

DC NEWS

損保ジャパンDC証券

No. 63

*DCは、Defined Contribution (確定拠出年金) の略です。

発行：損保ジャパンDC証券

【外資系企業様向け 第13回『確定拠出年金導入セミナー』を開催いたしました】

当社は、去る2008年2月14日に経団連会館(大手町)におきまして、外資系企業様を対象に「確定拠出年金導入セミナー」を開催いたしました。当セミナーも、おかげさまで13回目を迎えることができました。日英同時通訳によるプレゼンテーションならびに日英翻訳資料は、毎回来場者の皆様にご好評をいただいております。

今回のセミナーでは、当社講師より実際の導入事例を紹介しながら、制度設計、会計上の取り扱いや投資教育についてご案内いたしました。当日は、多数の人事・総務ご担当者様にお集まりいただき、大盛況のうちに幕を閉じました。



第1部 確定拠出年金制度をめぐる動向

スコット・ウォーカー (DC営業開発部 ヴァイス・プレジデント)

第2部 確定拠出年金制度導入における制度設計の実際

井上 慶吾 (数理設計コンサルティング部 課長)

第3部 退職金・企業年金制度と退職給付の会計制度

松嶋 孝史 (DC営業開発部 年金数理人)

第4部 確定拠出年金 投資教育の現場から

大川内 由美子 (損保ジャパン確定拠出年金・投信事業推進部 課長)

当社は、確定拠出年金の制度運営に関する業務をすべて自社にてご提供(バンドルサービス)しており、外資系企業様からの受託実績では業界トップレベルにあります。

当社では、今後とも外資系企業様のニーズにお応えすべく定期的にセミナーを開催させていただき所存です。

(おわり)



【自動移換の現状について】

2007年は、「消えた年金問題」が大きくクローズアップされた年でした。将来を託すべき公的年金のずさんな管理が次々と明るみに出て、年金に対する信頼性が大きく損なわれました。また、厚生年金基金における中途脱退者の未払い問題がマスコミに取り上げられるなど、年金問題は企業年金の世界にも及んできています。

さて、確定拠出年金においては、増加を続ける自動移換者の存在が、将来の未払いの温床になりかねないとして問題になっています。厚生労働省が主催する「企業年金研究会」の公表資料によると、2007年1月末現在の自動移換者数は84,682人で、自ら移換手続きを行った正規移換者の数(73,034人)を上回っており、確定拠出年金の特徴であるポータビリティの根幹を揺るがしかねません。

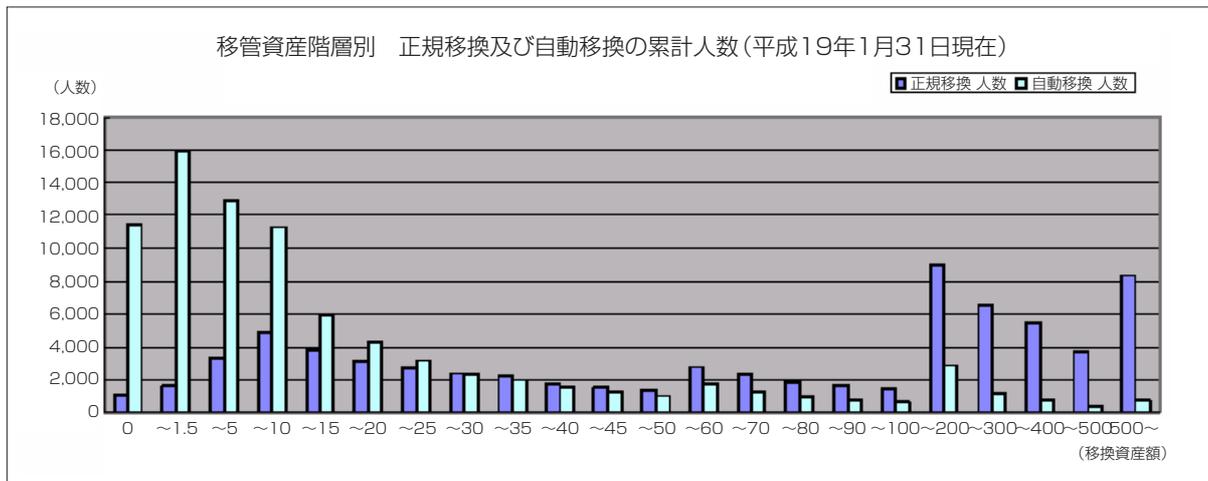
こうした状況を受けて、事業主、運営管理機関、国民年金基金連合会の実務担当者をメンバーとした「自動移換者問題関係者連絡協議会」が発足し、自動移換者の減少に向けた検討も開始されています。(「第11回企業年金研究会」資料より)

今回は自動移換問題の現状と課題について解説いたします。

1. 少額資産層に集中する自動移換

図1は企業年金研究会の報告書から抜粋した、移換資産階層別の正規移換者(自ら移換手続きをした者)と自動移換者の人数分布です。移換資産額が少額なほど、圧倒的に自動移換者が正規移換者を上回っており、自動移換者の約60%が、移換資産額10万円以下に集中している現状が伺えます。

【図1】自動移換者の現状(厚生労働省「第10回企業年金研究会」資料より)



一般的に、退職者が転職先で企業型年金の加入者になる場合には、転職先企業のサポート等もあり移換手続きはスムーズに図られるかと思しますので、自動移換されているのは、本来個人型年金に移換すべき者がほとんどではないかと推察されます。

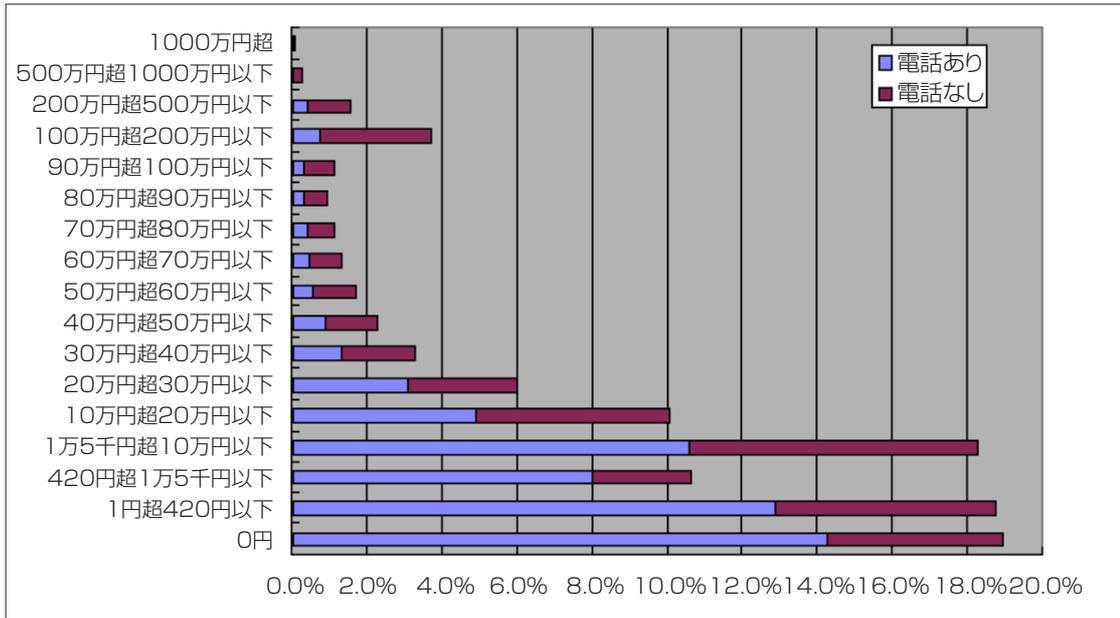
2. 自動移換の背景

自動移換発生の背景として、加入者が制度を十分理解していないため、退職時に移換手続きをしなければならないという認識がないまま、資産が放置されていると考えられていました。こうした状況を改善するため、2005年10月の法改正により、事業主から退職者への移換手続きに関する説明が義務化されました。

しかし、現実問題として、法改正以降もほとんど変わらぬ割合で自動移換は発生しています。果たして移換手続きに対する認識不足だけが原因なのでしょうか。

図2は、資産額別の自動移換者のうち、資格喪失後にコールセンターに問い合わせがあった方の割合を示しています。実に自動移換者の4割の方が、いったんはコールセンターに電話しており、その際に各種手続きに関する説明も受けているはずで、自動移換の原因が単に「手続きを知らなかった」だけではないことを示しています。

【図2】資産額別の自動移換者数とコールセンターへの問い合わせ状況(当社調査)



自動移換は少額資産者に集中していますが、こうした階層は個人型に資産を移換して運用指図者となっても、手数料徴収によりいずれは資産が消滅してしまう可能性が高くなります。手間暇かけて手続きを行ったとしても、実質的なメリットに乏しいことから、自発的な移換手続きを促すことは非常に困難です。少額資産者のほとんどは、勤続3年未満の中途退職による事業主掛金返還後の運用益のみが残ったものですが、何らかの形で少額資産者の発生そのものを抑制しない限り、自動移換の抜本的な解消は難しいと思われまます。

3. 脱退一時金制度の課題

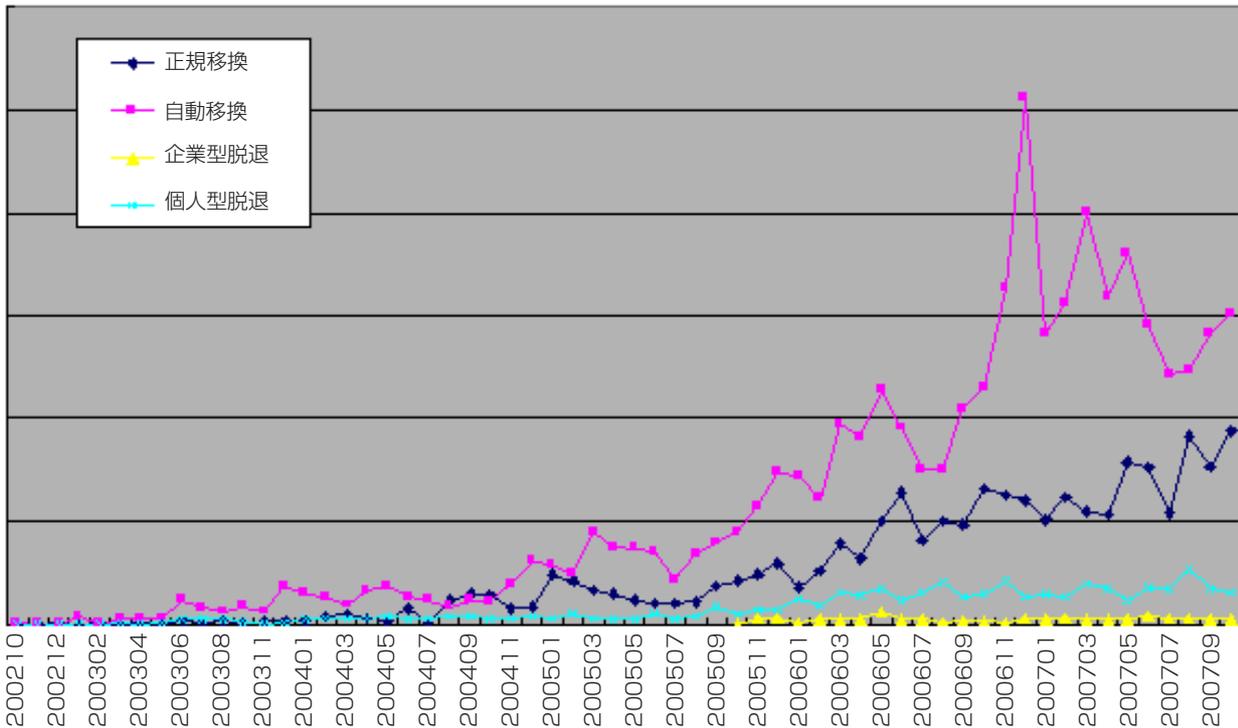
現在脱退一時金には図3のように2つの異なる基準があり、資産額によって請求先や請求書類、受給要件などが異なります。資産額による切り分けは、事業主返還金や掛金・移換金の未入金分を考慮しなければならないこと、評価額が日々変動することから、加入者が自ら判断するには無理があります。こうした条件や手続きが異なる制度が並存することが、手続きを複雑にし、加入者を混乱させているように思います。

【図3】脱退一時金の支給要件

	企業型年金から支給する場合	個人型年金から支給する場合
請求先	企業型年金の記録関連運営管理機関	国民年金基金連合会
移換依頼	企業型から支給のため不要	個人型への移換が必要
請求期限	資格喪失月の翌月から6ヶ月以内	資格喪失日から2年以内
資産額	1万5千円以下	50万円以下(50万円超でも拠出期間が3年以下なら支給)
個人型年金の加入資格	個人型年金の加入資格の有無に関わらず支給	個人型年金に加入する資格がない場合のみ支給

企業型年金からの脱退一時金制度は、もともと少額資産の自動移換を抑制するために、2005年10月の法改正により追加されたものです。しかし、上限額が1万5千円と極めて少額すぎることから、図4の通りあまり活用されているとは言い難い状況です。

【図4】自動移換・正規移換と脱退一時金請求の状況(当社調査)



ある調査によると、自動移換の理由の多くは、「手続きが面倒」、「自分で資産運用するのが面倒」、「自分で掛金を負担したくない」、「資産運用のメリットがない」、「個人型の手数料が高い」といった、そもそも移換をして運用を継続する意思がないケースが大半となっています。

このような場合の対応策として現在、資産額が25万円以下の場合には、個人型年金に加入する資格がある者でも、個人型の運用指図者を2年間続ければ脱退一時金を請求できるという改正法案が提出されています。しかし、脱退一時金の体系がさらに複雑化しわかりにくくなる上に、もともと個人型年金での運用を希望しない者が、将来脱退可能とはいえ、移換して2年間も運用を続けるか疑問が残ります。

こうした状況を勘案すると、やはり自動移換削減のためには、手続きが簡便な企業型年金からの脱退の上限額を引き上げて、制度を一本化したほうがより効果的と思われます。

また、外資系企業などで、日本で勤務し3年以上企業型年金に加入した外国人が本国に帰るケースでも、現在の制度では脱退が認められていません。したがって、個人型の運用指図者となり、60歳まで海外から運用を行うこととなりますが、現実問題としてはかなり無理があります。国民年金や厚生年金ですら海外への帰国者には脱退が認められており、確定拠出年金においても同様の措置が必要ではないでしょうか。

4.終わりに

自動移換の削減には、これまで述べたような制度面での課題はあるものの、基本的な取組みとしては加入者への周知徹底による意識付けが重要になります。また、退職時に転居先を通知しなかったため所在不明となり、結果的に運営管理機関などからの通知が届かず「消えた年金」となってしまうことを防止するためにも、加入者が自ら行わなければならない事項を、退職時にしっかりと認識してもらうことも必要です。

こうした情報提供は、運営管理機関からも随時行っていますが、やはり退職時に直接コンタクトする事業主の役割も大きいといえます。大切な年金資産が放置されることのないよう、事業主と運営管理機関が協力して取り組んでいくことが大切ではないでしょうか。

※本稿は執筆日(2007年12月)時点での情報に基づき作成しています。

(お客様サービス部 三角真二)