

公開講演会

2020 年 1 月 21 日（火） 15：00～17：00 於 日本交通協会大会議室

日本の私的年金制度の現状と将来の展望

森戸 英幸 氏

（慶應義塾大学法科大学院 教授）

皆さん、こんにちは。ただ今ご紹介いただきました慶應義塾大学の森戸です。今日は1時間半ぐらいお話しさせていただいて、最後に質疑応答という予定でいますので、よろしくお願いします。お忙しいところ、この昼間の時間にお集まりいただき、本当にありがとうございます。このような機会をいただき非常に光栄です。

今日は、「日本の私的年金制度の現状と将来の展望」というテーマでお話しさせていただきます。生保関係の方と一般の方とが参加されていると伺っています。所属に限らず、私的年金・企業年金に詳しい方、主業務としてやられている方から、そうではない方もいらっしゃると思いますので、皆さん全員のご期待に応える内容をお話するのは難

しいかもしれませんが、私なりに整理してお話しできればと思います。最後に質疑応答もありますので、その時にご質問等いただければ幸いです。

お手元にはスライドをプリントアウトしたもの、別冊として、去年の終わりに厚生労働省の部会でまとめた「議論の整理」¹⁾というものとその時の参考資料²⁾の3点があるかと思います。主に参考資料2の方を随時参照しながら進めていきます。なお、この別冊資料は、いずれも厚労省のホームページなどにも載っているものですので、後ほどゆっくり見ていただくこともできます。

「はじめに：私的年金とは／日本の年金制度」

それでは、はじめに、そもそも私的年金とは何かという話をします。

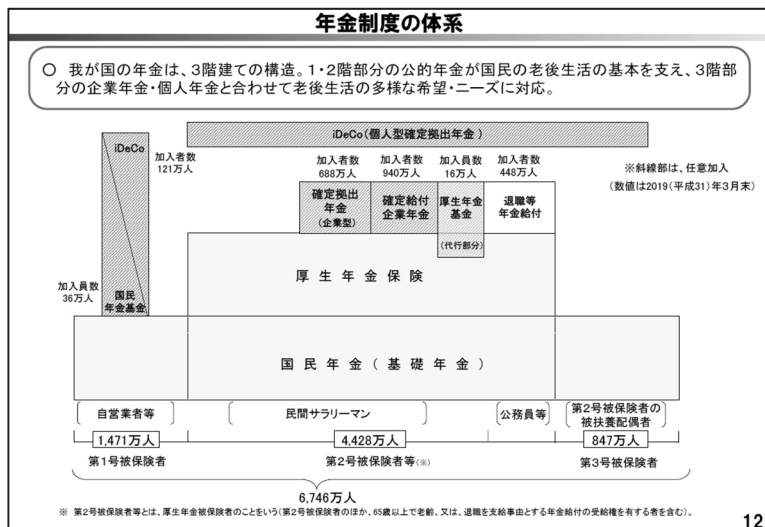
「私的年金」、私の、プライベートな年金ということで、公的年金と対比されるものだと思います。公的年金は国民年金や厚生年金、1階部分と2階部分です。年金の役割、これは主として老後所得の確保ということです。それを公的な存在ではない所、政府以外の私的な存在が、個人と企業に分かれてそれぞれ役割を担っている制度・仕組みとすることができます。

その私的な存在が企業が個人かで、企業年金と個人年金に分かれます。もちろんほかにもいろいろな私的な存在は考えうるかもしれませんが、いったんここでは企業と個人ということで、企業年金、個人年金という言い方をします。

-
- 1) 第10回社会保障審議会企業年金・個人年金部会、2019年12月25日、資料1「社会保障審議会企業年金・個人年金部会における議論の整理（案）」(<https://www.mhlw.go.jp/content/10600000/000580300.pdf>)。
 - 2) 第10回社会保障審議会企業年金・個人年金部会、2019年12月25日、参考資料2「社会保障審議会企業年金・個人年金部会における議論の整理に関する参考資料」(<https://www.mhlw.go.jp/content/10600000/000580348.pdf>)。

「公助・共助・自助」などと最近は言いますが、老後所得の保障、老後にどうやって暮らしていくかを公的にサポートしてもらう制度・仕組みが公的年金です。それから自助、自分でやるものとして個人年金などがあります。その間にみんなで助け合う共助というものがあり、企業をベースにすれば企業年金などがここに当たります。つまり、私的年金を企業年金と個人年金に分けた場合、「共助」と「自助」の部分に当たります。

次に、日本の年金制度を見てみます。「老後所得保障」という言い方をしていますが、「引退後所得保障」と言うこともあります。よく「3階建ての制度」と言われます。別冊の参考資料2の12ページ「年金制度の体系」を見ていただければと思います。「年金制度の体系」というよく見る3階建ての制度の図が出てきます。これが「3階建て」というわけです。1階と2階が公的な部分で、3階が企業年金で、その上に個人年金と位置付けられています。今日の話はこの上の部分、3階以上の所をお話しします。



(出典：前掲注2・参考資料2の12ページ)

それでは、今、この日本の年金制度、老後所得保障制度はどういう状況かということです。

ご承知のとおり、少子高齢化がなかなか止まらずに進んでいます。やはり公的年金は賦課方式ですから、今いる現役世代が今の高齢者世代・引退世代を支えるという仕組みです。少子高齢化が進行し、現役世代が減る一方で上の世代が多くなれば、当然公的年金給付は縮小、減額の方向に行きます。頭打ちは不可避で、給付は伸びません。

昨年、こちらで公演された慶應義塾大学経済学部の駒村先生も、特に国民年金の減額が非常に問題だということをおっしゃっています。これまでほどの水準は確保できないのは確かなのだろーと思ひます。

そうすると、3階建ての制度で1階と2階の公的な部分が頼れないとなると、相対的に3階部分以上に頼らなければならず、私的年金への期待が高まるという話け今日につながつてゐると思ひます。

今日お話しする企業年金もそうですが、20年、30年ぐらゐ前は、もちろん企業年金制度、私的年金、個人年金もありましたが、年金というて公的年金の話が主で、企業年金や個人年金の話がそれほど巷で話題に上るような重要なテーマになることはなかつたように思ひます。しかし、やはりだゐづ潮目が変わったというか、もちろん公的年金も重要ですが、問題の重要性が変わり、相対的に私的年金はどうなのかという話が注目される時代になつてきました。

そこで、本日のテーマ、私的年金の現状はどうなつてゐるのか。そういう国民の期待に答えられるものになつてゐるのか。今後どのようになつていくのか、なつていくべきなのか。こういうことを皆さんと一緒に考える場にできればと思ひてゐます。

これが導入の話です。「はじめに」ということになります。

「企業年金とは？」

続いて、「企業年金とは？」という話です。そもそも企業年金とは何か。

現在、企業年金というと、先ほどから見ていただいている別冊の参考資料 2 の 12 ページに記載の確定給付企業年金と企業型確定拠出年金のことになります。今、大きく企業年金というと、この二つと考えられていると思います。

確定給付企業年金の「確定給付」というのは英語を訳したもので、後で出てきますが、規約型と基金型の二つがあります。確定給付というのが、**defined benefit** という英語から来ているもので、しばしば「DB」と称されます。規約型 DB、基金型 DB といいます。

もう一つが企業型確定拠出年金です。こちらは **defined contribution** の略なので「DC」と称されています。企業型 DC といいます。

この企業型 DC は、かつては、よく日本版 401k——401k というのはアメリカの制度で、少し日本の仕組みとは違うのですが——その 401k プランの日本版として 401k などと呼ばれたこともあります。大きくはこの二つ、確定給付と企業型確定拠出ということです。

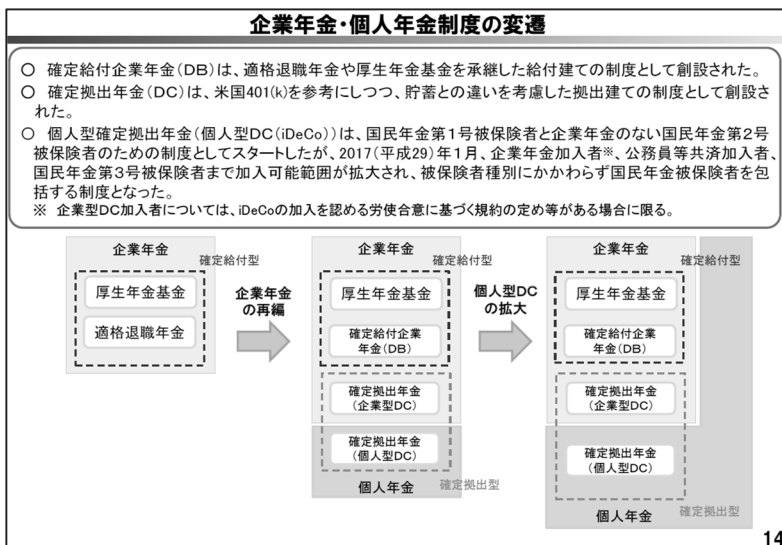
企業年金というと、かつては、厚生年金基金と適格年金のことでした。

厚生年金基金は、厚生年金の一部を代行する、国の制度を一部代行する企業年金で、公的な制度と私的な制度が相互乗り入れしたような制度です。今もありますが、大きく縮小傾向になっています。代行返上や AIJ 事件などいろいろな影響もあり、国の政策としても、厚生年金基金は基本的には厳しい基準で運営し、それを満たせない場合には解散なり代行返上をしなさい、ということになりました。

それから、もう一つ、適格年金——税制適格年金の略ですが——というものもありましたが、これは税制上の措置を廃止したため、今はありません。

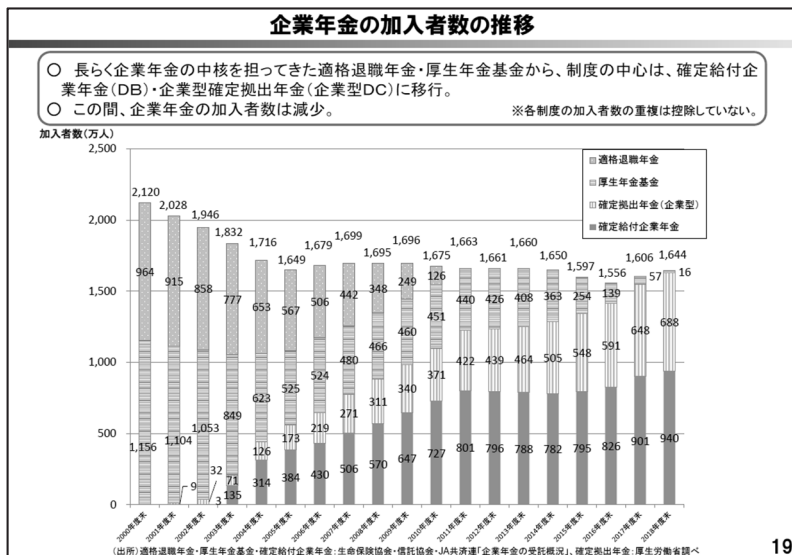
昔は企業年金というと、厚生年金基金と適格年金という時代でしたが、今はもう DB と企業型 DC という時代になったわけです。

この別冊の参考資料 2 でいうと 14 ページ、「企業年金・個人年金制度の変遷」に出ています。まさに今申し上げた厚生年金基金と適格年金が再編されて中身が変わってきていますという話です。



(出典：前掲注 2・参考資料 2 の 14 ページ)

それから、飛んで恐縮ですが、別冊の参考資料 2 の 19 ページの所に「企業年金の加入者数の推移」という図があります。2000 年度末は適格年金と厚生年金基金がいわば企業年金の加入者だったのですが、これが減ってきて、今は DB、それから企業型 DC がほとんどになっているということが分かります。完全に中身、構成が変わっています。



19

(出典：前掲注2・参考資料2の19ページ)

それとともに、後でもお話ししますが、加入者自体も減ってきているということも重要で、これも一つの政策課題になってきています。

制度で説明すると、企業年金とは何ですかといったら、DB と企業型 DC だというのが基本的な答えかと思いますが、中身はもう少し後で説明します。

重要なことはここからなのですが、企業年金は実は年金制度ではないという話をしたいと思います。

「年金」という言葉を素直に捉えれば、年金ですから毎年定期的に出るのだと、元の言葉はおそらく annuity かと思いますが、毎年定期的な毎月なり2カ月ごとにもらえる、それが本来の「年金」という言葉でしょう。

では、今の企業年金の主流である DB、それから企業型 DC というの

は、その年金で支払われているのかということ、実際にはほとんどが一時金です。別冊の参考資料2の26ページに「DBとDCの受給の形態」がまとまっています。

例えば、DBでも年金は24%、一時金が68%です。個人型は後でまたやりますが、企業型DCでは一時金が94%、年金は5%しかありません。

ですから、企業年金は年金ではないというのは、この数字を見れば間違いではないです。年金でもらっている人はあまりいないということです。DB、企業型DCいずれもほとんどは一時金で支給している、一時金でもらっているということです。

DBとDCの受給の形態

○ 確定給付企業年金(DB)・確定拠出年金(DC)ともに、相当数が一時金受給を選択している。特に、DCでは、企業型・個人型ともに9割程度と、この傾向が顕著である。

○ これは、我が国では退職一時金制度が先行して普及・慣行化した経緯があること、受給者にとっても退職時に多額の一時金が必要とするニーズがあること、年金と一時金に対する社会保障制度や税制の違いがあること、DCは個人の資産額が少額のケースが多いこと等、様々な要因があると指摘されている。

<新規受給者数ベースでみた老齢給付金における年金・一時金の選択状況>

	確定給付企業年金 (DB)	確定拠出年金(DC)	
		企業型	個人型
年金	24%	5%	10%
年金と一時金(併給)	8%	1%	1%
一時金	68%	94%	89%

(出所) 確定給付企業年金は、厚生労働省「平成30年就労条件総合調査」の特別集計により作成
確定拠出年金は、記録関連運営管理機関による調査(平成30年度)を基に作成

26

(出典：前掲注2・参考資料2の26ページ)

さらにもう一つ、「年金」というと、死ぬまでもらえるという気がします。いわゆる終身年金というものです。しかしこの26ページの統計の図で「年金」となっている中も、終身年金とは限らず、有期年金の

ほうがおそらく多いです。有期年金、つまり 10 年保障や 15 年保障などがありますが、15 年や 20 年などの有期年金がほとんどです。終身年金もないわけではないと思いますが、非常に少ないと思います。それはやはり公的年金とは大きく違います。

公的年金は終身、死ぬまでもらえますというのが一つの特徴ですから、企業年金は公的年金と同じように並べていますが、まず、もらい方がだいぶ違います。「年金」といつているけれども一時金ですし、それから有期年金の場合も多いです。有期年金も、例えば 5 年、10 年の年金は一時金を分けてもらっているようなものですので、それは死ぬまで出る年金とは少し違います。まずは、その点を押さえなければいけません。

それから、もう一つ、3 つ目のチェックの所です。年金という老後の話をしているのですから、引退時あるいは老後、一定の年齢になったらもらえる制度の話ですが、必ずしもそうではない。公的年金は、いわゆる支給開始年齢、受給開始年齢というのがありますから、何歳になったら給付をもらえるという、一定年齢が設定されています。企業年金でも DC はそうなのですが、DB は実は引退時、つまり 65 歳、60 歳など、そういう年齢にならないともらえないということもなく、転職時を含む退職時に支給・受給ができてしまうことが多いです。ですから、45 歳で転職した時にももらえることもあるということです。

そうすると、「企業年金」と言いつつ、別に高齢にならないともらえないわけでもなく、しかも終身年金や有期年金でもなく一時金で転職時に給付をもらったりしているのです。年金制度の意味によりませんが、それは公的年金的な意味での年金制度ではないのではないかと考えることができそうです。

では、何なのか、一言で言ってしまうと、企業年金は、要するに退職金です。特に、DB は退職金だと思うと理解しやすいと思います。

歴史的には、退職金制度、退職一時金制度というのが昔から企業にずっとありますが、退職金はそれなりに何千万などの大きい金額になりますので、ある時期に一斉に退職する人が出てしまうと、給付費用がたくさんかかります。それだと財政的にも会社が安定しないので、年金のような形にしていく、もしくは外部の金融機関なりに基金を作り積んでいくことで、お金の出入りが上下しないよう、安定的に給付費用を平準化する必要性が出てきます。そこで、もちろん国の政策の動きもありましたが、退職金のいわば給付費用の平準化を図るところから、企業年金が出てきたといわれています。ですから、歴史的にも元々退職金なのです。かつ、現在でもなお退職金の性格は失われていないといっています。

また、先ほど述べたように、一時金が主流です。それから、引退時の給付ではなく、退職時の給付であるという性格が強い。なお、懲戒解雇をされたようなときには、退職金が減額される・不支給になるというのはよくあり、就業規則などにその旨記載されています。企業年金も一定の限度はありますが、やはり退職金と同じように懲戒解雇された人には企業年金を出さない・払わない・減額するなどができるようになっています。

それから、少し細かい話になりますが、「back-loading」と書きましたが、これについて説明します。要するに、退職金の給付設計をどのようにするかです。企業の現場でそういうものに携わっている方もいらっしゃると思いますが。勤続年数に応じてきれいに比例して増えていくような退職金のカーブではなく、若いうちはそれほど増えなくて、中高年ぐらいからぐっと増えていくような、そういうカーブです。後ろに厚い設計なので、後ろに重くなっているという意味で、back-loading、back-loaded といいますが、企業年金もこういう給付設計になっていることが多いです。

次に、内枠方式です。これも少し説明が必要です。「内枠」というの

は、退職金制度が会社であって、その内枠に企業年金が入っているという、そういう意味で「内枠」といいます。退職金の支給基準は、例えば伝統的なスタイルだと、勤続年数×係数と辞めた時の基本給を掛けたら、あなたの退職金ですと、計算したらそういう額になりますというように就業規則や退職金規則に書いてあったりします。さらに、「ただし、〇〇企業年金基金から支給される分はそこから除く」など、そのように書いてある場合もあります。

会社に退職金制度があり、別途、企業年金がある、全然ここがリンクしていない場合は「外枠方式」などといい、外枠の場合も多いのですが、内枠に入っている場合もあります。内枠に入っているということは、退職金制度がまず会社で一定の基準で決まって、その中の一部もしくは全部を、実際には外の企業年金、金融機関なり基金から払いますという仕組みになっている、こういうものを内枠方式といいます。ですから、法的には、万が一その金融機関や基金が破綻したら、規定の作りにもよりますが、企業はそれを全部払うという意味に解釈し得ると思うのですが、とにかく内枠に入っているということです。つまり、退職金があって、中に企業年金が入っているような内枠方式の給付設計、制度設計も多いです。

こういうことをずらっと並べてみると、歴史的にはもちろん退職金から出発しているのですが、企業年金と言いつつ、今でもまだ退職金制度だと言ってよいと思います。その視点に立つこと、企業年金は実際には退職金であるということを理解することが大事だと思っています。

退職金だとすると、まさに日本の長期的な雇用慣行と関係してきます。日本的雇用慣行、長期雇用慣行 (long-term employment practice) あるいは終身 (lifetime) 雇用などと言ったりもしますが、要するに新卒に近いような人を採って基本的には長く勤めてもらうことを前提に制度設計をする、そういう人事制度、雇用の制度です。そこに簡単に解

雇しない、できないなど、そういう労働法制が全部セットになっています。もちろんご承知のとおり、日本的な雇用のスタイルもだいぶ変わってきています。変わってきてはいますが、全くなくなっているわけではなくて、やはり、特に大企業、正社員というところは、基本的にはその長期的な雇用慣行を前提に成り立っているところがあると思います。

なぜ雇用の話になったかという、退職金もまさに日本的な雇用システムの一部だからです。長期雇用慣行というのは、長く勤めて、新卒であり仕事を特定せずに採用して、徐々に会社の中で仕事ができるような人を育てていきます。賃金も昇進も基本的には年功的な管理がされ、徐々に上がっていくというような、だいぶ変わってきましたが、まだまだそういう仕組みが基本になっていると思います。まさにそういう長期勤続優遇、つまり長く勤めれば有利な制度ということです。先ほどの退職金のカーブなどもそうです。ですから、あまり若いうちは退職金も賃金も伸びませんが、年を取ってくると、ぐっとカーブが途中で上がるので、そうするとやはり長く勤めないで損だという制度になります。

逆に言うと、早く辞めると損、転職したら損ということとセットになっています。

退職金は、まさにそういう日本的な雇用慣行、仕組みの一部、もう少し言えば、核を成す仕組みなのだろうと思います。会社側から見れば、人事管理における重要なツールだという言い方をしてもよいのではないかと思います。後でまたもう一回出てきますが、退職金によって長期勤続を優遇し、促し、しかし、辞めるときにも定年で、ある程度の金額を払って辞めてもらうということがなされていると考えれば、退職金はそういう日本的な雇用の重要な一部、核を成す仕組みだということ間違いのないと思います。

働く側から見れば、労働条件の一部です。働いて会社に一定の貢献

をしたことの見返りとしてもらうもので、賃金やいろいろな福利厚生と変わらないということだろうと思います。

このように、まず企業年金は実質的には、退職金そのものであるということを、押さえる必要があると思います。

余談ですが、国際会議などの場で話す際、英語でどう訳すかという話がありまして、意外と難しいです。

企業年金ですから、**corporate pension** などとよく訳します。しかし、**private pension**（私的年金）は割と使いますが、あまり **corporate pension** といっている国はありません。それから、退職金ですので、よく **retirement allowance**——**retirement** が引退、**allowance** が手当——とよく訳します。退職金、退職手当です。さらに、一時金を表す **lump sum** を合わせて、一時金の退職年金、**retirement benefit in a lump sum** や **allowance** などと訳していたりします。しかし、どうもしっくり来ない。なぜかという、先ほど述べたように、日本の退職金は文字どおり「退職」金だからです。退職したときにもらうものであって、それは引退とイコールとは限らないからです。ですので、退職を **retirement** と訳してしまうと、若干ずれがあるのです。

むしろ、海外では **retirement benefit** というと、まさに引退給付ですから、引退したときにもらうというイメージで捉えられ、退職金を **retirement allowance** と訳しておいて、「でも 45 歳で転職してももらえます」などと言うと、「それはどういう意味だ」となって、少し混乱してしまいます。ですから、**severance pay** などと訳したりすることもあるのですが、そうすると、今度は解雇手当のようになってしまいます。正確に伝えるためには、結局状況を説明しなければなりません。

余談でしたが、企業年金と言いつつ退職金ですという話とリンクした余談ですので、ご紹介しました。

企業年金を取り巻く状況、法的な状況を分かっていただけかと思います。では、企業年金をどのように定義して考えたらいいか。私は

かつて出した本で次のように定義しました。すなわち、「事業主が従業員の労働に対する見返りとして、任意に実施する年金または一時金の給付制度であって、従業員の引退後所得保障（老後所得保障）を主たる役割の一つとするもの」です。

それぞれ意味があります。事業主、つまり会社がイニシアチブを取らないといけない制度であるということ。それから、従業員の労働に対する見返りであるということ。働いたことに対してもらえるという意味では賃金などと一緒です。そして、あくまでも任意に実施するものであること。退職金も企業年金も義務ではありませんので、別にやらなくてもいいのです。退職金制度は多くの企業にあります、あくまで任意に実施されるものです。

年金と言いつつ年金とも限らないので、年金または一時金の給付制度としました。役割は何かというと、従業員の引退後所得保障を主たる役割の一つとしています。先ほどから述べているように、引退時にもらうものとも限らず、退職時にもらってしまうこともあるため、「引退後所得保障のための制度」と言ってしまうと、若干話がぶれるので、「主たる役割」としておいたほうがいいだろうということで、このような定義にしています。

定義自体というより、こういう定義になっている背景が今日は重要だと思うのです。結局、退職金（一時金）制度や自社年金制度のようなものも含めた広い定義になっていますが、重要なことは、退職金と企業年金は、実際上も制度上もそれほど区別できないものであるということです。

退職金と企業年金は違うものだと別々に分けてしまうと、それは実態に合わなかったり、政策的にも話が複雑になったりしてしまいます。やはりそこは区別できない、重なるものだという前提で話をしたほうがいいだろうという趣旨をこの定義に込めています。広く一体として捉えるべきではないかということです。

どのような制度にしていったらよいか、どういう法律を作ったらよいか、国が法政策を考える上で、企業年金の実質的な性格、つまり退職金であり労働条件であるという性格を見逃してしまうと、方向性を見誤ってしまう可能性があり、注意が必要です、強調しておきたいと思います。

私は企業年金も専門にしていますが、労働法も専門にしていますので、労働関係の仕事や論文も書いたりしています。そのため、企業年金は退職金で労働条件であるというのは割とスムーズにつながる話ですが、公的年金の側からアプローチすると、労働条件性や労使関係、労働契約での位置付けのような話に思いが行かない場合もあります。いろいろな角度から見ていく必要があるということだろうと思います。

「企業年金とは？」という定義に続き、どのような制度があるのかという中身の話をしてします。

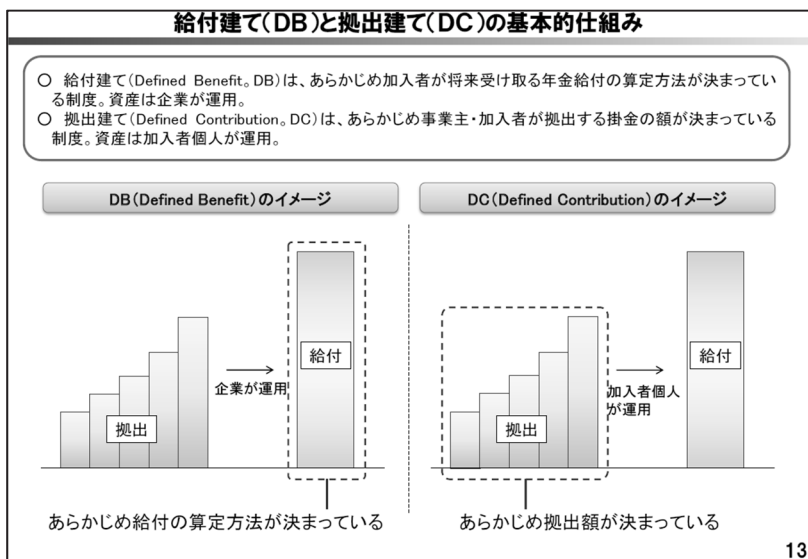
企業年金の種類・分類についてです。まず、内部留保型か外部積立型かという区別ができます。先ほど述べたように、今日は退職金なども含めた全てを合わせて企業年金という呼び方をしていますが、内部留保か外部積立かという区別がまずできると思います。内部留保とは、外に積立金を持たないということです。勤続何年なら幾ら払うという約束はあったとしても、裏打ちされている資金がどこかに取り分けてあるわけではないという意味です。各企業がその時手持ちのお金から払うという内部留保型です。

それに対し、外部に基金という形で、もしくは金融機関に預ける、例えば信託銀行や生命保険会社に預けるという形で資産を外部に取り分けて確保している外部積立型の制度もあります。要するに、昔ながらの普通の退職金制度か、そうではなく企業年金の枠組みを利用した制度かという話ですが、先ほど述べたように内枠方式のようになっている場合も多く、相互に乗り入れていることもあります。内枠、退職金制度と就業規則に書いてあっても、実質は外部の企業年金から払わ

れているということも多く、外部積立と内部留保が相互に入れ子になっているところもあると思います。

次の分類は、「給付建て」と「拠出建て」という区別です。英語だと **defined benefit** と **defined contribution** です。先ほど、**defined benefit** は **DB** で確定給付、**defined contribution** は **DC** で確定拠出と述べました。法令上はそういう訳をあてましたので、給付設計の違いを説明するときには、混同しないように、給付建てと拠出建てという言葉を使うようにしています。

別冊の参考資料 2 の 13 ページに「給付建て (DB) と拠出建て (DC) の基本的仕組み」という図があります。給付建て制度は、伝統的な退職金制度のイメージで捉えてください。あらかじめ加入者が将来受け取る年金給付の算定方法が決まっている制度で、資産は企業が運用します。勤続何年で辞めたら、辞めた時の基本給を基に何千万をお支払いします、というのが計算式の形で約束されているパターンです。



(出典：前掲注 2・参考資料 2 の 13 ページ)

つまり、幾らもらえるか予想がつく、言い換えると、制度上、この会社に 10 年いたら、その時の基本給×幾らもらえるというのが分かる、約束されているということです。先に給付が決まる、建てられているので、給付建てということです。

例えば、10 年間勤めたら 1,000 万もらえますという約束があるとなると、会社はその時に、1,000 万を用意しておかないといけません。仮に運用が上手くいかず、1,000 万が貯まらなくても、1,000 万を支払わなければなりません。運用のリスクを会社側が負っているということです。それが給付建て制度です。

対して、拠出建ての仕組みは、あらかじめ事業主・加入者が拠出する掛金の金額が決まっている制度で、資産運用は加入者個人が行います。企業型 DC、日本版 401k が典型です。企業が例えば毎月 1 万円を必ずくれるが、10 年後に幾らになるかは、加入者個人の運用次第ということになる。運用のリスクは従業員側、労働者側が負っているということがいえます。これが拠出建てのパターンです。まさにこの拠出建ての制度として、企業型 DC が 20 年ぐらい前に登場しました。

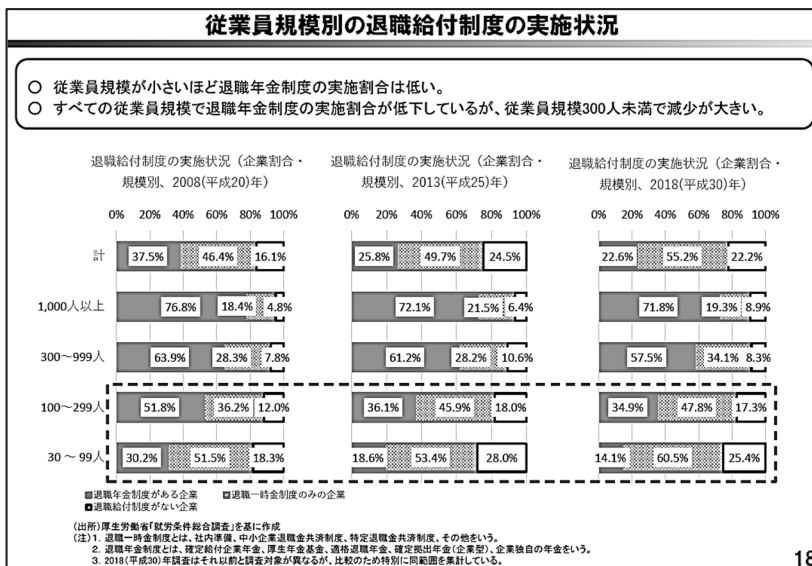
先ほどの英語の話に戻りますが、しばしば確定給付型、確定拠出型と元の英語から訳されています。しかし問題は、確定給付企業年金法という法律があり、制度があることです。確定拠出年金の方も同様です、法令用語、正式な用語になっています。つまり、この法律に基づく制度のことを確定拠出年金とか確定給付企業年金と呼ぶため、給付設計そのものを表すときに同じ言葉では表現できないのです。そこで、給付設計のスタイル、タイプを表すときは、給付建て、拠出建てと呼んで区別する。それが正確な用語法だと思われます。

DB は給付建て、企業型 DC は拠出建て制度というのが基本構造ですが、DB と DC の中間的な仕組み、ハイブリッドやキャッシュバランスというものもあります。つまり、確定給付企業年金制度であっても、純粋な給付建てではない制度というものもあるのです。普段話するとき

には DB、DC と言うとしても、正式に書くときには「給付建て」「拠出建て」と言葉使いを区別しようということになっています。

分類は他にもいろいろとありますが、この基本的なところを覚えていただければと思います。

続いて、企業年金の現状を見ていきます。別冊の参考資料 2 の 18 ページ「従業員規模別の退職給付制度の実施状況」です。



(出典：前掲注 2・参考資料 2 の 18 ページ)

全体的に実施率が低下し、企業年金にカバーされている人は少なくなくなってしまったというのが、数字上、明らかとなっています。特に中小企業において、この企業年金の実施率・カバー率が減ってきています。DB は緩やかに減少、企業型 DC は増えているものの、加入者は減少しており、特に中小企業での減少が大きくなっています。

厚生年金基金や適格年金が縮小・廃止になり、その代わり DB や企業型 DC に移行したかということ、完全には移行しなかったということ

を表していると思います。つまり、昔は適格年金、厚生年金基金をやっていたが、DB や企業型 DC に移行はせずに制度をやめてしまったという会社や、退職金制度に戻ってしまった、もしくは精算して払ってしまった会社。こういうところが多い、ということが、数字上に表れていると思います。

公的年金が今後伸びない現状では、企業年金に頼らなければいけないのですが、企業年金も加入者としては減ってしまっているというのが、政策課題になっているわけです。これが企業年金の現状です。

さて、企業年金の制度的な説明の最後に税制の話をしておきます。後ほど、改革の話で、税制の話が絡んできますので、整理をしておきたいと思います。

先ほどから出ている DB 法（確定給付企業年金法）と DC 法（確定拠出年金法）です。法的な話になってきますが、この法律は、事業主や加入者の権利や義務について直接的・間接的に定めるという部分もありますが、同時に税法の意味も持っています。税法の意味を持っているというのはどういう意味かというと、この DB 法や DC 法の要件を満たす制度を実施したら、税制上の優遇がなされる、その要件を定めている法律ですという性格があるのです。

しかし、なぜ企業年金は税制上優遇を得ているのでしょうか。理屈で言えば、企業がその従業員のために企業年金を実施することを促すためでしょう。任意の制度ですから、会社は企業年金制度を実施する義務はありません。退職金制度も同様に、任意です。任意ですが、実施したら税金が得になるという枠組みになっています。

なぜ、そういうインセンティブを国が用意するかというと、国民の老後所得保障、老後所得確保に資するからという政策判断だと思われます。つまり、公的年金だけでは国民の老後を支えていくことができないから、企業年金という形で国民が老後を安心して暮らせるような所得を確保できる制度があるとよい。それは任意の制度ですが、実施

したら税制上優遇を与えますよ、そういう理屈だと思います。

ということは、目的にかなった制度ではない、つまり老後所得確保に役立つ制度ではないのであれば、税制上優遇するのはおかしいのではないかという議論になってきます。実はそういう話が徐々に出てきています。

詳細は後ほどお話ししますが、少しでもお話しすると、先ほども述べたように、ほとんどは一時金なわけです。一時金でもらってしまっているということは、その日に使ってしまうこともできるので、老後所得に資していないと言えます。老後のお金として使われるとは限らないということです。それなのになぜ税制優遇するのか、という話です。

課税するタイミングというのが、拠出時、運用時、支給時などよく言いますが、厚労省が図で示しているものが、別冊の参考資料 2 の 35 ページ「企業年金・個人年金に係る税制」です。

企業年金・個人年金に係る税制									
		厚生年金基金		確定給付企業年金 (DB)		企業型確定拠出年金 (企業型DC)		個人型確定拠出年金 (個人型DC (iDeCo))	
拠出時	事業主	全額掛金算入	事業主掛金 加入員掛金	全額掛金算入	事業主掛金 加入者掛金	全額掛金算入	事業主掛金 加入者掛金 (※)	全額掛金算入	事業主掛金 (※) 加入者掛金
	従業員	社会保険料控除		生命保険料控除		小規模企業共済等掛金控除	(※) マッチング拠出	小規模企業共済等掛金控除	(※) iDeCo プラス
運用時 (※)		代行部分の 3.23 倍超の部分に対し 特別法人税課税 (1.173%)	運用益 事業主掛金 加入員掛金	積立金 (加入者掛金分を除く。) に対し特別法人税課税 (1.173%)	運用益 事業主掛金 加入者掛金	積立金に対し特別法人税課税 (1.173%)		積立金に対し特別法人税課税 (1.173%)	運用益 事業主掛金 加入者掛金
		代行部分の 3.23 倍							
給付時	年金	雑所得として課税【公的年金等控除】	運用益 事業主掛金 加入員掛金	加入者掛金分を除き雑所得として課税【公的年金等控除】	運用益 事業主掛金 加入者掛金	雑所得として課税【公的年金等控除】	運用益 事業主掛金 加入者掛金	雑所得として課税【公的年金等控除】	運用益 事業主掛金 加入者掛金
	一時金	退職所得として課税【退職所得控除】		加入者掛金分を除き退職所得として課税【退職所得控除】		退職所得として課税【退職所得控除】		退職所得として課税【退職所得控除】	
(※) 特別法人税については、2022 (令和 4) 年度末まで、課税停止措置が延長されている。									
部分が課税対象									35

(出典：前掲注 2・参考資料 2 の 35 ページ)

課税するタイミングは、掛け金を企業が基金などに拠出した時、その拠出した資産が運用される時、最後に給付が労働者・受給者の手元に来る時、拠出時、運用時、支給時にどのように課税をするかという枠組みで考えます。

拠出時、企業が従業員のために企業年金に、例えば基金に一定のお金を拠出します。事業主掛金です。これは給料を支払うのと一緒に、基本は損金算入にはなりますが、税法の理屈でいうと、まだ従業員に現実には支給されていませんが、従業員の将来の企業年金のために例えば 10 万円拠出した時点で、そこでもう従業員に利益が発生しているので、原則そこで給与所得として課税すべきだということになるようです。つまり、そこでもう利益が発生している、企業ももうそれを取り戻せないのだから、ということでしょう。ですから、理屈で言うと、従業員はまだ実際には年金をもらっていないけど、給与所得課税がされるという話になってしまいます。しかし、実際にはそういう課税はせず、給付時まで繰り延べる。これが税制優遇になると説明されています。もちろんそれぞれの時点での税率にもよりますが、今ではなくて将来でいいという、それだけで優遇になるのです。

それから、給付時、もらう時です。将来、退職金なり年金としてお金をもらうときの課税ですね。年金でもらうと雑所得、一時金は退職所得として課税されます。特に退職所得ですが、勤続年数が長いほど退職所得控除の額が増えていくのですが、勤続 20 年を超えるとこの増え方が大きくなる。さらに、その控除を引いた後も、さらに半額にしてから税金をかけるということになっています。つまり、普通の会社の退職金ぐらであれば、税金をほとんど払わずに済んでしまいます。もちろんこれもその人に他にどのような所得があるかによって変わってきますが、給付時もこのような税制優遇があるといわれています。

最後に運用時。掛金を出して、もらうところまで運用しているわけですが、先ほど述べたように、すぐに税金をかけないで課税繰延べをしています。その課税繰延べの利益についての利子税的な位置付けだとよく説明されますが、企業年金の積立金については、特別法人税というのがかかることになっています。

特別法人税は金融機関が——まさに生命保険会社さんなどが払うので「特別法人税」という名前になっているのですが——実際は、労働者の元に行くお金にかかる税金という意味では、法人税というよりは個人の所得税的な性格のものです。ただ、法律の本則上はこの特別法人税がかかることになっているのですが、今は凍結されています。つまり、今はこれがかけられていません。ただし、これがもしかけられたら、課税繰り延べした分の利益は吐き出せということになるので、税制優遇があるとは言い難いかもしれません。

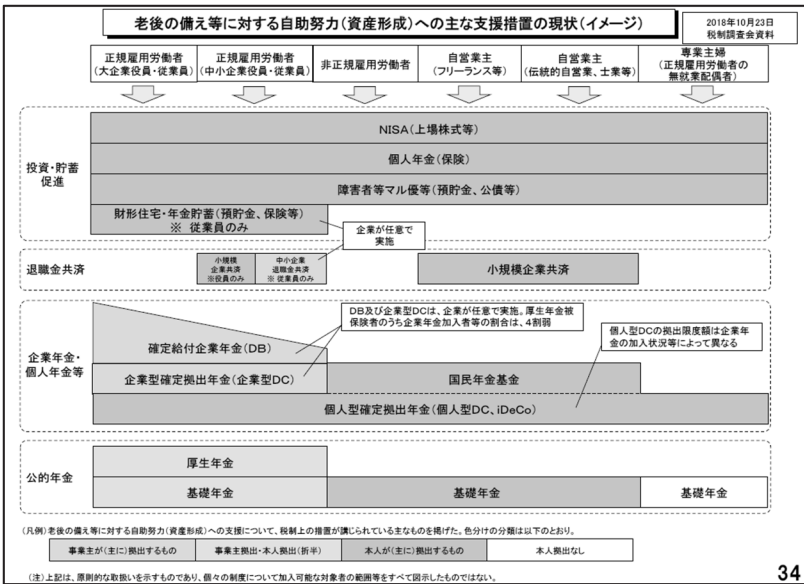
今のところ特別法人税はかかっていない、凍結です。つまり、資産運用をした利益に直接税金はかかっていません。それから、前述のように拠出時にもかかっていません。給付時にかかっているかということ、一応かかっていますが、退職所得なので勤続年数が長い場合は税金をあまり払わなくて済みます。そうすると、一部の声として、結局は全然税金がかかっていないではないか、それでよいのかという批判もあるのです。これはまた後にも出てきますが、税制上の位置付けをざっとご説明しました。

「個人年金とは？」

では、次に「個人年金とは？」です。これも定義しておこうということですが、個人年金という言葉は結構面白く、実はあまり皆さん、定まった使い方をしていません。生保業界でいう個人年金は昔からありますが、最近は少し違うものも含んだ意味で使われています。公的年金や企業年金の定義とパラレルに考えるなら、老後所得の確保を個

人で任意に行うための仕組みであると言うことができます。しかし、そうすると、自分で毎月お金をためるのも個人年金になってしまいますが、一般にはそういう仕組みで何らかの公的な税制優遇を受ける制度を個人年金と呼んでいるかと思います。

別冊の参考資料 2 の 34 ページに、NISA やつみたて NISA なども含めた「企業年金・個人年金に係る税制」を図としてまとめたものがあります。これは金融庁所管のものも含め全部入っているのですが、生保が販売しているいわゆる個人年金保険というのは昔からありますよね。最近では、個人型の確定拠出年金もだいぶ知られてきました。先ほどは企業型 DC でしたが、企業型ではなく個人型確定拠出年金、これが通称 iDeCo です。これも個人年金と呼ばれています。



(出典：前掲注 2・参考資料 2 の 34 ページ)

「iDeCo」という名前も、だいぶ定着、人口に膾炙(かいしゃ)した

感じがします。後でお話しますが、それはそれで悪いことではないと思っています。

それから、国民年金基金という自営業者の方のための制度があります。今はもう全国基金と、あとは弁護士とお医者さんなどが加入する4つの基金だけになってしまいました。国民年金基金は、あまり個人年金とは呼ばれないと思いますし、しかも2階部分だなどとも言われるのでややこしいのですが、任意で個人がやるという意味では、これも個人年金に一応入ると思います。

財形年金というのもあります。これは財形制度ですから、年金だとは思われていないと思いますが、個人年金ではあっても、企業年金ではないだろうと思うかもしれません。ただ私は、先ほどの定義でいうと、財形年金は自分が勤めている会社がやると言わないと入れない、事業主のイニシアチブがないと入れない制度なので、そういう意味では、どちらかという与企业年金的な性格がある、それに近いと思っています。

他方でiDeCoは、企業と関係なく入れる人は入れるので、そういう意味では個人年金なのだと思います。

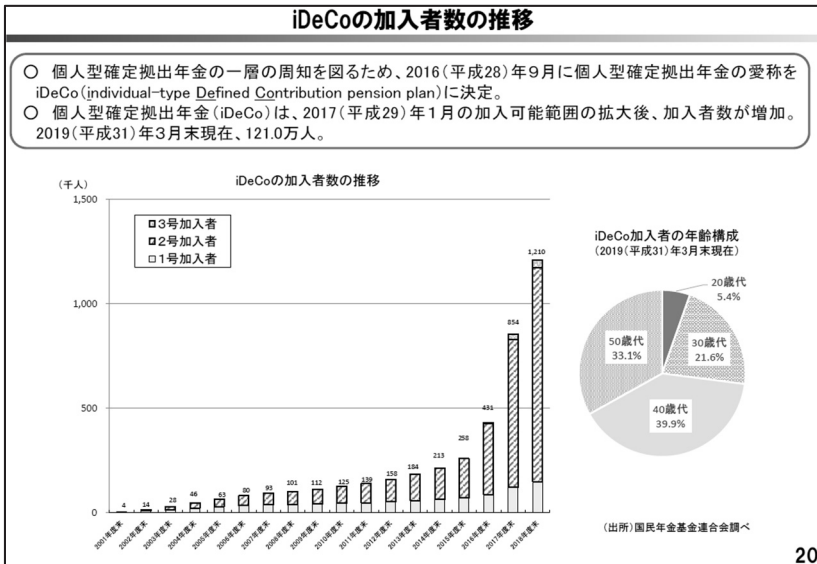
では、その個人年金の状況をもう少し概観してみましょう。個人年金保険は、生保で販売している個人年金です。年金と呼ばれていますが、生命保険文化センターのホームページによると、10年の有期年金が4割ぐらいで圧倒的に多いようです。終身年金もありますが、2割ぐらいです。

むしろ2割もあるのかという感じもしましたが。税制上は、個人年金保険料控除の対象です。

次に個人型DC、iDeCoです。これは国民年金基金連合会が運営しているということで、拠出建て制度だといえるかと思います。iDeCoができた時は1号被保険者、自営業の人、それから企業年金がない2号の人、つまり会社に勤めているけれども、うちの会社は企業年金をや

ってくれないのですという人。これらの人たちしか入れない制度だったのですが、2017 年に加入範囲を拡大しようということで、国民年金の被保険者であれば——ということは基本的には全国民ですが——、もちろん拠出限度額などの制限はありますが、原則加入できるようになりました。

別冊の参考資料 2 の 14 ページ「企業年金・個人年金制度の変遷」を見ていただくと分かりますが、企業年金が拡大していき、個人年金たる個人型 DC の加入範囲もぐっと拡大しました。そして、20 ページ「iDeCo の加入者数の推移」を見ていただくと、当たり前ですが、特に 2017 年以降は加入範囲の拡大により加入者が急激に増えていることが分かります。



(出典：前掲注 2・参考資料 2 の 20 ページ)

先ほど見ました別冊の参考資料 2 の 26 ページ「DB と DC の受給の形態」によれば、iDeCo の給付もやはり一時金がほとんどで、年金は

10%ぐらいしかないということになっています。ですから、個人年金も結局、終身年金でもらっている人はそれほどいないことが分かります。

税制については、先ほども見ました別冊の参考資料 2 の 35 ページ「企業年金・個人年金に係る税制」にまとまっていますので、そちらをご覧くださいだと思います。

それから、国民年金基金です。これは任意ですが、自営業者の 2 階部分とも呼ばれています。給付建て制度で、こちらは終身もありますし、有期を選択することもできます。そして、保険料は社会保険料控除の対象です。もらうときにも公的年金等控除があります。そういう意味では、やや公的年金寄りの位置付けにもなっていますので、純粋に個人年金というのとは少し違うのかもしれませんが、2 階部分のない自営業者のためということなので、位置付けとしては少し特別と言えます。

ここまで、定義も含め、全体像をお話ししましたが、私的年金の課題は結局何か。企業年金・退職金は、まさに退職金ですから、日本の長期雇用に欠かせない人事管理の手段としてこれまで発展・定着してきたということがいえます。先ほど述べましたバック・ローディング、後ろに厚い制度ということは、早く辞めると損だという日本の雇用システムの一部を構成してきたのです。「金の手かせ (golden handcuff)」などとよく英語で言うのですが、金で手錠をされているようなものだということです。金なのですが、手錠だから身動きできないということです。それで長期勤続を奨励する仕組みだということです。

また、定年制とセットで退職時期をコントロールする仕組みにもなっています。つまり、企業年金・退職金は、それによって長く真面目に働いてもらうという機能を果たし、他方で、最後に辞める時に、ここで辞めたら得だと、これ以上いても退職金は増えないなどという設計をする形で、早期退職を促すなど、そういうことができるのです。

退職時期もコントロールしているわけです。

それから、先ほど懲戒解雇の場合の話をしましたが、要するに企業秩序の維持手段でもあるのです。つまり、悪いことをしたら退職金ももらえないという形になることで、あまり悪いことをしないようにしましょうということも促しているのです。やはり、企業年金はこういう位置付け、退職金としての役割を果たしてきて、今でも果たしている、日本の雇用においては重要な位置付けがされているといえます。

ただ、肝心の雇用、日本の長期雇用制は、崩壊はしていないかもしれませんが、確実に変容してきています。労働政策も、まさに働き方改革などといわれていますが。

一般に、日本は「メンバーシップ型雇用」であるなどという言い方をします。メンバーシップ型とはどういう意味か。もちろん労働契約、何か仕事をしてお金をもらうという契約なのですが、実際の日本の会社で働くという契約は、この仕事をするという契約というよりも、この会社のメンバーになるという契約なのだと、そのほうが位置付け、性格としては正しいという、そういう意味です。

メンバーだから、言われたことは何でもやらなければいけない。ですから、転勤や配転など、人事異動の権利は非常に会社側に広く認められている。入ってから何をするかも、そもそも決まっていなかったりします。入ってから配属が決まったりしますよね。かつ、仕事も変わっていきます。何年かごとに転勤になったりします。地方で働いたり、海外で働いたり、そういう辞令もあるかもしれませんし、職種が変わることもあります。

ただし、メンバーだから、それほど簡単にはクビにしないということもこれとセットになっています。メンバーだから、メンバーとして面倒は見ます。ただ、メンバーである以上、言われたことはやってください。それはこちらで決めます。そういう雇い方、それが日本の長期雇用制だったわけですが、それが徐々に変わってきているといわれ

ています。副業・兼業の「解禁」や同一労働同一賃金など、「働き方改革」で出てきた流れも、やはり徐々に長期雇用を変えていく方向なのだろうと思います。

そうすると、日本の企業年金や退職金は、長期雇用制というバックグラウンドの下に成り立つものだったのに、その肝心のバックグラウンドの方がだんだん色あせていく、変わっていく。だとすると、退職金や企業年金という、長期雇用とセットで成り立ってきたものが、長期雇用のほうがだんだん変わってきた結果、そのアンフェアな部分が目立つようになってきているのではないか、ということが指摘されるようになりました。

一つは、まさに先ほど述べたように、税制の話です。結局、拠出時も運用時も全然税金がかかっていません。それから給付時も、一時金でもらったらほとんど税金はかかりません。実質全部非課税なのに、本当に老後所得確保に資する制度になっているのかという話です。税当局も問題視しているといわれています。

それから、長期雇用を前提としていざとすれば、転職者、中小企業の従業員、非正社員、自営業者には恩恵がないのではないか。つまり、企業年金は大企業の安定した社員のためだけの制度になっていませんか、それでいいのですかという話です。しかも、先ほど述べたように、中小企業での企業年金制度実施率は低下してしまってきているのです。まさに、大企業正社員にしか恩恵のない金持ち優遇の制度なのではないか、このように言う人もいます。捉え方にもよりますが、そういう面は否定できないところもあります。

このアンフェアな仕組みをフェアなものに変えていかなければいけないのではないかというのが、今の議論です。まさに、私的年金、企業年金の方向性として議論になっているところです。

人間はいろいろなライフサイクル、キャリアパスをたどります。そういう働き方や生き方に関係なく、原則として全国民に老後所得保障

制度が提供されるべきではないか。もちろんそれは簡単なことではありませんが、やはり現在はそういう枠組みになっていないのではないのか、ということです。同様に、税制も中立的でなければいけないのではないのか、今の税制は本当にフェアなのか、という議論が出てきているということです。

全国民にフェアで、税制中立的な老後所得保障制度を構築していかなければいけないとすると、退職金や企業年金だけではなくて、個人年金も含め、私的年金制度全体で政策を考えていかなければいけない。ただ、各個人年金制度は、前述のようにあまり統一感なく併存していますし、退職金・企業年金と個人年金とは何となく別の制度の感も強いです。iDeCo と他の個人年金の間にも、あまり連携は取れていません。

そこで、私的年金の在り方について、少し視点を変えて、全ての国民の老後にとって良い制度、よりフェアな制度を作るための発想転換が必要なのではないかと思います。そのための着眼点を、今日は私からご紹介したいと思います。今日一番ご紹介したいのは、ここです。お手元のもう一つの資料、企業年金・個人年金部会の「社会保障審議会企業年金・個人年金部会における議論の整理（案）」というものにもこれから申し上げるような視点が入っています。

「発想転換①：「企業年金」から「私的年金」へ」

そこで、発想転換、①です。「企業年金」から「私的年金」へということです。要するに、企業年金という枠だけで考えるのをやめたらどうかというのが一つ目の視点です。適格年金制度の廃止、厚生年金基金の縮小ということで、中小企業を中心に企業年金にカバーされない労働者が増えています。これはデータ上、明らかです。中小企業向けに企業年金をやりやすいような枠組み、制度を用意しましょうという改正も 2016 年改正でなされたのですが、もう少し発想を変える必要

があるのではないかと思います。2016 年改正では、それほど体力がない、ノウハウもない中小企業が何とか企業年金を実施できるようにしてあげるべきなのではないかという発想でした。もちろん、それも大事ですが、それだけでは駄目なのではないでしょうか。

つまり、そもそも国民が老後所得を確保する手段は企業年金でなく、とはいけないということはありません。真の政策目標は何かというと、中小企業が企業年金制度を持つことではなくて、中小企業の労働者が老後所得確保の手段を持てるようになることではないか。企業年金を何とか小さい会社にも持たせようということだけを目指すのではなく、私的年金や個人の自助努力へのサポートという姿勢・スタンスも考えなければいけないのではないか。これが、一つ目の発想転換の提案です。

国民全体の老後所得保障を図るのですから、中小企業が企業年金を持つことよりも、そこに勤めている人が老後のお金を確保できることが大事なのです。別にその手段は何でもいいのではないか、というのが発想転換①です。

「発想転換②：「積上げ型」から「穴埋め型」へ」

次に②です。これは積み上げ型ではなくて、穴埋め型で考えようということです。先ほどから出てくる 3 階建ての年金制度は、3 階建てと言っているぐらいですから、1 階、2 階、3 階と、下からいわば積み木を積んでいくイメージです。国民年金、厚生年金、企業年金、それで自助努力が 4 階ということです。

しかし、3 階建ての制度ですと言いつつ、先ほど見たように、全国民について 3 階建てになっているわけではない。自営業者はそもそも 1 階だけ、2 階から上はない。それから中小企業の労働者だと、ほぼ 3 階はありません。大企業でも非正社員がいます。非正社員には 3 階の制度がなかったり、その枠外だったりします。それから、3 階の企業

年金がありますといっても、その厚みはいろいろです。大企業でとても充実した企業年金を持っている会社もあれば、一応ありますがほんの少しですという会社もあります。かつ、厳しい言い方をすれば、繰り返しになりますが、その企業年金に税制優遇があるのは、結局はその大企業の正社員、大企業の金持ち優遇ではないか、という批判もあるのです。

ですから、ただ積み上げのイメージで1階、2階、3階とだけ考えるのではなく、以上のようなその実際の姿をきちんと見る必要があるのではないかという気がします。

ただし、金持ち優遇だからけしからん、企業年金などやめてしまえと考えるのも、またおかしいと思っています。やはり企業年金とその原形たる退職金は、日本の雇用システムにおいて非常に重要な役割を担ってきました。それは先ほど述べたとおりです。これでもう企業年金など要らないでしょうとやってしまうと、企業が企業年金や退職金の実施意欲をそがれてしまうということにもなります。それもまずいのではないかと思います。そこはうまく維持しつつ、国民全体のことを考えなければなりません。

そうすると、企業年金の退職金としての性格を完全に消し去ってしまうのも良くない。他方で、退職金である制度だけでは、自営業者や非正規労働者、中小企業の労働者の老後所得保障は不十分です。全体でどうバランスを取っていけばいいのか。そこで、1階、2階、3階と積み上げで考えるのではなく、「穴埋め型」で発想転換したらよいのではないかというのが、ここでの提案です。

全国民に、いずれにしても老後はやって来ます。老後は大変かもしれませんが、長生きしたから老後があるわけで、それは喜ばしいことではあります。自分の老後ですから、まずは自分で考えて、一人一人がそれに備えなければいけないはずです。そこで、国としては、国民一人一人に税制優遇枠を等しく与えるようにします。例えば 100 なら

100 ずつあげます。例なので年 100 万円でも月 10 万円でもいいのですが。これを皆さん、あとは自分で埋めていってください。その枠をどのように埋めていくかは個々人の問題です、ということにする。そうすると、皆に同じ税制優遇枠が与えられますので、出発点はフェアではあります。

ここでの問題は、税制優遇は、ふるさと納税ではないですが、税金を払う人を優遇するから意味がある。つまり税制優遇が有効に機能するのは税金を払っている人についてであって、そもそも税金をあまり払わない人に税制優遇枠を設けても何の意味もない。そこでドイツなどでは、低所得者に関してはこういう税制優遇枠を与えてもそれは埋められないから、むしろ国が補助金でそこを埋めるということをしています。そういうことも考えられるかもしれません。

とにかく発想としては、積み上げではなくて穴埋めで考えていこう、それがまずフェアな発想なのではないかということです。

「発想転換③：「iDeCo」から「国民退職所得勘定」へ」

より具体的に、この穴埋め型を担う制度としてどのように考えていったらよいかといいますと、先ほどの iDeCo です。この iDeCo を発展的にしていくというか、国民退職所得勘定のような形に整理していったらよいのではないかと考えています。この考えは、もう古くからあるもので、臼杵先生、松浦先生というニッセイ基礎研（当時）の方、それから佐藤先生という私の同僚の慶應の税法の先生、その辺りの先生方が、少し言い方は違いますが、諸外国の制度も参考にされ、既に提案されています。iDeCo を拡大して、全国民共通の退職所得勘定——日本版 IRA などという言い方もします——、こういうものとして活用していったらよいのではないかとということです。別冊の参考資料 2 の 31 ページでは「公平で分かりやすい制度の構築に向けた提案」としてまとめられています。後ほどご覧いただければと思います。

公平で分かりやすい制度の構築に向けた提案

- 我が国においては、これまで企業年金・個人年金等に関する制度・税制が段階的に整備・拡充されてきた中で、働き方や勤め先の企業によって受けられる税制上の非課税枠が異なっているなどの課題がある。
- この点に関して、我が国でも、老後の所得確保に向けた支援（非課税拠出の枠）を公平にするとともに分かりやすい制度とする観点から、「全国民共通の退職所得勘定（Individual Retirement Account）」や個人型確定拠出年金（個人型DC（iDeCo））を活用した「穴埋め型」と言われる提案がなされてきた。
- こうした提案や諸外国の例も参考にしつつ、働き方や勤め先の企業によって有利・不利が生じない制度となるよう、税制上の取扱いを含めて引き続き丁寧に検討を継続していく必要がある。また、拠出段階のみならず、拠出・運用・給付の各段階を通じた適正な税負担の在り方についても検討していく必要がある。

<提案されている仕組みの骨格>

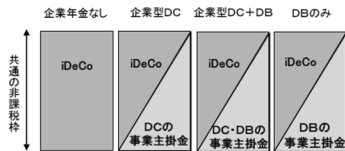
- ・ 全国民について、個人別に老後の備えのための非課税拠出の枠を持つ（諸外国にも実例あり）
- ・ 現役時代は一定の上限額まで非課税による拠出（掛金拠出）を認め、運用段階についても非課税、支給時に課税（EET）
- ・ 企業年金がある場合は、DB・DCへの企業の掛金額を上限額から控除し、残額がある場合は個人の所得から非課税拠出が可能
- ・ 使い残しの枠は翌年以降への繰り越しを認める
- ・ 退職一時金については、受け取った金額を退職所得勘定に非課税で拠出することを認める

【解決すべき問題】

- ・ DB掛金の換算方法（実際の拠出額ではなく、一定の前提を置いて数理的に計算）、マイナスポール、引き出し要件など

～2018（平成30）年10月23日の政府税制調査会資料等を基に作成

<イメージ（被用者）>



（※）企業型DCでマッチング拠出を導入している企業の場合は、iDeCoがマッチング拠出かを加入者がそれぞれ選択可能とするとも考えられる。

31

（出典：前掲注2・参考資料2の31ページ）

全国民に個人別に老後のための非課税貯蓄枠を設けましょう。つまり、この枠を老後のお金をためるために使って、一定の上限額までは非課税によって積み立てていけるといことです。運用段階も非課税で、給付支給時には税金を一定の形で取ることにします。企業年金がある場合はどうするかというと、イメージとしては、皆に同じ枠が与えられるけれども、例えば大企業に勤めていたら、手厚い企業年金制度があるから、それで大体その枠が埋まってしまうかもしれません。そうすると、あとはもう非課税で拠出する額はありません。でも、それほど企業年金がない会社だと、まだ枠が余っていますから、そこは自助努力で拠出できる、そういうイメージになると思います。それが穴埋め型という発想です。

この先はだいたい発展的な案になりますが、当然、使い残しもあると

思います。特に若いうちなどは、年間幾らまで税金がかからないと言われても、全部出せるほどお金がありません。そういう場合は、繰り越しを認めてもいいのではないかと、つまり、若い頃にできなかった備えを、年を取ってお金に余裕が出たら昔の分も埋められるような形にしてもいいのではないかと思います。

退職一時金も、転職時に一時金でもらってしまっても、それをこのiDeCoの勘定に入れれば課税しませんという形で、老後まで持っていてももらうこともできるのではないかと思います。退職一時金もここに入れ、非課税という形にすれば、退職金制度を壊さずにシステム全体を再編できるのではないかと考えています。皆がそういう共通の勘定、すなわちiDeCoを持っていれば、いわゆる給付のポータビリティーの受け皿として、転職したときにもそこにお金を入れていくという形でも使えるのではないかと思います。

もちろん、こういうことを考えていくには、マイナンバーでちゃんと管理するなど、さまざまな点をクリアしなければいけません。これはあくまでまだ初期の粗いプランではありますが、このように考えていく必要があるのではないかとということでの提案だと捉えていただければと思います。

「発想転換④：「上乗せ」から「つなぎ」へ」

これは少し穴埋めの話からずれますが、終身年金は企業年金や個人年金ではあまり実施されていないという話に関わります。つまり、法律上は「公的年金と相まって」などと書いてありますが、「相まって」というのは、素直に読めば公的年金の上乗せです。上乗せだとすると、公的年金同様終身でなければいけないのではないかとこの発想になりそうです。

ただ、実際は、先ほど述べたようにほとんど一時金です。税制の影響もあり、選択制でも一時金でもらう人がほとんどです。年金といっ

ても有期です。そうすると、政策の一つの方向性としては、もう終身給付を義務付けてしまえばいいのではないか、企業年金は終身でないといけません、個人年金は終身でないといけません、ということにするか、少なくともそっちに誘導すべきだ、という議論はあるでしょう。

ただ、それを本当にできるのでしょうか。金額として少ししかもらえないものを年金化することができないのはもちろんですが、そもそも終身給付を支給する枠組みや受け皿は存在するのでしょうか。

終身年金を今民間の個人年金商品として売っていますが、それがそれほど一番人気ではない、ということが何を表しているのかを考える必要があります。

そうすると、政策の方向として、終身年金の方向に誘導するというのもあるでしょうが、そうではなくて、例えば「つなぎ」で考えてもいいのではないかと。つなぎ年金というのは、「公的年金は、70 歳からもらうことにします」、「でも会社は 65 歳で一応引退することにします」、「その間の 65～70 歳は企業年金でつなぎます」という形も考えてもいいのではないかと、そういうことです。

つまり、老後所得保障を、終身年金と同じように死ぬまでずっと上乘せでもらうというイメージだけで考える必要はないのではないかと。

「上乘せ」ではなく、「つなぎ」もあり得るのではないかと、そういう発想も持ったらどうでしょうというのが、発想転換④です。

というわけで、発想転換をまとめますと、①、企業年金というところにとらわれずに、私的年金や自助努力へのサポートに視点を広げましょう。②、1 階、2 階、3 階と考えるのではなくて、一人一人の老後をどのように何で埋めていくかの問題として、積み上げ型ではなくて穴埋め型で考えましょう。③、そのときに iDeCo を、全国民共通の退職所得勘定という形で、いわば穴埋め型のインフラとして位置付けていくべきではないか。そして④、私的年金は絶対に終身でなくてもいいのではないかと。このような発想で、全国民にとってフェアな制度を

考えていくことが必要なのではないかということです。

ここで、厚生労働省企業年金・個人年金部会の「社会保障審議会企業年金・個人年金部会における議論の整理」についてかいつまんでお話しします。今私が述べた方向性は、すでに政府としての政策の中にも出てきているという話です。

企業年金・個人年金部会は、厚労省が企業年金関係の法律を作るときに専門家や識者や関係者を呼んで行っている部会で、社会保障審議会の下の部会になります。私も部会長代理ということで参加しています。そこでの議論を 2019 年末にまとめたものが「議論の整理」です。これに基づいて、今年あるいはそれ以降に法改正がなされていくということになります。

昨年末にまとめたホットな内容ですので、今後どのように企業年金法の政策が動いていくかというのがこれである程度見えるのです。企業年金だけではなく。個人年金もそうです。ですから、次期はこういう制度改革をしますということだけではなく、先ほど述べたような発想転換も含め、今後の政策の方向性も出ています。

「Ⅰ はじめに」や「Ⅴ 将来像の検討 ～公平で、分かりやすい制度に向けて～」のポイントは、別冊の参考資料 2 の 31 ページ「公平で分かりやすい制度の構築に向けた提案」にまとまっています。国会が始まり、今後法案が出てくると思いますが、どういう改正が考えられているか、次期制度改革事項が大体見えてきています。

たとえば、加入可能要件の見直しや選択肢の拡大、つまり DB と企業型 DC で給付をもらえるようになる年齢がずれていたりするので、そういうのを合わせる。中小企業向け制度の拡大や、同一労働同一賃金に合わせて加入資格をどうするかなど、今後すぐ対応されるであろうこともいろいろ出ています。細かい点も含め、かなり網羅的に検討されています。

ここでご紹介したいのは、「検討していく」となっている、今後の方

向性が出ている部分です。「検討していく」というくくりでまとめられている所が、今後の企業年金法制や個人年金法制がどう動いていくかを表しているパートになります。

まず、企業型 DC の拠出限度額について。DB をやっている DC は半額、というように機械的にやっていますが、先ほど述べたように DB でも給付がやたら手厚い会社と薄い会社があるのに、一律半分でいいのか、これは見直す方向で行こう、という意見が多数でした。

他方で、中途引き出しに関しては、老後のためのお金だとしたら、中途に引き出させるのはおかしい。ところが、途中で引き出せないとなると使いづらから、それほど制度が活発に利用されないかもしれない。この両方のバランスを取らなければいけないのですが、この辺は割と慎重論が多かったことが分かります。

そして、先ほどの発想転換とリンクする部分があります。「4 受給の形態」の所では、つなぎ年金的な発想で考えていいのではないかなというように書かれています。このパートで注目なのは、つなぎ年金的な発想もありますと紹介するとともに、公的年金同様、終身が筋だ、という書き方はしていないことです。ここに発想転換の兆しが見える気がします。終身年金でなくていいのではないかな、という含みが出ている感じがします。

それから、将来像としての穴埋め型や全国民共通の退職所得勘定にも具体的に言及しています。まさに発想転換の②、③のようなことが少し打ち出されているのです。実際に、イギリスやカナダには既に穴埋め型的な仕組みがありますということで資料 1「社会保障審議会企業年金・個人年金部会における議論の整理（案）」にも紹介されています。

それから、税負担の在り方にも言及しています。当然、企業年金は税の話ですから税制の話が出てくるのは当たり前ののですが、ただ書いているのではなくて、税制と一緒に制度を見直していかなければい

けない、という方向で考えられていることがうかがえます。

時間の関係で端折りましたが、今日ご紹介した発想転換のポイントに関わるようなことがあちこちに出ているということに注目して、「議論の整理」を読んでいただくと非常によいのではないかと思います。

この企業年金・個人年金部会は、元々は企業年金部会でした。これに、何年前に「・個人年金」を付け加えたのです。ここに既に、企業年金だけで考えていては駄目だと、個人年金も一緒に考えなければいけないのだ、という政策の動きが表れているといってもよいのではないかと思います。

「おわりに」

最後に簡単にまとめたいと思います。

繰り返しになりますが、今、退職金・企業年金が、先ほどから述べているように金持ち優遇的な制度なのではないか、極端に言えば、そのようなものをやる必要があるのかと、そういう批判もあるところです。「年金村」と言うてはなんですが、要するに、企業年金などをよく知っている、実務に携わっている人と、国民あるいは税制当局が同じような視点でみてくれるとは限らないということです。

そこで私が言いたいのは、やはり退職金・企業年金という、日本企業に定着しているものがあるのだから、これを全く無視して、これはよくない、税制優遇をやめよう、などというのは極端過ぎるということです。理想論かもしれませんが、退職金・企業年金という、これまでこれだけ日本の会社に定着した制度があるのですから、これはこれでできるだけ良さを生かしつつ、全国民にフェアな老後所得保障制度、私的年金制度に移行していく、この方向を促すというのが最も合理的な施策なのではないか、iDeCo はまさにそのためのインフラとして機能し得るのではないか、と思っています。

そしてそのために、積み上げ型ではなくて穴埋め型という形で、フ

エアな形を整えるのです。それから、退職金を一時金でもらっても iDeCo に組み入れられるような形にすることで、現在の制度との整合性を図る、スムーズな移行を図るのです。今日はあまりお話しできませんでしたが、もちろん個人年金制度も、別の制度として生保の個人年金保険が存在していますが、そこも本当は全部含めて、企業年金との連携も考えていかなければいけないのだろうと思います。

あとは、「政府・政治への期待」とやや大げさですが、少し考えてみました。もちろん、いろいろなことを技術的に政策として作っていかねばなりません。公的年金ほどではないかもしれませんが、やはり企業年金や個人年金も長期的な制度ですから制度への信頼が非常に大事だと思います。年金は長期間の約束です。少子高齢化で財政が大変だ、お金が大変だ、制度が大変だといって年金がやり玉に挙がることが多いのですが、医療保険もすごく大変で、いろいろと改革をしていると思います。これは私の素人考えですが、医療は短期的に、病気になるったら保険証を持って病院などに行きますから、常に恩恵を受けている感じがあります。しかし、年金はやはり将来の話でしようと思ってしまうので、何かお金ばかり取られて将来の話だという感覚が高まるのは分からないでもありません。企業年金や私的年金もそういう面がありますので、やはりその制度の枠組みに国民の信頼がないと、制度も作れないのだろうと思います。

老後 2,000 万円問題などもありました。2,000 万かからない人もいるかもしれませんが、かかる人もいるのは明らかで、公的年金はどう考えても、先ほど述べたように頭打ち、減額です。それはもう人口構造からして仕方がないことですから、その辺の問題を先送りにして、「大丈夫です。公的年金でやっていけます」というようなのは、なかなか難しいと思います。そのようにごまかしてしまうのはどうかという気がするわけです。

他方で、企業年金や私的年金は、やはり高齢者雇用の施策といかに

連携していくかも重要です。これもいろいろな動きがありますが、ずっと長く働ければそれはそれが一番いいので、そういう高齢者雇用の在り方、労働法制、雇用法制との連携が必要になってきます。それから、公的年金とももちろん連携していかなければいけません。当然、企業年金だけの話ではありません。全体的なビジョンで考えて、そこに穴埋め型の発想も入れていただけたらと思いますが、そういうことをぜひ期待したいと思います。

あとは、「企業の現場では？」ということも考えてみました。これは労働法学者的な発想ですが、退職金・企業年金の意義・概要、そういうものは、やはり実質的に労働条件ですから、きちんと従業員に説明するということはしていただきたいとは思っています。これは、もし企業型 DC であれば投資教育の実施なども含めて、それは広い意味で労働契約上の義務なのだと思います。

他方で、やはり穴埋め型もそうですが、自分の老後は自分で、という当たり前のことだと思いますが、社会人教育もやはり同時に考えていかなければいけません。企業の方にも少し意識していただけたらと思います。

あと、「国民ひとりひとは？」という話です。もちろん国民は一人一人境遇も財産の多寡も違うので、一概には言えませんが、自分の老後は自分でという「覚悟」、どこかに頼ればいいという発想ではないところから出発する必要があるのだろーと思います。もちろん、運用から何から全部自分でやれという話ではなく、やれる人はやるのがよいと思いますが、そうでない方は、今は企業年金なり個人年金なりもきちんとプロに頼めるのですから、任せるところは任せるのがよいと思います。ただし、自分がどういう制度で何を任せているかをきちんと理解することは必要だろーと思います。

自分の限られた時間を資産運用に充てるのか、それとも働いてもっとキャリアをアップしていくのか、どちらが効率的なのかということ

も冷静に考えるべきです。金融リテラシー、お金の教育や老後所得確保も大事ですが、それはあくまで一部でしかありません。

今後の私的年金については「緩やかな誘導」の導入も検討されるべきだと考えています。行動経済学的な知見を活用する方向ですね。つまり本来は皆が企業年金なり個人年金にカバーされるべきなのですが、運用などをいちいち一人一人が考えるのも大変ですし、そもそもそれほどまいわけでもない。そこでいわゆるデフォルトルール、たとえば「基本的に何もしなければこの商品で運用されますよ、でもこれが嫌な人は自分で運用先を変えてもいいですよ」、あるいは「何もしなければ制度に自動加入、自動拠出ですよ、でも嫌な人は抜けてもいいですよ」というような仕組みにする。実際にイギリスやアメリカなどでも使われているようですが、そのような発想もこれから検討されていかなければいけないと思います。

ですから、自分の老後は自分でというのは、自分で全部やれということではなく、ただ枠組みとして、そういう発想に立った上で、そういうことができるように緩やかに誘導していくというようなことも、政策の側としては考えていかなければいけないと思っています。

最後のほうは少し感想のような話になりましたが、今日はまず、企業年金と私的年金の現状をご説明し、企業年金と言っても基本は退職金制度ですねということを確認しました。退職金制度を成り立たせてきた日本の雇用システムが変わってくる中で、退職金・企業年金も変わらなければいけないのではないかという時代が来ています。そういう中で、金持ち優遇の制度なのではないかという批判もあり、税制もこのままでいいのかという議論がある。そういうときに、どう考えていったらいいのか。そこで今日ご紹介した4つの発想転換が必要になってくるのではないか。そういう発想が厚労省の部会の報告書にも出ています、という流れでお話したつもりです。

前半の具体的な部分と、後半の将来に向けた部分と、少し落差が大

きかったかもしれませんが、現在私がお話しできるのはこういうことだろう、ということで時間をいただきました。ご質問や率直なご意見をいただければありがたいです。

私からは取りあえず、以上です。ご清聴どうもありがとうございます。

質疑応答

(質問者A)

先生、ありがとうございます。とても勉強になりました。私はファイナンシャルプランナーをやっている者です。

審議会のところで一つ教えていただきたいのですが、こちらのお話は、70歳定年などそういうことを前提にして、こういう年金制度の話がされたのでしょうか。何となく結果を見るとそのように感じるのですが。

(森戸教授)

結果としてみればそのように見えますよね、と言われたら「はい」とお答えしますが、そういうことを前提として議論されたのですかと言われると、「そうです」とはお答えできないですね。ただ、やはり大きな流れとしては、高齢者雇用の話と齟齬（そご）がないような形できているという印象はもちろんあります。

政策の整合性はもちろん意識されていると思います。

(質問者B)

保険代理店、金融商品仲介業をやっています。今日は貴重なお話ありがとうございました。最後の29ページの所に出てきた社会人教育も必要という所について、先生のご意見を聞かせていただければと思います。

イギリスなどでは、ニッセイ基礎研究所のレポートによると、2012

年や 2011 年のリーマンショック後ですが、某保険会社の商品名ではなくて、「ユニットリンク」といわれるいわゆる変額保険での保険料預かりが、イギリス全体で 70%近い、68%や 69%で、民間の保険会社さんのいわゆる老後資産形成、これが非常に進んでいるというレポートを読んだことがあります。

結局、今の日本の確定拠出年金だったり、いろいろな私的年金は、金融機関はもうかるかもしれませんが、残念ながら、その間を取り持っているファイナンシャルプランナーや IFA は、ビジネスモデルとして全然お金にならないという想いがあります。

それに対して、この社会人教育をやるには、当然、人のコストもかかりますので、この辺りについての議論は、先ほどの部会などで何かお話が出てきているのかというのを教えていただければと思います。

(森戸教授)

ありがとうございます。部会は議事録も公開されていますから見ていただくと分かりますが、正面からそういう話が出ているわけではないです。ただおっしゃるように、自分の老後は自分でという話になって、もちろん企業は投資教育をやれとなっていますが、とはいえ自分の他の資産なども含め全体として僕はどうしていったらいいですか、という問題は、やはり本来的には、まさに個々人がファイナンシャルプランナーなどの話を聞いて決めていくべきことなのだと思います。

ただそこには結構根深い問題があります。少し話が広がり過ぎてしまいますが、やはり日本では、専門家のアドバイスにお金を支払う、というマインドというか社会的な感覚があまりないと感じています。私は昔少しアメリカにいました。アメリカ人もお金には厳しいと思いますが、弁護士とかファイナンシャルプランナーとかセラピストとか、割とそういう人にもお金をポンと支払うのです。当然のコストだという感覚があるようですが、日本ではそこがなかなか変わっていかないので難しいということをかねがね思っています。

iDeCo が皆に関わってきますというのであれば、おっしゃったような発想をしていかないといけないですね、というのがまず一般的なお答えです。

ただ、政府の部会には、委員として FP や社労士さんなども出ていますから、そういう意見も間接的には反映していると思います。いずれにしても今後は、先ほどの自動加入の仕組みなどにも関わってきますが、自分で穴埋めしろ、自助努力です、自分の老後は自分で、というのは簡単ですが、実際にそれをどう担保するのも考えないといけない。そうするとまさにそういう業態の方などのお力添えが必要になってくるだろうと思います。

貴重なご指摘だったと思います。ありがとうございました。

(質問者C)

大学ロースクールで商法を教えています。どうも、お話ありがとうございました。少し受給者的な立場で質問させていただきたいと思います。

私も在職老齢年金をもらっていて、課税強化されて非常に怒っているのですが、先生のご発想で、これは中期的・長期的なご発想で、非課税貯蓄枠という考え方ですが、非常に危険なものを感じています。これは、たぶん課税当局としたら、貧困層にしたら、どうせこれは使い残しますから問題なくて、割と中高所得層にしたら、従来よりも枠がはまるので今よりも税収がアップするということで、たぶん課税当局が乗りやすい発想だと思うのです。ですから、税制当局としたら、これに割と適合的な反応を示すと思います。

一方で、考えてみると、そもそも税一体改革の中で、中高所得層にしたら厳しい所得税の累進課税をされていて、社会保障の拠出も年金を含めて所得比例部分が多いのです。そうすると、もしこれが定額で、非課税枠を所得に関わらずはめるということになってくると、非常に逆の不公平感が生じてきて、たくさん税金を納めて中高所得している

人にとっては、今までよりも年金の税額の控除が減ることになります。たぶんこれは定額というご発想だと思うのですが、せめて、やるとしたら、より技術的に難しくなりますが所得比例だと思います。

それと、私も実は大学に行く前は生命保険業界にいて、生命保険会社の売っている純粹私的年金、この税制優遇は涙ぐましい努力で生命保険業界が勝ち取っているのですが、これを通算することになります。あれは基本的に割と高所得者が入っているものですから、そこでこれに通算されてしまうと、はっきり言って、純粹私的年金としたら抑制効果が出てくるということで、先生はどちらかということと社会保障や労働法の立場ですが、商法というか生命保険の立場としたら、非常に危ないという感じなのです。この辺はいかがでしょうか。

(森戸教授)

ありがとうございます。おっしゃる点は、たぶんそのとおりの点もあって、実際に制度を作っていくとすればその点を考えなければいけませんし、お答えになるかどうかは分かりませんが、ドイツがリースター年金で低所得者には補助金を出すという発想をしたのもまさにその辺の対応なのだと思います。

私としては、中高所得者層に税制上の枠をはめすぎるつもりはありません。ただ発想として、今退職金・企業年金が批判の対象になってきている。しかしそれはもう少し維持しながら、国民が皆フェアだと思うような制度にしていくにはどうしたらいいか。そこで穴埋め型の、まず国民一人一人が平等でしようというところから出発する仕組みをご提案しました。

出発点としては、私はそれでいいと思っています。先生がおっしゃったような、所得に応じて考えたほうがいいのかというご指摘などについては、その次の段階で考えなければいけないかもしれません。しかし最初の出発点としては非常にシンプルに、やはり国民は皆、平等に老後があるはずでしようというところからスタートすべき

ではないか。そういう発想ですので、今日のような説明になりました。

結果的にいい制度にならなかった、というのは避けなければいけないと思いますので、頂いたご指摘も踏まえて、もう少し勉強したいと思います。

今ある退職金・企業年金制度を生かしつつ、かつ皆がフェアだと思える制度にしていくにはどうしたらいいか。その視点は維持した上で、先生が指摘された点も何とか組み入れていけないかも今後考えていければ、というのが今のところのお答えになります。

(質問者D)

元大学教員です。今日は貴重な機会をありがとうございます。

初めてこういうのを教えていただいて、全く無知なのですが、結論的には、先生がまとめておられましたように、公的年金から全国民にフェアな老後所得保障、私的年金制度への穏やかな移行を図っていくのが一番よろしいのではないかと、その受け皿としては iDeCo を活用していけばよろしいのではないかと。これが先生のお考えでもあり、かつ政府の考えでもあるのだらうと承ったと思うのです。

それで、その中の議論で、これは一面合理的に理解できるのですが、年金ということについては、リスク負担、運用や財産の目減りなど、そういう運用リスクの負担が非常に大きな問題だらうと思うのです。それで、一般の国民、一般のレベルでは、個人年金に流れていくのは、あるいはそういう私的年金に流れていくのは、やむを得ないところはあるかとは思いますが、そのリスク負担能力がないということに対して、非常に不安に思うのです。でも、公的年金は、まさにそのリスク負担が大きいから、皆そこに依存しているというこれまでの現状があったのです。

そういうリスク負担の問題、これが議論になかったようにお聞きしたのですが、議論にあってよろしいのではないかと、そこが非常に重要なおところではないかと思われるのですが、いかがでしょうか。

(森戸教授)

ありがとうございます。おっしゃるとおりで、突き詰めれば、政府・国の選択として、やはり皆が公的年金だけで老後暮らしていける社会にするというのだったら、公的年金の保険料を上げ、給付も上げればいい。国が運用のことも全部やってくれますから、それはそれでいいと思います。しかし問題は、そのようにはいかなくなっていて、公的年金をもっと充実させろ、もっと保険料負担しろ、というわけにはいかないという現実です。

そうすると、公的年金をどうするかというのは、それはそれで課題ですが、それに加えて、何かそのほかのことを考えなくてはなりません。そこで企業年金だということになるわけですが、この企業年金にもまたいろいろな問題がある。恩恵は大企業だけなのではないか、などなど。

そうすると、今まで国なり企業なりが担っていた資産運用の部分を、ある程度個人にやってもらう方向にならざるを得ない、ということなのだと思います。

でも完全に自由に任せてしまうのもまずい。なので、先ほど出ました行動経済学的な知見を生かして、あまり個人が全部担わなくていいような仕組みをつくっていくべきではないでしょうか。デフォルトファンドで、放っておけば一応一定の運用がされるような仕組みにしたり、自動加入の制度にしたり。もしくは、先ほどもご質問で出しましたけれども、そういうところでファイナンシャルプランナーの方からアドバイスをもらえるような、そういう形をつくってあげればいいのではないのでしょうか。

運用について大変なリスクがあるというのはおっしゃるとおりです。ただ、それを全部国で負担するという選択は、もう政治的・政策的にしていない、できない時代である、それが現実で、ではどうするかと

いう話なのだと思います。

なので、今日は現実的にはこのような方向で考えざるを得ないのではないかと、というお話になったかと思います。そうは言っても、資産運用などそういう面倒なことは、やはり個人でやるよりはプロがやったほうがいいので、できるだけ個人が損をしないようにする仕組みは作っていかねばいけません。でも国が高い保険料を取って高い年金を支給するという社会にはできない、ならないというのが話の出発点です。

全部公的年金でいいではないかという議論はもちろんあるのですが、でも、そうはならない、なっていません。あとは、賦課方式の公的年金と積立方式の私的年金と、性格の違う制度を組み合わせるほうが効率的なのではないか、という発想もあるとは思いますが。

ありがとうございました。

(質問者E)

生命保険業界の者です。今日は貴重なお話をありがとうございました。

発想の転換など、非常に納得感のある内容で、とても期待ができるものだと思いますが、そうした中で、先生は部会の部会長代理をされているということで、その推進のところにも関わっているということだと思います。今、先生がおっしゃったこの理論が実現するに当たっての時間軸は、どれぐらいを思われていますでしょうか。5年後、10年後、もしくは3年後、2年後、その辺は、例えば穴埋め型ぐらいまで行くには何年ぐらいというイメージをお持ちか、教えていただけると助かります。

(森戸教授)

正直、分かりません。学者の一番苦手な話ですね、それは何年後の話ですかという。そういうことを考えずに言っているから好きなことを言えるのです。とは言え、「議論の整理」には穴埋め型について記述

があり、税当局もいろいろな研究会をやっています。税調や政府・自民党もワーキンググループをやったりしています。本格的に制度が動きそうな感じはありますね。

私の意見についても、ただ学者がこのように言ってますというレベルではなく、政治家の先生も、厚労省も他の役所も、ある程度目を向けてくれている感じはします。私は税調でも少し話したことがありますが、そういう雰囲気は感じるので、少し話が具体的に動いていくのではないかという気はしています。ただそれが何年後に実現するかまではさすがに分らないです。

そのうちまた部会も再開されると思うので、その議論に注目していただければと思います。ありがとうございました。