

特集Ⅱ 金融機関から見た確定拠出年金の動向

本稿は、2021年10月に開催された1級DCプランナー資格更新研修会（オンライン研修会）の講義Ⅱ「金融機関から見た確定拠出年金の動向」を再編成したものです。



第一生命保険株式会社
団体年金事業部 課長
谷内 陽一（たにうち よういち）

筆者プロフィール
1997年厚生年金基金連合会（現：企業年金連合会）入職、約10年にわたり記録管理・数理・資産運用等の業務に従事。リソナ銀行等を経て、2019年10月より現職。1級DCプランナー、DCアドバイザー、証券アナリスト（CMA）、社会保険労務士。日本年金学会副代表幹事および埼玉学園大学経済経営学部非常勤講師を兼任。

1 確定拠出年金に関するサービス開発の動向

(1) コロナ禍における投資教育の新たな試み

確定拠出年金（DC）の投資教育は、かつては集合形式での実施が全体の7割以上を占めていました。企業年金連合会が2020年12月から2021年1月にかけて実施した調査では、コロナ禍にもかかわらず実施率が55%にのぼるなど、集合研修に対する根強いニーズがうかがえます。その一方で、投資教育に関する新たな試みが徐々に実用化されています。

一つは、セミナーのオンラインまたは録画による配信です。オンライン配信は、時間的・地理的な制約を受けずに受講できるのが最大のメリットですが、Web回線の調子によって映像・音声があまく配信されないなどのトラブルに見舞われることもあります。そのため、オンラインセミナーを実施する際は、ライブで一回きりの配信にするのではなく、配信した映像を一定期間視聴可能とする「アーカイブ配信」あるいは「見逃し配信」を併せて行うのが主流となりつつあります。

もう一つは、講師がしゃべる様子を単に配信するのではなく、アバター動画あるいはeラーニングなどの動画コンテンツを配信するものです。

動画コンテンツは、講師個人の属性に左右されない均質な情報提供が可能ですが、その反面、コンテンツの作成・改定に一定の時間を要するため、直近の法改正・制度改正あるいは質疑応答に即座に対応できない点に留意が必要です。

(2) DC加入者の資産運用のサポート

DC加入者の資産運用をどうサポートするかは、DC実施企業および金融機関等にとっていわば永遠の課題です。資産運用には唯一絶対の正解は無く、投資教育を完璧に実施すれば解決するという性質のものではないだけに、じつに悩ましいところです。

近年、DC加入者の資産運用の意思決定をサポートする観点から普及しつつあるのが「ロボアドバイザー」略して「ロボアド」です。ロボアドというと、資産運用の意思決定から発注・注文まで全てのプロセスを自動化した「投資一任型」と呼ばれる形態が主流ですが、DCでは加入者が自ら運用指図を行うのが原則なので、最適なポートフォリオを提示する「アドバイス型」が主流となっています。提示方法には、いくつかの簡単な質問に回答して当該回答を踏まえたポートフォリオを提示する方法や、将来の積立目標金額から必要な利回りを逆算し当該利回りを実現するためのポートフォリオを提示する方法などがあります。

そして、近年のDC向けロボアドでは、ポートフォリオを提示するだけに留まらず、実際の運用商品ラインナップに紐づいた資産配分割合を提示し、そこから配分変更あるいはスイッチングの操作へとスムーズに移移するしくみが導入されています。さらに、スマートフォンアプリで提供することで、プッシュ通知を活用したお知らせ機能を搭載したロボアドも開発・リリースされています。

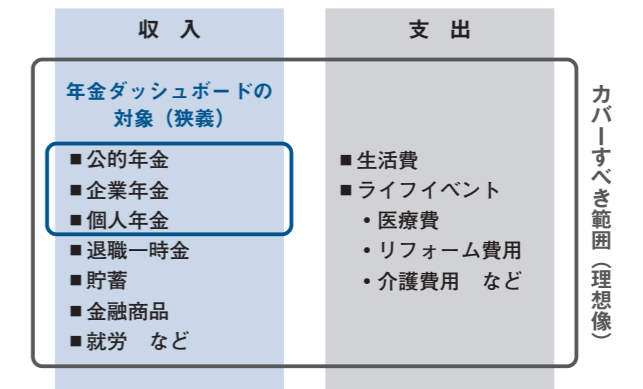
DC加入者の運用指図をサポートする観点からは、投資教育を充実させることに加えて、DCの自己責任原則を遵守しつつ加入者の行動を喚起する新たなサービスの活用も検討に値するのではないのでしょうか。

(3) 「見える化」による老後の備えの訴求

老後資金の準備は、公的年金や企業年金だけでなく「自助努力」も重要とされています。しかし、「いくら準備すれば良いのか分からない」という漠然とした不安が、自助努力による資産形成を阻む大きなハードルとなっているのが実情です。老後所得の「見える化」のあり方については、「社会保障審議会企業年金・個人年金部会における議論の整理（2019年12月25日公表）」および「社会保障審議会年金部会における議論の整理（同月27日公表）」でも言及されたほか、2019年2月に厚生労働省年金局に設置された「年金広報検討会」でも取り組むべき課題の一つとして掲げられるなど、わが国の年金政策議論の場でもようやく認識されつつあります。

折しも英国では、自身のあらゆる年金制度の状況を一元的に把握・管理する「年金ダッシュボード」というプラットフォームの開発に着手しており、その動向は主要諸外国からも注目されています。日本でも年金ダッシュボードのようなしくみを導入することが望まれますが、そのためには乗り越えるべき課題がいくつもあります。例えば、年金ダッシュボードではあらゆる年金制度（公的年金・企業年金・個人年金）を対象とすることが望ましいですが、そもそも「年金」のみを対象とすれば済むのでしょうか。日本では、企業年金よりも退職金（退職一時金）が先行して普及・発展しており、社員の老後生活設計における退職一時金の存在は無視できません。また近年は、新たな資産形成手段の創設・拡充（NISA、iDeCoなど）や、高齢者雇用の推進による高齢期の給与収入の増加など、日本人の老後収入はかつてないほど多様化しています。老後所得の「見え

図表1 老後所得の「見える化」でカバーすべき範囲



る化」を真に目指すならば、年金だけでなくあらゆる老後の収入・支出をカバーするなど、より広い視点で捉える必要があります（図表1）。

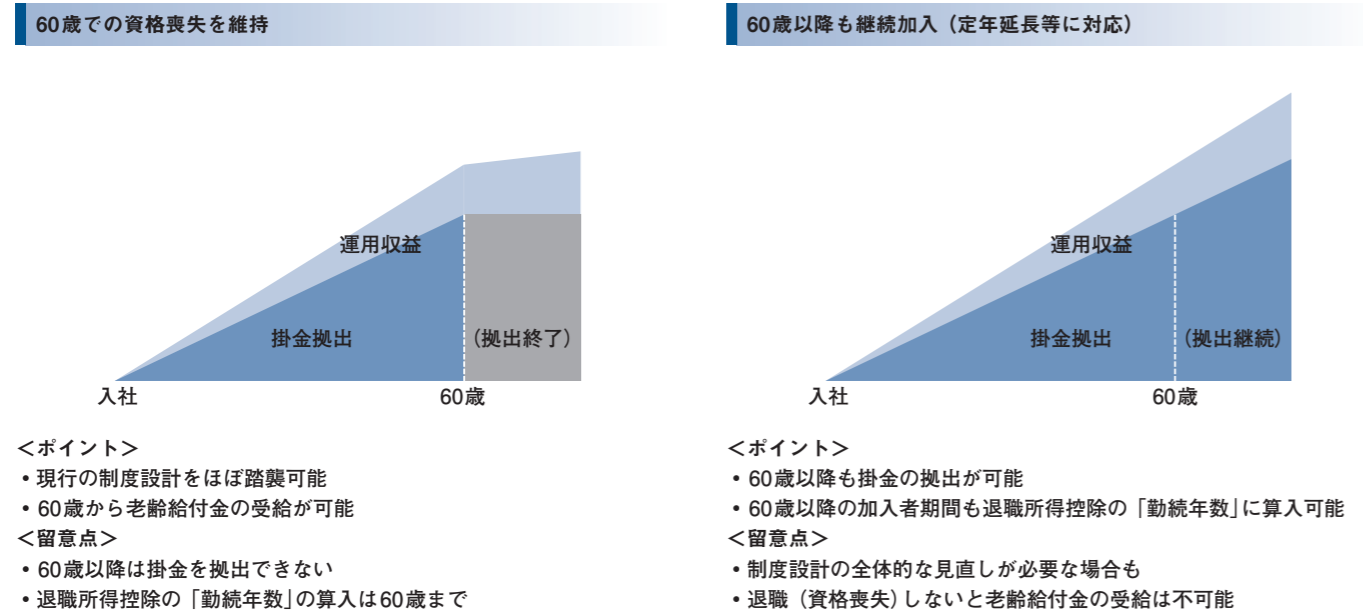
2 年金・雇用法制の改正と確定拠出年金

2020年5月に可決・成立した年金制度改革法（年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律）は、確定拠出年金に関する改正事項だけでなく、公的年金に関する様々な改正事項が盛り込まれています。この法改正には、わが国の社会がより多くの人により長く多様な形で働く方向へと変化しつつあることが背景にあります。このような年金・雇用法制の改正は、確定拠出年金にどのような影響を及ぼすのでしょうか。

(1) 被用者保険の適用拡大

今般の年金制度改革法の施策のうち最大の目玉とされていたのが被用者保険の適用拡大です。厚生年金保険の適用

図表2 高齢者雇用に対応した企業型DCの設計事例 (イメージ)



事業所の範囲が拡大するという事は、確定拠出年金を実施可能な企業の範囲も拡大することを意味します。今般の適用拡大の対象となる短時間労働者あるいは土業の事務所向けに、総合型の企業型DCやiDeCoプラス (中小事業主掛金納付制度) が今後普及することが予想されます。

(2) 同一労働同一賃金への対応

2018年12月、正規雇用者と非正規雇用者の均等・均衡待遇の確保の実現を目指した「同一労働同一賃金ガイドライン」が制定されました。このガイドラインでは、退職手当 (退職金・企業年金) については、給与、賞与、各種手当とは異なり「基本的な考え方」や「具体例」は一切明示されていないものの、不合理と認められる待遇の相違の解消等が求められることが明記されています。

こうした動きを受けて、2020年10月に確定給付企業年金と確定拠出年金の法令解釈通知等が改正され、加入要件に「一定の資格」を定める場合は、同一労働同一賃金ガイドラインの基本的な考え方を踏まえることが明確化されました。また、同月には同一労働同一賃金をめぐる最高裁判決が5件も相次ぎ、そのうち1事案では、契約社員について退職金の支給対象外とする取扱いについて「不合理ではない」との判断が下されました。しかし、こうした司法判断が下された背景には各事案における個別具体的な事情が勘案されているため、この判例をもって「非正規雇用者に退職金制度は一切不要」と画一的に判断するのは適切ではありません。

せん。いずれにせよ、退職金・企業年金についても、同一労働同一賃金の検討にそろそろ本腰を入れる時期が到来しつつあります。

(3) 高齢者雇用への対応

今般の年金制度改革法により、2022年5月から、従業員が60歳以降も企業型DCに加入するための制約 (60歳前と同一の事業所に継続雇用されること) が撤廃されます。これにより、企業型DCでも企業の高齢者雇用施策を反映したより柔軟な制度設計が可能となります。

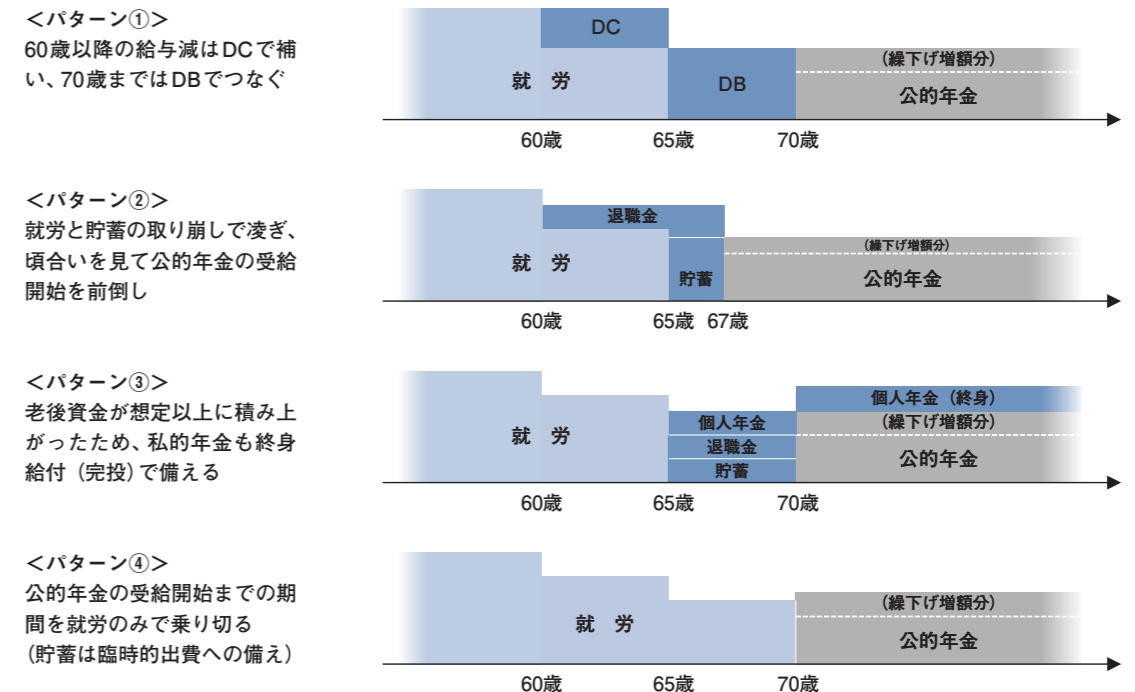
高齢者雇用に対応した企業型DCの設計事例は、二つに大きく分かれます (図表2)。一つは、「企業型DCは60歳で資格喪失する」という現行の取扱いを維持するケースです。大がかりな制度の見直しが不要となる反面、60歳以降は掛金の拠出ができないためDC資産の積み増しには寄与しません。

もう一つは、60歳以降も企業型DCに加入し続けるケースです。60歳以降も掛金を拠出してDC資産をさらに積み増すことができるほか、60歳以降の加入者期間が退職所得控除の勤続年数に反映されます。一方で、企業の総人件費等を考慮すると、企業型DC制度全体の大規模な見直しが必要となる場合があります。

(4) 公私年金制度の役割分担のあり方

今般の年金制度改革法により、2022年4月から、公的年金

図表3 継投型 (WPP) のさまざまなバリエーション



金および私的年金における加入可能時期および受給開始時期の条件がほぼ統一されます。iDeCoは国民年金の被保険者である限り最大65歳まで、企業型DCおよび確定給付企業年金は実施事業所に勤務する限り最大70歳までそれぞれ加入可能となります。公的年金および私的年金の受給開始時期も、原則として60歳から75歳までの間で受給者本人が自由に選択できるようになります。

こうした年金制度および雇用・労働法制の改正を背景に、近年、公的年金と私的年金の新たな役割分担のあり方が提唱されています。公的年金と私的年金の役割分担ということ、かつては60歳で定年退職して公的年金の受給を開始し、私的年金も終身で備えるという「完投 (上乘せ) 型」が理想とされてきました。しかし近年は、①働けるうちはなるべく長く働く、②公的年金はなるべく繰下げて受給して終身給付の厚みを増す、そして、③就労引退から公的年金の受給開始までの間を私的年金がつなぐ、というスタイルが提唱されています。これらは、野球の継投に例えて「継投型モデル」、あるいは、就労延長 (Work longer) ・私的年金 (Private pensions) ・公的年金 (Public pensions) の英語の頭文字をとって「WPPモデル」と呼ばれています。

継投型モデル・WPPモデルの最大のメリットは、個々人のライフスタイルに応じた就労・私的年金・公的年金の自由な組み合わせが可能なこと (図表3)。例えば、貯金が底を尽きそうになったら公的年金の受給を開始したり、あるいは、退職金や私的年金には一切頼らず公的年金の受給開

始まで働き続けることを目指すことも可能です。

こうした柔軟な対応が可能なのは、公的年金および私的年金の受給開始時期が柔軟に選択できることが根底にあります。今般の法改正により、公的年金および私的年金の受給開始時期の選択肢はさらに柔軟かつ多様なものとなります。そのため、継投型モデル・WPPモデルによる老後への備えは、今後ますますその役割を發揮することが期待されます。

3 おわりに：時代はDCプランナーを求めている!!

一方で、前述の継投型モデル・WPPモデルを実行に移すためには、そうした判断を下せるだけの高度なリテラシーが求められます。具体的には、①確定拠出年金に精通していること、②年金および退職給付制度全般にも詳しいこと、③資産運用や金融商品にも明るいこと、④ライフプランニング・リタイアメントプランニングにも造詣が深いことが望ましいといえます。

そして、日本で①~④の要件を全て満たしている専門家は、現状ではDCプランナーしかいません。つまり、時代はDCプランナーの知識を、ひいてはDCプランナーそのものを求めているといっても過言ではありません。

私自身も一介のDCプランナーであり、こうした社会的・時代的要請に応えるべく、これからも研鑽を積み重ねる所存です。