

りそな年金研究所

企業年金ノート

- 【本題】「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2024年改訂版」における
「企業年金・個人年金の改革」、「アセットオーナー・プリンシプル」等について P1
【コラム】企業型 DC 制度における未指図資産への対応について P7

「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2024年改訂版」における
「企業年金・個人年金の改革」、「アセットオーナー・プリンシプル」等について

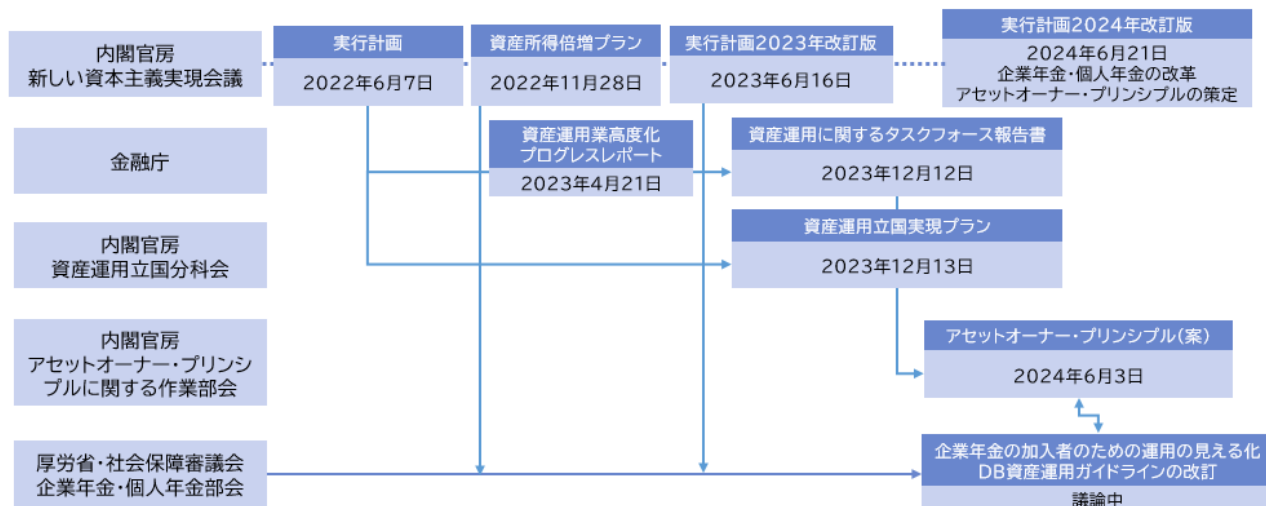
1. はじめに

2021（令和3）年10月15日の閣議決定により、内閣官房に「新しい資本主義実現会議」が設置され、同会議での議論を経て、2022（令和4）年6月7日に「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」（以下「実行計画」）が公表されてから、約2年が経過しました。この「実行計画」は、2023年に一度改訂版が公表され、2024（令和6）年6月21日に「実行計画 2024年改訂版」が公表されました。

「実行計画 2024改訂版」では、「労働者の賃上げ定着」や「資産運用立国の推進」など、幅広いテーマで構成されていますが、その中の1つである「企業年金・個人年金の改革」や「アセットオーナー・プリンシプル」については、以前の「実行計画」に比べて具体的に記述されています。

なお、「新しい資本主義実現会議」においては、「実行計画」の具体的な事項の全てを検討しているわけではなく、「新しい資本主義実現会議」の分科会の1つである「アセットオーナー・プリンシプルに関する作業部会」や、厚生労働大臣の諮問機関の1つである「社会保障審議会 企業年金・個人年金部会」などにおいても検討が実施されています。（〈図表1〉ご参照）

〈図表1〉新しい資本主義実現会議 と 各部会との関係



2. 「DB」「企業型 DC」「iDeCo」の改革についての具体的な議論

「実行計画 2024 年改訂版」では、「確定給付企業年金 (DB) の改革」「企業型確定拠出年金 (DC) の改革」「個人型確定拠出年金 (iDeCo) の改革」や、「アセットオーナー・プリンシプルの策定」について記載されています。(＜図表 2＞ご参照)

以下、それぞれの項目について、「実行計画 2024 年改訂版」に記載されている内容と、それらの具体化に向けた検討状況や今後の動向について、関連する部会での資料を含めて紹介します。なお、「④ 私的年金の更なる普及促進」では、J-FLEC(金融経済教育推進機構)の従業員向け教育の支援や、政府横断的な私的年金に関する広報活動に言及しています。

＜図表 2＞ 「実行計画 2024 年改訂版」における「企業年金・個人年金」に関する記載

- ・『VII. 資産運用立国の推進』の『1. 資産運用立国実現プランの実行』の『(2) 金融商品の販売会社等における顧客本位の業務運営の確保』(51 ページ)に、『金融機関の資産運用ビジネス(確定拠出年金運営管理機関等における企業年金向けビジネスを含む)の高度化に向けたモニタリングを行う』旨の記載あり。
- ・『VII. 資産運用立国の推進』の『1. 資産運用立国実現プランの実行』の『(5) 企業年金・個人年金の改革』(53～54 ページ)に、『① 確定給付企業年金 (DB) の改革』『② 企業型確定拠出年金 (DC) の改革』『③ 個人型確定拠出年金 (iDeCo) の改革』『④ 私的年金の更なる普及促進』についての記載あり。(＜図表 3＞～＜図表 7＞にて詳細を紹介)
- ・『VII. 資産運用立国の推進』の『2. アセットオーナーシップの改革』の『(1) アセットオーナー・プリンシプルの策定』(55 ページ)に、アセットオーナー・プリンシプルを本年夏目途に策定する旨記載あり。(＜図表 9＞にて詳細を紹介)

(出所)内閣官房が 2024(令和 6)年 6 月 21 日に公表した「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2024 年改訂版」。

https://www.cas.go.jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/index.html

(1)「DB の改革」

「実行計画 2024 年改訂版」で示されている「DB の改革」とそれらの検討状況等は、＜図表 3＞の通りです。

＜図表 3＞「実行計画 2024 年改訂版」における「DB の改革」とそれらの検討状況等

実行計画 2024 年改訂版の記載内容	具体化に向けた検討状況	今後の動向
<p>DB の運用力向上や受託者責任の普及啓発に向けて、<u>人材育成等の取組を推進することや、DB が定期的に運用委託先を評価し、必要に応じて見直しを促進するため、本年秋を目途に DB に係るガイドライン (※ 1) を改定する。</u></p> <p>(※ 1 平成 14 年 3 月 29 日付の年金局長通知「確定給付企業年金に係る資産運用関係者の役割及び責任に関するガイドラインについて (年発 0329009 号)」)</p> <p>より多くの小規模な DB が企業年金連合会による共同運用事業を活用できるようにするため、企業年金連合会において、金融機関等と適切な連携を行った上で、共同運用事業の選択肢の拡大が早期に実施されるよう、取組を後押しする。</p> <p>DB の運用状況や専門人材の活用に係る取組状況を含む情報を他社と比較できる見える化 (情報開示) を行うため、厚生労働省がこれらの情報を集約し公表する等の取組を行うこととし、次期年金制度改正に併せて所要の措置を講じる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・本年秋を目途に改定する旨の記載のある DB に係るガイドラインの具体的な見直し内容については、「社会保障審議会 (企業年金・個人年金部会)」にて検討されています。(第 35 回「資料 1」の 16、17 ページに具体的な記載あり。) ・情報を他社と比較できる見える化 (情報開示) を行うため、厚生労働省がこれらの情報を集約し公表する等の取組についても、「社会保障審議会 (企業年金・個人年金部会)」にて検討されています。(第 34 回「資料 1」に記載あり。＜図表 4＞ご参照) 	<ul style="list-style-type: none"> ・「(DB の資産運用力向上のための) 人材育成」や「定期的な運用委託先の評価」などについても網羅した DB に係るガイドラインが、本年 (2024 年) 秋を目途に発出される見通し。 ・厚生労働省が情報を集約して公表するために既存の事業報告書などが活用されることとなっていますが、新たに必要となる項目が追加される (改正通知が発出されることとなる) 見込み。

(出所)内閣官房が 2024(令和 6)年 6 月 21 日に公表した「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2024 年改訂版」。

https://www.cas.go.jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/index.html

下線を施している部分は、筆者がポイントであると考えている部分であり、実際の「実行計画 2024 年改訂版」には下線はありません。

＜図表4＞「第34回 社会保障審議会(企業年金・個人年金部会)」で示された「DBの見える化」

<p>ODBの見える化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・開示項目については、毎年の事業報告書・決算に関する報告書の報告項目をベースとする。(一部新規に報告) <ul style="list-style-type: none"> ※ 運用状況(運用の基本方針等)や専門人材の活用に係る取組状況を含む情報については新たに報告が必要(事業報告書に追加) ・開示の方法については、厚生労働省がDB別に公表を行う。 ・開示対象要件として規模要件を設ける。(個人情報保護の観点からも配慮が必要)
--

(出所)「第34回 社会保障審議会(企業年金・個人年金部会)」の「資料1」
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_39885.html

(2)「企業型 DC の改革」

「実行計画 2024 年改訂版」で示されている「企業型 DC の改革」とそれらの検討状況等は、
 ＜図表5＞の通りです。

＜図表5＞「実行計画 2024 年改訂版」における「企業型 DC の改革」とそれらの検討状況等

実行計画 2024 年改訂版の記載内容	具体化に向けた検討状況	今後の動向
<p>DCについて、指定運用方法の投資性商品への変更や運用商品の商品構成の改善など運営管理機関・事業主・加入者本人の各段階において運用の方法の適切な選択がなされるよう、関係者と連携し、<u>継続投資教育、取組事例の横展開等の取組を促進する等の方策</u>を講じる。その際、元本確保型商品を指定運用方法に選択している場合には、物価が上昇する市場環境下では実質的な購買力を確保できない可能性があることについて、丁寧に加入者に説明するとともに、<u>必要に応じて運用商品の構成の見直しを行うよう、事業主に促す</u>。</p> <p>また、事業主ごとの指定運用方法や運用商品の構成、運用状況等を含む情報を他社と比較できる見える化(情報開示)を行うため、<u>厚生労働省がこれらの情報を集約し公表する等の取組を行うこととし、次期年金制度改正に併せて所要の措置を講じる</u>。</p> <p>その他、特に若年層の年金不安が解消されるよう、<u>拠出・運用・給付の各段階を通じた包括的な見直しについて検討を進める</u>。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>情報を他社と比較できる見える化(情報開示)を行うため、厚生労働省がこれらの情報を集約し公表する等の取組については、「社会保障審議会(企業年金・個人年金部会)」にて検討されています。(第34回「資料1」に記載あり。＜図表6＞ご参照)</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>継続投資教育、取組事例の横展開等の取組を促進する等の方策などについては、今後の社会保障審議会(企業年金・個人年金部会)で議論され、何らかの通知改正がなされるものと考えられます。</u> ・厚生労働省が情報を集約して公表するために既存の報告書などが活用されることとなつていますが、新たに必要となる項目が追加される(改正通知が発出されることとなる)見込みです。

(出所)内閣官房が2024(令和6)年6月21日に公表した「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2024 年改訂版」。
https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/index.html
 下線を施している部分は、筆者がポイントであると考えている部分であり、実際の「実行計画 2024 年改訂版」には下線はありません。

＜図表6＞「第34回 社会保障審議会(企業年金・個人年金部会)」で示された「企業型 DC の見える化」

<p>ODCの見える化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・開示項目については、毎年の事業主報告書・確定拠出年金運営管理機関業務報告書の報告項目をベースとする。(一部新規に報告)(RK 経由の報告を想定) ・開示の方法については、厚生労働省が事業主・規約・運営管理機関別に公表を行う。 ・開示は全事業所を対象とする。(個人情報保護の観点からも配慮が必要) ・上記に加えて、運用の方法の見える化については、運営管理機関等による取組の改善を促進する。

(出所)「第34回 社会保障審議会(企業年金・個人年金部会)」の「資料1」
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_39885.html

(3)「iDeCo の改革」

「実行計画 2024 年改訂版」で示されている「iDeCo の改革」とそれらの検討状況等は、〈図表7〉の通りです。

〈図表7〉「実行計画 2024 年改訂版」における「iDeCo の改革」とそれらの検討状況等

実行計画 2024 年改訂版の記載内容	具体化に向けた検討状況	今後の動向
iDeCo 制度は、加入した個人自らが定めた掛金額を拠出・運用するものであり、中間層を中心とする層で活用され、家計の資産所得の増加に貢献している。老後に向けた家計の資産形成の更なる環境整備を進めていくため、 <u>年末にかけて議論される予定の年金改革の中で、iDeCo については、加入可能年齢の上限の引上げのみならず、資産形成の必要性に応じた拠出限度額の引上げ、NISA の普及も踏まえた制度の分かりやすさや加入者の手続の簡素化等の利便性向上を追求する等、大胆な改革を検討し、結論を得る。</u>	・iDeCo の加入可能年齢の上限の引上げや、 <u>拠出限度額の引上げ</u> などを含む <u>大胆な改革</u> については、「社会保障審議会（企業年金・個人年金部会）」にて検討されています。（2024（令和6）年3月28日に公表された『社会保障審議会企業年金・個人年金部会における議論の中間整理』の『視点1』の『2 拠出の在り方』『4 iDeCo の加入可能年齢の引上げ』『5 iDeCo 受給開始可能年齢の引上げ』など〈図表8〉ご参照）	・社会保障審議会（企業年金・個人年金部会）において、年末（2024年12月）にかけて審議され、年金制度に関する改正法が来年（2025年）以降の国会で可決、公布された後、関連の政省令の公布や通知が発出されることとなります。

（出所）内閣官房が2024（令和6）年6月21日に公表した「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2024 年改訂版」。

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashi_sihonsyugi/index.html

下線を施している部分は、筆者がポイントであると考えている部分であり、実際の「実行計画 2024 年改訂版」には下線はありません。

〈図表8〉「社会保障審議会 企業年金・個人年金部会における議論の中間整理」の「視点1^(※2)」の抜粋

<p>視点1</p> <p>2 拠出の在り方（抜粋）</p> <p>○個人型確定拠出年金（iDeCo）の拠出限度額について、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・第2号被保険者の半分以上が上限いっぱいに出しているのが現状であり、加入者自身による老後の所得確保の足かせにならないよう、拠出限度額を引き上げるべき ・企業・労働者間の格差の拡大の懸念、税の公平性、そもそも企業型DCとiDeCoを法的に一元管理している点などを踏まえつつ、水準については慎重に検討すべき ・5.5万円から事業主拠出分を引くという内枠を設定すれば、シンプルで退職後もキャッチアップとしての活用ができるのではないか <p>といった引上げについての意見があった。</p> <p>また、最低拠出額について、DB等の他制度掛金相当額の反映により、iDeCoの掛金について残額が5,000円を下回る場合に拠出できないことや、若年層への加入促進の観点も含めて検討すべきとの意見があった。</p> <p>4 iDeCo 加入可能年齢の引上げ（抜粋）</p> <p>○iDeCo 加入可能年齢の引上げについては、令和4年11月に決定された「資産所得倍増プラン」において加入可能年齢を70歳に引き上げるために必要な措置を講ずることとされており、その具体的な内容について部会で議論を行うこととした。</p> <p>○具体的なiDeCoの加入の要件については、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国民年金の保険料の納付を十分に行ってきた、これ以上納付ができない人について認めてはどうか ・国民年金を受給しながらiDeCoにも拠出できる人まで範囲を広げなくてもよいのではないか ・「公的年金と相まって」の意味を、公的年金の上乗せの自助努力を促すという点から捉えれば、必ずしも保険料納付済期間を資格要件にしないでよいのではないか ・実際に運用する際の事務的な負担や加入者にとっての分かりやすさを重視すべき ・私的年金制度を働き方や勤め先の違い、年金の加入状況によって有利、不利が生じないシンプルな制度とすることが重要 <p>といった意見があった。</p> <p>5 iDeCo 受給開始可能年齢の引上げ（抜粋）</p> <p>○「資産所得倍増プラン」において、現在75歳が上限となっているiDeCoの受給開始可能年齢の上限の引上げを検討し、結論を得ることとされている。</p> <p>○受給開始可能年齢の引上げについては、iDeCoが老後の所得確保のための手段の一つであるとの性質も踏まえるとともに、現在でも高齢期における手続が困難である現状や、更に引き上げた場合の実務上の課題も勘案すべきという意見があった。</p>
--

（出所）「社会保障審議会 企業年金・個人年金部会における議論の中間整理」https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_39285.html

（※2）「視点1」とは、「働き方・ライフコースに対応し公平で中立的な私的年金制度の構築」のこと

3. 「アセットオーナー・プリンシプル」について

「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2024 年改訂版」で示されている「アセットオーナー・プリンシプルの策定」についての記載は、＜図表9＞の通りです。

＜図表9＞「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2024 年改訂版」における

『アセットオーナー・プリンシプル』に関する記載

Ⅶ. 資産運用立国の推進（抜粋）
2. アセットオーナーシップの改革
機関投資家として、受益者等のために年金、共済、保険等の資金を運用するアセットオーナーに期待される役割も大きい。その機能強化に向けて、以下の取組等を実施する。
(1) アセットオーナー・プリンシプルの策定
アセットオーナーの範囲は、公的年金、共済組合、企業年金、保険会社、大学ファンドのほか、資産運用を行う学校法人など幅広く、課題もそれぞれであるが、アセットオーナーには、それぞれの運用目的・目標を達成し、受益者等に適切な運用の成果をもたらす等の責任を果たすことが求められる。
このため、アセットオーナーに係る共通の原則（アセットオーナー・プリンシプル）を本年夏目途に策定する。
この中では、経済金融情勢の動向を踏まえ、許容リスクや目標リターンといった運用目標の設定や、必要な体制整備、リスク管理、情報の見える化、投資先企業の持続的成長に資する必要な工夫を行うことを求める。また、新興運用業者を単に業歴が短いことのみを以て排除しないようにすべきである旨や、アセットオーナーが資産運用会社に支払う報酬は資産運用会社がもたらす付加価値に応じたものとすべきである旨を規定する。
また、同プリンシプルの策定後、関係省庁において、所管するアセットオーナーへ周知を進めるとともに、その受入表明状況を政府において整理・公表する。

（出所）内閣官房が 2024（令和 6）年 6 月 21 日に公表した「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2024 年改訂版」。

https://www.cas.go.jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/index.html

(1) 資産運用立国分科会におけるアセットオーナー・プリンシプルに関するこれまでの議論

アセットオーナー・プリンシプルについては、「新しい資本主義実現会議」での議論を経た後、2023（令和 5）年 12 月に内閣官房が公表した「資産運用立国実現プラン^(※3)」において策定の方針が示されました。

(※3) 「資産運用立国実現プラン」https://www.cas.go.jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/bunkakai/index.html

具体的には、アセットオーナーの範囲を「公的年金、共済組合、企業年金、保険会社、大学ファンドなど幅広く」捉えたうえで、「アセットオーナーがそれぞれの運用目的・目標を達成し、受益者等に適切な運用の成果をもたらす等の責任を果たす観点から、アセットオーナーに共通して求められる役割」を整理する方向性が示されています。

その後、「新しい資本主義実現会議」の分科会の1つである「アセットオーナー・プリンシプルに関する作業部会」において検討が進められ、2024（令和 6）年 6 月 3 日に開催された第 4 回の「資料 1」として「アセットオーナー・プリンシプル（案）」が提示されました。

この「アセットオーナー・プリンシプル（案）」は、2024（令和 6）年 6 月 24 日にパブリックコメント手続き^(※4)が開始されています（意見の締切は 2024（令和 6）年 7 月 25 日）ので、早ければ 2024（令和 6）年 7 月か 8 月に公表されることになると考えられます。

(※4) 「アセットオーナー・プリンシプル（案）」のパブリックコメント掲載 URL

<https://public-comment-e-gov.go.jp/servlet/Public?CLASSNAME=PCMMSTDETAIL&id=060240624&Mode=0>

(2) 各企業年金における対応

「アセットオーナー・プリンシプル」が正式に公表された後、各企業年金（企業年金基金や規約型 DB 実施の事業主等）は、その内容を十分に検討したうえで、受入れするかどうかを判断することが期待されています。また、受入れを表明することを決定した場合の手続き等については、現在、厚生労働省にて検討されている段階です。「アセットオーナー・プリンシプル」が正式に公表されたものや、受入れ表明の手続きなどについては、明確になった段階で、別途ご案内いたします。

4. 次期年金制度改正に向けたその他の事項

ここまでに紹介した事項を含め、次期年金制度改正に向けて、現在、社会保障審議会（企業年金・個人年金部会）で議論されていますが、2023（令和5）年4月12日の第21回から同年6月28日の第24回までの間に、企業年金連合会や信託協会、生命保険協会、日本年金数理人会などの11の関係団体が実際に社会保障審議会（企業年金・個人年金部会）に出席し次期年金制度改正に向けた意見を表明しています。

その後、先述の通り、2024（令和6）年3月28日に『社会保障審議会 企業年金・個人年金部会における議論の中間整理』が公表されたのですが、11の関係団体から提案されている次期年金制度改正に向けた意見を、〈図表10〉として紹介いたします。これらすべての項目について、次期年金制度改正の対象となるわけではありませんが、現在の企業年金の運営に影響が出るものもあることについて、ご注意願います。

〈図表10〉「社会保障審議会(企業年金・個人年金部会)」の第21回から第24回で提示された次期法令改正に向けた意見

項目	意見の概要（主なもの）
DBの制度	<ul style="list-style-type: none"> ・定年延長時の給付減額判定基準や手続きの簡素化を ・給付減額判定基準を個々の制度が設定している予定利率に依らない方法へ ・脱退一時金の支給繰下げから除外されている「実施事業所でなくなったとき」の撤廃を ・DBの年金給付の保証期間の上限（現在は20年）の延長を
DB基金事務局	<ul style="list-style-type: none"> ・総合型DBにおける代議員定数に係る「事業主の数の10分の1以上」の規制の見直しを ・一時金支払い時のマイナンバー記載の不要化を
企業型DCの制度	<ul style="list-style-type: none"> ・退職金から企業型DCへの移換年数制限の緩和(4年⇒1年)などを ・加入者単位での退職金から企業型DCへの移換を可能に ・転職時の現物移換を可能に ・年金受取期間（現在最長20年）の延長を ・通算加入者等期間による老齢給付金受給要件年齢の撤廃（60歳受取）を ・企業型DCの脱退一時金受給要件緩和を ・運営管理機関交替の際に現物移換を可能に ・指定運用方法の設定を義務化してはどうか ・有価証券現物での受給を可能に
iDeCo	<ul style="list-style-type: none"> ・iDeCo加入時の資格区分（国民年金の被保険者区分、企業年金の加入の有無など）、限度額区分（DBの他制度掛金相当額など）の簡素化・合理化の検討を ・iDeCoの最低拠出額5,000円の撤廃を ・企業年金の加入履歴の確認が必要な仕組みの撤廃を ・マイナンバーを活用してのiDeCo事務手続きの簡素化を ・原則全ての企業に対し、従業員をiDeCoに加入させることを義務化しては
iDeCo+	<ul style="list-style-type: none"> ・300人以下という人数制限の撤廃を ・iDeCoやiDeCo+に関する公的な個別相談窓口を全国に設置を ・DB実施企業であってもiDeCo+を導入可能にしては
DCの拠出限度額	<ul style="list-style-type: none"> ・iDeCoの拠出限度額の引上げを ・DBの他制度掛金相当額が5.5万円超の場合の配慮を ・非課税枠を超えた企業年金への拠出を認めてはどうか ・iDeCoの拠出限度額を加入者の属性で分けずに統一を ・DBとDCの合算管理の見直しを ・DB/DC両制度実施の場合のDC拠出限度額に関する経過措置の恒久化を ・企業型DCの拠出限度額の引上げを ・拠出限度額に賃金上昇率や物価上昇率を反映させるべき ・企業年金の拠出限度額とiDeCoの拠出限度額を別枠に ・DCの拠出限度額の翌年繰り越しや生涯枠の創設など
各種税制	<ul style="list-style-type: none"> ★企業型DC マッチング拠出時の税制 <ul style="list-style-type: none"> ・企業型DCの加入者掛金の小規模企業共済等掛金控除の拡大または社会保険料控除適用に ・事業主掛金額と同額までという規制の撤廃を ★第3号被保険者（専業主婦等）のiDeCo拠出時の世帯に係る税制 <ul style="list-style-type: none"> ・第3号被保険者がiDeCoに加入した場合、配偶者の税額控除の対象に ★受給時の税制 <ul style="list-style-type: none"> ・公的年金等控除の拡大を ・企業年金の一時金給付を原資として個人年金等の商品を購入する場合の課税の見直しを ・退職所得控除の使い残しがある場合、年金控除で活用できるようにしては ★その他の税制 <ul style="list-style-type: none"> ・DBで終身年金を採用している場合、企業本体の法人税軽減や助成金の創設など、終身年金制度に対する税制優遇を
その他	<ul style="list-style-type: none"> ★国民年金基金の加入対象者 <ul style="list-style-type: none"> ・現在国民年金の第1号被保険者にしか加入が認められていないが、第2号被保険者や第3号被保険者も国民年金基金に加入できるようにしては ★自動移換金 関連 <ul style="list-style-type: none"> ・そのままでは給付を受給できない国民年金基金連合会への自動移換ではなく、iDeCoに自動移換となるような仕組みとしてはどうか ★中小企業への支援 <ul style="list-style-type: none"> ・企業年金を導入する中小企業への支援を

（出所）「第21回～第24回 社会保障審議会(企業年金・個人年金部会)」の「資料」から抜粋し、りそな年金研究所作成

次期法令改正に向けた具体的な動きがありましたら、別途、ご案内いたします。

なお、2024（令和6）年6月4日に開催された政府税制調査会において、「活力ある長寿社会に向けたライフコースに中立な税制に関する専門家会合」の設置が決定しており、この会合で企業年金に関する税制についても議論される見込みです。

（りそな年金研究所 出口 衛）

企業型 DC 制度における未指図資産への対応について

今回のコラムのテーマは、企業型DC制度における「未指図資産」に関する、とある運営管理機関の担当職員「Aさん」と、その上司「B課長」とのディスカッションです。

Aさん：企業型確定拠出年金制度（企業型DC制度）は加入者ごとに拠出される掛金を加入者自らが運用し、運用成果に基づいて給付額が決定される制度ですが、制度における最も重要なポイントである運用がされないままの資産、いわゆる「未指図資産」が増え続けていると聞きました。どうして減らないのか、またどのような対応が必要なのでしょう？

B課長：はじめに、「未指図資産」の現状はどのようになっていますか？

Aさん：確定拠出年金統計資料（運営管理機関連絡協議会）によると、2023年3月末時点の「未指図資産」は342億円で、総資産額に占める割合は0.182%です。2019年3月末以後の直近4年間で金額は約4.5倍、総資産額に占める割合は約3倍になっています。総資産額に占める割合は非常に小さいですが、増加傾向にあることが気になっています。〈図表1〉

〈図表1〉 企業型 DC の指定運用方法導入・未指図資産状況

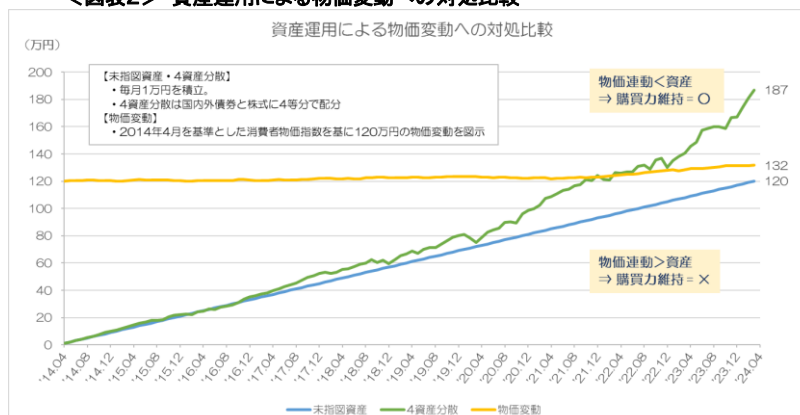
項目	2019/3/31	2020/3/31	2021/3/31	2022/3/31	2023/3/31
規約数	6,107	6,380	6,601	6,802	7,049
指定運用方法導入規約数	1,629	2,083	2,361	2,618	2,910
総資産額（億円）	125,472	135,819	163,802	178,139	188,262
未指図資産額（億円）	76	114	182	317	342
総資産額に対する未指図資産額割合（%）	0.061%	0.084%	0.111%	0.178%	0.182%
規約数に対する指定運用方法導入規約数割合（%）	26.7%	32.6%	35.8%	38.5%	41.3%

（出所）運営管理機関連絡協議会「確定拠出年金統計資料（2023年3月末）」を基にりそな銀行作成

B課長：「未指図資産」は2018（平成30）年5月の法令改正により生じるようになったものであり、運営管理機関協議会での統計もこの時期から開始されたものです。改正以前も、年金局長通知にて活用が可能であった『デフォルト商品（運用指図が行われるまでの間、あらかじめDC規約で定めた運用商品で運用を行う仕組み）』として多くのDC規約で元本確保型商品が定められていたことで、元本確保型商品の運用割合が高いことが課題でした。そこで、デフォルト商品を廃止し、元本確保型以外の商品も含めた商品の中から事業主が適切な設定ができるように法令上の位置づけや事業主の責務を明確化した『指定運用方法』が導入されたわけですが、そもそも『指定運用方法』の導入自体が任意であることから、指定運用方法をDC規約に定めない場合には「未指図資産」が生じる結果となりました。なお、『指定運用方法』を導入した企業型DCであっても、指定運用方法が適用されるまでの期間に限り、「未指図資産」が生じることにはなるのですが、「未指図資産」の状態である期間は限定されていますので、ここではあまり考えなくてよいでしょう。それでは、「未指図資産」が増え続けていることで、どのような問題が生じると思いますか？

Aさん：「未指図資産」は現金相当のまま保持される資産で、運用商品が購入されていない状態です。所定の運用指図をして運用商品を購入したとしても、必ずしも資産が増えるわけではありませんが、未指図の状態のままでは、運用機会を逸しているということが問題であると思います。

〈図表2〉 資産運用による物価変動への対処比較



B 課 長：その通りです。資産の増加が見込めないと、インフレ（物価上昇）への対応ができないことや想定利回りの達成が難しくなります。図表2は「未指図資産」と「4資産分散」で直近過去10年間にわたり毎月積立をした場合に、当該10年間の物価変動に対処できているかどうかを示したものです。当初120万円の物品は10年間の物価上昇により132万円に値上げされ、未指図資産で蓄積した資産（120万円）では購入が出来なくなってしまいます。

A さ ん：「未指図資産」は、指定運用方法をDC規約に定めていないプランにおいて、毎月掛金の配分指定が行われていないことで生じると理解していますが、それだけでしょうか？

B 課 長：毎月掛金の配分指定以外にも生じる場合があります、それは<図表3>の通りです。

<図表3> 「未指図資産」が発生する可能性のあるもの

- | |
|--|
| <p>(ア) 退職金制度改定等に伴い同じ事業所が実施していた確定給付企業年金を制度終了し、個々の加入者に分配される額を企業型DCに移換する場合等</p> <p>(イ) 退職金制度改定等に伴い退職一時金制度から企業型DCに分割移換中の場合であって、分割移換される場合等</p> <p>(ウ) 転職元企業の企業型DCや個人型DCから個人別管理資産を企業型DCに移換する場合等</p> <p>(エ) 転職元企業の確定給付企業年金から脱退一時金相当額を企業型DCに移換する場合等</p> <p>(オ) 退職一時金制度からの分割移換中に資格喪失した場合に企業型DCへ一括で移換される場合等</p> <p>(注) (ア) (イ) は制度移行の配分と毎月掛金の配分指定が行われていない場合、
(ウ) (エ) は毎月掛金の配分指定が行われていない場合に「未指図資産」として扱われます。</p> |
|--|

A さ ん：「未指図資産」の発生を防止するためには、どのような対応が必要でしょうか？

B 課 長：対応としては、①新入社員や中途入社など新規加入者の配分指定を徹底すること、②指定運用方法の導入、だと考えています。2019年4月から2023年3月の間に指定運用方法の導入規約は1,281規約増えていますが、この増加数のうち新規設立規約数を除くと、2019年3月時点の既存規約数に対して指定運用方法を新たに導入した規約数の割合は約5.6%と伸び悩んでいます<図表1>。そのため、昨今の社会保障審議会では「指定運用方法の設定の義務化」が議論されています。

A さ ん：非常によい取組みのように感じます。早く実現して欲しいですね。

B 課 長：一方で、課題もあります。まず1点目は、DC制度の主旨が、加入者個人の自己責任のもとで運用指図を行い、高齢期における所得の確保に関わる自主的な努力を支援することであることからすると、指定運用方法による運用指図の義務化は適切ではないとする考えもあります。2つ目は、労使合意です。指定運用方法の導入は労使合意による決定および厚生局への申請が必要なため、既に設立済みのプランではこの手続きがハードルとなっているケースもあります。このような課題について議論が必要です。

A さ ん：また、単に指定運用方法の設定を義務化するだけではなく、指定運用方法として設定する商品を何にするかも大切ではないでしょうか？

B 課 長：よい視点ですね。長期的な資産運用の観点からは分散投資効果が見込まれる商品が有用なため、原則として指定運用方法に設定する商品は「元本確保型以外の資産を基本とする」こと、さらに、「事業主や運営管理機関が運用の結果に対して責任を問われないことを政省令等において明確化する（セーフハーバールール）」ことが議論されています。事業主の意思決定をサポートする環境整備も望まれます。

A さ ん：いま目の前ですぐに取り組みが可能なのは、企業型DC実施の事業主に働きかけ、新規加入者の資産配分を徹底することですね。積極的にコミュニケーションを取り、取り組んでいきたいと思います。

(信託年金営業部 インサイドビジネス室 吉田隆介)

企業年金ノート 2024(令和6)年7月号 No.675

編集・発行：株式会社りそな銀行 信託年金企画部 りそな年金研究所

〒540-8610 大阪府大阪市中央区備後町 2-2-1

TEL: 06-6268-1750 E-mail: Pension.Research@resonabank.co.jp



りそな銀行(企業年金・iDeCoのお客さま): <https://www.resonabank.co.jp/nenkin/index.html>

りそな企業年金ネットワーク: <https://resona-nenkin.my.salesforce-sites.com>