

DCビジネスに影響を与える 企業年金・個人年金の見直し

社会保障審議会企業年金・個人年金部会は就労期間の延伸に対する対応と中小企業従業員の企業年金への加入率向上のため、確定拠出年金等の企業年金・個人年金制度を見直す方針を示した。この見直しが実行された場合、いままで儲からないとされたDCの運営管理ビジネスが金融機関全体の収益に貢献するチャンスがある。

就労期間の延伸に対応する 企業年金・個人年金の見直し

昨年12月25日に社会保障審議会企業年金・個人年金部会において企業年金と個人年金の見直し案が取りまとめられた。昨年2月よりスタートした一連の議論では、就労期間の延伸と中小企業における企業年金の実施割合の低下への対応が大きなテーマとして取り上げられた。とりわけ、前者は、政府レベルで進められている「人生100年時代を見据えた経済・社会のあり方」に関する議論とも平仄を合わせている。

その結果、就労期間の延伸への対応として、確定拠出年金（DC）の加入可能年齢の引き上げが取り上げられた。現在、企業型DCに加入できるのは、厚生年金被保険者であって、60歳未満の者と60歳前と同じ事業所に勤める65歳未満の者に限られている（図表①）。これを企業の高齢者雇用の状況に応じ柔軟な制度運営が可能となるよう厚生年金被保険者（70歳未満）であれば加入できる見直しを図る¹⁾。また、現在、個人型DC（iDeCo）の場合は、加入に関しては国民年金被保険

者であることに加え60歳未満という要件がある（図表②）。これを、高齢期の就労が拡大していることを踏まえて、65歳未満の国民年金第2号被保険者（厚生年金や共済組合の加入者）の他、65歳未満の国民年金任意加入者²⁾もiDeCoに加入可能とするよう見直す。

さらに、企業年金・個人年金の受給開始年齢の選択肢についても拡大する（図表③）。DCについては、現在60歳から70歳までの間で各人が受給開始時期を選択できるが、このうち上限年齢を75歳まで引き上げる。確定給付年金（DB）の場合は、現行は60歳から65歳までの間で労使合意に基づいて支給開始年齢を設定できるが、企業が高齢者雇用の状況に応じて柔軟に設定できるよう支給開始時期の上限を70歳に改めようとしている（図表④）。

中小企業における企業年金の実施割合の低下も深刻な問題と指摘された。例えば、従業員規模100～299人の企業における退職年金制度の実施割合は現在では34.9%だが、その前の10年間で17%近く低下している。そのための対策として見直し案では、中小企業向けに設立手続きを簡素化した「簡易型DC」や企業年金の

実施が困難な中小企業がiDeCoに加入する従業員の掛金に追加で事業主掛金を拠出することができる「iDeCo+（中小事業主掛金納付制度）」について、従業員規模に関する要件を現行の100人以下から300人以下に変更し、対象企業を拡

図表 企業年金・個人年金の主な見直し案

項目	現行	見直し案
① 企業型DCの加入可能年齢の引き上げ	・60歳未満の厚生年金被保険者と60歳前と同じ事業所に勤める65歳未満の厚生年金被保険者	・70歳未満の厚生年金被保険者が加入可能
② 個人型DCの加入可能年齢の引き上げ	・60歳未満の国民年金被保険者が加入可能	・65歳未満の国民年金第2号被保険者や国民年金任意加入者も加入可能
③ DCの受給開始時期の選択肢の拡大	・60歳から70歳の間で個人が選択可能	・60歳から75歳の間で個人が選択可能
④ DBの支給開始時期の設定範囲の拡大	・60歳から65歳の間で企業が選択可能	・60歳から70歳の間で企業が選択可能
⑤ 簡易型DC、iDeCo+の対象範囲の拡大	・従業員100人以下の企業が実施可能	・従業員300人以下の企業が実施可能
⑥ 企業型DC加入者の個人型DCの同時加入要件の緩和	・企業型DCの規約で同時加入の定めがある場合	・企業型DCの規約で同時加入の定めの有無に関わらず可能

(出所) 厚生労働省 社会保障審議会企業年金・個人年金部会(第10回)資料を基に野村総合研究所作成

NOTE

- 1) 現在、同じ企業年金でも確定給付型 (DB) の場合は、このような年齢や同一事業所の要件はなく、厚生年金被保険者であれば加入することができる。当該見直しはDBとの整合性を図るためでもある。
- 2) 国民年金任意加入者とは60歳以上65歳未満で保険料納付済期間が48ヶ月未満の者で国民年金の掛け金を任意で納付している者。
- 3) 高齢者等の雇用の安定等に関する法律。
- 4) 2019年3月末現在 (出所「運営管理機関連絡協議会 確定拠出年金統計資料2002年3月末～2019年3月末」)。なお、この中には見直しの対象には含まれない65歳以上の人も一部含まれる。
- 5) このほか、現在は、60歳で受給権がある人の7～8割は60歳時点で給付を受けているが、加入可能年齢が引き上げられた場合、このような人々の中からも資産を移してiDeCoとして継続しようとする人が出てくることも考えられる。

大する方針を示している (図表⑤)。これらの見直しのうち、特に「iDeCo+」を評価する運営管理機関は多く、中小企業の従業員の年金加入率の上昇に寄与することが期待される。

運管の出口戦略に影響を与える iDeCoの加入可能年齢の引き上げ

見直し案のうちDCの加入可能年齢の引き上げは運営管理機関のビジネスに大きな影響を与えるかもしれない。DC制度発足以来、運営管理機関は専らいかにコストを抑えて新規加入者を獲得するかに意識を向けてきたが、DCの加入可能年齢の引き上げは、取り組み次第では十分な収益をもたらす初めての機会になる可能性がある。

DCビジネスでは、加入者の9割近くが企業型に属するだけに企業型DCに注目する機会が多いが、今回の見直しで大きな影響を受けるのはむしろ個人型であろう。というのは企業型の場合、加入可能年齢の引き上げにより70歳未満まで加入できるようになったとしても、60代の企業型DC加入者はそれほど多くなりそうにないからだ。制度上加入可能年齢が引き上げられても、労使合意で定められる資格喪失年齢 (加入の資格を失う年齢) を引き上げる企業は限られる。なぜなら2014年に、制度上それまで一律60歳とされてきた資格喪失年齢を「60歳以上65歳以下の範囲で規約において定めることができる」と変更されたにも関わらず、60歳のままとしている企業が多いからだ。資格喪失年齢の引き上げは定年延長や定年制の廃止を行う企業の一部で行われているのが実情で、法律³⁾で求められている高齢者の雇用確保措置を「継続雇用制度」によって対応している企業が

8割近い状況を踏まえるとこの先も資格喪失年齢の引き上げを行うところが急に増えることは考えにくい。

これに対して、本人の意思で加入できるiDeCoの場合、60歳以上の加入者が早期に十万人規模に達し、運用資産額を急増させる可能性がある。現在、企業型DCに属しながら、事業主には掛け金を拠出して貰えず運用だけを行っている60歳以上の運用指図者は19万人を超え⁴⁾、そのDC資産は約8千億円に達する。その過半は見直しによって新たに加入可能となる60歳以上65歳未満の厚生年金加入者と考えられるが、仮に半分だとしても現在のiDeCoの加入者数の6%、資産額の21%に相当する。60歳以降も引き続き働いていれば掛け金を拠出するだけの余裕がある人も多いはずで、iDeCoに加入し企業型DCにある資産を移管することは十分に考えられる⁵⁾。彼らが保有するDC以外の保有資産も踏まえると他の本業サービスにつなぎ得ることも魅力的だ。

これまで運営管理機関は、漠然と将来の有望顧客の獲得のためと称し、新たにDCを始める顧客を獲得するためにどれほどコストを掛けるべきかを考えることが多かった。しかし、今後、収益化が期待できる段階に差し掛かろうとしている。そのため、運営管理業務を行う金融機関は、DC資産を蓄積した利用者に対して、残りの就労期間や退職期を通じて、いかに魅力的な資産運用サービスを提供できるかを検討していくことが肝要だ。

Writer's Profile



金子 久 Hisashi Kaneko
金融イノベーション研究部
上級研究員
専門は個人金融マーケット調査
focus@nri.co.jp