

フラッシュアップシリーズ 2

「企業年金 (DB・DC) ・個人年金 (DC)」

中小企業における 企業年金の導入促進に 欠かせないDCプランナー



日本・東京商工会議所
企画調査部 課長 (社会保障担当)
森 拳一 (もり けんいち)

プロフィール
2001年入所。総務部、産業政策部などを経て、2012年度に東日本大震災復興を担う政府機関である復興庁へ出向。2019年度から事業部でDCプランナーや日商簿記など各種検定試験の運営を担当。2021年度から現職。

確定拠出年金制度 (DC) は2001年10月に開始されました。それに先立つ9月、金融財政事情研究会と商工会議所の共催により、第1回「DCプランナー (企業年金総合プランナー)」認定試験 (2級) が施行され、約1万1,600名が受験し、約4,400名が合格されました。

商工会議所検定試験は「知識だけでなく、実務に役立つ能力を身に付けられる」ことが強みです。DCプランナーも、確定拠出年金だけに詳しい専門家ではなく、年金制度全般はもちろん、投資やライフプランの知識を併せ持ち、企業や個人へ正しい知識を普及・啓発するとともに、企業における年金制度の適切な運営を実務家として支援する、公共性と専門性を兼ね備えた資格です。

このような特色を有するDCプランナーの認定試験は、創設から約20年が経過し、受験者数は1級と2級を合計して15万2,000名、合格者は4万6,000名を数えます。この間、企業年金制度は大きく変化しました。多くの中小企業が活用していた適格退職年金の2012年3月末日の廃止が決定され、その後、企業年金制度の加入者数は減少傾向にありましたが、2017年度から徐々に増加しています。

しかし、わが国で約7割の雇用を支える中小企業を見ると、退職年金制度を持つ企業数が減少している実態が明らかになっています。厚生労働省の就労条件総合調査によると、従業員数30名から100名未満の中小企業で「退職年金制度がある」と回答した割合は2018年14.1%と、2008年30.2%から16.1ポイント下がっています。他方、「退職一時金制度のみ」は2018年60.5% (2008年51.5%)、「退職給付制度がない企業」は2018年25.4% (2008年18.3%)と、それぞれ増えています。この背景には、どのような事情があるのでしょうか。

先日、東京都の中小企業経営者の方から、企業年金制度について話を聴く機会に恵まれました。その際に伺った、中小企業の経営実態と退職給付制度の関係の話は、今でも鮮明に覚えています。

その会社では、従業員が将来に不安を感じることなく、安心して働けるよう、退職金制度を運営していますが、企業年金制度は設けていないとのことでした。その理由は、「財務・人事部門に配

属できる社員数はほんの数人で、日々の業務で手一杯」ということでした。業種によって格差はありますが、中小企業は依然として人手不足に悩まされています。

また、「退職金勘定への引当に加えて、企業年金制度の運営や掛金を新たに負担することは難しい場合がある」とのコメントもあり、現場の実情を物語る示唆に富んだものでした。さらに、「依然として煩雑な手続きも導入の障壁となっている」という話も印象に残っています。実際、公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構の調査 (従業員数51～500名の一般企業対象) によると、正規社員に退職年金を実施していない理由として、「会社の

【図表1】 正規社員に退職年金を実施していない理由

	回答数	割合
1. 会社の財政的負担が大きい	70	40.0%
2. 会社の手続き上の負担が大きい	37	21.1%
3. 会社の企業会計処理上の負担が大きい	21	12.0%
4. 会社の経営が苦しい、若しくは余裕がない	16	9.1%
5. 従業員規模が小さい	35	20.0%
6. 制度がよくわからない	15	8.6%
7. 現在の退職一時金で十分	37	21.1%
8. 株主・親会社等の理解が得られない	5	2.9%
9. 労働組合・従業員側から要望がない	12	6.9%
10. 実施の予定あり、若しくは検討中	4	2.3%
11. その他	12	6.9%
12. 特に理由なし	31	17.7%
全 体	175	100.0%

出典：私的年金の普及可能性に関する企業アンケート調査 P19
2018年6月 公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構

財政的負担が大きい」(40.0%)、「会社の手続き上の負担が大きい」(21.1%)、「現在の退職一時金で十分」(21.1%)を挙げる声が多くなっています。(図表1)

一方で、働く側の将来への備えに対する意識もみておく必要があります。少し古いですが、2019年7月に行われた「2019年社会保障に関する意識調査」の報告書によると、老後の生計を支える収入として1番目に頼りにする手段で最も多く挙げたのは、49歳以下では「自分または配偶者の就労による収入」でした。他方、50歳以上では「公的年金 (国民年金や厚生年金など)」となっていました。(図表2)

そして、「勤務先の企業年金」を1番目に頼りにするものとして挙げた割合は全体で約2%にすぎませんでした。また、同じ調査の別項目では、公的年金の受給額が自分が望む老後生活に十分かどうか、不安を感じている人が全体の半分以上を超えているという結果もありました。

このような現状を前に、政府が手を

こまねいていたわけではありません。iDeCo+ (イデコプラス) など中小企業向け制度の対象拡大、企業型確定拠出年金加入者のiDeCo加入要件の緩和など、累次の制度改革を行っています。

また、金融機関と連携して「総合型確定拠出年金制度 (総合型DC)」を立ち上げ、会員企業に提供している商工会議所もあります。従業員の福利厚生のために企業年金を導入したいが単独では難しいと考えていた中小企業にとって、総合型DCは制度導入・運営費用のコストを抑えられることが最大の魅力ですが、中小企業やその従業員を対象とした、これらの制度や仕組みの普及促進の取組みはこれからが本番と言えるのではないのでしょうか。

その担い手として、DCプランナーへの期待が高まると、私は考えています。企業年金制度を財務・人事部門の社員が手作りで一から立ち上げるのが難しい場合でも、DCプランナーのサポートがあれば、心理的・物理的な不安が相当軽減されると思います。

さらには、働く側に年金制度の基礎知識を持ってもらい、公的年金と私的年金を組み合わせることで、将来の不安の払拭が可能であることを分かりやすく説明する「年金教育」の担い手として、DCプランナーの活躍に大いに期待しています。

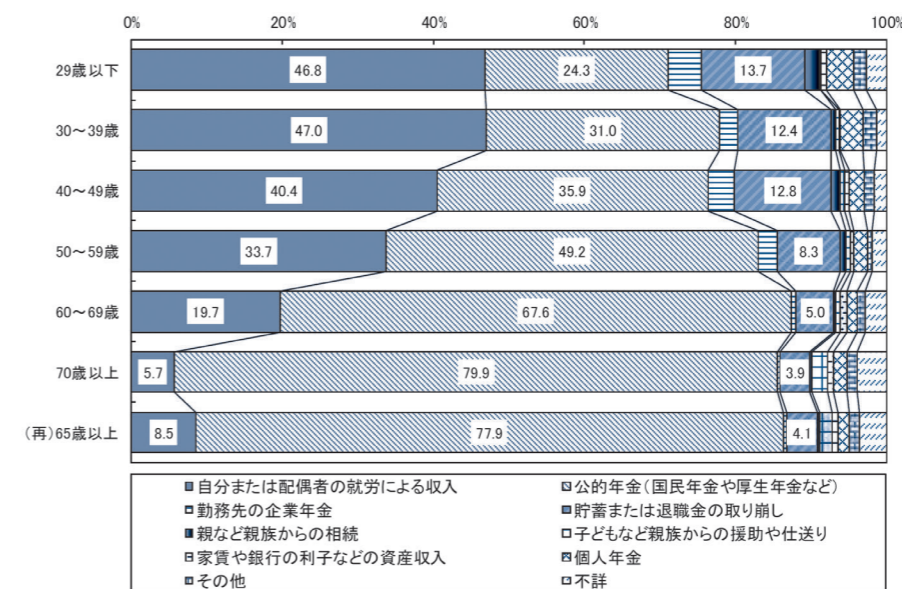
活躍の場は、無数にあると思います。中小企業は2016年6月時点で日本に約360万社存在し、3,200万 명이働いています。お近くの中小企業が企業年金制度を設けていない場合は、導入のメリットを丁寧に説明していただくをお願いします。

DCプランナーの皆様へのお願いばかり書いてしまいましたが、最後に大事なことをつけ加えさせていただきます。それは、DCプランナー資格登録者数 (2021年10月現在、4,641名) を増やすための取組みです。例えば、税理士や社会保険労務士といった、中小企業に経営のアドバイスをする士業の皆様はDCプランナーの資格を取得・登録してもらうと、自身の業務に厚みが出るとともに、中小企業経営者も税務・労務の相談と一緒に企業年金制度のアドバイスが受けられるようになります。

他方、現在は年金基金や企業に所属されているDCプランナーの皆様におかれましては、今の業務を離れたとしても、例えば、退職後のセカンドキャリアなどで、DCプランナーの資格を中小企業へのアドバイザーとして、ぜひ活かしてほしいと思います。

このような絵姿をイメージしながら、日本商工会議所は、DCプランナー制度の運営を通じて、皆様の活躍のサポートと国民生活の安定に寄与してまいります。引き続きのご支援をお願いいたします。

【図表2】 年齢階級別にみた老後の生計を支える手段として1番目に頼りにするもの



出典：2019年 社会保障に関する意識調査報告書 P20
厚生労働省政策統括官付政策立案・評価担当参事官室