

特集 学会賞

個人の資産形成のための新しい個人退職勘定制度 (日本版IRA) の創設について

“The foundation of a new Individual Retirement Account system
for the personal asset formation.”

三菱UFJ信託銀行株式会社 年金カスタマーサービス部
主任調査役 菅谷 和宏 / Kazuhiro SUGAYA

キーワード (Key Words)

高齢化社会 (Aging society)、私的年金 (Personal pension)、個人退職勘定 (Individuals Retirement Account)、老後所得保障 (Old age secured social welfare payment)、税制優遇 (Benefit of the tax)

〈要 約〉

わが国の公的年金制度が、国民の老後生活に大きな役割を果たしている事は言うまでもない。しかし、少子高齢化の進展を背景に公的年金は給付水準適正化や支給開始年齢の65歳までの段階的引き上げが実施され、その機能は縮小しつつある。さらに、公的年金の補完機能を果たすべき企業年金も経済環境の変化等により、企業年金を廃止する企業が増えている。また、企業のグローバル化、就業形態の多様化等から、非正規雇用者が増えており、企業年金に加入していない被用者が増えている。非正規雇用での低所得者は老後も低年金となることが予想され、非正規雇用者に対する老後所得保障の拡充策が急務である。このような状況下、公的年金と企業年金を補完する第3の柱として、個人の自助努力による老後所得保障が必要な時代になりつつある。企業年金の有無や正規雇用と非正規雇用といった雇用形態の違い、中途退職の有無に関わらず、全ての国民が自らの自助努力で老後に備えるための仕組みが必要である。本論文は、国民の老後所得保障の観点から、現在のわが国の企業年金と自助努力型の資産形成手段である個人型確定拠出年金の課題を探り、諸外国で既に実施されている個人退職勘定制度を参考に、新たな枠組み「日本版個人退職勘定制度 (IRA)」の導入を提言するものである。本文は今年9月14日に関西大学で行われた「日本FP学会第14回大会」で発表させて頂いた論文に、討論者の千葉商科大学内田茂男教授から貴重なコメントを頂き、一部修正を加えたものである。内田教授にはこの場を借りて厚く御礼を申し上げる。

なお、本文における意見等については筆者の個人的見解であり、所属する組織のものではないことを申し添える。

目 次

- | | |
|-----------------------|-------------------------------------|
| 1. はじめに | 9.1 米国IRA (個人退職勘定制度) |
| 2. 日本の高齢化の進展と社会保障費の増大 | 9.2 英国APP (適格個人年金) とNEST (国家雇用貯蓄信託) |
| 3. 国民の資産残高と貯蓄率の推移 | 9.3 カナダRRSP (登録退職貯蓄制度) |
| 4. 雇用環境の変化 | 9.4 ドイツリースター年金 (Riester Rente) |
| 5. 公的年金の給付実態 | 9.5 フランスPERP (個人退職貯金計画) |
| 6. 上乗せ年金の望ましい給付水準 | 9.6 ニュージーランドKiwi Saver |
| 7. 公的年金の上乗せ年金の加入状況 | 10. 個人退職勘定制度 (日本版IRA) の創設 |
| 8. 企業年金と確定拠出年金における課題 | 11. まとめ |
| 9. 諸外国からの示唆 | |

1. はじめに

わが国の公的年金制度が、国民の老後生活に大きな役割を果たしている事は言うまでもない。しかし、少子高齢化の進展を背景に第1の柱（First Pillar）である公的年金は給付水準の適正化や支給開始年齢の65歳までの段階的引き上げが実施され、その機能は縮小しつつある。さらに、公的年金の補完機能を果たすべき第2の柱（Second Pillar）である企業年金は経済環境の低迷による企業業績や運用環境の悪化により、企業年金の実施数および加入者数は減少傾向にある。また、非正規雇用者が増える中、企業年金に加入していない人の割合も増加している。このような状況下、公的年金と企業年金を補完する第3の柱（Third Pillar）として、個人の自助努力による新たな老後所得保障機能が必要な時代になりつつある。本稿は、国民の老後所得保障の観点から、現在のわが国の企業年金や個人型確定拠出年金の課題を探り、諸外国で既に実施されている個人退職勘定制度を参考に、個人の自助努力による新たな政策の枠組みの可能性を検討し提言することを目的とする。

わが国の企業年金は、「企業が任意で行う制度である」ということと「出発点はあくまで会社退職一時金である」という二つの性格を有する。そのため、企業年金を強制する国の政策が取られない限り、この性格を変えることはできない。経済環境や雇用環境が低迷する中、会計基準の変更により企業年金の財政状況が企業業績に与える影響が大きくなってきている。また、企業年金は正規社員のみを加入対象とするものが多く、個人型確定拠出年金では加入資格の制限があり、企業年金や個人型確定拠出年金に加入したくても加入できない人が存在する。近年、労働人口における非正規雇用者の割合は35.7%まで増加してきており⁽¹⁾、企業年金の減少と相まって、企業年金がない被用者が増えている。企業及び雇用形態間での公平性の確保や、既存の企業年金のポータビリティの拡充を踏まえ、個人の自助努力による新たな「個人退職勘定制度」のわが国への導入の可能性を探る。

諸外国では高齢化の進展による公的年金の財政負担増加への懸念により、1970年代から公的年金の機能の一部を私的年金で代替する政策が進められている。米国のIRAやKeogh Plan、イギリスのAPPやNEST、カナダのRRSP、ドイツのRiester-RenteやRürup-Rente、フランスの

PERP、ニュージーランドのKiwi Saverなどの個人退職勘定制度を参考に、わが国でも「個人退職勘定制度」の導入可能性を探る必要がある。世界でも高齢化のトップを走るわが国は社会保障費の増大による公的年金の機能縮小は避けられず、企業年金の強制が出来ない中、私的年金による個人の自助努力が必要となる。しかし、個人の自助努力を求めるのであれば、何らかのインセンティブが必要である。税制面での優遇策については、ドイツのRiester-RenteやニュージーランドのKiwi Saverなどのように、直接補助や給付付税額控除などの新たな税の仕組みの導入も必要である。また、税制優遇枠を国民が十分享受できるような仕組みも必要であり、カナダのRRSPのように税制優遇枠の将来へ繰り越しや、米国のロールオーバーIRAのように、既存の会社退職金からの資産移換を可能とし、老後所得保障として有効に活用する仕組みも必要である。個人退職勘定制度の先行研究⁽²⁾も参考に、個人資産を利用したわが国における新たな「個人退職勘定制度」（日本版IRA）の導入可能性を探る。

2. 日本の高齢化の進展と社会保障費の増大

2.1 平均寿命の延び

世界保健機構（WHO）の発表した、「World Health Statistics 2010（世界保健統計 2010）」⁽³⁾によると、日本男性の平均寿命は世界第4位の79歳で、日本女性の平均寿命は世界第1位の86歳となっている。厚生労働省の統計資料によると、日本人の平均寿命は1965年に男性で67.74歳、女性で72.92歳であったものが、2009年では男性で79.59歳、女性で86.44歳まで延びており⁽⁴⁾〔図表1〕、厚生労働省「平成22年簡易生命表の概況」によると、2010年では男性79.64歳、女性86.39歳となっている⁽⁵⁾。さらに、国立社会保障・人口問題研究所による「平成24年1月推計」を加えると、2030年には男性で81.95歳、女性で88.68歳まで寿命が延びていく予想である⁽⁶⁾。平均寿命が延びるなか、定年退職後の期間も長期化しており、個人の長生きリスクへの対応がより重要となってきている。

⁽²⁾ 佐藤（2006）、佐藤（2011）、鳴島（2009）、森信編著（2010）

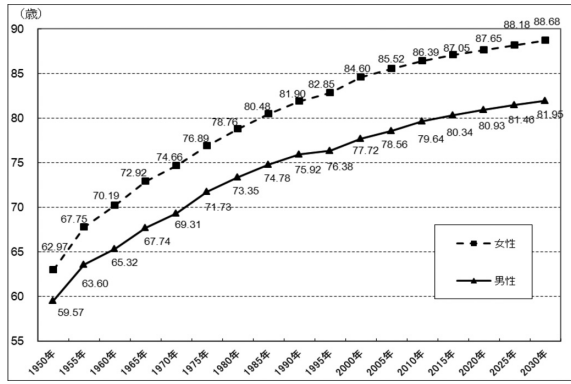
⁽³⁾ 世界保健機構（WHO）（2010）「World Health Statistics 2010（世界保健統計 2010）」。

⁽⁴⁾ 厚生労働省 統計資料（2009）「平成21年簡易生命表の概況について」。

⁽⁵⁾ 厚生労働省 統計資料（2010）「平成22年簡易生命表の概況について」。

⁽⁶⁾ 国立社会保障・人口問題研究所「平成24年1月推計」38頁 表4-2。

⁽¹⁾ 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）平成23年10～12月期平均結果の概要」



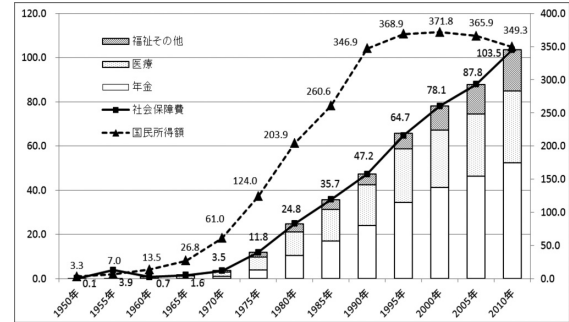
〔図表1〕日本の平均寿命の推移 (将来推計含む)

出所：1950年～2010年実績値は厚生労働省「統計資料」
今後の予想は国立社会保障・人口問題研究所「平成24年1月推計」より筆者作成

2.2 高齢化の進展と社会保障給付費の増大

わが国の高齢化率⁽⁷⁾は、1935年は4.7%であったが、1950～1975年になると出生率の低下と保健衛生の改善、医療の進歩による死亡率の改善のため高齢化が進み、2010年には23.1%となり、世界第1位の高齢化国となった。わが国は高齢化のスピードがどの国よりも早く進んでおり、内閣府が発表した「平成23年版高齢社会白書」⁽⁸⁾によると、2050年には39.56%に達する見込みである。今後の高齢化の進展により社会保障費の増大が大きな問題となってくる。わが国の社会保障給付費⁽⁹⁾は、国立社会保障・人口問題研究所「社会保障費用統計 (平成22年度)」によると、2010年では103兆4,879億円に達しており、対国民所得 (National Income)⁽¹⁰⁾ 比の29.63%となっている。高齢化が進む中、社会保障費は年々増大し、「年金」が52兆4,184億円で50.7%を占め、増加傾向にある〔図表2〕⁽¹¹⁾。「医療」は32兆3,312億円 (31.2%)、「福祉その他 (介護、生活保護等)」は18兆7,384億円 (18.1%)で、高齢化により「医療」「介護」でも増加が予想される。年金給付については1961年に「国民年金法」が制定され、国民皆年金制度が発足した。1973年改正では年金額が夫婦で2万円から5万円に増額されるとともに

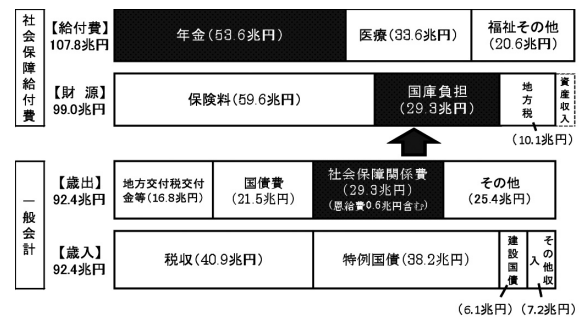
「物価スライド制」⁽¹²⁾が導入され、経済成長の発展とともに年金給付額は増大の一途を辿ることとなる。1986年には全国民共通の「老齢基礎年金制度」が導入され、専業主婦 (第3号被保険者) を含む20歳以上60歳未満の国民全員が強制適用となり、国民皆年金が達成できた反面、年金給付費の増大を招く結果となった。



〔図表2〕社会保障費の推移について

出所：国民所得は財務省「財務関係基礎データ (平成24年4月)」より、社会保障費は厚生労働省「平成22年版 厚生労働白書」及び国立社会保障・人口問題研究所「社会保障費用統計 (平成22年度)」より筆者作成

財務省の平成23年度予算の社会保障給付費は107.8兆円で、「年金」は53.6兆円まで増大している。社会保障給付費は59.6兆円が保険料で賄われており、国税負担は29.3兆円となっている。平成23年度の国の一般会計予算の歳出合計は92.4兆円で、社会保障関係費用は28.7兆円と28.7%を占めている〔図表3〕。



〔図表3〕社会保障費の財源 (平成23年度予算)

出所：財務省「日本の財政関係資料」(平成23年9月)より筆者作成

(7) 高齢化率とは、総人口に占める65歳以上の人口の割合。
 (8) 内閣府 (2011) 「平成23年版高齢社会白書」。
 (9) 社会保障給付費は、ILO (国際労働機関) が定めた基準に基づき、社会保障や社会福祉等の社会保障制度を通じて、1年間に国民に給付される金銭またはサービスの合計額である。
 (10) 国民所得 (National Income) とは、国民総生産 (GNP) から間接税を除き、補助金を加えた金額である。
 (11) 厚生労働省「平成22年版 厚生労働白書」。

(12) 物価スライド制とは、全国消費者物価指数が年平均で5%を超えて変動した場合に、翌年の4月から変動率に応じて国民年金、厚生年金保険ともに年金額が改正される仕組みで、昭和48年改正において導入された。平成元年改正時には、5%の枠を外し「完全自動物価スライド制」に移行した。

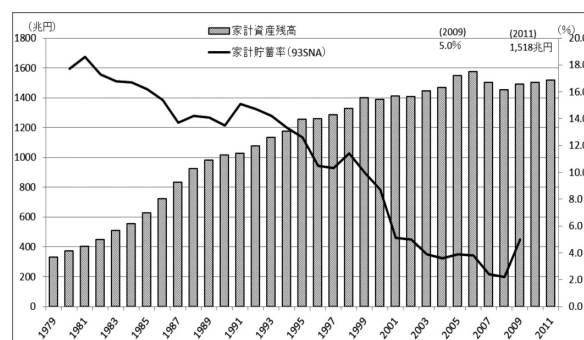
今後も平均寿命の延びと高齢化の進展により社会保障費の増加が懸念され、財政赤字が拡大していく中、社会保障費の抑制策が不可欠である。年金給付費増大に対して、収入の増加または給付費の抑制が必要であるが、収入を増やすためには、保険料率の引き上げまたは国庫負担の引き上げが必要となる。保険料の引き上げは、平成29年までに国民年金保険料を16,900円、厚生年金保険料率を18.3%まで段階的に引き上げられており、国庫負担の2分の1への引き上げの財源は、消費税を2014年4月に8%、2015年10月に10%に引き上げることで対応する予定である。保険料が段階的に引き上げられている中、更なる引き上げには時間が必要であり、国庫負担のこれ以上の引き上げも当面困難である。そのため、給付費の抑制が必要となるが、公的年金では給付の適正化（5%削減）と支給開始年齢の65歳への段階的引き上げが行われ、給付の特例水準2.5%についても、2013年10月にマイナス1.0%、2014年4月にマイナス1.0%、2015年4月にマイナス0.5%引き下げられる。諸外国では高齢化の進展による給付費の抑制のため、公的年金の支給開始年齢の更なる引き上げに着手しており、67歳や68歳への支給開始年齢の引き上げが行われている。高齢化率トップのわが国において、高齢化の進展による社会保障費増大への対応は急務であり、公的年金での給付抑制策が今後議論されよう。

3. 国民の資産残高と貯蓄率の推移

3.1 国民の家計資産残高と貯蓄率の変化

国民経済計算（SNA）⁽¹³⁾による国民の家計資産残高と厚生労働省家計調査における家計貯蓄率⁽¹⁴⁾の推移をみる。国民の家計資産残高について日本銀行「時系列統計データ（家計資産合計）」によると、1979年の332兆円から高度経済成長と人口増加等により2011年には1,518兆円へと4.5倍まで増加した。家計資産残高は2008年のリーマンショック時を除き一貫して増加傾向にあったが、

近年の増加率は鈍化している。家計貯蓄率について厚生労働省「平成24年版労働経済の分析」によると、1980年には17.7%であったが徐々に低下し、2009年には5.0%まで低下した〔図表4〕。これはライフサイクル仮説⁽¹⁵⁾によると、若い時に貯蓄した資産を老年期で消費することとなるため、高齢化の進展による無職高齢世帯の増加により貯蓄率が減少していると考えられる⁽¹⁶⁾。また、近年の勤労所得と利子所得の減少による可処分所得の減少も貯蓄率低下の要因と考えられる⁽¹⁷⁾。



〔図表4〕国民の家計資産残高と貯蓄率の推移

出所：家計貯蓄率は厚生労働省「平成24年版労働経済の分析」p122第2-(2)-10図。家計資産残高は日本銀行「時系列統計データ（家計資産合計）」より筆者作成

3.2 国民の金融資産の保有目的の変化

金融資産の保有目的として、「災害時の備え」や人生の3大資金と言われる「住宅資金」「教育資金」「老後生活資金」のため、そして人生を楽しむための「レジャー資金」などがある。金融資産の保有目的について、厚生労働省「平成24年版労働経済の分析」によると、一番多いのは「病気や不時の災害への備え」である。二番目は1984年には「子どもの教育・結婚資金」が多かったが、近年は減少傾向にあり、代わって1994年以降は「老後生活資金」とする人の割合が二番目となり、2011年には一位とほぼ肩を並べる水準まで増加している〔図表5〕。平均寿命の延びにより、定年退職後の生活期間が長くなる一方、公

⁽¹³⁾ 国民経済計算（SNA）とは一国の経済を様々な側面から系統的・組織的に把握し記録したマクロ統計で、国連統計委員会が定めた国際基準に従って整備することとされており、日本は1978年以降68SNAを採用してきたが、2000年10月に1993年国連統計委員会が定めた国際基準「93SNA」に移行した。

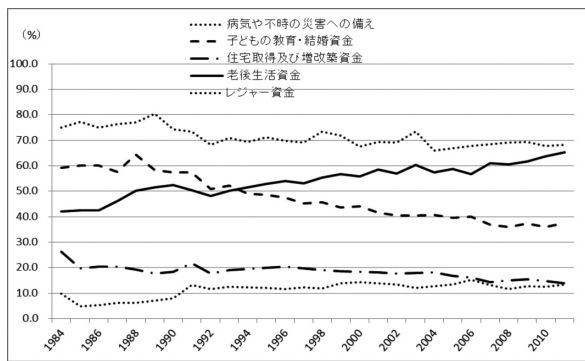
⁽¹⁴⁾ 家計貯蓄率とは家計の可処分所得のうち貯蓄に回される比率である。家計貯蓄率＝家計貯蓄／（家計可処分所得＋年金基金年金準備金の変動（受取））。消費に回される比率を消費性向と呼び、消費性向と貯蓄率は足して1となる。貯蓄に回されたものは、間接金融（銀行預金）や、直接金融（社債や株式への投資）を通して、企業の投資原資となり、経済の発展を支える基盤となるものである。

⁽¹⁵⁾ ライフサイクル仮説は、「一生涯での消費額を一生涯で使えるお金と等しくなるように毎年の消費量を決める」というもの。現在保有する資産＋将来得られる所得＝一生涯での消費量。

⁽¹⁶⁾ 宇南山卓（2011）「日本の貯蓄率の低下の原因の解明」村田財団Annual Report of The Murata Science Foundation No.25 2011。

⁽¹⁷⁾ 太田智之（2007）「家計貯蓄率の低下は今後も続くのか－高齢化と貯蓄率低下の因果関係」みずほリサーチ2005年5月。

的年金の機能が縮小し、公的年金だけでは不安と考える人が増え、自ら蓄えをしたいということであろう。また、従来は親の老後は子どもが面倒をみるのが普通であったが、核家族化と都市部への人口集中により、老後は子ども世帯と離れて暮らす高齢者世帯が増えている。厚生労働省「平成23年国民生活基礎調査の概況」によると、1986年では三世帯世帯は4,375千世帯で65歳以上の者のいる世帯の44.8%を占めていたが、2011年には15.4%に減少している。65歳以上の単独世帯は1986年の13.1%から24.2%に増加、65歳以上の夫婦のみ世帯も1986年の18.2%から30.0%に増加し、高齢者のみの世帯が増えている。



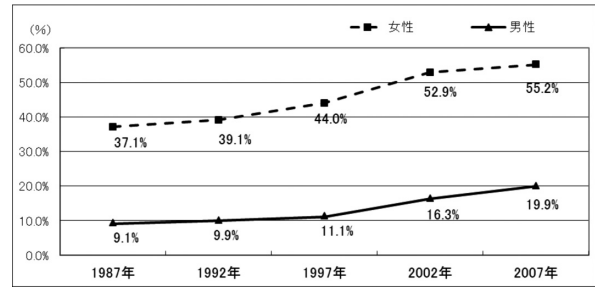
〔図表5〕 金融資産の保有目的の推移

出所：厚生労働省「平成24年版 労働経済の分析」p123第2-(2)-11図より筆者作成

4. 雇用環境の変化

4.1 非正規雇用者割合の増加

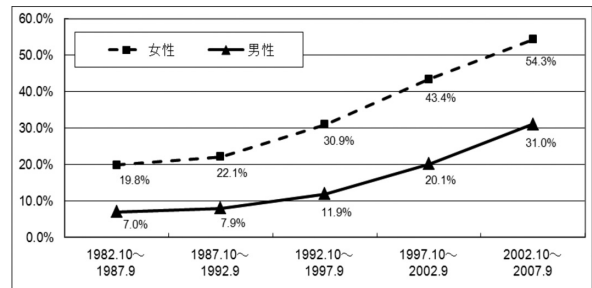
近年、わが国では経済環境の悪化や就業形態の多様化などから正規雇用者の割合が減少し、派遣社員、パート・アルバイト社員などの非正規雇用が増加している。全就業者に対する非正規雇用者の割合について、総務省統計局の「労働力調査（詳細集計）平成23年10～12月期平均結果概要」⁽¹⁸⁾によると、雇用者（役員を除く）5,134万人のうち、非正規雇用者は1,834万人で35.7%まで増加している。また、男女別の割合をみると、1987年では男性9.1%、女性37.1%であったが、2007年には男性19.9%、女性55.2%と男女共に増加しており、特に近年では男性の割合が増加している〔図表6〕。従来は正規雇用者の配偶者や学生などが、世帯収入の補完的役割を担うケースが多かったが、非正規雇用者が世帯を支える役割を担うケースが増えてきている。



〔図表6〕 雇用者に占める非正規就業者の割合

出所：総務省統計局「平成19年就業構造基礎調査」33頁より筆者作成

また、近年では正規雇用を望みながらも非正規雇用に就かざるを得ない者の割合も増えており、初職から非正規雇用で就業する人が増えている。総務省統計局の「平成19年就業構造基礎調査」によると、初職就業時が非正規雇用の割合は、1987年で男性の7.0%、女性19.8%から、2007年には男性31.0%、女性54.3%まで増加してきている〔図表7〕。



〔図表7〕 雇用者に占める初職非正規雇用者の割合

出所：総務省統計局「平成19年就業構造基礎調査」45頁より筆者作成

4.2 正規雇用者と非正規雇用者の賃金格差

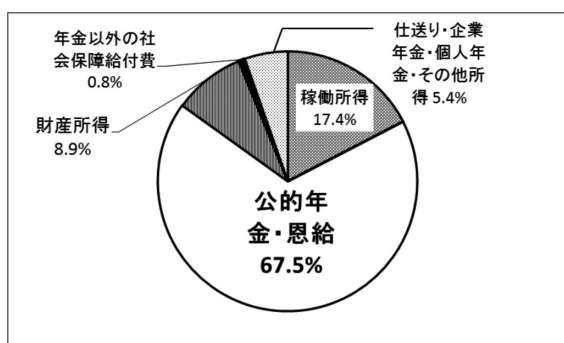
正規雇用者と、非正規雇用者の生涯賃金については、大きな格差が存在する。総務省統計局の「平成19年就業構造基礎調査」によると、正規雇用者（役員を除く）の所得は200万円から600万円未満が72.8%を占めるのに対して、非正規雇用者の所得は200万円未満が多く、パートで92.2%、アルバイトで87.8%を占めている。非正規雇用者は、厚生年金の適用対象外の者や、契約社員、派遣社員など厚生年金保険には加入していても、企業年金は加入対象外である場合が多く、非正規雇用での低所得者は、老後についても低年金が予想される。今後も増えていくと思われる非正規雇用者に対する老後所得保障について、早急な検討と対応が必要である。

⁽¹⁸⁾ 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）平成23年10～12月期平均結果の概要」。

5. 公的年金の給付実態

5.1 公的年金受給者の給付実態

定年退職後の収入源は、公的年金が大きな部分を占めることになる。厚生労働省「平成23年国民生活基礎調査の概況」の高齢者世帯の所得状況では「公的年金・恩給」が67.5%、「財産所得」8.9%、「企業年金・個人年金・その他所得」5.4%で、高齢者世帯の所得の約7割を公的年金に頼っている状況である〔図表8〕。



〔図表8〕 高齢者世帯の所得種類別状況

出所：厚生労働省「平成23年 国民生活基礎調査の概況」14頁 表10より筆者作成

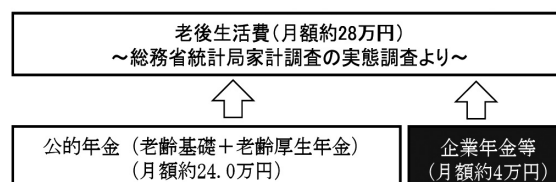
現在、国民年金の給付水準は40年間国民年金保険料を完納した場合、年金額は年額で約79万円（月額で約6.6万円、H24年度年金額）である。公的年金給付実態について、厚生労働省「平成23年度厚生年金保険・国民年金事業の概況」によると、国民年金受給者の平均受給額は平成23年度で54,682円、厚生年金受給者の平均受給額は平成23年度で152,396円である。

高齢者世帯の消費支出額について、総務省統計局「家計調査報告（家計収支編）平成23年平均速報結果の概況―世帯属性別家計収支⁽¹⁹⁾」をみると、60歳～69歳の2人以上世帯の支出額は月額281,022円、70歳以上の2人以上世帯で月額238,310円となっている⁽²⁰⁾。高齢者世帯は年齢が高くなるにつれて食費を中心に支出は減少していく傾向にある。

5.2 公的年金の補完必要額

厚生労働省が提示している平成12年改正後の第2号被保険者標準世帯（妻は専業主婦、夫の平均標準報酬月額367,000円、老齢基礎年金は満額受給）におけるモデル年金額（老齢基礎年金と老

齢厚生年金の合計支給額）は、老齢基礎年金が夫婦合わせて134,034円、夫の老齢厚生年金（報酬比例部分）が104,092円で、合計238,125円⁽²¹⁾であり、これは前述の最低日常生活費までを老齢基礎年金と老齢厚生年金で賄える給付水準としているものである。そのため、総務省統計局調査の消費実態調査での28万円との差額分である約4万円を企業年金などの何らかの上乗せ年金などで賄う必要があることになる〔図表9〕。



〔図表9〕 第2号被保険者の標準世帯におけるモデル年金額と補完必要額

出所：厚生労働省「平成22年度 厚生年金保険・国民年金事業の概況」8頁 表8より引用、厚生年金の平均年金月額額は15万円、夫婦で月24万円として筆者作成

6. 上乗せ年金の望ましい給付水準

6.1 第2号被保険者における目標給付水準

平成16年改正法附則（平成16年法律第104号）第2条において、厚生年金保険の水準については「男子被保険者の平均的な手取り標準報酬額の50%を上回るような給付水準を確保するもの」と規定された⁽²²⁾。さらに、厚生年金保険と厚生年金基金を合わせて6割を確保するという考え方の下、厚生年金基金が目標とすべき給付水準については、厚生年金保険法第132条3項⁽²³⁾に規定されており、平成16年の年金改正より代行部分の3.23倍⁽²⁴⁾の水準とされている。厚生年金基金が設立された当初は代行部分の3.0倍とされ、昭和45年に2.7倍に一旦引き下げられたが、平成12年の年金改正で公的年金の給付水準の5%適正化が行われ、公的年金の給付水準が引き下げられた分、厚生年金基金の目標給付水準は5%引き上げられ2.85倍（2.7×1.05倍）となり、さらに平成16年

⁽²¹⁾ 厚生労働省が提示するモデル年金額。

⁽²²⁾ 厚生労働省「平成21年財政検証結果 将来の厚生年金・国民年金の財政見通し（解説資料第1版）」平成21年2月23日、第14回社会保障審議会年金部会。

⁽²³⁾ 厚生年金保険法第132条3（老齢年金給付の基準）基金は、その支給する老齢年金給付の水準が前項に規定する額に3.23を乗じて得た額に相当する水準に達するよう努める。

⁽²⁴⁾ 厚生年金本体の1年につき0.5481%（平成12年の年金改正による5%適正化乗率、平成15年3月以前期間は0.7125%）という給付水準の3.23倍とされた。

⁽¹⁹⁾ 総務省統計局家計調査報告（家計収支編）「平成23年平均速報結果の概況―世帯属性別家計収支」。

⁽²⁰⁾ 総務省統計局家計調査報告（家計収支編）「平成23年平均速報結果の概況―世帯属性別家計収支」。

の年金改正時に3.23倍⁽²⁵⁾に引き上げられたものである。

平成16年度厚生年金基金決算実績に基づく厚生年金被保険者世帯の標準的な年金額を算出すると、老齢基礎年金+物価スライド+賃金再評価部分が13.7万円、代行部分は3.1万円である。代行部分3.1万円の2.23倍は6.9万円となり、合計23.7万円に妻の老齢基礎年金6.5万円を足した合計30.2万円が、公的年金と厚生年金基金を合わせた望ましい年金水準となる。

6.2 第1号被保険者における給付水準

第1号被保険者については、公的年金と厚生年金基金を合わせた望ましい年金水準に合わせて国民年金基金の給付水準が定められており、この望ましい給付水準に対する掛金月額6.8万円までを非課税とするものである。国民年金第1号被保険者においても、国民年金基金や個人型確定拠出年金により、国が考える望ましい給付水準を十分に確保できるような制度設計がなされている。第1号被保険者は、国民年金の上乗せ年金として「国民年金基金」「個人型確定拠出年金」などに任意で加入することができ、第2号被保険者の厚生年金の目標給付水準並みの老後所得保障機能を楽しむことが可能である。

6.3 正規雇用と非正規雇用の給付水準の公平性

第1号被保険者の非正規雇用者は、国民年金の上乗せ年金として、「国民年金基金」「個人型確定拠出年金」「付加年金」に加入することができ、前述したように厚生年金保険での目標給付水準並みの老後所得保障機能を楽しむことが可能である。第2号被保険者の非正規雇用者については、厚生年金の適用となっている場合もあるが、企業年金に加入しているケースは少ないと思われる。企業年金がない事業所の被用者や企業が実施する企業年金の加入対象でない者は、個人型確定拠出年金に任意で加入することができる。企業型年金加入者や厚生年金基金等の確定給付型の年金を実施していない企業の従業員の個人型確定拠出年金の掛金額は、月額23,000円である。仮に個人型確定拠出年金に20歳～60歳まで40年間、毎月拠出限度額の23,000円を拠出し（年1%複利で運用）、60歳から20年間で（年1%複利で運用しながら）受け取るとした場合、年間拠出額は276,000円で60歳時の積立資産合計額は13,627,555円となり、

60歳からの受給額は月額62,346円となる。厚生年金被保険者で企業年金がなく個人型確定拠出年金に加入した場合の夫婦二人世帯での受給額は、標準的な厚生年金保険受給額11万円に個人型確定拠出年金6.2万円と、夫婦二人の老齢基礎年金13万円（平成24年度金額）を足すと合計で30.2万円となり、厚生年金基金の標準的な給付水準である約27万円と比べても遜色がない金額となる。なお、確定拠出年金は終身でないため将来的に長生きをした場合は厚生年金基金の受給額を下回る可能性はある。

このように考えると正規雇用者と非正規雇用者との間における老後所得保障機能においては、上乗せ年金制度への適用状況とその給付水準における大きな不公平性はないように思われるが、正規雇用者が企業年金に加入している場合と、非正規雇用者が個人型確定拠出年金に加入する場合を比較すると、企業年金への掛金が賃金の一部と考える、非正規雇用者が自ら掛金を拠出することと比較して、表面上での賃金差以上に賃金格差が存在していることになる。

7. 公的年金の上乗せ年金の加入状況

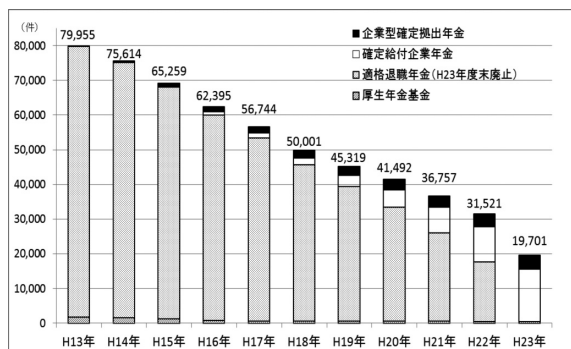
7.1 企業年金の加入者数の推移

厚生労働省が発表している「平成23年度国民年金の加入・保険料納付状況」⁽²⁶⁾によると、国民年金被保険者は6,775万人で、第1号被保険者は1,904万人で28.1%、第2号被保険者は3,893万人で57.5%、第3号被保険者は978万人で14.4%である。厚生年金被保険者数は平成13年度の31,580千人から平成23年度には34,510千人へと約8.5%ポイント増加している。

企業年金では、近年、経済環境や資産運用環境の悪化等による年金資産の積立不足と、新会計基準の導入により、厚生年金基金の代行返上や解散、適格退職年金の制度移行をしない解約が進み、企業年金の実施数は減少しており、企業年金（厚生年金基金、確定給付企業年金、企業型確定拠出年金）の実施件数（承認数）は、平成13年度の79,955件から平成23年度末には19,701件へと▲75.4%ポイントの大幅な減少となった〔図表10〕。また、厚生年金保険の被用者が増えている中、加入者数は平成13年度の20,126千人から平成23年度には16,338千人へと▲17.4%ポイント減少している〔図表11〕。厚生年金被保険者が増える一方、企業年金の実施数と加入者数は減少し、もともと企業年金の対象となっていない非正規雇用者の増加を含めて企業年金がない被用者が増えている。

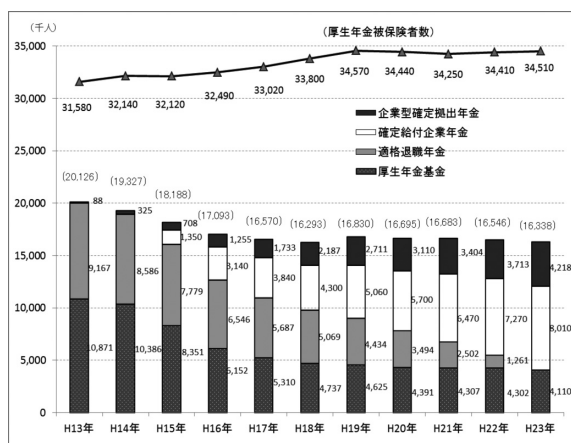
⁽²⁵⁾ 厚生年金本体の1年につき0.5481%（平成12年の年金改正による5%適正化乗率、平成15年3月以前期間は0.7125%）という給付水準の3.23倍とされた。

⁽²⁶⁾ 厚生労働省「平成23年度国民年金の加入保険料納付状況」。



〔図表10〕 企業年金（厚生年金基金、確定給付企業年金、企業型確定拠出年金等）件数

出所：企業年金連合会（2012）『企業年金に関する基礎資料』93、155、197頁、適格退職年金は企業年金連合会（2011）『企業年金に関する基礎資料』200頁より筆者作成



〔図表11〕 企業年金（厚生年金基金、適格退職年金、確定給付企業年金、確定拠出年金）加入者推移

出所：企業年金基金連合会（2012）『企業年金に関する基礎資料』各制度の概況93、155、197頁、適格退職年金は企業年金連合会（2011）『企業年金に関する基礎資料』200頁より筆者作成

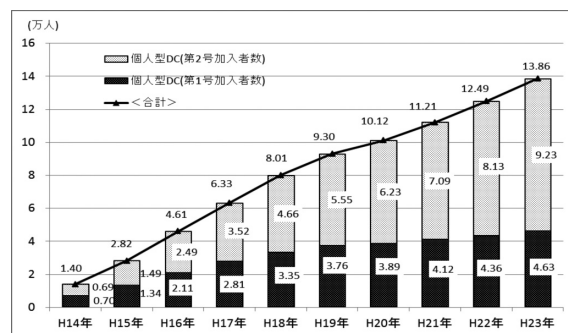
受給権保護の強化のため、平成23年度末で適格退職年金が廃止されたが、当初確定給付企業年金や確定拠出年金への移行を想定していたものの、経済環境や企業業績の悪化、新会計基準の導入などにより、解散する適格退職年金が多く、厚生労働省「適格退職年金制度の移行状況」によると、中小企業退職金共済等への移行を含め約33.8%が解散を選択した⁽²⁷⁾。また、現在約440万人が加入する厚生年金基金についても、財政状況が悪化した厚生年金基金の解散を促すための法案が平成25年4月12日に閣議決定した。今後特に財政状況が厳しい中小企業が多く加入する総合型厚生年金基金の廃止検討が進められることにな

⁽²⁷⁾ 厚生労働省「適格退職年金制度の移行状況」。

り、総合型厚生年金基金に加入する中小企業従業員に対して、新たな受け皿の検討が急務である。

7.2 個人型確定拠出年金の状況

個人型確定拠出年金の加入者数については、平成14年度の1.4万人から平成23年度には13.9万人まで増加しているが、企業型確定拠出年金の加入者数が平成23年度には420万人⁽²⁸⁾に達しているのとは比べると、その3%に留まっている。企業年金連合会が公表している「個人型確定拠出年金の施行状況」⁽²⁹⁾によると、平成23年度の加入者138,575人のうち、第1号加入者は46,295人（個人型確定拠出年金加入者の33.4%）、第2号加入者は92,280人（同66.6%）となっている〔図表12〕（他に運用指図者が269,766人）。



〔図表12〕 個人型確定拠出年金の加入者数推移

出所：企業年金連合会編「新しい企業年金基礎資料（平成24年12月）」p205より筆者作成

第1号被保険者で国民年金基金や個人型確定拠出年金などの上乗せ年金制度に加入している人の合計は299.2万人で（重複加入は考慮せず）、15.7%でしかない。第2号被保険者が上乗せ年金である企業年金に加入している割合の約50%（重複加入考慮せず）と比較しても非常に少ない割合に留まっている。

7.3 個人年金の加入状況

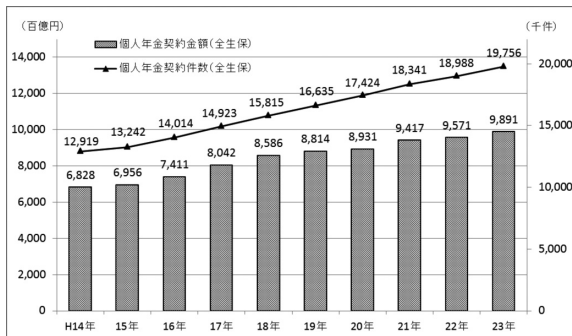
個人が任意で加入できるものとして個人年金があり、社団法人生命保険協会「生命保険事業概況」⁽³⁰⁾（JA共済、全労済、銀行・証券会社を除く）によると、個人年金の契約件数と契約金額は増加傾向にある。生保の個人年金は昭和55年代から

⁽²⁸⁾ 企業年金連合会編「新しい企業年金基礎資料（平成24年12月）」p197によると企業型確定拠出年金の加入者数は、H23年度末で421.8万人。

⁽²⁹⁾ 企業年金連合会編「新しい企業年金基礎資料（平成24年12月）」p205より。

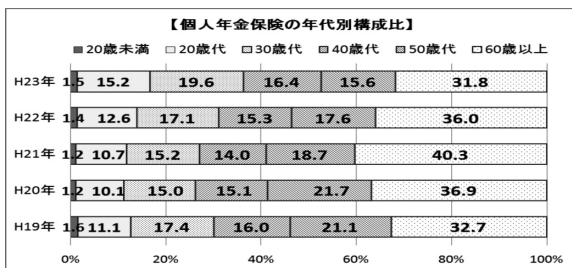
⁽³⁰⁾ 生命保険協会（2012）「生命保険事業概況」（平成14年度～平成23年度 年次統計）。

普及し始め、生保の破綻が相次いだ平成12年前後を除き、銀行窓販開始の平成15年度に増加に転じた以降、保有契約残高と契約件数は一貫して増加している〔図表13〕。平成23年度末で契約件数1,975万件（前年度比104.0%）、保有契約残高98.9兆円（前年度比103.3%）となり、平成24年10月末では、100兆円を突破し100兆627億円となっている⁽³¹⁾。



〔図表13〕 個人年金保険保有契約件数・保有残高推移
出所：社団法人生命保険協会「生命保険事業概況」
(H14～23年度年次統計 保険種類別契約高) より筆者作成

個人年金保険新規契約の年代別構成比を見ると60歳以上が一番多く31.8%で、40歳代で16.4%、50歳代で15.6%となっている。年金の支給開始年齢が近づくにつれて老後の生活が心配になるためであろう。しかし、近年では20歳代と30歳代の若年齢層での購入比率が増加傾向にあり、平成19年度の11.1%、17.4%から、平成23年度にはそれぞれ15.2%、19.6%まで増加している〔図表14〕。公的年金に対する不安から個人年金へ頼る傾向となってきたおり、特に若年齢層において個人年金の購入が増えている。しかし、国内で販売されている個人年金については終身型商品が少なく、一部の外資系生保を除き有期または確定型が主流となっている。



〔図表14〕 個人年金保険の年代別構成比
出所：生命保険協会「生命保険の動向2012」より筆者抜粋

8. 企業年金と確定拠出年金における課題

8.1 企業年金税制と公平性の課題

諸外国における企業年金に対する税制構造は、基本的に「拠出時非課税(E)」、「運用時非課税(E)」、「給付時課税(T)」(いわゆる「EET」)が主流であるが、日本の企業年金に対する税制は、「拠出時非課税(E)」、「運用時課税(T)」、「給付時課税(T)」(いわゆる「ETT」)を原則としている。企業が掛金を拠出した段階で、従業員への給与と同様に従業員は企業から経済的利益を受けたこととなり、本来であれば拠出段階で従業員への給与所得課税が行われるべきであるが、確定給付型の企業年金では拠出時点では企業が拠出した掛金に対して従業員の受給権が確定できていないため、従業員に対する給与所得課税は行わず、実際に企業年金制度から従業員が給付を受けた時点で課税をしている。言い換えれば、企業が掛金を拠出した時点から、従業員が企業年金制度からの給付を受ける時点まで、課税を繰り延べていることとなっている。これは課税の繰り延べという一種の税制優遇措置により公的年金を補完すべき企業年金についての導入促進を促すものである。しかし、他の投資形態に対する課税とのバランスを考慮し、従業員の所得としての課税を給付時まで繰り延べることに對しては、繰延べによる税金の納付を延期する利益に相当するもの、言い換えれば課税の繰延べに対する遅延利息という形で、企業から拠出された掛金(年金積立資産)に対しては「特別法人税」が課税されている(平成25年度末まで凍結中)。

厚生年金基金、確定給付企業年金、企業型確定拠出年金については、企業の拠出金は全額が損金算入として認められている。加入者拠出に対する課税は、厚生年金基金の本人掛金は全額が「社会保険料控除」が適用され、確定給付企業年金の本人掛金は年間4万円⁽³²⁾までが「生命保険料控除」が適用され、確定拠出年金の本人拠出は全額が「小規模企業共済等掛金控除」が適用される。「生命保険料控除」は昭和26年に長期貯蓄を奨励するために、当初2,000円の控除限度額として設けられ、翌27年にはより一層の資本の蓄積を目的に4,000円に引き上げられるとともに「社会保険料

⁽³²⁾ 国税庁「No.1140 生命保険料控除」。

平成22年度税制改正により、平成24年度以後は一般の「生命保険料控除」「個人年金保険料控除」と別枠で新たに「介護保険料控除」が創設。平成24年1月1日以降に締結した契約については、控除額の限度額はそれぞれ4万円と合計12万円となる。住民税はそれぞれ2万8千円と合計7万円。

⁽³¹⁾ 格付投資情報センター「年金情報」No.6098(2013.1.7) p52。

控除」が全額控除として設けられた⁽³³⁾。企業年金の年金積立資産の運用時には原則その積立金に対して1.173%（国税1%、地方税0.173%）の特別法人税が課税される⁽³⁴⁾。なお、厚生年金基金については国の厚生年金の一部を代行しており、国の代行給付という公的な役割を担っていることから公的年金に準じるものとして税制上の優遇措置として、一定水準（代行部分の3.23倍）まで特別法人税が非課税となっている。

8.2 公的年金等控除に関する課題

年金給付は給与所得者であった者が過去の勤務に応じた給与の後払的性格として受け取るものであるとの考え方から、所得分類上は「給与所得」として位置付けられ、昭和32年には年金給付は給与所得に算入して給与所得控除の適用を受けるものとされていた。その後、昭和48年には公的年金については国民の老後保障として退職後の生活の安定を公的に支援するべきであるとの社会福祉政策的な考え方から、「老年者年金特別控除」が導入され、年間500万円以下の所得者に対して標準的な年間受給年金額である60万円までが非課税とされた。この「老年者年金特別控除制度」の意義は、①公的年金と他の所得との負担調整を行うもの、②老年者に対する税制上の配慮であった。

昭和58年の中期税制答申では、高齢化社会の到来を控え、各種年金所得に対する課税のあり方を本格的に検討する必要があると指摘し、税制調査会や年金税制研究会で公的年金税制のあり方についての議論が重ねられ、昭和61年には「税制の抜本的見直しについての答申」及び「公的年金税制のあり方」の提言が発表された。政府税制調査会では、「拠出段階を非課税としたまま給付段階での実質非課税とする現行税制は一貫性を欠いている。高所得者に該当する高齢者まで一律に現役世代と比べて優遇しており、高齢者間だけではなく、世代間でも不公平が生じている」と指摘し、年金税制の改革を求め、公的年金等控除については老年者控除と趣旨や機能が重複しており、所得の高低に関係なく控除が適用されていることを問題点としてあげ、負担能力に応じた適切な課税に改めることが必要であると指摘した。年金税制研究会では「厚生年金における標準的な老齢給付水

準は老後の生活維持の基盤を支えるものであり、標準的な老齢給付水準までは実質的に課税されないよう措置すべきである」と提言された。

昭和62年度の所得税改正では、年金給付については給与所得控除の概念としての、①勤務に伴う経費の概算控除、②勤務関係に特有の非独立的役務提供による他の所得との負担調整、については認められず、そもそも年金給付に給与所得控除を適用することは合理的ではないとの考えから、年金給付は給与所得から「雑所得」への種類変更がなされ、併せて「老年者年金特別控除」が廃止された。これは公的年金給付は退職後の老後生活のための所得であることから、累進税率の適用を緩和する必要があると考えられ、給与所得とは別の所得類型とされたものである。一方、年金給付は退職者の生計手段として社会保険制度から給付されるものであることを考慮し、年金額の給付額の増加は年金受給者の意思により図り得ないことから、他の所得との間で負担調整措置が必要であると考えられ、老年者への税制上の配慮も必要であるとのことから、公的年金等の給付の控除水準は従来水準を維持することが適当であるとされ、老年者年金特別控除の廃止のかわりとして、他の所得との負担調整部分として「公的年金等控除」（最低保障額：65歳未満60万円、65歳以上120万円、定額控除：65歳未満40万円、65歳以上80万円）が創設された。また、さらに老年者へ税制上の配慮として、「老年者控除」の25万円から50万円への引き上げがなされた。平成2年には、消費税導入に伴う公的年金等控除の水準の引き上げが行われ、最低保障額が65歳未満で60万円から70万円へ、65歳以上で120万円から140万円へ引き上げられ、定額控除が65歳未満で40万円から50万円へ、65歳以上で80万円から100万円へ引き上げられた。

その後、平成17年には、基礎年金の国庫負担引き上げが検討され、必要な財源の一部を確保するために、従来から批判のあった、世代間（給与所得者と年金受給者）の格差と高齢者世代内の所得格差による不公平の是正の観点から、年金税制の適正化が実施され、「老年者控除」の廃止並びに「公的年金等控除」の最低保証額の140万円から120万円への引き下げがなされた。また、65歳以上の人の年金収入に適用する公的年金等控除の上乗せ措置（定額控除部分に50万円上乗せ、最低保障額に70万円上乗せ）が廃止され、原則として65歳未満の人と同じ控除額になった。但し、65歳以上の人の公的年金等控除の最低保障額は50万円を加算して、120万円とする特例措置が講じられた。

⁽³³⁾ 柏木恵（2003）「退職金（退職一時金・企業年金）に関する税制の見直し」『研究レポート』富士通総研（FRI）経済研究所、No.157: p.13.

⁽³⁴⁾ 特別法人税は租税特別措置法により、平成11年4月1日から平成26年3月末まで課税が凍結されている。

公的年金等控除については、政府税制調査会での指摘等による世代間格差の是正等がなされてきてはいるが、2つの問題点があると思われる。ひとつには、「世代間（給与所得者と年金受給者）の格差」である。公的年金等控除は他の所得との間で負担調整措置が必要であること及び老年者への税制上の配慮から創設されたものであるが、給与所得者と年金受給者との課税最低限の乖離が大きいという指摘がされており、現在の負担調整幅が合理的であると考えられる範囲を超えていると考えられる。特に65歳以上の年金受給者を優遇する状況になっているが、給与所得者と年金受給者の世代間の負担調整については、現役世代から年金受給者への所得再配分機能である公的年金制度そのものの機能として考えるべきものであり、公的年金等控除に求めるべきものではないとも考えられる。昨今の若者の雇用状況や経済環境の低迷を考えると現在の高齢者が優遇され過ぎているのではないかとの思いがあらう。ふたつめは、「世代内（年金受給者間）の所得格差」の問題である。現状では、厚生年金の老齢給付の「標準的な水準までは非課税」という考え方であり、平成17年度改正において「老年者控除」の廃止等により高額年金所得層との格差是正は図られて来てはいるものの、昭和62年の所得税改正で公的年金給付は退職後の老後生活のための所得であり、累進税率の適用を緩和する必要があるとされたことから、現在の公的年金等控除水準では、低年金所得者層と中年年金所得者層では、同程度の控除額が適用され、世代内での所得格差を残している。公的年金給付においても累進税率の緩和を見直し、公的年金等控除額水準の見直しが必要かもしれない。

8.3 退職所得控除に関する課題

退職所得への課税については、他の所得と分離して退職金に対して退職所得控除が適用され、さらに退職所得控除後の金額に対して2分の1課税という優遇された課税形態となっている。2分の1課税とする理由は、給与は累進税率であるが、30～40年の間に現役時代の賃金の後払いとして積み立てられた多額な退職金に対して一度に課税すると課税額が多額となるため、長期に積み立てられた退職金に対する調整措置としてなされているものである。退職所得控除は大正9年に創設され、当初は12,000円以下は1/10、6,000円以下は2/10に相当する控除額となっていた。退職所得という所得分類は昭和15年にできたものである。昭和22年の改正では、国民経済の再建に適切な税制を樹立することを目的に収入金額から1/2を

控除した金額に変更された。昭和25年の「シャープ勧告⁽³⁵⁾」では、収入金額の15%を控除した後、5年間の平均課税を選択できるようになり、昭和27年には15万円控除後の1/2を分離課税することとなった。退職所得を他の所得と合算して総合課税すると負担感が大きくなるうえ、退職の時期や他の所得の規模により税負担が著しく異なることから分離課税をされたものである。昭和34年には老齢で退職する者と若年で退職する者との税の軽減合理化のため、控除額の年齢別累進構造が取り入れられた。その後昭和42年、48年、49年、50年と非課税限度額の引き上げがなされ、30年で1,500万円という水準となった⁽³⁶⁾。

現在の退職所得控除額は、勤続20年（1年に満たない端数があるときは1年に切り上げ）まで年間40万円（80万円未満は80万円）、勤続20年を超えた期間は年間70万円の控除額で⁽³⁷⁾、仮に大卒で38年間勤続し60歳で定年退職した場合は、退職所得控除額が2,060万円となりこの金額まで退職金が非課税となる。厚生労働省中央労働員会の「平成23年賃金事情等総合調査の概要」によると、大学卒男性の会社都合平均退職金額（38年勤務）は25,313千円となっており⁽³⁸⁾、平均退職金の約8割の金額が退職所得控除により課税が免除されることとなる。

企業年金は、「会社の退職一時金」であるという性格を有し、退職金は賃金の一部であるという考え方（賃金後払い説）もある。年金および退職金を賃金と考えるならば、年金、退職金、賃金を含めて公平な課税形態が必要となる。しかし、賃金を少なくして退職金を多くすることも可能であり、年金、退職金（前払い退職金を含めて）、賃金が公平となるよう課税形態となされるべきであらう。年金および退職金については、国民の老後保障として退職後の生活の安定を支援するべきであるとの社会福祉政策的な考え方から通常の給与所得と比べて優遇され、「公的年金等控除」と「退職所得控除」が設けられている。しかし、経済環境や雇用環境が変化していく中、現役の給与所得

⁽³⁵⁾ シャープ勧告とは、GHQの要請により1949年に結成されたカール・シャープを団長とする日本税制使節団（シャープ使節団）による日本の税制に関する報告書である。1949年8月27日付と1950年9月21日付の2つの報告書からなり、日本の戦後税制に大きな影響を与えたとされている。

⁽³⁶⁾ 柏木恵（2003）「退職金（退職一時金・企業年金）に関する税制の見直し」『研究レポート』富士通総研（FRI）経済研究所、No.157: p.13.

⁽³⁷⁾ 国税庁「No.2732 退職金に対する源泉徴収」。

⁽³⁸⁾ 厚生労働省中央労働員会「平成23年賃金事情等総合調査の概要」。

者の所得は減少傾向にあり、現役の給与所得者と高齢者の税の公平性を保つ観点から、これら控除の適正な水準への見直しが必要である。また、終身雇用が崩れ、雇用の流動化が進む中、中途退職者が増えており、従来の長期勤続優遇型税制についての見直しも必要となろう。

8.4 企業年金のポータビリティの課題

平成16年の年金法改正により、平成17年10月から企業年金等の通算措置（ポータビリティ）の拡充が行われ、転職先の企業年金規約に受け入れが規定されていれば、厚生年金基金、確定給付企業年金間での年金資産の移換（ポータビリティ）ができるようになった。転職先の企業年金規約に受け入れ規定がない場合は、年金資産を企業年金連合会に移換して「通算企業年金」として受けることができる。なお、厚生年金基金や確定給付企業年金から確定拠出年金へ年金資産を移換することも可能である。しかし、確定拠出年金からの個人別管理資産の移換については、確定拠出年金制度間での移換のみ可能となっており、確定拠出年金から厚生年金基金や確定給付企業年金への移換は出来ない。

移換が可能なのは、移換元と移換先双方での年金規約において、移換に関する規定が定められている場合に限られている。現状、確定給付型の企業年金においては、ほとんどの企業年金規約では移換規定が定められているものの、受移規定を定めている企業年金はごく少数と思われる。真の意味でのポータビリティは確保されている状況ではない。「企業年金の出発点は会社の退職一時金である」という性格を有しており、企業年金の給付水準や給付設計は個々の企業毎に異なり千差万別である。そのため、移換元の企業年金と移換先の企業年金の給付水準や給付額の算定方法が異なり、期間を通算して単純に計算ができるようにはなっていない。これが、現状、移換規定があっても、ほとんど受換規定が定められていない要因である。企業年金はあくまで企業が任意で実施している制度であり、給付設計についても企業の人事制度と従業員への処遇への考え方に基づいて設計されている。

確定拠出年金については、確定拠出年金制度間では、企業型・個人型を問わず、個人別管理資産の移換が可能となっている。しかし、転職先企業で確定給付型企業年金を実施していた場合や、公務員に転職した場合、結婚して第3号被保険者になった場合には、個人別管理資産を個人型確定拠出年金に移換できるが、運用指図者にしかなれず、加入者として拠出ができない問題がある。運用環

境が低迷している中、管理手数料や運用報酬が資産から引かれ、個人別管理残高が減少していくことも考えられる。転職等により資産を移換できても加入者となれない人が存在し、本当の意味でのポータビリティが確保されているとは言えない状況である。

確定拠出年金制度については、導入後10年が経過し、様々な規制緩和の要望が挙げられている。2011年8月10日に「年金確保支援法」が公布され、「従業員拠出（マッチング拠出）」や「確定拠出年金の加入資格年齢の60歳から65歳への引き上げ」が可能となった⁽³⁹⁾。現在、確定拠出年金の加入対象として公務員や第3号被保険者を加えようとする動きが検討され始めている。運用指図者にしかなれない人をなくし、公的年金を補完する手段として、幅広く適用者を拡大することが必要である。

8.5 確定拠出年金脱退一時金支給要件の課題

確定拠出年金は退職後の所得保障という観点から中途引き出しには厳しい制限が掛けられている。脱退一時金の支給要件は、企業型年金の加入者であった者については、①企業型、個人型の加入者、運用指図者でないこと、②個人別管理資産額が1万5千円以下、③企業型年金の加入者資格の喪失から6ヶ月経過していないことが条件となっている。それ以外の者については、①60歳未満、②企業型年金加入者でない、③個人型年金への加入者資格に該当しない、④障害給付金の受給権者でない、⑤通算拠出期間が1ヶ月以上3年以下、⑥加入者資格を喪失してから2年を経過していない、⑦個人別管理資産額が50万円以下である場合に限り、脱退一時金が支給される。中途引き出し制限が厳しいため、加入を躊躇する人もいると思われる。前述のポータビリティの制約から、転職時等に個人型確定拠出年金の加入者になれないため、加入をしない人もいると思われる。引き出し要件については、もう少し柔軟な運用が求められるのではないだろうか。

8.6 転職時などの会社退職一時金の課題

企業年金の性格として、「出発点はあくまで会社の退職一時金である」ということを述べたが、

⁽³⁹⁾ 「国民年金及び企業年金等による高齢期における所得の確保を支援するための国民年金法等の一部を改正する法律」（年金確保支援法）が8月10日に公布された。「従業員拠出（マッチング拠出）」は平成24年1月1日施行。「確定拠出年金の加入資格年齢の60歳から65歳への引き上げ」については、公布日より2年6月以内で政令の定める日。

退職一時金については「賃金後払い説⁽⁴⁰⁾」の他に「功労報償説⁽⁴¹⁾」や「生活保障説」があり、退職後の生活保障の性格をも併せ持つものである。しかし、現状では退職一時金に老後所得保障の機能を持たせるために年金化する手段は、個人年金等を購入するか自分で資金運用するしか方法はない。転職などを複数重ねた場合は、少額の退職金をその都度受け取ることとなるが、少額の金額では十分な水準の個人年金を購入することはできず、少額の退職金を都度受け取った際に、これらの退職金を有効に老後の所得保障機能として使う仕組みが必要である。将来に備えて個人が自分で資金運用するには国民に対する金融教育による金融リテラシー（知識と能力）の向上が必要となる。

8.7 確定拠出年金拠出限度額の使い残しの課題

確定拠出年金においては、毎月の税制優遇の観点から拠出限度額が法令で定められており、この拠出限度額は前述した、退職前所得の6割を公的年金と併せて確保するという厚生年金基金の望ましい給付水準を基に、確定給付型企業年金への加入有無などを考慮して定められている⁽⁴²⁾。企業年金がない企業の従業員に対する企業型の拠出限度額は、55～59歳の勤続20年以上の男子の平均給与額65万円×厚生年金基金の標準免除保険料率3.2%×2.23倍で、4.6万円（平成16年10月当時）が設定された。なお、企業年金がある場合は不公平が生じないように考慮し、厚生年金基金の給付水準が概ね望ましい水準の半分であることからその半分の2.3万円となった。また、個人型の2号加入者については、企業年金における企業の支援状況を勘案するという主旨から、厚生年金基金の平均的な掛金額を勘案して1.8万円が設定された。各企業での企業型確定拠出年金の掛金額は、この拠出限度額の範囲で企業の退職金や、企業の人事制度における処遇を基に決められている。そのため、当然ながら企業によって給付水準は千差万別であり、その給付水準は企業が任意に定めるべきものである。しかし、個々の従業員にとって、老後所得保障は老後生活のために非常に重要なものであり、公的年金や企業年金の機能が縮小する中、国が考える望ましい給付水準までを個人の自助努力により補完することが望ましいと考える。現状では、確定拠出年金の拠出限度額の使い残しが発

生しており、国民が税制優遇を十分に享受している状況ではない。一般的に若い頃は所得が少なく年齢とともに所得が増加するため、若年の所得が低い頃の拠出限度額の残額を所得が高い時に使えるような仕組みが必要と考える。そのため、税制優遇枠の未使用分については、個人の自助努力のインセンティブとして活用することを考えてもよいと考え、拠出限度額の適切な水準、繰り越してできる限度額、生涯拠出限度額の設定の有無の検討が必要である。税制優遇枠の繰り越しについては、税額を個人がコントロールできることになり、税の公平性の観点からは問題があるため、個人の恣意的な判断で担税力を変えられるようにすべきではないことにも考慮が必要である。

9. 諸外国からの示唆

これら課題への対応策として、諸外国で実施されている主な個人退職勘定制度を概観する。

9.1 米国IRA（個人退職勘定制度）

米国のIRA（Individual Retirement Account：個人退職勘定）は、1974年に制定された「従業員退職所得保障法（ERISA法）」により、国民が自助努力により資産形成をすることを支援する目的で創設された制度である。IRAの設立主旨は、企業年金等でカバーされない自営業者あるいは小規模被用者に対して税制上の優遇措置として税の恩恵のある退職貯蓄口座を提供することと、401k等の既存制度の転職などの資産の受け皿の提供であった。1981年の税制改正では、企業年金制度に加入している人も含めて、全ての被用者（公務員も含む）に対象者が拡大された。一定額まで税制優遇による所得控除が認められている。当初の年間非課税拠出枠は1,500ドルまたは所得の15%の少ない方であったが、1981年の税制改正により企業年金等に加入する者にも対象が広げられた際に、非課税拠出枠も2,000ドルまたは所得の100%の少ない方に拡大された。1997年の税制改正では配偶者と共同申告する場合の非課税拠出枠について、配偶者枠として2,000ドルが追加され、夫婦合わせて4,000ドルに拡大された。その後、2001年、2008年に、個人の非課税拠出枠が4,000ドル、5,000ドルに拡大され、さらに50歳以上向けのキャッチアップ拠出としてプラス1,000ドルの非課税枠が追加された。2013年には非課税枠が5,500ドルになり、これにより50歳以上の非課税拠出枠は6,500ドルとなっている（夫婦合算で13,000ドル）。但し、企業年金に加入している場合は、AGI（Adjusted Gross Income）が一定額以上になると段階的に減少（Phase Out）の対象

⁽⁴⁰⁾ 労働力の価値以下に支払われた賃金未払分としての性格。

⁽⁴¹⁾ 勤続功労に対して支払う恩恵的贈与としての性格。

⁽⁴²⁾ 2007.2.16厚生労働省第5回企業年金研究会資料。

となる⁽⁴³⁾。加入者は金融商品の中から選択・運用し、運用益は引出し時（60歳で引出し可）まで課税が繰り延べられる。拠出は定期的でも随時でも可能。支給開始は59.5歳～70.5歳であるが、59.5歳より前に引き出した場合には10%の課税が行われる。401kプランに加入している従業員は仕事をやめた場合など、IRA口座に移換することが可能である。通常は従業員が転職の際に給付金を受給した場合は所得として課税されるが、IRAへ60日以内に移換した場合は課税されない。なお、IRAは70.5歳までの給付開始が義務付けされている。IRAには、拠出時非課税、運用時非課税、給付時課税のEET型の、①「Traditional IRA」と、拠出時課税、運用時非課税、給付時非課税（最初の拠出から5年経過必要）のTEE型の、②「Roth IRA」がある。また、他の退職プランからのロールオーバー（資金移換）による、③「ロールオーバー IRA」があり、「Traditional IRA」または「Roth IRA」に資産が移換される。この他に中小企業従業員を対象とする、④「SEP（Simplified Employee Pension）IRA：簡易従業員年金制度」と⑤「SIMPLE（Saving Incentive Match Plan for Employees）IRA」がある。

投資信託協会（ICI）の「US Retirement System Market 2012」⁽⁴⁴⁾によると、米国の職域年金とIRA・DCプラン・個人年金保険等の全退職資産の内訳を見ると、IRAが全体の27%を占めており、DCプラン26%、DBプラン13%、州地方自治体退職年金17%、連邦政府退職年金8%、個人年金保険9%の割合となっており、IRAの資産残高の割合が高まっている。IRAの資産残高は、2002年にDCプラン（401k、403b、457含む）⁽⁴⁵⁾の残高（2012年で5.0兆ドル）を上回り、2012年第3Qで5.3兆ドルに達している。IRA口座への資金の流入経路をみると、拠出金の割合よりも他の退職プランからの移換金（ロールオーバー）の割合が約89～95%を占め、他の退職金プランからの移換がIRAの資産残高を押し上げている要因となっている。

9.2 英国APP（適格個人年金）とNEST（国家雇用貯蓄信託）

英国では高齢化の進展に伴う国家の財源負担を減らすため、公的年金の「付加年金」の機能を私的年金で代替する方策がとられ、1988年4月に付加年金の「適用除外（contract out）」制度が導入された。個人年金のうち公的年金の「適用除外」の対象となるものを、適格個人年金APP（Appropriate Personal Pension）という。イギリスの適格個人年金APPは、1986年社会保障法により導入された制度で、被保険者が毎月あるいは一括で拠出した保険料を、被保険者が選択した保険会社で運用する確定拠出年金である。2006年4月からは、税制優遇適用の生涯退職貯蓄上限額（Life Allowance）が150万ポンド、年間上限額（Annual Allowance）21.5万ポンドが設定された。この枠内で個人の年間拠出限度額は、3,600ポンドまたは所得の100%の多い方の金額である。なお、この上限は徐々に引き上げられ、2010年度は、生涯退職貯蓄上限額が180万ポンド、年間上限額25.5万ポンドとなった。しかし、低所得者層についての私的年金への加入が進まず、老後に備えた個人の貯蓄不足が懸念されることから、2004年の年金改革により、低所得者層の私的年金加入を促進するために、新たな個人勘定年金の導入が提言され、職域年金の未加入者に対して自動加入となる確定拠出型の「NEST（National Employment Saving Trust：国家雇用貯蓄信託）」が、2012年10月に導入された。これは非営利の信託機関により運営され、職域年金未加入者の年収5,000ポンド～3万3,000ポンドの被用者につき、強制的に加入させることにより、低所得者の老後資金の積み立て促進を目的とするものである。自動加入の仕組みは、職域年金に加入していない22歳以上で公的年金支給開始年齢未満（男性65歳、女性60歳）の被用者かつ年間所得5,035ポンド以上の人が、自動的に制度に加入し、任意で脱退「opt out（オプトアウト）」できる仕組みである。なお、22歳未満および年間所得5,035ポンド以下の人に対しては雇用主は強制加入させる義務はない。22歳未満および年間所得5,035ポンド以下の人や自営業者などは任意で制度に加入することが可能である⁽⁴⁶⁾。

財源は被用者本人と事業主がそれぞれ税引き後所得（年間5,000～3万3,500ポンド）の4%、3%

⁽⁴³⁾ <http://www.wakanacpa.com/TaxWebSite/NeedUpdate/Deduction1.htm>, (2013/1/7)

⁽⁴⁴⁾ ICI（米国投資信託協会）（2012）”The U.S. Retirement Market, Third Quarter 2012”
<http://www.ici.org/research/retirement>, (2013/1/11)

⁽⁴⁵⁾ 401kは企業従業員向け、403bは非営利団体、公立学校、病院等の従業員、457は州政府・郡・市の職員向けの退職年金制度である。

⁽⁴⁶⁾ 杉田浩治（2011）『自動加入方式を採用する英国の新しい個人年金制度』日本証券経済研究所：3。
http://www.jsri.or.jp/web/topics/pdf/1001_01.pdf, (2012/3/23)

(被用者最低4%, 事業主最低3%)を保険料として負担(2012年から3年間は1%, その後1年後は2%と段階的に引き上げられる予定)し, 政府が減税措置の形で1%を拠出することで被用者の個人口座に拠出される仕組みである。税制優遇は税金を支払っている人だけが恩恵を受けるものではなく, 税金を支払っていない人には税による補助金を支給する「給付付き税額控除」としての仕組みがある。今後, 最大で1,000万人が年間40億~50億ポンドを積み立てることにより, 平均所得の15%水準まで支給が確保されると期待されている。

9.3 カナダRRSP(登録退職貯蓄制度)

カナダのRRSP(Registered Retirement Savings Plan)登録退職貯蓄制度は, 1957年に自営業者を対象として設立された任意の個人年金制度である。その後, 加入対象が被用者にも拡大され, 現在では加入者の約半数が被用者となっており, 企業年金と合せて労働者の約半数が加入している⁽⁴⁷⁾。RRSPは, 拠出時非課税, 運用時非課税, 給付時課税のEET型の掛金建ての制度で, 金融機関(銀行, 証券会社, 信託会社, 保険会社)の金融商品(GIC定期預金, 株式, 債券, 投資信託)をカナダ税務署に登録申請をすることにより, その金融商品がRRSPとなる。RRSPはカナダで前年度に勤労所得がある18歳以上であれば誰でも登録申請することができる。RRSPには拠出限度額があり, 71歳まで企業年金と個人年金の拠出額を合わせて, 前年年収の18%または年間22,970カナダ・ドル(2012年度)まで, 非課税で積み立てを行うことができる。掛金は個人と企業の双方で拠出することができ, 個人は企業が拠出した拠出限度額の残額分までを拠出することができる。使用しなかった拠出限度額全額(非課税枠の繰り越し)は, 翌年以降に繰り越すことができ期限はないため, 余裕資金ができたときにまとめて拠出することも可能である。RRSPからの途中引き出しについては可能であるが, 源泉徴収税(Withholding Tax)が課税される⁽⁴⁸⁾。

9.4 ドイツリースター年金(Riester Rente)

ドイツでも高齢化の進展が進み, 2001年の年金改革により, 公的年金の給付水準が所得代替率で70%から67%へ引き下げとなり, 保険料の引き上げ(2020年まで20%以下, 2030年で22%以下)も行われた。そのため, 公的年金の機能を代替するものとして, 任意加入の個人積立勘定(拠出建て)としてリースター年金が導入された。リースター年金は, 加入者の掛金に対して政府が補助金支給(基礎助成金及び児童助成金)または所得控除(保険料の所得控除)を, 加入者の所得金額を判断して補助金支給か所得控除を行うものである。低所得者ほど, また子供の人数が多いほど政府の補助が手厚くなり, 低所得者には補助金支給, 高所得者には所得控除が自動的に行われる仕組みである。リースター年金の所得控除限度額は公的年金の保険料とは別枠に設けられている。リースター年金は補助金上限額を得るために必要な支払い保険料額が定められており, 前年所得の4%となっている。加入対象者は公的年金の強制被保険者であり, 任意加入者等は除外となっている。リースター年金の国からの助成金は, 加入者に対して支払われる「基本手当」と, 子どもがいる世帯への「児童手当」の2種類がある。上限額は「基本手当」が154ユーロで, 「児童手当」は子ども1人当たり185ユーロ(2008年以降に生まれた子どもについては300ユーロ)となっている。リースター年金は老後所得保障の機能と共に少子化への助成機能を併せ持った制度であり, また, 25歳未満の新規加入者には, 200ユーロの一時金が追加で支払われる。所得控除額を受けられる上限額は年間2,100ユーロまでである。引き出し開始年齢については従来60歳からであったが, 2012年より62歳に変更となった⁽⁴⁹⁾。

9.5 フランスPERP(個人退職貯金計画)

「個人退職貯金計画(PERP)」は, 「企業貯金計画(PEE)」や「集団的退職貯金計画(PERCO)」に加入できない人々に対して, 職業に関わらず全ての個人(退職者を除く)が加入できるものとして設立された。加入する際には銀行や保険会社に申し込みを行い, 途中で取扱い金融機関を変更して, 資産を移換することも可能である。企業拠出はないが, 加入者拠出分は所得税の課税所得から控除される(所得税申告の際に所得から控除で

⁽⁴⁷⁾ 高山憲之(2002)『カナダの年金制度』: 10-11
<http://www.ier.hit-u.ac.jp/~takayama/thesis/index.html>,
 (2012/3/23)

⁽⁴⁸⁾ カナダ税務署(Canada Customs and Revenue Agency)
<http://www.cra-arc.gc.ca/tx/ndvds/tpcs/rrsp-reer/wthdrwls/rts-eng.htmlh>, (2012/3/23)

⁽⁴⁹⁾ Doitu News Digest(2012) 28-Jun, 2012
<http://www.newsdigest.de/newsde/features/3006-pension-system.html>, (2012/6/28)

きる)。加入者拠出は年間給与の10%または2万4,854ユーロまで所得税及び社会保障税の控除対象となっている。

9.6 ニュージーランドKiwi Saver (退職金積立金制度)

ニュージーランドの「Kiwi Saver」は、2007年7月に開始された、自動加入、任意加入の個人退職積立金制度であり、2011年6月末で約176万人（総人口の約4割）が加入している。加入対象者は国のNW Superannuation（老齢年金）に加入している65歳未満の個人なら誰でも加入することができ、自営業者も加入できる。従業員は入社時に全員が強制的に加入し、入社後2週間～8週間までの間に脱退ができる。掛金は給与の2%、4%、8%の3パターンから各自が選択する。なお、事業主も給与の2%を併せて拠出し、2013年4月からは最低拠出率が3%に引き上げられ、事業主の拠出も3%に引き上げられる。口座を開設すると政府から1,000NZドルが口座に振り込まれる。また、拠出額に合わせて最大で年間521.43NZドルの税額控除が個人口座に還付される。資産の運用については個人が受託機関（プロバイダー）を選択し、そのプロバイダーが提供している商品の中から選択することとなる。給付は65歳以降で可能である。

10. 個人の資産形成のための新しい個人退職勘定制度資産（日本版IRA）の創設

10.1 日本版IRAの導入意義（個人退職勘定制度）

公的年金の機能が縮小していく中、企業年金も減少傾向にあり、個人型確定拠出年金の加入者数も伸び悩んでいる状況下、企業年金と確定拠出年金の課題を再認識し、これら課題への解決策となる新たな仕組みを検討する必要がある。諸外国では既に財政負担への懸念から公的年金の機能の一部を私的年金で代替する施策が進められており、わが国においても個人の自助努力による公的年金を補完する新たな老後所得機能の枠組みが必要である。自助努力を進めるのであれば何らかのインセンティブが必要であり、国による税制優遇策などが必要となろう。特に定年退職後に低年金となるであろう低所得者層への加入促進策が必要である。加入制限がなく誰でもが公平に税の恩恵を享受できるような仕組みが必要であり、正規雇用者と非正規雇用者、長期勤続者と短期勤続者、雇用形態による拠出限度額、年金課税と退職金課税での公平性などについて、現状での不公平を是正し、公平な適用となるような仕組み作りが必要である。

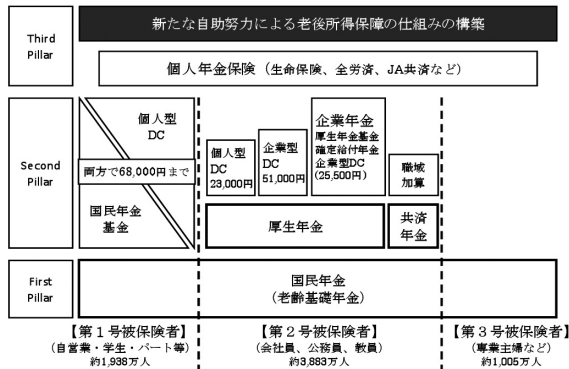
また、老後所得保障機能として考えるならば、引き出し要件の制限は必要であるが、一方では確定拠出年金での引き出し要件については厳しいものがあり、加入促進を妨げている面も見逃せない。自助努力により個人が任意で積み立てた老後所得としての資産に対しては引き出し要件を緩和し、失業、病気、住宅購入等の場合に限り一部引き出しを認め、これ以外の要件外引き出しの際はペナルティー課税を強化するなどの検討も必要である。

10.2 新たな個人退職勘定制度「日本版IRA」

本制度は公的年金を個人が自助努力により補完することを目的とし、全ての国民が任意で加入できるものとし、加入資格は国民年金の加入対象である20歳以上とする。国民年金の保険料納付を要件とし、法定免除及び申請免除者については適正な拠出限度額までを条件付きで認める。これにより、国民年金保険料の納付促進を促すこともできる。加入は高年齢者雇用安定法の改正を考慮し65歳までとする。本制度は老後所得保障を目的とする観点から中途引き出しを制限する。公的年金の支給開始年齢が65歳に引き上げられる一方、民間企業での定年年齢は60歳定年が多いことを考え、引き出し可能年齢は60歳以上とし、遅くとも70歳までに支給を開始するものとする。自助努力による資産形成を推進する目的から、引き出し可能年齢前の失業、病気、住宅購入（自分で居住する1軒のみ）の場合に限り、資産残高の一定割合までの一部引き出しを認め、これ以外での引き出し可能年齢前の引き出しについては高いペナルティー課税を課すものとする。

本制度は加入促進の観点から拠出時に税制優遇を与えるものの、その税制優遇枠は現状での国が考える望ましい給付水準までを非課税とし、雇用形態と企業年金の有無により、それぞれ拠出限度額の水準を定める。なお、拠出限度額を超える部分については個人の自助を推進する目的から課税での拠出を認めるものとする。課税形態は拠出時非課税、運用時非課税、給付時課税のEET型の課税形態を基本とする。拠出時の非課税措置については、原則は所得控除とするものの、低所得者層への加入促進を進める観点から所得控除できない低所得者層に対しては、所得控除できない金額を直接助成として、個人退職勘定口座へ振り込みを行うものとする。課税形態については個人の自助を推進するためには拠出を推奨するような国の助成措置が必要である。拠出に対しての税制優遇措置により自助を推進する必要があり、TEE型ではなくEET型の課税形態が望ましいと考え

る。また、拠出を推進するため、税制優遇枠を個人が十分に享受できる仕組みが必要であり、拠出限度額の未使用枠を翌年以降に繰り越しができるようにする。雇用の流動化が進む中、中途退職者の退職金を老後所得保障として有効に活用するため、会社退職金や他の企業年金、中小企業退職金共済などからの資産移換も可能とする〔図表15〕。



〔図表15〕自助努力による老後所得保障機能の仕組み
出所：筆者作成

【日本版IRAの概要】

- ①全国民を対象とし加入資格は20歳から65歳までとする。
- ②引き出し可能年齢は60歳以上とし遅くとも70歳までに支給を開始するもの。
- ③60歳前の引き出しについては「失業、病気、住宅購入」に限り資産残高の一定割合までの一部引き出しを認め、これ以外の中途引き出しについてはペナルティ課税を課す。
- ④課税形態は拠出時非課税、運用時非課税、給付時課税のEET型の課税形態を基本とする。
- ⑤加入促進の観点から拠出時に税制優遇を与え、税制優遇枠は現状での国が考える望ましい給付水準までを非課税とし、雇用形態と企業年金の有無により拠出限度額の水準を定める。
- ⑥拠出限度額を超える部分については個人の自助を推進する目的から課税での拠出を認める。
- ⑦低所得者層への加入促進を進める観点から所得控除できない低所得者層に対しては、所得控除できない金額を直接助成として個人退職勘定口座へ助成する。
- ⑧拠出へのインセンティブとして拠出限度額の未使用枠を翌年以降に繰り越しを可能とする。
- ⑨他の企業年金や退職金からの資産移換を可能とする。

10.3 新たな個人退職勘定制度「日本版IRA」の導入方法

個人退職勘定制度「日本版IRA」については、新たな法律を制定し、新しい制度として導入することも考えられるが、実際の制度運営やシステム構築、事務構築コストの負担を考慮し、既存の個人型確定拠出年金の機能を拡張することにより、日本版IRAとしていくことが良いと考える。システムと事務インフラについても既存の確定拠出年金のインフラを拡張して使用していくことで導入コストの削減が見込まれる。個人退職勘定口座の管理については、既存の記録関連運営管理機関（レコードキーパー）のシステムを拡張して使用することで可能であろう。

現在、平成26年1月から10年間の時限措置として日本版ISA「NISA」が導入されることが決まったが、NISAは貯蓄の奨励と資本市場の活性化を目的としている。課税形態は拠出時課税、運用時非課税、給付時課税のTEE型の課税形態となっており、低所得者層に対する加入促進のインセンティブが設けられていない。低所得者層への老後所得保障機能を考える上では、拠出時非課税、運用時非課税、給付課税のEET型の課税形態と引き出し要件の緩和が必要であり、老後所得保障の観点から公的年金を補完する目的とするならば、拠出に対するインセンティブが必要である。英国でもISAとNESTは別の制度として導入されており、日本においても「NISA」とは別の制度として「日本版IRA」の導入を進めた方が良いであろう。

11. まとめ

繰り返しになるが、わが国の公的年金制度が、国民の老後生活に大きな役割を果たしている事は言うまでもないが、少子高齢化の進展を背景に公的年金の給付水準適正化や支給開始年齢の段階的引き上げが実施され、その機能は縮小しつつある。

今後も高齢化が進んでいくことが予想され、社会保障費はますます増加していく。公的年金を補完すべき企業年金も経済環境の低迷と企業業績や資産運用環境の悪化による年金積立資産不足と、新会計基準の導入、さらには厚生年金基金の廃止が進められていくことが予想され、企業年金の数は減少していくであろう。公的年金を補完する企業年金が減少していく中、公的年金を補完する新たな個人の自助努力による老後所得保障機能の枠組みが必要である。個人の自助努力を推進するためには、税制優遇等によるインセンティブが不可欠であり、特に低所得者層の加入を促すような「給付付税額控除」や「直接助成」などの新たな税制

の枠組みも必要となる。さらに、税制優遇枠を十分に享受できるように、税制優遇枠の繰り延べなどの施策も必要である。

高齢化の進展と非正規雇用者が増加していく中、全ての国民が公平に税の恩恵を享受し、公的年金を自助努力で補完するような新たな私的年金の枠組みの構築が必要である。公的年金による「自助の強制」と、私的年金による「任意の自助」の推進が必要となってきた。

我々FPは、お客さまが老後生活を安心して暮らせるように個人の資産形成のお手伝いをしていく仕事であり、新たな資産形成の枠組みについて考えてみる必要がある。

参考文献

- 有森美木 (2010) 「ドイツの年金制度」『年金と経済』28(4): 57, 128-131.
- 江口隆裕 (2010) 「フランスの年金制度」『年金と経済』28(4): 56, 125-127.
- 遠藤忠彦 (2011) 「オーストラリアとニュージーランドの企業年金動向」『企業年金』企業年金連合会, 2011年9月号: 34-37.
- 藤田晴 (1992) 「年金税制の再検討」社会保障研究所編『リーディングス 日本の社会保障』有斐閣, 277-307.
- 藤本健太郎 (2010) 『ドイツの企業年金・個人年金』退職給付ビックバン研究会2005年度 年次総会(2005.9.8開催) 報告論文。
<http://www.ier.hit-u.ac.jp/jprc/soukai2005/fujimoto-paper.pdf/>, (2013/3/23)
- 藤森克彦 (2010) 「イギリスの年金制度」『年金と経済』28(4): 69-70, 168-172.
- 井上武 (2008) 「世界第二の規模を誇るフランス投資信託市場」『資本市場クォーターリー』2008年春。
<http://www.nicmr.com/nicmr/report/repo/2008/2008spr13.pdf>, (2013/3/23)
- ICI (米国投資信託協会) (2012) “The U.S. Retirement Market, Third Quarter 2012”
<http://www.ici.org/research/retirement>, (2013/1/11)
- 金子久 (2009) 「英国の事例に学ぶ日本版ISA 普及への課題」野村総合研究所金融市場研究室。
http://www.nri.co.jp/opinion/kinyu_itf/2009/pdf/itf20090906.pdf, (2013/3/23)
- 金子能宏 (2010) 「カナダの年金制度」『年金と経済』28(4): 71, 173-176.
- 川端輝彦 (2011) 「EBRI (Employee Benefit Research Institute: アメリカ企業福祉研究所) Monthly Report」, 2010 September, No.41.
- 柏木恵 (2003) 「退職金 (退職一時金・企業年金) に関する税制の見直し」『研究レポート』富士通総研 (FRI) 経済研究所, No.157: 13
<http://jp.fujitsu.com/group/fri/downloads/report/research/2003/report157.pdf>, (2013/3/23)
- 企業年金連合会 (2010) 『企業年金に関する基礎資料』372-378.
- 企業年金連合会編 (2011) 『企業年金に関する基礎資料』。
(2012) 『企業年金に関する基礎資料』。
- 小松原章・中嶋邦夫 (2006a) 「英国年金制度改革の動向と保険業界の対応」『ニッセイ基礎研REPORT III』2006年10月号。
<http://www.nli-research.co.jp/report/report/2006/10/li0610b.pdf>, (2013/3/23)
- (2006b) 「私的年金が強化されるドイツ年金制度」『ニッセイ基礎研REPORT III』2006年12月号。
- 厚生労働省 (2001) 「女性のライフスタイルの変化等に対応した年金の在り方に関する検討会報告書資料編 資料Ⅱ-27 平成12年改正後の被用者の標準的な年金額」。
<http://www.mhlw.go.jp/shingi/0112/s1214-4b27.html>, (2013/3/23)
- (2009) 「平成21年簡易生命表の概況」。
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/life/life09/01.html>, (2013/3/23)
- (2010a) 「平成22年簡易生命表の概況」。
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/life/life10/01.html>, (2013/3/23)
- (2010b) 「平成22年版 厚生労働白書」。
<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/10-2/kousei-data/siryoush10010100.html>, (2013/3/23)
- (2011a) 「平成22年度の国民年金の加入・保険料納付状況」。
http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/toukei/dl/k_h22.pdf, (2012/11/4)
- (2011b) 「適格退職年金制度の移行状況」。
http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/tekikaku_e.html, (2013/3/23)
- (2011c) 「平成22年度厚生年金保険・国民年金事業の概況」。
<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/toukei/dl/h22a.pdf>, (2013/4/2)
- (2012a) 「平成23年度厚生年金保険・国民年金事業の概況」。
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/>

- 2r9852000002quvo-att/2r9852000002quze.pdf, (2012/12/17)
 (2012b) 「平成23年度の国民年金の加入・保険料納付状況」.
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002eiiw-att/2r9852000002einz.pdf>, (2012/12/17)
 「平成23年 国民生活基礎調査の概況」.
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa11>, (2013/4/3)
 「確定拠出年金の概要」.
<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/kyoshutsu/gaiyou.html>, (2013/3/23)
- 国税庁 (2011) 「No.1140 生命保険料控除」.
<http://www.nta.go.jp/taxanswer/shotoku/1140.htm>, (2013/3/23)
- 国立社会保障・人口問題研究所 (2010) 「社会保障費用統計 (平成22年度)」.
<http://www.ipss.go.jp/ss-cost/j/fsss-h22/1/3.html>, (2012/12/13)
 (2012) 「平成24年1月推計」.
<http://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/newest04/gh2401.asp>, (2013/3/23)
- 公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構編.
 (2013) 『国民の老後保障に関する研究～個人退職勘定制度及び日本版IRAの可能性を探る～』2011年度研究報告書.
- 森浩太郎 (2010) 「アメリカの年金制度」『年金と経済』財団法人年金シニアプラン総合研究機構, 28(4): 72, 177-179.
 (2011) 「米国の社会保障年金課税」『年金と経済』財団法人年金シニアプラン総合研究機構, 29(4):19-23.
- 森祐司 (2005) 「アメリカ確定拠出型年金の普及状況」大和ファンドコンサルティング.
<http://www.daiwa-fc.co.jp/report/NL0605-2.pdf>, (2013/3/23)
- 森信茂樹 (2010) 「金融所得一体課税の推進と日本版IRAの提案」金融財政事情研究会: 104.
 (2011) 「日本版IRA (個人型年金積立非課税制度) 導入の提言」『FUND MANAGEMENT』2011年 新春号: 20-29.
http://www.japantax.jp/iken/file/110125_4, (2013/3/23)
- ニッセイ基礎研究所 (1999) 「米国のIRA (個人退職勘定)」『年金ストラテジー』July 1999: 6.
http://www.nli-research.co.jp/report/pension_strategy/1999/vol037/str9907d.pdf, (2012/3/23)
- 野村重紀子 (2006) 「個人型確定拠出年金の課題——米国IRAの発展からの示唆」『資本市場クォーターリー』野村資本市場研究所, 2006年冬号.
<http://www.nicmr.com/nicmr/report/repo/2006/2006win14>, (2013/3/23)
 (2011) 「諸外国における公的年金役割後退の対応策——中核を占める私的年金の活用」『資本市場クォーターリー』2011年 春号.
<http://www.nicmr.com/nicmr/report/repo/2011/2011spr07web.pdf>, (2013/3/23)
- りそな信託銀行 (2004) 『企業年金のポータビリティの拡充について——年金改革法案における年金通算措置』「企業年金ノート」No.434.
<http://www.resona-gr.co.jp/resonabank/nenkin/info/note/pdf/200406.pdf>, (2013/3/23)
- 齋藤温子 (2009) 「ドイツの確定拠出型個人年金制度 (リスター年金) の現状」『資本市場クォーターリー』2009年秋号.
<http://www.nicmr.com/nicmr/report/repo/2009/2009aut08web.pdf>, (2012/3/23)
- 佐川あぐり (2012) 「分散投資が進む米国の確定拠出型年金」『金融市場』大和総研, 2012.8.2.
<http://www.dir.co.jp/research/report/capital-mkt/12080201capital-mkt.html>, (2013/1/11)
- 佐野邦明 (2009) 「アメリカのIRA (個人退職勘定)」『企業年金』企業年金連合会, 2009年11月号: 42-45.
 (2011) 「諸外国の年金制度における公的年金と企業年金の役割分担について」厚生労働省企業年金政策研究会資料2, 2013.2.18.
<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/02/dl/s0218-8b.pdf>, (2013/3/23)
- 杉田浩治 (2010) 『ヨーロッパの確定拠出年金』日本証券経済研究所.
http://www.jsri.or.jp/web/topics/pdf/0805_02.pdf, (2012/9/7)
 (2011) 『自動加入方式を採用する英国の新個人年金制度——行動経済学を取り入れた改革』日本証券経済研究所: 3.
http://www.jsri.or.jp/web/topics/pdf/1001_01.pdf, (2013/3/23)
 (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」2012.5.18.
http://www.jsri.or.jp/web/topics/pdf/1205_01.pdf, (2012/12/20)
- 鈴木博 (2010) 「米国の退職貯蓄の変容と日本への示唆」『農林中金』2010年2月号: 30-43.
<http://www.nochuri.co.jp/report/pdf/n1002re3>, (2013/3/23)

- 生命保険文化センター (2010) 「老後の生活費はいくらくらい必要と考える？」。
<http://www.jili.or.jp/lifeplan/lifesecurity/oldage/7.html>, (2013/3/1)
- 世界保健機構 (WHO) (2010) 「World Health Statistics 2010 (世界保健統計 2010)」。
<http://memorva.jp/ranking/unfpa/.html>, (2013/1/27)
- 総務省統計局 (2008) 「平成19年就業構造基本調査」。
<http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2007/gaiyou.htm>, (2013/3/23)
- (2010) 「平成21年全国消費実態調査」IV 高齢者世帯・特定世帯の家計。
<http://www.stat.go.jp/data/zensho/2009/hutari/gai-menu.htm>, (2013/3/23)
- (2012) 「労働力調査 (詳細集計) 平成23年10～12月期平均結果の概要」。
<http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/4hanki/dt/index.htm>, (2013/3/23)
- 高橋正国 (2005) 「イギリスの私的年金税制」『ニッセイ基礎研REPORT III』2005年2月号。
<http://www.nli-research.co.jp/report/report/2005/02/li0502b>, (2012/8/3)
- 高島浩一 (2001) 「米国におけるロス401(k)プランの創設」- 2006年に課税後拠出・引き出し時非課税の新制度導入 - 『ニッセイ基礎研REPORT』2001年12月号。
- 高山憲之 (2002) 『カナダの年金制度』: 10-11.
- 嵩さやか (2007) 「フランス年金制度の現状と展望」『海外社会保障研究』No.161。
<http://www.ipss.go.jp/syoushika/bunken/data/pdf/18624305.pdf>, (2013/3/23)
- (2011) 「フランスの企業年金制度」『老後保障の観点から見た企業年金の評価に関する研究総括研究報告書』財団法人年金シニアプラン総合研究機構: 29-44.
- 棚橋俊介 (2010) 「ニュージーランドの年金制度」『年金と経済』28(4): 50, 100-103.
- 東京財団政策研究部編 (2008) 「税と社会保障の一体化の研究 - 給付付税額控除制度の導入 -」。
- 臼杵政治 (2002) 「老後準備に統一的な税制を一カナダRRSPのケースを参考に」ニッセイ基礎研REPORT 2002.5: 14-19。
<http://www.nli-research.co.jp/report/report/2002/05/eco0205b.pdf>, (2013/3/23)
- 財団法人年金シニアプラン総合研究機構編 (2002) 『年金課税の制度変更が社会経済に与える影響に関する研究』総括研究報告書。
- 財団法人年金シニアプラン総合研究機構編 (2010) 『老後所得保障の観点から見た企業年金の評価に関する研究』総括研究報告書。
- 財団法人年金シニアプラン総合研究機構編 (2011) 『老後所得保障の観点から見た企業年金の評価に関する研究』総括研究報告書