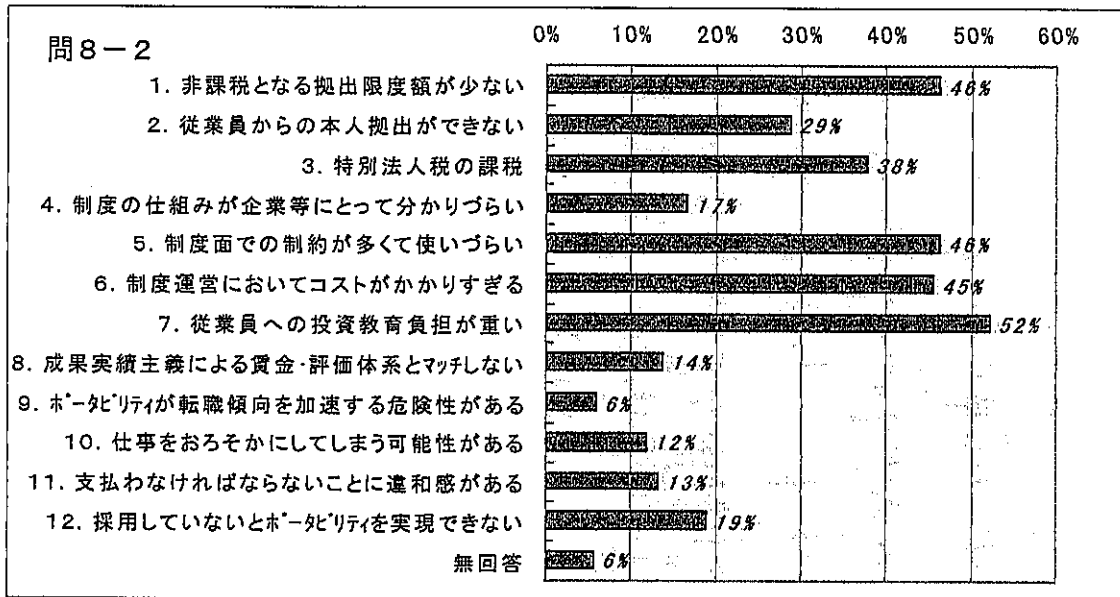
図表2 確定拠出年金制度について課題・問題と考える事項（複数回答）

<アンケート設問>

【問8-2】 同制度上の課題・問題点に対する貴社のお考えに、最も近いものをお答えください（最も重視する順に、4つまで）。

1. 非課税となる拠出限度額が少ない
2. 従業員からの本人拠出ができない
3. 特別法人税の課税（現在は凍結中であるが、解除後の課税が問題）
4. 制度の仕組みが、企業・従業員の双方にとって分かりづらい
5. 途中引出しが原則できないなど、制度面での制約が多くて使いづらい
6. 制度運営において、管理・運営コストがかかりすぎる
7. 従業員への投資教育負担が重い
8. 従業員個人の運用の結果で最終金額に差が生じ、会社の成果実績主義による賃金・評価体系とマッチしない
9. ポータビリティが、かえって従業員の転職傾向を加速する危険性がある
10. 従業員が投資運用に熱心になり過ぎて、仕事をおろそかにしてしまう可能性がある
11. 賃金の後払いという性格上、懲戒解雇の場合でも、支払わなければならないことに違和感がある
12. 他社も採用していないとポータビリティを実現できない

<回答状況>



(資料) 図表1に同じ。

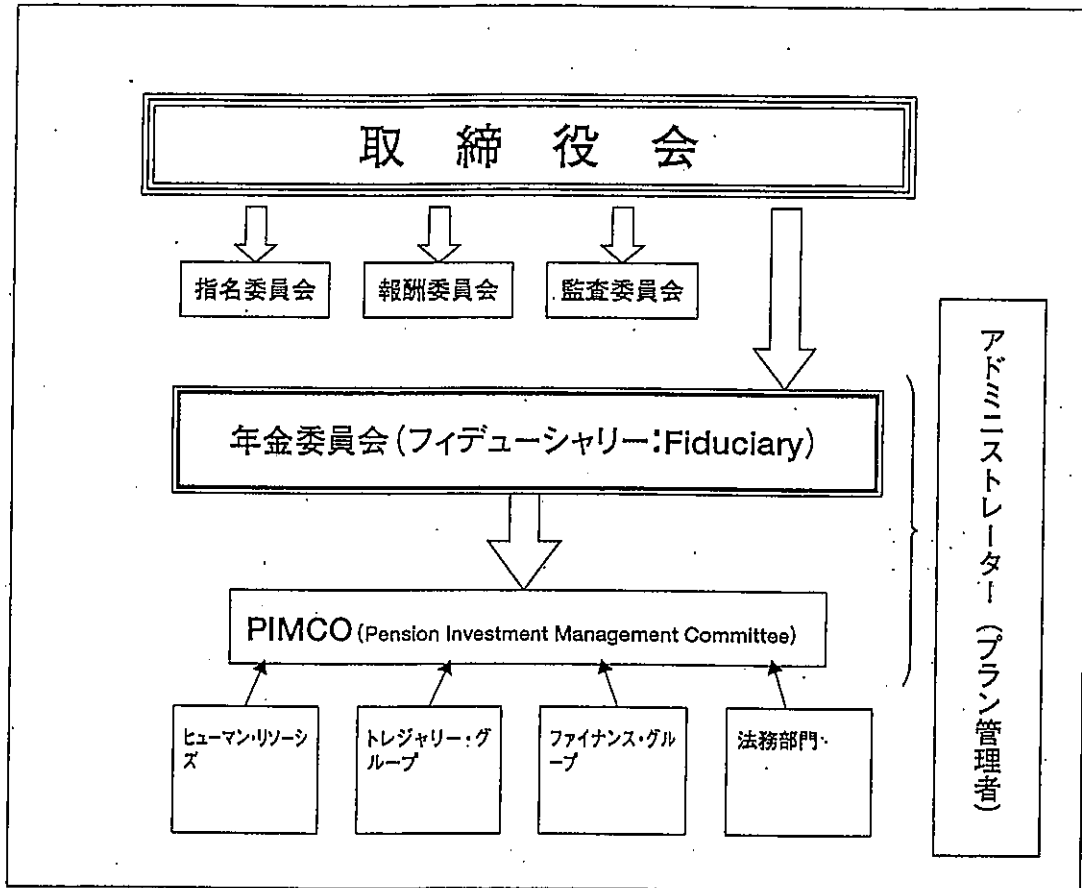
図表3 確定拠出年金制度に関する自由記入欄の意見

問8. 「確定拠出年金制度（企業型）」について

- 従業員が老後の生活設計が立てづらいのではないかと。また、給付変動リスクを負うと思われる。(①建設業・不動産業/300~1,000人未満)
- 非課税枠の拡大が必要。企業として拠出する際において、成果に応じて拠出したいと考える。その時、全在籍期間中、一律で現行限度額21.6万円/年を拠出すれば、在籍35年で700万円超の拠出となり、企業としてのメリットがあるが、この拠出方法は成果主義人事制度とは相反するものになってしまう。そのためにも非課税枠を拡大し、拠出の裁量度を広げるべき。(①建設業・不動産業/1,000~5,000人未満)
- 教育方法が一番重要となると思うので、国（または外郭団体）による統一的な教育方法を徹底するべきかと思う。オプション部分については企業独自で対応すればよいのでは？(①建設業・不動産業/1,000~5,000人未満)
- 流動化しやすくなる、短期間で働くことができなくなった場合の対応、投資対象をある程度均一化、管理手数料の軽減、管理社会を1社にするリスク、事務負担、給付を受ける個人から複雑税制度の対応など課題が多く、また企業・個人など全国大勢（大半）の方々が採用しないと制度の意味を持たないと思う。従って現状のままでは、給付される個人のリスクが多すぎるため採用することができない。(②製造業（全体）/300人未満)
- 個人型のように運営管理機関を加入者が選択できるように、企業が選択した運営管理機関を加入者の運用金融商品選択の場にしないほうが、将来運用結果が悪かった場合など、トラブルを回避できると考えます。(②製造業（全体）/300~1,000人未満)
- 低金利下では特法税、管理・運用コストの負担を上回る運用益を上げることは難しく、導入も困難。(②製造業（全体）/5,000~10,000人未満)
- 特別法人税の存在と本人拠出を認めないスタンスが、制度の実効性を害している。(②製造業（全体）/10,000人以上)
- 年金は拠出・運用時非課税、給付時課税が原則であり、特別法人税は廃止すべき。3号被保険者の扱いを見直し、有効に活用できる制度とすべき。(②製造業（全体）/10,000人以上)
- 従業員の福祉制度と考えたとき、必ずしもベターなものとは断言できない。(⑥卸売・小売業、飲食店/1,000~5,000人未満)
- ①拠出限度額が少額すぎる。②一時金での受け取りが3年未満では、100万円前後の金を30年以上棚上げすることになる。これは不合理と考える。①拠出限度額、②一時金の受け取り（3年未満）が問題。(⑥卸売・小売業、飲食店/1,000~5,000人未満)
- 中途退職者（特に女性）の退職後の運用について、少ない額を運用して得た利益に対して管理費の負担が重い。また、投資教育についても問題があるのではないかと。(⑥卸売・小売業、飲食店/1,000~5,000人未満)
- 途中引き出しができないことが、導入をためらう一番大きな点です。二番目が非課税限度額が少なすぎることです。(⑦サービス業/300人未満)
- 入退職（出入り）が多いためメリットが少ない。(⑦サービス業/1,000~5,000人未満)

(資料) 図表1に同じ。

図表4 アメリカにおける企業内DCプラン管理体制の事例



(資料) 財団法人シニアプラン開発機構「老後生活プランを考える研究会  
報告書—確定拠出年金制度をいかに育てていくか」平成13年3月