

平成 26 年度 証券ゼミナール大会

第 7 テーマ

C ブロック

5 我々にとって望ましい年金のあり方について

10

15

20

25

関西学院大学商学部

岡村秀夫ゼミナール

目次

はじめに

5 第1章 公的年金

1-1 公的年金制度の現状

1-2 賦課方式と積立方式

1-3 公的年金の問題点

10 第2章 企業年金

2-1 企業年金制度の現状

2-2 企業年金制度の問題点

第3章 海外の年金制度

15 3-1 海外と日本の年金制度

3-2 カナダの年金制度

3-3 イギリスの年金制度

3-4 アメリカの年金制度

20 第4章 今後の年金制度のあり方

4-1 望ましい公的年金制度

4-2 望ましい企業年金制度

おわりに

25

参考文献

30

はじめに

現在日本において、年金財政は深刻に悪化しており、急速な少子高齢化の進行はこの問題を加速させる。また、現行の社会保険方式は徴収に強制力がなく、財源確保が困難である。さらに、現役世代が高齢者世代を扶養する賦課方式では現役世代の負担が増大していることから制度の継続は不可能である。我々の考える年金のあり方は、公的年金制度¹で最低限の生活を保障し、企業年金制度で公的年金制度を補完することで、国民の生活をより豊かにするものである。

そこで我々は、公的年金制度において社会保険方式から全額税方式への移行、企業年金制度は確定拠出年金の普及を進めていくことを提言する。

本章の構成は以下の通りである。第 1 章では、公的年金制度に焦点を当て、現行制度の仕組み、及びその問題点について言及する。そして、第 2 章にて、公的年金制度を補う趣旨で導入された企業年金制度の現状と今後の課題について述べる。第 3 章において、諸外国と日本の年金制度を比較し、その後日本に導入余地のある諸外国の制度をについて分析する。最後に第 4 章では、公的年金制度、企業年金制度のそれぞれの観点から、今後の年金制度の望ましいあり方を提案する。

20

25

¹ 国が運営する年金制度と定義する。

1 章 公的年金

1 - 1 公的年金制度の現状

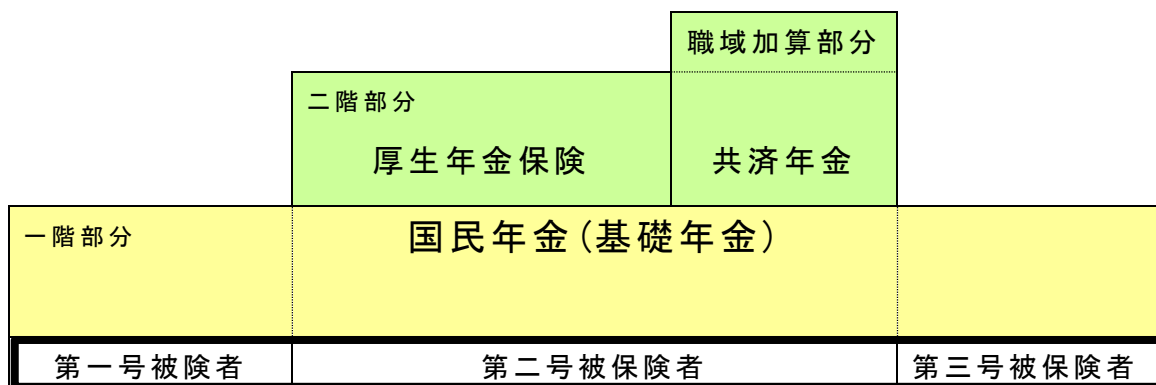
5 1-1 では、公的年金制度の現状について見ていくこととする。

公的年金制度は 3 種類に分類され、日本国内に住所を置く 20 歳以上～60 歳未満の人々を対象とする国民年金、企業の従業員を対象とする厚生年金、公務員等を対象とする共済年金がある。

10 国民年金はさらに、第 1 号被保険者(自営業者・学生・無職の人など)・第 2 号被保険者(企業の従業員や公務員など)・第 3 号被保険者(第 2 号被保険者の配偶者)に分類できる。これらの公的年金制度の仕組みを表したものが図 1-1 である。

図 1 - 1 公的年金制度の仕組み

15



(出所)厚生労働省 HP より著者作成

20 日本の公的年金制度は図 1 - 1 のように 2 階建ての制度となっており、1 階部分は共通の国民年金で、2 階部分では企業の従業員は厚生年金に加入し、公務員は共済年金に加入している。それぞれ国民年金の上乗せとして所得比例年金を受け取ることができる。しかし、2015 年 10 月より、企業の従業員と公務員等の年金制度の公平性・安定性を確保する観点から、公務員等も厚生年金に加入し、2 階部分の年金は厚生年金に統一するとされている。また、厚生年金

の保険料率は 2017 年、公務員が 2018 年、私学職員が 2027 年以降、18.3%で統一され、公務員等の部分の職域部分は廃止される²。

また、公的年金の加入者は 6736 万人(平成 24 年度)で、公的年金の加入者は近年減少傾向にある。加入者は前年度(平成 23 年度)と比較すると 39 万人(0.6%)

5 減少している³。

一方で、公的年金の加入者が減少しているにもかかわらず、受給者は 6622 万人(平成 24 年度)で、近年増加傾向にあり、前年度(平成 23 年度)と比較すると、76 万人(2.0%)増加している⁴。

10 そして、長期的な負担と給付の均衡を図り、年金制度を持続可能なものとするために、平成 26 年 4 月より国民年金の国庫負担割合が 3 分の 1 から 2 分の 1 に恒久化された。

現在の日本の公的年金制度は、世代間扶養の考え方を基本として、積立金⁵を持たない方針であったが、少子高齢化の進行などの原因により、一定の金額を積立金として保有し、運用することになっている。その積立金を運用している
15 のは GPIF(年金積立金管理運用独立行政法人)と呼ばれる厚生労働大臣から寄託を受けた機関である。年金積立金の管理・運用を運用受託機関と自家運用(国内債券の一部)を通じて国内外の債券・株式で運用を行っている⁶。

図 1-2 は GPIF の運用収益率の推移を表しており、8 年間の平均収益率を見ても、その運用益は高水準であるとは言えず、ポートフォリオの組み替えなど
20 の策を講じて、更なる運用収益を出すことが期待されている。

25

² 「厚生年金と共済年金の一元化」みずほ総合研究所・堀江奈保子 2012 年・P6

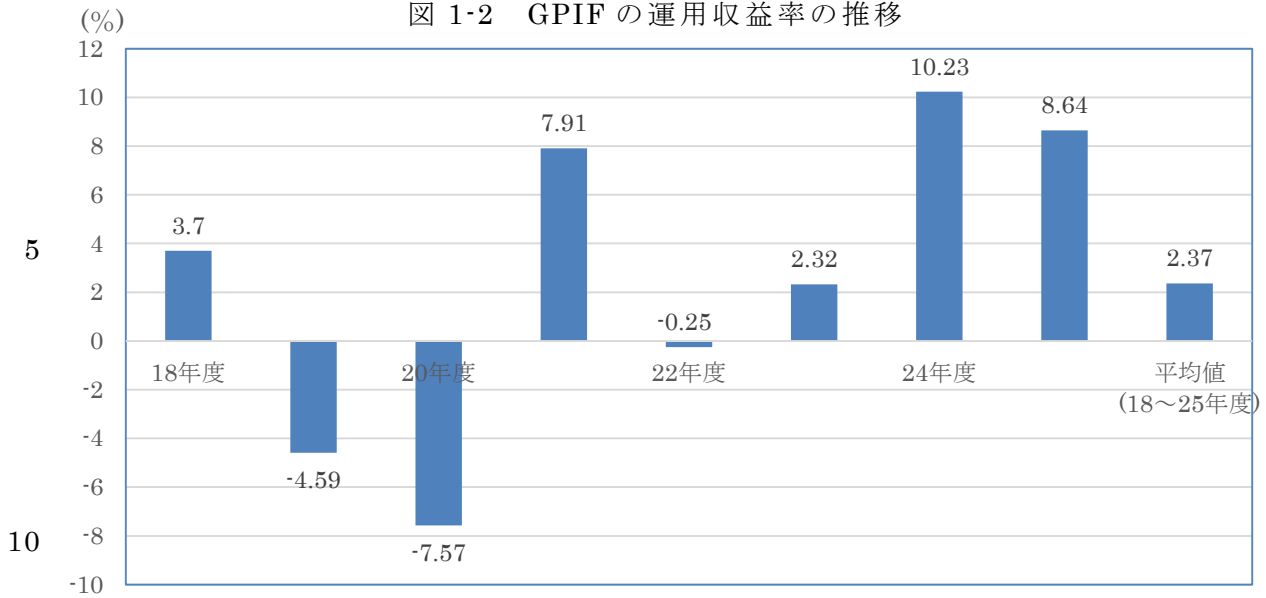
³ 「平成 24 年度厚生年金保険・国民年金事業の概況」・厚生労働省 2013 年・P1

⁴ 「平成 24 年度厚生年金保険・国民年金事業の概況」・厚生労働省 2013 年・P3

⁵ 本稿では、運用するために積み立てられたお金と定義する。

⁶ 年金積立金管理運用独立行政法人 HP <http://www.gpif.go.jp/about/profile.html> 参照

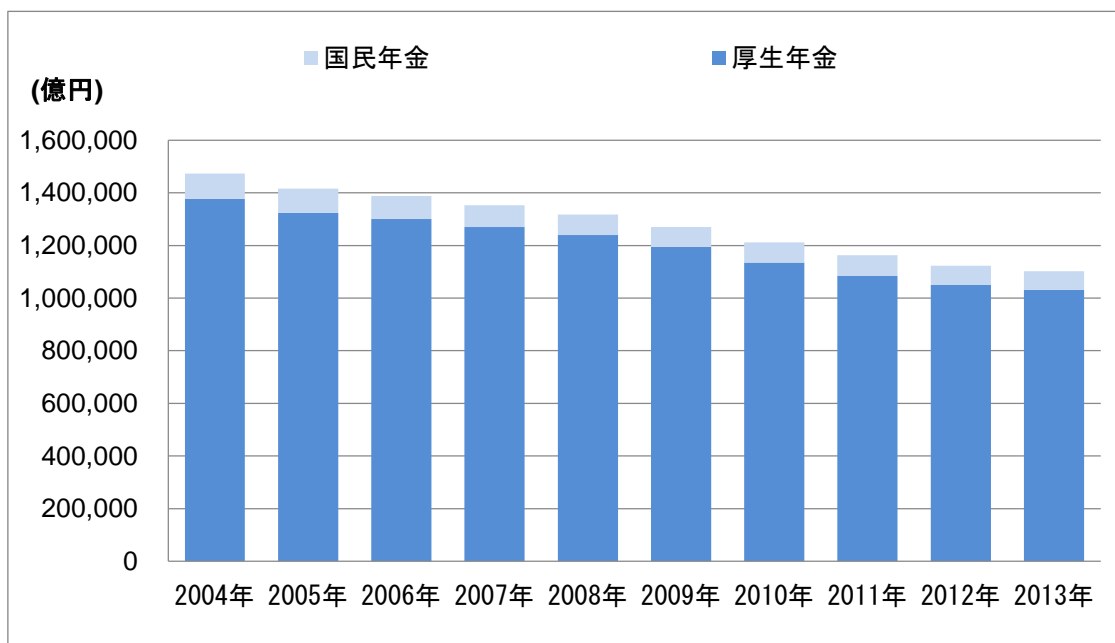
図 1-2 GPIF の運用収益率の推移



(出所)年金積立金管理運用独立行政法人 HP より著者作成

図 1-3 は、年金積立額の推移であり、この図から読み取れるように、積立金額は、国民年金・厚生年金共に年々減少している。これは、積立金の取り崩しが進行しているためであり、今後も進行することが予想され、積立金の枯渇が懸念されている。

図 1-3 年金積立額の推移



(出所)厚生労働省平成 25 年度年金積立金運用報告書より著者作成

1 - 2 賦課方式と積立方式

1-2 では、公的年金の財政方式について見ていくこととする。

5 公的年金の財源方式には、主に「社会保険方式」と「税方式」という2つの方式が存在する。社会保険方式は保険料を徴収し年金を給付するため、徴収の強制力が弱く、財源確保が困難である。一方、税方式は税を財源として年金給付を行うため、徴収の強制力が強い。日本は前者の社会保険方式を用いている。さらに、財政方式には「賦課方式」と「積立方式」が存在する。賦課方式は、年金財政を世代間扶養の考えをもととし、現役世代の保険料を財源に高齢者に対して年金を支払う仕組みであり、積立金をもたない。一方、積立方式は現役世代の時から支払った保険料が将来にわたって積み立てられ、その積立額が老後の年金として受給することが出来る仕組みである。

15 賦課方式のメリットは、支給額が物価変動に対してあまり左右されることがない点である。社会全体で現役世代が高齢者世代を扶養するという世代間扶養の側面が強いという点とである。デメリットは、少子高齢化が進行した際に現役世代の負担が増大し、世代間において格差が生じるという点があげられる。現在の日本ではこの世代間格差の問題に直面しており、図 1-4 より、2010年には現役世代約 2.6 人で高齢者 1 人を支えているが、少子高齢化が進行すれば2050年には現役世代約 1.2 人で高齢者 1 人を支えていかなければならないこと
20 となる。このことは、世代間格差拡大につながり「賦課方式」を続けていくことが困難になるので早急に改善する必要がある。

図 1-4 高齢人口に対する生産年齢人口の比率⁷

1980 年	6.6
1990 年	5.1
2000 年	3.6
2010 年	2.6
2020 年	1.9
2030 年	1.7
2040 年	1.4
2050 年	1.2

(人)

(出所)2010 内閣府「将来推計人口でみる 50 年後の日本」より著者作成

次に積立方式についてみていくこととする。積立方式のメリットは、先述の
 5 ように自らが積み立てた保険料によって将来受け取る年金額が決まるため、世
 代間格差が生じず、少子高齢化などの人口構造の変化に影響を受けない点であ
 る。デメリットは、インフレ時において受給できる年金額は同じであるが、物
 価が上昇し貨幣の実質的な価値は下がるため、物価変動に弱い点である。

現在の年金制度の危機的状況がその賦課方式という運営方法に起因している
 10 ことは明らかである。このため、賦課方式がもたらす問題から逃れるために、
 賦課方式から積立方式の年金制度に切り替えることが望ましいという主張も少
 なくない。しかし、実際に積立方式に移行するにあたり、年金給付を維持しな
 がら積立金を増やすためには、現状の年金給付を行うための資金に加えて、積
 立金を増やすための資金も必要になる。現行の社会保険方式は徴収力が弱いこ
 15 とに加え、少子高齢化の進行に伴う現役世代の減少により財源確保が困難な状
 況下である。したがって、積立方式移行は実現性が低く、社会保険方式は持続
 困難な制度であると言える。

20

⁷ 高齢人口は 65 歳以上の人を指し、生産年齢人口は 15～64 歳の人を指す。

1-3 公的年金制度の問題点

1-3 では公的年金の問題点について見ていくこととする。

5 公的年金の問題点は、①「保険料未納問題」②「無年金・低年金問題」③「第3号被保険者問題」の主な3つがあげられる。

まずは、①「保険料未納問題」について見ていくこととする。これは、国民年金の保険料の未納が増加しているという問題で、保険料の納付率は年々低下しており、2009年には初めて60%を下回った⁸。しかし、実際、厚生労働省は年金の納付率を算出する際、低所得などを理由に保険料の免除や猶予が認められた人を対象から除外するため⁹、低所得で免除申請をした人や学生などの納付猶予を受けた人を含めて再計算すると、実質的な納付率は40%程度まで下がる¹⁰。

15 図1-5は、世帯の総所得金額階級別の未納理由を表した図である。国民年金保険料未納の理由としては、図1-5より、所得が少ない世帯では「保険料が高く、経済的に支払いが困難」が高い割合を占めており、所得が多い世帯では、「社会保険庁が信用できない」・「年金制度の将来が不安」の割合が増えていることが読み取ることができる。これらより、低所得者は経済的な問題で保険料を納めていないことに加えて、高所得者は年金制度への不満から保険料を納めていないことがわかる。

20

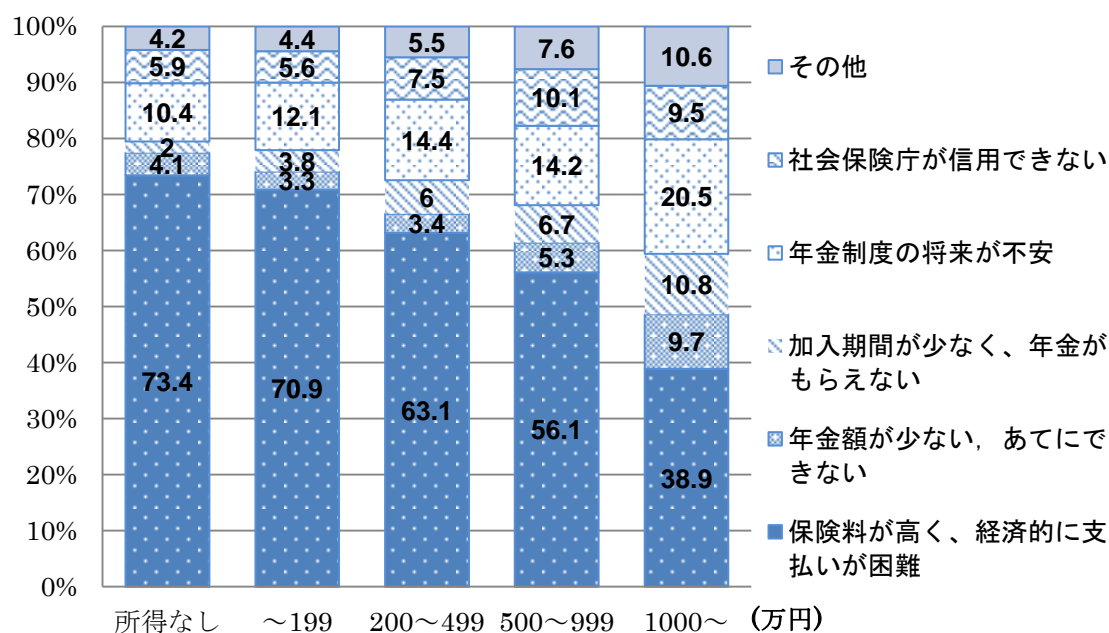
25

⁸ 「国民年金保険料の未納対策はどうすべきか～抜本的な年金改革で年金不信の払拭を～」みずほ総合研究所 2011年 P2

⁹ 全額免除者などは606万人で、免除者などに未納者や未加入者を合わせると約874万人に上り、公的年金の対象者全体の約13%に相当する。

¹⁰ 日本経済新聞 2014年7月11日(朝刊)

図 1-5 世帯の総所得金額階級別の未納理由



(出所)「国民年金保険料の未納対策はどうすべきか～抜本的な年金改革で年金不信の払拭を～」

みずほ総合研究所 2011年 P7より著者作成

5

現在の日本の年金制度では、将来受給する年金額は現役時代における保険料の納付実績によって決定される。つまり、保険料未納期間があるとその分年金額が減額される。更には、保険料納付済み期間が25年に満たなければ無年金となる。また、財源確保が厳しい現状にあるにも関わらず保険料未納者が増加すれば、年金支給額を引き下げない限り、本来未納者が負担すべき保険料相当額の財源を別途確保することが必要になる¹¹。

10

次に②「無年金・低年金問題」に関して、2009年度の国民年金の平均受給額をみると、男性が59,166円、女性が50,506円であり、仮に月額5万円未満を低年金とすると、男性は203万人(受給権者の18.7%)、女性は664万人(受給権者の46.8%)が低年金となり、このような人々は、生活保護に頼らざるを得ない。なお、月額5万円の年金額を受給するには、365ヶ月(30年5ヶ月)以上の保険料納付が必要となる¹²。

15

¹¹ 「国民年金保険料の未納対策はどうすべきか」みずほ総合研究所 2011年 P8

¹² 同上 P9

最後に③「第3号被保険者問題」について見ていくこととする。これは、公務員や会社員など第2号被保険者の配偶者(年収130万円未満)である第3号被保険者が、自分自身では国民年金の保険料を納めることなく、年金を受給することが可能となっている問題である。保険料負担は第1号被保険者が定額で月額15,250円(2014年度)、第2号被保険者は報酬比例で民間会社員は報酬の17.12%(労使折半、2013年9月～2014年8月分、上乗せ部分の厚生年金の保険料を含む)、第3号被保険者は、本人や配偶者が個別に保険料を負担することなく、配偶者が加入している厚生年金、共済年金が負担する仕組みとなっている¹³。第1号被保険者は保険料を納付しなければ年金を受給できないが、第3号被保険者は納付せずに年金を受給できる点で不公平が生じる。

以上3点の問題から、現行の制度では、少子高齢化の急速な進行により生産年齢人口が減少し高齢者人口が増えているため、今後財源の確保がさらに困難になることが予想される。さらに保険料の納付率低迷が続いており改善の兆しが見えず、加入者間での格差も大きいことから、保険料徴収の強制力が弱い社会保険方式を持続させることは困難である。

20

25

¹³ 「働き方に中立な年金制度の構築を 第3号被保険者制度の見直しを巡る注目点」みずほ総合研究所 2014年 P1

2章 企業年金

2-1 企業年金制度の現状

5 2-1では、企業年金制度の現状について見ていくこととする。

企業年金とは、公的年金の上乗せ部分の給付を保障することにより、国民の多様な老後のニーズに応え、より豊かな生活を送るために企業が任意で設ける年金制度である。現在、公的年金に老後の生活を依存しがちであるが、1章でも述べたように公的年金の財政状況が厳しい現状であるので、老後の所得確保のため企業年金の重要性は高まってきている。

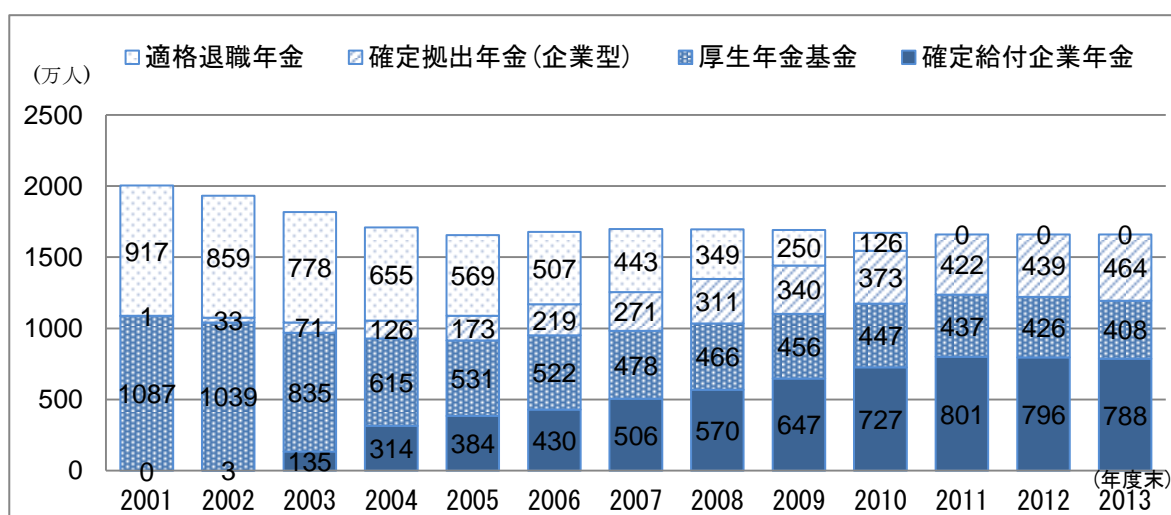
10

日本の企業年金制度は、主に厚生年金基金制度、確定拠出年金制度、確定給付企業年金制度から構成されている。

企業年金加入者数の推移は、図表 2-1 から読み取ることができるように、確定拠出年金及び確定給付企業年金の加入者数は増加傾向にあるが、厚生年金基金は減少傾向にあり、企業年金全体の加入者は、ピーク時の4分の3程度の水準に落ち込んでいる¹⁴¹⁵。

15

図 2-1 企業年金加入者数推移



20 (出所)2014 年りそな企業年金研究所「企業年金ノート No554」より著者作成

¹⁴ 「企業年金ノート No554」りそな企業年金研究所 2014年

¹⁵ 適格退職年金は2010年度に廃止された。

厚生年金基金制度は、厚生年金保険に加入している会社の事業主と従業員で組織され、国の厚生年金の一部を代行している。さらに、独自の給付を上積みして、厚生年金保険のみに加入している場合より多くの年金を支給できる。しかし、平成 25 年 6 月に厚生年金等の一部を改正する法律が成立し、施行日
5 以後の厚生年金基金の新設は認められなくなった¹⁶。加えて確定給付企業年金・確定拠出企業年金への移行が促進されている。

確定給付企業年金制度は、加入者が約 800 万人で、日本で最も多く普及している企業年金制度であり、将来受け取る年金給付額を予め決めておいて、そこから算出される掛金を拠出する。この制度は企業と従業員の信頼の上に成り立つ
10 つ制度で、「規約型」と「基金型」の 2 種類が存在する。「規約型企業年金」とは、信託銀行・生命保険会社などと契約し、企業が規約に基づき定期的に掛金を拠出し、運用・給付を信託銀行・生命保険会社が管理を行うものである。また、「基金型企業年金」は企業年金基金と呼ばれる母体企業とは独立した特別法人を設立し、法人格をもった基金が管理・運用・給付を行うものである。給付
15 の確実性は規制の有無に関わらず企業の責任であるという点で、従業員にとってはメリットが大きい企業側の負担も大きい制度であり、今後持続可能性が高い制度であるとは言い難い。

確定拠出年金制度は、2001 年に日本で導入された、その掛金と加入者自身による運用の指図によって、運用益の合計をもとに給付額が決定される年金制度
20 であり、その本質は「自己責任で老後に備え準備する」というものである。この制度は企業が掛金を拠出する企業型年金と、加入者が掛金を拠出する個人型年金の 2 種類に分類される。最大の利点は一度支払われた掛金は企業に返還されず個人で管理されることで、倒産しても資産が完全に保護されることである。加えて、転職などの場合も不利になることが少なく、現在の日本において、雇
25 用の流動化が進んでいる中このような構造は望ましいといえる。さらに、掛金の支払い時・運用時・受取時の 3 段階で税制面の優遇があることも確定給付企業年金制度にはないメリットの 1 つである。また、現在の確定拠出年金の加入対象者と拠出限度額については図 2-2 の通りである

¹⁶ 日本年金機構 HP <http://www.nenkin.go.jp/n/www/index.html> 参照

図 2-2 確定拠出年金の加入対象者と拠出限度額

5	会社負担 月額 25,500 円 (年間 306,000 円)	会社負担 月額 55,000 円 (年間 660,000 円)		本人負担 月額 68,000 円 (年間 816,000 円)
	企業年金		本人負担 月額 23,000 円 (年間 276,000 円)	
10	厚生年金			
	国民年金			
15	従業員 (確定給付型がある 場合)	従業員 (確定給付型がない 場合)	従業員 (確定給付型・企業型 確定拠出年金が共に ない場合)	自営業者
	国民年金の第二号被保険者			第一号被保険者
	確定拠出年金(企業型年金)		確定拠出年金(個人型年金)	

(著者作成)

20 確定給付企業年金制度は、企業負担が大きい制度であるため、今後の更なる普及は困難である。そこで今後、転職の際にも不利になることが少なく、税制面の優遇措置もある確定拠出年金制度の拡大が期待される。

2-2 企業年金制度の問題点

25 2-2 では、近年重要度が増してきている確定給付企業年金制度及び、確定拠出年金制度の問題点についてみていくこととする。

まず、確定給付企業年金の問題点は主に①「企業負担の増加」②「ポータビリティ性の欠落」の2つがあげられる。最初に①「企業負担の増加」について見ていく。事業主は従業員に約束した給付額を支給しなければならないので、
30 一定のリターンを得ることができる運用利回りを設定する必要がある。そのた

- め、景気の悪化などの要因により、設定した運用利回りを下回ると年金資産が増加せず、積立金が不足してしまう。その場合は企業が追加で掛金を拠出し、不足分を補わなくてはならず、企業経営を圧迫する要因になり、企業が倒産してしまうと、従業員も支給を受けることができなくなる。したがって、大企業
- 5 できさえ資金調達が困難な状況下で、日本の企業の約 99.7%¹⁷を占める中小企業への更なる普及は容易ではない。次に②「ポータビリティ性の欠落」について述べていくことにする。近年は過去の終身雇用形態に替わって流動的な雇用形態に変化しつつある。転職の際、今まで積み立てられてきた資産を移管することができない確定給付企業年金制度は現代のニーズに対応できておらず、今後
- 10 持続可能な制度であるとは言い難い。一方、確定拠出年金制度では、企業が一定の金額を拠出し、給付額は従業員自身の運用で決まる。さらに、転職などの際持ち運びができる制度であることから「企業負担の増加」・「ポータビリティ性の欠落」の2点は改善することができる。しかし、確定拠出年金制度には以下の問題点が存在する。
- 15 確定拠出年金の最大の問題点は「普及率の鈍化」である。これは、個人型・企業型ともに加入者は増加傾向にあるが、近年急激に増加しているアメリカと比較すると、日本は微増に過ぎない¹⁸¹⁹。さらに、両国の確定拠出年金運用資産残高(平成 25 年)では、アメリカが個人型確定拠出年金では約 687 兆円、企業型確定拠出年金では約 617 兆円²⁰である一方、日本は個人型が約 0.7 兆円、企業型が約 6.8 兆円²¹となる現状でも日本の確定拠出年金制度は普及の余地がある。また、確定拠出年金制度は本来中小企業への普及を目的としていたが、図
- 20 2-3 から読み取ることができるように、実施企業数だけを見ると中小企業のほうが圧倒的に多い。しかし、全企業数に占める割合は大企業に比べると格段に低い。したがって、確定拠出年金制度は中小企業への普及が芳しくなく、確定
- 25 給付企業年金制度は中小企業にとって負担が大きすぎるため、確定拠出年金制度の普及を推進していくことが今後の最重要課題である。

¹⁷ 経済産業省 HP 参照

¹⁸ 「アメリカの企業年金動向」ニッセイ基礎研究所 2014 年 10 月 14 日

¹⁹ 厚生労働省 HP 参照

²⁰ 「日本版 ISA の道その 60 日本版 401k の非課税枠拡大！(日本版 IRA と NISA に期待)～米国 401k(と 529)と日米確定拠出年金(DC)ファンドの最新動向～」 2014 年 6 月 23 日

²¹ 「家計の資産形成を支援する制度の在り方に関する調査」野村資本市場研究所 2014 年 3 月

図 2-3 確定拠出年金制度の普及における大企業・中小企業の比較²²

	② 業数	②確定拠出年金 実施企業数	②÷①
大企業	11,000	3,706	33.69%
中小企業	38,530,000	15,120	0.04%

(出所)平成 26 年厚生労働省・中小企業庁 HP より著者作成

5

10

15

20

²² ①は中小企業基本法第 2 条に基づき、中小企業を定義し②は従業員 300 人以下を中小企業と定義した。

3 章 海外の年金制度

3-1 海外と日本の年金制度

5

3-1 では、日本の年金制度と海外の年金制度を比較していくこととする。

これまでの章で日本の公的年金制度、企業年金制度の現状及び問題点について見てきた。図 3-1 は、諸外国の年金制度の概要を表したものである。海外の年金制度は日本と同じ社会保険方式を用いている国や、税方式を用いている国もある。スウェーデンは高福祉・高負担のもと国民理解を得ていて、ドイツは公的年金から私的年金へと重点を移そうとしており、国ごとにおいて制度は異なっている。

また、カナダは税方式、イギリス、アメリカの企業年金制度は、中小企業向けの普及を進めている点において参考にした。

15

図 3-1 海外と日本の年金制度

	制度体系	強制加入対象者	支給開始年齢
スウェーデン	社会保険料(所得比例)方式	被用者及び自営業者	60 歳以降本人選択
カナダ	税方式	全居住者	65 歳
ドイツ	社会保険料方式	被用者及び一部の職業に従事する自営業者(弁護士、医師等)	65 歳 2 ヶ月
イギリス	社会保険料方式	被用者及び自営業者	男性 65 歳 女性 61 歳 11 カ月
アメリカ	社会保険料方式	被用者及び自営業者	66 歳
日本	社会保険料方式	全居住者	65 歳

	最低保障	受給資格期間	主な私的年金 ²³
スウェーデン	あり(税財源)	なし	ITP など
カナダ	あり(税財源)	10年	RPP など
ドイツ	なし	5年	リースター年金など
イギリス	なし	なし	ステークホルダー年金など
アメリカ	なし	40加入四半期(10年相当)	401k など
日本	なし	25年	確定拠出年金など

(著者作成)

3-2 カナダの年金制度

5

3-2 では、税方式を採用しているカナダの公的年金制度について見ていくこととする。

カナダの年金制度の一階部分は全額税方式であり、世界各国でこの方式を採用している数少ない国のひとつである。二階部分は社会保険料方式による所得比例、三階部分は企業年金や個人年金である。消費税を財源とする税方式では全国民からの徴収が可能となり最低保障額を設定しているため、カナダでは日本のような未納問題・無年金問題は生じず、実際、98%²⁴以上の高齢者に年金が支給されている。また、公的年金の給付水準は低いため、企業年金などが重要な収入源として公的年金を補完している。

15

3-3 イギリスの年金制度

3-3 では、中小企業向けの拡大を積極的に行っているイギリスの確定拠出年金制度について見ていくこととする。

²³ 本稿では公的年金以外の年金制度を指す。

²⁴ 「カナダの公的年金制度の現状と財政の展望」中村秀空 2012年

イギリスの企業年金制度では、NEST²⁵と呼ばれる機関を設けるなどして中小企業への普及を積極的に行っており、確定拠出年金制度の中小企業への普及が課題となっている日本は参考にすべきである。

NEST は、一元的に確定拠出年金関連事務を行い、コストを下げることによ
5 って中・低所得者層を意識した制度設計を行っている。

3-4 アメリカの年金制度

3-4 でも 3-3 と同様に、中小企業向けの普及を積極的に行っているアメリカ
10 の確定拠出年金制度について見ていくこととする。

アメリカでは、401k²⁶が採用されており、個人の拠出に対して企業が拠出するので、個人は限度額内であれば望む額を拠出できる。しかし日本では個人が企業の拠出額を上回ることが出来ず拠出に制限がある。また、中小企業への普及を目指し従来の 401k と比べ、手続の簡素化、拠出限度額の縮小がなされた
15 SIMPLE 401k という制度も導入された。

20

25

²⁵ 自動加入制度による低所得者のセーフティネットとして創設

²⁶ 日本の企業型確定拠出年金制度にあたる制度である。

4 章 今後の年金制度のあり方

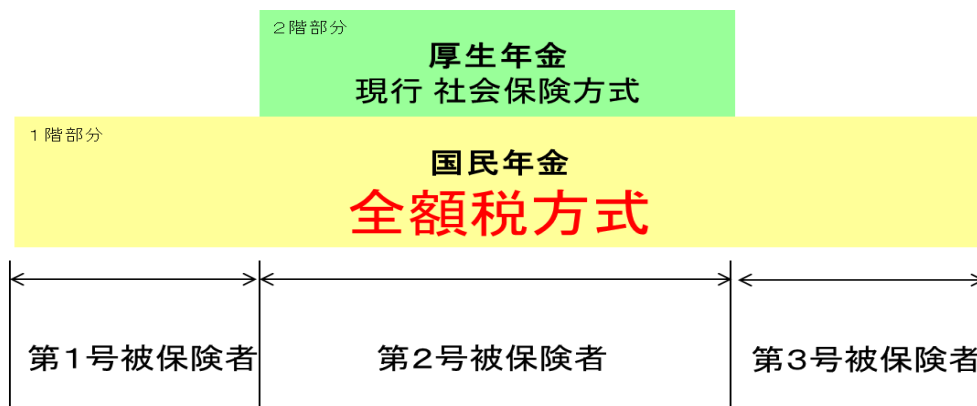
4-1 望ましい公的年金制度のあり方

5 これまでの章において、日本の現状の年金制度・課題そして、海外の年金制度について見てきたが、それらを踏まえて我々の考える今後の望ましい年金制度のあり方について述べていくこととする。

日本の現行制度の社会保険方式は、現役世代が受給者世代を負担するという共助の性格が強いため、急速に進む少子高齢化の中では 1・2 でも述べたように
10 今後の現役世代の負担が増大することから、財政確保が一層困難となり、現行の年金制度の持続可能性の限界が懸念される。その上、本来基礎年金の目的は、老後の最低保障を確保するための強制貯蓄であるが、現行制度は保険料徴収の強制力が弱いので、先述したような保険料未納問題が生じ、保険料の納付実績に応じて年金支給額が決定するため無年金・低年金問題が発生する。また、加
15 入者間で格差が存在する制度であることから、第 3 号被保険者問題が生じてしまう。

そこで、現行制度の社会保険方式における全国民共通の 1 階部分については消費税を財源とする全額税方式へ段階的に移行し、無年金・低年金問題を防ぐため最低保障年金制度を創設する。2 階部分は現状を維持することが望ましい
20 公的年金制度であると提言する(図 4-1 参照)。

図 4-1 提言する公的年金制度



(著者作成)

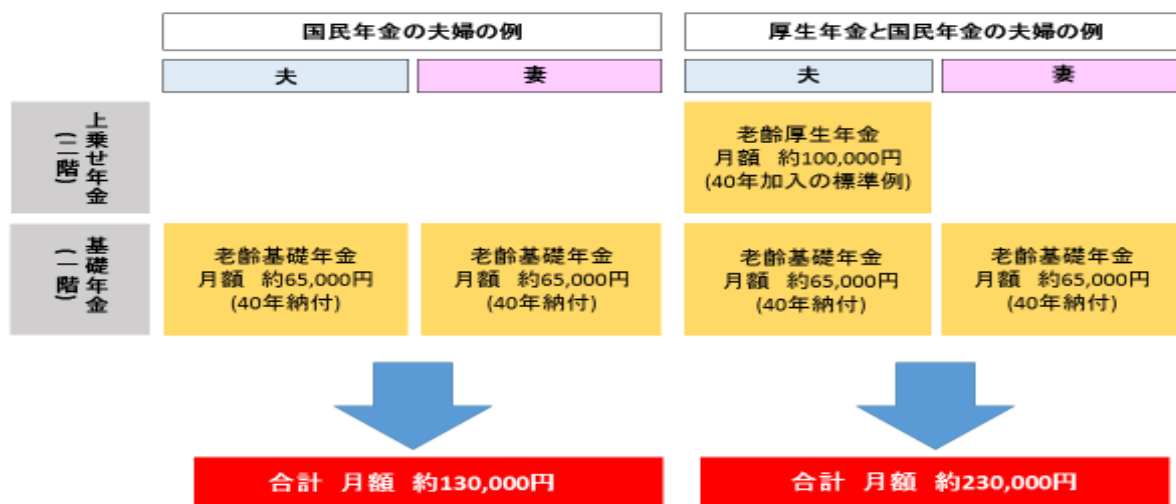
税方式は、徴収に強制力をもたすことができ、世代間による格差の是正に繋がることから、現行の日本の年金制度の問題点の一つである保険料未納問題の解決策となる。また、消費税を財源とすることから全世代から財源を徴収でき、もう一つの問題点である第3号被保険者問題が解決される。さらに、最低保障

5 年金制度を創設することにより、無年金・低年金問題の解決策となる。そして今までの共助の性格から自助の性格を強めていくことが可能であり、財源が確保できることから上述した問題の解決策となる。

そこで、我々が提言する制度の概要は、経済状況を加味した上で、以下のモデルやシミュレーションなどを参考にする。

10

図 4-2 モデル世帯の老齢年金受給額



(出所) 日本年金機構 HP より著者作成

15 図 4-2 は、現在のモデル世帯の老齢年金受給額を示しており、全額税方式移行後も少なくともこの水準を保ち、無年金・低年金者が生活保護に依存しないように、最低保障額を生活保護制度²⁷の給付水準を上回る支給額に設定する必要がある。

20

²⁷ 第一類費(食費・被服費等)60～69歳 36,100円・70歳以上 32,340円(1級地-1の場合)

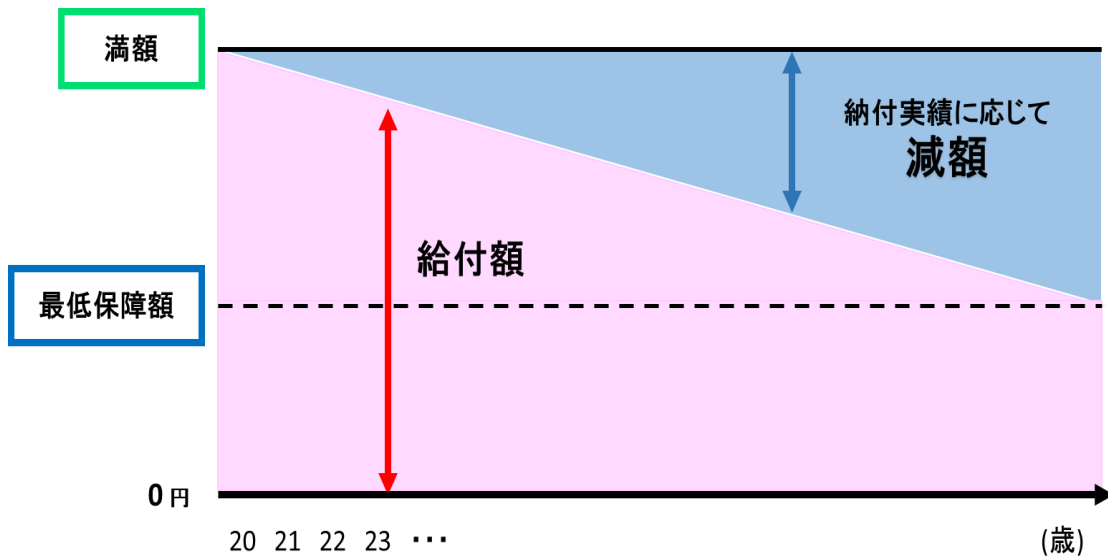
図 4-3 移行措置提言図

未納期間分を減額	一律の基礎年金
保険料納付期間分の基礎年金	

(出所)首相官邸 HP「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」より著者作成

- 5 税方式への移行に際して、現行制度で保険料を納付している人々を配慮する必要があり、段階的かつ長期的に行わなければならない。そこで、税方式導入後、図 4-3 政府案のように納付実績に応じて未納期間分を減額することで公平な制度設計が可能となる。しかし、図 4-3 では無年金・低年金者が結局生活保護に頼らざるを得ない状況となってしまう。この課題を解決するため我々は以下
- 10 下の移行案を提言する。

図 4-4 提言する移行措置案²⁸



(著者作成)

- 15 我々は、図 4-4 のように上述の政府案に最低保障年金制度を取り入れた移行案を提言する。最低保障年金制度の意義は、生活保護制度に頼る低年金・無年金者を減少させることである。実際に、90 年代後半から高齢世帯の生活保護の受給率²⁹は上昇していて、受給者の大多数は、低年金・無年金者であり、生活

²⁸ 図 4-4 における年齢表記は制度移行時の年齢を指す。

²⁹ 「増加する生活保護世帯」石川達哉 2009 P2

保護制度は年金制度の補完的な役割を担うことになっている³⁰。したがって、最低保障額が生活保護の給付水準を下回ると、現状を改善できないため、最低保障額は給付水準を上回る額とする。

次に、減額の仕組みについて説明する。図 4-3 のように、現行制度で保険料を納めてきた人々を考慮し、未納期間がある場合は減額する仕組みをとる。減額幅が年齢に応じて異なる理由は、国民年金加入期間には個人差があり、保険料を納付してきた人々との公平性を保つためである。例えば、保険料を 40 歳で 20 年間納めてきた人と 10 年間納めてきた人では、前者は満額支給されるが、後者は 10 年間分の未納に応じて支給額が減額される。また、保険料を 30 歳で 5 年間納めてきた人と、40 歳で 5 年間納めてきた人では、両者とも減額されるが、後者のほうが減額幅が大きい。このように、納付実績と加入期間を考慮した減額措置を行うことで、移行期間における世代間格差を是正する。

税方式移行に際して、財源確保のため、段階的に税率を引き上げる必要がある。図 4-5 は、過去の未納期間に応じて、給付額を減額する場合の財源と税率のシミュレーションであり、将来、図に示された程度の税率の引き上げが想定される。

図 4-5 必要財源シミュレーション

年度	基礎年金 ①+②+③ 兆円	現行制度 国庫負担 ① 兆円	現行制度 保険料負担分 (新規の税財源) ② 兆円	追加的な給付として新たに税財源で賄うべき部分 ③ 兆円	追加税額 ②+③ 兆円	消費税率換算	過去の未納分として給付を減額する分 兆円
						%	
2009	19	10	9	0	9	3.5	▲5
2015	24	12	12	0	12	3.5	▲5
2025	29	14	14	1	15	3.5	▲5
2050	61	29	28	5	32	6	▲3

20 (出所)首相官邸 HP「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」より著者作成

これまで述べてきたように、我々が提言する望ましい公的年金制度は、国民共通の国民年金部分を社会保険方式から税方式へ移行し、最低保障年金制度を創設することである。この提言により、社会保険方式によって生じた保険料

³⁰ 「日本の年金」 駒村康平 2014 年 9 月 P28

未納問題、無年金・低年金問題、第3号被保険者問題が税方式により徴収に強制力を持たせ、生活保護に依存する無年金・低年金者を減少させ、加入者間格差の是正に繋がることから改善される。しかし、公的年金制度の位置づけは、最低限の生活を保障するものであるため、確定拠出年金制度による自助努力を促進する必要がある。

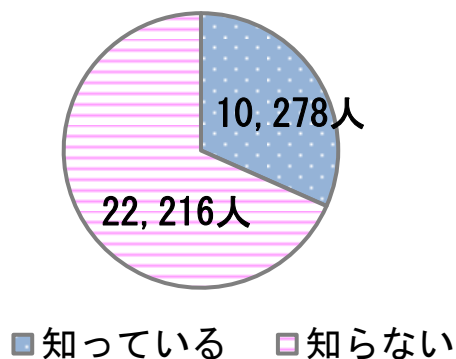
4-2 望ましい企業年金制度のあり方

4-1 で、公的年金制度の税方式への移行を提言し、老後生活を送るにあたって、一定の年金額が保障されることを述べてきた。しかし、その水準は最低限度のものであるため、より豊かな生活を送るには自助努力を推進する必要がある。確定給付企業年金制度は従業員にとって、一見、将来の支給額が約束されている安定した制度と思われるが、企業の業績次第で支給額が大幅に減額する場合があります、企業・従業員双方にとってリスクを伴う制度である。さらに、ポータビリティ性も欠如している。そのため、我々は、確定給付企業年金制度よりも確定拠出年金の更なる拡大が不可欠であると主張する。

そこで、2-2 で先述した普及率の鈍化の解決策として、確定拠出年金制度の認知度を高めていくことが必要である。図4-6を見てもわかるように、確定拠出年金制度は全体の約3割程度しか認知されていない。

20

図4-6 確定拠出年金制度の認知者数

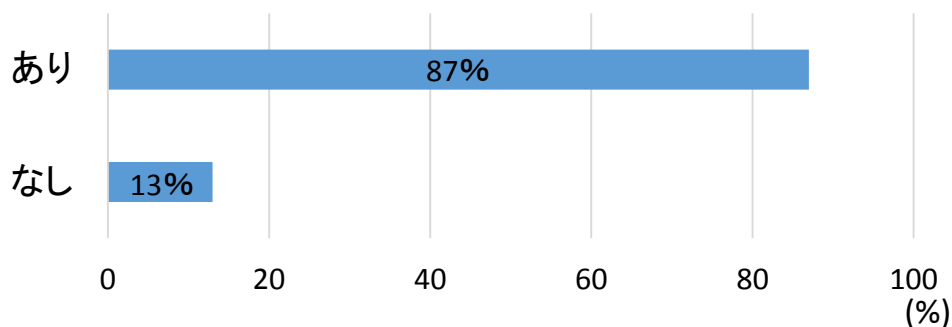


(出所)フィデリティ退職・投資教育研究所、勤労者3万人アンケート

2014年4月より著者作成

さらに、図 4-7、図 4-8 から読み取ることができるように、説明会参加経験がある人は全体の約 9 割にも及んでいるが、その中でも制度を理解できた人は約 5 割程度にとどまることから、1 度の説明会では企業側が、概要や基礎知識の説明といった導入教育しか行えず、十分な理解を得ることが難しいことがわかる。

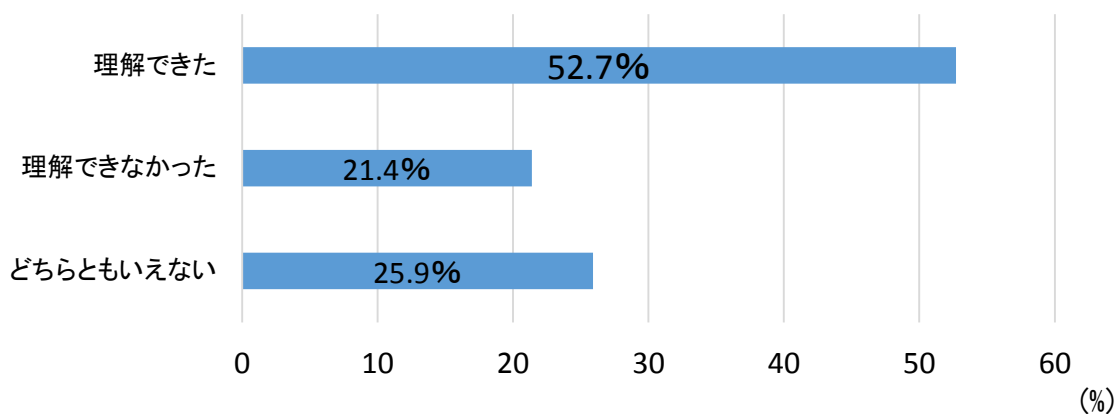
図 4-7 確定拠出年金制度の説明会参加経験の有無



(出所)マイナビ HP <http://news.mynavi.jp/articles/2014/05/26/401k2014/>

10

図 4-8 説明会参加後の理解状況



(出所)マイナビ HP <http://news.mynavi.jp/articles/2014/05/26/401k2014/>

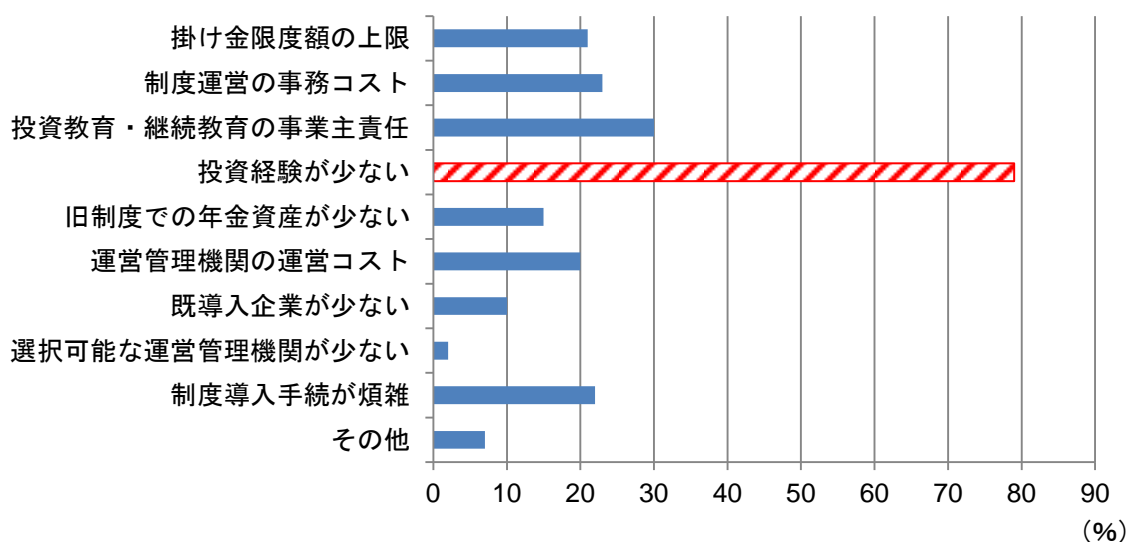
15

そこで近年、継続教育が重要視されてきている。確定拠出年金法第二十二条

に追加的な項³¹が加えられ、企業が従業員に継続教育を行うべきだという旨が明記された。継続教育を行うことにより、確定拠出年金制度の理解度を高めていく必要がある。コスト面での負担が大きい企業は、専門機関に委託し、教育の合同実施を継続的に行うことが求められる。

- 5 また上記の図 2-3 で、確定拠出年金制度の中小企業における普及率は、大企業と比較しても格段に低く、普及の余地があることを述べてきたが、以下の問題点によって、普及が抑制されていると考えられる。

図 4-9 確定拠出年金導入企業が考える問題点



10

(出所) 2014 第 8 回社会保障審議議会企業年金部会より著者作成

- 15 図 4-9 から導入時に最も問題となるのは、「投資経験が少ない」という点であり、中小企業においても投資教育と投資機会の提供が不可欠である。投資教育に関しては継続教育を行うことを提言し、投資機会の提供については、第 3 章で述べたアメリカやイギリスが導入しているような簡易的な中小企業向けの確定拠出年金制度を提言する。具体的には、アメリカを参考に、現行の拠出額の上限を大幅に引き下げることで、小額から拠出することができ、中小企業の従

³¹ 確定拠出年金法第二十二條 2 項「事業主は前項の措置を講ずるに当たっては、継続的に実施するとともに、企業型年金加入者等の資産の運用に関する知識を向上させ、かつ、これを第 25 条第 1 項の運用の指図に有効に活用することができるよう配慮するものとする」

業員が利用しやすい制度にする。

中小企業向けの策として、継続教育を行い、拠出額の上限を大幅に引き下げることで制度の利便性を図ることで、中小企業において確定拠出年金制度の普及が可能となる。

- 5 次に、確定拠出年金制度をより利便性の高い制度とするための策を講じていく。現行のマッチング拠出制度は、個人が企業の拠出額を超えて拠出できず、例えば企業の拠出限度額は 55,000 円であるので、企業の拠出額が 10,000 円の場合、個人からは 10,000 円以上拠出できない。よって、拠出額の幅が限定される。そこで、個人の拠出額に応じて企業が掛金を拠出する制度にすることで
- 10 更なる自由化を図る。

- これまで述べてきたように、我々が提言する望ましい企業年金制度は、確定拠出年金制度の拡大と自助努力の促進によって、公的年金制度を補完する役割として位置付けることである。具体的には「継続教育」、「中小企業への普及」、「現行制度の規制緩和」の策を講じ、確定拠出年金制度を充実させることで財
- 15 源を確保し、老後の生活をより豊かなものにする一手段として有効活用していく必要がある。

20

25

30

終わりに

我々は、本論文において、まず“はじめに”において、我々の考える年金のあり方は、公的年金制度で最低限の生活を保障し、企業年金制度で公的年金制度を補完することで、国民の生活をより豊かにするものである、と述べた。その後、第1章において公的年金の現状を分析し、問題点を述べた。また少子高齢化が進行する中で、現行の社会保険方式で運営を継続することは困難であると考えた。そして第2章にて、企業年金の現状を分析し、問題点を述べた。そこで確定給付企業年金制度は、加入者数が1番多い企業年金制度であるが、今後普及していくにあたり課題が多く、今後は確定拠出年金制度の普及が期待されると考えた。第3章では、諸外国と日本の年金制度を比較し、日本に導入余地のあるカナダ、イギリス、アメリカの制度を考察した。カナダの公的年金制度は税方式を採用している点、イギリス、アメリカの確定拠出年金制度は中小企業への普及を積極的に行っているため、参考になる点があると考えられる。最後に第4章ではこれまでの章を受けて、望ましい年金制度のあり方について述べた。我々が提言する望ましい年金制度は公的年金制度の全額税方式への移行、企業年金制度の確定拠出年金制度の拡充である。これらにより、制度の持続可能性を高め、自助努力を促進することができる。

今後、国民の生活をより豊かにし、老後の生活が確実に保障される年金制度を全国民が享受できることを願い本論の結びとする。

25

30

●参考文献

- ・石川達哉(2009)「増加する生活保護世帯」ニッセイ基礎研究所
- ・一般社団法人日本経済団体連合会(2013)「今後の企業年金制度のあり方」
- ・運営管理機関連絡協議会(2013)「確定拠出年金「投資教育」の充実に向けた
5 取り組みについて」第二回金融経済教育推進会議
- ・NPO 確定拠出年金教育協会株式会社クライテリア(2011)「教育実施企業への
継続教育に関するアンケート報告書【速報】」
- ・NPO 法人確定拠出年金教育協会(2013)「確定拠出年金に関する継続教育設計
のための考え方」
- 10 ・翁百合(2013)「急がれる確定拠出型年金の拡充—厚生年金基金制度改革の前
提条件—」日本総合研究所
- ・企業年金連合(2013)「確定拠出年金投資教育ハンドブック」
- ・久保知行(2009)「わかりやすい企業年金(第二版)」日経文庫
- ・厚生労働省(2013)「平成 24 年度厚生年金保険・国民年金事業の概況」
- 15 ・厚生労働省(2014)「企業年金制度の現状等について」第五回社会保障審議会
企業年金部会
- ・厚生労働省(2014)「社会保障制度改革の全体像」
- ・厚生労働省(2014)「2013 年海外情勢報告 北米地域にみる厚生労働省施策の
概要と最近の動向(カナダ)」
- 20 ・厚生労働省(2014)「平成 25 年度年金積立金運用報告書」
- ・国際投信投資顧問(2014)「日本版 ISA の道 その 60 日本版 401k の非課税
枠拡大!(日本版 IRA と NISA に期待)~米国 401k(と 529)と日米確定拠出年
金(DC)ファンドの最新動向~」
- ・小松原章・中嶋邦夫(2006)「私的年金が強化されるドイツ年金制度」ニッ
25 セイ基礎研 REPORT
- ・駒村康平(2014)「日本の年金」岩波書店
- ・佐々木(2011)「第 8 回企業型確定拠出年金制度の制度運営管理に関する調査」
社団法人企業福祉・共済総合研究所
- ・佐藤正明(2013)「公的年金制度の課題と今後の展望」
- 30 ・篠原拓也(2014)「アメリカの企業年金動向」ニッセイ基礎研究所

- ・ 社会保障審議会(2014)「第 8 回社会保障審議議会企業年金部会『企業年金等の普及・拡大 中小企業向けの取組』」
- ・ 首相官邸 HP(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」
- 5 ・ 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」日本証券経済研究所
- ・ 鈴木亘 (2010)「年金は本当にもらえるのか？」筑摩書房
- ・ 鈴木亘 (2012)「年金問題は解決できる！ 一積立方式移行による抜本改革」日本経済新聞出版社
- 10 ・ 内閣府(2010)「平成 23 年版 高齢社会白書 (全体版)」
- ・ 中川秀空(2005)「基礎年金の財源と年金一元化問題」国立国会図書館社会労働調査室
- ・ 中川秀空(2010)「基礎年金の改革をめぐる論点」国立国会図書館社会労働調査室
- 15 ・ 中村秀空(2012)「カナダの公的年金制度の現状と財政の展望」
- ・ 日本経済新聞 2014 年 7 月 11 日(朝刊)
- ・ 年金局事業企画課調査室(2013)「平成 24 年度厚生年金保険・国民年金事業の概況」厚生労働省
- ・ 野村重紀子(2006)「我が国確定拠出年金市場の将来展望」野村資本市場研究所
- 20 ・ 野村重紀子(2009)「わが国確定拠出年金の抜本的な制度改革に向けた提言」野村資本市場研究所
- ・ 野村重紀子(2012)「確定拠出年金の課題と求められる制度改革」野村資本市場研究所
- 25 ・ 野村資本市場研究所(2014)「家計の資産構成を支援する制度のあり方に関する調査」
- ・ 堀江奈保子(2011)「年金制度改革の行方—社会保障と税の一体改革で年金制度はどう変わるか—」みずほリサーチ
- ・ 堀江奈保子(2011)「みずほ政策インサイト国民年金保険料の未納対策はどうすべきか～抜本的な年金改革で年金不信の払拭を～」みずほ総合研究所
- 30

- ・堀江奈保子(2012)「企業年金の現状と改革の見通し」みずほ総合研究所
- ・堀江奈保子(2012)「厚生年金と共済年金の一元化」みずほ総合研究所
- ・堀江奈保子(2012)「公的年金改革はどうすべきか」みずほ総合研究所
- ・堀江奈保子(2013)「非正規雇用者の低年金リスク」みずほ総合研究所
- 5 ・堀江奈保子(2014)「働き方に中立な年金制度の構築を 第3号被保険者制度の見直しを巡る注目点」みずほ総合研究所
- ・丸谷浩介(2009)「イギリスの公的・私的年金制度」海外社会保障研究
- ・三上竜也(2010)「日本の公的年金制度の課題—スウェーデンに学ぶ年金改革」香川大学経済政策研究第6号(通巻第6号)
- 10 ・みずほ総合研究所(2008)「みずほ政策インサイト 基礎年金の税方式化で税負担はどうなるのか～政府試算結果をどう考えるか～」
- ・みずほ総合研究所(2011)「みずほ政策インサイト先送りされた年金支給開始年齢の引き上げ」
- ・みずほ総合研究所(2011)「みずほ政策インサイト 国民年金保険料の未納対策はどうすべきか～抜本的な年金改革で年金不信の払拭を～」
- 15 ・みずほ政策インサイト(2014)「働き方に中立な年金制度の構築を第3号被保険者制度の見直しを巡る注意点」みずほ総合研究所
- ・村田浩治(2014)「重要性高まる「退職後の資産運用・引出し支援ビジネス」日本証券経済研究所
- 20 ・本西泰三(2013)「公的年金制度の積立方式移行に関する一考察」
- ・山崎加津子(2012)「スウェーデンの社会保障政策に学ぶ—社会保障政策の持続性こそ成長戦略の基礎—」大和総研
- ・山本克哉(2012)「支給開始年齢から見たアメリカの年金制度」海外社会保障研究
- 25 ・りそな銀行(2014)「企業年金ノート No554」りそな企業年金研究所

● 参考URL

公益財団法人 HP

<http://www.nensoken.or.jp/index.html>

厚生労働省 HP

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

経済産業省 HP

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

総務省 HP

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

10 内閣府 HP

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

ニッセイ基礎研究所 HP

<http://www.nli-research.co.jp/>

日本経済新聞 HP

15 <http://www.nikkei.com/>

日本年金機構 HP

<http://www.nenkin.go.jp/n/www/index.html>

年金積立金管理運用独立行政法人 HP

<http://www.gpif.go.jp/about/profile.html>

20 保険市場 TIMES

<http://www.hokende.com/news/>

マイナビ HP

<http://news.mynavi.jp/articles/2014/05/26/401k2014/>

毎日新聞 HP

25 <http://mainichi.jp/>

みずほ総合研究所 HP

<http://www.mizuho-ri.co.jp/index.html>

三菱東京UFJ銀行 HP

<http://www.bk.mufg.jp/>

30