



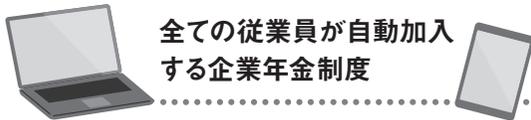
連載 野尻哲史の  
英国に学ぶ  
金融アドバイス業務

第8回 企業年金加入者をどう増やすか

合同会社フィンウェル研究所 代表 野尻 哲史

前号では企業年金、その中でも確定拠出年金 (DC) の引き出しに関する改革が、潜在的なIFAの顧客を創出している点についてまとめました。読了後に、「なぜDCの加入者だけにこうしたサービスが提供されているのか」「確定拠出年金だけで本当に大きな潜在顧客が生まれるだろうか」といった疑問は浮かびませんでしたか？

今号は「DCがなぜ重要になっているのか」について、その入り口、すなわち利用促進の面からまとめてみます。

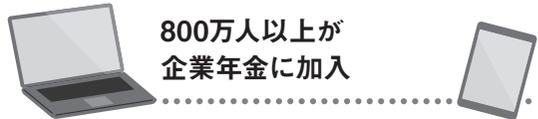


英国では1980年代の制度改革に伴い、社会保障制度が縮小され、公的年金制度だけでは十分に国民の退職後の生活をカバーできなくなってきました。これは日本における少子高齢化の急速進展による年金制度への負荷の増加と同じ事態といえます。

2002年に設立された有識者による年金委員会 (Pensions Commission) は、そうした状況から退職後の生活をカバーする

ための手段として、私的年金の拡充と自助努力の充実を訴え、2005年に発表した報告書 (3回目の最終報告書は2006年に発表) では、“私的年金の拡充策が必要”との認識を示しています<sup>1</sup>。

その後、2008年にはThe Pension Act 2008が制定され、2012年から「全ての働く人が自動的に加入する企業年金制度」が創設されることになりました。



この制度には、三つの大きなポイントがあります。一つ目は、2012年から2018年までの間に、大企業から零細企業まで全ての企業が、何らかの形で企業年金を導入することが義務付けられた点です。

二つ目は、従業員は一度、自動的にこの年金制度に加入し、必要ないと考えれば脱退権 (オプトアウト) を行使して脱退することができる、いわゆるオプトアウト方式を採用した点です。

三つ目は、拠出率の最低水準を決めた点です。給与に対して本人が4%、雇用主が3%、政府の税の戻り1%で合計8%を2018年度までに拠出することが、最低水準として義務付けられました。

中小企業にとって、企業年金 (いわゆる確定給付型企業年金 (DB)) を導入するのは相当な負担となります。そこで政府は、DCを提供する金融機関としてNEST (National Employment Savings

<sup>1</sup> Pensions Commission, “A New Pension Settlement for the Twenty-First Century”, 30 Nov. 2005, 野尻哲史、「脱老後難民 英国流資産形成アイデアに学ぶ」、日本経済出版社、2017年9月、49～51ページ

Trust、国家雇用貯蓄信託) を設立し、中小企業が従業員に確定拠出年金 (DC) を提供できるよう、制度面で後押しをしています。

このNESTは、大企業でも活用されることが多くなり、それまで大きく減少していた企業年金 (公的部門も含む) の加入者数は、DCを中心として一気に拡大しました<sup>2</sup>。

2006年の加入者数は、公的部門DBで510万人、民間部門DBで300万人、民間部門DCで100万人の合計910万人、加入率は54.3%でした。そこから6年後の2012年には、公的部門のDBと民間部門のDCは変わらなかったものの、民間部門のDBが170万人まで減少し、加入率は46.5%にまで低下していました。

これが2019年には、民間部門のDBが90万人とさらに減少したものの、DC加入者が1060万人へと急増し、公的部門の660万人への微増と合わせて計1820万人<sup>3</sup>、加入率は77.4%へと高まっています。ちなみにこの数字で算出すると、DCの比率は公的部門を含む企業年金加入者の58%で、民間部門だけを見ると92%に達しています。

このように、民間部門におけるDCは大きく進展しました。今後はDC加入者の引き出し準備が、IFAのビジネスの基盤となることが見込まれるのではないのでしょうか。



### 確定拠出年金への アドバイスが重要



英国では、企業年金は転職するごとに口座を作ることができ、またそれを統合することもできます。また、DBからDCへの転換が行われることもありますが、一定金額を超える場合、個人はアドバイザーのアドバイスを受けることを義務付けられています。

さらに、年金口座には個人が加入するPersonal Pensionなどもあり、どういった口座でどれくらいの退職後の生活資金を形成していくかという“アセット・ロケーション (口座の資金配分)”の視点も、IFAにとっては重要なアドバイスといえます。



### iDeCo+で日本でも全ての 人が加入できる企業年金を



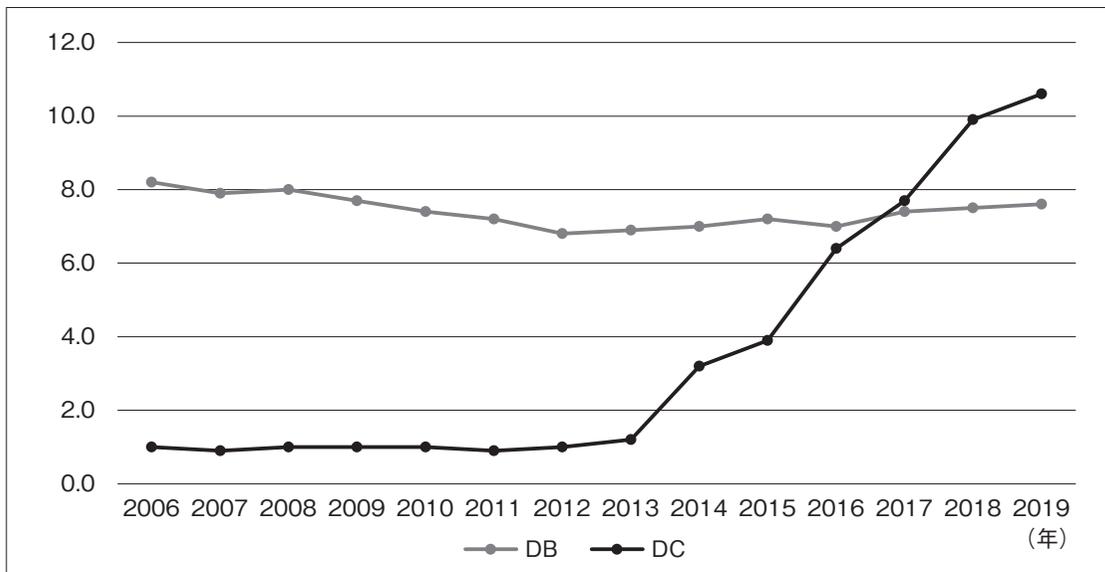
ここまで、英国の企業年金が2012年から2018年にかけて大きく変貌した点について紹介してきましたが、「IFAのビジネスが拡大するには、日本にも同じような制度があればいいのに」と指摘するつもりはありません。制度の導入が行われるまで待つのではなく、現状の制度の枠組みで何ができるかを考えてみたいと思います。

2 加入者数と加入率は準拠する統計が異なることに注意が必要。加入者数はOffice for National Statistics, Occupational Pension Schemes Survey (OPSS), 2019、加入率はDepartment for Work & Pensions, Workplace Pension Participation and Savings Trends of Eligible Employee Official Statisticsより。

3 四捨五入のため、各数値の合計が一致しない。

【図表】英国における企業年金加入者の推移

(単位：百万人)



注：DBには公的部門の職員も含まれる。

出所：Office for National Statistics, Occupational Pension Schemes Survey (OPSS), 2019よりフィンウェル研究所作成

日本には、全ての企業に企業年金を義務付ける制度はありませんが、多くの中小企業に対し、企業年金のスキームを提供するiDeCo+（イデコプラス）<sup>4</sup>があります。これは、企業年金のない中小企業で、従業員がiDeCoに加入している場合、企業はその従業員の加入者掛金に追加して掛金を拠出できるという制度です。追加掛金は損金算入できるので、企業にとってもメリットがあります。こうした制度を活用できるようにすることで、日本

にもアドバイスを求める潜在的な顧客を拾い上げることができるかもしれません。

現状、日本におけるIFAビジネスの主要顧客となり得るのは、中小企業オーナーだと考えます。中小企業オーナーの個人資産の管理に合わせて、その企業の財務担当として、さらに従業員に対するiDeCo+のサポートもすることで、現状のビジネスだけでなく、将来のビジネスチャンスをつかむための活動もできるわけです。



4 「iDeCo+（イデコプラス・中小事業主掛金納付制度）」とは、企業年金（企業型確定拠出年金、確定給付企業年金、厚生年金基金）を実施していない中小企業（従業員300人以下に限る）の事業主が、従業員の老後の所得確保に向けた支援を行うことができるよう、iDeCoに加入している従業員が拠出する加入者掛金に追加して、掛金を拠出できる制度（国民年金基金連合会・iDeCo公式サイト）。

のじり さとし 1959年生まれ。国内外の証券会社調査部を経て、2006年から大手外資系運用会社で投資啓蒙活動を行う。2019年5月の定年を機に雇用延長契約を続けながら、合同会社フィンウェル研究所を設立し、資産の取り崩し、地方都市移住、勤労などに特化した啓発活動をスタート。日本証券アナリスト協会検定会員、日本FP学会、行動経済学会などの会員。著書には『IFAとは何者か～アドバイザーとプラットフォームのすべて』（金融財政事情研究会）、『老後の資産形成をゼッタイ始める！と思える本』（扶桑社）、『定年後のお金』（講談社+α新書）、『脱老後難民 英国流資産形成アイデアに学ぶ』（日本経済新聞出版社）など多数。