

DCとはDefined Contributionの略=確定拠出年金のことです。

平成17年 12月 22日

11月25日に行われた確定拠出年金連絡会議におきまして「確定拠出年金の制度改正に関する企業担当者の意識調査」の報告がありました。今回はその内容についてお知らせします。

《制度改正で貴社の制度充実が図れるか》

この問いへの回答では、全体の9割が肯定的。特に、早期制度導入企業(2002年導入)は全社が肯定。

「確定拠出年金制度の改正(限度額の引き上げ、本人拠出、中途脱退の緩和等)がされることによって、貴社の確定拠出年金制度の充実が図れるか」では、肯定的意見が9割を占めている。特に、早期の制度導入企業は100%肯定の意を示している。

《制度改正の内容について》

限度額の引き上げ、本人拠出、中途脱退の緩和について問う個別の項目のほとんどで、制度改正に肯定的な回答が多い。

限度額の引き上げ、本人拠出、中途脱退の緩和に関わる質問項目の全体の肯定的回答 そう思う+やや思う は、高い比率を示している。

《確定拠出年金制度の導入決定》

確定拠出年金制度の導入決定では、ほとんどの導入企業が現行制度に関わる問題点や検討事項を何らかのかたちの阻害要因として捉えている。

- 1) 拠出限度額水準が低いこと
- 2) 従業員の本人拠出ができないこと
- 3) 脱退条件、中途引出に制限があること

上記の3事項に絞り込んだ《確定拠出年金制度導入時の問題点、検討項目》では無回答が少なく、ほとんどの導入企業で何らかの事項で問題点、検討項目として挙げている。(無回答1.7%)

特に、「中途脱退条件、中途引出に制限」の項目は複数回答で8割強、単数回答で7割強と比率が高い。

《制度充実のために望む改正事項》

という問いでは、導入時よりも導入後での現行制度への問題点が多く浮上し、制度改正への要望が高くなっている。

全項目で《確定拠出年金制度導入時の問題点、検討項目》の回答を上回る回答率となっており、制度改正への要望が高くなっている。つまり、導入時よりも、導入後での制度に対する問題点や課題が多く浮上し、企業担当者にとっても現実のものとなっていることがうかがえる。

特に、「従業員の本人拠出が出来ないこと」は、《確定拠出年金制度導入時の問題点、検討項目》と比較し、2倍以上の高率の5割を示し、導入後での問題点、課題として浮上してきている。

《問題点、検討項目》

に挙げた3事項では、従業員規模での反応格差が見られる。

「拠出限度額水準が低いこと」、「従業員の本人拠出が出来ないこと」は中堅・大企業に多く、「中途脱退条件、中途引出に制限」は中小企業に多い。

「拠出限度額水準が低いこと」は、従業員500人以上の企業で導入時に4割以上で問題点、検討課題として挙がり、制度充実のために望む改正項目として5割以上に達している。同時に、「非課税枠の引き上げは制度普及のために必要か」、「拠出額引き上げで貴社の制度割合を高めるか」の質問でも同様の傾向となっている。

また、「従業員の本人拠出が出来ないこと」および「本人拠出によって従業員の意識が高まるか」、「老後資金の補完として本人拠出は必要か」の呼応する質問でも同様の傾向がうかがえる。

一方、「中途脱退条件、中途引出に制限」は、従業員数が少ない中小企業での比率が高く、特に、制度充実のために最も望む改正項目では顕著となっている。さらに「中途引出、中途脱退の条件緩和で加入率は上昇するか」でも従業員規模が小さい企業での比率が高くなっている。

今号では調査の全体像を捉える見方をしてきたが次号では調査項目を一つ一つ拾いながら、調査に対する回答を詳しく確認したい。

以上