

今後の年金制度はどうあるべきか

—その方向性を探る—

渡辺 泰明

1. はじめに

現在、我が国の年金制度を取り巻く環境は非常に厳しいといえる。まず第一に、少子、高齢化が予想をはるかに上回る勢いで進んでいることが挙げられる。

厚生労働省年金局の資料によると、平均寿命と合計特殊出生率が大きく変化しない限りにおいて現在、約4人の現役世代で1人の高齢者を支えているのが、2025年には2人で1人、2050年には1.5人で1人を支えることになるという。そして、現状の給付を維持した場合、2025年には現役世代の負担は現在の約2倍にまで上昇することになるのである。経済のグローバル化が急速に進む中で、現状のデフレの状態が長期に亘ると仮定し、年金以外の社会保障の負担も考慮するとかなりの負担と言わざるを得ない。従って、何らかの具体的な改革案を実施しない限り、給付と負担の均衡はこの時点までに崩壊することになる。そこで、必ず話題になるのが「給付の削減」か「負担の増大」かという議論であるが、後ほど対応策を論じることにする。

第二に、運用環境の悪化が挙げられる。これはバブル経済崩壊以降、長期化する不況、低金利・株式市場の低迷のあ

おりを受けて公的私的年金のすべてが予定利回りを満たすことが出来ず年金負担の増大をもたらしていることによる。以上の2つの要因を所与のものとして今後、公的年金と私的年金は制度面と運用面でどのような方針をとるべきか考察することにする。参考までに、下記に掲げる表―1は年金制度の概要を示している。

2. 公的年金について

まず、公的年金は、全国民に共通の一階部分にあたる国民年金(基礎年金)、二階部分にあたる厚生年金(民間サラリーマンが対象)と共済年金(公務員等が対象)に分けることが出来る。最初に国民年金についてその現状と問題点について概観する。国民年金は、老後における最低限度の所得を保障するために全国民共通に支給され、その費用については国民全体で公平に負担する仕組みになっている。そして、その運営形態は基本的には賦課方式¹⁾を採用しているのである。ここで、前に述べたように少子高齢化が急速に進むため給付額を一定と仮定した場合にその負担にどのように対処すべきか、換言すれば、必要な財源をどこから捻出すべきかという問題が浮上する。現在、国民年金の給付に必要な費用の3分の1は国庫で負担しており今後は2分の1まで国庫で負担する予定である。しかも、国民年金の財源を保険料でなく全額を税金、即ち目的消費税で賄う税方式に変え

表―1 年金制度の概要

3階部分		厚年基金	適格年金	職域相当
2階部分	国民年金基金	代行部分 厚生年金		共済年金
1階部分		国民年金 (基礎年金)		

(出所：厚生労働省年金局資料)

るべきという意見がある。この場合、筆者の試算によると2000年度において目的消費税は約7・6%であり厚生労働省年金局の将来見通しに従うと2025年には同様の計算で13・4%まで目的消費税が上昇することがわかる。そして、1%上昇するごとに約1兆8450億円の追加税収が見込めることになる。ゆえに、国民年金を目的消費税で賄うやり方は被保険者の未納未加入の問題を解決するメリットがある。一方で、サラリーマンの場合、会社と折半していた保険料の事業主負担がなくなる分サラリーマンの実質的な負担が増すのではないかという懸念がある。又、例えば、巨額の税財源を確保するために目的消費税の税率を上述の13・4%まではたして上げることが可能かどうかということも国民のコンセンサスを得るためには十分な議論が必要であろう。

ここで、参考になるのが「スウェーデン方式」の年金改革案である。これは簡潔に言えば、国民の保険料率は一定に固定する代わりに、もし、この保険料率のままでは財政運営が困難と見込まれる場合には自動的に給付水準が抑制される仕組みが設けられていることである。これは、先の例に当てはめると目的消費税を仮に10%と固定した場合、これを超える分の負担に関しては給付の削減で対応するということである。しかし、ここで注意しなければならないのは、スウェーデンと日本における社会保障制度とそれを取り巻く環境に違いがあるということである。伝統的にスウェーデンは租税財源を中心として国民を広くカバーする社会保障制度をとっている。しかも、日本と比較してスウェーデンでは高齢者に対する社会的インフラがはるかに充実しているのである。さらに、人口が900万人足らずの小国であるために国民の合意形成が容易であるというメリットもある。ゆえに、日本がスウェーデン方式を参考にするのならまず、社会的インフラの充実を図り合意形成に関する方法論について十分な審議が必要となる。

次に二階部分にあたる厚生年金と共済年金についてその現状と問題点について概観する。これらは元来、国民年金の上乗せとして報酬比例の年金を支給する目的で設けられたものである。まず、厚生年金について保険料は、標準報酬月額額の17・35%を労使折半で負担しているが2003年4月からは総報酬制に改められて標準報酬月額、ボーナスともに

13・58%の保険料が徴収される予定である。これは、今まで年収に占める月給の割合が約78・3%を下回るサラリーマン（大部分がこれに該当すると思われる）にとつて事実上の保険料率アップと同じことである。そして共済年金については4つの組合が存在し、保険料率は標準報酬月額額の13・3%から19・49%を加入者本人と事業主（国）が折半で負担している。これらの年金に関しては、段階的に民営化し個人勘定をベースとする積立方式に移行するのが望ましいという意見がある。これに関しては、二階部分は報酬比例方式を採っており、現役時代の生活水準をある程度維持するという観点から現役時代の賃金に応じた年金を支給する仕組みであり、現状では個人的な貯蓄の意味合いが濃いものである。従つて、世代間扶養の考え方にはあまり馴染まないと思われる。このような観点から、賦課方式ではなくて完全な積立方式に移行すれば世代間の不公平感は払拭されると思われる。しかし、ここで注意が必要なのは積立方式でも公的に運営しなければならぬのかということである。先ほど述べた個人の貯蓄に近いものであれば民間にその運営を任せただけが自然であるし、行財政改革の趣旨に沿う形になると考えられる。

ここで、今迄の議論をまとめると一階部分の国民年金（基礎年金）は必要最小限の所得保障の観点から従来通り公的年金として賦課方式を継続し二階部分の厚生年金と共済年金の報酬比例部分については民営化して公的年金の負担を縮小させ、個人勘定ベースの積立方式に移行すべきであるということになる。一方で、厚生年金の運用は今迄いったんその全額が国の資金運用部へ預託され、郵便貯金等と一緒に財政投融资原資として運用されてきたという経緯がある。しかしながら、2001年4月からは、積立金の効率的な運用を目的として資金運用部への預託を廃止し、市場運用を基本とした新しい運用の仕組みである自主運用を導入している。そして、運用基本方針の作成の中で基本ポートフォリオの目標収益率は4・5%という水準になっている。昨今の厳しい運用環境の中では、達成が困難な極めて高い数字と言える。

次に、年金大国である米国の年金基金の動向についてその概要を述べる。特に、米国の公的年金に目を向けるとカル

パース（カリフォルニア州公務員退職年金）を筆頭に巨大な資産規模を有する年金基金が多数存在する。また、これらの年金基金は1974年に制定されたエリサ法に従って「受託者責任」の下で合理的な運用を行っている。そのアセットアロケーションを日本の基金と比較すると米国の基金は株式投資を重視し、手数料削減のために基金が自ら実際の運用を行う自家運用が活発におこなわれていることがわかる。しかも、米国の年金基金は当然のこととして運用のプロを多数かかえて委託者の要望に応えてきたが、日本においては残念ながら真の意味において運用のプロの数は少なく現状は、運用管理体制の強化と運用機関の運用能力の向上に努めている状況にある。ゆえに、米国型の資産管理・運用体制は日本の年金基金にとって一つの示唆を与えるものと思われる。

3. 私的年金について

ここでは私的年金として厚生年金基金と適格退職年金についてその制度上の問題点と今話題になっている確定拠出型年金（日本版401(k)）と混合型年金（特にキャッシュ・バランス・プラン）との補完性について考察を加える。まず、三階部分にあたる厚生年金基金は厚生年金の報酬比例部分（再評価・物価スライド部分を除く）の給付、即ち代行部分を国にかわって基金が支給するとともに、厚生年金の保険料の一部を国に給付する義務が免除され、基金に納付する仕組みとなっている。ここでも運用環境がよい時期には特に問題にならなかったが、運用利回りが予定利回りを下回る状況になると基金にとっては逆ざやとなるために代行返上の動きや最悪の場合は年金基金の解散の動きが出てくる。特に、平成12年度と13年度は厚生年金基金の運用利回りが2年連続でマイナスとなったために上述の動きに拍車をかけることは必至である。

一方、適格退職年金は税制上の優遇措置をともなった資産が社外に積み立てられる年金制度である。そして厚生年金基金のように独立した金融子会社をもつて運営されているわけではない。しかも、厚生年金基金に見られるような厚生年金の代行部分は持つておらず公的年金とは完全に切り離された企業年金である。厚生年金基金とは管掌官庁が違うものの制度を実施するに当たり必要な加入員数がかなり少なく済むために中小企業に幅広く利用されている特徴をもっている。適格退職年金も資産運用に関しては、厚生年金基金と同様の問題を抱えており、確定拠出型年金や混合型年

表－２ 給付建て年金と拠出建て年金の比較

対 象	給付建て年金	拠出建て年金
企 業	○メリット ・従業員を企業に定着させるインセンティブあり ・資産運用の効率化等による掛金軽減が可能	●デメリット ・加入者ごとの詳細な資産運用の記録等の管理が必要 ・資産運用状況等が良好でも掛金軽減ができない
	●デメリット ・掛金の追加拠出の可能性がある（積立不足の可能性がある） ・支払保証制度の必要性は高い	○メリット ・掛金の追加拠出義務が生じない（積立不足は生じない） ・支払保証制度の必要性は低い
加入者 受給者	○メリット ・退職後収入としての保証が確実 ・運用リスクを負わない ・企業が運用リスクを負うため、運用収益向上に対する企業の動機づけが強い ・加入者の間で、投資のリスク分散が可能	●デメリット ・退職後収入としての保障に劣る ・運用リスクを負う ・企業が運用リスクを負わないため、運用収益向上への企業の動機づけが弱い ・安全性を重視し、保守的な運用になりやすい
	●デメリット ・転職に際してのポータビリティが困難 ・加入者ごとの年金原資が明確でない ・加入者は運用方法や資産構成等を選択できない	○メリット ・転職に対してのポータビリティが容易 ・加入者ごとの年金原資が資産残高として把握が容易 ・加入者は運用方法や資産構成等を選択できる

(出所：２１世紀の企業年金；参考資料より抜粋)

金への移行が話題になっている。

それでは、現状の厳しい運用環境の下で期待される確定拠出型年金と混合型年金についてその概要を述べる。まず、平成13年10月にスタートした日本版の確定拠出型年金制度は従来の確定給付型年金制度の下ではその運用リスクを事業主が負っていたものを従業員に転嫁する制度である。その制度導入の背景にはバブル崩壊以降の運用難、終身雇用制度崩壊に伴う人材の流動化、そして米国における代表的な確定拠出型年金である401(k)プランの導入時から今迄の成功事例等が挙げられる。そして、この制度と従来の確定給付型年金制度との比較は以下の表12を参考にするとわかりやすい。

即ち、確定拠出型年金のメリット(デメリット)は確定給付型年金のデメリット(メリット)となるのである。ここから、これらの年金制度は相互補完性を具備しているように思われるので確定給付型年金とは別枠で導入する事業主も存在する。そればかりか、退職一時金からの移行や厚生年金基金や適格退職年金を解散して移行するケースも見受けられる。しかしながら、この確定拠出型年金制度には現段階でいくつかの欠点が存在する。即ち、拠出額と加入対象者の制約、加入者(従業員)への投資教育をどのようにするか等の重要な問題を抱えているのである。しかし、拠出額と加入対象者の制約に関しては、今後の確定拠出型年金の拠出状況や普及状況を見極めた上で判断する必要があると思われる。そして加入者への投資教育はもつとも重要であり、分散投資の考え方など投資理論の基本を押さえておくことは長期に亘る資産運用において欠くことのできないものである。ところが、加入者の中には自分で運用商品を選ぶことに難色を示したり、既存の確定給付型年金の方を好む加入者も出てくる。そこで登場したのが、混合型年金制度である。この年金制度は確定給付型年金制度と確定拠出型年金制度の利点を組み合わせるひとつの制度にしようとするものである。そして、もつとも普及している混合型年金制度はキャッシュ・バランス・プランであり、米国では既に1980年代始めにバンク・オブ・アメリカで導入されている。又、この混合型年金制度は見かけは確定拠出型年金に見えるが実は、

確定給付型年金に分類されるのである。しかるに、我が国でも平成14年4月から確定給付企業年金法が施行されるのに伴い、確定給付型年金では一般に、キャッシュ・バランス・プランと呼ばれる混合型年金制度の導入が可能になったのである。このキャッシュ・バランス・プランについてその概要を以下の表―3をもとに解説する。そもそもこのプランは表―3に例示した従業員については、表に示した給付発生額を付与される。つまり、加入者勘定に対する毎年の支給付与額はその年の加入者の所得に勤務年数に応じた付与割合を乗じることにより算出される。例えば7年度の配分額は5%×4、250＝212.5（千円）となり14年度の配分額は7%×6、000＝420.0（千円）となる。ここで、勘定における利息付与額が実際の資産収益とは無関係に1%であるということは運用利回りが1%に満たない場合は、従業員ではなくて事業主が投資リスクを負担するということである。逆に、運用利回りが1%を超えた場合に

表―3 キャッシュ・バランス・プランの仕組み

(単位:千円)

勤務年数	支給付与割合
0年～9年	5%
10年以上	7%
投資収益率	1%

年度	給与総額	年度初めの勘定残高	毎年の支給付与額	毎年の利息付与額	年度末の勘定残高
1	2,750	0	137.5	0	137.5
2	3,000	137.5	150.0	1.4	288.9
3	3,250	288.9	162.5	2.9	454.3
4	3,500	454.3	175.0	4.5	633.8
5	3,750	633.8	187.5	6.3	827.6
6	4,000	827.6	200.0	8.3	1,035.9
7	4,250	1,035.9	212.5	10.4	1,258.8
8	4,500	1,258.8	225.0	12.6	1,496.4
9	4,750	1,496.4	237.5	15.0	1,748.8
10	5,000	1,748.8	350.0	17.5	2,116.3
11	5,250	2,116.3	367.5	21.2	2,505.0
12	5,500	2,505.0	385.0	25.0	2,915.0
13	5,750	2,915.0	402.5	29.2	3,346.7
14	6,000	3,346.7	420.0	33.5	3,800.2
15	6,250	3,800.2	437.5	38.0	4,275.7
16	6,500	4,275.7	455.0	42.8	4,773.4
17	6,750	4,773.4	472.5	47.7	5,293.6
18	7,000	5,293.6	490.0	52.9	5,836.6
19	7,250	5,836.6	507.5	58.4	6,402.4
20	7,500	6,402.4	525.0	64.0	6,991.5
21	7,750	6,991.5	542.5	69.9	7,603.9
22	8,000	7,603.9	560.0	76.0	8,239.9
23	8,250	8,239.9	577.5	82.4	8,899.8
24	8,500	8,899.8	595.0	89.0	9,583.8
25	8,750	9,583.8	612.5	95.8	10,292.2
26	9,000	10,292.2	630.0	102.9	11,025.1
27	9,250	11,025.1	647.5	110.3	11,782.8
28	9,500	11,782.8	665.0	117.8	12,565.7
29	9,750	12,565.7	682.5	125.7	13,373.8
30	10,000	13,373.8	700.0	133.7	14,207.6

(出所: Fundamentals of Private Pensions の表13-1を基に筆者作成)

は、事業主がその余剰分を獲得することを意味している。この性質がキャッシュ・バランス・プランを確定拠出型ではなくて確定給付型の制度にしているのである。さらに重要なのは、この利息付与額は1%と一定である必要性はなく、消費者物価指数や短期国債の利回り+α%という変動する基準のものでもかまわないのである。従って、現状の超低金利の下では事業主にとって短期国債の利回りのような外部の変動する基準に連動させるのが得策と思われる。

次にこのキャッシュ・バランス・プランの仕組みを一般式の形で表示すると以下になる。まず、t年度において支給付与割合を P_t 、加入者の給与を PAY_t 、利息付与率を i_t するとt年度の配分額は引退時に次の額まで蓄積される。

$$P_t PAY_t \prod_{s=t+1}^R (1+i_s)$$

さらに、Rは引退の時期、Hは各自の雇用形態に従って通常は1で始まる入社 of 時期である。よって、引退時の勘定残高総額は次のようになる。

$$\sum_{t=H}^R \left[P_t PAY_t \prod_{s=t+1}^{R+1} (1+i_s) \right], \quad (\because i_{R+1} = 0)$$

しかも、 P_t が一定のPであれば上式は以下のように書き換えられる。

$$\sum_{t=H}^R \left[P_t PAY_t \prod_{s=t+1}^{R+1} (1+i_s) \right] = P \sum_{t=H}^R \left[PAY_t \prod_{s=t+1}^{R+1} (1+i_s) \right] = P(R-H) \frac{\sum_{t=H}^R \left[PAY_t \prod_{s=t+1}^{R+1} (1+i_s) \right]}{(R-H)}$$

, $(\because i_{R+1} = 0)$

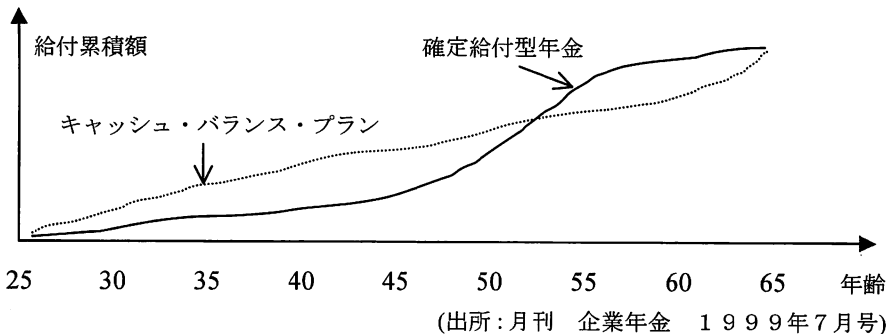
この式では、キャッシュ・バランス・プランは毎年発生する利息給付額により再評価された全期間平均の制度となっている。

最後に、既存の確定給付型年金をキャッシュ・バランス・プランに変更する場合には注意しなければならない要点について述べる。まず、中高年の従業員がキャッシュ・バランス・プランに移行する際に、給付削減という不利益を被る恐れがあることである。その理由として算定式の違いがあげられる。つまり、確定給付型年金は定年退職前10年間の間で任意の5年間の平均をとり最も高いものを採用する。しかし、キャッシュ・バランス・プランは毎年発生する利息付与額に連動した全期間平均の制度となっているために確定給付型年金のように定年間際で給付のカーブが急勾配になることはないのである。

従って、中高年の従業員は確定給付型年金制度でキャッシュ・バランス・プランより不利な時期を過ごし、新たに導入するキャッシュ・バランス・プランの下で確定給付型年金制度より不利な時期を過ごすことになり結局、給付の削減という事態に直面することになる。その概要は以下の図―1で確認できる。

ところで、米国で始まったキャッシュ・バランス・プランは90年代後半に企業側が既存の確定給付型年金と確定拠出型年金に加えて第三の選択肢として従業員に提示したところ、順調な伸びを示した。しかし、99年にIBMが導入しようとした際に、中高年の従業員への給付削減が年齢による雇用差別であると大きな社会問題になったが、制度転換時点の年齢に応じて特別の経過的な支給付与等を行う

図―1 確定給付型年金とキャッシュ・バランス・プランの給付累積の比較



ことにより一段落し、現在では再び導入の気運が高まっている。

ゆえに、我が国においても、キャッシュ・バランス・プランの導入は上述の問題点をクリアできれば労使にとって制度改革における第三の選択肢として有力視されると思われる。

4. おわりに

これまで、我が国の年金制度における個別の事例についてその問題点と対応策について識者の見解と筆者の見解を交えながら述べてきた。

ここでもう一度論点を整理すると以下になる。少子、高齢化が予想を上回る勢いで進んでいる状況と非常に厳しい運用環境の下では、一階部分にあたる国民年金（基礎年金）は所得保障の観点から公的年金として賦課方式を継続させる。その際、被保険者の未納未加入問題等を考えると目的消費税など税方式を導入することも必要である。二階部分の厚生年金と共済年金の報酬比例部分については、民間化して個人勘定をベースとする積立方式に移行すべきである。三階部分の厚生年金基金と適格退職年金については、先に導入された確定拠出型年金への移行がいくつかの大企業や中小企業等で見られる。

しかし、従業員にとっては給付の変動リスクはあるものの、保証利率が設定されているキャッシュ・バランス・プランを選択する余地は十分にある。その背景には、日本人は一般にリスクの許容度が小さく確定拠出型年金のように自己責任による運用になじみにくい特質の他に現在の非常に厳しい運用環境があげられる。筆者は個人的に従来型の確定給付型年金は人材の流動化に伴って将来的に衰退する方向にあり、運用環境が良い時期は確定拠出型年金にシフトし今のよ

うに運用環境が悪い時期はキャッシュ・バランス・プランにシフトする傾向が定着するのではないかと考えている。

註

(1) 賦課方式とは、現役世代の保険料負担で高齢者世代を支えるという世代間扶養の考え方に基づくものであり世代間の所得再配分と据えることもできる

(2) 1人当たり月額で6万5千円の国民年金が支給されているとして、受給者は約19百万人に上る。又、消費税額の合計が約9兆7793億円なので5%で割って課税金額は約195兆5860億円になる。

従って、
$$\frac{65,000 \times 12 \times 19,000,000}{195,586,000,000,000} \times 100 \approx 7.6$$
 (小数点第二位を四捨五入)

(3) 積立方式とは、各世代が自己の老後の年金受給額と若いときに取める保険料が一致する仕組みのこと。わかりやすく言えば「世代間の助け合い」の「賦課方式と違って「自分のことは自分で面倒を見る」仕組みといえる。

参考文献

1. 小塩 隆士 『年金民営化への構想』 日本経済新聞社 1998年
2. 厚生年金基金連合会編 『21世紀の企業年金』 東洋経済新報社1997年
3. 厚生年金基金連合会編 『企業年金』 厚生年金基金連合会 2002年4月
4. 厚生年金基金連合会編 『企業年金』 厚生年金基金連合会 2002年5月
5. 厚生年金基金連合会編 『企業年金』 厚生年金基金連合会 2002年6月

6. 厚生年金基金連合会 編『企業年金』厚生年金基金連合会 2002年8月
7. 社会保険研究所編『確定拠出年金制度の解説』社会保険研究所 2001年
8. 第一勧銀総合研究所『図解 年金のしくみ』第2版 東洋経済新報社2001年
9. Jacobius, Arleen, and Vineeta Anand, *Pensions & Investments*, Crain Communications Inc., Dec 10, 2001
10. McGill, Dan, Kyle Brown, John Haley, and Sylveste Schieber, *Fundamentals of Private Pensions*, 7th ed., Philadelphia : University of Pennsylvania Press, 1996
11. Watanabe, Yasuaki, *The Issues Related to Japanese Private Pensions and Their Desirable Future Reform Proposals*, Annual Report of The Economic Society Tohoku University, Vol.62, No.1 May 2000