

年金制度

現行制度と今後の展望

望月ゼミナール B班

班構成

2年

石津 裕貴

島守 沙知

宮本 章子

若林 明菜

渡邊 賢一

< 目 次 >

序章

第1章 年金の現行制度と現状

- ・ 国民年金
- ・ 厚生年金
- ・ 企業年金

第2章 年金のメリット・デメリット

第3章 年金の海外比較

- ・ アメリカ編
- ・ スウェーデン編

第4章 年金の将来 年金制度改革

第5章 まとめ

序章

現在の日本の個人資産の総額は約1400兆円にも上るといわれている。それでは、なぜこのような、それこそ年間のGDPの3倍近くにも上る個人資産があるのだろうか。これらの大部分を占めるのが預貯金である。そしてその預貯金の年齢別の割合を見てみると約半数が60歳以上だという。これだけの個人資産を生み出した背景の一つには、長引く不況などにより、将来に対する「お金」への不安というものがあるのではないだろうか。

また、近年よく耳にする少子高齢化時代という言葉。今後これがさらに進み少子高齢時代に突入するのも時間の問題とされている。第一次ベビーブームの世代、いわゆる団魂の世代がまもなく保険料納入の側から、年金をもらう側へと回る。その一方で、子供の数は減る一方で、一人当たりの女性が一生に出産する子供の数を表す特殊出生率は1.32人と低い傾向が続いており、戦後の出産人数と現在の出産人数では約90万人もの差が発生している。このことは一国の生産性の低下の問題ももちろんそうだが、それと同様に現行の社会保障制度の根幹を揺るがしかねない事態につながるのではないだろうか。このように将来に対する不安を挙げればいくらでも出てくる。

そこでそのような将来に対する不安をすこしでも解消するためにも、安易な考え方ではあるが、社会保障のひとつである「年金制度」について理解し、それが現代抱える問題等をはっきりさせ、それらを解決することにより、将来に対し安心が持てるようになるのではないだろうか。それが、結果的に個人資産の解放につながり、お金の回りがよくなり景気回復につながっていかないだろうか。

第一章 年金システム概要

我々が一般的に「年金」と呼んでいるものは、まず大きくふたつに分けられる。政府等の公的機関が運用する公的年金と、私企業や個人が運用する私的年金である。さらに公的年金は国民年金、厚生年金、共済年金の三種に分かれる。

国民年金は20歳以上60歳未満の国民全員が加入する制度である。老齢、遺族、障害について、すべての国民に共通の基礎的年金として支給される。国民年金は20歳以上60歳未満で、国内に住所のある人すべてが加入することになっている。

加入者は第一号被保険者、第二号被保険者、第三号被保険者の三種に区分される。主たる人は第一号被保険者に区分され、自営業、農業従事者等で保険料を支払っている人が該当する。第二号被保険者には厚生年金（後述）加入者及び共済組合加入者が該当する。第三号被保険者は第二号被保険者の扶養配偶者（一般的には会社員の妻などが挙げられる）該当するが、年収が一定額未満であることが条件である。

保険料は、それぞれの年金制度から国民年金制度に対して拠出金として支払っているため、個別には収めない。

給付資格は、一定条件に該当すると自動的に得ることができる。原則20歳になったときがそうであるが、例えば16歳で会社に勤務する場合、あるいはそれまで厚生年金等の対象であった者が対象でなくなった場合なども含まれる。これらの条件を満たすと、ただちに保険料を支払い始めなければならない。

給付には老齢基礎年金、遺族基礎年金、障害基礎年金がある（主たる給付は老齢基礎年金である）。これらも当然、一定の条件がそろっていなければ受給できない。また第一号被保険者には独自給付として付加年金、死亡一時金、寡婦年金がある。

厚生年金は民間企業に勤める会社員が加入する保険制度である。国民年金に上乘せする形で給付される、老後の所得保障の充実をはかるべく導入された。通常、厚生年金と言えばこれを指す。

報酬月額に対し保険料を賦課し、賞与に対しても月給と同じ保険料率を乗じて徴収される。

適用事務所に勤務している従業員はその意思に関係なく加入せねばならない。すなわち適用事務所に勤務を始めた日から自動的に被保険者の資格を取得する。ただし勤務していても法廷年数である70歳を超過すると加入することができなくなる。

退職時は、退職日の翌日が被保険者資格を失う日であり、保険料はその月度は徴収されないことになっている。

保険料は給料から天引き。そのため国民年金のように未納期間は発生しない。被保険者

の税込月収によって仮の報酬（標準報酬月額）を決め、この報酬が将来の年金や保険料計算のもとになる。

給付には、老齢厚生年金、遺族厚生年金、障害厚生年金、障害手当てがあり、65歳未満は当分の間、特別支給の老齢厚生年金が支給される。また一年以上の厚生年金期間と他の公的年金の期間を合算して受給資格期間を満たした場合も同様である。

職歴の多い人も、厚生年金に加入していた月単位の合計が原則240月以上であれば、受給資格期間を満たしたことになる、満たしたとしても会社を退職しない限り加入は続けることになる。

次に確定給付型の企業年金を見る。これは厚生年金基金、適格退職年金等、企業が従業員のために実施する退職金・年金制度である。

掛け金は、企業のみが払い込む場合と、企業と従業員の双方が払い込む場合がある。加入者の加入年数や給与等によって、受け取る金額があらかじめ定められている。

厚生年金基金や適格退職年金など、従来の企業年金制度がこれにあたる。

確定拠出方企業年金、いわゆる「日本版401k」。これは掛け金があらかじめ決められており、加入者が自分の判断で資産運用を行う制度である。将来受け取る金額は、資産運用の結果等によって異なる。

「企業型」と「個人型」の二種類がある。

企業型年金は一般に企業が導入する確定拠出年金制度である。

企業は労使合意で確定拠出型年金の規約を定め、従業員が年金の加入者になる。

企業は従業員のために掛け金を拠出。従業員もそれに上乗せして任意に拠出が可能。ただし拠出額には上限が設けられている。

この拠出金は、企業拠出分、従業員拠出分を合わせて、「資産管理機関」に払い込まれ保管される。

拠出金の運用については原則として加入者（従業員）本人が行う。運用は「運営管理機関」（金融機関）が提示した運用商品の中から三つ以上の商品（うちひとつは元本確保型）から選ぶ。これらは個々の加入者が選択し、指示通りに運用と変更が行う。具体的運用対象商品は、預貯金、公社債、株式、保険等がある。後者債や株式を組み合わせた投資信託も含まれる。

最低三ヶ月に一回は運用商品の預け替え（種類の変更）ができる。

年金資金は加入者が60歳（老齢給付金）以上に到達、または死亡や高度障害になってしまった場合、年金または一時金として引き出すことができる。

加入者が転職した時は、転職先の同じ制度に年金資金を移管することが出来る。

最も重要である税制については、拠出時は非課税、運用時は一部課税、給付時は課税。つまり拠出において企業拠出分は損金算入、従業員拠出分は所得控除、運用において、運

用益は非課税、全加入者の毎年の積立金総額に特別法人税課税、給付において年金、一時金給付時には年金課税、退職所得課税を行う。

一方、個人型年金は、自営業者や、企業年金や企業型確定拠出年金をもたない会社の従業員が、個人で加入できる確定拠出年金制度である。

拠出は個々の加入者が任意に行うこととなる（拠出額にはやはり上限が設けられている）。ただし企業拠出型のように企業を取りまとめや管理を行うことはできないため、国民年金基金連合会が拠出金の受入れや管理を行う。実際には、同連合会の指定を受けた金融機関が業務を代行する。運用、給付、課税関係も企業拠出型と同様である。

第二章 年金制度のメリット、デメリット

現在日本で施行されている年金制度の中で、国民年金、厚生年金、確定拠出型年金の制度上のメリット、デメリットを見、考え、さらにこれからでてくるメリット、デメリットをも考える。

まず国民年金を見ていく。

国民年金のメリットは運営主体が政府であること、対象者が国民全員であること、景気の変動に対応できていることが挙げられる。

国民年金は政府が主体となって運営しているため、その年金がなくなり年金がもらえなくなるということがなく、その安全が保障されており保険料を払っていれば老後に年金がもらえる仕組みになっている。また、政府が主体のため積み立ての運用の失敗が起きてもその減少分を政府が補うため決められた年金を受け取ることができる。また対象者が国民全員あり、保険料を払っていれば国民全員がもらうことができる。つまり男女ともに、また働いていなくとも給付される。

国民年金はその制度の中に物価スライド制を取り入れている。この物価スライド制のおかげで、年金が支給されるようになってから物価が値上がりしたとしても、支給額が上がり生活が苦しくなることは少ない。つまり景気の変動に対応し、受給者の生活水準を保つようになっている。

国民年金のデメリットは、これからの少子高齢化に対応できていない、加入に実質的強制力がない点が挙げられる。

現在の国民年金の制度は現在働いている人が納めている保険料で、現在の年金受給者に配給する形になっている。が、少子高齢化が進む今では年金受給者の数に対し保険料を収めている人が少なくなってきた。その結果現在保険料を納める人の負担が大きくなっている。現在年金給付開始年齢の引き上げ、給付額を引き下げなどの対策を行っているが、さらに進むと思われる少子高齢化に適応しきれていない。

また、国民年金は制度上強制加入となっているが実質的には強制加入にはなっていない。つまり国民年金の財源となっている国民の保険料が確実に徴収できず、財源が確保できていない。

厚生年金（厚生年金基金の部分）のメリットは、プラスアルファが存在する、厚生年金基金は原則として三割以上の厚みを持つことが義務づけられており、多くもらうことができる、また保険料の半分を企業が払ってくれることである。

厚生年金基金のデメリットは企業が代行している点である。企業代行では転職時に今まで積み立ててきた年金を次の会社に持っていくことが難しい。また就職している企業が倒産してしまうと積み立てた年金が失われしまう可能性もある。

最後に確定拠出型年金を見ていきたい。

確定拠出型年金のメリットは、自分の思うように運用でき、努力しだいで増やすことができる、携帯性がある、会社が倒産しても年金が失われることがないといった点が挙げられる。

確定拠出型年金は会社で働いている人が口座を作りそこで年金を積み立てていくため途中で転職しても今まで積み立てた分を損なうことがない。また個人の口座を開設して積み立てていくため会社が倒産してもそれが失われることもない。確定拠出型年金は会社が契約した運用機関が提案した金融商品の中から自分で選択する自己責任型の年金であり、つまり様々な情報をえてうまく運用すれば年金を増やすことのできるものである。そのための投資の教育を行わねばならないだろう。

デメリットは、完全に個人の責任であること、景気の変動に対応していない、公平性がない、投資に上限がある、完全に自由ではないことが挙げられる。

確定拠出型年金は愛顧責任型年金と呼ばれるように、その運用管理は自己の責任になっている。運営機関が提示した金融商品を自ら選んで投資する、つまり運用に失敗して積立金が減ってしまう可能性がある。そして損益が生じたとしても、その分を補填されることはない。また自由に投資できるといっても投資金額に上限があり、運営機関が提示してくる金融商品の数は少ない。そのため完全に自分の思うように運用し、好きなだけ年金を増やすことはできない。また確定拠出型年金は自分で積み立てた年金がすべてであり、自分で積み立てた年金を少しずつ年金として下ろしていくため、年金の給付が始まってから物価が上昇しても、それに対応して年金の額が変動することがない。自らの手で積み立てた分だけで老後を暮らしていかなければならない。

現在日本の年金制度は基礎年金として国民年金を置き、その上に厚生年金と確定拠出型年金、個人年金を置いている。比重としてはまだ国に持つ比重が大きい。

このメリットは国の比重が大きいので最低限の生活が保てなくなることや、年金がもらえなくなる可能性が低いことだ。ただし、財源の確保が難しくなっており、これからの日本に適した制度ではなくなっている。

第三章 年金制度の海外比較

アメリカ 401k の登場と現在まで

1974年、「エリサ法」(従業員退職所得保証法)が制定され、包括的年金のシステムが誕生したことに始まる。この法律によって、企業年金の運用は、自由かつ健全になり、掛け金の引き下げ、可処分所得の増大へつながった。同時に、IRA(個人退職金勘定)という、個人が税制の優遇を受けながら、退職後の資金作りをするための積み立て制度が始まった。初の、確定拠出型年金である。中流階級を対象にした、ひとつの税制優遇制度が、彼らを株式市場に引き込むのに、大きな役割を果たしたと言われている。また、70年代からの金融改革によって、証券会社は、預かり資産を基礎にした管理料で稼ぐ収益構造へと、転換を余儀なくされた。

それからまもなく、1978年に401kができ、80年から、施行された。社員が、自分の給与から会社に天引きしてもらい、税金の支払いを繰り延べする恩恵を受けながら、老後の生活資金に備えるもので、積み立て式の確定拠出型年金の一つである。企業の拠出金が限度額まで、損金算入でき、従業員の拠出分も所得控除の対象となる。しかも、運用益は非課税など、税務上の恩恵が大きいことから、比較的高収入の勤労世帯を中心に普及している。特に90年代に続いた、ミューチュアル・ファンド「相互に資金を持ち寄って組織した、共通の投資目的を達成するための事業体」を通じて積極的に株式に資金を向けたことが、米国株高の一因になったとされている。資金は、中でも投資信託に移っていった。個人の場合、株を直接持つよりも投信の方が、メリットがある。それは、分散投資ができること、先物取引・オプション取引といった高等数学と、コンピューターを駆使した複雑な商品が増えていって専門知識が必要になり、プロに任せようが良くなったこと、給料天引きによって、債権や預金よりも、リターンがよくなり、長く持つことで安定も性確保できたことなどが挙げられる。401Kプランは、個人口座の残高管理や掛け金の記録、加入者への情報提供などのレコードキーピングサービスに膨大なシステム投資が必要であり、自社のバックオフィス部門と、共通点が多かった投信会社が優位立つことができた。各社は競って新商品を開発して品揃えを強化し、債権型投信が普及した。そうして、低金利の90年代、株式投資の人气が株式市場の活性化を叫ぶほどのパワーを持つにいたった。2000年の4月時点では、アメリカは、世界全体投信の6割以上を占めている。株式への投資比率は平均65%に達する。

401kの特徴

社員が給与の一部を税引き前に掛け金として、拠出する際、その掛け金の金額を自由に設定できる点にある。会社は、社員が拠出する掛け金に応じた額の掛け金を拠出し、個人単位で講座を開設し、自由に運用方法を決める。プランでは、平均7~9のファンドが示

され、社員はその中から選ぶ。運用期間が、20年～30年と長いので、自然に投信を長期保有することになった。解約してもまた、ほかのファンドに乗り換えるケースが多い。

401kのメリット

401kの財産を担保に自分の講座からローンを借りられる。社員は、任意で、年間1万ドルまで所得から控除してプランに拠出でき、その分への課税は需給時まで繰り延べられる。また、運用益も課税を繰り延べることができる。転職時には、そのまま転職先に持ち運びが可能であるため、労働異動を妨げない。有利な待遇を求めて、転職増加へつながり、資本の少ないベンチャーにとっては社員も若く、転職も多いために、負担が重い確定給付よりも確定拠出を取り入れやすい。また、プラン普及の過程で導入された資産運用に対する教育により、多くの国民が株式市場の参加者、監視役になり、株式・投信というリスク金融商品に、大きく資産を配分するようになった。個人と企業が同時に拠出できる、「マッチング拠出」がある。より大きな資金での投資や、様々な商品を買いたいといった、希望やモチベーションを上げることができる。また、通常より高い所得税を払えば、「中途引出し」をすることができる。日本において、この2つの制度はない。

デメリット

プランから掛け金を引き出すときは、原則として退職時しかできず、会社が拠出する部分においては、3～5年勤続しないと、受け取る権利が発生しない。運用結果が思わしくない場合、そのリスクを自ら引き受けなければならない。会社が、個人にどんな商品ラインナップを提供したかの部分については、会社に受託責任があり、それに関する訴訟が相次いでいる。

「エネルギー企業エンロンの破綻」

エンロンでは、経営者がストックオプションを使って多額の利益を上げた反面、(インサイダー取引の疑いがもたれているが)社員は401kでエンロン株に集中して投資し、破綻と同時に大損を被った。問題は自社株が急落しているときも社員が他の株に変更できなかった点、会社の拠出分が自社株のみで、50歳まで変更できなかった点である。また、年初めにまとめて購入した自社株を、年末にその株価のまま社員に拠出させるやり方だったのも災いした。この仕組みだと、株価が上がっている場合は良いが、下がっている場合、損することになる。エンロンの社員でなくても、年金基金を通じてエンロン株を買っていたり、エンロン株が組み込まれた投資信託を買っていた人も損をした。エンロンに投資していた日本企業も、元本割れを起こし、大量の資金が流出した。

スウェーデンの年金改革

1950年代から、高齢化が進行。90年代初に戦後最大の不況に陥り、マイナス成長を記録し、制度の持続可能性に対する危機感が高まる。国庫負担の補填額が急速に拡大し、

1997年には基礎年金給付費に4割が国庫負担でまかなわれた。

改革の方向

それまでの制度は、基礎年金と所得比例年金の2階建てになっていたが、99年改革では、このうちの基礎年金を廃止し、2階建てだった制度を所得比例年金に一本化した。生涯所得と年金額の結びつきを強め、現役世代の働く意欲を刺激することが大きな狙いである。また新たに、最低保証年金制度を設け、全額国庫負担でまかなう。新制度では、税金を低所得者だけのために、集中的に使い、低所得者以外の年金はすべて保険料でまかなうことに決定された。

確定拠出方式への抜本的転換

スウェーデンが99年に実施した年金改革は、賦課と積み立ての両方を組み合わせた点の特徴である。公的年金(所得比例年金)の保険料率は、所得の18.5%とされ、このうち、16%が賦課方式、残る2.5%分が積立方式で運用される。

賦課方式の部分には、加入者一人ひとりの老後の年金額を計算する際に、「概念上の拠出立て」という。特殊な方式が使われる。

「概念上の拠出積立方式」

実態は、各世代が順繰りに下の世代に支えてもらう「賦課方式」である。現役世代の保険料は、すぐに高齢者の年金として使われる。ただし、年金額の計算は、自分のために若いころから積み立てる、「積立方式」だったと想定して行われる。

個々の加入者ごとに保険料を毎年いくら支払ったかが「個人勘定」に記録される。

この保険料に利子がついたと仮定する。年金を、受け取り始める時点で「保険料+利子」の総額が、いくらかが確定する。

「保険料+利子」の総額を、平均余命(平均的にはあと何年生きるのかの推計年数)で割り、1年あたりの年金額が決まる。

「利子」は現役世代の名目賃金上昇率とほぼ同じ率で運用できたと想定して計算される。

こうして、負担と給付の関係を明確にした。長寿化が進んだ場合には、1年あたりの年金額が減る仕組みになっているが、年金財政の悪化は避けることができる。

積立方式では民間金融機関の年金ファンドの中から、加入者が運用先を自己責任で選ぶ。

政府は、所得の18.5%という保険料率を将来も引き上げない方針である。少子化が想定を超えて進むなどの事態が起きた場合に備えて、「自動財政均衡メカニズム」が設けられた。年金財政が悪化した場合に、あらかじめ決められた計算方法に基づいて、国会の決議なしで自動的に年金額を減らす仕組みである。できるだけ、長期間にわたって制度改革を行わずに済むようにすることによって、国民の年金制度への信頼感を高めるのが狙いである。また、制度の移行にあたっては、20年をかけて、段階的に旧年金制度から新しい制度へ

切り替えるなど、長い移行期間を設定している。

「自動的収支均衡メカニズム」

均衡数値の決定

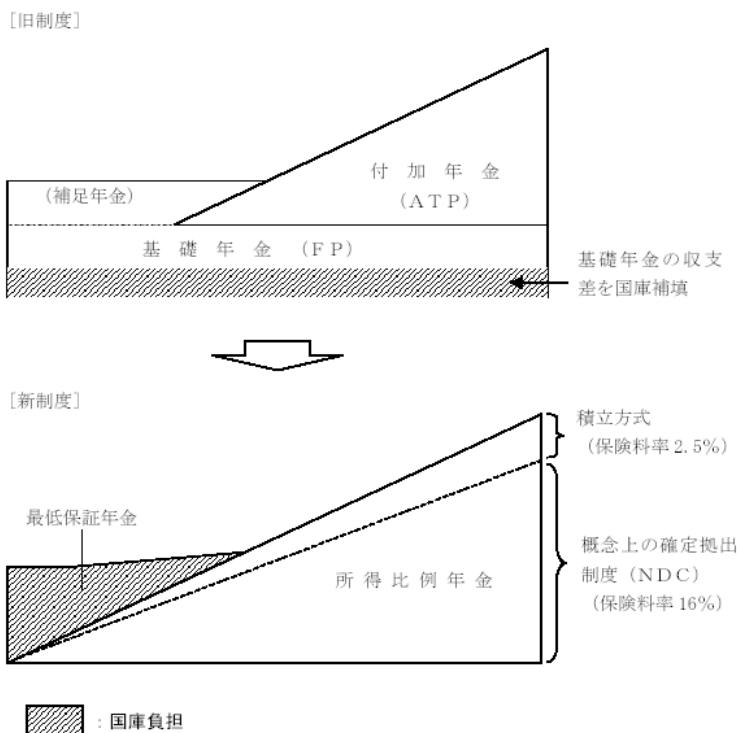
$$\text{均衡数値} = \frac{\text{年金資産 (= 保険料資産 + 積立金残高)}}{\text{年金負債}}$$

年金負債は、「(1) 待機者(年金受給前の被保険者)の年金権の総額」と、「(2) 受給者が受け取っている年金額に平均余命の和を乗じたもの」の総和として計算され、保険料資産は当該年度の保険料総額に33年を乗じたものとして計算される。(33年は現在の受給者の平均年齢、76歳と、待機者の平均年齢43歳の差である。すなわち、均衡数値は、世代交代が一回転する期間における年金給付総額と保険料総額の比率を示し、これが1を超える場合には資産超過、1を下回る場合には、債務超過となる。

債務超過になった場合の対応

均衡数値が1を下回る債務超過の場合、その年から自動財政均衡メカニズムが発動され、均衡数値が1に回復するまで、仮想上の運用利回り及び年金額のスライド率の制限が行われる。

(図：スウェーデンにおける公的年金制度体系の再編)



第五章 まとめ

これまで見てきたとおり、年金の現行制度は様々な問題を含んでおり、さらにその問題のほかに新たなる問題の発生も予想され、年金制度そのものの信頼が崩れようとしている。その一方で、現行制度のように老後への手厚い保障の必要性、及び少なからずのメリットがあることも否めない。そこで、現行制度の良い面については維持しつつ、時代にそぐわない部分は抜本的な見直しを図り、将来に対する不安を取り除いていく必要があると考える。特に公的年金の基礎年金部分の最低限の保障は残しつつも、報酬比例部分については段階的に民営化の移行していくことにより、逼迫する財政の健全化をはかるべきである。いっぽう、私的年金についても、近年の株価の低迷や利率の低下による年金資産の減少、それに加え長期不況による利益率低下の中、企業の追加的投資の増加による企業経営の圧迫という観点からも、従来の確定給付型年金から確定拠出型年金、すなわち日本版401Kへと移行をはかっていくべきであると考え。つまり構造的には従来の表現方法でいくのであれば、1階部分を最低限の生活を保障する基礎年金部分、そしてそれにプラスアルファという形で公的年金の報酬比例部分と日本版401Kを統一、民営化したものとで構成していくというシンプルなものにするのである。このさい、従来の少ないメリットの中のひとつ物価スライド制については基礎年金部分でのみ残していく。つまり、最低限の生活保障的な部分については、従来通り国が面倒を見て、その代わり現役世代には給料等からの天引きによる保険料徴収をお願いするという形をとる賦課方式、すなわち社会保障形式をとるのである。そして現在の厚生年金や企業年金等、もらえる給料等によってもらえる額が変わる報酬比例部分については、各個人の責任でお金を増やしていくべきである。この結果、老後の最低限の生活を国が保障する一方、現役世代の負担という面でも今後の少子高齢時代にマッチした、労働意欲を減退させるほどの負担というものの回避につながる。また、最低限以上の暮らしを望む人はしっかり資産運用の勉強をして自己責任でそれを実現するように仕向けるべきである。しかし、自己責任、自己責任といっても個人では限界があることも多々ある。そこで、セーフティーネットとして、また個人の権利を守るためにも法整備が必要である。例えば、アメリカが401K導入と時を同じくして年金の受給権利等の保障を歌った「エリサ法」の制定したように、個人の立場に立った法整備、また資産運用の税金優遇処置なども必要であろう。いずれにせよ、このような制度改革により国の負担、個人、特に現役世代の負担の双方の負担軽減を図り、自己責任の範囲で能力により、いくらでも可能性を秘めた資産運用が可能となるであろう。確かに、問題点も

たくさんあるし、そもそもこのように問題が大きくなりすぎたのは先代の、そもそも日本人の特徴というべき先送り体質や怠慢による部分が否めない。しかし、だからといってそれをせめても何も始まらない。そこで、われわれ次の世代が時代にマッチした制度を知恵を絞ってよりよいものへと今後も変えていく必要があると考える。