

# 年金の財源問題と信頼回復

—— 年金制度の日米比較と 401k ——

浜脇 沙織

## I. 年金の財源問題

### 1. 基礎年金の財源をどうするか

2004 年の年金制度改正で、日本経団連など経済団体による提言が相次いでいる。企業の社会保障負担を軽減する立場から、いずれも基礎年金の全額税方式化を求め、消費税率の引き上げにも言及しているのが特徴である。消費税の税率引き上げは、少子高齢化に伴い、増大する社会保障費を賄うために避けられないとの判断からだ。関西経済連合会は、「緩やかな改革を目指すほど、将来世代へのしわ寄せが大きい」として、2013 年までの 10 年間に改革を行うことを求めた。

#### 1. 1 税方式への切り替え

基礎年金の財源は、現在は 3 分の 2 が加入者からの保険料でまかなわれている。2004 年現在、自営業者などは月額 1 万 3300 円の保険料を支払っており、民間企業の従業員が加入する厚生年金の保険料も、その一部が基礎年金の財源に回されている。財源のうち、残りの 3 分の 1 は財政資金である。保険料だけでなく財政資金が使われるのは、保険料があまり高くないようにすることなどが目的だ。この方式をやめて、基礎年金の財源をすべて消費税などの税でまかなう税方式に切り替えるべきだというのである。

税方式の利点として、自営業者等から国民年金保険料を徴収する必要がなくなるため、自営業者などの 4 割が保険料を払っていない空洞化問題を解決できることが挙げられる。また、厚生年金の保険料は、現在は従業員の年収の 13.58%に相当する額を従業員と会社が半分ずつ負担している。これも基礎年金に回る分の保険料が不要になるため、約 4 ポイントの引き下げが可能になる。さらに、現行制度では、サラリーマン世帯の専業主婦など国民年金の第 3 号被保険者は、国民年金保険料を払わなくても老後に年金を受け取れ、この制度に対する、働く女性などの不公平感も解消される。パートの主婦などが、第 3 号被保険者の条件である年収 130 万円未満になるように、働き方を加減する必要もなくなる。また、保険料を滞納している人が障害を負うと、障害基礎年金を受けられない無年金障害者になってしまう問題も生じなくなる (YOMIURI ON-LINE「基礎年金の財源」)。

#### 1. 2 税方式の欠点

ただ、税方式にもさまざまな欠点があり、特に、巨額の税財源を確保できるかどうかが大きな問題である。このため、「厚生労働省や自由民主党は財源に占める国庫負担の割合を 2 分の 1 まで高めた上で、将来も残る半分は保険料でまかなう方式を続ける方針である (YOMIURI ON-LINE「基礎年金の財源」)。」税方式に転換するのか、それとも社会保険方式を維持するのかが、基礎年金の改革をめぐる最大の論点なのである。

では、新たに必要となる巨額の税財源をどうやって確保するのか。社会保険方式での財政負担は年約5兆5000億円にのぼっている。税方式に変えた場合、新たに年約10兆9000億円の税財源が必要になる。国の年間予算は約81兆2000億円なので、その約2割に相当する。国の財政状況が極めて厳しいため、これだけの財源を毎年、安定的に確保するには、消費税率の引き上げ以外には考えにくいという見方が一般的である。その場合、消費税の使い道を年金財源などに限定した福祉目的税とすることで、増税に国民の理解を得ることも必要になりそうである。ただ、消費税は、1%当たりの税収が年約2兆5000億円である。消費税率の引き上げ分をすべて基礎年金の財源に使うと仮定すると、現在は5%の消費税率を9%程度に引き上げる必要があり、税方式化に伴って保険料の引き下げが可能だとしても、経済の低迷が続く中、消費税率を大幅に引き上げることは簡単ではなさそうである。しかも、高齢化が進むにつれて、必要となる財源はしだいに増えていく。厚生労働省の試算によると、2025年には消費税率をさらに2ポイント高くしないと制度を維持できないのである(YOMIURI ON-LINE「基礎年金の財源」)。

### 1.3 負担のあり方

保険料も消費税も、結局は国民が負担することになる。ただ、保険料は現役世代が支払うのに対し、消費税はすでに年金を受給している高齢者も支払うという違いがある。税方式論者の多くは「年金制度に対する若い世代の不公平感が緩和される」と主張しているが、税方式に反対する立場からは「高齢者の負担増は避けるべきだ」という反論もある。また、現行制度では、自営業者の国民年金保険料が一律に月額1万3300円なので、所得の低い人ほど負担感が強いという逆進性の問題がある。税方式にすれば、保険料そのものがなくなるため、この問題は解決する。ただ、逆進性が強いという批判は、消費税に関してもつきまとっている。さらに、現行の消費税には、消費者が払った税の一部が事業者の手元に残る「益税<sup>1</sup>」などの問題がある。税率の引き上げを議論する際には、こうした不公平感をどうやって是正するかも検討課題となる。

消費税の引き上げによって財源を補うことは、高齢化で増え続ける社会保障費をまかなうためには、必要なことだと思われる。しかし、今すぐにというのではなく、将来的に引き上げていくのが妥当だろう。今後の年金のあり方について、「国民の7割近くが税方式にしてもかまわない」としている。その理由として、「消費税は国民みんなが負担するだけに公平」な点を挙げている。これに対し、現行制度のままが良いという方を選んだ人の理由としては、「年金制度を改革するよりも、運用を見直すことが先決だ」という意見が多かった。結局、どちらの意見でも多くの人が公平性を求めている。これを踏まえた上で改革を行い、また使い道や運用状況などをはっきりと国民に提示することが大事である。そうすれば国民の理解ももっと得られるのではないだろうか(YOMIURI ON-LINE「基礎年金の財源」)。

## 2. 空洞化問題

税方式にすることの利点の1つとしての空洞化問題の解決があるが、ここでなぜ空洞化が起こるのか、空洞化の仕組みを見てみることにする。

空洞化とは中が空っぽになること、つまり、保険料を払わなければならない人が払わないということである。厚生年金の空洞化に先立って、大きな問題となっている国民年金の空洞化について、まず説明していく。

## 2. 1 国民年金の空洞化

国民年金の空洞化とは、国民年金被保険者のうち保険料を自主納付する第1号被保険者に多く起きている問題である。そもそも国民年金の被保険者は、原則的に、日本に住む20歳から60歳未満の人たちである。この人たちは国民年金に加入して保険料を納めなければならない。国民年金の被保険者には3種類あり、被雇用者は第2号被保険者といい、給与から徴収される厚生年金保険料に国民年金保険料も含まれている。第2号被保険者に扶養されている配偶者、つまり夫あるいは妻が被雇用者である年収130万円未満の専業主婦（専業主夫）は国民年金の保険料を支払う必要がなく、夫（妻）が加入している厚生年金や共済年金の加入者全員で負担する。残る第1号被保険者は、収入や年齢に関係なく毎月定額の保険料を源泉徴収ではなく、自ら支払うことになっている。

「2000年度を見ると、国民年金第1号被保険者のうち、保険料を支払っていないのは、①所得が低く保険料の免除を受けている者が370万人、②学生納付特例者（学生の保険料免除者）が135万人、③国民年金の適用漏れ<sup>2</sup>がおよそ300万人、④滞納者が491万人で、合計1296万人である。滞納者が1番多いのは、年金不信が大きな要因といわれている（木村，p.142）。」

問題の核心は、これら保険料を納めていない人が20歳以上60歳未満の人口のどれだけかということになる。4割が保険料を納めていないということは、現行の財源調達法による皆年金制度の限界を示している。滞納の問題は、将来受け取る年金額が低くなるという被保険者個人の問題だけにとどまらない。専業主婦の分まで含めると、まじめに保険料を納めている被雇用者の大きな負担となる。現行制度は、個人が保険料を逃れると、誰かがその分多く負担する仕組みになっているからである。

## 2. 2 厚生年金の空洞化

では、厚生年金の空洞化についてみてみる。「就業形態の多様化によって厚生年金にも同じく空洞化が起きる。自営業主、家族従業者、雇用者の割合が、つまり就業構造が時系列的にどのように変化したのかを1940年代から見ると、一目瞭然、雇用者の割合は30%台から2000年には80%台に急伸した。一方、自営業者は30%台から10%台に減少し、家族従業者は30%台から数パーセント台に激減した（木村，p.144-145）。」このことにより、一見国民年金の被保険者のうち、被雇用者グループが多くを占めるにいったと考えてしまう。

しかし、実態はそうではない。被雇用者と第2号被保険者の間には大きな差があり、被雇用者の増加が第2号被保険者の増加にはなっていないのである。特に、1997年以降は第1号被保険者が増加した。被雇用者数と第2号被保険者数との差は拡大している。「厚生年金の空洞化は、国民年金の空洞化とは少し違い、もともと第2号被保険者グループに入ると予想されていた雇用者の中で、該当しない人たちが増加しているという現象である（木村，p.146）。」つまり、これが厚生年金の空洞化なのである。

では、被雇用者数と第2号被保険者の差がどのような理由でもたらされたのかを考えてみる。「民間雇用者を対象とした公的年金は厚生年金である。厚生年金に加入するには、日本では2つの条件をクリアしなければならない。ひとつは、働いている事業所が厚生年金適用事業所であること、あとのひとつはその事業所において常用労働者<sup>3</sup>として雇用されていることである（木村，p.146-147）。」

適用事業所には、加入が強制される強制適用事業所と加入が任意である任意（包括）適用事業

所に分けられる。

強制適用事業所となるのは次のいずれかに該当する事業所のことである。①農林水産業、サービス業等一部の業種を除いた個人事業所で、常時5人以上の従業員を使用している事業所。②1人以上の従業員を使用している国又は法人(公法人、私法人を問わずすべての法人)の事業所(社会保険の基礎知識「健康保険・厚生年金保険の基礎知識」)。③船員法に定める船員として船舶所有者に使用される人が乗り組む船舶。

任意(包括)適用事業所とは、強制適用事業所とならない事業所で、その事業主がその事業所に使用されている従業員の2分の1以上の同意を得て、社会保険事務所長等の認可を取得することによって適用事業所となった事業所である。この場合いったん任意適用事業所になれば、同意しなかった人(被保険者から除外される人を除く)も含めて全員が強制加入となり、また加入後の条件も強制適用事業所と全く同じ扱いになる。なお、任意適用事業所は、被保険者である従業員の4分の3以上の人が適用事業所の脱退に同意した場合には、事業主が申請し、社会保険事務所長等に申請し、認可を受けると脱退することができる(厚生年金法「任意適用事業所」)。

よって、厚生年金法では、適用事業所に働く70歳未満の人が被保険者になることになっているが、強制事業所で働いているからといって、すぐに厚生年金の被保険者になるわけではないのである。

厚生年金加入者が被雇用者数よりも減るということは、「①適用事業所で働く人達が減った。つまり厚生年金が適用されない、従業員5人未満の事業所で働く人達の割合が増えた。②法人以外で働く雇用者の割合が増えた。③適用事業所で働く雇用者のうち、常時的雇用関係にない人達の割合が増えた。」という3つの理由が考えられる。しかし、①と②について事実は逆であり、減少の方向にある。つまり、③の適用事業所に勤務する被雇用者のうち、常時的雇用関係にある人たちが減少したことになる。このことは、厚生年金のベースが浸食されることを意味している。これは確定給付年金<sup>4</sup>である厚生年金にとっては、被保険者の減少が、高齢化の進展よりも急激に起きることを意味しているのである(木村, p.148)。つまり、被保険者が減少することで被保険者の負担が重くなっていく、すると厚生年金に加入する被雇用者が更に減少するということである。

### 2.3 未納・未加入の空洞化への影響

このようにして起こってしまった年金の空洞化について、厚生労働省幹部は次のように説明している。「厚生年金などの加入者を含めた公的年金の全加入者数は約7000万人で、未納・未加入の割合はそのうち5%程度に過ぎない」「未納・未加入の人には、将来その期間分の年金は支給されないのだから、制度へのただ乗りが生じるわけではない。そのせいで年金制度がつぶれるような状況にはない(YOMIURI ON-LINE「空洞化対策」)。」しかし、公的年金は現役世代の保険料を使って、その時点の高齢者に年金を支払う賦課方式で運営されている。保険料を払わない人が増えるほど、きちんと支払っている人が高齢者を支えるための負担がきつくなり、原則5年に1度の年金改正で保険料が引き上げられる要因になってしまうのである。さらに、このままでは将来、無年金になったり、少額の年金しか受け取れない高齢者が100万人単位で出現しかねない。生活保護などのために巨額の公費支出が必要になり、税負担が増える恐れもある。少子高齢化で公的年金制度の先行きに不安感が広がっている。したがって、保険料を払わないことは個人の自由などと言って済ませられる問題ではないのである。

保険料未納者が払わない理由として、保険料が高く、経済的に支払いが困難というものである。

しかし、この結果をその通り受け取ってよいかどうかは疑問となる。世帯の年間所得が 1000 万円以上の人でも、このような理由を挙げており、また、保険料を払っている人と未納者の年間所得の分布を比較しても、それほど大きな差は見られない（図表 1）。その一方で、未納者の半数以上が生命保険か個人年金に加入して（図表 2）、自分で老後に備えようとしているのである。これらから、公的年金は当てにならないという国民の不信感が、空洞化に拍車をかけている様子がうかがえるであろう（YOMIURI ON-LINE「空洞化対策」）。

### 3. 空洞化対策

#### 3. 1 強制徴収

では、空洞化対策として何が行われているのだろうか。正当な理由なく保険料を払わない人に対して、国民年金法には税と同様に差し押さえによる強制的な徴収が行えるという規定がある。

1988 年、社会保険庁は、保険料を長期にわたって納めない全国の約 9000 人に対象を絞り、納付するよう繰り返し説得した。ほとんどの人がこれに応じたが、最後まで応じなかった 5 人に対し、電話の加入権などを差し押さえたのである。しかし、5 人はその時だけは保険料を支払ったが、また未納者に戻ってしまった。しかも、国民年金保険料の徴収は原則として 2 年間で時効になり、手間をかけて差し押さえをしても、1 人当たり約 30 万円しか徴収できないのである。その後、社会保険庁は差し押さえを行っていない。これに代わる案として、保険料を納めない人には運転免許証やパスポートを発行しないことも検討されたが、年金に関係ない他の制度を徴収に使うのは無理があるという判断から立ち消えになった。2001 年には当時の厚生省が、未納者には個人年金保険料の所得税からの所得控除を認めないようにする案を打ち出した。しかし、生命保険業界が猛反発したため<sup>5</sup>自民党が了承せず、実現するにいたらなかった。社会保険庁は、地道に納付を呼びかけるしかないという八方ふさがりの状況に陥ったのである（YOMIURI ON-LINE「空洞化対策」）。

2004 年 1 月 19 日、社会保険庁は、2002 年度の国民年金保険料の未納者約 330 万人のうち、支払い能力があるにもかかわらず保険料を納めていない約 500 人に最終的な督促状を 20 日付けで送ると発表した。2 月 27 日までに保険料を納めなければ、財産状況を調査のうえ預貯金などを差し押さえる強制徴収を実施することで過去最低に落ち込んだ保険料納付率の回復を目指した。1988 年から 1990 年にかけて実施されて以来 14 年ぶり 2 回目である。2002 年 4 月以降に保険料を納めていない人のうち、十分な所得があると見られるが、納付督促に応じなかった約 9500 人をリストアップし、2003 年 11 月から 12 月にかけて最終催告状の送付や戸別訪問を実施した。9500 人のうち、約 3000 人は保険料の全額または一部を納付し 2 年分の国民年金保険料 31 万 9200 円と延滞利息（年利 14.6%）を合わせた金額となるのである。そして、その結果、経済的に余裕がありながら納付を拒否した約 500 人に強制徴収が行われた。（社会保障ニュース 2004 年 1/18～/24）。

2004 年 9 月 17 日には、社会保険庁は、国民年金保険料の未納者 3 万人に対し 10 月から強制徴収に着手することや未納・未加入者の各種資格取得の制限を検討することなどを盛り込んだ「緊急対応プログラム」を、首相官邸で開かれた第 3 回「社会保険庁の在り方に関する有識者会議」に示した。また、国民年金の収納対策として、昨年度、負担能力がありながら保険料を払わない悪質な未納者約 1 万人に対し強制徴収の手続きに入った。2004 年度は対象を一挙に 3 倍に拡大する。またハローワークに職探しにきた人に加入の徹底を図る方針となっている（Yahoo! JAPAN「共同通信 2004 年 9 月 17 日」）。

やはり、未納・未加入者に対する自動車運転免許などの資格取得制限などは国民の権利侵害などの問題もあり、慎重に検討していく必要がある。また、強制徴収は、コストがかかる割に効果が上がらないという欠点があるが、現在の保険料未納率が過去最悪の4割近くに達し、保険料を納めている人や給与から天引きされている厚生年金加入者に不公平感や制度への不信感が広がり、きちんと保険料を払っている人の納付意欲に影響を及ぼしかねないというような状況なのであろう。

### 3.2 信頼の回復

国民年金の空洞化は自営業者だけの問題にはとどまらない。「全国民共通の基礎年金の給付は国民年金、厚生年金、共済年金の3制度で分担している」からである。「分担割合は加入者数をもとに決められているが、国民年金は未納者を除いて計算されており、厚生年金は保険料が天引きで、共済年金には未納者がほとんどいないので、結果的に厚生年金、共済年金から余分にお金を取ることになるのである。」そうすると、サラリーマンなどの年金不信者が募り、制度に対する信頼が崩れる恐れが出てきてしまう。(YOMIURI ON-LINE「空洞化対策」)。

2004年2月4日、自民・公明両党の与党年金制度改革協議会は、国民年金保険料の引き上げについて合意文書を交わした。国民年金保険料は、2005年4月から毎年280円引き上げ、毎年 $280 \times 12 = 3,360$ 円引き上げ、12年後の2017年度には月額16,900円となる。2004年現在の月額は13,300円なので、月額で13,580円となり、年額で $13,580 \times 12 = 162,960$ 円徴収されることになる(ウィキペディア『国民年金』(図表3)。厚生労働省は、保険料の過度の上昇を抑えるために、基礎年金の国庫負担の割合を現在の3分の1から2分の1に高める方針を決めている。しかし、そのための財源についてはメドはたっていない。そのため、基礎年金の財源になる消費税などを充てる税方式を採用すべきだという意見が出てくるのであろう。

年金改革法の一部が2004年10月1日から施行される。厚生年金保険料の引き上げが始まり、平均的なサラリーマンで毎年月額650円、ボーナス一回につき1150円の負担増となる。また、国民年金保険料の未納対策として、社会保険庁が市町村からの所得情報を得ることなども可能となる。厚生年金保険料は現在、年収の13.58%(労使折半)。10月からは毎年0.354%ずつ、2017年に18.30%に達するまで引き上げられるのである(Yahoo! JAPAN「産経新聞 2004年9月26日」)。

また、公務員が加入する地方公務員共済年金と国家公務員共済年金の保険料率も2004年10月1日から引き上げられる。両共済とも厚生年金と同様、毎年保険料率を段階的にアップする。2009年9月に公務員の保険料率は一本化されることが決まっているが、一本化までの引き上げ幅は地共済が年0.354%(現在は年13.03%、地方自治体が半額負担)、国共済は年0.129%(年14.38%、国が半額負担)となる(Yahoo! JAPAN「時事通信 2004年9月26日」)。

そして、自営業者らが加入する国民年金の保険料引き上げは2005年4月からとなっている(Yahoo! JAPAN「産経新聞 2004年9月26日」)。

## 4. 財源確保のために

国民年金の空洞化に歯止めをかけるためには、厚生年金の見直しを一層進めることも必要になってくるだろう。厚生年金の保険料の引き上げをできる限り最小に抑えるべきである。厚生年金の保険料は企業にとっては賃金とともに雇用コストの一部で、この負担が重くなれば、雇用を減らすことにもつながるだろう。その結果、厚生年金に加入していただろう人たちが失業者となり、

国民年金の対象者となって、未納率を引き上げ、空洞化を加速させてしまう恐れもある。空洞化を抑えるには国民の負担を少しでも軽くする姿勢が大事なこととなってくる。やはり、保険料の引き上げを抑える代わりに、高齢者も含めて国民が広く薄く負担する消費税の税率引き上げで財源を確保していくことが、空洞化を解決する方法の1つとなるだろう。また、正当な理由なく保険料を払わない人に対し、厳しい姿勢で臨むことは当然のことである。ただし、保険料未納者のうち半数以上が生命保険か個人年金に加入して、自分で老後などに備えようとしている現実もある。国の年金に対する不信感が空洞化の大きな原因である以上、対症療法だけでなく、不信を解消するための制度全体の手直しが必要である。

## II. アメリカの年金制度

### 1. 高齢者所得

アメリカの高齢者の所得源泉は大きく分けて3つある。1つ目は、社会保障年金。これは、強制加入の基礎的制度で、給付構造は低所得者ほど現役期所得へ代替率が高くなっている。2つ目は、雇用主提供年金（企業年金）。これは、設立も加入も任意であり、給付構造は社会保障年金のような所得再分配的ではなく、現役期の高所得層に高い年金給付となるものである。3つ目は、個人貯蓄等の資産所得、稼得所得等。市場経済で自由に自己責任の下に行われる経済活動の成果である。

高齢者の所得階層の「下位6割が現役世代の社会保障税で賄われる社会保障年金に依存し、上位4割が、それに加えて、金融資本市場での投資運用あるいは自らの就労を通して、市場経済の成果の分与を受けている（渋谷, p.141)。」これらより、社会保障年金が、高齢者の個人資産や就労機会の格差に対し、所得保障として機能していることがわかる。

#### 1.1 社会保障年金

社会保障年金の年金給付は、物価調整された平均現役期所得により、一定程度の所得代替率で設計されており、「社会保障年金が創設された1930年代には所得代替率が50%程度で十分とされたが、その後次第に引き上げられ、現在、退職前の生活水準を維持するためには70~80%の所得代替率が必要とされている。しかも、その所得代替率が低所得層に高くなっており、所得再分配的である（渋谷, p.142)。」

財政方式は、原則的に賦課方式であり、現在の加入労働者の負担する社会保障税で年金給付が賄われる。ただし、1983年の社会保障改革では、ベビーブーマー世代が退職し始める時期に急激に社会保障税率が上昇することを回避するために、部分的に積立方式が導入されている（佐藤, p.107)。これらにより、現役期の納税記録が退職後の給付算定の基礎となり、それが高くなるにつれて換算率を下げることで、所得再分配的な給付構造が形成されるのである。

なお、社会保障税率は、賃金に対して7.65%（2000年）であり、その内訳は老齢年金が5.3%、障害年金が0.9%、メディケアが1.45%である。「また課税ベースには上限（年収7万6200ドル）が存在する。このように決定される税額は被用者と雇用主でそれぞれ同額ずつ、すなわち両者合計で15.3%の負担となる（佐藤, p.99)。」

1990年代に提訴された社会保障年金の改革案の中では個人勘定が最も抜本的であった。個人

勘定には2種類あり、1つは転換型であり、社会保障税率は現行水準のままで、その中からある割合を個人勘定に割り振るといったもの。もうひとつは追加型で、社会保障年金制度の外側に補足的に個人勘定を設定し、その分の社会保障税は追加するというものである。転換型は積立方式をとり、従来の社会保障年金と比べ、所得再分配の程度は弱まってしまう。追加型も所得再分配的というよりは、比例的である。しかし、実際には、1990年代の抜本的改革議論は実現には至らず、市場整合的な雇用主提供年金と、それを可能にする社会保障年金を明確に分離するというような基本構造が維持された。

## 1.2 雇用主提供年金

雇用主提供年金は、強制加入の社会保障年金とは対照的で、非強制の任意加入で、労働者の約半分をカバーするに過ぎないというのが特徴である。政府も租税優遇措置を設け、雇用主提供年金を奨励している。この租税優遇措置にはいくつかの適格条件があり、最も重要なのが、加入・拠出・給付について高給被雇用者<sup>6</sup>に有利な差別がないというものである。これは、租税優遇措置が雇用主による年金制度の導入・維持を誘導する効果と、租税支出の恩恵が年金加入者に公平に享受されることを両立させるためである。

雇用主提供年金には確定給付型と確定拠出型があり、前者は投資運用リスクを雇用主が、後者は被雇用者が負うものである。後者はまた、通常、一括払いで給付が行われる。また、雇用主提供年金は、確定給付型は減少の傾向にあり、確定拠出型は増加の傾向にある。このような確定拠出型への傾向的シフトの原因として、第1に、労働者にとって転職に関して移管が可能であり有利と認識されるようになったこと。第2に、企業側にとって、毎年の雇用主拠出の時点でコストが確定できる、それ以降の運用リスクという変動要因を織り込まなくて済む、企業収益の変動に応じて拠出を調整できるという利点がある。第3に、雇用主拠出としてのコスト以外に、運営コストの面から確定給付型の不利が大きくなったこと、エリサ法（被雇用者退職後所得保障法）による確定給付型の規制が強かったことなどが挙げられる。また近年では、確定拠出型へのシフトを促進するため、確定拠出型への規制緩和がなされている。

このような雇用主提供年金における確定拠出型のような、個人勘定を設けて自己責任で運用する改革案ができた背景には、1990年代の株式価格の長期的上昇という要因があった。確定給付型では、株式価格の上昇による運用収益の増加は、雇用主が拠出の節約という形で享受するが、確定拠出型では、リスクを負う代わりに、株価上昇による好調な運用収益は、将来給付の増加として被雇用者側が享受できるのである。

## 2. アメリカの企業年金

### 2.1 401kの台頭

アメリカでは、企業年金制度が非常に発達しているのである。中でも近年目立って注目されてきたのは、401kを中心とした確定拠出型年金である。1980年頃からの急速な確定拠出型の発展は、国民の退職後保険の新しい形態として、また、労働市場や金融市場などを通じて経済に影響を与えるものとして、アメリカだけでなく日本や各国の年金政策論議に影響を与えてきた。

1970年代までは、アメリカの企業年金は主として確定給付型であった。「1977年の時点でアメリカの企業年金加入者の84.3%がDC型（確定給付型）の加入者であった（吉田, p.156）。」そのような中、1980年前後から確定拠出型が急速に台頭し始めた。確定拠出型は、資産額・拠出・

加入者などあらゆる面で飛躍的に成長し、その発展は、大部分が 1982 年に新しく登場した 401k によって支えられたものであった。「正式には「米国内歳入法 401 条 k 項」に基づく企業年金のことを指す。社員が自分の給与から会社に天引きしてもらい、税金の支払いを繰り延べする恩恵を受けながら老後の生活資金に備えるもので、積み立て式の確定拠出型年金の一種である。確定拠出型年金には、他にも社員持ち株プラン、403b プラン（公立学校・非営利団体職員対象）など多数ある（伊藤, p.143-144）。」これは、1980 年から施行された。アメリカの年金プランは確定給付年金も確定拠出年金も 1990 年代を通じて拡大の一途をたどってきたが、中でも確定拠出型の伸びは高く、確定給付型を抜き去り、その後一段と差をつけるが、1999 年に株価のピークをつけたのを受け、2000 年からは、やや足踏みの状態である。

## 2.2 401k の特長

401k は自己責任の年金である。資産運用の結果がうまくいったかどうかはすべて個人の責任に帰する。つまり、投資する商品をそれぞれが選んだ時点で責任が発生する。そこに会社の責任は存在しないのである。しかし、アメリカでは、その前の時点で、会社が個人にどのような商品ラインナップを提供したかの部分に関しては会社に受託者責任があり、それに関する訴訟が相次いでいるのである。

また、「所得控除できる上限額が年間 1 万ドル（伊藤, p.154）」と、かなり高くなっている。「2006 年までには、さらに 1 万 5000 ドルに上がる予定だ（伊藤, p.154）。」なぜ控除額が問題になるのかというと、この控除額が、企業が社員に支払う毎年の年金額の基準になるからである。この枠が大きいと、その中で自分たちの会社にあった金額を考えることができる。これは、貯蓄奨励の目的のため多めに設定されているのである。

アメリカ版 401k の特長としては、マッチング拠出というものがあることである。マッチング拠出は、個人と企業が同時に拠出できるもので、これにも所得税がかからないのである。また、中途引き出しが出来るのである。それにはペナルティとして通常より高い所得税を払わなければならないが、それを払えば引き出すことが可能になっているのである。また、401k の財産を担保にお金を借りることができる。

このような魅力があったために受け入れられ、好況が後押しして、401k が有力な年金プランに育ったのだろう。

## 3. エンロン事件

1990 年代を通じて好調を続けたアメリカの景気だったが、世紀をまたぎ、IT バブルがはじけて息切れすると、浮かれている最中にはわからなかったバブルの影の部分がクローズアップされるようになってきた。

その例がエネルギー企業エンロンの破綻である。エンロンは、「世界 40 カ国に社員 3 万人を擁し、デリバティブというハイテクを駆使した金融技術によって、短期間に時価総額 10 兆円、1000 億ドルを超える全米 7 位の売上げを記録して「時代の寵児」となった新興企業だったが、バブル崩壊とともにあっけなく息の根がとまった（伊藤, p.163-164）。」

問題は、その中身である。1986 年に 10 ドル弱だったエンロンの株価は、2000 年 8 月には 90 ドルまで上昇し、1995 年から急上昇したアメリカの株価をリードする優良銘柄の代表格になった。同時に社員たちはストックオプション<sup>7</sup>を使ってエンロンの株を買い、401k の資産運用でも

エンロン株を組み込んでいったのである。社長兼CEO<sup>8</sup>であるジェフリー・スキリングは、株価上昇に会社のすべてを賭けており、そのためには手段は選ばなかった。損失が出るとそれを隠し、収益を不当にかさ上げした。はじめは合法的なやり方だったが、やがて堂々と法を犯すほどの手口まで広げていった。2001年になると、エンロンの株価は下がり始めた。スキリングは、社員に株は上昇に転じるから株を持ち続けようと呼びかけた。ところが、本人はストックオプションを行使した後に株を売却し、6690万ドル（約80億円）を手にしていたのである。そして、8月に突然辞職したのだ。9月には株価は20ドルまで下がり、隠していた問題が次々と表面化し、取引先は相次いで契約を解消し、信用を失ったエンロン株は株式市場で叩き売られたのである。11月について、エンロンはごまかしを認め、5年間決算のかさ上げをしていたとして、純利益15億ドルを4億ドルに減額修正した。そして、あっという間に株価は1ドルを割ったのである。12月には、とうとう破綻してしまった。廃業した後は、エンロンに投資して損失を被った株主から損害賠償訴訟を起こされている。また、エンロンが破綻する寸前に、社員らは会社を相手に401kに組み込まれた自社株の運用で8億ドルを失ったとして集団訴訟を起こした。これは、会社が簿外取引での損失を明らかにせず、社員に自社株投資を勧めたのは、年金受託者としての責任を怠ったことになる、ということからである。社員のほとんどが拠出額の6割以上を自社株に投資していたという。当てにしていた老後資金の希望が無くなってしまったのだ。

このエンロン事件は、アメリカ資本主義経済の問題点を数多く明らかにしたのだ。「さらに2002年6月には、アメリカ第2位の長距離通信会社ワールドコムで、1年あまりにわたって総額38億ドル（約4500億円）の利益をかさ上げしていた粉飾決算が発覚した。」「他にも不祥事が明るみに出たのは、前CEOが脱税で起訴されたタイコ・インターナショナル、通信会社クエスト・コミュニケーションズ・インターナショナルなど」がある。（伊藤，p.176）

#### 4. アメリカの年金制度を参考に

アメリカの年金の特徴は、政治がリーダーシップをとっていることである。まず、大統領がビジョンを示し、自らが責任を負うことを明確にしている。既存の受給者と将来の受給者の給付を変えないだとか、社会保障税率を引き上げないというのは、改革に対する不安を和らげる方針を最初に打ち出す意味があるからである。これはとても重要なことであると思う。まずは、改革のための土台から作っていかうというのがはっきりと見えることにより、国民の不安を取り除いてくれるだろう。

また、アメリカ版401kにはさまざまな利点があり魅力的であるが、その反面、エンロン事件のようなことも起こりうるのである。かつてはアメリカ人も預金が資産運用の中心だったが、80年代以降次第に401kの導入と共に株式、投信に移行していき、一般人も含め、投資行為が当たり前のような国になった。そのようなアメリカで、エンロン事件は広範囲に影響を及さないわけではない。これは、金融に関する行政のあり方や、アメリカの資本主義の枠組みを改めて考え直すきっかけになっただろう。

このようなアメリカの例を参考に、さまざまな角度から分析し、日本の年金制度に生かしていくことがより効果的であるだろう。また、そうしなければ同じ過ちを犯してしまう可能性も高い。そうならないためにも、とても必要なことなのである。

### III. 日本版 401k

現在確定拠出年金制度を導入する企業が増えてきている。これまでの日本の企業は、年功序列・終身雇用というような雇用のスタイルをとってきた。しかし、戦後の成長モデルが限界に達し、少子化や低金利などにより、現役世代が退職世代を支えるという既存のシステムを維持することが困難になってきた。そこで、個人に一部責任を持ってもらうことで、年金の仕組みを修正していくことにしたのである。ただ、あくまで一部の変更であり、これまでの年金制度が全くなくなるわけではなく、制度のすべてが変わってしまうわけでもない。20年前に401kプランを導入したアメリカを見ても、現在でも従来通りの確定給付年金制度をとっていたり、併用している企業がたくさんあるのである。

#### 1. 日本版 401k とは

##### 1.1 なぜ「日本版 401k」と呼ばれるのか

2001年10月に確定拠出年金が施行された。従来の年金は、加入年数や、在職中の給与によって、もらう金額が初めから決まっている確定給付型だけだった。それが、掛け金だけが決まってい、もらう金額は個人の運用次第であるという確定拠出型も採用できることになった。この確定拠出型年金は、日本版 401k と呼ばれる。それは、この新しい年金が、アメリカの確定拠出型年金である 401k プランをモデルにしているからである。「日本の税法に当たる米国国歳入法の 401 条 k 項に課税上の特典プランが定められているため、こう呼ばれている（伊藤, p.67).」

##### 1.2 なぜ導入されたのか

401k の導入に積極的だったのが企業である。「これまでの企業年金は確定給付型で、社員に約束しただけの年金を支払うためには積立金を 5.5%で運用することが目標だった（伊藤, p.68).」しかし、「バブル景気が崩壊して以降、金利はどんどん下がりがつづけ、企業年金はゼロ金利の環境下で予定利率の 5.5%どころか 2%にも満たず（伊藤, p.69)」、企業本体の利益から補うという状況になった。しかも、多くの企業がリストラを進めたため、企業年金の加入者が激減したところも多い。日本の景気が上向かず、超低金利と株式相場の低迷が続く限り、今後も企業年金の解散は避けられない。そうなると、予定通りの年金を受け取れなくなってしまうことが多くある。「もしも今自分が加入している企業年金が解散してしまうと、老後は厚生年金と国民年金を併せた公的年金だけ、つまり夫婦 2 人で毎月 23 万円で暮らさなければならない（伊藤, p.70).」このような状況の中で、個人にも責任を分散することで、企業年金の仕組みを修正することになった。

#### 2. 日本版 401k の仕組み

日本の年金制度は 1~3 階建ての構造になっている。国民年金、厚生年金、共済年金の公的年金は確定給付であり、これまでの企業年金や、自営業者が任意に加入する国民年金基金も確定給付である。401kが入ってくる可能性があるのは、サラリーマンなら企業年金のところで、自営業者は国民年金基金<sup>9</sup>と併存する形で導入される。専業主婦や公務員は 401kの対象外である（図表 4)。

## 2.1 企業型と個人型

日本版 401k は企業型と個人型がある。

企業型はすべての民間企業が導入でき、加入者の制限もない。勤務する会社が導入すると、原則として厚生年金の加入者は 401k に加入することになる。定年間近の人でさえ拒否はできない。どの社員を加入させるかは、不公平にならないように会社が決める。加入させる社員については、年齢・勤続年数などの条件や、資格によって経営者と従業員が企業型年金規約<sup>10</sup>を作って決めるのである。そこで、従来の企業年金に長期加入してきた人は除くというような条件をつけることが可能である。掛け金の決め方も企業によって異なり、これも規約に盛り込む重要事項である。これがいったん決まると社員全員に適用され、個人が途中で求めることは難しい。

個人型は、自営業者、農林水産業に従事する人など、国民年金の第1号被保険者にあたるひとが対象である。この 401k は自営業者にとって、サラリーマンとの差額を埋めるために利用できる年金といえるだろう。401k 導入後でも自営業者は、国民年金基金に入ることができ、両方の年金に同時に加入することもできる。また、勤めている企業に厚生年金基金や税制適格年金などの確定給付型の企業年金がなく、その上、企業がこの先 401k を導入する予定のない会社のサラリーマンもその対象となる。ただし、企業型と個人型の両方に加入することはできないのである。

## 2.2 401k に加入できない人

まず、企業型年金に加入できないケースは、加入できるのは 59 歳までなので、60 歳になった時点で加入者から外れなければならない。加えて、会社が 401k の制度を終了した場合、会社を辞めて自営業者になった場合、企業型年金規約に定められた条件から外された場合、死亡した場合などである。

次に、個人型年金に加入できないケースはというと、国民年金の保険料を未払いである人は加入できない。滞納分を納付し終わってから初めて、401k に加入することができるのである。公務員や、年収 130 万円未満のパートなど国民年金の第3号被保険者にあたる人たちも加入できない。なぜ公務員が除外されたかという、「公務員がもらう共済年金の中には、民間サラリーマンがもらう企業年金に相当する部分が含まれているという見方による。また、専業主婦など第3号被保険者は、定期的な収入がないから毎月掛け金を出していく 401k にはそぐわないという理由だ(伊藤, p.80)。」

しかし、現代の状況にそぐわないところもある。例えば、企業で働いていたが結婚し、いったんは専業主婦になるが、再び働きだす場合である。会社を辞め、専業主婦になると 401k の加入者の資格を失ってしまう。その後ずっと専業主婦でいる限り、今まで積み立てた分の運用はできるが、引き続き掛け金を払っていくことはできないのである。

次に、派遣社員の場合をしてみる。派遣社員には、登録型派遣社員と常用雇成型派遣社員の2つある。「登録型派遣社員とは、派遣会社に自分の名前を登録しておき、派遣先が決まると、その期間だけ派遣会社に雇用されるというタイプをいう(伊藤, p.81)。」この場合、雇用期間が2ヶ月以内だと社会保険に入れないので国民年金に加入し、個人型の 401k に加入できる。しかし、雇用期間が2ヶ月を超すと会社は社会保険に加入させないとならず、厚生年金に加入させている場合が多いが、短期雇用が普通である派遣にとって3年以上 401k に加入すれば持って出られる 401k はそぐわないし、会社が派遣社員のために 401k を用意しているとも考えにくく、また、厚生年金基金や税制適格年金といった確定給付年金も無いので、会社員が個人型 401k に入るのと

同じ条件になる。

常用雇用型とは、「派遣元の会社にまずは正社員として雇用され、それから別の会社に派遣されるケース（伊藤，p.81）」のことをいう。この場合は正社員なので、会社が401kを導入すれば加入できるのである。

### 2.3 掛け金と運営・管理

日本版401kの拠出金額には上限がある。そして、現行では、会社が掛け金を毎月社員個人の口座に振り込むようになっており、個人の思いどおりにいくらでも掛け金を出すことはできないのである。しかし、個人型に加入している場合は、上限を超えない範囲で自由に掛け金を決めることができる。

日本版401kは自己責任で運用する年金制度であり、成功・失敗は運用が重要となってくる。加入者や勤めている会社が直接運用するわけではないのである。運営管理機関<sup>11</sup>がリスクの異なる3つ以上の運用商品を提示し、加入者に提示した運用商品の仕組みや運用成績、利回り実績というような情報を提供し、同時に投資教育も行う。また、運営管理機関は商品の中に1つは元本確保型商品を入れなければならないのである。加入者は、運営管理機関から提示された運用商品から選択して運営管理機関に指図するのである。また、加入者は、運用成績や利回りをみて得だと思ふ運用商品に預け替えを行えばいいし、少なくとも3ヶ月に1回は商品を見直すことができるのである。

401kの資産を管理し、給付金を加入者の口座に振り込むのはというと、資産管理機関<sup>12</sup>という団体である。会社は資産管理機関と別途契約を結び、資産管理機関は、加入者の積立金を保全し、運営管理機関を通じて加入者の運用指図に応じ、運用商品の売買を実際に行うのである。

つまり、加入者が実際に行うことは、金融のプロが運用する金融商品の善し悪しを情報を頼りに判断し、選ぶことである。

### 2.4 受給について

これまでの企業年金は会社が倒産すれば大幅な減額になるリスクがあったが、401kでは、個人に属しておりそのような心配はいらぬし、転職しても次の会社に持っていけるという利点がある。

日本版401kは、59歳で積み立てが終わり、60歳～70歳の間で加入者が選んだ受給開始の時期から受給というシステムになっている。60歳になるまでは、例外を除き受給できない。また、70歳になると、本人の意向にかかわらず自動的に支給開始となる。60歳で受け取るには、10年以上の加入期間がなければならない。もし、10年に満たないと、段階的に受給できる年齢が上がっていく。もし、サラリーマンとして企業型に加入していた期間と、自営業者として個人型に入っていた期間があると、合計して考えることができる。また、加入者として掛け金を払っていた期間と、加入者でなくなり、掛け金の積み立ては止めたが運用の指図は行っていた期間があると、これも合算することができる。

先ほど例外を除くとしたが、この例外というのは、重度の障害を負ったとき、本人が死亡したとき、加入者が3年以下でその資格を失ったときなどである。「3年以下で資格を失うケースとしては、新入社員が401kを導入している会社に入って3年以下で転職、もしくは独立し、その後は401kに加入しない場合や、女性が会社を3年以下で退職し、結婚して専業主婦になった場合などが考えられる（伊藤，p.90,92）」

受給のスタイルとしては、年金として毎月もらうか、全額を一時金でもらうか、年金と一時金に振り分けてもらうかである。これは、あらかじめ年金規約で決めておかなければならない。人間、今考えることと将来考えることが違ってくるのは当たり前である。このため、年金規約で受給期間のパターンをいくつか用意しておくことも可能である。しかし個人型の場合は、国民年金基金の用意する年金規約の内容に従うことになる。

厚生年金や国民年金は受給が開始されるとその人が死亡するまでもらえるのに対し、401kは積み立ててきた資金がなくなると支給はそれで終わりになるのである。

### 3. 日本版 401k のメリット・デメリット

#### 3.1 メリット

401k は個人が設計する年金であり、今まで企業主導で行われてきた企業年金に対し、自分自身の力がかかり及ぶ年金にできるという点である。まず、運用次第で老後資金を大きくふくらませることができる。現在の低成長時代に高い利回りを保証する商品を探すのはどうてい難しい話だが、長い目で見る事ができれば、経済が好転したときには、これまでの企業年金以上の大きな年金資金が用意できるだろう。また、401k の加入者は少なくとも3ヶ月に1度は商品の見直しができ、現時点でどのくらいの積立金があるのか即座に分かるというのも大きなメリットである。

また、401k では転職しても継続でき、企業年金を気にかけて転職を思いとどまるというような心配もない。3年以上加入していれば、転職の理由に関係なく積立金を次の企業にもっていき、そこで継続して掛け金を払っていけばよいのである。また、税制面で優遇される点もある。「401k は公的年金の位置付けにあるので、通常の預貯金や投資にはない恩恵がある。それは、企業型では掛け金の損金参入が認められ、個人型だと所得から控除されることが1つ。利息に税金がかからないのも利点だ。さらに、もらう段になると、一時金の形であれば退職所得控除を受けられ、年金の形であれば公的年金等控除の枠が使える(伊藤, p.187)。」

#### 3.2 デメリット

個人が作る年金のため、運用次第で老後の資金に差が出るということである。これまでの確定給付型の企業年金は、企業に任せていけば、毎月定額の給付が保障されていた。しかし、401k では企業は支給額を保障してはくれない。自分自身が老後を決めるのだ。うまく運用すればその人にとってメリットとなるし、うまくいかなかった人にとってはデメリットとなるだろう。また年金作りの成否を決める運用商品の選択がリスクのある運用商品にお金を投じることになっていない個人の手に、自分の老後の生活基盤である年金作りが委ねられるという点である。

また、掛け金の上限が低いこと、途中で積立金が引き出せないこと、手数料が高いことなどという点がある。「米国では現在、年間1万500ドル(1ドル=120円で126万円)まで掛けられる。さらに2006年までには上限が1万5000ドル(180万円)に上がる。日本版401kでは、最も上限が高い自営業者などが加入する個人型でも、年間81万6000円(月額6万8000円)にすぎない(伊藤, p.189)」のである。

また、「日本のサラリーマンの場合、ほかに確定給付型の企業年金がないケースであっても、上限は43万2000円にすぎない。アメリカの現状と比べて約3分の1、いずれは4分の1と、控除枠の差は大きい(伊藤, p.154)。」という、所得控除額の大きさがアメリカと比べかなり小さい

点である。控除額がここまで小さいと、限度額一杯まで金額を設定しても、まだ従来の年金額に到達しないというようなケースが出てくるからである。税で取られる分というのは意外に効いてくるものなのだ。

そして、各種手数料の問題もある。「金融商品購入の手数料が購入額の 1%、口座の記録管理料と資産管理料が併せて年間、年金資産の 1~3%くらい見込まれる上、2003 年度からは特別法人税が資産の 1.173%掛かるかもしれない。そうなると 3~5%くらいの費用が必要になってくる。当然、それ以上の運用益を上げないといけないことになる（伊藤, p.190）。」そしてなによりも、会社が出すお金なので、社員は自分の資産という実感がわきにくくなってしまふ点がある。

#### IV. まとめ

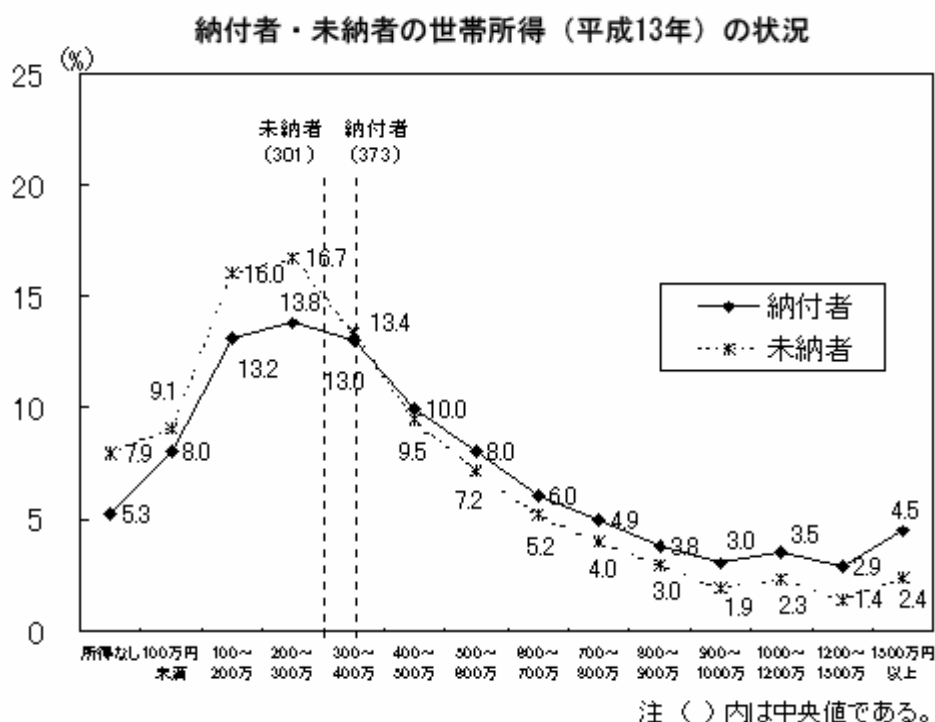
アメリカ版 401k と日本版 401k には、みてわかるように異なる点がいくつかあるのである。また、国自体の状況も違えば、国民の考えも違うだろう。そんな中で、ほとんどの人が預貯金しか経験のない状態の日本人に、いきなり投信をし、資産分散を考えろといわれても戸惑うばかりである。このままでは、個人は訳も分からず投資し、老後の資産を減らしていってしまいかねない。国や企業が責任をすべて放棄して、自己責任の名の下に個人自身にマイナスを押し付けることになってしまう。確かに日本人は、生きる上での大切な部分を国や企業に依存しすぎているのは事実である。しかし、もっと自分で人生を組み立てることが大事であろう。今までのやり方では、いつの間にか誰かが考え、いつの間にか決まっておき、損か得なのかわからずしていることもかなりあるのではないだろうか。自分の年金は自分で作れといわれても、実際、懐が痛まなければなかなか本気で運用する気にならないのが普通だろう。つまり、モチベーションが上がらないのである。どうせ会社のくれたお金だから、などと放りっぱなしにしておいたり、いい加減な投資を続けていると、気がついたときにはかなりの減額になっていて呆然としてしまうことだってあるのである。そうさせないためには、国や企業は個人に対して投資教育を充実させなければならない。制度を普及させるためにも、一般の人をやる気にさせる仕掛けが必要となるのだ。アメリカでは、401k の普及とともに、アメリカ人が資産運用を勉強し、投資信託の発展、株式市場の盛り上がりにつながっていったことは明らかである。つまり、投資教育により、日本の市場が盛り上がるだろうという期待ももてる。制度を導入したい企業は、社員たちが自分で運用できるように情報や、判断材料を提供していかなければならないのである。

いち早くに授業で投資教育を取り入れた学校がある。それは同志社中学校である。「経済を教える先生の発案で始まったこの取り組みは、日本経済新聞社が web 上で展開する「日経ストックリーグ」を利用し、生徒たちが架空の 500 万円を手元に、独自の判断で株取引を行う。もちろん取引自体はシミュレーションだが、株価は現実のものを反映している（伊藤, p.208）。」このような取り組みに対して、評価する声の一方、一部批判的な声もでてきた。バーチャルと現実の違いを子供たちは理解できるのか、とか、中学生にギャンブルを教えるなんて、とかである。しかし、生徒たちはこの取り組みにかなり積極的で、この取り組みに、生徒も教師も自信をもっている。何よりも実際に行っている人たちが一番わかるのである。企業や運用のプロでも予定利率を達成できないのに、素人にできるのかという疑問は、このような投資教育によってある程度解消されるだろう。

アメリカでも、401k がうまくいき始めたのはこの 10 年ほどである。アメリカの例は良いとこ

ろも、悪いところもお手本になり得るだろう。その分改善もしやすくなる。日本で401kが普及し始めた今、早め早めの対応策を取り、日本にあった日本独自の制度にしていく必要があるだろう。しかし、制度改正には、どのようなものであっても国民の不安が付きまとうものである。特に社会保障のような生活に直接つながるようなジャンルでは、その影響が大きくなるだろう。それだけに、制度改正の理由や、改正のポイント、それによって及ぶさまざまな影響だとかを、分かりやすい説明で明確に伝え、国民に安心感を与える必要があるだろう。何よりもまず、国民の信頼を得ることが、うまく制度を運ぶポイントとなるのである。

図表1



（出所）社会保険庁「平成14年国民年金被保険者実態調査の結果（速報）」

図表 2

保険料納付状況別の生命保険・個人年金の加入状況の推移

(単位：%)

		合計	納付者			未納者	申請免除者	学生納付特例者
			総数	完納者	一部納付者			
平成 11 年調査	総数	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	—
	加入	66.3	73.6	75.4	63.9	53.9	48.3	—
	生命保険に加入	64.2	71.3	73.0	61.6	52.1	46.8	—
	個人年金に加入	20.4	25.2	26.7	17.0	12.7	8.0	—
	両方加入	18.2	22.8	24.3	14.7	11.0	6.5	—
	非加入	24.5	17.9	16.3	26.6	34.3	42.1	—
	不詳	9.2	8.5	8.3	9.5	11.8	9.6	—
平成 14 年調査	総数	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	加入	65.2	74.5	76.6	65.5	54.7	52.2	34.9
	生命保険に加入	63.1	72.0	74.1	63.5	52.7	50.6	34.4
	個人年金に加入	17.0	22.6	24.5	14.4	11.0	7.5	1.8
	両方加入	14.9	20.1	22.0	12.5	9.0	6.0	1.2
	非加入	27.1	19.6	17.6	27.6	36.5	39.2	46.7
	不詳	7.7	6.0	5.7	6.9	8.8	8.7	18.3

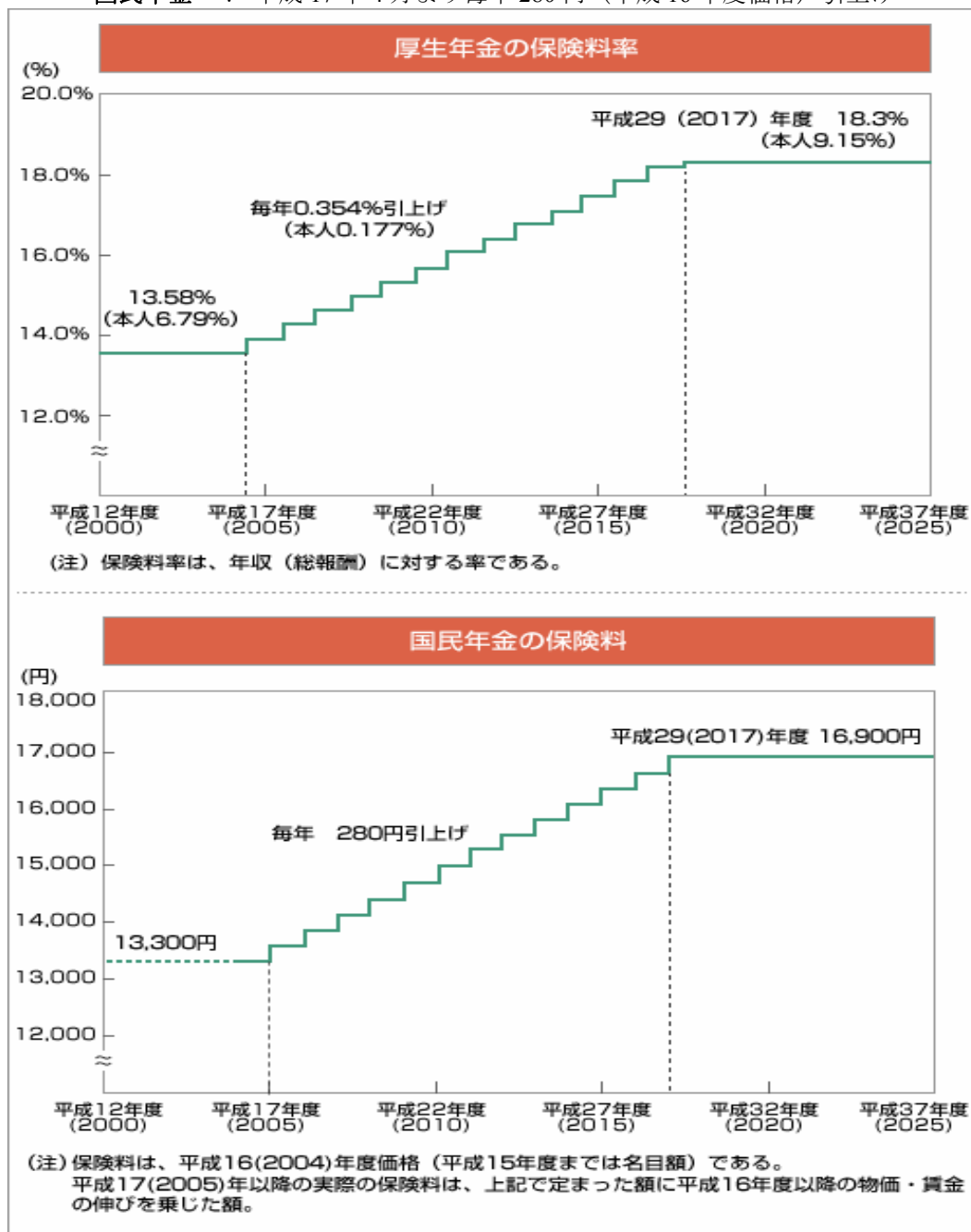
(出所) 社会保険庁「平成 14 年国民年金被保険者実態調査の結果 (速報)」

図表3

【保険料（率）の引上げ幅】

厚生年金：平成16年10月より毎年0.354%（本人0.177%、事業主0.177%）引上げ

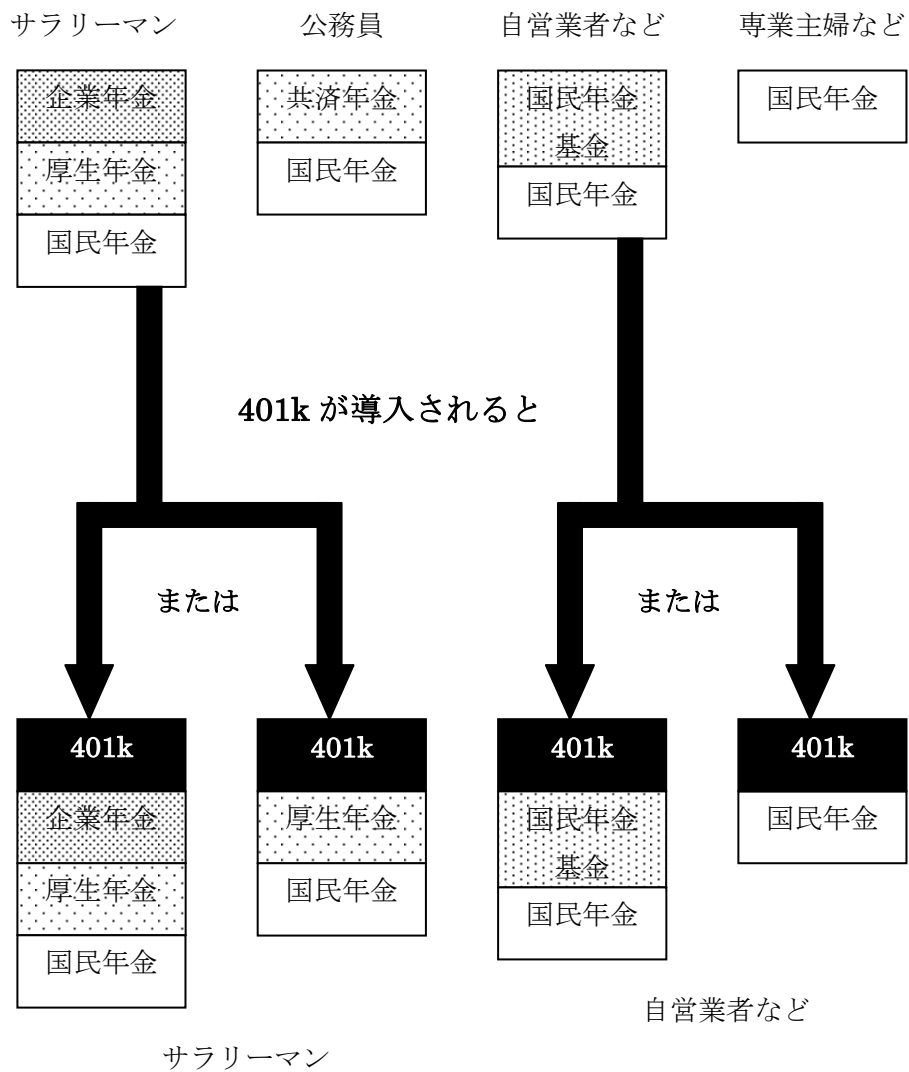
国民年金：平成17年4月より毎年280円（平成16年度価格）引上げ



※ 厚生年金の保険料負担は、平均的な被用者（月収36.0万円（ボーナスは年2回合計で月収3.6ヶ月分））の場合、毎年、保険料率の引上げにより、月650円程度（ボーナス1回につき1,150円程度）保険料負担（被保険者分）が増加する。

（出所）厚生労働省『厚生年金、国民年金の財政』

図表 4



(出所) 伊藤, p.72 より筆者作成。

## 注

- <sup>1</sup> いわゆる益税とは、消費者が支払った消費税額で事業者の手元に残るものである。一般に、中小企業特例措置や簡易課税を選択しうる業者で生じるといわれる(『経済辞典』第4版, 有斐閣・三木義一『よくわかる税法入門』有斐閣, 2001, p.168.)。
- <sup>2</sup> 住所不定者、永住在日外国人、在日韓国・朝鮮人などが国民年金の適用漏れとなる。
- <sup>3</sup> ある事業所に常時使用される労働者として雇い入れられた者。『毎日勤労統計調査』『雇用動向調査』では、期間を決めずにまたは、1ヶ月を超える期間を決めて雇われている者、及び日々雇われている者で前2ヶ月の各月に18日以上雇われた者、などをいう(『経済辞典』第4版, 有斐閣)。
- <sup>4</sup> 年金給付の内容を先に設定し、これを前提として費用負担のあり方を決めていく方式 ⇔ 確定拠出年金(『経済辞典』第4版, 有斐閣)。確定給付型年金はDB型、確定拠出型年金はDC型と表される。
- <sup>5</sup> 個人年金に入る人が減り、生命保険業界にマイナスの影響を与えるため。
- <sup>6</sup> 現在あるいは過去において当該企業の株式の5%以上を所有するもの、または、前年度に80,000ドル(この限度額は毎年物価調整される)以上の報酬を得た者(渋谷・渡瀬・樋口, p.146)。
- <sup>7</sup> 自社株購入権(伊藤, p.168)
- <sup>8</sup> 最高経営責任者(伊藤, p.165)
- <sup>9</sup> 国民年金基金は、47都道府県それぞれにあり、「地域型国民年金基金」と、医師や個人タクシー運転手、公認会計士など職業によってまとめる「職能型国民年金基金」がある。これらの連合体を「国民年金基金連合会」という。連合会は効率的な資産運用をするために各基金の資産をまとめて運用し、また、年金の支給も行う(伊藤, p.74)。
- <sup>10</sup> 労使の間で決める401kを進める上での約束事。主な決め事は、①社員の誰を加入者とするか②掛け金はいくらにするか③受給するときは年金か一時金か両方のミックスか④選択できる運用商品は何か⑤運用商品の変更は何ヶ月に1回か⑥運営管理機関と資産管理機関はどこにするか⑦管理機関に支払う手数料はいくらで、労使のどちらが負担するか、などだ。これらの内容を盛り込んだ規約が社員の過半数に承諾されれば導入が本決まりとなり、厚生労働大臣の承認を得て制度がスタートする。
- <sup>11</sup> 金融機関やそのグループ会社、厚生年金基金などをいう(伊藤, p.83)。
- <sup>12</sup> 信託銀行、生保などのことをいう(伊藤, p.87)。

## 参考文献

- (1)高山憲之『年金の教室』, PHP新書, 2000.
- (2)木村陽子『自分を守るための年金知識』, ちくま新書, 2003.
- (3)伊藤雄一郎『年金術』, 文春新書, 2003.
- (4)渋谷博史・渡瀬義男・樋口均 編『アメリカの福祉国家システム - 市場主導型レジームの理念と構造 - 』, 東京大学出版会, 2003.
- (5)渋谷博史「基軸国アメリカが示す福祉国家モデル」渋谷・渡瀬・樋口 編, 2003.
- (6)吉田健三「アメリカの企業年金: 確定拠出型年金と金融ビジネス」渋谷・渡瀬・樋口 編, 2003.
- (7)YOMIURI ON-LINE「基礎年金の財源」『変わる年金』  
<http://www.yomiuri.co.jp/atmoney/special/34/nenkin32.htm>
- (8)YOMIURI ON-LINE「空洞化対策」『変わる年金』  
<http://www.yomiuri.co.jp/atmoney/special/34/nenkin27.htm>
- (9)社会保険庁「平成14年国民年金被保険者実態調査の結果(速報)」『社会保険統計情報』  
<http://www.sia.go.jp/infom/tokei/osirase2002/index.htm>
- (10)ウィキペディア『国民年金』  
<http://ja.wikipedia.org/wiki/>
- (11)Yahoo! JAPAN「共同通信 2004年9月17日」『政治ニュース』

- 
- <http://headlines.yahoo.co.jp/hl?a=20040917-00000096-kyodo-pol>
- (12)厚生労働省『厚生年金、国民年金の財政』
- <http://www.mhlw.go.jp/topics/nenkin/zaisei/zaisei/04/index.html>
- (13)社会保障ニュース 2004年1/18~/24
- [http://www.h5.dion.ne.jp/~h-k\\_web/mailmagazine/original/o040125.htm](http://www.h5.dion.ne.jp/~h-k_web/mailmagazine/original/o040125.htm)
- (14)Yahoo! JAPAN「時事通信 2004年9月26日」『政治ニュース』
- <http://headlines.yahoo.co.jp/hl?a=20040925-00000099-jij-pol>
- (15)Yahoo! JAPAN「産経新聞 2004年9月26日」『政治ニュース』
- <http://headlines.yahoo.co.jp/hl?a=20040926-00000006-san-pol>
- (16)社会保険の基礎知識「健康保険・厚生年金保険の基礎知識」
- <http://www.seiei.or.jp/idx10/zk100502.html>
- (17)厚生年金法「任意適用事業所」
- <http://www.bekkoame.ne.jp/~tk-o/kshou.htm#6>
- (18)佐藤隆行「アメリカの社会保障年金 - 市場論理との関係 -」渋谷博史・内山昭・立岩寿一 編『福祉国家システムの構造変化 - 日米における再編と国際的枠組み -』, 東京大学出版会, 2001.