
平成26年度

証券ゼミナール大会

第7テーマ

「我々にとっての望ましい年金のあり方について」

拓殖大学山村ゼミナール



【目次】

序章

第1章 公的年金

- (1) 公的年金とは
- (2) 公的年金における諸問題
- (3) 賦課方式におけるメリット・デメリット

第2章 確定拠出型年金

- (1) 確定拠出年金の概要
- (2) 確定拠出年金のメリット・デメリット
- (3) 企業型と個人型
- (4) 確定拠出年金(企業型と個人型)の普及

第3章 年金積立金の運用状況

- (1) 年金積立金とは
- (2) 年金積立金の運用状況と諸問題
- (3) これからの年金制度維持に必要な役割

第4章 諸外国の公的年金制度とその理念

- (1) 中国における公的年金制度
- (2) イギリスにおける公的年金制度
- (3) オランダにおける公的年金制度

終わりに

参考文献

序章

第二次世界大戦後、日本の平均寿命は世界一の水準に達した。第二次世界大戦後の日本の平均寿命は男性が 69.31 歳、女性が 74.66 歳であったが現在では男性が 79.94 歳、女性が 86.41 歳と男女とも約 10 歳も平均寿命が伸びたのである。日本は敗戦後、アメリカに「追いつけ、追い越せ」の目標を掲げ高度成長を経て発展途上国となることができた。このため、国民の平均寿命が伸びるきっかけとなる要因が増えたのである。まず国民一人ひとりの所得が増えることで食に対して困ることが少なくなり、栄養状態の改善がなされ、栄養不足の時代から抜け出すことに成功し丈夫な体を持てる時代となった。二つ目に感染症治療の進歩や高血圧治療の進歩などで細菌感染やぼっくり病などの死因が大幅に減少し、死因となる原因を医療の改善から一つ一つ少なくしていったのである。このように、日本は高度成長を経てインフラを整える一方並行して国民一人ひとりの寿命も伸びていった。

年金のテーマを取り扱うにあたって寿命というものは深く関わるため、本稿では最初に取り扱ったが、本稿の本題のテーマに入る前にもう一つ深く関わる事がある。それは、現在日本で問題の一つとなっている少子高齢化と人口減少問題である。

まず、日本の人口は現在約 1 億 2000 万人であるが、国立社会保障・人口問題研究所の推計によると 2030 年には 1 億 662 万人を経て、2048 年には 1 億人を割って 9913 万となり、2060 年には 8674 万人になるものと見込まれている。また、生産年齢人口は 2010 年の 63.8% から減少を続け 2060 年には 50.9% になるのに対し、高齢人口は 2010 年の 2948 万人から 2060 年には 3464 万人となる。そのため、高齢化率は 2010 年の 23% から 2060 年には 39.9% になると見込まれていて、これは 2.5 人に一人が 65 歳以上となる計算である。

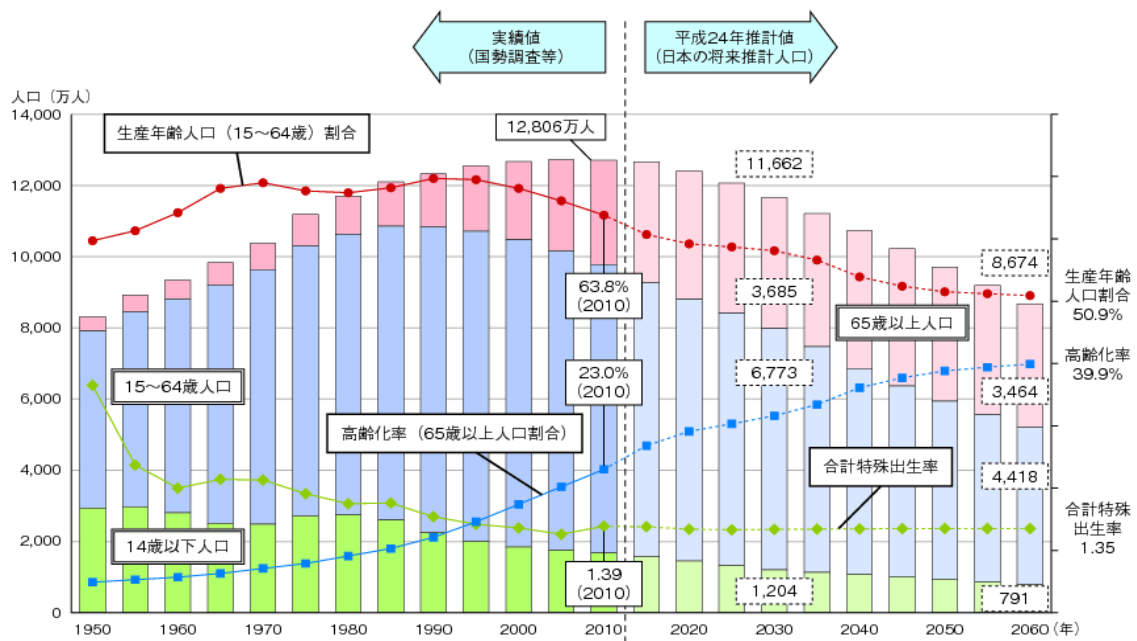


図 1 日本の少子高齢化の推移（出所：総務省）

さて、この上記の二つの内容を踏まえ本稿のテーマである年金について述べていく。

第 1 章 公的年金

(1) 公的年金とは

公的年金制度は国等の公的機関が運営する年金制度で、「国民皆保険」「社会保障制度」「世代間扶養」の特徴を持ち、その種類は国民年金、厚生年金、共済年金の 3 種類である。それぞれ対象となる被保険者に分けられるが、日本国内にいる 20 歳以上 60 歳未満の人は全て強制的に加入をすることになる。公的年金制度の構造は 2 階建てと表現される。

メリット・・・給付費などの一部が国庫負担（税金）でまかなわれる。

支払った保険料は税制上、所得から全額控除される。

年金は、定期的な金銭の給付であるが主として老齢、遺族、障害などに対する経済的準備のためにおこなわれるものである。そして、日本の主な公的年金制度は国民年金、厚生年金、共済年金の3つである。これらについて少し説明を加えていく。

公的年金支給要件

公的年金給付は、老齢年金、障害年金、遺族年金の3種類があり、国民年金・厚生年金の加入者に支給される。

1. 老齢年金

高齢になったら受け取ることのできる3種類の中で最も比率の高い年金。受給資格である25年以上の公的年金制度への加入をしている場合に65歳から受け取ることのできるもので、20歳から60歳までの40年間の保険料を全額納めた場合は満額が支給される。受給者が亡くなるまで支給される。

2. 障害年金

年金加入者が病気や事故などによって体に障害が残った場合に支給されるもので、初診日のある月の前々月までの公的年金の加入期間の2/3以上の期間について、保険料が納付または免除されていることなどが条件となる。

3. 遺族年金

国民年金加入者または老齢基礎年金の資格期間を満たした者が死亡したときに死亡した者によって生計を維持されていた、子のある配偶者または子に支給されるもので、死亡した者が加入期間の2/3以上あることが条件となる。

まず、国民年金とは日本国内に住む20歳以上～60歳未満間での全ての人が加入するもので、老齢、障害、死亡により基礎年金を受け取ることができるものである。国民年金には「第1号被保険者」、「第2号被保険者」、「第3号被保険者」と3種類があり、どの制度に加入するかにより、保険料のおさめ方が異なる。

第 1 号被保険者の対象者は農業などに従事する、学生、フリーター、無職の人で、納付方法は納付書による納付や口座振替など、自分で納める方法である。第 2 号被保険者の対象者は、厚生年金保険の適用を受けている事業所に勤務する者であれば自動的に国民年金にも加入する。この国民年金保険料は厚生年金保険料に含まれるので、厚生年金をかける人は自動的に国民年金にも加入することになる。次に第 3 号被保険者の対象者は第 2 号被保険者の配偶者で 20 歳以上 60 歳未満の人である。ただし、年間年収が 130 万円以上で健康保険の扶養となれない人は第 3 号被保険者とはならず、第 1 号被保険者となる。この国民年金保険料は配偶者が加入する年金制度が一括負担する形である。

二つ目に厚生年金であるが、厚生年金保険に加入している人は、厚生年金保険の制度を通じて国民年金に加入する第 2 号被保険者に分類され、国民年金の給付である「基礎年金」に加えて、「厚生年金」を受け取ることになるものである。

三つ目に共済年金は国家公務員、地方公務員や私立学校の教員などとして常時勤務する人が当てはまる。共済年金には「短期給付」と「長期給付」があり、短期給付は健康保険と同様の給付をおこない、長期給付は年金給付と同様の給付を行うものである。

(2) 公的年金の問題点

これらが年金の主な基本的概要であるが、日本での公的年金制度は賦課方式をとっており、現役世代の納める保険料によって現在の高齢者の年金給付を賄うという世代間扶養を基礎に運営されている。しかし、冒頭で述べた通り現在、そしてこれからの日本では少子高齢化が深刻化し給付される側が多くなる中、賦課方式自体が問題点となっているのである。図 1 を参照してみると分かるように、2050 年には約 1 人で 1 人の高齢者を支えることとなり、賦課方式での制

度維持が極めて困難な状況となっていくことが見てとれる。また、現段階でも公的年金は老後の生活資金を賄えていない状況である。それは、老後の平均生活費は高齢無職世帯において月平均 20 万円なのに対し、年金などの社会保証給付の平均は 16 万円、収入全体でも平均 18 万円とっており、生活費が足りていないのである。

従来までは少なくとも 5 年に一度財政再計算をおこない給付と負担を見直すというシステムであったが、少子高齢化の急速な進展に伴い 2004 年の年金制度改革で将来の保険料負担を固定し、その範囲で給付をおこなうという新たな年金財政の運営方法へ転換したのである。これにより、払う側は今までと変わらないが給付される側はどんどん増えていくため一人当たりの給付年額が年々下がっていつてしまうことが問題点として挙げられる

(3) 賦課方式と積立方式

1. 賦課方式 その時点の現役世代がその時点の高齢者世代の年金を負担する方式。

メリット・・・インフレによる悪影響を受けにくい。

デメリット・・・少子高齢化が進むと現役世代の負担が重くなる。

2. 積立方式 現役世代の間に自分で年金の掛け金を積み立てておき、高齢になってから自分で受け取っていく方式。

メリット・・・少子高齢化が進んでもその影響を受けにくい。

デメリット・・・インフレにより、お金の価値に変動が起こると、老後の生活に必要な年金を受け取れなくなってしまう可能性がある。自分の寿命が想定以上だった場合に年金が足りなくなる。

今日の日本では「世代間扶養」である賦課方式が採用されているが、少子高

齢化の急速な進展により、賦課方式では年を追うごとに現役世代の負担が一方的に増えていく。もちろん政府はその対策とし、平成 16 年（2004 年）の年金制度改正で、将来の保険料負担を固定し、その範囲で給付を行うという新たな年金財政の運営方法をとったが、将来的に現役世代 1 人で高齢者世代 1 人を支えることになるとの試算も出ており、世代間による不公平感は否めず、賦課方式の限界も近いだろう。

では、積立方式の場合はどうだろうか。積立方式は賦課方式に対し、自分が負担した保険料が自分の年金の財源となるため、自分のためという意識が強くなり、また自分が負担した保険料が積み立てられるという分かりやすさがある。そのため現在、また将来的に少子高齢化の進展が避けられない日本では、賦課方式から積立方式へのシフトをするべきだという声も出ている。しかしそのシフトを行う場合、その時点での現役世代は賦課方式での支払いを切り替えた時点でやめることはできず、また同時に自らのための保険料を積み立てなければならないという二重負担をしなければならなくなるため、現状シフトすること第 2 は難しいと考えられる。

章 確定拠出年金

(1) 確定拠出年金の概要

アメリカにおける確定拠出個人年金制度である 401k にちなみ 2001 年 10 月から日本でもスタートさせた確定拠出型年金（別名日本版 401k）は、年々利用者数が増加し 2014 年 3 月末には図 2 を参照して分かるように約 460 万人が利用する制度に成長した。

企業型の加入者数の推移

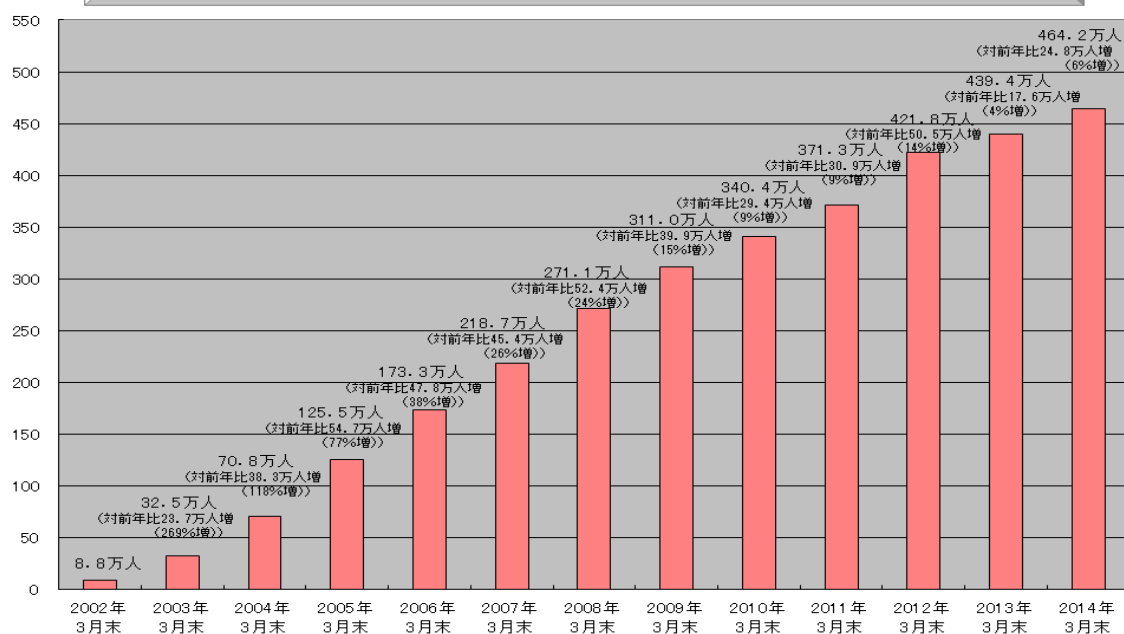


図 2 企業型の拠出年金の推移 (出所: 厚生労働省)

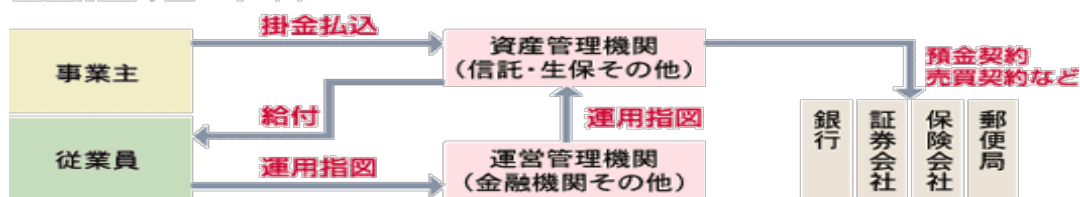
460 万人というのは会社員のおよそ 8 人に 1 人が加入している計算である。そして、確定拠出型年金の注目点は大企業だけでなく中小企業でも利用が進んでおり、会社の規模を問わず利用している会社が増えているのである。会社では老後に備えて何らかの支給を行う制度を用意することが多く、その代表的な制度は退職金制度である。会社がより制度を充実させるとき、企業年金と呼ばれる年金で受け取ることも認める制度を採用する。

企業年金制度は、企業側が管理する確定給付型の企業年金制度と個人で年金を管理する確定拠出型年金に大別され、どちらも老後に備える目的が明確になった制度である。国が行う老後の保障は序章で述べた通り公的年金であり、給付を引き下げることにも明らかにした。この状況を打破するために企業年金への期待が高まり、年々利用者が増加傾向にある。だが、会社に老後の資産の運用・管理を全て任せることは、現代の景気をみても厳しくいつ経営が困難になるかわからない現代社会では、自己責任で運用を行う確定拠出年金に特に注目が集まっているのである。

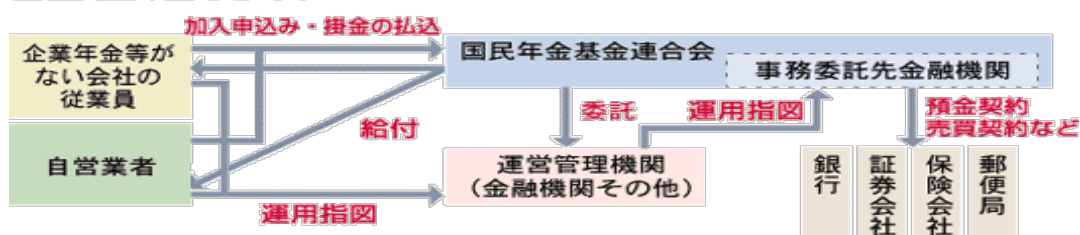
確定拠出年金制度は、退職金制度や確定給付型の年金制度とは大きく異なり自分の老後資産は自分で管理する形である。退職金制度や確定給付型の企業年金制度は、会社がお金を準備する制度であり会社は社員と約束したお金を退職時に必ず支払わなければならない。つまり、運用などが滞って不足している場合は、会社はその不足を穴埋めして用意しなければならないのである。これは会社にとって準備責任が大きな責任となり、業績にも影響を与えるまでになっている。これに対し、確定拠出年金では自分で運用することが大きな原則となり、その運用結果はそれぞれが受け入れる自己責任型の制度となる。

確定拠出年金では、ひとりひとりの専用口座が設けられ、会社が負担したお金はそこに積み立てられる。自分の講座の運用をどのようにするかは一人ひとりが決めていく形である。会社を辞めるとき、どこまで資産が増えているかは自分自身の選択次第ということである。もちろん、資産が増えることがあれば減ることもあり自分の運用の決断が、自分の老後の財産形成を直接決めることになる。

■企業型年金のしくみ



■個人型年金のしくみ



(2) 確定拠出年金のメリット・デメリット

ここでは、確定拠出年金のメリットとデメリットを見ていく。

まず第一のメリットは、「見える年金制度」であることである。今まで、退職金制度や企業年金制度は、今いくらもらえるかが分かりにくい仕組みであったのに対し、確定拠出年金ではネットサービスを介して、昨日付けの時価が 1 円単位で確認できる。つまり、老後の生活の生計をいつでも組み立てることができるのである。

第二のメリットは、「守られる年金制度」である。自己責任という一見厳しいイメージがある制度であるが、会社の倒産や金融機関の破綻から自分の老後を保全する仕組みが整っているのである。また特にここ現代において、守られていると言える部分が後から給付の引き下げを行われることがないことである。この部分は序章でも述べた通り、今後少子高齢化が進む日本において納めた分の年金が老後には戻ってこないなどという心配を無くし、自分の年金を自分で守ることができるのである。

第三のメリットは、「自分で決められる年金制度」であるということである。国や会社の年金運用に不満があっても、今までは異議を申し立てることができなかったが、確定拠出年金は自分の財産分について自分の好きな運用方法を選択することができるのである。これから経済の停滞期、衰退期になるかもしれない可能性が大きくある日本では、国や会社に頼らず自分で運用していくことで自分の老後をしっかりと形成していく必要があるであろう。

第 4 のメリットは、「元祖ポータビリティ」であることである。60 歳まで、確定拠出年金の財産は育てていくことが原則であるが、転職の際、新しい職場の確定拠出年金制度などに自分の持ち分を引き継ぎ、資産の運用を続けていくことができるのである。

制度のメリット	制度のデメリット
自分の金額が見える	原則 60 歳までもらえない
資産が守られる	運用の結果は自分で負う
自分で運用を決められる	
元祖ポータビリティ	

図 3 確定拠出年金のメリットとデメリット（筆者作成）

対してデメリットは、まず「原則 60 歳までもらえない」ということである。確定拠出年金は老後の所得保障の一助となるため作られた制度である。特別な税制優遇があるため 60 歳までは原則として解約できないという仕組みになっているのである。

次に「運用の責任は自分で負う」ということである。何度も述べている自己責任の原則は、運用の結果について誰も助けてくれないということの意味する。納得のいく運用をするために、基礎的な運用知識について勉強する必要があるところがデメリットとして挙げられる。

(3) 企業型と個人型

ここまで確定拠出年金のメリットやデメリットについて述べてきたが、実は確定拠出年金には企業型と個人型の二つの種類がある。ここまでの説明を述べてきたのが企業型の方で、約 440 万人が利用しており、特徴としては会社が制度を実施するかどうか決める点にある。社員個人が希望して任意で設立することはできないのである。

個人型の方は、言葉の通り個人が任意で活用できる制度である。自営業者のなどの国民年金保険料を納めている人約 2000 万人、会社員であるが企業年金の

ない会社に勤めている人約 1500 万人がこの制度の対象となっている。だが、現在この制度を利用している人はまだわずか 14 万人程度であり、知名度が低いことがネックとなっている。

	企業型	個人型
加入の条件	会社が設置する	個人が任意で加入する
掛金拠出者	会社が拠出する	個人が拠出する
利用者数	約 440 万人	約 14 万人

図 4 企業型と個人型の違い（筆者作成）

(4) 確定拠出年金(企業型と個人型)の普及

確定拠出年金は、導入当初の期待程普及させることができなかつた、というより日本が参考にした米国 401k プランの急発展に大きな期待を寄せすぎたとも言える。米国の場合、401k プランを通じた資金がミューチュアルファンドに流れ込み、好調な株式市場を背景に株式ファンドを中心にミューチュアルファンドの資産残高が増加し、これが 401k プランの資産残高を押し上げ、ここにさらに資金が流入するという好循環によって米国の 401k プランは急発展を遂げたのである。対して日本では、2000 年以降日本の株式市場が低迷を続けているのが原因となり米国のような急発展は遂げることができなかつたのである。また、確定拠出年金制度以外に他の退職給付制度を併用している企業は全体の

約 7 割あり、これは確定拠出年金制度そのものに課題があるため、単独では利用しにくいのではないかという一因も挙げられる。

制度面の課題としては主に二つある。

一つ目は拠出限度額の引き上げである。厚生労働省は 2004 年と 2010 年の過去 2 回にわたり、確定拠出年金の拠出限度額の引き上げを行っているが、まだ低いと指摘する声も多い。今後段階的に限度額が引き上げられることを望むが、税制上の優遇処置を受けていることを考慮し、優遇処置を受けない形での拠出枠を設ける制度なども導入してもよいのではないであろうか。

企業型	厚生年金基金、確定給付企業年金を実施していない場合	月額 5 万 5 千円
	厚生年金基金、確定給付企業年金を実施している場合	月額 2 万 7.5 千円
個人型	自営業者など	月額 6 万 8 千円
	厚生年金保険の被保険者	月額 2 万 3 千円

図 5 拠出限度額 (筆者作成)

二つ目は確定拠出年金制度では、中途解約について認められておらず、原則 60 歳まで引き出しができない点である。米国の 401k プランでは、一定の条件下での引き出しが認められており、この点に関しての緩和は必要であると言える。また、加入対象者の枠を広げるような動きも必要であると言える。現在、専業主婦や、公務員は確定拠出年金制度において加入対象外とされている。特に専業主婦には公的年金以外の制度の手当がないのが実情である。推定 1000 万

人を超えるとも言われる専業主婦に「個人型年金」への制度加入を認めれば、公的年金を補完する制度として普及も進むであろう。

以上のように制度自体の内容を見直し、現在アベノミクスで日本の株式市場が回復してきたところでこの確定拠出年金を普及させることは、とてもタイミングがよいことではないだろうか。また、今後少子高齢化が進行したとしても確定拠出年金をもっと普及させることができれば、日本の株式市場も活性化し年金の資金運用も少し改善させることができると考える。

第3章 年金積立金その運用状況

(1) 年金積立金とは

厚生年金、国民年金の保険料を現在の高齢者に給付し、余った分が年金積立金として積み立てられる。この年金積立金は少子高齢化を免れない日本の将来的な年金給付の貴重な財源となるため、長期的観点から安全かつ効率的に運用される。

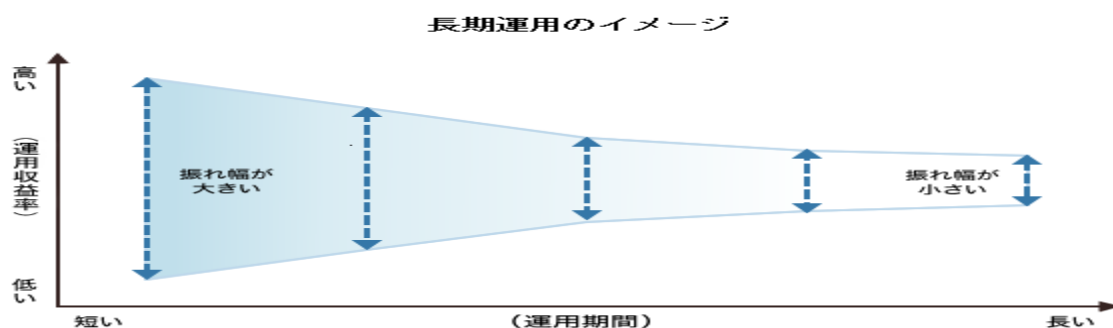


図6 (出所：厚生労働省)

現在日本の年金は一度日本の国庫に納められ、その資金を運用する為に厚生労働大臣から寄託を受け、年金積立管理運用独立行政法人(以下 GPIF と呼ぶ)が管理、運用を行っている。一度国庫に預けられた財源は、上述した通り長期的な運用を任されており、未来の重要な財として運用を行っている。具体的には債券や株式などに投資を行い、分散投資を行う事でリスクを避け、中、長期的に利益が見込めるように投資活動を行う。

(2) 年金積立金の運用状況と諸問題

2015年3月末時点のデータでは保険料徴収が約34.3兆円に対して年金給付が約53.9兆円になっており、世代間扶養の仕組みでは給付金全てを賄う事が出来ていない。GPIFの役割とは、国庫に集まる国民の保険料を管理、運用し、資金に流動性をもたらしその運用益を出す事で、国民へ給付される現金の貯蓄額を増やす事である。運用上の問題は現在の運用方法が国内債を中心とした低利回りでの投資運用を行い、利益の確保は出来ているが、将来的に必要となる財源の確保を行えるほど投資効果が得られていないという問題である。上述の通り、給付額と保険料徴収額の差額の開きが大きい為、このまま運用を進めていけば年金システムの継続が難しいといえるだろう

(3) 年金積立金の望ましい運用

2014年6月に持ち出された年金運用の見直しにより、今後 GPIF が株式投資への比率を増やす可能性が浮上した。現在 GPIF の投資運用比率の内、株式への投資は17%であるが、これを20%以上へシフトする。GPIFは120兆円以上の資産を抱える巨大な資金を保有している。その資金を低迷している日本の株式市場へ投入する狙いを含め、現状のローリスクである債券中心の運用から株式の投資比率を上げる事で株式市場にも刺激を与える事が出来る為である。ただしこれには多くの提言も出されており、株式比率を上げる場合果たしてどれ

くらいの比率までを上限とするのかなどの部分についてはまだ明確化されていない事や、今後年金資金の多くが株式への投資に流れていく可能性についてリーマンショックのような株価の大きな下落があった場合など、年金システムそのものが崩れる可能性を示唆している。

第4章 諸外国の公的年金制度

(1) 中国の公的年金制度

中国の年金制度は中国では「養老保険制度」と呼ぶ。2006年末、国務院は「中国高齢者事業の発展」と題する白書を発表した。白書は高齢者事業の成果と問題点を明らかにし、政府のこの問題に対する真剣さをアピールしたものだといえる。家族による扶養機能が低下するなかで、公的年金の果たす役割は必然的に大きくなる。高齢者に対して十分な生活保障を提供しながら、いかに財政の持続可能性を維持するかが年金制度改革の焦点であり、世界銀行を中心に年金債務の規模や保険料の水準などについて様々な予測が行われている。

現在の中国の年金制度は、①公的年金、②企業年金、③貯蓄・商業年金（日本における個人年金にあたる）という3本柱で構成されている。中国は2025年過ぎには65歳以上人口が約2億人、高齢化率は約14%に達し、いわゆる高齢社会に突入すると想定される。ただし、年金受給対象者（男性60歳以上、女性55歳以上）を高齢者と仮定すれば、人口に占める計算上の年金受給対象者の割合は2012年時点ですでに17.5%となっている。つまり、中国において高齢社会は遠い未来の事象ではない。中国にとって高齢者をいかに支えていくかは重要な課題となっている。

① 公的年金

公的年金は、城鎮企業職工基本養老保険（以下、都市就業者年金）、城鎮居民社会養老保険（以下、都市住民年金）、新型農村社会養老保険（以下、新型農村年金）、機関事業単位養老保険（以下、公務員年金）という 4 種類に分かれている。

都市就業者年金は、主に都市部の企業等に就業する者が強制的に加入する年金であり、公的年金制度の中核的な存在である。また、都市住民年金や新型農村年金は、政府が国民皆年金を目指すにあたり、従来年金制度の枠組み外にいた人々を社会保障制度に組み込むために近年創設した制度である。都市住民年金は都市就業者年金に加入していない都市部の住民が任意で加入できる年金であり、新型農村年金は従来の都市就業者年金に加入していない農村部の住民が任意で加入できる年金である。公務員年金は、公的機関に所属する者が加入する年金である。

都市就業者年金は雇用者が就業者の賃金総額の 20%（賦課方式、一階部分）、就業者が賃金の 8%（積立方式、二階部分）を負担する。都市住民年金と新型農村年金に関しては、中央政府・地方政府が拠出する部分（一階部分）と個人で積み立てる部分（積立方式、都市住民年金は 100～1,000 元、新型農村年金は 100 元～500 元で 100 元ごとに積立額を選べる、二階部分）に分かれる。公務員年金は基本的には個人による負担はなく政府の負担によって運営されている。

農村における年金制度、より厳密に言えば農村戸籍を有する者に対する年金制度は都市に比べかなり遅れて導入された。この背景には、農村では土地が生活を保障する最終的な手段と考えられていること、家族が高齢者の生活を支えるという伝統的な考え方が根強く残っていること、さらには、農業の行政および生産の単位である人民公社が「五保」制度によって高齢者に対する福祉を負担していたことがある。

新しい年金制度の枠組みは、①保険料は個人が主に納付し、郷鎮企業および郷鎮政府がこれを補助し、中央政府は郷鎮企業の保険料を免税扱いとすることで支援する、②個人郷鎮企業、郷鎮政府の保険料の負担（月額）は、2～20元まで2元刻みに10ランクあり、個人の事情に合わせて選択し、60歳を超えた段階で個人口座に積み立てた残額の120の1を毎月受け取る、③制度の安定性および信頼性を高めるため基金の管理は県レベルで行うというもので、今日の農村における年金制度の基礎となった。

都市と農村の年金制度がたどってきた歴史を振り返ると、中国における年金制度改革の焦点は都市に当てられてきたことがわかる。都市では、国有企業改革を進めるために年金制度の整備が必要になったこと、そして、年金債務が顕在化することによって、政府に強いインセンティブが与えられた。一方、農村は、都市にくらべ家族の扶養機能が強く、少子高齢化の進展が遅れていることもあり、改革に対するインセンティブが与えられなかった。現行制度の問題を認識しているにも関わらず、政府が見直しを躊躇しているのは、安易な介入が財政負担の拡大につながることを理解しているからにほかならない。しかし、問題を放置すればいずれ農村における高齢者の貧困が顕在化することになる。政府は容易に解けない問題を前に立ちすくんでいるかのようにみえる。

② 企業年金

2004年の「企業年金試行弁法」（労働社会保障部令第20号）と「企業年金基金管理試行弁法」（労働社会保障部令第23号）に基づき現行の企業年金制度の仕組みを見ることにする。企業の年金の位置づけは、企業・従業員（職員・労働者）が、基本養老保険へ参加しているという基礎の上に、自主的に設立する補充養老保険制度であり。①基本養老保険に参加し保険料を払い、②経済的な負担能力があり、③団体交渉のメカニズムがある企業が企業年金を設立することができる。③の条件は、企業年金が企業と工会（労働組合に相当）或いは従業員代表が協議して設立す

ることになっているためである。

企業年金の管理・運用面を見ると、上述した年金管理面での問題点を踏まえ、受託人、口座管理人、託管人、投資管理人の間で役割分担を明確にし、相互にチェック機能を働かせる仕組みになっている。企業年金を設立する企業は、まず、企業年金受託人を確定し、受託人が企業年金基金を受託管理する。企業と受託人の関係は信託関係とされる。受託人は、企業の設立した企業年金理事会、あるいは国家規定に符合する法人受託機関である。なお、企業年金理事会は、企業と従業員代表（少なくとも理事会の 3 分の 1 を占める）からなる。次に、受託人は、資格を持つ企業年金口座管理機関（口座管理人）に企業年金口座管理を、資格を持つ投資運用機関（投資管理人）に企業年金の投資運用を、資格を持つ商業銀行あるいは専門の託管機関（託管人）に企業年金の託管を委託できる。受託人と口座管理人、投資管理人、託管人の間の関係は、委託関係とされる。

そして、投資管理人による基金運用を見てみよう。まず、企業年金が投資できる商品は、銀行預金、国債、その他流動性の良好な金融商品に限られる。これには、短期債券レポ、格付けが投資級以上の金融債・企業債、転換社債、投資性保険商品、証券投資基金、株式などが含まれる。比率は時価で計算される。

1 銀行当座預金、中央銀行手形、短期債券レポ等の流動性商品、マネーマーケットファンドの比率は、企業年金基金の純資産の 20%を下回ってはならない。

2 銀行定期預金、協議預金、国債、金融債、企業債等の固定金利商品、転換社債、債券ファンドの比率は、基金の純資産の 50%を上回ってはならない。うち、国債の比率は基金純資産の 20%を下回ってはならない。

③ 株式、投資性保険商品、株式ファンドの比率は、基金の純資産の 30%を上回ってはならない。

企業年金基金を信用取引や融資、担保に使用してはならない。また、投資管理人の財産や他人の財産と企業年金基金財産を混ぜる、投資管理人が管理する異なる企業年金財産を公平に取扱わない、企業年金基金財産を流用するといった行為も禁止されている。

③ 個人貯蓄・商業年金

1996年7月からは、企業のみでなく個人も保険料を負担することとなり、個人負担分は個人口座に積み立てられることとなった。この個人口座は社会プールとは分けて管理され、退職後、毎月社会プールから基本年金を受給するほか、この個人口座からその総額の1/120が10年間毎月支給されることとなった。

これにより、国家、企業、個人の3者が共に保険料を負担する社会保障的年金制度、つまり、国家が制度面、財政面で基本年金を保障し、企業・個人が保険料納付を行う相互負担による年金制度が確立した。基本年金（社会プール）、個人口座年金に加えて企業補充養老保険、個人貯蓄型養老保険制度が規定された。企業補充養老保険は一定の条件を満たした企業がその実状に合わせて任意に実施するもので、企業及び従業員個人による全額積立方式を採用している。奨励策として企業の拠出金を必要経費とみなし、賃金総額の4%以内なら非課税扱いにすることも規定されている。また個人も貯蓄型養老保険制度の確立により、民間の商業保険ベースだが、経済力に応じて付加的年金制度に加入できるようになるなど、国家、企業、個人による重層的な年金制度が整備された。

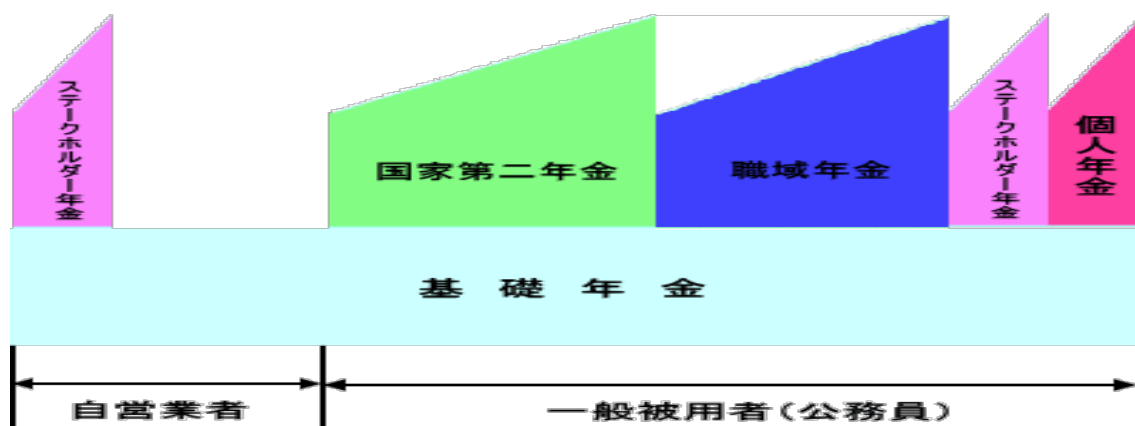
公的年金以外に、中国では新たな企業年金の運営スキームが導入されている。新たな企業年金制度の下では、関係者当事者のチェック機能が確保され、企業年金関連機関も人力資源・社会保障部の認可制となっている。今後の企業年金の普及には力を入れるべきだと考えられている。

中国では労務コストが上昇する中で、従業員の労働インセンティブの向上に繋がる気象年金の役割が注目されている。日系企業にとって、中国は最大の進出先であり、現地人材の活用も課題になっている。国内、国外販売型による企

業にとっては自社製品の消費者への訴求効果も期待されている。公的年金制度に加え、中国の企業年金制度を巡る動向や企業の導入状況は今後の引き続き重要な課題である。

(2)イギリスの公的年金制度

イギリスの公的年金制度は日本と同様に被用者・自営業者が共通の基礎年金（Basic State Pension）に加入し、さらに被用者は基礎年金の上乗せとなる国家第二年金 Additional State Pension、S2P または SERPs と呼ばれている）に加入することとなっている。基礎年金は被用者・自営業者ともに一定額以上の収入がある 16 歳以上の人は強制加入となっている。日本の公的年金制度との相違点は、イギリスでは無職の人・低所得の人は保険料免除となっているが日本の免除制度とは違い免除された期間を受給資格の判定に加算されない。



被用者は基礎年金の上乗せとして国家第二年金（Additional State Pension、S2P または SERPs と呼ばれている）に加入する。基礎年金の強制加入者は国家第二年金にも強制加入となるが、職域年金・個人年金といった私的年金の加入を選択した場合は、国家第二年金の加入が免除される。職域年金や個人年金の加入を選択すると、第1種保険料のうち国家第二年金の保険料に相当する金額が免除されることとなる。

イギリスの公的年金は、老齢年金だけでなく遺族給付や障害給付のしくみを備えている。遺族給付・障害給付ともほとんどが定額給付であるが、日本の公的年金と同様に年金の受給には保険料納付要件などを満たすことが必要だ。

老齢年金の受給には、男性が 11 年、女性が 9.75 年という最低の加入年数を満たすことが必要。この年数は満額の基礎年金を受給するために必要な年数（男性 44 年、女性 39 年）の 4 分の 1 に相当する。

年金の支給開始年齢も男女で異なり、男性は 65 歳、女性は 60 歳です。女性の支給開始年齢は 2010 年から 2020 年までの間に支給開始年齢を 65 歳まで段階的に引き上げられ、その後 2024 年から 2046 年にかけて男女とも段階的に支給開始年齢が 68 歳まで引き上げられる予定である。

年金の支給額は、1 階部分の基礎年金は日本の老齢基礎年金のように保険料の納付期間に応じた定額制になっている。満額の基礎年金を受給するために必要な年数（男性 44 年、女性 39 年）に対してどのくらいの年数分保険料を納付したかによって年金額が決定される。また、2010 年より基礎年金の満額受給できる保険料の拠出期間が 30 年に短縮される予定だ。なお、年金額の見直しは物価スライドで行われているが、2012 年から賃金スライドに変更となった。

上乘せ部分となる国家第二年金は報酬比例の年金であるが、低所得者への給付を手厚くするため所得に応じて 3 段階の計算方法が定められている。さらに、所得の低い世帯に対しては報酬比例ではなく、最低保証の年金額を支給するために定額の年金が支給される。

【年金クレジット】

イギリスの年金制度で特徴的なのは年金クレジット制度である。この制度には保証クレジット（Guarantee Credit）と貯蓄クレジット（Saving Credit）の二種類があり、この制度が導入された背景には、高齢者に対する以前の所得扶助制度への反省があると言われている。例えば、以前の制度（Minimum Income

Guarantee)では資産運用から得た所得があれば、その分を扶助額から控除していた。逆に資産運用からの所得がなくても、一定の所得水準が約束されていた。高齢になっても一定の所得扶助を得られることが分かっていたら、現役のうちに退職後の備えをするインセンティブが働かなくなるというわけだ。そこで新たに導入されたのが年金クレジットというメカニズムである。保証クレジットは支給開始年齢が60歳で、年金を含む所得が週£142.70(年間約93万円)に届かない場合にその差額を支給するというものである。一方、貯蓄クレジットは65歳以上を対象に、週当たりの所得が£189.05(年間約123万円)以下の場合に限り、£18.54(年間約12万円)を上限として所定の計算式に基づいた額を支給するというもの。このような複雑な仕組みを導入することになったのは、保証クレジットの支給条件の中に無条件で保有できる資産額に上限を設けており、それを超えるとあたかも収入があるとみなされることが原因だ。せっかく退職後に備えて蓄えた資産が年金額を減らすように働いては本末転倒になりかねないため、最低保証機能を提供すると同時に、貯蓄を収入換算することによって失うことになる年金額の一部を補償するというインセンティブも用意している。なお、この年金クレジットの財源は税金である。

【新たな制度】

公的年金の給付水準引き下げや企業年金の減少によって、あらためて退職後の備えが一段と大きな問題となった。その対策として導入されたステークホルダー年金もその役割を果たせなかった。こうした状況を踏まえて2012年10月から職域年金への自動加入制度がスタート。この制度の対象となるのは、これまでに一定の条件を満たさず職域年金に加入していない被用者で、年齢が22歳以上でかつ年間の所得が£8,105(約101万円)以上の人である。拠出額については、年間所得が£5,564を上回る額の4%を被用者が、3%を雇用者が負担。また、政府も1%相当の税制メリットを提供し、合計で8%の拠出が行われる。この制

度の最大のポイントは対象者を「自動的」に加入させるという点だ。こうすることによって若いうちから退職後に対する備えを促進させるのが狙いだ。政府の見通しではこの制度が定着すれば最大で 1,100 万人が新たに職域年金に加入する。なお、自動加入した後に被用者本人の意思でオプト・アウト（脱退）することは可能。ただし、3 年後には再び自動加入措置がとられる。自動加入の対象となる職域年金は既存の確定給付型年金等でもよいのだが、政府は新たに **National Employment Saving Trust (NEST)** という非営利の確定拠出制度運営機関を設置した。低コストの運営機関を通じて、より有利な条件で退職後への備えを進めることを狙っている。また、今年の 4 月には、それまで「適用除外」を認められていたステークホルダー年金、確定拠出型の企業年金、個人年金はその対象から外れた。これまで「適用除外」の場合には第二年金の保険料の割引あるいは相当額の払い戻しのメリットがあったが、4 月からはそうしたメリットを受けられなくなった。適用除外を選択していた人たちについては、保険料の割引や払い戻しがなくなった代わりに、自動的に第二年金に加入することになっている。従来の年金制度への加入を継続することも可能だが今までのようなメリットがないことや NEST との利便性の違いなどから、制度変更によって 2 階部分の年金の加入者構成は大きな影響を受けただろう。政府としては低コストの新しい制度に加入者を集中させることで年金制度全体の簡素化を図ろうとする意図があるようだ。

(3) オランダの公的年金制度

オランダは欧州の中でも年金をはじめとする社会保障制度が充実している国として知られている。それを裏付ける理由として、海外の研究機関とコンサルタント会社が毎年発表している **Global Pension Index** でもオランダの年金制度は常に良い評価を受けている。しかしながら最初から良い評価を得ていたわけ

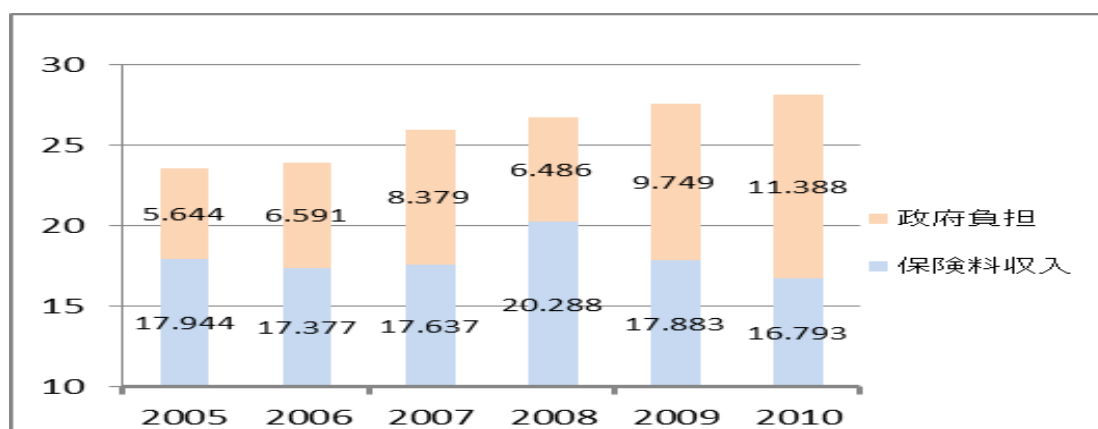
ではなく、様々な工夫を重ね、制度の改善をしたことでトップクラスの評価を得られるようになったのだ。オランダの年金プロセスの中には日本の年金制度を考える上で参考になることが多くあるのではないだろうか。

オランダの年金制度は公的年金、職域年金（企業別年金または産業別年金）、個人年金の3階建てになっている。2階部分である職域年金の充実こそがオランダの年金の特色だが、1階部分である公的年金から順に説明していく。

(1) 公的年金

1階部分にあたる公的年金は15歳から65歳までの50年間を対象期間としている。毎年各人の誕生日に1/50（2%）ずつの受給権を積み上げ、65歳から支給開始となるため誕生日時点でオランダに在住していなければ当該年度の受給権が控除される。支給額は法定最低賃金から税金などを控除した手取り額の70%を目途に決められる。最低賃金が毎年1月と7月に改定されるため、年金支給額も半年ごとに改定される。また、毎年5月には休暇手当というものも支給される。休暇手当を合わせた年間支給額は日本円で約166万円になる。

図 3 公的年金の資金割合の推移



この公的年金の財源は給与比例賦課方式で徴収する社会保険料であり、徴収率は現在17.9%である。保険料収入で年金給付額を賄うことができない場合には政府の一般財源資金が繰り入れられる。図1からわかるように一般予算か

ら多額の資金が繰り入れられているのが現状だ。実はオランダでも高齢化に伴う一般財源負担の増加が懸念されている。そのために現在 65 歳となっている年金支給開始年齢は 1948 年及びそれ以降に生まれた人を対象に徐々に引き上げられ、2019 年に 66 歳、2023 年に 67 歳となる予定である。そして 2024 年には平均寿命を反映する方式に移行することが決定している。

(2) 職域年金

オランダ年金制度の中心にあるのが職域年金である。職域年金の運営形式にはいくつかのパターンがあるが、其中最も制度数が高いのが企業別年金である。一方、制度数は少ないものの加入者数が多いのは産業別年金である。例としては公務員を対象とした ABP（公務員年金）等があげられる。また、比較的小さい企業は保険会社への委託形式をとる場合も見受けられる。

職域年金として認められるためには確定給付型もしくは確定拠出型のいずれかでなければならない。オランダの職域年金で中心的な役割を果たしているのは確定給付型年金（DB）であり確定拠出型年金（DC）の普及はあまり進んでいない。しかし、2007 年の **Financial Assessment Act**（FTK＝オランダ表記）の導入により確定給付型年金として条件を満たすためには、①最低でも年金債務の 105%以上の資産を保有すること、②資産構成に応じて十分なリスクバッファを持つこと（年金債務 20～25%）が必要となった。このように伝統的な確定給付型年金の維持コストが膨らむ事態に対しての解決策として取り入れられたのが、**Hybrid** プランである。その中でも注目されたのが **Collective Defined Contribution**（CDC）という制度である。これは一定の掛け金を積み立てるという点はこれまでと同じだが、その掛け金を加入者共通の運用ファンドで運用し、これまでの確定給付型年金と同じように年金が支給されるという仕組みである。ただし、運用環境等が大きく変化した場合は給付内容の見直しや掛け金の引き上げが行われる。その際に生じるリスクの影響をできるだけ減らすために、制度の変更時には企業が一時金として追加の拠出を行う場合もある。企業

側としては一時的な負担があったとしても、この仕組みにより一定の期間にわたり新たな負担が無くなるため確定拠出年金として会計上処理できるのだ。このほかにも保険会社が年金資産の価値を保障する **Guaranteed Contract** という制度もある。

このように確定給付型年金の長所を残すために新たな工夫を加えているのがオランダの職域年金の特徴である。

また、オランダの職域年金への加入率が被用者のおよそ **95%**にあたるという点もオランダの特徴といえるだろう。この加入率の高さを支えているのは年金制度に関する様々な法律である。例えば **WetBpf2000** という法律では、一定の条件を満たした産業別年金から申請があれば、担当の大臣はその産業別年金への加入を強制化することができる。このように、職域年金への加入が確実に行われるようになっているのだ。その意味では職域年金と公的年金と一体となった運営が行われているといっても過言ではないだろう。

(3) 個人年金

オランダでは 1 階部分と公的年金と 2 階部分の職域年金を合わせた支給額が高い水準にあることや、企業の被用者がかなりの割合で職域年金に加入していることから個人年金に対するニーズはあまり多くない。しかし、自営業の場合職域年金がないため、自分で個人年金に加入する等の公的年金以外の年金を確保する必要がある。政府は個人年金に加入した場合には、自営業からの利益の一部に対する課税をする等の政策を導入している。

世界でも評価され続けてきたオランダの年金制度であるが、迫りくる高齢化のもとではその長所を維持するのは決して容易ではないようだ。それにも関わらず、様々な取り組みを行って良い評価を継続している。最近では他の国々がオランダの取り組みに高い関心を払っている。例えば、イギリスではこれまでの年金制度の長所を生かしつつ、増大する資産運用や長寿化のリスクを当事者間で分かち合おうとする考え方を今後参考にすべきだと述べている。そういう

意味で、日本もイギリス同様オランダの考え方を参考にすべきではないだろうかと我々は考える。公的年金を積立方式へシフトする事は現実的ではないが、賦課方式に変わる新たな制度を検討する必要がある。

終わりに

日本の公的年金制度は世代間扶養、賦課方式のシステムが限界に達している。現状を維持する事は不可能であるため、早急な制度の見直しが必要とされている。収支のバランスが取れていない為、GPIFの資産運用にミスが入り、今後よりリスクのある金融商品(国内株式など)への投資の比率が上がるだろう。そうして財源を確保していく事が資産を運用する組織として求められていく問題である。また、諸外国で取り入れられている年金制度、特に公的年金の制度についてはオランダを模範とする国が増えているように、日本にも取り入れるべき制度が多く存在する。世界で高齢化の問題は重要視されている中で、より良い制度の充実を図る為には、制度そのものの改革が必要ではないだろうか。

確定拠出年金は年々取り入れる企業が増えてきている。企業側の負担を減らし、老後運用する資金を我々が早い段階で活用できるメリットは大きい。しかしながら、投資活動に対する知識、能力には個人差が出てきてしまう事が問題となっている。我々が正当な投資活動を行う為には、それに見合った金融教育も必要であり、日本ではまだまだ金融に関する知識が少なく、また学べる機会も少ない事が上げられる。確定拠出年金を取り入れる企業が増えている為、こうした金融教育の充実化、義務化も今後対応していくべき問題である。従って、公的年金制度維持の為には、賦課方式や世代間扶養を見直し、諸外国のモデルを比較し、より日本にとって望ましい形になるよう制度を変えていく必要がある、確定拠出年金は魅力的な制度であるが、それを利用する一般の人々に対する金融教育の充実化が必要であるという結論に達した。

参考文献

- ・ 年金の基礎知識(服部 啓造著：編集 2014年8月)
- ・ 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会 2007年5月)
- ・ 諸外国の企業年金制度-近年の動向と発展(厚生年金基金連合会 1996年12月)
- ・ 王延中主編「中国社会保障収入再分配状況調査」(社会科学文献出版社、2013年3月)
- ・ 李珍著、「基本養老保険制度分析與評估」(人民出版社、2013年6月)
- ・ 神宮健「中国の企業年金制の現状と今後の課題」『季刊中国資本市場研究 2008年春号』(公益財団法人野村財団、2008年)
- ・ <http://www.gpif.go.jp/gpif/pension.html>(年金積立管理運用独立行政法人 HP)
- ・ http://think-nenkin.jp/asset_manage/(日本労働組合総連合会 HP)
- ・ https://www.nenkin.go.jp/n/open_imgs/free3/0000000011_0000011429.pdf(厚生労働省 年金局)
- ・ <http://www.kokumin-nenkin.com/knowledge/shougai-kouseinenkin.html>(簡単国民年金・厚生年金入門)
- ・ http://www.meijiyasuda.co.jp/401k/about/personal/p-toku/p-toku_06.html(明治安田生命 確定拠出型年金)
- ・ https://www.toushin.or.jp/dc/labo/vol1_izumi2/(一般社団法人投資信託協会 確定拠出型年金)
- ・ <http://www.nenkin.go.jp/n/www/service/detail.jsp?id=1726>(日本年金機構 HP)
- ・ http://www.goldmansachs.com/japan/gsitm/forum/401k/dore_1.html(ゴールドマン・サックス・アセット・マネジメント株式会社 HP)

- 変貌する世界と日本の年金-年金の基本原則から考える(江口隆裕 著)
- 海外の年金制度-日本との比較検証(厚生年金基金連合会)
- 「オランダの年金制度」佐々木一成、年金と経済 Vol.1,2012
- 「オランダにおける年金価格議論」オスカー・フォルダー
- 「欧米諸国の年金事情～隣の芝生は青いか～オランダ編」前田俊之,2013
- <http://www.dnb.nl/home/index.jsp>(オランダ中央銀行)
-