

社会保障論評25-005号 （作成日：2025年4月28日）

「DC連結型DBの選択肢」

- 当論評24-012号「企業年金の終焉？」では、日本の確定給付企業制度さらには確定拠出年金制度も含む「企業年金」が、消滅の危機に向かって進んでいるのではないかという危機について論じた。それは、広く普及している「退職一時金制度」からの切替の失敗である。
- 危機への対策として、日本年金学会での研究発表では、年金給付について、既発表の提言1「第三者機関の利用」に加え、特に中小企業に的を絞っての提言2「金融機関の年金商品の利用」を提唱した（<https://www.ne.jp/asahi/kubonenkin/company/20241024.pdf>）。
- しかし、当論評25-002号で論じたように、昨今の行政の動きは、個人型確定拠出年金（イデコ）に集中しており、まるで企業年金には何の関心もないようである。これで、「公的年金の給付と相まって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与」することが可能だろうか。
- 嘆いてみたところで、事態は深刻さを増している。長年にわたり企業年金を中心とする年金業務に携わってきた筆者には、警告を発信し続ける義務があるだろう。ということで、新たな思い付きとして、標題の「DC連結型DBの選択肢」について説明したいと思う。
- 基本的に、特に基盤が脆弱な中小企業にとって、在籍する従業員はともかく、退職者についてまで延々の年金給付責任を負うことは耐えられないだろうという点がある。これは、大企業でも実は同様で、米GMは、現役従業員の7倍の受給権者を抱えていたという。
- DCとDBの違いは、資産運用責任を負うのが、加入者なのか事業主なのかと言われるが、そこに、年金給付責任も付属することが問題であり、そのことが、DCとDBとが代替的な選択肢となることを阻んでいるのである。何よりも、このことの認識が必要と言えよう。
- そこで、上記の提言1と提言2になるわけだが、提言1は、第3者機関の有力候補である企業年金連合会に主体的に動いてもらう必要があり、提言2は、金融機関側の受け入れ態勢を整えてもらう必要がある。もとより、いずれも行政の指導的役割が必須と言えよう。
- そして、第3の選択肢としての「DC連結型DBの選択肢」であるが、そのポイントを一言でいうと、「DBの年金給付をDCへの移換金に誘導する」ということである。これができれば、事業主は従業員が在職中の年金の制度管理・資産運用に集中することができよう。
- 一方、従業員の方は、在職中は、退職一時金と同様の体系で給付積み上げが可能であり、退職後は、自己責任で企業型か個人型のDCを利用し、老後に備えた資産形成に努めることができる。これで、DBの年金給付責任をDCと同一とし、資産運用責任のみの違いとする。
- 実のところ、この選択肢は、現行の法令の体系の中でも、実施可能と思われる。例えば、年金の支給開始年齢を70歳とする。70歳からの年金給付の設定（下限予定利率で付利）は必要であるが、定年年齢60歳以降は年金給付額が増えないという給付設計にすればよい。
- そうした給付設計であれば、一時金を自分で受け取って定期預金に預ければ利息分が増えるわけだし、支給開始年齢前であれば、DCに移換も可能である。ともあれ、こうした対応が進んでいかなければ、日本の企業年金には消滅の道しかないように思われる。（以上）