

平成26年度 全国証券ゼミナール大会

5

第7テーマ Cブロック

我々にとって

10

望ましい年金のあり方について

15

神奈川大学
戸田ゼミナール

目次

	<u>序章</u>	P. 3
5	<u>第1章 公的年金とは</u>	P. 3
	1-1 日本の年金	
	1-2 公的年金制度	
	1-3 賦課方式と積立方式のメリット・デメリット	
	1-4 公的年金の現状	
10	<u>第2章 諸外国の公的年金制度</u>	P. 11
	2-1 はじめに	
	2-2 スウェーデン	
	2-3 アメリカ	
	<u>第3章 確定拠出年金を中心とした私的年金の必要性</u>	P. 15
15	3-1 私的年金の概要とその必要性	
	3-2 確定拠出年金とは何か	
	3-3 他の私的年金から見た確定拠出年金のメリット・デメリット	
	3-4 企業型または個人型加入のサラリーマンにおける 確定拠出年金のメリット・デメリット	
20	3-5 日本の確定拠出年金に関する現状	
	3-6 確定拠出年金導入の成果と今後の課題	
	3-7 総括	
	<u>第4章 我々の望ましい年金の在り方について</u>	P. 31
	4-1 公的年金の限界と活用方法	
25	4-2 私的年金の有益な活用方法	
	<u>終章</u>	P. 33
	<u>参考文献</u>	P. 34

序章

現在公的年金は、少子高齢化による将来の不安や国民年金の空洞化など、挙げればきりがなほの様々な問題があり、それらの事態は年々深刻化している。そのため、今まで日本で上手く稼働していた賦課方式というやり方は、長い目で見えていくとそのまま続けていくことが難しいと言えらる。しかし、

5 他国で行われているような積立方式へシフトするには、その際にも様々な問題が生じるため限りなく不可能に近く、現実的な解決策とは言えない。では、今後この問題に対し日本はどうか対応していくべきなのだろうか。

本論文では始めに、第1章で日本の公的年金の制度や現状について述べていく。まず今現在の日本の公的年金の問題に目を向けて理解し、それを踏まえた上で、第2章で諸外国の年金制度に触れていくことで、賦課方式・積立方式のメリット・デメリットについて十分に理解することができる。また、諸外国の年金制度が上手く稼働したのは何故なのかを探り、今後の日本の制度がどうあるべきか、それらは現在の日本で応用可能なのか、日本の公的年金の制度を見直すべきか、それらに繋げたいと私たちは考えた。第3章では確定拠出型年金を中心とした私的年金の必要性について述べている。私的年金が現在日本の企業内で大いに評価され注目されている背景を知った上で、これを有効に活用するための手段を様々な視点から模索し、今後の課題について考察した。4章では、将来問題なく年金を受け取るためにはどうすれば良いのか。そのためには、公的

10 年金制度も私的年金制度も機能していることが最良と私たちは考えているため

15 本章では方策のまとめとしてそれらについて述べ、終章へと繋げていく。

第1章 公的年金とは

25 1-1 日本の年金

日本の年金は、「老齢年金」・「障害年金」・「遺族年金」の三種類がある。簡潔に説明すると、「老齢年金」は収入のない老後の生活を支える代表的な年金であり、「障害年金」は、病気や傷によって、障害等級表による一定程度の障害の状態になった者に対して支給される。「遺族年金」とは、生計維持者が死亡場合、

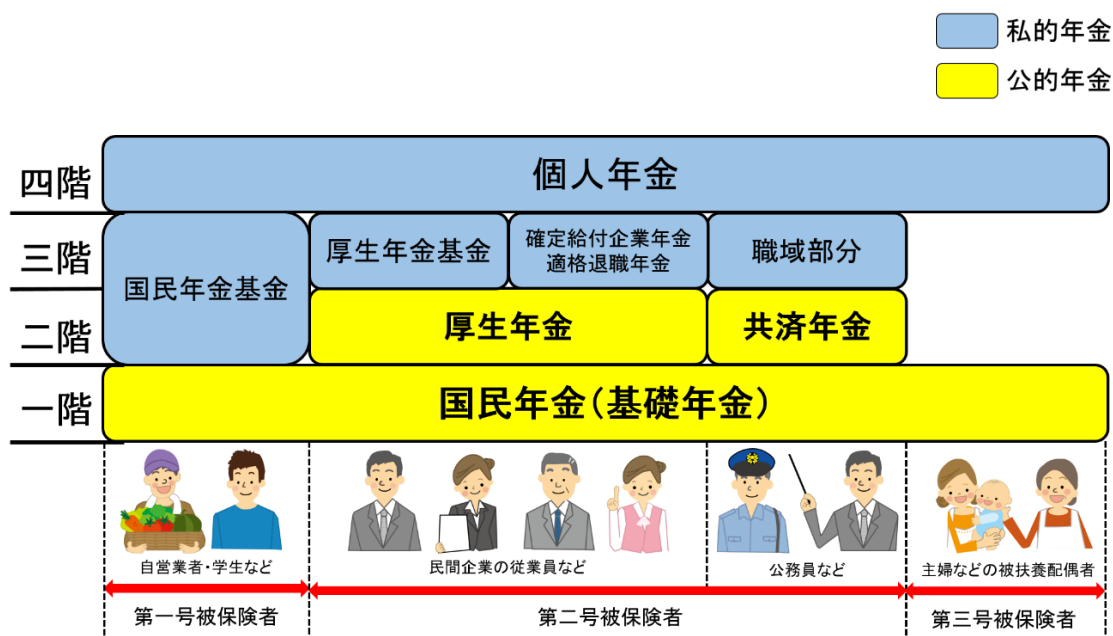
30 残された家族に支給される制度である。その中で一般的に年金というと、長い

老後の生活を支える「老齢年金」をさす。本章では、この「老齢年金」を主に扱っていく。

現在の年金制度の基本構造は、定額の国民年金（基礎年金）を一階に見立てると、報酬比例の厚生年金・共済年金の二階建てである。一階の国民年金は20歳から60歳未満の全国民を、二階の厚生年金・共済年金は被用者を対象とし、この二階部分までを公的年金制度といい財政方法は基本「賦課方式」を採用している。さらに、企業や職域によっては二階の上に三階部分を作る場合がある一方、二階部分がない人も国民年金（基礎年金）の上に国民年金基金を作る場合がある。これらは私的年金と呼ばれており財政方法は公的年金と異なり「積立方式」が主である。公的年金は国が運用・管理するのに対して、私的年金は国以外の組織であり、私的年金については、第三章で詳しく述べる。年金の被保険者は、「第一号被保険者」（自営業者・学生等）・「第二号被保険者」（民間サラリーマン・公務員・教職員等）・「第三号被保険者」（被扶養配偶者）の三種類にわけられ、これを図式化したものが図表1-1である。

15

（図表1-1）



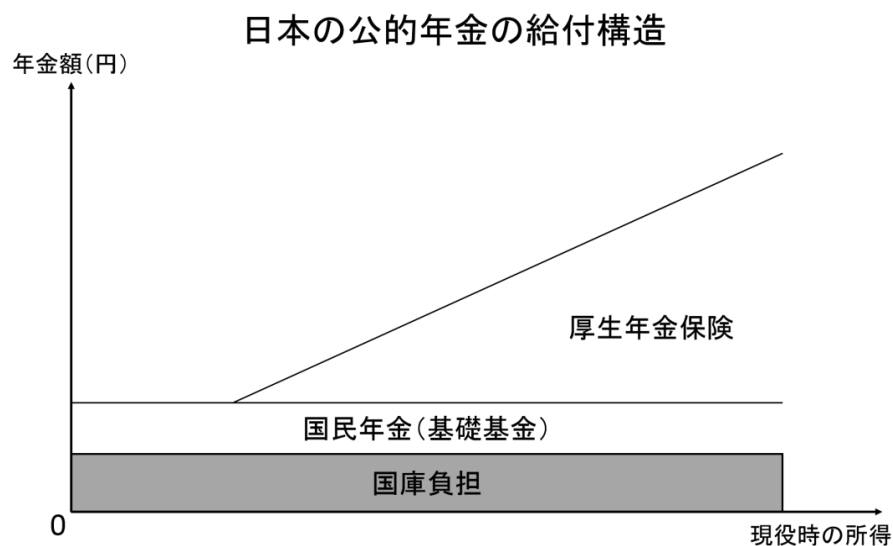
20

出典：金子幸嗣『年金問題要点を教えて!』2007年 25ページから著者作成

1-2 公的年金制度

公的年金の財政方法は「賦課方式」と述べたが、日本は賦課方式を採用しつつも積立金を保有しているため「修正積立方式」とも呼ばれている。財源は、保険料だけではなく、国が基礎年金の二分の一を負担（国庫負担）、さらに積立金の運用収益がある。保険料率は、2014年9月現在、国民年金は15.250円、厚生年金は約17.5%（労使折半）であり、2017年以降はそれぞれ16,900円と18.3%に固定される。給付は先ほど述べたように、定額給付と所得比例になるため、図1-2のような形となる。支給開始年齢は、国民年金65歳、厚生年金は60歳から65歳に引き上げ段階であり、完全に65歳から支給されるのは、男性は2025年、女性は2030年からである。だが、割引した額を60歳から繰り上げて貰え、逆に70歳に繰り下げて貰える。（一か月ごとに、繰り上げの場合0.5%年金額が減り、繰り下げの場合0.7%増える）老齢年金の受給資格は25年以上の加入である。（図表1-2）

15 (図表1-2)



出典：有森美木『世界の年金改革』2011年 65ページから著者作成

以上、大まかな日本の年金制度の仕組みを述べた。公的年金制度は、戦後は「積立方式」であったが、紆余曲折を経て「賦課方式」の今日のような形に設備され、年金の給付水準を抑制する「マクロ経済スライド」が2004年に導

入された。また、先ほど積立金を保有していると述べたが、これは過去に年金を給付した後の剰余分が積立金として蓄積されてきたのである。現在積立金は、市場で国内債券を中心に国内株式、外国債券、外国株式を運用し、その運用収入を年金給付に当てている。年金積立金の運用状況は2012年が126兆円、2013年が126兆5,771億円で、現在の第1四半期末の状況が127兆2,627億円であり、近年積立金の数は減少しつつある。今後減少の傾向にならないように、積立金の運用の仕方が重要であろう。(図表1-3)

(図表1-3) 年金積立金額の推移

10

年度末	厚生年金(億円)	国民年金(億円)	合計(億円)
1990年	768,605	36,317	804,922
1991年	839,970	43,572	883,542
1992年	911,340	51,275	962,615
1993年	978,705	58,468	1,037,174
1994年	1,045,318	63,712	1,109,030
1995年	1,118,111	69,516	1,187,628
1996年	1,184,579	78,493	1,263,072
1997年	1,257,560	84,683	1,342,243
1998年	1,308,446	89,619	1,398,065
1999年	1,347,988	94,617	1,442,605
2000年	1,368,804	98,208	1,467,012
2001年	1,373,934	99,490	1,473,424
2002年	1,377,023	99,108	1,476,131
2003年	1,374,110	98,612	1,472,722
2004年	1,376,619	96,991	1,473,610
2005年	1,324,020	91,514	1,415,534
2006年	1,300,980	87,660	1,388,640
2007年	1,270,568	82,692	1,353,260
2008年	1,240,188	76,920	1,317,108
2009年	1,195,052	74,822	1,269,874
2010年	1,134,604	77,333	1,211,937
2011年	1,085,263	77,383	1,162,581
2012年	1,050,354	72,789	1,123,143
2013年	1,031,737	70,945	1,102,683

15

20

25

出典：厚生労働省「平成25年度年金積立金運用報告書」及び

石崎浩『公的年金制度の再構築』2012年 113ページから著者作成

では、賦課方式と積立方式はそれぞれどのようなメリット・デメリットが挙げられるのか、次の節で詳しく述べる。

30

1-3 賦課方式と積立方式のメリット・デメリット

年金とは社会保険であるので、主な財源は保険料である。そして日本の年金を計算する財政方式には賦課方式と積立方式の2通りがある。

5 まず賦課方式について。賦課方式とは、ある年の年金給付はその年の保険料でまかなう方式、つまり、現役世代の20歳から60歳の人達が保険料を支払い、高齢世代の人達が年金を受け取るという仕組みである。賦課方式は、「世代間扶養」や「世代間の助け合い」という表現をされることもある。

10 賦課方式のメリットとしては、物価変動や経済成長の影響に強いところが挙げられる。年金における保険料の賦課ベースは賃金であるため、物価変動による物価上昇や、経済が成長すれば賃金が伸びるため、その分の保険料の収入が増えるためである。したがって、物価の伸びや経済成長に合わせ年金の給付額を増やすというスライドを実施することが可能だ。また、働き手への負担として、お年寄りへの受給という仕組みからインフレによる物価上昇が発生しても、現役世代の給料も同時に上がるため、負荷が増えづらいとい

15 う点がある。

デメリットとしては、世代間の所得の移転となるので、人口構造の変化による影響を大幅に受けてしまうという点がある。事実今現在、日本の年金制度「賦課方式」で直面している問題が少子高齢化である。

20 次に積立方式について。積立方式とは、事前に積み立てておいた保険料で年金をまかなうという仕組みである。既述したように、現在日本の公的年金は、積立方式から賦課方式に移行しており、確定拠出型年金などの私的年金では積立方式が使用されている。

25 積立方式のメリットは、賦課方式とは違い、人口構造の影響を受けないため、現役時代自分が支払ってきた保険料と運用益を受け取ることが出来る。したがって、賦課方式にある世代間の格差だとか不公平というのは起こらない。

30 積立方式のデメリットとしては、賦課方式のメリットとは反対に物価上昇や経済成長に耐性がないという点が挙げられる。積立方式は、事前に将来の年金額を決めてから積み立てるというものなので、その後の物価上昇や経済成長に応じて年金額を引き上げる「物価スライド」や「賃金スライド」を用

いることは、とても困難である。

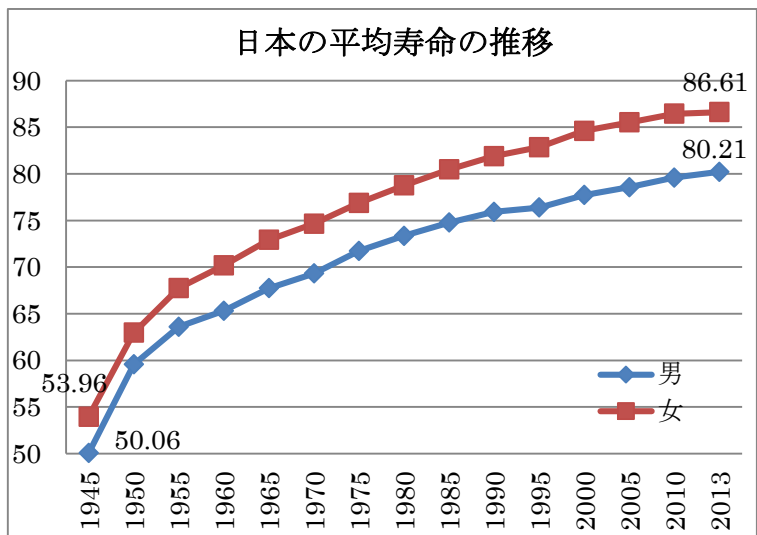
では、積立方式のリスクを避け、賦課方式を取入れた日本の年金制度は、現在どのような問題に直面しているのだろうか。

5 1-4 公的年金の現状

公的年金の現状の問題点として、「少子高齢化」、「世代間の格差」、「国民年金の空洞化」の3つが挙げられる。

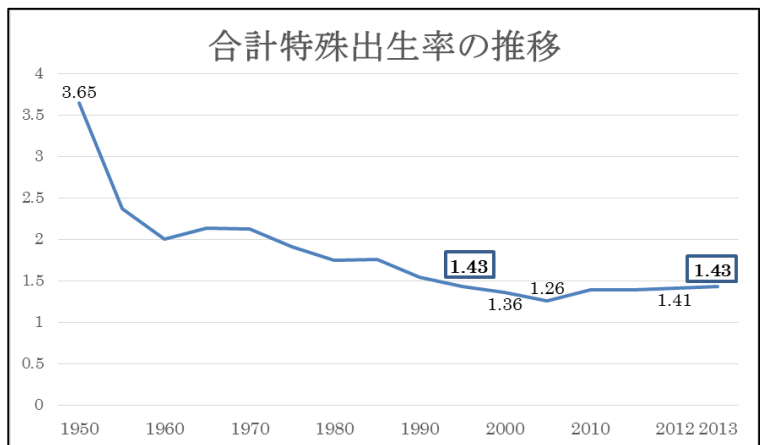
1つ目の「少子高齢化」とは、出生率が低下する一方、平均寿命が延びたことにより、全人口に占める子供の割合が低下し、高齢者の割合が高まることである。(図表1-4)(図表1-5)

(図表1-4)



出典：厚生労働省簡易生命表から著者作成

(図表1-5)



出典：国立社会保障・人口問題研究所から著者作成

日本の平均寿命は男女ともに近年徐々に伸びてきており、2013年には男性の平均寿命が80.21歳、女性の平均寿命は86.61歳を記録した。一方、合計特殊出生率は、第一次ベビーブームで生まれた「団塊の世代」から徐々に減少し、2005年には1.26までに低下した。その後は横ばいから上向きの傾向があり、2013年には1.43という数字を記録した。近年の合計特殊出生率は上昇傾向にあるものの、以前と比較するとやはり数字は低いままである。

年金受給者は、医学の発展などによりこれからも寿命が少しずつ延びると考えられているのに加え、合計特殊出生率が高い世代が労年人口に突入するために、これからも年金の受給者は増加し続けると推測される。したがって、保険料の引き上げ、年金受給者への給付の抑制、支給開始年齢を65歳に引き上げるといった対応策が実行されている。しかし、保険料と給付については、経済の低迷などの影響により年金財政は苦しくなっており、保険料を引き上げるか給付の抑制をしなければならないが、現在どちらを行うにも厳しい状況である。

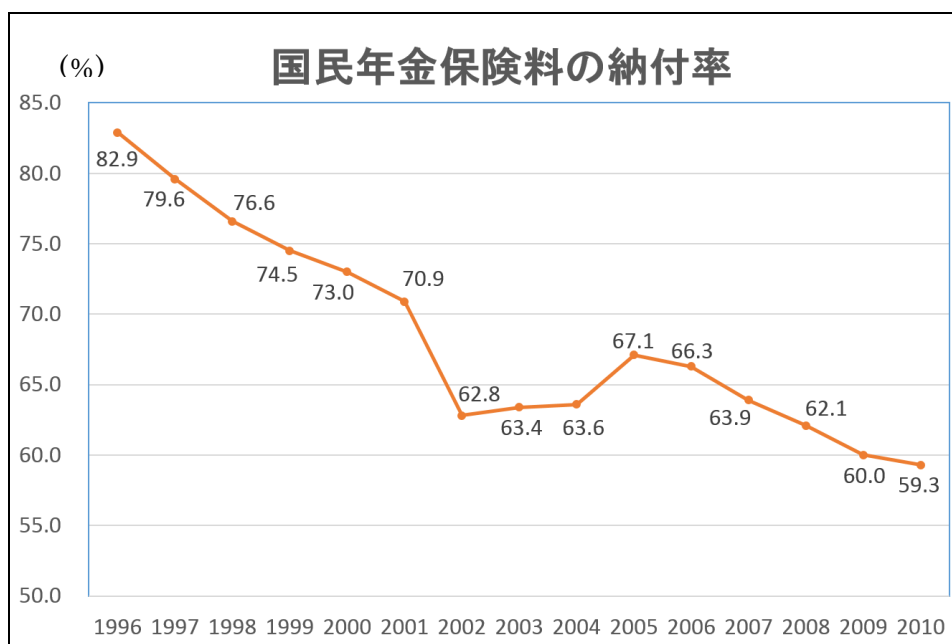
支給開始年齢が引き上げられている現在、原則として65歳までは現役で働ける社会を目指して、労働省と厚生省が相互に連携を取って60歳台前半の雇用と年金のあり方について検討した。具体的には、高年齢者雇用安定法を改正し定年を60歳未満とすることを禁止した。さらに、事業主に対して65歳までの定年の引き上げ、継続雇用制度の導入、再就職の促進等、高年齢者雇用確保措置といわれる高齢者の65歳までの安定した雇用の確保をはかるために必要な措置をすることを課すなどの努力が行われている。

2つ目の問題は「世代間の格差」である。先ほど賦課方式のデメリットの部分で少し述べたが、受給者の比率が増加した際現役世代の負担が重くなる一方で、自分が高齢者世代になったとき、自分が負担した額に応じた給付を得ることができるとはかぎらないといった問題である。一見この問題は悪いように聞こえるかもしれないが、厚生労働省は現代の世代間格差の問題については許容されるという立場をとっている。理由としては年金制度とは社会保障の1つであり、費用は社会全体で負担するので終身年金であるなどの特徴を持っている。要するに公的年金は社会全体の助け合いの制度であるため、貯蓄や投資と同じ

ような損得論とはなじみにくいという点と、現役世代から高齢者の世代への所得の移転というようにとらえられるが、その逆の高齢者世代から現役世代の所得の移転もあるからだ。例えば、誰もが子供の頃に祖父母からお年玉を貰うという機会があったであろう。他にも人生の各段階で教育費や住宅所得費、結婚費用などいろいろな形で私たち現役世代に経済的援助をしてもらっているほか、最終的にはその高齢者の財産も私たちが遺産として相続することになる。さらに言えば、現在ある社会資本や教育などは現在の高齢者の努力により整備されてきているものであり、これらのことは現在の世代と未来の世代が享受できるという点がある。したがって、年金の給付と負担で格差を論じるということは、適当ではないという考えもある。

3つ目の問題は「国民年金の空洞化問題」である。現在日本は、日本に住む20歳以上60歳未満のすべての人は、公的年金への加入を法律で義務づけられている。しかし第2号被保険者は、給与から強制的に保険料が引かれるが、自営業者や農家、無職などのような第1号被保険者は月額約1万5000円の国民年金保険料を自主的に納める仕組みなので、保険料の納付率が年々低下している。これが国民年金の空洞化問題である。(図表1-5)

(図表1-5)



しかし、未納者は万が一の場合の年金（障害年金・遺族年金）が支給されなくなるのでリスクが高い。したがって、国民年金は支払うべきだと考えられる。ではなぜ未納が起こってしまうのか。主な原因としては、低所得の増加や制度への不安・不信が挙げられる。

- 5 以上の年金の問題点をふまえて、これからの公的年金を考えると、年金受給者の増加は免れることはではない。また、世代間格差問題を克服するのはとても困難である。だが今現在、政府は少子化対策を本格化させておいており、1994年のエンゼルプランや1994年の新エンゼルプラン、2004年の子ども・子育て応援プラン、2010年の子ども・子育てビジョンなどの政策が行われてきた。これからも引き続き、女性が子どもを産みやすい社会をつくり、少子化問題を解消するように、年金に関わる政策を積極的に政府が取り込む姿勢が重要だ。

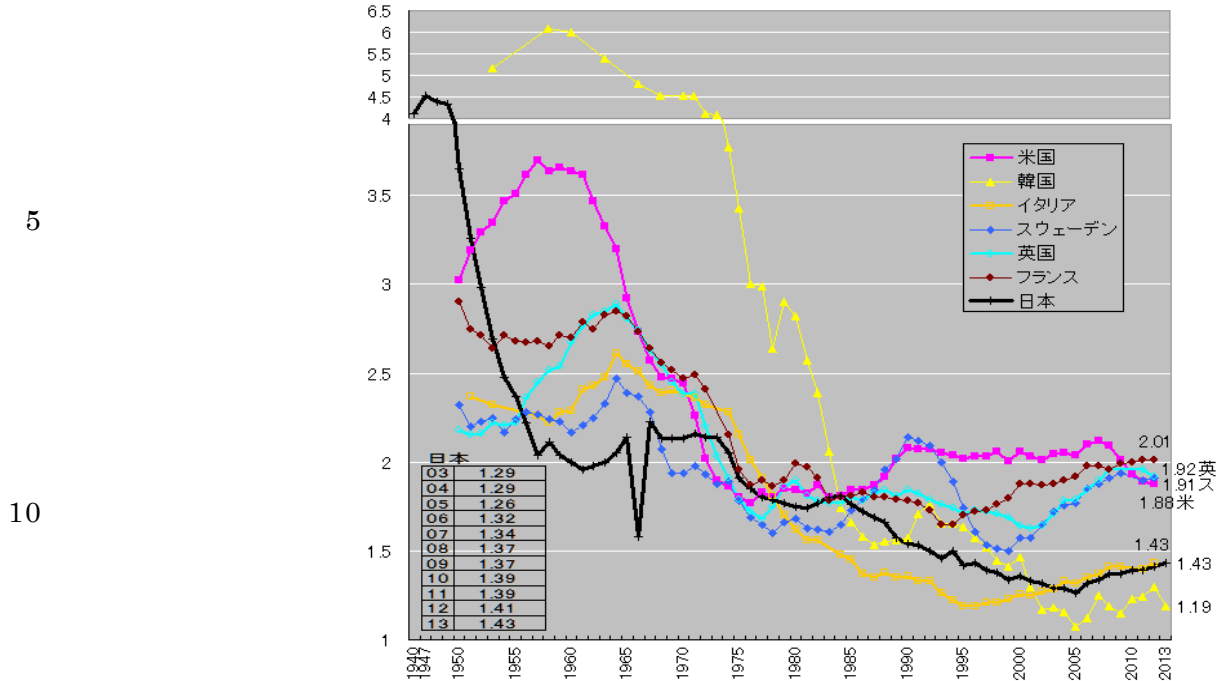
- 10 これから先、現役世代がより多く年金を受け取るためには国民年金と私的年金である確定拠出年金の2つをうまく組み合わせていくことが必要であると言えるだろう。確定拠出型年金については、3章で、公的年金の活用方法は4章で説明するため割愛する。

第二章 諸外国の公的年金制度

20 2-1 はじめに

- 20 20世紀末に、人口構造の変化・経済成長の低迷といった現象の中で、新たな年金制度の実施・検討が多く先進国でなされてきた。少子高齢化は日本の問題だけではなく、国によってスピードは異なるが、合計特殊出生率（図表2-1）と平均寿命（図表2-2）の推移から、世界的に少子高齢化が進むのが
- 25 推測される。

(図表 2 - 1) 合計特殊出生率の推移(日本及び諸外国)

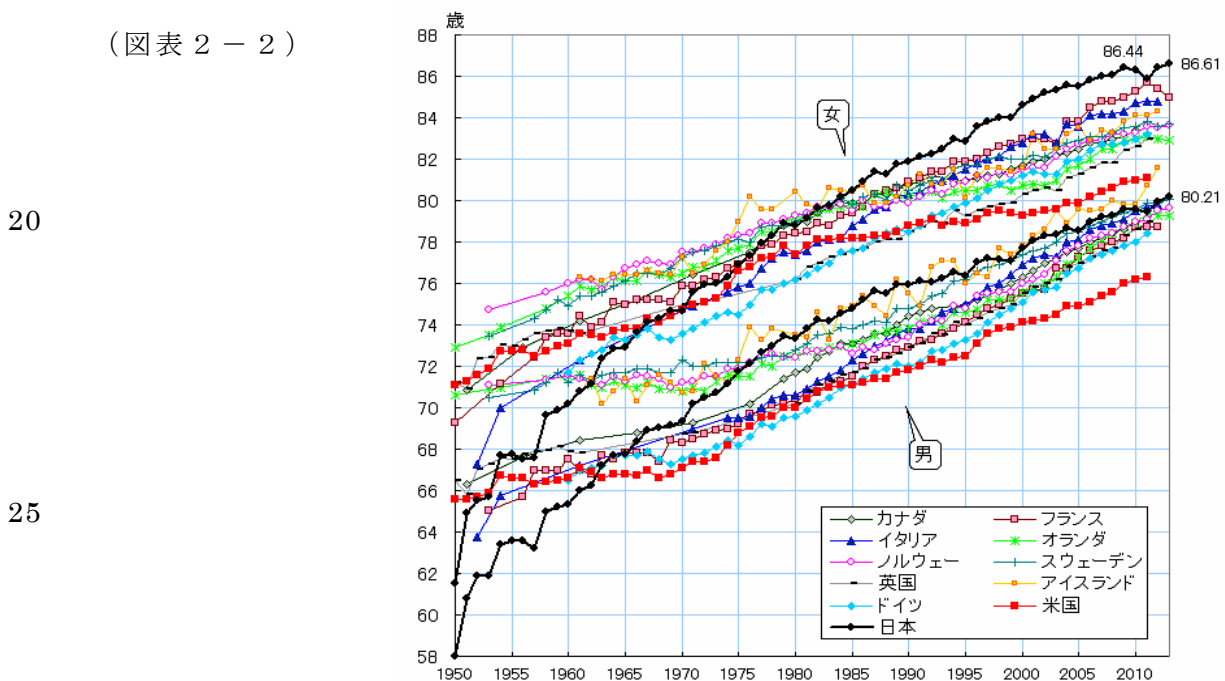


(注) 合計特殊出生率は女性の年齢別出生率を合計した値。数字は各国最新年次。日本13年概数。
 (資料) 厚生労働省「平成13年度人口動態統計特殊報告」「人口動態統計」(日本全年、その他最新年)
 国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集2010」、Korea National Statistics Office

15 出典：社会事情データ図録 <http://www2.ttcn.ne.jp/honkawa/index.html>

(図表 2 - 2)

主要先進国における平均寿命の推移



(資料) 厚生労働省「完全生命表」「簡易生命表」(日本全年、それ以外の国2013年)、
 OECD.Stat(2014.8.8)、社会保障人口問題研究所「人口統計集2005」(1959年以前)

30 出典：社会事情データ図録 <http://www2.ttcn.ne.jp/honkawa/index.html>

我々は、複数ある諸外国の年金制度の中から、2004年、日本の年金改正によって導入された「マクロ経済スライド」のお手本となったスウェーデンの年金制度と、「日本版401k」のモデルとなったアメリカの年金制度を以下見ていく。

5

2-2 スウェーデン

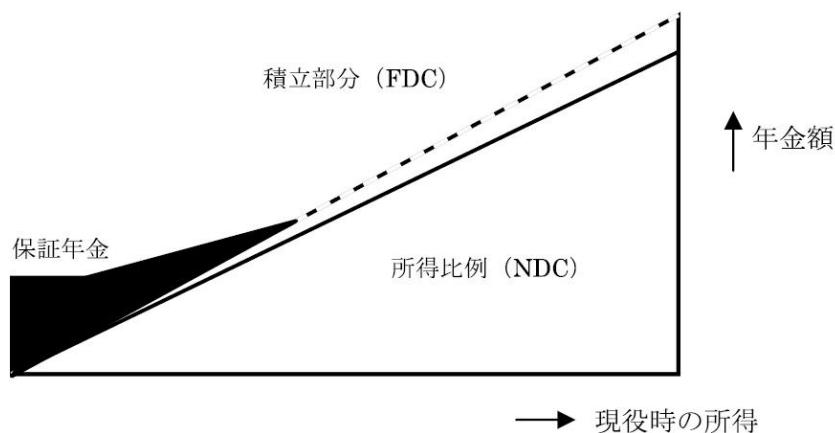
スウェーデンにおける公的年金の位置づけは、従前所得の一定割合を保障するものであるゆえに、年金は手厚いものとなっている。

現在の年金制度は、1999年の大幅な年金改正によって出来たものであり、
10 従来の年金制度は確定給付制度であり、確定拠出制度へ転換した。制度体制は一階建ての所得比例年金に、税財源の最低保障年金（GP）が設けられている。

（図表2-3）公的年金の適用対象者は、一定以上の所得のある被用者・自営業者には強制加入である。財政方式は、賦課方式と一部に積立方式を取入る。保険料率は18.5%で、将来にわたって固定されており、その範囲内で給付
15 を行う「自動財政均衡メカニズム」が導入されている。保険料の内約は、16%が国で運用、残りの2.5%は個人で運用し、運用方法は統括機関のPPM（強制的個人積立口座）から提供される約700種類のファンド（2005年現在）のなかから最大5つ選択する。支給開始年齢は61歳以降に自らが選択でき、最低加入期間はない。しかし最低保障年金の支給開始年齢は65歳で、繰
20 り上げは不可であり、居住期間が3年以上でなければ受給資格はない。このように、国庫負担を低所得者にあてることで、所得再分配も考慮している。

（図表2-3）

25



30

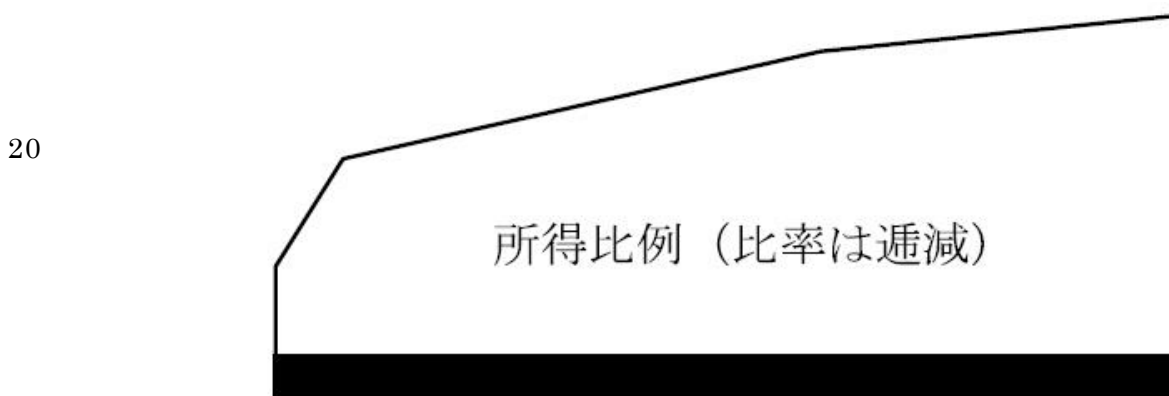
出典：NEVER まとめ <http://matome.naver.jp/odai/2137710890625614501>

3-3 アメリカ

アメリカにおける公的年金の位置づけは、老後所得を最低限保証するものである。

1983年のレーガン政権の年金改革以来、アメリカは大きな改革はしていない。アメリカの公的年金の一般制度は、老齢・遺族・傷害保険（OASDI）である。制度体制は一階建ての所得比例年金であり、給付は、低所得者には手厚く、高所得者には手薄くなっている。財政方式は、賦課方式を採用しつつ（図表2-4）、積立金を保有している。財源は保険料・積立金の運用収益・年金給付の課税である。ただし積立金の運用は、株式で行うことは法的に禁止されており、アメリカの国債と政府保証債で運用する。保険料率は、12.4%で、長期的に固定。公的年金の適用対象者は、一定以上の所得のある被用者・自営業者（年間所得400ドル以上）には強制加入である。支給開始年齢は段階的に引き上げられており、最終段階の予定では67歳だが、現在は65.5歳。しかし、62歳から割引した額を受給することは可能である。受給資格は10年間の加入である。

（図表2-4）



25

→現役時の平均所得(上限あり)

出典:NEVER まとめ <http://matome.naver.jp/odai/2137710890625614501>

アメリカは、公的年金給付額の平均は従前所得の約40%となっており、退職後の所得を賄えないために企業年金が重要な役割を担っている。企業年金は、

30

確定給付年金・確定拠出年金（４０１ｋ）・ハイブリッドがある。

以上スウェーデンと、アメリカの年金制度を挙げた。国によって歴史や人口構造が異なるため、制度の良し悪しは長い目で見ていく必要がある。

5

第3章：確定拠出年金を中心とした私的年金の必要性

第1章から公的年金で様々な問題が発生していることは明らかである。では、この状況をどう打開していけば良いのか。その打開策として、最も注目されているのは私的年金である。本章では、私的年金、特に「確定拠出年金」に焦点を当てていく。そもそも「確定拠出年金」とはどういう性質を持っているのか、またそれを今後の日本でどう活用されていくべきか、を目的に述べることにする。

3-1 私的年金の概要とその必要性

15 本題の「確定拠出年金」に入っていく前に、その大枠である私的年金の概要について説明する。私的年金とは、簡単にまとめると以下の3つの役割を持っている。

- | |
|--|
| <p>(1) 公的年金を補う形で、多様化した老後生活のニーズに対応する。</p> <p>(2) 公的年金の給付額が年々減少していく中で、老後の生活費を補う</p> <p>(3) 60歳に定年を迎えるのが当たり前の中で、65歳の公的年金の受給開始までの所得保障としてその空白の5年間を埋めるための役割を持つ</p> |
|--|

20 (1) について、高齢者の中には日常生活を送る上で、特に支障がない人もいれば、病気で寝たきり生活になっている人もいる。そうした様々な事情を持った高齢者に対応していくために、私的年金が存在する。

25 次に(2)については、公的年金は将来、特に私たちが年金受給開始年齢の65歳になる頃には、現水準の約4割カットされると予測されている。現在の国民年金(公的年金)の1か月あたりの受給額は、約6万円強とされている。この金額でも生活を送ることの出来る最低水準にもかかわらず、40年後にここから4割カットされてしまうのは、とても残念な事実である。その事実を見据えると、私的年金を使わない手段はない。

30

最後に（３）については、一般の社会人は60歳になると定年退職する。しかし公的年金の受給開始年齢は、現行の制度では65歳である。つまり、60歳から65歳までの5年間は、一切収入がないことになる。この状況の打開策として、定年を65歳に引き上げる議論がなされている。それも1つの方法である。しかし、すべての企業がその議論に賛成するとも限らない。その賛成しない企業を60歳で定年を迎えた人たちをどうバックアップしていくべきなのか。その1つの手段として、私的年金があるわけである。

5

以上で見たとおり、私的年金は公的年金の問題点を将来、カバーしていく手段となる。では、なぜ私的年金が今の日本で急に脚光を浴びることになったのか。次にその背景について説明する。

10

序文で述べたように現在、日本の公的年金制度は危機に瀕している。その理由は「少子高齢化」である。日本の公的年金は「修正積立方式」を取っている。しかし、これは実質的には「賦課方式」である。つまり、高齢者に受給する年金を若者や、現役世代が払う年金保険料によって賄う方式である。この方式こそが今の日本の状況に合わないのである。このままでは、高齢者に受給するための年金を賄うことが出来なくなってしまう時代、がいつ来てもおかしくないのだ。だからこそ、私的年金が必要である。公的年金だけでは、今後の老後生活を支えていくことが困難となることは必至だ。それでは「確定拠出年金」の詳しい説明を次節から説明していくこととする。

15

20

3-2 確定拠出年金とは何か

「確定拠出年金」とは何か。そもそもこの「確定拠出年金」には大きく分けると2つに分類できる。

・企業型年金

企業が実施しその従業員が加入する。掛金の拠出は企業拠出のみである。 i

・個人型年金

国民年金基金連合会が実施し、個人が任意で加入する。

掛金の拠出は加入者が拠出方法を自ら選択して行う。

25

出典：みずほフィナンシャルグループ確定拠出年金研究会

30

『企業のための確定拠出年金』2007年 10ページ 東洋経済新報社

さらに加入者が離職したり転職したりしたときは、それまで積み立ててきた資産残高を転職先の企業型年金や個人型年金に自由に持ち運びができるという柔軟性がある。さらに確定拠出年金には老齢給付金、障害給付金、死亡一時金などの給付制度がある。

- 5 では、この確定拠出年金が近年なぜ注目されたのか。繰り返すが、大きな要因は少子高齢化の急速な進行である。最初の部分で述べたように、公的年金の代替手段の役割を持っていることが大きい。さらに『運用利回りの低迷による企業年金の積立不足』が挙げられる。90年代にバブルが崩壊したり、金融危機が発生したりしたために、株価が下落して運用環境が悪化した。これにより
- 10 積立不足が発生し、その穴埋め分を企業が補った。この積立不足が発生するたびに企業が補っているのは、企業経営に支障が出てしまう。企業側はその事態を防ぐために、『掛金の拠出後は、企業の追加負担が発生しない』確定拠出年金の導入を求めたのである。

- 15 さらに、雇用環境の変化が原因として考えられる。この雇用環境に対応していくために、確定拠出年金には「ポータビリティ」という性質がある。それについて、以下で述べることとする。

- 20 「ポータビリティ」とは、確定拠出年金加入者が万が一、転職したり、離職したりしたときでも、年金を継続することが出来る性質である。したがって、確定拠出年金は今まで積み立ててきた年金資産を、自由に移動することが出来る柔軟性を持つ。これが今の日本の雇用環境の変化に対応している。高度経済成長期やバブル期の日本は、年功序列制や終身雇用が当たり前となっていた。しかしバブル崩壊後、慢性的なリストラ策が企業の中で行われた。そのため、
- 25 今まで当たり前になっていた雇用の安定が崩壊したのである。したがって、ポータビリティは、日本にとってとても重要な性質である。

- 30 以上が確定拠出年金の概要である。それでは、この確定拠出年金の魅力をもっと分かりやすくイメージできるように、他の私的年金を比較していく。

3-3：他の私的年金からみた確定拠出年金のメリット・デメリット

- 30 最初に、確定給付型年金と比較する。確定給付型年金とは、給与や勤続年数などをベースにして、あらかじめ将来の給付額が決まっており、その給付のた

めに必要な掛金を定期的に見直す制度である。この確定給付型年金と確定拠出年金を、(1) 掛金 (2) 運用指図および (3) 離転職時のポータビリティの3つの観点から比較していきたい。

5 まず(1) 掛金において比較する。確定拠出年金の掛金は、拠出額が規約によって決まっている。また、従業員による上乗せ拠出も認められていない。さらに、運用状況により掛金額が変化することはない。

10 一方、確定給付型の掛金は、将来の給付に必要な額を計算して拠出する方式を取っている。定期的に年金財政の再計算を行い、運用状況等により予定と実績の乖離が生じたときは、掛金額の見直しを行う。さらに、確定給付型年金では、企業の掛金に上乗せする形で従業員も掛金を拠出することが認められている。

15 次に(2) 運用指図において比較する。確定拠出年金では、加入者本人が提示された運用商品の中から運用方法を選択することで運用指図を行う。これによって生じた運用リスクは加入者が負う。このため、運用結果がたとえ良くなかったとしても、加入者の自己責任となる。

一方、確定給付型年金の運用指図は企業等が行う。運用リスクも企業等が負う。もし、予定通りに運用が出来ずに積立不足が発生した場合、その不足分を企業が掛金を追加的に拠出し補う。

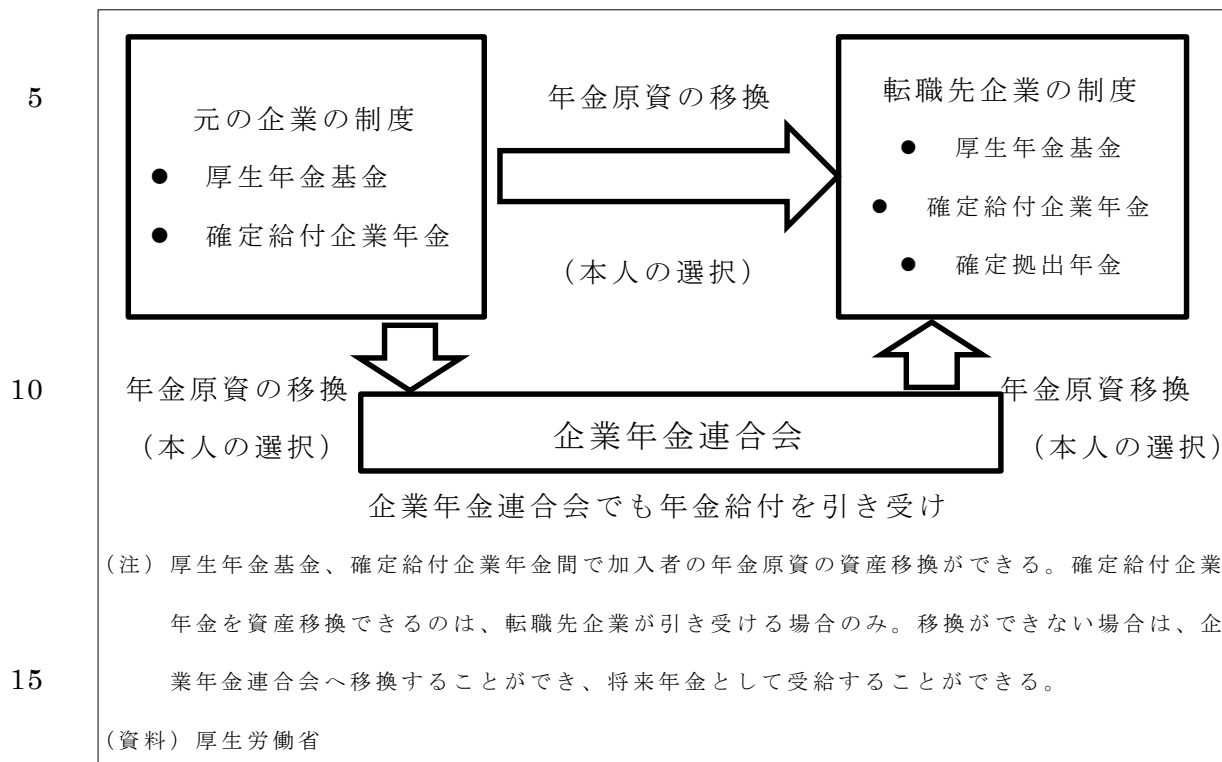
20 最後に(3) 離転職時のポータビリティで比較する。そもそも確定拠出年金が注目された理由は、このポータビリティにある。個人ごとの年金資産の持ち運びが容易である。つまり、企業型年金の加入者が転職し、転職先の企業に企業型年金があれば、その制度に個人の年金資産を持ち運ぶことが出来る。また、転職先に確定拠出年金がない場合は、国民年金基金連合会へ資産を移換、すなわち個人型年金へ移ることが出来る特徴を持っている。

25 一方、確定給付型の制度では、転職先の企業で年金資産の受け入れを行っている場合に限定される。つまり転職先の企業で確定給付型制度がない場合、それまでの年金資産の積立がその時点でストップすることになる。しかし最近では、企業年金連合会という機関が、厚生年金基金や確定給付型企業年金からの年金資産の受け入れが行われており、以前と比べて確定給付型においてもポータビリティが拡充したと言える。(図表3-1)

30

(図表 3 - 1)

企業年金のポータビリティ



出典：みずほフィナンシャルグループ確定拠出年金研究会

『企業のための確定拠出年金』2007年から著者作成

20 次に、適格退職年金と比べてみる。適格退職年金との比較においては、(1) 運用リスクの負担者 (2) 一時金支給額 (3) 運用コストの3点で見ると、

まず、(1) 運用リスクの負担者については、適格退職年金では「期待利回りを3%と計算して設計し、実際には1%にしかならなかった場合、企業がまず補填責任を負う」ii となっている。これに対して、確定拠出年金では「個人がその結果責任を負う」となっている。

次に、(2) 一時金支給額で比較する。適格退職年金では「最終給与にリンクして設計されていることが多く、若年時には割損に、定年近くになれば割得になる」ようになっている。一方、確定拠出年金は「定額拠出の場合、利回りが一定であれば、金額は累進的に増加し、勤続年数に中立的な設計が可能」となっている。

最後に（３）運用コストの点から見ていくと、「確定拠出年金は個人ごとの口座管理が必要なために、全体の運用コストが適格退職年金より大きくなるものと予想されている」となっている。より分かりやすいように以下の表（図表２）にまとめておいた。ここでは厚生年金基金のことについて都合上、言及していないため、表を見て確定拠出年金（日本版４０１ｋ）と比較して頂きたい。

5 以上の事をまとめると、企業が永続し定年まで勤務するならば、従来の年金（適格退職年金）の方が有利に思える。しかし現実社会では、今後必ずしも同じ会社で定年まで働くとは限らない。また、勤務している会社がいつ倒産してもおかしくない。そのリスクを考えれば、今後は確定拠出年金の方が良いということも考えられる。しかし確定拠出年金では、ほぼ全てにおいて自分で運用方法などをやりくりしていかなければならない。詳しいことは次節で述べるが加入者自身が自己責任というものをわきまえていなければ、確定拠出年金をうまく活用して行くことが出来なくなるだろう。（図表３－２）

15 （図表３－２）

確定拠出年金と既存企業年金の比較

	日本版４０１ｋ	適格退職年金	厚生年金基金
掛金損金算入	○	○	○
運用益課税	非課税	非課税	非課税
特別法人税	課税	課税	実質非課税
運用リスク	個人が負う	企業が負う	企業が負う
転職に対して	中立的	不利	不利
運用コスト	高い可能性大	低い	低い

出典：藤田哲雄『確定拠出年金入門』２００１年 ２３ページ から著者作成

3-4 企業型または個人型加入のサラリーマンにおける 確定拠出年金のメリット・デメリット

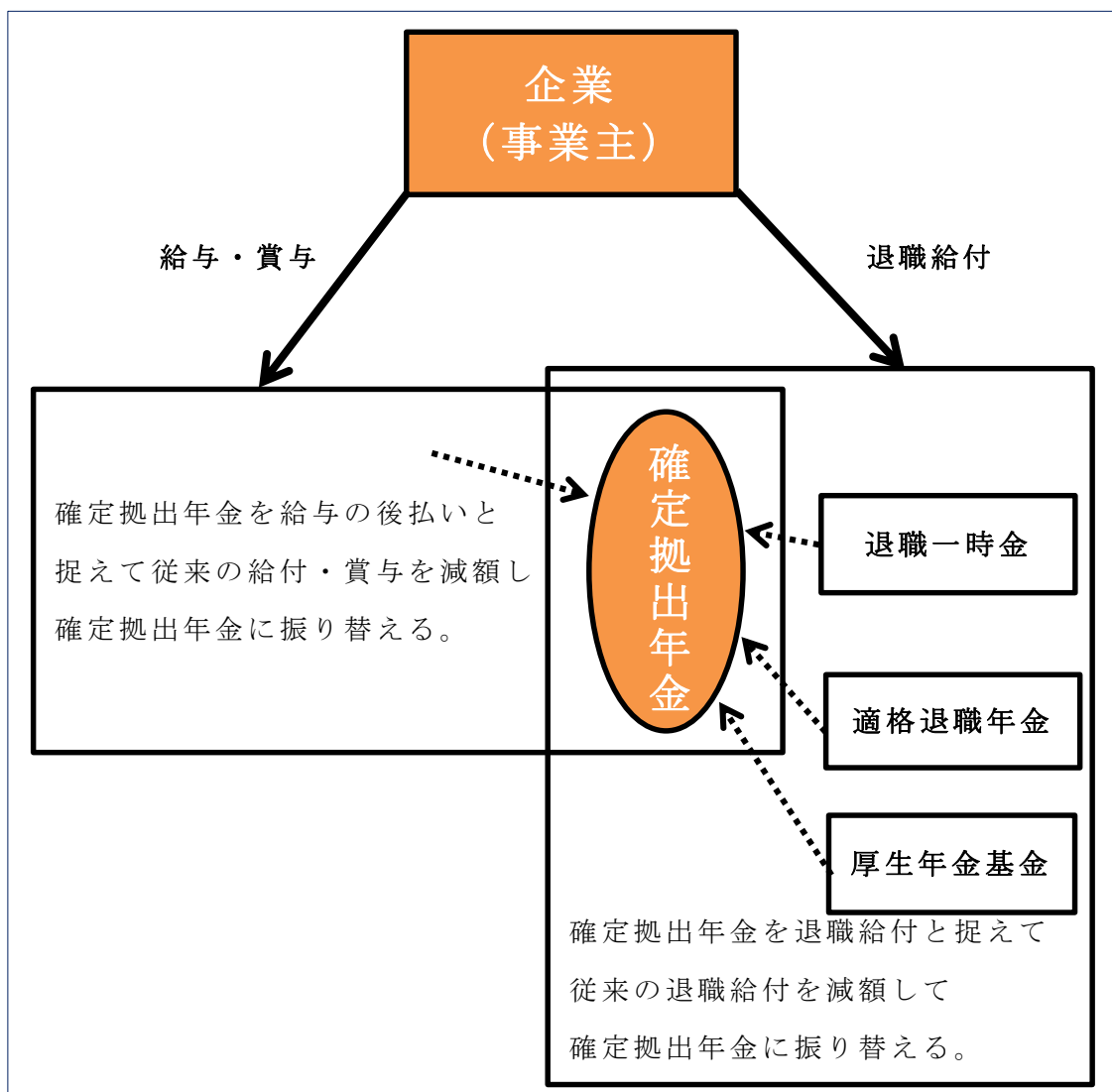
ここからは、これまで述べてきた確定拠出年金の性質が今の日本にどのような影響を与えているのか、について言及したい。

- 5 まず従業員にとって、確定拠出年金を導入することによって、どう変わったのか。ここでは大きく2つに分けて説明する。最初に取り上げるのは、企業年金のあるサラリーマンである。(図表3-3)を見ていただきたい。

(図表3-3)

10 確定拠出年金の報酬体系における位置づけ

15



20

出所：藤田哲雄『確定拠出年金入門』2001年 26ページから著者作成

5 メリットとして挙げられるのは、給与から資金を振り替えることが可能であることだ。最初の方で述べたとおり、確定拠出年金には「個人ごとに資産が管理され、拠出と受給の関係がはっきりしているため、給与から年金への資金の振替について、従業員の理解が得られやすい」 iii という特徴がある。という特徴がある。すなわち、資金のやりくりを最初から最後まで自分で責任を持つことによって、将来の年金の積立をスムーズに行うことが出来ることがメリットとして挙げられる。一方、当然この給与からの振替にはデメリットが存在する。それは主に2つである。1つ目は「すべての従業員が老後に備えて貯蓄しているわけではないこと」である。年金保険料を支払っている現役の時に、万が一生活が苦しくなったとき、1か月に1回の定額保険料を払えない事態に陥ることがある。その事態を想定できていないことが給与からの振替のデメリットの1つとして挙げられる。

10 2つ目は「60歳までは引出しが認められていない」 iv ことが挙げられる。これでは、非常時に対応できない。60歳まで健康に生きられるとは限らない。途中で事故に遭ってしまい、障害者になってしまうリスクは当然ある。そうなってしまったときに、資金を得ることが出来ないことは問題である。

15 続いて、個人型のサラリーマンの場合はどうだろう。図表3-4を見ながら既存の企業年金がなく、かつ確定拠出年金を導入していない企業に勤めているサラリーマンの場合を考える。

20

(図3-4) 個人型(サラリーマン)とほかの金融商品との比較

	確定拠出年金	貯蓄商品	年金型保険商品
拠出時の税制	全額所得控除	優遇措置なし	保険料控除 (所得税年間5万円) (地方税年間3.5万円)
非常時の引出し・借入れ	不可	可能なものが多い	可能なものもある
保険機能	なし	なし	あり(特約)

出典：藤田哲雄『確定拠出年金入門』2001年29ページより著者作成

この場合は個人型に加入することになる。企業型との違いは、企業型は企業が人件費から掛金を拠出するのに対し、個人型は自らの所得の中から掛金を拠出することである。したがって、個人型は「きわめて貯蓄に近い性質」vを持っていることが特徴である。この性質をもとに、個人型のメリットについて検討していく。

確定拠出金の第1のメリットは税制優遇である。拠出する掛金は通常、月々の給料から天引きされるのが一般的である。この掛金は所得控除の対象になるため、その分課税所得が小さくなる。

第2のメリットは、ポータビリティである。これは最初に説明したとおり、離職もしくは転職しても、それまで積み立ててきた運用資産を自由に持ち運ぶことができることである。確定拠出年金が無い企業からある企業へ、ある企業から無い企業へ仮に転職したとしても問題ない。

第3のメリットは、個人型年金の場合でも投資教育のメリットを享受できることである。個人型では、国民年金基金連合会という機関が制度運営を行っているため、加入者はこの機関から投資教育を受けることができる。さらに投資に関する知識を身に付けることが出来れば、他の個人資産の運用にも応用できる点がメリットとして大きい。

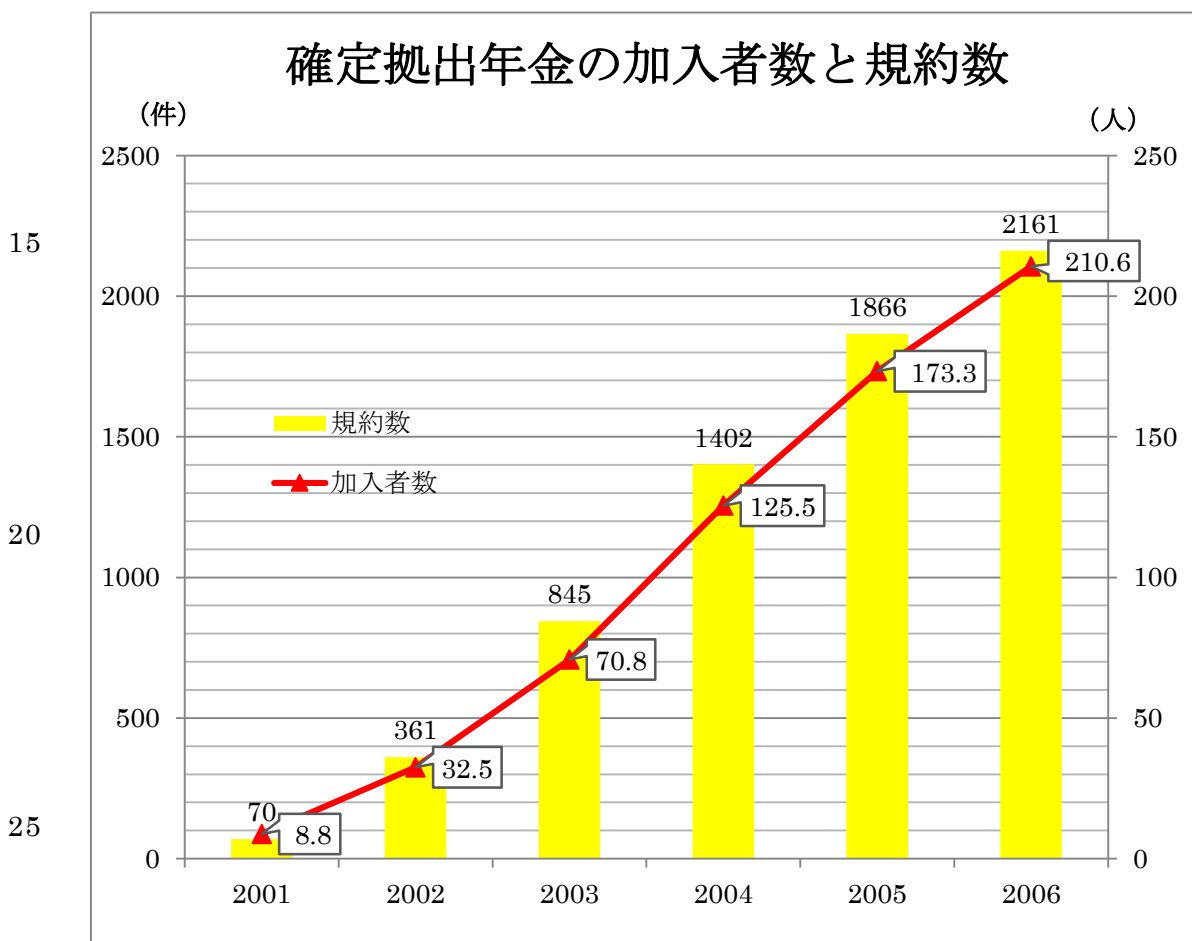
これに対し、個人型年金におけるデメリットは主に2つある。1つ目は、企業型と同じく60歳までそれまで積み立ててきた資金を引き出すことが出来ないことである。もう1つは「確定拠出年金の障害給付は、その資産の範囲内では受けられない」viことである。つまり、事故などで障害を負ってしまってもその給付額は、それまで積み立ててきた金額の範囲内では出ないことである。そうした場合、加入者は確定拠出年金のほかに、障害給付の機能を持つ他の金融商品も購入したり、準備したりする必要がある。したがって、確定拠出年金は非常時の対策が不十分な年金であると言える。

注目されているとはいえ、メリットもあれば、デメリットもある確定拠出年金。日本ではどの程度普及しているのか。さらに、デメリットを改善するために、日本はどのような対策を取っているのか。これらを念頭に次節を読んでほしい。

3-5 日本の確定拠出年金に関する現状

まず、日本ではこの確定拠出年金がどの程度普及しているのか。図表3-5に注目してほしい。日本では2001年10月に確定拠出年金法が施行された。確定拠出年金を導入している企業は、年々増加している。法律施行時の2001年度の加入者数は、8.8万人であるが、2006年度には210.6万人とここ5年で約23倍急激に増加した。規約数に関しても、2001年度に70件だったのが、2006年度に2,161件と約30倍増加した。確定拠出年金が企業内で大いに評価されていると言える結果である。

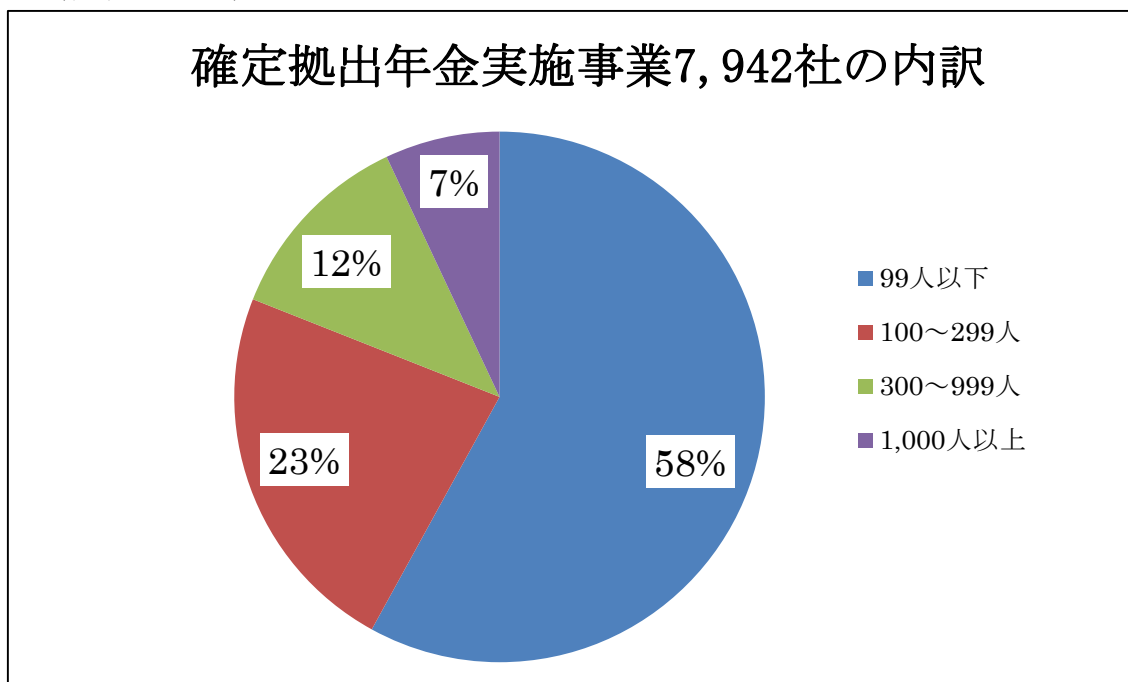
10 (図表3-5)



出典：みずほフィナンシャルグループ確定拠出年金研究会

『企業のための確定拠出年金』2007年 24ページから著者作成

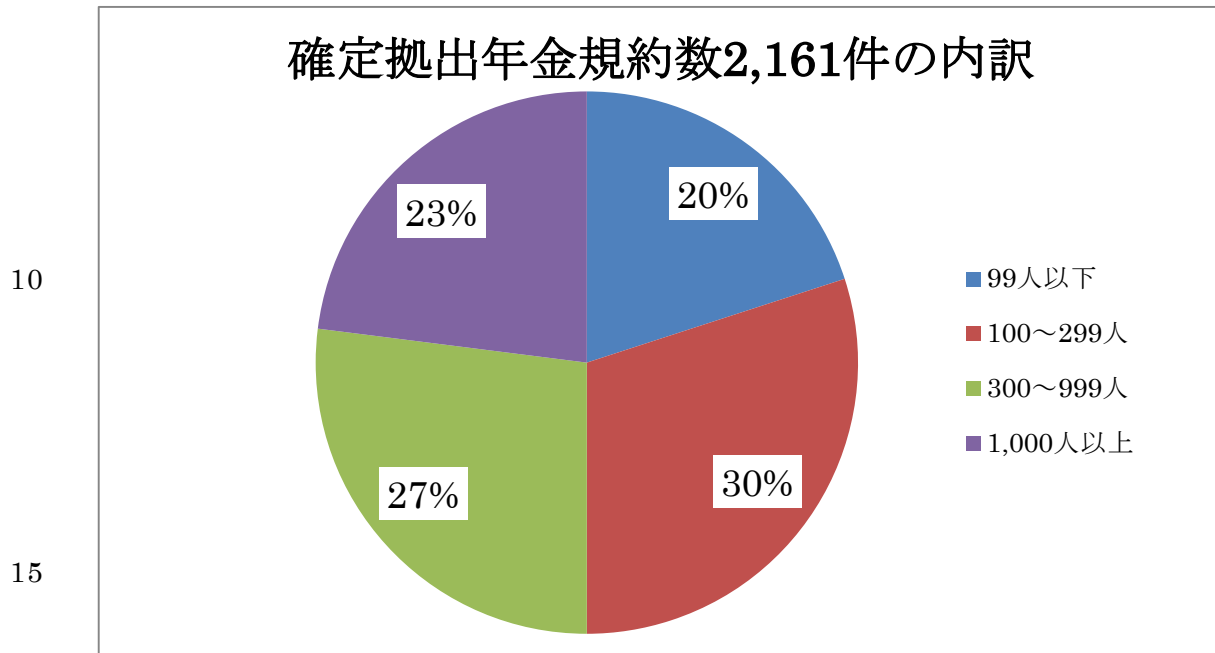
(図表 3 - 6)



出典：みずほフィナンシャルグループ確定拠出年金研究会

『企業のための確定拠出年金』2007年 24ページから著者作成

5 (図表 3 - 7)



出典：みずほフィナンシャルグループ確定拠出年金研究会

『企業のための確定拠出年金』2007年 24ページから著者作成

従業員規模割合別で見てみる。最初に実施事業主の内訳で見ると、99人以下が58%と全体の半分以上を占めている。続いて100～299人が23%、300～999人が12%、1,000人以上が7%となっている。(図表3-6) こうした割合になる一つの要因としては、1,000人以上の大企業が99人以下の中小企業より企業数が少ないことが挙げられる。

次に規約数の内訳だと、20%から30%と各従業員規模とも同じ割合を占めている。規約数で見ると、中堅企業や大企業のほうが多いことがわかる。(図表3-7)

10 年を追うごとに普及しつつある確定拠出年金。日本の確定拠出年金の活用方法はどうなっているのか。

15 日本では確定拠出年金をそのまま取り入れるのではなく、確定給付年金の性質も取り入れたハイブリッド型年金を導入している。ハイブリッド型年金の基本は確定給付型年金となっている。年金資産の運用は企業が一括している。企業は従業員ごとに年齢や勤続年数などを考慮して、決まった賃金の一定割合を各従業員の口座に拠出する。これに固定金利または変動金利が加算される。変動金利の場合は、ほとんどの場合最低保証利率が決められている。さらに転職した場合は、各口座に加算された残高を個人別の退職口座に移管できる。ハイブリッド型年金には、こうしたキャッシュバランスプランという性質を持っていることが特徴である。

20 キャッシュバランスプランの性質をもったハイブリッド型年金の従業員にとってのメリットは何か。まず、自己年金資産残高の把握が可能であることである。もう一つは、転職時に持ち運ぶことが出来ることである。一方、デメリットは毎年の給与に基づいて累積的に支給額が決まる。そのため若年層には有利に、中高年層には不利になる。つまり、中高年層にとっては給付水準が下げられる可能性があることや、いったん転職してしまうと支給額が転職前と比べ、減少してしまうことになることが問題点として挙げられる。

25 確定給付型では不十分だったポータビリティを確保するために導入されたハイブリッド型年金だが、企業もリスクを負うことには変わりないため、慎重な姿勢になることが考えられる。(図表3-8)

(図表 3 - 8)

折衷型年金（ハイブリッド型年金）の特徴

	確定給付企業年金	折衷型年金	確定拠出年金
資産の運用形態	一括	一括	個別
資産の運用指図	企業（企業年金）	企業	従業員
運用リスク負担者	企業	企業と 従業員分担	従業員
個人別口座の有無	なし	あり	あり
持ち運びの可否	不可	可	可

出典：藤田哲雄『確定拠出年金入門』2001年 103ページから著者作成

5 3 - 6 確定拠出年金導入の成果と今後の課題

確定拠出金を導入したことによって、企業は主に次の3つの効果を得ることが出来た。まず1つ目は「人事制度上」viiの効果である。近年、日本的雇用の代表格だった終身雇用制が崩壊してきて、それまでの年功序列主義から成果主義へシフトする流れが目立ってきた。さらに転職活動もこれまで以上に活発化してきている。退職の理由にかかわらず、退職金の加算額を月単位で計算できる確定拠出年金を導入すれば、複雑な雇用情勢に対応できると考えられる。さらに、即戦力を獲得する上でもメリットがある。今までの退職金制度は長期勤続者に有利だった。税制上も、一つの会社に長く勤めた方が退職所得控除などの優遇措置を受けられた。しかし、確定拠出年金にはポータビリティがあり、15 転職してもこれまで積み立ててきた運用資産は引き継がれるので、企業側も積極的に即戦力の人材を中途採用できるようになった。

2つ目は「福利厚生面」viiiの効果である。公的年金は65歳から支給される。しかし現在の日本の定年退職は60歳である。つまりこの5年間には「空白期間」が存在する。この空白期間を埋める手段として、確定拠出年金が大いに役立つ。前にも述べたが、確定拠出年金は60歳から引き出すことが可能となる。20 すなわち、60歳から65歳までの「空白期間」を補うことが出来るわけである。さらに確定拠出年金には保全性がある。これは企業の経営状態が一時的に悪くなっても、年金資産はその影響を全く受けないのである。そのため従業員

にとっては、有難い制度である。

最後に3つ目は「財務面」ixの効果である。確定給付型年金では、運用のリスクをすべて企業が負わなければならない。一方確定拠出年金は、従業員がすべてリスクを背負うため、企業には何の負担もない。この分だけ、企業は財務的に余裕ができる。企業の財務面全体から年金の運用責任が外されるということは、企業にとってプラスとなる。

一方で、確定拠出年金の今後としては以下の5つである。

確定拠出年金の今後の課題としては一般的に（1）制度設計の自由度拡充、（2）加入者の利便性向上、（3）加入対象者の拡大、（4）特別法人税の撤廃（5）適格退職年金からの移行増加xの5つが挙げられる。

（1）制度設計の自由度拡充xiについては、主に拠出限度額の問題がある。公的年金の給付水準の引き下げが検討されている中で、それを補完する制度が必要となる。その可能性があるのが確定拠出年金の拠出限度額の拡大である。限度額の上限規制を緩和することによって、将来公的年金をそれほど多く受け取れなくなったとき、それを補完する年金があれば、もしもの時の備えとなる。

次に（2）加入者の利便性向上xiiについて一番重要視すべきことは、年金資産の中途引き出しであろう。現役時代に万が一事故などで、重傷を負い、最悪の場合障害者になってしまった場合などの非常時に対応するためである。その他にも、生活が苦しくなったときなどにも年金資産を引き出すことが出来れば、なおさらである。

次に（3）加入対象者の拡大xiiiについて考える。確定拠出年金の加入者数は年々増加の一途をたどっている。しかし「他の企業年金がある企業に転職した、あるいは退職して専業主婦になる」xivことがあり得る。この場合は個人型年金に加入しても拠出する資金がないため、将来の給付額が少なくなってしまうことが考えられる。こうした加入者を防ぐために、今後加入者をどう抑えていくのかがポイントになる。

次に（4）特別法人税の撤廃については「企業年金の発展の足かせになる」xvとされている。特別法人税が課税されてしまうと、将来の給付額が大きく減少する。例えば23歳から60歳まで37年間加入し、掛金を毎月4.6万円、利回りを2.26%とする。60歳時点で積立金額を見ると、特別法人税が課税されなければ3200万円、課税されると2500万円となる。その差は700万円と非常に大きいことが分かる。

最後に（5）適格退職年金からの移行増加について考える。適格退職年金とは「事業主が信託会社、生命保険会社等と年金契約を締結し、従業員に年金給

付を行う制度である。一定の要件を満たす契約について国税庁長官の承認を受けると税制上優遇される」 x vi とある。さらに加入者の最低必要人数などの規定がないため、中小企業で広く普及しているのが現状である。

この適格退職年金は2012年3月末で廃止された。そのため加入者は他の
5 企業年金制度に移行するかといった選択を迫られた。その選択肢として、確定
拠出年金がある。しかし、先ほども述べたとおり、確定拠出年金の加入者数を
増加すると、掛金を拠出することが出来なくなる加入者が当然出てきて、その
加入者を不幸に陥らせてしまうことが考えられる。

10 企業にとっても、従業員個人にとっても、メリットがある確定拠出年金であ
るが、長い目で見た場合、改善すべき点があるのも今後見据えていかなければ
ならない。それを次節で述べていきたい。

3-7 総括

15 以上、確定拠出年金について様々な視点で述べてきた。では、将来この確定
拠出年金をどのように活用していくべきか、および制度自体をどう見直してい
けばよいのか。確定拠出年金全体をどう改善するべきか、については第4章で
述べることにする。本節では、今まで述べてきた内容ごとに、どのような問題
が潜んでいるのか、そして、その問題をどう見直して行けば良いのかを述べて
いくことにする。

20 確定拠出年金は公的年金制度で言えば、積立方式に似ている部分がある。自
分が将来もらう金額は、現役時代にいくら保険料を納めたのかで決まる。その
性質を持っている確定拠出年金を今後大いに活用していくべきである。

25 しかし問題点もある。折衷型年金（ハイブリッド型年金）の概要を見ると、
運用リスク負担や運用指図の責任が中途半端なために、企業と従業員との軋轢
が生まれやすい。この点については、第4章で詳しく述べることにする。ここ
で一番言いたいことは、リスクを誰が負担すべきかなどの制度の表面的な性質
ではない。そもそも確定拠出年金の一番の問題点は、60歳までそれまで積み
立ててきた引き出すことが出来ないことではないのだろうか。

30 3-4 企業型もしくは個人型加入のサラリーマンにおける確定拠出年金の
メリット・デメリットでも述べたように、これではもしもの時に適切な対応が

できない。それが確定拠出年金の大きな盲点ではないのか。今後公的年金の衰退を見据えていく中で、国民年金の障害給付の制度の代替手段にするために、積み立ててきた資金をいつでも引き出せるようにしていくことは必要である。

5 今後の日本において、確定拠出年金を中心とする私的年金は、非常に注目されている。その私的年金を有効に活用していくためには、公的年金にある特徴や性質を取り入れたものにしていかなければならない。そのために、我々にとって望ましい年金を考えていくためには、私的年金のみならず公的年金、および諸外国の年金制度と合わせた形で考えていく必要がある。そこで第4章では、
10 第1章から第3章でこれまで述べてきた内容を総合した形で、今後の日本の年金給付をどう見直していくべきかを述べていくことにする。

15

i みずほフィナンシャルグループ確定拠出年金研究会
『企業のための確定拠出年金』2007年 東洋経済新報社 10ページ

ii 藤田哲雄『ナルホド日本版401k 確定拠出年金入門』
2001年 近代セールス社

20 iii 前掲書 24ページ・25ページ

iv 前掲書 26ページ

v 前掲書 27ページ

vi 前掲書 29ページ

25 vii みずほフィナンシャルグループ確定拠出年金研究会
『企業のための確定拠出年金』2007年 34ページ

viii 前掲書 39ページ

ix 前掲書 44ページ

x 前掲書 248ページ

xi 前掲書 248ページ

30 xii 前掲書 258ページ

x iii 前掲書 257ページ

x iv 前掲書 258ページ

x v 前掲書 262ページ

x vi 前掲書 266ページ

35

4章 我々の望ましい年金の在り方について

第1章から第3章にかけて、公的年金制度の現状と今後の行方、諸外国の年金制度、私的年金の今後の期待、この3点を中心に検討してきた。終章ではここまでの内容を総合して、40年後、我々が今までと問題なく年金を受け取ることが出来るためには、どうすれば良いのか。私達が考える40年後の年金制度の前提は、公的年金制度も私的年金制度も機能していることである。そのため、現行の制度をどう見直して行けば良いのかを、私たちの方策として伝えたい。その方策を示すために、公的年金と私的年金に分けて、本章で述べていくこととする。

10

4-1 公的年金の限界と今後の活用方法

公的年金を今後も継続させていくためには、どのような方策を取れば良いのか。そもそも高齢者に支給する年金保険料が不足している理由は、少子高齢化だからというのが、一般的な見解である。しかしもう一つ、理由がある。それは、バブル崩壊と90年代後半の金融危機、および2008年のリーマン・ショックである。これにより、非正規雇用者が増加した。この非正規雇用者は、公的年金の原資となる、毎月の年金保険料を納められるほどの収入を得ていない。

15

毎月の保険料の月額は、約15,000円である。つまり、1年で約18万円支払わなければならない。非正規雇用者にとっては、痛い出費である。現在の生活が苦しい時に、老後の事を考えることには、無理がある。しかし、非正規雇用者だから、保険料を払わなくても良いということは、公的年金を支えるための目標を達成するためには、決して最善な選択肢ではない。公的年金を今後も継続していくためには、この非正規雇用者からも年金保険料を、徴収する必要がある。

20

25

だが、先程挙げた毎月約15,000円の保険料を納めるのではない。約15,000円を上限にする。そこから収入に応じて、毎月の年金保険料の支払額を決めて行く方式を取る。そうすれば、生活が苦しい非正規雇用者でも、無理をすることなく、年金保険料を納めることが出来る。

30

年金保険料の未納問題は、公的年金制度を破綻に追い込む問題であることを

ここで強調したい。それを防ぐためにも、保険料を個人ごとに、収入額に応じて決めておくことが、未納を防ぐための第1歩である。

4-2 私的年金の有益な活用方法

5 私的年金が、今後の年金支給に大きな影響をもたらすことは明らかである。しかし、現行の制度をそのまま今後も使ってしまうことは問題である。そもそも私的年金で今後最も注目されている「確定拠出年金」を導入することによって、得をするのは、従業員よりも企業である。3-7:総括では、制度の細かい内容ごとに問題点と改善点を述べた。そこで本節の目的としては、従業員にとってメリットがあるようにするためには、私的年金制度をどう見直していくべきか、を制度全体に焦点を当てて問題点と改善点を挙げていくこととする。

10 制度全体を見たとき、この確定拠出年金によって得をするのは誰なのか。もちろん従業員でなければいけないのである。しかし、実際は第3章を見る限り、企業が得をしているような制度となっている。それでは、企業よりも従業員の方が得をする、「確定拠出年金」にするには、どうしたら良いのか、について考えたい。

これは極めて根本的な課題である。年金制度は、企業を定年退職した労働者が老後を不自由なく生活していくためにある制度である。それを企業がリスクを負う必要がないために、「確定拠出年金」を容易に導入してしまうことは、これはある意味、本末転倒である。従業員を守るための年金が、企業に悪用されてしまっ

20 れては、元も子もない。その問題を解決する手段としては、ハイブリッド型年金を廃止して、確定給付企業年金または確定拠出年金にすることである。

では、確定給付企業年金と確定拠出年金の加入対象をどのように構築すればよいのか。我々が考える方法の一つは、所得による区分である。具体的な数値

25 については、はっきり言えないが、ある所得金額より上の従業員の場合は「確定拠出年金」に加入してもらい、下の従業員の場合は「確定給付企業年金」に加入してもらうことにする。さらに「確定給付企業年金」のデメリットの1つであった、持ち運びを可能とする。そうすれば、従業員にとって活用しやすい制度になる。

終章

年金とは、高齢者が老後を快適に過ごすための最も重要な手段である。しかし、老後のためだけであると思っ
ていては、後々誤解を招き、それが自分に降りかかってくる。年金を捉える際には、保険料を納めなければならない現役世代も考慮に入れて議論していかなければならない。

4-1と4-2で、公的年金と私的年金それぞれの今後の在り方について、簡単に述べた。両者は同じ年金でありながら、違った側面を持っている。公的年金については高齢者に対してお金を「振り込む」ことである。一方、私的年金は将来の自分の老後生活を充実したものにするために「貯蓄」という面を持っている。

現在の日本では、公的年金制度の限界が叫ばれている。しかし、あくまでも私達の望ましい年金の在り方は「公的年金と私的年金の共存」である。どちらか一方、欠けてしまっ
ては困るのだ。そのためには、どんな人でも年金保険料を、個々人の生活に支障が出ない水準で納めていただくことが、何よりも重要であると言える。それが、私たちの考える望ましい年金の在り方だ。

20

25

30

参考文献

- 「日本の年金」 藤本健太郎 日本経済新聞社 2005年
- 「はじめての社会保障 福祉を学ぶ人へ（第11版）」 椋野美智子・田中
5 耕太郎 有斐閣 2014年
- 「年金問題要点を教えて! 細かいことはいいから」 金子幸嗣 ランダムハウス講談社 2007年
- 「世界の年金改革」 有森美木 第一法規 2011年
- 「公的年金制度の再構築」 石崎浩 信山社 2012年
- 10 ● 「企業のための確定拠出年金」 みずほフィナンシャルグループ確定拠出年金研究 東洋経済新報社 2007年
- 「確定拠出年金入門 ナルホド日本版401K」 藤田哲雄 近代セールス社 2001年
- 「年金改革の政治経済学 世代間格差を超えて」 北岡伸一・田中愛治 東
15 洋経済新報社 2005年

参考データ

- 国立社会保障・人口問題研究所 <http://www.ipss.go.jp/>
- 20 ● 厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/>
- 日本労働組合総連合会 <http://shakaihosho.com/state.html>
- 社会実情データ図録 <http://www2.ttcn.ne.jp/honkawa/>
- NEVERまとめ <http://matome.naver.jp/>
- All About（オールアバウト） <http://allabout.co.jp/>
- 25 ● 日本財団図書館 <http://nippon.zaidan.info/>