

企業年金等の現状と課題

～厚生労働省年金局企業年金・個人年金課長 吉田一生様 ご講演より～

4. 拠出限度額の設定、拠出状況

DB、DCそれぞれの現行制度の仕組みというのは、わかりにくいですね。ここまで細分化している点はどうにかしなければならぬだろうと、穴埋め型や日本型IRAとも言われる制度を導入できないか、大きな議論を現在行っています。

現在の拠出限度額はどのような観点で設定しているかというところですが、軸になっているのは企業型DCの月額5.5万円というところですが、これは公的年金とあわせて退職前給与の6割水準を確保する観点で設定された厚生年金基金の望ましい上乗せ水準を基に設定しています。当時の退職前給与の平均である700万円に、その6割なので420万円となります。月で換算すると35万円となります。その水準をマクロ経済スライド調整後の公的年金を現在価値に置き直した20万円とあわせて確保できるように設定されました。

そして、企業型DCではマッチング拠出が認められています。実施企業では、事業主拠出を超えられませんので、マッチング拠出は最高で2.75万円まで可能になっています。実際のマッチング拠出は半数くらいが5,000円程度しか拠出していないのですが、累積9割水準と我々はよく言うのですが、マッチングの拠出額を低いところから積み上げていって、累積で9割に達する水準、つまりマッチング拠出の実態の大半をカバーできる水準ということで、企業型DCを実施している企業でのiDeCo拠出限度額は2万円としています。全体の拠出限度額が5.5万円の中でiDeCo拠出限度額を2万円と設定したわけですが、企業型DCとiDeCoの掛金額の合算管理を簡便にするために、企業型DCで従業員がiDeCoにも加入を認めるには、企業型DCの拠出の上限を3.5万円までに抑えなければなりません。この点が課題として認識していますので、改善を図っていきます。

確定給付型には拠出限度額がありませんが、確定給付型と企業型DCを合わせた場合の企業型DCの拠出限度額を設定しないといけません。これは、5.5万円の半分ということで2.75万円としていますが、これには厚生年金基金の代行部分に上乗せする独自給付の水準が関係しています。DC制度創設の検討当時である平成9年の上乗せ水準の平均は、代行部分の0.86に相当していました。これは当時の望ましい上乗せ水準である代行部分の1.7の概ね半分となります。望ましい上乗せ水準で企業型DCの拠出限度額5.5万円が設定され、実際の厚生年金基金の水準がその半分でしたので、確定給付型と企業型DCを併せて実施する場合の企業型DCの拠出限度額は、残り部分という考え方から半分となっています。

この2.75万円の枠もマッチング拠出ができ、最大1.375万円が拠出できるという形になります。累積9割水準で見ると1.2万円ということで個人型の上限が設定され、差し引き1.55万円というのが確定給付、企業型、個人型の三段重ねの場合での個人型の拠出限度額になっているというところですが、

では軸となる企業型の5.5万円が低いと見るか高いと見るか、引き上げてほしいという声

も頂戴しますが、事業主掛金の拠出状況はどうなっているのでしょうか。約4分の1が5千円以内で、さらに約4分の1が5千円超から1万円以内、つまり約半数は1万円までしか事業主拠出がありません。そして事業主拠出が3万円を超えているのは上位1割程というような状況です。また企業単位で見ると、全員が拠出限度額未満の設計にしている企業が4分の3を超えています。もちろん超過している企業もあるかと思いますが、この拠出の状況を見ると引き上げる環境には実はないというところですか。また、現在、退職給付水準は下がってきていると言われています。

ちなみにピーク時に事業主拠出が5.5万円になるように掛金率を仮定して試算すると、40年拠出でのシミュレーションでは運用利率1.5%で2,400万円、運用利率2.0%で2,600万円の退職金水準をつくり上げることができます。