

Q 確定拠出年金（日本版401k）について教えて下さい

A 従業員の自己責任のもとで老後の資金を運用するタイプの企業年金制度である。厚生年金の目減り分を補完する性格が強い。

先月の朝日新聞の経済面で「日本版401k さっぱり」という大見出しの記事が大きく目を引きました。記事は「制度導入から丸3年で加入者がまだ100万人に低迷している。政府は税制優遇措置の拡充で普及を促すが、起爆剤にはなりそうもない」と手厳しい内容である。ある意味、核心をついているが、「もう100万人も加入したの？」というのが素直な感想である。そもそもこの制度は退職給付会計基準に対応するため、従来採用されていた確定給付型年金に代替するものとして大企業サイドからの強い要望により導入された経緯がある。確定拠出年金法の第1条（目的）には「①高齢期（60歳以降）においての給付および②公的年金を補完するもの」として明記されています。分かり易く言えば、厚生年金のつなぎ年金として、また目減り分を補完するものとして位置づけられています。退職金制度改革における外部積立商品の一つとしてアピールされていますが、制度の内容をよく理解しないまま導入すると退職金制度の根幹をも揺るがす事態も予想されます。特に税制適格退職年金（以下、適年という）から日本版401kへの資産移換については、両制度の機能には大きな違いがありますので、充分検討のうえ慎重な対応が求められます。

●制度の仕組み

確定拠出年金は通称日本版401kとも呼ばれ、本家本元であるアメリカの401kをお手本にして制度化されたが、中途半端な感は拭えない。日本版では企業型と個人型の2種類があるが紙面の都合上、企業型に絞って概説します。

①事業主が金融機関を選任し契約します。

②事業主は従業員各人の掛金を金融機関に毎月納付します。掛金限度額は現行法では46000円。

③掛金の運用は従業員が自己責任のもとで行う。よって掛金額が同じ従業員でも積立金に差が生じてしまう。

④従業員各人は自己責任で運用されて積み立てられた積立金をインターネット等を通じて確認することができる。また運用の方法を自己の判断で変更することもできる。

⑤原則として、従業員が60歳を迎えたら、自己の運用に基づいて得られた積立金を年金又は一時金の形式のいずれかを選択して受給することになる。

●制度の特徴

- ①従来の企業年金と決定的に違うのは掛金の運用を従業員自身が行うことである。事業主は掛金を納付するだけで、運用結果の責任は各従業員に帰属する。
- ②原則として60歳以降でないと、積立金の途中引き出しができない。
- ③同制度を導入している企業間においては、従業員は積立資産を持ち運ぶことができる。
- ④導入企業は、従業員に対して投資環境を整備する努力義務がある。多くの場合、自社では行わず、外部委託している。
- ⑤従来の企業年金と同様に、税制優遇措置が受けられる。

●留意点

退職金制度の改革あるいは新規に退職金制度を策定するにせよ、外部積立機能として日本版401kを採用する際は、制度の特徴をよく理解したうえで、自社の退職金制度の意義・目的にマッチするか否かを検証する必要があります。繰り返しますが、外部積立機能の選択は退職金制度の方向性が決定してからになります。この順番を間違えてしまうと、自社の意図する退職金制度とはかけ離れたものになる確率が高まります。今一度、日本版401kの最大の特徴を挙げてと……

【60歳になるまで引き出せない】

この制約は退職金制度を考えるうえで、非常に重要な要素になります。仮に30年勤務の従業員が50歳で退職した場合、積立金が1000万円貯まっていたとしましょう。この場合、積立金の1000万円は退職時には現金化できません。60歳になるまで引き出せないのです。中途退職者に支給する退職金が現金ではなく年金証書なる書類となると、これは退職金とは呼べないでしょう。中途退職して独立資金が必要な場合もあるでしょう。またリストラ時における企業サイドの誠意としての退職金も必要な場合もあるかも知れません。ただ適年からの資産移換で日本版401kに行かざるを得ないケースも実際あります。この様な場合は他の制度との併用で対応するのが一般的でしょう。日本版401kの特徴を最大限引き出せるのは「老後の生活保障」の考えを採用している退職金制度になるでしょう。まさに確定拠出年金法の第1条（目的）に合致した厚生年金の目減り分を補完することになるからです。まずはこの第1条（目的）と自社の退職金制度の目的が合致していることが導入の前提条件になります。