

平成 26 年度 証券ゼミナール大会

第 7 テーマ

我々にとって望ましい  
年金のあり方について

立教大学 池田ゼミナール

目次

序章・・ P3

第一章 年金とは・・ P4

第一節 年金の定義

第二節 年金の歴史

第三節 日本の年金制度

第四節 海外の年金制度

5 第二章 公的年金・・ P10

第一節 公的年金の現状

第二節 賦課方式か積立方式か

第三節 積立金の運用効率化

第四節 第三号被保険者制度は撤廃すべきか

10 第三章 企業年金・・ P23

第一節 企業年金の種類と現状

第二節 確定拠出年金の問題点と方策

第三節 確定拠出年金の望ましい位置づけ

終章 我々にとって望ましい年金のあり方・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P27

15 参考文献・・ P29

## 序章

年金はなぜ始まったのか……退職後の高齢者の生活を一緒に暮らしている親族が援助する時代は徐々に変化し、都市への人口集中や核家族化により高齢者の生活を直接支える親族は減少していった。しかし、同居していない親に子が財政的に直接援助をしていくのは負担が過重である。そこで高齢者に対し年金というかたちで生活していくための費用を給付し、その財源を国民から保険料として徴収する社会全体で高齢者を支える仕組みができあがった。こうして始まった年金は今や国民の老後を支える重要な収入源となっている。そこで私たちはこのような現状を踏まえ、これからの日本の望ましい年金のあり方を検討する。

まず第一章では、厚生労働省の提示している社会保障に関する考え方を基に私たちの考える望ましい年金の在り方について公的年金と私的年金のそれぞれの定義付けをする。さらに、これまでの年金システムの歩みから現在の年金制度まで日本の制度について論じた上で、海外の制度との比較をする。

第二章では、2015年度に施行される「厚生年金と共済年金の一元化」の内容を含め日本の現状について論じる。そこから現状の問題点として①賦課方式か積立方式か②積立金運用の効率性③第3号被保険者制度からみる公平性という3点を挙げ、それらについてそれぞれ方策を考える。①については、賦課方式のメリットや積立方式への移行の難しさや海外の事例より、賦課方式を維持していくという結論を出した。②については、一元化後の運用から海外の運用などを参考に、運用機関の統一や投資の多様化という視点から運用の効率化を目指す。③については、第2号被保険者の保険料率を下げ、その代わりに第3号被保険者から基礎年金部分の保険料を徴収し、被保険者の公平性や女性のライフスタイルの変化に対応する制度作りについて論じる。

第三章では、私的年金の中でも企業年金について主に取りあげる。現状と問題点について論じた上で、確定拠出年金について企業の負担の低さや雇用の流動性への対応という点から、これから推進していくべき制度として位置づけた。また、確定拠出年金を導入する上で日本人の金融教育の乏しさという問題から、被用者に対する金融教育の重要性について論じる。

## 第一章 年金とは

### 第一節 年金の定義

まず、我が国の社会保障制度に関する基本的な考え方としては以下の3点が  
5 挙げられている。

- ① 国民生活は国民一人ひとりが自ら責任と努力によって営むことが基本(自助)
- ② 同時に、個人の責任や自助努力のみでは対応できない生活上のリスク(病気やけが、老齢や障害、失業など)に対して、国民が相互に連帯して支え合うことによって安心した生活を保障(共助)
- ③ 加えて、自助や共助によってもなお生活に困窮する者に対して、生活保護制度により健康で文化的な最低限度の生活を保障(公助)

社会保障国民会議（第1回）参考資料より

社会保障全体を俯瞰したときに、上記の自助・共助・公助のバランスをとることが必要になってくるが、国民皆年金である日本の年金制度は共助の意味が  
10 強いものといえる。また、社会保障の給付は、福祉サービス・医療サービス・金銭の3つに大きく分類される。ここで、私たちが考えるべき年金保険とは、自立した生活の経済的基盤となる所得の保障であり、金銭での給付となる。私たちは望ましい年金あり方として、以下の定義付けをした。

公的年金は老齢や事故により労働が不可になった際の主要な所得の財源である。  
15 将来的に給付される財源の確保が保証されていて、納付能力のある被保険者が不信感を持たず、保険料納付が徹底されている状態が望ましい。

私的年金は、退職後も現役時代の生活水準を保つための追加の意味での所得を保障する年金である。さらに、加入することで、積極的に将来設計を考えるための契機となる。

20 以下では、年金がつくられた経緯や諸外国との比較などに触れつつ、上記のような年金制度を実現していくために、主に老齢年金を基軸として現状の問題点をあげ、いかにして私たちの考える望ましい年金に近づけていくか方策を論

じていく。

## 第二節 年金の歴史

5 日本年金制度の始まりは、明治時代の軍人を対象とした恩給であり、その後、大正時代になってから、公務員を対象とした恩給法が制定された。1942年6月、軍需工場で働く人のために「労働者年金(後の厚生年金)」が誕生し、1944年10月にホワイトカラーや女性も厚生年金の加入が認められ「労働者年金」から「厚生年金」に改名された。これ以前には、役所で働いている公務員や学校の教師として働いている人のための「恩給」や、船員のための「船員保険」が  
10 あったのみであり、一般の労働者のための年金が整備されたのは、昭和に入ってからである。さらに、「恩給」が少しずつ整備され現在の「共済年金」になり、1959年に高齢者などを対象とした無拠出の年金制度が確立し、その2年後の1961年4月、自営業を含め一定の要件をクリアすればだれでも加入できる「国民年金」が誕生した。全国民を対象とした国民皆年金が実現されたのは戦後である。その結果すべての国民が何らかの形で年金制度に加入する体制が整い「国民皆年金」となった。

国民皆保険・皆年金を中核とする日本の社会保障制度は、高度経済成長を背景に拡充を続け、1973年の「福祉元年」を迎えた。時の首相、田中角栄は『福祉元年』をスローガンに掲げ、年金に物価スライド制を導入するとともに、1969  
20 年に月額2万円に引き上げられたばかりの厚生年金の給付額を、一挙に2.5倍の月額5万円に引き上げた。保険料負担に見合わない給付の大幅な引き上げは、年金財政を急激に悪化させた。さらに、同年10月に始まった中東戦争によってオイルショックが起こり、1974年の日本経済は厳しい状況に追いやられ、国民  
25 生活も大きな影響を受けた。

それ以降、人口の高齢化等に対応すべく、国民皆保険・皆年金体制を維持するための様々な改革が行われてきた。「厚生年金」「国民年金」がひとつにまとまり、1986年4月、20歳以上60歳未満の人が強制加入の新たな制度「基礎年金制度」が誕生した。そのときから全国民共通の基礎年金をベースに厚生年金  
30 や共済年金から給付に比例した年金を上乗せする、いわゆる2階建て構造にな

った。そして1997年1月、一人につき生涯ひとつの年金番号が付与される「基礎年金制度」が誕生した。これ以前は「国民年金」「厚生年金」「共済年金」それぞれ別に年金番号が設けられており、人によっては厚生年金の番号を複数持っている人もいた。この制度の良し悪しは別としても、この結果、統合されるべき年金番号にもれなどが生じ、「消えた年金記録」「宙に浮いた年金記録」といわれる支給もれ年金が発生することとなった。(2014年1月時点で、年金記録問題に関する特別委員会は17日で解散。5千万件超のうち2112万件が未解明のまま残ったとすることを厚生労働省が発表した。) インターネットで簡単にチェックできるようにするなど対策は今なお続いている。

10 ここ20年、日本の名目GDPは停滞傾向にあり、税収の自然増が期待できない中、急速な高齢人口の増加により、社会保障費は着々と増えている。これを背景とする日本の財政赤字の長期化やそれによる国債発行累積残高の大きさは、今や大きな問題となっており、実際に2011年8月にアメリカの格付け会社や、2012年5月に欧米系の大手格付け会社などは日本を格下げ評価をしている。また日本銀行は、2012年末には長期国債の保有高92億円に達し、日本銀行券の発行残高である83兆円を上回ると試算を公表しており、これは国債保有額を銀行券発行残高の範囲内で抑える「銀行券ルール」という日本銀行の自主規制の形骸化を意味している。もしこれが市場で財政規律の緩みと見なされれば、国債価格の急激な下落にもつながりかねない。

20

### 第三節 日本の年金制度

現在の公的年金のシステムは、加入者や加入者の勤める会社の事業主から保険料を徴収し、それをおもな原資として給付要件に該当した人に給付を行う社会保険方式である(基礎年金の半数が国庫負担という現状だが)。また世代間扶養の考えに基づいて、実質賦課方式が成立しているため、現役世代が全員強制加入し、保険料を確実に納める必要がある。

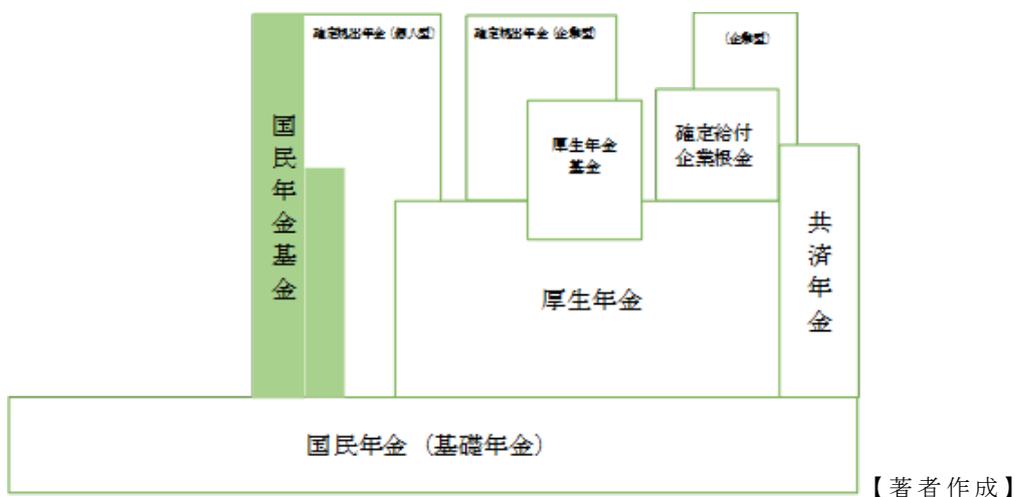
ここで、賦課方式と積立方式について触れておく。賦課方式とは今年度の保険料で今年度の給付を賄う方式である。メリットとしては、物価変動に対応でき

30

5 10 15

ることが挙げられる。デメリットとしては、少子高齢化に非対応であり、これ  
 からもこの制度を維持するためには、何らかの改変が必要である。一方、積立  
 方式とは現役世代のうちから毎月少しずつお金を積み立てて運用し、老後はそ  
 のお金を少しずつ年金として少しずつ取り崩すという考え方である。ここで積  
 立貯金との違いについてだが、個人で積み立てる場合、不慮の事故や寿命など  
 先の見通しがつきにくいいため、多めに積み立てなければならず負担が大きくな  
 る。そこで社会保険として世代毎に保険料を積み立てることで、予想より長生  
 きした場合も世代内で共助のよって困ることはない。また積立方式のメリット  
 としては、世代で完結するため、世代間の不公平がなく、また自分で貯めると  
 という意識があるため、年金への不信感が薄れると考えられている。デメリット  
 としては、物価変動に非対応であることが挙げられる。

さらに現在の年金制度は、3 階建て構造になっている。1 階部分が国民年金  
 と言われ、第 1 号から第 3 号被保険者まで全員が受け取ることができる。2 階  
 部分に当たる厚生年金と共済年金<sup>1</sup>は、被用者に対して現役時代の賃金に比例し  
 て支払われる。1, 2 階部分が公的年金と呼ばれるのに対して、3 階部分は企業  
 が独自の判断で設ける企業年金である。これが私的年金である。厚生労働省所  
 管の企業年金には、確定給付企業年金と確定拠出年金、厚生年金基金の 3 種類  
 がある。



<sup>1</sup>被用者年金一元化法の成立により、2010 年 10 月以降に統合され、保険料率に  
 ついても、2027 年までには両者とも 18.3%に統一される。

#### 第四節 海外の年金制度

次に、日本と海外の年金制度を比較して考えたい。ここではスウェーデン、  
5 ノルウェー、カナダ、オランダを比較の対象とする。

まず、スウェーデンの年金は国民年金基金(AP)が積立金運用を行っている。個人の拠出額を完全に反映した年金を受給すべきであること、年金の支払いは、固定された保険料の範囲で保証されるべきであることなどを理念とした年金制度である。スウェーデンの公的年金制度は、最低保障年金及び所得比例年金によって構成されている。所得比例年金とは、保険料も受給額も現役時代の所得  
10 に応じて決まる制度のことである。最低保証年金は国庫負担で、所得比例年金は保険料により賄われる。保険料は収入の18.5%であり、そのうちの16%は賦課方式に基づく年金制度により運用され、残りの2.5%は自らが選んだ運用機関などへの積立にあてている。スウェーデンでは、国庫負担を最低の保障年金に満  
15 たない低年金者分を補うためにあてられるため、高齢化が進行しても、低年金者が減少することによって負担は軽くなるとされている。

次に、ノルウェーの年金制度について述べていく。ノルウェーの政府系ファンドである政府年金基金グローバル(GPF-G)は、石油・天然ガスからの収入を長期的に支える財政手段として1990年に設立された。ノルウェーの老齢年金制度  
20 は、個人より国民保険料が所得税とともに国庫に納入され、各年の国家予算で賄われる賦課方式である。受給開始年齢は67歳だが、62歳から75歳の間でも労所得、年金所得)が増える仕組みである。

カナダの年金制度は、2階建ての制度となっている。基礎年金(1階部分)は、全額税を財源に全国民に対し定額給付されており、所得比例年金(2階部分)は、  
25 被用者、自営業者が対象である。2階部分の保険料率は9.9%、被用者は労使折半で、自営業者は課税所得の9.9%相当額を負担する。

税方式の年金のメリットは以下の2つが挙げられる。まず、保険料の納付がないため未納問題は起きないことである。次に、保険料負担能力のない低所得者でも年金を受給できるため、無年金問題が生じないということだ。

30 さらに、カナダの年金にはクローバック制度が導入されている。これは年金

の払い戻しを意味する制度であり、高額所得者から年金の一部を返還することを要請しているものだ。

最後にオランダの公的年金制度について述べる。1階部分にあたる公的年金は、15歳から65歳までの50年間を対象期間とし、誕生日に国内在住者あるという条件を満たせば、毎年2%ずつ受給権が発生して積み上がっていくシステムとなっている。

この公的年金の財源は上限を18.25%とする社会保険料だが、他の国々の例とは違い、雇用主の負担はない。保険料収入で年金給付額を賄うことができない場合には、政府の一般財源資金が繰り入れられることとなっている。

10 以上を踏まえて日本の年金制度について考えると、日本の場合は、主に一階部分を国庫負担にあてており、受給者の所得に関わらず定められているため、高齢化が進むにつれて支出も増加していく。結果として年金の給付額が減少していくことになる。その点、国庫負担分は保険料を負担できないような低所得者層に限定して投入するスウェーデンの制度は、導入を検討する価値があるの

15 ではないだろうか。

また、カナダにおいても、クローバック制度によって所得再分配の公平性が保たれている。税方式を採用することで、未納者問題や無年金問題にも対応できている。実際にカナダの所得代替率は70%を越えており、日本が見習うべき点は多いだろう。

20 ここで、海外の研究機関とコンサルタント会社が共同で毎年発表しているグローバル年金指数をみると、オランダ、スウェーデン、カナダはランキングの上位に位置している。グローバル年金指数は、充分性、持続性、健全性の3つの観点から算出されるが、それぞれの項目についての海外の評価をみていきたい。

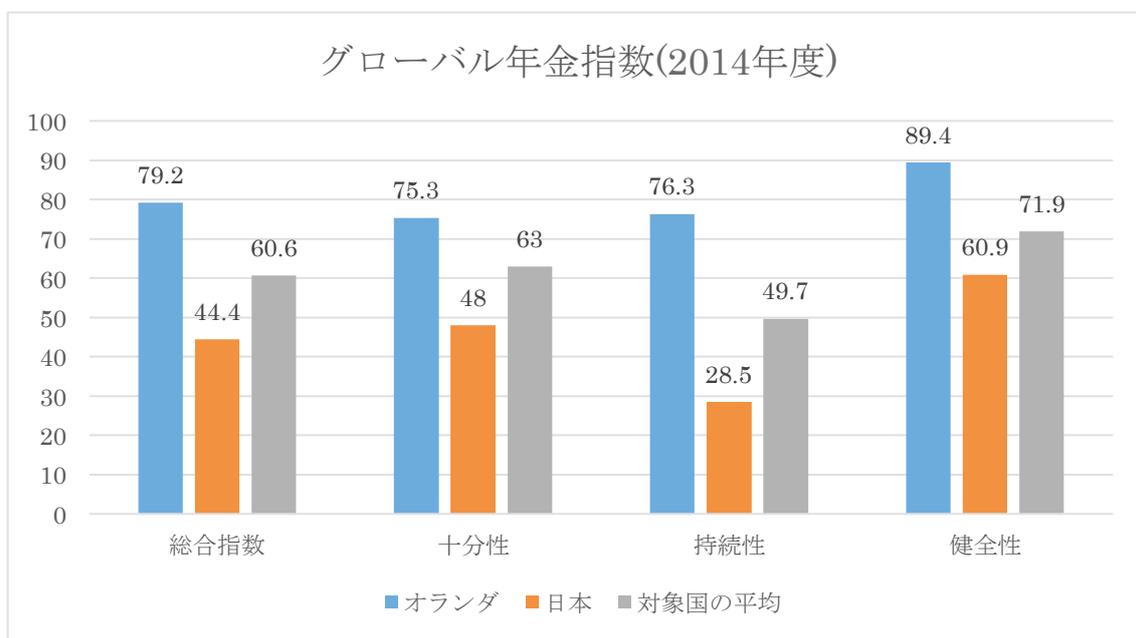
25 充分性(給付額の適正度)について、オランダとカナダは高い評価を受けている。特にオランダは、給付額の高さや税務面での政策が高評価の要因となっているようだ。次に持続性(制度の維持可能度)だが、スウェーデンとオランダは高評価を得ている。持続性は公的制度以外の年金への加入率や年金受給や期間から判断されるが、オランダは職域年金の充実度が健全性に反映されている。

30 また健全性(情報開示等の進展度)についても、オランダはトップクラスの評

価である。

以下はそれぞれの指数についてオランダ、日本、対象国の平均を比較したグラフである。

5



マーサーホームページ (<http://www.mercer.co.jp/n>) より著者作成

10 日本への評価はどの項目の厳しいものとなっており、特に持続性については対象国の中で最低に近い評価がなされている。こうした低評価の要因には、所得代替率の低さや政府債務の大きさが挙げられるだろう。低評価から抜け出すためには、低所得者への最低年金額引き上げや所得代替率の引き上げが求められるが、財政面での余裕がないのが現状である。よってこれらの問題を解消する

15 ためには、積立金の運用利率を上昇させ、年金資産を増やすことが急務である。そのための具体的な方策は、第二章第三節に示す。

## 第二章 公的年金

### 第一節 公的年金の現状

5       ここでは、現代の公的年金の仕組みや役割について説明する。そして現状の問題点などを挙げ、公的年金の在り方を定義する。

10       人口構造の高齢化と年金財政は、世論の関心を集める問題の1つである。日本は1994年から老年人口比率が14%を越えており、高齢社会と呼ばれている。そして、それ以降、老年人口の割合増加、少子化も年々進行している。2006年の時点で65歳以上の人のいる世帯で、公的年金や恩給を受給している世帯の割合は95%を超えている。高齢者世帯の平均所得に占める公的年金・恩給の割合は、平均すると60%近くにはのぼっており、高齢者世帯のうち、公的年金や恩給が総所得の100%の割合を占めている世帯が約50%になっている。さらに、  
15       高齢者の意識においても、老後働けなくなったときの生活費を子供に頼るのではなく、年金や恩給に頼ろうとする割合が増加している。以上のことからわかるように、2006年の時点で、公的年金は老後の経済生活を支える主要な柱であり、公的年金なしの老後生活は考えられないものとなっている。

20       前述したように、公的年金とは、国が運営・実施する年金のことで、現在の制度では3段階構造になっており、1階部分である国民年金(基礎年金)と2階部分である厚生年金保険(民間の会社員に適用)と共済年金(官公庁・公務員に適用)が公的年金と呼ばれている。公的年金の特徴は3つある。1つ目は国民全てが国民年金制度に加入し、年金の給付を受けるという「国民皆年金」であること。2つ目は「社会保険方式」を採用していること。これは国民年金加入者が保険料を納め、将来年金の給付を受けるというものである。保険料を支払わなければ、  
25       年金は支給されない。3つ目の特徴は、現役世代が保険料を納め、それを原資として年金受給世代に給付されるという「世代間扶養」という仕組みであるという点である。給付される公的年金の種類は、老齢年金、障害年金、遺族年金の3種類である。

30       現状の年金財政確保のための増税の動きとして、2014年の消費税8%の引き上げ、2015年には10%に引き上げられることが決定した。それだけでなく、2014

年 4 月から介護保険料のアップや相続税のアップなど、今後数年間で多くの分野で増税されることが既定路線となっている。年金財政において、税が重視される理由の大きなひとつは、やはり現状の年金財政の収入部分が、国庫負担分にて賄われている点である。政府債務残高は、国際基準で 1024 兆円(2011 年度),  
5 対 GDP 比率約 200%となり、諸外国と比べても群を抜いて一位となっている。国庫もいつかは底をつく。そうなれば、一気に保険料を引き上げざるを得ないという、消費税増税をはるかに上回る国民の負担が生じるリスクを回避するために注目が集まっているのである。

なお制度の変更点として、与党は社会保障・税一体改革の一環として年金改革を進めている。そのうちのひとつが 2015 年 10 月から実施される、厚生年金と  
10 共済年金の一元化である。今後の制度の成熟化や少子高齢化などの進行に備え、年金財政の範囲を拡大して制度の安定性を高めるとともに、会社員と公務員において、同一の賃金であれば同一の保険料を負担すること、将来同一の公的年金を受け取れるという公平性を確保する。さらには、この制度を通じ公的年金  
15 全体に対する国民の信頼を高めることも目的として謳われている。現行の制度では、共済年金に 3 階部分があることや、保険料率が厚生年金よりも共済年金の方が低いにもかかわらず、将来もらえる年金の平均月額が会社員より公務員の方が多くなるケースがある<sup>2</sup>。この違いをなくし、会社員と公務員の制度の公平性と安定性を確保することが必要である。

20 具体的には、共済年金に加入している公務員が厚生年金に加入することで、2 階部分の年金が厚生年金に統一されることになっている。保険料率も、厚生年金が 2017 年、公務員が 2018 年、私学教職員が 2027 年から 18.3%に統一される。また、共済年金の 3 階部分である職域部分が廃止され、共済年金と厚生年金の制度的な差異は基本的に厚生年金に沿うように解消される予定である。

25

---

<sup>2</sup> 「平均報酬月額 36 万円(男性会社員の平均)で 40 年間加入した場合の厚生年金と共済年 (同)であり、共済年金の方が 2.0 万円多い。」(厚生年金と共済年金の一元化－みずほりサーチ)

	厚生年金	共済年金
①被保険者の年齢制限	○70歳まで	○年齢制限なし 私学共済除く
②未支給年金の給付範囲	○死亡した者と生計を同じくしていた配偶者、子、父母、孫、祖父母、又は兄弟姉妹 注：今年3月に提出した年金改正法案（年金機能強化法案）で、甥姪など3親等内の親族にも拡大	○遺族 死亡した者によって生計を維持していた配偶者、子、父母、孫、祖父母）、又は遺族がないときは相続人
③老齢給付の在職支給停止	○老齢厚生年金受給者が厚年被保険者となった場合 65歳までは（賃金＋年金）が28万円を超えた場合、年金の一部又は全部を支給停止。 65歳以降は（賃金＋年金）が46万円を超えた場合、年金の一部又は全部を支給停止。 ○老齢厚生年金受給者が共済組合員となった場合年金の支給停止なし。	○退職共済年金受給者が共済組合員となった場合（賃金＋年金）が28万円を超えた場合、年金の一部又は全部を支給停止。3階部分は支給停止。 ※私学共済の退職共済年金受給者が私学共済加入者となった場合は、厚年と同様の方式。 ○退職共済年金受給者が厚年被保険者等となった場合（賃金＋年金）が46万円を超えた場合、年金の一部又は全部を支給停止。
④障害給付の支給要件	○初診日の前々月までの保険料納付済期間及び保険料免除期間を合算した期間が3分の2以上必要（保険料納付要件あり）。	○保険料納付要件なし
⑤遺族年金の転給	○先順位者が失権しても、次順位以下の者に支給されない。例 遺族年金受給中の子供のいない妻が死亡すると、その遺族年金は支給されなくなる。）	○先順位者が失権した場合、次順位者に支給される。例 遺族年金受給中の子供のいない妻が死亡したとき、一定の場合、その遺族年金が父母等に支給される。）
経過措置)		
⑥女子の支給開始年齢	○60歳前半の特別支給の老齢厚生年金の支給開始年齢引上げは、男子の5年遅れのスケジュール。 昭和21年4月2日以降生まれ～)	○60歳前半の特別支給の退職共済年金の支給開始年齢引上げは、男子と同じスケジュール。 昭和16年4月2日以降生まれ～)

厚生労働省資料より著者作成

2 つの年金の制度的な差異としては以下6点が挙げられる。①被保険者の年齢制限、②未支給年金の給付範囲、③老齢給付の在職支給停止、④障害給付の支給要件、⑤遺族年金の転給、⑥女子の支給開始年齢、である。①～⑤の差異は厚生年金に揃えられ、⑥については経過措置として存続することになっている。

また厚生年金事業である、被保険者の記録管理や標準報酬の決定・改定、保険料の徴収、保険給付の裁定などを行う主体として、厚生労働大臣に加え、これまで共済年金等を扱ってきた共済組合及び私学事業団も役割を担うことになっている。

さらに保険料及び給付額の算定基礎が標準報酬制に移行される。現行の手当率制では「給付額の算定基礎=給付月額×1.25」という計算方法を用いて給付額の算定が行われている。改定後の「標準報酬制」とは毎年4月か6月までの報酬の平均額を基にして等級表に当てはめ、標準報酬月額を決定し、その金額をその年の9月から翌年の8月までの各月の標準報酬月額とし、保険料等の算定基礎とする方法である。原則年一回見直される。

最後に、職域部分廃止後の新たな年金制度として創設される「年金払い退職

給付」について述べる。年金払い退職給付とは職域部分の代替措置であり具体的には以下の内容が盛り込まれている。この年金の半分は有期年金で半分は終身年金で形成される。有期年金は10年または20年の支給期間の選択ができ、支給は基本65歳からである。財政運営は積立方式であり、賦課方式を採用していた職域部分と異なり将来の年金給付に必要な原資を予め保険料で積み立てる方式である。

以上のように、長年議論に上がっている年金制度の改革がついに行われることになった。

10 なお、以下より我々は現状の公的年金の問題点として①賦課方式か積立方式か②積立金の運用効率 ③第3号被保険者制度をあげ、改善策を検討する。

## 第二節 賦課方式か積立方式か

15 現在の日本の年金は賦課方式と呼ばれ、今の高齢者がもらう年金を現役世代が払うという仕組みで、年金財政を世代間扶養の考えを基礎にして構築するという考え方である。このモデルは経済が発展する限りは問題なく運用出来るが、ひとたび少子高齢化になると、現役世代の負担が増大し、制度の継続が困難になる可能性が出てくる懸念がある。今の日本がまさにそのような状況で、今は

20 現役世代約3人で1人の年金生活者を支えている状態だが、これが2050年には現役1人で高齢者1人を支えなくてはならないと推測されており、現役世代の負担は一気に3倍になってしまう。高度経済成長が再来するか、高齢者の寿命が短くなるなら別だが(もちろんそのようなことは起こらないだろう)、原則的には、人口が増加し続けて正のピラミッドが維持できない限りは機能しない。

25 高齢者と現役世代の比率は、2083年を頂点に高止まりをして高原状態になるといわれ、改善の見込みはないといえる。

こうしたことから賦課方式=悪いというイメージを持つかもしれない。確かに今の日本を見ればマイナス点は少なくない。一方で、賦課方式には、インフレに強いという強みもある。これをインフレヘッジと言う。インフレヘッジとは、インフレによって保有資産の相対的価値が減少するリスクを回避できると

5 ということである。現役世代から徴収した保険料をその時点での受給者への年金として用意するため、インフレによる物価上昇があっても、同時に現役世代の給料も上がっているため、支払いにおいて現役世代の負担が増えづらいという強みがある。現在はデフレの状態だが、公的年金は加入期間が長期に及ぶため、将来的にはインフレの影響も懸念される。そういった意味で、インフレに強い賦課方式には魅力があると言えるだろう。

10 一方で、多くの経済学者が提案しているのは積立方式という方法である。積立方式は、「あらかじめ積み立てた保険料とその運用収入で給付を行う」ものであり、これは普通の貯金と同じように若いとき積み立てた年金を年を取ってから取り崩すもので、賦課方式の問題点である世代間の不公平が起きづらい仕組みになっている。貯蓄や投資のように、自分のお金は自分で貯めるというものだと思えると分かり易いであろう。

15 自助努力の重要性が叫ばれるようになってきている昨今では非常に魅力的にもとれる制度だが、積立方式に移行できない2つの大きな理由がある。1つ目は二重の負担問題である。もし今年から賦課方式をやめて積立方式に切り替えたとすると、現役世代は、今の高齢者を支えるための保険料と、将来に役立てる自分のための保険料の積立を同時に負担しなければならなくなってしまう。完全に移行するまでには40、50年かかる上に、特にわが国では公的年金の給付水準がかなり高いので、移行時の二重の負担は無視できない。2つ目の理由は、積立方式が、実は多くの国で試みられた結果、あまりうまくいかなかったという事実である。ドイツや、他の多くの国で公的年金は積立方式で行われていたが、第二次世界大戦後のインフレで多くの企業が手痛い打撃を受けた。また、2008年のリーマン・ショックにおいても、積み立てた年金の積立金が目減りするなど、社会的に大きな影響を与えている。いずれにせよ、今後インフレや金融危機が起きないという保証はないので、実際に移行に踏み切るのは難しいと我々は考える。

30 このようなこともあって、積立方式で年金を運用していたハンガリーは年金給付を積立方式から賦課方式へと移るということで話がまとまっている。他にもポーランド等の国では、積立方式はやめないまでも規模を縮小し、その分、賦課方式を拡充するような流れが来ている。現行の日本においては賦課方式が

決して効果的には働いていないというのが現状だが、どちらの方式も場合によってはそれぞれ効率的に、効果的に運用はできるはずである。人類史上、経験したことの無い超高齢化・人口減少社会を、先進国の中でも先頭を切って急速に迎えつつある日本において、現行の社会保障制度全般が、長寿化に対応できていないことは明白であり、定年年齢の引き伸ばしを図るなど、超高齢化社会では、人間の労働時間・年齢も大きく異なっていくことを認識すべきである。

### 第三節 積立金の運用効率化

10

なお、第二章第一節で述べたように、被用者年金制度の一元化を図る法律が、平成 27 年 10 月に施行されることが決定しているが、以下では、一元化に伴う積立金の運用への影響を述べていく。

15 法案においては、主務大臣（厚生労働大臣＋共済所管 3 大臣）が積立金に関する基本指針を定め、管理運用主体（GPIF 等）は、その基本指針に適合するように資産の構成の目標（モデルポートフォリオ）を作成・公表することになっている。さらに、共済年金は一元化にあわせて GPIF と利回り目標やリスク許容度などを共有することとなった。現在、GPIF と共済年金は資産構成をそれぞれ独自に決めている。しかし今後は、一元化に向けて共通の「モデルポートフォ  
20 リオ」を作成するということだ。とはいえ、伊藤隆敏政策研究大学院大学教授によれば、GPIF の新資産構成が「事実上のモデルポートフォリオにもなる」と予想し、共済年金は GPIF の方針に従うのみだろうとの見解を述べている。市場調査では、今後 GPIF は国内債の目標値を現在の 60% から 40% に下げ、国内株は 12% から 20% に増やすと回答している。外債は 14%、外株は 17% だった。  
25 GPIF と共済年金が計約 157 兆円の運用資産（内訳は GPIF が約 127 兆円、共済年金が約 30 兆円）をこの目標値に移行させる場合、国内債を 26.1 兆円減らし、日本株を 6.5 兆円増やす必要がある。

そのほか、一元化後の運用に関する変更点を以下に 3 つ述べる。まず 1 つは、共済年金の積立金の一部を共通財源とすることだ。現在の共済年金は 1・2 階部分と 3 階部分が一体の年金財政になっているため、積立金も 1・2 階部分と 3  
30

階部分の区別がない。しかし、一元化に際して、共済年金の積立金も厚生年金の積立金（＝共通財源）として仕分ける必要がある。積立金は、厚生年金とのバランスを確保するため、保険料で賄われる1・2階部分の年間の支出に対して何年分を保有しているかという水準（積立比率）が揃うように、1・2階部分の積立金として仕分けられる。具体的に言えば、厚生年金の積立金は2014年度末

5

2つ目は、情報開示についてである。一元化後は、制度全体の給付と負担の状況を国民に分かりやすく開示することにしており、実際の保険料収入や給付費用をとりまとめて、全体の保険料収入や給付費用が分かるように、情報開示を行っていくことが決定された。

10

3つ目の変更点は、厚生年金と共済年金の保険料率が統一されることだ。これまで共済年金では保険料率の再計算（財政再計算）を行ってきたが、一元化後は、厚生年金との保険料率の統一に伴い共済年金も将来の保険料水準が固定されるため、保険料率の再計算は行われなくなる。すなわち、公務員は2018年、私学教職員は2027年に、保険料率が18.3%で統一されることとなる。

15

次に運用の効率化に向けた具体的な方策を示すこととする。2013年7月に積立金基本方針に関する検討会がおこなわれ、そこではGPIFと3共済（国家公務員共済、地方公務員共済、私学共済）で資産の統合は行わない点について委員から意見が相次いだ。複数の運用主体が存在する場合には、複数存在する合理的な理由が必要であり、制度上やむを得ない場合においても可能な限り少ない方が効率的である。特に公的年金運用の場合は残高が多くなるにつれて手数料率が低くなるため、運用主体をひとつにしたほうが効率的であることは明白だ。しかし、資産管理の統合についての決断は見送られた。GPIFと3共済で運用方針を共通にするのであれば、管理・運用主体もひとつにするべきだろう。

20

25

また、検討会の質疑では管理を分ける理由について問われたが、事務局の回答は「それぞれの運用主体が切磋琢磨していくべき」というものだった。この回答はあまり評価されるべきではない。なぜなら、それぞれが異なる条件設定

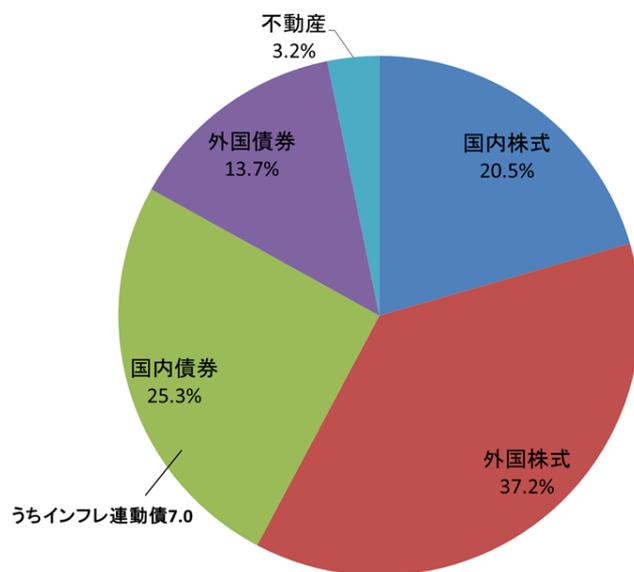
30

のもと運用を行っている投資計画について、結果のみを取り上げて善し悪しを比較すべきではないからだ。また、結果のみを比較することで健全な競争をもたらされると考えるのも強引である。

次に積立金の運用方式について、日本と海外を比較する。ここでも第一章第5四節と同様に、スウェーデン、ノルウェー、欧米(主にカナダ)、オランダを比較の対象とする。

スウェーデンの積立金は、6割近くが株式にあてられており、その内訳は2001年末において、国内株式が21%、海外株式が37%である。そのほかの内訳は国内債券が25%、海外債券が14%、不動産が3%となっており、国内債券に最も比重を置く日本とは異なることがわかる。

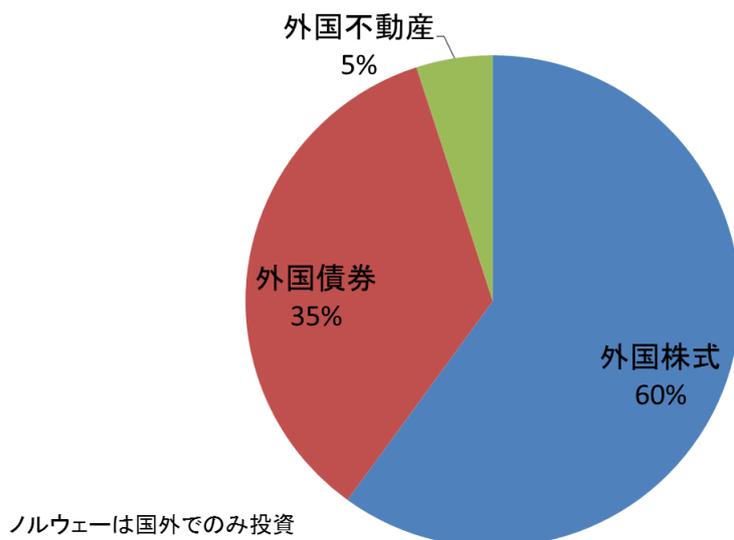
図：スウェーデン資産構成割合 - 実績 -



第10回社会保障審議会年金資金運用分科会資料より著者作成

次に、ノルウェーの年金制度について述べていく。年金積立金運用率をみると、ノルウェーは日本とは異なり、国外でのみ投資を行っていることがわかる。その内訳としては、2014年3月末において、外国株式が60%、外国債券が35%、外国不動産が5%となっている。

図：資産構成割合(2014年3月末)



年金積立金管理運用独立法人 基本(参照)ポートフォリオより著者作成

5 欧米の年金資産運用機関としては、CalPERS が挙げられる。CalPERS が運営するのは日本でいえば、共済年金・厚生年金にあたる部分だ。1階部分と2階部分が独立している米国に対して、日本の場合は国民年金と厚生年金を合わせた積立金の運用を GPIF が一括して行う点で米国と異なる。CalPERS の運用規模は全米最大規模の運用資産額約 28 兆円を誇り(それでも GPIF の 4/1 以下)、その巨額な資金と積極的な運用姿勢で日本の上場企業にも多数投資している。具体的

10 的にポートフォリオを見てみると、株式だけで全体の 6 割以上に投資しており、債券には 19%しか投資していない。

最後に、オランダの年金基金である ABP について参照する。ABP も CalPERS と同様に、2階部分の運用を行っている。加入者数は約 280 万人で、総資産は 2013 年 9 月末現在約 40 兆円となっている。ABP は、債券の比率は高めになっている。またその他資産では、ヘッジファンドや REIT にも投資していることが特徴的である。効率的な運用を目指すという点で、APB から学べることもある。ABP はリーマン・ショックが襲った 2008 年に大幅に運用成績を落としているが、2009 年には着実に利回りが回復している。ABP は、年金債務の問題を考える際に金利水準だけでなく、長寿化の進展も評価の要因としている。オランダでは

20 2002 年から平気余命の伸びが著しく、それに伴って年金債務が膨らんでいる。つまり年金の運用にあたっては、債務の状況を反映した ALM(資産、負債の構成)

が重要になるということを ABP は示唆している。

運用機関の資産構成について詳しくみていきたい。以上で見たように欧米やヨーロッパ各国の年金基金では、株式や REIT など、より高い利回りが見込める資産へも投資し、日本がほとんど行っていない外貨建て資産への運用にも積極的である。これに対して日本では、運用資金の 3 分の 2 もの資金を国債につき  
5 込んでいる。欧米と比較すると、日本が突出して国内債券（日本国債）で運用する比率が高いことがわかる。

年金資産の運用というのは、その資金の性格上、元々大きなリスクを取れるものではない。よって、長期的に安定した運用が出来る様にポートフォリオが  
10 構成される側面があり、GPIF もその様な運用方針を採用している。しかし、世界の年金資産配分と比較してみると、日本の資産配分は保守的すぎると言えるだろう。

これには、日本の国債の利回りが低すぎるため、GPIF がなかなか買い手のつかない国債の受け皿となり、その担い手となっているという理由もある。10年  
15 満期の日本国債の利回りは、現在 0.6% 台である。これでは、年金資産が増えていくとは考え難い。GPIF も海外にならって、リスクをある程度許容した運用が求められていると言えよう。実際に政府内では国内債券を 60% から 40% 程度にし、国内株を 12% から 20% に引き上げ、外国株式の比率も高める案が浮上している。早急に GPIF がこうした方針に沿って運用をすすめることが、今後の年金資産を  
20 増やすためには肝要であると考えられる。

#### 第四節 第 3 号被保険者制度は撤廃すべきか

最後に 3 つ目の現年金制度の問題点として、第 3 号被保険者制度をとりあげ  
25 る。第 3 号被保険者制度設立の経緯をたどりながら、主に公平面と女性のライフスタイルの多様化を実現する改善案を検討したい。まず、第 3 号被保険者制度設立の経緯だが、国民年金制度発足時の昭和 36 年には、厚生年金は会社員とその配偶者（収入なしもしくは低収入）という世帯単位の給付設計となっており、  
30 会社員の配偶者の国民年金については任意加入であった。しかし、配偶者

が国民年金に任意で40年加入すると、世帯の現役時代の収入よりも退職後の収入が多くなることや、加入していない場合は配偶者が障害年金を受給できないこと、離婚した際は、自分名義の年金が無いということが問題とされた。その改善策として昭和60年の年金改正にて第3号被保険者制度が導入された。この

5 制度により会社員の配偶者も国民年金の強制適用対象とされ、自分名義の年金権を得られるようになった。そして、給付水準は妻の基礎年金を含めた夫婦2人分の年金水準で、現役時代の所得とのバランスを取って設定された。

この制度は配偶者（女性）の年金権の確立や社会的なセーフティネットの役割において意義のあるものとされたが、第3号被保険者の給付分を共働き夫婦

10 や独身女性を含む第2号被保険者全体の保険料により賄うこととしたため、個人単位での負担を考慮にいと不公平感が否めない。また、負担に応じて給付を受けるという社会保険制度の原則に反しているとも考えられる。さらに労働力人口の減少が見込まれている昨今は、就業率向上が期待されている女性の就労に対して悪影響を与えている可能性がある（一定所得を超えない方が有利

15 に働くとも考えられるため）。

現在、第3号被保険者は減少傾向にあるものの未就業者（専業主婦・主夫）が53.4%（平成16年度）と最も多数である。また非正規雇用者の割合（40.8%）が増加傾向であることが特徴である。社会保障審議会年金部会にて、年金分割案（世帯の賃金を分割されたものとし、個人それぞれが負担を行う）、負担調整案（第3号被保険者に保険料負担を求める）、給付調整案（第3号被保険者の基礎年金給付を減額）が見直し案として提案されたが、最終的には短時間労働者への厚生年金の適用拡大等により、第3号被保険者制度を縮小していく方向性が確認されるのみとなった。ここでは、そこで提案された3案の中から再度採用を検証された負担調整案と給付調整案について審議会の見解を考慮しつつ再

20

25 考したい。

負担調整案は被保険者に追加の保険料負担を求める案である。配偶者に別途の保険料負担を求める場合（負担調整案Ⅰ）、第2号被保険者の定率保険料は第3号被保険者の基礎年金の拠出負担部分<sup>3</sup>を除いて設定し、別に第3号被保険者

---

<sup>3</sup> 現在、第2号被保険者は、被扶養者の有無にかかわらず、定率で第3号被保

自身に基礎年金部分（第1号被保険者と同額）の保険料負担を求めるというものである。この場合、第3号被保険者をもつ世帯は現状よりも多く負担することになると考えられるが、それ以外の世帯からは1%分がマイナスとなるので、年金財政に大きくプラスの効果を与えるものとは断言できない。また課題として、低収入または収入なしの妻に保険料負担を求めため、負担ができない場合は第3号被保険者が低年金・無年金となる可能性があることがあげられているが、この点については、最終的には第2号被保険者が配偶者の保険料を結果的に負担することになると考えられるため、第2号被保険者の収入と扶養者数（労働不可）に応じて免除を可とすれば、低年金・無年金の問題は避けられるのではないかと考える。

次に第2号非保険者に追加の保険料負担を求め場合であるが、定額の負担（基礎年金にあたる部分）と定率の負担（第3号被保険者をもつ世帯間のみで別途の保険料率を設ける）があげられた。定額の場合、第2号被保険者の収入から自身の保険料負担と同じく強制的に引かれるため、第3号被保険者の無年金・低年金の可能性はなくなるが、厚生年金保険料に定額制を導入することは制度を複雑にしまいかねないこと、結果として配偶者（第3号被保険者）の有無で、個人の保険料が異なってしまうことは考えていかなければならない。また、結婚して配偶者が未就業の場合、保険料負担が増加するため、結婚や育児・介護へのインセンティブを低下させてしまいかねないのではという意見もある。しかし、共働き世帯が増加していることから、夫婦の片方（多くの場合女性）が仕事と家事を両立させざる得ないことが現状かつ問題であり、収入を得ない仕事（家事・育児・介護）をいかに分担していくかにおいて保険料負担が与える影響は考慮する必要はないというのが我々の意見である。

最後に定率負担の場合であるが、この場合は定額負担と同じく、第2号被保険者全体から第3号被保険者の基礎年金の拠出負担部分の徴収をなくし、第3

---

号被保険者の基礎年金に係る費用を拠出しており、平成23年度の場合を単年度で粗々で計算すると保険料率で概ね1%相当となる。出典：第3回社会保障審議会年金部会「第3号被保険者制度の見直しについて」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001q0wz-att/2r9852000001q11t.pdf>

号被保険者を世帯にもつ第2号被保険者から定率の保険料を別途負担させると  
いうものである。現行の制度では、従業員の保険料を事業主と折半しているた  
め、建前上、事業主が配偶者の保険料も負担しなければならないということに  
なる。そのため、第2号被保険者をもつ世帯主が採用にあたり不利になること  
5 が懸念されている。

以上より、第3号被保険者が別途で保険料負担をする負担調整案が現実的に  
可能ではないかと考えるが、保険料未納者増加の問題を考えると、保険料の納  
付を徹底するには年金の制度について正しい理解が不可欠となるだろう。

10 なお、以上のような制度は諸外国の年金制度には適用例がないが、フランス  
ではN分N乗と呼ばれる税制度が負担調整制度に類似する制度としてあげられ  
る。この制度は所得制の課税単位を個人ではなく世帯で考え、夫婦の財産は原  
則夫婦双方に属するとしている(夫婦共有財産制)。世帯の所得を合算し家族除  
数(N)で除し、それに累進課税率を適用することにより、家族数(N)1あたりの  
15 所得税額を算出した後、再びNを乗ずることによって、税額を算出する(N分N  
乗方式)というものだ<sup>4</sup>。この制度は扶養人数が多いほど、税率が下がるためフ  
ランスの出生率増加政策のひとつとして1946年から適用された(日本ではこの  
制度にあたるものとして、税額控除がある)。しかし社会保険について、世帯を  
ひとつの単位として負担を義務づけるとなると、年金全体の制度を俯瞰したと  
きに、第2号被保険者・第3号被保険者のみの適用に限定して行っていいもの  
20 なのか疑問である。第1号被保険者夫婦や第1号被保険者と第3号被保険者間  
でも適用するとなると、非常にドラスティックな改革になる。また、第2号被  
保険者同士の夫婦の場合、それぞれが個別で保険料を納付しているのにもか  
かわらず、給付を強制的に分割することは適当であるのかについても再考の余地  
がある。

25 そもそも第3号非保険者制度の問題は、年金制度の公平性を問うだけでなく、  
その制度自体が、女性・男性関係なく平等に家庭外で働く自由を保障するべき  
という現代の社会に不適合であるということだ。

---

<sup>4</sup>第3回社会保障審議会年金部会「第3号被保険者制度の見直しについて」  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001q0wz-att/2r9852000001q11t.pdf>

なお、諸外国の例をみると、収入のない者（収入のない配偶者を含む）の取り扱いについては、制度の適用対象外とされているが、収入のない配偶者の年金給付については一定の支給を行っている国（アメリカ・イギリス・スウェーデンなど）と、完全に支給しない国（ドイツ・フランス）がある。また、女性

5 の年齢階級別労働力率を参照すると、スウェーデン・フランス・ドイツは 25 歳以降も高い労働力率を維持しており、そもそも収入のない配偶者が少数であると予想される。安易に制度と女性の就業率に相関関係があるとはいえないものの、いまの日本の社会にあわせた女性のライフスタイルを支援する制度にしていく努力は必要不可欠である。なお、そのような家庭内の仕事（家事・子育て）の両立といった制約のある人が正社員として働くことを可能にする制度として

10 しては、「限定正社員（短時間正社員など）」という雇用形態の普及を厚生労働省が進めている。文部科学省の「女性のライフプランニングに資する学習支援調査」平成 20 年 3 月によると、第一子目を持つ際の希望の働き方については、「働き方を変えて仕事の負担を減らす」ことを望む女性が 31.4%と最も高い割合を占める一方、現実として働き方を変えて仕事の負担を減らすことができた女性

15 は 12.8%であり、仕事を辞めるという選択肢をとるケースが 50.6%となっている。就学前の子供を保育所に預けて働くとしても、18:00 にはお迎えに行かなければならず、定時退社のしづらい職場では仕事を続けるのが困難な為であろう。そこで、「限定正社員」として、短時間勤務で働くことが明確であれば、

20 気遣いなく退社することができ、精神的にも仕事を続けやすい環境といえるだろう。しかし、現在「限定正社員」の雇用形態の認知度はまだまだ低く、主婦に特化した人材サービス「しゅふ JOB」運営のビーススタイルのウェブ調査によると、「短時間正社員という働き方を知らなかった」という意見が最多の 54.2%を占めており、詳しく知っていた人は 5%であった（勤労意欲のある主婦

25 417 名対象）。社会保険制度適用の正社員を増やして、第 3 号被保険者制度を縮小し、また、女性の働き方の多様性を実現していくためにも「限定正社員」の雇用形態の普及が今後期待される。

以上のように、年金制度の公平性を担保するだけでなく、女性の社会進出をより支援する意味でも、第 3 号被保険者への定額での保険料負担と、女性が家庭をもちながらも働きやすい環境を得られる「限定正社員」の雇用形態の普及

30

によって、第3号被保険者制度そのものを実質的に縮小していく方向を我々は提案したい。

## 5 第三章 企業年金

### 第一節 企業年金の種類と現状

10 公的年金が国民の生活保障の為に設立されたのに対して、企業年金は元を辿ると従業員の貢献に対する功労報償としてできたのが始まりである。その後、外部に流出する資金の節約、退職時まで企業内で資金を運用できること、労務管理上の役割などにより、企業年金を採用する企業が増えていった。また従業員側としても、財政の厳しい公的年金に対して、つなぎ機能（退職後から公的年金を受け取るまで）や上乗せ機能（公的年金にプラスして退職前の生活水準

15 までの隙間を埋める）を果たしており両者にとって大切な役目をもっている。

企業年金の種類としては①適格退職年金制度②厚生年金基金③確定拠出年金制度④確定給付企業年金制度⑤キャッシュバランスプランがあげられる。①の適格退職年金制度は退職金の分割支給や退職資金の社外保全としての意味が強く、一定要件を満たすものは掛金を非課税とすること、一般的に年金の一時金

20 選択が認められること、終身支給ではなく一定年数が通常であることが特徴である。従来の退職金に比べて計画的な資金準備が可能である一方、課税の公平性の観点から損金算入の対象となる掛金には上限が設定されること（受給権保護の面から限界<sup>5</sup>)や退職金の分割支給にすぎないため所得保障とはいいがたい。後に触れる確定給付年金制度は、受給権保護を強化したものである。

25 ②の厚生年金基金は従業員の老後の所得保障への寄与を第一の目的として運営されており、厚生年金の一部を代行していること、運営主体は企業から独立して設立していること、給付は原則終身年金であることが特徴である。原則終

---

<sup>5</sup>受給者にとって、積立て不足の半期償却など掛金は大きいほど望ましく、下限が設定されるべきであるが、税収を下げる恐れがあるため、下限は設定されない。

身年金である為、加入者の老後の所得保障に大きく寄与していることは適格年金制度より社会保障の意味では大きな進歩といえるが、企業にとってコストが高いこと、また資産運用環境の悪化で大きなダメージを受けるため、昨今の景気悪化により、運用で収益をあげることは難しく、解散や他の制度へ切り替える企業が増加している。

③の確定給付企業年金は年金給付額が固定されており掛金の変動する制度であり、適格年金制度を改善した制度といえる。改善点としては、積立て義務の明記（積立て不足が生じた場合、一定期間内に不足が解消されるように掛金を拠出）、受託者責任（運用などの制度の管理や運営に関わる者の責任を規定）、情報開示があげられる。受給者としては給付額が約束されている為、安心ではあるが企業側にとっては、給付額を保障する為に掛金を多く必要とする場合もあり、重荷になりかねない。

④の確定拠出企業年金は非課税で拠出された掛金を加入者自ら運用し、老後に年金として受け取る制度である。アメリカの 401(K)制度<sup>6</sup>を参考にしているもので、退職給付会計導入により企業からの要望により設立された。個人の積立額が明確であるため転職の際、積立金を持ち出すことが可能である（ポータビリティがあるという）。

そして最後に⑤のキャッシュバランスプランは確定給付と確定拠出のハイブリッド型といえる。確定給付のように、運用については企業が責任を負い、一定の給付額は保障されている。また確定拠出の特徴であるように、受給者個人に仮想の口座を設ける仕組みである。

以上の様々な企業年金の種類の詳細については、適格退職年金は廃止され、加入者数では確定給付企業年金が全体の約半分を占めており、厚生年金基金は26%で減少傾向、確定拠出企業年金も同じく 26%でこちらは確定給付企業年金と共に増加傾向にある（キャッシュバランスプランはデータの都合上除いている）。企業の導入前利用制度の内訳を参照すると、確定給付企業年金の導入企業の9割以上が適格退職年金からの移行であるのに対し、確定拠出企業年金の導

---

<sup>6</sup> 「401(K)制度」は個人貯蓄そのものといえる。年金としての性質は弱い。個人が株式などの金融商品に自らの責任で投資。その際の掛金が非課税となる。アメリカで株式市場が絶好調の時期に普及

入企業は半分近くが新規導入の企業である。つまり、確定拠出企業年金は現行の3つの企業年金の中では、企業の負担が軽く、新規導入のインセンティブが働いていると考えられる。したがって、今後は確定拠出型の増加が見込まれることから、以下ではそれを中心に検討することにした。

5

## 第二節 確定拠出年金の問題点と方策

10 企業の経営を妨げずに従業員の老後を保障し、経済の発展を支える意味でも企業の確定拠出型への移行と新規導入は許容されるべきであるが、現行の確定拠出企業年金が効率的に掛金を運用し、加入者の老後を確実に保障しているかという疑問である。また、掛金が個々人で明確に区分されているため、管理コストが高くなりやすいという欠点もある。まず掛金の運用についてだが、現在確定拠出年金（DC）を採用している企業の年金担当者へDCについてアンケートを行った結果<sup>7</sup>、「自社の加入者はDC制度を理解できているようだ」に関して、15 「どちらもいえない～全くあてはまらない」が8割近くを占めており、加入者が制度を理解し運用を行えていないのが現状である。また、このような理解度の低さから、運用結果に個人差が生じ、老後の生活設計が困難という問題も浮かびあがってくる。現在、確定拠出年金法の第二十二条において、資産の運用20 に関する基礎的な資料の提供と知識の向上に努めることが定められているが、具体的な基準は設けられていない。加入者に対して、どこまでの知識を求めるとのか、細かい基準を設けセミナーなどの受講を導入の必須条件とすることが必要だと考える。

ここで、確定拠出年金の教育について取り上げたい。前文でも述べたように、25 確定拠出年金制度は加入者が主体となって運用を行うため、企業は一定額の掛け金は拠出するが、運用には関与しないため、企業の財政的な面でのリスクは小さい。そのため、この拠出型を導入する企業が増加している。上記の通り、

---

<sup>7</sup>特定非営利活動法人確定拠出年金教育協会『企業型確定拠出年金担当者の意識調査基本集計報告 2011』

[http://www.npo401k.org/wp-content/uploads/2012/06/report\\_2011\\_ishiki.pdf](http://www.npo401k.org/wp-content/uploads/2012/06/report_2011_ishiki.pdf)

年々加入者数は増えているが、それでも現在 500 万人にも満たない数である。まだまだ認知度も低いうえに、加入者ですらその仕組みを十分に理解していない。この理解度の低さによる、老後の生活の不確定さを取り除くために必要となってくるのが年金教育である。

- 5 確定拠出型年金制度を取り入れた企業は、従業員に対して教育を実施することが義務付けられている。企業はセミナーを設けているが、一度ですべてを理解することは困難である。しかし企業は、教育を怠った場合の罰則もなく、また人件費などの問題で何度もセミナーを開くことはしないのが現状である。加入者となる従業員はリスクのある資産運用の経験は乏しく、また、制度の理解も低いため、効率的な運用を自力で行うことは困難である。

- 10 投資教育は、導入時と継続時に行う必要があるとされている。まず導入時教育では確定拠出年金制度での運用の指図の理解、具体的な資産分配を自ら行えること、運用による収益状況を把握することを目的として、基礎的な事項を学ばせる。継続教育は、加入時に基礎知識が十分に得られていない者への再教育の機会として、また関心が薄い者への喚起のために必要である。また、加入者が実際に運用してみて得られた実績などをもとに、より実践的で効果的な教育を施すことができるとされている。まずここで、どのようにして関心が薄い、または無関心な者たちに関心を持たせるのかという問題がでてくる。無関心層対象の研修も行われているようだが、本当に効果があるのか、そもそも誰が無関心であるかの把握は不可能であり、仮に呼びかけたとしても研修に参加しないのではないかと考えられる。確定拠出型は加入者の自己責任で運用するため、企業にとって教育は負担でしかないが、確定拠出型年金導入の趣旨を踏まえ、加入者の利益、そして企業コンプライアンスの観点から、しっかりと教育を施す必要があるといえる。

- 25 これまでの確定拠出年金法では良い結果が得られなかったため、2011年に継続教育の義務化が明文化された年金確保支援法が成立した。しかし、2012年に確定拠出年金教育協会が実施した意識調査では、継続教育を実施したと回答した企業は全体の 43.1%という結果がでていいる。前年に年金確保支援法が成立し、加入者に対する継続教育を重要視したのにも関わらず、前年と比べると 2.3%減少という結果が得られた。継続教育を実施しない理由としては、教育の費用確
- 30

保が困難であること、人員(時間)を割く余裕がない、営業拠点の散らばりにより加入者召集が困難、教育の効果の不確定さなどが挙げられている。

また、このような年金教育の不十分さは、日本全体の問題ともいえる。例えば、近年国民年金給付率の低下も年金教育の不足がその一つの背景と考えられる。2013年度の納付率は4年ぶりに60%台まで回復したが、それでも水準は低く、このままでは将来十分な年金を受け取ることができない人が増加し、生活保護を受けなければならなくなることが予想される。生活保護の支給は大きな国庫負担となるため、政府は年金未納者への徴収強化を図った。

現在の納付率は回復してきたとはいえ、20年前の80%超と比較するとはるかに低いことがわかる。要因としては、比較的未納率の低い55歳から59歳の加入者割合の減少や、低所得のため、毎月の保険料の支払いが困難な非正規労働者の増加が挙げられている。年代別に見てみると、20歳から29歳の未納率は50%を超えているが、30歳以上では年代が上がるにつれて、徐々に低下してきている。55歳から59歳では30%を切っているが、各年齢層ともほぼ毎年悪化してきている。最も未納率の高い若年層の未納の理由としては、低所得であるがゆえの保険料の支払い困難が大半を占めるが、ここでも年金についての知識不足も挙げられる。年金教育の問題は、確定拠出に限らず、国民全員の問題であり、十分に行うべきであると考えられる。

### 20 第3節 確定拠出年金の望ましい位置づけ

確定拠出企業年金は他の企業年金制度と異なり加入者が運用先を決定するというのが、大きな特徴である。加入者の加入期間・年齢により運用方法を自在に変更することが可能であるため、個々人それぞれの将来設計にあわせた運用が可能ともいえる。他の企業年金が掛金の運用を完全に運用主体(企業)に任せているのに対し、自身で運用先を選択することは自身の老後について考える契機となるともいえる。その意味では確定拠出年金制度を導入することで、より自身の老後設計を行う人が増えることはいい傾向ではないかと考える。制度についての理解を深めたうえで、老後の将来設計を加入者自身が自身の責任で考える(自助)契機を確定拠出年金制度が創出していく存在となれば、大きな

意義があるのではないだろうか。

## 終章

- 5 今まで、公的年金・企業年金の点から、年金のあり方について考えてきた。まず、公的年金については3つの問題を取り上げ改善策を検討した。「問題点①賦課方式か積立方式か」については、賦課方式を継続することを念頭においたうえで、現行制度は今の日本の社会に適応できていない為、支給年齢を引き上げるべきと考える。またこの点については、保険料徴収の問題に限らず、退職
- 10 後の就職支援など、より多岐に渡っての議論が必要である。「問題点②運用の効率化」については、制度の一元化のみならず、積立金運用主体についても一括して一つの機関が行うことで、管理コストを削減すること。また、運用方法について、自国の国債に頼りすぎない株式割合を増やしたポートフォリオを採用し、運用収入においても、以前より高いパフォーマンスを実現すべきと考える。
- 15 また、負担に対する受給というシステムの公平性を維持し、多くの女性が働くようになった現代の社会に適合するためにも、第3号被保険者制度は修正していくべきである。修正案としては、世帯所得や扶養者数で免除も可としたうえで、第3号被保険者が定額で基礎年金部分の保険料を負担すべきと考える。また、同時に第3号被保険者に該当する人自体を減らしていくために、限定正社員など、多用な働き方を社会に広げるべきとする。企業年金については、新規導入のインセンティブの高い確定拠出年金は許容すべきと考え、より効率的な運用を可能にする為にも加入者の教育を確実にを行うことを条件とする。以上より、公的年金において、支給年齢の引き上げと運用効率上昇、また、勤労意欲のある女性がより働きやすい環境をつくることで保険料負担者の規模を拡大し
- 20 ていくことで財政面での健全化を実現することで、将来的に給付される年金財源の確保につなげるべきと考える。第3号被保険者の保険料納付を義務づけることで公平性を守ること、そして、企業年金にだけにとどまらず、個々人が自身の年金の知識を身につけ、将来設計をしていくことで、納付能力のある被保険者が不信感持たず、保険料納付が徹底された望ましい年金となると我々は考
- 30 える。

## 参考文献

- 朝日新聞企画報道部(2006)『どうなる？あなたの社会保障』朝日新聞社
- 石崎浩(2014)『年金改革の基礎知識』信山社
- 植村尚史(2008)『若者が求める年金改革』中央法規出版株式会社
- 5 岡伸一(2011)『損得で考える二十歳からの年金』旬報社
- 小笠原泰/渡辺智之(2012)『2050 老人大国の現実』東洋経済新報社
- 株式会社CAC金融ビジネスユニット(2009)『SEのための企業年金入門』金融財政事情研究会
- 久保知行(2004)『わかりやすい企業年金』日本経済新聞社
- 10 北村庄吾(2000)『入門の入門 年金と受給のしくみ』日本実業出版社
- 後藤秀樹(2009)『一番やさしい年金の本』ダイヤモンド社
- 城繁幸/小黒一正/高橋亮平(2010)『世代格差ってなんだ』PHP研究所
- 鈴木 亘(2014)『社会保障亡国論』講談社
- 田中章二(2008)『2008-2009年新版 年金のすべてが面白いほどわかる本』中
- 15 経出版
- 東京三菱銀行 資産運用企画部(2000)『よくわかる確定拠出年金』金融財政事情研究
- 中尾幸村/中尾孝子(2010)『図解 わかる年金』新星出版社
- 中垣陽子(2005)『社会保障を問いなおす』筑摩書房
- 20 西村周三/井野節子(2009)『社会保障を日本一わかりやすく考える』PHP研究所
- 西山周三監修 国立社会保障・人口問題研究所編(2014)『社会保障費用統計の理論と分析：事実に基づく政策論議のために』慶応義塾大学出版会
- 日本年金学会(2006)『持続可能な公的年金・企業年金』ぎょうせい
- 藤本健太郎(2005)『日本の年金』日本経済新聞社
- 25 本沢巳代子, 新田秀樹編(2014)『トピック社会保障法』不磨書房
- みずほ総合研究所(2002)『図解 年金のしくみ』東洋経済新聞社
- 椋野美智子/田中耕太郎(2013)『はじめての社会保障〔第10版〕』有斐閣アルマ
- 盛山和夫(2007)『年金問題の正しい考え方』中公新書
- 八代尚宏(2013)『社会保障を立て直す～借金依存からの脱却～』日本経済出版
- 30 社

## 参考サイト・URL

厚生労働省ホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/>

5 GPIF ホームページ

<http://www.gpif.go.jp/>

全国間税会総連合会

[http://www.kanzeikai.jp/index.asp?page\\_no=380](http://www.kanzeikai.jp/index.asp?page_no=380)

10

NP0401k 教育協会

<http://www.npo401k.org/>

マーサーホームページ

15 <http://www.mercer.co.jp/>

みずほ銀行『厚生年金と共済年金の一元化』

<http://www.mizuho-ri.co.jp/publication/research/pdf/research/r120801social.pdf>

20

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティングホームページ

<http://www.murc.jp/thinktank/>

25