

平成 26 年度  
証券ゼミナール大会

---

第 7 テーマ B ブロック  
我々にとって望ましい年金のあり方について

関西学院大学 寺地ゼミナール

第7テーマ Bブロック

「我々にとって望ましい年金のあり方について」

目次

|                       |      |
|-----------------------|------|
| <b>序章</b>             | P.3  |
| <b>第1章 公的年金の現状と問題</b> | P.4  |
| 第1節 公的年金の種類           |      |
| 第2節 公的年金の現状           |      |
| 第3節 公的年金の問題           |      |
| <b>第2章 私的年金の現状と問題</b> | P.14 |
| 第1節 私的年金の種類           |      |
| 第2節 私的年金の現状           |      |
| 第3節 私的年金の問題           |      |
| <b>第3章 我々の掲げる年金改革</b> | P.25 |
| 第1節 公的年金改革            |      |
| 第2節 私的年金改革            |      |
| <b>終章</b>             | P.40 |

## 序章

日本の公的年金の始まりは明治時代における官吏の恩給制度であった。時代の変遷と共に様々な制度を取り入れながら対応にあたってきた。現在の日本に  
5 焦点を当ててみると、平均寿命は世界一の水準に達しているのに対し、出生率は年々低下傾向にあり、少子高齢化の進行が著しい。また、核家族化や就業形態の変化等の大きな社会構造の変化により個人の貯蓄はもとより、子供による私的な扶養だけで老後の生活を送ることが難しくなってきた。個人の自助努力によって老後に備えることは重要であるが、物価や資産価値の変動等といった  
10 経済情勢の変化を的確に予想することは困難であることや、個人にとって何歳まで生きられるのかは不確実であること等を考慮すると、生活設計を完全に行うには限界がある。公的年金制度はこのような状況において、長い老後の生活を安心できるものにするため、社会全体で高齢者の生活を支えていく仕組みが必要であるという考え方のもとで形成されてきた制度である。

15 現在の日本の財政方式は、高齢者に支給する年金を現役世代が支払う賦課方式であり、財源方式としては、保険料を財源とする社会保険方式を採用している。しかしながら、少子高齢化の進行と共に、保険料の支払いによって現役世代が高齢者を支えるというこの制度自体に限界が訪れ始めている。他国においても、公的年金のみで老後の生活を賄うのは厳しいという現状があり、老後の  
20 生活が多様化していく中でそれぞれの望む老後生活に合わせた老後所得を私的年金で賄う必要が生じている。つまり、日本においても公的年金の問題を解決していくと共に、公的年金のみでは賄えない部分を私的年金で補填していかなければならない。公的年金を補填するための私的年金については、安心してそれらを活用し、多様化する老後に対応するため、問題点の解決、並びに選択肢  
25 の拡充等の制度の改革が求められている。

そこで我々は、第1章において、公的年金の現状と問題、第2章で私的年金の現状と問題を取り上げ、これらの問題を踏まえた上で、第3章では我々の掲げる年金改革について言及し、終章では日本における望ましい年金のあり方を論じていく。

## 第 1 章 公的年金の現状と問題

第 1 章では公的年金の種類、現状を踏まえて、その問題点について論じていく。

5

### 第 1 節 公的年金の種類

10 公的年金の財源方式には社会保険方式と税方式という方式がある。社会保険方式とは国民が支払う保険料を財源とするもので、メリットとしては受給時にスティグマ(恥辱感)を感じないこと、社会保障以外の目的に使われることがないこと、国全体で世代間扶養が行えること、負担と給付の関係が明白で税による徴収よりも国民の同意が得やすく、財源確保が容易であるということが挙げられる。一方、社会保険方式のデメリットは保険料を払っていない人は給付の  
15 枠組みの外にあること、保険料の滞納者が存在すること等が挙げられる<sup>1</sup>。

税方式とは税金を財源とするもので、メリットとしては全ての者に公平であること、未納未払が発生しないこと、保険料の徴収コストがかからないこと、国民全体で負担するため財源が安定すること、第 3 号被保険者問題の解決等が  
20 挙げられる。一方、税方式のデメリットは社会保険方式に比べて給付水準が低くなりやすいこと、所得水準等による給付制限が行われやすいこと、景気変動による税収の変動に影響を受けること、社会保険方式と異なり、高齢者も一定程度負担すること等が挙げられる<sup>2</sup>。

25 財政方式には賦課方式と積立方式がある。賦課方式は高齢者が受け取る年金を現役世代が支払うという方式であり、メリットとしては、物価変動に左右されないこと、終身にわたって年金が確保できること、小さな積立金しか保有しないため経済への影響が比較的小さいこと等が挙げられる。一方、賦課方式のデメリットは人口動態に大きく影響を受けるため、世代間の不公平が起こること等が挙げられる。

30 積立方式は自分の将来の資金を自分自身で積み立てるという仕組みで、メリットとして、人口動態に影響を受けないため、世代間の不公平が起きないこと

が挙げられる。一方、積立方式のデメリットは物価変動に左右されること、積立金の運用収益を見込んで保険料を決めるため、金利変動といった経済的要因の影響を強く受けること等が挙げられる<sup>3</sup>。

5

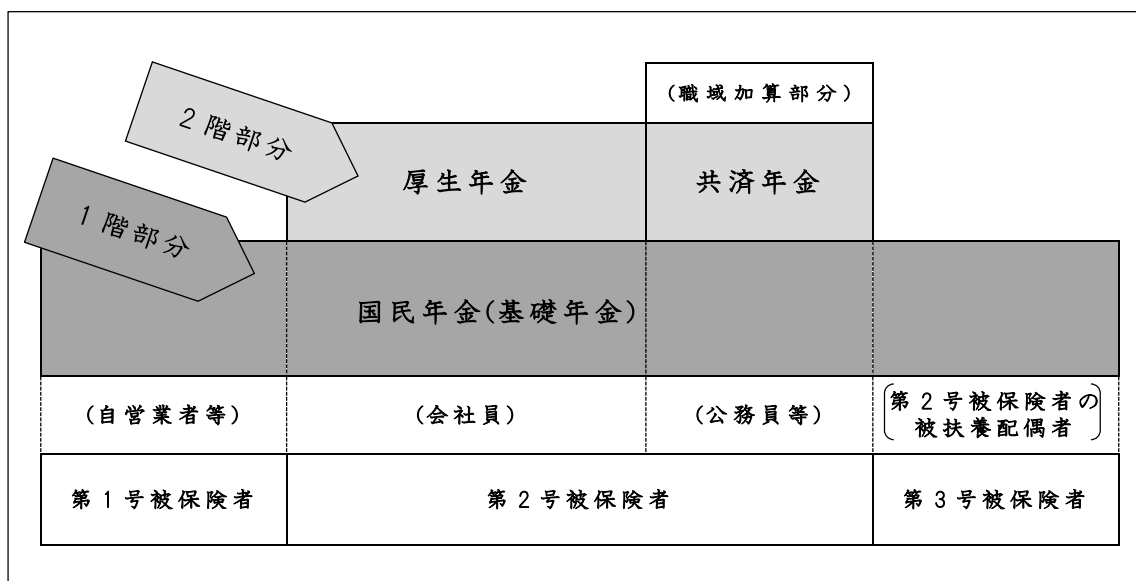
## 第2節 公的年金の現状

10 公的年金には、国民年金(基礎年金)、厚生年金、共済年金の3種類があり、日本国内に住所のある全ての人が加入を義務付けられている。そして、その人の働き方によって加入する年金制度が決まっている。

【図表1】のように、日本の公的年金制度は2階建ての建物に例えることができる。

【図表1】 公的年金の種類

15



出所) 「「公的年金制度」の解説」・日本年金機構・p.3

まず、土台となる1階部分の国民年金は、日本国内に住所を有する20歳以上60歳未満の全ての人加入を義務付けられており、老齢・障害・死亡により国民年金を受給することができる。

日本の公的年金制度は基本的には社会保険方式という財源方式をとっており、国民年金には、第1号～第3号被保険者と3種類の被保険者が存在する。第1号被保険者とは農業等に従事する人、学生、フリーター、無職の人等で、第2号被保険者は、サラリーマンや公務員、第3号被保険者は、第2号被保険者の配偶者で専業主婦(夫)であり、20歳以上60歳未満の人である。保険料負担に関しては、第1号～第3号被保険者のそれぞれで異なっている。

2014年段階の国民年金の保険料額は1万5250円である。2004年の制度改正で、国民年金の保険料は、2017年度まで毎年280円ずつ引き上げられることになり、2017年の保険料額は1万6900円になる予定である<sup>4</sup>。しかしながら、サラリーマンの会社員や公務員等の第2号被保険者(夫、または妻)に扶養されている配偶者(20歳以上60歳未満の妻、または夫)は、国民年金の第3号被保険者となり、自身で保険料を納付する必要はない。また、現在の厚生年金や共済年金の加入者は、特別な手続きをしなくても、自動的に国民年金の加入者になっている。

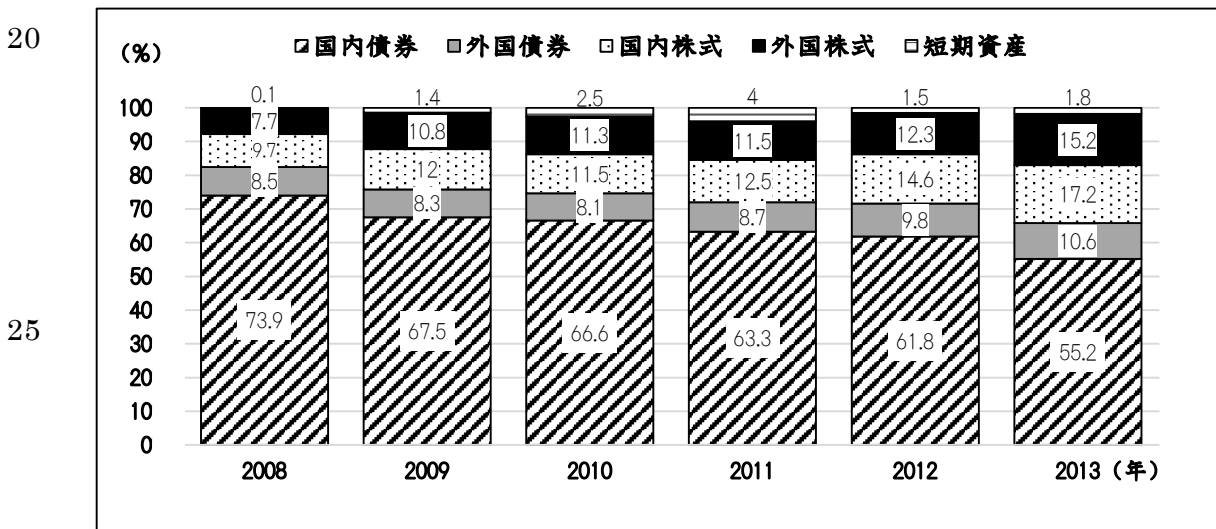
建物の土台である国民年金の上に位置しているのが、2階部分にあたる厚生年金と共済年金である。民間企業の従業員が加入するのが厚生年金であり、公務員や私立教職員が加入するのが共済年金である。厚生年金、共済年金共に、受給額は加入した期間が長く、その間に納付した保険料が多かった人ほど多くなる。2012年に成立した被用者年金一元化法で2015年10月以降は統合され、現在、共済年金に加入している公務員も厚生年金の加入者になることが決まっている<sup>5</sup>。公務員には平均的な会社員の厚生年金に加えて、平均月2万円程度の職域加算が付くが、この加算も廃止され、企業年金に準じた代替りの制度が設けられることが決まった<sup>6</sup>。

日本は修正積立方式の公的年金制度を採用している。この修正積立方式は賦課方式を基本原則にしつつも、人口動態が成熟化(引退世代の人口比率が高まったあと、高位安定する)していないときに徴収する保険料の一部を将来の給付原資として積み立てておき、年金制度が成熟化したときに引退世代に対する給付

の一部をその積立金の運用収入で賄う仕組みとなっている。

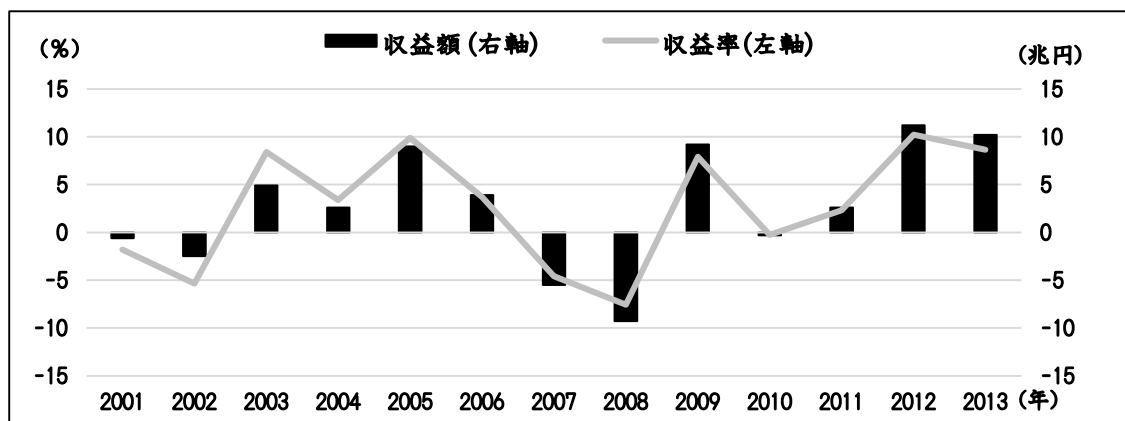
しかしながら、現在は年金財政の悪化により、年金積立金を切り崩して年金給付に充てている。この積立金を市場で運用しているのが、年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)である。GPIFは厚生労働大臣から寄託を受け、年金積立金の管理・運用を行う。そして、その収益を国庫に納付することにより、厚生年金保険事業及び国民年金事業の運営の安定に資することを目的としている。また、長期的に維持すべき資産構成割合(ポートフォリオ)を定め、これを適切に管理する等、安全かつ効率的な運用に努めることにしている。近年では【図表2】のように資産構成比率は国内株式の割合が高まっており、ハイリスク・ハイリターン型の運用へと向かっている。しかしながら、ハイリスク・ハイリターン型の運用であれば、元本を維持できない可能性も高まり、市場の動向により運用の結果は大きく変動するため、かえって年金積立金を減少させることになりかねない。安定的に年金を給付するためにも大きなリスクを冒してまで運用収益を上げようすることには慎重になるべきである。実際の運用収益は【図表3】のように2001年から2013年の年金積立金の平均収益率は2.51%と収益が出ているが、運用損が発生している年度もあり、市場の動向に大きく左右されていることが分かる。

【図表2】 GPIFにおける資産構成比率の推移



出所)「業務概況書」(平成25年度)・年金積立金管理運用独立行政法人・2014・

【図表3】年金積立金における運用収益の推移



出所)収益額:「収益額(運用手数料控除前)の推移」・年金積立金管理運用独立行

5

政法人

収益率:「収益率(運用手数料控除前)の推移」・年金積立金管理運用独立行

政法人

ここで、諸外国の公的年金の理念を概観しておく。

15

① アメリカ

アメリカは小さな公的年金(小さな政府)と大きな私的年金(大きな民間)と捉えられがちであるが、実像は公私二層システムとして捉えられるべきである。アメリカは公的年金において必要最低限を保証するだけであり、一般的な老後の生活を過ごすには至らない。そのため、その不足分を私的年金において賄っているのが現状である<sup>7)</sup>。

20

② イギリス

イギリスもアメリカと同様に公的年金は必要最低限の保障をする役割であるために所得代替率は低く、実際に先進国間で公的年金の所得代替率を比較すると、「イタリア 79%、スウェーデン 65%、フランス 53%、日本 50%、ドイツ 46%なのに対して、英国は 37%<sup>8)</sup>」(英国の公的年金制度改革・みずほ情報総研・2007)と低くなっている。このようにイギリスは公的年金の給付水準は低いためにステークホルダー年金に代表されるように私的年金において老後の生活を賄っているのである。

30



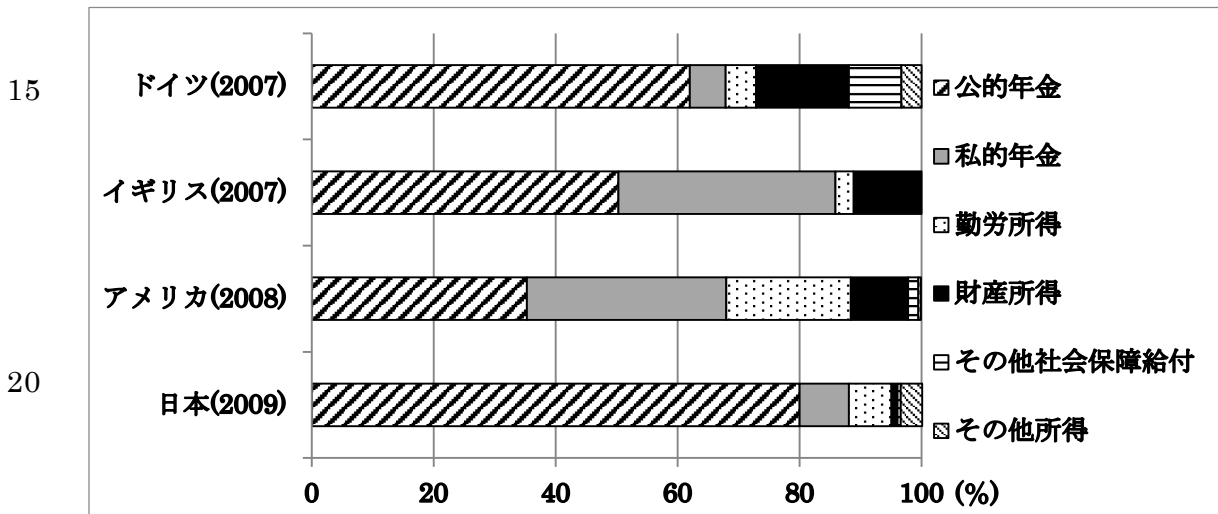
つまり、アメリカ・イギリスは公的年金が小さく、私的年金が大きいというナショナルミニマムに基づいた理念である。

③ ドイツ

5 老後の生活を補う年金制度においてドイツは公的年金に占める負担が大きくなっている。しかしながら、少子高齢化の進行によって公的年金に過重に依存する従来までの年金制度に限界が見え始めた。そのために2001年の年金改革によって公的年金の当時の70%である給付水準(可所得分所得に対して)を2030年

10 として任意の私的年金であるリースター年金が導入され、老後の生活保障において自助努力の促進、すなわち私的年金の拡大を促している。

【図表4】 諸外国における高齢者世帯の所得に占める割合



出所)「社会保障・税の一体改革に欠ける視点日本版IRA(個人型年金積立金非課税制度)の創設を」・森信茂樹・2011・p.12

25

### 第3節 公的年金の問題

#### (1) 空洞化問題(国民年金)

30 日本に住む20歳以上60歳未満の全ての人々は、公的年金への加入を法律で

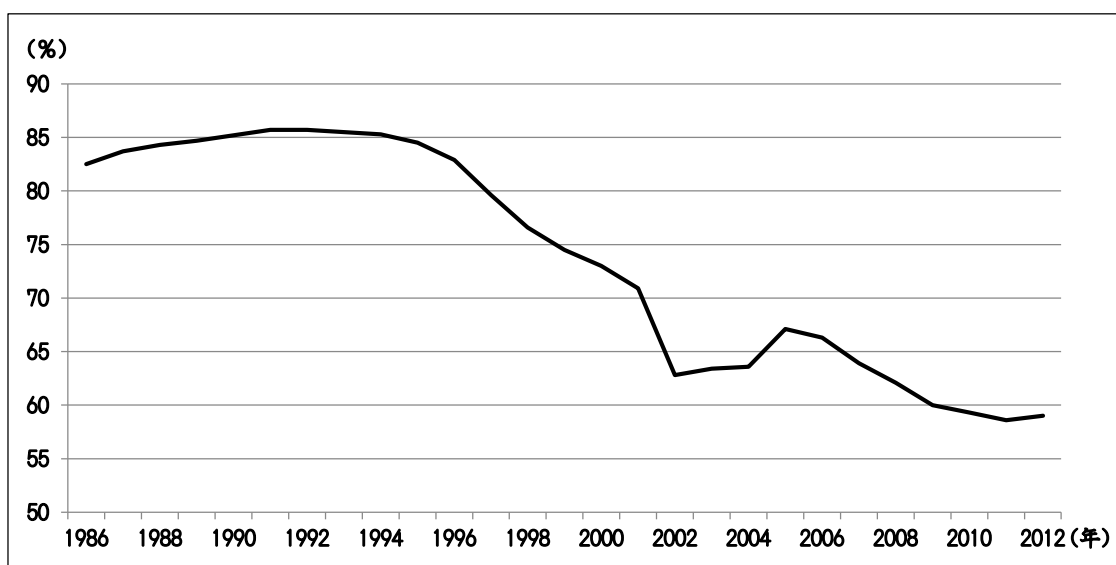
義務付けられている。このうち、国民年金の第2号被保険者は、給与から保険料を天引きされるため、徴収を逃れることは基本的にできない。しかしながら、国民年金の第1号被保険者である自営業者や農家らは、自己申告による納付制度であるため、保険料を払わない人が目立っている。これが国民年金の空洞化と呼ばれる問題である。

今日、若い世代の納付率が最も低く、団塊の世代における納付率は高い傾向にある。また、保険料が高く、経済的に支払うことが困難な人の割合も大きい。

【図表5】のように全体としての国民年金の納付率も悪化を続けている。そしてこの裏側には、年金制度への不信感もあると考えられている。

この問題に対して起きる影響は、国の財政負担である。なぜなら、未納が増加した場合、低年金・無年金者が増えることによって、生活保護を受給する高齢者が多数生じてくるからである<sup>10</sup>。

【図表5】国民年金における納付率の推移



出所)「国民年金 免除者数、免除割合、納付率、繰上げ率の推移」・厚生労働省年金局

## (2) 空洞化問題(厚生年金)

厚生年金は原則として、法人の全事業所と、従業員5人以上の個人事業所に適用が義務付けられている<sup>11</sup>。しかしながら、現実問題として、会社を設立して

も厚生年金の適用を受けなかったり、いったん適用を受けた事業所が休業したと偽って届け出たりするという方法で、制度の適用を逃れるという問題が後を絶たない。

5 このような状況の中、更に2017年に厚生年金の保険料率は18.3%<sup>12</sup>にまで引き上げられるため、一層この問題は深刻化すると予想される。

### (3) 低年金・無年金問題

10 低年金・無年金とは未納等によって老後の年金の受給額が低くなったり、年金を受給できなかつたりする問題のことである。この問題を抱えやすいのは、国民年金の第1号被保険者であった期間が長い人、あるいは1986年3月以前にサラリーマン世帯の専業主婦であった人等に多い<sup>13</sup>。また、被保険者期間に保険料免除を受けた期間が含まれている人も、その分だけ年金額が少なくなる。その他にも、繰り上げ受給制度も低年金の原因となっている。

15 政府の対応としては、国民年金を遡って納付できる追納制度や、受給資格期間の短縮等がある。また、低年金・低所得者には、年金生活者支援給付金等が設けられる予定になっている。しかしながら、年金生活者支援給付金は貯蓄があっても、所得が低ければ、受給が可能になるといった問題が生じると予想される<sup>14</sup>。

### 20 (4) 世代間格差

世代間格差とは、公的年金において、世代によって保険料負担と年金給付の両面で大きな格差が生じることを指す。この給付と負担で大きな格差が生じた要因として、賦課方式の下で急激に進行する少子高齢化により現役世代に対する高齢者の割合が増加していることが挙げられる。

25 この問題を解決していくために、現役世代の保険料の引き上げに上限を設けることや、高齢者が既に受給中の既裁定年金にもマクロ経済スライドを適用して、給付水準を引き下げること等を試みているが、世代間格差は依然として大きく、縮小には限界がある<sup>15</sup>。

### (5) 第3号被保険者問題

現行制度において、第2号被保険者の配偶者で20歳以上60歳未満の人は国民年金の第3号被保険者とされ、自分で個別に保険料を支払わなくても老齢基礎年金を受け取ることが可能である。これに対して国民は、第3号被保険者を優遇しすぎているとの不満を強く抱いており、これを第3号被保険者問題という。

1986年3月までは、第3号被保険者の国民年金への加入は任意であったが、この制度は、任意加入しなかった者の無年金問題が生じたり、任意加入した者に関して、過剰給付となる場合が生じたりしていた。そこで、1986年4月に全員強制加入となったのである<sup>16</sup>。

政府はこの第3号被保険者問題を解決するために、2007年には、賃金分割を行い、夫婦の賃金を2分割して妻も保険料を納付した形をとったが、離婚しない限り年金分割は顕在化しないため、影響力は小さく問題解決にまで至らなかった<sup>17</sup>。

その後、賃金分割においては離婚しなくても老後にそれぞれの個人名義で厚生年金を受け取ること等を試みたが、それでもこの問題を解決するまでには至っていない。また、第3号被保険者の資格を失っているにも関わらず、年金の切り換えができていない問題も生じている<sup>18</sup>。

### (6) 逆転現象

年金受給額よりも、生活保護受給額の方が高くなる現象を逆転現象という。また、第1号被保険者よりも第2号被保険者の方の保険料が低くなり、かつ支給額が高くなるという逆転現象も今日の日本の年金制度において問題視されている。具体的には、低所得者の第2号被保険者で月に約1万7000円の厚生年金保険料(国民年金保険料も含む)が課せられている人の場合、厚生年金は労使折半となるのでその個人が支払う保険料は月に約8500円である。この保険料を支払うことによって国民年金に加え、わずかながらの厚生年金も受け取ることができる。一方、自営業者等第1号被保険者の国民年金保険料は月に約1万5000円であり、この保険料を支払うことによって国民年金を受け取ることができるが、厚生年金を受け取ることができない。この場合、労使合計でみると、確か

に第1号被保険者より第2号被保険者の方が保険料総額は多いが、個人負担でみると、受給額と保険料が逆転している<sup>19</sup>。

#### (7) 年金保険料の記録・流用と徴収問題

- 5 年金保険料の記録問題とは2007年に発覚した基礎年金番号に統合されていない記録(持ち主不明の年金記録)約5,095万件の存在が明らかになったという問題である。現在は日本年金機構の取り組みによって約2,961万件の記録が基礎年金番号と結びついた(2013年6月時点)が依然として5分の2の記録は持ち主不明の年金記録である<sup>20</sup>。
- 10 年金保険料の流用問題とはグリーンピア事業に代表されるような年金福祉還元事業での保険料の無駄使い問題である<sup>21</sup>。
- 上記のような問題が生じた結果、国民の年金制度への不信感が強まった。そして、現在の年金徴収問題へと繋がり、年金財政を圧迫させる一要因となった。また、国民年金保険料100円当たりの徴収コストは2.91円(強制徴収の場合における徴収コストは89.68円)もかかるのに比べ、国税は100円当たりの徴収コストは1.75円で済む<sup>22</sup>。このことから分かるように国民年金保険料徴収は税徴収に比べ、非効率的であり、こうした非効率な徴収形態を改善する必要があると考えられる。

#### 20 (8) 公的年金の給付水準に関する問題

- 現在、日本では、給付されている公的年金制度だけでは、老後の生活資金を賄うことが難しい状況にあると問題視されている。現在の日本の公的年金制度によって賄われている年金額は、平均月額約15万円であり、老後の生活資金を賄うのであれば、平均約20万円が必要なのである<sup>23</sup>。すなわち、公的年金だけ
- 25 では、老後の生活資金を賄うことができないのである。

## 第 2 章 私的年金の現状と問題

第 2 章では私的年金の類型、現状を踏まえて、その問題点について論じていく。

5

### 第 1 節 私的年金の類型

10 1・2 階に位置している公的年金に対し、基本的に 3 階に位置しているのが私的年金である。

私的年金には、企業年金や生命保険会社が運営している個人年金が含まれる。ここでは、比較的規模の大きい企業年金について論じていく。企業年金には、主に厚生年金基金、確定給付年金、確定拠出型年金がある。

15 まず初めに、厚生年金基金とは、国の老齢厚生年金の一部を国に代わって支給するとともに、企業の運用実績に応じて独自の上乗せ給付を行うことにより、従業員に更に手厚い老後保障を行うことを目的とした制度である。しかしながら近年は、生活水準の向上や経済・投資環境の変化から、制度の充実・改善が図られ、2003 年に確定給付年金法が制定され、それ以降、確定給付年金への移行が進んだ<sup>24</sup>。

20 次に、確定給付年金とは老後の年金給付額の目標金額を現役時代に定めておき、将来の給付額から逆算して現役世代の掛金を拠出する制度である。運営するのは企業年金基金または事業主であるが、受給額が一定であることから、企業はその責任を必ず負わなければならない。このことは、受給者にとっては将来支給される年金受給額の保障にもなる。掛金は事業者拠出が原則であるが、  
25 加入者が同意した場合は加入者拠出も可能である。他の特徴として退職時に引き出しができることや転職時に持ち運びができないこと等が挙げられる。加えて、税制優遇措置も存在する。まず、拠出時に毎月の掛金は損金に算入される。また、運用中は法人税が非課税である。受給時に年金として受け取った場合は、  
30 公的年金等控除が適用され、一時金として受け取った場合は退職所得控除が適用される。

最後に、昨今話題となっている確定拠出型年金について述べていく。この制度は拠出された掛金が個人ごとに明確に区分され、掛金とその運用益との合計額を元に給付額が決定される。従業員または事業主が拠出した資金を自己の責任において運用し、その運用実績によって老後の年金給付が行われる制度である。毎月の拠出額は決まっているが、受給額が分らないのが特徴である。また、

5 確定拠出型年金は主に①企業型②個人型の2つに分類される。①において、加入者は厚生年金に加入している第2号被保険者である。更に、拠出限度額は少なくなるが、厚生年金基金や確定給付年金また、私学共済等に加入していたとしても加入することができる。一方、②においては、拠出するのは加入者のみ

10 である。これに加入できるのは、第1号被保険者や確定給付型年金も企業型確定拠出型年金も加入していない第2号被保険者である。また、①の運営主体は事業主であり、②の運営主体は国民年金基金連合会であることにも留意しておかなければならない。掛金においては、①は事業主拠出(ただし、規約に定めた場合は加入者拠出も可能)②においては本人のみという違いがある。また、確定

15 拠出型年金の他の特徴としては、60歳まで引き出しができないことや、年金資産が個々の加入者ごとに記録管理されているため、転職の際に持ち運びができること、また、自己の責任で運用するため、そのための教育が不可欠であること等が挙げられる。加えて、税制優遇も存在する。まず、拠出時において、加入者の拠出分は全額所得控除が受けられる。更に、①においては、事業主拠出

20 分を全額損金算入できる。次に、運用時は法人税が非課税であり、年金として受け取る場合は、給付時に公的年金等控除を受けられる。また、一時金として受け取る場合は、退職所得控除が受けられる<sup>25</sup>。

## 25 第2節 私的年金の現状

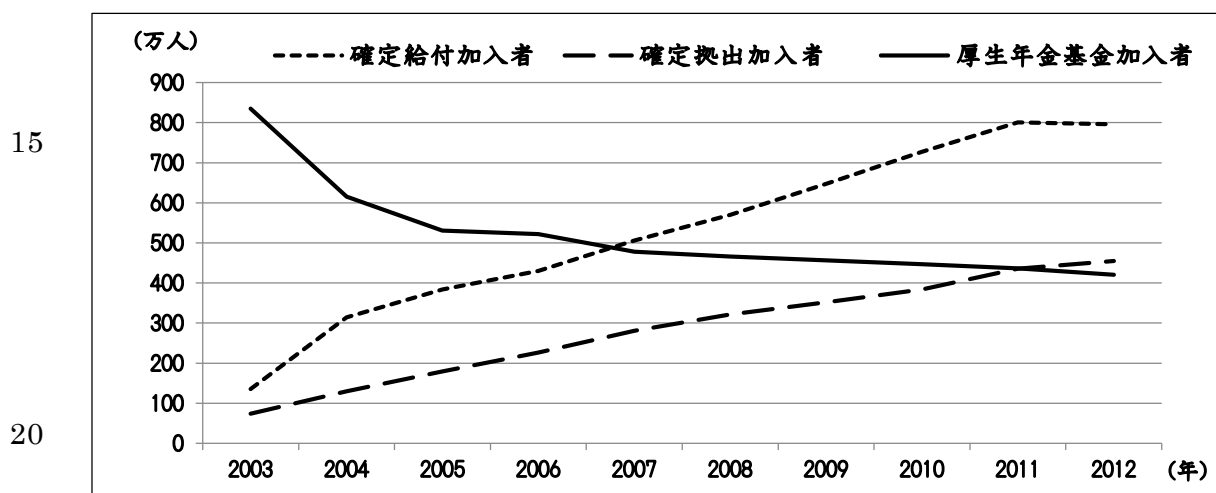
近年【図表6】のように、確定拠出年金が拡大している。低金利や株式市場の低迷により大きな運用益をあげることが難しくなり、企業が運用の赤字部分を補填していたこと、また会計基準の厳格化により毎年年金給付債務を負債計上

30 しなければならなくなり、企業の経営を圧迫していること等によって企業が責

任を負う必要のない確定拠出年金が拡大していった。そして、従業員が個人勘定を持っている。つまり、ポータビリティが高いため、労働市場の流動化に耐え得るものとしてニーズが拡大していった。

また、確定給付年金も増加している。みずほ総合研究所(2012)において「2002年に代行返上が可能になり確定給付企業年金へ移行する基金が多かった<sup>26</sup>」(「企業年金の現状と改革の見通し」・堀江奈保子・2012・p.3)と述べられているように、厚生年金基金から確定給付年金への移行が進んでいる。また【図表7】のように、2002年から開始された適格退職年金から他の企業年金への移換において確定給付年金は20.5%にあたる1万5064件の移換が行われており、これらの要因によって増加していったと考えられる<sup>27</sup>。

【図表6】企業年金における普及の推移



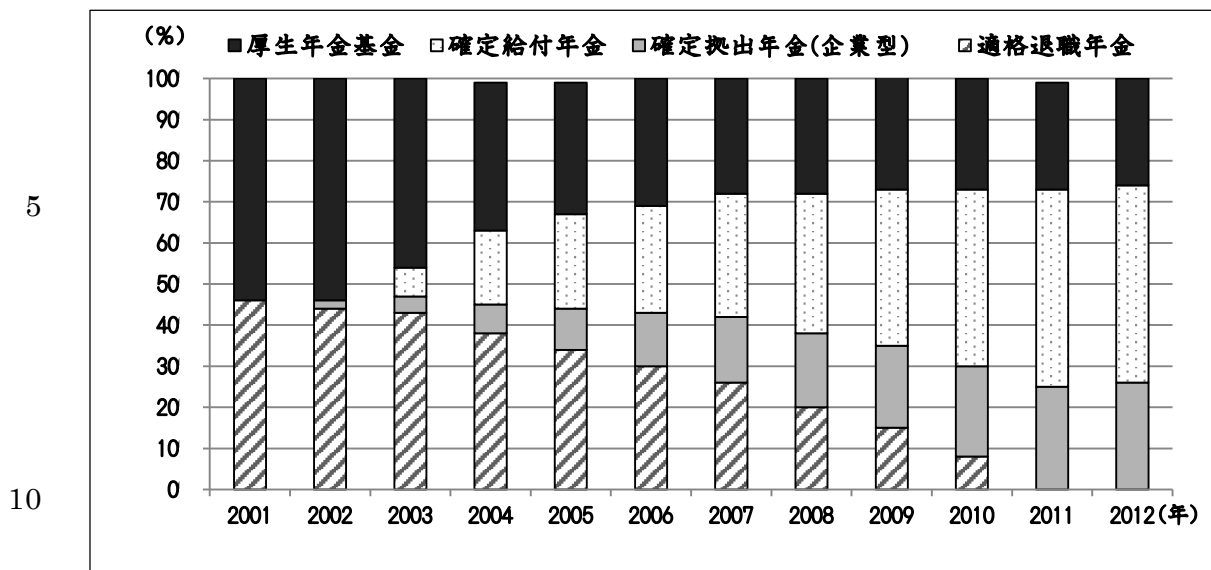
出所)確定給付加入者:「企業年金制度の現状等について」・厚生労働省・2014・p.9

確定拠出加入者:「厚生労働省白書資料編年金」(平成26年度版)・厚生労働省・2014b・p.247

厚生年金基金加入者:同上・p.246



【図表7】 企業年金の内訳



出所) 「企業年金制度の現状等について」・厚生労働省・2014・p.3

15

20

そして、我々は今後、確定拠出型年金が普及していくことは望ましいと考える。まず1つ目の理由としては、従業員が年金への参画意識を持ち、自らの老後における所得に関心を持つようになることである。次に出産・育児等により企業型の確定拠出型年金から離れる場合も、個人型の確定拠出型年金に加入し、それに加えて、再就職した場合にも企業型の確定拠出型年金に再度加入することで生涯に亘り、私的年金に加入し続けることができること、更には近年、雇用が流動化する中で確定拠出型年金は強いポータビリティを持つため、職業選択の自由をもたらすことが挙げられる。最後に、積立金の運用が不振である場合、企業が不足分を穴埋めしなければならず、そのリスクを嫌い、中小企業の間で企業年金離れが起きていることが挙げられる。

25

以上より、確定拠出型年金が普及していくことは望ましいことであると考えられる。しかしながら、確定拠出型年金も万能であるわけではない。次節では確定拠出型年金を含めた企業年金の問題について言及していく。

### 第3節 私的年金の問題

#### (1) 受給権保護

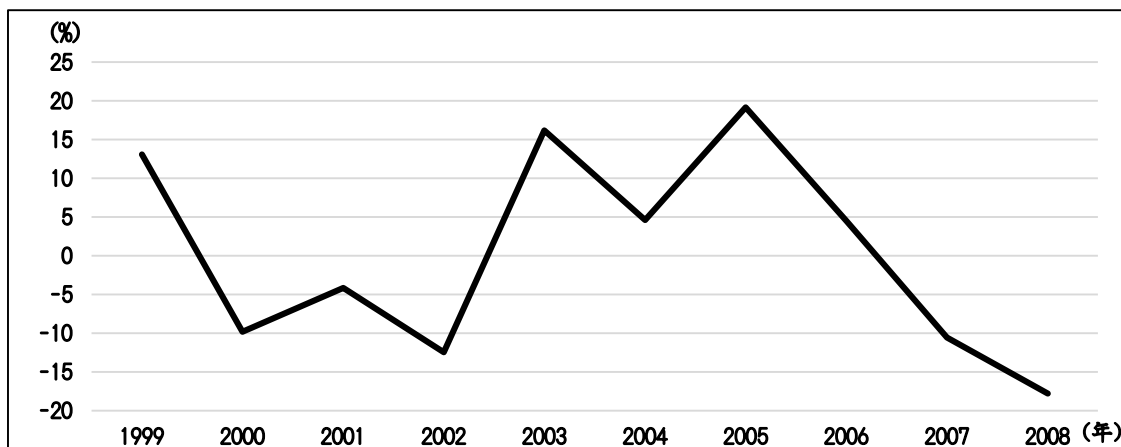
年金には受給権が存在する。受給権とは企業年金や退職金について個々の制度規定に基づいて算出された発生給付額を受け取る権利のことを指す。確定給付型年金の場合については、制度の根幹としてあらかじめ定められた給付を確実に行うことが義務付けられている。しかしながら、そのあらかじめ定められた受給額が減額されるといった年金受給者の受給権を侵害する問題が生じている。確定給付型年金はみだりに給付の減額変更を行うことが認められていない。

それにも関わらず、年金の減額が具体的に検討され、年金の減額が実施されるに至る事例が生じている。2010年には日本航空<sup>28</sup>や近畿日本ツーリスト<sup>29</sup>が、また2013年にはセイコーエプソン<sup>30</sup>が受給額を減額している。この背景には、企業年金の積立不足や会計基準の厳格化、また企業業績の悪化という、互いに関連する3つの事情がある。

まず1つ目に積立不足に関してであるが、企業年金においては、拠出された掛金を積み立てて得られた年金資産として運用し、給付に充当している。確定給付型年金の場合、年金資産の運用は当該制度の実施者である企業が一括して行い、運用リスクは当該企業が負う。しかしながら近年は、低金利や株価の下落、また世界的な金融危機等による運用環境の悪化から、運用成績が低迷し、その結果、年金資産の総額が、退職後に支払うべき給付総額を下回るという企業年金の積立不足が生じている。

【図表8】は企業年金の収益率を示す修正総合利回りにおける過去の動向である。収益率は低迷しており、1999年から2008年までの過去10年間で5回マイナス、すなわち運用損になっている。10年間の修正総合利回りの単純平均は0.27%となり、大半の確定給付型の企業年金は予定された運用利回り(予定利率)を達成できていない。これが原因となり、発生した企業年金の積立不足額は、大和総研によると、2008年度決算期(主に2009年3月期)における主要上場企業278社の合計額で、約21兆5000億円に達する(前年同期比約7兆2000億円増)と報じられている<sup>31</sup>。

【図表 8】 企業年金の収益率(修正総合利回り)の推移



10 出所)「企業年金における資産運用の状況」・企業年金連合会・2008・p.5

次に2つ目の要因として、会計基準の厳格化が挙げられる。かつての企業会計では、企業年金については、掛金の拠出額が費用として計上されるだけであり、年金債務や年金資産は貸借対照表に計上されていなかった。しかしながら、積立不足が会計上認識(財務諸表への計上)されないのは、企業経営の面から、また投資家へのディスクロージャーの面からも問題であるとの議論が高まり、2001年3月期から退職給付会計が導入された。この会計は、企業年金の積立不足を、貸借対照表に明記することを求めるものであり、積立不足を抱える企業に、大きな影響を及ぼすことになった。

20 退職給付会計では、「一定の期間にわたり労働を提供したこと等の事由に基づいて、退職以後の従業員に支給される給付のうち、認識時点までに発生していると認められるもの<sup>32)</sup>(「退職給付にかかる会計基準」等からの改正点・財務会計基準機構・p.2)を、退職給付債務と呼ぶ。すなわち、将来支払いが必要な退職一時金と企業年金の合計額のうち、現在までに支払義務が発生した金額を  
25 現在価値に換算したものが退職給付債務である。この退職給付債務から、現に積み立ててある年金資産の時価額を差し引いた金額のうち、既に退職給付引当金が積まれている金額を除いた積立不足の金額は、引当金の増額等により一定期間内に会計処理する必要がある。年金資産の時価額は、資産運用の結果によって変動する。仮に運用が悪化して年金資産が減少した場合、当該減少は積立  
30 不足の拡大要因となり、引当金の増額等を行う必要が生じるため、企業の決算

に悪影響を及ぼす。この悪影響を回避するために、当該企業は退職給付債務の圧縮、すなわち企業年金の減額等を行う可能性がある。更に、以前は積立不足の会計処理のために一定の期間(10数年程度)をかけることが認められていたが、2014年に、積立不足を一気に解消するよう、会計基準が一層厳格化された<sup>33</sup>。

5 この一括処理により、積立不足を抱える企業の財務状況は更に圧迫されることが見込まれており、結果として、会計のルール変更が企業に対して減額を含む企業年金制度の変更を促すという事態が生じている。

最後に3つ目の要因は企業業績の悪化である。2008年9月の、アメリカ大手投資銀行リーマン・ブラザーズの破綻を契機として世界的に拡大した金融危機の影響を受け、日本の企業業績は、総体的に悪化した。日本経済新聞社が集計した2009年3月期の全国上場企業全体の連結決算の最終損益は、3兆6700億円の赤字となり、ITバブル崩壊で不況に陥った2002年3月期以来、7年ぶりに赤字に転落した<sup>34</sup>。また、民間の信用調査会社である帝国データバンクの集計では、2009年の倒産件数は1万3306件で、3年連続で前年比増となっている<sup>35</sup>。

15 先述の通り、確定給付型の企業年金の場合、積立不足分は企業が追加拠出を行って補填する必要があるが、企業業績の悪化に伴い、積立不足への拠出が利益の下押しや当該拠出負担の少ない同業他社と比較した競争力の低下、また資金調達条件の悪化につながる企業格付けの引き下げ等を通じて、本体企業の経営を圧迫する度合いが高まりつつある。

20 以上のように、運用成績の低迷による積立不足の拡大、会計基準の厳格化による退職給付債務圧縮の動き、また企業業績の悪化による経営体力の低下が相互に関連しながら生じたことにより、確定給付型の企業年金制度を支える余力が企業に少なくなってきたことが、企業年金の減額を目指す動きを引き起こすことになった。したがって年金受給者の受給権の保護を行う仕組みが必要である。

25

## (2) 運用リスク

確定給付型年金の場合、企業および年金基金が主体となり運用・責任を負うのに対し、確定拠出型年金では加入者が主体となり運用指図を行い、運用・責任を自らが負う。

30

つまり、運用結果は直接自身の年金額に影響するため、将来の所得保障としては不安定であるといえる。運用に失敗した場合、年金の受取額が著しく低くなる。これは日本の確定拠出型年金の運用商品が元本保証型商品に偏ってしまう要因の1つである。元本保証型商品は収益率が低いため、老後の所得水準は

5 低くなってしまう。

### (3) 投資教育

また、確定拠出型年金には、運用リスクを従業員に負わせるため、継続的な投資教育が努力義務とされている。しかしながら、予算上の制約や運用に無関心な人が多いこと、また、成果が定量的に測りにくいこと等により、【図表9】

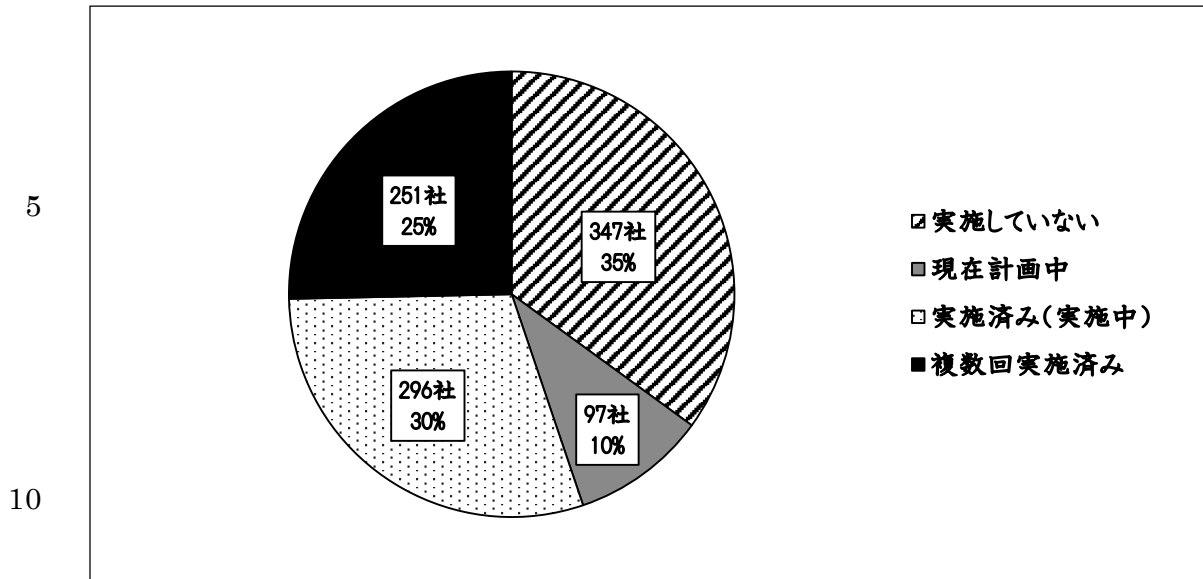
10 のように、継続教育の実施率は6割程度<sup>36</sup>であり、積極的に投資教育を行っている企業が多くはないという問題が生じている。

十分な年金を確保するためには、リスクがあっても利回りの高い商品に資金を振り分ける必要があるが、元本保証型の商品を選ぶ傾向にあるのが現状である。これは、日本人に資産運用や株式投資に無縁な者が多く、それらの者たち

15 を投資家に変えるのに膨大な時間と手間がかかるにも関わらず、それがなされていない企業が多いことが原因にある。アメリカと比較しても、アメリカでは投資信託等ファンドが大半であるのに対し、【図表10】のように、日本は預貯金と保険が確定拠出年金資産の6割<sup>37</sup>を占めていることから、投資教育が十

20 分になされていないことが窺える。

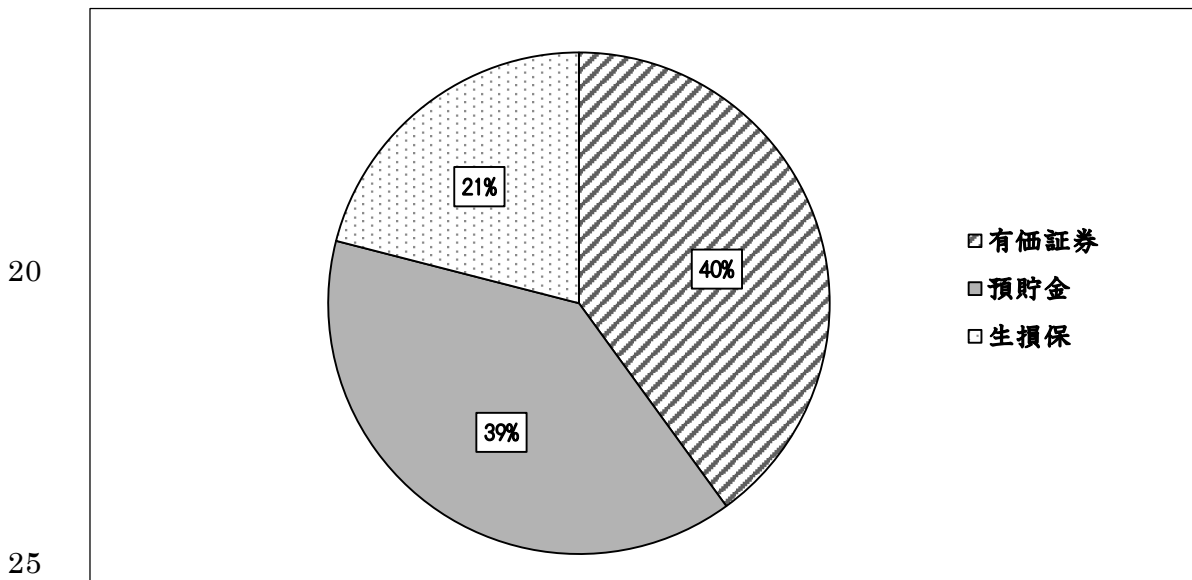
【図表 9】 確定拠出年金の継続教育の実施状況(2013 年)



出所)「社会保障審議会 企業年金部会ヒアリング説明資料」・厚生労働省・2014・

p.10

15 【図表 10】 確定拠出年金の運用商品の割合(2012 年)



出所)「企業年金制度の現状等について」・厚生労働省・2014・p.20

#### (4) 確定拠出型年金制度自体の問題

先述の通り、多くの企業において確定拠出年金への移行が順調に進んでいる  
 30 ように見て取れるが、実際は既存の企業年金から確定拠出型年金への移行の際

にいくつかの基準が存在しており、その基準が企業の確定拠出型年金への移行の障害になることがある。

まず、確定拠出型年金に移行する際には積立不足を解消しなければならないということが挙げられる。例えば、適格退職年金等から確定拠出型年金に移行する際、積立不足を抱えている場合は企業の事業主が不足分の埋め合わせや給付額の減額等によって積立不足を解消させることが必要となってくる。そして、給付額の減額には加入者の3分の2以上の同意や加入者の3分の1で組織する労働組合の同意等が必要となってくる<sup>38</sup>。厚生年金基金に関しては公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律によって施行以前までは解散時に上乘せ部分も含めて積立不足がないことが移換時の要件となっていたが、健全化法施行後は積立不足があっても移換できるよう変更され、確定拠出型年金への移行に関しての緩和がなされた<sup>39</sup>。しかしながら、総合型の厚生年金基金は、近年の運用利回りの低下によって多くの企業年金で深刻な積立不足が生じており、財政力の乏しい中小企業等は確定拠出型年金に移行するための条件である積立不足の解消ができずに参加できないという現状も存在している。

制度の問題としては、拠出限度額の低さやマッチング拠出への規制も挙げられる。拠出限度額は引き上げられているが、更に引き上げるべきだという声も存在している。また、2012年にマッチング拠出が解禁され、以前までは掛金の拠出については企業のみが行っていたのに対し、拠出限度額までなら加入者の拠出が認められるようになった。しかしながら、このマッチング拠出制度を十分に活用できていないケースも存在している。どのようなケースかという点、まず1つ目は企業の拠出額が法令における拠出限度額であるケースであり、2つ目としては加入者拠出額が企業拠出額を超えてはいけないために、企業拠出額が低い場合は加入者拠出額も低くなり、法令での税制優遇が受けられる拠出限度額を満額まで活用出来ないケースがある<sup>40</sup>。

上記のように、確定拠出型年金は規制に関しての問題点が存在している。

#### (5) 中小企業の企業年金

日本の中小企業における年金普及率は他国と比較しても低い。日本の退職給

付実施状況に関して、中小企業の企業年金実施割合は 18.6%(2013 年)であるのに対し、アメリカは年金プラン加入比率 35%~46%(1996~2005 年)ほどである<sup>41</sup>。また日本においては、2014 年に厚生年金基金の見直しが決定され、中小企業年金実施率は更に低下する可能性がある。

- 5 中小企業における従業員の将来を守るために、加入率を上げる必要がある。



## 第3章 我々の掲げる年金改革

公私年金共に前提として、ディスクロージャーを積極的に行い、国民の老後所得への意識を高め、より良い年金制度の確立を目指す。

- 5     そして、社会保障とは国が生存権の主体である国民に対して、その生活を保障することを直接の目的として、国民の連帯を通して社会的給付を行う法関係である<sup>42</sup>こと、社会保障の根本目的は個人が人格的に自律した存在として主体的に自らの生を追求できるという個人的自由の確保である<sup>43</sup>ことを踏まえ、連帯を通じて、生活保障と個人的自由を追求する。
- 10    したがって、公的年金において国民年金は生活の最低保証を行うものと位置付け、厚生年金は従前所得との落差を埋めるものとして位置付ける。そこから安心できる制度的裏付けを保った上で、多様化する老後生活に対応するために、私的年金の選択肢を拡充し、自由度を高める等、公私の役割を明確にし、それぞれの望む老後に応じた年金を受給するシステムを構築する。第3章では、そ
- 15    れに準じた我々の解決策を論じていく。

### 第1節 公的年金改革

- 20    社会保険方式を維持したままでの改革は、各問題を緩和することは可能であっても、保険料の未納とそれに伴う低年金・無年金や空洞化の問題の根本的な解決は不可能である。また、第1号～第3号被保険者で保険料の負担方法が違
- 25    うことに対する批判が強い。そして、賦課方式の下では今後の少子高齢化に対応することが出来ないため、ある程度の水準の年金を持続していくためには抜本的な年金構造改革が必要である。以下では我々の公的年金の改革案を示して
- いく。

- 日本の公的年金制度は2階建てとなっているが、国民の目からすれば1階部分と2階部分が必ずしもきれいに分離されていないため、公的年金制度の役割が曖昧になっている。そこで、制度と各役割を明確にしておく。つまり1階部
- 30    分は独立した勘定で行い、財源を正確に区別し、財政状況が国民の目にはっき

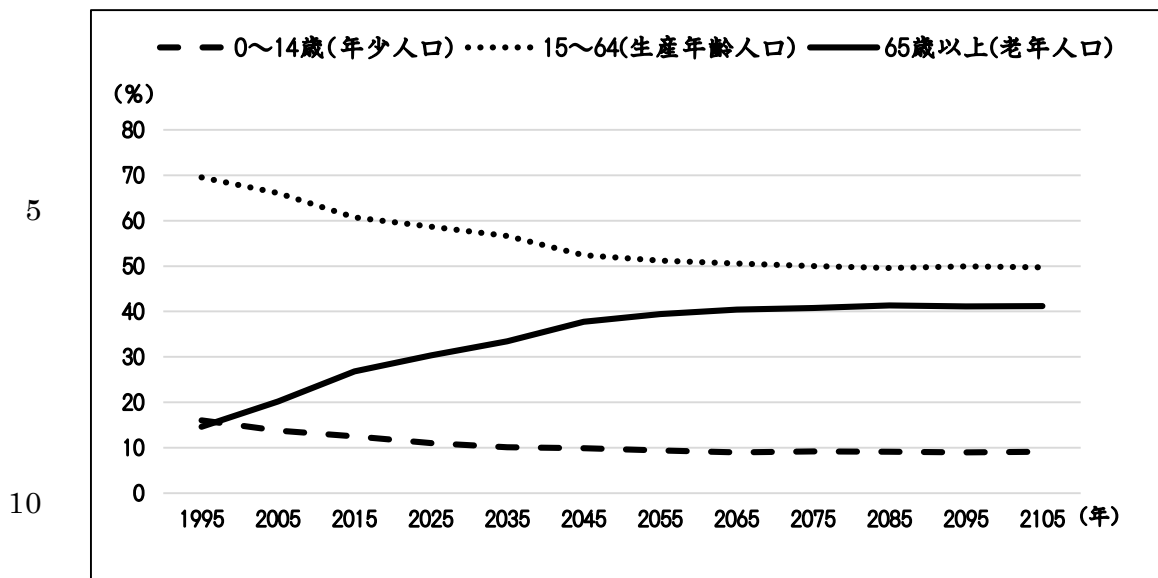
りと分かる状態にする。そして、1階部分は高齢者が必要とする高齢期の生活費の基礎部分を保証するものとして位置付け、2階部分は従前所得との極端な落差を埋めるものとして位置付ける。

1階部分における国民年金に関しては保険料を徴収する現行の社会保険方式をやめ、全て税財源で賄う税方式に切り替え、受給額を老齢無職単身世帯の基礎的消費支出約7万円<sup>44</sup>を賄える水準に設定する。この税方式の下では強制的に全居住者から財源を徴収することになる。もし強制加入をさせないで個人の自由に委ねられる部分があるとすれば、最終的には生活保護があるため、いざという時には生活保護に頼ろうとし、自分で老後の所得に対応をしようとする可能性はある。安易に公的生活扶助に頼り、社会内の他者に負担を押し付けることになるため、このような行動は許されるものではない<sup>45</sup>。したがって全国民から強制的に徴収するシステムが必要とされる。このように全国民から強制的に徴収すると、保険料の滞納が起きないため、空洞化問題、低年金・無年金の問題が解決される。また、国民年金は一律に一定額支払われるようになるため、第3号被保険者問題、生活保護との逆転現象が解決される。社会保険方式から税方式への移行に際しては過去に未納があった人の受給額を満額より少なくする方法をとる。移行時に保険料を払い始める年齢に達していない場合は新制度のみに加入し、年金を受給し始めている場合は現行制度のみに加入する。既に保険料を支払い始めており、年金を受給する年齢に達していない場合は、現行制度の加入期間と新制度の加入期間の長さに応じて、両制度から年金の給付を受けることになる。減額を受ける場合があるが、これは未納という事実が過去にあったからであり、全体的な公平性という視点に立った場合には止むを得ない。未納があった人は年金受給額が低くなり、生活保護に頼る可能性はあるが、生活保護を年金の満額受給よりも低い水準に設定し、逆転現象は生じないようにする<sup>46</sup>。

その財源は消費税の増税によって賄うことが望ましい。これは、所得税や住民税のように自営業者の所得捕捉が不十分なクロヨン問題が存在せず、また高齢者も負担するため、世代間格差の是正へ繋がるためである。そして、受給の要件は日本に居住していれば誰もが消費税を支払うことになるため、日本に一定期間居住していることとする。この場合、2015年から2050年までに段階的に

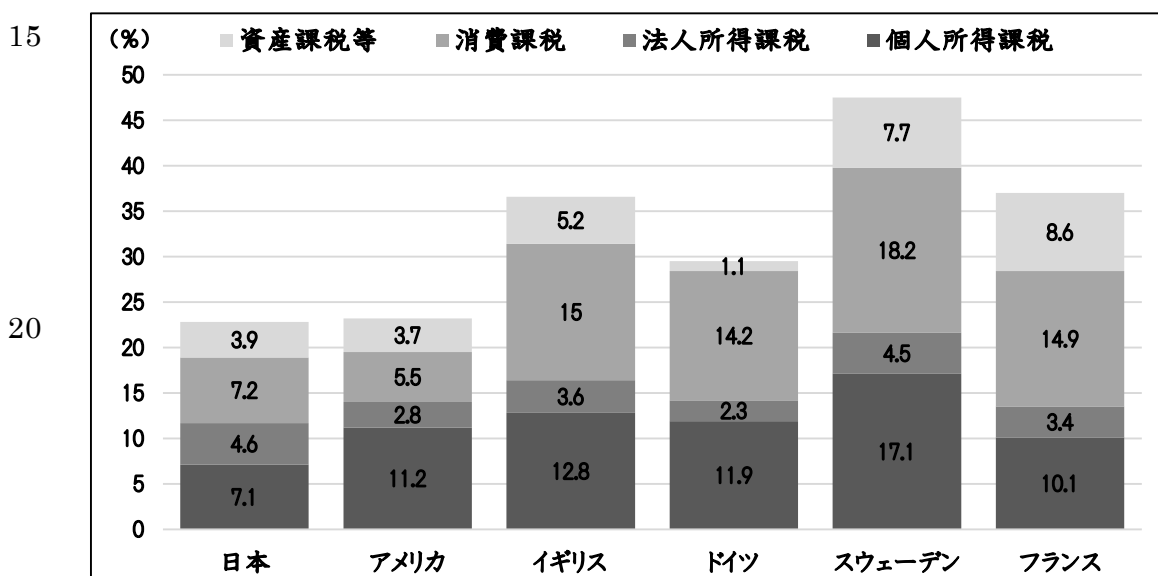
合計約6%の消費税引き上げを行い、財源を確保する<sup>47</sup>。また、消費税を財源の確保の手段として使用する際、消費者から預かった税金を国庫に納めず、事業主の利益とする益税問題が生じる。ヨーロッパ等では、商品にかかる消費税をインボイスという書類に明記しているため、売上げた分の消費税から仕入れの分の消費税を正しく控除して国庫に正確に納めることができる。それに対し日本においては、消費税額が明記された書類がなく、正確な額を把握することができず、実際納めなければならない額よりも少ない額を納めるという事態が発生する。つまり、これが益税である。こうした問題を防ぐためにも、消費税を財源として利用する際はインボイス制の導入を検討すべきである。また、2050年以降は【図表11】より人口動態は成熟化し、一定で推移するため、新たに増税する必要は無く、恒久的に国民年金を維持することができる。先述の通り、追加的に6%の消費税引き上げが必要とされるが、この水準は他の主要国の租税負担率と比較すると、【図表12】のように決して高すぎる値ではない。高すぎる値ではないが、更に租税負担を低く抑えるために少子化対策を推進すべきである。2010年の平均理想子供数は2.42人であるのに対し、平均現存子供数は1.71人<sup>48</sup>であり、理想の子供数には達していない。この乖離を埋めるために、例えば、保育所の整備や、育児休暇の取得促進や、出産・育児後に復職を容易にする等、政府と企業が先導して、安心して出産・育児ができる環境を作っていかなければならない。そして、現行制度と新制度を完全に分離させ、それぞれ独立した勘定で把握し、年金定期便等を通し、ディスクロージャーを国民へ積極的に行う。現行の国民年金制度に関して世代間ならびに個人間の公平性を損なわないまま維持し、将来の給付費用増大を回避しつつ国民に分かりやすい制度として再構築することは国民経済にとって急務である。そのためには各世代・各立場の人々が公平性の面で納得する必要がある。

【図表 11】 将来推計人口比率の推移



出所)「人口の推移と将来人口」・統計局

【図表 12】 租税負担率の国際比較(2011年)



25 出所)「国民負担率の内訳の国際比較(日米英独仏瑞)」・財務省

そして、公的年金の2階部分に関しては現役世代がその時点の高齢者を支える現行の賦課方式をやめ、自分の老後のために自分で積み立てていく積立方式へ移行する。賦課方式の一番のメリットはインフレーションや生活水準の上昇が起

30 が起こったとしても、拠出額に基づいた実質価値を維持した年金額が保証され

ることであったが、経済成長が芳しくなく、加えて、人口成長が望みにくい状況であるならば、賦課方式のメリットは失われてしまう。賦課方式がその本領を發揮するのは、経済が成長し、人口構成において現役世代が相対的に増えていく状況である。逆にあまり経済成長が進まずに高齢者が増え、相対的に若中年者が減っていく状況下で賦課方式という仕組みを実施するならば、もはや全ての世代に恩恵を与えることはできなくなり、必然的に後代世代に求める負担が増加することになる。そのため、少子高齢化が深刻化し、経済が成熟しつつある日本では世代間の公平性を意識し、積立方式への移行が必須である。このことで世代間格差が是正され、少子高齢化等の人口動態から独立した構造となる。

また、賦課方式から積立方式への移行の際には二重の負担の問題が生じる。二重の負担とは現役世代が自分自身の年金の財源を積み立てると同時にこれまでに発生した年金給付債務に対する財源を負担しなくてはならないことである。そもそも現行制度の下では現役世代の負担があまりにも大きくなっており、年金会計として後代世代にとってあまりにも不利になっている。ここで積立方式に移行したときに二重の負担を含めても実際の拠出と給付の関係において後代世代の年金会計を改善することになるのであれば、形式的に二重の負担が生じたとしても許容され得ると我々は考える。最も重要なことは、二重の負担が発生するかどうかではなく、二重の負担を長い期間をかけて解消していくことで後代世代の負担を軽減することができるかどうかである。実際、年金給付債務は公債の発行や積立金を一時的に融通する等の方法によって、つまり年金の会計が別の債務を負うことで、償還期間を長くとることが可能である。具体的には積立方式への移行でメリットを受ける厚生年金加入者が納める保険料に上乗せする形で債務を減額していく。償却財源として約2.2%の保険料を上乗せすると70~80年で債務を完済することが可能である<sup>49</sup>。厚生年金保険料の内の国民年金保険料相当分は約3~7%であり、国民年金は税方式へと移行するため、この分の従業員の負担は軽減される。したがって、現行の厚生年金保険料と移行後の保険料は大きく変わらない。つまり、それほど大きな負担を強わずに年金給付債務の償却が十分可能であると言える。ここにおいても、移行時に賦課方式で保険料を支払っている人は現行制度と新制度の両方から期間に応じた年金

受給が行われることになる。また、賦課方式と積立方式の間で独立した勘定を用いる必要がある。

5 また、厚生年金の適用拡大を推し進め、更に多くの国民の従前所得との落差の低減を目指す。近年、非正規雇用者や短時間雇用者が増大する中で老後の所得が著しく減少することが懸念されている。そのため 2016 年 10 月に、厚生年金の適用範囲は一週間の労働時間が約 30 時間以上から、約 20 時間以上というように拡大される<sup>50</sup>。更に、より多くの国民が厚生年金に加入するため、二重の負担はその分軽くなる。

10 また、1 階部分と 2 階部分のどちらに関しても支給開始年齢の引き上げを行う。日本では 60 歳から 65 歳へと支給開始年齢の引き上げが段階的に行われている。しかしながらアメリカ、イギリス、ドイツ等の先進国では日本と比較して平均寿命が低いにも関わらず 67 歳や 68 歳への引き上げが進んでいる<sup>51</sup>。最低でも 67 歳以上に引き上げる必要がある。日本において、2013 年段階で高年齢者雇用就業対策の一環として、高齢者の雇用環境の整備を行う事業主に対する助成金を支払うことや、全国の主要なハローワークに高年齢者雇用相談窓口を設置し、職業生活の再設計に向けた支援やナビゲーターによる担当者制の就労支援等を実施<sup>52</sup>しており、高齢者の雇用環境を今後更に整備することで、支給開始年齢の引き上げを行うことは十分に可能であると言える。世代間格差を埋めるための有効的な手段である。

20 更には、国民一人一人が正しい年金教育を受けて知識を付け、それに関して興味を示すことが重要である。年金知識の低い人ほど、年金教育を受けることに消極的である<sup>53</sup>。つまり、年金教育の受講を自由意思に委ねると、年金教育の必要性・重要性は高いにも関わらず、最も肝心な年金知識の低い人に年金教育が行き届かず、年金の理解不足は解決されない。これらの人々に確実に年金教育を行き届けるためには、ライフサイクルの中で学生の時期に学校教育のカリキュラムに組み込む等、年金教育の受講は任意ではなく、強制実施する必要がある。この教育によって、十分に年金に関する理解が得られたならば、現在の日本の年金状況等を国民自身で把握することも容易になる。その結果、現在の状況の良し悪しが判断できる体制になり、年金に更に強く関心を持ち、個人個人がこれからどのように年金を自分の中で位置付けていくのかに関して考える

ことが可能になる。

これらの改革により後代世代の負担を軽減するとともに、公的年金制度の持続性は格段に高まり、後世へ年金制度を残し続けることができる。また、複雑な構造が排除されることで国民が理解しやすい構造へと転換する。この理解しやすい構造は国民全員の年金制度への参加を可能にする。国民からの監視の目

5

が行き届き、年金制度が腐敗することなく、より良い年金制度の創設にも繋がる

ことが予想される。

前述したような年金記録・流用問題の解決策として、まず初めにガバナンスの強化を挙げる。具体的には日本年金機構に外部監査会を設置し、監視体制を

10

強化する。それと同時に国民へのディスクロージャーを積極的に行うことを考

えている。こうすることで監査役と国民の双方から日本年金機構を監視することになり、前述した問題の防止に大きく貢献するのである。また、年金保険料の流用問題に関しては年金保険料流用禁止法を制定し、保険料を給付以外の目的に使用することを禁止するべきであると考えている。

15

次に、年金保険料徴収の非効率な実態に対しての対策として、税との一体徴収を提案する。年金保険料に比べると税徴収は徴収効率が高いため、一体徴収を行うことで税徴収のノウハウを年金保険料徴収においても活用することができる。したがって、現行の徴収方法よりも効率的に年金保険料を徴収できるのである。また、保険料と税の一体徴収を行うために保険料と税の徴収を行う機

20

関を一つに統合し、歳入庁と呼ばれる徴収を専門的に行う機関を設立することが望ましいと考える。

25

このような公的年金制度によって公的年金で全ての高齢者世帯における最低限の生活保障を行うことができ、公的年金の持続性を維持できる。しかしながら、この公的年金制度だけでは全ての高齢者世帯がゆとりのある老後生活を行うことができるとは言い難い。そこで、我々はこうした問題点を解決するために私的年金を活用すべきであると考えている。

30

第1章では3つの国の年金制度を例として挙げたが、どの国も老後の生活保障を公的年金のみで賅わずに、私的年金を含めた上で老後の生活保障を行っている。したがって、我々は公的年金制度の不足部分を補い、高齢者が自身の老

後においてゆとりのある生活を送るための手段として、公的年金より柔軟性の高い私的年金を活用することを提案する。このように公的年金で全ての高齢者の最低限の生活保障を行い、公的年金でカバーしきれない部分に関しては私的年金で補う。つまり、柔軟性の高い私的年金が公的年金を補填するという形の公私年金制度を提案したいと考える。

## 第 2 節 私的年金改革

### 10 (1) 受給権保護

受給権の保護に関しては事前対策と事後対策が必要となる。事前対策として企業が年金基金を正確に把握するとともに、年金受給者及び企業に対するディスクロージャーを進め、年金制度を資本市場に開示すること等によって市場のチェックという規律付けによる健全性を高める。制度そのものの位置付け、投資戦略、将来キャッシュフローの予測、期待運用収益率の設定等のあり方は経営者が透明性のある方式を用いて明らかにしなければならない重要な項目である。国際的には実際運用収益と期待運用収益との差異が大きな問題となり、その設定のあり方の開示が一段と透明化されているにも関わらず、日本ではあまり進んでいないのが現状である。会計基準は年金制度の実態を定期的に、かつ監査を経て公にする経済的、社会的システムであるだけに、こうした公開システムを通して制度のあり方を明らかにすることが不可欠である。

事後対策として、アメリカではエリサ法に基づいて PBGC(pension benefit guarantee corporation 年金給付保証公社)という政府の機関が支払保証制度を運営しており、これによって受給権の保護が確実になされている<sup>54</sup>。更に、このアメリカの例を参考に、企業が保険料を支払い、公的な保険機構を設立し、支払保証を行う。保険料に関しての問題が生じてくるが、保険料は保険原理に従い、積立不足が大きく支払保証が適用される可能性の高い企業には高い保険料を負担させ、逆に積立不足の無い企業には少額の保険料負担を課す。そして、健全な企業年金の負担を抑え、積立不足がある企業年金にも積立不足の解消に向けたインセンティブを持たせる。また、前提として市場や国によるモニタリング



を行うため、モラルハザードが生じない。

このように、ディスクロージャーによる市場規律を主軸として健全性を高め、補完的に国によるモニタリングや、保険機構による支払保証を行い、受給権保護における問題を解決する。

5

## (2) 運用リスク

先述した通り、確定拠出型年金は確定給付型年金と異なり、企業ではなく加入者が運用・責任を負うことになる。そのため、運用損失が出た場合、将来所得が著しく減少するという運用リスクの問題が存在する。

- 10 現行の企業年金は企業、または社員のどちらかが運用損失が出たときの負担を全て抱えている。そこで我々はアメリカ等、海外の制度を参考に、確定給付型と確定拠出型を組み合わせたハイブリッド型を提案する。労使が共同で運用して、運用成績次第で支給額は変わるものの、最低保証額はあらかじめ決めておくことを想定する。運用損失が出た場合は、社員の受取額は減るが、損失が
- 15 広がった場合に関しては、企業の負担で最低額を保証する。つまり、運用の損失リスクを社員と企業が分かち合う仕組みである。

- 現在、日本で導入しているハイブリッド型年金はキャッシュバランスプランのみである。そこで、我々は新たにアメリカで導入されているフロア・オフセット・プランを日本に導入すべきであると考え。この年金プランは確定給付
- 20 型年金と確定拠出型年金の併用型で、両プランが同時に平行運用されるものであり、給付額はこの両プランでいずれか高い方の金額が給付される<sup>55</sup>。この企業年金プランでは企業の負うリスクの観点から資産運用は従業員ではなく、事業主によって行われているが、我々の改革案では従業員運用のフロア・オフセット・プランを提案する。

- 25 このプランでは給付額において一定額が保障されているために従業員の運用失敗による給付額の大幅減額といった運用上のリスクを軽減できると考えられる。

- フロア・オフセット・プランでは運用リスクの軽減に加えて、従業員が個人口座を持ち自ら運用指図をすることで適切なディスクロージャーがなされることにより、従業員一人一人に自らの老後の備えをしなければならないといった
- 30

参画意識を植え付けることが可能となる。企業の立場から考えると、最低保証額と年金資産の差額のみを負債として計上しようと考えているために確定給付型に比べ、会計上の負担が軽減される。

- 5 しかしながら、改革案として提案したフロア・オフセット・プランを導入するにあたって懸念点がある。それは企業負担とモラルハザードである。企業は一定額、つまり元本分を負担しなければならないために企業には確定給付型と同様に従業員の年金のための積立が必要となる。また従業員は元本を保証されているため、かなりボラティリティーが高く、ギャンブル要素が強い投資を盛んに行うようなモラルハザードに似た現象が生じる可能性がある。こうした問題を解決するためには従業員の保険料と商品選択に着目しなければならない。
- 10 まず初めに、企業負担軽減のために従業員の保険料においては、純粋な掛金拠出分に加えて企業への積立金分を上乗せすることを考えている。次にモラルハザードの防止のために従業員が選択する商品を企業が提供するものにする。こうすることで企業が運用商品を提供するために従業員がボラティリティーの高
- 15 すぎる商品を選択するといったモラルハザードのような現象が起きるといった問題を防ぐことができる。

### (3) 投資教育

- 20 確定拠出型年金は、年金資産の運用指図を加入者自身が行う必要があり、資産運用の成果が全て加入者本人に帰属するという自己責任の制度であるため、投資教育の必要がある。日本の個人資産においては、預貯金が大半を占めており、投資信託商品やリスク資産の運用自体になじみのない人も少なくない。このような状況下で、確定拠出型年金を利用するメリットを伝えるためには、投資教育を行うことが第一である。なぜならば、退職後の生活を支えるための貴重
- 25 な年金資産が誤った知識や考え方によって、個々人の積立金が毀損することや、十分な資産形成が確保できなくなる事態を回避しなければならないからである。つまり、各加入者が自己責任で投資判断を行うのに必要な知識である資産運用の考え方について、経済や金融の基礎知識、投資商品の概要、リスクとリターン、分散投資の効用等を提供すべきである<sup>56</sup>。そこで、投資教育を充実化
- 30 させる方法を提案する。その前にアメリカやイギリスについて投資教育に関す

る大枠を捉えてみると、アメリカでは、米国教育法に基づき、経済・金融教育を普及させており、教育に関するガイドラインを作っていることが特徴的である。それに加え、アメリカでは、エリサ法において、法律で経営者は従業員に年金のことを詳しく説明、教育しなければならない<sup>57</sup>と定められている。そして、同時に幼稚園から小学校でも、「アメリカ人はすべからく経済教育を受ける権利と義務がある<sup>58</sup>」(コラム金融教育について・大和総研・2007)と教育法で制定されている。上記のことを含め、アメリカが投資教育において世界を牽引していると言える。また、イギリスにおいても同様に考えられる。イギリスではサッチャー首相が教育法を制定して、シチズン・シップ(市民としての基礎的な人間力)、その一番重要なパワーになる経済・金融教育を徹底的に中学校時代に行うという形をとり、全国縦断的に全く同じ形で経済・金融教育を行っている<sup>59</sup>。日本は現在に至るまで、企業等が投資教育を行ってきたにも関わらず、それほど現状に変化がもたらされておらず、この点に関しては問題となっている。その問題点を考慮した上での課題点は4つ挙げられる。まず初めに、消費者や学校教育の現場ではお金は汚いものであるという偏見から投資教育に対して消極的になること、次に、経済教育から投資教育を体系的に実施するための指針や、学習段階別に到達すべき内容を示したカリキュラムがないことが挙げられる。そして、関係各団体が統一化されていないまま、独自の内容で普及活動や教育活動を行っていること、最後に、関係団体の活動が消費者のニーズや知識レベルに合致していないことが挙げられる<sup>60</sup>。そのため、これらの課題点について考慮しながら海外における投資教育を参考にして考えると我々は見直すべき点として、まず、教育過程において投資教育が設けられていないこと、更に、いつ何を学ぶのか具体的な計画案が明示されていないこと、最後に、実践的な投資を行っていないこと、この3点が挙げられる。1つ目の問題点を解決するためには、法律を制定し、アメリカであればNPO、イギリスであれば金融サービス庁(FSA)のように主たる運営機関を決定付けるべきである。そして、2つ目の問題点に関しては、アメリカやイギリスのように、この時期までに何をするかという全国民が統一されたガイドラインを作成することである。そして、3つ目に関しては、計画的にガイドラインに従ってしっかりとした勉強を行い、応用力を養うことが必須である。これらのことを考慮に入れると、主たる運営機

関を設置することが重要視されると言える。

#### (4) 確定拠出型年金制度自体の問題

5 確定拠出型年金制度は普及が進みつつあるが、未だに確定拠出型年金制度への移行の際に、生じる問題は数多く存在する。更なる確定拠出型年金の普及のためには、このような規制における問題点を解決すること、つまり、根本的な制度の改正が必要である。そこで我々は、これらの問題を解決するとともに、確定拠出型年金制度の普及を促進させる解決策を挙げていく。

10 アメリカの2011年末の運用資産残高は、401kと個人型確定拠出型年金のIRAを合わせると600兆円超、個人金融資産に対する比率は16.2%に達している。それに対し、日本の確定拠出型年金はまだ5兆円規模で個人金融資産の0.4%に留まっており、加入率も低い<sup>61</sup>。

15 先述の通り、アメリカの公的年金制度の役割は最低保証のみであるため、従前所得との落差の縮小まで行う日本の公的年金制度と比較すると私的年金で補わなければならない部分が多い。したがってアメリカの方が確定拠出型年金の比率が高くなっている面はある。しかしながら、アメリカと日本の確定拠出型年金を比較してみるとアメリカの確定拠出型年金は制限が緩く、自由度が高くなっている。このことも、アメリカの確定拠出型年金の普及を促す要因となっている。日本では確定拠出型年金に加入する可能性があっても加入していない  
20 場合がある。これは多様化する老後への自由な所得を受けるという我々の考える望ましい私的年金のあり方にもそぐわない。確定給付型年金にとどまらず、確定拠出型年金の拡大を行い、複数の選択肢を確立する必要がある。そこでアメリカの確定拠出型年金の制度を参考にし、制限の緩和を行い、多様化する老後生活の支援を進めていくことを提案する。具体的には、日本は非課税拠出額  
25 が企業型で他に企業年金制度がある場合は年間30万6000円<sup>62</sup>であるのに対し、アメリカは1万7500ドル(180万円強)<sup>63</sup>であり、日本政府は8%引き上げの改正策を打ち出しているが、アメリカと比較するとまだまだ少額であり、今後も個人型と企業型双方の非課税拠出額の上限を引き上げる必要がある。また、日本の退職準備度は対象12カ国中最下位と評価されているように退職準備度が低い<sup>64</sup>ことから政府はもちろんのこと、生命保険会社をはじめとする金融業界  
30

による活動を推進し、退職に向けた取り組みを早期に始めるよう、国民全体を対象としたキャンペーンを行う。職場で働く人のみを対象とするのではなく、個人型の確定拠出型年金についても課税優遇等を強調して、制度活用を意識付けていく必要がある。

5

#### ①企業型

事業主の拠出額は損金算入することが可能なため、法人税の引き下げという税制優遇を受けることができる。また、従業員の拠出額は所得税がかからないため、従業員への優遇措置となる。

10 マッチング拠出における問題は、事業主の拠出額が法令における拠出限度額であるケースと、従業員の拠出額は事業主の拠出額を超えてはいけないために事業主の拠出額が低い場合は従業員の拠出額も低くなり、法令での税制優遇が受けられる拠出限度額を満額まで活用出来ないケースがある。そこで、事業主の拠出額の拡大や、事業主の拠出額を超える額を従業員による拠出を可能にすることで、自由な企業年金を拡充させる。

15

更に、確定拠出型年金への移行時に、既存制度に積立不足があり、移行前に積立不足を解消しなくても、移行後、数年かけて解消していくという選択肢を増やすことにより、積立不足解消問題を解決する。

#### 20 ②個人型

個人型の確定拠出年金は対象者が約 3900 万人である一方、2013 年 11 月末で加入者は 10 万人強に留まり、加入率は 0.4%と極めて低い数値になっている。厚生労働省は 2014 年 10 月 14 日、専業主婦や公務員等も含め、誰でも加入できるように確定拠出年金の見直しに着手した。厚生労働省が 2014 年 10 月 14 日に開

25

いた社会保障審議会・企業年金部会で、確定拠出年金等の企業年金制度の改革案を示しており、年末までに具体案をまとめ、年明けの通常国会に関連法案を提出する。早ければ 2016 年度にも施行する予定である。詳しく述べると、確定給付型や確定拠出型の企業年金に既に参加している会社員も個人型に入れるようにする。また、現状では、確定給付型を採用している企業に転職した場合、

30

確定拠出年金で積み上げた年金資産を持ち運べず、転職する際は原則として国

の機関に資産を移して老後まで支払いを待つしかなかった。しかしながら厚生労働省は転職先の企業年金制度に関係なく持ち運べるようにする予定である<sup>65</sup>。個人型確定拠出年金の制度自体に掛金や受け取り等の控除制度があり、運用益も非課税になる等といった税制の面でも優遇されている。したがって、課税優遇等の制度自体や、加入対象者の拡大を含めて今後、確定拠出年金のPRを充実させていく必要があり、それが更なる加入者の増加へと結びつくであろう。

### (5) 中小企業の年金問題

上記の制度の緩和は中小企業に企業年金を普及させていくことへの一助になると考えられる。しかしながら、中小企業では資金に余裕がなく、企業年金の取り入れや継続のためのコストを賄うことが難しいため、大企業と比べ企業年金は普及していない。このことから中小企業に特化した対応が必要である。中小企業における将来を守るために加入率を上げなければいけない。

加入率が低い原因として、運営コストが高いことや、手続きが煩雑であることが考えられる。そのため、運営コストを下げる提案と制度を簡略化するという提案をする。

運営コストを削減する点に関して、具体的に述べていくと、3つの方法がある。まず初めに、運営コストを下げるために、個人型確定拠出年金制度に従業員が加入し、そこに、事業主が拠出できるようにする方法である。これにより、事業主は年金の運用リスクを負わずとも、従業員に年金を提供することが可能となる。次に、多数の企業が合同で年金運営を行う総合型のハイブリット年金を推進することである。具体的には、確定給付型年金だが運用結果を給付に関連付けるタイプの制度、つまり、給付を一定範囲で自動的に引下げ(上げ)る要素を持つハイブリット型年金である。これはオランダの集団型確定拠出年金<sup>66</sup>が先例としてあり、資産運用結果に対するリスク分担が考慮された制度と言える。また、多数の企業が集まる総合型では、人員・資産規模の拡大が図られ、年金財政や掛金の安定性、制度運営や資産運用の効率性が得られるので、単独で企業年金を安定的に運営することは難しい中小企業にとっては有効であると思われる。更に、運用結果が給付に結び付けられることで、財政上の債務変動も抑えられるメリットも期待できる。ただし、各社特有の制度が実現しにくい

点がデメリットとなる他、各社への年金資産の配分等の受託機関サイドでの技術面での向上が条件となる。最後に、中小企業退職金共済を年金制度に変更する案である。中小企業退職金共済は確定拠出型年金、確定給付型年金の両側面を持ち、国からの助成もある中小企業には魅力ある制度である。この中小企業退職金共済が、退職金制度から企業年金に脱皮すれば、多くの中小企業の従業員が企業年金に加入する結果となる。具体的には、加入資格の設定、給与等に応じた掛金の設定、退職事由別の給付、分割払いでの支払方法の選択肢の追加等を可能にすることが考えられる。ただし、現在の中小企業退職金共済は、国の制度ゆえの安心感、わかりやすさをメリットとする事業主が多いことから、

5  
10 これらを生かしていくことが前提となる。

また、これらの案に加え、制度の簡素化の点においては、企業年金導入に必要な書類を大幅に削減し、書類の作成から行政への提出等の事務処理を金融機関が実施することが有効になると考える。

## 終章

第1章では公的年金の類型と現状を踏まえ、未納、世代間格差、年金記録、徴収等の問題に触れ、第2章では私的年金の類型と現状を踏まえ、確定給付型年金の受給権保護、確定拠出型年金の運用リスク・投資教育等の問題に触れた。第3章では第1章、第2章で言及した公的・私的年金における問題解決のため、公的年金に関しては国民年金を税方式へ、厚生年金を積立方式へ移行、日本年金機構の監視体制強化、社会保険料と税の管理一元化を行い、私的年金の問題に関しては支払保証機関の設立、ハイブリッド型年金、投資教育ガイドライン等を通して解決することを提言した。

これらの改革によって、日本の社会保障の法理念として考えられている生存権、自由、連帯<sup>67</sup>を根拠に、公的年金では生活の最低保証と極端な従前所得との落差を埋め、私的年金では政府が最低限のルールを設けて年金の整備を行い、それ以外は自由度を高め、選択肢を拡充し個人が望む老後に応じた年金を支給する。この公私年金こそが少子高齢化が進む日本で多様化する老後に対応する望ましい年金のあり方ではないかと考える。また、私達一人一人が自分自身の老後収入源を確保するために自分自身の老後について当事者意識を持つことが重要である。

日本年金機構は、「その業務運営に当たり、政府管掌年金が国民の共同連帯の理念に基づき国民の信頼を基礎として常に安定的に実施されるべきものであることにかんがみ、政府管掌年金事業に対する国民の意見を反映しつつ、提供するサービスの質の向上を図るとともに、業務運営の効率化並びに業務運営における公正性及び透明性の確保に努めなければならない<sup>68</sup>」(基本理念・運営方針・日本年金機構)という理念の下、年金の業務運営を行っているように、国民全員が年金に参画意識を持ち、より良い制度改革を思案すべきである。

公私ともにディスクロージャーを高め、誰もが年金制度を監視できるような状態にし、その上でより一層年金教育に力を入れ、国民全員が年金や老後の生活に関心を持ち、納得できる形の年金制度を構築していく必要がある。以上が我々にとって望ましい年金のあり方であると示し、結びとしたい。



< 脚注 >

- 1 伊東(2009)p.2を参照。
- 2 伊東(2009)p.3を参照。
- 3 厚生労働省「社会保障審議会年金部会(第3回)」資料2-1を参照。
- 4 日本年金機構「国民年金保険料の額は、どのようにして決まるのか?」を参照。
- 5 石崎(2014)pp.65-66を参照。
- 6 教職員共済(2013)p.15を参照。
- 7 吉田(2012)pp.1-13を参照。
- 8 みずほ情報総研(2007)「英国の公的年金制度改革」より引用。
- 9 有森(2011)pp.148-149を参照。
- 10 泉(2004)p.88を参照。
- 11 日本年金機構「適用事業所と被保険者」を参照。
- 12 地方公務員共済年金制度研究会(2013)p.6を参照。
- 13 須藤(2004)p.1を参照。
- 14 石崎(2014)pp.19-22を参照。
- 15 日本年金機構 pp.6-13を参照。
- 16 厚生労働省(2011b)p.8を参照。
- 17 堀江(2014)p.7を参照。
- 18 厚生労働省(2001)「女性自身の貢献がみのある年金制度」を参照。
- 19 諸藤(2013)pp.1-3を参照。
- 20 日本年金機構「年金記録問題とは?」を参照。
- 21 厚生労働省(2010)pp.3-9を参照。
- 22 厚生労働省(2013)p.16を参照
- 23 石崎(2014)p.21を参照。
- 24 厚生労働省「企業年金や国民年金の制度のあらまし」を参照。
- 25 厚生労働省「確定拠出年金制度の概要」を参照。
- 26 堀江(2012)p.3より引用。
- 27 鈴木(2013)p.40を参照。
- 28 東洋経済 ONLINE 2010年1月19日「JAL年金問題の一部始終--OB団体陥落の舞台裏」を参照。
- 29 『日本経済新聞』2010年7月6日朝刊四面を参照。
- 30 『日本経済新聞』2013年11月30日朝刊三面を参照。
- 31 『産経新聞』2009年12月17日朝刊一面を参照。
- 32 財務会計基準機構 p.2を参照。
- 33 三菱 UFJ 信託銀行(2014)p.2を参照。
- 34 『日本経済新聞』2009年9月16日朝刊九面を参照。
- 35 帝国データバンク「倒産集計」を参照。
- 36 『日本経済新聞』2014年1月16日朝刊十五面を参照。
- 37 『日本経済新聞』2014年1月16日朝刊十五面を参照。
- 38 みずほ総合研究所(2003)p.7を参照。
- 39 みずほ銀行(2013)「みずほ DC News」No.144を参照。
- 40 佐川・森(2012)を参照。
- 41 厚生労働省(2014d)p.18を参照。
- 42 荒木(2002)p.249を参照。
- 43 菊池(2000)p.140を参照。
- 44 総務省統計局(2013)p.30を参照。
- 45 牛丸(2004)p.28を参照。
- 46 牛丸(2004)p.154を参照。
- 47 首相官邸(2008)p.38を参照。
- 48 内閣府(2013)「少子化社会対策白書」(平成25年度版)を参照。

- <sup>49</sup> 牛丸(2004)p.264を参照。
- <sup>50</sup> 厚生労働省(2014e)p.5を参照。
- <sup>51</sup> 厚生労働省(2011a)p.11を参照。
- <sup>52</sup> 厚生労働省「高年齢者雇用就業対策の体系」(平成25年度)を参照。
- <sup>53</sup> 佐々木(2012)p.203を参照。
- <sup>54</sup> 日本年金学会(2006)p.191を参照。
- <sup>55</sup> みずほ総合研究所(2002)pp.1-2を参照。
- <sup>56</sup> 山口・久保(2004)pp.81-83を参照。
- <sup>57</sup> 企業年金連合会「用語集」を参照。
- <sup>58</sup> 大和総研(2007)「コラム金融教育について」より引用。
- <sup>59</sup> 同上を参照。
- <sup>60</sup> 紀平(2003)p.5を参照。
- <sup>61</sup> 杉田(2012)pp.7-8を参照。
- <sup>62</sup> 国際投信投資顧問(2014)p.1を参照。
- <sup>63</sup> 同上 p.3を参照。
- <sup>64</sup> 大川(2014)p.34を参照。
- <sup>65</sup> 『日本経済新聞』2014年10月15日朝刊二面を参照。
- <sup>66</sup> 厚生労働省(2007)p.10を参照。
- <sup>67</sup> 嵩(2006)p.313を参照。
- <sup>68</sup> 日本年金機構「基本理念・運営方針」より引用。

#### 【参考文献】

- 荒木誠之(2002)『社会保障法読本』(第3版)有斐閣  
有森美木(2011)『世界の年金改革』第一法規株式会社  
石崎浩(2014)『年金改革の基礎知識』信山社  
泉真樹子(2004)「国民年金の空洞化とその政策」(PDF)国立国会図書館  
伊東雅之(2009)「社会保険料の事業主負担」(PDF)国立国会図書館  
上村敏之(2009)『公的年金と財源の経済学』日本経済新聞社  
牛丸聡(2004)『公的年金改革』東洋経済新報社  
大川洋三(2014)「退職準備の選択肢拡充の一考察」(PDF)明治安田福祉生活研究所  
企業年金連合会(2008)「企業年金における資産運用の状況」(PDF)  
菊池薫実(2000)『社会保障の法理念』有斐閣  
紀平正幸(2003)「投資教育のあり方について」(PDF)金融庁  
教職員共済(2013)「教職員共済だより」(PDF)  
厚生労働省(2007)「企業年金制度の施行状況の検証結果」  
厚生労働省(2010)「厚生労働白書」(平成22年度版)(PDF)  
厚生労働省(2011a)「支給開始年齢について」(PDF)  
厚生労働省(2011b)「第3号被保険者制度の見直しについて」(PDF)  
厚生労働省(2013)「年金保険料の徴収体制強化等に関する論点整理」(PDF)  
厚生労働省(2014a)「企業年金制度の現状等について」(PDF)  
厚生労働省(2014b)「厚生労働白書」(平成26年度版)(PDF)  
厚生労働省(2014c)「社会保障審議会 企業年金部会ヒアリング説明資料」(PDF)  
厚生労働省(2014d)「短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大」(PDF)  
厚生労働省(2014e)「中小企業向けの取組」(PDF)  
国際投信投資顧問(2014)「日本版ISAの道 その60」(PDF)  
駒村康平(2003)『年金はどうなる一家族と雇用が変わる時代』株式会社岩波書店  
財務会計基準機構「「退職給付にかかる会計基準」等からの改正点」(PDF)  
佐川あぐり・森祐司(2012)「制度導入10年:確定拠出年金制度の課題」(PDF)大和総研  
佐々木一郎(2012)『年金未納問題と年金教育』日本評論社  
『産経新聞』2009年12月17日朝刊一面「企業の年金資産、「積み立て不足」が顕在化」  
首相官邸(2008)「社会保障国民会議における検討に資するために行う公的年金制度に関する定量的なシミュレーション」(PDF)  
杉田浩治(2012)「米国の確定拠出年金30年の推移から日本のDCビジネスを考える」(PDF)日本証券経済研究所  
鈴木政司(2013)「適格退職年金廃止後の企業年金に関する一考察」(PDF)明治安田生活福祉研究所  
須藤一紀(2004)「公的年金の基本と2004年制度改正(その4)」(PDF)第一生命保険  
総務省統計局(2013)「家計調査報告(家計収支編)平成25年平均速報結果の概況」(PDF)  
嵩さやか(2006)『年金制度と国家の役割』東京大学出版会  
地方公務員共済年金制度研究会(2013)「共済年金は厚生年金に統一されます」(PDF)社会保険出版社  
内閣府(2013)「少子化社会対策白書」(平成25年度版)(PDF)  
『日本経済新聞』2009年9月16日朝刊九面「業績悪化に厳しい視線、企業、事前説明に奔走、役員選任反対を懸念(09株主総会)」  
『日本経済新聞』2010年7月6日朝刊四面「確定給付企業年金OBの給付減額事例7件」  
『日本経済新聞』2012年10月17日朝刊二十一面「企業年金(4)一時金と年

金、一長一短(安心キーワード)」

『日本経済新聞』2013年11月30日朝刊三面「信州レポート」エプソン、年金減額」

『日本経済新聞』2014年1月16日朝刊十五面「確定拠出年金と投資(上)社員9万人を教育——手探りの企業、成果どこまで。」

『日本経済新聞』2014年10月15日朝刊二面「確定拠出年金誰でも加入」

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

日本年金機構「年金制度改正に関する説明」(PDF)

日本年金機構「公的年金制度」の解説」(PDF)

年金ストラテジー(1999)「米国のIRA(個人退職勘定)」(PDF)

年金積立金管理運用独立行政法人(2014)「平成25年度業務概況書」(PDF)

野村興銀インベストメント・サービス・時事通信宇佐401k懇話会事務局(2000)

『プロのための日本版401k』株式会社時事通信社

野村総合研究所(2002)『2004年公的年金改革』株式会社野村総合研究所

服部營造(2012)『年金の基礎知識』自由国民社

堀江奈保子(2012)「企業年金の現状と改革の見通し」(PDF)みずほ総合研究所

堀江奈保子(2014)「働き方に中立な年金制度の構築を」(PDF)みずほ総合研究所

みずほ銀行(2013)「みずほDC News」No.144(PDF)

みずほ総合研究所(2002)「混合型年金の導入」(PDF)

みずほ総合研究所(2003)「確定拠出年金導入の現状と課題」(PDF)

みずほ総合研究所(2006)「公的年金の空洞化の実態と求められる対策」(PDF)

三菱UFJ信託銀行(2014)「会計基準変更と退職給付信託の活用について」(PDF)

森信茂樹(2011)「社会保障・税の一体改革に欠ける視点日本版IRA(個人型年金

積立金非課税制度)の創設を」(PDF)経済産業研究所

諸藤秀行(2013)「生活保護制度をめぐる最近の動向」(PDF)国立国会図書館デジタルコレクション

山口修・久保知行(2004)『企業年金の再生戦略』社団法人金融財政事情研究会

大和銀行(1999)「確定拠出年金制度の導入について(2)」(PDF)

吉田健三(2012)『アメリカの年金システム』日本経済評論社

吉原健二(2004)『わが国の公的年金制度』中央法規出版株式会社

企業年金連合会 HP  
金融庁 HP  
教職員共済 HP  
経済産業研究所 HP  
厚生労働省 HP  
厚生労働省年金局 HP  
国際投信投資顧問 HP  
国立国会図書館 HP  
国立国会図書館デジタルコレクション HP  
財務会計基準機構 HP  
財務省 HP  
首相官邸 HP  
総務省統計局 HP  
第一生命保険 HP  
大和総研 HP  
地方公務員共済組合連合会 HP  
帝国データバンク HP  
東京海上日動 HP  
統計局 HP  
東洋経済 ONLINE HP  
内閣府 HP  
ニッセイ基礎研究所 HP  
日本証券経済研究所 HP  
日本年金機構 HP  
年金積立金管理運用独立行政法人 HP  
みずほ銀行 HP  
みずほ情報総研 HP  
みずほ総合研究所 HP  
三菱 UFJ 信託銀行 HP  
明治安田福祉生活研究所 HP  
モーニングスター HP

【参考資料】

<http://www.pfa.or.jp/>  
<http://www.fsa.go.jp/>  
<http://www.kyousyokuin.or.jp/>  
<http://www.rieti.go.jp/jp/index.html>  
<http://www.mhlw.go.jp/>  
<http://www.mhlw.go.jp/topics/nenkin/zaisei/>  
<http://www.kokusai-am.co.jp/top.do>  
<http://www.ndl.go.jp/>  
<http://dl.ndl.go.jp/>  
<https://www.asb.or.jp/>  
<http://www.mof.go.jp/>  
<http://www.kantei.go.jp/>  
<http://www.stat.go.jp/>  
<http://www.dai-ichi-life.co.jp/>  
<http://www.dir.co.jp/>  
<http://www.chikyoren.or.jp/>  
<http://www.tdb.co.jp/index.html>  
<http://www.tokiomarine-nichido.co.jp/>  
<http://www.stat.go.jp/>  
<http://www.toyokeizai.net/>  
<http://www.cao.go.jp/>  
<http://www.nli-research.co.jp/>  
<http://www.jsri.or.jp/>  
<http://www.nenkin.go.jp/>  
<http://www.gpif.go.jp/>  
<http://www.mizuhobank.co.jp/>  
<http://www.mizuho-ir.co.jp/index.html>  
<http://www.mizuho-ri.co.jp/>  
<http://www.tr.mufg.jp/>  
<http://www.myilw.co.jp/>  
<http://www.morningstar.co.jp/>