

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

平成19年3月29日

先日、日経新聞紙上で「運用放棄、全体の約六割」という記事が1面を飾りました。今回はこの問題について、その原因と対策を考察してみたいと思います。

退職時にDCの運用を放棄する原因とその対策

移換手続きの周知不足

DCは、そのポータビリティ性が最大の特徴です。ここで取り上げられていたのは企業型確定拠出年金に加入していた人を対象としていたようですが、個人型DCや転職先のDCへの移換手続きをせずに運用を放棄している人が、転職者全体の約六割もいるという内容でした。

旧来の確定給付型の制度と違い、DCは拠出・運用段階で個人別の資産が明確なので離職時には、容易に転職先に持ち運べる仕組みになっています。

ただ、そのためにはいくつかの手続きが必要となります。事業主は、加入者の退職時にそのことについて周知徹底しなければならないことになっていますが、実際には説明が不十分なために、活用されていないということもあるようです。もちろん、これは事業主だけの問題ではなく、運営管理機関が出来る限りのサポートを行なう必要があります。

弊社では退職者が出た段階で「速やかに」移換に関するご案内や個人型への加入のご案内を差し上げています。転職先にDCが導入されている場合は、その企業が手続きをしてくれますが、導入されていない場合や、個人事業主になる場合などは個人型DCに加入するか、拠出を停止して運用だけを継続する運用指図者になる必要があります(一定の条件が揃えば脱退一時金として支給される場合もあります。=退職時の手続きを含めた詳細は先月号のバックナンバーをご参照下さい)。

移換手続きをしないと

前項の「速やかに」というのは離職して加入者の資格を喪失後、半年以内に移換手続きをしないと運用を放棄したとみなされ、加入者でも運用指図者でもない「その他の者」になってしまうからです。

それまでの積立金は連合会に自動移換され、一時的に運用ができなくなります。単純な移換金なので運用利回りはゼロになるうえ、毎月50円の手数料が徴収されますので、あとで手続きをしても元本は目減りし、年金受取額は減ってしまいます。

また、この間は加入期間に数えられません。DCは通算加入期間が10年を超えていることが60歳から支給される条件になっていますので、支給開始時期が遅れる原因にもなります。離職時には、こうしたことも考えておいていただきたいと思います。

退職時の積立金額

もう一つの原因として、退職時点で積立てた金額が些少であることが考えられます。厳しい言い方ですが、長期にわたるライフプランについてあまり真剣に考えていないことの表れともいえるでしょう。

「大した額ではないし、もうやめてしまおう。」ということなのでしょうが、これは非常に勿体無いことだと思います。何故ならDC制度では運用時の税金等が実質非課税(特別法人税は19年度末まで凍結中)で、ほとんど(弊社組入ファンドは全て)のファンドがスイッチング時の手数料はゼロとなっています。長い時間をかけて老後のための資金を準備するために、これだけ有利な積立制度はなかなかありませんので、速やかに制度移換の手続きを行なって運用を継続されることをお勧めします。

厚労省が検討している対策

一方、厚労省は運用放棄者を減らすために企業年金研究会で制度の見直しを検討し始めたそうです。

運用放棄者の積立金を自動的に移す専用ファンドの創設や、退職者に十分な移換手続きの情報提供をするよう事業主への指導を強化することなどが検討課題だということですが、DCは運用次第で給付額が変わるので、加入者本人が運用方法を選ぶことが原則です。そういう意味では公的機関が個人の意志を超えて運用するというのは「運用は自己責任」というDCの原則から外れることになってしまいます。

それでは「年金は国まかせ」という国民の意識を変えることはできず、旧来の年金制度が犯した過ちを繰り返すだけではないでしょうか。むしろ移換手続きを含めた制度全体に関する情報提供の充実や制度自体の規制緩和に力を注ぐべきでしょう。

人材の流動化が進み、転職に伴って異なる年金制度を渡り歩く人は今後も増え続けると考えられます。そうした背景を熟慮して制度の円滑な運営と国民の老後の安心を軸に据えた対策が期待されます。

以上