

第2回「今後の社会構造の変化を見据えた証券税制等のあり方に関する懇談会」議事概要

日時：平成23年12月21日（水）午後2時半から午後4時半
場所：日本証券業協会 第1会議室

次 第

1. プレゼンテーション

- 秦 委員
- 野村 オブザーバー

2. 自由討議

議 事

座長から開会の挨拶の後、「本日は、私的年金制度の鍵となる確定拠出年金について議論いただきたい。」との発言があり、秦 委員及び野村オブザーバーからプレゼンテーションが行われた。

1. プレゼンテーション

○ 秦 委員からのプレゼンテーション

【 秦 委員のプレゼンテーション 「確定拠出年金（DC）制度の課題と展望」概要 】

I. 確定拠出年金（DC）制度の問題点

- (1) 企業年金のカヴァレッジ低下食い止めへの貢献度が不十分

複雑で使い勝手の悪い年金税制の課題

- (2) 投資教育の限界が明らかになった

事業主教育に全面的に委ねることの実効性への疑念

(3) 超長期投資に適合する運用商品の貧弱性

運用商品開発力 & 金融商品取引法上の課題

一方、DC導入はDB（確定給付年金）では出来ない以下の積極的な効果が認められる（NPO活動法人確定拠出年金教育協会実施のアンケート調査結果）。

- ・ DC導入をキッカケに老後生活設計を考えるようになった人が4割弱
⇒ DC導入は社員の“老後生活設計認識改革”に貢献
- ・ DC導入によって、4割弱の社員は投資・運用への関心を高めた
⇒ DC導入は社員の“投資意識覚醒”に一役買っている
- ・ 自分にどんな知識が足りなかったか、を想起させる
⇒ DC導入は、会社の制度としての“企業年金への気付きと恩恵”を感じる

II. 確定拠出年金法の税制上の問題点

- (1) 特別法人税（厚生年金基金は実質免除扱いだが、新DBは課税対象。）
- (2) 拠出上限（他の企業年金制度（DB等）があると拠出上限が一律半分。）
- (3) 中途脱退一時金要件（DBには一時金受取りの制約なし。）
- (4) マッチング拠出（拠出上限 \leq 企業拠出額。DC個人型は適用なし。）
- (5) 60歳以上の厚生年金被保険者へDC適用（DBも同様）

III. DCを含む企業年金制度の問題点

(1) DC制度の限界

DCを含む企業年金の全労働者へのカヴァレッジが小さい

⇒ このままでは、“DCを含む企業年金制度は、大多数の労働者等の老後資金確保策”とは言えない

(2) マッチング拠出の限界

60歳以降の拠出解禁も企業型のみで個人型は駄目

⇒ そもそも対象者が極めて限定的で、DC個人型の加入要件なども依然として改善されていない

(3) “自助努力”の制度の必要性

今まで、国民の老後生活資金は公的年金と補完する企業年金で相応に賅えるとの考え方に固執し過ぎたのではないか？

IV. 期待されるDC制度のあり方

(1) 税法関連

- ・ 拠出の上限については税法ではなく、基本的に企業年金設計の自由度を労使合意に委ねるべき（DC制度のみ拠出上限を課するのは不当、DB等他の企業年金制度がある場合に規模に関係なく拠出上限が半減ということは不当。）
- ・ 中途脱退については無条件と言うわけにはいかななくても、常識的なレベルがあるのではないか？（少なくとも困窮等一定の条件下では引出しを課税なく認めるべき等。）
- ・ DC個人型及びマッチング拠出（＝自助努力）について、自助努力部分は全ての人に公平に設定するべき（非正規社員、第3号被保険者（専業主婦など）、公務員をDCの対象に含めるべき。DC個人型にもマッチング拠出を認めるべき等。）
- ・ 特別法人税は撤廃すべき

(2) 投資教育関連

(3) 商品開発等

- 活性層向け
 - ・ 商品の多様化（特にアセットクラスの拡大）が必須
- 不活性層向け
 - ・ デフォルト・ファンドの開発

（2つのタイプ）

自立した運用が出来るまでの一時的な避難 …… つなぎタイプ

究極の「無関心」「無理解」層むけ …… 塩漬けタイプ

(4) 例外を残さない仕組

- ・ 全国民を同一の仕組に乗せるヴィジョンを持つべき

○ 野村オブザーバーからのプレゼンテーション

【 野村オブザーバーのプレゼンテーション 「確定拠出年金制度改革案：税制を中心に」 概要 】

- ・ 公的年金改革の議論がいかなる形で決着するにせよ、少子高齢化の進む日本では多くの国民にとって、私的年金を活用した自助努力の重要性が増す。私的年金の一角を占める確定拠出年金（DC）への期待も高まる。
- ・ 米国ではDCが多くの国民にとって投資信託投資の入り口となり、老後の備えという目的を伴う投資が実践されている。この実績も、DCに注目する理由の一つである。
- ・ DCは既に加入者数400万人を超える制度に成長しているが、さらなる普及のためには制度改革が必要とされる。

（ 現状の問題点 ）

項目	課題
拠出限度額	<ul style="list-style-type: none"> ・ 拠出限度額が低い。 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 企業型（企業年金がDCのみ）：月額5.1万円 ➤ 企業型（DB、DC両方提供）：月額2.55万円 ➤ 個人型（企業年金のないサラリーマン）：月額2.3万円 ➤ 個人型（自営業者等）：月額6.8万円 ・ マッチング拠出が企業拠出以下とされている。
加入対象者	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場にDBのみがある従業員は、DC個人型に加入できない。 ・ 第3号被保険者は加入できない。 ・ 60歳以上は加入できない。（年金確保支援法で一部緩和） ・ 公務員は加入できない。
特別法人税	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2014年3月末まで凍結されているが、原則は、運用期間中に資産残高に対し課税される。
中途引出要件	<ul style="list-style-type: none"> ・ 60歳未満での引き出しが厳しく制限されている。

（ 改善すべき点 ）

（1）拠出限度額の引上げ：「生涯拠出限度額」の導入

- 拠出枠の年度を越えた繰越しを認め、「生涯拠出限度額」に上限を設定すれば、拠出枠の使い残しがなくなる。拠出総額ベースの限度額設定である。

- 金額的に現在の拠出限度額を維持したままでも、総額2,300万円以上の資産形成枠が得られる。
- (2) 加入対象者の拡大：職場にDBのみありの従業員、第3号被保険者、公務員を対象とし、加入年齢の上限を現行の60歳から65歳に引き上げるべき
- (3) 特別法人税の撤廃
- (4) 中途引出要件の緩和：困窮時引出、加入者向け融資の制度の導入

2. 自由討議（主な発言）

- ・ 海外の事例というアメリカの制度を参照することが多いが、本当にアメリカで行われていることが、日本の社会にマッチしやすい制度なのかという疑問である。例えば、シンガポールの制度では、説明の中で問題としていた中途引出しについては、必ずライフサイクルの中で資金が必要なとき、例えば学費や住宅の購入の際に年金からローンができるような制度となっている。他の各国の良いところも、討議していくべきではないか。
⇒ ご指摘のとおり、アメリカだけを見ても必ずしも十分ではないのかもしれないが、アメリカの個人型IRAにおいては学費、住宅の購入、医療費についても引き出しを認めている。
- ・ 先程のご説明で、公務員も確定拠出年金制度に入れるべきだという話があったかと思う。私も確定拠出年金の普及という点では非常に重要なご意見だと思うが、今、公的年金と公務員年金の一体化が議論されている最中で、公務員の上乗せ部分の議論とどう関連して考えればいいのかということが1つ目の質問である。
それから、自助努力といったものについてより一層強化すべきだというような内容の話があったかと思うが、この部分については逆に言うと、確定拠出年金について言えば個人型の使い勝手などをより拡充することと制度的にはオーバーラップしてくるのではないのかという気がしているが、そこをどのようにお考えか。
⇒ 公務員については共済年金の加算部分について何とかDCを入れたいということ予ねてから言い続けている。その意味するところは2つあり、1つはサラリーマンは多かれ少なかれ自分で運用の責任を持たなければならないが、公

務員だけは依然として確定給付年金で、もしも運用で失敗しても税金から補てんされるという点についてバランスが悪いということ。それから、もうひとつは日本証券業協会などが一所懸命投資教育について活動しても、それがなかなか初等・中等教育などの現場の教師に理解してもらえない最大の理由は、公務員である先生方が投資に対して無関心だという決定的なところがあるからだと思っている。

個人型についての質問だが、残念ながら個人型は全く普及していないという実態が紛れもなくある。理由として、国民年金基金とDCの個人型は同じ枠であることから、本来であれば個人型で加入できるような医者とか弁護士の方々が、言ってみれば確定給付型年金の制度になっている国民年金基金へ加入してしまうといういびつな制度になっていることが普及を阻む大きな原因だと思う。

- ・ 例えば女性が就職して何年か後に結婚退職をするというケースを考えた場合に、今の確定拠出年金制度だと退職後は年金として受け取るまで塩漬けになるという仕組みになっているという理解でよいか。その場合、結婚退職を想定している方は、そもそもこの制度に入らないのではないか。

⇒ いわゆる中途引出しの要件に該当しない限りは60歳になるまで運用はできるが、追加の拠出はできないこととなる。その要件とは金額が50万円以下である場合や加入してから3年以内の場合は、金額も少額ということから中途引き出しが可能となっている。

確定拠出年金制度は会社が入れると決めた場合、社員によって加入できたりできなかったりといった不公平はあり得ず原則として全員加入対象となることから、加入するかしないかを必ずしも自由に選べるというわけではない。ただし、一部の事業主では例えば前払一時金制度との選択性というものを取り入れているところもある。

⇒ 一般論でいうと、終身雇用を前提とするようなメーカーや金融機関などは全員がDCに入ることが前提となっている一方、例えばサービス業など、社員の流動化を前提にしている業種などは、前払一時金制度との選択性を採用している企業も多いと聞いている。

- ・ 現在は、DCの加入ができない第3号被保険者（一般的には、会社員や公務員である夫に養われている専業主婦が中心）の加入を認めて制度を継続させると一層の普及に繋がると思うが、どうお考えか。
 - ⇒ まさにご指摘のとおりで、ご本人には所得がないことから、なかんずく配偶者であるところの所得のある方が、第3号被保険者の分も税制優遇を得て、第3号被保険者の口座に拠出を続けるということが可能になれば、またもう一回働き始めたときにその口座資産を、今度、その勤め先がDCを採用していればそこに持っていけばよいわけなので、継続性が保たれるというメリットがある。

- ・ まず、中途引出しの制限がDCの普及を阻害しているという説明は本当なのか疑問である。今のように中途引出しができなくても、転職した際に持ち出せる制度があれば、加入の障害になるのかということがいまひとつ飲み込めない。
 - 2つ目は、先ほど公務員にも対象を広げることについては大賛成だが、これがいわゆる投資教育への導入の決め手になるのかと言われると、これも疑問である。
 - 3つ目は、あまり好きな議論ではないが、例えば、「貯蓄から投資へ」という掛け声であれば、金融庁が所管するが、年金などの生涯の資産形成という観点だと厚生労働省が管轄という具合に、案件によって行政の所管が変わるため一元的に議論ができないことが問題だと思う。

- ⇒ 中途引出しの件は、原則で言うと年金という性格から最後まで引き出さないほうがよいに決まっているが、いろいろな企業の方からお話を伺うと全く引き出せないというのは、余りにも厳し過ぎて制度自体を導入するのをためらうという声が多い。

- ⇒ 中途引出しの部分について発言を補足すると、若い人たちや女性など給与水準が低い方は、「自分がいつ失業するか」又は、「健康を害してしまうか」というリスクを非常に恐れていると私は聞いている。したがって、そのような人たちにとっては万が一の場合の備えとして、退職一時金制度であればしばらくは生活することができるが、DCにしてしまうと全くできない。
 - それから公務員の問題については、ひとつの考え方としてやはり学校教育のあり方というのが重要なファクターであろうと思っている。したがって、公務

員をDCの対象とすることは非常に重要だろうと思っている。

⇒ 一元的な議論がしにくいというご意見についてのコメントであるが、まさに資産形成自体が目的というよりも、資産形成を何のために行うかということが、非常にクローズアップされる。老後のため、教育のため、医療のためなど、その目的ごとに所管の行政庁がばらばらだと、非常に一元的な議論はしにくくなって、非常に大きい問題だということはご指摘のとおりと思う。

⇒ 行政についてのご指摘はそのとおりであると思う。そもそもこの確定拠出年金制度自体がうまくいかない理由の一つは、行政が結集（一元化）しないことである。

日本証券業協会で、これは年金問題ではないが、当時「貯蓄から投資へ」ということで金融教育の基本法のようなものを制定する、あるいは、推進本部を内閣につくってくれないだろうかという提言をしたことがあるので、この話も政府に推進体制をとるよう提言しても私はよいのではないかとと思っている。

先ほどご指摘があったとおり、金融教育の推進を業界が行っている限りでは、学校の先生の意識にばらつきがあり、金融教育の普及促進ということを考える上では公務員にも意識を持ってもらうことは大事なことだと思っている。

- ・ 先ほどの年金か資産形成かという議論だが、今、年金問題が非常にクローズアップされ、若い人ほど年金に関心が高まっていて、年金と言えば若い人も集まって話を聞いてくれるような時代になっているが、10代20代から年金のことを考えて生きていくということに違和感を覚える。そもそも人として成熟していくときに、その礎となる資産が増えていくということは当然大切なことであるし、リーマンショック後資産が激減したという人や、生活保護を受けている人がいるという話も聞く。そういうことであれば、逆に資産形成の意義ということを考え直すよい機会なのではないかと思う。

また、先ほど第3号被保険者をDCの対象とするべきという話があったが、私自身は第3号被保険者が公的年金の保険料を負担しておらず、他の税負担も全くしていない中で、自分の資産形成だけは夫のものの枠を持ってくることができるということは不公平であると思うがいかがか。

⇒ 専業主婦だからといって働いてないというわけでは必ずしもないということ

が一つあると思う。もう一つは女性として子どもを育てている一定の期間、働きにでることが困難な時期がある。しかし、ある程度子育てが一段落したら職場に復帰していくということを前提とした場合、たとえ少額だとしても年金の継続性は非常に重要だと思うので、拠出を認めていくというほうがよいと思っている。

- ・ 中途引出しについてだが、そもそも日本のDC制度というのは、企業の退職金制度の一部の移管であって、基本的には中途引出しについて加入者は期待していないと思う。ただ、今回の震災でやむを得ずこういう引き出しができないかということで、今回、この問題が表面化したということだと思う。

アメリカのDCと日本のDCと根本的に違うところは、日本は退職金制度の一部がDCになったという現状があり、基本的に加入者の意識が根本的に違うことが前提にあると思う。そうはいつても、企業も徐々に面倒を見られなくなるし、国も社会保障制度の低下というのも今議論されているわけなので、自助努力の時代を迎え、意識が急速に変化しているというのが現状だと思う。

もう一つ議論していく必要があると思うことは、日本の企業型のDCの資産配分の大半が預貯金と保険であるということである。これが様々なアセット・アロケーションを加入者自身で考えた結果、このような比率になったということであれば仕方がないが、何もわからずに預金だけにしているのではないか。最近、マーケット環境が悪かったので、結果よしという状況になっているとは思いますが、これが逆になると非常に大きな差が出てくると思う。DCとDBの違いは、DBは企業の年金の担当者がアセット・アロケーションを決めるが、DCの場合は加入者がアセット・アロケーションを決めるということが根本的に違う。それが現状、加入者の方に対してコミュニケーションが提供業者を含めた事業主となされているかという点と甚だ疑問である。今般、確定拠出年金法の一部が改正され、事業主による従業員に対する継続的投資教育の実施義務が明文化されたことは一定の評価はできる。しかし、議論の余地はあるものの罰則規定などの実行性を担保するにはまだ不十分と考えられることから、加入者の対象者の拡大などの規制緩和は進めていく一方、事業主に対する一層の規制強化も必要ではないか。

- ・ デフォルト商品の活用について、「貯蓄から投資」という観点からいえば、結構有効なやり方なのではないかと思うが、何か法的な制約があるか等説明をお願いしたい。

また、加入者が、自分自身で運用を考えることが難しいということであれば、投資アドバイスを活用することも有効なのではないか。

⇒ 投資教育は重要であるし、まだまだやり尽くした感は全く持ってないが、制度発足から10年経ると限界も見えてきたところである。そこで、1つの解決策としてデフォルト商品という考え方がある。

ここで言うデフォルト商品は、明示的に運用指図をしない（できない）加入者の運用資金の運用対象商品を予め決めておくというものである。この商品の意味合いは、加入者が自身で能動的に運用指図をしなくても、気がついたらある程度の長期的なリスク・リターンをとれるような商品に投資できるということにある。

また、日本でデフォルト商品についての法律上の制約は特にないと考えている。実際、極めて少数ではあるが、バランス型投資信託を指定している事業主もいると聞いているので、不可能ではない。ただ、多くの事業主が躊躇する理由は、価格が変動し、一時的には元本割れも十分あり得るということについて、明示的な加入者の意思表示がなかったものについて、そういう事態が起きることに対する警戒感や懸念を強く持っているからである。ただ、これについては、例えば事業者が適切な商品選定を行い、かつ、加入者に対して十分な事前説明を行うといった一定のプロセスを厚生労働省等が予め定めておくことで対応できるのではないか。

- ・ 確定拠出年金の最大の問題は、投資商品と税制をワンセットにしてしまっていて、それが切り離せなくなっていることだと思う。この問題は、税制上の恩典を受けることができるかどうかとは別に、まずは年金型の長期の投資に適した投資信託というようなものを開発した方がよいと思う。

一方で、会社の制度として積み立てた金額を自分で確定申告をして、税金を還付請求するという方式で税制改正を要望していく方がこれまでの確定拠出年金に対するシステム投資を勘案すれば、生産的なのではないか（例えば、フランスで

は、保険契約をベースに投資信託等を利用して年金資金を積み立てる制度（Plan d'Epargne Retraite Populaire）が導入されており、年間所得の一定額を上限として拠出額を所得控除が可能であるが、参考になるのではないか。）。

こうした一連の活動を通じて、国民的なコンセンサスを得られた際にその中の一部のファンドの拠出金が非課税と認められるものがでてくるというような手順を踏まないと、これまで我が国の数ある非課税制度のように、非課税制度など税制ありきで投資商品を開発してきた結果、税の恩典は受けているものの、残高がいつまでも増えないという中途半端な投資商品ができてしまうことを恐れている。

- ・ 秦委員の説明で、アンケート調査の中で、6割は「DCの導入が退職後の生活設計を考えるきっかけにならなかった」という説明があり、その理由として一番多い回答が「必要な情報提供（確定拠出年金制度についての詳しい説明）がなかったから」というものであったが、DCを導入しているにもかかわらず、その制度についての説明がないというのはおかしな話ではないか。どうしてこのようなことが起こるのか見解を伺いたい。

⇒ なぜそういうことが起きるのかというと、一般的に言って自社の人事制度等を社員に対して会社がしっかり説明し理解させるということがなされていないという実態がある。これは、DCの話だけでなく、例えば就業規則や服務規程など制度についても言える。しかも、DCは会社が社員に対する処遇の一つとしてコストをかけているにもかかわらず、その重要性を社員に説明を怠っているというのが残念ながら今の日本の実態である。

もうひとつのポイントとして、アンケートで「DCの導入により老後の生活資金を考えるようになった」と回答した者は、年代別で見ると実は20代が最大で5割を超えている。しかし、知識内容は全く伴っていない。つまり、意欲はそれなりに覚醒されたが、全然知識装備ができていないということが残念ながらDCの置かれた実態であろうと思っている。

- ・ 目線を変えて、事業主の立場から見ると、過去、個人の資産形成を促すための様々な制度を導入してきたが、制度が導入されたり変更があったりする都度、負担を感じている。したがって、制度としてシンプルな制度としなければ事業主もつい

ていけなくなるという感じがする。

私の持論として日本版チャイルド・トラスト・ファンド（日本版CTF）を導入すべきだと言ってきているのだが、可能であれば、日本版CTFもDCなどの制度と融合させて、同一上のスキームの中で考えていくようなことをやらなければ、資産形成の目的別に様々な制度ができてしまい複雑になってしまうのではないかと懸念している。これは大企業であれば人員も多く対応が可能かもしれないが、中小企業にとってはコスト的にもヒューマンリソース的にもかなりつらいというのが、実際の現場の声である。

- ・ 今の意見と重複するが、中小企業の経営者としては、社員に福利厚生という意味ではできるだけことはしたいと考えているのであるが、制度が複雑になると対応しきれないこともあり、それならば社員の給与を上げたほうがいいのか、ボーナスをもっと出してやったほうがいいのかなどと考えるわけである。新たな制度を導入するのであれば、会社を退職しても継続できるような利便性の高い簡素な制度を整備しておけばよいのではないかと。
- ・ 今までの意見との関連で、経営者の立場ではなく利用者の立場でも、次から次へと様々な優遇制度やそれに適用される投資商品が出てきて、わからなくなってしまっており、制度と商品の開発は別に考えろというご指摘には賛成である。

10年前にDCが開始される際、業者による利益誘導の姿勢が垣間見られ、この制度はうまくいかないと思ったが、案の定、ワークしていないのが現状ではないか。向こう30年間、あるいは50年間、枠組みは変えないという骨太な制度をつくり、その中で商品の工夫をそれぞれの金融機関、あるいは運用会社ができるような、社会になっていって欲しいと思っている。

3. 閉 会

座長から、「次回の開催は平成24年1月31日（火）の午後2時から開催する。」等の発言があり、閉会となった。

以 上