

企業年金ポータビリティの向上のために

はじめに

少子高齢化の進展に伴う公的年金の財政悪化により、企業年金の公的年金を補完する役割はますます高まっている。しかし、企業年金の加入者が中途退職した場合や、制度そのものが解散に至った場合には、それまでの積立金を一時金で受け取る加入者が多く、そのお金が費消されてしまうことにより、老後資金につながっていないという指摘がある。

このような課題に対処するため、2005年に実施された企業年金改革で、企業年金のポータビリティの仕組みが整備されたものの、実際にはあまり活用されていない。

そこで本稿では、IRA (Individual Retirement Account) を中心としたアメリカの制度を参考に、企業年金のポータビリティ向上策について考えてみたい。

I. わが国の企業年金ポータビリティの概要

1 本稿における検討の対象

「制度から制度へ積立金を移換すること（いわゆる制度移行）」をポータビリティと言うこともあるが、本稿では、「企業年金の加入者が中途退職や企業年金の解散などで脱退した場合に、その積立金を一時金で受け取らずに、他の企業年金制度へ持ち込むこと」という意味で使用し、これを検討の対象とする。

また、移換の対象となる積立金には、中途

退職時の一時金（以下、脱退一時金）と制度解散時の分配金（以下、解散分配金）の2つがあり、取り扱いが若干相違する。本稿では、脱退一時金を中心に考察する。

なお、本稿における「移換」と「移管」は同じ意味だが、わが国にかかる叙述では法律にあわせ「移換」とし、アメリカについては一般的な表記である「移管」としている。

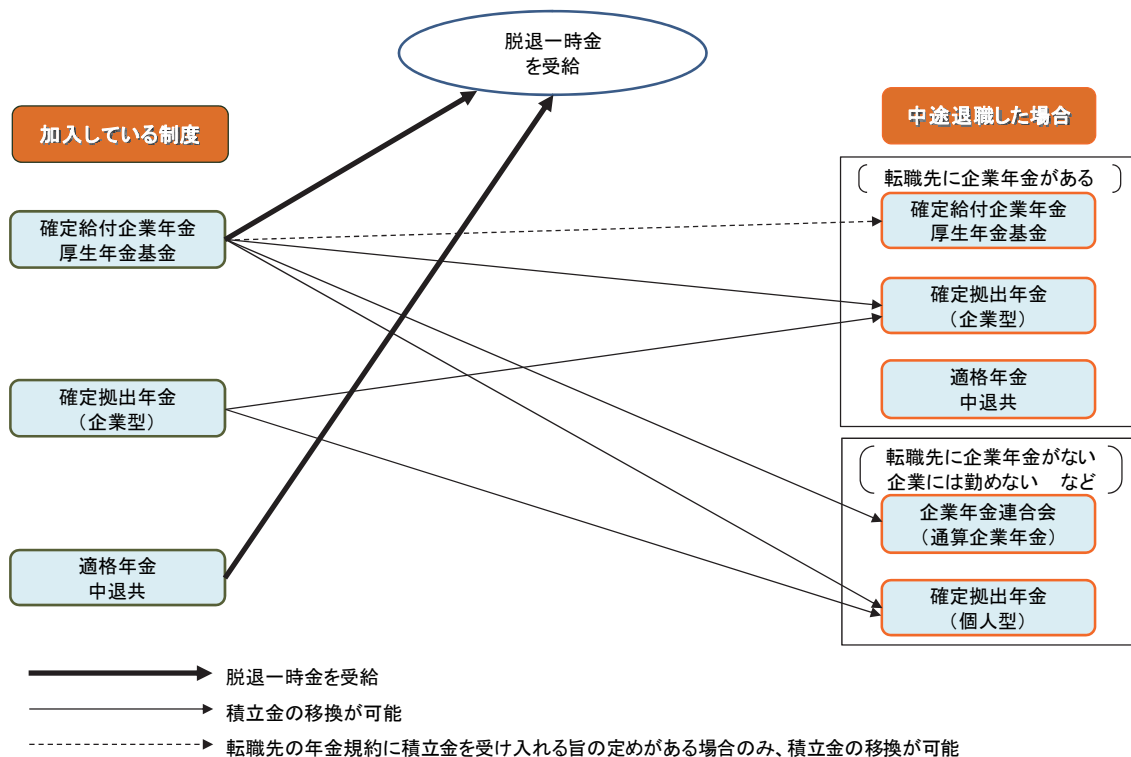
2 ポータビリティの仕組み

(1) 概要

従来、脱退一時金の移換は、制度上義務付けられている確定拠出年金相互間のケースを除いては、原則として認められていなかったが、2005年の企業年金改革で、確定給付企業年金、厚生年金基金を含め大幅に拡充された。

改革後の中途退職者の選択肢を俯瞰すると図表1のとおり。適格年金、中退共を除く企業年金の中途退職者は、少なくとも制度上は、退職前に加入していた企業年金制度と、退職後の状況等に応じて、この中から選ぶことが可能になった。

図表 1 中途退職者の選択肢の概要



出所：企業年金連合会のHP等を参考に筆者作成

(2) 移換元制度ごとのポータビリティの仕組みと現状

ポータビリティの仕組みと利用状況を、移換元制度（中途退職者が退職前に加入していた制度）ごとに、①確定給付企業年金、厚生年金基金 ②確定拠出年金（企業型）③適格年金、中退共の3つのグループに分けて整理する。

①確定給付企業年金、厚生年金基金の中途退職者の選択肢と選択状況

図表2のとおり、5つの選択肢がある。

a. 脱退一時金を希望するケース

老齢給付の受給要件を満たさない場合、脱退一時金での受給が可能。中途退職者の大半がこれを選択しているものと推測される。

b. 企業年金のある会社に転職したケース

(i) 転職先の制度が確定給付企業年金、厚生年金基金の場合

転職先の年金規約に脱退一時金を受け入れる旨の規定があり（注1）、中途退職者が希望すれば、積立金を移換してその制度の加入者となることができる。しかし、関係者へのヒアリングによれば、年金規約にこうした規定があるケースはまれであり、実績もごく限定的であると推測される。

(ii) 転職先の制度が確定拠出年金（企業型）の場合

転職先の制度の加入資格を満たしている中途退職者が希望すれば、積立金を移換してその制度の加入者となることができる。転職先の年金規約上の手当ては不要である。しかし、希望する中途退職者は少な

く、移換実績は寡少である。
 c. 中途退職したあと企業年金に加入できない状況となったケース

(i) 企業年金連合会へ移換

企業年金連合会（注2）に積立金を移換することが可能。ただし、移換後はニューマネーを投入することはできず、一定の保証利率（現状2.25%）で運用してもらうのみである。希望する中途退職者は少なく、移換実績は多くない。

(ii) 確定拠出年金（個人型）へ移換

確定拠出年金（個人型）に積立金を移換することも可能。ニューマネーの投入の可否については、中途退職後の状況によって相違（次項で詳述）。しかし、移換を希望する中途退職者はほとんどいない。

（注1）厚生年金基金間の場合には、転職元の規約にも移換する旨の規定が必要

（注2）厚生労働省の認可団体。確定給付企業年金、厚生年金基金の脱退者等の積立金を預かって運用したり、他の企業年金に移換するなど、企業年金の通算センターとしての役割を担っている。

図表2 確定給付企業年金、厚生年金基金の中途退職者の選択肢と選択状況

ケース		選択肢	選択状況（注3）
脱退一時金を希望		a 脱退一時金を受給	・中途退職者の大半が選択
他制度への移換を希望	企業年金のある会社に転職	b-(i) 確定給付企業年金、厚生年金基金に移換	・ごく限定的であると推測
		b-(ii) 確定拠出年金（企業型）に移換	・4千件、23億円程度（注4）
	・確定給付企業年金、厚生年金基金、確定拠出年金（企業型）がない会社に転職したとき ・会社に勤めなかったとき ・確定給付企業年金、厚生年金基金がある会社に転職しても、年金規約に積立金を受け入れる規定がないとき	c-(i) 企業年金連合会に移換	・40千件、106億円（注5）
		c-(ii) 確定拠出年金（個人型）に移換	・0.1千件、1億円程度（注4）

（注3）2008年度の実績または推計値

（注4）代表的なレコードキーパーに対するヒアリングをもとに筆者推計

（注5）企業年金連合会「連合会通算年金に関する統計集（平成20年度）」（2009年）

以上のとおり、制度上はポータビリティの仕組みが整備されており、図表2のb、cを選べば、脱退一時金を他の制度へ移換することが可能である。しかし、実際にはほとんど利用されておらず、脱退一時金として受け取るケースが大半である。いわば「仏作って魂入れず」の状況となっている。

この理由として、わが国では、企業年金が退職金制度から派生してきた歴史により、「中途退職時には脱退一時金を受け取ることが当たり前である」と考えられていること

が挙げられよう。このような事情を反映して、確定給付企業年金、厚生年金基金では、制度上、脱退一時金での受給を認めている。さらに脱退一時金で受給した場合にも、税制上特に不利な扱いを受けないことが、このような傾向に拍車をかけているものと思われる。

②確定拠出年金（企業型）の中途退職者の選択肢

確定拠出年金（企業型）の加入者が中途退職した場合には、原則として脱退一時金で受け取るとは認められていない（注6）。確

定拠出年金は個人の勘定で運用する資金であり、税制上の優遇措置を付与するためには、年金であると位置付けて、一般の個人貯蓄との違いを明確にする必要があった。そのため、脱退一時金での受け取りを禁止しているものである。この詳細については、拙稿「確定拠出年金さらなる発展に向けて（クォーター生活福祉研究 64 号）」を参照されたい。

中途退職時の積立金の取り扱いは図表 3 のとおり。転職先が確定拠出年金（企業型）を実施している場合はその制度へ、それ以外の場合には国民年金基金連合会に移換し、確定拠出年金（個人型）の加入者または運用指図者となる。移換後も 60 歳までは引き出す

ことはできない。

以上のとおり、原則として脱退一時金での受給を認めず、積立金が他の制度へほぼ 100%移換されるという意味において、老後資金としての役割は十分に担保されている。

一方で、他制度の積立金の受け皿としての確定拠出年金を考えた場合には、いくつかの問題点が指摘されているが、この詳細についてはⅢ章に譲る。

（注 6）脱退一時金として受け取れるのは、中途退職後、確定拠出年金の非対象者（図表 3 の（ii）、（iii））となり、かつ、通算加入期間が 3 年以下または積立金が 50 万円以下の場合のみ。

図表 3 確定拠出年金（企業型）の中途退職者の選択肢

ケース	積立金の取り扱い	拠出限度額（月額）
(i) 確定拠出年金（企業型）を実施している会社へ転職	積立金を転職先の確定拠出年金（企業型）に移換して、その制度で積み立てを継続	51,000 円または 25,500 円
(ii) 確定拠出年金は実施していないが、他の企業年金を実施している会社へ転職	国民年金基金連合会に積立金を移換して、確定拠出年金（個人型）の運用指図者として、60 歳まで運用を継続するのみ。ニューマネーにより積み立てを継続することはできない	拠出できない
(iii) 専業主婦（国民年金の第 3 号被保険者）、公務員になる		
(iv) 企業年金を実施していない会社へ転職	国民年金基金連合会に積立金を移換し、確定拠出年金（個人型）の加入者として積み立てを継続することが可能	23,000 円
(v) 自営業者等（国民年金の第 1 号被保険者）になる		68,000 円（国民年金基金の掛金と合算）

③適格年金、中退共の中途退職者の選択肢

脱退一時金として受け取るのみで、積立金を他の制度へ移換することは原則としてできない。また、他の企業年金の受け皿として、

積立金を受け入れることも一切できない。ポータビリティ制度の枠外にあると言って差し支えないであろう。

Ⅱ. アメリカにおけるポータビリティ

1 アメリカのポータビリティの概要

(1) 選択肢

税制適格プランの加入者が中途退職した

場合、積立金の取り扱いについては、以下の 4 つの選択肢がある。

- i 現金で受け取る
- ii 転職前に加入していたプランに積立金を残す
- iii 転職先の確定拠出型プラン（401(k)プラン等）、確定給付型プランに移管
- iv ロールオーバーIRA（詳細後述）へ移管

(2) 加入していた制度ごとの状況

①確定拠出型プランに加入していた場合

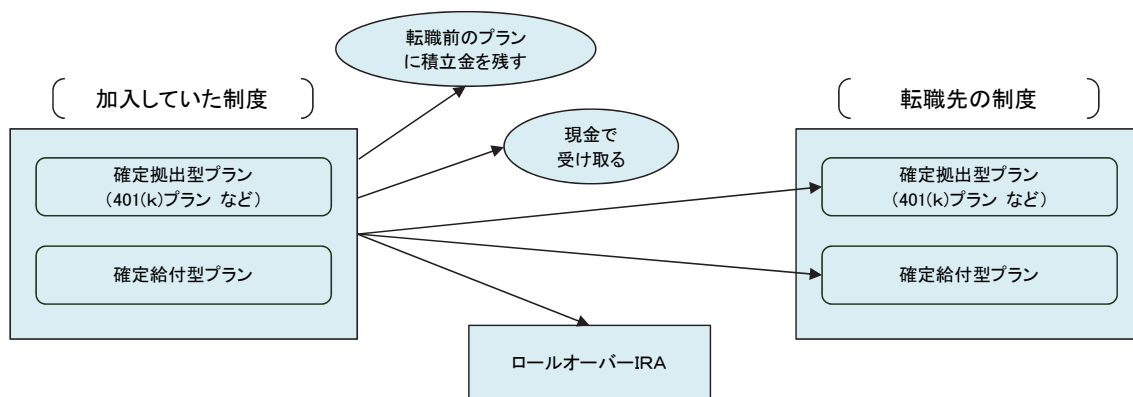
基本的には、上記のいずれも選択することが可能である。ただし例外もあり、上記iiについては、積立金額が5,000ドル以下と少額の場合には、その額に応じて、加入者の同意なくプランから強制的に払い出すことや、ロールオーバーIRAへ自動的に移管することが認められている。また、上記iiiについては、転職先のプランに積立金を受け入れる規

定があることが条件となる。転職先のプランが確定拠出型プランの場合には、大半のケースでこの規定があるが、確定給付型プランではまれのようである。

②確定給付型プランに加入していた場合

加入していた制度の種類によって状況が相違する。確定給付型プランの中核的な制度であるキャッシュバランスプランの場合には、確定拠出型プランとほぼ同様の取り扱いとなっている。しかし、従来型の確定給付型プランの場合には、転職前のプランに積立金を残し、65歳から給付を受け取るのが通常の見込みであり、現金で受け取ったり、他のプランに移管することはあまりないようである。

図表4 アメリカにおけるポータビリティの概要



2 現状

(1) 中途引き出しを選ぶ加入者は少ない

アメリカの中途退職者は、上記のどの方法を選択しているのだろうか。あいにく国全体の統計数値は詳らかではないが、世界最大級の投信会社である Vanguard 社の、401(k)プランの加入者の状況を見ると図表5のとおり。

「現金で受け取る」はわずか6%にすぎない。

図表5 アメリカの中途退職者の選択（金額ベース）

元のプランに残す	50%
他の制度に移管する	42%
現金で受け取る	6%

出所：How America Saves 2009 (Vanguard)

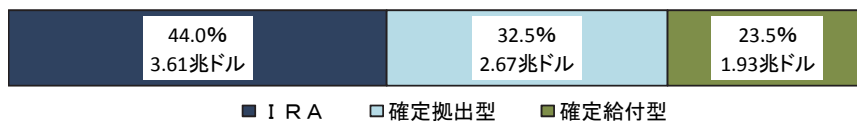
アメリカの 401(k)プランやIRAなどの税制適格プランでは、税制上は拠出時非課税、運用時非課税、給付時課税となっており、給付金は通常の所得と同様に課税される。さらに 59.5 歳未満で中途引き出しをする場合には、原則として 10%のペナルティタックスが課される。老後資金を増やすために大きな非課税拠出枠を認める一方で、その目的を損なうことになる中途引き出しに対しては、厳し

い制約を設けている。このような税制が中途引き出しを抑制している、との見方が一般的である。

(2) IRAが重要な役割

アメリカの私的年金の資産残高を確認すると、IRAが 3.61 兆ドル（シェア 44.0%）となっており、確定拠出型プラン、確定給付型プランを上回っている（図表 6）。

図表 6 アメリカの私的年金制度の資産残高 (2008 年)

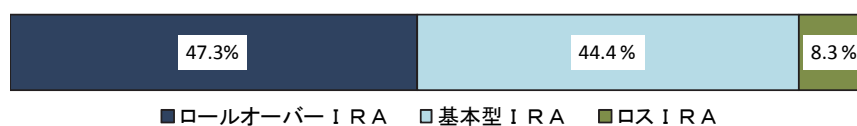


出所：Flow of Funds, 1996-2008 (Federal Reserve) より筆者作成

さらにIRAのタイプ別の内訳を見ると、他の税制適格プランの受け皿となっているロールオーバーIRAが 47.3%を占め、ポータビリティの枠組みの中で重要な役割を果たしていることが分かる（図表 7）。ちなみに資産残高を 1 ドル 90 円で換算すると、150 兆円程度と推定され、同じような位置付けに

あるわが国の確定拠出年金（個人型）の 434 億円（2009 年 12 月末。国民年金基金連合会）と比較すると、その規模の違いは歴然としている。課税を回避するために、ロールオーバーIRAへ積立金を移管する中途退職者が多いことを、この金額から窺い知ることができる。

図表 7 IRAのタイプ別の資産残高 (2007 年)



出所：Estimates of the 2007 and 2004 Surveys of Consumer Finances (Employee Benefit Research Institute) より筆者作成

3 IRAの仕組み

IRAとは、1974年にエリサ法により創設された個人退職金勘定。わが国の確定拠出年金（個人型）の手本となった制度であるが、異なる点も多い。わが国の企業年金のポータビリティ向上策を考察するに際して、この相違

点から多くの示唆を得ることができる。

IRAは前出図表 7 のとおり、基本型IRA、ロールオーバーIRAおよびロスIRA（注 7）の 3 種類に大別することができる。このうち基本型IRAとロールオーバーIRAを活用す

ることにより、他の税制適格プランの受け皿としての役割を果たしている。以下、両制度の概要を見ていく。

(注7) ロスIRAとは、拠出金は課税対象となるが、一定の要件を満たせば引き出し時の元本・運用収益とも非課税となるタイプのIRA。税制適格プランから積立金の移管を受けることはできないため、本稿ではこれ以上論じない。

(1) 基本型IRA

基本型IRAの概要は図表8のとおり。参考まで、主な特徴点をアンダーラインで示し、わが国の確定拠出年金(個人型)との相違点を右欄に記した。この点については、確定拠出年金(個人型)の改善すべき課題として、次章で詳しく述べることとする。

図表8 基本型IRAの仕組み

項目	概要	確定拠出年金(個人型) -基本型IRAとの主な相違点-
加入対象者	<ul style="list-style-type: none"> ・就労状況や勤務先の種類などに関係なくほぼ全国民が加入可能 ・他の税制適格プラン(401(k)プランなど)を実施している企業の従業員も加入可能 	<ul style="list-style-type: none"> ・企業年金を実施している会社の従業員、公務員および専業主婦(国民年金第3号被保険者)、は加入できない
加入可能年齢	<ul style="list-style-type: none"> ・70.5歳未満の者(70.5歳まで拠出が可能) 	<ul style="list-style-type: none"> ・60歳未満の者(60歳以上は拠出できない)
拠出の方法と拠出限度額	<ul style="list-style-type: none"> ・IRAを提供する金融サービス業者に口座を開設し、その口座へ拠出する ・拠出限度額は年間5,000ドル(50歳以上は1,000ドルプラス) ・他の税制適格プラン(401(k)プランなど)に加入している者は、年収が一定以上になると拠出限度額が段階的に減少する 	<ul style="list-style-type: none"> ・企業年金のない会社の従業員は23,000円/月
資産運用	<ul style="list-style-type: none"> ・口座を提供する金融サービス業者の銀行預金、ミューチュアルファンド、保険商品などの金融商品 	
給付	<ul style="list-style-type: none"> ・原則満59.5歳になるまでは引き出せない 	

(2) ロールオーバーIRA

基本型IRAは、一定の拠出限度額の範囲内で毎月の給与から天引きで積み立てる制度であり、他の制度の積立金を受け入れることはできない。そのため、元の税制適格プランの資産を移管したい場合には、別途ロールオーバーIRAを開設することが認められている。

中途退職者は、ロールオーバーIRAに積立金を非課税で移管し、その口座にニューマネーを投入するか、あるいは基本型IRAをあわせて開設することにより、積み立てを継続することができる。

また、ロールオーバーIRAに移管した資産を、再就職した際に相手先の税制適格プランに再移管することも認められている。

Ⅲ. 課題点と具体的な対策

1 課題点の整理

アメリカでは全国民を対象としたIRAを活用して、税制適格プランの積立金を引き継

ぎ、老後資金の継続的な積み立てを可能にしている。

一方、わが国では、2005年改革により、制度上の仕組みこそ整備されたものの、実際にはポータビリティが十分に機能しているとは言い難い状況である。

本章ではその具体的な対応策を検討していきたいと考えるが、その前にまずアメリカとの比較により、課題点を図表9のとおり大きく3つに分けて整理した。

図表9 わが国の企業年金ポータビリティの課題点

項目	日本の課題	アメリカの状況
A 中途退職者の状況	・脱退一時金で受け取る中途退職者が大半	・一時金で受け取る中途退職者は少ない
B 積立金の受け皿制度の問題	・確定拠出年金（個人型）が十分な役割を果たせていないことが最も大きな課題	・IRAがポータビリティの要として機能
C ポータビリティ対象制度	・適格年金、中退共は非対象	・原則として、すべての税制適格プラン間で資産移管が可能

2 具体的な対策

以下、上記の整理に沿って具体的な対応策を検討する。

(1) 脱退一時金で受け取る中途退職者が多いことへの対策【図表9-A】

中途退職時には当たり前のように脱退一時金で受給するという風潮を改めるには、まず公的年金の厳しい財政状況と、それに伴う自助努力による老後資金確保の重要性について、あらゆる機会を捉えて周知徹底をはかっていく必要があると思われる。退職給付制度・企業年金の根幹にかかわる問題であると思料されるが、対応の方法は極めて広範に及ぶため、本稿では問題の存在を指摘するに止める。

また、すべての企業年金で、脱退一時金での受給を原則として禁止する方法も考えられるが、企業年金に対する加入者の意識を考えると、現実的な選択肢とは考えにくい。そのような制度改正には多大な労力がかかることが予想され、また企業年金そのものの衰退を招く恐れすらある。

そこで、本稿では、税制面のアプローチから、脱退一時金受給を抑制する方法について考えてみる。

アメリカの税制適格プランでは、ペナルティタックスが中途引き出し抑制の役割を果たしている。

一方、わが国では、脱退一時金として受け取った場合には、税法上はむしろ優遇されている。具体的には、勤続年数に応じた退職所得控除（非課税枠）があり、かつ控除後の金額の2分の1のみが分離課税される仕組みである。

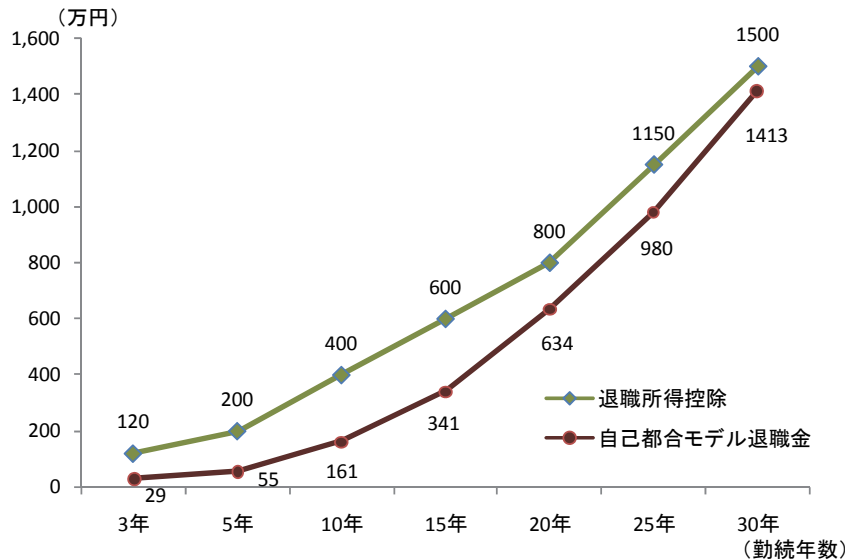
図表10に勤続年数別の自己都合モデル退職金額（企業年金の給付も含む）と、それに対する退職所得控除額を示した。退職所得控除額が大きいと、このモデルケースでは、ほとんどの勤続年数で税金を払うことなく脱退一時金を受給できることになる。これが脱退一時金での受給を助長している一つの要因と考えられる。脱退一時金での受給を抑制するためには、この優遇税制を改めること

が一つの有効な方策となるだろう。

退職所得の課税強化については、政府税調でもたびたび議論の俎上に上っているが、その主な視点は税込確保である。今後は、脱退

一時金受給の抑制をはかり、「老後資金積み立てへ誘導する税制」という視点からも、活発な議論が展開されることを期待したい。

図表 10 自己都合モデル退職金額と退職所得控除額の比較



出所：自己都合モデル退職金は、産労総合研究所編「労務事情(別冊)2008年 退職金・年金・高齢者賃金現状分析」(2008年)

(注8) 自己都合モデル退職金は、全産業の大学卒・総合職(事務・技術系)の企業年金の給付を含む金額

(2) 積立金の受け皿制度の改善対策

【図表9-B】

①受け皿制度対策立案の方向性

2000年代初頭の確定拠出年金、確定給付企業年金の創設および2005年の企業年金改革により、受け皿となる制度のバリエーションは十分確保されている。したがって、IRAのような全国民を対象とした新しい制度を作って、企業年金制度全体の枠組みを抜本的に再構築することは、かえって混乱を招く恐れがあり、現実性に乏しい選択肢である。膨大なインフラ投資を強いられることになる金融機関からも、歓迎されないであろう。

そこで本稿では、既存の受け皿制度の短所

を改善し、ポータビリティ機能を高める方策を考えたい。

図表 11 に中途退職者の意向別に受け皿の選択肢を整理したので、参照しながら改善の方向性を考えてみたい。

a. 転職先に企業年金があり、その制度に加入したいケース

転職先に確定給付企業年金、厚生年金基金があっても、転職先の年金規約に脱退一時金の受け入れが可能な旨の規定がなければ移換できない(厚生年金基金間の場合には、転職元の規約にも移換が可能な旨の規定が必要)。しかし、受け入れの手続きが煩瑣なため、この規定を入れていないケースが大半で

ある。中途退職者の意向に沿うためには、すべての制度に受け入れる義務を課すことを検討する必要があるだろう。

なお、転職先の制度が確定拠出年金（企業型）の場合には、加入資格があれば受け入れが義務付けられているため特に問題はない。

b. 企業年金に加入できないが、積立金を一定の利回りで運用したいケース

このケースでは、企業年金連合会に積立金を預けることができる。ニューマネーを投入することはできないが、移換した積立金は企業年金連合会で運用してもらえる（保証利率は現状年2.25%）。中途退職者の要望によっては、このような選択肢もありうる。企業年金連合会の運営は、現状のままで特に問題は

ないものと思われる。

c. 企業年金には加入できないが、個人でニューマネーを投入し、積立金を増やしたいケース

このケースでは、確定拠出年金（個人型）に移換し、積み立てを継続することが可能である。しかし、法制上、移換が義務付けられている確定拠出年金（企業型）は別として、確定給付企業年金、厚生年金基金からの移換実績は、前述のとおりごくわずかである。この理由として、受け皿制度としての確定拠出年金（個人型）に改善すべき点がいくつか指摘されている。

最も重要なポイントであると思われるので、次項で検討を加えたい。

図表 11 中途退職者の意向別の積立金移換先

ケース	中途退職者の意向	左記の意向に沿った選択肢
・ 転職先に積立金の受け入れ可能な企業年金がある	a 転職先の制度に加入したい	・ 確定給付企業年金、厚生年金基金
		・ 確定拠出年金（企業型）
・ 転職先に企業年金がない ・ 転職先に企業年金があっても積立金を受け入れることができない ・ 会社には勤めない	b 積立金を一定の利回りで運用し続けたい	・ 企業年金連合会
	c 個人でニューマネーを投入し、積立金を増やしたい	・ 確定拠出年金（個人型）

②確定拠出年金（個人型）の整備すべき点

確定拠出年金（個人型）は、企業年金の通算を大きな目的として導入された制度である。そのため、加入者が中途退職した場合に、その積立金を受け入れ、かつ個人でニューマネーを投入できる仕組みを備えている。企業年金のポータビリティの要としての基本的な要件は、現状でも充足していると思われる。

しかし、図表8に示したとおり、手本となったIRAとの比較では、いくつかの相違点が見られ、それが普及の妨げとなっている可能

性がある。そこでIRAとの比較により、課題点を整理し、対応策を考える。

a. 拠出可能者の拡大

IRAは、当初は自営業者などの個人向けの制度であったが、その後、対象者が拡大され、現在はほぼ全国民が利用可能である。企業の税制適格プランの加入者についても、所得に応じて拠出限度額が小さくなるものの、拠出が認められている。

一方、確定拠出年金（個人型）では、企業年金のある会社の従業員、公務員および専業

主婦（国民年金の第3号被保険者）については、積立金を移換することはできても、ニューマナーによる積み立ての継続は認められていない。また、移換した積立金は原則として60歳までは引き出せず、運用指図者として延々と運用を続けるのみである。制度発足当初から繰り返し指摘されてきた課題であるが、ポータビリティを一層強化するという視点に立てば、本腰を入れて検討に着手する時期がきているものと思料する。

b. 拠出限度額の拡大

IRAの拠出限度額は段階的に引き上げられてきており、現在5,000ドル／年となっている。さらに50歳以上は1,000ドルプラスされる。

一方、確定拠出年金（個人型）では、国民年金の1号被保険者は、国民年金基金の掛金と合わせて月額68,000円と相応の金額が認められているものの、企業年金のない会社の従業員は、23,000円に抑えられている。厚生年金の報酬比例分（いわゆる2階部分）があるという理由によるものである。この金額はこの1月に18,000円から引き上げられたばかりであるが、満足な老後資金を積み立てるためには、まだ十分な額とは言えないだろう。

c. 拠出可能年齢

IRAでは、一般的な引退年齢に達したあとも、引き続き働いているため、すぐにお金の必要がない場合などには、70.5歳まで積み立てを継続することができる。

一方、わが国では、確定拠出年金（企業型）については、拠出可能年齢を60歳から65歳に引き上げることが検討されているものの、

確定拠出年金（個人型）は検討の対象となっていない。60歳を超えても働き続ける人が増えている現状および公的年金の開始年齢が65歳であることを鑑みれば、延長を検討することは当然のことと理解される。

d. 制度内容の周知、投資教育の徹底

確定拠出年金（個人型）が普及しない理由として、中途退職時に積立金を移換できることや、制度内容そのものがよく知られていないことが挙げられる。厚生年金基金や確定給付年金を実施している企業には、中途退職者に対して、このような点を説明する義務があるが、不十分な可能性があるため、周知徹底をはかる必要があるだろう。

また、運用経験の少ない人にとっては、自己責任による年金運用はハードルが高く、損をするのではないかという気持ちを持つ人が多い。実際には、銀行預金や保険商品などの元本確保型商品を使って、リスクを避けた運用をすることも可能であるが、このような仕組みがよく理解されていないのではないと思われる。

この課題を解決するためには、制度内容の詳細な説明も含めた投資教育を、より一層充実させていくことが求められる。厚生労働省では、確定拠出年金（企業型）の重要な課題としてすでに検討に着手しているが、確定拠出年金（個人型）の課題としても同様に議論が必要であると思われる。

(3) ポータビリティ対象制度の拡大

【図表9-C】

アメリカでは、原則として、ほとんどの税

制適格プラン間でポータビリティが可能となっているが、わが国では、適格年金、中退共が移換元としても、また移換先としてもポータビリティの枠外に置かれている。

適格年金については、2005年の制度改正時には、廃止されることがすでに確定していたため対象とならなかったものと考えられる。また、中退共については、中小企業の退職金支払いを支援するための制度であり、そもそも老後資金の積み立てを目的としていないという事情もあるだろう。

しかし、この2つの制度がポータビリティの環から除外されていることにより、十分な機能を発揮できていない恐れがある。

特に適格年金については、脱退一時金だけでなく、制度が解散された場合の分配金を移換できないという問題が存在する。

厚生労働省は、適格年金廃止に際しては、他の企業年金へ制度そのものを移行させることを大前提としてきた。しかし、実際には半数が他の企業年金へ移行せずに解散され、それらの企業の加入者は解散分配金を受け取るのみで「無企業年金」状態に陥っているものと見られる。適格年金は2009年3月

末時点でまだ25,441件（加入者数349万人）が残されており、これらの大半は中小企業であるため、多くは単純解散を選択するものと考えられる。このような状況に鑑み、解散分配金も含めてポータビリティの対象とすることができれば、残された適格年金への対策として有効な手段となる可能性がある。

具体的には、適格年金、中退共の脱退一時金、解散分配金について、他の企業年金への移換が可能となるように、税制上、課税繰り延べ措置を講じることが必要である。また受け入れ先の制度の年金規約に移換を受け付ける旨の規定を整備することも必要となってくるであろう。ただし、こうした対応の基本的な考え方は、確定給付企業年金、厚生年金基金の脱退一時金の場合と同様である。

廃止が決まっている適格年金も含めて、今さらこのような対策を講じることに違和感を覚える向きもあろう。しかし、何もしないで、老後資金が失われていくのを、指をくわえて見ているよりはまだましと考えることもできる。適格年金の解散分配金への対応は、2011年度の税制改正での対応が、残された最後のチャンスとなる。

あとがき（まとめに代えて）

本稿では、アメリカの制度を参考にしながら、企業年金のポータビリティ向上のため、3つの改善策を提案した。

一つ目は、脱退一時金での受け取りを抑制するために、退職所得に対する優遇税制を改める提案である。

本来であれば、中途退職者自身が老後生活を見据えて、自らの意思で積み立ての継続を選択するようになることが望ましい。しかし、わが国の企業年金の歴史からすると、一朝一夕に意識が変わっていくことは考えにくい。

そこで、中途引き出しの抑制に大きな役割

を果たしているアメリカのペナルティタックス制度から示唆を得て、このような提案を行った。わが国でもこうした措置を講じることにより、同様の効果を期待することができるだろう。課税強化のため反対も多いだろうが、実効性という観点から、検討する価値は十分にあると思われる。

次に、ポータビリティの受け皿制度の問題について考えてみた。

中途退職した人が必ずしも企業年金のある会社に転職するとは限らないうえ、中には自営業者としてリスタートする人もいるだろう。このような事情を考えると、中途退職後も、個人として積み立てを継続できる受け皿が重要となってくる。この受け皿としては、制度インフラが整備されている確定拠出年金（個人型）が最適と考えられるが、本稿で指摘したとおり、いくつかの課題を抱えている。アメリカで同様の位置付けにあるIRAは、老後生活資金の準備手段として確固たるポ

ジションを占めているが、このような大きな成長を遂げてきた理由として、制度創設後もロールオーバーIRAの導入など柔軟に改善を施してきたことが挙げられる。こうした姿勢に学ぶことが、重要なのではないかと思料する。

3つ目は、ポータビリティ対象制度拡大の提案である。

ポータビリティを十全に機能させるためには、すべての企業年金の中途退職者が、他の制度に積立金を移換して、積み立てを継続できることが望ましい。その意味で、適格年金と中退共が非対象となっている点については、重要な課題と認識される。

幸いなことに、わが国では、制度の枠組みは既に構築されているため、上記のような改善を加えることにより、大幅に実効性があることが期待できる。本稿がその検討のきっかけとなれば幸いである。

(奥野 哲)

【主要参考文献・資料】

- ・浦田 春河「401(k)ーアメリカの確定拠出年金のすべて」(1998年)
- ・浦田 春河「米国におけるキャッシュ・バランス・プランについて」(2002年)
- ・野村 亜希子「個人型確定拠出年金の課題ー米国IRAの発展からの示唆ー(資本市場クォーターリー2006年冬号)」(2006年)
- ・和泉 信俊「新版・企業年金ポイント解説」(2007年)
- ・野村 亜希子「米国401(k)プランからの示唆(第4回企業年金研究会資料)」(2007年)
- ・奥野 哲「確定拠出年金さらなる発展に向けて(クォーターリー生活福祉研究64号)」(2008年)
- ・野村 亜希子「わが国確定拠出年金の抜本的な制度改正に向けた提言(資本市場クォーターリー2009年夏号)」(2009年)
- ・企業年金連合会「企業年金に関する基礎資料」(2009年)
- ・企業年金連合会「連合会通算年金に関する統計集(平成20年度)」(2009年)