

企業年金の法政策的論点

——2016年改正を踏まえて

森戸英幸（慶應義塾大学教授）

2016年5月、前年からの継続審議となっていた「確定拠出年金法等の一部を改正する法律」が成立した。今後政省令が整備され、段階的に施行されていく予定である¹。本稿は、この改正の概要及びそこに至るまでの議論を紹介するとともに、企業年金の法政策上の論点及び今後の課題を簡単に概観しようとするものである。

I 改正法案に至るまでの議論——「議論の整理」

厚生労働省社会保障審議会企業年金部会は、2015年1月に「議論の整理」を公表した²。基本的にはここでの議論が2016年改正法案の基礎となっている。

1 改正の必要性

「議論の整理」では、法改正の必要性を根拠づけるものとして、以下のような背景事情が指摘されている。第1に、少子高齢化の進展により、引退後所得保障の柱である公的年金制度が中長期的な給付水準調整を予定しているため、公的年金水準は今後確実に低下し、その分企業年金や自助努力の重要性が高まること。第2に、公的年金が同様の状況にある他の先進諸国では、公的年金と私的年金を組み合わせることで老後の所得確保を図る方向で制度改革が行われていること。第3に、働き方の多様化が進む中で、個々人のライフス

¹ 一部はすでに施行済みである。遅くとも公布から2年（2018年5月）ですべての規定が施行される。

² <http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000071552.html> で公開されている。

タイトルに合わせた老後の生活設計を支える仕組みが必要であること。この第3の視点は、わかりやすく言えば、皆が一生長期雇用前提の正社員とは限らない、就労期間の全部あるいは一部について非正規雇用や自営業に従事していた者にも等しく老後はやってくる、ということであろう。

以上のような視点に立ち、企業年金二法（確定給付企業年金（DB）法、確定拠出年金（DC）法）成立時からの状況変化等を踏まえ、社会経済情勢の変化に対応すべく、全体的な見直しを行う時期が到来した、というのが「議論の整理」の結論であった。

2 浮かび上がった課題

上記のような視点に立った結果、現行の企業年金法制には以下のような課題があることが明らかになった。

(1) 公的年金「補完」機能の不十分さ

企業年金は、公的年金を補完し引退後所得保障を行うという役割を果たすことのできる制度になっているのだろうか。たとえばDBの給付は、規約で定めれば、50歳以上の労働者が退職した場合にも受給できる（DB法36条2項2号・3項、同令28条）が、引退後の所得を補うための給付が、50歳での転職時に支給されてしまってよいのだろうか。また、DBにおいても企業型DCにおいても、「年金」と銘打っているにもかかわらず、規約で定めれば一時金給付を行うことが可能であり（DB法38条2項、DC法35条2項）、また実際にも選択制などの下で一時金給付が支給されることが多い³。年金給付の場合も、その多くは終身年金ではなく5年や10年などの有期年金である。しかし一時金や有期年金では、人はいつ死ぬかわからないのでいつ死んでもよいように備えること、すなわち「長生きリスク」への対処はできない。

³ 5年おきの調査であるためデータが少々古めではあるが、平成23年度民間企業退職給付調査（人事院）によれば、規約型DBの92.6パーセント、基金型DBの93.3パーセント、企業型DCの76.6パーセントがそれぞれ選択一時金制度を設けている。

(2) 中小企業における実施率低下

適格年金制度の廃止、厚生年金基金制度の縮小という流れの中、企業年金を実施する企業の割合はここ数年低下傾向にあるが、とくに中小企業における低下割合が著しい⁴。適格年金と総合型厚生年金基金という、多くの中小企業が利用していた枠組みが利用できなくなったが、DBやDCがそれに代わる「受け皿」として選択されていないということであろう。財政的な負担はもちろんだが、法規制への対応など様々な事務的な負担もその原因になっているものと考えられる。いずれにせよ、この傾向が続けば、公的年金とあいまって引退後所得を支える企業年金の給付を、中小企業の従業員はほとんど受けられないということになってしまう。状況を改善するためには、中小企業でも企業年金をより容易に実施できるようにするための措置を講じる必要がある。

(3) キャリア・チェンジへの対応

公的年金は、国民皆年金制度の下、被保険者期間が通算されるため、転職したり失業したりした場合でもそのこと自体が給付額計算において不利益に働くことはない。しかし企業年金の場合、公的年金のような加入期間通算制度が存在しないだけでなく、年金資産の移換可能性、いわゆるポータビリティが完全には確保されていないため、転職やキャリアの中断・変更は様々な点で加入者たる従業員に不利益をもたらす⁵。

また、企業年金制度の多くは、ほとんどの退職一時金制度同様、基本的には正社員のみを適用対象としている。失業したり自営業者になったり、ある

⁴ 厚生労働省「就労条件総合調査」によれば、2008年から2013年で、退職給付のある企業の割合は83.9パーセントから75.5パーセントまで低下した（年金給付のある企業の割合は37.5パーセントから25.8パーセントに低下）。これを企業規模別にみると、1,000人以上規模の大企業では微減（95.2パーセントから93.6パーセント、うち年金実施企業割合は76.8パーセントから72.1パーセント）にとどまっているが、100人から299人規模企業では88パーセントから82パーセント（うち年金は51.8パーセントから36.1パーセント）、30人から99人規模では80.7パーセントから72パーセント（年金30.2パーセントから18.6パーセント）となっている。

いは子育てや育児のために就労を中断したりした場合はもちろん、正規従業員から非正規従業員になった場合には、公的年金を補完する企業年金制度の恩恵を受けられないということになる。自営業者は国民年金基金や個人型DCの利用が可能であるが、前者については法制度上企業年金制度との連携は図られておらず（したがって相互に資産移換することもできない）、後者は現行法上利用可能な者が限定されている。

Ⅱ 2016年改正の概要と評価

以上のような課題に対応することを目指し、2016年改正がなされた。

1 企業年金の普及・拡大

中小企業における企業年金実施率低下への対処として以下の(1)(2)の措置が、また中小にとどまらず全企業向けの企業年金普及促進策として以下(3)の措置が講じられた。

(1) 簡易型 DC 制度の導入

（厚生年金被保険者たる）従業員が100人以下の中小企業は、従業員全員を対象として簡易型 DC（簡易企業型年金）を実施することができるようになった（DC 法 3 条 5 項。公布日から 2 年以内に施行）。簡易型 DC の実施に際しては、一定の書類（同条 4 項 3 号～6 号）につき厚生労働大臣への提出が不要とされ、事業主あるいは運用関連運営管理機関が提示すべき運用商品数も最低 2 つでよい（DC 法 23 条 1 項。通常は 3 つ以上）など、通常の企業型 DC よりも規約承認要件が緩和される。

一般に、企業規模が小さいほど、事務手続や運営コストの問題で企業年金の実施が困難になるとされる。この簡易型制度 DC の導入により、一般に企業年金関連の業務に精通した従業員が少ないとされる中小企業でも企業型

⁵ そもそも給付建て（defined benefit）制度である DB の場合、（企業外部に年金資産を取り分けない）内部留保型の退職一時金制度から移行していることが多いため、給付の計算式が勤続年数と退職時給与を基準とする長期勤続を優遇するものになっていることが多い。計算式そのものが、転職すればするほどトータルでの受給額を減少させるものとなっているのである。

DCを実施しやすくなる、ということのようである。一般的に言えば、手続がシンプルで導入しやすい制度ができること自体はもちろん悪いことではない。その観点からすれば、簡易型 DC の導入は悪い話ではない。

もっとも、果たしてその利用を中小企業に限定することに論理必然性はあるのか、疑問もなくはない。仮に、中小企業については提出しなくてもよい、すなわち役所がチェックしなくても問題はない、とされる書類があるのであれば、大企業についても実はその書類は不要なのではないか。また、運用商品数が少なくなることで制度導入がそれほど劇的に容易になるものだろうか。シンプルで導入しやすい制度なら、企業規模に関係なく導入可能としてもよいはずである——それだとそもそも「中小企業向けの政策」ではなくなってしまうのではあるが。

いずれにせよ、そもそも真の政策目標は、中小「企業」が企業年金を持つことではなく、中小企業の「従業員」が引退後所得確保の術を持つことである、ということ忘れてはならないだろう。その手段が企業年金でなければいけないということはない。個人の「自助努力」へのサポートでもよいはずである。

(2) 個人型 DC への小規模事業主掛金納付制度創設

個人型 DC は本来従業員が自らのイニシアティブで加入し拠出を行う制度であるが、2016年改正では、従業員100人以下規模の中小企業（DB（及び厚生年金基金）も企業型 DC も実施していない場合に限る。DC 法55条2項4号の2カッコ書き）の従業員が個人型 DC 制度を利用する場合にかぎり、事業主が従業員の拠出に上乘せしていわば「マッチング拠出」を行うことが認められることとなった（同68条の2。公布日から2年以内に施行）。この枠組みを利用するためには、過半数組合または過半数代表者との労使合意が必要である（同68条の2第1項）。この場合掛金は従業員掛金分も併せて事業主経由で納付する（同）。また拠出限度額は、従業員拠出分と事業主のマッチング分を併せて年間27万6,000円であり、通常の個人型 DC と同じ金額である（DC 令36条2号）。

前述のように、中小企業では企業規模が小さいがゆえに企業年金制度の実施が困難であるとされる。前述（→(1)）の簡易型 DC 制度導入はこの問題に対する一定の対処であったわけだが、簡易型でもなお導入が難しいということもありえよう。そこで、中小企業が自ら企業年金制度を立ち上げなくても、個人型に加入している従業員へのマッチング拠出という形でサポートを行うというルートを整備したということである。

この方向性自体は、(1)で言及した、中小「企業」が企業年金を持つことではなく、中小企業の「従業員」が老後所得確保の術を持つという「自助努力」をサポートすることがより大事である、という視点と一致するものであり、その意味では評価できるものである。もっとも、簡易型 DC についてと同様の批判になるが、中小企業のみはこの選択肢が認められる理論的必然性はあまりないように思われる。個人型 DC への事業主からのマッチング拠出は、規模を問わずすべての企業が利用できてもよい仕組みではないだろうか。

また、企業型 DC は事業主拠出が基本となる制度だが、すでに従業員からの「マッチング拠出」が現行法上可能である。要するに、2016年改正により、企業型 DC の事業主拠出、企業型 DC の従業員拠出、個人型 DC の従業員拠出、個人型 DC の事業主拠出（中小企業のみ）が併存することになったわけだが、これらはいずれも要はその従業員の老後のための備えの原資である。事業主のフトコロかそれとも従業員か、出どころの違いはあるにせよ、いったん拠出されてしまえば同じ性格のものであるし、経済学的にはいずれも企業の人件費負担の一部である。将来的にはよりシンプルに、たとえば米国の個人退職所得勘定（Individual Retirement Account, IRA）のような単一の制度にすべて整理・統合していくべきではないだろうか。そしてその際には国民年金基金制度との連携も視野に入れる必要がある。

(3) 掛金拠出規制の年単位化

現行法下では DC 掛金の拠出は月ごとに行うことになっており、限度額も月ごとに設定されている。2016年改正により、これが月単位から年単位での

管理となり、掛金の拠出は「年1回以上、定期的」であればよいこととなった（DC法19条以下、68条以下。2018年1月施行）。掛金の拠出上限は年間トータルで考えればよいことになったので、たとえば賞与支給月の拠出額を他より多くすることで年間の限度額の枠を使い切ることもできるようになった。掛金の拠出をより柔軟に行うことができるようにすることで、企業年金のさらなる普及・拡大につなげるというのが改正法の趣旨である。

2 ライフコースの多様化への対応

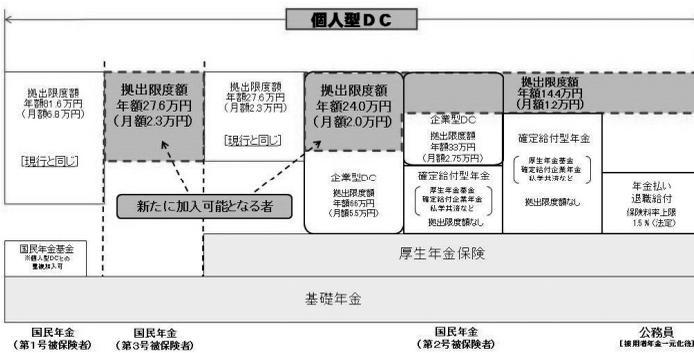
(1) 個人型 DC の適用拡大

現行法上、老後に向けた個人の自助努力を支える主たる仕組みが個人型 DC である。しかし、個人型 DC に加入できるのは、自営業者など国民年金の第1号被保険者、及び第2号被保険者たる被用者であってその所属企業が企業年金（DB（及び厚生年金基金）または企業型 DC）を実施していない者のみである。前者については年金制度の2階部分（厚生年金）と3階部分（企業年金）がない分を、後者については3階部分がない分をカバーする補完的な仕組みという位置づけであることがわかる。拠出限度額もそのような前提で設定されている（前者は年額81.6万円、後者は27.6万円）。

しかし2016年改正では、これまで加入が認められていなかった、専業主婦など第3号被保険者（拠出限度額：年間27.6万円）、公務員等の共済年金加入者たる第2号被保険者（同14.4万円）、そして企業年金実施企業に所属する第2号被保険者（企業型 DC のみ実施企業の場合同年間24万円、DB（または厚生年金基金）のみ実施企業、あるいは DB 及び企業型 DC 双方実施企業の場合同14.4万円⁶）。にも、個人型 DC の加入資格が拡大されることとなった（【図表1】参照。2017年1月施行）⁷。

⁶ 企業型 DC のみ実施企業の場合、企業型 DC への事業主掛金の上限を年42万円とすることを規約で定めた場合にのみ個人型 DC への加入が可能となる。DB（または厚生年金基金）及び企業型 DC 双方実施企業の場合は、企業型 DC への事業主掛金の上限を年18.6万円とすることを規約で定めた場合にのみ個人型 DC に加入可能となる。

【図表 1】個人型 DC の加入可能範囲の拡大



出典：厚生労働省（一部改変）

この適用拡大は、「議論の整理」では、労働の多様化が進む中、生涯にわたって継続的に老後に向けた自助努力を可能とするために必要な措置であるとされていた。確かに現行法下では、たとえば個人型 DC に加入していた自営業者が、DB を実施している企業に就職した場合、もはや掛金を拠出することができず、従前の資産の運用指図のみを行うことしかできなくなる（運用指図者）。しかし2016年改正により、今後はどのような働き方、どのようなライフコースを選択しても、個人による老後のための自助努力を継続できるようになった。この点は大いに評価してよいだろう。

「企業」年金部会での議論を経て、個人による「自助努力」の重要性という視点が設定されたのは画期的なことである。現行法の個人型 DC は、前述のように、企業年金に加入できない者のための補完的な仕組みである。しかし改正法により、すべての国民が個人型 DC を利用できるようになった。全国民共通の、老後のための自助努力をサポートする仕組みへとその位置づけは変更されたということが言える。

まだ掛金の拠出限度額もそれほど大きくはないし、すぐに爆発的に利用者

7 適用拡大に併せてデコ (iDeCo) という個人型 DC の (公式の?) 愛称も決定された。

が拡大するとも思えないので、とりあえずは「小さな一歩」と言わざるを得ないだろう。しかし、将来を見据えたより大きな視点で考えれば、この適用拡大は、引退後所得保障制度に関する政策展開の中での「大きな一歩」であった、と後に評価される可能性も大いにある。これまでの引退後所得保障システムのイメージは、1階・2階が公的年金、3階が企業年金、4階が自助努力という、いわゆる「積上げ型」であった。しかし企業年金が一部の企業（しばしば大企業）に属する従業員しかカバーしていないという現実を鑑みれば、この「積上げ型」が真に公平な仕組みかどうかは疑わしい。今後は、国民ひとりひとりが老後のための「自助努力」の枠（全国共通の税制優遇勘定）を平等に持ち、それを各自が何で埋めていくかという、「穴埋め型」のイメージで法政策を考えていくべきではないか⁸。その方がよりフェアであり、広く国民にも受け入れられるはずである。個人型DCは、将来的にこの「全国共通の税制優遇枠」へと発展させていくことを念頭に、大事に育てていくべきである。

(2) ポータビリティの拡充

現行法下では、離転職時における制度間での年金資産の移換に制限がある。簡単に言えば、DCからDCへの移換は常に可能だが、DCからDBへの移換はできない。またDBからDB、あるいはDBからDCへの移換は、移換先の制度が規約で受入れを認めている場合にのみ可能となる。しかし、就労形態が多様化する中で、離転職時に資産移換できない制度間で移動した場合、それぞれの制度から将来の給付を一部ずつ受け取らざるを得ない。これは、引退後所得確保の観点からは、加入者の選択肢に対する制約といえる。そこで2016年改正では、その選択肢の幅を広げ、規約の定めによりDBが企業型あるいは個人型DCの資産を受け入れることも可能とすることとし

⁸ この点につき詳細は森戸英幸「企業年金法における『デフォルト・アプローチ』が示唆するもの——自動加入制度に関するアメリカおよびイギリスの法政策を手がかりに」荒木尚志ほか編『労働法学の展望〈菅野和夫先生古希記念論集〉』（2013年）334頁以下参照。

た（【図表2】。公布日から2年以内に施行）⁹。

ポータビリティの拡充自体はよいことであろう。ただ、従来から可能であったDB制度間での資産移換のケース同様、従業員の転職先となるDB実施企業に常に資産受入れの義務があるわけではないので、この改正により資産移換の事例が飛躍的に増大するとも考えにくい。実際には企業組織再編やグループ企業間での転籍に際し限定的に利用される程度ではないかとも思われる。将来的にさらに規制を強化し、たとえば転職先企業に資産受入れを強制するというような方向も考えられないわけではないが、現場からの反発も予想されるし、企業年金の普及・拡大にマイナスの影響をもたらさらないとも限らない。それよりもむしろこの問題は今後個人型DCを拡充していくことで対応する方が賢いように思われる。

【図表2】ポータビリティの拡充

		移換先の制度		
		DB	企業型 DC	個人型 DC
移換前 に加入 していた 制度	DB	○	○	○
	企業型 DC	×→○	○	○
	個人型 DC	×→○	○	

3 DCの運用の改善

DCは基本的には「自己責任」の制度である。企業型DCであれば、DBと異なり、加入者たる従業員自らが運用の指図（DC法25条1項）を行い、

⁹ このほか、中小企業退職金共済とDB・DCとの間のポータビリティも一部拡充されている。

その運用のリスクも従業員側が負う。2016年改正では、この基本原則は維持しつつ（→(1)）、しかしある程度パターンナリストティックに緩やかな誘導をすべきではないか、という観点から一定の範囲で規制強化が図られた（→(2)(3)(4)）。

(1) 投資教育の充実

(ア) 現行法

企業型 DC の事業主は、運用の指図に資するため、加入者に対し、資産の運用に関する基礎的な資料の提供その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない（DC 法22条 1 項）。この「資産の運用に関する基礎的な資料の提供その他の必要な措置」が一般に「投資教育」と呼ばれるものである。

投資教育には導入時教育と継続教育がある。前者が制度導入時あるいは加入時に行われるもの、後者が制度加入後に行われるものである。現行法上両者の定義が明確になされているわけではないが、継続教育については、現行の DC 法22条 2 項が、投資教育を「継続的に実施する……よう配慮するものとする。」と定めており、これが継続教育についての「配慮義務」の根拠規定と理解されている。これとの対比で同法 1 項は導入時教育の努力義務を定めた規定であるとされている¹⁰。

DC 法の法令解釈通知（平13.8.21年発213号、最終改正平25.3.29年発0329-4号。以下「DC 解釈通知」とする）によれば、投資教育は以下の各事項につき行うべきであるとされる。

①確定拠出年金制度等の具体的な内容（わが国の年金制度の概要、そこでの確定拠出年金の位置づけ、確定拠出年金制度の概要）

②金融商品の仕組みと特徴（預貯金、信託商品、投資信託、債権、株式、保険商品等の性格・特徴、種類、期待できるリターン、考えられるリ

¹⁰ 「配慮義務」は「努力義務」よりも弱い義務であることが立法過程においても当然の前提とされているようであるが、このような区別が各種立法において広く一般的に用いられているわけではない。

スクなど)

③資産の運用の基礎知識（リスクの種類・内容，リスクとリターンの関係，長期運用・分散投資の考え方・効果など）

④確定拠出年金制度を含めた老後の生活設計（現役時代からの資産形成の必要性，確定拠出年金や退職金等を含めた老後の資産形成の計画や運用目標の考え方，運用リスク度合いに応じた資産配分例の提示など）

また投資教育の提供方法としては，資料やビデオの配布（電磁的方法による提供を含む），説明会の開催等などが想定されている（DC 解釈通知）。なお実際の投資教育は企業型運用関連運営管理機関など他の機関が事業主の委託を受けて行うことも多い¹¹が，法律上の一次的な義務の主体はあくまでも事業主である。

(イ) 改正の内容と今後の課題

2016年改正では，現行 DC 法22条 1 項の前掲の文言が，必要な措置を「継続的に」講ずるよう努めなければならない，と修正され，導入時教育だけでなく継続投資教育も事業主の努力義務に「格上げ」となった（公布から2年以内に施行）。導入時教育と比較して継続投資教育の実施率が低い¹²こと，自ら運用指図すること自体を困難に感じている加入者が依然少なくないことなどの状況に鑑みての措置であるとされる。

「格上げ」がなされたとは言え依然として努力義務にとどまるものであり，今回の改正で投資教育の法的位置づけの実質が大きく変わったとは言いがたい。ただおそらく，今後この法改正を受ける形で DC 解釈通知も改正されることとなる。その改正の度合いによって実務的なインパクトの大きさは変

¹¹ 確定拠出年金運営管理機関が法令解釈通知の定めに従った投資教育を行っている限りは，DC 法100条 6 号が禁止する特定の運用方法の指図には該当しない（DC 解釈通知）。

¹² 企業年金連合会「確定拠出年金実態調査」によれば，継続投資教育の実施率は2014年12月時点で57.8パーセント，2015年12月時点で67.8パーセント，2016年8月時点では60.9パーセントであった。

わりうる。具体的中身は今後徐々に明らかになると思われるが、「議論の整理」からある程度方向性を推し量ることはできる。たとえば、①投資教育全体の内容の見直し（説明内容の順序や退職給付におけるDCの位置付けなど）や継続投資教育の内容に係る基準の明確化、②共通の投資教育プラットフォームの構築など、広く一定水準以上の投資教育が実施できる環境の整備、③DCの資産額通知の内容の理解を深め、関心を高めるための教育の実施、などの方向での見直しがなされることになりそうである。

このうち上記①に関しては、継続教育と導入時教育の違いを明確にすべきであろう。何度でも繰り返し説明すべき重要な事項もあるだろうが、やはり継続教育と導入時教育の一番の違いは、加入者として実際に制度内での運用指図という「投資」を経験しているか否かである。その観点では、継続教育においては、一方的な「教育」ではなく、「フィードバック」や「他の加入者との意見交換」の場の設定なども考慮されるべきであろう。

また②については、2016年改正でもこの点を意識して企業年金連合会への投資教育の委託を可能とするための措置が講じられた。投資教育の内容を事業主が一からすべて考えるというのは非現実的であり、実際には他の機関に委託することも多いと思われる。ただし、実は投資教育を完全に外部に「丸投げ」することはできない。金融商品や投資理論に関する一般的な説明であれば外部の機関でも可能であろうが、重要なのは、日本ではDCも企業の退職給付制度の一部、すなわち労働の対価たる労働条件の一部であるということである。そうだとすれば、投資教育としてより必要なのは、一般的な投資理論ではなく、その企業においてDCがどのような「労働条件」として位置づけられているかについての説明である。これは当然企業ごとに異なるものであり、当該労働契約の当事者たる企業自身しかなしえないものであろう。投資教育の共通プラットフォームを活用するといっても限界はあるのである。今後の規制のあり方を考えるにあたって、たとえば労働基準法等における労働条件に関する説明義務との連携なども考慮すべきであろう。

ただいずれにせよ、投資教育に過度な期待をすべきではない。教育内容が

素晴らしければ、どんな無関心な生徒の心も変えられる——などという安っぽいテレビドラマのようなストーリーは幻想に過ぎない。デフォルトファンド（→(3)）に関する規制のあり方についての議論により多くの時間を割く方が生産的であるように思われる。

(2) 商品提供数の抑制

現行 DC 法23条は、企業型運用関連運営管理機関あるいは運用関連業務を自ら行う事業主（以下まとめて「運用関連運営管理機関等」とする）に対し、加入者に3つ以上の運用方法を提示することを義務づけているが、提供する運用商品数に上限は設定されていない。実際には平均で約18本の運用商品が提示されているという¹³。「自己責任」の制度であるから、選択肢が多い分には問題はない、多いほど選択肢が増えてむしろ望ましい、という考え方もできるかもしれない。しかし、あまりに選択肢が多過ぎるとかえって目移りして合理的な選択ができなくなるおそれもある。また、平均で18本ということは、おそらく同じようなリスク・リターン特性の運用商品が複数提供されているということであろう。そのことに合理的な理由はあるのだろうか——金融機関との「お付き合い」以外に。

そこで2016年改正では、運用商品の提示は「企業型年金加入者等による適切な運用の方法の選択に資するため上限として政令で定める数以下」でなければならない、という新たな規制が設けられた¹⁴（DC 法23条）。具体的にどのくらいの上限が設定されることになるのかは今後政令で規定されることになる。しかし、企業年金部会で現在の平均商品数が18本程度であることを前提にそれを一定範囲内に抑制すべきであるという方向で議論がされた以

¹³ 企業年金連合会「確定拠出年金実態調査」によれば、2016年8月時点での運用商品の平均採用数は18.4本である。全体の3割以上の制度が21本以上の商品を選定している（21本から25本が18.4パーセント、26本から30本が7.8パーセント、31本以上が3.9パーセント）。

¹⁴ 改正法施行日から5年以内は、施行日時点での運用商品数を上限とする取扱いが認められる（確定拠出年金法等の一部を改正する法律（平27法17。以下「DC法等改正法」とする）附則4条3項）。

上、18本よりある程度少ない数、たとえば10本程度にすることが検討されるのが自然であろう¹⁵。あるいは、現場に混乱が生じないよう配慮するのであれば、たとえば一定の基準（例えば10本）を決め、それ以上の商品数にする場合にはなぜ10を超えるのかの理由について説明義務を課すなどのややソフトな規制にすることもありよう¹⁶。

(3) 商品除外手続の緩和

現行法上、いったん加入者に提示した運用商品をラインナップから外すには、原則としてその商品で運用を行っているすべての加入者等¹⁷の同意が必要である（DC法26条）。2016年改正ではこの規制が緩和され、規約で定めれば当該商品を選択している加入者等の3分の2以上の同意で商品除外が可能となった¹⁸（DC法新26条1項）。運用商品数がこれまでより制限される（→(2)）とすれば、常に運用商品のラインナップを見直し、あまりにもパツとしない商品があればよりよい商品とすみやかに入れ替えるべきであるといえる。本改正はこのプロセスの迅速化を意図したものと位置付けられる¹⁹。

(4) デフォルトファンドに関する規定の整備

(ア) 改正の背景

制度発足以来のいわば「裏テーマ」として常に株式市場活性化の役割を期待されてきた企業型DCだが、残念ながらこれまでのところその役割は果た

¹⁵ もっとも、現在（上限ではなく）平均が18本であるから、10本を上限とするのはドラスティックな変更過ぎるという考え方もありえよう。またライフサイクルファンド（加入時の年齢に応じ資産構成割合が異なる別のファンドを購入するイメージ）の本数をどう数えるかという問題もある。なお「議論の整理」では、「部会において例示された商品提供数10本以内では少なすぎるといった意見があった。」との記述がある。

¹⁶ 「議論の整理」でもこのような規制方法についての言及がなされている。

¹⁷ 掛金を拠出せず運用指図のみを行う者（企業型年金運用指図者。DC法2条9項）をも含む。

¹⁸ ただし施行日前に納付される掛金の運用方法として提示された運用商品の除外については現行どおり当該商品選択者全員の同意が必要となる（DC法等改正法附則4条2項）

¹⁹ もっとも、3分の2以上の同意もそれなりに高いハードルであるので、改正法が施行されたところでそうそう頻繁に商品入れ替えが行われるわけではないだろう。

して切れていない。多くの加入者が元本確保型の商品を選択しているからである。実態調査によれば、資産残高ベースで58パーセント、掛金ベースで55パーセントが元本確保型による運用であり、また元本確保型商品100パーセントで運用を行っている加入者の割合の平均値は43.5パーセントに達する(2016年8月時点)²⁰。元本確保型商品のみで運用すれば、当然のことながら運用利回りは低くなる。

明確な意思に基づいて、すなわち「自己責任」で熟慮した結果元本確保型の商品を選んでいるのであれば、誰にも文句を言われる筋合いはない。しかし実際には、自分が加入している制度や資産の運用状況について正しく把握できていない、あるいはそもそも無関心で制度加入時から一度も運用商品のスイッチングを行っていないという加入者も少なくないという。経済見通しにおいて将来の物価上昇が見込まれていることを踏まえれば、このような資産選択状況を放置した場合、年金資産の実質的価値を維持できなくなる者が増加する可能性がある。

この問題への一つの対処方法が投資教育の充実である(→(1)(イ))が、これには限界があることはすでに述べたとおりである。そこでクローズアップされるのが、指定運用方法、いわゆるデフォルトファンドである。デフォルトファンドとは、一定期間が経過してもなお加入者が運用商品を決定しない場合に、自動的に運用先となる商品のことである。現行法では条文上の根拠はないが、実務上の必要性から多くの制度で選定されている。ただそのほとんどは元本確保商品である²¹。前述のように、加入当初の運用先から一切運用先の変更をしないという従業員も少なからず存在することを考えると、老後のための長期的な資産形成という観点からは望ましいこととは言えない。

(イ) 改正の内容

²⁰ 企業年金連合会「確定拠出年金実態調査」。加入者全員が元本確保型商品100パーセントで運用を行っている制度も全体の1.6パーセント存在する。

²¹ 企業年金連合会「確定拠出年金実態調査」によれば、デフォルトファンドを設定している制度の割合は63.5パーセントであるが、そのうち実に95パーセントは元本確保型商品である(2016年8月現在)。

そこで2016年改正では、指定運用方法に関する規定が整備されることとなった（公布から2年以内に施行）。運用関連運営機関等は、規約で定めるところにより、加入者に提示した運用方法のうちから1つを「指定運用方法」とすることができる（DC法23条の2第1項）。指定運用方法は、長期的な観点から、物価その他の経済事情の変動により生ずる損失に備え、収益の確保を図るためのものとして厚生労働省令で定める基準に適合するものでなければならない（同条2項）。具体的にどのような運用商品であればこの基準を満たすことになるのかは今後施行日までに企業年金部会等で議論されるものと思われるが、いわゆるライフサイクル型ファンドなど、加入者の年齢等ライフサイクルの変化に合わせて資産配分が変わっていくものが想定されているようである²²。

指定運用方法が選定された場合には、加入者に対し、その仕組み、利益・損失の可能性、選定理由などが情報提供される（DC法24条の2）。制度加入後一定期間（資産管理機関に最初に掛金が納付された日から起算して3か月以上の、規約で定める期間。「特定期間」という）が経過してもなお加入者が運用指図をしない場合、記録関連運営管理機関（いわゆるレコードキーパー）が、指定運用方法が選定されていること、及び一定期間（特定期間経過日から2週間以上で規約の定める期間。「猶予期間」という）内に運用指図をしなければ指定運用方法での運用指図がなされる旨を加入者に通知する（25条の2第1項）。実際に猶予期間経過までに運用指図がなされなかった場合には、その時点で未指図の個人別資産及びその後納付される掛金につき指定運用方法での運用指図がなされたものとみなされることとなる（同条2項3項）。

2016年改正により指定運用方法に関する法的根拠は明確となったが、その選定自体はあくまでも任意である。しかし今後は、義務化や努力義務化などの方向も検討していくべきであろう。掛金が宙に浮いたままになってしまう

²² ファンドの資産構成だけでなく、手数料額なども考慮の対象となるべきであろう。

のが好ましくないことは明らかである。さらには、それにとどまらず、たとえば、指定運用方法はライフサイクル型のような商品とすることを原則とし、それ以外の商品をデフォルト指定する場合には事業主にその理由を説明する義務を課す、というような手法も考えられよう²³。

元本確保型がデフォルトとして選択される背景には、万が一にも運用失敗の責任を問われたくないと考える事業主が多いこと、そして退職金制度から比較的よい条件——すなわち、企業型 DC の資産をすべて元本確保型で運用しても従前の退職金の水準に達するような給付設計を採用した——で制度移行しているため、「想定利回り」を高くする必要がないケースがあることなどの事情があるものと推測される。しかし、前者については運用利回りがインフレに負けたことの法的責任が問われる可能性も等しくありうること、また後者についてはすべての従業員が一生その会社にとどまるわけではない（少なくともそれを前提とすべきでない）ことにも同様に配慮しなければならないだろう。

(ウ) 商品提供数の下限に関する規制

現行法では、運用関連運営管理機関等は少なくとも3つ以上の運用商品を提示しなければならず、そのうち少なくとも1つは元本確保型でなければならないとされている（DC 法23条1項）。2016年改正では、「少なくとも3つ（簡易型 DC の場合は2つ）以上」の部分は維持されたが、元本確保型の選定義務を定める部分は削除となった（新23条1項。公布から2年以内に施行）。

元本確保型の選定は義務ではなくなったが、規約の定めに従い任意に選定することはもちろん改正法施行後も可能である。いわゆるリスク・リターン特性の異なる商品を選定する義務は改正法下でもなお課されており（DC 法新23条2項）、実際にもほとんどの制度で低リスク・低リターンの商品とし

²³ 「議論の整理」もこのような規制方法に一応言及している。なお現行法でも運用関連運営管理機関等は運用商品選定の理由を加入者等に示すことが義務づけられている（DC 令12条2項）。

て元本確保型が選定されるであろう。その意味では、この改正が実務を大きく変えることはなさそうである。もっとも、ややうがった見方になるが、指定運用方法に関する規定の整備と併せて考えると、元本確保型は決してDC運用の基本ではない、というメッセージをこめた措置であるように見えなくもない。

Ⅲ 今後の法政策の論点

2016年改正の立法過程において議論された論点の中には、今回の改正法に盛り込まれなかったものもいくつかある。またそれ以外にも中長期的な課題として今後検討を行う必要のある論点は少なくない。以下ではこれら今後の法政策上の「宿題」を概観することで本稿のまとめに代えたい。

(1) いわゆる「イコールフットイング」の可否

2016年改正には結実しなかったが、そこに向けて「議論の整理」をまとめた企業年金部会においてももっとも議論が白熱したのが、いわゆる「イコールフットイング」の是非であった。前述のように(→I 2(1))、現行法上、DBと企業型DCでは様々な点で規制内容に違いがある。たとえばDBの掛金には拠出限度額はなく、脱退一時金という形で転職時に中途引出しが可能であり(DB法41条以下)、一定の要件を満たせば50歳からでも受給が可能である(同36条2項2号、DB令28条)。規約に定めれば、懲戒解雇時等において給付を減額あるいは没収することも可能である(DB法54条、DB令34条2号、DB則31条)。これに対し企業型DCは、掛金に拠出限度額があり、転職時の中途引き出しは原則不可能で、支給開始は60歳以上である(DC法33条)。懲戒解雇時等でも勤続3年以上経過していれば資産の没収はできない(同3条3項10号・4条1項7号)。

これらの差異は、DB制度は元をたどれば退職金制度であり、DB法もそれを前提として規制を行っている——要は退職金についてできることはできるようにしてある——のに対し、21世紀になってから誕生した新しい制度である企業型DCについては公的年金を補完する引退後所得保障の仕組みとし

て法規制を行ったことから生じたものである。しかし、法制上はどちらも企業年金であり、公的年金を補完するもののはずである。そうであるならば、引退後所得保障を行うという共通の目的を持つものとして、規制内容を揃えるべきではないか——これがイコールフットィングである。この考え方に沿って、実際企業年金部会では、厚労省の事務局案として、DB・DC併せて1つの掛金拠出限度額とする、DBも原則中途引き出しを認めず、支給開始年齢も60歳以上に揃える、一時金ではなく年金での受給を促す、などの試案が提示された。

確かに理論的整合性はとれるかもしれない。しかしこれがもし実施されれば、DBにとっては相当な規制強化となる。要するにDBから「退職金」としての性格を消し去れということである。場合によってはDBから内部留保型退職一時金制度への「退行」「先祖帰り」を促すことにもなりかねない。規制を強化し過ぎてかえって企業年金制度の数が減ったなどという事態は避けなければならないだろう²⁴。

部会でも以上のような慎重論が相次ぎ、最終的にはこの問題についての検討は「先送り」となった。「退職金」からの卒業はまだもう少し先になったということである。今後もまたこの議論が再燃する可能性は大いにあるが、企業年金税制のあり方（→(4)）など、引退後所得保障システム全体をどうするかという大きな議論も並行して行うべきであろう。拠出限度額をどうする、支給開始年齢をどうする、というある意味些細なところでちまちまと理論的総合性を取って満足するようなことは避けたいものである。

(2) リスク分担型企業年金

法改正事項ではないため2016年改正には盛り込まれなかったが、政令改正により2017年1月施行で「リスク分担型」と呼ばれるDB法上の新しい企業年金制度が導入された。非常に複雑な制度であるが、簡単に言うと、まず、将来の財政悪化に備え、労使合意に基づき、通常拠出できる掛金（給付現価

²⁴ 森戸英幸「退職金と企業年金」日本労働研究雑誌657号（2015年）74頁も参照。

－積立金額＝掛金収入現価）よりも多く、掛金の上乗せ拠出を認める（リスク対応掛金）。事業主がこれを拠出した場合には、やはり労使合意により、毎年度の給付額が財政状態に応じて変動する給付設計を行うことができる。積立金と掛金現価の合計額が、給付現価と一定の幅の将来発生するリスクの合計額を上回る場合には給付増額、下回る場合には給付減額が、その年ごとに自動的に行われる。その際現行法上の厳格な給付減額の手続をいちいち踏む必要はない。

もっとも、給付額が変動する仕組みはDB法上すでに存在する。いわゆるキャッシュ・バランスプランである。ただこのリスク分担型DBでは、給付調整が自動でなされることがあらかじめ合意されているため、掛金が原則変動しない。つまり事業主の掛金負担はあらかじめ規定された一定の金額ということになる。このため、DB法上の制度ではあるが、会計上は債務認識をしない、つまりDC制度と同じ扱いとなる。これこそがリスク分担型DBのセールス・ポイントであり、この点に着目して企業に採用してもらおうというのが導入意図である。オランダのいわゆる集団型DC制度がモデルとされている。

企業にとって選択肢が増えるのは悪いことではない。会計上のメリットはやはり大きな魅力になると思われる。ただ、労使合意がスムーズに取れるのかについては若干疑問がなくもない。労使交渉において、リスク対応掛金とは、というような話から始めなければならないということである。それをすべて従業員サイドに納得してもらい、労使合意にまで持っていくのはかなり大変そうである。

(3) 非正規労働者と企業年金

前述のように、今回の法改正では、働き方・ライフコースの多様化への対応という視点が設定され、個人型DCの適用拡大やポータビリティの強化などの施策が講じられた。被用者でなくても、正社員でなくても、老後は等しくやってくるという前提で問題を考えようということである。非正規労働者の増大、正規・非正規格差の社会問題化がその背景にあることはいうまでもな

い。そして労働法分野でも、労働契約法20条やパートタイム労働法8条など、正規・非正規間の不合理な労働条件格差を違法とする方向での立法が相次いでいる。これらの立法が企業年金に与える影響についても今後検討する必要がある。

「退職金は正社員のみ、契約社員・アルバイトにはなし」という状況は珍しくないが、労契法20条の下ではこれは当然には許容されない。それが「不合理」ではない理由が明らかにされる必要がある。退職金が「長期勤続への報償」であるなら、契約社員でも一定以上の勤続年数の者には支給されるべきということになるだろう。

DBの給付やDCの掛金にもこの不合理な格差禁止のルールは及びうと思われる²⁵。なお現行DB法の法令解釈通知（平14.3.29年発0329008号213号，最終改正平28.12.14年発1214-1号）及びDC解釈通知は、「一定の職種」で加入資格を区切ることを許容するが、加入させない職種については代わりに他の退職給付制度が適用されていなければならないという立場を取っている。DB・DCに加入できる者（＝厚生年金被保険者）については、非正規労働者を差別的に扱うことが現行法上（法令解釈ではあるが）も一応禁止されているといえる。しかし逆に言えば、厚生年金の被保険者でない非正規労働者（第3号被保険者，2号の要件を満たさない第1号被保険者）は「蚊帳の外」であるということでもある。見方によっては正規・非正規の不合理な格差を法が許容しているとみられなくもない。今後労働法上のルールと齟齬がないような形に整理していくべきであろう。

(4) 企業年金税制の今後

（税制）適格年金がかつての企業年金の主流であったことからわかるように、企業年金制度と税は切り離すことのできない関係である。具体的には、企業年金制度について税制優遇を行うことで、任意の制度である企業年

²⁵ （外枠の）基金型DBは厳密には「労働条件」ではない（＝基金規約は労働契約に該当しない）が、実質的な労働条件性が否定できない以上、少なくとも労契法20条の趣旨は及ぼすべきであろう。

金の加入・実施を促すという仕組みが採用されている。日本における税制優遇の枠組みは、掛金拠出時非課税、資産運用時非課税、給付時課税のいわゆる EET (exempt-exempt-taxed) とされる。ただし運用時については、法律上課税されることになっている特別法人税が凍結され(続け)ているため非課税になっているだけである。他方で給付時の課税は、年金で受け取る場合には雑所得、一時金の場合には退職所得として課税されることになるが、後者については退職所得控除が(とくに長期勤続者ほど)大きいため、実質非課税に近くなっている。課税される場合も分離課税でかつ課税所得が2分の1になるためこの優遇のメリットは小さくない。

要するに、法律上は ETT だが、実際上は EEE というのが現在の状況である。そこに理論的整合性はないと言わざるを得ないだろう。企業年金が優遇されているのだからよいではないか、それだけ重要な制度だということだ——という脳天気な評価もとりあえず現時点では可能かもしれないが、今後ともそれが維持できるとは限らない。企業年金は大企業の裕福な従業員しかカバーしていないのに、税制上不当に優遇されている、金持ち優遇ではないか——このような批判に対する理論武装が必要である。

前述したような、個人型 DC を全国民共通の老後所得保障制度と位置づけるという方向性(→II 2(1))は、まさにこの税制上の整合性という点でもすぐれている。退職所得の優遇は段階的に廃止し、たとえば一時金で受け取った給付も個人型 DC に直接移行すれば課税しない(取り崩して給付を受け取る際に課税)という仕組みにすれば、退職金を一時金で受け取るという、社会に根づいた慣行にも十分配慮できると思われる²⁶。

²⁶ 詳細な議論については、白杵政治・松浦民恵「退職給付税制改革に関する試論——働き方に中立で公平な老後準備への優遇策の検討」ニッセイ基礎研究所報25号(2002年)62頁以下などを参照。