

DCプランナーのためのスキルアップ塾②

「スキルアップ企業年金」

DC移換におけるポータビリティの
拡充についてニッセイ基礎研究所 金融研究部 上席研究員
兼年金総合リサーチセンター 企業年金調査室長

梅内 俊樹 (うめうち としき)

プロフィール/ 1988年日本生命相互会社入社。ニッセイアセットマネジメントを経て、2009年4月よりニッセイ基礎研究所に勤務。著書に『日本の年金制度—そこが知りたい39のポイント』(編・著、一般社団法人金融財政事情研究会 2012年)。日本証券アナリスト協会検定会員。



●ポータビリティ拡充の概要

厚生労働省社会保障審議会に設置された企業年金部会で2014年から開始された企業年金等の普及・拡大に向けた議論を経て、「確定拠出年金法等の一部を法改正する法律」が、2016年5月24日に可決成立しました。これを受け、確定拠出年金(以下、DC)を中心とする企業年金等の利便性を高めるさまざまな改正が段階的に施行されました。

2018年5月1日に施行された「ポータビリティの拡充」も、その一環です。以下では、ポータビリティの拡充に関わる主な改正として、確定給付企業年金(以下、DB)の移換対象者の範囲拡大、私的年金制度間のポータビリティの拡充、DC間の移換に関わる取り扱いの見直し、中小企業退職金共済とのポータビリティの拡充、の4点について概観します。

図表1 DBの脱退一時金の移換可否

		老齢給付金の支給開始年齢以外の要件(加入者期間)	
		満たす	満たさない
老齢給付金の支給開始年齢	達している	×移換不可	○移換可
	達していない	×⇒○移換可※2	○移換可

※1 脱退一時金の支給要件を満たさない者は含まない。
※2 規約に脱退一時金を支給する旨を定めている場合に限る。

①DBの移換対象者の範囲拡大

DBの移換対象者の範囲拡大では、資産の持ち運びが認められる中途脱退者の定義が見直され、DBの脱退一時金相当額を移換できる対象者が拡大されました(図表1参照)。従来、中途脱退者は、DBの加入者資格を喪失した者のうち、老齢給付金を受けるための加入者期間が要件を満たさない者と定義されていました。

この定義が、DBの加入者期間が要件を満たす場合であっても、支給開始年齢に到達しない者も中途脱退者に含まれるように改正され、結果として、持ち運びが認められる対象者は、実質的に拡大されることになりました。

この改正により、加入者期間の要件を満たす中途脱退者は、改正前の定義における中途脱退者と同様に、脱退一時金相当額を転職先のDBや企業型DCのほか、個人型DCや企業年金連合会へ移換することができるようになるとともに、資格喪失前に加入していた

DBから支給開始年齢到達時に老齢給付金を受給することもできるようになりました。

移換が認められない者が、DBの加入

期間が要件を満たし、支給開始年齢に到達する者に限られることになったという点で、意義のある改正と言えます。

②私的年金制度間のポータビリティの拡充

個人型DCを含む私的年金制度間のポータビリティでは、これまで不可とされていた企業型DCや個人型DCからDBへの資産の移換も認められるようになりました(右上図表2参照)。

改正前においては、企業型DCの資格を喪失後、転職・就職先でDBの加入者資格を取得しても、DBでの加入者期間が要件に届かないがために、年金受給できないケースがありました。しかし、移換により加入者期間が通算されることで、こうしたケースにおいても、年金受給できる可能性が高まることとなります。

ただし、DBへの移換では、DBから他のDBへの移換と同様、移換先のDBの規約においてあらかじめ年金資産を受け入れることが定められている場合に限られている点には注意が必要です。

なお、DBから企業年金連合会への脱退一時金相当額の移換は改正前から可能となっていますが、企業型DCや個人型DCから企業年金連合会へ移換については、改正後も不可とされています。

③DC間の移換に関わる取り扱いの見直し

個人型DCの加入者や運用指図者が、

図表2 制度間のポータビリティ

	移換元	移換先			
		確定給付企業年金	企業型DC	個人型DC	企業年金連合会
	確定給付企業年金	○移換可※1	○移換可	○移換可	○移換可
	企業型DC	×⇒○移換可※2	○移換可※3	○移換可※3	×移換不可
	個人型DC	×⇒○移換可※2	○移換可	—	×移換不可
	企業年金連合会	○移換可※1	○移換可	○移換可	—

※1 DBへの移換は、あらかじめ移換先DBの規約に定めがあることが必要。
※2 個人型DCに資産を存置することが可能となるとともに、企業型DCへの移換を転職・就職時に限定せず、申出に基づいて行えるよう改正されている。
※3 移換元DCの資格を喪失して6カ月経後も同DCに資産が存置される場合は、申出がなくとも企業型DC、もしくは、個人型DCに移換されるように改正されている(資格がある場合に限る)。

企業型DCに加入する場合の資産の移換に係る取り扱いも緩和されました。企業型DCの規約に「個人型DCに加入できる旨」が定められていない企業型DCに加入する場合、従来であれば個人型DCの資産は企業型DCに移換され、個人型DCに資産を存置することができませんでした。

これが改正により、個人型DCに存置することも可能になりました。個人型DCに資産を存置しても、個人型DCへの掛金拠出はできなくなりますが、移換に伴う諸コストを回避する選択肢が設けられたという点で、意味のある見直しと言えます。

一方、企業型DCの規約に「個人型DCに加入できる旨」が定められている企業型DCに加入する場合は、従来から個人型DCに資産を存置できましたが、移換か存置かの選択は転職・就職時に限られていました。この規制も緩和され、個人型DCから企業型DCへの移換は、転職・就職時だけでなく、任意のタイミングで行えるようになりました。この任意のタイミングでの移換は、「個人型DCに加入できる旨」が定められていない企業型DCに加入した際に、個人型DCに資産を存置した場合にも適用されます。

このほか、企業型DCの加入者資格を

喪失した場合の取り扱いも見直されています。従来であれば、企業型DCの資格喪失後6カ月以内に申出に基づく移換手続きがない場合、企業型DCの資産は現金化され、国民年金基金連合会に自動的に移換されていました。

この取り扱いも見直しされ、資格を喪失して6カ月以内に移換手続きがない場合であっても、他の企業型DCもしくは個人型DCの加入者資格を取得している場合には、申出がなくとも、いずれかのDCに資産が移換されるようになりました。この見直しにより、自動移換者の増大に歯止めがかかることが期待されます。

④中小企業退職金共済とのポータビリティの拡充

企業年金と中小企業退職金共済間の事業主単位のポータビリティについても拡充が図られています。中小企業退職金共済からDBや企業型DCへの資産の移換については、改正前においても「中小企業でなくなった場合」には認められていたが、この条件に「合併などの場合」が加えられ、合併によって同じ企業に中小企業退職金共済とDBや企業型DCなどの他の制度が併存することとなった場合にも、移換が認められるようになりました。

また、従来認められていなかったDBや企業型DCから中小企業退職金共済への移換についても、「合併などの場合」に限り認められるようになりました。制度一本化を通じた、中小企業の制度運営負担の軽減に寄与する見直しです。

●ポータビリティ拡充の意義

「確定拠出年金法等の一部を法改正する法律」に関わる改正は多岐にわたりますが、ポータビリティの拡充は、個人型DCの加入可能範囲の拡大と共に、就労形態の多様化に対応する改正と位置づけられます。就労形態や就労の有無に関わらず、原則として誰でも個人型DCを通じた自助努力が行えるようになったことに加え、離職・転職時における選択肢が拡大されたことは、ライフコースに関わりなく柔軟な資産形成が公平に行える環境が整えられたという点で意義があり、重要性の高まる私的年金制度の普及・拡大を促す上で、大きな前進であると考えられます。

企業年金制度を導入する企業や関係機関などによるさまざまなサポートを通じて改正内容が周知され、私的年金制度が広く有効活用されることが期待されます。