

### ① 税制優遇要件の設定（税法的規制）

前述のように、制度が税制優遇を受けるための要件を法令で定めるという手法である。

### ② 強行法的基準の設定（労働法的規制）

やはり前述のように、制度を実施するための要件を法令で定めるという手法である。この要件を満たさない制度は基本的に実施できないことになる。

### ③ 「ソフト・ロー」アプローチ

上記①②のほか、国が法的強制力を持たない一定の「望ましい」基準や指標を定め、事業主や基金がそれらの基準や指標に沿って制度を実施することを「ソフトに」奨励するという手法も考えられる。いわゆる「ソフト・ロー」アプローチである<sup>4</sup>。これは、努力義務規定や指針・ガイドラインなどで政策意図の浸透と社会意識の醸成を図り、その上で徐々に規定を強化していくというやり方であり、その時点での社会状況や政治状況によっては、いきなり強制力を持った「ハードな」法規定を導入するよりも摩擦なくよりスムーズに政策目的を実現できる可能性がある<sup>5</sup>。すでに労働法分野では、男女雇用機会均等法や高年齢者雇用安定法が強化されていく過程で用いられている。厚生労働省が行っている「均等・両立推進企業」に対する表彰制度などもこれに該当するといえよう。

企業年金法制においても、賃金の支払いの確保等に関する法律5条の定める退職手当保全措置の努力義務という形でこのアプローチが採用されている。また、法令そのものではない、通達やガイドラインなども数多くみられる。さらには、本研究の先行研究ともいべき位置づけの「年金格付け」<sup>6</sup>も、法的強制力はないが社会的影響力の大きい「格付け」という仕組みを利用することで日本の企業年金をよりよい方向に導こうとする試みであった。少なくとも、「ソフト・ロー」アプローチが企業年金分野に全くなじまないということはないであろう。

## 2.2 検討の方向

すでにみたように、日本の現行企業年金法制は基本的には税法的規制であると一応いえるが、行政による監督や認可手続などを通じて一部労働法的規制も行われている。しかしそもそも税法的規制と労働法的規制の趣旨や法的効果の違いは実務上もまたおそらく政策立案においてもそれほど明確には意識されていない。

今後の法政策を考える上で、この両者の違いを意識した問題の整理が必要であることは言うまでもない。とくに、企業年金制度全体をカバーする、「最低基準」としての労働法的規制は必要ないのかが検討されるべきであろう。企業年金が任意に実施される制度であるという前提に立つかぎり、現行法がそうであるように、法制の基本が税法的規制となるのは当然と

<sup>4</sup> ソフト・ローアプローチについては、藤田編（2008）、荒木（2008）などを参照。

<sup>5</sup> もちろんメリットばかりではない。やり方によっては、通達や「口頭指導」が法令上の根拠を欠いたまま幅をきかせることになってしまう可能性もある。

<sup>6</sup> 森戸編（2007）。

もいえる。しかし、ある一定の場面、たとえば現役従業員や退職者に対する情報開示などに関しては、あらゆる企業年金制度について「最低基準」が設定されるべきかもしれない。

### 3 企業年金と税制「優遇」のあり方

#### 3.1 現行税制の枠組み

ここで、現在の企業年金税制の枠組み、及びそこにおいて一般になにが税制「優遇」と考えられているかを簡単に確認しておこう。

##### (1) 掛金拠出時

###### ① 損金算入

厚生年金基金、確定給付企業年金、企業型確定拠出年金、適格年金に対する事業主の掛金は、法人税法上費用として損金に算入される（法税 22 条 3 項参照）。一般に、掛金の損金算入は企業年金に関する税制優遇ととらえられている。確かに、その金額をそのまま内部留保し利益として課税されるのに比べれば課税額は少なくなる。その意味でこれを「優遇」と呼ぶのも間違いではない。しかし、同じ金額を給与として従業員に支払った場合でも、同様に損金算入は可能である。これとの比較で「優遇」といえるかどうかは疑問である。

また、退職一時金として従業員の退職時に一度にまとめて大きな金額を支払い、それをその年に損金算入するよりも、掛金として毎年継続的・計画的に一定額を損金算入できる方が企業にとってメリットが大きい、という考え方もある。費用負担の予測可能性が高まるという点では確かにメリットといえそうだが、しかし退職一時金の支払額も損金算入されるのであるから、果たしてこれを税制上のメリット、「優遇」であるかととらえるのが妥当かどうか、やはり疑問は残る。

###### ② 課税繰延

企業年金制度の事業主掛金は、従業員の年金給付の費用を賄うために行われたものであり、従業員は事業主による拠出がなされた時点で一定の経済的利益を得ているといえる。所得税法は、たとえ実際に現金が手元に入らなくても、「その年において収入すべき金額」は収入金額とみなすことになっている（所税 36 条 1 項）。したがって、理論的には、事業主が掛金を拠出した時点で、すなわち現実に年金給付がなされる前に、従業員が給与所得としての課税を受けるべきであるとも考えられる。

しかし現行法上、厚生年金基金、確定給付企業年金、企業型確定拠出年金、適格年金に対する事業主の掛金は、従業員の給与所得とはみなされないことになっている（所税令 64 条 1 項参照）。その代わりに後述のように、従業員が現実に給付を受け取った時点で始めて、退職所得または雑所得として課税がなされることになる。現行税制が累進税率であり、かつ一般に退職（引退）時の所得は現役従業員時代よりも低いため、課税の時

点が先送りされることは税制上メリットとなる可能性が高くなる<sup>7</sup>。

## (2) 年金積立金に対する課税

### ①原則——特別法人税

厚生年金基金、確定給付企業年金、企業型確定拠出年金、適格年金に対する事業主の掛金を原資とする年金積立金（退職年金等積立金）については、いわゆる特別法人税が課される（法税 84 条）。現在の税率は国税・地方税あわせて年 1.173 パーセントである。特別法人税は、形式的には法人税であるが、実質的には、掛金拠出時から年金給付時までの所得税の繰延べに対する課税であり、個人の所得に対する利子税である<sup>8</sup>。特別法人税の賦課により、課税繰延のメリットは前掲①2)で言及したものに限定されることとなる。すなわち、累進税率であることと引退時所得が現役時所得よりも低いことが、税制「優遇」のメリットを享受するための条件となる。

特別法人税の課税対象は、確定給付企業年金、企業型確定拠出年金、適格年金については従業員拠出相当分を除いた積立金額であるが、厚生年金基金の場合には、代行部分相当の積立額の 3.23 倍（厚年保 132 条 3 項）を超える部分のみがその課税対象となる（法税 84 条 2 項）。「代行部分相当の積立額の 3.23 倍」という水準は、国家公務員共済組合法の規定による長期給付に準ずる給付を行うのに必要な金額、つまり「公務員なみ」の年金に必要な金額という観点から計算されたものである。もっとも、その「公務員なみ」の積立金を保有する基金は現実には存在しない。したがって、厚生年金基金についての特別法人税は実質的に非課税である。

### ②特別措置——特別法人税の「凍結」

2011 年 3 月 31 日までの間に開始する事業年度の退職年金等積立金については、特別措置として特別法人税が課されない。つまり現在は厚生年金基金以外の制度についても特別法人税は課されていない。現在の「凍結」は 2008 年度から 2010 年度までの 3 年間の限定措置であるが、同様の措置がこれまで 2001 年度から 2002 年度、2003 年度から 2004 年度、そして 2005 年度から 2007 年度にも実施されていた。つまり 2001 年度以降特別法人税は課されていない。特別措置がこのように継続的実施されている背景に、運用利回りの低下による企業年金財政の悪化があるのは言うまでもない。

<sup>7</sup> 詳細は森戸（2003）102 頁以下参照。

<sup>8</sup> 掛金 100 万円、所得税率及び利子税率 10 パーセント、市場利率年 10 パーセントと仮定した場合、拠出時に課税されると元本は  $100 \times 0.9 = 90$  万円となる。これを 1 年運用すると 99 万円となるが、運用益分の 9 万円にも 10 パーセントの利子税がかかるので、結局最終的な手取りは 98.1 万円となる。これに対し拠出時非課税の場合には、100 万円が 10 パーセントで運用され 1 年後に 110 万円になる。これに 10 パーセントの所得税及び利子税が課されるので最終的な手取りは  $110 \times 0.9 = 99$  万円となる。この 0.9 万円分の差額を回収するために課されるのが特別法人税ということになる。

### (3) 一時金・年金給付時

#### ①退職所得

一時金の企業年金給付は、所得税法上退職所得として課税を受ける（所税 30 条 1 項・31 条 2 号 3 号、所税令 72 条）。退職所得については、勤続年数に応じた退職所得控除が認められ、かつ分離課税の対象となるため、給与所得など他の所得類型に比べて税制上優遇されているといつてよいだろう。

#### ②雑所得

年金の形で支給される企業年金給付は、雑所得と扱われる（所税 35 条 1 項）。年金給付たる雑所得については公的年金等控除が認められているが、分離課税ではなく総合課税の対象である。所得を得た者が 65 歳以上の場合には公的年金等控除の方が給与所得控除よりも大きくなり、給与所得よりも有利であるといえる。しかし退職所得との比較では、ほとんどの場合分離課税で所得控除も大きい退職所得の方が有利であろう。

### 3.2 検討の方向

このように整理してみると、現行法下で企業年金制度が税制上それほど「優遇」されているとは考えにくい。損金算入のメリットはなにを比較対象とするかによってその意味が変わりうるし、課税繰延のメリットは特別法人税が本則どおり課されれば相殺されてしまう。給付時のメリットは給与所得と比較すれば一応あるといえそうだが、それを最大限享受できるのは長期勤続した後に退職所得に該当する一時金で給付を受け取る場合であろう。

現在は特別法人税が「凍結」中であるため税制「優遇」がなされているといつてよいだろうが、これが解除された場合、厚生年金基金以外の制度についてはもはや税制「優遇」されているとはいえないと考える方が正しいであろう<sup>9</sup>。そしてこの点は実は立法過程においてもすでに認識されていた。そこでは、特別法人税の課税は「理論的には直ちに給与所得課税を行なうのと全く同じで、この課税自体は適格退職年金を優遇するものでなく、税制の整備である」とされており、ただ実際には、給与所得税の繰延べを政府からの 7分の利子による貸付けと考えれば実際の金利より低いことなどから、「1%課税は事実上、優遇の効果をもつ」という評価がなされていた<sup>10</sup>。市場金利が 7 パーセントの場合に 1 パーセントの特別法人税を課せば理論上税負担が中立になるというのであるから、現在仮に特別法人税が凍結解除となれば税制「優遇」どころか過重課税であることは明らかである。

仮に、企業年金が公的年金を補完して国民の老後所得保障を確保するための仕組みであり、したがって国家は企業がそれを任意に実施することを促すためのインセンティブを用意すべ

<sup>9</sup> 第 3 回企業年金政策研究会（2009 年 6 月）において、佐藤英明神戸大学教授（租税法）も『「優遇」というのは言葉の使い方の問題』『特別法人税を課税するのが本則であるというのはまさにそこまでの『優遇』はないと。課税ルールの変更のレベルに留めるのがまず第一歩であろうと、そういう理解でいまの形は作られている』と述べている（<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/06/txt/s0626-6.txt>）。

<sup>10</sup> 吉牟田（1971）357 頁以下、及び第 4 回企業年金政策研究会（2009 年 9 月）での藤井康行委員の報告（<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/09/txt/s0910-5.txt>）を参照。

きである、という考え方に立つのであれば、現行法にはそのインセンティブが十分あるとはいえない。真の意味で「優遇」とみなしうる枠組みが必要である。

## 4 「理想的な」企業年金制度のあり方

### 4.1 「理想的な」企業年金とは

「理想的な」企業年金のイメージは、どのような視点からそれを考えるかによって変わってくる。制度加入者たる従業員の視点からすれば、給付が手厚く受給要件が厳しくないものの方がありがたいのは当然である。退職者・受給者の視点もほぼ同様といえようが、現役従業員たる加入者とすでに退職・引退した受給者の利害が完全に一致するわけではない。他方で、事業主・企業経営者の視点に立てば、税制上・財務上のメリットがあり、有能な人材の定着を促すなど労務管理的な機能も果たしうるものの方が都合がよいといえよう。

しかし、今後の企業年金に関する法政策がいかにあるべきか、という議論をする上では、従業員・受給者側あるいは企業側のどちらか一方の利益のみに配慮するのではなく、社会全体にとってプラスとなりうる方向かどうか、すなわち公益的な視点から問題を考えていくというのが基本となる。

本研究でも、この公益的な視点に立脚し、「理想的な」企業年金制度のあり方を検討していくことになる。その際前提とすべき点が2つある。

#### (1) 企業年金の「任意性」

第1に、日本の企業年金制度が任意の制度であること、つまりいかなる企業も企業年金を実施する義務はないという点である。企業年金の定義にも関わる問題でもあるが、企業に対し何らかの形で企業年金の実施を強制する、という政策が選択されないかぎり、この大前提は動かさない。任意に実施される制度である以上、たとえ受給権保護のためであるとしても、規制を厳しくしすぎることでもむしろ企業年金の発展が阻害される可能性もある。

#### (2) 「退職金」としての性格

第2に、日本の企業年金の出発点が退職（一時）金制度であり、外部積立型の企業年金も依然としてその多くが退職金としての性格を引きずっているという事実である。「退職金」としての性格を示すと考えられる特色は枚挙に暇がないが、たとえば、一時金選択が主流であること、懲戒解雇時等の減額・没収規定が存在すること、長期勤続を優遇する設計になっていることなどがその例といえる。

もちろん、企業年金の「退職金」としての性格が今後とも絶対に維持されなければならないということではない。政策の方向性として、退職金としての性格を薄めていくということは考えられる。ただ現状として、企業年金が実質的には退職金であるという事実が存在する以上、そこから目を背けることはできない。

## 4.2 新たな枠組みの可能性

ここまでの検討に基づき、本研究は、将来に向けての新しい法的枠組みのモデルを提示し、それを議論の出発点とすることとした。以下のような4つの「フェーズ」を用いた段階的な規制枠組みである。

### (1) 第1フェーズ：企業年金という「約束」の「任意性」を尊重

企業年金制度を実施するかどうかは、事業主のあるいは労使の自由である。この任意性は尊重されるべきである。法政策の枠組みを考える際には、規制を強めすぎると制度の実施・維持を阻害するかもしれないという意識を持つ必要がある。1階、2階が強制加入の公的年金、その上に乗った3階が任意実施の企業年金、といういわゆる「3階建て」の仕組みを前提とする以上、この前提は動かさない<sup>11</sup>。

### (2) 第2フェーズ：「約束」の中身を明示する義務を課す

企業年金が任意の制度であるとしても、その「約束」が長期間にわたり、金額も一般に多額で、かつ実質的に老後所得保障の役割を果たすことが多いという事実を鑑みれば、その「約束」の中身は明確にされ、従業員・受給者などの関係当事者に開示されるべきである。

企業年金が退職金であり、実質的に労働の対価としての「労働条件」であることについては異論のないところであろう。「労働条件」に関する規制としては、労働基準法が使用者に対し労働契約締結時における労働条件明示義務（労働基準法 15 条）や就業規則の周知義務（同 106 条）を課している。また労働契約法は書面による労働契約内容の確認を奨励し（労働契約法 4 条）、入社時のあるいは入社後変更された就業規則が法的拘束力を持つための要件としてそれが労働者に対し周知されていることを要求している（同 7 条・10 条）。企業年金制度の中にはこれらの規制における「労働条件」あるいは「労働契約の内容」に該当するものもあるが、たとえば基金型の企業年金制度などは実質的にはともかく法的には「労働条件」に該当しないとされる可能性も高い。基金型制度の規約も法的には就業規則にはあたらないであろう。

企業年金が、どのような形態で実施されるにせよ、実質的には労働条件であることに鑑みれば、労働法上「労働条件」に該当するものについてのみ労働条件明示義務や周知義務などの規制がかかり、そうでないものについては規制対象外<sup>12</sup>、という状態が好ましいとはいえない。そうであるとすれば、事業主に対し、すべての企業年金制度について包括的

<sup>11</sup> もちろん、1階、2階部分も含め法政策の枠組み全体を見直すという議論をするのであれば、企業年金にある程度強制的な性格を持たせることも検討しなければならない。実際イギリスの2008年法（2012年より施行）は、事業主に対し、すべての従業員について、一定の要件を満たす企業年金制度を実施するか、もしくは給与の3パーセント以上を個人別勘定制度の掛金として拠出することを義務づけている。従業員個人が選択すれば制度からの脱退（opt-out）も可能なので完全に「強制」とは言えないが、一定の範囲で企業年金に強制的な性格を与える政策と位置づけることはできる。もっとも、この点に関する比較は、イギリスと日本の引退後所得保障システムにおける公的年金の比重の違いを考慮した上で行う必要がある。

<sup>12</sup> ただし厚生年金保険法、確定給付企業年金法、確定拠出年金法には情報開示に関する規定が存在する。

な周知義務、すなわち「約束」の中身を明らかにする義務を課す新たな規制を行うべきである。

そしてこの規制は、税制優遇の有無とは無関係に、最低基準を定める労働法的規制としてなされるべきである。すなわち、企業年金制度を実施する場合には、すべての制度に共通の一定のフォーマットで、どのような条件の下でどのような給付がなされるのかに関する情報がわかりやすく開示されるべきである。この義務は、外部積立型制度だけでなく、内部留保型の退職一時金制度や自社年金についても課される。

### (3) 第3フェーズ：資産の外部積立により「約束」の履行確実性を高める

企業年金が、金額が多額で老後所得保障の役割を果たすことが多いものである以上、その給付のための資産が企業の外部に確保されることは好ましい。外部積立を法的に強制することはできないとしても、資産を外部に確保し、企業倒産時等に他の債権者の手が及ばない状態にしているのであれば、企業年金という「約束」の履行確実性を高めるものとして、一定の税制優遇の対象とすべきである。そしてこの場合の税制「優遇」が、真の意味での優遇、すなわち企業年金制度の創設・維持に対するインセンティブとして実質的に機能しうるものであるべきなのは言うまでもない。

現行制度でいえば、厚生年金基金、適格年金、確定給付企業年金、企業型確定拠出年金はこの外部積立の要件を満たす。なされる税制「優遇」としては、たとえば特別法人税を一定水準以下の年金資産について非課税とした上で、その水準を超える資産についても現行法の税率ではなく市場金利に応じた妥当な税率での課税を行うことなどが考えられる。

### (4) 第4フェーズ：老後所得保障に資する制度を優遇し「約束」の中身を充実させる

さらに、国民の老後所得保障により資するといえる制度については、企業年金という「約束」の中身を充実させるものとして、より大きな税制優遇の対象とすべきである。たとえば特別法人税を完全非課税にすることなどが考えられる。

「老後保障により資する制度」の要件をどのように設定するかについては、本研究においても今後さらに議論していく。現行法上では厚生年金基金や特例適格退職年金の要件、すなわち終身給付であることなどがこの要件にあたるといえるが、これが果たして今後の法政策においても妥当な措置なのかどうかは検討の余地があるだろう。

この「老後保障により資する制度」の要件となりうる項目として、あるいは少なくともその議論の対象とすべき項目としては、たとえば以下のようなものが挙げられる。

### 「老後保障に資する制度」の要件として考えられる項目

- ① 給付水準
  - ・絶対水準
  - ・所得代替率
- ② 給付設計
  - ・加入資格制限の有無（正規・非正規、勤続年数、職種など）
  - ・長期勤続優遇の有無
  - ・給付建て
  - ・終身給付
- ③ インフレリスクへの対応
  - ・物価スライド
  - ・賃金再評価
  - ・受給開始後も運用成果を反映
- ④ 受給権保護
  - ・ポータビリティ
  - ・給付減額の可能性
  - ・積立不足の場合の回復計画
  - ・支払保証制度
  - ・各種意思決定への加入者側の関与
- ⑤ 資産運用
  - ・運用ガイドライン策定
  - ・運用委員会によるリスク管理
  - ・専門家の配置
  - ・加入者への情報提供
  - ・SRI（Socially Responsible Investment）運用
  - ・議決権行使
- ⑥ 情報開示（うち一部は第2フェーズで最低基準として義務づけ）
  - ・概要・仕組みの説明
  - ・予想受取額通知
  - ・年金受給の意義説明
  - ・財政状況の開示
  - ・退職者セミナー実施
- ⑦ 母体企業・年金制度の財務状況
  - ・母体企業の財務力
  - ・積立の水準（継続・非継続基準）

本研究ではこれらの項目を用いた企業年金関係者及び有識者に対するアンケート調査も実施している。

なお、これらをどのような形で「要件」とするかについてはいくつかの方式がありうる。たとえば、10の要件を設定し、そのすべてを充足しなければいけないとする方式（必修方式）、10のうち5つ以上満たすことを義務づける方式（選択方式）、10のうち3つは必ず充足しなければならず、それ以外にいずれか3つを満たすことを要求する方式（選択必修方式）などが考えられる。

#### 4.3 本研究の趣旨・目的

冒頭で述べたように、本研究は「企業年金評価」という視点に立って今後の企業年金制度と法政策のあり方を考察するものである。そして本研究全体を貫くこの「企業年金評価」と



いう視点は、上記 4.2 の第 4 フェーズにいう「老後保障により資する制度」かどうかの要件を設定するためのものとして一応提示されている。「一応」という限定が付されているのは、この 4 つのフェーズを用いた段階的な規制枠組み自体がまだ仮のものであり、絶対に動かせない大前提とするまでのものにはなっていないからである。この枠組みの是非自体も本研究での検討対象である。したがって第 2 章以降の各論稿も、すべて「企業年金評価」という視点で貫かれてはいるが、必ずしも本章で提示した 4 つのフェーズを用いた規制枠組みを前提とした議論のみを行っているわけではないことを付言しておく。

## 参考文献

- 吉牟田勲（1971）『退職金』税務経理協会.
- 森戸英幸（2003）『企業年金の法と政策』有斐閣.
- 森戸英幸編（2007）『企業年金ガバナンス』中央経済社.
- 藤田友敬編（2008）『ソフトローの基礎理論』有斐閣.
- 荒木尚志（2008）「企業の社会的責任（CSR）・社会的責任投資（SRI）と労働法——労働法政策におけるハードローとソフトローの視点から」菅野和夫ほか編『友愛と法』信山社.

## 第2章 老後の所得保障の観点から見た確定拠出年金

### 1 確定拠出年金の広がりとその章の問題意識

#### 1.1 確定拠出年金の広がり

企業年金には確定給付年金（給付建て）と確定拠出年金（拠出建て）の2つがある。従来は確定給付年金が中心であった。しかし、この10～20年の間に英米などアングロサクソン諸国を中心に確定拠出年金が増加している。その背景の第1は確定給付年金制度の運用リスク、寿命リスクを事業主が負担するのが困難になってきたことがある。第2に、労働市場の流動性が増し、個人の持ち分が明確な確定拠出年金の方が、転職の際の持ち運び（ポータビリティ）により優れていることから労働者にも歓迎された。

さらに企業年金ではなく、公的年金の一部として積立式の個人年金制度が中南米から中東欧さらにスウェーデンにも広がってきている。現在、企業年金としての確定拠出年金を導入している国は18カ国、公的年金における個人勘定を持つ国を含めると、確定拠出年金制度を持つ国は40カ国を超えている（図表2-1）<sup>1</sup>。

〔図表2-1〕 義務的または任意の確定拠出年金（企業年金または個人勘定）が存在する国

	企業年金		個人勘定		
	任意	義務的	任意	義務的	
OECD	ベルギー カナダ アイルランド 日本 韓国 ルクセンブルグ ポルトガル スペイン トルコ イギリス アメリカ合衆国	オーストラリア デンマーク スイス アイスランド オランダ スウェーデン トルコ	オーストリア ベルギー カナダ チェコ フィンランド フランス ドイツ ハンガリー アイスランド アイルランド	日本 韓国 ルクセンブルク メキシコ ノルウェー ポーランド ポルトガル スロバキア スイス トルコ イギリス アメリカ合衆国	スウェーデン ハンガリー メキシコ ポーランド スロバキア
非OECD			チリ コスタリカ エストニア 香港 ラトビア ペルー ロシア 南アフリカ イスラエル	ブラジル チリ エストニア	

出所：OECD Private Pensions Outlook 2008,

Rozinka, E. and W. Tapia (2007), Antolin, Pugh and F. Stewart (2008) を参考に筆者作成

<sup>1</sup> 図表2-1はOECDの文献をもとに作成した。各国の制度の内容は必ずしも明らかではないものの、規制あるいは税制措置のない完全な任意の制度については、除外されているとみるのが妥当ではないか。

日本では 2001 年に導入された確定拠出年金制度が徐々に普及し、2009 年 11 月末現在企業型の認規約数 3,177 件、実施事業主数 12,315 社、加入者数は 340 万人に上っており、個人型を加えると 350 万人が加入していることになる。もちろん、厚生年金基金や適格退職年金を含めた確定給付年金の加入者数 1700 万人からみればはるかに小さい。しかし、確定給付年金への企業の負担感は増しつつある。

本調査の年金シニアプラン総合研究機構のアンケートでは、事業主及び有識者に対していくつかの言明が自社の考えにどのくらいあてはまるかを、「非常によくあてはまる」を 6、「全く当てはまらない」を 1 とする、1~6 の尺度（以下、この尺度を「同意度」とする）に当てはめるように尋ねた。当てはまる、当てはまらない、の意見が半々でしかも完全に同じ分布であれば、同意度は 3.5 となる。事業主 236 社に対して、老後保障に相応しい年金制度のあり方について尋ねた結果を見ると、Q2-1①「従業員の老後保障の観点から確定給付型の年金制度を維持することが望ましいと考える」への同意度は 4.51 と非常に高い。他方で Q2-1②「確定給付型ではない年金制度であっても、従業員の老後保障に十分資すると考える」への同意度は 3.97 とやや低い（後掲図表 2-6）。

しかし、Q2-1③「確定給付型と確定拠出型それぞれのメリットを持つ、新たな年金制度が今後更に重要になると考える」への同意度は 4.31 とやはり高い。企業側の意識として、確定給付年金が望ましいことを認めつつも、現実には確定拠出年金の特徴を取り入れざるを得ないという自覚が現れているように思われる。こうみると、今後の年金制度の中で、老後の所得保障の観点からみた確定拠出年金が持つ課題とその対応策を考えることは意義深い。

## 1.2 この章の射程と問題意識

このように老後の所得保障の手段として、確定拠出年金は無視できない存在となりつつある。日本では確定拠出年金というと米国の 401(k)プランが思い浮かぶ。その特徴は、加入、掛金額、運用対象、支給（取崩）形態、において極力、加入員の自由意思が尊重されていることにある。しかし、実際に海外諸国の例をみると、同じ確定拠出年金制度といっても、加入・掛金拠出、運用商品の選択、また取崩方法の選択などにおいてさまざまな形がある。

どのような制度の仕組みにするかには大きく 2 つの考え方がある。1 つは、個人勘定である確定拠出年金においては加入者の意思あるいは企業年金における労使合意をできるだけ尊重すべきという考え方である。制度運営の柔軟性を損なうような規制は極力最小限に抑えるべきことになる。

しかし、過去 20 年以上の行動経済学の研究などにより、個人の情報収集・分析能力の限界や意思の問題から、加入者が常に合理的な判断ができるとするのは過剰な期待であることが明らかにされてきた。そこで老後の所得保障に相応しい制度とするために、掛金拠出、運用対象、取崩方法についてある程度パターンリスティックな規制が必要だというもう 1 つの考え方が強くなりつつある。

結局のところ、柔軟性とパターンリズムという 2 つの考え方のどこに調和を置くかが重要であり、各国政府ともこれらの課題に取り組んできた。そこで以下、本稿ではまず、2 節の

企業年金としての確定拠出年金だけではなく、個人勘定を持つ各国の年金制度の課題を明らかにし、3節ではその解決策について触れ、次に4節では同様に日本の確定拠出年金の課題と対策について述べる。最後に5節で総括することとする。

## 2 確定拠出年金の課題

1節で述べたように、個人勘定の年金を含めて確定拠出年金は内外で1つの大きなトレンドとなっている。しかし、米国の401(k)プランを初めとする内外の経験から、確定拠出年金を老後の所得保障と位置づけるにはいくつかの課題があることが明らかにされてきた。以下、積立期間中及び取崩（引出）期間中に分けて指摘しておく。

### 2.1 積立期間中の課題

積立期間中の第1の課題は、制度への加入や掛金額の決定が加入者（従業員）の意思に委ねられている場合に、老後のことを考えれば加入すべきであるのに加入しない、あるいは掛金拠出額が老後の生活に十分な水準に達していない、点である。例えば、米国では事業主の82%が401(k)など確定拠出年金を提供しているにもかかわらず加入資格のある従業員のうち25%が実際には制度に加入していない<sup>2</sup>。また、給与の一定割合までの掛金に対して企業によるマッチング拠出がある場合には、掛金額がマッチング対象の範囲に止まる傾向があると指摘されている。

第2の課題が運用商品の選択における加入者の行動である。すなわち、ポートフォリオ理論や経済学が想定してきた合理的な加入者であれば、自らのリスク許容度に応じて資産配分を決定し、それに基づき、コストなど他の要因も考慮して商品を選択すると想定される。

しかし、実際には自らの判断で投資先を選択することができず、加入者が商品を選択しない場合に、資金が自動的に投資されるデフォルトファンドが利用されている例が多い。しかも従来の401(k)プランでは、デフォルトファンドの大半がMMFなどリスクのほとんどない商品となっていた。同様の例はスウェーデンの公的年金であるプレミアム年金でもみられる。この制度では設立当初の2000年には政府が商品選択を促進するキャンペーンを行った結果、自らファンドを選択した加入者が全体の67%にのぼった。しかし、キャンペーンを行わなかった2003～2006年では新規加入者の10%に満たなかったという。オーストラリアでも商品選択ができる場合に、自分で選択をしている人は10%であり資産で見ると、29%～74%がデフォルトに投資されているという<sup>3</sup>。

また、資産価格の値上がり・値下がりにより当初意図していた資産配分に変化が生じて、元の配分に戻すリバランスを行わずそのまま放置しておく、という問題も指摘されている。さらに自社株投資への割合が高く、エンロンなど勤務先が倒産した場合に勤労収入とのリスク分散ができていない点も問題とされている。

<sup>2</sup> Department of Labor (2007) *National Compensation Survey* の数値。

<sup>3</sup> Tapia and Yermo, (2007)

第3の課題は金融機関に支払う販売や運用に関する手数料である。コストによる年金資産の減少が特に問題視されてきたのは、加入者自らが掛金を拠出する個人勘定型の確定拠出年金を導入してきた中南米諸国である。手数料は掛金フローに対するものと資産残高に対する手数料の2つがある。前者はアルゼンチンでは掛金の17.75%、チリでは14.18%にのぼる。両者を合計して、資産残高に対する年間手数料の割合を試算すると高い国（コスタリカ、メキシコ）では2.0%、低い国（チリ、ポリビア）では0.5~0.7%になるという<sup>4</sup>。手数料を資産の2.0%とすると、仮に年平均リターンが5%であれば手数料控除後には3%に低下する。もしも、年間10万円ずつ間積み立てて5%で運用した場合の40年後の資産額は1268万円であり、これが3%に低下すると777万円（39%減少）となる。また、手数料率を0.5%としても5%が4.5%に低下すると、40年後の残高は1,118万円（12%減少）である。手数料の影響は小さくない。ところが、手数料など運用コストをどれだけ払っているかを知らない加入者がほとんどだという<sup>5</sup>。

## 2.2 取崩期間中の課題

次に引退して掛金を拠出しなくなった、取崩段階の課題を述べる。

### ① 運用商品・金融機関の選択

取崩段階においてもどの商品に運用するかという問題は残る。例えば、引退前後においてポートフォリオあるいは資産配分を全く変えない加入者が少なくない。また、取引金融機関も変更されていない。例えば、英国では法律によって75歳までに年金商品を購入することを義務づけられている<sup>6</sup>。ところが、年金商品への乗り換えに当たっても、それまで投資信託などを買っていた金融機関からそのまま購入する例が多く、コストや商品内容を比較している例は全体の1/8に過ぎないという<sup>7</sup>。

### ② 終身年金（アニュイティ）の不人気

また、Yaari（1965）以来多くの経済学者は、引退後の資産取崩の方法としてもっとも優れているのは終身年金（アニュイティ）だと指摘してきた。すなわち、遺産を残す動機がなく、かつ加法的な効用関数を想定すると、死亡率の分だけ債券より高い収益率を生む終身年金の方が有利となる。死亡者の払い込んだ資産を生き残った人の間で分ける仕組みによって、生存期間中により多くの額を消費することができる。

ところが、実際には引退後に終身年金を自ら購入している割合は非常に低い。米国401(k)プランの場合、引退時に終身年金を購入している加入者はわずか2%である。オーストラリアにおいても、課税されないこともあり、一時金で引き出す例が多い<sup>8</sup>。その他の国でも、任

<sup>4</sup> Tapia and Yermo, (2008)

<sup>5</sup> Tapia and Yermo, (2007)

<sup>6</sup> 60歳到達時点において残高の1/4までを一時金として引き出すことができる。残余については終身年金あるいは定期的引出商品のいずれかを購入し、後者を購入した場合も75歳までに終身年金に転換することが義務づけられている。

<sup>7</sup> Reyes and Stewardt(2008)

<sup>8</sup> 税財源の定額年金 Age Pension 受給の際にミーンズテストが課されることから、引き出された資金が費消されることが多い。

意で終身年金を購入する割合は低い<sup>9</sup>。引き出された資金は老後のための貯蓄に充てられるのではなく、消費されてしまうことが多い。

### 2.3 不合理な行動＝行動経済学の知見から

従来経済学が想定していたのは、さまざまな要因を考慮し、自分の効用を最大化するべく合理的な意思決定をする個人であった。しかし、この 20 年来、行動経済学では年金加入者を含む投資家が、合理的な意思決定をするための能力やそれを遂行するための意思の力を十分に備えてはいないと指摘されている。

確定拠出年金にあてはめると、なかなか制度に加入しないことや市場の動きにより資産配分が変わってもリバランスを行わないことは、現状を変えることが困難である「現状維持バイアス」によって説明できる。また、運用商品を自ら選択できない状況は自ら選択しないことによる「後悔の回避」として説明される。

この他、過去数年間のパフォーマンスが続くという前提で資産配分や商品を選択する「代表性のヒューリスティック」、リストアップされている提供商品の中の株式投信の割合が高いほど株式への資産配分割合が高くなる「1/n ヒューリスティック」なども指摘されている。

これらの要因に影響された結果、米国の確定拠出年金や 401(k)プランの過去のパフォーマンスをみると、確定給付年金よりもリスクが高いにもかかわらずリターンが低い、明らかに劣る状況となっている（図表 2-2）。すなわち、1997 年から 2006 年（10 年間）の確定給付年金、確定拠出年金、401(k)プランの運用成果を見ると、リターンは順に 8.0、7.0、6.5% であるのに対して、リスクは 8.8%、10.0%、10.1% となっている。

〔図表 2-2〕米国の企業年金の運用パフォーマンス

	DB		DC		内401(k)	
	リターン	リスク	リターン	リスク	リターン	リスク
1987～2005	9.3	7.6	8.7	8.1	NA	NA
1997～2006	8.0	8.8	7.0	10.0	6.5	10.1
2002～2006	8.3	8.9	6.8	9.7	6.7	10.1
2004～2006	10.9	1.7	9.7	2.4	9.7	2.5

注：リターンは幾何平均。リスクは標準偏差。加入者数 100 人以上に限る

出所：労働省(2008)、*Private Pension Plan Bulletin Historical Tables*

また、終身年金を購入しない行動には、①遺産動機、②医療介護など不時の出費に備える、③公的年金への高い依存度、④購入時点の金利水準のリスク、などの合理的な理由がありう

<sup>9</sup> Cannon&Tonks(2008)では、先進国の本来有利であるべき終身年金の市場が比較的小さい“アニュイティパズル”の原因について需要・供給の両面から分析している。

る。しかし、①自分の余命の過小評価（ヒューリスティック）、②当面の消費を優先する（双曲割引）、など行動経済学が取り上げるような能力・意思の問題が背景にあるとも解釈できる。

終身年金は生きている限り一定額が消費できるという保険商品である。保険商品と考えれば、早く死んだ場合に消費額が少なくなる、保険事故がない場合に受取額が減るのはやむを得ない。しかし、貯蓄商品と捉えると平均寿命よりも早く死んだ場合の受給額は購入原資よりも小さくなり、元本ロスが生じることになる。保険性への十分な理解が得られず、早死にすると損をするギャンブルだと解釈すると、購入が躊躇される。

### 3 課題への政策対応

上述の課題へ対応するために、多くの国でさまざまな政策が実施されている。ここでは、もっとも議論が多い終身年金の推進策について述べた後、その他の課題への対応策を説明する。

#### 3.1 終身年金の推進策

上述したように、加入者が自発的に終身年金を選択する割合は非常に低い。そのため、長生きによって資産が底を突いてしまい社会扶助を受けざるを得ない状況に陥ることを防ぐ上では、終身年金を推進する政策をとるべきことになる。ただし、そうした政策の必要性は他の年金所得の水準がどの程度あるかによって変わってくる。もしも、賦課方式の所得比例的年金<sup>10</sup>の水準が十分であれば、任意設立・加入の私的年金（企業年金あるいは個人勘定）である確定拠出年金から終身年金を支給すべき根拠は弱くなる。

終身年金を推進する場合の端的な方策は終身年金の購入を強制することである。実際に購入を強制しているのは、公的年金の一部として強制的な確定拠出年金（個人勘定）を導入しているチリなどの中南米諸国や中欧・東欧諸国、スウェーデンなどである。ただし、中南米諸国では終身年金の他、毎年決まった額を計画的に引出す方式（Programmed Withdrawal）を認めていることが多い。

他方、英米やオーストラリア、カナダなどアングロサクソン諸国では引出額に上限を設けることがあるものの、各加入者が自らの判断によって確定拠出年金勘定から一時金を受け取ることが認められている（図表 2-3）。そこで、これらの国では加入者が自己責任で商品を選択する、という建前を崩さずに終身年金に誘導するための方策が検討あるいは実施されている。

<sup>10</sup> 公的年金が税を財源とする定額の基礎年金に限られる場合（カナダやオーストラリア、オランダのケース）には、その上にある確定拠出年金を終身年金にすべき理由はさらに強いといえる。

〔図表 2-3〕 アングロサクソン諸国の私的年金制度における給付支払い形態

国名	制度種類・制度名	一時金	PW	終身年金
オーストラリア	義務的企業年金(スーパーアニュエーション)	○	○	○
	個人年金	○		○
カナダ	企業年金	Registered pension plan		○
		Group Registered Retirement Savings Plan	○	○
		繰り延べ利益分配制度	○	○
	個人年金	RRSP	○	○
		ロールオーバーRPP		○
アイルランド	企業年金(DB,DC)	○		○
	個人年金(Personal Retirement Savins Accounts)	○(一部課税)		○
	個人年金(Retirement Annuity Contracts)	○(一部課税)		○
南アフリカ	プロビデントファンド	○		○
	それ以外	一部可		○
英国	企業年金(DB,DC)	一部可	○ (75歳まで)	○
	個人年金(ステークホルダー)	一部可	○ (75歳まで)	○
米国	企業年金(DB)	○		○
	確定拠出年金(401(k))	○		○
	個人年金(IRA)	○		○

注：PWはProgrammed Withdrwal(計画的な引き出し)を表す

出所：OECD *Private Pensions Outlook*などを参考に筆者作成

例えば、①終身年金を取崩段階におけるデフォルト商品とする、②2年間など一定の時間を限って終身年金を購入し、その時点で継続するかどうかを加入者本人が選択できるようにする、③終身年金の購入元本とともに引退後に支給される終身年金の額を毎月加入者本人に通知する、などが提案されている<sup>11</sup>。あるいは税制上の優遇すなわち①年金掛金を所得控除や税額控除の対象とする、②年金引出の税率を一時金受取よりも軽減する、なども考えられる。

強制するにせよ、何らかの方法で誘導するにせよ、終身年金の商品内容や購入のタイミングについて、加入者の厚生を改善するように留意する必要がある。

第1に商品の内容・価格が十分に競争的であり、供給者(金融機関)の利潤やリスクバッファが適正でなくてはならない。Hernandez and Stewart(2008)によると、この条件は年金市場への参入自由化や供給業者数の増加によって満たされるわけではない。むしろ、①価格の透明性を担保すること、②加入者に価格の重要性を理解させ、その相互比較が可能となるような仕組みを用意すること、が必要になる。また、終身年金の供給者としては保険会社だけでなく、年金基金あるいは公的な機関も検討対象とすべきであろう。さらに、終身年金を供給するインフラを充実させる政策、例えば生命表を充実させること、確率論的な長寿インデックスを提供したりすること、あるいは何らかの余命リスクのヘッジ手段を提供することも有用である<sup>12</sup>。

<sup>11</sup> Iwry and Turner “Automatic Annuitization: New Behavioral Strategies for Expanding Lifetime Income in 401(k)s”, The Retirement Security Project

<sup>12</sup> 終身年金の提供者は同一コホート内の死亡率リスクには対応可能であるものの、現在の市場において、後に生まれたコホートほど寿命が伸びるリスクに対応することは難しい。



第2に商品内容の多様性や購入タイミングについての柔軟性である。すなわち、65歳前後の一定年齢において、利回りがその時点の名目金利に固定されている終身年金を購入することには、①購入時の金利で利回りが固定される（金利上昇リスク・インフレリスク）、②医療や介護など不時の支出が生じる流動性リスク<sup>13</sup>、がある。他方、年齢とともに死亡率が高くなった高齢期と比べて、60～80歳くらいまでの間は終身年金の利回りはそれほど高くはない。

これらの要因を考慮して、引退時点で全資産を終身年金の購入に振り向けるよりは、A. 購入タイミングを一時点ではなく、10～20年の間に分ける、B. 終身年金に有期年金を組み合わせる保証期間付年金とする、C. 支給開始年齢を80歳前後まで遅らせる<sup>14</sup>、D. 固定金利債券だけでなく、インフレ連動債や株式投資が可能な仕組みとする、などの、終身年金の内容や購入タイミングについてより柔軟な選択を認めるべきだという意見が強くなりつつある。

### 3.2 その他の取崩期間中の課題への対応

その他の課題の内、積立期間中の加入や掛金拠出、運用商品選択上の課題への対応がデフォルトの活用である。例えば、米国で実施されているSMARTプランでは、①現在ではなく一定期間（たとえば1年）経過後の制度加入、②賃上げがある度に消費が減らない範囲で掛け金率を徐々に引き上げる、約束をデフォルトとしている。人々には双曲割引傾向や現状維持バイアスがあるため、すぐに掛金を拠出して現在の消費を我慢することには抵抗が強い。将来の掛金拠出を約束するこの方法であれば、加入や掛金増への抵抗が小さく、実際にいくつかの企業で導入したところ、参加率・掛け金率とも上昇し、期間が経過してもその効果が剥落することはなかった<sup>15</sup>。

行動経済学の立場からこうした経験に配慮して、2006年の米国年金保護法では①自動加入をデフォルトとすること、②元本損失の可能性があるバランス型ファンド（ライフサイクルファンド、ターゲットイヤーファンド）を適格デフォルト投資商品（Qualified Default Investment Alternative）に組み入れること、を適法とした。それにより、①本人が反対の意思表示をしないかぎり自動的に加入する、②加入者自らが運用商品を選択できない場合でも年齢など加入者のプロフィールに合致した商品が自動的に選択される、仕組みとすることが可能となった。2009年夏現在では、自動加入を導入したプランが58%に達し（2007年は34%）、そのうち69%がターゲットデイトファンドなどバランス型ファンドをデフォルトファンドとしている<sup>16</sup>。

デフォルト商品の活用は他の国でもみられる。公的年金の一部に確定拠出型年金（プレミアム年金）を導入したスウェーデンでは、プレミアムセイビングスファンド（PSF）をデフ

<sup>13</sup> 民間保険会社から終身年金を購入する場合は、保険会社の信用リスクへの対応も必要となる。

<sup>14</sup> Scott(2008)によると、米国の男性が65歳時点で貯蓄の11.5%を使って85歳支給開始の繰り延べ終身年金（金利2%、数理的に等価）を購入した場合、貯蓄全額を金利2%の社債に投資し100歳までに使い果たした場合に比べて、年間の収入(消費可能)額は33.7%増加するという。

<sup>15</sup> Thaler and Benarzi(2004)

<sup>16</sup> Hewitt Associates(2009), *Trends and Experience in 401(k) Plans*

ォルトとしており、その残高は 2007 年末で 874 億クローナとプレミアム年金の資産 3,107 億クローナの 29%を構成している。このファンドでは賦課方式の年金と合計してある程度の所得代替率が得られるように内外の株式インデクスファンドを中心に構成している（図表 2-4）。

〔図表 2-4〕 スウェーデン・プレミアム・セイビングスファンドの資産配分

グローバル株式	52%
スウェーデン株式	20%
エマージング株式	10%
プライベートエクイティ	8%
スウェーデン物価連動債	4%
ヘッジファンド	2%
米ドル建て債券	2%
英ポンド建て債券	2%
計	100%

チリの個人型年金では 2000 年まで加入者が商品を選択することができなかった。2000 年になって中高年者向けのファンドが 1 つ追加され、2002 年以降は年金運用商品の提供に特化した金融機関（AFP）が債券とリスク資産の割合が異なる 5 つのファンドまで提供することが認められた。そこでも加入者が自ら運用商品を選択しない場合には、3 つの年齢グループに応じた資産構成のファンドがデフォルトとなっている(図表 2-5)。

〔図表 2-5〕 チリにおける年齢グループ別デフォルトファンド

商品のタイプ		年齢別グループ別デフォルトファンド			
名称	株式配分割合の上限	年齢区分	グループ1	グループ2	グループ3
			男女とも35歳まで	男性36～55歳、女性36～50歳	男性56歳以上、女性51歳以上
ファンドA	80%				
ファンドB	60%		○		
ファンドC	40%			○	
ファンドD	20%				○
ファンドE	0%				

○印がデフォルトファンド

出所：Tapia, W. and J. Yermo (2007)

"Behavioural Economics for Mandatory Individual Account

Pension Systems", OECD Working Papers on Insurance and Private Pensions, No.

11, OECD Publishing.

手数料抑制策においても、市場での活発な競争があれば水準が低下するという経済学の古典的な仮説は当てはまらない。Hernandez and Stewart(2008)によると、加入者が手数料の重要性やその水準を理解していない状況では参入業者が多いほどマーケティングコストがか

かるため、手数料水準が高くなる関係がみられるという。手数料の低い国を見ると、①参入業者の数を 2 社に絞って料率を規制した（ポリビア）、②政府が運営管理期間の役割を果たし、商品選択及び運用業者との手数料の交渉にあたる（スウェーデン）、といった例がみられる。チリでも当初 10 社以上だった AFP と呼ばれる商品提供者が現在は 6 社に集約されている。

また、取崩期間中の終身年金のコスト抑制策として、チリでは 2004 年に年金提供及び売値表示システム（スペイン語の略称で SCOMP）と呼ばれるシステムを導入し、AFP6 社と生命保険会社 30 社を 1 つのシステムの上で繋いだ。加入者が払出形態として、終身年金あるいは定期的引出計画（Programmed Withdrawal）を選んだ場合、保険会社や AFP が保証する年金額をオンライン上で確認するように義務づけている。また、SCOMP では終身年金について保険会社のオファーをオークションにかけることもできる。チリでは同時期に保険会社の手数料上限が定められたこともあり、保険料（終身年金購入時の勘定残高）に対する手数料の水準が 2000 年頃の 6% から 2% 程度まで低下した。

以上のように、積立期間中であれ、取崩期間中であれ、加入者の非合理的な行動を前提としながら、国や事業主によるある程度の介入（パートナーリズム）が政策上も是認されつつある。

## 4 日本における課題と対応

### 4.1 確定拠出年金の課題

冒頭述べたように 2001 年にスタートした日本の企業型確定拠出年金は 2009 年 11 月末現在で 340 万人の加入者を擁するまでになってきた。では、老後の所得保障という観点からみるとどのような課題があるのだろうか。

まず、今回の年金シニアプラン総合研究機構のアンケート結果から事業主（236 社）の意識を確認しておく（図表 2-6）。まず、退職給付の目的と老後の所得保障との関係について尋ねると、退職給付の目的としての「従業員の老後保障のため（Q1-6④）」への同意度は、全社平均が 5.15、確定拠出年金を実施している企業でも 5.39 であり、確定拠出年金実施企業でも老後の所得保障への意識は非常に強い。

〔図表 2-6〕 事業主へのアンケート結果（数値は左側の言明への同意度を示す）

	A	B	C	D	E	F	G	
	全体	何らかの確定給付年金有り	確定拠出年金有り	企業年金・中退共ともになし	新DB年金有り	厚生年金基金有り	従業員数300人以上	
(サンプル数)	236	160	66	39	99	31	64	
<b>Q2-1 確定給付型の制度についてお伺い致します。</b>								
①	従業員の老後保障の観点から確定給付型の年金制度を維持することが望ましいと考える	4.51	4.81 **	4.34	3.76 **	5.08 **	4.31	4.75 **
②	確定給付型ではない年金制度であっても、従業員の老後保障に十分資すると考える	3.97	3.97	4.34 **	3.61 **	3.99	3.83	4.03
③	確定給付型と確定拠出型それぞれのメリットを持つ、新たな年金制度が今後更に重要になると考える	4.31	4.41 *	4.43	3.82 *	4.47 *	4.30	4.34
<b>Q2-3 企業型確定拠出年金制度についてお伺い致します。</b>								
①	従業員の老後保障を考え60歳過ぎても一時金ではなく、年金で受け取るようにするべきである	3.87	3.94	3.52	4.06	3.96	4.03	3.88
②	従来の退職一時金と同様に、60歳前であっても引き出すことができるようにすべきである	4.32	4.42	4.32	4.33	4.62 **	3.96	4.50 **
③	従業員は運用商品を選択するための知識を十分に持っている	2.30	2.22 *	2.65	2.30 *	2.31	2.25	2.24
④	従業員が自ら運用商品を選択するための知識を十分に持っていない場合、投資教育を行うことによる解決することができる	3.26	3.14 **	3.86	3.18	3.24	3.32	3.26
⑤	従業員が自ら運用商品を選択するための知識を十分に持っていない場合、従業員に対して相応しい商品が自動的に選択されるような仕組みを導入するべきである(例:デフォルトファンド)	3.79	3.78	3.91	3.91	3.90	3.79	3.85
<b>Q2-4 企業型確定拠出年金制度の老齢給付を終身年金で支給することについてお伺い致します。</b>								
①	事業主(企業)にプラン内で終身年金の商品を用意することを法令上義務付けるべきである	3.09	3.06	3.28	3.00	3.04	3.26	3.03
②	年金原資を公的な機関(例:国民年金基金連合会や企業年金連合会)に移換し、当該機関で終身年金を受給することが出来る仕組みを構築することがよい	3.61	3.70	3.60	3.41	3.64	3.71	3.57
③	受給者が企業型確定拠出年金制度からの給付を一時金で受け取り、生命保険会社の個人終身年金保険を購入すればよく、特段の措置を講じる必要はない	3.25	3.21	3.18	3.31	3.21	2.75 **	3.18
<b>Q1-6 企業が退職給付制度を導入する理由として、一般的に以下①～⑥があるとされていますが、以下の①～⑥について、それぞれ貴社の考えにどの程度当てはまるかを判断し、選択肢の①～⑥の中から最も近いと思われるものを選んで、左の回答欄の選択番号に○印をつけて下さい。</b>								
①	優秀な人材を採用するため	4.02	4.08	4.25	3.50	4.21 **	4.00	4.06
②	優秀な人材の転職を防ぐため	3.83	3.85	3.85	3.63	3.92	3.67	3.85
③	従業員の士気を高めるため	4.21	4.25	4.17	4.06	4.34 *	4.16	4.32
④	従業員の老後の生活保障のため	5.15	5.16	5.15	5.06	5.25	5.10	5.21 **
⑤	労働条件で同業他社と比べ遜色ないようにするため	4.29	4.27	4.29	4.35	4.38	4.17	4.30
⑥	従業員の不祥事を防ぐため	2.52	2.51	2.52	2.52	2.51	2.53	2.41

\*および\*\*は補集合（対照群）との同意度の平均の差が統計的に有意であることを示す。例えば、「何らかの確定給付年金有り」であれば、補集合である、確定給付年金制度を何も持っていない事業主の集合との間で、同意度の平均値に有意な差があったかどうかを示す

\*は10%水準、\*\*は5%水準で有意。

ただし、どのような年金制度が老後の所得保障に相応しいかどうか、言い換えると確定拠出年金が確定給付同様に老後保障の役割を果たすかどうかについては、実施企業とそれ以外