

# 年金春秋

## 自主性の尊重と適切な関与

確定拠出年金（DC）や確定給付企業年金（DB）は、老後に備える国民の自主的な努力を支援する制度です。このため、まずは個人の自主的な判断が尊重されます。また、企業年金の設計や運営は、労使の合意に基づくものとされています。一方で、政府が一定のルールを設定するなど、適切に関与していくことも必要です。今後の制度のあり方を考えるにあたっては、個人や労使の自主性と政府の関与のバランスをとることが大切です。

DCは、加入者が自らの責任で資産の運用指図を行うものです。運用の状況は、企業型でも個人型でも、預貯金や保険のような元本確保型の商品が資産残高の半分近くを占めています。もっと投資を促進すべきという意見もありますが、加入者本人がよく考えた上で商品を選んでいるなら、その判断を尊重すべきです。大切なのは、本人が適切な判断を行えるように、情報や教育の提供、商品の選定や提示などが行われることです。

本人がDCの運用指図を行わない場合、指定運用方法を選定できます。また、企業型DCの加入者が転職や退職をしたときに、転職先の企業型DCやDB、個人型DCなどに資産の移換が行われない場合、国民年金基金連合会に資産が自動移換されます。このように自分で運用や移換を行わない人には、受け皿が用意されています。DCの本来の趣旨には合わないかも知れませんが、誰もがいつでも主体的に運用方法の選択などを行えるわけではないので、現実的な対応ともいえます。なお、指定運用方法でも、約4分の3が元本確保型の商品となっており、バランス型投資信託などの選定を求める意見もありますが、労使の判断が尊重されています。

老後を迎える前に、資産を途中で引き出すことは、DBでは可能であり、DCでは制限されています。制限の緩和を求める意見がある一方で、中途引き出しの制限こそDCの特徴という人もいます。何かあっても資産を引き出せないのは不便かも知れませんが、つつい老後の資産に手を付けてしまうことを防いでくれているともいえます。

DCやDBを受給するときは、一時金か年金を選択できます。老後の安定した生活のためには、年金で受給した方がよいともいわれていますが、企業型DCの94%、個人型DCの89%、DBの68%は一時金のみでの受給というデータがあります。住宅ローンの返済などのため、まとまったお金が欲しい人もいるでしょうけど、それでも一時金での受給が多いです。一時金と年金で税制上の扱いが異なるため、一時金での受給が多くなるという指摘もあります。また、人間には、将来の利得より現在の利得を 선호する傾向があるといわれるので、その影響もあるかも知れません。

企業年金を実施するかどうかは、労使の合意に基づき各企業が決めることです。従業員の企業年金への加入は、企業によって対象者などが違います。個人型DCへの加入は、個人の自由です。外国では、企業年金の実施を企業に義務付け、従業員が自動的に加入するようにしているところもあるようです。日本と比べると、かなり関与の程度が強いといえます。

本誌の特集にあるとおり、これからDCなどの見直しが順次施行されます。本年4月に受給開始年齢の上限引き上げ、5月に加入可能要件の拡大、10月に企業型DCの加入者が個人型DCに加入する要件の緩和、2024（令和6）年12月にはDB等の掛金相当額に応じてDCの拠出限度額が決まる仕組みが実施されます。これらの見直しにより、加入者や企業の選択肢が拡大し、自分で判断しなければならないことが増えます。

DCプランナーの皆様には、加入者や企業が自主的な判断を行えるように、適切な助言や支援などの関与をお願いいたします。

### 小野 俊樹（おの としき）

厚生労働省年金局企業年金・個人年金課長  
1996年に厚生省に入省し、老健局、健康局、兵庫県庁などでの勤務を経て、2020年8月から厚生労働省大臣官房参事官、2021年9月から現職。

