

5

平成 26 年度 証券ゼミナール大会

我々にとっての望ましい年金のあり方につ
いて

10

15

20

立命館大学 経営学部 三谷ゼミ

25

目次

はじめに

第一章 公的年金の概要

第一節 公的年金とは何か

5 第二節 公的年金の運営方式

第三節 公的年金の問題点

第一項 少子高齢化問題

第二項 保険料の未納

第三項 年金に関する不祥事

10 第四項 第三号被保険者

第二章 確定拠出型年金

第一節 確定拠出型年金とはなにか

第二節 導入の背景

第三節 確定拠出型年金のメリットとデメリット

15 第四節 確定拠出型年金の是非

第三章 諸外国の年金制度

第一節 アメリカ

第二節 ドイツ

第三節 イギリス

20 第四章 今後の年金のあり方についての政策的提言

第一節 公的年金の見直し

第一項 公的年金の一元化

第二項 一元化することのメリット

第三項 一元化をするにあたっての政策的提言

25 第二節 確定拠出型年金の活用

第一項 自助努力の必要性

第二項 確定拠出年金の浸透と拡大

第三項 確定拠出年金への課税

おわりに

30 参考文献

はじめに

国民皆年金制度が確立されたのは昭和 36 年の国民年金法が施行されてから
5 であり、20 歳以上 60 歳未満の人が強制的に加入することとなったのは昭和 61
年からのことである。この年金制度は今日に至るまでにさまざまな施行が繰り返され、年金制度は非常に複雑でわかりにくくなっており、多くの人にとって年金制度自体は知っているもののその内容はよくわからないといったものとなっている。しかし、私たちの人生には加齢や障害、さらには死亡などあらゆる
10 リスクがつきものであり、こうしたリスクは個人それぞれだけでは対策することが難しく、そのために存在するのが公的年金制度であって、我々も関心を持っていかねばいけい。

現在の公的年金制度は、自営業者などの第一号被保険者は保険料が給与から天引きではないため、実質的には国民年金を支払わなくてもいいような制度になっ
15 なくなってしまっている。そしてこの国民年金は満額受給できたとしても、平成 26 年度 4 月から受給開始分については年額 772800 円、月額 64400 円程度である。これが多いと感じるか少ないと感じるかは個人の経済状況によると思うが、ここで内閣府の高齢社会白書(2014 年平成 25 年度)の高齢者世帯(65 歳以上)の消費支出を見てみると、1 世帯あたり年額 303,6 万円であり、月額 253,000 円
20 ある。厚生年金(基礎年金部分を含めている)の平均受給額は約 16~17 万円であり、妻が専業主婦だった場合に受給する国民年金を合わせても、多くの人貯金を切り崩さないといけい状況に陥ってしまう。ましてや国民年金だけしか受給できない自営業者などはより逼迫した生活を強いられうるかもしれない。

また、自営業者などは将来受給できる年金が基礎年金のみなうえ、所得に
25 関わらず一定額の保険料を支払わなければならないという困難もある。一定額がゆえに経済的に支払うことができないような場合それは未納問題につながり、少なからず保険料の財政の悪化に影響する(なお、学生などで保険料を支払うことが困難な人は保険料の支払いを猶予できる制度も存在する)。また、今日の就業形態としてかつてほどの終身雇用制度もなくなってきており、雇用の流動化
30 が進んでいる。ここでもう一度公的年金の問題点をまとめてみると、一つ目は

保険料の未納問題であり、二つ目は急激な少子高齢化が進行しており、現制度の賦課方式では破綻してしまうおそれがある。三つ目は雇用の流動化により手続きが面倒になっていることだ。たとえば女性労働者が結婚などで退職したときは第二号被保険者から第一号被保険者へと手続きしなければならず、復帰した時はまた第二号被保険者へと手続きしなければならない、といったようになり煩雑である。これらの諸問題を解決する策の一つとして、公的年金の一元化を我々は提案したい。現制度では厚生年金と共済年金に分離しているが、これを一つにまとめる。これを考えるうえでは既に一元化を取り入れているスウェーデンの公的年金制度を参考にしたい。ただ、公的年金制度を変えたとしても国民の生活が劇的に豊かになるかというと、決してそんなことはないだろう。そこで、最近導入する企業も増加してきている確定拠出年金(日本版 401k)というものを活用してはどうかと考えている。公的年金と私的年金である確定拠出年金とをうまく併合していくことが今後の老後を迎えていくうえで重要となってくるだろう。

また、日本の公的年金制度は積立方式からスタートしたため、その名残として約 127 兆円(平成 26 年現在)という世界最大級の積立金額を保有している。この積立金を管理運用する機関が GPIF(Government Pension Investment Fund)である。平成 26 年 10 月時点において、塩崎恭久厚生労働大臣が GPIF のガバナンス改革を積極的に進めると発言していることなどから GPIF に関心が集まってきたおり、海外でも注目されている。塩崎氏が GPIF について発言したその日の株価が急に上昇したことなどからも、関心の高さが伺える。

日本の企業年金は、かつては適格退職年金や厚生年金基金が中心であったが、適格退職年金は 2012 年 3 月をもって廃止となり、厚生年金基金は 2014 年 4 月に厚生年金保険法の改正によって、財政状況が悪い基金へ解散命令が下され解散または他制度へと移行することとなり、すでに多数の基金が解散を決定または実際に解散している。今後は確定給付年金や確定拠出年金が企業年金の中心になっていくと考えられる。そこで私達は今日の日本の環境にあった確定拠出年金を人々に広めていくことを提案する。今日の日本では少子高齢化の進行や雇用の流動化等といった環境の変化によって、年功序列制や終身雇用制といった日本的雇用制度を継続していくことは困難なため、確定給付年金よりも確定

拠出年金を広めていく方が時代にあっていると考える。

2014 年の財政検証結果は 2014 年現在の標準的な厚生年金の所得代替率は 62.7%であり、これを将来においても 50%を下回らないようにしていくといったものであった。しかし、現役時代に支払ってきた半額しか老後に受給できない
5 というのは低い水準である。また、このように公的年金の水準が低くなってきているため私的年金の役割が重要性を増してきている。

流れとして、まず年金制度についての確認、そしてそこから明らかになる諸問題を述べる。次に我々の望ましい年金制度を提言するうえで欠かせない確定拠出年金と一元化を提言するうえで参考にしたいスウェーデンの年金制度を考
10 察し、最後に我々の考える望ましい年金制度についてまとめて終わりたい。あくまで一元化は制度間での不公平を失くすための一手段であり、これからは自助努力が必要なことに留意したい。

第一章 様々な年金の概要

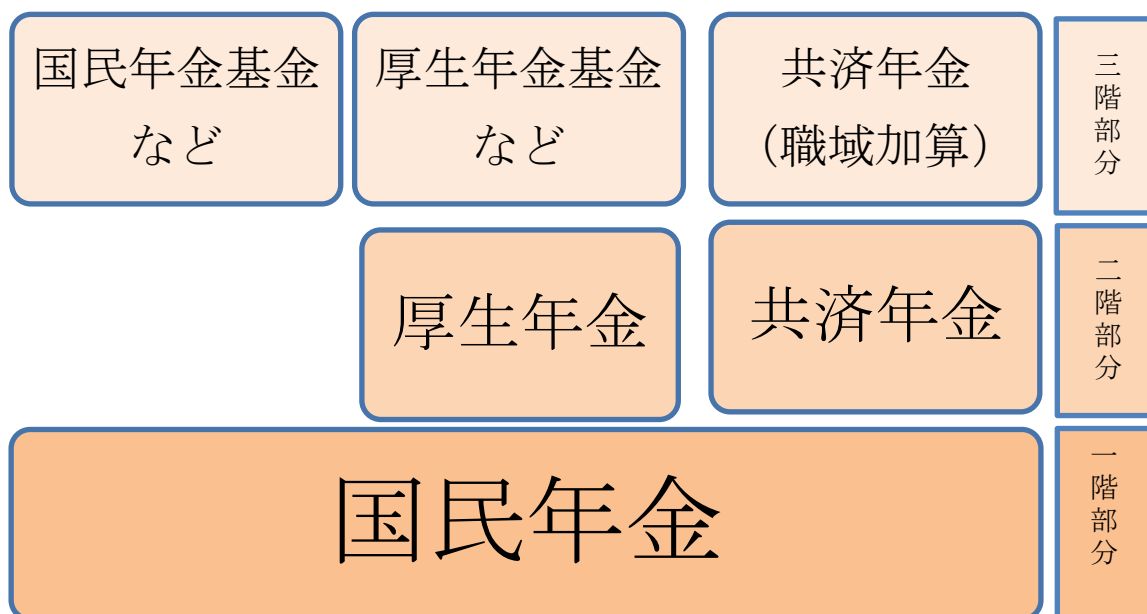
15

第一節 公的年金とは何か

年金は、管理運営を誰が行っているかで公的年金、個人年金、企業年金の 3 つに分けられる。国が管理運営しているものを公的年金といい、生命保険会社や信託銀行が営利目的で独自に行っているものを個人年金という。また、会社
20 が民間の生命保険会社や信託会社などに管理運営を委託しているものを企業年金という。そしてこの公的年金は更に国民年金・厚生年金・共済年金の 3 つに分けられる。国民年金は職業に関係なく、日本に住む原則 20 歳から 60 歳の人
が加入する年金で、基礎年金とも呼ばれている。厚生年金は厚生年金保険の適用を受ける会社に勤務する全ての人
25 が加入し、毎月の保険料額は、「年金事務所に登録されている標準報酬月額×保険料率」で計算される。ただし、算出された支払保険料のうち、その半分は勤務している会社が半分負担することになっている。共済年金は公務員や私立学校の教職員などが加入する。厚生年金も共
30 済年金も給与から天引きされる形なので、本人が納付を忘れるということはない。受給開始年齢は原則 65 歳からで、20 歳から 60 歳の 40 年間支払い続ければ、月額約 6 万 6 千円の基礎年金を亡くなるまで受け取ることができる。

5 公的年金は2階建てとなっており、階層システムで作られている。1階部分は基礎年金である国民年金がこれに当たる。2階部分は厚生年金と共済年金が当たり、これはつまり、厚生年金と共済年金に加入する者は同時に国民年金にも加入していることを指す。3階部分は何が当たるかという点、上記にある企業年金などである。もしも1階と2階部分だけでは足りないという人は、3階部分を任意で増築すれば、老後はより豊かな生活を送れるかもしれない。公務員の場合は、共済年金の職域加算部分¹が3階に当たることになる。これを図1-1にまとめておく。

10



(図 1-1 出典 『マンガと図解 80 分でわかる年金のしくみ』 AT パブリケーション編 p33 を参考に筆者作成)

15 国民年金には「第一号被保険者」と「第二号被保険者」と「第三被保険者」の3種類があり、どれに入っているかで保険料の納め方も変わってくる。「第一被保険者」に加入するのは自営業や無職、農林漁業者、フリーターなどの厚生年金や共済年金に加入していない人だ。保険料を納付する際は、納付書による

¹ 職域加算とは、公務員や私立学校の教職員だけに加算される年金のことで、 $\text{年収} \div 12 \times 1.154 / 1000 \times \text{加入期間}$ で計算される。

納付や口座振替などで、自分で納めないといけない。「第二号被保険者」に加入するのは、厚生年金保険の加入者や共済組合の組合員で、サラリーマンや公務員が主である。保険料の納付方法は「第一号被保険者」とは異なり給与から天引きされるため、自分で納付しに行く必要はない。この「第二号被保険者」は同時に国民年金にも加入していることになる。「第三被保険者」に加入するのは会社員や公務員の被扶養者配偶者(主婦)など、「第二号被保険者」の配偶者で、「第二号被保険者」の収入によって生計を維持している、20歳以上60歳未満の人たちだ。本人は直接保険料を支払わなくても、老後は基礎年金を受け取ることができる。ただし、本人の年収が130万を超えてしまうと「第一号被保険者」となってしまう、配偶者とは別に国民年金に加入し、保険料を納付しなければいけなくなる。

第二節 公的年金の運営方式

公的年金の主な運営方式として、積立方式と賦課方式が挙げられる。積立方式とは、例えば、働いている現役世代に保険料を納付して積み立て、老後にその納めた分のお金を受け取るという仕組みだ。一般的な年金のイメージとしてはこれが近いのではないだろうか。以前はこの積立方式で運用されていたが、積立方式は景気の変動に弱いという弱点もあり、1980年の制度改正で賦課方式(2006年から)へ移行することになり、現在では賦課方式で運用されている。賦課方式とは、公的年金に加入している人から保険料を徴収し、それを資金として給付の資格を満たした人(老齢に達した人など)に給付する仕組みで、世代間で扶養していることになっている。現在の日本は賦課方式で運営されているが、約127兆(平成26年度 第一四半期 GPIF² 最新の運用状況ハイライトより)もの積立金も有している。

このように国民年金のみの加入者は給与から保険料が天引きされないことや、運営方式が賦課方式であることから、年金にはさまざまな問題が生じている。

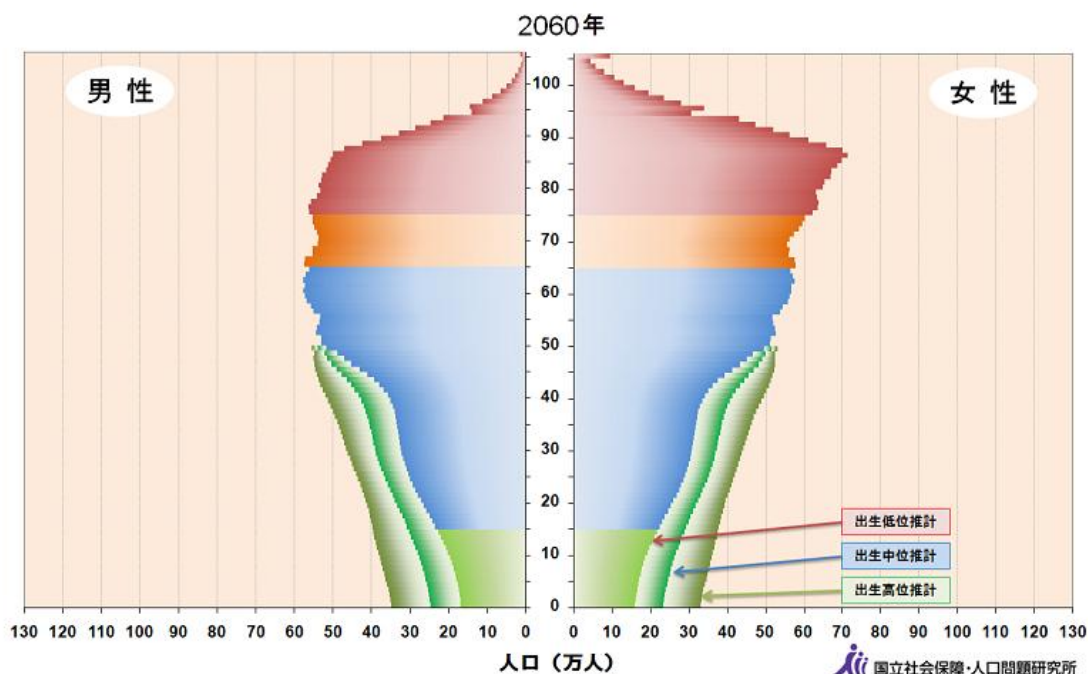
² GPIFとは、年金積立金管理独立行政法人のことで、厚生年金保険法及び国民年金法の規定に基づき厚生労働大臣から委託された積立金の管理及び運用を行う機関のこと。

それらを事項で説明したいと思う。

第三節 公的年金の問題点

第一項 少子高齢化問題

- 5 現在の公的年金制度は現役世代が納付した保険料で高齢者世代を支えるという賦課方式で運営されている。この方式は、保険料を納付する生産年齢人口が増加している時は上手く機能する。だが、現在急速に進行する少子高齢化によって、賦課方式自体に問題が生じてきている。たとえば、昭和 25(1950)年には 1 人の高齢者に対して 12.1 人の現役世代(15~64 歳)がいたのに対して、平成
- 10 27 年(2007 年)には高齢者 1 人に対して現役世代 2.3 人となっている。今後少子高齢化は益々進むと想定され、平成 72 年(2060 年)には 1 人の高齢者に対して 1.3 人の現役世代で支えるということになってしまう(内閣府 高齢社会白書より)。つまり、働いているときは負担がより大きくなるのに、自分が年金を受け取るときには更に現役世代が減っているために、受け取る年金が少なくなっ
- 15 てしまう。



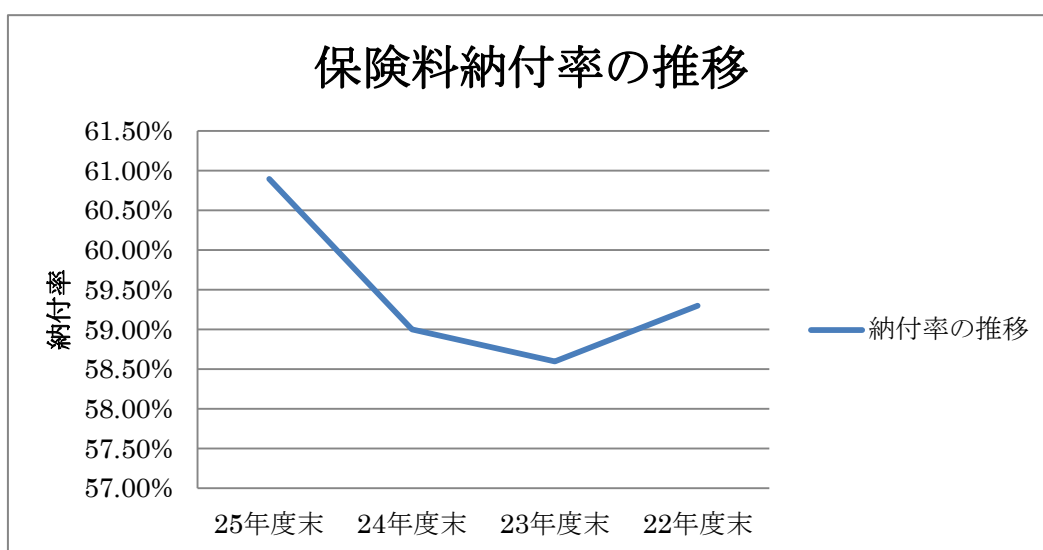
資料：1920～2010年：国勢調査、推計人口、2011年以降：「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」。

国立社会保障・人口問題研究所ホームページより引用

<http://www.ipss.go.jp/site-ad/toppagedata/pyra.html>

第二項 保険料の未納

保険料の納付方法については第一章で述べたが、会社員や公務員の加入する第二号被保険者は給与から自動的に保険料が天引きされるため、保険料未納の恐れがない。しかし第一号被保険者は自分で納付しなければいけないため、納付を忘れるなどして未納状態が発生するかもしれない。保険料の納付率は、平成 25 年度末の時点で 60.9%(厚生労働省 国民年金保険料の納付率について月次より)で、最新の平成 26 年度 5 月末時点でも 61.6%と、納付率は 6 割近くしかない。これはつまり、第一号保険者の未納率が 4 割もあるということだ。



10 (図 1-2 厚生労働省 国民年金保険料の納付率について(月次) より筆者作成)

保険料の納付率について上部に図 1-3 として作成してみたが、保険料の納付率は少しずつ上がってきているものの、依然として 6 割近くに落ち着いている。しかしながら、保険料の納付には免除を受ける者や猶予を受ける者がいる。猶予を受ける例の一つをして、学生納付特例制度という制度がある。所得が少なく保険料を納めることが困難な 20 歳以上の学生は、申請すれば在学期間中の保険料の支払いが猶予されるという制度だ(ただし、免除ではなく猶予だということに注意しなければいけない)。

ではここで厚生労働省の保険料納付率の計算方法を見てみると、例えば平成 20 26 年 4 月から 5 月の納付率は {平成 26 年度 6 月末現在の平成 26 年度分の納付月数(納付期限到来分に限る)/平成 26 年度末現在の平成 26 年度分の納付対象月

数(納付期限到来分に限る)} ×100 とあるが、分母には先程述べた免除者や猶予者は含まれないため、自ずと納付率は上昇する。つまり、厚生労働省が公表している納付率は、実際はもっと少ない数値となるだろう。

5 保険料の未納率が増えた要因の一つとして、雇用形態の変化が挙げられるだろう。平成 23 年度の「厚生労働省 国民年金被保険者実態調査」によると、第一号被保険者の就業状況は、自営業者が 14.4%、家族従業者が 7.8%、常用雇用が 7.7%、臨時・パートが 28.3%、無職が 38.9%となっており、臨時・パートと無職が多くを占めている。近年ではフリーターや派遣労働者などの非正規雇用者が増加しており、これらの人は正規雇用者よりも賃金が低いため払いたくても毎月の保険料を払うことが困難になり、免除申請や未納などを行う結果、上記の式に当てはめて未納率の上昇につながってしまう。

10 二つ目の要因としては、次の第三節で詳しく述べるが、公的年金制度について、例えば年金記録問題などといった政府が引き起こした様々な問題によって公的年金制度に対しての不信感が高まってしまったことだろう。厚生労働省の
15 平成 23 年度国民年金被保険者実態調査の概要によると、調査された 20 歳から 59 歳全世代の保険料を納付しない理由において、1 位である「保険料が高く、経済的に支払うのが困難」だという理由に次いで 2 番目に多かったのが、「年金制度の将来が不安・信用できない」である。

第三項 年金に関する不祥事

20 年金に関しては様々な不祥事が判明しており、一部を以下にまとめる。

①個人情報漏洩

平成 16 年 3 月に多数の職員による年金個人情報の業務目的外の閲覧行為が明らかになった。これによって閲覧行為を行った者、システム運用責任者等が多数処分(973 名を懲戒処分)を受けた。

25 ②年金記録問題

年金記録問題とは平成 19 年に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事件である。保険料の納付記録が年金番号にひも付されないと、給付金額が目減りしたりなくなってしまう。原因としては平成 9 年にそれぞれの公的年金記録を基礎年金番号に統合した際に古い番号のまま残っていた
30 記録や、紙台帳からコンピュータへの転記ミスなどである。これは消えた年金

としてテレビや新聞で大きく報道され、国民からは大きな批判が起きた。

その後日本年金機構では、「ねんきん特別便」や「ねんきん定期便」などの送付による確認や台帳等とコンピュータ記録の突合せや、自分自身で年金記録を確認できる「ねんきんネット」の導入などをすすめてきた。取り組みの結果、約
5 5,095 万件の持ち主不明の年金記録のうち、2014年3月までに4000億円の予算を費やして、6割の3012万件を解明した。

③保険料の目的外使用

被保険者の福祉向上の目的で行われていた年金福祉施設事業や大規模年金保養基地（グリーンピア）事業等の「年金福祉還元事業」は、一層厳しくなる年金
10 財政の中で、年金給付以外に年金保険料を投入しているとして批判を受けた。このような批判を受けて、グリーンピア事業は2005年度末をもって廃止することとされ、2005年12月までにすべての施設が地方公共団体等に譲渡された。また年金保険料を旧社会保険大のゴルフ道具や旧社会保険事務所のマッサージ機器、職員のミュージカル鑑賞やプロ野球観戦の福利厚生経費等に流用し
15 ていたことから、大きな批判を受けた。

④国民年金保険料免除等の不適正事務処理の問題

国民年金保険料の免除承認等に関する手続について、本人からの申請がなしに旧社会保険事務所が承認手続を行ったという事例が多数明らかになった。不適
20 正処理の背景として、納付率目標を達成する等の理由があった。

以上の不祥事が明るみになることで年金に対する大きな不安、厚生労働省に対する不信感を引き起こし、信用を大きく損ねることとなった。

25 第四項 第三号被保険者

第三号被保険者とは厚生年金、共済組合に加入している第2号被保険者に扶養されている20歳以上60歳未満の配偶者で年収が130万円未満の人のことであるが、これに分類される人は自分で保険料を払わずとも、年金を受給できる。これによって女性の家庭での仕事を考慮した上で女性の年金権を確立でき、年金を保障するというセーフティネットを構築できたという評価はある。ただ
30

し、この第3号被保険者制度は、共働き世帯の妻や独身女性に対して不公平感を生んでおり、また130万円を超えると第3号被保険者からはずれてしまうと同時に健康保険の扶養家族からもはずれてしまうので女性の社会進出を阻害しているという問題点もある。実際、日本における女性の労働力率は世界的に見て高いとは言えず、特に30代において労働力が低下するいわゆるM字カーブが特徴となっている。

第二章 確定拠出年金

第一節 確定拠出年金とはなにか

10

確定拠出年金とは、アメリカの401kプランを参考にした、自分の老後の資産を現役時代から管理、運用していくといった年金であり、平成13年10月から導入された。掛金の額があらかじめ決まっており、この掛金を運用してえた収益が給付額となる制度である。この確定拠出年金と対する制度として確定給付年金というものがある。これは老後に受給される金額をあらかじめ確定し、現役時代から積み立てて将来退職時に給付していくといったものである。つまり確定拠出年金は先払いの制度、確定給付年金は後払いの制度ということである。確定拠出年金には月々の掛金を企業が従業員の掛金を負担する企業型と個人で支払う個人型の2種類がある。月々の拠出限度額は企業型でその企業で他に企業年金がある場合55,000円、無い場合27,500円となっており、個人型は国民年金の第1号被保険者が68,000円、第2号被保険者が23,000円となっている。

この確定拠出型年金がどの位の企業で実施されているかであるが、厚生労働省の発表によると、平成26年6月末の確定拠出型年金の企業型年金の実施事業主数は18,752社、個人型年金の加入者数は190,503名となっており、年々利用数も増加している。

さらに、企業型において「マッチング拠出」を企業が採用していると利用する事が可能である。この制度は月々の拠出限度額までであれば企業が拠出する掛金に加えて従業員が掛金を上乗せする事が可能という制度である。

30 第二節 導入の背景

確定拠出年金はこれまでの企業年金の代わりとして出てきたわけであるが、その背景としては三点存在する。一つ目として、労働者の労働観、労働環境人口構成の変化である。日本は高齢化が進み年金受給者が増加する一方、少子化で保険料を支払う層が減少している。また、企業の国際競争が激しくなる中で企業年金制度の維持は、困難な状態が続いている。さらに、転職をする人も増えており、次に移る職場にそれまで積み立てていた年金を持って行きたいというニーズがある。二つ目として、「新しい会計基準の導入」+「年金資産運用の不振」である。これによって企業は大幅な債務を認識するとともに、資産の目減りという二重のダメージを受けることとなった。三つ目としては、IFRS³の適用により確定給付年金の損失計上厳格化である。これらは企業年金制度を再考するきっかけになり、今後も増えていくことが予想できる。公的年金の給付額は将来減少することはほぼ確実であるため、これを補うためにも私的年金で対応していく必要がある。

15

第三節 確定拠出年金のメリット・デメリット

確定拠出型年金には様々なメリット・デメリットがある。まずはメリットから説明していきたい。メリットは、加入者が各々で運用方法を決定することが可能である。拠出時、運用によって得た収益、老後の受取時に税金がかからないといった税制の優遇。運用による収益によって直接自身の老後に影響が出るため、経済や投資等へ関心を持つようになる。その運用が上手くいくことで将来受け取ることが出来る年金の額が増加する。転職時などに年金資産の持ち運びが可能といった雇用の流動性に対応しやすい。企業は掛金を毎月支払うため、確定給付型年金のように加入者の年金を積み立てて将来支払うといったことや、将来掛け金の負担が増加するといったことがなく財務リスクが比較的小さい。といったことが挙げられる。

25

³ IFRS(International Financial Reporting Standards)とは、国際会計基準審査会(IASB)によって設定された、欧州を中心とした企業で導入されている国際的に統一された会計基準のこと。

デメリットとしては、投資、運用のリスクを加入者が負担するためにある程度の知識が必要であり、その投資に対しての知識を得るための教育のコストが発生するという。運用が上手いかなければもちろん受け取ることが出来る年金の額は減少してしまうし、事前に受け取れる年金の金額が確定しないために老後の設計を立てづらい。といった事が挙げられる。

5

図 2-1 に以上のメリット・デメリットをまとめておく。

確定拠出年金のメリット、デメリット

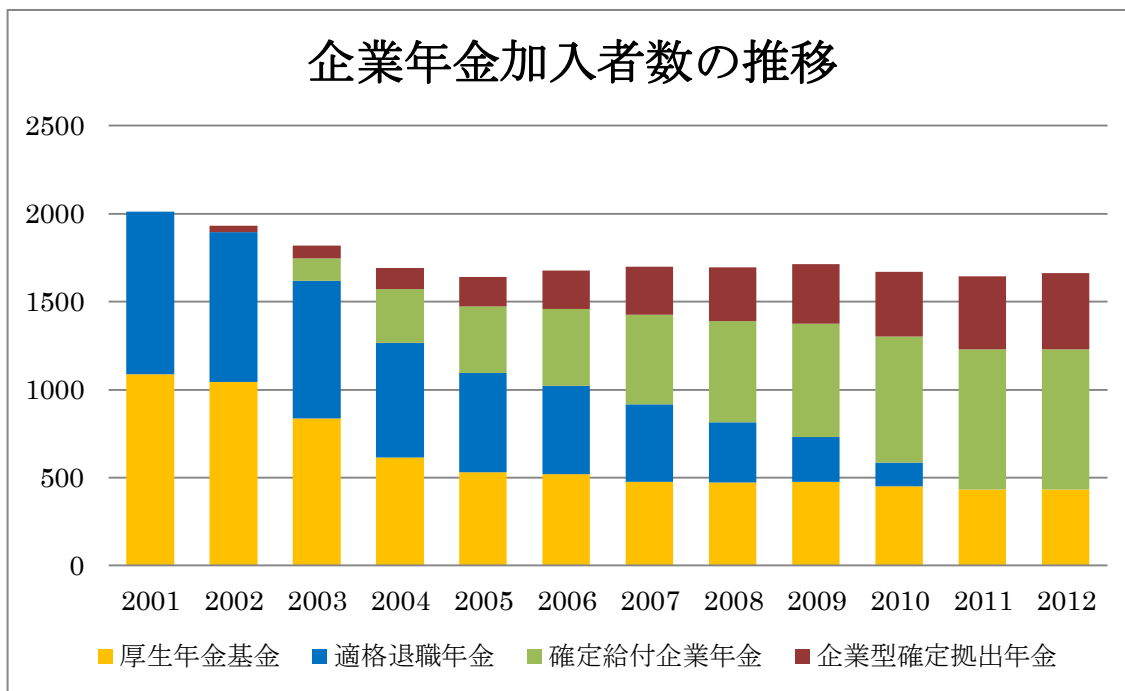
	メリット	デメリット
企業側	<ul style="list-style-type: none"> ● 後発債務が発生しない ● 拠出金を損金算入できる ● 雇用の流動化に対応しやすい ● 運用結果に責任を負わない 	<ul style="list-style-type: none"> ● 転職率の増加 ● 毎月の拠出コスト ● 従業員への投資教育コスト
従業員側	<ul style="list-style-type: none"> ● 各々が運用方針を決定できる ● 税制面の優遇 ● 経済・投資への関心が高まる ● 運用成功による年金額増加 ● 転職しやすい 	<ul style="list-style-type: none"> ● 60歳まで受給できない ● 運用のための知識が必要 ● 運用失敗による年金額減少 ● 将来の受給額が事前に分からない

(図 2-1 厚生労働省ホームページより加筆修正)

10

第四節 確定拠出型年金の是非

「はじめに」において述べたように公的年金の給付水準が減少しているため、企業年金などの私的年金を利用した資産形成の重要性が増している。しかし、現状として企業年金の加入者は年々減少している。(図 2-2)



(図 2-2 厚生労働省『企業年金の現状等について』より筆者作成)

5

適格退職年金は廃止され、厚生年金基金は法改正によって多くが解散や他制度へ移行となり、これからは確定給付年金と確定拠出年金が中心となっていくと予想できる。今日の日本では少子高齢化の進行や雇用の流動化等といった環境の変化によって企業は年功序列制や終身雇用制といった日本的雇用制度を継続

10

していくことは困難であり、さらに近年の不況の煽りを受けて従業員に対して老後に十分な給付を行うことが出来ないといった事も発生して企業経営に大きな影響が出ているため、確定給付年金よりも確定拠出年金を広めていく方が時代にあっていると見えよう。これらのことから私達は確定拠出年金を押し進めていくべきだと考える。

15

そのためには、先ほど挙げたデメリットにもある運用のための知識を企業は従業員に教えていかなければならない。これは確定拠出年金法⁴にも定められてい

⁴ 確定拠出年金法第二十二條 事業主は、その実施する企業型年金の企業型年金加入者等に対し、これらの者が行う第二十五條第一項の運用の指図に資すた

らかになった。」(毎日新聞 2014.9.7 朝刊) 確定拠出年金のメリットである転職時などに年金資産の持ち運びが可能というメリットだが、手続きが複雑なために放置してしまう人が増加しているのである。月々の掛金と運用益による積立金は手続きせずに半年以上放置すると国民年金基金連合会⁵に自動移換させられ、その際に手数料として4,269円かかり、その後も運用されずに毎月51円管理手数料を取られていくのである。さらに、受給開始年齢に達しても個人型に積立金を移換させる必要があり、この手数料として1,080円必要となる。このように、今まで積み立ててきたお金が放置していることで手数料が引かれていくのは非常に勿体ない。このように放置してしまう人を増やさないためにも年金資産の持ち運びに際しての手続きの簡略化が求められる。

第三章 諸外国の年金制度

15

第一節 アメリカ

アメリカの年金制度には、老齢・遺族・障害保険(OASDI)がある。これは被用者及び自営業者を対象とした一階建ての所得比例年金(社会保険方式)で、財政方式は日本と同じ賦課方式である。加入対象者は被用者と年収が年間400ドルを超えている自営業者で、学生や主婦は対象外となっている。保険料率は2013年末では12.4%となっており被用者は労使折半となっているが、自営業者は全額負担となっている。日本の厚生年金の保険料率の16.412%と比較すると低い数値となっている。年金受給の開始年齢は66歳からであり、さらに年金加入期間が10年を超えると年金受給資格を得られる。

25 社会保険方式を採用してはいるが保険料は社会保障税という税金として内国歳入庁が徴収し、年金給付は社会保障庁が行う。このように中央が一元的に集める国は非常に多い。適用対象としては、被用者と一定額以上の所得のある自営

⁵ 国民年金基金の中途脱退者や解散した国民年金基金の加入者の年金や一時金の支給を行う法人。また個人型確定拠出年金の実施主体でもあり、規約作成や加入者資格の確認、掛金の収納等の業務を行う。

業であり、例外はあるものの原則強制加入である。所得が基準に満たない者の任意加入はできない。このことから、アメリカでは最低限の生活を保障するという社会保障の考えは薄いと考察する。

5 第二節 ドイツ

ドイツの年金制度は職業別に分かれている。被用者、自営業者のうち芸術家、手工業者、公務員のうち官吏でない人などが加入する一般年金保険、農業経営者は農業者老齢保障、医師や弁護士は自営業者相互扶助制度、鉱山労働者は鉱山労働者扶助制度、公務員のうち官吏は官吏恩給制度にそれぞれ加入する義務がある。最も加入者の多い一般年金保険の保険料は月々の収入に保険料率を乗じたもので被用者は労使折半、それ以外の加入者は全額負担となっている。また、被用者のうち収入が一定額の人には被用者の支払う負担が減少するような制度となっている。最低の加入期間は5年で年金を受給開始可能となる年齢は65歳2か月となっているが、2029年までに67歳に引き上げられることとなっている。また、保険料収入の不足する分は国庫負担によって補われており、2012年は給付費の27.8%が国庫負担となっている。

ドイツでは、2002年に公的年金の給付削減を自助努力によって補完するために導入されたリースター年金制度がある。これは確定拠出型年金と非常に似ている。リースター年金の特徴として、政府による助成金や税制の優遇がある点、現役時代に拠出した金額が保証されており、支給時に元本全額が確保される点、拠出・運用時は非課税で支給時に課税される点が挙げられる。積立限度額も2002年導入当初は所得の1%であったが、段階的に引き上げられ現在は8%となっている。リースター年金のこれらの特徴の中で、特に政府による助成金はとても大きな特徴である。助成金には加入者本人に対しての基礎助成金と子ども1人に対して児童助成金があり、助成金の上限は月額で基礎助成金が154ユーロ、児童助成金は185ユーロとなっている。

第三節 イギリス

イギリスの年金制度は被用者や自営業者が加入対象となっている基礎年金と被用者が対象となっている国家第二年金の2階建ての仕組みとなっており、日

本の制度と大変似ている。基礎年金は 16 歳以上の人は強制加入となっているが、一定額以上の所得の無い人は保険料を支払うことを免除されている。またイギリスでは男女で年金の受給開始が可能となる年齢が異なっており、男性は 65 歳、女性は 61 歳となっているが、これは段階的に引き上げられ、2046 年までには 68 歳に引き上げられる。基礎年金の受給額は日本と同様に現役時代に保険料を納めた期間に応じて変化し、定額制となっている。また、イギリスにはペンション・クレジットといった制度がある。これは、2003 年から実施されている制度であり、高齢の低所得者に向けての税金を財源とした生活保護のようなものである。受給資格は週の収入が単身で 105.45 ポンド、夫婦で 160.95 ポンド以下の人で、給付額は受給資格との差額となっている。

第四章 今後の年金の在り方についての政策的提言

第一節 公的年金の在り方

15 第一項 公的年金の一元化を図る意義

現在の日本の年金制度における問題点として、上記で述べてきたように、昨今の公的年金の複雑さより、国民にとって難解なこととなり、さらに旧社会保険庁の失態などにより、年金制度への不信が高まっていることは言うまでもない。さらに、自営業者等の第一号被保険者とサラリーマン等の第二号被保険者の不公平性が存在していることにも目を向ける必要がある。例えば、自営業者（第一号被保険者）とサラリーマン（第二号被保険者）の両者とも独立した生計を営まない妻を持ち、月 15 万円の収入があるとする。自営業者の国民年金保険料は現在、定額 1 万 5100 円で、自分と妻 1 万 5100 円 + 1 万 5100 円 = 3 万 0200 円を支払わなければならない。一方、サラリーマンの場合、妻は第三号被保険者となり保険料の負担はなく、自身の保険料は事業主と折半のため、本人負担分 2 分の 1 となり約 1 万 2043 円となる。つまり、同じ年収でありながら、職業が違うだけで、自営業者の家庭は保険料を 3 万 0200 円支払い、サラリーマンの家庭は 1 万 2043 円となり、自営業者の家庭は約 1 万 8000 円も多く年金保険料を支払わなければならないのである。このように、今の年金制度では、

30 サラリーマンなどの第二号被保険者は、所得に応じて保険料が決まり、妻の保

5 険料は免除なのに対し、自営業者などの第一号被保険者は、定額で全額自己負担といった部分が、収入が少ない人に対して、さらに生活を苦しめるといった制度になってしまっている。したがって、自営業者の立場からみると、所得水準にかかわらずサラリーマンよりも高い保険料を納めているのにもかかわらず、

10 老後の最低生活を保障するのはサラリーマンよりも安い国民年金のみしか存在せず、不公平性が生じてしまうのである。

したがって、国民年金と被用者年金の統合をし、シンプルでわかりやすい制度へと移行し、自営業者に対しても、被用者と同様な所得比例年金の導入を行い、公平性の担保を図るという公的年金の一元化という方向性が望ましいあり方ではないかと我々は考えている。

第二項 一元化するにあたっての政策的提言

15 本項では、一元化をするにあたって、どのような内容にしていくかを検討していく。まず、公的年金一元化を考える上で参考にしたスウェーデンの年金制度を取り上げることとする。

20 スウェーデンでは 1999 年に大規模な年金改革が行われた。それは従来の二階建て構造から所得比例年金と最低保障年金への移行である。スウェーデンでは、1999 年に自営業者と被用者に対し基礎年金を廃止し所得比例年金を導入し、年金制度の一元化を実現させた。スウェーデンの年金制度は一定以上の収入がある人は年齢、職業関係なく保険料を納めることとなっている。所得比例年金と最低保障年金とあり、低所得者でも将来一定額の年金を受給できるような制度となっている。所得比例年金は保険料を財源に、最低保障年金は税金を財源としている。また、所得比例年金は賦課方式部分と積立方式部分とに分かれている。所得比例年金は 1 度でも保険料を納めたことがあれば年金を受給することが可能で、最低保障年金はスウェーデンの居住期間が 3 年あれば受給する事が可能となる。年金の支給開始年齢は所得比例年金が 61 歳以降で受給者が選択可能で、最低保証年金は 65 歳となっている。

30 このような移行が行われた主な理由は 2 つある。一つ目として、経済成長率の低下である。スウェーデンでは 1991 年から三年間マイナス成長を記録した。現役労働者の生活水準は低下したにもかかわらず、年金受給者の生活水準はあま

り変化しなかった。そこで世代間の不公平をなくすことが急務となった。二つ目として、旧制度の問題点である。旧制度では15年ルールや30年ルールというものが存在し、生涯賃金と同じでもある一定期間の所得が高い人のほうがより年金給付額が高くなり、また30年を超えて年金を収めても給付額に反映されないという問題があった。このように負担と給付がリンクしていなかったため、その是正が課題であった。これらの問題点を改善しようと大改革が行われ、現行制度が誕生した。

スウェーデンの改革の要点として、三つ挙げられる。まず、一つ目として、みなし拠出建てがあげられる。みなし拠出建てでは加入者の年金額は拠出した保険料とみなし運用利回りの合計額で決まる。この制度のもとでは保険料は必ず戻ってくるので国民は安心して生活を送ることができる。また、受給開始年齢も自由に選択することができる。二つ目として、保険料の固定化である。この場合、将来的に年金財政が財務超過になった場合、給付を下方修正する。反対に資産超過となった場合は給付引き上げる。つまり、年金に対するリスクをすべて受給者に負担させるということである。三つ目として、自動安定化装置である。これは仮に年金財政が債務超過となった場合に議会の議決を経ずに年金物価スライド率やみなし運用利回りを制限し、債務超過分を調整するという仕組みである。これらによって持続可能な年金制度改革が図られた。また、低・無年金者に対しては税を財源とする最低保証年金を支給する。これは所得比例年金の支給額が最低保証額を下回った場合に、その差額を年金として支給する制度である。

このように、福祉国家としての高い理念を掲げているスウェーデン方式において、一階部分の基礎年金を廃止し、二階へと統合したこと、最低保障の給付が得られること、そして、二階部分に、所得比例年金を導入することで、所得に応じて、給付額を上乗せするということが図られている。これらによって、世代間の不公平を是正したこと、また、負担と給付が一致することで、年金給付の透明性を図ることが出来ている。

そこで、我々はこのスウェーデン方式を参考に、我が国の年金制度の問題点を解決しようと考えた。公的年金一元化の要点は以下の四つある。

① 国民年金・厚生年金・共済年金と分立している3つの制度を廃止し、基礎年

金部分を最低保障として国庫負担として賄い、最低保障年金と所得比例年金の2階建ての年金へと一元化する。

② 最低保障年金は、誰でも必ずもらえる最低保証の定額部分である。その部分を全額、消費税でまかなう。

5 ③ 所得比例部分は、パートやアルバイト、自営業などの所得のある者は、必ず、所得比例部分の社会保険料を支払う。

④ 年金支給額は、②の最低保障年金+③の所得比例年金とする。

ここで我々が考える最低保証額の提案をしたい。年収が600万円未満の人は最低保障年金を6万4500円満額受給できる。そして、600万円から1200万円以下の人は受給額を年収に応じて段階的に減額させ、1200万円を超える場合は0円となる。これを図で表すと以下のようなになる。(図4-1)

10

年収	老後の受給額
6000001～6100000 円	63,425 円
6100001～6200000 円	62,350 円
6,200,001 ～ 6,300,000 円	61,275 円
6,300,001 ～ 6,400,000 円	60,200 円
6,400,001 ～ 6,500,000 円	59,125 円
・ ・ ・	・ ・ ・
9,000,001 ～ 10,000,000 円	22,575 円
10,000,001 ～ 11,000,000 円	11,825 円
11,000,001 ～ 12,000,000 円	1,075 円

--	--

(図 4-1 筆者作成)

10万円毎に60段階に分けられるので、6万4500円を60で割ると1075円だ
5 から、段階毎に1075円ずつ減額していく。

第三項 一元化することのメリット

公的年金が一元化されれば様々なメリットが生じる。まず第一に、給付と負担が公平化されることだ。現在の制度での給付面においては、第一号被保険者は基礎年金を、厚生年金加入者は基礎年金と所得比例年金を、共済年金加入者
10 は基礎年金と所得比例年金と、さらには職域加算も加算されている。負担面では、第一号被保険者は基礎年金だけの定額負担、厚生年金と共済年金加入者は保険料率によって計算される定率負担だ。一元化することで保険料を負担する加入者と受給者のバランスがとれれば、もし産業構造などが大きく変化したとしても対応できる。第二に、現在の日本の産業構造に一元化が適しているとい
15 うことだ。かつての終身雇用制度があまり見られなくなり、代わりにパートやアルバイト、さらには転職が多くなった。この状況下では現在の公的年金制度はかなり煩雑なものになってしまう。例えば、厚生年金加入者が勤めている企業を退職すれば第一号被保険者に変更する手続きをしなければならないし、公務員や私立学校職員になれば共済年金へと加入しなければならない。このよう
20 に加入する年金の種類を変更するときに行っていないと、将来受給できる年金額が変化してしまうかもしれないし、極端な例で、手続き漏れで最低納付期間である25年間に達しなかったということにもなりかねない。一元化されることで、制度ごとに分立されていた手続きが簡略になり、管理等の事務コストも減少するだろう。第三に、第三号被保険者への受給を最低保障年金で
25 賄うことが可能になる。これにより、第三号被保険者問題である第一号被保険者との不公平性を解決することができる。さらに、現在の上限である年収130万円を超えると第一号被保険者と同じ扱いになるが、一元化によって改善される。つまり、働いた分を最低保障年金に上乗せさせることができる。これにより、女性の社会進出を促進させることができる。

30

第四項 公的年金一元化における課題と解決策

公的年金一元化を行う上で、上記で述べきたようなメリットが存在すると同時に、解決すべき課題も残る。いかにして負の側面を補完しながらメリット部分を維持していくかが大切になってくる。よって、本節では、その課題を明らかにし、その解決策について検討していくこととする。公的年金の一元化の課題には以下の二つが挙げられる。

①所得比例年金について、会社員の給与等はこれまでも管理されているので問題ないが、自営業者一人一人の所得を正確に把握することが困難であること。

②最低保障年金の財源をどこから調達してくるのかということ。

10 上記の①の自営業者等の所得把握については、保険料と税金を一つの組織で徴収し、自営業者等の所得把握のため納税者番号制を導入することで対処する。納税者番号制度とは、納税者一人一人に番号をつけて、税務申告に使うことによつて、所得や納税などの実態を把握するための制度だ。これを、導入することにより、所得の把握が容易となり、課税の公平性と効率的な徴税へとつなげることができる。この納税者番号制度によつて、年金を一元的に管理すれば、年金記録漏れのように負担したが給付が受けられないといった事態も防ぐことができ、自営業者等の所得を正確に把握できるようになる。

②の最低保障の財源については、所得税の累進性を強化することで財源確保を図る。現在、所得税において納める税率を六段階に分けて構成されている。20 そのため、1800万円を超えている所得者は一律40%となっている。これにより、所得の上限がなくなっていると考えられ、不公平性が生じている。そこで、所得者の段階を増やすことを試みる。段階を増やすことで、より所得の多い者から徴収することができ、多くの財源を確保することができるからである。また、タックスヘイブンと呼ばれている、税負担のない又は少ない国、地域に資本を25 移動させて、意図的に税負担を軽減させるという動きがある。これにより、富裕層や大企業の本来の税収を見込むことができず、先ほど述べた所得税率、法人税率の軽減につながる原因の一つとなっている。この対策として、タックスヘイブンが行われている諸外国に対して情報開示をしてもらおうといった国際的な協定を結ぶことで、税収確保につなげたいと考える。

30 ただこれらも財源確保方法は政府などの多大な協力が必要なため、実施され

するためにはかなりの時間を要するだろう。そこでより現実的な財源確保方法を提示するならば、その一つに相続税の強化を挙げたい。相続税を多く負担をするのは資産家なのだから、それ以外の多くの国民はそれほど負担しなくてもいい。例えば、資産の再分配という面でみても合理的である。さらに、相続税が増加

5 するとすれば税を少しでも減らしたいと思うのが常だと思われるため、市場に貯蓄などから資産が流れやすくなることも想定できる。カナダでは年金制度にクローバック制度があり、一旦支給した年金について所得の多い年金受給者に限ってその全額または一部を国に払い戻させるという制度である。これに倣い、日本でも相続税として国に返却することは意義のあることだと考える。

10 以上述べてきたように、公的年金一元化にはメリット、デメリットの両側面が存在する。確かに、所得把握のために納税者番号を導入することは、プライバシーの問題や管理のミスなどで個人情報流出するという危険性を内包している。また、財源確保においては、調達してきた財源が、果たして、年金に使

15 われるのかという問題さえある。しかし、これらの諸問題によって、公的年金一元化を実行しないことは、依然として、年金制度は国民にとって、複雑で、難解なままであり、不信感は助長するばかりである。また、世代間不公平は解消されないままである。したがって、このような現状を改善するためにも、公的年金一元化を実行することが望ましいと考える。

20 第二節 私的年金の在り方

第一項 自助努力の必要性

「はじめに」において述べたように、現在の公的年金は支給額の減額や支給年齢の引き上げにより、それだけでは安定した生活を送ることは難しくなっている。また、適格退職年金は廃止され、多くの年金基金も運用が上手くいかず解

25 散や多制度に追い込まれているという現状があるため、これからは第三者に丸投げをせず、各々が老後に向けて計画を立てて自身で金運用していくという自助努力が必要となってくる。

第二項 確定拠出年金の浸透と拡大

30 中でも企業側、従業員側共にメリットの大きい確定拠出年金は非常に適した

制度である。長い老後のことを考えて年金の準備を進めていくべきであり、確定拠出年金は老後の生活をより豊かにするものであるべきである。そのためにも確定拠出年金を日本で浸透させて加入者数をさらに増加させていく必要があるが、まだまだ加入率は低いのが現状である。月々の拠出額も増加し、公務員

5 や専業主婦など誰でも加入出来るように政府も動いているため、加入者を増加させていく追い風となるだろう。

確定拠出年金を浸透させ拡大していくための方策であるが、まずは投資教育を行っていくのが第一である。内容については平成13年8月に厚生労働省は「確定拠出年金制度の法令解釈及び省令について（法令解釈）」が通知している。⁶これによると、具体的内容として、確定拠出年金制度の具体的な内容、金融商品の仕組みと特徴、資産運用の基礎知識などが挙げられている。投資教育はこの

10 解釈を参考にして、特に、運用する金融商品の特徴などの説明やリスクとリターンとの関係性、離転職の際の資産の持ち運びについての教育を重視するべきである。

また、金融教育に加えて、投資、運用する商品を①月々の掛金を下回らない元本保証型②物価の変動に合わせた物価連動型③高利回りで運用益を上げることを目指すアクティブ投資型などといった商品数をある程度減らし簡略化して分かりやすく設定することで、投資の知識が少ない人でも年金を運用して老後の計画を立てやすくなるだろうと考えられる。また、加入者は最初の3年程度

15 は拠出時に非課税とするといった措置を取ることで加入者を増加させていくことが可能だと考える。

第三項 確定拠出年金への課税

現在、確定拠出年金は拠出・運用・給付のいずれにおいても実質非課税となっている。拠出時は所得控除（小規模企業共済等掛金控除）が適用され、運用時は運用収益に特別法人税が課税されるものの現在凍結中となっており、給付時は公的年金等控除や退職所得控除が適用されている。

さらに、先程述べたように確定拠出年金の拠出限度額が引き上げられ、この

⁶ 厚生労働省年金局長から関係機関に向けて通知された。

動きはこれからも続いていき更なる限度額引き上げが考えられる。そのようになると現役の高所得者が課税から逃れるために確定拠出年金に多額の拠出を行い、貯蓄との区別がつかなくなってしまう恐れがある。さらに、マッチング拠出も拠出は任意で運用方法も各々で決定するため見方を変えると貯蓄とも言えよう。そのため、この貯蓄とも言える確定拠出年金に課税をするべきだと考える。これによって拠出限度額が引き上げられた場合にも累進課税で高所得者から多く徴収することにより、財源を社会保障等に充て所得の再分配を行うことが可能となる。

10 拠出・運用・給付のどの時点で課税するかであるが、「公平」「中立」「簡素」の租税原則の立場で考えると、拠出時に課税するべきである。給付時に課税する場合、高齢者は所得における控除額が多いため徴収できる税金が減少してしまい、高所得者であるほど所得の内の税金の割合が低いため有利となってしまう。また、拠出時、運用時の課税の繰り延べが行われるため本来課税されるべき税金の支払いが先送りにされ、課税の繰り延べ分だけ複利効果が高まり運用方法が同じだとしても拠出する金額の差が将来非常に広がってしまい格差を小さくすることは難しい。また、拠出時と運用時それぞれ課税する場合、仮に22歳で大学を卒業し就職して、確定拠出年金を受け取れる60歳まで38年間月々拠出したとすると下の図4-2の通りになる。

20 拠出前の額を100、利回り3%、税率20%とする。

	拠出額	拠出時の課税額	35年後の元本+運用益	35年間の納税額	35年後の税引き後金額
拠出時課税	80	20	68,385	非課税	68,385
運用時課税	100	非課税	85,481	10,595	74,886

(図4-2 筆者作成)

25 運用時に課税した時の方が将来の給付額が増加するが、拠出額が多い人と少ない人ではそれだけ格差が生じてしまうのでその格差を出来るだけ埋めるためにも拠出時に課税することが適当だと言える。

そして現在問題視されているのが確定拠出年金を放置している、いわゆる「401k 難民」と呼ばれる人々である。「社員が掛け金を自己責任で運用する企業年金『確定拠出年金』(DC)のある会社を退職後、自分の積立金を放置している人が2013年度末時点で43万5677人に上ることが国民年金基金連合会の調べで明らかになった。」(毎日新聞 2014.9.7 朝刊) 確定拠出年金のメリットである転職時などに年金資産の持ち運びが可能というメリットだが、手続きが複雑なために放置してしまう人が増加しているのである。月々の掛金と運用益による積立金は手続きせずに半年以上放置すると国民年金基金連合会⁷に自動移換させられ、その際に手数料として4,269円かかり、その後も運用されずに毎月51円管理手数料を取られていくのである。さらに、受給開始年齢に達しても個人型に積立金を移換させる必要があり、この手数料として1,080円必要となる。このように、今まで積み立ててきたお金が放置していることで手数料が引かれていくのは非常に勿体ない。このように放置してしまう人を増やさないためにも年金資産の持ち運びに際しての手続きの簡略化が求められる。

15

おわりに

日本の年金の仕組みは、制度が乱立しているが故に、その複雑さが、国民にとって難解なものとし、不信感を募らせている。また、就業の形態などにより、第一号被保険者と第二号被保険者との不公平が生じている。さらに、所得の低い者や無職の人は保険料を納めることが困難となり、無年金者へと陥る危惧さえある。誰もが豊かな老後を送ろうとしている中、無年金者を出すことは決して望ましくないことは明白だろう。そこで私たちはその課題に対する解決策を提案してきた。

第一に、公的年金の一元化である。現在の年金制度は制度間での不公平や日本の産業構造の変化に対応できていないなどの問題を抱えている。そこで公的年金を一元化することでこれらの問題を解決できると考えた。第二に、税財源による最低保障年金の創設である。現行の制度では未納や年金を受けるのに必要

25

⁷ 国民年金基金の中途脱退者や解散した国民年金基金の加入者の年金や一時金の支給を行う法人。また個人型確定拠出年金の実施主体でもあり、規約作成や加入者資格の確認、掛金の収納等の業務を行う。

な加入期間が長いために低年金者や無年金者が出る恐れが高い。それをなくすために最低保障年金の創設を提案した。第三に、確定拠出年金に税金を課すことである。現行制度では「拠出」「運用」「給付」の三段階においていずれも課税対象から外れているが、これでは非課税枠が大き過ぎると考える。今後、政府は更なる拠出限度額の引き上げを行うことが考えられるために、高所得者の課税逃れに利用され所得格差を拡大する一因となりかねない。そこで拠出時に課税することによって人々は運用によって資産形成をしつつ、政府も税収を確保することが可能となる。

これらに加えて国民は年金の必要性を改めて認識する必要がある。寿命や物価の上昇は予測不可能であり、それを個人の貯蓄や子どもからの扶養で対応するには限界が存在する。また、国も国民にとってより良い年金制度になるように制度設計を考え、年金への信頼を回復することが急務である。このような意識の変化が年金をよりよいものに変えていくと考える。

また、年金は様々な社会状況や経済状況が密接に影響する。そのため、年金制度を変えるだけでなくその他の政策、たとえば女性の就労支援はどうか、それに伴う保育施設はどうか、育休の制度などをどのように組み合わせていくかが重要である。

最後に私たちの提案によって高齢者が老後を安心して過ごせる年金制度になることを願って、本論文の結びとする。

20

参考文献

• 書籍・雑誌

1. 岩崎日出俊(2012)『自分年金をつくる--今からでも遅くない!』kkベストセラーズ
2. 植村尚史(2008)『若者が求める年金制度』中央法規出版
3. 多田葉子(2005)『スウェーデンの年金制度』樹芸書房
4. 太田啓之(2011)『いま、知らないと絶対損する年金50問50答』文春新書
5. 清家篤・府川哲夫(2005)『先進5か国の年金改革と日本』丸善プラネット株式会社

6. 小谷宗秋 (2006) 『スウェーデンと日本の年金制度比較研究』経済政策研究 第2号
7. 後藤秀樹 『一番やさしい年金の本』
8. 谷内 陽一 『公平性・中立性の観点に立った年金税制のあり方』
- 5 9. 中尾幸村・中尾孝子 (2014) 『2014-2015年版 図解わかる年金』
10. 西村佳子ほか (2011) 『確定拠出年金加入者像をとらえる試み』生活経済学研究
11. 野村亜紀子 (2013) 『確定拠出年金の運用改善に向けた制度改正の動き』野村資本市場クォーターリー 2013 Summer
- 10 12. 藤本健太郎 (2005) 『日本の年金』日本経済新聞社
13. 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
14. 山口修 (2005) 『確定拠出年金の評価と課題』横浜経営研究 第26巻第2号
- 15 15. 山口修・久保知行 (2004) 『企業年金の再生戦略—多様な選択肢と最先端企業の取り組み—』金融財政事情研究会
 - 論文
 - 1. 第一生命ニューヨーク 401(k)研究会 (1999) 『401(k)プランのすべて—米国確定拠出型年金と運営プレイヤーたち—』金融財政事情研究会
- 20
 - ホームページ
 - 1. 現役世代の「年金不安」からみた 2004 年度年金改革法とスウェーデン方式
<http://www.mizuho-ir.co.jp/publication/report/2004/nenkinfuan040617.html>
- 25 2. 厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/>
3. 内閣府 <http://www.cao.go.jp/>
4. 日本年金機構 <http://www.nenkin.go.jp/n/www/index.html>
5. ゴールドマンサックスアセットマネジメント HP

- http://www.goldmansachs.com/japan/gsitm/forum/401k/merit_1.html
6. 投資信託協会 H P
http://www.toushin.or.jp/dc/lab0/vol1_yamasaki2/
7. ニッセイ基礎研究所
- 5 http://www.nli-research.co.jp/c_report/pension/pe010/
8. みずほ総合研究所
<http://www.mizuho-ri.co.jp/publication/research/pdf/policy-insight/MSI041230.pdf>
9. 三井住友銀行 H P
- 10 <http://www.smbc.co.jp/kojin/401k/kakutei/kakuteikyoshutu.html>