

●確定拠出年金(日本版401K)

→加入者200万人、運用資産残高2兆5千億円

・・・10月1日で制度導入から丸5年経過・・・

➢米国の401と比較すると加入者数、運用資産残高(米国340兆円)でまだまだ及ばないが企業年金制度の有力な選択肢となってきた。大手企業がDCに切り替えてきているだけでなく、中小企業でも、廃止される税制適格年金制度からの移行や新たな退職給付制度として、又福利厚生の一環として導入されてきている。

◆課題・問題点

順調に定着してきたとの見方がある一方、その後の社会環境変化への対応として次のような問題点も指摘され、より利用しやすい制度への見直し要望されている。

➢拠出限度額の一段の引き上げ・・・現在非課税限度月額4万6千円(年55万2千円)

➢加入者個人によるマッチング拠出の認可・・・米国では個人の拠出含め520万円

➢脱退一時金の支給要件緩和

➢死亡・高度障害以外の事由による中途引出し要件の一層の緩和

➢特別法人税の廃止

➢加入上限年齢の引き上げ

➢さらなるポータビリティの拡充

➢第3号被保険者の個人型加入の容認

➢中退共からDCへの移管の容認

◆厚労省・・・企業年金研究会を設置

DC、DBの二法についての問題点を議論し、平成20年の改正を目指して厚労省で研究会を立ち上げて論議を加速させる構えを見せており、各種団体等からも税制改正を始めDC制度改正への要望事項が提出されている。平成18年10月10日から第1回目の議論が始まっている。

◆悩みは投資教育の難しさ・・・

制度設計時に掛け金運用の想定利回りを金利2～3%としているケースが多いが現実の運用状況の多くは元本確保型を利用しているとされる。当初構想の退職金額(年金)を作るには想定利回りを実現しなければならず元本確保型では実現させることが無理でDCの意義はなくなる。現実にはハイリスクハイリターンの運用商品構成で5、6%を実現させているケースもあり分散投資により3%前後で回しているケースもある。制度導入後の効果的な継続的投資教育はレベルや温度差のバラツキも多く対応の難しさや現場の混乱が窺える。