

# 年金制度の併用とDC拠出限度額の公平性

経営環境研究部 研究理事 重原 正明(しげはら まさあき)

年金制度の1階・2階部分を構成する公的年金に対し、3階部分を構成する企業年金・個人年金は、老後生活の多様な希望やニーズに対応するものとしての意味を持つ。

その主な制度としては、確定給付型企业年金(DB)と確定拠出年金(DC)の企業型、およびDC個人型(iDeCo)の3つがある。これらは確定給付と確定拠出、あるいは企業の給与制度と個人の資産形成手段という性格の違いから、異なる特徴とメリットを持つ。

それぞれの制度のメリットを生かすためにも、また老後の年金水準を豊かにするためにも、これら制度の併用(重複加入)を認めることは望ましい。しかし制度併用に伴い、拠出限度額の公平な設定など、調整が必要な問題も生じる。このような問題への対応は本年の年金関連の法令改正の対象とはなっていないが、今後議論が進められる予定である。

今回は制度併用に関する問題について、特に拠出限度額の設定に焦点をあてて述べる。

## 制度併用で変わるiDeCoの拠出限度額

2001年の年金制度改正により、DBと2つのDCという現在の主な制度が出そろった。当初の個人型DC(2016年に愛称をiDeCoと決定)は、企業年金に加入できない人のための補完的な制度であったが、2017年1月に企業年金(DBや企業型DC)に加入している民間企業のサラリー

マンや公務員、あるいは専業主婦などにも加入範囲が拡大された。

この加入範囲拡大の際に問題となったのが、企業年金との重複加入者に対するiDeCo拠出限度額の設定である。iDeCoは、税務・会計上の優遇措置が取られているため、その拠出額に上限が設けられている。上限は同様の優遇措置がある公的年金・企業年金の有無を考慮して、公平が保てるよう設定されている。

現在のiDeCo掛金の上限(月額)は、厚生年金に加入していない自営業者等は68,000円、厚生年金に加入しているが企業年金のないサラリーマンや専業主婦は23,000円となっている。企業年金加入者に関しては、DB加入者は12,000円、企業型DC加入者は20,000円となる。

企業型DCの掛金は企業が定めるものであるが、その上限についてもiDeCoと同様、他の制度を勘案した差が設けられている。諸々のケースを一覧にすると資料1の通りとなる。

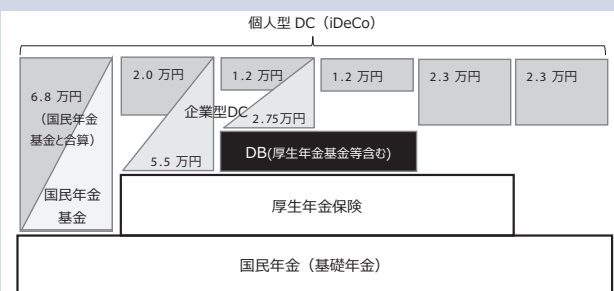
## 制度によらず公平に一拠出額の通算管理

今後公的年金がマクロ経済スライド等により縮小することが見込まれる中、3階部分のさらなる拡大が望まれている。その中でもiDeCoは、転職等を前提とする新しい働き方にマッチしたポータビリティの高い制度であり、個人による老後準備を促進する意味からもその拡大に向けた制度の整備が進められている。

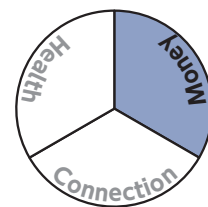
その一方で、企業型を含めたDCの現行の拠出限度額は、2001年の制度創設時における厚生年金基金の制度実態等を踏まえて作成されたものである。その後見直しが行われたが、現在でも2004年の年金水準を反映した拠出限度額が用いられており、その後の年金水準の変化を反映した見直しが求められている。

また現在の制度では、各DB制度の給付水準の違いや、企業型DC各制度の拠出額の違いが反映されていない。

資料1 DC拠出限度額



(注)制度改定後(2022年10月以降)の限度額を示す金額はすべて月額掛金の上限  
企業型DCへのマッチング拠出等一部省略部分がある  
(出所)厚生労働省資料等より、第一生命経済研究所作成



DB制度があればどんな薄い制度であっても、企業型DCの拠出限度額はDBがない場合の半分に削られる。また企業型DCの制度があると、職位等で同制度の拠出額に差が設けられていても、個人型DCの拠出限度額は一律3,000円減らされる。

さらに、同じパート従業員でも、厚生年金の適用対象の人と対象外の人とで、個人型DCへの拠出限度額は45,000円以上違う。厚生年金については適用対象を拡大する方向であり、給与(および厚生年金の金額)の低い加入者が増える方向にあることを考えると、これだけの差を設けることが逆に総体としての年金額を減らすことになる場合も生じよう。

公平性の観点からいえば、勤務先がどのような内容の制度を採用していても、例えばiDeCoで不足分を補完するなりして、個人ごとに一定額までの老後準備拠出に関する税制優遇等が受けられるべきとの考え方もあろう。

そのようなことから、加入制度の組み合わせにより原則一律となっている現在の拠出限度額を見直し、企業型DCやiDeCoの拠出限度額を、DBを含む他制度の掛金額を反映した形で設定することが検討されている。いわば制度通算での拠出限度の設定である。

このような考え方は、多様化する個人の状況に応じた負担を、公平性を維持しつつ進めることにより、国民の老後生活を豊かにしようとする、全世代型社会保障の考え方に沿ったものと言える。

通算での拠出限度を実現しようとする、制度的に掛金建てではないDBについて、仮想掛金額(みなし拠出額)をどのように算定するかが問題となる<sup>(注1)</sup>。他にも、個々の年金制度で把握している拠出額を通算管理する仕組みをどう作るかなどの問題もあり、簡単な話ではない。しかし実現した場合には公平性の向上が図られることが期待される。

(注1) DBの掛金は事業主がDB制度全体のものをまとめて負担するのが原則のため、個別の加入者ごとの掛金相当額が単純に求められない。

## 制度併用を支える年金ダッシュボード

年金の制度併用を行う上では、先に述べた拠出額の公平性とは別に、年金の受取見込額に関するわかりやすい情報提供も、また重要である。

現在年金の受取見込額に関する通知は、公的年金では「ねんきん定期便」、DCについては運用管理機関の報告書が、作成・配布されている。DBに関しては今後の昇給等で受取額が変化するため、受取見込額ではなく制度の説明のみの場合もある。いずれにせよ、情報提供は制度ごととなっており、自身の年金受取見込額を一覧できるような資料は提供されていない。

個人ごとの年金受取見込額に関する一覧情報は「年金ダッシュボード」と呼ばれ、一部の国ではすでに実用化されているほか、イギリスでも、導入に向け準備が進められている<sup>(注2)</sup>。

年金ダッシュボードでの情報提供は、年金加入者の理解度を深め納得感を醸成する。3階部分の企業年金・個人年金が労使合意や個人の意思によることから、このような理解や納得感は3階部分の年金の充実不可欠といえる。

昨年12月に出された「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」においても、「自分自身の(注:将来の資産形成見直しを含む)状況が全体として『見える化』されることで、(中略)個々人の状況に応じて、就労、支出の見直し、資産形成・運用などに取り組むことが可能となる。」とあり、年金ダッシュボードは、資産形成の動機付けに役立つものとしても、その検討が行われている。

年金ダッシュボードの実現には、通算管理と同様に情報共有などの課題がある。しかしそれらが克服され、年金受取見込額を一覧で示す年金ダッシュボードが将来提供されることを期待したい。

(注2) イギリスの年金ダッシュボードについては、例えば第一生命年金通信No.2020-43 第13号「英国における年金ダッシュボードの検討状況」(第一生命ウェブサイトより閲覧可能)等で説明されている。