

特集 学会賞

個人の老後資産形成を実現可能とするための、 退職給付制度の視点からの検討と提言

企業年金連合会企画振興部

山崎 俊輔/Syunsuke YAMASAKI

キーワード (Key Words)

退職金 (Retirement Allowance), 企業年金 (Pension Fund), 確定拠出年金 (Defined Contribution Plan), リタイアメントプランニング (Retirement Planning)

〈要 約〉

今ほど老後資産形成の重要性が高まった時代はない。しかし老後資産形成が今ほど困難になった時代もなかろう。長寿化に伴う老後期間の長期化、晩婚化に伴う子の卒業年齢の後退、公的年金水準の抑制と非消費支出の増大による自助努力負担増などは老後資産形成をきわめて難しいものとしている。しかも若年層ほどその傾向は顕著である。

公的年金、退職給付制度（一時金、企業年金）、自助努力はいずれも不安要因を内包するもののいずれも並列的に老後を支える制度として存続していくことが重要である。特に企業年金制度の果たす役割が今後高まっていくと考えられる。それは、個人が合理的判断のもと老後資産形成を行うことが困難であることから明らかである。

退職給付制度の充実についていくつかの方策を提案する。国は国民の老後資産形成を支援するためにも企業年金に関する諸施策の充実をはかるべきである。また、FPらが教育・啓発活動を行うことも重要な社会的役割であると考えられる。そしてまた、FPは自らも提案能力の向上のためにも退職給付制度の理解度向上に努める必要がある。

目 次

1. はじめに
2. 老後資産形成が困難になっている危機的現状
 - 2.1. いつの時代も老後資産準備は十分ではなかった
 - 2.2. 長寿化に伴い増大した老後の必要準備額
 - 2.3. 老後の生活コストと必要準備額
 - 2.4. 晩婚化に伴う老後資金の準備期間の縮小
 - 2.5. 公的年金水準の抑制による自助努力の必要性の高まり
 - 2.6. 結論：老後資金準備は若年層に不安
3. 老後資産形成の活用可能性とその課題
 - 3.1. 公的年金による老後所得準備とその課題
 - 3.2. 退職給付制度による老後所得準備とその課題
 - 3.3. 自助努力による老後所得準備とその課題
 - 3.4. 老後の生活を支える仕組みとしての扶養と生活保護
 - 3.5. 結論：老後所得準備のための三本柱の並立
4. 老後資産形成を合理的に行う困難
 - 4.1. 非合理的個人にとって困難な老後資産形成
 - 4.2. 個人の資産形成の大きな障害となる知識・経験不足
 - 4.3. 無自覚に資産形成を行わせる仕掛けの活用
 - 4.4. 結論：鍵となる退職給付制度の充実
5. 退職給付制度を取り巻く厳しい状況
 - 5.1. 退職給付制度改革～制度改革の概要
 - 5.2. 企業の制度活用状況の概況と移行状況
 - 5.3. 給付の削減、制度の廃止がもたらす影響
 - 5.4. 確定拠出年金制度のメリットと教育効果
 - 5.5. 結論：企業の退職給付制度が安心できる準備手法となることが重要
6. 退職給付制度の充実に関する政策～試論
 - 6.1. 退職給付制度設置義務づけの検討～国民の老後資産形成支援策として
 - 6.2. 退職給付制度のカバー率の上昇をはかる方策の検討
 - 6.3. 企業年金給付への優遇政策の検討～企業年

金等控除の創設案

6.4. 確定拠出年金制度の活用，規制緩和

6.5. 教育・啓発活動の重要性～FP自身も退職給付制度と老後資産形成に関する正しい理解を

6.6. 結論：退職給付制度は金持ち優遇という誤認識からの脱却が急務

7. まとめ

1. はじめに

筆者はファイナンシャルプランナーとしての活動とあわせて，企業年金連合会に所属（調査役確定拠出年金担当）し，退職給付制度（退職一時金，企業年金制度の総称）の普及・発展のための活動に取り組んでいる。企業年金連合会は，企業年金実施企業を会員としていることもあり，その業務は事業主の目線から問題を捉えることが多いが，私自身がファイナンシャルプランナーでもあり，同じ問題を常に個人の立場からも考えるよう努めている。

個人の立場からこの問題に目を向けると，大きな危機感を覚えずにいられない。なぜなら，個人にとっての老後資産形成は極めて危うい状況にあるからだ。公的年金水準の引き下げ，退職給付制度に関する不安の高まり，自助努力における資産形成の困難さは，いずれも退職後の生活設計に不安の影を落とす要素である。しかし残念ながら，そうした危険性はまだ十分に認識されていないようだ。

本論では退職給付制度を議論の中心に置きつつ，個人の老後資産形成に現在起こっている危機を明らかにし，定年後の生活に備えるためのパーソナルファイナンスを検討する際に役立つ議論を供したいと考えている。また，いくつかの政策的提言を加味し，個人の老後資産形成に有用な取り組みについても私論をまとめる。

2. 老後資産形成が困難になっている危機的現状

最初に，なぜ近年になって老後資産形成の困難さが語られるようになったのか，その背景を整理する。ここで理解できるのは特に若年層の老後資産形成は危機的状況にあるということだ。

2.1 いつの時代も老後資産準備は十分ではなかった

近年，老後資産形成の重要性が叫ばれるようになったが，もともと日本人が老後資産形成を計画的に行ってきたのが，不景気等の理由により頓挫

表1 時代によって大きく変化した家族構成の期間

時代	江戸期 (18世紀)	大正期 (1920年)	昭和45年 (1974年)	平成2年 (1990年)	現代 (2005年)
定年後の期間	7.6	6.5	9.3	15.9	18.5
寡婦期間	1.2	3.5	8.1	8.5	8.8
老親扶養期間	2.6	5.0	12.4	19.4	22.3
三世同居期間	5.0	10.0	23.5	27.9	27.3

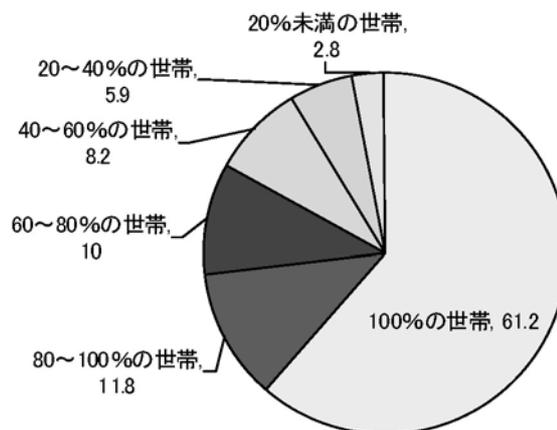
鬼頭宏「人口から読む日本の歴史」「日本の人口構造と少子・高齢社会」より作成

したというわけではない。むしろその逆である。

戦前においては，公的年金制度の整備は行われていなかったものの，三世代が同居する伝統的家庭における子の扶養により老後の生計費が捻出されており，またその老後は短かったこともあり，堅実な老後資産形成を行わなくても老後のやりくりが成立していた。定年後の期間はきわめて短く，それほどの経済的負担には至らなかったからだ。鬼頭宏氏の調査によれば，江戸期の老親扶養期間は2.6年，大正期でも5.0年程度であったという。これは現在の22.3年と比べて短い。これなら，子の負担もそれほど厳しくない¹。（表1）

戦後においては，急速に長寿化が進んだものの，公的年金制度が確立，その水準の充実が図られたことなどがあり，老後資産形成を自ら計画的に行う流れはなかなか進まなかった。この傾向は現在においても同様で，年金生活者の実に61.2%が，公的年金収入のみで生活をしているという統計がある²。（図1）

図1 公的年金に100%依存する世帯が過半数

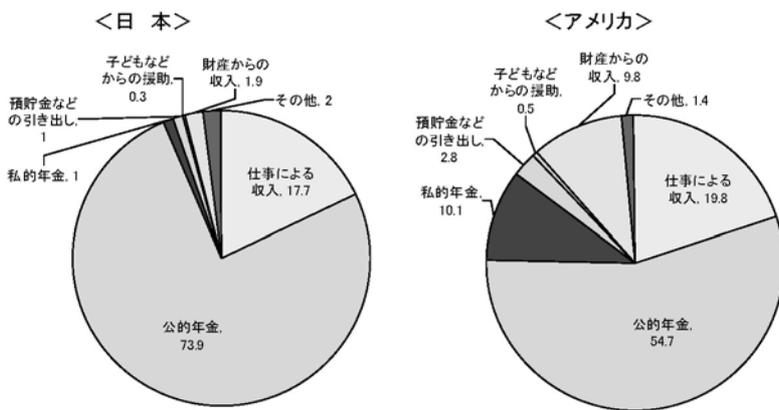


厚生労働省「平成20年国民生活基礎調査の概況」

¹ 鬼頭宏「人口で見る日本史」2007.07「日本の人口構造と少子・高齢社会」2010.4

² 厚生労働省「平成20年 国民生活基礎調査の概況」2009.5

図2 我が国の老後生活は公的年金に大きく依存している



内閣府政策統括官「高齢者の生活と意識第6回国際比較調査」

海外との比較をしてみればさらにその傾向は顕著であり、米国においては老後の収入について公的年金に依存する割合が54.7%にとどまっているが、我が国のそれは73.9%となっており、きわめて対照的な状況にある³。(図2)

ついの住みかとなる自宅不動産を所有し、老齢厚生年金・老齢基礎年金を受給し、かつ退職金・企業年金を受けられれば、これまでの世代は、計画的な老後資産形成がなくとも老後の生活をなんとかまかなうことができていたのである。

2.2 長寿化に伴い増大した老後の必要準備額

そうした甘い老後資産計画はこれからの世代では成り立たなくなると考えられる。第1の理由は、老後の期間は長くなるということである。戦後まもない時期(1960年)には55歳定年から始まる平均的な老後の年数は10年程度であった。ところが、急速な長寿化により現在では平均的な老後の期間は20年近くまで拡大している⁴。定年年齢が55歳か

表2 老後の期間が2倍に伸びた

	男性平均寿命	定年年齢	差異
1947年	50.06	55	-4.94
1960年	65.32	55	10.32
1970年	69.31	55	14.31
1980年	73.35	60	13.35
1990年	75.92	60	15.92
2000年	77.72	60	17.72
2008年	79.29	60	19.29

※定年60歳の法制化は1980年。完全義務化は1998年

³ 内閣府「高齢者の生活と意識 第6回国際比較調査」2007.3

⁴ 厚生労働省「平成20年簡易生命表の概況」2009.8

ら60歳に伸び、また65歳へと移行しようとしている社会であるが、それ以上に老後の年数の伸びは著しいのが近年の実態である。(表2)

老後の期間が長くなる、ということは単に人生のゆとりある期間が伸び、実りあるセカンドライフを長く享受できる、という話ではない。期間が2倍になれば、必要とすべき資金額も増え、準備すべき金額も2倍になるのは道理である。長生きできる時代の到来そのものが、現代の老後資産形成が直面しているもっとも重要で困難な課題なのである⁵。

2.3 老後の生活コストと必要準備額

老後資産形成が困難である第2の理由は、老後の生活コストの上昇である。ここでいう「上昇」は、個人の生活水準の上昇と、非消費支出の増大の両方に起因する。

一般に、個人の生活水準の向上は、生活コストの上昇と連動すると考えられる。いったん上昇した生活水準を下げることは苦痛であることが多いため、できれば老後の生活においても水準を維持したいと考えるのが普通である。しかし、そうした生活水準維持にかかるコストは従前想定されてきた老後生活コストより高まることになる。現役世代と祖父母の世代との生活水準を比較してみれば分かるが、欠けた食器や壊れかけた旧式の家電で気にせず使い続けるような感覚を許容できなければ、老後の生活にかかるコストはかつてのそれと比べて上昇することになる。消費生活に浸ってきたこれからの世代が年金生活に入ったとき、ライフスタイルを切り替えることができるだろうか。これは統計的に現れにくいところであるが、世代間の意識変化は、インフレ率以上に老後の生活コスト上昇に影響する可能性がある。

また、非消費支出の増大が懸念されることも、老後の生活コストを考える上での課題である。たとえば、健康保険料や医療サービスの自己負担額増、介護保険料や介護サービスの負担額増、高齢者向けサービスの縮減(交通費の割引等)に伴う自己負担増、高齢者課税の強化、消費税率の上昇、などは、いずれも遠くない将来に実現する可能性がある項目である。どの見直しが行われたとして

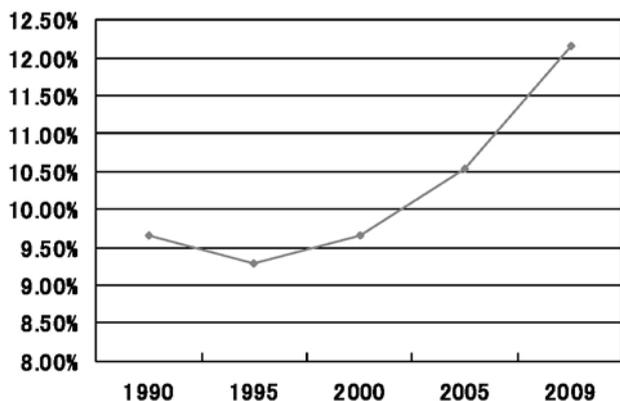
⁵ 余談だが、平均的な年金支給期間が10年前後になるよう、公的年金の支給開始年齢を引き上げ続けられれば、おそらく公的年金の破綻とは無縁であったのではないかと、長寿化は社会全体に大きな影響を及ぼす要因となっているが、公的年金財政の問題とも無縁ではない。

も、それは高齢者の負担増ないし手取り減少要因になる。そして、同水準の老後生活水準を維持したいと考えれば、従前より高額の準備額を要することになる。

例えば、日本経団連は2020年代半ばに消費税率は10%台後半とすることを、経済同友会は2017年度までに消費税率の17%への引き上げを提言している⁶。仮に経済同友会の提言どおりに消費税率の引き上げが実現したとすれば、現行より12%の上昇になり、すなわち現在より11.4%多い資金準備がなければ同水準のサービスを楽しむことができないことになる。これはすなわち老後資金準備を11.4%多く検討しなければ、実質的な老後生活水準の低下になることを意味する。さらに社会保険料の自己負担額の増大等が実現すれば、老後資金準備の目標額は20%以上の上方修正を検討しなければならないことになる。

過去のデータを見ても、老後の家計に占める非消費支出の割合は増大の傾向にある。総務省家計調査によれば、世帯主が60歳代の世帯における非消費支出は、家計（消費支出と非消費支出の合計）の12%を占めている。1990年代には9%台であったことを考えれば負担割合の上昇は大きいことが

図3 年金生活者の家計に占める非消費支出の割合が高まる



	1990	1995	2000	2005	2009
消費支出	250,619	270,703	286,653	273,140	261,974
非消費支出	26,766	27,704	30,642	32,142	36,291
家計に占める比率	9.65%	9.28%	9.66%	10.53%	12.17%

(世帯主が60歳代の世帯の家計)
総務省「家計調査」

⁶ 日本経済団体連合会「豊かで活力ある国民生活を目指して～経団連 成長戦略 2010～」2010.4

⁷ 経済団体同友会「豊かな社会に向けた3つの成長戦略～成長の果実を将来世代と分かち合うために～」2010.4

分かる。今後も同様の上昇が続けば、老後の家計管理は根本的な見直しを求められることになり、また老後資金準備も計画の見直しが必要になるであろう。(図3)

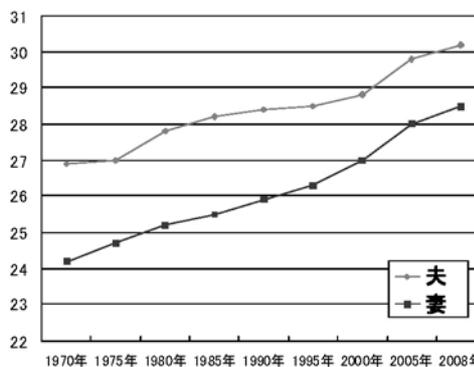
2.4 晩婚化に伴う老後資金の準備期間の縮小

老後資産形成が困難であることの第3の理由は、晩婚化(とそれに伴う出産年齢の上昇)である。平均初婚年齢の上昇は戦後おおむね一貫しており、1970年においては男性26.9歳、女性24.2歳であったものが、現在(2008年)では男性30.2歳、女性28.5歳となっている⁸。これは子が生まれるときの親の年齢の高齢化を意味しており(近年では妊娠を期に結婚する例が増えているが)、そのまま子育てが終わる年齢の上昇につながっている。(図4)

仮に、最後の子の誕生時の親の年齢が35歳であったとして、子が順調に大学を卒業して社会人となるのは22年後ということになる。つまり57歳である。もし最後の子の誕生時の親の年齢が40歳であれば、子が社会人になるときの親の年齢は62歳である。

一般に子の卒業まで、親は教育費の負担が家計の大きな問題となる。特に高校と大学の学費を捻出する苦労は大きい。もし事前の準備が十分でなく、教育ローンを利用すれば、子の卒業後にもその返済という負担がついて回ることになる。これでは老後資金準備に意識が回らざるもなし。

図4 平均初婚年齢の上昇は老後資金準備にも影響



初婚年齢	1970年	1975年	1980年	1985年	1990年	1995年	2000年	2005年	2008年
夫	26.9	27.0	27.8	28.2	28.4	28.5	28.8	29.8	30.2
妻	24.2	24.7	25.2	25.5	25.9	26.3	27.0	28.0	28.5

厚生労働省「平成20年人口動態統計」

⁸ 厚生労働省「平成20年人口動態統計」2009.9

さらに、こうした家庭は住宅ローンの返済にも同時期に取り組んでいることが多く、ますます老後資産形成に回す余力はなくなる。

晩婚化は、少子化（子を産む期間の短縮に伴い、子の人数の抑制に影響する）のみならず、自らの家庭の老後資産形成を困難にする要因の一つにもなっていることは、ファイナンシャルプランニング上も重要な事実として理解する必要がある。

2.5 公的年金水準の抑制による自助努力の必要性の高まり

もちろん、公的年金水準の低下が自助努力で備えるべき老後資産形成のハードルを高めていることは言うまでもない。仮に2004年年金改正の資料のとおり、今後も年金水準の抑制が行われるとすれば、公的年金に期待できる所得代替率は、50.2%まで下落する（2023年度）⁹。

これは所得代替率59.3%を想定していた改正前の給付水準と比較すれば、およそ15%の水準低下を意味する。仮に旧制度の給付水準と同様の老後生活を維持したいと考えるのであれば、やはり老後のために自ら備えるべき資金準備の水準を10%以上の上方修正が必要ということになる。

こうした年金制度の状況は広く国民にも理解されるようになっており、多くの国民がすでに公的年金では老後の生活に不足を感じるようになっていいる。フィデリティ退職・投資教育研究所の調査によれば、公的年金制度について安心できない・不安、とする回答が88.9%にも達し、公的年金について生活できる水準にないと84.6%が考えているという（後者はねんきん定期便により年金給付額を知っている者の割合）¹⁰。

2.6 結論：老後資金準備は若年層に不安

結論として言えるのは、若年層ほど老後のための資金準備が困難になる、ということである。公的年金のみに老後を依存できなくなっていることに、国民の認識は得られているようだが、実際にどのようにその手立てを行うかは極めて困難な状態にある。

これに加えて懸念すべきは、若年層においては賃金水準の低下（あるいは上昇抑制）の傾向が続いており、むしろ社会保険料その他の負担増が手取りの減少につながっていることだ。これでは、老後のための資産形成の必然性が高いにもかかわらず、資産形成余力がないということになる。

公的年金制度が賦課方式を採用している限り、現役世代は老年者のための社会的負担を求められていることになる。これは健康保険制度においても同様である。しかし、人口構成を鑑みれば自らが将来に同様の負担を後代に求められないことは明らかである。

にもかかわらず、今働き盛りである世代は自らのために備えることが困難になっているわけである。親の世代を支えるための負担と、自らの将来を賄うための準備負担の両立が困難であるという、いわば「二重の負担」の問題が起きているわけだ¹¹。実際、先のフィデリティ退職・投資教育研究所のレポートでは、現役世代の会社員の67.9%が、老後に必要な資産を準備できないと思うと答えている。

老後資産形成は一朝一夕に行われるものではないというものの、今日明日の日々を無為に過ごしていいわけでは決してない。現役世代が、こうした課題を適切に解消できなければ、日本国民は老後に難民化することになり、きわめて不健全で希望のない社会が到来することになる。

3. 老後資産形成の活用可能性とその課題

前章では特に若年層において、老後資産形成が困難になりつつある現状を確認したが、本章では現状ではどのような制度が老後資産形成として活用可能かを確認してみたい。本論は特に退職給付制度に着目した議論を行うが、その前後で老後資産形成に重要な役割を果たす公的年金制度および自助努力制度を抜きにして老後の所得準備を論じることにはできない。

3.1 公的年金による老後所得準備とその課題

公的年金制度については課題が山積していることは今さら論ずるまでもない。しかし、現行の公的年金制度が果たす重要な役割の多くは今後どのような制度改正が行われたとしても、機能し続けることになるであろう。

公的年金制度の、老後資産形成において果たす重要な役割のひとつは、終身給付である。どれだけ長生きをしようとも年金給付を受け続けられることの重要性は強調してしすぎることもない公的年金制度のメリットである。長寿化の進展や制度の安定性の困難さから、企業年金を含む私的年金制度が終身年金の難しさに直面しているが、公的

⁹ 厚生労働省「年金改正参考資料」2004

¹⁰ フィデリティ退職・投資教育研究所「サラリーマン1万人アンケート調査」2010.4

¹¹ ここでいう「二重の負担」は、年金制度を賦課方式から積立方式に切り替える際の現役世代の負担を意味していない。もしそれを加えるならば、現役世代はいわば「三重の負担」にさらされているといえる。

年金制度は老後の所得のベースを生涯支えるという役割をもっている。これは給付水準が低下しようとも維持されなければならない役割のひとつである。

また、インフレ等に対応した再評価の仕組みも公的年金制度の重要な役割である。完全なインフレ連動は行わない（マクロ経済スライドの導入による）改正が行われたものの、公的年金制度が再評価の仕組みを廃止したわけではない。例えば強烈なインフレが到来する前の1960年から70年代にかけて、当時の貨幣価値で納付した保険料をそのまま年金額計算に反映させては、年金生活者の生活はまったく安定しない。将来にインフレが起こった際にもこれは同様である。過去の保険料納付履歴について、現在の貨幣価値に再評価することで相応の水準の年金額を得られる仕組みは、個人の資産管理や民間の制度では実現困難である。

こうした公的年金制度が、国民の老後を支える役割の中核を担い続けるであろうことは、おそらく将来も変わるまい。しかし、その前提となるのは、国民に何らかの制度に強制的に加入させ、何らかの年金給付を与える皆保険の制度である。この点については、未納者・未加入者の存在が、彼ら自身の老後の安定性を失わせる恐れがあり（財政的には未納者には給付が行われないため、支障がなかったとしても）、制度見直しを行うべき課題といえる。

さて、公的年金制度を個人の老後所得準備の手法として考えてみると、大きなメリットがあるものの、いくつかの留意点もある。

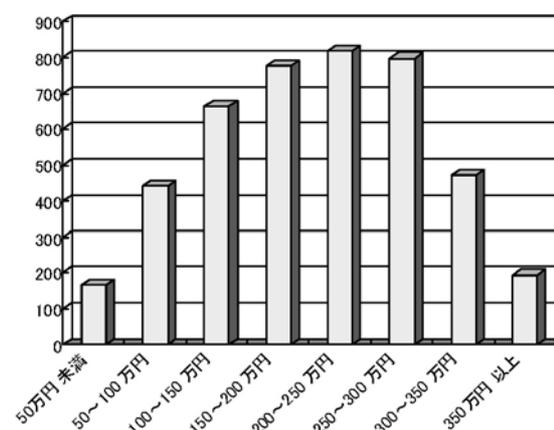
第1の課題は、働き方によって加入する制度が異なり、将来受けられる年金額にも大きな差異が生じるということだ。特に自営業者（国民年金の第1号被保険者）、いわゆる専業主婦（国民年金の第3号被保険者）は、基礎年金にのみ加入することになるため、満額であっても月額6.6万円、年額にして79.2万円の年金額にとどまる¹²。もちろん保険料納付に差があるとはいえ、老齢厚生年金のモデル額月額16.7万円、年額にして199.9万円（老齢基礎年金含む）と比べて老後の生計費としては心許ない。65歳男性の平均余命18.6年を考えれば生涯受取額の差は2245万円にもなる。個人が自ら備えるには困難な額である。

近年では特に、中小企業において適切に厚生年金を適用していない例が散見され、会社に雇用されていても非正規従業員であるため、厚生年金の適用から外れる勤労者が増えているとされる。こうした層もまた、自営業者と同様に老後資産形成

の大きな不安が生じている。

一方、厚生年金保険であれば安心であるかというところでもない。同じ厚生年金の被保険者であっても、保険料の納付水準により年金給付水準には大きな違いが生じる。厚生年金保険の受給額算定方式は、過去の納付水準に比例するため、年金給付水準には大きな幅が生じるからだ。厚生労働省の年金受給者を対象とした調査を見ても、公的年金受給者の年金受給額には大きな幅がある。図は男性の厚生年金・共済年金受給者の年金受給額分布を見ているが、モデル額に近い200万円前後を山にして、年額にしてプラスマイナス各100万円以上の開きがあることに改めて驚かされる¹³。

図5 厚生年金の給付水準にも大きな違いがある



年金額	50万円未満	50~100万円	100~150万円	150~200万円	200~250万円	250~300万円	300~350万円	350万円以上
	167	441	664	775	816	797	471	195

厚生労働省「年金制度基礎調査（老齢年金受給者実態調査）平成19年」

これは報酬比例型の年金制度である以上は当然の帰結であるが、年額にして100~150万円程度の年金額で老後の家計をやりくりする世帯と、年額にして250~300万円程度の年金額でやりくりする世帯との間には、大きな老後生活の格差が生じることは間違いない。個人の老後所得準備をアドバイスする立場としては、モデルを安易に使うだけでなく、こうした個人の違いに十分に留意する必要がある¹⁴。（図5）

¹³ 厚生労働省「年金制度基礎調査（老齢年金受給者実態調査）平成19年」

¹⁴ なお、高所得者ほど保険料納付額が高く、年金額も高くなるが、生活水準も高くなると予見されるため、年金額が高い者の老後資金準備は少額ですむ、というような単純な話ではないことは付記しておく

¹² 厚生労働省「平成22年度の年金額について」2010.1

公的年金制度については、その役割を再認識しつつも、今後の変革もにらみながら、老後資産形成の中に位置づけていく必要がある。

3.2 退職給付制度による老後所得準備とその課題

老後の資産準備を3階建ての建物に例える場合、2階に相当するのが、企業が任意に実施する退職給付制度である。任意の制度であるとはいえ、会社員のおおむね半数をカバーする制度であり、その果たす役割は大きい。それぞれの制度の現状や課題についての詳述は4章で述べるが、ここでは退職給付制度そのものが果たす役割と問題点について述べてみる。

退職給付制度の果たす重要な役割のひとつは、個人が自ら行うことが困難であるところの老後資産形成を企業が行う点にある。退職給付制度は、賃金の後払いとして考えられるのが現在では一般的であるが（退職給付会計はまさにその考え方にたち、企業の準備状況を問うものである）、その水準は中小企業でも1000万円前後、大企業では3000万円に達することもある。東京都産業労働局「平成20年中小企業の賃金・退職金事情調査」では中小企業のモデル退職金を大卒定年退職者で1603万円、日本経団連「2008年9月度退職金・年金に関する実態調査結果」では会員企業のモデル退職金を大卒定年退職者で2417万円としている。

図6 退職給付水準は企業規模により大きく異なる

■大企業の退職給付水準

退職一時金みの企業 ／会社都合		退職一時金と企業年金 を併用している企業 ／会社都合	
大卒定年 退職	高卒定年 退職	大卒定年 退職	高卒定年 退職
1225	1130	1603	1513

(万円)

東京都産業労働局「平成20年中小企業の賃金・退職金事情調査」

■中小企業の退職給付水準

管理・事務・技術労働者		生産・現業労働者 高卒定年退職
総合職大卒 定年退職	総合職高卒 定年退職	
2417	2303	1886

(万円)

日本経団連「2008年9月度退職金・年金に関する実態調査結果」

こうした高額な資産形成を、退職給付制度の支援なく個人が行うことは困難であろう。個人は、退職給付制度があることにより老後資産形成を半強制的かつ半自動的に企業が行ってくれることになる。その上で不足とする分について自助努力に

て備えればよいわけである。これは、前章で見てきたとおり、老後資産形成が困難になりつつある現役世代にとって重要な意味を持つ。

ところが、退職給付制度には任意制度ならではの課題がある。日本においては企業が被用者に退職金や企業年金の給付を行うことを義務づけておらず、必ずしもすべての勤労者が退職給付制度の適用を受けているわけではない。

また通常の場合、会社員側が加入する制度や給付水準（＝毎月の掛金拠出額）を選ぶことは困難である。確定拠出年金制度において、加入選択制や掛金額の自己決定権を付与することが限定的に行われている程度である。つまり、個人が自らの老後資産形成の目標設定を行い、そのために退職給付制度を活用することはほとんど行えない。退職給付制度については受け身にならざるを得ない仕組みとなっている。

また、企業規模や過去の労使間の検討の経緯によって、その給付水準に大きな違いがあることは前述の統計に現れている通りである。退職給付制度もまた賃金水準と同様に企業の負担能力に大きな影響を受けている。

そして、退職給付制度が複雑であることも、個人にとってはハードルとなっている。特に現役期間中に、自らがどれほどの受給権があるのか、分かりにくい制度がほとんどである。制度上、自らの受給権が在職中も明らかになるのはキャッシュバランスプランを採用した確定給付企業年金もしくは確定拠出年金のみである。確定拠出年金制度以外の退職給付制度は何らかの計算式を採用し、在職中の貢献度合いや退職時の基本給、退職事由などが支給額に反映されるため、実際に退職する時点になってみないと、受給額が分かりにくい（一般に確定給付型の企業年金は受取額が分かりやすいとされるが、これはあまり実態に即していない）。

個人の老後資産形成において、退職給付制度は重要な役割を果たすと考えられる制度である。しかし、その役割がどの程度であるかは、実は分かりにくい仕組みであることも把握しておく必要がある。特にファイナンシャルプランナーのようなアドバイスする立場にある者にとっては重要なポイントである。

3.3 自助努力による老後所得準備とその課題

国および企業の実施する制度を除いて、その他老後資産形成に寄与すると思われる制度は全て、自助努力による老後資産形成といえる。特に税制上の優遇措置を与えられている制度としては下表のような制度があげられる。（表3）

表3 代表的な自助努力型の老後資産形成手法

制度名	税制優遇措置			拠出限度額
	拠出時	運用時	給付時	
財形年金	×	○	…	(元利550万円まで)
個人型の確定拠出年金 (自営業者)	○	○	○	月額68000円
個人型の確定拠出年金 (企業年金のない会社員)	○	○	○	月額23000円
国民年金基金	○	…	○	月額68000円
小規模企業共済	○	…	○	月額70000円
個人年金保険	△	△	×	…

我が国においては、かつて貯蓄率が高い時期のあった影響もあり、個人の老後資産形成に関する税制優遇はおしなべて消極的である。特に拠出時点で非課税優遇が得られる制度はほとんどない。個人型確定拠出年金、国民年金基金、小規模企業共済はそうした恩恵を受けられる数少ない制度であるが、これはむしろ退職給付制度のない自営業者や中小企業経営者を対象としている（企業年金のない会社員は個人型確定拠出年金に加入可能であるが、自営業者が月額6.8万円の拠出可能である一方、会社員は2.3万円と制限されている）。こうした層は2階建て部分にあたる退職給付制度が必ずしもカバーされていないことを考えれば、こうした自助努力型の制度が二階建て部分の老後資産形成になっているともいえる（とはいえ、各制度の加入者数は対象者数を勘案すれば決して多いものではなく、制度の活用促進努力が期待される）。

純粋に三階建ての老後資産形成となるのは、民間の個人年金保険が該当しようが、決して税制優遇が充実しているというわけではない。現行においては、個人年金保険料について認められる生命保険料控除額は年間で5万円ではない。受取時点まで運用益等は課税繰り延べされるものの、受取時点では課税されることになる。

自助努力による老後資産形成を「○×年金」と名の付く商品で行わなければいけないという決まりはないものの、税制優遇の存在は老後資産形成を行う上では重要であり、活用が期待される制度のひとつといえる。しかしながら、その世帯加入率は高くない。生命保険文化センターの「生命保険に関する全国実態調査」によれば、個人年金保険の2009年の加入率は22.8%であり、これは2003年の25.1%、2000年の29.0%と比べて低下する傾向にある。

本論では、退職給付制度に議論の焦点を置くため、自助努力による老後資産形成に求められる制

度支援のあり方についてこれ以上の論考は行わないが、制度の普及・啓発と同時に、各種税制優遇措置の実施などによる老後資産形成の促進政策は重要であると考えられる。老後資産形成に類するような長期資産運用については非課税制度の拡充を図るなどの方策は考えられてもいいのではないだろうか（例えば、少額投資の非課税制度を拡充する方法などが考えられよう。イギリスでは同種の仕組みが個人年金にも拡充される流れがある）。

3.4 老後の生活を支える仕組みとしての扶養と生活保護

その他、老後の家計を支える仕組みとしては、家族の扶養、生活保護制度などが考えられる。これらは、自らの家計を支えきれない場合に、親族ないし社会が支援する役割を担うということである。

家族の扶養については、古くから行われてきた方法であるが、現代の家族構成を考えれば、兄弟や子による経済的支援が考えられる。しかし、これについて過度の期待を抱くことは困難になっている。兄弟姉妹の人数については減少の傾向が続いている（国立社会保障・人口問題研究所「第5回世帯動態調査」によれば、1960年以降の出生世代では平均的な兄弟姉妹の数は2.4人程度である。戦前世代が約4人、第一次ベビーブーム世代が約3人である）。これは同時に従兄弟等の親族数の減少も意味する。頼れる親族が減っていることは親族の援助を受けにくいことにつながる。

また、少子化や未婚化の傾向は、子に経済的支援を頼ることも困難にしている。ひとりっ子同士が結婚したとして、それぞれの両親、合計4人を扶養することは事実上不可能であろう。また生涯未婚率の上昇を考えれば、子に頼ることが不可能である者も増えることになる。総務省「平成17年国勢調査」によれば男性の生涯未婚率は15.4%、女性の生涯未婚率は6.8%となっている。これは1950年の調査結果では男性1.4%、女性1.5%であったことや、1990年頃までは男女とも5%程度であったことと合わせても急激な変化であることが分かる。つまり、これから年金生活が到来する世代については、親族、特に子に扶養を期待する可能性がきわめて低い社会であることを意識にとどめておく必要がある。

対して生活保護制度は、公的年金が十分に受けられない場合であって、親族の支援や個人資産が枯渇した場合に、国民の健康的で文化的な生活を

支える重要な役割を担っている。しかしその財源が無尽蔵にあるわけではない。全額税金を財源とする給付を社会的にどう賄っていくかは大きな問題である。国は国民に生存権を保障しているものの、その前提は社会の安定的発展であることはいまでもないからだ。

また、老年者の生活保護受給については、それをできるだけ減らすための工夫も求められる。具体的には無年金者をなくす制度的な工夫や、年金水準を維持する政策的努力が同時に行わなければならないといえる。

3.5 結論：老後所得準備のための三本柱の並立

国民の老後資産形成に大きな役割を果たす3つの柱、すなわち公的年金制度、退職給付制度、自助努力制度のいずれも、制度上の問題や課題を有しており、国民が何の支障もなく資産形成を行える状態にはなっていないことが分かる。国民の老後の不安が高まることもやむを得ないことである。

それぞれ議論を始めれば限りがないテーマでもあり、ここでは老後所得準備にかかるあらゆる政策について、もっと強力な後押しが急務であることを指摘するにとどめるが、各制度の再編、活用の促進への取り組みは今後も粘り強く取り組んでいなければならない重要なテーマである。

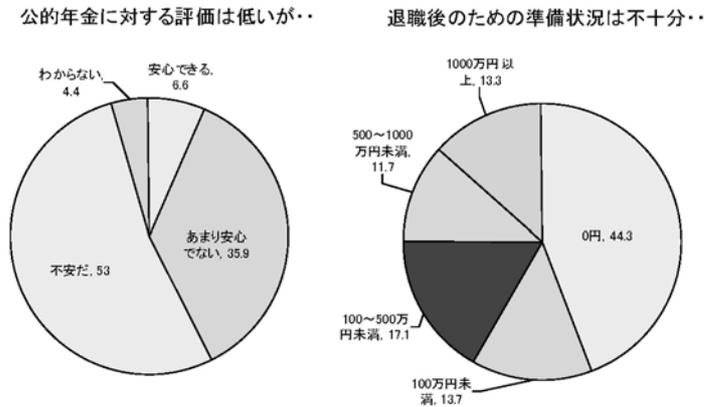
また、老後資産形成における三本柱は、すべてが並立的に存続していくことが重要であろうと考えられる。公的年金制度にのみ老後資産形成を委ねることがもはや不可能であると同様に、他の老後資産形成手段にのみ老後の全てを委ねることもできない。これらの制度が連携しつつ、それぞれが一定の役割を果たしていくことは、やはり国民の老後所得準備に欠かせないことでもある。

次章では個人が全くの白紙から老後資産形成を行うような合理的行動がいかに困難であるかを考えてみるが、整理すればするほど、公的年金制度や退職給付制度の重要性が再認識されることになってくる。

4. 老後資産形成を合理的に行う困難

老後資産形成が困難であるのは、何も制度の複雑さだけに起因するわけではない。個人が、自発的かつ合理的に老後資産形成を行うことそのものが困難であるからだ。本章では、個人が老後資産形成を行うことがいかに困難であるかを行動ファイナンシヤルな視点から確認して見ることとする。

図7 老後の不安は理解しても実行は不十分



フィデリティ退職・投資教育研究所の調査

(サラリーマン1万人アンケート)

4.1 非合理的個人にとって困難な老後資産形成

今年に入ってから、個人が自ら老後資産形成を実行することが困難であることを示すデータがいくつかが提示されている。(図7)

一つはフィデリティ退職・投資教育研究所の調査である¹⁵。これによれば、老後のための資産形成をまったく行っていないと回答した社員が44%にも達しているのだ。多くの社員がその重要性を認識していないのであれば、統計の結果もやむを得ないところであるが、老後を公的年金に依存できないとする回答が88.9%にも達しながら、その準備は不十分であることが合わせて示されている。つまり調査結果を見る限り、「自助努力の重要性は理解しつつも、実行していない」という非合理的行動に至っていることがわかる。

また、日本FP協会も「働きざかり(30代・40代)のライフプランニング意識調査」を公表し、30歳代、40歳代の老後資産形成が順調に推移していないことを示している。困っていることや不安なことの1位として「老後の生活設計」49.4%、2位「年金」38.5%という数値が示されているほか、保有する金融資産額が500万円に満たない層が全体の65.4%を占めているという。

行動ファイナンスの成果をここで紹介するまでもなく、個人の行動は合理的になりにくい。しかも遠い将来の資産形成の課題と、眼前の資金ニーズ(住宅購入資金や子の教育資金)とを比較すれば、眼前の明確な経済的課題を優先してしまうこともやむを得ないことである。意思決定が重要性を持つほど、また毎月の拠出等の痛みを伴うほど、その実行に至りにくい。

¹⁵ フィデリティ退職・投資教育研究所「サラリーマン1万人アンケート調査」2010.4

アメリカにおける401(k)プランは任意加入の制度であり、自ら拠出率を決定するプラン設計が多いが、本来老後資産形成に励むべき従業員層が加入せず、また本来もっと拠出率を高めるべき層が低い拠出率に設定することが大きな課題となっている。臼杵政治氏のレポートによれば2割程度の401(k)プランでは未加入者が40%を超え、掛金率は6%程度にとどまっているという¹⁶。これに対応すべくアメリカでは年金保護法(Pension Protect Act 2006)により、自動加入制度や掛金率の自動設定を制度設計上認めるに至っている。

個人にとっての老後資産形成は、非合理的な判断をいかにかかわして、着実な取り組みを行わせるかが鍵となってくる。可能であれば強制的に加入をさせる仕組みも有効であると考えられる。

4.2 個人の資産形成の大きな障害となる知識・経験不足

個人の老後資産形成への取り組みが合理的判断に至らない要素のひとつとして、知識や経験の決定的不足も指摘できよう。

まず、ライフプランに関する認識、社会保障制度を含めた制度理解が不足していることがある。近年でこそ公的年金制度に関する関心の高まりが見られ、ねんきん定期便のような情報開示が行われたことにより、社会保障制度への国民の理解度の向上が伺える数値が散見されるようになった。例えば、先のフィデリティ退職・投資教育研究所調査においても、ねんきん定期便を受け取ったと回答する層が80.0%となっており、その52.0%が年金受給の見込額を知っている(確認した)と答えている。こうした調査結果は、国民の理解度向上を裏付けているが、しかし誤解にもとづく不正確な理解をしている国民も多いようだ。

ライフプラン知識として少なくとも、一般に想定されている以上に平均余命の長いこと、老後のための資産形成は現役世代のうちに完了させねばならないことなどを知らなければ老後資産形成を行う必然性が理解できないだろう。また、公的年金制度への信頼性の理解、終身給付の果たす役割、給付水準の把握等があってはじめて、自らどれほどの老後資金準備を行うべきかの検討が可能となる。現状においてはまだまだ、国民がそうした知識を有しているとは言い難い。

また、資産運用に関する知識もまだ国民に不足していることが、老後資産形成を阻むひとつの要

因といえよう。というのは、預貯金のみで中長期にわたった資産形成を効率的に行うのは困難であると考えられるからだ。仮に3000万円の老後資産形成を目指し、25年の定額積立を検討したとして、年利0.5%程度の運用益しか得られなければ、毎月の拠出額は93901円を必要とする。もし、年利4.0%程度の収益を得ることが可能となれば毎月の拠出額は58351円ですむ。25年間の総拠出額で比較すれば2817万円(年利0.5%の例)に対し1751万円(年利4.0%の例)と、その違いは歴然である。

現役世代が、毎月の家計のやりくりの中、将来の資産形成を目指す以上、拠出能力にも自ずと限界があり、長期運用の中で一定のリスクを受け入れつつ資産形成を行うことは欠かせない要素となる。

ところが、国民の安全資産への意識はまだ高い。日本FP協会の「資産運用とFPに関する意識調査」結果(2008.5)によれば、現在リスク資産を保有していない者の割合が63.9%であり、かつ今後もリスク資産の運用予定はないとする割合は46.6%となっている。金融広報中央委員会「家計の金融行動に関する世論調査[二人以上世帯調査](平成21年)」などにおいても、金融商品の選択の際に最も重視されるのは安全性(44.9%)であり収益性とする回答(16.6%)を大きく引き離している。

投資未経験者の投資に対するハードルは、経験者が想像する以上に高い。このハードルをいかに越えさせ、老後資産形成にリスク資産を活用させるかが重要なポイントになる。この点については確定拠出年金制度が有効であると考えられるが、その点については次章以降で述べたい。

4.3 無自覚に資産形成を行わせる仕掛けの活用

個人が自覚的に老後資産形成を行うことは困難が予想される。老後資産形成に関する意識はあれども、実際の行動が伴っていないことが明らかとなっているのであるから、このままでは資産形成が不十分になるのは確実である。解決策はあるのだろうか。

よく、資産形成の王道として自動引き落としによる積立が推奨される。毎月の相場観や多忙等を理由とした資産形成の非合理的な中断を防ぎ、確実に拠出元本を上積みする方法として積立預貯金、積立投資信託、るいとうなどが活用される。

これは老後資産形成にもきわめて有効な戦略である。特に確定拠出年金制度ではこの手法を活用することにより老後資産形成を継続させることを可能としているし、財形年金や個人年金保険につ

¹⁶ ニッセイ基礎研REPORT2007.3「401(k)プランと行動ファイナンス～米国年金保護法にみる～」/「企業年金連合会 月刊企業年金 米国年金保護法と行動経済学」2006.12

表4 退職給付制度の採用状況

企業規模	退職給付 (一時金・年金) 制度がある企業	退職一時金 制度のみ	退職年金 制度のみ	両制度併用	退職給付 (一時金・年金) がない企業	(再掲) 制度がある	
						退職一時金 制度がある (両制度併用 を含む)	退職年金 制度がある (両制度併用 を含む)
計	83.9	(55.3)	(12.8)	(31.9)	16.1	(87.2)	(44.7)
1,000人以上	95.2	(19.3)	(24.0)	(56.7)	4.8	(76.0)	(80.7)
300~999人	92.2	(30.7)	(23.7)	(45.6)	7.8	(76.3)	(69.3)
100~299人	88.0	(41.1)	(17.7)	(41.2)	12.0	(82.3)	(58.9)
30~99人	81.7	(63.0)	(9.9)	(27.1)	18.3	(90.1)	(37.0)

厚生労働省「平成20年就労条件総合調査結果」

いても、自動引き落としを行うことによって、毎月の家計とは切り離して老後資産形成を実行させる仕組みとなっている。

しかし、これらの手法にも大きな非合理的ハードルがある。それは「最初の手続きをしない」ことである。どのような有効な資産形成手法も、最初の手続きを行わなければ、何の効果ももたらさない。例えば、個人型の確定拠出年金制度は税制優遇も優れ、老後資産形成に妙味のある制度であるが、実際の加入者は10万1201人に過ぎない¹⁷。知名度の問題もあろうが、多くの国民が合理的判断を行えば、加入者数はこの程度に収まらないはずである（加入可能な国民の数は国民年金被保険者数および厚生年金被保険者数の約半数と考えれば3500万人はあると考えられ、利用率は0.3%程度にしかっていない）。自らが加入手続きを行う必要があったり、制度のなじみがなかったりするだけで、制度の利用には大きなブレーキがかかってしまう。

こうしたブレーキを緩め、老後資産形成に有効な取り組みを機能せしめる方法として、本人が自覚しなくとも資産形成が行われる仕組みが考えられる。日本においては、実は退職給付制度がそうした役割を担っているのである。

4.4 結論：鍵となる退職給付制度の充実

退職給付制度を採用する企業は、退職時ないし退職後一定の期間にわたって金銭的給付を行うことにより、従業員の退職後生活の安定を企図し、またそうした制度の存在が現役従業員の生産性向上、ロイヤリティ向上に役立つと考えている。

こうした制度は、個人の老後資産形成を考えてみると重要な役割を担っていることが分かる。例えば日本経団連の調査によれば、平均的な勤労者

の大卒定年退職時における退職金額（企業年金については一時金換算）を2417万円と回答している¹⁸。中小企業を対象とした東京都の調査で見ても1225万円になる（退職一時金のみ実施の場合）¹⁹。

実際に必要な老後資産額（公的年金を除く）をどの程度とするかは判断が難しいところであるが、先のフィデリティ退職・投資教育研究所調査においては、おおむね3000万円程度を現役社員が想定している。しかし、こうした老後資産形成を個人が独力で行うのは困難である。むしろ、会社の退職給付制度から受けられる額で不足する分を自ら備える方策を検討するほうが、必要額も少なく済み、実現性が高まる。

退職給付制度は、その企業に勤める限り、一般的には強制加入であることも非合理的な個人に老後資産形成を促進させるために有効と考えられる。退職給付制度の採用は企業の任意であるものの、83.9%の企業が何らかの退職給付制度を採用しているとされ、社員の多くにとって老後資産形成の一部として機能していることが窺える²⁰。（表4）

一般に、退職給付制度の問題は、企業の財政上の問題あるいは経営上の課題として捉えられ、その改廃がニュースになる。国際会計基準の見直しにより退職給付制度の再編が行われるのでは、といったニュースも企業経営的な側面から見ている。しかし、退職給付制度の存在は国民の老後資産形成を考えるうえで重要な位置にあると考えなければならない。むしろ、退職給付制度の充実が老後資産形成において鍵となるのである。

¹⁸ 日本経団連「2008年9月度 退職金・年金に関する実態調査結果」2009.3

¹⁹ 東京都産業労働局「平成20年 中小企業の賃金・退職金事情調査」2008.12

²⁰ 厚生労働省「平成20年就労条件総合調査結果」

¹⁷ 国民年金基金連合会HP 2009年3月末現在

5. 退職給付制度を取り巻く厳しい状況

国民の老後資産形成を考えると、重要な役割を果たすと考えられる退職給付制度は、現在大きな困難に直面している。ややもすれば、退職給付制度の普及どころか後退しかねない状況にある。退職給付制度を取り巻く状況を整理するとともに課題を検討する。

5.1 退職給付制度改革～制度改革の概要

退職一時金制度および企業年金制度については、21世紀に入ってから多くの改正が行われた。ここでその全てを詳述することは不可能であるので、ポイントと近年に生じた変化についてのみ触れることとする。(表5)

表5 退職給付制度改革の流れ

2001年3月期～	退職給付会計の導入
2001年10月	確定拠出年金制度の施行
2002年4月	確定給付企業年金制度の施行 厚生年金基金の代行返上開始 適格退職年金制度の移行期限スタート(2012年3月まで) キャッシュバランスプランの制度設計が可能に
2003年3月期～	退職給与引当金制度の廃止

まず、退職一時金制度においては、退職給与引当金制度の廃止が大きな変革としてあげられる。これにより、退職一時金支払いの原資を退職以前に社内留保することの税制上のメリットは完全に失われた(既積立分についても益金処理を求められた)。これは同時に、会社員の退職一時金原資の準備に不安が生じることを意味する。もちろん期を一にして退職給付制度の導入が図られればいいのだが、景気の低迷もあり必ずしもそうはなっていないのが実情である。

企業年金制度については、2つの変革があった。1つは確定拠出型の企業年金制度の採用である。米国の401(k)プランに範をとり、自己責任による資産運用をひとりひとりの会社員に求める企業年金制度が我が国にも誕生することとなった(合わせて個人型の確定拠出年金も導入されているが、これは個人の自助努力による老後資産形成の選択肢といえる)。

2つめの変革は確定給付企業年金制度の創設である。かつては適格退職年金制度と厚生年金基金制度が確定給付タイプの企業年金制度の双壁であったが、前者は受給権の保全体制に問題があり、後者は国の厚生年金を代行して管理・運営するこ

とによる退職給付債務の増大が企業に嫌気される制度となっていた。そこで、確定給付企業年金制度の導入により、適格退職年金については積立義務を明確化した制度への変更を求めるとともに、厚生年金基金については厚生年金保険を代行していた部分については国に返上できるようにし(代行返上)、それぞれ確定給付企業年金に制度変更を行えるようにした。

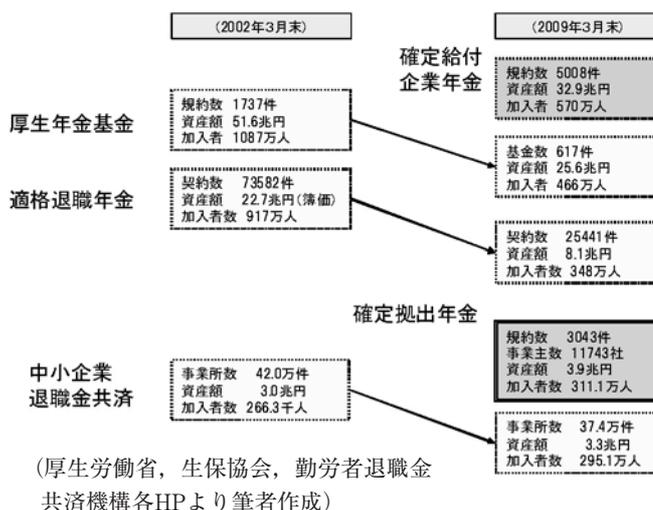
こうした制度変革を促した背景として、退職給付会計の存在が影響していることも見逃せない。国際会計基準への統一の一環として日本でも導入されることとなった退職給付会計は、退職一時金、適格退職年金、厚生年金基金の準備状況(積立の不足状況)を決算に計上することを求めた。特に厚生年金基金については本来国の制度であるところの厚生年金相当分(代行部分)についても退職給付会計の範囲に含まれるとしたため、上場企業に大きな影響を与えることとなった。

5.2 企業の制度活用状況の概況と移行状況

こうした制度の沿革を踏まえ、日本の企業年金制度は21世紀初頭に全く予見できなかった制度再編が行われることとなった。現状の各制度の普及状況は以下のとおりである。(図8)

これを見ると、代行返上による制度変更と適格退職年金からの移行が行われた結果、もっとも新しい制度である確定給付企業年金が国内最大の企業年金制度となっていることが分かる。資産額も32.9兆円と大きい。

図8 企業年金制度再編の状況



制度再編前に最大の制度であった厚生年金基金については、代行返上の余波を受け、その数字を半減させた。資産額で見るとほぼ半減に至っており、現在は業界団体等が創設し中小企業が加入す

る総合型の厚生年金基金がその中心となっている。

確定拠出年金制度については、全く新しい制度であったが着実に普及したことが見て取れる。加入者数が厚生年金被保険者に占める割合は10%程度となっており、その規模も中小企業退職金共済を上回った。2010年春の段階では適格退職年金を上回ったと見られており、このまま推移すれば、確定給付企業年金制度に次ぐ制度となることはほぼ確実であろう。

中小企業退職金共済については、この間、ほとんど変化がなかったように見える。しかし実態としては適格退職年金制度からの移行の約3割を引き受けており、これは移行先として最大である(解約・廃止が半数近い)。これを踏まえて大きな変動に至っていないということはつまり、企業の廃業や定年による加入者の脱退と、適格退職年金からの移行がほぼ同等であったことになる。

5.3 給付の削減、制度の廃止がもたらす影響

近年の退職給付制度に生じた問題は、制度の大きな再編だけではない。給付水準の見直しや制度の廃止も密やかに行われているのが現実である。その理由としては長期に及ぶ景気の低迷があり、雇用維持を優先する中で、企業が退職給付制度の存続まで保障できなくなっていることがある。

2009年末は、日本航空の企業再編に際して、退職給付制度の減額が大きな話題となった。しかし、報道や統計には表れない部分で、給付の減額を行う例は実は多い。例えば厚生年金基金制度については、給付削減を行う際には厚生労働省の認可を得る必要があるが、専門誌「年金情報」の調査によれば、2008年度の段階で累計883厚生年金基金が給付の減額に踏み切ったとされる。この中には受給者も減額対象とした基金が68、2度の減額を行った基金が117、3度の減額に及んだ基金が8あるという²¹。厚生年金基金のピーク時の件数は1995年度末時点の1883件であったことと比べればこの割合がいかに多いかが分かる(給付減額は代行返上が認められる前の1997年度から行われている)。

また、あるコンサルティング会社は、約8割の企業では代行返上等の制度変更時に実質的な給付削減を伴った見直しを行っている²²。制度の変更時に実質的な給付削減を行うことはよ

く行われており、終身年金の廃止(有期年金への移行)、保証期間の見直しに伴う給付額の引き下げ、給付利率引き下げに伴う給付額の引き下げ、などが実施されている。また、キャッシュバランプランの制度設計を採用することにより、給付額が実勢金利に連動して変動する改革を行った企業も少なくない。報道で明らかになる例は氷山の一角と考えられる。

また、給付削減がなされても、制度が存続しているのはまだ幸運な例かもしれない。制度の廃止に踏み切る例もあるからだ。厚生年金基金の解散は2008年末の段階で累計460基金にもなる²³。ピーク時の件数から見れば、24.4%の厚生年金基金は解散の道を選択したことになる。適格退職年金制度についても、移行を行わず解約する例が多い。適年減少数のうち、他制度に移行したのは約5割とされており、約24000社では適格退職年金制度が廃止されたと推計される(今後この件数は増加すると考えられる)。

制度の廃止後、他の制度を設立することもあろうが(統計上把握しきれない)、全体としては少数派であると考えられ、国民の老後資産形成において重要な役割が期待されている退職給付制度にも、実は大きなヒビが入りつつあることが分かる。

5.4 確定拠出年金制度のメリットと教育効果

企業年金制度の不安が高まる中、確定拠出年金制度は実は資産保全に安定的であることはあまり知られていない。また、確定拠出年金制度を通じて、会社員に及ぼす好影響もあまり理解がされていないようだ。

確定拠出年金制度の大きなメリットとして、老後資産の保全体制が充実していることがあげられる。まず確定拠出年金に積み立てられる資産は、企業と完全に分別して管理されている。資産管理機関と呼ばれる組織(多くは信託銀行が担当)が企業の拠出した掛金を受け入れ、自らの資産とは分別管理を行い、いったん拠出された資産は加入者のものとして取り扱う。仮に企業が資金繰りのためにこれを解約したいと望んでも制度上不可能となっており、保全がなされている。また、企業が破綻した際にも全社員の確定拠出年金の資産は1円たりとも損なわれることなく個人型の確定拠出年金等に引き継がれ守られる仕組みだ。

また、確定拠出年金は事後的な減額のリスクからも守られている。近年では日本航空のOBが確定給付企業年金の減額提案を受け入れることになったが、同時に現役社員も給付水準の減額を受け入れている(報道によれば50%以上の大幅な給付削減であったとされる)。これは今まであまり認

²¹ 格付投資情報センター「年金情報」2008.9.1号記事

²² 格付投資情報センター「年金情報」2009.12.7号記事

²³ 厚生労働省「企業年金政策研究会第1回資料」2009.2

表6 確定拠出年金を通じて投資理解が高まる

	確定拠出年金加入者	そうでない会社員	差異
公的年金の給付額を知っている (ねんきん定期便により)	60.4%	50.6%	+9.8ポイント
退職後資金の準備状況 (平均額)	783万円	469万円	+314万円
退職後の準備を実行している	32.9%	20.1%	+12.8ポイント
投資理論に関する認識度 (分散投資)	61.4%	43.9%	+17.5ポイント

フィデリティ退職・投資教育研究所「サラリーマン1万人アンケート調査2010.4」

識されていなかった確定給付企業年金の潜在的なリスクである。つまり、確定給付企業年金は退職した後も、退職する前も、まだ受け取っていない退職給付資産は減額される恐れがあるのだ。

ところが、確定拠出年金では同様の問題は起こりえない。将来の新規掛金拠出について減額されることはあっても、すでに積み立てられた資産についてはいかなる場合においても企業の都合で減額させることができない仕組みになっているからだ²⁴。

一般に、確定拠出年金は受取額が確定していないため、ライフプラン上不安定であるとされるが、むしろ減額の懸念がない点においてライフプラン上安心できる制度であるともいえるわけだ。

また、確定拠出年金の加入者は、資産運用についてもその理解度がそうでない会社員と比して高いことが明らかとなっている。先述のフィデリティ退職・投資教育研究所調査は、回答者を確定拠出年金加入者とそうでない者に分けた分析も行っているが、確定拠出年金加入者はそうでない会社員と比べて老後資産形成の重要性を認識し、また実行に移していることが明らかになった。

表6を見ると、退職後の準備を実行しているか、確定拠出年金加入者とそうでない会社員との間で12.8ポイントの差異があることが分かる。投資理論に関する認識度も17.5ポイントの大きな違いが生まれている。退職後資金の準備状況に至っては300万円以上の違いが現れているのだ²⁵。

この結果を見る限り、個人が老後資産形成の重要性を認識したり、資産運用を行い投資知識を習得する重要性が高まっている中、確定拠出年金制度の存在が、そうした教育に大きく寄与していると考えられる。

確定拠出年金制度に加入することは、必ずしも投資に関心のない会社員が証券口座を開設することに近い。また、確定拠出年金を実施することにより、投資教育を受ける機会が与えられる。確定拠出年金法（および政省令、法令解釈通知）が求める中立的な投資教育のあり方は、筆者の見る限り金融

機関も遵守し、投資教育に取り組んでいるようだ。

これらは結果として、310万人に対する全国的な金銭教育・投資教育が実施されたのと同程度の効果をもたらしたことになる。それらは、確定拠出年金の中にとどまらず、ライフプラン意識の向上や投資理解の向上、また実際の投資行動にもつながっていると思われる（同調査によれば、確定拠出年金加入者は2人1人が実際に投資をしているが、そうでない会社員は3人に1人である）。

確定拠出年金制度のメリット（外部保全、減額不可能など）と、こうした教育効果をあわせて考えると、この制度を単なる「会社のリスクの押しつけ」とレッテルを貼るには誤解があることが分かる。日本の企業年金制度のあり方のみならず、金銭教育・投資教育にも確定拠出年金は大きな一石を投じたと言えよう。

5.5 結論：企業の退職給付制度が安心できる準備手法となることが重要

前章で、企業の退職給付制度が個人の老後資産形成において重要な役割を果たす期待を述べながら、本章では逆に、企業の退職給付制度が抱える不安を指摘した。

退職給付制度については、近年その信頼性が大きく低下している。特に日本航空の企業年金制度の給付減額においては、OBも含めた厳しい見直しの可否がマスコミを通じて社会問題の一つとなった。それ以降、給付引き下げをもくろむ企業も少なくないと言われる一方、勤労者側の制度への信頼低下が現場からは指摘されている。特に「給付が確定している制度」と一般に理解されていた確定給付企業年金も減額のリスクを避け得ないことが明らかになったことは、労働組合にとって衝撃であったともいわれる。

しかし、こうした制度不安をもって、企業の責任放棄だと責めるのは本論の意図ではない。むしろ

²⁴ 唯一の例外として受給権を制限できるのは、勤続3年未満で退職した場合に、掛金拠出累計額の返還を求めるケースがあるが、予め規約に定める必要がある。

²⁵ フィデリティ退職・投資教育研究所「サラリーマン1万人アンケート調査」2010.4

ろ、そうした実態をきちんと把握した上で、老後資産形成上のひとつの柱として退職給付制度を位置づけ直すべきだと考える。雇用が必ずしも保証されたものではなく、昇給も約束されたものでなくなった現在において、退職給付のみ無条件で支払われることは考えにくいからだ。

もちろん受給権が軽んじられてよいとは思わないが、企業年金制度は外部積立を行っており、100%受給権が損なわれることはない。企業の破綻時に受給権がほとんど保全されない退職一時金制度に比べれば、企業年金制度の果たす役割は高まりこそすれ、低下することはないはずだ。

現下、企業年金制度を取り巻くこれらの荒波にどのように労使が立ち向かっていくのか、その知恵が問われている。

6. 職給付制度の充実に関する政策～試論

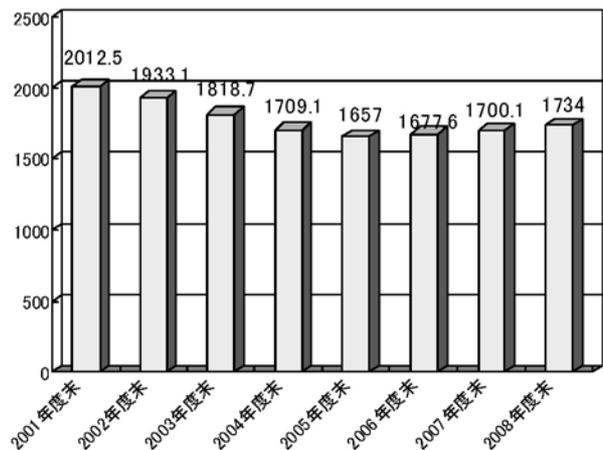
退職給付制度が国民の老後資産形成に寄与すると考えられる一方で、困難な課題も生じていることを見てきた。それでは、退職給付制度の充実と安定を促すためにどのような方策が考えられるか。ここでは単に個人の努力を促すだけではなく、政策的な面も重要になろう。そこで、いくつかの試論を行ってみたい。

6.1 退職給付制度設置義務づけの検討～国民の老後資産形成支援策として

まず検討すべき課題としては、退職給付制度のカバー率の上昇を図るための方策があげられる。というのも就業者の数に比して、退職給付制度の対象となる者の数は決して多くないからだ。退職給付制度を援用することにより、個人の老後所得形成が進むのであれば、対象者が1人でも多くなるような工夫が求められる。

2009年3月末現在で、いわゆる企業年金制度の対象となっている勤労者の累計は1990万人となっている（資料5-2参照）。一方、同時点での厚生年金被保険者の数は3372万人であり、そのカバーは約3分の2というところである²⁶。ただし1企業が複数の企業年金制度を採用している場合の重複を把握した統計はないため、実際のカバー率は5割前後になると考えられる。近年の傾向はむしろこのカバー率が制度の廃止等により低下にあるとされる。西村淳氏によれば、企業年金制度改革により企業年金加入者数は300万人近く減少したと指摘している²⁷。（図9）

図9 企業年金制度のカバー状況



西村淳「企業年金体系の変貌と法制上の課題」2009.8より作成
 ※適格退職年金、厚生年金基金、確定給付企業年金、企業型確定拠出年金の加入者数合計、2008年度末の数値は速報値等を含む

退職給付制度の不十分であることが、会社員の老後資産形成の不全を招き、ひいては国民の生活を不安定とする恐れがあるとすれば、その実施率向上の手段として、制度の設置そのものを義務づけるアプローチも考えられる。

実施率が低下する理由のひとつとして、現在では退職給付制度の設置は労働基準法上の義務ではないことがあげられる（相対的必要記載事項となっている）。一見すると賃金規定や就業規則の設置と同様に、退職給付に関する規定を設ける必要はないように思える。しかし、国民の老後資産形成（ないし失職時のリスク軽減）の重要性に鑑み、退職給付制度の設置を義務づけている国も少なくない。例えば韓国においては従業員数5名以上の企業は退職給付制度の設置が義務づけられている²⁸。

特に、中堅～中小企業に働く会社員にとって退職給付制度の意義は大きい。なぜなら賃金水準も相対的に低く、自助努力による老後資産形成に大きな困難が伴う立場にあるからだ。退職給付制度の存在の有無が、中小企業の会社員の老後資産形成の正否を分ける分水嶺になる可能性は大きい。制度の設置義務化については反論も大きかろうが、議論を行う余地はあるのでないか。

企業に対しては、退職給付制度を採用することのインセンティブを高める政策が必要である。現行でも掛金は全額損金算入可能となっているが、さらに運用益の非課税措置の確立（現在は特別法人税課税を凍結した不安定な状態にある）をはかる等の工夫が求められる。

²⁶ 厚生労働省「平成20年度 厚生年金保険・国民年金事業の概況」

²⁷ 西村 淳「退職給付ビッグバン研究会発表論文 企業年金体系の変貌と法制上の課題」2009.8

²⁸ 柳在廣 格付投資情報センター「年金情報 韓国の企業年金制度の現状と課題」2009.6.1

もし、企業が拠出を行う退職給付制度の設置義務化が困難であれば、個人型の確定拠出年金等への従業員の加入を義務づけることも考えられよう。この場合、従業員が自らの所得から一定額を拠出し老後に備えることになるが、アメリカの年金保護法等の401(k)プラン改正の例を参考に、一定の拠出率を促す方法が考えられるだろう。

6.2 退職給付制度のカバー率の上昇をはかる方策の検討

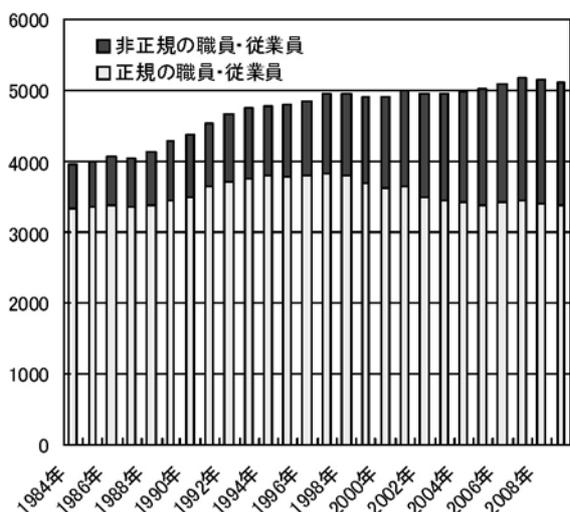
退職給付制度のカバー率を高める方策は、会社員のみを対象とすれば足りるわけではない。例えば、厚生年金基金、確定給付企業年金、確定拠出年金の3制度は、法令の定めにより厚生年金被保険者のみが制度の加入者になり得る。この規制は勤労者にとって有益な規定とはなっていない（厚生年金基金については厚生年金に加入していることが前提となるため、やむを得ないが）。

また、労働時間が長い厚生年金の適用を受けている非正規従業員について任意で制度の対象外とすることが認められている（確定給付企業年金、確定拠出年金）ことも、退職給付制度が正社員のための制度として利用される一因となっている。

近年では勤労者に占める非正規従業員の比率が上昇しており、雇用者に占める割合は33.7%、1721万人にもなっている²⁹。パート、アルバイト、派遣社員、契約社員等は必ずしも正社員と同様の待遇や社会保障制度を適用されておらず、彼らのセーフティネットの充実が議論にのぼることが増えている。退職給付制度についても、こうした層の捕捉が課題となってもおかしくはない。（図10）

図10 非正規従業員の比率が高まっている

(万人)



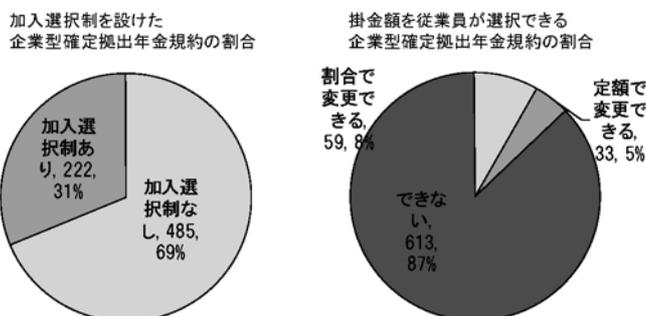
総務省「労働力調査」

²⁹ 総務省「労働力調査」2009年平均

少なくとも、加入し得ない法整備の環境にあることはおかしい。中小企業退職金共済がパート等の非正規従業員も加入可能としていることと比べても違和感がある。非正規従業員であっても、加入可能とするような法令の改正は検討に値するのではないか。

また、加入選択制等を設けることで、結果として個人が非合理的判断を行い、退職給付制度を利用しない例も見受けられる（確定給付企業年金、確定拠出年金で可能）³⁰。特に確定拠出年金については中途解約要件が厳しいこともあり、加入選択制を提示することの一定の合理性はあるものの、米国で2006年に行われた年金保護法のアプローチのように、全員加入を前提とし希望しない者について後日脱退を可能とするような制度の採用が有効ではないだろうか³¹。（図11）

図11 確定拠出年金制度における加入選択制等の状況



※加入選択制を設けた場合の従業員の加入率は74.2%

企業年金連合会「確定拠出年金に関する実態調査」

米国の年金保護法が採用したアプローチとしてもう一つ興味深いのは一定率の強制拠出率を設定することを制度設計の裁量として可能としていることだ。個人に主体的に積立額を決定させれば、保守的な判断をして、少額の設定を行うことを避けられない。また、増額の機会を怠ることで老後資産形成が進まないことも考えられる。我が国においては加入者が主体的に掛金決定をすることのできる例は多くないが、本人掛金の設計も含めて工夫があってもいいと思われる。

6.3 企業年金給付への優遇政策の検討～企業年金等控除の創設案

企業年金制度にフォーカスしてみると、国は制度の活用を促していないのではないかと疑問を呈

³⁰ 企業年金連合会「確定拠出年金に関する実態調査2007.12

³¹ 現行の確定拠出年金法では、いったん企業型の確定拠出年金加入者となると在職中の脱退（前払いへの移行等）は不可能であり、上記の提言の実現には法改正を要する。

さざるを得ない状況がある。顕著に現れるのは企業年金給付に関する税制である。

退職給付制度からの受け取り方法には退職時に一括で受け取る退職所得（一時金）としての受け方と、年金払いで受け取る方法がある。このうち一括で受け取る退職所得については退職所得控除の枠が大きく、通常のケースでは全額非課税で受け取ることが可能となっている。これは22歳大卒入社で60歳定年退職をした勤続38年のケースを想定すれば、2060万円まで非課税になる大きな非課税枠である。

一方、企業年金の年金受取について税制優遇はほとんどないといってもいい状態にある。厚生年金基金、確定給付企業年金、確定拠出年金から年金給付を受けた場合、これらは雑所得として公的年金収入と合算のうえ、公的年金等控除を受けることになるが、一般的な厚生年金受給者であればすでに課税対象となっていることが多く、税制上の優遇を十分に控除できない状態にあるからだ（課税されない最低保障額は65歳以上の者で年額120万円）。

厚生年金基金（の上乗せ部分）、確定給付企業年金、確定拠出年金については、企業年金制度であるものの、受け取りの際に一時金受取の選択肢を設けるのが通常である。つまり、税制上の損得やライフプランを勘案しながら一時金か年金か受け取り方法を退職者自身が選ぶことが認められている。この際、多くの退職者が一時金を選択する傾向が指摘されている³²。

これは老後のための安定的な収入を選択する可能性を税制上の優遇措置が塞いでしまっている懸念がある。しかし、公的年金等控除の大幅な緩和は今後も難しいと思われる。

そこで提案してみたいのは「企業年金等控除」の創設である。公的年金等控除とは別に、企業年金給付については一定の控除枠を設けるといいうもので、国民の老後生活の安定化を支援しようというものである。

もちろん、豊かな老後を送る高齢者のみ優遇されるというのは不公平であり、税制優遇の実現が困難である。また、企業年金課税のあり方は「拠出時非課税、運用時非課税、給付時課税」を旨としており、無制限に非課税枠が企業年金給付に与えられることはあり得ないであろう³³。

³² 一時金選択比率については良い統計がないが企業年金連合会によれば2008年度の厚生年金基金の加算部分における一時金選択率は52.8%となっている

³³ このあたりの議論は厚生労働省企業年金政策研究会第3回などで議論が行われており、神戸大学佐藤秀明教授の報告がある。また、厚生労働省「企業年金制度の施行状況の検証結果」にも指摘がある。

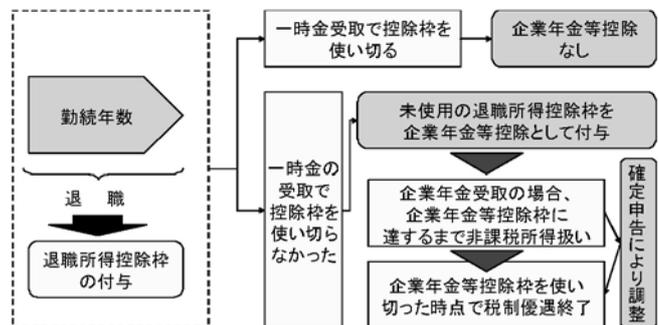
そこで考えられるのは「退職所得控除の未使用分相当」については企業年金受取の際の控除枠として認めるといものである。仮に退職所得控除が200万円ありながら、1000万円の退職一時金しか受け取っていない場合、1000万円の未使用控除枠までの間、企業年金受け取りについて控除を認めるのである。（図12）

この企業年金等控除の案が有効であるのは、以下の点である。

- (1) 退職所得控除と企業年金等控除の間に不公平感が生じないため年金生活者は中立的に制度の利用を選択できること
- (2) 退職所得控除の使い残し部分にのみ企業年金等控除を限定することで、利用できる税制優遇は限定され、いわゆる金持ち優遇を回避できること
- (3) 税務署では受け取り時点が異なる複数の退職所得について退職所得控除の通算を認めており（所得税法施行令第70条）、事務的な不可能はないこと
- (4) 本人の確定申告によれば、行政が過度の負担を強いられることもないこと
- (5) 将来退職所得控除の縮小が行われた際にも、企業年金等控除との整合性が取りやすいこと
- (6) 考え方が簡便であり、分かりやすいこと

ここに掲げる企業年金等控除はあくまで筆者の試論に過ぎない。しかし、退職時の一時金受取と企業年金受取の間で、税制上の不公平が生じている現状は、年金生活者にとって問題がある。企業年金受取について何らかの税制優遇措置を認めることは、加入意欲の増進にもつながり、国民の老後資金の安定化にも通ずる。一考の余地がないだろうか。

図12 企業年金等控除のイメージ図



6.4 確定拠出年金制度の活用、規制緩和

確定拠出年金制度については、制度発足から10年に満たないものの、すでにその規模は中小企業

退職金共済を上回り、2010年3月末時点では適格退職年金制度を超えていると考えられる。今後は確定給付企業年金とともに日本の企業年金制度の一翼を担っていくことになるであろう。

こうした特徴を持つ確定拠出年金であるが、加入者数311万人、資産額も4兆円程度であり、より一層の普及が期待される場所である。確定拠出年金の普及については、いくつかの課題が明らかになっているが、ここでは会社員の老後資産形成の充実という視点からいくつかの改正をリクエストしてみたい。

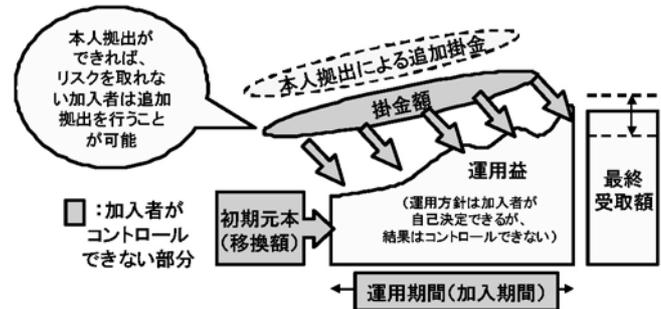
まず、拠出可能な掛金額（拠出限度額）については現行の規制を大幅に緩和するか、撤廃することが期待される。現行では企業型の確定拠出年金の拠出限度額は月額51000円である（他に企業年金制度を併用する場合の限度額は25500円）。これはアメリカの401(k)プランにおける拠出限度額が年間1.5万ドル以上であるのと比べていかにも小さい。また1998年には1万ドルであったことを見ても分かるように積極的な上限引き上げが行われている³⁴。

アメリカの401(k)プランにおける拠出上限は、毎年度使い切ることを前提としておらず、むしろ積極的な拠出を行いたいときにそれを妨げないことを目的としていると考えられる。一方で、日本の確定拠出年金制度の拠出限度額は、企業年金に期待される望ましい給付水準を実現するためのものとされているが、理論上その上限いっぱいを全期間にわたって拠出しなければ、到達し得ないという矛盾が生じている³⁵。

もし単年度ごとの拠出限度額を設けるのであれば、アメリカのように年間150万円強の水準まで引き上げることが望ましいし、イギリスの個人年金拠出への税制優遇のように生涯拠出限度額を設定する方法も考えられる³⁶。いずれにせよ拠出限度額が制度の大きな制約となっており、資産形成が進まない現状については、早急な見直しが必要であろう。

次に、本人に任意で追加拠出を認めるマッチング拠出を拡大させる必要がある。特にリスクを低く抑えた運用を希望する加入者や、運用に失敗して積立に影響が生じている加入者が、老後の資産形成を順調に行う方法として、本人拠出を活用する方法が必要であるからだ。（図13）

図13 マッチング拠出の個人にとっての必要性³⁷



資産運用における最終受取額を実現するための要素として、(1)初期元本、(2)定期拠出額、(3)運用期間、(4)運用利回りが影響してくることになる。このいずれもが現行では加入者本人の随意で決定できない。まず(1)初期元本は制度により予め定められている（他制度からの変更に伴い移換金が生じる）。(2)定期拠出額については現行では会社が予め定めた掛金のみが拠出されており、従業員が自己決定できない。(3)運用期間は退職時ないし60歳到達時点までと制約されている。そして(4)運用利回りについても、運用方針こそ加入者が自己決定できるものの運用成果まではコントロール不可能である。また、自らのリスク許容度を越えた運用を、最終受取額実現のため強いることも好ましくない。

もし、本人拠出が可能となれば、(2)の部分について調整が可能となる。一時的に運用に失敗した加入者が無理をして高いリスクを取らざるを得ない状況も本人拠出ができれば回避できるし、リスク許容度の低い加入者も本人拠出を行うことにより拠出額を増やし、低い期待リターンのポートフォリオで最終受取額を実現できる。

現在、マッチング拠出を認める改正法案が国会で議論されているところだが、この法案では本人掛金額に制限が多く（会社掛金を超えないこと、かつ会社掛金との合計で限度額を超えないこと）、利便性は低いことが懸念されている。実現そのものは大きな前進であるが、さらなる使い勝手の向上を期待したいところである。

また、対象者の拡大も検討する必要がある。現在カバーされていない対象として、すべての国民が個人型の確定拠出年金を利用できることが望ましい。具体的には、(1)確定給付型の企業年金はあ

³⁴ 野村亜紀子 「NRI資本市場クオーターリー 米国の企業年金改革法について」2006.9/浦田春河「401(k)プラン アメリカの確定拠出年金のすべて」1998.7 等

³⁵ 尾崎俊雄 「退職給付ビッグバン研究会発表論文 「確定拠出年金」制度に係る税制措置の課題と将来展望」2008.9/厚生労働省「企業年金制度の施行状況の検証結果」2007.7

³⁶ 拠出限度額の未使用分を将来に再利用させる仕組みについては、野村亜紀子 NRI資本市場クオーターリー2009夏号「わが国確定拠出年金の抜本的な制度改正に向けた提言」2009.6、尾崎俊雄 「退職給付ビッグバン研究会発表論文 「確定拠出年金」制度に係る税制措置の課題と将来展望」2008.9 などで提案がなされている。

るものの確定拠出年金を会社が実施していない会社員、(2)公務員、(3)国民年金の第三号被保険者(いわゆる専業主婦)があげられる。個人の老後所得形成の観点からもこうした層が加入対象となることが望ましい。

ところで、確定拠出年金制度は現役時代における解約要件の厳しいことがよく指摘される。60歳未満で一時金受け取りすることは、退職後専業主婦(国民年金の第三号被保険者)になるなど制度に加入し得ないことと、資産額が50万円以下であること(ないし加入期間が3年以下であること)といった限られた条件下においてのみ可能とされている。それ以外の場合は、確定拠出年金制度のポータビリティを行使し、個人型の確定拠出年金制度等へ資産を移し、資産運用を継続していくことが求められる。

事業主と従業員にとっては不評の多いこうした制約は、老後資産形成の観点から考えると好ましい要素ともいえる。これだけ転退職が増えている時代において、老後のための資産形成を途絶させないことは重要な課題である。転退職の都度、退職給付を一時金で受け取って消費してしまうようでは、仮に年収の向上が実現されたとしても老後資産形成は遠のくばかりである。一般に脱退一時金の要件緩和が要望される場所であるが、老後資産形成の見地からは現行制度にも一理あることを付言しておく。

6.5 教育・啓発活動の重要性～FP自身も退職給付制度と老後資産形成に関する正しい理解を

最後に指摘すべきは、教育・啓発の重要性である。近年になってようやく金銭教育や年金教育の重要性が指摘されるようになってきた。国民に資産運用や社会保障制度の理解が高まることは好ましいことである。

しかし、次のステップとして退職給付制度の理解度向上もまた重要な課題である。学校教育ないし社会人教育の機会を積極的に拡大する中に、老後のための資産形成の重要性や諸制度の理解度向上も組み入れることが必要である。

この点、確定拠出年金を導入する企業に勤める場合にのみ、自己責任で資産運用を強いられる代償として、社会保障制度、退職給付制度、資産運用知識等の学習機会を得られ、実際に理解度が高い傾向が出ているのは皮肉と言わざるをえない。こうした基礎知識は広く学習の機会が与えられることが望ましい。

しかし、退職給付制度や老後資産形成について、有資格者の知識もまだ十分に追いついていないことが懸念される。一般国民に対して様々なマネー

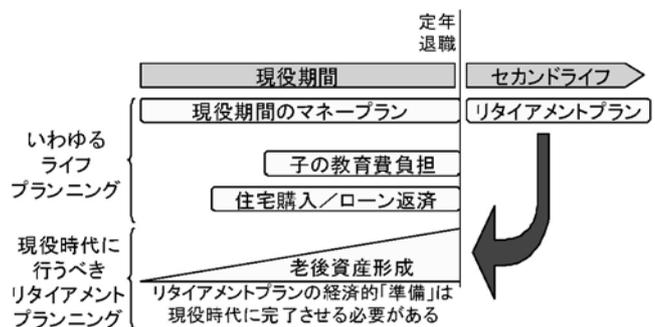
アドバイスをを行い、ライフプランニングの提案を行う役割を期待されるファイナンシャルプランナーもまた、こうした制度についての理解度が不足していると思われるからだ。

現在、日本FP協会が発行するテキストにおいて企業年金制度の概要を解説しているページは15ページに過ぎず、法律の整理を制度ごとに行っている程度である。³⁸これはテキスト全体470ページのウエートとしていかにも少ないのではないか。また、具体的な制度理解ではなく、法律上の要件解説にとどまっているため、実用性が薄い。

さらに指摘すれば、退職給付制度の理解を老後の資産管理(リタイアメントプランニングの章)の一項目として掲げていることにも違和感がある。退職給付制度の「受取」は確かに老後であるかもしれないが、老後の資産「準備」は現役期間中に完了させるしかない。つまりライフプランニングの章にそうした記述が欠かせない。ところが、現役世代のマネープランとして指摘されているのは、住宅購入資金や子の教育資金、保険の活用などについて述べられているのみである。日本FP協会自らが行った「働きざかり(30代・40代)のライフプランニング意識調査」では、現役世代が将来について困っていることや不安に思うことの1位に「老後の生活設計」があがっているにも関わらず、そうした記述が割かれていない状態にある。(図14)

これは確定拠出年金担当者の教育プログラムと比べても大きな違いとなっている。例えばDCプランナー資格(日本商工会議所認定)のテキストでは、確定拠出年金制度が、現役勤続期間の数十年にわたって行われる老後資産形成手段であることもあり、老後の資産形成をいかに現役時代に行っていくかに学習の主眼が行われている(また、実際の従業員説明でもそうした視点が強調される)。

図14 リタイアメントプランの「準備」は現役時代の課題



³⁸ 日本FP協会「FPテキスト1 パーソナルファイナンス～ライフプランニング・リタイアメントプランニング～平成21年版」

企業によって水準の差異は大きいものの、老後資金準備の一部である退職給付制度の水準は、1000～2000万円にもなる（企業によっては3000万円を超えることもある）。これを抜きにして、会社員の老後資産準備のプランニングをどのように提案できるのか、はなはだ疑問である。

筆者も、FP同士が研鑽を深めるSGの場と呼ばれてファイナンシャルプランナーを対象に企業年金制度の講義を行ったことが何度かあるが、そのたびに「FPこそ企業年金制度の理解を深めるべきである」と述べている。参加者からは退職給付制度に関する理解が足りないことについての反省の言葉を受けている。

国民の老後資産形成が危機的状況にある今こそ、お金とライフプランの専門家たるファイナンシャルプランナーの知識向上に期待したいところである。

6.6 結論：退職給付制度は金持ち優遇という誤認識からの脱却が急務

よく「企業年金制度の充実が金持ち優遇では」というような論調を見かける。これは制度の実態をミスリードしたものと言わざるを得ない。例えば退職所得控除を外資系企業の社員が悪用しているから見直しが必要だ、などという意見がある（給与水準を抑え退職所得を高くするような労働契約にすることで、退職時点までの総所得に比して課税額が少なくなるなど）。しかし、ごくわずかな者のために、全ての勤労者（厚生年金被保険者だけでも約3400万人）に影響が及ぶ見直しが本当に必要なのだろうか。これでは木を見て森を見ず、である。

企業年金制度についても同様である。企業年金制度があることがすなわち大企業の恵まれた社員である、というような発想はまったくの誤認識である。企業年金のカバーする範囲は中小企業や零細企業にも及んでいるし、むしろこうした企業が企業年金制度を採用することこそが、国民の老後資産確保のために重要な取り組みなのだ（中小企業ほど破綻の可能性は高いといえるが、企業年金制度を採用していなければ、もともと相対的に低い退職所得すら保全されない可能性が高まる）。

厚生労働省の企業年金政策研究会（第4回）において藤井康行氏が指摘していたが、国民の老後資産形成のための支援施策は急務であり、それを実現するための一つの有効な手段として企業年金制度の充実が図られるべきと考えるのが相当であろう³⁹。

もちろん、全ての国民が活用できる老後資産形成優遇についての議論が行われるべきであるが、それが企業年金を縮小させるものである必要もない。本質を見失った議論が、結果として国民の不幸になるようなことのないように期待したい。

ここでは、国民の老後資産形成が促進されるため、企業年金制度にかかるいくつかのアプローチを検討してみた。そこには制度の見直しを要する項目もあれば、民間で取り組みが求められる部分もあろう。今回の提案のいくつかがその礎となれば幸いである。

7. まとめ

ここまで、いかに国民の老後資産形成に危機的状況が起きつつあり、またそれを支えるべき制度がいかにあるべきかの議論を行ってきた。本論では公的年金に関する議論は他に譲り、未だ議論の十分でないと思われる退職給付制度を中心に、その果たすべき役割の高まりについて指摘し、また今後の発展に寄与すると思われるいくつかの方策を提案してみた。

歴史を振り返ってみると、現代ほど、長期にわたった将来設計を求められる時代はなかったといっている。例えば明治時代には持ち家を取得する必要性すら知識人も意識していなかった。夏目漱石すら生涯賃貸暮らしであったことは有名な話であるし、当時著名な作家の没後に全集を発行したのはその印税により遺児の生計費を捻出させんとする目的があったといわれる。つまり、ライフプランにもとづくマネー管理、リスク管理が行われていなかったことを表している。

老後生活設計も同様で、定年退職後20年にも及ぶ期間に足りるだけの資産形成を、現役として働く約40年の間に計画的に行うべきであると考えざるを得なくなったのも、ほんの最近のことである。企業年金制度は約50年の歴史をもつが、事前積立により、長期に資産形成を行い、老後所得準備を行う仕組みが社会的に形成されてきたのは戦後のことであった。個人においては投機的な運用こそあれ、長期投資を前提とした資産形成はほとんど意識されてこなかった。

私は確定拠出年金の専門家として痛感するが、「個人の長期投資」を日本人が本格的に取り組むのは、確定拠出年金加入者が初めてであり、文字通り本邦初の試みではないかと感じている（名は伏すが「確定拠出年金は壮大な社会実験」と皮肉る者さえある）。

それでも、我々は老後資産形成に取り組んでいかなければならない。現代に暮らす我々は、もはや夏目漱石と同様の生活設計を行うわけにはいか

³⁹ 藤井康行 厚生労働省企業年金政策研究会 第4回「国際的な比較と年金制度のあり方」2009.9

ないのだ。長寿の可能性を知ってしまい、自らがどれだけ生涯収入を得る可能性があるかを知り、その上で自らにできる老後資産形成を考えておかなければならない時代に我々は生きているのだ。現役時代に適切な取り組みが行わなければ、ワーキングプアならぬリタイアメントプアが国内に溢れることになるであろう（退職をすることができず、何歳になっても働き続ける、という意味ではこれもまたワーキングプアといえるかもしれない）。

しかし、個人にとって老後資産形成がいかに困難な取り組みであるかは、本論で何度も繰り返したところである。フィデリティ退職・投資教育研究所の野尻哲史氏が述べるところの「老後難民」は決してマスコミ向けキャッチフレーズではない。ひとりひとりが自覚を高め老後資産形成に着手するだけでは不十分であり、政・官・民が連携を取って、この問題の解消を支援しなければならない時に来ている。

自分の将来を知りすぎてしまったことは不安を助長するだけであり、不幸だという人もあろう。しかし、私は知らされないこと、知らずに過ごすことのほうがよほど不幸であると思う。それに比べれば真実を知ってしまうことは幸せである。少なくとも、情報の開示が進み、ネットが情報の伝達手法を早くかつ深くした以上は「知らせない」ことはもはや不可能であるからだ。

一人でも多くの若年層が、自らの資産形成の重要性を認識し、そのための取り組みをスタートさせること、そして厳しい環境においても、個々人の幸せに足だけの経済的充足を得られる資産形成が行えることを期待したい。

そして、私自身を含めた全てのファイナンシャルプランナーが、そのために重要な役割を担っていることを忘れてはならない。本論が、そうした老後資産形成の議論に一石を投じることができれば幸いである。

参考文献

- 浅岡泰史・本部崇仁・喜多幸之助（2008）『企業価値を向上させる退職給付制度の運営』中央経済社。
- 白杵政治（2001）『会社なき時代の退職金・年金プランー多様な働き方に応える「新しい約束」』東洋経済新報社。
- 白杵政治（2007）「401(k)プランと行動ファイナンス～米国年金保護法にみる～」『ニッセイ基礎研REPORT』2007(3)。
- 浦田春河（1998）『401(k)プランーアメリカの確定拠出年金のすべて』東洋経済新報社。
- 尾崎俊雄（2002）『日本版401k導入・運営・活用のすべて』東洋経済新報社。
- 尾崎俊雄（2008）「確定拠出年金制度に係る税制措置の課題と将来展望」『退職給付ビッグバン研究会発表論文』2008.9
- 格付投資情報センター（2008）『年金情報』2008.9.1号。
- 格付投資情報センター（2009）『年金情報』2009.12.7号。
- 企業年金連合会（2006）「米国年金保護法と行動経済学」『月刊企業年金』2006(12)。
- 企業年金連合会（2007）『確定拠出年金に関する実態調査』。
- 企業年金連合会（2009）「企業年金に関する基礎資料（平成21年12月発行）」。
- 金融広報中央委員会（2009）『家計の金融行動に関する世論調査〔二人以上世帯調査〕（平成21年）』。
- 鬼頭宏（2007）『[図説] 人口で見る日本史』PHP研究所。
- 鬼頭宏（2010）『日本の人口構造と少子・高齢社会』。
- 厚生労働省（2004）「平成16年 年金改正参考資料」。
- 厚生労働省（2007）『企業年金制度の施行状況の検証結果』。
- 厚生労働省（2008）『平成20年就労条件総合調査結果』。
- 厚生労働省（2008）『年金制度基礎調査（老齢年金受給者実態調査）平成19年』。
- 厚生労働省（2009）『平成20年国民生活基礎調査の概況』。
- 厚生労働省（2009）『平成20年簡易生命表の概況』。
- 厚生労働省（2009）『平成20年人口動態統計』。
- 厚生労働省（2009）『第3回企業年金政策研究会（神戸大学佐藤英明教授資料）』。
- 厚生労働省（2009）「第4回企業年金政策研究会（住友信託銀行藤井康行氏資料（国際的な比較と年金制度のあり方）」。
- 厚生労働省（2010）『平成20年度厚生年金保険・国民年金事業の概況』。
- 厚生労働省（2010）「平成22年度の年金額について」。
- 国立社会保障・人口問題研究所（2006）『第5回世帯動態調査』。
- 生命保険文化センター（2009）『生命保険に関する全国実態調査』。
- 総務省（2007）『平成17年国勢調査』。
- 総務省（2010）『家計調査』。
- 総務省（2010）『労働力調査』。
- 東京都産業労働局（2008）『平成20年中小企業の賃金・退職金事情調査』。
- 内閣府（2007）『高齢者の生活と意識第6回国際比較調査』。

- 西村 淳 (2009) 「企業年金体系の変貌と法制上の課題」『退職給付ビッグバン研究会発表論文』2009.8.
- 日本FP協会 (2008) 『資産運用とFPに関する意識調査』.
- 日本FP協会 (2009) 『FPテキスト1: パーソナルファイナンス～ライフプランニング・リタイアメントプランニング～平成21年度』.
- 日本FP協会 (2010) 『働きざかり (30代・40代) のライフプランニング意識調査』.
- 日本経団連 (2009) 『2008年9月度 退職金・年金に関する実態調査結果』.
- 野村亜紀子 (2006) 「米国の企業年金改革法について」『野村資本市場クォーター』秋号(10-2): 123-138.
- 野村亜紀子 (2009) 「わが国確定拠出年金の抜本的な制度改正に向けた提言」『野村資本市場クォーター』夏号(13-1):5-25.
- フィデリティ退職・投資教育研究所 (2010) 『サラリーマン1万人アンケート調査』.
- みずほフィナンシャルグループ確定拠出年金研究会 (2007) 『企業のための確定拠出年金』東洋経済新報社.
- 森戸英幸 (2003) 『企業年金の法と政策』有斐閣.
- 森戸英幸・年金格付け研究会 (2007) 『企業年金がバナンスー年金格付けへの挑戦』中央経済社.
- 山崎俊輔 (2008) 「確定拠出年金制度改革について～実施企業の現場の視点から (自民党国家戦略本部: 確定拠出年金に関する特別委員会提出資料)」2008.6.
- 山崎俊輔 (2008) 「確定拠出年金制度の現状と将来～DC制度はどこへ行くのか, 誰を幸せにするのか」『退職給付ビッグバン研究会発表論文』2008.9.
- 有限責任監査法人トーマツ (2005) 『Q&A企業年金・退職金の設計・資産運用と会計・税務』清文社.
- 柳在廣 (2009) 「韓国の企業年金制度の現状と課題」『年金情報』格付投資情報センター2009.6.
- Nofsinger, John R. (2002), *The Psychology of Investing, First Edition*, Pearson Education Inc (大前恵一朗訳 (2002) 『最新行動ファイナンス入門』ピアゾン・エデュケーション).
- Shefrin, H. (2002), *Beyond Greed And Fear : Understanding Behavioral Finance And the Psychology of Investing*, Oxford University Press (鈴木一功訳 (2005) 『行動ファイナンスと投資の心理学』東洋経済新報社).